

# 多様な正社員の労働契約関係の 明確化等について

# 目次

論点一覧	2
------	---

## 本日も議論いただきたい論点

2．多様な正社員の労働契約関係の明確化等について	5
(1) 総論	6
(2) 労働契約関係の明確化	8
(3) その他	15
3．その他	16
(1) 労使コミュニケーション等	17
(2) その他	17

## 1．無期転換ルールに関する見直しについて

赤字は本日の議論において扱う論点

- ( 1 ) 総論
- ( 2 ) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保
- ( 3 ) 無期転換前の雇止め等
- ( 4 ) 通算契約期間及びクーリング期間
- ( 5 ) 無期転換後の労働条件
- ( 6 ) 有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例
- ( 7 ) その他

## 2．多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

- ( 1 ) 総論
- ( 2 ) 労働契約関係の明確化
- ( 3 ) その他

## 3．その他

- ( 1 ) 労使コミュニケーション等
- ( 2 ) その他

## 2. 多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

### (1) 総論

職務、勤務地又は労働時間を限定した多様な正社員の更なる普及・促進について、どう考えるか。  
多様な正社員をはじめとする労働者全般の労働契約関係の明確化について、どう考えるか。

### (2) 労働契約関係の明確化

多様な正社員をはじめとする労働者全般を対象に、労働契約関係を明確化することについて、どう考えるか。

具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策について、どう考えるか。

- ・労働基準法第15条の労働条件明示の対象に、就業場所・業務の変更の範囲を加えることについて
- ・労働基準法第15条の労働条件の明示のタイミングに、労働条件の変更時 を加えることについて  
( 労働契約の内容が変更される場合を想定しており、就業規則の変更や予め規定されている変更の範囲内での変更の場合を除く )

就業規則の更なる周知について、どう考えるか。

具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策について、どう考えるか。

- ・就業規則を備え付けている場所等が労働者に周知されるような方策について
- ・就業規則を必要なときに容易に確認できる方策について

労働契約関係の明確化を図る場合の労使の紛争の未然防止等について、どう考えるか。

具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策について、どう考えるか。

- ・裁判例等の内容をまとめて、考え方を整理して労使に示していくことについて

## 2 . 多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

### ( 3 ) その他

多様な正社員の活用等に関し、労使コミュニケーションの促進を図っていくことについて、どう考えるか。

## 3 . その他

### ( 1 ) 労使コミュニケーション等

- 無期転換者や多様な正社員等の多様な労働者全体の意見集約のための労使コミュニケーションについて、どう考えるか。

### ( 2 ) その他

## 2 . 多様な正社員の労働契約関係の 明確化等について

## 【論点】

職務、勤務地又は労働時間を限定した多様な正社員の更なる普及・促進について、どう考えるか。  
多様な正社員をはじめとする労働者全般の労働契約関係の明確化について、どう考えるか。

## 【参考：検討会報告書における主な記載（多様な正社員の更なる普及・促進関係）】

多様な正社員については、使用者側からは多様な労働力の確保に資すること、また、労働者側からは限定的な働き方を希望する場合のニーズを満たすことができることが評価されている。このように、「多様な正社員」は、「いわゆる正社員」と「非正規雇用の労働者」の働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現や自律的なキャリアの形成、企業による優秀な人材の確保や定着の実現の点で、労使双方にとって有益であり、多様な労働力の参加を促す観点からも、労使双方にとって望ましい形で、多様な正社員の更なる普及・促進を推進していくことが適当である。

## 【参考：検討会報告書における主な記載（多様な正社員をはじめとする労働者全般の労働契約関係の明確化関係）】

労働条件が限定されていることについて、就業規則や労働契約で明示的に定められていないケースもある中、限定の有無そのものが問題になったり、限定された内容が一方的に変更されたりする場合も見られる。労働条件が限定されている場合には、当事者の合意がなければ変更できないのが契約上の基本原則であるが、多様な正社員を労使双方にとって望ましい形で更に普及させることを促進する上で、紛争の未然防止や予見可能性の向上のために、これまでの「雇用管理上の留意事項」の周知等の運用上の取組に加え、法令上の措置も含めて、労働契約関係の明確化を検討することが適当である。

もとより多様な正社員制度を設けるかどうかは個々の企業で決定されるべきことであるが、こうした労働契約関係の明確化は、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現やキャリア形成等に資する予見可能性の向上や紛争の未然防止を図ると同時に、労働者と使用者との情報の質及び量の格差の是正や契約に係る透明性の確保を図るものであって、そもそも労使自治や契約自由の原則の大前提ともいえるものであり、労使双方にとって望ましい形で多様な正社員の更なる普及・促進を推進する上で重要な環境整備と言える。

検討の対象とする労働者の範囲については、

- ・ 多様な正社員といわゆる正社員について法律上の取扱いで区別することは困難であるほか、労働契約の多様化が進展する中で「正社員」という概念自体が曖昧になっていると考えられること
- ・ いわゆる正社員の場合も限定がないことを労使双方がしっかり認識することが紛争の未然防止と予見可能性の向上の観点から重要であること
- ・ 有期契約労働者等の正社員以外の労働者も含め、労働契約の多様化の中で、就業規則とは別に個別に労働契約内容を設定したり労働条件を限定したりすることが重要になってきており、この点に関する紛争の未然防止と予見可能性の向上が重要であること

を踏まえて、前記3(1)～記載の問題意識のもとで、多様な正社員のみならず、いわゆる正社員や有期契約労働者等も含め、労働契約関係の明確化をどのように図るのが適当かについての検討の対象とした。



## ( 2 ) 労働契約関係の明確化

### 【論点】

多様な正社員をはじめとする労働者全般を対象に、労働契約関係を明確化することについて、どう考えるか。

具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策について、どう考えるか。

- ・労働基準法第15条の労働条件明示の対象に、就業場所・業務の変更の範囲を加えることについて
- ・労働基準法第15条の労働条件の明示のタイミングに、労働条件の変更時 を加えることについて  
( 労働契約の内容が変更される場合を想定しており、就業規則の変更や予め規定されている変更の範囲内での変更の場合を除く )

就業規則の更なる周知について、どう考えるか。

具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策について、どう考えるか。

- ・就業規則を備え付けている場所等が労働者に周知されるような方策について
- ・就業規則を必要なときに容易に確認できる方策について

労働契約関係の明確化を図る場合の労使の紛争の未然防止等について、どう考えるか。

具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策について、どう考えるか。

- ・裁判例等の内容をまとめて、考え方を整理して労使に示していくことについて

## (2) 労働契約関係の明確化

### 【参考：検討会報告書における主な記載（労働基準法第15条の労働条件明示の対象に、就業場所・業務の変更の範囲を加えること関係）】

労使の予見可能性の向上と紛争の未然防止、労働者の権利意識の向上のほか、労使双方にとって望ましい形で、個々人のニーズに応じた多様な正社員の普及・促進を図る観点から、労働基準法15条1項による労働条件明示事項として、就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲を追加することが適当と考えられる。

これは、就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲については、将来にわたり個々人の状況を踏まえた働き方やワーク・ライフ・バランス、キャリア形成を左右しうるものであり、上記の観点から、その契約内容の設定と明確化が特に重要となるためである。

なお、「変更の範囲」を示すにあたっては、就業の場所・従事すべき業務が限定されている場合にはその具体的な意味を示すことになり、また、就業の場所・従事すべき業務の変更が予定されている場合にはその旨を示すことになる。さらに、就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲を明示することとしたとしても、現行の労働基準法15条1項に基づき行われている「雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務の明示」についても、労働契約締結に当たり予期に反した場所や業務での労働を強いられることのないよう、引き続き求めることが適当である。

### 【参考：検討会報告書における主な記載（労働基準法第15条の労働条件の明示のタイミングに、労働条件の変更時を加えること関係）】

- 現行、契約締結時は労働基準法15条1項の明示義務があるものの、労働条件が変更された際に、当該変更された後の労働条件を明示することは義務付けられていない。しかし、労働契約に定められた範囲外への異動等も一定程度見られる中、特に個別合意による労働条件の変更がなされた場合に、書面で変更及びその内容を示されることが現行法上は保障されていないが、労働条件の変更とその内容を示すこととすることで、労使双方ともその内容の確認の機会が保障され、変更をめぐる紛争の防止等に資すること、
- ・ 仮に就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲の明示を契約締結時に義務付ける場合に、変更後の労働条件を明示しなければ、当該変更前の労働条件が存続しているものと誤解したままとなるリスクがあることから、労働基準法15条に基づく書面明示については、労働条件の変更時も明示すべき時期に加えることが適当である。

具体的には、変更後の労働条件の書面確認の必要性に鑑み、多様な正社員に限らず労働者全般について、労働契約締結時に書面で明示することとされている労働条件が変更されたとき（就業規則の変更等により労働条件が変更された場合及び元々規定されている変更の範囲内で業務命令等により変更された場合を除く。）は、変更の内容を書面で明示する義務を課す措置が考えられる。

## (2) 労働契約関係の明確化

### 【参考：検討会報告書における主な記載（就業規則の更なる周知関係）】

労働者に対する交付以外の方法によって就業規則の周知がなされている場合、労働者が当該就業規則に現実には容易にアクセスできない可能性があるため、就業規則を備え付けている場所等が労働者に周知されるような方策について、検討することが必要である。

また、労働者から申し出があったときにのみ就業規則を見せているような取扱いでは必ずしも労働者が必要なときに容易に確認できる状態とはいえないのではないかと意見があり、就業規則を必要なときに容易に確認できる方策について、検討することが必要である。

就業規則の変更のタイミングで、当該変更があったことや変更内容を周知することを促していくことが重要と考えられる。

### 【参考：検討会報告書における主な記載（労働契約関係の明確化を図る場合の労使の紛争の未然防止等関係）】

労働契約関係の明確化を図る場合に留意すべき点については、これまでも上述の「雇用管理上の留意事項」において整理して周知されてきたところだが、労使の紛争の未然防止や予見可能性の向上の観点から、裁判例等の内容をまとめて、考え方を整理して労使に示していくことが重要と考えられる。

今後、別紙2に記載した考え方について、労使に周知していくことが適当である。特に、

- ・ 勤務地や職務等についての限定合意が認められる場合、当該限定合意に反する配置転換命令は、労働者の自由な意思による同意がない限り効力を有しないものとされること
  - ・ 限定合意を変更するための労働者の同意は、労働者の任意（自由意思）によるものであることが必要となること
  - ・ 限定された勤務地・職務が廃止されたとしても、それによる解雇が当然に正当化されることにはならないこと（使用者が一方的に配置転換を命じることはできず、事案の内容に応じ、配置転換の打診や退職金の上乗せ等の解雇回避努力義務を尽くすことが求められること）
  - ・ 使用者が提示する労働条件の変更に応じないことを理由とする解雇（いわゆる変更解約告知）については、その解雇の有効性の判断枠組みに関し、裁判所の判断も分かれていることに注意を要すること
  - ・ いわゆる正社員も含めて、規定されている変更の範囲内の労働条件変更であったとしても、労働者の個々の具体的な状況への配慮や、労働者の理解を得るための丁寧な説明が必要とされうること
- について、周知していく必要がある。

## (2) 労働契約関係の明確化

### 現行制度の概要 - 労働条件の明示 -

労働条件が不明確なことによる紛争の未然防止のため、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間等の主要な労働条件について明示しなければならない。(労働基準法第15条第1項)

労働基準法第15条	
明示時点	労働契約締結時(契約期間満了後、契約を更新する場合や、出向の場合も含まれる。)(1) 1 労働関係の継続中において労働条件の変更がなされた場合については、適用対象外
明示事項	<p>(労働基準法施行規則第5条) <u>下線の項目は書面明示を必要とする事項</u></p> <p><u>労働契約の期間に関する事項</u>  <u>期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項</u>  <u>就業の場所及び従事すべき業務に関する事項(2)</u>  <u>始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業転換に関する事項</u>  <u>賃金(退職手当及びにの賃金を除く。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇級に関する事項</u>  <u>退職に関する事項(解雇の事由を含む。)</u></p> <p>退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項          臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。)賞与及び第8条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項          労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項          安全及び衛生に関する事項          職業訓練に関する事項          災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項          表彰及び制裁に関する事項          休職に関する事項</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>2 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。</p> </div>
明示の方法	<u>からまでの事項(昇給に関する事項を除く)については、労働者に対する書面の交付(3)</u> (労働基準法施行規則第5条第3項・第4項) 3 労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等による明示が可能
罰則	あり(30万円以下の罰金(労働基準法第120条))

## (2) 労働契約関係の明確化

○仮に報告書に記載した事項を労働条件通知書に記載する場合の記載イメージ

### 労働条件通知書

【赤字は記載例】

年 月 日	
殿	
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 （ ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） ）
就業の場所	（雇入れ直後）千代田支店 （変更の範囲）東京都23区内
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後）法人顧客を対象とした営業 （変更の範囲）営業

【報告書の3(2) 関連】点線部分について、雇入れ直後のほか、変更の範囲を追加。  
 仮に点線部について限定のない場合の変更の範囲の例：会社の定める事業所 / 業務

## (2) 労働契約関係の明確化

### (関連規定)

#### 労働基準法(昭和22年法律第49号)抄

##### (労働条件の明示)

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

##### (作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項

二 賃金(臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

三 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

四 臨時の賃金等(退職手当を除く。)及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項

五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項

六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項

七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項

八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項

九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項

十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

## ( 2 ) 労働契約関係の明確化

### ( 関連規定 )

#### 労働契約法 (平成19年法律第128号) 抄

##### ( 労働契約の原則 )

#### 第三条 1 ~ 4 ( 略 )

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

##### ( 労働契約の成立 )

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められてい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、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

##### ( 労働契約の内容の変更 )

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

##### ( 就業規則による労働契約の内容の変更 )

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、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ときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

##### ( 解雇 )

第十六条 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。

##### ( 契約期間中の解雇等 )

第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約 (以下この章において「有期労働契約」という。 ) について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

### 【論点】

多様な正社員の活用等に関し、労使コミュニケーションの促進を図っていくことについて、どう考えるか。

#### 【参考：検討会報告書における主な記載（多様な正社員の活用等に関する労使コミュニケーションの促進関係）】

労働契約法 3 条 2 項では、労働契約は就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきとしているが、これには、上述した無期転換者のもとより、いわゆる正社員と多様な正社員の間の均衡も含まれる。同項を踏まえて、多様な正社員についてもいわゆる正社員との均衡を考慮することが望ましい。

また、現状においては、勤務時間限定正社員の活用例が比較的少ないが、いわゆる正社員の働き方が所定外労働を前提とし、職務の切り出しが難しいことも背景にあることから、勤務時間限定の働き方を選択しやすくするためにも、いわゆる正社員の働き方の見直しの検討を労使で進めることが望ましい。

更に、労働契約法 3 条 3 項では、労働契約は労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものであることを規定しており、これには多様な正社員といわゆる正社員の間の転換制度を設けることも含まれる。同項を踏まえて転換ができるようにすることが望ましい。

以上は、勤務地等が限定された多様な正社員を超えて、労働者全体の人事制度の設計・運用にかかわるものであるため、これらについての取組を考える場合には、関係する労働者の意見が適切に反映されるよう、労使間でのコミュニケーションを促すことが適当である。こうした取組は、いわゆる正社員と多様な正社員の間に不合理な格差があるかどうかの見直しにもつながりうるものと考えられる。



## 3 . その他

## (1) 労使コミュニケーション等

### 【論点】

- 無期転換者や多様な正社員等の多様な労働者全体の意見集約のための労使コミュニケーションについて、どう考えるか。

#### 【参考：検討会報告書における主な記載

(無期転換者や多様な正社員等の多様な労働者全体の意見集約のための労使コミュニケーション関係)

労使コミュニケーションの方法については、各企業の状況に応じて様々な取組が考えられることから、行政として、各企業の取組事例を把握して周知していくことも考えられる。

一つの企業内に様々な労働者が存在し、特に無期転換者については労働組合への加入資格のある者が半数程度にとどまる中で、無期転換や多様な正社員に係る制度等について、個々の対象となる労働者の意見を吸い上げることとともに、労働者全体の意見を調整することも必要である。

そうしたことを踏まえ、

労働組合については、随時、使用者と労働者のニーズや諸問題に関する情報共有や議論を行うこと、無期転換や多様な正社員等の多様な働き方の選択肢を労働者自らが適切に選択できるような支援を行うよう努めること

過半数代表者については、公正性を担保するため、適正な手続で選任されること、身分が保障され不利益な取扱いを受けないようにすること

労働組合・過半数代表者いずれにしても、過半数代表としての役割を果たすに当たっては、無期転換者や多様な正社員を含む全ての労働者の利益を代表するように努めること

等を周知ないし促進していくことが適当である。また、労働基準法施行規則6条の2第4項に基づき、使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない旨を周知していくことが適当である。

その上で、過半数代表者に関する適正な手続での選任の確保等の制度的担保や新たな従業員代表制の整備を含め、多様な労働者全体の意見を反映した労使コミュニケーションの促進を図る方策も中長期的な課題である。

## (2) その他