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…… 54

3　その他…… 61

# 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。

## （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、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

## １．現状

○　多様な正社員制度がある事業所の割合は2018年で23.0%、2020年で28.6%であり、制度がある事業所のうち多様な正社員制度利用者有りの事業所の割合は４割前後であった。

○　企業別にみると、規模が大きい企業ほど多様な正社員がいる企業の割合が高くなっている。

○　多様な正社員を導入する理由について、労働力の確保に対する危機感の高まりや労働者の価値観の多様化等への対応が高い。また、多様な正社員が今の働き方を選んだ理由は、特に理由が無いケースを除くと、勤務地や勤務時間を限定した働き方や専門性のある仕事を希望するための割合が高くなっている。

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

## ２．これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方（下線箇所：第10回資料１p6から加筆・修正した箇所）

○　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。その際、労使双方に対して、多様な正社員という働き方が労使それぞれにとってどのような有効性や留意点があるのかを明確に伝えていくことが重要なのではないか。

○　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。

○　雇用ルールの明確化について精緻な検討を進めつつも、労働者が自身の労働契約の内容等について理解できるようにするため、最終的にはシンプルな考え方やルールを示すようにすべきではないか。

## ３．これまでの検討会の議論を踏まえ追加で議論いただきたい点の整理

○　雇用ルールの明確化については、多様な正社員やいわゆる正社員のみならず、有期契約労働者等も含めた労働者全般を検討対象とするということでよいか。

○　本検討会において委員・ヒアリング先から指摘のあった多様な正社員（職務や勤務地の限定）の有効性と留意点

・ **多様な正社員の有効性**

― 調査結果によれば、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が挙げられた。

― ヒアリングでは、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。

・ **多様な正社員の留意点**

― 調査結果によれば、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った。

― 委員から、事業所閉鎖等の場合、転勤や配置転換が可能な範囲に応じて、解雇回避努力や被解雇者選定の妥当性等の判断が異なる傾向にあることを明確にすべきとの指摘があった。

― ヒアリングでは、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があった。

○　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

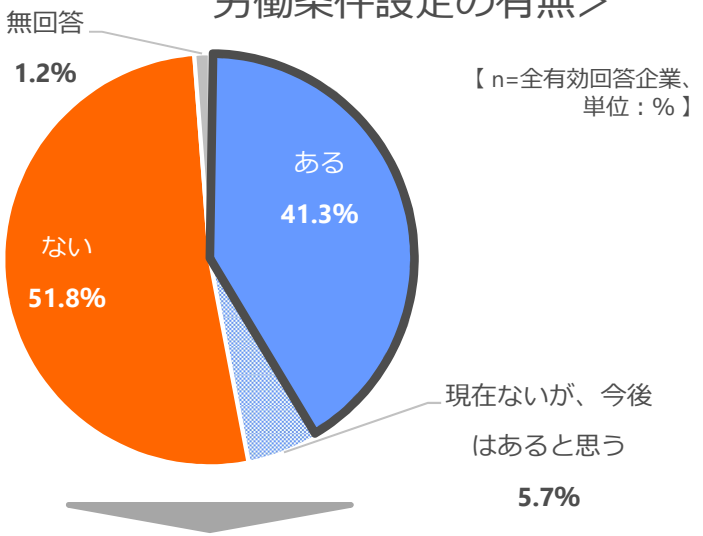
○　近年、労働契約内容の複雑化、多様化が進展し、また、国民の権利意識が高まっていく中で、事前に労働者と使用者の権利義務関係を明確化することにより紛争の予防を図るという観点が一層重要となってきている。労働契約関係の明確化は、労働契約関係の自主的決定の促進によっても進展するものであるが、逆に明確化のための法制の整備により、労使当事者の権利義務意識を喚起し、労働契約関係の自主的な決定、適正な決定を促進することにもなろう。このため、労働契約関係を明確化させるという観点から、新たな法制度等について検討する必要がある。

○　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。

○　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。

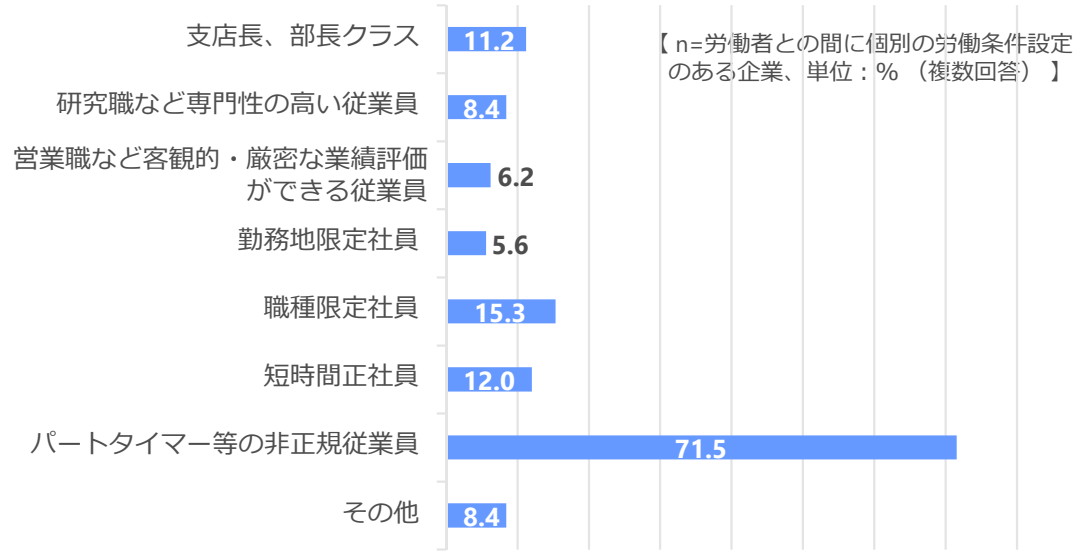
## ○個別の労働条件設定（2013年９月時点）

＜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＞



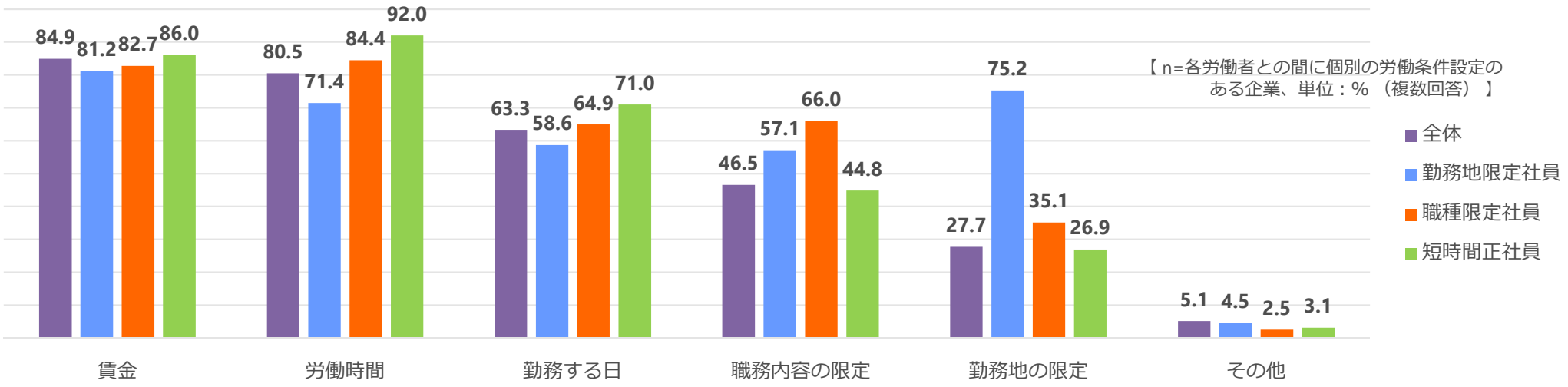

【n=全有効回答企業、単位：%】

＜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。

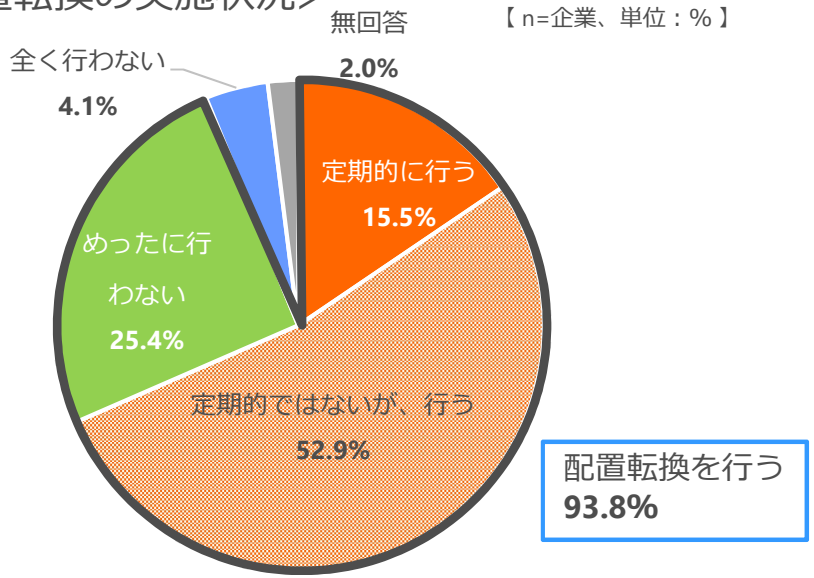
# 論点ウ関連：配置転換に関する現状　－企業における配置転換・転勤の実施状況－

○　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。
○　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）

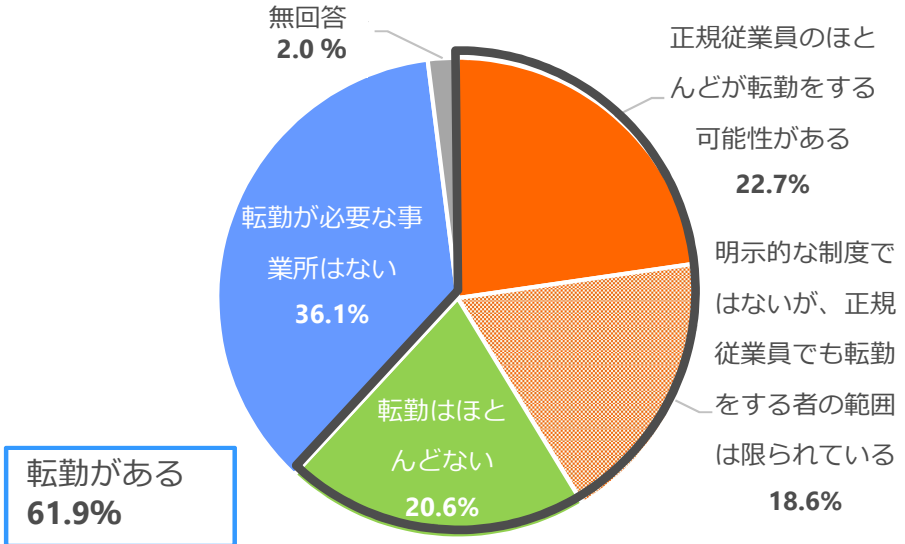
### ＜配置転換の実施状況＞

【n=企業、単位：%】



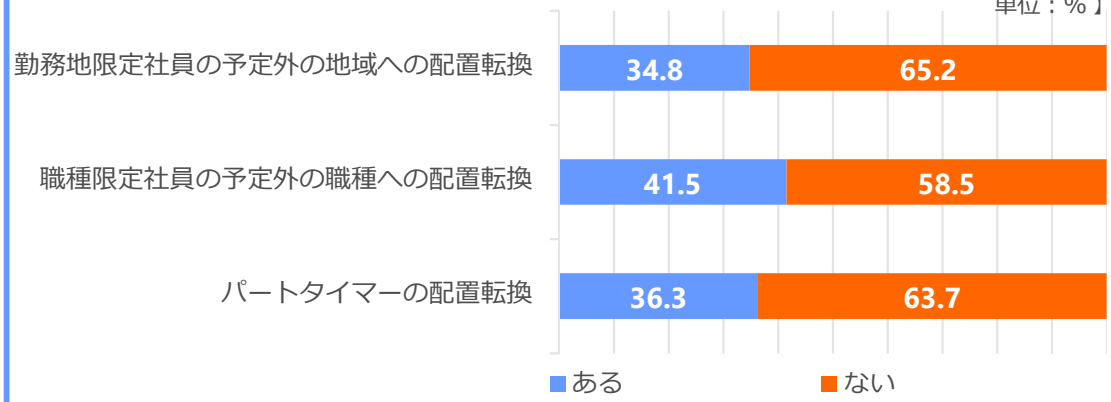

### ＜**転居を伴う配置転換(転勤)**の実施状況＞

【n=配置転換を行う企業、単位：%】



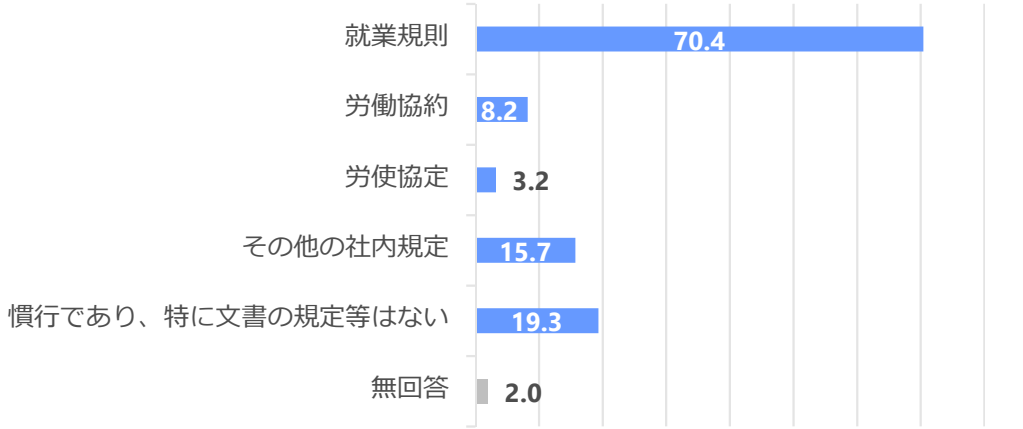

### ＜各種従業員の配置転換の状況＞

【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。

# 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

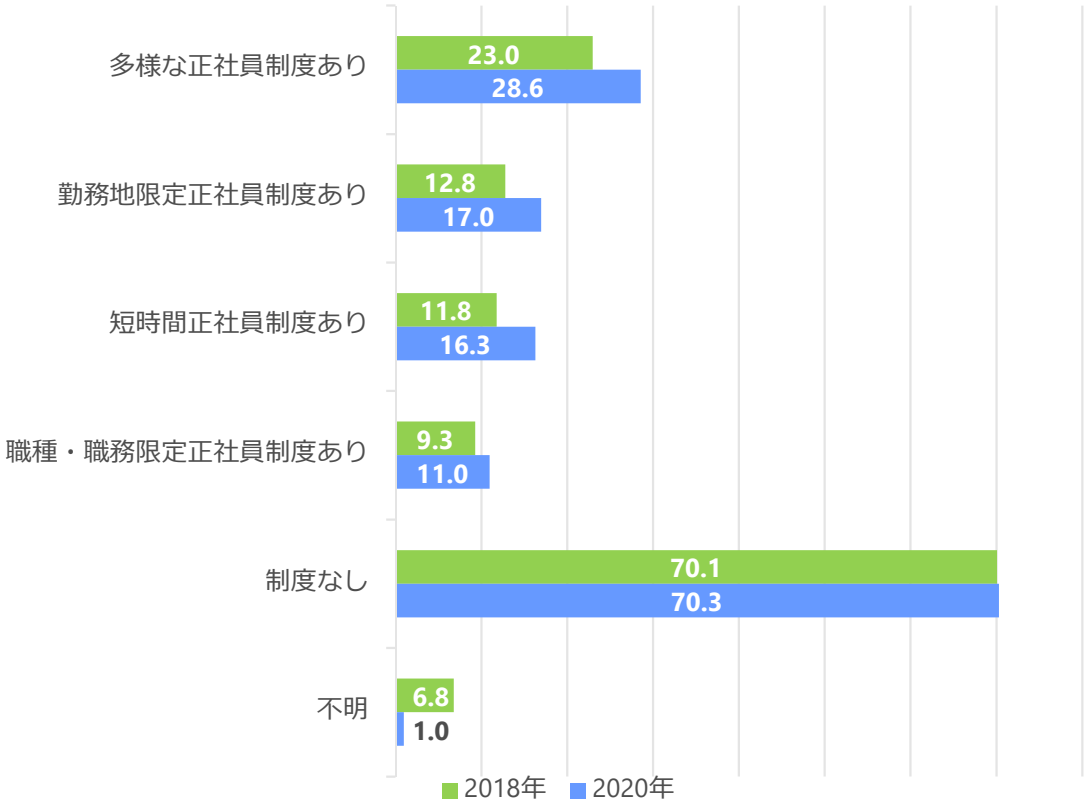
○　事業所別に多様な正社員制度の有無についてみると、多様な正社員制度がある事業所は約３割となっている。そのうち、過去１年間に制度利用者がいる事業所の割合は、各制度とも約４割となっている。

## ○**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。

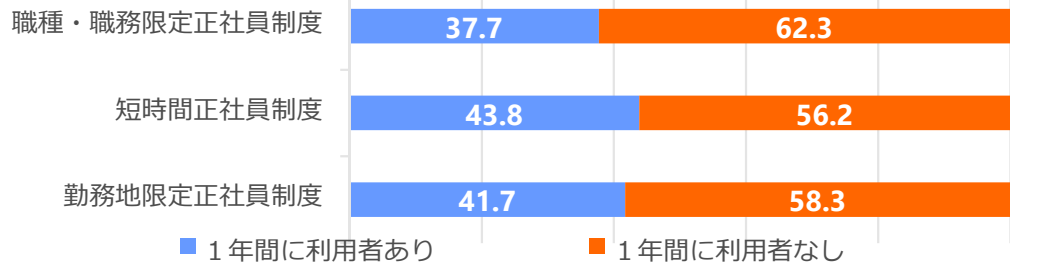
### ＜多様な正社員制度がある**事業所**＞

【n=全事業所、単位：%】



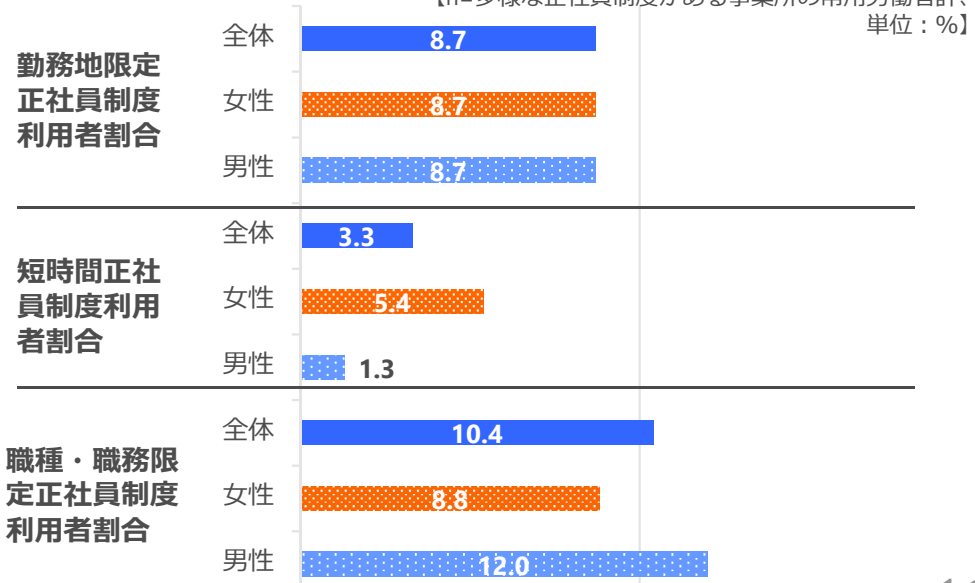

### ＜多様な正社員制度**利用者の有無**別事業所割合＞

【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：%】




※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。

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。

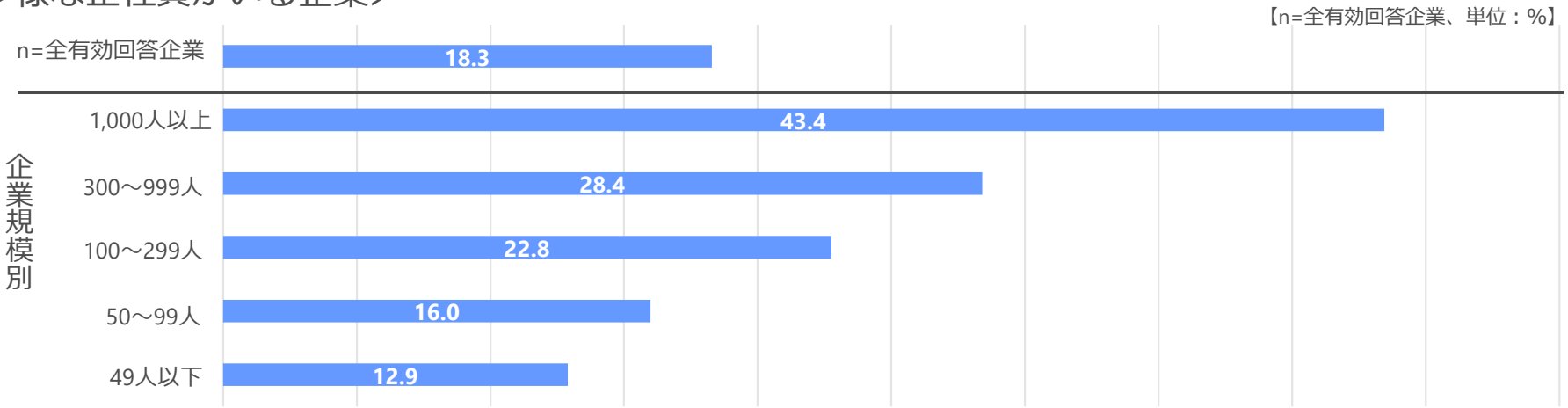
# 多様な正社員に関する現状　－企業における多様な正社員の活用状況－

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）

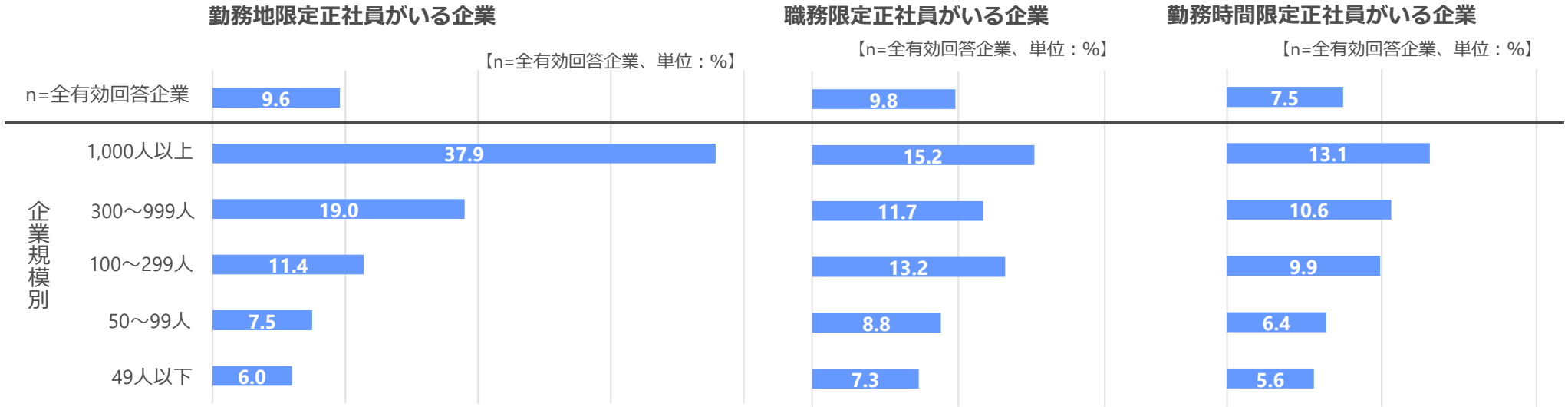
○　多様な正社員がいる企業は全体で18.3%となっており、企業規模が大きくなるにつれて多様な正社員がいる企業の割合が大きくなっている。
○　限定内容別でみると、従業員1,000人以上の企業規模で勤務地限定正社員がいる企業の割合が高くなっている。

## ○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）

＜多様な正社員がいる企業＞




＜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




※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。

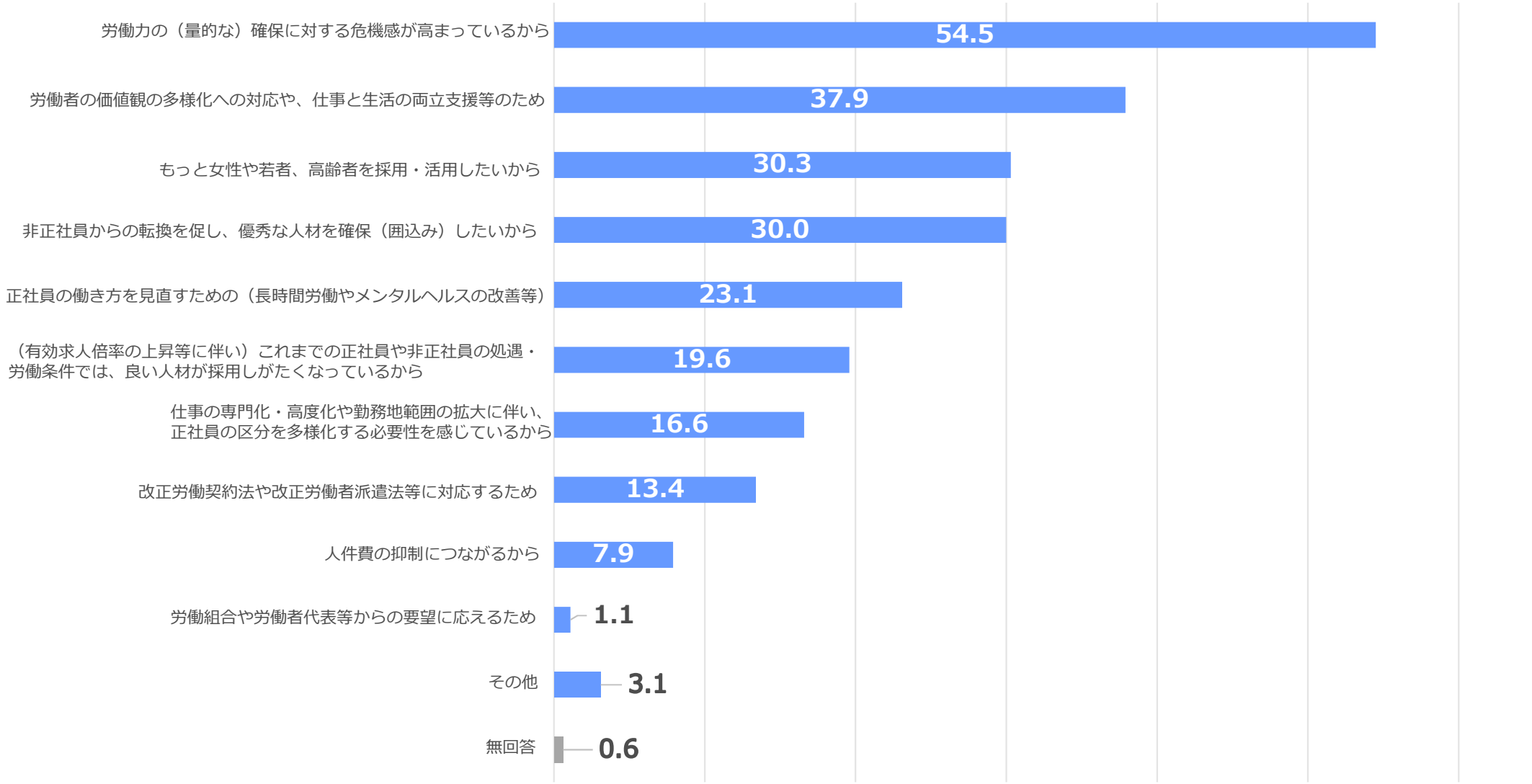
# 多様な正社員に関する現状　－企業が多様な正社員を導入する理由－

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　－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。

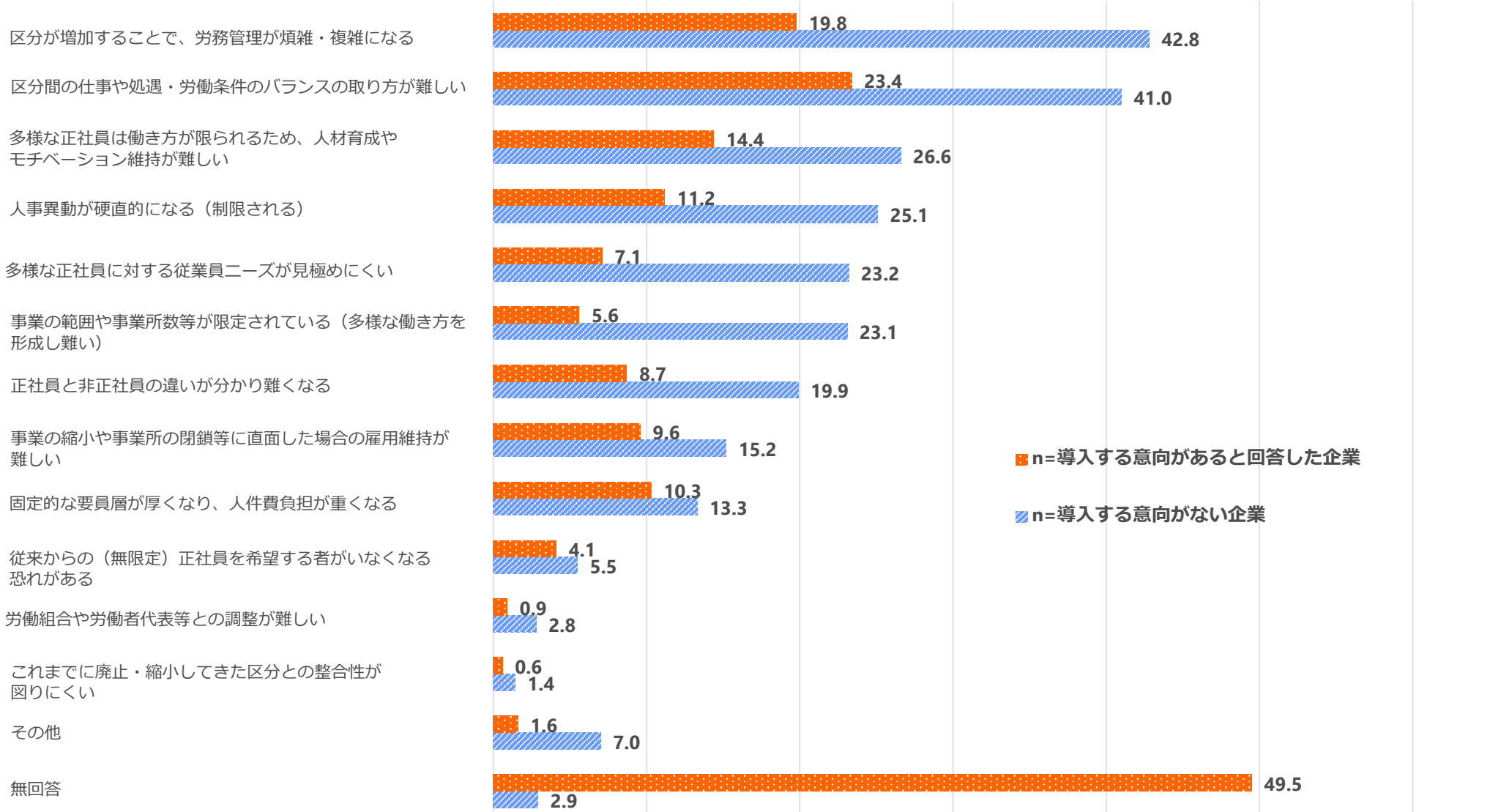
# 多様な正社員に関する現状　－導入する上での課題等－

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　－正社員における多様な正社員の認識－

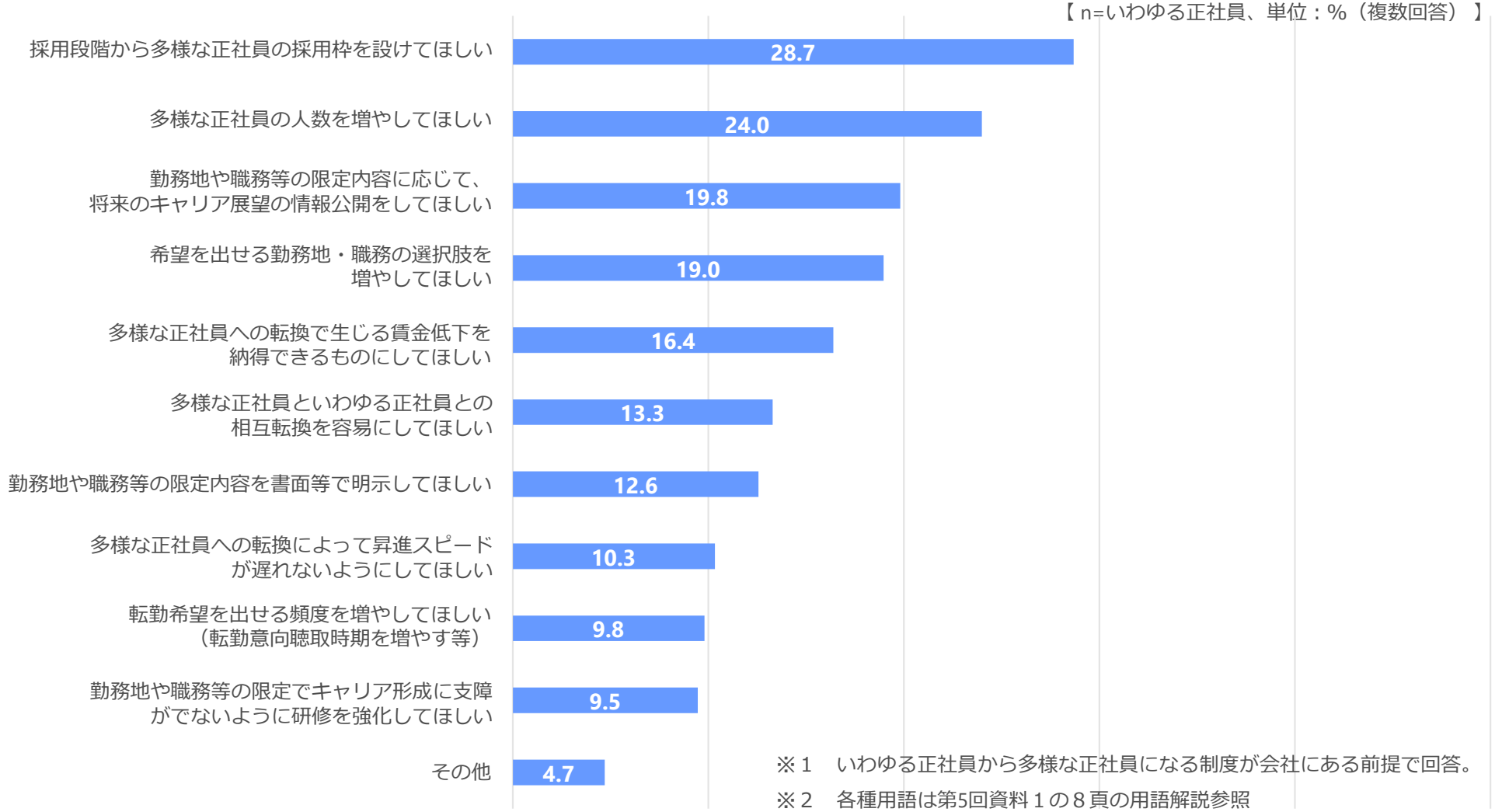
第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会　資料１（P.103）

○　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。

# ２（２）雇用ルールの明確化

## １．現状

**多様な正社員**

○　多様な正社員の労働条件の限定内容について、特に規定していない割合が１割前後、書面で明示せず口頭のみで説明又は説明していない割合が併せて１割程度となっている。一方、現行の労働基準法第15条第1項で規定されている労働契約締結時に、使用者が労働者に対して明示しなければならない労働条件のうち、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項は、雇い入れ直後のものを明示すれば足りるものとなっている。

○　多様な正社員の労働条件の限定内容について、直近５年間に会社の都合で変更したことがある労働者は11.1%いるが、会社都合の変更にもかかわらず同意を得ずに変更されたと回答した労働者が25%いた。また、限定内容の変更に当たって説明がなかったこと等で不安に思った労働者の割合は28.9%であった。なお、多様な正社員に限らず直近５年間に労働者の労働条件を変更したことがある企業は７割超あり、就業規則の変更による場合が92.6%、個別の労働契約による場合が14.5%であった。

○　企業における多様な正社員等とのトラブルについて、限定内容について説明をしている企業と比べて、説明をしていない企業ではトラブルがあった割合が３倍強、規定していない企業ではトラブルがあった割合が約1.5倍となっている。

○　勤務地限定正社員や職務限定正社員、パートの（予定外の）配置転換を行った企業が約３～４割程度となっている。

**労働者全般**

○　就業規則について、特に周知していない企業や従業員から申し出があったときにのみ見せている企業も一部見られる。

○　就業規則とは別に労働者との間に個別に労働条件を設定している企業の割合は約４割で、パートタイマー等の非正規従業員のほか、多様な正社員で個別に労働条件が設定されている。

○　いわゆる正社員の転居を伴う配置転換については、約６割の企業が転勤する可能性があると回答。そのうち、転勤についてのルールの規定形式は、就業規則が約７割。

## ２．これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方（下線箇所：第10回資料１p20から加筆・修正した箇所）

### １）労働契約締結時の労働条件の確認

○　予見可能性の向上と紛争の未然防止、労働者の権利意識の向上のほか、労使双方にとって望ましい形で多様な正社員の普及・促進を図る観点から、行政指導が可能な労働基準法第15条の明示対象に、勤務地等の範囲を追加するべきではないか。

○　論点ア・イについて、(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が考えられるが、当該(a)～(c)については、P.23のとおり整理できるのではないか。その際、(a)-1と(a)-2、(b)-1と(b)-2は性質の異なるものであるが、どちらも「労働条件」という整理になる点に留意が必要。

○　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、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、Ⅲ変更の範囲を明示すれば、他のⅠⅡⅣで明示しようとする事項も包含することができる。また、次の特徴も踏まえれば、Ⅲ変更の範囲のパターンが適切ではないか。

Ⅰ・Ⅱ：限定の定義が曖昧で、限定有無の明示は現場の実務が混乱する可能性。

Ⅱ：限定がない場合に、限定がないことの明示がなされる担保がない。

Ⅲ：変更の範囲の定義は、基本的に限定内容と同じだが、言葉として明確。限定がない場合であっても、限定がないことの明示ができる。

Ⅳ：「転居を伴う」かどうかは個々人の判断による。「配置転換」と「指揮命令」との区別が困難。

○　また、Ⅲ変更の範囲を明示する場合、労基則５条２号以降の項目は就業規則の規定と基本的に合致するほか、同条１号・１号の２は契約期間に関する確定した労働条件と考えられるため、明示すべき事項としては勤務地・職務のみとすることが適当ではないか。

## ２．これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方（下線箇所：第10回資料１p20から加筆・修正した箇所）

### １）労働契約締結時の労働条件の確認

○　転勤の場合の条件は、取締法規の労働基準法15条で対応するものではなく、契約上の効力に関わる労働契約法の問題ではないか。

○　労働基準法第89条の就業規則の記載事項について、就業規則に配置転換命令権について規定がある場合も多く、また、就業規則の最低基準効により労働者の保護も図ることができるため、同条による措置も考えられるが、

・勤務地や職務の限定は個別性が高く個別契約で規律されることが多いと考えられるため、必ずしも就業規則による規律はそぐわない面もあること

・「転居を伴う」かどうかは個々人の判断によるほか「配置転換」と「指揮命令」との区別は明確につき難いこと

・就業規則に委任規定を設けない限り、最低基準効により個別契約で限定を解除することができないと問題が生じうること

を踏まえれば、慎重に検討するべきではないか。

○　労働契約締結時の雇用ルールの明確化について、現行の労働契約法４条において、勤務地・職務等の限定の内容について書面で確認することが望ましいことは包含されていると考えられるため、別途同条に限定内容の確認について規定する必要はなく、上記のとおり労働基準法15条の労働条件明示で対応すれば足りるのではないか。

○　多様な正社員については、現時点の労働条件の明示という観点のみならず、今後のキャリアをどのように展開していくことができるか等の将来的な側面も労働者が理解できるようにする必要がある。

【参考】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

# 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　－論点全体の整理－

第10回資料１p31一部改変

## ○ 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

**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

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

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．これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方（下線箇所：第10回資料１p23から加筆・修正した箇所）

### ２）労働条件が変更された際の労働条件の確認

○　現行、締結時は労働基準法第15条、その他の場面は労働契約法第4条で規定があるが、契約範囲外への異動等も一定見られる中、

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

・　P20のとおり仮に変更範囲の明示を行う場合に変更後の労働条件を明示しなければ誤解したままとなるリスクがあることから、

労働条件が変更された際も労基法15条の対象とするべきではないか。

＜前回検討会で提示した「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

○　①②については、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べきではないか。

○　③について、変更の手段（就業規則による変更か個別契約による変更か）で切り分けるべきか、変更の対象物（就業規則か個別契約（労働条件通知書）かいずれに規定されている労働条件を変更するか）で切り分けるべきか等、場面分けした上で検討すべきではないか。

○　④⑤については、契約の範囲内の業務命令等による配置の変更等であり、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など、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。

○　①～⑤のほかに、労働協約や法令で労働条件が変更された場合も検討すべきではないか。

○　労働条件変更時の書面明示の対象について、理想は労働基準法第15条後段の書面明示事項に該当するものの変更だが、実現可能性等を踏まえ、どのような工夫ができるのか又は職務・場所の変更に留めておくべきか、検討すべきではないか。

○　変更後の労働条件明示については、労働契約締結時の明示よりも、電子的な方法による明示が認められる要件を幅広く捉えるべきではないか。

○　就業規則により労働条件が変更されることも踏まえれば、就業規則の実質的な周知についても検討すべきではないか。

# 2 （2）雇用ルールの明確化：論点イ

（参考）就業規則の変更によって労働条件を変更する場合の明示の要否についての意見

**・就業規則の変更によって労働条件を変更する場合も明示の対象とすべきとの委員から意見**

－(i)契約締結時は労働基準法15条の明示と106条の就業規則周知のいずれもあることとの対比で、就業規則の変更の場合に変更後の明示を対象外とする理論的根拠が乏しい点、

(ii)労働条件通知書又は個別契約と就業規則で規定内容に乖離がある場合、労働者は何を見て自身の労働条件を判断すればよいかわからない点、

(iii)就業規則の周知が徹底されておらず、労働者が就業規則の内容を認識できない可能性がある点

を踏まえ、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べきではないか。

－個別契約（労働条件通知書）上の労働条件を就業規則で変更する場合は、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、という考え方もありえるのでないか。

**・就業規則の変更によって労働条件を変更する場合は明示の対象とする必要はないとの委員から意見**

－就業規則上の労働条件を就業規則で変更する場合は、労働基準法106条の就業規則の周知のみで足りるという考え方もありえるのでないか。

## ３．これまでの検討会の議論を踏まえ論点イで追加で議論いただきたい点の整理

【変更後の労働条件の明示を必要とする場面】

⑴ 論点イのうち範囲外に変更された場合について、場合分けするとP27の表のとおり整理できるのではないか。このように整理できる場合、「労働条件が変更された際の労働条件の確認」はどの場面で必要と考えるか。

⑵ 就業規則の変更にあたり、個別合意を得るケースについてはどう考えるか。

⑶ 労働協約や法令の改正による場合についてどのように考えるか。

⑷ 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、その有効性とは関係なく書面による確認が行われるよう措置するということでよいか。

【明示事項その他】

⑸ 論点イの措置について、A業務・場所が変更された場合を対象とするか、B労基法15条後段の書面明示事項が変更された場合を対象とするか。

⑹ 変更された労働条件を書面で確実に確認するための措置を導入する場合、既に雇用されている労働者への対応など、円滑な実施のためどのような対応が必要と考えられるか。

⑺ 労働者の分かりやすさ、使用者の負担等を踏まえ、論点イの措置の確認内容としては、Ⅰ変更内容のみ、Ⅱ変更後の労働条件全体のどちらが適切と考えられるか。

【就業規則の周知方法】

⑻ 労働基準法106条に基づく就業規則の周知について、「申し出があったときにだけ見せている」、「特に周知していない」ケースがあるが、就業規則の周知を徹底するためにどのような対応が考えられるか。

# 2（2）雇用ルールの明確化：論点イ　－追加で議論いただきたい点(1)－

○論点イのうち範囲外に変更された場合の整理表

| 変更手段＼変更対象 | 個別契約（個々の労働契約） | | | | 就業規則 | 労働協約 | 法令 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 個別契約（個別合意） | ①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<br>②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<br>(b)不変更の合意の有無や変更の有利性／不利性、有利合意の有無は、民事上決まるものであり、これらの性質によって取締法規上の取扱いを変えることは適切と言えるか。（労契法第４条を踏まえた説明を促すよう周知すべきではないか。） | | | | --- | --- | --- |
| 就業規則 | 不変更合意無し | 就業規則より有利な内容の合意無し（就業規則通り） | | ③-1-1<br>※就業規則通り変更される。 | ③- 2 | --- | --- |
| | 不変更合意無し | 就業規則より有利な内容の合意有り | | ③-1-2<br>※就業規則通り変更される。<br>労働者は不変更合意があると考えている可能性有り。 | | --- | --- |
| | 不変更合意有り | 有利合意有り | 就業規則により有利に変更される場合 | ③-1-3<br>※最低基準効により就業規則通り変更される。 | | --- | --- |
| | 不変更合意有り | 有利合意有り | 就業規則により不利に変更される場合 | ③-1-4<br>※不変更の合意があるため、就業規則の変更によっては変更されない。 | | --- | --- |
| 労働協約 | ④-1 | | | | --- | ④-2 | --- |
| 法令 | ⑤（労基法・最賃の変更）-1<br>⑥（その他の法令の変更）-1 | | | | --- | --- | ⑤-2、⑥-2 |

(a)就業規則の変更により労働条件が変更された際に、現行の労働契約締結時の明示（労基法15条）と同様に、その内容を個々の労働者に書面等により明示するとすることも理論上あり得るが、労使双方がその内容を確認できるようにするという観点からは、就業規則は労基法106条により労働者への周知義務があることを踏まえると、変更手段が就業規則による場合には、就業規則の規定により確認が可能であることから、使用者の負担も鑑み、労働条件明示までは不要とすることができるのではないか。

※労働条件の不利益変更なら、労働契約法10条で周知が必要とされているほか、不十分な周知であれば周知したこととならないとされる例があり、周知は既に一定担保されていると考えられるか。

※③-2について、労働条件通知書と就業規則で規定内容に乖離するケースも想定されるが、労契法第４条を踏まえた説明を促すよう周知すべきではないか。

(c)労働協約・法令については、P32参照。

(d)就業規則や労働協約、法令のいずれを変更する場合にしても、最終的には個々の労働契約が変わったかどうかが問題になるため、個別契約を変更対象とする場合と同様の対応を想定するということでよいか。

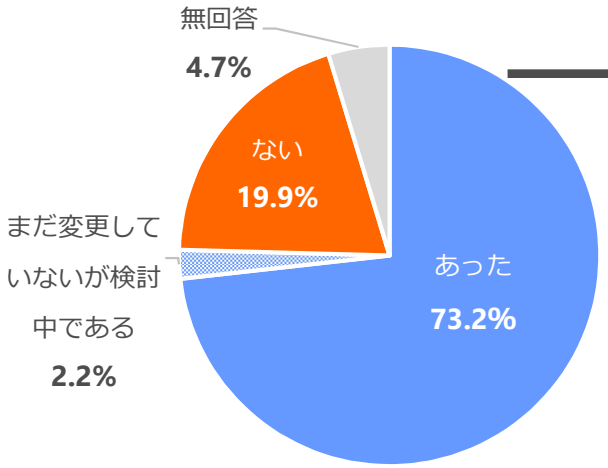
# 2（2）雇用ルールの明確化：論点イ　労働条件変更に関する現状　－企業における労働条件の変更－

第９回資料１p70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。

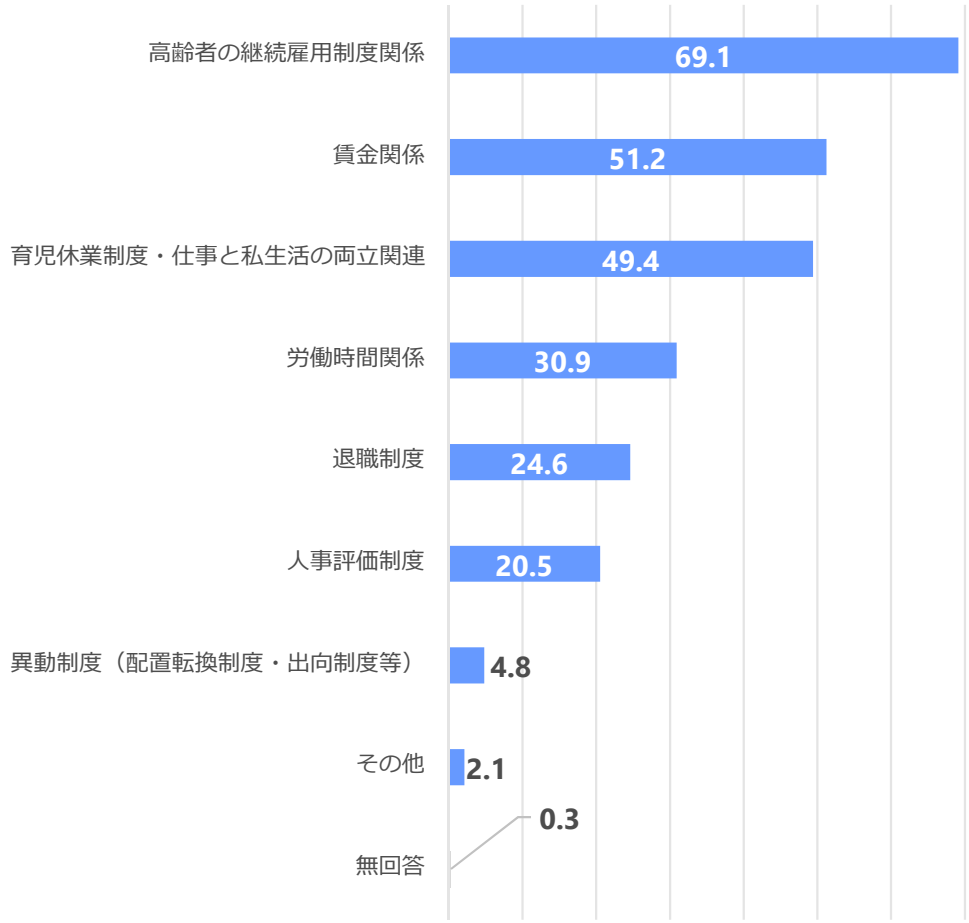
## ○労働条件変更の実施の状況（2013年９月時点）

＜直近５年間の労働条件変更の有無＞



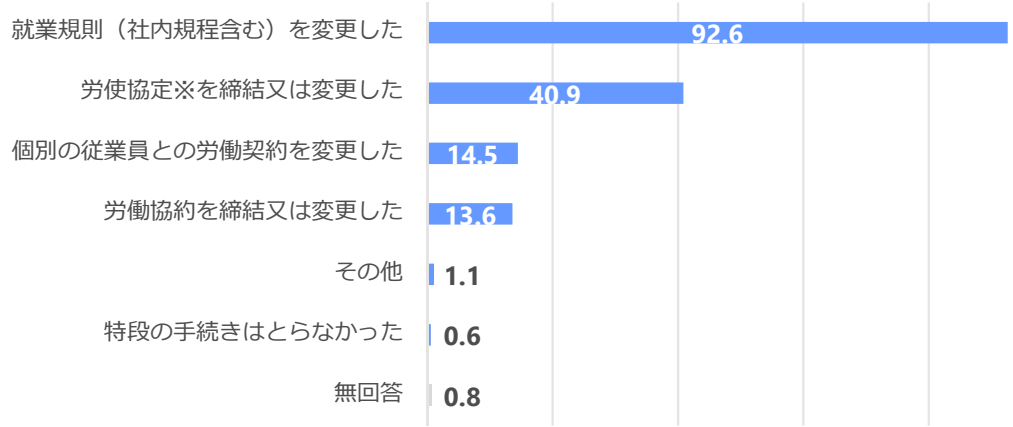

＜直近５年間において変更した又は変更を検討している項目＞

【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）】




＜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

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。

## ○　労働契約法10条の不変更合意に関連する学説

**「労働法［第12版］」（菅野和夫著）p217**

合理的変更の労働契約規律効は、「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」、就業規則の最低基準効が働く場合を除き、発生しない（10条但書）。労働契約の合意原則を貫徹するために、就業規則によっては変更されないとの特約がある場合には、合理的変更の労働契約規律効は及ばないことを明らかにした規定である。

## ○　就業規則の「周知」に関連する通達・裁判例

**「労働基準法解釈例規の追加について」（平成11年3月31日付け基発169号）**

従来どおり、就業規則等を労働者が必要なときに容易に確認できる状態にあることが「周知させる」ための要件である。

**中部カラー事件（東京高判平成19年10月30日労判964号72頁）** ※労働契約法施行前の事案であるが、就業規則変更の実質的「周知」に関する裁判例

事案の概要：就業規則の変更について、労働基準監督署への届出がなかった場合であっても、従業員に対し実質的に周知されていれば、変更は有効と解される余地があるとしつつ、就業規則の変更について、経営会議、全体朝礼などにおける従業員への説明は不十分であること、休憩室の壁に掛けられた就業規則には前記変更の一部しか記載されていないことなどから、実質的に周知されたとはいえないとして無効であるとされ、旧規定に基づく退職金の請求が認められた事例。

判旨：「［変更後の］就業規則が労働基準監督署への届出が行われなかったことは、前記のとおりである。しかし、就業規則の変更について、労働基準監督署への届出がなかった場合であっても、従業員に対し実質的に周知されていれば、変更は有効と解する余地があるので、以下、…［変更後の］就業規則への変更が従業員に対し、実質的に周知されたかについて判断する。…以上から、［変更後の］就業規則への変更が従業員に対し実質的に周知されたとは認められない。…そして、［変更後の］就業規則への変更が従業員に対し実質的に周知されたとは認められないことなどから、同変更は無効であり、［変更前の］就業規則が効力を有するものと認める。」

## ○　②と③－２が同時に生じる場合の例（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）**

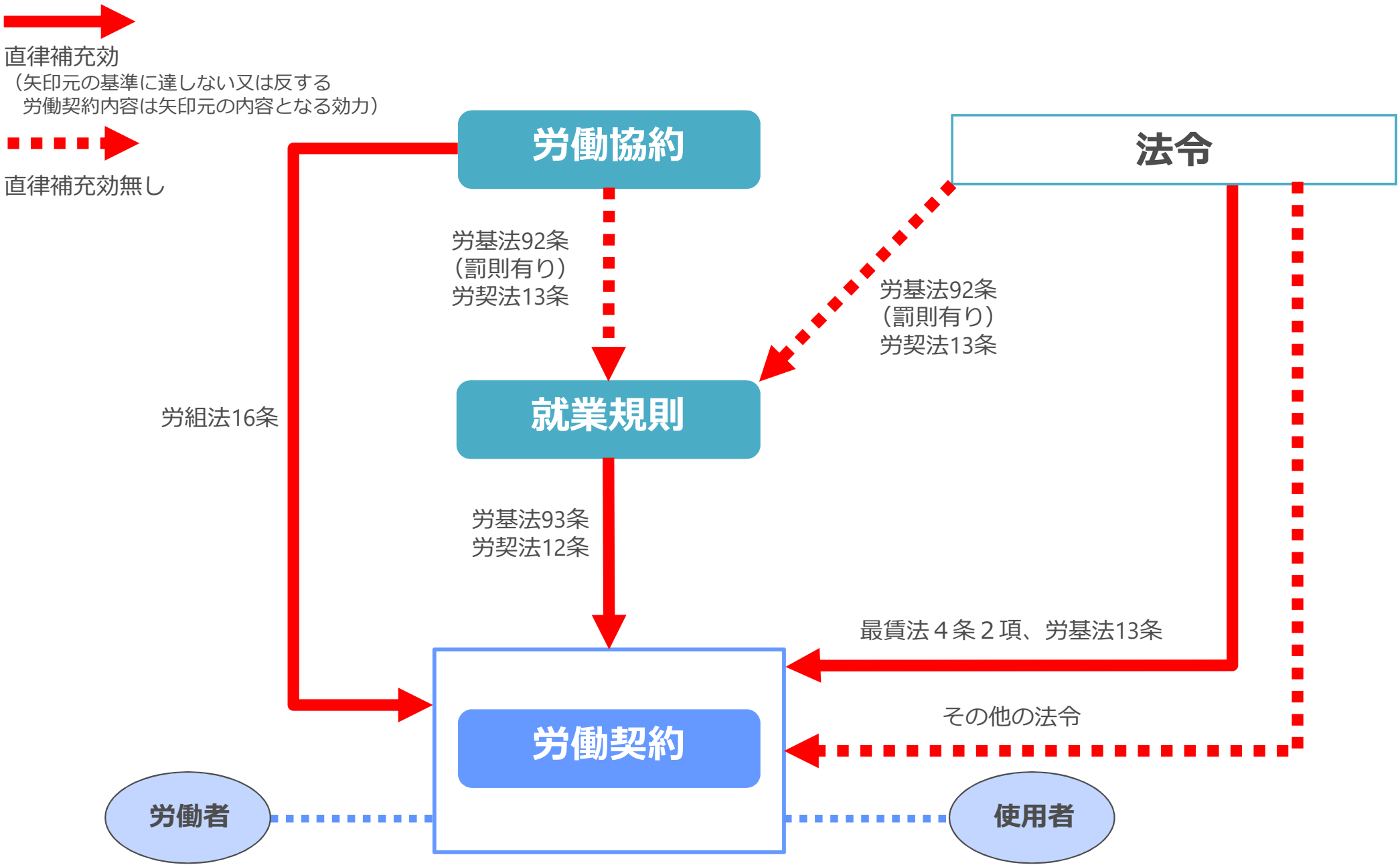
事案の概要：合併により消滅する信用協同組合の職員が、合併前の就業規則に定められた退職金の支給基準を変更することに同意する旨の記載のある書面に署名押印した場合において、上記変更に対する当該職員の同意があるとした原審の判断に違法があるとされた事例。就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件について、Yは、就業規則の変更を行うと共に、Xらに対し当該変更に同意する旨の記載のある書面に署名押印をさせた。

# 2 （2）雇用ルールの明確化：論点イ　－追加で議論いただきたい点(2)－

○　③－１と③－２について、就業規則の変更にあたり、個別合意を得るケースをどう考えるか。
案１：①と同じと考える。　案２：③－１又は③－２と同じと考える。
※案１：③-2のように「就業規則の定めによる」とされている場合に変更後明示しても「就業規則の定めによる」と明示されることをどう考えるか。

| | | 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個別合意によって個別契約(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<br>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<br>変更の範囲：東京23区内 | 勤務地：銀座事業所<br>変更の範囲：東京都中央区内 |
| | | **個別契約の変更**<br>勤務地は、東京都中央区内に限定する。 | |
| ②個別合意によって個別契約(労働条件通知書)が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、<br>東京23区内に限定する。 | （就業規則の変更なし）<br>（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<br>変更の範囲：東京23区内 | 勤務地：銀座事業所<br>変更の範囲：東京都中央区内 |
| | | **個別契約の変更**<br>勤務地は、東京都中央区内に限定する。 | |
| ③－１就業規則の変更によって個別契約(労働条件通知書)に規定されている労働条件と異なる労働条件に変更される | 就業規則の規定 | ※特に規定無し | 地域限定社員の勤務地は、<br>東京都中央区内に限定する。<br>※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<br>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<br>変更の範囲：東京23区内 | 勤務地：銀座事業業所<br>変更の範囲：東京都中央区内 |
| | | **就業規則の変更**<br>勤務地は、東京都中央区内に限定する。 | |
| ③－２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 | 就業規則の規定 | 地域限定社員の勤務地は、<br>東京23区内に限定する。 | 地域限定社員の勤務地は、<br>東京都中央区内に限定する。<br>※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<br>変更の範囲：就業規則の定めによる | （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<br>変更の範囲：東京23区内 | 勤務地：銀座事業業所<br>変更の範囲：東京都中央区内 |
| | | **就業規則の変更**<br>勤務地は、東京都中央区内に限定する。 | |

# 2（2）雇用ルールの明確化：論点イ　－追加で議論いただきたい点(3)－




※上記の図は、「労働条件の決定と変更 第3巻」（安枝英訥他編）を参考とし、
厚生労働省労働基準局労働関係法課作成

# 2（2）雇用ルールの明確化：論点イ　－追加で議論いただきたい点(3)－

○　労働協約や法令の改正による場合として、以下④～⑥のようなケースが考えられるが、どう考えるか。

| | | Fさん：勤務時間限定あり(勤務時間限定社員）のケース | |
|---|---|---|---|
| | | 労働日数の変更前 | 労働日数の変更後 |
| ④労働協約の変更によって個別契約（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 | 労働協約 | 勤務時間限定正社員は、1年間の所定労働日数を200日以上250日以内の範囲で雇用契約により定めるものとする。 | （締結・変更時に周知義務無し） |
| | 個別契約(労働条件通知書) | 年間の所定労働日数：250日 | （現行は変更後の書面明示義務なし） |
| | その時点のFさんの労働条件 | 年間の所定労働日数：250日 | 年間の所定労働日数：235日 |

**労働協約の変更**
勤務時間限定正社員は、1年間の所定労働日数を200日以上235日以内とする。

※上記は、労働協約の締結に際して個別契約や就業規則を変えずに直律補充効で労働日数が変わるケースを想定したもの。

| | | Gさん：有期契約労働者のケース | |
|---|---|---|---|
| | | 賃金の変更前 | 賃金の変更後 |
| ⑤最賃（労基法）の変更によって個別契約（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) | 基本賃金：時間給950円 | （現行は変更後の書面明示義務なし）<br>※最賃法８条による最低賃金額の概要の周知義務有 |
| | その時点のGさんの労働条件 | 基本賃金：時間給950円 | 基本賃金：時間給1,000円 |

**最賃の変更**
最低賃金を10月1日より時間額1,000円に改定する。

※上記は、最賃の改定に際して個別契約や就業規則を変えずに直律補充効で時間給が変わるケースを想定したもの。
　最賃の改定に際して最賃額以上を支払うよう個別契約や就業規則を変える場合については35頁参照。

| | | Dさん：完全無限定型のケース | |
|---|---|---|---|
| | | 変更前 | 変更後 |
| ⑥その他の法令（強行法規性有※）の変更によって個別契約（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) | 定年制：有り（満55歳） | （現行は変更後の書面明示義務なし） |
| | その時点のDさんの労働条件 | 定年制：有り（満55歳） | 定年制の定めのない状態 |

**高年法の変更**
定年の年齢を満55歳から満60歳に引き上げる。

※強行法規性のない法令については、法改正があったとしても直ちに労働条件が変更されるわけではない。

※牛根漁業協同組合事件：本件就業規則のうち、定年を満58歳とする旧定年規定が同条に抵触することは明らかであり、旧定年規定は、平成10年４月１日をもって当然に無効となり、１審被告においては、本件就業規則上、定年制の定めのない状態が生じたものとみるべきである。60歳を下回る定年が無効とされた場合の労働条件については、労使交渉の合意ができるまでは従前のままとする。

# 2（2）雇用ルールの明確化：論点イ　－追加で議論いただきたい点⑸　従事すべき業務－

| | | Eさん：職務限定あり(職務限定社員）のケース | |
|---|---|---|---|
| | | 職務の変更前 | 職務の変更後 |
| ①個別合意によって個別契約(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） | 業務内容：個人顧客を対象とした営業<br>変更の範囲：営業業務 | （現行は変更後の書面明示義務なし） |
| | その時点のEさんの労働条件 | 業務内容：個人顧客を対象とした営業<br>変更の範囲：営業業務 | 業務内容：法人顧客を対象とした営業<br>変更の範囲：法人顧客を対象とした営業業務 |
| | | **個別契約の変更**<br>職務を、法人顧客を対象とした営業業務に限定する。 | |
| ②個別合意によって個別契約(労働条件通知書)が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 | 職務限定社員の業務内容は<br>営業業務に限定する。 | （就業規則の変更なし）<br>（現行は変更後の書面明示義務なし） |
| | その時点のEさんの労働条件 | 業務内容：個人顧客を対象とした営業<br>変更の範囲：営業業務 | 業務内容：法人顧客を対象とした営業<br>変更の範囲：法人顧客を対象とした営業業務 |
| | | **個別契約の変更**<br>職務を、法人顧客を対象とした営業業務に限定する。 | |
| ③－１就業規則の変更によって個別契約(労働条件通知書)に規定されている労働条件と異なる労働条件に変更される | 就業規則の規定 | ※特に規定無し | 職務限定社員の業務内容は<br>法人顧客を対象とした営業業務に限定する。<br>※労基法106条による周知義務有 |
| | 個別契約（労働条件通知書） | 業務内容：個人顧客を対象とした営業<br>変更の範囲：営業業務 | （現行は変更後の書面明示義務なし） |
| | | **就業規則の変更**<br>職務を、法人顧客を対象とした営業業務に限定する。 | |
| | その時点のEさんの労働条件 | 業務内容：個人顧客を対象とした営業<br>変更の範囲：営業業務 | 業務内容：法人顧客を対象とした営業<br>変更の範囲：法人顧客を対象とした営業業務 |
| ③－２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 | 就業規則の規定 | 職務限定社員の業務内容は<br>営業業務に限定する。 | 職務限定社員の業務内容は<br>法人顧客を対象とした営業業務に限定する。<br>※労基法106条による周知義務有 |
| | 個別契約（労働条件通知書） | 業務内容：個人顧客を対象とした営業<br>変更の範囲：就業規則の定めによる | （現行は変更後の書面明示義務なし） |
| | | **就業規則の変更**<br>職務を、法人顧客を対象とした営業業務に限定する。 | |
| | その時点のEさんの労働条件 | 業務内容：個人顧客を対象とした営業<br>変更の範囲：営業業務 | 業務内容：法人顧客を対象とした営業<br>変更の範囲：法人顧客を対象とした営業業務 |

# 2（2）雇用ルールの明確化：論点イ　－追加で議論いただきたい点⑸　更新基準－

| | | Gさん：有期契約労働者のケース | |
|---|---|---|---|
| | | 更新基準の変更前 | 更新基準の変更後 |
| ①個別合意によって個別契約(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） | 更新の有無：更新する場合があり得る<br>更新基準：勤務成績、態度 | （現行は変更後の書面明示義務なし） |
| | その時点のGさんの労働条件 | 更新の有無：更新する場合があり得る<br>更新基準：勤務成績、態度 | 更新の有無：更新する場合があり得る<br>更新基準：A試験の合否、態度 |
| ②個別合意によって個別契約(労働条件通知書)が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 | 更新基準は、勤務成績、態度とする。 | （就業規則の変更なし）<br>（変更後の書面明示義務なし） |
| | その時点のGさんの労働条件 | 更新の有無：更新する場合があり得る<br>更新基準：勤務成績、態度 | 更新の有無：更新する場合があり得る<br>更新基準：A試験の合否、態度 |
| ③－１就業規則の変更によって個別契約(労働条件通知書)に規定されている労働条件と異なる労働条件に変更される | 就業規則の規定 | ※特に規定無し | 更新基準は、A試験の合否、態度<br>※労基法106条による周知義務有 |
| | 個別契約（労働条件通知書） | 更新の有無：更新する場合があり得る<br>更新基準：勤務成績、態度 | （現行は変更後の書面明示義務なし）<br>更新基準は、A試験の合否、態度<br>※労基法106条による周知義務有 |
| | その時点のGさんの労働条件 | 更新の有無：更新する場合があり得る<br>更新基準：勤務成績、態度 | 更新の有無：更新する場合があり得る<br>更新基準：A試験の合否、態度 |
| ③－２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 | 就業規則の規定 | 更新基準は、勤務成績、態度とする。 | 更新基準は、A試験の合否、態度<br>※労基法106条による周知義務有 |
| | 個別契約（労働条件通知書） | 更新の有無：更新する場合があり得る<br>更新基準：勤務成績、態度 | （現行は変更後の書面明示義務なし） |
| | その時点のGさんの労働条件 | 更新の有無：更新する場合があり得る<br>更新基準：勤務成績、態度 | 更新の有無：更新する場合があり得る<br>更新基準：A試験の合否、態度 |

**個別契約の変更**
更新基準を、A試験の合否、態度とする

**個別契約の変更**
更新基準を、A試験の合否、態度とする

**就業規則の変更**
更新基準を、A試験の合否、態度とする

**就業規則の変更**
更新基準を、A試験の合否、態度とする

（参考）**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**　【平成24年10月26日付け厚生労働省告示第551号・改正前】
（契約締結時の明示事項等）
第一条第三項　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。

# 2（2）雇用ルールの明確化：論点イ　－追加で議論いただきたい点⑸　賃金－

| | | Gさん：有期契約労働者のケース | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 賃金の変更前 | | 賃金の変更後 |
| ①個別合意によって個別契約(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） | 賃金：月給20万円 | **個別契約の変更**<br>賃金を、月給25万円とする。 | （現行は変更後の書面明示義務なし） |
| | その時点のGさんの労働条件 | 賃金：月給20万円 | | 賃金：月給25万円 |
| ③－１就業規則の変更によって個別契約(労働条件通知書)に規定されている労働条件と異なる労働条件に変更される | 個別契約（労働条件通知書） | 賃金：月給20万円 | **就業規則の変更**<br>賃金を、月給25万円とする。 | （現行は変更後の書面明示義務なし） |
| | 就業規則の規定 | 賃金額は個別契約による。 | | 賃金額は月給25万円とする。<br>※労基法106条による周知義務有 |
| | その時点のGさんの労働条件 | 賃金：月給20万円 | | 賃金：月給25万円 |

| | | Dさん：完全無限定型のケース | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 賃金の変更前 | | 賃金の変更後 |
| ②個別合意によって個別契約(労働条件通知書)が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 | 賃金額は別表（※1）による。 | **個別契約の変更**<br>賃金を、月給22万円とする。 | （就業規則の変更なし）<br>（現行は変更後の書面明示義務なし） |
| | その時点のDさんの労働条件 | 賃金：月給20万円（１年目） | | 賃金：月給22万円（１年目） |
| ③－２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 | 就業規則の規定 | 賃金額は別表（※1）による。 | **就業規則の変更**<br>就業規則（賃金規程）の別表を変更する。 | 賃金額は別表（※２）による。<br>※労基法106条による周知義務有 |
| | その時点のDさんの労働条件 | 賃金：月給20万円（１年目） | | 賃金：月給22万円（１年目） |

※１　就業規則別表（賃金テーブルの例）

| 年次 | 1年目～ | 3年目～ | 5年目～ |
|---|---|---|---|
| 賃金額（月給） | 20万円 | 22万円 | 25万円 |

※２　就業規則別表（賃金テーブル**変更後**の例）

| 年次 | 1年目～ | 3年目～ | 5年目～ |
|---|---|---|---|
| 賃金額（月給） | 22万円 | 25万円 | 27万円 |

# 2（2）雇用ルールの明確化：論点イ　－追加で議論いただきたい点(5)－

| 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） | — | |
| 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） | | — | |
| 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）<br>(※)関連裁判例（P.36） | | — | (※)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、 | | | | — |
| | 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<br>(※)労働契約締結後初めて支払われる賃金に限らず、記載する必要。 |
| | 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。」

## ○　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

○船員法第三十二条第一項第二号　給料、労働時間その他の労働条件に関する事項であつて、雇入契約の内容とすることが必要なものとして国土交通省令で定めるもの

○船員法施行規則第十六条　法第三十二条第一項第二号の国土交通省令で定める事項は、次に掲げる事項とする。

一　雇用の期間、二　乗り組むべき船舶の名称…に関する事項、三　職務に関する事項、四～十一（略）

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。

○労働者派遣法施行規則第二十六条の三第一項　法第三十四条の二の規定による明示は、第三項の規定による額を書面の交付等の方法（※書面の交付、FAX又は電子メール）により行わなければならない。

**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

○職業安定法施行規則第四条の二第四項　法第五条の三第四項の厚生労働省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項…が明らかとなる次のいずれかの方法とする。…

一　書面の交付の方法

二　次のいずれかの方法（※FAX又は電子メール）によることを書面被交付者…が希望した場合における当該方法

**職業安定法（昭和22年法律第141号）抄**

(労働条件等の明示)

○職業安定法施行規則第四条の二第三項　法第五条の三第四項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。…

一　労働者が従事すべき業務の内容に関する事項、三　就業の場所に関する事項、五　賃金の額に関する事項、二・二の二・四～九（略）

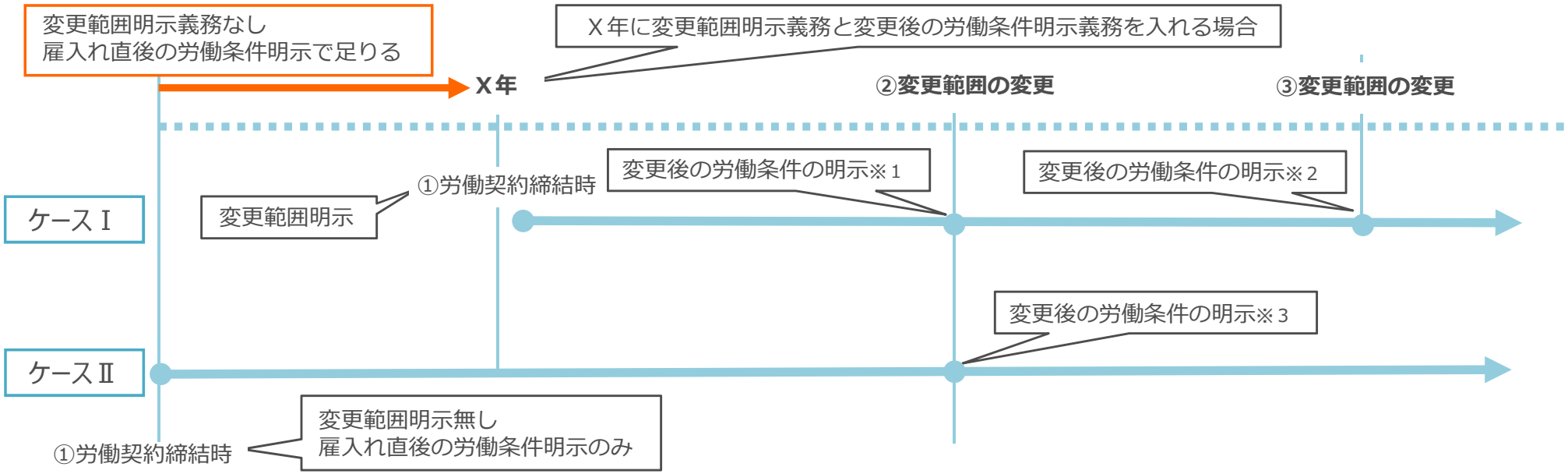
第五条の三　公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

２（略）

３　求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者(供給される労働者を雇用する場合に限る。)は、それぞれ、求人の申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者の紹介による求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者と労働契約を締結しようとする場合であつて、これらの者に対して第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件(以下この項において「従事すべき業務の内容等」という。)を変更する場合その他厚生労働省令で定める場合は、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更する従事すべき業務の内容等その他厚生労働省令で定める事項を明示しなければならない。

４　前三項の規定による明示は、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行わなければならない。

## ○　変更された労働条件を書面で確実に確認するための措置を導入する場合の対応について




※1　①労働契約締結時に明示された変更範囲から変更された場合に明示。

※2　②変更範囲の変更時に明示された変更範囲から変更された場合に明示。

※3　①労働契約締結時に変更範囲が明示されていないことから、労働条件変更前後における相違点を把握しづらい。
⇒労契法４条の趣旨を踏まえ、次のような措置を講ずることが望ましいと言えるのではないか。
・ケースⅡの場合は、X年以降、労働者から求めがあれば、求めがあった時点における論点イの措置の対象労働条件を説明すること。
・変更後の労働条件明示の際に、変更前後の労働条件の相違点が分かるように説明すること。

# 2（2）雇用ルールの明確化：論点イ　－追加で議論いただきたい点(7)－

## Ⅰ　変更内容のみ明示する場合

例：●年●月●日から、勤務地の変更の範囲を、東京都中央区内とする。

## Ⅱ　変更後の労働条件全体を明示する場合（以下はモデル労働条件通知書）

（一般労働者用；常用、有期雇用型）

### 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）<br>※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<br>1　契約の更新の有無<br>［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（　）］<br>2　契約の更新は次により判断する。<br>・契約期間満了時の業務量　・勤務成績、態度　・能力<br>・会社の経営状況　・従事している業務の進捗状況<br>・その他（　） |
| | 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】<br>無期転換申込権が発生しない期間：　Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者）<br>Ⅰ　特定有期業務の開始から完了までの期間（　年　か月（上限10年））<br>Ⅱ　定年後引き続いて雇用されている期間 |
| 就業の場所 | |
| 従事すべき業務の内容 | 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】<br>・特定有期業務（　開始日：　完了日：　） |
| 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<br>(1) 始業（　時　分）　終業（　時　分）<br>【以下のような制度が労働者に適用される場合】<br>(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。<br>始業（時　分）終業（時　分）（適用日　）<br>始業（時　分）終業（時　分）（適用日　）<br>始業（時　分）終業（時　分）（適用日　）<br>(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。<br>（ただし、ﾌﾚｷｼﾌﾞﾙﾀｲﾑ（始業）　時　分から　時　分、<br>（終業）　時　分から　時　分、<br>ｺｱﾀｲﾑ　時　分から　時　分）<br>(4) 事業場外みなし労働時間制；始業（　時　分）終業（　時　分）<br>(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。<br>○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条、第　条～第　条<br>2　休憩時間（　）分<br>3　所定時間外労働の有無（　有　，　無　） |
| 休　日 | ・定例日；毎週　曜日、国民の祝日、その他（　）<br>・非定例日；週・月当たり　日、その他（　）<br>・1年単位の変形労働時間制の場合－年間　日<br>○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条 |
| 休　暇 | 1　年次有給休暇　6か月継続勤務した場合→　日<br>継続勤務6か月以内の年次有給休暇　（有・無）<br>→　か月経過で　日<br>時間単位年休（有・無）<br>2　代替休暇（有・無）<br>3　その他の休暇　有給（　）<br>無給（　）<br>○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条 |

（次頁に続く）

| | |
|---|---|
| 賃　金 | 1　基本賃金　イ　月給（　円）、ロ　日給（　円）<br>ハ　時間給（　円）、<br>ニ　出来高給（基本単価　円、保障給　円）<br>ホ　その他（　円）<br>ヘ　就業規則に規定されている賃金等級等<br>2　諸手当の額又は計算方法<br>イ（　手当　円　／計算方法：　）<br>ロ（　手当　円　／計算方法：　）<br>ハ（　手当　円　／計算方法：　）<br>ニ（　手当　円　／計算方法：　）<br>3　所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率<br>イ　所定時間外、法定超　月６０時間以内（　）％<br>月６０時間超　（　）％<br>所定超　（　）％<br>ロ　休日　法定休日（　）％、法定外休日（　）％<br>ハ　深夜（　）％<br>4　賃金締切日（　）－毎月　日、（　）－毎月　日<br>5　賃金支払日（　）－毎月　日、（　）－毎月　日<br>6　賃金の支払方法（　）<br>7　労使協定に基づく賃金支払時の控除（無　，有（　））<br>8　昇給（　有（時期、金額等　），　無　）<br>9　賞与（　有（時期、金額等　），　無　）<br>10　退職金（　有（時期、金額等　），　無　） |
| 退職に関する事項 | 1　定年制　（　有　（　歳）　，　無　）<br>2　継続雇用制度（　有（　歳まで）　，　無　）<br>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）<br>4　解雇の事由及び手続<br>○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条 |
| そ　の　他 | ・社会保険の加入状況（　厚生年金　健康保険　厚生年金基金　その他（　））<br>・雇用保険の適用（　有　，　無　）<br>・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口<br>部署名　担当者職氏名　（連絡先　）<br>・その他<br>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。<br>労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算５年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「５年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。 |

※　以上のほかは、当社就業規則による。
※　労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

資料出所）
厚生労働省HP

## ○　労働基準法106条に基づく就業規則の周知に関連する法令等

**労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）**

（法令等の周知義務）

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

２（略）

**労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）**

第五十二条の二　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。

**労働基準法施行通達（平成11年1月29日基発45号）**

「(１)　周知は、以下のいずれかの方法により行わねばならないものであること。

イ　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。

ロ　書面を労働者に交付すること。

「書面」には、印刷物及び複写した書面も含まれるものであること。

ハ　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。

この方法によって周知を行う場合には、法令等の内容を磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、当該記録の内容を電子的データとして取り出し常時確認できるよう、各作業場にパーソナルコンピューター等の機器を設置し、かつ、労働者に当該機器の操作の権限を与えるとともに、その操作の方法を労働者に周知させることにより、労働者が必要なときに容易に当該記録を確認できるようにすることとすること。

(２)　使用者は、就業規則の変更等周知させるべき事項の内容に変更があった場合にも、当該変更後の内容を労働者に周知させなければならないものであること。」

**労働基準法施行通達（平成11年3月31日基発169号）**

「（問）　就業規則等の周知方法について、労働者の請求があった場合に見せる方法でも、当該事業場に備え付けているものと解してよいか。

（答）　従来どおり、就業規則等を労働者が必要なときに容易に確認できる状態にあることが「周知させる」ための要件である。」

# 2 （2）雇用ルールの明確化：論点イ　－追加で議論いただきたい点(8)－

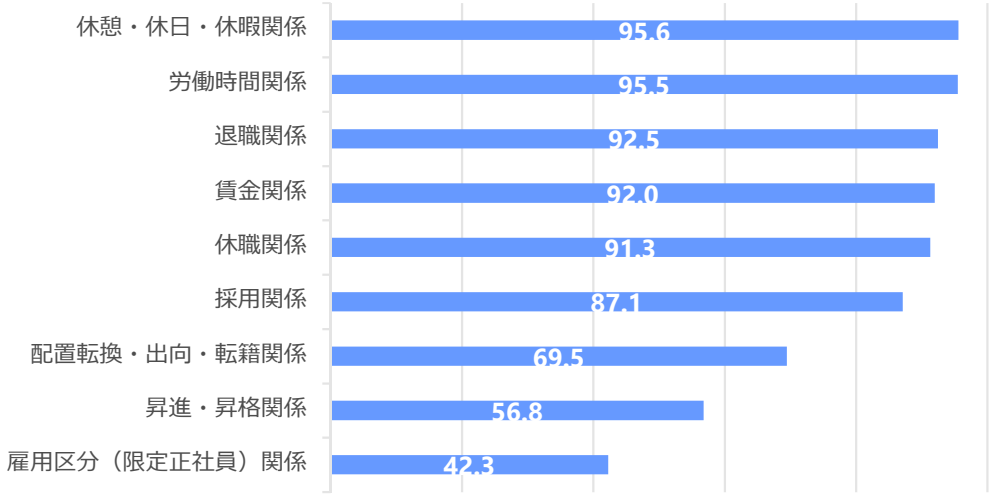
第10回資料１p45一部改変

○　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）

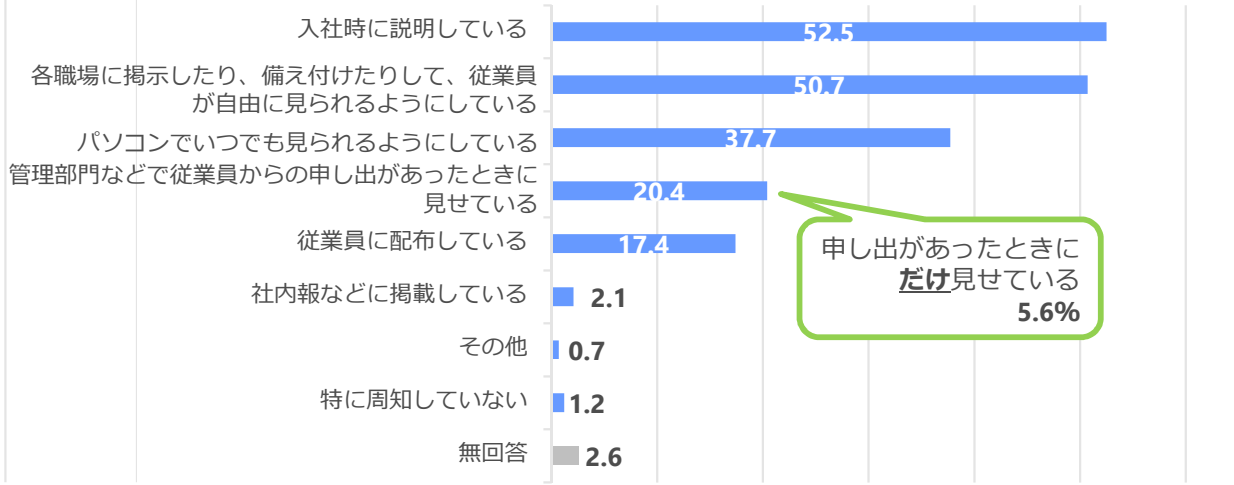
### ＜就業規則に規定されている事項＞

【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）】

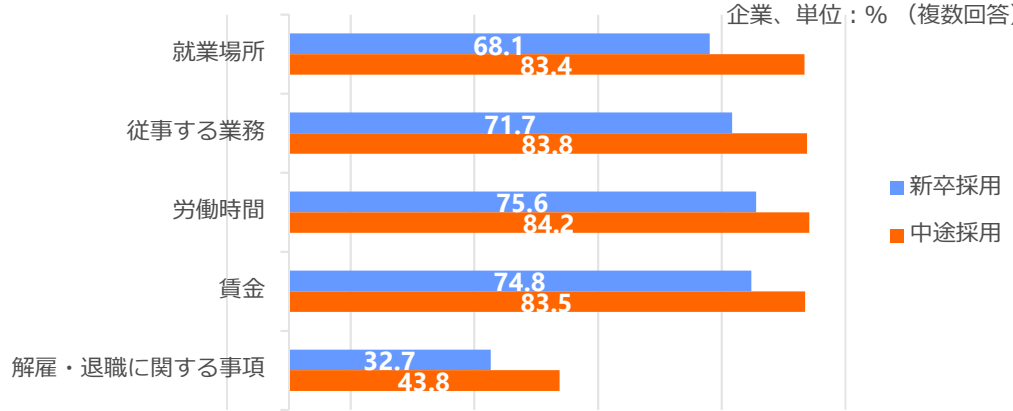



資料出所）JILPT「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（2013年９月１日調査時点）を基に作成。

## ○採用内定時の労働条件明示の実態（2012年９月時点）

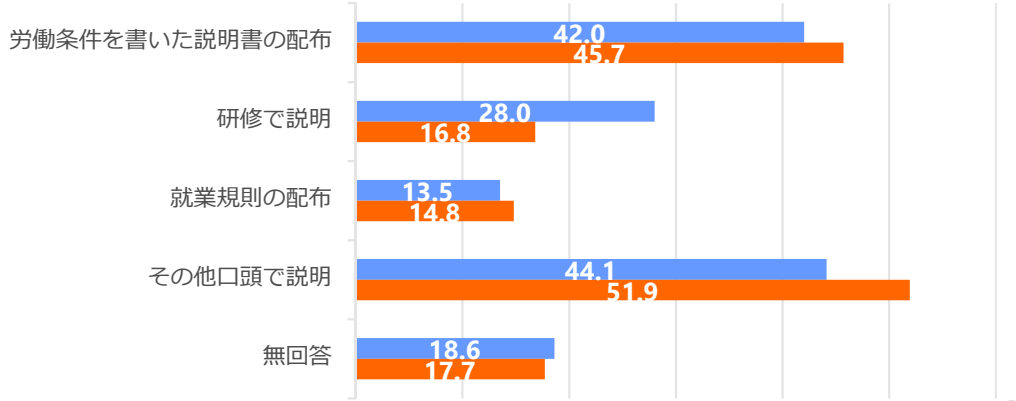
### ＜採用内定時に通知する労働条件項目＞

【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。

# 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－

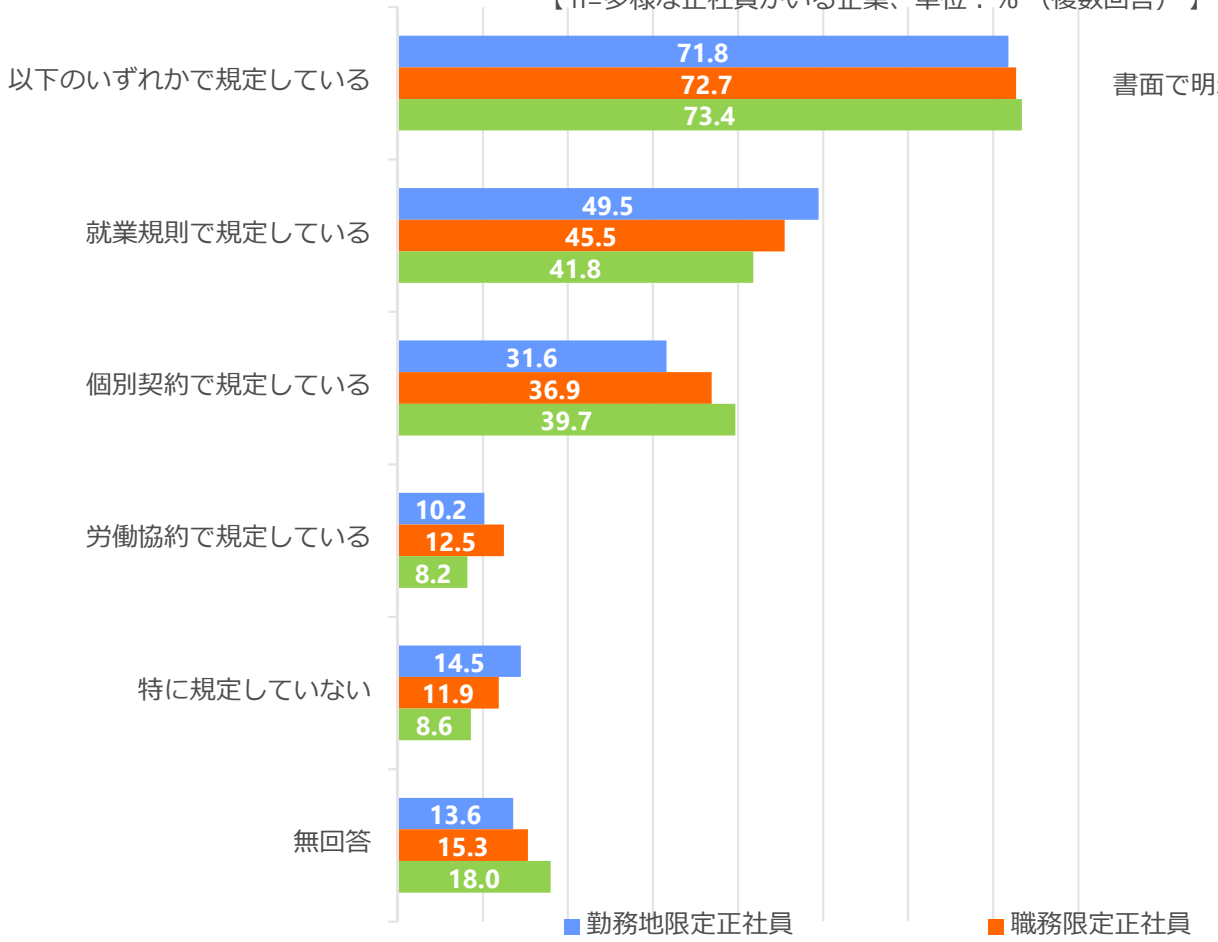
第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会資料１（P.90、91）一部改変

○　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）

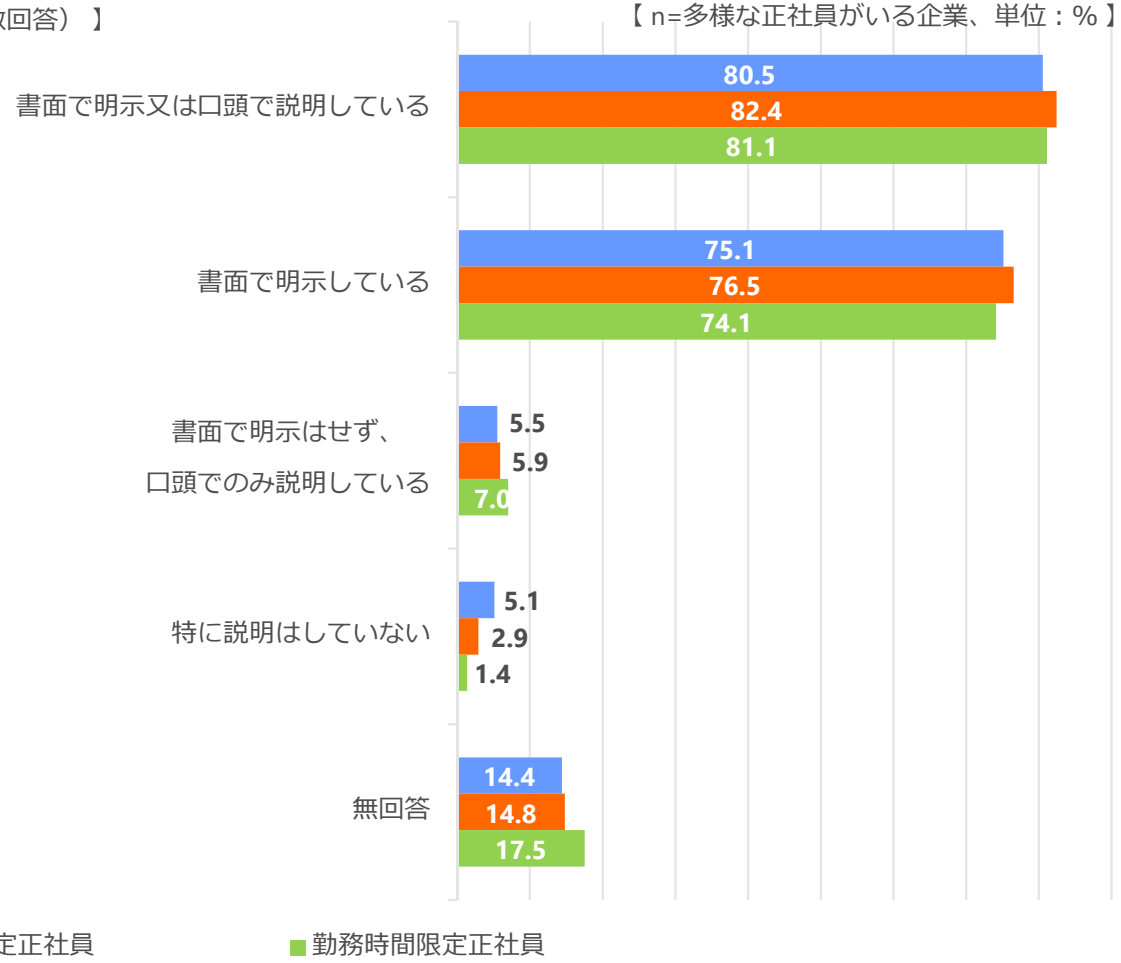
<多様な正社員の労働条件の限定内容の規定方法>

【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：％】




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－

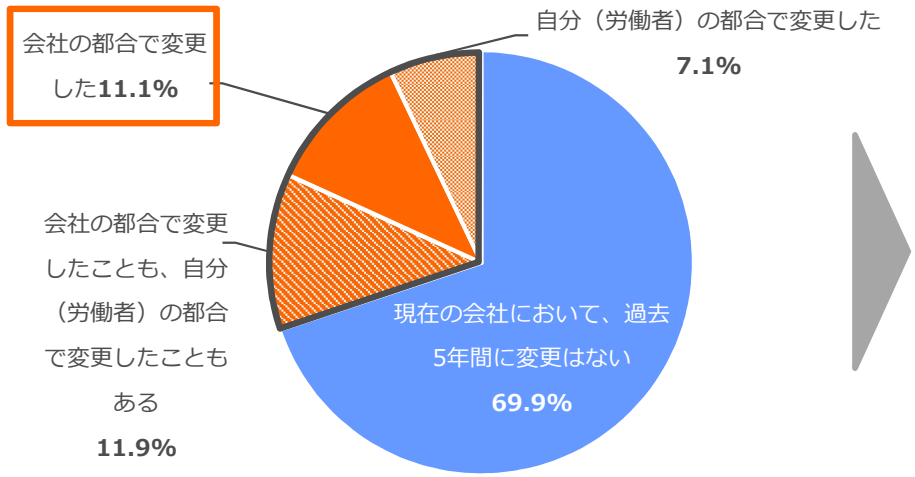
第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会　資料１（P.95）

○　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）

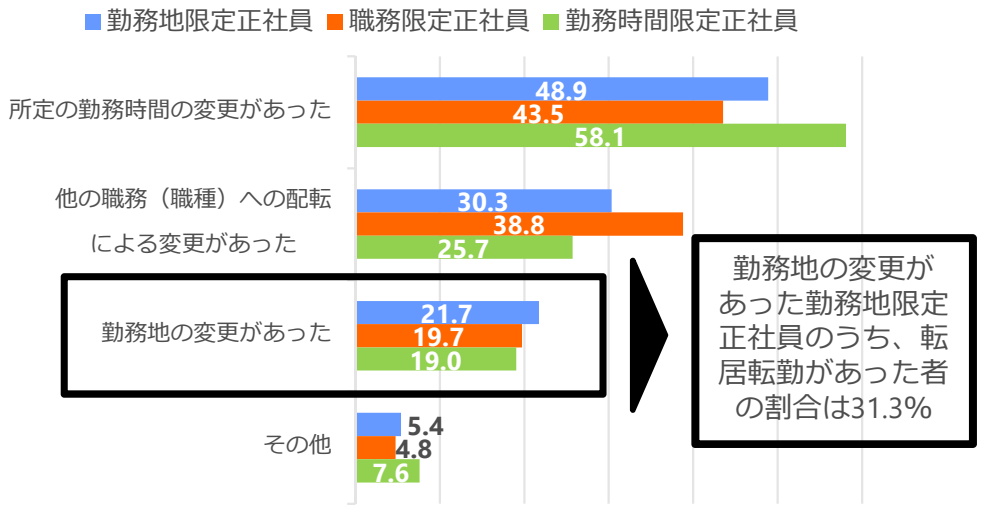
＜過去５年間における限定した労働条件の変更の有無＞

【 n=多様な正社員、単位：% 】



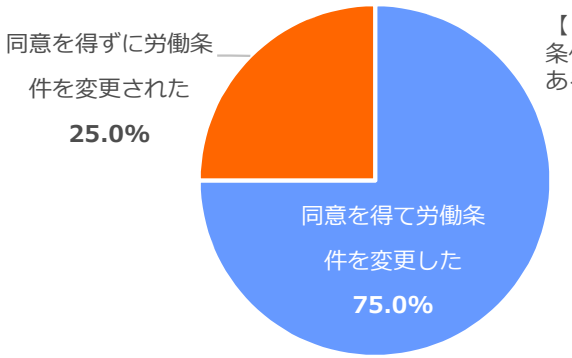

＜変更した労働条件の限定内容＞

【 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：% 】



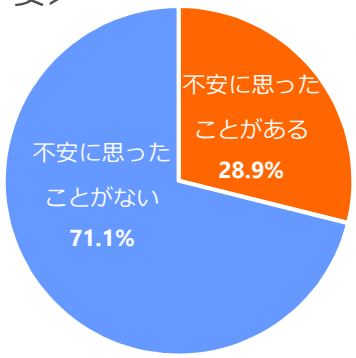

＜個別契約で労働条件を変更した場合の本人の同意の有無＞

【 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：% 】




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－

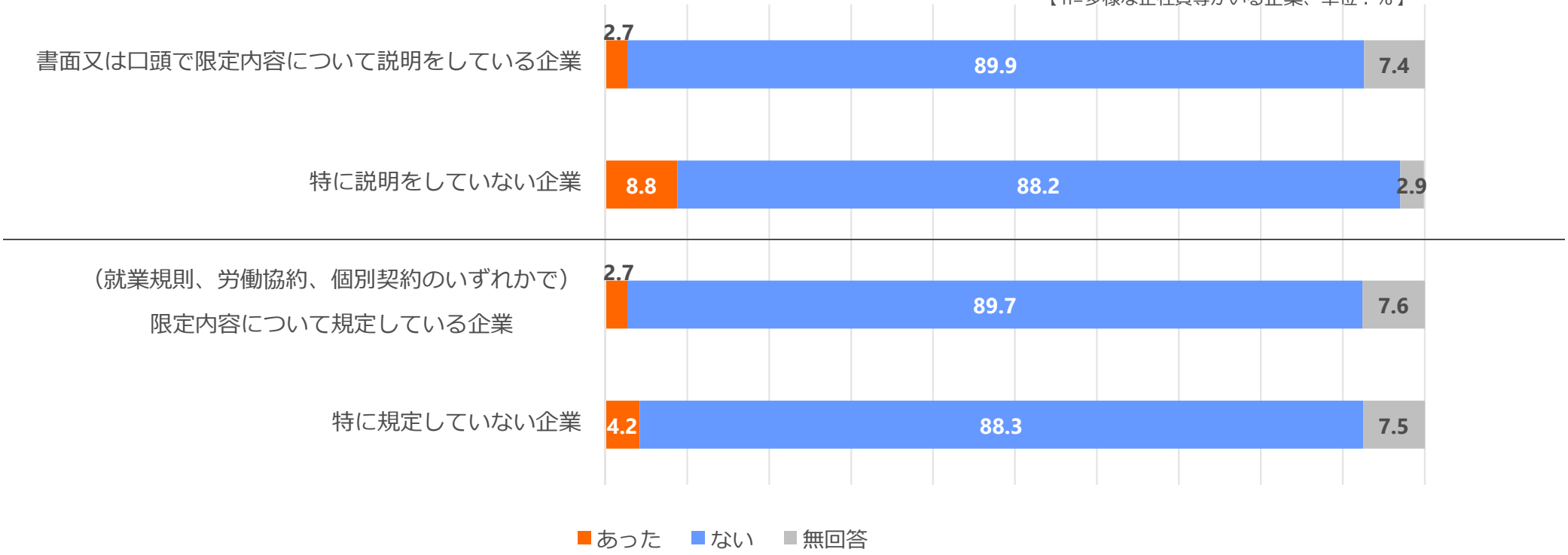
第10回多様化する労働契約のルールに関する検討会　資料１（P.49）

○　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

【n=多様な正社員等がいる企業、単位：%】




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－

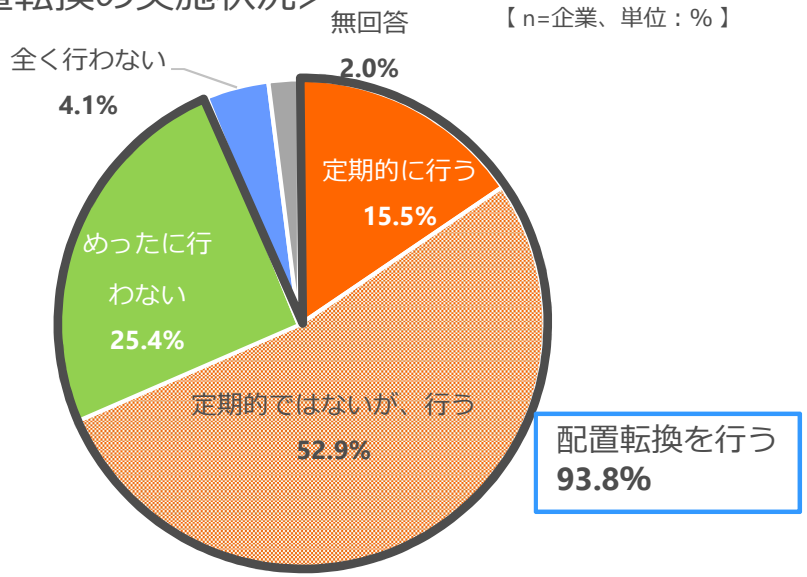
第10回多様化する労働契約のルールに関する検討会　資料１（P.62）

○　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）

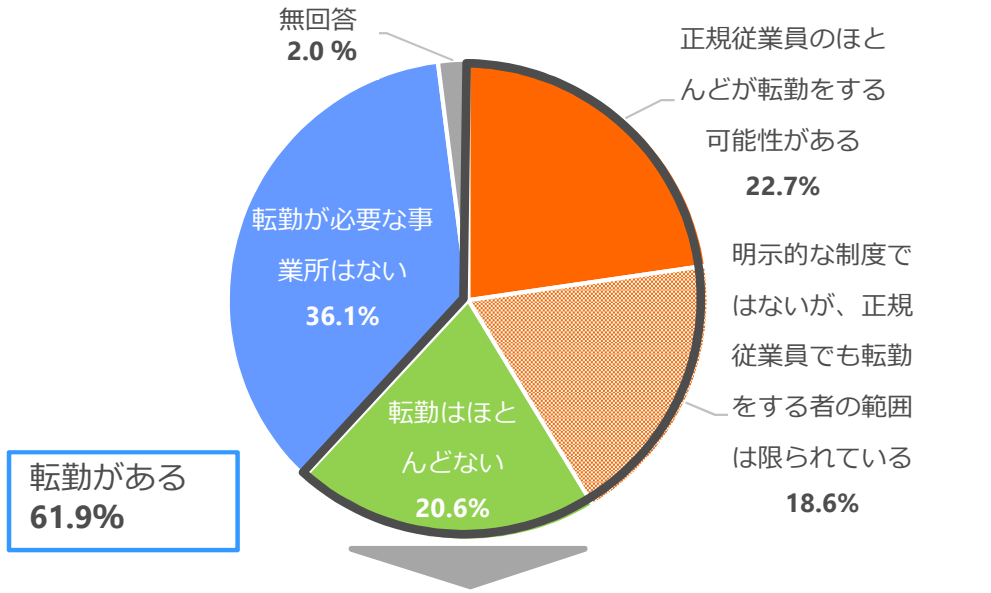
### ＜配置転換の実施状況＞

【n=企業、単位：%】



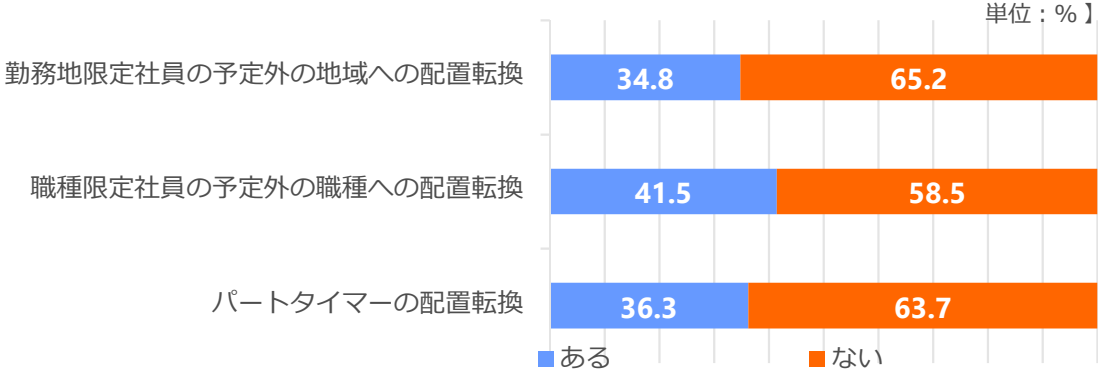

### ＜**転居を伴う配置転換(転勤)**の実施状況＞

【n=配置転換を行う企業、単位：%】



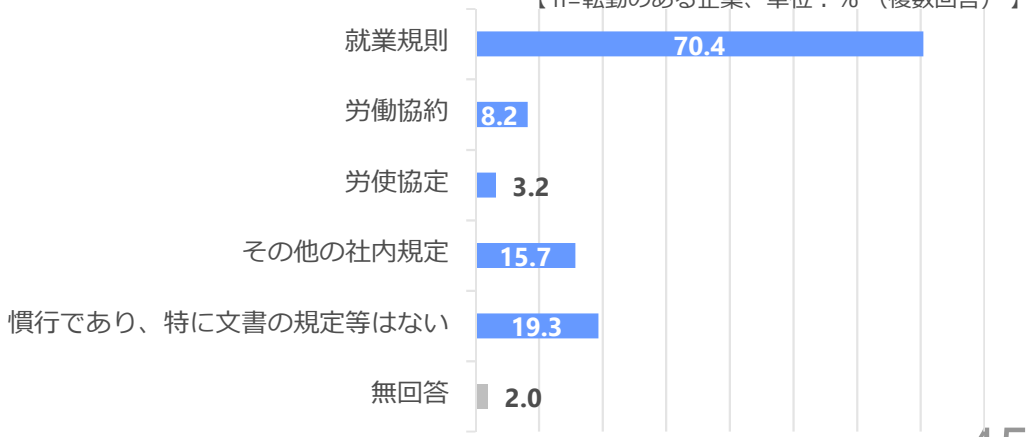

### ＜各種従業員の配置転換の状況＞

【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。

## ２．これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方（下線箇所：第10回資料１p25から加筆・修正した箇所）

### ３）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

○　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。

○　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.47～52のとおりに整理できるのではないか。

○　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「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会の報告書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、他方で、使用者が一方的に配置転換命令をすることはできないが、整理解雇の場面で配置転換を打診する等の解雇回避努力義務を尽くす必要があることを周知していく必要があるのではないか。

○　使用者が提示する労働条件の変更に応じないことを理由とする解雇（いわゆる変更解約告知）については、その解雇の有効性の判断枠組みに関し、裁判所の判断も分かれていることに注意を要することを周知していくべきではないか。

○　転勤や配置転換が可能な範囲に応じて、解雇回避努力や被解雇者選定の妥当性等の判断が異なる傾向にあると言えるため、労働者としては、そのような差があることを踏まえて、多様な正社員を選択するかどうかの判断を行うことができるよう周知していくべきではないか。

○　採用時から限定されるか又は途中から限定されるかによって、労働者の雇用保障への期待等が違っていることから、雇用保障の度合いが違うということがありうるとの意見があった。

第10回資料１p52再掲

## ○　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<br>**【山梨県民信用組合事件】**<br>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<br>**【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】**<br>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。」 |
| | ※　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<br>**【技術翻訳事件】**<br>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<br>**【一般財団法人あんしん財団事件】**<br>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…。」<br>※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。 |

第10回資料１p53一部改変

## ○　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。 | 第９回検討会資料１ P84参照<br>**【新日本通信事件】**<br>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。」 |
| ○　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 P85参照<br>**【西日本鉄道事件】**<br>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、…」 |
| ※　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<br>**【安藤運輸事件】**<br>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。 |

※　なお、限定合意が認められる場合でも、限定合意に反する配転命令につき、正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合は、本人の同意がなかったとしても当該命令が有効とされる旨判示した裁判例（東京海上日動火災保険事件（第９回検討会資料１P85参照））もあるが、「これでは限定を認定した意義が著しく減殺され、労契法10条但書の処理に照らしても疑問が残る。」（「労働法［第4版］」（荒木尚志）p457注31)）等学説上批判がある。

第10回資料１p54一部改変

## ○　論点ウ関連：**多様な正社員の整理解雇**に関する裁判例に基づく考え方

| 雇用管理上の留意事項において整理された考え方 | 関連する裁判例 |
|---|---|
| ○　整理解雇について、勤務地や職務の限定が明確化されていれば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い。 | **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）【解雇は無効】**<br>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、職種限定でYに雇用されていたというべきであり、他職種・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。」 |
| ○　解雇の有効性については、人事権の行使状況や労働者の期待などに応じて判断される傾向にある。 | **ワキタ（本訴）事件（大阪地判平成12年12月1日労判808号77頁）【解雇は無効】**<br>判旨：「Xは、パートタイム労働者であるが、その勤務時間は、正社員より1時間30分短いだけであり、期間の定めのない雇用契約を締結した労働者であり、かつ、本件解雇時までに既に15年以上を勤務していた者であって、雇用継続に対する期待度は高く、雇用関係の継続に対する期待、信頼について正社員に比べて格段に異なるものがあるとはいえず、むしろこれに近いものがある［事務局注：労働者の期待に関する判示］。…Yは、Xに対し、配置転換の提示をしていないし、退職勧奨も行っていない［事務局注：人事権の行使状況に関する判示］のであって、Xが営業不振の中にあって、いわゆるリストラを実施中であることを考慮しても、解雇回避の努力を尽くしたとはいい難いものである。」 |
| 　また、転勤や配置転換が可能な範囲に応じて、解雇回避努力や被解雇者選定の妥当性等の判断が異なる傾向にある。 | **学校法人村上学園事件（大阪地判平成24年11月9日平成23年（ワ）第3185号）【解雇は有効】**<br>判旨：「XとYとの間の雇用契約は、介護福祉士養成施設である生活福祉専攻の教授という職種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。そして、上記認定のとおりの職種限定の合意に加え、大学教授は、講義科目の担当能力について、それに見合う一定の専門性が要求され、教員が担当できる科目は自ずと限定されるところ、Xが他学部である幼児教育学科や社会福祉学科健康栄養専攻において、教授として教授する能力があるとは認められないから、Yには、Xを他学部に配置転換等の措置を講じる義務もないというべきである［事務局注：解雇回避努力義務に関する判示］。…XY間の雇用契約には、生活福祉専攻教授という職種限定の合意があり、大学教授の専門性や生活福祉専攻と他学部・学科との専門性の相違からすれば、生活福祉専攻廃止に伴って、他学部の教授ではなく、当該廃止された学部（学科）の教授であるXを解雇の対象として選定したことには合理性が認められる［事務局注：被解雇者選定の妥当性に関する判示］。」 |

第10回資料１p54一部改変

## ○　論点ウ関連：**多様な正社員の整理解雇**に関する裁判例に基づく考え方

| 雇用管理上の留意事項において整理された考え方 | 関連する裁判例 |
|---|---|
| ○　勤務地限定や高度な専門性を伴わない職務限定については、整理解雇法理の判断に与える影響は小さく、解雇回避努力として配置転換を求められることが多い傾向が見られる。 | **（勤務地限定）シンガポール・デベロップメント銀行（本訴）事件（大阪地判平成12年6月23日労判786号16頁）【解雇は有効】**<br>判旨：「支店を閉鎖したからといってその支店の従業員を直ちにすべて解雇できるものでない…。Yにおいては、その従業員を各支店において独自に雇用し、雇用した従業員については、就業場所が雇用した支店に限定されていると認められるものの、支店で雇用したといっても雇用契約はYと交わされたものであるし、就業場所の限定は、労働者にとって同意なく転勤させられないという利益を与えるものではあるが、使用者に転勤させない利益を与えるものではないから…人員整理の対象者が閉鎖される支店の従業員に自動的に決まるものではない。閉鎖される支店の従業員にとって解雇回避の可能性があるかどうかは、閉鎖がやむを得ない以上、当該支店以外における勤務の可能性があるかどうかということである…」 |
| | **（職務限定）全日本海員組合事件（東京地判平成11年3月26日労経速1723号3頁）【休職期間満了による退職は有効】**<br>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。…しかし、…YがXに対して職種の変更を求める配転命令権を有していないからといって、そのことから直ちにX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。」 |
| 　他方、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、整理解雇法理の判断に一定の影響があり、配置転換ではなく退職金の上乗せや再就職支援でも解雇回避努力を行ったと認められる場合がある。 | **フェイス事件（東京地判平成23年8月17日労経速2123号27頁）【解雇は有効】**<br>判旨：「本件においては、Xの職種が特定されていること、しかもその職種が高度の専門的能力や経歴を要し、高額の報酬が予定されているものである以上、その当該職種自体が消滅した場合、通常の従業員の解雇の場合とは異なり、比較的容易に解雇が認められるものと解すべきである。…Yは、本件解雇に先立って退職勧奨の場を設けていること、解雇予告期間として２ヶ月と10日余りと比較的長い期間をおいていること、その間YはXに対して引き継ぎ以外の仕事はさせておらず、Xの再就職活動に配慮しながら、月額100万円という高額の報酬を支払い続けるなど、手続的にも経済的にも配慮をしていることが認められる。」 |
| ○　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。 | － |

第10回資料１p55一部改変

## ○　論点ウ関連：**多様な正社員の能力不足解雇**に関する裁判例に基づく考え方

| 雇用管理上の留意事項において整理された考え方 | 関連する裁判例 |
|---|---|
| ○　能力不足解雇について、能力不足を理由に直ちに解雇することは認められるわけではなく、高度な専門性を伴わない職務限定では、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。 | **ブルームバーグLP事件（東京高判平成25年4月24日労判1074号75頁）【解雇は無効】**<br>控訴審で引用された第一審判旨：「Yにおいては、労働者の採用選考上かかるYの特色あるビジネスモデル等に応じた格別の基準を設定したり、試用期間中…においても格別の審査・指導等の対応を行う等の措置は講じていないと認められること［等］…からすれば、社会通念上一般的に中途採用の記者職種限定の従業員に求められていると想定される職務能力との対比において、XとYとの間の労働契約上、これを量的に超え又はこれと質的に異なる職務能力が求められているとまでは認められないというべきである。」、「職務能力の低下を理由とする解雇に「客観的に合理的な理由」（労働契約法16条）があるか否かについては、まず、当該労働契約上、当該労働者に求められている職務能力の内容を検討した上で、当該職務能力の低下が、当該労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるか否か、使用者側が当該労働者に改善矯正を促し、努力反省の機会を与えたのに改善がされなかったか否か、今後の指導による改善可能性の見込みの有無等の事情を総合考慮して決すべきである。」 |
| 他方、高度な専門性を伴う職務限定では、警告は必要とされるが、教育訓練、配置転換、降格等が必要とされない場合もみられる。 | **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】**<br>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。」 |
| ○　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。 | － |

第10回資料１p55一部改変

## ○　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（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 | **【大阪労働衛生センター第一病院事件】**<br>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。」 |
| 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<br>・労働条件変更の必要性<br>・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<br>・解雇回避努力が尽くされていること | **【スカンジナビア航空事件】**<br>判旨：「会社とXら従業員との間の雇用契約においては、職務及び勤務場所が特定されており、また、賃金及び労働時間等が重要な雇用条件とな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。」 |

○ 元々正社員だった労働者が労使双方の事情により有期雇用契約となった場合、有期労働契約を雇止めにより終了させることは実質的に解雇と異ならない等として、雇止めには解雇権濫用法理が類推される、とされた裁判例

**医療法人清恵会事件（大阪高判平成25年6月21日労判1089号56頁）【雇止めは認められない】**

事案の概要：被用者が雇用者のもとで期間の定めのない雇用契約に基づいて30年以上にわたり勤務していたところ、双方の事情から従来の雇用契約を終了させ、引き続き１年ごとの有期雇用契約として再度雇用契約を締結した場合において、わずか1年前に合意した賃金額が高すぎるとして、1年目の終了時に雇止めがなされたときは、この雇止めは社会通念上相当とはいえず、無効である。

判旨：「Xのパートタイマー化の理由は、電算室の人員構成の改善に伴う人件費の増加を抑えることとXの母親の介護の２点にあったことが認められる。…本件再雇用契約は、単に、簡易な採用手続により、1年間の有期雇用契約に基づいて補助的業務を行う従業員を新規に採用するような場合とは全く異なり、30年以上にわたって従来雇用契約に基づいて基幹業務を担当していたXと使用者たるYとの間で、双方の事情から、従来雇用契約を一旦終了させ、引き続き１年毎の有期雇用契約である本件再雇用契約を締結したものであり、加えて、…契約更新が行われることを前提とする文言が入った本件再雇用契約書を取り交わしていることからすれば、Xの契約更新への期待は、客観的にみて合理的なものであるといえるから、本件再雇用契約を雇止めにより終了させることは、実質的に解雇と異ならないものと認めるのが相当であり、解雇権濫用法理が類推適用されるというべきである。…Yの主張する本件雇止めの理由は、いずれも雇止めの理由として客観的に合理的とはいい難いものであって、本件雇止めは、社会通念上相当とはいえないから解雇権濫用法理の類推適用により無効というべきである。」

○ 元々正社員だった労働者が育児休暇後にパートタイム契約となった場合、労働者において雇用継続について高度の期待を抱いていたものと認められる等として、雇止めには解雇権濫用法理が類推される、とされた裁判例

**情報技術開発（保全異議）事件（大阪地決平成8年1月29日労判689号21頁）【雇止めは認められない】**

事案の概要：元々正社員であり、育児休暇後パートタイム契約を結んで復職したコンピュータープログラマーに対する、約1年10か月後の雇止めが、本件パート契約が育児と仕事とを両立させるために締結されたものであることから、無効とされた事例。

判旨：「本件パート契約は期間が明示されているものの、Xが職務について継続かつ専門性を有することを前提に契約し、更新を重ねてきたものである。したがって、Xにおいて雇用継続について高度の期待を抱いていたものであると認められ、Yもこれを十分認識していたのであるから、実質的には期間の定めのない契約と異ならない状態で存在していたものであると認定できるから期間の経過のみでは当然に雇用契約が終了するものではなく、本件パート契約については、解雇に関する法理が類推され、解雇してもやむをえない特段の事情がなければ許されない。…Yが本件パート契約の雇い止めの意思表示をした当時、人員削減を含め相当な経営努力を要する状態にあり、合理化に取り組んでいたことは認められるが、Yは、正社員であったXがパート社員となった経緯及びその後において正社員に復帰する希望を強く有することを十分認識しながら、パート契約は期間満了により当然終了するとの前提でこれを回避するための真摯な努力をすることなく、本件パート契約の雇い止めを決定したものと思料され、その後の本件予備的解雇も特段の事情が存在していたとはいえないから、その効力は生じないというべきである。」

# ２（３）その他

# ２（３）その他

## １．現状

○　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%。

○　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、業務量が過大になった」の順に割合が高い。

○　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。

## ２．これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方

○　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。納得感にきちんと対処していく必要がある。

○　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、多様な正社員に係る制度等について、個々の対象となる労働者の意見を吸い上げることとともに、労働者全体の意見を調整することも必要であり、過半数代表者に関する適切な選出の確保等の制度的担保や新たな従業員代表制の整備を含め、多様な労働者全体の意見を反映した労使交渉促進を図る方策も中長期的な課題ではないか。

第10回資料１p70再掲

## ○　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。

第10回資料１p71再掲

## ○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）

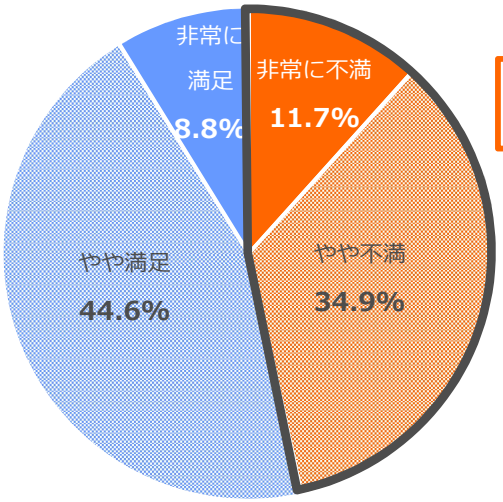
○　仕事がほぼ同じ正社員と比較した待遇について、不満があるという多様な正社員の割合は46.6%。その不満の内容について、「不合理な賃金差がある」の割合が最も高い。
○　また、正社員と比較した待遇差への説明について、説明があったという多様な正社員は15.7%、説明がなかったのは59.8%。

## ○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。

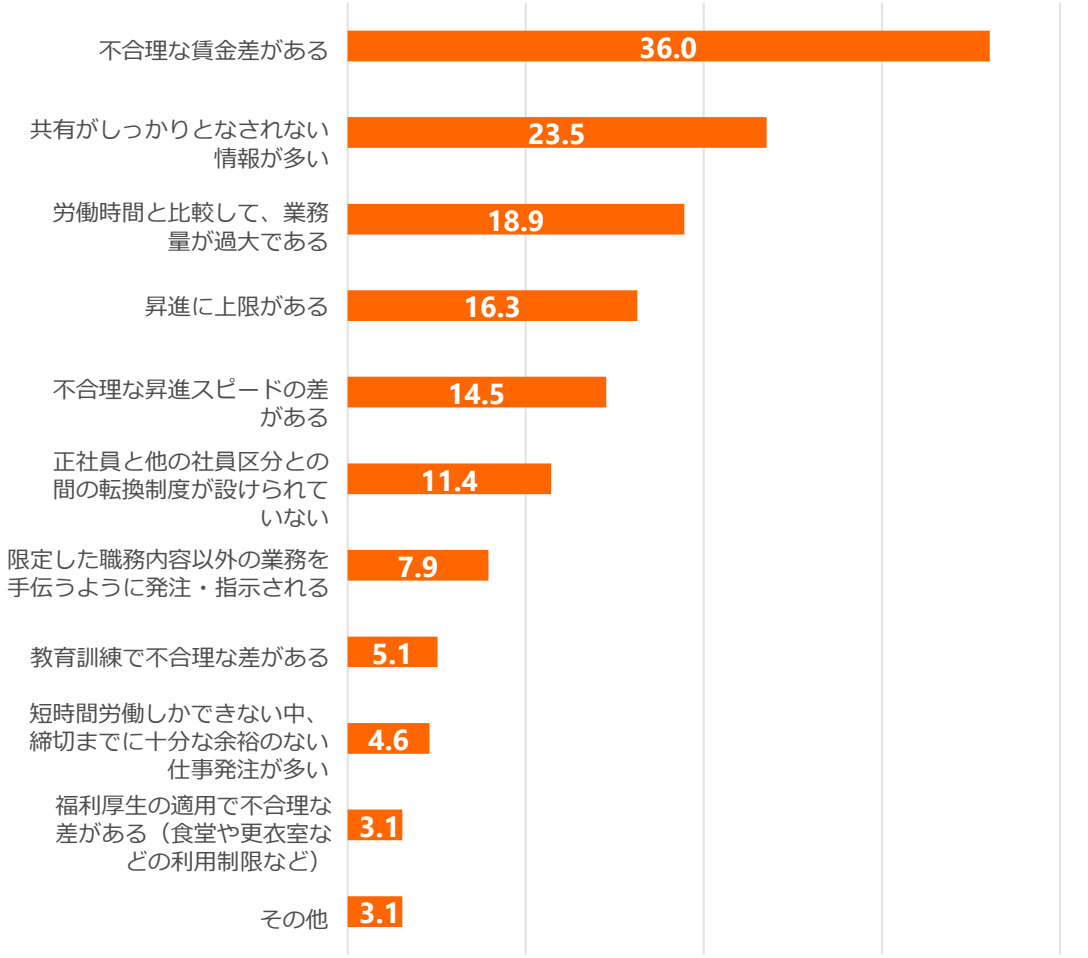
不満があると回答した者のうち会社に説明を求めたい：**30.8%**、必要ない：**25.1%**、分からない：**44.2%**

【 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－

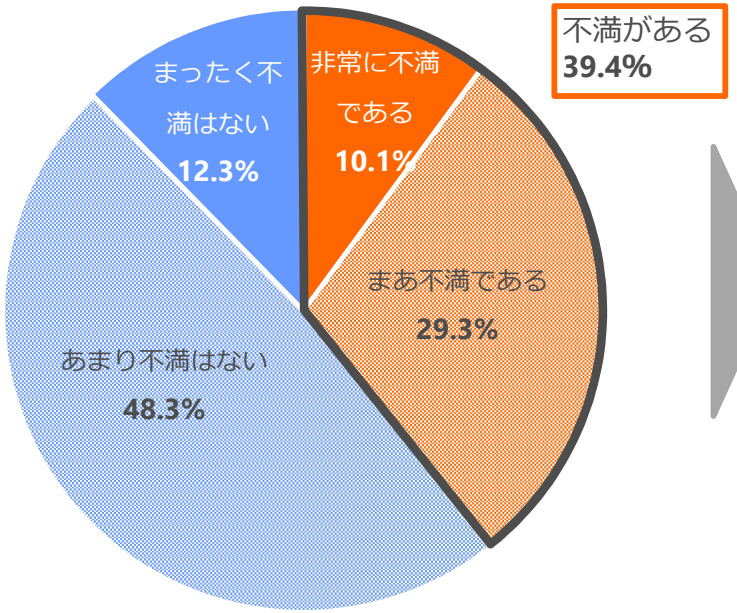
第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会　資料１（P.107）

○　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）

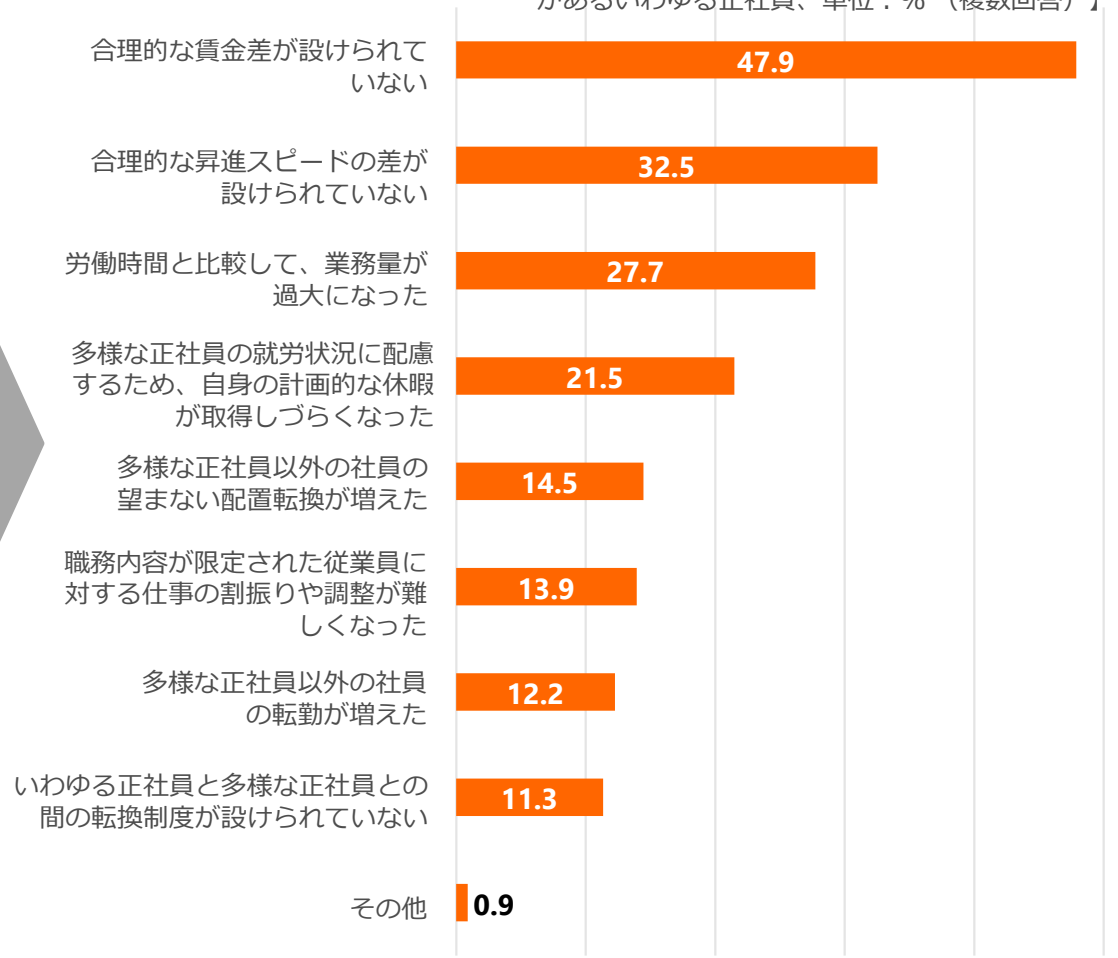
＜多様な正社員と就労状況・処遇・昇進を比較した際の不満＞

【 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

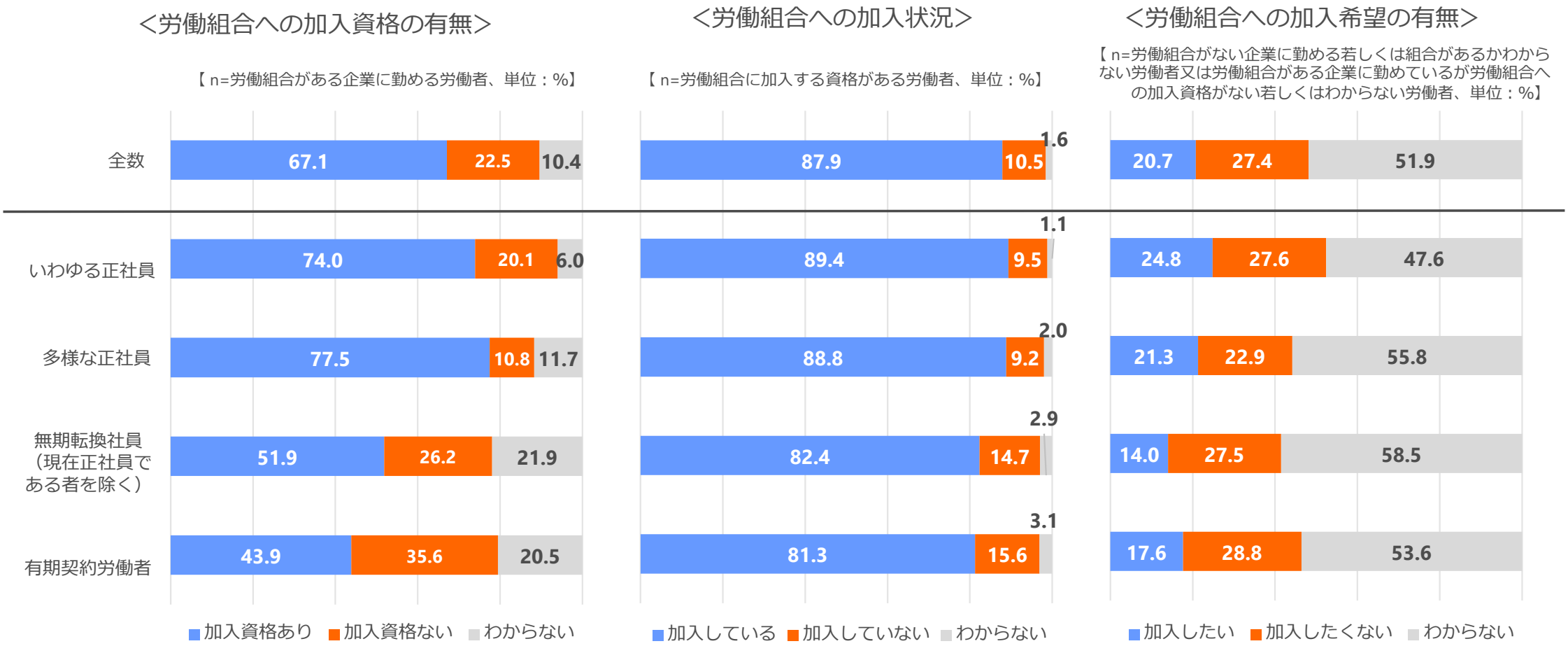
資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（2021年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

# 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10回多様化する労働契約のルールに関する検討会　資料１P.76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）<br>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）<br>「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）<br>「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）<br>「［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）<br>→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）<br>「（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」<br>・「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）<br>・「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）<br>「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。」<br>・「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）<br>・「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）<br>「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。」<br>「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）<br>「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）<br>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）<br>→「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）<br>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）<br>→「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。<br>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）。

# 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

上段：第10回多様化する労働契約のルールに関する検討会　資料１P.77一部改変

## ○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。

（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

## ○ドイツ：労働条件明示や労働協約等に関連する法令

| 法令 | 条文 | 規定内容 |
|---|---|---|
| 証明書法（労働関係に適用される基本的な諸条件についての証明書に関する法律）<br>※JILPT資料シリーズ No.225から抜粋 | （条件の変更）<br>第3条 | 基本的な契約上の諸条件の変更は、当該変更後1箇月以内に、書面により労働者に通知されなければならない。法律規定、労働協約、事業所協定若しくは公勤務協定又は類似の規律で、当該労働関係に適用されるものの変更である場合には、第1文は適用しない。 |
| | （経過規定）<br>第4条 | この法律の発効の際に既に存在した労働関係については、労働者からの要求があった場合に、2箇月以内に、第2条に規定するところの書面が当該労働者に手交されるべきものとする。発行済みの書面又は書面での労働契約によりこの法律で求められている事項の明示がなされている場合には、前記の義務は、これを免除する。 |
| 労働協約法<br>※厚生労働省労働基準局労働関係法課調べ | 第8条 | 使用者は、職場で適用される労働協約…を、職場で公表する義務を負う。 |
| 事業所組織法<br>※厚生労働省労働基準局労働関係法課調べ | 第77条第(2)項 | …使用者は、事業所協定を企業内の適切な場所に掲示するものとする。 |