

平成 16 年 1 月 1 日施行の改正労基法について

Q1 解雇無効が条文化されたのですか？

A 確かに労基法第 18 条の 2 に解雇権濫用法理が条文化されました。

ですが、この条文は「事業主に対し、義務を課すモノではない」との判断から、解雇労働者から労基署へ申立を行っても労基法違反として調査する対象条文ではないとの判断がされています。

また、解雇権濫用法理は（昭和 50 年の最高裁判決から）これまでも確立していたモノであり、この法改正によって実務上何ら対応の変更を迫られるモノではありません。

Q2 有期労働契約に対する改正って何か影響あるの？

A 新聞紙上で労基法改正について、経営者の耳目を引くのは Q1 の質問かと思いますが、事務上ではこの改正の方が影響は大きいと考えます。

一般に有期労働契約を結んでいる労働者といえば、パートタイマーがこれに当たります。

特に影響の大きい改正点だけをここではピックアップしますが、

これまで最長 1 年契約でしか結べなかった雇用契約が 3 年単位で結べるようになった。

契約の更新をしない場合の判断基準を明示しなければならなくなりました。

契約更新を重ねている労働者と間で、次の契約更新をしない通知を期限の 30 日前までにしなければいけない。

60 歳以上や国家資格者、年収 1075 万円以上となる技術者等との雇用契約では 5 年が上限となった

Q3 その他特に気を付けなければいけないことは？

A 就業規則へ解雇事由の記載が加わり、この点は万が一の際に影響の大きな改正です。

また、設計部門等の裁量労働制（専門業務型裁量労働制）が、健康・福祉措置及び苦情処理措置を行わなければならなくなり、採用しにくい制度になりました。

解雇理由証明書

殿

当社が、____年 ____月 ____日付けであなたに予告した解雇については、以下の理由によるものであることを証明します。

年 月 日

事業主氏名又は名称

使用者職氏名

印

[解雇理由] 1、2

1 天災その他やむを得ない理由（具体的には、

____によって当社の事業の継続が不可能となったこと。）による解雇

2 事業縮小等当社の都合（具体的には、当社が

____となったこと。）による解雇

3 職務命令に対する重大な違反行為（具体的には、あなたが

____したこと。）による解雇

4 業務について不正な行為（具体的には、あなたが

____したこと。）による解雇

5 勤務態度又は勤務成績が不良であること（具体的には、あなたが

____したこと。）による解雇

6 その他（具体的には、

____）による解雇

7 就業規則第 ____条 ____項 ____号に規定する事由に該当する為の解雇
（具体的には、

____）

1 該当するものに ____を付け、具体的な理由等を（ ____）の中に記入すること。