

<労働条件の明示>

- コース転換する際の要件や制限をどの程度明示すべきか。
職務や勤務地の限定について曖昧にしておく、例えば、事業所閉鎖の場合や担当職種がなくなった場合に、労働者が転勤のあるコースや、他職種への転換を申し出ることができることになるが、雇用終了時の人事上の取扱の明示に関して、転換制度についてどこまで明示しておく必要があるか。
- 勤務地や職務の限定を明示するならば、勤務地や職務がなくなった場合の取扱も明示しなければならないのではないか。一方で、多様な正社員だけをルール化するのは、バランスを欠くのではないか。
- 限定の範囲を広くするか狭くするかについては、個々の労使で合理的に決めるのがよいのではないかと、また、限定の仕方は極めて多様であり、雇用終了についても一律に決められないのではないかと。
- 明示するのはトラブルの防止もあるが、社員のモチベーションやキャリア形成に影響が大きいからではないかと、多様な正社員を導入する義務はないし、職務等の範囲は労使で決めればよいが、実態として限定があるところは明示することが望ましいのではないかと。
- 裁判では、職務が限定されているようなタイプの労働者が、他職務への配転を命じられた場合、有効になる場合が多い。職務を限定しないことで、柔軟な運用を確保できるというメリットが優先されてきた実態がこれまでであり、労働者にとって職務が限定されていると期待されている状況でも、使用者側は配転を命じられる(雇用確保のための配転であれば有効と認められる)という裁判所の判断がなされてきた。
- 成熟した社会で新しい事業や産業を作っていかなければならない中、職務を限定しスキルアップするというのは方向性が逆ではないか。全員が無限定の働き方をする必要はないが、全員が職務を決めてしまうのはおかしいのではないかと。
- 運用で限定正社員を導入している企業が半分ぐらいあるが、明示せずに曖昧にしているのもトラブルにならないのであれば、労働条件を明示すべきということにはならないのではないかと。

<労使コミュニケーション>

- 多様な正社員の制度を設計にあたって、労使でしっかり話し合うことが重要である。
- 制度導入時だけでなく、制度を運用していく過程で労使コミュニケーションをどのように図るべきか。単一の組合しかない企業では雇用区分間での意見の相違や衝突があるのではないか。例えば、会社の経営が悪化した際に、勤務地限定正社員にとって工場を閉鎖することに反対するが、いわゆる正社員は自身の雇用が守られるならば、工場閉鎖のほうに賛成することもありうる。
- また、他に雇用を確保することができる工場が無く、誰かを解雇しなければならない場合、誰を被解雇者として選定するか、限定正社員を選定することがいいのか組合が話し合う際に衝突をどのように解決すればいいのか。裁判となれば、組合が合意したことをどのように公表すればいいのか。
- いわゆる正社員だけでなく多様な正社員の声を反映できるようにすべきではないか。