

[説明資料]

労働基準法 89 条に、就業規則の記載事項として、労働者の勤務地変更およびその限定に関する事項を加える提案について

九州大学名誉教授 野田 進

1. 提案

労基法 89 条に定める各号に、次の定めを加える。

「5の2 労働者の勤務地の変更（転勤）を行うことを予定する場合においては、これに関する事項（労働者の勤務する地域を限定して使用するときには、その限定に関する事項を含む。）」

2. 目的

勤務地限定雇用（ジョブ型雇用であって勤務地を限定する者）を一つの典型的な雇用形態として社会に周知させ、企業においてその導入を促進する。

3. 理由説明

（1）ジョブ型正社員の問題については、すでに十分な検討がなされており、これに付け加えることは少ないが、他方で本制度に関するこれまでの二つの報告書¹を見ると、議論がやや膠着している印象を受ける。

○両報告書を比べると、そのアプローチはやや異なる。

・雇用ワーキンググループ報告書は「人が動く」すなわち雇用の流動性・柔軟性を高める観点が強調され、その意義を、①非正規の正規雇用への転換、②ワークライフバランス等の課題²、③人口減少社会での成長力を強化（女性・高齢者雇用）、④デフレ脱却と賃金上昇（能力に見合い、努力が報われる賃金上昇を図る）といった課題に求める。

・「多様な正社員」報告書は、文字どおり雇用の二極化を改めて、いわば雇用のポートフォリオの充実を図ること、および、ジョブ型正社員をいわゆる「受け皿」（労契法 18 条による無期転換の受け皿、その他非正規雇用からの転換の受け皿）として利用することが強調される。

○これに対して、ジョブ型正社員という雇用形態を積極的に位置づけ、その導入を促そうとする政策上の視点は共通である。

○さらに、制度の導入に当たって 3 つの課題を提示する点もほぼ共通である。

¹ 規制改革会議ワーキンググループ「雇用改革報告書一人が動くために」（2013 年 5 月 14 日）、「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」（2014 年 7 月）

² 別の観点でのワークライフバランスとして、私の元勤務大学のように、地方の代表的国立大学の学生の間では、「全国展開の代表的企業での九州エリア採用」というのは、バランスの取れた人気のある選択である。

すなわち、限定正社員の積極導入のための課題として、①労働条件の明示、②「均衡処遇・相互転換の要請」、③解雇との関わりで人事処遇のあり方、の 3 点を取り上げられている³。

○しかし、これらの報告書における政策目標を、ジョブ型正社員の積極導入やその利用の促進という点にあると考えるとき、これらの課題の具体的な推進策では「決め手」を欠いており、議論がやや膠着しているように思われる。

(2) 日本の労働契約法における「規制緩和」のパラドクス

○ジョブ型正社員の「利用の促進」策として妥当かという観点から、上記の 3 課題を見直してみると、ジョブ型正社員の制度を積極的に導入し、利用を促進するために、何を規制し何を緩和するかについて、整理が付いていないように思われる。

上記の 3 つの課題のうち、

○まず、「労働条件の明示」は、たしかにジョブ型正社員における紛争の予防のために必要な措置ではあるが、例えば労基法 15 条の明示事項にその雇用形態であることを追加したところで、そのことがジョブ型正社員の積極採用にただちに結びつくとはいえないのではないか。

○第 2 に、ジョブ型正社員の実態は多様であるが、その労働条件が非正規労働者の場合と同じ意味・同じ程度で、不合理な格差の実情が生じているとまでは解しがたい。したがって、均衡処遇が現実には大きな課題となっているとして、例えば不合理な労働条件の相違を禁止する均等処遇の定めを設けることで、その利用の促進が図られるとも考えがたい。

○第 3 に、人事処遇のあり方として、労働契約の変更の範囲が限定的であるから、異動等が困難な場合には解雇権濫用が成立しにくい（解雇しやすい）というのは、その通りであろう。しかし、例えば、就業規則の解雇事由の規定にそのことを記載しても、解雇権濫用成否の有無について判断を下すのは裁判所である。使用者が解雇の帰趨を確実にできることの保障（*sécurisation*、確実化）はどこにもなく、就業規則のそうした記載によりジョブ型正社員の積極採用が導かれるとは解しがたい。

○この点についてさらに言うと、日本は解雇しにくい国であると理解される向きもあるようだが、少なくとも法律上は解雇について規制の乏しい国である。差別にあたる解雇や正

³ 報告書では、各論の「ジョブ型正社員の雇用ルールを整備」の項目で、次の論点の検討を求める。(1)「労働条件の明示」では、①就業規則で具体的な類型を定めるとともに、書面契約で定める。労基法 15 条 1 項、労契法 4 条 2 項において規定を整備。②労働条件の変更時も同様。(2)「均衡処遇・相互転換の要請」では、①労契法 20 条に相当する規定を設ける。②相互転換に関する法的枠組み。(3)「ジョブ型正社員の人事処遇の在り方の検討」では、①労働契約において、「人事処遇全般（人事異動、時間外労働を含む時間管理、雇用の終了等）のあり方が明らかにされることが望まれる。」「留意点やモデルの提示を行う」。②「ジョブ型正社員の働き方にふさわしい労働契約紛争解決のあり方」を検討し、「勤務地限定型、職務限定型正社員については、……就業規則の解雇事由に「就業の場所及び従事すべき業務が消失したこと」を追加することが想定」。

当な権利行使を理由とする解雇の場合を除き、解雇の事由には法律上の制限はなく、また解雇の手続についても法律上何の規制も設けていない。その結果、そのままではあまりに不当な結果を招く現実があったことから、裁判所は戦後初期のころから民法の一般原則である「権利の濫用」禁止原則（民法 1 条 3 項）を用いて、妥当な解決を図ってきたのであり、それが法定化されたのが労契法 16 条である。

・そうすると、法律では何の規制もないから、ジョブ型正社員の解雇について規制緩和ができないことになる。「規制なきところに緩和なし。」

・とすれば、規制緩和でジョブ型正社員の推進を図るためには、まず規制を設ける、すなわち規制とのセットで行う必要がある。

（3） 8 9 条の定め＝規制とその緩和

（a）以上からすると、ジョブ型正社員の積極導入を促すためには、当事者に対して何らかの規制を強化し、それをジョブ型正社員について緩和する道筋を設けるという方策を採ることが考えられる。

○そこで、まず「規制」であるが、

・労基法 8 9 条における就業規則の相対的必要記載事項に、「労働者の勤務地の変更（転勤）を行うことを予定する場合においては、これに関する事項」との文言を加える。

・これにより、いわゆる転勤を予定する使用者は、その旨の就業規則の定めをすることが義務づけられる。

・具体的な規定例としては、すでに広く用いられているような、「使用者は、従業員に転勤を命じることがあり、労働者は特別の理由がない限りこれに従わなければならない。」旨の簡単な規定が考えられる。

・そして、確立した判例（東亜ペイント事件・最 2 小判昭和 61・7・14 労判 477 号 6 頁）によれば、使用者が配転を命じるためには、就業規則等に、使用者が必要に応じて配転を命じる旨の定めがあることが前提とされる。また、この就業規則の規定が、合理性を有し、周知されていることを条件に、使用者は就業規則の定めによるものとして（労契法 7 条参照）、労働契約上も配転命令権を付与される。

したがって、配転を命じる旨の就業規則等の定めがないと、使用者に配転命令権はないことになる。裁判例では、京都工場から横浜本社への配転に関して、就業規則に配転命令に関する定めが一切なく、原告が中途採用される際の採用面接においても転居をとまなう異動の可能性について説明が全くないときには、会社には配転命令の権限があったとはいえないとするものがある（仲田コーティング事件・京都地判平成 23・9・5 労旬 1754 号 58 頁）。

・もっとも、この事案は例外的なケースであり、実際にはほとんどの企業が配転に関する定めを設けていると考えられる。したがって、労基法 8 9 条に「労働者の勤務地の変更（配転ないし転勤）を行うことを予定する場合においては、これに関する事項」との必要

記載事項を定めても、実務上の問題や混乱が生じることは少ない。弱い規制である。

(b) 次にカッコ内の、「労働者の勤務する地域を限定して使用する際には、その限定に関する事項を含む。」はどのような法的意味を持つか。

○まず、具体的な規定例としては、「勤務地を限定する従業員については、その勤務地の範囲、労働条件、人事上の処遇内容その他について、別に定める。」旨の規定を定め、別途に「勤務地限定社員規程」を設けることが考えられる。

○就業規則で配転に関する条項を設けていながら、この規定を設けていないと、使用者はジョブ型正社員の地位を労働契約で合意することはできないと解されよう（労契法 12 条）。したがって、現にこの契約を採用している企業は、必ずこの規定を設けるであろうし、現在は採用していない企業でも、労契法 18 条による無期転換労働者が生ずる可能性を含め、将来を見据えて規定を設けることが多いであろう。

その意味で、就業規則の定めを媒介として、ジョブ型正社員の制度が普及する効果が予想される。

○他方で、確実性の拡大という規制緩和効果を挙げることができる。

・判例では、使用者は、配転命令権があっても、適法に配転を命じうるとは限らず、配転命令権の濫用という法理が確立されている⁴。配転命令権があっても、現実にはこの法理によって配転の効力が決定されることが多い。すなわち、ここでも法律において配転の要件について定めた規定がないために、配転が配転命令権の濫用となるか否かは、裁判所の判断に委ねられており、不確実の状況にある。

・しかし、勤務地限定のジョブ型限定正社員については、その転勤の範囲は就業規則によることになり、より「確実に」転勤を命じうる。人事処遇における確実性が高まり、そのような意味で、就業規則の規定を義務づける規制により、規制緩和の効果が導かれることになる。

(4) 各実施上の課題について

○上記 3 つの課題については、次のように考える。

(a) ジョブ型正社員であることとその「労働条件の明示」については、労基法 89 条の改正による就業規則の定めと連動して、実現されよう。

○労基法 15 条に関しては、労基法施行規則 5 条 1 項を改正することとなる。

○労契法 4 条 2 項についても、ジョブ型正社員について定めた就業規則の提示により明

⁴ 使用者が配転命令権を有するときにも、次に配転命令権の濫用が争点となる。すなわち、判例（東亜ペイント事件）によれば、①当該命令につき業務上の必要性が存しない場合、または、業務上の必要性が存する場合でも、②それが不当な動機・目的をもってなされたものであるとき、もしくは、③労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限り、当該転勤命令は権利の濫用にはならない。

示義務が実施される。

(b) 「均衡処遇・相互転換の要請」

○上述のように、ジョブ型正社員の均衡処遇の問題は、非正規労働者のそれと同じ意味・同じ程度で、不合理な格差の実情にあるとは解しがたい。したがって、さしあたりは、労契法 3 条 2 項の「均衡考慮義務」の一般法理の下に置けば足りるのではないか。

・その方策として、例えば、改正施行通達で注意喚起し、労使当事者の健全な均衡意識を期待すれば足りると考えられる。

・また、就業規則で、労働条件、人事上の処遇内容についての定めを置くことで、実質的に労働条件の不合理な相違を防止することができる。

(c) 解雇については、就業規則に限定正社員についての定めを設ける以上、同規定に基づく解雇について紛争が生じることは少なくなると考えられる。

もちろん就業規則の解雇事由に関する規定の中に、ジョブ型正社員の場合の「ジョブの喪失」という趣旨の事由を掲げておくこともありえよう。ただし、解雇権濫用の成否判断においては、そのような定めは解雇を正当化するための積極的な考慮要素の一つにはなっても、絶対的な判断基準とはなり得ない。

4. 本提案の効果

本提案の実施により、次の効果が予測される。

第 1 に、ジョブ型正社員（さしあたり勤務地限定正社員）について、就業規則の必要的記載事項とし、これを義務づけることで、この雇用形態の周知と積極的な導入が期待される。

第 2 に、この制度の義務づけにより、使用者にとっては解雇や配転等の人事処遇に関する紛争について予測可能性が高まり、その確実な実施が可能になるとともに、紛争を予防することができる。

第 3 に、就業規則にジョブ型正社員の労働条件や人事処遇に関する定めを義務づけることにより、これらの雇用形態について不合理な相違が生じることを、実質的に防止することができる。