

『雇用関係法（第3版）』：法令・告示の制定・改廃等に伴う補遺（平成19年12月10日現在）

【7頁3行目】

平成19年11月28日に、労働契約をめぐる基本的ルールを成文法とした労働契約法が成立した（12月5日公布。公布後3か月の間に施行予定）。同法の規定は、判例法理を明文化したものが多いが（解雇権濫用法理も労基法18条の2から労働契約法16条に移行された）、労働契約の締結・変更に当たっての均衡の考慮（3条2項）及び仕事と生活の調和への配慮（同条3項）といった理念規定なども加えられている。なお、労働契約法は、国家公務員及び地方公務員、並びに使用者が同居の親族のみを使用する場合の労働契約には適用されない（19条）。

【7頁14行目等】

平成16年11月の民法改正により、「雇傭」が「雇用」に（623条など）、「労務者」が「労働者」に（624条など）それぞれ改められるなどの現代語化が実現した。これにより、従来の民法623条における「労務二服スル」という文言は「労働に従事する」と改められた。

【18頁7行目】

平成16年4月に労働審判法が成立し、司法部における迅速・簡易な個別紛争の解決システムとして労働審判制度が創設された。この制度は、個別労働関係紛争について、3回以内の期日で、裁判官（労働審判官）と労働関係における専門的な知識経験を有する者（労働審判員）からなる労働審判委員会（地方裁判所に設けられる）が、調停による解決の見込みがある場合にはこれを試みつつ、それによる解決に至らない場合には、合議によって、当事者間の権利関係や手続の経過をふまえて事案の实情に即した解決案を定める非訟事件手続である（同法1条など）。審判は当事者に異議がなければ裁判上の和解と同一の効力を有し、異議の申立てがあれば、審判は失効して申立て時に通常訴訟が提起されたものとみなされる（21条。事案の性質上審判によらずに手続を終了させる場合も同様である（24条））。

また、平成15年制定の仲裁法は、将来において生ずる個別労働関係紛争を対象とする仲裁合意は当分の間無効とするものと定めている（附則4条）。

【27頁5行目】

平成18年6月の法の適用に関する通則法の制定により、従来の法例に代えて新たな準拠法選択ルールが定められた（同19年1月1日施行）。契約準拠法についての当事者の選択は認められるが（7条）、労働契約につき特例が設けられ、当事者の法選択がない場合は、原則として労務提供地法を当該労働契約に最も密接な関係がある地の法（8条1項）と推定するものとし（12条3項）、また、当事者の法選択がある場合でも、労働者が使用者に対し、当該労働契約に最も密接な関係がある地の法（同条2項により原則として労務提供地法がこれに当たると推定される）における強行規定を適用すべき旨を表示したときには、その強行規定も適用するものとした（同条1項）。その他、不法行為については、加害行為の結果発生地が原則的準拠法とされた（17条）。

【30頁下から8行目、233頁下から7行目】

フジ興産事件・最二小判平成15・10・10 労判861・5は、使用者が労働者を懲戒するには就業規則に懲戒の種別と事由を定めておく必要があるとともに、就業規則が拘束力を生ずるためには、事業場での周知手続が必要であるとした。

【31 頁下から 9 行目】

労働契約法 7 条も、労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする（ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、それが就業規則の基準を下回る場合を除き、当該合意に従う）と定め、この法理を明文化した。

【35 頁下から 5 行目】

労働契約法 10 条は、このような判例法理（拘束力発生には就業規則の周知が要件となるとのフジ興産事件判決の示したルールを含む）を成文法上の規定として明らかにした。

すなわち、同条は、同法 9 条において、労働者の合意を経ずに就業規則の変更により労働条件を変更できないとの原則を明らかにしたうえ、「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」と定めている。また、同条但書は、「労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第 12 条に該当する場合を除き、この限りでない」として、就業規則の変更によって変更されない趣旨の特約を合意しうる（就業規則の基準を下回る場合を除く）ことを認めている。

【36 頁下から 2 行目】

労働基準法 93 条は、労働契約法の成立により同法 12 条に移行した。

【40 頁 2 行目】

労基法 14 条 1 項 1 号により最長 5 年の期間を定めることができる労働契約の対象労働者としては、博士の学位をもつ者、公認会計士・医師・弁護士等の資格をもつ者、技術者・システムエンジニア・デザイナーであって一定の学歴や実務経験をもち、かつ契約期間中の平均年収が 1075 万円以上の者などがこれにあたるものとされた（平 15・10・22 厚労告 356 号）。

【43 頁下から 3 行目】

その他、裁判員の参加する刑事裁判に関する法律（裁判員法）71 条は、労働者が裁判員の職務を行うために休暇を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁じている。本法の主要部分は、公布の日（平成 16 年 5 月 28 日）より 5 年以内の政令で定める日から施行される。

【50 頁 11 行目】

平成 18 年 6 月の雇用機会均等法の改正（同 19 年 4 月 1 日より施行）により、(1)女性労働者に対する差別禁止規定が男女両方に対する差別の禁止に改められたうえ、(2)差別取扱いが禁止される事項に降格や退職勧奨、労働契約の更新などが含まれることとなり（6 条）また、(3)性別以外の事由を要件とする措置であっても、実質的に性差別となるおそれがあるもの（いわゆる間接差別）として厚生労働省令で定める措置（均等法施行規則 2 条は、募集・採用における身長・体重または体力要件、総合職の募集における全国転勤要件、及び昇進における転勤経験要件を挙げる）については、合理的な理由がある場合でなければ講じてはならないものとされた（7 条）。その他、(4)妊娠・出産や産前産後休業など

を理由とする女性労働者に対する不利益取扱い（具体的には同規則 2 条の 2 参照）が、解雇以外のものも含めて禁止の対象となったほか（ 9 条） (5)セクシュアル・ハラスメントへの対応が、配慮義務から相談や体制の整備などの必要な措置を講ずる義務に改められ（ 11 条） 紛争調整委員会による調停の対象に加えられる（ 16 条）などの改正が行われた。

以上の点を含め、「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定の定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平成 18 年 10 月 11 日厚生労働省告示 614 号）及び「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成 18 年 10 月 11 日厚生労働省告示 615 号）が定められている。

【57 頁最下行】

なお、労働契約法 6 条は、労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立すると規定している。

【59 頁 7 行目】

職安法 33 条の 3 第 1 項に基づき、その構成員（の被用者）につき届出により無料職業紹介事業をなす法人として、農業協同組合、事業協同組合、商工会議所などが定められた（同法施行規則 25 条の 3）。

【62 頁 7 行目】

平成 19 年 6 月に雇用対策法が改正され、同法 7 条は義務規定に改められた（平成 19 年 10 月 1 日施行）。また、高年齢者雇用安定法の平成 16 年改正により、事業主は、労働者の募集・採用につき、やむを得ない理由により一定の年齢（65 歳以下のもの）を下回ることを条件とするときは、求職者に対しその理由を示さなければならないものとされた（同法 18 条の 2）。

【62 頁最下行】

なお、労働契約法 4 条は、使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする旨の規定（ 1 項）及び、労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む）について、できる限り書面により確認するものとする旨の規定（ 2 項）を設けた。

【83 頁下から 4 行目】

職務発明の対価については、平成 16 年の特許法改正により、契約、勤務規則その他により対価を定める場合には、対価の決定基準の策定に際しての使用人等と従業者等との協議の状況、当該基準の開示の状況、従業者等からの意見の聴取の状況等を考慮して、その対価を支払うことが不合理と認められるものであってはならないとされた（ 35 条 4 項。対価決定の考慮要素に関しては同 5 項も参照）。

【85 頁末尾】

この他、平成 16 年に成立した個人情報保護法は、一定数以上の個人情報（氏名や生年月日等により個人を識別できる情報）を取り扱う事業者に対して、利用目的の特定、目的外利用の制限、不正取得の禁止、本人への利用目的の通知などを義務づけている（ 15～18 条）。同法の制定を受けて、事業者の雇用管理に関する指針（平 16・7・1 厚労告 259 号）や、健康情報を取り扱ううえでの留意事項に関する通達（平 16・10・29 基発 1029009 号）も発せられている。

【99 頁下から 6 行】

労働契約法 14 条は、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らしてその権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は無効とすると定め、出向命令権の濫用について明文の規定を設けた。

【128 頁 9 行目】

平成 19 年 11 月の最低賃金法改正（12 月 5 日公布。公布後 1 年の間に施行予定）は、地域別最低賃金の規定違反に対する罰則を強化する一方で（40 条）産業別最低賃金（特定最低賃金と改称）の規定違反に対する罰則を削除した。また、生活保護施策との整合性にも配慮するものとした（9 条 3 項）。

【130 頁 21 行目】

平成 16 年の破産法改正により、破産手続開始前 3 か月間の賃金債権、および退職前の 3 か月間の賃金額（手続開始前 3 か月間の賃金額の方が多い場合はそれによる）に相当する額の退職金債権が財団債権となり（149 条）優先破産債権（平成 16 年改正後の民法 308 条参照）についても配当前の弁済許可制度が設けられた（101 条）。また、過半数組合等については、破産手続開始決定や債権者集会の期日を通知するものとされ（32 条、136 条）裁判所は破産管財人の営業譲渡を許可する場合にその意見を聴くものとされた（78 条 4 項）。

【134 頁下から 8 行目】

時短促進法は、平成 17 年 10 月に、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」と題名が改められ、事業主は、労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁簡に応じた始業・終業時刻の設定や年次有給休暇を取得しやすい環境の整備等の措置を講ずるように努めるものとされた（従来の時短推進計画に代え、厚生労働大臣は、これら措置に関する指針を定めている。平成 18・3・31 厚労告 197 号）。また、労働時間短縮推進委員会は、「労働時間等設定改善委員会」に改称された。

【141 頁下から 7 行目】

情報通信機器を用いて行う在宅勤務については、当該業務が私生活を営む自宅で行われ、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われるものではなく、かつ、当該情報機器が使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていない場合には、事業場外労働のみなし制の適用が可能とされている（平 16・3・5 基発 0305002 号）。

【144 頁 13 行目】

労基法施行規則 24 条の 2 の 2 第 2 項 6 号における専門業務型裁量労働制の対象業務として、新たに大学教授が加えられた（平 15・10・22 厚労告 354 号）。

【145 頁下から 4 行目】

企画業務型裁量労働制の指針の改正により、同制度の対象業務が存在する事業場の例が示され、また、健康・福祉確保措置の内容例等が追加された（平 15・10・22 厚労告 353 号）。

【164 頁下から 6 行目】

36 協定における労働時間延長の限度に関し、いわゆる特別条項は、臨時的な特別の事情がある場合に限り利用できることが明示された（平 15・10・22 厚労告 355 号）。具体的には、特別条項つき協定には、

1 日を超え 3 箇月以内の一定期間について、特別延長時間まで労働時間を延長できる回数を協定し、延長回数は、特定の労働者についての当該協定の適用が 1 年のうち半分を超えないようにすることとされている（同日付基発第 1022003 号）。

【164 頁 6 行目】

平成 19 年 3 月、(1)臨時の必要に応じ時間外労働の限度基準を超えることを認める場合は、特別条項付き協定を結び、割増賃金率を定めるものとする、(2)月 80 時間を超える時間外労働について割増率を 50%に引き上げる（一定の中小企業については猶予措置がある）(3)月 80 時間を超える時間外労働についての追加分（25%分）の割増賃金につき、労使協定により、割増賃金に代えて有給の休暇を与えることができるなどの内容からなる労基法の改正法案が国会に提出された。

【178 頁下から 4 行目】

平成 19 年 3 月、労使協定の締結を条件として、労働者の請求により、5 日以内の年休については時間単位の付与を認める旨の労基法改正法案が国会に提出された。

【188 頁最終行】

なお、平成 16 年 11 月には、(1)子の 1 歳到達時に育児休業をしている労働者につき、省令の定める要件（保育所を希望しても入所できない場合など）のもとで、子が 1 歳 6 か月に達するまでさらに育児休業を取得できるものとする（5 条 3 項）(2)有期契約により雇用された労働者につき、同一の事業主に引き続いて 1 年以上雇用され、その養育する子が 1 歳を超えても引き続き雇用されることが見込まれる（子の 1 歳到達後 1 年経過前に期間が満了し、更新がないことが明らかな場合を除く）場合には育児休業を取得できるものとする（5 条 1 項但書）(3)介護休業の回数につき、通算して 93 日の範囲内で、対象家族一人につき要介護状態ごとに 1 回の介護休業を取得できるものとする（11 条など）(4)子の看護休暇を年間 5 労働日を上限として義務的なものとする（16 条の 2・3）などを内容とする育児・介護休業法の改正がなされた。

【198 頁 9 行目】

平成 18 年 6 月の労働基準法改正（同 19 年 4 月 1 日施行）により、坑内における管理・指導監督業務につき女性（妊娠中の女性等を除く）の就業禁止が解除された（同法 64 条の 2 第 2 号、女性労働基準規則 1 条 4 号。）。

【199 頁 17 行目】

平成 18 年 6 月の雇用機会均等法の改正（同 19 年 4 月 1 日より施行）により、産前産後休業などを理由とする女性労働者に対する不利益取扱いが、解雇以外のものも含めて禁止の対象となった（9 条 1 項）。また、妊娠中の女性労働者及び出産後 1 年を経過しない女性労働者に対する解雇は、事業主が妊娠・出産等を理由とする解雇でないことを証明した場合を除き無効とするものとされた（同条 2 項）。

【206 頁最終行】

平成 17 年 10 月の労働安全衛生法の改正により、事業者は、労働時間の状況が一定の基準を超える労働者（月 100 時間を超える時間外労働を行い、疲労の蓄積が認められる者）につき、申し出により医師による面接指導を行うものとされ、また、その結果に基づく必要な措置につき医師の意見を聴取して、必要があると認める場合には作業等の変更の措置をとるべきものとされた（66 条の 8、施行規則 52 条の 2・3。平成 18 年 4 月 1 日施行）。これに関連して、過重労働による健康障害防止のための指針やメ

ンタルヘルスケア対策の指針の改訂も行われた（平成 18・3・17 基発 0617008 号、平成 18・3・31 付け健康保持増進のための指針公示第 3 号）。

【217 頁下から 2 行目】

平成 17 年 10 月の労災保険法改正により、就業の場所から他の就業の場所への移動、及び、住居と就業の場所との往復に先行しまたは後続する住居間の移動も、通勤の概念（7 条 2 項）に含めることとされた。

【219 頁 7 行目】

労働契約法は、安全配慮義務につき明文の根拠規定を設けた（5 条）。

【237 頁下から 5 行目】

平成 16 年に制定された公益通報者保護法は、国民の身体・生命・財産等の利益の保護に関わる一定の法律の定める犯罪行為等につき、それに該当する事実が生じ、またはまさに生じようとしている場合において、その事実を通報した労働者および派遣労働者に対し、通報（公益通報という）を行ったことを理由とする解雇その他の不利益取扱い及び派遣契約解除を禁止している（1 条・2 条）。通報者が保護される要件は通報先により異なっており、事業主や所轄官庁以外への通報については要件が厳しくなるが（3 条）。同法は解雇権の濫用に関する労基法 18 条の 2（労働契約法の成立により同法 16 条に移行）の適用を妨げるものではない（6 条 2 項）。

【239 頁最下行】

労働契約法 15 条は、懲戒処分が、労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、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して無効とすると定め、懲戒権濫用につき明文の規定を設けた。

【242 頁 12 行目】

労働契約法 17 条 1 項は、使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に労働者を解雇することができないと定め、民法 628 条の反対解釈として期間途中の解雇が原則として許されないこと（及び同条が強行規定であること）を明文化した。

【244 頁最終行】

平成 16 年の高年齢者雇用安定法の改正により、年金支給開始年齢までの就労継続を促進するため、事業主は、65 歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年制の廃止のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じなければならないこととなった（9 条 1 項。ただし、平成 25 年 3 月 31 日まで経過措置がある）。また、継続雇用制度の対象者については、労使協定〔15 頁〕で基準を定めることにより希望者全員を対象としないことも可能であり、平成 21 年 3 月 31 日まで（300 人以下の企業では同 23 年 3 月 31 日まで）は労使協定ではなく就業規則によることも可能である（同条 2 項、附則 5 条）。

その他、シルバー人材センターは、届け出により、その構成員である高年齢退職者のみを対象として、臨時的かつ短期的な就業や軽易な就業に関する一般労働者派遣事業を行うことが可能となった（42 条）。

【246 頁 1 行目】

平成 17 年に制定された会社法において、会社分割の定義が、「事業」に関して有する権利義務の全部または一部を承継させることとされた（会社法 2 条 29 号・30 号）のに伴い、労働契約承継法においても、「営業」という用語が「事業」に改められた。また、労働契約の承継等に関する指針（平成 12 年労告 127 号）も改正され、承継される事業に全く従事していない労働者も分割手続の対象となりうるとともに、当該労働者が労働契約の承継に反対である場合は異議の申出ができるが、会社分割の手続によらずに当該労働者の労働契約を承継させる場合には、民法 625 条により個別の承諾を得る必要があるなどとされた。

【246 頁下から 5 行目】

会社分割に当たっての分割会社と労働者の協議は、従来、分割計画書等を本店に備え置くべき日までとされていたが（平成 12 年商法改正附則 5 条 1 項）会社法の制定に伴う改正がなされ、労働契約承継法 2 条による労働者への通知をすべき日までに行うものとされた。

【253 頁 6 行目】

労働契約法の成立に伴い、労基法 18 条の 2 は労働契約法 16 条に移行された。

【262 頁 11 行目、20 行目】

平成 19 年 4 月の雇用保険法の改正により、短時間労働被保険者というカテゴリーは存在しなくなった。また、基本手当の受給資格要件につき、離職の日以前の 2 年間に付き被保険者期間が通算して 12 か月以上（特定受給資格者については、離職の日以前の 1 年間に付き被保険者期間が通算して 6 か月以上）あることを要すること（13 条）に改められた（以上は同年 10 月 1 日より施行）。

【263 頁 16 行目】

平成 19 年 4 月の雇用保険法の改正により、教育訓練給付については、被保険者期間の要件が 3 年（ただし初回の給付については当分の間 1 年）給付額の上限が費用の 10 万円（または 20%）に統一された（以上は同年 10 月 1 日より施行）。

【264 頁 4 行目】

平成 19 年 4 月の雇用保険法の改正により、育児休業給付については、復職後の給付が 20% に増額され、休業中の給付と合わせて 50% となった（同年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までの復職者が対象）。

【264 頁 9 行目】

平成 19 年 4 月の雇用保険法の改正により、雇用福祉事業が廃止された。

【269 頁 11 行目】

労基法 14 条 2 項に基づく基準の内容として、有期労働契約の締結時における更新の有無および更新の判断基準の明示、1 年を超えて継続勤務している場合における 30 日前までの雇止めの予告、雇止め理由の証明書の交付などが定められた（平 15・10・22 厚労告 357 号）。

【269 頁 11 行目】

労働契約法 17 条 2 項は、使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない旨を定めた。この規定の趣旨は、有期労働契

約につき、当該契約の目的に照らして必要な期間を定めるように配慮することを求めたものと考えられる。これにより直接権利義務が変動することはないと思われるが、期間の定めが必要以上に短いことが、雇止めの合理性の判断に影響を与えることはありえよう。

【274 頁下から 3 行目】

平成 19 年 5 月に行われたパートタイム労働法の改正により、(1)通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者（契約期間の定めのない者の他、実質的にこれと異ならない状態にある者を含む）につき、賃金その他の待遇における通常の労働者との差別を禁止する、(2)事業主は、通常の労働者と職務及び人材活用のしくみ（職務内容・配置の変更）が同一であるパートタイム労働者については、通常の労働者と同じの方法で賃金を決定するように努めるものとする、(3)通常の労働者と職務が同一であるパートタイム労働者については、通常の労働者に対して行っている教育訓練を実施する、(4)本人からの請求があったときには、パートタイム労働者の待遇等の決定にあたって考慮した事項を説明すべきものとする、(5)通常の労働者への転換を推進するための措置を講じるものとする、などの規定が盛り込まれた（平成 20 年 4 月 1 日施行予定）。

【272 頁 7 行目】

配偶者特別控除のうち、配偶者控除に追加して控除される部分が廃止された。

【272 頁 7 行目】

製造業務への労働者派遣につき、2007 年 4 月 1 日より、派遣期間の上限が 3 年となった。

【280 頁下から 8 行目】

労働者派遣法 40 条の 2 第 1 項 2 号イにより派遣期間制限の例外が認められる、1 か月間に業務が行われる日数が通常の労働者に比して相当程度少ない業務とは、1 か月に 10 日以下の業務をいうものとされた（平 15・12・25 厚労告 446 号）。

【281 頁 11 行目、283 頁下から 5 行目】

派遣元・派遣先各事業主が講ずべき措置に関する指針が改訂され、平成 15 年の法改正を反映した内容となった他、紹介予定派遣等にかかわる事項等が追加された（平 15・12・25 厚労告 448 号〔派遣元指針〕、平 15・12・25 厚労告 449 号〔派遣先指針〕）。

【282 頁 7 行目】

専門業務についての派遣期間の上限が 1 年から 3 年となった（平 15・12・25 厚労告 447 号）。なお、更新の限度を 3 年とする取扱いが廃止された。