

## 労働契約法制定をめぐって — その背景、経緯及び現在の論点 —

柳 沢 房 子

- ① 現在、労働契約のルールを定める労働契約法の制定が日程に上っている。近年、企業組織と労働者のあり方がともに流動化、多様化する中で、労働基準法には抵触しないものの、解雇や配転、労働条件変更などをめぐる労働紛争が急増している。紛争への速やかな対処と予防のために、労働契約のルールを定める民事的な法規が必要となってきた。
- ② 労働紛争は、増加すると共に変容してきた。集団による労働争議は減少傾向であるが、個々の労働者による個別労働紛争はバブル崩壊後、急増している。これに対しては、簡易迅速な紛争解決システムの導入が図られ、対応機関が拡大されてきた。紛争の内容は、労働関係法規に抵触しなくとも、労働条件の引き下げについて争う事件が増加している。また、非正規雇用者や小規模企業の従業員などからの紛争相談が、増加している。
- ③ 労働条件の最低基準を罰則付きで定める労働基準法とは別個の、民事的な労働契約に関する法規の必要性は、1970年代に論議が始まった。昭和54年に、労働基準法研究会が最初の立法提言を出している。
- ④ 昭和48年末の第一次石油ショック以降、長期的な不況の中で、「減量経営」と称される雇用調整が進行した。それと共に、産業構造や労働市場も変化し、法制面での対応の必要性が生じた。労働基準法では、労働時間制度が次々と大きく改正された。1980年代半ばには、男女雇用機会均等法、労働者派遣法など、労働基準法以外の分野で、労働契約の整備に向けた条項が挿入された。
- ⑤ バブル崩壊後は、雇用調整が進行した。平成7年には、企業の人事管理の在り方を大きく変える日経連の報告「新時代の『日本の経営』」が発表された。企業組織の再編も進展し、平成12年には、会社分割時の労働契約承継に関する立法がなされた。
- ⑥ 労働側からは、1990年代にすでに、労働契約立法や解雇制限立法の提言がなされている。平成15年の労働基準法改正では、これまで判例に依拠していた労働契約のルールのうち、最大の課題であった解雇ルールが、初めて法制化された。改正に際しては、労働契約について包括的な法律を策定するための措置が、衆参の附帯決議で要請された。
- ⑦ 附帯決議を受けて、厚生労働省は、「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」を設置し、平成17年には報告書が発表された。その後の労働政策審議会での検討で、労働者側は、均等を原則とし、労働契約の各ステージで体系的な労働者保護を盛り込んだ法を要請している。一方、使用者側は、法による画一的な規制は最小限にとどめ、労働契約については各企業での労使自治に委ねるべきであるとしており、両者の乖離は大きい。今後の雇用の在り方を大きく規定する法であるため、労使双方にとって納得のゆく出発点となる立法論議が期待されている。

# 労働契約法制定をめぐって

## —その背景、経緯及び現在の論点—

柳 沢 房 子

## 目 次

はじめに	3 1990年代の論議
I 背景	— バブル崩壊後の雇用流動化の進展
1 個別労働紛争の増加	4 平成15年労働基準法改正
2 紛争内容の多様化	— 解雇ルールの法制化
II 経緯	III 現在の論点
1 1970年代の論議	おわりに
— 労働契約法論議の始点	
2 1980年代の論議	
— 非正規雇用、女性雇用にかかわる立法の展開	

## はじめに

労働契約のルールを定める労働契約法の制定と、労働時間の在り方に関する労働基準法の改正とをセットにした、労働法制の大きな改革が、現在、日程に上っている。

労働基準法に定められた労働時間制度の改正は、これまでも数次の改正が行われてきた。一方、労働契約法は、従来、労働法の分野で長く課題となってきたもので、今回はじめて法制化される。労働者の労働条件に関する法規としては、労働基準法が、これまで最大の意味を持っていた。労働基準法は、労働条件の最低基準を定め、行政監督機関によって罰則付きで運用される。しかし、近年、企業組織と労働者のあり方がともに流動化、多様化する中で、労働基準法には違反しないものの、解雇や配転、労働条

件変更などをめぐる紛争が急増している。こうした紛争の解決には、既存の労働関係法令、民法、これまで蓄積されてきた判例等が、判断基準とされてきた。しかし、増加する紛争に速やかに対処し、また、紛争そのものを予防するためには、労働契約のルールを定めた新たな民事的な法規が必要となってきた。

しかし、労働者にとって大きな問題であるにもかかわらず、労働法制についての認知度は必ずしも高いとは言えない。平成17年12月に、企業の人事・労務担当者を対象に行われた東京労働局の「解雇」等についての調査では、現在、議論の主要論点の一つとなっている整理解雇の判例について、認知度は低かった<sup>(1)</sup>。また、平成18年11月に、「ホワイトカラー・エグゼンプション」の項目について、20代から40代の正社員を対象に行った連合の調査では、7割以上が「全く知らない」と答えていた<sup>(2)</sup>。企業の人事

(1) 「整理解雇4要件 企業の半数『全部は知らぬ』 東京労働局調査 不当行為の裏返し」『東京新聞』2006.1.24, 夕刊；東京労働局の発表は、「『企業の労務管理に関するアンケート』結果」  
<<http://www.roudoukyoku.go.jp/topics/2005/20051228-roumu/index.html>>

担当者でも認知度の低い労働契約法は、労働時間法以上にいまだに一般的には身近な問題とはなっていない。

本稿は、この労働契約法について、なぜ必要となってきたのか、どのような論議を経て現在に至っているのか、現在の主な論点は何か、についての整理を行い、現時点での法制化の意義についての理解の一助としたい。なお、労働時間制度についての労働基準法の改正も、同じく労働条件に関わる大きな問題ではあるが、本稿では労働契約に絞って記述するため、労働時間については必要な限りで触れるのみとする。

## I 背景

### 1 個別労働紛争の増加

労働契約法制定の最大の契機は、労働紛争の増加と変容である。集団的な労働争議が長期にわたって減少傾向にあるのに対し、個々の労働者による個別労働紛争は、バブル崩壊後急増している。集団的紛争は、労働委員会に、個別労働紛争は、労働行政の担当窓口や、労働相談窓口で、持ち込まれるのが通常である。

個別労働紛争は、その内容から、①既存の労働法規に即して対応可能な紛争（労働基準法や労働安全衛生法に規定される基本的な労働条件にかかわるもの、男女雇用機会均等法にかかわるものなど）と、②既存の労働法規に定めのない、解雇や労働条件の変更にかかわる民事的な紛争とに大別できる。これら個別労働紛争の相談窓口には、国、地方、民間のさまざまな機関がある。表1には、主な窓口での件数と、最終的解決手

段となる訴訟の件数とをまとめた。以下で、労働紛争の動向を概観する。

労働争議（表1の①）は、年を追って減少している。1970年代から1980年代にかけて、年間4,000件を超えていた争議が、1990（平成2）年には2,000件に半減し、2000年代には1,000件を切った。争議の形態も、1970年代・1980年代では多くがストライキ、ピケットなどの争議行為を伴っていたのに対し、ここ数年は、争議行為を伴うものは争議の2割ないし3割に過ぎない<sup>(3)</sup>。この動向は、労働組合の組織率が、昭和45（1970）年の35.4%から、昭和55（1980）年に30.8%、平成2（1990）年に25.2%、平成12（2000）年に21.5%、平成18（2006）年に18.2%と低下したことと連動している<sup>(4)</sup>。

一方、個別労働者からの労働相談は、1980年代以降増加傾向にある。労働基準法、男女雇用機会均等法などの担当窓口への相談以外に、地方の労政主管事務所に持ち込まれる相談が増えてきた。東京都の労働相談件数（表1の③）は、昭和45（1970）年の1万件弱が、平成2（1990）年には約3倍、平成12（2000）年には約5倍になっている。また、労働相談窓口での手続きでは解決に至らず、訴訟となる紛争が、1990年代以降急増した。地方裁判所に民事通常訴訟として提起される労働関係事件（表1の⑥）は、1980年代には600件前後であったものが、平成5（1993）年には倍増し、2000年代には2,000件を超えている。

このような個別労働紛争の急増に対しては、簡易迅速な紛争解決システムの導入が図られてきた。まず平成10年に労働基準法の改正により、

(2) 「残業代 どうでもいいの？正社員 労働法制見直し巡り連合調べ 焦点の制度『知らぬ』72%」『朝日新聞』2006.11.14；連合の発表は、「アンケート詳細 『ホワイトカラー・イグゼンプションの制度の導入に関する意識調査』」<<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/seido/roudoukeiyaku/data/20061106chousa.pdf>>

(3) 厚生労働省『労働争議統計年報』各年版。ピークは昭和49（1974）年で、労働争議は10,462件、うち、争議行為を伴うものは9,581件であった。

(4) 厚生労働省『労働組合基礎調査』各年版による。なお、推定組織率がもっとも高かったのは昭和24（1949）年で、55.8%であった。

表1 労働紛争の推移

年	①労働争議件数(うち争議行為を伴うもの)	②労働基準監督署での新規受理申告数	③東京都の労政事務所における相談件数	④都道府県雇用均等室への相談件数	⑤総合労働相談コーナーでの相談件数(うち民事上の個別労働紛争)	⑥労働関係民事通常訴訟新受事件数(地方裁判所)
1970	昭和45年	4,551(3,783)	23,873	9,340		474
1975	昭和50年	8,435(7,574)	29,436	19,931		590
1980	昭和55年	4,376(3,737)	26,727	24,683		605
1985	昭和60年	4,826(4,230)	(1986年)22,666	29,240	(*)9458	609
1990	平成2年	2,071(1,698)	12,637	30,747	10,912	647
1991	平成3年	1,292(935)	13,013	31,712	9,458	662
1992	平成4年	1,138(788)	16,267	37,637	10,348	892
1993	平成5年	1,084(657)	20,162	42,047	9,451	1,307
1994	平成6年	1,136(628)	20,390	44,329	19,740	1,506
1995	平成7年	1,200(685)	20,848	42,328	18,553	1,553
1996	平成8年	1,240(695)	21,494	44,929	19,883	1,525
1997	平成9年	1,334(782)	23,417	48,875	22,885	1,656
1998	平成10年	1,164(526)	28,796	55,232	37,346	1,793
1999	平成11年	1,102(419)	29,229	48,359	37,305	1,802
2000	平成12年	958(305)	32,979	48,045	23,483	2,063
2001	平成13年	884(246)	34,956	52,445	19,408	2,119
2002	平成14年	1,002(304)	37,476	51,033	18,182	2,309
2003	平成15年	872(174)	39,055	49,156	18,266	734,257(140,822)
2004	平成16年	737(173)	36,628	44,737	19,668	823,864(160,166)
2005	平成17年	708(129)		48,792	19,724	907,869(176,429)

- (出典) ① 厚生労働省『労働争議統計調査年報告』各年版  
 ② 厚生労働省『労働基準監督年報』各年版  
 ③ 東京都産業労働局『東京都の労働相談の状況』各年版  
 ④ 労働政策審議会雇用均等分科会参考資料ほか、厚生労働省発表資料。なお(\*)は雇用機会均等法施行の1986年の数字。  
 ⑤ 厚生労働省『平成17年度個別労働紛争解決制度施行状況』(平成18年5月25日発表)  
 ⑥ 最高裁判所事務総局『労働関係民事・行政事件の概況』各年版

都道府県労働局長による個別紛争の解決援助制度が導入された。次に平成11年の地方自治法改正により、地方労働委員会に、個別紛争の解決援助機能が付与された。これらは、既存の制度の機能拡充による当面の対応策であったが、その後、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」(平成13年法律第112号)による都道府県労働局を中心とした労働紛争解決制度の整備、「労働審判法」(平成16年法律第45号)による労働審判制度の創設等、制度の抜本的な改革・創設が行われた。集団労働紛争解決制度として、戦後直ちに労働委員会が創設されたが、個別労働紛争の解決制度は、戦後60年にしてようやく形を整えたことになる。

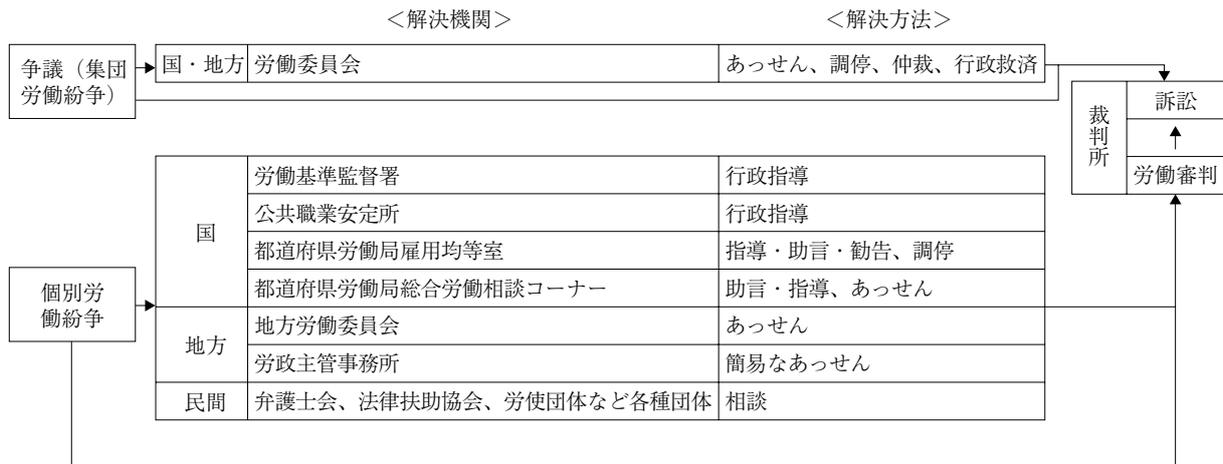
現時点での、労働紛争の提起から解決までへの流れの概要は、図1のとおりである。個別労働紛争には多様な相談窓口があり(「複線型サービス」と称される)、各機関間での振り分け、移行、

連携が行われている。なお、こうした紛争処理システムの拡充整備にあたっては、従来紛争解決にあっていた労働行政担当者及び司法機関以外からも、解決支援のための人材が広く求められた。

都道府県労働局に持ち込まれた紛争で、労働局の助言・指導によって解決しない場合は、当事者の合意によって、紛争調整委員会のあつせんへと進む。委員は全国で300人任命されており、内訳は、弁護士43.3%、大学教授27.3%、社会保険労務士16.3%、行政経験者8.7%、人事労務経験者3.3%などである<sup>(5)</sup>。労働審判を行う労働審判委員会は、労働審判官(裁判官)と2名の労働審判員の計3人で構成されている。労働審判員には、労働者または使用者の立場で紛争処理の経験のある労組幹部や会社役員、それらの退職者などを、連合と日本経団連が窓口となって推薦者としてとりまとめ、約1,000人

(5) 厚生労働省発表による平成16年4月現在の構成である「平成15年度個別労働紛争解決制度施行状況」<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/05/h0519-1.html>>。

図1 労働紛争の提起から解決までへの流れ



(出典) 筆者作成

が任命されている<sup>(6)</sup>。

## 2 紛争内容の多様化

個別労働紛争は急増しているのみならず、紛争の内容も変化している。以下に、窓口別に紛争の内容を見る。

労働法規にかかわる紛争では、まず、労働基準監督署への監督申告がある。労働基準監督署では、労働基準法、労働安全衛生法などの施行状況を監督しており、定期的な計画に基づいて事業場を監督する他、労働者からの申告によっても事業場の監督を行っている。申告による場合は、必ずしも全てが監督の対象となるわけではないが、平成16年度では、前年度からの繰越を含めて受理した申告42,423件中、32,299件(76.1%)について監督を実施している。申告の内容は、賃金不払いが70.5%、解雇が18%となっている<sup>(7)</sup>。表1の②では、毎年の新規受理申告数を掲載している。申告は1980年代から1990年代初頭まで減少傾向であったものの、1990年代後半からは、再び増加傾向にある。

次に、男女雇用機会均等法の行政窓口である

雇用均等室への相談件数(表1の④)は、女子学生の就職に係る相談が開始された平成6年に倍増した。その後、平成9年の男女雇用機会均等法改正に関する問い合わせで相談が急増した時期(平成10~11年)を除き、相談件数は、毎年ほぼ2万件前後で推移している。相談内容で最も多いのはセクシュアル・ハラスメント関係で、毎年、相談件数のほぼ4割強を占める。次に、母性健康管理、募集・採用、定年・退職・解雇などの相談が多い。相談への対応としては、平成17年度では、雇用均等室による是正指導が5,042件、助言による紛争解決援助が141件、調停申請が4件であった。是正指導では、セクシュアル・ハラスメント関係が毎年約9割を占める。紛争解決援助では、妊娠・出産等を理由とする解雇の事案が増加しており、平成17年度では119件で、援助事案の8割強となっている<sup>(8)</sup>。紛争解決において、調停委員会が調停案を提示・勧告する件数は少なく、男女雇用機会均等法による調停については、その使いにくさが指摘されていた<sup>(9)</sup>。そのため、平成18年度の男女雇用機会均等法改正では、調停についても、対象事

(6) 「労働審判制度が順調」『東京新聞』2006.10.12.

(7) 厚生労働省『平成16年 労働基準監督年報』pp.13, 30-32.

(8) 「平成17年度男女雇用機会均等法の施行状況」厚生労働省ホームページ<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/05/h0529-2d.html>>

案の拡大、調停開始の要件緩和などの改正が盛り込まれた。

個別労働紛争解決制度（平成13年10月施行）にもとづく総合労働相談コーナーは、全国の都道府県労働局、労働基準監督署、駅ビルなど約300箇所を設置されており、ワンストップ窓口として、最も多くの労働相談に対応している（表1の⑤）<sup>(10)</sup>。相談事案は、種類を問わず受け付けている。労働関係調整法に基づいて解決されるべき集団的紛争や、労働基準法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法などの法規にかかわるもので、行政指導や他の解決援助制度が適当であるものなどは、それぞれ労働基準監督署や雇用均等室などにふりわけられる。ふりわけ後に残る民事上の個別労働関係紛争事案は、相談によって解決するか、相談の後、労働局による解決援助の対象となる。解決援助には、①労働局長による助言・指導、②紛争調整委員会によるあっせんの二通りがある。平成17年度には、全相談件数907,869件のうち176,429件（19.4%）が民事上の個別労働紛争相談であった<sup>(11)</sup>。この紛争のうち、6,389件（3.6%）が助言・指導を、6,888（3.9%）件があっせんを申請している。前年度と比較すると、相談件数の伸びを、解決援助申請の伸びが上回って増加している。

解決援助の申請のあり方と紛争の内容を表2に示した。助言・指導、あっせん共にほぼ98%前後が、労働者側からのものである。傾向として、①パート・アルバイト、契約社員・派遣社員などの非正規雇用者からの相談の増加、②50人未満の小規模事業所の労働者が半数以上、③労働組合のない事業所の労働者からの申

請の増加（平成17年度で7割以上）、の諸点があげられる。紛争の内容では、解雇が最も多く、助言・指導の約3割、あっせんの約4割を占める。傾向としては、①解雇と労働条件にかかわるものが約3/4を占めて、解雇よりも、労働条件に係る紛争が漸増、②セクシュアル・ハラスメントといじめ・嫌がらせが漸増（約1割）、などがある<sup>(12)</sup>。助言・指導の申出に対しては、年度内に6,011件（94.3%）が「助言・指導を実施」で手続きを終了している。あっせんの申請に対して年度内に手続きが終了した6,856件の内訳は、合意の成立が2,961件（43.2%）、解決の見込みがなく、打ち切りとなったものが3,406件（49.7%）となっている。制度の開始当初から、あっせんの終了では、打ち切りが合意成立を上回っている。打ち切り後、当事者は、裁判所での手続きによって紛争解決を図ることができる。

地方の労政主管事務所でも、労働相談を受け付けている。体制は地域によって差がある。東京・大阪などの大都市では、従来から簡易なあっせんを行っている。労政主管事務所では相談のみを行い、解決しない場合は、地方労働委員会のあっせんに移行する仕組みを持つ自治体も多い。ここでは、東京都での労働相談の状況を概観する。平成17年度に東京都の労働相談情報センター（労政事務所が平成16年度より再編され、名称変更）で受け付けた労働相談件数は、約4万9千件である<sup>(13)</sup>。相談内容の項目別内訳では、解雇が10.6%、賃金不払が9.7%、労働契約が8.9%、退職が6.0%、職場の嫌がらせが5.9%と上位を占める。なかでも労働契約と職

(9) 大森夏織「改正均等法における調停制度の問題点」『労働法律旬報』No.1484, 2000.7.25, pp.18-21.

(10) なお、平成18年10月から、総合法律支援法（平成16年法律第74号）による総合法律相談窓口「法テラス」が開設されており、ここでも労働相談を受け付けている。

(11) 厚生労働省発表「平成17年度個別労働紛争解決制度施行状況」（平成18年5月25日）

<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/05/h0525-1.html>>

(12) セクシュアルハラスメントは、平成18年の男女雇用機会均等法改正以前は、調停の対象外であった。

(13) 「東京都の労働相談の状況」東京都産業労働局ホームページ

<[http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/koyou/soudan\\_17/index17.html](http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/koyou/soudan_17/index17.html)>

表2 総合労働相談コーナーでの紛争解決援助の内容

(単位：%)

			H14年度	H15年度	H16年度	H17年度
労働局長による 助言・指導	申請者	労働者側	99.2	97.2	95.1	97.0
		使用者側	0.8	2.8	4.9	3.0
	労働者の状況	正社員	68.8	63.4	61.3	57.7
		パート・アルバイト	15.7	19.1	19.9	20.6
		契約社員・派遣社員	9.6	11.4	12.5	15.0
	事業所の状況	規模：10～49人	32.7	35.0	31.9	32.5
		規模：10人未満	20.5	23.2	24.0	23.9
		労働組合なし	65.0	71.4	71.1	70.4
	紛争の内容 (主な項目)	解雇	36.4	35.8	27.1	30.9
		労働条件引き下げ	16.3	12.8	16.0	12.0
		退職勧奨、出向・配転	9.6	9.5	9.1	9.6
		その他の労働条件	16.9	19.1	19.6	20.4
		いじめ、嫌がらせ、セクシュアル・ハラスメント	6.2	7.3	10.2	8.8
紛争調整委員会 によるあっせん	申請者	労働者側	97.9	97.8	98.1	98.4
		使用者側	1.9	1.9	1.9	1.5
	労働者の状況	正社員	69.5	65.1	62.8	60.0
		パート・アルバイト	13.2	17.0	19.1	16.8
		契約社員・派遣社員	9.3	12.3	13.0	15.9
	事業所の状況	規模：10～49人	28.7	33.5	34.4	32.4
		規模：10人未満	17.9	21.0	21.8	21.7
		労働組合なし	55.7	66.0	71.1	74.4
	紛争の内容 (主な項目)	解雇	46.0	45.1	40.5	39.5
		労働条件引き下げ	10.4	10.3	13.0	9.9
		退職勧奨、出向・配転	10.3	9.1	9.4	10.4
		その他の労働条件	14.3	16.8	16.3	16.2
		いじめ、嫌がらせ、セクシュアル・ハラスメント	9.2	9.5	11.8	14.6

(出典) 厚生労働省『個別労働紛争解決制度施行状況』各年度より作成。

場の嫌がらせの相談が増加傾向にある。相談者の内訳をみると、労働組合のない企業の労使からの相談が91.6%（うち2割強は使用者側からの相談）、30人未満の小規模企業の労使からの相談が34.8%である。相談後も解決せず、労使の申請がある場合は、センターがあっせんを行う。平成17年度のあっせん件数は872件で、全相談件数の1.8%であった。あっせんの7割は解決に至る。解決しない場合は打ち切りとなり、他機関か裁判に移行して解決を図る。

最後に、労働裁判の動向を概観する（表1の⑥）。以上の各機関などでの解決に至らず、地方裁判所に持ち込まれる労働関係の民事訴訟

は、1990年代前半に倍増して1,000件を超えた。個別労働紛争解決援助制度の拡充後も増加し、平成16年度には2,500件に達した。平成17年度はやや減ったものの2,446件である。この内訳を当事者別でみると、原告が労働者で被告が使用者の事件が94.2%である。請求類型別でみると、多い順に、①労働者が使用者に対して賃金・退職金などの支払いを求める賃金事件（58.7%）、②労使双方からの訴えがあるもので、従業員としての地位の確認を求める解雇事件（21.5%）、③労使双方からの訴えがあるもので、損害賠償請求事件（12.3%）、④配転や懲戒処分の有効性などその他の労使からの訴え（4.7%）、となっ

ている<sup>(14)</sup>。地裁新受の労働関係民事通常訴訟のここ5年の経年変化をみると、賃金事件は多いものの急増はなく、解雇事件と損害賠償などのその他の事件が増加傾向にある。

以上、各窓口での紛争の状況を概括すると、次のような傾向が見てとれる。①個別相談のどの窓口でも1990年代以降、相談が増加している。②特に新設の都道府県の総合労働相談コーナーでの相談、裁判所への訴訟の増加が著しい。③相談内容では賃金・解雇事件が多く、労働条件やいじめ・嫌がらせ、セクシュアル・ハラスメントにかかわるものが伸びている。④非正規雇用者、小規模事業所、労働組合のない事業所からの紛争相談が増加している。労働紛争においては、労働基準法や男女雇用機会均等法などの労働関係法にかかわる事例と、労働関係法には違反しないものの、労働者側からは不当と思われる解雇や配転・出向、賃金その他の労働条件の引き下げの事例とが、ともに増えている。また、就業形態の多様化や労働組合の組織率低下<sup>(15)</sup>の傾向も、紛争の動向に反映されている。

個別労働紛争の増加に対し、行政制度では個別労働紛争相談制度、司法制度では労働審判制度が設けられた。従来、労働者にとって最も身近な紛争相談窓口は、労働組合であった。近年、非正規雇用者や小規模企業の従業員など、労働組合加入率の低い層の、公的窓口への紛争相談が目立って増加している。こうした状況を背景に、既存の労働法規に規定されていない労働条件や、判例での判断基準は蓄積されているもの、まだ定着しているとは言えない、労働条件に関するルールを定める労働契約法の制定が急務となっている。

## II 経緯

### 1 1970年代の論議

#### 一 労働契約法論議の始点

労働条件の最低基準を罰則付きで定める労働基準法とは別の、民事的な労働契約に関する法規の必要性は、1970年代に論議が始まった。昭和22年の制定後、20年以上経過した労働基準法について、その実情及び問題点を検討する労働基準法研究会が、昭和44年9月に設置された。同研究会には3つの小委員会が設けられた。第一小委員会は、労働契約・就業規則、賃金等の一般問題、第二小委員会は、労働時間・休日・休暇及び女子・年少者の問題、第三小委員会は、安全衛生の問題について検討を行った。最初の報告は、昭和46年7月に第三小委員会から出された。これは労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の制定につながった。第二小委員会からの労働時間・休日・休暇関係の報告（昭和46年12月）は、労働行政関係機関から初めて出された労働時間問題についての総括的な報告であった。労働時間短縮に向けての指導強化、時間外・休日労働についての36協定適正化の指導、週休二日制の普及促進、年休の計画的取得及び夏季の連続取得などについて述べ、その後の労働省の労働時間政策に大きな影響を与えた<sup>(16)</sup>。第一小委員会からの、労働債権の履行確保関係の報告（昭和50年7月）<sup>(17)</sup>は、昭和48年暮の石油危機以降の企業倒産で急増した賃金未払いに対し、措置の必要を指摘したもので、「賃金の支払の確保等に関する法律」（昭和51年法律第34号）につながった。この法律は、労働契約に関す

(14) 「平成17年度労働関係民事・行政事件の概況」『法曹時報』58巻8号, 2006.8, p.111.

(15) 民間企業での労働組合組織率の低下は、特に小規模企業で顕著である。平成18年度では、1,000人以上の企業規模の事業所での推定組織率は46.7%、99人以下の事業所では1.1%となっている。「第3表 企業規模別（民营企业）労働組合員数」厚生労働省『平成18年 労働組合基礎調査結果の概況』<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/06/index.html>>

(16) 野見山眞之『労働時間 その動向と課題』労働基準調査会, 1989, p.120.

(17) 「労働債権の履行確保に関する労働基準法研究会報告」『労働時報』28巻8号, 1975.9, pp.22-25.

る法規として画期的なものであった<sup>(18)</sup>。第二小委員会の女子関係の報告（昭和53年11月）は、雇用の分野についての男女平等法制定の必要性を述べるとともに、女性労働関係法制の基本的あり方についても触れており、以後の女性保護法制についての議論の契機となった<sup>(19)</sup>。最後に第一小委員会から、労働契約・就業規則・賃金関係についての報告（昭和54年9月）が提出された<sup>(20)</sup>。

同報告書は、労働契約・就業規則について、以下のような提言をしている<sup>(21)</sup>。

- ① 労働契約の内容：文書化などにより、あらかじめ明確化しておく必要について、行政機関の指導の強化。
- ② 労働基準法上の労働者：判断基準明確化の必要。
- ③ 契約関係が複雑な雇用形態：重層下請、ジョイント・ベンチャー、出向、派遣店員等労働契約関係の複雑な形態については、労働者保護の視点から、法律関係を明確化し、現実の運用を行うことが必要。
- ④ 解雇の規制：(i) 解雇紛争について、行政サービスによる簡易迅速な解決を図ることが適切。(ii) 解雇は、判例・学説による制限があるので、法律による直接の解雇制限強化には問題があるように思われるが、経営上の理由での大量解雇には労使の十分な話し合いが必要。
- ⑤ 就業規則の作成変更及び内容：(i) 労使関係の基本的規範の一として就業規則を理解し、普及する必要。(ii) 現行の労働基準法の就業規則の規定についての明確化が必要。(iii) 就業規則が労働者に不利益に変更された場合の効力については、判例の蓄積を待つべきであるが、行政でも、解釈

基準を整理する努力が必要。

- ⑥ 制裁：企業における制裁措置、特に退職金不支給を伴うことの多い懲戒解雇などについての規制の検討が必要。
- ⑦ 労働契約に関する法制の整備：労働契約の成立、配置転換、出向、制裁、解雇等労働契約の終了、就業規則の不利益変更の問題等労働契約に関する基本的事項について、判例理論の抽出等により法制の整備を図る方途の検討。
- ⑧ 労働契約をめぐる紛争の簡易迅速な解決手続：労働紛争、特に賃金不払い、解雇等では、紛争の申告者は、労働基準法違反として使用者に罰則を適用することよりも、民事上の権利救済を希望していることから、民事訴訟手続よりも簡易迅速な手続を、機構の整備を含めて検討する必要がある。

昭和44年から10年にわたり、80回の会議での検討を経た報告では、労働契約をめぐる論点がほぼ網羅されており、現在につながる問題も多い。当時も、研究会での労働契約法検討開始の背景には、労働契約をめぐる紛争の増加があった。しかし、判例もまだ十分には蓄積されておらず、その上、労働契約法については、労使いずれの側にも立法への積極的な要望もなかった。そのため、この報告は、提言として出されたのみに終わった。当時の労働者側を代表する総評の同報告への見解は、①就業規則の作成・変更は労使の協議・決定によるべきである、②解雇、特に整理解雇や大量解雇について規制を法制化すべきである、③紛争解決のための新たな行政機関の設置は、新たな行政介入、抑圧をもちこむ可能性があるため反対である、④労働基準監督署の整備拡充、罰則強化を積極的に推

(18) 濱口桂一郎『労働法政策』ミネルヴァ書房, 2004, p.301.

(19) 労働省女性局編『詳説 男女雇用機会均等法』労務行政研究所, 2000, p.34.

(20) 『労働基準法研究会報告（労働契約・就業規則・賃金関係）』労働法令協会, 1979.

(21) 同上, pp.16-23.

進すべきである、というものであった<sup>(22)</sup>。使用者側は、労働基準法の見直しについて、①労働条件の決定については、最低基準を法定するほかは、労使の自主決定にゆだねるべきであり、近年の行き過ぎた行政指導は中止すべきである、②産業構造の変化、技術革新の進展等によって新たな職業や労働形態が生じているが、これに対応した労働法制の見直し・整備を早急に行うべきである、との見解を出した<sup>(23)</sup>。

## 2 1980年代の論議 — 非正規雇用、女性雇用にかかわる立法の展開

第1期の労働基準法研究会の報告は、いくつかの重要な法制定や改正につながった。しかし、労働基準法本体については、1970年代には、大きな変更は行われなかった。昭和48年末の第一次石油ショック以降、長期的な不況の中で「減量経営」と称される雇用調整が進行すると共に、産業構造や労働市場も、サービス化、女性化、高学歴化、多様化、高齢化などの波を受けて変化し、法制面での対応が迫られるようになっていた。労使関係も、この時期に大きく変化している。労働争議は昭和49年を頂点に減少に転じた。労働組合の組織率も、昭和30年代から40年代まで3割台で横ばいであったものが、昭和50年以降低下し始め、昭和53年に3割を切ることとなった。

中断していた労働基準法研究会は、昭和57年に再開され、第一（労働契約関係）、第二（労働時間関係）、第三（賃金関係）の3部会が設けられた。まず、第一部会から、昭和59年8月に「パートタイム労働対策の方向について」、ついで10月に「派遣・出向等複雑な労働関係に対する労働基準法等の適用について」の報告が提出された。昭和60年12月には、第一部会から「労働

基準法の〈労働者〉の判断基準について及び就業規則に関する問題点と対策の方向について」、第二部会から「今後の労働時間法制のあり方について」、第三部会から「退職手当の労働基準法上の問題について」が出された<sup>(24)</sup>。

労働契約関係では、第一部会の「パートタイム労働対策の方向について」の報告が、パートタイム労働者の定義の明確化の必要性、労働条件の書面での明示、適用就業規則の作成・変更にあたっての意見聴取、労働契約の終了の予告、労働時間の設定などについて提言し、昭和59年12月の「パートタイム労働対策要綱」（労働事務次官通達 昭和59年12月3日 発基第97号）に反映されることとなった。再開前の研究会ですでに検討されていた女性労働については、昭和60年に、勤労婦人福祉法の改正法として男女雇用機会均等法が成立した。同時に、労働基準法の女子保護規定も改正された。また、派遣労働については、この時期に中央職業安定審議会での検討も進んでおり、昭和60年には、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（昭和60年法律第88号）が制定された。労働基準法本体の大きな改正につながったのは、第二部会の労働時間関係の報告であった。昭和62年の第22次の労働基準法改正では、法定労働時間が40年ぶりに週48時間から40時間に改められた。この後、政令によって、段階的な短縮への措置が講じられることになった。なお、この改正時に、変形労働時間や裁量労働制についての規定が導入された。

1980年代前半の労働基準法研究会での論議は、1980年代半ばにおける労働法の大改正や、新法の制定に次々に反映されていった。労働基準法本体の改正は、労働時間の問題が中心であった。この時期には、労働基準法以外の法規

22) 総評「労働基準法研究会報告（労働契約・就業規則関係、賃金関係）の主要な問題点とわれわれの見解（1980.2.2）（労働基準法研究会報告評注）—（資料）」『月刊労働問題』増刊号，1980.5，pp.266-267.

23) 「『労働基準法見直し』に関する主要団体の見解・提言」『季刊労働法』No.130，1983.12，pp.129-131.

24) 労働省労働基準局『労働基準法の問題点と対策の方向』日本労働協会，1986.

の中に、労働契約の整備に向けた条項が入ってきた。すなわち、男女雇用機会均等法に、雇用の各ステージでの女性差別禁止にかかわる規定が盛り込まれた。労働者派遣法の制定にあたっては、労働者保護の観点から早急に必要な規制措置を講ずるべきことが重視された。また、パートタイム労働対策要綱に、労働条件を書面で明確化するように、使用者への指導が盛り込まれた<sup>(25)</sup>。

### 3 1990年代の論議

#### 一 バブル崩壊後の雇用流動化の進展

1990年代に入ってから、労働基準法は3回大きく改正された。中心は、依然として労働時間であった。昭和62年の改正後、目標として設定された週40時間労働制度の定着と整備が、次の労働基準法改正の課題となった。労働時間の検討及び労働契約の検討のために、1990年代初頭に、労働基準法研究会が再開された。

労働時間については、平成3年7月から労働基準法研究会労働時間法制部会で検討が行われ、平成4年9月に報告が出された。報告では、平成6年4月からの40時間制移行、1年単位の変形労働時間の導入、休日労働の賃金割増率の引き上げ、企画業務への裁量労働制適用、年休付与要件の6ヶ月勤続への短縮などが提言された。

労働契約の検討については、労働契約等法制部会が平成2年1月に設置された。27回にわたる検討を経て、平成5年5月に報告「今後の労働契約等法制のあり方について」がとりまとめられた<sup>(26)</sup>。報告は、まず「検討の趣旨」で、「労働契約関係の自主的決定の促進と内容の明確化、適正化」を図ることを目的として、労働基準法の見直し、新たな労働契約法制の構築を提

言している。報告の内容は、以下に示すとおり、労働契約の対象、契約の成立から解消、就業規則や紛争対策と、労働契約全般についての体系的なものである。

- ① 労働契約等法制の適用及び当事者：「労働者」の判断基準の明確化、企業グループによる管理の場合の使用者責任の明確化
- ② 労働契約の締結：賃金のみでなく労働条件全般につき書面明示、採用内定の法的位置づけの明確化、有期契約の上限を現行の1年から5年へ延長
- ③ 労働契約の内容：出向の法概念の明確化。就業規則への明記・移籍出向については労働者の同意の必要、配置転換の就業規則への明記、年俸制の考慮要素・決定手続の明確化の必要
- ④ 労働契約の終了：短期の有期雇用の終了や更新した契約の雇止めにも解雇予告の必要、解雇に当たり書面での理由明示、定年・再雇用・勤務延長制度を就業規則に明記する必要、退職後の守秘義務・競業禁止義務に関する権利義務関係の明確化
- ⑤ 就業規則など：就業規則作成義務を、現行の10人以上規模事業場から5人以上に拡大、労働者代表の選出手続の明確化、労働関係の紛争の予防・解決のための相談・援助体制の整備

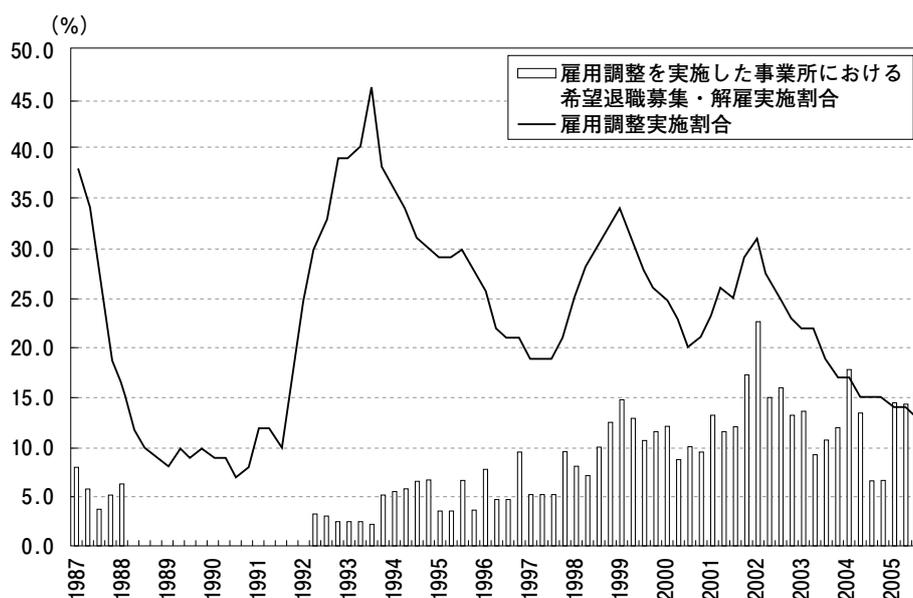
昭和59年の第一期研究会報告から15年を経て、解雇や就業規則の変更については、蓄積されてきた判例が検討されている。また、検討の参考として、国内の現状を調査するのみならず、英米独仏の諸外国の労働契約法制の状況についても、項目別に調査が行われた。

労働者側（日本労働弁護団）は、同報告は立法提言を行わず、「自主的決定」を強調しつつ、

<sup>(25)</sup> 当初通達で出された「パートタイム労働対策要綱」は、平成元年に、労働大臣告示「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」（平成元年労働省告示第39号）へと格上げされた。

<sup>(26)</sup> 労働省労働基準局監督課編『今後の労働契約等法制のあり方について：労働基準法研究会報告』日本労働研究機構、1993。

図2 「労働経済動向調査」より雇用調整実施事業所割合の推移（1987-2005年）



(出典) 『裁判所における解雇事件—調査中間報告—』(JILPT資料シリーズ No.17) 労働政策研究・研修機構, 2006, p.3.

具体的には使用者による一方的決定の手続整備の事項がほとんどである、今日の日本の労働契約法制は国際基準や諸外国の立法動向に照らしてあまりに遅れており、前近代的・封建的の制度を温存したまま現在に至っている、との見解を表明した。その後、報告に対する批判的立場から、望ましい労働契約法制の検討を開始した。平成6年には、第一次案が発表された<sup>(27)</sup>。経営者側からは、労使の自主決定を基本に、法制の整備を図るべきである、労働契約に関しては、労働基準法の規制を見直すか、あるいは努力義務規定や任意規定を盛り込んだ立法を将来的に検討すべきである、との見解が出された<sup>(28)</sup>。日経連は、平成5年に「新・日本の経営システム研究プロジェクト」を立ち上げ、平成7年に「新時代の『日本的経営』」を発表した<sup>(29)</sup>。今

後の人事管理の方向としては、①従来の年功序列・終身雇用の人事管理を見直し、今後は、長期蓄積能力活用型、高度専門能力活用型、雇用柔軟型の3タイプの従業員を効果的に組み合わせる、②定期昇給の見直し、③裁量労働制の採用と拡大、④労働者派遣の原則自由化、などが提言された。

平成5年は、バブル崩壊の直後にあたる。不況下での雇用調整は、平成3年第4四半期から加速、残業規制、中途採用の削減・停止、休日・休暇増、配転・出向、臨時・季節・パート労働者の再契約停止・解雇、などの対応がとられた<sup>(30)</sup>。これまで「合理化」の対象となるものが少なかったホワイトカラーや管理職にも、希望退職募集、配転、解雇といった雇用調整の波が及びはじめた<sup>(31)</sup>。雇用調整の動向を図2に

(27) 「労働契約法制立法提言〔第一次案〕<1994.4>」『労働法律旬報』No.1333, 1994.4.10, pp.6-44.; その後、1995年6月に「労働契約法制立法提言」(緊急5大項目)、2002年5月に「解雇等労働契約終了に関する立法提言」が発表され、最終案は、2005年5月に発表された「労働契約法制立法提言」である。(日本労働弁護団ホームページ < <http://homepage1.nifty.com/rouben/teigen05/gen050519maegaki.htm>> )。

(28) 中山慈夫「労働契約法制のあり方—労働基準法研究会労働契約等法制部会報告について」『ジュリスト』No.1066, 1995.5.1-15, pp.163-168.

(29) 「新時代の『日本的経営』: 挑戦すべき方向とその具体策」日本経営者団体連盟, 1995.5.

示す。バブル崩壊以降、雇用調整の波は、平成5年、平成11年、平成14年に発生している。この3回を通じて、実施事業所割合は低下してきているものの、雇用調整方法としての希望退職募集や解雇は増加傾向にある。

また、1990年代後半からは、厳しい経営環境や企業活動のグローバル化に対応するため、企業再編の必要性が高まった。合併・買収・営業譲渡などのM&Aや会社分割等が活発化してきた。平成2年のM&Aは754件であったが、平成11年には1,169件、平成17年には2,725件と急増した<sup>(32)</sup>。平成13年の商法改正で導入された会社分割制度も、初年度の平成13年度に617件、平成17年度に1,137件を数えている<sup>(33)</sup>。

1990年代を通じて、労働基準法改正の主要な論点は、労働時間関係であった。労働者側からは、平成8年の全国労働組合総連合(全労連)「解雇規制立法要綱」、全国労働組合連絡協議会(全労協)「解雇制限法要綱」など<sup>(34)</sup>、解雇制限立法の提案が出されはじめた。

平成5年の労働基準法研究会報告後、労働基準法改正については、中央労働基準審議会での検討を経て、平成9年12月に、中央労働基準審議会から労働大臣に「労働時間法制及び労働契約等法制の整備について」の建議が行われた。労働契約関係については、有期雇用契約期間の上限延長、労働契約締結時の労働条件の書面による明示、退職事由(解雇の理由を含む)の明

示などの事項が建議に盛り込まれた。建議とりまとめに至るまで、労使間で紛糾したのは、有期雇用の契約期間上限の延長であった。平成5年の研究会報告では、労使双方からのニーズが高まってきたとして、労働基準法上の規定を1年から5年に延長することが適当であるとの提言がなされた。その後の論議の中で、期間制限そのものを廃止すべきとする使用者側と、有期雇用自体の規制を要求する労働者側で意見が対立した。建議では、対象者を限っての3年までの延長となり、改正法は平成10年9月に成立した。

平成11年から法制審議会商法部会で、会社分割法制の検討が開始されたのに対応して、労働省(当時)は同年末に、企業の組織変更に伴う労働関係上の問題の対応を研究するため、「企業組織変更に係る労働関係法制等研究会」を設置した<sup>(35)</sup>。研究会報告(平成12年2月)<sup>(36)</sup>は、会社分割に際しては、円滑・容易な分割の必要性を尊重しつつ、分割の際の労働関係の承継に係る種々の問題点を解消するため、立法措置が必要であるとして、労働関係の承継において、一定範囲の労働者について、異議申立を認める等の具体的措置内容を提言した。なお、合併の場合は、労働関係の権利義務が包括的に承継されるので、労働者の不利益は特に想定されないとした。また、営業譲渡の場合は、①近年の裁判例でも特定承継のルールに即して妥当な解決

(30) 田村剛「不況と雇用調整」『季刊労働法』No.165, 1992.12, pp.2-4.

(31) 平成5年1月に電気機器のパイオニアが、管理職35人に指名退職勧奨を行い、応じない場合は解雇と発表した。「パイオニア 管理職指名し退職迫る 35人、応じねば解雇」『朝日新聞』1993.1.8.

(32) 内閣府「本格的な展開期を迎えたわが国のM&A活動 M&A研究会報告(平成18年10月)」より、「図表1-1 M&A件数の推移」<[http://www.esri.go.jp/jp/mer/houkoku/0610\\_3\\_1.pdf](http://www.esri.go.jp/jp/mer/houkoku/0610_3_1.pdf)>

(33) 東京商工リサーチホームページ「2005年度下半期『会社分割制度』利用状況調査(官報公告ベース)(2006.6.19)」<[http://www.tsr-net.co.jp/new/data/1175827\\_818.html](http://www.tsr-net.co.jp/new/data/1175827_818.html)>

(34) 徳住堅治「相次ぐ“解雇制限法の提案”に寄す」『賃金と社会保障』No.1173, 1996.3.10, pp.54-65.

(35) 企業組織再編を巡る主な法整備については、才川智広「企業組織再編のための制度整備と雇用・労働契約」『ビジネス・レーパー・トレンド』2005.7, pp.12-15.を参照されたい。

(36) 「企業組織変更に係る労働関係法制等研究会報告について」2000.2.10. 日本労働政策研究・研修機構ホームページ<[http://www.jil.go.jp/jil/kisyu/rousei/20000210\\_01\\_r/20000210\\_01\\_r.html](http://www.jil.go.jp/jil/kisyu/rousei/20000210_01_r/20000210_01_r.html)>

が図られている、②労働協約の規範的部分は労働契約の内容として承継される、③労働契約の当然の承継を企業に義務づけることは、営業譲渡契約の成立に重大な支障を及ぼす可能性がある、などの理由により、立法措置は不要とされた。これにもとづいて、同年3月には法案が国会に提出され、5月に労働契約承継法（平成12年法律第103号）が制定された。審議過程では、営業譲渡、合併に際しても労働者保護の措置が講ぜられるべきとの論議があり、これについての検討を求める付帯決議が、衆参両院で出された。このため、平成13年2月から特に営業譲渡の場合について検討を行う「企業組織再編に伴う労働関係法上の諸問題に関する研究会」が開催され、報告は平成14年8月に発表された<sup>(37)</sup>。この報告でも、再度、営業譲渡時の労働契約承継について法的措置は不要、との結論が出された。その理由は、①営業譲渡の法的性格、その経済的意義、我が国の雇用慣行、営業譲渡やそれに類する事業・施設の譲渡の多様性を考慮すれば、一律のルール設定は困難である、②解雇規制に関して判例による権利濫用法理でしか対応がなされていない中で、営業譲渡に伴う労働契約の承継のルールのみを法律で定めることは、バランスを失するということであった。

#### 4 平成15年労働基準法改正 — 解雇ルールの法制化

バブル崩壊後、1990年代を通じて、雇用調整や企業再編によって離職や転職などの雇用の流動化が進んだが、1990年代後半から大きな問題となってきたのは、雇用の非正規化である。労働省（当時）は昭和62年の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」で、初めて非正規雇用の状況を明らかにした。以降、平成6年、平成11年、平成15年とこれまでに4回行われている同調査の結果から、非正規雇用の推移をみると、表3・表4のようになる。1990年代に入る頃には労働者の5人に1人程度であった非正規雇用者が、平成15年には3人に1人となり、契約社員、派遣労働者、その他従来の区分に入らない非正規雇用者を利用する事業所が増加傾向にある。

こうした雇用の状況を背景に、平成13年には、労働の在り方に大きくかかわる二つの提言が、労使双方から出された。

一つは連合が、緊急性の高い労働法制の論点や課題を整理してまとめたものである。「労働契約法」「パート・有期契約労働法」「労働者代表法」の3つの法案要綱骨子（案）からなる「新しいワークルールの実現をめざして」<sup>(39)</sup>である。これらの要綱では、①解雇については、「契約関係を維持しがたい正当な理由が存在しなけ

表3 就業形態別労働者割合

（単位：％）

	昭和62(1987)	平成6(1994)	平成11(1999)	平成15(2003)
正社員	84.0	77.2	72.5	65.4
非正社員	16.0	22.8	27.5	34.6
パートタイム労働者	9.9	13.7	20.3	23.0
契約・嘱託社員	0.9	1.7	2.3	3.7
派遣労働者	0.6	0.7	1.1	2.0
出向社員	1.2	1.4	1.3	1.5
臨時的雇用者	2.6	4.4	1.8	0.8
その他	0.9	1.0	0.7	3.4

(37) 「企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題に関する研究会報告取りまとめ」2002.8.22. 日本労働政策研究・研修機構ホームページ <[http://www.jil.go.jp/jil/kisya/stoukatu/20020822\\_01\\_st/20020822\\_01\\_st.html](http://www.jil.go.jp/jil/kisya/stoukatu/20020822_01_st/20020822_01_st.html)>

表4 就業形態別労働者のいる事業所割合

(単位：%)

	昭和62(1987)	平成6(1994)	平成11(1999)	平成15(2003)
正社員	-	97.8	96.3	96.3
非正社員	-	-	-	75.3
パートタイム労働者	53.7	47.7	56.0	57.7
契約・嘱託社員	7.7	6.5	10.0	21.6
派遣労働者	6.3	3.4	5.7	7.6
出向社員	14.1	6.9	6.3	6.4
臨時的雇用者	21.3	14.9	4.4	2.6
その他	9.1	5.1	2.2	11.8

※ 複数の形態の非正社員のいる事業所があるため、平成15年の、非正社員のいる事業所割合は、非正社員の形態別内訳の総計にはならない。  
 (出典) 表3・表4とも、厚生労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』昭和62、平成6、平成11、平成15各年版<sup>(38)</sup>より作成。

れば、労働者を解雇できない」とし、経営上の理由による、いわゆる「整理解雇」についても判例をベースとした基準の明確化、②パート・有期雇用については、「適正な労働条件の整備及び雇用の場における均等待遇の確保」を目的とし、合理的理由がある場合を除いて、類似の通常の労働者との差別的取り扱いの禁止、③過半数労働者で組織される労働組合のない事業場での、労働者代表委員会の常設の義務付け、などを提言している。

もう一つは、同じく平成13年に内閣府に設置された総合規制改革会議から出された「規制改革の推進に関する第1次答申」である<sup>(40)</sup>。規制改革の対象の重点6分野の一つに「労働」があげられており、①円滑な労働移動を可能とする規制改革（労働市場システムの整備）、②就労形態の多様化を可能とする規制改革（有期雇用、

派遣労働の拡大）、③新しい労働者像に応じた制度改革（解雇ルールの法制化など）、が要請されている。この間、厚生労働省からは、平成12年9月に「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告」<sup>(41)</sup>、平成14年7月には「パート労働の課題と対応の方向性（パートタイム労働研究会最終報告）」<sup>(42)</sup>という、非正規雇用の実態と施策の方向についての報告が出されている。

これらの論議を背景に、平成13年9月からの労働政策審議会労働条件分科会での1年以上にわたる検討を経て、平成15年に、労働基準法の改正が行われた<sup>(43)</sup>。主な改正点は、①有期労働契約期間の上限を1年から原則3年に延長、②解雇については、最高裁の判例で示された「解雇権濫用法理」を法律上に明記、③裁量労働制について、企画業務型裁量労働制の導入の際の要件、手続を緩和するとともに、専門業務型

(38) 調査は調査年により、調査対象事業所や非正規社員の区分に多少の異同がある。調査対象事業所は、昭和62年では常用労働者規模30人以上の事業所で、平成6年以降は5人以上事業所である。傾向として、規模の大きい事業所ほど非正規社員割合も多くなるため、昭和62年の各割合は、以降の調査と比較すると高めに出ている。非正規社員の区分は基本的に平成15年調査に揃えた。

(39) 提言本文は「紹介 解雇規制などに関する立法提言」『労働法律旬報』No.1531, 2002.7.10, pp.8-17.; 解説は「特集 攻めてつくる『ワークルール』」『連合』Vol.14, No.12, 2002.3, pp.4-17.

(40) 「規制改革の推進に関する第一次答申」内閣府ホームページ<<http://www8.cao.go.jp/kisei/siryu/011211/>>

(41) 「『有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告』について」労働政策研究・研修機構ホームページ<[http://www.jil.go.jp/kisya/kijun/20000911\\_01\\_k/20000911\\_01\\_k.html](http://www.jil.go.jp/kisya/kijun/20000911_01_k/20000911_01_k.html)>

(42) 「パート労働の課題と対応の方向性 パートタイム労働研究会最終報告」労働政策研究・研修機構ホームページ<[http://www.jil.go.jp/jil/kisya/kkinjatei/20020719\\_02\\_kj/20020719\\_02\\_kj.html](http://www.jil.go.jp/jil/kisya/kkinjatei/20020719_02_kj/20020719_02_kj.html)>

裁量労働制においても、健康・福祉確保措置等の導入を義務づけた、などである。これまで判例に依拠していた労働契約のルールのうち、最大の課題とも言える解雇ルールが初めて法制化された。解雇に関する規定は、厚生労働省での労働基準法改正審議過程でも、国会論議でも、最大の争点となった<sup>(44)</sup>。労働政策審議会では、判例法理の法制化のほか、総合規制改革会議が平成14年の「中間とりまとめ」<sup>(45)</sup>で提言した解雇の「金銭賠償方式」も検討された。平成14年末の労働政策審議会建議「今後の労働条件に係る制度の在り方について」<sup>(46)</sup>では、解雇の金銭解決方式が盛り込まれていたが、労使双方からの異論が強く、法案要綱からは削除された。また、法案の国会提出後、解雇権濫用禁止については、修正がなされた。当初の政府案では、「使用者は、この法律又は他の法律の規定によりその使用する労働者の解雇に関する権利が制限されている場合を除き、労働者を解雇することができる。ただし、その解雇が、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」となっていた。これを、与野党の共同提案により、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と修正した。なお、権利の濫用にあたる解雇は無効とする、という規定は、罰

則付きで基準を定める労働基準法の中では、異例の条文となった。

法案成立時に衆参両院で附帯決議が可決され、政府に対して「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」が要請された<sup>(47)</sup>。

### III 現在の論点

平成15年の労働基準法改正の後、前述の附帯決議の要請に従って、翌平成16年4月に、「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」が立ち上げられた。研究会は28回にわたって開催され、平成17年9月15日に報告書が発表された<sup>(48)</sup>。引き続き、9月28日には労働政策審議会に、「今後の労働契約法制の在り方について」の諮問がなされた<sup>(49)</sup>。諮問を受けて、労働政策審議会労働条件分科会において検討が開始された。第一回（平成17年10月4日）分科会では、研究会報告とともに、労使団体の提言も報告された<sup>(50)</sup>。分科会では、労働関係の成立・展開・終了の各段階の検討項目、各段階に共通する検討項目を確認し、項目ごとに分科会としての意見の集約を図り、平成18年夏に中間とりまとめを作成し、その後、法案提出に向けて議論を深

(43) 「労働基準法の一部を改正する法律」（平成15年法律第104号）

(44) 「解雇ルールが焦点 労働基準法改正案 審議入り」『朝日新聞』2003.5.24.

(45) 総合規制改革会議「平成14年度中間とりまとめ」内閣府ホームページ<<http://www8.cao.go.jp/kisei/siryo/020723/1.html>>

(46) 「労働政策審議会建議 今後の労働条件に係る制度の在り方について」厚生労働省ホームページ<<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/12/s1226-8.html>>

(47) 衆議院附帯決議は、第156回国会衆議院厚生労働委員会議録 第21号 平成15年6月4日, p.23.; 参議院附帯決議は、第156回国会参議院厚生労働委員会議録 第24号 平成15年6月26日, p.14.

(48) 「報道発表 平成17年9月15日『今後の労働契約法制の在り方に関する研究会』報告書について」厚生労働省ホームページ<<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/09/s0915-4.html>>

(49) 「報道発表 平成17年9月28日 労働政策審議会に対する今後の労働契約法制の在り方についての検討の諮問について」厚生労働省ホームページ<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/09/h0928-2.html>>

表5 労働契約法の主要な論点 — 研究会報告、使用者側意見、労働者側意見、労働政策審議会報告

	研究会報告	使用者側意見	労働者側意見	労働政策審議会答申
法整備の基本的な方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働契約法は、労使当事者による対等な立場での自主的労働条件決定を促進する公正・透明な民事ルールを定める、労働契約に関する民法の特別法。</li> <li>判例法理の明文化だけでなく、より適切なルールを定立。</li> <li>手続規定、任意規定や推定規定等も活用。</li> <li>労働契約ルール明確化の観点から労働基準法も見直し。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>まず法律ありきで考えるのではなく、労使自治を基本として、本当に必要な事項についてのみ対応を検討すべきである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>判例法理の法制化に加えて、労働者保護の視点が重要。</li> <li>人事管理の個別化、多様化、複雑化、雇用・就業形態の多様化、企業組織再編や人員整理など、職場で起こっている問題に対応できる法律とすべき。要件と効果を定めた民事法とすべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働契約の内容が労使の合意に基づいて自主的に決定され、労働契約が円滑に継続するためのルールの明確化の必要。</li> </ul>
基本的事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>法律の構想に当たっては、労使自治を尊重しつつ労使間の実質的な対等性を確保すること、労働関係における公正さを確保すること、紛争の予防と紛争が発生した場合に対応すること、が基本的な考え方。</li> <li>労使の対等な立場、就業の実態に応じた均等待遇を規定。</li> <li>労働基準法の労働者以外についても、法制の対象とすることを検討。</li> <li>安全配慮義務や労働者の個人情報保護義務の明確化。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>まず法律ありきで考えるのではなく、労使自治を基本として、本当に必要な事項についてのみ対応を検討すべきである。</li> <li>いかなる雇用形態に対しても、人事制度や処遇を行うかは経営の自由であり、均衡考慮を法令で規定することは妥当ではない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働契約は労働者と使用者の「合意」が基礎となるべき。</li> <li>労働契約の締結・変更プロセスにおいて、「合意が適正に形成できる」ような情報を、使用者が提供する義務を課すなど、労使の非対等性を補正する手法を検討すべき。</li> <li>「均衡考慮」ではなく、「均等待遇」又は「差別禁止」と明確に規定すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働契約締結・変更は労使対等の立場での合意に基づき行うべき。</li> <li>労働契約はできる限り書面で確認。</li> <li>労使双方の労働契約遵守義務。双方に権利濫用があってはならないこと。</li> <li>使用者の安全配慮義務。</li> <li>労働条件に冠する労働者間の均衡について引き続き検討。</li> </ul>
労働契約の締結及び変更	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則の作成に当たり、労働基準法に定める過半数代表者からの意見聴取に代えて、労使委員会の労働者委員からの意見聴取によることを可能にすることや、意見聴取の手続に関する指針を定める。</li> <li>就業規則による労働条件の変更が合理的なものであれば労働者を拘束する等の判例法理の明確化。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我が国では就業規則による労働条件の変更が行われるのが実態であり、就業規則の変更によって労働条件を集団的に変更する場合には、過半数組合等との間で合意している場合は、労働基準法の意見聴取や届出を失念した場面も含め、合理性の推定効を認めるべきである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働契約は労働者と使用者の「合意」が基礎であり、就業規則に合理性があればそれを契約内容とする合意があったと推定するルールを中心に法制化するのには反対。使用者が一方的に作成する就業規則を労働契約の変更手段とすることを盛り込むことには反対。</li> <li>「労使委員会」などの労働組合以外の労働者集団が就業規則の変更の合理性判断に活用することには反対。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働契約は、労働者及び使用者の合意により成立し、又は変更されることを明示。</li> <li>合理的な労働条件を定めて労働者に周知させていた就業規則は、労働契約となる。</li> <li>就業規則の変更による労働条件の変更や新規作成について、合理性の判断要素などは判例法理に沿うことを明確化。</li> </ul>
労働者側の意見代表制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>常設の労使委員会制度の法制化。</li> <li>労使委員会が、労働条件について調査・討議・決定への労働者の意思反映を行う。</li> <li>委員の公正な選出方法の検討。</li> <li>委員の不利益取扱いの禁止。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業の実情を考慮し、過半数組合がなくとも、過半数組合がある場合と同様に対応できるようにすべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働基準法の過半数代表者には問題があるので、労働者代表制度とすべき。しかし集団的労働関係にも多大な影響があるので、労働契約法から切り離して議論することや、労働組合との役割分担を明確にするためにも現行の過半数代表者等が担っている役割に限定することが必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働基準法の「過半数代表者」の選出要件について明確化することとし、その民主的手続について引き続き検討。</li> </ul>
重要な労働条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>重要事項の説明の必要性。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>書面説明を効力要件にすべきではないし、違反に対して罰則を課すべきではない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者が承諾したつもりがなくても、使用者に書面で明示・説明されることによる承諾したものととらえられる懸念がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働契約はできる限り書面で確認するようにする。</li> </ul>

<p>採用内定 転勤定 転試用、出向、 転籍など</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用内定取消のルール化、試用期間の上限定、配転・出向等に係る権利濫用法理の明確化、出向についての合意の必要性規定、転籍については書面での説明による同意の必要性。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>紛争解決のためのルールを明確化する際には、実務に与える影響なども考慮し慎重に検討すべきである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ルール化に当たっては、判例法理に加え、労働者保護の視点を取り入れるべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在籍型出向での権利濫用法理規定</li> <li>転籍での労使の合意の必要性</li> <li>懲戒での権利濫用法理規定</li> </ul>
<p>変更 解約 約ゆる 告知</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働契約の変更に際し、労働者が雇用を維持した上でその合理性を争うことを可能とする「雇用継続型契約変更制度」の導入。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別の労働契約により決定されていた労働条件について、使用者が変更の申入れを行う際の権利があることを明記すべきである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労使が合意しなければ労働条件は変更できないようにすべきであり、いわゆる変更解約告知制度には反対。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労使が合意しなければ労働条件は変更できないようにすべきであり、いわゆる変更解約告知制度には反対。</li> </ul>
<p>整理 解雇</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>整理解雇における解雇権濫用の判断に当たり、考慮すべき事項を示す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>四要素は最高裁で確立していないため、法制化すべきではない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>四要件として法制化すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>整理解雇における解雇権濫用の判断に当たり、考慮すべき事項については引き続き検討。</li> </ul>
<p>普通 解雇</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>解雇は、労働者側に原因がある理由によるもの、企業の経営上の必要性又は労働協約の定めによるものとする。</li> <li>解雇に当たり、使用者が講ずべき措置を指針等で示す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>普通解雇の様態は様々であり、そのための手続もケースバイケースでなされるものである。これに対して是正機会の付与等、画一的な手続規制を設けることは、実態を無視して企業に不相当な負担をかけるものである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>普通解雇には「契約関係を継続しがたい正当な理由」を必要とするべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働基準法第18条の2の権利濫用規定（客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合）を、労働契約法に移行。</li> </ul>
<p>金銭的 解雇の 解決</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>解雇の金銭解決制度の導入について検討。ただし、労働者側・使用者側それぞれの申立てについて規定し、安易な解雇を防止する仕組みとする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>紛争解決の選択肢を広げ、解雇紛争の早期の妥当な解決を可能とするために早急の実現すべき。その際、金銭の額は、中小企業の実情を考慮したものとすべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>裁判で解雇が無効とされた場合にも、使用者が金銭で労働契約を解消できる制度には反対。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>解雇の金銭解決制度の導入については引き続き検討。</li> </ul>
<p>退職 強要の</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用者の働きかけによる退職の意思表示は、一定期間撤回可能とする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>民法の一般法理（強迫、錯誤等）で十分である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>退職の意思表示の撤回についてもルール化すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>退職の金銭解決制度の導入については引き続き検討。</li> </ul>
<p>有期労働契約</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>契約期間についての書面による明示がない場合は、期間の定めのない契約とみなす。</li> <li>「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に定める手続を必要とし、雇止めの有効性判断の考慮要素とする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ルールの明確化の名のもとに有期労働契約を規制することによって、かえって企業は厳格な手続のもとで短期の雇止めを余儀なくされ、労使の望まない結果となる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「入口規制」（有期労働契約を利用できる理由の制限）「出口規制」（更新回数や期間の制限）「均等待遇」の3点がそろわない限り、本質的な解決にはならない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>契約期間中はやむを得ない理由がない限り解約できないこととする。</li> <li>使用者は、不必要に短期の契約を反復更新することのないよう、配慮義務。</li> <li>有期労働契約施策は引き続き検討。</li> </ul>
<p>国の役割</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働契約法の履行は個別労働紛争解決制度に依り、行政による監督指導は行わない。</li> <li>相談や情報提供などの援助は必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>仮に制定するとしても労働契約法は労使の権利義務を規律する法律であり、指導は不要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>周知、啓発は必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国は、法の解釈を明らかにしつつ周知を行い、監督指導は行わない。</li> <li>個別労働関係紛争解決制度の活用。</li> </ul>

(出典) 「『今後の労働契約法の在り方に関する研究会』報告書」(平成17年9月15日)、労働政策審議会労働条件分科会第60回資料(平成18年8月31日)「労働契約法制及び労働時間法制に関する労働使の主な意見」、「今後の労働契約法の在り方について」及び「今後の労働時間法制の在り方について」の労働政策審議会からの答申について(平成18年12月27日)より作成

めるとのスケジュールが立てられた。

平成17年4月からは、「今後の労働時間制度に関する研究会」において、労働時間制度の見直しが行われ、平成18年1月に報告書がとりまとめられた<sup>(51)</sup>。これを受けて、翌2月に、労働政策審議会に「今後の労働時間法制の在り方について」の諮問が行われた<sup>(52)</sup>。以降、労働時間法制についても、労働契約法制と並行して労働条件分科会で検討されることとなった。4月には、労働契約法制と労働時間法制双方についての論点整理が行われ<sup>(53)</sup>、その後の議論をふまえて、6月にはとりまとめの素案が厚生労働省から出された<sup>(54)</sup>。この素案の労働時間についても、労働契約についても、労使双方から強い反発があり、検討はいったん中断された<sup>(55)</sup>。

2ヶ月近い中断を経て、労働条件分科会は8月に再開された。ここで改めて労使の意見が整理し直されて議論の再出発とし、12月27日に答申がとりまとめられた<sup>(56)</sup>。研究会及び労働条件分科会の論議の過程では、諸外国の労働契約

法制や<sup>(57)</sup>、労働契約にかかわる判例<sup>(58)</sup>も検討された。研究会報告では、多くの項目にわたって労働契約のルール化が提言されており、この論点に沿って労働条件分科会でも議論が行われた。しかし、大きな論点についての労使の対立は厳しく、答申で確定したのは、判例として確立している点にほぼ限られる。前回の労働基準法改正時に争点となった解雇の金銭解決制度や、整理解雇の手續の明確化、有期雇用の制限などは見送られた。なお、同年12月に入って、民主党からも、労働契約法案と労働時間法制が発表されている<sup>(59)</sup>。

労働契約法制定に係る主要な論点について、「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告の提言、使用者側意見、労働者側意見、労働政策審議会答申の考え方をまとめたものが、表5である。

IIの経緯でみたように、労働者側からは1990年代にすでに、労働契約立法や解雇制限立法の提言が出されている。現在、連合、日本労働弁護団、連合総研など、労働者側から発表されて

---

50 「第42回労働政策審議会労働条件分科会 会議次第及び資料項目」 厚生労働省ホームページ

<<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/10/s1004-9.html>>

51 「報道発表 平成18年1月27日 『今後の労働時間制度に関する研究会』報告書について」厚生労働省ホームページ<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/01/h0127-1.html>>

52 「報道発表 平成18年2月8日 労働政策審議会に対する今後の労働時間法制の在り方についての検討の諮問について」 厚生労働省ホームページ<<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/02/s0208-5.html>>

53 「労働契約法制及び労働時間法制に係る検討の視点」 厚生労働省ホームページ<<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/04/s0411-2a.html>>

54 「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（案）」 厚生労働省ホームページ<<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/06/s0613-5a.html>>

55 「労働法制見直し 労使、素案に反発 厚労省分科会 次回日程も決まらず」『読売新聞』2006.6.28.

56 「『今後の労働契約法制の在り方について』及び『今後の労働時間法制の在り方について』の労働政策審議会からの答申について」 厚生労働省ホームページ<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/12/h1227-4.html>>

57 「第21回今後の労働契約法制の在り方に関する研究会配布資料」より、「諸外国の労働法制の概要」 厚生労働省ホームページ<<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/05/s0519-6c.html>>及び、「第49回労働政策審議会労働条件分科会 会議次第及び資料項目」より、「参考資料4 諸外国の有期労働契約に係る法制度の概要」 厚生労働省ホームページ<<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/01/s0117-4f6.html>>；より詳細な研究として、荒木尚志・山川隆一・労働政策研究・研修機構ほか編『諸外国の労働契約法制』労働政策研究・研修機構、2006.が刊行されている。

いる立法提言には、①労務を提供して対価を受け取る者を広く「労働者」と規定している、②労働契約にあたって差別禁止あるいは均等処遇を義務づけている、③労働契約の締結から終了にいたる各ステージについて網羅的に規定している、などの共通点がある。これに対し、使用者側は、①法による画一的な規制は最小限とし、各企業での労使自治を尊重すべきである、②企業の実情に即した、あるいは多様な労働条件の設定を可能にする法とすべきである、と主張している<sup>(60)</sup>。「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書は、①労働契約の締結については、常設の労使委員会制度の設置や、重要事項の書面での明示を法制化する、②重要な労働条件については、判例を踏まえた規定を設けた上で、解雇の金銭解決制度や整理解雇の手続などを規定する、などの提言を盛り込んでいた。しかし、労働政策審議会での論議においては、労使間で調整困難な論点は今後引き続き検討することとされたため、答申では、重要な労働条件について確定している判例法理の明確化が中心となった。

立法にあたっては、次のような点が議論となるであろう。①対象となる労働者の範囲の設定、②労働者の就業実態に応じた均等ないし均衡の規定（第166回国会に上程予定のパート労働法の規定とも関連）、③労使それぞれの遵守すべき義務

の規定、④労働契約と就業規則との関係及び労働条件決定にかかわる労使機関のあり方、⑤就業規則の変更による労働条件の変更の合理性の判断基準、⑥出向、転籍、懲戒、採用内定、試用期間、配置転換、労働者の損害賠償責任、退職など、主な労働条件についての規定、⑦労働契約の終了について、解雇の金銭解決制度の導入、整理解雇の判断基準の規定、⑧有期労働契約の更新拒否についてのルールの整備、などである。

参考までに、表6として、戦後の労働契約法制の整備に係る年表を付した。

### おわりに

「終身雇用」、「年功序列」という日本の労使関係システムのもとで安定していた日本の雇用は、1980年代の石油ショック後の減量経営、1990年代のバブル崩壊後のリストラを経て、大きく変化した。就業形態の多様化、離職・転職・中途採用の増加による雇用流動化、成果主義などにより、労働条件の個別化が急速に進んでいる。それと共に、雇用の継続や労働条件をめぐる労働紛争も急増している。特に、多発する個別労働紛争に対応するために、まず、紛争解決援助システムの整備が行われた。しかし、こうした紛争を解決するにあたっての判断基準とな

58 「第1回今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」より、「資料5-3 労働契約法制の検討に係る代表的な判例・裁判例」（採用内定、試用期間、就業規則の効力、配置転換、出向、転籍、懲戒、労働契約に伴う権利義務、解雇、変更解約告知、退職勧奨）厚生労働省ホームページ <<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/04/s0423-12c.html>> ; 「第62回労働政策審議会労働条件分科会 会議次第及び資料項目」より、「資料No.1-4 就業規則に関する主な裁判例」厚生労働省ホームページ <<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/09/s0919-6d.html>> ; 「第65回労働政策審議会労働条件分科会 会議次第及び資料項目」より、「資料No.1-5 主な裁判例」（安全配慮義務、出向、転籍、懲戒、整理解雇）厚生労働省ホームページ <<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/10/s1013-4e.html>> ; 「第66回労働政策審議会労働条件分科会 会議次第及び資料項目」より、「資料No.1-6 主な裁判例」（有期労働契約）厚生労働省ホームページ <<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/10/s1024-4.html>>

59 「民主党のめざす労働契約法案と労働時間法制（案）」民主党ホームページ <[http://www.dpj.or.jp/news/files/roudou061206\(2\).pdf](http://www.dpj.or.jp/news/files/roudou061206(2).pdf)>

60 労働者側と使用者側の提言や意見は、労働政策研究・研修機構ホームページ上の「特集 『労働契約法制』」のページで一覧できる。 <<http://www.jil.go.jp/tokusyu/keiyaku.htm>>

表6 労働契約法制関係年表

(法律名のみゴシック表示)

昭和22年4月	<b>労働基準法</b> 制定
昭和34年4月	<b>最低賃金法</b> 制定
昭和44年9月	労働基準法研究会設置
昭和46年7月	「労働基準法研究会報告(安全衛生関係)」
昭和46年12月	「労働基準法研究会報告(労働時間・休日・休暇関係)」
昭和47年6月	<b>労働安全衛生法</b> 制定
昭和50年7月	「労働基準法研究会報告(労働債権の履行確保関係)」
昭和51年5月	<b>貸金支払確保法</b> 制定
	<b>労働基準法</b> 第16次改正…労働契約締結時の書面での賃金の明示、不払いへの罰則強化を規定
昭和53年11月	「労働基準法研究会報告(女子関係)」
昭和54年9月	「労働基準法研究会報告(労働契約・就業規則関係)(賃金関係)」
昭和57年5月	労働基準法研究会再開
昭和59年8月	労働基準法研究会中間報告「パートタイム労働対策の方向について」
昭和59年10月	労働基準法研究会報告「派遣・出向等複雑な労働関係に対する労働基準法等の適用について」
昭和59年12月	パートタイム労働対策要綱
昭和60年6月	<b>男女雇用機会均等法</b> 制定、及び <b>労働基準法</b> 第19次改正
昭和60年7月	労働者派遣法制定
昭和60年12月	労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」「就業規則に関する問題点と対策の方向について」ほか
昭和62年9月	<b>労働基準法</b> 第22次改正…週40時間制の段階的实施をはじめとする労働時間制度等の改革
平成2年1月	労働基準法研究会に労働契約等法制部会設置
平成4年9月	「労働基準法研究会報告(労働時間法制関係)」
平成5年5月	労働基準法研究会報告「今後の労働契約等法制のあり方について」
平成5年6月	<b>パートタイム労働法</b> 制定
平成5年7月	<b>労働基準法</b> 第25次改正…法定労働時間短縮等を伴う労働時間制度の再度の改革
平成7年5月	中央労働基準審議会就業規則等部会中間取りまとめ 日経連「新時代の『日本の経営』」発表…終身雇用や年功序列の見直し提言
平成9年6月	<b>男女雇用機会均等法</b> 改正及び <b>労働基準法</b> 第27次改正
平成9年12月	中央労働基準審議会「労働時間法制及び労働契約等法制の整備について(建議)」
平成10年9月	<b>労働基準法</b> 第28次改正…労働契約締結時における書面による労働条件の明示事項の拡大
平成12年2月	「企業組織変更に係る労働関係法制等研究会報告」
平成12年5月	<b>商法</b> 改正(会社分割制度の導入)、 <b>労働契約承継法</b> 制定
平成12年9月	「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告」
平成13年4月	総合規制改革会議設置
平成13年6月	連合「新たなワークルールの実現をめざして」発表
平成13年7月	<b>個別労働紛争解決促進法</b> 制定…都道府県労働局を中心とした労使紛争解決制度の整備
平成13年12月	「総合規制改革に関する第一次答申」
平成14年7月	総合規制改革会議「中間とりまとめ」で解雇の「金銭賠償方式」の導入提言 「パート労働の課題と対応の方向性(パートタイム労働研究会最終報告)」
平成14年12月	労働政策審議会建議「今後の労働条件に係る制度の在り方について」
平成15年6月	<b>労働基準法</b> 第40次改正…解雇ルールを初めて法制化
平成16年4月	「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」設置
平成16年5月	<b>労働審判法</b> 制定…労働審判員が迅速に労使紛争の解決に当たる労働審判制度の創設
平成17年9月	「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書
平成17年10月	労働政策審議会労働条件分科会において、労働契約法の検討開始
平成18年1月	「今後の労働時間制度に関する研究会」報告書
平成18年2月	労働政策審議会労働条件分科会において、労働時間法についても検討開始
平成18年12月	労働政策審議会「今後の労働契約法制及び労働時間法制について(報告)」

(出典) 筆者作成

るべき、労働契約についてのルールは、長く課題として認識され、部分的に労働法規に取り入れられながらも、体系としての整備は、やっと入り口に立ったところである。

今回の立法論議の基礎資料となった「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書は、雇用の現状と判例の検討に基づき、多くの提言を含んだものであった。しかし、その後の労働政策審議会での検討の過程で、労使の厳し

い対立の結果、審議会の答申の内容は、かなり限定されたものになってきている。また、我が国で初めての大きな労働関係の民事立法でありながら、一般の認識も必ずしも高くない。我が国の雇用のあり方を今後大きく規定してゆく法として、労使双方にとって納得のゆく出発点となる立法論議が期待される。

(やなぎさわ ふさこ 社会労働調査室)