

待ったなし!

[緊急解説]

労働契約法対策(下)

(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

- 労働契約法は請負、業務委託の個人事業者にも適用へ
- 労働契約法の実務対策として留意すべき10の重要事項
- 労務管理の急所では合意文書を交わす
 - 課題① 労働者との合意形成
- 入社後、就業規則の説明時間を設定する
 - 課題② 就業規則の周知と理解促進
- 労働者尊重の精神が合理性判断を左右する
 - 課題③ 就業規則不利益変更の合理性判断基準
- 就業規則変更について事前合意をとる
 - 課題④ 就業規則や労働契約書の工夫
- 非正社員の退職・解雇事由の事前設定が重要
 - 課題⑤ 契約社員の労務管理
- 他社事例が安全配慮水準の目安となる
 - 課題⑥ 安全配慮義務への対処
- 正社員、非正社員の職務を明確に区別する
 - 課題⑦ 均衡考慮義務への対応
- 中小企業ならではの柔軟さで対応する
 - 課題⑧ ワークライフバランスの具体化
- 問題社員対策として法の有効活用を検討する
 - 課題⑨ 労働者側の信義誠実、権利濫用原則の定義づけ
- 究極の労働契約法対策は日本的経営の再現
 - 課題⑩ 対立ではなく協調のための労働契約法対策

■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。

□労働契約法は請負、業務委託の個人事業者にも適用へ

施行日である3月1日があっという間に到来した労働契約法ですが、驚くべき展開になっています。厚生労働省は、労働契約法の細部解釈を示した施行通達(基発第0123004号)をまとめ、都道府県労働局長あてに発出したのですが、なんと、第2条で定義している「労働者」について、民法第632条の『請負』、同法『委任』であっても契約形式にとらわれず実態として使用従属関係が認められる場合には「労働者」に該当するとしているのです。(通達は<http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/200206-d00.pdf>で閲覧が可能です)

まさに寝耳に水としか言いようがありません。つまり、労働契約法は、請負や業務委託契約など雇用をしていない個人事業者にも適用されてくるということになるのです。確かに撤回となった民主党の労働契約法案では一条文を設定して「請負、委任その他これらに類する契約に基づき役務を提供する者にも法を準用する」としていました。そして、これについての議論が湧き起こっていました。しかし、今回、政府案の労働契約法について与野党が修正審議した際には、全くと言っていい