

【杜若経営法律事務所主催・無料セミナー】



**年末総まとめ！
2024年にあった重要労働判例・
法改正の振り返りセミナー**

**杜若経営法律事務所
弁護士 佐藤浩樹**

令和6年12月23日（月） 13:30～15:00



講師紹介



杜若経営法律事務所

弁護士 佐藤 浩樹

【経歴】

- ・群馬県出身
- ・慶應義塾大学法科大学院修了
- ・第一東京弁護士会所属、杜若経営法律事務所入所
- ・経営法曹会議員
- ・残業代請求、団体交渉、労働災害や解雇事件等の労働問題について、いずれも使用者側の代理人弁護士として対応に当たる。

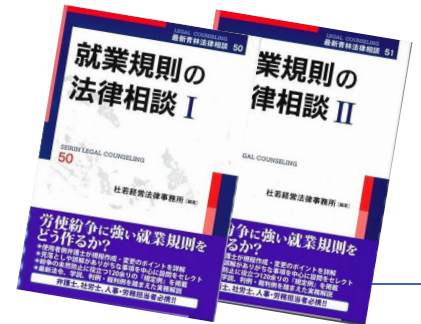
【直近の講演・講義実績】

- ・第65回全日本病院学会

「医療介護求人サイト・人材紹介会社からの違約金請求トラブルに巻き込まれないために」

【主な著作】

- ・「就業規則の法律相談 I・II」(共著・青林書院)





本日の目次

【2024年にあった重要な法改正】

- ・フリーランス新法のポイントと実務対応(2024年11月1日施行)
- ・育児・介護休業法の改正(2025年施行)ポイントと実務対応

【2024年にあった重要労働判例】

- ・配置転換に関する最高裁判例～滋賀県社会福祉協議会事件～
(最判令和6年4月26日)
- ・事業場外みなしに関する最高裁判例～協同組合グローブ事件～
(最判令和6年4月16日)
- ・労災支給決定における使用者の原告適格～一般財団法人あんしん財団事件～
(最判令和6年7月4日)
- ・飲酒運転による退職金不支給に関する判例～大津市(懲戒免職処分)事件～
(最判令和6年6月27日)



フリーランス新法のポイントと実務対応



フリーランス新法 目次

- ①フリーランス新法とは
- ②フリーランス新法で「保護」の対象となる事業者
- ③フリーランス新法で「規制」の対象となる事業者
- ④下請法とフリーランス新法の違い
- ⑤フリーランス新法が定める「取引の適正化」
- ⑥フリーランス新法が定める「就業環境の整備」



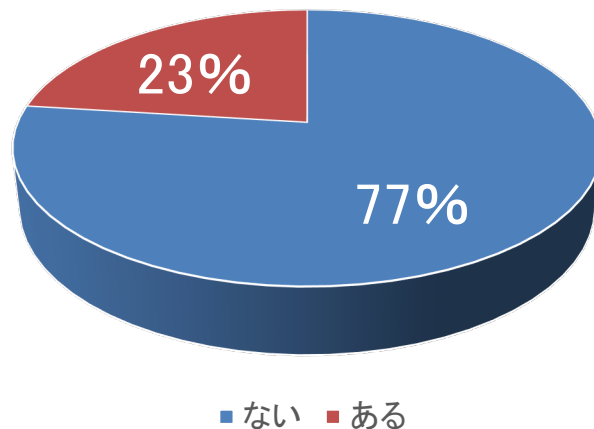
野田学・白石紘一『60分で分かる！フリーランス法 超入門』（技術評論社、2024）を引用・参考にしています。



① フリーランス新法とは

- ・2024年11月から施行された業務委託(委任や請負)で働くフリーランスを守る法律(正式名称:特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律)
- ・法律が制定された経緯としては、発注者(委託元)である事業者の力が強く、会社と対等な交渉が難しい立場に置かれるフリーランスが少なくない。実際、報酬の未払いや一方的な契約変更・解除などのトラブルが発生している。
- ・そのため、フリーランスの「取引の適正化」と「就業環境の整備」を図る法律。

【トラブル経験の有無】



【トラブルの内訳】

報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった	36.1%
あらかじめ定めた報酬を減額された	21.4%
発注者の都合で、やり直しや追加作業を行ったにもかかわらず、それに伴う追加費用を負担してもらえなかった	17.0%
市場価格と比較して著しく低い報酬を設定された	9.2%

出典:「令和4年度フリーランス実態調査結果」(内閣官房)



② フリーランス新法で「保護」の対象となる事業者

- ・フリーランス新法で保護の対象となるのは、「**特定受託事業者**」。
- ・「特定受託事業者」とは、**①個人で従業員を使用していない、②法人で、代表者以外に他の役員がおらず、かつ従業員を使用していない**、この2つの類型。
- ・個人、法人とも「**従業員を使用しない**」ことが保護対象の要件。ここでいう従業員とは、「**週の所定労働時間が20時間以上、かつ勤務開始時から31日以上**の雇用が見込まれる者」を指す。
- ➡発注事業者としては、フリーランス側が新法の保護の対象となる「**特定受託事業者**」か否かを判断するために、「**従業員**」の有無を確認する必要あり。この確認は**記録が残る方法(メールやSNS)**に行うのが望ましい。➡フリーランス新法の対象となることがわかった場合に契約を拒否することは可能？

【特定受託事業者の類型】

類型①＝個人	類型②＝法人
個人で、 従業員を使用しない	法人で、 代表者以外に他の役員がおらず、かつ従業員を使用しない

【従業員に該当する例、しない例】

	該当する	該当しない	
週の所定労働時間	20時間以上	20時間以上	20時間未満
雇用期間の見込み	31日以上	31日未満	31日以上

従業員を雇っていたとしても、この場合には「従業員を使用していない」こととされ、フリーランス法の保護の対象となる。



② フリーランス新法で「保護」の対象となる事業者

弁護士、社労士、司法書士等の「士業」は特定受託事業者に該当する？

～例えば、企業と業務委託契約を締結して、仕事をしている社労士も「特定受託事業者」として保護の対象となるのか？～

これについて公正取引委員会・厚生労働省のパブリックコメントでは、「**特定受託事業者**」には業種の限定は無く、士業等であったとしても、①個人であって、従業員を使用しないもの、②法人であって、代表者以外に他の役員（理事、取締役、執行役、業務を執行する社員、監事若しくは監査役又はこれらに準ずる者をいいます。）がなく、かつ、従業員を使用しないもののいずれかに該当するものであれば、「**特定受託事業者**」となる」と回答している。

【出典】「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行令（案）」等に対する意見の概要及びそれに対する考え方」1-2-23等



例えば、

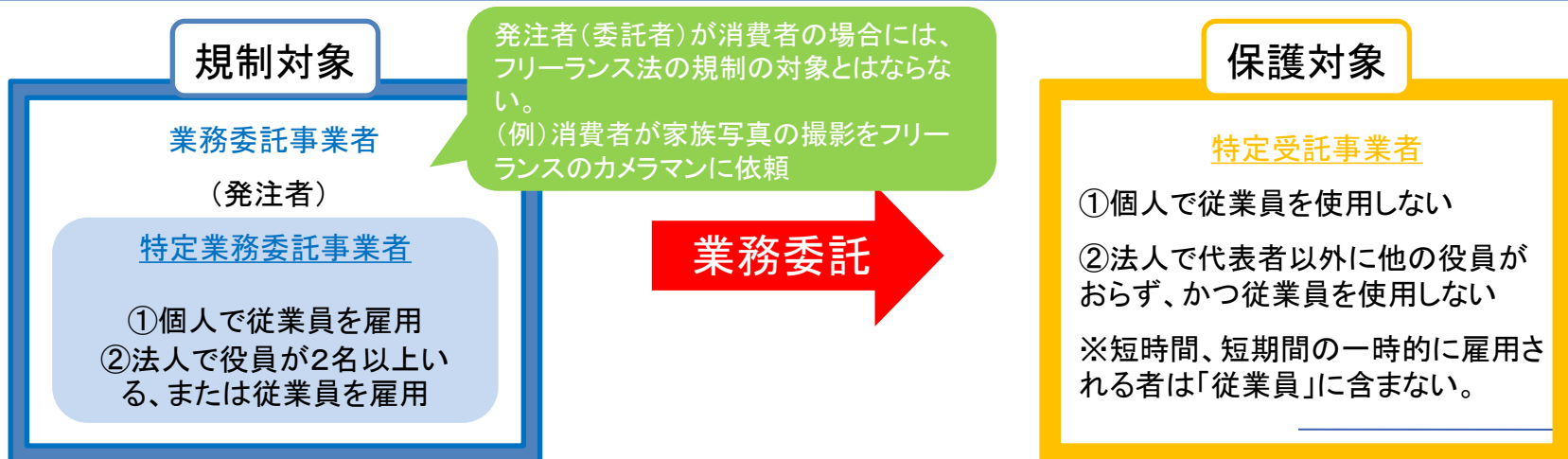
- ・1日の所定労働時間6時間で週3日の従業員を1名雇っているだけの開業社労士
- ・同居の配偶者のみを従業員として使用する開業社労士
- ・代表者1名のみで他に役員・従業員のいない社労士法人

などはいずれも「特定受託事業者」として保護対象に入ってくる。



③ フリーランス新法で「規制」の対象となる事業者

- ・規制されるのは業務委託の発注者である「業務委託事業者」。
- ・フリーランス法には、後述するように「取引の適正化」と「就業環境の整備」の中に合わせて7つの規制が定められている。発注者が「特定業務委託事業者」に該当する場合には、その7つの規制がフルに適用される。
- ・「特定業務委託事業者」とは、業務委託事業者のうち、「①個人で従業員を雇用か」、「②法人で役員が2人以上いる、または従業員を雇用」のいずれかに該当する場合。
- ・注意すべきは、従業員を雇用していない個人や一人会社であっても、フリーランスに業務を発注する場合は、業務委託事業者となり、フリーランス法の一部の規制対象になる。具体的には、フリーランス法の7つの規制のうち、「書面等による取引条件の明示」が義務付けられる。





④ 下請法とフリーランス新法の違い

・下請法とは、**資本金が大きい会社が資本金が小さい会社や個人事業主に対して**発注した商品やサービスについて、不当に代金を減額したり、不当な返品をしたり、あるいは支払を遅らせたりすることを禁止する法律。フリーランス新法と大枠は類似しているが、いくつか相違点がある。

下請法	比較項目	フリーランス新法	注意点
資本金が1000万円を超える法人	規制対象	全ての業務委託事業者 (個人事業主、法人)	<ul style="list-style-type: none"> ・資本金が1000万円以下の法人が発注者になる場合にも今後はフリーランス新法の規制対象となる。 ・個人事業主であっても規制対象になる。
「製造委託」「修理委託」 「情報成果物作成委託」 「役務提供委託」 ➡上記の4つのみに適用	対象取引	「製造委託」「情報成果物作成委託」 「役務提供委託(修理委託・自家利用役務・建設工事等含む)」 業務委託の内容が限定されていない	<ul style="list-style-type: none"> ・運送業務やコールセンター業務、メンテナンス業務、データ処理業務といったサービス提供を発注する場面(自社の業務のためにこれらの業務を委託するケース)は、下請法では再委託の場合のみ適用となる。しかし、フリーランス法では、発注者が自社の業務のためにサービス提供を発注するケースにも適用される。
取引条件の明示、60日以内の報酬支払 etc.	義務内容	取引条件の明示、60日以内の報酬支払 etc.	<div>大枠は類似しているが、 詳細は異なる！</div>
不当な受領拒否や減額 etc.	禁止行為	不当な受領拒否や減額 etc.	
50万円以下の罰金	罰則	50万円以下の罰金	



⑤ フリーランス新法が定める「取引の適正化」

(1) 書面等による取引条件の明示

業務委託事業者（企業だけでなく、個人が発注者になる場合も対象）は、**フリーランスに業務を委託した場合、直ちに下記の各事項をフリーランスに書面又は電磁的方法により明示する必要がある（通称「3条通知」）。**

①発注者の名称、②フリーランスの名称、③委託日、④給付内容（成果物や役務の内容）、⑤給付の受領（納品）または役務の提供を受ける期日・場所、⑥検査完了日（検査をする場合）、⑦報酬額、⑧支払期日、⑨支払方法に関する必要事項（現金以外の場合）

【3条通知の明示方法】

① 記載する書面の方式

- ・「3条通知」として書面を発行
- ・「発注書」などに3条通知の内容を盛り込んで記載
- ・メールやPDFの添付、電子契約など「電磁的方法」で明示

明示されていればどの方法でもOK！

※口頭や電話のみでの発注はNG！

② 一定期間、同種の委託を複数回行う場合

毎回の発注書等

共通する事項を有効期限
とともに明示した書面等
（基本契約書等）



発注書等
※「〇〇（共通事項）は△年△
月△日付基本契約書のとおり」
などと記載することで省略可能



発注書等
※「〇〇（共通事項）は△年△
月△日付基本契約書のとおり」
などと記載することで省略可能

発注書に3条通知を記載する場合の記載例



①発注者の名称、②フリーランスの名称

⇒登録された名称(商号)や個人の本名に限らず、互いを識別可能な番号・記号等でも良い(法人番号、屋号、ペンネームなど)。

③委託日

⇒実際に業務委託を開始した日ではなく、業務委託をすることについて合意した日を指す。

④給付内容(成果物や役務の内容)

⇒品目、品種、規格、仕様など具体的に明示して、給付内容が不明確にならないようにする。

⑤給付の受領(納品)または役務の提供を受ける期日・場所

⇒インターネット経由で提出されるなど、場所の特定が不可能な場合には明示は不要。

⑥検査完了日(検査をする場合)

⇒「納品後〇日」「納品後〇営業日以内」などの記載でもOK。

⑦報酬額

⇒具体的な金額の明示が困難な場合には、報酬額を決める算定方法の明示も認められる。(例)「単価〇円×〇時間+消費税・地方消費税=〇円」、「1文字あたり〇円(消費税等を除く)」

⑨支払方法に関する必要事項(現金以外の場合)

報酬の全部または一部を現金以外の方法(手形やデジタル払い)で支払う場合には、一定事項の明示が必要になる。



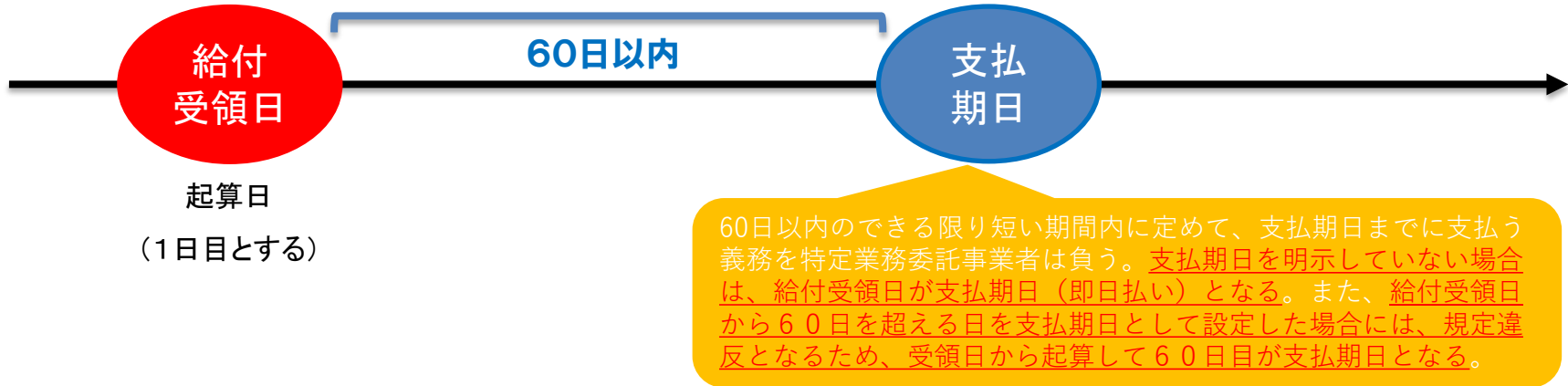
⑤ フリーランス新法が定める「取引の適正化」

(2) 報酬の支払いに関するルール

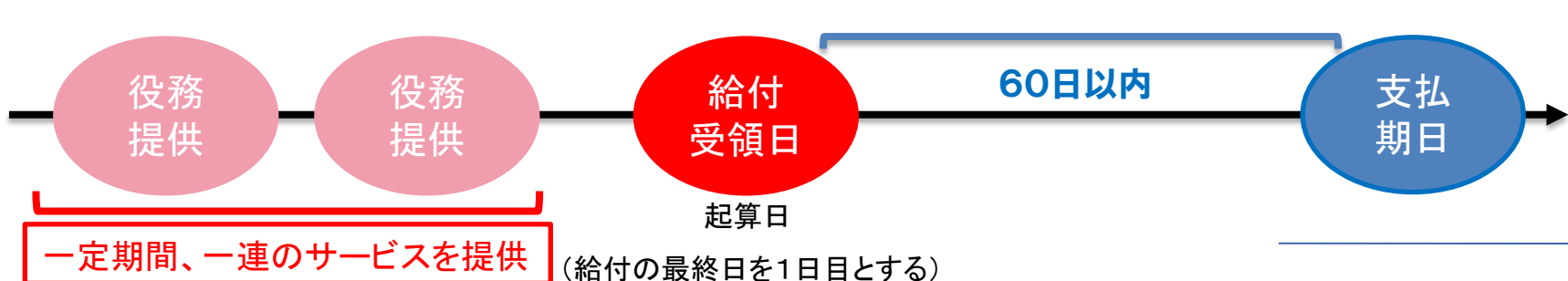
【通常委託の場合】

「①個人で従業員を雇用か」、「②法人で役員が2人以上いる、または従業員を雇用」のいずれかに該当する場合

①特定業務委託事業者がフリーランスに業務委託する場合



②一定期間、一連のサービスの提供を受ける場合





⑤ フリーランス新法が定める「取引の適正化」

【再委託の場合】

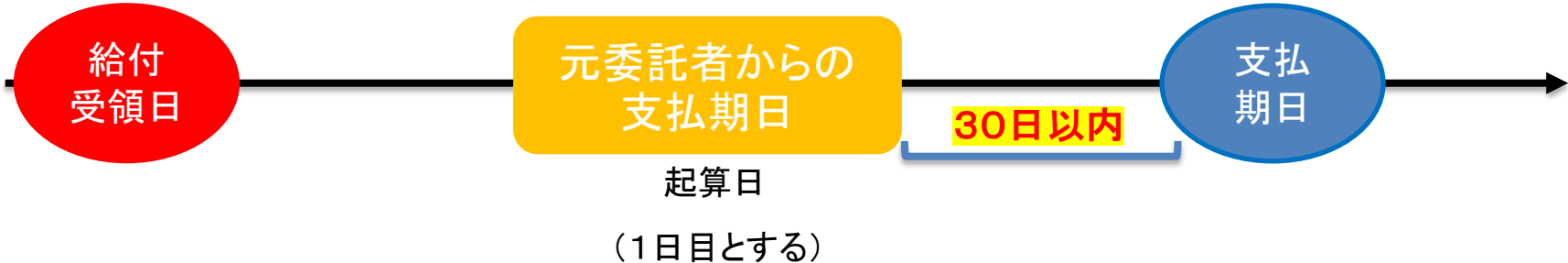
特定業務委託事業者
である場合



(委託者Bから見ると発注者)



(フリーランス)



・このようなルールができた背景としては、フリーランスへの支払期日は給付受領日から数えて最長で60日以内と決まっているため、元委託者から受託者Aへの支払期日より、受託者Aから受託者Bへの支払期日が先に来てしまい、受託者Aが資金繰りに悩まされるケースがある。

・ただし、この元委託者からの支払期日から起算して30日以内の報酬期限を適用するためには、委託者Aは委託者Bに前もって、①再委託の業務であること、②元委託者の商号や氏名、名称など相手先を特定できるもの、③元委託者からの支払期日の3点を明示しておく必要がある。



⑤ フリーランス新法が定める「取引の適正化」

(3) 1ヶ月以上の期間行う業務委託における発注者の7つの禁止行為

禁止行為	具体例
①発注者の都合での受領拒否	物品または情報の成果物の受領を拒むこと (例)・受注が減ったからキャンセル ・発売が来期になったので、納期を半年後に伸ばして欲しい
②報酬の減額	あらかじめ定めた報酬を減額すること (例)・報酬で端数が生じた際に1円以上を切り捨てて払う ・報酬の総額はそのまま、発注量を増やす。
③成果物の返品	受領した物品を返すこと (例)・新たな業務を発注するので、在庫を返品したい。 ・濃い青のイメージで「青色」と発注したが、納品をされた後に水色であることに気づいた。
④買いたたき	相場より著しく低い報酬を不当に定めること (例)・大量発注の単価を少量発注にも適用 ・無料サービスや一律での値下げ
⑤購入・利用の強制	物や役務を強制的に購入・利用させること (例)フリーランスに購入や利用をしなければ不利益な取扱いをするように示唆して、購入や労務の提供等を要請。
⑥不当な経済上の提供要請	フリーランスに不当に金銭や労務の提供をさせること (例)業務内容に含まれない作業を無償で行わせる。
⑦不当な発注内容の変更・やり直し	費用負担をせずに注文内容を変更し、またはやり直しをさせる (例)受領後に恣意的に検査基準を厳しくし、発注内容を異なることを理由にやり直しをさせる。



⑤ フリーランス新法が定める「取引の適正化」

1. 発注者の都合で成果物の受領を拒否する

①そもそも3条通知の委託内容や検査基準が明確でなかった場合、②委託後に検査基準を恣意的に厳しくした場合、③委託内容についてフリーランスの提案を受け入れてそれを了承した場合など、当初の委託内容と実際の成果物が適合しない原因が発注者にもある場合には受取拒否できない



原則：受領の拒否ができない

①発注者の都合での受取拒否

(例)・受注が減ったからキャンセル
・検査基準が変わったので不合格
・要件は満たしているが、イメージしていたものと違う

②発注者の都合による納期の延期

(例)発売が来期になったので、納期を半年後に伸ばして欲しい

③期日に成果物の一部だけを受け取る

(例)倉庫に空きがないので、半分は納品、半分はそちらで保管して欲しい



例外：受領の拒否ができる

①委託内容と実際の成果物の内容が異なる

(例)・看板を発注したが、指定したサイズと違った
・調査を依頼したが、サンプル数が約束より少ない
・修理を依頼したが、検査基準を満たしていない

②納期に間に合わず、成果物が不要になった

(例)・イベントで配る景品を発注していたが、納品が遅れて、開催が間に合わなかった
・季節の特集記事を依頼したが、間に合わず、掲載できなかった
・リフォームの設計を委託したが、納期の遅れで、顧客がキャンセルして不要になった

⑤ フリーランス新法が定める「取引の適正化」



2. 報酬を減額する



原則：報酬の減額はできない

- ①発注者とフリーランスの双方で単価の引き下げ後、合意前に発注した分についても新単価で計算して減額する。
- ②消費税・地方消費税の支払いを拒否する。
- ③契約書などでの合意なく、振込手数料を報酬から差し引く。
- ④合意なく、発注者の事務手数料などを差引く。
- ⑤発注者からの原材料等の支給の遅れ、無理な納期の指定などが原因で納品が遅れたにもかかわらず減額する。
- ⑥報酬で端数が生じた際に1円以上を切り捨てて払う。
- ⑦顧客からのキャンセルや市況の変化によって、成果物が不要になったことを理由に減額する。
- ⑧発注者の都合で、一定の割合または一定額を減額する。
- ⑨報酬の総額はそのまま、発注量を増やす。
- ⑩発注者が業務に必要な費用などを負担する契約なのに支払わない。



例外：報酬の減額ができる

- ①成果物などの不備が原因で、受領拒否や返品をした場合の相当額の減額。
- ②成果物や役務に不備がある場合に、受領拒否または返品をせずに、発注者が手直しをした場合の相当額の減額。
- ③成果物や役務に不備がある場合に、受領拒否または返品をせずに、商品価値の低下が明らかな場合の相当額を減額。



報酬の減額が認められるのは、フリーランスの責めに帰すべき事由がある場合で、上記の3つの場合に限定されている。

⑤ フリーランス新法が定める「取引の適正化」

3. 成果物の受領後に返品する



フリーランスの責めに帰すべき事由がないのに返品することはできない！
 ※たとえ発注者とフリーランスとの間で返品に関する合意があったとしても認められません

新たな業務を発注するので、在庫を返品したい。

濃い青のイメージで「青色」と発注したが、納品をされた後に水色であることに気づいた。

発注内容と部品が異なることが、半年を過ぎてから判明した。

※返品が可能な場合

フリーランスの責めに帰すべき事由がある場合、返品が可能

=

①

フリーランスの給付内容に「委託内容と適合しないこと」がある場合

+

②

返品可能な期間内であること

【返品が認められない場合の例】

- ① 3条通知に委託内容が明確に記載されておらず、または検査基準が明確でない等の場合（給付が委託内容と適合しないことが明らかでない）
- ② 業務委託後に検査基準を恣意的に厳しくして、従来の検査基準で合格とされたものを不合格とする場合
- ③ 検査を省略する場合
- ④ 検査を発注者が行わず、かつ、検査をフリーランスに書面等により委任していない場合

【返品が認められる期間】

- ① 「委託内容と適合しないこと」が直ちに発見できる場合は、受領後速やかに
- ② 「委託内容と適合しないこと」が直ちに発見できない場合は、給付の受領後6ヶ月以内（保証期間のある場合は最長1年以内）



⑤ フリーランス新法が定める「取引の適正化」

4. 相場より著しく低い金額で買ったたく

継続的な業務委託はフリーランスにとって安定収入となる一方で、発注者への経済的依存性が高くなる。

➡そこで、フリーランス法では発注者が優位な立場にあることを考慮して、**通常支払われる対価と比べて著しく低い報酬額を不当に定めること(買ったたき)を禁止**している。



買ったたきに該当するかは、以下のような事情を**総合的に勘案**して決まる。

- ①発注者とフリーランスとの間で報酬額について**十分な協議**が行われたか
- ②合理的な理由もなく、他のフリーランスより報酬額を低くするなど**差別的**ではないか
- ③通常支払われる対価との金額差はどれくらいか
- ④給付に必要な原材料費などの**価格動向**はどうか

※報酬額の据え置きでも買ったたきに該当する可能性あり
(例) 給付に必要な原材料費や人件費などのコストが著しく上昇しているにもかかわらず、報酬額を引き上げない理由を説明せずに据え置く。



⑤ フリーランス新法が定める「取引の適正化」

5. 6. 指定商品・サービスの購入やサービスの不当な提供

発注者が**正当な理由なく**、モノやサービスを指定して、フリーランスに購入・利用を強制する行為や不当にサービスや労務の提供を要請することを禁止している。購入・利用の対象となるものは、原材料等のほか、売れ残り商品、自社イベントのチケット、保険、リース、インターネットのプロバイダ契約など**あらゆるものが対象**となる。

※「正当な理由」とは、改善するために必要な場合やフリーランスに直接の利益が生じる場合（例：発注者側の関連会社が独自に開発した原材料を使わないと、フリーランスが製造した成果物に不具合が起きたりするケースなど）

立場を利用して要請

購買や外注担当者など、業務委託先の選定や決定に影響を及ぼす可能性のある者がフリーランスに購入や労務の提供等を要請する。

目標額や目標量を 定めて要請

フリーランスごとに目標額や目標量を定めて、購入や労務の提供等を要請する。

不利益な扱いを 示唆して要請

フリーランスに購入や利用をしなければ不利益な取扱いをするように示唆して、購入や労務の提供等を要請する。

意思がないのに重ねて要請

フリーランスが購入や提供の意思がないと表明、もしくは明らかに意思がないと認められるにもかかわらず、重ねて購入や労務の提供等を要請する。

一方的に送りつける

フリーランスから購入する旨の申出がないのに、一方的にフリーランスに物を送付する。



⑤ フリーランス新法が定める「取引の適正化」

7. 不当に発注内容の変更・やり直しをさせる

フリーランスの責めに帰すべき事由がないのに、「業務内容や成果物など委託内容を変更する」「契約を途中で解除する」「給付をやり直させる」ことは禁止されている。

【認められないケース】

- ① 給付の内容を明確にせず、後から委託内容と適合しないとする
- ② 提案を確認・了承したにもかかわらず、後から委託内容と適合しないとする
- ③ 業務委託後に検査基準を恣意的に厳しくした場合
- ④ 受領後1年を経過した場合（通常の検査で委託内容と適合しないことが発見できない給付について、受領後1年を経過した場合）

※ただし、発注者が1年を超えた契約不適合責任期間を顧客等との間で定め、発注者・フリーランス間でもそれに応じた契約不適合責任期間をあらかじめ定めている場合を除く。

【認められるケース】

- ① 発注者が費用を全額負担（フリーランスの利益を不当に害しない場合）
- ② フリーランスの責めに帰すべき事由がある
 - ・フリーランスからの要請に基づいて、発注内容を変更する場合
 - ・納品前の確認で、依頼していた成果物の内容と異なることが判明したため、注文内容の方を変更する場合
 - ・納品後、給付の内容が3条通知と異なったためやり直しをさせる場合



⑥フリーランス新法が定める「就業環境の整備」

(4)募集情報の的確表示義務

近年はマッチングプラットフォームなどの仲介業者を通じて、インターネット上で不特定多数に業務を発注するクラウドソーシングの利用が増加しているが、このようなプラットフォーム上での募集にも適用される（この場合、義務が課されるのはプラットフォームではなく募集者となる）。

募集広告によりフリーランスを募集する場合の発注者の義務

虚偽表示の禁止

誤解を生む表示の禁止

正確かつ最新情報の表示

(例)・モデル報酬例であるにもかかわらず、必ず支払われる基本報酬であるかのように見せかける。

・正社員の募集かのように誤解させて、実際にはフリーランスの募集をかけたたりする行為。

※ 故意によるものでなくても、結果的に間違った表示は、違反に問われる可能性あり！

募集情報

具体例

①業務内容

- ・成果物の内容または役務提供の内容
- ・業務に必要な能力または資格
- ・検収基準
- ・不良品の取扱いに関する定め
- ・成果物の知的財産権の許諾・譲渡の範囲
- ・違約金に関する定め(中途解約を除く)

②業務に従事する場所・期間・時間

- ・業務を遂行する際に想定される場所、納期、期間、時間

③報酬

- ・報酬の額(算定方法を含む)
- ・支払期日、支払い方法

④契約の解除・不更新

- ・契約の解除事由

⑤募集を行う者に関する事項

- ・募集者の名称、業績

【広告等】

①新聞、雑誌に掲載する広告、②文書の提出、頒布、③書面、④FAX、⑤電子メール・SNS、⑥放送等

【他の事業者に広告等を募集委託する場合】

他の事業者が虚偽の表示をしていることを認識した場合、情報の訂正を依頼し、訂正されたか確認



⑥フリーランス新法が定める「就業環境の整備」

(4)募集情報の的確表示義務

ここがPoint /

募集情報の掲載イメージ

実際に業務委託を行う事業者と別の事業者名で求人を掲載していませんか？(虚偽の表示の禁止)

労働者の募集と混同させる表示をしていませんか？(誤解を生じさせる表示の禁止)

デザイン・イラスト作成 株式会社〇〇	
業務委託 ⑤	
最終更新日: ●●年●月●日 掲載開始日: ●●年●月●日	
業務内容 ①	アプリを使用したデータ(Web漫画等)のカラーリング作業
納期 ②	毎月20日まで
期間	●●年●月～●月
報酬	1話ごと〇〇円
支払方法 ③	毎月●日に口座振込
交通費	なし

古い情報のまま掲載されていませんか？
(正確かつ最新の表示の義務)

報酬額等について、実際の報酬額等よりも高額であるかのように表示していませんか？
(誤解を生じさせる表示の禁止)

【出典】特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間取引適正化等法)パンフレット(厚労省)



⑥フリーランス新法が定める「就業環境の整備」

(5)中途解除等の場合の義務

「①個人で従業員を雇用か」、「②法人で役員が2人以上いる、または従業員を雇用」のいずれかに該当する場合

- ・特定業務委託事業者が、①6か月以上の期間で行う業務委託について、②契約の解除または不更新をしようとする場合、③例外事由に該当する場合を除いて、解除日または契約満了日から30日前までにその旨を予告しなければならない。
- ・予告がされた日から契約が満了するまでの間に、フリーランスが解除の理由を発注事業者に請求した場合、発注事業者は、例外事由に該当する場合を除いて、遅滞なく開示しなければならない。
- ・上記の中途解除等の事前予告及び解除理由の開示は、①書面、②FAX、③電子メール等のいずれかの手段で行う必要がある(※口頭はNG!)。→事前予告・理由開示義務を果たさなかった場合の私法上の効力は？

事前予告が不要な場合の例外事由

- ①災害などのやむを得ない事由により予告が困難な場合
- ②フリーランスに再委託している場合で、上流の事業者の契約解除などにより直ちに解除せざるを得ない場合
- ③個別の業務委託の期間が30日以下など短期間である場合
- ④フリーランスの責めに帰すべき事由がある場合
- ⑤基本契約がある場合で、フリーランスの事情で相当な期間、個別契約が締結されていない場合

理由開示が不要な場合の例外事由

- ①第三者の利益を害するおそれがある場合
- ②他の法令に違反することとなる場合

フリーランスの責めに帰すべき事由がある場合の例

- ・業務委託に関連して、窃取・横領・傷害等の刑事事件に該当する行為があった。
 - ・契約違反の是正(改善しない場合には解除をする)を書面等で求めているにもかかわらず、是正がされない場合。
 - ・業務の遂行に必要な免許証や在留カードなどの有効期限切れや業法等における登録が失効した場合。
 - ・取引先などに対する暴言や嫌がらせ、迷惑行為など、第三者に損害を与える行為があった場合。
- 重大かつ悪質なケースに限られる



⑥フリーランス新法が定める「就業環境の整備」

(6)育児介護と業務の両立に対する配慮義務

発注事業者は、フリーランスからの申出に応じて、**6か月以上の期間で行う業務委託**について、フリーランスが妊娠、出産、育児または介護(育児介護等)と業務を両立できるよう、**必要な配慮をしなければならない**(※6か月未満の場合は**努力義務**)。→**配慮をしなかった場合に損害賠償責任を負うのか？**

フリーランスからの育児介護等の配慮に関する
発注事業者への申出

介護のため月曜日と水曜日以外で
打ち合わせを調整したいです。

育児があるのでオンラインでの業
務に変更したいです。

義務1

申出の内容等を把握する

- ・申出を無視するのは違反
- ・プライバシー(情報管理)に注意

義務2

対応可能な配慮を検討する

- ・関係者や取引先、再委託の場合
は元委託者などとも調整を図る

関係者と日程調整をしてみます。

取引先にも確認します。

打ち合わせの日は火曜日
で調整します。

実施できる場合

実施できない場合

配慮の内容の伝達・実施

・申出どおりの実施が難しくても、代
替案があれば提示する

義務3

配慮不実施の伝達・理由説明

・速やかに伝達する
・配慮できない理由も必ず説明する

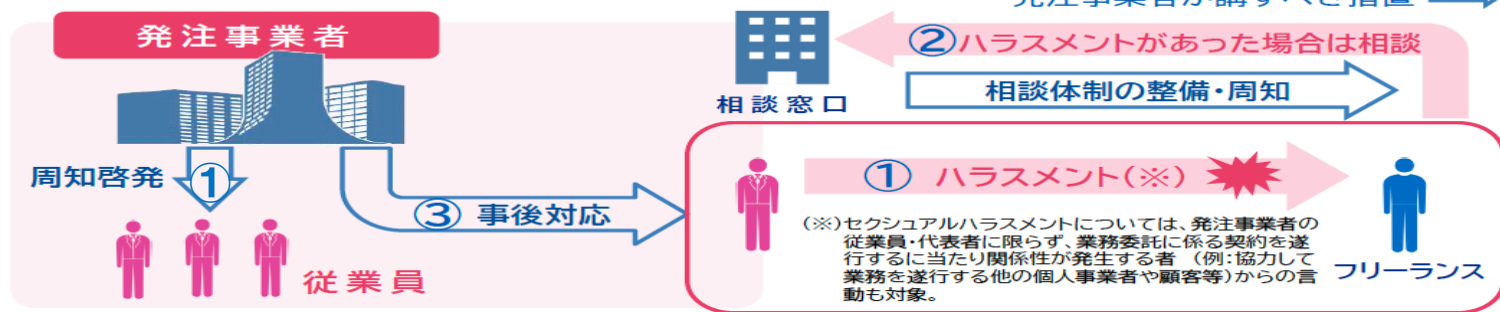
今回は現場の作業が必須なので、
オンラインへの変更は難しいです。



⑥フリーランス新法が定める「就業環境の整備」

(7) ハラスメント対策に係る体制整備義務

発注事業者が講ずべき措置



【出典】特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）パンフレット（厚労省）

① ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知

- ・発注事業者の**方針等の明確化と社内（業務委託に係る契約担当者等）へ周知・啓発**すること。
- ・ハラスメント行為者に対しては**厳正に対処する旨の方針を就業規則などに規定**すること。

（例）

- ・社内報、社内ホームページなどに方針を記載して配布する。研修、講習などを実施する。
- ・就業規則などで、ハラスメントを行った者に対する懲戒規定を定め、労働者に周知・啓発する。

② 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・**相談窓口を設置し、フリーランスへ周知**すること。
- ・**相談窓口担当者が相談に適切に対応できるように**すること。

※専用アプリやメールなどの対面以外の方法により相談を受け付ける場合、相談を行ったフリーランスにとって、相談が受理されたことを確実に認識できる仕組みが必要。

（例）

- ・外部機関への相談対応の委託、相談対応の担当者や相談対応制度の設置をする。業務委託に係る契約書やメール、フリーランスが定期的に閲覧するイントラネットなどに相談窓口の案内を記載する。
- ・相談窓口担当者向けのマニュアルを作成し、マニュアルに基づき対応する。

自社従業員に対する窓口を利用して対応することが可能

③ 業務委託におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ・事案についての**事実関係を迅速かつ正確に把握**すること。
- ・事実関係の確認ができた場合、**速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に実施**すること。
- ・事実関係の確認ができた場合、**行為者に対する措置を適正に実施**すること。
- ・ハラスメントに関する**方針の再周知・啓発などの再発防止に向けた措置を実施**すること。

※セクシュアルハラスメントについては、性的な言動の行為者が他の事業者などである場合には、必要に応じて、他の事業者などに事実関係の確認や再発防止に向けた措置への協力を求めることも含まれる。

（例）

- ・相談者と行為者の双方から事実関係を確認する。必要に応じて、第三者からも事実関係を聴取する。
- ・事案の内容などに応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助や被害者の取引条件上の不利益の回復などを行う。
- ・業務委託におけるハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずる。
- ・従業員に対して業務委託におけるハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施する。



フリーランス新法に違反した場合の制裁

フリーランスからの行政機関への申告



内容に応じて公取委・中小企業庁・厚生労働省が対応



公取委・中小企業庁・厚生労働省が調査(報告徴収・立入検査)



指導

勧告※

命令※・公表

※育児介護の両立の配慮義務は対象外

※ハラスメント措置義務は対象外

報告不実施等・立入検査拒否等
50万円以下の罰金

命令違反
50万円以下の罰金

勧告・公表にあたって求めたハラスメントに関する報告不実施または虚偽報告

20万円以下の過料



ハラスメント行為や7つの禁止行為があった場合の発注者の責任

アムール事件(東京地判令和4・5・25労判1269号15頁)

事案: 美容ライター、コスメコンシェルジュと称していた原告が、被告会社(エステティックサロンの経営等を目的とする株式会社)の代表者からハラスメント行為を受けたとして、被告代表者に対しては不法行為に基づき、被告会社に対しては安全配慮義務違反に基づき、損害賠償請求を求めた事例

結論: 不法行為に該当・安全配慮義務違反あり(慰謝料140万円)

【①被告代表者の原告に対する不法行為について】

「被告代表者の一連の言動は、原告の性的自由を侵害するセクハラ行為に当たるとともに、本件業務委託契約に基づいて自らの指示の下に種々の業務を履行させながら、原告に対する報酬の支払を正当な理由なく拒むという嫌がらせにより経済的な不利益を課すパワハラ行為に当たるものと認めるのが相当」

→被告代表者の行為は、原告に対する不法行為に当たる

【②被告会社の安全配慮義務違反について】

「原告は、被告会社から、被告会社HPに掲載する記事を執筆する業務や被告会社専属のウェブ運用責任者として被告会社HPを制作及び運用する業務等を委託され、被告代表者の指示を仰ぎながらこれらの業務を遂行していたというのであり、実質的には、被告会社の指揮監督の下で被告会社に労務を提供する立場にあったものと認められる」

→被告会社は、原告に対し、原告がその生命、身体等の安全を確保しつつ労務を提供することができるよう必要な配慮をすべき信義則上の義務を負っていたものというべき

【裁判例からの検討】

禁止行為に該当し得る行為(その他ハラスメント行為)があった場合には、(経済的な不利益を課す)パワハラとして私法上の損害賠償責任を負う可能性あり。また、当該行為を行なった役員・従業員だけでなく、会社も安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任を負う可能性がある。社内だけでなく、フリーランスに対する言動や対応についてもより一層注意が必要。



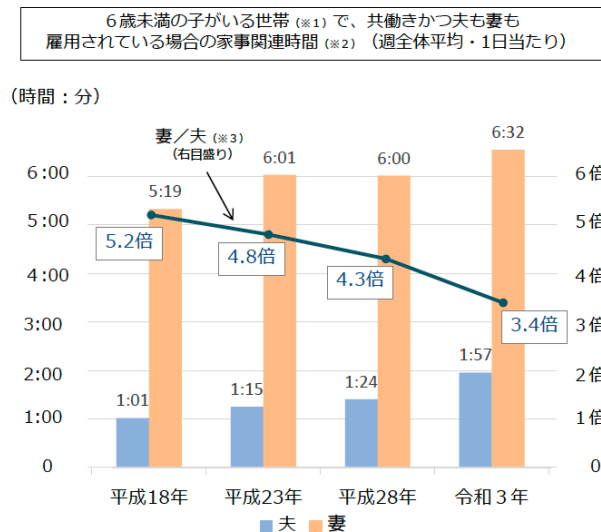
育児・介護休業法の改正ポイントと 今後の実務対応



改正の目的・背景

- ・本改正は、近年、女性の年齢層別正規雇用比率が25～29歳のピーク後に減少する「L字カーブ」が見られていることや、育児休業取得率及び短時間勤務制度の利用率の差が男女で大きく、**女性に家事・育児の負担が偏っている傾向にあること等が問題視された**ことを背景として、男女ともに仕事と育児を両立できるようにすることを目的として行われた(図1)。
- ・また、介護の面では、高齢者人口の増加とともに介護保険制度上の要支援・要介護認定者数が増加することが見込まれる今日、働き盛り世代で企業の中核を担う年代の労働者が家族の介護を理由に仕事を辞める、**いわゆる介護離職をすることを問題視し**、介護と仕事の両立を目的としている(図2)。

【図1】



【図2】

	平成24年調査	平成29年調査	令和4年調査
家族の介護・看護を理由とする離職者	10.1万人 (平成23年10月～24年9月)	9.9万人 (平成28年10月～29年9月)	10.6万人 (令和3年10月～4年9月)
家族の介護をしながら就業する者	291.0万人 (平成24年10月)	346.3万人 (平成29年10月)	364.6万人 (令和4年10月)

注：平成24年調査から平成29年調査までの増減は、離職者-0.2万人、就業者+55.3万人。平成29年調査から令和4年調査までの増減は、離職者+0.7万人、就業者+18.3万人。

【出典】仕事と育児・介護の両立支援対策の充実に関する参考資料集

育児に関する改正

2025年4月1日から施行

義務

就業規則等の見直し



① 子の看護休暇の見直し

- ・事業主に申し出ることにより1年度において5日間取得できる
- ・1日単位又は時間単位での取得が可能

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

・子の看護等休暇の取得は、企業が業務の都合等を理由に当該希望日での取得を拒むことができない強い権利であり、大きな変更点。

・授業参観や運動会に参加する場合は、法的には子の看護等休暇の取得事由として認められないが、法を上回る措置として事業主が独自の判断で取得事由に含めることは可能(厚労省Q&A)。

育児に関する改正

2025年4月1日から施行

義務

就業規則等の見直し



② 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

・労働者から所定外労働の制限(残業免除)の申出があった場合には、事業主は、**事業の正常な運営を妨げる場合を除き**、認めなければならない。

・「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、**その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代替要員の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断**することとなります。事業主は、労働者が所定外労働の制限を請求した場合においては、当該労働者が請求どおりに所定外労働の制限を利用することができるように、**通常考えられる相当の努力をすべきものであり、単に所定外労働が事業の運営上必要であるとの理由だけでは拒むことは許されない**(厚労省Q&A)。



育児に関する改正

2025年4月1日から施行

選択する場合は就業規則等の見直し

③ 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し(短時間勤務制度の)除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

- ・短時間勤務を講ずることが困難な場合の代替措置のメニューの1つであり、事業主が代替措置のメニューの中から必ずテレワーク等を措置しなければならないということではない(厚労省Q&A)。※現行制度における代替措置は、①フレックスタイム制、②時差出勤、③保育施設の設置運営等
- ・当該努力義務に関しては、通勤時間の削減等を通じて仕事と育児・介護の両立を容易にする趣旨で設けたものですが、法令上、内容・頻度等の基準は設けられていない。事業所内でテレワーク等を講ずることのできない業種・職種がある場合、当該措置の対象者を限定することは可能(厚労省Q&A)。

育児に関する改正 2025年4月1日から施行

努力義務**就業規則等の見直し**

④ 育児のためのテレワーク導入

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化される。

・当該努力義務に関しては、通勤時間の削減等を通じて仕事と育児・介護の両立を容易にする趣旨で設けたものですが、法令上、内容・頻度等の基準は設けられていない。事業所内でテレワーク等を講ずることのできない業種・職種がある場合、当該措置の対象者を限定することは可能（厚労省Q&A）。





育児に関する改正

2025年4月1日から施行

義務

⑤ 男性労働者の育児休業取得状況の公表義務適用拡大

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

※「従業員数」とは、**常時雇用する労働者**を指す。「常時雇用する労働者」とは、**①期間の定めなく雇用されている者、②過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者を指す。**

【公表内容】 次の①か②のいずれかの割合

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \\ \text{の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

【公表方法】

インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要がある。厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」には、12万社以上が登録しており、厚労省はここでの公表を勧めている。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト

両立支援のひろば

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

育児に関する改正

2025年10月1日から施行

義務

就業規則等の見直し



⑥ 柔軟な働き方を実現するための措置

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要がある。
- 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができる。
- 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要がある。

選択して講ずべき措置 (②と④は、原則時間単位での取得可とする必要あり)

- ① 始業時刻等の変更 (フレックスタイム制、時差出勤)
- ② テレワーク等 (月に10日以上利用できるもの)
- ③ 保育施設の設置・運営等 (その他これに準ずる便宜の供与: ベビーシッターの手配及び費用負担など)
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇の付与 (年10日以上)
- ⑤ 短時間勤務制度 (1日の所定労働時間を原則6時間とする)

育児に関する改正 2025年10月1日から施行



(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、**子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければならない。**※取得の申出をしないように抑制する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど、取得や利用を控えさせるようなことは行ってはならない。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間(1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例:人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか ※①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ可能。

・①の面談による方法の場合、記録が残らないため、面談内容を記録する義務はないが、必要に応じて記録を残しておくことが望ましい(厚労省Q&A)。

・対象者を一堂に集めて個別の周知・意向確認を行うことも制限されていないが、各対象者の事情を的確に踏まえられるように、個別に「書面の交付」を行うなどの配慮をするのが望ましい。



育児に関する改正 2025年10月1日から施行

義務

⑦ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければならない。

①は労働者からの申し出があった時点で足りるが、②の場合は、申し出がなくても、意向聴取をする必要があるため、注意が必要。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間
聴取事項	① 勤務時間帯（始業および終業の時刻） ② 勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等） ➡①～④の点についてそれぞれ何か希望がないか確認する。
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか ※①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ可能。



育児に関する改正 2025年10月1日から施行

義務

⑦ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

「配慮」とは、事業主が意向の聴取をした労働者の就業条件を定めるに当たり、聴取した意向も踏まえつつ、自社の状況に応じて「配慮しなければならない」とこととされたもの。

聴取した意向への配慮としては、事業主として意向の内容を踏まえた検討を行うことは必要だが、その結果、何らかの措置を行うか否かは事業主が自社の状況に応じて決定すれば良い(必ず労働者の意向に沿った対応をする必要はない)。ただし、**検討の結果労働者から聴取した意向に沿った対応が困難な場合には、困難な理由を労働者に説明するなどの丁寧な対応を行うことが重要。**

具体的な配慮の取組例としては、**勤務時間帯・勤務地にかかる調整、業務量の調整、両立支援制度等の利用期間等の見直し、労働条件の見直し**などが考えられ、自社の状況に応じて、その意向に可能な範囲で配慮をすることが必要。

加えて、事業主が個別の意向に配慮するに当たり、望ましい対応の例示としては、

- ・労働者の子に障害がある場合や、医療的ケアを必要とする場合などであって、労働者が希望するときには、短時間勤務制度や子の看護等休暇制度等の利用可能期間を延長すること
- ・ひとり親家庭の場合であって労働者が希望するときには、子の看護等休暇制度等の付与日数に配慮すること(厚労省Q&A)



育児に関する改正 2025年10月1日から施行

義務

⑦ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

令和3年改正の妊娠・出産等の申出時において、既に「個別の周知・意向確認」が義務付けられていたが、今回の「意向聴取・配慮」とは何が違うのか？

【個別の周知・意向確認(R3改正)】

令和3年改正では、労働者から、本人又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出があった場合に、事業主は、当該労働者に対して、**育児休業制度等について周知するとともに、育児休業の取得意向を確認するための措置を義務付けた。**

【個別の意向聴取・配慮(R6改正)】

今回の改正において義務付けられた「個別の意向聴取・配慮」とは、労働者から、本人又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出があった場合に、事業主は、**勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間の意向を労働者から聴取し、その意向に対し、配置や業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等に関して、自社の状況に応じて配慮をしなければならないこと**としたもの。これは、子や家庭環境の状況によっては、仕事と育児の両立が困難となる場合があることを踏まえたもの。

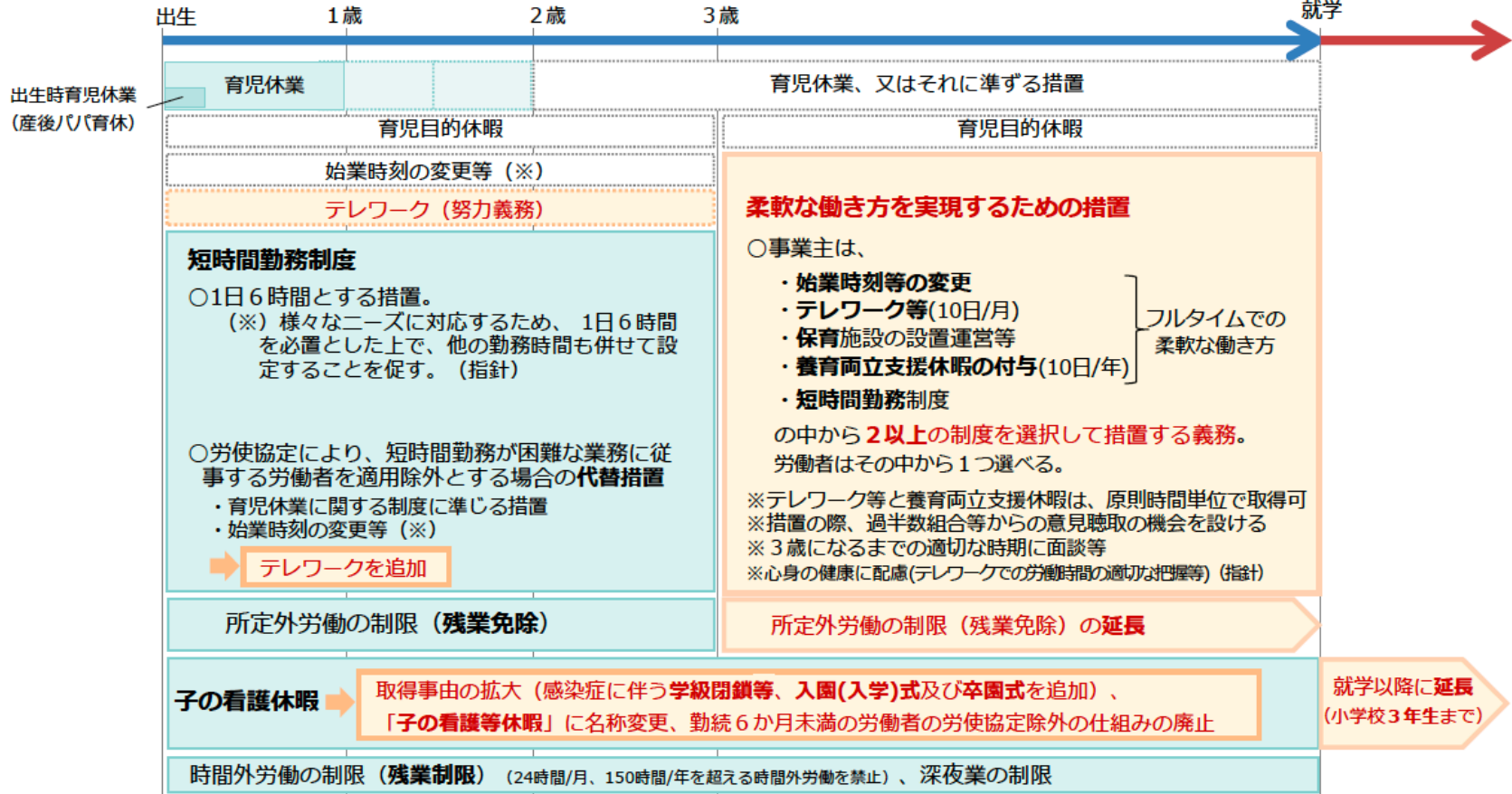
➡よって、【R3改正】と【R6改正】の差異としては、【R3改正】が育児休業制度等の周知と利用の意向確認に留まっていたのに対し、【R6改正】は、仕事と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する就業に関する条件等について聴取し、その意向に配慮することが求められるものです。



令和6年の育児部分に関する改正のまとめ

見直し内容

■ : 現行の権利・措置義務 ■ : 見直し □ : 現行の努力義務



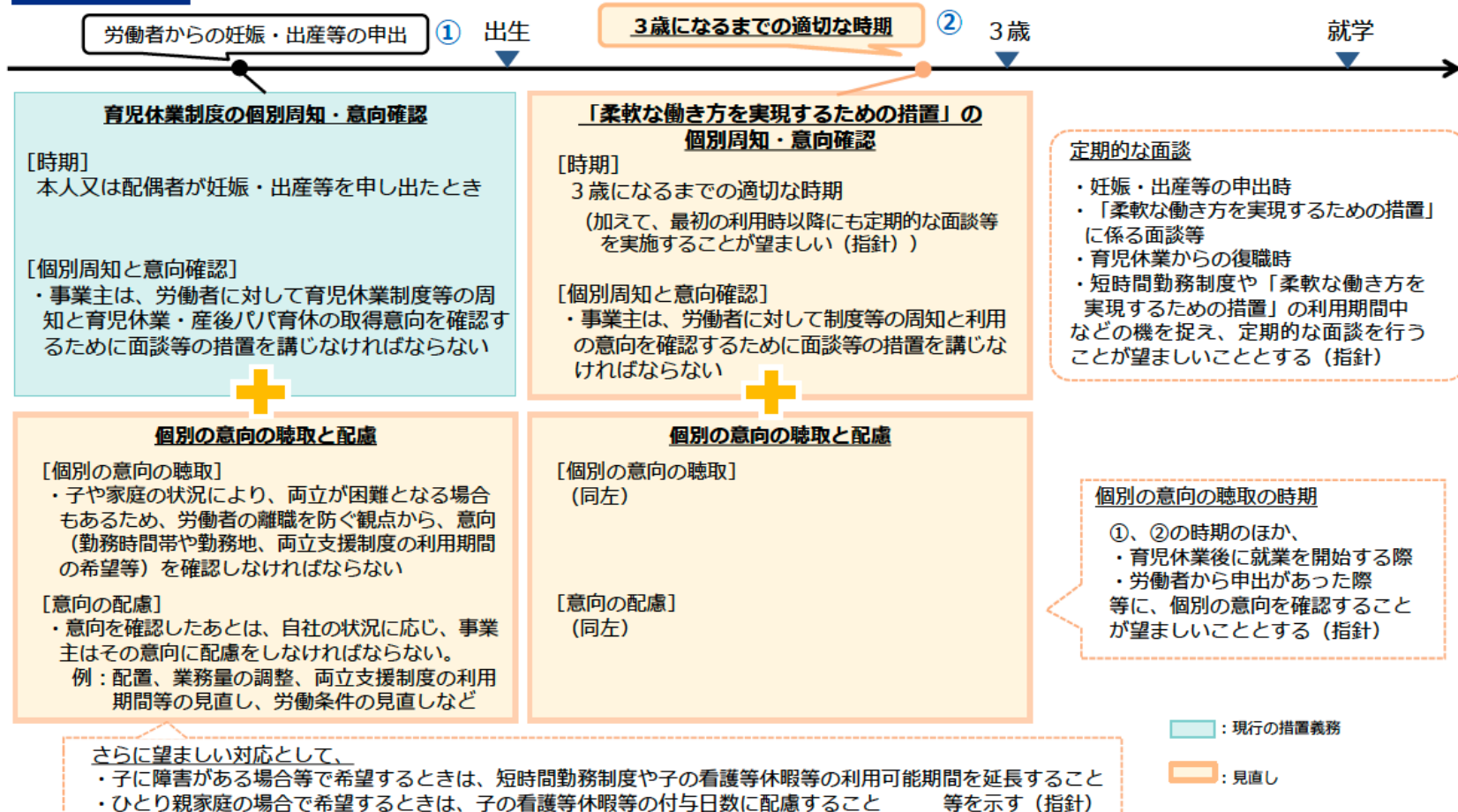
※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

【出典】令和6年改正法の概要(厚労省)



令和6年の育児部分に関する改正のまとめ

見直し内容



【出典】令和6年改正法の概要(厚労省)



介護に関する改正 2025年4月1日から施行

① 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は
就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間 6か月未満除外規定の廃止	<p><除外できる労働者></p> <p>①週の所定労働日数が2日以下</p> <p>②継続雇用期間6か月未満</p>	<p><除外できる労働者></p> <p>①週の所定労働日数が2日以下</p> <p>※②を撤廃</p>

② 介護のためのテレワーク導入

義務

就業規則等の見直し

- ・要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化される。
- ・当該努力義務に関しては、通勤時間の削減等を通じて仕事と介護の両立を容易にする趣旨で設けたものですが、法令上、内容・頻度等の基準は設けられていない。
- ・事業所内でテレワーク等を講ずることのできない業種・職種がある場合、当該措置の対象者を限定することは可能です。



介護に関する改正

2025年4月1日から施行

義務

③ 介護離職防止のための雇用環境整備

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下の①～④のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

【厚労省Q&Aでのポイント】

～年度当初などにまとめて研修を実施してよいか？～

まとめて実施していただくことは差し支えない。対象者については、その雇用する全ての労働者に対して研修を実施することが望ましい。なお、少なくとも管理職の者については研修を受けたことのある状態にする必要がある。

～オンラインでの研修の実施も可能か？～

動画によるオンライン研修とすることも可能だが、事業主の責任において、受講管理を行うこと等により、労働者が研修を受講していることを担保することが必要。

～厚労省のHPに掲載されている介護休業や介護両立支援制度等に関する資料の会社掲示板への掲載、配布でも雇用環境の整備を措置したものと認められるか？～

研修とは、一般に「知識等を高めるために、ある期間特別に勉強をすること、また、そのために行われる講習のこと」を意味するため、単に資料や動画の会社掲示板への掲載や配付のみでは、研修を実施したこととはならない。



介護に関する改正

2025年4月1日から施行

義務

④ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければならない。※取得の申出をしないように抑制する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど、取得や利用を控えさせるようなことは行ってはならない。

周知事項

①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(※1)

②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など)

③介護休業給付金に関すること(※2)

※1 i 介護休暇、ii 所定外労働の制限、iii 時間外労働の制限、iv 深夜業の制限、v 所定労働時間の短縮等

※2介護休業給付金とは、家族の介護のために仕事を一時的に休む必要がある場合に、経済的な支援を提供する制度。給付金は、雇用保険に加入している労働者が対象となり、休業期間中の収入減を補助する。

個別周知・意向確認の方法

①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか

※①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ可能。

- ・事業主が申出方法を指定する場合には、**申出方法をあらかじめ明らかにする必要がある**。
- ・仮に申出方法を指定する場合、その方法については、申出を行う労働者にとって**過重な負担を求めることにならないよう配慮が必要**。
- ・仮に、その場合に**指定された方法によらない申出があった場合でも**、必要な内容が伝わるものである限り、**措置を実施する必要があり**（厚労省Q&A）



介護に関する改正

2025年4月1日から施行

④ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければならない。

情報提供期間

- ① 労働者が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度(1年間)
- ② 労働者が40歳に達した日の翌日(誕生日)から1年間のいずれか

情報提供事項

- ① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容)
- ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など)
- ③ 介護休業給付金に関すること

情報提供の方法

- ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか
- ※①はオンライン面談も可能。

【望ましい措置】(厚労省Q&A)

- ・情報提供に当たっては、「介護休業制度」は、**介護の体制を構築するため一定期間休業する場合**に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと
- ・情報提供の際に、併せて**介護保険制度**について周知すること



令和6年の介護部分に関する改正のまとめ

見直し内容

■ : 現行の権利・措置義務 ■ : 見直し

	常時介護を必要とする状態	介護終了
介護休業	<div>介護休業①</div> <div>介護休業②</div> <div>介護休業③</div>	<p>要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる 対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。</p>
介護休暇	<div>介護休暇 (1日)</div> <div>介護休暇 (3時間)</div> <div>介護休暇 (5時間)</div> <div>介護休暇 (1日)</div> <div>介護休暇 (1日)</div>	<p>要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 介護終了まで年間5日(対象家族が2人以上の場合は10日)、時間単位で取得可能。</p>
所定外労働の免除	所定外労働の免除(残業免除)	介護終了まで何回でも請求可能。
時間外労働・深夜業の制限	時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限	<p>時間外労働の制限…1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度 深夜業…午後10時～午前5時までの就業 介護終了まで何回でも請求可能。</p>
選択的措置義務	選択的措置義務	<p>事業主は利用開始から3年以上の期間内で2回以上、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。</p>

■事業主に以下の措置義務。

- ・介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認
- ・介護に直面する前の早い段階(40歳等)の両立支援制度等に関する情報提供 ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

■介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

■介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。



令和6年の改正を受けて企業が対応すべきこと

本改正法では、育児と仕事の両立、介護と仕事の両立の2つの面から、さまざまな改正がなされた。これに伴い、企業では、**既に作成されている育児介護休業規程についても、少なくとも以下のような点の改定が必要**になることが考えられる。

- ① 看護等休暇の取得事由として、感染症に伴う学級閉鎖や、入学式・卒業式その他これに準ずる式典への参加が含まれることを内容とする規定への改定、勤続6カ月未満の労働者を除外する定めの削除
- ② 残業免除の適用対象者が小学校就学前の子を養育する労働者まで拡大することを前提とした規定への改定
- ③ 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者を対象とした環境構築として、いずれの措置を設けるかの明文化
- ④ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に個別の意向聴取を行うことの明文化
- ⑤ 介護休暇について、勤続6カ月未満の労働者を除外する定めの削除
- ⑥ 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に両立支援制度等について個別の意向確認を行うことの明文化



2024年にあった重要労働判例



配置転換に関する最高裁判例 ～滋賀県社会福祉協議会事件～ 最判令和6年4月26日



配転の意義と配転命令権の根拠

配転の意義

「配転」とは、従業員の配置の変更であって、職務内容または勤務場所が相当の長期間にわたって変更されるものをいう。このうち同一の勤務地（事業所）内の勤務場所（所属部署）の変更が「配置転換」と称され、勤務地の変更が「転勤」と称される（菅野和夫＝山川隆一著『労働法』〔第13版〕681～682頁（弘文堂、2024年））。

配転命令権の根拠

個別の合意がない場合でも、就業規則上に「業務上の都合により出張、配置転換、転勤を命じることがある」という規定が置かれていて労働者に周知されていれば、雇用契約上の配転命令権を有しているものと解される（前掲・菅野682頁）。

cf.

出向命令権・・・包括的規定＋労働者の不利益に配慮した規定（出向期間、賃金、退職金、査定等）

∴出向の場合には、勤務先の変更に伴い、賃金・労働条件、キャリアなどの面で不利益が生じうるため

転籍命令権・・・原則として労働者の個別的同意が必要（大阪地判平30.3.7）

∴転籍の場合には、元の労働契約を合意解約して、新たな転籍先と労働契約を締結する（もしくは労働契約上の地位の譲渡）こととなるため、本人の個別同意が必要



限定合意の有無・配転命令権の濫用

職種・勤務地限定合意の有無

- ・職種・勤務地限定の合意とは、労働契約において、労働者を一定の職種・勤務地に限定して配置する（したがって、当該職種・勤務地以外には一切就かせない）旨の使用者と労働者との合意をいう。
- ・職種・勤務地限定の合意が認められる場合、職種・勤務地を変更することは労働契約の内容である労働条件を変更することになるため、使用者は、労働者の同意を得ない限り、他職種への配転を命じることはできない（労契法8条）。

【どのような場合に職種・勤務地限定の合意が認められるか】

- ・労働条件通知書の記載から職種・勤務地の限定合意が明らかな場合（明示的な合意）
- ・医師、看護師、ボイラー技師などなど特殊の技術、技能、資格が必要な場合（黙示的な合意）



「医師、看護師、ボイラー技士などの特殊の技術、技能、資格を有する者については職種の限定があることが普通であろう。

（中略）しかし、このような特殊技能者であっても、長期雇用を前提としての採用の場合には、当分の間は職種がそれに限定されているか、長期の勤続とともに他職種に配転されうるとの合意が成立している、と解すべきケースも多いであろう。」（前掲・菅野＝山川『労働法』683-684頁）。



滋賀県社会福祉協議会事件の解説

事案の概要

(1) 請求の概要

本件は、滋賀県に設置された社会福祉法人Yの運営する社会福祉センター内のAセンターにおいて、主任技師として福祉用具の改造・製作、技術開発等に従事していたX(一審原告、上告人)が、Y(一審被告、被上告人)による配置転換命令が違法である等として、慰謝料の支払い等を求めた事案です。

(2) 本件配転命令の経緯

Xは一級技能士(機械保全、プラント配管)、職業訓練指導員(機械科、塑性加工科、溶接科)、中学校教諭二種技術、社会福祉主事任用資格、ガス溶接作業主任者、フォークリフト他の資格・免許を保有しており、平成31年3月末まで、福祉用具の改造・製作、技術開発を行う技術者としての勤務を18年間継続していました。

その後、Yの総務担当者が急遽退職し、総務課が欠員状態となったことから、Xは本件配転命令によって、総務課の施設管理担当になり、来場者の対応や管内の鍵の開閉等を行っていました。

この技術者から総務課への配転命令が有効か否かが争われた。



滋賀県社会福祉協議会事件の解説

(3) Aセンターでの福祉用具の改造・製作実施件数の推移

年度	実施件数
平成9年度～平成17年度	66件～193件
平成23年度	87件
平成26年度	38件
平成30年度	17件
令和2年度	3件

滋賀県社会福祉協議会事件の解説(第1審の解説)



下級審の判断

(1) 第1審(京都地判令和4年4月27日)

原告の職種を技術者に限るとの書面による合意はなかった。

結論として、①職種限定合意を認めたものの、②本件配転命令は有効と判断した。

職種限定合意を認定する上で考慮した事情

	職種限定合意を認定する上で考慮した事情
①	原告が技術系の資格を数多く有していること ➡ 本人の経歴
②	溶接ができることを見込まれて勧誘を受け、機械技術者の募集に応じて採用されたこと ➡ 採用経緯
③	福祉用具の改造・製作、技術開発を行う技術者としての勤務を18年間にわたって続けていたこと ➡ 技術の熟練の程度
④	Aセンターの指定管理者たる被告が、福祉用具の改造・製作業務を外部委託化することは本来想定されていないこと ➡ 職種の特殊性・専門性
⑤	18年間の間、原告は、Aセンターにおいて溶接のできる唯一の技術者であったこと ➡ 代替可能性

滋賀県社会福祉協議会事件の解説(第1審の解説)



➡第1審は、技術者としての職種限定合意があると認定したものの、配置転換が権利濫用で無効とならないか審査をした上で、配転は有効と判断している。

～配転に関する重要な最高裁判例～

【東亜ペイント事件(最判昭和61年7月14日)】

「当該転勤命令につき、①業務上の必要性が存しない場合又は、業務上の必要性が存する場合であっても、②当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは、③労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきである。」

➡会社が配転命令権を有しているとしても上記の①～③の事情を考慮して、権利の濫用になる場合には、配転命令は無効となる。



滋賀県社会福祉協議会事件の解説(第1審の解説)

～第1審(京都地裁)の権利濫用の点のあてはめ～

大阪高裁も基本的には同様の内容

【①業務上の必要性】

- ・被告は、平成30年頃には、Aセンターにおける福祉用具の改造・製作をやめることも視野に入れ始めており、**本件配転命令の頃(平成31年頃)には、改造・製作をやめることに決めていたこと。**
- ・福祉用具のセミオーダー化により、**既存の福祉用具を改造する需要が年間数件までに激減していること**からすれば、その程度の改造需要のために、月収約35万円の原告を専属として配置することに経営上の合理性はないとの判断に至るのもやむを得ないこと。
- ・本件配転命令当時、本件福祉用具センターにおいては、総務担当者が病気により急遽退職し、総務課が欠員状態となったことから、**総務担当者を補填する必要**があった。

→福祉用具の改造・製作をやめたことに伴って原告を解雇するという事態を回避するためには、原告を総務課の施設管理担当に配転することにも、業務上の必要性がある。

【②他の不当な動機・目的】

不当な動機や目的があると認めるに足る証拠はない。

【③甘受できない不利益】

施設管理担当の業務内容は、特別な技能や経験を必要とするものとは認められず、負荷も大きくないものということが出来るから、本件配転命令が甘受すべき程度を超える不利益を原告にもたらすとまでは認められない。



滋賀県社会福祉協議会事件の解説(最高裁の解説)

～最高裁の判断～

労働者と使用者との間に当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しないと解される。上記事実関係等によれば、上告人と被上告人との間には、上告人の職種及び業務内容を本件業務に係る技術職に限定する旨の本件合意があったというのであるから、被上告人は、上告人に対し、その同意を得ることなく総務課施設管理担当への配置転換を命ずる権限をそもそも有していなかったものというほかない。

要約すると…

職種限定合意がある場合には、会社は配転命令権をそもそも有していないため、たとえ、解雇を回避するためであっても、会社が一方的に配転命令を出すことはできない。



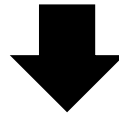
配置転換の有効性の検討フロー

配転命令権の有無

権利濫用審査

配転について定める規定が就業規則にあるか？

ある



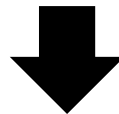
ない



職種限定、勤務地限定の合意はあるか？

配置転換は違法

ない



ある



権利濫用に該当するか？

配置転換は違法

該当しない



該当する



配置転換は適法

配置転換は違法

・第一審と第二審は、職種限定合意があるものの、権利濫用審査を行い、権利濫用には当たらないとして配置転換は適法と判断した。

・最高裁は、職種限定合意があるため、権利濫用審査を行うまでもなく、配置転換は違法と結論付けた。



この最高裁判例を実務にどう活かすか

Q. 職種限定合意がある場合に、一方的に配転を命じられないのであれば解雇するしかないのか？

A. この判例を前提としても、職種限定合意がある場合に、配転ができないため、解雇して良いということまでは読み取れない。また、本判例でも個別的同意を労働者から得た上で、配転をするという選択肢は否定されていない。

そのため、解雇回避努力として、配置転換の打診を行い、労働者本人の同意を得る努力を行う必要はある。また、合わせて一定の金銭による合意退職の提案を行うことも考えられる。

また、仮に配置転換の打診にも本人が応じず、合意退職の提案にも応じない場合には、やむを得ず整理解雇を行うという選択肢も考えられる。その整理解雇にあたっての裁判例上の判断要素である①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続きの妥当性という4つの判断要素があるが、そのうちの「解雇回避努力を尽くしたか」という点において、配置転換の打診をしているか、一定の金銭による合意退職の提案をしているかという点は、裁判になった場合には事情として考慮される。

そのため、いずれにしても配置転換の打診をして、労働者の同意を得る努力をすることと、一定の金銭による合意退職の提案については解雇の前にすべき必要な手続きになる。

Q. 今年4月から改正された労働条件明示義務との関係は？

A. 今年の4月から使用者側の労働条件明示義務の内容が改正され、労働条件通知書に「就業場所と業務の変更の範囲」を明示する必要がある。これは、今後の見込みも含め、その労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の変更の範囲のことをいう。そのため、今後は、労働条件通知書の記載から職種限定や勤務地限定の合意の有無がはっきりする事例が増えることが予想される。しかし、変更の可能性がある場合には、明示をしなければならない以上、記載が不十分、不明瞭の場合には、職種限定の合意があると判断される可能性も？

例えば、「当社事業場その他当社の指定する場所」や「当社が指定する業務全般」などのように、無限定と評価できる明示内容とするなど、その明示内容に留意が必要。



事業場外みなしに関する最高裁判例 ～協同組合グローブ事件～ 最判令和6年4月16日



事業場外みなし労働時間制の概要

原則: 使用者は、実労働時間(労働者を実際に労働させる時間)により労働時間を算定する必要がある(労基法32条等参照)。



例外: 外回りの営業等の外勤(最近では在宅勤務など)の場合には、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難。

➡そこで、以下の事業場外みなし労働時間制の要件を満たす場合には、使用者の労働時間算定義務を免除するという制度。

【労働基準法38条の2第1項】

①労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、②労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。



事業場外みなし労働時間制の概要

「労働時間を算定し難いとき」とはどのような場合か？

行政解釈では、以下のような場合は、事業場外で業務に従事する場合であっても、使用者の具体的な指揮監督が及んでいるとして、労働時間の算定が可能であり、みなし労働時間制の適用はないとしている(昭63.1.1基発1号)

- ①何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
- ②事業場外で業務に従事するが、無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合
- ③事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場にもどる場合

事業場外みなしの制度趣旨が、使用者の具体的な指揮監督が及ばないという点にあるため、上記①～③の場合には、使用者の具体的な指揮監督が及んでいることを理由として、適用を否定している。



協同組合グローブ事件の解説

事案の概要

【事案の概要】

技能実習制度に係る監理団体であるYに雇用され、技能実習生の指導員として勤務していたXが、Yに対して時間外労働に対する割増賃金等の支払を求めた事案。Xの事業場外の業務について、労働基準法38条の2第1項の「労働時間を算定し難いとき」に当たるか否かが争われた。

【原告の業務内容】

- ①XのYにおける主な業務内容は、フィリピンからの実習生と実習実施者である日本企業との間に入って、実習生等への相談対応、訪問・巡回指導、監査、通訳、講習、その他付帯業務をしていた。
- ②Xは、自らが担当する実習実施者に対し月2回以上の訪問指導を行うほか、技能実習生のために、来日時等の送迎、日常生活指導や急なトラブルの際の通訳を行うなど、多岐にわたる業務に従事していた。
- ③Xは、実習実施者等への訪問の予約を行うなどして自ら具体的なスケジュールを管理していた。
- ④所定の休憩時間とは異なる時間に休憩をとることや自らの判断により直行直帰することも許されていた。

協同組合グローブ事件の解説(第一審)



第一審～最高裁の共通の判断枠組み

ここでいう労働時間を算定し難いときに当たるか否かについては、①業務の性質・内容やその遂行の態様・状況等、②使用者と労働者との間で業務に関する指示及び報告がされているときはその方法・内容や実施の態様・状況等を総合して、使用者において労働者が労働に従事した時間を把握することができるかどうかとの観点から判断することが相当である(阪急トラベルサポート事件・最高裁平成26年1月24日第二小法廷判決・集民246号1頁参照)。

【補足: 阪急トラベルサポート事件の判断内容】

阪急トラベルサポート事件では、以下の事情を考慮して「労働時間を算定し難い」とはいえない(事業場外みなしの適用はない)と判断をした。

【①業務の性質・内容】

本件添乗業務(海外ツアーの添乗業務)は、旅行日程がその日時や目的地等を明らかにして定められることによって、業務の内容があらかじめ具体的に確定されており、添乗員が自ら決定できる事項の範囲及びその決定に係る選択の幅は限られている。

【②業務に関する指示及び報告】

- ・添乗員は携帯電話を所持し、業務中に問題が生じた場合には会社に報告をして指示を受ける。
- ・実際の行程についても添乗報告書に詳細に記載させて提出をしなければならなかった。
- ・添乗報告書の内容について、ツアー参加者のアンケートや関係者に問い合わせをすることで、その内容の正確性を確認することができた。



協同組合グローブ事件の解説(第一審)

第一審(熊本地裁)の当てはめ

阪急トラベルサポートの事案と比較すると、業務の内容が具体的に確定されておらず、事業場外の業務のスケジュールについては、本人の裁量に委ねられていたという点が異なる。

【①業務の内容・性質】

・Xは、熊本県内及び九州各地に所在する実習実施者への訪問・巡回指導業務に最も従事しており、熊本県内及び九州各地に所在する実習生に対しても、技能実習に伴う必要書類の記入方法や通帳の作成等を始めとする生活指導、実習生が受験する試験勉強の支援、実習生の来日時の送迎や急なトラブルなどへの対応などの業務を行っていた。

・これらの事業場外における業務は、Xを含むキャリア職員が自ら訪問・巡回先にアポイントを取った上で、原則として時間管理をするものが同行することなく行うものとされており、実習実施者への訪問指導は毎月2回以上と定められているものの、具体的なスケジュールについてはXを含むキャリア職員の裁量判断に委ねられていた。

・また、訪問指導以外の業務についても、具体的な指示がある場合を除き、原則としてキャリア職員の裁量判断に委ねられていたものである。

➡業務自体の性質、内容等から見ると、直ちにこれに要する時間を把握することは容易ではない



協同組合グローブ事件の解説(第一審)

第一審(熊本地裁)の当てはめ

【②業務に関する指示・報告】

～業務後の報告であるキャリア業務日報の存在を重視～

方法	事実	裁判所の評価
キャリア業務日報	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア業務日報には、訪問先への直行の有無、始業時間、終業時間、休憩時間のほか、行き先、面談者及び内容とともにそれぞれの業務時間を記載することとされていた。 ・キャリア職員は、毎月月末までに所属長にキャリア業務日報を提出することとされており、支所長が提出されたキャリア業務日報に明らかな誤りがないかどうか審査をして確認印を押していた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務時間について、詳細な報告を受けていた。 ・実際に支所長が審査しており、業務の遂行等に疑問をもった場合、原告のほか、実習実施者や実習生などに確認することも可能であることなどからすると、同業務日報の記載についてある程度の正確性が担保されていた。 ・キャリア業務日報に基づいて労働時間を把握した上で残業時間を算出していた。

キャリア業務日報の存在を主な理由として、「労働時間を算定し難いとき」には当たらないとして、事業場外みなし労働時間性を否定した。



協同組合グローブ事件の解説(高裁)

高裁(福岡高裁)の判断

【①業務の性質・内容】

具体的な巡回・訪問先やスケジュールなどがキャリア職員の判断に委ねられていたものの、キャリア職員が担当する実習実施者等は決まっており、巡回・訪問の頻度等もある程度定まっていたことなどに照らすと、**キャリア職員の選択し得る幅には一定の限界があった**といえる。

【②業務に関する指示及び報告】

・被告は、業務終了後に、キャリア業務日報の提出を求めていたところ、キャリア業務日報には具体的な始業時間及び終業時間、行き先や面談者等が記載されていること、その記載内容について、被告の支所長が審査しており、**その内容の正確性について実習実施者等に確認することも可能**であった。

・被告は、**キャリア業務日報に基づいて労働時間を把握した上で残業時間を算出していたことが認められる**から、1審被告グローブ自身、ある程度の正確性が担保されていることを前提に、キャリア業務日報に基づいて具体的な労働時間を把握していた

⇒ **第1審と同様、「労働時間を算定し難いとき」に当たらないと判断**



協同組合グローブ事件の解説(最高裁)

最高裁の判断

【①業務の性質・内容】

前記事実関係等によれば、本件業務は、実習実施者に対する訪問指導のほか、技能実習生の送迎、生活指導や急なトラブルの際の通訳等、**多岐にわたる**ものであった。

【②業務に関する指示及び報告】

また、被上告人は、本件業務に関し、訪問の予約を行うなどして自ら具体的なスケジュールを管理しており、所定の休憩時間とは異なる時間に休憩をとることや自らの判断により直行直帰することも許されていたものといえ、**随時具体的に指示を受けたり報告をしたりすることもなかったものである。**

林道晴裁判官の補足意見

「これらの考慮要素は、本件規定についてのリーディング・ケースともいえる【阪急トラベルサポート事件】が列挙した考慮要素とおおむね共通しており、今後の同種事案の判断に際しても参考となると考えられる。」

→「労働時間を算定し難いとき」の判断にあたっの考慮要素として確立したといえる。これまでと適用のハードルに変化が生じるというわけでもない。

➡このような事情の下で、**業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等を考慮**すれば、・・・上告人において、被上告人の事業場外における勤務の状況を具体的に把握することが容易であったと直ちにはいい難い。



協同組合グローブ事件の解説(最高裁)

最高裁の判断(キャリア業務日報に関して)

しかるところ、原審は、被上告人が上告人に提出していた業務日報に関し、
〔1〕その記載内容につき実習実施者等への確認が可能であること、
〔2〕上告人自身が業務日報の正確性を前提に時間外労働の時間を算定して残業手当を支払う場合もあったこと
を指摘した上で、その正確性が担保されていたなどと評価し、もって本件業務につき本件規定の適用を否定したものである。

しかしながら、上記〔1〕については、単に業務の相手方に対して問合せるなどの方法を採用得ることを一般的に指摘するものにすぎず、実習実施者等を確認するという方法の現実的な可能性や実効性等は、具体的には明らかでない。上記〔2〕についても、上告人は、本件規定を適用せず残業手当を支払ったのは、業務日報の記載のみによらずに被上告人の労働時間を把握し得た場合に限られる旨主張しており、この主張の当否を検討しなければ上告人が業務日報の正確性を前提としていたともいえない上、上告人が一定の場合に残業手当を支払っていた事実のみをもって、業務日報の正確性が客観的に担保されていたなどと評価することができるものでもない。

➡本件業務につき本件規定にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるといえるか否か等に関し更に審理を尽くさせるため、上記部分につき、本件を原審に差し戻すこととする。



この最高裁判例を実務にどう活かすか

①事業場外みなし労働時間制の導入を(検討)している企業は、最高裁判例が示した考慮要素に従って、「労働時間を算定し難いとき」に該当するか慎重に検討をすることが重要

【検討例】

	肯定方向の事情	否定方向の事情
業務内容が多岐にわたるか否か	本件のように業務内容が多種多様で、都度対応すべきことが流動的である。	阪急トラベルサポートのように、業務内容が具体的に決められている。
働き方の裁量の有無	具体的なスケジュールを労働者本人が管理している(休憩時間をどこで取るかの判断や直行直帰の判断も労働者本人が決めている)。	業務スケジュールは、使用者に管理されており、随時使用者から指示を受けていたり、使用者に報告をしている。
業務日報の報告内容について正確性を担保する事情があるか	阪急トラベルサポートのように、同行者やツアー参加者、訪問先など複数の確認手段があり、その確認も現実的に可能。	業務日報について、確認をする相手がおらず、いたとしても現実的にその相手に確認を取ることができない。



この最高裁判例を実務にどう活かすか

②労働時間を把握するツールについても慎重に精査することが重要

【実は本最高裁判例では労働時間を把握し得るツールが他にもあった】

ツール	裁判所の評価	実務的に学べること
① 訪問巡回先を記入したホワイトボード	ホワイトボードには 時間が記入されておらず 、これをもって具体的な時間を把握することはできない。	巡回先とともに時間が記入されていれば、具体的な労働時間を把握し得るとされる可能性がある。
②訪問予定を入力するスケジュールアプリ	入力されたスケジュールどおりにキャリア職員が行動することが求められているものとも認められない ことからすると、これをもってそのとおりの労働時間を把握することは困難。	スケジュールアプリに入力した通りに社員が行動することが求められているような場合には、労働時間を把握し得るとされる可能性がある。
③グループLINEにおいて訪問・巡回先の入退出の際に「イン」「アウト」などのメッセージを送信していた	一時的な取り組みにとどまり 、労働時間を把握し得たとは認め難い。	継続的にグループラインなどで訪問巡回先の入退出を報告させていた場合には、労働時間を把握し得るとされる可能性がある。



この最高裁判例を実務にどう活かすか

②労働時間を把握するツールについても慎重に精査することが重要

～事業場外みなしと携帯電話（スマートフォン）の位置付け～

	阪急トラベルサポート事件	協同組合グローブ事件（地裁、高裁）
携帯電話の利用方法	添乗員に対し、携帯電話を所持して常時電源を入れておき、 ツアー参加者との間で契約上の問題やクレームが生じ得る旅行日程の変更が必要となる場合には、本件会社に報告して指示を受けることを求めている。	（貸与した携帯電話は）主に キャリア職員が実習実施者等の訪問先との連絡に使用するためであることが窺われ、P5支所と原告との間で随時業務の指示・報告をする目的ではなかった。
業務の性質・内容	業務の内容があらかじめ具体的に確定されていた。 → 自分の判断でツアーの時間を変更することはできず、その場合には会社の指示を仰ぐ必要があった。	業務内容は多種多様で、都度対応すべきことは流動的。 → 自主的判断の幅が大きく、携帯を貸与されていたとしてもそれを使って都度会社から指示を受けるわけではない。

裁判所は、携帯電話を所持しているから労働時間が把握できるという短絡的な判断はしておらず、業務の内容・性質、指示系統や報告の態様、携帯電話を所持（貸与）している目的などを丁寧に分析している。そのため、事業場外みなしを導入（検討）している企業については、これらの点から携帯電話の位置付けについて検討する必要がある。



労災支給決定における使用者の原告適格 ～一般財団法人あんしん財団事件～ 最判令和6年7月4日

事案の概要



本件は、一般財団法人である原告が、その従業員が適応障害を発症したことに関して、労災保険法に基づく療養補償給付支給決定・休業補償給付支給決定がなされたことを受け、当該各支給決定の取消しを国に求めた事案。

H28.6 札幌中央労基署長 不支給決定

審査請求

H29.4 北海道労災保険審査官 審査請求棄却

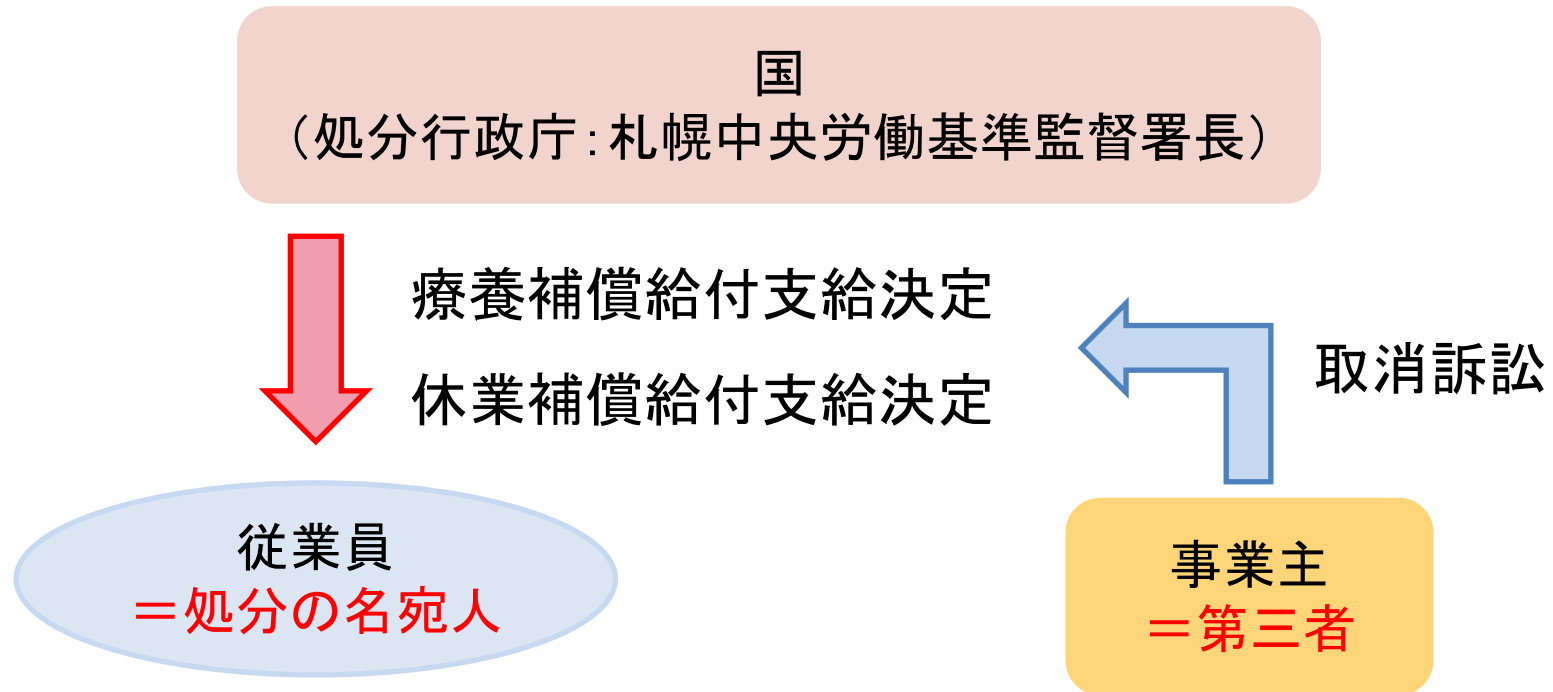
再審査請求

H30.8 労働保険審査会 原処分取消

H30.9 札幌中央労基署長 療養補償給付支給決定



本件では何が争点となったのか？



ある行政処分に対して、誰でも取消訴訟を提起できるとすると、処分自体の法的安定性を欠く。

➡そこで、法律上(行政事件訴訟法上)は、このような第三者が取消訴訟を提起する場合には、「取消しを求めるにつき法律上の利益を有する者」に限って、取消訴訟を提起できることとしている(このことを原告適格といいます。)



メリット制に関する前提知識

メリット制とは？

労働災害の発生率は、同じ種類の事業であっても、作業環境や設備、事業主の災害防止努力などの違いから、会社によって差がある。

労働災害が頻繁に発生する会社と滅多に発生しない会社が同じ割合で保険料を負担するのは不公平であるため、事業主の保険料負担が公平になるように、**労働災害の発生**
の多さに応じて労災保険率または労災保険料額を増減するという制度が設けられている。



すなわち、一定規模以上（100人以上の労働者を使用する事業その他一定規模以上の事業主）の事業主でメリット制の適用を受ける事業主の場合には、**労災支給決定がされていると、これによりメリット収支率が大きくなり、納付すべき労働保険料が増額されるおそれがある。**

➡ **そのため、本件の原告（事業主）は、納付すべき労働保険料が増額される恐れがあるため、労災支給決定処分の取消訴訟を提起したが、この納付すべき労働保険料が増額される恐れがあるということをもって「法律上の利益を有する」と言えるか否かが争点**



一般財団法人あんしん財団事件の解説(第二審)

結論：高裁(東京高裁令和4年11月29日)は原告適格を肯定

原告適格を肯定した主な2つの理由

【①事業主が被る不利益】

- ・メリット制のもとでは、事業主は支給処分の法的効果により労働保険料が増大して直接具体的な不利益を被るおそれがあり、他方、同処分がその違法を理由に取り消されれば、保険給付等の額はその基礎とならず、労働保険料の納付義務を免れ得る関係にある。
- ・現に、本件事業主の将来の労災保険料についても今回の労災支給決定の有無によって、合計約760万円の差が見込まれるため、不利益が間接的・限定的なものにとどまらない。

【②労働保険料の認定処分に対する取消訴訟を認めた場合の不都合性】

労災支給決定については、その法律効果の早期安定が特に強く要請されるにもかかわらず、仮にその違法を理由に労働保険料認定処分を取り消す判決が確定すると所轄労基署長により職権で(労災支給決定が)取り消され得ることとなり、上記の早期安定の要請(ひいては労働者の保護の要請)を著しく害する結果となる。



一般財団法人あんしん財団事件の解説(最高裁)

結論: 最高裁(最判令和6年7月4日)は原告適格を否定

原告適格を否定した主な2つの理由

【①労災保険法の趣旨・目的】

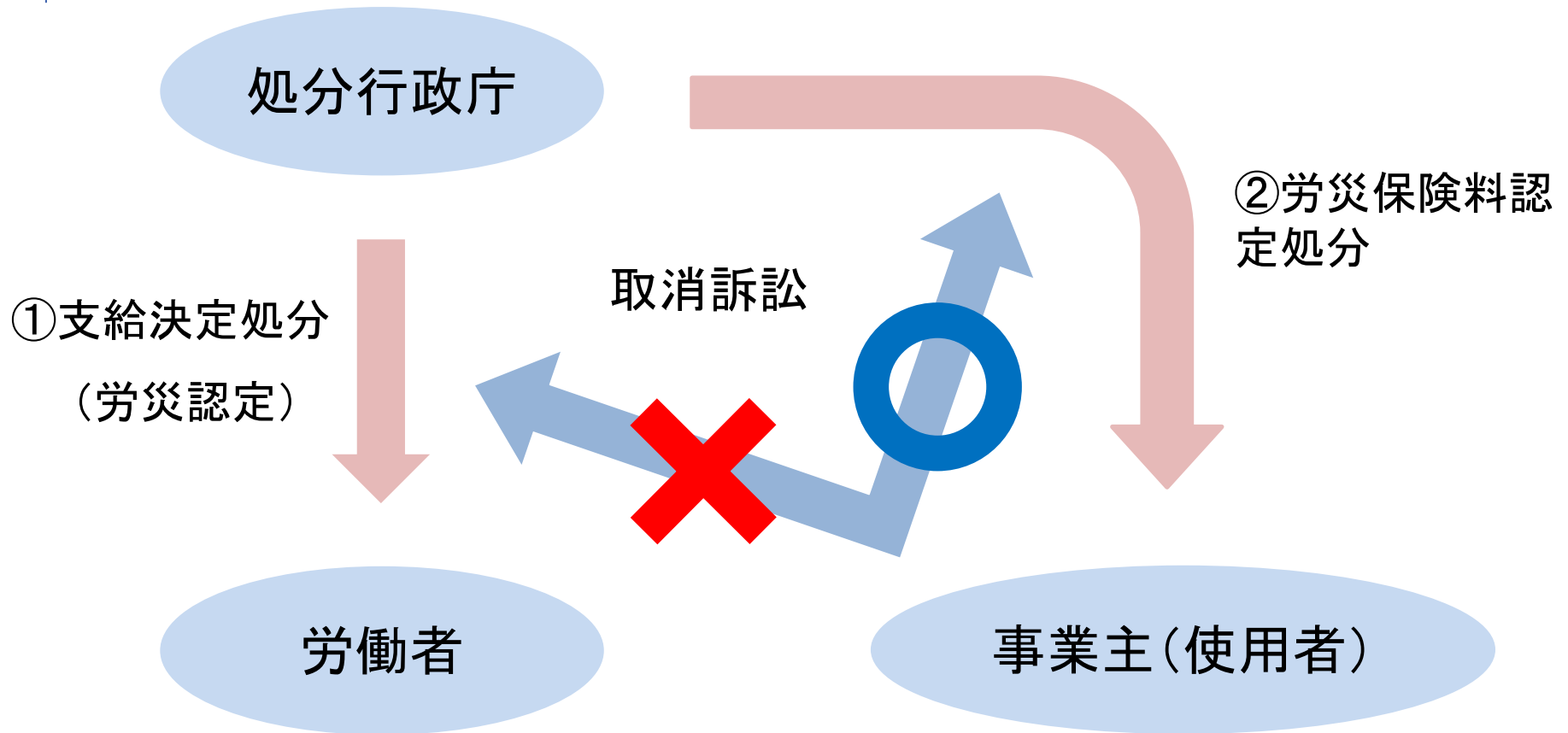
- ・労災保険法の趣旨・目的は、被災労働者の迅速かつ公正な保護にあり、労災保険給付に係る多数の法律関係を早期に確定する点にある。
- ・事業主が労災支給決定を争うことができると解すると、上記の労災保険法の趣旨が損なわれる。

【②メリット制を前提としても事業主に不利益は生じない】

- ・特定事業について支給された労災保険給付のうち客観的に支給要件を満たさないもの(業務起因性を欠いて本来は労災ではない事案など)の額は、当該特定事業の事業主の納付すべき労働保険料の額を決定する際の基礎とはならない。
- ・事業主は、自己に対する労災保険料認定処分についての取消訴訟において、当該保険料認定処分自体の違法事由として、客観的に支給要件を満たさない労災保険給付の額が基礎とされたことにより労働保険料が増額されたことを主張することができるから、上記事業主の手続保障に欠けるところはない



一般財団法人あんしん財団事件の解説(最高裁)

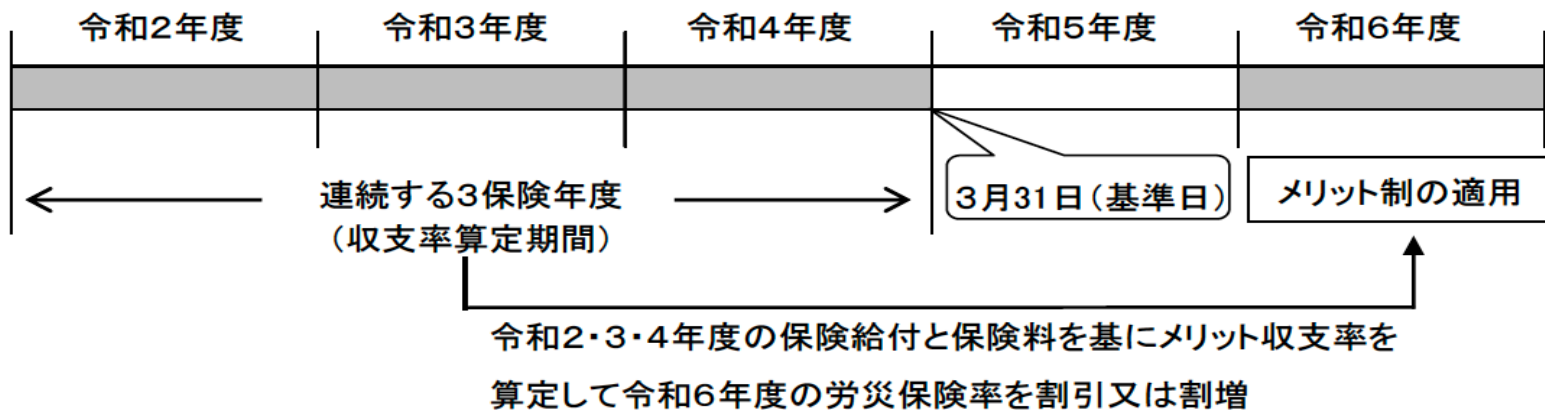




この最高裁判例を実務にどう活かすか

① 証拠の収集及び散逸防止の重要性が高まった

【図1 メリット制の収支率算定期間と適用時期】



- ・実際にメリット制が適用され労働保険料が増額されるのは、**最も早くても、労災支給決定から約2年後になる。**
- ・本件の最高裁の事案で考えると、事業主は平成31年に行われた労災支給決定が支給要件を満たさないことを**令和2年度**のメリット制による労働保険料の決定処分で争うこととなる。
- ・また、平成31年に行われた労災支給決定を争うにあたって、業務起因性に関する事情として、**平成25年**に行われた人事考課制度の改定やそれに伴う評価の主張も行っていることから(原告が適応障害を発症した原因に関する主張)、**約7年前の事情の主張・立証を行う可能性**がある。



この最高裁判例を実務にどう活かすか

【早期の証拠収集】→労災に疑義がある場合には、労災申請の早期の段階から事実調査や証拠の収集をしておく

- ・記憶が鮮明のうちに関係者のヒアリングを実施しておく(一般的に時間が経過すると記憶が曖昧になっていき、信用性が低くなる)

- ・LINEやメールなどのやりとりの証拠も保管しておく(事件・事故の関係者によって隠滅される可能性あり)

- ・防犯カメラデータや録音データがある場合には、必ず保存をしておく(時間が経過すると勝手に消去される可能性あり)

【証拠の散逸防止】

- ・動画・音声などのデータについては、2つ以上の方法(例えばパソコンのハードディスクとCDなど)で保管をしておく

- ・LINEやメールなどについては、スクリーンショットや印刷をして、改ざん・消去がされない形で残しておく

- ・ヒアリング結果については、ヒアリングメモなどの形で文章化をして残しておく



この最高裁判例を実務にどう活かすか

② 労災申請時の対応の重要性

- ・ 早期の段階から労災を積極的に争いたい事業主にとっては、今後、労働者からの**労災申請段階での対応がよりいっそう重要**となる。
- ・ また、**メリット制の適用のない事業所**においては、労災支給処分がされたとしても労災保険料の増額がない。このような事業所が労災認定を争いたい場合、**そもそも労災保険料認定処分を争うことができないため、労災申請段階での対応が同様に重要**となる。
- ・ 労災申請時の対応として具体的には、**(1)事業主証明を求められた場合の対応**と**(2)意見書制度の積極的活用**がとりわけ重要となる。

(1) 事業主証明を求められた場合の対応





(1) 事業主証明を求められた場合の対応

・労働者から事業主証明を求められた場合、**安易な証明は厳禁**。証明内容には「**負傷又は発病の年月日**」、「**負傷や発病の時刻**」、「**災害の原因及びその発生状況**」が含まれており、書かれているまま事業主証明をしてしまうと、**労災認定のみならず、民事の損害賠償請求において有力な証拠として利用される可能性**がある。

cf. 事業主証明をしないことの是非が争いとなった裁判例(大阪地裁令和5年7月27日)

事案:原告は被告会社に対し、労災保険の休業補償給付支給請求書を送付し、労働保険番号や事業所情報の欄等を記入するように求めたが、被告代表者は原告に対し、事業主の証明等がなくても請求書は受理されるものと思われるので、請求手続は原告の方で進めるようにと返答した。原告はこれが安全配慮義務違反にあたると主張。

判旨:労働者保険番号、事業所情報及び平均賃金の算定の内訳等については、業務起因性に関する原告の主張を受け入れるか否かに関わらず、被告会社において回答可能なものである。そのため、被告会社が、原告に対し、労働者保険番号、事業所情報及び平均賃金の算定の内訳についても何らの回答をしなかったことには、問題があったといわざるを得ない。しかしながら、労働者災害補償保険の申請には事業主の同意が法律上必要とされているものではなく、被告会社の対応が、原告による給付の申請を不可能とするものではない(安全配慮義務は構成しない)。

→傷病は確認できない、業務起因性を肯定できないと使用者が認識するのであれば、その理由を示して事業主証明はできないこと及び証明なしでも労災申請ができることを説明する。



(2)意見書制度の積極的活用

- ・ 従業員の労災申請について、事業主は、所轄労働基準監督署長に対し意見を述べる事ができるとされている(労災保険法施行規則23条の2)。
- ・ 労災認定に不服申立てができない事業主にとって、労基署に意見を述べられる意見書制度は労災認定に関与できる重要な機会。
- ・ 労災申請を知った早い段階で当該事案において、労災認定の判断にあたって、会社の意見書を作成して、労基署に提出する。
- ・ 労基署の監督官は会社の状況を詳しく知らないため、どのような会社なのか(事業所数、従業員数、部署、業務内容等)を意見書に記載して、イメージを持ってもらうことも大切。
- ・ 労災認定は、厚生労働省の労災認定基準に沿って行われることになるため、意見書の内容は当該労災認定基準の内容を踏まえた説得的なものにすることが重要となる。
- ・ 労災認定基準の理解も必要になるため、労働問題に精通している弁護士に作成を依頼することも選択肢の一つ。



飲酒運転による退職金不支給に関する判例 ～大津市(懲戒免職処分)事件～ 最判令和6年6月27日



事案の概要

- ・対象者は平成3年に大津市に採用され、平成29年以降総務部課長の職にあり、それまでは懲戒処分歴はなかった。
- ・平成30年8月7日、午後5時から午後10時30分頃まで、同僚らとビール、酎ハイ(各1本)、発泡酒5本程度(合計約2.5リットル)を飲み、自宅に帰るために自車を運転。
- ・その際に、駐車中の車に自車の前部を接触させ、フロントバンパーを脱落させる事故を起こし(第1事故)、その後も第1事故について、上司や警察などに連絡することなく、運転を続けた結果、道路の縁石に自車を接触させ、縁石に設置された反射板を剥がして自車のオイル漏れを生じさせる事故(第2事故)を生じさせた。
- ・翌朝、自ら警察に通報し、警察官に対して事故を起こしたのは本日の朝であると虚偽の説明をしたが、警察から前夜の事故ではないかと指摘され、その旨を認める。
- ・上記にも電話で事故を起こしたことを伝えて、物的損害の被害弁償を行う。
- ・大津市長は、対象者について、平成30年10月12日付で懲戒免職処分をした上で、退職手当(1620万円)の全部を不支給とする処分を行なった。



第二審(大阪高裁令和4年7月13日判決)の解説

大阪高裁における退職手当不支給処分の判断枠組み

「従前における公務貢献の程度と当該非違行為の内容及び程度等を比較衡量し、上記非違行為について当該公務員に対する制裁として全部支給制限を行うことが退職手当管理機関の裁量権を濫用したと認められるか否かによって判断するのが相当である。」

cf.小田急電鉄事件(東京高判平成15年12月11日)

事案:電鉄会社の職員が電車内の3度にわたる痴漢行為の後、昇給停止及び降職の懲戒処分を受け、その6ヶ月後さらに痴漢行為で逮捕されて懲戒解雇となり、退職金も不支給となった。

判断枠組み:賃金の後払い的性格を有する退職金全額の不支給は労働者の永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為であることが必要であり、ことに職務外の非違行為の場合には、会社の名誉を著しく毀損し、会社に現実的損害を与えるなど強度の背信性が必要

➡本来の退職金の3割は支給すべき

本件の大阪高裁もこの小田急電鉄事件のように、これまでの当該労働者の貢献度(勤続の功績)の程度を考慮するという判断枠組みを採用した。



第二審(大阪高裁令和4年7月13日判決)の解説

第一審も同様の判断

結論:退職手当の全額不支給は裁量権の逸脱として違法と判断

従前における公務貢献の程度	当該非違行為の内容及び程度
被控訴人が、27年余りもの長期にわたり懲戒処分歴なく勤続し、総務部行政改革推進課長として大津市の重要施策に貢献したこと	<p>①本件非違行為によって生じた事故はいずれも物損にとどまること⇒被害の程度</p> <p>②第1事故直後ではないものの、被控訴人が自ら、被害者、警察、上司に通報していること⇒行為後の事情</p> <p>③被控訴人によって謝罪・被害弁償が行われていること⇒謝罪、被害弁償の有無</p> <p>④本件非違行為が私生活上のものであること⇒業務上か私生活上の行為か</p>

⇒公務員が規律に違反し、公務に対する国民の信頼を損ねたことを非難して行う公務員法上の制裁として、退職手当を全額支給しないことが相当といえるほどに重大な非違行為であるとまでいうことはできない。



最高裁(最判令和6年6月27日判決)の解説

最高裁における退職手当不支給処分の判断枠組み

「懲戒免職処分を受けた退職者の一般の退職手当について、退職手当支給制限処分をするか否か、これをするとした場合にどの程度支給しないこととするかの判断を退職手当管理機関の裁量に委ねているものと解され、その判断は、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合に、違法となるものというべきである」

高裁と異なり「従前における公務貢献の程度当該非違行為の内容及び程度等を比較衡量」という判断基準は明示されていない。

cf. みずほ銀行事件(東京高判令和3年2月24日)

事案: 対外秘である社内通達など4件を無断で持ち出し、少なくとも15件を出版社に漏えいしたことなどを理由として懲戒解雇をされ、退職金不支給となった。

判断枠組み: 勤続の功績と非違行為の重大さを比較することは、一般的には非常に困難であって、判断基準として不適當であるとした上で、退職金の支給、不支給については使用者の合理的な裁量に委ねられており、信義誠実の原則に反しない限りは裁量権の濫用にならないと判示した。



最高裁(最判令和6年6月27日判決)の解説

結論:退職手当の全額不支給は裁量権の逸脱ではなく適法と判断

- ①長時間にわたり相当量の飲酒をした直後、帰宅するために本件自動車を運転したものであって、2回の事故を起こしていることから、上記の運転は、**重大な危険を伴う**ものであった→**行為の危険性**
- ②本件自動車の運転を開始した直後に本件駐車場で第1事故を起こしたにもかかわらず、何らの措置を講ずることもなく運転を続け、さらに、第2事故を起こしながら、そのまま本件自動車を運転して帰宅しており**態様が悪質**→**行為態様の悪質性**
- ③翌朝、臨場した警察官に対し、当初、第1事故の発生日時について虚偽の説明をしており、**非違行為後の言動も不誠実**→**行為後の事情**
- ④当時、管理職である課長の職にあったものであり、本件非違行為は、職務上行われたものではないとしても、**公務の遂行に相応の支障を及ぼすとともに、公務に対する住民の信頼を大きく損なう**→**非違行為の影響**

⇒これらの事情に照らせば、**本件各事故につき被害弁償が行われていることや、被上告人が27年余りにわたり懲戒処分歴なく勤続し、上告人に貢献してきたこと等をしんしゃくしても、本件全部支給制限処分に係る市長の判断が、社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものということはできない。**



補足：宮城県教育委員会事件(最高裁令和5年6月27日)

事案：宮城県の勤続約30年の公立学校教員が酒気帯び運転で物損事故を起こし懲戒免職及び退職金不支給処分をされた事例

判断枠組み：大津市懲戒免職事件と同様の判断枠組み

大津市懲戒免職事件をもって、公務員の退職金不支給事案の判断枠組みは確立をしたともいえる。

当てはめ：

- ①飲酒をした上、運転開始から間もなく、過失により走行中の車両と衝突するという本件事故を起こしていることから、本件非違行為の態様は重大な危険を伴う悪質なもの ➡ **行為の危険性・悪質性**
- ②公立学校の教諭の立場にありながら、酒気帯び運転という犯罪行為に及んでおり、**非違行為の後、学校は生徒やその保護者への説明のため、集会を開くなどの対応も余儀なくされ、公立学校の公務に対する信頼やその遂行に重大な影響や支障を及ぼすものであった** ➡ **非違行為の影響**
- ③県教委が、本件非違行為の**前年、教職員による飲酒運転が相次いでいたことを受けて、複数回にわたり服務規律の確保を求める旨の通知等を発出するなどし、飲酒運転に対する懲戒処分につきより厳格に対応するなどといった注意喚起をしていた** ➡ **飲酒運転防止の取組の有無**

結論：退職金不支給処分に係る県教委の判断は、**被上告人が管理職ではなく、本件懲戒免職処分を除き懲戒処分歴がないこと、約30年間にわたって誠実に勤務してきており、反省の情を示していること等を勘案しても、社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものとはいえない。**



この最高裁判例を実務にどう活かすか

大前提として、退職金の不支給・減額を行う場合には、退職金の不支給・減額事由についての就業規則への記載が必要(昭和63年1月1日基発第1号)。

【条項例】

第●条（退職金の減額、不支給及び返還）

- 1 就業規則第○条に基づいて懲戒解雇された者又は懲戒解雇事由に相当する行為を行った者には退職金の全額又は一部を支給しない。
- 2 就業規則第○条に基づいて諭旨解雇された者には、退職金を一部支給しないことがある。
- 3 退職後に懲戒解雇事由に相当する行為があったことが判明した場合、又は同業他社に就職し、もしくは競業行為に従事するなどの背信行為が存在したときは、退職金を不支給又は減額する。退職金支給後に懲戒解雇事由に相当する行為が判明した場合、又は背信行為の存在が判明したときは、退職金の全部又は一部の返還を請求することがある。

従業員が懲戒解雇の前に退職した場合を想定した記載。東京地判平成6年6月21日（アイ・ケー・ビー事件）は、「懲戒解雇された者には退職金は支給しない」とのみ規定していた事案で、懲戒解雇前に従業員が退職しており、懲戒解雇をされていないから、退職金は支給しなければならないと判示した。

東京地判令和4年6月10日（ジブラルタ生命保険事件）では、退職後に顧客情報を私的に利用していたことが判明した事案で、「在職中の勤務に関し、懲戒解雇事由に相当する行為があったことが判明した場合」と規定をしていた結果、退職後の顧客情報利用は「在職中の勤務に関し」に該当しないため、会社の返還請求を認めなかった。



この最高裁判例を実務にどう活かすか

今回の最高裁判例(宮城県教育委員会事件を含む)は、公務員に関する裁判例のため、民間企業にも射程が及ぶとは言いきれず、同様の事案であっても、永年の勤続の功を抹消するほどの非違行為か否かという合理的限定解釈をして判断される可能性も十分考えられる。

民間企業の飲酒運転による退職金不支給の裁判例では、勤続の功を抹消するかという観点から判断しているものが多い。

cf.日本通運事件(東京地裁平成29年10月23日判決)

事案: 空港の搭乗業務に従事していた係長の立場の社員が私生活で酒気帯び運転をし、物損事故を起こして懲戒解雇及び退職金不支給処分を受けた。

判断枠組み: (退職金は)賃金の後払いとしての性格をも有するものと解されるから、退職金の不支給ないし減額が正当化されるのは、当該労働者において、**それまでの勤続の功を抹消又は減殺するほどの著しい背信行為が認められる場合である**と解するのが相当である。

当てはめ: ①私生活上の非行であること、②26年間懲戒処分歴もないこと、③謝罪と被害弁償を行っていること、④報道はされておらず会社の名誉信用の低下は間接的なものととどまること

結論: 本来の退職金の5割は支給すべき



この最高裁判例を実務にどう活かすか

社員が飲酒運転をした場合でも安易に退職金不支給とすべきでなく、以下のような事情を考慮して、永年の勤続の功を抹消するものかを丁寧に検討すべき。

- ①非違行為の危険性・悪質性（動機、計画性、飲酒量、運転をした距離）
- ②非違行為による被害の程度（人身・物損、被害額）
- ③非違行為後の行動（自ら通報・報告をしたか、虚偽報告ではないか）
- ④謝罪・被害弁償の有無（被害者との示談の有無）
- ⑤業務上の行為か否か（私生活上の行為であれば一般的に非難の程度は減少する）
- ⑥会社への名誉・信用の毀損、損害の程度（報道がされているか、会社の業種）
- ⑦刑事処分の有無・程度（罰金刑にとどまったのか、懲役刑まで科されたのか）
- ⑧非違行為以前の会社の注意喚起の程度（研修や書面での注意喚起など）
- ⑨本人の会社内での地位・役職（管理職の地位にあれば責任は重大）
- ⑩これまでの勤務歴、勤務態度、懲戒処分歴



この最高裁判例を実務にどう活かすか

退職金の性格を精査して、賃金の後払い的性格を有する(または強い)場合には、退職金不支給についてはより慎重に検討をする。

退職金の性格を考慮して退職金不支給の可否を判断した裁判例

ヤマト運輸事件(東京地判平成19年8月27日)

「勤続11年目からは段階的に勤続年数に応じて加算されていることが認められるから、賃金の後払いとしての性格も明確に見て取れるというべき」

➡本来支給すべき退職金の約3分の1については支払うべきという判断

日本郵便事件(東京高判平成25年7月18日)

「退職手当規程では、給与及び勤続年数を基準として支給条件が明確に規定されており、その退職金は、賃金の後払的な意味合いが強いというべきである」

➡本来支給すべき退職金の約3割は支払うべきという判断

日本通運事件(東京地判平成29年10月23日)

「退職金基礎額(本給)に退職事由及び勤続年数によって定められた支給率を乗じた金額に高勤続加算を加えたり、確定拠出年金想定額を減じたりすることにより支給額が算出されることなどに照らすと、功労報償的な性格を有するとともに、賃金の後払いとしての性格をも有する」

➡本来支給すべき退職金の5割は支払うべきという判断



まとめ



本日のまとめ

フリーランス新法の実務対応まとめ

- ・取引の相手方が、**特定受託事業者**に該当するか確認をする。
- ・**書面による労働条件明示**や**7つの禁止行為**などの規制内容について今一度確認をする。

育児介護休業法改正の実務対応まとめ

- ・改正に伴って、育児介護休業規程の改定も必要になるため、**育児介護休業規程の見直し**が必要。
- ・労働者に対する**個別周知**や**意向確認**が必要になるため、実施を忘れずに行う。

今年の重要労働判例から学ぶ実務対応まとめ

- ・配転に関しては、今年の4月の労働条件明示のルール改正から、**職種・勤務地の変更の範囲を明示しておく必要がある**。その点の**記載が不明瞭・不十分の場合には、職種・勤務地限定の合意があったと認定される恐れがある**ため、労働条件明示の際には十分に留意する。
- ・事業場外みなしを導入(検討)している場合には、**最高裁判例が示した基準に則して、業務内容が多岐にわたるか・働き方の裁量の有無・業務日報の正確性を担保する事情があるかを慎重に検討する**。
- ・労災の支給決定については、事業主はその後の労災保険料認定処分内で労災支給決定の支給要件を満たさないことを主張・立証していくため、**証拠の収集・散逸防止の必要性**が高まった。また、**事業主証明時の対応にも留意をし、意見書制度を積極的に活用していくことも事業主として必要**。
- ・飲酒運転をした労働者に対する退職金の不支給を決定する際には、**永年の勤続の功を抹消するほどの事情があるか、またそもそもの退職金の性格をも勘案**して、決定をする必要。