

1

資料 1

2

3

4

多様化する労働契約のルールに関する検討会

5

報告書（たたき台）

6

7

8

9

10

11

12

13

令和 年 月

14

多様化する労働契約のルールに関する検討会

15

## 目次

16

17

18	1. はじめに.....	1
19	2. 無期転換ルールに関する見直しについて.....	2
20	(1) 総論.....	2
21	i 無期転換ルールの活用状況.....	2
22	ii 有期労働契約をはじめとした雇用への影響.....	3
23	iii 日本の雇用・労働環境の現状と無期転換ルールに関する見直し検討の重要性.....	4
24	iv 無期転換ルールに関する見直しの検討に際しての基本的な考え方.....	5
25	(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保.....	7
26	i 労使の制度認知の状況と更なる周知について.....	7
27	ii 使用者から個々の労働者への無期転換申込権に関する通知等.....	8
28	(3) 無期転換前の雇止め等.....	11
29	i 無期転換前の雇止めその他の無期転換回避策.....	11
30	ii 無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い.....	13
31	(4) 通算契約期間及びクーリング期間.....	14
32	(5) 無期転換後の労働条件.....	15
33	i 無期転換ルールによる無期転換後の労働条件の「別段の定め」について.....	15
34	ii 無期転換後の労働条件の見直しについて.....	17
35	iii 無期転換労働者と他の無期契約労働者との待遇の均衡について.....	18
36	(6) 有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例.....	19
37	i 活用状況.....	19
38	ii 有期雇用特別措置法の活用について.....	20
39	iii 無期転換申込権の通知について.....	20
40	3. 多様な正社員の労働契約関係の明確化等について.....	21
41	(1) 総論.....	21
42	i 検討経緯.....	21
43	ii 多様な正社員の現状.....	22
44	iii 多様な正社員の労働契約関係の明確化に関する考え方.....	23
45	iv 労働契約関係の明確化の検討にあたって留意した点.....	24
46	(2) 労働契約関係の明確化.....	25
47	i 現行の労働条件明示等に関する制度.....	25
48	ii 労働契約関係の明確化全体に関わる現状.....	26
49	iii 労働契約締結時の労働条件の明示・確認の対象.....	27
50	iv 労働条件が変更された際の労働条件の確認・明示とその対象.....	29
51	v 労働契約関係の明確化を図る場合の留意点.....	34

52	4. 労使コミュニケーション等について .....	36
53	(1) 無期転換関係 .....	36
54	(2) 多様な正社員関係 .....	37
55	(3) 無期転換・多様な正社員共通 .....	37
56	別紙1 .....	40
57	別紙2 .....	43
58	多様化する労働契約のルールに関する検討会開催要項 .....	49
59	多様化する労働契約のルールに関する検討会 参集者名簿（五十音順） .....	50
60	多様化する労働契約のルールに関する検討会 開催経過 .....	51
61	これまでの閣議決定等における記載 .....	52
62	参照条文 .....	54
63		
64		
65		

66 1.はじめに

67 ○ 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 3 項にお  
68 いて、同法施行後 8 年を経過した場合において、改正後の労働契約法（平成 19  
69 年法律第 128 号）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  
70 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  
71 て必要な措置を講ずるもの」とされている。

72 ○ 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（以下「多様な  
73 正社員」という。）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  
74 な受け皿の 1 つとして期待されるどころ、規制改革実施計画（令和元年 6 月閣  
75 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  
76 て検討を開始することとされている。

77 ○ このため、無期転換ルールに関する見直しと多様な正社員の雇用ルールの  
78 明確化（以下、本報告書において「労働契約関係の明確化」という。）等につ  
79 いて検討を行うことを目的として、令和 3 年 3 月以降、「多様化する労働契約  
80 のルールに関する検討会」（以下、「本検討会」という。）を開催し、●回にわ  
81 たって検討を行ってきた。検討に当たっては、企業及び労働者を対象とした実  
82 態調査を行うとともに、労使その他の関係者からのヒアリングを行った。これ  
83 らの実態等を踏まえて、議論を重ね、今般その議論の成果を報告書として取り  
84 まとめた。

85 ○ 本検討会としては、今後、本報告書を受けて、無期転換ルールに関する見直  
86 しと多様な正社員をはじめとした労働契約関係の明確化等についての議論が  
87 更に深められることを期待するものである。

88

89

## 90 2. 無期転換ルールに関する見直しについて

### 91 (1) 総論

#### 92 i 無期転換ルールの活用状況

93 ○ 日本の雇用は長期雇用システムを基本としつつも、企業の競争激化から、  
94 「雇用の調整を弾力的に行う」「人件費の削減」等のため有期契約労働者が増  
95 加していた中、平成 20 年末以降に雇用情勢が急激に悪化したことによる雇止  
96 めなど有期契約労働者の「雇用不安」が大きな問題となった。また、有期契約  
97 労働者は、雇止めへの不安から労働条件改善や権利行使の主張ができない現  
98 状や待遇の低さも指摘されていた。こうした状況を踏まえ、有期契約労働者の  
99 雇用の安定等のための有期労働契約法制整備の一つとして、無期転換ルール<sup>1</sup>  
100 が制度化された。

101 ○ 常用労働者 5 人以上の事業所において、平成 30 年度及び平成 31 年度に無  
102 期転換ルールにより無期転換した労働者は、約 118 万人と推計される<sup>2</sup>等、無  
103 期転換ルールにより雇用安定が一定程度図られたと言える。

104 ヒアリングの中では、無期転換ルール導入の効果として、企業側から社員の  
105 安心感や定着率の向上につながっている点が挙げられたほか、労働者側から雇  
106 用が安定する点、無期労働契約になったことで様々なキャリアを展開できる点  
107 等が挙げられた。

108 ○ 他方、無期転換申込権が生じた者のうち、無期転換を申し込んだものは約 3  
109 割である等、権利を行使していない労働者も多く、制度が必ずしも十分に活用  
110 されていないことを窺わせる実態も見受けられる<sup>3</sup>。無期転換ルールに関して  
111 内容について知っていることがある者の割合は、有期契約労働者のうち約 4  
112 割<sup>4</sup>にとどまっており、こうした制度の不知は現在の活用状況の一因と考えら  
113 れる。

---

<sup>1</sup> この報告書を通じて、「無期転換ルール」は労働契約法 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。

<sup>2</sup> 「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和 2 年 4 月 1 日調査時点）から推計。なお、企業独自の無期転換制度等で無期転換した人も含めれば、約 158 万人と推計される。景気変動等の影響もあり無期転換ルールの影響度合いは明確には言えないが、総務省統計局「労働力調査結果（基本集計）」によれば、有期契約労働者数（括弧内は役員を除く雇用者数を分母とした有期契約労働者の割合）は、平成 30 年 4 月時点で 1651 万人（29.6%）のところ、令和 2 年 4 月時点で 1426 万人（25.5%）であった。

<sup>3</sup> 「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和 2 年 4 月 1 日調査時点）。なお、同調査において、無期転換申込権が生じた者のうち、無期転換の申込みをせずに継続して雇用されている者の割合は 65.5%。

<sup>4</sup> 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和 3 年 1 月 1 日調査時点）。

114 その他、無期転換申込権が生じた労働者がいる事業所のうち実際に権利を行  
115 使した労働者がいるのは4割弱であり、労働者の権利行使の有無は、事業所  
116 によって偏っている可能性がある。また、企業規模による状況の相違<sup>5</sup>にも注意  
117 する必要がある。

118 ○ また、そもそも無期転換ルールの目的は有期契約労働者の雇用の安定であ  
119 り、法制度上必ずしも労働条件の改善を求められているものではなく、多くの  
120 無期転換者の（契約期間以外の）労働条件は有期労働契約時と変わらないが、  
121 無期転換ルールによる無期転換後に正社員として登用される者も一定数いる  
122 <sup>6</sup>。

123 ○ 以上とも関連して、企業においては、労働契約上の要件に従って実施されて  
124 いる法律上の無期転換制度に加えて、企業独自の無期転換制度が設けられて  
125 いる場合も少なくなく、後者においては、一定の選抜を行ったり、他方で転換  
126 に要する期間を短縮したりする一方で、無期転換後の待遇や責任等も従前と  
127 は異なるなど、正社員登用としての色彩が強まるなどの特色も見受けられる<sup>7</sup>。

128

#### 129 ii 有期労働契約をはじめとした雇用への影響

130 ○ 個人調査によれば、労働者側において無期転換を希望する理由は、雇用不安  
131 がなくなるから、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  
132 やすくなるから、という回答が多くなっており、無期転換は、長期雇用を希望  
133 する有期契約労働者にとって、無期転換ルール導入の目的である「雇用の安定」  
134 に一定の効果が見られる。

135 ○ 制度導入以降、我が国の経済は景気回復局面で雇用情勢も改善傾向にあっ  
136 た一方、直近では新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、対人サービス業を中  
137 心に雇用への影響もみられるところ、そうした景気変動の下で「雇用の安定」  
138 を図る無期転換ルールへの労働者の期待は高まっていくのではないかと  
139 の意見もあった。

---

<sup>5</sup> 「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和2年4月1日調査時点）では、無期転換ルールにより無期転換権が生じた人がいる事業所のうち、無期転換を申込み権利を行使した人がいる事業所の割合は、1,000人以上規模で最も高く57.7%、5～29人規模で最も低く18.6%であった。

<sup>6</sup> 「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和2年4月1日調査時点）によれば、無期転換ルールにより無期転換を申し込む権利を行使して無期転換した人の9.2%が正社員となっている。

<sup>7</sup> 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）における独自の無期転換制度の内容（複数回答）としては、「無期転換ルールの5年よりも早期に無期転換できる独自の制度がある」7割弱、「期間を問わず業績などに応じて無期転換できる独自の制度がある」3割超。同調査において、独自の無期転換制度等による無期転換者のうち66.9%が正社員。

- 140 ○ 他方、有期契約労働者のうち無期転換を希望しない者が一定数を占める<sup>8</sup>等、  
141 有期雇用のまま働きたい者もいることが見受けられ、その理由として業  
142 務内容の拡大・責任の増加・全国転勤等を避けたいという声がヒアリングで把  
143 握された。この点について、労働者が希望する無期転換後の労働条件と各社の  
144 無期転換制度にギャップがある可能性や、労働者が自社の無期転換制度を正  
145 確に把握出来ていないがために無期転換を希望していない可能性があること  
146 にも留意が必要と考えられる。
- 147 ○ 企業の対応や運用の実態についてみると、最初から期間を定めずに採用す  
148 る企業、1回目の契約更新時に自動的に無期転換する企業、通算5年より前に  
149 無期契約社員に登用する企業独自の制度を設ける企業、無期転換ルールに沿っ  
150 て対応する企業、通算5年の更新上限（更新回数や更新期間の上限をいう。以  
151 下同じ。）を設ける企業と様々であるが、無期転換ルールによって、「5年」が、  
152 企業が有期雇用の活用について判断をするための明確な「区切り」としての効  
153 果を持つという指摘もあった。
- 154 ○ 当初は無期転換ルール導入による雇止めの誘発が懸念されていたところ、  
155 更新上限の導入は無期転換ルール導入前と比べて今のところ大きく増加はし  
156 ていない<sup>9</sup>が、今後も引き続き注視することが必要である。また、法の趣旨に  
157 照らして望ましくない雇止めがされた事例や、無期転換の権利行使を抑止す  
158 る事例等も見られたことを踏まえ、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、雇  
159 用の安定を図るという制度趣旨を踏まえた権利行使の実効性確保・紛争の未  
160 然防止の観点からの検討が必要である。
- 161
- 162 iii 日本の雇用・労働環境の現状と無期転換ルールに関する見直し検討の重要  
163 性
- 164 ○ 制度検討時から、中長期的には労働力人口の低下が見込まれることから、日  
165 本経済の維持発展のためには労働者の能力向上・発揮及び幅広い人材活用が  
166 必須であり、また、労働者の充実した職業生活のためにも、有期契約労働者の  
167 公正な処遇の下での職業能力形成の重要性が指摘されていた。
- 168 ○ 無期転換ルール導入後も、一時的な景気変動の時期を除いては、企業の人手  
169 不足はますます深刻化し、多様な人材の労働参加や労働者の能力向上・発揮が  
170 一層求められている。そのための環境整備として、労働者の希望・特性に応じ

---

<sup>8</sup> 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）における有期契約労働者の無期転換希望状況は、希望する18.9%、希望しない22.6%、分からない53.6%。

<sup>9</sup> 有期契約労働者の勤続年数の上限設定を設定している事業所の割合は、「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（平成23年7月1日調査時点）においては12.3%、「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和2年4月1日調査時点）においては14.2%。

171 た就業形態の整備や、正社員化や公正な待遇の確保が推進されている。更に、  
172 多様な人材が活用される中、ワーク・ライフ・バランスの確保や労働者による  
173 自律的なキャリア形成も重視されてきている。なお、高度な専門的知識等を有  
174 する有期雇用労働者及び定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者が、そ  
175 の能力を有効に発揮し、活力ある社会を実現できるよう、無期転換ルールに関  
176 する特例が設けられている。

177 ○ 無期転換により雇用の安定性が増す結果、企業による教育訓練も含めた継  
178 続的な能力形成も容易になるほか、雇止めの不安がない状態で使用者と労働  
179 条件等について交渉することが可能になる<sup>10</sup>と考えられることから、無期転換  
180 ルールは労働者の能力向上・発揮、処遇改善ひいては正社員に向けたステップ  
181 アップにもつながるものと考えられる。

182 ○ こうした状況を踏まえ、無期転換ルールも、労働者のキャリア形成、多様な  
183 人材活用に資する方向で、労働者、使用者に一層活用されるよう促していくこ  
184 とが適当である。具体的には、無期転換後の労働条件や人事制度等（キャリア  
185 コースや教育訓練制度を含む。）のあり方を企業において労使で協議しつつ検  
186 討、確認することを促すことが考えられる。

187

188 iv 無期転換ルールに関する見直しの検討に際しての基本的な考え方

189 ○ i～iiiを踏まえると、現時点で無期転換ルールを根幹から見直さなければ  
190 ならないような大きな問題が生じている状況ではないが、制度の本来の目的  
191 や機能である「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  
192 図る」<sup>11</sup>ことがより適切に実現されるための対応を行う必要がある。

193 ○ このために、個々の企業の実情に応じた有期労働契約や無期転換制度の活  
194 用方法について、各企業の全体的な人事管理制度等における位置づけも踏ま  
195 えた上で、労使双方が理解し適切な判断ができるように、無期転換制度の明確  
196 化をはじめ円滑な活用の促進を図っていくことが適当である。具体的には、  
197 ・ 無期転換申込権が発生していても行使しない有期契約労働者の割合が多  
198 いこと、また、無期転換ルール自体を知らない労働者も多いことから、労働  
199 者がこの制度を知り正しく理解した上で、無期転換申込権を有する者のうち、  
200 無期転換ルールによる無期転換を希望する者が確実に権利行使できるよう  
201 な方策を検討することが適当であるほか、  
202 ・ 無期転換を巡る紛争の未然防止や無期転換後の労働条件の明確化等に関

---

<sup>10</sup> ヒアリングの中では、交渉にあたっては、個別的労使関係のみならず、集团的労使関係が重要との指摘があった。

<sup>11</sup> 労働契約法の施行について（平成24年基発0810第2号）。



203 する方策が検討されることが適当である。

204 そうした無期転換ルールの円滑な活用の促進を図るにあたって、各企業にお  
205 ける有期労働契約や無期転換制度の活用方法について、労働市場に対しても積  
206 極的に情報を開示することが長期継続して働きたい人材の確保につながるほ  
207 か、労使の間で情報を共有することが納得感の醸成につながると考えられるた  
208 め、これらの取組を促進することが重要である。この点は企業の人事制度の設  
209 計や運用全体にも関わりうるため、労使間の情報共有は、無期転換前後の個々  
210 の労働者との間だけでなく、その他の労働者を含めた労使全体でもなされるよ  
211 うに促すことが望ましい。

212 ○ こうした問題意識の下、次の6つの各論について検討することとした。

- 213 ・無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保
- 214 ・無期転換前の雇止め等
- 215 ・通算契約期間及びクーリング期間
- 216 ・無期転換後の労働条件
- 217 ・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  
218 律第137号。以下「有期雇用特別措置法」という。）の活用状況
- 219 ・労使コミュニケーション

220 このうち、労使コミュニケーションについては、多様な正社員の労働契約関  
221 係の明確化等においても類似の論点設定があったことから、まとめて後述す  
222 ることとする。

223 ○ なお、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成20年法  
224 律第63号）や大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号）に  
225 おいて、研究者等に対して無期転換ルールの通算期間の5年を10年とする特  
226 例が規定されているが、当該特例を設けた研究開発システムの改革の推進等  
227 による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び  
228 大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律（平成25年法律第99  
229 号）の附則に、国は研究者等の雇用の在り方について検討を行う旨の規定が定  
230 められている。

231 この特例については、特例対象の研究者等に無期転換ルールが適用される施  
232 行後10年を超過した後、適切な時期に、その実態等を踏まえて研究者等の雇  
233 用の在り方と併せて検討されるものである。

234 ○ また、現時点で無期転換ルールを根幹から見直す必要性は生じてはいない  
235 としても、今後、無期転換ルールが更に活用されるにあたって、制度の認知度、  
236 転換権行使の割合とその理由、更新上限設定の状況、有期雇用の活用状況、転  
237 換後の企業内での雇用管理の状況などを引き続き注視するべきであり、必要  
238 に応じて無期転換ルールに関する見直しについて改めて検討する機会が設け

239 られることが適当であろう。

240

241 (2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

242 i 労使の制度認知の状況と更なる周知について

243 ○ 有期契約労働者のうち、無期転換ルールに関して内容について知っている  
244 ことがある者は約4割にとどまり、これらの労働者の無期転換に関する情報  
245 入手ルートは勤務先が5割超と最も多くなっている<sup>12</sup>。また、自らの無期転換  
246 申込権が発生しているかどうか分からない労働者も多く見られる<sup>13</sup>。無期転  
247 換を希望するか否か分からないという者も少なくないが、そうした労働者は  
248 無期転換ルールについて知らない傾向が高い<sup>14</sup>。無期転換申込権が発生しても  
249 行使しない労働者の割合が高い要因の一つには、こうした無期転換ルールの  
250 認知度の低さがあると考えられる。

251 ○ 企業に対する調査では、無期転換ルールに関して何らか知っている企業は  
252 約8割となっているが、企業規模が小さくなるほど、知らない企業の割合が高  
253 くなる。

254 ○ 労働者の転換申込機会の確保を促進するとともに、企業に無期転換ルール  
255 に対応した人事制度設計を促進するためには、「雇用の安定を図る」という無  
256 期転換ルールの趣旨や内容の理解を促進することが不可欠と言える。

257 ○ 政府は、制度導入時から無期転換ルールの周知に取り組んでいるものの、労  
258 使双方の制度の認知状況を踏まえ、無期転換ルールの趣旨や内容について更  
259 に効果的な周知に取り組むことが適当である。

260 ○ その際、労働者が、自分が雇用されている企業の無期転換ルールへの理解状  
261 況等に関わらず、無期転換ルールについて一般的な情報を得られるように、労  
262 働者に対する更なる周知に取り組む必要がある。

263 ○ また、使用者に対しては、無期転換をどのように活用することが考えられる  
264 か事例なども含めて周知するとともに、事業所に無期転換者が在籍している  
265 場合には労働基準法（昭和22年4月7日法律第49号）89条により無期転換  
266 後に適用される労働条件を就業規則に規定する必要があることを無期転換に  
267 関するモデル就業規則とともに周知することが適当である。

---

<sup>12</sup> 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）。

<sup>13</sup> なお、無期転換申込権は、特例を除き、同一の使用者との間における2以上の有期労働契約を通算し、通算期間が5年を超えることとなる契約の開始時点で発生し、その行使が可能となる。また、無期転換申込権が行使された場合には、使用者は、当該有期労働契約の期間満了日の翌日から労務が提供される無期労働契約の締結の申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約の成立という効果が発生する。

<sup>14</sup> 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）。

268

269 ii 使用者から個々の労働者への無期転換申込権に関する通知等

270 (総論)

271 ○ 労働者が無期転換権の行使について検討するためには、一般的な無期転換  
272 ルールの内容に加えて、自らの権利の有無や転換後の労働条件等を知ってお  
273 くことが有益であることから、無期転換ルールによる無期転換に関する個々  
274 の労働者への通知等に関する方策について検討した。

275 ○ 現状の企業の取組みを見ると、6割超の企業は無期転換できる機会若しく  
276 は無期転換後の労働条件、又はその両方を就業規則に規定している。また、5  
277 割超の企業が、通算期間等の要件を満たした労働者に対して無期転換ルール  
278 により無期転換できる機会があることを案内しており、そのうち9割弱の企  
279 業が同時に転換後の労働条件も案内している<sup>15</sup>。

280 ○ 以上のデータも含めた現状や無期転換ルールの法制度を踏まえると

281 ・ 使用者を通じて無期転換の情報を入手する労働者の割合が高いこと<sup>16</sup>

282 ・ 使用者から無期転換ルールの利用が可能である旨の説明を受けていない  
283 有期契約労働者に比べて、説明を受けている有期契約労働者の方が、無期転  
284 換権を行使するか否かを主体的に決めることができているとみられること<sup>17</sup>

285 ・ 無期転換後の労働条件は各社により異なりうること

286 ・ 無期転換後の労働条件が不明確である場合、労働者は無期転換申込権の行  
287 使をためらう可能性が高いと考えられること<sup>18</sup>

288 ・ 労使間で、無期転換ルールや運用方法に関する理解の相違を解消していく  
289 ことが、紛争の未然防止につながると考えられること

290 から、労働者が各社の無期転換制度を理解した上で無期転換申込権を行使す  
291 るか否かを主体的に判断しやすくするとともに、紛争の未然防止を図るため  
292 には、使用者が要件を満たす個々の労働者に対して、労働契約法18条に基づ  
293 く無期転換申込みの機会の通知を行うよう義務づけることが適当である。

294

295 (通知のタイミング等)

296 ○ 上記の通知の義務づけについては、無期転換が労働契約の期間に関わる重

---

<sup>15</sup> JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査(企業)」(令和3年1月1日調査時点)。な  
お、企業規模ごとに状況は一定異なる。

<sup>16</sup> 「有期労働契約に関する実態調査(個人)」(令和3年1月1日調査時点)。

<sup>17</sup> 「有期労働契約に関する実態調査(個人)」(令和3年1月1日調査時点)を基に作成。

<sup>18</sup> JILPT「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」(2018年11月1日調査時点)を元に  
JILPTが集計したデータによれば、「責任や残業等、負荷が高まりそう」との理由で無期転換を希望  
しない有期契約労働者が働いている企業の43.5%では、無期転換後の働き方に変化がない。

297 要な事項であることを踏まえると、労働基準法 15 条に基づく労働条件明示の  
298 明示事項とすることが適当である<sup>19</sup>。

299 ○ 通知のタイミングについては、

300 ① 無期転換申込権が初めて発生するより前のタイミング

301 ② 無期転換申込権が初めて発生する契約更新のタイミング

302 ③ 無期転換申込権が発生する契約更新ごとのタイミング

303 が考えられる。

304 ・ ①については、無期転換申込権が発生する前の労働者に、5 年を超える雇  
305 用継続の期待を生じさせる可能性があり、雇止めに関して無用な混乱を招く  
306 恐れがあること

307 ・ ②については、5 年超となる更新のなされた契約ごとに無期転換申込権が  
308 発生することからも、無期転換申込権が初めて発生する契約更新のタイミン  
309 グに限る理由がないこと

310 ・ ③については、5 年超の有期契約労働者の無期転換希望割合が低い背景に  
311 は、無期転換申込みをすることができるのは契約期間が5 年を超えた時点だ  
312 けと考えられていることによる可能性もあるところ、更新の都度申込の有無  
313 について労働者が判断する契機となること

314 から、③のタイミングが適当である。

315 なお、契約更新の際に行う労働条件明示の中で併せて通知を行うこととする  
316 ののであれば、使用者側にとって負担は軽減されると考えられる。

317 また、労働契約法 4 条の趣旨を踏まえ、①のタイミングで使用者から無期転  
318 換制度の説明を行うことが望ましい旨、周知することが考えられる。

319

320 (通知内容)

321 ○ 無期転換後の労働条件は各社各様である一方、無期転換後の労働条件が分  
322 からなければ、労働者は無期転換するかどうかを決めることができず、権利の  
323 行使をためらうことが考えられることから、使用者から労働者への無期転換  
324 申込機会の通知等と共に、無期転換後の労働条件も併せて明示することが適  
325 当である。

326 ○ 明示する無期転換後の労働条件の具体的な事項は、有期労働契約締結後、無  
327 期転換権発生前に就業規則に「別段の定め」<sup>20</sup>を規定した場合又は就業規則上

---

<sup>19</sup> 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）において、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）に基づく労働契約法の特例の適用対象者に対して、無期転換申込権が発生しない期間について、労働基準法 15 条に基づき明示することとされている。

<sup>20</sup> 労働者の無期転換申込権の行使により無期労働契約が成立した場合、当該無期労働契約の労働条

328 の既存の「別段の定め」を変更した場合、当該規定又は変更した「別段の定め」  
329 の内容を反映した労働条件とすることが適当であり、労働基準法 15 条 1 項の  
330 労働条件明示の対象について規定した労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省  
331 令 23 号）5 条の 1 項各号全て（ただし、無期労働契約になることに伴い不要  
332 となる事項を除く。）の事項とすることが適当である。ここでは、後記 3（2）  
333 で新たに明示の対象に加えることが適当としている就業場所・業務の変更の  
334 範囲も含まれるものである。

335 そのうち、労働基準法 15 条において書面で明示することとされているもの  
336 は、無期転換後の労働条件の明示にあたって書面明示事項とすることが適当  
337 である。

338 また、無期転換後の労働条件について「別段の定め」を設けないのであれば、  
339 無期転換後に契約期間以外の労働条件は変わらない旨を明示すれば足りると  
340 考えられる。

341 ○ なお、現行においても、労働者が無期転換申込権を行使した場合には使用者  
342 による承諾みなしによって始期付の無期労働契約が締結されることになり、  
343 当該無期労働契約の締結時点で労働基準法 15 条の労働条件明示が必要と解さ  
344 れる。そのため、無期転換申込権発生のタイミングで無期転換後の労働条件を  
345 知らせることが、現行と比べて使用者に過大な影響を与えるものではないと  
346 考えられる。なお、無期転換申込権発生のタイミングで、無期転換後の具体的  
347 な就業場所や従事すべき業務等を特定できない場合には、無期労働契約開始  
348 時の就業の場所や従事すべき業務等として想定される内容を包括的に示すこ  
349 ととしても差し支えないものと考えられる。

350 ○ こうした通知義務の導入に併せて、無期転換後の労働条件明示のモデル労  
351 働条件通知書や記載例を整備することが適当である。また、現行においても、  
352 無期転換申込権を行使した場合には労働基準法 15 条の労働条件明示が必要で  
353 ある旨について改めて周知徹底することが適当である。

354

355 （通知以外の方法の検討）

356 ○ 令和 3 年 6 月の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福  
357 祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）  
358 の改正により、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の制度周知及び休  
359 業の取得意向の確認のための措置が事業主に義務づけられたことも参考に、

---

件は、契約期間を除いて、現に締結している有期労働契約の労働条件と同一となることが原則であるが、就業規則、労働協約又は個別契約による「別段の定め」がある場合は、当該「別段の定め」によることになる。

360 無期転換申込権が発生した労働者に対して権利行使の意向確認を使用者の義  
361 務とすることも考えられるのではないかとこの意見があったが、意向確認を使  
362 用者の義務とすることには慎重な検討が必要との意見もあった。

363 ○ 他方、上記のような意向確認は労働者に権利行使を躊躇させないことに資  
364 するため、無期転換申込権が発生した後、使用者から面談等の形で意向確認や  
365 労働者側の疑問に対する対応を行うことが望ましいことを周知することが考  
366 えられる。

367 ○ また、求職者が求人企業の無期転換ルールの取扱や実績について知った上  
368 で応募できることや、有期契約労働者が働いている企業の無期転換ルールの  
369 取扱や実績について知った上で無期転換申込権を行使するかを検討できるこ  
370 とは有益であるとの意見があった。この点、求人・募集時に実績を示すことが  
371 企業としてアピールポイントになりうることや、社内の有期契約労働者に対  
372 して無期転換申込権が発生したこと等を通知するタイミングで無期転換ルー  
373 ルにより無期転換した労働者の実績についても周知することが望ましいと考  
374 えられる。

375

### 376 (3) 無期転換前の雇止め等

#### 377 i 無期転換前の雇止めその他の無期転換回避策

##### 378 (総論)

379 ○ 労働契約法 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  
380 判例法理（いわゆる雇止め法理）が規定され、一定の場合に雇止めの効力を認  
381 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されている。

382 5年の更新上限を設けた上でそれに基づいて雇止めをすることを含め、雇  
383 止めについては、この雇止め法理に基づきその可否が判断されている。

384 ○ 無期転換ルール導入時には雇止めの誘発が懸念されていたが、更新上限が  
385 ある事業所の割合は微増にとどまった。他方、無期転換ルールによる無期転換  
386 前の雇止めや無期転換回避策に関して個別の相談例や裁判例が見られた<sup>21</sup>。

387 ○ 無期転換ルールによる無期転換前の雇止めのうち、法の趣旨や雇止め法理  
388 等に反する行為は許されるものではないことは、これまでも周知がなされて  
389 きたところではあるが、「雇用の安定を図る」という無期転換ルールの趣旨、  
390 雇止め法理や裁判例等に照らし、問題があるケース等について、紛争の未然防  
391 止及び早期解決を図る観点から、考え方を整理して、無期転換ルールの趣旨や  
392 内容とともに周知するとともに、個別労働紛争解決制度の助言・指導において

---

<sup>21</sup> ヒアリングの中では、こうした事例は、特に集团的労使関係が構築されていない場合に生じると  
の意見があった。

393 も活用していくことが適当である。その考え方については別紙1のとおり整理した。  
394

395 ○ なお、無期転換ルールに関する裁判例について、無期転換ルールによる無期  
396 転換をめぐる紛争の未然防止に資するよう、無期転換ポータルサイトに掲載  
397 するなどして周知していくことが適当である。

398

399 (更新上限設定への対応)

400 ○ 更新上限の設定については、それ自体としては違法になるものではないが、  
401 ・ 上限があるか不明確な場合には、労働者が契約更新や無期転換の期待を抱  
402 くことがあり、労使の認識の相違からトラブルが生じやすく、  
403 ・ 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設定する場合には、その時点で  
404 既に労働者に更新の期待がある場合に不利益をもたらすなど紛争の原因と  
405 なりやすい。

406 ○ これを踏まえ、紛争の未然防止や解決促進のため、使用者に、  
407 ・ 更新上限の有無及びその内容の労働条件明示の義務づけ(労働基準法施行  
408 規則5条1項1号の2の「更新する場合の基準」の中に更新上限の有無・内  
409 容が含まれることの明確化)  
410 ・ 最初の契約締結より後に更新上限が新たに設けられる場合には、労働者か  
411 らの求めがあった際に、上限を設定する理由の説明の義務づけ<sup>22</sup>  
412 を措置することが適当である。

413 ○ その際、更新上限の有無・内容の明示を義務化することで、更新上限を設定  
414 する方向に誘導されるのではないかと懸念もありうるが、それ以上に労使  
415 間の認識齟齬を未然に防ぎ、納得を促すことを重視すべきと考えられる。

416 ○ また、別紙1の②・③のように、契約更新のタイミングで更新上限が設定さ  
417 れた場合、多くの場合に労働者は同意を余儀なくされることから、司法判断に  
418 おいて、自由意思による同意があったかについては厳格に認定される傾向が  
419 ある。そのような場合において、使用者が更新上限の有無・内容の明示をした  
420 ことや、労働者が個別契約等の更新上限条項に同意を表明したことのみで更  
421 新の合理的期待は必ずしも消滅しないことを併せて周知する必要がある。ま  
422 た、使用者が、恣意的に労働者ごとに更新上限の適用いかんを決めて更新の有  
423 無を判断している場合も、労働者の更新の期待は必ずしも消滅しないことを  
424 併せて周知することが適当である。

425 ○ なお、上限を設定する理由の説明の義務化について、最初の契約締結より後

---

<sup>22</sup> 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)第2条において雇止めの理由の明示に関する規定がある。

426 に更新上限が新たに設けられる場合に限定するのではなく、契約締結時から  
427 更新上限を設けられている場合も含めるかどうかについては、原則として更  
428 新するという期待が生じない時点であるにもかかわらず理由を説明させる必  
429 要性があるかという観点から、慎重に考えるべきとの意見があった。

430 他方、労働契約法4条の趣旨を踏まえ、契約締結時から更新上限を設けられ  
431 ている場合についても、労働者からの求めがあった際に、その理由について説  
432 明を行うことが望ましい旨、周知することが考えられる。

433

434 ii 無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い

435 ○ 無期転換申込みの要件を満たす限り、有期契約労働者が申込みさえすれば  
436 無期労働契約が成立するが、実際には、労働者が無期転換申込みをするのを躊  
437 躇していると思われるケースや無期転換申込み後の不当な労働条件の引き下  
438 げやハラスメント等が疑われるケースがあるとヒアリングで報告された。

439 また、無期転換ルールについて「全く有効でない」「どちらかといえば有効  
440 でない」と回答した者のうち、有効でない理由として「会社側に希望を言い出  
441 しにくいから」を選択した労働者16.1%（複数回答有り）あった<sup>23</sup>。

442 ○ 無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い（解雇、雇止め、  
443 労働条件の引き下げ、嫌がらせ等）について、報復的な不利益取扱いや申込み  
444 を妨害する不利益取扱いは許されるものではなく、無期転換ルールによる無  
445 期転換を希望する労働者の権利行使の実効性確保や妨害抑止につなげる観点  
446 から、立法で禁止規定を措置すべきとの意見があった。

447 ○ 一方で、無期転換ルールによる無期転換については、「別段の定め」により  
448 無期転換後の労働条件を有期労働契約時点と比べて不利益に変更することが  
449 直ちに許されないというものではないことから、何が禁止される「不利益な  
450 取扱い」に該当するかという整理が難しく、また、どのような事例が無期転換  
451 申込みを行ったこと等を「理由として」に当てはまるのかの認定も困難であり、  
452 立法措置をとった場合にその解釈・適用に疑義が生じかねないことを懸念す  
453 る意見もあった。

454 ○ いずれにせよ、無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い  
455 は、その内容に応じて労働契約法や民法の一般条項、判例法理等により司法で  
456 救済されるものであり、現行法等に基づく考え方の周知の徹底を図っていく  
457 ことが適当である。

458 他方、現行法の趣旨からしても、無期転換申込みを行ったこと等を理由とす  
459 る不利益取扱いの中でも報復的な不利益取扱いや申込みを妨害する不利益取

---

<sup>23</sup> JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）



460 扱いは許されるものでないことから、権利行使の妨害抑止につながるよう、多  
461 様な政策的手法の中で方策を検討すること<sup>24</sup>が適当である。

462

#### 463 (4) 通算契約期間及びクーリング期間

464 ○ 通算契約期間について、5年を超える場合としたのは、

465 ① 有期労働契約の反復更新による濫用的利用を防止する必要がある一方で、

466 ② 有期労働契約が雇用機会の確保や、需給変動への対応に一定の役割を果た  
467 していること

468 とのバランスを慎重に考慮したものである。

469 ○ ヒアリングでは雇用の安定の観点から短くすべきという意見もあれば、短  
470 縮は雇用の柔軟性や雇用意欲の低下につながる恐れがあり現行の取扱いを維  
471 持すべきとの意見もあった。

472 ○ 企業独自の転換制度として、通算契約期間5年よりも短い期間での転換制  
473 度を設けているケースも見られるところであり、以上の現状を踏まえると、こ  
474 うした事例の周知等により、5年を待たずに無期労働契約化や正社員化する  
475 取組みも併せて促進していくことが適当である。

476 ○ また、クーリング期間の規定の趣旨は、労使双方に対し、一定期間を置いた  
477 うえで有期労働契約を再び利用することを認めたものである<sup>25</sup>。また、クーリ  
478 ング期間の制度があることにより、使用者としては、労働者と有期労働契約を  
479 締結するに際して、無期転換権の発生の有無や時期を判断するために、長期間  
480 過去に遡って当該労働者が有期労働契約を締結したか否かを調査する必要が  
481 ないことになる。

482 クーリング期間については、短すぎる場合には無期転換ルールの導入の効  
483 果を減殺させる一方で、長すぎる場合には、労働者の雇用機会の確保等の観点  
484 から問題となるところであり、両者のバランスを踏まえつつ、労働政策審議会  
485 での建議を踏まえ、原則6ヶ月のクーリング期間が設けられている。

486 自社の制度としてクーリング期間を設定している事業所の割合はわずかと  
487 なっており、以前と比べてもクーリング期間を設定している事業所の割合に増  
488 加の傾向は特にみられない。ヒアリングでは悪用されている実態があり廃止す  
489 べきという意見もあれば、クーリングの仕組みがなくなると同じ企業に再度勤

---

<sup>24</sup> 例えば、上記2(2)iiのように使用者から個々の労働者への無期転換申込権に関する通知を行  
う際に、無期転換権の行使をためらうような無期転換後の労働条件の通知を行うことは、労働契約  
法の趣旨に照らして望ましいものではない旨、周知することも考えられる。

<sup>25</sup> 仮にクーリング期間を認めないこととすれば、5年で離職した労働者が、再度同じ企業で働くこ  
とが、事実上困難となり、同一の企業での再雇用を希望する労働者の職業選択の幅が狭められてし  
まうという問題が生じると考えられる。

490 務したい労働者にとってエントリーの機会がなくなる等の影響があるとの意  
491 見もあった。

492 ○ 無期転換ルールが実質的に適用されるに至った施行後5年経過時からそれ  
493 ほど長期間経っていないこと、特に変えるべき強い事情がないと考えられる  
494 ことから、制度の安定性も勘案すれば、通算契約期間及びクーリング期間につ  
495 いて、現時点で制度枠組みを見直す必要が生じているとは言えないと考えら  
496 れる。

497 ○ 一方で、契約更新上限を設けた上で、形式的にクーリング期間を設定し、期  
498 間経過後に再雇用することを約束して雇止めするなどは、法の趣旨に照らし  
499 て望ましいものとは言えないことについて、更なる周知を行うことが適当で  
500 ある。

501

#### 502 (5) 無期転換後の労働条件

503 i 無期転換ルールによる無期転換後の労働条件の「別段の定め」について

504 ○ 事業所調査によれば、無期転換ルールによる無期転換後は、有期労働契約の  
505 時の職務タイプ別に見ると一定の違いがあるものの1割程度が正社員になっ  
506 ているが、大多数が業務量も労働条件も有期労働契約の時から変化がない状  
507 況<sup>26</sup>にある。個人調査によれば、無期転換ルールによる無期転換者は1割強が  
508 正社員であるのに対して、会社独自の制度等による無期転換者は7割弱が正  
509 社員であった<sup>27</sup>。

510 ○ フルタイムの無期転換社員の約3割が無期転換ルールによる無期転換にあ  
511 たって労働条件の「別段の定め」が活用されているのに対し、パートタイムの  
512 無期転換社員について「別段の定め」が活用されているのは1割弱となってい  
513 る。また、「別段の定め」を活用している企業のうち、「別段の定め」により改  
514 善される処遇がある企業の割合が5割弱であるのに対し、不利になる処遇が  
515 ある企業の割合も5%程度見られた<sup>28</sup>。

516 ○ 就業規則で「別段の定め」をすることについては、基本的には、無期労働契  
517 約が成立するタイミングに着目するのであれば、無期労働契約成立前は労働  
518 契約法7条<sup>29</sup>、成立後は不利益変更に関する同法10条の合理性が認められる

---

<sup>26</sup> 「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和2年4月1日調査時点）。

<sup>27</sup> 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）

<sup>28</sup> JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和3年1月1日調査時点）

<sup>29</sup> 労働契約法7条は、労働契約締結に際して、合理的な内容を定めた就業規則は、その周知を要件に、原則として労働契約の内容となることを定めており、また、労働契約法10条は、使用者が就業規則の変更により労働条件を不利益に変更しようとする場合、労働者に対する周知及び当該変更が合理的なものであることという要件を満たした場合には、労働条件は当該変更後の就業規則により

519 かどうかの問題になると考えられるが、無期転換ルールによる無期転換後の  
520 労働条件を巡る裁判例の中には、判断枠組みが7条であっても、従前から有期  
521 労働契約が存続していたことなどを踏まえて合理性の有無についてある程度  
522 踏み込んだ判断がなされたと解されるものもある<sup>30</sup>。また、合理性の判断に当  
523 たっては労働契約法3条2項の均衡の理念も考慮されうる。こうした点に留  
524 意が必要であることを明確にして周知することが適当である。

- 525 ○ また、個別契約で「別段の定め」をする場合には、
- 526 ・ 労働契約法8条により、無期転換申込みの際に提示された無期転換ルール  
527 による無期転換後の労働条件に労働者が合意しなければ、「別段の定め」は  
528 成立せず、有期労働契約の際と同一の労働条件で無期労働契約が成立するこ  
529 ととなること
  - 530 ・ 最高裁判決<sup>31</sup>等を踏まえれば、賃金や退職金等に関する労働条件の不利益  
531 変更についての個別合意は、労働者の自由な意思に基づいてされたものと認  
532 めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する必要があること（なお、形式  
533 的には無期転換は新たな労働契約の締結だが、就業規則の場合と同様、実質  
534 的な継続性を踏まえて、不利益変更の合意に近い基準で判断されうること）  
535 を労使双方に対して周知することが適当である。特に、使用者に対しては、  
536 判例の趣旨に従い、労働者が適切に判断をなすように労働者への情報  
537 提供と説明を促すとともに、また、「別段の定め」として提示された労働条  
538 件が自らの意向と合わない場合、使用者とどのように調整すればいいかわ  
539 からない労働者は多いと考えられるため、労働者に対しても、法令や裁判例  
540 の情報を周知していくことが適当である。
- 541 ○ これらの原則の枠内で労働条件の変更が可能であることが明確になるよう  
542 施行通達の記載を修正するとともに、個別労働紛争解決制度の助言・指導にお  
543 いても活用していくことを検討することが適当である。その際、たとえば、高  
544 度の技術や専門的能力を有する労働者については、有期労働契約時には処遇  
545 が高く設定されるいわゆる有期プレミアムがあった上で「別段の定め」により  
546 労働条件の変更がなされる場合もあり得ることに留意しつつ、いずれにして  
547 も就業規則上の規定の合理性や自由意思に基づく労働者の合意が必要である  
548 ことを周知していくことが考えられる。

---

変更されることを定めている。労働契約法10条で定められている就業規則変更の場合の合理性と比較すると、労働契約法7条で定められている契約締結時における就業規則の合理性は、従前の労働条件と比較した不利益が観念されないため、一般的にはより広く認められることになる。

<sup>30</sup> なお、無期転換の前後で労働条件に変更はなかったが、関連する裁判例として、井関松山製造所事件（高松高判令和元年7月8日労判1208号25頁）がある。

<sup>31</sup> 山梨県民信用組合事件（最二小判平成28年2月19日労判1136号6頁）

549 ○ 「別段の定め」により、転換後の社員区分を正社員とすることや、職務の内容  
550 容・責任の程度、配置の変更の範囲等を広げることは、それにより相応に待遇  
551 を向上させるのであれば、それによるキャリアアップも想定でき、一般的には  
552 不合理的とは考えにくいと考えられる。

553 ただし、有期契約労働者が負担増をためらって無期転換申込をしないことも  
554 想定される一方、企業としても無期労働契約に転換する際に直ちにいわゆる正  
555 社員に転換させることを躊躇する可能性もあるため、無期転換後の区分として  
556 多様な正社員等の多様な選択肢を設けることを促していくことも考えられる。

557 その際、労働者に対しても、無期転換によって必ずしも正社員の労働条件が  
558 適用されるわけではないこと、無期転換によって責任や負荷が増す可能性があ  
559 ることなど、企業ごとに無期転換後の雇用管理上の位置づけが異なることを理  
560 解した上で、(2) ii の通知が行われるのであれば当該通知の際に併せて示さ  
561 れる無期転換後の労働条件を確認することが重要である旨も改めて周知する  
562 ことが適当である。なお、このように無期転換によって責任や負荷が増す制度  
563 について、法律上の無期転換ルールとは別に企業独自の制度として実施するこ  
564 とも考えられる。

565 ○ また、就業規則において企業独自の無期転換制度を設ける場合であっても、  
566 その労働条件の設定に当たっては、上記のような就業規則の規定の合理性や  
567 個別の合意が必要である点に留意するよう周知していくことが適当である。

568

569 ii 無期転換後の労働条件の見直しについて

570 ○ 無期転換後に業務内容等が変わらなければ処遇が変わらないこともあり得  
571 るが、無期転換者の活用のあり方や待遇等は、今後も企業ごとに労使で検討さ  
572 れていくものである。例えば、無期転換後に、更に本人の希望も踏まえつつ業  
573 務の内容や責任の程度等が変更される場合に、それに見合った待遇の見直し  
574 が行われるためには、労使の話し合いが重要である。

575 その際、無期転換者の雇用が長期にわたることや労使で情報の非対称性や交  
576 渉力の差があることも踏まえて、労使にとって望ましい形でキャリア形成や人  
577 事制度設計が行われるためにも、労使間の情報共有やコミュニケーションが促  
578 進され、また、無期転換後の働き方の選択肢が多様となることが望ましい。

579 ○ そのため、無期転換ルールの活用が進み、無期転換者が増えていくことを見  
580 据えて、行政としては、企業が自社の人事制度全体を踏まえて、正社員登用を  
581 はじめとする多様なキャリアコースの検討等を行うことができるよう、企業  
582 に対し、無期転換者を活用していくに当たって参考となる情報提供を行い、適  
583 切な労使自治を促進することが適当である。

584 ○ なお、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

585 (平成5年法律第76号。以下「パート・有期労働法」という。)13条において、パート・有期労働者(パートタイムの無期転換者を含む。)について、通常  
586 の労働者(正規型の労働者)への転換を推進するための措置を講じなければ  
587 ならないこととされている。フルタイムの無期転換者については、同条の適用  
588 はないが、正社員化を支援する助成措置を活用する等により希望する者の正  
589 社員への転換を推進するための措置を併せて講ずることが望ましい旨周知し  
590 ていくことが考えられる。  
591

592

593 iii 無期転換労働者その他の無期契約労働者との待遇の均衡について

594 ○ 無期転換ルールに対応する上での課題として、企業からの回答では、「有期  
595 労働契約と無期転換後、正社員の間の仕事や働き方、賃金・労働条件のバラン  
596 スと納得感の醸成」が多く挙げられている。

597 他方で、ヒアリングの中では、パート・有期労働法8条を参考にして、労働  
598 組合が会社と交渉して、無期転換者その他の無期契約労働者との間の労働条件  
599 の不合理な差異をなくすようにした例もあった。

600 ○ 待遇の均衡は、有期労働契約の時点でパート・有期労働法により通常の労働  
601 者との均衡が図られるべきであり、その上で、無期転換後も、パートタイムで  
602 あればパート・有期労働法の適用がある。一方で、フルタイムであれば同法の  
603 適用はない。

604 ○ フルタイムの無期転換者その他の無期契約労働者との待遇の均衡に関しては、  
605 原則として企業内の労使自治に委ねられるものだが、労働契約法3条2項を  
606 踏まえた均衡の考慮は無期転換者についても求められるものであり、その点  
607 の周知を図る<sup>32</sup>ことが適当である。

608 ○ また、無期転換者その他の無期契約労働者との待遇の相違について、不満があ  
609 る労働者の中には、使用者からの説明が不十分であるため労使間で理解の相  
610 違があることも考えられ、当該不満がある労働者の中には使用者からの説明  
611 を求める者も一定存在している<sup>33</sup>。この点から、労使コミュニケーションの前  
612 提として、まずは待遇の相違についての労働者の理解が重要である。

613 そのため、無期転換後の労働条件に関する決定をするにあたって労働契約法  
614 3条2項の趣旨を踏まえて均衡を考慮した事項について、労働契約法4条第1  
615 項の趣旨を踏まえて、労働者の理解を深めるよう促していく措置を講じること  
616 が適当である。

---

<sup>32</sup> 例えば、有期労働契約の時点で通常の労働者の待遇との間で不合理と認められる相違があり、均衡が図られないまま無期転換した場合についても、労働契約法3条2項の趣旨を踏まえるよう、周知していくことが考えられる。

<sup>33</sup> JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査(個人)」(令和3年1月1日調査時点)

617 ○ なお、ヒアリングの中でパート・有期労働法 8 条と同様の規定を無期転換者  
618 についても設けることが意見として出されたが、無期契約労働者のうち、無期  
619 転換者のみをそうした規定の対象とすることの合理性は特段ないものと考え  
620 られ、また、無期転換者も無期契約労働者も多様であることから、慎重な検討  
621 が必要と考えられる。

622 いずれにせよ無期転換する前の有期労働契約の時点で、パート・有期労働法  
623 8 条に基づき通常の労働者との均衡が適切に図られるよう行政としての取  
624 組みを一層進めるとともに、無期転換後においても、同法に基づきパートタイ  
625 ム労働者（無期転換者を含む。）及び有期契約労働者の処遇の見直しが行われ  
626 る際には、フルタイムの無期転換者についても、併せて労働契約法 3 条 2 項も  
627 踏まえて見直しを検討することが望ましい旨を周知していくことが考えられ  
628 る。

629 また、パート・有期労働法 8 条を無期転換者の労働条件に関し個別事案によ  
630 っては類推適用する余地もあるのではないかとの意見もあった。

631

#### 632 (6) 有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例

##### 633 i 活用状況

634 ○ 有期雇用特別措置法は、高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者及び  
635 定年後引き続き雇用される有期雇用労働者が、その能力を有効に発揮し、活  
636 力ある社会を実現できるよう、これらの有期雇用労働者の特性に応じた雇用  
637 管理に関する特別の措置が行われる場合に、無期転換ルールに関する特例を  
638 設けた<sup>34</sup>ものである。

639 ○ 第一種については、「5 年を超える一定の期間内に完了することが予定され  
640 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を対象として、  
641 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）  
642 は無期転換申込権が発生しないこととするものである。

643 第二種については、定年後に有期労働契約で継続して同じ事業主<sup>35</sup>に雇用さ  
644 れる高齢者を対象として、定年後引き続き雇用されている期間は無期転換申込  
645 権が発生しないこととするものである。

646 令和 2 年度時点で、第一種の認定は 1 件、第二種の認定は約 7 万件である。

---

<sup>34</sup> この特例が設けられなければ、企業がプロジェクトの進捗状況等に応じて必要な高度専門職を雇  
用しにくくなるほか、65 歳を超える高齢者の継続雇用に慎重になることなどが労働政策審議会で指  
摘されていたところである。

<sup>35</sup> 定年まで雇用していた事業主との間で当該高齢者を継続して雇用する契約を締結した特殊関係事  
業主（元の事業主の①子法人等、②親法人等、③親法人等の子法人等、④関連法人等、⑤親法人等  
の関連法人等）を含む。

647 ○ 有期雇用特別措置法について内容まで知っている企業は調査対象とした企  
648 業のうち2割以下であり、特に第二種について対象企業が特例を活用してい  
649 ない理由としては「特例の存在を知らなかったから」が多く挙げられた。

650 ○ ヒアリングにおいては、第二種の認定を受けているものの、実際には65歳  
651 までの定年後再雇用であり、5年を超えないため特例を活用していないとい  
652 う例が見られたが、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律  
653 第68号）の改正で70歳までの継続雇用を導入する企業もあることから、今  
654 後活用が進むことも考えられる。

655 また、有期雇用特別措置法第一種を活用している会社にヒアリングしたとこ  
656 ろ、当該会社が雇用している弁護士と当該会社のスタイルがマッチするか分か  
657 らないから期限を設けざるを得ないが、プロジェクト期間が5年を超えること  
658 は多くあるので、仮にマッチする人材であれば、5年の手前で手放すことにな  
659 るのは避けたいため第一種の制度の存在は評価できる、とのことだった。

660 有期雇用特別措置法に基づく特例については、廃止すべきとの意見もある一  
661 方で、利用を狭める方向での改正は行うべきでないとの意見もあった。また、  
662 制度の普及・周知に関する措置が必要との意見があった。

663

#### 664 ii 有期雇用特別措置法の活用について

665 ○ 有期雇用特別措置法がなければ、企業がプロジェクトの進捗状況等に応じ  
666 て必要な高度専門職を雇用しにくくなるほか、65歳を超える高齢者の継続雇  
667 用に慎重になると想定されるため、有期雇用特別措置法があることで雇用が  
668 進んでいる面もあると言える。特に、高齢者雇用は過渡期にあり、今後70歳  
669 までの継続雇用の増加も見込まれることから、第二種の意義は大きくなって  
670 いると考えられる。

671 ○ 他方、特例の存在が知られていないという課題があるため、高度専門的知識  
672 を有する人材や定年後再雇用者の能力発揮を求める使用者が制度を利用でき  
673 るよう更なる周知を行うことが適当である。

674

#### 675 iii 無期転換申込権の通知について

676 ○ (2)のとおり通算契約期間が5年を超え無期転換申込権が発生する契約更  
677 新ごとのタイミングで、使用者から労働者に無期転換申込機会について通知  
678 することとする場合、第一種の対象者については、通算契約期間5年を「認定  
679 を受けたプロジェクトの計画期間」に読み替えていることを踏まえ、必要な措  
680 置を講ずることが適当である。

681

### 682 3. 多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

#### 683 (1) 総論

##### 684 i 検討経緯

685 ○ 企業にとっては、勤務地や労働時間等が制約のある優秀な人材の確保や定  
686 着を可能とするよう、また労働者にとっては、ワーク・ライフ・バランスの実  
687 現や処遇の改善を可能とするような、労使双方にとって望ましい多様な働き  
688 方が求められている。

689 こうした多様な働き方を選択できるようにするため、長時間労働の是正や非  
690 正規雇用労働者の待遇改善等がなされてきた。これらの取組に加えて、労使双  
691 方にとって望ましい多様な働き方や雇用の一つとして、職務、勤務地、労働時  
692 間を限定した「多様な正社員」の普及を図ることが重要となっている。

693 ○ こうした中で、「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」（座長：  
694 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  
695 課題について検討がなされ、労使等の関係者が参照することができる「雇用管  
696 理上の留意事項」（平成 26 年 7 月 30 日基発 0730 第 1 号）や就業規則の規定  
697 例を整理するとともに、政策提言をとりまとめ、平成 26 年 7 月 30 日に報  
698 告書が公表された。

699 ○ その後、政策提言を踏まえた対応が行われてきたほか、キャリアアップ助成  
700 金により多様な正社員への転換や多様な正社員制度の創設が後押しされてき  
701 たところである一方、従来からの統一的・集合的な労働条件決定のしくみの下  
702 では勤務地限定等の個別的な労働契約内容が曖昧になりやすい。その点に起  
703 因する労使紛争の未然防止や、労使双方の予見可能性の向上の観点のほか、多  
704 様な働き方の実現に向けた多様な正社員の更なる普及・促進の観点から、労働  
705 契約関係の明確化が求められるようになった。

706 かかる状況のもと、「規制改革実施計画」（令和元年 6 月・令和 2 年 7 月・令  
707 和 3 年 6 月閣議決定）、「経済財政運営と改革の基本方針 2021」（令和 3 年 6 月  
708 閣議決定）等を踏まえ、本検討会において、多様な正社員の労働契約関係の明  
709 確化等について検討を行うこととした。

710 ○ なお、本報告書において、「正社員」の定義については、直接雇用されてい  
711 る無期労働契約のうち各社で正規従業員として位置づけられているものとし、  
712 「多様な正社員」の定義については、勤務地、職務、労働時間等が限定されて  
713 いる正社員とする。「いわゆる正社員」の定義については、勤務地、職務、労  
714 働時間等が限定されていない正社員を指している<sup>36</sup>。

---

<sup>36</sup> 基本的に、JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業・個人）」（令和 3 年 1 月 1 日調査時点）の用語の定義に依っている。



715

716 ii 多様な正社員の現状

717 ○ 多様な正社員制度がある事業所の割合は2018年で23.0%、2020年で28.6%  
718 であり、制度がある事業所のうち多様な正社員制度利用者有りの事業所の割  
719 合は、2020年において約4割であった。また、常用労働者に占める多様な正  
720 社員制度利用者の割合は、職種・職務限定で10.4%、勤務地限定で8.7%、短  
721 時間正社員で3.3%となっている<sup>37</sup>。

722 ○ また、多様な正社員がいる企業は18.3%であり、規模が大きい企業ほど多  
723 様な正社員がいる企業の割合が高い。企業が多様な正社員を導入する理由に  
724 ついて、労働力の確保に対する危機感の高まりや労働者の多様化への対応を  
725 挙げる割合が高い<sup>38</sup>。

726 ○ 労働者が多様な正社員の働き方を選んだ理由は、特に理由が無いケースを  
727 除くと、勤務地や勤務時間を限定した働き方や専門性のある仕事を希望する  
728 ためとする割合が高くなっている<sup>39</sup>。

729 ○ 一方、多様な正社員の課題として、使用者からは、労務管理が煩雑、複雑に  
730 なる、区分間での仕事や処遇・労働条件のバランスが難しい、人事管理が硬直  
731 化するなどの指摘があり<sup>40</sup>、また、労働者からは、多様な正社員の採用枠を設  
732 定してほしい、将来のキャリア展望の情報公開をしてほしいという割合が高  
733 くなっており、更に、限定内容を書面等で明示してほしいとの意見が1割強あ  
734 った<sup>41</sup>。

735 ○ 本検討会におけるヒアリングによれば、  
736 ・ 多様な正社員制度の導入によるプラスの影響としては、育児・病気等を理  
737 由とした制度利用の例が多く多様な雇用形態の実現に資することができた  
738 点、非正規雇用であれば退職していたかもしれない人材が社員として会社に  
739 定着しているという点、生活に合わせたスタイルでいわゆる正社員に転換す  
740 るステップを導入することができた点等が企業から挙げられた。

741 他方で、中小企業では正社員の勤務地の限定という希望は実現できており、  
742 特に限定正社員を設定する必要性は薄いとの意見（労働組合）のほか、個人  
743 の事情や組織の状況の変化に応じた柔軟な取扱いがしにくくなるとの意見

---

<sup>37</sup> 令和2年度雇用均等基本調査

<sup>38</sup> JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和3年1月1日調査時点）

<sup>39</sup> JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）

<sup>40</sup> 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）

<sup>41</sup> JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）（複数  
回答）

744 (使側弁護士)や、雇用区分が異なる人がいると社内の一体感の醸成が難し  
745 くなるという意見(中小企業)もあった。

746 ・ 多様な働き方の浸透とともに、「正社員」という概念自体が曖昧になりつ  
747 つあり、「正社員」「非正規雇用」という枠組みから離れる必要があるとの意  
748 見(中小企業)があった。

749 ・ 職務が明確であればそれ以外の仕事を断ることができるというメリット  
750 はあるが、デメリットとしては当該職務が無くなったことが賃金減額や解雇  
751 の理由となりえ、これは労使の課題であるとの意見(労働組合)もあった。

752

753 iii 多様な正社員の労働契約関係の明確化に関する考え方

754 ○ 「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」の報告書においては、  
755 多様な正社員の普及が重要となっている背景としては、次の諸点が挙げられ  
756 たところ。

757 ・ 女性の社会進出や、それに伴う共働き世帯の増加等に伴い、仕事と生活の  
758 調和を求めるなど労働者の就業意識が多様化し、二極化した働き方の見直し  
759 が求められるようになっていること。

760 ・ 我が国の社会経済が活力を維持するためには、女性や高齢者をはじめ、育  
761 児や介護あるいは体力的な事情のために希望する働き方に時間や地域的制  
762 約を伴うことの多い労働者においても、その職業キャリアを継続、発展させ  
763 る中で、能力を発揮できるようにすることが求められること。

764 ・ 改正後の労働契約法に基づき通算5年超の有期契約労働者が無期に転換  
765 することにより、職務や勤務地等を限定した無期契約労働者の増加が見込ま  
766 れること。

767 ・ プロジェクトの遂行等に必要とされる専門的知識を持った労働者を中途  
768 採用するといった動きも見られること。

769 ○ 多様な正社員については、使用者側からは多様な労働力の確保に資するこ  
770 と、また、労働者側からは限定的な働き方を希望する場合のニーズを満たすこ  
771 とができることが評価されていること等を踏まえても、「いわゆる正社員」と  
772 「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  
773 ク・ライフ・バランスや自律的なキャリア形成と、企業による優秀な人材の確  
774 保や定着の実現のためには、「多様な正社員」は、労使双方にとって引き続き  
775 有益であり、多様な労働力の参加を促す観点からも、労使双方にとって望まし  
776 い形で多様な正社員の更なる普及・促進を推進<sup>42</sup>していくことが適当である。

---

<sup>42</sup> ヒアリングによれば、「ジョブ型人材マネジメント」が導入されている会社では、そのジョブ(業  
務)だけの雇用というものではなく内部の人材活用の活性化や経験者採用等の観点で導入したマネ

777 ○ 一方で、労働条件が限定されていることについて、就業規則や労働契約で明  
778 示的に定められていないケースもある<sup>43</sup>中、限定の有無そのものが問題になっ  
779 たり、限定された内容が一方的に変更されたりする場合も見られるところ、多  
780 様な正社員を労使双方にとって望ましい形で更に普及する上で、紛争の未然  
781 防止や予見可能性の向上のために、これまでの「雇用管理上の留意事項」<sup>44</sup>の  
782 周知等の運用上の取組に加え、法令上の措置も含めて、労働契約関係の明確化  
783 を検討することが適当である。

784 ○ もとより多様な正社員制度を設けるかどうかは個々の企業で決定されるべ  
785 きことであるが、こうした労働契約関係の明確化は、紛争の未然防止や予見可  
786 能性の向上に資すると同時に、労働者と使用者との情報の質及び量の格差の  
787 是正や契約に係る透明性の確保を図るものであって、そもそも労使自治や契  
788 約自由の原則の大前提ともいえるものであり、労使双方にとって望ましい形  
789 で多様な正社員制度を設ける上で重要な環境整備と言える。

790

791 iv 労働契約関係の明確化の検討にあたって留意した点

792 ○ 労働契約関係の明確化の検討にあたっては、精緻な検討をふまえつつも、労  
793 働者が自身の労働契約の内容等について理解できるようにするため、最終的  
794 にはできるだけシンプルな考え方やルールを示すことを念頭に置いた。

795 ○ なお、検討の対象とする労働者の範囲については、

796 ・ 多様な正社員といわゆる正社員について法律上の取扱いで区別すること  
797 は困難であるほか、労働契約の多様化が進展する中で「正社員」という概念  
798 自体が曖昧になっていると考えられること

799 ・ いわゆる正社員の場合も限定がないことを労使双方がしっかり認識する  
800 ことが紛争の未然防止と予見可能性の向上の観点から重要であること

801 ・ 有期契約労働者等の正社員以外の労働者も含め、労働契約の多様化の中で、  
802 就業規則とは別に個別に労働契約内容を設定したり労働条件を限定したり  
803 することが重要になってきており、この点に関する紛争の未然防止と予見可  
804 能性の向上が重要であること

805 を踏まえて、i～iii 記載の問題意識のもとで、多様な正社員のみならず、い

---

ジメントという意味合いで「ジョブ型」と称している例もあった。そうした「ジョブ型人材マネジメント」の議論と、勤務地や職務の限定がある「多様な正社員」の議論は、分けて考える必要がある。本検討会では、後者の議論を端緒に検討を行った。

<sup>43</sup> JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業・個人）」（令和3年1月1日調査時点）

<sup>44</sup> 「雇用管理上の留意事項」において「紛争の未然の防止のため、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について明示することが望ましい。」と記載。

806 わゆる正社員や有期契約労働者等も含め、労働契約関係の明確化をどのように  
807 図るのが適当かについての検討の対象とした。

808 ○ また、多様な正社員の更なる普及・促進に際しては、多様な正社員という働  
809 き方が労使それぞれにとってどのような有効性と留意点があるのかを労使双  
810 方に対して明確に伝えていくことが重要である。

811 特に、多様な正社員の課題として、使用者からは、労務管理が複雑化する、  
812 区分間での処遇のバランスが難しくなる、人事管理が硬直化したり、フレキシ  
813 ブルな運用がしにくくなったりするなどの指摘があり、また、労働者からは、  
814 キャリア展望を明らかにしてほしい、限定内容を書面等で明示してほしい等の  
815 意見がある点にも配意して検討を進めた。

816

## 817 (2) 労働契約関係の明確化

### 818 i 現行の労働条件明示等に関する制度

819 ○ 労働基準法においては、使用者は、労働契約の締結に際し、賃金、労働時間  
820 その他の労働条件を明示しなければならないと定められている（労働基準法  
821 15条第1項、労働基準法施行規則第5条）。

822 ○ この点、解釈例規（通達）<sup>45</sup>において、「就業の場所及び従業すべき業務に関  
823 する事項」（労働基準法施行規則5条第1項第1号の3）については「雇入れ  
824 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  
825 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  
826 こと」としており、現行法上の同規定の解釈として、勤務場所等の変更の範囲  
827 の明示までは求められていない。

828 ○ また、労働条件の明示は、あくまで「労働契約の締結に際し」行うものであ  
829 り、労働契約（労働条件）の変更を行う場合には労働基準法15条は適用され  
830 ず、変更事項の明示をすることまでは要しないものである<sup>46</sup>。

831 ○ なお、労働契約法4条は、労働契約の内容の理解の促進について規定してい  
832 るが、この規定は、個別労働関係紛争を防止するため、労働契約の内容につい  
833 て、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、契約内容が曖  
834 昧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との趣旨  
835 から設けられており、労働基準法15条よりも広く、労働契約が締結又は変更

---

<sup>45</sup> 平成11年1月29日基発第45号

<sup>46</sup> なお、友定事件（大阪地判平成9年9月10日労判725号32頁）は、「労働基準法十五条は、労働契約の締結に際して、使用者が労働者に対して労働条件を明示すべきことを使用者に義務づける（同条一項）…ものであって、雇入後に労働契約又は就業規則が変更された場合を律するものではない」と判示している。

836 されて継続している間の各場面が含まれるものである<sup>47</sup>。

837 ○ また、就業規則については、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、  
838 労働基準法第 89 条各号の事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出  
839 なければならず、当該事項を変更した場合も同様とされている（労働基  
840 準法 89 条）。なお、就業規則の記載事項については、労働条件の明示と異な  
841 り、そもそも就業の場所及び従業すべき業務に関する事項は求められていな  
842 い。この点に関し、個々の労働者の就業の場所や従事すべき業務については、  
843 統一的に労働条件を設定する就業規則には記載しにくいことが考えられる。

844

845 ii 労働契約関係の明確化全体に関わる現状

846 ○ 多様な正社員については、次の通りの状況<sup>48</sup>である。

847 ・ 労働条件の限定内容に関して、特に規定していない企業の割合が 1 割前後、  
848 書面で明示せず口頭のみで説明している企業と説明していない企業の割合  
849 が併せて 1 割程度となっているほか、

850 ・ 企業における多様な正社員等とのトラブルについて、限定内容について説  
851 明をしている企業と比べて説明をしていない企業の方がトラブルがあった  
852 割合が多いほか、限定内容を規定していない企業では限定内容を規定してい  
853 る企業よりもトラブルがあった割合が多い。

854 ○ 労働者全般で見ると、就業規則とは別に労働者との間に個別に労働条件を  
855 設定している企業の割合は約 4 割<sup>49</sup>である。

856 ○ 労働組合や労働者側弁護士へのヒアリングでは、次の意見があった。

857 ・ 地域限定ということの裏返しの問題として、そもそも全国転勤を可能にす  
858 るありよう自体を見直す必要がある。

859 ・ 法制度に限定内容を明示することについては、職務をどの程度詳細に書き  
860 込むのか次第で取り得る反応が違ってくる（例えば、限定された職務の範囲  
861 が一般事務業務とされた場合、どこまで入るのか、話し合いが必要になる）。

862 ○ 使用者や使用者側弁護士へのヒアリングでは、次の意見があった。

863 ・ 労働条件明示義務（雇入れ時、契約変更時）と限定正社員等に対する労働  
864 契約締結時や変更時の書面確認について、規制を行う必要性は認められない。  
865 配置転換可能な範囲を限定してしまうと、時間経過や環境変化による企業再  
866 編時に行き先がなくなり、却ってトラブルの種となる可能性がある。また、  
867 転勤に関して育児や介護などの個人的事情を配慮して謙抑的な態度がとら

---

<sup>47</sup> 平成 24 年 8 月 10 日基発 0810 第 2 号

<sup>48</sup> JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業・個人）」（令和 3 年 1 月 1 日調査時点）。

<sup>49</sup> JILPT「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成 25 年 9 月 1 日調査時点）。

868 れるようになっている印象がある。

869 ・ 不必要な事務負担拡大は避けるべきであるほか、雇用契約書についてまだ  
870 理解できていない中小企業は多いので、あまり項目を増やすよりは現行の明  
871 示事項を徹底することが大事である。大企業と中小企業では法令改正への対  
872 応力に違いがある点は念頭に置くべき。

873 ・ 転勤有りの前提である総合職でも家庭の事情等で転勤できないという人  
874 も多いが、他方、総合職と一般職とでは転勤を受け入れるかどうかの違いで  
875 待遇差があり、区分設定や待遇バランスに課題を感じている。

876

877 iii 労働契約締結時の労働条件の明示・確認の対象

878 ○ 前記のとおり、現行法上、労働条件の明示事項や就業規則の記載事項として、  
879 勤務場所や従事すべき業務の変更の範囲（将来に向けてどの範囲で異動があ  
880 りうるか）までは求められていない。

881 ○ この点、近年、労働契約の多様化・個別化が進展し、また、国民の権利意識  
882 が高まっていく中で、事前に労働者と使用者の権利義務関係を明確化するこ  
883 とにより、労使が予見可能性を持って納得した上で行動できるようにするこ  
884 という観点や紛争の予防を図るという観点が一層重要となってきた。

885 ○ 労使の予見可能性の向上と紛争の未然防止、労働者の権利意識の向上のほ  
886 か、労使双方にとって望ましい形で、個々人のニーズに応じた多様な正社員の  
887 普及・促進を図る観点から、労働基準法 15 条による労働条件明示事項として、  
888 将来にわたり個々人の状況を踏まえた働き方やワーク・ライフ・バランス、キ  
889 ャリア形成を左右しうるものであり、その契約内容の設定と明確化が特に重  
890 要となる就業場所・業務<sup>50</sup>の変更の範囲を追加することが適当と考えられる<sup>51</sup>。

891 なお、「変更の範囲」を示すにあたっては、就業場所等が限定されている場  
892 合にはその具体的な意味を示すことになり、また、就業場所等の変更が予定さ  
893 れている場合にはその旨を示すことになる<sup>52</sup>。

---

<sup>50</sup> 勤務時間については、現行規定下でもパート等を中心に既に限定性は明示されているため、対応不要と考えられる。その他、労働基準法施行規則 5 条 2 号以降の項目（賃金等）は就業規則の規定と基本的に合致するほか、労働基準法施行規則 5 条 1 号・1 号の 2 は契約期間に関する確定した労働条件と考えられる。

<sup>51</sup> 「2. 無期転換ルールに関する見直しについて」の関連で言えば、無期転換権発生時や無期転換申込みにより無期契約労働が締結されるタイミングで、労働基準法 15 条に沿って使用者から無期転換後の労働条件を明示するにあたり、業務や場所の変更の範囲の明示を今後行うこととなれば、その明示のタイミングで労働者として一層明確に無期転換後の労働条件を把握できると言える。

<sup>52</sup> 例えば、東京 23 区内に限定されている場合は「勤務地の変更の範囲：東京 23 区内」と示されることが想定され、また、勤務地に限定がない場合は「勤務地の変更の範囲：会社の指定する場所」

- 894 ○ 労働条件明示事項に就業場所・業務の変更の範囲を追加する場合、  
895 ・ 労働者としては、配置転換等がされる可能性のある範囲を認識できるほか、  
896 限定がある場合には限定性をより信頼することができ、キャリア形成やワ  
897 ーク・ライフ・バランスを図りやすくなると考えられる。  
898 ・ 使用者としては、特定された職務や勤務地を志向する優秀な人材を確保  
899 (採用・定着)しやすくなると考えられる。  
900 ・ 労働者の権利意識を向上させ、労使が労働条件を確認し合う契機となり、  
901 紛争の未然防止効果も期待できると考えられる。
- 902 ○ また、労働条件明示事項に就業場所・業務の変更の範囲を追加することに伴  
903 い、  
904 ・ 明示された勤務地や職務が無くなったことを理由に解雇が促進されかね  
905 ないとの懸念が考えられるが、これに対しては、限定された職務・勤務地が  
906 廃止されたとしても、当然解雇が正当化されるということにはならないこと  
907 等、裁判例等に基づく考え方<sup>53</sup>を周知することが適当である。  
908 ・ 労働者にとってはキャリアの固定化、使用者にとっては人事制度の硬直化  
909 の懸念があるとの指摘もあるが、これに対しては、転換制度の設定・促進や  
910 労働条件変更時の明示ルールの整備、これまでの裁判例の蓄積から整理でき  
911 ることの発信等に対応することが考えられる。なお、育児や介護の必要など  
912 の事情に基づき、人事の運用上柔軟な対応を図ることは労働契約締結時に変  
913 更の範囲に制限なしとされた労働者に対しても可能であり、かつ育児・介護  
914 休業法等の趣旨に照らして望ましいことを周知する必要がある。  
915 ・ 社員区分の違いによる処遇差について労働者の不満が顕在化するといっ  
916 た指摘が考えられるが、これに対しては、説明や協議など労使コミュニケー  
917 ションを充実させるとともに、労働契約関係を明確化した上で顕在化したそ  
918 うした不満への対応を促すことで労使の納得感の醸成を図ることが考えら  
919 れる。
- 920 ○ 転勤の場合の条件について明示することも検討対象となるが、労働基準法  
921 の労働条件明示義務として規律するものではなく、転勤命令の有効性等の民  
922 事上の効力に関わる労働契約法の問題として捉えるべきものである。また、こ  
923 うした「転勤の場合の条件」や更には「今後のキャリアをどのように展開して  
924 いくことができるか」についても、労働契約法4条の趣旨を踏まえた説明を促  
925 すよう、周知に努めることが適当である<sup>54</sup>。

---

と示されることが想定される。

<sup>53</sup> 後述3(2) v 参照。

<sup>54</sup> 上記のほか、

① 労働契約法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

926 ○ 上記の法令改正と併せて、平成 26 年に作成した「雇用管理上の留意事項」  
927 やモデル就業規則の改訂・周知等を通じて、  
928 ・ 仮に変更の範囲に限定をかける場合に、限定された業務や勤務場所が消滅  
929 したときの留意点や雇用保障に関する裁判例を提供することや、  
930 ・ 幅広いキャリアを志向する労働者の職務が固定化されないようにするこ  
931 とが望ましい旨の周知を行うこと  
932 ・ 多様な正社員制度の導入の好事例の収集・周知を行うこと  
933 が適当である。

934

935 iv 労働条件が変更された際の労働条件の確認・明示とその対象

936 (総論)

937 ○ 多様な正社員の労働条件の限定内容について、直近 5 年間に会社の都合で  
938 変更したことがある労働者は 11.1%おり、そのうち会社都合の変更にもかか  
939 わらず同意を得ずに変更されたと回答した労働者が約 4 分の 1 であった。

940 ○ 勤務地限定正社員や職務限定正社員、パートの予定外の配置転換を行った  
941 企業が約 3～4 割程度であった。

942 ○ 現行、契約締結時は労働基準法 15 条の明示義務、その他の場面は労働契約  
943 法 4 条の書面確認による理解促進の規定があるが、前記のとおり、労働条件の  
944 明示は労働契約締結時のみ義務づけられており、労働条件が変更された際に  
945 までは求められていない。しかし、労働契約に定められた範囲外への異動等も  
946 一定見られる中、

947 ・ 特に個別契約による労働条件の変更がなされた場合に確実に書面で示さ  
948 れることが担保されていないほか、

---

書面で確実に確認できるような方策や、

② 労働基準法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

も検討対象となる。

①については、勤務地・職務等の限定の内容について書面で確認することが望ましいことは現行の労働契約法 4 条 2 項に包含されているため、限定内容の確認について改めて規定する必要はないと考えられる。また、労働基準法 15 条の労働条件明示で対応すれば足りると考えられる。

また、②については、勤務地や職務の限定は個別契約で規律されることが多いと考えられるため、必ずしも就業規則による規律はそぐわないという面があること、原則限定や原則無限定の場合を想定したときに、限定有とするかどうかを巡って現場の実務が混乱する可能性があること、仮に限定ではなく転居を伴う配置転換について規定することとしても、「転居を伴う」かどうかは個々人の判断によるほか、「配置転換」と「指揮命令」との区別は明確につき難いこと、就業規則に委任規定を設けない限り、就業規則の最低基準効の問題（労働契約法 12 条）が発生することを踏まえれば、慎重に検討するべきと考えられる。



949 ・ 前項のとおり仮に就業場所・業務の変更の範囲の明示を行う場合に、労働  
950 条件が変更された場合の変更後の労働条件を明示しなければ、当該労働条件  
951 の変更の適否が判断しにくくなるリスクがあることから、  
952 労働基準法 15 条に基づく書面明示については、労働条件の変更時も明示すべ  
953 き時期に加えることが適当<sup>55</sup>である（明示すべき事項については後に検討す  
954 る）。

955

956 （変更後の労働条件の明示を必要とする場面）

957 ○ 労働条件の変更のパターン<sup>56</sup>としては以下が考えられる。

958 ① 個別契約によって労働条件が変更された場合

959 ② 就業規則の新設・変更によって労働条件が変更された場合

960 ③ 労働協約の締結・改廃によって労働条件が変更された場合

961 ④ 法令の新設・改廃によって労働条件が変更された場合

962 ⑤ 使用者の業務命令等によって元々規定されている変更の範囲内で労働条件  
963 が変更された場合

964 ○ 以上のうち、⑤以外については、現行において、元々規定されている変更の  
965 範囲を超えて内容が変更されても書面明示義務がなく、変更の範囲が不明確  
966 になるリスクがある点で共通している。

967 ○ 特に①個別契約のケースについては、他に変更内容を書面で確認できる制  
968 度的担保がないため、労働基準法 15 条の労働条件明示と同様に明示の対象と  
969 することが適当である。

970 ○ ②就業規則の新設・変更のケースについては、就業規則の変更により労働条  
971 件が変更された際に、その内容を個々の労働者に書面等により明示するとす  
972 ることが本来的には望ましいが、労使双方がその内容を書面等で確認できる

---

<sup>55</sup> 諸外国や他の法令では、労働条件の変更に関して、EU 指令や、イギリス、ドイツにおいて労働条件明示の規定が見られるほか、次のような規定が置かれている。

・ 韓国では、勤労基準法 17 条 1 項柱書において「使用者は、勤労契約を締結する際に、勤労者に次の各号の事項を明示しなければならない。勤労契約締結後次の各号の事項を変更する場合も、また同じ。」と定められている。 ・ 日本では、船員法 36 条 2 項において、「船舶所有者は、雇入契約の内容…を変更したときは、遅滞なく、…その変更の内容並びに当該変更について船員と合意した場所及び年月日を記載した書面を船員に交付しなければならない。」と定められている。

<sup>56</sup> JILPT「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（2013 年 9 月 1 日調査時点）では、労働者全般に関して、直近 5 年間に労働条件を変更したことがある企業のうち、就業規則の変更による場合が 92.6%、個別の労働契約による場合が 14.5%、労働協約の締結・変更が 13.6%、その他 1.1%（複数回答）。

973 ようにするという観点からは、就業規則は労働基準法 106 条 1 項により労働  
974 者への周知義務があることや、実際上の有効性が高いとも考えがたい<sup>57</sup>こと、  
975 更に使用者側の負担や煩雑さにも鑑み、就業規則の周知を徹底することを前  
976 提に、就業規則による変更後の労働条件の明示までは不要<sup>58</sup>と考えられる。

977 なお、

978 ・ 労働基準法 15 条の労働条件明示と同法 106 条 1 項の就業規則の周知につ  
979 いて、契約締結時はいずれの義務もあることとの対比で②の場合に 15 条の  
980 明示を対象外とする根拠が乏しいほか、同法 15 条の明示と同法 106 条 1 項  
981 の周知とでは要求される義務内容が異なっていることを踏まえて、②の場  
982 合も変更後の労働条件明示の対象とすべきとの意見もあった。

983 ・ 就業規則の変更にあたり個別合意を得る例（②でありつつ①でもある例）  
984 <sup>59</sup>については、個別合意を得る際に労働条件明示をすれば使用者側の負担が  
985 過重とまでは言えないことや個別合意を得ていることを踏まえて労働条件  
986 明示は必要とする意見があった一方、就業規則と同じ内容で個別契約を締結  
987 すること、労働条件の変更にあたって判例法理により十分な個別的説明が求  
988 められていることを踏まえて労働条件明示は不要とする意見もあった。

989 ○ ③労働協約の締結・改廃については、労使自治に委ねられるべきものであり、  
990 また、④法令の新設・改廃については、一般に公表され、労働者も知りうる情  
991 報であることから、③・④のケースについては、変更後の労働条件の明示は不  
992 要と考えられる。

993 ○ 他方、⑤元々規定されている変更の範囲内での使用者の業務命令等による  
994 労働条件の変更については、使用者側の負担や労働者側としての情報の重要  
995 性の度合いも勘案し、労働基準法による書面明示というよりも変更の際の手  
996 続きの問題として、労働契約法 4 条を踏まえ、使用者が変更（配置転換等）の必  
997 要性等について労働者に説明しその理解を促進することが重要といえる。

998 なお、

---

<sup>57</sup> 締結時の条件明示において「就業規則〇条による」という記載が一定許容されていることを前提とすれば、就業規則によって労働条件を変更しても、「第〇条」という通知になることも想定されることから、新たに変更後の労働条件の明示義務を課したとしても労働者にとってわかりやすいものとは言えないと考えられる。

<sup>58</sup> 就業規則による労働条件の不利益変更であれば、労働契約法 10 条で、就業規則の契約変更効の発生要件として、労働者に対する実質的周知、すなわち、労働者が知ろうと思えば知りうる状態におくこと、が必要とされているほか、諸般の事情に照らし実質的周知を欠くとされた例（中部カラー事件（東京高判平成 19 年 10 月 30 日労判 964 号 72 頁））があり、変更後明示を新たに設けなくとも就業規則の周知は一定担保されると考えられる。

<sup>59</sup> 山梨県民信用組合事件（最二小判平成 28 年 2 月 19 日労判 1136 号 6 頁）等。

- 999       ・ 元々規定されていた変更の範囲を超える変更については、そもそも使用者  
1000       からの一方的な業務命令では当該変更を行うことができず、個別契約(合意)  
1001       等によることが必要になるので、明示が求められることになるものと考えら  
1002       れる。
- 1003       ・ ⑤以外の労働条件の変更のパターンにおいても、使用者としては、労働契  
1004       約法4条を踏まえた労働者の理解促進を図ることが重要である。
- 1005 ○ なお、労働条件の変更についての民事上の有効性が裁判等で問われるケー  
1006       スも想定されるが、その有効性とは関係なく、労働条件の変更があった場合  
1007       には、変更後の労働条件の明示を課すことが適当である。その際、変更後の労働  
1008       条件が書面等で明示されたとしても、当該明示によって直ちに労働条件の変  
1009       更が民事上有効と認められるわけではないことも併せて周知していくことが  
1010       必要である。

1011  
1012 (明示事項)

- 1013 ○ 変更があった場合に書面で明示すべき明示事項については、
- 1014       ・ 現行の労働基準法15条1項後段の書面明示事項(以下単に「書面明示事  
1015       項」という。)はどれも基本的なものであること
- 1016       ・ 上述のとおり労働条件の変更のパターン①のケースのみ変更後の労働条  
1017       件明示を行うのであれば、変更後の労働条件明示の対象と考え得る賃金等の  
1018       書面明示事項は個別的に労働条件が決定・変更される点で業務・場所と区別  
1019       する理由はないこと
- 1020       ・ 他法令や諸外国の例でも<sup>60</sup>業務・場所に限らず変更後の労働条件明示を行  
1021       っているほか、労働条件が変更される事項としては賃金や退職制度等が多数  
1022       を占めていること<sup>61</sup>
- 1023       から、締結時に書面明示すべきとされている項目全てとすることが考えられる。  
1024       他方で、これらの検討については、個別合意による労働条件の決定・限定が

---

<sup>60</sup> 船員法においては、変更後の労働条件の明示等にあたっては、業務や場所に限らず明示してい  
る。平成24年10月26日付け厚生労働省告示第551号による改正前の「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)においては、更新の有無及び更  
新の判断基準に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容  
を明示しなければならないこととされていた。韓国・イギリス・ドイツでは、場所・業務のほか、  
賃金や所定労働時間も、変更時の明示の対象とされている。

<sup>61</sup> JILPT「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」(2013年9月1日調査時点)。な  
お、賃金や退職制度等の労働条件変更と説明の十分性等を巡る裁判例としては、東武スポーツ(宮  
の森カントリー倶楽部・労働条件変更)事件(東京高判平成20年3月25日労判959号61頁)、技  
術翻訳事件(東京地判平成23年5月17日労判1033号42頁)がある。

1025 重要になる「多様な正社員の雇用ルールの明確化」を議論の出発点としており、  
1026 iiiに記載のとおり業務・場所は契約内容の設定と明確化が特に重要であること  
1027 や、変更後の労働条件の明示を必要とする場面の検討ができるだけシンプルに  
1028 なることから、まずは業務・場所を変更後の労働条件明示の対象とし、それ以  
1029 外の書面明示事項は今後更に検討すべきという意見もあった。

1030 いずれにせよ、前記のとおり、労働契約締結時の労働条件明示事項に就業場  
1031 所・従事すべき業務の変更の範囲を追加することが適当であることから、今後、  
1032 本報告書で提言した変更の範囲の明示や変更後の労働条件の明示の措置がな  
1033 されるのであれば、これらについての変更の範囲を変更する場合も明示事項に  
1034 加えられることになると考えられる<sup>62</sup>。

- 1035 ○ なお、明示の必要性や使用者側の負担軽減等の観点から、  
1036 ・ 就業規則に規定された変更の範囲内及び労働契約締結時に書面明示され  
1037 た変更の範囲内で労働条件が変更された場合は変更後の労働条件明示の対  
1038 象外とする<sup>63</sup>ほか、  
1039 ・ 変更後の労働条件全体ではなく、変更内容のみの明示で足りることとする  
1040 等の配慮が必要である。

1041 また、労働契約締結時の書面明示事項を変更後の労働条件明示の対象とする  
1042 場合、書面の内容は、現行の労働条件通知書に準じて簡便な明示が可能なもの  
1043 とすべきである。

1044

1045 (その他明示に関する事項)

- 1046 ○ 労働契約締結時の変更の範囲の明示義務化の施行前に労働契約を締結した  
1047 労働者については、労働契約締結時に変更の範囲が明示されていないことも  
1048 少なくないと考えられることから、労働者からすれば、労働条件の変更前後に  
1049 おける相違点が把握しづらい可能性も考えられる。

- 1050 ○ この点については、労働契約法4条の趣旨に照らして、例えば、使用者は、  
1051 ・ 労働者からの要求があれば、要求時点の労働条件を書面で明示すること  
1052 ・ 何らかの労働条件が変更された場合の当該変更後の労働条件明示の際に、

---

<sup>62</sup> 本報告書で提言した変更の範囲の明示や変更後の労働条件の明示の措置がなされるのであれば、例えば、就業場所の変更の範囲を東京23区内と明示していたところ、その変更の範囲に神奈川県も追加されることとなるのであれば、その旨も明示すべきこととなると考えられる。

<sup>63</sup> 例えば、賃金については、通達において「労働契約締結後初めて支払われる賃金の決定、計算及び支払いの方法」とされており、変更後の労働条件明示は「賃金の決定、計算及び支払いの方法」が変わるタイミングで必要とすることが考えられる。なお、就業規則に規定されている賃金テーブル内で号俸が変わることに伴い賃金が変わっても、「賃金の決定、計算及び支払いの方法」自体は変わっていないため、変更後の労働条件の明示は不要と考えられる。

- 1053 変更前後の労働条件の相違点が分かるように説明すること  
1054 が望ましいことを示していくことが考えられる。
- 1055 ○ また、変更後の労働条件明示にあたっては、就業規則の有無<sup>64</sup>により実務上  
1056 の負荷が変わることも踏まえれば、特に中小企業に関して、就業規則作成義務  
1057 のない小規模事業場を中心に、変更後の労働条件明示の実施にあたっての支  
1058 援が必要と考えられる。
- 1059 ○ 変更後の労働条件明示については、労働契約締結時の労働条件明示よりも、  
1060 電子的な方法による明示が認められる要件を幅広く捉えるべきとの意見があ  
1061 った。
- 1062
- 1063 (就業規則の周知方法)
- 1064 ○ 就業規則については、労働基準法 106 条 1 項において、作業場の見やすい  
1065 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  
1066 しなければならないとされており、
- 1067 ・ 労働者が必要なときに容易に確認できる状態にあることが「周知させる」  
1068 ための要件であること<sup>65</sup>
- 1069 ・ 就業規則の変更等周知させるべき事項の内容に変更があった場合にも、当  
1070 該変更後の内容を労働者に周知させなければならないものであること<sup>66</sup>  
1071 という解釈が示されているところである。
- 1072 ○ 労働者に対する交付以外の方法によって就業規則の周知がなされている場  
1073 合、労働者が当該就業規則に現実には容易にアクセスできない可能性がある  
1074 ため、就業規則を備え付けている場所等が労働者に周知されるような方策そ  
1075 の他労働者が就業規則を必要なときに容易に確認できる方策について、検討  
1076 することが必要である。
- 1077 ○ なお、就業規則の変更による労働条件の変更について、前述の労働条件変更  
1078 時の明示の対象としない場合でも、就業規則を備え付けている場所等の周知  
1079 がなされることにより、周知の実質化が図られることが期待される。
- 1080 ○ また、就業規則の変更のタイミングで、当該変更の旨を周知することを促し  
1081 ていくことが重要と考えられる。
- 1082
- 1083 v 労働契約関係の明確化を図る場合の留意点
- 1084 ○ 労働契約関係の明確化を図る場合に留意すべき点については、労使の紛争

---

<sup>64</sup> 平成 30 年労働基準監督年報によれば、平成 26 年 7 月 1 日現在で、事業場数計 4,120,804 のうち、10 人未満は 3,019,957 (73.3%)。

<sup>65</sup> 平成 11 年 3 月 31 日基発 169 号

<sup>66</sup> 平成 11 年 1 月 29 日基発 45 号

1085 の未然防止や予見可能性の向上の観点から、裁判例等の内容をまとめて、考え  
1086 方を整理して労使に示していくことが重要と考えられる。

1087 そうしたことから、労働条件の変更、多様な正社員の勤務地や職務の変更(限  
1088 定範囲を超えた転勤、配置転換等)、社員区分間の転換、事業所・部門の廃止  
1089 等を行う場合の配置転換や解雇に関する考え方について、別紙2のとおり整理  
1090 した。

1091 ○ 今後、別紙2に記載した考え方について、労使に周知していくことが適当で  
1092 ある。特に、

1093 ・ 職務や勤務地等についての限定合意が認められる場合、当該限定合意に反  
1094 する配置転換命令は、労働者の自由な意思による同意がない限り効力を有し  
1095 ないものとされること

1096 ・ 限定された職務・勤務地が廃止されたとしても、当然解雇が正当化される  
1097 という事にはならないこと(使用者が一方的に配置転換命令をすることは  
1098 できないが、事案の内容に応じ、整理解雇の場面での配置転換の打診や退職  
1099 金の上乗せ等の解雇回避努力義務を尽くすことが求められること)

1100 ・ 使用者が提示する労働条件の変更に応じないことを理由とする解雇(いわ  
1101 ゆる変更解約告知)については、その解雇の有効性の判断枠組みに関し、裁  
1102 判所の判断も分かれていることに注意を要すること

1103 ・ いわゆる正社員も含めて、規定されている変更の範囲内の労働条件変更で  
1104 あったとしても、労働者の個々の具体的な状況への配慮や、労働者の理解を  
1105 得るための丁寧な説明が必要とされうること

1106 について、周知していく必要がある<sup>67</sup>。

1107 その際、使用者側については、経営陣や人事担当だけが知っていればいいも  
1108 のではなく、現場の管理職が変更の範囲を超えた業務指示をすることがないよ  
1109 うに、管理職教育がなされることも重要である。

1110 また、転勤や配置転換が可能な範囲に応じて、解雇回避努力義務や被解雇者  
1111 選定の妥当性等の判断が異なる傾向にあると言えるため、労働者としては、そ  
1112 のような差があることを踏まえて、多様な正社員を選択するかどうかの判断を  
1113 行うことができるよう周知していくことが適当である。

---

<sup>67</sup> 採用時から限定されているか又は途中から限定されるかによって、雇用保障の度合いが違うとい  
うことがありうるとの意見もあった。なお、元々正社員だった労働者が、育児や介護等の事情によ  
り有期雇用契約等となった事案で、雇止めにあたって解雇権濫用法理が類推適用されるというべき  
等とされた事例(医療法人清恵会事件(大阪高判平成25年6月21日労判1089号56頁)、情報技  
術開発(保全異議)事件(大阪地決平成8年1月29日労判689号21頁))もある。

1114 4. 労使コミュニケーション等について

1115 (1) 無期転換関係

1116 ○ 労働基準法 90 条 1 項において、使用者が就業規則の作成等について意見聴  
1117 取しなければならないのは、事業場の労働者の過半数代表とされており、仮に  
1118 無期転換者の就業規則を作成するとしても、関係する労働者（無期転換者・有  
1119 期契約労働者）の意見が聞かれるとは限らないため、無期転換に係る人事制度  
1120 等を定めるにあたって関係する労働者の意見が適切に反映されるよう、労使  
1121 間でのコミュニケーションを促すことが適当である。

1122 特に、パート・有期労働法 7 条において、有期契約労働者に係る事項につい  
1123 て就業規則を作成・変更しようとするときは、有期契約労働者の過半数を代表  
1124 すると認められるものの意見を聴くように努めることとされており、無期転換  
1125 申込みに関する事項を就業規則に定める場合には、同条が適用されることを周  
1126 知することが適当である。

1127 無期転換者に係る就業規則を作成するにあたっては、意見反映の役割を担う  
1128 労働組合や過半数代表者<sup>68</sup>が、関係する当事者の意見を聴いて、使用者に伝え  
1129 ることが重要である。このとき、過半数代表者が意見を聴く対象者については  
1130 有期契約労働者及び無期転換者が適当と考えられるものの、各企業の実情を踏  
1131 まえながら適当な対象者から意見を聴くべきものと考えられる。

1132 ○ 無期転換に係る人事制度を就業規則で規定する場合、労働契約法 7 条又は  
1133 10 条に照らして合理性があることが必要である。無期転換後の労働条件設定  
1134 に関しては、同法 7 条の枠組みで判断される場合でも、踏み込んだ合理性の判  
1135 断がなされることがある。そのため、同法 7 条の枠組みでも、対象労働者の意  
1136 見をどの程度聴いたかが合理性の判断に影響を与える可能性があることを踏  
1137 まえて、関係当事者の意見を十分に聴くことが望ましいことについて企業対  
1138 して周知することで、関係する労働者の意見を酌み取ることを促進すること  
1139 が考えられる。

1140 ○ また、パート・有期労働法 16 条において、事業主は有期雇用労働者の雇用  
1141 管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する有期雇用労働者からの相談  
1142 に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないことと  
1143 されているが、無期転換申込権の行使保護についても同条の「有期雇用労働者  
1144 の雇用管理の改善等に関する事項」に当たることを解釈として示し、会社内で  
1145 無期転換について相談できる体制が構築されるように促すことを検討してい  
1146 くことが適当である。

---

<sup>68</sup> 事業場の過半数労働者を組織する労働組合が存しない場合に、就業規則の制定・改正の意見聴取の当事者となる、労働者の過半数を代表する者。

1147 ○ 更に、有期労働契約時には更新の際に労働条件について交渉する機会があり、また、正社員であれば人事評価がある一方で、無期転換者にはそうした機会がない可能性があるため、無期転換者について、職場でどのようにマネジメントすればいいか、どのように活かすか、そのために何が必要かについて、好事例とともに示していくことが考えられる。

1152

### 1153 (2) 多様な正社員関係

1154 ○ 労働契約法3条2項では、労働契約は就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきとしているが、これには、上述した無期転換者はもとより、いわゆる正社員と多様な正社員の間の均衡も含まれる。同項を踏まえて、多様な正社員についてもいわゆる正社員との均衡を考慮することが望ましい。

1159 ○ また、現状において勤務時間限定正社員の活用例が比較的少ないが、いわゆる正社員の働き方が長時間労働や所定外労働を前提とし、職務の切り出しが難しいことも背景にあることから、勤務時間限定の働き方を選択しやすくするためにも、いわゆる正社員の働き方の見直しの検討を労使で進めることが望ましい。

1164 ○ また、勤務地限定正社員や職務限定正社員の働き方を選択しやすくするため、いわゆる正社員も含め、転勤や配置転換の必要性と意義の点検、その期間の見直しなどを行うことが考えられる。

1167 ○ 更にそもそも勤務地限定正社員、勤務時間限定正社員などへのコース区分の変更を伴うことなく、いわゆる正社員についても勤務地や勤務時間を限定する必要がある時期だけ、運用で柔軟に限定する方法や、一定期間だけ勤務地等を固定する方法も考えられる。

1171 ○ 以上は、勤務地等が限定された多様な正社員を超えて、従業員全体の人事制度の設計・運用にかかわるものであるため、これらについての取組を考える場合には、関係する労働者の意見が適切に反映されるよう、労使間でのコミュニケーションを促すことが適当である。こうした取組は、いわゆる正社員と多様な正社員の間の不合理な格差の見直しにもつながりうるものと考えられる。

1176

### 1177 (3) 無期転換・多様な正社員共通

1178 ○ 無期転換者と多様な正社員の双方について、正社員とのバランスのとり方が難しいこと等が使用者側から課題として指摘されているが、この指摘は、これらの労働者の位置づけが企業における人事制度やキャリアコース全体に関わるものであることを示している。

1182 また、これらの労働者やいわゆる正社員がそれぞれ待遇に不満を持つケース



1183 が見られるが、客観的に不合理な待遇差がある場合のほか、労使コミュニケー  
1184 ションが不十分であるために理解の相違がある場合も考えられる。

1185 ○ そのため、無期転換や多様な正社員の制度については、従業員全体に関わる  
1186 ものであるほか、雇用形態間の待遇の納得感が得られるようにするため、法律  
1187 上明示が義務づけられる労働条件に当たらないものも含めて、適切に労使間  
1188 のコミュニケーションを図りながら制度の設計や運用を行うことが求められ  
1189 る。その際、労働組合がある場合には労働組合との間での協議を行い、労働組  
1190 合がない場合であっても、労使委員会をはじめとした労使協議組織との協議  
1191 を行うなど、各企業の実情に応じて、様々な労働者の利益が広く代表される形  
1192 での労使コミュニケーションを行うことが重要である。また、労働者間の納得  
1193 感を醸成するためにも、多様な雇用形態の労働者間の情報共有やコミュニケ  
1194 ーションが行われることも重要である。

1195 ○ また、そうしたプロセスを経ての制度の設計や運用が従業員にフィードバ  
1196 ックされることは、従業員のキャリア設計や働きがいの増進に貢献しうるも  
1197 のであり、また、更に各企業のこれらの人事制度や運用面での特色を社外に公  
1198 表すれば、有益な人材の獲得にも資する効果も期待できる。

1199 ○ 労使間のコミュニケーションの方法については、各企業の状況に応じて  
1200 様々な取組が考えられることから、行政としても、各企業の取組事例を把握し  
1201 て周知していくことも考えられる。

1202 ○ 一つの企業内に様々な労働者が存在し、特に無期転換者については労働組  
1203 合への加入資格のある者が半数程度<sup>69</sup>にとどまる中で、無期転換や多様な正社  
1204 員に係る制度等について、個々の対象となる労働者の意見を吸い上げること  
1205 とともに、労働者全体の意見を調整することも必要である。

1206 そうしたことを踏まえ、過半数代表については、公正性を担保するため、適  
1207 正な手続で選任されること、身分が保障され不利益な取扱いを受けないよう  
1208 にすること、無期転換者や多様な正社員を含む全ての労働者の利益を代表す  
1209 るように努めること等を促していくことが適当である。過半数代表者がより  
1210 適切に多様な労働者の意思を踏まえることができるよう、使用者等は工夫を  
1211 行うこと<sup>70</sup>が望ましい旨を発信していくことが重要である。

1212 その上で、過半数代表者に関する適切な選出の確保等の制度的担保や新たな  
1213 従業員代表制の整備を含め、多様な労働者全体の意見を反映した労使コミュニ

---

<sup>69</sup> JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）において、現在正社員である者を除く無期転換社員の労働組合加入資格がある割合は51.9%、加入資格がない割合は26.2%。

<sup>70</sup> 例えば、過半数代表者の選任のための投票等に併せて議案に対する意見を提出させ、これを過半数代表者に共有することで、過半数代表者が意思を踏まえやすくする方法が考えられる。

1214 ケーシヨンの促進を図る方策も中長期的な課題である。

2・無期転換ルールに関する見直しについて  
 (3) 無期転換前の雇止め等 i. 無期転換前の雇止めその他の無期転換回避策

無期転換前に雇止めが行われるケースの具体例（例）	考え方	関連裁判例
<p>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</p>	<p>○ 契約更新について合理的な期待が生じている状態で、使用者が他に合理的な理由がなく、無期転換申込権の発生を回避することを目的として雇止めを行った場合、当該雇止めは客観的に合理性・社会的相当性が認められずと判断される。</p>	<p><b>公益財団法人グリーン・トラストらつこのみや事件</b>                  ・ 常用の従業員であったこと、雇定期の定めも名目的なものであったこと、更新手続きも形式的なものであることから、労働法第19条2号に該当。                  ・ 使用者が無期転換権の発生を回避するため、雇定期満了直前に有期労働契約の更新を拒絶したこと、それ自体は過度な不合理な行為ではおらず、整理解雇法理が妥当な範囲内であるとして、雇止めは過度な不合理な行為として、雇止めは客観的に合理性・社会的相当性が認められず（19条2号）と判断された。</p> <p><b>高知県公立大学法人事件</b>                  ・ 19条1号終了まで雇用継続の期待には合理的な理由があることから労働法第19条2号に該当。                  ・ 整理解雇法理が妥当な範囲内であるとして、雇止めは客観的に合理性・社会的相当性が認められず（19条2号）と判断された。</p>
<p>② 無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）更新上限を設定して当該条件を理由に雇止め</p>	<p>○ 契約更新について合理的な期待が生じている状態で、使用者が一方的に更新上限を設定して合理的な期待が失われることにはならず、当該更新上限のみを理由に雇止めが行われても、当該雇止めは客観的に合理性・社会的相当性が認められずと判断される。</p> <p>○ 合理的な期待に反して、使用者が新たに設定した更新上限のある雇用契約に労働者が同意したことをもって直ちに合理的な期待を放棄したと認められるものではなく、労働者の自由な意思に基づいておられたものと認められる場合には、更新に對する合理的な期待が存在しない場合にも、更新に對する合理的な期待が消滅したとは認められずと判断される。</p>	<p><b>神奈川事件</b>                  ・ 更新条件のある雇用契約書に署名押印があることをもって雇用契約終了の合意があったと認めず、形骸化した契約更新が繰り返されていることから契約更新の期待は相当高く、雇止めは客観的に合理性・社会的相当性が認められず（19条2号）と判断された。</p> <p>・ 更新申込みを拒絶したことは客観的に合理性・社会的相当性が認められず（19条2号）と判断された。</p> <p><b>日本電産（東京地裁判決）事件</b>                  ・ 更新条件のある雇用契約書に署名押印したことをもって合理的な期待を放棄したと認められるものではないが、業務が繁忙で更新期間満了後、更新期間満了後の雇用継続が望めないこと、更新期間満了後も一定の業務も認められ期待が大幅に減殺されたことから、労働法第19条2号に該当。                  ・ 更新申込みを拒絶したことは客観的に合理性・社会的相当性が認められず（19条2号）と判断された。</p>
<p>③ 無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）更新上限を設定した上で、一定の場合に無期転換する制度を設けているものの、不合理な条件や厳しい試験等を課し不合格により雇止め</p>	<p>○ また、契約更新について合理的な期待が生じている状態で、就業規則の変更により更新上限を設定した場合には、労働条件の不利変更として労働法9条10条も適用されると考えられる。</p>	<p><b>地方独立行政法人山口県立病院関係事件</b>                  ・ 就業規則が改正され、雇定期間が5年と定められたこと、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、それ以前の段階で既に契約更新の合理的な期待が生じており、上記改正変更もその期待が崩壊したとはいえず、労働法第19条2号に該当。                  ・ 6年以内の雇定期間について、合理的な期待標準の定め及び評価の公正性を担保できる仕組みがなく、判断標準は合理性に欠け、本件雇止めには合理性・社会的相当性が認められず（19条2号）と判断された。</p>

2・無期転換ルールに関する見直しについて  
 (3) 無期転換前の雇止め等 i. 無期転換前の雇止めその他の無期転換回避策

無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例（※）	考え方	関連法判例
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	○更新上限を設けた上でクーリング期間を設定し、期間経過後に再雇用を約束した上で雇止めを行うことは、法の趣旨に照らして認められない。	-
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	○無期転換申込権の発生を免れる算段をもって、派遣形態や請負形態を偽装して形式的に他の使用者に切り替えた場合は、法の趣旨を踏襲するものとして、通算契約期間の計算上「同一の使用箇所」と解される。	-
⑥無期転換後の労働条件について不合理な「別段の定め」による無期転換申込みの印刷	○「別段の定め」はする場合においても、労基法7条から10条が適用されるものであり、不合理な定めをすることはできない。他に合理的な理由がなく、無期転換権の行使を抑制することのみを目的として不利益な労働条件の「別段の定め」を行った場合、労働条件設定・変更の合理性が認められない可能性がある。	-
⑦無期転換申込みの拒否	○無期転換申込み権の行使により、現在の契約期間の満了日の翌日から開始する無期契約が成立しており、使用者が申込みを拒否することは、既に成立した無期労働契約の解約（解雇）にあたり、客観的に合理性・社会的相当性を欠く場合には、権利濫用に該当するものとして無効と解される。	-
⑧無期転換申込権の事前放棄の強要	○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あらかじめ無期転換申込権を放棄させることは、法の趣旨を逸脱するものであり、公序良俗に反し、無効と解される。	-

2・無期転換ルールに関する見直しについて  
 (3) 無期転換前の雇止め等 ① 無期転換前の雇止めその他の無期転換回避策

無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例(※)	考え方	関連裁判例
<p>④ 届切れな定年を設定し、無期転換後、数年で定年退職</p>	<p>○ 無期転換後すぐに定年が到来するように段階的な定年の定めをすることは、法の趣旨に照らして望ましくない。</p>	-
<p>⑤ 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</p>	<p>○ 当初の契約締結時から更新年限や更新回数の上限を設けることが、直ちに違法となるものではない(使用者と労働者の間で合意がなされた場合には、労働契約の内容となりうる)。ただし、雇用継続を期待させるような使用者側の言動があったなど、雇用継続への期待が生じている場合には、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性により判断されることとなる。</p>	<p><b>日本通運(横浜地裁川崎支部判決)事件</b>                  ・通運は労働者において未だ更新に対する合理的期待が形成される以前である雇用契約締結当初から、更新上限があることが明確に示され、それを認識の上雇用契約を締結している状況下では、雇用了時までの間に、更新の合理的な期待を生じさせる事情は認め難いとし、19条2号該当を否定。                  ・労基法16条は、有期契約の利用自体は許容しつつ、5年を超えたときに有期雇用契約を無期雇用契約へ移行させることで有期契約の運用の利用を抑制し、もって労働者の雇用の安定を認る趣旨の規定である。このような趣旨に照らすと、使用者が5年を超えて労働者を雇用する趣旨が認められる場合に、当初から雇用上限を設定することが直ちに違法に当たるとは認めない。  <b>フジモ・サポート事件</b>                  ・会社に採用された当初から、本件契約の更新限度回数は最大で4回であることを認識した上で本件契約を締結しており、その認識のとおり、本件契約が更新されていったものといえるため、Xにおいて、本件契約が、更新限度回数4回を超えて、費に更新されるものと期待するような状況にあつたとはいえないとした。                  ・労基法16条は、有期労働契約が5年を超えて再度更新される場合には、無期労働契約へ転換できる仕組みを設けることで、有期労働契約の濫用的利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図る趣旨の規定であり、5年を超える反復更新を行わない限度においては、有期労働契約による有期雇用の労働力を活用することは許容されているのであるから、Yの有期契約労働者の契約における更新限度回数に関する規定が同条の趣旨に反するとはいえないとした。</p>

(※) 過去の裁判例や労働者への相談事情等をもとに作成



### 3・多様な正社員の労働契約関係の明確化等について (2) 労働契約関係の明確化 v. 労働契約関係の明確化を図る場合の留意点

考え方 (案)	裁判例
<p>○ 限定合意が認められる場合、当該限定合意に反する配転命令に関しては、労働者の同意がない限り効力を有しないものとされる。</p> <p>○ 限定合意を変更するための労働者の同意は、労働者の任意（自由意思）によるものであることが必要となる。</p>	<p><b>【新日本造船事件】</b>          判旨：「…X、Y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が相当である。…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の同意がない限り効力を有しないというべきところ、Xが本件配転命令に同意しなかったことは当事者間に争いがないから、本件配転命令はその合意を前提するまでもなく無効であるといえることができる。」</p> <p><b>【西日本造船事件】</b>          判旨：「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。しかしながら、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際すると、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、…」</p>
<p>※ 限定合意が認められない場合でも、特定の業務に従事することの期待が法的保護に値すると判断されたケースもある。</p>	<p><b>【労働運輸事件】</b>          原審判旨：第一審判決の上記立場を支持したうえで、XがYにおいて運行管理者の職務を担い、運行管理業務や配車業務に従事することの期待は、「合理的なものである」として、単なるXの一方的な期待等にとどまるものではなく、Yとの関係において法的保護に値するものとする。そして、「本件配転命令は、そもそも業務上の必要性がなかつたか、仮に業務上の必要性があつたとしても高いものではなく、かつ、運行管理業務及び配車業務から排除するまでの必要性もない状況の中で、Yにおいて、運行管理者の職務を担い、運行管理業務や配車業務に当たつていくことができるとするXの期待に大きく反し、その能力・経験を活かすことのできるいかなる業務にも配転し、Xに通常日受すべき程度を著しく超える不利益を齎せられたものであるから、本件配転命令は、権利の濫用に当たり無効と解するのが相当であると判断した。」</p>

※ なお、限定合意が認められる場合でも、限定合意に反する配転命令につき、正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合は、本人の同意がなかったとしても当該命令が有効とされる旨判示した裁判例（東京海上日動火災保険事件 1 P85参照）もあるが、「これでは限定を認定した意義が著しく減殺され、労働法10条但書の処理に際しても疑問が残る。」（労働法〔第4版〕 p457注31）等学説上批判がある。

3・多様な正社員の労働契約関係の明確化等について  
 (2) 労働契約関係の明確化 Y・労働契約関係の明確化を図る場合の留意点

雇用管理上の留意事項において整理された考え方	関連する裁判例
<p>○ 整理解雇について、勤務地や職務の限定が明確化されていなければ直ちに解雇が有効となるのではなく、整理解雇法理(4要件・4要素)を否定する裁判例はない。</p>	<p><b>学校法人高岡学園事件 (高岡地判令和2年7月21日判例1231号56頁)【解雇は無効】</b>                  判旨：「Yは、…X5はいずれも大学教員であり、極めて専門的知識を有する者であるから、整理解雇でYに雇用されていふというべきであり、他職種・他科目担当への転当ても不可能であるから、本件解雇及び本件雇止めについて整理解雇法理は適用されない旨主張する。しかしながら、仮にXとYとの間の労働契約において整理解雇の合意があったとしても、そのことから直ちに本件解雇及び本件雇止めの有効性の判断に当たり、いわゆる整理解雇法理の適用が排除されることとなるものではないし、ましてや、…Yは、経営上の人員削減の必要性を理由に本件解雇及び本件雇止めを及んでいるのであるから、その有効性の判断に当たっては整理解雇法理に従うべきものであり、Yの上記主張は採用することができない。」</p>
<p>○ 解雇の有効性については、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。</p>	<p><b>フキタ(本訴)事件(大阪地判平成12年12月11日判例808号77頁)【解雇は無効】</b>                  判旨：「Xは、パートタイム労働者であるが、その勤務期間は、正社員より1週間30分短くだけであり、期間の定めのない雇用契約を締結した労働者であり、かつ、本件解雇前までに既に15年以上を勤務していた者であって、雇用契約に対する期待度は高く、雇用関係の継続に対する期待がある【事案要旨】。…Yは、Xに対し、配置転換の提示をしていないし、退職勧奨も行っていない【事案要旨】。人事権の行使状況に関する判示」のであって、Xが営業本職の専らにおいて、いわゆるリストラを其専らであることを考慮しても、解雇回避の努力を尽くしたとはいえないものである。」</p>
<p>また、転勤や配置転換が可能な範囲に応じて、解雇回避努力や被解雇者適定の妥当性等の判断が異なる傾向にある。</p>	<p><b>学校法人村上学園事件(大阪地判平成24年11月9日平成23年(ワ)第3185号)【解雇は有効】</b>                  判旨：「XとYとの間の雇用契約は、介護福祉士養成施設である生活福祉専攻の教授という職務限定の合意が成立していたものと認められるが相当である。そして、上記認定のとおり職務限定の合意に加え、大学教授は、講義科目の担当能力について、それに伴う一定の専門性が要求され、教員が担当できる科目は自ずと限定される。Xが他学部である幼児教育学科や社会福祉学科健康栄養専攻において、教授として勤務する能力があるとは認められないから、Yには、Xを他学部へ配置転換等の措置を講じる義務もないというべきである【事案要旨】。解雇回避努力義務に関する判示」。…XY間の雇用契約には、生活福祉専攻教授という職務限定の合意があり、大学教授の専門性や生活福祉専攻と他学部・学科との専門性の相違からすれば、生活福祉専攻廃止に伴って、他学部の教授では無く、当該廃止された学部(学科)の教授であるXを解雇の対換として選定したことは合理性が認められる【事案要旨】。被解雇者適定の妥当性に関する判示。」</p>

※ なお、解雇回避努力として、勤務地・職務地・職務に当該地域における雇用維持努力を求めた事案として、福岡化学工業(東北営業所A)事件(仙台地判平成14年8月26日判例837号31頁)がある。



3・多様な正社員の労働契約関係の明確化等について  
 (2) 労働契約関係の明確化

<p>雇用管理上の留意事項において                      整理された考え方</p>	<p>関連する裁判例</p>
<p>○ 勤務地限定や高度な専門性を伴わない職務限定については、整理解雇法理の判断に与える影響は小さく、解雇回避努力として配置転換を求められることが争い傾向が認められる。</p>	<p>(勤務地限定) シンカポール・デベロップメント銀行(本訴)事件(大審判平成12年6月23日労判786号16頁)【解雇は有効】                      判断：「支店を閉鎖したからといってその支店の従業員を箇ちにすべて解雇できるものでない…。Yにおいては、その従業員を各支店において独自に雇用し、雇用した従業員については、就業場所が雇用した支店に限定されていると認められるものの、支店で雇用したといっても雇用契約はYと交わされたものであるし、就業場所の限定は、労働者にとって同業が転動させられないという利益を与えらるものであるが、使用者に転動させない利益を与えるものではないから…。人員整理の対象が閉鎖される支店の従業員に自動的に決まるものではない。閉鎖される支店の従業員によって解雇回避の可能性があるかどうかは、閉鎖がやむを得ない以上、当該支店以外における勤務の可能性があるかどうかによることである…」</p>
<p>○ いずれにしても、使用者には、転勤や配置転換の打診を可能な範囲で行うとともに、それが難しい場合には代替可能な方を講ずることが、紛争を未然に防止するために求められる。また、そうした対応は結果的に雇用の安定を通じた長期的な生産性の向上などにつながると思われる。</p>	<p>(勤務限定) 全日本海員組合事件(東京地判平成11年3月26日労建誌1723号3頁)【休職期間満了による退職は有効】                      判断：「Xの担当業務は公用車の運転によって消滅したといふべきであるが、他方において、Xはあくまでも公用車の運転を担当する目的でYに雇用されたのであるから、XとYとの間に締結された雇用契約はXがYに提供すべき労務の種類(又はYに提供すべき労務の種類を以て「職種」という)を限定しているものである。したがって、YにはXがYに提供すべき労務の種別を一方的に変更する権限(配転命令権)はないといふべきである。…しかし、…YがXに対して職種の変更を求める配転命令権を有していないからといって、そのことから直ちにXとYの締結した雇用契約において配属すべき適当な配属先があるかどうかについて検討はしない。そこで、XとYとの間で締結された雇用契約を一定期間の満了時に終了させることもやむを得ないことであるといふことはできない。そこで、XとYの組織内において配属すべき適当な配属先があるかどうかについて検討する。」</p> <p>フェイス事件(東京地判平成23年8月17日労建誌2123号27頁)【解雇は有効】                      判断：「本件においては、Xの職種が特定されていること、しかもその職種が高度の専門的能力や経験を要し、高度の経験が予定されているものである以上、その当該職種自体が消滅した場合、通常の従業員の解雇の場合とは異なり、比較的容易に配属が認められるものと解すべきである。…Yは、本件解雇に先立って当該職種の職を設けていること、配属予定期間として2ヶ月と10日余の比較的長い期間を設けていること、その間YはXに対して引継ぎ以外の仕事はさせておらず、Xの再就職活動に配慮しながら、月額100万円という高額の慰謝を支払っていること、手続的にも経済的にも配慮をしていることが認められる。」</p>

3・多様な正社員の労働契約関係の明確化等について  
 (2) 労働契約関係の明確化 Y. 労働契約関係の明確化を図る場合の留意点

雇用管理上の留意事項において整理された考え方	関連する裁判例
<p>○ 能力不足解雇について、能力不足を理由に直ちに解雇することは認められるわけではなく、高度な専門性を伴わない職務認定では、改善の機会を与えるための警告に加え、教育訓練、配置転換、降格等が必要とされる傾向がみられる。</p>	<p><b>アルムバーグLTP事件（東京高判平成25年4月24日労判1074号75頁）【解雇は無効】</b>                      控訴審で引用された第一審判言：「Yにおいては、労働者の採用選考上にかかるYの特色あるシナシモデル等に依りた格別の基準を設定したり、試用期間中…においても格別の警告・指導等の対応を行う等の措置は講じていないと認められること【等】…からすれば、社会通念上一一般論に中途採用の記者職種認定の従業員に求められていると想定される職務能力との対比において、XとYとの間の労働契約上、これを量的に考え又はこれを質的に異なる職務能力が求められているまでは認められないというべきである。」「職務能力の低下を理由とする解雇に「客観的に合理的な理由」（労働契約法16条）があるか否かについては、まず、当該労働者に求められている職務能力の内容を検討した上で、当該職務能力の低下が、当該労働契約の履行を期待することができない程度に重大なものであるか否か、使用者側が当該労働者に改善機会を認め、努力反省の機会を与えたのに改善がなされなかったか否か、今後の指図による改善可能性の高さの程度等の事情を総合考慮して決すべきである。」</p>
<p>他方、高度な専門性を伴う職務認定では、警告は必要とされるが、教育訓練、配置転換、降格等が必要とされない場合もみられる。</p>	<p><b>トイズ証券事件（東京地判平成28年6月1日シャーマナル54号39頁）【解雇は有効】</b>                      判言：「Xは、解雇より打撃的でない他の方法（配置転換、手当の引き下り）が試みられなかったこと、解雇の問題がある場合にYで実施された実績もある業績改善プラン（PIP）が実施されていることを受け、本件解雇の相当性を欠くと主張する。しかしながら、本件労働契約は、職務認定契約であり…Xは、上述の専門職として特定の職種・部門のために雇われ、かつ高待遇で中途採用されたものであり、長期雇用シナシを前提とし、従業員とは基本的に異なること、期待される能力を有している等が本場合には、Xが主張するような解雇回避措置（配置転換等手当の引き下り）を取らなかったとしても、それをもつ立場に解雇の相当性を欠くとは認められないべきである。」</p>
<p>○ いずれにしても、使用者は、改善の機会を与えるために警告を行うとともに、可能な範囲で教育訓練、配置転換、降格等を行うことが紛争の未然防止に資する。</p>	<p>—</p>

3・多様な正社員の労働契約関係の明確化等について  
 (2) 労働契約関係の明確化 v. 労働契約関係の明確化を図る場合の留意点

裁判例	
<p>① 労働契約関係の明確化                  労働契約関係の明確化を図る場合の留意点</p>	<p>【大塚労働衛生センター第一病院事件】                  判旨：「原告上いけは労働契約関係の明示表示であり、労働条件変更のために行われる解雇であるが、労働条件変更については、就業規則の変更によつてされるべきものであり、そのような方式が定着しているといふことには、これとは別に、重要解約告知なるものを認めることすれば、使用者は新たな労働条件変更の手段を得ることになるが、一方、労働者は、新しい労働条件に依らない限り、解雇を条件なくされ、厳しい選択を迫られることになるのであって、しかも、再雇用の申出が得ない限り、解雇の事件が重やがに判断されることになれば、解雇という手段に相当性を必要とするとしても、労働者は非常に不利な立場に置かれることになる。してみれば、上イツ法と異なつて明文のない状態においては、労働条件の変更ないし解雇に重要解約告知という独立の類型を設けることは相当でないといふべきである。そして、本件解雇の明示表示が使用者の経済的必要性を主とするものである以上、その解雇は就業規則に違反するものであるから、整理解雇と同様の厳格な要件が必要であると解される。」</p>
<p>② 労働契約関係の明確化                  労働契約関係の明確化を図る場合の留意点</p>	<p>【スキャンジヤピア航空事件】                  判旨：「会社とXら従業員との間の雇用契約においては、職務及び勤務場所が特定されており、また、賃金及び労働時間等が重要な雇用条件となつていたのであるから、本件合理化策の実施により各人の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の重要を行つたためには、これらの点についてXらの同意を得ることが必要であり、これが得られない以上、一方的にこれらを不利に変更することはできない事情にあつたといふべきである。しかしながら、労働者の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の労働条件の変更が会社業務の運営にとつて必要不可欠であり、その必要性が労働条件の変更によつて労働者が受ける不利益を上回つていて、労働条件の変更とともなう新契約締結の申込みがそれに応じない場合の解雇を正当化するに足りるやむを得ないものと認められ、かつ、解雇を回避するための努力が十分に尽くされているとせば、会社は新契約締結の申込みに応じない労働者を解雇することができると解するものが相当である。」</p>

## 多様化する労働契約のルールに関する検討会開催要項

1226

1227

1228

1229

## 1230 1. 趣旨・目的

1231 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  
1232 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  
1233 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  
1234 結果に基づいて必要な措置を講ずるもの」とされている。

1235 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、ルールによって無期  
1236 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場所、規制改革実施計画（令和  
1237 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  
1238 検討を開始することとされている。

1239 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  
1240 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。

1241

## 1242 2. 検討事項

1243 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

1244

## 1245 3. 運営

1246 (1) 本検討会は、厚生労働省労働基準局長が学識経験者（次頁）の参集を求めて開催する。

1247 (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  
1248 席を求めることがある。

1249 (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  
1250 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  
1251 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  
1252 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  
1253 を公開する。

1254 (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。

1255 (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。

1256

1257 多様化する労働契約のルールに関する検討会 参集者名簿（五十音順）

1258

1259

1260

1261

1262 あんどうむねとも  
安藤至大 日本大学経済学部教授

1263

1264 えびすのすみこ  
戎野淑子 立正大学経済学部教授

1265

1266 くわむら ゆみこ  
桑村裕美子 東北大学大学院法学研究科教授

1267

1268 きかづめひろみ  
坂爪洋美 法政大学キャリアデザイン学部教授

1269

1270 たけうち おくの ひまし  
竹内（奥野）寿 早稲田大学法学学術院教授

1271

1272 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

1273

1274 やまかわりゆういち  
◎山川隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授

1275

1276

◎：座長

1277

1278	多様化する労働契約のルールに関する検討会 開催経過	
1279		
1280		
1281	第1回（令和3年3月24日）	: 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
1282		
1283	第2回（令和3年4月20日）	: 企業及び労働組合ヒアリングについて
1284	第3回（令和3年5月27日）	: 企業及び労働組合ヒアリングについて
1285	第4回（令和3年6月24日）	: 有識者からのヒアリング
1286	第5回（令和3年7月28日）	: 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実態調査について
1287		
1288	第6回（令和3年8月31日）	: 無期転換ルールに関する論点について
1289	第7回（令和3年9月17日）	: 無期転換ルールに関する論点について
1290	第8回（令和3年10月12日）	: 無期転換ルールに関する論点について
1291	第9回（令和3年11月12日）	: 多様な正社員の雇用ルール等に関する論点について
1292	第10回（令和3年12月22日）	: 多様な正社員の雇用ルール等に関する論点について
1293	第11回（令和4年1月24日）	: 無期転換ルール及び多様な正社員の雇用ルール等に関する論点について
1294		
1295		

## これまでの閣議決定等における記載

1296

1297

1298

## 1299 ○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

1300 （検討）

1301 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  
1302 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  
1303 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。

1304

## 1305 ○有期労働契約の在り方について（建議）（平成 23 年 12 月 26 日）抄

1306 （前略）転換が初めて生じ得る時期から 3 年を経過した場合において、利用可能期間満了  
1307 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  
1308 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  
1309 ととすることが適当である。

1310

## 1311 ○働き方改革推進法案の附帯決議（参・平成 30 年 6 月 28 日）抄

1312 労働契約法第 18 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  
1313 の状況等を踏まえ、必要な検討を加えること。

1314

## 1315 ○規制改革実施計画（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）抄

1316 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  
1317 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  
1318 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  
1319 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  
1320 置を講ずる。

1321

## 1322 ○規制改革実施計画（令和 3 年 6 月 18 日閣議決定）抄

## 1323 5. 雇用・教育等

## 1324 （4）多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備

## 1325 5 社会経済環境や雇用慣行などの変化を踏まえた雇用関係制度の見直し

1326 b 厚生労働省は、多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員等）の雇用ル  
1327 ールの明確化及び労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）に定められている無期転換  
1328 ルールの労働者への周知について、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」  
1329 において、令和 3 年公表予定の実態調査結果等を踏まえて議論を行い、取りまとめを  
1330 行う。その上で、労働政策審議会において議論を開始し、速やかに結論を得る。その  
1331 結果に基づいて必要な措置を講ずる。

1332

1333 ○規制改革実施計画（令和元年6月21日閣議決定）抄

1334 「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  
1335 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  
1336 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  
1337 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。

1338 ■ 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  
1339 （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

1340 ■ 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  
1341 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

1342 ■ 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  
1343 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

1344

1345 ○経済財政運営と改革の基本方針2021（令和3年6月18日閣議決定）抄

1346 5. 4つの原動力を支える基盤づくり

1347 （5）多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実

1348 （フェーズⅡの働き方改革、企業組織の変革）

1349 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。

1350



## 参照条文

1351  
1352  
1353  
1354  
1355  
1356  
1357  
1358  
1359  
1360  
1361  
1362  
1363  
1364  
1365  
1366  
1367  
1368  
1369  
1370  
1371  
1372  
1373  
1374  
1375  
1376  
1377  
1378  
1379  
1380  
1381  
1382  
1383  
1384  
1385  
1386

## ○労働契約法（平成 19 年法律第 128 号） 抄

（労働契約の原則）

## 第 3 条 （略）

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。

## 3～5 （略）

（労働契約の内容の理解の促進）

第 4 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。

（労働契約の成立）

第 7 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 8 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 10 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。

1387 (有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

1388 第 18 条 同一の使用者と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  
1389 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  
1390 「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  
1391 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  
1392 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  
1393 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  
1394 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  
1395 （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  
1396 の定めがある部分を除く。）とする。

1397 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  
1398 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  
1399 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  
1400 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  
1401 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  
1402 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  
1403 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  
1404 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つては、当  
1405 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  
1406 で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満

1407

1408 (有期労働契約の更新等)

1409 第 19 条 有期労働契約であつ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  
1410 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  
1411 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つて、使用者が当該申込み  
1412 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  
1413 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  
1414 込みを承諾したものとみなす。

1415 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つて、その契約期  
1416 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  
1417 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  
1418 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  
1419 られること。

1420 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  
1421 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。

1422

1423 附 則 抄

1424 (検討)

1425 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  
1426 労働契約法第 18 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  
1427 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。

1428

1429

1430 ○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）  
1431 抄

1432 (労働契約法の特例)

1433 第 8 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  
1434 用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第 18 条第 1 項の規定の適用については、  
1435 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  
1436 法（平成 26 年法律第 137 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  
1437 第 2 条第 3 項第 1 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  
1438 期間が十年を超える場合にあっては、十年）」とする。

1439 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  
1440 者との間の有期労働契約に係る労働契約法第 18 条第 1 項の規定の適用については、定  
1441 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  
1442 約期間に算入しない。

1443

1444

1445 ○労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号） 抄

1446 (労働条件の明示)

1447 第 15 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  
1448 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  
1449 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  
1450 なければならない。

1451 2、3 (略)

1452

1453 (作成及び届出の義務)

1454 第 89 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  
1455 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、  
1456 同様とする。

1457 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  
1458 就業させる場合においては就業時転換に関する事項

- 1459 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  
1460 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
- 1461 三 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- 1462 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  
1463 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
- 1464 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  
1465 れに関する事項
- 1466 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  
1467 する事項
- 1468 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
- 1469 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
- 1470 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  
1471 事項
- 1472 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
- 1473 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  
1474 場合においては、これに関する事項
- 1475
- 1476 （作成の手続）
- 1477 第 90 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  
1478 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  
1479 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ければならない。
- 1480 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  
1481 ければならない。
- 1482
- 1483 （法令等の周知義務）
- 1484 第 106 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 18 条第 2 項、  
1485 第 24 条第 1 項ただし書、第 32 条の 2 第 1 項、第 32 条の 3 第 1 項、第 32 条の 4 第 1 項、  
1486 第 32 条の 5 第 1 項、第 34 条第 2 項ただし書、第 36 条第 1 項、第 37 条第 3 項、第 38 条  
1487 の 2 第 2 項、第 38 条の 3 第 1 項並びに第 39 条第 4 項、第 6 項及び第 9 項ただし書に規  
1488 定する協定並びに第 38 条の 4 第 1 項及び同条第 5 項（第 41 条の 2 第 3 項において準用  
1489 する場合を含む。）並びに第 41 条の 2 第 1 項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい  
1490 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  
1491 方法によつて、労働者に周知させなければならない。
- 1492 2 （略）
- 1493
- 1494

- 1495 ○労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号） 抄
- 1496 第5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1号の2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4号の2から第11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。
- 1497
- 1498
- 1499
- 1500
- 1501 一 労働契約の期間に関する事項
- 1502 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
- 1503 一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- 1504 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
- 1505 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
- 1506 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
- 1507 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
- 1508 四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- 1509 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
- 1510 法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 1511 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
- 1512 最低賃金額に関する事項
- 1513 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
- 1514 七 安全及び衛生に関する事項
- 1515 八 職業訓練に関する事項
- 1516 九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- 1517 十 表彰及び制裁に関する事項
- 1518 十一 休職に関する事項
- 1519 2 使用者は、法第15条第1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
- 1520 労働条件を事実と異なるものとしてはならない。
- 1521 3 法第15条第1項後段の厚生労働省令で定める事項は、第1項第1号から第4号までに
- 1522 掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。
- 1523 4 法第15条第1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
- 1524 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
- 1525 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
- 1526 きる。
- 1527 一 ファクシミリを利用してする送信の方法
- 1528 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
- 1529 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
- 1530 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

1531 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。)

1532

1533

1534 ○短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76  
1535 号）抄

1536 （就業規則の作成の手続）

1537 第7条 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しよう  
1538 するときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められる  
1539 ものの意見を聴くように努めるものとする。

1540 2 前項の規定は、事業主が有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変  
1541 更しようとする場合について準用する。この場合において、「短時間労働者」とあるのは、  
1542 「有期雇用労働者」と読み替えるものとする。

1543

1544 （不合理な待遇の禁止）

1545 第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそ  
1546 れぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・  
1547 有期雇用労働者及び通常の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「職  
1548 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のうち、当該待  
1549 遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と  
1550 認められる相違を設けてはならない。

1551

1552 （通常の労働者への転換）

1553 第13条 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・有期雇  
1554 用労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

1555 一 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等に  
1556 より、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を  
1557 当該事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に周知すること。

1558 二 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当  
1559 該配置に係る事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に対して与えること。

1560 三 一定の資格を有する短時間・有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のた  
1561 めの試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ず  
1562 ること。

1563

1564 （相談のための体制の整備）

1565 第16条 事業主は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、そ  
1566 の雇用する短時間・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制

1567 を整備しなければならない。

1568

1569 ○高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）

1570 （高年齢者就業確保措置）

1571 第10条の2 定年（六十五歳以上七十歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）

1572 の定めをしている事業主又は継続雇用制度（高年齢者を七十歳以上まで引き続いて雇用す

1573 る制度を除く。以下この項において同じ。）を導入している事業主は、その雇用する高年

1574 齢者（第9条第2項の契約に基づき、当該事業主と当該契約を締結した特殊関係事業主に

1575 現に雇用されている者を含み、厚生労働省令で定める者を除く。以下この条において同

1576 じ。）について、次に掲げる措置を講ずることにより、六十五歳から七十歳までの安定し

1577 た雇用を確保するよう努めなければならない。ただし、当該事業主が、労働者の過半数

1578 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の、労働者の過半数で組織する

1579 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同意を厚生労働省令で定

1580 めるところにより得た創業支援等措置を講ずることにより、その雇用する高年齢者につ

1581 いて、定年後等（定年後又は継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後をいう。以

1582 下この条において同じ。）又は第2号の六十五歳以上継続雇用制度の対象となる年齢の上

1583 限に達した後七十歳までの間の就業を確保する場合は、この限りでない。

1584 一 当該定年の引上げ

1585 二 六十五歳以上継続雇用制度（その雇用する高年齢者が希望するときは、当該高年齢

1586 者をその定年後等も引き続いて雇用する制度をいう。以下この条及び第五十二条第一

1587 項において同じ。）の導入

1588 三 当該定年の定め廃止

1589 2～5 （略）