

## 労働条件の明示

### 1 労働条件明示の義務付けの必要性、メリット

- ◇ 企業側の都合により配置転換を命じられたり、限定された範囲外の仕事に従事させられるなど労働契約の内容と実態が乖離し、勤務地や職務を限定した趣旨を没却しないようにするためには、勤務地や職務等の限定の内容や転換制度等について労働条件通知書、労働契約書等により明示されることが望ましいのではないか。
- ◇ 勤務地や職務等の限定が明確になることで、労使双方の認識や期待の相違によるトラブルの防止や、従業員間の不満・不公平感を解消することができるのではないか。
- ◇ 勤務地や職務等の限定が明確になることで、労働者が職業生活や長期的なキャリア形成のビジョンを持つことができるようになり、優秀な人材を確保することが可能となるのではないか。  
職務限定については、職務の範囲が明確になることで、労働時間の短縮、年次有給休暇の取得率の向上につながるのではないか。
- ◇ 上記のメリットは、当初から勤務地や職務等が限定された正社員として雇用される場合だけでなく、いわゆる正社員から転換する際にも当てはまるのではないか。
- ◇ 多様な正社員の形態は多様であるが、共通のインフラとして就業規則や労働条件の明示のルール化をすることが考えられるのではないか。

## 2 労働条件明示の義務付けの課題

- ◇ 勤務地や職務等の限定について明示を義務付けることで、企業による柔軟な人事労務管理が制約されることについて、どのように考えるか。
- ◇ 明示を義務付けることで、企業が多様な正社員を活用しなくなることや、勤務地や職務の範囲を広範に設定して多様な正社員の趣旨が没却する可能性もあるが、これについてどのように考えるか。
- ◇ 労働契約は長期間継続するものであり、明示された勤務地や職務が長期間にわたって固定されることが望ましいとは限らない場合もあることから、勤務地や職務等の範囲の変更や契約類型の転換の制度を設けることも考えられるのではないか。
- ◇ 我が国の現状においては、職務の範囲が必ずしも明確ではなく、職務限定正社員の職務についても、事務職・技術職、〇〇業務の補助業務等、職務の範囲が広範で明確ではない場合も多い。職務の限定の明示について義務を果たしているか否かの判断が難しいのではないか。
- ◇ 労働契約や就業規則等に明記されているかという視点だけでなく、労働者の期待にどのように限定をかけるのかという視点も必要ではないか。

### 3 法令等による義務付けについて

◇ 労働基準法等において、将来にわたって勤務地、職務等を限定する旨を明示することを義務付けるとの意見について、どのように考えるか。

※ 労働基準法第15条及び労働基準法施行規則第5条においては、使用者は労働契約締結時に「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」について、書面により労働者に明示しなければならないとされているが、解釈例規(通達)において、「雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りるものであるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えない。」としている。

◇ 労働基準法において、労働契約の締結時だけでなく労働契約の変更時にも、労働条件の明示を義務付けるとの意見について、どのように考えるか。

※ 労働基準法第15条においては、労働条件の明示は労働契約の締結時のみ義務付けとしている。

◇ 多様な正社員の契約類型を導入する場合には、就業規則において多様な正社員の契約類型を定めることを義務付けるとの意見について、どのように考えるか。

※ 労働基準法第89条では就業規則の必要記載事項を列挙しているが、就業場所、業務、契約類型については規定していない。

◇ 多様な正社員を雇用する場合には、多様な正社員の契約類型について労働契約書に明記することを義務付けるとの意見について、どのように考えるか。

※ 労働基準法では、労働契約書についての規定はない。また、労働契約法では、使用者は労働契約の内容や労働条件について労働者の理解を深めるようにすること、できるだけ書面で確認することとしている。これらは訓示規定とされている。

## 4 法令等による義務付けの課題

- ◇ 労働契約や就業規則に明記することなく慣行により職務や勤務地を限定している企業が多く、また、現行の労働基準法第15条(労働条件明示)や第89条(就業規則の作成)について違反する事業場が一定程度見られる。このような状況の下で、罰則付の法令により明示を義務付けることについて、どのように考えるか。  
また、前述のとおり、義務付けにより、多様な正社員制度の活用を阻害する可能性も有り得る中で、罰則付の法令で明示を義務付けることについて、どのように考えるか。
- ◇ 前述のとおり、労働契約の書面の交付や、労働契約の変更時の労働条件明示について、契約社員やパートタイム労働者等、他の契約類型については明示の義務付けをしないにもかかわらず、多様な正社員の契約類型にのみ法令で明示の義務付けをすることについて、どのように考えるか。
- ◇ 前述のとおり、我が国においては、職務の範囲が明確でない場合が多く、何をもって限定の範囲とするかが必ずしも明確ではない場合も多い中で、罰則付の法令により明示を義務付けることについて、どのように考えるか。

## 5 その他

- ◇ 契約類型の定義に併せて、事業所閉鎖や職務の廃止等の際の人事上の取扱いについて、明示することについて、どのように考えるか。
- ◇ 企業ヒアリングの事例では、労働契約の締結時に、就業規則で多様な正社員の区分とその定義を明記し、個々の労働者に対しては、労働契約書、労働条件通知書、辞令書において、適用される契約類型と具体的な所属について明示することが行われていた。

また、多様な正社員を含む契約類型の定義や労働条件についてハンドブックに明記し、それを全従業員に配布している事例や、イントラネットで多様な正社員を含む契約類型や労働条件について従業員が誰でも閲覧することができるようにしている事例もみられる。

明示の方法については様々な方法があり、今後、制度を導入しようとする企業において参考となるのではないか。
- ◇ 企業による多様な正社員に対する的確な労働条件明示に資するよう、労働条件通知書や就業規則の規定例を示すことが考えられるのではないか。