

# 職務等の限定の有無の明示に係る促進策について

○ 労使間で職務等の限定の有無について明確にし、認識を共有させるため、これまでの本有識者懇談会での議論を踏まえれば、以下の①～③のような対応が考えられ、それぞれについて検討する。

※ ①～③のそれぞれについて、限定の有無を明示するのか、限定性がある場合に限定の内容を明示するのか、という論点がある。

	促進策の内容	論点
①	<p>労働基準法(又は省令、通達)により、限定の有無を就業規則で定めるとともに、労働契約の締結や変更(転換)の際に、限定の有無について労働者に書面で明示することを義務付ける。</p> <p>あるいは、限定性がある場合には、その内容を就業規則で定めるとともに、労働契約の締結や変更(転換)の際に、限定の内容について労働者に書面で明示することを義務付ける。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 労働基準法による義務付けについては、違反に対する労働基準監督署による監督指導や罰則により履行確保を図ることが可能であるため、限定についての明示を普及・徹底させ、労働紛争を未然に防止する観点から、最も効果が高い方法であると解される。</li> <li>* 他方、限定についての明示の運用が定着しておらず、また、明示がなされないことによる弊害や紛争がそれほど生じていない中で、強行規定により明示の義務付けを行うことは、使用者の実務に混乱を与えないか。また、使用者が人事の柔軟性を維持するために「限定無し」の明示をすることを促進してしまい、結果として、多様な正社員としての働き方が阻害されてしまうおそれはないか。</li> <li>* 仮に、そうした弊害のおそれが考えられる場合には、まずは①以外の方法により、限定についての明示の運用を普及させ、一定程度定着した段階で、義務化を検討することも考えられるのではないか。</li> </ul>
②	<p>労働契約法(又は通達)により、労働契約の締結や変更の際に、限定の有無について労働者に書面で確認することを明記し、明示を奨励する。</p> <p>あるいは、労働契約の締結や変更の際に、限定性がある場合には、限定の内容について労働者に書面で確認することを明記し、明示を奨励する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 現行の労働契約法第4条では、労働条件をできる限り書面で確認するものとするとしている。これは訓示的な規定であり、公法上も私法上も強制力はないため、人事労務管理上の弊害が生じるおそれはなく、また、企業コンプライアンスを重視する企業にとっては指針となるため、限定についての明示の促進に資するのではないか。</li> <li>* 他方、現行の労働契約法第4条の規定でも、限定の有無又は限定の内容についても書面による確認事項に含まれ得る。現行の同条では、雇止めの紛争が生じやすい有期労働契約について明示されているが、多様な正社員の運用が一定程度定着した段階で、明文化を検討することも考えられるのではないか。そして、それまでの間、労働契約法第4条に基づき、限定の有無又は限定の内容についてできるだけ書面で確認するものとするについて、雇用管理上の留意事項に定め、これを様々な機会や方法を捉えて周知を行うことも考えられるのではないか。</li> </ul>

## 促進策の内容

## 論点

③

上記①又は②のような公法上又は私法上の対応と並行して、又は直ちに上記①又は②のような対応をとる代わりに、以下のアからウまでのような対応によって限定の有無又は限定の内容の明示の運用を普及させることが考えられるのではないか。

ア

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の内容に関する事項に位置づけたり、助成金の対象とするなど、使用者が限定の有無又は限定の内容を明示する場合に何らかのメリットが生じるようにすることにより、限定の有無又は限定の内容の明示を促す。

また、限定の有無又は限定の内容を対外的に公表して「見える化」を進める企業について好事例として紹介したり表彰することにより、「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を活用する。

併せて、限定の有無又は限定の内容の明示だけでなく、多様な正社員の導入、転換制度、均衡処遇等についてもメリットが生じるようにする。

\* 公法上も私法上も強制力はないため、人事労務管理上の弊害が生じるおそれはなく、また、経済的なメリット等があるため、限定についての明示の促進に資するのではないか。

\* 単に限定についての明示をただけでメリットを与えることはバランスを失しているとすれば、多様な正社員の雇用形態、転換制度、均衡処遇を導入すること等を要件として併せることも考えられるのではないか。

イ

非正規雇用のキャリアアップや正社員のワーク・ライフ・バランス等、「多様な正社員」を推進する考え方と合致する一定の政策目的を実現するための法律やこれに基づく指針等において、限定の有無又は限定の内容を明示することが望ましいこと等を明記し、明示を奨励する。

併せて、限定の有無又は限定の内容の明示だけでなく、多様な正社員の導入、転換制度、均衡処遇等についても望ましいことを明記する。

\* 上記②と同様に、公法上も私法上も強制力はないため、人事労務管理上の弊害が生じるおそれはなく、また、企業コンプライアンスを重視する企業にとっては指針となるため、限定についての明示の促進に資するのではないか。

また、限定についての明示のほか、多様な正社員の導入、いわゆる正社員との転換制度、均衡処遇等、多様な正社員に関する幅広い項目について記載することも考えられるのではないか。

ウ

限定の有無又は限定の内容について労使間で曖昧にしていると紛争となることや、紛争となった場合の裁判所の判断の傾向を労使に周知し、限定の有無又は限定の内容の明示を促す。

\* 強制力や直接的なメリットはないものの、紛争の防止に一定の効果が期待できるのではないか。