

## 第 13 回 保育・雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成 31 年 3 月 29 日（金）13:00～14:00
2. 場所：合同庁舎第 4 号館 2 階共用第 3 特別会議室
3. 出席者：

（委員）安念潤司（座長）、飯田泰之

（専門委員）島田陽一

（政府）中村内閣府審議官

（事務局）福田参事官

（説明者）九州大学 名誉教授 野田進

4. 議題：

（開会）

1. ジョブ型正社員（勤務地合意・職務合意正社員）の雇用ルールに関するヒアリング

（閉会）

5. 議事概要：

○福田参事官 それでは、定刻となりましたので、ただいまより「規制改革推進会議 保育・雇用ワーキング・グループ」第 13 回を開催いたします。

皆様には御多用の中、御出席を賜りまして、まことにありがとうございます。

本日は、森下座長代理、八代委員、池本専門委員は御欠席との連絡を受けております。

本日の議題は「ジョブ型正社員（勤務地合意・職務合意正社員）の雇用ルールに関するヒアリング」でございます。

報道関係の方がいらっしゃいましたら、ここで退室をお願いいたします。

それでは、ここからの議事進行につきましては、安念座長、よろしくをお願いいたします。

○安念座長 どうもありがとうございます。

それでは、早速、議事に入ります。

「ジョブ型正社員（勤務地合意・職務合意正社員）の雇用ルールに関するヒアリング」でございます。

本日は、九州大学の野田先生においでを頂いておりますが、ヒアリングに先立って、事務局から資料 1 等の御説明等をお願いいたします。

○福田参事官 承知いたしました。

それでは、委員のお手元に資料が複数ございますので、最初に本日の配付物を御案内いたします。

まず、資料1として、A4横のパワーポイント、ジョブ型正社員の議論に関する資料です。これは、この後、本日の議論に関するデータとして事務局より御案内いたします。

資料2は、本日いらしていただいています、野田先生にて御用意いただきました説明資料「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及びその限定に関する事項を加える提案について」でございます。

この資料2の中の記載の関係資料を事務局にて委員のお手元へ用意いたしました労働基準法、89条と15条の条文を抜粋したもの、続いて、労働契約法、これは、全条文が書かれております。

こちらは、東亜ペイント事件の抜粋でございます。

野田先生の今日の御発言の中で触れられています、前会議体の規制改革会議で発信された雇用ワーキング・グループの報告書でございます。

同様に「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」も議論の中で触れられる可能性がありますので用意いたしました。

それでは、ここからは、事務局より本日の議論に関するデータとして簡単に御案内いたします。

お手元にA4横の資料1を御用意くださいませ。

まず、表紙をおめくりいただきまして、1ページをお開きください。

上のグラフにありますとおり、現在、企業の97.6%では、就業規則が定められています。御存じのとおり、従業員10人未満の企業にとって、就業規則の作成は努力義務でありますので、100%の企業に備わっているわけではありませんがこの数字から見て、ほぼ全ての会社に就業規則が備わっていると言ってもいいかもしれません。

しかしながら、このページの下半分をごらんいただきますとおり、就業規則の規定のあり、なしの別に、本人に対する労働条件の書面の明示、これが、少し濃淡があるということをおわかりいただけたと思います。

続いて2ページをごらんください。

2番の「勤務地を約した社員制度導入及び勤務地条件の書面確認状況」でございます。

従業員300人以上の企業の3割は、勤務地を約束した社員制度を導入しています。

一方で、下のグラフのとおり、勤務地を約しているということを就業規則や労働契約書に記載をしていないという会社が、実は7割もあるということがわかります。

次に3ページをごらんくださいませ。

平成30年4月1日に、無期転換ルールということが施行されましたけれども、その前後における無期、有期社員の人数が書かれている資料でございます。

これは、どなたが転換したかという個人単位の転換を追ったものではございませんので詳細はわかりませんが、施行後に、無期雇用者が多少増えていることがわかります。

続いて4ページをごらんください。

無期転換ルールそのものを知らなかったのだと回答しているものが、7割いるという結果です。

次に5ページをごらんくださいませ。

無期転換ルールを知っている人に、この制度をどうやって知ったのかというルートについてですが、勤務先から教えてもらった方は4割という回答でございました。

続いて6ページをお開きください。

正社員の4%、非正規社員においては、16%の人が、自身の雇用契約内容がわからないと答えているアンケートの結果です。

続いて7ページをごらんください。

無期雇用転換を求めないわけを聞いたアンケートですけれども、これは、例えば、やめたいときにやめられないのではないかとといった誤解ですとか無限定化に対する不安などが、無期転換をしない理由としての回答の多数になっています。

この誤解は、勤務先から詳細な説明がないという原因がある。これによって無期転換が進まないことの原因の1つになっているのではないかと想像されます。

最後、職務を約した企業の割合でございます。

小規模企業の2割、大企業においては3割に、勤務地ではなくて、職務を約束したジョブ型正社員制度が導入されています。

平成3年に育児休業制度が法制化されましたが、育児休業の普及が企業内で大分進んだので法律をつくらうという背景があったと聞いています。なお、その時の育児休業制度の企業の普及率は21.9%だったのです。

職務を約した社員の割合は、既に大企業の3割に普及しておりますので、このタイミングでの法制度化は妥当なのではないかと考え、御説明申し上げます。

事務局からの説明は、以上でございます。

○安念座長 どうもありがとうございました。

では、この基礎資料をごらんいただきながら、野田先生のお話を伺いたいと思います。

よく非正規というのは、自分の一種の自由意志でそれを選んでいるのだという説明をすることがあって、事実、そういう人がいるのはもちろんだと思うのだけれども、正規雇用が、もう少し働きやすいとか、フレキシブルであるなら、正規雇用を選んだという人も、多分、多数いるはずで、余り私は自由意志とか自発的というのを額面どおり捉えるというのは、どうかという気がするものですから、これは、私の誤解のかもしれない、素人の誤解かもしれないので、また、もし、何かありましたら、教えていただきたいと思っています。

○福田参事官 補足いたします。

大手スーパー等の場合は、正社員は朝の9時から夜の11時までシフト勤務で働かなければいけません。自分はフルタイムで働きたいが、朝9時～17時の間に働きたいとの希望が

ある場合には、処遇が下がるとしても働く時間を優先し、非正規社員を選択するというケースもございます。

○安念座長 それは、十分あり得ることですね。ありがとうございました。

引き続いて、本題でありますヒアリングに移ります。

九州大学名誉教授の野田進先生でございますが、野田先生は、この道の大家でいらっしゃると思いますので、特に御紹介の要を私は認めませんので、このままお話を頂きたいと思えます。

ゲストの方に大変恐縮でございますけれども、大体 30 分ぐらいをめぐりして御説明をいただければと存じます。

どうぞ、よろしく願いいたします。

○野田名誉教授 本日は、ワーキング・グループで発言をさせていただく機会を与えていただきましてありがとうございます。

元九州大学の野田と申します。

定年でやめた後も、ずっと労働法の研究はしておりまして、御縁で発言をさせていただくということになりました。

非常に即物的な話ですけれども、私のきょうのお話は、具体的にこうしたらいいのではないかと御提案をさせていただくということでございます。

構成も、提案、目的、理由説明と、最後に効果と、よくある予算申請書のような形になっておりまして、そういう趣旨で御報告申し上げたいと思えます。

最初に提案ですけれども、条文の号数まで書いていますけれども、お配りいただいているところの労働基準法の 89 条という規定がございますが。

その中の大体 5 の後ぐらいがいいのではないかと、私は思っておりまして、特にはこだわりませんが、5 の 2 ぐらいが落ち着くかなと思いました。ともかく労基法 89 条に定める各号の中に、この号数はどうでもいいのですけれども、こういう規定を定められたらいいかかと思っております。

労働者の勤務地の変更、この括弧はどちらでもいいのですけれども、労働者の勤務地の変更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いうものです。

次の括弧が実は、私のきょうの提案においては重要なわけございまして「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」と、こういう規定を置かれたらいいかか。

ちょうど、同じ 89 条 3 号に退職に関する事項の後に「解雇の事由を含む」と、こういう言い方をされていますから、これにならって、勤務地の変更を行う転勤をする場合には、これに関する事項とされたらいいかかでしょうか。更に限定する場合には、これに関する事項を含むという仕掛けをしたらどうかと思いました。

目的は、ただ 1 つでございます。要するに、勤務地限定雇用、あるいはジョブ型雇用であって勤務地を限定する。今の御議論では勤務地が中心になっておりますので、このよう

に書いているだけでございまして、別に職種が加わっても構わないと思っております。

とりあえず、勤務地限定雇用を1つの典型的な雇用形態として社会にもっと周知させると、当たり前のもので考えていただくと。それで、企業において、その導入を促進すると、こういうことを狙うということでございます。

理由説明に入らせていただきますと、これまでも、このワーキング・グループの会合も13回目とお聞きしておりますけれども、このジョブ型正社員の問題については、広く十分な検討がなされておりました、私としては、この議論そのものにつけ加えることはございません。

他方で、やはり、これまでここにコピーしていただいております、2つの大きな報告書がございすけれども、この報告書を見ても、やや議論が膠着（こうちゃく）しているという印象を受けました。

そこで前置きの、2つの報告書を見させていただきますと、それぞれ個性がありまして、雇用ワーキング・グループ報告書の方は、まさしく副題にあるように「人が動く」ということで、流動性、柔軟性を高めるという視点が強調されて、ここにあるように4つぐらいの課題が、最初のところに書いてございます。そういう性格を持っている。

もう一つの厚労省のもとで開催されていた「多様な正社員」報告書というのは、これは、雇用の2極化というのを改めて、いわば雇用のポートフォリオの充実を図ろうという目的が1つございます。

もう一つは、これは、新しい視点でありましたけれども、当時、このころから有期労働契約の無期転換の話が始まりましたので、その受皿として、つまり労基法18条における無期転換の受皿として使ったり、あるいは、それにとどまらず、正規雇用への転換の受皿として使うという、そういう発想が加わっているというのが特色でございます。

それぞれ特色はございますけれども、しかし、基本的にジョブ型正社員という雇用形態を積極的に位置づけて、その導入を促そうという政策上の視点というのは、共通であろうかと思えます。

そして、読ませていただきますと、終わりの部分のそれぞれの課題設定というのも、よく似ているというところがございます。

限定正社員の積極導入のための課題として3つ「労働条件の明示」、それから「均衡処遇・相互転換の要請」、それから、解雇とのかかわり、特に解雇とのかかわりですけれども、人事処遇の在り方という3点が、非常に丁寧に議論されております。

ただ、それぞれの目標というものをジョブ型正社員の、私の今日の報告の目的である、ジョブ型正社員の積極導入あるいは、その利用の促進と考えますと、少しずれているような気がいたします。具体的な推進策としては、やはり決め手を欠いているような気がするわけでございます。

どういうふうにそう思うかということで、(2)に「『規制緩和』のパラドクス」と書いておりますけれども、この部分でお話をさせていただきます。

先ほどの3つの点ですけれども、ジョブ型正社員の利用の促進策として、この3つの点が妥当かという観点から、この3課題を見直してみますと、私の意図する目的、積極導入と利用促進という観点から見れば、何を規制し、何を緩和するかについて若干のずれが見られるという気がするわけです。

まず、労働条件の明示というのは、これは確かに必要です。先ほどの統計資料でも、まさしく自分がどういう職種かわからないという、あるいはどういう限定があるかわからないという、そういうことがありますので、ジョブ型正社員における紛争予防のためには、是非とも必要な策であることは間違いない。

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するという事は、もちろん必要だと思いますけれども、そうすることが、ジョブ型正社員の積極採用に直ちに結びつくとは言えないのではないかと。結びつかないわけではないけれども、お薬として効果があるかという、そういう意味では、積極採用に直ちに結びつくとは言えない政策なのではないかと思いました。

もう一つ、不合理な格差の問題ですけれども、ジョブ型正社員の実態というものも多様であろうかと思えますけれども、現在、その労働条件が非正規労働者の場合と同じ意味あるいは同じ程度で不合理な格差の実情が生じているというまでは言えないのではないかと。いろいろ意見はあるでしょうけれども。

したがって、均衡処遇が、今、非正規のように非常に大きな課題になっているから、例えば、労契法20条とか、新しくできるパートタイム・有期雇用労働法の8条ですか、ああいうふうに不合理な労働条件の相違を禁止する均衡処遇の定めを設けるということで、では、私もジョブ型正社員になろうかとか、あるいは企業もそれを採用しようかということになるとは考え難い、もちろん、必要でしょうけれども、不合理な格差の是正というのは必要でしょうけれども、利用の促進策としては、やはり、薬が効かないという気がいたします。

第3番目に、人事処遇の在り方として、労働契約の変更の範囲が限定的であるから、確かに異動等が困難な場合には解雇権濫用が成立しにくい、つまり解雇しやすくなるというのは、そのとおりであろうかと思えます。

しかし、そうは言っても、これは日本の労働法の悩みの種ですけれども、就業規則の解雇事由に、その旨を記載しても、解雇権濫用の成否の有無について判断を下すのは裁判所でございます。ですから、そういう就業規則の記載をしたからといって、傾向として、解雇権濫用が成立しにくいとは言えても、確実に、そういう帰趨を確実にできるという保障、これは、島田先生はよく御存じですけれども、フランスでよく言われる *sécurisation* と言うのですけれども、雇用の確実化、ありていに言えば、予見可能性を高めるといった保障はどこにもないわけございまして、就業規則の、そうした記載によってジョブ型正社員の積極採用が直ちに導かれるとは解し難い。困ったときには、解雇しやすくなったというふうに使用者が確信できるものにはならないと思うわけです。

問題は、どこにあるかということ、もう少し掘り下げますと、よくある議論ですけれども、日本は解雇しにくい国であると理解されることが多くようです。一面では、そうかもしれないのですけれども、少なくとも法律上は、解雇についての規制は非常に乏しいわけですね。差別に当たる解雇とか、それから、例えば、育児休業を取得するとかの正当な権利行使を理由とする解雇の場合には、不利益取扱いとして禁止されますけれども、一般の解雇、能力が低いとか、企業の事業がうまくいかないとか、病気がちであるとか、そういうことを理由とする解雇については、法律上の制限は何もございません。

それから、解雇の手続についても、法律上、何の規制もないわけでございます。

古い話ですけれども、昭和20年代から、当時、人員整理解雇などがたくさん起こっていた、あるいはレッドパージなども起こっていた。そのままでは、余りにも不当な結果を招くという現実があったことから、裁判所が、昭和20年代から東京地裁を中心に、民法の一般原則である権利の濫用、御承知の禁止原則を用いまして、妥当な解決を図ってきたのが始まりでして、それが延々80年間続いてきているというところでございます。

そして最高裁の言う判示事項を、そのまま取り入れたのが労働契約法の16条が成立したという経緯をたどっております。

そうすると、法律では、基本的には解雇権を濫用しては駄目ですよということを言っているだけですし、権利の濫用は駄目だということは、民法で既に言っているわけですから、これがどこまで独自の規制かといえるかというのは、非常に疑問であるわけですね。

ですから、何らかの規制緩和をしようと思っても、規制がないから緩和ができないという、日本は、そういう状況ではないかと思うのです。法的な規制がないから、法的な緩和ができない。裁判所に対して、もう少し緩やかに判断してくださいなどということは言えないわけですね。

ですから、立法者が法的な規制を怠ってきたから、規制緩和もできないのではないですかと、悪口ですと、そう言いたいわけです。

そうすると、ジョブ型正社員を何らかの規制緩和で推進を図るためには、一遍何かの規制をして、それを緩和するという、そういうことをセットで行わないと、法的な措置はうまくとれないというのが、私の発想でございます。一遍規制してそれを緩和しましょうと。

そういうことで、先ほど言った89条の、勝手に5号の2と言っていますけれども、その中に新しい規制を加えて、そして、括弧の中で緩和するという、そういう仕掛けをつくっていただいたらどうだろうかと思いました。

次に行きますと、そういう事情で、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て、それをジョブ型正社員について緩和するという道筋を設けるという方策が必要であろうと。

まず、規制の方が89条の、勝手に言っていますが5の2、ともかく相対的必要記載事項と言いますが、労働者の勤務地の変更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。相対的というのは、これこれの場合にはこれというのが入るという意味で、相対

的と言うそうですけれども、とにかく相対的記載事項として、勤務地の変更を行うことを予定する場合には、これに関する事項と。

これによって、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ということになります。

具体的な規定例としては、これは、ほとんどの多くの企業で載っているような規定でいいと思いますけれども、使用者は従業員に転勤を命じることがあり、労働者は、特別な理由がない限り、これに従わなければならないという、こういう簡単な規定でいいかと思います。

そして、御承知の東亜ペイント事件、これは確立した判例理論ですけれども、それによれば、配転を命じるためには、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と。先に申し上げたような定めをしておきなさいと。この就業規則の規定が、労働契約法の7条によれば、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働契約上も配転命令権を付与されることになり、これが労働契約の内容になるということですね。ですから、この定めをしておく、配転命令権が使用者にも生ずると、東亜ペイントの判決もそう言っていますし、労働契約法7条もそう言っている、そういう仕掛けになっております。

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、使用者には配転命令権がないことになります。ある種の規制ではございます。

全く裁判例がないわけではありませんで、京都工場から横浜本社への配転に関してこれが問題になった裁判例があります。この会社は、多分、小さい会社で始めて、最初は工場とか支店とかはなかったのだと思うのです。新規に工場や支社ができたのに、就業規則を放ったらかしにしていたのだと思います。

それで、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、採用面接に関しても、そういう可能性について説明が全くないと、そういう場合には権限がないと、東亜ペイント事件判決から、あるいは労契法7条から言うと、そうなる。

ただ、この判決は、非常に例外的なケースでありまして、なかなか見つけられない事例と言えるかもしれない。

実際には、ほとんどの企業が配転に関する定めを設けております。したがって、89条にさっき言ったような事項の記載事項を求めても、ほとんど困る会社はない。実務上の混乱とか問題が生じる、あるいは使用者側から何らかのクレームが生じるということは、まず、考えられないと思います。非常に弱い規制でございます。でも、とにかく規制しなければいけない。

次に「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」と、これが、みそなのですけれども、どんな意味を持つか。

具体的な規定例、済みません、これは訂正をお願いします。「従業員を」から「ことがある。」までを削除してください。必要ありませんので、あってもいいのですけれども、

なくていいと思います。

「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」と、これだけを本則には定めておく。もちろん、本則に勤務地等を様々定めてもいいのですけれども、きれいな就業規則としては、本則として、これだけを置いて、あと規程に、勤務地限定社員規程を設けるということが考えられようかと思います。

就業規則で配転に関する条項を設けていながら、この括弧内を設けていないと、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ができないと考えられます。

なぜかという、ジョブ型正社員というのは、ある意味では、労働者にとって不利な労働条件を含む、昇進に限定があるとか、賃金の処遇が違ふとか、そういう不利な要素を含みますので、就業規則に、こういう定めがないのに勝手に個別の労働契約でやると、労契法 12 条によって無効になります。無効になった分は就業規則によると、本則によるとということになります。

したがって、現に、この制度を採用している企業は、必ずこの規定を設けなければいけないから、設けるでしょうし、現在は採用していない企業でも、例えば、労契法 18 条による無期転換労働者が生ずる可能性があるということであれば、将来を見据えて、こういう規定を設けることが多いであろうかと思います。

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。それは結構、確実に予想されると思います。

他方で、現実性の拡大、さっきのフランス語でいいますと、*sécurisation* ですけれども、それはある種の規制緩和効果を持っている。東亜ペイント事件に代表される判例では、使用者は配転命令権があっても、適法に配転を命じるとは限らないわけでございまして、むしろ、その後の配転命令権の濫用というのが重要な規範になっている、これで、実は争われているわけですね。

それで、配転命令権があっても、現実には、この法律によって配転の効力が決定されるということが圧倒的に多いわけであります。

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、要するに、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まして、非常に不現実の状況にございます。

しかし、勤務地限定のジョブ型正社員について、その転勤の範囲は就業規則によることになりまして、九州ですと、九州エリア採用であると、九州の中で異動するというところで、きちんと定めておくと、より確実に九州エリア内では転勤を命じ得る、逆に九州エリア外では転勤を命じ得ないということがはっきりしてくる。

そういう意味で、人事処遇における現実性が高まっていく。それで、就業規則の規定を義務づける規制によって、ある種、使用者にとっては安心して人事処遇ができるということで、現実化の期待が得られるというわけであります。その意味では、規制が幾らか緩和

されると考えてもよい。

実施上の課題ということで、先ほどの問題として指摘されておられました3つの点を少し振り返りますと、ジョブ型正社員であることと、その労働条件の明示につきましては、労基法89条の改正による就業規則の定めとして、それと連動して労働条件の明示についても実現できると考えられます。

つまり、労基法89条で、そういう定めをしますと、労基法15条の労働条件の明示に関しましては、施行規則5条1項を改正して、これを一人一人の労働条件について、どこまで明示するか、どこで勤務するかということを示すかはともかくとしまして、あなたは限定正社員ですよということを示すことは必要になってこようかと思えます。

それから、労基法4条2項につきましても、労働契約法上の明示義務ですけれども、ジョブ型正社員について定めた就業規則の提示によって、この明示義務が実施される。あなたはこれですからねということ、就業規則を示して提示するということになるかと思えます。

それから「均衡処遇・相互転換の要請」ですけれども、私は、それほど、これについて悲観的なイメージを持っておりませんで、ジョブ型正社員の均衡処遇の問題というのは、非正規労働者と同じほどの意味で、あるいは同じ程度で、不合理な格差の実情にあるとは解し難いと思っております。

ですから、差し当たりは、労契法3条2項の、労働契約の原則の3条の定めですね、その2項に均衡考慮義務というのがありますので、その一般法理のもとに置けば足りるのではないかと。逆に言うと、有期労働者とかパート労働者のように、不合理な格差を禁止するような、特別な規定を置く必要はないのではないかと考えております。

もう一つは、これは、特に何をやるわけではないのですけれども、就業規則で、ジョブ型正社員の労働条件、それから、人事上の処遇内容について明示することに当然なるでしょうから、就業規則の限定正社員規程の方で明示していただければ、かなり実質的に、初めからそんな不合理な規定を置くというのもちょっと考えにくいですから、労働条件の不合理な相違を予防することができるのではないかと考えております。

そこら辺は、労使の、当事者の健全な均衡、均等意識をある程度期待したいと、そういうふうにも考えております。

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、この規定に基づく解雇について紛争が生じることは比較的少なくなるだろうと。例えば、九州エリア採用で、九州に支店がなくなりましたということで、その紛争が生じることは比較的少ないのではないかと考えております。

もちろん、既に御提案があるように、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あるいは地域限定社員の場合の、エリア内の支社、工場の喪失と、そういう趣旨の事由を掲げておくこともあり得ようかと思えます。

もちろん、それは、やった方がいいと思えます。

ただ、それでも、別に確実な保障というのではないということは、申し上げておかなければならない。解雇権濫用の成否判断において、解雇を正当化するための積極的な考慮要素の1つにはなっても、絶対的な判断基準とはなり得ない。裁判官は何を重視して判断するかわからないということでございます。

全体として、大体そういうことございまして、まとめの意味で、本提案で期待される効果ということで3点ほど挙げております。

第1に、ジョブ型正社員（差し当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て、その記載を義務づけることによって、この雇用形態の周知と積極的な導入が期待されるのではないか。

第2に、この就業規則への記載の義務づけによって、使用者にとっては解雇や配転等の人事処分に関する紛争についての予測可能性が高まる。より確実な実施が可能になるとともに、将来の紛争を予防することができる、そういう効果は期待される。

第3に、この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って、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、実質的に予防することができるのではないかと、これは甘い期待かもしれませんが、期待できるのではないかと考えております。

ということで、非常に即物的な話で、ただの提案でございますけれども、私の方からの御報告は、以上でございます。

どうもありがとうございました。

○安念座長 野田先生、どうもありがとうございました。

それでは、残りの時間はディスカッションをさせていただきたいと存じます。

どうぞ。

○島田専門委員 どうもありがとうございました。

私が参加していた規制改革会議雇用ワーキング・グループのときには、労働条件の明示を強調しましたが、就業規則の規定というところまでは書いていなかったと思いますので、貴重な御提案だと思います。

その上でなのですが、野田先生の立論の大きなポイントになるのは、恐らく労契法12条の最低基準効を使えることになるから、就業規則に限定正社員に関する規定を置いていないと、非常に会社にとっては不都合になるのではないかと、それが普及のてこになるのではないかということだろうと思うのです。その点で、従来は、労働契約における勤務場所などの特定の話というのは、7条のただし書の問題で考えていましたね。ですので、要するに、最低基準というよりは、むしろ、より労働条件を明確にしているという意味で、12条には多分引っかけられないと考えてきたのではないかと思うのです。

それとの関係で、確かに処遇をそこに必ず結びつけて書いていなければ駄目だということになれば、12条の問題になってくるのかなと思ったのですけれども、御提案されたように、勤務地というだけだと、必ずしも、それは12条の問題にはならないのではないかと思

いまして、その点、もう少し御説明をいただければと思いました。

○野田名誉教授 おっしゃるとおりでございます。7条の方は、簡単に言いますと、有利な労働契約の内容を定めることは構わないと言っている規定ですね。

12条の方は、就業規則より不利なものを定めると、それは無効で就業規則の規定が入っていくと、そういうものでございます。

今、島田先生が御指摘のように、就業規則で、ただ勤務地限定だけだというふうに定めておくと、そうすると、勤務地限定したことが、有利か不利かってよくわかりませんが、労働者にとっては有利と言えるかもしれないですね。だけれども、使用者は、そんな甘いことをするわけはありませんで、勤務地限定とともに、労働者にとって不利なものもセットとして当然予定していると。

それで、処遇の問題であるとか、賃金の問題であるとかは不利になってしまう。注にも書いておりましたけれども、私は九州大学ですから、九州大学の割とよくできる、私のゼミの、特に女子学生などでも、全国で有名な何とか海上火災とか、そういう人気企業に就職するというのは、すごく自分にとって誇りであるとともに、九州はやはり出たくない、親のこともあるし、血縁が深くて出たくないという子が相当多いわけですね。自分のそういうプライドを満足したいけれども、自分の将来のキャリアも、あるいは生き方もそういうものとして考えていきたいと。

そういう子にとっては、もう初めからわかっていまして、そんな上に上がるなどということは夢に思っていない、希望もしていないし、賃金も相対的に低くても全然構わないと。ネームバリューのある会社で、仕事としては、ぱりぱりやっていくという、そういうことを希望しているわけです。

ですから、不利な労働条件も当然セットになっているということは、よくわきまえているわけなのです。どうせ、これ以上に上がれないとわかっているのですと、だけれども、全然構いませんということなのです。

ですから、当然、限定正社員とか、地域限定の正社員などについては、処遇面で頭打ちになるということをよくわかっているわけでありまして、それは、やはり、不利な側面ですね。あるいは、賃金の場合には、ケースごとに考えていかなければいけないでしょうけれども、相対的に不利になっているということは予想しやすい。

ですから、不利な部分について、当然セットにして考えるとなってくると、そういう定めも一緒に定めさせるということをしなればいけないと思うのですけれども、そうすると、12条の問題になってきて、島田先生がおっしゃったように、それをてこにして、どうしても規定しておかないと、あとで効力を否定されてしまうと、そういうことになりかねないということで、使用者が積極的に導入していこうと、規定上、導入していこうと、そういうことになろうかと期待しているわけでございます。

○安念座長 ちょっといいですか、素人なので、先生御提案の新5号の2の括弧書きこそがみそだとおっしゃって、なるほどなと思ったのですが、そうすると、今の御説明だと、

あの括弧書きそれ自体の文言というよりも、その文言の背後にあってそれとパッケージになっているはずの不利益というものを許容するためには、この括弧書きが要ると、こういうことになりますか。

○野田名誉教授 全くおっしゃるとおりです。

○安念座長 わかりました。それでわかった、ありがとうございました。島田先生の御質問でよくわかった。

○島田専門委員 要するに、野田先生の非常にうまいところは、その限定に関する事項というのを入れるところにあると思います。限定する事項の中には、勤務条件も入るでしょうと、多分、そういうセットだと思うのですけれども。

○安念座長 そのセットのからくりが、私、素人なのでわからなかったもので、括弧書きがなくなると、5条の2の本文というか、括弧書き以外のところさえあれば、それが無限定であろうが、限定であろうが、どちらも読めてしまうのだから同じなのではないかなと、何となく漠然と考えていたのです。その点を、島田先生の御質問によって明らかにしていただいたのです。

○野田名誉教授 むしろ括弧の外はどうでもいいのですよ、ただ、括弧の中をつけるためには、外側が必要なので。

それから、私の発想として、労働契約法は重要ですし、私たち研究者は契約とか、合意とかというものを中心に考えていこうとするのですけれども、やはり、日本は就業規則ですよというところがございます。就業規則で、それがよいことか、悪いことはともかくとして、使用者はやはり就業規則を気にするし、労働者も余り周知がされていないようですけれども、それでもやはり就業規則を通じて、いろんなものを規制している。私たち紛争解決をずっとやってきていますけれども、まず、就業規則を持ってきなさいと、どうなっているか見ましょと、そういうことがあるものですから、就業規則を動かすのが一番だというのがございます。そういう基本的な発想もございます。

○安念座長 どうぞ。

○島田専門委員 さすが、アイデアマンの野田先生だと感心をしているのですが、要は「関する事項を含む」ということで、具体的な規定例のようなことを置かなければいけないとは、必ずしもストレートにはならない部分が、多分残るのではないかと思います。

だから、そこら辺のところをどう考えるかというのが、野田先生のお考えで、まさにそのとおりだと思うのですけれども、これだけだったら、例えば、関する事項だから、勤務地はどこだということを示せばいいのじゃないかと、何でこんなことまで書かなければいけないのというふうに言われなかなと、そこがちょっと気になったと、それだけです。

○野田名誉教授 場合によっては、規定の在り方として、もう少し踏み込んだ、勤務地その他の何とか処遇とか。

○島田専門委員 そっちがいいのか、先生が言うように、これで何となくわからないものが入っただけけれども、やはり、これをやった方がいいのか、その辺はちょっと。

○野田名誉教授 この文言によってどういう効果が出てくるかというのは、緻密に考えてみなければいけないかもしれませんね。

○安念座長 今だって、別に限定正社員を設けることには、何の法規制もない。まさに、そこが先生御指摘のとおり、我々の言いたいところなのです。文言は、これからまた考えるとして、現状多くの企業にとって、だんだん導入に心理的バリアが少なくなってきた限定社員の可能性を就業規則に書き入れるということですね。要は就業規則をきれいにするというか、わかりやすくするというか、言われてみれば、我々のやろうとしていることはこういうことだったのだと納得しました。むしろ、そういう効果の方が大きいような気がしますね。それは、確かに大きいのではないかと、直感的にはするのです。

○野田名誉教授 それと、括弧の外の規定についても、これは、なぜ、いまだに入っていないと、島田先生もそう思われるでしょうけれども、別に転勤がありますよということを決めても、全然どこの企業も困らないですね。大体多かれ少なかれ支社、工場を持っていますから、よほどのところではない限りは、そういうものを定めても一向に構わないわけです。しかも、相対的記載事項ですから、何で勤務地に関して規定はないのかというのが、むしろ今まで不思議だったぐらいで、この機会ですから、本体の部分もこれを入れて、仲田コーティング判決のような企業が出てこないように、規定し忘れとかをしないように、この機会にそれを設けて、その上で、あの括弧の中で勤務地限定制度をつけると、そういうことがあってもいいかなと思いました。

○安念座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○飯田委員 明治大学の飯田でございます。

頂いた御趣旨は、非常に論旨がすっきりとしていて、私、全く専門外で、エコノミストなのですけれども、大変納得のいくところなのですが、こういった規制改革に関する事項をやると、例えば、今、やろうとしている括弧書きを明文化したいと言ったときに、比較的思考られるリアクションとしましては、労働基準法の15条で労働条件の明示が示されている。そして、次に、施行規則で就業の場所及び従事すべき業務に関する事項を書けと、既に決められている。

それに対して、現在は、基準局の通達は、雇入れ直後の条件だけでよいですよとなっているのを、この通達を外せばよいのであって、労働基準法を変えるまでのことではないと言われてしまった場合に、どう反論したらよいのか、よいお知恵があれば、伺っておきたいと思うのですが、いかがでしょうか。

○野田名誉教授 マーケティングではないですけれども、それこそお客さんをたくさん入れるためにどうしたらいいかという話でございまして、積極的に、この制度を使っただくための、いわばマーケティングの発想ですね。顧客ニーズをつかむためにどうするかと、そういう発想です。

ですから、確かに、15条とか5条、今おっしゃった話をして外すことは特段の問題はな

いでしょうけれども、だからといって、全然勤務地限定正社員はふえないですね。それが増加する効果は何ももたらさない。足かせにならないというだけでありまして、ふやす効果にはならない。足かせにならないものをいっばいつくっても、やはり、呼び水をつくらないと効果は出てこないと思うのですね。そういう反論しかできないとは思うのですけれども。

○飯田委員 安念座長が、先ほど指摘されたように、禁止しているわけではないというのが、なかなか進みにくい、みそなのだと思います。

○野田名誉教授 おっしゃるとおりですね。

○飯田委員 ありがとうございます。

○安念座長 それは、全くそのとおりで、先生御指摘のとおりで、本当に膠着しているのですけれども、膠着している1つの理由は、やはり、やろうやろうと、我々だけではなくていろんな人が言っているわけですが、規制がないので結局、空に向かって矢を放っているような感じで、当たる対象が何もありません。だから、別に誰も困らないでしょうとおしまいだということです。

確かに、5条の2がないと、限定正社員ができないわけではないのだけれども、これで勢いをつけようということですね。言われてみれば、こういうやり方をすると、いろんな意味ですっきりするなど、そういうことですね。こういう御提案は、私は初めていただいたので、何か大変勇気が出ます。

○島田専門委員 前の報告書にかかわったときでも、何となく、これをやっても効果ほどの程度あるかなと、自分でも思っていたので、そういう意味では、非常にインパクトがあると思います。

○安念座長 それで、1つちょっと野田先生に伺いたいのですが、私どもいろいろ限定正社員系のヒアリングを今までもさせていただいて、何社さんかに来ていただいたのですが、実際、かなり整備された仕組みを導入されている企業さんはおありで、その実例について伺ったのですが、これは、先生に御感想を伺いたいだけなのですけれども、1つは、そういう立派な企業さんというのは、こういうものなのだなと思ったのは、限定だから勤務地がなくなる、その先がなくなると解雇していいというのは、理屈としてはわかるのだが、うちはそんなことはしませんと言うのです。徹底的に次の勤務地を探して、従業員と話し合う、そんな簡単に首を切るなどということは絶対にしませんとおっしゃる。

私は、これはこれでちょっとほろっとなんとか、偉いものだなと思った。やはり、そういうものかなというのが1点。これは、個社の態度としては、立派だと思うのだけれども、制度の普及という意味では、どちらかという、足かせになりかねないような、ある種のサイコロジーですね。

もう一点は、やはり、労契の就業規則だなど、私も日本の労働慣行においてそのとおりだなど思うのですが、今、申し上げた、実際に限定正社員制度を導入しておられる会社さんは、就業規則に、別に従業員のカテゴリーというのを明示的に設けているわけではなく

て、あくまでも賃金テーブルだけだということです。この賃金テーブルの背後には、勤務地限定というのが透けて見えるだけの話であって、例えば、勤務地限定なら、勤務地限定という正社員のカテゴリーを就業規則の中でつくるわけではないのだと。これは、2、3社から伺ったのですが、どの会社さんも、そうおっしゃっていました。

これは、御感想で結構なのですけれども、やはり、サイコロジーというか、メンタリティーの問題なのでしょうかね、何か実益があつてのことなのか、先生に、何かお考えがあつたら教えていただきたいと思います。

○野田名誉教授 きょうは、島田先生もおられるので、ついそういう話をしてしまうのですけれども、私ずっとここ最近、フランスの、急に変わった話をいたしますけれども、数年前からの労働法の大改革をやっています、とりわけ、マクロン大統領が出てきて、島田先生はよく御存じですけれども、更に大きく変わろうとしているのですね。

そこで去年、フランスの、私もフランスで幾つか企業を回ったりして、どう対応しますかとか、どういう措置をとりますかというようなインタビューに行くことがあつたのですけれども、大自動車会社、ルノー社ですけれどもね、ルノーで話を伺いますと、大改革などは自分たちには関係ない、以前から私たちがやってきたことを彼らはやろうとしているにすぎない。改革は自分たちには全然関係ないから。それで、改革をどういうふうにもっていくかということところにも、自分たちも出ていって、従来の自分たちのやり方を説明して、やっとな法律が今になってついてきていると言うのです。

どこの国でも大企業というのは、そんなものではないかと思うのです。ですから、こんなものをつくつたって、当然、就業規則もあるし、様々な規定を持っているので、全然慌てることもないし、やっとな私たち並みになってきたねというように、むしろ大企業は、思うのではないかと思うのです。

ですから、これで、ちょっと慌てて出すのは、中堅とか、中堅以下の企業で、そういえば、きちんと整備しておかないと、後で大変なことになるなということを、社労士あたりに言わせて、それで動き出すというようなことではないかと思うのです。

ですから、先生の言われた、ここに来られた方が、どういうところかわかりませんが、先進的な企業にとっては、こんなものは何でもないので、もうとっくにやっているし、それから、解雇と言つたって、せつかく有能な人たちを簡単に、もちろん、最近、新たに分社化して、いろんな小さい会社ができたりと、そういういろんな問題はあるでしょうけれども、普通の全国規模のちゃんとした会社というのは、おっしゃるように、解雇などという物騒なことは考えなくて、徹底的に雇用保障をしていくという。よほど感情的な軋轢があつたときに、初めて紛争になるだけでありまして、普通は、まず、そういうことはないのだらうと思うのです。

それから、おっしゃるように、賃金テーブルを中心にやっているだけで、雇用の問題とか、契約の問題に直接考えていないというのも、恐らく、その議論の流れの中であつて、そういうことを別に意識しなくてもやっているのだと思います。

ただ、賃金テーブルだけですと、やはり、まずいので、もし、こういう規定ができると、それに合わせて多少規定は整備するでしょうけれども、大企業は慌てないと思います、これが出て、先ほどのルノーではないですけども、これまでやっていることを、うちがやってきたことを、やっとな法律が定めたのだねと思うにすぎませんで、効果があるのは、中堅以下の未整備なところですか、それから、新しく起こす方の企業でつくった会社とか、そういうところが、きちんとわきまえてもらいたいというようなことになるのかと思いますね。

○安念座長 事務局から、何かありませんか。

○福田参事官 冒頭の事務局説明の中で、勤務地にしても、職務にしても、既に限定しているという割合は企業の3割を超えていることをお話しました。にもかかわらず、それは、口約束だったり、何となくそうなっている、という文書化されていない運用が多いのが実態です。書面交付の機会がないということは、労働者からすれば、自分がいつどう扱われるかわからないという不安が付きまといますし、企業にとっても従業員の事情や考えを確認をする機会もないのではないかと。そこで、ほぼ全会社が持っている就業規則に、まず明記をするということと同時に、場合によっては、個別具体的に、どの範囲が転居を伴わない勤務なのかということも具体的に書くということでは、書面で雇用契約を交わすということの原理原則を徹底する大きな機会になるのではないかと思います。派遣法では、事業主に説明義務を求めています。直接雇用の有期社員に対する説明義務が法律で定められていません。この点について、先生の御意見をお聞かせいただけませんか。

○安念座長 説明義務ですね。

○福田参事官 説明義務です。

○野田名誉教授 確におっしゃるようにアンバランスですから、そういう方向で説明義務を求めていくということは、当然あり得ようかと思います。

それで、1つは、説明しないために無期転換ができなかったり、逆に説明しないで少し悪用したり、それこそ、4年11か月で雇止めをしたりするような、そういうこともありますので、やはり、何らかの説明義務というのを、どういう形でか設ける。いきなり法改正にもっていくのか、それとも、それよりはもう少しマイルドな形でされるのか、具体的な方策はいろいろあろうかと思いますけれども、確かに現状もアンバランスですし、派遣ができて、直接雇用ができないというのはおかしな話です。

○安念座長 私もそう思うのです。

ほかは、よろしゅうございますか。

どうもありがとうございました。

大企業は、ごちゃごちゃ外野が言わなくてもちゃんとやっていくと思うのですが、先生のおっしゃるように、実際、日本の雇用の9割は中堅以下で占めているわけですから、中堅以下に効いてくることこそ大切だというのが、雇用の世界の話ではないかと思います。

先ほど申しましたように、本当に攻めあぐねていたのですが、こういう形で極めて具体

的な、先生のお言葉遣いであれば、即物的な御提案を頂いたのが初めてなものですから、大変有力な武器を授けていただいたという思いで、非常に感激をしております。

今後とも、どうぞ、末永く御指導賜りますように、きょうは、本当にありがとうございました。