

要である。本報告書においては、例えば、労働者の自律的な働き方に対応した労働時間のルールの見直しの必要性が指摘されている中で、仮に労働時間のルールの構造として、刑事罰で担保する厳格・強固な仕組みにおいて一部の労働者についてその自主性を尊重する仕組みを設けるとした場合には、これに対応した労働契約に関する公正かつ透明なルールの確立が不可欠であることを指摘した。

ウ 留意点

本研究会においては、労働契約法制が就業形態の多様化や経営環境の変化に対応した労使の選択を阻害しないようにすることについても留意した。

まず、有期労働契約については、過度の規制を加えるのではなく、労使双方にとって良好な雇用形態としてその活用が図られるよう最低限の条件整備を行うという観点から検討した。また、企業において就業規則による集団的な労働条件設定は引き続き不可欠なものであるが、その際、多様な労働者の意見が反映されるようにするとの観点から検討した。

一方で、いかなる就業形態を選択した場合であっても妥当する共通のルール（手続的なルールや権利濫用法理など）は、当然適用することを前提としている。

(4) 紛争の予防と紛争が発生した場合への対応

ア 不明確な合意に起因する紛争の予防のための枠組み

継続的な関係である労働契約においては、労働契約の締結段階では労働条件が具体的に決定されておらず、合意内容が不明確であることによって労使間で紛争に発展する場合がある。

合意の内容を明確にしてこのような紛争を予防する観点から、書面明示の在り方や任意規定を定めることなどについて検討を行った。

イ 予測可能性の向上のための枠組み

労働契約をめぐる紛争が発生した場合に、その具体的な事案についてどのような解決が図られるかの予測可能性が低いと、労使当事者はどのように行動してよいか分らず、紛争処理機関の判断にも時間がかかるため、紛争が頻発し長期化することとなる。

そこで、予測可能性の向上を図る観点から、就業規則の変更や整理解雇の効力等の判断に当たって、推定規定を活用することや考慮事項を明らかにすることを検討した。