

労働基準法の一部を改正する法律

(平成一五年七月四日法律第一〇四号)

一、提案理由(平成一五年五月二一日・衆議院厚生労働委員会)

○坂口国務大臣　ただいま議題となりました労働基準法の一部を改正する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

我が国の経済社会を取り巻く状況が大きく変化し、産業・雇用構造の変化が進んでいる中で、我が国の経済社会の活力を維持向上させていくためには、労働者一人一人が主体的に多様な働き方を選択できる可能性を拡大するとともに、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よう、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な課題となっております。

このため、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うこととし、この法律案を提出した次第であります。

次に、この法律案の内容につきまして、概要を御説明申し上げます。

第一に、有期労働契約に関する見直しであります。

雇用形態の多様化が進展する中で、有期労働契約が労使双方にとって良好な雇用形態として活用されるようにしていくため、有期労働契約の契約期間の上限を一年から三年に延長するとともに、高度の専門的な知識等を有する者や満六十歳以上の者については、その期間の上限を五年とすることとしております。

また、有期労働契約の締結時及び期間の満了時における労働者と使用者との間の紛争を未然に防止するため、厚生労働大臣が、使用者の講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項等についての基準を定めるとともに、使用者に対して必要な助言及び指導を行うことができることとしております。

第二に、解雇に係る規定の整備であります。

解雇をめぐる紛争が労働条件をめぐる紛争において大きな割合を占め、また増加している現状にかんがみ、このような紛争を防止し、その解決に資するため、使用者がその有する解雇権を濫用した場合には無効となることを内容とする規定の整備を行うこととしております。

また、解雇を予告された労働者は、解雇前においても当該解雇の理由について証明書を請求できることとするほか、就業規則の必要記載事項に解雇の事由を含めることとしております。

第三に、裁量労働制の見直しであります。

裁量労働制が多様な働き方の選択肢の一つとして有効に機能するようにするため、企画業務型裁量労働制について、その導入の際の要件、手続を緩和するとともに、裁量労働制が働き過ぎにつながることをないよう、専門業務型裁量労働制においても、健康・福祉確保措置等の導入を必要とすることとしております。

なお、この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定め

る日から施行することとしております。

以上が、この法律案の提案理由及びその内容の概要であります。

何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げる次第でございます。

二、衆議院厚生労働委員長報告（平成一五年六月五日）

○中山成彬君　ただいま議題となりました労働基準法の一部を改正する法律案について、厚生労働委員会における審査の経過及び結果を御報告申し上げます。

本案は、我が国の経済社会を取り巻く状況が大きく変化し、産業・雇用構造の変化が進んでいる中で、労働者が主体的に多様な働き方を選択できるようにするとともに、労働契約の終了をめぐる紛争の未然防止等のため、所要の措置を講じようとするもので、その主な内容は、次のとおりであります。

第一に、有期労働契約について、契約期間の上限を一年から三年に延長することとし、高度で専門的な知識等を有する者や満六十歳以上の者については、契約期間の上限を三年から五年に延長すること、

第二に、解雇について、「使用者は、この法律又は他の法律の規定によりその使用する労働者の解雇に関する権利が制限されている場合を除き、労働者を解雇することができる。ただし、その解雇が、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して、無効とする。」との規定を設けること、

第三に、裁量労働制について、企画業務型裁量労働制の導入の際の要件、手続を緩和するとともに、専門業務型裁量労働制においても、健康・福祉確保措置等の導入を必要とすること等であります。

本案は、去る五月六日の本会議において趣旨説明が行われ、同日本委員会に付託されました。

本委員会では、五月二十一日坂口厚生労働大臣から提案理由の説明を聴取し、二十三日質疑に入り、二十八日鍵田節哉君外二名から、民主党・無所属クラブ提案による修正案が提出され、その趣旨説明を聴取し、六月三日には参考人から意見を聴取いたしました。

昨四日鍵田節哉君外二名提出の修正案について撤回を許可し、質疑を終局した後、長勢甚遠君外五名から、自由民主党、民主党・無所属クラブ、公明党、自由党及び保守新党の共同提案により、解雇に係る規定について、

「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。」ものとする、こと、

一年を超える一定の有期労働契約について、一年経過後は労働者はいつでも退職することができるものとする、こと

等を内容とする修正案が提出されました。

討論の後、採決の結果、長勢甚遠君外五名提出の修正案及び修正部分を除く原案はいずれも賛成多数をもって可決され、本案は修正議決すべきものと決しました。

なお、本案に対し附帯決議を付することに決しました。

以上、御報告申し上げます。

○委員会修正の提案理由（平成一五年六月四日）

○城島委員　ただいま議題となりました労働基準法の一部を改正する法律案に対する修正案につきまして、自由民主党、民主党・無所属クラブ、公明党、自由党及び保守新党を代表いたしまして、その提案理由を御説明申し上げます。

本修正案は、これまでの当委員会における審議を踏まえ、自由民主党、公明党及び保守新党の三党並びに民主党・無所属クラブ及び自由党の協議の結果、合意が得られたものであります。

修正案は、お手元に配付したとおりでございます。

以下、その内容を御説明申し上げます。

第一に、解雇に係る規定については、「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。」とすること。

第二に、政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、有期労働契約に係る規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる旨の規定を追加すること。

第三に、有期労働契約を締結した労働者は、一定の場合を除き、当該労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後においては、いつでも退職することができる旨の規定を追加すること。なお、この規定については有期労働契約に係る規定について必要な措置が講じられるまでの間の措置とされており、具体的には第二として追加することとしている規定による検討とその結果に基づく措置として、この第三の規定の検討及び改正を行うまでの間の措置とするものであります。

以上であります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○附帯決議（平成一五年六月四日）

一 労働契約の終了が雇用労働者の生活に著しい影響を与えること等を踏まえ、政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置及び特段の配慮を行うべきである。

1 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との立法者の意思及び本法の精神の周知徹底に努めること。

- 2 労働契約期間の上限の延長に当たっては、常用雇用の代替を加速化させないように配慮するとともに、有期雇用の無限定な拡大につながらないように十分な配慮を行うこと。
- 3 有期五年の対象労働者の範囲については、弁護士、公認会計士など専門的な知識、技術及び経験を有しており、自らの労働条件を決めるにあたり、交渉上、劣位に立つことのない労働者を当該専門的な知識、技術及び経験を必要とする業務に従事させる場合に限定すること。
- 4 有期五年の退職の自由、有期雇用の反復更新問題、「期間の定めのない」契約とするみなし規定の制定、有期雇用とするべき理由の明示の義務化、正社員との均等待遇など、有期労働契約の在り方について、期間の上限を延長した場合におけるトラブルの発生についての状況を調査するとともに、雇用形態の在り方が就業構造全体に及ぼす影響を考慮しつつ、早急に検討を行い、その結果に基づき必要な措置を講ずること。
- 5 労働条件の変更、出向、転籍など、労働契約について包括的な法律を策定するため、専門的な調査研究を行う場を設けて積極的に検討を進め、その結果に基づき、法令上の措置を含め必要な措置を講ずること。
- 6 今回の裁量労働制の適用事業場の拡大、手続緩和が、サービス残業隠しに悪用されることのないよう、適用対象事業場についての基準を設けるとともに、対象業務については当該事業場全体の運営に影響を及ぼすものとする。
- 7 労働基準監督署への届出が簡素化されること等の今回の裁量労働制見直しを踏まえ、裁量労働制を導入した事業場に対して、指導・監督を徹底するとともに、過労死を防止するための必要な措置を講ずること。
- 8 企画業務型裁量労働制の導入に当たっては、労使委員会が重要な役割を担っていることにかんがみ、特に未組織労働者が多い中小企業においても、労使委員会が適正に設置、運営されるよう十分な配慮を行うこと。専門業務型裁量労働制の本人同意については、引き続き検討すること。
- 9 改正の趣旨、内容等について、関係団体のほか、広く国民に十分周知するよう努めること。

二 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ことから、本法による改正後の第十八条の二の施行に当たっては、裁判所は、その趣旨を踏まえて適正かつ迅速な裁判の実現に努められるよう期待する。

三、参議院厚生労働委員長報告（平成一五年六月二七日）

○金田勝年君 ただいま議題となりました二法律案のうち、まず、労働基準法の一部を改正する法律案につきまして、厚生労働委員会における審査の経過と結果を御報告を申

し上げます。

本法律案は、労働者が主体的に多様な働き方を選択できるようにするとともに、労働契約の終了をめぐる紛争の未然防止等に資するため、有期労働契約期間の上限の延長、解雇に係る規定の整備、裁量労働制に係る手続及び要件の見直し等の措置を講じようとするものであります。

なお、衆議院では、解雇に係る規定の整備等について修正が行われております。

委員会におきましては、解雇ルールの法制化の意義、契約期間の上限延長が常用雇用に与える影響、非正規労働者の処遇の在り方、裁量労働を行う労働者の健康確保対策の必要性等について質疑を行うとともに、参考人より意見を聴取しましたが、その詳細は会議録によって御承知を願います。

質疑を終局し、討論に入りましたところ、日本共産党を代表して井上委員より、社会民主党・護憲連合を代表して大脇委員より、それぞれ反対する旨の意見が述べられました。

討論を終局し、採決の結果、本法律案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

なお、本法律案に対し附帯決議が付されております。

……………（略）……………

以上であります。

○附帯決議（平成一五年六月二六日）

一、政府は、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 1 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との立法者の意思及び本法の精神の周知徹底に努めること。また、使用者に対し、東洋酸素事件（東京高裁昭和五十四年十月二十九日判決）等整理解雇四要件に関するものを含む裁判例の内容の周知を図ること。
- 2 労働契約期間の上限の延長に当たっては、常用雇用の代替化を加速させないように配慮するとともに、有期雇用の無限定な拡大につながらないように十分な配慮を行うこと。
- 3 有期上限五年の対象労働者の範囲については、弁護士、公認会計士など専門的な知識、技術及び経験を有しており、自らの労働条件を決めるに当たり、交渉上、劣位に立つことのない労働者を当該専門的な知識、技術及び経験を必要とする業務に従事させる場合に限定すること。
- 4 有期上限五年の対象労働者の退職の自由、雇止め予告の在り方を含めた有期雇用の反復更新問題、「期間の定めのない」契約とするみなし規定の制定、有期雇用と

すべき理由の明示の義務化、正社員との均等待遇、育児・介護休業の適用など、有期労働契約の在り方について、期間の上限を延長した場合におけるトラブルの発生についての状況を調査するとともに、雇用形態の在り方が就業構造全体に及ぼす影響を考慮しつつ、早急に検討を行い、その結果に基づき必要な措置を講ずること。

- 5 就業規則への解雇事由の記載や退職理由の明示について、モデル就業規則や退職証明書の文例を作成し、普及に努めること。特に、労働基準監督署による相談の際、改正の趣旨を踏まえ、就業規則のチェック等の指導を徹底すること。併せて個別労使紛争解決制度との連携に努めること。
- 6 労働条件の変更、出向、転籍など、労働契約について包括的な法律を策定するため、専門的な調査研究を行う場を設けて積極的に検討を進め、その結果に基づき、法令上の措置を含め必要な措置を講ずること。
- 7 裁量労働制を導入した事業場に対する労働基準監督官による臨検指導を徹底し、過労死を防止するための措置を講ずること。
- 8 今回の裁量労働制の適用事業場の拡大、手続緩和が、サービス残業隠しに悪用されることのないよう、適用対象事業場についての基準を設けるとともに、対象業務については当該事業場全体の運営に影響を及ぼすものとする。また、この基準等の周知徹底を図ること。
- 9 企画業務型裁量労働制の導入に当たっては、労使委員会が重要な役割を担っていることにかんがみ、特に未組織労働者が多い中小企業においても、労使委員会が適正に設置、運営されるよう十分な配慮を行うこと。専門業務型裁量労働制の本人同意については、引き続き検討すること。
- 10 労働基準監督署への届出が簡素化されること等に伴い、裁量労働制を導入した事業場に対する労働基準監督官の監督指導を徹底するなど制度の適正な運用確保に努めること。
- 11 改正の趣旨、内容等について、関係団体のほか、広く国民に十分周知するよう努めること。

二、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ことから、本法による改正後の第十八条の二の施行に当たっては、裁判所は、その趣旨を踏まえて適正かつ迅速な裁判の実現に努められるよう期待する。

右決議する。