

労働基準法の一部を改正する法律案に対する修正案 対照条文

(傍線部分は改正部分)

与野党修正案	民主党修正案	政府原案	現行
<p>(契約期間等) 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、三年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年)を超える期間について締結してはならない。 一・二 (略) 一 (略) 一 (略) (解雇) 第十八条の二 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見て、無効とする。</p>	<p>(契約期間等) 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、一年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、三年)を超える期間について締結してはならない。【現行通り】 一・二 (略・政府原案とあり) 一 (略・政府原案とあり) 一 (略・政府原案とあり) (解雇) 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。 (就業規則で定める解雇事由に於かない解雇の制限) 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。</p>	<p>(契約期間等) 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、三年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年)を超える期間について締結してはならない。 一・二 (略) 一 (略) 一 (略) (解雇) 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と見て、無効とする。</p>	<p>(契約期間) 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、一年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、三年)を超える期間について締結してはならない。 一・三</p>
<p>附則 第百三十七条 政府は、この法律の施行後三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十四条の規定について、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する。</p>	<p>第百三十七条 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、その期間が一年を超えるものに限る。(を締結した労働者)第十四条第一項各号に該当する労働者を除く。(は、労働基準法の一部を改正する法律(平成 年法律第 号(附則第 条に規定する措置が講じられるまでの間、民法第六百二十八条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から一年を経過した日後において、その使用者に申し渡すことにより、その使用を中止すること)</p>		