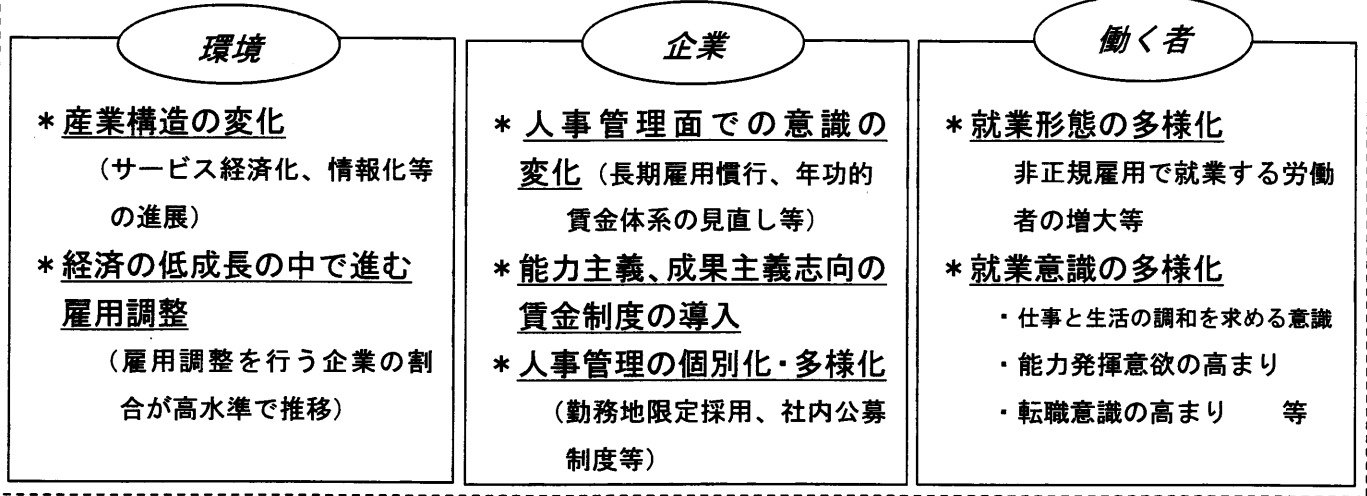


労働契約法制の検討について

～今後の労働契約法制の在り方について、包括的に検討～

現状

労働契約関係を取り巻く状況は大きく変化



このような変化の下で、個々の労働契約の権利義務関係をめぐる紛争が増加傾向

法制面の問題点

- 実定法と判例法理に関して、
 - ・ 実定法上は、部分的にのみルールが規定されてきたに過ぎない
 - ・ 判例法理によるルールを含めても、網羅的に整備されていない
 - ・ 判例法理は、労使当事者にとって、内容の理解や具体的な事案へのあてはめによる予測が困難
- 労働条件の決定・変更の際して、労働者の意思が反映される仕組みが不十分ではないか
(団体交渉等による集団的な労働条件決定システムの機能が相対的に低下)
- 現行のルール自体が、労働契約関係の実情に照らせば再検討を要する場合も発生

労働契約関係を取り巻く状況の変化に十分に対応できていない

(参考)

- 労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議(抄)
(平成15年6月 衆・参 厚生労働委員会)
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。

対応方針

労働契約に関する包括的なルールの整備・整理を行い、その明確化を図ることが必要

時代の変化に対応した労働契約のルールについて、法的論点を包括的に検討
《「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」を開催》

〈検討の視点〉

- * 労使当事者が自主的な決定を円滑に行うための環境の整備
- * 労使当事者間の権利義務関係の明確化

- * 労働者が納得・安心して働ける環境づくり
- * 今後の良好な労使関係の形成
- * 我が国経済社会の活力の維持・向上

検討事項

総論的論点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働契約法制の対象とする者の範囲 ・ 労働契約法制の機能 <ul style="list-style-type: none"> ・ 規定の性格(どのような履行確保・紛争解決の方法を活用するか)の検討を含む) ・ 現行法との関係の整理 ・ 労働条件設定システムの在り方 		
	各論的論点	労働契約の成立 ・ 採用内定 ・ 試用期間 等	労働契約の展開 ・ 就業規則による労働条件変更 ・ 配置転換、出向、転籍 ・ 昇進、昇格、降格 ・ 服務規律、懲戒 ・ 労働契約に伴う権利義務関係 等