

# 多様な正社員、紛争解決システムについて

平成26年4月9日

厚生労働副大臣 佐藤茂樹

# 1. 「多様な正社員」の普及・拡大

「日本再興戦略」 → 「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」（座長：今野浩一郎学習院大学教授）  
をこれまで**8回開催** ※ 制度導入企業8社や労使団体からヒアリング。制度導入のメリット、処遇、転換制度、労働条件明示等を議論

## 「多様な正社員」導入のメリット

- ・ 「非正規雇用労働者のキャリア・アップ」、「正社員のワーク・ライフ・バランスの実現」のほか、企業による「優秀な人材の確保」、「地域に密着した事業展開」、「ものづくり技能の安定的な継承」等のメリット。
- ・ 少子高齢化やグローバル競争の激化の下、我が国にとって、「正規・非正規の働き方の**二極化の解消**」、「**女性や子育て・介護に直面する人の雇用継続や能力発揮**」等のメリット。

## 「多様な正社員」導入の課題

- ・ 勤務地や職務の限定や、労働者による頻繁な転換は、企業にとって**柔軟な人事配置とのバランス**に課題。
- ・ 労働者にとって、企業からの拘束度は緩やかな反面、**処遇等への不安**について指摘。

**本年年央** を目途に、以下の項目を含む「**雇用管理上の留意点**」をとりまとめる。

- ◇ 労働契約の締結・変更時の労働条件明示の在り方
- ◇ 処遇の在り方、いわゆる正社員との均衡の在り方
- ◇ 相互転換制度
- ◇ その他の雇用管理に関する事項



- ▶ 26年度事業として、**26年度中** に、**専門性の高い高度人材を含む多様な正社員のモデルとなる好事例及び就業規則の規定例を幅広く収集し、情報発信。**  
また、雇用管理上の留意点と併せて、セミナー等により事業主に対して**徹底した周知。**

- ▶ さらに、雇用管理上の留意点を踏まえた**新たな支援措置を検討**（**27年度** に向けて）。

# 「多様な正社員」を導入する企業の動き・事例

## 【参考1】 A社(飲食業) ～給与総額アップするも人材の育成のために～

- 平成26年4月から、勤務地限定の正社員制度を導入  
⇒ 契約社員のほぼ全て(約800名)を、勤務地限定の正社員へ転換
- 今後の出店計画に対応する上で、店長を担える人材の育成が課題
- 契約社員の正社員化による短期的な人件費増を上回る、人材開発としての投資効果が見込まれる

## 【参考2】 B社(保険業) ～女性の活躍できる環境を整備～

- 一般職の職務の範囲を拡大し、勤務地を通勤圏内に限定した正社員制度を導入
- 契約社員(勤務場所が店舗固定、職務の範囲が限定)も、上記の職務・勤務地限定の正社員へ転換可能  
⇒ 労働力人口が減少する中、出産育児等により転勤を望まない女性社員の確保と活躍期待

【効果】 優秀な女性の確保、地域に根付いた人材の確保が可能に

【課題】 契約社員からの転換希望は、勤務地が通勤圏内に拡大するため少ない

## 【参考3】 C社(製造業) ～安定的な製造現場の維持、技能の継承を図る～

- 給与水準の地域相場を反映した賃金制度設計による勤務地限定の正社員制度を導入
- 非正規雇用の社員を、能力に応じて毎年100名程度勤務地限定の正社員へ転換

【効果】 ものづくり技能の安定的な継承

【課題】 優秀な人材を配転させたい会社の期待と、本人の勤務地限定の希望とが合わない場合あり

## 2. 予見可能性の高い紛争解決システム

### ○労働審判事例等の分析

◆ 労働局におけるあっせんについて分析・整理を実施。労働審判、裁判における和解事案についても法務省を通じ裁判所と調査方法等について調整中。

	件数(解雇関係)	既存の解決金額状況に係る調査結果	
<b>個別労働紛争解決制度</b> 総合労働相談に加え、都道府県労働局長が求めに応じ、助言、指導、あっせんを実施(H13年度～)	相談件数: 51,515件 あっせん申請件数: 1,904件	<b>8割以上で100万円未満</b> ※10万円以上20万円未満が24.9%で最も多い ※一部労働局での悉皆調査	直近の状況について、調査、分析・整理を実施  法務省を通じ裁判所と調査方法等を調整中
<b>労働審判</b> 裁判所において、裁判官と労働関係の専門的な知識経験を有する労働審判員が、原則3回以内の期日で迅速な紛争処理を実施(H18年度～)	新受件数: 1,735件 調停成立: 1,282件	<b>約5割の事案で100万円未満</b> ※1,000万円を超える事案も存在 ※アンケート調査	
<b>裁判</b> 究極的な民事紛争の解決手段	新受件数: 1,026件 終局事案: 963件 うち和解: 482件 うち判決: 343件	<b>約7割の事案で100万円超</b> ※50万円を下回る事例の一方、1億円超の事例も存在 ※アンケート調査	

◆ 諸外国における仲裁合意等の関係制度、運用状況について調査を実施。

○ 日本では、景気後退期に、新規採用の削減や休業、配置転換・出向等の手段を尽くしてもなお雇用を終了せざるを得ない場合、整理解雇に至る前に、労使協議の上で、退職金の割増による早期退職者の募集や退職勧奨が行われる傾向が、大企業を中心に見られる。

※企業規模別退職一時金割増の状況(人事院「民間企業退職給付調査(平成24年)」、45歳退職のケース)

	1,000人～	50～99人
希望退職制度	2.67倍	1.40倍
早期退職優遇制度	1.94倍	1.45倍

※希望退職募集時に退職一時金の割増を行う企業は、「1,000人～」では94.4%、「50～99人」では83.3%

※早期退職優遇制度のある企業は、「1,000人～」では43.9%、「50～99人」では5.2%

# 雇用指針について

平成26年3月28日国家戦略特区諮問会議で審議  
→ 平成26年4月1日決定

## 趣旨

- **グローバル企業及び新規開業直後の企業等が**、我が国の雇用ルールを的確に理解し、予見可能性を高めるとともに、労働関係の紛争を生じることなく事業展開することが容易となるよう、国家戦略特別区域法(平成25年12月13日法律第107号)第37条第2項に基づき、**労働関係の裁判例の分析・類型化による「雇用指針」**を定める。
- 「雇用指針」は、**労使関係者の意見を踏まえつつ、国家戦略特別区域諮問会議の意見を聴いて作成**する。
- **国家戦略特別区域に設置される「雇用労働相談センター」**においてグローバル企業等(労働者も含む)からの要請に応じた雇用管理や労働契約事項に関する相談に当たり、「雇用指針」を活用する。

## 基本方針

- グローバル企業等が我が国の雇用ルールを的確に理解し、予見可能性を高められるよう、以下の方針で作成
  - ① 「裁判例の分析」に当たる「総論」として、共通に適用されるルールについても、裁判所は個々の判断に際して典型的な日本企業に多くみられる「**内部労働市場型**」(※1)の人事労務管理と、外資系企業や長期雇用システムを前提としない新規開業直後の企業に多くみられる「**外部労働市場型**」(※2)の人事労務管理の**相違を考慮することがあること**を指摘(※3)  
また、**日本の解雇をめぐる紛争解決の実情**についても紹介
    - ※1 ①新規学校卒業者の定期採用、職務や勤務地の限定無し、長期間の勤続、仕事の習熟度や経験年数等を考慮した人事・賃金制度の下での昇格・昇給、②幅広い配転や出向、③就業規則による統一的な労働条件の設定、④景気後退に際し、所定外労働の削減、新規採用の縮減、休業、出向等による雇用調整。雇用終了の場合は、整理解雇の前に早期退職希望者の募集等を実施
    - ※2 ①空きポスト発生時に社内公募又は中途採用を実施、長期間の勤続を前提としない、職務給の実施、②職務が明確、人事異動の範囲が狭い、③労働者個人毎に労働契約書で労働条件を詳細に設定、④特定のポストのために雇用される労働者について、ポストが喪失した際には、金銭的な補償や再就職支援を行った上で解雇を実施
    - ※3 上記の「内部労働市場型」「外部労働市場型」のそれぞれの企業の特徴は、あくまで一般的な整理であり、個々の企業の実態により特徴の組み合わせは異なる。また、例えば、「内部労働市場型」の企業であっても、部門やポストによっては「外部労働市場型」に近い人事管理を行う場合もあり、必ずしも二者択一の概念ではない。
  - ② また、「各論」において、**グローバル企業等の関心の高い項目、紛争が生じやすい項目**を中心に裁判例を類型化。**関連する法制度、裁判例**についても紹介
  - ③ さらに、労働関係紛争が生じやすい「解雇」について**未然に紛争を防止するため、「外部労働市場型」の企業が管理職や高度専門職で相応の処遇を受けている者を解雇する場合に**、解雇事由、解雇に至った場合の手続、相応の金銭の支払、再就職支援等について**労働契約や就業規則に定め、それに沿った運用を行う**ことを助言

# 雇用指針の項目

## I 総論

日本企業にみられる「**内部労働市場型**」の人事労務管理と、外資系企業等に見られる「**外部労働市場型**」の人事労務管理の**相違を考慮して裁判所が判断する事例**がある。

- ① 「内部労働市場型」の人事労務管理を行う企業については、使用者が行った**配転や出向が人事権の濫用に当たらない**とされるケースが多く、一方で、**解雇に当たっては幅広く配転等の回避努力**が使用者に求められる傾向
- ② 「外部労働市場型」の人事労務管理を行う企業においては、**解雇に当たって金銭的な補償、再就職の支援(退職パッケージ)**を提供する場合には、使用者に対して、幅広い配転等の**解雇回避努力が求められる程度は、「内部労働市場型」の人事労務管理を行う企業と比べて少ない**傾向

## II 各論

### 1 労働契約の成立

- (1) 採用の自由
- (2) 採用内定の取消し
- (3) 試用期間

### 2 労働契約の展開

- (1) 労働条件の設定、変更
  - ① 労使の個別合意による労働条件の設定・変更
  - ② 就業規則による統一的な労働条件の設定・変更
- (2) 配転
- (3) 出向
- (4) 懲戒
- (5) 懲戒解雇

### 3 労働契約の終了

- (1) 解雇
- (2) 普通解雇
  - ① 労働者の労務提供の不能による解雇
  - ② 能力不足、成績不良、勤務態度不良、適格性欠如による解雇
  - ③ 職場規律違反、職務懈怠による解雇
- (3) 整理解雇
  - ① 人員削減の必要性
  - ② 解雇回避努力義務
  - ③ 被解雇者選定の妥当性
  - ④ 手続の妥当性
- (4) 特別な事由による解雇制限
- (5) 退職勧奨
- (6) 雇止め
- (7) 退職願いの撤回
- (8) 退職後の競業避止義務