

しかし、労働組合の組織率が低下を続け 20%を切るに至っている現状において、労働組合がない事業場が増加し、集团的労働条件決定システムが機能する領域が縮小している。こうした状況の下で、労働者と使用者が実質的に対等な立場で労働条件の決定・変更について協議することができるようにすることが重要な課題となってきた。

(4) 個別労働関係紛争の増加

バブル崩壊後の経済の低成長の中では、人員整理や労働条件の引下げが行われることが多い。これに伴って、解雇や労働条件の引下げをめぐる個別労働関係紛争が増えている。継続的な信頼関係に基礎を有する労使間においていったん紛争が発生すると、その解決のために労使双方に大きな金銭的負担や時間、労力がかかり、また、信頼関係の回復が困難となる場合も少なくない。このため、労働契約をめぐる公正なルールを定め、紛争の予防・早期解決を図ることが重要となっている。

2 検討の基本的な考え方

(1) 労使自治の尊重と実質的対等性の確保

本来、労働条件は労使が対等の立場で自主的に話し合って決定・変更すべきものであり、労働契約法制の制定に当たっては労使自治を尊重することが基本である。しかし、労使当事者間には情報の質及び量の格差や交渉力の格差が存在し、すべてを労使の自由な交渉に委ねては真の意味での労使自治の実現は期待できない。

現に、労働者から労働基準監督署に寄せられる労働基準法違反等の申告は年間約3万6千件に上り、これにより臨検監督を実施した事業場の7割以上に法違反が認められる。また、裁判で解雇や労働条件の引下げが不当として争われる事案は増えている。このような様々な場面において、労働契約の当事者が組織としての企業と個人としての労働者であることによる交渉力等の格差から、労働関係が必ずしも適正に運営されないことが問題となっている。

このため、労働者と使用者との交渉力等の格差を是正し、労使間の実質的対等性を確保するという観点から、労働契約の内容の公正さを担保するため、雇用関係における権利濫用法理を明文化したもの等の強行規定を設けることや、契約内容を変更するに当たって協議の機会を保障することなどのルールについて検討を加えた。

また、労働組合がある場合には、労働者は労働組合を通じて交渉力を向上させることができる。労働組合がない事業場についても、労働者と使用者が対等な立場で労働条件の決定・変更について協議することができるようにす