

<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。

< 「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。

現行規定・通達【就業規則】

<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。

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。

ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見

平成25年12月5日
規制改革会議

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。

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