

待ったなし!

# 労働契約法対策(上)

(上) 新法の背景と全19条文のポイント

(下) 実務上留意すべき10大事項について

株式会社シェアードバリュー・コーポレーション 代表取締役 小林 秀司

## 構成

- ①労働契約法とはどんな法律か
- ②なぜ、労働契約法が誕生したのか
- ③労働基準法との関係はどうなっているのか
- ④目的条項から削除された文言
- ⑤誠実履行、権利濫用禁止は労働者にも義務化
- ⑥社員の肥満にも安全配慮義務が必要!?
- ⑦就業規則の一部無力化がされる
- ⑧就業規則の不利益変更は原則禁止
- ⑨例外的に就業規則の不利益変更が認められる場合
- ⑩労働基準法と労働契約法の微妙な違い
- ⑪合言葉は、「小さく産んで大きく育てる」
- ⑫抽象的すぎて結局、判例に頼らなければ運用は不可能
- ⑬解雇については現状と何ら変わらず
- ⑭契約社員の労働契約内容はかなり制約される
- ⑮施行日が異常に早く設定されているのはなぜ!?

### ■小林 秀司 (こばやしひでし)

株式会社シェアードバリュー・コーポレーション (SVC)  
代表取締役

1960年生まれ。社会保険労務士。大学卒業後、教育出版社を経て、大手人材サービス会社で10年間、キャリア開発プログラムの企画や関連事業の責任者を担当。1997年に独立しSVCを設立、現在に至る。中小企業の人事労務に関する今日的な課題を解決するための提案を得意としている。これまでに、環境変化に負けないための経営人事の実践を、多くの企業で実現している。現在、「年金改革に負けない人事戦略の構築」「就業規則の見直しから始める未来型労務管理の実践」に特に力を入れている。

著書に『プロのコンサルタントが教える人事のツボ』-共著- 『社長!会社を守るには就業規則を見直してください』(秀和システム) などがある。

## ①労働契約法とはどんな法律か

労働契約法は19の条文しかないミニ法律として誕生しました。平成16年から労働契約法制のあり方に関する研究会が設置され、立法の構想がされてきましたが、労使双方の団体より圧力がかかり紆余曲折の末、起草からはかなり骨抜きにされ平成19年11月28日、ようやく国会で可決成立いたしました。成立にあたっては、最後まで共産党と社民党は反対を主張していましたが、対案を出していた民主党がこれを撤回し、政府案に修正を加えるという形で賛成多数となりました。労使妥協の産物であるミニ法律ではありますが、今後の労務管理に大きな影響が及ぶと考えられる条文も少なくなく、法施行に伴い、新たな対策が各企業に求められてくるようになることは確実です。

そこで、今月号と来月号で労働契約法について、経営の視点から、その内容の早わかりと実務上の課題と対策についての実践論を展開していきます。まず、今月は、法律についての要点解説を集中的に行い、来月号で労働契約法への具体的な労務管理面での実務対応の方法を考えていくことにします。

日常生活における私的な契約についての基本ルールとしては民法が定められています