

無期転換ルールと多様な正社員の雇用ルール等に関するこれまでの提言等

1. 無期転換ルール関連

(1) 規制改革推進に関する第5次答申（令和元年6月6日 規制改革推進会議） 抄

- 無期転換ルールによって、安定した雇用へのルートが制度化されたにも関わらず、その周知が必ずしも十分でなく、制度を認知し正社員化を希望しながらも、転勤や残業を強制されるような無限定な働き方を憂慮するあまり、その活用が進んでいないとの指摘がある。

(2) 有期労働契約研究会 報告書（平成22年9月10日） 抄

第2 締結事由の規制、更新回数や利用可能期間に係るルール、雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化

3 更新回数や利用可能期間に係るルール

更新や雇止めの実態を見ると、7割の事業所が雇止めを行ったことがなく、結果として勤続年数が10年を超えるような有期労働契約労働者も存在する。元来有期労働契約は契約期間の満了により終了するものであり、雇止めと無期労働契約の解雇とは自ずから性格が異なるものの、このような実態を踏まえ、更新回数又は利用可能期間の上限を設定して、それを超えてなお存在するような業務のための有期労働契約であれば、無期労働契約と同様の、又はこれに類するルールに従うものとするのが公平に適うとの考え方がある。これは、有期労働契約の利用を基本的には認めた上で、利用の状況に応じて、いわば濫用と言える状態を排除するという手法であり、今後稀少となっていく労働力の有効な活用にも資するものと考えられる。この点、例えば、イギリス、ドイツ、韓国やスウェーデンの法制では有期労働契約の利用期間がそれぞれ4年又は2年を超えた場合（ドイツにおいては、法が定める客観的な事由がある場合を除く。）には、無期労働契約を締結したものとみなすこととしている。

上記のような考え方から、更新回数や利用可能期間について、一定の「区切り」（上限）を、設けることとした場合、我が国の社会に妥当なものとして受容されるものとする必要があるとともに、具体的な区切りの在り方については、業種、職種、就業形態、定年後の再雇用の場合におけるような年齢等の属性といった多様性にも留意しながら、検討すべきである。既に大臣告示では、告示に基づく雇止めの予告等の対象として「3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している」という状態をもって「区切り」としている。ここでは、雇止め予告等の対象から「あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されている」有期労働契約を除くとされているものの、「区切り」について個別事情は反映されない。これまで指摘されてきた有期労働契約の多様性に照らせば、産業や個々の職場の具体的事情を反映し得る工夫、例えば、対象労働者の意向も踏まえつつ、集団的な労使の合意により、法律による共通の「区切り」のルールを、当該労使にとってより妥当性を持つ内容に修正し得るような可能性やルールの適用対象の在り方を含め検討すべきである。

これに関連して、有期労働契約の更新を重ねた場合、1回の契約期間の上限として定められた労働基準法第14条による「3年」を利用可能期間の規制と誤解したり、「3年」を超えて使用する

と、雇止めに関し解雇権濫用法理が類推適用される可能性があるとの言わばリスク回避的考慮から有期契約労働者を3年未満の一定期間を上限として雇止めとする企業の雇用管理の実例が報告された。また、大臣告示は、雇止め予告等の対象を3回以上更新し、あるいは1年を超えて継続勤務している者に係る有期労働契約としており、これらの例等にも留意することが必要である。

更新回数や利用可能期間の規制は、規制基準として一義的に明確であり、労使双方にとって予測可能性は非常に高いものとなるため、紛争の未然防止につながるほか、組み合わせる法的効果によってステップアップの道筋が見え、労働者の意欲の向上にもつながり得ると考えられる。また、その「区切り」を、労働者の雇用の安定や、職業能力形成の促進、正社員への転換等と関連付けて制度を構築するなどにより広がりを持ち得ることも評価に値する。

一方、基準の明確さの反面、この「区切り」の手前での雇止めの誘発という副作用をもたらす懸念が指摘された。ただし、更新回数や利用可能期間として設定した内容に応じて、その弊害の程度は調整され得るとの指摘もあった。2007年7月に、2年間の利用可能期間の上限規制を導入した韓国では、上限到達時において、雇止め、無期化双方の例が見られたところである。規制を導入して間もないため、引き続き動向を継続的に注視し、その施行状況を参考とすべきであろう。

また、有期労働契約を更新してこの一定の「区切り」を超えるに至った場合、どのような法的効果を生じさせるかについては、例えば、「無期労働契約とみなす」、「無期労働契約への変更の申込みがあったものとみなす」、「無期労働契約への変更の申込みを使用者に義務付ける」ことや、後記4のように解雇権濫用法理と同様のルールが適用されるものとする、あるいは同ルールが適用可能な状況にあることを推定する、解雇予告制度を参考に雇止めの予告義務を課すことなど、様々な選択肢が考えられる。有期労働契約の多様性、労働者の意思の取扱いや法的効果がもたらす影響、上記の「副作用」への対処等を踏まえつつ、検討が必要である。

なお、法的効果として無期労働契約とみなされた場合には、従前の労働契約のうち、期間を定めた部分のみが変更されるものと考えられ、他の労働条件全般が直ちに正社員と同様となるかは別個の問題と考えられる。また、更新回数や利用可能期間を規制する場合には、クーリング期間（離職した労働者を再度雇用するまでの間隔）の評価について、ルールの公平な遵守との関係で検討が必要となる。

ここで他の施策との関係について見ると、「区切り」に至るまでの間の長さ等によっては、「区切り」までの間であっても、雇止め法理や雇止め予告の適用に一定の意義が認められる場合もあり、また、「区切り」を超えるに至った場合の法的効果（例えば労働者の意思により、有期労働契約の締結を認める等）によっては、「区切り」後における雇止め法理の適用の意義はなお存すると考えられる。また、更新の有無や、更新の際の判断基準の明示義務については、とりわけ更新回数を制限した場合は当事者の予測可能性が高まることから、必要性は相対的に低下するものの、依然として「区切り」に至るまでの間は、当該義務を課すことに一定の意義があるとも考えられる。一方、更新回数の上限規制を導入することとした場合、労使双方にとって一回の契約期間をできる限り長くするというインセンティブが働き、契約期間の細切れ化への対応の必要性は低下することとなる。

2. 多様な正社員の雇用ルール関連

(1) 規制改革推進に関する第5次答申（令和元年6月6日 規制改革推進会議）抄

- 我が国においては、労働契約の締結時に、詳細な労働条件について明確な合意がなされないことがあり、企業の包括的な指示のもとで、自身の労働条件が曖昧なまま働いている労働者は少なくない。ジョブ型（勤務地限定、職務限定等）を含む多様な働き方のニーズが高まる中、個々の労働者と使用者間の文書による労働条件の確認と合意は、予見可能性の高い納得ある働き方を担保し、労使間の個別紛争の未然防止の観点からも欠かせない。

(2) ジョブ型正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員等）の雇用ルールの明確化に関する意見（令和元年5月20日 規制改革推進会議）（抄）

- 国は、「勤務地限定正社員」、「職務限定正社員」等を導入する企業に対し、勤務地（転勤の有無を含む。）、職務、勤務時間等の労働条件について予測可能性を高められるよう、個々の労働者と事業者との間の書面（電子書面を含む）による確認を義務付け、現行の労働条件明示に関する規定について必要な法令の見直しを行うべきである。

また、多様な正社員が、使用者と合意した労働条件によって安心して働ける様、「勤務地限定正社員」、「職務限定正社員」の雇用形態の周知と積極的な導入を促し、また、労働条件を確認する手段として、以下の検討を行うべきである。

- ① 労働契約の内容を書面で確認できるよう、労働契約法第4条第2項を改正し、「勤務地限定正社員」、「職務限定正社員」等については、労働契約の締結時や変更の際に、限定の内容について、労使当事者間の書面による確認を義務化する。
- ② 労働条件に勤務地変更（転勤）の有無、転勤の場合の条件が明示されるよう、労働契約の締結に際して、労働者に書面で明示しなければならないとする労働条件の記載事項（労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条1項）に、「勤務地変更（転勤）の有無」、「転勤の場合の条件」を追加するとともに、労働条件の変更の際も労働者に書面で明示する。
- ③ 勤務地の変更（転勤）を行うことが予定される場合は、就業規則にその旨が示されるよう、就業規則の記載事項（労働基準法第89条）に、労働者の勤務地の変更（転勤）を行うことを予定する場合には、当該事項を、また、労働者の勤務する地域を限定して使用する場合には、その限定に関する事項を、追加する。

(3) 「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会 報告書（平成26年7月30日）抄

2 労働者に対する限定の内容の明示

(1) 限定の内容の明示の必要性

労使双方が職務や勤務地の限定があると認識している場合や、労使双方が限定が無いと認識している場合、あるいは限定の内容について認識が一致している場合には、限定をめぐる争いにはならず、例えば解雇の裁判例においても、解雇事由の有無自体が争われ、裁判所も限定の有無については判断を行わない。労使間で職務や勤務地の限定をめぐる争いが生じるのは、使用者が限定の有無や内容について曖昧に運用し、労使のいずれかが限定があると認識し、他方が限定が無いと認

識している場合や、限定の内容について労使の認識が一致していない場合である。

JILPT の裁判例分析において、労働契約書等において職務や勤務地を明示しても、それ自体で限定が認められるとは必ずしも言えず、採用の目的、就労の実態等と併せて総合判断した上で、限定の有無について判断がなされる傾向にある。これは、労働契約書の記載内容が、職務や勤務地は明示しているものの、それが当面のものか、将来的にも限定されたものか明示していない場合や、限定の有無や内容が異なる労働者について同一の就業規則の規定が適用される場合など、労働契約の成立時における労働契約書や就業規則の職務や勤務地の記載などのみで限定の有無を判断することは難しいことも影響していると考えられる。

職務や勤務地の限定をめぐる紛争を未然に防止し、将来の予測可能性を高める一助として、限定がある場合はその旨と限定の内容について当面のものか、将来的にも限定されたものか明示していくことは重要であると考えられる。

また、限定がある場合にはその旨と限定の内容について明示することにより、限定の内容が曖昧である場合と比べ、労働者にとってキャリア形成の見通しがつきやすくなること、ワーク・ライフ・バランスを図りやすくなること、企業にとっても優秀な人材を確保しやすくなること等から、限定の内容について明示を進める必要がある。ただし、いわゆる正社員と多様な正社員とのキャリアが固定されてしまうとの懸念もあることから、併せて転換制度の整備やその周知にも取り組むことが重要である。

また、企業が有する事業所が一のみの場合であっても、将来的に事業所が増設されることも想定される等の場合は、事業所が一のみであるゆえに直ちに限定ありと判断されないことに留意が必要である。この場合、状況が変更したときに、限定の有無について労使間であらためて決定することは紛争回避の観点から重要である。

なお、前述のとおり、限定が認められる場合でも、限定された職務が高度な専門性や高い職位を伴わない場合や、勤務地限定の場合、過去に配置転換を行ったことがあるなど、行使される人事権の範囲が実態として広い場合など、配置転換が可能な範囲の広さに応じて、雇用維持のための解雇回避努力の程度は異なる傾向がみられる。これと同様に、限定がある場合、その旨と限定の内容を明示した場合であっても、解雇の有効・無効の判断に当たっては、職務や勤務地の限定の合意に従った運用がなされていたか、労働者の限定についてどの程度の期待をもたせていたか等、限定の合意の拘束度や人事権の広さの範囲に応じ解雇回避努力が求められる。

(2) 限定の内容の明示の促進策

紛争の未然防止にとどまらず、労働者のキャリア形成支援やワーク・ライフ・バランスの実現のために、職務や勤務地の限定がある場合に限定の内容について使用者から労働者に明示が行われることが重要である。明示により労使間で限定の内容について認識が共有されるようにするため、以下の①や②のような対応が考えられるところである。

- ① 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等において、限定がある場合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、限定がある場合はそ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。
- ② 労働契約法において、労働契約の締結や変更の際に、限定がある場合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。

①については、その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・徹底させる観点から、最も効果が高い方法であると解される。

しかしながら、限定についての明示の運用が定着していない中で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るおそれがあり、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、多様な正社員の活用が阻害されてしまうおそれもある。

②については、現行の労働契約法第4条でも、労使は労働契約の内容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く、人事労務管理上の柔軟性とも両立し得る一方で、企業コンプライアンス上の指針となるため、限定についての明示の促進に資すると考えられる。そして、現行の労働契約法第4条による書面による確認事項には、職務や勤務地の限定も含まれることから、このことについて、労働契約法の解釈を含め雇用管理上の留意事項等に定め通知するなど様々な機会や方法を捉えて周知することが考えられる。

まずは②について解釈を示し、将来的に労働契約法を改正する場合には、限定についての明示について規定することを検討することが考えられる。また、将来的には、限定の明示が定着してきた段階で、労働基準法に基づく義務化を検討することが考えられる。

また、労使当事者間での限定の明示を促進するため、また、これに加えて求職者の円滑な求職活動や労働移動に資するため、限定の内容を対外的に公表する企業を好事例として紹介したり表彰することや、現行の次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく行動計画策定指針（平成21年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）の雇用環境の整備に関する事項に「勤務地、担当業務等の限定制度的実施」の規定があり、これに基づき制度化し、一般事業主行動計画に位置づけて公表することが考えられる。また、助成措置の対象とすることが考えられる。

（4）今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書（平成17年9月15日） 抄

第2 労働関係の成立

3 労働条件の明示

労働契約は長期間継続するものであり、労働条件も当然に変更されることが予定されているものであることから、契約締結時の労働条件の明示とは別に、労働条件の変更時に当該変更内容の明確化を図ることについても検討すべきではないかという意見が出された。

さらに、仮に労働契約締結時に将来の労働条件の変更に関する事項の明示を充実させることとした場合には、使用者は広範に使用者の権限、労働者の義務を明示することが考えられる。このため、これに当然に労働者が拘束されるとすることが必ずしも適当とはいえず、労働条件明示の本来の目的である労働者の将来の処遇に関する予測可能性の向上の問題（労働契約の効力要件としての必要条件）と、労働者を労働契約の効力として拘束できるか否かの問題（労働契約の効力要件としての十分条件）とは区別すべきであるとの意見や、明示された文言に厳密にとらわれず実情に即した合理的な限定解釈が必要になるとの意見があった。

第3 労働関係の展開

3 配置転換

配置転換において最も問題となるのは、労働者が転居を余儀なくされる場合であることから、労働者が契約締結時にその可能性の有無を知ることができるようにすることは重要であるため、指揮命令との区別が可能であると考えられる転居を伴う配置転換については、その可能性がある場合にはその旨を労働基準法第15条に基づき明示しなければならないこととすることが適当である。その際、現在労働基準法第15条に基づく契約締結時の明示事項は、概ね労働基準法第89条に定める就業規則の必要記載事項とされていることにかんがみ、転居を伴う配置転換があり得る場合にはこれに関する事項を就業規則の必要記載事項とすることが適当である。

(5) 労働基準法研究会報告（労働契約等法制関係）（平成5年5月10日） 抄

第3 労働契約の締結

1 労働契約の内容の明確化

(1) 労働条件の明示の原則

○ なお、労働契約の締結に際し明示された労働条件の内容を変更しようとする場合には、手続き的には、労働契約締結の際と同様の明示の手続きが必要と考えられるが、実際には就業規則の変更の際の手続きにより対応することとなろう。

(3) 労働条件明示についての法制

○ 今後、就業形態が多様化する中で、就業規則において一律に労働条件を定めることが困難な場合も増加していくことも予想されるが、就業規則において一律の定めをすることが困難な事項については、現行でも労働契約に委ねる旨の定めをすることが可能であると解されている。そこで、その場合には、就業規則に関する規制が空洞化しないようにするためにも、当該労働契約に委ねる旨の定めをした事項については、書面により明示する制度とすることが適当である。

第4 労働契約の内容

2 配転、出向に関する問題点と対策の方向

(2) 配置転換

○ 配置転換も、出向と並びその取扱いが労働関係上重要な位置を占めるに至っている。しかし、配置転換は、出向とは異なり一企業の内で行われるものであり、基本的には労使が十分に話し合い、当該企業の部門、支店展開等の実情を踏まえて適切なルール作りを行うべきものである。そのルール作りを促進し、その明確化を図るためには、就業規則上従事すべき業務及び勤務場所の範囲を定める事とするとともに、労働契約の締結に当たって当該事項を明示することとすることが適当である。なお、住居の変更を伴う配置転換、特に海外の事業場への配置転換は、労働者の家族も含めた生活に大きな影響を及ぼすものであることから、可能な限りその範囲、労働条件等についてあらかじめ明確にする…ことが望まれる。

第6 就業規則等

1 就業規則に関する問題点と対策の方向

(1) 就業規則の作成義務

○ 就業規則の必要記載事項については、項目をより詳細に規定することにより、その内容を明確にすることが適当であり、このような観点に立って次の項目を追加、改訂することが適当である。

- ① 就業の場所、配置転換に関する事項
- ② 出向に関する出向先の範囲、出向に当たっての手続、出向中の労働条件の基準、出向に当たっての退職手当等の継続勤務の取扱い
- ③ 社宅、寮等の重要な福利厚生に関する取扱い
- ④ 制裁に関する事項を詳細にし、服務規律、懲戒事由及びその程度に応じた懲戒処分の種類、程度
- ⑤ 就業規則の適用範囲
- ⑥ 退職に関する事項を詳細にし、解雇基準、定年制、再雇用制度、勤務延長制度、労働者側の退職の手続