

はじめに

労働契約法 全体MAP 6

労働契約法の成立、改正の経緯 9

- 1 労働契約法制定の背景 10
- 2 労働契約法が制定されるまで 14
- 3 平成24年の法改正～有期労働契約に関する規定の新設 16

労働契約法の解説 21

1 労働契約法とはどんな法律なのか 22

2 労働契約の基本ルール（総則） 26

- 1 労働者と使用者の意義（2条） 26
 - ▶ 1 労働者とは 26
 - ▶ 2 使用者とは 30
- 2 労働契約の基本原則（3条） 31
 - ▶ 1 労使対等の合意原則 31
 - ▶ 2 均衡考慮の原則 32
 - ▶ 3 仕事と生活の調和への配慮 35
 - ▶ 4 信義誠実の原則 37
 - ▶ 5 権利濫用の禁止 37
- 3 労働契約内容の理解の促進（4条） 38
 - ▶ 1 労働者の理解の促進 38
 - ▶ 2 書面確認 40
- 4 労働者の安全への配慮（5条） 44

3 労働契約の成立・変更のルール 47

- 1 労働契約が成立するときのルール（6条・7条） 47
 - ▶ 1 合意原則（労働契約の成立要件） 47
 - ▶ 2 就業規則で定める労働条件によって労働条件を決定するルール 49

2	労働条件を変更するときのルール（8条～11条）	56
▶ 1	合意原則（労働条件を変更するとき）	56
▶ 2	就業規則の変更による労働条件変更のルール	57
▶ 3	就業規則の変更手続き	63

3	就業規則と労働契約・法令・労働協約との関係（12条・13条）	65
▶ 1	就業規則と労働契約との効力関係	65
▶ 2	法令・労働協約と就業規則との効力関係	66

4 労働契約の継続・終了のルール 70

1	出 向（14条）	70
2	懲 戒（15条）	73
3	解 雇（16条）	77

5 有期労働契約のルール 80

1	期間途中の解雇（17条1項）	80
2	契約期間についての配慮（17条2項）	83
3	有期労働契約の無期労働契約への転換（18条）	87
▶ 1	有期契約労働者の無期転換申込権	87
▶ 2	無期労働契約への転換後の労働条件	92
▶ 3	通算契約期間の計算とクーリング	94
4	有期労働契約の雇止め法理（19条）	101
▶ 1	雇止め法理の対象となる場合	102
▶ 2	雇止め法理によるみなし承諾の効果	104
▶ 3	労働者の申込み	105
5	期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止（20条）	107
▶ 1	「不合理な」労働条件かどうかの判断	107
▶ 2	法第20条の民事的効力	108
6	雇止めの予告、理由の明示（有期労働契約基準（告示））	110