

職場にまつわる法律の話「雇用契約とは」

2013年9月14日

NICHIGO PRESS 9月号 労働・雇用法弁護士 勝田順子の職場にまつわる法律の話

新連載 雇用契約とは

経営者と従業員が毎日顔を合わせる職場では、お互いの信頼関係が大切でありながら、時には雇用契約上の権利や義務を主張しなくてはならない難しい局面になることもあります。感情的になりやすい職場のトラブルも、正しい法律の知識があると意外にすんなり解決できるものです。本連載では、経営者と従業員の両方の視点に立って、職場にまつわる法律の話をしていきます。よろしくお付き合いください。

連載初回の今日は、そもそも雇用契約 (employment contract) とは何かみてみましょう。

雇用契約ってどんな契約？

雇用契約とは、「働く人が労働力を提供し、その対価として雇い主が給与を支払うという当事者間の約束で、かつ、法的拘束力を持つもの」です。例えば、「引っ越しの手伝いをしてくれたらご飯をごちそうするよ (給与の支払いがない)」というものや、「お手伝いの度にお駄賃 (家族間の約束で法的拘束力がない)」とか、「麻薬の密輸の手伝い (違法行為の約束も法的拘束力なし)」などというのは雇用契約ではありません。

また、「壁のペンキを塗り替えてくれたら料金を支払う」というのは労働力ではなく“サービス”に対する対価の支払いなので、雇用ではなく請負契約です。

派遣会社Aから派遣された派遣社員が、会社Bのオフィスで働いても契約社員と会社Bとの間に雇用契約はありません。この場合に雇用関係にある当事者は、派遣会社Aと派遣社員です。

雇用契約の特徴

雇用契約も大原則はほかの契約と同じで、契約条件は当事者間で何でも自由に好きなように決めて構いません。ただし、雇用契約がほかの契約と異なる点として次のようなものがあります。

(1) 最低労働条件

弱い立場にある労働者を守るため、法律によって最低労働条件などが設定されており、それらを満たしていない雇用契約は、その部分が無効になったり雇用者に罰金が科せられたりします。

労働・雇用法において現在、一番重要な法令である「Fair Work Act 2009」(フェア・ワーク法、連邦法2009年施行)には、最高労働時間(週38時間)や有給・疾病・社会奉仕休暇の付与日数、不当解雇禁止などが定められています。また、「モダンアワード」と呼ばれる規則が各産業や職種によって設けられており、このモダンアワードの対象となる労働者は、さらに底上げされた最低労働条件によって守られることになります。

雇用者は、Fair Work Actの定める最低労働条件を順守するのはもちろんのこと、従業員がどのモダンアワードに該当するかポジションごとに検討する必要があります。

従業員は、自身の働く業界や職種のモダンアワードの内容をよく理解しておくといいいでしょう。支払われるべき残業手当や土日出勤手当、最低賃金を受け取っているか確認しましょう。

(2) 雇用者の義務

雇用者には、自動的にさまざまな義務が課されます。例えば長期連続勤務休暇の付与やスーパーアンユエーションと呼ばれる退職年金の積立金支払い(給与の9.25%)、労災保険への強制加入、労働者の収入税を仮計算して納税するなど税法上の義務などがあります。

また、従業員は“労働力”を提供するだけなので、道具や機械、ユニホーム、出張費など業務に付随して発生する経費は雇用者が負担するのが原則です。



Katsuda Synergy Lawyers

カツダ・シナジー・ロイヤーズ

(3) 信頼関係の重視

同じ会社で働く人の間に信頼関係がなければ、職場は成り立ちません。法律もこの点を十分理解しており、雇用契約においては、信頼関係を保つ義務は潜在的に両者にあるとしています。

例えば、従業員が盗みをするなど雇用主を欺くような行為があった場合、雇用契約書に書かれていなくても雇用主は即日解雇できます。また、雇用主が従業員が会社で勤務しづらい状況や環境を作った場合、信頼関係を壊して間接的に不当解雇したと判断されることもあります。

逆に言うと、セクハラにしろ解雇にしろ雇用主が職場のトラブルを解決する際には、信頼関係を傷つけないよう努力しながら対応したかを証拠に残すことが常に重要です。

(4) 雇用主による従業員のコントロール

従業員がいつどこでどのように働くか、雇用主はかなり細かい従業員の行動を社内規則などを使って取り決めて、雇用契約の条件にすることができます。従業員の“労働力”をどう使うかを雇用主が決めるためです。また、従業員がほかの会社で働くことを制限したりすることもできます。サービスの結果を求める 請負契約とは、決定的に違う点になります。

今回は、雇用契約書に盛り込んでおきたい重要項目を雇用者と従業員のそれぞれの立場からご説明します。

