

(案)

労 審 発 第 〇 〇 号
平 成 1 9 年 2 月 2 日

厚 生 労 働 大 臣
柳 澤 伯 夫 殿

労 働 政 策 審 議 会
会 長 菅 野 和 夫

平成19年1月25日付け厚生労働省発基第0125001号をもって諮問のあった「労働契約法案要綱」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別紙「記」のとおり。

(案)

(別紙)

平成19年2月2日

労働政策審議会
会長 菅野和夫 殿

労働条件分科会
分科会長 西村健一郎

「労働契約法案要綱」について

平成19年1月25日付け厚生労働省発基第0125001号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。

記

要綱については、おおむね妥当と考える。

(案)

労 審 発 第 〇 〇 号
平 成 1 9 年 2 月 2 日

厚 生 労 働 大 臣
柳 澤 伯 夫 殿

労 働 政 策 審 議 会
会 長 菅 野 和 夫

平成19年1月25日付け厚生労働省発基第0125002号をもって諮問のあった「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別紙「記」のとおり。

(案)

(別紙)

平成19年2月2日

労働政策審議会
会長 菅野和夫 殿

労働条件分科会
分科会長 西村健一郎

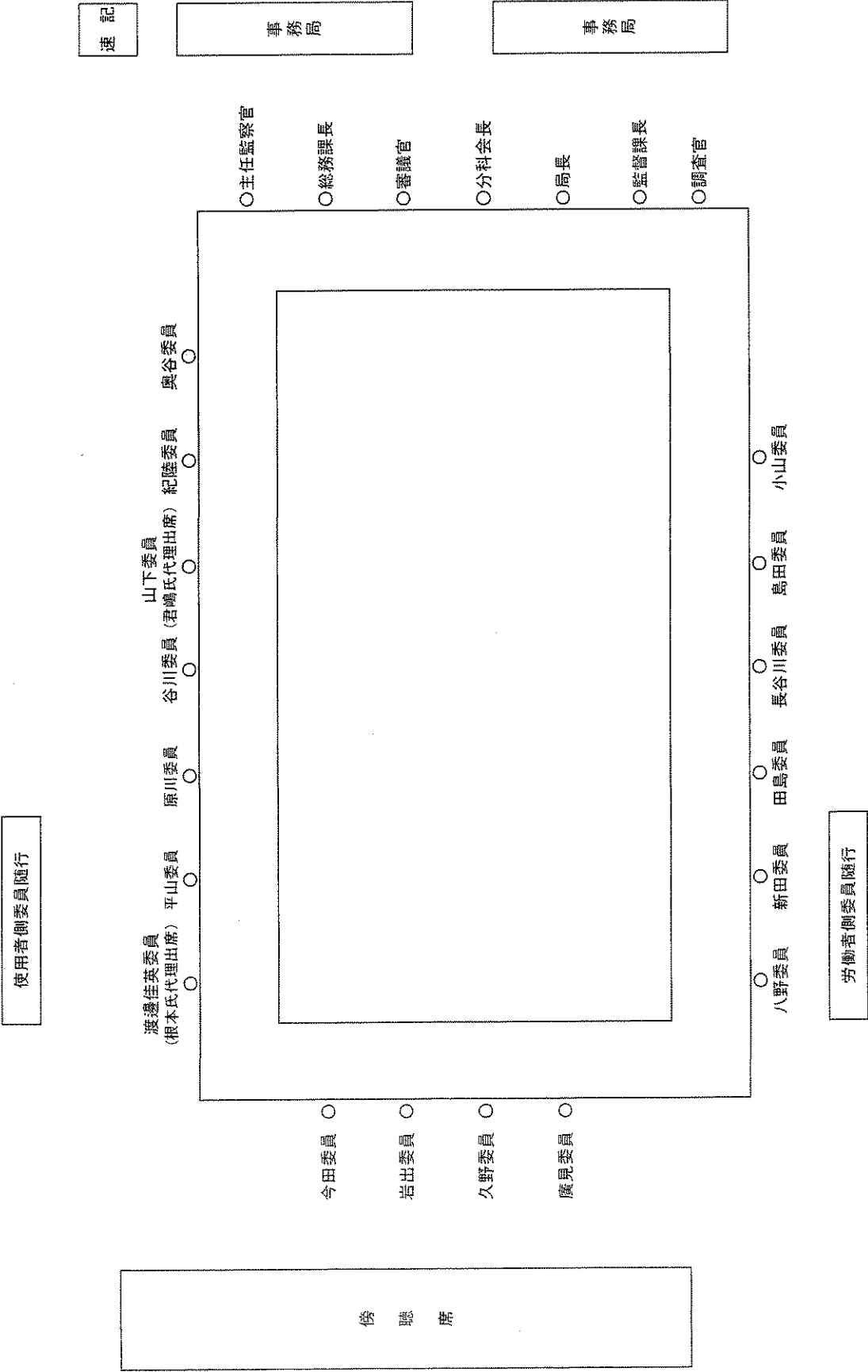
「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」について

平成19年1月25日付け厚生労働省発基第0125002号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。

記

- 1 要綱については、以下の意見のあった事項を除き、おおむね妥当と考える。
- 2 労働者代表委員から、要綱第三の自己管理型労働制について、既に柔軟な働き方を可能とする他の制度が存在すること、長時間労働となるおそれがあること等から、新たな制度の導入は認められない、要綱第四の企画業務型裁量労働制について、二重の基準を設定することは問題であり、また、対象者の範囲を拡大することとなるので、見直しを行うことは認められないとの意見があり、使用者代表委員から、要綱第一の時間外労働について、割増賃金の引上げは長時間労働を抑制する効果が期待できないばかりか、企業規模や業種によっては企業経営に甚大な影響を及ぼすので引上げは認められないとの意見があった。

第74回労働政策審議会労働条件分科会 [平成19年2月2日(金) 於: 霞ヶ関ビル33階 東海大学校友会館朝日の間]



速記

事務局

事務局

使用者側委員随席

労働者側委員随席

傍聴席

入口

渡邊桂英委員 (根本氏代理出席) 平山委員 原川委員 谷川委員 山下委員 紀陸委員 奥谷委員

主任監察官
 総務課長
 審議官
 分科会長
 局長
 監督課長
 調査官

八野委員 新田委員 田島委員 長谷川委員 鳥田委員 小山委員

傍聴される皆様への留意事項

会議の傍聴にあたり、次の留意事項を遵守してください。
これらをお守りいただけない場合は、退場していただくことがあります。

- ① 事務局の指定した場所以外の場所に立ち入ることはできません。
- ② 静粛を旨とし、審議の妨害になるような行為は慎んでください。
- ③ 会議中の入室はやむを得ない場合を除きできません。
- ④ 携帯電話、ポケットベル等の電源は、必ずお切りください（会議中は、呼び出し音は絶対鳴らさないようにしてください）。
- ⑤ 撮影やビデオカメラ、テープレコーダー等の使用はご遠慮ください。
- ⑥ 審議会委員等の言論に対し賛否を表明し、又は拍手することはできません。
- ⑦ 傍聴中、飲食、喫煙はできません。
- ⑧ 危険物を持っている方、酒気を帯びている方、その他分科会の開催及び議事進行にあたり秩序維持の妨げとなる方の傍聴はお断りいたします。
- ⑨ その他、分科会長及び事務局職員の指示に従うようお願いいたします。

第74回労働政策審議会労働条件分科会 会議次第及び資料項目

平成19年2月2日（金）
於 霞ヶ関ビル33階東海大学校友会館朝日の間

次 第

1 開 会

2 議 題

(1) 「労働契約法案要綱」について及び「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」
について

(2) その他

3 閉 会

資 料

No.1 労働契約法案要綱

No.2 労働基準法の一部を改正する法律案要綱



厚生労働省発基第0125001号

労働政策審議会

会長 菅野 和夫 殿

厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙「労働契約法案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成19年1月25日

厚生労働大臣 柳澤 伯夫

労働契約法案要綱

第一 目的

この法律は、労働契約の成立及び変更等に関する基本的な事項を定めることにより、労働者及び使用者が円滑に労働契約の内容を自主的に決定することができるようにするとともに、労働者の保護を図り、もって個別の労働関係の安定に資することを目的とすること。

第二 労働者及び使用者の定義

一 この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいうものとする。

二 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいうものとする。

第三 労働契約に関する原則等

一 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものであるものとする。

二 使用者は、労働者に提示する労働条件及び締結された労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

三 労働者及び使用者は、締結された労働契約の内容について、できる限り書面により確認するようにするものとする。

四 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならないものとし、その権利の行使に当たっては、それを濫用するようなことがあつてはならないものとする。

五 使用者は、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、労働契約に伴い必要な配慮をするものとする。

第四 労働契約の成立及び変更

一 労働契約の成立

(一) 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立するものとする。

(二) 使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則の労働条件によるものとするものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意した部分については、三(一)に該当する場合を除き、この限りでないものとする。

二 労働契約の内容の変更

(一) 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができるものとする。

(二) 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできないものとする。ただし、(三)による場合は、この限りではないものとする。

(三) 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らし

て合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとするものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によつては変更されない労働条件として合意していた部分については、三(一)に該当する場合を除き、この限りでないものとする。

(四) 就業規則の変更の手續に関しては、労働基準法第八十九条及び第九十条の定めるところによるものとする。

三 その他の労働契約及び就業規則に関する事項等

(一) 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とするものとする。この場合において無効となつた部分は、就業規則で定める基準によるものとする。

(二) 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、一(二)、二(三)及び三(一)は適用しないものとする。

(三) 使用者が労働基準法第十五条第一項の規定により明示した賃金、労働時間その他の労働条件が事実と相違する場合には、労働者は即時に労働契約を解除することができるものとする。

第五 労働契約の継続及び終了

一 労働契約の継続

(一) 使用者が労働者に出向（在籍型出向）を命じることが出来る場合において、その出向が、その必要性、対象労働者の選定状況その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、出向の命令は無効とするものとする。

(二) 使用者は、労働者と合意した場合に、転籍（移籍型出向）をさせることができるものとする。

(三) 使用者が労働者を懲戒することが出来る場合において、懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、当該懲戒が、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として、無効とするものとする。

二 労働契約の終了

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、無効とするものとする。

第六 期間の定めのある労働契約

一 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がないときは、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないものとする。

二 使用者は、期間の定めのある労働契約について、その締結の目的に照らして、必要以上に細分化された契約期間で反復して更新することのないよう配慮しなければならないものとする。

第七 その他

一 船員に関する特例並びに国家公務員及び地方公務員等の適用除外について所要の規定を設けるものとする。

二 施行期日

この法律は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとする。ただし、三のうち労働基準法第八十九条に定める就業規則の記載事項に出向に関する事項を追加することについては、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとする。

三 関係法律等の一部改正

労働基準法第八十九条に定める就業規則の記載事項に出向に関する事項を追加すること等の労働基準法の関係規定についての改正を行うほか、関係法律の規定について所要の整備を行うものとする。



厚生労働省発基第0125002号

労働政策審議会

会長 菅野 和夫 殿

厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成19年1月25日

厚生労働大臣 柳澤 伯夫

労働基準法の一部を改正する法律案要綱

第一 時間外労働

一 時間外労働の限度基準で定める事項に、割増賃金に関する事項を追加するものとする。

注 限度基準において、特別条項付き協定を締結する場合には延長時間をできる限り短くするように努めること、特別条項付き協定では割増賃金率も定めなければならないこと及び当該割増賃金率は法定を超える率とするように努めることを定めることとする。

二 使用者は、政令で定める時間を超えて時間外労働をさせたときは、その超えた時間について、政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないものとする。

注 政令で定める時間及び率については、労働者の健康確保の観点、中小企業等の企業の経営環境の実態、割増賃金率の現状、長時間の時間外労働に対する抑制効果等を踏まえて定めることとする。

三 使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定（以下「労働協定」という。）により、二の割増賃金の支払に代えて、有給の休日を与えることができるものとする。

ること。

第二 年次有給休暇

使用者は、年次有給休暇の日数のうち五日を超えない部分については、労使協定により当該事業場における上限日数や対象労働者の範囲を定めた場合には、一時間を単位として年次有給休暇を与えることができるものとする。

第三 自己管理型労働制

一 労使委員会が設置された事業場において、労使委員会が委員の五分の四以上の多数により四に掲げる事項について決議をし、かつ、使用者が当該決議を行政官庁に届け出た場合において、三のいずれにも該当する労働者を労働させたときは、当該労働者については、休日に関する規定は二のとおり適用し、労働時間、休憩、時間外及び休日の労働並びに時間外、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は適用しないものとする。

二 使用者は、一により労働する労働者（以下「対象労働者」という。）に対して、四週間を通じて四日以上かつ一年間を通じて週休二日分の日数（百四日）以上の休日を実際に確保しなければならないもの

とし、確保しなかった場合には罰則を付すものとする。

三 対象労働者は、次のいずれにも該当する労働者とするものとする。

- (一) 労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事する者
- (二) 業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にある者
- (三) 業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする者
- (四) 年収が相当程度高い者

注 対象労働者としては管理監督者の一歩手前に位置する者が想定されることから、年収要件もそれにふさわしいものとする。管理監督者一般の平均的な年収水準を勘案しつつ、かつ、社会的に見て当該労働者の保護に欠けるものとならないよう、適切な水準を検討した上で厚生労働省令で定めることとする。

四 労使委員会は、次に掲げる事項について決議しなければならないものとする。

- (一) 対象労働者の範囲
- (二) 賃金の決定、計算及び支払方法

- (三) 週休二日相当以上の休日の確保及びあらかじめ休日を特定すること
- (四) 労働時間の状況の把握及びそれに応じた健康・福祉確保措置の実施

注 「週当たり四十時間を超える在社時間等がおおむね月八十時間程度を超えた対象労働者から申出があつた場合には、医師による面接指導を行うこと」を必ず決議し、実施することを指針において定めることとする。

(五) 苦情処理措置の実施

(六) 対象労働者の同意を得ること及び不同意に対する不利益取扱いをしないこと

(七) (一)から(六)までに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

五 対象労働者の適正な労働条件の確保を図るため、厚生労働大臣が指針を定めるものとする。

注 指針においては、使用者は対象労働者と業務内容や業務の進め方等について話し合うことを示すこととする。

六 行政官庁は、制度の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、使用者に対して改善命令を出すことができることとし、改善命令に従わなかつた場合には罰則を付すものとする。

第四 企画業務型裁量労働制

一 中小企業については、労使委員会が決議した場合には、現行において制度の対象業務とされている「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」に主として従事する労働者について、当該業務以外も含めた全体についてみなし時間を定めることにより、企画業務型裁量労働制を適用することができるものとする。

注 中小企業については、厚生労働省令で定めることとする。

二 企画業務型裁量労働制の対象労働者の労働時間の状況及び健康・福祉確保措置の実施状況に係る定期報告を廃止するものとする。

注 企画業務型裁量労働制の苦情処理措置について、健康確保や業務量等についての苦情があった場合には、労使委員会で制度全体の必要な見直しを検討することとするよう指針を見直すこととする。

第五 その他

その他所要の整備を行うものとする。

第六 附則

一 施行期日

第二については平成二十年一月一日から施行するものとし、第一及び第三から第五までについては公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとする。

二 経過措置及び関係法律の整備

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律について所要の整備を行うものとする。