

特集：労働契約法

【労働契約法】

労働契約法とは、就業形態の多様化などによる個別紛争の増加に対応するため、労働基準法には定めがなく、主に裁判所の解釈に委ねられていた、労働契約のルールを明確に法律で定めたものです。平成20年に施行され、同24年と30年に改正されました。この改正で、無期契約転換ルールも制定されました。この法律の理論から、個別の実践的対応を収めた図書をご紹介します。



【書籍の紹介】

★労働基準法・労働契約法 第2版 西谷 敏・野田 進・和田 肇・奥田 香子

(別冊法学セミナー 新基本法コンメンタール no.263) 日本評論社 (2020.8) R366.15/153/2

それまで、民法上で扱われていた労働契約について大幅に条項を充実させた、2007年に制定された労働契約法は、労働契約の成立、変更、終了などに関するルールを設定した法律です。働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が成立し、さらに、非正規雇用（有期労働契約）の労働条件の不合理性をめぐって、最高裁の判断が立て続けに表明され、新しい判例規範が形成され、改正された労働立法の解釈適用をめぐる基礎情報を紹介します。

★労働基準法・労働契約法 -実務コンメンタール- 第2版 労務行政研究所 【編】

(労政時報選書) 労務行政 (2020.3) 366.15/167

いわゆる「働き方改革関連法」により大幅な改正が行われた労働基準法とともに、労働契約法についても、第20条と「パートタイム労働法」を「パートタイム・有期雇用労働法」へ統合する改正が行われました。ここでは単に法律解説を行うのではなく、個別案件の具体的事例がイメージしやすいように、身近な120問のQ&Aを織り交ぜ、複雑化する現代の企業経営において、人事担当者が、コンプライアンスの視点から法律を正しく理解できるようにまとめています。

★労働契約法のしくみと企業対応 Q&A -1冊でわかる新たな雇用ルール-

岩出 誠・織田 康嗣・山崎 貴広・中野 博和 ぎょうせい (2020.4) 366.51/9

平成20年の施行から、平成24年と平成30年の改正を経て今日に至っている、労働契約法の形成の経緯のほか、改正前労働契約法20条を取り込んだパート有期法や改正労働者派遣法の改正、それらをカバーする、いわゆる同一労働同一賃金ガイドラインにまで踏み込んで、改正概要だけでなく、実務対応上の留意点を言及します。



★**労働契約法の実務問答 215** 河本 毅 日本法令 (2017.6) 366.51/7

平成 24 年改正では、従来にはない無期転換制度、雇止め法理の明文化、有期契約の処遇の均等化などが新設されました。この労働契約を規制する基本法である労働契約法について、これまでに示された判例などを示しながら、労働契約上のトピックをあげて、Q&A形式で解説していきます。

★**労働契約と法** 西谷 敏・根本 到【編】 旬報社 (2011.1) 366.51/3

平成 20 年に施行された労働契約法は、短期間での成立が企図され、さらに政治的妥協が優先されたことから、当時多くの欠陥もっているといわれていました。その法律の、解釈・適用にあたって、各条項の文言にこだわることなく、判例を中心として形成されてきた広義の労働契約法との関りで各条項位置付けること、さらにこの法律の欠陥を克服するための立法論を重視しています。この 2 点について研究者が論じた著作を集めています。

★**有期労働契約の法理と政策** —法と経済・比較法の知見をいかして—

大内 伸哉【編】 弘文堂 (2014.4) 366.51/4

有期労働契約に関する法理を根本的に整理し、かつ経済学の知見も紹介しながら、どのような政策が望ましいかを検討しています。労働契約法の 2012 年改正で規制の対象となった雇止め、無期転換ルール、処遇の均等・均衡について、これまでの論議状況を整理しながら、労働契約法の新しい規定の法理論的な位置づけを考えます。他に外国の状況、経済学の立場での提言、そしてそれらを含めた考察を行っています。

★**契約法・派遣法・高年法の改正点と実務対応** —ここが変わった！ワークルール—

労働調査会出版局【編】 労働調査会 (2013.1) 366.14/128

平成 24 年に、労働者派遣法、高年齢者雇用安定法、労働契約法の労働 3 法の改正が成立しました。少子高齢化による労働力の減少に加えて、経済のグローバル化に伴う国際間・企業間競争の激化など、わが国の社会経済を取り巻く環境の厳しさが生んだ、労働者派遣の増加、年金制度改革に伴う公的年金の支給開始年齢の引上げと高年齢者の雇用の場の確保、特に有期雇用で働く労働者や派遣労働者など、いわゆる非正規雇用に関連した法規の改正を解説します。

★**「雇止めルール」のすべて** —改正労働契約法に対応！— 渡邊 岳 日本法令 (2012.12) 366.14/130

平成 24 年の改正前の判例を検討し、解雇に関する法理の類推の可否に関しての重要な要素を抽出し、その要素に裁判所が、どの程度重きを置いているのかを分析しながら、裁判例に当てはめた「期待指数」という概念で「雇止め」の有効・無効を考察します。労働契約における機関の意義並びに、裁判所が確立した雇止めの法理の内容を、改正された解釈に触れています。

★**5 年たったら正社員!?** —無期転換のためのワークルール— 嶋崎 量 旬報社 (2018.04) 366.8/253

無期転換ルールの活用法や無期転換阻止の雇用打ち切りに対する実践的な対処法を、弁護士の目線で解説します。また、安定した雇用の実現や正社員へと待遇を近づける取り組みをアドバイスします。通算 5 年を超えたら、自動的に無期労働契約に転換できるの？ 裁判をやらなくても、無期転換阻止の雇止めに対抗する手段はあるの？ など、関連した質問にも答えてゆきます。

★**退職代行** —「辞める」を許さない職場の真実— 小澤 亜季子 (SB 新書 492)

SB クリエイティブ (2019.10) 366.51/8

退職代行サービスを提供するなかで、辞めたくても辞められない、働く人々の厳しい状況があります。人手不足でやめられない、ブラック企業で…弁護士として退職代行も行っている著者が現状を語ります。