資料 1

※4月6日修正版

多様な正社員の雇用ルール等に関する論点について

目次

1	論点一覧	2
2	本日ご議論いただきたい論点 (1)総論······ (2)雇用ルールの明確化······	
3	その他	100

1 論点一覧

1 論点一覧

(1) 総論

- ア「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の普及を図ってきたが、労使双方に対する効果や課題をどう考えるか。また、労使双方にとって望ましい形で更なる普及・促進を図るためには、どのような対応が考えられるか。
- イ 多様な正社員の限定の内容の明示に関し、「雇用管理上の留意事項」の策定や導入事例の周知などにより周知を行ってきたが、限定された労働条件が明示的に定められていない場合や、限定されていた労働条件が変更される場合もある中で、紛争の未然防止や予見可能性の向上のために、限定の内容の明示等の雇用ルールの明確化を図ることをどう考えるか。
- ウ 多様な正社員か否かにかかわらずいわゆる正社員であっても何らかの限定があると言える場合もありうるところ、いわゆる正社員についても念頭において検討することについてどう考えるか。

1 論点一覧

(2) 雇用ルールの明確化

ア 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、その範囲や変更の有無を個々の労使の間で書面で確実に確認できるようにするため、労使双方にとっての効果や留意点も考慮しつつ、どのような方策、確認内容が考えられるか。

また、現行の労働条件明示は、雇入れ直後の勤務場所及び業務を明示するものであるが、勤務地、職務等の範囲や変更の有無については、いわゆる正社員も含めて様々な定め方があることや慣行により限定している企業もあることなどを踏まえると、多様な正社員以外も含めた確認のあり方についても、どう考えるか。

- イ 労働契約の締結時のみならず、変更する際に、個々の労使の間で書面による確認が確実に行われるようにするため、どのような方策、確認内容が考えられるか。個別の労働契約により変更される場合や就業規則により労働条件が変更される場合等があるが、それぞれどう考えるか。
- ウ 上記ア・イを踏まえ雇用ルールの明確化を図る場合に派生する諸課題への対応、特に労働契約において勤務地や職務等が限定されていることと、勤務地や職務の変更(限定範囲を超えた転勤、配置転換)、社員区分間の転換、事業所・部門の廃止等を行う場合の対応についてどう考えるか。採用時から限定されている場合と途中で限定される場合や一時的に限定される場合、限定が個別合意による場合と就業規則による場合など、多様なケースも考えられる中で、どのような点に留意すべきか。

(3) その他

- ア 多様な正社員に係る人事制度等(多様な正社員の賃金や職務の範囲、キャリアコースを含む。)を定めるにあたって、多様な正社員の意見が反映されるようにすることをどう考えるか。
- イ 多様な形態の労働者の間のコミュニケーションをどのように図っていくことが考えられるか。

2 (1) 総論

2 (1) 総論

1. 論点

- ア「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の普及を図ってきたが、労使双方に対する効果や課題をどう考えるか。また、労使双方にとって望ましい形で更なる普及・促進を図るためには、どのような対応が考えられるか。
- イ 多様な正社員の限定の内容の明示に関し、「雇用管理上の留意事項」の策定や導入事例の周知などにより周知を行ってきたが、限定された労働条件が明示的に定められていない場合や、限定されていた労働条件が変更される場合もある中で、紛争の未然防止や予見可能性の向上のために、限定の内容の明示等の雇用ルールの明確化を図ることをどう考えるか。
- ウ 多様な正社員か否かにかかわらずいわゆる正社員であっても何らかの限定があると言える場合もありうるところ、いわゆる正社 員についても念頭において検討することについてどう考えるか。

2. 本検討会における委員からの主な意見等

- いわゆる正社員であっても、何らかの限定があると言える部分もありえる中で、無限定の働き方であることを前提に議論することやそれを肯定するような形で議論することはいいのだろうか。多様な正社員だけを念頭に置くのではなく、いわゆる正社員についても念頭において議論していくべきではないか。
- 正社員や多様な正社員は、法制度で定められている概念ではないので、広めに色々視野に入れた上で検討することになるのではないか。
- 多様な正社員の制度があるということと、制度が活用されている、運用されているということは、必ずしも一致していないことに 留意が必要。

2 (1) 総論

3. 本検討会におけるヒアリング先からの主な意見等

- 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・病気を理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定着しているという点、生活に合わせたスタイルで正社員になるステップを導入することができた点等が挙げられた。(企業)
- 中小企業では正社員の勤務地や勤務時間の限定という希望は実現できており、特に限定正社員を設定する必要性はうすいとの意見があった。(労働組合)
- ジョブ型人材マネジメントは、そのジョブ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ジメントという意味合いである。(労働組合)
- 多様な正社員制度については、肯定的な意見が多い一方で、雇用区分が異なる人がいると社内の団結が難しくなるという 意見やどのような基準で社内での制度導入の検討をすればいいのかわからないという意見もあった。(企業が行った中小企業 アンケート)
- 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るありよう自体を見直す必要があるのではないか。 (労働組合)
- 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見があった。(企業が行った中小企業アンケート)
- 各企業において正社員層をどのように仕分けて活用していくかは、企業の人事権そのものに関するものであり、法の介入は控えるべき。(使側弁護士)
- 労使合意によって、長時間労働や使用者の配転命令権への歯止めがかかる働き方が「ジョブ型正社員」として模索されることに反対はしない。しかし、配偶者の遠隔地配転が実施されたり長時間労働が放置される限り、他方配偶者の離職を事実上強いられる(特に女性労働者が直面)問題は、「ジョブ型正社員」では解決ができない。(労側弁護士)

閣議決定文書

「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。労働契約の締結・変更時の労働条件明示、無限定正社員との相互転換及び均衡処遇に関する政策的支援の制度的枠組みについて検討する。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りうる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。

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2021(2021年6月18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。

規制改革実施計画(2021年6月18日 閣議決定·抄)

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)に定められる無期転換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」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。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

厚生労働省における動き

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<u>働き方の二極化を緩和</u>し、労働者一人ひとりの<u>ワーク・ライフ・バランス</u>と、<u>企業による優秀な人材の確保や定着</u>の実現のため、職務、勤務地又は労働時間を限定した<u>「多様な正社員」を労使双方にとって望ましい形で普及</u>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)寿野田 知彦

早稲田大学法学学術院准教授 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

事業所閉鎖や職務の廃止等への対応

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) ⑥ いわゆる正社員の働き方の見直し
- 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

◆ 「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。

○ 「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)

はじめに 〜労働市場の現状と「多様な正社員」の普及の必要性〜

我が国における働き方については、雇用が安定し、勤続に応じた職業能力開発の機会や相対的に高い賃金等の処遇が得られる一方で、 職務や勤務地の変更が幅広く行われ、所定外労働を前提とした長時間労働がみられる「いわゆる正社員」と、職務の変更の幅が狭く、勤 務地は同一で所定外労働を命じられることは少ない一方で、有期労働契約の反復更新の中で雇止めの不安を抱え、職業能力開発の機 会が少なく、相対的に賃金が低く昇給の機会も少ない「非正規雇用の労働者」との二極化をめぐる指摘がなされるようになって久しい。

高度経済成長期以後、大企業を中心に、いわゆる正社員の長期雇用慣行を基軸として、経営環境の変化に対応した労働力や人件費の調整のために非正規雇用の労働者を配置することで、生産性の向上と柔軟性の確保を図る人事労務管理が定着してきた。

しかしながら、その後の経済成長率が趨勢的に低下する中で、いわゆる正社員については、長期雇用慣行を維持しつつ、新規採用の絞り込みや人事評価の厳格化等が進んできた。その一方で、非正規雇用の労働者については、その比率が90年代後半から2000年代前半にかけて増加し、以降現在まで緩やかに増加しており、こうした非正規雇用の労働者の中には、若者を中心として正社員の仕事がないために非正規雇用で働いている者もいる。

同時に、<u>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、仕事と生活の調和を求めるなど労働者の就業意識が多様化し、</u> <u>二極化した働き方の見直しが求められるようになっている</u>。

また、今後、労働力人口が一層減少していく中で、<u>我が国の社会経済が活力を維持するためには、女性や高齢者など、育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約を伴うことの多い人々においても、その職業キャリアを継続、発展させる中で、能力を発揮できるようにすることが求められるようになっている。</u>

企業の人事労務管理においても、いわゆる正社員と非正規雇用の労働者に二極化した雇用ポートフォリオを見直し、職務や勤務地の変更の幅を限定した無期契約労働者の区分を設けるとともに、異なる雇用管理区分への転換制度を設ける動きの広がりがみられるようになっている。また、改正後の労働契約法(平成19年法律第128号)に基づき通算 5 年超の有期契約労働者が無期に転換することにより、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れる。

同時に、経済のグローバル化が進み企業の競争環境が厳しさを増すとともに、技術革新や消費者のニーズの変化が早くなり、不確実性が増大する経営環境の中で、市場の求める付加価値を産み出すため、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採用するといった動きも見られるようになっている。

このような状況の中で、<u>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を同時に可能とするような、労使双方にとって望ましい多元的な働き方の実現が求められている。そして、そうした働き方や雇用の在り方の一つとして、職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」の普及を図ることが重要となっている。</u>
1

2 (1)総論 一参考資料-

- 「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)
- 1 多様な正社員の効果的な活用が期待できるケース

(1)勤務地限定正社員

育児、介護等の事情により転勤が困難な者や地元に定着した就業を希望する者について、就業機会の付与とその継続、能力の発揮 を可能とする働き方として、有能な人材の採用や定着の促進に資すると考えられる。特に、人材の確保や定着に課題を抱える企業での活用も考えられる。

また、改正後の労働契約法によるいわゆる無期転換ルールによる転換後の受け皿としての活用が考えられ、特に小売業、サービス業等、 非正規雇用の労働者が多く従事していると同時に労働力の安定的な確保が課題になっている分野の企業の人材確保に資すると考えられる。

コース別雇用管理において定型的な事務等を行い、勤務地も限定されている「一般職」が多く従事する分野で、職務の範囲が狭い一般職に、より幅広い職務や高度な職務を担わせ、意欲や能力の発揮につなげるために活用できる働き方である。金融業等、一般職が多い分野での職務の範囲が狭い一般職に替わる人材活用に資すると考えられる。

製造業等グローバル展開が進展している分野において、海外転勤が可能な者と海外転勤が困難な者とを区分し、確保するための活用が考えられる。

競争力の維持のために安定した雇用の下での技能の蓄積、継承が必要な生産現場において、非正規雇用の労働者の転換の受け皿として活用が考えられる。

地域のニーズにあったサービスの提供や顧客の確保が可能となりえる。多店舗展開するサービス業での活用が考えられる。 (略)

- 「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)
 - 1 多様な正社員の効果的な活用が期待できるケース

(2) 職務限定正社員

例えば金融業の投資部門において資金調達業務やM&Aアドバイザリー業務などに従事する専門職や証券アナリスト、情報サービス業でビッグデータの分析活用に関する技術開発を行うデータサイエンティスト等、特に高度な専門性を必要とし、新規学卒者を採用して企業で育成するのではなく、外部労働市場からその能力を期待して採用し、職務の内容がジョブ・ディスクリプション等で明確化され、必ずしも長期雇用を前提としておらず、企業横断的にキャリア・アップを行うなど、我が国の典型的な正社員とは異なるプロフェッショナルとして活用されているが、産業構造の高度化が進む中で一層重要性を増していくものと考えられる。

また、医療福祉業、運輸業などで資格が必要とされる職務、同一の企業内で他の職務と明確に区分することができる職務などで活用されているが、高齢化やサービス経済化の進展に伴って一層重要性を増していくものと考えられる。その他、ゼネラリストではなく特定の職務のスペシャリストとしてキャリア・アップさせることも考えられる。

また、一般に職務が限定されている非正規雇用の労働者が、継続的なキャリア形成によって特定の専門的な職業能力を習得し、それを活用して自らの雇用の安定を実現することを可能とする働き方としても考えられる。

他方、工場における技能労働者、店舗における販売員、一般職等については、総合職と比して職務の範囲が狭いが、教育訓練等によって他の職務に転換させることも可能であり、また、必ずしも職務が限定されているとは言えない場合もみられる。

また、大企業のホワイトカラー労働者についても、人事、経理等の特定の職能の職務に従事する場合が多いが、キャリア形成や事業の必要性のために、他の職能を経験させるなど柔軟な人事配置が行われ、必ずしも職務が特定されているとは言えない場合もみられる。

職務限定については、当面の職務を限定する場合と、将来にわたって職務を限定する場合とがある。欧米において、例えばアメリカでは、職務記述書に職務の内容を詳細に記述することが広く行われているが、近年は、人事管理の柔軟性の確保のため、職務の幅や階層の大括り化(ブロードバンディング)の動きもみられ、大括り化された職務や階層の範囲内での異動が可能となっている。こうした動向にもかんがみれば、高度な専門性を伴わない職務に限定する場合には、職務の範囲に一定の幅を持たせた方が円滑な事業運営やキャリア形成への影響が少ない点にも留意が必要と考えられる。

(3)勤務時間限定正社員

育児、介護等の事情により長時間労働が困難な者に就職、就業の継続、能力の発揮を可能とする働き方として、有能な人材の採用や定着の促進に資すると考えられる。特に、人材の採用や定着に課題を抱える企業での活用も考えられる。

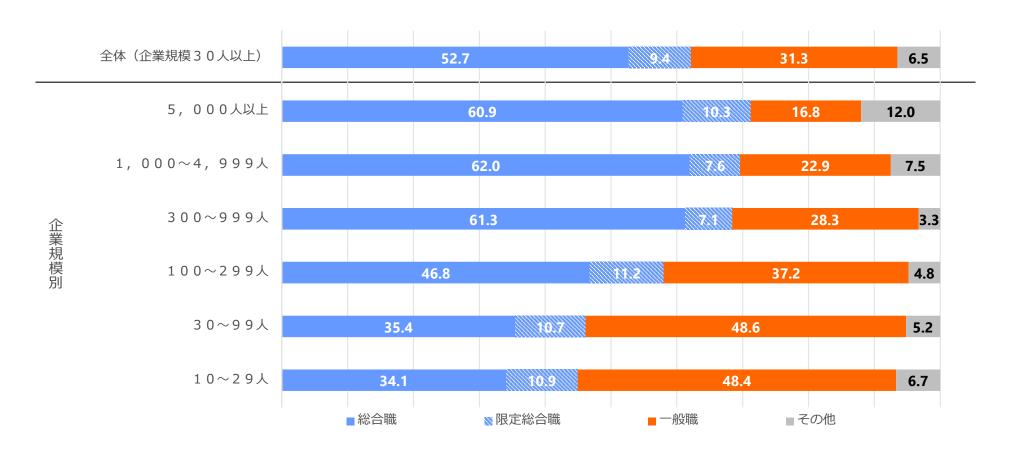
育児、介護等の他、キャリア・アップに必要な能力を習得するために勤務時間を短縮することが必要な者が活用することが考えられる。 現状において勤務時間限定正社員は活用例が比較的少ないが、勤務時間限定正社員となる労働者に対するキャリア形成の支援、 職場内の適切な業務配分、職場の人員体制の整備、長時間労働を前提としない職場づくり等の取組が行われることが必要である。1つ

労働者に関する現状 - 正社員・正規職員の内訳 -

○ 雇用均等調査によると、正社員・正規社員のうち、総合職が約5割、限定総合職が約1割となっている。

○正社員・正規職員の内訳(雇用均等基本調査/企業・2020年10月)

【n=正社員・正職員、単位:%】



※1 「正社員・正職員」とは企業において正社員・正職員とする者をいう。

「総合職」とは、基幹的な業務や総合的な判断を行う業務に属し、勤務地の制限がない職種をいう。

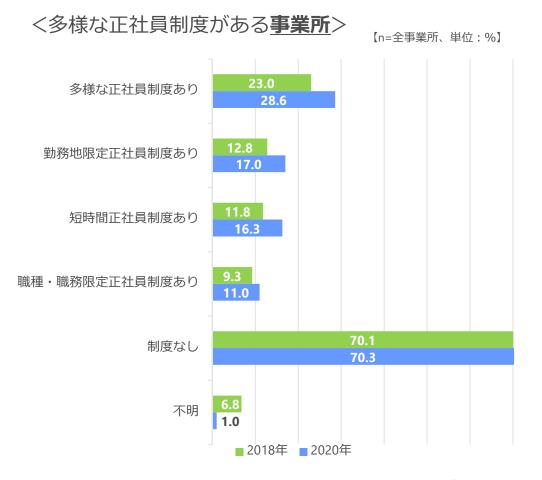
「限定総合職」とは、準総合職、専門職など基幹的な業務や総合的な判断を行う業務に属し、転居を伴う転勤がない又は一定地域内や一定職種内でのみ異動がある職種をいう。 「一般職」とは、「総合職」「限定総合職」と比して基幹的な業務や総合的な判断を行う業務が少ない職種をいう。

多様な正社員に関する現状 - 事業所における多様な正社員の活用状況 -

- 事業所別に多様な正社員制度の有無についてみると、多様な正社員制度がある事業所は約3割となっている。そのうち、過去1年間 に制度利用者がいる事業所の割合は、各制度とも約4割となっている。
- ○**多様な正社員制度がある事業所**の状況(雇用均等基本調査/事業所・2020年10月)
 - ※1 「短時間正社員」とはフルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員をいう。<u>(育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度</u> <u>(3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度)は除く。)</u>

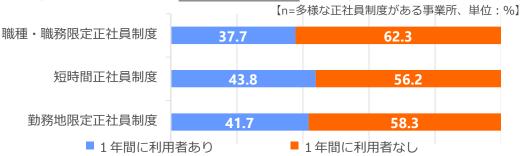
「勤務地限定正社員」とは転居を伴う転勤がない又は一定地域内でのみ異動のある正社員をいう。

「職種・職務限定正社員」とは職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、一定の職種・職務内で勤務することができる正社員をいう。

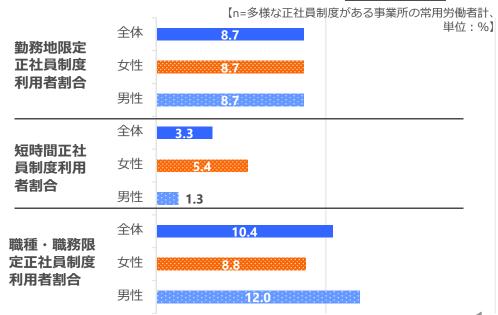


※2 「制度がある」とは、就業規則等に明文化されている場合に限らず、実態としてある場合も含む。

<多様な正社員制度**利用者の有無**別事業所割合>



<常用労働者に占める多様な正社員制度**利用者割合**>



14

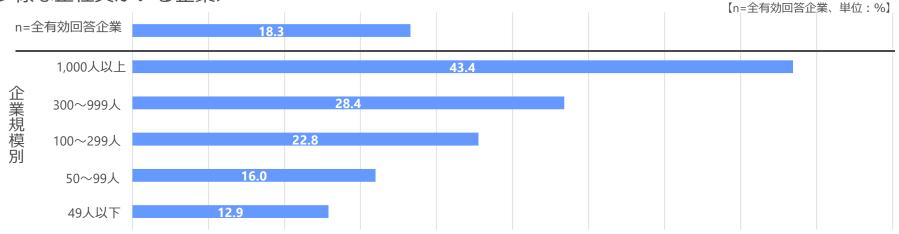
多様な正社員に関する現状 - 企業における多様な正社員の活用状況 -

第5回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料1 (P.82)

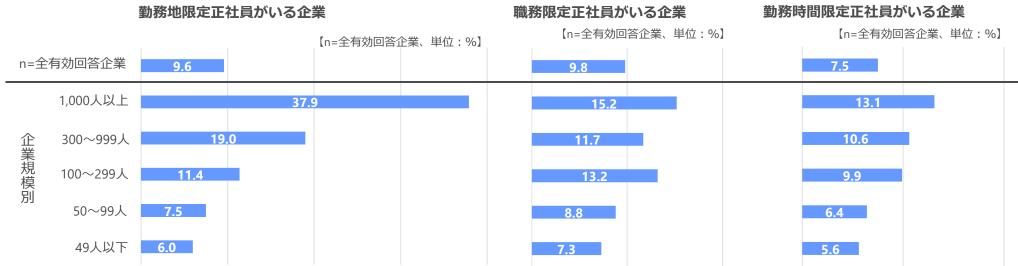
- O 多様な正社員がいる企業は全体で18.3%となっており、企業規模が大きくなるにつれて多様な正社員がいる企業の割合が大きくなっている。
- 限定内容別でみると、従業員1,000人以上の企業規模で勤務地限定正社員がいる企業の割合が高くなっている。

○企業規模別の**多様な正社員がいる企業**の状況(多様化/企業・2021年1月時点)





〈限定内容別〉※1 勤務地、職務、勤務時間のうち2つ以上の項目が限定された正社員がいる場合には、そのうち最も主要な限定項目が限定された社員区分に分類



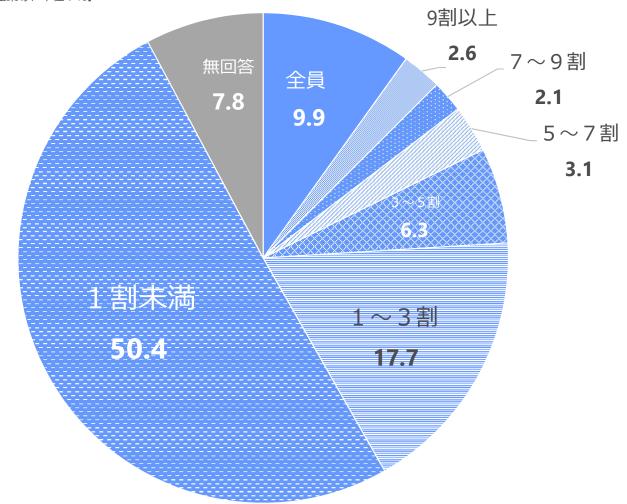
多様な正社員に関する現状 - 多様な正社員の活用状況 -

第1回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料6 (P.52)

- 多様な正社員区分がある企業における多様な正社員の割合は、1割未満が最も多く50.4%となっており、次いで、1〜3割未満が 17.7%となっている。
- 一方、全員が多様な正社員である企業の割合は9.9%であった。

○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:%】



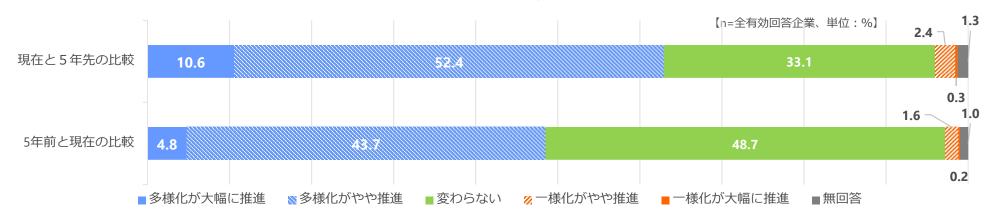
※今後の増減方針について尋ねたところ、「現状維持」が48.7%と最も多く、次いで「分からない」が37.6%となっている。

職場における人材の多様性に関する現状 - 社内人材の多様化に関する現状 -

- 〇 職場における人材の多様性について調べた調査で、「性別、年齢、国籍、雇用形態、職種等の観点からみて社内人材の多様化」が5年前に比べて進んだと回答した企業の割合が約5割、5年後多様化が進むと回答した企業の割合が6割超となっている。
- また、「社内人材の状況変化を踏まえた従業員の雇用管理の多様性の必要」について5年前に比べてて多様化が必要となっている回答した企業の割合が約6割、5年後多様化が必要となっていく見通しと回答した企業の割合が7割超となっている。

○社内人材の多様化の状況(企業調査・2018年1月時点)

<性別、年齢、国籍、雇用形態、職種等の観点からみた社内人材の多様化の変化>







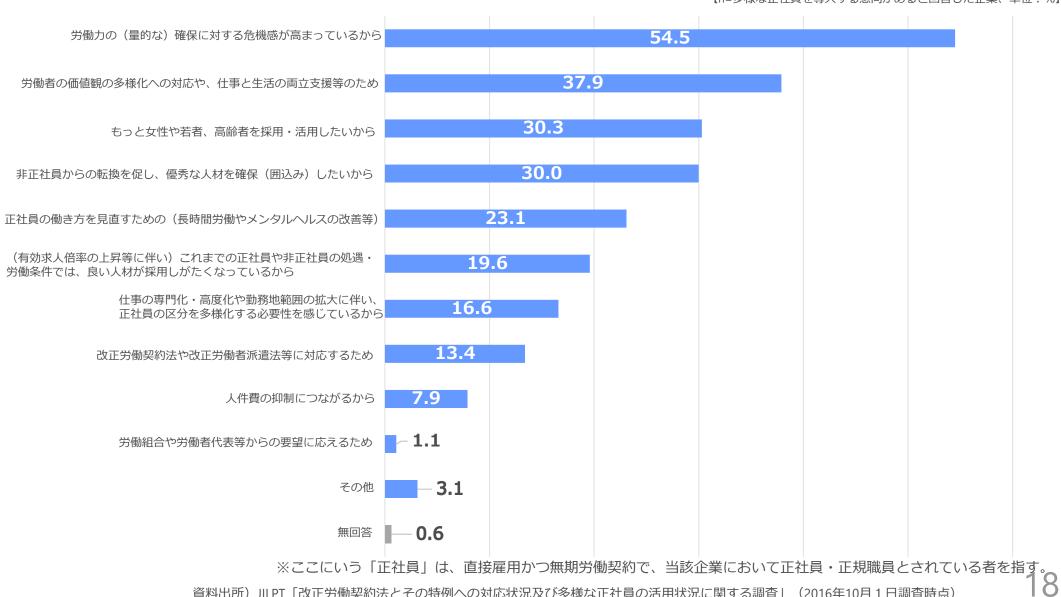
多様な正社員に関する現状 - 企業が多様な正社員を導入する理由 -

第1回多様化する労働契約 のルールに関する検討会 資料 6 (P.59) 一部改変

多様な正社員を導入する意向がある企業のうち、導入する理由としては「労働力の(量的な)確保に対する危機感が高まっているから」 「労働者の価値観の多様化への対応や、仕事の生活の両立支援等のため」の割合が高くなっている。



【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:%】



多様な正社員に関する現状 - 企業における多様な正社員の活用状況・

第5回多様化する労働契約のルールに関する検討会

限定内容別に企業が多様な正社員を導入した理由を見てみると、「勤務地限定正社員」では「正社員の定着を図るため」が、 定正社員」は「職務を限定することで専門性や生産性の向上をより促すため」が、「勤務時間限定正社員」は「育児・介護等と仕事との 両立への対応のため上の割合が最も高く、限定内容に応じた導入理由となっている。

○企業における多様な正社員を導入した理由 (多様化/企業・2021年1月時点)

【 n=各多様な正社員がいる企業 、単位:% (複数回答)】



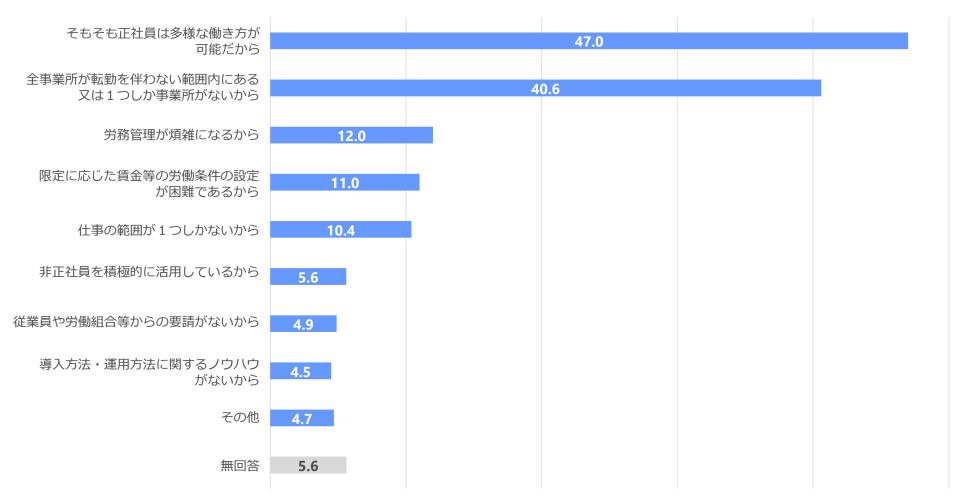
多様な正社員に関する現状 - 企業における多様な正社員の活用状況 -

第5回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料1 (P.87)

○ 多様な正社員がいない理由としては、「そもそも正社員は多様な働き方が可能だから」と「全事業所が転勤を伴わない範囲内にある又 は1つしか事業所がないから」の割合が高くなっている。

○企業における多様な正社員がいない理由(多様化/企業・2021年1月時点)

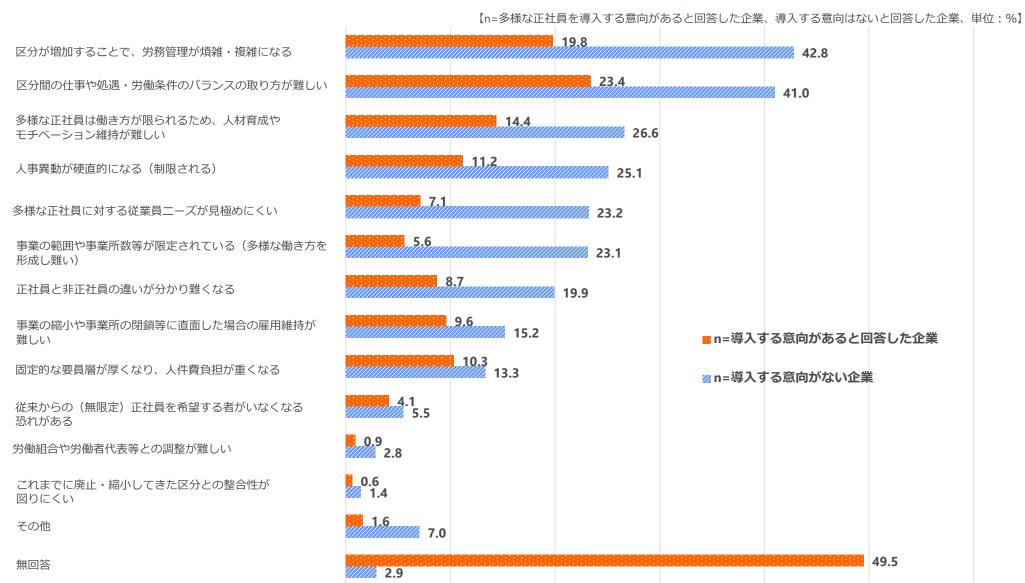
【 n=多様な正社員区分がない(正社員には、いわゆる正社員(無限定正社員)しかいない)企業、単位:%(複数回答)】



第1回多様化する労働契約 のルールに関する検討会 資料 6 (P.54) 一部改变

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としては「区分が増加することで、労務管理が煩雑・複雑になる」、 「区分間の仕事や処遇・労働条件のバランスの取り方が難しい」の割合が高くなっている。

○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)



※ここにいう「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。

多様な正社員に関する現状 - 労働者における多様な正社員の状況 -

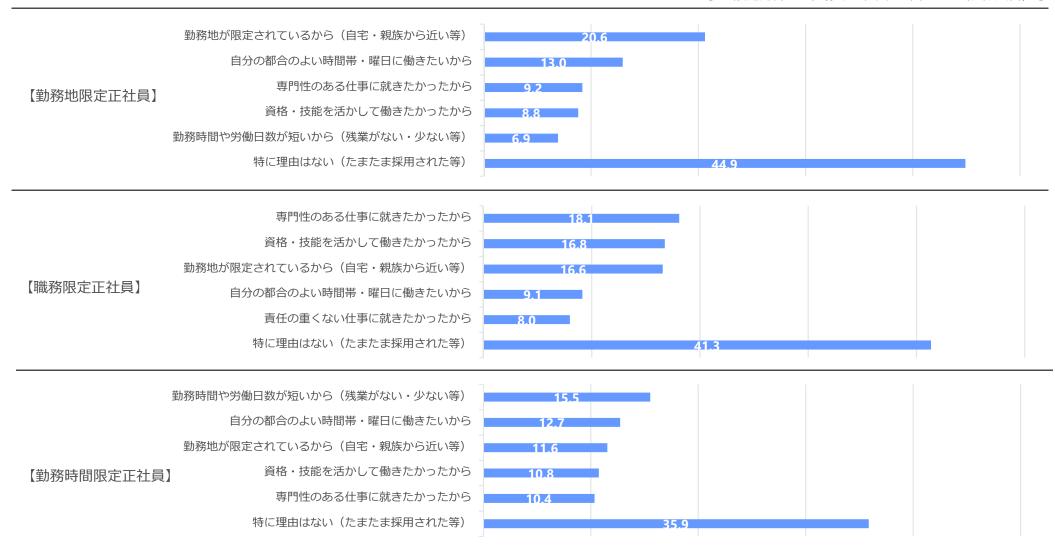
第5回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料1 (P.89)

○ 多様な正社員が現在の働き方を選んだ理由としては、いずれの限定内容であっても「特に理由はない」の割合が最も多いが、「勤務地限定正社員」は「勤務地が限定されているから」が、「職務限定正社員」は「専門性のある仕事に就きたかったから」が、「勤務時間限定正社員」は「勤務時間や労働日数が短いから」と、限定内容に対応した理由の割合が高くなっている。

○多様な正社員が今の働き方を選んだ理由(上位6つ) (

(多様化/個人・2021年1月)

【 n=限定内容別の多様な正社員 、単位:%(複数回答)】



各種用語は第5回資料1の8頁の用語解説参照

多様な正社員に関する現状 - 正社員における多様な正社員の認識 -

第5回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料1 (P.102)

○ 今後5年先を見据えたときに多様な正社員として働くことを希望する可能性について、いわゆる正社員のうち「ある」と回答したのは26%で、その理由としては「余暇時間を大切にしたい」「仕事と育児の両立」等がある一方、「ない」と回答したのは74%で、その理由は「賃金が低下する」「職務を限定すると、キャリア設計も限定される」等がある。

〇いわゆる正社員が多様な正社員として働くことを希望する可能性等

<いわゆる正社員が今後5年先を見据えたときに多様な正社員として働くことを希望する可能性の有無>



- ※1 いわゆる正社員から多様な正社員になる制度が会社にある前提で回答。
- ※2 各種用語は第5回資料1の8頁の用語解説参照

(多様化/個人・2021年1月)

【 n=多様な正社員として働くことを希望する可能性があるいわゆる正社員、単位:% (複数回答)】

多様な正社員を希望する可能性がある理由(上位5つ)	
余暇時間を大切にしたい	43.9
仕事と育児の両立	28.8
勤務地を限定して働きたい (転勤等で住み慣れた場所を離れたくない)	24.6
賃金が上がる	22.4
雇用が保障される・維持される	18.7

【n=多様な正社員として働くことを希望することはないいわゆる正社員、単位:%(複数回答)】

多様な正社員を希望しない理由(上位5つ)		
賃金が低下する	40.1	
職務を限定すると、キャリア設計も限定される		
職務を限定し専門性を向上させても、それに見合った額の 賃金が払われない	19.5	
多様な経験を通じて、能力を向上させたい		
昇進が遅れる	8.6	

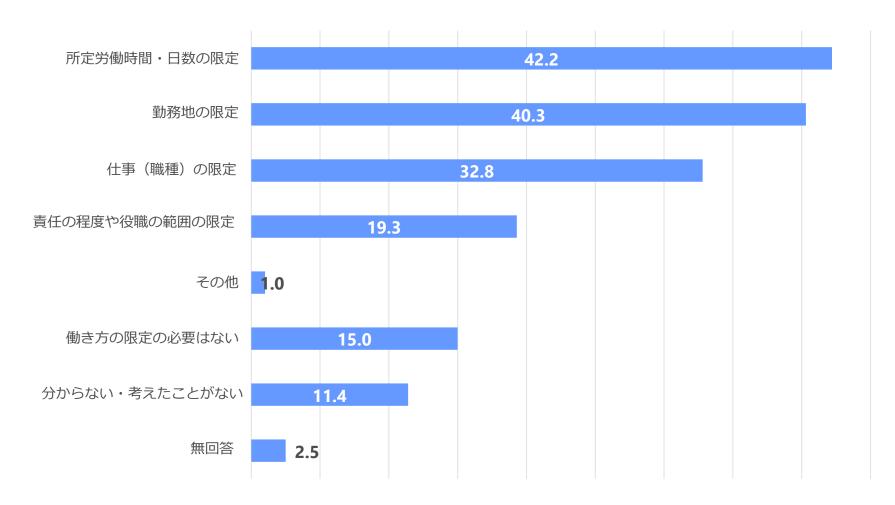
有期契約労働者に関する現状 - 今後の働き方の希望-

第1回多様化する労働契約 のルールに関する検討会 資料6(P.17)一部改変

〇 有期契約労働者に「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」について尋ねたところ、「所定労働時 間・日数の限定」「勤務地の限定」の割合が高くなっている。

○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)】



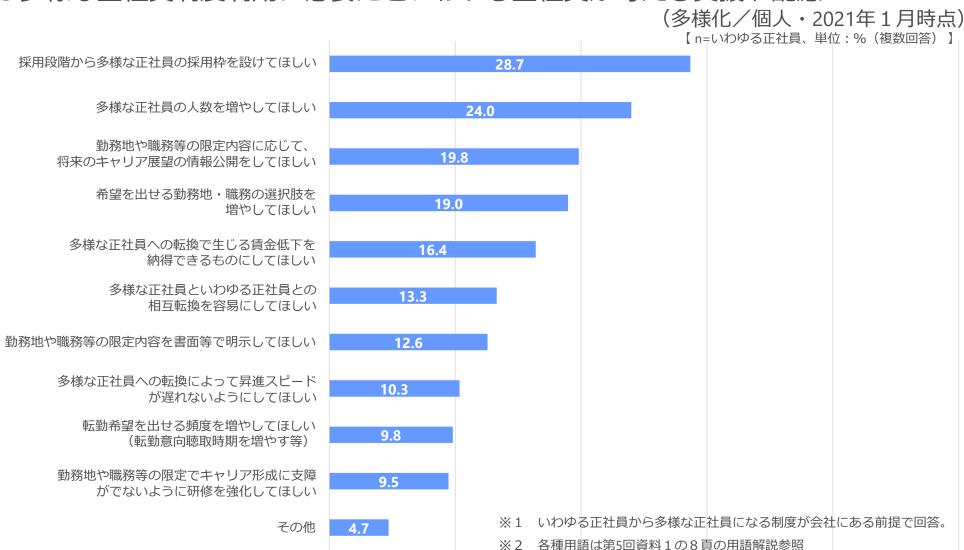
※ここにいう「正社員」は、直接雇用されている、いわゆる正規型の労働者及び無期雇用でフルタイムの労働者を指す。

多様な正社員に関する現状 - 正社員における多様な正社員の認識-

第5回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料1 (P.103)

○ 多様な正社員制度利用に必要な支援や配慮についていわゆる正社員に聞いたところ、「採用段階から多様な正社員の採用枠を設けてほしい」、「多様な正社員の人数を増やしてほしい」、「勤務地や職務等の限定内容に応じて、将来のキャリア展望の情報開示をしてほしい」の順に割合が高くなっている。

○多様な正社員制度利用に必要だといわゆる正社員が考える支援や配慮



第1回多様化する労働契約 のルールに関する検討会 資料6 (P.59)

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。

2 (1)総論 一参考資料一

○ 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祉に関する法律(平成3年法律第76号)抄

(労働者の配置に関する配慮)

- 第二十六条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。
- 行動計画指針(平成26年11月28日内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省ほか告示第1号)抄

次世代育成支援対策推進法 (平成15年法律第120号)第七条第一項の規定(※)に基づき、行動計画策定指針を次のように定めたので、同条第五項の規定により告示し、平成27年4月1日より適用する。

六 一般事業主行動計画の内容に関する事項

五の一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項を踏まえ、計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標並びに実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期を記載した一般事業主行動計画を策定する。

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

- 1(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備
 - コ 職務や勤務地等の限定制度の実施

希望する労働者に対して、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する。この場合、例えば限定の内容について労働者へ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間の転換ができることや処遇の均衡を図ることが望ましい。

(※) 次世代育成支援対策推進法 (平成15年法律第120号)第七条第一項

主務大臣は、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、基本理念にのっとり、市町村行動計画及び都道府県行動計画並びに一般事業主行動計画及び第十九条第一項の特定事業主行動計画の策定に関する指針(以下「行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

2 (1)総論 一参考資料一

○ 青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針(平成27年9月30日、厚生労働省告示第406号)抄

第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

四 学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備

青少年が、希望する働き方を選択し、自ら主体的・継続的なキャリア形成を図ることを可能とするためには、より柔軟かつ多様な就業機会の選択肢が必要である。特に、仕事と生活の調和等の観点から、学校卒業段階で希望する地域で就職機会を得、その地域において中長期的にキャリア形成ができる環境整備が求められる。このため、事業主は、ICT利活用の可能性も検討しつつ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) 地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入

学校卒業見込者等が一定の地域において働き続けることができるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入 を積極的に検討すること。

(二) キャリア展望に係る情報開示

学校卒業見込者等が適職を選択し、安定的に働き続けることができるよう、採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。

○ 雇用管理上の留意事項(勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用に向けて(パンフレット)より)

智念事項(1) 労働者に対する限定の内容の明示

転勤、配置転換などに関する紛争を未然に防止し、また労働者にとってもキャリア形成の見通しが つきやすく、ワーク・ライフ・バランスを図りやすくするとともに、企業にとっても優秀な人材を確保 しやすくするためにも、勤務地や職務に限定がある場合には限定の内容について明示しましょう。

智意事項(2) 多様な正社員への転換制度

非正規雇用の労働者の希望に応じて、雇用の安定を図りつつキャリア・アップや勤続に応じた処 遇が得られるよう、多様な正社員への転換制度を設けましょう。

また、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現や、企業の優秀な人材の確保・定着などのため、 いわゆる正社員から多様な正社員への転換制度も用意しましょう。

智意(項(3) いわゆる正社員と多様な正社員間の均衡処遇(賃金、昇進・昇格)

多様な正社員といわゆる正社員との双方に不公平感を与えず、また、モチベーションを維持する ため、多様な正社員といわゆる正社員間の処遇の均衡を図ることが望まれます。

智念専項(4) いわゆる正社員の働き方の見直し

多様な正社員を活用しやすくするために、いわゆる正社員の働き方(所定外労働、転勤や配置転換の必要性や期間など)を見直すことが望まれます。

当意思現(5) 人材育成・キャリア形成

労働者が職業能力を計画的に習得できるよう、職業訓練機会を付与するとともに、中長期的なキャリア形成に役立つ専門的・実践的な教育訓練への支援を行うことが望まれます。

智念藻項(6) 制度の設計・導入・運用に当たっての労使コミュニケーション

多様な正社員を円滑に導入・運用するため、制度の設計・導入・運用の際には、労働者に対する 十分な情報提供と、労働者との十分な協議を行いましょう。

智念研(7) 事業所閉鎖や職務の廃止などへの対応

勤務地や職務の限定が明確にされているとしても、事業所の閉鎖や職務の廃止の場合に直ちに解雇が有効となるものではありません。事業所閉鎖等に直面した場合は、解雇回避のための措置として配置転換などを可能な範囲で行うことが求められます。

2 (1)総論 一参考資料-

○ 勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑 な導入・運用のために(リーフレット・事例集)

事業主の皆さまへ

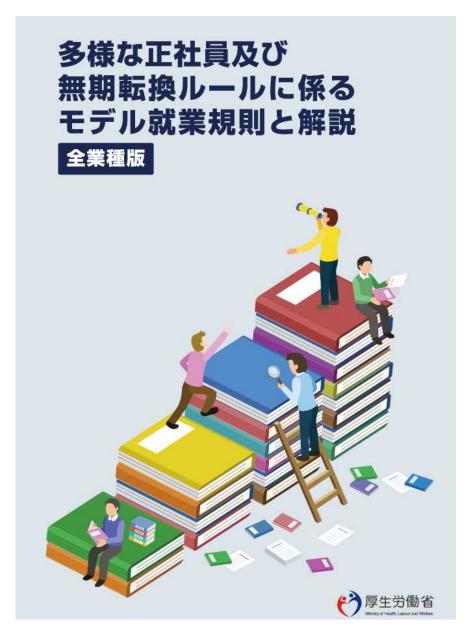
勤務地などを限定した「多様な正社員」の 円滑な導入・運用のために

「正社員」と「非正規雇用の労働者」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・定着を図るため、労使双方にとって望ましい多元的な働き方=職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」制度の実現が求められています。

厚生労働省では、「多様な正社員」制度の円滑な導入・運用のために「雇用管理上の 留意事項」をまとめましたので、職務、勤務地、労働時間を限定した正社員制度の導入 や運用の見直しを検討される際に、ぜひご活用ください。



○ 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



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

〇専用サイト(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。

多様な人材活用で輝く企業応援サイト

多様な人材活用で輝く企業応援サイト

●お問い合わせ ●サイトマップ

文字サイズ



優秀な人材の確保・定着やモチベーションの向上を図るため、パート・契約社員・派遣社 員の正社員化、処遇の改善、人材育成、多様な働き方の推進などに取り組む企業の事例を 紹介します。

木一人

「非正規雇用」とは?

「多様な正社員」とは?

事例紹介

お役立ちリンク集

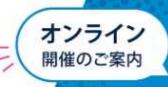


多様な正社員」制度導入支援



勤務地などを限定した「多様な正社員制度」の導入・改定をご検討中の事業者様はこちら〉〉

「多様な正社員」制度 導入セミナ・







企業における人材活用の取組を「動画」でも紹介中!



多様で安心できる働き方事例集

〇 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」)といったいわゆ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)
	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95万円<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285万円<36万円>(19万円<24万円>) 11人~100人:1人当たり2.85万円<36万円>(1.9万円<24万円>) 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>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<1.9万円>加算 ※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0.95万円<1.2万円>ごり、1人当たり0.95万円<1.2万円>ごり、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>ごらに加算 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>ごらに加算 ※「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
処遇改立	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
善支援	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<24万円> (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>)

※正社員化コースにおいて、「多様な正社員(勤務地限定正社員、職務限定社員および短時間正社員)」へ転換した場合には正規雇用労働者へ転換 したものとみなす。

2 (1)総論 一参考資料-

○ 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

「多様な働き方を実現するため、正社員と非規正規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」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。しかし、就業規則や人事管理上、整備すべき課題がいまだ残されている。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。労働契約法では、個々の労働者と使用間の「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ついて明確な合意がなされないのが通常であり、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。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る労働者は少なくない。

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

【現状】

- 就社型(メンバーシップ型)雇用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。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。

2 (1) 総論 -参考資料-

○ 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

【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が、労働契約法第4条第2項において、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が多い。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)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。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。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) 略

【改革の方向性】

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<u>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、</u>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。

2 (1)総論 一参考資料-

○ 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。

○ 規制改革実施計画(令和元年6月21日閣議決定) 抄

「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<u>や変更の際</u>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、<u>勤務地変更(転勤)の有無や転勤の場合の条件が</u>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、<u>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</u>
- 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
 - 5. 4つの原動力を支える基盤づくり
 - (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
 - (フェーズⅡの働き方改革、企業組織の変革)
 - 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。
 - 注:ジョブ型の雇用形態とは、職務や勤務場所、勤務時間が限定された働き方等を選択できる雇用形態。

2 (1)総論 一参考資料-

○ 有期労働契約研究会の報告書(平成22年9月10日)抄

第5 均衡待遇、正社員への転換等

- 3 正社員への転換等
- 今ある正社員の処遇はそのままに、処遇等が大きく異なる有期契約労働者を一挙にそのような正社員に転換をすることは、使用者にとっては超えるべきハードルが高い場合が多く、一方、職種や勤務地が限定されていることを志向することも少なくない有期契約労働者の側も、雇用の安定は望みつつ、責任や拘束度などの面から正社員となることを必ずしも望まない場合もあることから、無期労働契約への転換により雇用の安定を図りつつ、「勤務地限定」、「職種限定」の無期労働契約など、多様な雇用モデルを労使が選択し得るようにすることも視野に入れた環境整備を検討することが求められる。この場合、<u>勤務地限定等の無期労働契約については、勤務場所の閉鎖等の際の雇用保障の在り方について</u>、その契約の下で働く労働者の職務内容や勤務地等の制約の度合いに応じ、どこまで雇用が保障されるのか等について、様々な意見がある。何よりもまず、労使間での自主的な問題解決が図られるよう、契約内容についてあらかじめ明確に合意しておくことが必要であるが、これらのルールの在り方については、労使の自主的な取組、実例や裁判例の集積の状況も注視しつつ、検討が必要である。
- 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
 - 本報告書では、契約の締結その他の多くの場面において、<u>書面交付を求めること等を検討している</u>が、これは、労働者と使用者との情報の質及び量の格差の是正、紛争予防等の趣旨と同時に、契約に係る透明性の確保を図るものであって、そもそも<u>労使自治や契約自由の原則の大前提</u>ともいえるものである。
- 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
- 近年、労働契約内容の複雑化、多様化が進展し、また、国民の権利意識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とにより紛争の予防を図るという観点が一層重要となってきている。労働契約関係の明確化は、労働契約関係の自主的決定の促進によっても進展するものであるが、逆に明確化のための法制の整備により、労使当事者の権利義務意識を喚起し、労働契約関係の自主的な決定、適正な決定を促進することにもなろう。このため、労働契約関係を明確化させるという観点から、新たな法制度等について検討する必要がある。

1. 論点

ア 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、その範囲や変更の有無を個々の労使の間で書面で確実に確認できるようにするため、労使双方にとっての効果や留意点も考慮しつつ、どのような方策、確認内容が考えられるか。

また、現行の労働条件明示は、雇入れ直後の勤務場所及び業務を明示するものであるが、勤務地、職務等の範囲や変更の有無については、いわゆる正社員も含めて様々な定め方があることや慣行により限定している企業もあることなどを踏まえると、多様な正社員以外も含めた確認のあり方についても、どう考えるか。

<論点ア~ウの議論の前提:勤務地や職務等の範囲や変更の有無の定め方のパターン>

- ①完全限定型
- ②中間型
 - ② 1: **原則無限定**だが、労働者の申出があった場合や使用者が認めた場合、要件に該当する場合等の一定の事由がある場合は、**一定期間**、限定が可能となるパターン(例:「一定の事由がある場合は短時間勤務がありうる。」と規定。)
 - ② 2: **原則限定あり**だが、一定の事由に該当する場合は、一定期間、限定の範囲外への配置転換や勤務時間変更があるパターン(例:「原則X支店勤務。ただし、一定の事由に該当する場合は一定期間本社勤務がありうる。」と規定。)
 - ② 3: **原則限定あり**だが、一定の事由に該当する場合は、**期間の定めなく**、限定の範囲外への配置転換等があるパターン (例:「原則X支店勤務。ただし、一定の事由に該当する場合は隣接支店への配転がありうる。」と規定。)
- ③完全無限定型
- 論点ア関連:方策として考えられる例

・労働条件確認の方法として考えられる例

I義務

- i 民事法規 関連規定:労働契約法4条(労働契約の内容の確認)
- ii 取締法規 関連規定①: 労働基準法15条(労働条件の明示)
 - 関連規定②: 労働基準法89条(就業規則)

Ⅱ努力義務

Ⅲ通達·Q&A等(周知·啓発)

・確認内容として考えられる例

I勤務地や職務等の限定の有無

Ⅱ勤務地や職務等の限定の内容

Ⅲ勤務地や職務等の変更の範囲

IV(転居を伴う)配置転換がありうる場合はその旨

1. 論点

イ 労働契約の締結時のみならず、変更する際に、個々の労使の間で書面による確認が確実に行われるようにするため、 どのような方策、確認内容が考えられるか。個別の労働契約により変更される場合や就業規則により労働条件が変更 される場合等があるが、それぞれどう考えるか。

<論点イの議論の前提:労働条件の変更の方法として考えられる例>

- ①個別契約によって、個別契約に規定されている労働条件が変更される場合
- ②個別契約によって、就業規則に規定されている労働条件と異なる労働条件に変更される場合
- ③就業規則の変更によって、就業規則に規定されている労働条件が変更される場合
- ④使用者の業務命令等によって、個別契約に規定されている変更の範囲内で労働条件が変更される場合
- ⑤使用者の業務命令等によって、就業規則に規定されている変更の範囲内で労働条件が変更される場合
- 論点イ関連:方策として考えられる例

・変更された労働条件の確認の方法として考えられる例

I義務

i 民事法規 - 関連規定: 労働契約法4条(労働契約の内容の確認)

ii 取締法規 - 関連規定:労働基準法15条(労働条件の明示)

Ⅱ努力義務

Ⅲ通達·Q&A等(周知·啓発)

・確認内容として考えられる例

I 変更内容のみ

Ⅱ変更後の労働条件全体

1. 論点

- ウ 上記ア・イを踏まえ雇用ルールの明確化を図る場合に派生する諸課題への対応、特に労働契約において勤務地や職務等が限定されていることと、勤務地や職務の変更(限定範囲を超えた転勤、配置転換)、社員区分間の転換、事業所・部門の廃止等を行う場合の対応についてどう考えるか。採用時から限定されている場合と途中で限定される場合や一時的に限定される場合、限定が個別合意による場合と就業規則による場合など、多様なケースも考えられる中で、どのような点に留意すべきか。
- ・ 多様な正社員の限定の範囲を超えた転勤・配置転換や社員区分間の転換、事業所・部門の廃止等を行う場合の対応に関して、<u>労</u> 働関係法令に則った対応や、裁判における判断についてどう整理できるか。
- ・ 特に、「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書において、多様な正社員の解雇の裁判例分析がまとめられたところだが、**その後の裁判例を踏まえた場合にどのように考えるか**。

2. 本検討会における委員からの主な意見等

- 多様な正社員を有期雇用者の無期転換先としてだけ捉えるのではなく、正社員から多様な正社員になる動きも踏まえて、 多様な正社員の雇用ルールの明確化について整理していかなければならないのではないか。
- 転勤拒否即解雇ということになっていないとしても、配転に関するルールを知らないことで応じなくてもよかったかもしれない配転に不本意に応じる、ひいては多様な働き方が妨げられるような事例があり得るのではないか、そういう観点で、配転に関するルールが知らされること自体は意味があるのではないか。
- 正社員として採用された場合、一度限定社員になったとしても、正社員に戻ることは多くの企業で可能かと思うが、限定正社員として採用された場合、正社員になるためには、求められている水準に違いがあるなどの理由で試験や面接などがある可能性がある。そのため、どういう形で採用されたのかによって、正社員と多様な正社員間の移行の可能性や容易さに違いがあることに留意が必要。
- 同じ基準で雇用保障するかという点について、正社員と多様な正社員の間でのどういう関係にあるのかというところをさらに明らかにする必要がある。

3. 本検討会におけるヒアリング先からの主な意見等

- 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示事項を徹底することが大事。(企業)
- 就業規則が複雑過ぎて内容を把握出来ていない経営者が多いため存在価値がないという意見や紙でなくネットで労使双方がいつでも閲覧できるのが望ましいとの意見、就業規則の年1回以上の説明を推進すべき、10人未満の企業でも就業規則の作成義務を導入すべき、雇用時に就業規則の説明を必須事項とすべきという意見があった。(企業が行った中小企業アンケート)
- 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。中小ではそこまでできずに曖昧になる懸念。職務が明確だからそれ以外の仕事を断れるというメリットはあるが、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の理由となりえ、労使の課題と思っている。(労働組合)
- 限定正社員等に対する労基法による就業規則への記載義務化について、勤務地・職種限定等は、個別の合意によることが多く、仮にこの点を就業規則の必要記載事項として立法化すると、就業規則の記載と個別合意のどちらを優先するか等をめぐり、却って誤解やトラブルが生じる可能性がある。例えば、就業規則に勤務地限定と記載されているが、労働者本人が勤務地にこだわらず個別合意で勤務地限定を外すケースにおいて、当初は労働者本人も納得していたが、途中で勤務地の変更を嫌になった場合、その時点でトラブルが生じうる。そのため、立法プランには賛成できない。(使側弁護士)
- 限定正社員等に対する労働条件明示義務(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特段認められない。正社員を含め、立法措置について特段の必要性を認めない。(使側弁護士)

3. 本検討会におけるヒアリング先からの主な意見等

- 〇 配置転換について権利の濫用が見られることから、労働契約法第14条の条文の「出向」を「出向及び配置転換」に改正すべきとの意見があった。(労働組合)
- 配転命令については、現状、異議を唱えつつ、人事権濫用か否かを争うことも可能であり、それ以上の規制強化が必要とは 認識していない。 育児介護休業法26条の制定・施行以降、企業が、労働者本人の意思に反して強行的一方的に転居を伴 う配転命令を行う事例は少なくなっている。 東亜ペイントの判断枠組みをそのまま立法化することについて、 転勤したくないという 意思を素直に表示する方が増える可能性はある一方、既に確立された個別の救済ルールがあるという状況の中で立法化する ことは意義あると思うが、 賛成とも反対とも言いがたい。 (使側弁護士)
- 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こと自体は、義務付けは使用者に合意内容を遵守させる ため役立つので、反対ではないが、明示された勤務地や職務が無くなったことを理由に、解雇等労働者側の不利益が促進され るような悪用に繋がることはあってはならない。限定された勤務地、職務等がなくなったときに直ちに解雇等が認められるわけでは なく、緩やかであっても何らかの歯止めの徹底が必要。既に労使関係が存在する「変更」時は、労使の力関係の差異がより大 きく影響するので、より悪用を防ぐ必要性が高い。(労側弁護士)
- 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。(企業)
- 現状、全国転勤が想定されている企業では、雇用区分が整理されており、転勤範囲が不明という事例は殆ど見たことがない。 配転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。(使側弁護士)
- 「ジョブ型正社員」に関して、使用者が解雇規制緩和の一方策として利用できる、利用しやすい形での制度推進はあってはならない。 均等・均衡確保のルールの抜け道として利用されることはあってはならない。 (労側弁護士)
- 転勤を巡っては、育児介護休業法26条による歯止めがあるとはいえ、あまり機能はしていないというのが自分の実務の実感であり、いつまでもその状態でいいのかと思っている。(労側弁護士)

- 現行制度の概要① 労働条件の明示
 - 労働条件が不明確なことによる紛争の未然防止のため、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、 賃金、労働時間等の主要な労働条件について明示しなければならない。(労働基準法第15条第1項)
 - 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	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(退職手当及びに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級に関する事項 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 ・※3 1箇月を超える期間の出る精動手当、1箇月を超える対して支払る事項 の次害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ・※3 1箇月を超える対して支払る事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	一定期間の継続勤務に 1 箇月を超える期間にわ
	③表彰及び制裁に関する事項 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
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

○ 関連法令

労働契約法(平成19年法律第128号)抄

(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。

労働契約法施行通達(平成24年8月10日基発0810第2号)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・オは省略)
 - 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。
- (3) 書面確認(法第4条第2項関係) (ウは省略)
 - 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。
 - 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。(略)
 - 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。

45

○ 関連法令

労働基準法(昭和22年法律第49号)抄

(労働条件の明示)

- 第十五条 <u>使用者は、労働契約の締結に際し</u>、労働者に対して賃金、労働時間その他<u>の労働条件を明示しなければならない</u>。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 前項の規定によっ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 略

労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号) 抄

- 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
 - <u>二 始業及び終業の時刻</u>、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)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 ~十一 略
- 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 略

解釈例規(通達)(平成11年1月29日基発第45号)抄

(2) 就業の場所及び従業すべき業務に関する事項

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こと。

- 現行制度の概要② 就業規則
 - 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
- ◆ 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)

○ 関連法令

, 労働基準法(昭和22年法律第49号)抄

(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

五~九 略

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

(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、(略)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。
- 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、(略)、第八十九条、(略)第百六条から第百九条までの規定に違反した者
 - 二~四 (略)

労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)抄

- 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。

〇 労働基準監督官が定期監督等を実施した事業場のうち、「労働条件明示」(労働基準法第15条)、「就業規則」(同法第89条)に関 する違反があった事業場の割合は、それぞれ概ね約1割。

○労働条件明示等に関する法違反の状況

【単位:件、%】

		平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年
1	定期監督等実施事業者数	133,116	134,617	135,785	136,281	134,981
2	同違反事業者数	92,034	89,972	92,695	93,008	95,764
	同違反事業者比率 (②/①) (%)	69.1	66.8	68.3	68.2	70.9
3	- 「労働条件の明示」(労働基準 法第15条)の違反事業者数	15,545	13,754	13,929	13,058	14,261
	同違反事業者比率 (3/①) (%)	11.7	10.2	10.3	9.6	10.6
4	「就業規則」(労働基準法 第89条)の違反事業者数	10,673	9,765	10,484	9,923	12,038
	同違反事業者比率 (④/①) (%)	8.0	7.3	7.7	7.3	8.9

- ○「詳説 労働契約法 [第2版]」(荒木尚志、菅野和夫、山川隆一著)p89
- 6 契約内容の理解促進・書面確認 (4条)
- (1) 契約内容の理解を深める努力(4条1項)

…労働契約の締結や変更などについて、労働者が適切に交渉を行いうるためには、その際に問題になる労働条件や契約内容について労働者が十分に理解していることが必要になる。

その意味で、本項は、労働契約における対等な立場での合意という理念(3条1項)の実現を促進するための規定である。また、契約内容が十分理解されていないことは紛争の原因になりやすいので、本項は、労働契約の内容をめぐる紛争の防止という趣旨も有している。

労基法15条1項は、労働契約の締結にあたって、使用者に労働条件の明示を義務づけており…。これに対し、<u>労契法4条1項</u>、労働条件については特に範囲を定めていないので、<u>労基法や同法施行規則の定めるもの以外の労働条件や労働契約の内容についても対象としている</u>と考えられる。たとえば、福利厚生に関する事項などは、必ずしも労基法15条等の所定の事項ではないが、労働契約の内容になるものであれば、本項により理解を深める努力をすべき事項に含まれうると考えられる。…

また、本項は、使用者に対し、「労働者の理解を深める」ようにすることを求めているので、その内容は、労働条件の「明示」に限られるものではない。たとえば、労働条件や労働契約の内容について説明することなども、「理解を深める」方法の1つであると考えられる。

ただし、いかなる方法で「理解を深める」かは、当該労働条件等の内容やそれが労働者に及ぼす影響、さらには「理解を深める」ことが問題になる場面(たとえば、労働契約の締結段階か変更の段階か、労働者側から説明を求めるなどの経緯があったか)など様々な事情によって変わりうるものであるから、使用者に一定程度の裁量を認めざるをえないであろう。

なお、労契法4条1項は、<u>労基法15条のように労働契約締結の時点に限らず、その後の変更の時点でも、労働条件等の理解を深めることを求めていると考えられる(たとえば、配転命令を発する際に、配転後の職場の状況等につき説明することなど)。…</u>

本項の法的効果については、規定の文言上、労働契約の内容等について「理解を深めるようにするものとする」という表現が用いられていること…、また、「理解を深める」方法は事案によって異なりうるものであり、法的に強制しうる義務内容を特定することが困難であることからすれば、本項は訓示規定であり、そこでの使用者の義務の性格は努力義務にとどまると考えられる。

そのため、本条に違反すると評価される…場合でも、労働契約の内容に影響が生ずるなどの直接的な法的効果が生ずるわけではないが、…一般条項の適用にあたって、本条違反の事実が勘案されることはありうるであろう。これまでにもそのような発想を示す裁判例はみられたところである。…

さらには、労働契約上の合意の成否を考えるにあたっても、使用者が契約内容につき十分な説明を行っていたか否かは、労働者がその内容に同意したか否かの認定にあたっての考慮要素となりうる。裁判例にも、労働条件の不利益変更への労働者の個別的同意の有無が争われた事案において、多岐にわたる労働条件変更の内容についての使用者の説明が不十分であったことなどから、使用者による契約内容の変更申込みの内容の特定が不十分であるとして、当該変更につき合意が成立したとは認められないとしたものがある。

○ 「労働法 第12版」(菅野和夫著) P.227

第3編 個別的労働関係法

第2章 労働関係の成立に関する法規整

第2節 労働条件の明示

1. 労働契約法の理念規定

労働契約法は、労働契約が労働者と使用者の自主的な交渉による合意によって成立し、変更されるという「合意の原則」を基本とするものなので、同契約の合意内容を明確化することがその立法過程における重要な関心事となった。これについては、すでに労働基準法において一定の基本的労働条件の明示(その一部については書面による明示)が義務づけられていたので(労基15条)、この規定を労働契約法に移し替えることや、書面による契約化などが検討された。特に、長期雇用を前提としない期間の定めのある労働契約においては、労働条件が不明確となり雇用も不安定となりがちであることから、期間の定めや更新可能性の有無・理由などを書面で明らかにさせることが検討された。

しかし、多様な規模・業種の企業と多様な雇用形態の労働者間のすべての労働契約について書面による契約を必要とすること(労働契約を要式契約とすること)はとうてい無理であり、また、労働条件の明示義務について罰則・行政監督なしの民事法規で実効的に規定することは困難であることが認識された。また、期間の定めの要式化については現実的妥当性の点で疑念が生じた。

こうして、労働契約の内容である労働条件の明示は主として労働基準法に委ねることとし、労働契約法においては、労働契約の合意原則に対応して合意内容を明確化することの重要性を謳った理念規定を設けることとした。これが、「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」(4条1項)、「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」(同条2項)との規定である。

- 論点ア・ウ関連:「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)
- 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、限定をめぐって争いにはならず、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、<u>限定がある場合はその旨と限定の内容について当面</u>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、<u>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</u>、限定の内容が曖昧である場合と比べ、<u>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</u>。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。なお、限定の明示とは異なるが、例えば、企業が勤務地や職務等が限定された正社員を導入していること、勤務地等が限定されることによるキャリアへの影響、処遇等に関する情報が公表され、労使当事者以外の第三者にも伝わることになれば、将来、採用活動を行う場合にも、求職者が企業を評価する有利な情報となり得る。

- 論点ア関連:「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)
- 2 労働者に対する限定の内容の明示
- (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件を維持するために「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の実施」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。

○ 雇用管理上の留意事項(平成26年7月30日基発0730第1号) 抄

労働契約書等において、職務や勤務地を明示しても、それが当面のものか、将来にわたるものか不明な場合も多い。<u>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。</u>

○ 論点ア関連: 勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用に向けて(パンフレット)

■ 2. 労働契約書の規定例

* 多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会における企業ヒアリング等における事例を基に 作成したものであり、時間等については、あくまで例示であり、この水準にすべきというもので はありません。また、雇用区分(社員区分)の名称等についても同じく例示です。

①労働契約書(労働条件通知書)で勤務地を限定する例

「勤務地:首都圏の各営業所に限る

従事する業務内容:住宅事業の販売・広告戦略に関する企画・立案」

②就業規則に社員区分を定義し、労働契約書で勤務地や職務を限定する例

「社員区分:地域限定正社員

就業の場所:横浜事業所

従事すべき業務の内容:研究会の準備・運営、データ分析・処置等し

就業規則の規定例

「地域限定正社員とは、特定の事業所で、労働契約書に明示された業務に従事する事業所間異 動のない社員をいう。」

③就業規則に社員区分を定義し、労働契約書で勤務時間を限定する例

「社員区分:短時間正社員

所定労働日数: 1か月20日

所定労働時間: 1日 7時間 (年間 1.680 時間)

ただし、各勤務日及び始業・終業時刻は前月20日までにシフト表により定める。 」

就業規則の規定例

「短時間正社員とは、期間の定めのない雇用契約であって、1年間の所定労働時間数を1,000 時間以上1,700時間以内の範囲で労働契約書により定めたものとする。」

*企業ヒアリング等において、1日の所定労働時間を労働契約書で定め、変形労働時間制を採用している事例がありました。

参考

○毎年定期に交付する職務等級の通知書で社員区分や勤務地限定を明示する例

下表の「勤務地コース」において、社員区分が総合職 B コースであって、勤務地が関東プロック内で、転居を伴う異動があることを示すもの

○○年度 等級・号俸が以下の通り決定いたしましたので通知いたします。

等級・号俸

職	能	等	級	3
職	能	号	俸	3
職	務	等	級	3
職		号	俸	2

u	A CONTRACTOR OF THE CONTRACTOR		
	勤務地コース	関東プロックB	

- ・採用時又は転換時に、社員区分を記載した労働契約書を作成
- 社員区分は就業規則に定義

「総合職 N コース: 勤務地の限定がないもの

総合職 B コース:一定のエリア内で転居を伴う異動があるもの

総合職 A コース: 転居を伴う異動がないもの 」

*このほか、採用時や転換時に辞令で通知するほか、労働者本人から同意書の提出を求める事例がありました。

○ 論点ア関連:勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用に向けて(パンフレット)

■ 1. 就業規則の規定例

労働条件の明示 (雇用区分の明確化)

* 勤務地、職務、勤務時間の限定に特化した規定例を示していますが、それぞれの限定の区分を組み合わせて規定する例もありました。また、勤務地等の具体的な限定の内容は、労働契約書等で通知している例もありました。

(1) 勤務地の限定

①勤務地限定のない雇用区分の例

「総合職の勤務地は限定せず、会社の定める国内・海外の事業所とする。」

「総合職は、勤務地の制限なく、転居を伴う全国異動を前提として勤務するものとする。」

②勤務地を一定地域内に限定する雇用区分(ブロック、エリア内異動)の例

「地域限定正社員の勤務地は、会社の定める地域内の事業所とする。」

「地域限定正社員の勤務地は、原則として、採用時に決定した限定された地区とする。」

「地域限定正社員は、勤務する地域を限定し、都道府県を異にし、かつ転居を伴う異動をしない ものとする。」

「地域限定正社員は、原則として、本人の同意なく各地域ブロックを越えて転居を伴う異動を行わない。」

ブロック区分	都道府県
北海道・東北ブロック	北海道、青森、岩手、秋田、宮城、山形、福島
関東ブロック	東京、神奈川、埼玉、千葉、茨城、栃木、群馬
東海ブロック	愛知、岐阜、静岡、三重
近畿ブロック	大阪、兵庫、京都、滋賀、奈良、和歌山

③勤務地を通勤圏内に限定する雇用区分の例

「地域限定正社員の勤務地は、採用時の居住地から通勤可能な事業所とする。」

「地域限定正社員は、本人の同意なく転居を伴う異動を行わないものとする。」

「地域限定正社員は、自宅から通勤可能なエリア内で勤務するものとする。」

*企業ヒアリングにおいて、通勤圏内を概ね通勤時間 1 時間 30 分以内とする例がありました。

④勤務地を特定の事業所に固定する雇用区分の例

「地域限定正社員の勤務場所は、1事業所のみとし、事業場の変更を伴う異動は行わないものとする。」 「地域限定正社員の勤務場所は、労働契約書に定める事業所とする。」

(2) 職務の限定

①職務限定のない雇用区分の例

「総合職は、職務区分に限定がなく、経営組織上の基幹的業務に従事する。」

「総合職は、企画立案、折衝調整、営業、管理業務にわたる総合的な業務を行う。」

②職務の範囲を①より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。」

③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。」

「職務限定正社員は、法人顧客を対象とした営業業務に従事する。」

「職務限定正社員は、販売職として、商品の販売業務に従事する。」

(3) 勤務時間の限定

①所定労働時間を限定する雇用区分の例

「短時間正社員は、1年間の所定労働日数を150日以上250日以内、所定労働時間数を 1,000時間以上1,700時間以内の範囲で雇用契約により定めるものとする。」

「短時間正社員の労働時間は、1日6時間とする。各勤務日の始業・終業時刻は前月20日まで にシフト表により定めるものとする。」

始業時刻	終業時刻	休憩時間
9時00分	16時00分	12時00分から13時00分まで
11時00分	18時00分	14時00分から15時00分まで

*企業ヒアリング等において、1日の所定労働時間を労働契約書で定め、変形労働時間制を採用している事例がありました。

②時間外労働を行わない雇用区分の例

「勤務時間限定正社員は、1日の労働時間を8時間とし、所定労働時間を超える勤務を行わない ものとする。」

「会社は、勤務時間限定正社員の所定労働時間を延長して勤務することを命じないものとする」

3 自己都合退職の手続(退職する

○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条

4 解雇の事由及び手続

○ 論点ア・イ関連:モデル労働条件通知書(抄)、モデル就業規則(令和3年4月版)抄

<モデル労働条件通知書>

労働条件通知書

	年 月	日
	殿	
	事業場名称・所在地	
	使 用 者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (年 月 日 日 円 円 円) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他 ()]
	2 契約の更新は次により判断する。	/ 1
	・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力	_
	・会社の経営状況・従事している業務の進捗状況	
	・その他(1000
就業の場所	(・その他()
従事すべき		
業務の内容		
始業、終業の	1 始業・終業の時刻等	
時刻、休憩時	(1) 始業 (時 分) 終業 (時 分)	
間、就業時転	【以下のような制度が労働者に適用される場合】	
换((1)~(5)		は時間の
のうち該当す		Jud Ibloo
るもの一つに		
○を付けるこ	一始業(時分)終業(時分)(適用日)	
と。)、所定時		
間外労働の有		
间介カ側の有 無に関する事		
	A CONTROL OF A CALL CONTROL OF	
項	(終業) 時 分から 時 分、	
	37944 時 分から 時 分)	
	(4) 事業場外みなし労働時間制;始業(時 分)終業(時 分)	
	(5) 裁量労働制;始業(時 分) 終業(時 分)を基本とし、労働者の決定る。	に委ね
	○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条、第 条~第 条	
	2 休憩時間()分	
	3 所定時間外労働の有無 (有 , 無)	
	0 /21/42/31/32/30/2/13/16/17/19/3/3/3/3/3/3/3/3/3/3/3/3/3/3/3/3/3/3/	

日以上前に届け出ること)

(人事異動)

くモデル就業規則>

- 第8条 会社は、業務上必要がある場合に、労働者に対して就業する場所及び従事する 業務の変更を命ずることがある。
- 2 会社は、業務上必要がある場合に、労働者を在籍のまま関係会社へ出向させること がある。
- 3 前2項の場合、労働者は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

【第8条 人事異動】

1 労働者を採用した後、会社が業務上の理由から就業場所や従事する業務を変更することは、変更がない旨の特別な合意等がない限り可能です。しかしながら、労働者の意に沿わない就業場所等の変更を命じた場合、トラブルが生じ得ますので、本規則のように就業規則に明記しておくことが望ましいと言えます。もちろん、労働者の同意を得るようにすることが大切であることは言うまでもありません。

なお、労働者の就業場所を変更しようとする場合には、労働者の育児や介護の状況 に配慮しなければなりません(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」といいます。) 第26条)

2 また、他の会社へ出向させることが想定される場合、出向に関する規定を設けておく必要があります。

資料出所) 厚生労働省HP(赤枠は事務局による)

○ 論点イ関連:関連法令

船員法(昭和22年法律第100号)抄

(雇入契約の成立時の書面の交付等)

第三十六条 船舶所有者は、雇入契約が成立したときは、遅滞なく、国土交通省令で定めるところにより、次に掲げる事項を記載した書面を船員 に交付しなければならない。(※ 違反した場合は30万円以下の罰金あり(第2項も同様))

- 一 第三十二条第一項各号に掲げる事項
- 二 当該雇入契約を締結した船員の氏名、住所及び生年月日
- 三 当該雇入契約を締結した場所及び年月日
- 2 船舶所有者は、<u>雇入契約の内容</u>(第三十二条第一項第二号に掲げる事項に限る。)<u>を変更したときは、遅滞なく、</u>国土交通省令で定める ところにより、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。
- 3 船舶所有者は、前二項の書面の写しを船内に備え置かなければならない。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)抄

(労働者派遣に関する料金の額の明示)

- 第三十四条の二 派遣元事業主は、次の各号に掲げる場合には、当該各号に定める労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額として厚生労働省令で定める額を明示しなければならない。
 - 一 労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合 当該労働者
 - 二 労働者派遣をしようとする場合及び労働者派遣に関する料金の額を変更する場合 当該労働者派遣に係る派遣労働者

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の一部を改正する件(平成24年厚生労働省告示第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)抄

(契約締結時の明示事項等)

第一条 略

- 2 略
- 3 使用者は、有期労働契約の締結後に前二項に規定する事項(事務局注:<u>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、</u> 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。

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

第2 労働関係の成立

- 3 労働条件の明示
- 労働契約は長期間継続するものであり、労働条件も当然に変更されることが予定されているものであることから、契約締結時の 労働条件の明示とは別に、労働条件の変更時に当該変更内容の明確化を図ることについても検討すべきではないかという意見が 出された。
- さらに、仮に労働契約締結時に将来の労働条件の変更に関する事項の明示を充実させることとした場合には、使用者は広範に使用者の権限、労働者の義務を明示することが考えられる。このため、これに当然に労働者が拘束されるとすることが必ずしも適当とはいえず、労働条件明示の本来の目的である労働者の将来の処遇に関する予測可能性の向上の問題(労働契約の効力要件としての必要条件)と、労働者を労働契約の効力として拘束できるか否かの問題(労働契約の効力要件としての十分条件)とは区別すべきであるとの意見や、明示された文言に厳密にとらわれず実情に即した合理的な限定解釈が必要になるとの意見があった。

第3 労働関係の展開

- 3 配置転換
- 配置転換において最も問題となるのは、労働者が転居を余儀なくされる場合であることから、<u>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</u>ため、指揮命令との区別が可能であると考えられる<u>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</u>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、<u>転居を伴う配置転換があり</u>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。

○ 論点ア·イ関連: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<u>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</u>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
- (2) 就業規則の必要記載事項
 - 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

○ 論点ア~ウ関連:関連法令等

労働契約法(平成19年法律第128号)

(就業規則違反の労働契約)

第十二条 <u>就業規則で定める基準に達しない労働条件</u>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。

労働契約法施行通達(平成24年8月10日基発0810第2号)

6 就業規則違反の労働契約(法第12条関係)

(1) 趣旨

就業規則は、労働条件を統一的に設定するものであり、法第7条本文、第10条本文及び第12条においては、一定の場合に、労働契約の内容は、就業規則で定めるところとなることを規定しているところである。

一方、就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた場合及び就業規則の変更によっては変更されない労働条件を合意していた場合には、それぞれ、法第7条ただし書及び第10条ただし書によりその合意が優先されることとなるものであるが、就業規則を下回る個別の合意を認めた場合には、就業規則の内容に合理性を求めている法第7条本文及び第10条本文の規定の意義が失われ、個別労働関係紛争をも惹起しかねないものである。

このため、個別労働関係紛争の防止にも資するよう、法第12条において、就業規則を下回る労働契約の効力について規定したものであること。

(2) 内容

- ア 法第12条は、就業規則を下回る労働契約は、その部分については就業規則で定める基準まで引き上げられることを規定したものであること。
- イ 法第12条の「就業規則」については、2(2)イ(エ)と同様であること。
- ウ 法第12条の「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」とは、例えば、就業規則に定められた賃金より低い賃金等就業規則に定められた基準を下回る労働条件を内容とする労働契約をいうものであること。
- エ 法第12条は、就業規則で定める基準以上の労働条件を定める労働契約は、これを有効とする趣旨であること。
- オ 法第12条の「その部分については、無効とする」とは、就業規則で定める基準に達しない部分のみを無効とする趣旨であり、労働契約中のその他の部分は有効であること。
- カ 法第12条の「無効となった部分は、就業規則で定める基準による」とは、労働契約の無効となった部分については、就業規則の規定に従い、労働者と使用者との間の権利義務関係が定まるものであること。
- キ なお、労働基準法第93条については、法附則第2条による改正により、「労働契約と就業規則との関係については、労働契約法第12条の定めるところによる」旨を規定したところであり、これは、改正前と同内容であること。

○ 論点ウ関連:関連法令

労働契約法(平成19年法律第128号)

(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 (略)
- 5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。
- 第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に 周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者 及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(労働契約の内容の変更)

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

(就業規則による労働契約の内容の変更)

- 第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。
- 第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(解雇)

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

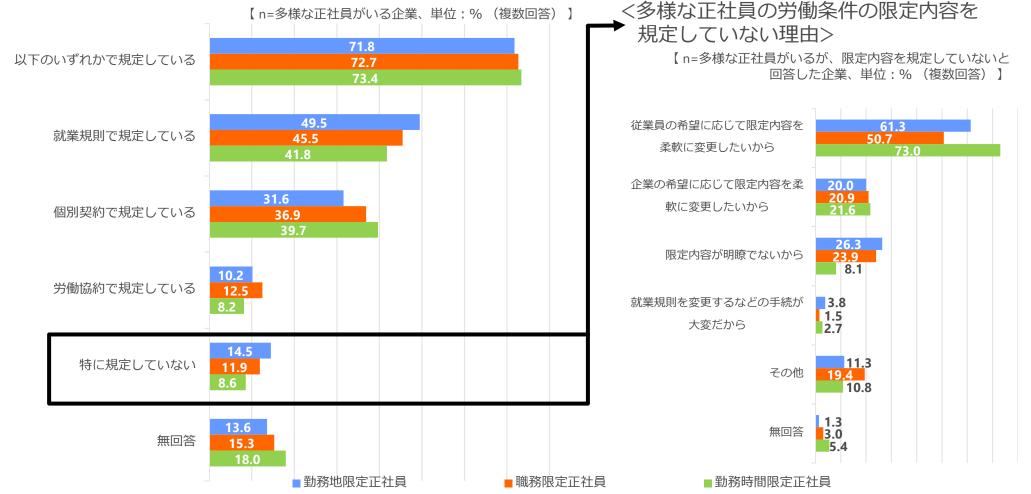
論点ア関連:多様な正社員に関する現状 - 企業における限定した労働条件の規定-

第5回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料1 (P.90)

- 多様な正社員の労働条件の限定内容について、いずれかの方法で規定している企業の割合が7割超となっている。
- 規定方法については、「就業規則で規定している」「個別契約で規定している」企業の割合が高くなっている。
- 「特に規定していない」理由について、「従業員の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから」「企業の希望に応じて限定内容を 柔軟に変更したいから」「限定内容が明瞭でないから」の割合が高くなっている。

〇企業における多様な正社員の労働条件の限定内容の規定(多様化/企業・2021年1月)

<多様な正社員の労働条件の限定内容の規定方法>



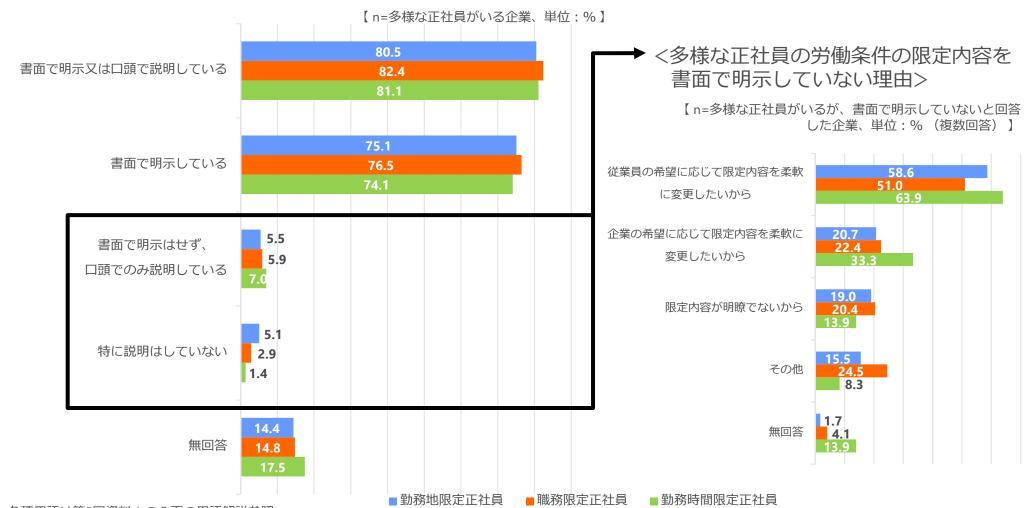
論点ア関連:多様な正社員に関する現状 - 企業における限定した労働条件の説明-

第5回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料1 (P.91)

○ 多様な正社員の労働条件の限定内容の説明方法について、「書面で明示又は口頭で説明している」企業の割合が8割超となっている。 「書面で明示していない」理由について、「従業員の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから」「企業の希望に応じて限定内容を 柔軟に変更したいから」「限定内容が明瞭でないから」の割合が高くなっている。

○企業における多様な正社員の労働条件の限定内容の規定(多様化/企業・2021年1月)

<多様な正社員の労働条件の限定内容の説明方法>



論点ア関連:就業規則等に関する現状 - 企業における就業規則や労働条件明示の実態 -

企業における就業規則に規定されている事項や周知方法、採用内定時に通知する労働条件項目や労働条件を知らせる方法の実態につい ては以下のとおりである。

○就業規則の実態(2013年9月時点)



資料出所) 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)を基に作成。

○採用内定時の労働条件明示の実態(2012年9月時点)

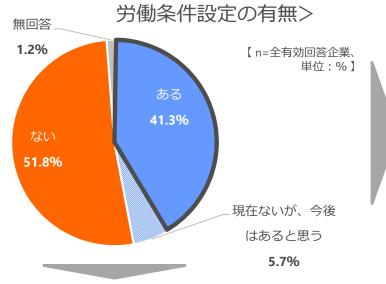


論点ア・ウ関連:就業規則と個別労働条件設定に関する現状-就業規則を設置している企業における個別の労働条件設定-

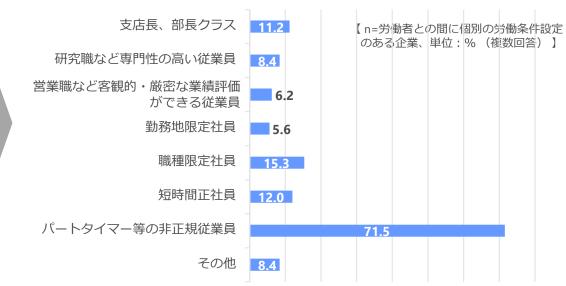
○ 就業規則を作成している企業のうち、労働者との間で個別の労働条件を設定している企業の割合は4割超。

○個別の労働条件設定(2013年9月時点)

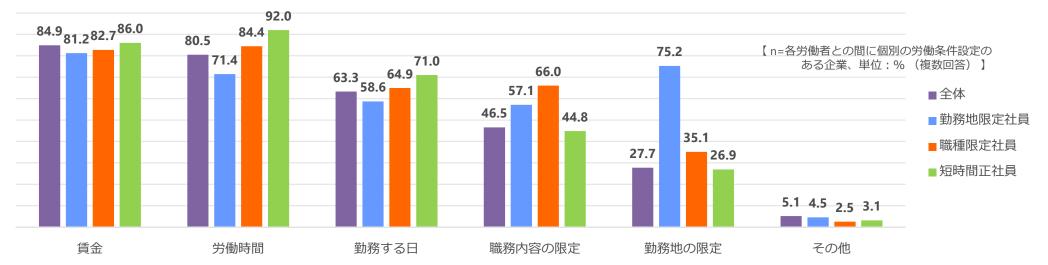
<就業規則とは別に労働者との間の個別の



<個別の労働条件を設定している労働者>



<個別に設定している労働条件>

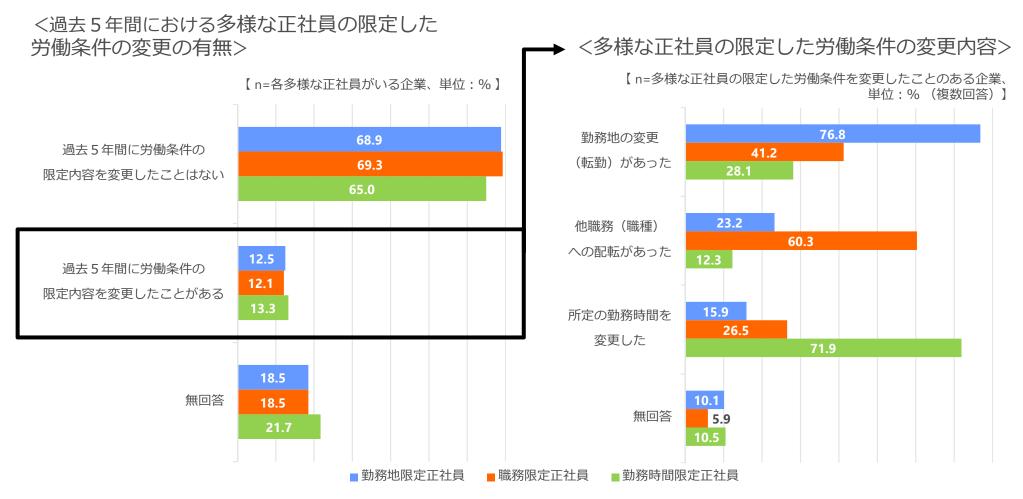


- 企業における限定した労働条件の変更 -

第5回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料1 (P.92)

○ 過去5年間において多様な正社員の労働条件の限定内容について、いずれも1割超の企業が変更したことがあると回答した。その変更 した限定内容は、勤務地限定正社員は「勤務地の変更(転勤)」、職務限定正社員は「他職務(職種)への配転」、勤務時間限定正社 員は「所定勤務時間の変更」の割合が最も高かった。

○企業における多様な正社員の労働条件の限定内容の変更(多様化/企業・2021年1月)



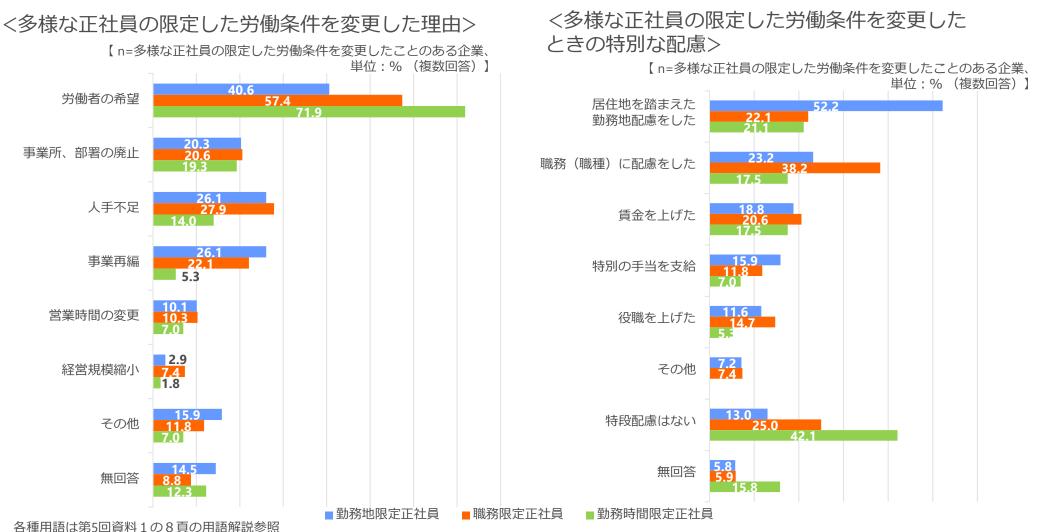
- ※1 多様な正社員の限定内容の変更とは、例えば、職務限定正社員の他職務への転換や、地域限定正社員の転勤の実施等をいう。
- ※2 各種用語は第5回資料1の8頁の用語解説参照

- 企業における限定した労働条件の変更 -

第5回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料1 (P.93)

- 多様な正社員の労働条件の限定内容を変更した理由としては、「労働者の希望」と回答した企業の割合が最も高くなっており、ほかに 「事業所、部署の廃止」「人手不足」「事業再編」などがある。
- 〇 変更時の特別な配慮としては、勤務地限定正社員に対しては「居住地を踏まえた勤務地配慮をした」の割合が最も高く、職務限定正社 員は「職務(職種)に配慮した」の割合が最も高くなっている。勤務時間限定正社員は「特段配慮はない」が最も高い。

○企業における多様な正社員の労働条件の限定内容の変更(多様化/企業・2021年1月)

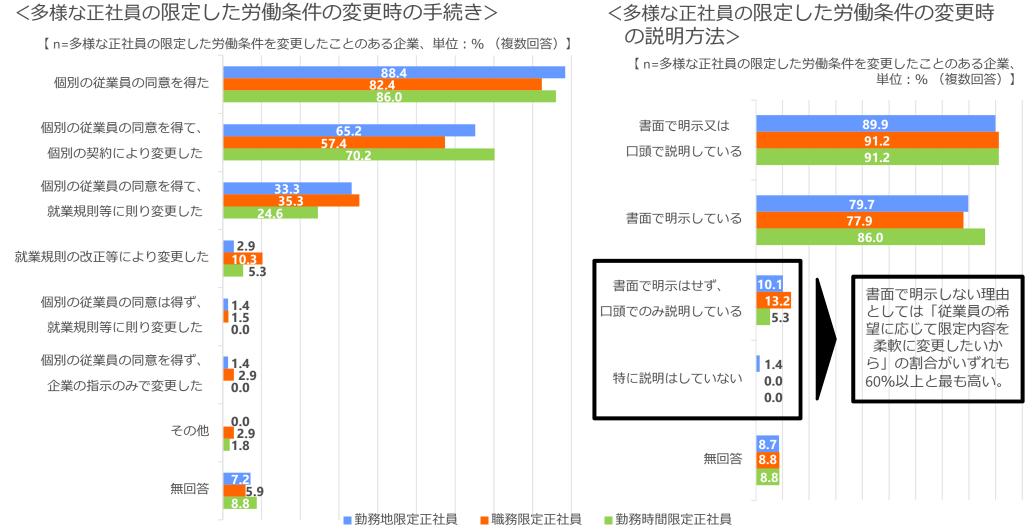


- 企業における限定した労働条件の変更 -

第5回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料1 (P.94)

- 多様な正社員の労働条件の限定内容を変更した際の手続としては、個別の従業員の同意を得た企業の割合が8割超で、個別の従業員の 同意を得て個別の契約により変更した企業の割合が6割前後となっている。
- 〇 限定内容を変更した際の説明について、「書面で明示又は口頭で説明している」企業の割合が約9割となっている。

○企業における多様な正社員の労働条件の限定内容の規定(多様化/企業・2021年1月)



– 労働者における限定した労働条件の変更 –

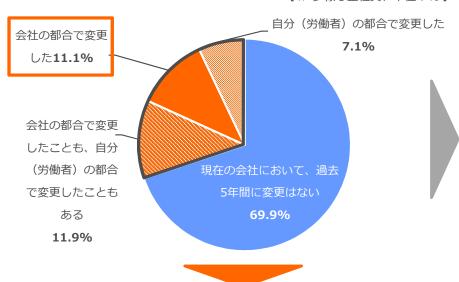
第5回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料1 (P.95)

- 限定した労働条件について、過去5年間に変更したことがある多様な正社員の割合は30.1%であった。変更した労働条件の内容について、 勤務地の変更があったもののうち、転居転勤があった勤務地限定正社員の割合は約3割であった。
- 労働条件に関する会社側の説明方法や会社から説明がなかったことにより、限定内容について変更を命じられるのではないかと「不安 に思ったことがある」多様な正社員の割合は28.9%となっている。

○多様な正社員の限定した労働条件の変更(多様化/個人・2021年1月)

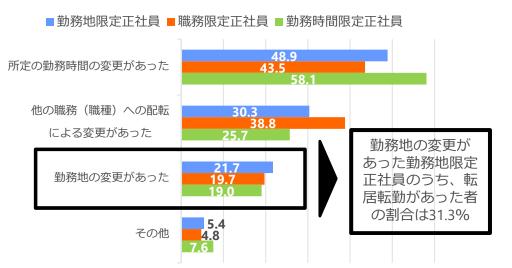
く過去5年間における限定した労働条件の変更の有無>

【 n=多様な正社員、単位:%】



<変更した労働条件の限定内容>

【 n=限定した労働条件を変更したことがある多様な正社員、単位:% 】



<個別契約で労働条件を変更した場合の本人の同意の有無>

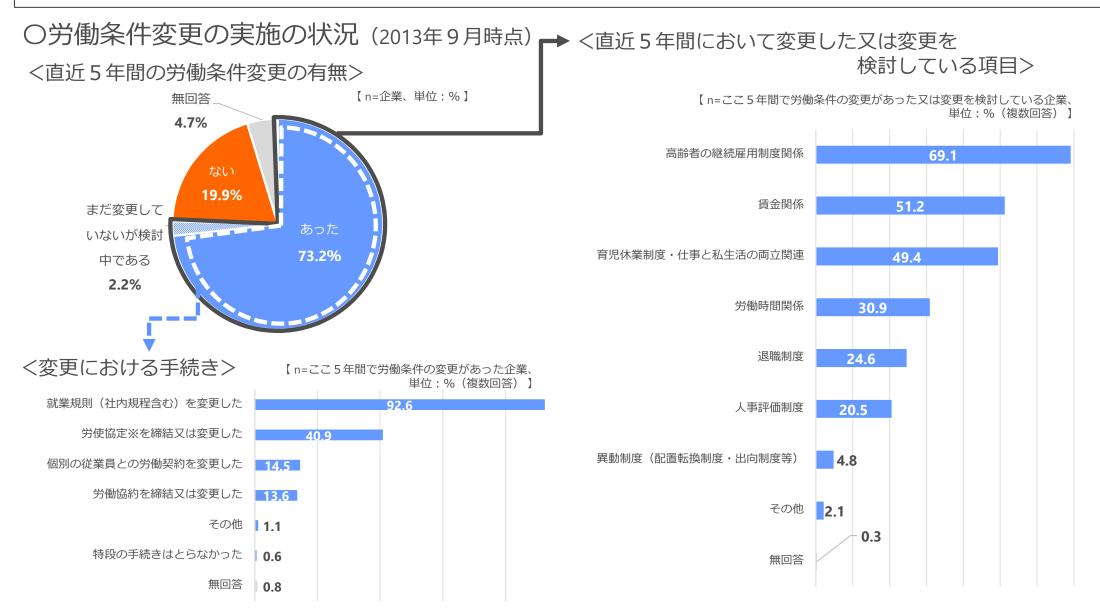


く説明方法や説明がなかったことによる限定内容を変更



論点イ関連:労働条件変更に関する現状 - 企業における労働条件の変更 -

- 労働者の種類を問わず、労働条件を変更したことがある企業は73.2%、変更を検討している企業を含めると75.4%となっている。
- 労働条件の変更手続きは、就業規則の変更が最も多く、次いで労使協定の締結又は変更となっている。
- 変更又は変更を検討している項目として最も多いのは、高齢者の継続雇用制度関係、次いで賃金関係となっている。



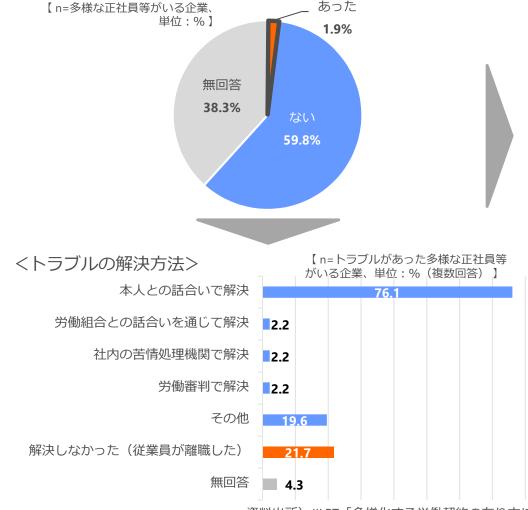
論点アイ関連:多様な正社員に関する現状 - 企業における多様な正社員とのトラブル-

第5回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料1 (P.110)

- 過去5年間において多様な正社員等とトラブルがあった企業の割合は1.9%であった。
- そのトラブルの原因は、「会社から限定区分の変更を申し入れたが拒否された」の割合が最も高く、「多様な正社員等から無限定正社員との待遇差に不満が出た」「会社の指示が就業規則や個別の契約に明記した限定内容に反していると拒否された」と続く。トラブルの解決方法としては、「本人との話し合いで解決」の割合が最も高い。

○企業における多様な正社員等とのトラブル(多様化/企業・2021年1月)

<過去5年間における多様な正社員等とのトラブル>



<トラブルの原因>

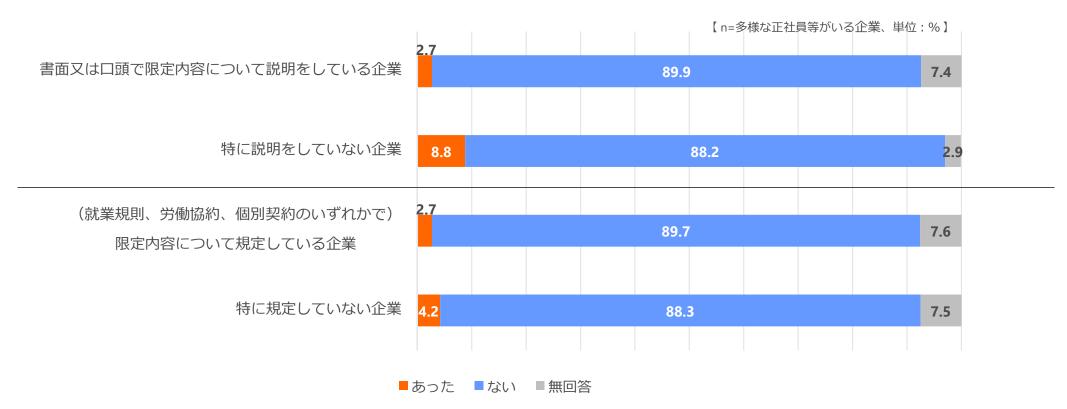
【 n=トラブルがあった多様な正社員等がいる企業、単位:%(複数回答)】 会社から限定区分の変更(職務変更 や勤務地変更等) を申し入れたが 28.3 拒否された 多様な正社員等から無限定正社員との 21.7 待遇差に不満が出た 会社の指示が就業規則や個別の契約 に明記した限定内容に反していると 13.0 拒否された 限定内容・規程面で会社と多様な正社 8.7 員等とで折り合わなかった 会社の指示が口頭で約束していた限定 6.5 内容に反していると拒否された その他 21.7 無回答 6.5 ※1 多様な正社員等には無期転換社員も含む ※2 各種用語は第5回資料1の8頁の用語解説参照

論点アイ関連:多様な正社員に関する現状 - 企業における多様な正社員とのトラブルー

○ 限定内容について説明有無や規定の有無に応じて、過去5年間において多様な正社員等とトラブルの有無について集計してたところ、「限定内容について説明をしている企業」に比べて「特に説明をしていない企業」の方が、トラブルがあったと回答した割合が高い。また、「限定内容について規定している企業」に比べて「特に規定していない企業」の方が、トラブルがあったと回答した割合が高い。

○企業における多様な正社員とのトラブル (多様化/企業・2021年1月)

注:多様な正社員等には無期転換社員も含む



注:限定内容の説明の有無、規定の有無については、その企業にいる多様な正社員・無期転換者ごとに状況を調査しているが、規定・説明の有無とトラブルの有無の関係性を見るため、当該調査に回答のあった企業(2468社)のうち、企業にいるすべての多様な正社員・無期転換者に対して、限定内容について「書面又は口頭で説明をしている」で一致(1188社)若しくは「説明をしていない」で一致(34社)している、又は、限定内容について「就業規則、労働契約、個別契約のいずれかで規定している」で一致(1073社)若しくは「規定していない」で一致(120社)している企業を集計対象とした。

論点アイ関連:多様な正社員に関する現状 - 多様な正社員等における企業とのトラブルー

第5回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料1 (P.111、112抜粋)

- 過去5年間における現在の会社とトラブルがあった多様な正社員等の割合は6.3%であった。
- 多様な正社員等の会社とのトラブルの原因は、「会社の指示が限定内容に反していたから」の割合が最も高く、「限定区分の変更に 納得がいかなかった」「限定区分の変更に対する説明が不十分」「正社員との待遇差に不満があった」と続く。

○多様な正社員等における企業とのトラブル(多様化/個人・2021年1月時点)

く過去5年間における現在の会社とのトラブル>

<トラブルの原因>

【 n=トラブルがあった多様な正社員、単位:%(複数回答)】

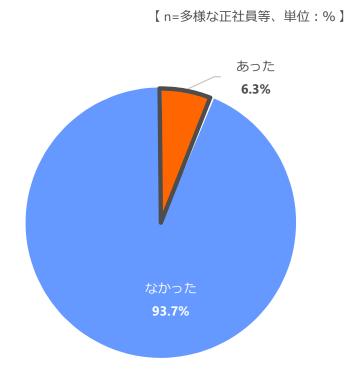
29.3

22.3

21.7

21.0

19.1



限定区分の変更(職務(職種)変更や勤務地変更等) を受け入れた場合の補償や配慮が足りない

> 限定区分の変更(職務(職種)変更や勤務地 変更等)に納得がいかなかった

会社の指示が限定内容に反していたから

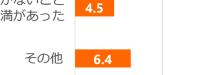
正社員との待遇差に不満があった

限定区分の変更(職務(職種)変更や勤務地変更等)に対する説明が不十分

限定内容・規程面で会社側と多様な 正社員側とで折り合わなかった

限定区分や限定内容の変更に関する 協議に会社側が応じない

正社員に転換出来る制度がないこと に不満があった



10.8

10.2

※1 多様な正社員等には無期転換社員も含む

※2 各種用語は第5回資料1の8頁の用語解説参照

○論点ア関連:明示された職務内容や勤務地との関係で限定合意が問題になった裁判例

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)

事案の概要:使用者が行った従業員の配転命令につき、不当な目的によるものとは認められないが、種々の事情を考慮しても本件従業員が職務に不適格であると認定することはいささか早計に過ぎ、また、本件配転命令は実質的に減給措置を伴い本件従業員に経済的な不利益を及ぼすものであり、これらの点を考慮すると、本件配転命令は本件従業員に経済的不利益を及ぼしてまで行う業務上の必要性に欠け、人事権の濫用として無効であり、本件従業員に対する不法行為を構成するとされた事例。

判旨:「前提事実のとおりYの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。…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。」

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)

事案の概要:社会福祉法人の職員が提携関係のある会社に出向を命じられた事案につき、本件出向命令はケアマネージャーとして勤務したいという本件職員の希望を踏まえたうえで発令されており、業務上の必要性があったこと、ほかに本件出向命令の不当性をうかがわせるような事情はないこと等からすれば、本件出向命令が権利濫用により無効であるということはできず、本件社会福祉法人の不法行為責任は認められないとされた事例。

判旨:「Xは、本件限定合意 [注:本件雇用契約における、Xの就業場所をYの経営する特別養護老人ホーム等の施設に限定する旨の就業場所の限定合意]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は本件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的確な証拠がないことからすれば、本件限定合意が成立していたと認めることはできない。

(※事務局注:本裁判例は、労働条件通知書の記載を認定事実としている例でもある。)

○論点ア関連:職務限定合意が問題となった裁判例

日産自動車村山工場事件(最一小判平成元年12月7日労判554号6頁)【職務限定合意を否定】

事案の概要:十数年から二十数年にわたつて「機械工」として就労してきたものであつても、当該事実から直ちに、労働契約上職種を「機械工」に限定する旨の合意が成立したとまではいえず、右機械工の組立作業等への配転命令につき、配転命令権の濫用には当らないとした原判決が維持された事例。

第一審判旨:「XらとYとの間の雇用契約は、職種を機械工と特定してなされたものであるが、「Yは業務上必要がある場合は職種の変更を命ずることができる。従業員は正当な事由がなければこれを拒否することができない」との就業規則によりXらにおいてYの配転命令権に合理的範囲の制約を課しながらも事前の包括的同意を与えたことは前叙のとおりである。」

控訴審判旨:「Xらは、富士精密又はプリンス自工に機械工として採用され、Yによる合併の前後を通じ十数年間から二十数年間ほぼ継続して機械工として就労してきたものであることは明らかであるが、右事実のみから直ちに、Xらと富士精密若しくはプリンス自工又はYとの間において、Xらを機械工以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が明示又は黙示に成立したものとまでは認めることができない。」

東武スポーツ(宮の森カントリー倶楽部・配転)事件(宇都宮地判平成18年12月28日労判932号14頁)【職務限定合意を肯定】

事案の概要:ゴルフ場のキャディらが、同人らをキャディ職から外し、勤務先も会社が指定する不確定な場所に変更する予定である旨を通告したゴルフ場運営会社に対し、同人らの職種、勤務地を変更する配転の仮の禁止を申し立てた仮処分事件において、同人らの職種をキャディ職に限定する雇用契約上の特約の存在が認められ、会社は同人らの同意なしにその職種をキャディ職以外に変更できないとされ、また、当該特約の点を措くとしても職種変更命令は権利濫用に当たる、との判断に基づき、職種変更命令禁止に係る被保全権利の存在が肯定された事例。

判旨:「Xらは,本件倶楽部で勤務するキャディ職として,期間の定めなくしてTに採用され…、Yの就業規則には,Xらに対して配置転換を命じる根拠となる条項は存在しない。

…Xらは、Yによるキャディ職従業員の募集に応募して採用され、一般職とは異なる就業規則及び給与規定の適用を受けてきたこと、キャディ職は一定の専門的知識を必要とする職種であり、Xらの多くは、キャディ職としての研修を継続して受けながら、長期間勤務を継続してきたこと、キャディ職従業員が他の職種へ配置転換されるのは例外的な場合であったことからすれば、YとXらとの間の雇用契約においては、職種をキャディ職と限定する旨の特約が存在したと認めるのが相当である。」

○論点ア関連:勤務地限定合意が問題となった裁判例

新日本製鉄(総合技術センター)事件(福岡高判平成13年8月21日労判819号57頁)【勤務地限定合意を否定】

事案の概要:北九州市内の事業所から千葉県富津市内の事業所への転勤命令を受けた労働者らがなした、右転勤命令が労働契約に違反する旨の主張が退けられ、就業規則及び労働協約中の転勤に関する規定の存在、当該労働者らの入社時に既に技術職社員の転勤措置が実施されており、同措置が規模を拡大して継続される状況にあったこと、当該労働者らと使用者との労働契約締結の際、勤務地を限定する旨の明示の合意はされなかったこと等の事情によれば、当該使用者は当該労働者らに対し、個別的同意なしに転勤を命じる権限を有するとされた事例。

判旨:「就業規則及び労働協約中の業務上の都合(必要)により、社員(組合員)を転勤させることがある旨の規定の存在…、X両名とYとの労働契約締結の際、勤務地を限定する旨の明示の合意はされなかった…。

…Xらは、勤務場所を福岡県八幡市及び戸畑市…に所在する八幡製鐵所に限定する旨合意したと主張し、その根拠として、〈1〉当時、八幡製鐵所の工場は旧八幡市と旧戸畑市にしか存在せず、他の地域には存在しなかったこと、〈2〉X両名は、高校卒業後、八幡製鐵所における現場作業に従事するために労働契約を締結したものであること(旧八幡市及び旧戸畑市以外の地域への転勤を命じられ、それに従わなければならないとすればX両名は、労働契約を締結しなかったこと)、〈3〉同契約締結日以前に、X両名のような高校卒業資格の作業員が、旧八幡市及び旧戸畑市以外の工場へ転勤したことは殆どなく、そのような慣行は存在しなかったこと、をあげている。しかしながら、〈1〉については、…光製鐵所の存在に照らし、前提を誤っているし、〈3〉については、X両名が入社した当時、技術職社員の転勤が慣行化(恒常化)されていたとまではいえないとしても、…入社時までの同社員の転勤実績に照らすと、少なくとも光製鐵所への転勤は予想されるし、Yの発展、事業拡大等に伴い、将来、通勤が困難な他の製鉄所(事業所)へ転勤する可能性も予測できなかったとはいいがたい。そして、〈2〉については、仮に、X両名の主観的意図が主張のとおりであったとしても、契約締結の動機に過ぎないから、労働契約の効力や内容に何ら影響を及ぼさない。以上によれば、明確な取決めがない本件において、勤務地限定の合意を認めることは困難であり、Xらの上記主張は採用できない。」

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)【勤務地限定合意を肯定】

事案の概要:電気通信事業等を営む会社の従業員に対する仙台から大阪への配転命令が、勤務地限定の合意の存在を理由に無効とされ、右配転命令拒否を理由とする解雇も無効とされた事例。

判旨:「Xは、採用面接において、採用担当者であったZ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、Z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、Z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が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が右条件を承認したものと認められるから、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るのが相当である。

○論点ア関連:勤務時間限定合意が問題となった裁判例

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)【勤務時間限定合意を肯定】

事案の概要:原告である女性従業員が会社の正社員に登用された当時の就業規則において、労働基準法(平成9年法律92号改正前)64条の3第1項を受け、女性労働者の深夜勤務が禁止されていたという事実関係の下で、当該従業員と会社との間の労働契約の内容として、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認められた事例。

判旨:「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日法律第92号による改正前の労働基準法(平成11年4月1日施行、以下「旧労働基準法」という。)64条の3第1項は、女性労働者を深夜勤務(午後10時から午前5時まで)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、女性従業員を午後10時から午前5時までの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午後10時から午前5時までの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。」

○論点イ関連:労働条件の変更の合意が問題となった裁判例

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)

事案の概要:合併により消滅する信用協同組合の職員が、合併前の就業規則に定められた退職金の支給基準を変更することに同意する旨の記載のある書面に署名押印した場合において、上記変更に対する当該職員の同意があるとした原審の判断に違法があるとされた事例。

判旨:「労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができるものであり、このことは、就業規則に定められている労働条件を労働者の不利益に変更する場合であっても、その合意に際して就業規則の変更が必要とされることを除き、異なるものではないと解される(労働契約法八条、九条本文参照)。もっとも、使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である…。」

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)

事案の概要:ゴルフ場を経営する会社とキャディ職従業員との間で、同会社が同従業員に対し、雇用契約を1年の有期契約に変更し、賃金等に関する労働条件を変更する旨を口頭で説明したとしても、同従業員がその内容をすべて把握し、詳細を理解して記憶にとどめることが到底不可能である場合には、労働条件の変更の合意が成立したとは認められないとされ、同人らの期間の定めのない雇用契約上の地位があることの確認請求及び旧給与規定に基づく賃金と実際に支払われた賃金との差額の請求を認容した事例。

判旨:「雇用契約を期間の定めのないものから1年の有期契約に変更することを始め、賃金に関する労働条件の変更、退職金制度の廃止、生理休暇・特別休暇の無給化等その内容も多岐にわたっており、数分の社長説明及び個別面談での口頭説明によって、その全体及び詳細を理解し、記憶に止めることは到底不可能といわなければならない。 Xらキャディ職従業員に交付されたキャディ契約書の記載内容についても、上記の労働条件の変更内容については雇用期間が平成14年4月1日から1年間とすることが明記されているほかは、賃金について会社との契約金額とするとか、その他就労条件は会社の定めによるといった記載であって、その内容を把握できる記載ではない。 ・・・・したがって、労働条件の変更の合意を認定するには、労働者である Xらが締結する契約内容を適切に把握するための前提となるYの変更契約の申込みの内容の特定が不十分であるというほかはない。 」「Yによる平成14年1月30日における口頭説明では、当事者間の契約で合意する事項と就業規則で定めることとの峻別すら行われていないのであって、Y主張の口頭合意にしても、その範囲が明確であったとはいえない。 しかも、契約書中の賃金に関する部分は、会社との契約によると記載があり、キャディ契約書のほかに契約書を作成することを予定するように読めるし、この点はYの主張とそごするところであり、Xらに誤解を与えることになる。してみると、この点においても、労働条件の変更合意の申込みに対してこれを承諾する対象の特定を欠くといわざるを得ない。 |

たるものとして、違法なものというべきである。

!! 免れないところである。|

○論点イ関連:労働条件の変更の合意が問題となった裁判例

技術翻訳事件(東京地判平成23年5月17日労判1033号42頁)

事案の概要:社長から業績悪化を理由とする賃金減額の提案を受けた従業員が明示的な回答をせず、減額された賃金に異議を唱えることなく数か月間就労した後に、更なる労働条件切下げの通告を受けて退職した事例において、賃金減額について社長が従業員に書面等による明示の承諾を求めなかったことに合理的理由があるとはいえず、黙示の承諾を認めることはできないとして、従業員からの差額賃金請求が認容された事例。

判旨: (前提事実として、賃金減額に際し、就業規則又は給与規程の改定が行われた事実はないとしている。) 「賃金の額が、雇用契約における最も重要な要素の一つであることは疑いがないところ、使用者に労働条件明示義務(労働基準法15条) 及び労働契約の内容の理解促進の責務(労働契約法4条) があることを勘案すれば、いったん成立した労働契約について事後的に個別の合意によって賃金を減額しようとする場合においても、使用者は、労働者に対して、賃金減額の理由等を十分に説明し、対象となる労働者の理解を得るように努めた上、合意された内容をできる限り書面化しておくことが望ましいことは言うまでもない。」「先立つ事情として…社長が本件減額提案をしたのに対し、賃金減額の必要性に関する十分な説明がないことを理由に、Xらがこれを了承しなかったというのであるから、Yとしては、本件賃金減額に係る将来の紛争を防止する意味からも、…Xに対し、本件賃金減額の必要性等について十分な説明を行ってその理解を得た上で、合意内容を書面化しておく必要性が高いことは理解できたというべきである。にもかかわらず、本件賃金減額についてのみ、…単に、代表者会議の場から退席しないとの事実をもってXとの間で本件賃金減額に係る確定的な合意が成立したものとして扱って、本件賃金減額を実施したというのは、いささか不自然、かつ、強引との感を

○論点イ・ウ関連:配置転換命令の際の使用者の説明等が問題となった裁判例

一般財団法人あんしん財団事件(東京地判平成30年2月26日労判1177号29頁)

事案の概要:Yの職員であるXらが、YがXら(X4~7を合わせて以下「X4ら」という。)に対してした各配転命令等が退職強要の目的で行われた違法なものであり、これらによって精神的苦痛を受けた等と主張して、Yに対し、不法行為に基づく損害賠償請求として、慰謝料等の支払いを求めた事例。Yは、業績の低迷するXらに対して、平成27年3月18日に転居を伴う配置転換を内示し(以下「本件配転内示」という。)、同年4月1日に配置転換を命じた(以下「本件配転命令」という。)が、Xらは本件配転内示後に精神的不調を来して休職したため、本件配転命令は同年7月24日付でいずれも撤回された。

判旨:「使用者であるYとしては、労働者であるX4らに対する本件配転命令に当たり、X4らの個々の具体的な状況に十分に配慮し、事前にその希望するところを聴取等した上で(このような聴取等を行うことにより、過去に提出された自己報告書に介護等を要する家族がいる旨の記載がなく、又はその記載が十分なものでなかったとしても、X4らの家族の状況等の具体的な内容、ひいては本件配転命令がX4らに及ぼす具体的な影響がYにも容易に判明したと考えられる。)、<u>本件配転命令の業務上の必要性や目的を丁寧に説明し、その理解を得るように努めるべきであったといわなければならない・・・。・・・このように、X4らに対する本件配転命令は、X4らの個々の具体的な状況への配慮やその理解を得るための丁寧な説明もなくされたものであり、かつ、Y側の事情によって平成26年末にX4らから異動に関する自己申告書を提出させずに・・・、例年よりも異動日との余裕がない日程によって告知されたものである・・・から、その業務上の必要性の大きさを考慮しても、これを受けるX4らに予期せぬ大きな負担を負わせるものであることやこれに応じて執るべき手続を欠いていたことという点において、その相当性を著しく欠くものといわざるを得ない。・・・X4らに対する本件配転命令は、原告 Dらに通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものといわざるを得ないから、Yの人事権の濫用に当</u>

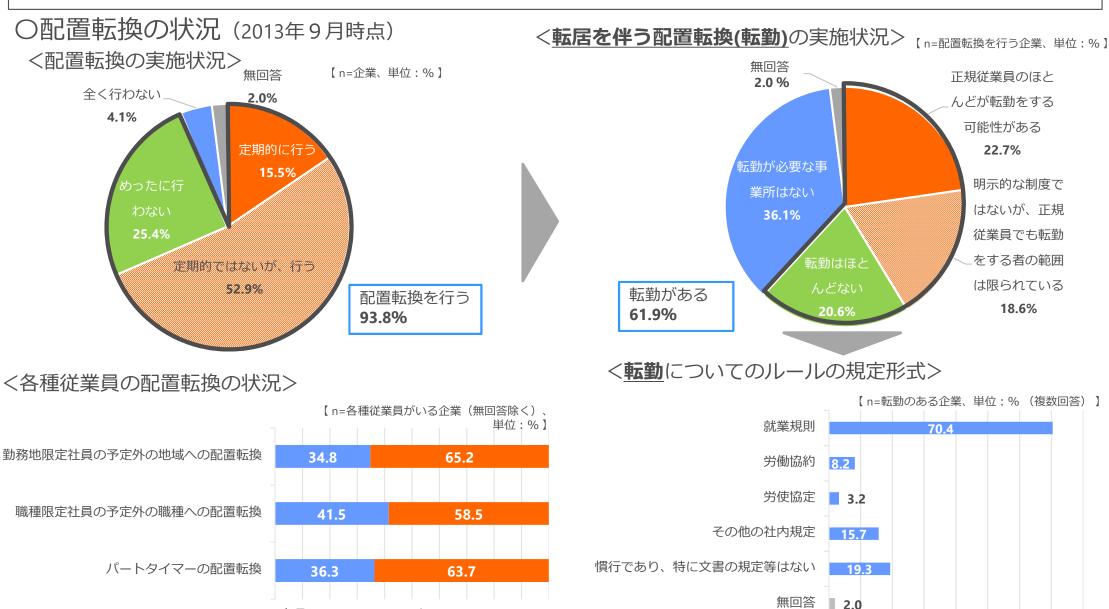
→X4らに対する本件配転命令に関して、Yが控訴したところ、控訴審では、本件配転命令は後に撤回されXらは本件配転命令を閲覧していないこと等から、本件 配転内示について不法行為の成否を検討すべきとして、結論として慰謝料請求棄却。Xらが上告するものの、上告棄却・不受理。X4らの慰謝料請求を棄却した控訴審判決が確定。

論点ウ関連:配置転換に関する現状 - 企業における配置転換・転勤の実施状況 -

- 配置転換の実施状況について、行うことがある企業の割合は9割超である。「勤務地限定社員」と「職種限定社員」の予定外の地域や 職種への配置転換がある企業の割合は3~4割超である。
- 回 転勤を行う企業のうち転勤についてのルール規定形式については「就業規則」の割合が最も高い。

■ある

はい

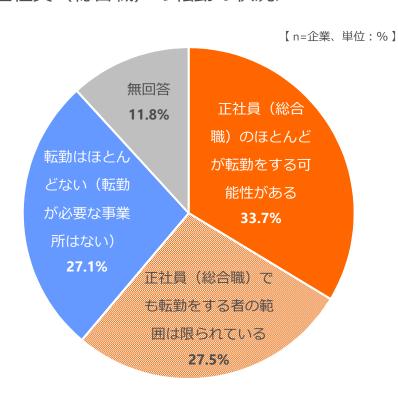


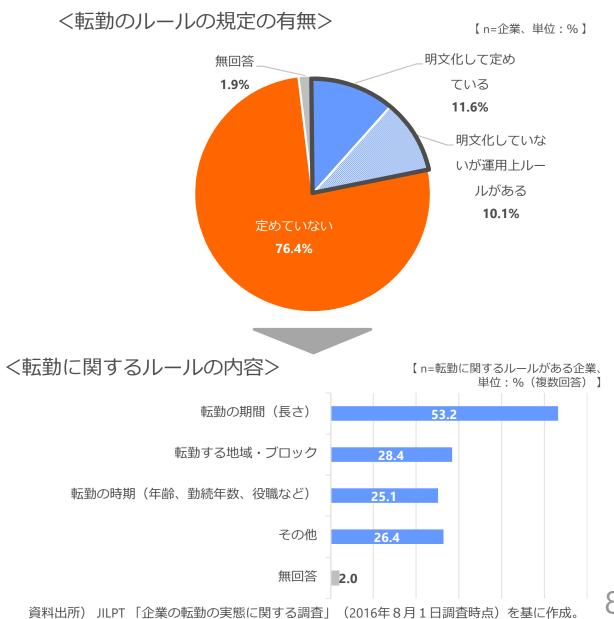
論点ウ関連:転勤に関する現状 -企業における転勤のルール規定状況 -

- 〇 転勤のルールの規定の有無について、「明文化して定めている」割合が1割超、「明文化していないが運用上ルールがある」割合が1 割となっている。
- 転勤に関するルールの内容について、「転勤の期間」が5割超、「転勤する地域・ブロック」「転勤の時期」が3割弱となっている。

○転勤の状況(2016年8月時点)

<正社員(総合職)の転勤の状況>





論点ウ関連:転勤に関する現状 -企業における転勤のルール規定状況-

- 出向・配置転換に係る相談件数及び助言・指導の申出件数は概ね増加傾向にある。
 - 〇 出向・配置転換(※)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



※令和2年度の内容別の相談件数は347,546件(内訳延べ合計件数)で、出向・配置転換はうち3.0%となっている。

<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

○論点ウ関連:配転命令の濫用審査の判断基準を示した裁判例

東亜ペイント事件(最二小判昭和61年7月14日集民148号281頁)

事案の概要:神戸営業所に勤務する営業担当の労働者に対する名古屋営業所への転勤命令が業務上の必要に基づくものであり、母親、妻、長女との別居を余儀なくされる家庭の事情を理由にこれを拒否したことを理由に懲戒解雇したことが有効と認められた事例。

判旨:「使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるものというべきであるが、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかないから、使用者の転勤命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないところ、当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきである。右の業務上の必要性についても、当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである。」

○論点ウ関連:職務や勤務地が限定された労働者に対する配転命令に関する学説

「詳説労働契約法 [第2版] 」(荒木尚志、菅野和夫、山川隆一著)p201

「いわゆる正社員の場合は、勤務地や職務は限定されていないことが多く、整理解雇が問題になった場合には、いわゆる4要件ないし4要素の一内容である解雇回避努力の一種として、配転により勤務地や職種を変更することで解雇を回避できないかが問題とされることが多い。しかし、<u>勤務地や</u>職種が限定された労働者の場合は、使用者は本人の同意を得ずに配転命令を発することはできない。」

○論点ウ関連:限定合意が認められる場合の当該限定合意に反する配転命令については、労働者の同意がない限り効力を有しない旨判示した裁判例

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)

事案の概要:電気通信事業等を営む会社の従業員に対する仙台から大阪への配転命令が、勤務地限定の合意の存在を理由に無効とされ、右配転命令拒否を理由とする解雇も無効とされた事例。

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るのが相当である。…したがって、<u>本件配転命令は、勤務地限</u>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余の点を判断するまでもなく無効であるということができる。」

○論点ウ関連: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旨判示した裁判例

安藤運輸事件(名古屋高判令和3年1月20日労判1240号5頁)

事案の概要:Yと期間の定めのない雇用契約を締結し、運行管理業務・配車業務に従事していたXが、Yから、本社倉庫部門において倉庫業務に従事するよう配置転換命令を受けたことに対し、当該配転命令は無効であると主張して、Yの本社倉庫部門において勤務する雇用契約上の義務を負わないことの確認を求めた事案において、当該配転命令は、権利の濫用に当たり無効と解するのが相当であるとされた事例。

第一審判旨:職種限定の合意の有無について、職種限定合意があることを直接的に裏付ける雇用契約書、労働条件通知書などの書面はないこと等を理由として、「Xを運行管理業務以外の職種には一切就かせないという趣旨の<u>職種限定の合意が明示又は黙示に成立したことは認められない</u>」としつつ、XがYに採用されるに至った経緯をみると、Yにおいて運行管理業務や配車業務を行える人材が不足していたため、これらの担当者を求人していたものであり、求人票にも「必要な経験等」欄に「不問(経験者優遇)」、「求人条件特記事項」欄に「入社後,運行管理者の資格を取得していただきます」との記載があることを指摘し、「Xは、運行管理者の資格を取得し、複数の会社で運行管理業務や配車業務の経験を有していたところ、これらをYに見込まれ、運行管理業務や配車業務を担当すべき者として中途採用されたことは明らかである」とし、また、「第1回面接時に、Xは、面接を担当したYの総務課長から、前の会社を辞めた理由を尋ねられ、配車業務・運行管理業務をしたかったが、配車業務から夜間点呼業務に異動させることはないとの説明を受けている」ことを指摘する。

控訴審判旨: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資格を活かし、運行管理業務や配車業務に従事することの期待は、「合理的なものであって、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ったか、仮に業務上の必要性があっ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、運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に当たっ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ない倉庫業務に漫然と配転し、Xに通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせたものであるから、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。

○論点ウ関連:限定がある場合の変更に係る同意は労働者の任意による必要がある旨判示した裁判例

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)

事案の概要: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者が、バス運転士以外の勤務を命ずる辞令を発せられ、その後退職したことについて、本件退職は会社側から強要されたものであるとして慰謝料を請求した事例。

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、(ア)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、(イ)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、(ウ)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。」

○論点ウ関連:限定がある場合でも例外的に配転命令が有効とされる場合がある旨判示した裁判例

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)

事案の概要:労働契約において職種を限定する合意が認められる場合には、使用者は、原則として、労働者の同意がない限り、他職種への配転を命ずることはできないが、当該合意が認められる場合でも、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などを考慮し、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とされた事例。

判旨:「労働契約において職種を限定する合意が認められる場合には、使用者は、原則として、労働者の同意がない限り、他職種への配転を命ずることはできないというべきである。問題は、労働者の個別の同意がない以上、使用者はいかなる場合も、他職種への配転を命ずることができないかという点である。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てみると、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中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。」

85

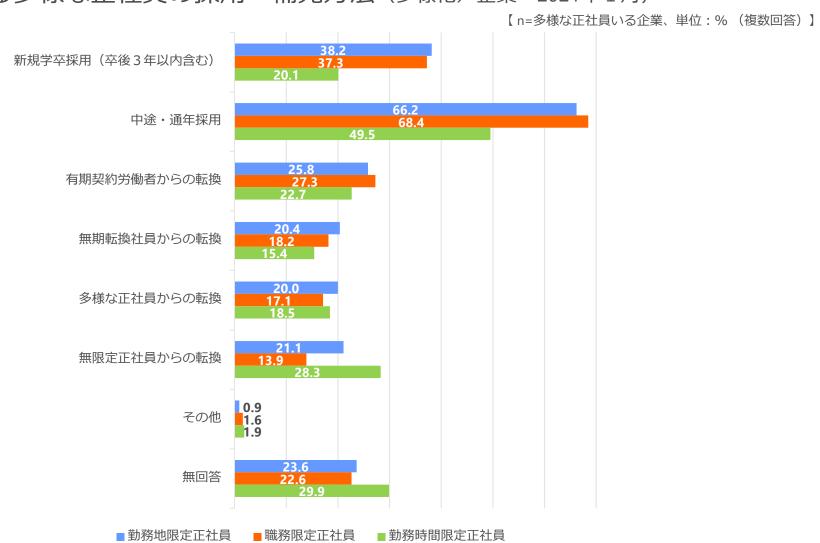
論点ウ関連:多様な正社員に関する現状

– 企業における多様な正社員の採用・補充 –

第5回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料1 (P.96)

- 多様な正社員の採用・補充方法では「中途・通年採用」である企業の割合が最も多い。
- 〇 「有期契約労働者からの転換」や「無期転換者からの転換」により多様な正社員を補充している企業の割合も約2割となっている。

○企業における多様な正社員の採用・補充方法(多様化/企業・2021年1月)



論点ウ関連:多様な正社員に関する現状 - 企業における多様な正社員の転換-

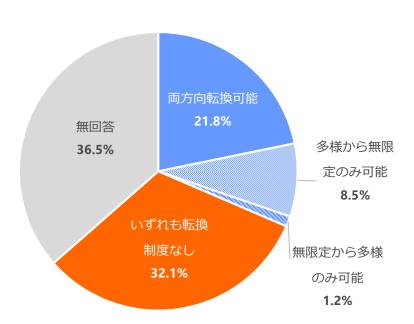
第5回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料1 (P.97)

- 〇 企業における多様な正社員等と無限定正社員の転換制度について、「多様な正社員等から無限定正社員への転換」及び「無限定正社 員から多様な正社員等への転換」の両方の制度があると回答した企業が約2割であった。
- 転換制度がある企業のうち、多様な正社員等から無限定正社員に転換した従業員がいる企業も、無限定正社員から多様な正社員等に 転換した従業員がいる企業も約5割であった。

○企業における多様な正社員等と無限定正社員の転換制度及び転換実績(多様化/企業・2021年1月)

<無限定正社員と多様な正社員等の転換制度>

【 n=多様な正社員又は無期転換社員のいる企業、単位:% 】

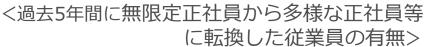


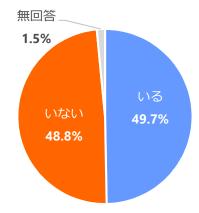
- ※1 「無限定正社員から多様な正社員等への転換制度の有無」と「多様な正社 員等から無限定正社員への転換制度の有無」について尋ねた問から集計し たため、いずれかの転換制度があると回答したものの、もう一方の転換制 度について無回答の場合は、集計の際に無回答に含めている。
- ※2 多様な正社員等には無期転換社員も含む
- ※3 各種用語は第5回資料1の8頁の用語解説参照

<過去5年間に多様な正社員等から無限定正社員 に転換した従業員の有無>



【 n=多様な正社員等から 無限定正社員への転換制度 がある企業、単位:%】





【 n=無限定正社員から多様 な正社員等への転換制度が ある企業、単位:%】

論点ウ関連:多様な正社員に関する現状 - 多様な正社員の転換状況 -

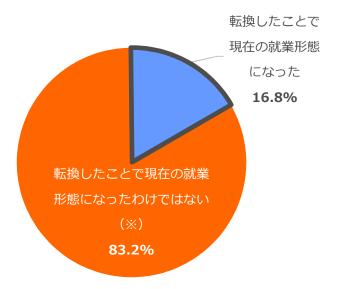
第5回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料1 (P.99)

- 現在の就業形態になった経緯について、他の就業形態から転換した多様な正社員の割合が16.8%であった。
- 転換して多様な正社員になった者の、転換前の就業形態としては「いわゆる正社員」の割合が最も高い。

○多様な正社員になった経緯・転換前の職業形態(多様化/個人・2021年1月)

<多様な正社員になった経緯(転換の有無)>

【 n=多様な正社員、単位:%】

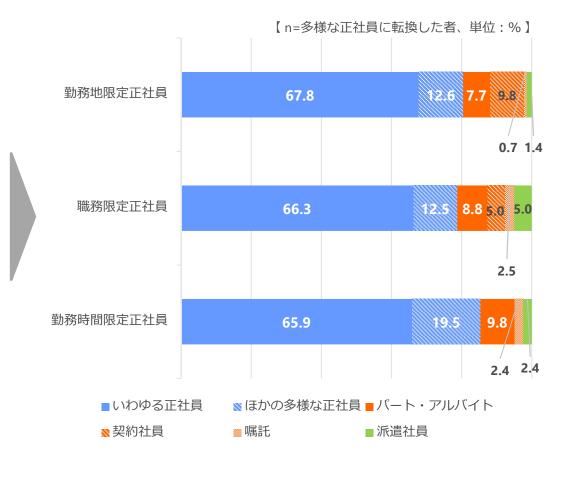


※1 新規採用や中途採用、求人応募などで現在の就業形態になった。

<転換したことで多様な正社員になった割合>



<多様な正社員に転換する前の職業形態>



※2 各種用語は第5回資料1の8頁の用語解説参照

論点ウ関連:多様な正社員に関する現状

- 企業における多様な正社員の雇用対応方針 -

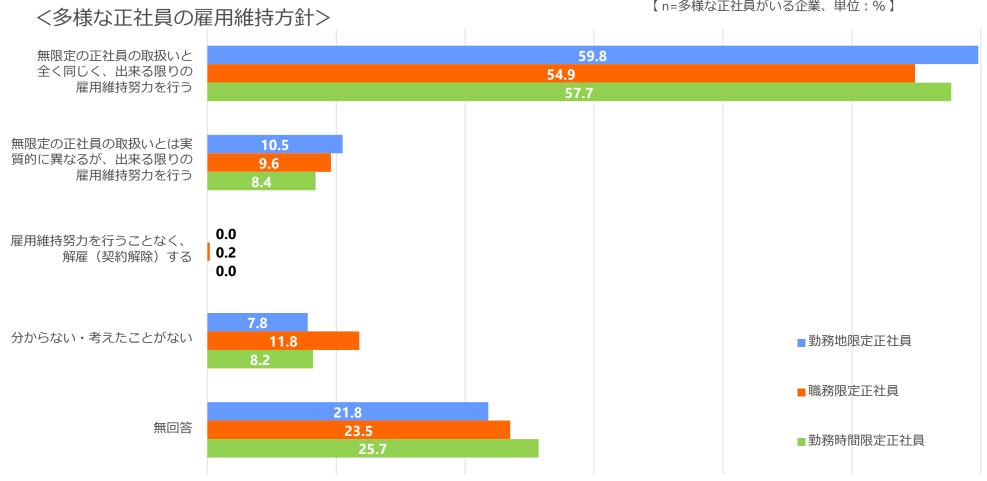
第5回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料1(P.108)

事業所閉鎖や事業の縮小等に直面した場合の多様な正社員の雇用の対応方針について、「無限定正社員の取扱いと全く同じく、できる 限りの雇用維持努力を行う」と回答した企業の割合が最も高い。

○企業における多様な正社員の事業所閉鎖等に直面した際の対応方針

(多様化/企業・2021年1月時点)

【 n=多様な正社員がいる企業、単位:% 】



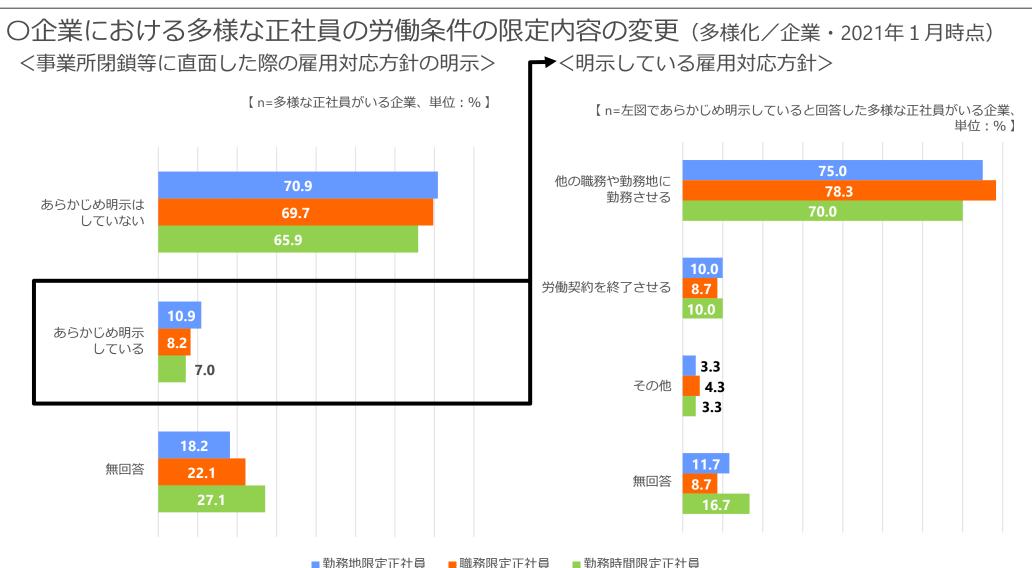
- ※1 事業所閉鎖等に直面した場合とは、例えば、勤務地限定正社員で通勤圏内の事業所が閉鎖したり、職務限定正社員で事業縮小等に伴い担当職務がなくなった場合 を指す。
- ※2 各種用語は第5回資料1の8頁の用語解説参照

論点ウ関連:多様な正社員に関する現状

-企業における多様な正社員の雇用対応方針-

第5回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料1 (P.109)

〇 事業所閉鎖や事業の縮小等に直面した場合の雇用対応方針について、「あらかじめ明示している」企業の割合が約1割で、明示している内容としては「他の職務や勤務地に勤務させる」の割合が最も高い。



- 論点ウ関連:雇用管理上の留意事項(平成26年7月30日基発0730第1号) 抄
- 5 転換制度
- (2) いわゆる正社員と多様な正社員の間の転換
- <u>ワーク・ライフ・バランスの実現、企業による優秀な人材の確保・定着のため</u>、いわゆる正社員から多様な正社員へ転換できることが望ましい。併せて、 キャリア形成への影響やモチベーションの低下を軽減するため、多様な正社員からいわゆる正社員に再転換できることが望ましい。
- 転換の仕組みについて、<u>就業規則等で定めず運用で実施するよりも、社内制度として明確化を図ることにより、転換の活用が促進され、また、紛争の未</u> 然防止に資する。
- 労働契約法第3条第3項では、労働契約は労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものであることを規定し ており、これには転換制度も含まれる。同項を踏まえて転換ができるようにすることが望ましい。
- 他方、無制限な転換は、人材育成投資に影響を与えるので、企業毎の事情に応じて、転換の要件、回数制限、実施時期等についても制度化するこ とが考えられる。転換は重要な労働条件の変更となることから、本人の同意が必要である。
- いわゆる正社員から多様な正社員に転換する場合に、勤務地、職務、勤務時間が限定されることのみを理由に、直ちに「キャリアトラックの変更」として、いわゆる正社員とはキャリアトラックを区分し、職務の経験、能力開発、昇進・昇格のスピード・上限等に差を設けることも多いと考えられる。しかしながら、勤務地、職務、勤務時間が限定されても、その範囲やそれにより習得する能力がいわゆる正社員と差が小さい場合もあり、そうした場合にまで キャリアトラックの変更として、いわゆる正社員と雇用管理上のキャリアトラックを区分することは、紛争の未然防止、多様な正社員のモチベーションや生産性の維持・向上等の観点から、必ずしも望ましいものではない。また、労働者に転換制度の活用を躊躇させることも考えられる。限定の種類、範囲、期間、時期等によっては、キャリアトラックの変更ではなく、「労働条件の変更」として扱うのが適切な場合もあると考えられる。そのような場合には、いわゆる正社員と敢えてキャリアトラックを区分せず、きちんとした人事評価を行うことを前提に職務の経験、能力開発、昇進・昇格のスピード・上限に差を設けない、あるいは差をできるだけ小さくすることが考えられる。また、そのような場合には、いわゆる正社員と多様な正社員の間の転換・再転換を行う場合に、転換・再転換の要件を緩やかに設定して、転換・再転換が容易にできるようにすることが望ましいと考えられる。
- 例えば、いわゆる正社員が勤務時間限定正社員に転換する場合で、それが所定外労働の免除であるときや、短縮後の労働時間がいわゆる正社員の所定労働時間と格差が大きくないとき、あるいは、いわゆる正社員が勤務地限定正社員に転換する場合で、それが勤務地の範囲が狭くなるだけで職務の内容の変更が小さいとき等には、企業の人材育成投資や人材配置、労働者のキャリア形成に与える影響は大きくないと考えられるため、そうした場合には、転換が持つ意味は労働条件の変更であり、必ずしもキャリアトラックの変更を伴う必要はないと考えられる。さらに、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。)に基づく所定外労働の制限の請求や、勤務時間短縮措置の申出に応ずる場合には、これらの所定外労働の制限や勤務時間短縮は一時的なものであり、育児や介護の事情が変わったときは元のフルタイム勤務に戻ることが前提とされているものであることから、あえて「転換」として扱う必要もないと考えられる。転換が必ずしもキャリアトラックの変更を伴う必要はなく労働条件の変更である場合には、転換が昇進等に与える影響をできるだけ小さくし、また、転換・再転換の要件をできるだけ緩やかに設定することが考えられる。ただし、限定の種類、範囲、期間、時期等が個々の企業ごとに異なるところであり、具体的な転換制度の要件、キャリアトラックへの影響については、個々の企業ごとにその事情に応じて労使で十分に話し合って設定することが望ましい。

○ 勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用に向けて(パンフレット)

<多様な正社員からいわゆる正社員への転換について 就業規則の規定例>

雇用区分の転換

(2) 多様な正社員→いわゆる正社員への転換

①転換の回数、役職・年齢等を制限する例

- 「i. 地域限定正社員から総合職への転換を希望する者は、12月31日までに所定の申請額 を会社に提出しなければならない。
- 前項の地域限定正社員は、係長級以上であって資格等級2級に2年以上在任したものであること。
- 試験、人事面接等の結果転換を認める場合、合格した者を4月1日付けで 総合職に認定し、人事通知書により通知するものとする。
- iv. 前項の総合職から地域限定正社員への転換については、転換後3年以内は行わない。また、相互転換の回数は2回までとする。」
 - *企業ヒアリングにおいて、年齢や上司の推薦等を要件とする事例もありました。

②転換の回数、役職・年齢等を制限しない例

- 「i. 地域限定正社員から総合職への転換を希望する者は、12月31日までに所定の申請書を 会社に提出しなければならない。
- ii. 会社は、登用試験、人事面接等の結果転換を認める場合、合格した者を4月1日付けで総合機に認定し、人事通知書により通知するものとする。」

③会社都合により転換する例

- 「i. 会社は、やむを得ない業務上の都合により、地域限定正社員に対し本人の同意を得て、 期間を定め総合職として勤務を命ずることがある。
- ii. 前項の場合、総合職として勤務する期間は、総合職としての処遇を受けるものとする。」

<経営上の理由等により事業所閉鎖等を行う場合の人事上の取扱 (解雇事由)について就業規則の規定例>

経営上の理由等により事業所閉鎖等を行う場合の人事上の取扱(解雇事由)

「労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は 部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき」

「労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

 事業の縮小、事業の閉鎖等を行う必要が生じたときであって、通勤可能な範囲に他の事業 所がなく、かつ本人の事情により異動ができない場合で、継続雇用が困難なとき」

○論点ウ関連:「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)

「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)p10-12 [下線は事務局による(後掲の裁判例と関連する箇所)]

- I 多様な正社員の現状
- 9 多様な正社員の解雇の裁判例分析

(1)整理解雇

整理解雇が解雇権濫用に該当しないか否かの判断については、整理解雇法理(4要件・4要素による判断枠組み)が確立している。

多様な正社員、とりわけ勤務地又は職務が限定されている労働者については、そうした限定ゆえに、4要件・4要素の中でも特に「解雇回避努力」が課されるのか否か、また課されるとした場合、その範囲が狭まるのか否かという点が関心を集めてきた。

JILPTにおいて、解雇権濫用法理が確立されたとされる高知放送事件最高裁判決(最二小判昭和52年1月31日)以後の多様な正社員に対する整理解雇及び能力不足解雇の裁判例のうち、裁判所が明示的又は黙示的に限定性を認めているものについて分析した。

当該裁判例分析によれば、裁判例が限られており確定的なことは言えないものの、<u>限定があることゆえに整理解雇法理の適用を否定する裁判例はなく</u>、整理解雇法理又はこれに準拠した枠組みで判断するものが多い傾向がみられる。限定があることゆえに解雇回避努力が限定されるわけではないと判示している裁判例もある。

勤務地のみの限定については、裁判所が明示的に限定を認定している事案であるか、採用の目的、就労実態等から黙示的に限定を認めている事案であるかにかかわらず、 整理解雇法理又はこれに準拠した枠組みで判断されている傾向が認められる。

他方、<u>職務限定については、裁判所が明示的に限定を認定している事案であるか、裁判所が黙示的に限定を認めている事案であるかにかかわらず、整理解雇法理又はこれに準拠した枠組みで判断しているものと、整理解雇法理に基づく判断枠組みとは異なる判断枠組みを用いたと解しうるものとが見られる。このような整理解雇法理に基づく判断枠組みに影響を与えるのは、その職務が高度な専門性、それに応じた高い職位や処遇を伴う場合が多い傾向にある。</u>

限定があることゆえに整理解雇法理による判断に与える影響をみると、4要件・4要素のうち、特に具体的な影響が認められるのは、解雇回避努力である。

職務の廃止や事業所閉鎖の場合に、職務や勤務地が限定されていれば直ちに解雇回避努力が不要とされるものではなく、配置転換が可能な範囲の広さに応じて、使用者に求められる同一の企業内での雇用維持のための解雇回避努力の程度も異なってくると考えられる。

■ 勤務地のみの限定については、そもそもその限定が解雇回避努力の判断に与える影響はあまり大きくない傾向がみられる。また、職務が限定され、その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、あるいは当該職務が他の職種の職務と差異が小さい場合には、解雇回避努力として配置転換が求められる範囲が広くなる傾向がみら ■ れる。

他方、職務が限定され、その職務が高度の専門性や高い職位を伴う場合、あるいは当該職務が他の職種の職務と明確な差異がある場合には、解雇回避努力の内容として、配置転換に限られず、退職金の上乗せ、再就職支援等をもって解雇回避努力を尽くしたとされる場合がある。

また、過去に配置転換が行われていたなど人事権が幅広く行使されている場合には解雇回避努力としての配置転換が求められる傾向がみられるが、過去に配置転換が行われたことがない場合には解雇回避努力としての配置転換が必ずしも求められないという傾向がみられる。

このほか、同一企業内での雇用維持のための解雇回避努力の程度については、限定された職務の範囲や勤務地の範囲、採用後に配置転換が行われたこと等による労働者の雇用継続に対する期待、それとは逆に部門間で配置転換がなされたことがなく契約の内容が遵守されている状況など限定の拘束度の程度により異なる判断がなされると考えられる。

こうした解雇回避努力の判断に影響を与え得ることについては、同一の企業内で高い専門性や処遇にふさわしい配転先をみつけることが困難であること、高度の専門性を伴う場合自ら他に転職する可能性が高いこと等の理由によるものと考えられる。

また、職務の限定が解雇回避努力の判断に影響を与える場合であっても、解雇の効力については、解雇回避努力の有無のみで判断されるものではなく、特に近年4要素の総合判断による裁判例が傾向的に増加する中で、各項目の充足度に応じて判断がなされる傾向がみられる。

○論点ウ関連:「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)

「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) p10-12 [下線は事務局による(後掲の裁判例と関連する箇所)]

- I 多様な正社員の現状
- 9 多様な正社員の解雇の裁判例分析
- (1)整理解雇

(承前)

裁判例の分析からは、人員削減の必要性や被解雇者選定の妥当性については、「業務内容」が「正職員」と異なることを人員削減の必要性を裏付ける要素としている例や、 職務限定の合意が一定の場合に人選の「合理性」を満たす上での考慮要素とされている例もあり、限定の内容や程度が影響する場合もあると考えられる。

限定があることが人員削減の必要性や被解雇者選定の妥当性に影響を与え得るのは、特定の部門や事業所を廃止し、その部門や事業所の労働者全員を解雇する場合であって、上記の解雇回避努力と同様に、限定された職務が高度の専門性や高い職位を伴う、あるいは当該職務が他の職種の職務と明確な差異があること等の理由により、ふさわしい配転先をみつけることが困難であるときに限られる傾向にあるとも考えられるが、なお慎重に考えるべきである。

また、裁判例からは、解雇の手続の妥当性については、職務や勤務地の限定は影響しない傾向がみられる。

○雇用管理上の留意事項(平成26年7月30日基発0730第1号)別添 抄

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策を講じることが、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考えられる。

○論点ウ関連:「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)

「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)p12 [下線は事務局による(後掲の裁判例と関連する箇所)]

(2)能力不足解雇

能力不足解雇が解雇権濫用に該当しないか否かの判断については、整理解雇法理のような判断枠組みは確立されていないが、職務が限定されていない無期契約労働者について能力不足を理由に直ちに解雇し、紛争となった場合、解雇権濫用とされる傾向がみられ、教育訓練や警告により改善のチャンスを与え、それでも改善の見込みが無い場合には解雇が有効と認められる傾向がみられる。

JILPTの能力不足解雇に関する裁判例の分析においても、限定があるゆえに直ちに解雇が有効であるとされているわけではなく、限定が無い場合と同様に警告により改善のチャンスを与えることが必要とされる傾向が認められる。また、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には、限定が無い場合と同様にその職務に必要な能力を習得するための教育訓練の実施や警告による改善のチャンスを与える必要があると判断される傾向がみられる。

一方、<u>中途採用で限定された職務が高度な専門性や高い職位を伴う場合には、警告は必要とされるものの、高い能力を期待して雇用していることから、その職務に必要な</u>能力を習得するための教育訓練の実施は必ずしも求められないという傾向がみられる。

○雇用管理上の留意事項(平成26年7月30日基発0730第1号) 抄

いずれにしても、使用者には、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。

○論点ウ関連:多様な正社員の整理解雇に関する最近の裁判例

学校法人奈良学園事件(奈良地判令和2年7月21日労判1231号56頁)【整理解雇は無効】

事案の概要:Yが設置する本件大学の大学教員として雇用されていたXらが、YがしたXA1ら5名に対する平成29年3月31日付け解雇(以下「本件解雇」という。)並びにXA6ら2名に対する同日を終期とする有期労働契約の更新拒絶(以下「本件雇止め」という。)がいずれも労働組合法7条1号及び3号所定の不当労働行為に当たるばかりでなく、本件解雇が労働契約法16条に違反して無効であり、また、本件雇止めが同法19条柱書に違反して無効であるなどと主張して、Yに対し、Xらそれぞれの労働契約に基づき、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた事例。

判旨:「Yは、…Xらはいずれも大学教員であり、優れて専門的な職業を有する者であるから、<u>職種限定でYに雇用されていたというべきであり、他職</u>種・他科目担当への割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らとYとの間の労働契約において職種限定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Y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に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に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。」

ダイジョウシュクトク

学校法人大乗淑徳学園(大学教授ら・解雇)事件(東京地判令和元年5月23日労判1202号21頁)【整理解雇は無効】

事案の概要:学校法人との間で無期労働契約を締結して勤務していた大学教員らが、前記学校法人が前記教員らの所属学部の廃止を理由になした解雇が無効であると主張し、前記学校法人に対し、労働契約上の地位の確認、解雇後の未払賃金等の支払を求めた事例。

判旨:「Yは、本件各労働契約においてXらの所属学部及び職種は国際コミュニケーション学部の大学教員に限定されていたから、同学部の廃止に伴う本件解雇はいわゆる整理解雇ではなく、その効力を判断するに当たって上記諸事情を考慮する必要はない旨主張する。しかし、Xらの所属学部及び職種が同学部の大学教員に限定されていたか否かにかかわらず、同学部の廃止及びこれに伴う本件解雇についてXらに帰責性がないことに変わりはなく、Yの主張するXらの所属学部及び職種の限定の有無は、本件解雇の効力を判断する際の一要素にすぎないと解されるから、以下、上記限定の有無については、本件解雇の効力を判断するに当たり必要な限度で検討する。」

※参考:『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書』の記載

当該裁判例分析によれば、裁判例が限られており確定的なことは言えないものの、限定があることゆえに整理解雇法理の適用を否定する裁判例はなく、整理解雇法理又はこれに準拠した枠組みで判断するものが多い傾向がみられる。限定があることゆえに解雇回避努力が限定されるわけではないと判示している裁判例もある。

○論点ウ関連:多様な正社員の整理解雇に関する最近の裁判例

ダイジョウシュクトク

学校法人大乗淑徳学園(大学教授ら・解雇)事件(東京地判令和元年5月23日労判1202号21頁)【整理解雇は無効】

事案の概要:学校法人との間で無期労働契約を締結して勤務していた大学教員らが、前記学校法人が前記教員らの所属学部の廃止を理由になした解雇が無効であると主張し、前記学校法人に対し、労働契約上の地位の確認、解雇後の未払賃金等の支払を求めた事例。

判旨:「Yは、本件各労働契約においてXらの所属学部は国際コミュニケーション学部に限定されていたから、同学部が廃止される以上、Yの財務状況等と関係なく人員削減の必要性が認められる旨主張する。しかし、Xらの所属学部が同学部に限定されていたか否かは別として、淑徳大学には、アジア国際社会福祉研究所その他の附属機関があり、学部に所属せずに附属機関に所属する教員が存在し、Xらが配置転換を求めていたことは前記認定のとおりであるから、Yは、Xらを他学部へ配置転換することが可能であったかはともかくとしても、附属機関へ配置転換することは可能であったことが認められる。そうすると、仮にXらの所属学部が同学部に限定されていたとしても、国際コミュニケーション学部の廃止によっても、Xらの配置転換が不可能であった結果、Xらを解雇する以外に方法がなかったということはできず、Yの主張は採用することができない。」

※参考:『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書』の記載

限定があることが人員削減の必要性…に影響を与え得るのは、特定の部門や事業所を廃止し、その部門や事業所の労働者全員を解雇する場合であって、上記の解雇回避努力と同様に、限定された職務が高度の専門性や高い職位を伴う、あるいは当該職務が他の職種の職務と明確な差異があること等の理由により、ふさわしい配転先をみつけることが困難であるときに限られる傾向にあるとも考えられるが、なお慎重に考えるべきである。

○論点ウ関連:多様な正社員の整理解雇に関する最近の裁判例

ユナイテッド・エアーラインズ・インク事件(東京地判平成31年3月28日労判1213号31頁) 【整理解雇は有効】

事案の概要:グアム島に本社を置く国際旅客事業を業とする会社の成田ベースに所属し、FA(客室乗務員)として勤務していた労働者が、成田ベースの閉鎖に伴い整理解雇されたため、前記解雇が無効であるとして労働契約上の地位確認及び解雇後の賃金支払を求めた事例。

判旨:「個人X6とCMIとの間の労働契約の際に、当初は機内通訳として、後にFAとして職種を限定する合意がされている。そこで、CMIとして、成田ベース閉鎖に伴い、個人X6について解雇を回避するために、まず、CMIにおいてFAとして勤務を継続させることができたか否か、配置転換の余地について検討する。本件解雇当時、CMIのベースは成田とグアムのみに存在したから、グアムベースにおいてFAとして勤務する可能性があったか否かを検討し、続いて、X6の主張にかんがみ、ジョブシェアの可能性について検討する。次に、CMIは、同社においてFAとして勤務を継続することができないとして地上職への転換と早期退職について提案していることから、その相当性について検討する。…CMIは、同社においてFAとして勤務を継続することができないとして地上職への転換と早期退職について提案していることから、その相当性について検討する。…CMIは、平成28年(2016年)2月4日の団体交渉において、成田ベース所属FAが地上職への転換を望む場合は、交渉に応じるとし、同月18日の団体交渉においては、配置転換先のポストとしては、ランプ又はカスタマーサービスであり、給与水準はFAとしての従前の年収金額と同等の年収を予定している旨述べ、同年3月1日の団体交渉においては、申込期限を同月15日と説明したこと、その後実際に2名の成田ベース所属FAがカスタマーサービスへの転換を希望したこと、2名が実際にCMI及び合併後のYにおいて勤務したこと、地上職への転換に当たっては既存の委託業者との契約を解約するなどして地上職のポストを用意する必要があるため、FAの希望を確認した後に地上職を確保することになること、地上職への転換に当たってはUAによる面談が行われたことが認められる。これらの事情は、CMIにおいて、職種限定の合意がされているFAとして業務させることはできなくなるものの、解雇を回避するため、FAとしての年収と同一の水準で地上職のポストを選択肢として示したものであって、収入の低下がなく、業務内容が変更されるのみであるから、職種限定の合意があるため、労働者の同意を必要とするものの、実質的には待遇を低下させない配転とほぼ同視できるものであり、解雇回避のための提案として合理的なものということができる。」

※参考:『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書』の記載

限定があることゆえに整理解雇法理による判断に与える影響をみると、4要件・4要素のうち、特に具体的な影響が認められるのは、解雇回避努力である。 職務の廃止や事業所閉鎖の場合に、職務や勤務地が限定されていれば直ちに解雇回避努力が不要とされるものではなく、配置転換が可能な範囲の広さに応 じて、使用者に求められる同一の企業内での雇用維持のための解雇回避努力の程度も異なってくると考えられる。

同事件

判旨:「<u>被解雇者の選定については</u>、成田ベースが廃止され、CMIの他の唯一のベースであるグアムベースへの配転可能性がなく、CMI成田ベース所属FA全員がFAとして職種限定の合意をしていた以上、<u>成田ベース所属FAのうち希望退職や地上職への転換に応じない者の全員が解雇の対象となるところ、本件解雇は上記の全員についてされたものであるから、選定に不合理な点は見当たらない。」</u>

※参考:『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書』の記載

限定があることが…被解雇者選定の妥当性に影響を与え得るのは、特定の部門や事業所を廃止し、その部門や事業所の労働者全員を解雇する場合であって、上記の解雇回避努力と同様に、限定された職務が高度の専門性や高い職位を伴う、あるいは当該職務が他の職種の職務と明確な差異があること等の理由により、ふさわしい配転先をみつけることが困難であるときに限られる傾向にあるとも考えられるが、なお慎重に考えるべきである。

○論点ウ関連:多様な正社員の能力不足解雇に関する最近の裁判例

ドイツ証券事件(東京地判平成28年6月1日ジャーナル54号39頁)【解雇は有効】

事案の概要:Yとの間で職種限定の労働契約を締結し、上級の専門職として特定の職種・部門のために即戦力として高待遇で中途採用されたXが、Yからの解雇の意思表示を受けたものの、同解雇は無効であるとして、Yに対し、解雇通告月の翌月から判決確定まで月額給与の支払等を求めた事案において、裁判所は、本件労働契約において職種制限の合意が成立していると認められることから、Xを他職種に配転する等の解雇回避措置を検討しないことが解雇無効になるものではないとし、Y主張の解雇事由が存在することから、本件解雇には客観的合理性及び社会通念上の相当性があると認められるとし、Yの解雇の意思表示によりXはY社員の身分を喪失したとして、Xの請求をいずれも棄却した事例。

判旨:「Xは、解雇より打撃的でない他の方法(配置転換、手当の引き下げ)が試みられなかったこと、業績に問題がある場合にYで実施された実績もある業績改善プラン(PIP)が実施されていないことを挙げ、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、職種限定契約であり…、Xは、上級の専門職として特定の職種・部門のために即戦力として高待遇で中途採用されたものであり、長期雇用システムを前提とした従業員とは根本的に異なるところ、期待される能力を有していなかった場合には、Xが主張するような解雇回避措置(配置転換率手当の引き下げ)を取らなかったとしても、それをもって直ちに解雇の相当性を欠くことにはならないというべきである。そして、平成20(2008)年及び平成21(2009)年度のPMOで繰り返し指摘された具体的な課題について、改善する機会が約2年間あったことに加え、Yにおいて業務改善プラン制度が就業規則等によって整えられているものではなく、個別の事情に応じて様々であること…を踏まえれば、Xが指摘する業務改善プランが実施されなかったことをもって、解雇の相当性を欠くということはできない。」

※参考:『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書』の記載

JILPTの能力不足解雇に関する裁判例の分析においても、限定があるゆえに直ちに解雇が有効であるとされているわけではなく、限定が無い場合と同様に警告により改善のチャンスを与えることが必要とされる傾向が認められる。また、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には、限定が無い場合と同様にその職務に必要な能力を習得するための教育訓練の実施や警告による改善のチャンスを与える必要があると判断される傾向がみられる。

一方、<u>中途採用で限定された職務が高度な専門性や高い職位を伴う場合には、警告は必要とされるものの、高い能力を期待して雇用していることから、その職務に必要な能力を習得するための教育訓練の実施は必ずしも求められないという傾向がみられる。</u>

○論点ウ関連:雇用指針(抄)

Ⅲ 各論 1 労働契約の終了

(2) 普通解雇 ②能力不足、成績不良、勤務態度不良、適格性欠如による解雇

- 裁判例では、長期雇用システムの下で勤務する労働者については、単に能力不足、成績不良、勤務態度不良、適格性欠如というだけでなく、そ の程度が重大なものか、改善の機会を与えたか、改善の見込みが無いか等について慎重に判断し、容易に解雇を有効と認めない事例もある。
- 裁判例では、成績不良、勤務態度不良にもかかわらず、反省せず改善が見られない等の場合に解雇を有効と認める事例もある。
- 〇 また、<u>裁判例では、上級の管理者、技術者、営業社員などが、高度の技術・能力を評価、期待されて特定の職務のために即戦力として中途採</u> 用されたが、期待した技術・能力を有しなかった場合については、比較的容易に解雇を有効と認める事例もある。

(3)整理解雇

【②解雇回避努力義務について】

- 裁判例では、解雇回避措置を画一的に求めるものではなく、個々の具体的な状況の中で真摯かつ合理的な努力をしたかについて判断している。
- □○ 裁判例では、解雇回避措置を一切試みずになされた整理解雇や、他の部署の業務への配転や希望退職者の募集を考慮せずに整理解雇に踏 ■ み切った場合などについては、権利濫用とする事例が多い。
- 外資系企業で、部門や職種の専門性を重視した厳格な定員管理、外部労働市場(転職市場)を通じた労働力の調達・調整を行い、職務と成果に応じた高水準の処遇をしている場合に、特定の部門の廃止に伴う整理解雇の際に、他部署への配転は困難であり、また、退職金の大幅な ・ 積増しや再就職支援を行うことで解雇が有効とされた事例がある。

【③被解雇者選定の妥当性】

- 〇 裁判例では、被解雇者選定について、規律違反歴、勤続年数、年齢等の客観的に合理的な基準を設定し、それにより構成に選定が行われて いれば、妥当と認める場合が多い。
- 〇 また、上記②のとおり、外資系企業で、部門や職種の専門性を重視した厳格な定員管理、外部労働市場(転職市場)を通じた労働力の調 達・調整を行い、職務と成果に応じた高水準の処遇をしている場合に、特定の部門の廃止に伴い、当該部門の労働者を整理解雇の対象とするこ とが妥当とされた事例がある。

(略)

○ 以上の整理解雇とはやや異なる問題ではあるが、特定のポストでの業務遂行のみを想定して中途採用されたが、当該ポストが廃止された場合に ● ついては、比較的容易に解雇を有効と認める事例もある。

3 その他

3 その他:労働条件明示等に関する日本の現行法制と諸外国との比較

	労働契約締結時の労働条件明示		光科タル亦市吐み光科タルロニ	就業規則等への
	労働条件明示義務	勤務場所・職務の明示	労働条件変更時の労働条件明示	勤務場所・職務の記載
日本	「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。」(労基法15条1項)なお、15条1項違反の場合は三十万円以下の罰金の適用あり(120条1号)	「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。 …」→「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」(労基則5条1項1号の3) 「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…」(平成11年1月29日基発45号)「職務や勤務地を明示・・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」(平成26年7月30日基発0730第1号)	「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。」(労契法4条2項) 「「労働契約」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。」 (平成24年8月10日基発0810第2号)	「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。」(労基法89条柱) →就業の場所や従事すべき業務については就業規則 の記載事項とされていない。
E U	「使用者は労働者に雇用関係の本質的な側面を通知するよう求められる」(透明で予見可能な労働条件指令4条1項)「(多くの)情報は、労働開始から7日以内に書面で個別に提供されるものとする」(5条1項)(一部情報は1箇月以内だが、勤務場所・職務内容は7日以内)	「前項の情報には少なくとも次のものを含む」 ・「 <u>就業の場所</u> 。固定した又は主な就業の場所がない場合には、労働者が複数の場所で雇用され、又は自由に就業場所を決定できるという原則及び、事前の登録地又は適当なら使用者の住所」(透明で予見可能な労働条件指令4条2項(b)号) ・「労働者が雇用される <u>職務の名称</u> 、等級、性質又は範疇、又は職務の簡単な特定若しくは記述」(4条2項(c)号)	「4条2項の雇用関係の諸側面のすべての変更…は、 できるだけ早期にかつ遅くとも効力発生の初日までに、 使用者によって労働者に書面の形式で提供される」 (透明で予見可能な労働条件指令6条1項)	無し。
イギリス	「労働者/worker [注:2020年4月6日付改正で「被用者/employee」から変更」が使用者のもとで雇用を開始する場合、使用者は労働者に対して雇用条件記述書を交付するものとする。」(雇用権利法1条(1)項) 「雇用条件記述書は、雇用開始日までに 2020年4月6日付改正前は雇用開始から2ヶ月以内に」交付するものとする。」(1条(2)項(b)号)	「雇用条件記述書には…以下の条件も記載するものとする。」 ・「労働者が従事する役職の名称又は職務の簡単な説明」(雇用権利法1条(4)項(f)号) ・「勤務場所、又は労働者が複数の場所で勤務することが求められている若しくは許可されている場合はその旨及び使用者の住所」(1条(4)項(h)号)	「基準日 [注:雇用条件記述書交付日等] 以降に、1条ないし3条に基づいて明示が必要な…雇用条件について変更があった場合、使用者は労働者に対して当該変更された雇用条件記述書を交付するものとする。」(雇用権利法4条(1)項) 「4条(1)項に基づく書面は、可能な限り早く、また、いかなる場合も遅くとも当該変更から1ヶ月以内…に交付するものとする。」(4条(3)項)	勤務場所・職務について就業規則を作成又は就業規 則に規定する法的義務はない。
ドイツ	「雇用関係が合意された日から1ヶ月以内に、使用者は雇用契約の本質的な条件を書面に記録し、署名した上で、従業員に交付しなければならない。…」(証明書法2条(1)項柱書)	「…当該記録には、少なくとも以下の内容が含まれていなければならない。」 「就業場所、また、従業員が特定の一つの就業場所で働かない場合は複数の場所で雇用される可能性があること。」(証明書法2条(1)項4号) 「従業員が行うべき業務の簡単な特徴または説明。」(2条(1)項5号)	「契約の本質的な条件に変更があった場合、変更後 1ヶ月以内に従業員に書面で通知しなければならない。 …」(証明書法3条)	就業規則を作成する法的義務はない。
文를	フランスではEU指令を国内適用するにあたって、特に法改正などは行われていない。			賃金その他の労働条件を就業規則で定めることが禁止されている。
リアカメ	労働契約締結時及び労働条件変更時の労働条件明示について特に規制は無し。			Employee Handbookを作成する法的義務はない。
韓国	「使用者は、 <u>勤労契約を締結する際に</u> 、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。」(勤労基準法17条1項柱書第1文)なお、17条違反の場合は500万ウォン(約50万円)以下の罰金の適用あり(114条1号)。	「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。」(勤労基準法17条1項柱書)→「その他の大統領令で定める勤労条件」(勤労基準法17条1項5号)→「勤労の場所と従事すべき業務に関する事項」(勤労基準法施行令8条1号)	「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。」 (勤労基準法17条1項柱書) なお、17条違反の場合は500万ウォン(約50万円) 以下の罰金の適用あり(114条1号)。	「常時十人以上の勤労者を使用する使用者は、次の各号の事項に関する就業規則を作成し、雇用労働部長官に申告しなければならない。これを変更する場合も、また同じ。」(勤労基準法93条柱書) →「勤労の場所と従事すべき業務に関する事項」については就業規則の記載事項とされていない。なお、93条違反の場合は500万ウォン(約50万円)以下の過念金の適用あり(116条2項2号)。

3 その他:労働条件明示等に関する日本の現行法制と諸外国との比較

○韓国:勤労基準法の和訳

※JILPT作成の和訳を参考

(勤労条件の明示)

第17条

- (1)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。<u>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</u>。【注:下線部分は2010年5月25日付の勤労基準法改正で導入された。】
- 1. 賃金
- 2. 所定勤労時間
- 3. 第55条による休日
- 4. 第60条による年次有給休暇
- 5. その他の大統領令で定める勤労条件【注:「勤労の場所と従事すべき業務に関する事項」は当該「大統領令で定める勤労条件」に含まれる(勤労基準法施行令8条1号)】
- (2)使用者は、前項第1号と関連した賃金の構成項目・計算方法・支給方法及び第2号から第4号までの事項が明示された書面(「電子文書と電子取引基本法」第2条第1号の規定による電子文書を含む。)を勤労者に交付しなければならない。ただし、<u>本文に掲げる事項が団体協約又は就業規則の変更等大統領令で定める理由によって変更される場合は、勤労者の要求があったときにその勤労者に交付しなければならない。</u>

(就業規則の作成・申告)

第93条 常時10人以上の勤労者を使用する使用者は、次の各号の事項に関する就業規則を作成し、雇用労働部長官に申告しなければならない。これを変更する場合も、また同じ。

- 1. 業務の開始及び終了の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交代勤労に関する事項
- 2. 賃金の決定・計算・支給方法、賃金の算定期間・支給時期及び昇給に関する事項
- 3. 家族手当の計算・支給方法に関する事項
- 4. 退職に関する事項
- 5.「勤労者退職給与保障法」第4条により設定された退職給与、賞与及び最低賃金に関する事項
- 6. 勤労者の食費、作業用品等の負担に関する事項
- 7. 勤労者のための教育施設に関する事項
- 8. 出産前後休暇・育児休職等勤労者の母性保護及び仕事・家庭両立支援に関する事項
- 9. 安全及び保健に関する事項
- 9の2. 勤労者の性別・年齢又は身体的条件等の特性に応じた事業場の環境の改善に関する事項
- 10. 業務上及び業務以外の災害扶助に関する事項
- 11. 職場内いじめの予防および発生時措置などに関する事項
- 12. 表彰及び制裁に関する事項
- 13. その他の当該事業又は事業場の勤労者全体に適用される事項

(罰則)

第114条 次の各号のいずれか一つに該当する者は、500万ウォン以下の罰金に処する。

1. …第17条…に違反した者

(過怠金)

第116条

- (1) (略)
- (2)次の各号のいずれか一つに該当する者には、500万ウォン以下の過怠金を賦課する。
- 1. (略)
- 2. …第93条…に違反した者
- (3) (略)