

5	年	保	存
機	密	性	1
平成26年7月30日から 平成31年7月29日まで			

基発0730第1号
平成26年7月30日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

多様な正社員に係る「雇用管理上の留意事項」等について

「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）及び「規制改革実施計画」（平成25年6月14日閣議決定）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、有識者懇談会を立ち上げ、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点についてとりまとめの上、周知を図るとされたことを踏まえ、平成25年9月に有識者を参集して「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会」を設置し、多様な正社員に係る雇用管理上の課題と留意事項等について検討してきたところである。

今般、同懇談会において、多様な正社員の導入や活用を検討する労使等の関係者が参照するための「雇用管理上の留意事項」や就業規則の規定例等を整理するとともに、関連する政策提言をまとめた報告書が別添のとおりとりまとめられたので了知されたい。

また、「日本再興戦略 改訂2014」（平成26年6月24日閣議決定）及び「規制改革実施計画」（平成26年6月24日閣議決定）において、本報告書のとりまとめを前提に、「労働契約の締結・変更時の労働条件の明示（限定の内容の明示）、いわゆる正社員との相互転換、均衡処遇について、労働契約法の解釈を通知し周知を図る。あわせて、専門性の高い人材を含むモデルとなりうる好事例を複数確立するとともに、就業規則の規定例を幅広く収集し、情報発信を行う」等とされたところである。

厚生労働省としては、いわゆる正社員と非正規雇用の労働者の働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりの処遇の改善やワーク・ライフ・バランスの実現を図るとともに、企業において勤務地や労働時間が制約のある優秀な人材の確保や定着を可能とするため、本報告書を踏まえて「雇用管理上の留意事項」を周知するとともに、各種の促進策を実施することにより、企業における職務、勤務地又は労働時間を限定した「多様な正社員」の円滑な導入、運用のための労使の取組を促進することとする。

このため、本年度は、本省において、専門性の高い人材を含む多様な正社員のモデルと

なり得る好事例や就業規則の規定例を幅広く収集、整理するとともに、都道府県労働局における周知活動の効果的な展開にも資するよう広報等を実施することとしている。

については、別途指示するところにより、都道府県労働局において、労働基準部及び職業安定部の連携の下、事業主が多数参加する説明会等の機会を活用し、当該報告書別紙1の「雇用管理上の留意事項」（以下、単に「雇用管理上の留意事項」という。）と併せて、多様な正社員の好事例や就業規則の規定例の周知を図るなど、企業や労働者への情報提供や助言等に積極的に取り組まれない。その際、雇用管理上の留意事項に記載された労働契約法の解釈等については、下記のとおりであるので、この点にも留意しつつ周知されたい。

記

1 労働者に対する限定の内容の明示について

転勤、配転等の際の個別労働関係紛争の発生を未然に防止する等の観点から、職務や勤務地等に限定がある場合には、限定の内容についてできる限り明示することが重要であること。

雇用管理上の留意事項では、「労働契約法第4条では、労働契約の内容はできるだけ書面で確認するものとされており、勤務地、職務、勤務時間の限定についても、この確認する事項に含まれる」としている。

労働契約法（平成19年法律第128号）第4条第2項の「労働契約の内容」については、「労働契約法の施行について」（平成24年8月10日基発0810第2号。以下「労働契約法施行通達」という。）において、有効に締結又は変更された労働契約の内容であるとしていることから、勤務地、職務又は労働時間に限定がある場合に、当該限定があることについても同条の「できるだけ書面により確認する」対象となることに留意が必要であること。

また、労働契約法施行通達によれば、同項による書面確認の対象となる場面には、労働契約の締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれ、これは労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第1項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時よりも広いものであるとしている。

このため、使用者と労働者の間で勤務地、職務又は労働時間に限定がある労働契約を締結する場合のほか、いわゆる正社員と勤務地、職務又は労働時間が限定された正社員との間で転換が行われる場合も、労働契約法第4条第2項による書面による確認に含まれるものであることに留意が必要であること。

2 均衡処遇について

多様な正社員を含む労働者の納得感を高め、その意欲や能力の発揮を図る等の観点から、多様な正社員といわゆる正社員の間の処遇の均衡を図ることが重要であること。

多様な正社員は勤務地、職務又は労働時間の限定の程度が様々であることから、多

様な正社員の賃金等の処遇について、いわゆる正社員と比較していかなる水準が望ましいか一律に判断することは難しいが、企業ごとに労使で十分に話し合い、納得性のある水準とすることが望ましいこと。

雇用管理上の留意事項では、「労働契約法第3条第2項では、労働契約は就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきとしているが、これには、いわゆる正社員と多様な正社員との間の均衡も含まれる。同項を踏まえて、多様な正社員についていわゆる正社員との均衡を図ることが望ましい」としている。

労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則を規定する労働契約法第3条のうち、第2項は様々な雇用形態や就業実態を広く対象とする「均衡考慮の原則」を規定していることから、多様な正社員といわゆる正社員との間の処遇の均衡にも、かかる原則は及ぶものであることに留意が必要であること。

3 転換制度について

非正規雇用の労働者から多様な正社員への転換、いわゆる正社員と多様な正社員との間の転換のいずれについても、個別労働関係紛争の発生を未然に防止しつつ、人材活用を図っていく観点から、転換ルールを就業規則等に定め、社内制度として明確にすることが望ましいこと。

特に、いわゆる正社員と多様な正社員との間の転換については、労働者のワーク・ライフ・バランスの支援等のため、いわゆる正社員から多様な正社員への転換制度を設ける場合、対象者のキャリア形成支援等のため、いわゆる正社員への再転換制度を併せて設けることが望ましいこと。

雇用管理上の留意事項では、「労働契約法第3条第3項では、労働契約は労働者及び使用者が仕事と生活の調和に配慮しつつ締結し、又は変更すべきものであることを規定しており、これには転換制度も含まれる。同項を踏まえて転換できるようにすることが望ましい」としている。

労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則を規定する労働契約法第3条のうち、第3項は様々な雇用形態や就業実態を広く対象とする「仕事と生活の調和への配慮の原則」を規定していることから、いわゆる正社員と多様な正社員との間の転換にも、かかる原則は及ぶものであることに留意が必要であること。

4 事業所閉鎖や職務の廃止等の場合の対応について

雇用管理上の留意事項では、事業所閉鎖や職務の廃止等の場合における整理解雇について、勤務地や職務の限定が労働契約等で明確化されていれば直ちに解雇が有効となるわけではなく、裁判例をみても整理解雇法理を否定するものではないことを示した上で、整理解雇法理又はこれに準拠した枠組みで判断する例が多い傾向がみられるとしている。その上で、解雇の有効性は人事権の行使の実態や労働者の期待に応じて判断される傾向があることを示している。

したがって、多様な正社員の整理解雇をめぐる個別労働関係紛争を未然に防止する観

点から、使用者には、事業所廃止等に直面した場合、配置転換を可能な範囲で行うことに留意することが必要であること。

また、雇用管理上の留意事項では、「能力不足解雇について、能力不足を理由に直ちに解雇することは認められるわけではなく、高度な専門性を伴わない職務限定では、改善の機会を与えるための警告に加え、教育訓練、配置転換、降格等が必要とされる傾向がみられる。他方、高度な専門性を伴う職務限定では、警告は必要とされるが、教育訓練、配置転換、降格等が必要とされない場合もみられる」としている。

多様な正社員の能力不足解雇をめぐる個別労働関係紛争を未然に防止する観点から、使用者は、改善の機会を与えるために警告を行うとともに、可能な範囲で教育訓練、配置転換、降格等を行うことにより解雇を回避できないか留意することが必要であること。