

ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見

平成 25 年 12 月 5 日

規 制 改 革 会 議

改革の目的：個人のライフスタイルに合わせた多様な働き方やキャリア形成を可能にし、労使双方にとってメリットを生む働き方を確立することで、安定的な雇用創出を促進する。

1. ジョブ型正社員のルール整備を目指して

- ジョブ型正社員（職務、勤務地、労働時間いずれかが限定される正社員）は、専門性に特化したプロフェッショナルな働き方、子育てや介護との両立、正社員への転換を望むも無限定な働き方は望まない非正社員、等の受け皿として重要である。
- ジョブ型正社員は多くの企業で既に導入されているが、その特性に沿った雇用管理が行われていない、または、そうした雇用管理が事前に明確に設定されている場合でも、実際の運用において徹底されていないことが多い。したがって、ジョブ型正社員の形態・内容について労働契約や就業規則で明示的に定めることが必要である。
- その際、従来の「無限定契約」と「ジョブ型（限定）契約」との相互転換を円滑化し、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の選択を可能にすること、また、両契約類型間の均衡処遇を図ることが必要である。
- 規制改革会議では、本年 6 月の「規制改革会議雇用ワーキング・グループ報告書」の内容を踏まえ、①契約締結・変更時の労働条件明示、②無限定正社員との相互転換制度と均衡処遇、に関して意見を表明することとする。

2. 契約の締結・変更時の労働条件明示について

- (1) ジョブ型正社員の雇用形態を導入する場合には、就業規則においてジョブ型正社員の具体的な契約類型を明確に定めることを義務付ける。

- (2) ジョブ型正社員を採用するときは、その契約類型であることを契約条件として書面で交わし明確にすることを義務付ける。
- (3) 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と解されているため、ジョブ型正社員については、労働条件を変更する場合にも、変更内容を書面で明示することを義務付ける。
- (4) 労働基準法施行規則第 5 条により労働者に通知することが求められる事項の一つである「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」につき、無限定正社員か又はジョブ型正社員かの別について明示することを義務付ける。

3. 相互転換制度と均衡処遇について

- (1) 無限定契約とジョブ型（限定）契約について、相互転換を円滑にする方策を法的枠組みも含めて検討する。
- (2) 相互転換に当たっては、労働者本人の自発的意思を前提とし、労働条件決定を合意することに加え、労働条件変更の書面による明示を義務付ける。
- (3) 均衡処遇を図るために、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する労働契約法第 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）を設ける。

4. 今後の議論の進め方

- 本意見を受けて、厚生労働省「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」（以下「懇談会」）において議論が深められることを強く期待する。
- 「懇談会」は、多様な正社員の雇用管理上の留意点とりまとめを平成 26 年の夏～秋と予定しているが、規制改革実施計画で定められた「平成 26 年度中周知」のためには、2～3 か月程度の公表前倒しが必要であり、迅速な検討をお願いしたい。
- 規制改革会議は、「懇談会」を含む厚生労働省の取り組みについて検討状況の聴取を行いながら、必要に応じ会議の意見を示すなど引き続き積極的な働きかけを行っていく。

以上