

2008 年度版テキストを発行するにあたり、法改正等に伴い 2007 年度版テキストから改訂した主要な箇所を掲載します。2007 年度版テキストの該当箇所と以下の記載を照らし合わせて確認してください。

第 1 章第 1 節 「ビジネスと法律のかかわり」

企業を取り巻く様々なリスクと法律とのかかわりについての記述を追加し、併せて第 1 章全体の構成を改めた。

【ビジネスとリスク】

私たちが生活している資本主義経済社会では、個人や企業が様々な財産やサービスについての取引を行い、また財産を支配している。とりわけ、企業は、営業所や工場を管理し従業員を雇用して、多くの取引先とかかわりを持ちつつビジネスを展開する。このように企業活動は広範囲にわたり、そこには多数のステークホルダー（利害関係人）が存在するため、企業を取り巻く環境には様々なリスクが潜んでいる。ここでは、企業を取り巻く様々なリスクと法律とのかかわりについて説明する。

1 企業を取り巻く様々なリスク

リスクとは、一般に、何らかの事態が発生する可能性のある不確定な要素をいう。企業活動に関連するリスクには、取引先や第三者との法的紛争（訴訟リスク）、地震や火災の発生（災害リスク）、または投資の失敗による経済的損失の発生（投機リスク）などがその例として挙げられる。

企業が、このような企業活動上のリスクを適切に管理しないと、思わぬトラブルにつながり、当該企業はその処理のために想定外の費用負担を強いられ、場合によっては、行政上の処分、刑事罰といった不利益を被ることがある。さらに、情報漏洩事故や環境汚染事故などは、大きな社会的問題に発展することがあり、これらの事故を引き起こした企業は、その社会的信用を大きく失墜させ、時として企業の事業活動に致命的ともいえる打撃を与えることにもなりかねない。

企業活動においては、様々なリスクを可能な限り把握した上でその予防を図るとともに、事故が発生した場合に備えて適切な対処方針を定めておくことが重要となる。

2 リスクマネジメントの基本的考え方

(1) リスクマネジメントの視点

企業活動は多数のステークホルダーを介在させながら様々な活動を広範囲に営む上、リ

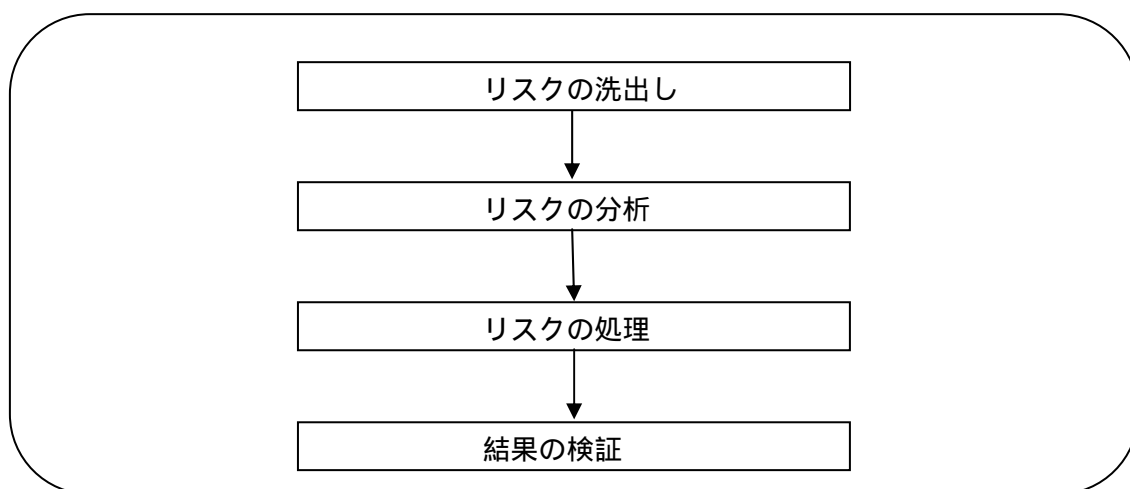
リスクとビジネスチャンスとを比較考量した結果、リスクの存在を認識しつつ活動をするという経営判断もあるため、その活動に伴うあらゆるリスクを完全に除去することは困難である。そのため、継続的・安定的に企業活動を行う前提として、リスクを適正に管理する必要がある。もっとも、企業は、利益の追求を本質とする存在であるから、個別具体的なリスクが顕在化した場合の損失に見合った費用を負担するという観点から、効率的なリスク管理が求められる。そこで、企業活動に伴うリスクを的確に把握し、リスクの顕在化による損失の発生を効率的に予防する施策を講じるとともに、リスクが顕在化したときの効果的な対処方法を予め講じることが重要となる。リスクマネジメントは、このようなリスクの予防対策と事後処理対策を効率的に行う経営手法のことをいう。

(2) リスクマネジメントのプロセス

リスクマネジメントは、リスクの洗出し、リスクの分析、リスクの処理、結果の検証というプロセスを経て行われるのが一般的である。

すなわち、まず、当該企業活動に存在すると予測されるあらゆるリスクを的確に把握し（リスクの洗出し）、次に、において把握したリスクはどの程度の確率で発生するか、また発生した場合の損害はいかなる規模かを推定する（リスクの分析）。そして、分析されたリスクを回避・除去等するための方策を実施し（リスクの処理）、最後に実施した方策に関する結果を検証し、必要な見直しを図ることになる（結果の検証）。

(リスクマネジメントのプロセス)



3 リスクマネジメントとビジネス実務法務

(1) 法務リスクとビジネス実務法務

リスクマネジメントは、継続的・安定的に企業活動をする上で不可欠の要素である。この点、企業活動は法令等に適合している必要があり、企業が法令等に違反しては継続的・安定的な活動は望めない。その意味では、ビジネス実務法務の観点からも、リスクマネジメ

ントを確立することは重要な課題となる。企業活動にかかわるリスクの中には、法令違反や契約違反、さらにこれらに伴う罰則の適用や損害賠償責任等の損失が生じることにより当該企業が被るリスク（以下、このようなリスクを「法務リスク」という）がある。法務リスクを認識し適切に管理することは、ビジネス実務法務の課題そのものといえるものである。以下では、企業活動におけるいくつかの側面につき、それぞれに関連する法務リスクを概観する。

ア) 企業取引にまつわる法務リスク

企業取引においては多種多様な取引が行われ、また取引に伴い様々な契約が発生することから、企業取引にまつわる法務リスクとして、まず契約に関するリスクを挙げるができる。

契約に関するリスクには、様々なものが想定される。例えば、契約の効力、内容または解釈に関して、取引先等との間で法的紛争が生じ得る契約を締結してしまうこと自体が 1 つのリスクであるといえる。また、商品の納期や代金支払いの遅延といった、契約の履行に関するリスクがある。さらに、契約締結に向けて交渉を開始したが、結果的に契約締結には至らなかった場合であっても、その交渉過程における企業対応いかんによっては責任が発生することがあり、契約締結前の交渉過程にもリスクが存在する。

これらのリスクが顕在化すると取引先との関係が悪化し、ともすれば訴訟などの法的紛争が生じるおそれがあるため、契約を締結する際には、これらのリスクに対する十分な対処が必要である。

また、契約の履行にかかわるリスクとして最も重要なものの 1 つに、取引先の倒産リスクがある。取引先が倒産した場合には、自社の債権を回収することが著しく困難となるばかりか、それにより自社の資金繰りも悪化し、最悪の場合、連鎖倒産を引き起こす結果となるおそれもある。したがって、企業としては取引先の信用状況については細心の注意を払い、十分にリスクマネジメントをする必要がある。

イ) 労務管理にまつわるリスク

企業は、従業員との間で雇用契約を締結し、従業員に指揮命令することで実際の活動を営むため、企業活動においては労務管理上のリスクが存在する。例えば、セクシュアル・ハラスメントや上司等が優位な立場を利用するなどして部下等に対して行われるパワーハラスメントに関するリスク、従業員から社内に設置した内部通報窓口になされた内部通報が放置されて問題が深刻化し、外部への告発を招くといった内部告発のリスク、従業員が業務に従事中に災害に遭った場合の労働災害のリスクなどである。これらのリスクが顕在化すると、当該企業が高額な損害賠償責任を問われ、また行政処分や刑事罰の対象となるばかりか、当該企業に対する社会的信頼が大きく揺らぐことにもなる。そのため、企業としては、労務管理を徹底し、それにまつわるリスクを低減する努力が求められている。

ウ) 企業経営と株主対応にまつわるリスク

企業経営における株主対応にまつわるリスクの例には、いわゆる株主代表訴訟リスクが

ある。

株式会社において、経営者である取締役は、会社に対して善管注意義務や忠実義務等の義務を負い、取締役がその任務に反して会社に損害を与えた場合には、その取締役は、会社に対して損害賠償責任を負う。そして、この損害賠償責任は、第一次的には当該会社が追及するものの、第二次的に当該会社の株主が株主代表訴訟により追及することができるため、取締役等の経営者は責任追及されやすい立場にあるといえる。

株主代表訴訟は、取締役等に対し、会社への損害賠償を求めるものであるから、直接的には企業のリスクはないともいえる。しかし、株主代表訴訟のリスクが大きいと、企業の経営判断が萎縮したり、取締役として優秀な人材の確保が困難になるなど、間接的に企業活動に対する影響が大きくなる可能性がある。また、この株主代表訴訟については、訴訟提起の手数料が低額である反面、近年、損害賠償額が高額化する傾向にあることから、そのリスクは企業経営に重大な影響を与える可能性がある。

また、株主は、一般に、企業の経営基盤である財務状況を正確に把握することにより投資行動をする。そのため、企業経営者が違法または不適正な会計処理により、財務諸表や計算書類等の財務関連書類に虚偽記載をした場合、株主は重大な影響を受ける立場にある。そのため、財務諸表等に虚偽記載がある場合には、株主が当該企業に対して責任追及をする可能性がある。したがって、株主対応にまつわるリスクとして財務関連書類の虚偽記載のリスクも重要である。

エ) 知的財産にまつわるリスク

経済社会が高度化した現在では、技術や信用といった知的財産の価値が重要視されるとともに、知的財産を法的に保護すべき要請が高まっている。そのため、企業活動においては、知的財産に関して権利（知的財産権）を取得するなどして、自社の知的財産が他者から侵害されないようにする必要がある一方で、他者の知的財産を侵害しないようにする必要がある。すなわち、知的財産にまつわるリスクとして、知的財産について取得した権利が喪失するリスクが存在するとともに、他社の権利を侵害することによる損害賠償リスクが存在する。

近年、知的財産に関する権利意識の高まりから、競業他社との間において知的財産に関する紛争が多発しているだけでなく、職務発明をめぐる紛争が生じ、その賠償額も高額になっていることから、知的財産リスクは企業活動にとって重大なリスクとなっている。

オ) 情報管理にまつわるリスク

企業は、その活動に伴って多数の個人情報を取得することがあるだけでなく、取引先等の機密情報を取得することもある。企業活動においては、これらの情報管理にまつわるリスクが存在する。

情報化社会の進展により、顧客情報などの個人情報に一定の価値が認められている反面、個人情報保護法の制定等により個人情報に対する権利意識が高揚している。そのため、個人情報を漏洩した企業は、多数の顧客等から損害賠償請求を受けるばかりか、大きな社会

的非難を受けることもある。また、企業の有する機密情報には、通常一定の価値が認められるため、自社の機密情報が漏洩すると多大な損失が発生することとなる。逆に、例えば、自社の従業員が、他社の機密情報を不正に取得した場合などには、多額の損害賠償責任を追及されるおそれもある。特に近年、雇用の流動化により中途退社・中途採用が増加する中、中途退社をした者が自社の機密情報を持ち出したり、中途採用者が他社の機密情報を持ち込むリスクが増加しているといえる。

企業としては、これらの情報管理にまつわるリスクを適切に管理することが必要である。

第1章第1節 「ビジネス実務法務とコンプライアンス」

リスクマネジメントとコンプライアンスおよびCSRの関係に関する記述を追加した。

【リスクマネジメントとコンプライアンスおよびCSR】

リスクマネジメントは、把握できるリスクを効率的に管理して、その予防対策と事後処理対策を策定することであり、これにより事業の継続、発展を目指すものである。そして、リスクマネジメントを考える上でコンプライアンスは重要な概念の1つである。コンプライアンスは、前述の通り、一般に法令等遵守と訳され、法令だけでなく業界団体の自主ルールや内規その他の社会規範を遵守することを意味する。企業がコンプライアンスを効率的に実践するには、企業活動に内在する法務リスクを的確に把握し管理すること、すなわちリスクマネジメントが重要である。つまり、コンプライアンスを確立する上でリスクマネジメントは重要な前提となっている。

一方、CSRは企業の社会的責任を意味し、企業を取り巻く様々なステークホルダーとの関係で、単に法令等遵守（コンプライアンス）にとどまることなく、より広範な視点から企業としての行動規範を自ら策定し、それを遵守することを求める考え方である。近時、国際的にもCSRの考え方が重視されつつある。そのため、企業経営においてCSRの観点を重視することの重要性は高まってきている。したがって、企業としてのリスクマネジメントの一環として、CSRの観点を取り入れ、CSRの観点から適切でない行動をとることによるリスクを十分に考慮していく必要がある。

第3章第1節 1(3) 「利息・利率の制限」

貸金業の規制等に関する法律の改正（貸金業法）に伴い、記述を改訂した。

【利息・利率の制限】

利息付金銭消費貸借については、国家経済秩序維持の観点から様々な規制が行われている。民法上は、当事者間で定める利率に関する制限はないが、暴利行為を排除するために「利息制限法」や「出資の受入れ、預り金及び金利等の取締りに関する法律」(出資法)などの特別法により利率の規制が行われている。

利息制限法では経済的に弱い立場にある借主を保護するために、約定利率について一定の上限を設けており、それを超えた部分の利息は無効とされる(利息制限法1条1項)。

また、出資法では、貸金業者が金銭の貸付けを行う場合には年利率の最高限度を29.2%とし、これを超える高利の貸付契約をしたり、または利息を受け取ったりすると、刑事罰が科される(出資法5条2項)。なお、貸金業法(平成18年の法改正により「貸金業の規制等に関する法律」から「貸金業法」に名称が変更された)により、この最高限度は年20%まで引き下げられた。ただし、出資法による年利率の最高限度の引下げについては貸金業法の施行日(平成19年12月19日)から起算して2年6月を超えない範囲内で政令で定める日から施行される。

利息制限法は民事上の契約の有効性について規制をし、さらに悪質な暴利を得る場合には、出資法によって刑事罰が科されるという法規制となっている。

第3章第1節 2(5) 「賃貸借の期間」

借地借家法の改正に伴い、定期借地権に関する記述を改訂した。

【借地権】

借地借家法にいう借地権とは、建物の所有を目的とする土地の賃借権と地上権(民法265条以下)をいう。

借地権の存続期間については、最初の借地契約の場合は、契約で期間を定めるときには30年以上の期間でなければならないとされており、契約で期間を定めなかったときには、法律上30年となる(借地借家法3条)。

次に、借地契約の最初の更新の場合は、更新後の期間を定めるときには20年以上の期間でなければならない。また、更新後の期間を定めるときには、20年となる。

そして、借地契約の2回目以降の更新の場合は、更新後の期間を定めるときには10年以上の期間でなければならない。また、更新後の期間を定めるときには、10年となる(借地借家法4条)。

借地借家法では、更新のある借地権(普通借地権)に対して、更新のない借地権、すな

わち定期借地権が規定されている。具体的には、存続期間を50年以上とする（一般）定期借地権、10年以上50年未満の期間とする事業用借地権、30年以上の期間とする建物譲渡特約付借地権の3種類である。なお、存続期間を10年以上30年未満として借地権を設定することができるのは事業用借地権のみである。そこで、借地借家法は、存続期間を10年以上30年未満とする事業用借地権については、更新等に関する規定を当然に排除すると定めている（借地借家法23条2項）。これに対し、（一般）定期借地権、存続期間を30年以上50年未満とする事業用借地権、建物譲渡特約付借地権については、当事者間の特約により、契約の更新等を排除することができるに過ぎない。つまり、存続期間を10年以上30年未満とする事業用借地権を除いて、普通借地権と定期借地権とは、この契約の更新等を行わない旨の特約の有無により区別される。

| | （一般）定期借地権 （借地借家法22条） | 事業用借地権 （借地借家法23条） | 建物譲渡特約付借地権 （借地借家法24条） |
|----------------|-------------------------|---|--------------------------|
| 存続期間 | 50年以上 | 10年以上30年未満；30年以上50年未満 | 30年以上 |
| 契約方式 | 公正証書等の書面 | 公正証書に限定 | 自由 |
| 契約目的 （事業目的） | 自由 | 専ら事業の用に供する建物（居住の用に供するものを除く）の所有を目的とする場合に限られる（*1） | 自由 |
| 更新 | 更新しない（*2） | 更新しない；更新しない（*2） | 更新しない（*2） |

- （*1） 事業用借地権は、事業用建物の所有を目的とする場合に限り設定できるが、その建物が居住用の建物の場合には、たとえ事業用であっても、事業用借地権を設定できない。したがって、例えば、賃貸マンション業者が賃貸マンションを建築する目的で土地を借りる場合には、事業用借地権は設定できない。
- （*2） 更新をしない旨の特約をしておくことが必要である。この特約をしない場合には普通借地権となってしまう、期間が満了しても契約関係が終了せず、更新することになる。

第3章第2節 「その他の支払方法」

電子記録債権法の制定に伴い、電子記録債権に関する記述を追加した。

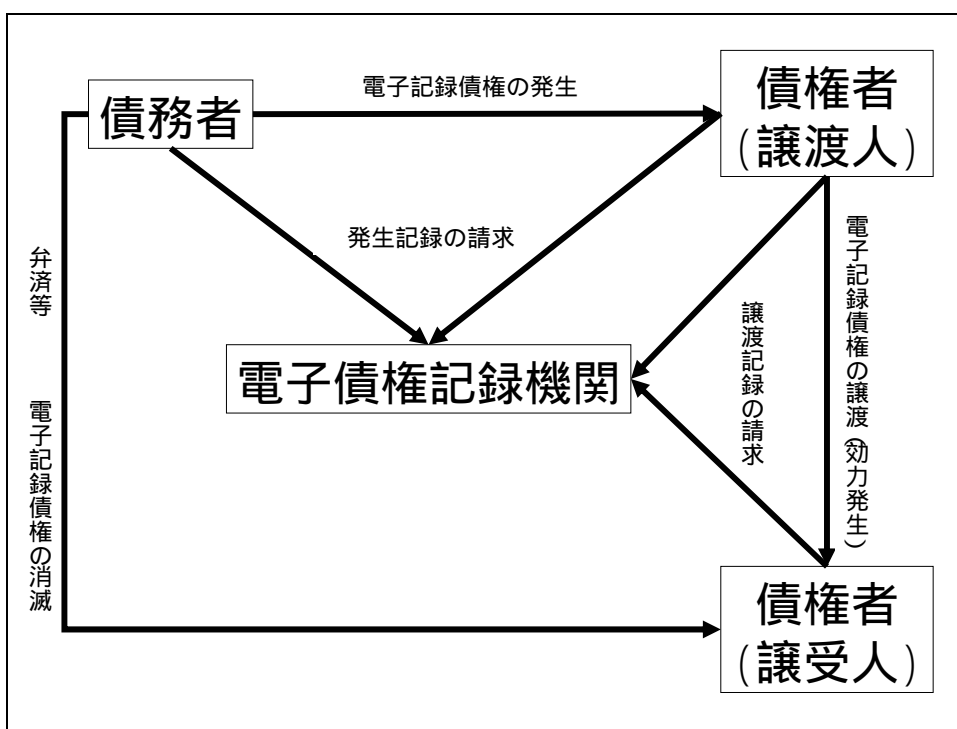
【電子記録債権】

手形・小切手は事業者の決済手段として利用され、また事業者の資金調達的手段とされることがあるが、手形・小切手には紛失するリスクがあることから、その利用は減少している。また、事業者が自己の有する債権を第三者に売却したり、他の債務に対する弁済として譲渡することはできるが、債権を譲り受ける者にとっては、債権の存在や発生原因を確認するのが難しく、また二重譲渡のリスクもある。

このような手形・小切手や債権譲渡の問題点を解消し、より安全で円滑な債権の流通を確保するため、新たに制定された電子記録債権法により電子記録債権制度が創設された。

電子記録債権は、電子債権記録機関が保有する記録帳簿に発生記録をすることによって発生する。こうして発生した個々の電子記録債権については債権記録という電磁的記録が作成されるが、電子記録債権の内容は、この債権記録の記録内容によって定まる（電子記録債権法 9 条 1 項）。また、電子記録債権は第三者に譲渡することができるが、電子記録債権の譲渡は、譲渡記録をしなければ、その効力を生じない（電子記録債権法 17 条）。さらに、電子記録債権の譲渡については、手形と同様に、善意取得や人的抗弁の切断が認められるなど、電子記録債権の取引の安全を図る様々な制度が定められている。

（電子記録債権の概要）



第3章第3節 2 「不当利得」

不法原因給付に関する記述を追加した。

【不法原因給付】

不法な原因のために給付をした場合、給付者は給付物の返還を請求することができない（民法 708 条本文）。この法律関係を不法原因給付という。ここで「不法」とは、法律に違反する場合のすべてを意味するのではなく、公序良俗に反する事項をいうとされている。また、「給付」とは、相手方に利益を与えるものであれば足り、金銭や物の交付のように財

産権や財産的な利益を与えるものだけでなく、事実上の利益を与えるものでもよい。

公序良俗に反する事項を目的とする契約等は無効である（民法 90 条）。そのため、本来、その契約等に基づいて給付された物は不当利得となるはずであるが、自ら不法な給付をした者に法の助力を与えることは妥当ではない。そのため、不法原因給付がなされた場合には返還請求できないものとしたのである。

不法原因給付に当たる例として、麻薬の密売代金などが挙げられる。麻薬の売買契約に基づき買主が代金を支払った場合、麻薬の売買は公序良俗違反で無効であるから（民法 90 条）本来買主は不当利得に基づく返還請求をすることができそうである。しかし、代金の授受は麻薬の売買という不法な原因によりなされた給付であるため、買主は売主に対し給付した代金の返還を請求することができない。

ただし、不法な原因が受益者のみに存する場合には、給付者は給付物の返還を請求することができる（民法 708 条但書）。

第 3 章第 4 節 「その他の法律上重要な文書」

貸金業の規制等に関する法律の改正（貸金業法）に伴い、委任状の記述を改訂した。

【委任状】

委任状とは、ある者に一定の事項を委任したことを記載した文書である。委任状がなくても委任契約は成立するが、実務上は委任者が委任状を作成し受任者に交付するのが一般的である。

委任状には法律上決められた形式はない。しかし、委任の内容について、証拠としての重要な役割を果たすことから、委任事項や代理人の氏名を明確に記載することが必要である。これらを空白にする白紙委任状は濫用される危険性が高い。

なお、貸金業においては、貸金業者は、債務者等から、強制執行認諾文言付公正証書の作成を公証人に囑託するための委任状を受け取ってはならないとされている（貸金業法 20 条）。

第 7 章第 1 節 「従業員の雇用と労働関係」

労働契約法の制定に伴い、記述を改訂した。以下では、テキストの記述との関連で、変更される箇所、追加される事項のみ取り上げる。

【労働契約】

(1) 労働契約に適用される法律

従業員という地位は、労働者が使用者（会社その他の団体）との間で労働契約を結ぶことによって生ずる。労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者および使用者が合意することによって成立する契約である（労働契約法6条）。

民法は、他人の労務の利用を目的とする契約類型として、請負契約、委任契約とともに雇用契約（民法 623 条）を規定している。しかし、民法の規定は、当事者が対等な関係にあることを前提としているため、使用者・労働者間のように経済的な力の格差が歴然としている場合には、例えば労働時間、賃金等に関し労働者にとって一方的に不利な条件が押しつけられやすい。

そこで、労働者の権利を確保するため、国家による契約内容への干渉が行われている。憲法 28 条は、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」として労働基本権を規定し、これを具体化した労働基準法、労働組合法、労働関係調整法のいわゆる労働三法が制定されている。したがって、使用者と労働者との関係に対しては、これらの労働法規が民法の特別法として優先的に適用される。

また、平成 19 年に成立した労働契約法では、労働契約は労働者と使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、または変更すべきものである旨を明文化して確認している。

さらに、次図のような各種の労働に関する法律が各々の目的に応じて制定され、民法の特別法としての規制が加えられている。

労働法の体系

| | |
|-----------|--|
| 労使関係（個別的） | 労働基準法・労働契約法 |
| （集团的） | 労働組合法 労働関係調整法 |
| 雇用関係 | 職業安定法 障害者雇用促進法 高年齢者等雇用安定法 労働者派遣事業法 男女雇用機会均等法 |
| 労働教育関係 | 職業能力開発促進法 |
| 安全衛生関係 | 労働安全衛生法 じん肺法 |
| 労働保険関係 | 雇用保険法 労働者災害補償保険法 |
| 生活安定関係 | 労働金庫法 中小企業退職金共済法 最低賃金法 勤労者財産形成促進法 育児・介護休業法 |

（2）安全配慮義務とは

労働契約における使用者の義務の中に、安全配慮義務と呼ばれるものがある。使用者は、労働契約により、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとされている（労働契約法5条）。

特に、労働災害が発生した際に、この安全配慮義務違反を根拠として損害賠償請求がなされるケースが多い。

【労働基準法とは】

（1）労働基準法の概要

労働基準法は、原則として、労働者を1人でも使用するすべての事業または事務所に適

用される。同法は、個別の労使関係を扱い、個々の労働者の保護を中心に定められた法律である。労働組合を結成しているかどうかにかかわらず適用されるため、ほとんどすべての労働者にこの法律が適用される。

この法律の特色は、労働者の労働条件や待遇等に関する最低基準を定めていること、およびこれに違反した使用者に刑事罰が科されることである。

その基準が遵守されているかどうかを監督するために、労働基準監督署が設置されている。

同法は、労働契約締結時における規制や、労働契約に付随する労働条件等に関する規制を定めており、その具体的内容は1日8時間・1週40時間制や残業制限、年次有給休暇等の労働時間に関するものが多い。また、直接払い・全額払い等の賃金の支払方法、就業規則、災害補償などに関する規定も置かれている。

また、労働契約の原則、労働者の安全への配慮、労働契約の内容と就業規則との関係等、労働契約に関する事項について定める労働契約法が平成19年に成立した。

労働基準法は、労働条件の最低基準を定め、これに違反する使用者を罰則と行政官庁による監督指導をもって取り締まる法律であるのに対し、労働契約法は、労働契約に関する労働者と使用者との間の民事上のルールを定めた法律である。

(2) 労働契約

労働契約は、労働者が使用者に対して労務を提供し、使用者はその対償として報酬（賃金）を支払うことを約束する契約である。

労働基準法上の労働者とは、職業の種類を問わず、労働基準法の適用される事業・事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう（労働基準法9条）。したがって、アルバイトやパートタイマー、日雇労働者や不法就労の外国人なども労働者に該当し、労働基準法上の保護を受ける。一方、使用者とは、事業主または事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう（労働基準法10条）。この「事業主」とは、個人企業においては事業主個人、法人企業においてはその法人自体を指し、「事業の経営担当者」とは、法人の代表者、取締役、理事などがこれに当たる。また、「事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者」とは、人事・給与・労務管理など、労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者のことである。したがって、労働基準法上は、労働者でありながら、使用者に該当する者も存在する。

労働者に該当するか否かは、使用者との間に使用従属関係があるかどうかによって判断される。使用従属関係の有無は、仕事の依頼に対する諾否の自由の有無、勤務時間や勤務場所の拘束の有無、業務遂行過程における使用者の指揮権の有無あるいは服務規律の適用の有無、報酬が労働の対価的性格を有するか否か等によって判断される。

労働契約の締結により、労働者は労務を提供する義務（労働義務）を負い、賃金を請求する権利を有する。そして、使用者は、労働者より労務の提供を受ける権利があり、それ

に対し賃金を支払う義務を負う。また使用者は、労働者の生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとされる（労働契約法5条）。

労働契約の締結に際しては、使用者は労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない、厚生労働省令で定める一定の事項については書面の交付により明示しなければならない（労働基準法15条1項）。また、その他の労働契約の内容についても、労働者および使用者は、できる限り書面により確認するものとされている（労働契約法4条2項）。明示された労働条件が事実と相違する場合には、労働者は即時に労働契約を解除することができる（労働基準法15条2項）。明示すべき労働条件の範囲については、労働基準法施行規則5条に定められている。

（3）労働契約の期間

民法では、期間の定めのある雇用契約を締結する場合、その最長期間は5年（商工業見習者は10年）と定められているが（民法626条）労働者が特定の使用者のもとに長く拘束されることは、人身拘束や強制労働をもたらす危険性がある。そこで、労働基準法では、労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、原則として3年を超える期間について締結してはならないとされている（労働基準法14条1項）。

なお、数年にわたる工事が完了するまでの間、技師や作業員を雇う場合などは、3年を超える労働契約を締結することが認められる。また、高度の専門的知識等を有する労働者（博士の学位を有する者、公認会計士・医師・弁護士等の資格を有する者、特許発明者、登録意匠創作者など）との間で、同人を当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就かせるための労働契約を締結する場合や、満60歳以上の者との間で労働契約を締結する場合には、労働契約期間の上限を5年とすることができる。

この労働契約の期間に関する規定に違反した場合には、労働契約の期間は3年（一定の場合は5年）に短縮され、契約を締結した使用者は罰金に処せられる。

なお、1年を超える期間の定めのある労働契約を締結している労働者は、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、申出により、いつでも退職することができる（労働基準法附則137条）。

また、使用者は、期間の定めのある労働契約を締結した労働者に対し、契約の締結時にその契約の更新の有無を明示しなければならない、当該労働契約を更新する場合があるとしたときは、契約を更新する場合またはしない場合の判断の基準を明示しなければならない。

期間の定めのある労働契約について、使用者は、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない（労働契約法17条2項）。

一方、期間を定めない労働契約については、労働者はいつでも労働契約の解約の申入れをことができ、解約申入れ後2週間を経過すると労働契約は終了する（民法627条）。

（5）就業規則

ア) 就業規則とは

就業規則は、当該事業場における労働条件や職場の規律などを定めた規則であり、使用者が一方的に作成する権限を有する。就業規則は人事労務管理の基準であり、労働者だけでなく、使用者もその内容に拘束される。

常時 10 人以上労働者を使用する使用者は、就業規則を作成しなければならない。作成するにあたっては、当該事業場の過半数労働組合（存在しない場合は労働者の過半数代表者）の意見を聴き、その意見書を添付し、行政官庁（所轄の労働基準監督署長）に届け出なければならない。就業規則を変更する場合も同様である（労働基準法 89 条・90 条）。また、就業規則は常時、各作業場の見やすい場所に掲示し、または備え付ける等の方法で労働者に周知させなければならない（労働基準法 106 条）。

労働者および使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、原則としてその就業規則で定める労働条件によるものとされる（労働契約法 7 条）。

就業規則を作成し、届け出る義務を負うのは、常時 10 名以上を使用する使用者であるから、常時 9 人以下の労働者を使用している使用者は、法律上は就業規則を作成する義務はない。しかし、この場合も労務管理上の観点から就業規則を作成することが望ましいとされる。ここでいう「常時 10 人以上の労働者」には、パートタイマーや臨時的な労働者も含まれる。したがって、時として 10 人未満になることはあっても、常態として 10 人以上の労働者を使用している事業では就業規則を作成する必要がある。

就業規則の内容は、憲法・労働基準法・労働組合法等の法令や当該事業場に適用される労働協約に反してはならない。所轄労働基準監督署長は、法令または労働協約に抵触する就業規則について変更命令を出すことができる（労働基準法 92 条）。

(10) 労働契約の終了

イ) 期間の満了

期間の定めのある労働契約（有期労働契約という）については、その期間の満了により労働契約は終了する。使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない（労働契約法 17 条 1 項）。

有期労働契約の締結時に、その契約を更新する旨明示していた使用者は、雇い入れの日から起算して 1 年を超えて継続勤務している労働者に対しては、その者との間の有期労働契約を更新しない場合、少なくとも契約の期間が満了する日の 30 日前までに、その予告をしなければならない。

また、労働契約終了後、労働者が引続き労務に服している場合に、使用者がそれを知って異議を述べないときは前契約と同一の条件でさらに契約を締結したものと推定される。この場合には、期間の定めのない労働契約として、いつでも解約の申入れをすることができる（民法 629 条 1 項）。

エ) 解約申入れ

期間の定めのない労働契約の場合、各当事者はいつでも労働契約の解約の申入れをすることができる。この場合、労働者からの解約（辞職）は、解約申入れ後2週間経過することによって、労働契約は終了する（民法627条）。ただし、使用者からの解約（解雇）については、解雇権濫用法理の適用（労働基準法18条の2、労働契約法施行後は労働契約法16条）解雇制限（労働基準法19条）解雇予告（労働基準法20条）等の制約がある。

また、労働契約に期間が定められている場合でも、労働者は、民法628条の規定（「やむを得ない事由があれば、労働契約を解除できる」旨の規定）にかかわらず（つまり、やむを得ない事由がなくても）、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。ただし、一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、労働契約において定められている期間が1年を超えるものに限る（労働基準法附則137条）。

オ) 解雇

前述の通り、民法は、期間の定めのない労働契約における当事者はいつでも解約できるとして（民法627条1項）、労働者側の退職の自由および使用者側の解雇の自由を認めている。

しかし、使用者からの解約（解雇）は労働者の生活に重大な影響を与えることから、労働基準法は、解雇の予告期間を30日とし、予告期間を設けない場合には30日分以上の平均賃金（予告手当）を支払わなければならないとしている。そして、予告手当なしの即時解雇は、天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合と、労働者に責任のある場合に限って認められる。ただし、いずれの場合にも行政官庁（所轄労働基準監督署長）の認定が必要である（労働基準法20条）。また、業務上の傷病などによる療養のための休業期間およびその後の30日間は解雇することができない（労働基準法19条）。

これらの条件を充たした場合でも、労働基準法18条の2（労働契約法16条）は、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」として、「解雇権濫用法理」を規定している。したがって、労働基準法20条の手續に則した解雇でも無効となる場合がある。