

労働契約の実態と問題点—労働契約形態の多様化への対応—

[研究メンバー]

主査	中村圭介	武蔵大学助教授
	中嶋士元也	東海大学教授
	毛塚勝利	専修大学教授
	佐藤博樹	法政大学助教授
	林 大樹	一橋大学助教授

[報告書目次]

- 第1章 経済社会情勢の変化と労働契約の変容
 - (1) 労働契約の締結
 - (2) 労働契約の内容
 - (3) 労働契約の終了
 - (4) 就業規則
- 第2章 労働契約の変容と労働契約上の問題点
 - (1) 労働契約の締結をめぐる問題点
 - (2) 労働契約の内容に関する問題点
 - (3) 労働契約の終了に関する問題点
 - (4) 就業規則
- 第3章 新たな就業形態と労働契約の特質、問題点
 - (1) パートタイム労働者
 - (2) 派遣労働者
 - (3) 契約社員

[内容要旨]

労働者が使用者に雇用され、その指揮命令を受けて就業することの法的根拠は、個々の労働者と使用者の間で締結される労働契約に求められる。したがって、労働者が就業する場合には、いかなる場合でも、労働者と使用者との間に労働契約が締結され、その内容が特定されていることになるが、一方、わが国においては、契約意識が一般に希薄であり、このため、労働者と使用者の関係や具体的な就業関係が個別の労働契約によって規律されているとの意識はとぼしいのではないと思われる。同じく、労働契約の締結により労働者と使用者との間の権利義務を明確に設定されることは比較的稀なのではないかと思われる。

しかもわが国においては、長期の勤続を前提とした雇用関係が形成されることが一般的であり、その過程では、例えば配置転換の多い労働者については昇進等において配慮する等、労働契約面の問題が存在すると考えられる場合であっても、様々な要因により総合的に解決される面が強く、労働契約をめぐる紛争も比較的発生しにくい構造となっている。

しかしながら、労働者が適正な労働条件の下で就業し、実りある職業生活を送るためには、就業の枠組みである労働契約についても的確な規範の下に適切に設定され、その内容が当事者である労働者及び使用者の間で明確にされることは不可欠であり、労働契約の問題は、労働関係に関する言わば重要な器の1つとしてないがしろにされるべきものではないと考えられる。

特に、情報化やサービス経済化が進展し、他方で多様な価値観、就業意識を持った労働者が増加している中であって、人事労務管理もこれまでのように均質な労働力を画一的に管理するという方式から、異質な労働力を個別的に管理する方式へと比重を移しつつある。こうした状況下では個々の労働者の事情に則した労働条件を設定せざるを得ず、その意味でも個別の労働契約の労働関係に占める重要性はますます高まらざるを得ないと思われる。そこで、以下のような目的を掲げ、その目的達成のために3つの課題を解く必要があると考え、その課題を下記の調査研究の方法によって解明した。

1 調査研究の目的

- (1)労働契約をめぐる今日的状況を明らかにし、そこに内在する問題点を浮き彫りにするとともに場合によってはその解決方向を示唆すること。
- (2)労働契約に期待されてきた役割の変更を含め新たな状況下における労働契約像及びそのための法的規範の構築に向けて調査研究を行うこと。

2 解明すべき課題

- (1)正社員型の労働契約の実態及びその変化並びにパートタイム、派遣労働者等新たな労働契約形態の実態を克明に明らかにすること。
- (2)現行の法制度が想定している像と実態が乖離している場合及び現行の法制度が想定していなかった新たな労働契約形態が問題を内包している場合について、その労働契約の問題点をめぐる範囲で法的な考察を加えること。
- (3)(2)の法的な考察を踏まえ、立法論的な検討課題を明らかにすること。

3 調査研究の方法

- (1)正社員型の労働契約の実態を把握するための郵送調査（5千社対象回収率 31.0%）
- (2)非正社員型の労働契約の実態の解明について既存の統計資料、報告書の収集・分析
- (3) 2の(2)、(3)については、(1)、(2)の結果を基礎に問題点の摘出及び論点毎の検討