

第7版校正（2018年2月）後に行われた重要な法律改正等（2018〔平成30〕年生活困窮者自立支援法改正、働き方改革関連法〔労働基準法改正、労働安全衛生法改正、労働時間等設定改善法改正、パートタイム・有期雇用労働法制定、労働者派遣法改正、労働施策総合推進法制定等〕、健康増進法改正、出入国管理法改正、2019年通常国会提出予定法案〔女性活躍推進法改正案、労働施策総合推進法改正案〕など）、および、最新の判例・裁判例等の情報をまとめて、補遺とした。読みやすさを考え、法律改正等と判例・裁判例とを分け、前者は法律改正等の成立順に、後者は本書の該当頁順に並べて記載している。

【法律改正等】

○2018（平成30）年6月1日成立の生活困窮者自立支援法改正

2018（平成30）年生活困窮者自立支援法改正は、生活困窮者の一層の自立の促進を図る目的で、生活困窮者に対する包括的な支援体制の強化、生活保護世帯の子どもの大学などへの進学支援（大学等進学時の一時金の創設）、児童扶養手当の支払回数の見直し等の措置を講じるほか、医療扶助における後発医薬品の使用原則化（医療扶助費の適正化）等の措置を講じた。

○2018（平成30）年6月29日成立の働き方改革関連法

働き方改革関連法は、日本における働き方や働く人の意識を変えるべく、広範にわたる法改正を行った。その多くの規定は2019年4月施行であるが、中小事業主（資本金・出資総額が3億円以下〔小売業・サービス業では5000万円以下、卸売業では1億円以下〕の事業主、および、常時使用労働者数が300人以下〔小売業では50人以下、卸売業・サービス業では100人以下〕の事業主）への時間外労働の上限規制の適用は2020年4月、正規・非正規労働者間の待遇格差是正については2020年4月（中小事業主へのパートタイム・有期雇用労働法の適用については2021年4月）施行とされている。

・時間外労働の上限規制

働き方改革関連法による労基法改正は、労働者の健康確保、労働生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの改善等を図ることを目的として、労基法36条を改正し、罰則付きで時間外労働の上限時間を設定した。

具体的には、①法定労働時間を超える時間外労働の限度時間を原則として月45時間、年360時間（〔3か月を超える〕1年単位の変形労働時間制の場合には月42時間、年320時

間)とする(労基法36条3項・4項)、②特例として、臨時的な特別の事情がある場合に労使協定(特別条項)により限度時間(①)を超える時間を定めることができるが、この場合にも、③時間外・休日労働をさせることができる時間を1か月100時間未満かつ2か月ないし6か月平均でいずれにおいても80時間以内とする¹(同条5項・6項²)、④1年について時間外労働をさせることができる時間を720時間以内とする(同条5項)、⑤月45時間〔3か月を超える〕1年単位の変形労働時間制の場合には月42時間)を超えることができる月数を1年について6か月以内とする(同項)ものとされた。厚生労働大臣は、時間外・休日労働を適正なものとするために指針を定め(同条7項、平30・9・7厚労告323号)、労使当事者は協定の内容がこの指針に適合したものとなるようにしなければならず(同条8項)、行政官庁(所轄労働基準監督署長)は労働者の健康確保に特に配慮しつつ労使当事者に必要な助言・指導を行うことができるとされている(同条9項・10項)。

新たな技術・商品・役務の研究開発業務は、この労働時間の上限に関する規定(同条3項～5項、6項2号・3号)の適用から除外するものとされている(同条11項)³。

36 協定(限度時間を超える場合に付される特別条項を含む)には、①時間外・休日労働をさせることができる労働者の範囲、②対象期間(1年間に限る)、③時間外・休日労働をさせることができる場合、④1日、1か月、1年のそれぞれの期間についての延長時間・休日労働日数、⑤有効期間の定め、⑥1年の起算日、⑦1か月100時間未満、2か月ないし6か月平均で80時間以内の要件を満たすこと、⑧限度時間(月45時間、年360時間)を超えて労働させることができる場合⁴、⑨限度時間を超える場合の健康・福祉確保措置⁵、⑩限

¹ この1か月100時間、2か月ないし6か月平均で月80時間という基準(③)については、脳・心臓疾患の労災認定基準(平13・12・12基発1063号)に由来するものであり、その時間数の算定方法として、同基準における算定方法に合わせて、休日労働を含む数字としてカウントすることとされた。

² 坑内労働等健康上特に有害な業務については、時間外労働は1日2時間を超えないこととされている(労基法36条6項1号)。

³ なお、時間外労働の上限に関する規定の適用猶予措置として、①災害時の復旧・復興のための建設事業には、当分の間、1か月100時間未満、2か月ないし6か月平均で80時間以内の上限は適用しない(労基法附則139条1項)、②建設〔関連〕事業には、2024年3月31日までの間、上限に関する規定は適用しない(同条2項)、③自動車運転業務には、2024年3月31日までの間、上限に関する規定は適用せず、2024年4月1日以降も、当分の間、1か月100時間未満、2か月ないし6か月平均で80時間以内の上限は適用せず、1年の上限時間を960時間以内とする(同法附則140条)、④医業に従事する医師には、2024年3月31日までの間、上限に関する規定は適用せず、2024年4月1日以降も、医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める医師については、当分の間、厚生労働省令で定める上限時間による(同法附則141条)、⑤鹿児島県・沖縄県の砂糖製造事業には、2024年3月31日までの間、上限に関する規定は適用しない(同法附則142条)ものとされている。

⁴ 時間外・休日労働指針(平30・9・7厚労告323号)5条1項は、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできるだけ具体的に定めなければならないとし、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないとしている。

⁵ 時間外・休日労働指針(平30・9・7厚労告323号)8条は、この健康・福祉確保措置として、①労働時間が一定時間を超えた労働者への医師による面接指導の実施、②深夜労働の回数制限、③休息时间(勤務間インターバル)の確保、④代償休日・特別休暇の付与、⑤健康診断の実施、⑥年休の連続取得等の促進、⑦健康問題の相談窓口の設置、⑧勤務状況・健康状態に配慮した配置転換、⑨産業医等による助言・指導、保健指導のうちから協定することが望ましいとしている。

度時間を超える労働に対する割増賃金率⁶、⑩限度時間を超えて労働させる場合の手続⁷を記載し、定められた書式（様式第9号。特別条項を付す場合には様式第9号の2）によって、行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出なければならない（同条2項、労基則16条・17条）。時間外・休日労働をさせることができる場合（③）としては、「納期のひっ迫または臨時的な受注の集中」、「機械類のトラブルへの対応」、「予算または決算業務の実施」、「顧客または取引先からのクレームへの対応」、「その他前各号に準ずる業務上の必要性」のため、「通常の労働時間内での労働では処理が困難なとき」等の記載がなされることが多い。

・フレックスタイム制の清算期間の延長

働き方改革関連法による労基法改正は、フレックスタイム制の清算期間の上限を1か月から3か月に延長し、より柔軟にこの制度を利用できるようにする改正を行った（32条の3・32条の3の2）。ただし、清算期間が1か月を超えるフレックスタイム制をとっている場合に、清算期間の開始日以後1か月ごとに区分した期間において1週あたりの平均の労働時間が50時間を超えるときには、当該超過部分は法定時間外労働となり、その1か月の期間ごとに割増賃金を支払わなければならない。

・月60時間を超える時間外労働の割増賃金率引き上げの猶予措置の廃止

働き方改革関連法による労基法改正は、月60時間を超える時間外労働の割増賃金の50%以上への引き上げの中小事業主への猶予措置を、2023年3月末をもって廃止することとした（労基法附則138条の削除）。

・高度プロフェッショナル制度の創設

働き方改革関連法による労基法改正は、高度プロフェッショナル制度という新しいタイプの適用除外制度を創設した。その要件は、①書面等による合意で職務が明確に定められ、年間賃金額が基準年間平均給与額の3倍を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額（1075万円）以上である労働者を、②高度の専門的知識等を必要とし時間と成果の関連性が通常高くないと認められる業務として厚生労働省令で定める業務（金融商品の開発・ディーリング業務、アナリストの業務〔企業・市場等の高度な分析業務〕、コンサルタントの業務〔事業・業務の企画運営に関する高度な考案・助言業務〕、研究開発業務）に就かせる場合に、③健康管理時間（事業場内にいた時間と事業場で労働した時間の合計時間）を把握する措置を使用者が講じること、④当該労働者への健康確保措置（年間104日以上かつ4週間に4日以上の日以上の休日〔義務〕、および、⑤11時間以上の休息時間〔勤務間インターバル〕の確保かつ深夜業は1か月4回以内、⑥健康管理時間の上限設定（週40時間を超える時間を1か月100時間・3か月240時間以内）、⑦1年に1回以上2週間の継続した

⁶ 時間外・休日労働指針（平30・9・7厚労告323号）5条3項は、限度時間を超える時間外労働について、労使当事者は割増賃金率を法定率（25%）を超える率とするように努めなければならないとしている。

⁷ 解釈例規（平30・9・7基発0907第1号）は、この手続として、労使当事者が合意した協議、通告その他の手続を定めなければならないとし、1か月ごとに限度時間を超える労働の具体的な事由が生じたときに必ずこの手続を行わなければならないが、この手続を経ずに限度時間を超える時間外労働をさせた場合は法違反となるとしている。

休日（労働者が請求した場合 1 年に 2 回以上 1 週間の継続した休日）を付与、㉑臨時の健康診断の実施〔㉒から㉔はいずれか 1 つ以上をとる選択的措置義務〕を使用者が講じること、㉕当該労働者から書面等で同意を得ること（この同意は撤回可能〔労基法 41 条の 2 第 1 項 7 号参照〕）、㉖当該事業場の労使半数ずつによって構成される労使委員会の委員の 5 分の 4 以上の多数による議決により法定事項に関する決議をし行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出ることである。労使委員会の決議事項には、対象労働者の健康管理時間に応じた健康・福祉確保措置を使用者が講じること（同項 6 号）、対象労働者の同意撤回の手続（同項 7 号）、対象労働者からの苦情処理措置を講じること（同項 8 号）、同意しなかった労働者に解雇その他不利益な取扱いをしないこと（同項 9 号）等を含むものとされている。これらの要件をすべて満たす場合、対象労働者には労働時間、休憩、休日および深夜の割増賃金に関する規定を適用しないものとされる（同項柱書）。

この新たな適用除外は、管理監督者等の従来からの適用除外とは異なり、深夜労働の割増賃金についても適用が除外される点で、より柔軟度が高い制度となっている。その分、長時間労働等に伴うリスクが高くなる可能性があるため、他の適用除外や裁量労働のみなし制に比べて、年収要件（㉑）、業務要件（㉒）、健康確保措置（㉔）、労働者個人の同意（㉕）と労使委員会の決議（㉖）等の点で、より厳しい要件が設定されている。また、健康管理時間が一定時間（週 40 時間を超えて労働した時間が月 100 時間）を超える場合には、医師による面接指導を行うことが事業者には罰則付きで義務づけられている（労安衛法 66 条の 8 の 4・120 条 1 号）。

・使用者の年休付与義務

働き方改革関連法による労基法改正は、年休取得の促進を目的として、使用者による年 5 日の年休付与義務を定めた。すなわち、使用者は、10 日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年次有給休暇の日数のうち 5 日については、基準日から 1 年以内の期間に、労働者ごとに時季を定めることにより付与しなければならない（労基法 39 条 7 項本文）。使用者がこの義務を果たさなかったときには、30 万円以下の罰金に処するものとされている（同法 120 条 1 号）。

労働者の時季指定権の行使または計画年休制度により年休が付与された場合には、それらの日数分（5 日を超える場合には 5 日）については、使用者の時季指定により与えることを要しない（使用者の 5 日の年休付与義務の対象から差し引いてよい）ものとされている（同法 39 条 8 項）。例えば、労働者が自ら時季指定権を行使して（または計画年休も含めて）5 日以上年休を取得した場合には使用者は当該労働者についてはその年は年休付与義務を負わず、労働者が時季指定権の行使により 3 日間の年休を取得した場合には使用者は 5 日に足りない 2 日分の年休付与義務を負うことになる⁸。使用者は、年休付与の時季につ

⁸ 使用者が法定年休とは別に特別休暇制度を設けている場合、この特別休暇の取得日数は 5 日から控除できる「日数」には含まれない。また、この法改正を契機に特別休暇制度を廃止し年次有給休暇に振り替えることは、法改正の趣旨に沿わないものであると解されている（平 30・12・28 基発 1228 第 15 号）。

40 時間を超えて労働した時間が 1 か月あたり 80 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる場合には、事業者は医師による面接指導を行わなければならない(労安衛法 66 条の 8、労安衛則 52 条の 2 以下)。

・産業医・産業保健機能の強化

働き方改革関連法による労働安全衛生法改正は、労働者の健康確保の観点から、産業医・産業保健機能の強化を図る法改正を行った。具体的には、①産業医を選任した事業者は、産業医に対し、労働者の労働時間の状況など労働者の健康管理等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(労働安全衛生法 13 条 4 項)、②事業者は、産業医から勧告を受けたときは、勧告の内容、勧告を踏まえて講じる措置の内容(措置を講じない場合はその理由)を記録して 3 年間保存し、これらの事項を衛生委員会または安全衛生委員会に報告しなければならない(同条 5 項・6 項、労安衛則 14 条の 3) ことなどが定められた。

・正規・非正規労働者間の待遇格差の是正

働き方改革関連法は、正規・非正規労働者間の待遇格差を一括して是正するための法改正を行った。同法は、パートタイム労働法を改正し、有期雇用労働者に関する労契法 20 条を削除して同法に吸収する形で、パートタイム労働者と有期雇用労働者とを同じ法規制の下に置くパートタイム・有期雇用労働法を制定し、派遣労働者については、労働者派遣法のなかにパートタイム・有期雇用労働法と基本的に同じ格差是正規定を置く労働者派遣法改正を行った。

本改正では、有期雇用労働者について不合理な労働条件を禁止した労契法 20 条を削除し、パートタイム労働法の題名をパートタイム・有期雇用労働法(正式名称は「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」)に改めて、パートタイム労働者と有期雇用労働者を同法で同じ規制の下に置くこととした。労契法 20 条は純粋な裁判規範であったが、パートタイム労働法には裁判規範性ととも、行政上の履行確保や行政 ADR が定められており、また、不合理な待遇の禁止だけでなく、差別的取扱いの禁止(9 条)や事業主の説明義務(14 条)などより充実した規制が定められていることから、有期雇用労働者についても、より充実したパートタイム労働法の下で、パートタイム労働者と同じ規定を適用し、その待遇改善を総合的に推進していくこととしたのである。この新しい法律の下で、「有期雇用労働者」は、事業主(使用者)と期間の定めのある労働契約を締結している労働者と定義され(2 条 2 項)、パートタイム労働者とあわせて「短時間・有期雇用労働者」(2 条 3 項)と表記されて、同法の各条文の適用対象とされている。

本改正は、有期雇用労働者と無期雇用労働者間の不合理な労働条件の相違の禁止した労契法 20 条と、パートタイム労働者と通常の労働者との不合理な待遇の相違を禁止したパートタイム労働法 8 条を統合し、その判断の方法をより明確にする形で、条文に修正を加えた(パートタイム・有期雇用労働法 8 条)。具体的には、①基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて個別に不合理性を判断すること、②その不合理性の判断において、当該待遇の性質・目的に照らし適切と認められる事情を考慮することを、条文上明確にした。さらに、

この条文の解釈の指針として、「同一労働同一賃金ガイドライン」が定められ（平 30・12・28 厚労告 430 号）、不合理性の判断における具体的な考え方や事例が示されている。例えば、職業経験・能力に応じて支給される基本給（職能給）については職業経験・能力、会社の業績等への貢献に応じて支給される賞与については会社の業績等への貢献、役職手当については役職の内容と責任の範囲・程度が、それぞれの待遇の性質・目的に照らした考慮事情となるものとされている¹⁰。

本改正は、従来事業主の配慮義務とされていたパートタイム労働者への福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用機会の付与について、その適用対象者を有期雇用労働者にも広げるとともに、「利用の機会を与えなければならない」として、事業主の義務規定とした（12 条）。

本改正は、事業主の説明義務について、有期雇用労働者をこの説明義務の対象者に含めるとともに、不合理な待遇の禁止（8 条）に関する措置や考慮事項も説明義務の対象とし（14 条 1 項）、また、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の「待遇の相違の内容及び理由」について、短時間・有期雇用労働者からの求めに応じて説明することを事業主に義務づけた（同条 2 項）。とりわけ、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について課された説明義務は、労働者と使用者間の情報の不均衡を是正し、労働者が不合理な待遇の禁止規定（8 条）に関し訴えを提起することを可能とするための情報的基盤となるものと位置づけられている。事業主がこの待遇の相違の理由を十分に説明しなかったという事実は、待遇の相違の不合理性（8 条）を基礎づける事情として訴訟上考慮されるものと解されている¹¹。

パートタイム労働法に定められていた行政による履行確保（報告徴収・助言・指導・勧告・公表）および行政 ADR（都道府県労働局長による紛争解決援助、調停）について、本改正は、その対象に有期雇用労働者を含めることとするとともに、これまでこれらの措置の対象とされていなかった不合理な待遇の禁止（8 条）についても、行政による履行確保および行政 ADR の対象とすることとした（18 条 1 項、23 条以下）。これにより、司法と行政の両面から短時間・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の実現を図ることが期待されている。

派遣労働者についても、労働者派遣法改正によって、不合理な待遇の相違の禁止（労働者

¹⁰ このほか、同ガイドラインでは、労働者の業績・成果（成果給）、勤続年数（勤続給）、勤続による職業能力の向上（昇給）、業務の危険度・作業環境（特殊作業手当）、勤務形態（特殊勤務手当）、出勤日数（精皆勤手当）、時間外・深夜・休日労働時間（時間外・深夜・休日労働手当）、通勤・出張に係る実費（通勤手当・出張旅費）、勤務時間の配置（食事手当）、手当・給付の支給要件（単身赴任手当、転勤者用社宅）、勤務地域（地域手当）、勤務する事業場（給食施設、休憩室、更衣室）、家族的事情（慶弔休暇）、健康確保の必要性（健康診断に伴う勤務免除・有給保障）、私傷病時に安心して休職する必要性（病気休職）、勤続期間（法定外年休・休暇）、職務内容（職務に必要な技能・知識を習得する教育訓練）、業務環境（安全管理）などが考慮事情となりうるものとして例示されている。

¹¹ 2018（平成 30）年 5 月 23 日の衆議院厚生労働委員会において、加藤勝信厚生労働大臣（当時）は、「事業主が……この待遇差について十分な説明をしなかった……という事実も〔パートタイム・有期雇用労働法 8 条の〕その他の事情に含まれ、不合理性を基礎づける事情としてこの司法判断において考慮されるものと考えているところであります」と答弁している（第 196 回国会衆議院厚生労働委員会議録 22 号 9 頁）。

派遣法 30 条の 3 第 1 項)、差別的取扱い (不利な取扱い) の禁止 (同条 2 項)、福利厚生施設の利用機会の付与義務 (40 条 3 項)、事業主の説明義務 (31 条の 2 第 4 項)、行政による履行確保および行政 ADR (47 条の 5 以下) などパートタイム・有期雇用労働法改正と同様の規定が、労働者派遣法のなかに定められた。なお、派遣労働者については、不合理な待遇の相違の禁止は、原則として派遣先に雇用される正社員 (通常の労働者) との間で均等・均衡待遇の実現を図ることを求めている (同法 30 条の 3 第 1 項) が、この原則 (いわゆる「派遣先均等・均衡方式」) を貫くと、派遣労働者がキャリアを蓄積して派遣先を移動しても、派遣先労働者の賃金が低下する場合に派遣労働者の賃金が下がり、派遣労働者の段階的・体系的なキャリア形成の要請と整合しない事態を招くことになりかねない。そこで、派遣労働者については、派遣元事業主が、①賃金額が同種業務の一般労働者の平均的な賃金額 (厚生労働省令で定めるもの) 以上であること、②法定の教育訓練を実施し、職務内容・成果・能力等を公正に評価し、賃金を改善させること、③賃金以外の待遇について派遣元事業主の通常の労働者と不合理な待遇差を設けていないことなどの事項を定めた労使協定を締結し、それを実際に遵守・実施している場合に、労使協定による例外 (いわゆる「労使協定方式」) を認めることとされている (同法 30 条の 4)。

・労働施策総合推進法の制定

働き方改革関連法は、従来の雇用対策法を、働き方改革の基本的な理念と方針を包摂した法律として再編成し、法律名も「労働施策総合推進法」 (正式題名は「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」) に改めた。

○2018 (平成 30) 年 7 月 18 日成立の健康増進法改正

・2018 (平成 30) 年健康増進法改正は、受動喫煙防止対策を強化するために、①学校・病院・児童福祉施設等、行政機関、旅客運送事業自動車・航空機については禁煙 (屋外で受動喫煙防止措置がとられた場所に喫煙場所を設置することは可)、②それ以外の多数の者が利用する施設、旅客運送事業船舶・鉄道については原則屋内禁煙 (喫煙専用室内でのみ喫煙可)¹²との形で、喫煙の禁止等を定めた。

○2018 (平成 30) 年 9 月 7 日の労基則改正 (平 30・9・7 厚労省令 112 号)

・本労基則改正により、労基法上の過半数代表者は、「使用者の意向に基づき選出されたものでない」ことが確認的に定められる (労基則 6 条の 2 第 1 項 2 号) とともに、使用者は過半数代表者が法所定の事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならないとされた (同条 4 項)。配慮の例としては、過半数代表者として必要な事務遂

¹² 経過措置として、②の施設では当分の間加熱式たばこは喫煙室 (飲食等も可) 内での喫煙を可とする、②の施設のうち一定規模の飲食店 (個人または中小企業 [資本金または出資の総額が 5000 万円以下] かつ客席面積 100 ㎡以下の飲食店) では別に法律で定める日までの間標識の掲示により喫煙を可とするものとされた。

行のための有給での勤務免除や活動報告のための会社ホームページの利用の許可等が考えられる。

・本労基則改正は、使用者が労働者に明示すべき労働条件（労基法 15 条 1 項前段）を事実と異なるものとしてはならないことを確認的に規定した（労基則 5 条 2 項）。また、書面の交付によって明示が求められている労働条件について（労基法 15 条 1 項後段、労基則 5 条 3 項・4 項本文）、書面交付による明示の例外として、①ファクシミリによる送信、②電子メール等の電気通信（受信者を特定して情報を伝達する方法で当該労働者が記録の出力により書面を作成できるもの）のいずれかの方法によることを労働者が希望した場合には、当該方法によることができることとした（労基則 5 条 4 項ただし書）。情報通信機器の発展のなかで、情報の確実な伝達・記録を確保しつつ、ペーパーレス化・簡便化等を図ることを可能とした改正である。

○2018（平成 30）年 12 月 8 日成立の出入国管理法改正

人手が不足している特定の分野について一定の知識・経験を要する技能や熟練した技能を有する外国人労働者の受入れを拡大するために、出入国管理法が改正された（2019 年 4 月施行）。

同法（および法務省設置法）改正では、①在留資格として新たに「特定技能」（相当程度の知識・経験を要する技能を有する外国人に与える特定技能 1 号および熟練した技能を有する外国人に与える特定技能 2 号）を創設する、②分野横断的な「基本方針」と受入れ分野ごとの「分野別運用方針」を策定する、③受入れ機関に、支援計画を作成し、特定技能 1 号外国人に対する日常生活・職業生活・社会生活上の支援を実施することを求める、④特定技能外国人の報酬額が日本人と同等以上であること等を確保するため、受入れ機関との雇用契約が所要の基準に適合することを求める、⑤法務省の外局として出入国在留管理庁を設置し、出入国および在留の公正な管理およびこれに関連する特定の内閣の重要政策の事務を助けることとすることが定められた。

○2019（平成 31）年通常国会に提出予定の法律案

2019（平成 31）年の通常国会に、女性の職業生活における活躍の推進を図る女性活躍推進法改正案、および、職場のハラスメント防止対策の強化を図る労働施策総合推進法改正案が、提出される予定である。

女性活躍推進法改正案は、①行動計画策定義務の対象企業の拡大（301 人以上から 101 人以上へ）、②情報公表義務の対象企業の拡大（301 人以上から 101 人以上へ）、③情報公表義務の項目の見直し（1 つ以上から、機会提供項目と両立項目とに区分しそれぞれの区分から 1 つ以上〔計 2 つ以上〕へ）、④情報公表義務違反に対する勧告に従わない場合の企業名公表制度の創設、⑤「えるぼし」より水準の高い認定（「プラチナえるぼし（仮称）」）を創設（取得企業には行動計画策定義務を免除）等を定めるものである。

労働施策総合推進法改正案は、職場のパワー・ハラスメントについて、①「優越的な関係に基づく、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、労働者の就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）」と定義したうえで、②事業主に対し、パワー・ハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律上義務づけること、③労働者がセクシュアルハラスメントに関して事業主に相談したことを理由とした不利益取扱いの禁止などハラスメント防止対策の強化を図ること等を定めるものである。

【判例・裁判例】

○第2編 労働法総論

第2章

72頁注29)に加える

・ベルコ事件・札幌地判平成30・9・28 労判1188号5頁は、代理店主として冠婚葬祭事業の営業等を行っていた者の労務遂行の方法、時間・場所についての裁量等を重視し、その労働者性を否定した。しかし、同判決は、労働者性の判断における考慮要素の選択や重心の置き方において理論的に問題のある判決といえる。

第3章

83頁注3)に加える

・ナック事件・東京地判平成30・1・5 労経速2345号3頁は、「〇〇さんを従業員代表とすることに同意します」との書面が会社の総務担当者から社員に回覧されて社員が署名押印するという方法がとられ、「〇〇さん」という部分は支店長等の意向に基づいて回覧開始時に氏名が記入されていたという事案で、使用者の意向によって選出された者であり、過半数代表者とは認められないとした。

96頁(4)に加える

・日本郵便（期間雇用社員ら・雇止め）事件・最二小判平成30・9・14 労経速2361号3頁は、期間雇用社員について満65歳以降は契約を更新しない旨の就業規則規定(上限条項)の合理性を肯定した。

115頁(1)、および、162頁⑤に加える

・日本放送協会事件・名古屋高判平成30・6・26 労判1189号51頁は、メンタルヘルス不調による傷病休職中に行ったテスト出局（試し出勤）について、債務の本旨に従った履行の提供とはいえないが、使用者の指示に従って行われその成果を使用者が享受している状況にあるため、無給の合意があっても最低賃金法（4条2項）により最低賃金請求権が発生するとした。

○第3編 雇用関係法

第2章

274頁(2)に加える

・日本ケミカル事件・最一小判平成30・7・19 労判1186号5頁は、ある手当が時間外労働等の対価といえるか否かは、契約書等の記載内容、使用者の説明の内容、実際の勤務状況等の事情を考慮して判断されるとし、同事件では、①労働契約上当該手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものと位置づけられ、②その支払額が実際の時間外労働等の状況と大きく乖離していないことから、時間外労働等に対する対価と認められるとした。これは、定額残業代の割増賃金該当性について、①契約書への記載や使用者の説明等に基づく労働契約上の対価としての位置づけ¹³、および、②実際の勤務状況に照らした手当と実態との関連性・近接性を要件とする判断枠組みを提示したものであるといえることができる。この判断枠組みによれば、契約書への記載や使用者の説明が不十分な場合は契約上の位置づけ要件(①)を欠き、また、手当の性質や額が時間外労働等の実態と関連・近接していない場合には実態要件(②)を欠くとして、割増賃金の支払いとは認められないことになるだろう。

・最高裁日本ケミカル事件判決後のイクヌーザ事件・東京高判平成30・10・4 労判1190号5頁は、固定残業代を月間80時間分相当の時間外労働に対する割増賃金とする定め(実際に月間80時間を超える時間外労働も少なからず行われていた)は、労働者の健康を損なう危険のあるものであり、公序良俗に反し無効であると判示した。このように健康を損なう危険のある長時間の時間外労働に相当する固定残業代の定めを公序良俗(民法90条)に反して無効とする解釈は、労基法37条に関する最高裁日本ケミカル事件判決の解釈と理論的に両立しえないものではない。

第3章

345頁4に、以下の判例・裁判例を加える。

・ハマキョウレックス(差戻審)事件・最二小判平成30・6・1 民集72巻2号88頁は、次のように判示した。

労契法20条(2018(平成)30年改正前)は、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規定であり、有期労働契約のうち本条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効となるが、本条の効力により無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるものではない。

本条の「期間の定めがあることにより」とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が期間の定めの有無に関連して生じたものであることをいう。本件の労働条件

¹³ 最高裁日本ケミカル事件判決以前の下級審裁判例ではあるが、定額残業代部分について契約書への記載や使用者による説明が不明確・不十分であったことから、当該部分を割増賃金の支払いとは認めなかったものとして、鳥伸事件・大阪高判平成29・3・3 労判1155号5頁、マンボー事件・東京地判平成29・10・11 労経速2332号30頁がある。

の相違は、契約社員と正社員とで異なる就業規則が適用されることにより生じているものであり、期間の定めの有無に関連して生じたものであるといえる。

有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理であるか否かの判断は規範的評価を伴うものであるから、不合理であるとの評価を基礎づける事実については本条違反を主張する者（労働者）が、不合理であるとの評価を妨げる事実については本条違反を争う者（使用者）が、それぞれ主張立証責任を負う。

本件の皆勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当は、その趣旨・目的からすると、契約社員に支給しないまたは低額支給とすることは不合理と認められるが、従業員の住宅費用を補助する趣旨の本件住宅手当は、転居を伴う配転が予定される正社員にのみ支給することも不合理とは認められない。

・そのほか、有期契約労働者と無期契約労働者間の待遇格差を労契法 20 条違反として違法と判断した裁判例として、九水運輸商事事件・福岡地小倉支判平成 30・2・1 労判 1178 号 5 頁〔正社員との通勤手当の支給額の相違は不合理〕、井関松山ファクトリー事件・松山地判平成 30・4・24 労判 1182 号 5 頁〔年齢に応じて増大する生活費補助の趣旨で支給される物価手当を有期契約労働者に支給しないことは不合理〕、井関松山製造所事件・松山地判平成 30・4・24 労判 1182 号 20 頁〔有期契約労働者への精勤手当、住宅手当、家族手当の不支給は不合理〕、日本郵便（時給制契約社員ら）事件・東京高判平成 30・12・13 裁判所ウェブサイト〔時給制契約社員への年末年始勤務手当の不支給、住居手当の不支給、夏期冬期休暇の不付与、病気休暇の無給扱いは不合理〕、日本郵便（大阪）事件・大阪高判平成 31・1・24 裁判所ウェブサイト〔通算契約期間が 5 年を超える契約社員に対する年末年始勤務手当の不支給、年始勤務への祝日給の不支給、住居手当の不支給、夏期冬期休暇の不付与、病気休暇の無給扱いは不合理〕、大阪医科薬科大学事件・大阪高判平成 31・2・15〔アルバイト職員への賞与の不支給（少なくとも 60%を下回る不支給）、夏期特別有給休暇の不付与、私傷病欠勤中の賃金不支給は不合理〕、メトロコマース事件・東京高判平成 31・2・20 判例集未掲載〔住宅手当の不支給、退職金の不支給（少なくとも正社員の 4 分の 1 を支給しないこと）、勤続 10 年褒賞の不支給、早出残業手当の割増率の相違は不合理〕などがある。

・長澤運輸事件・最二小判平成 30・6・1 民集 72 卷 2 号 202 頁は、次のように判示した。

定年退職者の有期労働契約による再雇用の場合、長期雇用は通常予定されておらず、定年後再雇用労働者は、定年退職まで無期契約労働者として賃金の支給を受けてきた者であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されている。有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、不合理性の判断において、労契法 20 条の「その他の事情」として考慮されることとなる。

労働者の賃金が複数の賃金項目から構成されている場合、不合理性の判断にあたっては、賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきである。なお、ある賃金項目の有無・内容が、他の賃金項目の有無・内容を踏まえて決定される場合、そのような事情も、個々の賃金項目の不合理性の判断にあたり考慮される。

本件においては、基本給相当額の正社員との差が 2%ないし 12%にとどまること、賞与を含む賃金（年収）の差が 21%程度であり、使用者が団体交渉を経て、定年後再雇用労働者に老齢厚生年金報酬比例部分の支給開始までの間 2 万円の調整給を支給していること等を総合考慮すると、基本給、賞与等の格差は不合理とは認められない。これに対し、職務内容が同一の正社員と嘱託乗務員の間で皆勤を奨励する必要性に相違はないため、嘱託乗務員に精勤手当を支給しないことは不合理と認められる。

・そのほか、定年後再雇用労働者の待遇に関する裁判例として、日本ビューホテル事件・東京地判平成 30・11・21 労経速 2365 号 3 頁〔定年後の嘱託社員の賃金が定年退職時の年俸月額約 54%等であることにつき、両者の職務内容は大きく異なり、職務内容・配置の変更範囲にも差異があり、職務内容が近似した一般職正社員と比べるとそれほど低くはないこと等から不合理とはいえない〕、北日本放送事件・富山地判平成 30・12・19 判例集未登載〔正社員と再雇用社員の基本給の約 27%の相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲の違い、労働組合との十分な労使協議を経て決定されたものであること、再雇用社員の月収は給付金、企業年金を加えると正社員の基本給を上回ること等から不合理とはいえず、賞与の相違も、十分な労使協議を経たものであること、退職時に 2000 万円を超える退職金を受けていること、再雇用社員の給与、給付金、企業年金を合わせて年収 500 万円程度を保障するなど収入安定への配慮は相応に行われていたこと等から不合理とはいえない〕などがある。

以 上