

労働契約法の下で労働条件の不利益変更を許さない取り組みを

佐藤 敬二（立命館大学）

二〇〇七年一月二八日に労働契約法が成立し、二〇〇八年三月一日から施行されます。労働時間法に注目が集まったこともあり、労働契約法については十分な議論もなく、自民党・公明党・民主党などの賛成多数で成立させられてしまいました。しかしこの法律には、使用者が事実上一方的に作成し変更する就業規則によって労働契約内容が形成されるという規定が設けられており、今後、使用者に対してこの規定の悪用をさせない取り組みが必要となります。

条文は一九条しかなく、当初提案から大幅に削減された内容で立法されました。雇用は労働契約に基づいて形成されることを明示したこと、判例法理の一部を法定化したこと等に意義が見出せます。第三条では、労使対等決定原則、非正規労働者の労働条件についての均衡処遇、仕事と生活の調和への配慮という基本理念が明示されています。その上で、労働条件明示義務、安全配慮義務、出向・懲戒・解雇の権利濫用による無効、有期契約の反復更新について一部規制する規定が設けられています。

相対的に詳しい内容となっているのが就業規則にかかわる条文です。労働契約の成立と内容変更について、合理的で労働者に周知されれば、就業規則で定める労働条件によるものとするとされま

した。単に判例法理を法制化しただけとする解説がありますが、判例法理自体が学説からは批判の強いものであり、その射程範囲は限定されているのを労働条件全体に一般化してしまった規定です。今後の対応としては第一に、労働条件設定の原則はあくまで労使合意であることを踏まえさせることが重要です。第三条にも述べられていますし、合意によって就業規則による変更を排除することも可能です。また労働協約が就業規則に優先しますから、団体交渉によって就業規則を超える内容を設定することもますます必要になってきます。第二に、就業規則による労働条件の不利益変更は原則としてできないことが明記されたことも活用するべきでしょう。内容が合理的であれば不利益変更できるという誤解が一部にあるようですがそれは誤りです。第三に、労働者への周知が要件となっています。とりわけ非常勤教職員が就業規則を自由に閲覧できないような大学ではこの要件を欠くこととなります。第四に、合理性の要件が課せられており、不利益変更については、労働者が受ける不利益の程度、変更の必要性、内容の相当性、労働組合等との交渉状況、などの事情から合理性が判断されます。また言うまでもなく、違法な就業規則は無効です。