

労働契約法案に対する修正案要綱

第一 目的

この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とするものとする。 (第一条関係)

第二 労働契約の原則

労働契約の原則に、次の二項目を追加すること。

- 1 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- 2 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

(第三条関係)

第三 労働契約の内容の理解の促進

一 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとするものとする。 (第四条第一項関係)

二 労働者及び使用者は、労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)について、できる限り書面により確認するものとする。 (第四条第二項関係)

第四 労働者の安全への配慮

使用者は、労働契約に伴い、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるように、必要な配慮をするものとする。 (第五条関係)

第五 労働契約の成立

労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に定める場合を除き、この限りでない。 (第七条関係)

第六 出向

出向の定義に関する規定を削るものとする。 (第十四条第二項関係)

第七 期間の定めのある労働契約

使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないものとする。

(第十七条第一項関係)

第八 その他

その他所要の整備を行うものとする。

労働契約法案に対する修正案

労働契約法案の一部を次のように修正する。

第一条中「及び労働契約と就業規則との関係等」を「その他労働契約に関する基本的事項」に改める。

第三条中第三項を第五項とし、第二項を第四項とし、第一項の次に次の二項を加える。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

第四条第一項中「締結し、又は変更した後の」を削り、同条第二項中「内容」の下に「（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）」を加える。

第五条中「より」を「伴い」に改める。

第六条の見出しを削り、同条の前に見出しとして「（労働契約の成立）」を付する。

第七条の見出しを削り、同条中「使用者が合理的な」を「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な」に、「周知させた」を「周知させていた」に改める。

第十四条第二項を削る。

第十七条第一項中「ないときは」を「ある場合でなければ」に改める。

附則に次の一条を加える。

(日本年金機構法の一部改正)

第六条 日本年金機構法(平成十九年法律第百九号)の一部を次のように改正する。

第五十一条第二項中「(労働契約法(平成十九年法律第 号)第十四条第二項に規定する出向をいう。)」を削る。

◎労働契約法案に対する修正案対照表

| 修正案 | 政府案 |
|--|--|
| <p>(目的)</p> <p>第一条 この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。</p> <p>(労働契約の原則)</p> <p>第三条 (略)</p> <p>2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。</p> <p>3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。</p> <p>4 (略)</p> <p>5 (略)</p> <p>(労働契約の内容の理解の促進)</p> | <p>(目的)</p> <p>第一条 この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則及び労働契約と就業規則との関係等を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。</p> <p>(労働契約の原則)</p> <p>第三条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>(労働契約の内容の理解の促進)</p> |

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

（労働者の安全への配慮）

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

（労働契約の成立）

第六条 （略）

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び締結し、又は変更した後の労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものとする。

（労働者の安全への配慮）

第五条 使用者は、労働契約により、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

（労働契約の成立）

第六条 （略）

（労働契約の内容と就業規則との関係）

第七条 使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限り

部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(出向)

第十四条 (略)

(削る)

第四章 期間の定めのある労働契約

第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 (略)

附則

でない。

(出向)

第十四条 (略)

2 前項の「出向」とは、使用者が、その使用する労働者との間の労働契約に基づく関係を継続すること、第三者が当該労働者を使用すること及び当該第三者が当該労働者に対して負うこととなる義務の範囲について定める契約（以下この項において「出向契約」という。）を第三者との間で締結し、労働者が、当該出向契約に基づき、当該使用者との間の労働契約に基づく関係を継続しつつ、当該第三者との間の労働契約に基づく関係の下に、当該第三者に使用されて労働に従事することをいう。

第四章 期間の定めのある労働契約

第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がないときは、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 (略)

附則

(日本年金機構法の一部改正)

第六条 日本年金機構法(平成十九年法律第百九号)の一部を次のように改正する。

第五十一条第二項中「(労働契約法(平成十九年法律第 号)

第十四条第二項に規定する出向をいう。」「を削る。