

基 発 第 1022002 号  
平成 15 年 10 月 22 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長  
( 公 印 省 略 )

### 改正労働基準法の周知について

労働基準法の一部を改正する法律（平成15年法律第104号。以下「改正法」という。）が本年7月4日に公布され、その主な内容については、平成15年10月22日付け基発第1022001号「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」（以下「施行通達」という。）により示したところであるが、改正法の施行に当たっては、事業主等に事前に十分に周知を図り、円滑な施行に万全を期すことが重要である。

このため、標記について、下記によることとするので、その実施に遺憾なきを期されたい。

#### 記

##### 1 改正法の周知に当たっての基本的な対応

- (1) 改正法は、有期労働契約や解雇など、業種や事業規模にかかわらず、すべての事業場に適用されるものであって、労使当事者間の労働契約の締結や終了に関し大きな影響を与えるものであること等から、その適切な理解を促進するとともに、適正な運用を確保する必要があるため、改正法の施行前に十分な周知を図ることが重要である。

このため、可能な限り多くの事業主等を対象として、改正法に基づく政令、省令及び告示も含め改正の趣旨・内容について正確な理解が得られるよう周知を図ること。

- (2) 次に示すところにより積極的な周知活動を展開すること。

ア 改正法並びに改正法に基づく政令、省令及び告示（以下「改正法等」という。）の施行は平成16年1月1日からとされていることから、本年度第3四半期を中心に集中的な周知を図ること。

イ 周知手法や周知対象となる事業主団体等の状況に応じて、都道府県労働局（以下「局」という。）及び労働基準監督署（以下「署」という。）の役割分担、実施時期等を明確化した上で、効果的な周知活動に努めること。

## 2 周知に当たって留意すべき事項

周知に当たっては、事業主等に対し、施行通達により示された改正の趣旨・内容について正確な理解が得られるよう十分に説明すること。この場合、特に次の項目について重点を置いて説明を行うよう留意すること。

なお、これらは、主として衆・参議院における国会審議において可決された附帯決議により周知すべきとされたものを重点としたものであること。

### (1) 解雇関係

ア 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ものであること。

イ 解雇権濫用法理（いわゆる整理解雇四要件を含む。）に関する代表的な裁判例

ウ 就業規則及び労働条件通知書における「退職に関する事項」のうち「解雇の事由」の部分の記載例並びに退職証明書における「解雇の理由」の記載例

エ 改正労働基準法第89条第3号の規定に基づき、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、「解雇の事由」を記載した上で、改めて、所轄労働基準監督署長へ届け出る必要があること。

### (2) 裁量労働制関係

ア 今回の企画業務型裁量労働制に関する改正は、その導入、運用に当たっての要件・手続を緩和したものであるが、制度の基本的枠組みは維持しているものであること。

イ 企画業務型裁量労働制において事業場要件を廃止したことに伴う対象事業場及び対象業務についての基準

ウ 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、労働者の健康・福祉確保措置等を労使協定で定めた上で、改めて所轄労働基準監督署長へ届け出る必要があること。

### (3) 有期労働契約関係

ア 有期労働契約を締結している事業場においては、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）の遵守

イ 1年を超える期間の有期労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除く。）を締結した労働者の退職に関する暫定措置

### 3 具体的な取組

#### (1) パンフレット等の活用

各局あてに配布する解雇に関する判例・裁判例や解雇事由及び退職証明書の記載例等を掲載した周知用のパンフレット及びリーフレット（以下「パンフレット等」という。）を活用し、下記の各種行政手法を積極的に展開し、改正内容の周知に努めること。

#### (2) 周知のための各種行政手法

##### ア 広報活動

広報活動については、改正法等の施行を所掌する部署と広報担当部署との連携により、創意工夫を凝らした効果的な取組を行うこと。

具体的には、以下のような取組が考えられること。

- (ア) 事業主団体等が発行する機関紙・誌等を通じた広報
- (イ) 地方公共団体が発行する広報紙・誌等を通じた広報
- (ウ) 地元報道機関を通じた広報
- (エ) ホームページを活用した広報（本省ホームページとのリンク）

##### イ 集団指導、説明会等の実施

###### (ア) 積極的な集団指導、説明会等の実施

集団指導、説明会等については、業種や地域ごとに組織され構成員数の多い事業主団体（例えば労働基準関係団体、各種業界団体、商工会議所、商工会等）の協力を得るなど、積極的かつ効率的に実施すること。

また、他の事項を重点として実施する集団指導や事業主団体等が自発的に開催する説明会の場など、多数の事業場が参集する機会を積極的に活用すること。

さらに、社会保険労務士、商工会議所等に所属する経営指導員などの事業場を指導する者に対する説明会を実施し、これらの者による関係事業場への周知、指導等が可能となるようにすることにも配慮すること。

###### (イ) 地方労働審議会等の場の活用

地方労働審議会等の場を活用し、改正法等に関する労使関係者の理解を促進することにより、関係事業場への周知が広く図られるよう努めること。

##### ウ 監督指導時における対応

監督指導時においては、できる限りパンフレット等を活用し事業主等に改正法等の周知を図ること。その際、施行後に法違反等が生ずることのないよう、特に上記2(2)イ及びウ並びに2(3)アにつき確認し、十分な説明を行うこと。

なお、上記2(1)エについても確認することとするが、改正法等の施行前であっても、就業規則の「退職に関する事項」に「解雇の事由」が記載されていない場合は、原則として労働基準法第89条違反となることに留意すること。

##### エ 窓口における対応

- (ア) 局及び署においては、パンフレット等を窓口の見やすい場所に備え置くこ

と。

(イ) 改正法等の施行までになされた各種届出等の受付時においては、以下により指導を行うとともに、パンフレット等を活用して改正法等の周知に努めること。

a 就業規則作成（変更）届の受付時には、上記2(1)エにつき確認し、就業規則の「退職に関する事項」に「解雇の事由」が記載されていない場合は、原則としてモデル就業規則等を活用して具体的に記載するよう指導すること。

b 専門業務型裁量労働制に関する協定届の受付時において、健康・福祉確保措置等が協定されていない場合は、改正法等の施行後は、上記2(2)ウの措置を講じない限り、労働基準法に定める要件を満たさないこととなるため、再度、当該措置等につき労使協定を行い、届け出るよう指導すること。

c 改正法等に基づき新たに企画業務型裁量労働制の導入が可能となる事業場から、改正法等施行前に設置された労使委員会においてなされた企画業務型裁量労働制に関する決議届が届け出られた場合には、その導入時期が改正法等の施行以後としていたとしても、施行前に設置された労使委員会は適法なものとは認められないため、当該労使委員会が行った決議は法律に基づくものとは認められない旨を説明し、当該決議届は受理しないこと。

(ウ) 改正法等に対する事業主等からの相談があった場合には、パンフレット等を活用し、十分な説明を行うこと。

オ 関係行政機関等に対する協力依頼

地方公共団体、事業主団体等に対し、周知についての協力を依頼すること。

なお、本省においても事業所管官庁等国の行政機関、事業主団体等に対し協力を依頼することとしており、その依頼内容については、別途連絡する予定であること。

また、本省において全国中小企業団体中央会及び日本商工会議所に対して、解雇ルールに係る規定の周知、広報を行う等の事業を委託することとしていること。

カ 局及び署の各部署の連携

局及び署の各部署が連携することにより、例えば、改正法等の周知を担当する部署以外の部署において実施する集団指導、説明会等の場を利用して改正法等の説明を行う等、効率的な周知を図ること。