

多様化する労働契約のルールに関する検討会 開催要綱

1. 趣旨・目的

労働契約法の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 56 号）附則第 3 項において、同法施行後 8 年を経過した場合において、改正労働契約法第 18 条の規定に基づく無期転換ルールについて、「その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるもの」とされている。

また、勤務地限定正社員や職務限定正社員等の「多様な正社員」は、無期転換ルールによって無期雇用となった社員の重要な受け皿の 1 つとして期待されるところ、規制改革実施計画（令和元年 6 月閣議決定）において、令和 2 年度中に多様な正社員の雇用ルールの明確化について検討を開始することとされている。

このため、無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等について検討を行うことを目的として、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」を開催する。

2. 検討事項

無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等の検討

3. 運営

- (1) 本検討会は、厚生労働省労働基準局長が学識経験者（別紙）の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会においては、必要に応じ、(1)の参集者以外の学識経験者及び実務経験者等の出席を求めることがある。
- (3) 検討会、会議資料及び議事録については、原則として公開とする。ただし、個社のヒアリング等、公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある場合等において、座長が非公開が妥当であると判断した際には、非公開とすることができる。なお、非公開とする場合には、その理由を明示するとともに、議事要旨を公開する。
- (4) 本検討会の座長は、参集者の互選により選出し、座長代理は座長が指名する。
- (5) 本検討会の庶務は、厚生労働省労働基準局労働関係法課において行う。

「多様化する労働契約のルールに関する検討会」参集者

あんどうむねとも
安藤至大

日本大学経済学部教授

えびすのすみこ
戎野淑子

立正大学経済学部教授

くわむら ゆ み こ
桑村裕美子

東北大学大学院法学研究科准教授

さかづめひろみ
坂爪洋美

法政大学キャリアデザイン学部教授

たけうち おくの ひさし
竹内（奥野） 寿

早稲田大学法学学術院教授

もろずみみちよ
両角道代

慶應義塾大学大学院法務研究科教授

やまかわりゅういち
山川隆一

東京大学大学院法学政治学研究科教授

（敬称略・五十音順）

検討会の公開の取扱いについて（案）

検討会は、原則公開とする。

ただし、以下に該当する場合であって、座長が非公開が妥当であると判断した場合には、非公開とする。

- ① 個人に関する情報を保護する必要がある。
- ② 特定の個人等にかかわる専門的事項を審議するため、公開すると外部からの圧力や干渉等の影響を受けること等により、率直な意見の交換又は意思決定の中立性が不当に損なわれるとともに、委員の適切な選考が困難となるおそれがある。
- ③ 公開することにより、市場に影響を及ぼすなど、国民の誤解や憶測を招き、不当に国民の間に混乱を生じさせるおそれがある。
- ④ 公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある。

※ 上記①～④は、厚生労働省が定める「審議会等会合の公開に関する指針」における審議会等会合の公開に関する考え方に準拠するもの

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閣議決定等

※下線部は事務局による。

【無期転換ルール関連】

労働契約法の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 56 号）附則
(検討)

- 3 政府は、附則第一項ただし書に規定する規定の施行後八年を経過した場合において、新労働契約法第十八条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

有期労働契約の在り方について（建議）平成 23 年 12 月 26 日労働政策審議会

2 有期労働契約の長期にわたる反復・継続への対応

有期契約労働者の雇用の安定や有期労働契約の濫用的利用の抑制のため、有期労働契約が、同一の労働者と使用者との間で 5 年（以下「利用可能期間」という。）を超えて反復更新された場合には、労働者の申出により、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み（転換に際し、期間の定めを除く労働条件は、別段の定めのない限り従前と同一とする。）を導入することが適当である。（中略）また、制度の運用にあたり、利用可能期間到達前の雇止めの抑制策の在り方については労使を含め十分に検討することが望まれる。（中略）なお、この仕組みによる期間の定めのない労働契約への転換が初めて生じうる時期から 3 年を経過した場合において、利用可能期間満了前の雇止めが懸念された議論の過程を踏まえ、施行の状況を勘案し、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みについて検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとすることが適当である。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（参・平成 30 年 6 月 28 日）

- 三十七、労働契約法第十八条の無期転換権を行使した労働者について、労働契約法による無期転換の状況等を踏まえ、必要な検討を加えること。

規制改革実施計画（令和 2 年 7 月閣議決定）

【令和 2 年度措置】

- …厚生労働省は、令和元年度に実施した無期転換ルールの適用状況についての調査結果等を踏まえ、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）に定められる無期転換ルールが労働者に周知徹底されるよう、有期契約が更新されて 5 年を超える労働者を雇用する企業から当該労働者に通知する方策を含め、労働者に対する制度周知の在り方について検討し、必要な措置を講ずる。

【多様な正社員（ジョブ型正社員）の雇用ルール関連】

規制改革実施計画（令和元年 6 月閣議決定）

〔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の検討〕

【令和 2 年度検討開始、結論を得次第速やかに措置】

…「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、労働契約の締結時や変更の際に個々の労働者と事業者との間で書面（電子書面を含む。）による確認が確実に行われるよう、以下のような方策について検討し、その結果を踏まえ、所要の措置を講ずる。

- 労働基準関係法令に規定する使用者による労働条件の明示事項について、勤務地変更（転勤）の有無や転勤の場合の条件が明示されるような方策
- 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）に規定する就業規則の記載内容について、労働者の勤務地の限定を行う場合には、その旨が就業規則に記載されるような方策
- 労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）に規定する労働契約の内容の確認について、職務や勤務地等の限定の内容について書面で確実に確認できるような方策

経済財政運営と改革の基本方針 2020（令和 2 年 7 月閣議決定）

…ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの明確化や支援に取り組む。

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、出向とは異なり一の企業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

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現在の法制度等

■労働契約法（平成 19 年法律第 128 号） 抄

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。

2 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

（労働契約の原則）

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3 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とする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

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。

（労働契約の内容の理解の促進）

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

(労働者の安全への配慮)

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

第二章 労働契約の成立及び変更

(労働契約の成立)

第六条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

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。

(就業規則の変更に係る手続)

第十一条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

(就業規則違反の労働契約)

第十二条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

(法令及び労働協約と就業規則との関係)

第十三条 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第七条、第十条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

第三章 労働契約の継続及び終了

(出向)

第十四条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

(懲戒)

第十五条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、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、当該懲戒は、無効とする。

(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。

第四章 期間の定めのある労働契約

(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。

（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

第十八条 同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

- 2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあっては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満

（有期労働契約の更新等）

第十九条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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ときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

- 一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
- 二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

※ 平成 30 年法律第 71 号附則第 11 条の規定により、中小事業主について、令和 3 年 3 月 31 日までの間、なおその効力を有するものとされている。

附 則 抄

（検討）

- 3 政府は、附則第一項ただし書に規定する規定の施行後八年を経過した場合において、新労働契約法第十八条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

■労働契約法第十八条第一項の通算契約期間に関する基準を定める省令（平成24年厚生労働省令第148号） 抄

労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十八条第二項の規定に基づき、労働契約法第十八条第一項の通算契約期間に関する基準を定める省令を次のように定める。

（法第十八条第二項の厚生労働省令で定める基準）

第一条 労働契約法（以下「法」という。）第十八条第二項の厚生労働省令で定める基準は、次の各号に掲げる無契約期間（一の有期労働契約の契約期間が満了した日とその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間がある場合の当該期間をいう。以下この条において同じ。）に応じ、それぞれ当該各号に定めるものであることとする。

一 最初の雇入れの日後最初に到来する無契約期間（以下この項において「第一無契約期間」という。） 第一無契約期間の期間が、第一無契約期間の前にある有期労働契約の契約期間（二以上の有期労働契約がある場合は、その全ての契約期間を通算した期間）に二分の一を乗じて得た期間（六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一月として計算した期間とする。）未満であること。

二 第一無契約期間の次に到来する無契約期間（以下この項において「第二無契約期間」という。） 次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に定めるものであること。

イ 第一無契約期間が前号に定めるものである場合 第二無契約期間の期間が、第二無契約期間の前にある全ての有期労働契約の契約期間を通算した期間に二分の一を乗じて得た期間（六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一月として計算した期間とする。）未満であること。

ロ イに掲げる場合以外の場合 第二無契約期間の期間が、第一無契約期間と第二無契約期間の間にある有期労働契約の契約期間（二以上の有期労働契約がある場合は、その全ての契約期間を通算した期間）に二分の一を乗じて得た期間（六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一月として計算した期間とする。）未満であること。

三 第二無契約期間の次に到来する無契約期間（以下この項において「第三無契約期間」という。） 次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に定めるものであること。

イ 第二無契約期間が前号イに定めるものである場合 第三無契約期間の

期間が、第三無契約期間の前にある全ての有期労働契約の契約期間を通算した期間に二分の一を乗じて得た期間（六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一月として計算した期間とする。）未満であること。

ロ 第二無契約期間が前号ロに定めるものである場合 第三無契約期間の期間が、第一無契約期間と第三無契約期間の間にある全ての有期労働契約の契約期間を通算した期間に二分の一を乗じて得た期間（六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一月として計算した期間とする。）未満であること。

ハ イ又はロに掲げる場合以外の場合 第三無契約期間の期間が、第二無契約期間と第三無契約期間の間にある有期労働契約の契約期間（二以上の有期労働契約がある場合は、その全ての契約期間を通算した期間）に二分の一を乗じて得た期間（六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一月として計算した期間とする。）未満であること。

四 第三無契約期間後に到来する無契約期間 当該無契約期間が、前三号の例により計算して得た期間未満であること。

2 前項の規定により通算の対象となるそれぞれの有期労働契約の契約期間に一月に満たない端数がある場合は、これらの端数の合算については、三十日をもって一月とする。

（法第十八条第二項の厚生労働省令で定める期間）

第二条 法第十八条第二項の厚生労働省令で定める期間は、同項の当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間（一月に満たない端数を生じたときは、これを一月として計算した期間とする。）とする。

附 則

- 1 この省令は、労働契約法の一部を改正する法律（平成二十四年法律第五十六号）附則第一項ただし書に規定する規定の施行の日（平成二十五年四月一日）から施行する。
- 2 第一条第一項の規定は、この省令の施行の日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある労働契約について適用する。

■労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号） 抄

第二章 労働契約

（契約期間等）

第十四条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年）を超える期間について締結してはならない。

一 専門的な知識、技術又は経験（以下この号及び第四十一条の二第一項第一号において「専門的知識等」という。）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約

二 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）

2 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

3 行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

（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。

第九章 就業規則

（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

（作成の手続）

- 第九十条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かななければならない。
- 2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

（法令及び労働協約との関係）

- 第九十二条 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。
- 2 行政官庁は、法令又は労働協約に牴触する就業規則の変更を命ずることができる。

(法令等の周知義務)

第百六条 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第十八条第二項、第二十四条第一項ただし書、第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書に規定する協定並びに第三十八条の四第一項及び同条第五項（第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。）並びに第四十一条の二第一項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

2 (略)

第百二十条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十四条、第十五条第一項若しくは第三項、第十八条第七項、第二十二条第一項から第三項まで、第二十三条から第二十七条まで、第三十二条の二第二項（第三十二条の三第四項、第三十二条の四第四項及び第三十二条の五第三項において準用する場合を含む。）、第三十二条の五第二項、第三十三条第一項ただし書、第三十八条の二第三項（第三十八条の三第二項において準用する場合を含む。）、第三十九条第七項、第五十七条から第五十九条まで、第六十四条、第六十八条、第八十九条、第九十条第一項、第九十一条、第九十五条第一項若しくは第二項、第九十六条の二第一項、第百五条（第百条第三項において準用する場合を含む。）又は第百六条から第百九条までの規定に違反した者

二～五 (略)

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 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

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 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時転換に関する事項

三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。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

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二 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

五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 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

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

2 使用者は、法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない。

3 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、第一項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

4 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。

一・二 (略)

第六条の二 法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十二条の二第一項、法第三十二条の三第一項、法第三十二条の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四条第二項ただし書、法第三十六条第一項、第八項及び第九項、法第三十七条第三項、法第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十八条の四第二項第一号（法第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。）、法第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
- 二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。
- 2 前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第二号に該当する者とする。
- 3 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。
- 4 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。

第五十二条の二 法第百六条第一項の厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる方法とする。

- 一 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
- 二 書面を労働者に交付すること。
- 三 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

■有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号） 抄

（雇止めの予告）

第一条 使用者は、有期労働契約期間の定めのある労働契約（当該契約を三回以上更新し、又は雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第二項において同じ。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の三十日前までに、その予告をしなければならない。

（雇止めの理由の明示）

第二条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 有期労働契約期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

（契約期間についての配慮）

第三条 使用者は、有期労働契約期間の定めのある労働契約（当該契約を一回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

■専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成 26 年法律第 137 号） 抄

（目的）

第一条 この法律は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の維持向上及び活用を図ることが当該専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の有効な発揮及び活力ある社会の実現のために重要であることに鑑み、専門的知識等を有する有期雇用労働者がその有する能力を維持向上することができるようにするなど有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する特別の措置を講じ、併せて労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）の特例を定め、もって国民経済の健全な発展に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「専門的知識等」とは、専門的な知識、技術又は経験であつて、高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当するものをいう。

2 この法律において「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）を締結している労働者をいう。

3 この法律において「特定有期雇用労働者」とは、次の各号のいずれかに該当する有期雇用労働者をいう。

一 専門的知識等を有する有期雇用労働者（事業主との間で締結された有期労働契約の契約期間に当該事業主から支払われると見込まれる賃金の額を一年間当たりの賃金の額に換算した額が厚生労働省令で定める額以上である者に限る。）であつて、当該専門的知識等を必要とする業務（五年を超える一定の期間内に完了することが予定されているものに限る。以下「特定有期業務」という。）に就くもの（次号に掲げる有期雇用労働者に該当するものを除く。）

二 定年（六十歳以上のものに限る。以下同じ。）に達した後引き続き当該事業主（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第九条第二項に規定する特殊関係事業主にその定年後に引き続き雇用される場合にあつては、当該特殊関係事業主。以下同じ。）に雇用される有期雇用労働者

(労働契約法の特例)

第八条 第一種認定事業主と当該第一種認定事業主が雇用する計画対象第一種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「五年」とあるのは、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成二十六年法律第百三十七号）第五条第二項に規定する第一種認定計画に記載された同法第二条第三項第一号に規定する特定有期業務の開始の日から完了の日までの期間（当該期間が十年を超える場合にあつては、十年）」とする。

2 第二種認定事業主と当該第二種認定事業主が雇用する計画対象第二種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第十八条第一項の規定の適用については、定年後引き続き当該第二種認定事業主に雇用されている期間は、同項に規定する通算契約期間に算入しない。

■ 特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令
(平成 27 年厚生労働省令第 36 号) 抄

(計画対象第一種特定有期雇用労働者に係る労働条件の明示の特例)

第一条 労働基準法第十五条第一項前段の規定により専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（以下「有期特措法」という。）第五条第一項に規定する第一種認定事業主が有期特措法第四条第二項第一号に規定する計画対象第一種特定有期雇用労働者（第三項において「計画対象第一種特定有期雇用労働者」という。）に対して明示しなければならない労働条件（次項において「第一種特定有期労働条件」という。）は、労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第五条第一項に規定するもののほか、次に掲げるものとする。

- 一 有期特措法第八条の規定に基づき適用される労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十八条第一項の規定の特例の内容に関する事項
- 二 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（労働基準法施行規則第五条第一項第一号の三に掲げる事項を除き、前号の特例に係る有期特措法第二条第三項第一号に規定する特定有期業務の範囲に関する事項に限る。）
- 2 第一種特定有期労働条件に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、労働基準法施行規則第五条第三項に規定するもののほか、前項各号に掲げる事項とする。
- 3 前項に規定する事項に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、計画対象第一種特定有期雇用労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該計画対象第一種特定有期雇用労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。
 - 一 ファクシミリを利用してする送信の方法
 - 二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

(計画対象第二種特定有期雇用労働者に係る労働条件の明示の特例)

第二条 労働基準法第十五条第一項前段の規定により有期特措法第七条第一項に規定する第二種認定事業主が有期特措法第六条第二項第一号に規定する計画対象第二種特定有期雇用労働者（第三項において「計画対象第二種特定有期

雇用労働者」という。)に対して明示しなければならない労働条件(次項において「第二種特定有期労働条件」という。)は、労働基準法施行規則第五条第一項に規定するもののほか、前条第一項第一号に掲げるものとする。

- 2 第二種特定有期労働条件に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、労働基準法施行規則第五条第三項に規定するもののほか、前条第一項第一号に掲げる事項とする。
- 3 前項に規定する事項に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、計画対象第二種特定有期雇用労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該計画対象第二種特定有期雇用労働者が同項に規定する事項が明らかとなる前条第三項各号に掲げるいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。

■事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針(平成27年厚生労働省告示第69号) 抄

3 その他の雇用管理等に関する留意事項

(1) 個別労働関係紛争の未然防止

法に基づく労働契約法の特例の適用に当たっては、個別労働関係紛争を未然に防止するため、特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令(平成27年厚生労働省令第36号)の規定に基づき、事業主は、労働契約の締結・更新時に、①計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特定有期業務の期間(最長10年)、計画対象第二種特定有期雇用労働者に対しては、定年後引き続いて雇用されている期間、無期転換申込権は発生しないことを明示するとともに、②計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特例の対象となる業務の具体的な範囲も明示することが必要である。(後略)

■労働契約法の施行について（平成 30 年 12 月 28 日） 抄

4 労働契約の内容の理解の促進（法第 4 条関係）

（1）趣旨

労働契約は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより成立する契約（諾成契約）であるが、契約内容について労働者が十分理解しないまま労働契約を締結又は変更し、後にその契約内容について労働者と使用者との間において認識の齟齬が生じ、これが原因となって個別労働関係紛争が生じているところである。労働契約の内容である労働条件については、労働基準法第 15 条第 1 項により締結時における明示が義務付けられているが、個別労働関係紛争を防止するためには、同項により義務付けられている場面以外においても、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者が契約内容について自覚することにより、契約内容があいまいなまま労働契約関係が継続することのないようにすることが重要である。

このため、法第 4 条において、労働契約の内容の理解の促進について規定したものであること。

（2）労働者の理解の促進（法第 4 条第 1 項関係）

ア 法第 4 条第 1 項は、労働条件を提示するのは一般的に使用者であることから、使用者は労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について労働者の理解を深めるようにすることを規定したものであること。

イ 法第 4 条第 1 項は、労働契約の締結前において使用者が提示した労働条件について説明等をする場面や、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものであること。これは、労働基準法第 15 条第 1 項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものであること。

ウ 法第 4 条第 1 項の「労働者に提示する労働条件」とは、労働契約の締結前又は変更前において、使用者が労働契約を締結又は変更しようとする者に提示する労働条件をいうものであること。

エ 法第 4 条第 1 項の「労働契約の内容」は、有効に締結又は変更された労働契約の内容をいうものであること。

オ 法第 4 条第 1 項の「労働者の理解を深めるようにする」については、一律に定まるものではないが、例えば、労働契約締結時又は労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場面において、使

用者がそれを説明し又は労働者の求めに応じて誠実に回答すること、労働条件等の変更が行われずとも、労働者が就業規則に記載されている労働条件について説明を求めた場合に使用者がその内容を説明すること等が考えられるものであること。

(3) 書面確認(法第4条第2項関係)

- ア 法第4条第2項は、労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面で確認することについて規定したものであること。
- イ 法第4条第2項は、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものであること。これは、労働基準法第15条第1項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものであること。
- ウ 法第4条第2項の「労働契約の内容」については、(2)エと同様であること。
- エ 法第4条第2項の「(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)」は、期間の定めのある労働契約が締結される際に、期間満了時において、更新の有無や更新の判断基準等があいまいであるために個別労働関係紛争が生じていることが少なくないことから、期間の定めのある労働契約について、その内容をできる限り書面により確認することが重要であることを明らかにしたものであること。

「期間の定めのある労働契約に関する事項」には、労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)第5条において、労働契約の締結の際に使用者が書面により明示しなければならないこととされている更新の基準が含まれるものであること。ただし、労働者が次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができること。

- ① ファクシミリを利用してする送信の方法
- ② 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信(電気通信事業法(昭和59年法律第86号)第2条第1号に規定する電気通信をいう。)の送信の方法(当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

なお、法第4条第1項等法の他の規定における「労働契約の内容」についても、期間の定めのある労働契約に関する事項は含まれるものであること。

- オ 法第4条第2項の「できる限り書面により確認する」については、

一律に定まるものではないが、例えば、労働契約締結時又は労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場面において、労働者及び使用者が話し合った上で、使用者が労働契約の内容を記載した書面を交付すること等が考えられるものであること。

第5 期間の定めのある労働契約(法第4章関係)

4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(法第18条関係)

(1) 趣旨

有期労働契約(期間の定めのある労働契約をいう。以下同じ。)については、契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されずに終了する場合がある一方で、労働契約が反復更新され、長期間にわたり雇用が継続する場合も少なくない。こうした中で、有期契約労働者(有期労働契約を締結している労働者をいう。以下同じ。)については、雇止め(使用者が有期労働契約の更新を拒否することをいう。以下同じ。)の不安があることによって、年次有給休暇の取得など労働者としての正当な権利行使が抑制されるなどの問題が指摘されている。

こうした有期労働契約の現状を踏まえ、法第18条において、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約(以下「無期労働契約」という。)に転換させる仕組み(以下「無期転換ルール」という。)を設けることにより、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることとしたものであること。

(2) 内容

ア 法第18条第1項は、同一の使用者との間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間(以下「通算契約期間」という。)が5年を超える有期契約労働者が、使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、無期労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者が当該申込みを承諾したものとみなされ、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日の翌日から労務が提供される無期労働契約が成立することを規定したものであること。

イ 法第18条第1項の「同一の使用者」は、労働契約を締結する法律上の主体が同一であることをいうものであり、したがって、事業場単位ではなく、労働契約締結の法律上の主体が法人であれば法人単位で、個人事業主であれば当該個人事業主単位で判断されるものであること。

と。

ただし、使用者が、就業実態が変わらないにもかかわらず、法第 18 条第 1 項に基づき有期契約労働者が無期労働契約への転換を申し込むことができる権利(以下「無期転換申込権」という。)の発生を免れる意図をもって、派遣形態や請負形態を偽装して、労働契約の当事者を形式的に他の使用者に切り替えた場合は、法を潜脱するものとして、同項の通算契約期間の計算上「同一の使用者」との労働契約が継続していると解されるものであること。

なお、派遣労働者の場合は、労働契約の締結の主体である派遣元事業主との有期労働契約について法第 18 条第 1 項の通算契約期間が計算されるものであること。

ウ 無期転換申込権は、「二以上の有期労働契約」の通算契約期間が 5 年を超える場合、すなわち更新が 1 回以上行われ、かつ、通算契約期間が 5 年を超えている場合に生じるものであること。したがって、労働基準法第 14 条第 1 項の規定により一定の事業の完了に必要な期間を定めるものとして締結が認められている契約期間が 5 年を超える有期労働契約が締結されている場合、一度も更新がないときは、法第 18 条第 1 項の要件を満たすことにはならないこと。

エ 無期転換申込権は、当該契約期間中に通算契約期間が 5 年を超えることとなる有期労働契約の契約期間の初日から当該有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に行使することができるものであること。

なお、無期転換申込権が生じている有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に無期転換申込権を行使しなかった場合であっても、再度有期労働契約が更新された場合は、新たに無期転換申込権が発生し、有期契約労働者は、更新後の有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、無期転換申込権を行使することが可能であること。

オ 無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結以前に、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等有期契約労働者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させることを認めることは、雇止めによって雇用を失うことを恐れる労働者に対して、使用者が無期転換申込権の放棄を強要する状況を招きかねず、法第 18 条の趣旨を没却するものであり、こうした有期契約労働者の意思表示は、公序良俗に反し、無効と解されるものであること。

カ 法第 18 条第 1 項の規定による無期労働契約への転換は期間の定めのみを変更するものであるが、同項の「別段の定め」をすることによ

り、期間の定め以外の労働条件を変更することは可能であること。この「別段の定め」は、労働協約、就業規則及び個々の労働契約（無期労働契約への転換に当たり従前の有期労働契約から労働条件を変更することについての有期契約労働者と使用者との間の個別の合意）をいうものであること。

この場合、無期労働契約への転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後における労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではないこと。

なお、就業規則により別段の定めをする場合においては、法第 18 条の規定が、法第 7 条から第 10 条までに定められている就業規則法理を変更することになるものではないこと。

キ 有期契約労働者が無期転換申込権を行使することにより、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日の翌日から労務が提供される無期労働契約がその行使の時点で成立していることから、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日をもって当該有期契約労働者との契約関係を終了させようとする使用者は、無期転換申込権の行使により成立した無期労働契約を解約（解雇）する必要があり、当該解雇が法第 16 条に規定する「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」には、権利濫用に該当するものとして無効となること

また、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日前に使用者が当該有期契約労働者との契約関係を終了させようとする場合は、これに加えて、当該有期労働契約の契約期間中の解雇であり法第 17 条第 1 項の適用があること。

なお、解雇については当然に労働基準法第 20 条の解雇予告等の規定の適用があるものであること。

ク 有期労働契約の更新時に、所定労働日や始業終業時刻等の労働条件の定期的変更が行われていた場合に、無期労働契約への転換後も従前と同様に定期的にこれらの労働条件の変更を行うことができる旨の別段の定めをすることは差し支えないと解されること。

また、無期労働契約に転換した後における解雇については、個々の事情により判断されるものであるが、一般的には、勤務地や職務が限定されている等労働条件や雇用管理がいわゆる正社員と大きく異なるような労働者については、こうした限定等の事情がない、いわゆる正社員と当然には同列に扱われることにならないと解されること。

ケ 法第 18 条第 2 項は、同条第 1 項の通算契約期間の計算に当たり、有期労働契約が不存在の期間(以下「無契約期間」という。)が一定以上続いた場合には、当該通算契約期間の計算がリセットされること(いわゆる「クーリング」)について規定したものであること。

法及び「労働契約法第十八条第一項の通算契約期間に関する基準を定める省令」(平成 24 年厚生労働省令第 148 号。以下「基準省令」という。)の規定により、同一の有期契約労働者と使用者との間で、1 か月以上の無契約期間を置いて有期労働契約が再度締結された場合であって、当該無契約期間の長さが次の①、②のいずれかに該当するときは、当該無契約期間は法第 18 条第 2 項の空白期間に該当し、当該空白期間前に終了している全ての有期労働契約の契約期間は、同条第 1 項の通算契約期間に算入されない(クーリングされる)こととなること。

なお、無契約期間の長さが 1 か月に満たない場合は、法第 18 条第 2 項の空白期間に該当することはなく、クーリングされないこと(基準省令第 2 条。シ参照)。

① 6 か月以上である場合

② その直前の有期労働契約の契約期間(複数の有期労働契約が間を置かずに連続している場合又は基準省令第 1 条第 1 項で定める基準に該当し連続するものと認められる場合にあっては、それらの有期労働契約の契約期間の合計)が 1 年未満の場合にあっては、その期間に 2 分の 1 を乗じて得た期間(1 か月未満の端数は 1 か月に切り上げて計算する。)以上である場合

コ～セ (略)

5 有期労働契約の更新等(法第 19 条(平成 25 年 4 月 1 日前は法第 18 条。以下同じ。)関係)

(1) 趣旨

有期労働契約は契約期間の満了によって終了するものであるが、契約が反復更新された後に雇止めされることによる紛争がみられるところであり、有期労働契約の更新等に関するルールをあらかじめ明らかにすることにより、雇止めに際して発生する紛争を防止し、その解決を図る必要がある。

このため、法第 19 条において、最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理(いわゆる雇止め法理)を規定し、一定の場合に雇止めを認めず、有期労働契約が締結又は更新されたものとみなすこととしたものであること。

(2) 内容

ア 法第 19 条は、有期労働契約が反復して更新されたことにより、雇止めをすることが解雇と社会通念上同視できると認められる場合(同条第 1 号)、又は労働者が有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由が認められる場合(同条第 2 号)に、使用者が雇止めをすることが、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ときは、雇止めは認められず、したがって、使用者は、従前の有期労働契約と同一の労働条件で労働者による有期労働契約の更新又は締結の申込みを承諾したものとみなされ、有期労働契約が同一の労働条件(契約期間を含む。)で成立することとしたものであること。

イ 法第 19 条は、次に掲げる最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理(いわゆる雇止め法理)の内容や適用範囲を変更することなく規定したものであること。

法第 19 条第 1 号は、有期労働契約が期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在していた場合には、解雇に関する法理を類推すべきであると判示した東芝柳町工場事件最高裁判決(最高裁昭和 49 年 7 月 22 日第一小法廷判決)の要件を規定したものであること。

また、法第 19 条第 2 号は、有期労働契約の期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、解雇に関する法理が類推されるものと解せられると判示した日立メディコ事件最高裁判決(最高裁昭和 61 年 12 月 4 日第一小法廷判決)の要件を規定したものであること。

ウ 法第 19 条第 1 号又は第 2 号の要件に該当するか否かは、これまでの裁判例と同様、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無などを総合考慮して、個々の事案ごとに判断されるものであること。

なお、法第 19 条第 2 号の「満了時に」は、雇止めに関する裁判例における判断と同様、「満了時」における合理的期待の有無は、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されることを明らかにするために規定したものであること。したがって、いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、当該有期労働契約の契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方

的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに同号の該当性が否定されることにはならないと解されるものであること。

エ 法第 19 条の「更新の申込み」及び「締結の申込み」は、要式行為ではなく、使用者による雇止めの意思表示に対して、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもよいこと。

また、雇止めの効力について紛争となった場合における法第 19 条の「更新の申込み」又は「締結の申込み」をしたことの主張・立証については、労働者が雇止めに異議があることが、例えば、訴訟の提起、紛争調整機関への申立て、団体交渉等によって使用者に直接又は間接に伝えられたことを概括的に主張立証すればよいと解されるものであること。

オ 法第 19 条の「遅滞なく」は、有期労働契約の契約期間の満了後であっても、正当な又は合理的な理由による申込みの遅滞は許容される意味であること。

無期転換ルールと多様な正社員の雇用ルール等 に関する現状

目次

I 雇用を取り巻く環境

- 足下の雇用情勢について…………… 4
- 労働力人口の推移…………… 5
- 就業者数の推移…………… 6
- 企業及び労働者の無期転換ルール認知度…………… 26
- 無期転換ルールの認知度（企業等とそこで働く労働者の無期転換ルールの認知度の関係）…………… 27
- 企業の対応の状況（無期転換できる機会の規定や説明、案内の状況）…………… 28
- 無期転換申込権の状態に係る認識…………… 29
- 企業の対応の状況（無期転換ルールへの対応方針）…………… 30
- 企業の対応の状況（通算5年を超えないように運用している理由）…………… 31
- 企業の対応の状況（通算5年を超えないように運用している方法）…………… 32
- 企業の対応の状況（クーリングの実施状況）…………… 33
- 企業の対応の状況（契約更新上限の設定状況）…………… 34
- 無期転換の実績…………… 35
- 無期転換までの期間の見通し…………… 36
- 無期転換希望の状況…………… 37
- 無期転換ルールの有効性に対する見解…………… 38
- 無期転換後の心境の変化…………… 39
- 無期転換ルールの有効性に対する見解…………… 40
- 労働局における相談、助言・指導、あっせんの実績…………… 41
- 労契法による無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例…………… 42
- 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の概要…………… 47
- 無期転換ルールの特例の利用状況…………… 48
- 無期転換ルールの周知啓発等…………… 49

II 有期契約労働者に関する現状

- 非正規雇用労働者と有期契約労働者の数…………… 8
- 有期契約の労働者数及び割合の推移…………… 9
- 雇用契約期間別有期契約労働者の割合の推移…………… 10
- 勤続年数別有期契約労働者の割合の推移…………… 11
- 産業別有期契約労働者・無期契約労働者割合…………… 12
- 有期雇用労働者の属性…………… 13
- 有期雇用労働者を雇用する理由…………… 14
- 有期契約労働者が現在の働き方を選択した理由…………… 15
- 有期雇用労働者の今後の働き方の希望…………… 16
- 有期雇用労働者が正社員になった場合に希望したい制度…………… 17
- 有期雇用労働者の現在の会社や仕事に対する不満…………… 18

III 無期転換ルール等に関する現状

- 労働契約法の概要…………… 20
- 無期転換ルールの概要…………… 21
- 「雇止め法理」の概要…………… 22
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）による実態調査の概要…………… 23
- 企業の対応の状況（無期転換できる機会の整備状況）…………… 24
- 企業の対応の状況（無期転換できる機会を設けている理由）…………… 25

目次

IV 多様な正社員の雇用ルール等に関する現状

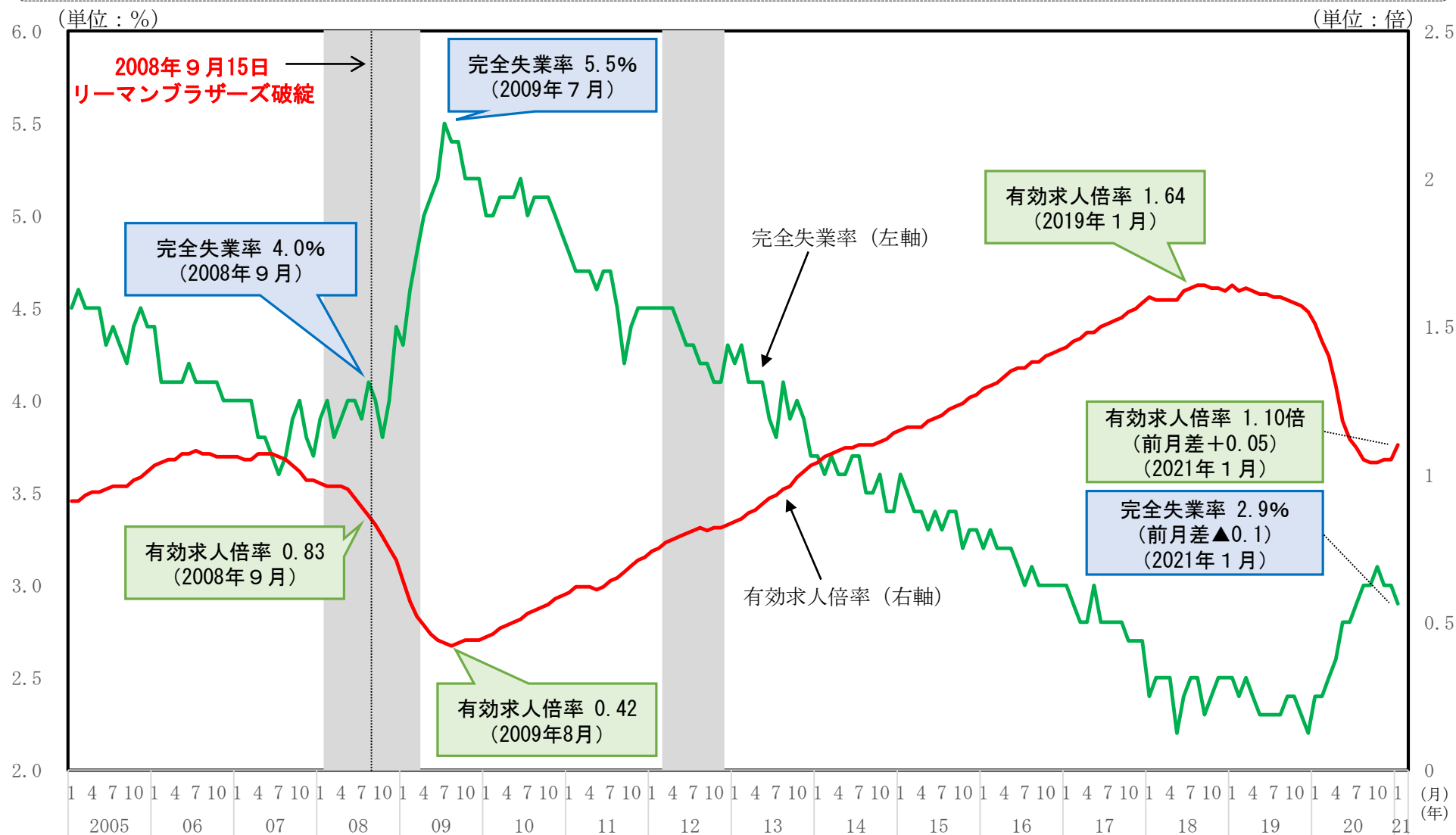
- 多様な正社員の活用状況……………51
- 多様な正社員の人数割合……………52
- 企業が多様な正社員を導入する理由……………53
- 導入する上での課題等……………54
- 企業における転換制度の整備状況……………55
- 事業所閉鎖等に直面した際の対応……………56
- 「多様な正社員」に係るこれまでの検討の経緯……………57
- 「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会概要・
報告書のポイント……………58
- 「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告等
を踏まえた対応……………59
- 現行制度の概要① 就業規則……………60
- 現行制度の概要② 労働条件の明示……………61
- 「多様な正社員」の規定例（就業規則）……………62
- 限定正社員の労働条件通知書の例……………63
- 就業規則における規定、書面による本人明示の実施状況……………64
- 「多様で安心できる働き方」の導入促進……………65
- キャリアアップ助成金について……………66

無期転換ルールと多様な正社員の雇用ルール等については、
直近の状況を別途調査しており、当該調査の結果については、
今後、本検討会の資料として提出予定。

雇用を取り巻く環境

雇用を取り巻く環境 一足下の雇用情勢一

- 足下の雇用情勢は、求人が底堅く推移する中、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が引き続き高水準にあり、厳しさがみられる。有効求人倍率が1倍を下回る地域がある等、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層注意する必要がある。
- なお、リーマン・ブラザーズの経営破綻（2008年9月15日）後には、完全失業率は10ヶ月で4.0%→5.5%にまで悪化し、有効求人倍率は11ヶ月で0.83倍→0.42倍に低下した。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

(注) 完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

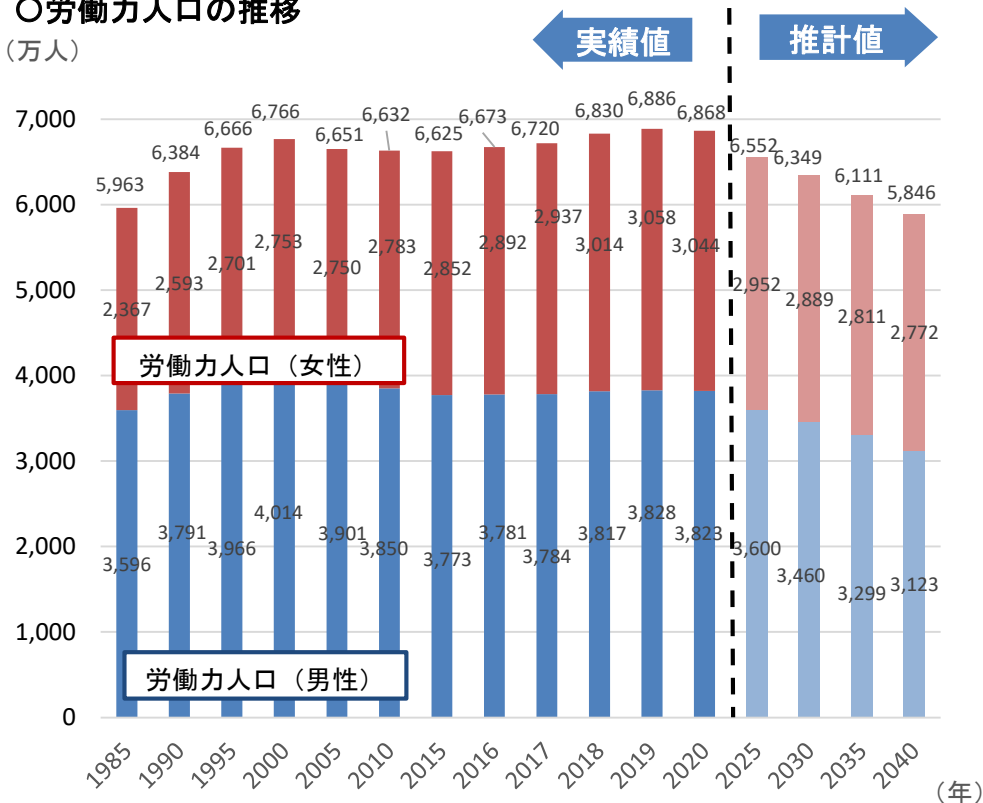
- 人口が減少する中であっても、2015年以降労働力人口は増加が続いている。他方、推計においては2020年以降減少する見込みであり、人手不足の傾向が継続するものと考えられる。
- 男女別の労働力人口比率（※）をみると、男女ともに全世代において、2020年における比率は1990年における比率を上回っているか、ほぼ同等となっている。

（※）労働力人口比率 = 労働力人口 ÷ 15歳以上人口

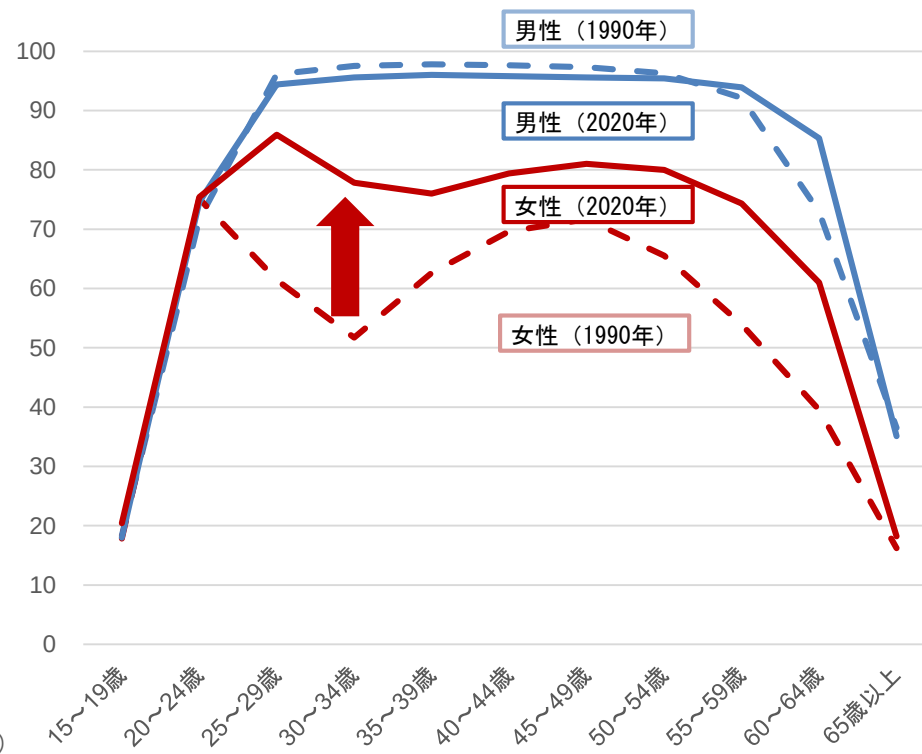
- 特に女性はいわゆるM字カーブといわれる、20代後半から30代にかけての労働力人口比率の落ち込みが大幅に解消されており、人口減少下の労働力人口増加に寄与している。

○労働力人口の推移

（万人）



○労働力人口比率の推移

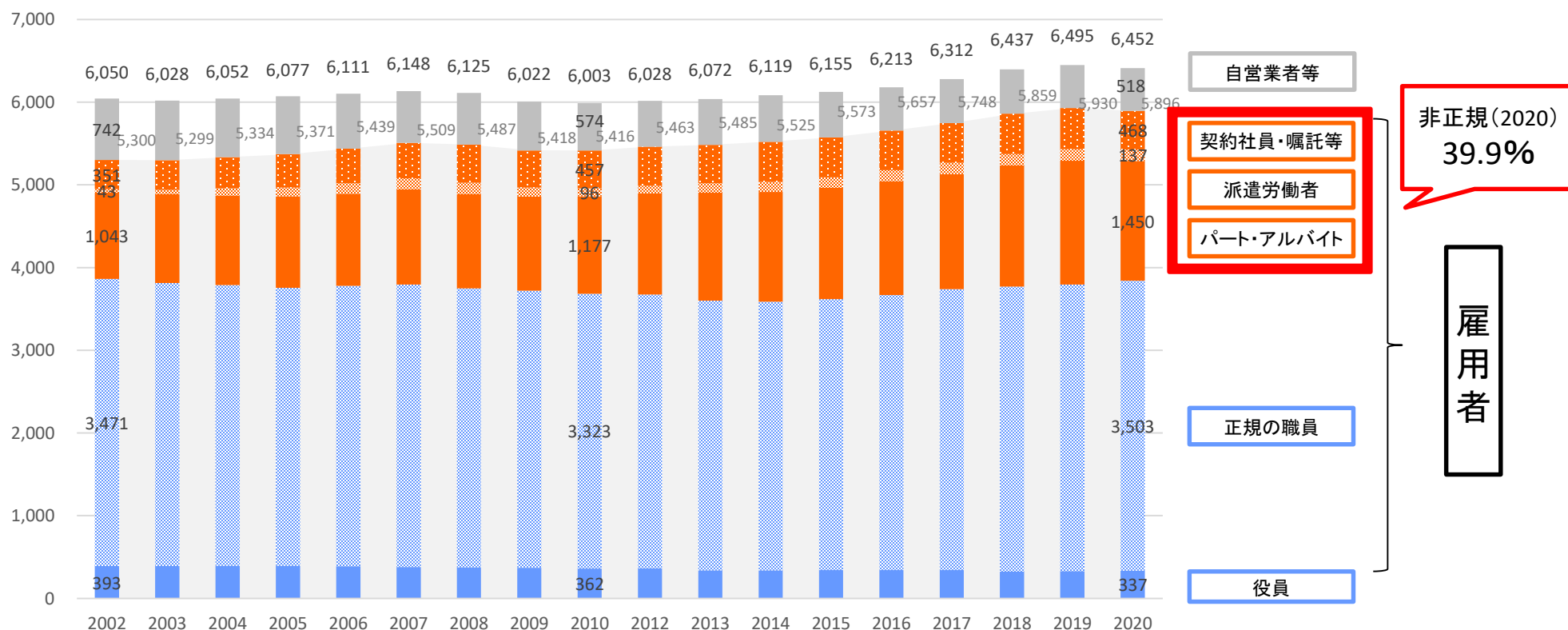


（出所）総務省「労働力調査」、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—」

（注）労働力人口の推計値は、「ベースライン・労働参加漸進シナリオ」による推計結果。

- 労働力人口の中でも、就業者数（非農林業）の推移をみると、就業者の大宗が雇用者である状況が続いており、2020年において雇用者が就業者に占める割合は約91.4%となっている。
- 現在は、雇用者の中でも、非正規の職員が4割近くを占めている。

○非農林業における就業形態別就業者数の推移（年平均）



(出所) 総務省「労働力調査」

(注) 自営業者等には、内職者・家事従業者を含み、非雇用者の合計を示している。契約社員・嘱託等には、上記の就業形態に分類されないその他の非正規雇用労働者を含む。

有期契約労働者に関する現状

有期契約労働者に関する現状 – 非正規雇用労働者と有期契約労働者の数 –

役員を除く雇用者（全産業）：5,629万人【2020年】

正規の職員・従業員（3,539万人）

有期の契約：273万人（正規の職員・従業員のうち7.7%）

有期の契約：304万人
（契約社員・嘱託のうち
77.0%）

契約社員・嘱託
（395万人）

有期の契約：708万人
（パート・アルバイトのうち
48.1%）

パート・アルバイト
（1,473万人）

有期の契約
101万人
（派遣社員の
うち73.2%）

派遣社員
（138万人）

有期の契約
44万人
（その他の
うち51.8%）

その他
（85万人）

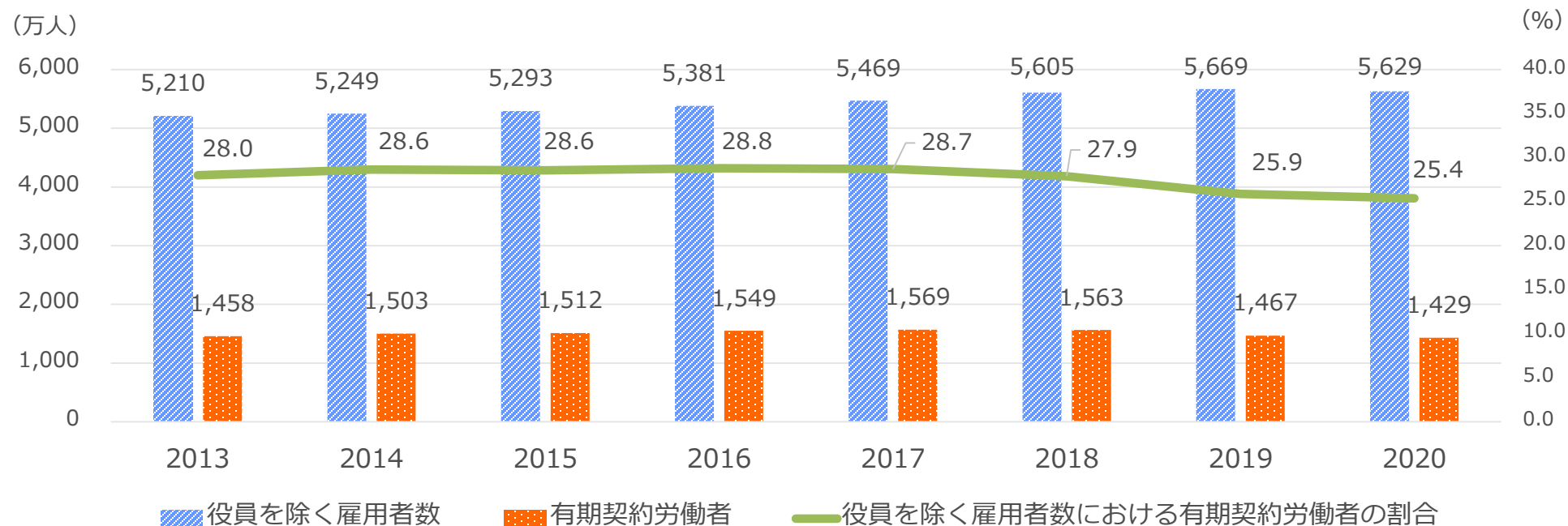
有期契約労働者
1,429万人

非正規の職員・従業員：2,090万人

※「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」等の区分は、勤め先での呼称による。

有期契約労働者に関する現状 – 有期契約の労働者数及び割合の推移 –

○役員を除く雇用者に占める有期契約労働者の割合



※・2012年以前は「有期の契約」を調査していないため不算出。

・2013年～2017年の有期契約労働者数は役員を除く雇用者のうち、①「有期の契約」（雇用契約期間が1年超）、②「臨時雇」（同1ヶ月以上1年以下）、③「日雇」（同1ヶ月未満）の3者を合計した数値。

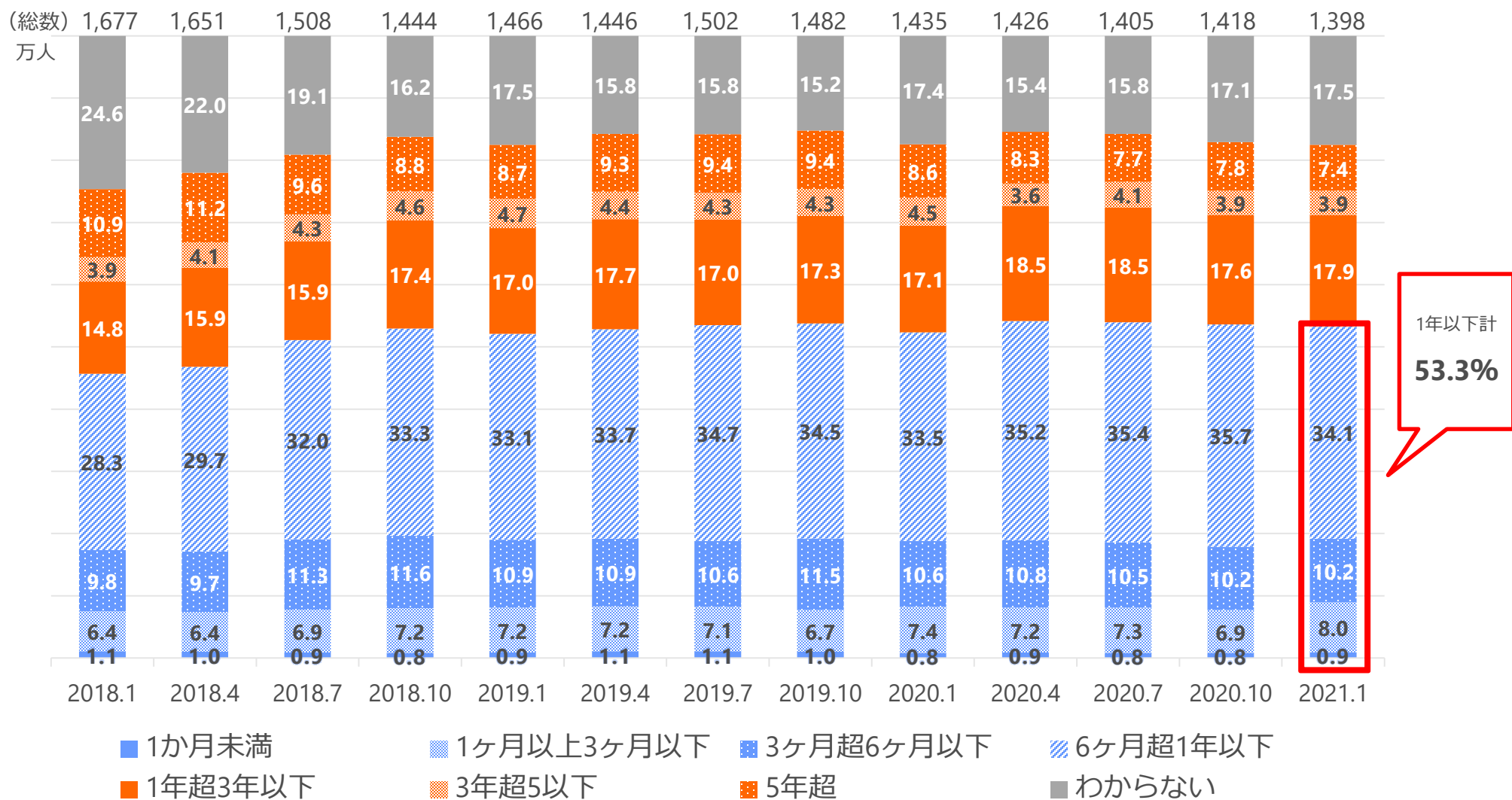
・2018年以降は「有期の契約」のみ（雇用契約期間の定めのある雇用者数の合計であり、実質的には①～③の合計と同様の内容）の数値。

<月次データ>

	2018.1	2018.4	2018.7	2018.10	2019.1	2019.4	2019.7	2019.10	2020.1	2020.4	2020.7	2020.10	2021.1
役員を除く雇用者数 (万人)	5,566	5,572	5,626	5,678	5,628	5,616	5,699	5,721	5,665	5,582	5,621	5,645	5,610
有期契約労働者数 (万人)	1,677	1,651	1,508	1,444	1,466	1,446	1,502	1,482	1,435	1,426	1,405	1,418	1,398
有期契約労働者の割合 (%)	30.1	29.6	26.8	25.4	26.0	25.7	26.4	25.9	25.3	25.5	25.0	25.1	24.9

有期契約労働者に関する現状 – 雇用契約期間別有期契約労働者の割合の推移 –

○ 1 回当たりの雇用契約期間別有期契約労働者の割合 ※単位：％

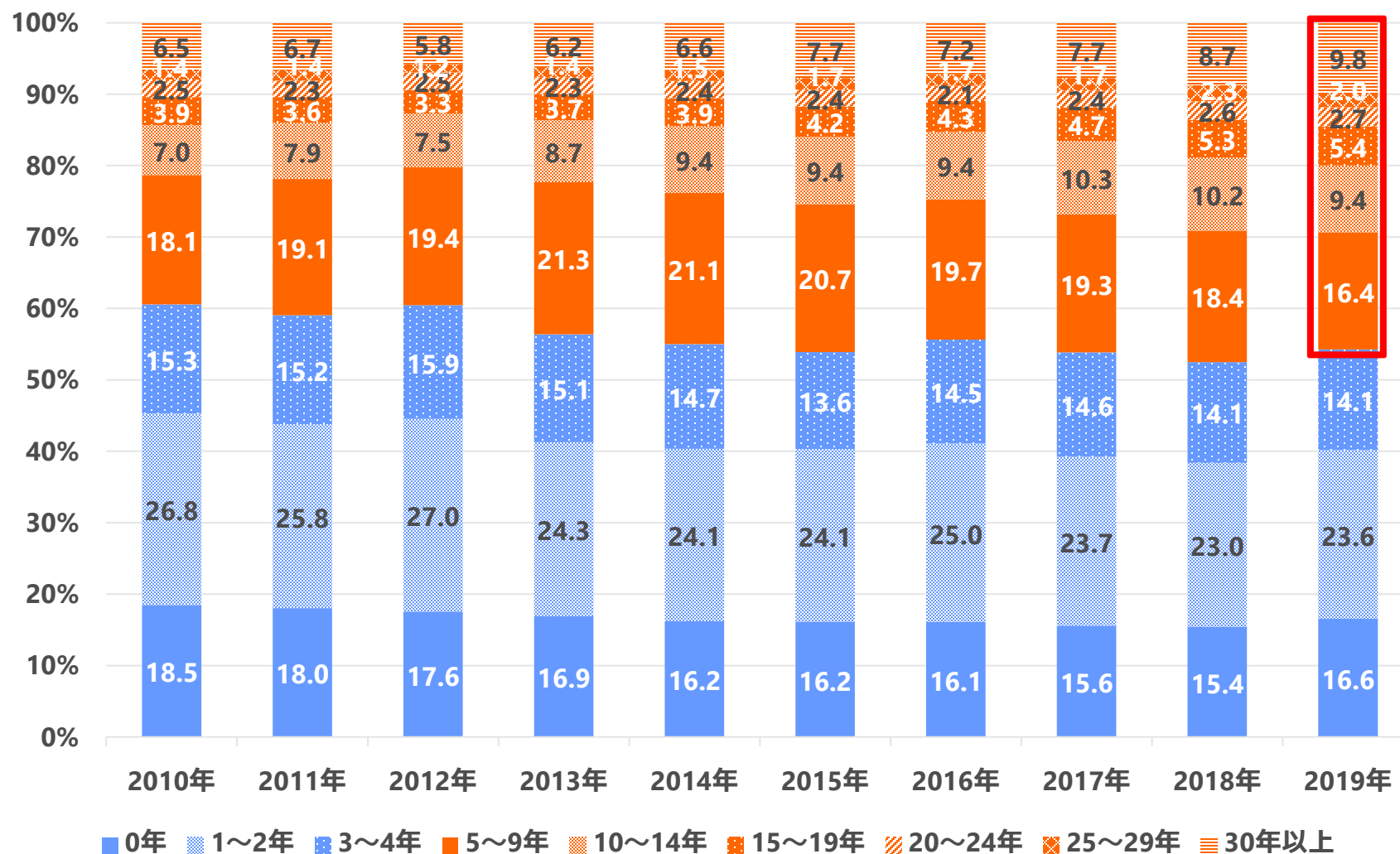


資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」月次結果

有期契約労働者に関する現状 – 勤続年数別有期契約労働者の割合の推移 –

○勤続年数別有期契約労働者の割合（※）

※単位：％



5年以上計

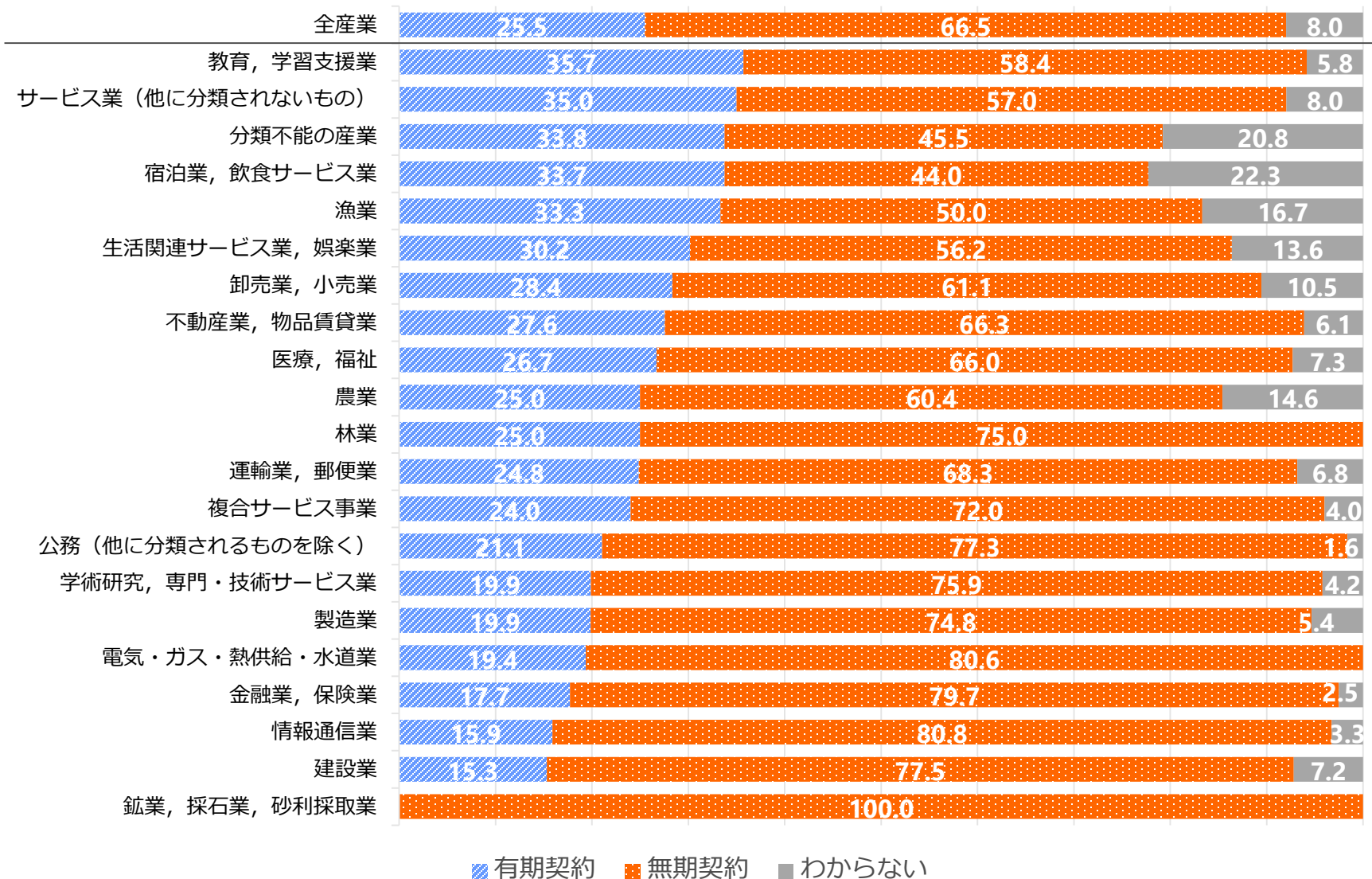
45.7%

※定年後の再雇用の場合は、定年以前の勤続年数も通算して回答。

資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

有期契約労働者に関する現状 – 産業別有期契約労働者・無期契約労働者割合 –

○産業別有期契約労働者・無期契約労働者割合 ※単位：％



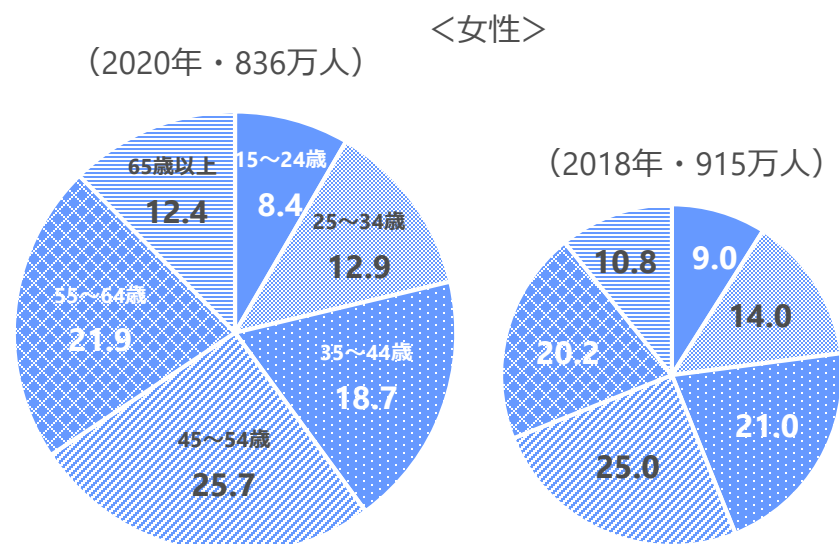
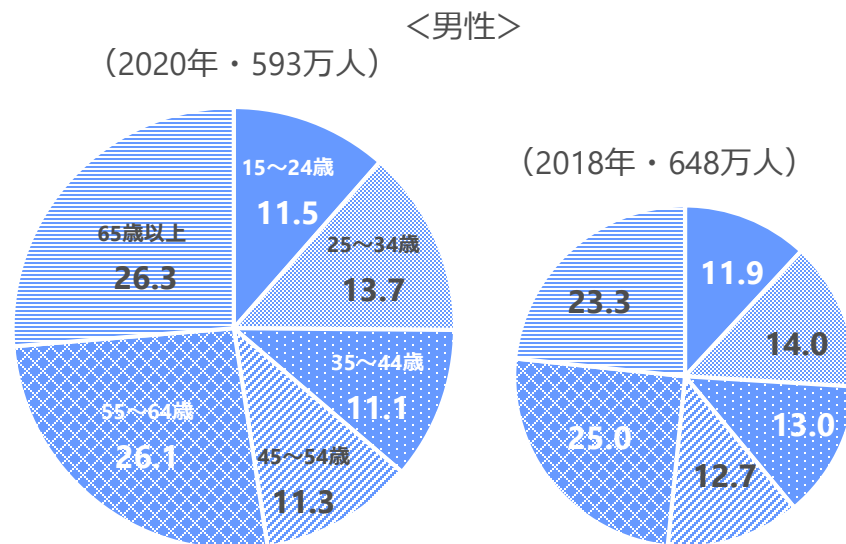
資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」年次結果（2020年）

※労働力調査の数値は、表章単位未満の位で四捨五入されている等の理由により、総数と内訳が一致しないことから、割合が100%となるよう内訳の合計数を母数として割合を算出。

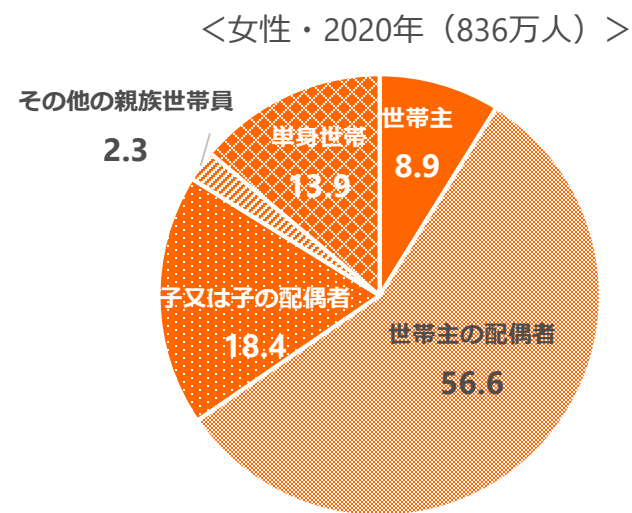
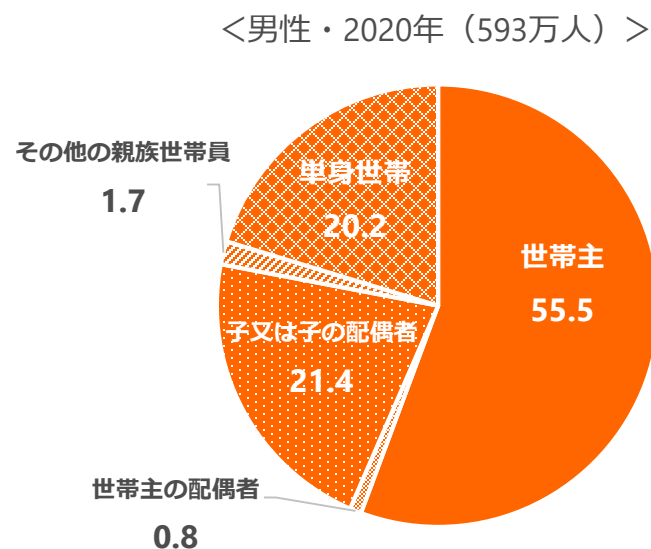
有期契約労働者に関する現状 – 有期契約労働者の属性 –

○有期契約労働者の年齢階級及び世帯の状況別割合 ※単位：％

(年齢階級別)

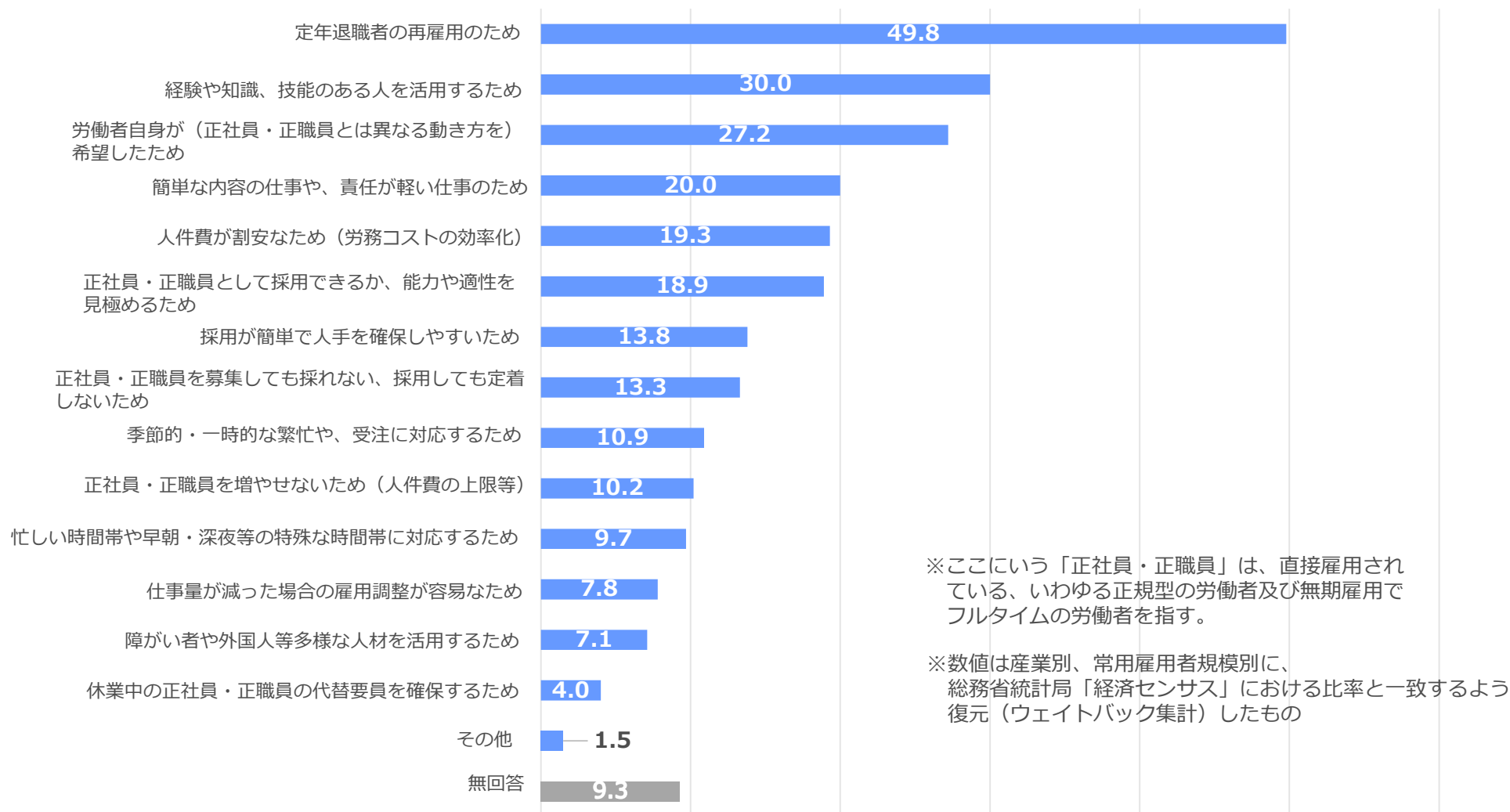


(世帯の状況別)



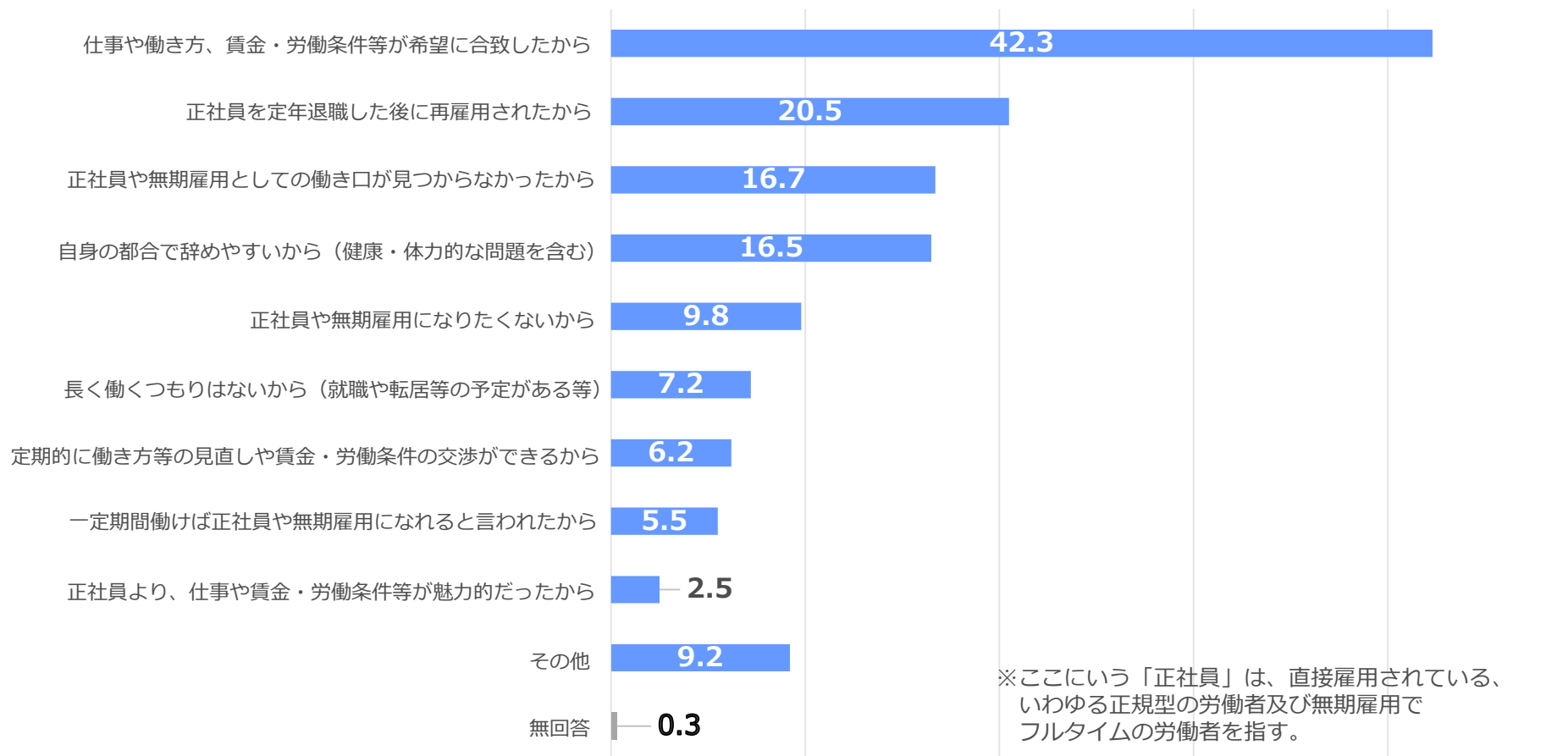
○有期労働契約で雇用している理由 (企業・2019年7月時点)

【n=有期雇用の労働者を雇用している企業）、単位：％（複数回答）】



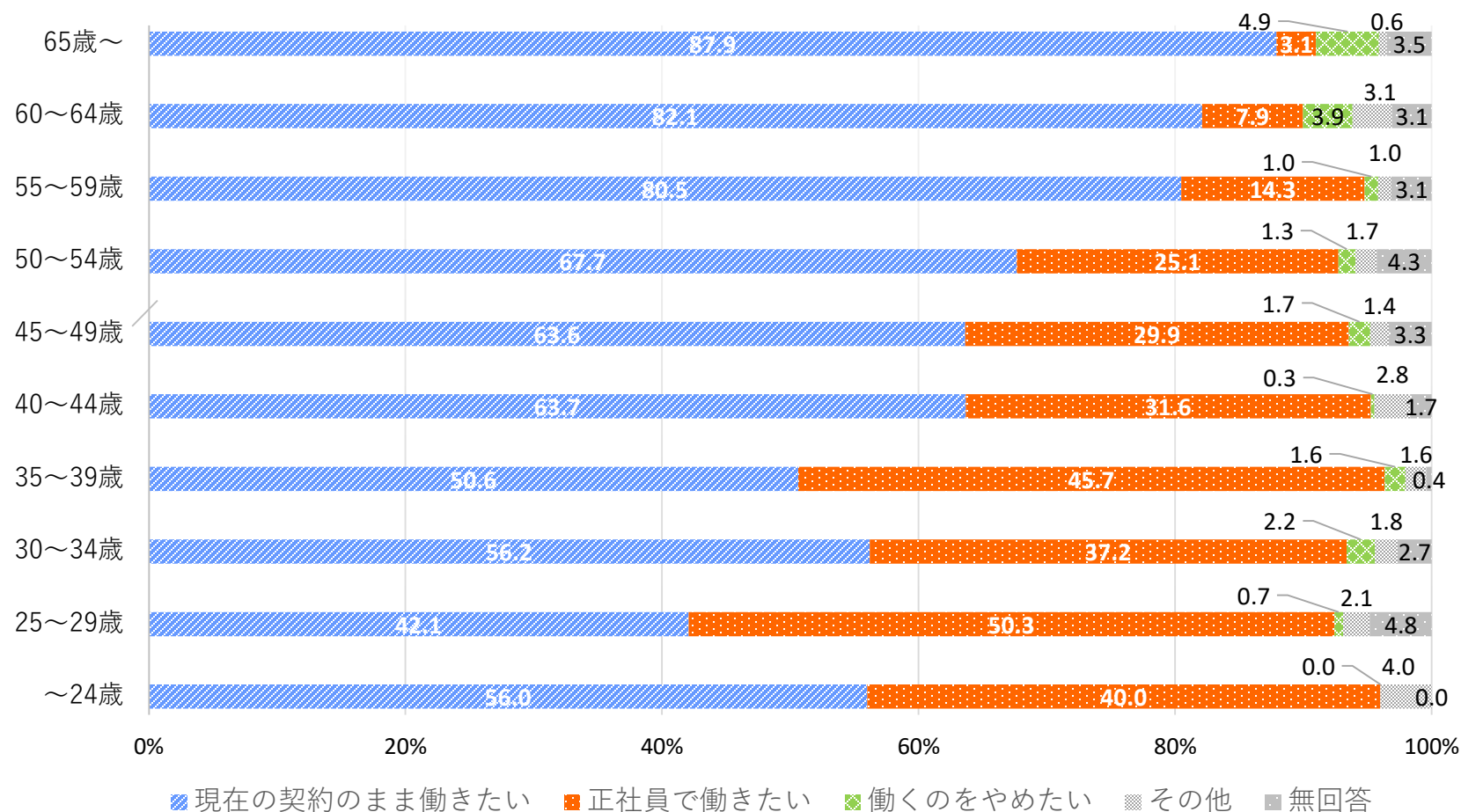
○有期雇用労働者が現在の働き方を選択した理由 (個人・2019年7月時点)

【n=現在の雇用契約に「期間の定めがある（有期契約）」と回答した者、単位：%（複数回答）】



○今後の働き方の希望(個人・2019年7月時点)

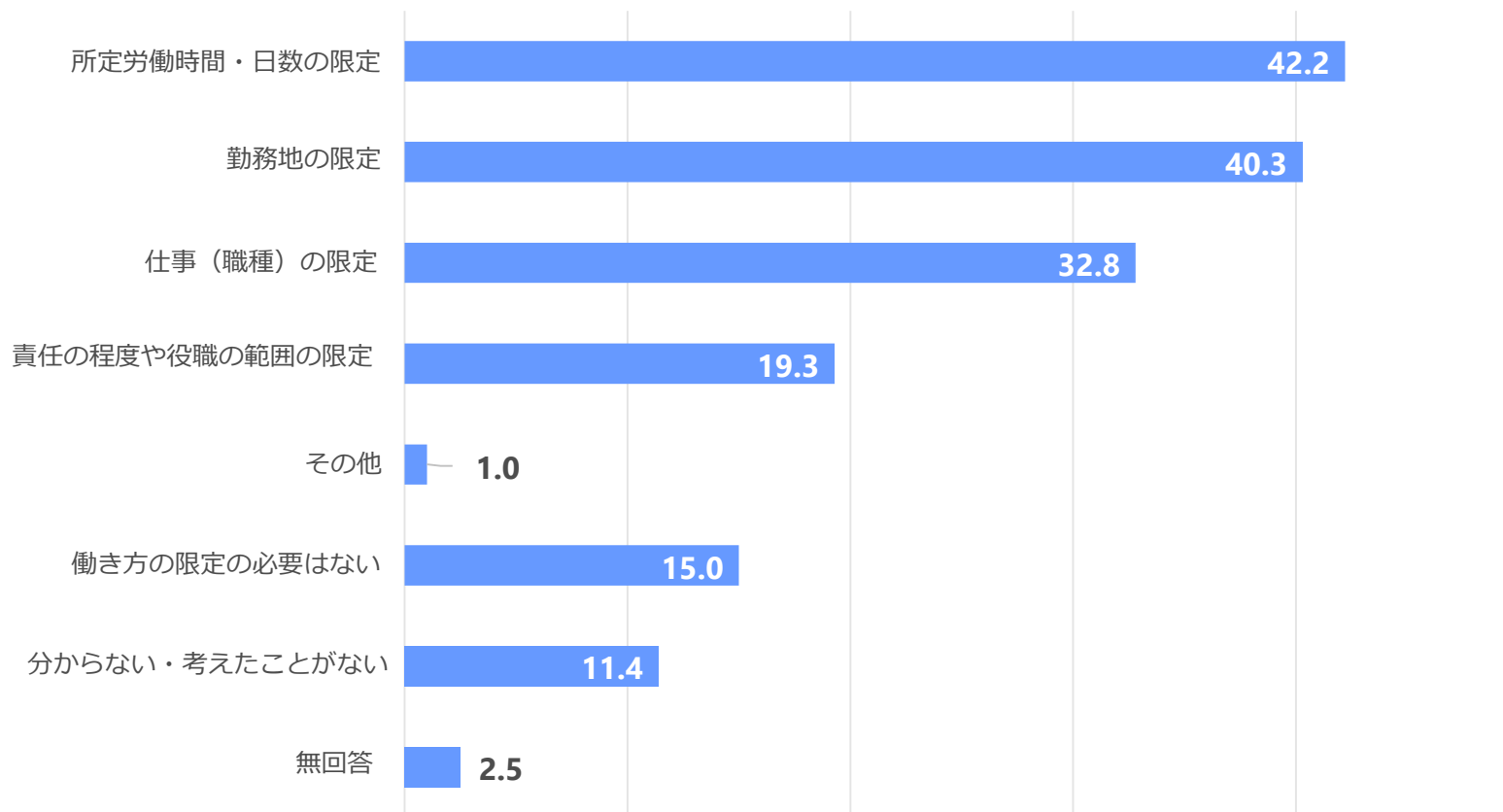
【n=現在の雇用契約に「期間の定めがある(有期契約)」と回答した者、単位：％】



※ここにいる「正社員」は、直接雇用されている、いわゆる正規型の労働者及び無期雇用でフルタイムの労働者を指す。

○正社員としての働き方の限定を選べるとしたらどのような限定を希望するか (個人・2019年7月時点)

【n=現在の雇用契約に「期間の定めがある（有期契約）」と回答した者、単位：％（複数回答）】

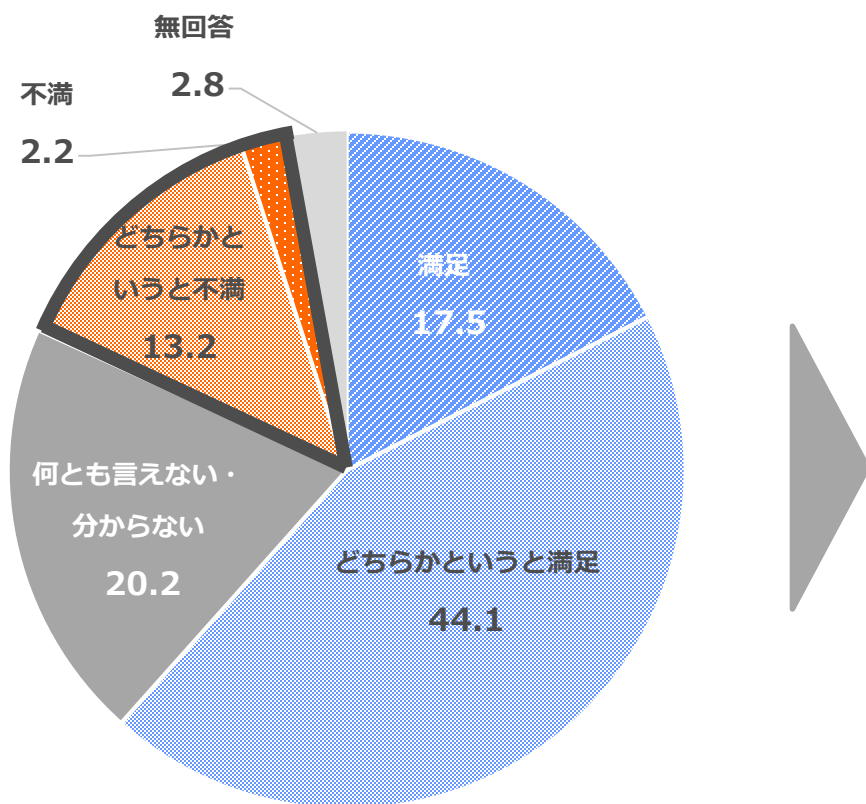


※ここにいる「正社員」は、直接雇用されている、いわゆる正規型の労働者及び無期雇用でフルタイムの労働者を指す。

有期契約労働者に関する現状 – 勤務先や仕事に対する満足度 –

○現在の勤務先や仕事に対する満足度及び不満の理由 (個人・2019年7月時点)

【n=現在の雇用契約に「期間の定めがある（有期契約）」と回答した者、単位：％】



不満である理由 ※複数回答、単位：％	
仕事や働きぶりに、賃金や労働条件が見合わない	59.1
正社員に比べて、賃金や労働条件が低い	49.8
仕事の変化や勤続年数等が賃金に反映されない	46.0
働かない人がいる	33.1
人事評価が無い、あっても公正に評価されない	30.4
職場の人間関係や雰囲気が悪い	26.6
いつ解雇・雇止めされるか分からない	23.4
有給休暇が取れない、取りにくい	20.6
正社員や無期雇用になれない	17.7
仕事がきつい、就労環境が悪い	16.7
パワハラ、セクハラ、いじめ・嫌がらせがある	13.9
教育訓練の機会が無い、少ない	12.7
残業が多い、長い	9.1
契約の更新回数や勤続年数に上限がある	7.3
所定の労働時間や労働日数が希望に合わない	6.7
交通費が支払われない	6.0
社会保険に入れない	3.8
(勤務先が引き留めて) 辞められない	1.8
その他	6.9

※ここにいる「正社員」は、直接雇用されている、いわゆる正規型の労働者及び無期雇用でフルタイムの労働者を指す。

無期轉換ルール等に関する現状

就業形態の多様化・個別労働関係紛争の増加等に対応し、個別の労働者及び使用者の労働関係が良好なものとなるようにルールを整えるもの 《労働契約に関する基本的な民事ルールを定める》

労働契約の基本原則

- 労働契約は、労使が対等な立場での合意に基づき締結・変更すべきもの
- 労働契約は、就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結・変更すべきもの、仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結・変更すべきもの
- 労働条件・契約内容について労働者の理解を深めるようにし、契約内容をできる限り書面により確認すること
- 使用者は、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をすること

労働契約の成立・変更

- 労働契約の締結時に、使用者が合理的な内容の就業規則を労働者に周知させていた場合、就業規則の内容が労働契約の内容となる
- 合意により契約内容を変更できる
- 就業規則の変更により労働者の合意なく労働条件の不利益変更はできない
- 変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、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状況その他の就業規則の変更に係る事情を考慮して就業規則の変更が合理的な場合には、変更後の就業規則の内容が労働条件となる
【就業規則の不利益変更についての最高裁判例の法定化】

労働契約の継続・終了

- 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
- 出向・懲戒の権利濫用は無効

有期労働契約の継続・終了

- 契約期間中は、やむを得ない事由がある場合でなければ解雇できない
- 同一の使用者との間で有期労働契約が更新され通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できる
(平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が通算の対象)

○①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められる場合か、あるいは②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められる場合であって、使用者が雇止めをすることが、「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とき」は、雇止めが認められず、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新される

- 有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件が相違する場合には、その相違は、職務の内容等を考慮して不合理と認められるものであってはならない

(※) この規定は、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）にて削除（令和2年4月1日施行（中小企業については令和3年4月1日））

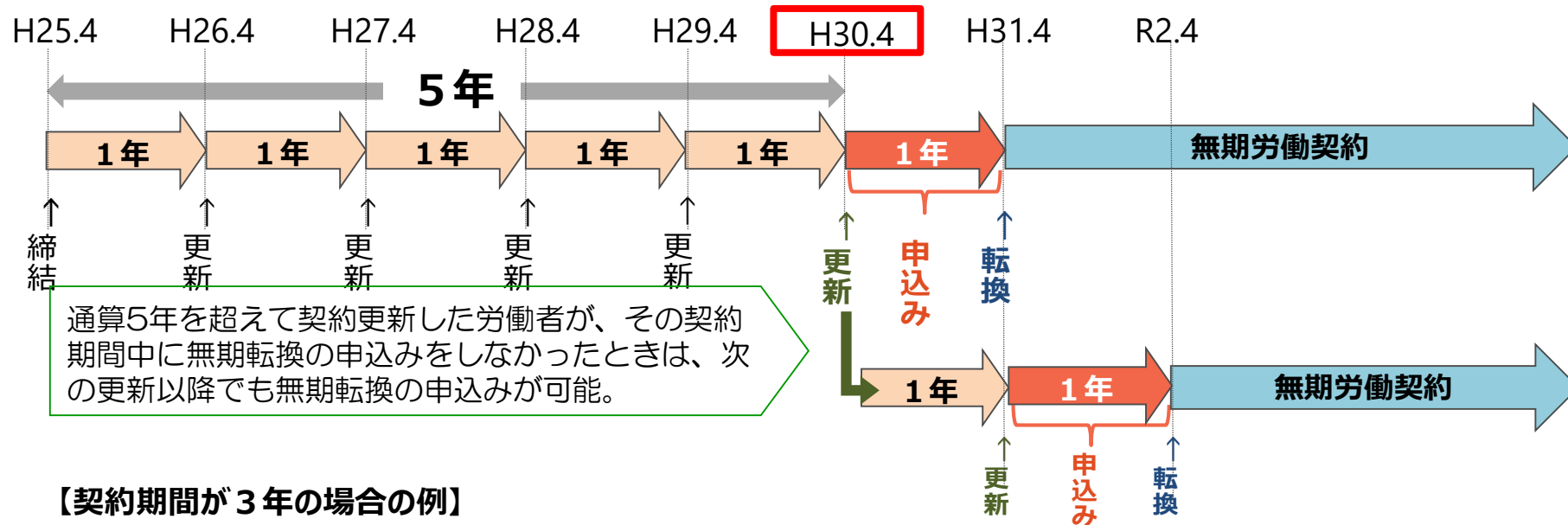
- 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 通算期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めない。

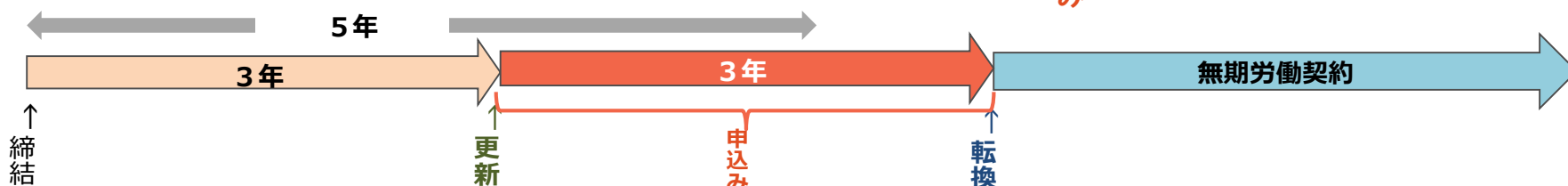
※ 通算期間をリセットするクーリング期間（原則6ヶ月でリセット）の規定あり（第18条第2項）

※ 施行から5年が経つ平成30年4月1日以降に、多くの有期契約労働者に無期転換申込権が発生している。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となる。別段の定めをすることにより、変更可能。

- 「雇止め法理」とは、過去の最高裁判例により確立された、雇止めについて一定の場合にこれを無効とする判例上のルールを、その内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法第19条に条文化されたものをいう。

(労働契約法第19条：公布日（平成24年8月10日）施行)

※ 「雇止め」…有期労働契約において、使用者が更新を拒否したときに契約期間の満了により雇用が終了すること。

対象となる 有期労働契約

- 次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象。
 - ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
 - ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由（※）があると認められるもの

- (※) 1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案される。
2. いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に更新年数や更新回数の上限などを使用者が一方向的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならない。

要件と効果

- 上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「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とき」は、雇止めが認められない。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新される。

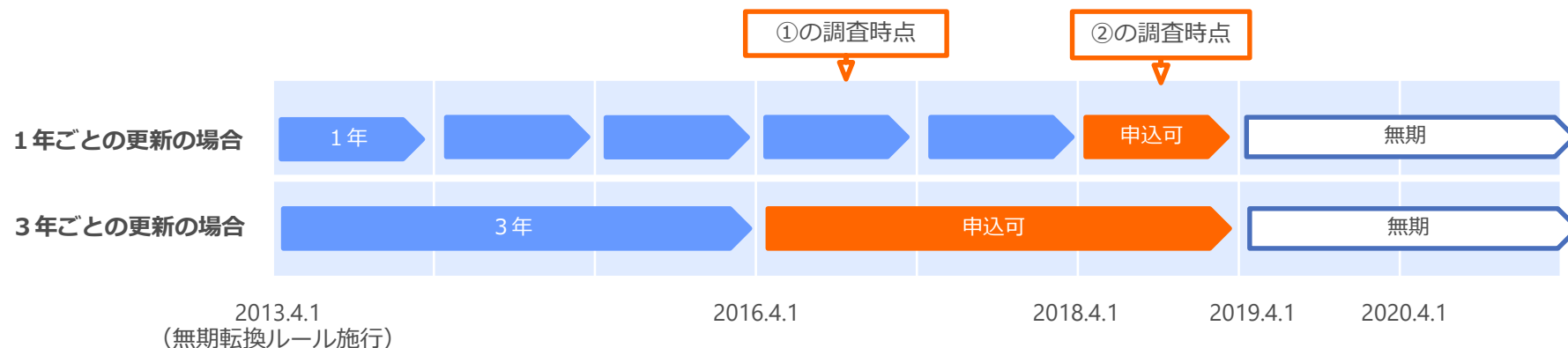
 無期転換申込権発生前の雇止めも、「雇止め法理」に照らして司法で有効性が判断される。

○独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）による実態調査の概要

	①改正労働契約法とその特例への対応状況 及び多様な正社員の活用状況に関する調査	②無期転換ルールへの対応状況等に関する調査
調査期間	2016年10月5日～11月14日	2018年11月1日～12月末日
調査時点	2016年10月1日時点	2018年11月1日時点
調査対象（※1）	常用労働者を10人以上雇用している 全国の民間企業30,000社	常用労働者を10人以上雇用している 全国の企業等20,000社と その企業等で働く有期契約労働者等約55,000人（※2）
調査方法	郵送配布・郵送回収	郵送配布・郵送回収
有効回収(回答)率	32.1%（有効回収数 9,639社）	企業等：23.4%（有効回答数 4,685社） 有期契約労働者等：7.7%（有効回答数 4,215人）

- ※1 ①の調査の対象は、民間信用調査機関が所有する企業データベースを母集団として抽出。
②の調査の対象は、総務省「平成28年経済センサス活動調査」の企業等情報を母集団として抽出。
- ※2 会社企業に加え、学校法人や独立行政法人など、法人格を有する団体も対象としているため「企業等」と総称。
有期契約労働者に加え、無期労働契約への転換者や派遣労働者等も対象としているため、「有期契約労働者等」と総称。

（参考）調査時点と無期転換申込権発生時期の関係



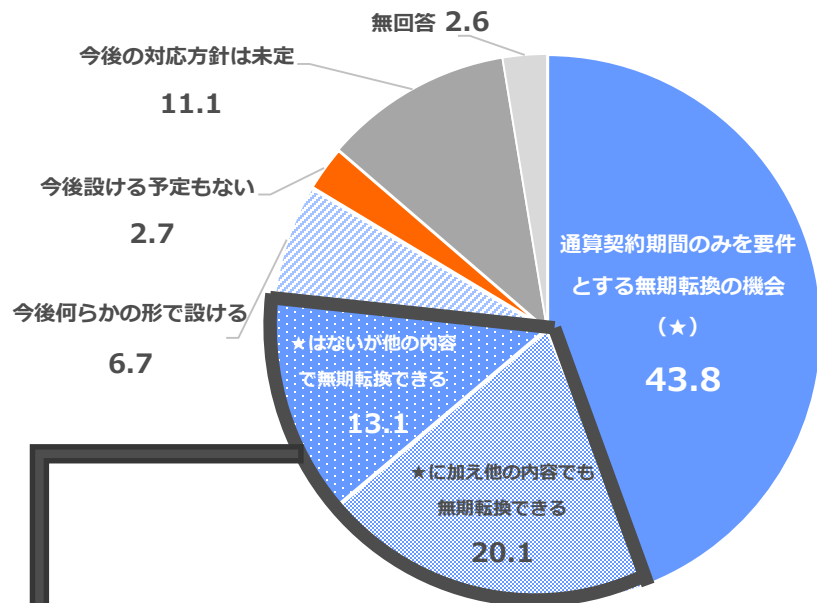
無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「無期転換ルール」とは、労基法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○無期転換できる機会の整備状況(企業・2018年11月時点)

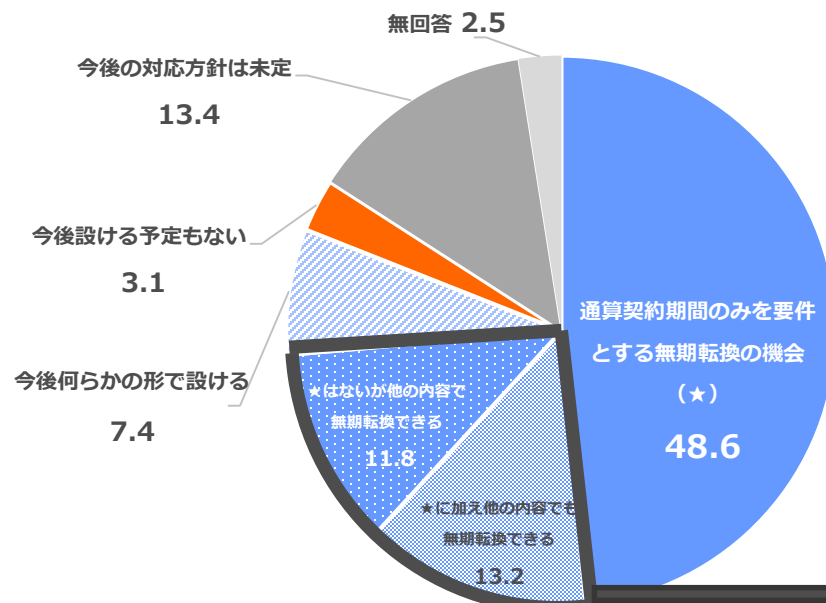
＜フルタイム有期契約労働者を雇用している企業＞

【n=フルタイム有期契約労働者を雇用している企業、単位：％】



＜パートタイム有期契約労働者を雇用している企業＞

【n=パートタイム有期契約労働者を雇用している企業、単位：％】



※企業規模が大きいほど、無期転換できる機会を設けている企業等が増加する。（1000人以上の企業等では、「何らかの形で設けている」がフルタイム有期契約労働者を雇用している企業等については87.3%、パートタイム有期契約労働者を雇用している企業等については88.5%）

○その他の要件（通算契約期間以外）の内容 【n=その他の要件を設けている企業（複数回答）、単位：％】

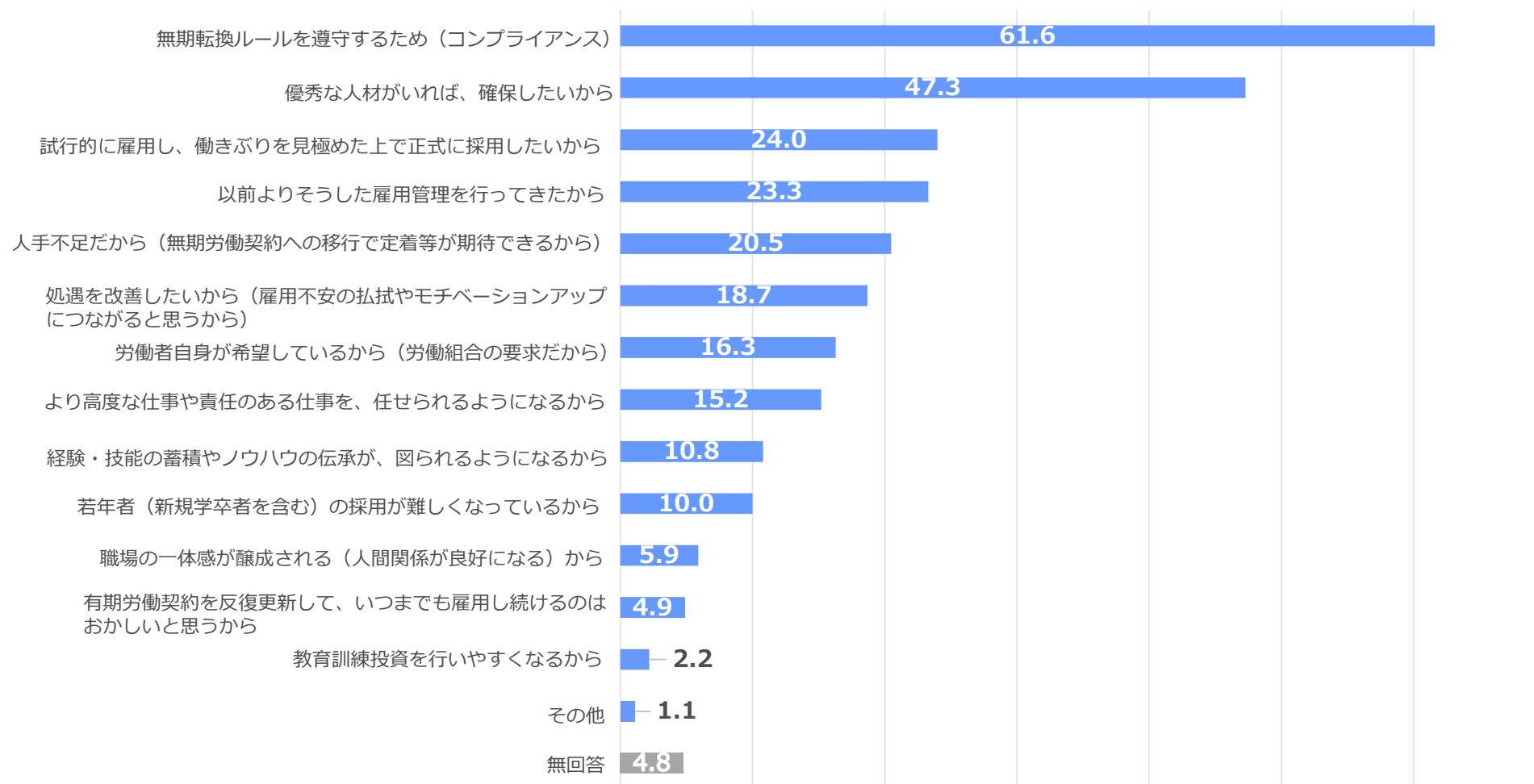
	通算勤続年数又は契約更新回数	申請書の提出	無期転換後の労働条件等への同意	上長や職場の推薦	試験での合格	一定以上の人事評価	一定以下の年齢	一定の資格・免許等の保有	その他
フルタイムの有期契約労働者を雇用している企業等	11.0	50.5	40.0	41.5	19.0	54.5	1.5	19.0	2.0
パートタイムの有期契約労働者を雇用している企業等	9.1	58.8	45.5	39.0	15.5	49.2	2.1	17.1	1.1

無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○無期転換できる機会を設けている理由 (企業・2018年11月時点)

【n=フルタイムあるいはパートタイムの有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等、単位：％（複数回答）】

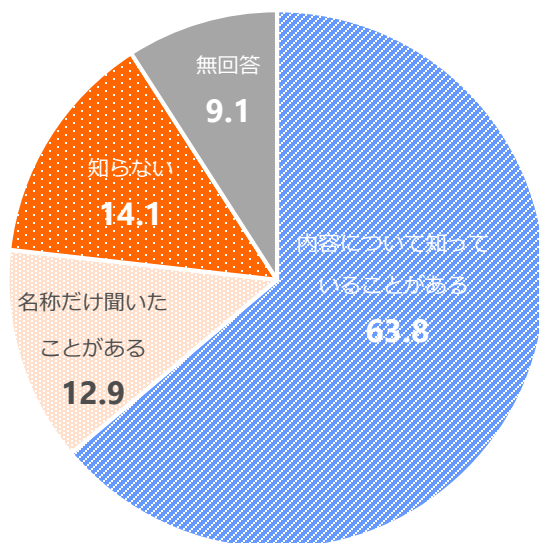


無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換ルールの認知度 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

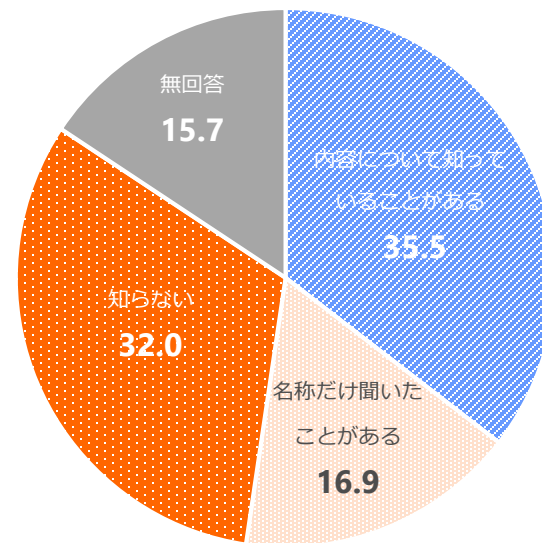
○企業の認知度(企業・2018年11月時点)

【n=全有効回答企業等、単位：％】



○労働者の認知度(個人・2018年11月時点)

【n=有期契約労働者計、単位：％】



情報入手ルート（上位3つ） ※複数回答、単位：％	
新聞報道やテレビ	42.4
社会保険労務士や弁護士等	34.5
行政や業界団体等のパンフレット・冊子	31.6

情報入手ルート（上位3つ） ※複数回答、単位：％	
勤務先（派遣会社含む）	45.1
新聞報道やテレビ、雑誌や本	41.6
職場の同僚や友人、家族等	13.7

※労働者であれば、下記について1つでも知っていることがあれば、「内容について知っていることがある」にカウント。（企業に対しては、一部異なる選択肢あり。）

- ・呼称を問わず、また高齢者を含めてすべての有期労働契約に適用される
- ・無期転換ルールが適用されるのは、2013年4月1日以降に開始（更新）された有期労働契約である
- ・職種や部署、事業所が変わっても、「同一の使用者」との間なら契約期間は通算される
- ・同一の使用者との間で労働契約を締結していない期間が一定以上あるとクーリングされる
- ・通算契約期間が5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない

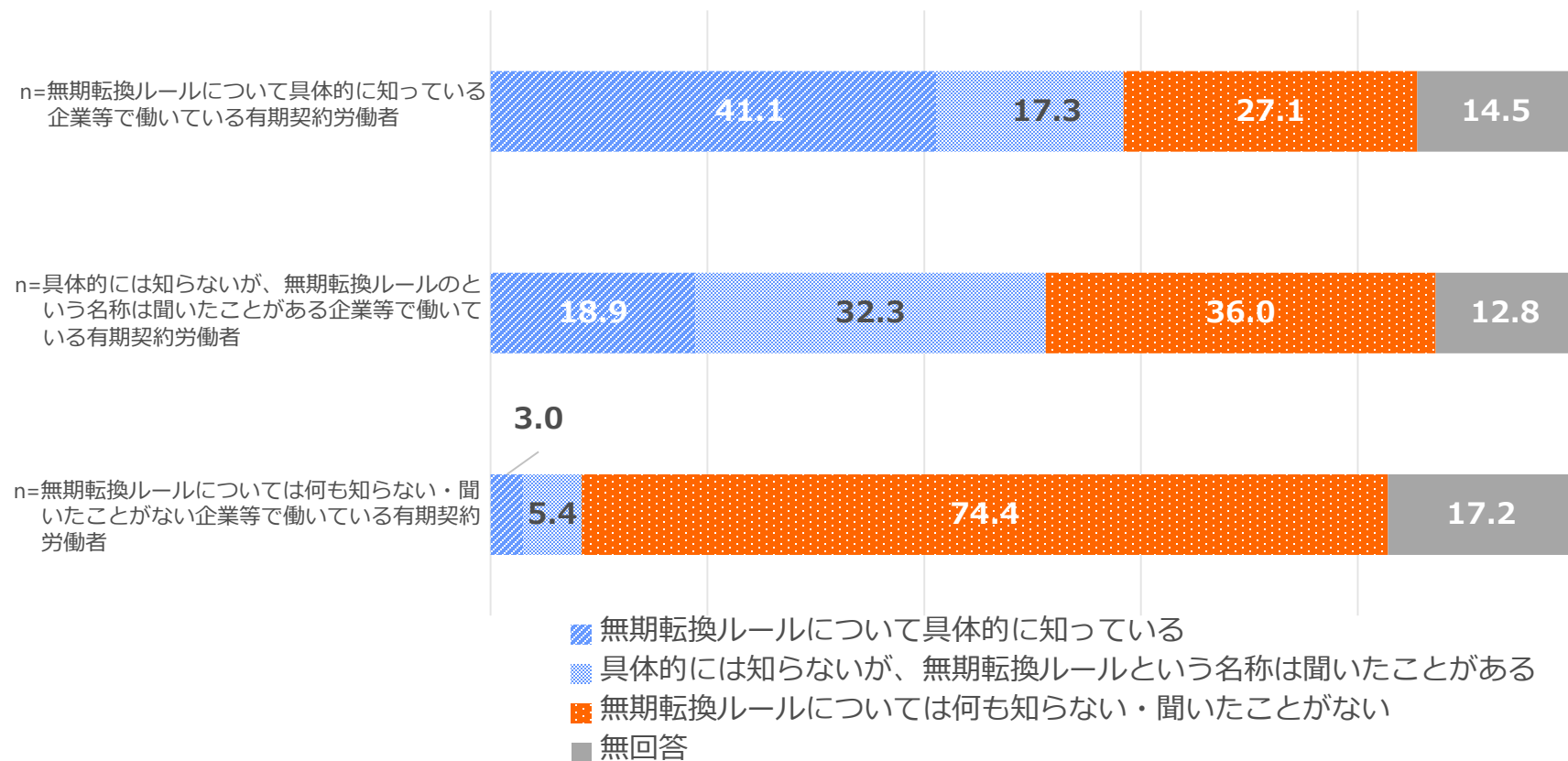
※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員として処遇されている者を指す。

無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換ルールの認知度 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○企業等とそこで働く労働者の無期転換ルールの認知度の関係(個人・2018年11月時点)

【単位：％】



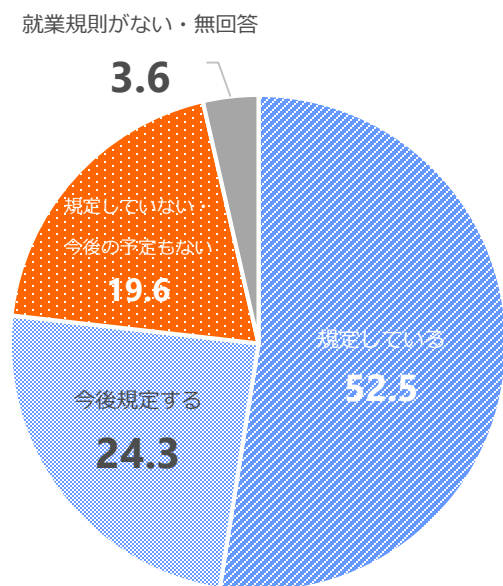
無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

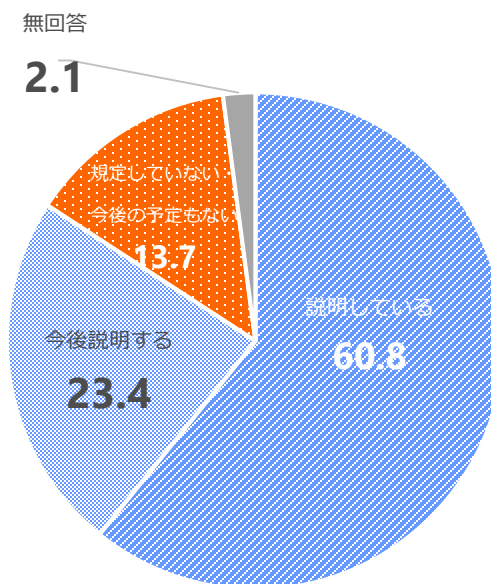
○無期転換できる機会の規定や説明、案内の状況(企業・2018年11月時点)

【n=有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等、単位：％】

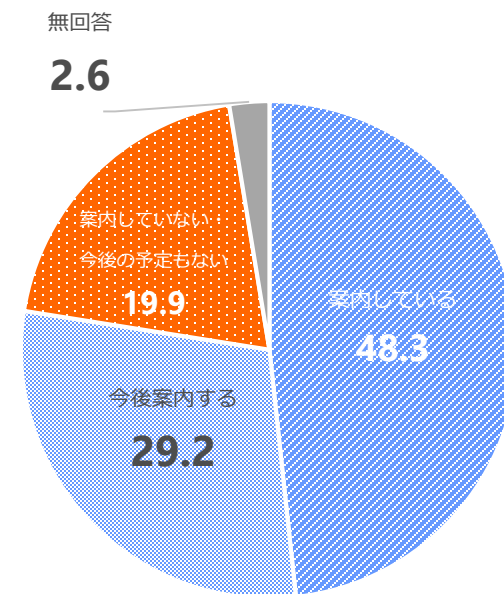
＜就業規則での規定＞



＜無期転換できる機会の内容の説明＞



＜無期転換のための要件を満たした者への案内＞

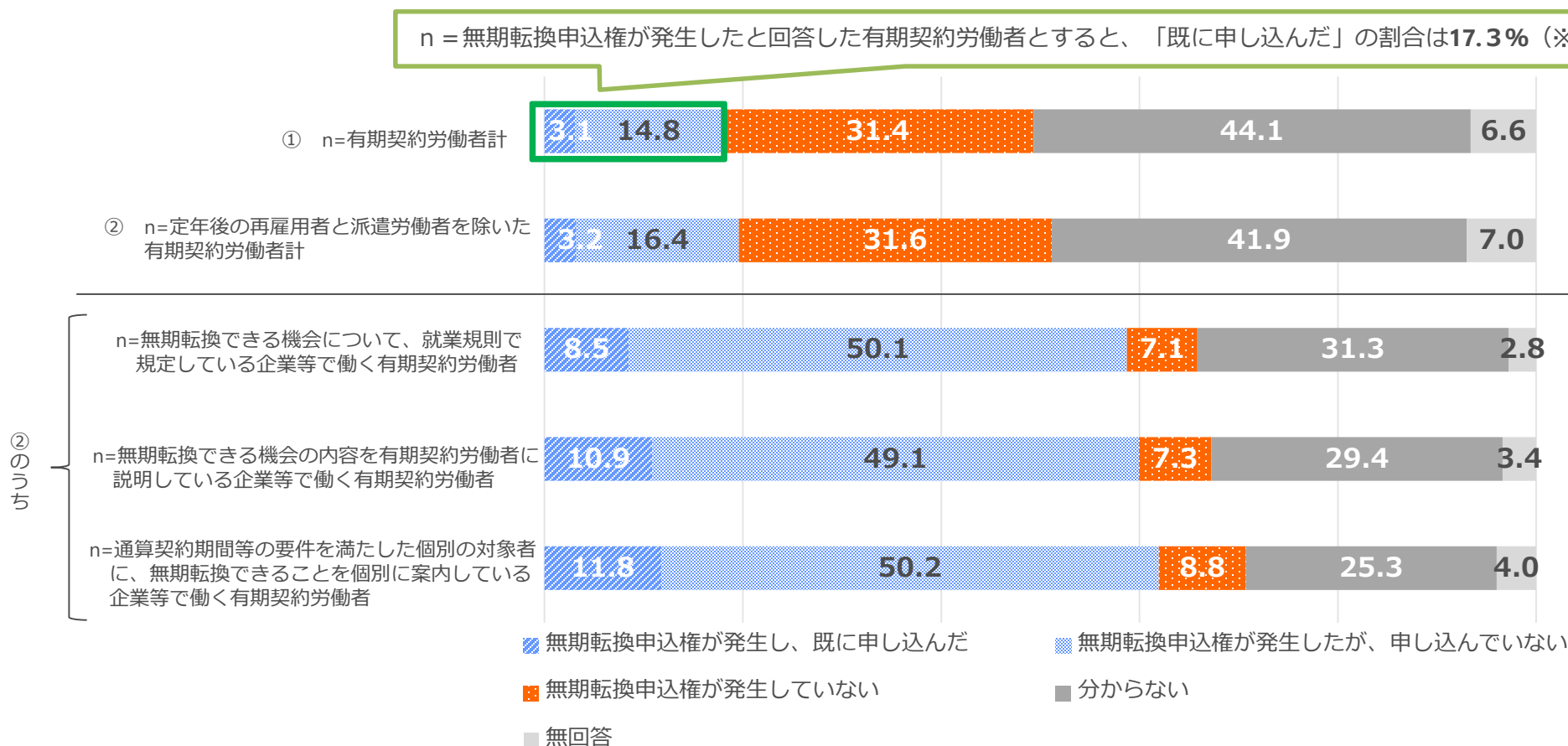


無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換申込権の状態に係る認識 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○無期転換申込権の状態に係る認識(個人・2018年11月時点) 【単位：％】

n = 無期転換申込権が発生したと回答した有期契約労働者とする、「既に申し込んだ」の割合は**17.3％**（※）



※自らの無期転換申込権の状態について、「分からない」「無回答」とした有期契約労働者においても、実際には無期転換申込権が発生している可能性があることに留意が必要。

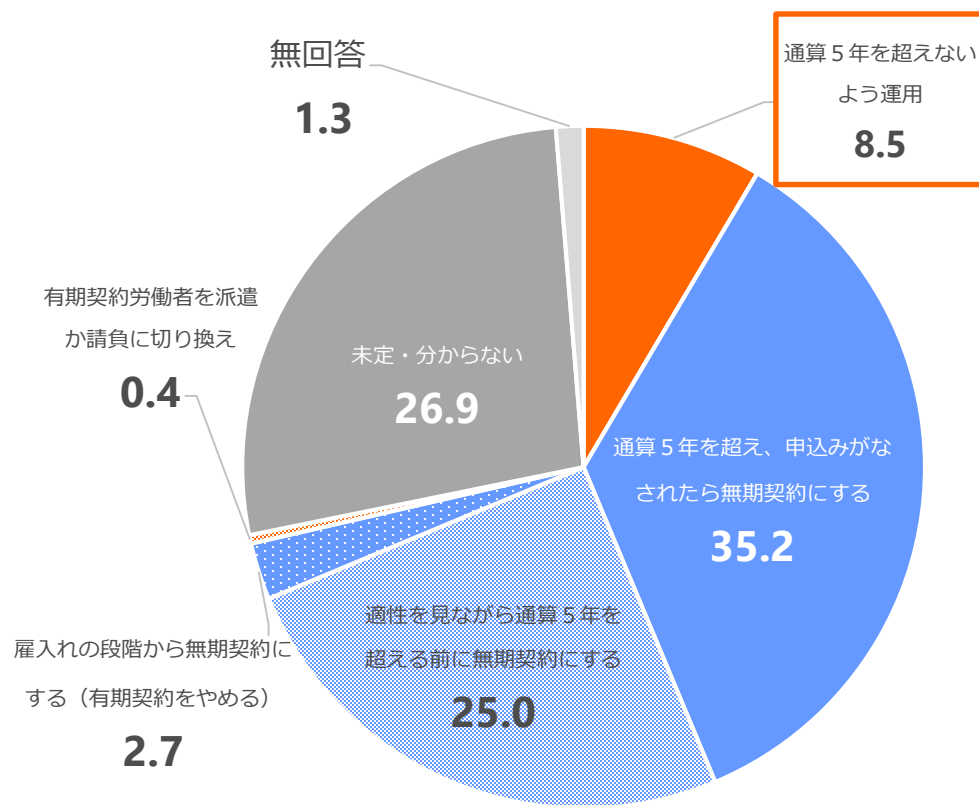
無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○無期転換ルールへの対応方針(企業・2016年10月時点)

<フルタイム契約労働者を雇用している企業>

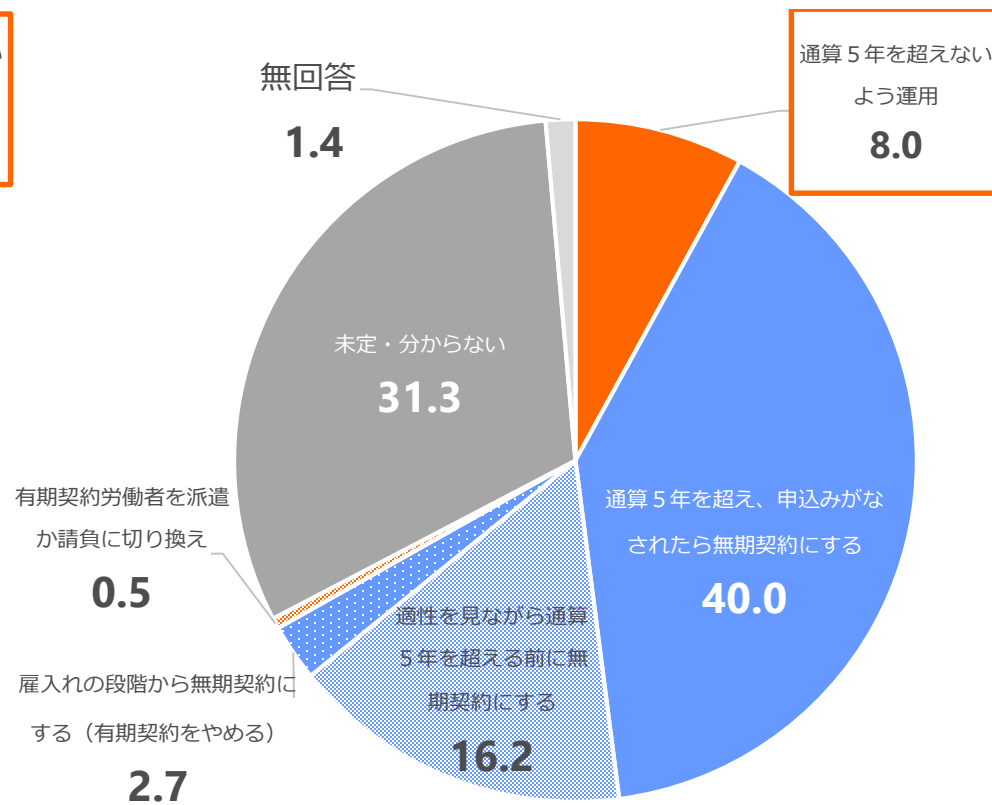
【n=フルタイム契約労働者を雇用している企業、単位：％】



何らかの形で無期契約に切り換える計：62.9%

<パートタイム契約労働者を雇用している企業>

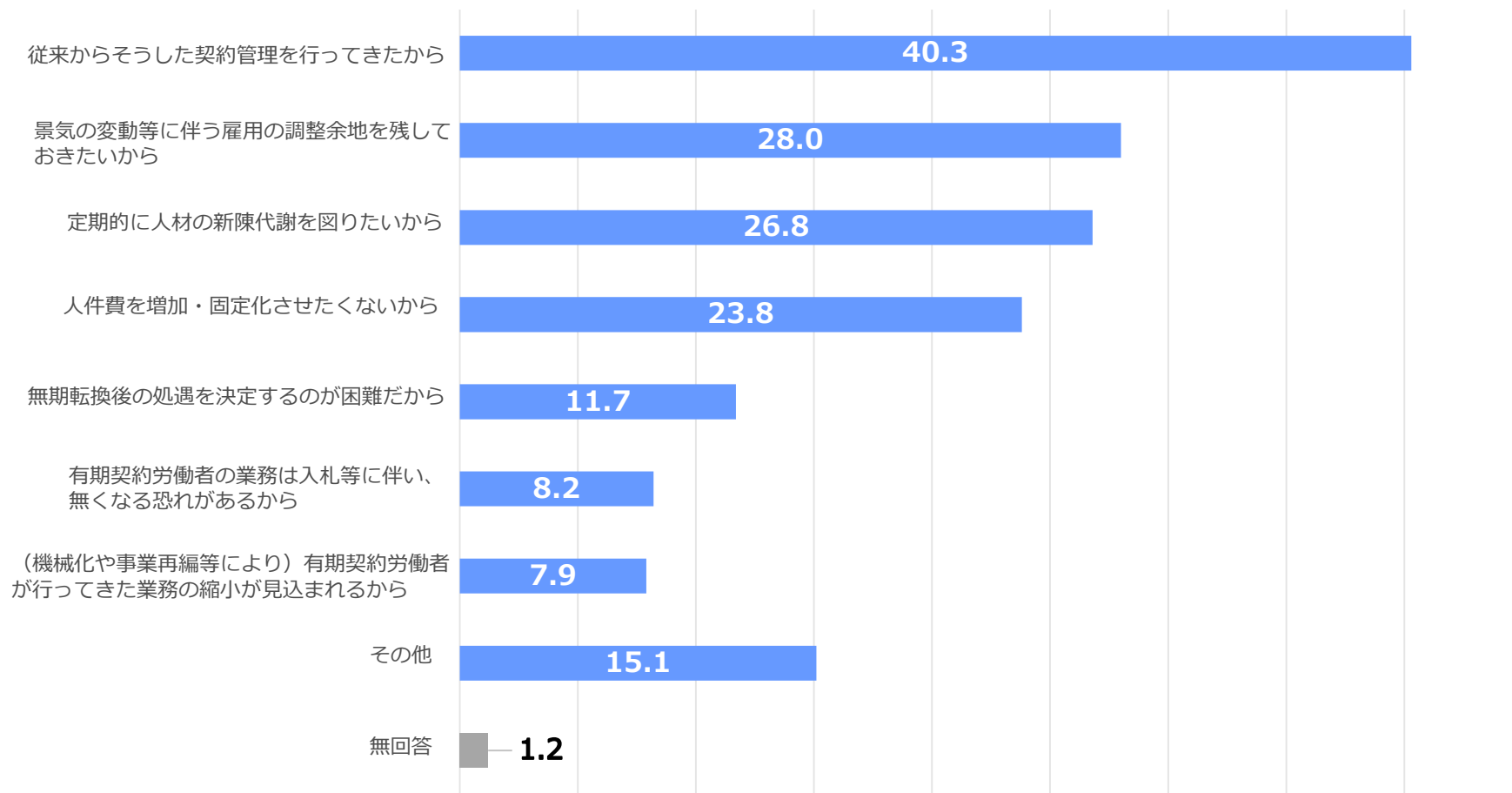
【n=パートタイム契約労働者を雇用している企業、単位：％】



何らかの形で無期契約に切り換える計：58.9%

○通算5年を超えないように運用していく理由 (企業・2016年10月時点)

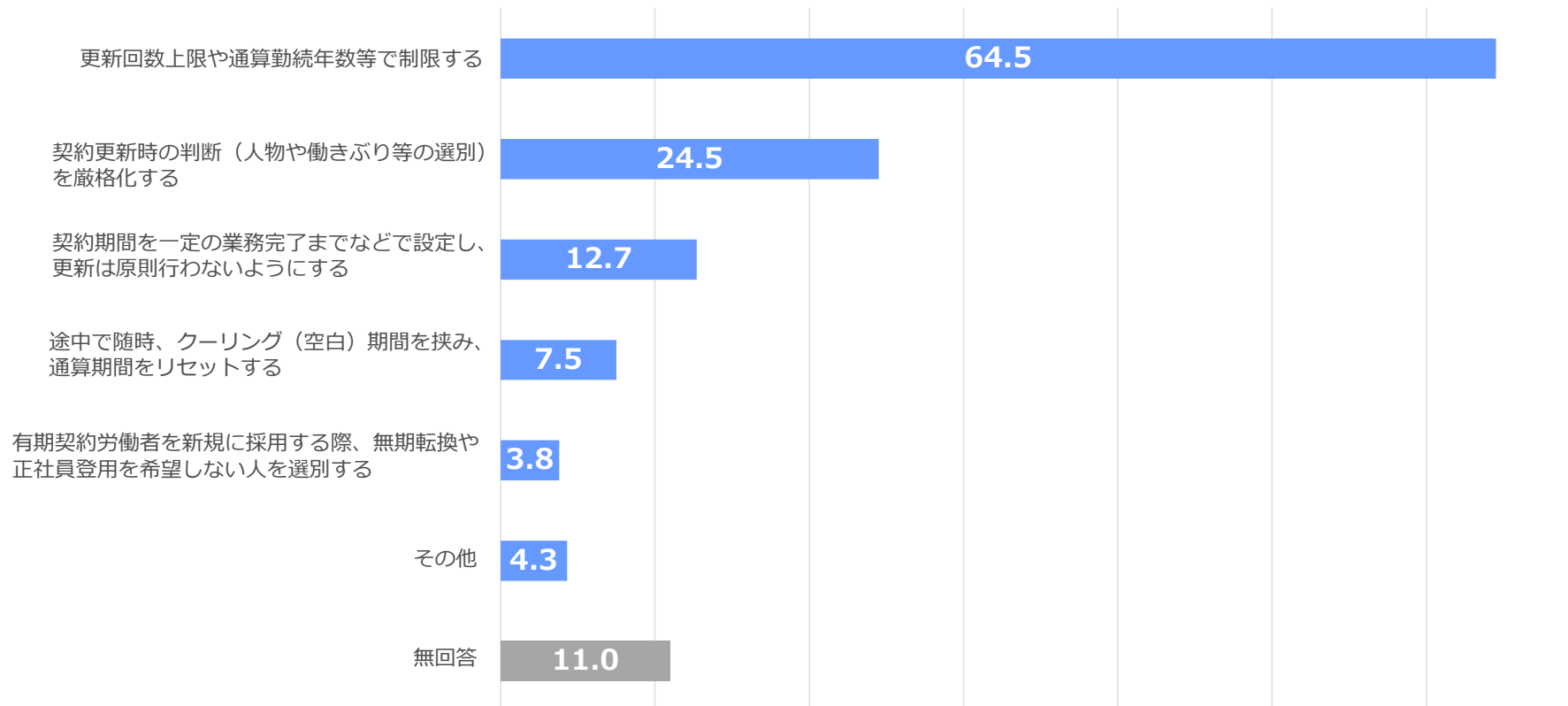
【n=フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者について「有期契約が通算5年を超えないように運用していく」と回答した企業、単位：％】



資料出所) JILPT「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」(2016年10月1日調査時点)

○通算5年を超えないように運用していく方法 (企業・2016年10月時点)

【n=フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者について「有期契約が通算5年を超えないように運用していく」と回答した企業、単位：％】



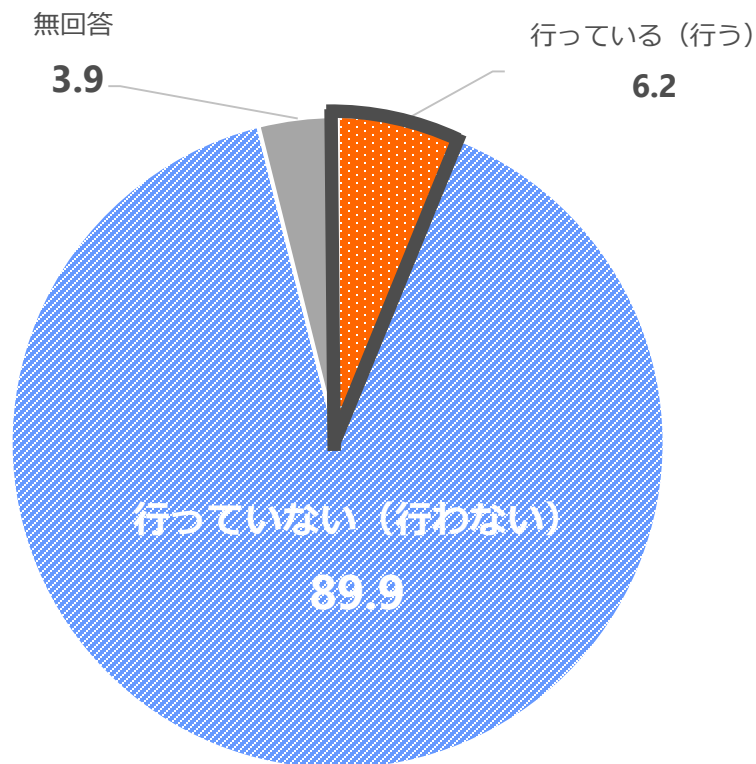
※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員とされている者を指す。

資料出所) JILPT「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」（2016年10月1日調査時点）

無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

〇クーリングの実施状況(企業・2018年11月時点) 【n=有期契約労働者を雇用している企業等、単位：％】



クーリング期間の長さ ※単位：％

6ヶ月未満	32.7
6ヶ月	38.2
6ヶ月超1年以内	18.2
1年超	7.3
無回答	3.6

クーリングの仕組みの導入時期 ※単位：％

無期転換ルールの施行に伴い、新たに導入した	38.2
以前から行っているが、期間の長さを変更した	1.8
以前から行っており、何も変更していない	50.9
無回答	9.1

クーリング後の再雇用 ※単位：％

約束している	14.5
約束していない	43.6
未定・分からない	40.0
無回答	1.8

無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

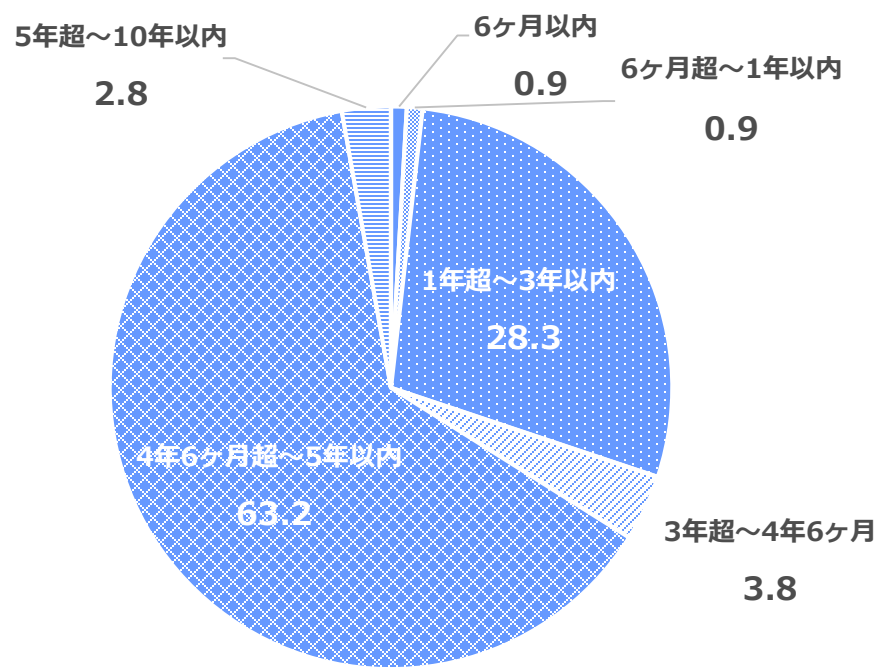
※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○契約更新上限の設定状況(企業・2018年11月時点)

＜フルタイム有期契約労働者を雇用している企業＞

○フルタイムの有期契約労働者を雇用している企業等のうち、
契約の更新回数や通算の勤続年数の上限を設けている企業等は11.9%
(通算の勤続年数で上限を設けている企業等に限ると6.9%)。

【n=フルタイム有期契約労働者を雇用している企業のうち
通算の勤続年数で上限を設けている企業等、単位：％】

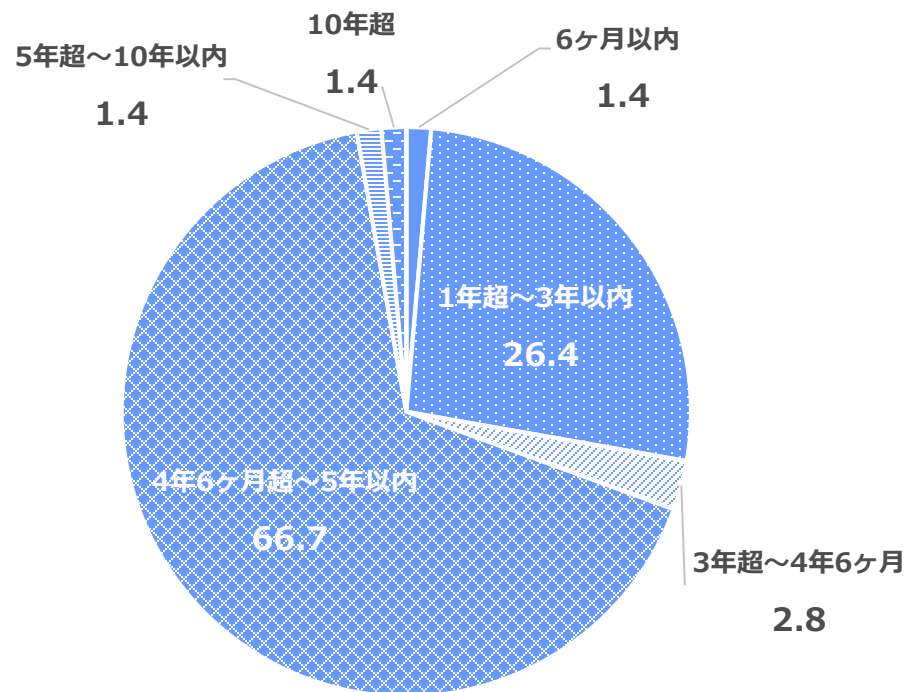


5年以内計：97.1%

＜パートタイム有期契約労働者を雇用している企業＞

○パートタイムの有期契約労働者を雇用している企業等のうち、
契約の更新回数や通算の勤続年数の上限を設けている企業等は8.5%
(通算の勤続年数で上限を設けている企業等に限ると4.5%)。

【n=パートタイム有期契約労働者を雇用している企業のうち
通算の勤続年数で上限を設けている企業等、単位：％】



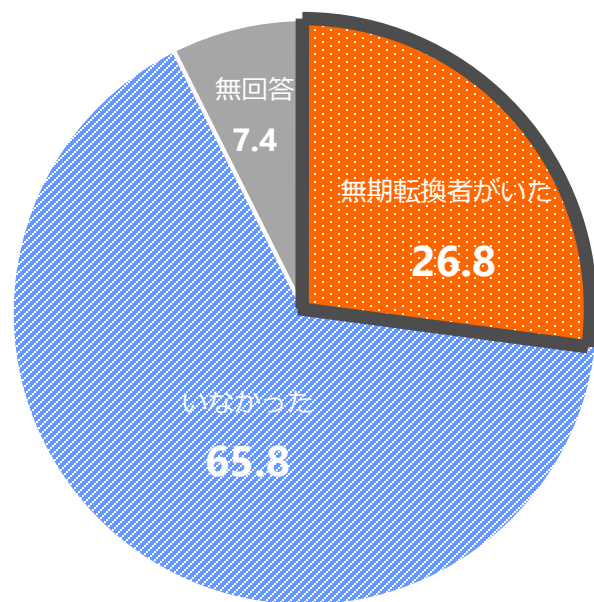
5年以内計：97.3%

無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換の実績 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○無期転換ルールの施行から2018年3月末までの無期転換者の有無(企業・2018年11月時点)

【n=有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等、単位：％】



※通算勤続年数のみを要件として無期転換できる機会を設けている企業に限った場合、無期転換者がいた企業は25.9%

○無期転換後の形態(企業・2018年11月時点)

【n=2,017年度中までに無期転換した者がいる企業等、単位：％】

	フルタイムの 有期契約労働者	パートタイムの 有期契約労働者
正社員	27.2	1.6
限定正社員	8.1	0.3
無期転換社員A	47.7	95.6
無期転換社員B	0.8	0.2
無期転換社員C	16.2	2.3

※各社員区分の定義は以下のとおり。

- ・正社員：「直接雇用かつ無期労働契約で、貴社の正社員・正規の職員として処遇されている者」
- ・限定正社員：仕事や責任、勤務地等の限定がもっとも少なく、労働時間がもっとも長い「正社員」に比べて「働き方に何らかの限定がある正社員」（一般にはその分、賃金や労働条件が低減。有期契約労働時と比べて、働き方が変化し、賃金・労働条件は改善。）
- ・無期転換社員A：有期労働契約時と比べて、働き方や賃金・労働条件が変化しなかった無期転換社員
- ・無期転換社員B：有期契約労働時と比べて、働き方は若干負荷増となったものの、賃金・労働条件は変化しなかった無期転換社員
- ・無期転換社員C：有期契約労働時と比べて、働き方は変化しなかったものの、賃金・労働条件は若干改善した無期転換社員

無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換までの期間の見通し –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○採用されてから無期転換されるまでの期間の見通し(企業・2018年11月時点)

<フルタイム有期契約労働者を雇用している企業>

【n=フルタイム有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等、単位：％】

	(制度設計上の) 最短の見通し	平均的な見通し
1年以内	25.6	14.2
1年超2年以内	12.5	9.3
2年超3年以内	6.7	7.7
3年超4年以内	4.3	6.2
4年超5年以内	6.5	8.2
5年超6年以内	21.7	22.4
6年超	1.3	2.0
分からない	17.2	21.5
無回答	4.2	8.4

<パートタイム有期契約労働者を雇用している企業>

【n=パートタイム有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等、単位：％】

	(制度設計上の) 最短の見通し	平均的な見通し
1年以内	17.2	9.9
1年超2年以内	7.6	6.3
2年超3年以内	4.2	5.1
3年超4年以内	3.9	3.7
4年超5年以内	8.2	9.8
5年超6年以内	27.2	27.5
6年超	1.2	1.7
分からない	22.5	29.0
無回答	7.9	7.0

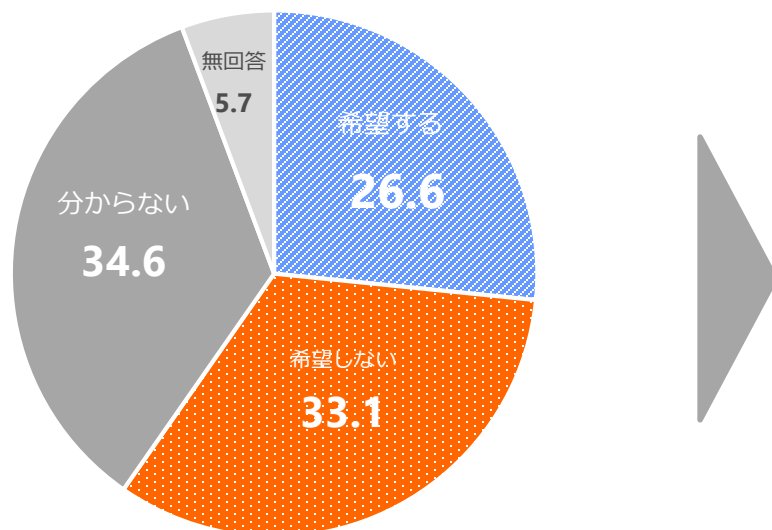
※企業規模別に見ると、「1年以内」は小規模な企業等ほど多く、「5年超6年以内」は大規模な企業等ほど多い。

無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換希望の状況 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○無期転換ルールに基づく無期転換の希望とその理由(個人・2018年11月時点)

【n = 有期契約労働者計、単位：％】



- ※ 定年後再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者について見ると、「希望する」が29.2%に増加し、「希望しない」が29.8%に減少する。
- ※ 年齢が低いほど「希望する」割合は増加する。
(満29歳以下の有期契約労働者では、「希望する」が35.8%)
- ※ 無期転換ルールの認知度が高いほど「希望する」割合は増加する。
(内容を具体的に知っている有期契約労働者では、「希望する」が37.5%)

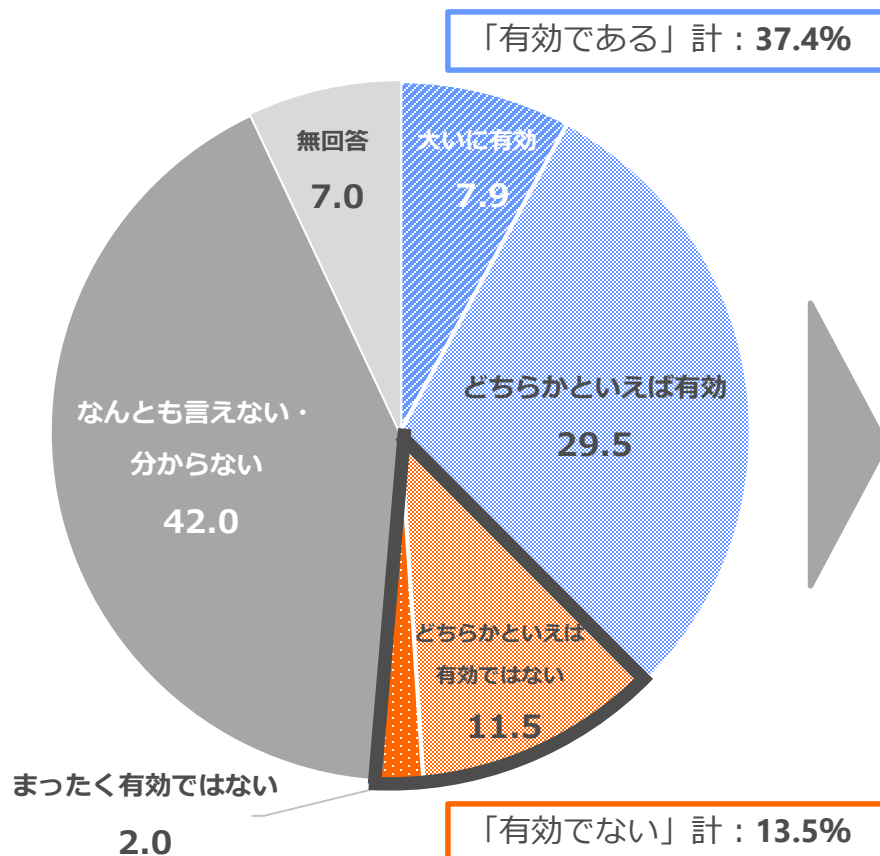
希望する理由（主なもの） ※複数回答、単位：％	
雇用不安が無くなるから	83.7
長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから	39.9
その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	27.3
法定された権利だから	16.1
社会的な信用が高まるから	13.2

希望しない理由（主なもの） ※複数回答、単位：％	
高齢だから、定年後の再雇用者だから	31.7
現状でも雇用は比較的安定しているから	28.6
契約期間だけなくなっても意味がないから	27.5
現状に不満はないから	25.3
辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）	20.2
責任や残業等、負荷が高まりそうだから	20.0

無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換ルールの有効性に対する見解 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○無期転換ルールの有効性に対する見解 (個人・2018年11月時点) 【n=全有効回答労働者、単位：％】



※無期転換者について見ると、「大いに有効」「どちらかといえば有効」の合計が45.1%に増加し、「まったく有効でない」「どちらかといえば有効でない」の合計は12.8%に減少する。

有効ではないと思う理由 ※複数回答、単位：％

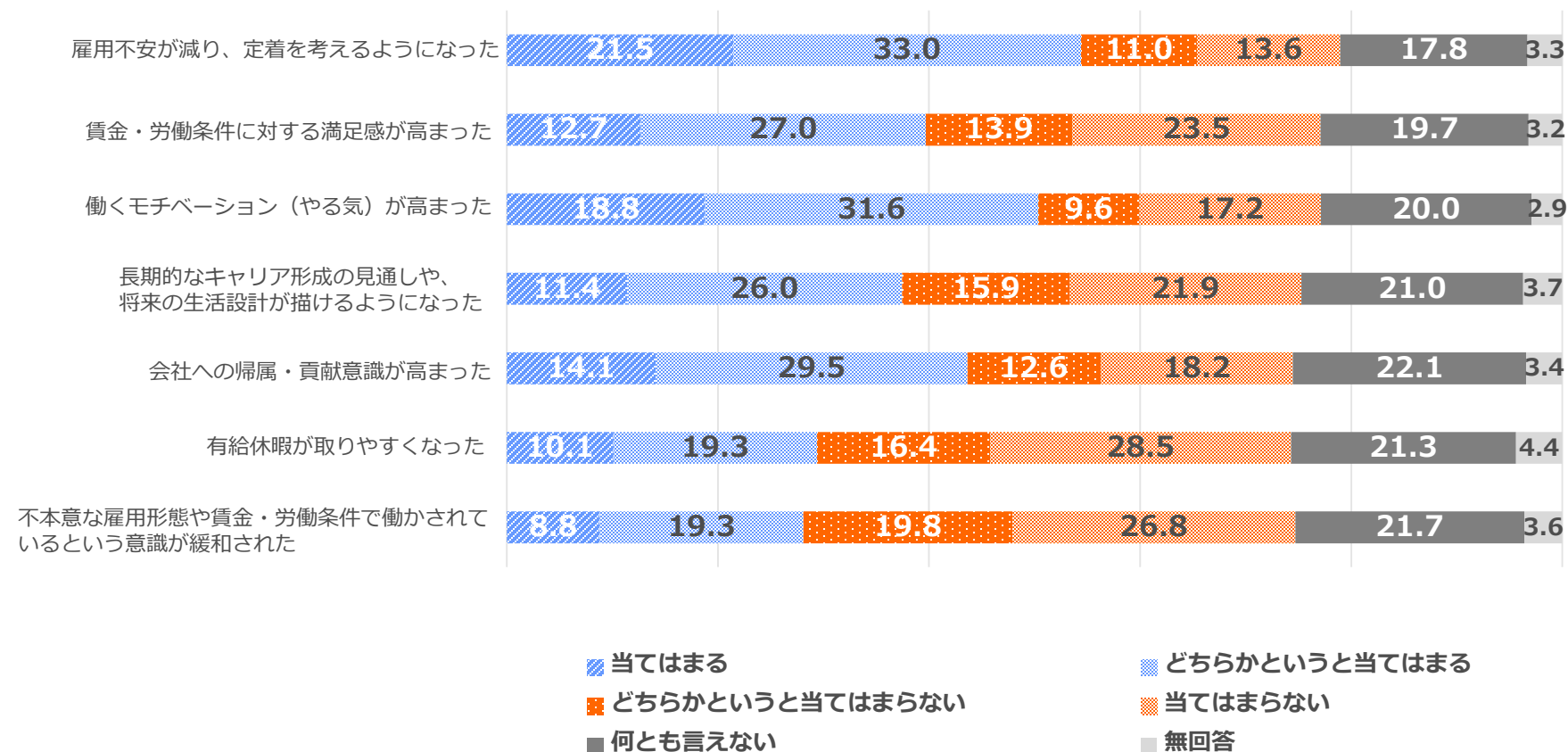
無期労働契約へ移行できても、正社員になれるわけではないから	66.1
かえって雇止めが増える恐れがあるから	43.3
会社側に希望を言い出しにくいから （自動で無期転換するわけではないから）	22.8
更新等の上限設定やクーリング期間など、ルール回避の抜け道があるから	20.9
勤続年数以外にも、無期転換に必要な要件を会社が自由に追加できるから	20.5
有期労働契約でも雇用はある程度安定しているから	19.8
罰則等の拘束力が無いから	17.0
労働者の多くは希望しないと思うから	12.5
その他	5.4

※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、
正社員・正規の職員として処遇されている者を指す。

無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換後の心境の変化 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○無期転換後の心境の変化 (個人・2018年11月時点) 【n=無期転換者計、単位：%】

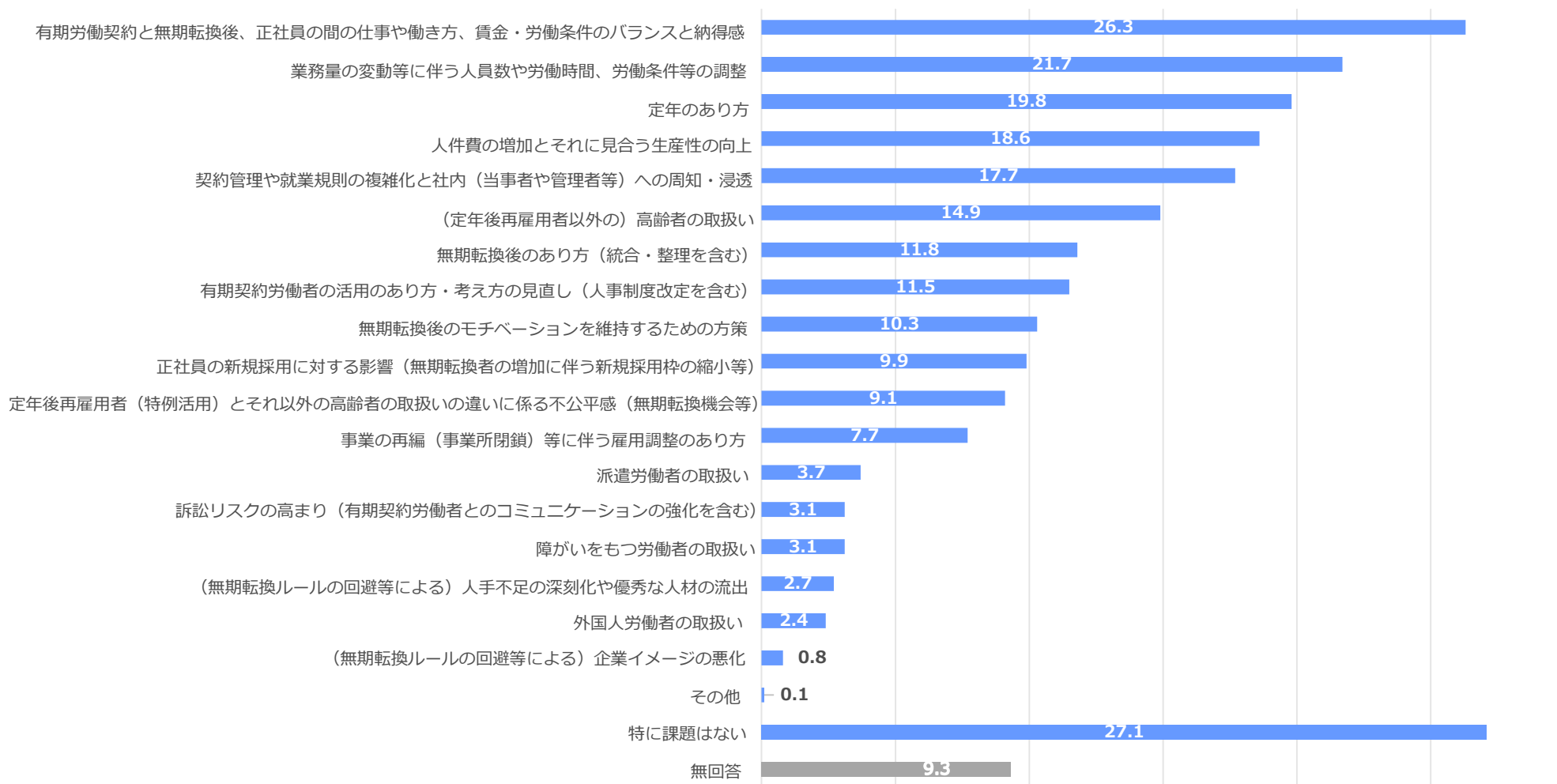


無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換ルールに対応する上での課題 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

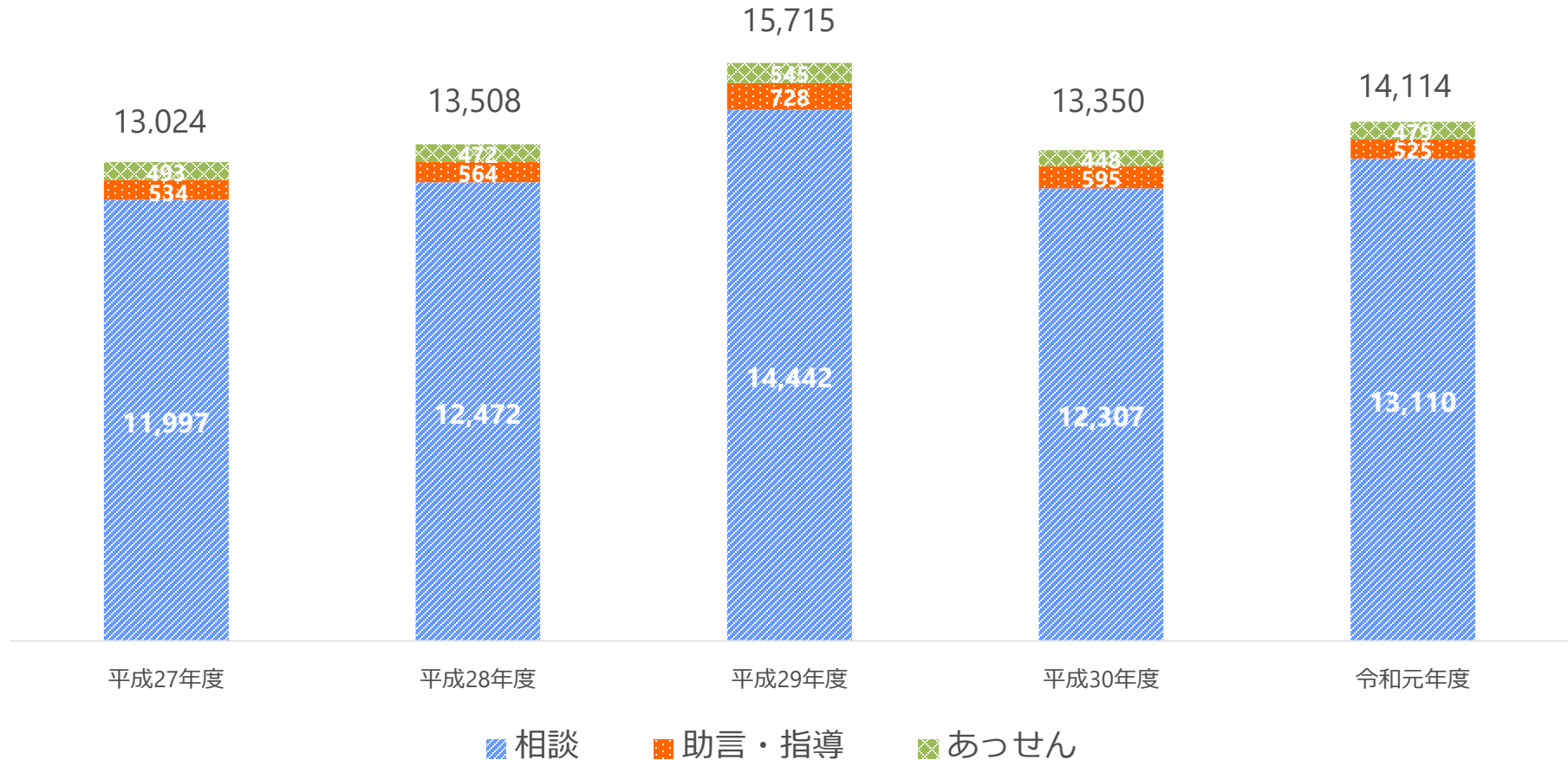
○無期転換ルールに対応する上での課題（企業・2018年11月時点）

【n=有期契約労働者を雇用している企業等（定年後再雇用者のみを除く）、単位：％（複数回答）】



○雇止め（※）に関する相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数 ※単位：件

※無期転換ルール関連に限らず、雇止め全般を含む

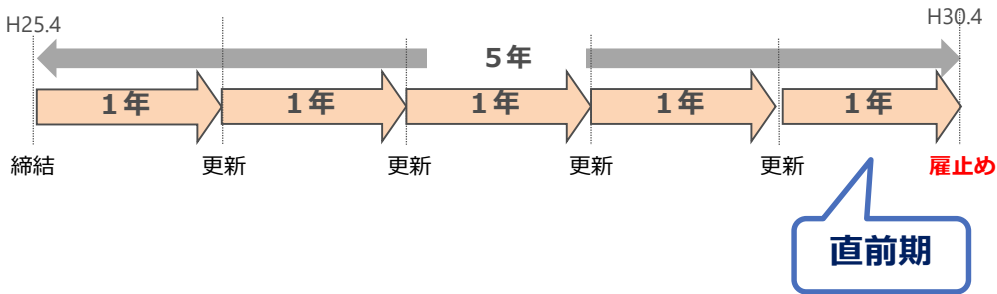


<個別労働関係紛争解決制度>

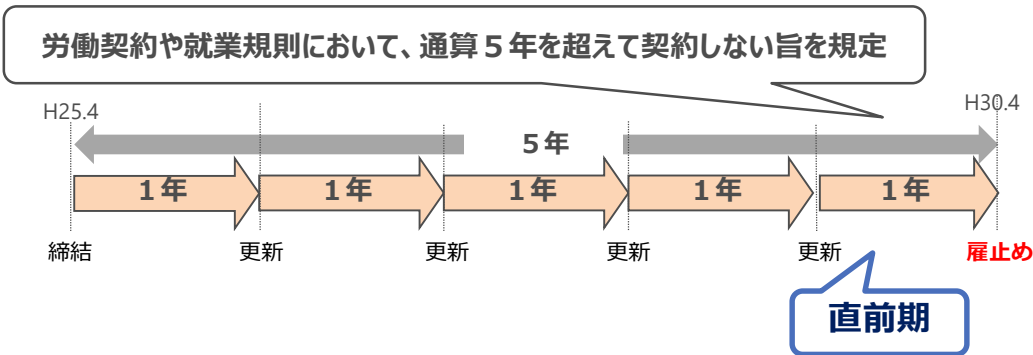
- ・ **都道府県労働局長による助言・指導**：民事上の個別労働紛争について、紛争当事者に対し、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者による自主的な解決を促進する制度
- ・ **紛争調整委員会によるあっせん**：労働問題の専門家であるあっせん委員が、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより紛争の解決を図る制度

※個別の雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

- ① 無期転換申込権が発生する直前に合理的な理由のない雇止め
- … 契約が更新されて無期転換できるという期待が相当高い通算5年直前期に、合理的な理由なく（労働者の勤務態度や経営上の理由等の名目で）、雇止めを行う場合



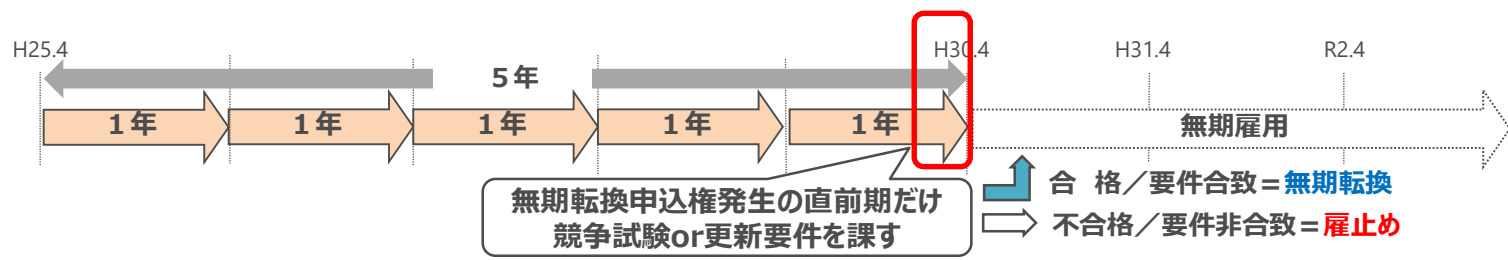
- ② 無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）不更新条項を設定して当該条項を理由に雇止め
- … 契約が更新されて無期転換できるという期待が相当高い通算5年直前期に、一方的に合理的な理由なく労働契約や就業規則において、契約更新上限（5年等）を新たに規定・適用し、通算期間が5年を超える前に雇止めを行う等、無期転換申込権が発生する前に雇止めを行う場合



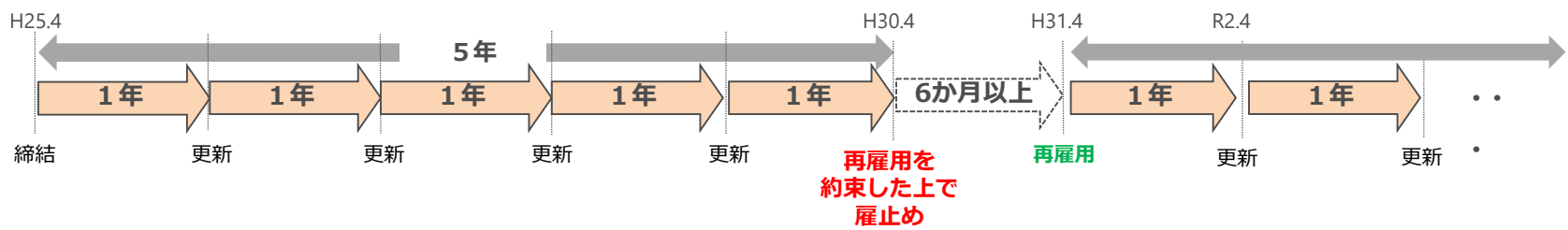
※個別の雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

- ③ 5年の更新上限を設けた上で一定の場合に無期雇用する制度を設けているものの、不合理な要件や厳しい試験等を課し実際は不合格とする
- …
- ・ 次の契約更新で無期転換できるという期待が相当高い直前期に新たに競争試験や更新要件を課すように、一方的に合理的な理由なくルールを変更し、合格した者のみに契約更新が認められる場合

・ 一定の合格者等が出ると示唆していたにもかかわらず、実際には無期転換する者が発生しないような厳しい要件や試験等を課していたり、不合理な基準・評価方法が用いられていたりする場合

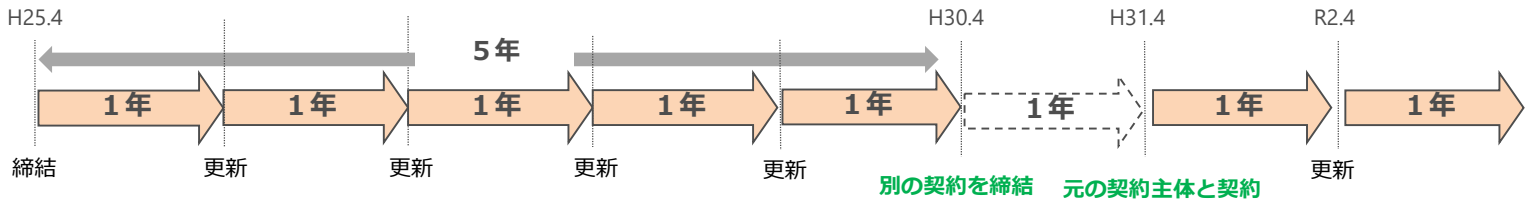


- ④ 再雇用を約束した上で雇止めをし、クーリング期間経過後に再雇用
- … 無期転換申込権発生前に雇止めをするが、通算期間の算定がリセットされるクーリング期間（6か月）をおいて再度雇い入れることを明示的に約束しているような場合



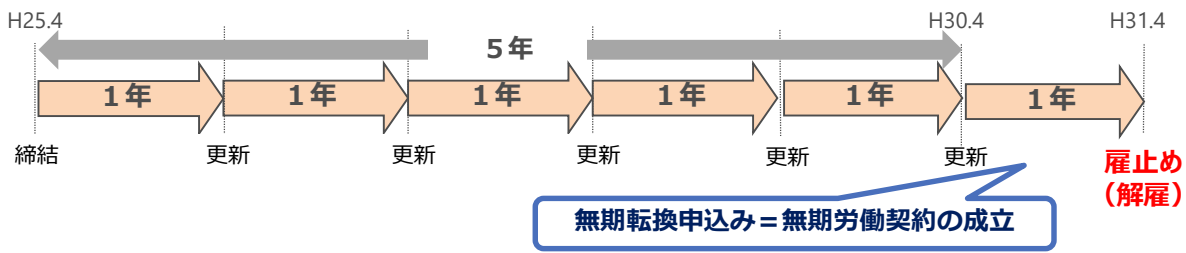
※雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

⑤ 無期転換申込権が生じる前に派遣や請負を偽装して形式的に他の使用者に切替え
… 就業実態が変わらないにもかかわらず、無期転換申込権の発生を避ける目的で、派遣形態や請負形態を偽装して、労働契約の当事者を形式的に他の使用者に切り替えた場合
【施行通達で、上記の場合には「同一の使用者」との労働契約が継続していると解される旨を明記】



⑥ 無期転換後の労働条件について不合理な「別段の定め」をすることによる無期転換申込みの抑制
… 職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件が、実質的に無期転換申込権の行使を妨げるような内容となっている場合
(例 ・ 無期転換後の労働条件を従前よりも大幅に低下させる【施行通達において望ましくない旨を明記】
・ 実際上の必要性がないにもかかわらず、無期転換の申込みを抑制する目的で無期転換後の労働者に適用される就業規則に配転条項等を定める 等

⑦ 無期転換申込みの拒否
… 労働者から労働契約法第18条の要件を満たした無期転換申込みがなされたにもかかわらず、合理的な理由なく無期転換を拒否し、当該労働者を有期労働契約の期間満了時に雇止めする場合

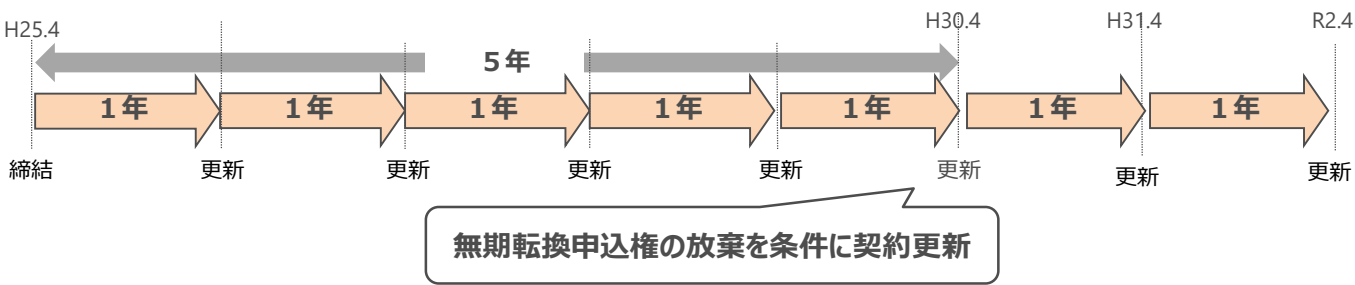


※個別の雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

⑧ 無期転換申込権の事前放棄の強要

… 無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結以前に、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等、有期契約労働者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させること。

【施行通達において、こうした有期契約労働者の意思表示は公序良俗に反し、無効と解される旨を明記】



⑨ 細切れな定年を設定し、無期転換後、数年で定年退職

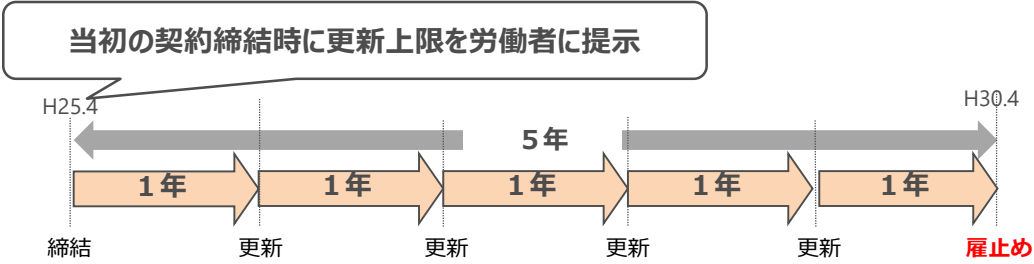
… 無期転換後、いずれの年齢であったとしても、数年で定年退職となるように、無期転換する際の年齢に対応して、細切れな定年を就業規則に設定する場合

【細切れ定年の例】

無期転換申込時満年齢	定年日
65歳未満	満66歳誕生日
65歳以上67歳未満	満68歳誕生日
67歳以上69歳未満	満70歳誕生日
69歳以上71歳未満	満72歳誕生日
...	...

※個別の雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

- ⑩ 当初の契約締結時から更新上限を設定して無期転換申込権発生前に雇止め
- … 労働者に5年を超える有期労働契約の更新についての合理的な期待が生じないよう、当初の契約締結時に契約更新上限（5年等）を労働者に対して提示した場合



有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けるもの。【施行日：平成27年4月1日】

主な内容

1 特例の対象者

- I) 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

2 特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間（現行5年）を延長

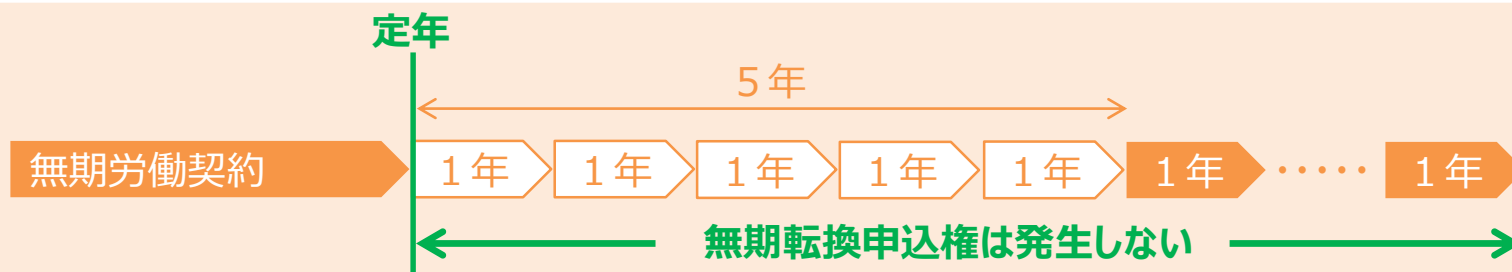
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① I の者：一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限：10年）
- ② II の者：定年後引き続き雇用されている期間

※特例の適用に当たり、事業主は、

- ① I の者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等
- ② II の者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施し、本社・本店を管轄する都道府県労働局に認定申請を行う必要がある。

【要件を満たした上で定年後に有期契約で継続雇用される高齢者の場合】



無期転換ルールに関する現状 – 無期転換ルールの特例の利用状況 –

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

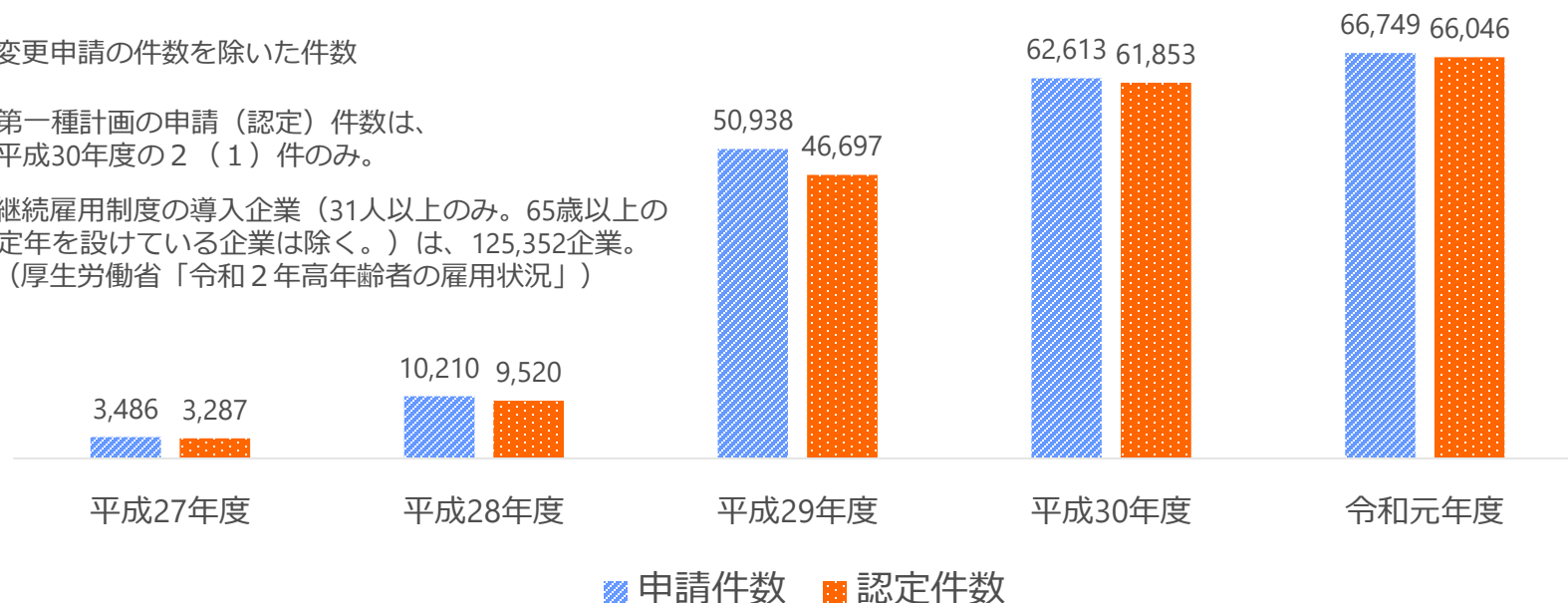
○有期特措法（※）に基づく第一種計画及び第二種計画の申請件数・認定件数（累計）

（※）専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号。平成27年4月1日施行）

※変更申請の件数を除いた件数

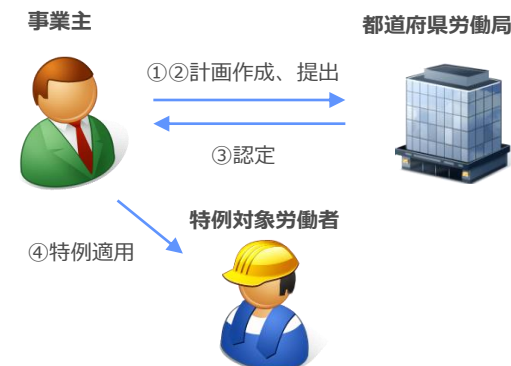
※第一種計画の申請（認定）件数は、
平成30年度の2（1）件のみ。

※継続雇用制度の導入企業（31人以上のみ。65歳以上の
定年を設けている企業は除く。）は、125,352企業。
（厚生労働省「令和2年高齢者の雇用状況」）



（参考）有期特措法に基づく無期転換ルールの特例適用の流れ

- ① 特例の適用を希望する事業主は、特例の対象労働者（高度専門職と継続雇用の高齢者）に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置についての**計画を作成**
※高度専門職については第一種計画、継続雇用の高齢者については第二種計画を作成
- ② 事業主は、都道府県労働局に作成した**計画を提出**
- ③ 都道府県労働局は、事業主から申請された計画が**適切であれば認定**
- ④ 認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者について**特例適用**



①無期転換ルールを知らない層に対して、知ってもらうための取組

下線部は直近の実績

【労使双方向け】

○ポータルサイトの開設(無期転換ルールの概要、先進的に取り組んでいる企業事例、厚労省の支援策、Q&A、無期転換社員インタビューなどについて情報発信)

※アクセス件数:405,296件(令和元年度実績)

○セミナーの開催(無期転換ルールをはじめとする労働契約法等について解説。令和2年度は主にオンラインで開催)

※セミナー参加者数:10,986人(令和2年度実績)。一般労働者・事業主向けセミナー(182回)、中小・小規模企業等向けセミナー(66回)、労働者向けセミナー(3回)、追加セミナー(80回)の参加者数の合計。)

○広告用動画の作成・配信 ※再生回数:労働者向け 約67万回、使用者向け 約46万回(令和3年3月17日時点)

【使用者向け】

○労働局等が実施する改正法の説明会など、あらゆる機会を活用した周知

○経団連、日商、中央会、社労士会に「無期転換ルールハンドブック」等を提供し、会員企業等に対する周知への協力依頼

【労働者向け】

○インターネット(ヤフー、グーグル、フェイスブック等)を活用した周知広報

※ヤフー、グーグルのリスティング広告等のクリック件数:264,538件(令和元年度実績)

○連合に「無期転換ルールハンドブック」等を提供し、連合が開催する会議、勉強会等での周知への協力依頼

②無期転換ルールを知っている層に対して、その導入のためのツール提供の取組

○モデル就業規則の作成(無期転換ルールや多様な正社員関係のモデル就業規則(飲食・小売・製造・金融の4業種に加え、平成29年度に全業種版を約5万部作成)をポータルサイト、労働局等で周知)

○パンフレットとして、「無期転換ルールハンドブック」、「無期転換ルールがよくある質問(Q&A)」の作成(約15万部(令和2年度実績))。無期転換ルールの導入手順等をまとめたハンドブック等を作成し、ポータルサイト、労働局等で周知)

③無期転換ルールを知っていて、導入しようとする層に対する支援の取組

○企業に対するコンサルティングの実施(無期転換ルールへの対応を検討中の企業に無料で実施)

※コンサルティング社数:69社(令和元年度実績)

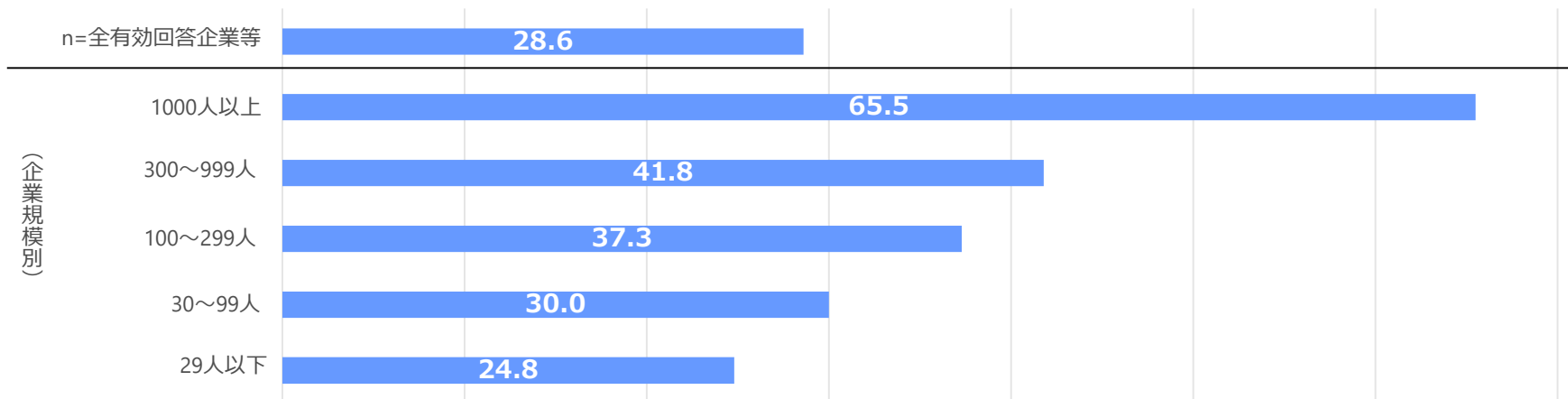
○演習を通じて無期転換ルールへの対応手順を実践できる「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」の作成

○キャリアアップ助成金の支給(有期契約労働者を無期契約労働者等に転換した場合、一定の条件のもと、支給)

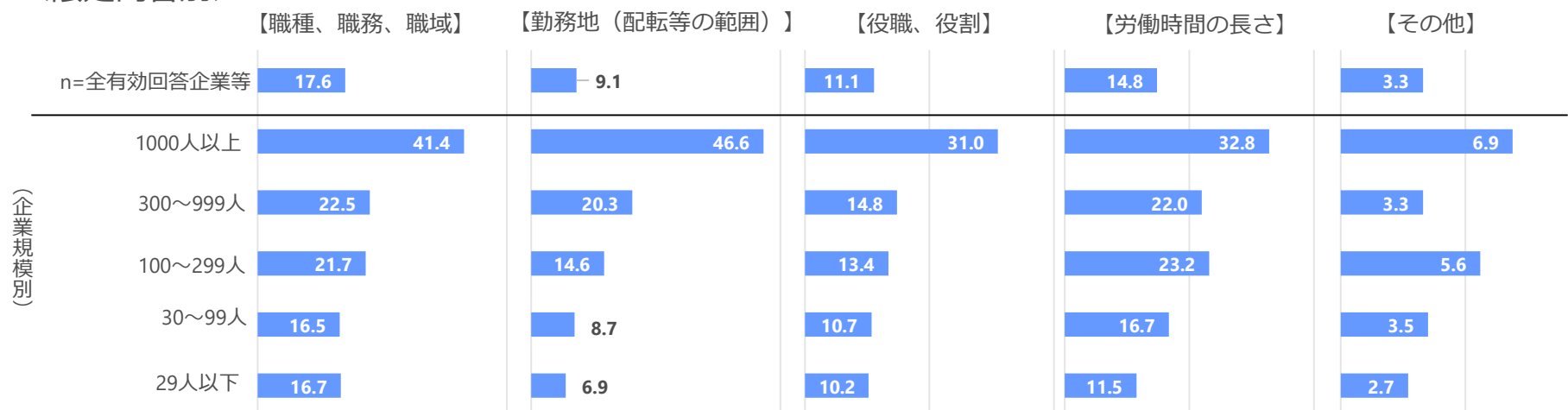
多様な正社員の雇用ルール等に関する現状

○多様な正社員の活用状況 (企業・2018年11月時点) 【単位：％】

＜多様な正社員区分がある企業＞

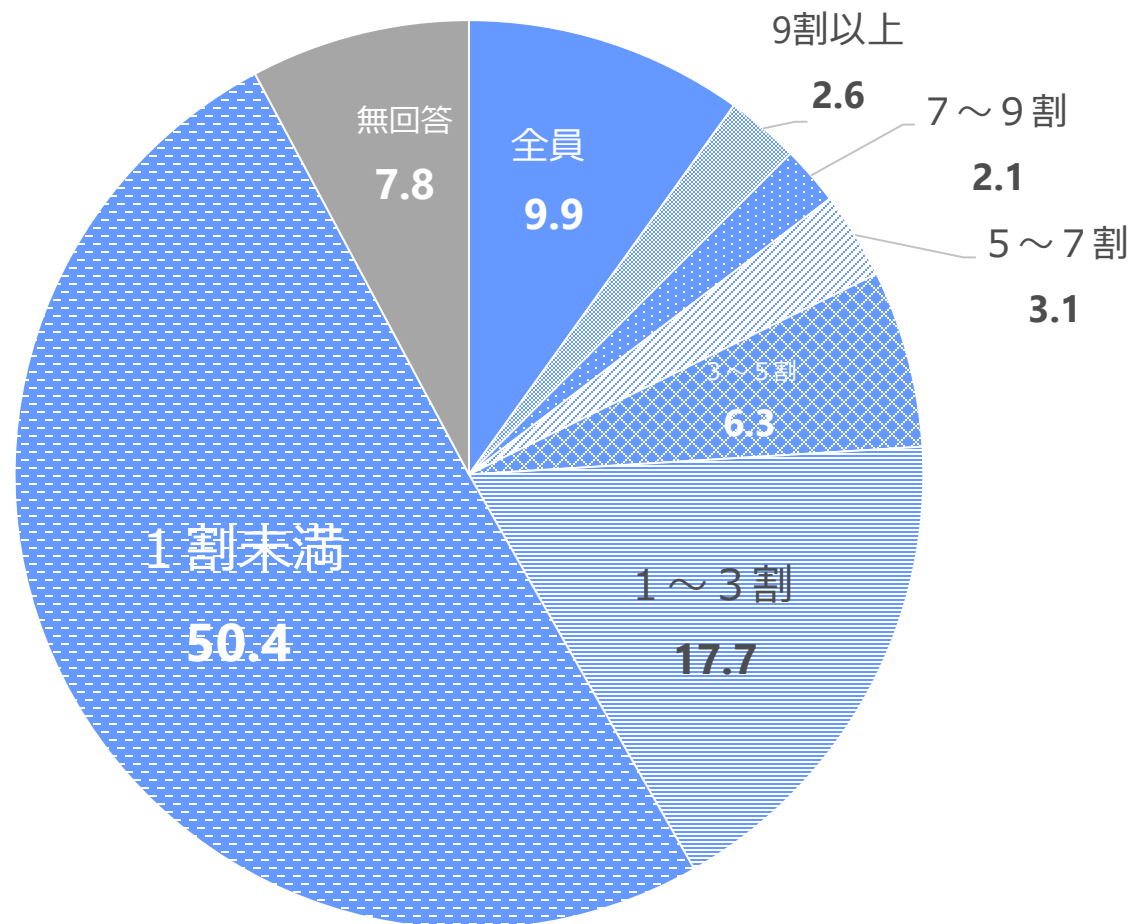


＜限定内容別＞



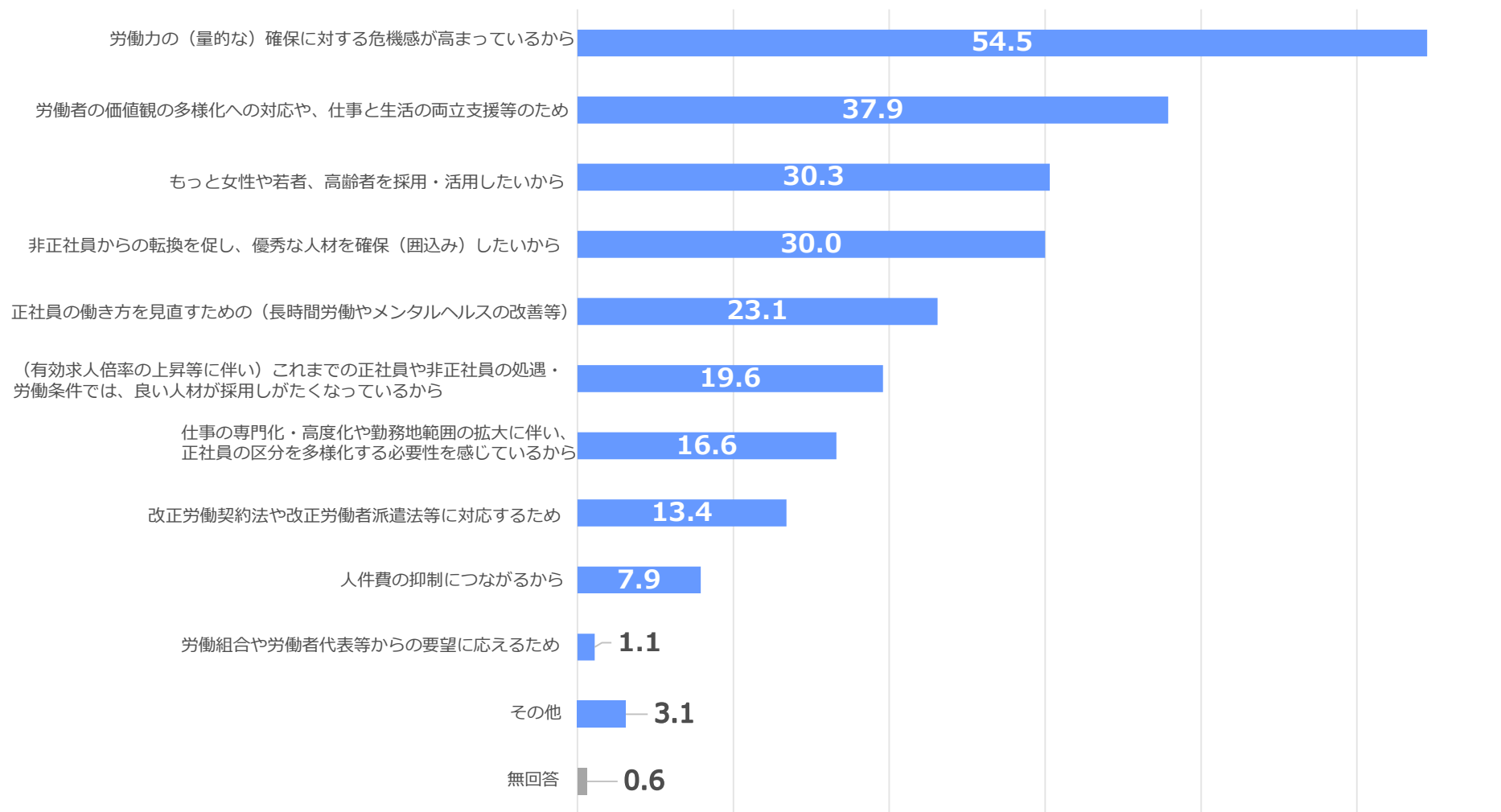
○多様な正社員の人数割合 (企業・2018年11月時点)

【n=多様な正社員区分がある企業等、単位：％】



※今後の増減方針について尋ねたところ、「現状維持」が48.7%と最も多く、次いで「分からない」が37.6%となっている。

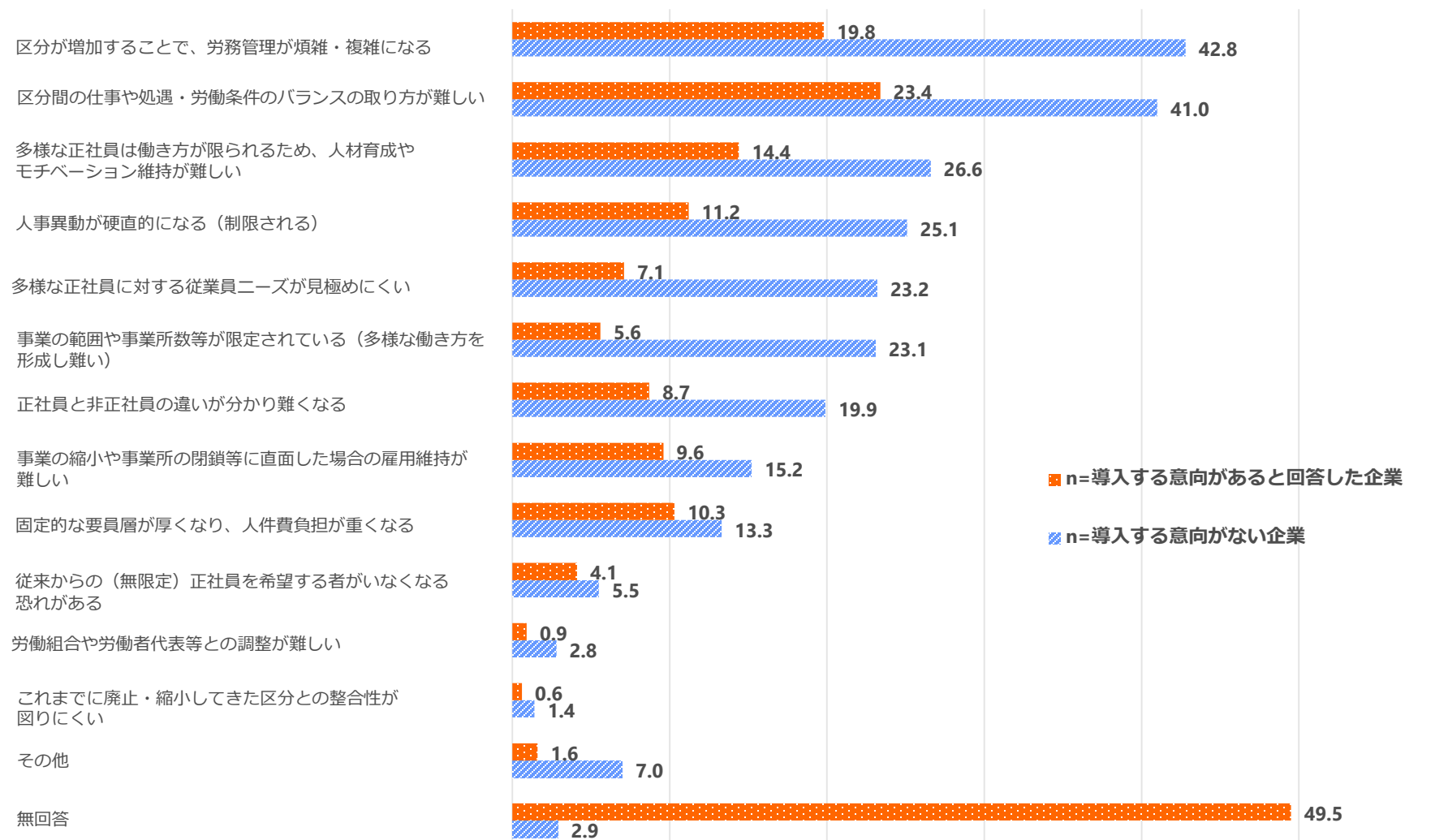
○多様な正社員を導入する理由(企業・2016年10月時点) 【n=多様な正社員を導入する意向があると回答した企業、単位：％】



※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員とされている者を指す。

○多様な正社員を新設（増員）する上での課題や導入が難しい理由(企業・2016年10月時点)

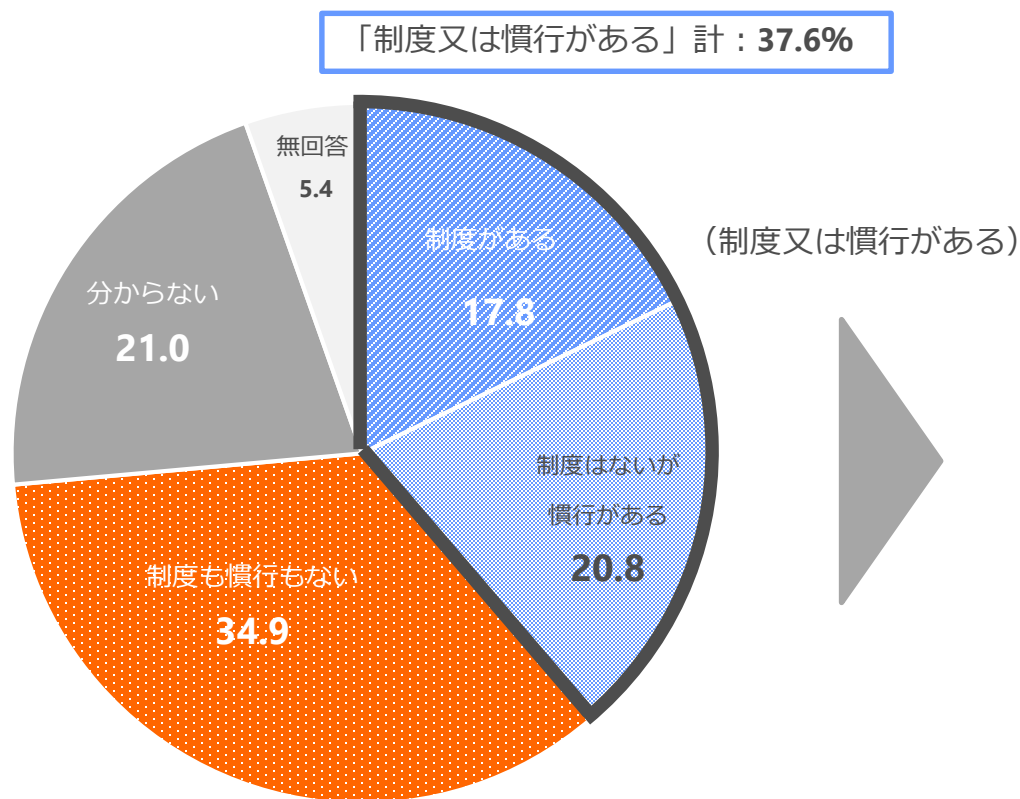
【n=多様な正社員を導入する意向があると回答した企業、導入する意向はないと回答した企業、単位：％】



※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員とされている者を指す。

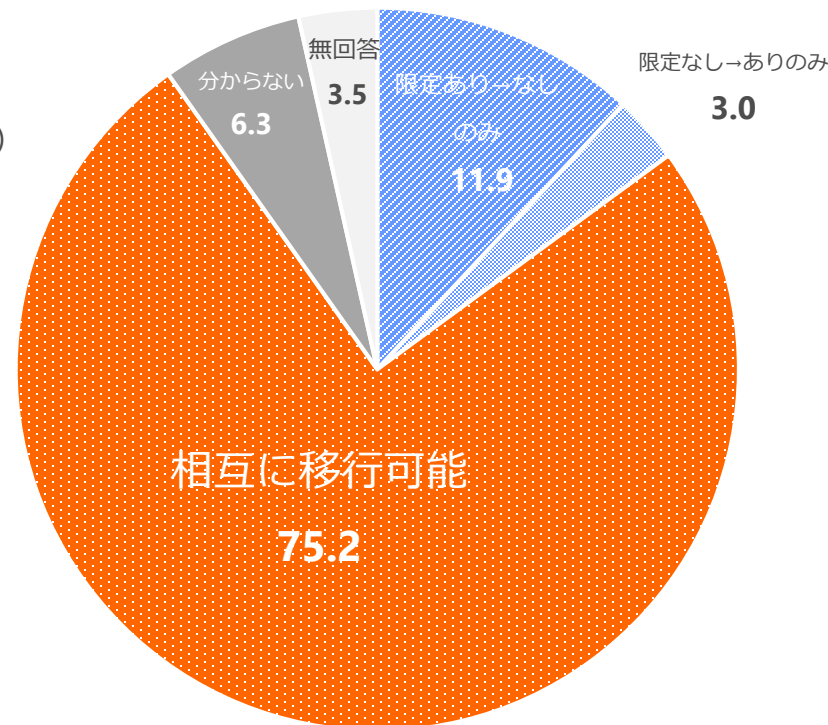
○正社員と多様な正社員間の移行制度の有無(企業・2018年11月時点)

【n=多様な正社員区分がある企業等、単位：％】



＜移行の方向性別割合＞

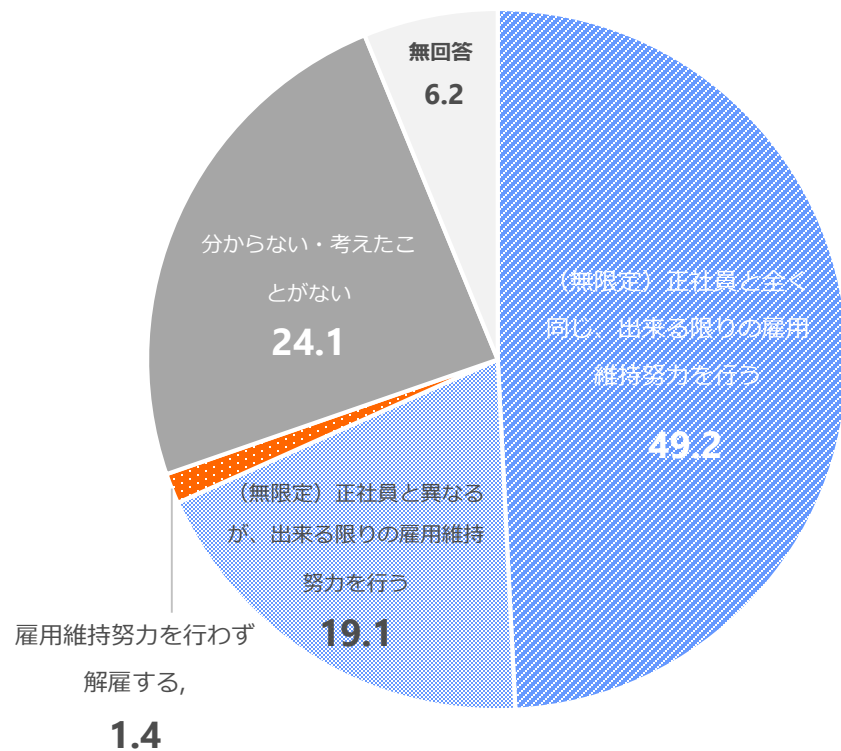
【n=多様な正社員区分がある企業等のうち移行制度又は慣行がある企業等、単位：％】



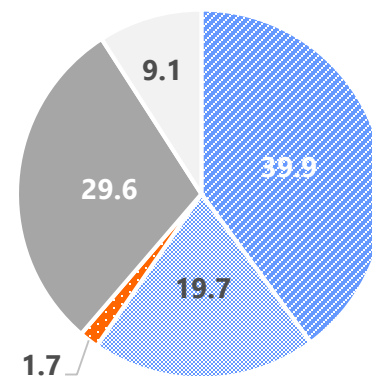
※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員として処遇されている者を指す。

○事業所閉鎖等に直面した場合にはどう対応する方針か (企業・2016年10月時点)

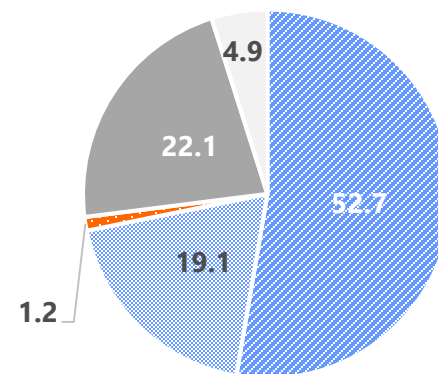
【n=多様な正社員区分がある企業、単位：％】



＜事業所数が1ヶ所の企業の場合＞



＜事業所数が2ヶ所以上の企業の場合＞



「多様な正社員」に係るこれまでの検討の経緯

閣議決定文書

厚生労働省における動き

「日本再生の基本戦略」（2011年12月24日 閣議決定・抄）

非正規雇用問題に横断的に取り組むための総合的ビジョンの取りまとめ

「社会保障・税一体改革大綱」（2012年2月17日閣議決定・抄）

非正規労働者の公正な待遇確保に横断的に取り組むための総合的ビジョンの年度内の策定

規制改革実施計画（2013年6月14日 閣議決定・抄）

職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について取りまとめ、周知を図る。

日本再興戦略（2013年6月14日 閣議決定・抄）

職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集、周知・啓発を行うとともに、有識者懇談会を今年度中に立ち上げ、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について来年度中のできるだけ早期に取りまとめ、速やかに周知を図る。これらの取組により企業での試行的な導入を促進する。

規制改革実施計画（2014年6月24日 閣議決定・抄）

職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示などの雇用管理上の留意点、好事例及びそれらを踏まえた就業規則の規定例等を取りまとめ、周知を図る。等

日本再興戦略改定2014（2014年6月24日 閣議決定・抄）

「多様な正社員」の普及の動きが多くの企業で生み出されるよう、本年7月までに労働条件の明示等の「雇用管理上の留意点」を取りまとめ、「導入モデル」として公表するとともに、本年中に、職務の内容を含む労働契約の締結・変更時の労働条件明示、いわゆる正社員との相互転換、均衡処遇について、労働契約法の解釈を通知し周知を図る。あわせて、専門性の高い人材を含むモデルとなつた好事例を複数確立するとともに、就業規則の規定例を幅広く収集し、情報発信を行う。その他、「雇用管理上の留意点」を踏まえた「多様な正社員」の導入が実際に拡大するような政策的支援について、今年度中に検討し、2015年度から実施する。

規制改革実施計画（2017年6月9日 閣議決定・抄）

平成29年公表の実態調査の結果を踏まえ、関係法令の整備を含む更に必要となる方策について検討を行い、必要な措置を講ずる。

未来投資戦略2018（2018年6月15日 閣議決定・抄）

職種限定、地域限定等「多様な正社員」について、プロフェッショナル人材の受け皿等として企業での活用を促すため、直近の活用状況を踏まえつつ、職務の内容や能力等にに応じた評価や処遇、雇用保障等の在り方について整理を行い、労使双方が参考としている「雇用管理上の留意事項」への反映やモデル就業規則の策定等の対応を検討する。 ※2019年・2020年にも同様の文言有り。

規制改革実施計画（2019年6月21日 閣議決定・抄）

〔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の検討〕
「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、労働契約の締結時や変更の際に個々の労働者と事業者との間で書面（電子書面を含む。）による確認が確実に行われるよう、以下のような方策について検討し、その結果を踏まえ、所要の措置を講ずる。（以下略）

経済財政運営と改革の基本方針2020（2020年7月17日 閣議決定・抄）

ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの明確化や支援に取り組む。

非正規雇用のビジョンに関する懇談会
(座長：樋口美雄 慶應義塾大学商学部長)

「望ましい働き方ビジョン」

(2012年3月27日)

不本意非正規就業者に焦点を当て、正規雇用への転換を促進。その際、業務や勤務地等が限定的な「多様な正社員」も視野。

「多様な形態による正社員」に関する研究会

(座長：佐藤博樹 東京大学社研教授)

研究会報告書（2012年3月28日）

正社員・非正社員の現状、多様な形態による正社員の活用状況、多様な正社員のメリットと課題を整理。

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会

(座長：今野浩一郎 学習院大学教授)

懇談会報告書（2014年7月30日）

労使関係者の参考となる「雇用管理上の留意事項」のとりまとめ、労働条件の明示、処遇、転換等に係るモデル就業規則の策定。

多様化する労働契約のルールに関する検討会

無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等の検討

趣旨・経緯

「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・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着の実現のため、職務、勤務地又は労働時間を限定した「多様な正社員」を労使双方にとって望ましい形で普及させることが求められている。

⇒ 「日本再興戦略」(平成25年6月閣議決定)・「規制改革実施計画」(平成25年6月閣議決定)等を踏まえ、「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」(座長: 今野浩一郎学習院大学教授)において、「多様な正社員」の雇用管理をめぐる課題について検討。労使等の関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」や就業規則の規定例を整理するとともに、政策提言をとりまとめ、公表。(平成26年7月30日)

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会 参集者

◎今野 浩一郎	学習院大学経済学部経営学科教授	(※肩書き等は懇談会開催時のもの)
神林 龍	一橋大学経済研究所准教授	
黒田 祥子	早稲田大学教育・総合科学学術院准教授	
黒澤 昌子	政策研究大学院大学教授	
櫻庭 涼子	神戸大学大学院法学研究科教授	
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所社会調査・データアーカイブ研究センター教授	
竹内(奥野)寿	早稲田大学法学学術院准教授	
野田 知彦	大阪府立大学経済学部教授	
水町 勇一郎	東京大学社会科学研究所教授	
山川 隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授	

(◎ 座長)

懇談会報告書のポイント

◆ 政策提言

8つの項目に沿って、多様な正社員の円滑な活用のために使用者が留意すべき事項と促進するための方策について提言。

- | | | |
|--------------------------|-------------------|---------------------------------|
| ① 多様な正社員の効果的な活用が期待できるケース | ④ 転換制度 | ⑦ 人材育成・職業能力開発 |
| ② 労働者に対する限定の内容の明示 | ⑤ 処遇(賃金、昇進・昇格) | ⑧ 制度の設計・導入・運用に当たっての労使のコミュニケーション |
| ③ 事業所閉鎖や職務の廃止等への対応 | ⑥ いわゆる正社員の働き方の見直し | |

◆ 「雇用管理上の留意事項」、就業規則、労働契約書の規定例

上記の8項目に沿って雇用管理上の留意事項等を整理するとともに、労働条件の明示、処遇、転換等に係る規定例を整理。

➡ 「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」(平成26年7月30日付け基発0730第1号通達)を発出し、周知。

政策提言を踏まえた対応

〈政策提言例〉

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に、限定の内容の明示等が望ましいことを明記する。

→ 平成26年11月28日に定められた行動計画策定指針において、子育てをしやすくすることを目的として職務や勤務地等を限定する制度を導入した場合、限定の内容を労働者に明示することが重要であり、また、職務や勤務地等の限定がない労働者との転換ができることが望ましい旨を記載。

「雇用管理上の留意事項」の周知

〈主な留意事項等の内容〉

労働者に対する限定の内容の明示	紛争の未然防止のため、限定がある場合は限定の内容が当面のものか将来にわたるものか明示すること、労働契約法4条を踏まえ、勤務地、職務、勤務時間の限定の内容について書面で確認することが望ましい など
転換制度	労働契約法3条3項には転換制度も含まれ、同項を踏まえ、転換できるようにすることが望ましい、無制限な転換は人材育成投資に影響を与えるため企業の実情に応じて、転換の要件・回数制限等について制度化することが考えられる、転換には本人の同意が必要 など
事業所閉鎖や職務の廃止等への対応	勤務地や職務の限定のゆえに、事業所閉鎖や職務廃止の際に直ちに解雇が有効となるわけではなく、整理解雇法理を否定する裁判例はない、解雇の有効性は人事権の行使状況や労働者の期待などに応じて判断される傾向にある など

→ 「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」(平成26年7月30日付け基発0730第1号通達)を発出。パンフレットやモデル就業規則等により周知。

モデル就業規則等の周知

〈主な就業規則における規定例〉

職務の限定	●職務の範囲を限定する雇用区分の例 「職務限定正社員は、限定分野の定常的な基幹業務を行う。」「職務限定正社員は、限定分野の定常業務を行う。」 ●特定された職務に限定する雇用区分の例 「職務限定正社員は、一定の職務区分において、その職務区分ごとに必要とされる業務に従事する。」 など
-------	---

→ 「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説」等により周知。

○ 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければならない。（労働基準法第89条）

※「就業規則」とは、労働者の就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細目について定めた規則類の総称をいう。

〈就業規則における記載事項（労働基準法第89条）〉

絶対的必要記載事項 …いかなる場合であっても必ず記載しなければならない事項	①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 ②賃金（臨時の賃金等を除く。）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給に関する事項 ③退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
相対的必要記載事項 …定めをする場合においては必ず記載しなければならない事項	①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 ②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 ③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 ④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 ⑤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 ⑥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 ⑦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 ⑧その他
任意記載事項 …使用者において任意に記載し得る任意記載事項	例：就業規則の制定趣旨ないし根本精神を宣言した規定、就業規則の解釈及び適用に関する規定等

- ◆ 就業規則の作成・変更をする際には、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。（労働基準法第90条）
- ◆ 就業規則の内容は、法令や事業場における労働協約に反してはならない。（労働基準法第92条）
- ◆ 就業規則は、作業場の見やすい場所に常時掲示するか備え付ける、労働者に交付するなどの方法により周知しなければならない。（労働基準法第106条）
- ◆ 労働基準法第89条の規定に違反した場合、30万円以下の罰金に処する。（労働基準法第120条）

- 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）
 - 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとされている（注）。（労働契約法第4条第1項）
- （注）締結時だけでなく、労働契約の締結前や、変更時なども含む。

	労働基準法第15条	労働契約法第4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就業規則の変更等により労働条件の変更がなされた場合については、適用対象外	労働契約の締結前において使用者が提示した労働条件について説明等をする場面や、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面（施行通達）
明示事項	（労働基準法施行規則第5条） ①労働契約の期間に関する事項 ②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 ③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（※2） ④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 ⑤賃金（退職手当及び⑧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給に関する事項 ⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む。） ⑦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 ⑧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（※3）並びに最低賃金額に関する事項 ⑨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 ⑩安全及び衛生に関する事項 ⑪職業訓練に関する事項 ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ⑬表彰及び制裁に関する事項 ⑭休職に関する事項	※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。 ・労働契約の締結前又は変更前において、使用者が労働契約を締結又は変更しようとする者に提示する労働条件 ・有効に締結又は変更された労働契約の内容 ※3 1箇月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1箇月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当、1箇月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当
明示の方法	①から⑥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（※4）（労働基準法施行規則第5条第3項・第4項） ※4 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	できる限り書面で確認する（労働契約法第4条第2項）
罰則	あり（30万円以下の罰金（労働基準法第120条））	なし

「多様な正社員」の規定例(就業規則)

「勤務時間」限定のみの就業規則例

第〇条 社員区分

社員を以下のとおりフルタイム正社員と短時間正社員に区分する。

- (1) フルタイム正社員は、1週間の所定労働時間が40時間の社員であって、期間の定めのない雇用契約を締結した者をいう。
- (2) 短時間正社員は、1週間の所定労働時間が〇時間以上〇時間以下の社員であって、期間の定めのない雇用契約を締結した者(育児・介護短時間勤務制度の適用を受ける者を除く。)をいう。

「勤務地」と「職務」限定の就業規則例 ①

第〇条 社員の定義

社員とは総合職社員、地域職社員をいう。

- (1) 総合職社員は、転居を伴う異動があり、かつ総合的な基幹業務を行う。
- (2) 地域職社員は、勤務する地域を限定し、転居を伴う異動をせず、かつ限定分野の基幹業務を行う。

「勤務地」と「職務」限定の就業規則例 ②

第〇条 勤務地

社員の勤務地は、以下のとおりとする。

- (1) 総合職社員の勤務地は、全国(海外勤務含む)とする。
- (2) 地域職社員の勤務地は限定された地区(エリア単位)とする。エリア区分は以下のとおりとする。

エリア区分	都道府県名
北海道・東北エリア	北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島
...	...

第〇条 業務範囲の区分

社員の業務範囲の区分は、以下のとおりとする。

- (1) 総合職社員は、業務範囲の区分を限定しない。
- (2) 地域職社員は、〇〇業務または〇〇業務のいずれかに従事する業務の範囲を限定する。

厚生労働省「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会「企業ヒアリング(事例1～8)、同事務局による企業ヒアリング結果をもとに事務局で作成

限定正社員の労働条件通知書の例

労働条件通知書

XXXXXXXXXXXX 殿

年 月 日

事業場名称・所在地 XXXXXXXXXXXX
使用者名 XXXXXXXXXXXX

雇用内容	限定正社員
契約期間	期間の定めなし
勤務地	本社内に限定する
従事すべき業務の内容	投資銀行部門における資金調達業務に限定する。
勤務時間	"午前9時00分から午後4時00分まで 休憩時間12時～13時 但し業務の都合上、勤務時間・休憩時間を変更する必要があるが、 勤務時間は6時間とする。"
休日	毎週土・日曜日、国民の休日 但し、業務の都合により上記休日 を変更する必要がある
賃金	1. 基本給 月給 XXX,XXX 円 2. 手当
昇給	年1回(△月)
退職	1. 定年制 有(60歳) 2. 継続雇用制度 有(65歳まで) 3. 自己都合退職の手続き(退職する○日以上前に届出ること) 4. 解雇の事由及び手続・詳細は、就業規則第○条を参照"
その他	社会保険の加入状況(厚生年金、健康保険) 雇用保険の適用 有

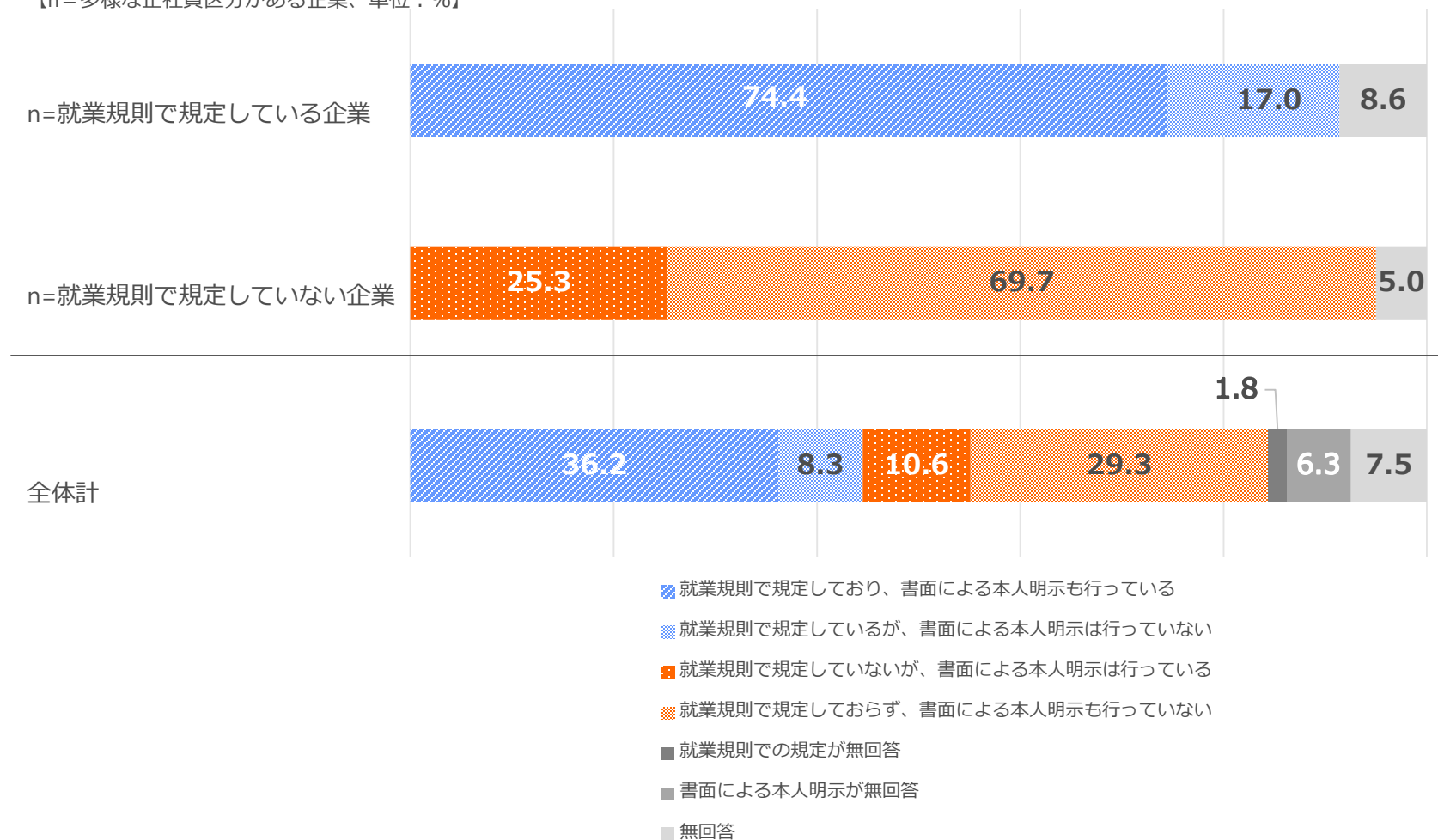
事業所を本社に限定
する勤務地限定の場合

職務内容を「資金調達
業務」とする職務限定
の場合

勤務時間を6時間とする
勤務時間限定の場合

○多様な正社員の限定性や処遇・労働条件等を就業規則上に規定しているか、本人に書面で明示しているか(企業・2016年10月時点)

【n=多様な正社員区分がある企業、単位：％】



短時間正社員制度をはじめとする「多様な正社員」制度の普及・促進を図るため、制度導入支援セミナーの開催により、制度導入に当たっての雇用管理上の留意点や制度を導入している企業の事例紹介を行うとともに、支援員による「多様な正社員」制度導入支援を実施する。また、専用サイト(多様な人材活用で輝く企業応援サイト)において、「多様な正社員」制度を導入している企業の取組事例等を掲載することにより、「多様な正社員」制度の導入に向けた企業の取組を支援する。

導入支援の取組

○制度導入支援セミナーの開催

「多様な正社員」制度に関心のある企業や人事労務担当者等を対象として、制度を導入する上での留意事項等を説明するとともに、「多様な正社員」制度を導入している企業の事例を紹介し、制度の導入に向けた企業の取組を支援

○制度導入支援の実施

「多様な正社員」制度導入支援員が、制度の導入を検討する事業主に対して制度の設計方針や具体的な導入手法について助言及び支援

周知・啓発の取組

○専用サイト(多様な人材活用で輝く企業応援サイト)による情報発信

「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」(<https://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/>)において、「多様な正社員」制度の導入により優秀な人材の確保や労働者のモチベーションアップ等につながった企業の取組事例や、企業による取組の優れた点や具体的な手法、制度導入の効果等についてのポイントをまとめた動画、支援員による「多様な正社員」制度導入支援事例等を広く周知する。

○ 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者(以下「有期雇用労働者等」といったいわれる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的	コース名・内容		助成額 ※＜＞は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額
正社員化支援	正社員化コース (一部新規)	有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり57万円＜72万円＞（42.75万円＜54万円＞） ②有期→無期：1人当たり28.5万円＜36万円＞（21.375万円＜27万円＞） ③無期→正規：1人当たり28.5万円＜36万円＞（21.375万円＜27万円＞） ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり28.5万円＜36万円＞（大企業も同額）加算 （注）令和2年1月24日以降に新型コロナウイルス感染症の影響により離職し、就労経験のない職業に就くことを希望する者を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所が正社員として直接雇用した場合、対象となる労働者の方の直接雇用前に当該事業所に従事していた期間が、2か月以上～6か月未満でも支給対象とします（令和3年度限り）。 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合 ①：1人当たり9.5万円＜12万円＞（大企業も同額）、②③：1人当たり4.75万円＜6万円＞（大企業も同額）加算 ※勤務地・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞）加算
	障害者正社員化コース (新規)	障害者を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規：1人当たり90万円（67.5万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり120万円（90万円） ②有期→無期：1人当たり45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり60万円（45万円） ③無期→正規：1人当たり45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり60万円（45万円）
処遇改善支援	賃金規定等改定コース	全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	①全ての賃金規定等改定： 対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞） 4人～6人：1事業所当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞） 7人～10人：1事業所当たり28.5万円＜36万円＞（19万円＜24万円＞） 11人～100人：1人当たり2.85万円＜3.6万円＞（1.9万円＜2.4万円＞） ②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定： 対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり4.75万円＜6万円＞（3.325万円＜4.2万円＞） 4人～6人：1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞） 7人～10人：1事業所当たり14.25万円＜18万円＞（9.5万円＜12万円＞） 11人～100人：1人当たり1.425万円＜1.8万円＞（0.95万円＜1.2万円＞） ※ 中小企業において3%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.425万円＜1.8万円＞加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.76万円＜0.96万円＞加算 ※ 中小企業において5%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり0.95万円＜1.2万円＞さらに加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.475万円＜0.6万円＞さらに加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞）加算
	賃金規定等共通化コース	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり57万円＜72万円＞（42.75万円＜54万円＞） ※ 対象労働者1人当たり、2万円＜2.4万円＞（1.5万円＜1.8万円＞）加算
	諸手当制度等共通化コース (一部新規)	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用、又は有期雇用労働者等を対象に法定外の健康診断制度を新たに規定し、4人以上実施	1事業所当たり38万円＜48万円＞（28.5万円＜36万円＞） ※ 諸手当制度を共通化した対象労働者2人目以降、1人当たり、1.5万円＜1.8万円＞（1.2万円＜1.4万円＞）加算 ※ 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2つ目以降の手当1つにつき、16万円＜19.2万円＞（12万円＜14.4万円＞）加算
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース	選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組の実施	1事業所当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞） ※ 社会保険加入時に賃金増額を行った場合、労働者1人につき増額幅に応じ以下の額を加算 2%以上：1.9万円＜2.4万円＞（1.4万円＜1.8万円＞） 3%以上：2.9万円＜3.6万円＞（2.2万円＜2.7万円＞） 5%以上：4.7万円＜6万円＞（3.6万円＜4.5万円＞） 7%以上：6.6万円＜8.3万円＞（5万円＜6.3万円＞） 10%以上：9.4万円＜11.9万円＞（7.1万円＜8.9万円＞） 14%以上：13.2万円＜16.6万円＞（9.9万円＜12.5万円＞） ※ 短時間労働者の生産性の向上を図るための取組（研修制度や評価の仕組みの導入）を行った場合に、10万円（7.5万円）加算
	短時間労働者労働時間延長コース	有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用	1人当たり22.5万円＜28.4万円＞（16.9万円＜21.3万円＞） ※ 労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上5時間未満延長でも助成(上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せることも可) 1時間以上2時間未満：4.5万円＜5.7万円＞（3.4万円＜4.3万円＞） 2時間以上3時間未満：9万円＜11.4万円＞（6.8万円＜8.6万円＞） 3時間以上4時間未満：13.5万円＜17万円＞（10.1万円＜12.8万円＞） 4時間以上5時間未満：18万円＜22.7万円＞（13.5万円＜17万円＞）

※ 「人材育成コース」は平成30年度から「人材開発支援助成金(特別訓練育成コース)」として統合されています。

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主な裁判例

【無期転換ルールに関する裁判例】	5
博報堂事件（福岡地判令和 2 年 3 月 17 日労判 1226 号 23 頁）	5
地方独立行政法人山口県立病院機構事件(山口地判令和 2 年 2 月 19 日労判 1225 号 91 頁) 7	
公益財団法人グリーントラストうつのみや事件（宇都宮地判令和 2 年 6 月 10 日ジャーナル 101 号 1 頁） 9	
福原学園（九州女子短期大学）事件（最判平成 28 年 12 月 1 日集民 254 号 21 頁） ... 12	
井関松山製造所事件（高松高判令和 1 年 7 月 8 日労判 1208 号 25 頁）	14
【多様な正社員の雇用ルール等に関する裁判例】	15
＜職務限定合意に関する裁判例＞	15
ヤマトセキュリティ事件（大阪地決平成 9 年 6 月 10 日労判 720 号 55 頁）	15
タタコンサルタンシーサービズジャパン事件(東京地判平成 24 年 2 月 27 日ジャーナル 3 号 9 頁) 17	
KSA インターナショナル事件（京都地判平成 30 年 2 月 28 日労判 1177 号 19 頁） 18	
岡山市立総合医療センター事件(広島高岡山支決平成 31 年 1 月 10 日判時 2412 号 49 頁).. 19	
学校法人日通学園事件（千葉地判令和 2 年 3 月 25 日ジュリスト 1549 号 4 頁）	20
＜勤務地限定合意に関する裁判例＞	22
日本コロムビア事件（東京地判昭和 50 年 5 月 7 日労判 228 号 52 頁）	22
新日本通信事件（大阪地判平成 9 年 3 月 24 日労判 715 号 42 頁）	23
日本レストラン事件（大阪高判平成 17 年 1 月 25 日労判 890 号 27 頁）	24
社会福祉法人奉優会事件（東京地判平成 28 年 3 月 9 日労経速 2281 号 25 頁）	25
＜勤務時間限定合意に関する裁判例＞.....	26
マンナ運輸事件（神戸地判平成 16 年 2 月 27 日労判 874 号 40 頁）	26
＜その他限定合意に関する裁判例＞	27
東京海上日動火災保険事件（東京地判平成 19 年 3 月 26 日判時 1965 号 3 頁）	27
西日本鉄道事件（福岡高判平成 27 年 1 月 15 日労判 1115 号 23 頁）	29
＜労働条件明示に関する裁判例＞	30
京都市交通局事件（京都地判昭和 24 年 10 月 20 日労裁集 7 号 56 頁）	30

【無期転換ルールに関する裁判例】

○ 博報堂事件（福岡地判令和2年3月17日労判1226号23頁）

Yは、形骸化したというべき契約更新を繰り返してきたものであり、Xの契約更新への期待は相当高く、その期待は合理的な理由に裏付けられたものといえ、Yは、平成25年以降、最長5年ルールの適用を徹底しているが、一定の例外が設けられており、Xの契約更新に対する高い期待が大きく減殺される状況にあったとはいえ、Xが契約更新に期待を抱くような発言等が改めてされていないとしても、Xの期待やその合理性は揺るがないとして、Xの契約更新への期待は労契法19条2号で保護されるとされた。

○ 地方独立行政法人山口県立病院機構事件（山口地判令和2年2月19日労判1225号91頁）

就業規則が改正され、雇用期間上限が5年とされるとともに、契約書には就業規則の更新上限条項の範囲内で更新される場合があることが明記されているが、それ以前の段階で、Xには既に契約更新の合理的期待が生じており、上記改正をもってその期待が消滅したとはいえ、また、上記改正の具体的説明がされたのは契約書取り交わし後であり、Xが雇用期間上限を認識していたとはいえ、Xの期待が消滅したとはいえないとされた。

○ 公益財団法人グリーントラストうつのみや事件（宇都宮地判令和2年6月10日ジャーナル101号1頁）

無期労働契約の締結申込権が発生するまでは、使用者には労働契約を更新しない自由が認められているから、無期労働契約の締結申込権の発生を回避するため更新を拒絶したとしてもそれ自体は格別不合理ではないが、本件労働契約は労契法19条2号に該当し、Xの雇用継続に対する期待は合理的な理由に基づくものとして一定の範囲で法的に保護されたものであるから、特段の事情もなく、かかるXの合理的期待を否定することは、客観的にみて合理性を欠き、社会通念上も相当とは認められないとされた。

○ 福原学園（九州女子短期大学）事件（最判平成28年12月1日集民254号21頁）

本件規程には、契約期間の更新限度が3年であり、その満了時に労働契約を期間の定めのないものとするができるのは、これを希望する契約職員の勤務成績を考慮してYが必要であると認めた場合である旨が明確に定められ、Xもこれを十分に認識した上で本件労働契約を締結したことなどから、無期労働契約となるか否かは、Xの勤務成績を考慮して行うYの判断に委ねられており、本件労働契約が3年の更新限度期間の満了時に当然に無期労働契約となることを内容とするものであったといえないとされた。

○ 井関松山製造所事件（高松高判令和1年7月8日労判1208号25頁）

本件手当等の不支給を定めた無期転換就業規則は、Xらが無期転換する前に定められていることを考慮しても、当該定めについて合理的なものであることを要するところ（労契法7条参照）、同規則は、本件手当等の支給に関する限り、同規則制定前の有期契約労働者の労働条件と同一であることなどから、同規則の制定のみをもって、Yが支払義務を負わないと解するべき根拠は認め難いとされた。

【多様な正社員の雇用ルール等に関する裁判例】

＜職務限定合意に関する裁判例＞

○ ヤマトセキュリティ事件（大阪地決平成9年6月10日労判720号55頁）

採用条件、採用後の勤務形態の違い、求人広告の内容と採用面接時における Y 側の言動、警備業務に携わっている他の女子職員の採用状況を総合勘案すれば、社長秘書業務を含む事務系業務の社員として採用する旨の合意がなされたものというべきとされた。

○ **タタコンサルタンシーサービシズジャパン事件(東京地判平成 24 年 2 月 27 日ジャーナル 3 号 9 頁)**

雇用契約書及び採用通知書に「IT コンサルタント」と記載されているが、他職種の業務に従事させることができないという意味であることを窺わせる記載はないし、「IT コンサルタント」は国家資格のような明確な意味を有する概念ではなく、むしろ、社内では従業員が IT コンサルタントと呼称されるのはごく一般的なことであったとして、職種限定契約は認められないとされた。

○ **KSA インターナショナル事件(京都地判平成 30 年 2 月 28 日労判 1177 号 19 頁)**

職種限定合意がない場合でも、労働契約書や労働条件通知書において当面従事すべき業務を記載することは通常行われることであるから、上記の記載をもって直ちに職種を限定する趣旨であると認めることはできないとされた。

○ **岡山市立総合医療センター事件(広島高岡山支決平成 31 年 1 月 10 日判時 2412 号 49 頁)**

X において技能・技術・資格を維持するために外科医師としての臨床に従事することは必要不可欠であり、意に反して外科医師としての臨床に従事しないという労務形態は想定できず、Y も X の外科医師としての極めて専門的で高度の技能・技術・資格を踏まえて雇用したといえ、黙示の職種限定合意が認定できるとされた。

○ **学校法人日通学園事件(千葉地判令和 2 年 3 月 25 日ジュリスト 1549 号 4 頁)**

大学の教育職員として採用時に求められる経歴や業績、事務職員等との採用手続の相違、大学の教育職員の業務内容の専門性、特殊性、事務職員等との労働条件の相違、Y における大学の教育職員から事務職員への職種の変更の実績等を総合すれば、職種を教育職員に限定して雇用契約が締結されているものと認められるとされた。

＜勤務地限定合意に関する裁判例＞

○ **日本コロムビア事件(東京地判昭和 50 年 5 月 7 日労判 228 号 52 頁)**

求人申込票の記載は雇用当初における予定の職種、勤務場所を示すにとどまるものであって、将来とも職種、勤務場所を上記記載のとおり限定する趣旨のものとみることが困難であるとされた。

○ **新日本通信事件(大阪地判平成 9 年 3 月 24 日労判 715 号 42 頁)**

X が Y に応募するに当たって転勤ができない旨の条件を付し、Y がこの条件を承認したものと認められるから、勤務地を限定する旨の合意が存在するとされた。

○ **日本レストラン事件(大阪高判平成 17 年 1 月 25 日労判 890 号 27 頁)**

XY 間では、採用時点において、黙示にせよ勤務地を関西地区に限定する旨の合意が成立しており、その後、マネージャーA 職に至る各昇格の際にも上記合意が変更されるには至らなかったものと認定することができるとされた。

○ **社会福祉法人奉優会事件(東京地判平成 28 年 3 月 9 日労経速 2281 号 25 頁)**

労働条件通知書の「就業の場所」に係る記載は、採用時の労働条件の明示事項(労基法 15 条 1 項)を記載したものであり、採用直後の勤務場所を記載したものにはすぎないとさ

れた。

＜勤務時間限定合意に関する裁判例＞

○ マンナ運輸事件（神戸地判平成 16 年 2 月 27 日労判 874 号 40 頁）

X は、正社員登用時、旧労基法の規制及びこれを受けた就業規則の規定に従って深夜勤務に従事させられることはないとの前提で、Y との間で労働契約を締結したと認められるから、X と Y との間の労働契約の内容として、X を深夜勤務に従事させないとの勤務時間限定の合意が成立していたとされた。

＜その他限定合意に関する裁判例＞

○ 東京海上日動火災保険事件（東京地判平成 19 年 3 月 26 日判時 1965 号 3 頁）

廃止する職種に就いている労働者をやむなく他職種に配転する必要がある場合には、職種限定合意がある場合でも、採用経緯と当該職種の内容、使用者における職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無等を考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該他職種への配転は有効であるとされた。

○ 西日本鉄道事件（福岡高判平成 27 年 1 月 15 日労判 1115 号 23 頁）

職種は労働者の重大な関心事であり、また、職種変更が通常、給与等、他の契約条件の変更をも伴うものであることに照らすと、労働者の職種変更に係る同意は、労働者の任意（自由意思）によるものであることを要するとされた。

＜労働条件明示に関する裁判例＞

○ 京都市交通局事件（京都地判昭和 24 年 10 月 20 日労裁集 7 号 56 頁）

労基法 15 条は、使用者が個々の労働者との間に労働契約を締結するに当たってしなければならない義務を定めたものであって、就業規則を変更する場合には適用のないとされた。

【無期転換ルールに関する裁判例】

博報堂事件（福岡地判令和2年3月17日労判1226号23頁）

（事案概要）

XはYと昭和63年4月から1年の有期雇用契約を締結し、29回にわたって更新してきたが（以下、更新されてきた労働契約全体又は一部を「本件雇用契約」という。）、平成30年3月31日の期間満了をもってYから雇止めされた（以下「本件雇止め」という。）。Xは、労基法19条を理由に、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた。

なお、Yは、平成20年4月1日、契約社員就業規則を改訂し、新たに「更新により雇用契約期間が最初の雇用契約開始から通算して5年を超える場合、原則として雇用契約を更新しない。」という条項（以下「最長5年ルール」という。）を設けた。Yは、最長5年ルールが盛り込まれた時点では、既に5年超で雇用されていた従業員には最長5年ルールを適用しないこととしていたため、Xはその適用対象外となっており、Xに最長5年ルールの説明をしていなかったが、平成24年の労基法改正（以下「平成24年法改正」という。）により、平成25年4月1日以降に有期雇用契約を締結する場合、5年を超えて契約を更新すると無期転換申込権が認められることになったため、Xを含む最長5年ルールの適用除外者に対して、平成25年4月を起算点として最長5年の上限を設ける取扱いをすることにした。

（判決要旨）

（1）労働契約終了の合意の有無

約30年にわたり本件雇用契約を更新してきたXにとって、Yとの有期雇用契約を終了させることは、生活面のみならず、社会的な立場等にも大きな変化をもたらすものであり、その負担も少なくないから、XY間で本件雇用契約を終了させる合意を認定するには慎重を期す必要があり、これを肯定するには、Xの明確な意思が認められなければならない。

不更新条項が記載された雇用契約書への署名押印を拒否することは、Xにとって、本件雇用契約が更新できないことを意味するのであるから、このような条項のある雇用契約書に署名押印をしていたからといって、直ちにXが雇用契約を終了させる旨の明確な意思を表明したものとみることは相当ではない。また、転職支援会社に氏名等の登録をした事実は認められるものの、雇止めになるという不安からやむなく登録をしたとも考えられるところであり、このような事情があるからといって、本件雇用契約を終了させる旨のXの意思が明らかであったとまでいうことはできず、むしろXはYに雇止めは困ると述べ、福岡労働局へ相談して、Yに契約が更新されないことの理由書を求めた上、Yの社長に対して雇用継続を求める手紙を送付するなどの行動をとっており、これらはXが労働契約の終了に同意したとことと相反する事情であるといえる。

以上から、本件雇用契約が合意により終了したとはいえず、平成25年の契約書から5年間継続して記載された平成30年3月31日以降は更新しない旨の記載は雇止めの予告

とみるべきであるから、Yは平成30年3月31日にXを雇止めしたというべきである。

(2) 労契法第19条第1号又は第2号の該当性

Yは、平成25年までは雇用契約書を交わすだけで契約更新をしてきたのであり、平成24年法改正を契機として、平成25年以降はXに対しても最長5年ルールを適用し、毎年契約更新通知書をXに交付したり、面談するようになった。かかる事情等から、本件雇用契約を全体として見渡したとき、その全体を、期間の定めのない雇用契約と社会通念上同視するにはやや困難な面があることは否めず、労契法19条1号に直ちには該当しない。

Yは、形骸化したというべき契約更新を繰り返してきたものであり、Xの契約更新への期待は相当高く（定年まで勤続できるものと期待していたとしても不思議ではない）、その期待は合理的な理由に裏付けられたものといえる。また、Yは、平成25年以降、Xを含め最長5年ルールの適用を徹底しているが、一定の例外（Xに配布された「事務職契約社員の評価について」には「6年目以降の契約については、それまでの間（最低3年間）の業務実績（目標管理による評価結果・査定）に基づいて更新の有無を判断する。」とされているなど）が設けられており、Xの契約更新に対する高い期待が大きく減殺される状況にあったとはいえない。Xは、既に平成25年までの間に契約更新に対して相当高い期待を有し、その後も同様の期待を有し続けていたといえるから、Xが契約更新に期待を抱くような発言等が改めてされていないとしても、Xの期待やその合理性は揺るがない。したがって、Xの契約更新への期待は労契法19条2号で保護される。

(3) 雇止めにおける客観的に合理的な理由及び社会的相当性の有無

Yの主張を端的に言えば、最長5年ルールを原則とし、これと認めた人材のみ5年を超えて登用する制度を構築し、その登用に至らなかったXに対し、最長5年ルールを適用して雇止めをしようとするものであるが、そのためには、Xの契約更新に対する期待を前提にしてもなお雇止めを合理的であると認めるに足りる客観的な理由が必要である。

Y主張の人件費削減や業務効率見直しの必要性というおよそ一般的な理由では本件雇止めの合理性を肯定するには不十分である。また、Xのコミュニケーション能力の問題については、雇用継続が困難であるほどの重大なものとまでは認め難く、むしろ、Xを長期間にわたり雇用しながら、Yがそれを指摘し、適切な指導教育を行ったともいえないから、殊更に重視することはできない。なお、Yは、転職支援サービスへ登録をしたり、転職のためパソコンのスキルを上げようとしていたにもかかわらず、雇用継続を要求することは信義則上許されないと主張するが、雇用継続を希望しつつも雇止めになる不安からそのような行動に出ることは十分あり得るのであって、信義に反するとはいえない。

以上によれば、本件雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるといえず、Yは従前の有期雇用契約の労働条件と同一の労働条件での承諾をしたものとみなされる。そうすると、XY間には平成30年4月1日以降も1年の有期雇用契約が更新されたのと同様の法律関係にあるといえ、Xは本訴訟で現在の雇用契約上の地位確認を求めているから、その後も契約更新の申込みをする意思を表明しているといえ、前記(2)及び(3)の事情が変わったとはいえないから、平成31年4月1日以降もYは従前の有期雇用契約の労働条件と同一の労働条件でXによる契約更新の申込みを承諾したものとみなされる。

(事案概要)

Xは、Yと有期労働契約（以下「本件労働契約」という。）を締結して、Yの運営する病院（以下「本件病院」という。）で看護師として勤務し、就業規則上有期常勤職員（3年を超えない雇用期間を定めて雇用される者であって、勤務時間について無期職員の1週間当たりの勤務時間と同じ勤務時間で雇用される者）に該当する労働者であったが、平成30年4月1日以降契約更新はなされなかった（以下「本件雇止め」という。）。Xは、労契法19条を理由に、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた。

就業規則には、平成29年3月まで労働契約の更新に関する規定はなかったが、同年4月1日付け改正により、平成25年4月1日を起算日とする有期常勤職員の通算雇用期間は「理事長が特に必要と認めたとき」を除き、原則として5年を超えない範囲内とする旨の通算雇用期間の上制限規定（以下「更新上限条項」という。）が設けられた。Yは、平成29年7月、就業規則において有期常勤職員の6年目以降の有期労働契約更新の要件とされた「理事長が特に必要と認めたとき」の判断に当たり、面接試験（以下「本件面接試験」という。）及び当該職員の勤務状況等の評価（以下「本件勤務評価」という。）を実施し、その結果等を総合的に判断して決定する取扱い（以下「本件雇用継続審査」という。）を開始した。

(判決要旨)

(1) 労契法19条1号又は2号の該当性

本件労働契約は、平成23年4月以降、平成30年3月31日に契約期間が満了するまでの7年間に合計7回、就業規則改正前の平成29年3月31日までの6年間を見ても合計6回にわたって更新されてきたところ、①Yにおける有期労働契約の更新手続は、平成29年3月以前は確立した手続の定めがなく、事実上、有期常勤職員及び有期短時間勤務職員（以下「有期職員」と総称する。）は、期間満了の数か月前頃、各病院の事務部総務課から配布される所定の用紙に、次年度の雇用形態（有期常勤、短時間（日）、短時間（時間））の変更の有無を記載して提出し、契約更新後に雇用契約書兼労働条件通知書を交付され、同書面に署名押印をして提出するという運用が行われていたこと、②更新手続における事務部からの書面交付及び有期職員からの書面提出は、所属長等の管理職を介して行われていたが、所属長が事務部に更新に関する意見を伝達する機会はなく、事務部において、有期職員を面接するなどして審査を行うこともなかったこと、③有期職員が更新手続にあたって提出する上記①の書面についても、平成28年度までは同書面を提出すれば有期労働契約が更新されることが前提となっていると読み取れる体裁であったことからすれば、Xは、平成23年4月以降、反復継続して本件労働契約を更新されてきたものであり、その手続は形式的に更新の意思の確認が行われるのみで、勤務態度等を考慮した実質的なものではなかったといえる。また、Xが従事していた看護業務は、臨時的・季節的なものではなく、恒常的業務である上、本件病院における有期職員と契約期間の定めのない職員との間で勤務実態や労働条件に有意な差があるものとは認められない。

したがって、Xが本件労働契約の契約期間満了時に本件労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるといえ、当該期待は、平成29年4月1日以前から生じていたものというべきである。

なお、平成29年4月に就業規則が改正され、有期常勤職員の通算雇用期間の上限が5年とされるとともに、平成29年4月契約書には就業規則の更新上限条項の範囲内で更新される場合があることが明記されているが、就業規則の改正の有効性については措くとしても、平成29年4月1日以前の段階で、Xには既に本件労働契約更新について合理的期待が生じており、就業規則の改正によって更新上限条項が設けられたことをもって、その合理的期待が消滅したと解することはできず、また、就業規則の改正についてYからXに対して具体的な説明がされたのは、平成29年4月契約書が取り交わされた後であり、Xが通算雇用期間の上限設定を認識していたとはいえないので、Xの本件労働契約更新に対する合理的期待が消滅したといえない。

以上を総合すると、本件労働契約は、少なくとも労働契約法19条2号に該当する。

(2) 雇止めにおける客観的に合理的な理由及び社会的相当性の有無

Yは、本件雇用継続審査の結果に基づき本件雇止めを決定したところ、本件雇止めは本件面接試験の評価に依拠していると認められるから、本件面接試験の合理性を検討する。

就業規則上、有期常勤職員の6年目以降の雇用継続の要件は「理事長が特に必要と認めたとき」と定められているところ、その具体的な判断基準は明らかではないが、有期職員の中には有期労働契約が更新されることについての合理的期待を有する者がおり、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雇止めは許されないものであるから、理事長の人事権に当然に内在する制約として、その判断は公正に行われなければならない。したがって、本件雇用継続審査については、評価の公正さを担保できる仕組みが存在し、設定された評価基準自体が合理性を有することが必要と解すべきである。

本件面接試験については、その評価対象は明示されていないものの、総合評価における雇用継続決定基準が「業務に支障はなく、本人に要求される水準に達している」か否かであることから、その評価の対象も、当該有期職員の担当業務の遂行に必要な能力の有無であると認められる。しかるに、本件面接試験においては、「業務内容」、「意欲」、「性格」及び「自己アピール」などの質問項目が例示として定められているのみで、評価項目及び各項目の評定尺度の基準の定め、各項目の評定結果と総合評価との関連付けについての定めはなく、2名の試験委員が、15分程度の面接時間内に行われた質問に対する回答を踏まえて、直接4段階の総合評価を行うものとされていたこと、各評価段階を区別する指標は、「ぜひ雇用継続したい」、「雇用継続したい」、「雇用継続をためらう」、「雇用継続したくない」という、主観的な表現が用いられているのみであって、試験委員が評価の根拠を明らかにすることも予定されていなかったことが認められる。以上によれば、本件面接試験には合理的な評価基準の定め及び評価の公正さを担保できる仕組みが存在せず、本件雇用継続審査における判断過程は合理性に欠けるものといわなければならない、本件雇止めには合理的理由を認めることができず、社会通念上相当であるとは認められない。

（事案概要）

Xは、平成24年11月1日にYと有期労働契約を締結し、その後4回にわたり更新してきた。Xは、平成29年4月1日に1年の有期労働契約（以下「本件労働契約」という。）を締結し、平成30年1月17日にYに対して本件労働契約の更新の申込みをしたところ、Yはこれを拒絶し、本件労働契約の雇用期間の満了日である平成30年3月31日をもって雇止めをすることを通知した（以下「本件雇止め」という。）。Xは、同年8月23日、Yに対し「無期労働契約転換申込書」により、労契法18条に基づき無期労働契約への転換を申し込んだ。

Xは、本件雇止め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ず、かつ、労契法18条1項により無期労働契約に転換されたとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた。

（判決判旨）

（1） 労契法19条1号の該当性について

労契法19条1号の該当性は、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無等を総合考慮した上、当該有期労働契約が「期間の定めのない労働契約と実質上異ならない状態にある」と認められるか否かにより判断すべきものと解される。

そこで検討すると、①本件労働契約は、平成24年11月1日締結の労働契約が複数回にわたって反復、更新された後に締結された労働契約であって、②その間の更新回数も既に5回に上っているほか、③各雇用期間も上記労働契約のそれが5か月間（平成24年11月1日から平成25年3月31日まで）であった以外は全て1年間であって、本件労働契約の期間終了における通算雇用期間は5年5か月に及んでいるほか、④その業務内容も単なる補助的・臨時的な業務にとどまらない。しかし、①各労働契約は、いずれも飽くまでXを「非常勤嘱託員」として採用することを前提に締結されたものであり、②当然のことながら内規（U市非常勤嘱託員取扱要綱及び本件要領）に従って雇用期間が定められ、③Yは、これを前提に毎回、内部決裁を行った上、辞令書や勤務条件通知書を作成し、ほぼ毎回上記辞令書等をXに交付していたこと、そして、④その各辞令書には雇用期間（任用期間）が明記され、また、各勤務条件通知書中には、任用期間満了時の業務量、勤務成績・態度、能力、予算措置を総合的に判断して再任する場合がありますと記載されていたというのであるから、これらの事情を合わせ考慮すると、上記①ないし④の事情を勘案したとしても、従前の各労働契約は、いずれも、その締結時において雇用の更新継続が当然の前提とされていたものではない。

そうすると、本件労働契約は、「期間の定めのない労働契約と実質的に異ならない状態」にあったものと評価することはできず、労契法19条1号には該当しないといえる。

（2） 労契法19条2号の該当性について

労契法19条2号の該当性は、同条1号の該当性と同様、当該雇用の臨時性・常用性、

更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無等を総合的に斟酌し、使用者が当該労働契約を有期労働契約とした目的の合理性の有無・程度と労働者の雇用継続に対する期待の合理性の有無・程度を相関的に検討した上、使用者において雇用期間を定めた趣旨・目的との関係で、なお労働者の雇用継続に対する期待を保護する必要性が高いものといえるか否かにより判断すべきである。

そこで検討すると、確かに、Xは、飽くまで各労働契約が有期労働契約として締結されたものであって、その各労働契約には雇用期間の定めがあり、かつ、自らが非常勤嘱託職員の地位にあることの認識を欠いていたものではない。また、非常勤嘱託員の報酬（給与）はU市からの補助金によって賄われており、その任用取扱基準も「U市役所の非常勤嘱託員任用手引き（任用期間：原則1年以内（任用期間は更新を含め最大3年以内）」に依拠することが求められていることからみて、各労働契約における雇用期間は、上記任用取扱基準に従ってU市からの非常勤嘱託員の報酬財源を確保するために定められたものであって、その趣旨・目的に一応の合理性が認められる。

しかし、Xの業務実態は、各労働契約締結のかなり早い段階から、非常勤としての臨時的なものから基幹的業務に関する常用的なものへと変容するとともに、その雇用期間の定めも、上記のとおり当初予定された3年間（更新を含む）を超えて継続している点で報酬財源確保の必要性というよりむしろ雇止めを容易にするだけの名目的なものになりつつあったとみるのが相当である上、各労働契約の各更新手続それ自体も実質的な審査はほとんど行われず、単にXの意向確認を行うだけの形式的なものに変じていたものといわざるを得ない。そうすると、上記のような各労働契約における雇用期間の定めの意味や目的を考慮したとしても、なおXの雇用継続に対する期待を保護する必要は高いものというべきであるから、Xにおいて本件労働契約の満了時に同労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものというべきであり、本件労働契約は労契法19条2号に該当する。

(3) 本件雇止めにかかる客観的に合理的な理由及び社会的相当性の有無

本件雇止めの経緯（Xが本件労働契約の更新の申込みをしたところ、Yの事務次長は、Xに対し、「5年のルール（労契法18条の無期転換ルール）が平成30年4月1日から施行されるので、Xについては今度更新すると長期雇用となってしまうので、市の人事課から人員を整理するよう指導があった」などとして、本件雇止めを行った。）によれば、本件雇止めは、Yが労契法18条所定の期間の定めのない労働契約の締結申込権の発生を回避する目的で行われたものといえることができる。しかし、労契法18条の「通算契約期間」が経過し、労働者に無期労働契約の締結申込権が発生するまでは、使用者には労働契約を更新しない自由が認められているのであって、「通算契約期間」の定めは、使用者のかかる自由まで否定するものではないから、使用者が無期労働契約の締結申込権の発生を回避するため、「通算契約期間」内に当該有期労働契約の更新を拒絶したとしても、それ自体は格別不合理な行為ではない。しかし、本件労働契約は、労契法19条2号に該当し、Xの雇用継続に対する期待は合理的な理由に基づくものとして一定の範囲で法的に保護されたものであるから、特段の事情もなく、かかるXの合理的期待を否定することは、客

観的にみて合理性を欠き、社会通念上も相当とは認められないものというべきである。

特段の事情の有無について検討すると、Yは、Yの財政基盤は一般企業などとは異なり脆弱であり、およそ安定していないのか実情であって、労契法18条1項により非常勤嘱託員を無期労働契約の労働者として雇用を継続することは著しく困難である旨主張する。確かに、労契法19条各号により雇用継続の期待が保護される有期労働契約においても人員整理的な雇止めが行われることがあり、本件雇止めも、かかる人員整理的な雇止めとして実行されたものということができる。そうすると、その審査の在り方（厳格性）はともかく、本件雇止めにも整理解雇の法理が妥当するものというべきであるから、①人員整理の必要性、②使用者による解雇回避努力の有無・程度、③被解雇者の選定及び④その手続の妥当性を要素として総合考慮し、人員整理的雇止めとしての客観的合理性・社会的相当性が肯定される場合に限り、本件雇止めには特段の事情があるというべきである。

Yは、本件雇止めに当たって、U市からXにつき労契法18条1項が適用され、それまでの有期労働契約が期間の定めのない労働契約に転換されないよう人員整理を行うべき旨の指導を受けていたというのであるから、Yには上記人員整理のため本件雇止めを行う必要性が生じていたことは否定し難い。しかし、Xの業務実態は、各労働契約締結のかなり早い段階から、非常勤としての臨時的なものから基幹的業務に関する常用的なものへと変容し、その雇用期間の定めも、雇止めを容易にするだけの名目的なものになりつつあったというのであるから、①人員整理のため本件雇止めを行う必要性をそれほど大きく重視することは適当ではない上、②雇止め回避努力の有無・程度、③被雇止め者の選定及び④その手続の妥当性に関する審査も、これを大きく緩和することは許されないものと解されるところ、本件雇止めの経緯からみて、Yは、U市からの指導を唯々諾々と受け入れ、本件の人員整理的な雇止めを実行したものであって、その決定過程において本件雇止めを回避するための努力はもとより、Xを被雇止め者として選定することやその手続の妥当性について何らかの検討を加えた形跡は全く認められないのであるから、これらの事情を合わせ考慮すると、人員整理を目的とした本件雇止めには、客観的な合理性はもとより社会的な相当性も認められず、本件雇止めに特段の事情は存在しないものといえる。

(4) 結論

以上によれば、Yは、本件労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で同労働契約の更新申込みを承諾したものとみなされる（労契法19条柱書）ところ、Xは労契法18条1項に基づき無期労働契約への転換申込みをしており、これによりXとYには、平成31年4月1日以降、有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の条件により無期労働契約が締結されたものとみなされる。

福原学園（九州女子短期大学）事件（最判平成 28 年 12 月 1 日集民 254 号 21 頁）

（事案概要）

X は、平成 23 年 4 月 1 日、Y との間で、契約職員規程（以下「本件規程」という。）に基づき、契約期間を平成 24 年 3 月 31 日までとする有期労働契約を締結し（以下「本件労働契約」という。）、本件規程所定の契約職員となり、Y の運営する A 短期大学の講師として勤務していた。本件規程には、次の内容の定めがある。

- ア 契約職員とは、1 事業年度内で雇用期間を定め、Y の就業規則 28 条に定める労働時間で雇用される者のうち、別に定めるところによる契約書により労働契約の期間を定めて雇用される者をいう。
- イ 契約職員の雇用期間は、当該事業年度の範囲内とする。雇用期間は、契約職員が希望し、かつ、当該雇用期間を更新することが必要と認められる場合は、3 年を限度に更新することがある。この場合において、契約職員は在職中の勤務成績が良好であることを要するものとする。
- ウ 契約職員（助手及び幼稚園教諭を除く。）のうち、勤務成績を考慮し、Y がその者の任用を必要と認め、かつ、当該者が希望した場合は、契約期間が満了するときに、期間の定めのない職種に異動することができるものとする。

Y は、平成 24 年 3 月 19 日、X に対し、同月 31 日をもって本件労働契約を終了する旨通知した（以下「初回雇止め」という。）。X は、同年 11 月 6 日、本地位確認訴訟を提起した。Y は、平成 25 年 2 月 7 日、X に対し、仮に本件労働契約が初回雇止めによって終了していないとしても同年 3 月 31 日をもって本件労働契約を終了する旨通知した（以下「本件予備的雇止め」という。）。また、Y は、平成 26 年 1 月 22 日、X に対し、本件規程において契約期間の更新の限度は 3 年とされているので、仮に本件労働契約が終了していないとしても同年 3 月 31 日をもって本件労働契約を終了する旨通知した（以下「本件雇止め」という。）。

（判決要旨）

本件労働契約の内容となる本件規程には、契約期間の更新限度が 3 年であり、その満了時に労働契約を期間の定めのないものとするができるのは、これを希望する契約職員の勤務成績を考慮して Y が必要であると認めた場合である旨が明確に定められていたのであり、X もこのことを十分に認識した上で本件労働契約を締結したといえる。さらに、X が大学教員として Y に雇用された者であり、大学教員の雇用については一般に流動性のあることが想定されていることや、Y の運営する 3 大学において、3 年の更新限度期間の満了後に労働契約が無期契約とならなかった契約職員も複数いたことに照らせば、本件労働契約が無期労働契約となるか否かは、X の勤務成績を考慮して行う Y の判断に委ねられているものというべきであり、本件労働契約が 3 年の更新限度期間の満了時に当然に無期労働契約となることを内容とするものであったと解することはできない。そして、Y が本件労働契約を無期労働契約とする必要性を認めていなかったことは明らかである。また、労契法 18 条の要件を X が満たしていないことも明らかであり、他に本件労働契約が無期労働契約となったと解すべき事情を見いだすことはできない。

以上によれば、本件労働契約は平成 26 年 4 月 1 日から無期労働契約となったとはいえず、

同年 3 月 31 日をもって終了したというべきである。

※ 裁判官櫻井龍子補足意見

私は法廷意見に賛同するが、近年、有期労働契約の雇止めや無期労働契約への転換をめぐって、有期契約労働者の増加、有期労働契約濫用の規制を目的とした労働契約法の改正という情勢の変化を背景に種々議論が生じているところであるので、若干の補足意見を付記しておきたい。

まず、本件は、有期労働契約の更新及び無期労働契約への転換の可能性、その場合の判断基準等が、当事者間の個別契約の内容となる本件規程に明記され、一方、X も契約締結の際、契約内容を明確に理解し、了解していたと思われ、雇止めの措置はその基準等に照らし特段不合理な点はなかったと判断できる事案であったといえる。

本件においては、無期労働契約を締結する前に 3 年を上限とする 1 年更新の有期労働契約期間を設けるという雇用形態が採られているところ、X が講師として勤務していたのは大学の新設学科であり、同学科において学生獲得の将来見通しが必ずしも明確ではなかったとうかがわれることや、教員という仕事の性格上、その能力、資質等の判定にはある程度長期間が必要であることを考慮すると、このような雇用形態を採用することには一定の合理性が認められるが、どのような業種、業態、職種についても正社員採用の際にこのような雇用形態が合理性を有するといえるかについては、議論の余地のあるところではなかろうか。この点は、我が国の法制が有期労働契約についていわゆる入口規制を行っていないこと、労働市場の柔軟性が一定範囲で必要であることが認識されていることを踏まえても、労働基準法 14 条や労働契約法 18 条の趣旨・目的等を考慮し、また有期契約労働者（とりわけ若年層）の増加が社会全体に及ぼしている種々の影響、それに対応する政策の方向性に照らしてみると、今後発生する紛争解決に当たって十分考慮されるべき問題ではないかと思われる。

さらに、原審の判断についても一言触れておきたい。原審の判断を、仮に、判例が積み重ねてきたいわゆる雇止め法理、あるいは労働契約法 19 条 2 号の判断枠組みを借用して判断したものにとらえることができるとしても、雇止め法理は、有期労働契約の更新の場合に適用されるものとして形成、確立されてきたものであり、本件のような有期労働契約から無期労働契約への転換の場合を想定して確立されてきたものではないことに原審が十分留意して判断したのか疑問である。すなわち、原審は無期労働契約に移行するとの X の期待に客観的合理性が認められる旨の判断をしているが、有期労働契約が引き続き更新されるであろうという期待と、無期労働契約に転換するであろうという期待とを同列に論ずることができないことは明らかであり、合理性の判断基準にはおのずから大きな差異があるべきといわなければならない。無期労働契約への転換は、いわば正社員採用の一種という性格を持つものであるから、本件のように有期労働契約が試用期間的に先行している場合にあっては、なお使用者側に一定範囲の裁量が留保されているものと解される。そのことを踏まえて期待の合理性の判断が行われなければならない。もとより、このような場合の期待の合理性は、日立メディコ事件をはじめこれまでの裁判例に明らかなとおり、労働者の主観的期待を基準に考えるのではなく、客観的にみて法的保護に値する期待であるといえるか否かを、様々な事情を踏まえて総合的に判断すべきものであるということを念のため付け加えておきたい。以上の考え方に照らすと、仮に原審の判断枠組みに沿って考えるとしても、本件は無期労働契約転換についての期待に客観的合理性があったと認めることができる事案とはいえず、雇止めは有効と判断すべきこととなろう。

井関松山製造所事件（高松高判令和1年7月8日労判1208号25頁）

（事案概要）

XらはそれぞれY（農業用機械器具の製造及び販売等を事業目的とする会社）におけるトラクター等の農業機械の製造に係るライン業務において、平成19年7月16日以降、契約期間を6か月とする有期契約労働者として就労している。

Xらは、無期契約労働者に支給される賞与、家族手当、住宅手当及び精勤手当（以下、総称して「本件手当等」という。）が有期契約労働者には支給されないことは労契法20条に違反するとして、主位的に本件手当等に対する賃金請求を、予備的に不法行為に基づき本件手当等相当額の損害賠償請求を行った。

1審は、賞与を除く本件手当等の不支給について、Xらの不法行為に基づく損害賠償請求を認めた。XらとYは敗訴部分についてそれぞれ控訴した。なお、本訴訟係属中の平成30年9月1日以降、XらとYの間には、労契法18条1項に基づき、無期労働契約が成立しているが、Yの「無期転換社員就業規則」においても本件手当等是不支給とされていた。

本判決においても、賞与を除く本件手当等の不支給に係る労契法20条違反と不法行為性を認定した上で、損害額に関して、以下のように判示した。

（判決要旨）

Yは、Xらは平成30年9月1日をもってYとの間で締結した労働契約が無期労働契約に転換し、本件手当等の不支給を定めた無期転換就業規則の規律を受ける以上、不法行為に基づく損害賠償請求のうち、同月以降の請求については理由がないことになるため、平成30年9月以降につき、本件手当等に相当する損害金の支払義務を負わない旨主張する。

そこで検討するに、本件手当等の不支給を定めた無期転換就業規則は、Xらが無期転換する前に定められていることを考慮しても、当該定めについて合理的なものであることを要するところ（労契法7条参照）、①同規則は、本件手当等の支給に関する限り、同規則制定前の有期契約労働者の労働条件と同一であること、また、②Yが同規則の制定に当たって労働組合と交渉したことを認めるに足りる適切な証拠はなく、Xらが同規則に定める労働条件を受け入れたことを認めるに足りる証拠もないこと、そして、③Yは、これらの事情にもかかわらず、上記不支給を定めた同規則の合理性について特段の立証をしないことからすると、同規則の制定のみをもって、Yが上記支払義務を負わないと解すべき根拠は認め難い。

よって、Yの前記主張は、採用することができない。

【多様な正社員の雇用ルール等に関する裁判例】

＜職務限定合意に関する裁判例＞

ヤマトセキュリティ事件（大阪地決平成9年6月10日労判720号55頁）

（事案概要）

Xは、平成3年5月16日、Y（護送、護衛、警備の請負等を業とする会社）との間で雇用契約を締結し、平成4年6月1日に総務部総務課へ、同年10月1日に人事部人事課へ、平成5年3月20日に総務部庶務課へそれぞれ配置転換された。

Yは、平成5年11月27日、Xに対し、警備職への配置転換を通告したところ、Xがこれを拒否したため、Xを解雇した。Xは、警備職への配置転換とそれを前提とする解雇は無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの仮処分申立てを行った。

（決定要旨）

（1）職種の限定について

Xは、昭和47年3月に大学文学部を卒業した後、英国、フランスに順次留学して語学を勉強し、最終的にはパリ第五大学を卒業したが、平成3年5月16日、警備業務を主たる業務とするYと雇用契約を締結した。雇用契約当時、Yの社長は、全日本空手道連盟事務局長に就任したばかりで、事務局長としての職務遂行を通して国際交流の機会が生じ、このことが会社の国際的な業務展開に資することにもなると考えられた。このような経過で語学力のある社員を求めようとしたのが上記雇用契約の発端である。

Yは、Xと雇用契約を締結するに当たり、英仏語能力以外は採用上の適正判断の対象となっていなかった旨主張する一方、「Xがなすべき仕事は英仏語関係の業務に限られていたものではなく、その余の会社の仕事全般に従事すべきことが予定されていた。英仏語は社長が個人として就任した全日本空手道連盟事務局長の事務処理に必要な補助的業務であり、この業務処理のための英仏語以外に会社自体が行うべき英仏語業務は全く存在しないのである。Xは英仏語業務に絶対的に限定して雇用されたわけではない」旨を主張しているのであるが、各主張を対比しても明らかなように、Y会社がXのどのような能力を審査したのか、どのような仕事に従事させようとしたのかについて一貫性のある主張がなされていないらしいがある。

XがY会社に就職するきっかけとなった平成3年4月16日付け朝日新聞の求人広告欄には、「社長秘書募集」という表題の下に、採用条件として、「英語堪能な方を望みます（仏語もできる方は尚良）」「タイピングできる方」「出張可能な方」「普通自動車運転できる方」という文言が記載されており、Xに対して語学能力のみが要求されていたものではないことが認められる。また、求人内容からXにおいて自己が警備業務に配置されることを予想することは困難であり、Xも採用面接の際に将来警備職に就くこともあり得る旨の明確な

説明を受けていない。さらに、就業規程 6 条は、採用を内示された者が提出すべき書類として、警備業務に従事することを予定する者については警備業法所定の書類を指定している上、同規程 47 条以下は、就業時間、休憩時間について、総合職、一般社員と警備職社員とを全く別異に扱っている。すなわち、総合職、一般社員が定型的な勤務時間であるのに対し、警備職社員には日勤勤務、隔日勤務のほか、午後 5 時から翌朝 9 時まで勤務する変則勤務と称する形態がある。Y の女子職員 5 名に関する人事記録によれば、女子職員でも警備業務に就く場合があることが分かるが、これらの職員はすべて警備に関する教育を受けているほか、警備業法所定の誓約書を提出しているのであって、平成 3 年 5 月の採用時点から平成 8 年 11 月に解雇されるまでの約 5 年半にわたって正式な警備業務に関する教育がなされていない X とは採用時の状況ないし採用後まもない時期の状況において大きな隔たりがある。

上記採用条件、採用後の勤務形態の違い、求人広告の内容と採用面接時における Y 側の言動、警備業務に携わっている他の女子職員の採用状況を総合勘案すれば、社長秘書業務を含む事務系業務の社員として採用する旨の合意がなされたものというべきである。

(2) 配置転換命令の有効性

就業規程 10 条は「会社は、業務の都合や人材育成などの必要に応じて、社員の職場もしくは職務、職種の変更、転勤、派遣及びその他人事上の異動を命ずることがある。前項の命令を受けた社員は、正当な理由なく、これを阻むことは出来ない」と定めている。

一般に、労働の種類、態様、勤務場所は、労働提供の具体的な内容をなすものであり、併せて労働者の生活にとって極めて重要な意義を有するのであるから、労働契約の内容をなすものというべきであり、労働の種類、態様、勤務場所の変更は、労働契約の内容を変更するものであって、当該労働契約によってあらかじめ合意された範囲を超える労働の種類、態様、勤務場所の変更は、労働者の個別的合意がない場合においては、使用者の一方的命令によってはこれをなし得ないものと解すべきである（広島地方裁判所昭和 63 年 7 月 26 日判決・労民集 39 卷 4 号 270 頁）。Y としては、X を採用する際において、将来事務系業務以外に警備業務を担当することもあり得ること、その際は警備業務に必要な資格書類の提出を求め、警備訓練を実施することなどを X に告知し、その同意を得ておけば就業規程 10 条による異動を命じることができたものといえるが、既に検討したように、X と Y の間には社長秘書業務を含む事務系業務の社員として採用する旨の合意がなされたものというべきであるから、就業規程 10 条の適用はなく、警備業務への職種の変更については個別の同意が必要である。

仮に、就業規程 10 条の適用があるとしても、雇用契約当初においてなされた合意の状況、X は警備業務への配転命令がなされた当時 47 歳の全く警備業務の教育さえ受けたことのない女子であること、X の 5 級職としての地位からの労働条件の切り下げがなされる状況が存したことの諸事情に照らせば、X における警備職への配転命令拒否には正当な理由があったものというべきである。

(事案概要)

X は、Y(IT 及びコンピューターソフトウェアに関するコンサルティングサービスの提供、コンピューターシステムの分析、設計に関するコンサルティングサービスの提供等を目的とする会社)と無期雇用契約(以下「本件雇用契約」という。)を締結している。

Y の人事部長は X に対し、管理部への配転が決定されたことを伝える文書を交付したが、X はこの申し出を拒否することを通知した。Y の人事部長は X に対し、電子メールにより退職勧奨を行ったが、X はこれに回答しなかった。Y の人事部員は X に対し、総務職補助業務への配置転換を受け入れるように説得を試みたが、X はこれを拒否した。

Y は、X に対し、総務部への異動を命じたが(以下「本件配転命令」という。)、X はこれに応じることはないことを告げた。Y は、X に対し、本件配転命令に服さなかったとして譴責処分を行い、その後 X を解雇した(以下「本件解雇」という。)

X は、本件配転命令は無効であり、これを前提とする本件解雇も無効であるとして、雇用契約上の地位確認等を求めた。

(判決要旨)

X は、Y において、IT 技術者として、Y の顧客のもとで、コンサルティング業務を行なうことを予定して採用されたことは明らかである。しかし、「職種限定契約」というのは、使用者の人事権なり配転命令権に基づいて、当該職種以外の職種の業務に従事させたら、契約違反になるという法律効果を生じさせるという概念なのであり、X は、Y に採用された当時、この概念を知らなかったのであるから、その一事をもってしても、本件雇用契約上、上記の意味における職種限定契約が締結されたとは解し難いと言わざるを得ない。X は、本件雇用契約の契約書及び採用通知書に「IT コンサルタント」として雇用されることが記載されていることを職種限定契約の趣旨である旨の主張をするが、上記の各書面には、上述の意味の職種限定契約の合意を窺わせる記載がないし、そもそも「IT コンサルタント」という用語に、例えば国家資格のような、明確な意味を有する概念があるわけではない。むしろ、Y 社内では、従業員が IT コンサルタントと呼称されるのは、ごく一般的なことであって、Y の人事総務部長が、人事、経理担当者を「専門職」と呼称していることは、それだけ Y 社内では、IT コンサルタントは専門職ではなく、そのように呼称されることがごく一般的なことであることを端的に表しているといわなければならないのであり、職種限定契約に関する上記 X の主張を採用する余地はないと言わざるを得ない。

KSA インターナショナル事件（京都地判平成 30 年 2 月 28 日労判 1177 号 19 頁）

（事案概要）

X は、昭和 53 年から Y（海運航空貨物取扱業、通関業等を業とする会社）に勤務し、平成 25 年 2 月 26 日に 60 歳の定年を迎えた後、嘱託社員として再雇用され、同年 12 月から経営管理本部 A 監査室長を務めていた。

嘱託就業規則 9 条 1 項は「会社は、業務上必要がある場合、嘱託社員に配置転換、勤務場所の変更を命じることがある。」と定め、同 2 項は「前項の命令を受けた嘱託社員は、正当な理由なく、これを拒むことができない。」と定めている。

Y は、平成 27 年 1 月 14 日、同月 15 日付けで X を経営管理本部本部長付参事兼 A 監査室室長から経営管理本部本部長付参事に異動させる配転命令をし、同月 26 日、同年 2 月 1 日付けで X を関西営業本部 B 事業部参事に異動させる配転命令をした（以下、これらの配転命令を「本件配転命令」という。）。

X は、違法無効な配転命令によって損害を受けたとして、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求等を行った。

（判決要旨）

嘱託就業規則には配置転換を命じる規定があることからすると、X と Y との間で配置転換のない職種限定としての労働契約が締結されたと認め得るためには、就業規則の例外が定められたと認め得るに足りる契約書の記載や客観的な事情が必要であると解される。

この観点から見ると、まず、平成 26 年 11 月 2 日付けの嘱託雇用契約書では、「従事すべき業務の内容」として「経営管理本部（本部長付）・A 監査室（室長）関連業務およびそれに付随する業務全般」とされているが、職種限定合意がない場合でも、労働契約書や労働条件通知書において当面従事すべき業務を記載することは通常行われることであるから、上記の記載をもって直ちに職種を限定する趣旨であると認めることはできない。むしろ、平成 25 年 12 月 26 日の本件特約では、退職金の補てんは、「室長に在籍する間」との限定を付していることからしても、X が A 監査室長を離れる場合を念頭に置いていたと認められる。

また、X が A 監査室長に任ぜられたのは、X がかねてからコンプライアンス問題に精通していたことによると認められ、X は大阪通関業会の「AEO 通関業セミナー」において講師を務めるなど AEO 業務についても精通していたと認められるが、X は、Y に入社後、種々の業務に就いてきており、監査業務のみに従事してきたわけではないことや、初代の A 監査室長を X としなかったことからすると、X を A 監査室長以外の業務に就かせることが考えられない客観的な事情があったとも認められない。

したがって、X と Y との労働契約において職種限定の合意があったとは認められないから、本件配転命令が労働契約に違反するとは認められない。

(事案概要)

X は、Y (A 病院を設置、運営している法人) に雇用され、A 病院で医師をしており、一般社団法人日本外科学会認定の外科専門医、同学会選定の指導医、一般社団法人日本消化器外科学会認定の消化器外科専門医、同学会選定の指導医、日本内視鏡外科学会認定の技術認定取得者、一般社団法人日本がん治療認定医機構認定のがん治療認定医の資格を有している。

Y は X に対し、消化器科外科部長及び消化器疾患センター副センター長から解任し、がん治療サポートセンター長に任命する旨の命令(以下「本件配転命令」)及び平成 29 年 4 月 1 日以降外科の診療に関与することを禁止する命令(以下「本件診療禁止命令」)を行った。

X は、本件配転命令及び本件診療禁止命令は無効であるとして、X ががん治療サポートセンター長として勤務する雇用契約上の義務がないこと等の仮処分申立てを行った。

(決定要旨)

一般に、専門医認定等を受けるまでには相当な時間を要するため、医師が自らの専門分野を変えることは現実的に困難である。また、X は、25 年間にもわたり外科医師として勤務してきており、外科専門医等の多数の認定医・指導医の資格を有していること、Y の病院でも一貫して消化器外科、肝胆膵外科の専門医として勤務しており、専門医としての資格、経験及び実績を積み重ねてきている。加えて、X が有する認定医等の資格の更新には、いずれも更新前の一定期間に、指定された内容及び件数の手術に関与していること等が必要であり、外科医師として臨床に従事することが必須である。このように、X の従事する外科医師という職業は、極めて専門的で高度の技能・技術・資格を要するものであること、長年にわたり特定の職務に従事することが必要で、熟練度や経験が労務遂行上重要な意味を持つ。これらのことからすると、X にとって、その技能・技術・資格を維持するために、外科医師としての臨床に従事することは必要不可欠であり、その意に反して外科医師として従事しないという労務の形態はおよそ想定することができない。Y においても、X の外科医師としての極めて専門的で高度の技能・技術・資格を踏まえて雇用したことは明らかであり、X の意に反して外科医師として就労させない勤務の形態を予定して、X を雇用したとは認められない。

Y は、就業規則では業務上の都合により兼務を命じることがあると定められており、実際にも医師が専門外の職務を兼務することがあったことなどからすると、外科に限定する合意はなかったと主張するが、兼務を命じることが可能であり、医師の同意があれば職位上上位の管理者等への異動が許されるとしても、医師の同意なく、専門とする診療科での診療を禁止することは、医師としての高度の技能・技術・資格を一方的に奪うことになるから、Y にそのような配転命令を許容する内容の合意が成立しているとは認められない。

以上のことからすると、本件では、黙示の職種限定合意の成立を認めるのが相当である。本件配転命令は、本件診療禁止命令と併せて、X の外科での臨床への従事を禁止する内容のものであり、職種限定合意に反するものであるから、無効である。

学校法人日通学園事件（千葉地判令和2年3月25日ジュリスト1549号4頁）

（事案概要）

Yは、A大学を運営している学校法人である。Xは、平成13年4月にA大学の法学部の教育職員（講師）としてYに採用され、平成15年4月1日に助教授に就任した。

Xは、自律神経機能不全症との診断を受けたため、平成25年4月30日から年次有給休暇を取得し、同年6月4日以降は休職命令に基づき休職をしていた。Xは、平成25年10月17日、主治医の医師による同月25日から職場復帰可能との診断書を添付してYに復職願を提出したが、Yは、Xに対し、同月25日、同年度末まで休職期間を延長する旨の発令をした。Yは、Xに対し、平成26年3月14日、Xの休職期間を延長する旨の発令をした（以下「本件命令1」という。）。Yは、本件命令1において、Xの休職期間の限度は1年6か月（平成26年12月3日まで）である旨告知した。Xは、Yに対し、平成26年3月18日、B大学病院の医師による同年4月1日から職場復帰可能との同年2月25日付けの診断書を提出した。Yは、Xに対し、平成26年3月31日、本件命令1の休職期間を同年9月15日までとする旨の発令をした（以下「本件命令2」という。）。Yは、Xに対し、平成26年9月12日、休職期間を同年12月3日まで延長する旨の発令をした（以下「本件命令3」という。）。Xは、Yに対し、平成26年10月17日、B大病院の医師による職場復帰可能との同月7日付けの診断書を添付して復職願を提出した。Yは、Xに対し、平成26年12月1日、Xの復職を認めたとうえで、教育職員から事務職員への任用替えを命じる辞令を発令した（以下「本件職種変更命令」という。）。

Xは、平成26年12月1日以前に休職事由が消滅したにもかかわらずYがXを復職させず、また同日に復職した際、本件職種変更命令により、准教授としてではなく事務職員として復職させたが、Xは職種を限定して採用されており、かつ本件職種変更命令に同意していないから同命令は無効である等と主張して、准教授としての地位にあることの確認等を求めた。

（判決要旨）

雇用契約において職種が限定されているか否かは、採用時に求められた資格や業績等の条件の有無及び内容、採用手続の相違、業務内容の専門性や特殊性、労働条件の相違、当該職種における過去の職種の変更の実績等を総合的に考慮して判断すべきである。

Yは大学の教育職員の採用については、教員資格審査基準及びその内規を定め、高度かつ専門的な経歴及び知識並びに教育能力を持った人物に限定していること、大学の教育職員は面接等によって採用が決定される事務職員等の枠とは別に公募で募集し、採否について教授会で審議し、その意見を受けて正式に採否が決まり、事務職員等とは採用の条件も手続も異なること、大学の教育職員は、教育・研究以外の大学の周辺事務を扱う事務職員等と異なり、学生を教授し、その研究を指導し、または研究に従事するという高度教育機関の根幹部分の業務を担うことが求められるほか、助手を除き教授会の構成員となり、各学部教育に関する重要事項の決定に参画するとされていること、大学の教育職員の勤務時間は学長

が割り振りを定めるとされ、時間の拘束は限定的で、大学の教育職員の給与表は事務職員等とは異なり高水準に定められていること、Yにおいて過去に大学の教育職員から事務職員等へ職種変更した実績は本人の同意を得て行った1件のみであることが認められる。このように、Yにおいて大学の教育職員として採用時に求められる経歴や業績、事務職員等との採用手続の相違、大学の教育職員の業務内容の専門性、特殊性、事務職員等との労働条件の相違、Yにおける大学の教育職員から事務職員への職種の変更の実績等を総合すれば、XをYの大学の教育職員として雇用する旨の雇用契約は、職種を教育職員に限定して締結されているものと認めるのが相当である。

Yは、就業規則上、学園理事長に職種の変更を命ずる権限が付与されているから、本件雇用契約は職種限定契約ではないと主張する。しかし、就業規則の最低基準効に反しない限り、雇用契約においてこれと異なる合意をすることは可能であり、その雇用契約における合意は就業規則に優先すると解される。上記のとおり、本件雇用契約はXの職種を教育職員に限定して締結されたものであるから、就業規則において学園理事長に職種の変更を命ずる権限が付与されているとしても、本件雇用契約における合意が優先し、XとYとの間の雇用契約は職種限定契約であると認められる。

もっとも、雇用契約において職種が限定されているとしても、労働者の個別の同意がある場合には職種を変更することが可能であると解されるところ、Yは、Xが同意を留保する旨表明することなく職種変更を命じる辞令を受け取り、今日まで配属された総務部で事務職員としての勤務を続けていることからすれば、本件職種変更命令について明示又は黙示に同意していたと主張する。しかし、XはYから職種変更の提案を受けた際、その理由を問い質していること、Xの弁護士（職種変更についての交渉に関する代理人としてXに選任された弁護士）はY側に事あるごとに一貫してXは職種の変更に同意していない旨を伝えていたことからすれば、Xが職種の変更に同意していたとは認められない。また、確かに、Xは本件職種変更命令後現在まで、事務職員として5年以上稼働しているが、事務職員として復職後も、Yとの間で教育職員として復職するために交渉を継続していたことからすれば、Xは休職期間満了による解雇を回避し、Yとの間の本件紛争が解決されるまで事務職員として勤務しているにすぎないと認めるのが相当であるから、Xが黙示に事務職員に職種を変更することに同意したとは認められない。

なお、職種限定契約において、職種の変更に付き労働者が同意していない場合であっても、職種を変更する高度の必要性がある等正当性を是認する特段の事情が認められる場合には、使用者は労働者の職種を変更することができる場合もあると考えられるが、Xの休職事由は本件職種変更命令時点において消滅していたと認められ、他にXの職種を変更することに付き正当性を是認する特段の事情についてYの主張立証はない。

＜勤務地限定合意に関する裁判例＞

日本コロムビア事件（東京地判昭和 50 年 5 月 7 日労判 228 号 52 頁）

（事案概要）

Y は白黒及びカラーテレビ、ステレオ等電機音響機器の製造、販売を営む会社であり、本社のほか、川崎市等 4 都市に事業所又は仮工場を、静岡市、広島市、高松市等 20 都市に電機営業所を、14 都市にレコード営業所を、4 都市に特器営業所を有していた。X は Y に雇用され、川崎事業所に勤務していた。

Y の静岡、広島、四国の各電機営業所では営業技術課員の減員によって日常業務に支障が生じていたことから、各電機営業所に営業技術課員を早急に補充する必要があった。そこで、Y は、いずれかの電機営業所に配属する前提で本社電機営業本部サービス部において必要な教育、訓練を実施するため、X に対し、本社電機営業本部サービス部勤務を命ずる旨の配転命令を発した（以下「本件配転命令」という。）。Y は X に対し、何回となく本件配転命令の必要性や人選の経緯等について説明し、本件配転命令に応ずるよう説得したが、X はこれに応じようとしなかった。

Y は、X の本件配転命令拒否は就業規則違反として懲戒事由に当たるとして、X に対し、諭旨退職とする旨の意思表示をするとともに、X が期限までに退職願を提出しないときは懲戒解雇とする旨を通知した。しかし、X は期限までに退職願を提出しなかったので、Y は懲戒解雇の意思表示をした。X は、本件配転命令は無効であり、これを前提とする懲戒解雇も無効であるとして、雇用契約に基づく権利を有することの確認等を求めた。

（判決要旨）

一般に、労働者は雇用契約において使用者に対し、労務の提供を包括的に約するのが通常であるから、使用者は、労働者と個別的に勤務場所、職種等を限定する特別の合意をしない限り、雇用契約の趣旨の範囲内において労働者に対し、勤務場所、職種等を具体的、個別的に決定して労務の提供を命ずることができ、労働者はその命令に従って労務を提供すべき雇用契約上の義務がある。そして、就業規則には「業務上の都合で転勤、職種の変更または出向を命ずることがある。」、「同項の場合、従業員は正当な理由なくしてこれを拒むことはできない。」と定められているから、Y とその従業員についてはより強くあてはまる。

Y は X が就学していた電子工学院に求人申込票を提出したが、この求人申込票の職種（従事する仕事）欄には「テレビ（殊にカラーテレビ）製造関連業務」と、就業場所（勤務地）欄には「川崎工場」との記載があることが認められる。しかし、上記説示したところと求人申込票の性質を考慮すれば、上記記載は雇用当初における予定の職種、勤務場所を一応示すにとどまるものであって、将来とも職種、勤務場所を上記記載のとおり限定する趣旨のものとみることが困難である。したがって、上記記載のみをもって、X が職種、勤務場所を上記記載のとおり限定されて Y に雇用されたものと認めることはできない。

（事案概要）

X は、仙台勤務の正社員として Y（電気通信事業、通信機器の販売及び施工、管理等を業とし、大阪に本店を置く会社）に雇用された。

Y は、平成元年 12 月 16 日、新設された本社直轄のプロジェクト・リサーチ部仙台分室に X を配置転換した。プロジェクト・リサーチ部仙台分室は、平成 2 年 9 月 1 日、Y 仙台支店外に事務所が移され、同年 12 月 18 日には、プロジェクト・リサーチ部仙台事務所と改称された。また、Y は、平成 5 年 4 月 21 日付けでプロジェクト・リサーチ部仙台事務所が廃止されたことに伴い、X に対し、大阪本社プロジェクト・リサーチ部への配置転換を命じた（以下「本件配転命令」という。）。

Y は、平成 6 年 5 月 31 日、X に対し、自宅待機を命じ、同年 8 月 31 日付で退職するように勧告したが X がこれに従わなかったため、同日中に X に対し、勤務成績不良を理由に、同年 8 月 31 日をもって解雇する旨の意思表示をした（以下「本件解雇」という。）。

X は、本件配転命令及びその後の解雇が無効であるとして、解雇無効確認及び Y の仙台支店において勤務する地位を有することの確認等を求めた。

（判決要旨）

X は、採用面接において、採用担当者 A に対し、家庭の事情で仙台以外には転勤できない旨明確に述べ、A もその際勤務地を仙台に限定することを否定しなかったこと、A は、本社に採用の稟議を上げる際、X が転勤を拒否していることを伝えたのに対し、本社からは何らの留保を付することなく採用許可の通知が来たこと、その後 Y は X を何らの留保を付することなく採用し、X がこれに応じたことがそれぞれ認められ、これに対し、Y から転勤があり得ることを X に明示した形跡もない以上、X が Y に応募するに当たって転勤ができない旨の条件を付し、Y がこの条件を承認したものと認められるから、XY 間の雇用契約においては、勤務地を仙台に限定する旨の合意が存在したと認められる。

これに対し、A の陳述書には、X に対し勤務地を仙台に限定する旨承諾した事実を否定する趣旨の記述があるが、X が転勤できない旨明示して雇用契約の申込みをし、これに何らの留保を付することなく Y が X を採用した以上、XY 間には勤務地限定の合意が存在したと見るべきなのであるから、この証拠の存在は何ら上記認定を左右しない。

したがって、本件配転命令は、勤務地限定の合意に反するものであり、X の本件配転命令に対する同意もないから、本件配転命令はその余の点を判断するまでもなく無効である。

日本レストラン事件（大阪高判平成 17 年 1 月 25 日労判 890 号 27 頁）

（事案概要）

Y は、飲食店経営等を主たる目的とする会社で、本社を東京に置き、洋麺屋五右衛門をはじめとする約 25 のブランド名の店舗を全国的に展開している。X は、専門学校を卒業して調理師免許等を取得し、他社勤務を経て、平成 9 年 3 月に大阪で採用面接を受けて Y に入社した。X は、平成 12 年 4 月から平成 14 年 6 月まで、洋麺屋五右衛門天王寺店等の 4 店舗で、マネージャーとして担当総括をしていた。

Y は X に対し、平成 14 年 9 月 6 日、同年 10 月 1 日付けでマネージャー B 職から店長 A 職に降格する旨の処分をし（以下「本件降格処分」という。）、X を営業 4 部（東京）に配転する旨を命じた（以下「本件配転命令」という。）。X は、平成 14 年 9 月 17 日、大阪地裁に本件降格処分及び本件配転命令の効力停止を求める仮処分命令を申し立て、同年 12 月 5 日、本件降格処分及び本件配転命令は人事権の濫用に当たるとして、X が営業 4 部（東京）で勤務する義務のないことを仮に定める旨の決定を出した。Y は、平成 14 年 12 月 9 日、X に対し、翌日付けで大阪デリバリーへの出向を命じた（以下「本件出向命令」という。）。

X は、上記仮処分決定に係る起訴命令を受けて、本件降格処分、本件配転命令及び本件出向命令がいずれも無効であるとして、降格処分前の地位にあること並びに配転先及び出向先における就労義務がないことの確認を求めるとともに、降格処分以降の差額賃金及び慰謝料等を請求した。

（判決要旨）

Y は、東京に本社を置き、総数約 250 の店舗を全国に展開しており、従業員数約 700 名で、パートタイマー等約 4000 名を擁し、本件当時は東証 2 部に上場予定であった企業であることに鑑みれば、一般的な企業と同様に、長期雇用を前提とする人材育成や適正な人事配置の見地から、（特に管理職については）勤務地を限定する合意をすることは避けるのが通常ともあり得るのであり、業務の都合により必要がある場合は転勤を命ずることがある旨の就業規則の規定もかかる点を考慮したものといえることができる。

しかし、X は、関西地区での事業展開を目指す Y により、同地区における調理師資格を有する管理職候補として中途採用されたものであり、本社で幹部要員として採用されたわけでも長期人材育成を前提として新卒採用された者でもない。また、X は、採用面接の際、長女の病状を述べて関西地区以外での勤務に難色を示し、Y もこれを了解していた。さらに、入社後も、X は昇格したとはいえ、関西地区外に転勤する可能性について説明や打診を受けたことはなく、従前と同様の業務に従事しており、本件配転命令時において、関西地区はもとより会社全体としてもマネージャー職を地域外に広域異動させられることは稀であった。

これらの各点を総合すれば、X と Y との間では、採用時点において、黙示にせよ勤務地を関西地区に限定する旨の合意が成立しており、その後、マネージャー A 職に至る各昇格の際にも上記合意が変更されるには至らなかったものと認定することができるから、権利濫用の点について判断するまでもなく本件配転命令は無効となる。

社会福祉法人奉優会事件（東京地判平成 28 年 3 月 9 日労経速 2281 号 25 頁）

（事案概要）

X は、Y（特別養護老人ホームや老人デイサービスセンター等の経営等を行う社会福祉法人）から Y と提携関係にある会社に出向を命じられたことについて、違法な出向命令により X の出向後の給与及び賞与が出向前よりも減額したとして、その差額について、不法行為に基づく損害賠償請求等を行った。

（判決要旨）

労契法 14 条は、「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。」と規定する。本件が「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合」に当たるか否かを検討するに、就業規則において、「法人は、職員に対して業務上必要のある場合は、出向を命じることがある。」と定めていること、別に定められた出向規程において、出向規定の定義、出向期間、出向中の社員の地位、服務、給与、賞与、人事評価、退職・解雇及び退職金など出向者の処遇に関して出向者の利益に配慮した詳細な規定が設けられていることからすれば、Y は、X に対し、その個別的同意なしに、Y の職員としての地位を維持しながら出向先であるやさしい手においてその指揮監督の下に労務を提供することを命ずる本件出向命令を発令することができるというべきである（最高裁平成 11 年（受）第 805 号平成 15 年 4 月 18 日第二小法廷判決・最高裁判所裁判集民事 209 号 495 頁参照）。

この点に関して、X は、就業場所を Y の経営する特別養護老人ホーム等の施設に限定する合意がある以上、X の同意のない本件出向命令は違法・無効であると主張する。確かに、労働条件通知書には、「就業の場所」として、「特別老人ホーム白金の森」と記載されているが、当該記載は、採用時の労働条件の明示事項（労働基準法 15 条 1 項）である勤務の場所を記載したものであり、採用直後の勤務場所を記載したものにはすぎないと認められる。また、X は、募集要領に「法人内異動：有」と記載されているところ、X の就業場所として Y が経営する施設以外への出向等がないかについて、就職時、特に確認していたと主張する。しかし、Y は上記職種の限定合意の成立を否認しており、Y 職員のうち X だけ出向規程の適用を排除すべき特段の事情があったと認められないこと、他に上記合意の成立を認めるに足りる確な証拠がないことからすれば、上記職種の限定合意が成立していたと認めることはできない。

＜勤務時間限定合意に関する裁判例＞

マンナ運輸事件（神戸地判平成 16 年 2 月 27 日労判 874 号 40 頁）

（事案概要）

Y は、菓子類及び生鮮食料品の受発注業務の代行とこれらの商品の貨物自動車による運送を主たる業務とする会社である。X（女性）は Y に準社員として入社後、正社員に登用され、神戸マンナセンター内事務所において得意先への請求書類の作成、発送などの事務管理業務にも従事するようになった。

Y は X に対し、神戸マンナセンターの 2 係から 1 係に配置転換することを告知した（以下「本件配置転換」という。）ところ、X は、1 係が午後 6 時から午前 3 時までの深夜勤務を常態とすることから、本件配転命令を拒否した。そこで、Y は X に対し、就業規則に違反したことを理由に、懲戒解雇とする旨の通知をした。X は、本件配転命令及びそれを前提とする懲戒解雇は無効であるとして、従業員たる地位の確認を求めた。

（判決要旨）

X が Y の正社員に登用された平成 9 年 1 月当時、同年 6 月 18 日改正前の旧労働基準法 64 条の 3 第 1 項は女性労働者を深夜勤務に従事させることを原則として禁止していたが、上記改正によりその禁止が解除されたところ、X が Y の正社員に登用された当時の就業規則においては、女性従業員を深夜勤務に従事させることが禁止されていたが、平成 11 年 4 月 1 日の就業規則の改定により、女性従業員は、深夜勤務を禁止される従業員から除外されたことが認められる。そうすると、X は、Y の正社員に登用されるに際し、旧労働基準法の規制及びこれを受けた就業規則の規定に従って深夜勤務に従事させられることはないとの前提で、Y との間で労働契約を締結したと認められるから、X と Y との間の労働契約の内容として、X を深夜勤務に従事させないとの勤務時間限定の合意が成立していたものと認めるのが相当である。

したがって、本件配転命令は、X を深夜勤務に従事させないとの勤務時間限定の合意に反する点で無効である（そうでないとしても、業務上の必要性がなく、不当な動機、目的でなされ、かつ X に社会通念上甘受すべき程度を著しく超える不利益を課するものであるから無効である。）。そうすると、X が本件配転命令に従わなかったことをもって、就業規則違反として、懲戒解雇事由となるとする Y の主張には理由がない。

＜その他限定合意に関する裁判例＞

東京海上日動火災保険事件（東京地判平成 19 年 3 月 26 日判時 1965 号 3 頁）

（事案概要）

X らは、いずれも Y（損害保険業等を目的とする会社）において損害保険の契約募集等に従事する外勤の正規従業員たる契約係社員である（以下、契約係社員を「RA」、契約係社員の制度を「RA 制度」という。なお、RA 制度とは、RA が直接顧客との間で、保険契約の締結、保険料の領収等の保険募集を行う制度である。）。

Y は X らに対し、RA 制度を平成 19 年 7 月までに廃止し、RA の処遇については、代理店開業を前提に退職の募集を行う一方、継続雇用を希望する者に対しては、職種を変更した上で継続雇用するという方針について提案・通知した（以下「本件大綱提案」という。）。

X らは、職種が RA としての業務に限定された雇用契約であるところ、RA 制度の廃止は、X らと Y との間の労働契約に違反するものであると主張して、平成 19 年 7 月以降も X らが RA の地位にあることの確認を求めた。

（判決要旨）

（1）職種限定契約性について

RA の業務内容、勤務形態及び給与体系には、他の内勤職員とは異なる職種としての特殊性及び独自性が存在し、そのため Y は、RA という職種及び勤務地を限定して労働者を募集し、それに応じた者と契約係特別社員としての労働契約を締結し、正社員への登用にあたっても、職種及び勤務地の限定の合意は、正社員としての労働契約に黙示的に引き継がれたものと見ることができる。それゆえ、RA たる X らと Y との間の労働契約は、X らの職務を RA としての職務に限定する合意を伴うものと認められる。

（2）RA 制度を廃止して X らを他職種へ配転することの正当な理由の有無

労働者と使用者との間の労働契約関係が継続的に展開される過程をみると、社会情勢の変動に伴う経営事情により当該職種を廃止せざるを得なくなるなど、当該職種に就いている労働者をやむなく他職種に配転する必要性が生じるような事態が起こることも否定し難い現実である。このような場合に、労働者の個別の同意がない以上、使用者が他職種への配転を命ずることができないとすることは、あまりにも非現実的であり、労働契約を締結した当事者の合理的意思に合致するものとはいえない。そのような場合には、職種限定の合意を伴う労働契約関係にある場合でも、採用経緯と当該職種の内容、使用者における職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無等を考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該他職種への配転を有効と認めるのが相当である。

そして、正当な理由の存否を巡って、使用者である Y は、①職種変更の必要性及びその程度が高度であること、②変更後の業務内容の相当性、③他職種への配転による不利益に

対する代償措置又は労働条件の改善等正当な理由を根拠付ける事実を主張立証し、労働者であるXらは、①採用の経緯と当該職種の特殊性、専門性、②他職種への配転による不利益及びその程度の大きさ等正当な理由を障害する事実を主張立証することになる。

YがRA制度を廃止してXらを他職種へ配転することに、経営政策上、首肯しうる高度の合理的な必要性があること及び他職種の業務内容は不適當でないことが認められる。しかし、他方で、RA制度の廃止によりXらの被る不利益は、Xらの生活面においては職種限定の労働契約を締結した重要な要素である転勤のないことについて保障がなく、Xらの生活の基礎となる収入の将来的な不安定性が予想され、とりわけ職種変更後2年目以降は月例給与分が保障されるのみで賞与相当分につき大幅な減収となることが見込まれる。そうだとすると、YがXらに提示した新たな労働条件の内容では、RA制度を廃止してXらの職種を変更することにつき正当な理由があるとの立証が未だされているとはいえない。

以上によれば、XらとYとの間で職種を限定する合意が認められ、Xらが他職種に転進することに同意をしていない本件にあっては、現時点で職種変更につき正当な理由が認められるような特段の事情が立証されていない以上、Yの主張は理由がない。

（事案概要）

X は、Y（鉄道及び自動車による運送事業等を営むことを目的とする会社）との間で、職種をバス運転士とする職種限定合意を含む労働契約を締結していたが、バス運転士以外の職種としての勤務を命ずる辞令が発せられたため、上記職種変更は無効であるとして、職種変更に伴う賃金差額・退職金差額及び慰謝料の支払を求めた。

（判決要旨）

労働契約が職種限定合意を含むものである場合であっても、労働者の同意がある場合には、職種変更をすることは可能であると解されるが、一般に職種は労働者の重大な関心事であり、また、職種変更が通常、給与等、他の契約条件の変更をも伴うものであることに照らすと、労働者の職種変更に係る同意は、労働者の任意（自由意思）によるものであることを要し、任意性の有無を判断するに当たっては、職種変更に至る事情及びその後の経緯、すなわち、①労働者が自発的に職種変更を申し出たのか、それとも使用者の働き掛けにより不本意ながら同意したのか、また、②後者の場合には、労働者が当該職種に留まることが客観的に困難な状況であったのかなど、当該労働者が職種変更に同意する合理性の有無、さらに、③職種変更後の状況等を総合考慮して慎重に判断すべきものであると解される。

X に係る苦情、責任事故及び指定外運行の件数及び内容並びに事故後の所内教育中の状況によれば、X にはバス運転士として適格性に欠けるところがあったといわざるを得ず、Y において、X について運転士として乗務させることができないと判断したことには相当の理由があり、X が運転士として乗務を継続することは客観的に困難であったといえる。そして、職種変更に至る経緯、すなわち、①事故後、所長は、X との面談の際、繰り返し退職を勧め、懲戒解雇の可能性を示唆したこともあったものの、上記面談には、労働組合の分会長らも同席しており、X は、同分会長から、職種変更の場合の待遇等を含めて助言を受け、同所長に対して、一貫して職種変更の希望を述べていたこと、②X と同所長の話し合いは平行線のままで打ち切れ、X の処遇は A 課に委ねられることになり、X は、同課係員から、X の処遇について未だ判断されていない旨の説明を受けたこと、③X は弁護士に相談して、所長らの対応に抗議させ、バス運転士への復帰を申し入れさせた上で、課長との面談に望み、同課長に対し、運転士として継続したいが、それが難しいのであれば、別の部署で仕事を続けたい旨申し入れたこと、④同課長から、運転士として乗務させることはできないと告げられ、職種変更して他の仕事に就くという「提案」を受け、その際、職種変更の場合の待遇等についても説明を受けたこと、⑤X は、上記「提案」について、弁護士に相談した上で、課長に対し、職種変更を希望する旨回答し、申出書を作成し、職種変更がされるに至ったこと、⑥その後、X が職種変更について異議を申し出ることはなかったことなどに照らすと、X の同意は明示的又は黙示的な強制によるものではなく、X の任意によるものであったと認められる。

＜労働条件明示に関する裁判例＞

京都市交通局事件（京都地判昭和 24 年 10 月 20 日労裁集 7 号 56 頁）

（事案概要）

X は、Y（京都市）に京都市交通局の現業員として雇用された。X は京都市交通局労働組合（以下「市交労」という。）の組合員となり、その後市交労の執行委員長となった。

京都市交通局勤務現業員の約 3 分の 1 に当たる軌道係線工手及び車輛修理工等の就業時間は服務規程によって 1 日 8 時間内休憩 1 時間と定められていたが、Y が「交通局職員の勤労時間は別に定めたものを除くほか午前 8 時から午後 4 時 45 分までとし、45 分休憩時間を置く」旨の訓令を発したところ、X を含む現業員の一部は 5 日間にわたって午後 4 時に退庁した。Y は、上記事態に至った原因は市交労の執行委員長である X が X 名義で発した指令にあり、X の当該行為は内閣総理大臣宛連合国最高司令官書簡に基づく臨時措置に関する政令 2 条に違反し、かつ服務規程 14 条の不適合な所為に該当するとして、X を解雇した。

X は、使用者たる Y に労働条件明示義務があることは労働基準法 15 条に照らして明らかであるところ、労働組合の再三の要求にもかかわらず、Y が就業時間の変更に伴って給与面に及ぼすべき影響等について何ら明示していないから、Y の就業時間の変更は無効であり、無効な訓令に従うことを阻止した上記指令及び当該指令に従った組合員の行動は争議行為でもなければ服務規程に違反するものではなく、解雇は無効であるとして、XY 間に雇用関係が存続していることの確認を求めた。

（判決要旨）

X は、労働基準法 15 条を根拠として、就業時間を変更するに際しては、これに伴う給与面の影響について明示することを要すると主張しているが、同条は使用者が個々の労働者との間に労働契約を締結するに当たってしなければならない義務を定めたものであって、本件のように就業規則の性質を有する服務規程を変更する場合には適用のないものであることは同条の文言と内容位置と体裁並びにその立法精神に照らし疑問の余地はないところであり、これと反対の見解に立つ X の主張には従うことができない。もっとも、労働時間の変更はこれと直接連関を有する賃金に影響を及ぼすものであるから労働時間に関する就業規則を変更するに当たっては、労働条件について労働者に疑念が起らないように使用者はこれに伴う賃金の影響をもあわせ説明する誠意と親切を持つべきものであろう。

検討会のスケジュール（案）

第 1 回（3 月 24 日）

- (1) 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現状等について
- (2) その他

第 2 回

- ・ヒアリング等

第 3 回以降

- ・実態調査について
- ・各論点について議論

秋以降目処

- ・報告書取りまとめ

ヒアリングの進め方について（案）

1 ヒアリング対象者

- (1) 企業の人事担当者（2社程度）
- (2) 労働組合（2団体程度）

2 主なヒアリング項目

- (1) 団体の概要
- (2) 各論点に関する事項
- (3) 制度面で改善を求める事項

3 留意事項

- (1) ヒアリングは対象者からの説明及び質疑を予定。
- (2) 非公開で行うことが適当ではないか。

検討会で議論していただく論点（案）

1 無期転換ルール関係

- （１）無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保
- （２）無期転換前の雇止め
- （３）通算契約期間及びクーリング期間
- （４）無期転換後の労働条件
- （５）有期雇用特別措置法の活用状況
- （６）その他

2 多様な正社員関係

- （１）雇用ルールの明確化
- （２）その他

3 その他

必要に応じ、適宜論点を追加