

厚生労働省労働基準局監督課 政策係 御中

**「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」中間取りまとめ
に対する意見の募集について**

平成17年6月20日

団体名：在日米国商工会議所
所在地：東京都港区麻布台2-4-5メソニック39森ビル10階
電話番号：03-3433-7358（渉外室）

「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」中間取りまとめ（以下「中間報告」といいます）に対する意見の募集がありましたので、別添の通り意見を申し上げます。

(別紙)

はじめに

近年の経済のグローバル化や多様化するライフスタイルを反映して、人事管理に関する企業の意識や労働者の就業形態及び就業意識も多様化している。

在日米国商工会議所（ACCJ）は、企業・労働者双方の視点から、多様な雇用機会を創出し、働き方の選択肢を増やすためには、これまでの、画一的処理を目指した現行の労働関係法規や判例法理では時代の変化に十分に対応できていないとの危機感をもっている。

ACCJは、同様の問題意識をもって、労働契約関係における公正かつ透明なルールを確立し、労働・雇用契約関係における契約当事者の自立性を一段と推奨しようとする厚生労働省の昨今の取り組みと、これを受けて開催されている「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」の活動を、高く評価する。

ACCJは「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」中間取りまとめに対し、意見を述べる機会を与えられたことを感謝し、研究会の最終報告が公表される前に、研究会に対してACCJの意見を発表する機会が設けられること、最終報告についてパブリック・コメントの募集が行われることを要請する。さらに、ACCJは日本政府に対し、労働契約法案の中間取りまとめ、および最終法案に関しても、政府担当者との意見を交換し、パブリック・コメントを提出する有意義な機会を設けるよう要請する。

ACCJは、同研究会の問題意識及び労働契約法制の必要性に関する基本的姿勢について大いに賛同するところであるが、他方、個別の論点については、様々な局面に派生し実務に多大な影響を与えることが予想されることから、以下に述べるとおり、慎重な議論を尽くし最終報告書をまとめることを期待している。

第1 総論部分について

1. 労働契約法制の必要性について（支持）

昨今の経営環境等の変化に伴い、柔軟な雇用条件の改定や人員削減その他の事業の再構築が必要となってくる場面が多々ある。他方、労働者にとってそのような労働条件の変更やリストラが適切であるとの判断資料が乏しい反面、権利意識の向上や企業外のメディア等の発達により、外部の第三者機関を通じまたは介した紛争解決に思いが至るのは当然であって、中間報告指摘のとおり、個別労働関係紛争の増加が数字として顕在化するのには、自然のなりゆきである。これらの外部機関を通じまたは介して紛争解決を行おうとする労働者は、すでに企業とある程度対等の立場で交渉を行うことができているにも関わらず、かかる紛争を処理する外部機関が準拠せざるをえないのは、依然として、画一的処理を目指した時代に取り残された労働基準法その他の労働関連法規と、企業による労働者搾取時代に弱い労働者を念頭に

構築された当時の社会通念という曖昧模糊とした基準に基づいた、ケースバイケースの判例法理である。

このように、企業と労働者とで拠って立つ基準に乖離がある状態では、紛争が解決するわけもなく、結局、ある程度の規模の会社、特に外資系の企業であれば、紛争が報道される等して企業価値が低下することに配慮し、労働者に有利な譲歩策を提案し、本来当事者間で合意もしていない退職上乗せ金その他の金員の支給、合意した職務を履行する能力のない労働者を復職させたり、といった非効率的解決を図ることとなる。

このような閉塞的な労働関係の構築を許す現行法制は速やかに改善されるべきであって、企業と労働者がそれぞれ独立の契約当事者として対等な立場に立ち、雇用関係に入る最初から明確な基準に基づき契約を締結し、契約内容に疑義があるような場合には公正かつ透明なルールに基づいて労働契約を変更するよう両当事者が協議することが促進されるべきである。

明確なルールは、企業側にとっても労働者側にとっても予測可能性を高め、紛争の予防及び迅速な解決に資するものとする。企業と労働者が共に依拠することのできる公正かつ透明なルールが確立すれば、真の意味での自由かつ独立した一個人としての労働者像が実現する。企業に対して十分な発言力を持った有能な人材が創造的、専門的能力を発揮して、自立的かつ生産的な働き方をすることができる基盤を法制で保障することにより、生産的で健全な企業、ひいては国際競争力のある魅力ある企業を育てるのである。

企業の就業規則に関する届出において、ACCJは日本政府に対し、就業規則に関して引き続き基準や規則の明確性の向上に努め、企業における透明性や予見性をさらに強化するよう要請する。

同様に ACCJ は、行政機関が労働紛争解決に協力するため関与する際に、その行政機関の公平性が確保されるためのルールを定めるよう要請する。

2. 労働契約法制の性格と履行確保措置について（基本的に支持）

労働者の人権保護を主眼とする労働基準法は、罰則及び監督指導による履行確保措置を背景に維持されるべきであり、対等な当事者間の労働・雇用契約に関するルールを定める労働契約法制はこれとは別個の民事法の特別法として位置付けられるべきであるので、中間報告の立場を支持する。

なお、中間報告は、実体規定だけでなく手続規定も整備するとしており、ACCJ も一般論としてはその方針を支持する。しかしながら、例えば、最近の職務発明に関する特許法の規定の改正に伴う「新職務発明制度における手続事例集」（特許庁 2004 年 9 月）に見られるように合理的とは思われない何重もの手続とその要件を詳細に定め、企業の機動力をまったく失わせ硬直させるような過度の手続的要件を不用意

に課すことにならないよう、個別の場面について、適切な手続規定がどうあるべきかについて慎重に議論がなされるべきである。

また、労働契約法制の履行確保措置として、中間報告は、行政の関与は個別労働紛争解決制度に従って行い、監督指導は行わないことが適当であるとしており、ACCJも労働契約法制を設ける趣旨に照らしこの立場を支持する。なお、行政としての相談に応じたり、情報提供等の形で援助を行うことについて言及されているが、そのような行政としての援助が個別案件についての実質的な指導、勧告に近い形で運用されることのないよう、同法が民事法の特別法であり履行確保措置は行政によるものではない点を法律において明確にすべきである。

3. 労働契約法制の対象となる者の範囲（「労働者」または「労働契約」に限定すべき）

ACCJは、「労働者」を定義するか「労働契約」を定義するかのいずれが適切かについては固執しないものの、その範囲は、次の理由から、労働基準法と同一の定義に従い、事業に使用される者に限定すべきであると考ええる。

第一に、請負契約や委任契約に基づいて労務を提供する者も広く含めるとすると、真に請負や委任の関係にある者についても適切ではない規定を適用することになったり、中間報告が指摘するように他の法制との適用関係に混乱が生じること。

第二に、形式的に契約の名称を「労働」「請負」「委任」の文言を含まないように変更することにより安易な脱法が試みられる可能性があることは適用範囲を広げようと狭めようと大差ないと考えられること。

第三に、労働契約法制が適用されるか否かについて結局のところ契約の名称に関わらず実質的判断を行わざるをえないので原則ルールとしては明快な適用範囲が望ましいこと。

4. 常設的な労使委員会（反対）

中間報告は、現行の労働者代表制度及び労使委員会制度の問題点を指摘し、労働組合の組織率の低下等を考慮して労働者の交渉力を高めるための組織として常設的な労使委員会の活用を提案するが、次の理由から、賛成できない。

第一に、就業形態が多様化したことを受け、個別の労働条件の交渉を可能にする制度を構築しようという本法制の趣旨と、労使委員会による協議等、労働条件の決定・変更について集团的取り扱いを要求することは矛盾すると考えられること。

第二に、労働者が使用者と交渉する媒体として現行法は労働組合を認めているのであり、それでもって必要十分と考えられること。

第三に、常設的な労使委員会を認めることにより、ますます労働組合の存在意義が低くなるおそれがあること。

第四に、中間報告は労使委員会に事前協議や苦情処理の機能を持たせるとしているが、制度の改定にさらなる手続的要件を課すことにより迅速な制度改定ができなくなるおそれがあること。

第五に、常設的な労使委員会を設けたとしてもそれが労働者の意見を正しく代表する保障はないこと（中間報告が提案するように選任方法や任期等に工夫を設けたとしても、労働組合がない企業の現行の過半数代表制度の運用状況と同様、事実上は立候補もなく推薦、信任といったプロセスを踏むに過ぎないことが予想されること）。

第六に、事前協議の機能は、既存の過半数代表制度で図られており、また、仮に過半数代表制度が機能していないとすれば、その活性化をまず検討すべきで、安易に類似の新制度を導入する意義が認められないこと。また、企業によっては既に任意の労使協議会を設置し円滑な労使関係を推進しているのであって、あえて法律で新たな義務を課すことは望ましくないこと。

第七に、苦情処理機能は、人事・労務担当部の相談窓口や、多くの外資系企業で導入されているヘルプラインやオンブズマン制度、その他紛争解決のための制度等で十分に図られており、日本の労働者の特性からして、労使委員会を設けたことにより急に苦情を積極的に提起するようになるとは期待できず（特に労使委員会が労働者のみならず使用者の代表者をも構成員とするため）、むしろ、匿名で問題提起や苦情相談ができるようなヘルプラインといった制度の創設を促進することが、労働者の真の声を吸い上げるためには適切と考えられること。

第2 労働関係の成立 — 採用内定・試用期間について

採用内定の取消事由に関し、採用内定当時、使用者が既に「知っていた事由」に基づく採用内定の取消を無効とすることは合理的であるが、「知ることができた事由」に基づく取消についてまで無効とすることは妥当ではない。「知ることができた事由」に基づく取消まで無効とするのであれば、使用者は、採用候補者の経歴、職務経験はもちろんのこと、過去の非違行為、犯罪歴の類まで調査義務を負うことにもなりかねず、現行の行政の指導と矛盾し、また毎年大量採用を行う規模の大きい使用者にこのような負担を負わせることは非現実的である。

採用内定、試用期間中の雇用関係の解消については、留保解約権の行使により、通常の解雇より広い範囲で認められているが、権利濫用法理による歯止めがあるというのが一般的な理解である。確立した裁判例を法制化し紛争解決基準を明確化するという姿勢には基本的に賛成であるが、「解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当」というような、およそ基準として機能しそくない抽象的かつ曖昧な表現がそのまま法律に持ち込まれないよう、明確な法定要件を確立するか、または、厚生労働省の指針等で具体的な基準を明らかにすべきである。

試用期間の上限を設けることについては、特に専門性と経験を買って採用した中途採用者の場合には、その能力等を慎重に見極める必要があることに照らし、労働者の雇用安定の要請に偏重したり、実態に反したりせず、不必要に短い期間を法定することがないように要望する。また、上限を設けた場合であっても例外的に上限を越

えることが認められるべきケースがあることも考慮して、実態を適切に反映したルールを定立すべきである。

第3 労働関係の展開

1. 就業規則

就業規則と労働契約との関係について、就業規則の内容が合理的である限り、労使当事者に労働条件は就業規則による意思があるとして就業規則の内容が労働契約の内容となるとする集積・確立された判例法理を法制の中で明確にするとの意見に賛成する。但し、もっとも紛糾するであろう就業規則の「合理性」の判断基準を疑義のないよう具体的に法定しまたは厚生労働省の指針の中で示すべきであると考えられる。しかしながら、具体化が難しければ、「著しく不合理である場合を除き合理性有り」という趣旨の推定規定を設けることは有意義である。なぜなら、通常、円満な労使関係を維持し、労働者に適切な労働条件及び職場環境を提供して生産的な貢献を期待する企業側としては、リソースを駆使し、適法性を検討し、市場や他社比較調査等検討しながら、当該企業に合った適正妥当な就業規則を策定しようと試みているのであり、通常はその策定した就業規則は合理性があるものと考えられるからである。

就業規則に労働者を拘束する効力を認めるための要件として、労働者への周知徹底及び過半数労働者代表の意見聴取を求めることについて特段異議はない。しかしながら、それを超えて、常設的労使委員会を新設し作成手続に一定に役割を求めるべきかについては、常設的労使委員会の要否について先に述べたとおり、企業運営への影響が大きく適切ではないと考える。

就業規則の変更による労働条件の変更に関する確立した裁判例の基準を明確化することは、紛争回避の観点から有意義である。規定の方法については、案②が妥当であると考えられる。解雇権濫用法理を緩和するなど人材の流動化をある程度保障する制度が未発達である現状を考えれば、ある程度の期間雇用が継続することを前提に、画一的・統一的処理が期待される就業規則の変更については使用者側に合理的な範囲で変更についての裁量の幅を認め、拘束力も強めるべきである。使用者の変更権を広く認めたとしても、就業規則の定めに拠らない旨個別に労使間で合意が整っている限りそれに従うこととし、個別の合意の成立を、推定を覆す反証とすることで労働者の保護は図ることができる。また変更について効力発生要件を課すことにより不合理な変更が横行する危険は回避することができる。中間報告では、使用者に変更権を付与することの代償として、行政官庁の承認手続や変更の効力を暫定的に認める制度についての検討がされているが、変更権を広く認めること、あるいは変更の合理性を担保するための手続としては、就業規則作成時同様、一定の効力発生要件を追加することで十分であって、必要以上の規制を作ることには使用者の機動力を削ぎ適切ではない。仮に代償措置が必須であるとの結論に至ったとしても、労働基準監督署その他の行政への届出手続に留めるべきである。

就業規則の不利益変更について合理性の推定規定を設けることは有意義であるが、推定の要件としては、過半数組合の同意や適正な意見聴取がされたなどの客観的に証明できる事実とすべきである。「一部の労働者に対して」「大きな不利益のみを与える」といった評価が入る事項は反証として位置付けるべきである。

2. 雇用継続型契約変更制度

中間報告が指摘するとおり、雇用継続型契約変更制度は解雇という社会的コストを避ける妥当な解決策となり得ると思われるが、同じ労働条件の変更について、就業規則の変更による場合と個別契約の変更による場合とで、解雇の要件に違いが出てくることに説明がつくのか疑問がある。また、特別な制度として構築すべきであるのか、使用者の広範な変更権限という枠組みの中で論じれば十分であるのか、それぞれの長所と短所とをより詳細に検討したうえで、議論を深めることを要望する。

3. 配置転換、出向、転籍

配置転換及び出向については、労働者の能力開発、組織の活性化、雇用維持等様々な目的から広く配置転換や出向が行われており、人事権として使用者に既に広い裁量が認められている権限を不用意に制限すべきではない。但し、確立した最高裁判例が示すような極めて例外的で悪質なケースを念頭に権利濫用法理を法制化し、考慮要素を具体化して厚生労働省の指針等で示すことは紛争回避のためには有用である。その際、配置転換、出向が一般的に行われる有益な人事権行使であり労働者の予測可能性にも欠けることがない点を重視し、解雇権濫用や整理解雇の考慮要素などとは一線を画した検討が行われるべきである。

労働者の予測可能性という観点から、就業規則や労働協約において予め配置転換や出向の可能性を明記することを要求することは、合理的であると考えられるが、それに加えて、個別の同意を要することとする必要はないと考える。

出向者の労働条件保護という観点からは、出向元と出向先の間は何の取り決めもない場合に一定の労働条件についていずれが使用者としての責任を負うかにつき推定規定を設けることは、確立した裁判例と解釈に基づいて行われるのであれば、紛争防止のためには有益である。

転籍については、使用者が変更になるという点で配置転換や出向以上に、同意の取得等労働者の保護がより厚く確保されるべきであるが、そもそも法的には転籍元の退職と転籍先への入社を組み合わせと構成されることから、転籍時点で新労働条件を明示しなければならないことは当然であり、あえて法制化する必要があるかはさらに検討の余地があるのではないか。また、労働契約承継法における転籍との整合性についても十分に検討されたい。なお、「転籍後に説明内容と現実とが異なることが明らかとなった場合には転籍を遡及的に無効とする方向」性が提示されているが、この場合、「転籍後」を転籍からどの位の期間と考えているのか明確ではない。転籍後の処遇は、転籍時点での処遇であり、転籍後の処遇の変更は、労働条件の

(不利益) 変更の問題として対処すべきであることを明確にすべきである。なぜなら、特に、組織再編に伴う労働契約の承継においては、複数の異なる労働条件が並存する状態が想定されるが、転籍時に直前の労働契約(処遇)を維持したとしても、労働条件の集成的処理や組織としての一体感醸成の観点から処遇の変更が求められることが多い。この場合、通常よりも使用者に裁量を持たせた運用を判例法理は認めていると思われるが、この点も労働契約法制においては、明確化すべきである。

4. 休職

労働契約は、労働の提供とそれに対する対価の支払という関係であり、契約締結時に約束された債務が履行されない場合に、常に使用者に債務の内容を低減して契約を維持することを要求することは疑問である。既に、多くの企業において、労使双方の利益を考慮した折衷案として休職制度が設けられている趣旨を重視すべきである。休職期間満了時に治癒していない労働者を配置転換等して復職させるべきとする最近の裁判例の傾向を、原則論と捉えて法制化するのには疑問である。

5. 服務規律・懲戒

紛争防止の見地及び罪刑法定主義の観点から、労働者に予測可能性を与えるため、懲戒の種類及び事由を予め就業規則等に明記すべきであるとの点には賛成である。しかしながら、服務規律事項や懲戒事由の内容については、企業の裁量に委ねるべきである。例えば、法令遵守を重視する使用者においては自ずと処分が厳格になる一方、懲戒手続も適正手続の観点から整備されているなど、企業により千差万別である。これを、終身雇用制を前提として非違行為に対する処分も寛大な傾向にある日本企業の慣行を基準として、「均衡を欠く」処分であると一律権利濫用と判断したり、懲戒事由を限定解釈したりすることは不適切である。予め懲戒事由やそれに応じた処分内容が労働者に周知されており、妥当な手続が実施された上で懲戒処分が行われるのであれば、労働者の保護に欠けることはない。

適正な懲戒手続や懲戒事由と処分の均衡については、企業規模、企業文化、慣行により異なるので、一律法制化することには疑問を呈したい。他方、不当な懲戒を抑制するという観点からは、推奨されるプロセスを指針等で示し周知徹底すればその目的は十分図られると考える。

6. 昇進、昇格、降格

人事権の濫用として認められない場合を法制化するにあたっては、すでに繰り返し述べてきたとおり、抽象的に裁判例の表現を引用することは避け、具体的な紛争解決基準足り得る基準を定めるべきである。その際、昇進、昇格、降格については本来使用者に広範な裁量権が認められていることを十分に考慮すべきである。

7. 労働契約に伴う権利義務関係

(1) 労働者の就労請求権（否定）

労働者の就労請求権については、裁判例に従い、一般的には労働者に就労請求権はないとの立場を維持すべきである。仮に就労請求権を否定する考え方を見直すとしても、使用者にとっては、懲戒相当事案の調査期間や、解雇通告を行ってから実際の退職日までの期間などは、秘密保持の観点等から、自宅待機命令を行う合理的な理由がある場合が多く、このような場合の自宅待機命令を不当に制限することのないよう配慮が必要である。

(2) 労働者の付随的義務

中間報告は、労働者の兼業を制限する就業規則の規定や個別の同意については競業に当たる場合その他兼業を禁止することにやむを得ない事由がある場合を除き、無効とする方向で検討することが適当であるとする。そして、企業への労務提供に支障が生じた場合には、人事考課や懲戒処分によって対応すればよいとする。労働者の職業選択の自由を尊重し、自立した経済人としての労働者を作るという姿勢は評価できるが、その前提として、企業の人事評価や懲戒処分、合意した労務の提供がないことを理由とする解雇を含む労働契約の終了について、使用者の裁量が広く認められなければならない。労使で個別に合意した労務提供の質及び量が不十分である場合には、不十分な労務提供にふさわしい報酬を企業側が提案し労働契約の変更を行うことが予測されるが、これらの契約変更や労働条件の交渉、兼業による業務への支障が著しい場合の解雇を含む契約の終了が、曖昧な「権利濫用」論で否定されることがないように、法的な手当てが必要である。

退職後の競業避止義務及び秘密保持義務については裁判例において判断にばらつきがあるため、これを明確にし、一定の要件を充足する場合には有効となる枠組みを確立することに賛成する。

(3) 使用者の付随的義務

使用者の個人情報保護義務については、既に個人情報の保護に関する法律が成立しており、これに基づき厚生労働省その他関係省庁からガイドライン及び（厚生労働省については）その解説が発行されており、これらに基づき各使用者において法令遵守のためあらゆるアクションが実施されているところである。雇用情報について新たに法制化する場合には、これらの法令、各省庁ガイドラインとの関係を十分に精査し、省庁を超えた連携でもって整合性ある統一的な基準を設け、ガイドラインも必要に応じ見直しを行い実務に混乱のないよう注意すべきである。

8. 労働者の損害賠償責任

労働者の損害賠償責任の範囲を制限する立法化はすべきではない。中間報告の指摘する最高裁判例が一般的基準とはなりえないこと、今後ますます労働者の働き方が多様化する中で、一律損害賠償責任の範囲を法制により制限することは現実的ではないこと、「損害の公平な分担という見地から信義則上相当」との基準を法律に明

記しても結局は個別の事案ごとの判断となり規準となりえないことなどがその理由である。

労働契約時に一定期間就業することを条件として労働者に支給されるいわゆるサインング・ボーナスについては、労働基準法第16条及び第5条に照らし無効とする下級審裁判例がある。しかしながら、このような見解は、前近代的な身柄拘束の労使関係においては説得力があるものの、グローバル化、競争化した経済社会において、魅力ある人材をひきつけるために有効な措置を、一律無効とするのは疑問である。契約自由の原則に照らし、新法制においてこれを認める方向で検討されたい。

第4 労働関係の終了

1. 解雇

労働基準法第18条の2として法制化された解雇権濫用法理について、ACJは、これまでも意見を表明してきたとおり、予測可能性を高める観点から、「合理的な理由があること」と「解雇に社会的相当性があること」をより具体的に厚生労働省の指針等により明確化すべきであり、要件を満たさない解雇または論外な理由に基づく解雇のみが無効とみなされるよう整理することを推奨する。労働者側に原因がある理由による解雇はもちろん、企業の経営上の必要性に基づく解雇についてフレキシビリティが欠落していることは、企業に相当な負担を強いる。このため、本来ならばもっと積極的に新たな人材採用ができたところを思いとどまらせることにもなる。

ACJは、差別的解雇、例えば、人種、民族、性別、性的指向、宗教などに基づく解雇やセクシャル・ハラスメントの被害者や内部告発者の解雇を禁止すべきとする国際的な一般認識を支持する。ACJは、厚生労働省が禁止されるべき解雇の要件を明確に定義する一方で、それ以外の使用者の経営上の必要性に基づく解雇を制限しないことを明確にすべきであると考えている。

中間報告が指摘するとおり、解雇権濫用法理を具体化したガイドラインを作成するに当たり、推奨されるべき手続についても言及すべきであると考えている。しかしながら、事業の閉鎖などを理由とする整理解雇の場合でない限り、労使委員会や労働組合との集団的な協議や意見聴取手続にはなじまない。通常、解雇は非違行為や能力の欠如など個人情報や個人の名誉等に関わる場合が多いため、プライバシーの観点から問題であること、また、組合員や委員に守秘義務を課すことによっても、事実上真に秘密が保持される運用が可能であるのかは疑問である。厚生労働省が指針において定める推奨される手続としては、せいぜい、解雇予告期間に関する規制や解雇対象となる個人への解雇理由の告知、事前の警告、説明等に尽きるべきである。

法律関係の早期安定の必要性から、解雇の効力を争う場合に出訴期間の定めを設けることにACJは賛成する。但し、出訴期間を設けることにより、使用者が誠意をもって円満に紛争を解決しようと労使間での話し合いの機会をもっているような場合にまで、すぐに訴訟提起を行う動機付けとならないよう、十分な法的手当が必要

である。中間報告書が指摘するとおり、個別労働紛争解決制度や労働審判制度などの紛争解決方法に載っている場合のみならず、使用者と何らかの形で話し合いがもたれている期間は時効中断の効果を認めるべきである。

2. 整理解雇

ACCJは、労使双方からの予測可能性の向上を図るため、整理解雇のための要件を法定しまたは厚生労働省の指針で明らかにすることを支持する。その際、基本的には四要素説に立脚することを推奨する。例えば、ある企業において、特定の事業部門では黒字を計上しているが他の事業部門では赤字となっている場合、伝統的な四要件説によれば、人員削減の必要性の基準を満たさないとして整理解雇が無効と判断される。特に外資系企業の場合、日本での事業に規制が多く、株主への説明責任があり、長期にわたり大きな赤字を計上できないことから、伝統的な四要件説の上げる全要件を満足させることは困難である。

ACCJは、明確で合理的な、しかし他方硬直的ではない指針を求める。例えば、解雇回避努力を尽くしたこと、を取り上げる場合、その努力が行われるべき期間はどれくらいか、経営上の必要性といった場合に、倒産寸前の逼迫した状態である必要はなく、合理的な経営者の判断の幅を認めるべきである。また、客観的に合理的な選定基準の具体例を示すことも有益である。

3. 解雇の金銭解決制度

解雇紛争の救済手段の選択肢を広げるため、解雇の金銭解決制度を導入することを支持する。濫用防止のためには、例えば、思想信条、性別、社会的地位などによる差別等公序良俗に反する解雇については使用者による申し立てを認めない、解決金額の算定基準をはじめとする手続について労使合意に基づくこととするなどにより防ぐことができる。

4. 合意解約、辞職

中間報告は、使用者の働きかけに応じた合意解約申し入れや辞職を一定期間（8日程度）撤回できるようにすべきであるとする。しかしながら、最初の働きかけが使用者の側にあったとしても、一企業人の自由な意思に基づく退職の申出を撤回できるようにする必要性については疑問である。

期間の定めのない雇用契約においては、労働者による解約通知は民法第627条により原則2週間前と規定されるが、個別の雇用契約または就業規則もしくは労働協約の定めにより、1ヶ月程度の不当に長くない期間を合意すれば一般法である民法の規定に優越することを認めるべきである。2週間前の解約通知では、引継ぎや残務処理の関係で不十分であり、実務に支障をきたす。また、懲戒相当事由がある可能性から調査中に一方的解約通知でもって雇用を解消できることにも疑問を呈したい。労使が対等な立場で個別の労働契約条件を自主的に決定できる基盤を作るとする本法制の主目的からすれば、解消に当たってもその精神は貫かれるべきである。

第5 有期労働契約

有期労働契約の雇い止めの効果及び手続について法定または厚生労働省の指針により明確化するべきである。本来、企業は正社員への登用を義務付けられることなく、有期労働契約を締結できるはずである。しかしながら、解雇権濫用法理の類推適用を認めた裁判例の存在により、雇い止めが制限される場合の予測可能性が非常に低く、将来的な雇い止めが無効と判断されるリスクを避けるため、更新回数に上限を設けるなどの措置を取らざるをえず、労働者にとっては雇用機会が狭まり、使用者にとっても人材の有効活用を阻んでいる。厚生労働省は「有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準」を出しているが、これを履行したことを雇い止めの有効性の判断の考慮要素とするほか、裁判所が考慮する基準として、明確で合理的なルールを確立することを推奨する。

試行雇用契約という新制度を設けるという発想は興味深いが、試行雇用契約を締結した場合であっても、この契約類型を選択したことが、有期雇用社員の正社員への登用の期待を高めたとして雇い止めの有効性を判断する際の評価が裁判所によりされないような法的手当を行うなど、明確な制度の構築が必要になると考える。

契約期間中の解雇については、民法第628条の一般原則により「やむを得ない事由」が要求され、中間報告はこの規定の周知を唱えるが、新法制においては、いかなる場合の解雇が「やむを得ない事由」によるものか具体例を示すなどして明確化し、予測可能性を高めるべきである。

第6 労働時間法制の見直しとの関連

労働者の創造的・専門的能力を発揮できる働き方を促進するため今後の労働時間法制の検討もあわせて行うべきであるとする中間報告の立場を支持する。ACCJは、「今後の労働時間制度に関する研究会」の活動にも注目しており、創造的・専門的能力を発揮できる自立した働き方が日本に普及し、労働時間の長短ではなく、会社への貢献度、生産性といったより知的な基準により労働者が対価を受けられることができる仕組みが構築され、日本が真に国際的競争力のある国となることを希望する。