

環境変化の目まぐるしい最近の我が国の社会経済情勢下において、労働契約を取り巻く課題も複雑化・深刻化している。このため、本研究会では、一般的に問題として取り上げられている以下のような諸課題について検討を加えた。

1 現状認識

経済のグローバル化や情報技術革命の中で企業間競争が激化しており、企業としては、事業環境や経営環境の急激な変化に対して、従前にもまして速やかに適応しなければ企業の存続自体が危ぶまれる場合も生じてきている。また、コーポレート・ガバナンスの在り方への関心が高まり、社外取締役を重用する委員会等設置会社という新たな会社の内部統治形態が認められ（平成14年商法改正）、また、株主の構成や意識が変化し株主利益がより重視されるようになるなど、企業を取り巻く環境が大きく変動するのと併せて、労働関係においても以下のような変化と課題が生じている。

(1) 雇用システム・人事管理制度の変化

近年、長期雇用慣行及び年功的処遇体系の見直しが進み、中途採用の増加、採用方法の多様化、成果主義・能力主義的処遇制度の導入・拡大など、人事管理の個別化・多様化・複雑化が進んでいる。このような状況下で、労働契約関係についても様々な問題が生じており、法的ルールの整備や契約内容の明確化が課題となっている。

(2) 就業形態の多様化

近年、企業側の目的や労働者側の都合もあり、パートタイム労働者や有期契約労働者など非正規労働者の占める割合が増加している。また、専門的な能力を有し、使用者から具体的な作業指示を受けずに自律的な働き方をする労働者も増えている。

他方、SOHO、テレワーク、在宅就業者やインディペンデント・コントラクターといった、雇用と自営の中間的な働き方の増加が指摘されている。これら多様化した労働や専門化した労働をめぐっては、契約関係の法的ルールの在り方について様々な問題が生じている。

(3) 集团的労働条件決定システムの機能低下

労働者と使用者との間には情報の質及び量の格差や交渉力の格差が存在することから、労働組合法は、労働者が労働組合を組織し団結することを擁護し、労使間の実質的な対等性の確保を図っている。