

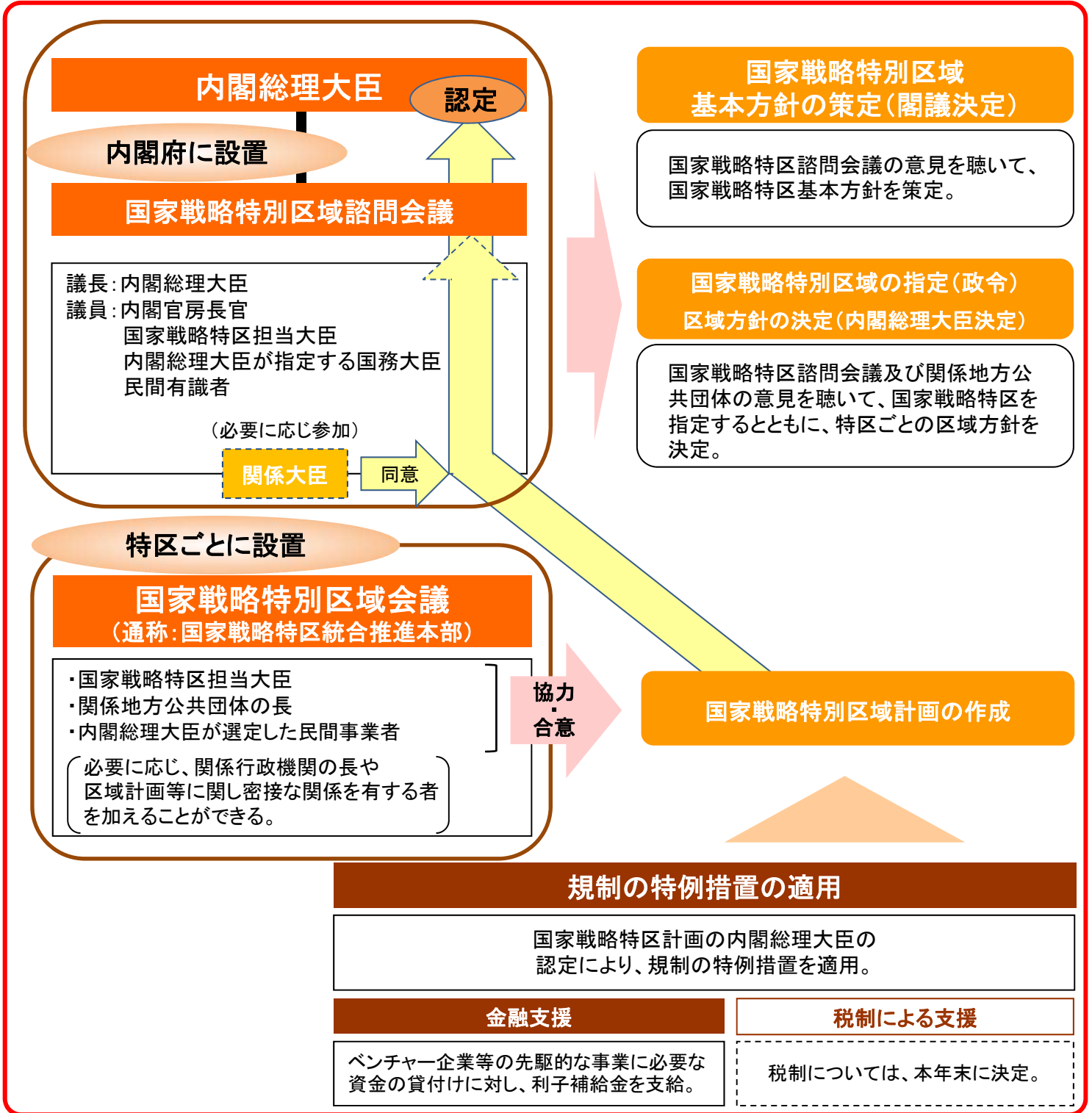
参考資料

—目次—

参考資料 1	国家戦略特別区域法	・ ・ 1
参考資料 2	国家戦略特別区域基本方針	・ ・ 8
参考資料 3	特区指定地域（全国6地域）について	・ ・ 37
参考資料 4	福岡市国家戦略特区推進本部	・ ・ 38
参考資料 5	国家戦略特別区域及び区域方針（抜粋）福岡市	・ ・ 39
参考資料 6	国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針	・ ・ 40
参考資料 7	福岡市国家戦略特区推進体制（案）	・ ・ 50
参考資料 8	雇用指針	・ ・ 51

国家戦略特別区域法案の概要

経済社会の構造改革を重点的に推進することにより、産業の国際競争力を強化するとともに、国際的な経済活動の拠点の形成を促進する観点から、国が定めた国家戦略特別区域において、規制改革等の施策を総合的かつ集中的に推進するために必要な事項を定める。



構造改革特区との連携

国家戦略特区に関する提案のうち、構造改革の推進等に資すると認められるものは、構造改革特区の提案とみなして構造改革特区として支援。

施行期日

- 公布日から施行。
- ただし、次の規定は、公布日から4月を超えない範囲内において政令で定める日から施行。
 - 国家戦略特別区域計画の認定等に関する規定
 - 国家戦略特別区域計画に基づく事業に対する規制の特例措置等

根拠法令（抜粋）

○国家戦略特別区域法（平成25年12月13日法律第107号）

（定義等）

第二条 この法律において「国家戦略特別区域」とは、当該区域において、高度な技術に関する研究開発若しくはその成果を活用した製品の開発若しくは生産若しくは役務の開発若しくは提供に関する事業その他の産業の国際競争力の強化に資する事業又は国際的な経済活動に関連する居住者、来訪者若しくは滞在者を増加させるための市街地の整備に関する事業その他の国際的な経済活動の拠点の形成に資する事業を実施することにより、我が国の経済社会の活力の向上及び持続的発展に相当程度寄与することが見込まれる区域として政令で定める区域をいう。

2 この法律において「特定事業」とは、第十条を除き、次に掲げる事業をいう。

一 別表に掲げる事業で、第十三条から第二十七条までの規定による規制の特例措置の適用を受けるもの

第五条 政府は、国家戦略特別区域における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成に関する施策の総合的かつ集中的な推進を図るための基本的な方針（以下「国家戦略特別区域基本方針」という。）を定めなければならない。

（区域方針）

第六条 内閣総理大臣は、国家戦略特別区域ごとに、国家戦略特別区域基本方針に即して、国家戦略特別区域における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成に関する方針（以下「区域方針」という。）を定めるものとする。

(国家戦略特別区域会議)

第七条 国家戦略特別区域ごとに、次条第一項に規定する区域計画（第三項第二号において単に「区域計画」という。）の作成、第十一条第一項に規定する認定区域計画（同号において単に「認定区域計画」という。）の実施に係る連絡調整並びに国家戦略特別区域における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成に関し必要な協議（第四項及び第五項において「区域計画の作成等」という。）を行うため、次に掲げる者は、国家戦略特別区域会議を組織する。

一 国家戦略特別区域担当大臣（内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）第九条第一項に規定する特命担当大臣であつて、同項の規定により命を受けて同法第四条第一項第三号の二に掲げる事項に関する事務及び同条第三項第三号の七に掲げる事務を掌理するものをいう。以下同じ。）

二 関係地方公共団体の長

2 内閣総理大臣は、区域方針に即して、国家戦略特別区域における産業の国際競争力の強化又は国際的な経済活動の拠点の形成に特に資すると認める特定事業を実施すると見込まれる者として、公募その他の政令で定める方法により選定した者を、国家戦略特別区域会議に構成員として加えるものとする。

3 国家戦略特別区域担当大臣及び関係地方公共団体の長は、必要と認めるときは、協議して、次に掲げる者を、国家戦略特別区域会議に構成員として加えることができる。

一 国の関係行政機関の長（当該行政機関が合議制の機関である場合にあつては、当該行政機関。以下同じ。）

二 国家戦略特別区域会議が作成しようとする区域計画又は認定区域計画及びその実施に関し密接な関係を有する者

4 国家戦略特別区域会議は、区域計画の作成等を行うため必要があると認めるときは、国の行政機関の長及び地方公共団体の長その他の執行機関に対して、資料の提供、意見の表明、説明その他必要な協力を求めることができる。

5 国家戦略特別区域会議は、区域計画の作成等を行うため特に必要があると

認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

- 6 国家戦略特別区域会議において協議が調った事項については、その構成員は、その協議の結果を尊重しなければならない。
- 7 国家戦略特別区域会議の庶務は、内閣府において処理する。
- 8 前各項に定めるもののほか、国家戦略特別区域会議の運営に関し必要な事項は、国家戦略特別区域会議が定める。

(区域計画の認定)

第八条 国家戦略特別区域会議は、国家戦略特別区域基本方針及び区域方針に即して、内閣府令で定めるところにより、国家戦略特別区域における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成を図るための計画（以下「区域計画」という。）を作成し、内閣総理大臣の認定を申請するものとする。

- 2 区域計画には、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 国家戦略特別区域の名称
 - 二 第六条第二項第一号の目標を達成するために国家戦略特別区域において実施し又はその実施を促進しようとする特定事業の内容及び実施主体に関する事項
 - 三 前号に規定する特定事業ごとの第十三条から第二十七条までの規定による規制の特例措置の内容
 - 四 前二号に掲げるもののほか、第二号に規定する特定事業に関する事項
 - 五 区域計画の実施が国家戦略特別区域に及ぼす経済的社会的効果
 - 六 前各号に掲げるもののほか、国家戦略特別区域における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成のために必要な事項
- 3 国家戦略特別区域会議は、区域計画に前項第二号に規定する特定事業の実施主体として特定の者を定めようとするときは、あらかじめ、内閣府令で定めるところにより、当該特定事業の内容及び当該特定事業の実施主体として

- 当該区域計画に定めようとする者について公表しなければならない。
- 4 前項の規定による公表があった場合において、当該特定事業を実施しようとする者（当該公表がされた者を除く。）は、内閣府令で定めるところにより、国家戦略特別区域会議に対して、自己を当該特定事業の実施主体として加えるよう申し出ることができる。
 - 5 国家戦略特別区域会議は、前項の規定による申出があった場合において、当該申出をした者が実施しようとする特定事業が国家戦略特別区域における産業の国際競争力の強化又は国際的な経済活動の拠点の形成に資すると認めるときは、当該申出に応じるものとする。
 - 6 区域計画は、国家戦略特別区域会議の構成員が相互に密接な連携の下に協議した上で、国家戦略特別区域担当大臣、関係地方公共団体の長及び前条第二項に規定する構成員（以下「国家戦略特別区域担当大臣等」という。）の全員の合意により作成するものとする。
 - 7 内閣総理大臣は、第一項の規定による認定の申請があった場合において、区域計画が次に掲げる基準に適合すると認めるときは、その認定をするものとする。
 - 一 国家戦略特別区域基本方針及び区域方針に適合するものであること。
 - 二 区域計画の実施が国家戦略特別区域における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成に相当程度寄与するものであると認められること。
 - 三 円滑かつ確実に実施されると見込まれるものであること。
 - 8 内閣総理大臣は、前項の認定（以下この条及び次条第一項において単に「認定」という。）を行うに際し必要と認めるときは、国家戦略特別区域諮問会議に対し、意見を求めることができる。
 - 9 内閣総理大臣は、認定をしようとするときは、区域計画に定められた特定事業（第二条第二項第一号に掲げるものに限る。以下この項において同じ。）に関する事項について、当該特定事業に係る関係行政機関の長（以下この章において単に「関係行政機関の長」という。）の同意を得なければならない。

この場合において、当該関係行政機関の長は、当該特定事業が、法律により規定された規制に係るものにあつては第十三条から第二十五条までの規定で、政令又は主務省令により規定された規制に係るものにあつては国家戦略特別区域基本方針に即して第二十六条の規定による政令若しくは内閣府令・主務省令で又は第二十七条の規定による政令若しくは内閣府令・主務省令で定めるところにより条例で、それぞれ定めるところに適合すると認められるときは、同意をするものとする。

10 内閣総理大臣は、認定をしたときは、遅滞なく、その旨を公示しなければならない。

(個別労働関係紛争の未然防止等のための事業主に対する援助)

第三十七条 国は、国家戦略特別区域において、個別労働関係紛争（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第一条に規定する個別労働関係紛争をいう。次項において同じ。）を未然に防止すること等により、産業の国際競争力の強化又は国際的な経済活動の拠点の形成に資する事業の円滑な展開を図るため、国家戦略特別区域内において新たに事業所を設置して新たに労働者を雇い入れる外国会社その他の事業主に対する情報の提供、相談、助言その他の援助を行うものとする。

2 前項に規定する情報の提供、相談及び助言は、事業主の要請に応じて雇用指針（個別労働関係紛争を未然に防止するため、労働契約に係る判例を分析し、及び分類することにより作成する雇用管理及び労働契約の在り方に関する指針であつて、会議の意見を聴いて作成するものをいう。）を踏まえて行うものを含むものでなければならない。

3 国家戦略特別区域会議は、第一項に規定する援助の実施に関し、内閣総理大臣及び関係行政機関の長に対し、意見を申し出ることができる。

4 内閣総理大臣及び関係行政機関の長は、国家戦略特別区域会議に対し、当該国家戦略特別区域会議に係る国家戦略特別区域における第一項に規定する援助の実施状況に関する情報を提供するとともに、前項の意見について意見

を述べるものとする。

- 5 国家戦略特別区域会議は、前項の規定により内閣総理大臣及び関係行政機関の長が述べた意見を尊重するものとする。

別表（第二条関係）

項	事業	関係条項
一	国家戦略特別区域外国人滞在施設経営事業	第十三条
二	国家戦略特別区域高度医療提供事業	第十四条
三	国家戦略建築物整備事業	第十五条
四	国家戦略住宅整備事業	第十六条
五	国家戦略道路占用事業	第十七条
六	農業法人経営多角化等促進事業	第十八条
七	農地等効率的利用促進事業	第十九条
八	国家戦略土地区画整理事業	第二十条
九	国家戦略都市計画建築物等整備事業	第二十一条
十	国家戦略開発事業	第二十二条
十一	国家戦略都市計画施設整備事業	第二十三条
十二	国家戦略市街地再開発事業	第二十四条
十三	国家戦略民間都市再生事業	第二十五条
十四	政令等規制事業で第二十六条の規定による政令又は内閣府令・主務省令で定めるもの	第二十六条
十五	地方公共団体事務政令等規制事業で第二十七条の規定による政令又は内閣府令・主務省令で定めるもの	第二十七条

国家戦略特別区域法(平成25年法律第107号)(抄)

第5条第1項 政府は、国家戦略特別区域における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成に関する施策の総合的かつ集中的な推進を図るための基本的な方針を定めなければならない。

第一 意義及び目標

- ・日本経済の再興のため、大胆な規制・制度改革を実施するための突破口。
- ・国が主導し、国・地方・民間が一体となって、国家戦略として日本経済の再生に資するプロジェクトを推進。
- ・東京オリンピック・パラリンピックも視野に、2020年を「らんだ」中期目標を設定して取組を推進。
- ・2015年度末までを集中取組期間として、「岩盤規制」全般について速やかに具体的な検討を行い、突破口を開く。
- ・運用の原則は、次の3点。 ア)情報公開の徹底、イ)スピードの重視、ウ)PDCAサイクルに基づく評価

第二 政府が実施すべき規制改革等の施策に関する基本的な方針

1. 規制改革等の推進に関する基本的考え方

・規制・制度改革に終わりではなく、常に現場のニーズを把握し、規制・制度改革を推進。

2. 推進体制

- (1)国家戦略特別区域諮問会議(以下「諮問会議」という。)
 - ・内閣総理大臣主導の下、迅速・簡潔に実行できる体制。
 - ・調査審議の公平性・中立性の確保が重要(直接の利害関係者の審議不参加、情報公開)。
- (2)国家戦略特別区域会議(以下「区域会議」という。)
 - ・国・地方・民間が一体となって推進できる体制。
 - ・迅速・適切に意思決定がなされるための運用上の工夫が必要(関係地方公共団体の長の意見集約・代表者選定、民間事業者の代表者の参加等)。

3. 区域方針

- ・区域方針により、各国家戦略特別区を性格付け、国・地方・民間の三者が方向性等を共有。
- ・区域方針は、区域指定と一体的に決定。

4. 国家戦略特別区の評価

- ・区域計画の実施が及ぼす経済的社会的効果を、数値化等も含め得る限り具体的に設定。
- ・評価項目は、次の項目。
 - ア)特定事業の進捗状況、イ)経済的社会的効果、ウ)目標の達成状況、エ)規制の特例措置の活用状況・効果(弊害も含む。)等
- ・地方公共団体及び事業者が評価を行った上で区域会議が評価を実施し、内閣総理大臣へ報告。
- ・内閣総理大臣は、評価結果について、公表するとともに、諮問会議から意見を聴取。
- ・諮問会議は、関係府省庁の意見聴取を行い、規制の特例措置の全国展開も含め、調査審議。
- ・評価結果を踏まえ、区域計画の変更、認定の取消、指定の解除等適切に措置。

5. 関連施策との連携

- ・国家戦略特別区の提案で構造改革等に資するものは構造改革特区制度との連携等により対応。

第三 国家戦略特区の指定に関する基準等

1. 指定基準

- ・区域指定の検討は、透明性を確保し、可能な限り定量的な指標も活用しつつ、客観的な評価に基づき実施。
- ・指定範囲は、基本的に、以下の二類型を想定。
 - ア) 都道府県又は一体となって広域的な都市圏を形成する区域を指定する
「比較的広域的な指定」
 - イ) 一定の分野で明確な条件を設定して、革新的な事業を連携して強力に推進する市町村を絞り込んで特定し、地理的な連担性にとらわれず指定する
「革新的事業連携型指定」
- ・指定は、以下の事項を基準。
 - ア) 区域内の経済的社会的効果
 - イ) 全国的な効果も含めた波及効果
 - ウ) プロジェクトの先進性・革新性等
 - エ) 地方公共団体の意欲・実行力
 - オ) プロジェクトの実現可能性
 - カ) インフラや環境の整備状況
- ・「比較的広域的な指定」の場合には包括性・総合性、「革新的事業連携型指定」の場合には革新性が必要。
- ・先行的な区域指定に当たり、措置された規制の特例をできるだけ全て活用できるように努める。
- ・指定数は厳選。当面、先行的に指定する数は特に絞り込む。

2. 指定手続

- ・内閣総理大臣が諮問会議・関係地方公共団体の意見を聴いた上で、政令で指定。

第四 区域計画の認定等

- ・区域計画は、国家戦略特区担当大臣、地方公共団体の長及び民間事業者が、相互に密接な連携の下に協議した上で、三者の合意により作成。
- ・内閣総理大臣は、区域計画の認定をできるだけ迅速に実施。
- ・関係大臣は法令に適合する限り同意。不同意の判断をする場合は、諮問会議において調査審議。

第五 政府が講ずべき措置についての計画

1. 規制の特例措置

- ・「国家戦略特別区域における規制改革事項等の検討方針」に従い、必要な措置を着実に実行。
- ・「検討方針」に盛り込まれた事項は、当面措置すべきものにすぎず、追加の規制・制度改革についてスピード感をもって検討し、確実に実現。
- ・これまでの地方公共団体、民間企業等からの提案については、洗い出し等により検討。
- ・区域会議は、取組を具体化する中、民間事業者から、随時、追加の規制・制度改革について意見聴取し、これを実現。

- ・併せて、提案の募集を活用しつつ、必要な追加の規制・制度改革について速やかに措置。

2. 金融上の支援措置

- ・先駆的な研究開発等を行うベンチャー企業等が借入れを行う場合に利子補給金を支給。

第六 政府が講ずべき新たな措置に係る提案募集

- ・現場の声を重視して規制・制度改革を進めるため、取組の具体化に応じて提案募集を実施。
- ・少なくとも年に2回は、提案募集を実施。

国家戦略特別区域基本方針

平成 26 年 2 月 25 日閣議決定

国が定めた国家戦略特別区域（以下「国家戦略特区」という。）において、経済社会の構造改革を重点的に推進することにより、我が国を取り巻く国際経済環境の変化その他の経済社会情勢の変化に対応して、我が国の経済社会の活力の向上及び持続的発展を図るため、国家戦略特別区域法（平成 25 年法律第 107 号。以下「法」という。）第 5 条第 1 項に基づき、国家戦略特別区域における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成に関する施策の総合的かつ集中的な推進を図るための基本的な方針として、国家戦略特別区域基本方針（以下「基本方針」という。）を定める。

第一 国家戦略特別区域における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成の推進の意義及び目標に関する事項

1. 背景及び経緯

20 年以上続いた日本経済の低迷は、少子高齢化の到来とあいまって、我が国経済社会にデフレの長期化等の深刻な影響をもたらした。こうした状況を打破するためには、成長分野への投資や人材の移動を加速させることで好循環を生み出し、民間の力を最大限引き出して、日本経済を停滞から再生へ導くことが重要である。

民間の投資を引き出す際に重要となるのが、投資先で民間の創意と工夫が十分に発揮できるのか、これまで規制で縛られていた分野がこれからどう変わるのかという点であり、日本経済を再興するためには、スピード感をもって大胆な規制・制度改革を実現していくことが必要である。

こうした背景の下、日本経済の再生に向けた第三の矢としての成長戦略である「日本再興戦略－JAPAN is BACK－」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）においては、内閣総理大臣主導で、国の成長戦略を実現するため、大胆な規制改革等を実行するための突破口として、国家戦略特区を創設することとされた。

2. 国家戦略特別区域における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成の推進の意義及び目標

（国家戦略特区制度の目的・意義）

国家戦略特区は、日本の経済社会の風景を変える大胆な規制・制度改革の突破口である。大胆な規制・制度改革を通して経済社会の構造改革を重点的に推進することにより、産業の国際競争力の強化とともに、国際的な経済活動の拠点の形成を図り、もって国民経済の発展及び国民生活の向上に寄与することを目的とする。

具体的には、国家戦略特区において、「居住環境を含め、世界と戦える国際都市の形成」、「医療等の国際的イノベーション拠点の整備」といった観点から、規制の特例措置（法第2条第3項に規定する規制の特例措置をいう。以下同じ。）の整備その他必要な施策（以下「規制の特例措置等」という。）を、国民の安全の確保等に配慮し、関連する諸制度の改革を推進しつつ総合的かつ集中的に講ずることにより、国内のみならず、世界から資本と人を惹きつけられる、日本の固有の魅力をもったプロジェクト（国家戦略特区の目標の達成のために実施される特定事業（法第2条第2項に規定する特定事業をいう。以下同じ。）及び当該区域における規制改革等の関連事業（以下「特定事業等」という。）のパッケージをいう。以下同じ。）を推進していくものである。これにより、「世界で一番ビジネスのしやすい環境」を創出し、民間投資が喚起されることで、日本経済を停滞から再生へとつなげていく。

これまでの地域の発意に基づくボトムアップ型の特区に対し、民間有識者の知見等を活用しつつ、国が自ら主導し国と地域の双方が有機的連携を図ることにより、国・地方・民間が一体となって取り組むべき、国家戦略として日本経済の再生に資するプロジェクトを推進することとしている。このように、国家戦略特区内においては、国も含めて地方・民間の三者が一体となって連携を図っていくことが重要であり、地域間や、特定事業等及び実施主体間等において、相互に密接な連携を図るための共通基盤として機能させていくべきである。

国家戦略特区におけるプロジェクトの推進に当たっては、ビジネスや投資を行う側に立った視点やベンチャー企業等による新産業の創出といった視点、さらには大学・研究機関と連携した人材育成の視点などを欠いてはならず、また、全国的な視点に立って、地方を含めた日本全体の発展につなげていくことが必要である。

（国家戦略特区制度の目標）

東京オリンピック・パラリンピックも視野に、2020年をにらんだ中期目標を設定して

取組を進めていくこととする。

また、2015年度末までを集中取組期間として、経済社会情勢の変化の中で民間が創意工夫を発揮する上での障害となってきたにもかかわらず永年にわたり改革ができていないような、いわゆる「岩盤規制」全般について速やかに具体的な検討を加え、国家戦略特区を活用して規制・制度改革の突破口を開く。これにより、民間の能力が十分に発揮できる世界で一番ビジネスのしやすい環境を整備し、経済成長につなげることを目標とする。

(国家戦略特区制度の運用の原則)

国家戦略特区制度については、次の3点を運用の原則とする。

ア) 情報公開の徹底を図り、透明性を十分に確保すること。

イ) スピードを重視し、法第29条に基づく国家戦略特別区域諮問会議（以下「諮問会議」という。）、法第7条に基づく国家戦略特別区域会議（以下「区域会議」という。）及び国家戦略特別区域担当大臣の下に設置する国家戦略特区ワーキンググループ（以下「WG」という。）の相互間の連携、国家戦略特別区域諮問会議令（平成25年政令第342号）で定める専門調査会の活用等により機動的運営を行っていくこと。

ウ) P D C Aサイクルに基づく評価を行い、評価に基づき国家戦略特区の指定の解除も含めた措置を適切に講ずること等により、国家戦略特区間の競争を促進すること。

(留意すべき点)

国家戦略特区の運用に当たっては、日本の経済成長に対して、国家戦略特区として指定された地域だけが努力するのではなく、日本全体で知恵を出す競争が促されるようにするとともに、各種制度との連携を図ること等により国家戦略特区の成果を日本全体に行き渡らせていくことが重要であり、また、地域の自主性や創意工夫が尊重され、地域が活性化されるよう留意する必要がある。

あわせて、国家戦略特区の取組に当たっては、民間活力を引き出すことが重要であり、事業や投資の推進役となるのは民間事業者であることに留意が必要である。

第二 国家戦略特別区域における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成の推進のために政府が実施すべき規制改革その他の施策に関する基本的な方針

1. 規制改革等の施策の推進に関する基本的考え方

(規制改革の推進)

特区制度は、全国的には実現が困難な規制改革であっても、特定の要件を満たす区域を限定することにより、規制改革を実現してきた制度であるが、従来の特区制度によっても十分に実現できなかった規制改革、いわゆる「岩盤規制」について、その規制改革を実行するための突破口として、国家戦略特区を創設したものである。

その際、実効性を確保するために規制の特例措置について過度な要件を付さないことはもちろんのこと、スピード感と実行力をもって取り組むことが特に重要である。規制改革の突破口という位置付けから、国家戦略特区において措置された規制の特例措置は、その実施状況等について適切な評価を行い、当該評価に基づき、その成果を全国に広げていくことが必要である。このため、PDCAサイクルに基づく評価において、規制の特例措置についての評価に基づき、特区ごとの改革競争を通じて全国展開が促進されるような仕組みを構築する。

経済社会情勢が変化していく中、規制改革には終わりはなく、常に、地方公共団体、民間事業者等からの現場のニーズを把握し、必要な規制改革を強力に進めていくことが必要である。

(施策の総合的かつ集中的な推進)

国家戦略特区における取組の推進に当たっては、産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成を図るという目的に沿って、戦略的な継続性を持って、必要な規制の特例措置を複合的に活用するなど、国及び地方公共団体の政策資源を総合的かつ集中的に講ずることが重要である。

2. 規制・制度改革等の施策の推進体制

①内閣総理大臣主導の下、迅速で簡潔に実行できる体制の構築

日本経済の再興が喫緊の課題となっている中、国家戦略特区における取組をスピード感をもって強力に進めるため、内閣総理大臣主導の下、迅速で簡潔に実行できる体制を

構築することが必要であり、こうした考え方から、諮問会議及び区域会議の構成員は、必要最低限の構成としているものである。

②内閣官房及び関係府省庁の役割及び連携

国家戦略特区制度の推進に当たっては、内閣官房において、基本方針の案の作成（変更を含む。）に関する事務を行い、内閣府において、国家戦略特区を指定する政令案の作成、諮問会議の庶務、規制の特例措置等の提案の受付、法第6条に基づく国家戦略特別区域における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成に関する方針（以下「区域方針」という。）の策定、区域会議の庶務、法第8条に基づく国家戦略特区における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成を図るための計画（以下「区域計画」という。）の認定その他の法に基づき内閣総理大臣又は国家戦略特別区域担当大臣が行うこととされている事項に関する事務を行う。

内閣官房及び内閣府は、政府の関係行政機関（以下「関係府省庁」という。）の施策間の総合的な調整を図るものとする。その際、国家戦略特別区域担当大臣は、内閣府設置法（平成11年法律第89号）第12条に基づき、関係府省庁の長に対し、必要な資料の提出及び説明を求めることができるほか、勧告し、当該勧告に基づいて講じた措置について報告を求めること等ができることとされている。

国家戦略特区を政府一体となって推進する体制の構築が重要であることから、関係府省庁は、所掌事務の縦割りの弊害に陥ることなく、内閣官房及び内閣府と緊密に連携し、国家戦略特区における法第6条第2項第1号の目標の達成に向け、必要な施策を集中的に講ずるなど最大限努力するものとする。

また、関係府省庁の長については、迅速で簡潔に実行できる体制を構築する観点から諮問会議及び区域会議の必須の構成員とされていないが、事業及び規制の特例措置を所管している専門的な立場から、法第7条第3項又は第33条第2項の規定により必要に応じて諮問会議又は区域会議への参加を求めることとしているほか、法第8条第9項の規定により内閣総理大臣による区域計画の認定の際同意を求めることとしている。

③国家戦略特別区域諮問会議及び国家戦略特別区域会議

- (1) 国家戦略特別区域諮問会議
(諮問会議の役割)

諮問会議は、国家戦略特区に関する重要事項について調査審議する役割を担うものとして、法第5章に規定されるとともに、内閣府設置法第18条第2項の「別に法律の定めるところにより内閣府に置かれる重要政策に関する会議で本府に置かれるもの」として位置付けられるものである。

諮問会議の所掌事務は、法第30条の規定により、以下のとおりである。

- ア) 国家戦略特区の指定に関し、内閣総理大臣に対して意見を述べること。
- イ) 基本方針に関し、内閣総理大臣に対して意見を述べること。
- ウ) 区域方針に関し、内閣総理大臣に対して意見を述べること。
- エ) 区域計画の認定に関し、内閣総理大臣の求めに応じて意見を述べること。
- オ) 法第37条第2項に規定する雇用指針の作成に関し、意見を述べること。
- カ) ア) からオ) に掲げる事項のほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、国家戦略特区における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成の推進に関する重要事項について調査審議すること。

(構成員の基本的考え方)

諮問会議の構成員については、こうした諮問会議の役割に鑑み、経済社会の構造改革の推進による産業の国際競争力の強化又は国際的な経済活動の拠点の形成に関し優れた専門的知識と経験を有する民間有識者を加えることとし、内閣総理大臣主導の下、迅速で簡潔に実行できる体制を構築する観点から、諮問会議の議長を内閣総理大臣とした上で、議員を法第33条に掲げる者に限定しているものである。

また、議員である国務大臣以外の国務大臣については、当該国務大臣が所管する行政分野に関する議案について調査審議する場合をはじめとして必要なときには、議長である内閣総理大臣が適切に判断し、当該国務大臣を、議案を限って、議員として、臨時に会議に参加させることができることとしており、専門的な立場から意見を述べる機会を確保するものとする。

(運営に係る基本的な事項)

諮問会議の運営に当たっては、調査審議の公平性・中立性を確保することが極めて重要である。このため、諮問会議に付議される調査審議事項について直接の利害関係を有する議員については、当該事項の審議及び議決に参加させないことができることとする

など、諮問会議における調査審議が公平かつ中立的に行われるよう留意する。

併せて、調査審議の公平性・中立性を確保するため、諮問会議における審議の内容及び資料は、原則として公表することとし、議事要旨の公表及び一定期間経過後の議事録の公表を行い、透明性を高めることが必要である。

専門的な事項について調査をする必要がある場合には、国家戦略特別区域諮問会議令で定めるところにより、専門委員又は専門調査会を置き、当該事項の調査をさせることにより、各分野の専門的知見を反映するとともに、機動性を発揮することが、スピードと実行力を確保する上で有効であることから、これらを積極的に活用することとする。

(2) 国家戦略特別区域会議

(区域会議の役割)

区域会議は、法第7条第1項に基づき、政令で指定された国家戦略特区ごとに設けられ、

ア) 区域計画の作成

イ) 法第11条第1項に規定する認定区域計画（以下「認定区域計画」という。）の実施に係る連絡調整

ウ) 国家戦略特区における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成に関し必要な協議

を行うことを任務としている。

(構成員の基本的考え方)

国家戦略特区は、国・地方・民間が一体となって取り組むべきプロジェクトを推進するものであることから、区域会議の構成員は、

ア) 国家戦略特別区域担当大臣

イ) 関係地方公共団体の長

ウ) 国家戦略特区における産業の国際競争力の強化又は国際的な経済活動の拠点の形成に特に資すると認める特定事業を実施すると見込まれる者として、内閣総理大臣が選定した者

により組織することを必須としている。

国家戦略特別区域担当大臣は、国家戦略特区の推進に関する国の行政を所管する立場

から、地方公共団体の長は、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を担う立場から、民間事業者は、国家戦略特区において事業を実施する立場から参画するものである。

区域会議の構成員となる関係地方公共団体の長とは、その全部又は一部が指定された国家戦略特区に含まれる都道府県及び市区町村の長である。

また、国家戦略特別区域担当大臣及び関係地方公共団体の長が必要と認めるときは、協議して、国の関係行政機関の長（当該行政機関が合議制の機関である場合にあっては、当該行政機関）並びに区域計画又は認定区域計画及びその実施に関し密接な関係を有する者を構成員として加えることができることとしている。この場合の「区域計画に密接な関係を有する者」とは、例えば、地域の経済団体や金融機関等が地域を代表する者として想定されるが、具体の計画内容に照らして判断されるものであり、特にこれらの者に限定されるものではない。

（運営に係る基本的な事項）

区域会議の運営に当たっては、議論への参加者をできるだけ絞り込むこと等により、国家戦略特別区域担当大臣も交えた、トップ同士による実質的な議論を通して区域計画の作成及び推進が迅速かつ強力に行われるように運営することが必要である。

このため、区域会議の構成員である国家戦略特別区域担当大臣、関係地方公共団体の長及び民間事業者の三者が対等な立場に立って合意形成を行えるように、区域会議における協議に基づき、例えば、協議会の活用や代表者の選出等により関係地方公共団体の意見を集約することや、関係地方公共団体の範囲を区域会議の議事に合わせて運用することなど、区域会議における迅速かつ適切な意思決定がなされるための運用上の工夫が求められる。

民間事業者については、法第7条第2項に基づき、公募その他の方法により選定されるが、国家戦略特区において特定事業を実施すると見込まれる者が多数に及ぶ場合等には、公正・中立・透明な方法により代表者を選定するとともに、下部組織等の設置により特定事業を実施しようとする民間事業者の意見を反映する方策を講じるなど、区域会議における迅速かつ適切な意思決定がなされるための運用上の工夫が求められる。

区域会議における議事については、内閣府のホームページにおいて速やかに公開し、公平性及び透明性を確保することが重要である。

3. 区域方針に関する基本的な事項

①区域方針の意義

国家戦略特区の指定に際しては、法第6条に基づき、内閣総理大臣は、区域方針を定めることとされている。区域方針は、基本方針に即して、政令で指定されたそれぞれの国家戦略特区について性格付けを行い、国・地方・民間の三者が、当該区域のあるべき将来像やそれに向けた政策課題及びその解決に向けた方向性等を共有することを目的とするものである。

区域会議において作成する区域計画は、区域方針に即して作成することとなる。

②区域方針の策定手続

区域方針は、法第6条第3項に基づき、内閣総理大臣が、諮問会議及び関係地方公共団体の意見を聴いた上で決定する。その際、意見聴取の方法については、迅速かつ効率的に行うよう努めるものとする。区域方針を決定したときは、同条第4項に基づき、その内容を遅滞なく公表するとともに、関係地方公共団体に送付する。なお、区域方針は、国家戦略特区として指定される区域の性格付けや取組の方向性を示すものであることから、区域指定と一体的に決定することとする。

経済社会情勢が大きく変化する等情勢の推移により必要が生じたときは、内閣総理大臣は、区域方針を変更しなければならない。この場合の手続についても区域方針の決定の際と同様である。

③区域方針の記載事項

区域方針は、法第6条第2項に掲げる事項を定める。具体的には、以下の事項を定めるものとする。

ア) 各国家戦略特区において目指すべき産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成に関する目標並びにその達成のために取り組むべき政策課題を定める。当該目標及び政策課題は、当該国家戦略特区の特性を踏まえつつ、当該区域のあるべき将来像の実現に向け、国・地方・民間の三者が共有できる指針となるように設定する。

イ) ア) で定めた当該国家戦略特区における目標を達成するために当該国家戦略特区

において実施が見込まれる特定事業等の方向性及び概要等の基本的な事項を定める。

ウ) ア) 及びイ) における事項以外に、当該国家戦略特区における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成に関し必要な事項を定める。

4. 国家戦略特別区域の評価に関する基本的な事項

①区域計画における定量的な目標の設定

国家戦略特区において実施されるプロジェクトについて、その効果を最大限発揮するためには、成果目標の設定及びP D C Aサイクルによる進捗管理を適切に行うことが重要であることから、法第 12 条において、区域会議は、認定区域計画の進捗状況について、定期的に評価を行うこととされている。

その際の評価について、客観的・定量的に評価を行うことができるようにするため、区域計画の作成に当たっては、当該区域計画の実施が当該国家戦略特区内外に及ぼす経済的社会的効果について、数値化や目標期間等も含め、できる限り具体的なものとして定めるものとする。

その際、「日本再興戦略」に記載されている成果目標（以下「再興戦略K P I」という。）のどの項目の達成に、どの程度貢献できるかを、できる限り設定することとする。

②評価項目

区域会議が実施する評価に際しては、次に掲げる項目について、総合的に評価を行うものとする。

ア) 国家戦略特区において実施し又はその実施を促進しようとする特定事業の進捗状況

イ) 認定区域計画の実施により実現した経済的社会的効果

ウ) 区域計画において設定した目標の達成状況。この場合において、再興戦略K P I を踏まえて目標を設定した場合には、再興戦略K P I への寄与度についても、評価する。

エ) 規制の特例措置の活用状況及びその効果（法第 10 条第 1 項第 1 号の特定事業（以下「構造改革特区法の特定事業」という。）に係る構造改革特別区域法（平成 14 年法律第 189 号）第 4 章の規定による規制の特例措置（以下「構造改革特区の規制の

特例措置」という。)の活用状況及びその効果を含む。以下同じ。併せて、これらの規制の特例措置の活用によって弊害が生じている場合には、弊害の内容及び対策の実施状況についても、評価する。

- オ) 金融上の支援措置の活用状況及びその効果
- カ) その他目標の達成に向けた取組の実施状況
- キ) その他国家戦略特区の評価に資する事項

③評価の実施主体及び方法、手続

ア) 実施主体及び方法

法第 12 条に基づき、国家戦略特区の評価は、区域会議が行う。

具体的な手順としては、当該区域会議の構成員である関係地方公共団体並びに当該区域計画に基づく特定事業等を実施する者が②に掲げる項目について評価を行い、それらの評価結果を基に、区域会議において認定区域計画全体の進捗状況の評価し、評価書として取りまとめることを基本とする。

イ) 評価結果の内閣総理大臣への報告及び公表等

法第 12 条に基づき、区域会議は、認定区域計画の進捗状況について評価を行ったときは、速やかに、内閣総理大臣に当該評価結果を取りまとめた評価書を提出し、報告するものとする。これを受け、内閣総理大臣は、報告のあった評価結果について、速やかに公表するものとする。

公表に当たっては、特区間の健全な競争を促進させるため、各区域計画の評価結果について相対的かつ客観的に比較が可能なように整理することとする。

また、内閣府は、国会に対し、法第 12 条に基づく評価結果等を踏まえ、法の施行状況等について、定期的に周知するものとする。

ウ) 諮問会議による調査審議

内閣総理大臣は、イ) に定めるところにより区域会議から評価結果の報告を受けたときは、当該区域会議から提出された評価書を諮問会議に提出し、諮問会議の意見を聴取するものとする。諮問会議は、当該評価結果について調査審議した上で内閣総理大臣に必要な意見を述べることとし、特に、国家戦略特区における規制の特例措置についての

調査審議に当たっては、当該規制の特例措置を所管する府省庁（以下「規制所管府省庁」という。）からの意見を聴き、当該規制の特例措置について、全国展開の可否、要件の見直し（拡充、是正又は廃止）の必要性等も含め検討する。

規制の特例措置の全国展開とは、規制の特例措置について、区域計画の認定制度によらず、当該規制が本来規定されている法律、政令又は主務省令（告示を含む。以下同じ。）（以下「法令」という。）の改正等を行うことにより、全国規模で規制改革の成果を享受できるよう措置することである。

なお、構造改革特区の規制の特例措置に係る要件の見直し等については、別途、法第 10 条第 5 項の規定により適用される構造改革特別区域法第 47 条の規定に基づき、構造改革特別区域基本方針（平成 15 年 1 月 24 日閣議決定）に定めるところにより評価を行うものとする。

④評価の時期

原則として、当該国家戦略特区に係る最初の区域計画が認定されてから 1 年を経過した時点の年度末までの状況について最初の評価を行い、以降、1 年ごとに評価を行うこととする。

⑤評価結果の反映

これらの評価結果及び諮問会議の意見を受け、区域会議は、国家戦略特区において実施する特定事業及び認定区域計画に適切に反映するほか、規制の特例措置について全国展開等の措置を講ずることとされた場合には、期限を設けて、内閣府及び規制所管府省庁は当該措置を講ずるものとする。この場合において、区域計画の変更が必要となった場合には、区域会議は、法第 9 条に定めるところにより、速やかに、変更の手続をとるものとする。

⑥認定の取消し及び区域指定の解除

i) 区域計画の認定の取消しに関する基本的な事項

内閣総理大臣は、認定区域計画の評価結果等を踏まえ、認定区域計画が法第 8 条第 7 項各号に定める認定基準のいずれかに適合しなくなったと認めるときは、法第 11 条に基づき、その認定を取り消すことができることとされている。

この場合において、内閣総理大臣は、認定の取消しが当該区域計画に定められた特定事業の実施や当該事業に係る規制の特例措置の適用に影響を及ぼし得るものであることから、法第 11 条第 1 項の規定により、あらかじめその旨を関係府省庁の長へ通知する必要がある。

また、法第 11 条第 2 項に基づき、関係府省庁の長は、内閣総理大臣に対し、区域計画の認定の取消しに関し必要と認める意見を申し出ることができることとされている。これは、特定事業の適正な実施のために必要な措置が講じられない場合等には、関係府省庁の長から内閣総理大臣に意見の申出を行うこととすることにより、内閣総理大臣は認定の取消しに関し、より適切な判断をすることができるようにするものである。

ii) 区域指定の解除等に関する基本的な事項

ア) 指定の解除等の手続

内閣総理大臣は、認定区域計画の評価結果を踏まえ、国家戦略特区の全部又は一部が第三の 1 に示す指定基準に適合しなくなると認めるときは、法第 2 条第 5 項の規定により諮問会議及び関係地方公共団体の意見を聴取した上で、当該国家戦略特区における状況を総合的に勘案の上、その指定を解除し、又はその区域を変更することができるものとする。

イ) 国家戦略特区の指定解除等の基準

ア) の場合において、以下の事項を指定解除又は区域の変更の基準として判断することとする。

- a) 各年度における定量的な目標の達成状況及び当該状況を踏まえた今後の取組に係る検討状況から、当該国家戦略特区における目標の達成が困難であると認めるとき。
- b) 規制の特例措置、構造改革特区の規制の特例措置又は金融上の支援措置の活用が適切に行われていないと認めるとき。
- c) a) 及び b) に掲げる事項のほか、当該区域において産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成に資する事業の実施が困難であり、我が国の経済社会の活力の向上及び持続的発展に相当程度寄与する見込みがないと認めるとき。

5. 関連する施策との連携に関する基本的な事項

①構造改革特区制度との連携

区域会議は、国家戦略特区における産業の国際競争力の強化又は国際的な経済活動の拠点の形成を図るために必要と認めるときは、区域計画に、構造改革特区法の特定事業、構造改革特区の規制の特例措置の内容等を記載することができ、内閣総理大臣の認定を受けることにより、構造改革特別区域法に規定する認定とみなされて、国家戦略特区において、構造改革特区の規制の特例措置を活用することが可能となっている。

また、国家戦略特区において政府が講ずべき新たな措置に係る提案の募集に応じて行われた提案であって、経済社会の構造改革の推進及び地域の活性化に資すると認めるものについては、構造改革特別区域法第3条第4項に規定する提案とみなして、その実現に向け、同法及び構造改革特別区域基本方針に基づき、必要な対応をするものとする。

こうした対応により構造改革特区で実施される事業については、日本経済の再生を図る観点から、国家戦略特区における取組とあいまってより効果を上げるよう、内閣総理大臣及び関係府省庁の長は、その円滑かつ確実な実施に関し、必要な助言等の措置を講じるように努めなければならない。

②全国規模及び企業単位の規制改革との連携

国家戦略特区は、全国的な見地から国が定めた戦略地域単位で、大胆な規制改革を実行するものであり、規制改革会議で取り組む全国規模の規制改革及び産業競争力強化法（平成25年法律第98号）に基づく企業実証特例制度による企業単位の規制改革と、三層構造で密接な連携を図っていく。その際、国家戦略特区制度においては、全国に先駆けて、限られた区域で規制・制度改革を行うという趣旨に則って進めていく必要がある。

③総合特別区域制度及びその他の地域活性化施策との連携

一定の区域について、国家戦略特区と総合特別区域が重複して指定されることがあり得るが、この場合においては、国家戦略特区と総合特別区域のそれぞれの制度趣旨に応じて措置されている規制の特例措置等について、それぞれの特区における取組に応じて必要なものを適用することとし、相互の取組があいまってより大きな効果が得られるよう、積極的な連携を図ることとする。

また、国家戦略特区による成長の成果を全国の隅々に行き渡らせる観点から、その他の地域活性化施策との連携を図ることとする。

なお、従来の総合特別区域、構造改革特区等の特区制度等についても、今後とも継続して着実に進めていくこととする。

第三 国家戦略特別区域を指定する政令の立案に関する基準その他基本的な事項

1. 国家戦略特別区域の指定基準

①国家戦略特区の指定の基本的考え方

国家戦略特区は、規制の特例措置等の適用を受けて産業の国際競争力の強化に資する事業又は国際的な経済活動の拠点の形成に資する事業を実施することにより、我が国の経済社会の活力の向上及び持続的発展に相当程度寄与することが見込まれる区域を、法第2条第1項に基づき政令で指定するものである。

国家戦略特区の指定は、国家戦略特区における取組をリーディングプロジェクトとして、日本経済全体の再生を図ろうとする観点から行われるものであり、必ずしも大都市に限定されるものではなく、地方も含め全国的な視点に立って行われるものである。

②国家戦略特区の指定範囲の考え方

国家戦略特区の区域については、大胆な規制・制度改革により民間の力を引き出すという制度趣旨を踏まえつつ、日本経済に大きな効果をもたらすプロジェクトを実施するために合理的な範囲において指定することとする。基本的には、以下の二類型によるものとする。

ア) 都道府県又は一体となって広域的な都市圏を形成する区域を指定する「比較的広域的な指定」

イ) 一定の分野において、地域以外の視点も含めた明確な条件を設定した上で、国家戦略として革新的な事業を連携して強力で推進する市町村を絞り込んで特定し、地理的な連担性にとらわれずに区域を指定する「革新的事業連携型指定」

③国家戦略特区の指定の基準

国家戦略特区の指定に当たっては、恣意的な指定とならないよう、その検討過程の透明性を確保するとともに、可能な限り定量的な指標も活用しつつ、客観的な評価に基づいて検討を行うこととする。その際、国家戦略特区を指定する政令の立案に当たっては、以下の事項を基準とするものとする。

【指定基準】

ア) 区域内における経済的社会的効果

当該区域において実施されるプロジェクトにより当該区域内において大きな経済的社会的効果が生じること。

イ) 国家戦略特区を超えた波及効果

当該区域においてプロジェクトを実施することにより、産業の国際競争力の強化又は国際的な経済活動の拠点の形成を通じて、全国的な社会的経済的効果も含め、広く波及効果を及ぼすものであること。

ウ) プロジェクトの先進性・革新性等

当該区域において実施されるプロジェクトが、先進性・革新性を有するもの（従来なかった取組を新しく行う場合を含む。）であり、日本の経済社会の風景を変えるような取組と認められること（国内外に発信する価値のある日本の魅力や日本で培われた制度等を活かした取組を含む。）。

エ) 地方公共団体の意欲・実行力

区域内の地方公共団体が、産業の国際競争力の強化又は国際的な経済活動の拠点の形成のために、地域独自の取組を進め、又は進めようとしているなど課題に取り組む意欲が高く、規制・制度改革をスピード感をもって、継続的に遂行する実行力があると認められること。

オ) プロジェクトの実現可能性

区域内の地方公共団体並びに特定事業等を実施すると見込まれる者において、プロジェクトを推進する体制が構築されており、関係者間の必要な合意形成が進んでいるなど国家戦略特区におけるプロジェクトの実現可能性が高いこと。

カ) インフラや環境の整備状況

産業の国際競争力の強化又は国際的な経済活動の拠点の形成を図る上で、それに必要な産業、都市機能等の相当程度の集積があるなど、目的の実現に必要なインフラや環境が整っていること。

特に、②の類型に応じて、以下の事項を考慮することとする。

- a) 「比較的広域的な指定」の場合には、当該区域において実施されるプロジェクトが、分野横断的な広がりを持っている等の包括性・総合性を有すること。
- b) 「革新的事業連携型指定」の場合には、当該区域において実施されるプロジェク

トが、高い価値を有し、当該区域でしか実現できないほどの革新性を有すること。
なお、④に定めるところにより当面先行的に行う区域指定に当たっては、「国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針」（平成 25 年 10 月 18 日日本経済再生本部決定）に示された規制の特例措置をできるだけ全て活用できるよう努めるものとする。

④国家戦略特区の指定数の考え方

国家戦略特区の指定数については、「日本再興戦略」において定められた「特区の数は国家戦略として必要な範囲に限定する」という趣旨に従い、厳選することとする。国家戦略特区制度の円滑な導入を図るため、国家戦略特区は段階的に指定することとし、当面、先行的に指定する数については、特に絞り込んで指定を行うこととする。

2. 国家戦略特別区域の指定手続に関する基本的な事項

国家戦略特区の指定に当たっては、法第 2 条第 5 項に基づき、内閣総理大臣は、あらかじめ諮問会議の意見を聴かなければならないとされている。諮問会議は、1 ③に定める国家戦略特区の指定基準に従い、区域指定に係る調査審議を実施し、国家戦略特区として指定すべき区域案について意見具申することとする。この際、第二の 3 ②による区域方針の調査審議も一体として行うこととし、内閣総理大臣に併せて意見具申することとする。

国家戦略特区の指定は、当該区域内に存する地方公共団体の事務に大きな影響を及ぼすことから、内閣総理大臣は、法第 2 条第 5 項の規定に基づき、関係地方公共団体の意見を聴取することとされており、諮問会議からの意見具申のあった区域案をもとに、これを行うこととする。

政府は、これらを踏まえ、国家戦略特区を政令で定める。

内閣総理大臣が諮問会議の意見を聴くのに先立ち、WGを活用して、段階的に検討を進めることとする。具体的には、WGにおいて、平成 25 年 8 月 12 日から 9 月 11 日に実施した「『国家戦略特区』に関する提案募集」により、地方公共団体、民間事業者等から提出のあった提案（以下「平成 25 年の提案募集による提案」という。）等を参考に、1 ③に定める国家戦略特区の指定基準に従い、広域的な都道府県単位での絞り込みを行い、実施の見込まれる具体的なプロジェクトを総合的に検討する中で、区域の案を具体化していくこととする。

第四 第8条第1項に規定する区域計画の同条第7項の認定に関する基本的事項

1. 区域計画の作成に関する基本的事項

①区域計画作成に当たっての基本的考え方

区域会議は、法第8条に基づき、基本方針及び区域方針に即して、区域計画を作成し、内閣総理大臣の認定を申請するものとされている。

区域計画は、国家戦略特区において、

ア) 法第2条第3項の規制の特例措置

イ) 構造改革特区の規制の特例措置

ウ) 法第28条に基づく利子補給金（以下「国家戦略特区支援利子補給金」という。）の支給

を実際に適用するために必要な事項を示すものである。

区域計画は、特区において実施する具体的な特定事業等を定める、いわば実施計画であり、区域会議の構成員である国家戦略特別区域担当大臣、関係地方公共団体の長及び民間事業者の三者により、相互に密接な連携の下に協議した上で、これら三者の全員の合意により作成しなければならないものである。

区域計画の作成に当たり、地域の実情や住民の声は、関係地方公共団体の長の参画を通じて適切に反映するよう努めるものとする。また、国家戦略特別区域担当大臣は、自ら計画を推進する立場に立って積極的に関与することで、意思決定の迅速化に努めるものとする。また、実施しようとする特定事業に係る手続について、できる限り合理化及び迅速化に努めるものとする。なお、区域計画は、必要に応じ、法第9条の規定に基づき変更を行うものとする。

②区域計画の記載事項

法第8条第2項に基づき、区域計画には、以下の事項を定めるものとする。

ア) 国家戦略特区の名称

イ) 区域方針に定める目標を達成するために国家戦略特区において実施し又はその実施を促進しようとする特定事業の内容及び実施主体

ウ) 特定事業ごとの規制の特例措置の内容

エ) その他特定事業に関する事項

オ) 区域計画の実施が国家戦略特区に及ぼす経済的社会的効果

カ) その他必要な事項

国家戦略特区において区域方針に定める目標を達成するために必要な事業であって、特定事業以外のものについては、必要に応じ、カ) に記載することとする。法第 10 条第 1 項に基づき、区域計画には、以下の事項を定めることができる。

ア) 国家戦略特区において実施し又はその実施を促進しようとする構造改革特区法の特定事業の内容、実施主体及び開始の日

イ) 構造改革特区法の特定事業ごとの構造改革特区の規制の特例措置の内容

ウ) 構造改革特区法の特定事業を実施し又はその実施を促進しようとする区域の範囲

③特定事業の実施主体に関する申出制度の趣旨及び手続

法第 8 条に基づき、区域会議において区域計画を作成する際、特定事業の実施主体として特定の者を定めようとするときは、あらかじめ、これについて公表することとしている。この公表があった場合に、当該特定事業を実施しようとする者（当該公表がされた者を除く。）は、区域会議に対して、実施主体として加えるよう申し出ることができることとし、区域会議は、この申出に係る特定事業が国家戦略特区における産業の国際競争力の強化又は国際的な経済活動の拠点の形成に資すると認めるときは、この申出に応じるものとしている。

これは、区域計画を作成する際に、先に特定事業の実施主体として区域計画に位置付けられた者の既得権益とすることなく、国家戦略特区の目的に合致する事業を行おうとする事業者に対し、広く公平な参加の機会を設け、区域計画の目標達成を図ろうとするものである。

特定事業の実施主体に関する公表については、インターネットの利用等により広く周知を図ることとする。また、申出については、特定事業の実施主体として実施しようとする内容や実施主体として加わることによる効果等を記載した申出書及び必要な添付書類を、区域会議の定める日までに、区域会議に提出するものとする。

2. 区域計画の認定に関する基本的な事項

①内閣総理大臣による認定の意義及び効果

区域計画については、基本方針及び区域方針との適合性等を担保する必要があること

から、内閣総理大臣の認定を受けることが必要である。

内閣総理大臣は、法第8条第7項各号に掲げる基準に適合すると認めるときは、その認定をするものとする。当該認定を受けることにより、区域計画に定められた特定事業について規制の特例措置や国家戦略特区支援利子補給金等の適用を受けることが可能となる。

②認定基準

法第8条第7項各号に定める基準について、具体的な判断基準は、以下のとおりとする。

ア) 基本方針及び当該国家戦略特区に係る区域方針に適合するものであること。

区域計画に定められた内容が、当該国家戦略特区に係る区域方針に合致していること、個別の規制の特例措置等の実施に係る要件、手続等が満たされていることなどをもって判断する。

イ) 区域計画の実施が当該国家戦略特区における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成に相当程度寄与するものであると認められること。

産業の国際競争力の強化又は国際的な経済活動の拠点の形成に資する目標が設定されており、目標を達成するために必要な事業が特定事業、構造改革特区法の特定事業等として定められていることをもって判断する。

ウ) 円滑かつ確実に実施されると見込まれるものであること。

特定事業、構造改革特区法の特定事業等について、区域計画が認定された場合に、事業が具体化されていること、事業の実施スケジュールが明確であることなどをもって判断する。

③迅速な処理

国家戦略特区制度においては、スピード感が重要であり、区域会議において作成された区域計画の実行が、内閣総理大臣の認定手続により遅れることがあってはならない。このため、内閣総理大臣の区域計画の認定手続は、できる限り迅速に行う。

また、関係府省庁の長は、内閣総理大臣が区域計画の認定を迅速に行うことができるよう、速やかに、法第8条第9項に基づく同意についての判断を行い、通知するものとする。

④法第8条第9項の趣旨

法第8条第9項に基づく区域計画に対する関係府省庁の長の同意は、専門的な立場から、区域計画に定められた特定事業及び規制の特例措置の内容が当該規制の特例措置について定めた法令の規定に合致しているか否かの判断を求めるものである。

内閣総理大臣が区域計画を認定すべきであると判断した場合は、法第8条第9項に基づき、区域計画に記載された特定事業又は構造改革特区法の特定事業に関する事項について関係府省庁の長に対して文書にて同意を求めるものとする。

その際、関係府省庁の長は、区域計画に定められた規制の特例措置の内容が、同意のための要件等に関して第五の内容に合致するよう作成された法令に適合していれば、同意するものとする。

また、構造改革特区の規制の特例措置については、関係府省庁の長は、区域計画に定められた構造改革特区の規制の特例措置の内容が構造改革特別区域基本方針別表1に定める「同意の要件」及びこれについて規定した同表の内容に合致するよう定められる法令に適合していれば、同意するものとする。

⑤関係府省庁の長が不同意の判断をする場合の取扱い

関係府省庁の長が不同意と回答する場合には、どの部分が法令の規定に適合しないのかについて、具体的な理由を付して説明するものとする。

内閣総理大臣は、区域計画の認定を行うに際し必要と認めるときは、法第8条第8項に基づき、諮問会議に対し意見を求めることができることとされており、関係府省庁の長が区域計画に対する同意に支障がある旨提起した場合には、当該区域計画の認定について諮問会議の意見を聴くこととし、諮問会議においては、当該府省庁の長の意見聴取を行い、調査審議することとする。

⑥規制の特例措置が全国展開、廃止等される場合の手続等

規制の特例措置又は構造改革特区の規制の特例措置が全国展開されるか、廃止される場合、規制の特例措置又は構造改革特区の規制の特例措置の対象となる規制が存在しなくなる場合など、国家戦略特区に適用される規制の特例措置又は構造改革特区の規制の特例措置がなくなる場合には、次の対応によるものとする。

ア) 規制の特例措置又は構造改革特区の規制の特例措置がなくなることが予定される場合には、関係府省庁は内閣府に時間的余裕を持ってその旨を通知し、内閣府はそれを受けて、速やかに、その旨を、当該規制の特例措置が定められている認定区域計画に係る区域会議に通知するとともに、ホームページ上において公表するものとする。

イ) 規制の特例措置又は構造改革特区の規制の特例措置がなくなることに伴い、区域計画の変更が必要となる場合、区域会議は、速やかに区域計画の変更の手続をとるものとする。

第五 国家戦略特別区域における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成の推進に関し政府が講ずべき措置についての計画

1. 規制の特例措置

①「国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針」の着実な実行

国家戦略特区において活用することができる規制の特例措置は、「国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針」に示されているとおりである。これは、平成 25 年の提案募集による提案を踏まえ、大胆な規制・制度改革について検討し、関係府省庁と調整を進め、決定したものである。これを受けた法令による必要な措置については、「産業競争力の強化に関する実行計画」（平成 26 年 1 月 24 日閣議決定）にも基づき、次のとおり着実に実行する。

ア) 法律事項（法第 13 条～第 25 条）として法において規定された規制の特例措置については、法の公布日（平成 25 年 12 月 13 日）から 4 月を超えない範囲において政令で定める日（以下「施行日」という。）までに、内閣府及び当該規制の特例措置の所管府省庁が、必要な政省令等を整備する。

イ) 政省令（告示を含む。）又は訓令・通達により措置が必要な規制の特例措置については、施行日までに、当該規制の特例措置の所管府省庁が、内閣府と調整しつつ、必要な規定を整備する。

ウ) 法第 37 条第 2 項に規定する雇用指針については、施行日までに、諮問会議の意見を聴いて作成する。

エ) 法附則第 2 条の規定により必要な措置を講ずるものとするとしてされた事項については、当該事項を所管する府省庁は、それぞれ同条に定められたところに従い、必要

な措置を講ずるものとし、その検討状況について、適宜、内閣府の求めに応じ報告する。

②規制の特例措置の追加に関する基本的考え方

(新たな規制の特例措置の追加)

「国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針」に盛り込まれた規制・制度改革事項は、あくまでも当面実施すべき項目が盛り込まれたに過ぎず、以下に定めるところによって、追加の規制の特例措置の検討をスピード感をもって進め、確実に実現につなげていくものとする。当該検討に際しては、国家戦略特区における規制の特例措置として検討すべきもののほか、法第 38 条第 1 項の規定に準じて構造改革特区制度の提案として検討すべきもの、また、全国規模の規制・制度改革として規制改革会議等との連携により検討すべきもの等の分類も併せて実施することで、規制・制度改革の実現に向けた選択肢を広げ、実現の可能性を高めていく。

- ア) 平成 25 年の提案募集による提案について、洗い出し等による検討を進め、必要な規制・制度改革の実現に向け、積極的に取り組んでいくこととする。
- イ) 国家戦略特区を指定し、区域会議において国家戦略特区における取組が具体化していく過程においては、地方公共団体、民間事業者等から新たな規制・制度改革の課題が提起されることが想定される。このため、区域会議において、随時、追加的な規制・制度改革について民間事業者等から意見聴取を行い、必要な規制・制度改革を確実に実現していくものとする。
- ウ) 第六に定めるところによる提案の募集を活用して広く追加的な規制・制度改革の提案を求め、それらの実現に向け、積極的に取り組んでいくこととする。

(新たな規制の特例措置の実現手続)

新たな規制の特例措置の実現に向けた規制所管府省庁との調整は、諮問会議の実施する調査審議の中で、当該規制所管府省庁の長の出席を求めた上で実施する。その調整に当たり、規制所管府省庁がこれらの規制・制度改革が困難と判断する場合には、当該規制所管府省庁において正当な理由の説明を適切に行うこととする。

これらの調査審議等の結果、講ずることとされた規制の特例措置については、この章(第五)に適宜反映していくものとし、速やかに措置することとする。

内閣府は、この章に基づき、規制の特例措置を定める法令の案を作成するに当たっては、この章に定める内容に合致するように作成するとともに、当該規制所管府省庁と所要の調整を行うものとする。法律改正が必要な規制の特例措置については、国家戦略特別区域法の一部を改正する法律案等として、できる限り早期に国会へ提出するものとし、政令又は主務省令に係る規制の特例措置については、それぞれ施行令の一部改正又は内閣府令・主務省令の制定若しくは一部改正として、できる限り早い時期に公布し、施行するものとする。

国家戦略特区において講ずることとなった規制の特例措置の内容、関係府省庁の長の同意の要件、規制の特例措置に伴い必要となる手続等については、以上の手続を通じて、法令において明確に定められることとなるが、別途、一覧性を確保するため、内閣府において参考資料として適宜整理した上で、ホームページで公表する。

なお、当該規制所管府省庁は、この章に即して定められる法令で規定する条件以上のものを、通知等により付加しないものとする。

③ 拡充、是正又は廃止する規制の特例措置

規制の特例措置を拡充、是正又は廃止するものについては、この章を改定し、これに即した必要な法令の改正等を行うものとする。

④ 構造改革特区の規制の特例措置

法第 10 条に基づき、国家戦略特区において活用することができる構造改革特区の規制の特例措置は、構造改革特別区域基本方針の別表 1 に示されているとおりである。

また、構造改革特区の規制の特例措置の前提となる制度自体が廃止又は抜本的に変更される場合には、内閣府は、必要に応じて、規制所管府省庁とともに、当該構造改革特区の規制の特例措置が定められている認定区域計画に係る区域会議に通知し、所要の対応を行うものとする。

2. 金融上の支援措置

① 国家戦略特区支援利子補給金の趣旨及び概要

我が国の経済成長のためには、新たな成長分野を切り開く先駆的な研究開発や革新的な事業が必要である。国家戦略特区支援利子補給金制度は、このような事業を行うもの

の資金調達が容易ではないベンチャー企業又は中小事業者を支援することで、イノベーションの連鎖を促し、産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成を図ることを目的としたものである。

法第 28 条第 1 項により、政府は、認定区域計画に定められている法第 2 条第 2 項第 2 号に規定する事業を行うベンチャー企業等が、当該事業を内閣総理大臣が指定する金融機関（以下「指定金融機関」という。）からの資金の借入れを受けて実施する場合に、当該指定金融機関と国家戦略特区支援利子補給金を支給する契約を結ぶことができることとし、予算の範囲内で、国家戦略特区支援利子補給金を支給することとする。

国家戦略特区支援利子補給金の支給率は、貸付残高に対して、内閣総理大臣の定める利率とし、支給期間は認定区域計画に記載された事業に対して、指定金融機関が資金の貸付を最初に行った日から起算して 5 年間とする。

なお、国家戦略特区支援利子補給金の対象事業は、地方公共団体の関与等により、真に必要な事業に絞り込むこととし、その事業内容については、毎年、国家戦略特区支援利子補給金の活用及び法第 2 条第 2 項第 2 号に規定する事業の実施の状況について検討を加え、その結果に基づき、法施行後 3 年以内に必要な措置を講ずる。

②区域計画への記載事項

国家戦略特区支援利子補給金を活用しようとする場合には、活用しようとする特定事業ごとに区域計画に以下の事項を定めることが必要である。

- ア) 国家戦略特区支援利子補給金の支給の対象としようとする特定事業の内容及び実施主体
- イ) 法第 2 条第 2 項第 2 号の内閣府令に規定する該当事業種別
- ウ) 当該特定事業について、区域計画に定めた目標を達成するための位置付け及び必要性

③区域計画の認定条件

国家戦略特区支援利子補給金に係る区域計画の認定に当たっての条件は、以下のとおりである。

- ア) 当該特定事業が、法第 2 条第 2 項第 2 号の内閣府令に規定する事業に該当すること。

イ) 当該特定事業が、当該国家戦略特区における目標達成のために相当程度寄与することが認められること。

第六 国家戦略特別区域における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成の推進に関し政府が講ずべき新たな措置に係る提案の募集に関する基本的な事項

①提案募集の趣旨及び概要

国家戦略特区制度においては、現場の声をより重視して規制・制度改革を進めるため、あらゆる分野の国の規制・制度について、広く提案を集める機会を設けることが重要である。また、国家戦略特区における取組が具体化していく中で民間事業者や地方公共団体からの新たな問題提起を通じて、更なる規制・制度改革の課題が浮かび上がってくると想定される。

経済社会情勢の変化に対応して、求められる必要な規制・制度改革も変化していくものであることから、これらの状況を踏まえつつ、新たなニーズに応えられるよう、政府が講ずべき措置に係る提案の募集を必要に応じて行うものとする。

②提案主体

提案は、広く現場から衆知を集めるという観点から、事業の実施主体となる民間事業者又は地方公共団体等から幅広く募集する。

提案の主体は、単独による提案だけでなく、複数の主体による共同での提案や、海外からの提案も可能とする。

③提案募集の時期

提案募集の時期については、経済社会情勢の変化や、国家戦略特区における取組が具体化していく中で生じる更なる規制・制度改革の課題の状況を見極めて、適切な時期に実施する。

提案の機会についてタイミングを逸しない程度に確保するため、少なくとも年に2回は提案募集を実施する。

④提案募集の周知

内閣府のホームページへの掲載の他、内閣府地域活性化推進室の発行するメールマガジンの配信や内閣府地域活性化推進室が参加する会議における情報提供など、様々な機会を捉えて周知を行う。

また、余裕を持った募集期間を設定することで、提案募集の周知に触れる機会を十分に確保するとともに、提案のための検討期間も確保できるよう配慮する。

⑤提案を受けた政府の対応

受け付けた提案については、諮問会議における調査審議を通じて、実現に向けた検討を進める。

なお、国家戦略特区における規制の特例措置としては実現しなかった提案については、法第 38 条の規定を活用した構造改革特区制度との連携や、全国規模での規制・制度改革に係る規制改革会議との連携等を通じて、実現の可能性を検討するものとする。

関係府省庁は、これらを通じて実現することとなった規制の特例措置について、内閣府と連携し、第五の 1 ②のとおり必要な措置を講ずるものとする。

第七 その他国家戦略特別区域における産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成の推進に関し必要な事項

(透明性の確保)

第一の 2 の運用の原則のとおり、国家戦略特区制度の運用に当たっては、徹底的に透明性を確保するものとし、各プロセスにおいて、第三者の目を通じた客観的な評価を可能とするため、ホームページ等を活用し、関係資料をできるだけ公開することとする。

(国家戦略特区制度の周知)

国家戦略特区制度については、制度を活用する側の視点に立って、本制度の特徴や、その他の規制・制度改革に関する制度との相違等を含め、分かりやすい周知に努めることとする。

特区指定地域(全国6地域)について

項目	指定地域	目的
◎国際ビジネス、イノベーションの拠点	東京圏 ・東京都 ・神奈川県 ・千葉県成田市	世界で一番ビジネスのしやすい環境を整備し、国際ビジネス拠点を形成します。
◎医療等イノベーション拠点、チャレンジ人材支援	関西圏 ・大阪府 ・京都府 ・兵庫県	健康・医療分野における国際的イノベーション拠点の形成を通じ、先端的な医薬品・医療機器等の研究開発・事業化を推進します。
◎大規模農業の改革拠点	新潟市	農業の生産性向上及び農産物・食品の高付加価値化を実現し、農業の国際競争力強化のための拠点を形成します。
◎中山間地農業の改革拠点	兵庫県養父市	高齢化の進展、耕作放棄地の増大等の課題を抱える中山間地域において、耕作放棄地の再生、農産物・食品の高付加価値化等の革新的農業を実践します。
◎創業のための雇用改革拠点	福岡市	雇用条件の明確化等の雇用改革等を通じ、国内外から人と企業を呼び込み、起業や新規事業の創出を促進します。
◎国際観光拠点	沖縄県	世界水準の観光リゾート地を整備し、観光ビジネスを振興します。

福岡市国家戦略特区推進本部

【本部長】 市長

【副本部長】 副市長

【構成員】 全局長級職員（一部行政委員会等を除く）

【所掌事務】

- (1) 特定事業等及び関連する規制改革事項の推進
- (2) 更なる規制改革事項等の検討
- (3) 国家戦略特区に関するプロジェクトや事業等との連携・調整等

【幹事会・部会】

推進本部に幹事会及び以下の3部会を置く。

○スタートアップ支援部会（部会長：経済観光文化局理事）

（所掌）起業等のスタートアップに対する支援による開業率の向上

○MICEビジネス部会（部会長：経済観光文化局理事）

（所掌）MICEの誘致等を通じたイノベーションの推進及び新たなビジネス等の創出

○グローバル環境部会（部会長：総務企画局長）

（所掌）上記を推進するためのグローバル環境の整備

国家戦略特別区域及び区域方針（抜粋）

V. 福岡県福岡市

1. 対象区域

福岡県福岡市

2. 目標

雇用条件の明確化などの雇用改革等を通じ国内外から人と企業を呼び込み、起業や新規事業の創出等を促進することにより、社会経済情勢の変化に対応した産業の新陳代謝を促し、産業の国際競争力の強化を図るとともに、更なる雇用の拡大を図る。

3. 政策課題

- (1) 起業等のスタートアップに対する支援による開業率の向上
- (2) MICE の誘致等を通じたイノベーションの推進及び新たなビジネス等の創出

4. 事業に関する基本的事項

（実施が見込まれる特定事業等及び関連する規制改革事項）

<雇用・労働>

- ・ 創業後 5 年以内のベンチャー企業等に対する雇用条件の整備【雇用条件】
- ・ 多様な外国人受入れのための在留資格の見直し

<医療>

- ・ 外国人向け医療の提供【病床、外国医師】

<都市再生・まちづくり、歴史的建築物の活用>

- ・ まちなかの賑わいの創出【エリアマネジメント、古民家等】

国際的ビジネス拠点の形成

世界から資本・人材を呼び込む
国際的ビジネス環境の整備



医療等の国際的イノベーション拠点の形成

イノベーションによる高度医療の
開発及び実用化の促進



革新的な農業等の産業の実践拠点の形成

農業等の改革による
産業競争力の強化



- ★ 容積率・用途等土地利用規制の見直し
⇒ 居住を含め都市環境を整備
- ★ エリアマネジメントの民間開放
(道路の占用基準の緩和)
⇒ 道路空間の利用による都市の魅力向上
- ★ 滞在施設の旅館業法の適用除外
⇒ 外国人の滞在ニーズへの対応
- ★ 公立学校運営の民間への開放
(公設民営学校の設置)
⇒ グローバル人材の育成等の多様な教育の提供
- ★ 雇用条件の明確化
⇒ 新規開業企業、グローバル企業等の投資促進
- ★ 有期雇用の特例
⇒ 柔軟で多様な働き方、POV¹外単位での雇用促進
- 国際医療拠点における外国医師の
診察、外国看護師の業務解禁
⇒ 高度な医療技術を有する外国医師等の受入促進
- ★ 病床規制の特例による
病床の新設・増床の容認
⇒ 高度な水準の医療の提供
- 保険外併用療養の拡充
⇒ 高度な水準の医療の提供
- 医学部の新設に関する検討
⇒ 社会保障制度改革や全国的な影響等を勘案
- 古民家等の活用のための建築基準法の適用除外等
⇒ 地域活性化、国際観光等の推進
- 歴史的建築物に関する旅館業法の特例
⇒ 地域活性化、国際観光等の推進
- ★ 農業委員会と市町村の事務分担
⇒ 農地の流動化の促進
- 農業への信用保証制度の適用
⇒ 商工業とともに農業についての資金調達の円滑化
- 農家レストランの農用区域内設置の容認
⇒ 6次産業化の推進
- ★ 農業生産法人の要件緩和
⇒ 6次産業化の推進

都市再生・
まちづくり

教育

雇用

医療

歴史的建築
物の活用

農業

※1 本資料は、参考までにイメージを記載したものであり、特区の内容がこれに限定されたものではない。
※2 ☆は特区関連法案に盛り込むもの。

国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針

平成25年10月18日

日本の経済社会の風景を変える大胆な規制・制度改革を実行していくための突破口として、「居住環境を含め、世界と戦える国際都市の形成」、「医療等の国際的イノベーション拠点整備」といった観点から、特例的な措置を組み合わせることで、成長の起爆剤となる世界で一番ビジネスがしやすい環境を創出するため、「国家戦略特区」の具体化を進める。

具体的には、医療、雇用、教育、都市再生・まちづくり、農業、歴史的建築物の活用の各分野において、以下の方針に基づき特例措置を検討、具体化し、国家戦略特区関連法案を臨時国会に提出するなど、所要の措置を講ずる。

1. 医療

◇ 国内外の優れた医師を集め、最高水準の医療を提供できる、世界トップクラスの「国際医療拠点」を作り、国内に居住・滞在する外国人が安心して医療を受けられることはもとより、世界中の人たちがそこで治療を受けたいと思うような場所にする。

◇ 特区内で、「国際医療拠点」として相当の外国人患者の受け入れを見込む医療機関について、高度の医療水準の確保を条件として、以下の規制改革を認めるとともに、臨時国会に提出する特区関連法案の中に必要な特例措置を盛り込む。

(1) 国際医療拠点における外国医師の診察、外国看護師の業務解禁

- ・ 国際医療拠点において、高度な医療技術を有する外国医師の受入れを促進する観点から、全国における制度改革として、臨床修練制度を拡充する。

なお、当該外国医師が従事する医療機関において、外国看護師が現行の臨床修練制度を活用してチーム医療を提供することも可能となる。

- ・ また、東京オリンピックの開催も追い風に、今後、我が国に居住・滞在する外国人が急増することが見込まれる。

こうした中で、医師に係る二国間協定の対象国の拡大、特区内に限定して人数枠の拡大、受け入れ医療機関の拡大及び自国民に限らず外国人一般に対して診療を行うことを認めるといった対応を行う。

(2) 病床規制の特例による病床の新設・増床の容認

- ・ 東京オリンピックの開催も追い風に、今後、我が国に居住・滞在する外国人が急増することが見込まれる。
- ・ 国際医療拠点で高度な水準の医療を提供する病床を新設・増床する場合に、特区ごとに設置する統合推進本部で決定した高度な水準の医療を提供するための病床数の範囲で、都道府県が、基準病床数に加えることを可能とすることについて、統合推進本部の構成やその在り方と併せて検討する。

(3) 保険外併用療養の拡充

- ・ 医療水準の高い国で承認されている医薬品等について、臨床研究中核病院等と同水準の国際医療拠点において、国内未承認の医薬品等の保険外併用の希望がある場合に、速やかに評価を開始できる仕組みを構築する。

◇ 医学部の新設に関する検討

- ・ 医学部の新設については、高齢化社会に対応した社会保障制度改革や全国的な影響等を勘案しつつ、国家戦略特区の趣旨を踏まえ、関係省庁と連携の上、検討する。

2. 雇用

◇ 特区内で、新規開業直後の企業及びグローバル企業等が、優秀な人材を確保し、従業員が意欲と能力を発揮できるよう、以下の規制改革を認めるとともに、臨時国会に提出する特区関連法案の中に必要な規定を盛り込む。

(1) 雇用条件の明確化

- ・ 新規開業直後の企業及びグローバル企業等が、我が国の雇用ルールを的確に理解し、予見可能性を高めることにより、紛争を生じることなく事業展開することが容易となるよう、「雇用労働相談センター(仮称)」を設置する。
- ・ また、裁判例の分析・類型化による「雇用ガイドライン」を活用し、個別労働関係紛争の未然防止、予見可能性の向上を図る。
- ・ 本センターは、特区毎に設置する統合推進本部の下に置くものとし、本センターでは、新規開業直後の企業及びグローバル企業の投資判断等に資するため、企業からの要請に応じ、雇用管理や労働契約事項が上記ガイドラインに沿っているかどうかなど、具体的事例に即した相談、助言サービスを事前段階から実施する。
- ・ 以上の趣旨を、臨時国会に提出する特区関連法案の中に盛り込む。

(2) 有期雇用の特例

- ・ 例えば、これからオリンピックまでのプロジェクトを実施する企業が、7年間限定で更新する代わりに無期転換権を発生させることなく高い待遇を提示し優秀な人材を集めることは、現行制度上はできない。
- ・ したがって、新規開業直後の企業やグローバル企業をはじめとする企業等の中で重要かつ時限的な事業に従事している有期労働者であって、「高度な専門的知識等を有している者」で「比較的高収入を得ている者」などを対象に、無期転換申込権発生までの期間の在り方、その際に労働契約が適切に行われるための必要な

措置等について、全国規模の規制改革として労働政策審議会において早急に検討を行い、その結果を踏まえ、平成26年通常国会に所要の法案を提出する。

- ・ 以上の趣旨を、臨時国会に提出する特区関連法案の中に盛り込む。

3. 教育

◇ 特区内で、以下の規制改革を認めるとともに、これについて臨時国会に提出する特区関連法案の中に必要な規定を盛り込む。

(1) 公立学校運営の民間への開放(公設民営学校の設置)

- ・ 東京オリンピックの開催も追い風に、国際バカロレアの普及拡大を通じたグローバル人材の育成や、スポーツ・体育の充実などに係る必要性が増している。
- ・ こうした中で、公立学校で多様な教育を提供する観点から、教育活動の質や公立学校としての公共性を確保しつつ、特区において、公立学校運営の民間開放(民間委託方式による学校の公設民営等)を可能とすることとし、関係地方公共団体との協議の状況を踏まえつつ、特区関連法案の施行後一年以内を目途として検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

4. 都市再生・まちづくり

◇ 特区内で、以下の規制改革を認めるとともに、臨時国会に提出する特区関連法案の中に特例措置として盛り込む。

(1) 都心居住促進のための容積率・用途等土地利用規制の見直し

- ・ 東京オリンピックの開催も追い風に、国際都市として更に進化を目指す都市設計を推進するとともに、都心居住の環境整備を加速化するため、特区においては、都市計画決定を特区ごとに設置する統合推進本部が行い、国が自ら戦略的に都市計画を主導し、都心におけるマンション建設に際し、オフィスビルに容積を移転するなどの特例措置を速やかに講ずる。

(2) エリアマネジメントの民間開放(都市機能の高度化等を図るための道路の占用基準の緩和)

- ・ 都市における国際的なイベントの実施や多言語看板、オープンカフェの設置等の道路空間の有効利用を行うことが可能となるよう、道路管理者が当該特区計画区域内で道路の占用を許可できるようにするための基準の緩和を行う。

(3) 滞在施設の旅館業法の適用除外

- ・ 東京オリンピックの開催も追い風に、今後、我が国に居住・滞在する外国人が急増することが見込まれる。
- ・ こうした中で、外国人の滞在ニーズに対応する一定の賃貸借型の滞在施設について、30日未満の利用であっても、利用期間等の一定の要件を満たす場合は、旅館業法の適用を除外する。

5. 農業

◇ 特区内で、以下の規制改革を認めるとともに、臨時国会に提出する特区関連法案の中に必要な特例措置を盛り込む。

(1) 農業への信用保証制度の適用

- ・ 農業について、商工業とともに行うものに関しては、金融機関からより円滑に資金調達できるようにするため、都道府県の応分の負担を前提に、信用保証協会が保証を付与することを可能とする。

(2) 農家レストランの農用地区域内設置の容認

- ・ 地域で生産される農畜産物又はそれを原材料として製造・加工したものの提供を行う農家レストランについて、農業者がこれを農用地区域に設置できるよう、要件を緩和する。

なお、農業委員会と市町村の事務分担、農業生産法人の6次産業化推進等のための要件緩和についても早急に検討する。

6. 歴史的建築物の活用

◇ 速やかに全国規模の規制改革を進める。

(1) 古民家等の歴史的建築物の活用のための建築基準法の適用除外など

- ・ 重要文化財までには至らない各地の古民家等の、いわゆる「歴史的建築物」(町家、武家屋敷、庄屋等)については、現在、空き家化や解体等が進展しているが、他方で、宿泊施設、レストラン、サテライトオフィス等として積極的に有効活用し、地域活性化や国際観光等に貢献させたいとのニーズが飛躍的に高まっている。
- ・ また、東京オリンピックの開催も追い風に、今後、我が国に居住・滞在する外国人が急増することが見込まれる。
- ・ こうした中で、より多くの歴史的建築物の活用等が円滑に行われるよう、建築審査会における個別の審査を経ずに、地方自治体に新たに設ける専門の委員会等(歴史的建築物の活用等や構造安全性に係る専門家などから構成)により、建築基準法の適用除外を認める仕組みを推進する。
- ・ また、より多くの歴史的建築物について、消防長又は消防署長が消防法施行令第32条に定める消防用設備等の基準の適用除外に該当するかどうかの判断をより円滑に行えるよう、積極的に、関連する事例を情報共有するとともに、各地域からの相談を受け付ける仕組みを構築する。
- ・ さらに、歴史的建築物の活用を全国規模で推進し、地域の活性化や国際観光の振興を図るため、内閣官房において、府省横断的な検討体制を整備する。

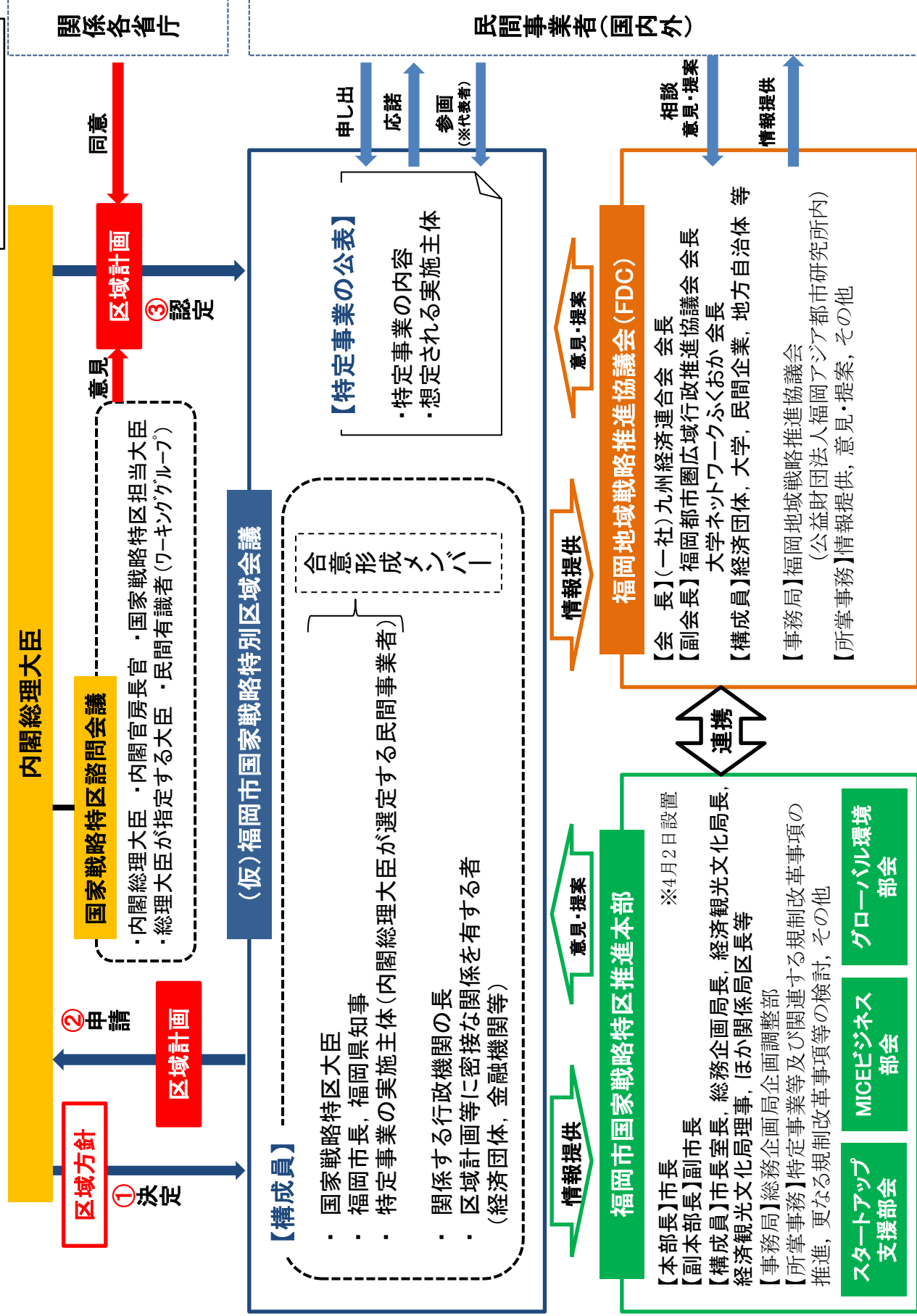
◇ 特区内で、以下の規制改革を認めるとともに、必要な特例措置を講ずる。

(1) 歴史的建築物に関する旅館業法の特例

- ・ 地方自治体の条例に基づき選定される歴史的建築物について、一定の要件を満たす場合は、旅館業法上の施設基準の適用を一部除外する。(例えば、ビデオカメラや24時間の連絡窓口が設置される場合などはフロントなしでも認めることなど)

福岡市国家戦略特区推進体制（案）

参考資料 7



雇用指針

新規開業直後の企業及びグローバル企業等が、我が国の雇用ルールを的確に理解し、予見可能性を高めるとともに、労働関係の紛争を生じることなく事業展開することが容易となるよう、国家戦略特別区域法（平成 25 年 12 月 13 日法律第 107 号）第 37 条第 2 項に基づき、労働関係の裁判例の分析・類型化による「雇用指針」を定める。

国家戦略特別区域に設置する雇用労働相談センターにおける企業等からの要請に応じた雇用管理や労働契約事項に関する相談に当たり、本指針を活用する。

目次

I	総論	2
II	各論	
	1 労働契約の成立	
	（1）採用の自由	5
	（2）採用内定の取消し	6
	（3）試用期間	7
	2 労働契約の展開	
	（1）労働条件の設定、変更	10
	（2）配転	14
	（3）出向	16
	（4）懲戒	18
	（5）懲戒解雇	20
	3 労働契約の終了	
	（1）解雇	21
	（2）普通解雇	21
	（3）整理解雇	26
	（4）特別な事由による解雇制限等	33
	（5）退職勧奨	34
	（6）雇止め	34
	（7）退職願の撤回	36
	（8）退職後の競業避止義務	37

I 総論

- 典型的な日本企業にみられる人事労務管理について、以下のような「内部労働市場型」の特徴が指摘されることが多い。
 - ① 毎年、定期的に新規学校卒業者が職務や勤務地を限定せずに採用され、定年制の下、比較的長期間の勤続がみられ、仕事の習熟度や経験年数等を考慮した人事・賃金制度の下で昇格・昇給が行われること
 - ② 幅広く配転や出向が行われること
 - ③ 就業規則により統一的な労働条件の設定がなされること
 - ④ 景気後退期等においては、所定外労働の縮減・停止、新規採用の縮減・停止、休業、配転・出向等の方法により雇用調整が行われ、なお雇用を終了せざるを得ない場合、整理解雇に至る前に、労使協議の上で、退職金の割増し等による早期退職希望の募集、退職勧奨が行われること

※ 上記については、一般論であり、個々の企業により実態が異なる。

- これに対して、日本においても外資系企業や長期雇用システムを前提としない新規開業直後の企業をはじめ「外部労働市場型」の人事労務管理が行われている企業もみられる。こうした企業については以下のような特徴が指摘されることが多い。
 - ① 空きポストの発生時に随時、社内公募や外部からの中途採用が行われ、必ずしも長期間の勤続を前提としていないこと
 - ② 職務記述書により職務が明確にされるとともに、人事異動の範囲が広くないこと。
 - ③ 労働者個人ごとに労働契約書において職務に応じた賃金等の労働条件の設定が詳細に行われること
 - ④ 特定のポストのために雇用された労働者等について、そのポストが喪失した場合に、一定の手続や金銭的な補償、再就職の支援（以下「退職パッケージ」という。）を行った上で、解雇が行われること

※ 上記については、一般論であり、個々の企業により実態が異なる。

- 日本の雇用ルールをめぐる個別の判断においては、信義誠実の原則や権利濫用の禁止といった一般原則の下、例えば解雇については、客観的に合理的な理由や社会通念上の相当性といった価値判断基準（規範的要件）が用いられる。裁判所は、このような価値判断基準（規範的要件）を用いるに当たって、他の要素とともに、上述のような内部労働市場型の人事労務管理を行う企業（以下単に「内部労働市場型の人事労務管理を行う企業」という。）と上述のような外部労働市場型の人事労務管理を行う企業（以下単に「外部労働市場型の人事労務管理を行う企業」という。）との間の人事労務管理の相違を考慮した上で判断することがある。

具体的には、

- ① 内部労働市場型の人事労務管理を行う企業については、使用者が行った配転や出向が人事権の濫用に当たらないとされるケースが多く、その一方で、解雇に当たっては幅広く配転等の回避努力が使用者に求められる傾向にある。
- ② 外部労働市場型の人事労務管理を行う企業においては、解雇に当たって退職パッケージを提供する場合には、使用者に対して、幅広い配転等の解雇回避努力が求められる程度は、内部労働市場型の人事労務管理を行う企業と比べて少ない傾向にある。

- 上記の内部労働市場型の人事労務管理を行う企業、外部労働市場型の人事労務管理を行う企業のそれぞれの特徴は、あくまで一般的な整理であり、個々の企業の実態により特徴の組み合わせは異なる。また、例えば内部労働市場型の人事労務管理を行う企業であっても、部門やポストによっては外部労働市場型に近い人事労務管理を行う場合もあり、必ずしも二者択一ではない。

併せて、上記の個別判断の傾向はあくまで一般論であり、個々の事案毎に、経済や産業の情勢、使用者の経営状況や労務管理の状況等を考慮して、判断がなされる。裁判例を分析・類型化した本指針についても同様である。

- なお、本指針は、主としていわゆる正規雇用労働者をめぐる裁判例の分析・分類や関連する制度を記載しているが、非正規雇用労働者については、正規雇用労働者とは異なる人事労務管理が行われることが多いことから、非正規雇用労働者に関する法令(※)が適用される場合や、雇用ルールの個別の判断に当たって正規雇用労働者とは異なる判断がなされる場合もある。

※ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）等

- なお、日本においては、行政機関への相談件数をみても一定数の解雇が行われていることが確認できる（※1）。

解雇について紛争に至った場合でも、訴訟で争われる事案は比較的少なく、都道府県労働局に設置される紛争調整委員会によるあっせん、労働審判制度による調停、審判（※2）等により迅速で柔軟な解決が行われている。

また、解雇について訴訟に至った場合には、解雇の有効・無効、すなわち労働契約上の権利を有する地位を確認する判断がなされる判決が下されるが、実際には、判決に至る事案は少なく、多くは和解手続により金銭の支払いと引き替えに労働者が合意解約する等、柔軟な解決が図られている（※3）。

なお、最終的に判決に至った事案では、認容判決と棄却・却下判決の割合は、ほぼ同程度である（※4）。

- ※1 総合労働相談コーナーにおける解雇に関する紛争に対する相談件数 57,785 件、あっせん件数 2,415 件（平成 23 年度）
- ※2 労働審判における解雇等に関する申立て新受件数 1,747 件、調停の成立 1,242 件（平成 23 年）
- ※3 第一審通常訴訟における解雇等の訴え（金銭に関する訴え以外の訴え）新受件数 926 件、和解 437 件（平成 23 年）
- ※4 第一審通常訴訟における解雇等の訴え（金銭に関する訴え以外の訴え）の判決 284 件（平成 23 年）。このうち、認容判決 148 件、棄却・却下 136 件。

※ 本指針においては、裁判例の分析、参考となる裁判例に関する記述と、雇用慣行、法制度、関連情報等に関する記述とを区別しやすくするため、前者については で囲み、後者については で囲んでいる。

また、特に紛争が生じやすい項目については、紛争を未然に防止するために留意すべき点を記述している。

上述のとおり、本指針の裁判例の分析は一般的傾向を記述したものであり、個別判断においては、個々の事案毎の状況等を考慮して判断がなされる。

Ⅱ 各論

1 労働契約の成立

(1) 採用の自由

- 判例では、企業には、経済活動の一環として行う契約締結の自由があり、自己の営業のためにどのような者をどのような条件で雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由に行うことができるとしている。

参考となる判例

【三菱樹脂事件（最大判昭和48年12月12日）】

- ◇ 労働者が採用試験の際に、面接試験で虚偽の回答をしたため、企業が試用期間の満了に当たり本採用を拒否したことについて、裁判所は雇入れの拒否を認め得るとした事案。
- ◇ 企業は、経済活動の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇用するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができる。

関連情報

- ◇ 企業は、労働者の募集及び採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないとされている。また、一定の場合を除き、年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないとされている。
 - ※ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）第5条、雇用対策法（昭和41年法律第132号）第10条及び雇用対策法施行規則（昭和41年労働省令第23号）第1条の3
- ◇ 企業は、業務の目的の達成に必要であつて、収集目的を示して本人から取得する場合を除き、求職者等から社会的差別に繋がる個人情報を取得してはならないとされている。その他、個人情報の取得、管理、利用等について、一定の義務が課せられている。
 - ※ 「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン（平成24年厚生労働省告示第357号）」、「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）」

(2) 採用内定の取消し

○ 日本では、「長期雇用システム」の下で、新規学校卒業者の採用について、定期採用が広く行われており、優秀な人材を確保するために、在学中に時間をかけて企業説明や募集・選考を行い、入社日より相当前の時期に採用内定を通知するが多い。

○ 判例では、採用内定の法的性質は事案により異なるとしつつ、採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていない事案で、企業の募集に対する労働者の応募は労働契約の申込みであり、これに対する企業からの採用内定通知は承諾であって、これにより、始期付の解約権を留保した労働契約（※）が成立するとしている。

※ 入社するまでの間に、採用内定通知書等に定めた採用内定取消事由が生じた場合や学校を卒業できなかった場合には、労働契約を解約することができる旨の合意を含んだ労働契約

○ また、判例では、内定取消しの適法性について、採用内定通知書等に記載された採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができるものに限られるとしている。

○ 上記の法理について、新規学校卒業者の内定取消しに適用した裁判例のほか、外資系企業による中途採用者の内定取消しについても適用した裁判例がある。

参考となる判例

【大日本印刷事件（最二小判昭和54年7月20日）】

◇ 学校卒業予定者が企業から内定通知を受け、誓約書を企業に提出したが、その後、企業が突然内定取消通知をしたことについて、裁判所は内定取消しを無効とし労働契約上の地位を確認する判決を下した事案。

◇ 内定取消しの理由とされた本人がグルーミーな印象であることは当初からわかっており、労働者としての適格性の有無を判断することができたのに、不適格と思いながら採用を内定し、不適格性を打ち消す材料がなかったので内定を取り消すことは、解約権留保の趣旨、目的に照らして社会通念上相当として是認することはできない。

参考となる判例

【電電公社近畿電話局事件（最二小判昭和 55 年 5 月 30 日）】

- ◇ 採用内定後に、内定者が現行犯として逮捕され、起訴猶予処分を受ける程度の違法行為をしたことが判明したことから、企業が内定を取り消したことについて、裁判所は内定取消しを認めた事案。
- ◇ 健康診断で異常があった場合又は誓約書等を所定の期日までに提出しない場合には採用を取り消しうるものとしていたが、解約権の留保はこれらの場合に限られるものではない。

参考となる裁判例

【インフォミックス事件（東京地決平成 9 年 10 月 31 日）】

- ◇ ヘッドハンティングによって採用内定した労働者に対し、企業が業績悪化を理由として内定を取り消したことについて、裁判所は内定取消しを無効とし、労働契約上の地位を確認する仮処分決定を下した事案。
- ◇ 採用内定に至る経緯、内定者の期待、入社辞退勧告などがなされた時期が入社日のわずか二週間前であり既に前の会社を辞職していること等から、解約留保権の趣旨、目的に照らしても、内定取消しは客観的に合理的なものとはいえず、社会通念上相当として是認することはできない。

関連情報

- ◇ 企業は、新規学校卒業者の内定を取り消す場合には、公共職業安定所長及び学校長に通知する義務がある。また、厚生労働大臣は、一定の場合に、学生生徒等の適切な職業選択に資するよう当該報告の内容を公表することができる。
 - ※ 職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）第 17 条の 4、第 35 条

（3）試用期間

- 日本では、新規学校卒業者等の採用において、入社後一定期間を「試用期間」とし、この間に労働者の人物・能力を評価して本採用するか否かを決定する制度をとる企業が多い。
- もっとも、新規学校卒業者等を定期採用し長期的に育成・活用する日本の「長期雇用システム」においては、（2）で記述したとおり、新規学校卒業者等の採用は慎重な選考過程を経て行われるので、試用期間中の適格性判定は念のためのものとなり、本採用拒否となることは少ない。

○ 判例では、試用期間を設けた雇用契約は、契約締結と同時に雇用の効力が確定し、ただ試用期間中は不適合であると認めただけの理由で雇用を解約しようという解約権留保特約のある雇用契約であるとしている。そして、当該解約権の留保は、後日における調査や観察に基づく最終決定を留保する趣旨で設定されるものと解され合理性があり、留保解約権に基づく解雇は、通常の解雇よりも広い範囲における解雇の自由が認められるとしている。

しかしながら、試用期間中の労働者が他の企業への就職機会を放棄していること等を踏まえると、留保解約権の行使は、解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存在し社会通念上相当として是認されうる場合にのみ許されるとしている。

○ 採用決定後における調査により、又は試用中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において、その者を引き続き企業に雇用しておくことが適当でないと判断することが、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に相当であると認められる場合には、留保した解約権を行使することができるとしている。

参考となる判例

【三菱樹脂事件（最大判昭和 48 年 12 月 12 日）】

- ◇ 労働者が採用試験の際に、面接試験で虚偽の回答をしたため、企業が試用期間の満了に当たり本採用を拒否したことについて、裁判所は雇入れの拒否を認めた事案。
- ◇ 秘匿の事実の有無、違法にわたる行為の有無等に関する事実関係に照らして、入社後における行動、態度の予測や人物評価等に及ぼす影響を検討し、企業の採否決定に有する意義と重要性を勘案し、総合的に合理的理由の有無を判断しなければならないとした。

参考となる裁判例

【日本基礎技術事件（大阪高判平成 24 年 2 月 10 日）】

- ◇ 技術者として採用された新規学校卒業者を、6ヶ月の試用期間を4ヶ月が経過した時点で留保解約権により解雇したことについて、裁判所は解雇を有効とした事案。
- ◇ 原告（労働者）が起こした事故は原告や周りの者の身体生命に対する危険を有する行為であり看過できないこと、原告の時間や規則を守る意識が薄いこと、再三の注意にかかわらず睡眠不足とそれによる集中力の低下が生じて

いたことを総合すると、4ヶ月経過したところであるものの、今後指導を継続しても、能力を飛躍的に向上させ技術社員として必要な程度の能力を身につける見込みがない。

- ◇ 使用者は、改善の機会を十分に与え、本採用すべく十分な指導、教育を行っていたため解雇回避の努力をしていた。

紛争を未然に防止するために

外部労働市場型の人事労務管理を行う企業において、試用期間（新規学校卒業業者等を除く。）について紛争を未然に防止するために、管理職又は相当程度高度な専門職であって相応の待遇を得て即戦力として採用された労働者であり、労働者の保護に欠けることがない場合には、例えば、以下のような内容を労働契約書や就業規則に定め、それに沿った運用実態とすることが考えられる。

※ 就業規則と労働契約の整合性を図ることが必要。

- ◇ 試用期間は長期にわたらない期間（例えば、3ヶ月程度とし、労働者の同意を得て6ヶ月まで延長することができる）とすること。
- ◇ 労働者が従事する職務と期待する業績等をできるだけ具体的に記載すること。
- ◇ 試用期間終了後又は試用期間中に、業績等を判断して解雇することがあることを明記すること。
- ◇ 試用期間中は定期的に勤務評価を行い、それを労働者に通知するとともに、業績に問題があれば、そのことを指摘すること。
- ◇ 解雇をする場合には、予告期間を置くとともに、雇用期間その他の事情を考慮して一定の手当を支払うこと。

2 労働契約の展開

(1) 労働条件の設定、変更

○ 労働契約は、労働者と使用者が対等な立場での合意により成立し、労働条件が設定されるのが原則である。

※ 労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第 3 条、第 6 条、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 2 条

※ 労働契約法第 3 条では、上記の他、就業の実態に応じた均衡処遇、仕事と生活の調和の配慮の理念、契約遵守、信義誠実、権利濫用の禁止の原則について規定されている。また、労働基準法第 13 条では、同法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約はその部分について無効となり、無効となった部分は同法の定める基準となるとされている。

○ また、企業と労働組合との間に締結される労働協約に定める労働条件の基準に違反する労働契約は、その部分は無効となり、無効となった部分は労働協約の基準の定めるところによる。また、労働契約に定めがない部分についても、労働協約に定める基準となる。

※ 労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）第 16 条

○ 他方、常時 10 人以上の労働者を使用する事業場においては、就業規則の作成・届出義務が課されており、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約はその部分が無効となり、就業規則で定める労働条件となる。

※ 労働契約法第 12 条、労働基準法第 89 条

※ 労働基準法第 89 条では、労働時間・休日・休暇、賃金、退職（解雇事由を含む）等に関する事項や、臨時の賃金、労働者の負担、安全衛生等について定めをする場合にはこれらの事項について、就業規則に定めなければならないとされている。

※ 労働基準法第 92 条では、就業規則は法令や労働協約に反してはならないとされている。

○ 主として職場規律を定め、基本的に労働契約の内容とはならない米国のエンployee・ハンドブック等と異なり、合理的な労働条件を定める就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は就業規則で定める労働条件によることとされている。

※ 労働契約法第 7 条

○ こうした就業規則により、日本においては、多数の労働者を使用して効率的、合理的な事業経営を可能とするため、個別の労働契約に詳細な労働条件を定める代わりに、就業規則において詳細な労働条件を統一的に設定することが広く行われている。

○ なお、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間等の労働条件を明示しなければならない。

労働条件のうち、労働契約の期間に関する事項、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項、労働時間・休憩・休日・休暇に関する事項、賃金に関する事項、退職に関する事項（解雇の事由を含む。）については、書面を労働者に交付しなければならない。

※ 労働基準法第 15 条、労働基準法施行規則第 5 条

○ また、使用者は、労働条件や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とともに、労働契約の内容をできるだけ書面で確認するものとされている。

※ 労働契約法第 4 条

紛争を未然に防止するために

外部労働市場型の人事労務管理を行う企業において、例えば、年俸制における時間外労働・休日に対する賃金について紛争を未然に防止するために、相当程度高度な専門職であって高額の報酬を得て即戦力として採用された労働者であり、業務の性質上自己の裁量で業務を遂行することができるなど労働者の保護に欠けることがない場合には、以下のような内容を労働契約書や就業規則に定め、それに沿った運用実態とすることが考えられる。

※ 就業規則と労働契約の整合性を図ることが必要。

◇ 時間外労働・休日労働に対する手当の支払い方法

◇ 報酬に時間外労働に対する手当が含まれる場合は、その旨

割増賃金相当部分と通常の労働時間に対応する賃金部分とを明確に区別するか、又は明確に区別していないが前年度実績等からみて一定の時間外労働・休日労働が生じることが想定され、その分の割増賃金を含めて年俸額が決められていることを労使双方が認識していることが必要であることに留意。

○ 労働契約の内容の変更も、労働者と使用者の合意によることが原則である。

※ 労働契約法第8条

○ 裁判例では、労働契約の内容の変更についての個別合意の認定は厳格になされる傾向にある。

○ また、労働者と合意することなく就業規則の変更によって労働条件を労働者に不利益に変更することは原則としてできないが、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場合には、労働条件は変更後の就業規則に定めるところによる。

※ 労働契約法第9条、第10条

参考となる裁判例

【更生会社三井埠頭事件（東京高判平成12年12月27日）】

- ◇ 更生会社が経営難を理由に労働者の承諾を得ずに賃金を減額したのに対して、労働者が減額分の賃金の支払を請求したことについて、裁判所は減額分の賃金の支払いを認めた事案。
- ◇ 就業規則に基づかない賃金の減額・控除に対する労働者の意思表示は、賃金債権の放棄と同視すべきであり、労働者の自由な意思に基づくものと認められるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときに限り、有効。
- ◇ 更生会社が賃金減額通知をしたが、減額の根拠を十分説明していないこと、諾否の意思表示を明示的に求めていること、労働者は異議を述べると解雇されると思っていたこと、賃金の20%の控除は不利益が大きいこと、一部の者にのみ負担を負わせていることから、外形上承諾と受け取られるような不作為が労働者の自由な意思に基づいてなされたとする合理的な理由が客観的に存在しない。

参考となる判例

【大曲市農業協同組合事件（最三小判昭和63年2月16日）】

- ◇ 農業協同組合の合併に伴って新たに制定された退職給与規程により、一つの旧組合の退職金支給倍率を低減したことについて、裁判所は就業規則の不利益変更の合理性を認めた事案。

- ◇ 賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更においては、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生じる。
- ◇ 退職金の支給率は低減されているが給与は相当程度増額していること、組織の合併により、労働者相互の格差を是正し、単一の就業規則を作成、適用しなければならない必要性が高いこと等から、合理性を有する。

参考となる判例

【第四銀行事件（最二小判平成9年2月28日）】

- ◇ 従前、定年が55歳で、勤務に耐え得る健康状態の労働者は58歳まで在職することができたが、就業規則を変更し、定年を55歳から60歳に延長するとともに、55歳以降の賃金を引き下げたため、55歳以降の賃金が54歳時の67%に低下し、58歳まで勤務して得ることを期待することができた賃金額を60歳定年近くまで勤務しなければ得ることができなくなったことについて、裁判所は就業規則の不利益変更の合理性を認めた事案。
- ◇ 当時60歳定年制の実現が国家的政策課題である一方、定年延長に伴う賃金水準の見直しの必要性が高いという状況にあったこと、変更後の労働条件は他社や社会一般の水準と比較してかなり高いこと、行員の約90パーセントで組織されている労働組合からの提案を受け、交渉、合意を経て労働協約を締結した上で行われたものであり、不利益緩和のための経過措置がなくても、不利益が合理的な内容のものであると認めることができないものでない。

参考となる判例

【みちのく銀行事件（最一小判平成12年9月7日）】

- ◇ 60歳定年制をとっていた銀行において、就業規則を変更し、55歳以上の行員を専任職とし、給与の約半分を占める業績給を一律50%減額し、それに伴い賞与の支給率も減額したことについて、裁判所が就業規則の不利益変更の合理性を認めなかった事案。
- ◇ 就業規則の変更の経営上の必要性は認められるが、賃金体系の変更は、中堅層の労働条件の改善をする代わりに55歳以降の賃金水準を大幅に引き下げたものであって、差し迫った必要性に基づく総賃金コストの大幅な削減を図ったものなどではない。
- ◇ 行員の73%を組織する労働組合が不利益変更に同意しているが、不利益の程度や内容を勘案すると、合理性を判断する際に組合の同意を大きな考慮要素とすることはできない。

◇ 高年層の行員に対して専ら不利益を与えるものであり、他の諸事情を勘案しても本件就業規則の変更のうち賃金の減額部分は、当該行員には効力を及ぼすことができない。

(2) 配転

○ 「配転」とは労働者の配置の変更であって、職務内容又は勤務場所が相当の長期間にわたって変更される。同一勤務地（事業所）内の勤務箇所（所属部署）の変更が「配置転換」、勤務地の変更が「転勤」と称されることが多い。

日本では、長期的な雇用を予定した正規雇用労働者について、職務内容や勤務地を限定せずに採用され、企業組織内での労働者の職業能力・地位の向上や労働力の補充・調整のために系統的で広範囲な配転が広く行われている。

○ 裁判例では、就業規則に業務上の都合により労働者に転勤や配置転換を命ずることができる旨の定めがあり、勤務地や職種を限定する合意がない場合には、企業は労働者の同意なしに転勤や配置転換を命じることができるとしている。ただし、配転命令権は無制約に行使できるものではなく濫用することは許されないとしている。

具体的には、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、他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき、若しくは労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく越える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情が存する場合でない限りは、権利の濫用とはならないとしている。

○ また、裁判例では、退職させることを目的とした配転命令が違法とされた事例がある。

参考となる判例

【東亜ペイント事件（最二小判昭和61年7月14日）】

◇ 神戸営業所勤務の大学卒の営業担当の労働者が家庭の事情（妻の仕事や高齢の親が転居困難であることから単身赴任になること）から名古屋営業所への転勤命令を拒否したため懲戒解雇したことについて、裁判所は転勤命令を有効とし、懲戒解雇を有効と認めた事案。

◇ 使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができる。

- ◇ 業務上の必要性が存しない場合、他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき、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。
- ◇ 労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである。
- ◇ 本件転勤命令には業務上の必要性が存し、家族状況に照らすと、名古屋営業所への転勤が与える家庭生活上の不利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものというべきである。

参考となる裁判例

【ネスレ日本事件（大阪高判平成 18 年 4 月 14 日）】

- ◇ 精神疾患に罹患した妻や介護を要する親を有することを理由に遠隔地への配転命令を拒否した労働者が、当該遠隔地で勤務する雇用契約上の義務がないことの確認を求め、裁判所は当該配転命令を権利の濫用であるとして無効とした事案。
- ◇ 就業規則と雇用契約書に転勤があり得る旨が明記され、また当該企業ではこれまでも労働者の転勤が行われてきたので、企業には個別の同意無く配転を命じる権利があり、また、配置転換の業務上の必要性も認められる。
- ◇ しかしながら、配転命令により単身赴任した場合には妻の精神疾患に与える影響が大きく、また、介護を要する親の見守りや介助等を妻が一日中行うことは不可能であることなど、配転命令が労働者に与える不利益は相当程度大きく、通常甘受すべき程度を著しく超える。

参考となる裁判例

【フジシール事件（大阪地判平成 12 年 8 月 28 日）】

- ◇ 退職勧奨を拒否した労働者に対して配転命令を行ったことについて、裁判所は当該配転命令を権利の濫用であるとして無効とした事案。
- ◇ 就業規則に業務上必要があるときは異動を命じる旨があり、職種、勤務地の限定がない正社員であるので、個別の合意がなくても配転を命じることができるが、業務上の必要性がない場合や他の不当な動機、目的でなされたもの等特段の事情がある場合には、配転命令は権利の濫用として無効となる。

◇ 管理職として技術開発に携わる者に単純作業の肉体労働へ従事させる業務上の必要性はなく、退職勧奨拒否に対する嫌がらせというべきであり、配転命令は権利の濫用として無効。

◇ 従前、嘱託職員がおこなっていたゴミ回収業務に従事させることは、業務上の必要性がなく、配転命令は権利の濫用として無効。

(3) 出向

○ 「出向」とは、労働者が自己の雇用先の企業に在籍のまま、他の企業の労働者となって相当期間にわたって当該他企業の業務に従事することをいう。

日本では、長期的な雇用を予定した正規雇用労働者について、職務内容や勤務地を限定せずに採用され、子会社・関連会社の経営・技術指導、労働者の能力開発・キャリア形成、中高年のポスト不足への対応、雇用調整等の目的のために広く行われている。

○ 労働契約法第14条では、「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、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」としている。

参考となる判例

【新日本製鐵事件（最二小判平成15年4月18日）】

◇ 会社（出向元）がその労働者に対し、協力会社への業務委託に伴い当該協力会社への出向を命じたが、一部の労働者が出向命令に同意しなかったことについて、裁判所は出向命令を有効と認めた事案。

◇ 就業規則や労働協約に社外勤務条項があること、社外勤務協定において、社外勤務の定義、出向期間、出向中の社員の地位、処遇等に関して出向労働者の利益に配慮した詳細な規定が設けられていること等の事情の下においては、労働者の個別的同意なしに出向命令を発令することができる。

◇ 出向措置を講ずる必要があったこと、出向措置の対象となる者の人選基準には合理性があったこと、業務内容や勤務場所には何らの変更はなく、社外勤務協定による出向中の社員の地位、処遇等に関する規定等を勘案すれば、労働者とその生活関係、労働条件等において著しい不利益を受けるものとはいえず、出向命令に至る手続に不相当な点もない。出向命令が権利の濫用に当たるとすることはできない。

○ 「転籍」とは、労働者が自己の雇用先の企業から他の企業へ籍を移して当該他の企業の業務に従事することをいう。

日本では、長期的な雇用を予定した正規雇用労働者について、定年到達者の雇用機会の確保、雇用調整、子会社・関連会社の経営・技術指導等の目的のために行われている。

※ 民法（明治 29 年法律第 89 号）第 625 条では、使用者は労働者の承諾がなければ、その権利を第三者に譲渡することができないとされている。

○ 裁判例では、転籍は使用者の包括的人事権に基づき一方的に行うことはできず、労働者の同意が必要としている。

参考となる裁判例

【三和機材事件（東京地決平成 4 年 1 月 31 日）】

- ◇ 転籍命令を拒否した労働者を懲戒解雇したことについて、裁判所は懲戒解雇を無効とした事案。
- ◇ 実質的に独立した法人格を有する会社間においては、使用者の包括的人事権に基づき一方的に転籍を命ずることはできない。
- ◇ 転籍の実施に当たり常に労働者の具体的同意がなければならないかどうかはともかく、少なくとも包括的同意もないことから、転籍命令は無効であり、転籍命令を拒否したことによる懲戒解雇も無効である。

参考となる裁判例

【日立精機事件（千葉地判昭和 56 年 5 月 25 日）】

- ◇ 系列会社への転籍命令を拒否した労働者（原告）の被告会社（転籍元）での就労を拒否したことについて、裁判所は転籍命令を有効とした事案。
- ◇ 被告会社と当該系列会社が密接な関係にあっても、法人格が異なるから、転籍には労働者の同意が必要である。
- ◇ 入社面接の際に当該系列会社での勤務があることを説明し、本人も身上調書でそれを可としていたこと、原告は職種や勤務地の限定がないこと、当該系列会社への転籍は被告会社の人事体制に組み込まれて長年継続されてきたこと等から、原告は入社の際に当該系列会社への転籍について予め包括的同意を与えていたといえることができる。

(4) 懲戒

○ 服務規律や企業秩序を維持するため、規律違反や秩序違反に対する制裁として「懲戒処分」が行われる。企業においては、就業規則で懲戒解雇、諭旨解雇（勧告に応じて退職しない場合には懲戒解雇することを前提とした退職の勧告）、出勤停止、減給、戒告、訓告、譴責等として制度化されている場合も多い。

○ 懲戒事由としては、①経歴詐称、②職務懈怠、③業務命令違背、④業務妨害、⑤職場規律違反、⑥労働者たる地位・身分による規律違反（私生活上の非行、無許可兼職、誠実義務違反等）等がある。

○ 懲戒処分の法的根拠について、判例では、使用者は、広く企業秩序を維持し、もって企業の円滑な運営を図るために、その雇用する労働者の企業秩序違反行為を理由として、当該労働者に対し、一種の制裁罰である懲戒を行うことができるとしている。

○ また、判例では、使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことを要するとされ、就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続がとられていることを要としている。

○ 労働契約法第15条では、「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る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のものとして、当該懲戒は、無効とする」としている。

参考となる裁判例

【関西電力事件（最一小判昭和58年9月8日）】

◇ 労働者が社宅で会社を批判するビラを配布したことから企業が労働者を譴責処分としたことについて、裁判所は譴責処分を有効とした事案。

◇ ビラの内容の大部分が事実に基づかず、又は事実を誇張歪曲して会社を非難攻撃し、中傷誹謗するものであり、右ビラの配布により労働者の会社に対する不信感を醸成して企業秩序を乱し、又はそのおそれがあったものとした。

- ◇ 当該ビラの配布は、就業時間外、職場外において職務遂行に関係なく行われたものであっても、就業規則所定の懲戒事由「特に不都合な行為をしたとき」に当たる。

参考となる判例

【フジ興産事件（最二小判平成 15 年 10 月 10 日）】

- ◇ 労働者が得意先との間でトラブルを発生させたり、上司に対する反抗的態度をとったり暴言を述べたりして職場の秩序を乱したことから、就業規則の懲戒事由に当たるとして懲戒解雇したことについて、裁判所は就業規則が労働者に周知されていなかったとして懲戒解雇は許されないとした事案。
- ◇ 使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則に懲戒の種別及び事由を定めておくことを要する。就業規則が法的規範としての性質を有するものとして効力を生じるためには、その内容を適用される事業場の労働者に周知させる手続がとられることを要する。

参考となる裁判例

【炭研精工事件（最一小判平成 3 年 9 月 19 日）】

- ◇ 逮捕拘留されたことによる無断欠勤、経歴詐称、禁固以上の刑に処せられたこと、構内でのビラ配りを理由として労働者を懲戒解雇したことについて、裁判所は懲戒解雇を有効とした事案。
- ◇ 雇用契約は労働者と使用者の信頼関係に基礎を置く継続的關係であり、企業秩序の維持に関係する事項も必要かつ合理的な範囲で信義則上真実を告知する義務がある。最終学歴は企業秩序の維持にも関係する事項なので真実を申告すべき義務がある。

参考となる裁判例

【横浜ゴム事件（最三小判昭和 45 年 7 月 28 日）】

- ◇ 住居侵入罪で処罰された労働者(被上告人)を懲戒解雇したことについて、裁判所は解雇を無効とした事案。
- ◇ 被上告人は酩酊して他人の居宅に理由なく入り込み、このため住居侵入罪として処罰に至ったが、被上告人の行為は、会社の組織、業務等に関係のない、いわば私生活の範囲内で行なわれたものであること、被上告人の受けた刑罰が罰金 2500 円の程度に止まったこと、上告会社における被上告人の職務上の地位も蒸熱作業担当の工員で指導的なものでないことなど原判示の諸事情を勘案すれば、被上告人の行為が、上告会社の体面を著しく汚したとまで評価するのは、当たらない。

参考となる裁判例

【ネスレ日本事件（最二小判平成 18 年 10 月 6 日）】

- ◇ 上司に対する暴行事件を起こした労働者を懲戒解雇したことについて、裁判所は懲戒解雇を無効とした事案。

- ◇ 上司に対する暴行事件から 7 年以上経過した後に行われた本件懲戒解雇処分は、懲戒解雇事由について企業が主張するとおりの事実が存在すると仮定しても、懲戒処分時点において企業秩序維持の観点からそのような重い懲戒処分を必要とする客観的に合理的な理由を欠くものといわざるを得ず、社会通念上相当なものとして是認することはできない。

(5) 懲戒解雇

- 懲戒解雇は懲戒処分の最も重い処分であり、通常は解雇予告も予告手当の支払いもせずに即時になされ、また、退職金の全部又は一部が支給されない。

- 懲戒解雇の解雇事由としては上記（4）に記述する懲戒権の懲戒事由と同じであり、①経歴詐称、②職務懈怠、③業務命令違背、④業務妨害、⑤職場規律違反、⑥労働者たる地位・身分による規律違反（私生活上の非行、無許可兼職、誠実義務違反等）等が該当する。

- 懲戒解雇は、3（2）に記述する普通解雇よりも労働者に不利益であることから、裁判所における使用者の権利濫用の判断に当たっては、普通解雇よりも厳格に判断される。一般的に、服務規律違反は、普通解雇を正当化されるだけの程度では足りず、制裁としての労働関係からの排除を正当化するほどの程度に達していることを要する。

3 労働契約の終了

(1) 解雇

- 期間の定めのない労働契約について、原則として、使用者は30日前に予告すれば、解雇をする権限を有している。
 - ※ 労働基準法第20条、民法第627条

- しかしながら、判例では、使用者の解雇権の行使は、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になるとしており（解雇権濫用法理）、判例法理を法文化した労働契約法第16条では、「解雇は、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」としている。
 - ※ 労働契約法第17条では、期間の定めのある労働契約については、やむをえない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間、解雇をすることができないとされている。

- 解雇事由については、労働基準法により就業規則に定めることとされており、「客観的に合理的な理由」の主張立証は、就業規則に定める解雇事由該当性が中心的な争点となる。そして解雇事由該当性ありとされる場合においても、なお解雇の相当性が検討される。
 - ※ 労働基準法第89条

- 「客観的に合理的な理由」については、概ね次のように分類することができる。
 - ① 労働者の労務提供の不能による解雇
 - ② 能力不足、成績不良、勤務態度不良、適格性欠如による解雇
 - ③ 職場規律違反、職務懈怠による解雇
 - ④ 経営上の必要性による解雇
 - ⑤ ユニオンショップ協定による解雇

(2) 普通解雇

① 労働者の労務提供の不能による解雇

- 裁判例では、私傷病によって労働能力を喪失した場合には、合理的解雇理由とされる。

- 他方、裁判例では、早期に傷病からの回復が認められる場合や、休職等の解雇回避措置をとることなく解雇した場合には、解雇権濫用と評価される場合がある。

参考となる裁判例

【東京電力事件（東京地判平成10年9月22日）】

- ◇ 身体障害等級一級に該当する嘱託社員が体調不良でほとんど出勤できない状態が続いたため、勤務に耐えられないことを理由として企業が当該労働者を解雇したことについて、裁判所は解雇権濫用に当たらないとした事案。

- ◇ 当該労働者は体調不良でほとんど出勤できない状態が続き、一定期間は出勤扱いとして賃金を支払っていたが、出勤できない状況が続いたため欠勤扱いとし、その後も出勤できない状況が続いたため、心身虚弱のため業務に耐えられない場合に該当すると認められ、本件解雇には、相当な解雇理由が存在し、かつその手段も不相当なものでなく、解雇権の濫用には当たらない。

参考となる裁判例

【K社事件（東京地判平成17年2月18日）】

- ◇ 躁鬱病のため欠勤が多く出勤しても業務を全うできないため休職した労働者（原告）が、復職後も欠勤が多く躁鬱病の症状が再発し、社外へも影響が及ぶようになったことから、当該労働者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を無効とした事案。

- ◇ 躁鬱病が原因で業務遂行の支障となっていたものの、解雇に先立って使用者が原告の主治医の助言を求めた形跡が無く、また、適正な治療を受けさせることで治療の効果を上げる余地があり、休職期間も満了していなかったこと、また、他に病気で通常勤務ができない労働者2名の雇用を継続しており、原告を解雇することは平等取扱いに反することから、当該解雇は客観的で合理的な理由を欠き、解雇権の濫用に当たる。

紛争を未然に防止するために

外部労働市場型の人事労務管理を行う企業においては、紛争を未然に防止するために、管理職又は相当程度高度な専門職であって相応の待遇を得て即戦力として採用された労働者であり、労働者の保護に欠けることがない場合には、例えば、以下のような内容を労働契約書や就業規則に定め、それに沿った運用実態とすることが考えられる。

※ 就業規則と労働契約の整合性を図る必要がある。

- ◇ 労働者が健康上の理由により労働契約書等に記載された職責を相当期間果たすことができない場合には解雇することがあることを記載すること。

◇ 地位、功績、雇用期間その他の事情に応じて一定の手当を支払うこと。

② 能力不足、成績不良、勤務態度不良、適格性欠如による解雇

- 裁判例では、長期雇用システムの下で勤務する労働者については、単に能力不足、成績不良、勤務態度不良、適格性欠如というだけでなく、その程度が重大なものか、改善の機会を与えたか、改善の見込みが無い等について慎重に判断し、容易に解雇を有効と認めない事例もある。
- 裁判例では、成績不良、勤務態度不良にもかかわらず、反省せず改善が見られない等の場合に解雇を有効と認める事例もある。
- また、裁判例では、上級の管理者、技術者、営業社員などが、高度の技術・能力を評価、期待されて特定の職務のために即戦力として中途採用されたが、期待した技術・能力を有しなかった場合については、比較的容易に解雇を有効と認める事例もある。

参考となる裁判例

【セガ・エンタープライゼス事件（東京地決平成11年10月15日）】

- ◇ 人事考課が低位の労働者に退職勧告をし、これに応じなかった者を能力不足として解雇したことについて、裁判所は当該解雇を無効とした事案。
- ◇ 就業規則の他の解雇事由が限定的であることから、能力不足による解雇も、平均的な水準に達していないというだけでは不十分であり、著しく労働能力が劣り、しかも向上の見込みがないときでなければならないというべきである。

解雇された労働者については、平均的な水準に達しているとはいえず、労働者の中で下位10パーセント未満の考課順位ではあるが、当該人事考課は、相対評価であって、絶対評価ではないことから、直ちに労働能率が著しく劣り、向上の見込みがないとまでいうことはできない。
- ◇ 会社としては、労働者に対し、さらに体系的な教育、指導を実施することによって、その労働能率の向上を図る余地もあるというべきであり、いまだ就業規則に定める解雇事由である「労働能力が劣り、向上の見込みがない」ときに該当するとはいえない。

参考となる裁判例

【エース損害保険事件（東京地決平成 13 年 8 月 10 日）】

- ◇ 外資系企業が長期雇用システムの下で長期間勤務してきた労働者を能力不足として解雇したことについて、裁判所は当該解雇を無効とした事案。

- ◇ 長期雇用システムで勤続している労働者を勤務成績・勤務態度の不良を理由に解雇する場合には、単に成績不良ではなく、企業経営や運営に現に支障・損害を生じ、又は重大な損害を生じるおそれがあり、企業から排除しなければならない程度にいたっていることを要し、かつ、是正のための反省を促したにもかかわらず、今後も改善の見込みがないこと等を考慮して濫用の有無を判断すべき。

- ◇ 企業の一方的な合理化策により不適切な配転をされた状況下で生じたことを捉えて解雇事由とするのは甚だ不適切であること、研修や適切な指導を行うことはなく、早い段階から組織から排除することを意図して、任意退職を迫り、長期にわたって自宅待機としたこと、解雇事由とされた事実がさして重大なものでないことを考えあわせると、解雇権の濫用として無効。

参考となる裁判例

【日本ストレージ・テクノロジー事件（東京地判平成 18 年 3 月 14 日）】

- ◇ 外資系企業が、英語、パソコンのスキル、物流業務の経験を買われて中途採用された者を、業務遂行能力が著しく低く勤務態度不良として解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。

- ◇ 以下の理由等から、就業規則に定める解雇事由である「業務遂行に必要な能力を著しく欠く」等に該当し、解雇には客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当であると認められる。
 - ・ 業務上のミスを繰り返し他部門や顧客から苦情が相次ぎ、上司の注意に従わなかった
 - ・ 異動後も上司の指示に従わず、報告義務を果たさず、顧客に不誠実な対応を取ったため苦情が相次ぎ、再三改善を求めたが改善されなかった
 - ・ 担当業務の習熟が遅く、業務処理速度の向上を促されていた
 - ・ 上司の指示に従わないとして譴責処分を受けたが、ミーティングへの出席を拒否した

参考となる裁判例

【小野リース事件（最三小判平成 22 年 5 月 25 日）】

- ◇ 企業が勤務態度が悪い統括事業部長兼務取締役の地位にある労働者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を適法とした事案。
- ◇ 勤務態度が他の労働者や取引先から苦情が出るほど悪く、これが飲酒癖に起因するものであるため、上司が飲酒を控えるように注意しても改めなかった。
- ◇ 欠勤を含む当該労働者の勤務態度は正常な職場機能の秩序を乱す程度のものであり、自ら勤務態度を改める見込みも乏しかったことから、解雇事由に該当する。懲戒処分以外の方法をとることなく解雇したとしても、解雇が著しく相当性を欠き不法行為に当たるとはいえない。

参考となる裁判例

【日水コン事件（東京地判平成 15 年 12 月 22 日）】

- ◇ SE として中途採用された労働者（原告）を能力不足と勤務不良を理由に解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。
- ◇ 原告は、単に技術・能力・適格性が期待されたレベルに達しないというのではなく、著しく劣っていてその職務の遂行に支障を生じており、また、それは簡単に矯正することができない持続性を有する原告の性向に起因している。
- ◇ 原告は、通常であれば6ヶ月程度で完了する作業を会計システム課に在籍した約8年間で完成させたこと等、実績や成績が著しく劣っている。
原告の成績不良の原因が、被告の社員として期待された適格性と原告の素質、能力等が適合しないことによるもので、被告の指導教育によっては改善の余地がない。また、人間関係上のトラブルを生じていた。

紛争を未然に防止するために

外部労働市場型の人事労務管理を行う企業においては、紛争を未然に防止するために、管理職又は相当程度高度な専門職であって相応の待遇を得て即戦力として採用された労働者であり、労働者保護に欠ける点がない場合には、例えば、以下のような内容を労働契約書や就業規則に定め、それに沿った運用実態とすることが考えられる。

※就業規則と労働契約の整合性を図ることが必要

- ◇ 労働者の担う職務や果たすべき職責、職務の遂行や職責に必要な能力を労働契約書にできる限り具体的に記載すること。また、記載された職務・職責を相当程度に果たすことができない場合、又は一定期間、期待される評価に比して相当程度低い評価しか得られない場合には解雇することがあることを記載すること。
- ◇ 定期的に業績評価を行い、その内容を労働者に通知すること。
- ◇ 地位、功績、雇用期間その他の事情に応じて一定の手当を支払うこと。

③ 職場規律違反・職務懈怠による解雇

- 裁判例では、職場秩序に反する非違行為（暴力、暴言）、職務懈怠（無断欠勤、遅刻過多等）を理由とする解雇を有効と認める事例が多くある。

参考となる裁判例

【大通事件（大阪地判平成 10 年 7 月 17 日）】

- ◇ 取引先の労働者に暴言を吐いて脅迫し、器物を損壊し、取引先の管理職にも誹謗する発言をし、また、休職処分に従わなかった労働者を企業が解雇したことについて、裁判所は解雇を有効とした事案。
- ◇ 解雇された労働者が雇用されていた期間は1年6か月余りに過ぎないこと、まだ30歳代前半であり免許を有しており再就職も困難ではないことをも併せ考慮すると、入社以来、おおむねまじめに勤務しており過去に処分歴もなく、退職の意思表示を二日後には撤回し、社長に謝りたいと申し出るなど反省の態度を示したこと、当該労働者にはフリーの運転手を始め他に職種があること等を考慮しても、本件解雇が社会通念上著しく相当性を欠くものであるとまではいえない。

（3）整理解雇

- 企業が経営上の理由により必要とされる人員削減のために行う整理解雇についても、労働契約法第16条の解雇権濫用法理が適用される。

- 日本の長期雇用システムにおいては、景気変動に際しての雇用調整に際し、整理解雇に至る前に労使協議を経て、所定外労働の縮減・停止、新規採用の縮減・停止、配転・出向、非正規雇用労働者の雇止め、一時休業、希望退職者の募集等が行われてきた。実際、希望退職者の募集等により労働契約の合意解約がなされる場合も多い。

- これらを踏まえ、裁判例では、整理解雇の効力に関し、次の4つの事項に着目して、これらを具体的に総合考慮して判断を行っている。

- ①人員削減の必要性
- ②解雇回避努力義務を尽くしたか
- ③被解雇者選定の妥当性
- ④手続の妥当性

【①人員削減の必要性について】

- 裁判例では、人員削減をしなければ倒産する状況にあることを要求する事例もあるが、多くは、企業の経営判断を尊重し、債務超過や赤字の累積等の企業の合理的運営上の必要性で足りるとしている。
- 企業全体が経営危機になくても、経営合理化や競争力強化のための特定の部門の人員削減の必要性を認める事例もある。
- 他方、裁判例では、人員削減措置の直後に、大幅な賃上げ、多数の新規採用等を行っている場合には、人員削減の必要性を認めない事例もある。

【②解雇回避努力義務について】

- 裁判例では、解雇回避措置を画一的に求めるものではなく、個々の具体的な状況の中で真摯かつ合理的な努力をしたかについて判断している。
- 裁判例では、解雇回避措置を一切試みずになされた整理解雇や、他の部署の業務への配転や希望退職者の募集を考慮せずに整理解雇に踏み切った場合などについては、権利濫用とする事例が多い。
- 外資系企業で、部門や職種の専門性を重視した厳格な定員管理、外部労働市場（転職市場）を通じた労働力の調達・調整を行い、職務と成果に応じた高水準の処遇をしている場合に、特定の部門の廃止に伴う整理解雇の際に、他の部署への配転は困難であり、また、退職金の大幅な積増しや再就職支援を行うことで解雇が有効とされた事例がある。

【③被解雇者選定の妥当性】

- 裁判例では、被解雇者選定について、規律違反歴、勤続年数、年齢等の客観的に合理的な基準を設定し、それにより公正に選定が行われていれば、妥当と認める場合が多い。
- また、上記②のとおり、外資系企業で、部門や職種の専門性を重視した厳格な定員管理、外部労働市場（転職市場）を通じた労働力の調達・調整を行い、職務と成果に応じた高水準の処遇をしている場合に、特定の部門の廃止に伴い、当該部門の労働者を整理解雇の対象とすることが妥当とされた事例がある。

【④手続の妥当性】

- 裁判例では、労働協約で組合との協議を義務付ける条項がある場合に、協議を経ないで行った解雇は無効としている。
- また、裁判例では、労働協約が無い場合でも、使用者は、労働組合又は労働者に対して、整理解雇の必要性、時期、規模、方法について納得を得るための説明を行い、誠意をもって協議すべき信義則上の義務を負うとすることが多い。

- 以上の整理解雇とはやや異なる問題ではあるが、特定のポストでの業務遂行のみを想定して中途採用されたが、当該ポストが廃止された場合については、比較的容易に解雇を有効と認める事例もある。

参考となる裁判例

【東洋酸素事件（東京高判昭和 54 年 10 月 29 日）】

- ◇ 業者間競争の激化、市況の悪化、生産効率の低さ等により累積赤字を生じていたアセチレン部門を閉鎖し、当該部門の労働者全員を解雇したことについて、裁判所は解雇を有効とした事案。
- ◇ アセチレン部門の業績不振は一時的なものではなく、収支の改善は期待できず、これを放置していれば主力部門の酸素製造部門が設備投資等で同業他社に大きく遅れ、会社経営に深刻な影響を及ぼすおそれがあったことから、アセチレン部門の閉鎖は合理的な措置であった。
- ◇ 控訴人会社の他部門も過剰人員を抱えており、また、配転先を確保するために全社的に希望退職者を募集することは、産業界一般に求人難の時期であったため酸素部門等の熟練技能者の引き抜きのおそれがあり、熟練技能者が退職してアセチレン部門の労働者を配置するときは、当分の間、作業能率の低下を免れないことから、他部門への配転は困難であった。

- ◇ アセチレン部門の廃止により同部門の労働者が悉く過剰人員になり、また、同部門は他部門とは独立した事業部門であることから、同部門の労働者全員を対象として選定したことは、一定の客観的基準に基づく選定であり、基準も合理性を欠くものではない。
- ◇ アセチレン部門の閉鎖と労働者全員の解雇の方針を組合に伝え、解雇を実施するまでの間が早急であったが、あらかじめアセチレン部門の赤字の状況や存廃について説明されていたこと、団体交渉は中断のまま組合の申入れにより終わってしまったこと等から、労使間の信義則に反するものではない。

参考となる裁判例

【CSFB セキュリティーズ・ジャパン・リミテッド事件（東京高判平成 18 年 12 月 26 日）】

- ◇ 外資系企業が数年にわたり巨額の損失を計上していたため大規模な退職勧奨を実施することとなり、貢献度が低く市況が良くないインターバンクデスクを人員削減の対象とすることとし、退職に応じなかった労働者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。
- ◇ 被告は、証券市場の低迷により数年間にわたり大規模な純損失を計上しており、経費節減にもかかわらず大幅な改善はなされず、解雇は企業の運営上やむを得ない必要性があった。
- ◇ インターバンクデスクの業績は悪く、人員削減の対象としたことは不合理ではなく、また、原告はインターバンクデスクの他の労働者よりも給与水準は高いにもかかわらず売上げの貢献度は低かったため、原告を選定したことは不合理ではない。
- ◇ 原告は同僚との間で深刻な人間関係上の問題を生じさせ、また厳しい経営状況も考慮すると、原告を他部署に配転させることは無理であり、被告が解雇回避義務を怠ったとはいえない。
- ◇ 被告は退職勧奨から原告及び組合に 3 回にわたって団体交渉を行い、退職勧奨の必要性、人選基準、退職パッケージについて協議説明を行い、他の退職者と比して比較的良い内容の退職パッケージを提案したが合意に至らなかったため、被告は原告及び組合の納得が得られるよう一応の努力をした。

参考となる裁判例

【シンガポール・デベロップメント銀行事件(大阪地判平成12年6月23日)】

- ◇ 外資系企業が大阪支店を廃止し、大阪支店で送金輸出入業務、外国為替輸出業務を担当していた労働者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。
- ◇ 被告の在日支店の経常利益が減少し、収支の改善も見込まれないので、大阪支店の廃止を決定した。東京支店の業務量も減少傾向にあることから、人員を削減していた。このため、人員整理の必要性は認められる。
- ◇ 支店を閉鎖したからといって、就業場所が支店に限定されていた労働者を直ちに解雇することができるわけではないが、東京支店の規模が小さく、また、専門的な知識や高度な能力を必要とするポストなので、東京支店で希望退職を募集せずに、大阪支店の労働者を解雇したことは不当ではない。
また、被告は、団体交渉で原告及び組合に対して、被告の負担による転職支援サービスの提供を含む希望退職パッケージを提案し、割増退職金の支給を提案する等していたので、解雇回避努力を欠いたとはいえないし、転勤ができなければ大阪支店の労働者が解雇の対象となることはやむをえない。
- ◇ 団体交渉の対応に妥当でない点があったとは認められない。

参考となる裁判例

【ゼネラル・セミコンダクター・ジャパン事件(東京地判平成15年8月27日)】

- ◇ 外資系企業(被告)が、その親会社(A社)が巨額の損失を生じたことによりグループ全体で人員削減が必要であるとして労働者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を無効とした事案。
- ◇ 被告の売上げは横ばいか若干微増の状況が続いており、剰余金も給与3年半分に相当する額があり、また、解雇前月の労働者数も親会社が削減目標を達成した数字であること、カスタマーサポート業務に契約社員、派遣社員が従事していたことから、人員削減の必要性があったか否かは疑問。
- ◇ 過去においては経営の悪化に対処するため経営合理化は行ってきたが、本件解雇はA社を買収したB社が被告の高コスト体質を改善するために行ったものであり、当該解雇の際の解雇回避努力を一切行っていない。
- ◇ 人選基準は、労働者の能力、勤務評価、スキルアップへの積極性、会社への貢献度を基準とした。解雇された労働者(原告)の英語力やPC能力の不足、会社への貢献度等を考えると原告を解雇しようとする意図に合理性がないわけではないが、入社時にはこれらの能力は要件とされていなかった。

参考となる裁判例

【クレディ・スイス証券事件（東京地判平成 23 年 3 月 18 日）】

- ◇ 外資系企業がハイリスクの金融商品の販売事業から撤退し、当該事業に従事していた労働者（原告）を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を無効とした事案。

- ◇ 被告会社は、金融市場の急速な悪化によりハイリスクの金融商品の販売事業から撤退したものであり、解雇の業務上の必要性は一応肯定できるが、自宅待機命令から 1 年以上経過後に解雇しており、解雇の必要性の程度は高度とはいえない。

- ◇ 被告会社は、ストラクチャリング部の労働者に対して巨額のインセンティブ・パフォーマンス・コンペセイション・アワードを支払い、原告の解雇後、労働者の年俸を引き上げた。また、リストラクチャリング部では 4 人の退職勧奨を行いながら直後に 4 名の新規採用を行った。このため、解雇の業務上の必要性に比較して解雇回避努力が不十分。
また、被告会社は原告に対し、退職に伴う金銭の支払いの提案を行い、また、社内の異動先候補の提示をしたが、原告を異動先候補に必ず受け入れる提案ではなかった。

参考となる裁判例

【PwC フィナンシャル・アドバイザー・サービス事件（東京地判平成 15 年 9 月 25 日）】

- ◇ 外資系企業がマネージャーとして採用した者（原告）が所属する投資銀行部門を廃止したため、当該者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を無効とした事案。

- ◇ 投資銀行部門の不振による損失により同部門を廃止したもので、人員整理の必要性が認められる。

- ◇ 原告の能力不足、人件費以外に削減できないことを示す具体的資料がなく、他に解雇回避措置をとることが困難とは認められない。

- ◇ 原告が採用直後に低い評価を受けたのは実務経験がほとんどなかったためであり、また、低く評価されたのは被告会社が解雇を検討しはじめた頃のものであるため、原告がマネージャーとしての能力が著しく劣っているとすることは困難であり、他に配転できなかったとは認められない。また、原告を整理解雇の対象としたことの合理性は認められない。

参考となる裁判例

【チェースマンハッタン事件（東京地判平成4年3月27日）】

- ◇ 外資系企業がリース事業のゼネラルマネージャーとして採用された者をリース事業の撤退により解雇したことについて、裁判所は解雇を有効とした事案。

- ◇ リース事業のゼネラルマネージャーとなることが雇用契約の目的となっており、リース事業の廃止又は何らかの事由でゼネラルマネージャーの地位を喪失した場合に、雇用契約の存続に影響を与える。
銀行業務に関与したが、リース事業と関連するものとして臨時的又は付随的に関与したものにとどまる。

- ◇ リース事業からの撤退の判断に格別不合理が認められないことから、使用者が解雇の意思表示をしたことは相当であり、解雇権濫用に当たらない。

紛争を未然に防止するために

外部労働市場型の人事労務管理を行う企業において、紛争を未然に防止するために、管理職又は相当程度高度な専門職であって相応の待遇を得て即戦力として採用された労働者であり、労働者の保護に欠ける点がない場合には、例えば、以下のような内容を労働契約書や就業規則に定め、それに沿った運用実態とすることが考えられる。

※ 就業規則と労働契約の整合性を図る必要がある。

- ◇ 経営上の理由や組織の改編等による人員削減やポストの廃止など、労働者の責めに帰すべき事由以外の事由により解雇する場合があること。

- ◇ 地位、功績、雇用期間その他の事情に応じて相応の退職パッケージの提供を行うこと。

(4) 特別な事由による解雇制限等

【特別な事由による解雇制限について】

○ 特別の事由がある場合の解雇の禁止が各種立法に強行法規として定められている。

①産前産後の休業中、業務上の災害による療養中の解雇の禁止

※ 労働基準法第 19 条

②国籍、信条、社会的身分による差別的取扱いとしての解雇の禁止

※ 労働基準法第 3 条

③不当労働行為としての解雇の禁止

※ 労働組合法第 7 条

④性別、婚姻、妊娠、出産、産前産後休業、育児休業、介護休業等を理由とした解雇の禁止

※ 雇用機会均等法第 6 条、第 9 条、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成 3 年法律第 76 号)第 10 条、第 16 条、第 16 条の 4、第 16 条の 7、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2 等

⑤通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いとしての解雇の禁止

※ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成 5 年法律第 76 号)第 8 条

⑥労働基準監督署等への申告等を理由とした解雇の禁止

※ 労働基準法第 104 条、最低賃金法(昭和 34 年法律第 137 号)第 34 条、労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)第 97 条、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成 13 年法律第 112 号)第 4 条、第 5 条 等

⑦公益通報をしたこと、裁判員であること等を理由とした解雇の禁止

※ 公益通報者保護法(平成 16 年法律第 122 号)第 3 条、裁判員の参加する刑事裁判に関する法律(平成 16 年法律第 63 号)第 100 条

【定年制について】

○ 定年制(労働者が一定の年齢に達したときに労働契約が終了する制度)については、法律によって、定年の定めをする場合には、60 歳を下回ることはできないとされている。

※ 高齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和 46 年法律第 43 号)第 8 条

(5) 退職勧奨

○ 日本においては、解雇に至る前に、退職勧奨が行われることが多い。

○ 裁判例では、被勧奨者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害に当たるとする事例がある。

参考となる判例

【下関商業高校事件（最一小判昭和 55 年 7 月 10 日）】

- ◇ 公立高等学校の教員に対して執拗な退職勧奨を行ったことについて、裁判所は退職勧奨を違法とした事案。
- ◇ 退職勧奨は、雇用関係のある者に自発的な退職意思の形成を慫慂するためになす説得等の行為であって、被勧奨者は何らの拘束なしに自由に意思決定できる。
- ◇ 教員が退職勧奨に応じないことを表明しているのかかわらず、退職するまで勧奨を続ける旨繰り返し述べて短期間に多数回、長時間にわたり執拗に退職を勧奨し、かつ、退職しない限り所属組合の宿直廃止、欠員補充の要求にも応じないとの態度を示す等の事情の下では、退職勧奨は違法とした。

(6) 雇止め

○ 日本においては、有期労働契約の利用目的についての規制はなく、また、契約の期間を定めた労働契約の期間が満了した場合は、本来その労働契約は終了する。

○ ただし、有期労働契約を反復更新した場合についての判例では、①期間の定めのある労働契約が反復更新されたことにより期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている場合や、②反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合には、解雇権濫用法理が類推適用され、雇止めを認めない事例がある。

○ 労働契約法第 19 条では、上記①や②の場合に、契約期間が満了するまでに労働者が有期契約の更新の申込みをした等の場合に、使用者が当該申込みを拒絶することが、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ときは、使用者は従前と同一の労働条件で当該申込みを承認したのものとするとしている。

参考となる判例

【東芝柳町工場事件（最一小判昭和 49 年 7 月 22 日）】

- ◇ 契約期間を 2 か月とする労働契約書を取りかわして入社した臨時工に対し、5 回ないし 23 回にわたって労働契約の更新を重ねた後に雇止めしたことについて、裁判所は雇止めを無効とした事案。

- ◇ 会社側に長期継続雇用を期待させるような言動があり、契約期間満了の都度契約締結の手続をとっていたわけでもなく、また、これまでの期間も臨時工が 2 か月の期間満了によって雇止めされた事例が見当たらない等の事情があるときは、雇止めの効力の判断に当たっては、解雇権濫用法理を類推適用すべき。

参考となる判例

【日立メディコ事件（最一小判昭和 61 年 12 月 4 日）】

- ◇ 当初 20 日間の期間を定めて雇用し、その後、2 箇月の期間を定めた労働契約を 5 回にわたり更新してきた臨時員に対し、使用者が契約期間満了による雇止めをしたことについて、裁判所は雇止めを有効とした事案。

- ◇ 雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、雇止めの効力の判断に当たっては解雇権濫用法理を類推適用すべき。

- ◇ 独立採算制がとられている工場において人員を削減する必要がある、配転する余地もなく、臨時員全員の雇止めが必要であるとした判断に合理性に欠ける点がない等の事情があるときは、期間の定めなく雇用されている労働者について希望退職者募集の方法による人員削減を図らないまま臨時員の雇止めが行われたことをもって雇止めを無効とすることはできない。

関連情報

- ◇ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換する。
 - ※ 労働契約法第 18 条

- ◇ 使用者が有期労働契約の雇止めを行うときは、30 日前までに予告をするとともに、労働者から雇止めの理由の証明書の交付の請求があった場合には、これを遅滞なく交付しなければならない。
 - ※ 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成 15 年労働省告示第 357 号）第 1 条

(7) 退職願の撤回

○ 労働者と使用者が合意によって労働契約を将来に向けて解約することを合意解約という。

○ 裁判例では、合意解約の申込みとしての退職願について、使用者の承諾の意思表示がなされるまでの間は撤回できるとした事例がある。

参考となる裁判例

【白頭学院事件（大阪地判平成9年8月29日）】

- ◇ 教員（原告）が校長に退職願を提出したが、教職員の任免権者である理事長に退職願が到達する前に退職願を撤回する旨の意思表示をしたことについて、裁判所は退職願の撤回を認め、労働契約の合意解約は無効とした事案。
- ◇ 労働者による雇用契約の合意解約の申込は、これに対する使用者の承諾の意思表示が労働者に到達し、雇用契約終了の効果が発生するまでは、使用者に不測の損害を与えるなど信義に反すると認められるような特段の事情がない限り、労働者においてこれを撤回することができる。
- ◇ 原告が合意解約の申込から約2時間後にこれを撤回したものであって、被告（学校）に不測の損害を与えるなど信義に反すると認められるような特段の事情が存在することは窺われず、原告は、理事長による承諾の意思表示が原告に到達する前に、合意解約の申込を有効に撤回したものと認められる。

参考となる判例

【大隈鐵工所事件（最三小判昭和62年9月18日）】

- ◇ 人事部長に退職願を提出して同部長が受理した後、翌日になって本人が退職願の撤回を申し出たものの会社がこれを拒否したことについて、裁判所は、退職願の撤回を認めなかった事案。
- ◇ 人事部長に退職承認の決定権があるならば、人事部長が退職願を受理したことをもって雇用契約の合意解約の申込みに対する即時承諾の意思表示がなされ、雇用契約の合意解約が成立するので、退職願による合意解約の申込みは撤回できない。

(8) 退職後の競業避止義務

○ 退職後の競業避止義務について、裁判例では、競業の制限が合理的範囲を超え、職業選択の自由を不当に拘束する場合には、公序良俗に反して無効であるとしており、合理的範囲内か否かの判断に当たっては、制限の期間、場所的範囲、制限の対象となる職種の種類、代償の有無等について、企業の利益、退職者の不利益から検討することが多い。

○ また、裁判例では、退職後の競業を制限する規則や特約が無い場合には、退職者が同業他社を通じて使用者の取引先と取引を開始したことについて、元使用者の営業秘密を用いたり、その信用をおとしめるなどしていないため、競業行為が社会通念上自由競争の範囲を逸脱しておらず、不法行為に当たらないとした事例がある。

○ なお、裁判例では、同業他社への就職をある程度の期間制限することは直ちに職業選択の自由を不当に拘束するものではなく、退職金規則の定めに基づいて同業他社へ就職した場合に退職金の額を半額とすることも、退職金が功労報償的な性格を合わせ有することにかんがみれば、合理性が無い措置であるとはいえないとした事例がある。

参考となる裁判例

【フォセコ・ジャパン・リミテッド事件（奈良地判昭和45年10月23日）】

◇ 技術的秘密を知る労働者と退職後における競業行為を禁止する特約を締結していたが、当該労働者が退職後に競業関係にある他社の取締役就任し、同様の製品を製造、販売したため、会社が特約に基づき競業行為の差止めを請求したことについて、裁判所は競業行為の差止め（仮処分）を認めた事案。

◇ 債権者は客観的に保護されるべき技術上の秘密を有しているといえることを前提として、本件特約は制限期間が2年間という比較的短期間であり、化学金属工業の特殊な分野であることを考えると制限の対象は比較的狭いこと、場所的には無制限であるが、これは債権者の営業の秘密が技術的秘密である以上はやむをえないこと、在職中、機密保持手当が支給されていたこと等の事情を総合すると、競業の制限は合理的な範囲を超えているとはいえない。

参考となる裁判例

【サクセスほか（三佳テック）事件（最一小判平成22年3月25日）】

◇ 退職後の競業避止義務に関する特約等の定めがない場合で、退職した労働者が別会社を事業主体として同種の事業を営み、退職前の会社の取引先から継続的に仕事を受注したことに対し、会社が退職した労働者に対して不法行為に基づく損害賠償を請求したことについて、裁判所は不法行為に当たらない

いとした事案。

- ◇ 取引先の営業担当であったことに基づく人的関係等を利用して行われたものであり、取引先からの受注額が減少したとしても、
 - ・ 当該労働者は、営業秘密に係る情報を用いたり、その信用をおとしめたりするなどの不当な方法で営業活動を行ったものではない
 - ・ 取引先との取引は退職から5か月経過後に始まったものであり、会社と取引先との自由な取引が阻害された事情はうかがわれず、当該労働者において会社の営業が弱体化した状況を殊更利用したともいえない
- 等の事情の下では、社会通念上自由競争の範囲を逸脱するものではなく、不法行為に当たらない。

参考となる裁判例

【三晃社事件（最二小判昭和52年8月9日）】

- ◇ 労働者が退職後に同業他社に就業したため、会社が退職金規則の定めに基づき労働者に対し支給済みの退職金の半額を不当利得として返還を求めたことについて、裁判所は不当利得の返還を認めた事案。
- ◇ 同業他社への就職をある程度の期間制限することをもって直ちに社員の職業選択の自由を不当に拘束するものとは認められない。
- ◇ この制限に反して同業他社に就職した退職社員の退職金について、自己都合退職の半額と定めることは、退職金が功労報償的な性格を有することに鑑みれば、合理性のない措置であるとすることはできない。