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…… 5
（２）雇用ルールの明確化…… 18
（３）その他…… 68

３　その他…… 75

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

※　下線は前回から追加・修正している箇所。

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、労働条件が変更された際に、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た場合や就業規則により労働条件が変更された場合等があるが、それぞれどう考えるか。

ウ　上記ア・イを踏まえ、労働契約関係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場合における、勤務地や職務の変更（限定範囲を超えた転勤、配置転換等）、社員区分間の転換、事業所・部門の廃止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．前回までの検討会における議論の整理

○ 多様な正社員については、使用者側からは多様な労働力の確保に資すること、また、労働者側からは限定的な働き方をせざるをえない場合のニーズを満たすことができることが評価される等、労使双方にとって有益であり、多様な労働力の参加を促す観点から、労使双方にとって望ましい形で多様な正社員の更なる普及・促進を推進していくべきではないか。

○ 多様な正社員の限定内容をはじめとして労働者が自身の労働条件について曖昧な理解のままでいると紛争が生じる可能性があるため、紛争の未然防止の観点から雇用ルールの明確化を図る必要性は高いのではないか。

○ 多様な正社員の課題として、使用者からは、労務管理が複雑化する、区分間での処遇のバランスが難しくなる、人事管理が硬直化するなどの指摘があり、また、労働者からは、キャリア展望を明らかにしてほしい、限定内容を書面等で明示してほしい等の意見がある中で、雇用ルールの明確化を図り、その上で顕在化する課題について労使双方で対応することで、お互いの納得感の醸成につなげていくべきではないか。

○ 多様な正社員といわゆる正社員について、法的にも実務的にも区別は困難であり、また、いわゆる正社員も無限定であることを労使双方がしっかり認識することが重要であるので、多様な正社員といわゆる正社員を区別することなく両者を念頭に検討を進めるべきではないか。

第９回資料１再掲

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）

第９回資料１再掲

○ 「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、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、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。

また、今後、労働力人口が一層減少していく中で、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。

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、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。

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－

第９回資料１再掲

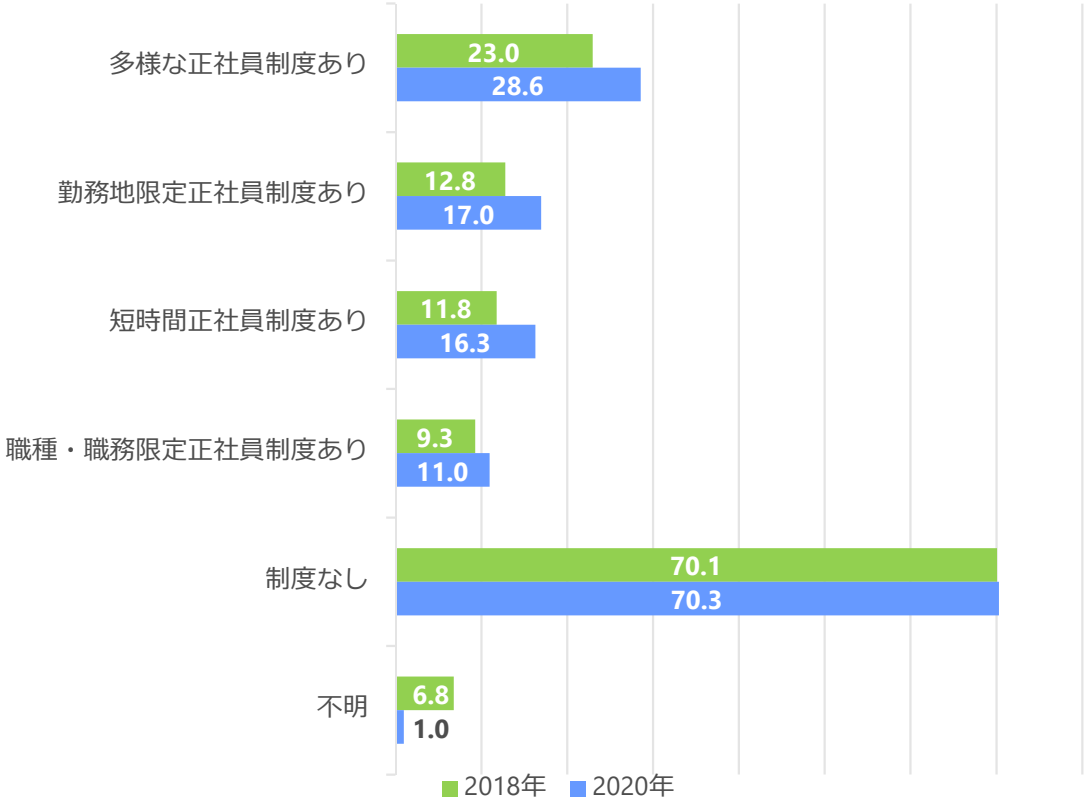
○　事業所別に多様な正社員制度の有無についてみると、多様な正社員制度がある事業所は約３割となっている。そのうち、過去１年間に制度利用者がいる事業所の割合は、各制度とも約４割となっている。

○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。（育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度（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。）
「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。

＜多様な正社員制度がある事業所＞

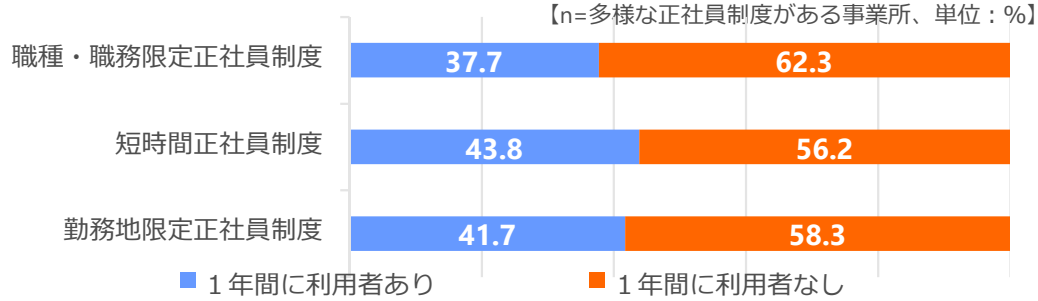
【n=全事業所、単位：%】



※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。

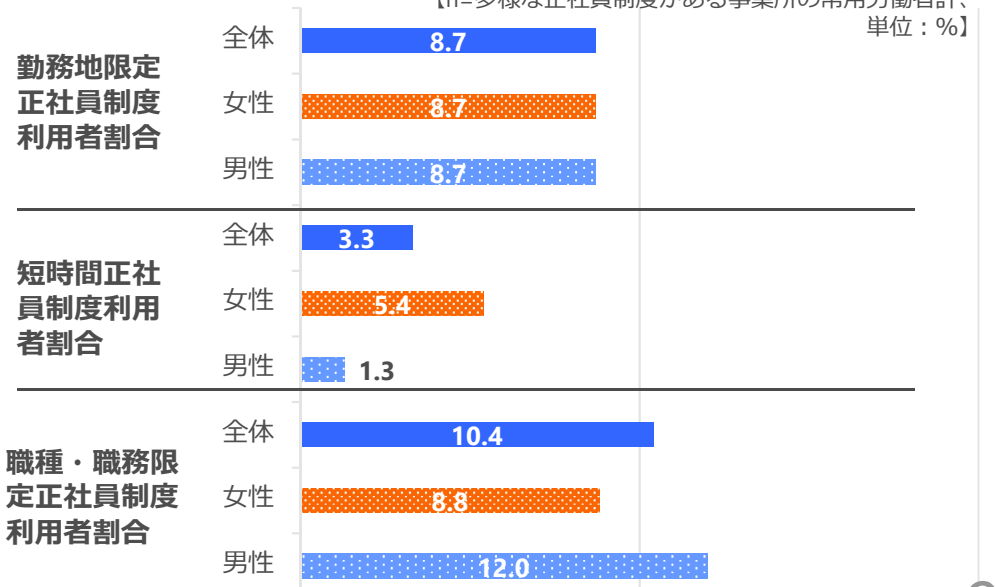
＜多様な正社員制度利用者の有無別事業所割合＞

【n=多様な正社員制度がある事業所、単位：%】



＜常用労働者に占める多様な正社員制度利用者割合＞

【n=多様な正社員制度がある事業所の常用労働者計、単位：%】



資料出所）「雇用均等基本調査」（2018年10月１日調査時点及び2020年10月１日調査時点）を基に作成。時点に言及のないデータは2020年10月1日調査時点のもの。

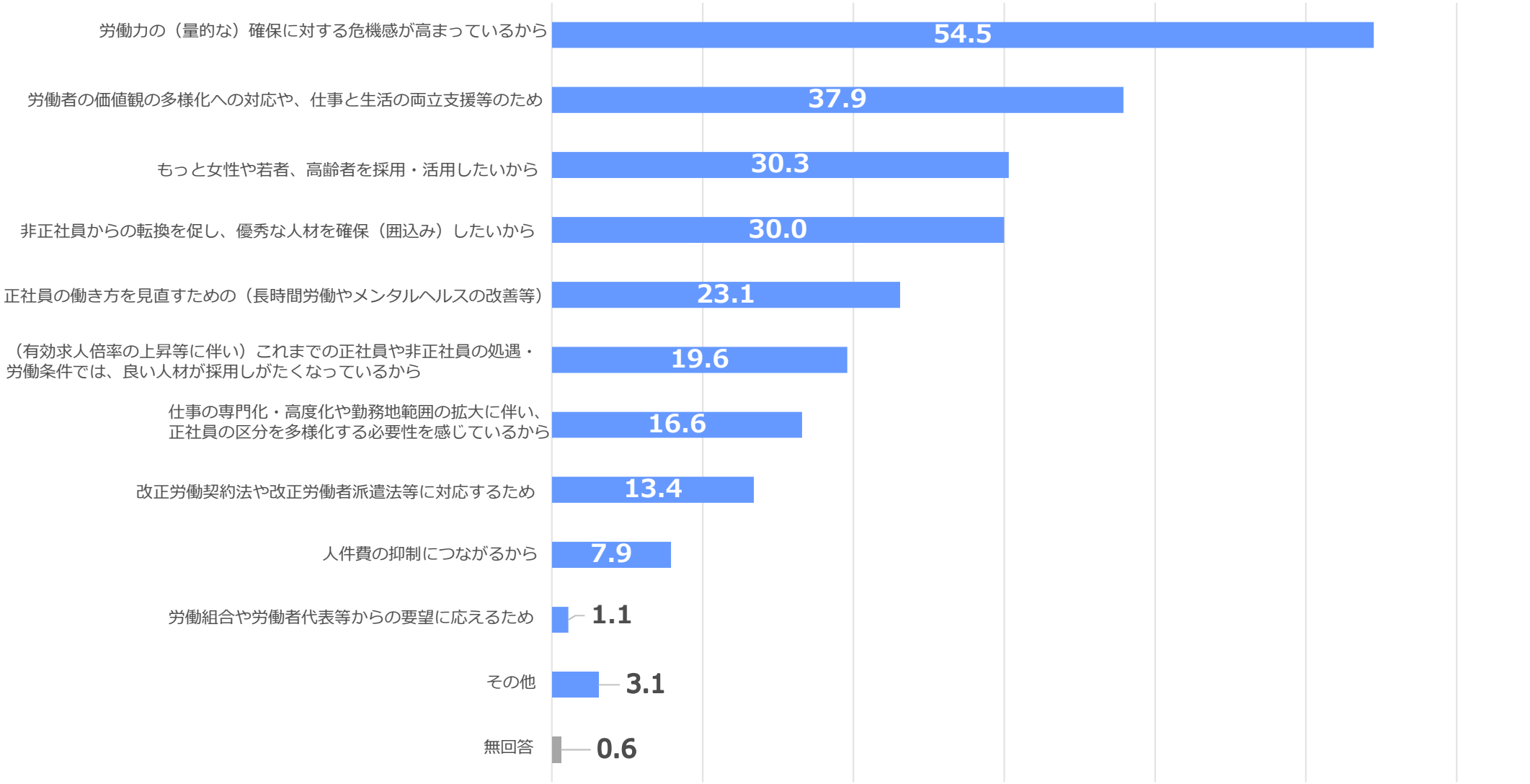
多様な正社員に関する現状　－企業が多様な正社員を導入する理由－

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。

○多様な正社員を導入する理由(企業･2016年10月時点)

【n=多様な正社員を導入する意向があると回答した企業、単位：%】



※ここにいう「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。

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

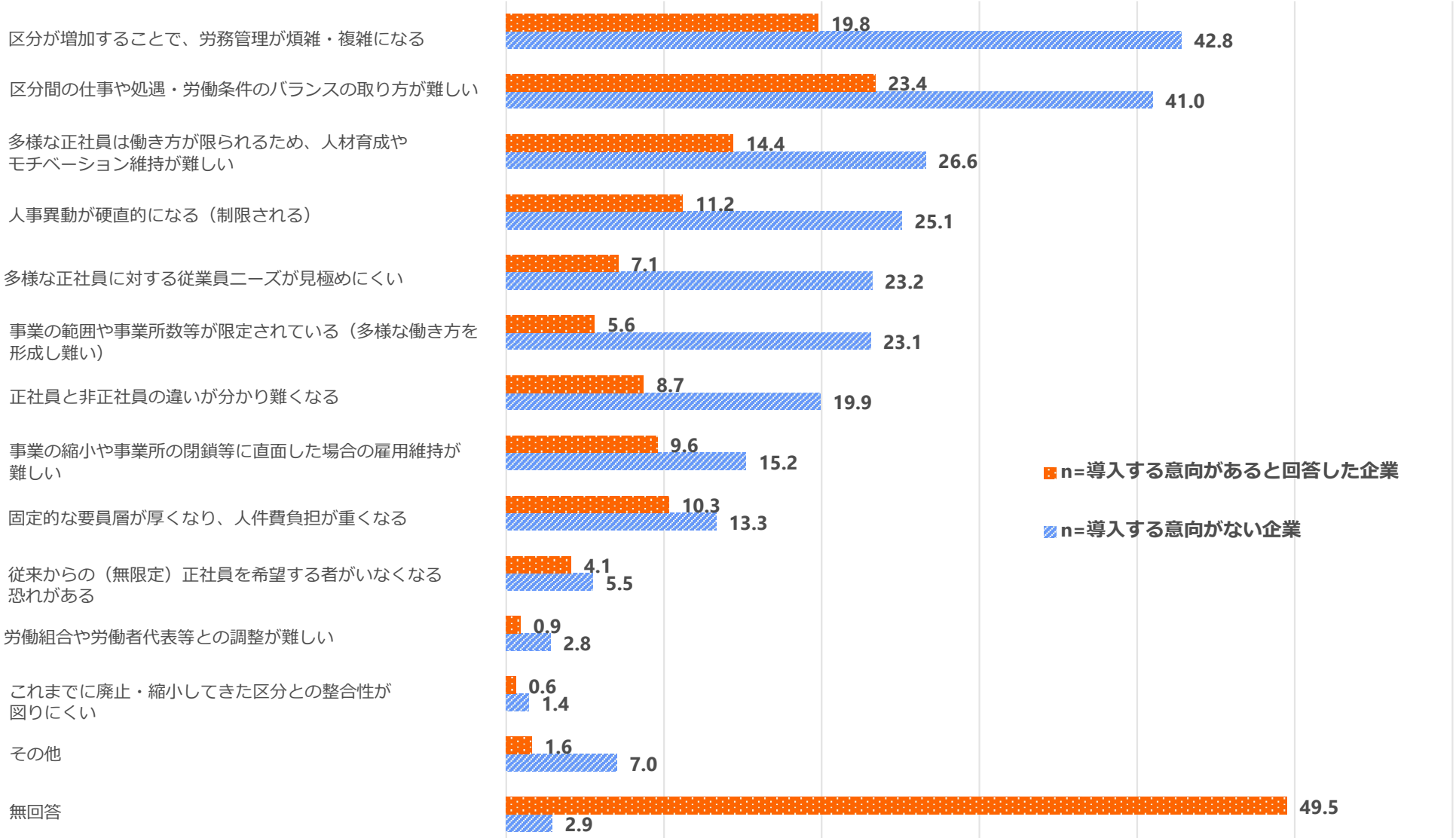
多様な正社員に関する現状　－導入する上での課題等－

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）一部改変

○　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)

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



※ここにいう「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。

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

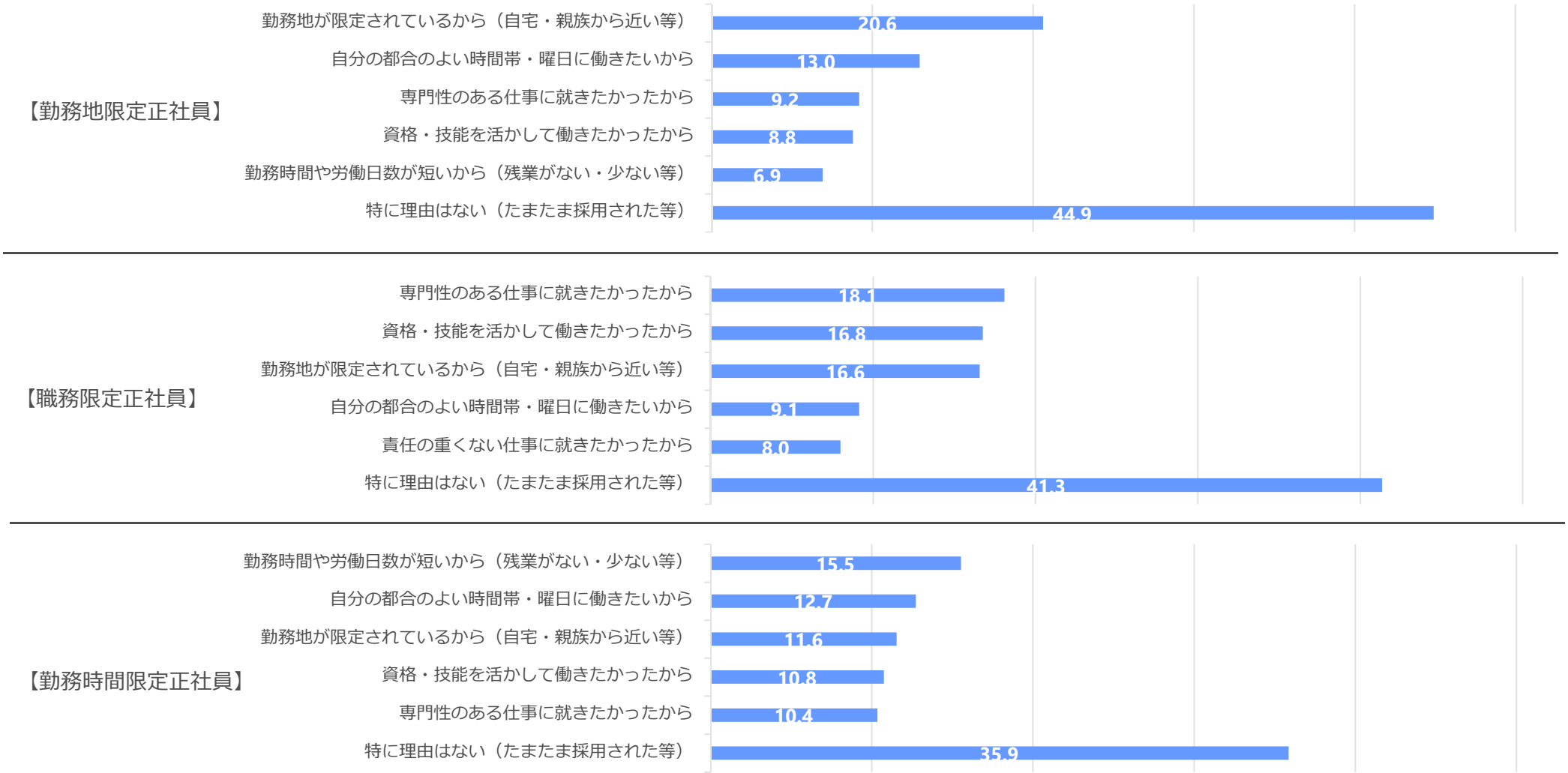
多様な正社員に関する現状　－労働者における多様な正社員の状況－

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

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

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－

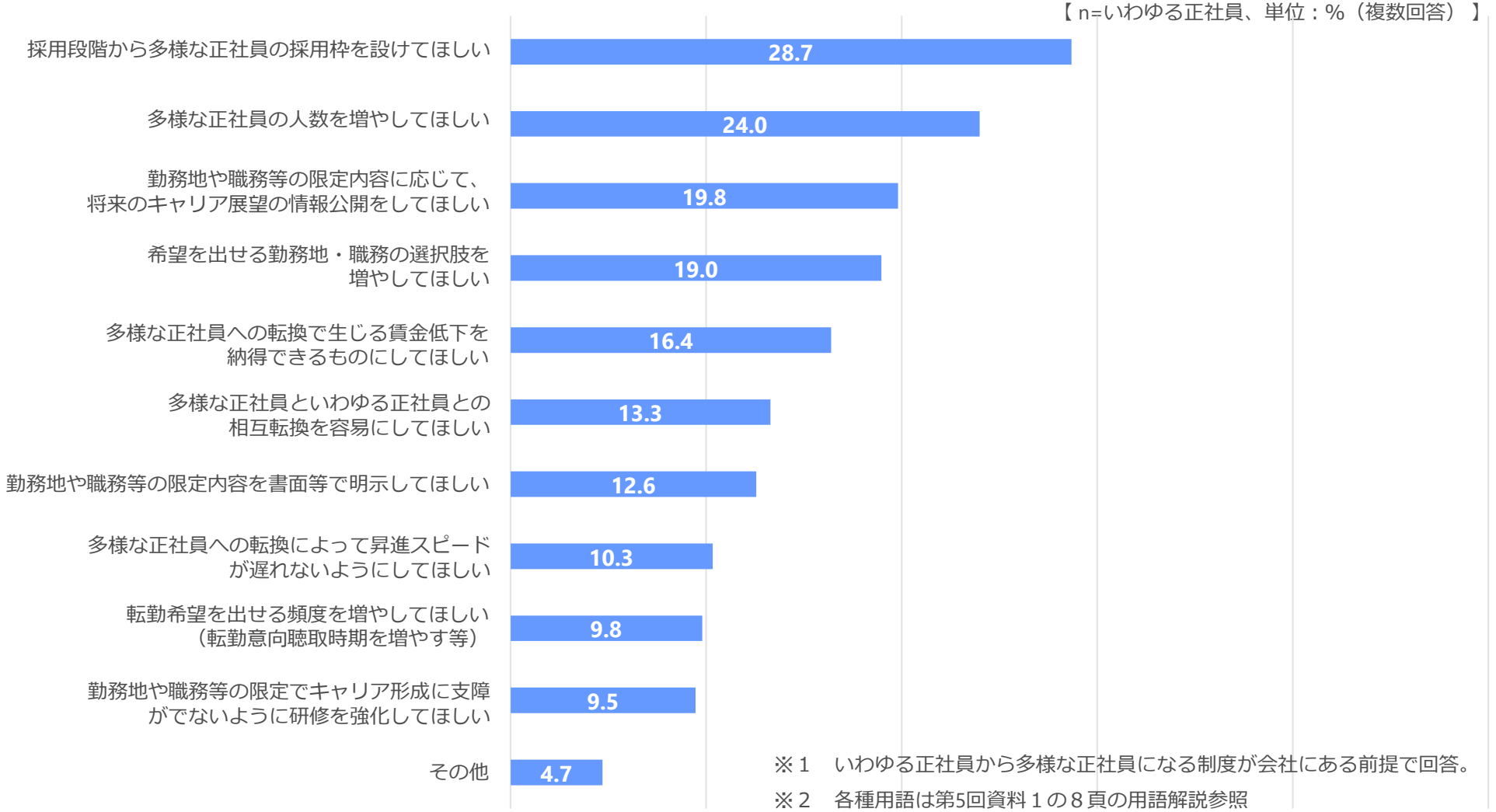
第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会　資料１（P.103）

○　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

（多様化／個人・2021年１月時点）

【 n=いわゆる正社員、単位：%（複数回答） 】



※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

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

第９回資料１再掲

○ 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。

第９回資料１再掲

○ 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予測可能性を高められるよう、個々の労働者と事業者との間の書面（電子書面を含む）による確認を義務付け、現行の労働条件明示に関する規定について必要な法令の見直しを行うべきである。

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

① 労働契約の内容を書面で確認できるよう、労働契約法第４条第２項を改正し、「勤務地限定正社員」、「職務限定正社員」等については、労働契約の締結時や変更の際に、限定の内容について、労使当事者間の書面による確認を義務化する。

② 労働条件に勤務地変更（転勤）の有無、転勤の場合の条件が明示されるよう、労働契約の締結に際して、労働者に書面で明示しなければならないとする労働条件の記載事項（労働基準法第15条、労働基準法施行規則第５条１項）に、「勤務地変更（転勤）の有無」、「転勤の場合の条件」を追加するとともに、労働条件の変更の際も労働者に書面で明示する。

③ 勤務地の変更（転勤）を行うことが予定される場合は、就業規則にその旨が示されるよう、就業規則の記載事項（労働基準法第89条）に、労働者の勤務地の変更（転勤）を行うことを予定する場合には、当該事項を、また、労働者の勤務する地域を限定して使用する場合には、その限定に関する事項を、追加する。

第９回資料１再掲

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

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

○ 経済財政運営と改革の基本方針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。

第９回資料１再掲

○ 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、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、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、書面交付を求めること等を検討しているが、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、そもそも労使自治や契約自由の原則の大前提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。

２（２）雇用ルールの明確化

2（2）雇用ルールの明確化

第９回資料１再掲

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

２．前回までの検討会における議論の整理

○　労働契約締結時の雇用ルールの明確化（勤務地等の範囲や変更の有無の確認）については、契約に係るルールであるため労働契約法に規定することも考えられるものの、行政による指導が可能である点等も踏まえ、労働基準法第15条第1項の労働条件明示に追加することで明確化を図ることが考えられるのではないか。

○　論点ア・イについては、（a）-１労働契約締結時の現行の労働条件明示（雇入れ直後の勤務地や職務の明示）という側面、（a）-2 労働契約締結時における勤務地や職務等の労働条件の範囲や変更の有無の明示という側面、（b）-１変更直後の労働条件明示という側面、（b）-2 変更された勤務地や職務等の労働条件の範囲や変更の有無の明示という側面、そして、（c）労働条件について使用者が労働者に対して行う説明という側面、の三つの側面で具体例を挙げて検討を進めるべきではないか。

３．前回のご意見を踏まえ論点アで追加で議論いただきたい点の整理

○　論点ア～ウの場面及び論点ア・イで指摘があった（a）～（c）については、整理P.31のとおり整理できるのではないか。

○　勤務地や職務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されるようにするために、労働基準法第15条の労働条件明示に追加する形で措置することを想定した場合に、上記の（a）-１と（a）-2の側面については、P.34のⅠ～Ⅳ（Ⅰ限定の有無／Ⅱ限定の内容／Ⅲ変更の範囲／Ⅳ配置転換がありうる場合はその旨）の確認内容のパターンが考えられるが、それぞれの具体例を参考にしつつ、書面で確実に確認すべき内容としてⅠ～Ⅳのうちいずれが適当と考えられるか。
　また、Ⅰ～Ⅲの場合、その範囲や変更の有無を確認するべき事項は、勤務地・職務のみか、それ以外も含むべきか（参考：P.35）。

○　規制改革推進会議からは、P.15のとおり、労働契約法第４条第２項や労働基準法第89条による措置についても意見が出されていたが、上記（a）-１と（a）-2の側面を整理したP.32,33や就業規則関係のP.43も踏まえ、この点についてどう考えるか。

2 （2）雇用ルールの明確化

（参考）労働者の勤務地や職務等の労働条件について、その範囲や変更の有無の書面による確実な確認を行った場合

・ 効果として委員やヒアリング先から指摘のあった事項

― 労働者が配属される可能性のある範囲を認識しておくことは重要。

― 自身の労働条件が曖昧であった場合、変更の機会などに前提となる労働条件の認識齟齬から紛争が発生する可能性があり、紛争の未然防止の観点からも明確化が必要。

（※）雇用ルールの明確化を図ることで、

・社員区分の違いによる処遇差について労働者の不満が顕在化するといった指摘があるが、雇用ルールを明確化した上で顕在化したそうした不満への対応を促すことで労使の納得感の醸成を図るべき。

・キャリアの固定化や人事制度の硬直化を懸念する指摘があるが、転換制度の設定・促進や個別労働条件変更のルールの整備、これまでの裁判例の蓄積から整理できることの発信等で対応するべき。

・ 懸念点又は留意点として委員やヒアリング先から指摘のあった事項

― 不必要な事務負担拡大は避けるべき。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、項目を増やすよりは現行の明示事項を徹底することが重要。

― 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。

― 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。

2（2）雇用ルールの明確化

1．論点

※　下線は前回から追加・修正している箇所。

イ　労働契約の締結時のみならず、労働条件が変更された際に、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た場合や就業規則により労働条件が変更された場合等があるが、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（労働条件通知書）に規定されている労働条件が変更された場合
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た場合
③就業規則の変更によって、就業規則又は個別契約（労働条件通知書）に規定されている労働条件が変更された場合
④使用者の業務命令等によって、個別契約（労働条件通知書）に規定されている変更の範囲内で労働条件が変更された場合
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た場合

○　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

A　業務・場所の変更
B　労働基準法第15条後段の書面明示事項の変更

２．前回までの検討会における議論の整理

○　会社都合の個別契約変更であっても個別合意なく変更されるケースも踏まえれば、雇用ルールの明確化が必要ではないか。

○　労働条件変更時の雇用ルールの明確化については、「個別契約（労働条件通知書）や就業規則で規定されている労働条件が変更される場合　（P.22の労働条件の変更の方法として考えられる例：①②③）」と、「個別契約（労働条件通知書）や就業規則で規定されている範囲内で具体的な労働条件が変更される場合（P.22の労働条件の変更の方法として考えられる例：④⑤）」を区別しつつ、現行法や現状を整理した上で検討するべきではないか。

○　その上で、「①②③の個別契約（労働条件通知書）や就業規則で規定されている労働条件が変更される場合」については、そのすべてで労働基準法第15条の書面明示が必要か検討する必要があり、③就業規則の変更まで対象にすることは使用者の負担も踏まえて慎重に検討するべきではないか。また、「④⑤の業務命令権等を行使する場面」については、企業の事務負担も勘案し、書面性というよりも変更の際の手続きの問題として、使用者が変更の必要性等について労働者に説明しその理解を得る努力をするべき場面であり、労働契約法第4条が定める労働契約の内容の理解の促進が重要ではないか。

３．前回のご意見を踏まえ論点イで追加で議論いただきたい点の整理

○　労働条件の変更に関して問題となりうる場面を、以下のように区分けし、 P.22の④⑤については、規定されている範囲内での労働条件の変更であるため、変更後に改めての明示までは不要と考えられることから、 P.22の①②③についてのみ議論してはどうか。

　その際、第10回検討会で指摘があった変更のプロセスである「労働条件の変更はまだ行われていないが、個別契約や就業規則に規定されている労働条件の変更の申出・交渉が行われている場面」については、労働契約関係の明確化を図る場合に派生する諸課題であることから論点ウで検討することとし、論点イでは労働条件の変更が行われた後に着目して議論してはどうか。

- 個別契約や就業規則の変更によって、個別契約（労働条件通知書）や就業規則で規定されている労働条件が変更された場面（P.22の①②③）
- 使用者の業務命令等によって、個別契約（労働条件通知書）や就業規則で規定されている範囲内で労働条件が変更された場面（P.22の④⑤）

３．前回のご意見を踏まえ論点イで追加で議論いただきたい点の整理（続き）

○「個別契約や就業規則の変更によって、個別契約（労働条件通知書）や就業規則に規定されている労働条件が変更された場面（①②③）」において、論点アの議論やP.32の現行法の整理と現状、P.37の具体例を踏まえ、労働条件が変更された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、労働基準法第15条の労働条件明示に追加する形で措置することを想定した場合に、以下①～③のそれぞれについて、どのような方策、確認内容（P.22「確認内容として考えられる例」参照）が考えられるか。

①個別契約によって、個別契約（労働条件通知書）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、就業規則又は個別契約（労働条件通知書）に規定されている労働条件が変更される場合

○　また、労働条件の変更の有効性が裁判等で問われるケースも想定されるが、その有効性を問わず上記の書面による確認が行われるよう措置することを検討するということでよいか。

（参考）労働契約法の施行について（平成24年8月10日基発0810第2号）抄

2　労働基準法及び個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律との関係

労働基準法は、罰則をもって担保する労働条件の基準（最低労働基準）を設定しているものであるが、法［※事務局注：労働契約法。以下同じ。］は、これを前提として、労働条件が定められる労働契約について、合意の原則その他基本的事項を定め、労働契約に関する民事的なルールを明らかにしているものであり、その締結当事者である労働者及び使用者の合理的な行動による円滑な労働条件の決定又は変更を促すものであること。

また、労働基準法については労働基準監督官による監督指導及び罰則により最低労働基準の履行が確保されるものであるが、法については労働基準監督官による監督指導及び罰則による履行確保は行われず、法の趣旨及び内容の周知により、また、法に規定する事項に関する個別労働関係紛争について、個別労働関係紛争の迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）による総合労働相談コーナーにおける相談、都道府県労働局長による助言及び指導、紛争調整委員会によるあっせん等が行われ、その防止及び早期解決が図られることにより、法の趣旨及び内容に沿った合理的な労働条件の決定又は変更が確保されることを期するものであること。

2 （2）雇用ルールの明確化

1． 論点

※　下線は前回から追加・修正している箇所。

ウ　上記ア・イを踏まえ、労働契約関係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場合における、勤務地や職務の変更（限定範囲を超えた転勤、配置転換等）、社員区分間の転換、事業所・部門の廃止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、**労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． 前回までの検討会における議論の整理

○　事業所・部門の廃止等を行う場合の多様な正社員の雇用保障について、従前の報告書での議論や裁判例を踏まえると、限定された職務・勤務地が廃止されたとしても当然解雇が正当化されるということにはならず、各状況に応じて配置転換等の可能性を検討する必要があるといえるのではないか。

○　雇用ルールの明確化から派生して生じるような課題については、裁判例等の内容をまとめて、考え方を整理して示していくことが考えられるのではないか。

3． 前回のご意見を踏まえ論点ウで追加で議論いただきたい点の整理

○　多様な正社員の勤務地や職務の変更（限定範囲を超えた転勤、配置転換等）、社員区分間の転換、事業所・部門の廃止等を行う場合の考え方について、P.52～55とおりに整理できるのではないか。

第９回資料１再掲

４．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）

○　大企業と中小企業では 法令改正への対応力に違いがある点は念頭に置くべき。（企業）

第９回資料１再掲

４．本検討会におけるヒアリング先からの主な意見等

○　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）

第９回資料１一部改変

○ 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労働条件の変更がなされた場合については、適用対象外	労働契約の締結前において使用者が提示した労働条件について説明等をする場面や、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面（施行通達）
明示事項	（労働基準法施行規則第5条） ①労働契約の期間に関する事項 ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項 ③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（※２） ④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業転換に関する事項 ⑤賃金（退職手当及びに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並びに最低賃金額に関する事項 ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項 ⑩安全及び衛生に関する事項 ⑪職業訓練に関する事項 ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ⑬表彰及び制裁に関する事項 ⑭休職に関する事項	・労働契約の締結前又は変更前において、使用者が労働契約を締結又は変更しようとする者に提示する労働条件 ・有効に締結又は変更された労働契約の内容
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（※３）（労働基準法施行規則第５条第３項・第４項） ※３ 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

※２ 解釈例規（通達）において、「雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りるものであるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えない」としている。

※４ 労基法コンメンタールにおいて、「本条（事務局注：15条）は、労働者が就職するに当たって労働条件の内容を了知し得る状態に置くため、使用者にその内容の明示義務を課したものであり、その趣旨は、第106条の周知義務と同様である。したがって、労働契約の締結に当たって労働条件が明示されなかったとしても、その労働契約自体は有効に成立するものと解される」としている。

※労働条件通知書の記載を認定事実とした裁判例がある（P.29参照）

○ 労働条件通知書の記載を認定事実とした裁判例

ワークフロンティア事件（東京地判平成24年9月4日労判1063号65頁）

事案の概要：産業廃棄物の収集運搬等を業とする会社に雇用され、トラック運転や収集運搬等の業務に従事していた複数の労働者らによりなされた時間外割増賃金及び付加金請求につき、個々の労働者との間で、基本給に割増賃金を固定額で含めることが有効に合意されている等とされた事例。

判旨：「まず、XC、XD及びXEを除くXらについては、前記前提事実のとおり、Yから、それぞれの基本給額とその中に含まれる固定割増賃金の額とが明記された労働条件通知書が示され、各Xらが署名した上でこれをYに提出することによって、当該労働条件に同意した事実を認めることができる…。他方、XC、XD及びXE（以下、この項において「XCら」という。）については、XCらが労働条件通知書に署名した上でYに提出したとの事実は存在しない。しかしながら、Yにおける割増賃金に関する定め及び取扱いの改定の経緯…が示すとおり、平成20年６月に労働基準監督署の是正勧告を受けて以降、Yにおいては、基本給の他には割増賃金を支払わないという従前の取扱いを改めることとし、従前の取扱いの実質をできる限り維持しつつ、労基法上も適法として是認される形での固定割増賃金制度を導入すべく、そのための手段として、平成20年８月１日以降は従業員との個別合意により、基本給額とその中に含まれる固定割増賃金の額とが明示された固定割増賃金の定めを設けようとしていたものと認められ…、そうであるとすれば、XCらに対しても、その採用時に基本給額とその中に含まれる固定割増賃金の額とが明記された労働条件通知書が交付された…と認めるのが自然であり、上記経緯ともよく符合するものというべきである。そして、XCらは、他のXらのように当該労働条件通知書に署名してYに提出することまではしていないものの、当該労働条件通知書に記載された労働条件に異議を述べることなくYに入社して就労し、記載されたとおりの賃金を受領していたものであるから、YとXCらとの間においても、当該労働条件通知書に記載された内容での合意が黙示的に成立したものと解するのが相当である。」

日本ケミカル事件（最一小判平成30年7月19日労判1186号5頁）

事案の概要：使用者は、労働者に対し、時間外労働に対する対価として定額の手当を支払うことにより、割増賃金の全部又は一部を支払うことができるところ、雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきであるとされた事例。

判旨：「雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである。…本件雇用契約に係る契約書及び採用条件確認書並びにYの賃金規程において、月々支払われる所定賃金のうち業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていたというのである。また、YとX以外の各従業員との間で作成された確認書にも、業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていたというのであるから、Yの賃金体系においては、業務手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものと位置付けられていたということができる。さらに、Xに支払われた業務手当は、１か月当たりの平均所定労働時間（157.3時間）を基に算定すると、約28時間分の時間外労働に対する割増賃金に相当するものであり、Xの実際の時間外労働等の状況…と大きくかい離するものではない。これらによれば、Xに支払われた業務手当は、本件雇用契約において、時間外労働等に対する対価として支払われるものとされていたと認められるから、上記業務手当の支払をもって、Xの時間外労働等に対する賃金の支払とみることができる。原審が摘示するYによる労働時間の管理状況等の事情は、以上の判断を妨げるものではない。したがって、上記業務手当の支払によりXに対して労働基準法37条の割増賃金が支払われたということができないとした原審の判断には、割増賃金に関する法令の解釈適用を誤った違法がある。」

第９回資料１一部改変

○　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

◆　使用者は就業規則を以下のいずれかの方法により労働者に周知しなければならない。（労働基準法第106条、労基則第52条の２）
　1　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。
　2　書面を労働者に交付すること。
　3　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。

◆　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）

2（2）雇用ルールの明確化　－論点全体の整理－

○　論点ア～ウの場面及び論点ア･イで指摘があった（a）～（c）の整理

（現行法の整理及び現状についてはP.32、33を参照）

労働契約締結時（論点ア・ウ）

（a）-1 労働契約締結時における現行の労働条件明示（雇入れ直後の勤務地や職務の明示）

（明示の例）
勤務地：新宿事業所

（a）-2 勤務地や職務等の労働条件についての範囲や変更の有無の明示

（明示の例）
変更範囲：東京23区内
限定の有無：有

（c）労働条件について使用者が労働者に対して行う説明

P.32：個別契約や就業規則で規定されている**範囲外への変更**

個別契約や就業規則で規定されている範囲外への変更の申入れ時（論点ウ）

（c）労働条件の変更に当たって使用者が労働者に対して行う説明

（説明例）新たに川崎市に事業進出するため、力を貸してほしい。

個別契約や就業規則で規定されている範囲外への変更（論点イ①～③・ウ）

（b）-1
変更直後の労働条件明示

（明示の例）
勤務地：川崎事業所

（b）-2 変更された勤務地や職務等の労働条件についての範囲や変更の有無の明示

（明示の例）
変更範囲：東京23区内又は川崎市内
限定の有無：有

（c）労働条件について使用者が労働者に対して行う説明

P.33：個別契約や就業規則で規定されている**範囲内での変更**

個別契約や就業規則で規定されている範囲内での変更の申入れ時（論点ウ）

（c）労働条件の変更に当たって使用者が労働者に対して行う説明

（説明例）銀座事務所で欠員があったため、異動してほしい。

使用者の業務命令等によって個別契約や就業規則で規定されている範囲内での変更（論点イ④⑤・ウ）

（b）-1
変更直後の労働条件明示

（明示の例）
勤務地：銀座事業所

（b）-2
（a）-2 の範囲内での変更

（c）労働条件について使用者が労働者に対して行う説明

※論点ア～ウについて
ア　労働契約締結時の勤務地、職務、勤務時間等の労働条件の範囲や変更の有無の書面での確実な確認
イ　労働条件が変更された際の労働条件の範囲や変更の有無の書面での確実な確認
ウ　労働契約関係の明確化を図る場合に派生する諸課題への対応

2（2）雇用ルールの明確化　－論点ア～ウの場面の整理－

○　論点ア～ウの場面ごとの現行法の整理と現状（個別契約や就業規則で規定されている**範囲外への**変更）

	労働契約締結時（論点ア・ウ）	個別契約や就業規則で規定されている範囲外への変更の申入れ時（論点ウ）	個別契約や就業規則で規定されている範囲外への変更後（論点イ①～③・ウ）
	就業規則とは別に労働者と個別の労働条件設定をしている企業：**約４割** うち勤務地限定正社員と設定している企業：**5.6%** うち職種限定正社員と設定している企業：**15.3%**　（P.46参照）		労働者の種類を問わず直近５年間に労働条件の変更を行った企業のうち 就業規則を変更した企業：**92.6%** 労働契約を変更した企業：**14.5%**　（P.51参照）
労働基準法 労働条件明示	第15条：使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、雇い入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務に関する事項等について明示しなければならない。 ＜過去５年間に多様な正社員とトラブルがあった企業＞ 書面/口頭で限定内容を説明している企業：**2.7%** 説明していない企業：**8.8%**　（P.49参照）	規定なし	規定なし 地域限定正社員の予定外の地域への配置転換：**34.8%** 職種限定正社員の予定外の職種への配置転換：**41.5%**　（P.62参照）
労働基準法 就業規則	第89条、106条：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、労働者に周知させなければならない。 ＜就業規則の周知方法＞ 従業員から申出があったときにだけ見せている企業：**5.6%** 特に周知はしていない企業：**1.2%**　（P.45参照）	＜関連裁判例（P.52参照）＞ ・山梨県民信用組合事件 ・東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部）事件 ・技術翻訳事件	第106条：使用者は、就業規則を労働者に周知させなければならない。 ＜関連裁判例（P.52参照）＞ ・技術翻訳事件
労働契約法 契約内容確認等	第４条第１項：使用者は、労働契約の内容等について、労働者の理解を深めるようにする。 第４条第２項：労働者及び使用者は労働契約の内容について、できる限り書面により確認する。	第４条第１項：使用者は、労働者に提示する労働条件について、労働者の理解を深めるようにする。 限定した労働条件を会社都合でのみ個別契約で変更した多様な正社員のうち同意を得ずに労働条件を変更された割合：**25%**（P.50参照）	第４条第１項：労働契約の内容等について、労働者の理解を深めるようにする。 第４条第２項：労働契約の内容について、できる限り書面により確認する。
労働契約法 就業規則	第７条：就業規則に規定させている労働条件を労働契約とする場合には、就業規則の労働者への実質的な周知が必要。	第９条、10条：労働者の合意なく就業規則の変更により労働条件を不利益変更する場合、就業規則の労働者への実質的な周知や、労働組合等との交渉の状況等に照らして就業規則が合理的なものである必要がある。	同左

2（2）雇用ルールの明確化　－論点ア～ウの場面の整理－

○　論点ア～ウの場面ごとの現行法の整理と現状（個別契約や就業規則で規定されている**範囲内での**変更）

労働契約締結時（論点ア・ウ）

前頁と同じ

個別契約や就業規則で規定されている範囲内での変更の申入れ時（論点ウ）

正社員（総合職）のほとんどが転勤をする可能性のある企業：**３割超**
（P.63参照）

使用者の業務命令等によって個別契約や就業規則で規定されている範囲内での変更後（論点イ④⑤・ウ）

		労働契約締結時（論点ア・ウ）	個別契約や就業規則で規定されている範囲内での変更の申入れ時（論点ウ）	使用者の業務命令等によって個別契約や就業規則で規定されている範囲内での変更後（論点イ④⑤・ウ）
労働基準法	労働条件明示	第15条：使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、雇い入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務に関する事項等について明示しなければならない。	規定なし	規定なし
労働基準法	就業規則	第89条、106条：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、労働者に周知させなければならない。		
労働契約法	契約内容確認等	第４条第１項：使用者は、労働契約の内容等について、労働者の理解を深めるようにする。 第４条第２項：労働者及び使用者は労働契約の内容について、できる限り書面により確認する。	同左	同左
労働契約法	就業規則	第７条：就業規則に規定させている労働条件を労働契約とする場合には、就業規則の労働者への実質的な周知が必要。		

＜関連裁判例（P.52参照）＞
・一般財団法人あんしん財団事件

2（2）雇用ルールの明確化　－論点アでⅠ～Ⅳのそれぞれを明示する場合の具体例－

		Aさん：完全限定型	Bさん：中間型②－2	Cさん：中間型②－1	Dさん：完全無限定型
契約内容 (**勤務地**に限った具体例)		・勤務地限定あり (限定：東京23区内) ・雇入れ直後の勤務地 ：新宿事業所	・原則、勤務地限定あり (限定：大阪府内) ・一定の事由に該当する場合(例：必要な研修を受ける場合等)は、一定期間、限定の範囲外への配置転換等があり得る ・雇入れ直後の勤務地：梅田事業所	・原則、勤務地限定なし ・要件に該当する一定の事由が認められた場合(例：育児や介護の両立のため勤務地限定が必要な場合等)は、一定期間、限定が可能となる ・雇入れ直後の勤務地：船橋事業所	・勤務地に限定なし ・雇入れ直後の勤務地 ：札幌事業所
現行法における労働条件通知書の明示（雇入れ直後のみで可）		勤務地：新宿事業所	勤務地：梅田事業所	勤務地：船橋事業所	勤務地：札幌事業所
Ⅰ 勤務地や職務等の限定の有無	労働条件通知書	勤務地限定：有	勤務地限定：有？	勤務地限定：無？	勤務地限定：無
	就業規則	－	－	－	－
Ⅱ 勤務地や職務等の限定の内容	労働条件通知書	勤務地限定の内容 ：東京23区内	勤務地限定の内容 ：大阪府内 但し、一定の事由に該当する場合は、一定期間、勤務地を会社の指定する場所とする。	記載不要？	記載不要？
	就業規則	－	－	－	－
Ⅲ 勤務地や職務等の変更の範囲	労働条件通知書	勤務地の変更の範囲 ：東京23区内	勤務地の変更の範囲 ：大阪府内 但し、一定の事由に該当する場合は、一定期間、勤務地を会社の指定する場所とする。	勤務地の変更の範囲 ：会社の指定する場所 但し、本人の申請により会社が認めた場合は、一定期間、勤務地を自宅から通勤可能な範囲に限定する。	勤務地の変更の範囲 ：会社の指定する場所
	就業規則	－	－	－	－
Ⅳ （転居を伴う）配置転換があり得る場合はその旨	労働条件通知書	転居を伴う配置転換の有無 ：無？	転居を伴う配置転換の有無 ：無(但し、勤務地の限定が無限定となった場合を除く。)？	転居を伴う配置転換の有無 ：有(但し、勤務地限定となった場合を除く。)？	転居を伴う配置転換の有無：有？
	就業規則	業務上の都合により、転居を伴う配置転換を命じることがある。但し、勤務地限定の場合はこの限りではない。	業務上の都合により、転居を伴う配置転換を命じることがある。但し、勤務地限定の場合はこの限りではない。	業務上の都合により、転居を伴う配置転換を命じることがある。但し、本人の申請により会社が認めた場合は、転居を伴う配置転換は行わない。	業務上の都合により、転居を伴う配置転換を命じることがある。

①現行の記載事項に就業場所や業務はないこととの関係をどう考えるか。

②どのような場合に「限定」有り又は無しと考えるか。

③「限定」が無いとした場合の「限定の内容」の記載をどう考えるか。

④Ⅰ・Ⅱの場合の論点アの検討対象は場所・業務で良いか。

⑤Ⅲの場合の論点アの検討対象は場所・業務で良いか。（次頁参照）

⑥「転居を伴う」かどうかは個々人の判断によることをどう考えるか。「配置転換」と「指揮命令」との区別をどう考えるか。

2（2）雇用ルールの明確化　－論点アイ関連：現行の労働条件明示事項と就業規則の必要的記載事項－

労働契約締結時の労働条件明示事項（労基法15条1項・労基則5条1項各号）				就業規則の必要的記載事項（労基法89条各号）	
法令に規定されている事項		解釈例規等	明示方法	法令に規定されている事項	
1号	労働契約の期間に関する事項	「期間の定めのある労働契約の場合はその期間、期間がない契約の場合はその旨を明示しなければならない。」（平成11年1月29日基発45号）	書面明示（労基則5条3項）	ー	
1号の2	期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項	「契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要するものであること。」（平成11年1月29日基発45号）		ー	
1号の3	就業の場所及び従事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。」（平成11年1月29日基発45号） (※)関連裁判例（P.36）		ー	(※)現行の必要的記載事項に就業場所及び業務に関する規定はない。
2号	始業及び終業の時刻、	「勤務の種類ごとの始業及び就業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すもので足りるものであること。」（平成11年1月29日基発45号）		1号	同左
	所定労働時間を超える労働の有無、				ー
	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				同左
3号	賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金[注：臨時に支払われる賃金等]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	「書面によって明示すべき事項は、賃金に関する事項のうち、労働契約締結後初めて支払われる賃金の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期であること」（昭和51年9月28日基発690号）		2号	同左
	並びに昇給に関する事項	モデル労働条件通知書において賞与や退職金と同様に「制度として設けている場合に記入することが望ましい」とされている。			同左
4号	退職に関する事項（解雇の事由を含む。）	「当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。」（平成11年1月29日基発45号）	書面	3号	同左
4号の2～10号	退職手当等	「使用者がこれらに関する定めをしていない場合においては、これを明示することを要しないことに留意すること。」（平成11年1月29日基発45号）		3号の2～9号	同左
11号	休職に関する事項	(※)昭和29年施行規則改正において、従前、明示すべき労働条件として規定されていたもののうち右記10号にあたる事項が削られ、休職に関する事項が追加された。		10号	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

雇用管理上の留意事項
（平成26年7月30日基発0730第１号）
「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。」

第９回資料１一部改変

○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。」

2（2）雇用ルールの明確化　－論点イ関連：労働条件の変更方法と変更後の明示－

		Aさん：勤務地限定あり(地域限定社員）のケース	
		勤務場所の変更前	勤務場所の変更後
①個別契約によって個別契約(労働条件通知書）に規定されている労働条件が変更される	個別契約(労働条件通知書)	勤務地：新宿事業所 変更の範囲：東京23区内	（現行は変更後の書面明示義務なし）
	その時点のAさんの労働条件	勤務地：新宿事業所 変更の範囲：東京23区内	勤務地：銀座事業所 変更の範囲：東京都中央区内
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	就業規則の規定	地域限定社員の勤務地は、東京23区内に限定する。	（就業規則の変更なし） （現行は変更後の書面明示義務なし）
	その時点のAさんの労働条件	勤務地：新宿事業所 変更の範囲：東京23区内	勤務地：銀座事業所 変更の範囲：東京都中央区内
③就業規則の変更によって就業規則又は個別契約（労働条件通知書）に規定されている労働条件が変更される	就業規則の規定	地域限定社員の勤務地は、東京23区内に限定する。	地域限定社員の勤務地は、東京都中央区内に限定する。 ※労基法106条による周知義務有
	個別契約(労働条件通知書)	勤務地：新宿事業所 変更の範囲：東京都新宿区内又は中央区内	（現行は変更後の書面明示義務なし）
	その時点のAさんの労働条件	勤務地：新宿事業所 変更の範囲：東京都新宿区内又は中央区内	勤務地：銀座事業業所 変更の範囲：東京都中央区内
④業務命令等によって個別契約(労働条件通知書)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	個別契約(労働条件通知書)	勤務地：新宿事業所 変更の範囲：東京23区内	（現行は変更後の書面明示義務なし）
	その時点のAさんの労働条件	勤務地：新宿事業所 変更の範囲：東京23区内	勤務地：銀座事業所 変更の範囲：(変更なし)
⑤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	就業規則の規定	地域限定社員の勤務地は、東京23区内に限定する。	（就業規則の変更なし）
	その時点のAさんの労働条件	勤務地：新宿事業所 変更の範囲：東京23区	勤務地：銀座事業所 変更の範囲：(変更なし)

個別契約の変更
勤務地は、東京都中央区内に限定する。

内容が変更されても書面明示義務がなく変更の範囲が不明確になるリスクをどう考えるか。（①～③共通）

個別契約の変更
勤務地は、東京都中央区内に限定する。

就業規則の変更
勤務地は、東京都中央区内に限定する。

③については、労基法106条による周知があることをどう考えるか。

業務命令等
勤務地を銀座営業所に変更する。

業務命令等
勤務地を銀座営業所に変更する。

④、⑤については、当初から合意し労働契約の内容となっている変更の範囲内の業務命令による異動であり、変更後の明示は不要ではないか。

○　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」

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、勤務地が関東ブロック内で、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　務　号　俸	2
勤務地コース	関東ブロック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。」

2（2）雇用ルールの明確化

第９回資料１再掲

○　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～　年　月　日） ※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。 （・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（　））
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1　始業・終業の時刻等 (1) 始業（　時　分）　終業（　時　分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（　）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業（時　分）　終業（時　分）　（適用日　） 始業（時　分）　終業（時　分）　（適用日　） 始業（時　分）　終業（時　分）　（適用日　） (3) ﾌﾚｯｸｽﾀｲﾑ制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、ﾌﾚｷｼﾌﾞﾙﾀｲﾑ（始業）　時　分から　時　分、 （終業）　時　分から　時　分、 ｺｱﾀｲﾑ　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、労働者の決定に委ねる。 ○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　）
退職に関する事項	1　定年制　（　有　（　歳），　無　） 2　継続雇用制度（　有（　歳まで），　無　） 3　自己都合退職の手続（退職する　日以上前に届け出ること） 4　解雇の事由及び手続 （　） ○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条

＜モデル就業規則＞

（人事異動）

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）

2（2）雇用ルールの明確化

第９回資料１再掲

○ 論点ア～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。

2（2）雇用ルールの明確化　－就業規則と個別の労働条件設定の関係－

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

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。

２（２）雇用ルールの明確化　－規制改革推進会議の意見（就業規則関係）に関する参考資料－

○　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

【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予測可能性を高められるよう、個々の労働者と事業者との間の書面（電子書面を含む）による確認を義務付け、現行の労働条件明示に関する規定について必要な法令の見直しを行うべきである。

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

①②　（略）

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。

○　本検討会第４回議事録　抄

○両角委員　多様な正社員について就業規則の記載義務を定めるとかえって個別合意との関係などをめぐってトラブルが生じるおそれがあるという御指摘がありましたけれども、ただ理屈で考えると、就業規則があって、より限定的な個別合意があれば、そっちが優先するように思うのですが、そのトラブルが生じる可能性をもう少し具体的にお教えいただければと思います。

○峰弁護士（使側）　結局、どういう場合に起きるかということですよね。例えば、就業規則に何らかの勤務地限定みたいなものが書いてあって、個別の合意で、仮に、自分は別に就業規則の記載にこだわりませんよと。そうなると、今度は労働契約法12条の問題が出てきてしまったりするので、何だこれはみたいな話になる可能性はある。労働契約法12条などは普通の人事の担当者は分かりませんので、それで別に問題ないでしょうと最初は始まるのだけれども、いつかの時点で、これは労働契約法12条ということが分かった時点で何かトラブルが発生したりということもあるのではないのかなということですね。

○両角委員　分かりました。就業規則に限定があるけれども、それにこだわらないと本人が言われたような場合と。ありがとうございます。

○　労働基準法施行通達（平成11年3月31日基発168号）　抄

「始業・終業の時刻等が勤務態様等により異なる場合」

同一事業場において、労働者の勤務態様、職種等によって始業及び終業の時刻が異なる場合は、就業規則に勤務態様、職種等の別ごとに始業及び終業の時刻を規定しなければならない。しかしながら、パートタイム労働者等のうち本人の希望等により勤務態様、職種等の別ごとに始業及び終業の時刻を画一的に定めないこととする者については、就業規則には、基本となる始業及び終業の時刻を定めるとともに、具体的には個別の労働契約等で定める旨の委任規定を設けることで差し支えない。なお、個別の労働契約等で具体的に定める場合には、書面により明確にすること。

2（2）雇用ルールの明確化

第９回資料１再掲

○ 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、雇入契約の内容（第三十二条第一項第二号に掲げる事項に限る。）を変更したときは、遅滞なく、国土交通省令で定めるところにより、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：更新の有無及び更新の判断基準）に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

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－

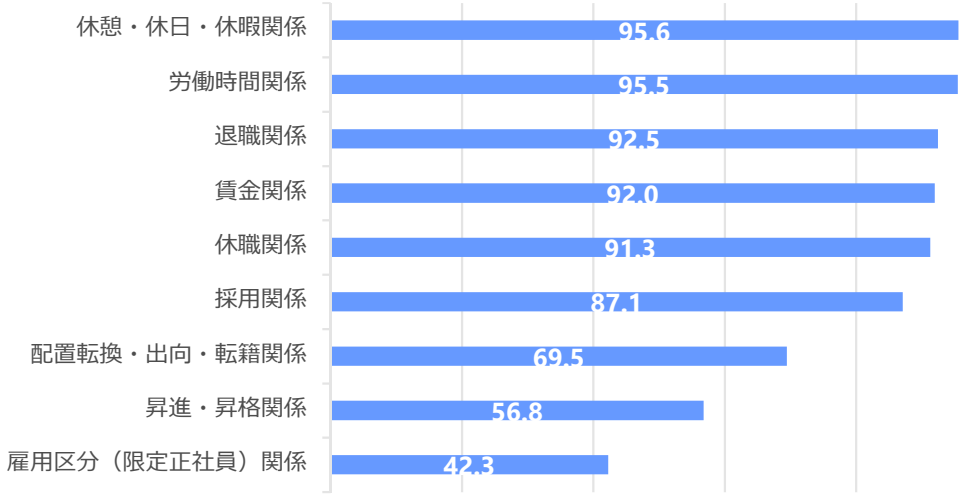
第９回資料１一部改変

○　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）

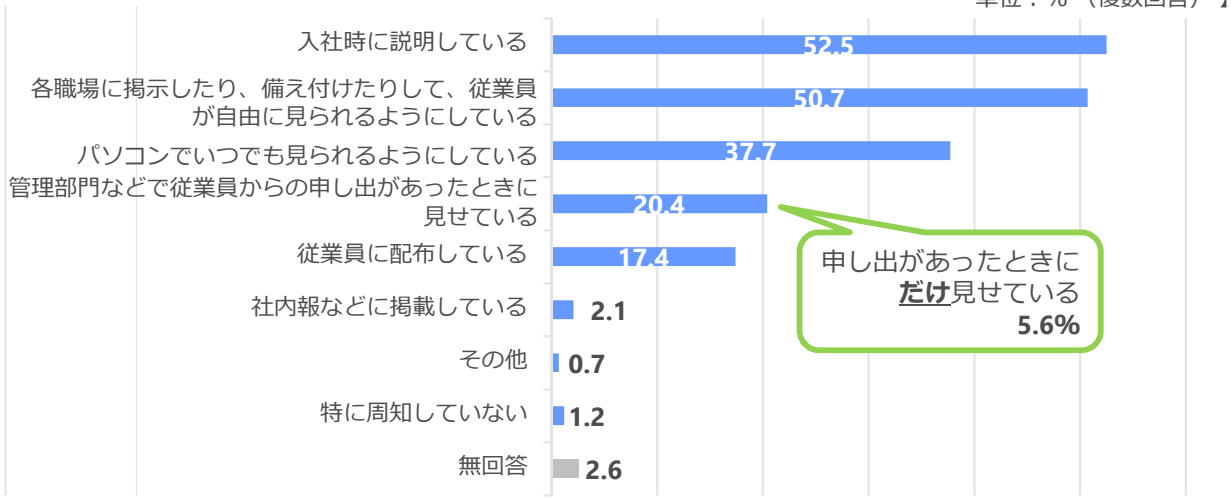
＜就業規則に規定されている事項＞

【n=就業規則を作成している企業、単位：%（複数回答）】



＜就業規則の周知方法＞

【n=就業規則を作成している企業、単位：%（複数回答）】

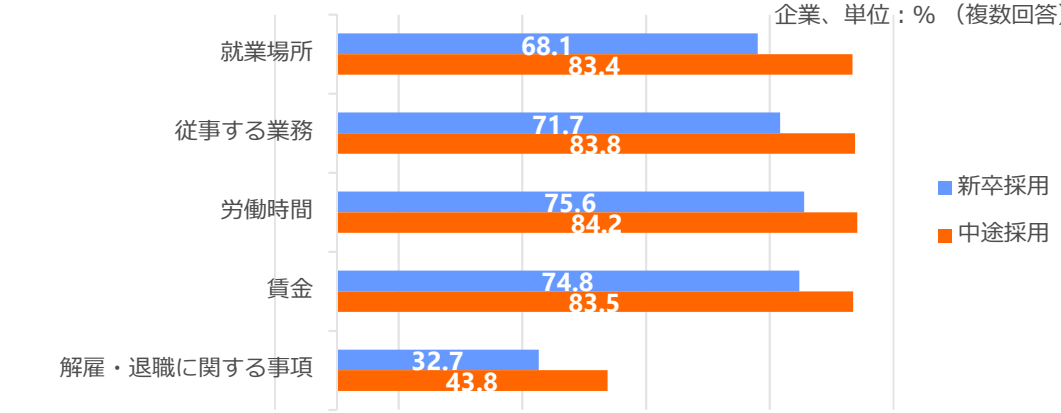


資料出所）JILPT「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（2013年９月１日調査時点）を基に作成。

○採用内定時の労働条件明示の実態（2012年９月時点）

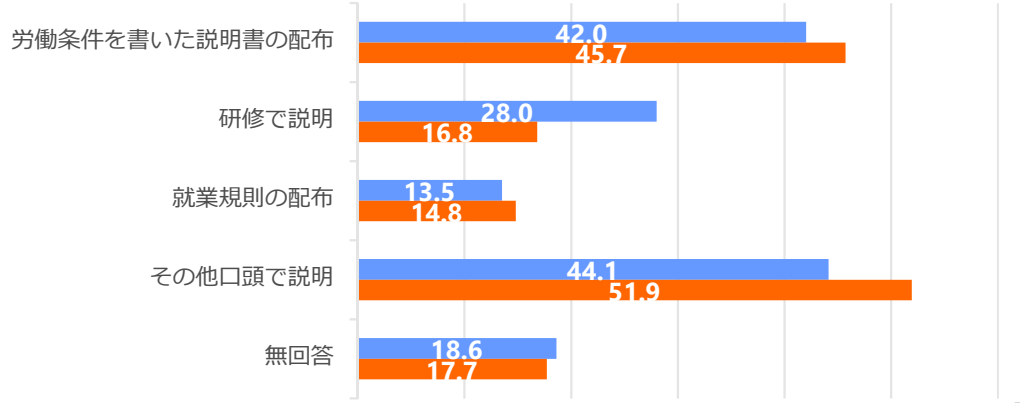
＜採用内定時に通知する労働条件項目＞

【n=過去５年間に新卒・中途採用があった企業、単位：%（複数回答）】



＜労働条件を知らせる方法＞

【n=過去５年間に新卒・中途採用があった企業、単位：%（複数回答）】



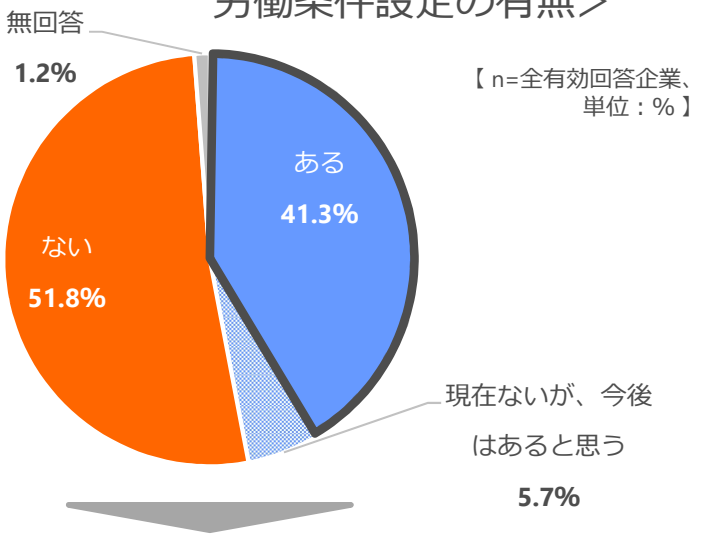
資料出所）JILPT「従業員の採用と退職に関する実態調査」（2012年９月１日調査時点）を基に作成。

第９回資料１再掲

○　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。

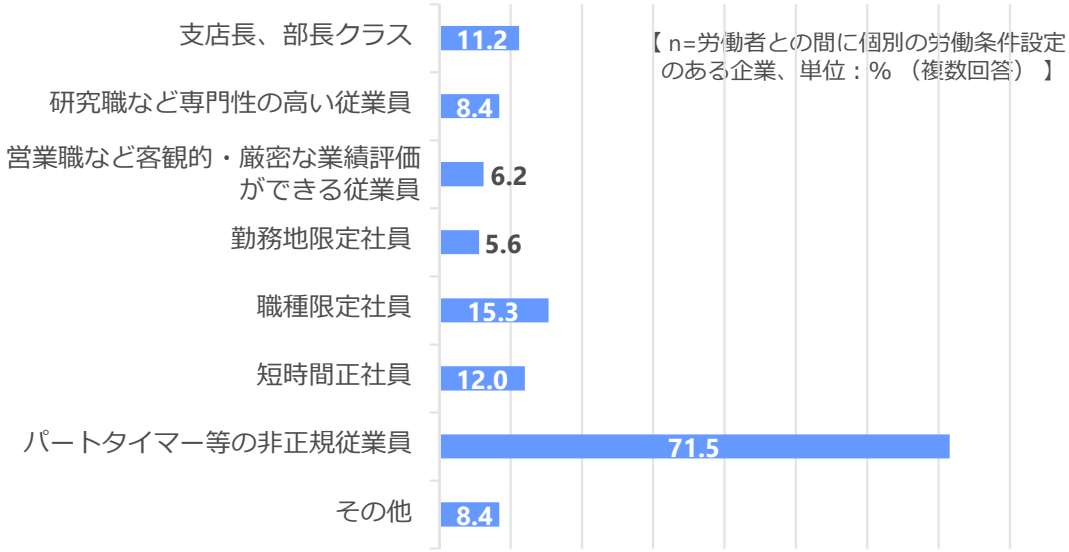
○個別の労働条件設定（2013年９月時点）

＜就業規則とは別に労働者との間の個別の労働条件設定の有無＞



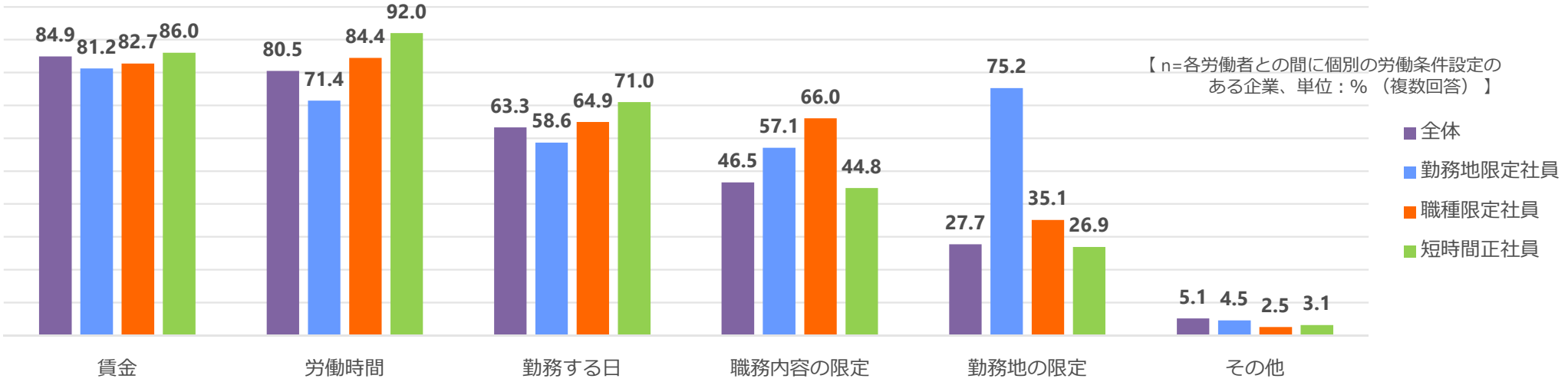
【n=全有効回答企業、単位：%】

＜個別の労働条件を設定している労働者＞



【n=労働者との間に個別の労働条件設定のある企業、単位：%（複数回答）】

＜個別に設定している労働条件＞



【n=各労働者との間に個別の労働条件設定のある企業、単位：%（複数回答）】

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。

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－

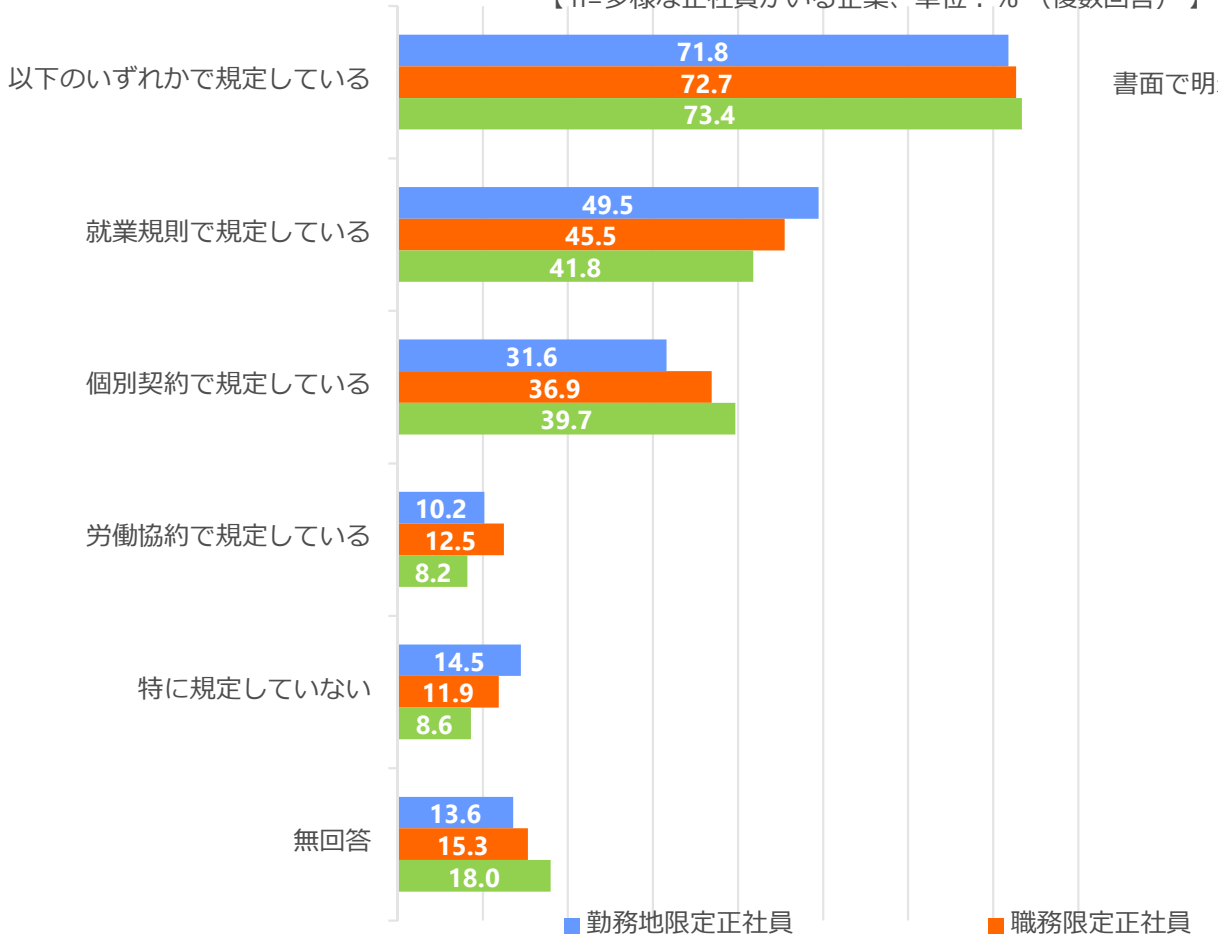
第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会資料１（P.90、91）一部改変

○　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。
○　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。

○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）

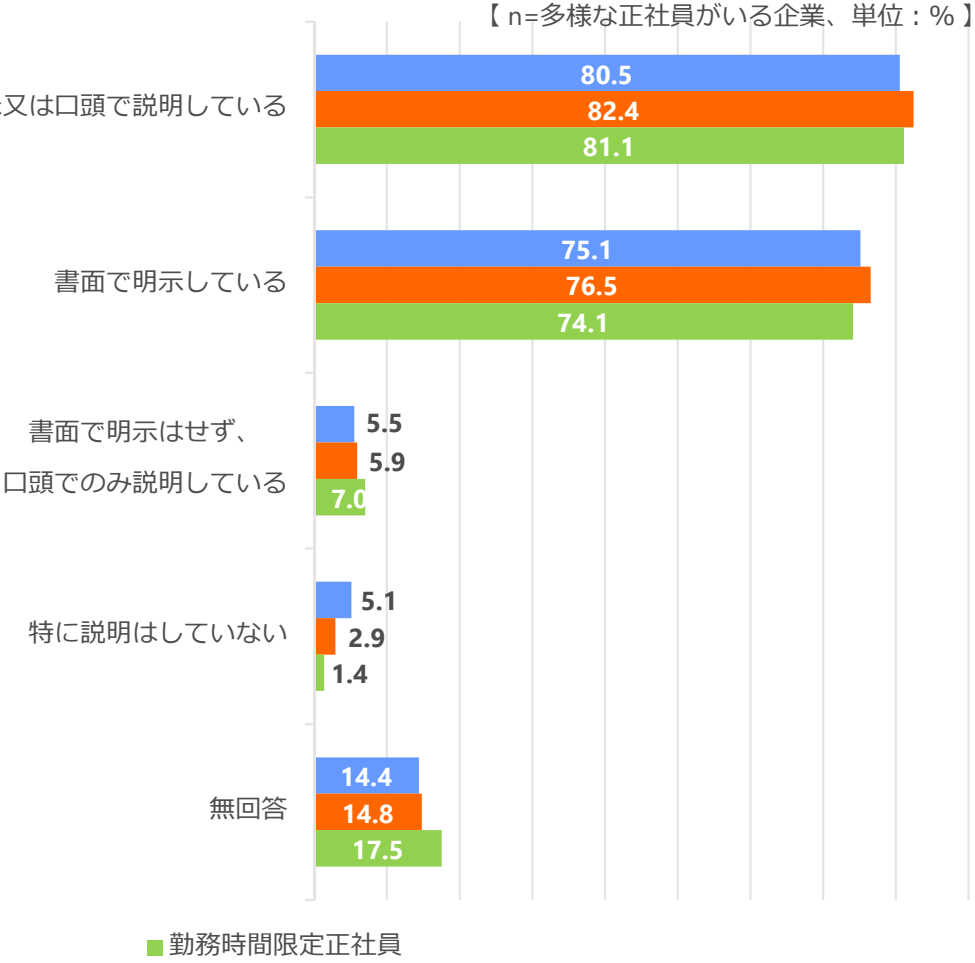
＜多様な正社員の労働条件の限定内容の規定方法＞

【 n=多様な正社員がいる企業、単位：％ （複数回答） 】



＜多様な正社員の労働条件の限定内容の説明方法＞

【 n=多様な正社員がいる企業、単位：％ 】



※　各種用語は第5回資料１の８頁の用語解説参照

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

論点イ関連：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－

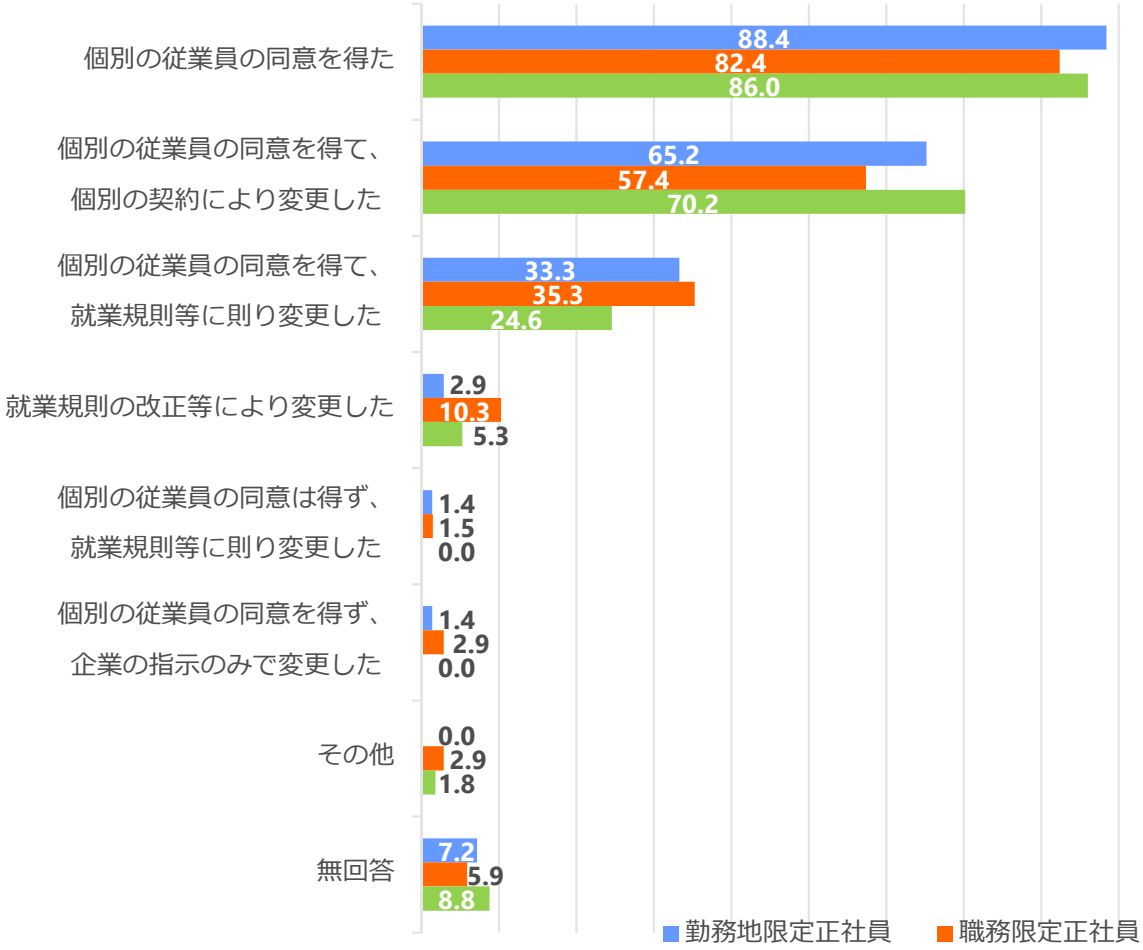
第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会　資料１（P.94）

○　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。
○　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）

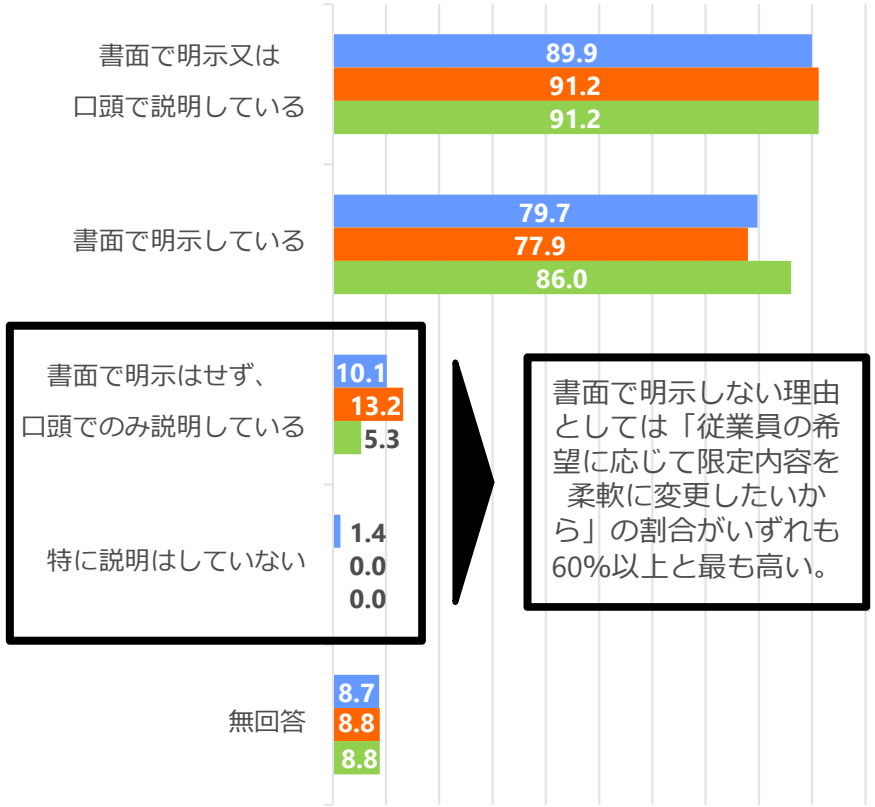
＜多様な正社員の限定した労働条件の変更時の手続き＞

【n=多様な正社員の限定した労働条件を変更したことのある企業、単位：%（複数回答）】



＜多様な正社員の限定した労働条件の変更時の説明方法＞

【n=多様な正社員の限定した労働条件を変更したことのある企業、単位：%（複数回答）】



書面で明示しない理由としては「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」の割合がいずれも60%以上と最も高い。

※　各種用語は第5回資料１の８頁の用語解説参照

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

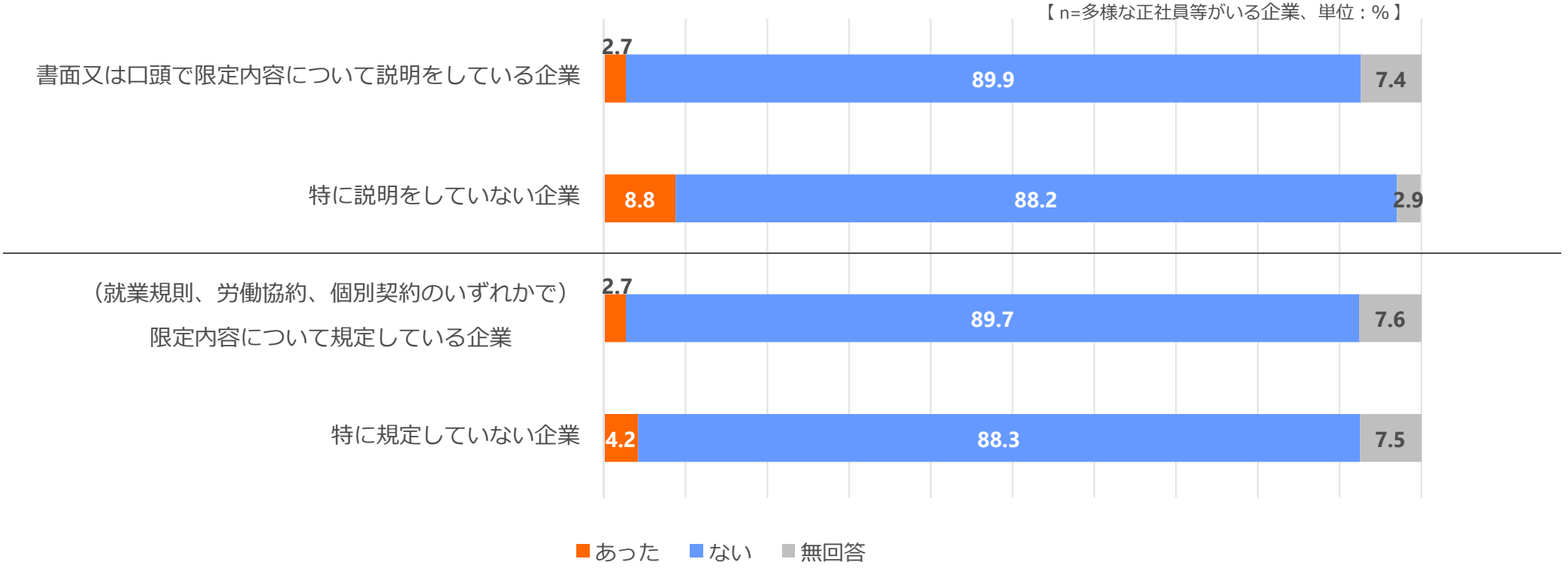
論点アイ関連：多様な正社員に関する現状　－企業における多様な正社員とのトラブル－

第９回資料１再掲

○　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。

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成

論点イ関連：多様な正社員に関する現状　－労働者における限定した労働条件の変更－

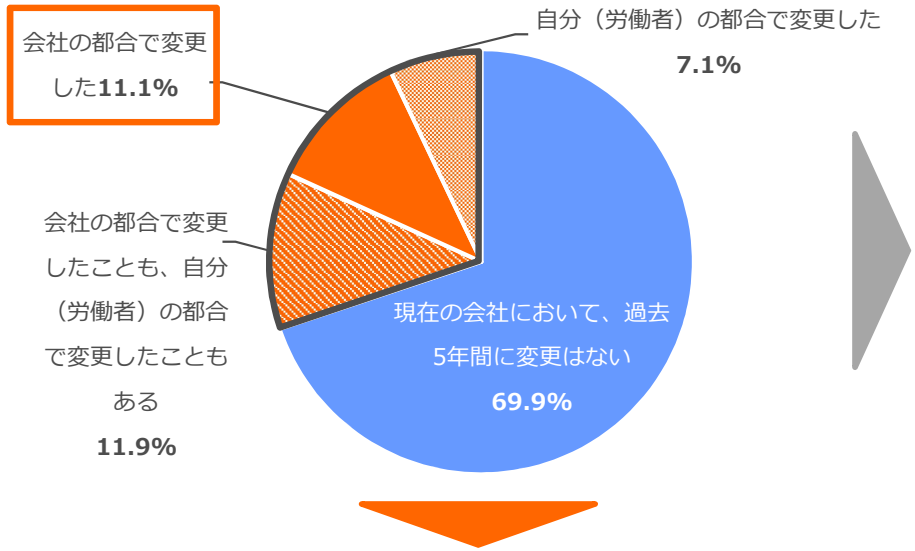
第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会　資料１（P.95）

○　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）

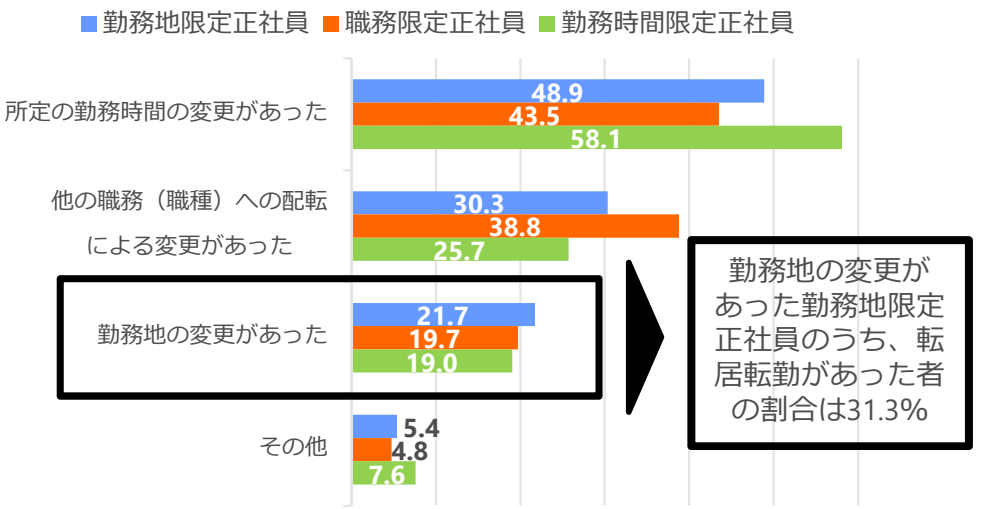
＜過去５年間における限定した労働条件の変更の有無＞

【n=多様な正社員、単位：%】



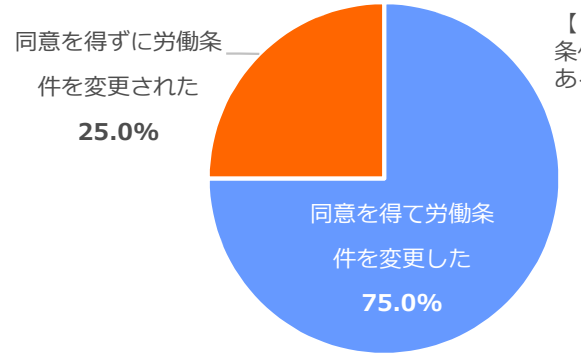
＜変更した労働条件の限定内容＞

【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：%】



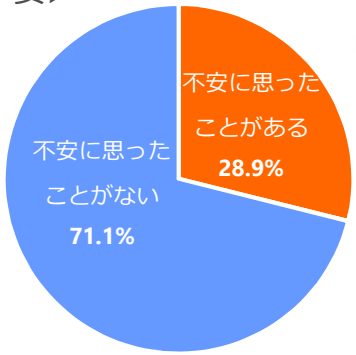
＜個別契約で労働条件を変更した場合の本人の同意の有無＞

【n=会社都合でのみ限定した労働条件を個別契約で変更したことがある多様な正社員、単位：%】



＜説明方法や説明がなかったことによる限定内容を変更されることへの不安＞

【n=多様な正社員、単位：%】



※　各種用語は第5回資料１の８頁の用語解説参照

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

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－

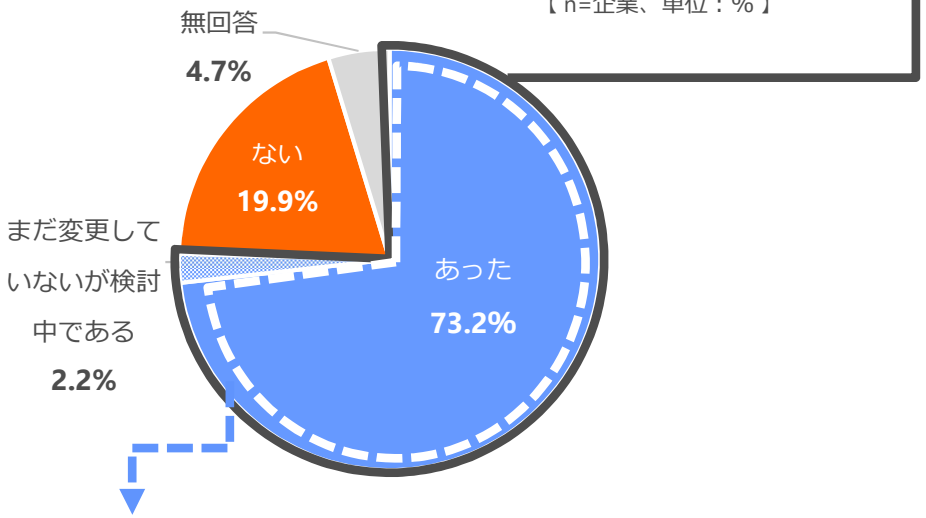
第９回資料１再掲

○ **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。

○労働条件変更の実施の状況（2013年９月時点）

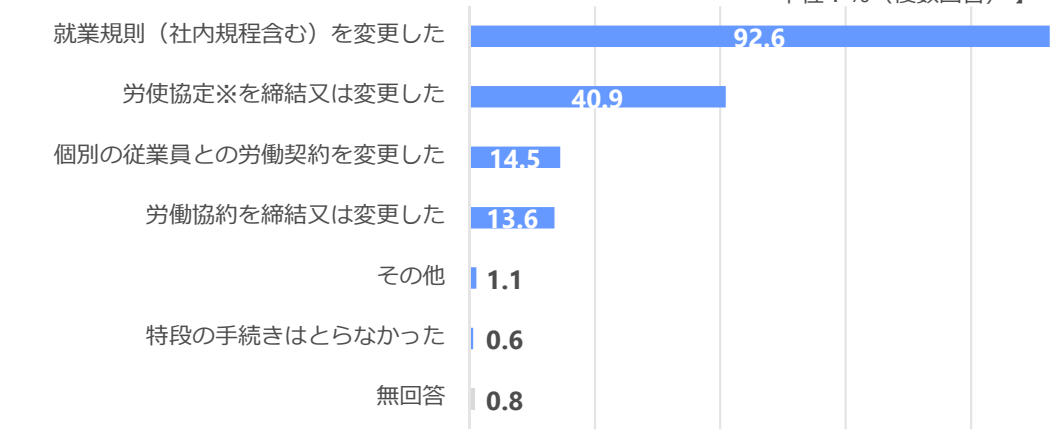
＜直近５年間の労働条件変更の有無＞

【 n=企業、単位：% 】



＜変更における手続き＞

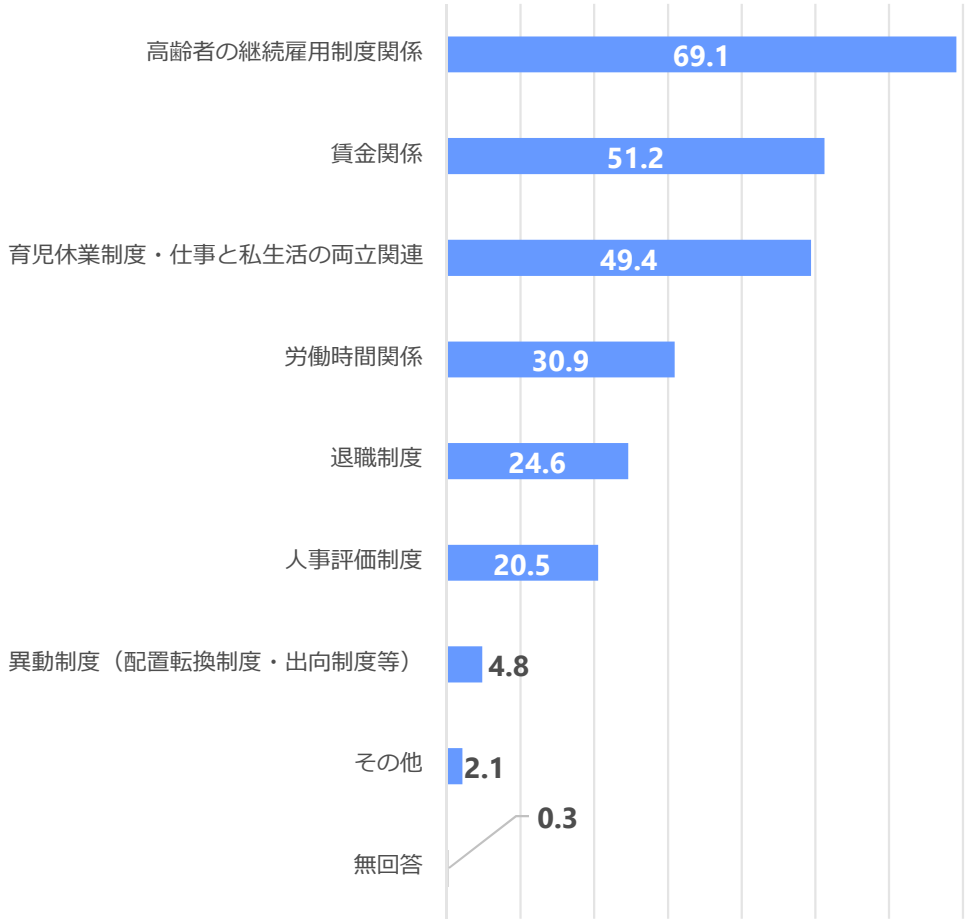
【 n=ここ５年間で労働条件の変更があった企業、単位：%（複数回答） 】



※労働基準法所定の過半数組合又は過半数代表者との間のもの

＜直近５年間において変更した又は変更を検討している項目＞

【 n=ここ５年間で労働条件の変更があった又は変更を検討している企業、単位：%（複数回答） 】



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。

2（2）雇用ルールの明確化　－裁判例に基づく考え方－

○　論点ウ関連：**労働条件変更**に関する裁判例に基づく考え方

	考え方（案）	裁判例
労働契約や就業規則によって規定された範囲外の労働条件への変更	○　労働条件変更に対する労働者の同意の有無については、その同意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判断されるべきである。	第９回検討会資料１ P78参照 **【山梨県民信用組合事件】** 判旨：「…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。」
	○　労働条件の変更にあたっては、労働者が変更内容の全体及び詳細について適切に特定・把握し、また、記憶に止めることができるように措置を講ずる必要があるとされたケースがある。	第９回検討会資料１ P78参照 **【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】** 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。」
	※　なお、上記の考え方に加えて、「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」という考えが示されたケースもある。	第９回検討会資料１ P79参照 **【技術翻訳事件】** 判旨：「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。」「…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。」
労働契約や就業規則によって規定された範囲内の労働条件への変更	※　労働契約や就業規則によって規定されている範囲内の労働条件変更であったとしても、労働者の個々の具体的な状況への配慮や、労働者の理解を得るための丁寧な説明が必要とされたケースがある。	第９回検討会資料１ P79参照 **【一般財団法人あんしん財団事件】** 第一審判旨：「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、…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…。」 ※事務局注：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。上記で引用した第一審判旨の記載は、控訴審判旨では引用されておらず、控訴審は本件配転内示の点に絞って判断している。

○　論点ウ関連：**多様な正社員に係る配置転換**に関する裁判例に基づく考え方

考え方（案）	裁判例
○　限定合意が認められる場合、当該限定合意に反する配転命令に関しては、労働者の同意がない限り効力を有しないものとされる。 ○　限定合意を変更するための労働者の同意は、労働者の任意（自由意思）によるものであることが必要となる。	第９回検討会資料１ P84参照 **【新日本通信事件】** 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、本件配転命令は、勤務地限定の合意に反するものであり、Xの同意がない限り効力を有しないというべきところ、Xが本件配転命令に同意しなかったことは当事者間に争いがないから、本件配転命令はその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。」 第９回検討会資料１ P85参照 **【西日本鉄道事件】** 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、…」
※　例外として、限定合意が認められる場合でも、限定合意に反する配転命令につき、正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合は、本人の同意がなかったとしても当該命令は有効とされたケースもある。	第９回検討会資料１ P85参照 **【東京海上日動火災保険事件】** 判旨：「…職種限定の合意を伴う労働契約関係にある場合でも、採用経緯と当該職種の内容、使用者における職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無等を考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該他職種への配転を有効と認めるのが相当である。」 **※この裁判例に関しては以下のような記載がある。** ○「労働法［第4版］」（荒木尚志）p457注31）：「これでは限定を認定した意義が著しく減殺され、労契法10条但書の処理に照らしても疑問が残る。」 ○「労働契約法［第2版］」（土田道夫）p419注＊7：（本判決は）「労働契約の合理的解釈という手法を通して配転命令権を肯定する判断であるが、変更解約告知と比較すると、法的根拠が不明確であり、適切な判断とは思われない。」
※　限定合意が認められない場合でも、特定の業務に従事することの期待が法的保護に値すると判断されたケースもある。	第９回検討会資料１ P84参照 **【安藤運輸事件】** 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。

2（2）雇用ルールの明確化　－裁判例に基づく考え方－

○　論点ウ関連：**多様な正社員の解雇**に関する裁判例に基づく考え方

	「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会 報告書」において整理された考え方	裁判例
整理解雇	○　勤務地や職務の限定が明確化されていれば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わけではなく、整理解雇法理（４要件・４要素）を否定する裁判例はなく、整理解雇法理又はこれに準拠した枠組みで判断する裁判例が多い傾向がみられる。勤務地限定や高度な専門性を伴わない職務限定については、整理解雇法理又はこれに準拠した枠組みで判断されることが多い傾向にあるが、高度な専門性を伴う職務限定や他の職務とは内容や処遇が明確に区別できる職務限定については、整理解雇法理とは異なる判断枠組みを用いたと解し得る裁判例もみられる。 ○　事業所閉鎖や職務廃止の場合に、勤務地や職務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。 　勤務地のみの限定や、職務が高度な専門性や高い職位を伴わない職務限定あるいは他の職種の職務と差異が小さい職務限定の場合は、解雇回避努力として配置転換が求められる範囲が広い傾向がみられる。他方、高度の専門性や高い職位を伴う職務限定あるいは他の職種の職務と明確な差異がある職務限定の場合には、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。 　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。 ○　また、勤務地や職務の限定について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判断に影響を与える場合もある。限定性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場合は、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。 ○　いずれにしても、使用者には、事業所廃止等に直面した場合、配置転換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。	○左記報告書がまとめられた平成26年以降では、多様な正社員の解雇に関する裁判例としては以下が挙げられるが、いずれも左記の考え方に沿ったものとなっている。 ・学校法人奈良学園事件 ・学校法人大乗淑徳学園（大学教授ら・解雇）事件 ・ユナイテッド・エアーラインズ・インク事件 ※各裁判例の詳細については、参考資料１（第９回検討会資料１）のP95～97、もしくは参考資料２（多様な正社員の雇用ルール等に関する裁判例）を参照。 ○前回の検討会でご指摘のあった解雇回避努力に関する主な裁判例について、「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、既に紹介のあった裁判例も含めて改めて整理するとP.56,57のとおり。

2（2）雇用ルールの明確化　－裁判例に基づく考え方－

○　論点ウ関連：**多様な正社員の解雇**に関する裁判例に基づく考え方

	「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会 報告書」において整理された考え方	裁判例
能力不足解雇	○　能力不足解雇が解雇権濫用法理に該当するか否かの判断枠組みは確立されていないが、能力不足を理由に直ちに解雇することは認められるわけではなく、高度な専門性を伴わない職務限定では、改善の機会を与えるための警告に加え、教育訓練、配置転換、降格等が必要とされる傾向がみられる。 　他方、高度な専門性を伴う職務限定では、教育訓練、配置転換、降格等が必要とされない場合もみられるが、改善の機会を与えるための警告は必要とされる傾向がみられる。 ○　いずれにしても、使用者は、改善の機会を与えるために警告を行うとともに、可能な範囲で教育訓練、配置転換、降格等を行うことが紛争の未然防止に資する。	○　左記報告書がまとめられた平成26年以降では、多様な正社員の解雇に関する裁判例としては以下が挙げられるが、いずれも左記の考え方に沿ったものとなっている。 ・ドイツ証券事件 ※各裁判例の詳細については、参考資料１（第９回検討会資料１）のP98又は参考資料２（多様な正社員の雇用ルール等に関する裁判例）を参照。

○　論点ウ関連：**変更解約告知**に関する裁判例に基づく考え方

	考え方（案）	裁判例
変更解約告知	変更解約告知（労働条件の変更に応じないことを理由とする解雇）の効力の判断基準については、過去の裁判例から主に以下２通りの考え方が示されている。 ①解雇の意思表示がなされることにより労働者が解雇と労働条件変更の二者択一を迫られることから、解雇権濫用法理（変更解約告知については、労働者側に帰責事由がないことが多いために、整理解雇法理が特に問題になる）によってその効力を判断すべき ②労働条件の変更手段としての性格に即して、解雇権濫用法理とは別個の判断枠組みを用いるべきとして、以下３つの要件を判断基準とすべき ・労働条件変更の必要性 ・変更の必要性が労働者の不利益を上回り、労働条件の変更を伴う新契約締結の申込みに応じない労働者を解雇することがやむを得ないこと ・解雇回避努力が尽くされていること	①の裁判例：**大阪労働衛生センター第一病院事件** ②の裁判例：**スカンジナビア航空事件** ※上記２つの裁判例の詳細については、本資料P59を参照。

2 （2）雇用ルールの明確化

○ 勤務地・職務限定合意が認められた労働者との関係で、解雇回避努力義務として配置転換等が検討されるべきとされた裁判例

学校法人専修大学（専修大学北海道短期大学）事件（札幌地判平成25年12月2日労判1100号70頁、札幌高判平成27年4月24日ジャーナル42号52頁）【整理解雇は有効】

事案の概要：複数の大学等を設置運営する学校法人から短期大学の学生募集停止を理由として整理解雇された同短期大学の教員らからなされた労働契約上の地位確認請求及び未払賃金請求等について、解雇は有効であるとして棄却された事例。

第一審判旨：「Xらは、その就業場所を北海道短大に限定して雇用されたものではない旨主張し、ＸＢ及びＸＡもこれに沿う供述をする。しかし、Yの運営する各学校の設置目的が異なること…、北海道短大の教員であるXらは、北海道短大の専任教員資格審査に関する内規…に基づく北海道短大の教授会の審議…によって、北海道短大において独自に採用されていること、Yにおいては学校ごとに就業規則や給与規定が定められていること…、過去において北海道短大から専修大学や石巻専修大学へ所属変更した教員はいないこと…などの事情に照らすと、労働契約上、Xらの就業場所は北海道短大に限定されていたものと認めるのが相当である。もっとも、Xらの就業場所が北海道短大に限定されていたという事実は、Xらがその同意なくして北海道短大以外の場所で就業させられないことを意味するにとどまり、北海道短大が学生募集を停止し閉校される場合において、使用者であるYが労働者であるXらに対して行うべき雇用確保の努力の程度を軽減させる理由となるものではないと解すべきである。したがって、Yは、本件募集停止決定に当たり、できるだけの雇用確保の努力をすべきであったというべきである。…一般の私企業とは異なり、Yが自らの意思決定によって、北海道短大以外の学校において、新たな科目を設けたり、教員の配置人数を増加させたり、Xらを特定の科目の教員として採用したりすることは不可能であったというべきであって、Yによる解雇回避措置の有無・程度について検討を行うに当たっては、このようなY特有の事情をも考慮に入れなければならないと解すべきである。…以上のことからすれば、Yが、Xらに対し、前記ア（ア）ないし（エ）［事務局注：「Yは、…専修大学及び石巻専修大学の各学長に対し、北海道短大の教員を対象とした平成24年度及び平成25年度の補充人事等を検討するように要請した」こと等］以外の方法によって雇用関係の継続を提案することは著しく困難であったものというべきである。…Yの対応は、本件解雇及び本件解雇に伴う不利益を回避、軽減するための努力を十分に尽くしたものと認めるのが相当である。」→控訴審においてもXらの請求棄却

全日本海員組合事件（東京地判平成11年3月26日労経速1723号3頁）【休職期間満了による退職は有効】

事案の概要：公用車の運転という担当業務が消滅し、その他同社内において新たに配属すべき適当な配属先がない労働者を１年の依命休職とし、同休職期間においても新たな配属先がみつからなかったことから、同期間満了により雇用契約を終了させたこともやむを得ないとして、同労働者の退職を有効とした事例。

判旨：「Xの担当業務は公用車の廃止によって消滅したというべきであるが、他方において、Xはあくまでも公用車の運転を担当する目的でYに雇用されたのであるから、XとYとの間で締結された雇用契約はXがYに提供すべき労務の種類（XがYに提供すべき労務の種類を以下「職種」という）を限定しているのであって、したがって、YにはXがYに提供すべき労務の種類を一方的に変更する権限（配転命令権）はないというべきである。…YがXに対して職種の変更を求める配転命令権を有していないとしても、YがXに対して職種の変更を申し込むことは自由であり、Xがその申込みに応じれば、XとYとの間で締結された雇用契約はなお存続するのであって、Yの従業員を依命休職員とするときの要件である「配置上止むを得ないと認められる」場合とは、依命休職員とされた者をYの組織内において配属すべき適当な配属先がないためYがその者との間で締結した雇用契約を一定期間の満了時に終了させることがやむを得ないと認められる場合をいうと解すべきであることも併せ考えると、YがXに対して職種の変更を求める配転命令権を有していないからといって、そのことから直ちにXをYの組織内において配属すべき適当な配属先があるかどうかについて検討もしないで、XとYとの間で締結された雇用契約を一定期間の満了時に終了させることもやむを得ないことであるということはできない。そこで、XをYの組織内において配属すべき適当な配属先があるかどうかについて検討する。…Yの運転士としての運転の業務以外の業務についてXに適性があるかどうかを判断することができるほどには運転の業務以外の業務に従事していたわけではないのであって、したがって、本件依命休職処分当時Yの運転士としての運転の業務以外の業務についてXに適性があるかどうかは不明であったというべきである。…運転士として採用したXをYの組織内において配属すべき適当な配属先があったとは考え難いというべきである。…したがって、本件依命休職処分の発令当時XをYの組織内において配属すべき適当な配属先があったことを認めることはできないのであって、そうすると、本件依命休職処分当時Xを他の部門に配転することが可能であったということはできない。」

2（2）雇用ルールの明確化

○ 勤務地限定合意が認められた労働者について、勤務地が消滅した場合、限定された勤務地と同一地区内での雇用維持努力が求められた裁判例

鐘淵化学工業（東北営業所Ａ）事件（仙台地決平成14年8月26日労判837号51頁）【整理解雇は無効】

事案の概要：Xが整理解雇は解雇権を濫用した無効なものであると主張して雇用契約上の地位を仮に定めること等を求めた事案において、営業所の閉鎖による整理解雇が、企業組織全体では雇用を維持する余力が十分存するのであって、解雇回避努力義務の懈怠は重要な違法性をおびるとして無効とされた事例。

決定要旨：「社員就業規則…によれば、「総合職」とは経営方針および部門方針を理解した上で環境変化を積極的に受容し、組織目的に沿って自律的に高い成果を追求することを任務とする職群をいい、「地域職」とは一定範囲の職務に習熟し、主に定常的な業務において、実務力の向上をはかりながら組織に安定的に貢献することを任務とする職群をいうとされる。そして、地域職の勤務地は、転居を伴わない範囲の事業場に限定される。本件では、Yが経営合理化の必要性から東北営業所を閉鎖して管理部門を移管することにより勤務地が転居を伴わない範囲の事業場に限定されているXらについて雇用の場が失われる結果になるところ、Xらが「総合職」に転向すれば配置転換により他の地域において雇用の場が確保されるのであるから、YがXらに「地域職」から「総合職」への転向を打診したことは解雇という手段を回避するための一応の提案をしたといえるのに対し、前記認定のとおり、Xらが平成13年9月19日に東北での継続勤務、職場確保を要求して「地域職」から「総合職」への転向を拒否したことで、「地域職」から「総合職」への転向という雇用維持の方法が採用できなくなったものである。しかしながら、そもそも家族を抱えていて勤務のために転居まですることが考えにくいXらが上記提案に応じる可能性が乏しいことは明白であったというべきであるから、関連会社等への転籍出向等というXらにとって受け入れ可能な現実的方策を真摯に模索したとは認めがたいYが上記提案をしたからといって、それをもって解雇回避努力を行ったことを基礎づける重要な事情と考えることはできない。…以上によれば、Yは、Xらの関連会社各社、カネカ東北建材及びY住宅資材部営業グループ販売チーム（東北）への出向ないし配置転換による雇用場所の確保につき、真摯にして十分な努力ないし検討をしないまま本件解雇をなしたと認めざるをえず、解雇回避努力義務を尽くしたとは評価できないというべきである。」

○ 職務限定合意がある労働者に対して、当該業務の廃止を理由として整理解雇を行う場合、解雇回避努力を尽くしたかどうかを検討する前提が欠けているとされた裁判例

角川文化振興財団事件（東京地決平成11年11月29日労判780号67頁）【整理解雇は有効】

事案の概要：使用者に事典等の出版企画の編集・制作の業務を委託してきた会社がその打切りを通告してきたため使用者が編さん室を閉鎖して行った解雇について、労働者は同社から委託された出版企画の編さんに携わる目的で雇用又は再雇用されたものであり、使用者が委託の打切りの通告を受けた以上、解雇回避努力を尽くしていたかどうかについてもこれを検討する前提が欠けている等として、整理解雇の効力が認められ、仮処分の申請が却下された事例。

決定要旨：「本件解雇は姓氏大辞典などの出版企画の編さんに携わる目的で平成二年一一月以降債務者に雇用又は再雇用された債権者…についてされたものであり、本件解雇の理由が角川書店からの出版企画の編集、制作の委託の打切りであることからすれば、本件においては債権者らの雇用主である債務者が本件解雇に当たり解雇回避努力を尽くしたかどうかを検討する前提が欠けているというべきである。したがって、仮に債権者らの主張するように債務者が解雇回避努力を尽くしていなかったとしても、そのことから直ちに本件解雇が権利の濫用として無効であるということはできない。」

※参考：「労働法［第12版］」（菅野和夫著）p796

「問題は、職種・勤務地を限定された従業員の場合であるが、この場合も、直ちに配転や出向措置を不要とするのではなく、解雇回避のための努力を求めるべきであろう（労働者が事典編纂業務を目的に雇用されたことのみを理由に、解雇回避努力義務の前提を欠くとして解雇有効と判断した角川文化振興財団事件ー東京地決平11・11・29労判780号67頁は疑問）。」

2（2）雇用ルールの明確化　－変更解約告知－

○「詳説　労働契約法［第２版］」（荒木尚志、菅野和夫、山川隆一著）P274，275

第４章 労働契約法の今後の課題
Ⅲ 労働条件の変更と労働契約
２ 個別的労働条件変更法理と労働契約
（１）変更解約告知をめぐる議論

…個別的な労働条件変更手法に関しては、従来から、労働条件の変更に応じないことを理由とする解雇、すなわち変更解約告知をどう考えるかという問題として議論がなされてきた。法的には、変更解約告知は、使用者による労働条件変更の申込みに労働者が応じることを解除条件とした解雇、使用者による労働条件変更の申込みを労働者が拒否することを停止条件とした解雇、あるいは、変更された労働条件での新たな労働契約の申込みを伴う解雇という３つの類型がありうるが、いずれも、主たる目的は労働条件の変更にあり、解雇それ自体が目的でない点に共通の特色がある。

わが国においては、使用者は、配転命令により一方的に職務内容や勤務地を変更したり、就業規則の変更によって、合理性の要件のもとで労働条件を変更したりすることができるので、ドイツなどに比べれば変更解約告知の必要性はそれほど大きくないが、職務内容や勤務地が限定されている場合をはじめ、就業規則の変更により労働条件を変更できない場合（労契法10条但書）などにおいては、変更解約告知を用いる意味がある。

そして、変更解約告知については、解雇の意思表示がなされることから、解雇権濫用法理（労働者側に帰責事由がないことが多いために、整理解雇法理が特に問題になる）によってその効力を判断すべきか、あるいは、労働条件の変更手段としての性格に即して、別個の判断枠組みを用いるべきかが問題となる。

この問題に関し、スカンジナビア航空事件は、後者の立場から、①労働条件変更の必要性、②変更の必要性が労働者の不利益を上回り、労働条件の変更を伴う新契約締結の申込みに応じない労働者を解雇することがやむを得ないこと、③解雇回避努力が尽くされていること、という３つの要件を判断基準とする立場を示した。これに対し、労働者が解雇と労働条件変更の二者択一を迫られることへの懸念から、整理解雇と同様の枠組みに拠るべきであるとした判決も下されている。（後略）

○　変更解約告知について整理解雇と同様の枠組みによるべきとした裁判例

大阪労働衛生センター第一病院事件（大阪地判平成10年8月31日労判751号38頁）

事案の概要：ドイツ法と異なって明文のない我が国においては、労働条件の変更ないし解雇に変更解約告知という独立の類型を設けることは相当でなく、解雇の意思表示が使用者の経済的必要性を主とするものである以上、その実質は整理解雇にほかならないのであるから、整理解雇と同様の厳格な要件が必要であるとされた事例。

判旨：「講学上いわゆる変更解約告知といわれるものは、その実質は、新たな労働条件による再雇用の申出を伴った雇用契約解約の意思表示であり、労働条件変更のために行われる解雇であるが、労働条件変更については、就業規則の変更によってされるべきものであり、そのような方式が定着しているといってよい。これとは別に、変更解約告知なるものを認めるとすれば、使用者は新たな労働条件変更の手段を得ることになるが、一方、労働者は、新しい労働条件に応じない限り、解雇を余儀なくされ、厳しい選択を迫られることになるのであって、しかも、再雇用の申出が伴うということで解雇の要件が緩やかに判断されることになれば、解雇という手段に相当性を必要とするとしても、労働者は非常に不利な立場に置かれることになる。してみれば、ドイツ法と異なって明文のない我国においては、労働条件の変更ないし解雇に変更解約告知という独立の類型を設けることは相当でないというべきである。そして、本件解雇の意思表示が使用者の経済的必要性を主とするものである以上、その実質は整理解雇にほかならないのであるから、整理解雇と同様の厳格な要件が必要であると解される。」

○　変更解約告知について労働条件の変更手段としての性格に即して別個の判断枠組みを用いた裁判例

スカンジナビア航空事件（東京地決平成7年4月13日労判675号13頁）

事案の概要：外資系の航空会社であるYの従業員らが、その日本支社の事業再編・縮小等の合理化により解雇されたことから、その解雇が無効であるとして、地位保全及び賃金の仮払いを求めた事例。雇用契約において特定された労働条件を変更するために行う、新契約締結の申込みを伴った従来の雇用契約の解約（いわゆる変更解約告知）が問題となった。

決定要旨：「会社とXら従業員との間の雇用契約においては、職務及び勤務場所が特定されており、また、賃金及び労働時間等が重要な雇用条件となっていたのであるから、本件合理化案の実施により各人の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の変更を行うためには、これらの点についてXらの同意を得ることが必要であり、これが得られない以上、一方的にこれらを不利益に変更することはできない事情にあったというべきである。しかしながら、労働者の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の労働条件の変更が会社業務の運営にとって必要不可欠であり、その必要性が労働条件の変更によって労働者が受ける不利益を上回っていて、労働条件の変更をともなう新契約締結の申込みがそれに応じない場合の解雇を正当化するに足りるやむを得ないものと認められ、かつ、解雇を回避するための努力が十分に尽くされているときは、会社は新契約締結の申込みに応じない労働者を解雇することができるものと解するのが相当である。」

第９回資料１再掲

○ 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

○ 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、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、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。

2（2）雇用ルールの明確化

第９回資料１再掲

○ 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書を会社に提出しなければならない。

ⅱ．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。

ⅲ．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日付けで総合職に認定し、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：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－

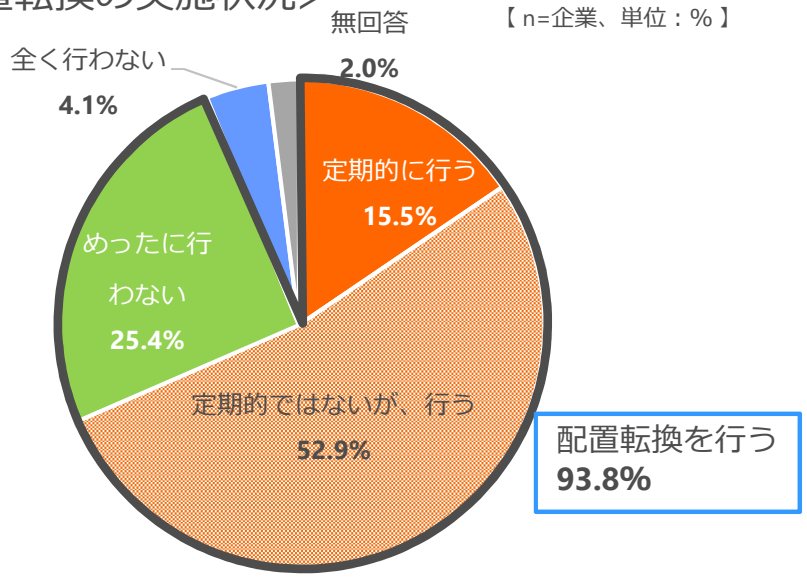
第９回資料１再掲

○　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。
○　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。

○配置転換の状況（2013年９月時点）

＜配置転換の実施状況＞

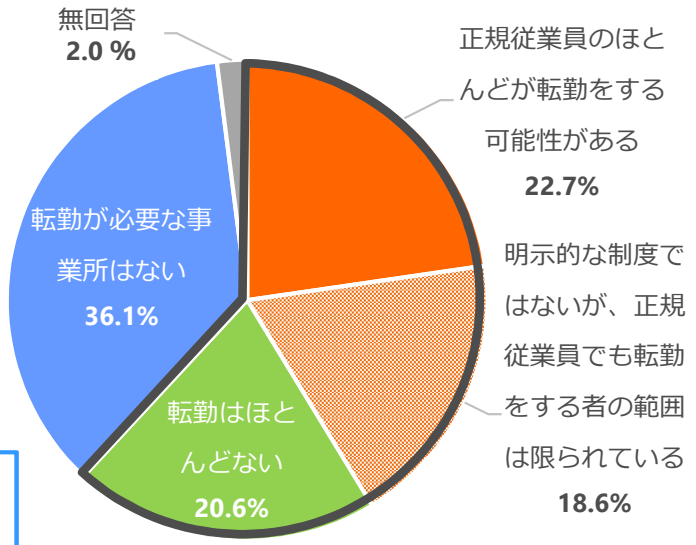
【n=企業、単位：%】



配置転換を行う
93.8%

＜**転居を伴う配置転換(転勤)**の実施状況＞

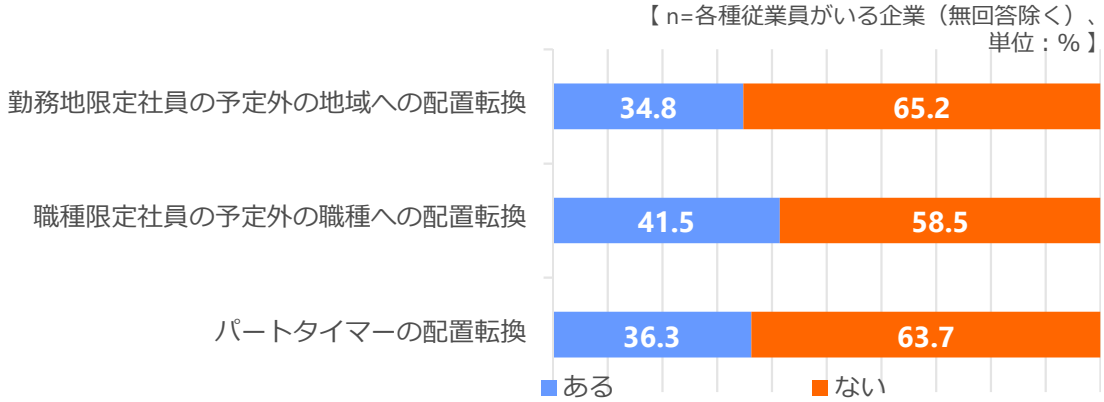
【n=配置転換を行う企業、単位：%】



転勤がある
61.9%

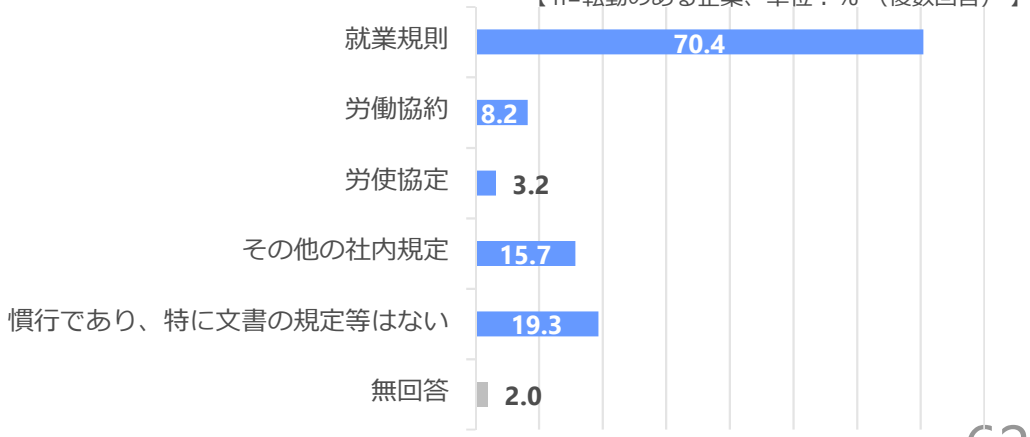
＜各種従業員の配置転換の状況＞

【n=各種従業員がいる企業（無回答除く）、単位：%】



＜**転勤**についてのルールの規定形式＞

【n=転勤のある企業、単位：%（複数回答）】



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。

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－

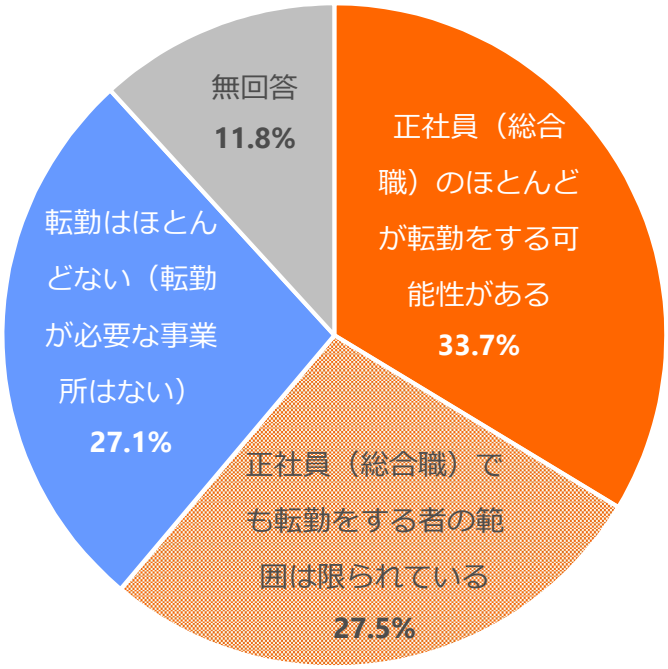
第９回資料１再掲

○　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）

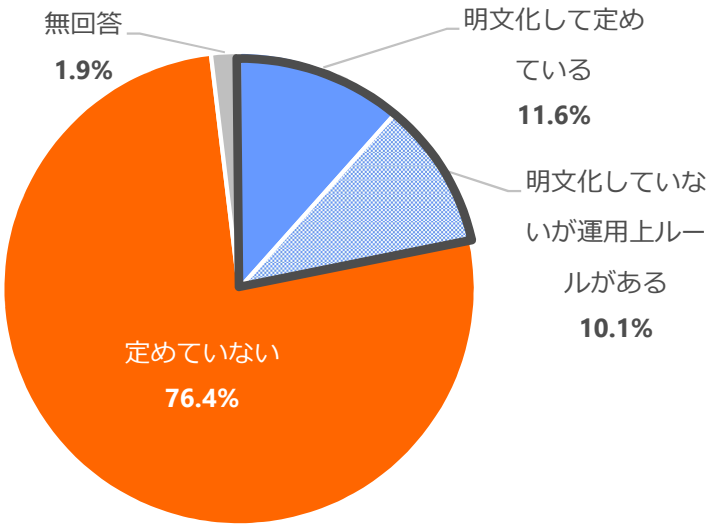
＜正社員（総合職）の転勤の状況＞

【n=企業、単位：%】



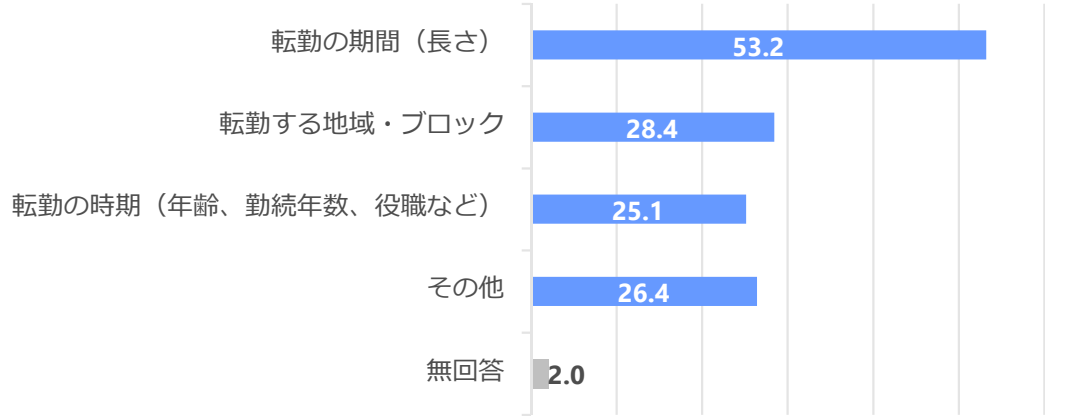
＜転勤のルールの規定の有無＞

【n=企業、単位：%】



＜転勤に関するルールの内容＞

【n=転勤に関するルールがある企業、単位：%（複数回答）】



資料出所）JILPT「企業の転勤の実態に関する調査」（2016年８月１日調査時点）を基に作成。

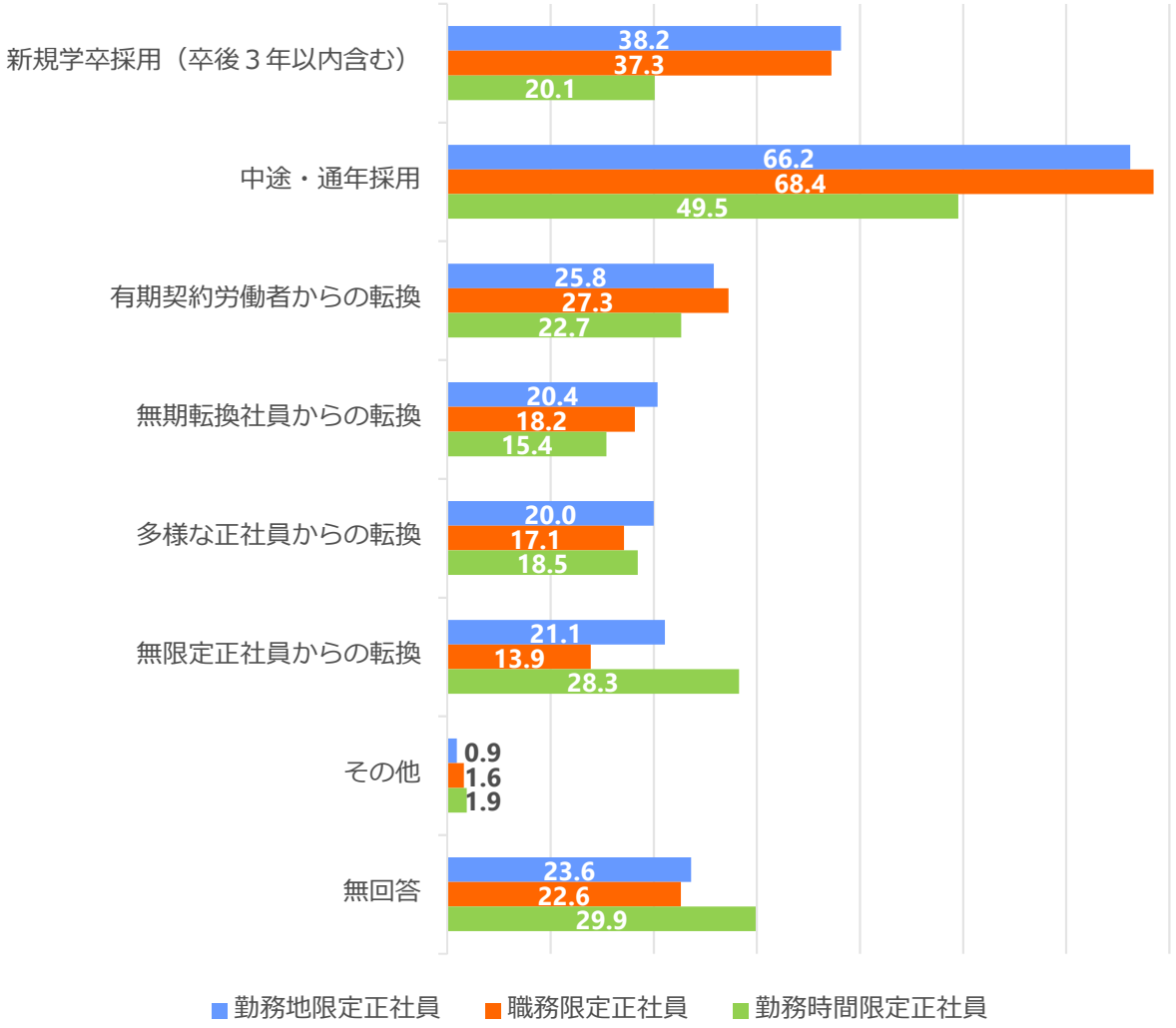
論点ウ関連：多様な正社員に関する現状　－企業における多様な正社員の採用・補充－

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。
○　「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）

【 n=多様な正社員いる企業、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

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

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－

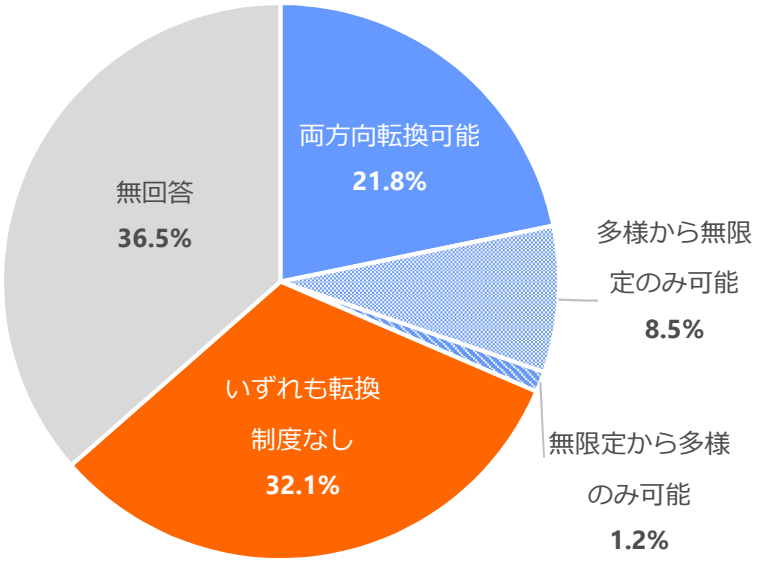
第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会　資料１（P.97）

○　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。

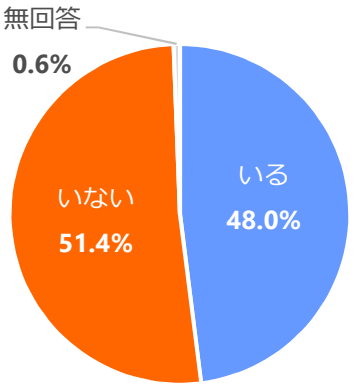
○企業における多様な正社員等と無限定正社員の転換制度及び転換実績（多様化／企業・2021年１月）

＜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：% 】

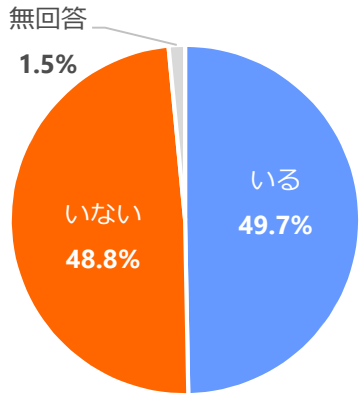


＜過去5年間に多様な正社員等から無限定正社員に転換した従業員の有無＞



【 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：% 】

＜過去5年間に無限定正社員から多様な正社員等に転換した従業員の有無＞



【 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：% 】

※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

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

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－

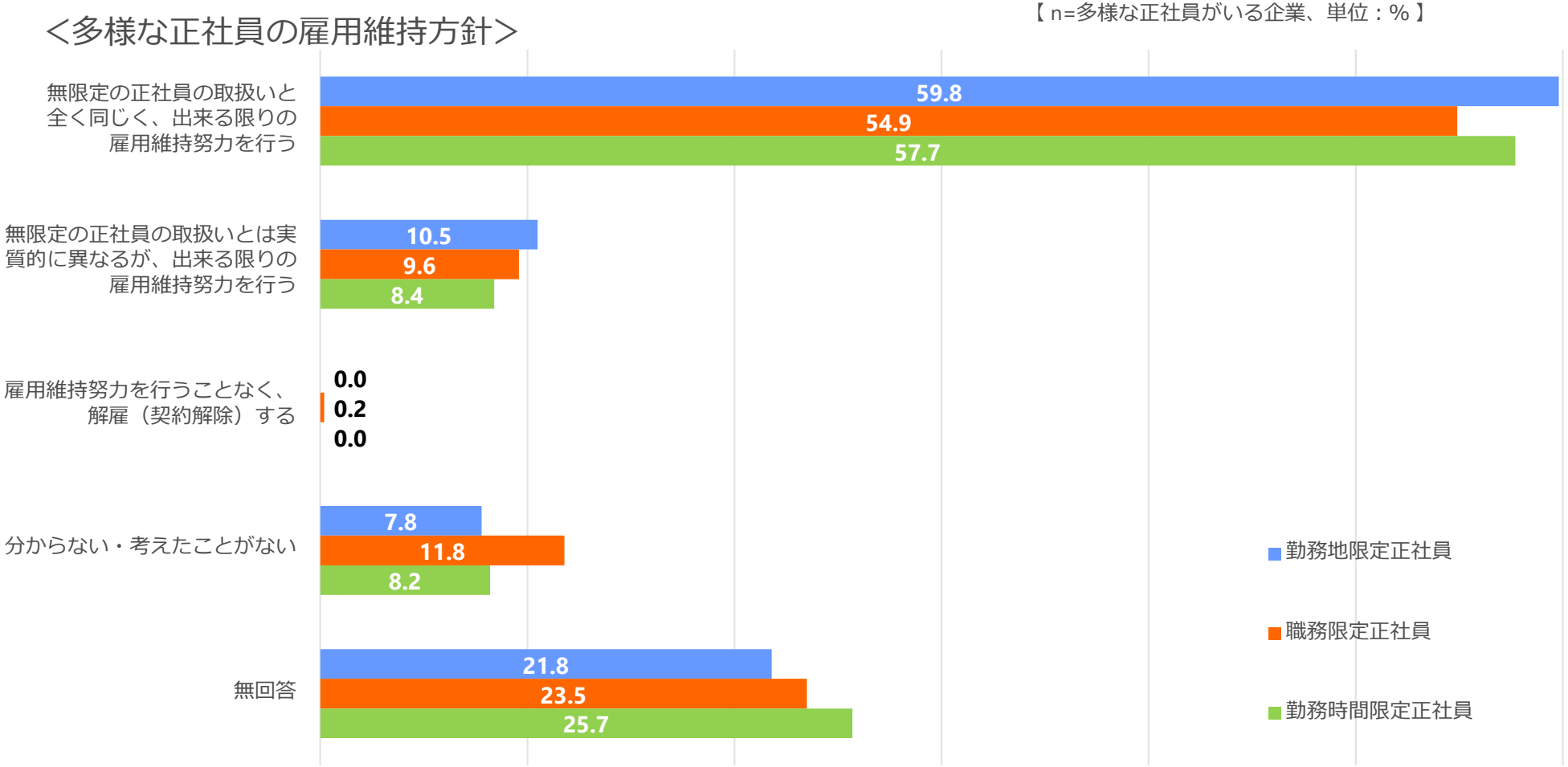
第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会　資料１（P.108）

○　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

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

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－

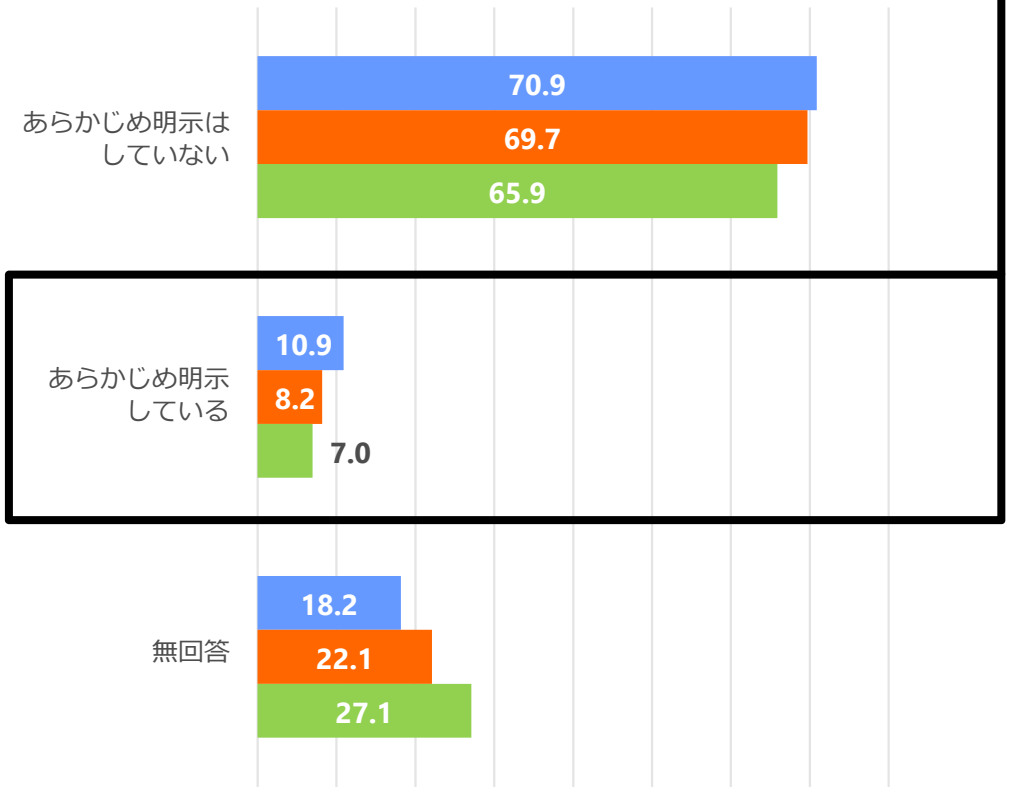
第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会　資料１（P.109）

○　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。

○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月時点）

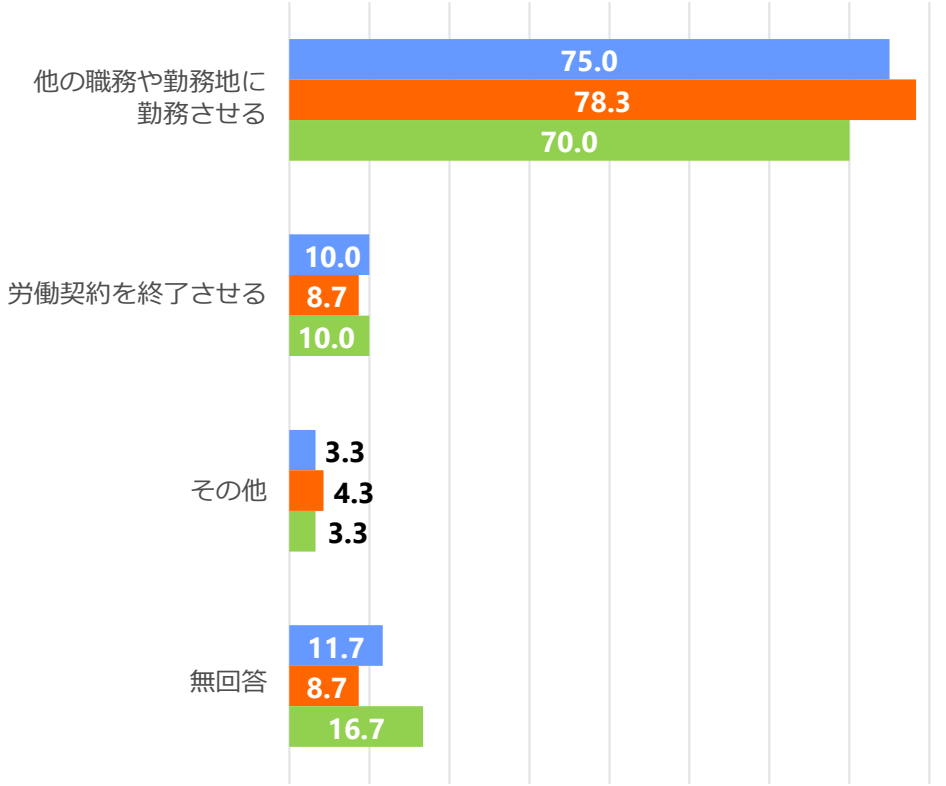
＜事業所閉鎖等に直面した際の雇用対応方針の明示＞

【n=多様な正社員がいる企業、単位：%】



＜明示している雇用対応方針＞

【n=左図であらかじめ明示していると回答した多様な正社員がいる企業、単位：%】



■勤務地限定正社員　■職務限定正社員　■勤務時間限定正社員

※　各種用語は第5回資料１の８頁の用語解説参照

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

２（３）その他

2（3）その他

1．論点

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．本検討会における委員からの主な意見等

○　多様な正社員の労働条件の限定のタイミング等については様々なケースがある中で、いかに納得のいく労働条件や処遇を生み出していくことができるかが問題になってくる。

○　それぞれの立場の人がそれぞれ不満を持っているが、雇用形態間の相違に関してもコミュニケーションを図ることが労使間・労働者間の納得感の醸成につながることから、多様な正社員制度を普及していく上で、労使間及び多様な雇用形態の労働者間におけるコミュニケーションが重要。

○　不合理な賃金差に不満がある労働者が多いが、客観的に不合理があることへの問題もあるが、説明が不十分であるために理解の相違があることも問題である。問題として顕在化する部分のみならず、見えにくい部分の不満や納得感にきちんと対処していく必要がある。その点については、労使間の情報共有やコミュニケーション、また、力関係が関連しているのではないか。

○　雇用形態間の待遇や利害の調整が必要であるが、組織率や労働者における認知度が低い等の課題はあるものの、労働組合が果たすべき役割は大きいのではないか。

○　一つの企業内に様々な労働者が存在する中で、無期転換に係る制度等について、個々の対象となる労働者の意見を吸い上げることとともに、労働者全体の意見を調整することも必要であり、従業員代表制を含め、多様な労働者全体の意見を反映した労使交渉促進を図る方策も中長期的な課題ではないか。

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）

○　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）

○ 雇用管理上の留意事項（平成26年７月30日基発0730第1号）

2 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

○　多様な正社員制度が労働者の納得性を得られるようにするとともに、円滑に運用できるようにするためには、制度の設計、導入、運用に当たって、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が行われることが必要である。

○　労働組合がある場合には労働組合との間での協議を行い、また、労働組合がない場合であっても、少なくとも労使委員会による決議、過半数代表との協議を行うなど、実情に応じて、様々な労働者の利益が広く代表される形でのコミュニケーションを行うようにすることが重要であると考えられる。

○　過半数代表については、公正性を担保するため、適正な手続で選任されること、身分が保障され不利益な取扱いを受けないようにすること、全ての多様な正社員又は労働者の利益を代表するように努めること等が考えられる。

○　なお、多元的な働き方を労使双方にとって円滑に進める上で、職場における管理職のマネジメント能力が不可欠である。近年、企業の経営環境が変化する中で、管理職のプレイングマネージャー化が進展しているが、あらためて十分なマネジメントが実現するような対応能力の向上を図るよう各職場の実情に即した検討が求められる。

4 処遇（賃金、昇進・昇格）

（1）均衡処遇

○　多様な正社員といわゆる正社員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の間の処遇の均衡を図ることが望ましい。

○　労働契約法第３条第２項では、労働契約は就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきとしているが、これには、いわゆる正社員と多様な正社員の間の均衡も含まれる。同項を踏まえて、多様な正社員についていわゆる正社員との均衡を図ることが望ましい。

○　他方、多様な正社員は勤務地や職務等の限定の仕方や処遇が多様であり、また、多様な正社員に対する昇進の上限やスピードの差異は、企業の人事政策に当たる。定型的な人事労務管理の運用が定着していない中で、何をもって不合理とするのか判断が難しい。

○　いわゆる正社員と比較した多様な正社員の賃金水準は、各種調査では9割～8割とする企業が多く、また、企業ヒアリングでは、勤務地限定正社員について、いわゆる正社員でも実際には転勤しない者がいることや、いわゆる正社員との職務の範囲がそれほど変わらないこと等から9割超ないし8割の水準となっている企業が多い。

　如何なる水準が均衡であるかは一律に判断することが難しいが、いずれにしても、企業ごとに労使で十分に話し合って納得性のある水準とすることが望ましい。

○　また、均衡処遇とは異なるが、企業が処遇の情報を開示することにより、それによって市場メカニズムが働き、魅力的な企業として優秀な人材の確保に資する。

○雇用管理上の留意事項（平成26年７月30日基発0730第1号）

6 人材育成・職業能力評価

○　職務等の限定による多様な働き方の選択肢が用意される場合に、労働者はこれを前提に主体的に中長期的なキャリア形成を考え、また、それに必要な職業能力開発を行うことが求められる。

○　また、労働者が職業能力の「見える化」により明確になった職業能力の目標に即して、職業能力を計画的に習得することができるようにするため、企業としては、職業訓練機会を付与するとともに、中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な能力開発への支援を行うことが考えられる。

8 いわゆる正社員の働き方の見直し

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

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

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

2（3）その他　－多様な正社員の処遇－

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.106）

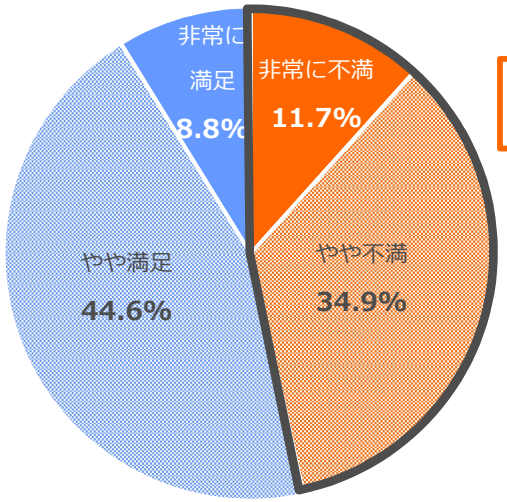
○　仕事がほぼ同じ正社員と比較した待遇について、不満があるという多様な正社員の割合は46.6%。その不満の内容について、「不合理な賃金差がある」の割合が最も高い。
○　また、正社員と比較した待遇差への説明について、説明があったという多様な正社員は15.7%、説明がなかったのは59.8%。

○仕事がほぼ同じ正社員の処遇等と比較した際の多様な正社員の満足度

（多様化／個人・2021年１月時点）

＜仕事がほぼ同じ正社員（※）と処遇等を比較した満足度＞

【 n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる多様な正社員、単位：% 】



不満がある
46.6%

※１　仕事がほぼ同じとは、労働者からみた業務内容と責任の範囲が同じかどうかであり、職務内容・配置の変更範囲等まで同じであるかは本調査では把握していないことに留意が必要。

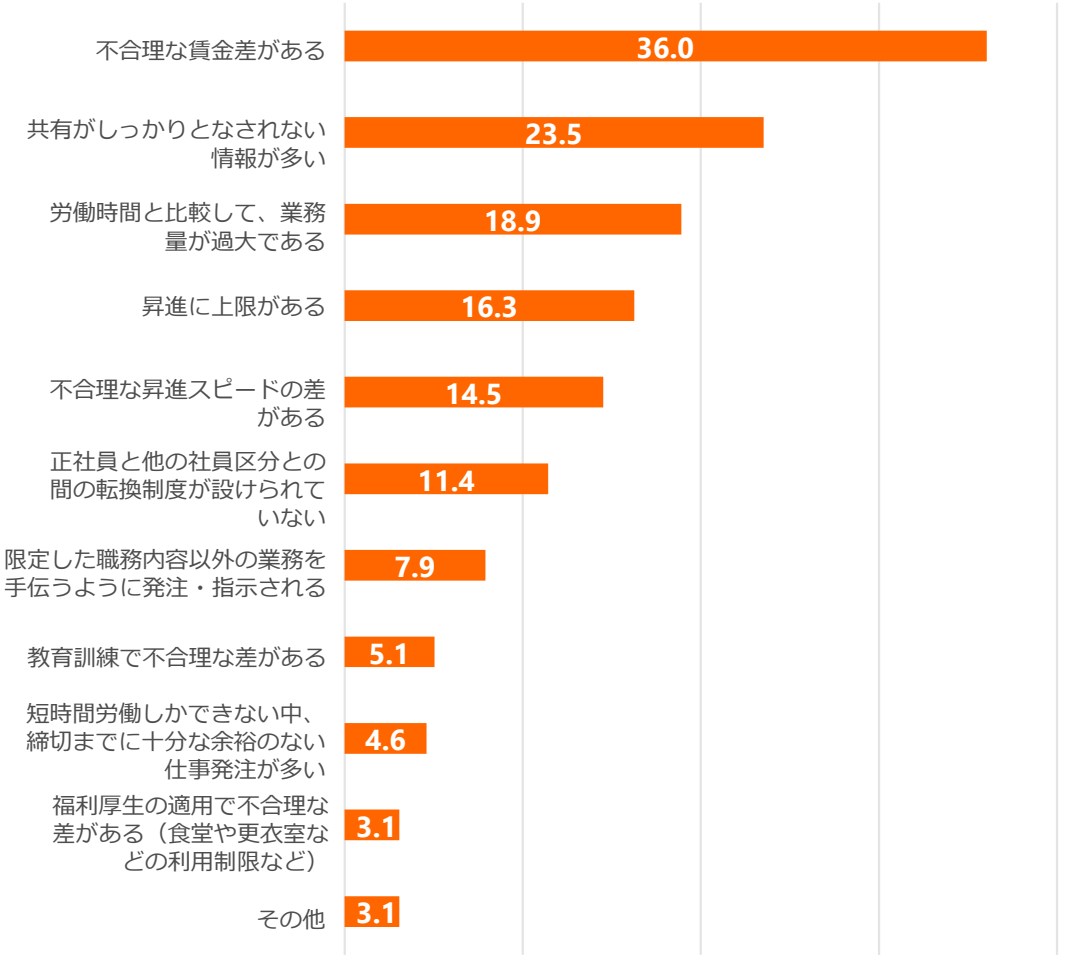
不満があると回答した者のうち会社に説明を求めたい：**30.8%**、必要ない：**25.1%**、分からない：**44.2%**

【 n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる多様な正社員、単位：% 】

正社員と比較した待遇差への説明があったか	
ある	15.7
ない	59.8
分からない	24.6

＜不満を感じた具体的な事柄＞

【 n=仕事がほぼ同じ正社員との待遇差に不満がある多様な正社員、単位：% 】



※２　各種用語は第5回資料１の８頁の用語解説参照

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

2（3）その他　－多様な正社員の処遇－

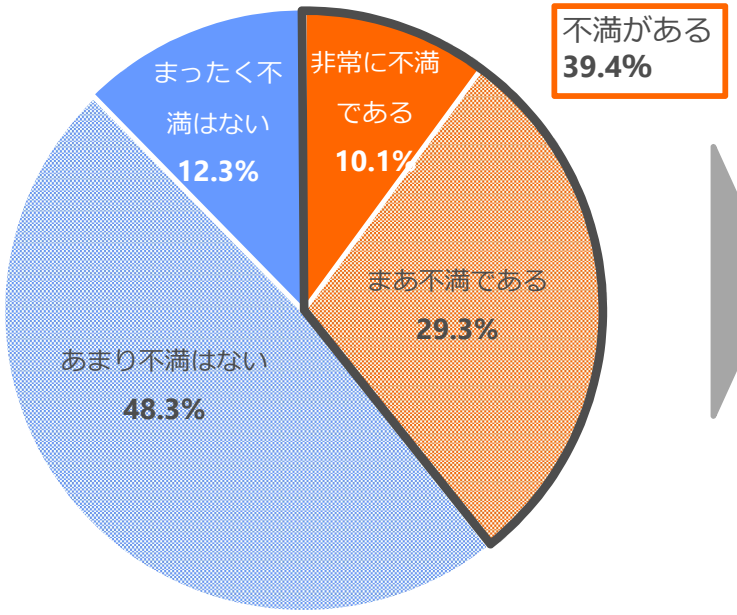
第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会　資料１（P.107）

○　多様な正社員と就労状況・処遇・昇進を比較した際に不満について、「不満がある」といういわゆる正社員の割合は約４割 。
○　不満を感じた事項としては、「合理的な賃金差が設けられていない」「合理的な昇進スピードの差が設けられていない」「労働時間と比較して、業務量が課題になった」の順に割合が高い。

○多様な正社員と比較した際のいわゆる正社員の不満（多様化／個人・2021年１月時点）

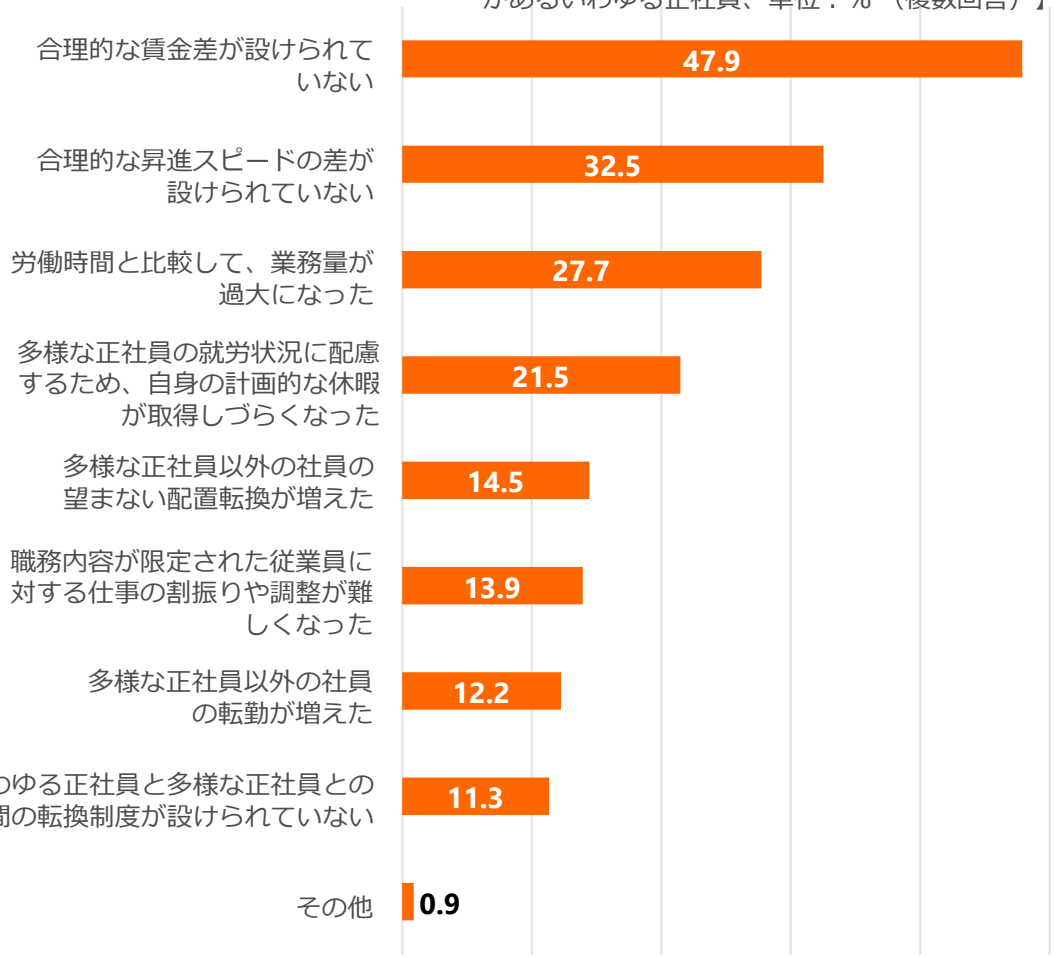
＜多様な正社員と就労状況・処遇・昇進を比較した際の不満＞

【 n=職場に多様な正社員がいるいわゆる正社員、単位：% 】



＜不満を感じた事柄＞

【 n=多様な正社員との就労状況・処遇・昇進を比較して不満があるいわゆる正社員、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

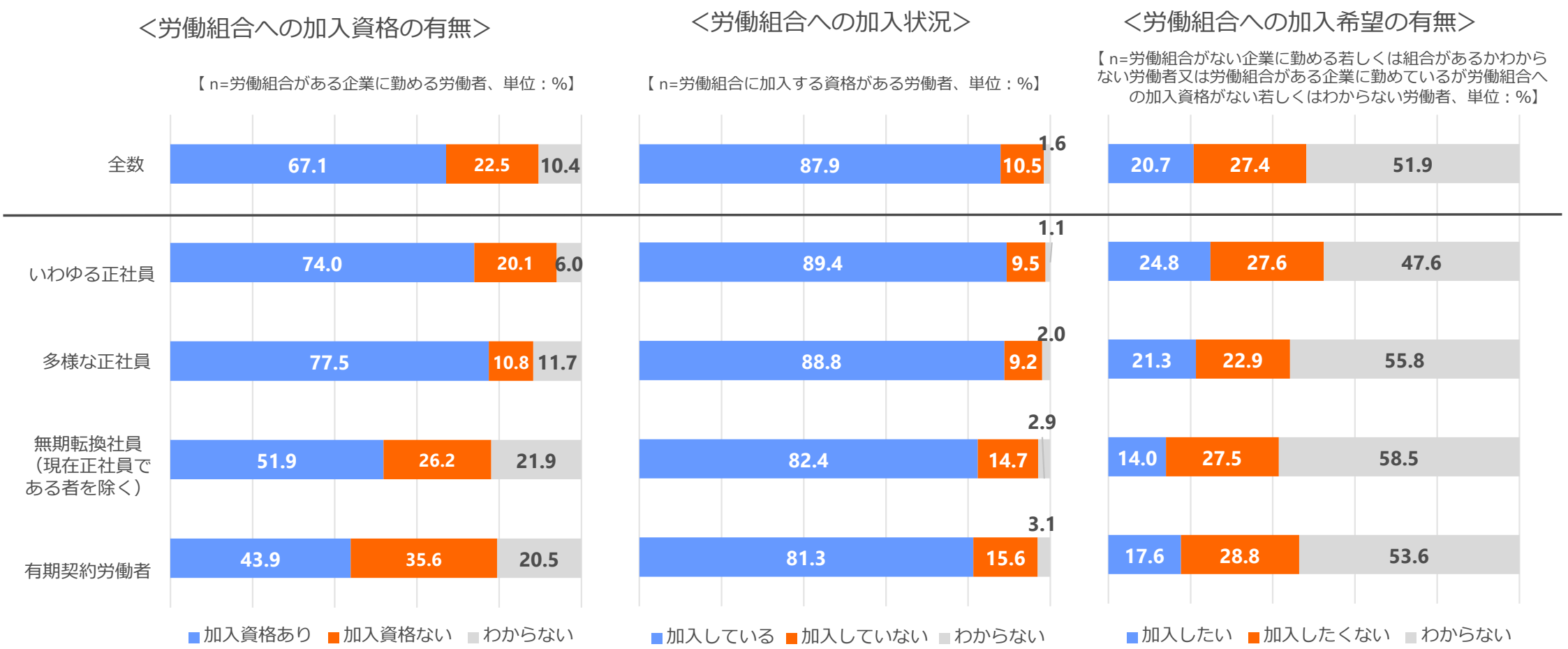
資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

2（3）その他　－有期契約労働者及び無期転換者と労働組合との関係－

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.77）

○　労働組合への加入資格を就業形態別に見ると、「加入資格がある」割合は「いわゆる正社員」と「多様な正社員」が７割超、「無期転換社員」が５割超、「有期契約労働者」が４割超となっている。
○　加入資格がある労働者について労働組合への加入状況を就業形態別に見ると、「加入している」割合はどの就業形態でも８割超となっている。

○就業形態別・労働組合への加入資格の有無等（多様化／個人・2021年１月時点）



※　各種用語は第5回資料１の８頁の用語解説参照

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

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

第９回資料１再掲

	労働契約締結時の労働条件明示		労働条件変更時の労働条件明示	就業規則等への勤務場所・職務の記載
	労働条件明示義務	勤務場所・職務の明示		
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。
ＥＵ	「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」 ・「就業の場所。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職務の名称、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［注：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。
フランス	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。
アメリカ	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、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）以下の過怠金の適用あり（116条2項2号）。

※出典）厚生労働省労働基準局労働関係法課調べ。フランスについては青山学院大学 細川良教授監修。フランス以外の国についてはJILPT監修（韓国についてはJILPT作成の勤労基準法の和訳を参考）。

○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。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。【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、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。

（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）