

<労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)>

(労働条件の明示)

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働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。

②・③ (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)>

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

三 賃金(退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五 臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。)、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 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

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

② 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、前項第一号から第四号までに掲げる事項(昇給に関する事項を除く。)とする。

③ 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。 1

< 「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」 （平成11年1月29日 基発第45号） （抄） >

第2 労働条件の明示(法第15条第1項関係)

3 書面の交付により明示すべき事項

(2) 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。

(4) 退職に関する事項

退職の事由及び手続、解雇の事由等を明示しなければならないこと。

なお、当該明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、労働者の利便性をも考慮し、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。

<労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)>

(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金(臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 三 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)
- 三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 四 臨時の賃金等(退職手当を除く。)及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- 五 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
- 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

現行規定・通達【労働契約の内容の理解の促進】

<労働契約法(平成19年法律第128号)>

(労働契約の内容の理解の促進)

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)について、できる限り書面により確認するものとする。

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

第2 総則(法第1章関係)

4 労働契約の内容の理解の促進(法第4条関係)

(1) 趣旨

労働契約は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより成立する契約(諾成契約)であるが、契約内容について労働者が十分理解しないまま労働契約を締結又は変更し、後にその契約内容について労働者と使用者との間において認識の齟齬が生じ、これが原因となって個別労働関係紛争が生じているところである。労働契約の内容である労働条件については、労働基準法第15条第1項により締結時における明示が義務付けられているが、個別労働関係紛争を防止するためには、同項により義務付けられている場面以外においても、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者が契約内容について自覚することにより、契約内容があいまいなまま労働契約関係が継続することのないようにすることが重要である。

このため、法第4条において、労働契約の内容の理解の促進について規定したものであること。

(2) 労働者の理解の促進(法第4条第1項関係)

ア 法第4条第1項は、労働条件を提示するのは一般的に使用者であることから、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ことを規定したものであること。

イ 法第4条第1項は、労働契約の締結前において使用者が提示した労働条件について説明等をする場面や、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものであること。これは、労働基準法第15条第1項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものであること。

ウ 法第4条第1項の「労働者に提示する労働条件」とは、労働契約の締結前又は変更前において、使用者が労働契約を締結又は変更しようとする者に提示する労働条件をいうものであること。

エ 法第4条第1項の「労働契約の内容」は、有効に締結又は変更された労働契約の内容をいうものであること。

オ 法第4条第1項の「労働者の理解を深めるようにする」については、一律に定まるものではないが、例えば、労働契約締結時又は労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場面において、使用者がそれを説明し又は労働者の求めに応じて誠実に回答すること、労働条件等の変更が行われずとも、労働者が就業規則に記載されている労働条件について説明を求めた場合に使用者がその内容を説明すること等が考えられるものであること。

(3) 書面確認(法第4条第2項関係)

ア 法第4条第2項は、労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面で確認することについて規定したものであること。

イ 法第4条第2項は、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものであること。これは、労働基準法第15条第1項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものであること。

ウ 法第4条第2項の「労働契約の内容」については、(2)エと同様であること。

エ 法第4条第2項の「(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)」は、期間の定めのある労働契約が締結される際に、期間満了時において、更新の有無や更新の判断基準等があいまいであるために個別労働関係紛争が生じていることが少なくないことから、期間の定めのある労働契約について、その内容をできる限り書面により確認することが重要であることを明らかにしたものであること。

「期間の定めのある労働契約に関する事項」には、労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)第5条において、労働契約の締結の際に使用者が書面により明示しなければならないこととされている更新の基準が含まれるものであること。

なお、法第4条第1項等法の他の規定における「労働契約の内容」についても、期間の定めのある労働契約に関する事項は含まれるものであること。

オ 法第4条第2項の「できる限り書面により確認する」については、一律に定まるものではないが、例えば、労働契約締結時又は労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場面において、労働者及び使用者が話し合った上で、使用者が労働契約の内容を記載した書面を交付すること等が考えられるものであること。

労働法有識者の見解(労働契約法)

菅野和夫(2012)「労働法 第10版」弘文堂 抜粋

第3編 個別的労働関係法 第2章 労働関係の成立に関する法規整

第2節 労働条件の明示

1. 労働契約法の理念規定

2007年に成立した労働契約法は、労働契約が労働者と使用者の自主的な交渉による合意によって成立し、変更されるという「合意の原則」を基本とするものなので、同契約の合意内容を明確化することは立法過程における重要な関心事となった。これについては、すでに労働基準法において一定の基本的労働条件の明示(その一部については書面による明示)が義務づけられていたので(労基15条)、この規定を労働契約法に移し替えることや、書面による契約化などが検討された。特に、長期雇用を前提としない期間の定めのある労働契約においては、労働条件が不明確となり雇用も不安定となりがちであることから、期間の定めや更新可能性の有無・理由などを書面で明らかにさせることが検討された。

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

こうして、労働契約の内容である労働条件の明示は主として労働基準法にこれを委ねることとし、労働契約法においては、労働契約の合意原則に対応して合意内容を明確化することの重要性を謳った理念規定を設けることとした。これが、「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする」(4条1項)、「労働者及び使用者は、労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)について、できる限り書面により確認するものとする」(同条2項)との規定である。

第3章 労働契約法の内容 II 基本原則

6 契約内容の理解促進・書面確認(4条)

(1) 契約内容の理解を深める努力(4条1項)

労契法4条1項は、「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする」と定めている。労働契約の締結や変更などについて、労働者が適切に交渉を行いうるためには、その際に問題になる労働条件や契約内容について労働者が十分に理解していることが必要になる。

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

労基法15条1項は、労働契約の締結にあたって、使用者に労働条件の明示を義務づけており、それを受けて同法施行規則5条は、賃金や労働時間など一定の事項について書面による明示を定めている。これに対し、労契法4条1項は、労働条件については特に範囲を定めていないので、労基法や同法施行規則の定めるもの以外の労働条件や労働契約の内容についても対象としていると考えられる。たとえば、福利厚生に関する事項などは、必ずしも労基法15条等の所定の事項ではないが、労働契約の内容になるものであれば、本項により理解を深める努力をすべき事項に含まれうると考えられる。また、ここでいう労働契約の内容とは、労働契約の存続中における労働条件等に限らず、退職後の秘密保持義務や競業避止義務、あるいは企業年金など、労働契約を根拠とする権利義務であって退職後に具現化されるものも含むと解すべきであろう。

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

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

なお、労契法4条1項は、労基法15条のように労働契約締結の時点に限らず、その後の変更の時点でも、労働条件等の理解を深めることを求めていると考えられる（たとえば、配転命令を発する際に、配転後の職場の状況等につき説明することなど）。衆議院における修正前の同項は、「……締結し、又は変更した後の労働契約の内容」となっており、修正後は「締結し、又は変更した後の」という部分が削除されたが、「変更した後の」という部分のみが削除されたわけではないので、変更した労働条件についても理解を深めることが求められることには変化がないものと考えられる。

本項の法的効果については、規定の文言上、労働契約の内容等について「理解を深めるようにするものとする」という表現が用いられていること（同様の表現は、労基法附則136条などに用いられており、最高裁は同条を訓示規定と解している）、「理解を深める」方法は事案によって異なりうるものであり、法的に強制しうる義務内容を特定することが困難であることからすれば、本項は訓示規定であり、そこでの使用者の義務の性格は努力義務にとどまると考えられる。

そのため、本条に違反すると評価される作為・不作為が認められた場合でも、労働契約の内容に影響が生ずるなどの直接的な法的効果が生ずるわけではないが、3条2項や3項について述べたところと同様に、一般条項の適用にあたって、本条違反の事実が勘案されることはありうるであろう。これまでも、そのような発想を示す裁判例はみられたところである。たとえば、前述したように、採用時の労働条件の説明が不十分であったことが信義則に違反するものとされ、使用者が不法行為に基づく損害賠償責任を負うとされた事例があるが、そこでいう信義則違反の判断においては本条の趣旨が考慮されるであろうし、採用時の説明のみならず、労働条件変更時の説明が不十分であった場合にも、同様の処理を行う事案がありえよう。

(2) 書面による確認(4条2項)

次に、労契法4条2項は、「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」と定めている。労働契約の内容を十分確認することにより、紛争を防止しようとした規定である(そのため、使用者のみならず労働者も名宛人となっている)。

労働基準法15条および同法施行規則と異なり、労働契約の締結時点のみならず、変更後の労働契約の内容も対象となることは1項の場合と同様である。また、「期間の定めのある労働契約に関する事項を含む」という文言は衆議院修正で追加されたものであるが、有期労働契約についての期間そのものの他、更新の有無や判断基準など、「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354号)所定の事項を含むものと考えられる。

労働契約の内容を具体的にどのような書面で確認するかについては、本項は規定していない。書面により労働契約を締結し、あるいは労働契約内容の変更を書面により行うことそのものまで義務づけるものではないので、これまで用いられてきた「労働条件通知書」などによる確認も可能であろう。

本項についても、「できる限り」での書面による確認を求めていることから、これに違反したとしても、そのことにより、書面に記載されていない労働条件の認定が不可能になったり、契約上の権利義務関係が変動したりするなどの効果が発生するわけではないと解される。

＜短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)＞

(労働条件に関する文書の交付等)

第六条 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの(次項において「特定事項」という。)を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法(次項において「文書の交付等」という。)により明示しなければならない。

2 事業主は、前項の規定に基づき特定事項を明示するときは、労働条件に関する事項のうち特定事項及び労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。

＜短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則(平成五年労働省令第三十四号)＞

(法第六条第一項の明示事項及び明示の方法)

第二条 法第六条第一項の厚生労働省令で定める短時間労働者に対して明示しなければならない労働条件に関する事項は、次に掲げるものとする。

- 一 昇給の有無
- 二 退職手当の有無
- 三 賞与の有無

2・3 (略)

<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（昭和六十年法律第八十八号）>

（契約の内容等）

第二十六条 労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。

一 派遣労働者が従事する業務の内容

二 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所

三 労働者派遣の役務の提供を受ける者のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項

四 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日

五 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間

六 安全及び衛生に関する事項

七 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項

八 派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第二十六条の規定により使用者が支払うべき手当をいう。第二十九条の二において同じ。）等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除に当たつて講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項

九 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあつては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項

十 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2～7（略）

（就業条件等の明示）

第三十四条 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を明示しなければならない。

一 当該労働者派遣をしようとする旨

二 第二十六条第一項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項であつて当該派遣労働者に係るもの

三 第四十条の二第一項各号に掲げる業務以外の業務について労働者派遣をする場合にあつては、当該派遣労働者が従事する業務について派遣先が同項の規定に抵触することとなる最初の日

2（略）

＜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施行規則(昭和六十一年労働省令第二十号)＞

(法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項)

第二十二條 法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- 二 労働者派遣の役務の提供を受ける者が法第二十六条第一項第四号に掲げる派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は同項第五号に掲げる派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めをした場合における当該派遣就業をさせることができる日又は延長することができる時間数
- 三 派遣元事業主が、法第三十条の二第一項に規定する派遣先(以下単に「派遣先」という。)である者又は派遣先となろうとする者との間で、これらの者が当該派遣労働者に対し、診療所、給食施設等の施設であつて現に当該派遣先である者又は派遣先になろうとする者に雇用される労働者が通常利用しているものの利用、レクリエーション等に関する施設又は設備の利用、制服の貸与その他の派遣労働者の福祉の増進のための便宜を供与する旨の定めをした場合における当該便宜供与の内容及び方法

(就業条件の明示の方法等)

第二十六条 法第三十四条第一項及び第二項の規定による明示は、当該規定により明示すべき事項を次のいずれかの方法により明示することにより行わなければならない。ただし、同条第一項の規定による明示にあつては、労働者派遣の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、当該明示すべき事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りでない。

- 一 書面の交付の方法
 - 二 次のいずれかの方法によることを当該派遣労働者が希望した場合における当該方法
 - イ ファクシミリを利用してする送信の方法
 - ロ 電子メールの送信の方法
- 2 前項ただし書の場合であつて、次の各号のいずれかに該当するときは、当該労働者派遣の開始の後遅滞なく、当該事項を前項各号に掲げるいずれかの方法により当該派遣労働者に明示しなければならない。
- 一 当該派遣労働者から請求があつたとき
 - 二 前号以外の場合であつて、当該労働者派遣の期間が一週間を超えるとき

<職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)>

(労働条件等の明示)

第五条の三 公共職業安定所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(第三十九条に規定する募集受託者をいう。)並びに労働者供給事業者(次条において「公共職業安定所等」という。)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 求人者は求人者の申込みに当たり公共職業安定所又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、求職者又は供給される労働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。

○3 前二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。

<職業安定法施行規則(昭和二十二年労働省令第十二号)>

(法第五条の三に関する事項)

第四条の二 法第五条の三第三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及び賃金に関する事項

二 労働契約の期間に関する事項

三 就業の場所に関する事項

四 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項

五 賃金(臨時に支払われる賃金、賞与及び労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)第八条各号に掲げる賃金を除く。)の額に関する事項

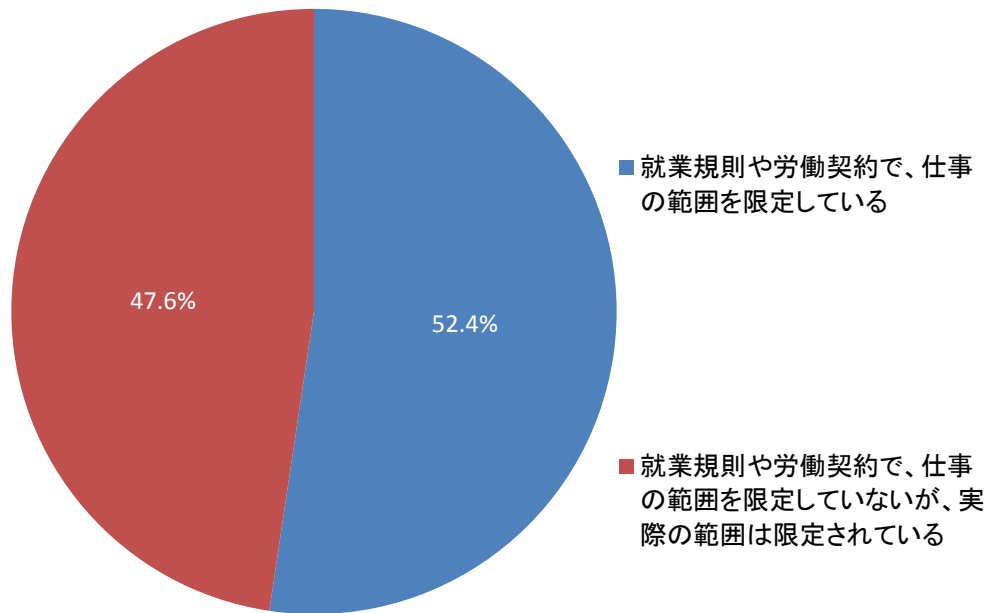
六 健康保険法(大正十一年法律第七十号)による健康保険、厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)による厚生年金、労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十号)による労働者災害補償保険及び雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)による雇用保険の適用に関する事項

2~4 (略)

職務・勤務地限定の雇用区分に関する運用実態

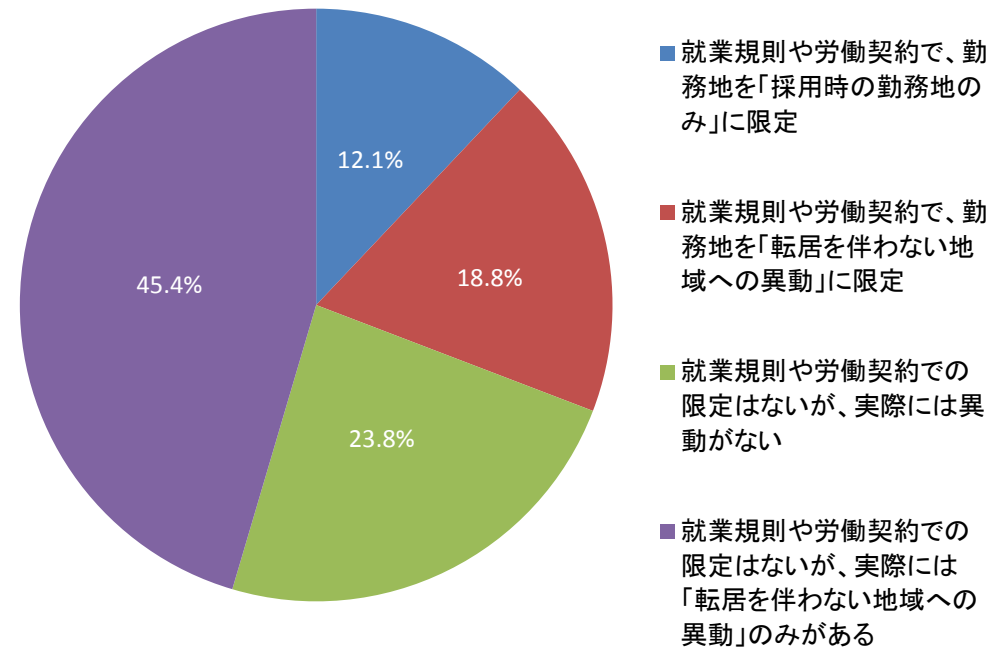
職務限定の雇用区分の運用実態

(雇用区分数合計=1,314)



勤務地限定の雇用区分の運用実態

(雇用区分数合計=1,642)



資料出所:「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書(平成24年3月)

企業アンケート調査結果(※)概要より厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部企画課にて集計

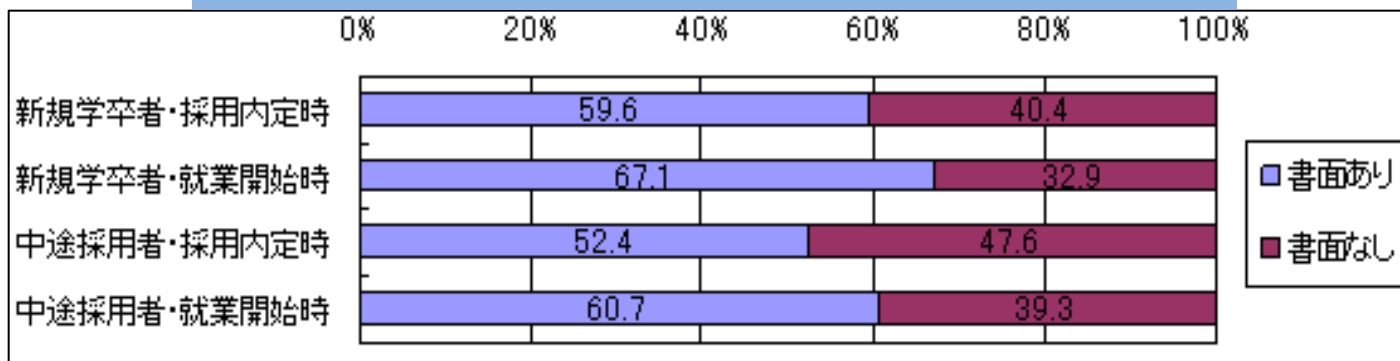
(※)参考 アンケート回答企業:正社員300人以上の企業1,987社

回答企業に、雇用区分を各社3つまで挙げてもらい(回答のあった雇用区分合計=3,245)、そのうち何らかの職務限定又は勤務地限定がみられたものについて集計した。

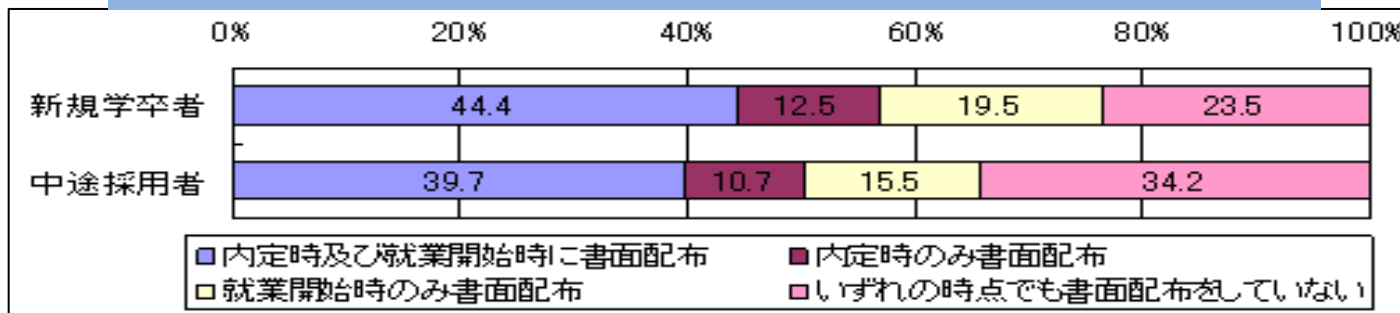
労働条件の書面による通知の状況について

- 企業が就業開始時に労働条件を知らせる方法は、就業規則又は労働条件を書いた書面のいずれか又は双方の配布が約6割台、また書面を配布していないものが約4割
- 採用内定時・就業開始時のいずれの時点でも、書面の配布を行っていない割合は2～3割台

採用内定時・就業開始時の書面の配布の有無(無回答を除く集計)



採用内定時・就業開始時を合わせた書面の配布の有無(無回答を除く集計)



注) 労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」より再集計(平成16年)

「多様な正社員」の労働条件の明示方法(企業ヒアリング事例)

- ヒアリングの対象企業では、多様な正社員を導入する企業では、「勤務地限定正社員」、「職務限定正社員」、「勤務時間限定正社員」を就業規則で明示している場合が多い。
なお、「勤務地」と「職務」を組み合わせで定義する場合がある。
- 就業規則では大まかな限定内容を規定し、個々の労働者に対しては、就業規則を手交するほか、「労働条件通知書」、「雇用契約書」、「辞令」、「同意書等」において、就業規則で定める雇用区分や限定内容の詳細を明示する場合がある。
- また、雇用区分によって賃金テーブルが異なる場合等に、給与明細書等の書類で付随的に雇用区分を明示する場合がある。

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会等 企業ヒアリング結果(9社)

就業規則で雇用区分等を明示	8社
労働条件通知書、辞令等で具体的な就業場所等を明示	8社
雇用契約書、同意書等で具体的な就業場所等を明示	5社
転換後に労働条件を明示	9社

「多様な正社員」の労働条件の明示内容(就業規則)

「勤務地限定正社員」の記載例

いわゆる正社員	「転居を伴う異動がある」 「勤務地は全国(海外勤務含む)とする」 「勤務する地域を限定しない」	等
勤務地限定正社員	「勤務する地域を限定し、転居を伴う異動をしない」 「勤務地は採用時に決定した限定された地区(〇〇単位)とする」 「通勤可能な事業所への配属とする」	等

「職務限定正社員」の記載例

いわゆる正社員	「総合的な基幹業務を行う」 「職務区分に限定はない」 「業務全般に従事する」	等
職務限定正社員	「限定分野の専門・基幹業務を行う」 「〇〇業務または〇〇業務のいずれかに従事する業務の範囲を限定する」 「限定的な事務、営業補助業務」	等

「勤務時間限定正社員」の記載例

勤務時間限定正社員	「1週間の所定労働時間が〇時間以上〇時間以下」 「正社員よりも年間所定労働時間が短い(雇用契約で所定労働日数及び所定労働時間を定める)」	等
-----------	---	---

「多様な正社員」の規定例(就業規則)

「勤務時間」限定のみの就業規則例

第〇条 社員区分

社員を以下のとおりフルタイム正社員と短時間正社員に区分する。

- (1) フルタイム正社員は、1週間の所定労働時間が40時間の社員であって、期間の定めのない雇用契約を締結した者をいう。
- (2) 短時間正社員は、1週間の所定労働時間が〇時間以上〇時間以下の社員であって、期間の定めのない雇用契約を締結した者(育児・介護短時間勤務制度の適用を受ける者を除く。)をいう。

「勤務地」と「職務」限定の就業規則例 ①

第〇条 社員の定義

社員とは総合職社員、地域職社員をいう。

- (1) 総合職社員は、転居を伴う異動があり、かつ総合的な基幹業務を行う。
- (2) 地域職社員は、勤務する地域を限定し、転居を伴う異動をせず、かつ限定分野の基幹業務を行う。

「勤務地」と「職務」限定の就業規則例 ②

第〇条 勤務地

社員の勤務地は、以下のとおりとする。

- (1) 総合職社員の勤務地は、全国(海外勤務含む)とする。
- (2) 地域職社員の勤務地は限定された地区(エリア単位)とする。エリア区分は以下のとおりとする。

エリア区分	都道府県名
北海道・東北エリア	北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島
...	...

第〇条 業務範囲の区分

社員の業務範囲の区分は、以下のとおりとする。

- (1) 総合職社員は、業務範囲の区分を限定しない。
- (2) 地域職社員は、〇〇業務または〇〇業務のいずれかに従事する業務の範囲を限定する。

「多様な正社員」の労働条件明示の例(労働条件通知書、雇用契約書等)

労働契約書に具体的な業務等を明示する例

【就業規則の定義等】

「〇〇社員とは、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」

【労働契約書の就業場所・従事すべき業務の記載内容】

「就業の場所 : 〇〇事業所

従事すべき業務の内容 : 研究会の準備・運営、データ分析・処置など」

* 〇〇社員であること示すため、標題に「労働契約書(〇〇社員)」と社員区分を表記

同意書で雇用区分の転換に同意する例

【就業規則には、雇用区分・転換の手続き等を記載】

「1 地域職社員になることを希望する総合職社員は、会社にその旨を申し出ることができる。

2 第1項の規定により申し出があった場合、会社は、原則として申出日より〇ヶ月以内で期日を指定して、当該労働者を地域職社員へ転換させるものとする」

【同意書】

(例)

地域職社員同意書

私は、地域職社員へ認定されることに同意いたします。

現勤務地都道府県
従業員氏名

印

「多様な正社員」の労働条件明示の例(労働条件通知書、雇用契約書等)

毎年定期的に、社員区分、職務等級等を通知する例

【就業規則には勤務地・職務内容の限定を記載】

- 「総合職Nコース : 勤務地に限定ない
総合職Bコース : 一定エリア内での転居を伴う異動がある
総合職Aコース : 転居を伴う異動がない
専門職社員 : 自宅通勤圏内の勤務地に限定、かつ営業・経理・システム関係の職種に限定」

【雇用契約書の社員区分、職務の記載内容】

- 「社員区分 : 専門職社員
職務内容 : 「所属に準ずる」と記載」

* 採用時又は専門職社員等から総合職コースへ転換時に、雇用契約書を作成。

【毎年定期的に辞令(昇給通知書に準ずる)を交付し、社員区分等を再確認】

一定期日付けの社員区分、職務等級等を記載した通知書を交付

(例)

〇〇年度 等級・号俵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・号俵	
職能等級	3
職能号俵	3
職務等級	3
職務号俵	2
職務コース	システム職
勤務地コース	関東ブロックB

「多様な正社員」の労働条件明示の例(労働条件通知書、雇用契約書等)

運用により勤務地限定している企業で、採用前面談で勤務地のマッチングを行い、辞令で通知する等の例

【就業規則には職務内容の定義を記載するが、勤務地限定の有無は記載なし】

「 総合職 : 管理職など上位者の候補者として育成期間中で、ジョブローテーション等を通じ、仕事の幅を広げるグループ
事務職 : 総合職の業務を補助し、また定められた範囲内の担当業務を遂行する職務のグループ 」

* 総合職は全国転勤型、事務職は勤務地限定型(通勤圏内の異動)であるが、明文化したものはない

【本人の勤務地限定希望とマッチング→採用辞令で通知】

採用内定者から、配属先(限定勤務地)を聴取し、マッチングを行い、勤務地限定の場合その勤務地を指定

→ 採用辞令に限定勤務地等を記載

「資格 : 事務職○級
勤務地 : ○○営業所 」

【事務職→総合職への転換の通知】

本人の申請により、事務職から総合職(全国転勤型)へ転換したとき、その旨を辞令に明示し通知

(なお、転換と同時の異動はなく、転換後も同一職務に就く)

(辞令の記載例)

前資格・配属先	新資格・配属先
事務職 2 級 ○○営業所○○課	総合職 3 級 ○○営業所○○課

(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) ※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、就業時間 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	<p>1 始業・終業の時刻等 (1) 始業 (時 分) 終業 (時 分) 【以下のよう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。</p> <p>〔 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 〕 (3) フックタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フックタイム (始業) 時 分から 時 分、 コタイム (終業) 時 分から 時 分)</p> <p>(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。</p> <p>○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)</p>	
休日	<p>・ 定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他 ()) ・ 非定休日；週・月当たり 日、その他 ()) ・ 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条、第 条、第 条</p>	
休暇	<p>1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 (有・無) 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → か月経過で 日 時間単位年休 (有・無) 2 代替休暇 (有・無) 3 その他の休暇 ()) 無給 ()) ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条、第 条、第 条</p>	

(次頁に続く)

賃金	<p>1 基本賃金 イ 月給 (円)、ロ 日給 (円)</p> <p>ハ 時間給 (円)、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div> <p>2 諸手当の額又は計算方法</p> <p>イ (手当 円 /計算方法:)) ロ (手当 円 /計算方法:)) ハ (手当 円 /計算方法:)) ニ (手当 円 /計算方法:))</p> <p>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</p> <p>イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 () % 月60時間超 () % 所定超 () %</p> <p>ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () % ハ 深夜 () %</p> <p>4 賃金締切日 () ー毎月 日、 () ー毎月 日 5 賃金支払日 () ー毎月 日、 () ー毎月 日 6 賃金の支払方法 ())</p> <p>7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ())) 8 昇給 (時期等)) 9 賞与 (有 (時期、金額等)) , (無)) 10 退職金 (有 (時期、金額等)) , (無))</p>
退職に関する事項	<p>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</p> <p>[]</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>
その他	<p>・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 ())) ・雇用保険の適用 (有 , (無))) ・その他 []</p> <p>※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。</p> <p>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。</p>

※ 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。

経済的理由等により限定された職務・勤務地が消滅した場合の人事上の取扱いに関する就業規則の規定（例）

- 事務局でヒアリングを実施した企業では、事業閉鎖等の場合には解雇する旨、就業規則に規定している。但し、いずれも配置転換等雇用維持の措置を講じており、即座に解雇する取扱いはない。

【厚生労働省 モデル就業規則】

（解雇） 第49条 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。

- ⑦ 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。

例1) 配置転換等が困難な場合に「解雇する」旨を定める例

第〇条 次の各項の一に該当する場合、解雇する。

- (1) 業務の縮小、事業所の閉鎖等に際し、通勤可能な範囲に他の事業所がなく、かつ本人の都合により異動が不可能で、継続雇用の難しい状況が生じたとき

* 適用対象は、勤務地限定（自宅通勤圏内の異動）、かつ職種限定の正社員を含む全正社員

例2) 配置転換等の措置を明文化せず「解雇する」旨を定める例

第〇条 次の各号のいずれかに該当するときは、解雇するものとする。

- (1) 事業の縮小その他事業の運営上やむを得ぬ事情により、社員の減員等が必要となったとき

* 適用対象は、勤務地限定（事業所固定）の正社員を含む全正社員

例3) 事業縮小等の場合、「配転を行う」旨の規定と「解雇する」旨の規定を定める例

第〇条 次に掲げる場合、業務の都合により職種転換・配置転換を行うことがある。

- (1) 事業の拡張・縮小、職能又は職制改正の場合
- (2) 部門に人員の過剰又は不足を生じた場合

第〇条 次の各号の一に該当したときは解雇する。

- (1) やむを得ない事由で事業を縮小し、または合理化をするとき

* 適用対象は、勤務地限定（複数都府県のブロック内異動）の正社員を含む全正社員

労働条件明示等に関する法違反の状況

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

(単位:件、%)

	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年
① 定期監督等実施事業場数	115,993	100,535	128,959	132,829	134,295
② 同違反事業場数	79,492	65,365	86,075	89,586	91,796
同違反事業場比率 (②/①) (%)	68.5	65.0	66.7	67.4	68.4
③ 「労働条件の明示」(労働基準法第15条)の違反事業場数	13,119	9,972	14,816	14,808	14,415
同違反事業場比率 (③/①) (%)	11.3	9.9	11.5	11.1	10.7
④ 「就業規則」(労働基準法第89条)の違反事業場数	14,548	10,698	15,491	15,313	13,538
同違反事業場比率 (④/①) (%)	12.5	10.6	12.0	11.5	10.1

規制改革会議 雇用ワーキング・グループ報告書

平成25年5月29日

II. 各論

1. ジョブ型正社員の雇用ルールの整備

(中略) 政府においては、職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について取りまとめ、周知を図るべきである。

なお、その際には、下記の論点について検討を行うことが適当である。

(1) 労働条件の明示

① ジョブ型正社員の雇用形態を導入する場合には、就業規則においてジョブ型正社員の具体的な契約類型を明確に定めるとともに、ジョブ型正社員を実際に採用するときは、その契約類型であることを契約条件として書面で交わし明確にすることが望まれる。

更に、こうしたジョブ型正社員に係る契約条件の書面による明確化については、制度的な環境整備の一環として、労働基準法15条第1項(労働条件明示義務)、労働契約法4条2項(労働条件明確化のための書面化の要請)等の諸規定の適用関係を整理しておくことが適当である。例えば、労働基準法施行規則5条により労働者に通知することが求められる事項の一つである「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」につき、無限定正社員か又はジョブ型正社員かの別について使用者に明示を求めることとすることなども検討課題であろう。

② ジョブ型正社員については、労働条件が変更された場合にも、変更された労働条件が書面で明示され、明確にされることが望まれる。

この点に関し、上述の労働条件明示に関する現行規定は、労働契約締結時だけを対象としていると解されているため、労働条件の変更時についても対象とされる必要がある。

改革の目的：個人のライフスタイルに合わせた多様な働き方やキャリア形成を可能にし、労使双方にとってメリットを生む働き方を確立することで、安定的な雇用創出を促進する。

1. ジョブ型正社員のルール整備を目指して

- ジョブ型正社員（職務、勤務地、労働時間いずれかが限定される正社員）は、専門性に特化したプロフェッショナルな働き方、子育てや介護との両立、正社員への転換を望むも無限定な働き方は望まない非正社員、等の受け皿として重要である。
- ジョブ型正社員は多くの企業で既に導入されているが、その特性に沿った雇用管理が行われていない、または、そうした雇用管理が事前に明確に設定されている場合でも、実際の運用において徹底されていないことが多い。したがって、ジョブ型正社員の形態・内容について労働契約や就業規則で明示的に定めることが必要である。
- その際、従来の「無限定契約」と「ジョブ型（限定）契約」との相互転換を円滑化し、ライフスタイルやライフサイクルに合わせた多様な就労形態の選択を可能にすること、また、両契約類型間の均衡処遇を図ることが必要である。
- 規制改革会議では、本年6月の「規制改革会議雇用ワーキング・グループ報告書」の内容を踏まえ、①契約締結・変更時の労働条件明示、②無限定正社員との相互転換制度と均衡処遇、に関して意見を表明することとする。

2. 契約の締結・変更時の労働条件明示について

- (1) ジョブ型正社員の雇用形態を導入する場合には、就業規則においてジョブ型正社員の具体的な契約類型を明確に定めることを義務付ける。
- (2) ジョブ型正社員を採用するときは、その契約類型であることを契約条件として書面で交わし明確にすることを義務付ける。
- (3) 労働条件明示に関する現行規定は、労働契約締結時だけを対象としていると解されているため、ジョブ型正社員については、労働条件を変更する場合にも、変更内容を書面で明示することを義務付ける。
- (4) 労働基準法施行規則第5条により労働者に通知することが求められる事項の一つである「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」につき、無限定正社員か又はジョブ型正社員かの別について明示することを義務付ける。

3. 相互転換制度と均衡処遇について

(1) 無限定契約とジョブ型（限定）契約について、相互転換を円滑にする方策を法的枠組みも含めて検討する。

(2) 相互転換に当たっては、労働者本人の自発的意思を前提とし、労働条件決定を合意することに加え、労働条件変更の書面による明示を義務付ける。

(3) 均衡処遇を図るために、有期労働契約について無期労働契約との不合理な労働条件の相違を認めないとする労働契約法第20条に類する規定（雇用形態による不合理な労働条件の禁止）を設ける。

4. 今後の議論の進め方

- 本意見を受けて、厚生労働省「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」（以下「懇談会」）において議論が深められることを強く期待する。
- 「懇談会」は、多様な正社員の雇用管理上の留意点とりまとめを平成26年の夏～秋と予定しているが、規制改革実施計画で定められた「平成26年度中周知」のためには、2～3か月程度の公表前倒しが必要であり、迅速な検討をお願いしたい。
- 規制改革会議は、「懇談会」を含む厚生労働省の取り組みについて検討状況の聴取を行いながら、必要に応じ会議の意見を示すなど引き続き積極的な働きかけを行っていく。

以上

産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（抄）
「～「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指して～」

平成25年12月26日
産業競争力会議雇用・人材分科会

I. 「柔軟で多様な働き方ができる社会」の構築

1. 「多様な正社員」の普及・拡大

職務内容が明確にされた「ジョブ型正社員」等の多様な正社員となる機会が、多くの企業で生み出されるようにする。これにより、働き方の二極化は解消し、意欲と能力のある女性・高齢者や、子育てや親の介護に直面する等により「無限定」で働き続けることが困難な働き手も生き活きと活躍し、経済・社会に貢献できるようにする。

○「多様な正社員」の普及・拡大に向けた実効性のある方策の検討・実施

- ・我が国の雇用ルールを踏まえた多様な正社員（ジョブ型正社員、地域限定正社員等）について、関連する就業規則の規定例等も含めた、明確なモデルを複数提示する。このモデルは、これを参考に、企業が実際に制度を導入できるようなものとする。また、現在日本に存在している地域限定社員等、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の中間形態だけでなく、諸外国や外資系企業における働き方も参照しつつ、自らの意思でキャリアアップ・キャリアチェンジを行う、専門性の高い高度人材の働き方についても対象とする。
- ・多様な正社員に対し、労働契約締結時等において職務内容等の限定事項を明示すること等、導入企業が雇用管理上履行すべき点を明確にする。
- ・多様な正社員普及の大前提は、労使双方が契約締結等の場面において互いの権利義務関係を明確にする、「契約社会」にふさわしい行動様式を確立することである。このため、単なる普及啓発策にとどまらない、多様な正社員の導入が実際に拡大するような、実効性のある方策を講じる。平成26年年央を目途に結論を得る。

「成長戦略進化のための今後の検討方針」 (平成26年1月21日日本経済再生本部決定 雇用労働関係の概要)

「検討方針」の概要

- 昨年6月の「日本再興戦略」の閣議決定以降、産業競争力会議分科会を中心に、「常に進化する成長戦略」とするための集中的な議論を実施し、その結果を取りまとめたもの。
- 今後「検討方針」に従い検討を進め、年央に改訂する成長戦略へ反映。

1. 女性の活躍推進と全員参加型社会実現のための働き方改革

- ◎ 雇用・人材分科会の中間整理に従い、今後5年間で「世界トップレベルの雇用環境」を目指した集中改革期間と位置付け、経済政策と労働政策を一体的・統合的に捉えた総理主導の政策の基本方針を策定する仕組みを検討しつつ、雇用・労働市場改革に取り組む。

② 「柔軟で多様な働き方ができる社会」の構築等

職務・能力を明確化した働き方を実現するため、「ジョブ型」等の「多様な正社員」の普及・拡大を図る。このため、就業規則の規定例も含めた明確なモデルを提示する。労働契約締結時等において、企業側が職務内容等を明示し、労使双方が互いに権利義務関係を明確にする「契約社会」にふさわしい行動様式を確立する。このため、普及啓発にとどまらない実効性ある方策について平成26年年央を目途に結論を得る。

第2 労働関係の成立

3 労働条件の明示

労働契約は長期間継続するものであり、労働条件も当然に変更されることが予定されているものであることから、契約締結時の労働条件の明示とは別に、労働条件の変更時に当該変更内容の明確化を図ることについても検討すべきではないかという意見が出された。

さらに、仮に労働契約締結時に将来の労働条件の変更に関する事項の明示を充実させることとした場合には、使用者は広範に使用者の権限、労働者の義務を明示することが考えられる。このため、これに当然に労働者が拘束されるとすることが必ずしも適当とはいえず、労働条件明示の本来の目的である労働者の将来の処遇に関する予測可能性の向上の問題(労働契約の効力要件としての必要条件)と、労働者を労働契約の効力として拘束できるか否かの問題(労働契約の効力要件としての十分条件)とは区別すべきであるとの意見や、明示された文言に厳密にとらわれず実情に即した合理的な限定解釈が必要になるとの意見があった。

第3 労働関係の展開

3 配置転換

配置転換について、労働契約締結時にその可能性があることを労働者に対して書面により明示しない限りこれを無効とすることや、就業規則等に根拠がなければならぬとすることも考えられる。しかし、現実には職種・職務内容、勤務場所の変更の程度によって、配置転換と指揮命令(担務変更など)との区別が困難であることから、法律で規定することが技術的に可能かどうか慎重に検討すべきである。例えば、「配置転換」を「職種又は勤務場所の変更」と仮に定義したとしても、「職種」概念が曖昧な我が国においてはこれが明確な定義たり得るかという問題があり、また、「勤務場所の変更」についても、何を以て「勤務場所の変更」というのか、例えば、同一事業場内での異動や、事業場そのもののごく近隣への移転をどのように評価するのかという問題がある。

他方、配置転換において最も問題となるのは、労働者が転居を余儀なくされる場合であることから、労働者が契約締結時にその可能性の有無を知ることができるようにすることは重要であるため、指揮命令との区別が可能であると考えられる転居を伴う配置転換については、その可能性がある場合にはその旨を労働基準法第15条に基づき明示しなければならないこととすることが適当である。その際、現在労働基準法第15条に基づく契約締結時の明示事項は、概ね労働基準法第89条に定める就業規則の必要記載事項とされていることにかんがみ、転居を伴う配置転換があり得る場合にはこれに関する事項を就業規則の必要記載事項とすることが適当である。

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

菅野和夫(2012)「労働法 第10版」弘文堂 抜粋

第3編 個別的労働関係法 第3章 労働関係の成立に関する方規整

第11節 人事 第3款 配転・出向

1 配転

(3) 労働契約による配転命令の制限

(i) 職種の限定 裁判例による配転命令の規制をより具体的に見ると、労働契約の締結の際に、または展開のなかで、当該労働者の職種が限定されている場合は、この職種の変更は一方的命令によつてはなりえない。医師、看護師、ボイラー技士などの特殊の技術、技能、資格を有する者については職種の限定があるのが普通であろう。典型例として、アナウンサーの他職種への配転命令については、当該労働者が大学在学中よりアナウンサーとしての能力を磨いて難関のアナウンサー専門の試験に合格し、しかも20年近く一貫してアナウンス業務に従事してきたという事情から、職種が採用時の契約からアナウンサーに限定されていたと認められ、それ以外の職種への配転を拒否できるとされた²⁾。しかし、このような特殊技能者であっても、長期雇用を前提としての採用の場合には、当分の間は職種がそれに限定されているが、長期間のうちには他職種に配転されうるとの合意が成立していると解すべきケースも多いであろう³⁾。

次に、特別の訓練、養成を経て一定の技能・熟練を修得し、長い間その職種に従事してきた者の労働契約も、その職種に限定されていることがある。しかし、技術革新、業種転換、事業再編成などがよく行われる今日では、このような職種限定の合意は成立しにくいといえよう⁴⁾。

このように、職種限定の合意に消極的な裁判例の傾向は、労働者を多様な職種に従事させながら長期的に育成していく長期雇用システムを背景としている。しかし、近年には、職種・部門限定社員や契約社員のように、定年までの長期雇用を予定せずに職種や所属部門を限定して雇用される労働者も増えており、これらの労働者については、職種限定の合意が認められやすいことになろう。これら労働者を配転させるには、本人の同意を得るか、就業規則上の合理的な配転条項を用意しておく必要がある。

(ii)勤務場所の限定 労働契約上勤務場所が特定されている場合には、その変更には労働者の同意を要する。たとえば、現地採用で慣行上転勤がなかった工員を新設の他地の向上に転勤させるには、本人の同意(契約の変更)を要する⁵⁾。また、事務補助職としての女性従業員も、労働契約上転勤のないことが前提とされていることが多かった⁶⁾。ただし、現地採用労働者についても、就業規則上の転勤条項を明確に承知したうえで雇用され、転勤の趣旨が余剰人員の雇用の維持にあるようなケースでは、一方的転勤命令が有効とされる⁷⁾。以上に対して、本社採用の大学卒正社員のように当該企業において長期的にキャリアを発展させていく雇用の場合には、勤務場所が特定しておらず、全国の支店・営業所・工場などのどこにでも勤務する旨の合意が成立しているのが普通である⁸⁾。しかし、採用の際に家庭の事情などから転勤に応じられない旨を明確に申し出て採用された場合には、勤務地限定の特約が生じうる⁹⁾。

勤務場所の限定・非限定を明確にする雇用管理としては、従業員のキャリアを、転勤を予定する社員コースと転勤を予定しない社員コースとに分けて、従業員にいずれかを選択させるコース別雇用制や勤務地限定制があり、雇用機会均等法への対応を契機とし、人事管理の多様化・個別化のなかでかなり普及している。

-
- 2) 日本テレビ放送網事件—東京地決昭51・7・23判時820号54頁。
 - 3) 九州朝日放送事件—最一小判平10・9・10労判757号20頁＝アナウンサー、古賀タクシー事件—福岡高判平11・11・2労判790号76頁＝タクシー運転手、東京サレジオ学園事件—東京高判平15・9・24労判864号34頁＝児童指導員。東京海上日動火災保険事件—東京地判平19・3・26判時1965号3頁は、リスクアドバイザーの職種に限定する合意を認めつつ、他職種への配転を命ずる正当理由が認められる特段の事情の存否を判断し、これらを否定している。
 - 4) 職種限定を認めた例として、日野自動車工業事件—東京地判昭和42・6・16労民18巻3号648頁。認めなかった例として、技術者のセールスエンジニアへの配転につき、東亜石油事件—東京高判抄51・7・19労民27巻3＝4号397頁、車軸機械工の組立ラインへの配転につき、日産自動車事件—最一小判元・12・7労判554号6頁。
 - 5) 新日本製鉄事件—福岡地小倉支決昭45・10・26判時618号88頁。
 - 6) ブック・ローン事件—神戸地決昭54・7・12労判325号20頁。
 - 7) エフピコ事件—東京高判平12・5・24労判785号22頁。
 - 8) グリコ協同乳業事件—松江地判昭47・2・14労民23巻1号25頁、東亜ペイント事件—最二小判昭和61・7・14労判477号6頁。
 - 9) 新日本通信事件—大阪地判平9・3・24労判715号42頁。

日本テレビ放送女性アナウンサー配転事件（東京地決昭和51年7月23日、昭和51年（ヨ）第2294号）

【判例タイムズNo.338 126頁抜粋】

1. テレビ放送のアナウンサーとして雇用されたほか判示の事情があるときは、労働者が労働契約の締結に際し右アナウンス業務以外の業務に従事すべきことの承諾を与えているなどの特段の事情のない限り、職種をテレビ放送のアナウンス業務に限定した労働契約が締結されたものであって、使用者は「事務上必要があるときは配置転換をすることができる」旨の就業規則の存否にかかわらず、労働者の個別の承諾がない限り、その労働者を他の職種に配置転換することはできないと解するのが相当である。
2. （省略）

日産自動車村山工場事件（最一小判平成元年12月7日、昭和63年（オ）第513号）

【労働判例No.554 6頁抜粋】

1. 十数年から二十数年にわたって「機械工」として就労してきたものであっても、右事実から直ちに、労働契約上職種を「機械工」に限定する旨の合意が成立したとまではいえないとした原判決が維持された例。
2. 就業規則の規定、時代的趨勢等からして、業務運営上必要がある場合には、右必要に応じ、個別的同意なしに職種の変更等を命令する権限が会社に留保されているとみるべきであるとした原判決が維持された例。
3. 右機械工の組立作業等への配転命令につき、右配転命令権の濫用にはあたらないとした原判決が維持された例。

エフピコ事件（東京高判平成12年5月24日、平成11年（ネ）第3834号／平成11年（ネ）第4618号）

【労働判例No.785 22頁抜粋】

1. 関東工場に勤務していた労働者らに対する福山の本社工場への転勤が、会社の経営合理化方策の一環として行われることになった関東工場生産部門の分社化・本社工場の新規生産部門新設の動きに伴う人事異動であり、当該会社の置かれた経営環境に照らして合理的なものであったとされた例。
2. 右労働者らは関東工場に勤務地を限定して雇用されたのではなく、業務上の必要に応じて転勤を命じられることがあるという就業規則上の条項を承知したうえで勤務してきたとされた例。
3. 右労働者らを転勤要因として選定したことに不当な点はなく、同人らが転勤に応じられない理由として述べた事情も正当理由とはえないとして、会社が同人らを本社工場に転勤させようとした行為は人事権の濫用には当たらないとされた例。
- 4・5 （省略）

東京海上日動火災保険事件(東京地判平成19年3月26日、平成18年(ワ)第2001号／平成18年(ワ)第15394号／平成18年(ワ)第16906号)

【判例タイムズNo.1238 130頁抜粋】

1. リスクアドバイザー(RA)に従事する契約係社員が、RA制度を廃止するとされている平成19年7月以降も、RAの地位にあることの確認を求めた事案。RAの業務内容、勤務形態及び給与体系には、他の内勤職員とは異なる職種としての特殊性及び独自性が存在し、そのため企業は、RAという職種及び勤務地を限定して労働者を募集し、それに応じた者と職種及び勤務地の限定の合意を伴う労働契約を締結したと認めるのが相当と判示。
2. 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(正当性)があるとの特段の事情が認められる場合には、当該他職種への配転を有効と認めるのが相当であるとの判断基準を明らかにした。
3. RA制度を廃止して他職種へ配転することに、経営政策上、首背しうる高度の合理的な必要性があること及び他職種の業務内容は不適合でないことは認められるが、職種変更後2年目以降は、月例給与分が保障されるのみで賞与相当分につき大幅な減収となることが見込まれることなどを考慮すると、RA制度を廃止して職種を変更することにつき正当性があるとの立証が未だなされているとは言えない現状にあるとして、請求を容認した。

職務限定の高度人材

「高度人材」は、「相当程度高度な専門職であって相応の待遇を得てる労働者」と仮定。

(Ex) 金融業
情報サービス業

投資部門において資金調達業務やM&Aアドバイザリー業務などに従事する専門職、証券アナリスト
ビッグデータの分析活用に関する技術開発を行うデータサイエンティスト、
1人で大きい発注のできる営業職のエキスパート 等

どのような場合に採用？	<ul style="list-style-type: none">・<u>企業内部の人材</u>で対応できない場合に採用される。 <p>(Ex.) 新たな知見が必要となる場合、社員を育成する土壌が整っていない場合 等</p>
雇用形態	<ul style="list-style-type: none">・専門的な<u>正社員(専門職)</u>として採用される場合がある。・<u>契約社員</u>として採用される場合がある。
労働条件の明示	<ul style="list-style-type: none">・正社員の場合は、<u>ジョブ・ディスクリプション</u>や<u>オファーレター</u>において、労働条件を明示する場合がある。・契約社員の場合は、<u>契約社員のフォーマット(労働条件通知書等)</u>において、労働条件を明示する。
採用方法	<ul style="list-style-type: none">・人材獲得競争が激しく、<u>エージェント</u>を通して<u>ヘッドハンティング</u>を行う場合が多い。・自社HPで<u>ジョブ・ディスクリプション</u>等で職務を明確にして募集をかける場合もある。 →中途採用が多く、高度人材は外部労働市場型に多く見られる。
給与	<ul style="list-style-type: none">・1000万円以上
キャリア・アップ	<ul style="list-style-type: none">・より好条件な<u>会社への転職</u>による。(企業内JOBローテーションではない)・<u>長期雇用を前提としておらず、能力開発は自ら行うもの</u>という考え方がある。
その他	<ul style="list-style-type: none">・外資系企業やグローバル企業において、職務を限定した高度人材の採用が行われている傾向にある(世界各国の系列会社と人事制度を統一するため 等)。・職務限定の高度人材の採用にあたっては、<u>教育機関と労働市場の連結が必要</u>。