

労働政策・労働法制の動向と企業への影響

2011年2月23日(水) 於：産業貿易センタービル

現在審議等が進められている労働政策・労働法制の行方が、最終的に経済界や企業経営にどのような影響を及ぼすことが考えられるのか。企業側としてある程度動向を予見し、対策を講じるためのために備えておく必要があることから、今回は労働関係分野の各項目について、その内容と動向等を日本経団連 労働法制本部の阿部博司氏より解説をいただいた。

有期労働契約法制について

今年の労働法制の動向における大きなテーマのひとつ。厚生労働省の「有期労働契約研究会」が昨年9月にまとめた報告書では、非正規労働者の増加や正社員との格差が広がっているなどとして、有期労働契約の不合理・不適正な利用を防ぐ必要があると指摘。その規制方法として、主に以下二つの案を示した。

一つ目は「締結事由の規制」。有期労働契約を臨時的・一時的な業務に限るという入口規制。これに対する日本経団連の見解は、まず有期雇用者として働いている多くの人の雇いを奪ってしまうこと、有期雇用者だけでなく正規雇用者を含め新規雇用も抑制されると考えられること、企業の海外移転につながる恐れがあること、またこの規制はドイツやスウェーデン等の諸外国においてはすでに実験済みであり、労働市場の硬直化や失業率の上昇により締結事由規制が緩和された例がある、などとして反対している。

二つ目は「更新回数や利用可能期間の上限を設定」という出口規制。これに対し日本経団連は、有期雇用者として引き続き働きたい多くの人が、期間満了として強制的に契約を終了させられることが考えられる、などとしてこれも反対している。

その他、均衡待遇および正社員への転換等の規制案も盛り込まれ、これらすべての案がそのまま法制化されれば、企業にとってかなり厳しい規制になるものとなっている。今後の動きとしては、昨年10月からすでに労働政策審議会労働条件分科会にて検討が進められており、今年の12月頃に議論が取りまとめられる予定となっている。



高齢者雇用について

今年の労働法制の動向におけるもう一つの大きなテーマ。2013年度からの公的年金支給開始年齢(報酬比例部分)が段階的に65歳に引き上げられることから、昨年1月に有識者による高齢者雇用に関する研究会を設置。その研究会にて、定年の引上げ等、希望者全員の65歳までの雇用確保措置のあり方や、年齢に関わりなく働ける環境の整備等が議論されることとなっている。これも今年の12月頃に結論が出され、来年の通常国会に提出される予定。

民法(債権関係)の改正について

明治時代に制定され、これまで大幅な改正をしていなかった民法の債権関係について、制定以来初めての大改正を行う必要があるとして、現在法務省の法制審議会でも議論されている。民法の条文には、いくつか労働契約のルールに基づいている条文もあり、検討の対象範囲に雇用(第八節)も入っている。具体的には、「有期雇用契約における黙示の更新」について、期間満了後も更新手続きがなく労働関係が継続している場合、従前の雇用と同一条件で更に雇用をしたものと推定するとしているが、この「同一の条件」に期間の定めが含まれるかどうかは課題になっている。民法における契約の大原則が変わると、労働契約にも直接関係することから、今後の審議状況を注視していきたい。

その他、労働者派遣制度や労働安全衛生法見直し等について解説いただいた。(文責 事務局)