

規制改革会議雇用WG説明資料

「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」に関する検討状況

平成27年11月6日

厚生労働省労働基準局 労働条件政策課

規制改革実施計画（平成26年6月24日閣議決定・抜粋）

（ ．分野別措置事項）

2 雇用分野

No	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管省庁
1	ジョブ型正社員の雇用ルールの整備	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、労働条件の明示などの雇用管理上の留意点、好事例及びそれらを踏まえた就業規則の規定例等を取りまとめ、周知を図る。	平成26年7月までに取りまとめ、速やかに実施	厚生労働省
2		労働契約の締結・変更時の労働条件明示、無限定正社員との相互転換・均衡処遇について、当面、労働契約法（平成19年法律第128号）の解釈を通知し周知を図る。	平成26年中に実施	厚生労働省
3		労働契約の締結・変更時の労働条件明示、無限定正社員との相互転換及び均衡処遇に関する政策的支援の制度的枠組みについて検討する。	平成26年度検討・結論、結論を得次第措置	厚生労働省



措置状況

- 【事項1及び2に掲げられた検討】平成25年9月に「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」の雇用管理をめぐる課題について検討。（2頁～4頁参照）

労使等の関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」や就業規則の規定例を整理し、政策提言と併せ報告書としてとりまとめ、公表（平成26年7月30日）。あわせて、都道府県労働局長に対して同内容の周知について通達。
- 【事項1に掲げられた周知】「多様な正社員」の雇用管理上の留意点などをまとめたパンフレット（10万部）及び導入のメリットや企業での導入事例などをまとめた事例集（4万部）等を作成し、関係するセミナーやシンポジウム等で周知。あわせて、厚生労働省HPで公表。
- 【事項3に掲げられた支援等】「多様な正社員」の導入を促すため、企業に対して平成27年度に以下の支援を実施予定。（27年度の取組について、5頁参照）

 1. 業種別に実態調査・就業規則の規定例を収集した上で、モデル就業規則を作成し、周知を実施。
 2. 「多様な正社員」および「無期転換」の導入等を検討している企業（100社）に対して、コンサルティングを実施。

趣旨・経緯

「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ワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着の実現のため、職務、勤務地又は労働時間を限定した「多様な正社員」を労使双方にとって望ましい形で普及させることが求められている。

「日本再興戦略」（平成25年6月閣議決定）等を踏まえ、「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）において、「多様な正社員」の雇用管理をめぐる課題について検討。労使等の関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」や就業規則の規定例を整理するとともに、政策提言をとりまとめ、公表。（平成26年7月30日）

「雇用管理上の留意事項」のポイント

多様な正社員の効果的な活用が期待できるケース
事業所閉鎖や職務の廃止等への対応（雇用保障）
均衡処遇
制度の設計・導入・運用に当たっての労使コミュニケーション

労働者に対する限定の内容の明示（次頁参照）
転換制度
いわゆる正社員の働き方の見直し
人材育成・職業能力評価

主な留意事項の内容

- 労働条件の明示 限定がある場合は、限定の内容を労働者に明示し、書面で確認（次頁参照）
- 転換制度 転換制度（社内のルール）を設け、転換応募資格、要件等についても制度として明確化。再転換についても要検討
- 均衡処遇 労使の話し合いで納得性のある賃金の水準とすること
- 雇用保障 勤務地や職務の限定のゆえに、事業所閉鎖や職務廃止の際に直ちに解雇が有効となるわけではなく、整理解雇法理を否定する裁判例はない

主な政策提言の内容

- 労働契約の締結・変更時の労働条件の明示、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。
平成26年7月30日付け基発0730第1号通達「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」を发出。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に、限定の内容の明示等が望ましいことを明記する。
平成26年11月28日に定められた行動計画策定指針において、限定の内容を労働者に明示することが重要で、また、職務や勤務地等の限定がない労働者との転換制度や処遇の均衡を図ることが望ましい旨を記載。
- 多様な正社員の導入に対する新たな支援（助成措置等）を行う。
キャリアアップ助成金において、勤務地等を限定した正社員制度を導入する企業等への支援として「多様な正社員コース」を創設。

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書<抄>

2 労働者に対する限定の内容の明示

(2) 限定の内容の明示の促進策

紛争の未然防止にとどまらず、労働者のキャリア形成支援やワーク・ライフ・バランスの実現のために、職務や勤務地の限定がある場合に限定の内容について使用者から労働者に明示が行われることが重要である。明示により労使間で限定の内容について認識が共有されるようにするため、以下の や のような対応が考えられるところである。

労働基準法(昭和22年法律第49号)等において、限定がある場合はその内容を就業規則で定めるとともに、労働契約の締結や変更(転換)の際に、限定がある場合はその内容について労働者に書面で明示することを義務付ける。

労働契約法において、労働契約の締結や変更の際に、限定がある場合は限定の内容について労働者に書面で確認することを明記し、明示を奨励する。

については、その違反に対する労働基準監督署による監督指導や罰則により履行確保を図ることが可能であるため、限定についての明示を普及・徹底させる観点から、最も効果が高い方法であると解される。

しかしながら、限定についての明示の運用が定着していない中で明示の義務付けを行うことは、使用者の実務に混乱を与えるおそれがあり、使用者が人事の柔軟性を維持するために「限定無し」の明示をすることを促進してしまい、結果として、多様な正社員の活用が阻害されてしまうおそれもある。

については、現行の労働契約法第4条でも、労使は労働契約の内容をできる限り書面で確認するものとするとしている。これは訓示的な規定であり、公法上も私法上も強制力はなく、人事労務管理上の柔軟性とも両立し得る一方で、企業コンプライアンス上の指針となるため、限定についての明示の促進に資すると考えられる。そして、現行の労働契約法第4条による書面による確認事項には、職務や勤務地の限定も含まれることから、このことについて、労働契約法の解釈を含め雇用管理上の留意事項等に定め通知するなど様々な機会や方法を捉えて周知することが考えられる。

まずは について解釈を示し、将来的に労働契約法を改正する場合には、限定についての明示について規定することを検討することが考えられる。また、将来的には、限定の明示が定着してきた段階で、労働基準法に基づく義務化を検討することが考えられる。

また、労使当事者間での限定の明示を促進するため、また、これに加えて求職者の円滑な求職活動や労働移動に資するため、限定の内容を対外的に公表する企業を好事例として紹介したり表彰することや、現行の次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づく行動計画策定指針(平成21年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号)の雇用環境の整備に関する事項に「勤務地、担当業務等の限定制度の実施」の規定があり、これに基づき制度化し、一般事業主行動計画に位置づけて公表することが考えられる。また、助成措置の対象とすることが考えられる。

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会 参集者

(肩書き等は懇談会開催時のもの)

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教授
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所社会調査・データアーカイブ研究センター教授
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

(参考)改正労働契約法に基づき通算5年超の有期契約労働者の無期転換について

改正労働契約法に基づく無期転換ルールへの対応について、有期契約を無期契約にする意向があるとする企業が、どのような形で無期契約にするか回答した結果をみると、

- ・ フルタイム契約労働者及びパートタイム契約労働者とも、「(新たな区分は設けず)各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合がもっとも多い(それぞれ33.0%、42.0%)
- ・ 次に、フルタイム契約労働者では「既存の正社員区分に転換する」(25.9%)、パートタイム契約労働者では「正社員以外の既存の無期契約区分に転換する」(16.2%)の順に多い
- ・ 正社員以外の無期契約区分を活用する割合は、既存・新設を合わせてフルタイム契約労働者で25.0%、パートタイム契約労働者では26.7%。

背景

平成27年度は、「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、成功事例や雇用管理上の留意点等の周知を行うとともに、**モデル就業規則の作成、多様な正社員制度の導入(無期転換ルールへの対応を含む。)**を検討している企業に対するコンサルティングの実施を通じて、**制度導入のノウハウを情報提供し導入促進を図る。**

また、シンポジウムの開催等により、「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図る。

取組概要

導入支援の取組

多様な正社員(無期転換含む)のモデル就業規則の作成等

- ・2業種(飲食業・小売業)の実態調査、規定収集、より具体的なモデル就業規則作成

- ・企業アンケート調査による多様な正社員の運用実態等の把握

無期転換ルールの導入支援のためのセミナーの実施

- ・企業における無期転換制度の導入を支援するため、専門家によるセミナーを全国で開催

企業に対するコンサルティングの実施

- ・多様な正社員制度(無期転換含む)の導入等を検討している企業への支援

・モデル就業規則

・収集事例(コンサルティング事例等)

モデル就業規則の周知等

- ・各種機会を活用した企業への周知
- ・局署において、企業からの相談への対応や助言に活用

周知・啓発の取組

非正規雇用労働者の処遇改善の取組を実施している事例収集

- ・非正規雇用労働者の賃金水準の向上に取り組んでいる事例等

・事例集

取りまとめた成果の周知・啓発等

ホームページの更新、運営

- ・「多様な正社員」に関する事例、非正規雇用労働者の処遇改善に取り組んでいる事例を追加

シンポジウムの開催

- ・全国主要地域において、企業、有識者、マスコミ等を参加者として、シンポジウムを開催し、「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図る

企業向けセミナーの開催

- ・事例等を活用し、都道府県労働局においてセミナーを実施

実施事項

1 無期転換ルールに係る具体的な情報発信

各企業における無期転換制度の導入を呼びかけるため、継続的に厚生労働省ホームページで情報を発信。
(平成27年7月、10月に公表・・・10月分について別添公表資料を参照)

その中で、先進的な取組を行っている企業の事例を紹介(9社)し、他社の取組を促進。

これらの企業からは、無期転換化にあたって経営戦略としての積極的な意見が寄せられている。

主な意見・概要

- ・ 無期労働契約に転換すると、労働者の定着が図られるといったプラスの面が大きい。(小売業)
- ・ 無期労働契約は、主戦力・人財基盤として安心して勤続してもらうことを意図して導入したもの(保険業)
- ・ 労働者の働く満足度が上がったとともに、企業としても知識と経験が豊富な人財を確保できることは大きな魅力(銀行業)
- ・ 経年的にパート社員を入れ替えながら募集し、教育していくことは、コスト面や労力の面での負担は非常に大きい(製造業)

2 無期転換ルールの特例の活用

平成25年の臨時国会で成立した国家戦略特別区域法の規定等を踏まえ制定された「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」により、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(同一の使用の下で反復更新された期間が通算5年)に関する特例が設けられている。

< 施行期日：平成27年4月1日 >

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の主な内容

(1) 特例の対象者

-) 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
-) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

(2) 特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(現行5年)を延長
次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- (1) の者 : 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限:10年)
- (2) の者 : 定年後引き続き雇用されている期間

特例の適用に当たり、事業主は、

- (1) の者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等
- (2) の者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施することについての認定を受けることが必要

無期転換ルールの特例に関する認定状況

都道府県労働局長の認定状況は以下のとおり。(平成27年4月1日～同年9月30日まで)

都道府県労働局長による認定件数:1,488件

平成27年4月	5月	6月	7月	8月	9月	計
116件	202件	267件	340件	311件	252件	1,488件