

監督署からのお知らせ(3・4・5・6・7面)

改正労働基準法について

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日から施行されています。

1 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)

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、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。)(附則第137条)

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、「公認会計士、医師、弁護士」等です。

(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。

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。

ア 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。

イ 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。

ウ 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。

エ 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。

2 解雇に関する改正

(1) 解雇(第18条の2)

「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。」(「解雇権濫用法理」)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認め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(才)第499号 昭和50年4月25日判決)。

(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。