



2005年10月7日 第2006-05号

【発行】J A M

【発行責任者】大山勝也

【編集】社会政策局

TEL 03-3451-2586

E-MAIL : [syakai@jam-union.or.jp](mailto:syakai@jam-union.or.jp)

## 労働契約法に関する審議会議論始まる

9月に公表された厚生労働省「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告を受け、9月29日に労働政策審議会（小出会長参加）、10月4日に労働条件分科会（小山副書記長参加）が開催され、その内容が報告されました。

### 労働者のための労働契約法が必要

雇用・就労形態の多様化など労働契約をめぐる環境の変化を受けて、個別労働紛争が大幅に増加しています。連合は、こうした紛争の予防・解決の基準として、労働契約の成立・展開・終了にかかる労働者と使用者との権利・義務を明確にする労働契約法の制定を求めてきました。

この「研究会報告」は、労働契約法をつくる必要があるとしていますが、内容には大きな問題を含んでいます。

### 労使委員会など重大問題が4項目

とりわけ大きな問題点は、①労働組合とは本質的に異なる労使委員会に、労働条件の決定・変更の協議や就業規則の変更の合理性判断など重要な機能を担わせようとしている。②解雇無効の判決を勝ち取った労働者が職場復帰できなくなる、解雇の金銭解決制度を導入しようとしている。③雇用継続型契約変更制度の創設は、労働者に対して「労働条件の変更か解雇か」を迫ることになる。④<sup>※注</sup>ホワイトカラー・イグゼンプションの導入は、労働時間の原則を骨抜きにし、長時間労働を助長しかねない、の4点です。

### 労働契約法は慎重な審議を

9月29日の労働政策審議会では、労側・使側の委員がそれぞれ発言。労側は、「研究会報告は、労使委員会、解雇の金銭解決など重大な問題がある。時間をかけた慎重な検討が必要。民法、

民訴法、労使双方の弁護士の参加など労働条件分科会の補強を」と強く要請しました。

また、使側は「労使委員会については、①委員構成や決議要件は労使自治に委ねる、②労使委員会未設置の企業が不利にならないようにする、③労働組合不要論にならないようにすることが必要」「慎重な対応も重要だが、一方でスピード感も必要。議論の進め方や体制も含めて、労働条件分科会で議論を」と述べました。

公益委員は、「ぜひ制定の方向に踏み出して欲しい。小さく産んで大きく育てる、という視点も重要」と制定に向けた議論を促しました。

### 4項目は断じて認めない

連合は、10月3日開催の第28回中央執行委員会において「『労働契約法』に関する労働条件分科会への対応（その1）」を確認。左記①～④を盛り込んだ労働契約法は、連合は認めることはできない」との基本的な考え方を確認し、労働条件分科会では、「研究会報告」は審議のベースとしない、4項目を検討項目から外す、などを求めて対応することを確認しています。

10月4日開催の労働条件分科会では、労側は、労使委員会の詳細などについて質問しましたが、「研究会では検討していない」という回答に終始しました。今後の進め方について、使側は「報告書は、今後の労働契約法についての議論の参考資料。どの項目について議論すべきか、この審議会で決めるべき」、労側は「研究会報告はあくまで参考」と述べるにとどまり、時間切れで議論できませんでした。次回の労働条件分科会は、10月21日（金）に開催予定です。

※ホワイトカラー・イグゼンプション  
俸給の額など、一定の条件に該当する事務系労働者を、労働基準法の労働時間規制から適用除外するというアメリカの制度。