

はじめに

近年、経営環境の大きな変化が進む中で、雇用・人事管理に関する企業の戦略が変化し、能力主義・成果主義を志向した賃金・処遇制度の導入、中途採用者・非正規労働者の活用など人事管理の個別化・多様化等が進むとともに、労働者にも従前にもまして能力発揮意欲の高まりが見られ、就業形態や就業意識の多様化が進んでいる。また、このため、労働者の創造的・専門的能力を発揮できる自律的な働き方に対応した労働時間法制の見直しの必要性が指摘されている。このような状況変化の下で、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し、また、紛争が生じた場合にはこれを迅速かつ適正に解決することがますます重要となり、その際に労使当事者の行為規範となり、紛争処理の判断規範となる公正かつ透明なルールが必要となってきた。

一方、労働契約に関する現行の法律や判例法理によるルールは、労働契約関係を取り巻く最近のこのような状況の変化に十分に対応できていないと考えられる。

このような状況の下、平成15年の労働基準法改正の際の衆参両院における附帯決議では、「労働条件の変更、出向、転籍など、労働契約について包括的な法律を策定するため、専門的な調査研究を行う場を設けて積極的に検討を進め、その結果に基づき、法令上の措置を含め必要な措置を講ずること」とされた。

このため、本研究会においては、昨年4月以降、労働契約に関する包括的なルールの整備・整理を行い、その明確化を図ることを目的として、今後の労働契約法制の在り方について28回にわたって検討を行ってきた。

検討に当たっては、現在の我が国における、人事管理に関する動向、就業形態や労働者の就業意識に関する動向、労働契約をめぐる紛争やその解決の状況など、労働契約関係や労使関係を取り巻く実情を十分に踏まえる必要があることから、法律以外の分野を専門とする有識者や労働契約をめぐる紛争解決の現場に携わっている関係者、労働組合や使用者団体からのヒアリングも実施した。

また、本年4月13日にはそれまでの議論をいったん整理し、今後の更なる検討の方向性を示すものとして「中間取りまとめ」を発表し、広く国民からの意見を募った。これに対しては557件の意見が寄せられ、本研究会では寄せられた意見も参考にしながら更に検討を行い、ここに最終報告書を取りまとめるに至った。

今後、この報告書をきっかけとして更に活発な議論が行われ、実りある労働契約法制が実現することを期待したい。