

## 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

「多様な働き方を実現するため、正社員と非正規社員といった両極端な働き方のモデルを見直し、職種や労働時間等を限定した「多様な正社員」のモデルを確立するための施策を具体化すること」という総理指示（平成25年4月2日 日本経済再生本部）を受け、前身の規制改革会議において、ジョブ型社員<sup>1</sup>の雇用ルールについての議論を開始した。

その後、厚労省が事例集とともに「雇用管理上の留意事項」<sup>2</sup>をまとめており、4社に1社の割合で、ジョブ型雇用の仕組みを採用している<sup>3</sup>。しかし、就業規則や人事管理上、整備すべき課題がまだまだ残されている。当会議の第1次答申（平成29年5月）においては、「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」ことを提言した。

ここで、主要な課題となるのは労働契約のあり方である。

労働契約はその名称の通り、使用者と労働者の「合意」によって成立する。労働契約法<sup>4</sup>では、個々の労働者と使用者間の「対等の立場における合意」を求めている。日本では労働契約の締結時には労働条件について明確な合意がなされないのが通常<sup>5</sup>であり、たとえ書面による合意がなくとも、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の合意さえあれば労働契約は成立しうる<sup>6</sup>。事実、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<sup>7</sup>。

しかし、多様な働き方へのニーズが高まるなか、労使間の個別紛争の未然防止の観点からも、個々の労働者と使用者間で文書による労働条件の確認と合意は欠かせない。

<sup>1</sup> 「職務、勤務地、労働時間のいずれかの要素（又は複数の要素）が限定される社員」をいう。

<sup>2</sup> 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 基発0730第1号）。

<sup>3</sup> 「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」で、正社員を、直接雇用かつ無期労働契約で、正社員・正規職員としている者と定義した上で、働き方に限定区分があると答えた企業は26.8%である（独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）：平成29年6月）。

<sup>4</sup> 労働契約法第3条第1項「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。」労働契約法第6条は労働契約の合意による成立を、労働契約法第8条は労働契約の変更にも合意を求めている。

<sup>5</sup> 野川忍『わかりやすい労働契約法』（平成24年）73頁。

<sup>6</sup> 労働契約法第6条は、「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」と規定している。

<sup>7</sup> 総務省「平成29年就業構造基本調査」によると、「契約期間が不明」と答えた雇用者は478万人。正規雇用者の4%、非正規雇用者の16%は「自身の雇用契約の期間がわからない」と回答。

多様な働き方を選択した誰もが安心して働ける雇用ルールの確立に向け、政府は以下の措置を講ずるべきである。

#### 【現状】

- 就社型（メンバーシップ型）雇用<sup>8</sup>モデルが高度成長をもたらしたという強い成功体験から、正社員であれば企業の命令により、職務、勤務地、労働時間等の労働条件が変更されるなど、無限定な働き方を許容するのが当然という意識がいまだに強い。
- 職務や勤務地等が無限定な働き方は我が国の雇用慣行に過ぎず、何らかの法規制に基づいているわけではない。実務的に契約意識の低い日本において労働契約の締結も漠然としており、当事者はいつ、どのような内容の労働契約がどのようにして締結されたのかを明確に意識していない<sup>9</sup>。環境変化によって労使それぞれの事情が変わった場合、慣行であるが故に、個別に労働条件の確認や見直しをしようとしても拠り所がない。
- しかし、グローバル化や働き方の多様化が進むにつれて、「多様な価値観や背景を持った国内外の優秀な人材の獲得や早期抜擢ができない」、「本人の希望する職務・役割と与えられる仕事とのミスマッチがモチベーションを損ない、早期離職の原因となっている」等の理由から、労使双方で見直しを求める声が出始めている。
- 共働き世帯にとって配偶者の希望しない転勤は、夫婦どちらかのキャリアの中断を引き起こし、夫婦揃っての育児ができなくなるなど家庭生活の維持も困難となる。

#### 【問題点】

- (1) 「勤務地限定正社員」、「職務限定正社員」等は、多くの企業で導入が進んでいる<sup>10</sup>が、労働契約法第4条第2項<sup>11</sup>において、労働契約の内容については、“できる限り”書面による確認をすることとされているにすぎないため、勤務地等の限定が労働契約や就業規則で明示的に定められていないこと

<sup>8</sup> 企業が正社員の長期雇用と年功序列型ポストとそれに連動した賃金を保証する代わりに、会社側が勤務地、職務、勤務時間の決定権を持つ。

<sup>9</sup> 野川『わかりやすい労働契約法』93頁。

<sup>10</sup> 勤務地（転勤の有無）や職務等を限定した社員制度を導入しているのは、従業員300人以上の企業では約3割を占めるとする調査（平成29年6月 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結果」）があるが、これは育児休業法導入時の育児休業の普及率を上回っており、一定の普及水準に達している。

<sup>11</sup> 「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。」

が多い<sup>12</sup>。雇入れにあたって義務付けられている労働条件明示（労働基準法第15条<sup>13</sup>）だけでは、明示すべき対象として掲げられていない事項には及ばない<sup>14</sup>。また、労働者が同一企業内で長期に勤務する過程で、個別労働者への人事権の行使として、勤務場所や職務が次々と変更されていく状況から、就職当初の条件だけでその後労働条件がすべて決まってしまうというのは、いかにも形式的で実態に合わない<sup>15</sup>。我が国独自の雇用慣行のもと、使用者が曖昧な運用をすることで労使間の合意範囲の認識に齟齬を生み、職務や勤務地等の限定条件をめぐる紛争の原因になりかねない。

- (2) 有期労働契約が更新されて通算5年を超えた労働者に対する無期転換ルール<sup>16</sup>の周知（とりわけ直接雇用の者に対して）が、不十分である。また制度を認知し、無期転換申込権を持ち、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労働者が少なくないために、転換の申し入れが進んでいない<sup>17</sup>。

#### 【改革の方向性】

- (1) 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。

<sup>12</sup> 勤務地の限定については約7割、職務の限定については約5割の企業において、実際の範囲は限定されているものの就業規則や労働契約における限定がなされていないとする調査がある（平成25年12月6日「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」）。

<sup>13</sup> 「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。」

<sup>14</sup> 野川忍『労働法』（平成30年）245頁。

<sup>15</sup> 野川『わかりやすい労働契約法』73頁。

<sup>16</sup> 同一の使用者（企業）との間で、有期雇用契約が更新されて通算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）。

<sup>17</sup> 平成30年4月から本格施行された無期転換ルールに関して、勤務先から無期転換の説明を受けたとする有期社員は約4割に留まるとする調査（「有期契約労働者に関する調査」平成30年 連合）があり、無期転換申込権を保有していても理解不足により行使できていない労働者が一定数存在することが推定される。

- 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<sup>18</sup>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。

(2) 無期転換ルールが周知されるよう、無期転換申込権を保有する労働者に対し、有期労働契約が更新されて5年を超える労働者を直接雇用する企業が無期転換ルールを通知することの義務化を含め、労働者に対する制度周知の在り方を検討し、必要な措置を講ずるべきである。あわせて、無期転換ルールがどの程度適用されたかを労働者や企業等へ調査するなどして、当該制度の導入効果を検証すべきである。

以上

---

<sup>18</sup> 労働契約法第4条は、公法上も私法上も強制力はない訓示的な規定である