

○労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)(抄) (傍線部分は改正部分、太字部分は修正部分)

修正案	政府原案	現行
<p>(契約期間等)</p> <p>第十四条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、<u>一年</u>(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、<u>三年</u>)を超える期間について締結してはならない。</p> <p>【現行通り】</p> <p>一・二 (略・政府原案どおり)</p> <p>2. (略・政府原案どおり)</p> <p>3. (略・政府原案どおり)</p> <p>(解雇)</p> <p><u>第十八条の二 使用者は、この法律又は他の法律の規定によりその使用する労働者の解雇に関する権利が制限されている場合以外の場合であつても、労働者を解雇することにつき客観的に合理的な理由があり、かつ、当該解雇が社会通念上相当と認められるものであるときでなければ、労働者を解雇することができない。</u></p> <p>(就業規則で定める解雇事由によらない解雇の規制)</p> <p><u>第九十条の二 使用者は、就業規則で定める解雇の事由に該当する事実がなければ、労働者を解雇することができない。</u></p>	<p>(契約期間等)</p> <p>第十四条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、<u>三年</u>(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、<u>五年</u>)を超える期間について締結してはならない。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>2. (略)</p> <p>3. (略)</p> <p>(解雇)</p> <p><u>第十八条の二 使用者は、この法律又は他の法律の規定によりその使用する労働者の解雇に関する権利が制限されている場合を除き、労働者を解雇することができる。ただし、その解雇が、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であるとして、無効とする。</u></p>	<p>(契約期間)</p> <p>第十四条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、<u>一年</u>(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、<u>三年</u>)を超える期間について締結してはならない。</p> <p>一～三</p> <p>【新設】</p> <p>【新設】</p> <p>【新設】</p>