

- (3) 労働契約締結時における「解雇の事由」の明示（第15条）
 労使当事者間において、解雇についての事前の予測可能性を高めるため、労働契約の締結に際し、使用者は「解雇の事由」を書面の交付により労働者に明示しなければならないことが明確にされました。
- (4) 解雇理由の明示（第22条第2項）
 解雇をめぐるトラブルを未然に防止し、その迅速な解決を図るために、これまでの退職時証明に加えて、労働者は、解雇の予告をされた日から退職の日までの間においても、解雇の理由についての証明書を請求できることとされました。
 ただし、使用者は、解雇の予告がされた日以後に労働者がその解雇以外の事由によって退職した場合は、この証明書を交付する義務はありません。

3 裁量労働制に関する改正

- (1) 専門業務型裁量労働制（第38条の3）
 専門業務型裁量労働制を導入する場合には、労使協定で定めるところにより使用者が次の措置を講ずることを、労使協定で定めなければならないこととされました。
 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた労働者の健康・福祉を確保するための措置
 苦情の処理に関する措置
 協定の有効期間
 労働者ごとに講じた 及び の記録をすること
 の記録を協定の有効期間及びその期間満了後3年間保存すること
 (、 項が今回の改正で追加されたもの)
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、上記事項について労使協定で定められた上で、改めて、労働基準監督署に届け出なければなりません。
- (2) 企画業務型裁量労働制（第38条の4）
 企画業務型裁量労働制については、導入・運用の要件・手続が以下のように改正されました。
 企画業務型裁量労働制の対象事業場について、本社等に限定しないこととされました。
 労使委員会の決議について、委員の5分の4以上の多数によるものとする事とされました。
 労使委員会の労働者代表委員について、あらためて事業場の労働者の信任を得ることとする要件を廃止することとされました。
 労使委員会の設置届を廃止することとされました。
 使用者の行政官庁への定期報告事項は、対象労働者の労働時間の状況及びその労働者の健康・福祉確保措置の実施状況に限ることとされました。
 の報告は、「決議の日から6か月以内ごとに1回」とすることとされました。

労働基準法第36条第1項の協定(いわゆる36協定)で定める労働時間の延長の限度等に関する基準(告示)の一部改正について

- 特別条項付き協定に基づく時間外労働の限度基準超えが認められていた「特別の事情」とは、「臨時的なものに限る」とこととされました。
- また、前項を徹底する趣旨から以下について労使協定で定めることになりました。
 1日を超え3か月以内の一定期間について、特別延長時間まで延長することができる回数
- なお、当該回数は、特定の労働者について、1年のうち半分を超えない回数とする必要があります。

(例) 労使協定(36協定)において「1日を超える一定の期間について延長することができる時間」を
 1ヶ月 45時間、 特別条項付の場合、1ヶ月 60時間
 と定めた場合、特別条項の適用が想定されるのは、最大12回(12月)ですが、3項の適用により、労使協定では、6回(最大で)までとしなければなりません。

- 本改正告示の施行日は、平成16年4月1日です。