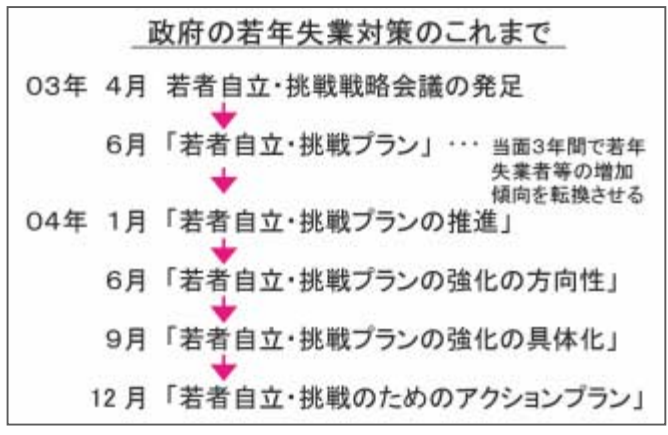


若年自立

各省庁が今年度の重点施策を確認



定職に就かずアルバイトなどで生計を立てている「フリーター」は全国で二二七万人にのぼり、働かないだけでなく、学校にも職業訓練にも行かない「ニート」は五二万人いるとみられている。こうした状況は将来的に経済基盤を揺るがし、社会不安につながる懸念が強まるなか、政府は四月一九日、内閣官房長官、経済財政政策担当相をはじめ厚生労働、経済産業、文部科学、農林水産、総務の五閣僚を集め、八回めとなる若者自立・挑戦戦略会議を開

厚労省◇若者自立塾
ジョブパスポート

厚労省は今年、フリーター二〇万人を常用雇用化するという目標を初めて掲げた。ここ数年、フリーターは年間一〇万人のペースで増え続けていることから、二〇万人の正社員化という数値目標は、純減をめざす意気込みのあらわれだ。目標の達成に向け、同省は既存の施策をフル活用する。就職情報の紹介からキャリア相談まで、就職に必要なサービスをワンストップで提供する「ジョブカフェ」(全国のべ八三カ所)で、約三・五万人の就職を支援。三カ月間の試し雇用で約八割が常用雇用に移行している「トライアル雇用」を約四万人に提供するほか、週に二日は企業実習、三日は通学のパターンで職業人を育成する「デュアルシステム」

いた。同会議は〇三年四月に発足し、当面三年間で若年失業者の増加傾向を転換させるという目標を立てた。目標期限の折り返し点にあたる今年、フリーター・ニートなどの若年雇用対策の実施に、前年を約一五〇億円上回る約六七九億円を計上している。会議では「若者自立塾」や「パウチャー制度」「日本版ギャップイヤーの検討」——など、強化拡充した支援策のラインナップを確認した。

「若者自立塾」は、米国の「ジョブコア」制度などを参考に、規則正しい共同生活のなかで、職業意識や就職に役立つ専門技術などを身につけてもらおうというもの。同省は民間事業者などへの助成事業とし、「七月にも全国二〇カ所でスタートさせる」(キャリア形成支援室)予定だ。具体的な内容は公募によるが、平均的には一塾あたり二〇人、一サイクル三カ月間の合宿のなかで、前半は朝礼や体操、ランニングなど基本的な生活習慣を身につけ、後半は農林作業や職業訓練などのカリキュラムをこなしつつ、資格取得をめざしてもらおうイメージ。塾には一サイクル一人当たり三〇〇四〇万円の奨励金が支払われ、

(就職率約七割)を、約一・九万人に採用する。また、社会人としてのマナーや心構えなどを養う就職基礎能力促成講座を設け、フリーター約六〇〇〇人の就職可能性を高める。ハローワークには新たにフリーター専用の窓口を設置し、約一〇万人の相談に専任職員がマンツーマンで応え、職業紹介から就職後の職場定着までフォローする。さらに同省は、いわゆるニート向けに合宿方式で勤労観を養ってもらおう「若者自立塾」を創設する。また、社会貢献活動や企業実習を記録・公認し、企業の採用判断に活用してもらおう「ジョブパスポート」も導入する。「若者自立塾」は、米国の「ジョブコア」制度などを参考に、規則正しい共同生活のなかで、職業意識や就職に役立つ専門技術などを身につけてもらおうというもの。同省は民間事業者などへの助成事業とし、「七月にも全国二〇カ所でスタートさせる」(キャリア形成支援室)予定だ。具体的な内容は公募によるが、平均的には一塾あたり二〇人、一サイクル三カ月間の合宿のなかで、前半は朝礼や体操、ランニングなど基本的な生活習慣を身につけ、後半は農林作業や職業訓練などのカリキュラムをこなしつつ、資格取得をめざしてもらおうイメージ。塾には一サイクル一人当たり三〇〇四〇万円の奨励金が支払われ、

参加する若者にはホテル・ミールの実費負担だけが求められる。

経産省◇日本版ギャップイヤーの検討

一方、経産省は今年二月末までに約八・八万人の若者が登録し、約二万人の就職に結びついている「ジョブカフェ・モデル事業」を拡大する。ジョブカフェは、若者への就職情報の提供や相談などを一カ所で受け付けるもので、モデル事業は現在、主要一五地域で展開している。今年度は、新たに宮城、新潟、茨城、福井、大分を追加。例えば宮城では、地元IT企業と連携した雇用型インターンシップにより、一六五〇人の雇用創出をめざす。茨城では、機械、石油化学など地元企業の優先採用と結びつけ、人材育成と就職が直結する仕組みをつくる。

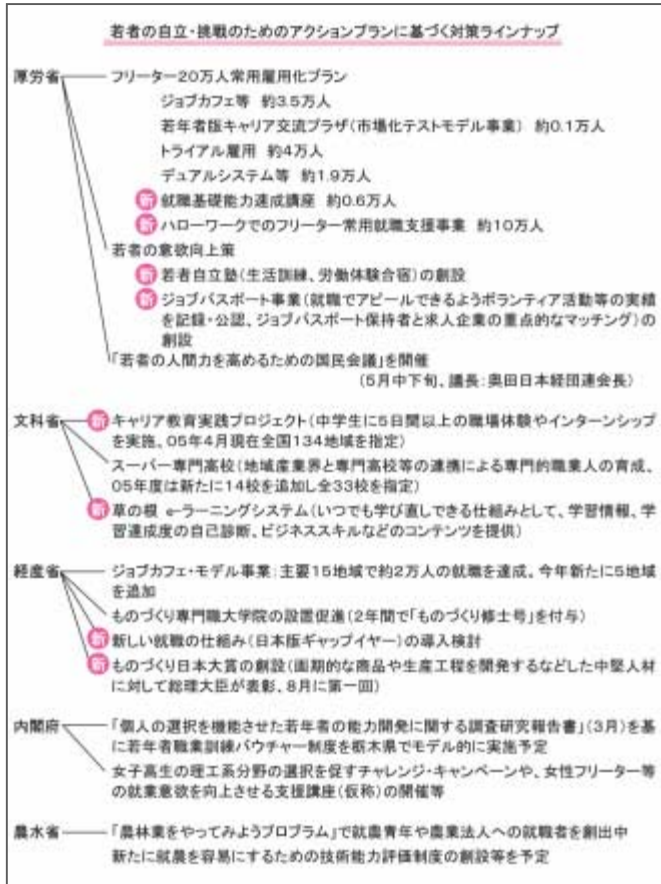
また同省は今年、新たに「ものづくり日本大賞」を創設するほか、「日本版ギャップイヤー」の導入も検討する。「ものづくり日本大賞」は、画期的な商品・部品の開発や、製造・生産プロセスの効率化に貢献した若手グループ・個人などを総理大臣が表彰するもので、八月に第一回の受賞者を発表する。「日本版ギャップイヤー」は、内定後、就職を一〜二年猶予できる制度。五月中にも研究会を設け、年内をメドに具体的な内容を検討する。明確なキャリアビジョンを持たないまま就職を決め、思い描いた仕事・企業像と働いてみた時のギャップから、学卒就職後わずか

参加する若者にはホテル・ミールの実費負担だけが求められる。

経産省◇日本版ギャップイヤーの検討

一方、経産省は今年二月末までに約八・八万人の若者が登録し、約二万人の就職に結びついている「ジョブカフェ・モデル事業」を拡大する。ジョブカフェは、若者への就職情報の提供や相談などを一カ所で受け付けるもので、モデル事業は現在、主要一五地域で展開している。今年度は、新たに宮城、新潟、茨城、福井、大分を追加。例えば宮城では、地元IT企業と連携した雇用型インターンシップにより、一六五〇人の雇用創出をめざす。茨城では、機械、石油化学など地元企業の優先採用と結びつけ、人材育成と就職が直結する仕組みをつくる。

また同省は今年、新たに「ものづくり日本大賞」を創設するほか、「日本版ギャップイヤー」の導入も検討する。「ものづくり日本大賞」は、画期的な商品・部品の開発や、製造・生産プロセスの効率化に貢献した若手グループ・個人などを総理大臣が表彰するもので、八月に第一回の受賞者を発表する。「日本版ギャップイヤー」は、内定後、就職を一〜二年猶予できる制度。五月中にも研究会を設け、年内をメドに具体的な内容を検討する。明確なキャリアビジョンを持たないまま就職を決め、思い描いた仕事・企業像と働いてみた時のギャップから、学卒就職後わずか



文科省◇草の根eラーニング 内閣府◇バウチャー制度 農水省◇就農若年を創出中

文科省は今年、地場産業の担い手となる若者を育成するため「スーパー専門学校」を拡充するほか、早い時期から勤労観が養われるよう、新たに「キャリア教育実践プロジェクト」を展開する。「スーパー専門学校」は、同省が定める教育課程を大幅に弾力化し、

三年で離職してしまふ若者は、中卒で七割、高卒で五割、大卒で三割にのぼる。日本版ギャップイヤーの検討は、こうしたいわゆる「七・五・三問題」への対処策。「ソニーは今年から、ワークサプリケーションズは二〇〇〇年から取り組んでおり、離職率低下の効果を上げている」(産業人材政策室)。

地域の産業界と工業高校などが連携して職業人の卵を育成する取り組みで、今年で三年めになる。企業からは熟練技術者が派遣され、和歌山県立南部高校のスーパー南高梅の開発や石川県立工業高校での陶芸用トンネル窯の開発、沖縄県立南部農林高校でのパッションフルーツの商品開発――など先端技術の養成に成功しているケースが少なくない。

一方、「キャリア教育実践プロジェクト」は、各都道府県・指定都市のすべての中学校で、五日間以上の職場体験やインターンシップを行うもの。兵庫県が九八年度から、全公立中の二年生に商店などで約一週間、仕事の厳しさや楽しさを学ばせている「トライヤ・ウィーク」を全国展開する。兵庫モデルでは参加生徒の約九割が働くこ

とに対する関心を高め、不登校者の約四割の登校率がアップした効果に着目した。

また、同省は厚労省、経産省と連携し、「草の根eラーニング」と名づけたネット上での人材育成支援にも乗り出す。モデルは、英国で定着しているネット教育事業「ラーニング・ダイレクト」。

専門学校などの講義から職場で役立つビジネススキル・コミュニケーションノウハウまで、盛りだくさんな内容を番組にして提供するほか、学習達成度の自己診断機能やキャリア形成のための相談機能もつける。当面はジョブカフェやヤングハローワークを拠点に、全国五カ所でモデル事業をスタートする。就職に失敗したりして意欲を失っている若者に、いつでもどこでも気軽に学び直しができるというシステムを提供するのが狙いだ。

一方、内閣府は今年度、栃木県で「若年者職業訓練バウチャーモデル事業」に着手する。日本版バウチャー制度は、三月にまとめた「個人の選択を機能させた若年者の能力開発に関する調査研究報告書」を具体化し、就業していない若者に民間専門学校や公立職業訓練所で使える職業訓練のバウチャー(利用券)を配るもの。モデル事業では、キャリア・カウンセリングで職業訓練の必要を認めたフリーターなど一〇〇五〇〇〇円上限)のバウチャーを交付する。内閣府は、同事業と併行し、全国展開に向けた調査を実施することにしている。

一方、農水省は引き続き、厚労省と連携した「農林業をやってみようプロ

グラム」を通じて、若年層の就農や農業法人への就職を促す。両省は一昨年から、全国のハローワークで農地や農業の求人情報を提供したり、農業大学校に職業訓練コースを新設するなどして農業分野での若年雇用を促進しており、着実に実績を重ねている。道府県農業大学の就農準備コースからの就職率は一〇%、就農準備学校(民間教育機関で実施)では六五%にのぼり、「緑の雇用」研修では修了者の九割に相当する約二〇〇〇人が本格就業に移行した。同省では今年度、インターネットなどを活用した情報提供を強化するほか、若者を雇用する農業法人に対する資金の貸付けを拡大。若者の農業法人への就職を容易にするための、技術能力評価制度も創設する。

政府が「若者自立・挑戦プラン」を策定して二年たつが、一五・二四歳の完全失業率は、全体の失業率のほぼ二倍で高止まりしている。そうしたなか、政府は五月中下旬にも、奥田碩・日本経団連会長を議長に経済、労働、教育界などのトップ約二〇人を集めた、「若者の人間力を高めるための国民会議」の発足を決めた。フリーターなどが増える一因には、新規採用の抑制など企業側の問題もあるなかで、会議では若者の人間力強化に向けた基本指針となる国民宣言を検討。各界から出された意見は、来年度以降の政策にも反映させる考えだ。フリーター・ニート問題は、世論を巻き込みつつ社会全体の課題としての検討が始まろうとしている。

(調査部 波邊木綿子)

能力開発

計画的実施で利益も増加 厚労省の能力開発基本調査

み合わせにより職業人を育成する同システムは、まだ認知が進んでいない実態が浮き彫りになった。

技能継承問題 への危機感は2割

厚生労働省が四月二十八日発表した「平成一六年度能力開発基本調査」によると、団塊の世代の定年退職が引き起す、いわゆる「二〇〇七年問題」に対して危機意識を持つ企業は二割にとどまることがわかった。また、組織をあげて計画的に能力開発に取り組む企業では、経常利益が増加している割合が高いことも明らかにされた。

信業で低かった。

教育訓練実施率は減少傾向が続く

正規従業員にOff・JT（職場外訓練）または計画的なOJT（職場内訓練）を実施した割合は六三・一％で、昨年度の五九・五％よりは増加。しかし、二年前（六八・三％）、三年前（七〇・四％）、一〇年前（八六・四％）と、長期的にみると減少が続いている。能力開発や人材育成における問題点について、「指導する人材が不足」（四七・四％）、「人材育成を行う時間がない」（四六・六％）など、人材や時間的制約をあげる企業が多かった。

計画作成、推進者選任6割実施せず

職業能力開発促進法では、従業員の職業能力開発が段階的かつ体系的に行われるよう、事業主に対し「職業能力開発計画」の作成と、相談・指導を行う「職業能力開発推進者」の選任を努力義務としている（第一条、第二二条）が、調査の結果、いずれも六割の企業が実施していなかった。一方、計画を作成し、推進者を選任している企業の方が、五年前に比べて経常利益が増加しているとする割合が高かった。

業種別では、電気・ガス・水道・熱供給業、金融・保険業・不動産業、建設業の三分野で実施率が高く、運輸・通

「従業員個人の責任」が増加

従業員の能力開発の責任は誰にあるのか。厚労省が平成一三年に告示した「職業能力開発基本計画」では、事業主主導による能力開発を基本に据えつつ、技術革新の進展などによる経営環境の変化のなか、「事業主主導の人材育成に対する投資を期待するだけでは、十分な職業能力開発の機会確保は困難」とし、キャリア形成に関しては個々の労働者の自発的な開発・向上が必要と明記されている。

能力開発の責任の主体について、六割強の企業が、「これまで」は「企業責任」だったと回答し、「従業員個人

の責任」と答えたのは三割弱。しかし、「今後」について尋ねると、「従業員個人の責任」とする企業は三三・五％で、三年前の調査より五・九ポイント増え、逆に「企業責任」と回答した企業は六二・一％で、七・三ポイント減った。

企業が提供する自己啓発支援の形にも変化があらわれている。支援策として最も多くの企業が講じているのは、「受講料等の金銭的援助」（五九・六％）、「社外の研修コース等に関する情報提供」（四七・〇％）の二つで、三年前とほぼ変わらなかつたものの、「就業時間の配慮」や「教育訓練休暇の付与」が減少した。自己啓発は、金銭的援助や情報提供などがあってもそのための時間が融通できなくては実現しにくい。従業員調査でも、能力開発の問題点として四割が「忙しくて自己啓発の余裕がない」と答えている。厳しい経営環境が自己啓発促進を阻んでいる現実がうかがえる結果となった。

このほか、厚労省が昨年度に引き続き若年能力開発の目玉としているデュアルシステムの認知・導入状況を調査したところ、「知らないが、興味がある」、「知らないし、興味もない」が合わせて七割を超えた。知っていて導入に前向きな回答は三・三％。企業での実習訓練と教育訓練機関での座学の組

今回は初めて時事的なテーマとして、二年後に迫る団塊の世代の定年に伴う技能継承の問題（二〇〇七年問題）に対する企業の危機意識を聞いた。その結果、危機意識を「持っている」企業は二二・四％にとどまり、「持っていない」、「分らない」とする企業が七割を超えた。業種別では、製造業で比較的意识が高く、なかでも化学工業、一般機械器具製造業、金属製品製造業で高くなっている。従業員規模別では、三〇人以上の企業でより危機意識が高かった。

危機意識を持つ要因について、「意欲のある若年・中堅層の確保が難しい」が六三・二％で最も多く、「技能・ノウハウ等の伝承に時間がかかり、円滑に進まない」（五一・一％）、「教える方と教わる方の年代／レベルの差が開きすぎていて、コミュニケーションが厳しい」（三五・九％）が続いている。

「二〇〇七年問題」への取り組みとしては、「必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用予定」（四〇・七％）がトップ。中途または新規若年者の採用を増やすとしたのはそれぞれ二割だった。

（調査部 高畑いづみ）

政策・制度

連合が06～07年度の要求と提言(素案)まとめる

国の政策や制度について、連合(笹森清会長)が、今後二年にわたって政府に実現や見直しを働きかける「二〇〇六～〇七年度政策・制度 要求と提言」の素案がこのほどまとまった。雇用・労働政策では、雇用の場における

一〇〇万人以上の雇用創出

雇用・労働政策ではまず、雇用を拡大し、失業率の三%台前半への引き下げをめざすための政策を要求。具体的には、引き続き政府と地方自治体が一体となって公的・社会的セクターでの雇用を拡充するとともに、民間企業、NPO(非営利団体)、協同組合を支援して一〇〇万人以上の雇用創出をめざすよう要望する。地域の実態に即した雇用・労働政策の支援・強化では、地方自治体が「産・官・学・金(金融機関)・労」のネットワークを整備して、技術を有する中小企業の受注・発注についての支援体制を確立するよう提言している。

多様な雇用就業形態で働く場合の、労働条件を巡る正社員との均等待遇原則の確立では、パートタイム労働者の均等待遇原則を確立するよう引き続き求め、「合理的理由」がある場合を除き、処遇についての差別的取り扱いを法律で禁止する「パート・有期契約労働法」(連合による呼称)を新たに制定することを要求。派遣労働者に関しても、賃金などの基

本的労働条件について、法律によって派遣先の同一職種に従事する通常の労働者との均等待遇原則を規定するよう要請している。

均等法を平等法に改称

要求と提言はまた、雇用の場における性差別の禁止として、男女雇用機会均等法の改正を促している。具体的にはまず、法律の名称を「男女雇用平等法」に変更したうえで、差別禁止の対象を「男女労働者」とし、法律の目的に「男女労働者の仕事と生活の調和を図る」を追加するよう提言している。また新法には、間接差別の禁止の規定を盛り込むよう要求していく。間接差別とは、一見、男女間で異なる取り扱いをしていると言えないが、女性が不利となる制度や運用のこと。その場合の成立要件としては、「適用する規定、基準または慣行が他の性の労働者と比較して、一方の性の労働者に不利を与え、かつ、不利益が相当程度大きいとき」「かつ、これらの規定などの適用について、事業主が正当であることを立証できない場合」などをあげる。さらに、なが間接差別にあたるかを「指針」で示すべきだとしている。

議会雇用均等分科会で間接差別に関する規定なども含めて審議が行われており、二〇〇六年にも法改正が行われるとみられている。

外国人の資格外就労の摘発

若年者対策では、社会全体の問題として積極的に取り組むよう要望し、トライアル雇用に助成金を支給する「若年者安定雇用促進奨励金」を活用した「若年者トリアル雇用事業」の促進などを強く求めている。外国人労働者に関しては、引き続き、受け入れは専門的な知識・技能・技術を必要とする職種に限定するとの前提の下で、現に働いている労働者についてはその労働条件を適正なものにするるとともに、資格外就労に関与するブローカーや雇用主などの摘発を強化すべきだと主張している。

長時間労働の是正では、不払い残業(サービスクラス撲滅のために、労働基準監督官を増員して、臨検監督(立ち入り検査)の実施率を高めるよう要望。制度面では、時間外労働の「限度基準」に関して、「一日」の限度時間の設定も検討するよう求めるとともに、「特別の事情」がある場合に限度時間を延長することができる「特別条項付き協定の設定を検討するよう求めている。

連合、雇用・労働政策における具体的な要求・提言(一部)

- 1. 均等待遇原則の確立**
 - ・パート有期契約労働法の確立
 - ・派遣先における同一職種社員との均等待遇原則の法制化
- 2. 雇用での性差別の禁止**
 - ・均等法を「男女雇用平等法」に改正
 - ・具体的に間接差別の禁止などを規定
- 3. 若年者雇用対策**
 - ・若年者トリアル雇用事業の促進
- 4. 外国人雇用の改善**
 - ・資格外就労の摘発強化
- 5. 長時間労働の是正**
 - ・時間外の限度基準で1日の限度時間設定を検討
 - ・特別条項付き協定を適用する場合の上限時間設定の検討

多様な雇用就業形態で働く場合の、労働条件を巡る正社員との均等待遇原則の確立では、パートタイム労働者の均等待遇原則を確立するよう引き続き求め、「合理的理由」がある場合を除き、処遇についての差別的取り扱いを法律で禁止する「パート・有期契約労働法」(連合による呼称)を新たに制定することを要求。派遣労働者に関しても、賃金などの基

本的労働条件について、法律によって派遣先の同一職種に従事する通常の労働者との均等待遇原則を規定するよう要請している。

長時間労働の是正では、不払い残業(サービスクラス撲滅のために、労働基準監督官を増員して、臨検監督(立ち入り検査)の実施率を高めるよう要望。制度面では、時間外労働の「限度基準」に関して、「一日」の限度時間の設定も検討するよう求めるとともに、「特別の事情」がある場合に限度時間を延長することができる「特別条項付き協定の設定を検討するよう求めている。

(調査部 荒川創太)

労働契約法制

厚生労働省の研究会が中間まとめ

「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」（座長 菅野和夫・明治大学法学大学院教授）は四月一三日、労働使当事者が実質的に対等な立場で自主的に労働条件を決定することを促進し、紛争の未然防止を図るために、労働基準法とは別の民事上のルールを定めた新たな法律として「労働契約法」の制定が必要であるとする中間報告を発表した。同報告は、労働契約法において、常設的な労使委員会制度の整備や、個別事案における予測可能性を向上させるために手続規制や任意規定、また推定規定の活用を主張。労働契約の変更に関して、雇用を維持したうえで、その合理性を争うことができる「雇用継続型契約変更制度」の検討なども打ち出している。労働契約法が民事上のルールを定めた法律であることから、履行確保のための罰則は設けず、監督指導は行なわないとの性格も示した。

取りまとめの方針。これを踏まえ、労働政策審議会労働条件分科会で労使を交えて議論を行ない、意見がまとまれば、必要な法整備に着手する見込みだ。

常設の労使委員会制度の法制化

中間報告は、労働組合の組織率が低下し、集団的労働条件決定システムの機能が相対的に低下している中で、労働者の交渉力をより高めるための方策の必要性を指摘した。労働条件の設定に係る運用状況を常時、調査討議することができ、労働条件の決定に際し労働者の利益を公正に代表できる常設的な労使委員会制度の設置を提案。この労使委員会が使用者が労働条件の決定・変更について協議を行うことを、労働契約法制で促進する方向で検討することが適当との判断を示した。

例えば、就業規則の変更の際に、労働者の意見を適正に集約した上で労使委員会の委員の五分の四以上の多数により変更を認める決議がある場合に変更の合理性を推定することや、労使委員会における事前協議や苦情処理などの対応を、配置転換、出向、解雇などの権利濫用の判断基準の一つとすることが考えられるとしている。

就業規則の変更法理を明文化

わが国では、秋北バス事件最高裁大

法廷判決（昭和四三年一月二五日）

以降の判例の蓄積により、就業規則による労働条件の変更が合理的なものであると認め、それに同意しないことを理由として、労働者がその適用を拒否することができないとの就業規則の不利益変更法理が確立している。これを踏まえ、中間報告は、この判例法理を法律で明確化することを提示。「就業規則の内容が合理性を欠く場合を除き、労働者及び使用者は、労働条件は就業規則の定めるところによるとの意思を有していたものと推定する」という趣旨の規定を設けることが適当としている。なお、この推定は反証をあげて覆すことができるとしている。

就業規則の効力発生要件については、その適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続きが必要とする判例法理を法律で明らかにすることも適当とした。また、労基法で定められている過半数組合等からの意見聴取や行政官庁への届出についても、就業規則の拘束力が発生するための要件とする考えも示している。

雇用継続型契約変更制度を創設

近年、労働契約の個別化に伴い、個別契約によって労働者の職務内容や勤務地が特定されるケースが増えている。このようなケースでは、特定された労働

条件の変更が必要な場合、就業規則の変更法理では対応できない面があり、使用者は対象の労働者に労働契約の一部を変更することを提案し、労働者がこれに同意しない場合には解雇することがある（いわゆる「変更解約告知」）。このようなケースに対応するため、中間報告は、労働契約の変更に関して、労働者が雇用を維持した上で労働契約の変更の合理性を争うことを可能とする制度（雇用継続型契約変更制度）を設けることを検討することが適当とした。

出向中は出向直前の賃金を保障

中間報告は、出向を命ずるには労働契約、就業規則または労働協約の根拠が必要であることを明らかにすべきとしている。また、当事者間に特別の合意がない限り、出向中の賃金は出向直前の賃金水準をもって出向元・出向先が連帯して出向労働者に支払う義務があるという任意規定を定めることも検討課題に盛り込んだ。

転籍については、労働者の実質的な同意を確保する観点から、使用者は、労働者を転籍させようとする場合、転籍先の名称、所在地、業務内容、財務内容などの情報や、賃金、労働時間などの労働条件について書面で交付し、労働者に説明をした上で労働者の同意が必要だとしている。書面交付による説明がなかった場合や転籍後に説明内容と現実とが異なることが明らかとなった場合には、転籍を適法的に無効と

「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」 中間取りまとめ（ポイント）

労働契約法の必要性

背景

- 労働条件決定の個別化
- 経営環境の急激な変化
- 個別労働関係紛争の増加
- 集团的労働条件決定システムの機能の低下
- 労働者の自律的な働き方に対応するために労働時間法制の見直しを検討する必要

- 労使当事者が実質的に対等な立場で自主的に労働条件を決定することを促進し、紛争の未然防止等を図るため、労働契約に関する公正・透明なルールを定める新たな法律（労働契約法）が必要
- 仮に労働時間法制の見直しを行う場合には、労使が労働契約の内容を実質的に対等な立場で自主的に決定できるようにするための労働契約法が不可欠

労働契約法の性格

- 労働基準法とは別の民事上のルールを定めた新たな法律
- 履行確保のための罰則は設けず、監督指導は行わない
- 労働基準法についても、労働契約に関するルールの明確化の観点から見直しを行う

具体的な検討の方向性

労働契約法の制定

- 労働条件の設定の運用状況を常時調査・討議し、労働条件の決定に多様な労働者の意思を適正に反映させることができる常設的な労使委員会制度を整備
- 手続規制、任意規定や推定規定なども活用
- 労働契約の成立・変動・終了に関する要件と効果を規定
 - 採用内定、試用期間、配置転換・出向・転籍、懲戒、解雇、退職等のルールの明確化
 - 安全配慮義務、労働者の個人情報保護義務等の整備
 - 「雇用継続型契約変更制度」の導入の検討
 - 解雇の金銭解決制度の導入の検討 等
- 有期労働契約の雇止めについてのルールの整備など有期契約労働者にも対応

労働基準法の見直し

- 契約期間の上限規制の趣旨が労働者の退職制限の防止に限られることの明確化
- 採用内定期間中の解雇予告制度の適用除外
- 複数の事業場で働く場合の労働時間の通算規定の見直し
- 労働条件明示や就業規則の記載事項・作成手続の見直し
- 第18条の2など民事的効力のみを有する規定を労働契約法に移行

する方向で検討することが適当として
いる。

解雇の金銭解決制度の導入検討

解雇については、二〇〇三年の労基法改正で新設された第一八条の二により、解雇権濫用法理が法制化されている。中間報告では、解雇は、労働者側に原因がある理由、企業の経営上の必要性、またはユニオン・ショップ協定などの労働協約の定めによるものでなければならぬことを明らかにすべきとしている。また、解雇に当たり、使

用者が講ずべき措置を指針などで示すこともあげた。なお、労基法第一八条の二の規定については、労働契約法制の体系に移す方向で検討すべきとしている。

また、中間報告は、整理解雇について、解雇権濫用の有無を判断するに当たり、予測可能性の向上を図るため、考慮事項を明らかにする必要があるとしている。具体的には、人員削減の必要性、解雇回避措置、解雇対象者の選定方法、解雇に至る手続きなど、考慮

いて議論を深める必要があるとした。なお、整理解雇に当たり使用者が講ずべき措置を指針などで示すことも考えられるとしている。

さらに、中間報告は、解雇紛争の救済手段の選択肢を広げる観点から、解雇の金銭解決の導入を検討課題にあげた。仮に解雇の金銭解決制度が導入された場合、裁判手続上は、解雇の有効・無効の判断の後に、金銭解決の申立てという二段階となるが、中間報告では、迅速な解決という観点から、紛争の「一回的解決」に向け、解雇の有効・無効

の判断と金銭解決の判断とを同一の裁判所で行う解決の手法について検討を深めるべきだとしている。

解雇金の額の基準については、個別企業において、労使間で集团的に解雇金の額の基準の合意があらかじめなされた場合に限り申立てができることとし、その基準によって解決金の額を決定する方向で検討することが適当としている。また、解決金の額が不当に低いものとなることを避けるため、使用者から申し立てる金銭解決の場合に、その最低基準を設けることも考えられるとした。

有期労働契約の雇止めをルール化

有期労働契約に関して、中間報告は、使用者が契約期間を书面で明示しなかった場合の労働契約の法的性質について、これを期間の定めのない契約であるとみなす方向で検討することが適当とした。また、二〇〇三年の改正労基法に基づき制定された「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（厚生労働省告示）に定める手続きを履行したことを雇止めの有効性の判断に当たっての考慮要素とすることについても検討する必要があるとしている。

その他、企業が労働者の適性や業務遂行を見極めてから本採用するなど、有期労働契約を試用の目的で使う場合（試行雇用契約）については、契約期間満了後に引き続き期間の定めのない契約を締結する可能性がある旨を明示させ、試用目的の有期労働契約の法律上の位置付けを明確にすべきとしている。

（調査部 奥田栄二）