

労働契約の基本原則

Q1 労働契約法に定める労働契約の基本原則とは、どのようなものですか？

Point

- (1) 労働契約は、労使当事者間の合意で成立する。
- (2) 労働契約は、次の原則に従って決定・変更される。
 - ① 労使対等で合意する
 - ② 就業の実態に応じて均衡を考慮する
 - ③ 労働者の仕事と生活の調和に配慮する
 - ④ 信義に従い誠実に権利を行使し、義務を履行する
 - ⑤ 労働契約に基づく権利を濫用しない
- (3) 上記のほか、労働契約法では、使用者は、労働条件や労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにし、労使当事者間で、できる限り契約内容を書面で確認するようにすることや、労働契約にともない、労働者の生命、身体の安全、心身の健康等を確保するよう配慮すべき義務が使用者が負うことが定められている。

1 労働契約の基本ルールを定める労働契約法

平成19年12月に新たに制定され、平成20年3月から施行された労働契約法（以下「労契法」といいます。）は、従来の裁判例によって積み重ねられた法理を法制化し、労働者と使用者との労働契約における民事的なルールを定めたものです。

同法第1条ではまず、「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」としています。そして、労働契約の基本原則として、労働契約が労使対等の立場による合意に基づいて締結・変更すべきであること（第3条）を明記し、さらに、労働契約を締結する場合も、労働条件を途中で変更する場合も、労使の合意が原則であること（第6条、第8条）を個別に規定しています。

2 労働契約法に定める基本原則

このように、労働契約は合意原則を基本としていますが、労働者と使用者とは、情報量や経済力、交渉力などの点で実質的に差があるのが通常です。そこで労契法は、「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」（第1条）をも目的として掲げ、労働契約に関する理念、基本原則として以下のルールを明記しています。

(1) 労使対等の合意原則（第3条第1項）

労働契約は、労働者と使用者が対等な立場における合意に基づいて締結・変更する

契約の一般原則からすれば、契約の両当事者が対等な立場で合意することが前提となっています。これは労働契約の場合も同様ですが、労契法は、この原則を明記しています。

(2) 均衡考慮の原則（第3条第2項）

労働契約は、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ、締結・変更する

いわゆる正社員以外のパートタイマー、有期契約労働者などの非正規雇用による労働者は、その就業の実態もさまざまで、補助的な業務に従事する者もいれば、基幹的な業務に従事して正社員とほとんど変わらない働き方をする者もみられます。

労契法は、労働契約を締結する場合、あるいは変更する場合に、就業の実態に応じて他の労働者との均衡（バランス）を考慮して、労働条件・処遇を決定・変更すべきことを明らかにしています。

(3) 仕事と生活の調和への配慮の原則（第3条第3項）

労働契約は、仕事と生活の調和にも配慮しつつ、締結・変更する

労働者には、仕事だけではなく、家庭生活や個人としての生活、地