

## 【プラクティス労働法(第2版)補遺(2021年7月現在)】

・15頁9行目の「投資・経営」を「経営管理」に改め、14行目の「就学」を削除する。

・15頁11行目の「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)」に改める(同所以降についても同じ)。

・15頁下から9行目の末尾を改行のうえ次の記述を追加する。

「2018年12月の入管法改正により、特定技能1号」(特定産業分野(人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業分野であって法務省令で定める)において法務省令で定める相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する業務に雇用契約に基づき従事する活動を行うもの)及び「特定技能2号」(特定産業分野において、法務省令で定める熟練した技能を要する業務に雇用契約に基づき従事する活動を行うもの)が創設された(2019年4月1日施行)。」

・46頁5行目の「平成11年の改正」を「平成9年の改正」に改める。

・47頁11行目の末尾を改行のうえ次の記述を追加する。

「均等法9条3項に関し、広島中央保健生活協同組合事件・最一小判平成26・10・23 労判1100号5頁)は、妊娠中の軽易業務への転換を契機として女性労働者を降格させることは、原則として同条項に違反するが、当該労働者が自由な意思に基づいて降格を承諾し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とき、または、当該労働者を降格させずに軽易業務への転換をさせることに業務上の必要性からみて支障があり、同条項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同条項には違反しないとした。」

・48頁10行目の末尾を改行のうえ次の記述を追加する。

「2019年5月には、事業主行動計画や情報公表の義務づけの対象を100人超の事業主に拡大することや、情報公表義務等に違反した事業主を厚生労働大臣が公表することを可能とすることなどを内容とする女性活躍推進法の改正がなされた(2020年6月1日(中小企業は2022年4月1日)施行)。

・49頁7行目の「雇用対策法10条」を「労働施策総合推進法9条」に改める。

・54頁4行目の末尾を改行のうえ次の記述を追加する。

「2019年5月には、均等法が改正され、セクシュアル・ハラスメントに関する国、事業主及び労働者の責務を定めるとともに(11条の2。マタニティ・ハラスメントに係る措置義務の規定は11条の3となる)、セクシュアル・ハラスメントに関する事業主への相談やそれへの対応に対する協力を理由とする事業主の労働者に対する不利益取扱いを禁止する規定(11条2項)等が追加され、マタニティ・ハラスメント(均等法及び育児介護休業法)についても同様の規定が追加された(2020年6月1日施行)。」

・59頁下から5行目～12行目を以下のとおり改める。

「②有期契約の更新の基準に関する事項(1号の2), ③就業の場所・従事すべき業務に関する事項(1号の3), ④始業および終業の時刻, 所定時間外労働の有無, 休憩時間, 休日, 休暇, 並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項(2号), ⑤賃金(退職手当などを除く)の決定, 計算および支払の方法, 賃金の締切りおよび支払の時期(3号。昇給に関する事項は書面交付を要しない), ⑥退職に関する事項(4号、解雇事由を含む)について, 労働者に対して書面による明示が要求される。」

・81 頁 12 行目の末尾を改行のうえ次の記述を追加する。

「2019 年 5 月には、労働施策総合推進法が改正され、いわゆるパワー・ハラスメントにつき均等法や育児介護休業法と同様の事業主の措置義務を定める規定や相談等を理由とする不利益取扱いを禁止する規定、及びこの問題についての国、事業主及び労働者の責務や均等法等と同様の行政上の紛争解決援助手続を定める規定(30 条の 2~4)が追加された(2020 年 6 月 1 日施行(中小企業については措置義務は 2022 年 3 月 31 日まで努力義務))。』

・109 頁 7~8 行目の消滅時効に関する記述を以下のように改める。

「消滅時効期間に関しては、2020 年 3 月の労働基準法改正(同年 4 月 1 日施行)により、賃金請求権についてはこれを行使できる時から 5 年に改められた(115 条。退職金については従前から 5 年、年次有給休暇権、災害補償請求権などは従前どおり 2 年)。労働者名簿、賃金台帳等及び附加金についても同様である(109 条、114 条)。ただし、上記 5 年の期間については、当分の間 3 年とする経過規定が置かれている(143 条)。

・131 頁 4 行目の末尾を改行のうえ次の記述を追加する。

「2018 年 6 月の労働基準法改正により、同法 36 条に時間外労働の上限が定められ(改正前は、法律上の上限としては坑内労働その他健康に有害な業務につき 1 日 2 時間が限度とされていたに留まり、それ以外は厚生労働大臣が限度基準を定めて行政指導を行うのみであった)、月 45 時間、年 360 時間(1 年単位の變形労働時間制の場合は月 42 時間、年 320 時間)が原則とされた(36 条 3~4 項)。また、特別な事情がある場合の特別条項の利用については、年 720 時間、単月 100 時間未満(休日労働を含む)が上限、月 45 時間(上記變形制の場合は 42 時間)を超えることができる月は 6 回までとされ(同 5 項)、以上とは別に、上記有害業務は 1 日 2 時間まで、単月 100 時間未満(休日労働を含む)、複数月平均 80 時間未満(同上)という時間外労働の限度が設定された(同 6 項。以上は 2019 年 4 月 1 日施行。ただし一定範囲の中小企業については同 2020 年 4 月 1 日施行)。なお、以上の上限規制は研究開発の業務は適用除外とされており(36 条 11 項)、建設、自動車運転、医師等については、2024 年 4 月 1 日までの猶予措置がとられている(139 条~142 条)。」

・133 頁下から 12 行目を改行のうえ次の記述を追加する。

「割増賃金の引上げについての中小事業主への猶予措置に係る規定(労基法附則 138 条)は、2018 年 6 月の労働基準法改正により削除されたが、施行は 2023 年 4 月 1 日である。」

・144 頁の最終行を改行のうえ次の記述を追加する。

「2018年6月の労働基準法改正(2019年4月1日施行)により、フレックスタイム制の清算期間の上限が3か月までとなった。ただし、清算期間が1か月を超える場合には、清算期間を1か月ごとに区分した期間の平均労働時間は週50時間を超えてはならず(32条の3第2項)、また、労使協定の届出が必要となる(同4項)。合わせて、完全週休2日制の場合の清算期間における労働時間の限度の特例が設けられ(同3項)、また、清算期間が1か月を超える場合において、労働した期間が清算期間より短い労働者については、当該労働した期間が平均週40時間(33条・36条による時間外労働の時間を除く)を超える労働者に対して割増賃金を支払わなければならないものとされた(32条の3の2)。」

・137頁下から8行目末尾を改行のうえ次の記述を追加する。

「なお、2018年6月の労働基準法改正(2019年4月1日施行)により、職務の範囲が明確で一定額(1,075万円)以上の年収を有する労働者が高度の専門的知識を必要とする業務(金融商品開発、アナリスト、金融ディーラー、コンサルタント、研究開発)に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意と労使委員会の5分の4以上の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜割増賃金等の規定を適用除外とする、いわゆる高度プロフェSSIONAL制度が創設された(同法41条の2、労基則24条の2)。」

・152頁12行目末尾を改行のうえ次の記述を追加する。

「2018年6月の労働基準法改正(2019年4月1日施行)により、使用者は、年次有給休暇が10日以上発生した労働者に対し、5日分の休暇(労働者が時季指定をした日数及び計画年休を付与した日数を除く)については、自ら時季を指定して与えなければならないこととなった(39条7項)。使用者がこの時季指定を行うに当たっては、労働者の意見を聴かなければならず、また、その意見を尊重するように努めなければならない(労基則24条の6)。」

・160頁下から4行目に次の記述を追加する。

「2021年6月の育児介護休業法の改正により、①男性の育児休業取得促進の観点からの、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる出生時育児休業制度(2回まで分割可能で、労使協定と個別合意により休業中の就労が可能)の創設、②本人または配偶者の妊娠・出産の申し出をした労働者に対する事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認の義務づけ、③一般の育児休業の2回までの分割取得の許容、④1000人以上の労働者を雇用する企業への育児休業の取得状況の公表の義務づけ、⑤有期雇用労働者の育児・介護休業取得の継続雇用1年以上の要件の撤廃等の改正がなされ、また、⑥これに伴う雇用保険法の改正により、出生時育児休業給付が創設された(施行時期は改正事項により異なる)。」

・162頁17行目末尾に次の記述を追加する。

「また、2019年12月の育児介護休業法施行規則34条の改正により、子の看護休暇は(始業時からまたは終業時までの)時間単位で取得できるようになった(33条は削除。2021年1月1日施行)。」

・164頁17行目末尾に次の記述を追加する。

「なお、2019年12月の育児介護休業法施行規則40条の改正により、介護休暇は(始業時からまたは終

業時までの)時間単位で取得できるようになった(39条は削除。2021年1月1日施行)。」

・167頁下から4行目末尾を改行のうえ次の記述を追加する。

「2018年6月の労働安全衛生法の改正(2019年4月1日施行)により、事業者は、同法66条の8の面接指導を実施するため、省令で定める方法(労安則52条の7の3)により労働者の労働時間の状況の把握を義務づけられることとなった(66条の8の3。高度プロフェッショナル制度の対象者は除外されるが、別途健康管理時間の把握がなされる(労基法41条の2第1項3号))。 」

・174頁16行目の末尾を改行のうえ次の記述を追加する。

「(3a) 複数業務要因災害

2020年3月の労災保険法の改正(同年9月1日施行)により、事業主が同一でない2以上の事業に使用される労働者(複数事業労働者)について、2以上の事業の業務を要因とする災害(複数業務要因災害)についての給付が新設され(7条1項2号)、また、業務災害、複数業務要因災害、通勤災害のいずれの場合も、複数事業労働者の給付基礎日額は、事業ごとに算定した給付基礎日額相当額を合算した額を基礎として厚生労働省令で定めるものとされた(8条3項)。ただし、メリット制(170頁)の適用に当たっては、災害が発生した事業場の賃金に基づく給付額のみが基礎となる(労働保険徴収法12条2項参照)。」

・179頁16行目末尾に次の記述を追加する。

「なお、改正民法は2020年4月1日から施行された。」

・194頁13行目に次の記述を追加する。

「なお、2020年6月に公益通報者保護法が改正され(施行は公布日から2年以内に政令で定める日)、退職後1年以内の労働者等も保護対象者に加えられた他、行政機関への通報については「相当の理由」に代わる一定の書面の提出が認められ、役務提供先と行政機関以外への通報を認めるための要件も緩和された。」

・200頁下から9行目末尾を改行のうえ次の記述を追加する。

「なお、2020年3月の高年齢者雇用安定法改正により、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置(定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使協定を締結した上での本人の希望に基づく雇用以外の措置(継続的な業務委託契約の締結、当該事業主等の社会貢献活動への継続的な従事の確保)の導入のいずれか)を講ずることが事業主の努力義務とされた(10条の2。2021年4月施行)。」

・221頁下から4行目末尾を改行のうえ次の記述を追加する。

「2018年6月には、パートタイム労働者法が「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」(短時間・有期雇用労働者法)に改められ、同法に有期雇用労働者の処遇格差の改善のための規定が盛り込まれることになった(施行は2020年4月1日から(一定範囲の中小企業については2021年4月1日から))。 」

・231頁1行目末尾を改行のうえ次の記述を追加する。

「なお、ハマキョウレックス事件・最二小判平成 30・6・1 労判 1179 号 20 頁は、労契法 20 条の不合理性の判断は問題となっている待遇ごとに行うものと判断し(ただし、他の待遇と関連して定められた場合には当該他の待遇も不合理性の判断において考慮されうる)、また、同条は補充的効力を持たないことも明らかにした。加えて、長澤運輸事件・最二小判平成 30・6・1 労判 1179 号 34 頁は、定年後再雇用の有期契約労働者の待遇の不合理性の判断について、当該労働者が定年後に再雇用されたものであることや年齢厚生年金の支給も考慮要素となりうると判断した。その後、いずれも事例判断であるが、メロコマース事件・最三小判令和 2・10・13 労判 1229 号 90 頁及び大阪医科薬科大学事件・最三小判令和 2・10・13 労判 1229 号 77 頁は、それぞれ、退職金及び賞与に関する正社員と有期雇用労働者の格差が不合理ではないと判断し、他方で、日本郵便(東京)事件・最一小判令和 2・10・15 労判 1229 号 58 頁、同(大阪)事件・最一小判令和 2・10・15 労判 1229 号 67 頁、同(佐賀)事件・最一小判令和 2・10・15 労判 1229 号 5 頁は、年末年始勤務手当、有給の夏期冬期休暇及び病気休暇、並びに扶養手当に関する格差を不合理と判断した(事案により判断対象には差がある)。これらの判断は、下記のように労契法 20 条が短時間・有期雇用労働者法 8 条に統合された後においても参考となりうる。」

・235 頁 8 行目末尾を改行のうえ次の記述を追加する。

「2018 年のパートタイム労働法の改正(短時間・有期雇用労働者法への改称を含む)により、従来のパートタイム労働者(短時間労働者)の待遇改善に関する規定は、有期雇用労働者についても適用されることになった(労働契約法 20 条は短時間・有期雇用労働者法 8 条に統合された)。通常の労働者につき「事業所に雇用される」という限定が外されるなどの改正もなされている。同法 8 条(均衡ルール)及び 9 条(均等ルール)の規定は、短時間労働者のみならず有期雇用労働者も対象とするものとなり、両条について、原則となる考え方を示した指針(ガイドライン)が策定されている(平成 30 年厚労省告示 430 号)。

また、上記改正により、事業主は、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、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、通常の労働者との均衡を考慮しつつ賃金を決定するように努めるものとされ(10 条)、従来の賃金の均衡に関する一般的努力義務規定が、有期雇用労働者にも適用されることになった。あわせて、教育訓練及び福利厚生施設に関する事業主の同一取扱い義務ないしその努力義務、及び通常の労働者への転換に関する措置義務についても、短時間労働者のみならず有期雇用労働者にも適用されることになった(11 条～13 条)。

さらに、上記改正により、事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・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並びに短時間・有期雇用労働者の待遇改善のために措置を講ずべきこととされている事項(6 条～13 条)に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならないとする、短時間・有期雇用労働者に対する待遇の相違等の説明義務を事業主に課する規定が新設された(14 条 2 項。従来から短時間労働者について存在した待遇改善のための措置の内容についての説明義務(同条 1 項)は有期雇用労働者にも適用されることになった)。

その他、有期雇用労働者も、短時間・有期雇用労働者法上の一定の規定に関し、都道府県労働局における調停などの行政上の紛争解決援助手続を利用できることになった(23 条等)。」

・235 頁下から 8 行目末尾を改行のうえ次の記述を追加する。

「2018 年 6 月の労働者派遣法の改正により、派遣労働者についても待遇格差改善のための規定が設

けられ(施行は 2020 年 4 月 1 日から)、派遣元事業主は、①派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇(短時間・有期雇用労働者法 8 条・9 条に相当するもの)、または、②派遣元に一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定が締結されている場合はそれに基づく待遇のいずれかを確保することを義務づけられることになった(30 条の 3・4)。あわせて、派遣元事業主は、派遣労働者から求めがあったときには、一定の比較対象労働者(26 条 8 項)との間の待遇の相違の内容及び理由並びに派遣労働者の待遇改善のために措置を講ずべきこととされている事項(30 条の 3～30 条の 6)に関する決定をするに当たって考慮した事項について説明をすること(31 条の 2 第 4 項)などの規定が設けられた。また、派遣労働者についても、待遇格差改善のための規定に関し、都道府県労働局における調停などの行政上の紛争解決手続が利用できることになった(47 条の 5 等)。」

・251 頁下から 3 行目の「2 条」を「3 条」に、「3 条」を「2 条」にそれぞれ訂正する。

・258 頁 7 行目の「12 条」を「13 条」に訂正する。

・295 頁下から 13 行目「12 条の 8」を「12 条の 6」に訂正する。

・300 頁の事例 2 の 4 行目「同社は」の後に「職務専念義務違反と」を加える。

・353 頁 5 行目の「(同法 6 条)」を以下のように改める。

「(同法 6 条。なお、2020 年 3 月の雇用保険法の改正により、2 以上の事業主の適用事業に雇用される 65 歳以上の者は、1 の事業主のもとでの週所定労働時間が 20 時間未満でも、2 以上の事業主のもとで合算して 20 時間以上であれば、申し出により高年齢被保険者となることができることとなった(37 条の 5 第 1 項。2022 年 1 月 1 日より施行)」

・353 頁 15 行目の「現在の雇用保険法は、①失業等給付と②雇用安定事業・能力開発事業の 2 本立てになっている。」を「現在の雇用保険法は、①失業等給付、②育児休業給付、③雇用安定事業・能力開発事業の 3 本立てになっている(2020 年 3 月の雇用保険法の改正により、育児休業給付が失業等給付から独立させる扱いがなされた。同年 4 月 1 日施行)。」に改める。

・358 頁末尾を改行のうえ次の記述を追加する。

「2019 年 6 月には、週所定労働時間が一定の範囲内の特定短時間労働を雇用する事業主に対し、障害者雇用納付金制度に基づく特例給付金を支給するしくみを創設すること、国及び地方公共団体による障害者活躍推進計画の作成・公表や障害者の任免状況の公表を義務づけることなどを内容とする障害者雇用促進法の改正がなされた(施行は 2020 年 4 月 1 日(規定により差異がある))。』