

## 雇用WGの検討の経緯と今後の予定

2013/05/02

規制改革会議雇用WG座長

鶴 光太郎

検討の経緯

## 3月28日 第1回会合

- 雇用WGの今後の進め方／『雇用改革の「3本の矢」一人が動くためにー』【別添1】
  - ・雇用改革を支える3つのシナリオ、雇用改革の「3本の矢」、改革の7原則により全体像を提示
  - ・今後の進め方と検討課題の仕分け（WG優先検討事項と常時受付案件として進める事項の区別、労働者派遣制度や労働時間規制の取り扱い方針等）を整理し確認

## 4月11日 第2回会合

- 有識者ヒアリング／ジョブ型（限定）正社員、有料職業紹介事業
  - ・第1回会合の方針に基づき優先検討事項について労働法制の学識者4名からヒアリングを実施
- 『雇用分野における国際先端テストについて』【別添2】／有料職業紹介事業、派遣労働制度
  - ・基本スタンス、対象案件の選定理由をまとめ合意確認

## 4月19日 第3回会合

- WGメンバーによる意見交換／ジョブ型（限定）正社員、有料職業紹介事業
  - ・『ジョブ型正社員の雇用ルールの整備について』【別添3】や関連判例の調査結果を提示し、基本認識、メリット・デメリット、現状と問題点、ルール整備の在り方（具体的提案）等について議論の上、共有 ※別添3は、各委員・専門委員の意見を反映し加筆修正した改訂版を添付
  - ・『有料職業紹介事業に関する規制改革の論点』【別添4】に基づき、主要先進国における規制の概要や議論の論点を確認
  - ・以上により、厚生労働省と議論すべき具体的な内容を整理

※4月22日、厚生労働省に対し国際先端テストに係る照会依頼を发出

## 4月25日 第4回会合

- 厚生労働省ヒアリング【別添5】／ジョブ型正社員、有料職業紹介事業
  - ・4月19日にまとめた具体的提案・論点に関して、厚生労働省担当部局の考え方をヒアリングし、意見交換を実施

※4月26日、常時受付案件として進める事項についての回答依頼を関係省庁へ发出

今後の予定（検討状況に応じて変更可能性あり）

5月9日 第5回会合

- 労働者派遣制度、有料職業紹介事業に関する厚生労働省ヒアリング
  - ・WGの基本的考え方をまとめた上で、国際先端テストの回答結果を含めて議論を行う予定
- その他事項（労働時間関連規制）に関する厚生労働省ヒアリング
  - ・常時受付案件としての改革事項に対する厚生労働省の対応につきヒアリング予定

5月14日 第6回会合

- 報告書案の審議
- 関係省庁ヒアリング
  - ・各検討事項の進捗状況に鑑み、必要に応じて議題設定を検討予定

5月23日 第7回会合

- 報告書案とりまとめ

以上

雇用改革の「3本の矢」  
一人が動くために

2013年3月28日  
規制改革会議雇用WG第1回会合

規制改革会議・雇用WG座長 慶應義塾大学大学院商学研究科  
鶴 光太郎

1. 雇用改革を支える3つの「シナリオ」

「シナリオ1」：デフレ脱却と賃金上昇のために

- ・ デフレ脱却は安倍政権最重要の経済政策テーマ
  - デフレ脱却は金融政策だけでは困難
  - デフレ脱却に向けて「金融政策」と「賃金上昇」が車の「両輪」になるべき
  - ただし、賃金上昇を企業に強制するのは副作用も大
  - 企業の収益増、生産性上昇が前提となるべき
- ・ 「失われた20年」の中で、企業は雇用を巡る調整に関して「数量調整」よりもあまりに「価格調整」＝賃金の抑制・低下及び非正規雇用の活用に頼り過ぎたのではないか？
  - 日本では90年代末以降に「名目賃金の硬直性」が喪失（黒田・山本(2006)）
  - 日本のマクロ経済の大きな特徴であった「春闘」という言葉も形骸化（基幹産業の賃金上げが国全体に均てんしていくプロセスの消滅）
- ・ 今こそ、「価格調整」に偏り過ぎた雇用を巡る調整のバランスを取り戻すべき時では？
  - 賃金を上げるのであれば、雇用の柔軟性を高める政策を実行すべき（6重苦の1つである労働規制への対処）
  - キーワードは「人が動く」。希望を持ち、自らの意志で積極的に動く人を後押しする
- ・ 「人が動く」は三位一体で（雇用改革の「3本の矢」）
  - 「出」（企業から人が動く→正社員改革）、
  - 「入」（企業に人が入る→ジョブマッチング・ジョブサーチの効率化を目指した民間人材ビジネスの規制見直し）
  - 「中」（就業までのサポート→セイフティネット・職業教育訓練の強化）

「シナリオ2」：人口減少に負けない成長力強化のために

- ・ 長期的な観点からは、人口減少社会への対応が重要
- ・ 成長力強化のためには、女性・高齢者等の労働参加促進と就労者すべての生産性向上が

必要

- ・ 女性・高齢者の労働力率を高めるためには、ワーク・ライフ・バランス等に配慮した多様な働き方を（ただし、あくまでも労働者の納得感・やる気・能力を高めるための多様化を）
- ・ 生産性向上のための2つの方策
  - 人的資本（教育・能力開発）強化
  - 資源の再配分、特に、労働再分配(labor reallocation)の促進→つまり、「人が動く」必要

「シナリオ3」：労働市場二極化是正のために

- ・ 非正規雇用が雇用全体の三分の一に→労働市場の二極化が深刻化
- ・ 有期雇用など正社員になれなかった不本意な非正規雇用の増大、雇用形態による処遇格差
- ・ 非正規雇用の増大は、訓練・能力開発機会の減少等による生産性低下や、社会的一体性の喪失につながる恐れも
- ・ 正規雇用への転換サポート、合理的理由のない不利益取扱い禁止など、非正規雇用対策を進める必要があるが、正規雇用への改革も含めて行わなければ二極化の抜本的な解決なし→「人が動く」必要

3つの「シナリオ」いずれも、「人が動く」ことがカギ

## 2. 雇用改革の「3本の矢」の具体化例

（「ワーキング・グループの検討項目」（第4回規制改革会議(2012/3/12、資料2)の雇用分野の課題番号の当てはめ）

### (1) 正社員改革

解雇ルールのあり方

- 「多様な形態による労働者に係る雇用ルールの整備」：勤務地や職種が限定されている労働者についての雇用ルールの整備（1（2））←優先的検討事項
- 「労使双方が納得する解雇規制の在り方」：解雇に係る規制の明確化、解雇が無効であった場合の救済の多様化（8）

#### ●今後の議論のポイント：

- ☆ 正社員の次の3要素（「鉄の三角形」のように相互の補完性が強い）のどれから改革の「突破口」を切り開くのか
  - (1)「無限定社員」（将来の職務・勤務地等の無限定）⇒ 地域・職務限定型正社員の雇用ルール整備
  - (2)期間の定めのない雇用（無期雇用）⇒ テニユア制度（数年の有期契約で能

力が認められれば正社員に転換する仕組み)、試用期間の雇用ルール整備  
(3)解雇権濫用法理による解雇ルール(労働契約法第16条とこれまでの判例ルール) ⇒整理解雇四要件のあり方、「解雇補償金制度」の創設

#### 労働時間規制見直し

- 「働きやすい労働環境整備」:企画業務型裁量労働制の見直し、フレックスタイム制の見直し等(1(1))

#### (2) 民間人材ビジネスの規制見直し

- 「労働者派遣制度の合理化」:労働者派遣制度の運用の明確化、派遣対象業種の見直し等(3~5)
- 「有料職業紹介事業の見直し」:有料紹介職業事業における年収要件の引下げ、「経営管理者」の限定柔軟化(6) ←優先的検討事項

#### ●今後の議論のポイント:

- ◇ 職業紹介や派遣事業の在り方・位置づけの根本的な見直し
  - 派遣法の根幹にある「常用代替防止(常用雇用に影響を与えることの防止)」という考え方を見直す必要があるのではないか
  - 派遣業者は悪質であるという「性悪説」を見直す必要があるのではないか
  - ハローワークと民間人材ビジネスの補完関係を強化すべきではないか

#### (3) セーフティネットの整備、職業教育訓練の強化

- 規制改革というより制度設計・予算措置の問題

### 3. 雇用(規制)改革を行うに当たっての7原則

原則1 経済成長に資する改革

原則2 最終的に労使双方の納得感とメリットを生む改革(労使片方だけに「しわ寄せ」する改革は行わない)

原則3 国際比較からみて合理性を有する改革(国際先端テストの導入)

原則4 制度としての整合性・一貫性のある改革(労使の妥協、取引による制度の複雑化、不整合を排除)

原則5 官と民が排他的ではなくそれぞれが補完的な役割を果たすような改革

原則 6 国の画一的な規制よりも多様で自律的な働き方をサポートする労使間、業界における分権的・自主的なコミュニケーション・手続き・取り決めに促すような改革

原則 7 合理的な理由のない差別的又は不利益な取扱いを許さない改革

#### 4. 今後の進め方・検討課題の仕分けについて

##### (1) 優先的検討事項

- ▶ 正社員改革を考える場合、日本の場合、諸外国との異なる点は、正社員が無限定社員という性格が強い点であり、それをいかに限定化し、多様な雇用形態を作ることが正社員改革の第1歩。
- ▶ したがって、限定正社員の雇用ルール整備から議論に入る。
- ▶ 産業競争力会議等で雇用ルールの議論が行われていることを考慮しつつ、検討事項の議論を行う。
- ▶ このテーマについては、必要に応じ本会議でも議題として取り扱う。
- ▶ もう一つの優先的検討事項である有料職業紹介事業の見直しについては、ハローワークとの連携、協力関係の強化という視点も重視しながら、必要な規制見直し議論する。

##### (2) その他の検討事項

- ▶ 企画業務型裁量労働制の見直し、フレックスタイム制の見直し等（1（1））と「労働者派遣制度の合理化」（3～5）については、「常時受付案件」として扱い、迅速に対応していく。
- ▶ ワーキング・グループの案件として扱う際には、労働者派遣制度については、現在、厚労省の研究会で検討が進められており、厚労省担当部局からヒアリングを行う。労働時間規制についても、今後、ワーキング・グループの案件として扱う場合には、ワークライフバランスの観点や時間外労働の補償のあり方（金銭補償から休日代替へ、労働時間貯蓄制度の整備）も同時に検討すべき。また、各種適用除外・裁量労働制の整理統合を検討すべき。

以上

## 雇用分野における国際最先端テストについて

規制改革会議WG座長 鶴 光太郎

### 1. 経緯

第6回規制改革会議(4月1日)において、各ワーキンググループに対し、それぞれのワーキンググループの検討項目から国際先端テストを行う案件を選定し、次回第7回規制会議で報告することとされた。

### 2. 雇用ワーキンググループのスタンス

- ・ 雇用ワーキンググループにおいては、国際先端テストを行うか行わないかにかかわらず、綿密な国際比較を通じて、エビデンスに基づいた議論を行うことが重要と認識しており、案件によって国際比較の視点に軽重を加えることは考えていない。
- ・ しかしながら、諸外国との比較が規制改革を進める上でよりカギとなる案件については、国際先端テストと銘を打つことでより効果的に議論を進めることができると考えられる。
- ・ なお、雇用制度については、歴史的な経緯や他の制度との補完性により、国際的には多様なルールが存在しており、検討項目の国際先端テストを行うに際しては、雇用制度の各要素、雇用以外の制度が全体として有機的に関連していることにも十分留意して進める必要がある。

### 3. 国際先端テストの案件

- ・ 2つの優先事項の検討項目のうちでは、「**有料職業紹介事業の見直し**」を取り上げる。
  - ILO関連条約への批准状況、許可制度の有無、労働者からの手数料徴収の可否など
- ・ その他の検討項目から、「**労働者派遣制度の合理化**」を取り上げる。
  - 派遣期間の制限(年数、制限の仕方)、業務・業種の限定など

### 4. 理由

- ・ 民間人材ビジネス分野の規制見直しについては、諸外国との比較が議論の突破口になると考えており、より丁寧な国際比較と議論が必要となるため。
- ・ また、有料職業紹介、派遣制度も過去10年で大きな労働市場改革を行ったドイツが先端的な例として参考になるため。

以上

ジョブ型正社員の雇用ルールの整備について(改訂版)

2013/04/28

規制改革会議雇用WG座長 鶴 光太郎

1. 日本の正社員の特徴

- ・ 正社員とは、(1)期間の定めのない雇用（無期雇用）、(2)フルタイム、(3)直接雇用（雇用関係と指揮命令関係が同一）といった要素で特徴付けられる。
- ・ 日本の正社員の場合は、加えて、無限定社員という性格が強い。
- ・ 無限定社員とは、(1)職務、(2)勤務地、(3)労働時間、などの制約、限定がない社員。つまり、将来、職種、勤務地の変更、残業などの命令があれば基本的に受け入れなければならないという「暗黙の契約」が上乘せされている社員。
- ・ 入社した企業の一員となることが大きな意味を持つため、メンバーシップ型社員、就社型社員ともいえる。
- ・ また、無限定な働き方ができるという意味で正社員は男性中心であり、女性が家事に専念するという家族単位の犠牲・協力が前提にあった。
- ・ さらに、男性が一家の大黒柱として家族を養い続けなければならないという意味で賃金制度も生活給的(年功的)性格が強かった。
- ・ 日本の正社員は、(1)無期雇用、(2)無限定社員、(3)解雇ルール（解雇権濫用法理）が密接かつ強力な補完関係（「鉄の三角形」）
- ・ 一方、欧米では、アメリカ、ヨーロッパにかかわらず、ジョブディスクリプション（履行すべき職務の内容、範囲）が明確であり、職務限定型が一般的であり、それに付随して一般社員にとって勤務地限定、時間外労働なしが前提。一方、幹部（候補生）ほど、無限定社員に近くなるというイメージ。また、欧米で職務限定型が一般的であることは歴史的な社会背景があることにも留意する必要あり。

2. 無限定正社員のメリット、デメリット

メリット：

- ・ 企業側からすれば解雇をしなくても、配転や労働時間による雇用調整が可能という意味で柔軟性大
- ・ 企業特殊な投資が促進
- ・ 仕事に幅が生まれ、従業員のモチベーションにも好影響
- ・ 新卒一括採用を通じたスタートラインにおける従業員のなるべく公平な扱い
- ・ 配転等を通じて企業の部門間のコーディネーションが良好
- ・ 労働者からみれば無限定な働き方に即した雇用保障、待遇（年功賃金、退職金等）を獲得

デメリット：

- ・ 労働者からみれば不本意な転勤や長時間労働を受け入れなければならないことで家族やワー

クライフバランスが犠牲に

- ・ 雇用保障や待遇が手厚い分、企業は正社員採用に慎重になり、雇用の不安定な有期雇用が増加
- ・ 無限定正社員は「なんでも屋」になってしまい、特定の能力・技能が身に付きにくく、キャリア形成が難しい。
- ・ このため、転職が難しく、外部オプションが限定され、自己のキャリアの可能性を広げることができない。

### 3. なぜジョブ型正社員の普及が必要か

#### ジョブ型正社員とは？

- ・ 無限定正社員に対し、(1)職務が限定されている、(2)勤務地が限定されている、(3)労働時間が限定されている（フルタイムであるが時間外労働なし、フルタイムでなく短時間）、いずれかの要素（または複数の要素）を持つ正社員を**ジョブ型正社員**と呼ぶ。
  - 注：ジョブ型という言葉は元々職務限定型の意味合いが強いが、下記の厚労省調査によれば、なんらかの限定が行われている正社員の内、職務限定型が8～9割を占めており、それに付随して、勤務地や労働時間が限定される場合も多いのでここではジョブ型という言葉で代表することにする。

#### 日本においてジョブ型正社員の普及・定着が必要な理由

- ・ **非正社員の雇用安定**
  - 正規・非正規の労働市場の二極化が問題となる中で、その間に多様な（多元的な）雇用形態を作ることにより、有期雇用から無期雇用への転換をより容易にし、雇用の安定化を高める。
  - 正社員を希望する不本意型非正社員も、雇用の安定から期間の定めのない契約（無期雇用）への移行を望んでいる場合も、転勤や残業が強制されるような無限定な働き方を望んでいるとは限らない。
- ・ **ファミリーフレンドリーでワークライフバランスが達成できる働き方の促進**
  - 無限定社員のワークライフバランス等の推進が必要であることは言うまでもないが、勤務地限定型や労働時間限定型をライフサイクルに応じて選択できることで、子育て・介護との両立やワークライフバランスをより達成しやすい働き方がより可能となる。
- ・ **女性の積極的な活用**
  - 正社員として登用され、昇進していくためには暗黙的に無限定な働き方が要請、期待されてきたため、特に既婚女性にとっては不利であった。特に、地域限定型、労働時間限定型の正社員が普及することで女性の労働参加の促進、優秀な女性の活躍の場の広がりが期待できる。
- ・ **相互転換によるキャリアの継続**

- 同一の企業で無限定型とジョブ型を相互に移動することが可能になれば、特に、女性の場合、無限定型で入社した社員が子育て期には勤務地や労働時間限定型になり、その後、また無限定型に戻る事が可能となり、キャリアの継続に大きな効果が期待される。
- ・ **自己のキャリア・強みの明確化と外部労働市場の形成・発達**
  - 特に、職務限定型正社員の場合、自分のキャリア、強みを意識し、価値を明確化させながら働くことで外部オプションを広げ、転職可能性も高まり、それが現在の職場での交渉力向上にもつながるため、将来に向けたキャリアを意識しながら「未来を切り開く働き方」を実現できる（ただし、職務の幅については、無限定型の場合、能力向上やモチベーションとも関連していたことに留意が必要）。
  - 職務限定型正社員が普及することで外部労働市場(転職市場)も拡大し、「人が動く」ことがより容易に。そうした動きが出てきて初めて職業能力評価システムなどの整備を同時並行的に進めることが可能に。

#### 4. ジョブ型正社員の現状と問題点

##### 現状：

- ・ 厚労省の多様な正社員に関する企業調査（2011年、1987社、正社員300人以上）によれば、対象企業の51.9%が多様な正社員（ジョブ型正社員）を導入している。従業員数で見れば、正社員全体の32.9%が多様な正社員であり、その内、職務限定が28.0%、労働時間限定が3.4%、勤務地限定が8.9%である（それぞれ重複あり）。
- ・ 就業規則や労働契約で限定が明確化されていない場合が多い。
  - 職務限定型で就業規則や労働契約で仕事の範囲が確定しているのは21.2%。
  - 勤務地限定型で就業規則や労働協約で勤務地になんらかの限定があるのは15.6%。
- ・ 事業所閉鎖、事業や業務縮小の際の人事上の取り扱いは通常の正社員と同じ場合が多い。
  - 職務限定の場合、通常の正社員と同じであるのが76.6%。
  - 勤務地限定の場合、通常の正社員と同じであるのが63.0%。
- ・ 多様な正社員の賃金は通常の正社員の8～9割未満が最も多い。
- ・ ジョブ型正社員についての契約解除（雇用終了）についてのこれまでの裁判例をみると、いわゆる整理解雇の四要件（要素）<sup>1</sup>の判断枠組を基本的に維持しつつも、職務（職種）や勤務地が限定されている点を考慮し、無限定正社員とは異なる判断を行い、解雇を有効とする事例がみられる。

---

<sup>1</sup> ①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続の相当性

## 問題点：

- ・ 対象企業の半分が導入するなどジョブ型正社員の導入は進んできているが、その形態が労働契約や就業規則で明示的に定められていないことが多いため、人事上、その特性に沿った取り扱いが必ずしもなされていない。
- ・ 一方、労働契約で明確化されている場合でも実際の運用が属人的になっている可能性ある（ジョブ型であるに能力が高いためなし崩し的に働き方が無限定になっていたり、無限定社員がいずれかの点で限定的な取り扱いを受けているような場合）。
- ・ ジョブ型正社員に対しその特性に沿い、無限定正社員と異なる取り扱いがなされれば、企業は更にジョブ型正社員を増やせるであろうが、リスクに敏感になり、及び腰になっている面も。

## 5. ジョブ型正社員の雇用ルール整備のあり方

### 基本的考え方：

- ・ 就業規則や労働契約でジョブ型正社員の内容を明確化する。
- ・ 無限定正社員とジョブ型正社員との間の均衡処遇を図る。
- ・ ジョブ型正社員の特性に適合的な人事処遇ルールの形成を図る。とくに事業所閉鎖、事業や業務縮小の際の人事上の取り扱い等についてその特性に沿った取扱いができることについて法的ルールの確認・整備を行う。

### 具体的な提案：

#### (1)労働条件の明示

- ・ ジョブ型正社員の雇用形態を導入する場合は、就業規則においてジョブ型の具体的な契約類型を明確に定める。
- ・ ジョブ型正社員を実際に採用する場合、その契約類型であることを契約条件として書面で交わす。
  - 具体的には、現行の労働基準法 15 条による労働条件明示義務と重要な労働条件の書面による通知とジョブ型正社員の契約条件の書面化との関係を整理する必要あり。
  - 合わせて、労働契約法 4 条 2 項による労働条件明確化のための書面による要請が必要。
  - 労働基準法 15 条、労働基準法施行規則 5 条によれば、「労働契約の期間に関する事項」、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」などを労働者に通知する義務があるが、現状では、実際の人事管理の運用を前提に、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」については、当面のものと解するという解釈がされている。
  - そこで、この現行規定をより整備して、無限定正社員かジョブ型正社員かを明示し、かつ、ジョブ型社員の「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」を詳細に特定すること求めているかどうか。
  - 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。ジョブ型正社員については、かりに労働条件が変更された場合にも、変更された労働条件を書面で明示し、その契約内容を明確にする必要がある。そこで、ジョブ型正社員の労働条件変

更時の労働条件明示に関する法規定を整備する必要があるのではないかと。

## (2)均衡処遇・相互転換の要請

- ・ 労働契約法 3 条 2 項が、就業の実態に応じた均衡を考慮して労働契約を締結・変更することを求めていることを踏まえると、無限定正社員とジョブ型正社員との均衡処遇についての法的ルールを定める必要がある。すでに、労働契約法 20 条が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し、その判断にあたって、当該労働者の職務の内容及び配置の変更その他の事情を考慮することとしていることは、職務の範囲やその変更の可能性の違い等を考慮して労働条件の相違の不合理性（処遇の均等・均衡が実現されているか）を判断することを想定している。このような均衡処遇の判断の手法は、職務の内容及び配置の範囲、労働時間などが異なる無限定正社員とジョブ型正社員についてもあてはまりうるものであり、ジョブ型正社員の労働条件等についてその実態に応じた均衡処遇を求めることは、労働契約法 3 条 2 項の要請とあわせて、当然に求められるものである。従って、労働条件の明示によって、無限定正社員とジョブ型正社員とを明確に区別することを前提として、有期労働契約についての労働契約法 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）を定めることを検討することが必要ではないか。
- ・ 今後、有期労働契約から無期転換する労働契約について、ジョブ型正社員が利用される可能性が高いことから無限定正社員とジョブ型正社員との均衡処遇が要請されるのではないかと。
- ・ また、無限定契約とそれぞれの限定契約との相互転換に関する規定を設け、契約形態相互間の壁を低くしながら、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選択を可能とする法的基盤を整備してはどうか。

## (3)ジョブ型正社員の人事処遇ルールの検討

### 基本的認識：

- ・ いかなる契約形態をとるかは、基本的に当事者の自由である。その中で、ジョブ型正社員の形態をとり、それを普及・定着させていくためには、労働契約において職務または勤務場所などを定めることにとどまらず、人事処遇全般のルールを定める必要がある。従来の就業規則は、無限定正社員の働き方を前提としたルールが多く、ジョブ型社員にはなじまない規定が多いからである。とくに、人事異動、時間外労働を含む時間管理、雇用の終了などについて、ジョブ型社員の働き方に即したルール作りが求められる。
- ・ 例えば、ジョブ型正社員については、職務や勤務地を変更する配転、約定された労働時間を超える残業、人事上の能力評価等の点で企業の人事権が制約される可能性がある反面、職務や勤務地が消失した際の取扱いについては、無限定正社員とは異なる人事上の取扱いをすることが考えられる。なお、ジョブ型社員の契約内容が変更される場合には、必ず書面によって労働契約を書き換え、絶えずジョブ型社員の契約内容を明確にすることが求められる。
- ・ また、従来の人事処遇に関する判例法理が、企業が無限定社員について行ってきた人事管理ルールを色濃く反映したものであることを考慮すると、ジョブ型社員の普及は、判例法理の見直しにつながっていくと思われる。しかし、判例法理の変化を漫然と待つのではなく、そ

れをリードできるようなジョブ型社員の働き方にふさわしい労働契約紛争の解決ルールを検討することが必要であろう。

具体的対応：

- ・ ジョブ型正社員の働き方については、企業や従業員へのヒアリングを通じて成功事例を収集した上で、職務の具体的な内容・定め方、賃金体系、時間管理、人事評価・異動などの雇用管理について、留意点やモデルの提示を行う。また、ジョブ型正社員にのみ適用される労働条件については、就業規則において規定するなどの整備が必要である。
- ・ 勤務地限定型、職務限定型正社員については、限定された勤務地、職務が消失した場合を解雇事由に加えることを労使で話し合うことを促すことが考えられる。
  - 具体的には、就業規則の解雇事由に「就業の場所及び従事すべき業務が消失したこと」を追加することが可能であること確認してはどうか。
- ・ ジョブ型正社員の場合、限定された勤務地・職務が消失した場合における解雇権濫用法理（労働契約法 16 条、特に整理解雇四要件）の適用については、これまでの裁判例を参照しつつ、多様な実態に応じた解雇の合理性・相当性に関するルールを整理する。
- ・ その上で、限定された勤務地・職務が消失した場合、解雇が客観的合理性と社会的相当性を持つには更にいかなる要件が少なくとも必要であるか、労使および司法の間のコンセンサスを形成していくことが重要であり、かつ現実的にも有効ではないか。さらに、法解釈、必要な要件について一定のコンセンサスが得られればなんらかの形で方向性を示すべきではないか。
  - 規制改革会議雇用WGで議論のためのたたき台を作ってはどうか。
  - 法解釈等について最終的に立法事項とするのが難しければ、解釈通達などで明文化してはどうか。
- ・ なお、現在の判例法理では、労働者の能力や適格性の低下・喪失を理由とする解雇の合理性・相当性の判断においては、無限定正社員の場合、そのときに従事していた職務を遂行する能力ではなく、会社のなかで従事可能な職務がそれ以外にもないかが問われることが多いのに対し、ジョブ型正社員の場合、労働契約上限定された職務を遂行する能力が失われたかが主として問われており、この点を確認することが考えられる。

#### (4) 労使双方の納得性を高めるための対話の促進

- ・ 現場の実態に応じた雇用ルールの明確化を図るためには、企業の現場において労働組合または過半数代表者等と多様な就労形態についての議論を促すことがそもそも重要であり、それがひいては当事者の納得性（ひいては生産性）を高めることにつながる。
- ・ 同一企業で無限定正社員をジョブ型正社員に転換する場合は、労働条件決定の合意原則から考えて、労働者の同意を要することを確認してはどうか。

以上

## (参考) 関連法令

### 労働基準法

(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。

### 労働基準法施行規則

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 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

### 労働契約法

(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。

(解雇)

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

2013 年 4 月 19 日

## 有料職業紹介事業に関する規制改革の論点（案）

～国際先端テスト（国際比較）の観点から～

### ◆大原則：日本は「世界最先端の規制環境」の実現を目指す！

参考：第 6 回日本経済再生本部 本部長 内閣総理大臣指示（抜粋）

「我が国の規制環境を世界最先端にするとの観点から、早急に規制・制度改革の具体策を検討すること」

#### 1 参入規制について

- ・有料職業紹介事業を行おうとする者が厚生労働大臣の許可を受けなければならないとされていることについて、どのように考えるか。

#### 2 求職者からの手数料規制について

- ①求職者手数料を徴収できる対象は、現在、日本では「芸能家」、「モデル」、「経営管理者」、「科学技術者」及び「熟練技能者」とされているところ、これを拡大することについてどのように考えるか。
- ②「経営管理者」、「科学技術者」及び「熟練技能者」については、年収 700 万円超という要件が課されているところ、この年収要件を柔軟化することについて、どのように考えるか。
- ③事前の説明、合意を前提として、求職者から手数料を徴収できるようにすることについて、どのように考えるか。

（ILO 条約との関係に留意する必要）

参考資料 1：ILO96 号、181 号条約の概要と日本の規制の変遷

参考資料 2：ILO96 号、181 号条約批准国の一覧

参考資料 3：ILO96 号条約を廃棄した国の一覧

【96 号】⇒営利目的での有料職業紹介の廃止、もしくは厳しい規制

【181 号】⇒許可・認可制を前提として民間職業紹介事業を認めた（96 号規制を緩和）

# 厚生労働省提出資料

平成25年4月25日

1

## 平成25年4月2日 日本経済再生本部における総理指示(抜粋)

第4回・第5回産業競争力会議での議論を踏まえ、関係大臣におかれては、当面の政策課題として、以下の事項について対応されたい。

(雇用・少子化対策)

○厚生労働大臣は、雇用制度改革について、以下の政策課題について対応すること。

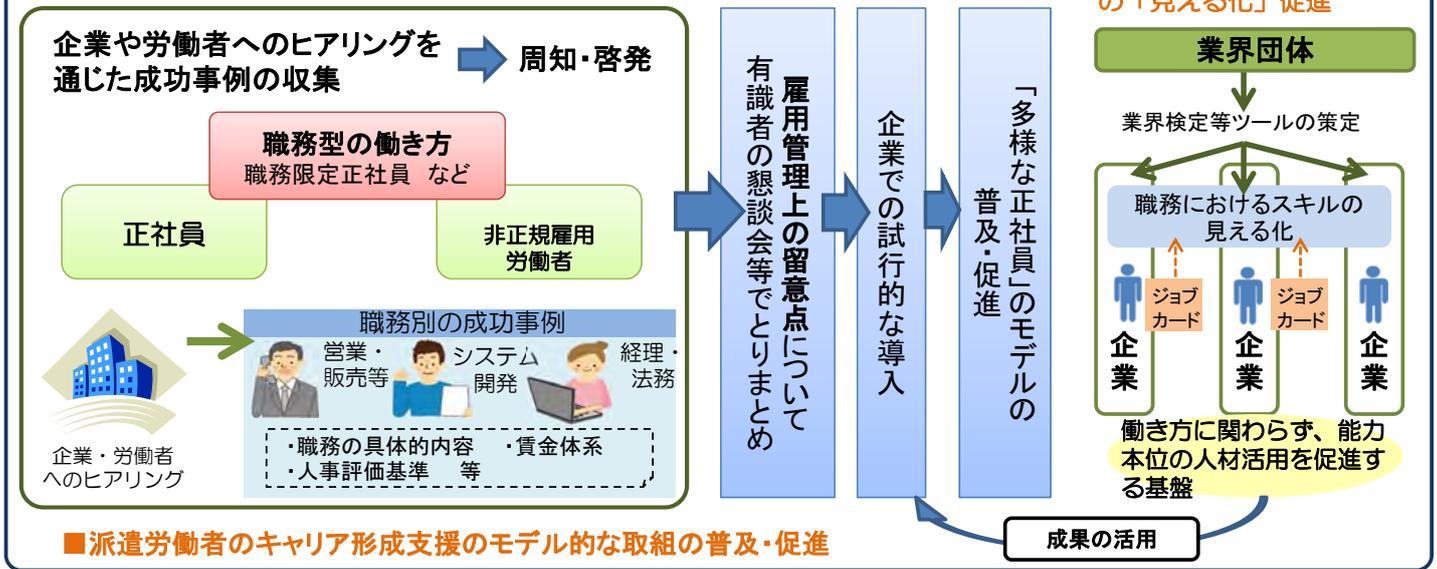
- 成熟産業から成長産業へ「失業なき円滑な労働移動」を図る。このため、雇用支援策に関して、行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策シフトを具体化すること。
- ハローワークの有する情報を民間に開放し、各種就業支援施策の実施を民間に委任する等民間人材紹介サービスを最大限活用するための方策を具体化すること。
- 多様な働き方を実現するため、正社員と非正規社員といった両極端な働き方のモデルを見直し、職種や労働時間等を限定した「多様な正社員」のモデルを確立するための施策を具体化すること。
- 少子化対策、女性の活躍推進の観点から、民間企業を含む多様な主体による大小様々な形態での保育事業の拡大を促進した自治体の成功事例を参考に、現在の取組や計画と比べて、待機児童解消策を抜本的に強化、加速化するための方策を具体化すること。

2

## 企業による「多元的で安心できる働き方」の導入促進に向けた環境整備

### ■職務に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進

### ■職務における職業能力の「見える化」促進



## 参考: 無期転換の具体例(三越伊勢丹)①

### (株)三越伊勢丹 従業員体系



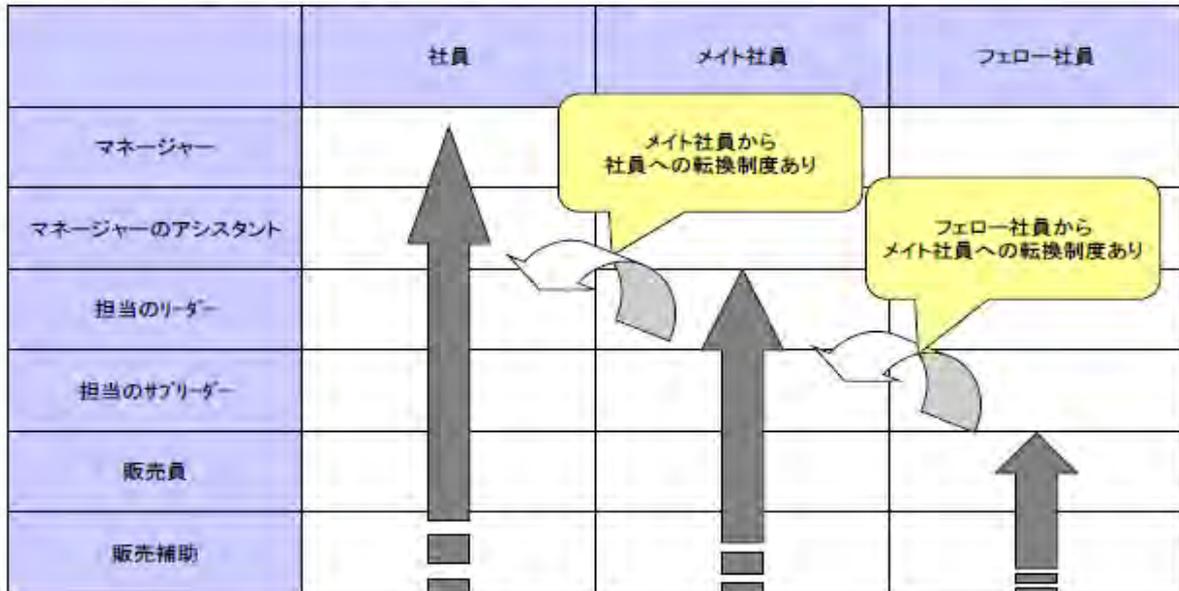
#### <雇用形態>

名称	区分	雇用形態	勤務時間	他事業所異動
社員	月給制	無期雇用	フルタイム	あり
メイト社員	月給制	最初3年は有期雇用 4年目以降無期雇用	フルタイム	なし
フェロー社員	時給制	有期雇用	ハートタイム ①週20時間未満 ②週28~35時間未満	なし
エルダースタッフ	定年後再雇用 時給制	有期雇用	パートタイム ①週28時間未満 ②週28~35時間未満	あり
スペシャリティスタッフ	特殊業務 個別契約	有期雇用	パートタイム 個別契約	なし
アルバイト	臨時契約 (中元歳暮催事等) 時給制	有期雇用	パートタイム 個別契約	なし

- ・いわゆる「月給制契約社員」にあたるメイト社員を、4年目以降無期雇用としている。
- ・有期雇用契約者においても、アルバイト以外は雇用更新を継続するケースが大多数。
- ・店舗により一部派遣社員の活用を行っているが、全体としては少ない。  
※百貨店で「派遣店員」と言われている方は、お取引先が雇用している従業員であり一般的な派遣とは異なる。
- ・アルバイト以外は全雇用形態とも組合員。



<雇用形態ごとの担う役割の範囲＝期待役割>



※厚生労働省第2回「非正規雇用労働者の能力開発本強化に関する検討会」西久保委員提出資料より

## 労働契約法の一部を改正する法律(平成24年法律第56号)の概要

有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に無期労働契約に転換させることなどを法定することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図る。

### 1 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

- 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合(※1)は、労働者の申込みにより、無期労働契約(※2)に転換させる仕組みを導入する。

(※1) 原則として、6か月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の契約期間を通算しない。

(※2) 別段の定めがない限り、申込時点の有期労働契約と同一の労働条件。

### 2 有期労働契約の更新等(「雇止め法理」の法定化)

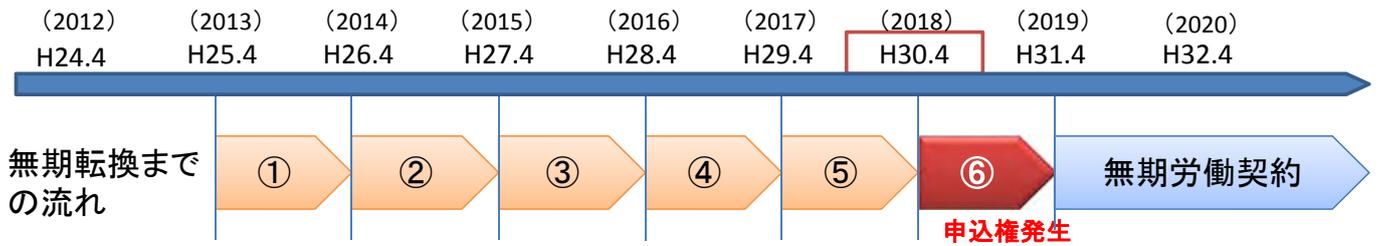
- 雇止め法理(判例法理)を制定法化する。(※)

(※) 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新(締結)されたものとみなす。

### 3 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

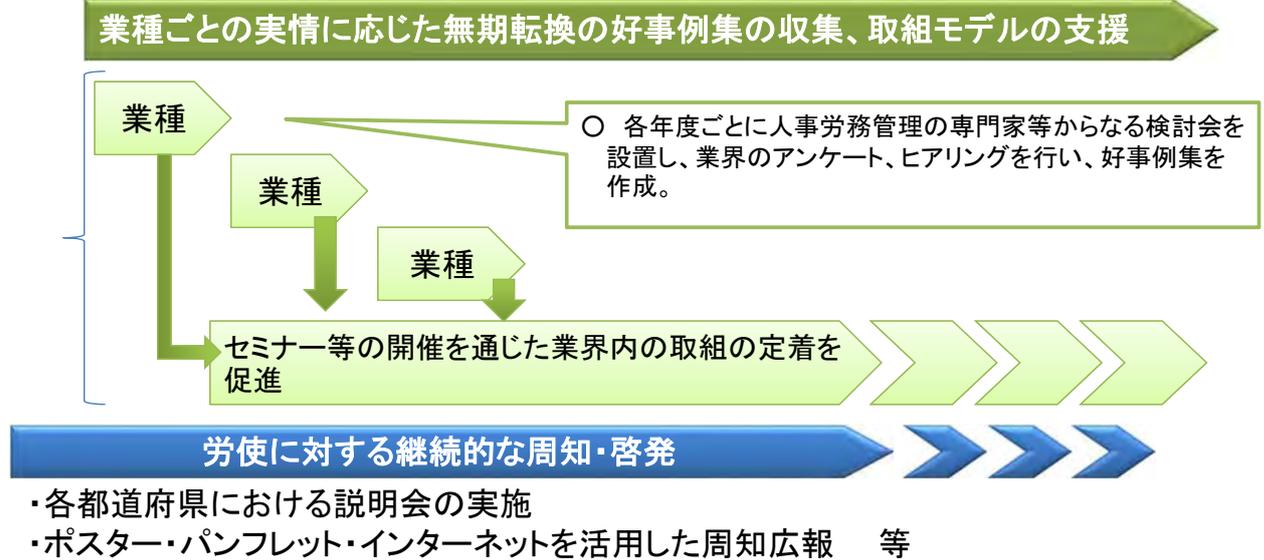
- 有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。

## 円滑な無期労働契約への転換の支援



○ 有期契約労働者の働き方は業種によって多様。

無期転換の円滑な実施に向けた取組



## 「具体的な提案」について①

### 基本的な考え方

○ 正規・非正規の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、安心して生活できる多様な働き方が提供される社会を実現する。これにより、非正規雇用で働く労働者の処遇の改善等を図る一方、ワーク・ライフ・バランスを促進し、我が国の人財を有効活用することで、経済成長につなげていく

→ 国としては、企業による「多元的で安心できる働き方」の導入促進に向けた環境を整備

### 「(1) 労働条件の明示」に関して

○ 現行の法令上、職務等を限定して労働契約を締結することについて、特段の規制はない。

- 労働者と使用者の合意により、職務等を限定する働き方も限定しない働き方も可能。どの程度職務等を限定するかも、労使の合意に委ねられている(企業・職場により様々)。
- 法令で「ジョブ型正社員」について一定の定義を置いて、具体的な契約類型として明確に規定することは、かえって個々の企業・職場ごとの実情に応じた雇用管理の妨げになる可能性もあるか

○ 「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」等とする現行の運用は、無限定な働き方も念頭においたもの

→ 「多元的で安心できる働き方」の実現に向け、何ができるか検討したい。

## 「具体的な提案」について②

### 「(2) 均衡処遇・相互転換の要請」に関して

- 「雇用形態による不合理な労働条件の禁止」を法令上定めることについては、どのような場合に「雇用形態」が異なることとなるのか等、具体化が難しい点が存在
- 労使双方の多様なニーズに合わせた雇用形態選択についても、労使自治にゆだねるべき事柄ではないか（相互転換に関する規定を法令で定める上では、「無限定契約」や「それぞれの限定契約」を定義することが必要となるが、そのような契約類型を規定することは、かえって個々の企業・職場ごとの実情に応じた雇用管理の妨げになる可能性）
  - ※御指摘の労働契約法第20条は、期間の定めの有無という、民法に由来する労働契約の分類基準に着目した規定であることに留意が必要
- 一方、働き方の見直しにあたっての労働契約の扱い等については、個人の選択の確保といった視点や雇用の安定が図られる層が増えるようにするといった視点など様々な留意点が存在
  - 「多面的で安心できる働き方」の実現に向け、何ができるか検討したい

9

## 「具体的な提案」について③

### 「(3) ジョブ型正社員の人事処遇ルールの検討」に関して

- 労働条件(人事異動、時間外労働を含む雇用管理など)について
  - 多様な働き方について、どのような労働条件を定めるか(従来の正社員と比較してどの程度労働条件を異ならせるか)は労使間の自主的な決定にゆだねられるべき事柄ではないか
- 就業規則における解雇事由の定めについて
  - 解雇事由は、就業規則の絶対的記載事項(労働基準法第89条第3号)であるが、何を解雇事由として定めるかについては、労使間の自主的な決定にゆだねられるべき事柄ではないか。なお、就業規則に規定された解雇事由に該当する場合においても、解雇することに社会的相当性があると認められるかどうかは、個別のケースごとに最終的には司法判断されるもの
  - (参考 菅野和夫「労働法第十版」560頁)  
解雇の効力を争う訴訟の実際においては、使用者による「客観的に合理的な理由」の主張立証は就業規則上の解雇事由に該当する事由が存在することの主張立証として行われ、就業規則の解雇事由の相当性が中心的争点となる。就業規則に解雇事由が列举されていれば、それに基づかずに行われた解雇は「客観的に合理的な理由」なしと事実上推定されてしまうためである。そして、該当性ありとされる場合においても、なお当該解雇の相当性が検討される
- 限定された職務等が消滅した場合の雇用の終了について
  - 解雇権濫用法理は、個々の人事労務管理の実態に対応し、労働者の雇用継続に対する期待が保護すべき合理的なものであるかどうかを個別のケースごとに最終的には司法判断するもの。したがって、労働契約の形式のみではなく、働き方の実態に応じて判断されるもの
  - ※なお、労働契約法は民事法規(民法の特別法)であり、行政が通達等で法解釈を示し、それに基づく個別の行政指導等を行うことにはなじまない法律であることに留意

10

## 「具体的な提案」について④

### 「(4) 労使双方の納得性を高めるための対話の促進」に関して

- 「労働者の同意」により、無限定正社員からジョブ型正社員に転換することについて
  - 労働者および使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができるのが原則（労働契約法第8条）
  - ただし、労働者と使用者の間に合意があったことについては、個々の事案ごとの慎重な認定が求められる（自由意思の下での合意かどうか）と思料されるところ、転換に伴う紛争が生じた場合、事前の合意があったことのみをもって転換が直ちに合理的であるとされるわけではないことに留意が必要ではないか

11

### 参考条文：労働基準法（昭和22年法律第49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）

12

## 参考条文：労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23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。

13

## 参考条文：労働基準法（昭和22年法律第49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

（作成の手続）

第九十条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かななければならない。

- 2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

14

## 参考条文:労働契約法(平成19年法律第128号)

### (労働契約の原則)

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

### (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。

### (労働契約の成立)

第六条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

### (労働契約の内容の変更)

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

### (解雇)

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

15

## 参考条文:職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)

### (職業能力開発促進の基本理念)

第三条 労働者とその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるようにすることが、職業の安定及び労働者の地位の向上のために不可欠であるとともに、経済及び社会の発展の基礎をなすものであることにかんがみ、この法律の規定による職業能力の開発及び向上の促進は、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化による業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たつての円滑な再就職に資するよう、労働者の職業生活設計に配慮しつつ、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われることを基本理念とする。

第三条の二 労働者の自発的な職業能力の開発及び向上の促進は、前条の基本理念に従い、職業生活設計に即して、必要な職業訓練及び職業に関する教育訓練を受ける機会が確保され、並びに必要な実務の経験がなされ、並びにこれらにより習得された職業に必要な技能及びこれに関する知識の適正な評価を行うことによつて図られなければならない。

2～5 (略)

### (関係者の責務)

第四条 事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行うとともに、その労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他その労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこと等によりその労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。

2 国及び都道府県は、事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつ、その実情に応じて必要な援助等を行うことにより事業主その他の関係者の行う職業訓練及び職業能力検定の振興並びにこれらの内容の充実並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために事業主の行う援助その他労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために事業主の講ずる措置等の奨励に努めるとともに、職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施、事業主、事業主の団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施、労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするための援助、技能検定の円滑な実施等に努めなければならない。

16