

＜労働条件の明示＞

- 現行のルールの下で、限定性を曖昧にしていた場合、労働者が認識している限定の内容と使用者側の認識との間に齟齬が生じ、紛争が生じるおそれがあるので、紛争の未然防止、将来の予測可能性を高めるために、労働条件の明示は重要ではないか。
- 労働条件を明示することにより、企業が勤務地や職務等の限定正社員を導入している情報が、労使当事者以外の第三者にも伝わることとなり、将来採用活動を行う場合にも、求職者が企業を評価する有利な情報となり得るのではないか。
- 職務等の限定の内容は多様であり、その内容の明示の仕方について一律に義務付けることは難しいことから、限定の有無を明示させるべきではないか。労働契約の期間の定めと同様に、限定有りと明示すれば私法上も限定有りに、限定無しと明示すれば私法上も限定無しとなるのではないか。
- 限定の有無のいずれも明示しなかった場合、限定があるか否かの私法上の効果については、どちらが労働者に有利か一概に判断できず、ルールとして定めることは困難なため、契約の実態に応じて解釈する必要があるのではないか。
- 労働条件の明示については、労働契約法に基づき労働条件の周知を促すよう、義務付けではなく「望ましい」とするレベルから進めてはどうか。その上で、将来的に限定の明示が浸透してきた段階で、労働基準法に基づく義務化も検討してはどうか。
- 労働条件の明示を行うことにより、企業にどういうメリットがあるかを情報発信する政策的な工夫も必要である。助成金の活用や好事例の紹介のほか、たとえば、限定の明示を行っている企業について、表彰のように対外的に公表することを促すよう「見える化」のインセンティブを与えるようなソフトな手法が適切ではないか。