

『労働契約法制と労働時間法制の動向と 企業実務に与える影響』



多様化する働き方に合わせ、労働契約法と労働基準法の改正による労働時間法制の議論がなされている。企業活力の源泉である多様な人材が能力を發揮できる制度になるのかどうか。両制度の検討状況の動向や、制定後の企業実務に与える影響等について、日本経団連の労働法企画部会アドバイザーでもある中山慈夫弁護士より解説をいただいた。(以下ポイントのみを抜粋)

まず労働契約法について、研究会報告案の時点では、採用や内定、試用期間、配転、解雇の金銭解決、労使委員会の設置等々が盛り込まれていたが、労組側の反対によりかなりの部分が抜け落ちた。結果的には、現在の法律を解釈している判例法理を前提にした裁判上のルールを条文化した内

容となっている。新しい法律を作るという意味では新味のない法律だが、おおむね法案要綱のとおり施行されるだろう。労働契約の内容は就業規則の労働条件によるものとなるので、就業規則の取扱いがポイントとなる。契約内容変更の際は、労働者の合意なく原則就業規則の不利益変更はできないが、合理性がある場合はその限りではない。

労働時間法制については、当初は時間外労働割増率、年次有給休暇、自己管理型労働制(ホワイトカラーエグゼンプション)、企画業務型裁量労働の4案が上がっていたが、立法化される動きとなっているのは時間外労働割増率と年次有給休暇についてのみ。自己管理型労働制については、賃金の決め方の規制を緩和して成果に基づいた賃金とするもので、長時間労働に対しては別に健康管理の配慮を義務付け、対象者も個別労使の話し合いにより決めることが要件となっている。「残業代ゼロ制度」などと報道されているが、制度の本来の意味を表していない。あくまでも多様な働き方の選択肢のひとつに過ぎず、且つ個別労使の合意のもとに初めて行なわれる制度なのであるが、残念ながら次の臨時国会でも取り上げられる可能性は少ないようである。

(文責 事務局)