

第3章 労働契約と労働条件

【労働契約の成立】

- 労働契約は諾成契約である（書面作成・交付等がなくても有効に成立）
 - 労契法6条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。
 - 民法623条 雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。

- 2つの要素「①指揮命令に服した労働提供+②労働提供に対して賃金支払」=合意
 - 指揮命令に服した労働提供⇒労働の具体的内容や種類、労働時間等の詳細の特定不要
 - 労基法15条、労契法4条違反であっても合意が認定できれば労働契約は成立する
 - 判例：採用内定段階であっても2要素の合意が認定できれば労働契約の成立を肯定（始期付解約権留保付労働契約）

【労働条件の明示義務】

- しかし、紛争防止の観点から労働条件明示が望ましい
- 労働保護法の公法的規制手段が実効的（労基法15条違反による30万以下罰金）
- 民事規範からなる労契法でも4条1項2項で書面化を要請（労働契約の内容の理解の促進）
 - 労契法第4条第1項：使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。
 - 労契法第4条第1項：労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

- 1 労働条件明示とその方法
 - 労基法15条：使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。（2項、3項省略）
 - ◇ 労基則第5条：使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。（以下省略）
 - ◇ 労基法第89条：常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。
 - ◇ 労基則第5条>労基法第89条
 - パート有期法では労基法第15条+特定事項（昇給・退職手当・賞与・相談窓口）を書面交付による明示／違反には過料
 - 労働者派遣法では労働者に対し派遣先の就業条件を書面交付による明示

- 2 職業安定法上の労働条件明示
 - 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者も労働条件明示義務あり

- 3 本人における提示条件と労働契約の労働条件

- 2017年職安法改正でハローワーク等、労働条件明示なき求人申し込みの不受理
- 求人において提示された労働条件
 - ◇ 一応の見込みにすぎない（八州事件）
 - ◇ 労働条件変更の合意なく就労している場合（丸一商店事件）⇒当初提示条件で契約成立
 - ◇ 労働条件変更の合意がある場合（藍澤証券事件）⇒合意の内容が求人票記載に優先する
 - ◇ 変更の合意が労働者の自由意志と認められる合理的理由の客観的存在重視⇒求人時条件優先の裁判例増加
 - ◇ 求人時条件提示が契約内容にならないとしても、契約過程における信義則違反の責任が生じる場合あり（※参照）
- 4 労働条件が事実と相違する場合の即時解除・帰郷旅費
 - 労働契約締結時の労働条件≠実際の労働条件⇒労働契約の即時解除可能 or 提示通りの契約
 - ◇ 労基法第15条第2項:前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。
 - ◇ 労基法第5条第2項:使用者は、法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない。（2018年改正）
 - 2週間の予告（民法627条）不要／有期契約解除のやむを得ない理由（民法628条）不要
 - 契約解除から14日以内に帰郷する場合は、使用者は必要な帰郷旅費を負担（労基法15条3項）

【※契約締結過程における信義則違反の責任（契約締結上の過失）】

- 転職に関連した紛争の増加
 - 転職後、求人企業が労働条件を変更
 - 求人企業の方針変更で契約締結に至らず
- 労働契約が成立に至らない場合でも契約過程における求人企業の信義則違反が認められる場合、損害賠償責任が認められ得る
 - かなざわ総本舗事件
 - わいわいランド事件
 - 日新火災海上保険事件
 - ユタカ精工事件

【労働契約法】

| | 法の性質 | 目的 | 適用の要件 | 労働条件設定 | 不履行の是正 |
|-----|-------|----------------|--------------|-------------|--------------|
| 労契法 | 民事法 | 労働契約の民事的ルール | 当事者の合意 | 自主的対等交渉 | 民事紛争解決手続き |
| 労基法 | 行政取締法 | 人たるに値する労働条件の確保 | 当事者の実態（使用従属） | 最低労働条件基準の法定 | 罰則による強制・行政監督 |

- ・司法上、私人間の権利・義務についての定め
- ・実質的に対等な立場で自主的に労働条件を決定
- ・基本的には民法等と同様に紛争解決基準としての性格を有する

【労働基準法施行規則第5条の改正】

労働基準法第15条

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間、その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

| | 明示のタイミング | 追加される明示事項 | 内容 |
|---|-------------------------------|----------------|---|
| ① | ・すべての労働契約締結時 ・有期労働契約の更新時 | ・就業場所、業務の変更の範囲 | ・将来可能性のある変更の範囲（場所、業務） |
| ② | 有期労働契約締結時と更新時 | 更新上限の有無と内容 | ・更新上限や通算契約期間があるかないか、とその内容 ・以前の更新上限を変更する場合はその理由 |
| ③ | 無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時 | 無期転換申込機会 | ・無期転換ルール ・更新のたびに無期転換申込機会、無期転換後の労働条件の明示が必要 |
| | | 無期転換後の労働条件 | 特に転換後の労働条件に変更がある場合 |

以下、労基法との対比、確認

| 労契法 4条 1項 | 労基法 15条 1項、(同施行規則 5条) |
|--|---|
| 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。 ⇒ <u>合意原則</u> 、 <u>対等決定原則</u> | (労働条件の明示) 第十五条 使用者は、 <u>労働契約の締結に際し</u> 、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、 <u>賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項</u> については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。 |
| 労契法 4条 2項 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り <u>書面</u> により確認するものとする。 ⇒ <u>書面明示の義務</u> 特段限定がない ⇒ <u>履行時期</u> 契約締結時に限定されない | ⇒ <u>書面明示の義務</u> 限定列挙されている（施行規則 5条） ⇒ <u>履行時期</u> 契約締結時に限定か？ |