

2007年11月28日

労働契約法案の可決・成立についての談話

日本労働組合総連合会
事務局長 古賀 伸明

本日、労働契約法案が可決・成立した。本法案は、第166通常国会に提出され継続審議扱いとなっていたが、第168臨時国会において民主党が対案を提出し、修正がなされたものである。雇用・就業形態の多様化が進み、個別労働紛争が増加している状況の下で、労働者と使用者の権利義務関係を規律する労働契約法は、労働者にとって極めて重要な法律である。今般の労働契約法には不十分な点もあるものの、今国会での成立を評価する。

連合は、2001年10月の第7回定期大会で「労働契約法案要綱骨子」を確認して以降、その実現に向けて6年にわたり取り組んできた。労働条件分科会や国会審議に際しては、全国での街頭宣伝、職場での学習会や決議、広報活動等々を展開した。労働契約法の成立は、構成組織・地方連合会をはじめ、関係したすべての人の努力の成果である。

国会に提出された政府原案には当初、6つの懸念があった。[1]「目的」において法案要綱とは異なり、「労働契約と就業規則との関係を定める」としていること(第1条)、[2]「締結し、又は変更した後の労働契約の内容について、労働者の理解を深めるものとする」との表現では、労働者が理解していなくとも労働契約を変更できることとなること(第4条)、[3]「使用者は労働契約により、(略)必要な配慮をするものとする」との表現では、労働契約で安全配慮義務を規定していない限りは使用者の安全配慮義務がないこととなること(第5条)、[4]「就業規則を労働者に周知させた場合」では、新たな就業規則を作成して労働条件の変更ができることとなること(第7条)、[5]在籍出向の定義規定のはずが、「業としての出向」も含むものとなること(第14条)、[6]有期雇用の期間途中の解雇について「やむを得ない事由がないこと」の立証責任を労働者が負うこととなること(第17条)、である。これら6つの懸念は、法案修正により解消することができた。また、修正により、宣言規定ではあるが、労働契約の原則(第3条)に「均衡考慮」や「仕事と生活の調和」を規定し、労働契約の書面確認(第4条)に「期間の定めのある労働契約に関する事項」を入れることができた。

労働契約法は、全条文19条という小さな形で誕生した。今後、連合は、その施行状況を見守りつつ、「経済的従属関係にある労働者」も対象にすること、労働契約における情報提供や説明のあり方、有期契約労働者の適切な保護など、その充実・強化を求める取り組みを進めていく。

以上