

1-3. 労働契約って何ですか？

Q：どうなる？こんなトラブル！

採用の時に交付された労働条件通知書の記載とは異なるシフトを組まれたのですが、労働条件通知書の記載の通りとしてもらうことはできますか？

A：これがルール！

採用が決まるというのは、法的には使用者と労働者が「労働契約」を結ぶことです。

労働契約で決めたことは、使用者も、労働者も守らなければなりません。労働契約の内容のうち重要な部分は、使用者が作成する労働条件通知書に記載して労働者に交付等されます。

締結した労働契約の内容は、労使合意のうえで変更をしない限り、採用の際に示されたシフト（出勤日・勤務時間・休日等）が適用されることとなります。

■ 契約は大事な基本ルール

私たちが、他の誰かと物やサービスを取引するときには、それをいくらで、どんな条件で取引するのかという約束をします。この約束が「契約」です。契約書を作らずに、こうしよう、ああしようと口約束をただけでも、契約は成立します。

契約が成立すれば、お互いにその内容を守らなければなりません。もし、相手が契約に違反したら、きちんと守るように求めたり、違反によって発生した損害賠償を請求したりすることができます。

逆に、自分が違反すれば、相手から契約を守るよう求められたり、損害賠償を請求されたりします。

ですから、契約で何が決まっていたかということは、自分が相手に対して何を要求できるか、あるいは自分が何をしなければならないのかを決めるための大事な基準となるのです。

■ 「労働契約」ってどんなもの？

働いて給料をもらうという約束は、「労働契約」になります。

すなわち他人の指揮の下で働き、それによって賃金を得る契約を「労働契約」と言います（民法の雇用契約も同旨）。使用者と労働契約を結ぶと、「労働者」として労働法による特別な保護を受けることができるようになります。

採用の際には、自分が結ぶ契約がどのような種類のものなのか、使用者から渡され

る書類にはどのように記載されているのかを、必ず確認しましょう。また、仕事に対し報酬を払うという契約には、労働契約のほか、請負、委任、個人事業主としての業務委託契約等があります。適用される法律・条文がそれぞれ異なりますので、労働契約かどうかは必ず確認してください。

■ 契約内容を変更するには？

いったん労働契約が成立したら、労働者も使用者も、その内容を勝手に変更することはできません。

労働契約で、給料の額や出勤日・勤務時間、担当する仕事、働く期間などの労働条件が決まっていれば、労働者も使用者も、その条件を一方的に変更することはできないのが原則です。

もし、労働契約で決められている労働条件を変更したければ、契約の相手方において、契約内容を変更することに同意してもらわなければなりません。同意がなければ、従前の労働条件で仕事をするようになります。

ですから、働き始めた後で、労働条件について、労働者と使用者で意見の違いやトラブルが発生したときには、労働契約でどう決まっていたかということが、とても重要になるのです。

最初の契約で勤務日が決められていたのであれば、変更する必要が使用者側にあるからといって、勝手に変えられるものではありません。

契約と違う指示を労働者が拒否しても、契約に違反しているわけではないため、懲戒処分や解雇をする理由にはなりません。最初の契約を変更する必要があるのであれば、使用者側の担当者は労働者の事情も考慮しつつ、変更を受け入れてもらえるよう十分話し合うとともに、変更できなければ、他の方法で必要な人員を確保することを検討すべきでしょう。