

# 21世紀型企业への転換を図る

労働契約法について考える

## 労働契約法制定に向けての動き

### 労働契約法とは

労働契約法とは、現在の労働基準法で規定されていない労働条件を決める際の基本的なルールや手続を定める新たな法律です。

※この法律は、最終的なとりまとめを経て、本年の通常国会で民法の特別法としての成立が予定されています。

### 労働契約法の基本的な考え方…!!

- 労使自治の尊重と実質的対等性を確保すること
- 就業形態の多様化へ対応すること
- 労働関係における公正さを確保すること
- 紛争の予防と紛争が発生した場合に対応できること



### 労働契約法の性格…!!

- 労働基準法とは別の民事上のルールを定めた新たな法律
- 履行確保のための罰則は設けず、新法に基づく監督指導は行わない
- 強行的な実態規定の他、手続規定や任意規定、推定規定などを活用

厚生労働省ホームページより <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/09/dl/s0915-4a.pdf>

労働基準法についても、労働契約に関するルールの明確化等の観点から見直しが行われる予定です。

## 労働契約法の必要性

そもそも、なぜ今頃になって労働契約法の制定が検討されているのでしょうか？  
実は、この背景を探ることが、これからの労務管理を見直す重要なポイントとなるものと推測されるのです。

### [背景]

#### ■ 就業形態の多様化に伴い、個別労働紛争が増加中

現在の雇用形態は、正社員と非正規社員（契約社員、パート・アルバイト）というような単純な分類ではすまされません。派遣社員をはじめ、SOHO、テレワークなど雇用形態が多様化し、その結果、労使間トラブルが複雑化し、現在の労働基準法のみでは対応しきれなくなっているのです。



#### ■ 集团的労働条件決定システムの弱体化

労働組合の組織率低下（11年連続減少）や、企業内での組合影響力の低下から、“使用者側と労働組合の団体交渉による労働条件の決定”というこれまでのシステムが崩壊しつつあります。このことは、集团的に労働条件を決定するよりも、個別契約的な労働条件の決定に関するルールを明確にしないと、ますますトラブルが増加するという予測を導き出します。

#### ■ 正社員の長時間労働化

厚生労働省は、年間総労働時間数1800時間を目標としています。平成17年白書によると、実総労働時間は1834時間とやや減少傾向にはあるようですが、その内訳をみると、パートタイマー等の短時間勤務者の労働時間が短縮傾向であるのに対し、正社員の長時間労働化（特にサービス残業の増加）が問題となっています。



また、年次有給休暇の取得率も依然として5割を下回り、47.4%とまだまだ低い水準です。労働者が仕事の進め方・時間配分に対してより柔軟に対応できること、また、週40時間制にとらわれない働き方を求める要望が高まっています。

このような理由から、労使当事者が実質的に対等な立場で自主的に労働条件を決定することを促進し、労使紛争の未然防止を図るため、労働契約に関する公正・透明なルールを定める新たな法律（労働契約法）が求められているのです。

## 労働契約法の概要

採用から退職までの労働契約についてのルールを明確化しようとするものが労働契約法ですが、制定準備が進められている概要については以下の通りです。

### [労働契約法]

#### ■ 労使委員会を常設

労働条件を定める過程等の運用状況を常時調査討議し、労働条件の決定に多様な労働者の意思を適正に反映させることができる常設的な労使委員会制度を設置します。なお、この委員会は、労使同数で運営され、労働条件の変更やトラブルに関する協議を円滑に行うことを目的とします。



#### ■ 労働契約の成立・変動・終了に関する要件と効果を規定

採用内定、試用期間、配置転換、出向、転籍、懲戒、解雇、退職等のルールを明確化します。さらに、安全配慮義務、労働者個人情報保護義務等に関連したルールも対象となります。「雇用継続型の契約変更制度」（契約の変更をする際に内容に不服があっても、問題が解決するまでは、一時的に雇用主の要求を受け入れることにより解雇を防ぐ制度）が導入されます。解雇の金銭解決制度（無効と判断される解雇については、従来のように職場復帰という難しい解決のみではなく、金銭による補償によって解決できる制度）の導入も検討されています。



#### ■ その他の労働条件に関するルールの整備

有期労働契約の雇止めについてのルールを整備します。また、出向後の賃金水準の維持、転籍先の条件や経営状態についての情報を開示、試用期間の上限設定、解雇理由の文書による明示、使用者からの退職勧奨に8日程度のクーリングオフを認める制度の導入などが検討事項となっています。



労働契約法が制定されると…

使用者側に対しては、以下のような対応が求められそうです。

- 交渉相手が組合から個人へと代わりますので、これまで以上に社員個々に対する対応策が必要となります。
- 契約がすべてとなり、就業規則の充実、各種契約書の整備が必須となります。
- 採用、解雇についての恣意的な取り扱いは、今まで以上に問題化すると思われるので、これまで以上の危機管理が求められることとなるでしょう。