

多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書

(本日の論点関連抜粋)

3. 多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

(1) 総論

検討経緯

企業にとっては、勤務地や勤務時間等に制約のある優秀な人材の確保や定着を可能とするよう、また労働者にとっては、ワーク・ライフ・バランスの実現や希望するキャリア形成を図りつつ処遇の改善を可能とするような、労使双方にとって望ましい多様な働き方が求められている。

こうした多様な働き方を選択できるようにするため、長時間労働の是正や非正規雇用労働者の待遇改善等がなされてきたが、これらの取組に加えて、多様な働き方や雇用の選択肢の一つとして、勤務地、職務、勤務時間を限定した「多様な正社員」について、労使双方にとって望ましい形で普及を図ることが重要となっている。

こうした中で、「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)において、「多様な正社員」の雇用管理をめぐる課題について検討がなされ、労使等の関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」(平成26年7月30日基発0730第1号)や就業規則の規定例を整理するとともに、政策提言をとりまとめ、平成26年7月30日に報告書が公表された。

- その後、政策提言を踏まえた対応が行われてきたほか、キャリアアップ助成金により多様な正社員への転換や多様な正社員制度の創設が後押しされてきたところである。一方、従来からの統一的・集合的な労働条件決定のしくみの下では、勤務地限定等の個別的な労働契約内容が曖昧になりやすい等の問題がある。そこで、労使双方の予見可能性の向上や労使紛争の未然防止の観点のほか、多様な働き方の実現に向けた多様な正社員の更なる普及・促進の観点から、労働契約関係の明確化が求められるようになった。

かかる状況のもと、「規制改革実施計画」(令和元年6月・令和3年6月閣議決定)、「経済財政運営と改革の基本方針2021」(令和3年6月閣議決定)等を踏まえ、本検討会において、多様な正社員の労働契約関係の明確化等について検討を行うこととした。

なお、本報告書において、「正社員」の定義については、直接雇用されている無期契約労働者のうち各社で正規従業員として位置づけられているものと

し、「多様な正社員」の定義については、勤務地、職務、勤務時間のいずれかが限定されている正社員とする⁴⁴。「いわゆる正社員」の定義については、勤務地、職務、勤務時間が限定されていない正社員⁴⁵とする⁴⁶。

多様な正社員の現状

- 多様な正社員制度がある事業所の割合は2018年で23.0%、2020年で28.6%であり、制度がある事業所のうち利用者のいる事業所の割合は、2020年において約4割であった。また、常用労働者に占める多様な正社員制度利用者の割合は、職種・職務限定で10.4%、勤務地限定で8.7%、短時間正社員で3.3%となっている⁴⁷。

また、多様な正社員がいる企業は18.3%であり、規模が大きい企業ほど多様な正社員がいる企業の割合が高い。企業が多様な正社員を導入する理由について、労働力の確保に対する危機感の高まりや労働者の多様化への対応を挙げる割合が高い⁴⁸。

- 労働者が多様な正社員の働き方を選んだ理由については、特に理由が無いケースを除くと、勤務地や勤務時間を限定した働き方や専門性のある仕事を希望するためとする割合が高くなっている⁴⁹。
- 一方、多様な正社員の課題として、使用者からは、労務管理が煩雑・複雑になる、区分間での仕事や処遇・労働条件のバランスが難しい、人事管理が硬直化するなどの指摘があり⁵⁰、また、労働者からは、多様な正社員の採用枠を設定してほしい、将来のキャリア展望の情報公開をしてほしいという割合が高くなっており、更に、限定内容を書面等で明示してほしいとの意見が1割強あった⁵¹。

⁴⁴勤務場所や職務等の限定がなされる場合、その合意の内容については様々なものが想定される（例えば、「原則 X 支店勤務。ただし、 事由に該当する場合は一定期間本社勤務がありうる」等）。

⁴⁵ 「勤務時間が限定されていない正社員」とは、この報告書では、フルタイムの正社員を指すこととする。

⁴⁶ 基本的に、JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業・個人）」（令和3年1月1日調査時点）の用語の定義に依っている。

⁴⁷ 令和2年度雇用均等基本調査。

⁴⁸ JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和3年1月1日調査時点）。

⁴⁹ JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）。

⁵⁰ JILPT「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」（2016年10月1日調査時点）。

⁵¹ JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）（複数回答）。

本検討会におけるヒアリングによれば、

- ・ 多様な正社員制度の導入によるプラスの影響としては、育児・病気等を理由とする制度利用の例が多く、多様な雇用形態の実現に資することができた点、非正規雇用であれば退職していたかもしれない人材が社員として会社に定着しているという点、生活に合わせたスタイルでいわゆる正社員に転換するステップを導入することができた点等が企業から挙げられた。

他方で、中小企業では正社員の勤務地の限定という希望は実現できており、特に限定正社員を設定する必要性は薄いとの意見(労働組合)のほか、個人の事情や組織の状況の変化に応じた柔軟な取扱いがしにくくなるとの意見(使側弁護士)や、雇用区分が異なる人がいると社内の一体感の醸成が難しくなるという意見(中小企業)もあった。

- ・ 多様な働き方の浸透とともに、「正社員」という概念自体が曖昧になりつつあり、「正社員」「非正規雇用」という枠組みから離れる必要があるとの意見(中小企業)があった。
- ・ 職務が明確であればそれ以外の仕事を断ることができるというメリットはあるが、デメリットとしては当該職務が無くなったことが賃金減額や解雇の理由とされるおそれがあり、これは労使の課題であるとの意見(労働組合)もあった。

多様な正社員の労働契約関係の明確化に関する考え方

- 「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」の報告書においては、多様な正社員の普及が重要となっている背景として、次の諸点が挙げられたところである。

- ・ 女性の社会進出や、それに伴う共働き世帯の増加等に伴い、仕事と生活の調和を求めるなど労働者の就業意識が多様化し、二極化した働き方の見直しが求められるようになっていること。
- ・ 我が国の社会経済が活力を維持するためには、女性や高齢者をはじめ、育児や介護あるいは体力的な事情のために希望する働き方に時間や地域的制約を伴うことの多い労働者においても、その職業キャリアを継続、発展させる中で、能力を発揮できるようにすることが求められること。
- ・ 改正後の労働契約法に基づき通算5年超の有期契約労働者が無期に転換することにより、勤務地や職務等を限定した無期契約労働者の増加が見込まれること。
- ・ プロジェクトの遂行等に必要とされる専門的知識を持った労働者を中途採用するといった動きも見られること。

多様な正社員については、使用者側からは多様な労働力の確保に資するこ

と、また、労働者側からは限定的な働き方を希望する場合のニーズを満たすことができることが評価されている。このように、「多様な正社員」は、「いわゆる正社員」と「非正規雇用の労働者」の働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現や自律的なキャリアの形成、企業による優秀な人材の確保や定着の実現の点で、労使双方にとって有益であり、多様な労働力の参加を促す観点からも、労使双方にとって望ましい形で、多様な正社員の更なる普及・促進を推進⁵²していくことが適当である。

- 一方で、労働条件が限定されていることについて、就業規則や労働契約で明示的に定められていないケースもある⁵³中、限定の有無そのものが問題になったり、限定された内容が一方的に変更されたりする場合も見られる。労働条件が限定されている場合には、当事者の合意がなければ変更できないのが契約上の基本原則であるが、多様な正社員を労使双方にとって望ましい形で更に普及させることを促進する上で、紛争の未然防止や予見可能性の向上のために、これまでの「雇用管理上の留意事項」⁵⁴の周知等の運用上の取組に加え、法令上の措置も含めて、労働契約関係の明確化を検討することが適当である。

もとより多様な正社員制度を設けるかどうかは個々の企業で決定されるべきことであるが、こうした労働契約関係の明確化は、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現やキャリア形成等に資する予見可能性の向上や紛争の未然防止を図ると同時に、労働者と使用者との情報の質及び量の格差の是正や契約に係る透明性の確保を図るものであって、そもそも労使自治や契約自由の原則の大前提ともいえるものであり、労使双方にとって望ましい形で多様な正社員の更なる普及・促進を推進する上で重要な環境整備と言える。

また、多様な正社員以外の労働者全般についても、労働契約法1条及び6条を踏まえれば個々の労働契約を基礎としてその権利義務関係が定められていると理解されるべきところ、多様な正社員の普及・促進を推進するにあたり、労働者全般について、そうした理解を促し、そうした理解に基づく労働契約関係の明確化がなされることは、合意原則を定める労働契約法1条の意義に照らしても重要と考えられる。

⁵² ヒアリングによれば、「ジョブ型人材マネジメント」が導入されている会社では、そのジョブ（業務）だけの雇用というのではなく内部の人材活用の活性化や経験者採用等の観点で導入したマネジメントという意味合いで「ジョブ型」と称している例もあった。そうした「ジョブ型人材マネジメント」の議論と、勤務地や職務の限定がある「多様な正社員」の議論は、分けて考える必要がある。本検討会では、後者の議論を端緒に検討を行った。

⁵³ JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業・個人）」（令和3年1月1日調査時点）。

⁵⁴ 「雇用管理上の留意事項」において「紛争の未然の防止のため、限定がある場合は限定の内容が当面のものか、将来にわたるものかについて明示することが望ましい。」と記載されている。

労働契約関係の明確化の検討にあたって留意した点

労働契約関係の明確化の検討にあたっては、精緻な検討を踏まえつつも、労働者が自身の労働契約の内容等について理解できるようにするため、最終的にはできるだけシンプルな考え方やルールを示すことを念頭に置いた。

なお、検討の対象とする労働者の範囲については、

- ・ 多様な正社員といわゆる正社員について法律上の取扱いで区別することは困難であるほか、労働契約の多様化が進展する中で「正社員」という概念自体が曖昧になっていると考えられること
- ・ いわゆる正社員の場合も限定がないことを労使双方がしっかり認識することが紛争の未然防止と予見可能性の向上の観点から重要であること
- ・ 有期契約労働者等の正社員以外の労働者も含め、労働契約の多様化の中で、就業規則とは別に個別に労働契約内容を設定したり労働条件を限定したりすることが重要になってきており、この点に関する紛争の未然防止と予見可能性の向上が重要であること

を踏まえて、前記3(1)～記載の問題意識のもとで、多様な正社員のみならず、いわゆる正社員や有期契約労働者等も含め、労働契約関係の明確化をどのように図るのが適当かについての検討の対象とした。

また、多様な正社員の更なる普及・促進に際しては、多様な正社員という働き方が労使それぞれにとってどのような有効性と留意点があるのかを労使双方に対して明確に伝えていくことが重要である。

多様な正社員の課題として、使用者からは、労務管理が複雑化する、区分間での処遇のバランスが難しくなる、人事管理が硬直化したり、フレキシブルな運用がしにくくなったりするなどの指摘があり、また、労働者からは、キャリア展望を明らかにしてほしい、限定内容を書面等で明示してほしい等の意見がある点にも配慮して検討を進めた。

(2) 労働契約関係の明確化

現行の労働条件明示等に関する制度

労働基準法においては、使用者は、労働契約の締結に際し、賃金、勤務時間その他の労働条件を明示しなければならないと定められている（労働基準法15条1項、労働基準法施行規則5条）。

この点、解釈例規（通達）⁵⁵において、「就業の場所及び従業すべき業務に関する事項」（労働基準法施行規則5条1項1号の3）については「雇入れ直後

⁵⁵ 平成11年1月29日基発第45号。

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、将来の就業の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」としており、現行法上の同規定の解釈として、就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲の明示までは求められていない。

また、労働条件の明示は、あくまで「労働契約の締結に際し」行うものであり、労働契約（労働条件）の変更を行う場合には労働基準法 15 条は適用されず、変更事項の明示をすることまでは要しないものである⁵⁶。

なお、労働契約法 4 条は、労働契約の内容の理解の促進について規定しているが、この規定は、個別労働関係紛争を防止するため、労働契約の内容について、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、契約内容が曖昧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との趣旨から設けられており、労働基準法 15 条よりも広く、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含まれるものである⁵⁷。

また、就業規則については、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、労働基準法 89 条各号の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ず、当該事項を変更した場合も同様とされている（労働基準法 89 条）。なお、就業規則の記載事項については、労働条件の明示と異なり、就業の場所及び従業すべき業務に関する事項は含まれていない。

労働契約関係の明確化全体に関わる現状

- 多様な正社員については、次のとおりの状況⁵⁸である。
 - ・ 労働条件の限定内容に関して、就業規則、労働協約又は個別契約において特に規定していない企業の割合が 1 割前後、（当該規定の有無にかかわらず）書面で明示せず口頭のみで説明している企業と書面明示・口頭説明のいずれもしていない企業の割合が併せて 1 割程度となっているほか、
 - ・ 企業における多様な正社員等とのトラブルについて、限定内容について説明をしている企業と比べて説明をしていない企業の方がトラブルがあった割合が多いほか、限定内容を規定していない企業では限定内容を規定している企業よりもトラブルがあった割合が多い。
- 多様な正社員に限らず労働者全般に関し、就業規則とは別に労働者との間

⁵⁶ なお、友定事件（大阪地判平成 9 年 9 月 10 日労判 725 号 32 頁）は、「労働基準法十五条は、労働契約の締結に際して、使用者が労働者に対して労働条件を明示すべきことを使用者に義務づける（同条一項）...ものであって、雇入後に労働契約又は就業規則が変更された場合を律するものではない」と判示している。

⁵⁷ 平成 24 年 8 月 10 日基発 0810 第 2 号。

⁵⁸ JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業・個人）」（令和 3 年 1 月 1 日調査時点）。

に個別に労働条件を設定している企業の割合は約4割⁵⁹である。

- 労働組合や労働者側弁護士へのヒアリングでは、次の意見があった。
 - ・ 地域限定ということの裏返しの問題として、そもそも全国転勤を可能にするありよう自体を見直す必要がある。
 - ・ 法制度に限定内容を明示することについては、職務をどの程度詳細に書き込むのか次第で取りうる反応が違ってくる（例えば、限定された職務の範囲が一般事務業務とされた場合、どこまで入るのか、話し合いが必要になる）。
- 使用者や使用者側弁護士へのヒアリングでは、次の意見があった。
 - ・ 労働条件明示義務（雇入れ時、契約変更時）と限定正社員等に対する労働契約締結時や変更時の書面確認について、規制を行う必要性は認められない。配置転換可能な範囲を限定してしまうと、時間経過や環境変化による企業再編時に行き先がなくなり、却ってトラブルの種となる可能性がある。また、転勤に関して育児や介護などの個人的事情を配慮して謙抑的な態度がとられるようになっている印象がある。
 - ・ 不必要な事務負担拡大は避けるべきであるほか、雇用契約書についてまだ理解できていない中小企業は多いので、あまり項目を増やすよりは現行の明示事項を徹底することが大事である。大企業と中小企業では法令改正への対応力に違いがある点は念頭に置くべき。
 - ・ 転勤有りの前提である総合職でも家庭の事情等で転勤できないという人も多いが、他方、総合職と一般職とでは転勤を受け入れるかどうかの違いで待遇差があり、区分設定や待遇バランスに課題を感じている。

労働契約締結時の労働条件の明示・確認の対象

前記3(2)のとおり、現行法上、労働条件の明示事項や就業規則の記載事項として、就業の場所や従事すべき業務の変更の範囲(将来に向けてどの範囲で異動がありうるか)までは求められていない。

この点、近年、労働契約の多様化・個別化が進展し、また、国民の権利意識が高まっていく中で、事前に労働者と使用者の権利義務関係を明確化することにより、労使が予見可能性を持って納得した上で行動できるようにするという観点や紛争の未然防止を図るという観点が一層重要となってきた。

労使の予見可能性の向上と紛争の未然防止、労働者の権利意識の向上のほか、労使双方にとって望ましい形で、個々人のニーズに応じた多様な正社員の普及・促進を図る観点から、労働基準法15条1項による労働条件明示事項として、就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲を追加することが適当と考え

⁵⁹ JILPT「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」(平成25年9月1日調査時点)。

られる⁶⁰。

これは、就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲⁶¹については、将来にわたり個々人の状況を踏まえた働き方やワーク・ライフ・バランス、キャリア形成を左右しうるものであり、上記の観点から、その契約内容の設定と明確化が特に重要となるためである。

なお、「変更の範囲」を示すにあたっては、就業の場所・従事すべき業務が限定されている場合にはその具体的な意味を示すことになり、また、就業の場所・従事すべき業務の変更が予定されている場合にはその旨を示すことになる⁶²。さらに、就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲を明示することとしたとしても、現行の労働基準法 15 条 1 項に基づき行われている「雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務の明示」についても、労働契約締結に当たり予期に反した場所や業務での労働を強いられることのないよう、引き続き求めることが適当である。

労働条件明示事項に就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲を追加する場合、

- ・ 労働者としては、配置転換等がされる可能性のある範囲を認識できるほか、限定がある場合にはそのことをより信頼することができ、キャリア形成やワーク・ライフ・バランスを図りやすくなると考えられる。
- ・ 使用者としては、特定された勤務地や職務を志向する優秀な人材を確保（採用・定着）しやすくなると考えられる。
- ・ 労働者の権利意識を向上させ、労使が労働条件を確認し合う契機となり、紛争の未然防止効果も期待できると考えられる。

また、労働条件明示事項に就業場所・業務の変更の範囲を追加することに伴い、

- ・ 明示された就業の場所や従事すべき業務が無くなったことを理由に解雇

⁶⁰ 「2. 無期転換ルールに関する見直しについて」の関連で言えば、無期転換申込権発生時や無期転換申込みにより無期契約労働が締結されるタイミングで、労働基準法 15 条 1 項に沿って使用者から無期転換後の労働条件を明示するにあたり、業務や場所の変更の範囲の明示を今後行うこととなれば、その明示のタイミングで労働者として一層明確に無期転換後の労働条件を把握できると言える。

⁶¹ 勤務時間については、現行規定下でも始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無等の明示により、限定性は明示されていると考えられるため、対応不要と考えられる。その他、労働基準法施行規則 5 条 1 項 2 号以降の項目（賃金等）は就業規則の規定と基本的に合致するほか、労働基準法施行規則 5 条 1 項 1 号・1 号の 2 は契約期間に関する確定した労働条件と考えられる。

⁶² 例えば、東京 23 区内に限定されている場合は「勤務地の変更の範囲：東京 23 区内」と示されることが想定され、また、勤務地に限定がない場合は「勤務地の変更の範囲：会社の定める事業所」と示されることが想定される。

が促進されかねないとの懸念が考えられるが、これに対しては、限定された就業の場所・従事すべき業務が廃止されたとしても、当然解雇が正当化されるということにはならないこと等、裁判例等に基づく考え方⁶³を周知することが適当である。

- ・ 労働者にとってはキャリアの固定化、使用者にとっては人事制度の硬直化の懸念があるとの指摘もあるが、これに対しては、転換制度の設定・促進や労働条件変更時の明示ルールの整備、これまでの裁判例の蓄積から整理できることの発信等で対応することが考えられる。なお、育児や介護の必要などの事情に基づき、人事の運用上柔軟な対応を図ることは労働契約締結時に変更の範囲に制限なしとされた労働者に対しても可能であり、かつ育児・介護休業法等の趣旨に照らして望ましいことを周知する必要がある。
- ・ 社員区分の違いによる処遇差について労働者の不満が顕在化するといった指摘が考えられるが、これに対しては、説明や議論・協議など労使コミュニケーションを充実させるとともに、労働契約関係を明確化した上で顕在化したそうした不満への対応を促すことで労使の納得感の醸成を図ることが考えられる。

転勤⁶⁴の場合の条件（どのような場合に転勤する可能性があるか等）について明示することも検討対象となるが、労働基準法の労働条件明示義務として規律するというより、転勤命令の有効性等の民事上の効力に関わる労働契約法の問題として捉えるべきものである。また、こうした「転勤の場合の条件」や更には「今後のキャリアをどのように展開していくことができるか」についても、労働契約法4条の趣旨を踏まえた説明を促すよう、周知に努めることが適当である⁶⁵。

⁶³ 後記3(2) 参照。

⁶⁴ 「転勤」とは、労働者の転居を伴う配置の変更について用いられる場合と、転居を必要としない場合を含め労働者の就業場所の変更を伴う配置の変更について用いられる場合とがある。ここでは、特に生活の本拠が変わることの影響に着目し、転居を伴う配置の変更を「転勤」という。

⁶⁵ 本文記載のほか、

労働契約法に規定する労働契約の内容の確認について、職務や勤務地等の限定の内容について書面で確実に確認できるような方策や、

労働基準法に規定する就業規則の記載内容について、労働者の勤務地の限定を行う場合には、その旨が就業規則に記載されるような方策

も検討対象となる。

については、勤務地・職務等の限定の内容について書面で確認することが望ましいことは現行の労働契約法4条2項に包含されているため、限定内容の確認について改めて規定する必要はないと考えられる。また、労働基準法15条1項の労働条件明示の対象とすることで対応できると考えられる。

また、については、勤務地や職務の限定は個別契約で規律されることが多いと考えられるため、

上記の法令改正と併せて、平成 26 年に作成した「雇用管理上の留意事項」やモデル就業規則の改訂・周知等を通じて、

- ・ 仮に変更の範囲に限定をかける場合に、限定された就業の場所や従事すべき業務が消滅したときの留意点や雇用保障に関する裁判例を提供すること
- ・ 幅広いキャリアを志向する労働者の職務が固定化されないようにすることが望ましい旨の周知を行うこと
- ・ 多様な正社員制度の導入の好事例の収集・周知を行うことが適当である。

労働条件が変更された際の労働条件の明示・確認とその対象

(総論)

- 多様な正社員の労働条件の限定内容について、直近 5 年間に会社の都合で変更したことがある労働者は 11.1%おり、そのうち会社が労働者の同意を得ないまま変更がなされたと回答した労働者が約 4 分の 1 であった。

勤務地限定正社員や職務限定正社員、パートの(予定外の)配置転換を行った企業が約 3 ~ 4 割程度であった。

- 現行、契約締結時は労働基準法 15 条 1 項の明示義務があるものの、労働条件が変更された際に、当該変更された後の労働条件を明示することは義務付けられていない。しかし、労働契約に定められた範囲外への異動等も一定程度見られる中、
 - ・ 特に個別合意による労働条件の変更がなされた場合に、書面で変更及びその内容を示されることが現行法上は保障されていない⁶⁶が、労働条件の変更とその内容を示すこととすることで、労使双方ともその内容の確認の機会が保障され、変更をめぐる紛争の防止等に資すること、
 - ・ 前記 3 (2) のとおり仮に就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲の明示を契約締結時に義務付ける場合に、変更後の労働条件を明示しなければ、当該変更前の労働条件が存続しているものと誤解したままとなるリスクがあること

から、労働基準法 15 条に基づく書面明示については、労働条件の変更時も明

必ずしも就業規則による規律はそぐわないという面があること、原則限定や原則無限定の場合を想定したときに、限定有とするかどうかを巡って現場の実務が混乱する可能性があること、また、転居を伴う配置転換の有無について規定することも検討対象たり得るが、これについても、「転居を伴う」かどうかは個々人の判断によること等を踏まえれば、慎重に検討するべきと考えられる。

⁶⁶ 労働契約法 4 条は、労働契約の内容についてできる限り書面により確認するものと規定しているが、労働条件について確実に書面で示すことを担保するものではない。

示すべき時期に加えることが適当⁶⁷である（明示を求める場面及び事項については後に検討する）。

（変更後の労働条件の明示を必要とする場面）

以上のように、労働条件の変更時も労働基準法 15 条に基づく書面明示の対象に加えることとする場合、どのような場面の労働条件の変更を対象とすることが問題となるが、労働条件の変更の手法⁶⁸という観点からみると、以下のようなものが考えられる。

個別契約によって労働条件が変更された場合

就業規則の新設・変更によって労働条件が変更された場合

労働協約の締結・改廃によって労働条件が変更された場合

法令の新設・改廃によって労働条件が変更された場合

使用者の業務命令等によって元々規定されている変更の範囲内で労働条件が変更された場合

- 以上のうち、現行法制度の下では、労働条件が変更されても書面明示義務がなく、労働条件がどのように変更されたのか等が不明確になるリスクがある点で共通している。

特に 個別契約のケースについては、他に変更内容を書面で確認できる制度的担保がないため、労働基準法 15 条 1 項の労働条件明示と同様に明示の対象とすることが適当である⁶⁹。

- 就業規則の新設・変更のケースについては、就業規則の新設・変更により労働条件が変更された際に、その内容を個々の労働者に書面等により明示す

⁶⁷ 諸外国や他の法令では、労働条件の変更に関して、EU 指令や、イギリス、ドイツにおいて労働条件明示の規定が見られるほか、次のような規定が置かれている。

- ・ 韓国では、勤労基準法 17 条 1 項柱書において「使用者は、勤労契約を締結する際に、勤労者に次の各号の事項を明示しなければならない。勤労契約締結後次の各号の事項を変更する場合も、また同じ。」と定められている。
- ・ 日本では、船員法 36 条 2 項において、「船舶所有者は、雇入契約の内容...を変更したときは、遅滞なく、...その変更の内容並びに当該変更について船員と合意した場所及び年月日を記載した書面を船員に交付しなければならない。」と定められている。

⁶⁸ JILPT「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」(2013 年 9 月 1 日調査時点)では、労働者全般に関して、直近 5 年間に労働条件を変更したことがある企業のうち、就業規則の変更による場合が 92.6%、個別の労働契約による場合が 14.5%、労働協約の締結・変更が 13.6%であった(複数回答)。

⁶⁹ 後記 に関連して、元々規定されていた変更の範囲を超える変更については、そもそも使用者からの一方的な業務命令では当該変更を行うことができず、個別契約(合意)等による必要があるため、の取扱いに従うべきこととなると考えられる。

るとすることが本来的には望ましい。他方、労使双方がその内容を書面等で確認できるようにするという観点からは、就業規則は労働基準法 106 条 1 項により労働者への周知義務があることや、個別明示の有効性が実際には必ずしも高いとはいえない⁷⁰こと、更に使用者側の負担や煩雑さにも鑑み、就業規則の周知を徹底することを前提に、就業規則による変更後の労働条件の明示までは不要⁷¹と考えられる。

なお、

- ・ 労働基準法 15 条の労働条件明示と同法 106 条 1 項の就業規則の周知について、契約締結時はいずれの義務もあることとの対比で、 の場合に同法 15 条の明示の対象外とする根拠が乏しいほか、同法 15 条の明示と同法 106 条 1 項の周知とでは要求される義務内容が異なっていることを踏まえて、 の場合も変更後の労働条件明示の対象とすべきとの意見もあった。
- ・ 就業規則の変更にあたり個別合意を得る例(でありつつ でもある例)⁷²については、個別合意を得る際に労働条件明示をすれば使用者側の負担が過重とまでは言えないことや個別合意を得ていることを踏まえて労働条件明示は必要とする意見があった一方、就業規則と同じ内容で個別契約を締結すること、労働条件の変更にあたって判例法理により十分な個別的説明が求められていることを踏まえて労働条件明示は不要とする意見もあった。

労働協約の締結・改廃については、労使自治に委ねられるべきものであり、また、 法令の新設・改廃については、一般に公表され、労働者も知りうる情報であることから、 ・ のケースについては、変更後の労働条件の明示は不要と考えられる。

他方、 元々規定されている変更の範囲内での使用者の業務命令等による労働条件の変更については、労働者の元々の認識の範囲内であるほか、使用者側の負担も勘案し、労働基準法による変更後の労働条件明示は不要と考えられる。一方で、変更の際の手續の問題として、労働契約法 4 条を踏まえ、使用

⁷⁰ 締結時の条件明示において「就業規則 条による」という記載が一定の条件の下で許容されていることを前提とすれば、就業規則によって労働条件を変更しても、「第 条」という通知になることも想定されることから、新たに変更後の労働条件の明示義務を課したとしても労働者にとってわかりやすいものとは言えないと考えられる。

⁷¹ 就業規則による労働条件の不利益変更であれば、労働契約法 10 条で、就業規則の契約変更効の発生要件として、労働者に対する実質的周知、すなわち、労働者が知ろうと思えば知りうる状態におくこと、が必要とされているほか、諸般の事情に照らし実質的周知を欠くとされた例(中部カラー事件(東京高判平成 19 年 10 月 30 日労判 964 号 72 頁))があり、こうした観点からも、現行においても、就業規則の実質的な周知は一定程度担保されていると考えられる。

⁷² 山梨県民信用組合事件(最二小判平成 28 年 2 月 19 日民集 70 卷 2 号 123 頁)等。

者が変更(配置転換等)の必要性等について労働者に説明しその理解を促進することが重要といえる。

なお、 以外の労働条件の変更のケースにおいても、使用者としては、労働契約法4条を踏まえた労働者の理解促進を図ることが重要である。

また、労働条件の変更についての民事上の有効性が裁判等で問われるケースも想定されるが、その有効性とは関係なく、労働条件の変更があった場合には、変更後の労働条件の明示を課すことが適当である。その際、変更後の労働条件が書面等で明示されたとしても、当該明示によって直ちに労働条件の変更が民事上有効と認められるわけではないことも併せて周知していくことが必要である。

(明示事項)

- 以上に加えて、変更があった場合に書面で明示すべき事項については、締結時に書面明示すべきとされている項目全てとするか、就業の場所及び従事すべき業務のみとするかが問題になるが、
- ・ 現行の労働基準法15条1項後段の書面明示事項(以下、単に「書面明示事項」という。)はどれも基本的なものであること
 - ・ 上述のとおり労働条件の変更のケース の場合のみ変更後の労働条件明示を行うのであれば、変更後の労働条件明示の対象と考える賃金等の書面明示事項は個別的に労働条件が決定・変更されるものに限定され、その点でも場所・業務と区別する理由はないこと
 - ・ 他法令や諸外国の例でも⁷³場所・業務に限らず変更後の労働条件明示を行っているほか、労働条件が変更される事項としては賃金や退職制度等が多数を占めていること⁷⁴
- から、締結時に書面明示すべきとされている項目全てとすることが考えられる。他方で、これらの検討については、個別合意による労働条件の決定・限定が

⁷³ 船員法においては、変更後の労働条件の明示等にあたっては、業務や場所に限らず明示している。平成24年10月26日付け厚生労働省告示第551号による改正前の「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年厚生労働省告示第357号)においては、更新の有無及び更新の判断基準に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならないこととされていた。韓国・イギリス・ドイツでは、場所・業務のほか、賃金や所定労働時間も、変更時の明示の対象とされている。

⁷⁴ JILPT「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」(2013年9月1日調査時点)。なお、賃金や退職制度等の労働条件変更と説明の十分性等をめぐる裁判例としては、東武スポーツ(宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更)事件(東京高判平成20年3月25日労判959号61頁)、技術翻訳事件(東京地判平成23年5月17日労判1033号42頁)がある。

重要になる「多様な正社員の雇用ルールの明確化」を議論の出発点としており、前記3(2)に記載のとおり、場所・業務については契約内容の設定と明確化が特に重要であることや、変更後の労働条件の明示を必要とする場面の検討がある程度シンプルになることから、まずは場所・業務を変更後の労働条件明示の対象とし、それ以外の書面明示事項は今後更に検討すべきという意見もあった。

いずれにせよ、前記3(2)のとおり、労働契約締結時の労働条件明示事項に就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲を追加することが適当であることから、今後、本報告書で提言した変更の範囲の明示や変更後の労働条件の明示の措置がなされるのであれば、就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲を変更する場合も明示事項に加えられることになると考えられる⁷⁵。

なお、明示の必要性や使用者側の負担軽減等の観点から、

- ・ 就業規則に規定された変更の範囲内及び労働契約締結時に書面明示された変更の範囲内で労働条件が変更された場合は変更後の労働条件明示の対象外とする⁷⁶ほか、
- ・ 変更後の労働条件全体ではなく、変更内容のみの明示で足りることとする等の配慮が必要である。

また、労働契約締結時の書面明示事項を変更後の労働条件明示の対象とする場合、書面の内容は、現行の労働条件通知書に準じて簡便な明示が可能なものとすべきである。

(その他明示に関する事項)

労働契約締結時の変更の範囲の明示義務化の施行前に労働契約を締結した労働者については、労働契約締結時に変更の範囲が明示されていないことも少なくないと考えられることから、労働者からすれば、労働条件の変更前後における相違点が把握しづらい可能性も考えられる。

この点については、労働契約法4条の趣旨に照らして、例えば、使用者は、

- ・ 労働者からの要求があれば、要求時点の労働条件を書面で明示すること

⁷⁵ 本報告書で提言した変更の範囲の明示や変更後の労働条件の明示の措置がなされるのであれば、例えば、就業場所の変更の範囲を東京23区内と明示していたところ、その変更の範囲に神奈川県も追加されることとなる場合には、その旨も明示すべきこととなると考えられる。

⁷⁶ 例えば、賃金については、通達において「労働契約締結後初めて支払われる賃金の決定、計算及び支払いの方法」とされており(昭和51年9月28日基発690号)、変更後の労働条件明示は「賃金の決定、計算及び支払いの方法」が変わるタイミングで必要とすることが考えられる。なお、就業規則に規定されている賃金テーブル内で号俸が変わることに伴い賃金が変わっても、「賃金の決定、計算及び支払いの方法」自体は変わっていないため、変更後の労働条件の明示は不要と考えられる。

・ 労働条件が変更された場合の当該変更後の労働条件明示の際に、変更前後の労働条件の相違点が分かるように説明することが望ましいことを示していくことが考えられる。

また、変更後の労働条件明示にあたっては、就業規則の有無⁷⁷により実務上の負荷が変わることも踏まえれば、特に中小企業に関して、就業規則作成義務のない小規模事業場を中心に、変更後の労働条件明示の実施にあたっての支援が必要と考えられる。

変更後の労働条件明示については、労働契約締結時の労働条件明示よりも、電子的な方法による明示⁷⁸が認められる範囲を広げるべきとの意見があった。

(就業規則の周知方法)

就業規則については、労働基準法 106 条 1 項及び労働基準法施行規則 52 条の 2 において、作業場の見やすい場所に常時掲示するか備え付ける、労働者に交付するなどの方法により周知しなければならないとされており、

- ・ 労働者が必要なときに容易に確認できる状態にあることが「周知させる」ための要件であること⁷⁹
 - ・ 就業規則の変更等周知させるべき事項の内容に変更があった場合にも、当該変更後の内容を労働者に周知させなければならないものであること⁸⁰
- という解釈が示されているところである。

- 上述のとおり、変更後の労働条件の明示を必要とする場面の検討において、「就業規則の新設・変更によって労働条件が変更された場合」については、労使双方が変更後の労働条件の内容を書面等で確認できるようにするという観点から、就業規則は労働基準法 106 条 1 項に労働者への周知義務があること等に鑑みて、就業規則の周知の徹底を前提に、労働基準法 15 条に基づく労働条件明示までは不要と考えられるとしていることから、労働契約関係の明確化を図るに当たって、就業規則の周知の徹底は重要であると考えられる。
- 労働者に対する交付以外の方法によって就業規則の周知がなされている場合、労働者が当該就業規則に現実には容易にアクセスできない可能性があるため、就業規則を備え付けている場所等が労働者に周知されるような方策に

⁷⁷ 平成 30 年労働基準監督年報によれば、平成 26 年 7 月 1 日現在で、事業場数計 4,120,804 のうち、労働者数が 10 人未満の事業場は 3,019,957 (73.3%) であった。

⁷⁸ 現行、労働基準法 15 条 1 項後段に基づく労働条件明示の方法は、書面のほか、労働者が希望した場合は、FAX や電子メール、SNS 等でも明示できることとされている（労働基準法施行規則 5 条 4 項）。

⁷⁹ 平成 11 年 3 月 31 日基発第 169 号。

⁸⁰ 平成 11 年 1 月 29 日基発第 45 号。

ついて、検討することが必要である。

また、労働者から申し出があったときにのみ就業規則を見せているような取扱いでは必ずしも労働者が必要なときに容易に確認できる状態とはいえないのではないかとの意見があり、就業規則を必要なときに容易に確認できる方策について、検討することが必要である。

就業規則の変更のタイミングで、当該変更があったことや変更内容を周知することを促していくことが重要と考えられる。

労働契約関係の明確化を図る場合の留意点

労働契約関係の明確化を図る場合に留意すべき点については、これまでも上述の「雇用管理上の留意事項」において整理して周知されてきたところだが、労使の紛争の未然防止や予見可能性の向上の観点から、裁判例等の内容をまとめて、考え方を整理して労使に示していくことが重要と考えられる。

そうしたことから、労働条件の変更に関する考え方や、多様な正社員の勤務地や職務の変更（限定範囲を超えた転勤、配置転換等）、社員区分間の転換、事業所・部門の廃止等を行う場合の配置転換や解雇に関する考え方について、別紙2のとおり整理した。

今後、別紙2に記載した考え方について、労使に周知していくことが適当である。特に、

- ・ 勤務地や職務等についての限定合意が認められる場合、当該限定合意に反する配置転換命令は、労働者の自由な意思による同意がない限り効力を有しないものとされること
- ・ 限定合意を変更するための労働者の同意は、労働者の任意（自由意思）によるものであることが必要となること
- ・ 限定された勤務地・職務が廃止されたとしても、それによる解雇が当然に正当化されることにはならないこと（使用者が一方的に配置転換を命じることとはできず、事案の内容に応じ、配置転換の打診や退職金の上乗せ等の解雇回避努力義務を尽くすことが求められること）
- ・ 使用者が提示する労働条件の変更に応じないことを理由とする解雇（いわゆる変更解約告知）については、その解雇の有効性の判断枠組みに関し、裁判所の判断も分かれていることに注意を要すること
- ・ いわゆる正社員も含めて、規定されている変更の範囲内の労働条件変更であったとしても、労働者の個々の具体的な状況への配慮や、労働者の理解を得るための丁寧な説明が必要とされうること

について、周知していく必要がある⁸¹。

その際、使用者側については、経営陣や人事担当だけがこれらのルールを知っていれば足りるものではなく、現場の管理職が変更の範囲を超えた業務指示をすることがないように、管理職教育がなされることも重要である。

また、司法上は、解雇回避努力義務や被解雇者選定の妥当性等の判断に当たって転勤や配置転換が可能な範囲が考慮される傾向があると言えるため、労働者として、そのような差がありうることを踏まえて多様な正社員を選択するかどうかの判断を行うことができるよう周知していくことが適当である。

⁸¹ 採用時から限定されているか又は途中から限定されるかによって、雇用保障の度合いが違うということがありうるとの意見もあった。なお、契約内容の変更後の雇用終了の規律との関係では、元々正社員だった労働者が、育児や介護等の事情により有期雇用契約等となった事案で、雇止めにあたって解雇権濫用法理が類推適用されるというべき等とされた事例(医療法人清恵会事件(大阪高判平成25年6月21日労判1089号56頁)、情報技術開発(保全異議)事件(大阪地決平成8年1月29日労判689号21頁))もある。

4. 労使コミュニケーション等について

(1) 無期転換関係

- 労働基準法 90 条 1 項において、使用者が就業規則の作成等について意見聴取しなければならないのは、事業場の労働者の過半数代表⁸²とされており、無期転換者の就業規則を作成するとした場合、関係する労働者(無期転換者・有期契約労働者)の意見が聴かれるとは限らないため、無期転換に係る人事制度等を定めるにあたって関係する労働者の意見が適切に反映されるよう、労使間でのコミュニケーションを促すことが適当である。

特に、パート・有期労働法 7 条において、有期契約労働者に係る事項について就業規則を作成・変更しようとするときは、有期契約労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めることとされており、無期転換申込みに関する事項を就業規則に定める場合には、同条が適用されることを周知することが適当である。

無期転換者に係る就業規則を作成するにあたっては、意見反映の役割を担う過半数組合や過半数代表者⁸³によって、関係する当事者の意見が適切に集約されて、使用者に伝えられることが重要である。過半数代表が意見を集約する対象者については有期契約労働者及び無期転換者が適当とも考えられるが、最終的には各企業の実情を踏まえながら適当な対象者から意見が酌み取られるべきものと考えられる。

- 無期転換に係る人事制度を就業規則で規定する場合、労働契約法 7 条又は 10 条に照らして合理性があることが必要である。この点、無期転換後の労働条件設定に関しては、同法 7 条の枠組みで判断される場合でも、ある程度踏み込んで合理性の判断をしたと解されるものもある。そのため、同法 7 条の枠組みでも、使用者が対象労働者の意見をどの程度聴いたかが、合理性の判断に影響を与える可能性があるとも考えられる。このことを踏まえて、関係当事者の意見が十分に聴取されることが望ましいことについて企業に対して周知することで、関係する労働者の意見を酌み取られることを促進することが考えられる。

また、パート・有期労働法 16 条において、事業主は有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととされているが、無期転換申込権の行使の保護についても同条の「有期雇用労働

⁸² 過半数代表とは、過半数組合と過半数代表者を総称したものである。

⁸³ 事業場の労働者の過半数で組織する労働組合が存しない場合に、就業規則の制定・改正の意見聴取の当事者となる、労働者の過半数を代表する者。

者の雇用管理の改善等に関する事項」に当たることを解釈として示し、会社内で無期転換について相談できる体制が構築されるように促すことを検討していくことが適当である。

- 更に、有期労働契約時には更新の際に労働条件について交渉する機会があり、また、正社員であれば人事評価がある一方で、無期転換者にはそうした機会がない可能性があるので、
 - ・ 使用者に対しては、無期転換者について、職場でどのようにマネジメントすればいいか、どのように活かすか、そのために何が必要かについて、
 - ・ 無期転換申込権の行使を検討する労働者や無期転換者に対しては、雇用の安定によって、様々なキャリア形成や能力形成を行うことができることについて、行政は、それぞれ好事例とともに示していくことが考えられる。

(2) 多様な正社員関係

労働契約法3条2項では、労働契約は就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきとしているが、これには、上述した無期転換者のもとより、いわゆる正社員と多様な正社員の間の均衡も含まれる。同項を踏まえて、多様な正社員についてもいわゆる正社員との均衡を考慮することが望ましい。

また、現状においては、勤務時間限定正社員の活用例が比較的少ないが、いわゆる正社員の働き方が所定外労働を前提とし、職務の切り出しが難しいことも背景にあることから、勤務時間限定の働き方を選択しやすくするためにも、いわゆる正社員の働き方の見直しの検討を労使で進めることが望ましい。

また、勤務地限定正社員や職務限定正社員という働き方を選択しやすくするため、いわゆる正社員も含め、転勤や配置転換の必要性和意義の点検、その期間の見直しなどを行うことが考えられる。

更に、そもそも勤務地限定正社員、勤務時間限定正社員などへのコース区分の変更を伴うことなく、いわゆる正社員についても、勤務地や勤務時間を限定する必要がある時期だけ、人事管理の運用上柔軟に限定する方法や、一定期間だけ勤務地等を固定する方法も考えられる。

更に、労働契約法3条3項では、労働契約は労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものであることを規定しており、これには多様な正社員といわゆる正社員の間の転換制度を設けることも含まれる。同項を踏まえて転換ができるようにすることが望ましい。

以上は、勤務地等が限定された多様な正社員を超えて、労働者全体の人事制度の設計・運用にかかわるものであるため、これらについての取組を考える場

合には、関係する労働者の意見が適切に反映されるよう、労使間でのコミュニケーションを促すことが適当である。こうした取組は、いわゆる正社員と多様な正社員の間には不合理な格差があるかどうかの見直しにもつながりうるものと考えられる。

(3) 無期転換・多様な正社員共通

- 無期転換者と多様な正社員の双方について、いわゆる正社員とのバランスのととり方が難しいこと等が使用者側から課題として指摘されているが、この指摘は、これらの労働者の位置づけが企業における人事制度やキャリアコース全体に関わるものであることを示している。

また、一方で無期転換者・多様な正社員が、他方でいわゆる正社員が、それぞれ待遇に不満を持つケースが見られるが、客観的に不合理な待遇差がある場合のほか、労使コミュニケーションが不十分であるために理解の相違がある場合も考えられる。

そのため、無期転換や多様な正社員の制度については、労働者全体に関わるものとして、雇用形態間の待遇の納得感が得られるようにするため、法律上明示が義務づけられる労働条件に当たらないものも含めて、適切に労使間のコミュニケーションを図りながら制度の設計や運用を行うことが求められる。その際、労働組合がある場合には労働組合との間での協議を行い、労働組合がない場合であっても、労使委員会をはじめとした労使協議組織との協議を行うなど、各企業の実情に応じて、様々な労働者の利益が広く代表される形での労使コミュニケーションを行うことが重要である。また、労働者間の納得感を醸成するためにも、雇用形態の異なる労働者間の情報共有やコミュニケーションが行われることも重要である。こうしたことにより、労働者自身も、自らの働き方や求められる役割を認識した上で、その能力を発揮し、職責を果たしていくことが期待される。

また、そうしたプロセスを経ての制度の設計や運用が労働者にフィードバックされることは、労働者のキャリア設計や働きがいの増進に貢献しうるものであり、また、更に各企業のこれらの人事制度や運用面での特色を社外に公表すれば、有益な人材の獲得や、ひいては企業のパフォーマンス向上にも資する効果も期待できる。

労使コミュニケーションの方法については、各企業の状況に応じて様々な取組が考えられることから、行政として、各企業の取組事例を把握して周知していくことも考えられる。

一つの企業内に様々な労働者が存在し、特に無期転換者については労働組

合への加入資格のある者が半数程度⁸⁴にとどまる中で、無期転換や多様な正社員に係る制度等について、個々の対象となる労働者の意見を吸い上げることとともに、労働者全体の意見を調整することも必要である。

そうしたことを踏まえ、

労働組合については、随時、使用者と労働者のニーズや諸問題に関する情報共有や議論を行うこと、無期転換や多様な正社員等の多様な働き方の選択肢を労働者自らが適切に選択できるような支援を行うよう努めること

過半数代表者については、公正性を担保するため、適正な手続で選任されること、身分が保障され不利益な取扱いを受けないようにすること

労働組合・過半数代表者いずれにしても、過半数代表としての役割を果たすに当たっては、無期転換者や多様な正社員を含む全ての労働者の利益を代表するように努めること

等を周知ないし促進していくこと⁸⁵が適当である。また、労働基準法施行規則6条の2第4項に基づき、使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない旨を周知していくことが適当である。

その上で、過半数代表者に関する適正な手続での選任の確保等の制度的担保や新たな従業員代表制の整備を含め、多様な労働者全体の意見を反映した労使コミュニケーションの促進を図る方策も中長期的な課題である。

⁸⁴ JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）において、現在正社員である者を除く無期転換社員の労働組合加入資格がある割合は51.9%、加入資格がない割合は26.2%。

⁸⁵ について言えば、過半数代表がより適切に多様な労働者の意思を踏まえることができるような工夫として、例えば、過半数代表者の選任のための投票等に併せて議案に対する意見を提出させ、これを過半数代表者が集約する等により、対象労働者の意思が反映されるようにする等の方法も考えられることを周知すること等が考えられる。

3・多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

(2) 労働契約関係の明確化 労働契約関係の明確化を図る場合の留意点

	考え方	裁判例
<p>労働契約や就業規則によって規定された範囲外の労働条件への変更</p>	<p>労働条件変更に対する労働者の同意の有無については、その同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点から判断されるべきである。</p>	<p>【山梨県民信用組合事件】 判旨：「...就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容及び程度等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である。」</p>
	<p>個別合意による労働条件の変更にあたっては、労働者が変更内容の全体及び詳細について適切に特定・把握し、また、記憶に止めることができるように措置を講ずる必要があるとされたケースがある。</p>	<p>【東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更）事件】 判旨：「雇用契約を期間の定めのないものから1年の有期契約に変更することを始め、賃金に関する労働条件の変更、退職金制度の廃止、生理休暇・特別休暇の無給化等その内容も多岐にわたっており、数分の社長説明及び個別面談での口頭説明によって、その全体及び詳細を理解し、記憶に止めることは到底不可能といわなければならない。Xらキャディ職従業員に交付されたキャディ契約書の記載内容についても、上記の労働条件の変更内容については雇用期間が平成14年4月1日から1年間とすることが明記されているほかは、賃金について会社との契約金額とすとか、その他就業条件は会社の定めによるといった記載であって、その内容を把握できる記載ではない。したがって、労働条件の変更の合意を認定するには、労働者であるXらが締結する契約内容を適切に把握するための前提となるYの変更契約の申込みの内容の特定が不十分であるというほかはない。」</p>
<p>労働契約や就業規則によって規定された範囲内の労働条件への変更</p>	<p>上記の考え方に加えて、「合意された内容をできる限り書面化しておくことが望ましい」という考えが示されたケースもある。</p> <p>労働契約や就業規則によって規定されている範囲内の労働条件変更であったとしても、労働者の個々の具体的な状況への配慮や、労働者の理解を得るための丁寧な説明が必要とされたケースがある。</p>	<p>【技術翻訳事件】 判旨：「賃金の額が、雇用契約における最も重要な要素の一つであることは疑いがないところ、使用者に労働条件明示義務（労働基準法15条）及び労働契約の内容の理解促進の責務（労働契約法4条）があることを勘案すれば、いったん成立した労働契約について事後的に個別の合意によって賃金を減額しようとする場合においても、使用者は、労働者に対して、賃金減額の理由等を十分に説明し、対象となる労働者の理解を得るように努めた上、合意された内容をできる限り書面化しておくことが望ましいことは言うまでもない。」「...Yとしては、本件賃金減額に係る将来の紛争を防止する意味からも、...Xに対し、本件賃金減額の必要性等について十分な説明を行ってその理解を得た上で、合意内容を書面化しておく必要性が高いことは理解できたというべきである。」</p> <p>【一般財団法人あんしん財団事件】 第一審判旨：「使用者であるYとしては、労働者であるX4らに対する本件配転命令に当たり、X4らの個々の具体的な状況に十分に配慮し、事前にその希望するところを聴取等した上で、...本件配転命令の業務上の必要性や目的を丁寧に説明し、その理解を得るように努めるべきであったといわなければならない...」 事務局注：X4らに対する本件配転命令に関して、Yが控訴したところ、控訴審では、本件配転命令は後に撤回されXらは本件配転命令を閲覧していないこと等から、本件配転内示について不法行為の成否を検討すべきとして、結論として慰謝料請求棄却。Xらが上告したものの、上告棄却・不受理。X4らの慰謝料請求を棄却した控訴審判決が確定。上記で引用した第一審判旨の記載は、控訴審判旨では引用されておらず、控訴審は本件配転内示の点に絞って判断している。</p>

3・多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

(2) 労働契約関係の明確化 労働契約関係の明確化を図る場合の留意点

考え方	裁判例
<p>限定合意が認められる場合、当該限定合意に反する配転命令に関しては、労働者の同意がない限り効力を有しないものとされる。</p> <p>限定合意を変更するための労働者の同意は、労働者の任意（自由意思）によるものであることが必要となる。</p>	<p>【新日本通信事件】 判旨：「…X、Y間の雇用契約においては、勤務地を仙台に限定する旨の合意が存在したと認めるのが相当である。…したがって、本件配転命令は、勤務地限定の合意に反するものであり、Xの同意がない限り効力を有しないというべきところ、Xが本件配転命令に同意しなかったことは当事者間に争いがないから、本件配転命令はその余の点を判断するまでもなく無効であるといえることができる。」</p> <p>【西日本鉄道事件】 判旨：「労働契約が職種限定合意を含むものである場合であっても、労働者の同意がある場合には、職種変更をすることは可能であると解される。しかしながら、一般に職種は労働者の重大な関心事であり、また、職種変更が通常、給与等、他の契約条件の変更をも伴うものであることに照らすと、労働者の職種変更に係る同意は、労働者の任意（自由意思）によるものであることを要し、…」</p>
<p>限定合意が認められない場合でも、特定の業務に従事することの期待が法的保護に値すると判断されたケースもある。</p>	<p>【安藤運輸事件】 控訴審判旨：第一審判決の上記立場を支持したうえで、XがYにおいて運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に従事することの期待は、「合理的なものであって、単なるXの一方的な期待等にとどまるものではなく、Yとの関係において法的保護に値するもの」とする。そして、「本件配転命令は、そもそも業務上の必要性がなかったが、仮に業務上の必要性があったとしても高いものではなく、かつ、運行管理業務及び配車業務から排除するまでの必要性もない状況の中で、Yにおいて、運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に当たっていくことができるXの期待に大きく反し、その能力・経験を活かすことのできない倉庫業務に漫然と配転し、Xに通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせたものであるから、本件配転命令は、権利の濫用に当たり無効と解するのが相当である」と判断した。</p>

なお、限定合意が認められる場合でも、限定合意に反する配転命令につき、正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合は、本人の同意がなかったとしても当該命令が有効とされる旨判示した裁判例（東京海上日動火災保険事件（東京地判平成19年3月26日判時1965号3頁））もあるが、「これでは限定を認定した意義が著しく減殺され、労契法10条但書の処理に照らしても疑問が残る。」（「労働法[第4版]」（荒木尚志）p457注31）等学説上批判がある。

3・多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

(2) 労働契約関係の明確化 労働契約関係の明確化を図る場合の留意点

雇用管理上の留意事項において整理された考え方	関連する裁判例
<p>整理解雇について、勤務地や職務の限定が明確化されていれば直ちに解雇が有効となるわけではなく、整理解雇法理(4要件・4要素)を否定する裁判例はない。</p>	<p>学校法人奈良学園事件（奈良地判令和2年7月21日労判1231号56頁）【解雇は無効】 判旨：「Yは、…Xはいずれも大学教員であり、優れて専門的な職業を有する者であるから、職種限定でYに雇用されていたというべきであり、他職種・他科目担当への割当ても不可能であるから、本件解雇及び本件雇止めについて整理解雇法理は適用されない旨主張する。しかしながら、仮にXらとYとの間の労働契約において職種限定の合意があったとしても、そのことから直ちに本件解雇及び本件雇止めの有効性の判断に当たり、いわゆる整理解雇法理の適用が排除されることになるものではないし、ましてや、…Yは、経営上の人員削減の必要性を理由に本件解雇及び本件雇止めに及んでいるのであるから、その有効性の判断に当たっては整理解雇法理に従うべきものであり、Yの上記主張は採用することができない。」</p>
<p>解雇の有効性については、人事権の行使状況や労働者の期待などに応じて判断される傾向にある。</p>	<p>ワキタ（本訴）事件（大阪地判平成12年12月1日労判808号77頁）【解雇は無効】 判旨：「Xは、パートタイム労働者であるが、その勤務時間は、正社員より1時間30分短くだけであり、期間の定めのない雇用契約を締結した労働者であり、かつ、本件解雇時まで既に15年以上を勤務していた者であって、雇用継続に対する期待度は高く、雇用関係の継続に対する期待、信頼について正社員に比べて格段に異なるものがあるとはいえず、むしろこれに近いものがある〔事務局注：労働者の期待に関する判示〕。…Yは、Xに対し、配置転換の提示をしていないし、退職勧奨も行っていない〔事務局注：人事権の行使状況に関する判示〕のであって、Xが営業不振の中にあつて、いわゆるリストラを実施中であることを考慮しても、解雇回避の努力を尽くしたとはいえない難いものである。」</p>
<p>また、転勤や配置転換が可能な範囲に応じた、解雇回避努力や被解雇者選定の妥当性等の判断が異なる傾向にある。</p>	<p>学校法人村上学園事件（大阪地判平成24年11月9日平成23年（ワ）第3185号）【解雇は有効】 判旨：「XとYとの間の雇用契約は、介護福祉士養成施設である生活福祉専攻の教授という職種限定の合意が成立していたものと認めるのが相当である。そして、上記認定のとおり職種限定の合意に加え、大学教授は、講義科目の担当能力について、それに見合う一定の専門性が要求され、教員が担当できる科目は自ずと限定されること、Xが他学部である幼児教育学科や社会福祉学科健康栄養専攻において、教授として教授する能力があるとは認められないから、Yには、Xを他学部に配置転換等の措置を講じる義務もないというべきである〔事務局注：解雇回避努力義務に関する判示〕。…XY間の雇用契約には、生活福祉専攻教授という職種限定の合意があり、大学教授の専門性や生活福祉専攻と他学部・学科との専門性の相違からすれば、生活福祉専攻廃止に伴って、他学部の教授ではなく、当該廃止された学部（学科）の教授であるXを解雇の対象として選定したことは合理性が認められる〔事務局注：被解雇者選定の妥当性に関する判示〕。」</p>

なお、解雇回避努力として、勤務地・職務が消滅した場合に当該地域における雇用維持努力を求めた事案として、鐘淵化学工業（東北営業所A）事件（仙台地判平成14年8月26日労判837号51頁）がある。

3・多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

(2) 労働契約関係の明確化 労働契約関係の明確化を図る場合の留意点

雇用管理上の留意事項において整理された考え方	関連する裁判例
<p>勤務地限定や高度な専門性を伴わない職務限定については、整理解雇法理の判断に与える影響は小さく、解雇回避努力として配置転換を求められることが多い傾向が見られる。</p>	<p>(勤務地限定) シンガポール・デベロップメント銀行(本訴)事件(大阪地判平成12年6月23日労判786号16頁)【解雇は有効】 判旨：「支店を閉鎖したからといってその支店の従業員を直ちにすべて解雇できるものでない...。Yにおいては、その従業員を各支店において独自に雇用し、雇用した従業員については、就業場所が雇用した支店に限定されていると認められるものの、支店で雇用したといっても雇用契約はYと交わされたものであるし、就業場所の限定は、労働者にとって同意なく転勤させられないという利益を与えるものではあるが、使用者に転勤させない利益を与えるものではないから...人員整理の対象者が閉鎖される支店の従業員に自動的に決まるものではない、閉鎖される支店の従業員にとって解雇回避の可能性があるかどうかは、閉鎖がやむを得ない以上、当該支店以外における勤務の可能性があるかどうかということである...そこで、東京支店への転勤の可能性について検討する。...Yが東京支店において希望退職の募集をしなかったことは不当とはいえないので、東京支店に欠員がない以上、Xらを東京支店へ転勤させるには、東京支店の従業員を解雇するよりほかない。しかし、Xらを東京支店で勤務させるには、転勤に伴う費用負担が生じるばかりでなく、東京支店でその業務に習熟した従業員を辞めさせたくて、業務内容によっては習熟していないXらを担当させることになるのであって合理性がない。...これらを総合考慮すれば、Yが解雇回避努力を欠いたということはできないし、転勤ができないのであれば、大阪支店の従業員が解雇の対象となることはやむを得ないところである。」</p> <p>(職務限定) 全日本海員組合事件(東京地判平成11年3月26日労経速1723号3頁)【休職期間満了による退職は有効】 判旨：「Xの担当業務は公用車の廃止によって消滅したというべきであるが、他方において、Xはあくまでも公用車の運転を担当する目的でYに雇用されたのであるから、XとYとの間で締結された雇用契約はXがYに提供すべき労務の種類(XがYに提供すべき労務の種類を以下「職種」という)を限定しているものであって、したがって、YにはXがYに提供すべき労務の種類を一方的に変更する権限(配転命令権)はないというべきである。...しかし、...YがXに対して職種の変更を求める配転命令権を有していないからといって、そのことから直ちにXをYの組織内において配属すべき適当な配属先があるかどうかについて検討もしないで、XとYとの間で締結された雇用契約を一定期間の満了時に終了させることもやむを得ないことであるということではできない。そこで、XをYの組織内において配属すべき適当な配属先があるかどうかについて検討する。」</p>
<p>他方、高度な専門性を伴う職務限定や他の職務とは内容や処遇が明確に区別できる職務限定については、整理解雇法理の判断に一定の影響があり、配置転換ではなく退職金の上乗せや再就職支援でも解雇回避努力を行ったと認められる場合がある。</p>	<p>フェイス事件(東京地判平成23年8月17日労経速2123号27頁)【解雇は有効】 判旨：「本件においては、Xの職種が特定されていること、しかもその職種が高度の専門的能力や経歴を要し、高額報酬が予定されているものである以上、その当該職種自体が消滅した場合、通常の従業員の解雇の場合とは異なり、比較的容易に解雇が認められるものと解すべきである。...Yは、本件解雇に先立って退職勧奨の場を設けていること、解雇予告期間として2ヶ月と10日余りと比較的長い期間を設けていること、その間YはXに対して引き継ぎ以外の仕事はさせておらず、Xの再就職活動に配慮しながら、月額100万円という高額報酬を支払い続けるなど、手続的にも経済的にも配慮をしていることが認められる。」</p>
<p>いずれにしても、使用者には、転勤や配置転換の打診を可能な範囲で行うとともに、それが難しい場合には代替可能な方策を講じることが、紛争を未然に防止するために求められる。また、そうした対応は結果的に雇用の安定を通じた長期的な生産性の向上などにつながると考えられる。</p>	<p>-</p>

別紙 2 - 4

3・多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

(2) 労働契約関係の明確化 労働契約関係の明確化を図る場合の留意点

雇用管理上の留意事項において整理された考え方	関連する裁判例
<p>能力不足解雇について、能力不足を理由に直ちに解雇することは認められるわけではなく、高度な専門性を伴わない職務限定では、改善の機会を与えるための警告に加え、教育訓練、配置転換、降格等が必要とされる傾向がみられる。</p>	<p>ブルームバーグ LP 事件（東京高判平成 25 年 4 月 24 日労判 1074 号 75 頁）【解雇は無効】 控訴審で引用された第一審判旨：「Y においては、労働者の採用選考上かかる Y の特色あるビジネスモデル等に応じた格別の基準を設定したり、試用期間中...においても格別の審査・指導等の対応を行う等の措置は講じていないと認められること[等]...からすれば、社会通念上一般的に中途採用の記者職種限定の従業員に求められていると想定される職務能力との対比において、X と Y との間の労働契約上、これを量的に超え又はこれと質的に異なる職務能力が求められているとまでは認められないというべきである。」「職務能力の低下を理由とする解雇に「客観的に合理的な理由」（労働契約法 16 条）があるか否かについては、まず、当該労働契約上、当該労働者に求められている職務能力の内容を検討した上で、当該職務能力の低下が、当該労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるか否か、<u>使用者側が当該労働者に改善矯正を促し、努力反省の機会を与えたのに改善がされなかったか否か、今後の指導による改善可能性の見込みの有無等の事情を総合考慮して決すべきである。</u>」 [事務局注：なお、同事件は、就業規則において、能力不足解雇の解雇事由として、「社員の自己の職責を果たす能力もしくは能率が著しく低下しており改善の見込みがないと判断される場合」という旨の規定があった事案である。]</p>
<p>他方、高度な専門性を伴う職務限定では、警告は必要とされるが、教育訓練、配置転換、降格等が必要とされない場合もみられる。</p>	<p>ドイツ証券事件（東京地判平成 28 年 6 月 1 日ジャーナル 54 号 39 頁）【解雇は有効】 判旨：「X は、解雇より打撃的でない他の方法（配置転換、手当の引き下げ）が試みられなかったこと、業績に問題がある場合に Y で実施された実績もある業績改善プラン（PIP）が実施されていないことを挙げ、本件解雇の相当性を欠くと主張する。しかしながら、<u>本件労働契約は、職種限定契約であり...</u> X は、<u>上級の専門職として特定の職種・部門のために即戦力として高待遇で中途採用されたものであり、長期雇用システムを前提とした従業員とは根本的に異なる</u>ところ、<u>期待される能力を有していなかった場合には、X が主張するような解雇回避措置（配置転換率手当の引き下げ）を取らなかったとしても、それをもって直ちに解雇の相当性を欠くことにはならない</u>というべきである。」</p>
<p>いずれにしても、使用者は、改善の機会を与えるために警告を行うとともに、可能な範囲で教育訓練、配置転換、降格等を行うことが紛争の未然防止に資する。</p>	<p>-</p>

3・多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

(2) 労働契約関係の明確化 労働契約関係の明確化を図る場合の留意点

考え方	裁判例
<p>変更解約告知（労働条件の変更に応じないことを理由とする解雇）の効力の判断基準については、過去の裁判例から主に以下2通りの考え方が示されている。</p>	
<p>解雇の意思表示がなされることにより労働者が解雇と労働条件変更の二者択一を迫られることから、<u>解雇権濫用法理</u>（変更解約告知については、労働者側に帰責事由がないことが多いために、<u>整理解雇法理</u>が特に問題になる）によってその効力を判断すべき</p>	<p>【大阪労働衛生センター第一病院事件】 判旨：「講学上いわゆる変更解約告知といわれるものは、その実質は、新たな労働条件による再雇用の申出を伴った雇用契約解約の意思表示であり、労働条件変更のために行われる解雇であるが、労働条件変更については、就業規則の変更によってされるべきものであり、そのような方式が定着しているといつてよい。これとは別に、変更解約告知なるものを認めるとすれば、使用者は新たな労働条件変更の手段を得ることになるが、一方、労働者は、新しい労働条件に応じない限り、解雇を余儀なくされ、厳しい選択を迫られることになるのであって、しかも、再雇用の申出が伴うということで解雇の要件が緩やかに判断されることになれば、解雇という手段に相当性を必要とするとしても、労働者は非常に不利な立場に置かれることになる。してみれば、ドイツ法と異なって明文のない我国においては、労働条件の変更ないし解雇に変更解約告知という独立の類型を設けることは相当でないといふべきである。そして、本件解雇の意思表示が使用者の経済的必要性を主とするものである以上、その実質は整理解雇にほかならないのであるから、整理解雇と同様の厳格な要件が必要であると解される。」</p>
<p>労働条件の変更手段としての性格に即して、<u>解雇権濫用法理</u>とは別個の判断枠組みを用いるべきとして、以下3つの要件を判断基準とすべき</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働条件変更の必要性 ・変更の必要性が労働者の不利益を上回り、労働条件の変更を伴う新契約締結の申込みに応じない労働者を解雇することがやむを得ないこと ・解雇回避努力が尽くされていること 	<p>【スカンジナビア航空事件】 判旨：「会社とXら従業員との間の雇用契約においては、職務及び勤務場所が特定されており、また、賃金及び労働時間等が重要な雇用条件となっていたのであるから、本件合理化案の実施により各人の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の変更を行うためには、これらの点についてXらの同意を得ることが必要であり、これが得られない以上、一方的にこれらを不利益に変更することはできない事情にあったといふべきである。しかしながら、労働者の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の労働条件の変更が会社業務の運営にとって必要不可欠であり、その必要性が労働条件の変更によって労働者が受ける不利益を上回っていて、労働条件の変更をともなう新契約締結の申込みがそれに応じない場合の解雇を正当化するに足りるやむを得ないものと認められ、かつ、解雇を回避するための努力が十分に尽くされているときは、会社は新契約締結の申込みに応じない労働者を解雇することができるものと解するのが相当である。」</p>