

多様な正社員の労働契約関係の 明確化等について

目次

論点一覧	2
------	---

本日も議論いただきたい論点

2．多様な正社員の労働契約関係の明確化等について	5
(1) 総論	6
(2) 労働契約関係の明確化	8
(3) その他	13
3．その他	14
(1) 労使コミュニケーション等	15
(2) その他	15

1．無期転換ルールに関する見直しについて

赤字は本日の議論において扱う論点

- (1) 総論
- (2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保
- (3) 無期転換前の雇止め等
- (4) 通算契約期間及びクーリング期間
- (5) 無期転換後の労働条件
- (6) 有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例
- (7) その他

2．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
- (2) 労働契約関係の明確化
- (3) その他

3．その他

- (1) 労使コミュニケーション等
- (2) その他

2. 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

職務、勤務地又は労働時間を限定した多様な正社員の更なる普及・促進について、どう考えるか。
多様な正社員をはじめとする労働者全般の労働契約関係の明確化について、どう考えるか。

(2) 労働契約関係の明確化

多様な正社員をはじめとする労働者全般を対象に、労働契約関係を明確化することについて、どう考えるか。

具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策について、どう考えるか。

- ・労働基準法第15条の労働条件明示の対象に、就業場所・業務の変更の範囲を加えることについて
- ・労働基準法第15条の労働条件の明示のタイミングに、労働条件の変更時 を加えることについて
(労働契約の内容が変更される場合を想定しており、就業規則の変更や予め規定されている変更の範囲内での変更の場合を除く)

就業規則の更なる周知について、どう考えるか。

具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策について、どう考えるか。

- ・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ついて
- ・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

労働契約関係の明確化を図る場合の労使の紛争の未然防止等について、どう考えるか。

具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策について、どう考えるか。

- ・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について

2 . 多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

(3) その他

多様な正社員の活用等に関し、労使コミュニケーションの促進を図っていくことについて、どう考えるか。

3 . その他

(1) 労使コミュニケーション等

- 無期転換者や多様な正社員等の多様な労働者全体の意見集約のための労使コミュニケーションについて、どう考えるか。

(2) その他

2 . 多様な正社員の労働契約関係の 明確化等について

【論点】

職務、勤務地又は労働時間を限定した多様な正社員の更なる普及・促進について、どう考えるか。
多様な正社員をはじめとする労働者全般の労働契約関係の明確化について、どう考えるか。

【参考：これまでの分科会における主な議論（多様な正社員の更なる普及・促進関係）】

多様な正社員は労働者のワーク・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に資する面があるが、どのような雇用・就労形態にするかは各社の雇用政策により、労務管理や区分間のバランスの課題もあることから、多様な正社員の導入は各社の判断によるべきではないか。

社員のライフステージの変化、エンゲージメント向上のため、各企業で業務内容や働き方の実態を踏まえて制度を導入しており、一律の制度化にはなじみにくいのではないかと懸念されるが、テレワークやサテライトオフィスなど、情報通信技術の活用により、勤務地にとらわれない働き方が主流になることが想定されるが、業務や業種、企業規模によってはそうした働き方が難しい場合もある。多様な働き方を促進する上では、長時間労働の是正、法定労働時間内で十分な生活が送れる賃金水準を含めて議論すべきではないか。

職務や勤務地を限定した正社員制度については、既に個別労使が各職場における実態等を踏まえて、議論の上、導入しており、行政が制度導入を仕組みとして後押しするものなのか疑問。各職場における労使の創意工夫を周知・横展開することが重要と考える。多様な働き方を困難にする一因は長時間労働であるため、その是正及びテレワークやフレックスタイム制等の柔軟な働き方ができる制度の適切な利用と活用の促進が重要。多様な働き方の実現には、いくつも雇用区分を設ける必要はなく、現行制度の適切な選択と活用によって十分可能。むしろ、雇用区分が複雑化、多様化すれば、格差の固定化や労働者の分断を招く懸念がある。

【参考：これまでの分科会における主な議論（多様な正社員をはじめとする労働者全般の労働契約関係の明確化関係）】

検討会では、労働条件明示義務について、多様な正社員や正社員は特に法律上の概念があるわけではなく、また、働き方が多様化している現状において、全ての労働者に関わる問題であるという観点から検討したが、一方で、どのように明示を義務づけていくかについては様々意見があり、政策的な問題として考えていくべきではないか。

【対応の方向性（案）】

職務、勤務地又は労働時間を限定した多様な正社員については、ワーク・ライフ・バランスや人材の確保等に資する面もあり、多様な働き方の選択肢の一つとして、労使の議論を通じ、双方にとって望ましい形で活用していくことが適当ではないか。その際、テレワークやフレックスタイム等の活用もあり得ることや、正社員の働き方の在り方、転換制度や能力開発機会の確保についても留意することが適当ではないか。

労働契約が多様化する中、労働契約関係の明確化は、多様な正社員のみならず、全労働者に対して有益であるため、労働者全般を対象として検討していくことが適当ではないか。

(2) 労働契約関係の明確化

【論点】

多様な正社員をはじめとする労働者全般を対象に、労働契約関係を明確化することについて、どう考えるか。

具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策について、どう考えるか。

- ・労働基準法第15条の労働条件明示の対象に、就業場所・業務の変更の範囲を加えることについて
- ・労働基準法第15条の労働条件の明示のタイミングに、労働条件の変更時 を加えることについて
(労働契約の内容が変更される場合を想定しており、就業規則の変更や予め規定されている変更の範囲内での変更の場合を除く)

就業規則の更なる周知について、どう考えるか。

具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策について、どう考えるか。

- ・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ついて
- ・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

労働契約関係の明確化を図る場合の労使の紛争の未然防止等について、どう考えるか。

具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策について、どう考えるか。

- ・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について

(2) 労働契約関係の明確化

【参考：これまでの分科会における主な議論

(労働基準法第15条の労働条件明示の対象に、就業場所・業務の変更の範囲を加えること関係)

変更範囲の明示は、紛争の予防に資するものと認識しているが、各社における雇用契約やコースを設定しているなどの採用の実態は様々であり、変更範囲の記載の仕方によっては余計にトラブルを惹起する可能性がある。よって、実務上混乱が生じないように、完全限定、完全無限定のみならず、一部のみ限定など様々な事例を想定して、記載例を示していただきたい。

いわゆる正社員と限定正社員等の転換制度について、例えば両方向に転換可能な制度がある企業では、労働条件明示の変更の範囲をどのように示すか等、現場で生じ得る具体的な課題を整理しながら議論していくべきではないか。

【参考：これまでの分科会における主な議論

(労働基準法第15条の労働条件の明示のタイミングに、労働条件の変更時を加えること関係)

労働基準法15条の明示対象に変更の範囲と明示のタイミングに変更時を加えることは重要と考えている。締結時に変更の範囲を明示しても、変更時の明示義務を課さなければ、将来の働き方やスキルアップなどを検討しつつ、労働者が主体的にキャリア形成を図ることは難しい。就業場所・業務の変更の範囲の明示と変更時の明示はセットで義務付けることが不可欠と考える。

変更時明示について、締結時に将来的な変更の範囲を明示することは、トラブル防止のためにも重要であり、必要な措置と認識しているが、企業によっては大きな負担にもなり得る。変更範囲の明示の義務化は必要であろうとを感じるが、変更時明示にも、これをそのまま適用することについては慎重であるべきではないか。まずは締結時の変更範囲の明示を義務化し、それが定着してから、変更時の明示についても検討すべき。

転勤を困難とする事情があるにもかかわらず、就業規則を根拠に転居を伴う配置転換を求められ、退職せざるを得なかったという相談が一定程度ある。配転命令権の濫用が疑われる事案を防止し、実効性がある形で労働契約関係の明確化を図るためには、就業規則の変更時も労働条件の内容を明示させることが重要。

(2) 労働契約関係の明確化

【参考：これまでの分科会における主な議論（就業規則の更なる周知関係）】

労働条件変更時の手続きとして、就業規則を変更した企業の割合が高いが、検討会でも就業規則の周知が不十分との指摘もあり、就業規則の周知を一層促進すべきではないか。

就業規則の周知に関しては従前より課題として指摘されてきているところであり、現行の対応の延長線上で検討しても、事態の抜本的な改善につながらない。労働基準法106条で就業規則の周知が義務づけられており、労働基準法施行規則では具体的な周知方法について備え付け等に留まっているところ、労働契約法7条では「使用者は労働者に周知すること」を要件としていることを踏まえ、一層の対応策を検討するべきではないか。

【参考：これまでの分科会における主な議論（労働契約関係の明確化を図る場合の労使の紛争の未然防止等関係）】

労働契約締結時に勤務地や勤務内容の限定を明示する場合、整理解雇のときに解雇されやすくなるとの懸念があるが、企業は解雇回避努力として配転の提案や打診を行うことが必要であると判断されていると検討会で裁判例を整理しており、周知していくことが必要ではないか。

労働契約関係の明確化により、限定されている事業所の閉鎖や職務等が廃止された場合、勤務地や職務が限定されている労働者の解雇が促進されかねないことを非常に懸念している。労働条件通知書などに限定内容の記載があることで、労働者も解雇は致し方ないことと思ってしまう、泣き寝入りせざるを得ないケースも出てくるのではないか。職務等が廃止された場合も、解雇が当然に正当化されるものではなく、解雇回避努力義務が課せられることを、今後の対応の方向性の中に明記するとともに、少なくとも趣旨を明示するなど一層の対策を講じるべき。

限定された勤務地等が廃止されたとしても、それだけで解雇が正当化されることにはならない、という点が指摘されている。裁判例の傾向からして、この点を周知することは重要だが、限定された職務が廃止されて解雇が無効になった事例だけでなく、村上学園事件¹のように、配置転換の範囲が解雇回避努力や被解雇者選定の妥当性の判断に影響を与えた事例や、同じくフェイス事件²のように、職務の専門性等が整理解雇法理に影響した事例なども含めてバランス良く周知して欲しい。

1 村上学園事件（参考資料No.5 P2ほか）

2 フェイス事件（参考資料No.5 P2ほか）

(2) 労働契約関係の明確化

【対応の方向性（案）】

多様な正社員に限らず労働者全般について、労働基準法第15条の労働条件明示の対象に就業場所・業務の変更の範囲を追加することとしてはどうか。

労働契約の変更時にその内容を労働者が理解しやすくするため、労働契約法第4条の趣旨を踏まえて、多様な正社員に限らず労働者全般について、労働契約の内容の変更のタイミングで、労働契約締結時に書面で明示することとされている事項については、変更の内容をできる限り書面等により明示するよう促していくこととしてはどうか。また、労働基準法第15条の労働条件の明示のタイミングに、労働条件の変更時を加えることについて、引き続き検討することが必要ではないか。

(労働契約法(平成19年法律第128号))

第4条第1項 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。

同条第2項 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。）

就業規則を備え付けている場所等を労働者に示すこと等により、就業規則を必要なときに容易に確認できるようにする必要があることを明確化することとしてはどうか。また、就業規則の更なる周知の在り方について、引き続き検討することが必要ではないか。

限定された勤務地・職務等が廃止された場合、それによる解雇が当然に正当化されることにはならず、解雇回避努力等が求められることなど、紛争の未然防止に資する裁判例等を整理して明らかにし、周知することとしてはどうか。

【論点】

多様な正社員の活用等に関し、労使コミュニケーションの促進を図っていくことについて、どう考えるか。

【参考：これまでの分科会における主な議論（多様な正社員の活用等に関する労使コミュニケーションの促進関係）】

労使コミュニケーションは集团的労使関係をベースとした意見集約が重要。短時間正社員はパート・有期労働法の適用対象であり、いわゆる正社員との均衡・均等待遇が求められることを改めて周知すべきである。また、正社員とほかの無期契約労働者との不合理な格差を是正すべき。パート・有期労働法の潜脱手段として限定正社員という雇用区分が使われることを防ぐには、労働契約法3条2項に基づく均衡考慮のみでは不十分である。

また、報告書においては、正社員の働き方は無限定であるという前提での記載が見られるが、その前提こそ見直されるべきであり、裁判例等を踏まえても、常態的な時間外労働や無制限な配置転換などは許されていない。その上で、限定正社員から転換が可能となるキャリア形成や、能力開発機会の付与、均衡・均等待遇の取組が必要不可欠である。

【対応の方向性（案）】

多様な正社員の活用等に関し、関係する労働者の意見が適切に反映されるよう、労使コミュニケーションの促進を図っていくこととしてはどうか。

短時間正社員については、パート・有期労働法上の「いわゆる正規型の労働者」に該当する場合は、同法の適用はないが、処遇について、正社員としての実態を伴っていない場合には、同法の適用があり、均衡・均等待遇が求められることや、同法が適用されないそれ以外の多様な正社員においても、労働契約法第3条第2項による配慮が求められることを周知することとしてはどうか。

(労働契約法(平成19年法律第128号)

第3条第2項 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。)

3 . その他

(1) 労使コミュニケーション等

【論点】

- 無期転換者や多様な正社員等の多様な労働者全体の意見集約のための労使コミュニケーションについて、どう考えるか。

【参考：これまでの分科会における主な議論

(無期転換者や多様な正社員等の多様な労働者全体の意見集約のための労使コミュニケーション関係)】

立場の弱い労働者が使用者と対等な立場に立つために、団結権が保障されて、労働組合の法的保護が図られている。個別労使関係を念頭においたコミュニケーションの方法を検討するのではなく、土台である集団的労使関係の強化・構築が促進されるよう、行政にも取組の後押しをいただきたい。労働相談においては、過半数代表者の不適切な運用事例も報告されている。まずは現行制度のもとで適切な運用の徹底が必要である。

【対応の方向性（案）】

- 労働組合や過半数代表者は多様な労働者全体の意見を集約することが重要であることや、過半数代表者が円滑に事務を遂行することができるよう使用者には配慮が求められていることなど、労使コミュニケーションに当たっての留意点を周知していくこととしてはどうか。
- 適切に労使コミュニケーションを図りながら、無期転換や多様な正社員等について、制度の設計や運用を行った各企業の取組事例を把握して周知することとしてはどうか。
- 過半数代表者の適正な運用の確保や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更なる促進を図る方策について、引き続き検討することが必要ではないか。

(2) その他