

1

労働契約法とはどんな法律なのか

▶▶ 1 労働契約法の目的 ~労使自治・合意原則を基本としつつ、労働者の保護を図る

労働契約法はまず、その第1条で、法の目的を規定しています。この目的規定からは、同法の制定目的のほか、基本的な考え方や性格を読み取ることができ、同法の特徴を一文でよく言い表しているといえます。

法第1条

この法律は、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。

≡ 1 労働契約も契約である

売買契約にしても、賃貸借契約にしても、契約は、私人間の法律関係を規定する民法の大原則である「私的自治の原則」に基づき、国家に干渉されることなく、契約当事者の自主的な意思決定によって契約内容を決めていくことが原則です。そして、契約を締結するかどうか、契約内容はどのように定めるのか、誰と契約するのかなども契約当事者が自由に決定することができ（「契約自由の原則」）、その決定は、両当事者の意思の合致（＝合意）でなされます。

労働契約も、他の契約と同様、労働者と使用者という私人間の民事的な関係において締結される契約です。

労働契約法第1条は、「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」という文言を使っていますが、労働契約にも、私的自治の原則や契約自由の原則、そして合意原則という契約一般のルールが妥当することをまず確認しています。

また、同法は一貫して、労働契約は合意が基本であることを強調しています。すなわち、第1条の目的規定で合意原則を定めた上で、総則の第3条第1項で基本原則として労働契約の締結・変更の際の合意原則を定め、さらに各論において、労働契約の締結にあたって労働条件を決定する場面、労働条件を途中で変更する場面でも、それぞれ合意原則を定めています（第6条、第8条）。

2 労働契約に関する基本ルールを定めた法律である

同条で「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」と定められているとおり、同法は、労働契約に関する基本的なルールを定めた法律です。同法自体は非常にシンプルな法律ですが、後述するように、労働契約の締結、変更にあたっての基本原則を定めると同時に、「～した場合は、～となる」のように、当事者のある行為がどのような効果を持つのか、つまり要件と効果を定めて労働者と使用者の権利義務関係を規定する民事法でもあります。

3 労働者保護を目的とした民法の特別法である

同条が後段で「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」と定めているように、同法は、労働者を保護するための法律でもあります。

前記のとおり、確かに、労働契約も契約の一つとして当事者の自主的な決定でその内容を決めていくべきものですが、労働者と使用者とでは、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。民法が想定する契約は、両当事者が対等な立場で締結するものですが、労働関係においては、労使当事者間に実質的な格差があること、非対等性に特徴があり、歴史的にも、労基法をはじめとする労働諸法制は、労働者保護の観点から、様々な形で民法の私的自治の原則や契約自由の原則に修正を加えてきました。

労働契約法もまた、労使間の「自主的な決定」を尊重しつつも、同時に「労働者の保護」を図ることをうたい、継続的な個別労使間の関係を安定させることを目的とすることを明確にしています。この意味で、労働契約法は、民法の特別法ということができます。

図解！ 労働契約法と民法

