



福岡医発第1456号(地)

平成15年11月7日



各 医 師 会 長 殿

福岡県医師
会長 関 原 敬次郎



改正労働基準法の施行について

標記の件につきまして、福岡労働局長より別添のとおり通知がありましたので、お知らせいたします。

本件は、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「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、平成16年1月1日から施行されるところですが、これに伴う通知となっております。

つきましては、本件の趣旨をご理解いただき、貴会会員に周知方よろしく願いいたします。

なお、主な改正点は下記のとおりとなっております。

記

1. 有期労働契約に関する改正
2. 解雇に関する改正
3. 裁量労働制に関する改正

また、改正の内容に関するお問い合わせにつきましては下記へお願いいたします。

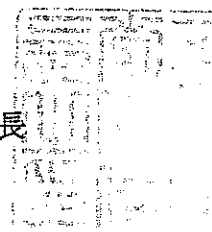
福岡労働局労働基準部監督課 (TEL: 092-411-4862)



福岡労発基第288号
平成15年10月30日

各 位

福岡労働局長



改正労働基準法の施行について（依頼）

時下、益々御清祥のこととお慶び申し上げます。

日頃より、労働行政の運営につきましては、格別の御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、厚生労働省では、労働基準法の一部を改正し、平成16年1月1日から施行することといたしました。

今回の改正の目的とするところは、我が国の経済社会が大きく変化する中で、その活力を維持・向上させていくためには、産業構造・企業活動の変化や労働者の就業意識の変化に対応しつつ、個人が持てる力を有効に発揮できる社会を実現していくことが必要になっており、そのような社会の実現を目指し、労働者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、紛争の防止や解決に資するよう、労働契約や労働時間など働き方に係るルールの見直しを行ったものです。

主な改正点は、

- 1 有期労働契約に関する改正
- 2 解雇に関する改正
- 3 裁量労働制に関する改正

であり、具体的内容につきましては別添のリーフレットを御参照ください。

今後は、当局におきましても改正法の円滑な施行に向け、改正内容の周知徹底に努めてまいります。各位におかれましても関係事業者への周知広報に御協力方よろしくお願い申し上げます。

なお、機関紙等への記載例（別紙）を参考までに添付しておりますので、御利用ください。

改正の内容について御質問等がある場合には、下記まで御照会ください。

照会先

福岡労働局 労働基準部 監督課
電話 092（411）4862



記載例 1

労働基準法が改正されました。

この度、労働者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、紛争の防止や解決にも資するよう労働契約や労働時間など働き方に関するルールの見直しが行われました。

主な改正事項

- 1 有期労働契約の期間の上限を、原則1年から原則3年に延長（一定の高度で専門的な知識等を有する者については、5年。）

有期労働契約の締結及び更新・雇止めに係るルールの策定

- 2 解雇をめぐるトラブルの防止のための基本的ルールの明確化
- 3 裁量労働制の導入・運用の要件・手続の改正

施行は、平成16年1月1日です。

詳しくは、福岡労働局監督課又は最寄の労働基準監督署までお問い合わせください。

記載例 2

労働基準法が一部改正されました。

主な改正事項

- 1 有期労働契約の期間の上限を、原則1年から原則3年に延長（一定の高度で専門的な知識等を有する者については、5年。）

有期労働契約の締結及び更新・雇止めに係るルールの策定

- 2 解雇をめぐるトラブルの防止のための基本的ルールの明確化
- 3 裁量労働制の導入・運用の要件・手続の改正

施行は、平成16年1月1日です。

詳しくは、福岡労働局監督課又は最寄の労働基準監督署までお問い合わせください。

改正労働基準法のあらまし

～多様な働き方の実現と安心して働くことができるルールづくりを目指して～

平成15年7月4日に、

- ① 労働者ひとりひとりが主体的に多様な働き方を選択できる可能性の拡大
- ② 働き方に応じた適正な労働条件が確保され、紛争解決にも資すること

を目的として、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「労働基準法の一部を改正する法律」（平成15年法律第104号）が公布されました。

このリーフレットは、関係者の方々に改正のポイントをご理解いただくとともに、就業規則の変更作業などに役立てていただけるよう、改正内容の概要を整理したものです。更に詳しい改正内容については、関係する命令等を定めた後に、改めてお知らせする予定です。

I 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）

- (1) 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、**原則として契約期間の上限を3年**（現在は1年）とすることになりました。（→※1）
- (2) ただし、次の場合には、**契約期間の上限を5年**とすることになりました。
 - ① 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。）であって、高度のものとして厚生労働大臣が定める基準（→※2）に該当するものを有する者が、そのような専門的知識等を必要とする業務に就く場合
 - ② 満60歳以上の者が労働契約を締結する場合

※1 有期労働契約についての暫定措置

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（上記（2）①又は②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**

ができることになりました。

〔この措置は、政府が、この法律の施行後3年を経過した後に、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。〕

※2 厚生労働大臣が定める基準は、今後、改正法の施行までに、**告示**で定めます。

2 有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関する基準（第14条第2項、第3項）

厚生労働大臣は、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、「**有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関する基準**」（→※）を定めることになりました。

また、労働基準監督署長は、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ができることになりました。

※「有期労働契約の締結及び更新 雇止めに関する基準」は、**雇止めに係る事前通知**に関することなど、今後、改正法の施行までに、**告示**で定めます。

II 解雇に関する改正

1 解雇（第18条の2）

近年、解雇をめぐるトラブルが増大しており、その防止・解決には、解雇に関する基本的なルールを明確にすることが必要となっています。そこで、最高裁の判決で確立しているものの、これまで労使当事者間に十分に周知されていなかった「**解雇権濫用法理**」（→※）が法律に明記されました。

すなわち、第18条の2として、

「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。」

との規定が新設されました。

※「**解雇権濫用法理**」とは、昭和50年の最高裁判決において示されたものです。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是認す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」と判示されています。

2 解雇理由の明示（第22条第2項）

解雇をめぐるトラブルを未然に防止し、その迅速な解決を図るために、これまでの退職時証明に加えて、労働者は、**解雇の予告をされた日から退職の日までの間**においても、

解雇の理由についての証明書を請求できることになりました。

ただし、使用者は、解雇の予告がされた日以後に労働者がその解雇以外の事由によって退職した場合は、この証明書を交付する義務はありません。

3 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」を記載することが必要**になりました。

注 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。

Ⅲ 裁量労働制に関する改正

裁量労働制とは

労働者を対象とする業務に就かせ、労働者に時間配分や仕事の仕方をゆだねた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度（みなし労働時間制）です。

裁量労働制には、次の2種類があります。

- ① 専門業務型裁量労働制・・・デザイナー、システムエンジニア等、専門的な業務に就く者が対象。
- ② 企画業務型裁量労働制・・・事業運営の企画、立案、調査及び分析の業務を行うホワイトカラー労働者が対象。

1 専門業務型裁量労働制（第38条の3）

専門業務型裁量労働制を導入する場合には、**労使協定で定めるところにより使用者が次の措置を講ずることを、労使協定で定めなければならないこと**になりました。

- ① 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた**労働者の健康・福祉を確保するための措置**
- ② **苦情の処理に関する措置**

注 既に専門業務型裁量労働制を導入している事業場においては、上記事項について労使協定で定めた上で、改めて、労働基準監督署に届け出なければなりません。

2 企画業務型裁量労働制（第38条の4）

企画業務型裁量労働制については、導入・運用の要件・手続が以下のように改正されました。

- ① 企画業務型裁量労働制の対象事業場について、本社等に限定しないことになりました。（→※）
- ② 労使委員会の決議について、委員の5分の4以上の多数によるものとするようになりました。
- ③ 労使委員会の労働者代表委員について、あらためて事業場の労働者の信任を得ることとする要件を廃止することになりました。
- ④ 労使委員会の設置届を廃止することになりました。
- ⑤ 使用者の行政官庁への定期報告事項は、対象労働者の労働時間の状況に応じた健康・福祉確保措置の実施状況に限ることになりました。

※ 対象事業場を本社等に限定しないことになったことに伴い、今後、改正法の施行までに、告示で対象業務等の明確化を図る予定です。

IV 施行期日

この法律は、公布の日（平成15年7月4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から施行されます。

注 関係省令および告示は、施行期日に先立って定める予定です。

☐ 以上が改正労働基準法のあらましです。

ご不明の点などがありましたら、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

I 有期労働契約に関する改正関係

労働基準法第14条第1項第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準を定める告示

平成15年10月22日付け 厚生労働省告示第356号

施行日 平成16年1月1日

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。）を有する者の範囲

- 1 博士の学位を有する者
- 2 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士又は弁理士のいずれかの資格を有する者
- 3 システムアナリスト試験又はアクチュアリー試験に合格している者
- 4 特許法に規定する特許発明の発明者、意匠法に規定する登録意匠を創作した者又は種苗法に規定する登録品種を育成した者
- 5 大学卒で実務経験5年以上、短大・高専卒で実務経験6年以上又は高卒で実務経験7年以上の農林水産業の技術者、鉱工業の技術者、機械・電気技術者、システムエンジニア又はデザイナーで、年収が1075万円以上の者
- 6 システムエンジニアとしての実務経験5年以上を有するシステムコンサルタントで、年収が1075万円以上の者
- 7 国等によりその有する知識等が優れたものであると認定され、上記1から6までに掲げる者に準ずるものとして厚生労働省労働基準局長が認める者

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準を定める告示

平成15年10月22日付け 厚生労働省告示第357号

施行日 平成16年1月1日

- 1 使用者は、期間の定めのある労働契約（有期労働契約）の締結に際し、
 - ① 有期契約労働者に対し、契約の期間満了時における契約の更新の有無、
 - ② 契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準

を明示しなければならない。

（明示すべき「更新の有無」の具体的な内容例

- ・自動的に更新する
- ・更新する場合があり得る
- ・契約の更新はしない 等

明示すべき「判断の基準」の具体的な内容例

- ・契約期間満了時の業務量により判断する
- ・労働者の勤務成績、態度により判断する
- ・労働者の能力により判断する
- ・会社の経営状況により判断する
- ・従事している業務の進捗状況により判断する 等

また、契約の締結時に明示した事項を変更する場合には、労働者に速やかにその内容を明示しなければならない。

- 2 使用者は、有期労働契約（雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ契約を更新しない旨明示されているものを除く。）を更新しない（雇止め）こととしようとする場合には、少なくとも契約期間の満了する日の30日

- 3 有期労働契約を更新しないことを予告した場合において、使用者は、労働者が契約を更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が契約を更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

(明示すべき「雇止めの理由」の具体的な内容例)

- ・ 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- ・ 契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約は当該上限に係るものであるため
- ・ 担当していた業務が終了・中止したため
- ・ 事業縮小のため
- ・ 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため
- ・ 職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたこと等勤務不良のため 等

- 4 使用者は、有期労働契約（契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り。）を更新しようとする場合には、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らない。

II 解雇に関する改正関係

解雇権濫用法理の明記（第18条の2） 施行日 平成16年1月1日

本条については、衆議院及び参議院の厚生労働委員会における附帯決議において、

- ・ 「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」であり、
- ・ 「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」ことが立法者の意思であることが明らかにされている。

整理解雇する場合には、

- ① 人員削減の必要性（特定の事業部門の閉鎖の必要性）
- ② 人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性（解雇回避のために配置転換等をする余地がないこと）
- ③ 解雇対象の選定の妥当性（選定基準が客観的、合理的であること）
- ④ 解雇手続の妥当性（労使協議等を実施していること）

が必要であるとされている（東京高裁 昭和51年（ネ）第1028号 昭和54年10月29日判決等）。

Ⅲ 裁量労働制に関する改正

1 専門業務型裁量労働制（第38条の3） 施行日 平成16年1月1日

専門業務型裁量労働制を導入する場合には、労使協定で定めるところにより 使用者が次の措置を講ずることを、労使協定で定めなければならない。（追加事項）

- ① 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた労働者の健康・福祉を確保するための措置の具体的内容
- ② 苦情の処理に関する措置の具体的内容
- ③ 協定の有効期間
- ④ 労働者ごとに講じた①及び②の記録をすること
- ⑤ ④の記録を協定の有効期間及びその期間満了後3年間保存すること

※ 既に専門業務型裁量労働制を導入している事業場においては、上記事項について労使協定で定めた上で、改めて、労働基準監督署に届け出なければなりません。

労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める告示の一部を改正する告示

平成15年10月22日付け 厚生労働省告示354号

施行日 平成16年1月1日

労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務（平成9年労働省告示第7号）の一部を次のように改正する。

「学校教育法に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事する者に限る。）」

を追加する。

「大学における教授研究の業務」とは、大学の教授、助教授又は講師の業務をいう。

「教授研究」とは、大学の教授、助教授又は講師が、学生を教授し、その研究を指導し、研究に従事することをいうものであり、患者との関係のために、一定の時間帯を設定して行う診療の業務は含まれない。

「主として研究に従事する」とは、業務の中心はあくまで研究の業務であることをいうものであり、具体的には、講義等の授業の時間が、多くとも、1週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね5割に満たない程度であるもの。

2 企画業務型裁量労働制（第38条の4）

労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針の一部を改正する告示

平成15年10月22日付け 厚生労働省告示353号

施行日 平成16年1月1日

企画業務型裁量労働制については、導入・運用の要件・手続が以下のように改正された。

- ① 企画業務型裁量労働制の対象事業場について、本社等に限定しないこと
- ② 労使委員会の決議について、委員の5分の4以上の多数によるものとする
- ③ 労使委員会の労働者代表委員について、あらためて事業場の労働者の信任を得ることとする要件を廃止すること
- ④ 労使委員会の設置届を廃止すること
- ⑤ 使用者の行政官庁への定期報告事項は、対象労働者の労働時間の状況及びその労働者の健康・福祉確保措置の実施状況に限ること
- ⑥ ⑤の報告は、「決議の日から6か月以内ごとに1回」とすること

※ なお、企画業務型裁量労働制を実施することができる事業場は、事業運営上の重要な決定が行われる事業場に限定されないこととなったが、いかなる事業場においても実施することができるということではなく、対象業務が存在する事業場（対象事業場）においてのみ実施することができるものである。

対象事業場とは、

- ①本社・本店である事業場
- ②上記以外の事業場であつて

イ 事業場の属する企業等に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす決定が行われる事業場

ロ 本社・本店である事業場の具体的な指示を受けることなく独自に、事業場に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす事業計画や営業計画の決定を行っている支社・支店等である事業場

IV 時間外労働協定に関する改正

労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準の一部を改正する告示

平成15年10月22日付け 厚生労働省告示355号

※ 施行日 平成16年4月1日

特別条項付き協定について

「特別の事情」の下に「(臨時的なものに限る。)」を加える。

「臨時的なもの」とは、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があるものであり、全体として1年の半分以上を超えないことが見込まれるものであつて、具体的な理由を挙げず、単に「業務の都合上必要なとき」又は「業務上やむを得ないとき」と定める等恒常的な長時間労働を招くおそれがあるもの等については該当しないものである。

「臨時的なもの」に限ることを徹底する趣旨から、特別条項付き協定には、1日を超え3箇月以内の一定期間について、原則となる延長時間を超え、特別延長時間まで労働時間を延長することができる回数を協定するものとし、当該回数については、特定の労働者についての特別条項付き協定の適用が1年のうち半分以上を超えないものでなければならない。

「特別の事情」については、できる限り詳細に協定を行い、届け出なければならない。