

## <雇用終了>

- 職務の限定が整理解雇法理(整理解雇4要件・4要素)の判断に与える影響については、その職務が高度な専門性、それに応じた職位や処遇を伴う場合のみならず、運転手のような他の職種の職務と明確な差異・区分がある場合においても、解雇回避努力の範囲や人選の合理性に影響を及ぼしている例があることを示すべき。
- 限定された職務について高度に専門性がある、それに応じた高い職位や処遇を伴う場合、自ら転職先を探す可能性が高い、また職務の差異・区分の垣根が高いほど職務転換を期待できないことから、解雇回避努力の範囲は広く判断されているのではないか。
- 整理解雇4要件・4要素のうち手続きの妥当性について、職務や勤務地の限定ゆえに影響を与えないことを留意事項として示すことが重要ではないか。
- 事業所廃止に伴い、勤務地限定の労働者全員を解雇する場合に、限定のない労働者も含め解雇の対象者とするに合理性有りとした裁判例もあることから、限定のゆえに人選の妥当性が認められるのか、事業所閉鎖の理由が合理的であるから人選の妥当性が認められるのかについては、一概にどちらとも言えないので慎重に判断すべき。
- 勤務地限定の合意がある場合、同意なく転勤させられないという利益を労働者に与えるものであって、使用者に労働者を転勤させないという利益を与えるものではないことから、事業所閉鎖等の場合は他の勤務地への配置転換について労働者に提示することを求める裁判例が多くみられるのではないか。
- 整理解雇法理は、明確に一般論として定義されているものではなく、個別の事案に応じ4要件・4要素について総合考慮する中で実態判断されていることから、一般論としてではなく、こうした整理解雇事案ではこのように判断される傾向が見られるということを留意事項として示す方が良いのではないか。

### <労働条件の明示>

- 裁判例をみると、職務や勤務地の限定について、当事者間で限定の有無がわからない、あるいは認識の齟齬があるということが紛争の原因となっている。また、就業規則や労働契約書で、例えば勤務地や職務を明示しているものの、限定の有無を明示していない事案が殆どである。  
こうしたことから、労働契約で限定がある場合はその内容を明確に定め、明示することを留意事項として示すことが重要ではないか。
- 職務や勤務地の限定の有無、限定がある場合に限定の内容を明示した上で、事情の変更がある場合には限定の内容を変更できることを明確にしておくことが必要ではないか。
- 限定の有無、限定がある場合は限定の内容を明示する場合、その限定により例えば労働者のキャリアや処遇に将来的にどのような影響を及ぼすのか等についても示すことが望ましいのではないか。

## 第11回懇談会(5月16日)における主な議論③

### <限定の明示の促進策>

- 労働基準法において、労働契約で合意した限定の内容を書面で明示することを義務付けることは、勤務地等の限定の契約がどういう位置付けなのかを明確にし、紛争の未然防止等に大きな効果があるのではないか。
- 現行の労働契約法第4条の規定において、労働条件をできる限り書面で確認することとされている事項に、職務や勤務地の限定も含まれるのであれば、当該事項にその旨を明確に書き加えるか、または通達等によって書面で明示することが望ましいという法律上の位置付けを明確にすることが考えられるのではないか。  
その場合、労働基準法による限定の明示の義務付けについては、将来的な検討課題とすることも考えられるのではないか。
- 労使当事者間の権利義務関係を明確化する観点から、労働契約法第4条において、書面で確認する労働条件には職務や勤務地の限定も含まれることを示すことも重要ではないか。
- 労働基準法において、限定の明示を義務付ける場合、その義務に反したときは刑罰の対象になることから、限定の有無のみならず限定がある場合はその限定の内容も明示する必要がある。しかし、限定の内容は様々であることから、刑罰法規の適用に耐えうるような明確なルール作りができるかという制約があるのではないか。
- 法律で限定の明示を義務付ける場合、紛争防止には一定の効果があるとしても、今後多様な正社員を普及するに当たっては、導入を検討する企業にとっては手続きが面倒である等の理由で限定正社員制度を導入しない方向に向かう、といった抑制の効果もあることを考慮すべき。

## 第11回懇談会(5月16日)における主な議論④

- 労働条件の明示を促進するために、限定がある場合その限定の内容を対外的に公表するなどにより「見える化」のインセンティブを与える方策は、多様な正社員の普及等に有効であると考えられるので、労働基準法又は労働契約法の法的措置の代替的手法ではなく、別個のものとして実施すべきではないか。
- 限定がある場合その限定の内容をどう定めるかについては、企業における人事管理上の問題であり、当事者間で合意すれば良いことであることから、限定の内容を対外的に公表する等により労使当事者以外の第三者に対し明示することについては、無前提に行うべきではないことに留意が必要である。
- 限定的な働き方の選択肢がなく、継続勤務を希望しても継続できない事情があった場合に、継続勤務できるようになることが多様な正社員の普及促進の目的であるとすれば、法的な措置よりも導入企業の公表等によるインセンティブを与える支援策が重要と考えられるのではないか。