

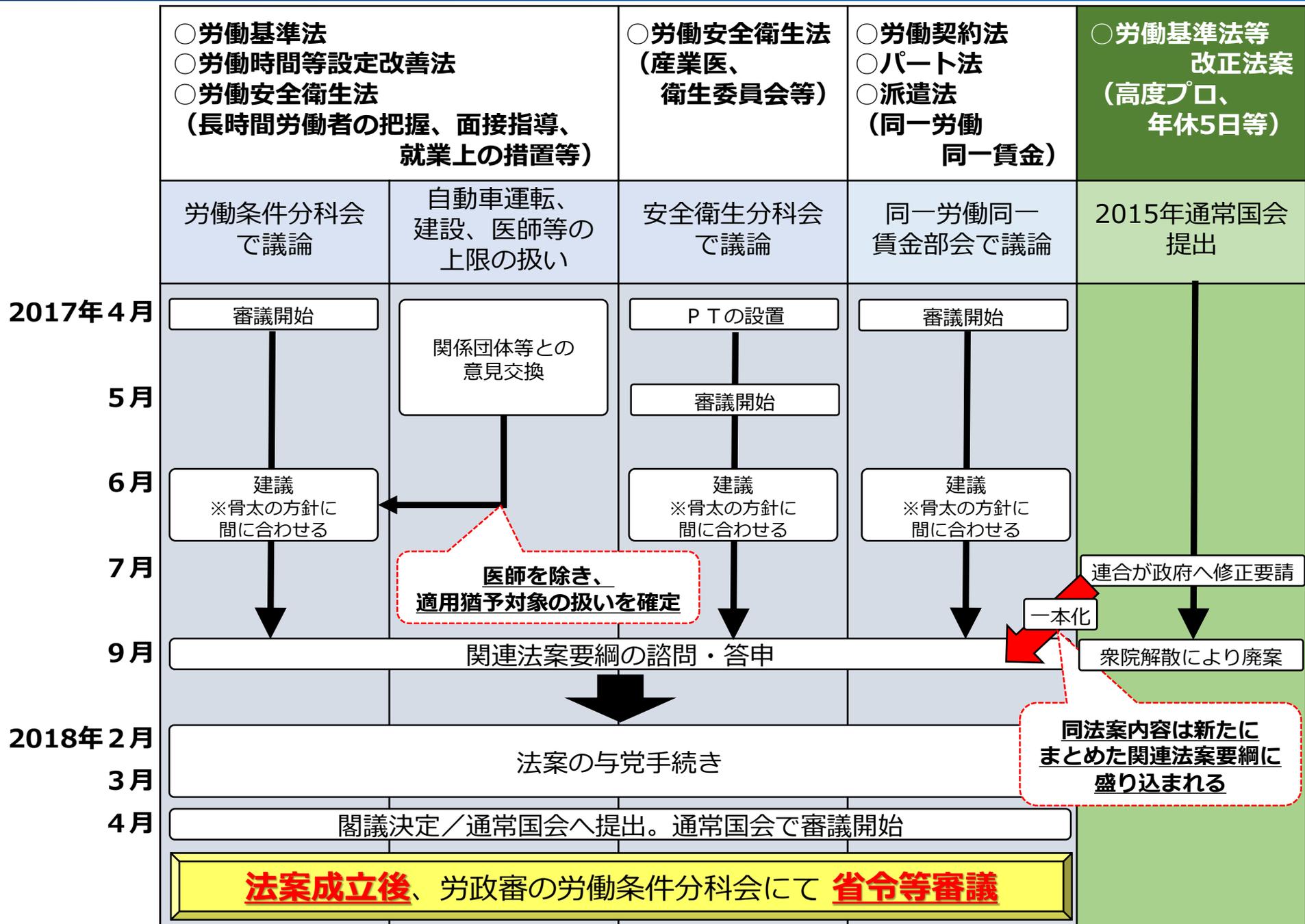
最近の労働法制の動向 (兼業・副業、解雇の金銭解決を中心に)

日本製紙連合会 一部労務専門委員会

2018年5月25日

一般社団法人 日本経済団体連合会
労働法制本部

1. 働き方改革関連法案の動向



2. 働き方改革関連法案の全体像

労働時間

(1) 労働基準法

- ・時間外労働の上限規制の導入
- ・年5日以上の子休を使用者の責任で労働者に取得させる義務
- ・高度プロフェッショナル制度の創設
- ・企画業務型裁量労働制の対象業務追加 等

(2) 労働時間等設定改善法

- ・勤務間インターバル制度にかかる努力義務規定の整備 等

労働者の健康

(3) 労働安全衛生法

- ・過労死等防止のための健康確保措置の拡充
- ・産業医・産業保健機能の強化
- ・労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの整備 等

(4) じん肺法 * 安衛法の改正に合わせて改正

- ・労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの整備

同一労働同一賃金

(5) 労働契約法

- ・均衡規定をパートタイム労働法に移行

(6) パートタイム労働法 * 短時間・有期雇用法（仮称）に名称変更

- ・均等・均衡規定の整備、待遇に関する説明義務化

(7) 労働者派遣法

- ・均等・均衡規定の整備、待遇に関する説明義務化

基本理念

(8) 雇用対策法 * 労働施策総合推進法（仮称）に名称変更

- ・働き方改革の基本的な考え方の明確化、「基本方針」の策定 等

3. 各改正法案の施行期日

上段： 法律案要綱から変更される施行期日

下段： <法律案要綱に記載されている施行期日>

	法律	大企業	中小企業	
1. 働き方改革の基本理念	雇用対策法（労働施策総合推進法）	公布日施行		
2. 労働時間	労働基準法 裁量拡大は 今回の法案 から削除	時間外労働の上限規制	2019年4月1日	2020年4月1日 <2019年4月1日>
		上限規制の猶予措置の廃止 （自動車運転、建設業）	2024年4月1日	
		年休5日取得義務化 裁量労働制拡大、高プロ創設 フレックスタイム制の清算期間 延長	2019年4月1日	
		中小企業における月60時間超 の時間外労働の割増賃金率を 50%以上とすることの猶予措 置の廃止	—	2023年4月1日 <2022年4月1日>
	労働時間等設定 改善法	勤務間インターバル制度の努力 義務化	2019年4月1日	
3. 労働者の健康確保	労働安全衛生法	医師の面接指導制度の拡充 産業医・産業保健機能の強化	2019年4月1日	
4. 同一労働同一賃金	パートタイム労働法・労働契約法 （パートタイム労働者・有期契約労働者）		2020年4月1日 <2019年4月1日>	2021年4月1日 <2020年4月1日>
	労働者派遣法（派遣労働者）		2020年4月1日 <2019年4月1日>	

4. 働き方改革関連法案の追加修正事項について ①

○ 自民党・公明党からの意見を反映する形で、以下3点について修正。

1. 労働時間の把握

◆省令で規定する予定であったものを、法律（労働安全衛生法）に格上げ（罰則なし）。

※医師の面接指導の適切な実施を図るため、管理監督者を含む、すべての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨を規定する。

2. 中小企業への配慮規定

◆労働基準法附則にて以下の規定を設ける。

附則第3条第4項

行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第三十六条第九項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて行うよう配慮するものとする。

※参照条文（法改正後の労働基準法第36条）

1～8（略）

9 行政官庁は、第7項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

10・11（略）

3. 砂糖製造の猶予期間の延長（3年⇒5年）

◆時間外労働の上限規制について、現在厚労省労働基準局長指定業務であり適用除外となっていた砂糖製造業について、改正法施行から3年後に一般則の上限規制を適用予定であったが、その猶予期間を5年（後）に延長する。

4. 働き方改革関連法案の追加修正事項について ②

- 5月21日に自民党・公明党・日本維新の会・希望の党の4党が、以下の点について法案修正する方向で大筋合意（いずれも省令等でなく、法改正となる予定だが、変更の可能性あり）

1. 高度プロフェッショナル制度の同意撤回規定

- ◆ 制度の適用には対象者本人の同意を必要としていたが、適用後に労働者が撤回できるための規定を設ける
- ◆ 当初法案では省令に規定予定であったが、法律に格上げ

2. 各都道府県に協議会設置

- ◆ 上限規制等の導入による中小企業への影響や、人手不足の問題を勘案して、労使や行政機関による協議会を各都道府県に設置する
- ◆ 日本維新の会が主張していた「中小企業の不安が強い」との意見を反映したもの

3. 中小企業への配慮規定

- ◆ 上記2の内容と関連して、大企業に対し、中小企業に短納期設定の押し付けや、発注内容の頻繁な変更等を行わないよう求める努力義務規定を設ける
- ◆ 日本維新の会が主張していた「中小企業の不安が強い」との意見を反映したもの

4. 労使委員会の役割についての明確化

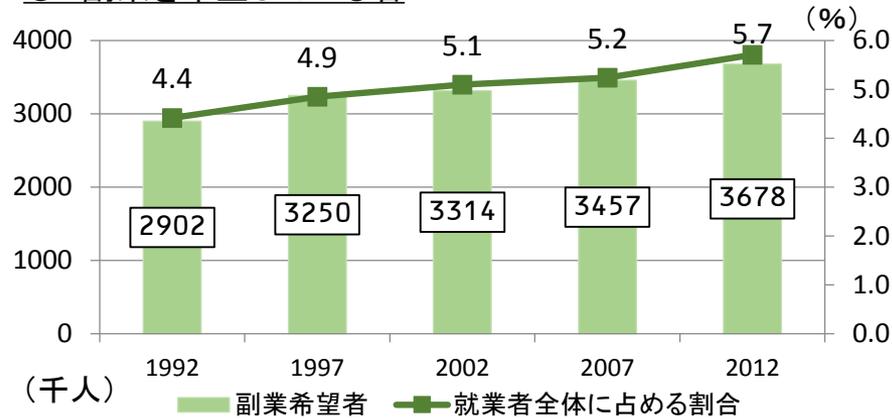
- ◆ 今回創設する高度プロフェッショナル制度や既存の企画業務型裁量労働制の導入を決議する労使委員会の役割について、法律に明確化する
- ◆ 希望の党からの意見を反映したもの

柔軟な働き方に関する検討会報告 (副業・兼業について)

副業・兼業の現状

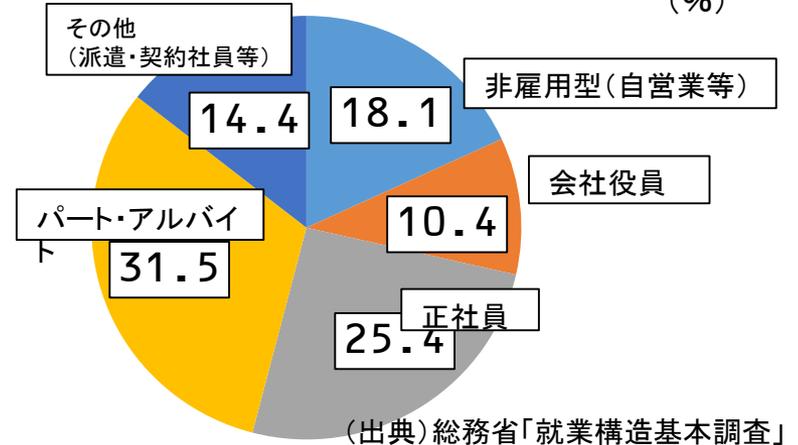
- 副業を希望する者は、年々増加傾向。
- 副業を持っている者の本業の内訳は多様。中間所得者層の副業割合は低い。
- 副業を認めていない企業は85.3%。

○ 副業を希望している者



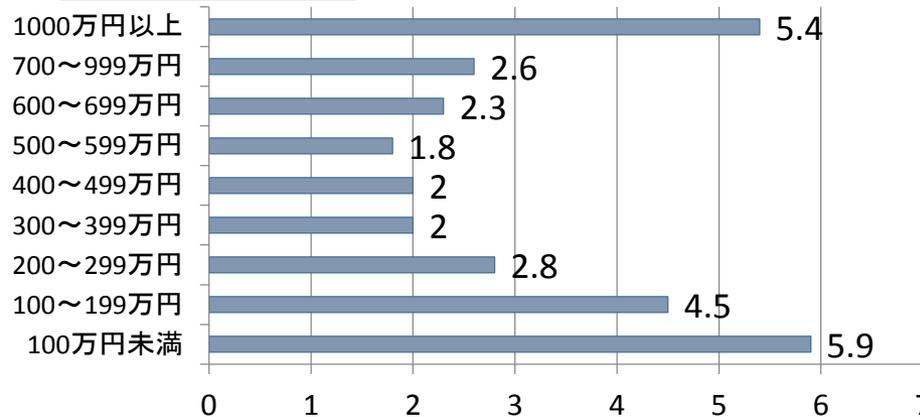
(出典)総務省「就業構造基本調査」

○ 副業を持っている者の本業の内訳(2012年) (%)



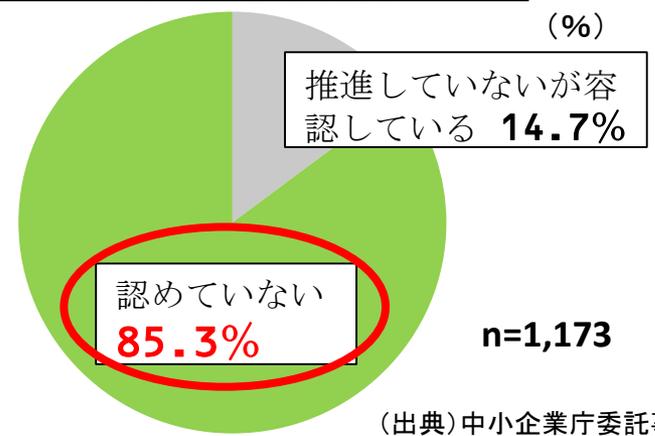
(出典)総務省「就業構造基本調査」

○ 本業の所得階層別でみた雇用者の総数に対する副業を持っている者の割合(2012年)



(出典)総務省「就業構造基本調査」

○ 企業における副業・兼業制度について



(出典)中小企業庁委託事業「平成26年度兼業・副業に係る取組実態調査事業」

働き方改革実行計画（抄） - 副業・兼業部分 -

（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

（3）副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

また、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発を行う。

さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

副業・兼業の促進に係る検討の経緯

閣議決定文書等

働き方改革実行計画（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定・抄）

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

未来投資戦略2017（平成29年6月9日 閣議決定・抄）

労働者の健康確保に留意しつつ、副業・兼業を原則として認める方向で副業・兼業の普及促進を図る。

新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日 閣議決定・抄）

労働者が一つの企業に依存することなく主体的に自身のキャリアを形成することを支援する観点から、副業・兼業を促進する。このため、モデル就業規則の改定やガイドラインの策定を本年度内に行うとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保に留意しつつ、労働政策審議会等において検討を進める。

厚生労働省における動き

柔軟な働き方に関する検討会

【開催時期】

平成29年10月3日～平成29年12月19日

【参集者】

労働法学者、弁護士等の実務家、柔軟な働き方を推進している企業の担当者等、計9名。（座長は松村 茂 東北芸術工科大学教授、日本テレワーク学会会長。）

【検討事項（副業・兼業部分）】

- ・ガイドラインの策定
- ・改定案モデル就業規則の策定
- ・制度的課題の把握・整理

第6回（平成29年12月19日）検討会で報告書が座長一任でとりまとめられる。（12月25日に公表。）

○ 副業・兼業の促進に関するガイドライン、改訂版モデル就業規則の周知を行う。＜2018年1月＞

○ 副業・兼業に係る制度的課題（労働時間・健康管理、労災保険、雇用保険、社会保険）について、検討を行う。

副業・兼業の促進に関する検討について

柔軟な働き方に関する検討会

- 働き方改革実行計画を踏まえ、平成29年10月～12月に「柔軟な働き方に関する検討会」を開催し、副業・兼業について、ガイドラインの策定や制度的課題の抽出・整理の検討を行った。

【構成員】

芦野 訓和 (東洋大学法学部教授)	荒井 太一 (弁護士(森・濱田松本法律事務所))
江木 忍 (カルビー株式会社執行役員・人事総務本部長)	河崎 保徳 (ロート製薬株式会社広報・CSV推進部部长)
神吉 知郁子 (立教大学法学部准教授)	小西 康之 (明治大学法学部教授)
萩原 牧子 (リクルートワークス研究所主任研究員)	◎松村 茂 (東北芸術工科大学教授、日本テレワーク学会会長)
湯田 健一郎 (クラウドソーシング協会事務局長)	(◎は座長)

柔軟な働き方に関する検討会報告 概要 (副業・兼業) (平成29年12月25日)

- 労働者が副業・兼業を行う理由は、自分がやりたい仕事であること、十分な収入の確保等さまざまであり、業種や職種によって仕事の内容、収入等も様々な実情があるが、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したい、スキルアップを図りたいなどの希望を持つ労働者がいることから、こうした労働者については、長時間労働、企業への労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要である。
- 副業・兼業に関わる制度には以下のような課題があり、別途検討を行うことが必要である。
 - ・労働時間・健康管理(労働時間通算):
労働時間通算の在り方については、通達(昭和23年5月14日基発第769号)発出時からの社会の変化を踏まえて見直すべき。
 - ・労災保険:複数就業者の労災保険給付額について、副業・兼業先の賃金を合算して補償できるよう、検討すべき。
 - ・雇用保険、社会保険:雇用保険の複数就業者の適用、社会保険の複数就業者の適用について、検討すべき。
- ガイドライン(案)
 - 1 副業・兼業の現状
 - 2 副業・兼業の促進の方向性
 - 3 企業の対応 - 原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められること/就業時間の把握/健康管理 等
 - 4 労働者の対応 - 労働者自ら、本業及び副業・兼業の業務量や健康状態の管理が必要であること 等
 - 5 副業・兼業に関わるその他の現行制度について - 労災保険、雇用保険、厚生年金保険、健康保険
- モデル就業規則改定(案)
労働者の遵守事項にある副業・兼業の一律許可制の規定を削除し、労働者は副業・兼業をできることを明示した、届出制の規定を新設する。

項目4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑨ 副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備

(平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定)

【働く人の視点に立った課題】

副業・兼業を希望している人は多いが、希望どおり副業・兼業を行うことができない。

- ・ 副業を希望する就業者数：368万人
- ・ 副業を持っている者の数：234万人
- ・ 副業を認めていない企業：85.3%

労働時間の把握が難しく、また健康管理を行うべき方法が不明確。

海外では副業・兼業を通じた起業が多く、副業・兼業は起業の手段としても有効。

<起業と起業意識に関する調査(2016年)>

- ・ 勤務しながら起業：27.5%
- ・ 起業に関心を持つ勤務者のうち、副業起業を希望：59.7%
- ・ 事業は軌道に乗っている：
【初めから専業起業】34%
【副業起業から専業に移行】47.4%



【今後の対応の方向性】

諸外国では副業・兼業を通じた起業が開業率の向上にも寄与しており、新たな技術の開発、オープンイノベーション、起業の手段や第2の人生の準備としても有効である。このためガイドラインの策定やモデル就業規則の改定など副業・兼業の普及を図るとともに、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出に関する好事例の横展開を図る。その際、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の在り方等についても整理する。

【具体的な施策】

(ガイドラインの策定)

- ・ 副業・兼業を普及促進させる観点から、副業・兼業のメリットを示すと同時に、就業規則等において合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを明確化しつつ、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを2017年度に策定する。

(モデル就業規則の改定)

- ・ 本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は、副業・兼業を認める方向で、モデル就業規則を2017年度に改定し、就業規則等において合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを周知する。

(複数の事業所で働く方の保護や副業・兼業の普及促進に関する制度検討)

- ・ 雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方や、労働時間管理及び健康管理の在り方について、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、検討を進める。
※複数事業所で合わせて労働時間が週20時間以上になっても、その労働者は雇用保険や社会保険の被保険者とならないのが現状。
- ・ 複数就業者への労災保険給付の在り方について、検討に着手する。
※複数就業者への労災保険給付額は、事故が発生した就業先の賃金のみに基づき算定しており、全ての就業先の賃金を合算した額を基に補償することはできないのが現状。

(副業・兼業を通じた創業・新事業の創出、人材確保)

- ・ 副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や副業・兼業者の受入れなどによる中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発や、相談体制の充実を図る。また、地域ブロック毎にモデルとなる企業を選定・支援し、地域における副業・兼業のモデル事例を創出する。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
副業・兼業の普及促進、問題点の解消	検討会設置とりまとめ、ガイドラインの策定、モデル就業規則の改定		ガイドラインの普及に向けた周知			普及状況を踏まえ見直し							希望者は原則として副業・兼業を行うことができる社会にする。
			モデル就業規則の普及に向けた周知										
副業・兼業を通じた創業・新事業の創出	創業等の担い手、事業者の表彰		先進事例及びメリットの発信・周知				必要に応じ更なる対応を検討し、実施						
	地方におけるモデル事例の創出						必要に応じ更なる対応を検討し、実施						
中小企業・小規模事業者の人手不足対応	副業・兼業者の受入れを含む中小企業の人手不足対応ガイドラインの策定・発信・周知						必要に応じ更なる対応を検討し、実施						
	相談体制の充実						必要に応じ更なる対応を検討し、実施						
		複数の事業所で働く方の保護や副業・兼業の普及促進に関する制度検討											

副業・兼業の促進に対する経団連のスタンス

◆2017年12月18日榊原会長定例会見

【副業・兼業を巡る一部報道に関して】

本日、「経団連、副業容認へ転換」との一部報道があった。重要な問題であり、本件に関する経団連の立場を改めて申し上げたい。今年1月10日の記者会見で、副業・兼業については、社員の能力開発、人材開発といったポジティブな側面もあるが、兼業による仕事のパフォーマンスの低下、情報漏洩のリスク、総労働時間の管理方法、社会保険料や雇用保険料の負担のあり方など課題も多く、経団連としては、副業・兼業について旗を振って推進する立場ではないと申し上げた。

日本企業の85%が副業・兼業を就業規則で認めておらず、残りの15%が何らかの形で副業・兼業を認めているとの調査もある。副業・兼業については、個々の企業の業態に応じた判断であり、繰り返すが経団連として会員企業に対し、旗を振って副業・兼業を推奨するものではない。厚生労働省の検討会で経団連がヒアリングを受けた際にも、同じ姿勢で対応しており、経団連のスタンスは首尾一貫している。副業・兼業について経団連は推進する立場をとっておらず、一部報道にあるように、方針を転換したということもない。現在、取りまとめ中の「**2018年版経労委報告**」でも、そのスタンスを踏襲する方向で検討している。

今年3月に決定した働き方改革実行計画において、新技術の開発、オープンイノベーション、起業の推進、あるいは、第二の人生の手段として有効という観点から、副業・兼業を原則認める方向で普及促進を図っていくことが盛り込まれた。しかし、だからと言って、会員企業に対して経団連が、是非、副業・兼業を検討してほしいと要請することにはならない。副業・兼業にはプラスの面もあるが、依然として課題も多く、経団連としては旗振り役をすることはなく、個社が判断することになる。

◆2018年版経営労働政策委員会報告 79頁

とりわけ、企業は、社員のワーク・ライフ・バランスのさらなる実現に向け、長時間労働の是正や休暇の取得促進など、働き方改革の推進に取り組んでいる。こうした中、副業・兼業を受容した結果、社員の総労働時間の増大等を招くおそれもあり、積極的に推奨していくことには抵抗感がある。

副業・兼業の促進に関する検討について

マンナ運輸事件(平成24年7月13日 京都地裁判決)

概要 運送会社が、運転手である準社員からのアルバイト許可申請を4度にわたり不許可にしたことについて、後2回については不許可の理由がなく、不法行為に基づく損害賠償請求が一部容認(慰謝料30万円のみ)された事案

事案

- 平成6年4月 会社は、従来あった就業規則を準社員に適用。「従業員は、会社の命令又は承認を受けないで在籍のまま他の事業に従事したり、又は公職についてははならない」と規定
- 平成4年2月 原告が、準社員として入社。大型貨物自動車運転手として勤務(名目で50万円超)
- 平成17年10月 原告は、京阪神のみを回る定期便に担当変更(名目で40万円前後に低下)
- 平成18年10月 原告は、運送会社C社で、午前8時30分～午後0時まで、時給900円の構内作業のアルバイト就労
- 平成19年11月 会社は、原告との面談で無断アルバイトを確認し就労しないよう指導。
就業規則違反を理由に、減給処分(2ヶ月間1万円の減額)。原告はその後もアルバイト継続。
- 平成19年9月 原告は、賃金低下を契機に出来た社内組合に加盟
- 平成21年11月 完全週休2日制が導入(名目で34万円程度に低下)
- 同月 原告が、1回目のアルバイト就労の許可申請 ⇒ 後日、会社は長時間労働の懸念などから不許可
<申請内容> 運送会社C社/午前8時30分～午後0時/構内仕分け作業
- 9月 原告が、2回目のアルバイト就労の許可申請 ⇒ 後日、会社は不許可
<申請内容> 運送会社C社/午前1時～午前5時/構内仕分け作業
- 11月 原告が、3回目のアルバイト就労の許可申請 ⇒ 後日、会社は不許可
<申請内容> 運送会社C社/日曜日 午前10時～午後2時/構内仕分け作業
- 平成23年1月 原告が、4回目のアルバイト就労の許可申請 ⇒ 後日、会社は不許可
<申請内容> ラーメン店/日曜日 午後6時～午後9時/接客・皿洗い等

判示

(争点1)アルバイト就労の許可制について

- 労働者は、雇用契約の締結によって一日のうち一定の限られた勤務時間のみ使用者に対して労務提供の義務を負担し、その義務の履行過程においては使用者の支配に服するが、雇用契約及びこれに基づく労務の提供を離れて使用者の一般的な支配に服するものではない。労働者は、勤務時間以外の時間については、事業場の外で自由に利用することができるのであり、使用者は、労働が他の会社で就労（兼業）するために当該時間を利用することを、原則として許さなければならない
- もっとも、労働者が兼業することによって、労働者の使用者に対する労務の提供が不能又は不完全になるような事態が生じたり、使用者の企業秘密が漏洩するなど経営秩序を乱す事態が生じることあり得るから、このような場合においてのみ、例外的に就業規則をもって兼業を禁止することが許されるものと解するのが相当である。
- そして、労働者が提供すべき労務の内容や企業秘密の機密性等について熟知する使用者が、労働者が行おうとする兼業によって上記のような事態が生じ得るか否かを判断することには合理性があるから、使用者がその合理的判断を行なうために、労働者が事前に兼業の許可を申請させ、その内容を具体的に検討して使用者がその許否を判断するという許可制を就業規則で定めることも許されるものと解するのが相当である。
- ただし、兼業を許可するか否かは、上記の兼業を制限する趣旨に従って判断すべきものであって、使用者の恣意的な判断を許すものでないほか、兼業によっても使用者の経営秩序に影響がなく、労働者の使用者に対する労務提供に格別支障がないような場合には、当然兼業を許可すべき義務を負うものというべきである。

判示

(争点2)原告のアルバイト就労の許可申請を不許可とした合理性ないし不当目的の有無

◆不許可の合理性

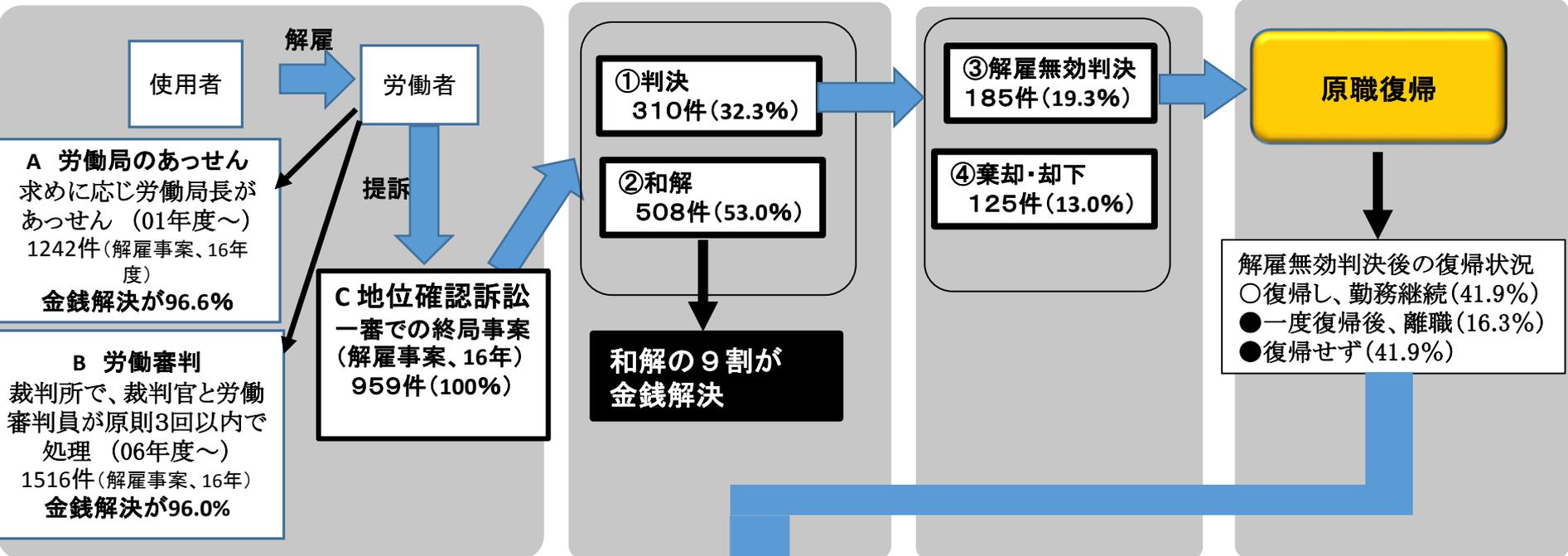
申請内容	判示
第1申請 運送会社C社 午前8時30分～午後0時 構内仕分け作業	◎不許可は合理的 ・ 適切な休息時間が確保出来ないまま大型トラック運転した場合、疲労や寝不足のために交通事故等を起すため、適切な休息時間の確保は、原告の労務提供に極めて重要な事項である。 ・ 厚労省トラック運転の大臣告示によると、勤務終了後継続8時間以上の休息時間を与えることを定めていることに照らすと、許可基準で、6時間を切る場合に不許可とすることは合理性あり
第2申請 運送会社C社 午前1時～午前5時 構内仕分け作業	◎不許可は合理的 ・ 許可基準が定める「働きすぎ」について、会社が平成18年1月に月間実労働時間目標を256時間と定める一方で、社労士が、団交で組合側に「働きすぎ」は293時間を指すと回答。会社側の他の出席者が異論を述べなかったため、当時、会社は「働きすぎ」を293時間を基準としていた。 ・ 当時の原告の労働時間は、アルバイト就業時間を加えると、293時間を超える。 ・ これは、1日15時間にあたり、社会通念上も過労を生じさせるというべき
第3申請 運送会社C社 日曜日 午前10時～午後2時 構内仕分け作業	●不許可は理由がない ・ 当時の会社の許可基準の「働きすぎ」は月間293時間であり、原告の就労時間はそれを下回る ・ 会社は兼業による企業秘密の漏洩を不許可の理由としているが、兼業先業務は構内作業であり、企業秘密の漏洩は具体的に想定しがたい
第4申請 ラーメン店 日曜日 午後6時～午後9時 接客・皿洗い等	●不許可は理由がない ・ 会社は原告が当時毎月実労230時間程度の労働を行っており、兼業により、月253時間を超過する可能性を不許可理由としているが、当時の会社の許可基準の「働きすぎ」は月間293時間であり、原告の就労時間はそれを下回る

◆不許可の不当目的

- ・ 第3申請および第4申請に対する不許可は、「働きすぎ」の基準となる時間について従前の交渉経緯等と明らかに異なる時間数を突然持ち出しており、恣意的な対応をうかがわせる。
- ・ 第3申請および第4申請の不許可は、執拗かつ著しく不合理なものであり、不法行為に当たる

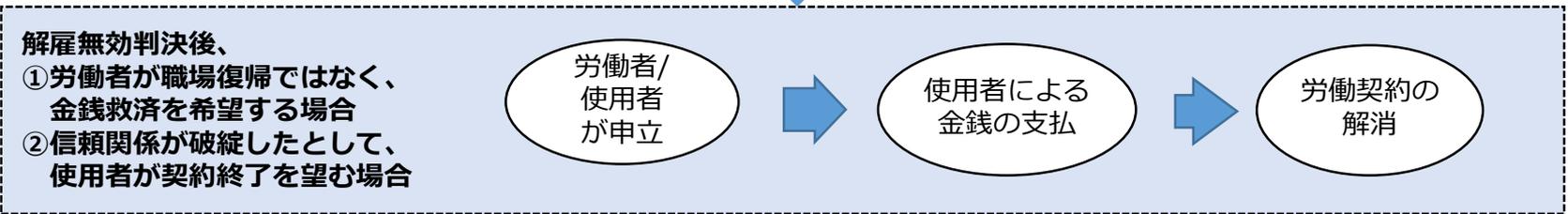
透明かつ公正な労働紛争解決システム等
の在り方に関する検討
(解雇無効時の金銭救済制度)

解雇事案の裁判の流れ



地位確認のほかに紛争解決の選択肢を多様化させる必要があるとの指摘

【解雇無効時における金銭救済制度のイメージ】



これまでの経緯

1. 2003年検討時の結論

- 02年12月の労働政策審議会建議で、金銭解決制度が提案されたが、03年2月の法律案要綱には盛り込まれず。

2. 2005年検討時の結論

- 05年9月の厚労省研究会報告で、金銭解決制度が提案されたが、06年12月の労働政策審議会建議には盛り込まれず。

3. 規制改革実施計画(15年6月)

- 労働紛争解決システムの在り方について、紛争解決の早期化と選択肢の多様化等の観点に立つて、労使の代表者や法曹関係者、学識経験者等を幅広く参集した議論の場を速やかに立ち上げ、検討を進める。

4. 日本再興戦略2015 (15年6月)

- 金銭救済制度の在り方とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方について議論の場を立ち上げ、検討を進め、結論を得た上で、労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる。

5. 厚生労働省「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」

- 「日本再興戦略」「規制改革実施計画」を受けて15年10月に設置。合計20回開催。
- 検討テーマの一つが「解雇無効時における金銭救済制度の在り方」。5月31日に報告書を公表。

閣議決定文書

「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定・抄）

「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析・整理の結果や諸外国の関係制度・運用に関する調査研究結果も踏まえつつ、解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方についての具体化に向けた議論の場を直ちに立ち上げ、検討を進め、結論を得た上で、労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる。

規制改革実施計画（平成27年6月30日 閣議決定・抄）

労働紛争解決システムの在り方について、紛争解決の早期化と選択肢の多様化等の観点に立って、労使の代表者や法曹関係者、学識経験者等を幅広く参集した議論の場を速やかに立ち上げ、「『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見」（平成27年3月25日規制改革会議）に掲げられた課題等について、論点を整理した上で検討を進める。

日本再興戦略2016（平成28年6月2日 閣議決定・抄）

「昨年10月に設置した「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」において、解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方の検討を速やかに進め、可能な限り早期に結論を得た上で労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる。

未来投資戦略2017（平成29年6月9日 閣議決定・抄）

解雇無効時における金銭救済制度を含む予見可能性の高い労働紛争解決システム等の在り方については、「『日本再興戦略』改訂2015」（平成27年6月30日閣議決定）等に基づき設置した「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」の検討結果を踏まえ、労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる。

新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日 閣議決定・抄）

解雇無効時の金銭救済制度について、「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」の検討結果を踏まえ、可能な限り速やかに、労働政策審議会において法技術的な論点についての専門的な検討に着手し、同審議会の最終的な結論を得て、所要の制度的措置を講じ

る。

厚生労働省における動き

透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会

【開催時期】

平成27年10月29日～平成29年5月29日

【参集者】

労働法学者・経済学者・労使・民法学者・弁護士等の計22名。（座長は荒木尚志東京大学大学院法学政治学研究科教授。）

【検討事項】

- ・既に制度化されている雇用終了をめぐる紛争等の多様な個別労働紛争の解決手段がより有効に活用されるための方策
- ・解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性

第20回（平成29年5月29日）検討会で報告書が座長一任でとりまとめられる。（5月31日に公表。）

労働政策審議会労働条件分科会 （平成29年12月27日）

法技術的な論点についての専門的な検討を行う場を設置することとした。

透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会 開催要綱

1. 趣旨・目的

個別労働関係紛争の増加傾向に伴い、労働紛争解決システムについては、民事訴訟等の一般的な司法手続に加え、個別労働関係紛争解決制度(平成13年10月施行)及び労働審判制度(平成18年4月施行)等が整備されてきた。

一方で、民事訴訟と比較して、他の紛争解決手段では低廉な額で紛争が解決される傾向にあることや、労使双方の事情から解雇無効判決後の職場復帰比率が低いこと等の実態がある。また、解雇等の雇用終了をめぐる紛争処理に時間的な予見可能性が低いとの指摘もある。

このため、「『日本再興戦略』改訂2015」(平成27年6月30日閣議決定)及び「規制改革実施計画」(同日閣議決定)に基づき、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システム等の構築に向けた議論を行うことを目的として、「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」を開催する。

2. 検討事項

本検討会においては、次の事項について検討を行う。

- ・ 既に制度化されている雇用終了をめぐる紛争等の多様な個別労働紛争の解決手段がより有効に活用されるための方策
- ・ 解雇無効時における金銭救済制度の在り方(雇用終了の原因、補償金の性質・水準等)とその必要性

3. 運営

- (1) 本検討会は、厚生労働省労働基準局長が学識経験者及び実務経験者の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会においては、必要に応じ、(1)の参集者以外の学識経験者及び実務経験者等の出席を求めることがある。
- (3) 本検討会の議事については、別に本検討会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (4) 本検討会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (5) 本検討会の庶務は、関係府省等の協力を得て、厚生労働省労働基準局労働関係法課において行う。

透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会
参集者名簿(五十音順)

- ◎ 荒木尚志 東京大学大学院法学政治学研究科教授
石井妙子 弁護士(太田・石井法律事務所)
大竹文雄 大阪大学社会経済研究所教授
岡野貞彦 経済同友会常務理事
垣内秀介 東京大学大学院法学政治学研究科教授
鹿野菜穂子 慶應義塾大学大学院法務研究科教授
小林信 全国中小企業団体中央会 事務局次長 労働・人材政策本部長
小林治彦 日本商工会議所産業政策第二部長
高村豊 日本労働組合総連合会東京都連合会アドバイザー
土田道夫 同志社大学法学部・大学院法学研究科教授
鶴光太郎 慶應義塾大学大学院商学研究科教授
徳住堅治 弁護士(旬報法律事務所)
斗内利夫 全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟製造産業部門事務局長
中村圭介 法政大学大学院連帯社会インスティテュート教授
中山慈夫 弁護士(中山・男澤法律事務所)
長谷川裕子 日本労働組合総連合会特別専門委員
水島郁子 大阪大学大学院高等司法研究科教授
水口洋介 弁護士(東京法律事務所)
村上陽子 日本労働組合総連合会総合労働局長
八代尚宏 昭和女子大学グローバルビジネス学部特命教授
山川隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授 ※中央労働委員会会長(常勤)就任に伴い、平成29年3月末で退任
輪島忍 日本経済団体連合会労働法制本部長

◎ 座長

透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会 報告書 目次

I はじめに

II 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の構築に向けた方向性

1. 現行の個別労働関係紛争解決システムの改善について

(1) 現行の仕組みの評価

- ① 行政による個別労働関係紛争解決制度
- ② 司法による個別労働関係紛争解決制度
- ③ 個別労働関係紛争解決システム間の連携

(2) 改善の方向性

- ① 行政による個別労働関係紛争解決
 - ア 都道府県労働局による個別労働関係紛争解決
 - (ア) より納得の得られる解決を促すための方策
 - (イ) 金銭的・時間的予見可能性を高めるための方策
 - イ 地方自治体（都道府県労働委員会等）による個別労働関係紛争解決
 - (ア) より納得の得られる解決を促すための方策
 - (イ) 金銭的・時間的予見可能性を高めるための方策
- ② 司法による個別労働関係紛争解決
 - ア 労働審判手続をより使いやすいものにする工夫、労働審判員の専門性の確保等
 - イ 金銭的・時間的予見可能性を高める方策
- ③ 個別労働関係紛争解決システム間の連携
 - ア 都道府県労働局における情報提供や相談対応の改善
 - イ 個別労働関係紛争解決システム間の連携の強化
- ④ その他

2. 解雇無効時における金銭救済制度について

(1) 解雇無効時における金銭救済制度の検討

(2) 解雇無効時における金銭救済制度の在り方

- ① 基本的な枠組みの全体像
- ② 労働者申立制度
 - ア 例1について
 - イ 例2について
 - ウ 例3について

- (ア) 対象となる解雇
- (イ) 労働者が金銭の支払を請求する権利
- (ウ) 使用者による金銭の支払及び労働契約の終了
- (エ) 労働契約解消金請求訴訟と他の訴訟との関係
- (オ) 金銭的予見可能性を高める方策
- (カ) 時間的予見可能性を高める方策
- (キ) 他の労働紛争解決システムへの影響
- (ク) その他（就労請求権）

③ 使用者申立制度

(3) 解雇無効時における金銭救済制度の必要性

3. その他個別労働関係紛争の予防や解決を促進するための方策について

- ① 解雇予告期間の在り方
- ② 個別労働紛争当事者の負担の軽減の在り方
- ③ その他

III おわりに

参考資料

- 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会
 - ・ 開催要綱
 - ・ 参集者名簿
 - ・ 開催経過
- 日本再興戦略における記載
- 規制改革実施計画における記載
- 労働者申立制度の基本的な枠組み
- 形成権及び請求権
- 参照条文

(参考) 報告書URL

<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000166655.pdf>

5. 検討会で議論された制度の基本的枠組みと主な論点

①申立権者

◇労働者のみとするか、労働者・使用者双方か

②法的枠組み：以下の3つの例を検討

<労働者の請求>

《例1》

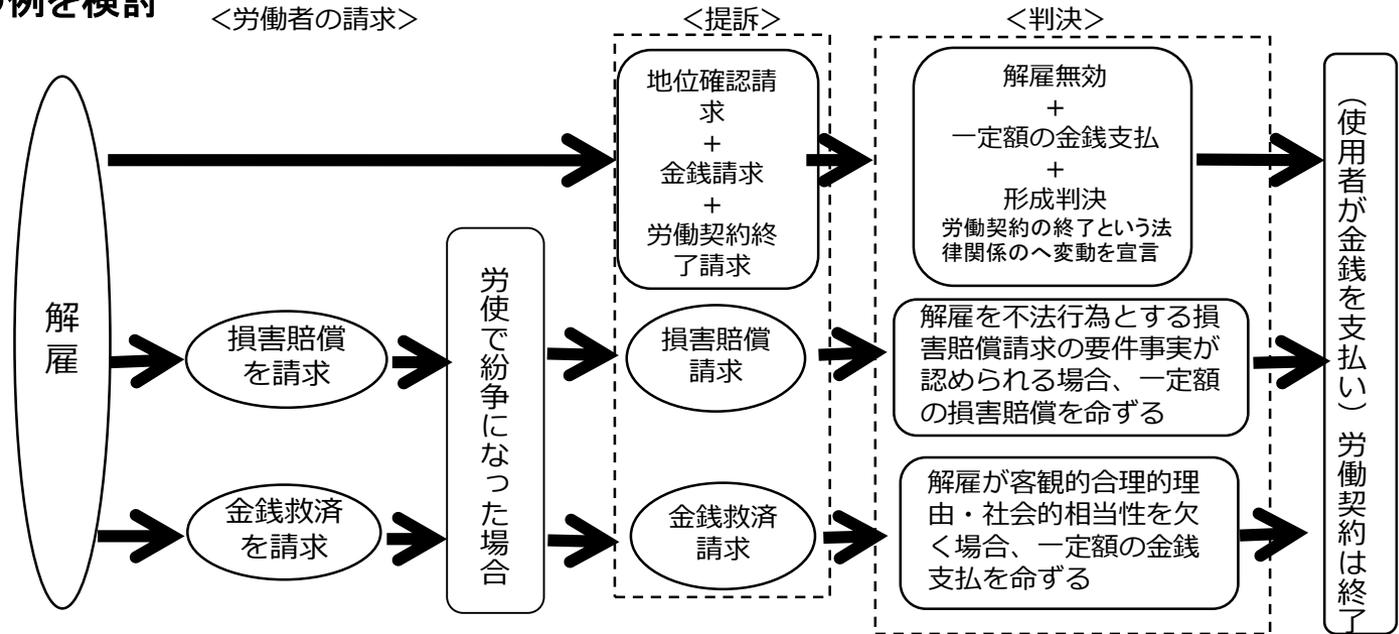
過去の検討を踏まえた仕組み
(解雇無効判決を要件とし、
1回の裁判で解決を目指す)

《例2》

解雇を不法行為とする損害
賠償請求の裁判例を踏まえ
た仕組み

《例3》

実体法に新たな金銭請求権を
創設する仕組み



③金銭の性格

◇労働契約を解消することに対応した金銭支払に、バックペイ分を含めるか など

④金銭的予見可能性を高める方策

◇金銭的補償の限度額(例:上限、下限)を明示すべきか など

⑤時間的予見可能性を高める方策

◇金銭の支払いを請求できる権利について、消滅時効を設定すべきか など

検討会における議論と結論

主な意見

- ① 過去に労働政策審議会等において検討された「例1」を中心に使用者申立も含め検討すべき
- ② 本検討会において新たに提示された「例3」を中心に検討すべき(労働者申立のみを前提)
- ③ 今回さまざま検討したがやはり制度を導入するのは困難である

経団連の主張

- ① この問題は労働者の職業生活に大きな影響を与えるものなので、慎重に検討すべき
- ② 金銭の水準がどの程度になるか明らかにならなければ、制度の必要性は判断できない



報告書の結論

- ① 解雇無効時の金銭救済制度の必要性については、金銭の水準その他の制度設計の仕方によるものであり、また、委員のコンセンサスが必ずしも得られたわけではない。しかし解雇紛争についての労働者の多様な救済の選択肢の確保等の観点からは一定程度認められ得ると考えられる。
- ② 金銭救済制度については、法技術的な論点や金銭の水準、金銭的・時間的予見可能性、現行の労働紛争解決システム(労働審判制度など)に対する影響等も含め、労働政策審議会において、有識者による法技術的な論点についての専門的な検討を加え、更に検討を深めていくことが適当と考える

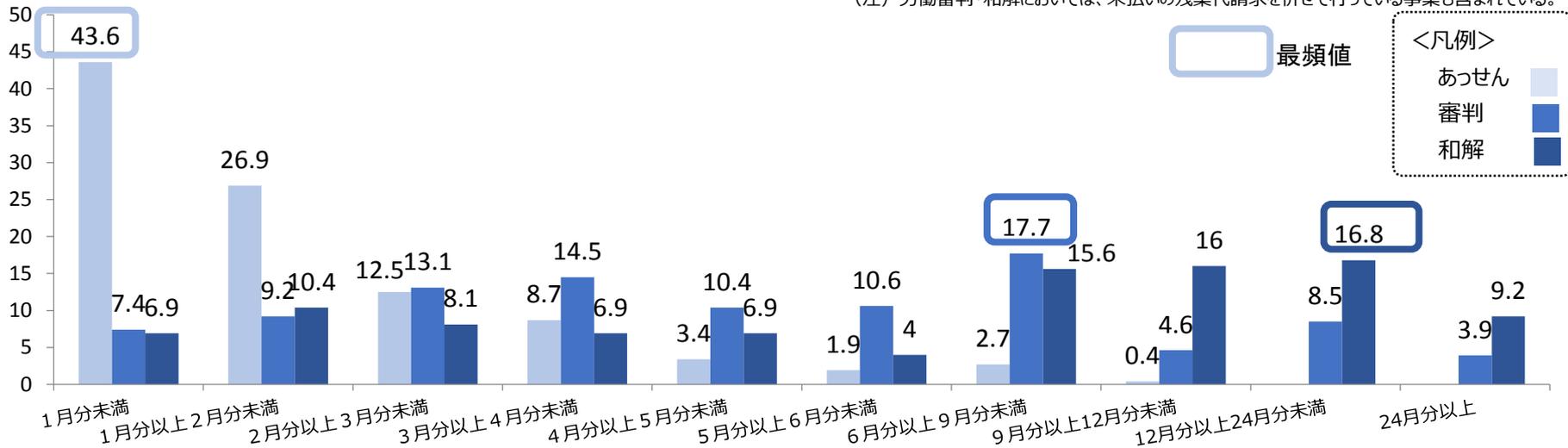
<参考> 労働審判や民事訴訟上の和解等における解決金について

月収表示でとらえた金銭解決の金額の傾向

総計（雇用終了事案以外を含む）（N=あっせん264件、労働審判434件、和解173件）

(%)

(注) 労働審判・和解においては、未払いの残業代請求を併せて行っている事案も含まれている。



(%) 1月未満 1月～2月 2月～3月 3月～4月 4月～5月 5月～6月 6月～9月 9月～12月 12月～24月 24月分以上

あっせん	43.6	26.9	12.5	8.7	3.4	1.9	2.7	0.4	-	-
労働審判	7.4	9.2	13.1	14.5	10.4	10.6	17.7	4.6	8.5	3.9
和解	6.9	10.4	8.1	6.9	6.9	4.0	15.6	15.0	16.8	9.2

	平均値	第1四分位数	中央値	第3四分位数
あっせん	1.6か月分	0.5か月分	1.1か月分	2.1か月分
労働審判	6.3か月分	2.6か月分	4.4か月分	7.3か月分
和解	11.3か月分	2.9か月分	6.8か月分	12.9か月分

(注) 労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.174 労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」（平成27年）をもとに作成

大内・川口両先生は、解雇時の金銭解決ルールは、補償金の要件や補償額の水準次第では、解雇無効ルールよりも労働者に有利となることありうるとの観点から、新たな解雇規制に向けた提言を行なっている。

① 解雇理由に反規範性が高い解雇 → 解雇無効（金銭解決ルールは認めず）

② それ以外の解雇 → 金銭解決ルールを適用

	労働者 寄与	企業 寄与	例	補償の仕方
A型	なし	なし	不可抗力による経営悪化	完全補償（解雇により労働者が被る逸失利益） 100%
B型	なし	あり	経営者の失敗による経営悪化	
C型	あり	なし	労働者の重大な非違行為	減額補償 80%基準（±20%）
D型	あり	あり	一般にはこのパターンが多い	

◎完全補償額（月数換算）：男性 規模1000人以上

	年齢 24歳	43～45歳	60歳
1年	2.4ヶ月		
20～22年		38.6ヶ月	
37年			5.3ヶ月

*注）完全補償額は、厚労省「賃金センサス」を用いてミンサー型賃金関数を推定し、勤続年数等が賃金に与える影響を算出したうえで、それを中心とした情報を用いたシュミレーションを通じて算定。

(ご参考)

賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会について

民法改正に伴う消滅時効の見直しについて

民法の一部を改正する法律（平成29年6月2日公布）

社会経済情勢の変化に鑑み、消滅時効の期間の統一化等の時効に関する規定の整備、法定利率を変動させる規定の新設等を行うもの。消滅時効については、

- ① 民法における職業別の短期消滅時効（1年の消滅時効とされる「月又はこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権」も含む）を廃止し、
- ② 一般債権については、
 - i) 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
 - ii) 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ことと整理。

※ 施行日は、平成32年4月1日。



民法の消滅時効の規定が整理されることに伴い、当該規定の特例である労働基準法115条の賃金債権等に係る消滅時効についても、その在り方の検討を行う必要がある。

※ 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）
（時効）

第115条 この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は二年間、この法律の規定による退職手当の請求権は五年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

1. 民法（債権関係）改正（20年4月施行）と労基法の関係

	民法の消滅時効期間		労働基準法 115 条の消滅時効期間
現行	<ul style="list-style-type: none"> ・月給は1年（短期消滅時効） ・一般債権（賞与、退職金、年休含む）は10年 	修正 →	<ul style="list-style-type: none"> ・月給、賞与、年休は2年 ・退職金は5年
改正	<ul style="list-style-type: none"> ・短期消滅時効は廃止 ・一般債権は実質的に5年に 	→	<ul style="list-style-type: none"> ・有識者による検討を経て、労政審において、上記2年の時効期間を見直すかどうかの検討が行なわれる予定

2. 労基法115条の制定理由

労基法115条によって、賃金請求権の時効が2年に延長された理由は、「労働者にとっての重要な請求権の消滅時効が1年ではその保護に欠け、10年では、企業には酷すぎ取引安全に及ぼす影響も少なくなく、戦前の工場法の災害扶助請求権（2年）にならい、2年とされた」というもの。

3. 検討スケジュール

2017年12月 厚労省「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」検討開始

2018年2月 第2回検討会において、経営法曹会議、労働弁護団からヒアリング

2018年夏以降 労政審において、労基法115条のあり方を検討

4. 今後の対応

この問題は、「労働者保護」だけでなく、「企業運営に与える影響」の両面から考えることが必要であり、今後、本委員会で詳細を検討し、適切に対応。

賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会②

第2回 賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会（2018年2月2日）

労使弁護士へのヒアリング（2018年2月2日）

使用者側弁護士発言

【結論】

- ① 労基法115条の消滅時効の規定を変更する必要はない
- ② 年休請求権の延長は、年休取得促進に逆行

【理由】

1. 時効期間が延長されれば、法定の記録のほかに、将来の紛争に備えて業務の指揮命令に関する膨大な記録も長期保存を余儀なくされ、企業負担は甚大
2. 労基法115条の規定は民事上の請求権だけではなく、刑罰法規としての性格も有するので、見直すのであれば両面からの検討が必要
3. 2年、5年という時効期間は実務で定着し、不都合は聞かれず、改正しなければならない立法事実はない
4. 他の特別法で、時効期間を変更した例はほとんどない
5. 現行制度でも、労基法には付加金制度、賃確法には遅延損害金制度という使用者の未払に対するペナルティがある。

労働側弁護士発言

【結論】

- ① 労基法115条の規定は削除し、改正後の民法の規定を適用すべき。
- ② 年休請求権は一般の債権と性格が異なるので、現状を維持すべき

【理由】

1. 請負契約で労務を提供する者や労基法の適用を受けない家事使用人等は5年に延長されるのに、労基法適用の労働者だけが短いままというのは合理的理由がない
2. 労働条件の最低基準を定める労基法が民法の基準より低いというのは、労基法の基本的性格を変質させる
3. 万が一、民法の規定より短くする場合は、使用者の懲戒権の権利行使期間についても特別な規定が必要（海外では短く制限する規定あり）

出席弁護士 使用者側（経営法曹会議）：伊藤昌毅弁護士 中山慈夫弁護士 八代徹也弁護士
労働側（日本労働弁護団）：古川景一弁護士 水口洋介弁護士

賃金等請求権に関する消滅時効について

労働基準法（昭和22年法律第49号）抄

第115条 この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は二年間、この法律の規定による退職手当の請求権は五年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

<労働基準法第115条の対象となる請求権>

※（）内の条項は労働基準法の条文。

規定	時効期間	対象となる請求権
この法律の規定による賃金等（退職手当を除く。）の請求権	2年間	金品の返還（23条）（賃金の請求に限る。）、賃金の支払（24条）、非常時払（25条）、休業手当（26条）、出来高払制の保障給（27条）、時間外・休日労働に対する割増賃金（37条1項）、有給休暇期間中の賃金（39条7項）、未成年者の賃金請求権（59条）
この法律の規定による災害補償の請求権		療養補償（75条）、休業補償（76条）、障害補償（77条）、遺族補償（79条）、葬祭料（80条）、打切補償（81条）、分割補償（82条）
この法律の規定によるその他の請求権		帰郷旅費（15条3項、64条）、解雇予告手当請求権（20条）退職時の証明（22条）、金品の返還（23条）（賃金を除く。）、年次有給休暇請求権（39条）
この法律の規定による退職手当の請求権	5年間	賃金の支払（24条） ※ 労働協約又は就業規則によって予め支給条件が明確にされている場合

賃金等請求権に関する消滅時効について

年数の設定根拠

請求権の種類	労基法上の消滅時効期間	民法上の消滅時効期間 ※労基法第115条の規定がないと仮定した場合	労基法上の消滅時効期間について 年数の設定根拠
賃金（退職手当を除く。）	2年間	1年（「月又はこれより短い期間によって定めた使用人の給料に係る債権」による短期消滅時効）	<ul style="list-style-type: none"> ○ 民法上、一般債権の消滅時効は10年（民法第167条）、月又はこれより短い期間によって定めた使用人の給料に係る債権については1年の短期消滅時効（民法第174条）とされている。 ○ 労働者にとって重要な請求権の消滅時効が1年ではその保護に欠けるが、10年では使用者には酷にすぎ取引安全に及ぼす影響も少なくないため、労働基準法（昭和22年法律第49号）第115条において2年間と定められた。 <p>※ 工場法では、その第15条で災害扶助の請求権について2年間の短期消滅時効を定めており、それにならい2年と定められた。</p>
災害補償 その他			<ul style="list-style-type: none"> ○ 賃金請求権に合わせて一律2年にしたと考えられる。 ○ 賃金請求権に合わせて一律2年にしたと考えられる。
退職手当	5年間	10年等（現行民法第167条第1項等による）	<ul style="list-style-type: none"> ○ 当初、時効期間は一律2年とされていたが、退職手当については、 <ul style="list-style-type: none"> ①高額になる場合が通常であり、資金の調達ができないこと等を理由にその支払に時間がかかることがあること ②労使間において退職手当の受給に関し争いが生じやすいこと ③退職労働者の権利行使は、定期賃金の支払を求める場合に比べ、必ずしも容易であるとはいえないこと <p>等から、昭和63年4月より5年に延長された。</p>