

拝啓 時下益々御清栄のこととお慶び申し上げます。

労働基準行政の推進につきましては、平素より格別の御協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

さて、「労働基準法の一部を改正する法律」につきましては、第156回通常国会において可決成立し、平成15年7月4日に公布され、平成16年1月1日から施行されることとされております。今回の改正においては、解雇に関する基本的なルールを整備するとともに、多様な働き方に対応するため、有期労働契約や裁量労働制に関する見直しを行っております。

また、今回の改正にあわせて、専門業務型裁量労働制の対象業務や時間外労働の限度基準についても改正を行い、それぞれ平成16年1月1日、平成16年4月1日から適用することとしております。

貴職におかれましては、これまでも、法定労働基準を遵守し、労働条件の向上に努めていただいておりますことにつき感謝申し上げますところではありますが、平成16年1月1日から施行される改正労働基準法等に関しましても、貴団体傘下団体等に、改正内容を十分御理解いただくとともに、その内容を遵守していただきますよう、周知等についての御協力をお願い申し上げます。

なお、改正労働基準法等の概要は、別添のとおりです。

敬具

平成15年11月28日

(社) 日本病院会会長 殿

厚生労働省労働基準局長

松崎 朗

改正労働基準法等の概要

第1 労働基準法の改正の概要

1 有期労働契約（第14条関係）

(1) 期間の定めのある労働契約については、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、契約期間の上限を3年（次のいずれかに該当する労働契約にあっては、5年）とするものとしたこと。

ア 専門的な知識、技術又は経験（以下「専門的知識等」という。）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約

イ 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約（アに掲げる労働契約を除く。）

(2) 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が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その他必要な事項についての基準を定めることができるものとしたこと。

(3) 行政官庁は、(2)の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができるものとしたこと。

2 労働契約の終了

(1) 解雇（第18条の2関係）

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、無効とするものとしたこと。

(2) 解雇理由の明示（第22条関係）

労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由を記載した文書の交付を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならないものとしたこと。

(3) 就業規則（第89条関係）

就業規則の記載事項のうち、退職に関する事項に解雇の事由を含むことを明らかにするものとしたこと。

3 裁量労働制

(1) 専門業務型裁量労働制（第38条の3関係）

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、専門業務型裁量労働制の対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置並びに当該労働者からの苦情の処理に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずることとする旨その他厚生労働省令で定める事項を追加するものとしたこと。

(2) 企画業務型裁量労働制（第38条の4関係）

ア 企画業務型裁量労働制の対象とする事業場は、事業運営上の重要な決定が行われる事業場に限定しないものとしたこと。

イ 企画業務型裁量労働制の導入に当たって労使委員会が行う決議の要件は、その委員の5分の4以上の多数とするものとしたこと。

ウ 労使委員会の委員のうち、労働者を代表する委員について、当該事業場の労働者の過半数の信任を得ていることとする要件は、廃止するものとしたこと。

エ 労使委員会の設置に係る行政官庁に対する届出は、廃止するものとしたこと。

オ 企画業務型裁量労働制を導入した使用者が定期的に報告を行う事項は、その対象となる労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況に限るものとしたこと。

カ 労使委員会において、労働時間に関して労使協定により定めることとされている事項について決議を行う場合の当該決議の要件は、その委員の5分の4以上の多数とするものとしたこと。

4 期間の定めのある労働契約についての特例（第137条関係）

期間の定めのある労働契約（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る。）を締結した労働者（労働基準法第14条第1項各号に規定する労働者を除く。）は、6の(3)の措置が講じられるまでの間、民法第628条の規定にかかわらず、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、その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ものとしたこと。

5 その他

その他所要の整備を行うものとしたこと。

6 附則

(1) 施行期日

この法律は、公布の日から起算して6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ものとしたこと。(附則第1条関係)

(2) この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるものとしたこと。(附則第2条関係)

(3) 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による改正後の労働基準法第14条の規定について、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したこと。(附則第3条関係)

(4) 関係法律について所要の改正を行うものとしたこと。(附則第4条から第6条まで関係)

第2 専門業務型裁量労働制の対象業務に係る改正の概要

専門業務型裁量労働制の対象業務に、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ものに限る。)を追加するものとしたこと。(平成16年1月1日から適用)

第3 時間外労働の限度基準に係る改正の概要

時間外労働の限度基準第3条に定める限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情は、臨時的なものに限るものとしたこと。(平成16年4月1日から適用)