□□□□2010□8□30□□□

□□□□2011□1□24□□□

労働契約法について【2008年7月31日】（弁護士 佐渡島 啓）

弁護士 佐渡島 啓

今年３月１日より労働契約法が施行されました。この労契法とは，労働者と使用者との労働契約が合意により成立するという大原則を確認すると共に，雇用契約の最初から最後までに生じる様々な契約上の問題について，どのようなことがあれば，どうなるのかを規定した法律です。

よく耳にする労働基準法は，最低限の労働条件を定め，これに反する労働契約を無効とするだけでなく，労働基準監督官の監督により使用者を指導したり，場合によっては刑事処分まで用意している法律で，労契法とは役割を異にします。

労契法をどのような内容の法律にしていくかについては，数年前から厚生労働省内の研究会等で活発に議論されてきました。例えば，不当解雇であっても使用者が一定の金銭支払いをすることで復職でなく退職で解決する制度が使用者側から提案されたり，少数組合の交渉権を奪うと危惧された労使委員会の設置が検討されたりして，労働者側と使用者側で鋭く対立する論点も多くありました。そのため，最終的に国会で成立したのはわずか１９条，しかもその多くはこれまで積み上げられてきた判例法理を法律に引き直しただけというものにとどまりました。

したがって，労契法が出来たことで労働現場がこれまでと劇的に変わるということはありません。

しかし，例えば「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」する（３条３項）という規定により，仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が労働契約の一般原則だということが確認されたり，「使用者は・・・労働者がその生命，身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう，必要な配慮をするものとする」（５条）として過重労働等の歯止めに生かせる明文が規定されるなど，使用者からの理不尽な要求に対抗できる条文も盛り込まれています。

また，有期雇用契約についても「使用者は，・・・必要以上に短い期間を定めることにより，その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない」（１７条２項）とされ，短期雇用の濫用防止に使える規定が置かれました。

まだまだ不十分な部分の多い労契法ですが，最大限に活用していくと共に，今後の改正に注視していく必要があります。

朝日新聞2011年6月27日夕刊掲載「働く人の法律相談」/

□□□□

提示額を証明できれば、差額の請求が可能

□不況で求職に苦労し、知人の紹介などでようやく見つかった就職先。給与を口約束で決めただけで仕事を始めてしまうケースも少なくないようです。就職する前は「月給25万円」と聞いていたのに、実際には20万円しか払ってもらえない。このように、支払われた給与が約束した額よりも低かった場合は、どうしたらいいのでしょうか。

□口約束であっても、双方で合意した以上、労働契約は有効に成立します。実際にもらった給与が口頭で約束した額よりも少なかった場合は、もともと使用者に提示された額を証明できれば、差額を未払い賃金として請求することができます。

□ただし、口約束の内容を証明するのは相当困難です。本人の前職の給与との比較や、会社の他の従業員との比較などがとっかかりにはなり得ますが、十分とは言い切れません。やはり給与の額は明確に書面で確認しておくべきです。

□労働基準法や労働契約法では，賃金額等の労働条件は書面で明示しなければならないと定められています。これは労働契約の内容について労働者の理解を深め、争いを防ぐためです。

□具体的には、給与額そのもの以外にも、示された金額が基本給なのかそれとも諸手当を含んだ額なのか、残業代を含むかどうか、賃金の支払日はいつかなどについて、契約を結ぶときにしっかりと書面で確認することが大切です。

□よく問題になるケースとして、口頭で使用者から言われた給与金額には争いはないものの、残業代を含むのか含まないのかで労使の考えが違うというものがあります。

□例えば、トラック運転手で長時間の残業があるため、本人は当然残業代がつくと考えていたのに、会社側は口頭で示した給与額には残業代も含まれると主張した場合がありました。

□このときは、運転手が自分の手帳に毎日の勤務時間を記していたことや配送先の記録が残っていたことから長時間残業を証明し、会社側の提示した給与額は残業代込みでは低すぎることを明らかにしました。万が一に備えて、自分の勤務状況を記録に残しておくことも大切です。

朝日新聞2009年11月30日夕刊掲載「働く人の法律相談」／－私傷病と休職命令－（弁護□ 佐渡島□啓）

弁護士 佐渡島□啓

「病気」で会社から休職を命じられたら?

家庭の事情など仕事とは関係ない理由でうつ病となり、これまで通り職務を続けていくのが難しくなるケースがあります。本人は働けると思っていても、会社が休むように言ってきた場合、どうすればいいでしょうか。

法律にはいわゆる私傷病休職に関する規定がなく、多くの会社は就業規則で独自に規定を作っています。こればで通り働けなくなったからといって、すぐに解雇せず、一定の治療期間を与えて再び働いてもらえるようにするのが、労働者にとっても会社にとっても有益です。私傷病休職規定は解雇猶予規定と言われることもありますが、規定があるのをいいことに会社がむやみに労働者に休職命令を出すことは許されません。

建築工事の現場監督を長年していた原告が甲状腺ホルモンが過剰に分泌されるバセドー病のため配置転換を求めたら、4カ月の自宅療養を命じられ、その間の賃金が不払いだったという事例がありました。現場監督は職種限定の採用ではなく、入社後にたまたま就いたにすぎません。負担の軽い仕事なら可能と申し出たのに、会社は拒絶し、休職を命じたのです。

最高裁判決は、現場監督ができないまでも他の業務ができるなら、傷病休職を命じる前に軽い仕事を検討すべきだとしました。軽い仕事を検討すべきだとしました。軽い仕事とはいえ、ベテランが新人のような仕事でいいかというと、それは極端。経験や能力、会社の規模などに見合った範囲で判断されることになるでしょう。うつ病ならば、残業の免除など業務量を調整してもらう方法もあります。

会社の休職命令が適切かどうかの判断では、病気の程度が重要。その資料として通常は医師の診断書が欠かせません。受診や医師の選定などは原則として労働者の自由ですが、会社が健康状態を把握しようとするのに、正当な理由なく協力しない場合は解雇となる可能性があります。診断書の内容に疑問を抱く合理的な理由があれば、会社指定の医師に受診すべきだと判断した裁判例もあります。

うつ病でも休まずに仕事を続けられると主張したいのであれば、症状を正確に会社に理解してもらえる診断書を提出した上で、業務量の調整やストレスの少ない部署への異動などを話し合うべきでしょう。

●ここがツボ●

・むやみに労働者への休職命令を出すことは許されない
・会社は休職を命じる前、負担が軽い仕事への変更検討
・医師の診断書などを求められた場合はきちんと応じる

朝日新聞2009年1月26日夕刊掲載「働く人の法律相談」ー

有期雇用の中途解約（下）－（弁護□士 佐渡島□啓）

弁護士佐渡島□啓

□減産などを理由に、派遣先が派遣会社との派遣契約を中途で解除し、さらに派遣会社も「新しい派遣先が見つからない」などとして契約期間が残っているのに派遣社員を解雇する、いわゆる「派遣切り」が相次いでいます。派遣社員は、解雇を受け入れるしかないのでしょうか。

□そもそも派遣先は、正当な理由なく派遣契約を中途解約できません（労働者派遣法２７条）。ですから、派遣会社は派遣先からの中途解約を簡単に受け入れるべきではないのです。厚生労働省の「派遣先が講ずべき措置に関する指針」でも、派遣契約を中途解除する場合には、関連会社での就業あっせんをするなど、派遣先が派遣社員のために新たな就業機会の確保を図るよう求めています。

□残念ながら、この指針には強制力がありません。安易な中途解約が大量に起きているため、指針の内容を罰則付きの法律に格上げしてはどうか、という意見も出ています。

□また、派遣会社が派遣先からの中途解約に応じたとしても、派遣社員との雇用契約は期間満了まで続いています。派遣会社が雇用期間が終わる前に派遣社員を解雇するのは、「やむを得ない事由」がない限り無効です（労働契約法１７条）。

□雇用期間の定めのない労働者に対する雇用でさえ、「合理的で社会通念上相当な理由が必要」（同１６条）です。ましてや期間の定めがある雇用契約の場合、期間満了前の解雇は、格段にハードルが高いのです。

□本来無効な解雇が行われる場合、契約満了までの賃金は全額保証されると考えられるべきです。

□０８年１２月、厚労省は「労働者派遣契約の中途解除等への対応について」という通達を、都道府県の労働局長に出しました。通達では、派遣先に対して安易な中途解除をしないよう求めていますし、派遣先からの中途解除を契機に派遣会社が派遣社員を解雇するような場合は、法律を守るよう指導を徹底することになっています。

□「不当な解雇だ」と思われる場合は、労働基準監督署、弁護士などにご相談されることをお勧めします。

●ここがツボ●

・正当な理由のない派遣先の中途解除は無効
・派遣元の解雇も正当な理由がなければ無効
・解雇無効なら契約期間中の賃金は請求可能

朝日新聞2011年7月4日夕刊掲載「働く人の法律相談」/ ー受講生からの評判を理由に解雇（弁護士 佐渡島啓）

弁護士 佐渡島啓

教え方研修など手を尽くすことが必要

進学塾で正社員の講師として働いていたが、受講生に尋ねたアンケートで評価が低かったという理由で解雇されたー。塾に限らず、美容院やエステ、カルチャー教室など、講師や施術師の評判が集客のカギを握る業界で、そんな事例が増えているようです。

講師らはお客と接する、いわば会社の顔。アンケートを頼りに、評判のいい人だけをそろえ、集客増につなげたい。会社側はそんな思惑なのでしょうが、アンケート結果だけで講師を評価するのであれば、そのつど最下位の人が解雇の対象者になってしまいます。

解雇について、労働契約法16条では「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上も相当であると認められない場合、無効である」と定められています。

まず問われるのはアンケートの内容です。進学塾であれば、単なる講師の人気投票にとどまらず、「教え方」「板書の巧拙」「熱意」など、講師の本質的な力 量を問う内容でなければ、客観的な判断基準とは認められません。ただ、内容が適正だからといって、その結果だけをもって解雇するのは許されません。

進学塾側に解雇を認めた最近の判例では、裁判所は講師のアンケートの評価が継続して低位にとどまっていたことに加え、塾側としても

・教え方の向上を図る研修を別途、施していた
・担当する教室を変更するなど負担を減らす措置も講じていた、などの点を重視。

その上で、進学塾という事業の性格上、講師の評判も経営を左右する大きな要因であるとの塾側の主張を認め、解雇権の乱用には当たらないと結論づけました。

判例が示すように、アンケートはあくまで評価の材料の一つとすべきです。仮に評価が低かったとしても、その人が技量を発揮できるような措置をなんら取ることなく解雇を決めてしまうのは、あまりに無責任と言わざるを得ません。

手を尽くした上でも改善や反省が見られず、その人を雇い続けた場合、経営に重大な支障や損害が生じかねないという場合にのみ、解雇もやむを得ないと判断されるべきでしょう。