

厚生労働省説明資料

個別労働関係紛争について……1ページ

多様な正社員(ジョブ型正社員)について……7ページ

平成26年4月25日
厚生労働省労働基準局

個別労働関係紛争について

2. 予見可能性の高い紛争解決システム

平成26年4月22日(火)
 第4回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議
 田村厚生労働大臣提出資料(抜粋)

○労働審判事例等の分析(「今後の検討方針」(本年1月競争力会議決定)に即した対応)

◆ 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	
個別労働紛争解決制度 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	8割以上で100万円未満 ※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
労働審判 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	約5割の事案で100万円未満 ※1,000万円を超える事案も存在 ※アンケート調査	
裁判 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	約7割の事案で100万円超 ※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、雇用システムと併せて調査を実施。

○ 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

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

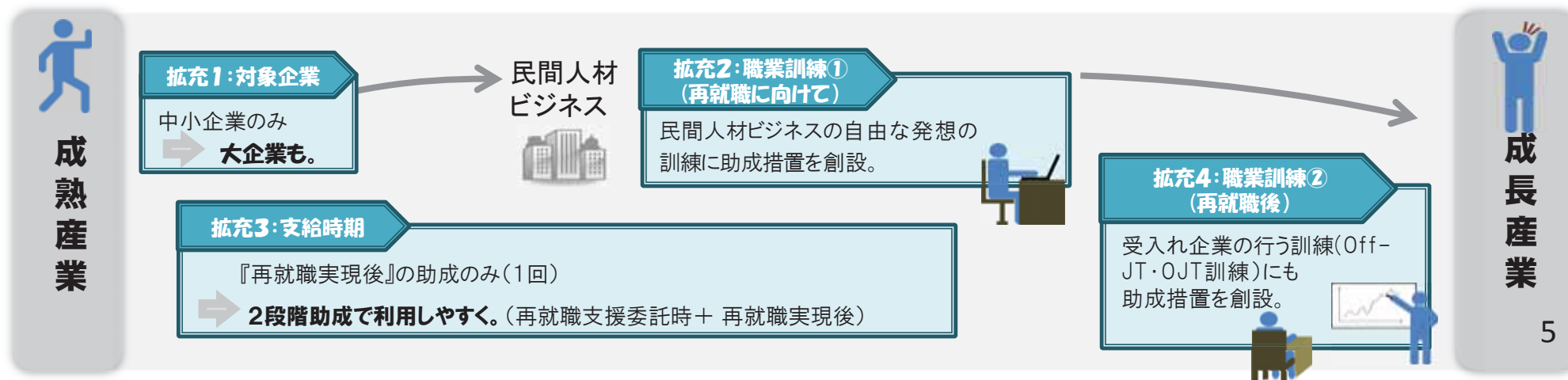
労働移動支援助成金の抜本的拡充

拡充前の労働移動支援助成金(再就職支援奨励金)制度概要

- 事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対し、再就職を実現するための支援を再就職支援会社に委託した場合、委託を行った中小企業事業主に対して委託費用の一部を助成。

拡充内容及び予算の概要

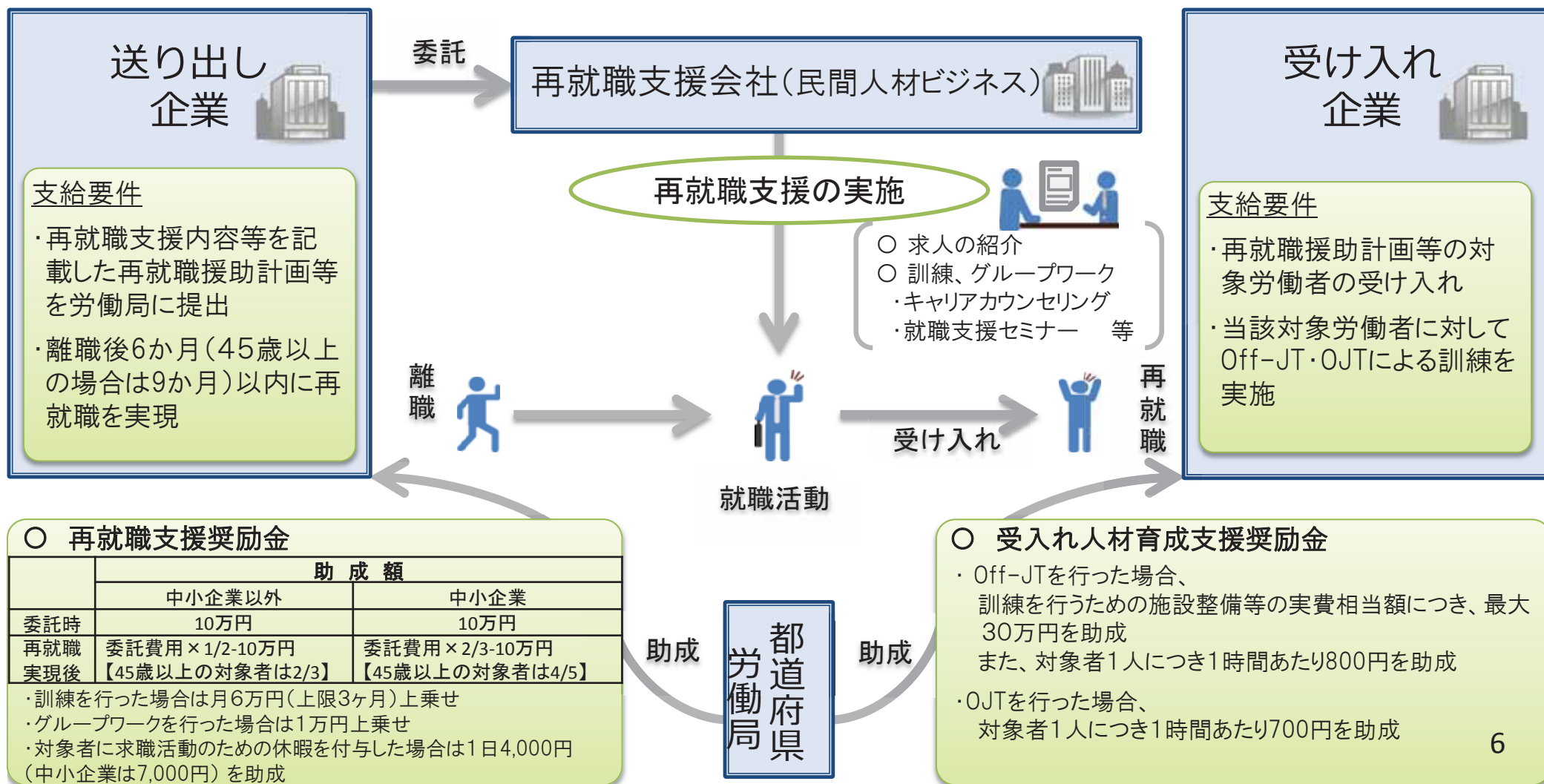
- 雇用調整助成金から労働移動支援助成金に大胆に資金をシフトさせることにより、2015年度までに予算規模を逆転させる。
(拡充内容)
 - 対象企業を中小企業だけでなく大企業に拡大する。
 - 送り出し企業が民間人材ビジネスの訓練を活用した場合の助成措置を創設する。
 - 支給時期を支援委託時と再就職実現時の2段階にする。
 - 受入れ企業の行う訓練(OJTを含む)への助成措置を創設する。
- 平成26年度予算に301億円を計上。また、25年度補正予算においては、上記の制度要求及び上記拡充内容のうち再就職支援委託時の助成に要する経費として、4億円を計上。



労働移動支援助成金

概要

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対し、再就職を実現するための支援を行った事業主に対して費用の一部を助成。また、当該労働者等を受け入れる企業が訓練を行う場合に賃金及び経費相当分の一部を助成。



多様な正社員（ジョブ型正社員）について

3. 「多様な正社員」の普及・拡大

平成26年4月22日(火)
第4回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議
田村厚生労働大臣提出資料(抜粋)

「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**9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

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会 参集者

- ◎今野 浩一郎 学習院大学経済学部経営学科教授
- 神林 龍 一橋大学経済研究所准教授
- 黒田 祥子 早稲田大学教育・総合科学学術院准教授
- 黒澤 昌子 政策研究大学院大学教授
- 櫻庭 涼子 神戸大学大学院法学研究科准教授
- 佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授
- 竹内(奥野)寿 早稲田大学法学学術院准教授
- 野田 知彦 大阪府立大学経済学部教授
- 水町 勇一郎 東京大学社会科学研究所教授
- 山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授

◎ 座長

「多様な正社員」の導入企業の事例 (現時点での企業ヒアリング総括表)

ヒアリング概要	ヒアリングの実施 ⇒ 現時点で、8企業(製造業、建設業、小売業2、保険業、金融業、旅行業、飲食業)全企業が勤務地限定の正社員制度を導入。一部は職務、勤務時間も限定あり
職務等限定の定め	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則に職務、勤務地等の限定を規定(一部規定のない例あり) ・雇用契約書、労働条件通知書に就業場所の限定状況を具体的に記載する例あり ・地域限定の同意書を本人から提出する例あり
賃金等処遇	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金水準 いわゆる正社員と比べ、職務・勤務地限定の正社員は概ね8割～9割。手当による調整例あり。 ・昇進 いわゆる正社員とほぼ同じ昇進スピードであるが、上限が異なるものが多い
転換制度	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規雇用→多様な正社員 一定の要件(勤続年数、評価結果等)の下、本人の申出、面接等により判断 ・多様な正社員→いわゆる正社員 一定の要件の下、本人の申出、所属長の推薦、面接等により判断 ・いわゆる正社員→多様な正社員 一定の要件の下、本人の申出(同意)、所属長の推薦等により判断
雇用保障	<ul style="list-style-type: none"> ・経済的理由等により限定された勤務地等が消滅した場合の人事上の取扱について就業規則等の定めなし ・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地・職務への配置転換で対応 本人が配置転換を受け入れられない場合、本人との合意の下、退職(会社都合)となる例あり
制度導入の目的	<ul style="list-style-type: none"> ・職務・勤務地限定のニーズを持つ人材の確保・定着、ワーク・ライフ・バランスの支援 ・給与水準の地域相場を反映した人件費の適正化 ・女性の能力・キャリア志向の前進に伴い、転勤を限定し幅広い職務に従事できるよう環境整備 ・ものづくり技能の安定的な継承、地域に根付いた事業展開(店舗運営)
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・上記制度導入の目的に同じ (優秀な人材の確保・定着のほか、特に職域拡大等による女性の活躍の機会拡大、女性管理者の増加等) ・地域に根ざした生活設計が可能となり、生活への安心感の高まり
運用上の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・転勤しないいわゆる正社員と同じ仕事をしている多様な正社員からの処遇格差に対する不満 ・会社として幅広く活躍することを期待する役割と、本人の価値観や事情とのマッチング(折り合い) ・限定された職務を行う短時間正社員制度の活用のあり方(夜間営業時間の勤務シフトが組みづらい) ・コース転換について、ライフイベントのタイミングでの随時応募等柔軟な対応を検討

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会の主な議論

* 次回(4月30日)には、多様な正社員に係る雇用保障について議論の予定。

<導入目的>

- 多様な正社員制度の目的は、非正規雇用労働者のキャリア・アップ、いわゆる正社員のワーク・ライフ・バランス、人材の確保・定着、従業員のモチベーションの向上、グローバル化に対応する人材の選別・確保、地域に密着した事業の展開、ものづくり技能の安定的な承継など様々である。
- 勤務時間限定によるワーク・ライフ・バランスの実現、職務限定により汎用性のある資格を取得することによる失業なき労働移動の促進、日本の労働力の質の向上のためのキャリア・アップ支援、有期契約を多様な正社員(無期契約)にすることによる雇用の安定を図るなどの政策目的に資するのではないか。
- 我が国では職務の範囲が明確ではなく、職務限定が難しいのでは無いか。また、雇用区分の多様化や勤務地等の限定は、企業活動や人事権の柔軟性を制約することになるのではないか。
- 多様な正社員の普及のためには、拘束性が強い「いわゆる正社員」の働き方の見直しも必要ではないか。

<処遇、均衡処遇>

- 勤務地務地限定正社員といわゆる正社員との間の賃金差は、同一の賃金制度を適用した上で転勤リスクに対して手当を支給することで対応してはどうか。勤務時間限定正社員は、同じ資格級等のいわゆる正社員と比較し、時間比例で賃金を設定してはどうか。職務限定正社員は、より狭い範囲の職務限定であれば賃金は職務給等となり、いわゆる正社員の賃金と単純に比較することは難しいのではないか。
- 有期契約労働者が多様な正社員に転換した場合、労働契約法第20条(均衡処遇)の適用がなくなるが、新たにいわゆる正社員との均衡処遇に関する規定を設けることについてどのように考えるか。
- 多様な正社員といわゆる正社員との均衡処遇について法制化する場合、何をもって均衡処遇とするのか。他方、民法第90条の公序良俗や、労働契約法第3条第2項の一般的な条項で判断することについてどう考えるか。

< 転換制度 >

- ワーク・ライフ・バランスの実現、キャリア形成、モチベーションの維持向上のためには、いわゆる正社員が一旦多様な正社員に転換しても、事情が変化した場合にいわゆる正社員に再転換できるような仕組みが必要ではないか。
- 改正労働契約法による5年無期化ルール(無期転換)に役立つ雇用管理上の留意点を検討すべき。
- 勤務時間限定正社員には、①育児や介護等で一定期間のみ勤務時間限定正社員になるパターンと、②有期契約のパートタイム労働者などが無期契約となるパターンとがある。①のパターンの場合、フルタイムの業務を切り出すなど、組織運営での工夫が必要となるのではないか。②のパターンの場合、職種の範囲を広げる等の対応が必要ではないか。
- 個人の事情の変化により転換を柔軟にすることと企業活動(人事権)とのバランスについて、どう考えるか。また、そのために、転換の要件や回数制限等について、どのように考えるか。
- 転換には、①キャリア・コースの変更、②労働条件の変更の2つのパターンがあり、職務限定正社員への転換は前者、勤務地限定正社員への転換は後者に該当する。両者を区別し、勤務地限定については転換要件を低くしてフレキシブルに転換することができるようにすることも考えられるのではないか。

< 労働条件の明示 >

- 就業規則や労働契約書での明示がなく運用によって勤務地等を限定する場合には従業員間で処遇に対する不満を生じ得るため、限定の内容を明示化すべきではないか。また、職務が限定されることで、労働時間の調整や残業の短縮が可能となり、有給休暇の取得率も上昇するのではないか。
- 現行のルールの下で、限定性を曖昧にしていた場合、労働者が認識している限定の内容と使用者側の認識との間に齟齬が生じ、紛争が生じるおそれがあるので、紛争の未然防止、将来の予測可能性を高めるために、労働条件の明示は重要ではないか。
- 労働条件を明示することにより、企業が勤務地や職務等の限定正社員を導入している情報が、労使当事者以外の第三者にも伝わることとなり、将来採用活動を行う場合にも、求職者が企業を評価する有利な情報となり得るのではないか。

- 他方、労働条件を明確に定めることで、企業の人事配置が柔軟に行えなくなるのではないか。
- 就業規則等に限定の内容が明記されているか否かという視点だけでなく、ルールに沿った運用を行って労働者の期待に対して限定をかけるという視点も重要ではないか。
- 職務等の限定の内容は多様であり、その内容の明示の仕方について一律に義務付けることは難しいことから、限定の有無を明示させるべきではないか。労働契約の期間の定めと同様に、限定有りと明示すれば私法上も限定有りに、限定無しと明示すれば私法上も限定無しとなるのではないか。
- 限定の有無のいずれも明示しなかった場合、限定があるか否かの私法上の効果については、どちらが労働者に有利か一概に判断できず、ルールとして定めることは困難なため、契約の実態に応じて解釈する必要があるのではないか。
- 労働条件の明示については、労働契約法に基づき労働条件の周知を促すよう、義務付けではなく「望ましい」とするレベルから進めてはどうか。その上で、将来的に限定の明示が浸透してきた段階で、労働基準法に基づく義務化も検討してはどうか。
- 労働条件の明示を行うことにより、企業にどのようなメリットがあるかを情報発信する政策的な工夫も必要である。助成金の活用や好事例の紹介のほか、たとえば、限定の明示を行っている企業について、表彰のように対外的に公表することを促すよう「見える化」のインセンティブを与えるようなソフトな手法が適切ではないか。

<労使関係の基盤>

- 多様な正社員制度について、法律でルール化するよりも、企業内で労使の話合いで制度を決めていくことが重要ではないか。
- 様々な雇用形態をカバーする労使関係や、労働組合が無い企業における労使の話合いの仕組みも必要ではないか。

<雇用終了>

- 事業所閉鎖等の場合に、他の事業所等への配置転換を勧め、本人が同意しない場合には雇用契約を合意解約する事例が多いが、これについてどのように考えるか。
- 多様な正社員の雇用終了の場合にも解雇権濫用法理が適用される。勤務地等が限定されているからといって機械的に一律的なルールを定めることは難しいのではないか。

「多元的で安心できる働き方」の導入促進<平成26年度予算>

背景

- 正規・非正規の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、労働者の希望に応じて、安心して生活できる多様な働き方を実現するため、「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)において、「多元的で安心できる働き方」の導入を促進することが盛り込まれた。
- このため、平成26年度において、職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、事例収集、雇用管理上の留意点(有識者懇談会で整理、取りまとめ)、海外調査結果等の周知・啓発等を行う。

取組概要

平成26年度予算 1.2億円

事例収集・懇談会開催

- **「多様な正社員」に関する事例収集**
 - ・採用時からの職務を限定した無期契約社員等に関する事例など
 - ・企業、労働者に対するアンケート調査、企業に対するヒアリング
- **有識者懇談会の開催**
 - ・多様な正社員導入にあたっての雇用管理上の留意点の整理

・好事例集
・留意点パンフレット



海外実態調査・セミナー開催

- **「多元的な働き方」に係る海外実態調査(ジョブ型の働き方)**
 - ・欧米各国の社会全体における職業意識や雇用慣行などの実態調査

・調査報告
・事例集

取りまとめた成果の周知・啓発等

- 企業向けセミナーの開催(47都道府県労働局)
- 個別企業等に対する周知・啓発及び意識調査
- ホームページの更新、運営