

事業者団体(一般社団法人 日本経済団体連合会)

労働者団体(日本労働組合総連合会)

現状と考え方

○限定の無期社員の実態は極めて多様

- ・一般職から発展してきたケース
- ・総合職から分離してきたケース
- ・有期契約社員のキャリアルートとして機能しているケース

○労働契約法第18条(無期転換ルール)を踏まえ、今後、更に複線化が進む可能性

- ・有期契約社員を、現在運用されている限定の無期社員へ転換するのではなく、現行有期契約の労働条件のまま無期化することを検討しているケース

○制度の普及が期待される

- ・無期社員の多様な働き方の選択肢を広げること、また、有期契約からより安定した雇用機会が増えることを期待
- ・なお、普及に向けては、「限定正社員」は法的にはあくまで「勤務地等が限定された無期契約」であることを明確化すべき

○非正規労働者が抱える問題点

- ・雇用が不安定である
- ・処遇(賃金等)が低い
- ・能力開発の機会が乏しい

→「多様な正社員」が、非正規から正社員へとステップアップするための通過点として、労使の理解のもとに活用されるのであれば、とくに問題はない

○規制改革会議・雇用WG等での議論に対し、本音では、「解雇しやすい正社員」を作り出す意図を持っているのではないかと懸念

○その他にも、以下について懸念

- ・「正社員」から、処遇をはじめとするキャリアを低下させるための選択肢として悪用される懸念(＝キャリアのアップグレードではなく、ダウングレードが行われる懸念)がある
- ・「正社員」とは雇用保障の程度や処遇を異にする新たな格差を生み出してしまい、それが固定化されかねない
- ・非正規労働者の雇用安定のために本来目指されるべき「正社員転換」の動きを阻害しかねない
- ・「多様な正社員」が導入されると、整理解雇4要件がなし崩し的に緩和されるおそれがある

○働き方の多様化は、正社員の働き方を見直すことにより行われるべき

労使団体ヒアリング

事業者団体(一般社団法人 日本経済団体連合会)

労働者団体(日本労働組合総連合会)

賃金水準・処遇

○無限定と限定の無期社員間の処遇についてバランスの合理性の範囲を示すことは不可能

・現在、限定無期社員制度を導入している企業では、限定の項目、限定の程度は多様。それに伴う処遇も千差万別

＊仕事や人材活用が同じでも、時間外労働への協力等を理由に処遇に差をつけることはありうる

＊無期社員の中でも処遇の安定を重視する雇用区分と、成果重視の雇用区分を設けて処遇に差をつけている企業も

○有期から無期への転換後の処遇のあり方を示すことは反対

・有期社員から無期社員への転換に関して、労働契約法18条は、転換後の労働条件は労使自治に委ねるという大前提に創設された経緯

・普及に向けた留意点を示す場合、この点を強調することが必要

○有期社員と限定無期社員の間処遇については、労働契約法20条の周知徹底を図ることが重要

○賃金水準や処遇・昇進に差を設ける場合、「限定」の内容に基づき合理的に説明できることが必要(＝均衡待遇)

→「多様な正社員(限定正社員)」であることを理由として、賃金水準や処遇等に不合理な差を設けてはならない(*)

(*)処遇に格差を設けないことを原則とする。格差を設ける場合には合理性が必要

労使団体ヒアリング

事業者団体(一般社団法人 日本経済団体連合会)

労働者団体(日本労働組合総連合会)

転換制度

○相互転換のあるべき方向性を示すことは反対

- ・労働者の意向だけで相互転換を認めると事業運営が困難
- ・転換は新規採用と同じ。転換の有無、条件等についても契約自由の原則を尊重すべき

*【無限定→限定の転換】

- ①経済のグローバル化で無限定の無期社員を確保することの必要性が高まる
- ②無限定の無期社員には、キャリアアップを期待して採用時から賃金水準を高くしている企業も
- ③企業は、育児や介護等家庭的な事情をもつ無期社員に対し配置転換を配慮

*【限定→無限定の転換】

- ①キャリアアップを一企業の中だけで実現しようとする考え方への疑問
- ②職種等を限定と無限定で完全に区分している企業では、事実上転換は困難
- ③限定の区分の中で、社員の能力伸長に応じたキャリアパスを用意。転換する必要性が小さい企業も

○本人の同意が必要。とくに、「いわゆる正社員」から「多様な正社員(限定正社員)」に転換する際、賃金等の引き下げを伴う場合には労働条件の不利益変更として労働者本人の個別同意が不可欠

→会社から転換を執拗に迫られて同意せざるを得ない状況に追い込まれることも想定されるため、真意に基づく同意取得がなされるように、十分な労働者保護策がとられることが必要

労使団体ヒアリング

事業者団体(一般社団法人 日本経済団体連合会)

労働者団体(日本労働組合総連合会)

労働条件の明示

- 労働条件の明示義務の強化は、勤務地等が消滅した場合の使用者の雇用保障責任ルールの透明化とセットで
 - ・「配置転換の制限をかけること」と「当該勤務地等が消滅したときの使用者の雇用責任」との関係が明確に認識されていない(されない)可能性
 - ・企業実態に即した形で「契約概念」の普及促進を図ることが課題
- ただし、労働条件の限定の仕方は個別企業に委ねる
 - ・厳格な特定が困難なケース
 - *【職種限定】一般職の限定が難しいケース
 - *【勤務地限定】「自宅から通える範囲内」と限定しているケース
- 契約変更時の労働条件の明示に関しては、変更には個別合意が必要であることの周知のほうが重要

- 職種や勤務地を限定する場合、労働者にとっての明確性、納得性等の確保が必要
 - ①書面による明示、②限定された職種・勤務地が消滅した場合の対応の明示(*)、等は最低限必要

(*)当然ながら、限定事由が消滅した場合においても、解雇回避努力が尽くされるべき。それを前提に、いかなる対応がとられることになるのか、可能な限り具体的に明示されるべき

労使コミュニケーション

- 新しい社員制度を作るに当たり、制度設計は経営側が行うものだが、制度導入や変更にあたっては、労働組合等と協議して合意することが基本
- 一般論として、組合がない企業では従業員に説明し、テーマによっては同意をとるなど、適正な手続きの下で制度設計、変更が行われている

- 労働者のライフスタイルや希望に応じた、ワーク・ライフ・バランスにも資する働き方として活用されるためには、その導入・運営にあたって労使間で十分なコミュニケーションがなされ、企業の実態に即した形で、制度運営にかかる相互理解が醸成されていることが不可欠(*)

(*)「労働条件の明示」・「賃金水準・処遇」・「転換制度」に関する内容を決定し、それに基づく制度を運営するには、労使であらかじめ合意されていることが必要

労使団体ヒアリング

	事業者団体(一般社団法人 日本経済団体連合会)	労働者団体(日本労働組合総連合会)
雇用保障	○無限定の無期社員と、限定の無期社員は、いずれも労働契約法16条の適用を受けるが、司法判断には違いがある。現行通達を法令に格上げする等、明確化の措置が必要 ・労働契約法18条の対応として、勤務地等が限定された有期社員を、無期社員に転換することを検討する企業も少なくなっていくと思われる ・経営者は可能な限り国内雇用を維持しようという思いをもつ。限定の無期契約であっても、特段何もなければ、実質65歳まで雇用が保障されているという点に目を向けるべき	○労働契約法第16条の見直しは不要(=「多様な正社員(限定正社員)の解雇ルール」の設定は不要)