

# 労働基準法の改正について

平成18年1月1日から労働基準法の一部が改正されました。

## 主な改正点は

### 1 有期労働契約の見直し

#### 1. 契約期間の上限

有期労働者の契約期間の上限を1年から3年に延長するとともに、高度の専門知識等を有する労働者や満60歳以上の労働者については、特例としてその期間の上限が5年とされました。

#### 2. 有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準

有期労働契約の締結、更新及び雇い止めの際して発生するトラブルを防止し、その迅速な解決が図られるようにすることが必要であることから、厚生労働大臣が「有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準」を定めることとし、当該基準に関し、行政官庁が必要な助言及び指導を行うことができるとされました。

### 2 解雇にかかる規定の整備

#### 1. 解雇

解雇に関するルールをあらかじめ明確にすることにより、解雇の際して発生するトラブルを防止し、その解決を図ることを目的として、最高裁判所判決で確立しているいわゆる解雇権濫用法理を法律に明記することとされました。具体的には「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。」との条文が追加されることとなりました。

#### 2. 退職時等の証明

現行の退職時証明に加えて、解雇を予告された労働者は、当該解雇の予告がなされた日から退職の日までの間においても、使用者に対して当該解雇の

理由を記載した証明書の交付を請求できることとし、当該請求があった場合には、使用者は、遅滞なく、当該解雇の理由を記載した証明書の交付をしなければならないこととされました。

#### 3. 就業規則の記載事項

解雇をめぐる紛争を未然に防止する観点から、就業規則の絶対的記載事項である「退職に関する事項」には「解雇の事由」が含まれることが法律上明らかにされました。

#### 4. 労働契約締結時の解雇事由の明示

使用者が労働契約の締結に際し、書面の交付により明示すべき労働条件として、「退職に関する事項」に「解雇の事由」が含まれることを規則において明らかにしました。

### 3 裁量労働制

#### 1. 専門業務型裁量労働制

専門業務型裁量労働制の適用を受けている労働者について、健康上の不安を感じている労働者が多い等の現状があることから、裁量労働制が働き過ぎにつながることをないよう、労使協定により健康・福祉確保措置及び苦情処理措置の導入を必要とすることとされました。

#### 2. 企画業務型裁量労働制

企画業務型裁量労働制の導入に当たって、労使の十分な話し合いを必要とすること等の制度の基本的な枠組みは維持しつつ、同制度の導入・運用についての要件・手続きが緩和されました。

### ■お問い合わせ先

稚内労働基準監督署 ☎0162-23-3833