

第 23 回目は、労務管理その他の一般常識から「労働契約法」を解説していきます。

社労士の試験では、労働契約法は「労務管理その他の一般常識」の中の労働法規として出題され、法が施行（平成 20 年 3 月）されてから下記のように毎年出題されています。

（平成 22 年以降は毎年 1 問（5 肢）を構成）

年度	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年
択一式	1 肢	5 肢	5 肢	5 肢	5 肢	5 肢	6 肢	5 肢
選択式	未出題	未出題	未出題	未出題	未出題	未出題	未出題	未出題

労務管理その他の一般常識 5 問中 1 問

労働経済で例年難問が出題されることを考えれば、「労務管理その他の一般常識」の労働契約法は落としていけない科目になります。

労働契約法の条文は、全部で 22 条までしかなく、各条文も短文なので、すべてに目を通し過去問の論点をしっかり押さえることが重要です。

合わせて、過去の出題の内容ですが、全体を通して万遍なく出題されています。

その中でも重要なのが、法 3 条の「労働契約の原則」になります。

（平成 24 年、28 年は未出題）

キーワードもしっかり押さえる必要があります。

法3条…労働契約の原則（5原則）

【条文】

（1項）労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

（2項）労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

（3項）労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

（4項）労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

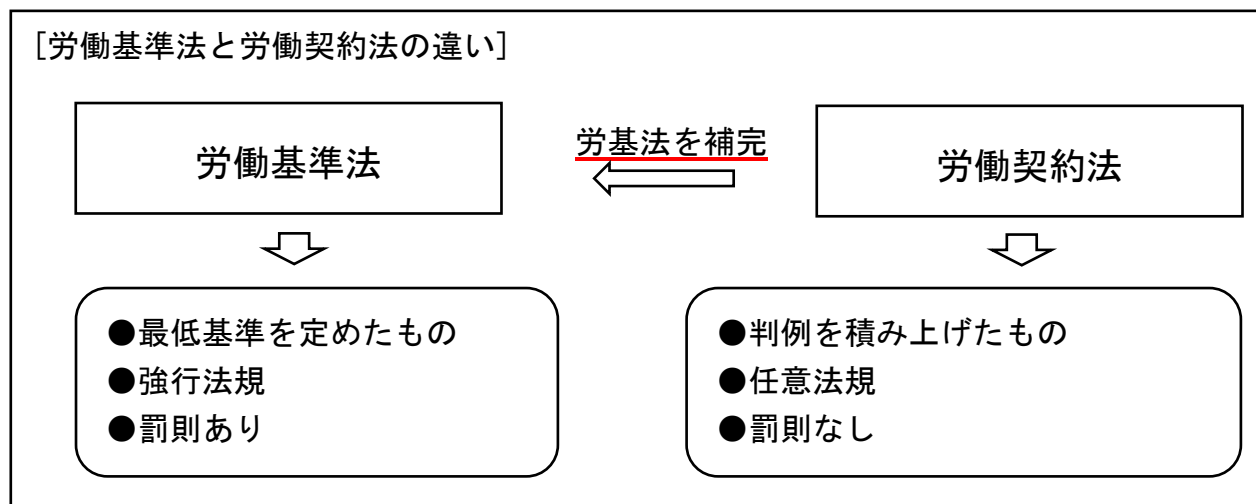
（5項）労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。



- （1項）労使対等の原則
- （2項）均衡考慮の原則
- （3項）仕事と生活の調和への配慮の原則
- （4項）信義誠実の原則
- （5項）権利濫用の禁止の原則

年度	出題根拠条文
平成 28 年	(法 5 条) 労働者への安全への配慮 (法 6 条) 労働契約の成立 (法 14 条) 出向 (法 17 条) 契約期間中の解雇等 (法 22 条) 適用除外
平成 27 年	(法 3 条) 労働契約の原則 (法 3 条) 労働契約の原則 (法 4 条) 労働契約の内容の理解の促進 (法 16 条) 解雇 (法 7 条) 労働契約の内容 (法 18 条) 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換
平成 26 年	(法 15 条) 懲戒 (法 12 条) 就業規則違反の労働契約 (法 3 条) 労働契約の原則 (法 4 条) 労働契約の内容の理解の促進 (判例) …フジ興産事件、片山組事件
平成 25 年	(法 3 条) 労働契約の原則 (法 5 条) 労働者の安全への配慮 (法 10 条) 就業規則の不利益変更 (判例) …電通事件、大日本印刷事件、第 4 銀行事件
平成 24 年	(法 5 条) 労働者の安全への配慮 (法 6 条) 労働契約の成立 (法 8 条) 労働契約の変更 (法 15 条) 懲戒
平成 23 年	(法 3 条) 労働契約の原則 (法 10 条) 就業規則の不利益変更 (法 14 条) 労働契約の継続 (出向) (法 17 条) 契約期間中の解雇
平成 22 年	(法 3 条) 労働契約の原則 (法 5 条) 労働者の安全への配慮 (法 10 条) 就業規則の不利益変更 (法 17 条) 契約期間中の解雇
平成 21 年	(法 3 条) 労働契約の原則

次に、「労働基準法」と「労働契約法」の関係を再度確認していきます。
図式すると下記のような関係になります。



	労働基準法	労働契約法
沿革	昭和 22 年施行	平成 20 年 3 月施行
請負や委任 で労務提供 する者	労働者に該当しない	<u>労働者に該当</u>
使用者	一定の管理監督者等も使用者	労働者と労働契約を締結する者を使用者
罰則	あり	なし ⇒労使トラブル等については、 労働審判などを利用し解決
強行法規 任意法規	<u>強行法規</u>	<u>任意法規</u>

当事者間の合意の如何を問わずに適用される規定

契約などによって変更することが認められている規定

労働契約法の制定の背景は、年間 100 万件以上にのぼる労働相談に対して、従来は、労働基準法をベースに、判例等々で対処をしてきたわけですが、過去の判例を積み上げて法制化したのが労働契約法ということになります。

本試験では、労働契約法1条（目的条文）からの出題（選択式・択一式）は、ありませんが、キーワードも多く合わせて押さえてください。

労働契約法 1 条 …目的条文

任意法規の考え方

【条文】

この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

下記は厚生労働省発行の「労働契約法のあらまし」です。

(1) 背景及び趣旨

労働関係を取り巻く状況をみると、就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定され、又は変更される場合が増加するとともに、個別労働関係紛争が増加しています。

しかしながら、我が国においては、最低の労働基準については労働基準法に規定されているが、個別労働関係紛争を解決するための労働契約に関する民事的なルールについては、民法等において部分的に規定されているのみで、体系的な成文法は存在していませんでした。

このため、個別労働関係紛争が生じた場合には、それぞれの事案の判例が蓄積されて形成された判例法理を当てはめて判断することが一般的となっていました。このような判例法理による解決は、必ずしも予測可能性が高いとは言えず、また、判例法理は労働者及び使用者の多くにとって十分には知られていないものでした。

一方、個別労働関係紛争の解決のための手段としては、裁判制度に加え、平成13年10月から個別労働関係紛争解決制度が、平成18年4月から労働審判制度が施行されるなど、手続面における整備が進んできたところです。

このような中、個別の労働関係の安定に資するため、労働契約に関する民事的なルールの必要性が一層高まり、今般、労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則や、判例法理に沿った労働契約の内容の決定及び変更に関する民事的なルール等を一つの体系としてまとめるべく、労働契約法が制定されました。

労働契約法（以下「法」といいます。）の制定により、労働契約における権利義務関係を確定させる法的根拠が示され、労働契約に関する民事的なルールが明らかになり、労働者及び使用者にとって予測可能性が高まるとともに、労働者及び使用者が法によって示された民事的なルールに沿った合理的な行動をとることが促されることを通じて、個別労働関係紛争が防止され、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することが期待されるものです。

それでは、平成 27 年の過去問を確認していきます。

過去問（H28 年 1A）

【問題】労働契約法第 5 条は労働者の安全への配慮を定めているが、その内容は、一律に定まるものではなく、使用者に特定の措置を求めるものではないが、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められる。

【解答】○

労働契約法では、安全配慮義務に関して、一律的、具体的に使用者に対しての措置を定めているわけではありません。

個別の状況に応じて配慮するように法 5 条では規定されています。

具体的な措置は、労働安全衛生法等をはじめとする労働安全衛生関係法令においては、事業主の講ずべき具体的な措置が規定されています。

過去問（H28 年 1B）

【問題】

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必ず書面を交付して合意しなければ、有効に成立しない。

【解答】×

法 6 条 労働契約の成立からの出題です。

【条文】法 6 条（労働契約の成立）

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。

書面交付が要件ではない。

労働者と使用者が

「労働すること」「賃金を支払うこと」について合意

労働契約が成立

書面を交付することが要件ではありません。

過去問（H28年1C）

【問題】

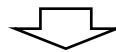
いわゆる在籍出向においては、就業規則に業務上の必要によって社外勤務をさせること
がある旨の規定があり、さらに、労働協約に社外勤務の定義、出向期間、出向中の社員
の地位、賃金、退職金その他の労働条件や処遇等に関して出向労働者の利益に配慮した
詳細な規定が設けられているという事情の下であっても、使用者は、当該労働者の個別
的同意を得ることなしに出向命令を発令することができないとするのが、最高裁判所の
判例である。

【解答】 ×

労働契約法 14 条（出向）及び判例からの問題です。

【判例】…新日本製鐵事件（平成 15 年 4 月 18 日）

就業規則に業務上の必要により、在籍出向の規定があり、さらに、労働協約
に定義、出向期間、出向中の社員の地位、賃金、退職金その他の労働条件や
処遇等に関して出向労働者の利益に配慮した詳細な規定が設けられているこ
とが前提



在籍出向



労働者との同意なく出向命令可能

ただし、使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、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⇒出向命令は、無効
（権利濫用の場合は、無効）

【条文】法 14 条…出向

使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、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。

法 14 条では、権利濫用に該当する出向命令の効力について規定しています。

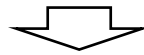
過去問（H28年1D）

【問題】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が、「やむを得ない事由」があると認められる場合は、解雇権濫用法理における「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」以外の場合よりも狭いと解される。

【解答】○

法17条1項（契約期間中の解雇等）からの出題です。

使用者は、期間の定めのある労働契約（以下この章において「有期労働契約」という。）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。



有期労働契約に関しては、**やむを得ない事由**がなければ、解雇することができない。

やむを得ない事由

<

解雇権濫用法理



「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当である」と認められなければ解雇できない。

個別具体的な事案に応じて判断

文中にあるように、「やむを得ない事由」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る場合」よりも狭いとしています。

読みにくい箇所ですが、通常の解雇に比べて、「有期労働契約期間中の解雇は難しい」ということになります。

過去問（H28年1E）

【問題】労働契約法は、使用者が同居の親族のみを使用する場合の労働契約及び家事使用人の労働契約については、適用を除外している。

【解答】×

労働契約法 22 条からの出題です。

法 22 条（適用除外）

①この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

②この法律は、使用者が同居の親族のみを使用する場合の労働契約については、適用しない。

同居の親族のみを使用する場合⇒労働契約法は、適用されない。

家事使用人を使用する場合⇒労働契約法は適用

過去問（H27年1A）

【問題】

労働契約法第 3 条第 2 項では、労働契約は就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきとしているが、これには、就業の実態が異なるいわゆる正社員と多様な正社員間の均衡は含まれない。

【解答】×

⇒就業の実態が異なるいわゆる正社員と多様な正社員間の均衡も含まれます。

（法 3 条 労働契約の原則）

（1 項）…労使対等の原則

（2 項）…均衡考慮の原則

（3 項）…仕事と生活の調和への配慮の原則

（4 項）…信義誠実の原則

（5 項）…権利濫用の禁止の原則

【法 3 条 2 項…均衡考慮の原則】

労働契約法第 3 条第 2 項では、労働契約は就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

いわゆる正社員と多様な正社員間の均衡も含まれる。

「多様な正社員」とは、

いわゆる正社員（従来の正社員）と比べ、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正社員のことを指します

安倍政権が2013年6月に閣議決定した「国家再興戦略」において、労働者一人一人のワーク・ライフ・バランスと企業による優秀な人材の確保や定着の実現のため、柔軟で多様な働き方を可能とする「職務等を限定した多様な正社員」の普及・拡大を目標としています。

「多様な正社員」導入による会社側、労働者側のメリット

（会社側）優秀な人材の確保・定着、多様な人材の活用、技能の蓄積・承継地域に根ざした事業展開

（労働者側）ワーク・ライフ・バランスの実現、雇用の安定、処遇の改善キャリア形成キャリア・アップの実現

過去問（H27年1B）

【問題】

労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則を規定する労働契約法第3条のうち、第3項は様々な雇用形態や就業実態を広く対象とする「仕事と生活の調和への配慮の原則」を規定していることから、いわゆる正社員と多様な正社員との間の転換にも、かかる原則は及ぶ。

【解答】 ○

（法3条 労働契約の原則）

- （1項）…労使対等の原則
- （2項）…均衡考慮の原則
- （3項）…仕事と生活の調和への配慮の原則
- （4項）…信義誠実の原則
- （5項）…権利濫用の禁止の原則

【法3条3項…仕事と生活の調和への配慮の原則】

労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

過去問 (H27 年 1C)

【問題】

労働契約法第4条は、労働契約の内容はできるだけ書面で確認するものとされているが、勤務地、職務、勤務時間の限定についても、この確認事項に含まれる。

【解答】○

【法4条…労働契約の内容の理解の促進】

(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。

(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、できる限り書面により確認するものとする。

解雇権濫用になり当然無効（法16条）

過去問 (H27 年 1D)

【問題】

裁判例では、労働者の能力不足による解雇について、能力不足を理由に直ちに解雇することは認められるわけではなく、高度な専門性を伴わない職務限定では、改善の機会を与えるための警告に加え、教育訓練、配置転換、降格等が必要とされる傾向がみられる。

【解答】○

●高度な専門性を伴わない職務限定⇒改善の機会を与えるための警告に加え、教育訓練、配置転換、降格等が必要とされる傾向

●高度な専門性を伴う職務限定⇒警告は必要とされるが、教育訓練、配置転換、降格等が必要とされない場合もみられる

【法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。

過去問 (H27 年 1E)

【問題】

労働契約法第7条にいう就業規則の「周知」とは、労働者が知ろうと思えばいつでも就業規則の存在や内容を知り得るようにしておくことをいい、労働基準法第106条の定める「周知」の方法に限定されるものではない。

【解答】 ○

【法7条…労働契約の内容】

労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。

ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

■労働基準法 法106条…法令等の周知義務

【条文】

(1項) 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、労働基準法に規定する労使協定並びに労使委員会の決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。

(2項) 使用者は、この法律及びこの法律に基づいて発する命令のうち、寄宿舎に関する規定及び寄宿舎規則を、寄宿舎の見易い場所に掲示し、又は備え付ける等の方法によって、寄宿舎に寄宿する労働者に周知させなければならない。

労働基準法施行規則第52条の2

- ① 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること
- ② 書面を労働者に交付すること
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

労働契約法の「周知」は、労働契約法の上記の方法に限定されていないので正解です。

第23回 (完)