

# 雇用システムの変化と労働法の再編

雇用システムの変化に対応して労働法はその大きな再編過程にある。すなわち、労働力構造の変化、労働者の多様化・個別化、非正規雇用の増加といった労働法の対象とする労働者自身の像が大きく変化している。また、労働契約の他方当事者である使用者についても、産業構造の変化、コーポレート・ガバナンスの変化をとまなう会社法制の展開、グローバル競争の中での企業の競争条件の変化等が大きな影響を及ぼしている。集团的労使関係では、労働組合組織率の低下傾向に歯止めがかからないという量的課題に加えて、増加する非正規従業員の利害を適正に反映できているのかという質的な課題も提起され、新たな従業員代表制度の可否についても議論がある。これらの雇用を取り巻く環境変化も影響して、個別労働紛争の増加も著しく、2006年からは労働審判という新たな紛争解決制度が動き始めた。

このような雇用システムの変化を反映して、労働法制の大規模な再編が進行中である。2006年には間接差別概念を導入した均等法改正が実現し、2007年は労働契約法という新立法、労働基準法

の労働時間制度の改正、パート労働法改正、最低賃金法改正等、いずれも社会の大きな関心を呼んだ労働立法・改正が日程に上った（パート労働法改正は2007年6月に、労働契約法、最賃法改正は2007年11月に成立した）。

2007年6月23日に開催された本研究会議では、これらの労働法の再編の意義について検討を行うとともに、特に、公労使三者構成の審議会の意義や機能の評価、政府によるアジェンダ設定の是非等、労働立法プロセスを中心に現状の分析と今後の労働法政策のあり方について学際的な議論を行った。

（なお、本特別号は2007年労働政策研究会議準備委員会の責任編集によるもので、掲載論文は後に報告者による加筆修正を経たものである。）

2007年労働政策研究会議準備委員長 荒木尚志  
（東京大学大学院法学政治学研究科教授）