

改正労働基準法の概要

～多様な働き方の実現と安心して働くことができるルールづくりを目指して～

今日、我が国の経済社会においては、少子高齢化が進み労働力人口が減少する一方、経済の国際化、情報化等の進展による産業構造や企業活動の変化、労働市場の変化等産業・雇用構造の変化が進んでおります。

このような状況の下で経済社会の活力を維持・向上させていくためには、

- ① 労働者ひとりひとりが主体的に多様な働き方を選択できる可能性の拡大
- ② 働き方に応じた適正な労働条件を確保し、紛争の解決にも資すること

を目的として、労働契約や労働時間など働き方に係るルールを整備することが重要です。

このような観点から、平成15年7月4日に、労働契約や労働時間に係る制度について、多様な働き方に応じた実効あるものとするための見直しを行った「労働基準法の一部を改正する法律」（平成15年法律第104号）が公布され、関係する省令や告示とともに、平成16年1月1日から施行されることとされました。

このリーフレットは、関係者の方々に改正のポイントをご理解いただくことを目的として、改正事項の概要を整理しています。

このリーフレット等により改正内容を十分ご理解いただくとともに、その内容を遵守していただくようお願いいたします。

ご不明な点などがありましたら、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

I 有期労働契約に関する改正

1 契約期間の上限の延長（第14条第1項）

- (1) 有期労働契約（期間の定めのある労働契約）について、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、**契約期間の上限は原則3年**とされました。

ただし、有期労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限り、）を締結した労働者（下記(2)に該当する労働者は除きます。）は、**労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます**（この措置は、政府が、改正労働基準法の施行後3年を経過した後に、その施行の状況を勘案しつつ検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずるまでの間の**暫定措置**です。）。(第137条)

- (2) また、高度の専門的な知識、技術又は経験（以下「専門的知識等」と言います。）を有する者や、満60歳以上の者と有期労働契約を締結する場合の**契約期間の上限は5年**とされました。

高度の「専門的知識等」を有する者とは、厚生労働大臣が定める基準によって、次のいずれかに該当する者となりました。

- ① 博士の学位を有する者
- ② 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士又は弁理士のいずれかの資格を有する者
- ③ システムアナリスト試験又はアクチュアリー試験に合格している者
- ④ 特許法に規定する特許発明の発明者、意匠法に規定する登録意匠を創作した者又は種苗法に規定する登録品種を育成した者
- ⑤ 大学卒で実務経験5年以上、短大・高専卒で実務経験6年以上又は高卒で実務経験7年以上の農林水産業の技術者、鉱工業の技術者、機械・電気技術者、システムエンジニア又はデザイナーで、年収が1075万円以上の者
- ⑥ システムエンジニアとしての実務経験5年以上を有するシステムコンサルタントで、年収が1075万円以上の者
- ⑦ 国等によりその有する知識等が優れたものであると認定され、上記①から⑥までに掲げる者に準ずるものとして厚生労働省労働基準局長が認める者

※ 5年以内の期間を定めた労働契約を締結することができる労働者について詳しくはリーフレット「労働契約期間の上限について」をご覧ください。

2 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（第14条第2項、第3項）

有期労働契約の締結時や期間の満了時におけるトラブルを防止するため、使用者が講ずるべき措置について、厚生労働大臣が基準を定めることができるとされました。厚生労働省では、これに基づき、「**有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準**」を制定しました。

また、行政官庁は、この基準に関して、使用者に対して必要な助言や指導を行うこととなります。

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の内容は、以下のとおりです。

- ① 使用者は、有期契約労働者に対し、契約の締結時に**契約の更新の有無**、契約を更新する場合又はしない場合の**判断の基準**を明示しなければなりません。
- ② 使用者は、一定期間以上継続して雇用している有期契約労働者について、**雇止めをする場合には、少なくとも30日前に予告**をしなければなりません。
- ③ 使用者は、労働者が**雇止めの理由の明示**を請求した場合には、遅滞なくこれを文書で交付しなければなりません。
- ④ 使用者は、契約の更新により一定期間以上継続して雇用している有期契約労働者と契約を更新する場合には、契約の実態及びその労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。

※ 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の趣旨、内容、考え方など詳しくはリーフレット「『有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準』について」をご覧ください。

II 解雇に関する改正

1 解雇（第18条の2）

近年、解雇をめぐるトラブルが増大しており、その防止・解決を図るには、解雇に関する基本的なルールを明確にすることが必要となっています。そこで、最高裁の判決で確立しているものの、これまで労使当事者間に十分に周知されていなかった「解雇権濫用法理」（→※）が法律に明記されました。

すなわち、第18条の2として、

「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」

との規定が新設されました。

※ 「解雇権濫用法理」とは、昭和50年に初めて最高裁の判例として確立されたものです。この判決では「**使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会**

通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になると解するのが相当である。」と判示されています（最高裁第2小法廷 昭和43年（オ）第499号 昭和50年4月25日判決）。

※ 本条については、衆議院及び参議院の厚生労働委員会における附帯決議において、

- ・ 「本法における解雇ルールは、解雇権濫用の評価の前提となる事実のうち圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を何ら変更することなく最高裁判所判決で確立した解雇権濫用法理を法律上明定したものである、
- ・ 「本法における解雇ルールの策定については、最高裁判所判決で確立した解雇権濫用法理とこれに基づく民事裁判実務の通例に則して作成されたものであることを踏まえ、解雇権濫用の評価の前提となる事実のうち圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を変更するものではない」ことが立法者の意思であることが明らかにされています。

※ なお、整理解雇する場合には、

- ① 人員削減の必要性（特定の事業部門の閉鎖の必要性）
- ② 人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性（解雇回避のために配置転換等をする余地がないこと）
- ③ 解雇対象の選定の妥当性（選定基準が客観的、合理的であること）
- ④ 解雇手続の妥当性（労使協議等を実施していること）

が必要であるとされています（東京高裁 昭和51年（ネ）第1028号 昭和54年10月29日判決等）。

2 就業規則への「解雇の事由」の記載（第89条第3号）

労使当事者間において、解雇についての事前の予測可能性を高めるため、**就業規則に、「退職に関する事項」として「解雇の事由」を記載する必要がある**ことが、法律上明確にされました。

※ 既に作成している就業規則に、「退職に関する事項」として「解雇の事由」を記載していない場合には、「解雇の事由」を記載した上で、改めて、労働基準監督署へ届け出なければなりません。

3 労働契約締結時における「解雇の事由」の明示（第15条）

労使当事者間において、解雇についての事前の予測可能性を高めるため、**労働契約の締結に際し、使用者は「解雇の事由」を書面の交付により労働者に明示しなければならない**ことが明確にされました。

4 解雇理由の明示（第22条第2項）

解雇をめぐるトラブルを未然に防止し、その迅速な解決を図るために、これまでの退職時証明に加えて、**労働者は、解雇の予告をされた日から退職の日までの間においても、解雇の理由についての証明書を請求できることとされました。**

ただし、使用者は、解雇の予告がされた日以後に労働者がその解雇以外の事由によって退職した場合は、この証明書を交付する義務はありません。

Ⅲ 裁量労働制に関する改正

裁量労働制とは

労働者を対象とする業務に就かせ、労働者に時間配分や仕事の仕方をゆだねた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度（みなし労働時間制）です。

裁量労働制には、次の2種類があります。

- ① 専門業務型裁量労働制・・・デザイナー、システムエンジニア等、専門的な業務に就く者が対象。
- ② 企画業務型裁量労働制・・・事業運営の企画、立案、調査及び分析の業務を行うホワイトカラー労働者が対象。

1 専門業務型裁量労働制（第38条の3）

専門業務型裁量労働制を導入する場合には、**労使協定で定めるところにより使用者が次の措置を講ずることを、労使協定で定めなければならないこととされました。**

- ① 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた**労働者の健康・福祉を確保するための措置**
- ② **苦情の処理に関する措置**
- ③ 協定の有効期間
- ④ 労働者ごとに講じた①及び②の記録をすること
- ⑤ ④の記録を協定の有効期間及びその期間満了後3年間保存すること

※ **既に専門業務型裁量労働制を導入している事業場においては、上記事項について労使協定で定めた上で、改めて、労働基準監督署に届け出なければなりません。**

※ 厚生労働省では、今回の改正労働基準法の施行にあわせて、労働者の健康・福祉を確保するための措置の内容などを盛り込んだ専門業務型裁量労働制についてのリーフレットを作成しておりますので、詳しくはそちらをご覧ください。

2 企画業務型裁量労働制（第38条の4）

企画業務型裁量労働制については、導入・運用の要件・手続が以下のように改正されました。

- ① 企画業務型裁量労働制の**対象事業場について、本社等に限定しない**こととされました。
- ② 労使委員会の**決議について、委員の5分の4以上の多数による**ものとする事とされました。
- ③ 労使委員会の労働者代表委員について、**あらためて事業場の労働者の信任を得ることとする要件を廃止**することとされました。
- ④ 労使委員会の設置届を廃止することとされました。
- ⑤ 使用者の行政官庁への定期報告事項は、対象労働者の労働時間の状況及びその労働者の健康・福祉確保措置の実施状況に限ることとされました。
- ⑥ ⑤の報告は、「決議の日から6か月以内ごとに1回」とすることとされました。

なお、企画業務型裁量労働制の対象事業場を本社等に限定しないこととされたことに伴い、対象事業場の基準を明らかにし、対象業務の明確化を図るため、「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」を改正しました。

※ 厚生労働省では、今回の改正労働基準法の施行にあわせて、「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」の改正の内容も盛り込んだ企画業務型裁量労働制についてのリーフレットを作成しておりますので、詳しくはそちらをご覧ください。

IV 施行期日

この法律は、平成16年1月1日から施行されます。

また、関係する省令、告示についても同時に施行、適用されます。