

## 多様な人材の活用委員会（加賀見俊夫委員長）意見書

## 「労働契約法制」及び「労働時間法制」に関する意見書

**多**様な人材の活用委員会（加賀見俊夫委員長）は、2006年11月21日、意見書『「労働契約法制」及び「労働時間法制」に関する意見書』を発表した。

企業競争力の源泉として多様な人材への期待と重要性が一段と高まる一方で、仕事とプライ

ベートのバランスがとれた働き方（ワーク・ライフ・バランス）を望む人々が増加。経営者にとって、時代のニーズに適応した雇用のあり方を模索し、それに適う人事制度を実現することが大きな課題となっている。

こうした環境変化を受けて、企業と従業員の雇用関係を定め

た労働法制についても、抜本的に見直す必要が生じている。

経済同友会では、様々な価値観を有した多くの人材が能力を存分に発揮することで経済社会が発展していくとの認識から、今次改正を有意義な制度整備として帰着させるべく、意見書として取りまとめた。

## 意見書の概略

## I. 「労働契約法制」及び「労働時間法制」の必要性と検討の視点について

**労働契約法の新設の必要性**について、労働基準法だけでは昨今の労使間紛争に対応しきれない部分があり、労働契約に関する公正で透明な民事上のルールを明確化が必要。**労働時間法の改正の必要性**について、法改正にあたっては、一律のルールでは対応しきれない面があること、かえって企業や従業員の負担が増大する側面があること等も考慮すべき。**検討の視点**については、①画一的でなく実態を考慮 ②わかりやすい法制度 ③ワーク・ライフ・バランスの視点でなければならない。

## II. 個別の論点に関する意見

## 1 労働契約法制について

**労働契約の成立・変更等**については、就業規則は個別の労働者と使用者との間に労働条件の合意が成立しているものと明確にすべき。その際、過半数組合が存在しない場合には、「事業場の労働者を代表する者」や「労使委員会」に労働組合と同様の権限を与える。**主な労働条件に関するルール**については、使用者に対する一方的な義務や手続きを課すものとならないようにすべきである。**労働契約の終了等**について、整理解雇を法制化し特定することは望ましくない。解雇については金銭的な解決が可能となることは望ましい。**有期労働契約関係**をめぐるルールの明確化については、契約の更新回数や機関に対して制限が大きくなると、短期の雇止めにつながる可能性があり、弾力的な制度が望ましい。**国の役割**について、「労働契約法は、労使が十分な話し合いの下で労働契約の内容を自主的に決定するようにするためのものであり、罰則をもって担保されるものではなく、労働基準監督官による監督指導が行われるものでもない」という考え方の確認は必要。国は労働契約法の解釈を明らかにすべきである。

## 2 労働時間法制について

**時間外労働の割増賃金の割増率の引き上げ**によって、長時間労働を抑制できるかどうかは疑問である。まず、ワーク・ライフ・バランスや労働者の健康の観点から、マネジメントの見直し等、管理をしっかり行うことが先決である。**ホワイトカラーの自律的な働き方を可能とする制度（自由度の高い働き方にふさわしい制度）**については、将来進むべき方向としては適正な考え方である。しかし、仕事の裁量という点では、質・量・納期にまで裁量のある従業員は多くないため、対象者は、年収の議論の前に、仕事の質や種類によって適・不適を検討すべきである。そうした分類を明確にする最初のステップとしては、裁量労働制の一層の活用から進めるべきである。管理監督者についても同様である。休日の確保及び健康・福祉確保措置の実施を担保することは重要だが、まずは現行制度を活用しながら改革を進めるべきである。