

○ 有識者懇談会で実施した企業ヒアリングでは、経済的理由等により限定された勤務地が消滅した場合の人事上の取扱いについて、就業規則等に定める例(\*)はなかった。但し、業容が変化した場合、今後の検討課題とする企業もあった。

(\*) 「人事上の取扱い」として、例えば、勤務地等の消滅により解雇できる旨の規定

○ 事業所閉鎖等の場合は、他の勤務地等への配置転換で対応するが、本人の希望等により応じられない場合、会社都合による合意退職とする例もある。

## 【事業所閉鎖等における人事上の取扱い】

事例1 (製造業)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織構造の見直しを優先し、雇用削減を積極的に行う考えはない</li> <li>・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地への配置転換で対応。本人が配置転換を受け入れられない場合、本人との合意の下、割増退職金や再就職支援措置を講じた上で退職(会社都合)として取り扱う</li> </ul>
事例2 (保険業)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全国に営業拠点があり、事業所閉鎖した場合でも解雇する必要はない</li> <li>・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地・職務への配置転換で対応</li> </ul>
事例3 (建設業)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地への配置転換で対応</li> </ul>
事例4 (小売業)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地への配置転換で対応。配置転換等に応じられない場合は会社都合退職の扱い</li> </ul>
事例5 (金融業)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所数が多く、配転で対応でき、職務も範囲が広く消滅は想定されない</li> <li>・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地等への配置転換で対応</li> </ul>
事例6 (旅行業)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仮に事業所閉鎖の場合に直ちに解雇する旨規定した場合、人事の硬直化・人材確保への支障を懸念</li> <li>・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地への配置転換で対応</li> </ul>
事例7 (飲食業)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所閉鎖等の場合、本人の同意があれば、雇用区分を広域異動の区分に変更し、他の勤務地への配置転換で対応。本人が配置転換を受け入れられない場合、退職(会社都合)となる</li> </ul>
事例8 (小売業)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経済的理由等により限定された勤務地等が消滅した例がない</li> <li>・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地への配置転換で対応</li> </ul>

# 「多様な正社員」に係る雇用保障について (JILPT報告事例)

経済的理由等により限定された勤務地等が消滅した場合の人事上の取扱 について、他の勤務地等への配置転換で対応している例がみられる。また、限定正社員について、事業構造の転換をスピーディに行う上で、拠点の統廃合など拠点立地戦略における経営判断に制約を及ぼす例もみられる。

限定正社員について、雇用責任も限定的にしてはどうかとの主張に対し、なじまないとする企業もある(製造E社・F社の雇用保障に関する認識等は次ページ参照)。

## 【雇用保障】

製造卸売a社	<ul style="list-style-type: none"><li>・販売正社員(勤務地・職務限定)について、自宅から通勤1時間30分以内の範囲に勤務地限定。<ul style="list-style-type: none"><li>→ 通勤圏内に他店舗があり、要員の空きがある場合、配置転換を行う。 また、通勤に1時間30分以上かかる場合、本人に確認し、合意を得られれば、配置転換を行う。 さらに、全国の店舗のいずれかに要員の空きがある場合に、本人の合意を取った上で、配置転換を行う。</li></ul></li><li>→ 本人が、会社の申出を拒否すれば、雇用契約を解消する</li></ul>
製造E社	<ul style="list-style-type: none"><li>・勤務エリア限定社員について、転居を伴う転勤は原則として行われたい。(現在、募集を停止)<ul style="list-style-type: none"><li>→ 異動先については、カンパニーレベルでの労使協議事項となる。 事業所閉鎖時に、勤務エリアを越えて異動することに合意した場合、勤務地限定のないG社員に転換。 処遇水準もG社員のものに引き上げ。</li></ul></li><li>→ 特別な事情により異動できない場合、当該地域内で別の就職先を見つけられるよう、再就職支援を行う。</li></ul>
製造F社	<ul style="list-style-type: none"><li>・Lコースについて、転居を伴う転勤がない区分。(現在、制度を廃止)<ul style="list-style-type: none"><li>→ 事業所閉鎖等の場合、雇用責任を負わないとの対応を明記することはできない。 事業所閉鎖に際し、転居を伴う転勤を実施せざるを得なくなり、社員に勤務地限定を保障することが困難となった。 人員構成から職能に基づく賃金制度では人件費を負担できない等の理由から、職責・役割に基づく処遇決定へ変更 (役割という概念の下では、転居転勤の有無に基づく処遇差の設定の説明が困難)</li></ul></li><li>以上の2点から、Lコースを廃止し、全員を転居転勤可能な総合職へ再び戻した。</li></ul>

# 製造E社・F社の雇用保障に関する認識等について

JILPT 「『多様な正社員』の人事管理に関する研究」(抜粋)

限定正社員について、雇用責任も限定的にしてはどうか。すなわち勤務地限定ならば、雇用責任も当該事業所が存続している場合にのみ限定し、事業所閉鎖の際は雇用責任を負わないとの主張に対する認識は、次のとおり。

- ・ 製造E社は、人材確保上の問題と拠点立地が海外に向いている点から、同社にはなじまない
- ・ 製造F社は、経営の基本姿勢として、最初から事業所を閉鎖した場合の対応を明記した上で採用を実施することは困難

## 1. 製造E社

限定正社員について、雇用責任も限定的にするとの主張について、人事担当者は、「E社においては馴染まない」と考えている。馴染まないという理由には大きく二つある。一つは、人材確保の問題である。仮に、そうした条件で募集をかけて、果たして本当に良い人材が集まるのか。

「その議論があるのは私も存じ上げていますけれども、一方で思いますのは、そういった形で、はたして良い人材が集まるのかということですね。・・・仮にやっただとして、その拠点が会社の都合でなくなったら、自分たちの雇用がなくなる、契約上そういう契約がある中で、どういった人材がそういうものに募集するのだろうかと」。

二つは、拠点の立地が海外に向いていることである。現在、E社の拠点立地戦略は、地球規模で立てられている。そうした中で、こうした国内拠点における勤務地限定正社員の雇用責任をどの程度のレベルにするのか。この問い自体が、E社の人事管理上必ずしも優先して取り組むべき課題ではなくなっているのである。

「今、どちらかという、海外に行っています。・・・熾烈な価格競争、とにかくこの業界が人件費の勝負になっていますから、日本の中での全体の人件費の水準と、じゃあ、海外どこまで行くのかと・・・という程度の問題があるかもしれないですけども、今は一つ、考え方としては、国内の中でそういう方向感を探るといのは、弊社の状況にはないです」。

このように、対象とするマーケットが世界中に広がりを見せる中で、経営はグローバルに物事を考えるようになってきている。もはや一国内にある特定の地域レベルの話をする段階ではないというのが、E社の現在置かれている状況だと言えよう。

# 製造E社・F社の雇用保障に関する認識等について

JILPT 「『多様な正社員』の人事管理に関する研究」(抜粋)

## 2. 製造F社

限定正社員について、雇用責任も限定的にするとの主張について、人事担当者は、そういう方向性も考えられないことはないが、F社には馴染まないという。

「F社として活用するかは微妙なところですね。…法律的にOKだとしても、将来の事業所閉鎖を念頭に勤務地限定社員だけを雇い止めしやくするということには違和感を覚えます。

そもそも会社としては事業所を閉鎖する前提でビジネスを行っている訳ではありませんし、将来的に閉鎖することもあるかもしれないけど、その時にはごめんと人材を採用するのもどうかと。経営の姿勢としては、万が一事業所を閉鎖することになっても、やはり出来る限り、有為な人材として他の事業所でも力を発揮していただくというスタンスで臨むことが基本のように思います。

また、勤務地限定で採用していたとしても、その方々から、違う勤務地でも良いから雇用して欲しいと言われるかもしれません。そのことへの対応は、法律で許されているからといって軽々しくお断りできるものでもないようにも思います。私見も多分に含めてですが、そのように感じています。ただし、この制度も業種や職種によって、馴染む、馴染まないがあるように思います」。

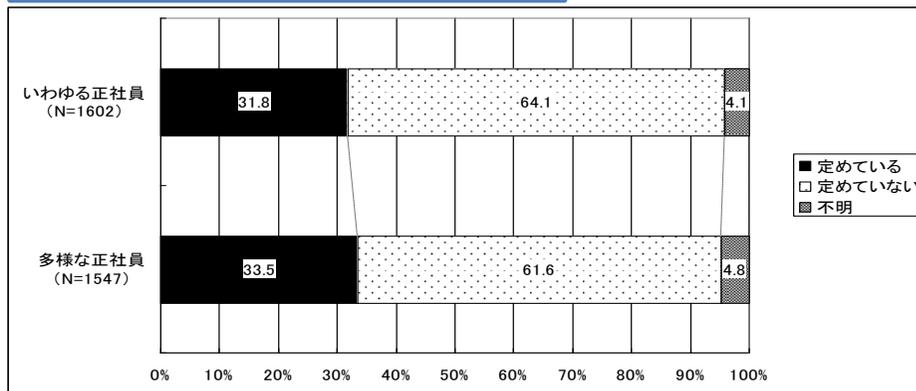
以上の発言から窺えることは、経営の基本姿勢として、最初から事業所を閉鎖した場合の対応を明記した上で採用を実施することは難しい、ということである。閉鎖を念頭に置いて拠点立地戦略を立てるとするのは、経営の態度としてそぐわない、というのが正直なところであろう。少なくともF社においては、整理解雇の規定が緩和されたとして、勤務地限定正社員を再び導入し活用するという流れにはならないようである。

事業がグローバルに展開している中で、国内の整理解雇要件を緩めて、勤務地限定正社員制度を導入するというよりは、勤務地規定を無くし、転居を伴う転勤もあり得る正社員として雇用を継続し活用を続けていく方が、F社としてもメリットが大きいということであろう。確かに働き方や技能形成の実態として、現業業務を担う社員は、勤務地限定正社員が馴染むのであるが、昨今の経営が直面している環境を考えると、そうした制度を導入、活用するのは難しくなっているのが現状のようである。

# 事業所閉鎖時の人事上の取扱い（企業アンケート結果）

- 企業アンケート調査結果では、事業所閉鎖等の際の人事上の取扱いについて
  - ・ 「多様な正社員」の雇用区分では、「労働契約や就業規則に定めている」との回答は約3割
  - また、勤務地限定区分を持つ企業のうち、複数事業所を有する企業で「定めている」との回答は約37%

## 事業所閉鎖時の人事上の取扱い

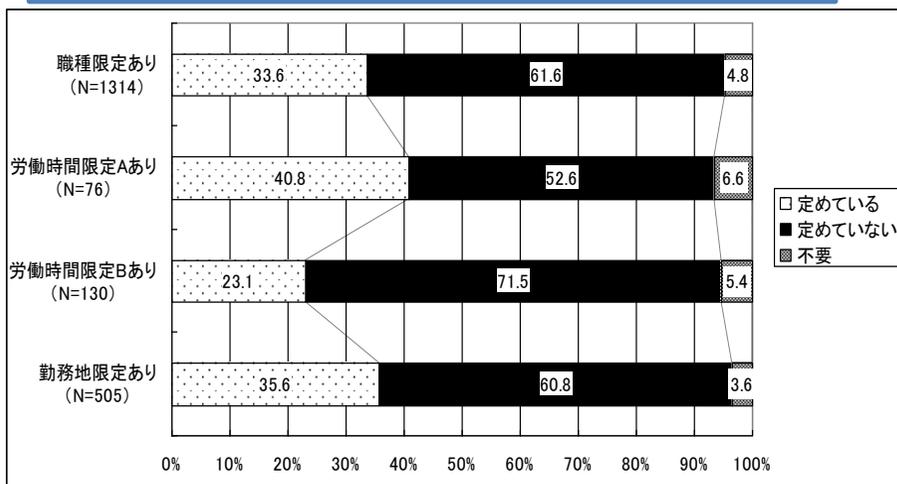


\* 労働時間限定Aは、  
所定労働時間が相対的に短い

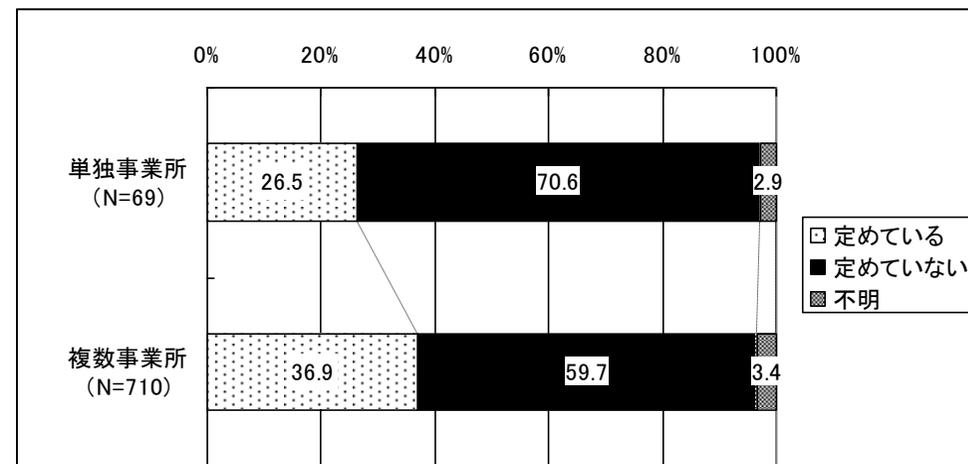
\* 労働時間限定Bは、  
就業規則等で所定外労働を行うことを定めていない

\* 勤務地限定は、転居を伴わない地域への異動に限定

## 事業所閉鎖時の人事上の取扱い(限定の種類別)



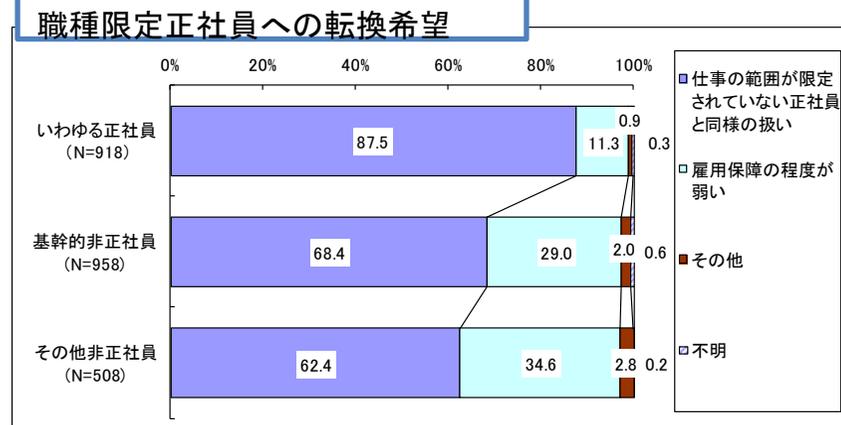
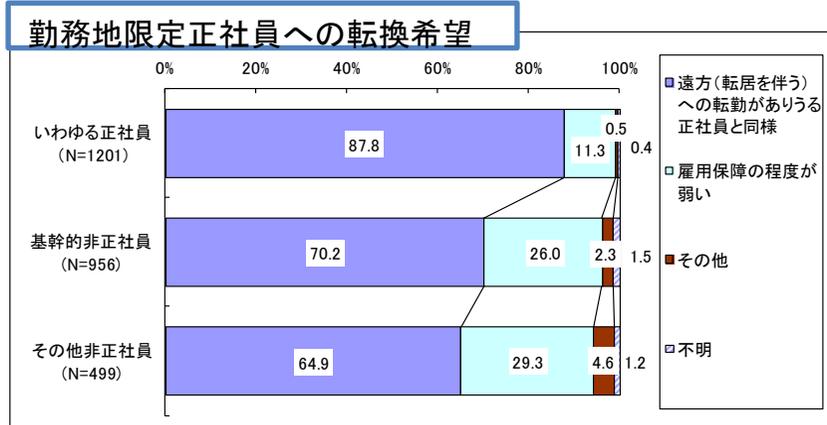
## 事業所数別、事業所閉鎖時の人事上の取扱い(勤務地限定のみ)



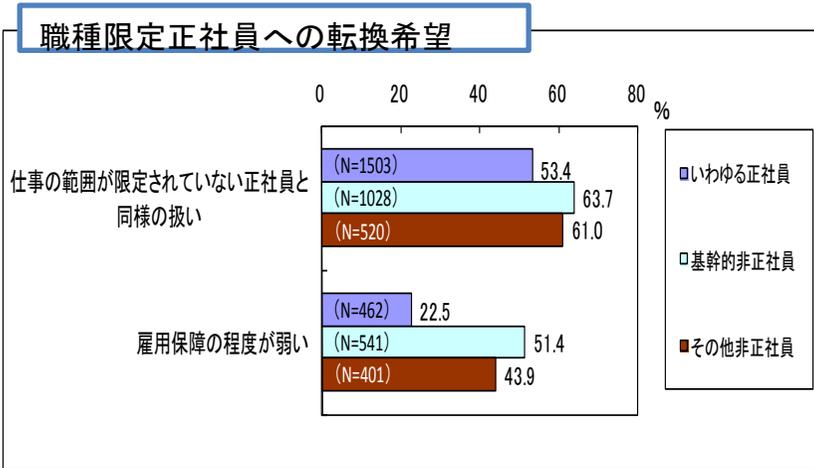
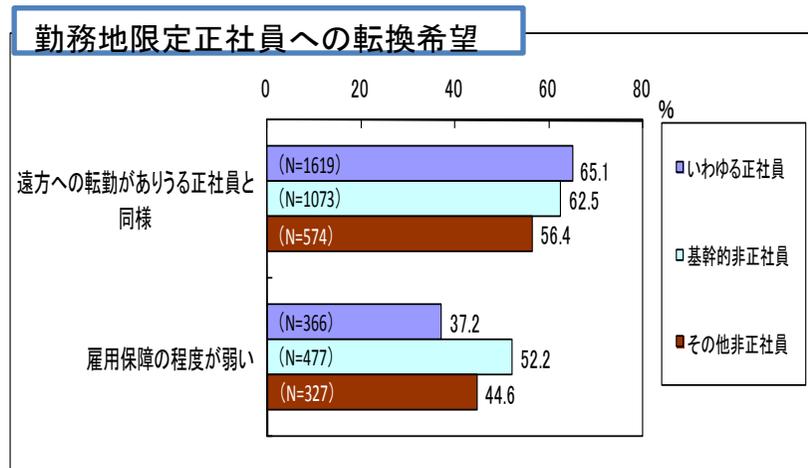
# 多様な正社員への転換希望者の許容し得る雇用保障の程度（従業員アンケート結果）

- 従業員アンケート調査結果では、多様な正社員への転換希望者の許容できる雇用保障の程度について
  - ・ 「遠方への転勤があり得る」、または「仕事の範囲が限定されない」正社員と同様とする回答が6割～8割超
  - ・ 許容できる雇用保障の程度別の転換希望では、すべての雇用区分で上記正社員と同様とする割合が多い

## 許容し得る雇用保障の程度の差



## 雇用保障の程度別の転換希望



- \* 「基幹的非正社員」は、担当する仕事と同じ正社員がいる区分
- \* 「その他非正社員」は、担当する仕事と同じ正社員がいない区分

# 事業所閉鎖時等の対応について

厚生労働省「『多様な形態』による正社員に関する研究会」(抜粋)

## 3. 多様な形態による正社員の活用に当たっての留意事項等 (事業所閉鎖時等の対応)

○ 勤務地限定や職種限定の正社員については、これらの者が勤務する事業所を閉鎖したり、事業を縮小等する場合に、人事上どのように取り扱うかという課題がある。

○ この点、企業アンケート調査では、いわゆる正社員と多様な形態による正社員とで同様の人事上の取扱いが採用されており、従業員側の意識としても、多様な形態による正社員のメリットとして、「雇用が安定していること」を挙げる意見が多数を占めている。このように、雇用保障の点では、多様な形態による正社員には、無期の労働契約であることの効果が認められる。

○ しかしながら、実際には、こうした雇用形態は、非正社員から正社員化する手段となり得る一方、いわゆる正社員からの労働条件の切り下げや雇用の不安定化につながるとの懸念もあり、労使間での協議に基づく一定の配慮がなされているとはいえ、経営上、雇用調整が不可避となった限界的な場面では厳しい状況も一部指摘されている。

この点、企業事例では、事業所閉鎖等があった場合に、

① 勤務地や職種等が限定的でない他の雇用区分への転換を勧める

② ①について本人の同意が得られない場合は、近隣にある他の事業所や関連企業の事業所での受入れの可能性を探る

③ ②によってもなお雇用を確保することが困難な場合は、解雇せざるを得ない。ただし、事業所が再開した場合の再雇用の仕組みを紹介するなど、可能な限りの配慮を行う  
というような雇用確保策が講じられているところがあった。

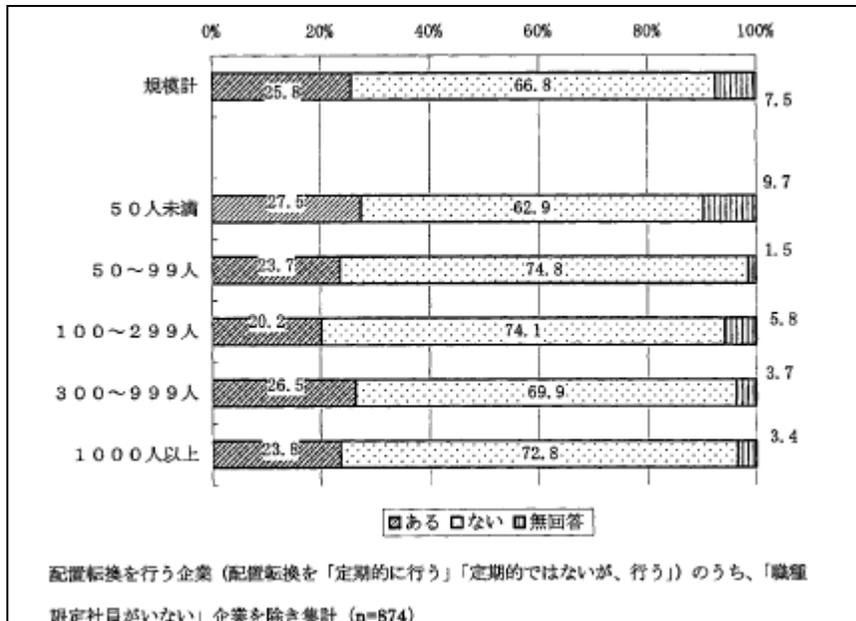
○ 法律的な観点からは、さらに検討を深めていく必要があるが、多様な形態による正社員についても、雇用の安定の確保についていわゆる正社員に関する取組との均衡が図られるよう最大限の努力をすることが求められる。

○ なお、既にいわゆる正社員として働いている者が多様な形態による正社員へ移行する場合には、こうした移行が雇用調整の手段として利用されないよう、特に雇用の安定の確保が強く要請される。

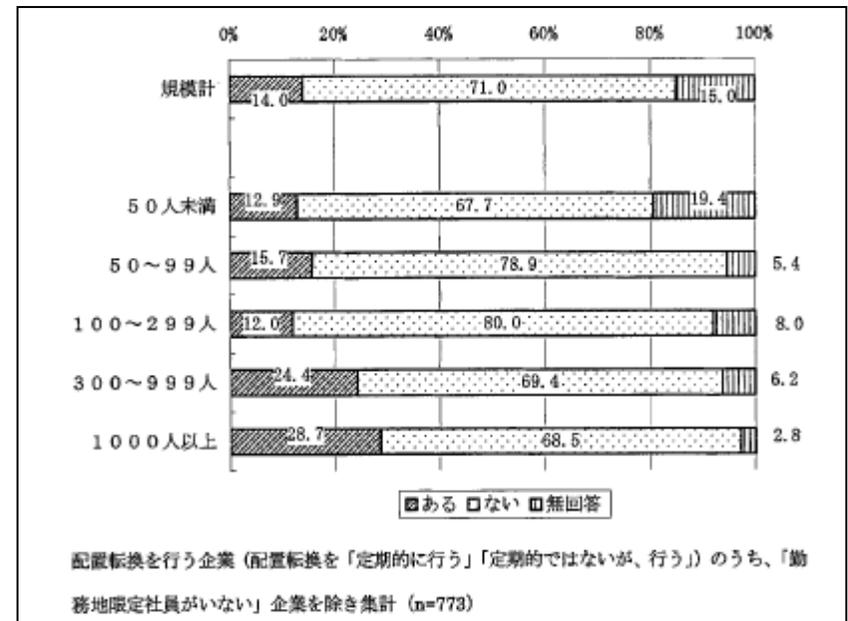
# (参考) 職務等限定社員の予定外の職種・勤務地への配置転換について

- 事業所閉鎖等の際に限定されないものの、予定外の職種・地域への配置転換について
  - ・職種限定社員がいる企業で、予定外の職種へ配置転換する企業の割合は約25%
  - ・勤務地限定社員がいる企業で、予定外の地域へ配置転換する企業の割合は約14%

職種限定社員の予定外の職種への配置転換の有無



勤務地限定社員の予定外の地域への配置転換の有無



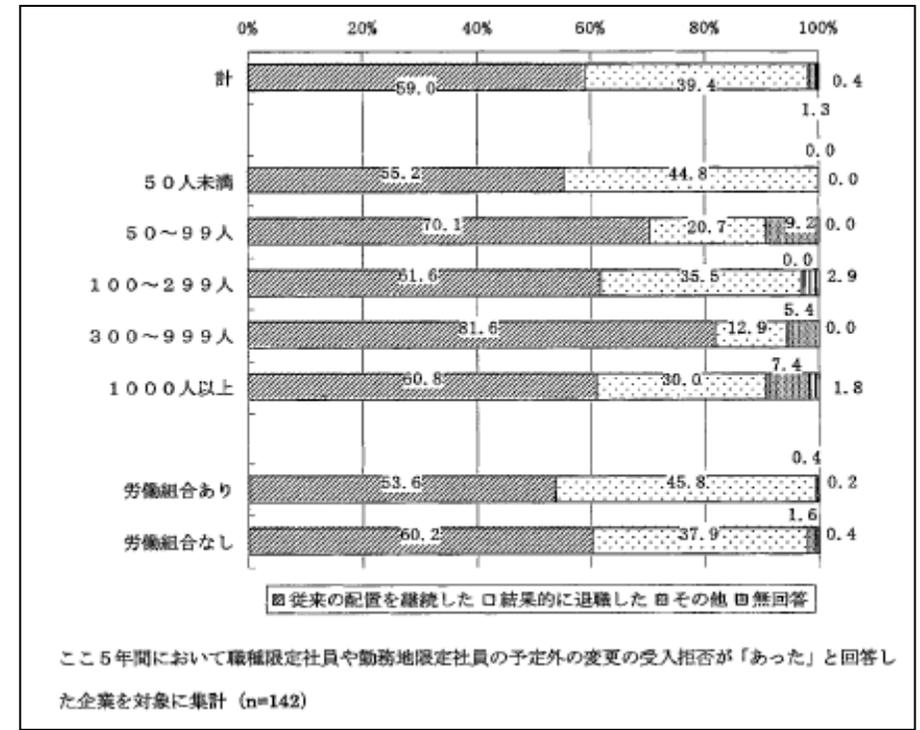
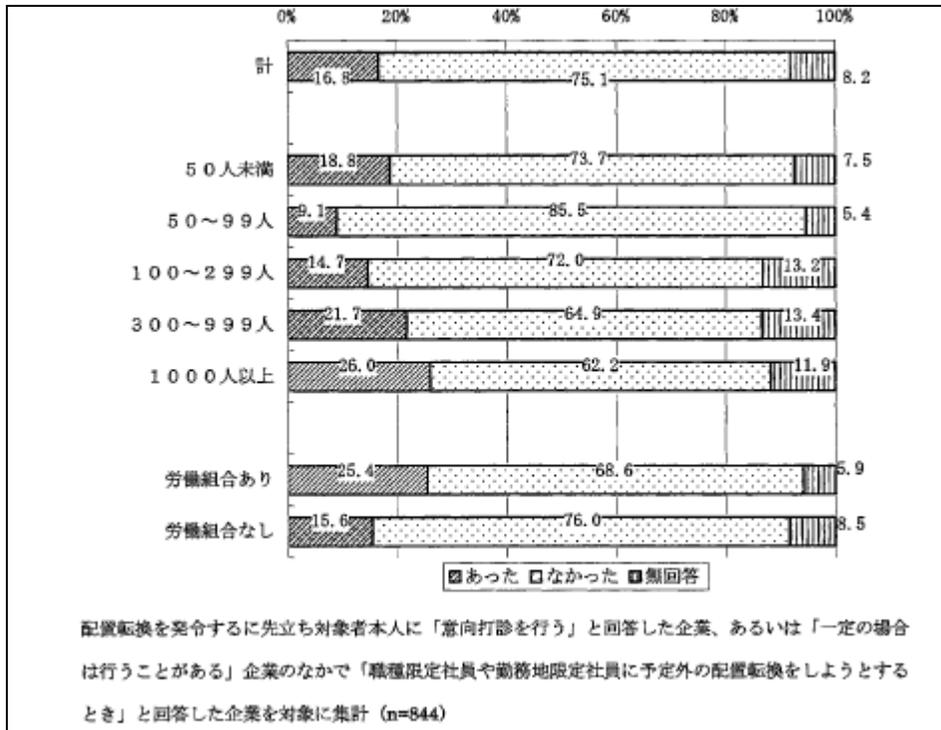
# (参考) 職務等限定社員の予定外の変更の受入拒否について

○ 事業所閉鎖等の際に限定されないものの、職種限定社員や勤務地限定社員の予定外の配置転換を行うときに、その変更の受入拒否の有無とその対応状況について、

- ・予定外の配置転換をしようとするとき、その変更の受入拒否があった企業の割合は、約17%
- ・上記の受入拒否があった企業のうち、限定社員が「結果的に退職した」企業の割合は、約40%

ここ5年間における職種限定社員や勤務地限定社員の予定外の変更の受入拒否の有無

職種限定社員や勤務地限定社員の予定外の変更の受入拒否への対応状況



# 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	<p>○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</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・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</li></ul>	<p>○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)</p>