

「労働基準法の一部を改正する法律」の概要

平成 15 年 6 月 27 日成立

平成 15 年 7 月 4 日公布

産業構造・企業活動の変化や労働市場の変化が進む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、労働契約期間の上限の見直しや解雇に係る規定を整備するほか、裁量労働制に係る手続の簡素化等所要の措置を講ずる。

1 概要

(1) 有期労働契約

有期労働契約の期間の上限

有期労働契約の期間の上限を、

ア 原則 3 年（現行 1 年）

イ 高度で専門的な知識等を有する者及び満 60 歳以上の者は、5 年とする。

有期労働契約の締結及び更新・雇止めに係るルールについて

有期労働契約の締結及び更新・雇止めに係る基準を定める根拠規定を法律上設け、当該基準に基づき必要な助言及び指導を行うこととする。

有期労働契約に関する暫定措置

(ア) 政府は、この法律の施行後 3 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ものとする。

(イ) 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こととする。（(ア) の措置が講じられるまでの暫定措置）

(2) 労働契約の終了

解雇

「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。」

就業規則

就業規則の必要記載事項に、「解雇の事由」を含める。

(3) 裁量労働制について

専門業務型裁量労働制

労使協定により健康・福祉確保措置等の導入を必要とすることとする。

企画業務型裁量労働制

(ア) 導入、運用等に係る手続について、労使委員会の決議の全員合意要件の緩和など、簡素化する。

(イ) 対象事業場について、本社等に限定しないこととする。

2 施行期日

公布の日から起算して 6 か月を超えない範囲内において政令で定める日