

労働基準法の一部を改正する法律案(閣法第七七号)(衆議院送付)要旨

本法律案は、労働者の就業意識の変化に対応して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を未然に防止しその解決に資するため、有期労働契約の見直し、解雇に係る規定の整備等所要の措置を講じようとするものであり、その主な内容は次のとおりである。

一 有期労働契約の見直し

1 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。なお、高度な専門的知識等を有する労働者又は満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約については、契約期間の上限を三年から五年に延長する。

2 厚生労働大臣は、有期労働契約の期間満了時等における労使紛争を未然に防止するため、使用者が行う労働契約の期間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ことができるものとする。

二 解雇に係る規定の整備

1 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

用したものととして、無効とする。

2 就業規則の必要記載事項に、解雇の事由を含めることとする。

三 裁量労働制の見直し

1 専門業務型裁量労働制の導入に当たって、労使協定で定めなければならない事項として、対象労働者の健康・福祉確保のための措置及び苦情処理に関する措置を追加する。

2 企画業務型裁量労働制について、対象となる事業場の範囲の拡大を行うほか、制度の導入に当たって必要とされる労使委員会が行う決議の要件等を緩和する。

四 有期労働契約の特例等

1 契約期間の上限が三年とされる労働者は、一年を超える有期労働契約を締結した場合、次項の措置が講じられるまでの間、契約期間の初日から一年を経過した日以後、いつでも退職することができるものとする。

2 政府は、本法施行後三年を経過した場合において、契約期間等を定めている第十四条の規定について、施行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ものとする。

五 施行期日

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。

なお、本法律案については、衆議院において、解雇に係る規定の整備、有期労働契約の特例等に関する部分について修正が行われた。