

する際には、併せて労働基準法の労働時間法制についても基本的な見直しを行う必要がある。

また、仮に労働者の創造的・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を行うとすれば、労使当事者が業務内容や労働時間を含めた労働契約の内容を実質的に対等な立場で自主的に決定できるようにする必要がある、これを担保する労働契約法制を定めることが不可欠となるものである（第7参照）。

2 労働契約法制の基本的性格と内容

(1) 基本的性格

ア 民事法規としての性格

労働契約法制は、労働契約に関して労使当事者の対等な立場での自主的な決定を促進する公正・透明な民事ルールを定めるものであり、労働契約に関する民法の特別法と位置付けられる。

同様の性格を持つ民法の特別法として借地借家法や消費者契約法が、商法及び有限会社法の特別法として会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（労働契約承継法）がある。

イ 労働基準法との関係

労働条件の最低基準を定め罰則と労働基準監督官の臨検等による監督指導により履行を確保する法律として労働基準法があり、また、労働基準法から派生し同様の性格を有する法律として労働安全衛生法と最低賃金法がある。労働契約法制を制定するに当たっては、解雇権濫用法理や当事者の合意の推定規定、任意規定が罰則や監督指導になじまないことが明らかなように、その基本的性格及び役割がこれら労働基準関係法令とは異なることを明確にするために、労働基準法とは別の法律として定めることが適当と考えられる。

したがって、労働契約法制の制定は、労働条件に関する基本法としての労働基準法の重要性にいささかの変更を加えるものではない。

ウ その他の労働関係法令との性格の異同

上記イの労働基準関係法令のほか、労働関係においても、民事的な効果を有する規定を含む法律がいくつか成立している。

例えば、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律においては、労働者の育児休業等の権利を定めており、事業主は原則として労働者の申出を拒むことができないとされている。

また、労働契約承継法は、労働契約のうち特定の局面である会社の分割