

## 人事労務レポート

今回のテーマ

### 3月施行 労働契約法への対応

< 労働契約の継続・終了 >

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷3-26-5

金子ビル401

TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

URL：http://www.ys-office.co.jp

「労働契約法」が平成20年3月1日より施行されます。増加する個別労働紛争を解決するために、労働条件の最低基準をまとめた労働基準法とは別に、労働契約についての基本ルールをわかりやすくまとめたのが、この労働契約法です。今回も前号に引き続き、来月より施行される労働契約法を取り上げ、その内容と実務対応についてまとめていきたいと思います。

#### 1. 第3章 労働契約の継続及び終了

##### 第14条(出向)

当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は無効とする。

実際に出向命令が有効と認められるか否かは、主に下記のような基準により判断されます。

- 出向について就業規則に規定しているか。
- 業務上の必要性があるか。
- 出向者に生活環境等で著しい不利益が生じないか。
- 人選が適当になされているか。

手続き(出向に関する説明等)が丁寧にされているか。  
寝たきりの両親と同居し、一人で両親の面倒をみていた労働者に対する遠隔地への出向命令を人事権の濫用として無効とした裁判例(日本ステンレス事件)もあります。

##### 第15条(懲戒)

当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、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は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は無効とする。

度重なる遅刻・早退や同僚への暴力といった企業秩序を乱すような行為に対して、企業は減給や降格等の懲戒処分を科すことがあります。しかし、懲戒処分は就業規則に、どのような場合にどの処分を下すのか、明確に規定してはじめて行うことができると考えてください。

##### 第16条(解雇)

解雇は、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は、その権利を濫用したものとして無効とする。

この条文はもともと労働基準法18条の2にあったものですが、労働契約の基本ルールを定めた労働契約法にのせた方がふさわしいということでそのまま移行してきました。

解雇については、通知するタイミングや通知書の文面、離職票の記載方法といった解雇に関する諸手続きについて、よくご相談を受けます。法に沿った手続きを行うことはもちろん大切ですが、もっと大切なのはそもそもその解雇理由に合理性があるかどうかということです。合理性がなければ手順を踏んで従業員を解雇したとしてもその解雇処分は無効とされます。就業規則にどのようなケースで解雇するのかを具体的に記載し、解雇以外の方法(配置転換等)を考慮し、従業員への指導・教育を行い、その対応履歴を残しておいたうえで、最終手段として解雇を行うという流れになります。

#### 2. 第4章 期間の定めのある労働契約

##### 第17条(期間の定めのある労働契約)

使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において労働者を解雇することができない。

契約期間内の解雇はよほどの理由がない限りできないものと考えてよいと思います。それでは、契約期間を短く設定した方がよいのでは、と思われるかもしれませんが、17条の2で必要以上に短い期間を定め、契約を反復更新させることをしないように求める規定がありますので、注意が必要です。1ヶ月ずつの更新を延々続ける、といった措置はこの法の趣旨に反すると思われます。また、前回も述べましたが、契約更新のつど雇用契約書をきちんと結び、更新の有無、判断基準について確認するようにしてください。

今回の労働契約法の成立により、就業規則に大幅な変更が必要になる、ということはありませんが、就業規則への意識が、従業員側にも強まるのが予想されます。それを踏まえて就業規則の見直しや従業員への慎重な対応が今後より一層強く求められると思います。

#### 今月の主な労務・税務の手続き

・所得税確定申告(2月18日～3月17日まで)

#### コラム

解雇に関する有名な判例で「高知放送事件」があります。高知放送のアナウンサーが担当する朝のラジオニュースについて寝坊による放送事故を起こし(2週間に2回も)、解雇されたのですが、裁判で解雇無効を訴え、それが認められたという事例です。寝坊はわざとではない(当たり前)、起こし役のスタッフも寝坊した、反省している、放送事故の時間もさほど長くない、といった理由で解雇は合理性を欠くとの判断です。だいが前の判例ですが、この判断には首をかしげてしまいますね。