

1-1 労働契約

- ✓ 労働契約と請負・委託契約は何が違うのですか？
- ✓ 雇い主から賃金や労働時間が書かれた契約書を貰っていません。貰った方が良いですか？
- ◎ 正社員、パート・アルバイト、派遣社員等として働く場合は、使用者と労働契約を結びます。
- 労働契約に基づいて働く労働者は、労働法による保護が受けられます。
- ◎ 後々のトラブルを避けるため、労働契約は文書で結びましょう。労働契約書、労働条件通知書、就業規則の交付を受けましょう。

労働契約の締結・労働条件の明示

- 労働契約は、労働者と使用者の合意により締結されます。
- 使用者は、次の事項について、原則として書面(一般に「労働条件通知書」と呼ばれます。)で、労働者に明示することになっています。

必ず明示	①労働契約の期間 ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項 ③就業場所及び従事する業務(就業場所、業務の変更の範囲) ④始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩、休日、休暇、交替勤務の方法 ⑤賃金の決定、計算、支払の方法、締日・支給日、昇給 ⑥退職、解雇に関すること ⑦就業規則を確認できる場所や方法
定めがある場合は明示	⑧退職手当(適用される労働者、計算・支給方法、支給時期) ⑨臨時に支払われる賃金(退職手当を除く)、賞与、及び最低賃金額に関する事項 ⑩労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項 ⑪安全、衛生に関する事項 ⑫職業訓練に関する事項 ⑬災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ⑭表彰、制裁に関する事項 ⑮休職に関する事項

- 労働契約で明示された労働条件が事実と異なるときは、労働者はその労働契約を即時に解除できます。
- 労働条件が就業規則(5ページ参照)の内容を下回っている契約は、就業規則の内容まで引き上げられます。

労働契約の変更

- 労働者と使用者が合意すれば、労働契約を変更できます。
- 使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益になる労働条件にはできません。ただし、使用者が就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況などの事情に照らして合理的であること、及び変更後の就業規則を周知させることが必要です。
- 有期労働契約(29ページ参照)については、契約時に更新の上限回数を定め、又はこれを引き下げようとする場合は理由の説明が必要となります。

就業規則

- 各事業場において、労働者に共通に適用される労働条件や就業上守るべき規律を定めたものです。
- 常時10人以上の労働者を雇用する事業場では、使用者は必ず就業規則を定め、行政官庁（労働基準監督署）に届け出なければなりません。また、事業場の見えやすい場所へ掲示するなどして、労働者に周知しなければなりません。
- 就業規則にも、労働契約と同様の、「必ず明示する必要がある事項」（始業・終業時刻、休憩、休日、休暇、賃金の決定、退職・解雇に関する事項等）と「定めがある場合は明示する必要がある事項」（退職手当、臨時の賃金、最低賃金額に関する事項等）があります。
- 就業規則では、労働基準法等の法令の基準を下回ったり、使用者と労働組合が合意した労働協約（44ページ参照）に反したりすることを定めることはできません。そのような就業規則の定めは無効となり、その部分は、法令や労働協約の内容が適用されます。
- 就業規則の作成・変更をする場合には、労働者（過半数で組織する労働組合がある場合には当該組合、ない場合は過半数の代表者）の意見を聞く必要があります。厚生労働省のモデル労働条件通知書において「就業規則を確認できる場所や方法」を記載する欄が設けられました。

裁量労働制

- 裁量労働制は、業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分などを大幅に労働者の裁量に委ねる制度です。裁量労働制には専門業務型と企画業務型の2種類があり、専門業務型については下記（ア）、企画業務型については下記（イ）の手続きが必須となります。

（ア） 本人同意を得ることと同意の撤回の手続きを求める（企画業務型は現行必須事項）

（イ） ①労使委員会への賃金・評価制度の説明、②労使委員会への制度の実施状況の把握と運用改善の実施、
③労使委員会を6か月以内に1回開催

令和6年4月1日から銀行又は証券会社において顧客に対し、合併、買収等に関する考案及び助言を行う業務が専門業務型に追加

【コラム】 法令などの効力関係

法令（強行規定） > 労働協約 > 就業規則 > 労働契約 > 法令（任意規定）

法令（労働基準法など）に違反する労働協約、就業規則、労働契約は無効です。

労働協約に違反する就業規則、労働契約は無効です。

就業規則で定める基準に達しない労働契約はその部分について無効です。

無効となった部分は、就業規則の基準となります。

労働契約に関する関係機関・相談先

☞ 総合労働相談コーナー（46ページ）

☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口（46ページ）