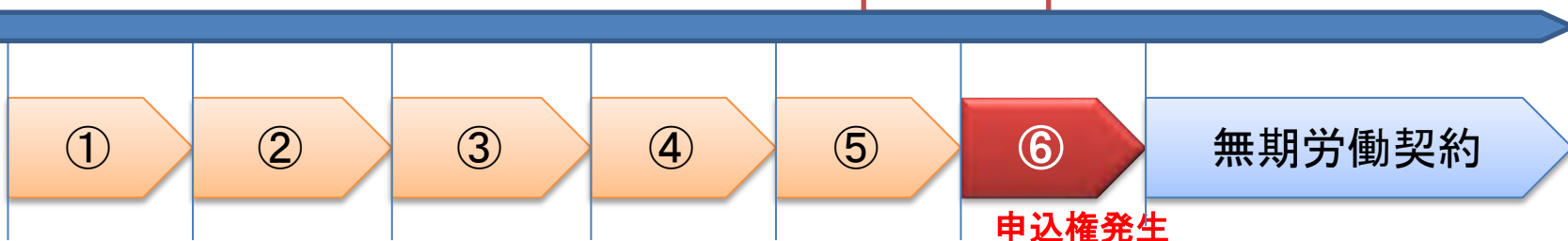


円滑な無期労働契約への転換の支援

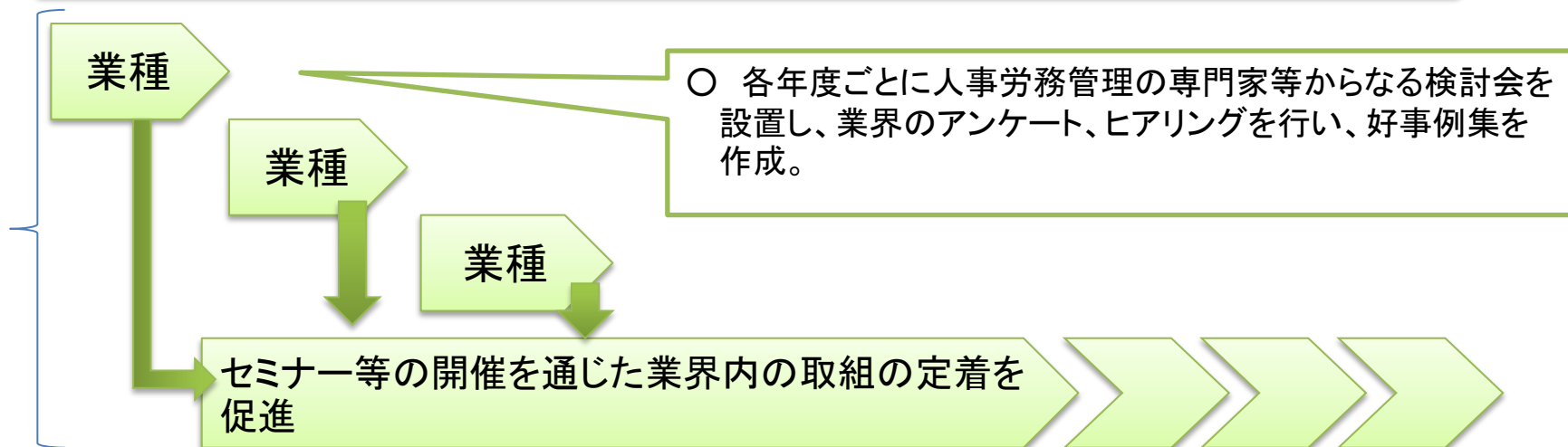
(2012) H24.4 (2013) H25.4 (2014) H26.4 (2015) H27.4 (2016) H28.4 (2017) H29.4 (2018) H30.4 (2019) H31.4 (2020) H32.4

無期転換までの流れ



○ 有期契約労働者の働き方は業種によって多様。

業種ごとの実情に応じた無期転換の好事例集の収集、取組モデルの支援



労使に対する継続的な周知・啓発

- ・各都道府県における説明会の実施
- ・ポスター・パンフレット・インターネットを活用した周知広報 等

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。

「(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

「(3) ジョブ型正社員の人事処遇ルールを検討」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該当性が中心的争点となる。就業規則に解雇事由が列挙されていれば、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

「(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で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

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)

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。

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。

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。

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 労働者が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。