の際の労働契約の承継等に関して、商法及び有限会社法の特例となる民事上のルールを定めている。

これらの法律は、労働者に対する権利付与の規定について、罰則や臨検等による監督指導を背景とすることなく民事的な効果を有するものとされている。労働契約法制は、紛争が生じた場合に最終的には民事裁判を通して当事者がその権利を実現し紛争を解決することを目的とするものであり、このような性格を有する法律に属することになると考えられる。

(2) 内容

労働契約法制においては、労働契約に関する基本的なルールとして、労働関係の成立、展開、終了に関する権利義務の発生、消滅、変動の民事上の要件と効果を定めて明確化を図ることが適当と考えられる。

その際には、企業組織の変更に伴うルールを取り込むかどうかについても検討を行うことが適当である。

ここで、労働契約に関する基本的なルールを定めるに当たっては、労働契約については情報の質及び量や交渉力において労使当事者間に現に格差が存在することや、労働契約は労働者と使用者との継続的な関係であり、一般に労働者は労働契約の締結・継続を望むため労働契約の内容については使用者に対して強く主張しにくいことなどにかんがみ、労働契約の内容の公正さを担保する強行規定は当然必要となる。一方で、労働契約の多様性を尊重しつつその内容を明確にするためには、労使当事者間の労働契約の内容が不明確な場合に、その内容を明らかにして紛争を未然に防止する任意規定や推定規定を、必要に応じて設けることが適当である。

また、労働契約の内容の公正さを確保するためには、実体規定だけでなく手続規定も重要であって、事項に応じて実体規定と手続規定を適切に組み合わせることが適当である。手続規定として考えられる内容は、協議や通知など多様であり、その対象者からみても集団的な手続のほかに個別の労働者を対象とした手続も考えられる。これらの手続規定は、透明なルールに従って労働条件を決定することや、労使当事者間の協議を促進することに資し、労働契約の多様性の要請に対応する方途ともなるほか、労使当事者の権利義務関係の明確化にも役立つと考えられる。

これらの規定によって、上記1のとおり、労使当事者の行為規範となり得るルールが形成されると考えられる。その際、規定が複雑となると労使当事者がこれを行為規範とすることが困難となるため、規定はできるだけ分かりやすいものである必要がある。

なお、労働契約法制において規定すべき内容については、その社会的影響を慎重に検討しなければならず、紛争の未然防止のために規定した条項が、