

労働法の世界（第12版）追補

（2018年3月10日現在）

1 労働法の見取図

＊10頁 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案

平成28年9月に内閣総理大臣を議長として設置された「働き方改革実現会議」は、平成29年3月28日の第10回会議で、「働き方改革実行計画」を作成した。その後、この「実行計画」の主要部分に、政府が平成27年4月に第189回国会に提出していた「労働基準法等の一部を改正する法律案」を合体させる形で、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」（以下「働き方改革」法律案要綱という）が、平成29年9月15日付け労働政策審議会の答申を経て策定された。

この法律案要綱は、上記「実行計画」に定められていた「同一労働同一賃金など被正規雇用の処遇改善」および「罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」を中心とする様々な改正に加えて、上記平成27年労基法改正案の内容（特定高度専門業務・成果型労働制、いわゆる高度プロフェッショナル制度の創設、フレックスタイム制および企画業務型裁量労働制の見直し、一定日数の年次有給休暇の確実な取得等）を含んでおり、労基法、労契法、パート労働法（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に改称）、労働者派遣法など、合計8つの法律の改正に及ぶ。

政府は、この要綱にもとづく具体的な法律案を、平成30年春の第196回国会に提出する予定であったが、裁量労働制に関する不適切な資料をめぐって批判を浴びたため、裁量労働制の部分を除いた形の法律案を提出することに決定したと報じられている。

＊10頁 債権法改正の成立

平成29年5月26日、「民法の一部を改正する法律」が、長年の準備期間を経て可決成立した（同年6月2日公布。施行は2020年4月1日）。この改正は、債権法の多くの規定に及ぶ「大改正」であり、労働契約にも多様な改革をもたらすことになった。

直接的な改革として、民法第3編第2章第8節「雇用」の規定の改正があり、「履行の割合に応じた報酬」（新624条の2）の規定が新設され、「期間の定めのある雇用の解除」（626条）および「期間の定めのない雇用の解約の申し入れ」（627条）については、近年の社会の実情を踏まえた改正がなされた。また、賃金の消滅時効は、現行174条1号（1年の短期消滅時効）が削除されたために、一般規定である新166条1項（5年）によることになり、労基法115条（2年）との関係が問題となる。

他方、例えば、「契約の解除」に関する541条但書の追加規定、意思表示の到達（新97条）や撤回（新525条1項）に関する新ルール、さらには「定型約款」の定め（新548条の2以下）など、規定の解釈や類推適用を通じて労働契約への間接的な影響を予想させる改正部分もある。

3 労働条件の決定システム

*48頁 フランスの労働法改革

フランスでは、2017年9月22日の大統領令（オルドナンス）において、企業協定を最優先とする政策をさらに推し進めるとともに、さらなる大胆な規制緩和の政策を実現している。例えば、①従業員11人未満の企業であれば、使用者は非組合員の一般従業員と「団体交渉」をして企業協定を締結しうるようにした。②企業における従業員の選出代表機関であった、企業委員会、衛生安全労働条件委員会、従業員代表委員を、「社会経済委員会」という1つの機関に統合して簡素化した。③不当解雇に対する金銭賠償の額を「確定化」するために、これまでの賃金の「最低6ヵ月分・上限なし」の定めを、「最低3ヵ月分・上限は在職年数に応じて表に定めた月数分」に改めた。

4 募集・採用

*52頁 雇用対策法の名称と目的の変更（案）

「働き方改革」法律案要綱（上記10頁の箇所を参照）によれば、雇用対策法は、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に名称変更され、その目的を、雇用の安定等の雇用対策にとどまらず「職業生活の充実、労働生産性の向上等を促進して、労働者がある有する能力を有効に発揮することができるよう」すること等も射程にした立法に改変することが予定されている。

***57 頁 障害者の法定雇用率の引き上げ等**

障害者雇用促進法施行令の改正により、平成 30 年 4 月 1 日から、障害者の法定雇用率が引き上げられ、一般事業主（民間企業）が 2.2%、国・地方公共団体等が 2.5%、都道府県等の教育委員会が 2.4% とされる。これに合わせて、適用対象となる事業主の範囲が、従来は従業員 50 人以上であったのに対して、改正後は 45.5 人以上に広がる。なお、その後の引き上げもすでに予定されており、平成 30 年 4 月から 3 年を経過する日より前（具体的な時期は今後決定）に、一般事業主の雇用率はさらに 0.1% 引き上げられて、2.3% となる。

***62 頁 求人時の明示義務の強化**

平成 29 年 3 月 31 日に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」によって職業安定法の改正がなされ、求職者等が、労働契約の締結の前の段階で、職業紹介や募集広告で示された労働条件と異なる内容が含まれていないかどうかを確認できるように、求人の際やその後の変更の際して、求人者等の労働条件の明示義務が強化された。

すなわち、平成 30 年 1 月 1 日から、職業安定所への求人申込み、および自社ホームページでの直接募集、求人誌への掲載による労働者の募集の際の労働条件の明示の内容や記載方法が改められた（職安法 5 条の 3 第 1 項）。求人者等は、求人申込みの際に、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（業務内容、契約期間、就業場所、労働時間・休日、賃金、社会保険・労働保険の適用）等について、明示しなければならない。また、当初の明示内容について変更があった際にも、新たな明示が義務づけられる（同条第 3 項）。

5 労働契約の期間

***79 頁 福原学園事件の出典**

判例雑誌に掲載されたので、「福原学園事件・最 1 小判平成 28・12・1 労判 1156 号 5 頁」と改める。

***84 頁 労契法 20 条の削除とパート・有期労働法への統合（案）**

「働き方改革」法律案要綱（上記 10 頁の箇所を参照）によれば、労契法 20 条は、パート労働法に移動・統合される形で削除される。

代わりに、現在のパート労働法が「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用

管理の改善等に関する法律」となり（以下「パート・有期労働法」と略称する）、
その中で、有期雇用労働者についても、通常の労働者との間の不合理な待遇の
相違の禁止のほか、通常の労働者と同視すべき有期雇用労働者に対する差別的
取扱いの禁止、事業主の説明義務、行政の助言・指導や紛争解決の援助などが
定められる。

7 平等原則

*127 頁 パート労働法・労働者派遣法の改正（案）

「働き方改革」法律案要綱（上記10頁の箇所を参照）によれば、現在のパート
労働法に、有期雇用労働者のための差別禁止と不合理な相違の禁止等の規定が
追加され（法律名も変更。上記84頁・下記142頁の箇所を参照）、また、派遣労働
者についても労働者派遣法の中に、派遣先の労働者との間の均等・均衡規定が
もうけられる（下記156頁の箇所を参照）。

9 パートタイム・派遣、外国人雇用

*142 頁 パート・有期労働法の制定（案）

「働き方改革」法律案要綱（上記10頁の箇所を参照）では、「同一労働同一賃
金」政策の一環として、現行のパート労働法を「短時間労働者及び有期雇用労働
者の雇用管理の改善等に関する法律」（パート・有期労働法）に変更する。こ
れにより、パート労働者と有期雇用労働者とは、「短時間・有期雇用労働者」
という統一名称のもとで、第3章「雇用管理の改善等に関する措置等」につい
て、共通の取扱いがされることになる（同時に、労契法20条は削除される）。その
結果、有期雇用労働者についても、パート労働者と同様に、通常の労働者との
間の不合理な待遇の相違の禁止、差別的取扱いの禁止、均衡考慮の努力義務等
が適用されるようになる。

*156 頁 労働者派遣法の改正（案）

「働き方改革」法律案要綱（上記10頁の箇所を参照）では、労働者派遣法を改
正し、派遣労働者の待遇についても、派遣先に雇用される通常の労働者との比
較にもとづき、①不合理な待遇の相違をもうけることの禁止、②職務内容など
が同一な場合に正当な理由なく待遇を不利なものとするものの禁止、を導入す
る。

このような比較を行う前提として、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者（派遣先）は、比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報を、派遣元事業主に提供しなければならず、そのような情報提供がなされない場合には、労働者派遣契約を締結することが許されない。ここでいう比較対象労働者は、派遣先で雇用される通常の労働者であって、業務の内容、業務に伴う責任の程度、職務内容及び配置の変更の内容等が当該派遣労働者と同一であるものとして厚労省令で定めるものとされる。

他方、派遣元事業主が事業場協定（労使協定）を締結し、これに、同種業務の平均的な賃金の額として厚労省令で定めるものと「同等以上」の賃金となること、その他所定の事項を定めているときには、上記①および②は適用されない。派遣先が変わるたびに比較対象が異なることによる煩雑さを避けるための例外措置である。

***159 頁 技能実習法の施行**

平成 29 年 11 月 1 日より、「外国人技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（平成 28 年法律 89 号）が施行された（平成 28 年 11 月 28 日公布）。この法律では、技能実習生ごとに作成される技能実習計画を認定制とし（同法 8 条以下）、監理団体については許可制とし（23 条以下）、さらには実習生に対する人権侵害行為を罰則付きで防止し（同 46 条以下・108 条以下）、優良な受け入れ先については最長 5 年（本来の 3 年プラス延長 2 年まで）の実習期間を認める（第 3 号企業単独型技能実習生の受け入れ〔同 2 条・9 条〕）などの制度がもうけられた。

***162 頁 地公法・地方自治法の改正**

非正規地方公務員の置かれた深刻な問題状況にかんがみ、「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」が、平成 29 年 5 月 11 日に可決・成立した（公布は同年 5 月 17 日、施行は一部を除き 2020 年 4 月 1 日）。

この法律は、地方公共団体のいわゆる非正規公務員（3 つの任用根拠。162 頁参照）のうち、特別職非常勤職員の任用を厳格化し（地公法新 3 条 3 項 3 号）、臨時的任用については、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」（勤務時間はフルタイムのみ）に限定することとした（同法新 22 条の 3）。さらに、一般職非常勤職員については、これを「会計年度任用職員」としてその採用方法や任期等

を明確化した（同法新22条の2）。

14 労働時間

＊241頁・245頁 フレックスタイム制・裁量労働制の改正（案）

平成27年改正労基法案は、平成29年9月28日の衆議院解散により審議未了・廃案となったが、その内容は「働き方改革」法律案要綱（上記10頁の箇所を参照）の中に、ほぼそのままの形で取り込まれている。しかし、裁量労働制に関しては国会で資料の不適切さが問題となり、法律案の中から除外することになった。

＊247頁 労働時間設定改善法の改正（案）

「働き方改革」法律案要綱（上記10頁の箇所を参照）では、労働時間等設定改善法の「労働時間等の設定」の定義に、深夜業の回数と、終業から始業までの時間を追加することとされている。

15 休憩・休日・時間外労働

＊255頁 時間外労働の上限規制（案）

「働き方改革」法律案要綱（上記10頁の箇所を参照）では、36協定による時間外労働の時間数の上限を、法律の中に明確に定めることとした。すなわち、36協定の中に、労働時間を延長して労働させることのできる時間を、1日、1ヵ月および1年のそれぞれについて定めるよう求めたうえで、法律上の「限度時間」を、1ヵ月について45時間、1年について360時間とするとしている（ただし、1年単位の変形労働時間制で対象期間が3ヵ月を超える場合には、1ヵ月42時間、1年320時間）。

さらに、36協定に特別条項を定める場合にも、それにより月45時間を上回ることでできる月数は年6ヵ月以内でなければならない、かつ、①1ヵ月における時間外労働および休日労働の時間は100時間未満、②直前の2ヵ月から6ヵ月の平均で、時間外労働および休日労働の時間は80時間以内、という枠がもうけられる。

また、建設、自動車運転、医師等については、5年間の適用除外やその後の特別の取扱いを定めることとされている。

＊260 頁 割増賃金に関する2つの最高裁判決

国際自動車事件（最3小判平成29・2・28労判1152号5頁）では、タクシー乗務員の賃金の計算にあたり、時間外割増賃金に相当する額を歩合給から控除する旨の規定（これによって割増賃金分が増えても歩合給が減り、揚高が同じであれば、時間外労働を行っても支払われる金額は増えない）が問題となった。最高裁は、それが労基法37条の定める割増賃金の支払いといえるか否かは問題となり得るものの、「当該定めが当然に同条の趣旨に反するものとして公序良俗に反し、無効であると解することはできない」と述べて、当然無効とした原判決を破棄し、37条の割増賃金を下回らない額が支払われたか否かについて審理を尽くさせるために差し戻した。

医療法人康心会事件（最2小判決平成29・7・7労判1168号49頁）は、医療法人と医師との間の雇用契約で、時間外規程により時間外手当の対象とされていたもの以外の時間外労働等に対する割増賃金については、年俸1700万円に含める旨の合意がなされていたという事案である。原審は、かかる合意は医師としての業務の特質に照らして合理性があり、労働者としての保護に欠けるおそれもないので有効と判断したが、最高裁は、年俸のうち時間外労働等に対する割増賃金に当たる部分は明らかにされておらず、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することはできないので、上記年俸の支払いにより時間外労働・深夜労働に対する割増賃金が支払われたということはできないと述べて、破棄・差し戻しとした。

＊262 頁 新たな適用除外（高度プロフェッショナル制）（案）

平成27年改正労基法案は、平成29年9月28日の衆議院解散により審議未了・廃案となったが、その内容は「働き方改革」法律案要綱（上記10頁の箇所を参照）の中に、ほぼそのままの形で取り込まれている。新たな適用除外となる特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）については、対象業務、年収、労使委員会の決議、本人の同意、選択的措置等の要件は変わらないが、委員会の決議の中で、年104日以上、かつ4週間を通じ4日以上の休日を付与することが、新たに必須とされた。

16 休暇・休業・休職

*270 頁 使用者の時季指定による年休付与義務（案）

「働き方改革」法律案要綱（上記10頁の箇所を参照）では、平成27年改正労基法案と同様、使用者は、年次有給休暇の日数が10日以上である労働者に対し、そのうち5日については、年次有給休暇の付与後1年以内に、時季を定めて与えなければならないものとされる。ただし、労働者の時季指定や計画的付与制度により与えた日数は、時季指定して与えることを要しない。

*276 頁 育児休業期間の延長

育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまでであり、保育所には入れない場合などに例外的に1歳6ヵ月まで延長することが可能とされていたが（育介法5条3項）、平成29年3月31日に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」によって育児・介護休業法の改正がなされ、さらに1歳6ヵ月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申請することにより、育児休業期間を最長2年まで延長できるようになった（同法新5条4項。施行は同年10月1日）。これに合わせて、育児介護給付の支給期間も延長された（雇用保険法61条の4）。

*280 頁 育児目的休暇の努力義務の新設

小学校就学始期までの子の養育を容易にするための措置として、平成29年3月31日の育児・介護休業法改正により、従来の始業時刻の変更その他の措置に加えて、「労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇」に関する努力義務が新設された。事業主は、この休暇を与えるための措置を講ずるように努めなければならない（育介法24条1項。施行は同年10月1日）。

18 安全衛生と労災補償

*300 頁 面接指導の拡大、産業医の強化（案）

「働き方改革」法律案要綱（上記10頁の箇所を参照）では、労働安全衛生法についても、医師による面接指導の義務づけの拡大（研究開発業務に従事する労働者および高度プロフェッショナル制度の対象となる労働者で、それぞれ一定の要件をみ

たす者)、産業医の機能の強化(活動環境の整備や情報提供)等が盛り込まれている。

19 配転・出向・人事考課

*334頁 治療の状況に応じた就業(案)

「働き方改革」法律案要綱(上記10頁の箇所を参照)では、上述のように、雇用対策法の名称は「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に変更され、その目的も拡充されることが予定されているが(上記52頁の箇所を参照)、これを承けて、同法における「国の施策」の1つとして、「疾病等の治療を受ける者の職業の安定を図るため、……治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること」が掲げられている。