

## 第2章 労働法のアウトライン

\*20頁 12行目の「一方、」以下のコラムの記述を削除。

*Column*③の後に、次の文章を挿入する。

その後の立法動向

(a) **主要な法改正** 2012年以降の安倍内閣による相次ぐ戦略的政策の設定とその展開は、近年の労働政策や労働法制にも大きな影響を及ぼした。具体的には、2014年6月の閣議決定「日本再興戦略（改訂）」では、「女性の活躍推進」、「働き方改革」、「外国人材の活用」などを政策目的として掲げ、そのことが2015年の女性活躍推進法の制定と労働者派遣法の大幅改正、2016年の育児介護休業法の改正につながった。

しかし、2015年2月の労働政策審議会建議に沿って同年4月に国会に提出された労働基準法改正案は、フレックスタイム制の要件緩和、裁量労働制の対象業務拡大、労働時間規制の適用除外を意味する「高度プロフェッショナル制度」の導入などを内容とするものであったが、審議未了のまま継続審議となるなど、法改正がすべて政府の思惑どおりに進んだわけではない。

(b) **「働き方改革」関連法の成立** 2016年以降、「働き方改革」をめぐる動きが本格化することになった。

まず、2016年6月2日の閣議決定「ニッポン一億総活躍プラン」と同日の閣議決定「日本再興戦略2016」が共に「働き方改革」に言及し、同年9月には首相官邸に「働き方改革実現会議」が設置され、翌年3月28日には同会議において「働き方改革実行計画」が決定された。

「働き方改革」の具体的内容として、まず「仕事と生活の調和」については、2016年9月、厚労省に「時間外労働規制に関する検

討会」が置かれ、翌年2月1日に「論点整理」が公表された。そこでは、特別条項付き36協定の延長時間に制限がないことに問題があることが指摘されていたが、具体的な数字についての言及はなかった。その後、同年3月に経団連と連合のトップ会談の結果、月あたりの延長時間の上限は休日労働を含めて100時間未満とすることで合意が成立し、そのことは2017年3月28日の働き方改革実現会議による「働き方改革実行計画」に盛り込まれた。そして、6月5日には、そのような経緯を踏まえて労働政策審議会が「時間外労働の上限規制等について（建議）」を厚生労働大臣に提出し、法改正の方向性が明らかとなった。

「働き方改革」のもう一つの内容である「同一労働同一賃金」の実現に関しては、上記「働き方改革実現会議」において検討され、2016年12月20日の会議には、行政指導を想定した「同一労働同一賃金ガイドライン案」が提出された。さらに翌年の6月16日には、厚労省の労働政策審議会が「同一労働同一賃金に関する法整備について（建議）」を厚生労働大臣に提出し、法整備に向けた作業が本格化することになった。なお、この場合の「同一労働同一賃金」とは、決して具体的な法原則として定義づけられているわけではなく、あくまで正規労働者と非正規労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）との間の労働条件格差を是正するための象徴ないしはスローガンとして用いられている。

2017年9月には、関係法律の一括改正を内容とする「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」が労働政策審議会に諮問され、同月15日におおむね妥当と認めるとの答申がなされた。しかし、その直後に衆議院の解散・総選挙があり、翌年1月からの通常国会においても、政府側答弁や法案の基礎資料となるデータの信憑性をめぐって国会審議が紛糾したため法案の国会提出は遅れ、法案の一部を削除することによってようやく4月6日に国

会提出の運びとなった。その後も法案の審議には曲折があったが、6月29日に法案を一部修正のうえ可決成立し、7月6日に公布された。

このたび改正された「働き方改革」関連の法律は多数にわたるが、その目的・内容は、次の3つに整理することができる。

第1に、「働き方改革の総合的かつ継続的な推進」であり、そのために、これまでの雇用対策法を「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」に名称変更し、働き方改革を総合的に推進するために、国が講ずべき施策を拡大し、合わせて事業主の責務に「職業生活の充実」に対応したものを加えることにした。

第2に、「長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等」であり、労働基準法の改正により、時間外労働の上限規制が強化され、一定日数の年休の確実な取得が定められたほか、弾力的労働時間制度として「高度プロフェッショナル制度」が新設された。その他、労働安全衛生法の改正により、使用者による労働時間把握義務や産業医の産業保健機能の強化が図られた。

第3に、「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」であり、これまでのパート労働法の対象に有期雇用労働者を加えて法律の名称を「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。2020年4月施行）に改め、同法8条に労働契約法20条の規定を吸収・統合する形で正規・非正規社員間の不合理な待遇の相違を禁止するなどの改正がなされた。また、労働者派遣法の改正により、派遣労働者について、派遣先の労働者との均等・均衡処遇または一定条件を満たす労使協定に基づく処遇の選択という新たなルールが定められた。

改正法のうち、労働基準法は2019年4月1日から、パート・有期労働法と労働者派遣法は2020年4月1日から施行される（中小

企業についての特例がある)。

## 第4章 男女平等へ

\*80頁 5行目に次の文章を挿入する。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が、2015年に成立し、2016年4月1日から全面施行された。この法律は、女性の職業生活における活躍を推進する目的により、300人を超える労働者を雇用する民間事業主(一般事業主)に対して、①女性の活躍に関する状況の把握と改善すべき事情の分析(同法8条3項)、②この把握・分析をふまえた「事業主行動計画」の策定・届出(8条1項)、③女性の活躍についての情報の公表(16条)を、それぞれ義務づけている。その結果、取組が優良と認定された事業主は、認定の「表示」(えるぼし)を対外的にも使用することができる(9条・10条)。なお、雇用主としての国・地方公共団体(特定事業主)も、一般事業主と同様の義務を負う(15条・17条)。

## 第6章 労働契約と労働契約法

\*96頁 「◆民法改正の動きと労働契約」を、以下と差し替える。

◆民法改正と労働法 長期間にわたる検討を経て、民法改正がいに2017年に成立し、公布された(2020年4月1日施行)。今回の改正は、当初議論されたほどには、労働法に与える影響が大きくなかった。民法の雇用に関する規定は、部分的な改正があったが、基本的に維持されているので、民法と労基法および労働契約法との基本的な関係に変化はない。また、民法に導入された定型約款に関する規定は、就業規則については、それが不特定多数の者を対象とするものでないので、適用されないと解されている。

雇用に関する規定の改正を見ておこう。まず、労働義務を履行した割合に応じた報酬を請求できることが明文化された（改正民624条の2）。また、雇用期間が5年を経過した際に即時解除を認める民法626条は、「雇用が当事者の一方若しくは第三者の終身の間継続すべきとき」にされていた部分が「その終期が不確定であるとき」と改正され、商工業の見習いについてこの期間を10年とするただし書が削除された（改正民626条1項）。この解除の予告期間は、3カ月前とされていたが、労働者については、2週間前に改められた（改正民626条2項）。さらに、期間の定めのない雇用であり、期間によって報酬を定めた場合の解約について、次期以後にするのは、使用者だけとなった（改正民627条2項）。この結果、この場合でも労働者は、2週間の予告で足りる（民627条1項）。

その他の部分では、消滅時効について、職業別の短期消滅時効が廃止され、一般債権は、①債権者が権利を行使することができることを知った時から5年間行使しないとき、または②権利を行使することができる時から10年間行使しないときに時効によって消滅するとされた（改正民166条1項）。労基法は、賃金について2年、退職手当について5年の消滅時効を定めている（労基115条）。これは、民法が賃金につき1年の短期消滅時効の対象としている（民174条）ことに対して労働者保護のために設けられたものであった。そこで、短期消滅時効の廃止に伴い、労基法の消滅時効の見直しが検討課題となったのである。現在、厚生労働省に「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」が設置され、この課題に取り組んでいる。

また、法定利率が年5%から当面年3%に改正された（改正民404条）。商事法定利率（年6%）も廃止されたため、実務的に大きな影響がある。

民法改正が労働法との関係では大きな改正でなかったことを踏まえると、現代の雇用社会に適合的な法制度を実現するために、労働

契約法の再整備が今後の課題となったと言えよう。

**\*97 頁** 15 行目の後に、改行して次の文章を続ける。

そして、2018 年の「働き方改革」関連法によって、有期雇用労働者とパートタイム労働者の均等・均衡取扱いの法制度がパート・有期労働法に統一的に定められることになった。この結果、「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」についても均等取扱いが導入された（同法9条）。

**\*105 頁** *Column*<sup>16</sup>「職務発明と労働者の権利」の文章を、以下と差し替える。

従業者等（従業者，法人の役員，国家公務員または地方公務員）が使用者等（使用者，法人，国または地方公共団体）の業務範囲に属し，かつ職務に属する発明を職務発明と呼ぶ（特許35条1項）。日本が知的財産立国をめざす以上，職務発明に関する制度が適切であることは，職務発明者にとっても，企業にとっても重要な関心事である。

職務発明者と使用者等をめぐる法律関係は，21 世紀に入り，大きな変遷を遂げてきた。もともと特許法は，職務発明者が特許を受ける権利を有するが，その特許を使用する権利（通常実施権）は使用者等有するという仕組みであった。また，使用者は契約や就業規則などの規定によって，労働者から特許を受ける権利等を承継させ，または専用実施権を設定できる。これに対し職務発明者は，契約や就業規則などの規定に基づいて，相当の対価の支払いを受ける権利を有するとされていた。この法制度の下で，相当高額な対価額を認める裁判例が相次いだ。その代表的な事例が日亜化学工業（終局判決）事件（東京地判平16・1・30 労判870号10頁）であり，200 億円の損害賠償が認められた（もっとも同事件は，高裁において遅延損害金を含む約8億4000万円で和解した。その他，日立製作所事件・東京高判

平16・1・29 労判869号15頁、味の素事件・東京地判平16・2・24 労判871号35頁などがある)。

このように職務発明の対価として事後的に高額な請求が認められる傾向に対し、多くの企業から制度の改正が求められ、2004年に特許法が改正された(2005年4月施行)。この仕組みでは、「相当の対価」の決定を原則として当事者間に委ねていた。

しかし、企業の知財戦略の積極的な推進のためには、職務発明について使用者等が原始的に取得する制度が必要であるという声が高まり、職務発明制度は、2015年に再び改正されることになった。

改正法は、特許を受ける権利が職務発明者に帰属し、使用者等は通常実施権を有するというこれまでの基本的仕組みを維持したが(特許35条1項)、職務発明については、契約、勤務規則その他に定めることにより、あらかじめ使用者等に特許を受ける権利を取得させることができることとなった(特許35条3項)。従業者等は、これに対して、「相当の金銭その他の経済上の利益」(相当の利益)が保障される(相当利益請求権、特許35条4項)。従来の「相当の対価」に代わって「相当の利益」という概念が登場したのである。ただし、特許法改正に際して、衆参両院の経済産業委員会の附帯決議において、相当の利益が従前の相当の対価と実質的に同等の権利として保障すべきとされている。

相当の利益に関する基準の策定においては、従業者等と使用者等との協議の状況、策定された当該基準の開示の状況、相当の利益の内容の決定についての従業員等からの意見聴取の状況などを考慮して不合理なものであってはならない(特許35条5項)。この決定において考慮すべき事項については、経済産業大臣がガイドラインを作成する(特許35条6項)。また、相当の利益についての定めがない場合、または、その定めが不合理と認められる場合には、その発明により使用者等が受けるべき利益の額、その発明に関連して使用

者が行う負担，貢献および従業者等の処遇その他の事情を考慮して，相当の利益が決定される（特許 35 条 7 項）。

今後は，相当の利益に関して，特許法 35 条だけではなく，労働法を重量的に適用することが妥当かが理論的課題となろう。

## 第 7 章 労働契約の成立

\* 120 頁 14～15 行目に「パートタイム労働者」とあるのを，「パートタイム労働者・有期雇用労働者」とする。

\* 126 頁 *Column*<sup>18</sup>の前に，次の文章を挿入する。

不合理な労働条件の  
禁止

有期雇用労働者（有期契約労働者）と期間の定めのない雇用者（正社員）との労働条件が期間の定めのあることに関連して相違している場合，その労働条件の相違が，①職務内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度），②当該職務の内容および配置の変更の範囲，③その他の事情を考慮して不合理と認められるものであってはならない（労契 20 条）。判例によれば，有期雇用労働者の公正な処遇を図るため，有期雇用労働者と期間の定めのない雇用者との職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求めるものとされている（ハマキョウレックス事件・最 2 小判平 30・6・1 労判 1179 号 20 頁参照）。

「その他の事情」について判例は，その内容を上記の①および②に関連する事情に限定する必要はなく，労働条件の決定に関連する事情を広く対象にできるとする。そして，有期雇用労働者が定年退職後に再雇用された者であることは（高年齢者雇用安定法 9 条の高年齢者雇用確保措置としての継続雇用制度，第 23 章 1 参照），当該有期雇用労働者と無期雇用労働者との労働条件の相違の不合理性判断にお



いて、「その他の事情」として考慮されるとしている（長澤運輸事件・最2小判平30・6・1労判1179号34頁）。

本条の対象とする労働条件は、賃金・労働時間などにとどまらず、解雇などの基準・手続、福利厚生なども含み広義に解されている。

本条の「不合理と認められるもの」が合理性のないものと同義なのかは学説において解釈の分かれるところである。判例は、合理性のないものとは異なり、不合理性を審査するという立場をとる。そして、職務の内容等が異なる場合であっても、その違いを考慮して労働条件の均衡を図る規定であることから、その判断にあたっては、労使間の交渉や使用者の経営判断を尊重すべき面もあつた（前掲・ハマキョウレックス最判）。

有期雇用労働者と期間の定めのない雇用者との労働条件（待遇）の相違が不合理であるかは、労働条件ごとに判断される。その際、①職務内容、②当該職務の内容および配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、それぞれの労働条件の趣旨・目的を踏まえて、当該労働条件の性質および当該労働条件の目的に照らして適切な要素を考慮して判断しなければならない。したがって、一般的に職務内容に関連しない通勤手当などの相違は不合理とされる可能性が高い。また、具体的な業務内容が同じであれば、業務の危険度または作業環境などに応じて支給される特殊勤務手当や勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当、精皆手当などは、期間の有無にかかわらず、同一の支給が求められる。賞与が業績などに対する貢献に応じて支給される場合には、期間の有無にかかわらず、その貢献に応じた支給を要する。また、基本給については、労働者の職業経験・能力、勤続年数などの決定要素に応じて、期間の有無にかかわらず、均衡のとれた処遇としなければならない。

現在、有期雇用労働者の無期雇用への転換、限定正社員制度の普及など、無期雇用労働者の多様化が進んでおり、今後、有期雇用労働

働者と無期雇用労働者との比較において、その対象者の選定が重要な課題となろう。

なお、労契法 20 条の内容が 2018 年のパート労働法の改正によって誕生したパート・有期労働法において、より整理されて同法 8 条に規定にされることになったことに伴い、同条は労契法から削除された。

有期雇用労働者に対する事業主の講ずべき措置

事業主は、有期雇用労働者と無期雇用労働者との均等・均衡処遇を図るとともに、有期雇用労働者に対し次のような措置を義務づけられ、また、努力義務を課される（短時間労働者に対しても同様である）。

事業主は、有期雇用労働者の雇入れ時に、昇給、退職手当および賞与の有無、ならびに有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項の相談窓口（特定事項）を文書の交付等の方法により明示しなければならない（パート・有期 6 条 1 項、パート・有期 則 2 条 1 項）。

事業主は、賃金（通勤手当などを除く）および教育訓練について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき有期雇用労働者を除く。以下、同様）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他就業の実態に関する事項を勘案して決定する努力義務を負う（パート・有期 10 条・11 条 2 項）。職務内容が通常の労働者と同一の有期雇用労働者（職務内容同一有期雇用労働者）には、通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施しなければならない（当該有期雇用労働者が既に当該職務に必要な能力を有している場合などを除く。パート・有期 11 条 1 項）。

事業主は、通常の労働者が利用する健康の保持または業務の円滑な遂行に資する福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）を有期雇用労働者にも利用の機会を与えなければならない（パート・有期 12

条，パート・有期則5条)。

事業主は，有期雇用労働者の通常の労働者への転換を推進するため，①通常の労働者の募集に際し，従事すべき業務の内容，賃金，労働時間などを事業所に掲示するなどして有期雇用労働者に周知すること，②通常の労働者の配置を新たに行うに際し，有期雇用労働者に当該配置の希望を申し出る機会を与えること，および③一定の資格を有する有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けるなどの措置を講ずること，のうちからいずれかの措置を講じなければならない(パート・有期13条)。

**有期労働者に対する待遇に関する説明義務と紛争解決**

事業主は，有期雇用労働者の雇入れ時に通常の労働者と有期雇用労働者との均等・均衡待遇，賃金，教育訓練，福利厚生施設および通常の労働者への転換措置に関する措置の内容を当該有期雇用労働者に説明しなければならない(パート・有期14条1項)。

有期雇用労働者から求めがあったときには，事業主は，通常の労働者と有期雇用労働者との間の待遇の相違の内容および理由，賃金，教育訓練，福利厚生施設および通常の労働者への転換措置に関する措置の内容を決定するにあたって考慮した事項を当該有期雇用労働者に説明しなければならない(パート・有期14条2項)。事業主は，有期雇用労働者がこの求めをしたことを理由として，当該有期雇用労働者に対して解雇その他の不利益取扱いをしてならない(パート・有期14条3項)。

また，事業主は，有期雇用労働者からのパート・有期労働法に定める措置に関する苦情の申出に対しては，労使双方が構成員となる苦情処理機関を設置して対応するなどその自主的な解決を図る努力義務が課される(パート・有期22条)。これらの苦情に関する有期雇用労働者と事業主との紛争について当事者の双方または一方からそ

の解決の援助を求められた場合には、都道府県労働局長は、必要な助言、指導または勧告をすることができる（パート・有期24条）。また、同様に調停の申請があった場合には、紛争解決調整委員会（個別労働紛争法6条1項）に調停を委任する（パート・有期25条1項）。有期雇用労働者が苦情の申立てまたは調停の申請をしたことを理由として、当該有期雇用労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない（パート・有期25条2項）。

## 第8章 労働条件の決定と変更

\*136頁 図表8-1中の数字を、以下に改定する。

労働契約の時給 950円

最低賃金 時給985円（平30.10.1よりの東京都最低賃金）

就業規則 時給1100円

労働協約 時給1200円

皆勤手当 月8000円

\*142頁 下から2行目から次頁10行目までを、以下の文章と差し替える。

また、使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働条件を変更することはできないが（労契9条）、労働者と合意をすれば労働条件を変更することができる（同条の反対解釈、山梨県民信用組合事件・最2小判平28・2・19労判1136号6頁。この解釈には、就業規則およびその変更の合理性を要するとする反対説がある）。ただし、賃金・退職金などに関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、労使の非対等性および情報格差を考慮して、労働条件の変更に同意する文書に署名するなどの当該変更を受け入れる旨の労働者の行為から

直ちに労働者の同意があったと見るべきではない。それ以外に、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容および程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯およびその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供または説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点から判断されなければならない（前掲・山梨県民信用組合事件最判）。

集団的な労働条件の変更ができない個別的な労働条件については（労契10条ただし書き）、労使の個別合意によって、労働条件を変更しなければならない（労契8条）。ただし、労働者の合意の認定については、前述と同様に慎重に判断しなければならない。

## 第9章 賃 金

\*154頁 「図表9-1 地域別最低賃金の例」の表を、次の表と差し替える。

図表9-1 地域別最低賃金の例

都道府県	時間額
東京都	985 円
大阪府	936 円
埼玉県	898 円
北海道	835 円
鹿児島県	761 円
全国加重平均	874 円

(2018年10月現在)

## 第11章 労働契約の終了

\*209頁 12行目に、以下の文章を追加する。

改正民法の施行後は、この解約手続は、使用者にしか適用されない  
ので（改正民627条2項）、労働者は、2週間の予告で足りること  
になる（民627条1項）。

## 第12章 労働時間

\*245頁 本文の最後に、次の文章を追加する。

「働き方改革」と労働  
時間法制改正

2018年6月に成立した「働き方改革」関  
連法の目的の一つは長時間労働の抑制であ  
り、具体的には36協定に基づく時間外労  
働の上限規制の強化などがある。

(a) **36協定の記載事項** 新たな労基法36条2項は、これまで  
施行規則16条にあった36協定が協定すべき事項を労基法本文で列  
挙することにしたものである。具体的には、①時間外・休日労働を  
させることのできる労働者の範囲、②対象期間、③時間外・休日労  
働をさせることができる場合、④1日・1カ月・1年のそれぞれの  
期間についての延長時間および休日労働日数、⑤時間外・休日労働  
を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める  
事項である。

(b) **時間外労働時間の上限規制** 時間外労働時間の上限規制に  
ついては、これまでの告示による延長時間の限度のうち1カ月45  
時間、1年間360時間が新36条4項に規定され、36協定が定める  
延長時間はそれを超えない時間に限るものとされた（同条3項）。

また、36協定で定める延長時間を例外的に超えることのできる

特別条項付き協定（図表 12-2 注 2）については、原則規制を超えることのできる月数（1年につき6カ月まで）や「特別の事情」（臨時的なものに限る）についての規制はあったものの、原則規制を超えることのできる時間数については労使の判断にゆだねられていた。このたびの改正により、特別条項付き協定で協定できる上限時間についても、年間 720 時間の上限（新 36 条 5 項）のほか、休日労働を含めて月 100 時間未満および過去の複数月について平均 80 時間以下という制限が新たに設けられた（新 36 条 6 項 2 号・3 号。この制限に対する違反は、それ自体が罰則の適用対象となる。119 条 1 号）。

以上の限度基準については、従来、①工作物の建設等の事業、②自動車の運転の業務、③新技術、新商品等の研究開発の業務については適用除外とされてきたが、この点についても見直され、③の適用除外は継続されるが（新 36 条 11 項）、①と②については、5 年間の猶予期間の経過後に適用対象とされることになった（ただし、一定の猶予措置と特例措置がある。附則 139 条・140 条）。また、医師についても 5 年後から適用されることになっているが、その間一定の特例措置が認められるほか（附則 141 条）、現在、医師の労働時間のあり方については厚生省に検討会が設置されて検討がなされている。

このほか、旧 36 条 2 項に基づいてこれまで厚生労働大臣が定めていた「基準」の一部が法定事項に格上げされたことから、厚生労働大臣は、そのことを前提として 36 協定が定めるべき事項についての指針を定めることができ（新 36 条 7 項）、36 協定当事者は、協定の内容がその指針に適合したものとなるようにしなければならないものとされた（新 36 条 8 項）。

なお、2010 年から施行された労基法 37 条 1 項ただし書きによる週 60 時間を超える時間外労働に対する 5 割以上の割増賃金の支払について、中小企業については当分の間適用しないとの附則 138 条の規定は、2023 年 4 月 1 日をもって廃止される。

(c) **勤務間インターバル制度導入の努力義務** 前日の勤務時間終了から翌日の勤務開始まで、一定以上の時間間隔を置くことを意味する勤務時間インターバル制度は、長時間勤務に伴う疲労の蓄積を緩和するという意義を有しており、既にヨーロッパでは広く普及しているが、わが国ではほとんど採用されていない。このたびの働き方改革をめぐる法改正でも、制度の導入を法的義務とすることは見送られたが、使用者による労働時間等設定改善のための努力義務の1つとして加えられた（労働時間の設定の改善に関する特別措置法2条）。

## 第13章 弾力的労働時間制度

\*261頁 「◆労働時間法制の改正動向」全体を削除し、本文の最後に、次の文章を追加する。

「働き方改革」と弾力的労働時間制度改正

(a) **フレックスタイム制の要件緩和** フレックスタイム制の要件のうち、清算期間が1カ月以内という要件が、3カ月以内に延長された（労基新32条の3）。これによって、より長期間にわたる労働時間の配分調整が可能となるが、逆に長時間労働をもたらすおそれがあるため、清算期間が1カ月を超える場合には、清算期間開始後1カ月ごとの週平均労働時間が週50時間以下でなければならない（同条2項）。また、清算期間が1カ月を超える労使協定については、届出義務がある（同条4項）。

(b) **高度プロフェッショナル制度の導入** 「働き方改革」関連法の一環として、新たに高度プロフェッショナル制度が導入された（労基新41条の2）。この制度は、「高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務」（対象業



務)に、一定額以上の年収のある労働者(対象労働者)を就かせたときは、労基法第4章で定める労働時間、休憩、休日および深夜の割増賃金に関する規定の適用を除外するというものである(同条1項本文)。この場合の年収額は厚生労働省令で定められるが、1000万円以上となることが想定されている。

この制度を適用するためには、まず、労使同数で構成されるいわゆる労使委員会において5分の4以上の多数による一定の事項(同条1項各号)についての決議がなされ、使用者がその決議を届け出る必要がある。その上で、使用者は対象労働者に該当する労働者から書面その他の方法により個別に同意を得なければならない。労働者が同意を拒否したことを理由に解雇その他の不利益な取扱いをすることはできず、労働者がいったん同意した場合でも、決議の定めるところにより撤回することができる。

この制度の適用により、労基法上の労働時間規制が適用除外となり、使用者は労働時間を直接把握し管理する義務を負わないことになるが、それに代えて、一定の健康確保措置を執ることが義務づけられる。具体的には、①対象労働者が事業場内にいた時間と事業場外で労働に従事した時間の合計時間(健康管理時間)を把握する措置を講ずること、②年間104日以上かつ4週4日以上の日を確保すること、③労使委員会決議の定めるところにより、勤務時間インターバル制度、上記・健康管理時間を一定の範囲内とすることを講ずることなどのうち、いずれかの措置を執ることが求められる(同条1項3号～5号)。また、健康管理時間が一定時間を超える労働者については、医師による面接指導が義務づけられる(安衛法新68条の8の4)。

## 第14章 ワーキングライフとプライベートライフ

\*264頁 2行目の後に、改行して次の文章を挿入する。

2018年に成立した「働き方改革」関連法による労基法改正によって、使用者は、10日以上の子次有給休暇取得資格がある労働者には、毎年5日について時季を指定して年休を付与しなければならないことになった（労基39条新7項）。

\*275頁 *Column*<sup>27</sup>の直前の本文の最後に、次の文章を挿入する。

2016年と2017年に行われた育児介護休業法改正によって、労働者の育児介護に関する権利が、以下のように改正された。①育児休業等の対象となる「子」に、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子が含まれることになった（育介2条1号、同施行規則1条）。②有期契約労働者の育児休業の取得要件が緩和され、継続雇用一年以上であれば子が1歳6カ月までの間に契約が満了することが明らかでないかぎり取得可能となった（育介5条1項但書）。③子の看護休暇について半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が認められた（育介16条の2第2項、同施行規則34条1項）。④介護休業は3回まで分割して取得できるようになり（育介11条）、介護休暇も半日単位で取得できるようになった（育介16条の5第2項、同施行規則40条1項）。⑤介護のための短時間勤務等の選択的措置（所定労働時間の短縮、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、介護サービス費用の援助のいずれかの措置を事業主がとること）は、介護休業とは独立して3年間に2回以上利用可能なものとして義務化された（育介23条3項、同施行規則74条）。⑥介護休業給付は、休業前賃金の40%から、当分の間、67%に引き

上げられた（雇保61条の6第4項，附則12条の2）。⑦家族を介護する労働者の請求による所定時間外労働の免除が義務化された（ただし事業の正常な運営を妨げる場合はこの限りでない。育介16条の9）。

## 第15章 安全・健康に働く権利

\*288頁 9行目の後に，改行して次の文章を挿入する。

2018年の「働き方改革」関連法による労働安全衛生法改正によって，事業主は，医師による面接指導の適切な実施を図るため，厚生労働省令で定める方法により，労働者の労働時間の状況を把握しなければならないこと（同法66条の8の3），産業医に対して産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこと（同法13条4項）など，産業医・産業保健機能が強化された。

## 第16章 労働者の人格権とプライバシー

\*311頁 3行目の後に，改行して次の文章を挿入する。

2016年の育児介護休業法，男女雇用機会均等法等の改正により，妊娠，出産を理由とするハラスメント（いわゆるマタニティ・ハラスメント）防止の措置義務（雇均11条の2）ならびに，育児休業・介護休業等の取得を理由とするハラスメント（いわゆるケア・ハラスメント）防止の措置義務（育介25条）が設けられた。これには，派遣労働者に対する派遣先事業主の措置義務も含まれる（労派遣47条の2・47条の3）。

## 第21章 労働市場政策と法

\*407頁 見出し「労働市場法の領域」の最初の3行を，次の

文章と差し替える。

労働市場法は、外部労働市場を規整する法であるので、国の労働市場政策の基本方針を制定する「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」（労働施策総合推進法、雇用対策法の2018年改正に伴い名称変更された）がその総則的な位置を占める。

\*407頁 「◆雇用対策法の基本内容」を、以下と差し替える。

◆労働施策総合推進法の基本内容 労働施策総合推進法は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本方針を定める（労働施策推進10条1項）。そして、国が行うべき施策として、①労働時間短縮などの労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態または就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保、②職業指導・職業紹介、③職業訓練・職業能力検定、④労働者の職業転換、地域間移動、職場への適応等の援助、⑤事業規模の縮小等の際の失業予防・再就職の促進、⑥女性、子の養育または家族介護を行う者の雇用の継続、再就職の促進、母子家庭の母および父子家庭の父ならびに寡婦の雇用の促進、⑦青少年の雇用促進、⑧高年齢者の就業の確保、⑨疾病、負傷などにより治療を受ける者の雇用の継続、再就職その他治療の状況に応じた就業の促進、⑩障害者の職業生活の自立促進、⑪雇用形態・就業形態の改善、⑫高度な専門的知識または技術を有する外国人の雇用管理の改善等、⑬地域における雇用促進、⑭その他、があげられている（労働施策推進4条1項各号）。

\*414頁 9～10行目を削除し、8行目の後に、改行して次の文章を挿入する。

2012年に続き、2015年に労働者派遣法が改正され、派遣期間を個人単位および事業所単位での期間制限に改める、派遣労働者の均衡待遇措置の強化などが図られた。また、女性の活躍のための国の基本方針の策定や事業主行動計画の策定などを定める「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）、青少年の雇用政策の基本方針を定める「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）が制定された。

2014年に成立した第3次安倍内閣は2016年8月の第2次改造以降、「働き方改革」を政府の最重点施策に据え、首相を議長とする「働き方改革実現会議」を設置した。2017年3月には、「働き方改革実行計画」を決定した。この「働き方改革」の特徴は、これを「日本経済再生に向けて、最大のチャレンジ」とするように経済政策の柱と位置づけていることである。しかも、「長時間労働の抑制」および「非正規雇用の処遇改善＝同一労働同一賃金の実現」を最重要課題とし、これまでの日本企業の働き方自体の変革を目指している。

2018年には、「働き方改革」関連法が成立し、法定時間外労働の上限規制、有給休暇の消化促進などの長時間労働抑制策、高度な専門職について労働時間制度を適用除外する専門的な職業の「高度プロフェSSIONナル制」の新設（労働基準法改正）、正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）との均等・均衡待遇に関する規定が整備された（パート労働法改正によるパート・有期労働法の成立、労働者派遣法の改正）。

**\*420頁** 2行目の後に、改行して次の文章を挿入する。

2017年1月より、65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の対象とした（保険料徴収は、2019年度まで免除）。

\*422 頁 図表 21-2 (【倒産・解雇等による離職者に対する給付日数】)の一部を次のとおり修正する。

30 歳以上 35 歳未満 1 年以上 5 年未満 90 日を 120 日に修正

35 歳以上 45 歳未満 1 年以上 5 年未満 90 日を 150 日に修正

\*422 頁 本文の上から 3~4 行目の「雇保 23 条 2 項, 雇保則 34 条・35 条」の後に, 「, 雇止めされた有期雇用労働者を含む」と追加し, 7 行目の末尾に, 次の文章を追加する。

また, 雇用情勢が悪い地域に居住するものの給付日数を 60 日延長し, 災害により離職した者の給付日数を原則 60 日 (最大 120 日) 延長できることとされた (いずれも 2017 年 4 月 1 日から 5 年間の暫定措置)。

\*423 頁 見出し「雇用保険 2 事業」の 1 行目の「雇用保険事業は,」の次に, 「労働生産性の向上に資するものとなることを前提として,」と挿入する。

\*424 頁 見出し「保険料の徴収・国庫負担」の本文全体を, 次の文章と差し替える。

雇用保険の保険料率は, 一般の事業では賃金総額の 1.55% とされる (労保徴 12 条 4 項)。この保険料率のうち 1.2% は, 「失業等給付」の費用に充てられ, 労使が折半で負担する (31 条 1 項・4 項)。残る 0.35% は, 「雇用保険 2 事業」の費用分であり (2 事業率, 12 条 6 項), 事業主のみが負担する (31 条 4 項)。厚生労働大臣は, 保険財政の状況などから必要であると認められる場合に保険料率を一定の範囲において弾力的に定めることが認められている (失業等給付について,  $\pm 0.4\%$  の弾力化率, 12 条 5 項。2 事業について, 充当される額が法定基準を下回った場合, 0.05% 引き下げることができる)。したがって, 失業等給付の保険料率は, 0.8% まで引き下げることができる。

これに加えて、失業等給付の保険料率を 2017～19 年の 3 年間時限的に引き下げることになっている（2017 年雇用保険法、労働保険料徴収法の改正）。この結果、実際の雇用保険料率は、毎年変動する可能性がある（2017 年度の雇用保険率は、賃金総額の 0.9%〔事業主負担 0.6%（失業給付等 0.3%、2 事業 0.3%）〕、労働者負担 0.3% である）。

国庫は、雇用保険給付の費用の一部を負担する。その割合は、求職者給付については、その費用の 25% である。しかし、この国庫負担は、本来の負担額の 55% に引き下げられてきた（13.75%）。そして、2017 年法改正により、2017～19 年の 3 年間、国庫負担額は、本来の負担額の 10% まで引き下げられる（2.5%）。

## 第 22 章 就業形態の多様化

\*436 頁 9 行目の後に、改行して次の文章を続ける。

2018 年の「働き方改革」関連法により、パート労働法の名称は変更され、パート・有期労働法（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）となった。労働契約法 20 条は削除されて、パート・有期労働法に移動した（2020 年 4 月施行）。したがって、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が禁止され（パート・有期 8 条）、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（同 9 条）、事業主の説明義務（同 14 条）、行政の助言・指導や紛争解決の援助など（同 19 条以下）が定められた。

\*437 頁 *Column*<sup>④</sup>と見出し「社会保険・税金」の間に、次の文章を挿入する。

非公務員の処遇

増え続けている非正規の地方公務員の法的地位には問題があり、たとえば特別職非常

勤職員には地公法が適用されない一方、パート労働法や労働契約法も適用されず、法の谷間におかれてきた。そこで2017年に成立した「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」（2020年から施行）は、特別職非常勤職員の任用を厳格化して（地公法3条3項3号）、臨時的任用を「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に限定した（同法22条の3第1項）。他方で、一般職非常勤職員は「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22条の2）。

\*452頁 末尾に、改行して次の文章を続ける。

2015年と2018年の  
法改正

2012年に改正された「みなし規定」の条文は、2015年10月1日から施行されることになっていたが、その直前（2015年9月）に、再度の派遣法改正が行われ、同年9月30日に施行された。この改正によって、①一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の区別は廃止され、すべての労働者派遣事業は許可制となった（5条1項）。②派遣の期間制限について見直しが行われ、業務による期間の区分は廃止され、無期雇用の派遣労働者には期間制限がなくなった（40条の2第1項1号）。③一方、有期雇用の派遣労働者については、同一の派遣労働者を派遣先の同一の組織単位に派遣できる期間は3年を限度とし（35条の3・40条の3）、かつ、派遣先が同一の事業所で労働者派遣を受け入れることができる期間は上限3年とした（40条の2第1項・2項）。ただしこれは、派遣先事業所の過半数代表等からの意見聴取によって、延長可能とした（同条3項）。④派遣元はこの上限に達する派遣労働者に対して雇用安定措置を講じなければならない（30条）。

この改正によって、派遣法の期間制限は空洞化したといえる。無期雇用の派遣労働者には期間制限がなくなり、有期雇用の派遣労働



者についても、就業場所を変更することによって同一の派遣労働者の永続的使用が可能になったといえる。さらに、事業所単位の過半数代表の意見を聴くことにより、派遣先は派遣を永続的に使用できるようになったのである。派遣法の「常用代替防止」機能は弱体化したといえよう。

2015年9月の「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」において、派遣労働者の派遣先での均等・均衡処遇の実現に必要な措置を政府が3年以内にとるべきことがうたわれた。2018年の「働き方改革」関連法による派遣法改正によって、派遣労働者の待遇決定に関しては、派遣先に雇用される通常の労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容と配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して比較を行い、不合理と認められる相違を設けてはならず(30条の3第1項)、また、不利な待遇をしてはならない(同条第2項)という義務が、派遣元事業主に課せられた。このような比較を行う前提として、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ない(26条7項)。ただし、派遣元事業主が事業場協定(労使協定)を締結して、これに、同種業務の一般の労働者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」の賃金となるなど、所定の事項を定めている場合には、例外とすることができる(30条の4第1項)。

## 第23章 就業者の多様化と雇用問題

\*476頁 5行目の後に、改行して次の文章を挿入する。

2016年に、「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」(外国人技能実習法)が制定された。この法は、技能実習を整備して実習生を保護する体制を確立するという基本理念の

下で、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）、監理団体を許可制とし（23条以下）、実習生に対する人権侵害行為を罰則つきで防止している（46条以下）。認可法人として外国人技能実習機構を設立し（57条以下）、優良な実習実施者・監理団体については、第3号技能実習生の受け入れ（4～5年目の技能実習の実施）を可能とする（2条・9条・23条以下）。