

労働に関する一般常識 論点チェック

●労働契約法

【労働者】

- ・使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者→労働基準法の労働者と同じ

【使用者】

- ・その使用する労働者に対して賃金を支払う者→労働基準法の「事業主」に相当するもの

【労働者の安全への配慮】

- ・使用者は、労働契約に伴い、労働者（家族×）がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう配慮
- ※事業主→信義則に基づく安全配慮義務を当然に負う

【労働契約の成立】

- ・労働者及び使用者が合意することによって成立（書面は不要）

※「当事者の合意は労働契約の成否に影響を与えない」ときたら×

【労働契約の内容を「就業規則で定める労働条件によるもの」とするための要件】

- ・「合理的な労働条件」及び「労働者に周知」

【労働契約の内容の変更】

- ・労働条件の変更→労働者及び使用者の合意により変更することができる

【労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより労働者の不利益に労働条件を変更すること】

- ・原則→変更できない
- ・「合理的な労働条件」及び「労働者に周知」→変更できる

※「過半数代表の意見を聴くことで不利益に変更することができる」ときたら×

【就業規則違反の労働契約】

- ・就業規則で定める基準に達しない（異なる×）部分→無効（有利な部分も無効×）
- ・無効となった部分→就業規則で定める基準による

【使用者の権利濫用の防止】

- ・出向→事情に照らして→権利を濫用したものと認められる場合→無効

※「労働者の個別の同意を得た場合にのみ有効」ときたら×

- ・懲戒→事情に照らして客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合→権利濫用として無効
- ・解雇→客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合→権利濫用として無効

【契約期間中の解雇】

- ・やむを得ない事由がない→解雇することができない

【有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換】

- ・通算契約期間が5年を超える→「期間の定めのない労働契約」として契約

※空白期間が6か月以上→空白期間前に満了した契約期間は通算契約期間に算入しない

※高度専門的労働者→無期転換申込権が生じない（上限10年）

※定年後雇用者→無期転換申込権が生じない

【有期労働契約の更新】

- ・過去に反復して更新→客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合

→「有期労働契約」として更新

- ・更新を期待することについて合理的な理由あり

→客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合

→「有期労働契約」として更新