

# 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、担当者から説明されたシフトと違う日の勤務を、配属先の責任者から指示されたのですが、従わなければいけないのでしょうか?

A

これがルール!

採用が決まるというのは、法律적으로는会社と労働契約を結ぶことです。

契約で決めたことは、雇い主も、労働者も守らなければなりません。契約内容の変更をしない限り、採用の際に決めた出勤日・勤務時間が適用されることになります。

### 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、ああしようとして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？

さて、働いて給料をもらうという約束も、やっぱり契約です。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」といいます。労働契約を結ぶと労働者として法律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。

ここで注意していただきたいのが、「業務請負契約」や「業務委託契約」などです。

これらは、個人事業主となって、他人の指揮を受けずに仕事をする内容の契約で、労働契約にあたりません。ですから、労働者を保護する法律の適用はありません。

このため、後になって、「自分では労働者だと思っていたのだけど、雇い主から『あなたは、個人事業主だから、雇用保険・健康保険・厚生年金に入れないし、解雇の際の保護もないよ』と言われた」といったトラブルが多発しています。

なお、契約書など会社からもらった書類に「請負」や「委託」と表示されていたとしても、他人の指揮の下で働いていれば、「労働契約」になりますが、証明することが難しいケースもあるので注意が必要です。

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、会社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。

## 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、その内容を勝手に変えることはできません。

労働契約で、給料の額や出勤日・出勤時間、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、労働者も雇い主も、その条件を一方的に変え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、相手をお願いして、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、労働者と雇い主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、変更する必要が会社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、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。