

改正労働法徹底解説

XI. 職場における対話



XI. 職場における対話

1. 職場における対話の実施期間

1.1 現行法

- 3ヵ月ごとに1回、または一方の当事者の要求に基づく（*同法第65条1項*）。

1.2 新法

- 少なくとも1年に1回、一方あるいは双方の当事者の要求に基づく（*同法第63条2項a,b*）。
- 雇用者による一方的な雇用契約の解除・賃金テーブルや就業規則への意見のヒアリング等を行う際（*同項c*）。



注意点

- 法規上は年1回となったが、被雇用者の雇用や労働条件に関わる際には随時開催が必要。

XI. 職場における対話

2. 対話の内容

2.1 現行法

- 雇用者の生産・経営の状況、雇用契約・集団労働協約・就業規則・規程など、労働条件、被雇用者・労働組合の雇用者への要求、雇用者の被雇用者・労働組合への要求、両当事者が関心を持つその他の内容（同法第64条）。

2.2 新法

- 上記の内容も記載されているが（同法第64条2項）、それ以外に強制される内容として、以下が補則されている（同法第64条1項）。
 - ①雇用者が発行した業務の完成度の評価基準、指標に関する規定
 - ②雇用者による機構・技術の変更あるいは経済的な理由で一方向的な雇用契約の解除
 - ③被雇用者の使用計画の作成
 - ④賃金テーブルの作成
 - ⑤賞与に関する規定
 - ⑥就業規則の作成
 - ⑦一時的な業務停止。



注意点

- 実際に職場での対話が実施されている企業は、現時点では少ないと考える。新法では対話の内容で強制されるものもあり、現在よりも法令の遵守が求められると考える。