



【2008.02.15】 <TOIPCS>  
■ 「労働契約法」が施行されます  
—平成20年3月1日より—

◇ 平成20年3月1日、新たな労働法として「労働契約法」が施行されます。この法律は、就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定、変更されるようになり、個別労働紛争が増えてきたことに対応するために作られた法律です。これまで個別紛争の解決の手段としては、裁判制度のほかに、平成13年から個別労働紛争解決制度が、平成18年から労働審判制度が施行されるなど、手続き面での整備は進んできました。しかし、このような紛争を解決するための労働契約についての民事的なルールをまとめた法律がありませんでしたので今回の制定に至ったわけです。

簡単に労働契約法の内容をご説明しますと、

#### ① 労働契約の基本ルール

労使対等、合意による契約(契約内容は書面で確認をする)を原則とする。特に争いの多い、有期労働契約の締結、更新、雇い止めに関する基準については4月1日にパートタイム労働法も改正されることから、文書明示が義務化されます。

#### ② 使用者の労働者に対する「安全配慮義務」

これまでは、使用者の安全配慮義務違反に対応する法律条文がなかったため、民法の「不法行為」や「使用者責任」「債務不履行」などの規定で、使用者の労働者に対する「安全配慮義務」について争っていたのですが、労働契約法では使用者の安全配慮義務についてははっきりとうたわれています。

#### ③ 労働契約法と就業規則の関係

労働契約法では個別に労働条件を文書で明示することを原則としていますが、会社に合理的な就業規則が存在し、その内容を労働者に周知している場合は、その就業規則が労働者の労働条件となります。したがってこれまで以上に就業規則の内容についても見直しを図り、最新の法令に対応しているかどうかなどのチェックを行うことが早急に求められます。