

多様化する労働契約のルールに関する検討会
報告書

令和4年3月

目次

1. はじめに.....	1
2. 無期転換ルールに関する見直しについて.....	2
(1) 総論.....	2
i 無期転換ルールの活用状況.....	2
ii 有期労働契約をはじめとした雇用への影響.....	3
iii 日本の雇用・労働環境の現状と無期転換ルールに関する見直し検討の重要性.....	4
iv 無期転換ルールに関する見直しの検討に際しての基本的な考え方.....	5
(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保.....	7
i 労使の制度認知の状況と更なる周知について.....	7
ii 使用者から個々の労働者への無期転換申込権に関する通知等.....	8
(3) 無期転換前の雇止め等.....	12
i 無期転換前の雇止めその他の無期転換回避策.....	12
ii 無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い.....	14
(4) 通算契約期間及びクーリング期間.....	15
(5) 無期転換後の労働条件.....	16
i 無期転換後の労働条件の「別段の定め」について.....	16
ii 無期転換後の労働条件の見直しについて.....	19
iii 無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡について.....	20
(6) 有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例.....	21
i 有期雇用特別措置法の活用状況.....	21
ii 有期雇用特別措置法の活用について.....	22
iii 無期転換申込権の通知について.....	23
3. 多様な正社員の労働契約関係の明確化等について.....	24
(1) 総論.....	24
i 検討経緯.....	24
ii 多様な正社員の現状.....	25
iii 多様な正社員の労働契約関係の明確化に関する考え方.....	26
iv 労働契約関係の明確化の検討にあたって留意した点.....	27
(2) 労働契約関係の明確化.....	28
i 現行の労働条件明示等に関する制度.....	28
ii 労働契約関係の明確化全体に関わる現状.....	29
iii 労働契約締結時の労働条件の明示・確認の対象.....	30
iv 労働条件が変更された際の労働条件の明示・確認とその対象.....	33
v 労働契約関係の明確化を図る場合の留意点.....	39

4. 労使コミュニケーション等について	41
(1) 無期転換関係	41
(2) 多様な正社員関係	42
(3) 無期転換・多様な正社員共通	43
別紙1	45
別紙2	48
多様化する労働契約のルールに関する検討会 開催要項	54
多様化する労働契約のルールに関する検討会 参集者名簿（五十音順）	55
多様化する労働契約のルールに関する検討会 開催経過	56
これまでの閣議決定等における記載	57
参照条文	59

1. はじめに

- 労働契約法の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 56 号）附則 3 項においては、同法施行後 8 年を経過した場合において、改正後の労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）18 条の規定に基づく無期転換ルールについて、「その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるもの」とされている。
- また、勤務地限定正社員や職務限定正社員等の多様な正社員は、無期転換ルールによって無期雇用となった社員の重要な受け皿の 1 つとして期待される
ところ、規制改革実施計画（令和元年 6 月閣議決定）において、令和 2 年度中に多様な正社員の雇用ルールの明確化について検討を開始することとされている。
- このため、無期転換ルールに関する見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化（以下「労働契約関係の明確化」という。）等について検討を行うことを目的として、令和 3 年 3 月以降、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」（以下「本検討会」という。）を開催し、13 回にわたって検討を行ってきた。検討に当たっては、企業及び労働者を対象とした実態調査を行うとともに、労使その他の関係者からのヒアリングを行った。これらの実態等を踏まえて、議論を重ね、今般その議論の成果を報告書として取りまとめた。
- 本検討会としては、今後、本報告書を受けて、無期転換ルールに関する見直しと多様な正社員をはじめとした労働契約関係の明確化等についての議論が更に深められることを期待するものである。

2. 無期転換ルールに関する見直しについて

(1) 総論

i 無期転換ルールの活用状況

○ 日本の雇用は長期雇用システムを基本としつつも、企業の競争激化等を背景に、「雇用の調整を弾力的に行う」「人件費の削減」等のため有期契約労働者が増加していた中、平成 20 年末以降に雇用情勢が急激に悪化したことによる雇止めなど有期契約労働者の「雇用不安」が大きな問題となった。また、有期契約労働者は、雇止めへの不安から労働条件改善や権利行使の主張が困難となるなどの現状や待遇の低さも指摘されていた。こうした状況を踏まえ、有期契約労働者の雇用の安定等のための有期労働契約法制整備の一つとして、無期転換ルール¹が制度化された。

○ 常用労働者 5 人以上の事業所において、平成 30 年度及び平成 31 年度に無期転換ルールにより無期転換した労働者は、約 118 万人と推計される²等、無期転換ルールにより雇用安定が一定程度図られたと言える。

ヒアリングの中では、無期転換ルール導入の効果として、企業側から社員の安心感や定着率の向上につながっている点等が挙げられたほか、労働者側から雇用が安定する点、無期労働契約になったことで様々なキャリアを展開できる点等が挙げられた。

○ 他方、無期転換申込権が生じた者のうち、無期転換を申し込んだものは約 3 割である等、権利を行使していない労働者も多く、制度が必ずしも十分に活用されていないことを窺わせる実態も見受けられる³。無期転換ルールに関して内容について知っていることがある者の割合は、有期契約労働者のうち約 4 割⁴にとどまっており、こうした制度の不知は現在の活用状況の一因と考えら

¹ この報告書を通じて、「無期転換ルール」とは、労働契約法 18 条に規定する無期転換ルールのことである。また、この報告書を通じて、特に断りがない限り、「無期転換」は、無期転換ルールによる無期転換を指し、断りを入れた箇所においては、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む。）へ移行すること（企業独自の制度による無期転換を含む。）を指すものとする。

² 「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和 2 年 4 月 1 日調査時点）から推計。なお、企業独自の無期転換制度等で無期転換した人も含めれば、約 158 万人と推計される。景気変動等の影響もあり無期転換ルールの影響度合いは明確には言えないが、総務省統計局「労働力調査結果（基本集計）」によれば、有期契約労働者数（括弧内は役員を除く雇用者数を分母とした有期契約労働者の割合）は、平成 30 年 4 月時点で 1651 万人（29.6%）のところ、令和 2 年 4 月時点で 1426 万人（25.5%）であった。

³ 「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和 2 年 4 月 1 日調査時点）。なお、同調査において、無期転換申込権が生じた者のうち、無期転換の申込みをせずに継続して雇用されている者の割合は 65.5%であった。

⁴ 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和 3 年 1 月 1 日調査時点）。

れる。

その他、無期転換申込権が生じた労働者がいる事業所のうち実際に権利を行使した労働者がいるのは4割弱であり、労働者の権利行使の有無は、事業所によって偏っている可能性がある。また、企業規模による状況の相違⁵にも注意する必要がある。

- また、そもそも無期転換ルールの目的は有期契約労働者の雇用の安定であり、法制度上必ずしも労働条件の改善を求められているものではないところ、多くの無期転換者の契約期間以外の労働条件は有期労働契約時と変わらないが、無期転換の後に正社員として登用される者も一定数存在する⁶。
- 以上とも関連して、企業においては、労働契約法上の要件に従って実施されている法律上の無期転換制度に加えて、企業独自の無期転換制度が設けられている場合も少なくなく、後者においては、一定の選抜を行ったり、他方で転換に要する期間を短縮したりする一方で、無期転換後の待遇や責任等も従前とは異なるなど、正社員登用としての色彩が強まるなどの特色も見受けられる⁷。

ii 有期労働契約をはじめとした雇用への影響

- 個人調査⁸によれば、労働者側において無期転換を希望する理由は、雇用不安がなくなるから、長期的なキャリア形成の見通しや将来的な生活設計が立てやすくなるから、という回答が多くなっており、無期転換は、長期雇用を希望する有期契約労働者にとって、無期転換ルール導入の目的である「雇用の安定」に一定の効果が見られる。
- 制度導入以降、我が国の経済は景気回復局面で雇用情勢も改善傾向にあった一方、直近では新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、対人サービス業を中

⁵ 「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和2年4月1日調査時点）では、無期転換ルールにより無期転換申込権が生じた人がいる事業所のうち、無期転換を申込み権利を行使した人がいる事業所の割合は、1,000人以上規模で最も高く57.7%、5～29人規模で最も低く18.6%であった。

⁶ 「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和2年4月1日調査時点）によれば、無期転換ルールにより無期転換を申し込む権利を行使して無期転換した人の9.2%が正社員（限定正社員は含まれない。）となっている。

⁷ 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）における独自の無期転換制度の内容（複数回答）としては、「無期転換ルールの5年よりも早期に無期転換できる独自の制度がある」が7割弱、「期間を問わず業績などに応じて無期転換できる独自の制度がある」が3割超であった。また、同調査において、独自の無期転換制度等による無期転換者のうち66.9%が正社員であった。

⁸ 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）。

心に雇用への影響もみられるところ、そうした景気変動の下で「雇用の安定」を図る無期転換ルールへの労働者の期待は高まっていくのではないかとの意見もあった。

- 他方、有期契約労働者のうち無期転換を希望しない者が一定数を占める⁹等、有期雇用のまま働きたい者もいることが見受けられ、その理由として業務内容の拡大・責任の増加・全国転勤等を避けたいという声がヒアリングで把握された。この点について、労働者が希望する無期転換後の労働条件と各社の無期転換制度にギャップがある可能性や、労働者が自社の無期転換制度を正確に把握出来ていないがために無期転換を希望していない可能性があることにも留意が必要と考えられる。
- 企業の対応や運用の実態についてみると、最初から期間を定めずに採用する企業、1回目の契約更新時に自動的に無期転換する企業、通算5年より前に無期契約社員に登用する企業独自の制度を設ける企業、無期転換ルールに沿って対応する企業、通算5年の更新上限（更新年限や更新回数の上限をいう。以下同じ。）を設ける企業と様々であるが、無期転換ルールによって、「5年」が、企業が有期雇用の活用について判断をするための明確な「区切り」としての効果を持つという指摘もあった。
- 当初は無期転換ルール導入による雇止めの誘発が懸念されていたところ、更新上限の導入は無期転換ルール導入前と比べて今のところ大きく増加はしていない¹⁰が、今後も引き続き注視することが必要である。また、法の趣旨に照らして望ましくない雇止めがされた事例や、無期転換の権利行使を抑止する事例等も見られたことを踏まえ、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、雇用の安定を図るといふ制度趣旨を踏まえた権利行使の実効性確保・紛争の未然防止の観点からの検討が必要である。

iii 日本の雇用・労働環境の現状と無期転換ルールに関する見直し検討の重要性

- 制度検討時から、中長期的には労働力人口の低下が見込まれることから、日本経済の維持発展のためには労働者の能力向上・発揮及び幅広い人材活用が必須であり、また、労働者の充実した職業生活のためにも、有期契約労働者の公正な処遇の下での職業能力形成の重要性が指摘されていた。

⁹ 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）における有期契約労働者の無期転換希望状況は、希望する18.9%、希望しない22.6%、分からない53.6%であった。

¹⁰ 有期契約労働者の勤続年数の上限を設定している事業所の割合は、「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（平成23年7月1日調査時点）においては12.3%、「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和2年4月1日調査時点）においては14.2%であった。

- 無期転換ルール導入後も、一時的な景気変動の時期を除いては、企業の人手不足はますます深刻化し、多様な人材の労働参加や労働者の能力向上・発揮が一層求められている。そのための環境整備として、労働者の希望・特性に応じた就業形態の整備や、正社員化や公正な待遇の確保が推進されている。更に、多様な人材が活用される中、ワーク・ライフ・バランスの確保や労働者による自律的なキャリア形成も重視されてきている。なお、高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者が、その能力を有効に発揮し、活力ある社会を実現できるよう、無期転換ルールに関する特例が設けられている。
- 無期転換により雇用の安定性が増す結果、企業による教育訓練も含めた継続的な能力形成も容易になるほか、雇止めの不安がない状態で使用者と労働条件等について交渉することが可能になる¹¹と考えられることから、無期転換ルールは労働者の能力向上・発揮、処遇改善ひいては正社員に向けたステップアップにもつながるものと考えられる。
- こうした状況を踏まえ、無期転換ルールも、労働者のキャリア形成、多様な人材活用に資する方向で、労働者、使用者に一層活用されるよう促していくことが適当である。具体的には、無期転換後の労働条件や人事制度等（キャリアコースや教育訓練制度を含む。）のあり方を企業において労使で情報共有し、議論を深めつつ確認、協議することを促すことが考えられる。

iv 無期転換ルールに関する見直しの検討に際しての基本的な考え方

- 前記2（1）i～iiiを踏まえると、現時点で無期転換ルールを根幹から見直さなければならないような大きな問題が生じている状況ではないが、制度の本来の目的や機能である「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」¹²ことがより適切に実現されるための対応を行う必要がある。
- このために、個々の企業の実情に応じた有期労働契約や無期転換制度の活用方法について、各企業の全体的な人事管理制度等における位置づけも踏まえた上で、労使双方が理解し適切な判断ができるように、無期転換制度の明確化をはじめ円滑な活用の促進を図っていくことが適当である。具体的には、
 - ・ 無期転換申込権が発生していても行使しない有期契約労働者の割合が多いこと、また、無期転換ルール自体を知らない労働者も多いことから、労働者がこの制度を知り正しく理解した上で、無期転換申込権を有する者のうち、

¹¹ ヒアリングの中では、交渉にあたっては、個別的労使関係のみならず、集团的労使関係が重要との指摘があった。

¹² 「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）。

無期転換を希望する者が確実に権利行使できるような方策を検討することが適当であるほか、

- ・ 無期転換をめぐる紛争の未然防止や無期転換後の労働条件の明確化等に関する方策を検討することが適当である。

そうした無期転換ルールの円滑な活用の促進を図るにあたって、各企業における有期労働契約や無期転換制度の活用方法について、労働市場に対しても積極的に情報を開示することが長期継続して働きたい人材の確保につながるほか、労使の間で情報を共有することが納得感の醸成につながると考えられるため、これらの取組を促進することが重要である。この点は企業の人事制度の設計や運用全体にも関わりうるため、労使間の情報共有は、無期転換前後の個々の労働者との間だけでなく、その他の労働者を含めた労使全体でもなされるように促すことが望ましい。

○ こうした問題意識の下、次の6つの各論について検討することとした。

- ・ 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保
- ・ 無期転換前の雇止め等
- ・ 通算契約期間及びクーリング期間
- ・ 無期転換後の労働条件
- ・ 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（平成26年法律第137号。以下「有期雇用特別措置法」という。）の活用状況
- ・ 労使コミュニケーション¹³

このうち、労使コミュニケーションについては、多様な正社員の労働契約関係の明確化等においても類似の論点設定があったことから、まとめて後述することとする。

○ なお、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成20年法律第63号）や大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号）において、研究者等に対して無期転換ルールの通算期間の5年を10年とする特例が規定されているが、当該特例を設けた研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律（平成25年法律第99号）の附則に、国は研究者等の雇用の在り方について検討を行う旨の規定が定められている。

この特例については、特例対象の研究者等に無期転換ルールが適用される施

¹³ 本報告書における労使コミュニケーションは、労働者と使用者が意思疎通を図ること全般を意味するものとし、専ら課題解決を目的とする組織や会議での労使の交渉や協議のほか、労使の意見交換、意見収集、情報共有等を念頭に置いている。

行後 10 年を超過した後、適切な時期に、その実態等を踏まえて研究者等の雇用の在り方と併せて検討されるものである。

- また、現時点で無期転換ルールを根幹から見直す必要性は生じてはいないとしても、今後、無期転換ルールが更に活用されるに当たって、制度の認知度、転換権行使の割合とその理由、更新上限設定の状況、有期雇用の活用状況、転換後の企業内での雇用管理の状況などを引き続き注視するべきであり、必要に応じて無期転換ルールに関する見直しについて改めて検討する機会が設けられることが適当であろう。

(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

i 労使の制度認知の状況と更なる周知について

- 有期契約労働者のうち、無期転換ルールに関して内容について知っていることがある者は約 4 割にとどまる（これらの労働者の無期転換に関する情報入手ルートは勤務先が 5 割超と最も多くなっている）¹⁴。また、自らの無期転換申込権が発生しているかどうか分からない労働者も多く見られる¹⁵。無期転換を希望するか否か分からないという者も少なくないが、そうした労働者は無期転換ルールについて知らない傾向が強い¹⁶。無期転換申込権が発生してもそれを行わない労働者の割合が高い要因の一つには、こうした無期転換ルールの認知度の低さがあると考えられる。
- 企業に対する調査では、無期転換ルールに関して何らかの形で知っている企業は約 8 割となっているが、企業規模が小さくなるほど、知らない企業の割合が高くなる。
- 労働者の転換申込機会の確保を促進するとともに、企業に無期転換ルールに対応した人事制度設計を促進するためには、「雇用の安定を図る」という無期転換ルールの趣旨や内容の理解を促進することが不可欠と言える。
- 行政は、制度導入時から無期転換ルールの周知に取り組んでいるものの、労使双方の制度の認知状況を踏まえ、無期転換ルールの趣旨や内容について更に効果的な周知に取り組むことが適当である。
- その際、労働者が、自分が雇用されている企業の無期転換ルールへの理解状

¹⁴ 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和 3 年 1 月 1 日調査時点）。

¹⁵ なお、無期転換申込権は、特例を除き、同一の使用人との間における 2 以上の有期労働契約を通算し、通算期間が 5 年を超えることとなる契約の開始時点で発生し、その行使が可能となる。また、労働者が無期転換申込権を行使した場合には、使用者は、当該有期労働契約の期間満了日の翌日から労務が提供される無期労働契約の締結の申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約の成立という効果が発生する。

¹⁶ 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和 3 年 1 月 1 日調査時点）。

況等に関わらず、無期転換ルールについて一般的な情報を得られるように、労働者に対する更なる周知に取り組む必要がある。

- また、使用者に対しては、無期転換をどのように活用することが考えられるか事例なども含めて周知するとともに、事業所に無期転換者が在籍している場合には労働基準法（昭和22年4月7日法律第49号）89条により無期転換後に適用される労働条件を就業規則に規定する必要があることを、無期転換に関するモデル就業規則とともに周知することが適当である。

ii 使用者から個々の労働者への無期転換申込権に関する通知等

（総論）

- 労働者が無期転換申込権の行使について検討するためには、一般的な無期転換ルールの内容に加えて、自らの権利の有無や転換後の労働条件等を知っておくことが有益かつ重要であることから、無期転換に関する個々の労働者への通知等に関する方策について検討した。
- 現状の企業の取組みを見ると、6割超の企業は無期転換できる機会若しくは無期転換後の労働条件、又はその両方を就業規則に規定している。また、5割超の企業が、通算期間等の要件を満たした労働者に対して無期転換ルールにより無期転換できる機会があることを案内しており、そのうち9割弱の企業が同時に転換後の労働条件も案内している¹⁷。
- 以上のデータも含めた現状や無期転換ルールの法制度を踏まえると
 - ・ 使用者を通じて無期転換の情報を入手する労働者の割合が高いこと¹⁸
 - ・ 使用者から無期転換ルールの利用が可能である旨の説明を受けていない有期契約労働者に比べて、説明を受けている有期契約労働者の方が、無期転換権を行使するか否かを定めることができているとみられること¹⁹
 - ・ 無期転換後の労働条件は各社により異なりうること
 - ・ 無期転換申込権の行使をためらう労働者には、転換後の労働条件の予想と実際との間にギャップがあるものが相当程度存在し、転換後の労働条件が不明確であることがその原因となっている可能性があるため、転換後の労働条件を労働者にとって明確なものにすることが、労働者の選択を容易にし、無期転換ルールの活用につながると考えられること²⁰

¹⁷ JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和3年1月1日調査時点）。なお、企業規模ごとに状況は一定程度異なる。

¹⁸ 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）。

¹⁹ 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）。

²⁰ JILPT「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」（2018年11月1日調査時点）を元にJILPTが集計したデータによれば、「責任や残業等、負荷が高まりそう」との理由で無期転換を希望しない

- ・ 労使間で、無期転換ルールや運用方法に関する理解の相違を解消していくことが、紛争の未然防止につながると考えられることから、個々の労働者が自社の無期転換制度を理解した上で無期転換申込権を行使するか否かを主体的に判断しやすくするとともに、紛争の未然防止を図るためには、使用者が要件を満たす個々の労働者に対して、労働契約法 18 条に基づく無期転換申込みの機会の通知を行うよう義務づけることが適当である。

(通知のタイミング等)

- 上記の通知の義務づけについては、無期転換が労働契約の期間に関わる重要な事項であることを踏まえると、労働基準法 15 条に基づく労働条件明示の明示事項とすることが適当である²¹。
- 通知のタイミングについては、
 - ① 無期転換申込権が初めて発生するより前のタイミング
 - ② 無期転換申込権が初めて発生する契約更新のタイミング
 - ③ 無期転換申込権が発生する契約更新ごとのタイミングが考えられる。
 - ・ ①については、無期転換申込権が発生する前の労働者に、5 年を超える雇用継続の期待を生じさせる可能性があり、雇止めに関して無用な混乱を招くおそれがあること
 - ・ ②については、5 年超となる更新のなされた契約ごとに無期転換申込権が発生することからも、無期転換申込権が初めて発生する契約更新のタイミングに限る理由がないこと
 - ・ ③については、5 年超の有期契約労働者の無期転換希望割合が低い背景には、無期転換申込みをすることができるのは契約期間が5 年を超えた時点だけと考えられていることによる可能性もあるところ、更新の都度申込みの有無について労働者が判断する契機となることから、③のタイミングが適当である。

無期転換申込権が生じる有期労働契約の更新時点で明示した無期転換後の労働条件について、無期労働契約が成立する前までの時点において当該労働条件が変更されたケースについては、後記 3 (2) iv の取扱いによることが考え

有期契約労働者のうち、43.5%の労働者については、その方の働いている企業では無期転換後の働き方に変化がない。

²¹ 特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令（平成 27 年厚生労働省令第 36 号）において、有期雇用特別措置法に基づく労働契約法の特例の適用対象者に対して、無期転換申込権が発生しない期間について、労働基準法 15 条に基づき明示することとされている。

られる。

なお、契約更新の際に行う労働条件明示の中で併せて通知を行うこととするのであれば、使用者側にとって負担は軽減されると考えられる。

また、労働契約法4条の趣旨を踏まえ、①のタイミングで使用者から無期転換制度の説明を行うことが望ましい旨、周知することが考えられる。

(通知内容)

- 無期転換後の労働条件、すなわち無期転換申込権の行使により成立する無期労働契約の労働条件は各社各様である一方、無期転換後の労働条件が分からなければ、労働者は無期転換するかどうかを決めることができず、権利の行使をためらうことが考えられることから、使用者から労働者への無期転換申込機会の通知等と共に、無期転換後の労働条件も併せて通知することが適当である。
- 通知すべき無期転換後の労働条件の具体的な内容は、労働基準法15条1項の労働条件明示の対象について規定した労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令23号）5条の1項各号全て（ただし、無期労働契約になることに伴い不要となる事項を除く。）の事項とすることが適当である。ここでは、後記3(2)iiiで新たに明示の対象に加えることが適当としている就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲も通知の対象に含まれるものである。また、無期転換申込権発生前に、無期転換後の労働条件に関して「別段の定め」²²を設けた場合又は既存の「別段の定め」を変更した場合、通知する無期転換後の労働条件は、当該設けた又は変更した「別段の定め」の内容を反映した労働条件とすることが適当である。他方、無期転換申込権発現時点で「別段の定め」がない場合は、契約期間以外の労働条件について現に締結している有期労働契約の労働条件と同一となる旨を通知することが適当である。

通知内容のうち、労働基準法15条1項において書面で明示することとされているものは、無期転換後の労働条件の通知にあたって書面事項とすることが適当である。なお、現行においても、労働者が無期転換申込権を行使した場合には使用者による承諾みなしによって始期付の無期労働契約が成立することになり、当該無期労働契約の成立時点で労働基準法15条1項の労働条件明

²² 労働契約法18条1項の規定により、労働者の無期転換申込権の行使により無期労働契約が成立した場合、当該無期労働契約の労働条件は、契約期間を除いて、現に締結している有期労働契約の労働条件と同一となることが原則であるが、労働協約、就業規則及び個々の労働契約による「別段の定め」がある場合は、それが契約内容を規律しうるものである限り当該「別段の定め」によることになる。「別段の定め」については、後記2(5)iに詳細を記載している。

示が必要と解される²³。そのため、無期転換申込権が発生する契約更新のタイミングで無期転換後の労働条件を知らせることが、現行と比べて使用者の労働条件明示の実務に大幅な追加の負担になるものではないと考えられる。

- また、転換後の労働条件について、「別段の定め」を設けて就業の場所や従事すべき業務の変更の範囲等を変更する場合、また、就業の場所や従事すべき業務自体を変更する場合には、「別段の定め」の内容を具体的に示すことが基本となる。もっとも、特に就業の場所や従事すべき業務自体を変更する場合には、無期転換申込権が発生する契約更新の時点では無期転換後の具体的な就業の場所や従事すべき業務等を特定できないことも想定しうる。そうした場合には、無期転換後の就業の場所や従事すべき業務等として想定される内容を包括的に示す²⁴こととしても差し支えないものと考えられる。ただし、その労働条件の明示は、労働者の無期転換申込権の行使の判断に資するよう、できるだけ具体的に行われることが望ましい。

その他、無期転換申込権が発生する契約更新の時点で無期転換後の労働条件の通知をした後、労働者が無期転換申込権を行使した際には、上記の通り改めて無期労働契約についての労働基準法 15 条 1 項の労働条件明示が必要になる。この点、短期間の中に同じ内容の労働条件を知らせることとなる場合には、簡便な対応を可能とすることも考えられるとの意見があった。

- こうした通知義務の導入に併せて、無期転換後の労働条件明示のモデル労働条件通知書や記載例を整備することが適当である。また、この通知と同じタイミングで、労働契約法 4 条の趣旨を踏まえ、無期転換申込権を行使するかどうかの判断に資するよう、無期転換せずに有期労働契約を更新した場合の労働条件も併せて説明することが望ましいとの意見があった。現行においても、労働者が無期転換申込権を行使した場合には、新たに成立する無期労働契約につき労働基準法 15 条 1 項の労働条件明示が必要である旨について、改めて周知徹底することが適当である。

²³ 労働基準法 15 条の規定による労働条件の明示の趣旨は、労働条件が不明確なことによる紛争を未然に防止すること（平成 30 年 12 月 28 日基発 1228 第 15 号）である。

²⁴ 従事すべき業務について、別段の定めを設ける場合には、総合職、一般職等の当該労働者の職群を示し、かつその職群において含まれる業務を示すこととしても差し支えないと考えられる。また、包括的に示す場合、次のとおりの措置を講ずることが望ましい。

- ① 無期転換申込権発生タイミングで具体的に特定できなかった事項について、無期転換前のできる限り早期に決定するよう努め、これを決定し次第改めて明示すること。
- ② 無期転換申込権発生タイミングで、①の具体的な就業の場所・従事すべき業務を改めて明示する時期についても明示すること。
- ③ 書面明示が義務づけられている労働条件に関する①及び②の明示は書面により行うこと。

(通知以外の方法の検討)

- 令和3年6月の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の改正により、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置が事業主に義務づけられたことも参考に、無期転換申込権が発生した労働者に対して権利行使の意向確認を使用者の義務とするとも考えられるのではないかと意見があったが、意向確認を使用者の義務とするには慎重な検討が必要との意見もあった。
- 他方、上記のような意向確認は労働者の権利行使を容易にする効果が期待できるため、無期転換申込権が発生した労働者に対して、使用者から面談等の形で意向確認や疑問への対応を行うことが望ましい旨を周知することが考えられる。
- また、求職者が求人企業の無期転換ルールの取扱や実績について知った上で応募できることや、有期契約労働者が働いている企業の無期転換ルールの取扱や実績について知った上で無期転換申込権を行使するかを検討できることは有益であるとの意見があった。この点、求人・募集時に実績を示すことが企業としてアピールポイントになりうるものであり、社内の有期契約労働者に対して無期転換申込権が発生したこと等を通知するタイミングで無期転換した労働者の実績についても周知することが望ましいと考えられる。

(3) 無期転換前の雇止め等

i 無期転換前の雇止めその他の無期転換回避策

(総論)

- 労働契約法19条において、最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理（いわゆる雇止め法理）が規定され、一定の場合に雇止めの効力を認めず、有期労働契約が締結又は更新されたものとみなすこととされている。
雇止めについては、5年の更新上限を設けた上でそれに基づいて雇止めをすることを含め、同条に基づきその可否が判断されている。
- 無期転換ルール導入時には雇止めの誘発への懸念も指摘されていたが、更新上限がある事業所の割合は微増にとどまった。他方、無期転換前の雇止めや無期転換回避策に関して個別の相談例や裁判例が見られた²⁵。
- 無期転換前の雇止めのうち、「雇用の安定を図る」という無期転換ルールの

²⁵ ヒアリングの中では、こうした事例は、特に集团的労使関係が構築されていない場合に生じるとの意見があった。

趣旨や労働契約法 19 条等に反する雇止めは許されるものではない。このことは、これまでも周知がなされてきたところではあるが、紛争の未然防止及び早期解決を図る観点から、無期転換ルールの趣旨、労働契約法 19 条や裁判例等に照らして問題があるケース等について考え方を整理し、無期転換ルールの趣旨や内容とともに周知するとともに、個別労働紛争解決制度の助言・指導においても活用していくことが適当である。その考え方については別紙 1 のとおり整理した。

- なお、無期転換をめぐる紛争の未然防止に資するよう、無期転換ルールに関する裁判例について、無期転換ポータルサイトに掲載するなどして周知していくことが適当である。

(更新上限設定への対応)

- 更新上限の設定については、それ自体としては違法になるものではないが、
 - ・ 上限の有無が不明確な場合には、労働者が契約更新や無期転換の期待を抱く可能性があり、労使の認識の相違からトラブルが生じやすく、
 - ・ 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設定する場合には、その時点で更新の期待を有する労働者に不利益をもたらすことから紛争の原因となりやすい。
- これを踏まえ、紛争の未然防止や解決促進のため、使用者に、
 - ・ 更新上限の有無及びその内容の労働条件明示の義務づけ(労働基準法施行規則 5 条 1 項 1 号の 2 の「更新する場合の基準」の中に更新上限の有無・内容が含まれることの明確化)
 - ・ 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合には、労働者からの求めに応じて、上限を設定する理由の説明の義務づけ(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(平成 15 年厚生労働省告示第 357 号。以下「労働基準法告示」という。)における規定の追加)を措置することが適当である。
- 更新上限の有無や内容の明示を義務化することで、使用者が更新上限を設定する方向に誘導されるのではないかとの懸念もありうるが、それ以上に労使間の認識の齟齬を未然に防ぎ、納得を促すことを重視すべきと考えられる。
- また、契約更新のタイミングで更新上限が設定された場合、多くの場合に労働者は同意を余儀なくされることから、司法判断においては、自由意思による同意の有無について厳格に認定される傾向がある(別紙 1 の②・③参照)。これを踏まえ、使用者が更新上限の有無及び内容の明示をしたことや労働者が更新上限条項に異議を唱えず契約更新に応じたことのみでは、更新上限について有効な合意が成立したとは認められず、更新の合理的期待は必ずしも消

滅しないことを併せて周知する必要がある。また、使用者が、恣意的に労働者ごとに更新上限を適用するか否かを決めて更新の有無を判断している場合も、労働者の更新の期待は必ずしも消滅しないことを併せて周知することが適当である。

- なお、更新上限を設定する理由の説明の義務化について、契約締結時から更新上限を設けられている場合も含めるかどうかについては、原則として更新するという期待が生じない時点であるにもかかわらず理由を説明させる必要性があるかという観点から、慎重に考えるべきとの意見があった。

他方、労働契約法4条の趣旨を踏まえれば、契約締結時から更新上限を設けられている場合についても、労働者からの求めがあった際に、その理由について説明を行うことが望ましい旨、周知することが考えられる。

ii 無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い

- 労働契約法18条の定める無期転換申込みの要件を満たす限り、有期契約労働者が申込みさえすれば無期労働契約が成立する。しかし、実際には、労働者が無期転換申込みをするのを躊躇していると思われるケースや、無期転換申込み後の不当な労働条件の引き下げやハラスメント等が疑われるケースがあることがヒアリングで報告された。

また、無期転換ルールについて「全く有効でない」「どちらかといえば有効でない」と回答した労働者のうち、有効でない理由として「会社側に希望を言い出しにくいから」を選択した者が16.1%（複数回答有り）あった²⁶。

- 無期転換申込みを行ったこと等を理由として不利益な取扱い（解雇、雇止め、労働条件の引き下げ、嫌がらせ等）を行うことについて、報復的な不利益取扱いや申込みを妨害する不利益取扱いは許されるものではなく、無期転換を希望する労働者の権利行使の実効性確保や妨害抑止につなげるために、立法（労働契約法）で禁止規定を措置すべきとの意見があった。
- 一方で、無期転換の権利行使に対する妨害や報復が許されないのは当然であるが、無期転換に際して「別段の定め」により労働条件を転換前より不利益に変更することがおよそ許されないわけではないことから、何が禁止される「不利益な取扱い」に該当するかという整理が難しく、また、問題となる措置が無期転換申込みを行ったこと等を「理由として」行われたものか否かの認定が困難な事例も予想され、立法措置をとった場合にその解釈・適用に疑義が生じかねないことを懸念する意見、上記の問題に関して事例の積み重ねが不足しているため立法化は時期尚早との意見もあった。

²⁶ JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）。

- いずれにせよ、現行法の下でも、無期転換申込みを行ったこと等に対する報復的な不利益取扱いや無期転換申込みを妨害する不利益取扱いは、その内容に応じて労働契約法や民法（明治 29 年法律第 89 号）の一般条項、判例法理等による司法的救済の対象となるものであり、違法とされる行為に関して考え方の周知の徹底を図っていくことが適当である。

他方、現行法の趣旨からしても、無期転換申込みを行ったこと等に対する報復的な不利益取扱いや転換申込みを妨害する不利益取扱いが許されないことは明らかであり、権利行使の妨害抑止につながるよう、多様な政策的手法の中で方策を検討すること²⁷が適当である。

（４）通算契約期間及びクーリング期間

- 労働契約法 18 条が、無期転換申込権の発生に必要な通算契約期間について、5 年を超える場合としたのは、
 - ① 有期労働契約の反復更新による濫用的利用を防止する必要がある一方で、
 - ② 有期労働契約が雇用機会の確保や、需給変動への対応に一定の役割を果たしていることとのバランスを慎重に考慮したものである。
- ヒアリングでは雇用の安定の観点から通算契約期間を短くすべきという意見もあれば、通算契約期間の短縮は雇用の柔軟性や雇用意欲の低下につながるおそれがあり現行の取扱いを維持すべきとの意見もあった。
- 企業独自の転換制度として、5 年よりも短い期間での転換制度を設けているケースも見られるところであり、以上の現状を踏まえると、こうした事例の周知等により、5 年を待たずに無期労働契約化や正社員化する取組みも併せて促進していくことが適当である。
- また、クーリング期間の規定は、労使双方に対し、一定期間を置いたうえで有期労働契約を再び利用することを認めたものである²⁸。また、クーリング期間の制度があることにより、使用者としては、労働者と有期労働契約を締結するに際して、無期転換申込権の発生の有無や時期を判断するために、長期間過去に遡って当該労働者と有期労働契約を締結したことがあるか否かを調査す

²⁷ 労働基準法告示で対応できるようにすることが考えられるとの意見等があった。その他、前記 2（2）ii のように使用者から個々の労働者への無期転換申込権に関する通知を行う際に、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、有期労働契約の時よりも低下した無期転換後の労働条件の通知を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではない旨、周知することも考えられる。

²⁸ 仮にクーリング期間を認めないこととすれば、5 年で離職した労働者が、再度同じ企業で働くことが、事実上困難となり、同一の企業での再雇用を希望する労働者の職業選択の幅が狭められてしまうという問題が生じると考えられる。

る必要がないことになる。

クーリング期間については、短すぎる場合には無期転換ルールの導入の効果減殺させる一方で、長すぎる場合には労働者の雇用機会の確保等の観点から問題となるところであり、両者のバランスを踏まえつつ、労働政策審議会での建議を踏まえ、原則6ヶ月のクーリング期間が設けられている。

事業所調査²⁹によれば、一定の更新回数又は勤続年数に達したときに一旦雇止めをして一定期間を置いてから再び労働契約を締結している事業所の割合はわずかであり、労働契約法18条施行前と比べても特に増加の傾向はみられない。ヒアリングでは、クーリングが悪用されている実態があり廃止すべきという意見もあれば、クーリングの仕組みがなくなると同じ企業に再度勤務したい労働者にとってエントリーの機会がなくなる等の影響があるとの意見もあった。

- 無期転換ルールが実質的に適用されるに至った施行後5年経過時からそれほど長期間経っていないこと、特に変えるべき強い事情がないと考えられることから、制度の安定性も勘案すれば、通算契約期間及びクーリング期間について、現時点で制度枠組みを見直す必要が生じているとは言えないと考えられる。
- 一方で、契約更新上限を設けた上で、クーリング期間を設定し、期間経過後に再雇用することを約束して雇止めを行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法18条の趣旨に照らして望ましいものとは言えないことについて、更なる周知を行うことが適当である³⁰。

(5) 無期転換後の労働条件

i 無期転換後の労働条件の「別段の定め」について

- 事業所調査³¹によれば、無期転換後は、(有期労働契約の時の職務タイプ別に見ると一定の違いがあるものの)1割程度が正社員になっているが、大多数は業務量についても労働条件についても転換前と変化がない状況にある。個人調査³²によれば、無期転換者の1割強が正社員であるのに対して、会社独自の制度等による無期転換者は7割弱が正社員であった。

²⁹ 「有期労働契約に関する実態調査(事業所)」(令和2年4月1日調査時点)。

³⁰ 現在、厚生労働省「無期転換ルールのよくある質問(Q&A)」において「契約更新上限を設けた上で、クーリング期間を設定し、期間経過後に再雇用を約束した上で雇止めを行うことなどは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません」とする等の周知が行われている。

³¹ 「有期労働契約に関する実態調査(事業所)」(令和2年4月1日調査時点)。

³² 「有期労働契約に関する実態調査(個人)」(令和3年1月1日調査時点)。

- 無期転換にあたり、フルタイムの無期転換社員のうち約3割について労働条件に関する「別段の定め」が活用されているのに対し、パートタイムの無期転換社員について「別段の定め」が活用されているのは1割弱となっている。また、「別段の定め」を活用している企業のうち、「別段の定め」により改善される処遇がある企業が5割弱であるのに対し、不利になる処遇がある企業も5%程度見られた³³。
- 就業規則による「別段の定め」については、その効力に関して、基本的には、無期労働契約が成立するタイミングに着目するのであれば、当該規定が無期労働契約が成立する前から存在する場合は労働契約法7条³⁴、成立後に新設・変更された場合は同法10条の合理性が認められるかどうかの問題になると考えられる。ただし、無期転換後の労働条件をめぐる裁判例の中には、労働契約法7条を適用しつつも、無期労働契約の締結前から有期労働契約が存続していたことなどを踏まえて合理性の有無についてある程度踏み込んで判断したと解されるものもある³⁵。また、合理性の判断に当たっては労働契約法3条2項の均衡の理念も考慮されうる。こうした点に留意が必要であることを明確にして周知することが適当である。
- また、個別契約により「別段の定め」をする場合には、
 - ・ 労働契約法8条により、無期転換申込みの際に提示された労働条件に労働者が合意しない限り「別段の定め」は成立せず、転換前の有期労働契約と（契約期間以外は）同一の労働条件で無期労働契約が成立すること

³³ JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和3年1月1日調査時点）。

³⁴ 労働契約法7条は、労働契約締結に際して、合理的な内容を定めた就業規則は、その周知を要件に、原則として労働契約の内容となることを定めており、また、労働契約法10条は、使用者が就業規則の変更により労働条件を不利益に変更しようとする場合、労働者に対する周知及び当該変更が合理的なものであることという要件を満たした場合には、労働条件は当該変更後の就業規則により変更されることを定めている。労働契約法10条で定められている就業規則変更の場合の合理性と比較すると、労働契約法7条で定められている契約締結時における就業規則の合理性は、従前の労働条件と比較した不利益が観念されなため、一般的にはより広く認められることになる。

³⁵ ハマキョウレックス（無期契約社員）事件（大阪地判令和2年11月25日労判1237号5頁、大阪高判令和3年7月9日労経速2461号18頁）の第一審では、「両者の職務の内容及び配置の変更の範囲等の就業の実態に応じた均衡が保たれている限り、労契法7条の合理性の要件を満たしているといえる」と判示され、控訴審でも当該第一審の判旨が引用され維持されている。

なお、無期転換の前後で労働条件に変更はなかったが、関連する裁判例として、井関松山製造所事件（高松高判令和元年7月8日労判1208号25頁）がある。この裁判例は、労働契約法20条違反とされた後、有期労働契約のときと同一の条件が定められた無期転換者用の就業規則に関して、同法7条の合理性が認められるかどうかの問題となった事案である。

- ・ 最高裁判決³⁶等を踏まえれば、賃金や退職金等に関する労働条件の不利益変更についての個別合意が認定されるには、労働者が自由な意思に基づいて同意したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する必要があること（なお、形式的には無期転換は新たな労働契約の締結だが、就業規則の場合と同様、実質的な継続性を踏まえて、不利益変更の際の合意に近い基準で判断されうること）

を労使双方に対して周知することが適当である。特に、使用者に対しては、裁判例の趣旨に従い、労働者が適切な判断をなすように労働者への情報提供と説明を促すとともに、「別段の定め」として提示された労働条件が自らの意向と合わない場合、使用者とどのように交渉等をすればいいかわからない労働者も多いと考えられるため、労働者に対しても、法令や裁判例の情報を周知していくことが適当である。

- 無期転換に際し、上記の枠内で労働条件の設定や変更が可能であり、労働条件の見直しが無制限に認められるわけではないこと、特に労働条件を引き下げの場合にはその効力が司法において慎重に判断される可能性が高いことが明確になるよう施行通達の記載を修正するとともに、こうした内容について個別労働紛争解決制度の助言・指導においても活用していくことを検討することが適当である。その際、たとえば、高度の技術や専門的能力を有する労働者については、有期労働契約時に処遇が高く設定されており（いわゆる有期プレミアム）、無期転換に際して「別段の定め」により労働条件が引き下げられる場合がありうることに留意しつつ、そのような場合にも就業規則上の規定の合理性や自由意思に基づく労働者の同意が必要であることを周知していくことが考えられる。
- 「別段の定め」により、転換後の社員区分を正社員とすることや、職務の内容・責任の程度、配置の変更の範囲等を広げることは、それに伴って相応に待遇を向上させるのであれば、キャリアアップにもつながり、一般的には不合理とは考えにくいと考えられる。

ただし、有期契約労働者が負担増をためらって無期転換申込みをしないことも想定される一方、企業としても無期転換に際して直ちにいわゆる正社員とすることを躊躇する可能性もあるため、無期転換後の区分として多様な正社員等の様々な選択肢を設けることを促していくことも考えられる。

その際、労働者に対しても、無期転換によって必ずしも正社員の労働条件が適用されるわけではないこと、無期転換によって責任や負荷が増す可能性があることなど、企業ごとに無期転換後の雇用管理上の位置づけが異なることを理

³⁶ 山梨県民信用組合事件（最二小判平成28年2月19日労判1136号6頁）。

解した上で、前記2(2)iiの通知が行われるのであれば当該通知の際に併せて示される無期転換後の労働条件を確認することが重要である旨も改めて周知することが適当である。

- なお、上記のように無期転換によって業務の内容や責任の程度等が変更されるとともにそれに見合った待遇の見直しが行われる制度について、法律上の無期転換ルールとは別に企業独自の制度として実施することも考えられる。また、就業規則において企業独自の無期転換制度を設ける場合であっても、その労働条件の設定に当たっては、上記のような就業規則の規定の合理性や個別の合意に関する規律が及ぶ点に留意するよう周知していくことが適当である。

ii 無期転換後の労働条件の見直しについて

- 無期転換者の活用のあり方や待遇等は、労使により検討されていくものである。例えば、無期転換後に、本人の希望も踏まえつつ業務の内容や責任の程度等が変更される場合に、それに見合った待遇の見直しが行われるためには、労使コミュニケーションが重要である。

その際、無期転換者の雇用が長期にわたることや労使間に情報の非対称性や交渉力の差があること、無期転換者は使用者と労働条件等について確認や話し合う機会が比較的少ない可能性があることと指摘があったことも踏まえて、労使にとって望ましい形でキャリア形成や人事制度設計が行われるためにも、労使協議をはじめとした労使コミュニケーションが促進され、また、無期転換後の働き方の選択肢が多様となることが望ましい。

- そのため、行政としては、無期転換ルールの活用が進み、無期転換者が増えていくことを見据えて、企業が自社の人事制度全体を踏まえて、正社員登用をはじめとする多様なキャリアコースの検討等を行うことができるよう、無期転換者を活用していくに当たって参考となる情報提供を行い、労使自治を促進することが適当である。
- なお、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パート・有期労働法」という。）13条において、パート・有期労働者（パートタイムの無期転換者を含む。）について、通常の労働者（正規型の労働者）への転換を推進するための措置を講じなければならないこととされている。フルタイムの無期転換者については、同条の適用はないが、正社員化を支援する助成措置を活用する等により希望する者の正社員への転換を推進するための措置を併せて講ずることが望ましい旨を周知していくことが考えられる。

iii 無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡について

- 無期転換ルールに対応する上での課題として、企業からの回答では、「有期労働契約と無期転換後、正社員の間の仕事や働き方、賃金・労働条件のバランスと納得感の醸成」が多く挙げられている。

他方で、ヒアリングの中では、パート・有期労働法8条を参考にして、労働組合が会社と交渉し、無期転換者と他の無期契約労働者との間の労働条件の不合理的な差異をなくすようにした例もあった。

- パート・有期労働法に基づく待遇の均衡については、有期労働契約の時点で通常の労働者との均衡が図られるべきである。無期転換後は、パートタイムであればパート・有期労働法の適用があるが、フルタイムであれば同法の適用はない。
- フルタイムの無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡は、原則として労使自治に委ねられるものだが、労働契約法3条2項を踏まえた均衡の考慮は無期転換者についても求められるものであり、その点の周知を図る³⁷ことが適当である。
- また、無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の相違について、不満がある労働者も一定程度存在するが、当該待遇の相違に関する使用者からの説明が不十分であるため、労使間で理解の相違があることも考えられる。当該不満がある労働者の中には、当該待遇の相違に関して使用者からの説明を求める者も一定程度存在している³⁸。従って、労使コミュニケーションの前提として、まずは待遇の相違についての労働者の理解が重要である。

この点、有期労働契約から無期労働契約に転換するという無期転換ルールの特性を踏まえると、

- ・ 無期転換後の労働条件に関し、有期労働契約の時点で通常の労働者との待遇の相違について不合理とされる可能性が高い相違が維持されたまま無期転換申込権の行使を検討したり、無期転換したりするケースが起こりうるほか、就業規則による「別段の定め」で有期労働契約時から変更される労働条件の合理性について労働者が十分に把握できないため無期転換申込権行使の判断がつかなくなったり、不十分な理解に基づき無期転換をしたりするケースなどが起こりうること
- ・ 労働契約法3条2項の均衡考慮の理念は労働契約のあらゆる局面で妥当するものであるが、無期転換という局面は、パートタイム労働者が無期転換

³⁷ 例えば、有期労働契約の時点で通常の労働者の待遇との間で不合理と認められる相違があり、均衡が図られないまま無期転換した場合についても、労働契約法3条2項の趣旨を踏まえるよう、周知していくことが考えられる。

³⁸ JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）。

後もパートタイムで働く場合を除き、有期労働契約時点では適用があったパート・有期労働法 8 条・9 条の適用対象から外れる点で特殊性があるため、労使で認識のずれが生まれやすいとの意見³⁹もあったところであり、上述のような調査結果からみても、この点の理解が不十分であることによる無期転換申込みの抑制や、無期転換時の紛争を防止する必要があること

から、前記 2 (2) ii の無期転換申込権が生じた有期契約労働者に無期転換後の労働条件について通知するタイミングを活用して、無期転換後の労働条件に関する決定をするにあたって労働契約法 3 条 2 項の趣旨を踏まえて均衡を考慮した事項について、労働契約法 4 条 1 項の趣旨を踏まえて労働者の理解を深めるため、また、労使間の検討の契機とするため、使用者に十分な説明をするよう促していく措置を講じることが適当⁴⁰である。

- なお、ヒアリングの中でパート・有期労働法 8 条と同様の規定を無期転換者についても設けることが意見として出されたが、無期契約労働者のうち、無期転換者のみをそうした規定の対象とすることの合理性は特段ないものと考えられ、また、無期転換者も無期契約労働者も多様であることから、慎重な検討が必要と考えられる。

いずれにせよ、無期転換する前の有期労働契約の時点で、パート・有期労働法 8 条に基づき通常の労働者との均衡が適切に図られるように行政としての取組みを一層進めるとともに、無期転換後においても、同法に基づきパートタイム労働者（無期転換者を含む。）及び有期契約労働者の処遇の見直しが行われる際には、フルタイムの無期転換者についても、併せて労働契約法 3 条 2 項も踏まえて見直しを検討することが望ましい旨を周知していくことが考えられる。

なお、個別事案によっては、パート・有期労働法 8 条を無期転換者の労働条件に関して類推適用する余地もあるのではないかとの意見もあった。

(6) 有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例

i 有期雇用特別措置法の活用状況

- 有期雇用特別措置法は、高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続き雇用される有期雇用労働者が、その能力を有効に発揮し、活力ある社会を実現できるよう、これらの有期雇用労働者の特性に応じた雇用

³⁹ 無期転換申込権を行使する労働者としては無期転換後も自らがパート・有期労働法と同様の保護を受けるものとの認識を持ちうる一方、使用者としては無期転換後はパート・有期労働法の適用対象外となり均衡を考慮する必要性がなくなるという認識を持つといった事態が生じるとの意見があった。

⁴⁰ 労働基準法告示でそうした措置を講じることが考えられるとの意見があった。

管理に関する特別の措置が行われる場合に、無期転換ルールに関する特例を設けた⁴¹ものである。

- 第一種については、「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を対象として、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)は無期転換申込権が発生しないこととするものである。

第二種については、定年後に有期労働契約で継続して同じ事業主⁴²に雇用される高齢者を対象として、定年後引き続き雇用されている期間は無期転換申込権が発生しないこととするものである。

令和2年度時点で、第一種の認定は1件、第二種の認定は約7万件である。

- 有期雇用特別措置法について内容まで知っている企業は調査対象とした企業のうち2割以下であり、特に第二種について対象企業が特例を活用していない理由としては「特例の存在を知らなかったから」が多く挙げられた⁴³。
- ヒアリングにおいては、第二種の認定を受けているものの、実際には65歳までの定年後再雇用であり、5年を超えないため特例を活用していないという例が見られたが、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)の改正で70歳までの継続雇用を導入する企業もあることから、今後活用が進むことも考えられる。

また、有期雇用特別措置法第一種を活用している会社にヒアリングしたところ、当該会社が雇用している労働者と当該会社の働き方がマッチするか分からないから期限を設けざるを得ないが、プロジェクト期間が5年を超えることは多くあるので、仮にマッチする人材であれば、5年の手前で手放すことになるのは避けたいため第一種の制度の存在は評価できる、とのことだった。

有期雇用特別措置法に基づく特例については、廃止すべきとの意見もある一方で、利用を狭める方向での改正は行うべきでないとの意見もあった。また、制度の普及・周知に関する措置が必要との意見があった。

ii 有期雇用特別措置法の活用について

- 有期雇用特別措置法がなければ、企業がプロジェクトの進捗状況等に応じ

⁴¹ この特例が設けられなければ、企業がプロジェクトの進捗状況等に応じて必要な高度専門職を雇用しにくくなるほか、65歳を超える高齢者の継続雇用に慎重になることなどが指摘されていたところである。

⁴² 定年まで雇用していた事業主との間で当該高齢者を継続して雇用する契約を締結した特殊関係事業主(元の事業主の①子法人等、②親法人等、③親法人等の子法人等、④関連法人等、⑤親法人等の関連法人等)を含む。

⁴³ JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査(企業)」(令和3年1月1日調査時点)。

て必要な高度専門職を雇用しにくくなるほか、65歳を超える高齢者の継続雇用に慎重になることも想定されるため、有期雇用特別措置法があることで雇用が促進される面もあると言える。特に、高齢者雇用は過渡期にあり、今後70歳までの継続雇用の増加も見込まれることから、第二種の意義は大きくなっていると考えられる。

- 他方、特例の存在が知られていないという課題があるため、高度専門的知識を有する人材や定年後再雇用者の能力発揮を求める使用者に対して更なる周知を行うことが適当である。

iii 無期転換申込権の通知について

- 前記2(2)iiのとおり通算契約期間が5年を超え無期転換申込権が発生する契約更新ごとのタイミングで、使用者から労働者に無期転換申込権について通知することとする場合、第一種の対象者については、「5年」を「認定を受けたプロジェクトの計画期間」に読み替えていることを踏まえ、必要な措置を講ずることが適当である。

3. 多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

(1) 総論

i 検討経緯

- 企業にとっては、勤務地や勤務時間等に制約のある優秀な人材の確保や定着を可能とするよう、また労働者にとっては、ワーク・ライフ・バランスの実現や希望するキャリア形成を図りつつ処遇の改善を可能とするような、労使双方にとって望ましい多様な働き方が求められている。

こうした多様な働き方を選択できるようにするため、長時間労働の是正や非正規雇用労働者の待遇改善等がなされてきたが、これらの取組に加えて、多様な働き方や雇用の選択肢の一つとして、勤務地、職務、勤務時間を限定した「多様な正社員」について、労使双方にとって望ましい形で普及を図ることが重要となっている。

- こうした中で、「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がなされ、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」（平成 26 年 7 月 30 日基発 0730 第 1 号）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、平成 26 年 7 月 30 日に報告書が公表された。

- その後、政策提言を踏まえた対応が行われてきたほか、キャリアアップ助成金により多様な正社員への転換や多様な正社員制度の創設が後押しされてきたところである。一方、従来からの統一的・集合的な労働条件決定のしくみの下では、勤務地限定等の個別的な労働契約内容が曖昧になりやすい等の問題がある。そこで、労使双方の予見可能性の向上や労使紛争の未然防止の観点のほか、多様な働き方の実現に向けた多様な正社員の更なる普及・促進の観点から、労働契約関係の明確化が求められるようになった。

かかる状況のもと、「規制改革実施計画」（令和元年 6 月・令和 3 年 6 月閣議決定）、「経済財政運営と改革の基本方針 2021」（令和 3 年 6 月閣議決定）等を踏まえ、本検討会において、多様な正社員の労働契約関係の明確化等について検討を行うこととした。

- なお、本報告書において、「正社員」の定義については、直接雇用されている無期契約労働者のうち各社で正規従業員として位置づけられているものとし、「多様な正社員」の定義については、勤務地、職務、勤務時間のいずれかが限定されている正社員とする⁴⁴。「いわゆる正社員」の定義については、勤務

⁴⁴勤務場所や職務等の限定がなされる場合、その合意の内容については様々なものが想定される（例えば、「原則 X 支店勤務。ただし、〇〇の事由に該当する場合は一定期間本社勤務がありうる」

地、職務、勤務時間が限定されていない正社員⁴⁵とする⁴⁶。

ii 多様な正社員の現状

- 多様な正社員制度がある事業所の割合は2018年で23.0%、2020年で28.6%であり、制度がある事業所のうち利用者のいる事業所の割合は、2020年において約4割であった。また、常用労働者に占める多様な正社員制度利用者の割合は、職種・職務限定で10.4%、勤務地限定で8.7%、短時間正社員で3.3%となっている⁴⁷。
- また、多様な正社員がいる企業は18.3%であり、規模が大きい企業ほど多様な正社員がいる企業の割合が高い。企業が多様な正社員を導入する理由について、労働力の確保に対する危機感の高まりや労働者の多様化への対応を挙げる割合が高い⁴⁸。
- 労働者が多様な正社員の働き方を選んだ理由については、特に理由が無いケースを除くと、勤務地や勤務時間を限定した働き方や専門性のある仕事を希望するためとする割合が高くなっている⁴⁹。
- 一方、多様な正社員の課題として、使用者からは、労務管理が煩雑・複雑になる、区分間での仕事や処遇・労働条件のバランスが難しい、人事管理が硬直化するなどの指摘があり⁵⁰、また、労働者からは、多様な正社員の採用枠を設定してほしい、将来のキャリア展望の情報公開をしてほしいという割合が高くなっており、更に、限定内容を書面等で明示してほしいとの意見が1割強あった⁵¹。
- 本検討会におけるヒアリングによれば、
 - ・ 多様な正社員制度の導入によるプラスの影響としては、育児・病気等を理由とする制度利用の例が多く、多様な雇用形態の実現に資することができた

等)。

⁴⁵ 「勤務時間が限定されていない正社員」とは、この報告書では、フルタイムの正社員を指すこととする。

⁴⁶ 基本的に、JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業・個人）」（令和3年1月1日調査時点）の用語の定義に依っている。

⁴⁷ 令和2年度雇用均等基本調査。

⁴⁸ JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和3年1月1日調査時点）。

⁴⁹ JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）。

⁵⁰ JILPT「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」（2016年10月1日調査時点）。

⁵¹ JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）（複数回答）。

点、非正規雇用であれば退職していたかもしれない人材が社員として会社に定着しているという点、生活に合わせたスタイルでいわゆる正社員に転換するステップを導入することができた点等が企業から挙げられた。

他方で、中小企業では正社員の勤務地の限定という希望は実現できており、特に限定正社員を設定する必要性は薄いとの意見（労働組合）のほか、個人の事情や組織の状況の変化に応じた柔軟な取扱いがしにくくなるとの意見（使側弁護士）や、雇用区分が異なる人がいると社内の一体感の醸成が難しくなるという意見（中小企業）もあった。

- ・ 多様な働き方の浸透とともに、「正社員」という概念自体が曖昧になりつつあり、「正社員」「非正規雇用」という枠組みから離れる必要があるとの意見（中小企業）があった。
- ・ 職務が明確であればそれ以外の仕事を断ることができるというメリットはあるが、デメリットとしては当該職務が無くなったことが賃金減額や解雇の理由とされるおそれがあり、これは労使の課題であるとの意見（労働組合）もあった。

iii 多様な正社員の労働契約関係の明確化に関する考え方

○ 「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」の報告書においては、多様な正社員の普及が重要となっている背景として、次の諸点が挙げられたところである。

- ・ 女性の社会進出や、それに伴う共働き世帯の増加等に伴い、仕事と生活の調和を求めるなど労働者の就業意識が多様化し、二極化した働き方の見直しが求められるようになっていること。
- ・ 我が国の社会経済が活力を維持するためには、女性や高齢者をはじめ、育児や介護あるいは体力的な事情のために希望する働き方に時間や地域的制約を伴うことの多い労働者においても、その職業キャリアを継続、発展させる中で、能力を発揮できるようにすることが求められること。
- ・ 改正後の労働契約法に基づき通算5年超の有期契約労働者が無期に転換することにより、勤務地や職務等を限定した無期契約労働者の増加が見込まれること。
- ・ プロジェクトの遂行等に必要とされる専門的知識を持った労働者を中途採用するといった動きも見られること。

○ 多様な正社員については、使用者側からは多様な労働力の確保に資すること、また、労働者側からは限定的な働き方を希望する場合のニーズを満たすことができることが評価されている。このように、「多様な正社員」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

ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現や自律的なキャリアの形成、企業による優秀な人材の確保や定着の実現の点で、労使双方にとって有益であり、多様な労働力の参加を促す観点からも、労使双方にとって望ましい形で、多様な正社員の更なる普及・促進を推進⁵²していくことが適当である。

- 一方で、労働条件が限定されていることについて、就業規則や労働契約で明示的に定められていないケースもある⁵³中、限定の有無そのものが問題になったり、限定された内容が一方的に変更されたりする場合も見られる。労働条件が限定されている場合には、当事者の合意がなければ変更できないのが契約上の基本原則であるが、多様な正社員を労使双方にとって望ましい形で更に普及させることを促進する上で、紛争の未然防止や予見可能性の向上のために、これまでの「雇用管理上の留意事項」⁵⁴の周知等の運用上の取組に加え、法令上の措置も含めて、労働契約関係の明確化を検討することが適当である。
- もとより多様な正社員制度を設けるかどうかは個々の企業で決定されるべきことであるが、こうした労働契約関係の明確化は、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現やキャリア形成等に資する予見可能性の向上や紛争の未然防止を図ると同時に、労働者と使用者との情報の質及び量の格差の是正や契約に係る透明性の確保を図るものであって、そもそも労使自治や契約自由の原則の大前提ともいえるものであり、労使双方にとって望ましい形で多様な正社員の更なる普及・促進を推進する上で重要な環境整備と言える。
- また、多様な正社員以外の労働者全般についても、労働契約法1条及び6条を踏まえれば個々の労働契約を基礎としてその権利義務関係が定められていると理解されるべきところ、多様な正社員の普及・促進を推進するにあたり、労働者全般について、そうした理解を促し、そうした理解に基づく労働契約関係の明確化がなされることは、合意原則を定める労働契約法1条の意義に照らしても重要と考えられる。

iv 労働契約関係の明確化の検討にあたって留意した点

- 労働契約関係の明確化の検討にあたっては、精緻な検討を踏まえつつも、労

⁵² ヒアリングによれば、「ジョブ型人材マネジメント」が導入されている会社では、そのジョブ（業務）だけの雇用というのではなく内部の人材活用の活性化や経験者採用等の観点で導入したマネジメントという意味合いで「ジョブ型」と称している例もあった。そうした「ジョブ型人材マネジメント」の議論と、勤務地や職務の限定がある「多様な正社員」の議論は、分けて考える必要がある。本検討会では、後者の議論を端緒に検討を行った。

⁵³ JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業・個人）」（令和3年1月1日調査時点）。

⁵⁴ 「雇用管理上の留意事項」において「紛争の未然の防止のため、限定がある場合は限定の内容が当面のものか、将来にわたるものかについて明示することが望ましい。」と記載されている。

働者が自身の労働契約の内容等について理解できるようにするため、最終的にはできるだけシンプルな考え方やルールを示すことを念頭に置いた。

- なお、検討の対象とする労働者の範囲については、
 - ・ 多様な正社員といわゆる正社員について法律上の取扱いで区別することは困難であるほか、労働契約の多様化が進展する中で「正社員」という概念自体が曖昧になっていると考えられること
 - ・ いわゆる正社員の場合も限定がないことを労使双方がしっかり認識することが紛争の未然防止と予見可能性の向上の観点から重要であること
 - ・ 有期契約労働者等の正社員以外の労働者も含め、労働契約の多様化の中で、就業規則とは別に個別に労働契約内容を設定したり労働条件を限定したりすることが重要になってきており、この点に関する紛争の未然防止と予見可能性の向上が重要であること

を踏まえて、前記3（1）i～iii記載の問題意識のもとで、多様な正社員のみならず、いわゆる正社員や有期契約労働者等も含め、労働契約関係の明確化をどのように図るのが適当かについての検討の対象とした。

- また、多様な正社員の更なる普及・促進に際しては、多様な正社員という働き方が労使それぞれにとってどのような有効性と留意点があるのかを労使双方に対して明確に伝えていくことが重要である。
- 多様な正社員の課題として、使用者からは、労務管理が複雑化する、区分間での処遇のバランスが難しくなる、人事管理が硬直化したり、フレキシブルな運用がしにくくなったりするなどの指摘があり、また、労働者からは、キャリア展望を明らかにしてほしい、限定内容を書面等で明示してほしい等の意見がある点にも配慮して検討を進めた。

（2）労働契約関係の明確化

i 現行の労働条件明示等に関する制度

- 労働基準法においては、使用者は、労働契約の締結に際し、賃金、勤務時間その他の労働条件を明示しなければならないと定められている（労働基準法15条1項、労働基準法施行規則5条）。
- この点、解釈例規（通達）⁵⁵において、「就業の場所及び従業すべき業務に関する事項」（労働基準法施行規則5条1項1号の3）については「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ものであるが、将来の就業の場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと」としており、現行法上の同規定の解釈として、就業の場所・従事すべき業

⁵⁵ 平成11年1月29日基発第45号。

務の変更の範囲の明示までは求められていない。

- また、労働条件の明示は、あくまで「労働契約の締結に際し」行うものであり、労働契約（労働条件）の変更を行う場合には労働基準法 15 条は適用されず、変更事項の明示をすることまでは要しないものである⁵⁶。
- なお、労働契約法 4 条は、労働契約の内容の理解の促進について規定しているが、この規定は、個別労働関係紛争を防止するため、労働契約の内容について、労働者及び使用者が契約内容について自覚することにより、契約内容が曖昧なまま労働契約関係が継続することのないようにすることが重要との趣旨から設けられており、労働基準法 15 条よりも広く、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が含まれるものである⁵⁷。
- また、就業規則については、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、労働基準法 89 条各号の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ず、当該事項を変更した場合も同様とされている（労働基準法 89 条）。なお、就業規則の記載事項については、労働条件の明示と異なり、就業の場所及び従業すべき業務に関する事項は含まれていない。

ii 労働契約関係の明確化全体に関わる現状

- 多様な正社員については、次のとおりの状況⁵⁸である。
 - ・ 労働条件の限定内容に関して、就業規則、労働協約又は個別契約において特に規定していない企業の割合が 1 割前後、(当該規定の有無にかかわらず)書面で明示せず口頭のみで説明している企業と書面明示・口頭説明のいずれもしていない企業の割合が併せて 1 割程度となっているほか、
 - ・ 企業における多様な正社員等とのトラブルについて、限定内容について説明をしている企業と比べて説明をしていない企業の方がトラブルがあった割合が多いほか、限定内容を規定していない企業では限定内容を規定している企業よりもトラブルがあった割合が多い。
- 多様な正社員に限らず労働者全般に関し、就業規則とは別に労働者との間に個別に労働条件を設定している企業の割合は約 4 割⁵⁹である。
- 労働組合や労働者側弁護士へのヒアリングでは、次の意見があった。

⁵⁶ なお、友定事件（大阪地判平成 9 年 9 月 10 日労判 725 号 32 頁）は、「労働基準法十五條は、労働契約の締結に際して、使用者が労働者に対して労働条件を明示すべきことを使用者に義務づける（同条一項）…ものであって、雇入後に労働契約又は就業規則が変更された場合を律するものではない」と判示している。

⁵⁷ 平成 24 年 8 月 10 日基発 0810 第 2 号。

⁵⁸ JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業・個人）」（令和 3 年 1 月 1 日調査時点）。

⁵⁹ JILPT「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成 25 年 9 月 1 日調査時点）。

- ・ 地域限定ということの裏返しの問題として、そもそも全国転勤を可能にするありよう自体を見直す必要がある。
- ・ 法制度に限定内容を明示することについては、職務をどの程度詳細に書き込むのか次第で取りうる反応が違ってくる（例えば、限定された職務の範囲が一般事務業務とされた場合、どこまで入るのか、話し合いが必要になる）。
- 使用者や使用者側弁護士へのヒアリングでは、次の意見があった。
 - ・ 労働条件明示義務（雇入れ時、契約変更時）と限定正社員等に対する労働契約締結時や変更時の書面確認について、規制を行う必要性は認められない。配置転換可能な範囲を限定してしまうと、時間経過や環境変化による企業再編時に行き先がなくなり、却ってトラブルの種となる可能性がある。また、転勤に関して育児や介護などの個人的事情を配慮して謙抑的な態度がとられるようになってきている印象がある。
 - ・ 不必要な事務負担拡大は避けるべきであるほか、雇用契約書についてまだ理解できていない中小企業は多いので、あまり項目を増やすよりは現行の明示事項を徹底することが大事である。大企業と中小企業では法令改正への対応力に違いがある点は念頭に置くべき。
 - ・ 転勤有りの前提である総合職でも家庭の事情等で転勤できないという人も多いが、他方、総合職と一般職とでは転勤を受け入れるかどうかの違いで待遇差があり、区分設定や待遇バランスに課題を感じている。

iii 労働契約締結時の労働条件の明示・確認の対象

- 前記3（2）iのとおり、現行法上、労働条件の明示事項や就業規則の記載事項として、就業の場所や従事すべき業務の変更の範囲（将来に向けてどの範囲で異動がありうるか）までは求められていない。
- この点、近年、労働契約の多様化・個別化が進展し、また、国民の権利意識が高まっていく中で、事前に労働者と使用者の権利義務関係を明確化することにより、労使が予見可能性を持って納得した上で行動できるようにするという観点や紛争の未然防止を図るといった観点が一層重要となってきている。
- 労使の予見可能性の向上と紛争の未然防止、労働者の権利意識の向上のほか、労使双方にとって望ましい形で、個々人のニーズに応じた多様な正社員の普及・促進を図る観点から、労働基準法15条1項による労働条件明示事項として、就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲を追加することが適当と考えられる⁶⁰。

⁶⁰ 「2. 無期転換ルールに関する見直しについて」の関連で言えば、無期転換申込権発生時や無期転換申込みにより無期契約労働が締結されるタイミングで、労働基準法15条1項に沿って使用者から

これは、就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲⁶¹については、将来にわたり個々人の状況を踏まえた働き方やワーク・ライフ・バランス、キャリア形成を左右しうるものであり、上記の観点から、その契約内容の設定と明確化が特に重要となるためである。

なお、「変更の範囲」を示すにあたっては、就業の場所・従事すべき業務が限定されている場合にはその具体的な意味を示すことになり、また、就業の場所・従事すべき業務の変更が予定されている場合にはその旨を示すことになる⁶²。さらに、就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲を明示することとしたとしても、現行の労働基準法 15 条 1 項に基づき行われている「雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務の明示」についても、労働契約締結に当たり予期に反した場所や業務での労働を強いられることのないよう、引き続き求めることが適当である。

- 労働条件明示事項に就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲を追加する場合、
 - ・ 労働者としては、配置転換等がされる可能性のある範囲を認識できるほか、限定がある場合にはそのことをより信頼することができ、キャリア形成やワーク・ライフ・バランスを図りやすくなると考えられる。
 - ・ 使用者としては、特定された勤務地や職務を志向する優秀な人材を確保（採用・定着）しやすくなると考えられる。
 - ・ 労働者の権利意識を向上させ、労使が労働条件を確認し合う契機となり、紛争の未然防止効果も期待できると考えられる。
- また、労働条件明示事項に就業場所・業務の変更の範囲を追加することに伴い、
 - ・ 明示された就業の場所や従事すべき業務が無くなったことを理由に解雇が促進されかねないとの懸念が考えられるが、これに対しては、限定された就業の場所・従事すべき業務が廃止されたとしても、当然解雇が正当化され

無期転換後の労働条件を明示するにあたり、業務や場所の変更の範囲の明示を今後行うこととなれば、その明示のタイミングで労働者として一層明確に無期転換後の労働条件を把握できると言える。

⁶¹ 勤務時間については、現行規定下でも始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無等の明示により、限定性は明示されていると考えられるため、対応不要と考えられる。その他、労働基準法施行規則 5 条 1 項 2 号以降の項目（賃金等）は就業規則の規定と基本的に合致するほか、労働基準法施行規則 5 条 1 項 1 号・1 号の 2 は契約期間に関する確定した労働条件と考えられる。

⁶² 例えば、東京 23 区内に限定されている場合は「勤務地の変更の範囲：東京 23 区内」と示されることが想定され、また、勤務地に限定がない場合は「勤務地の変更の範囲：会社の定める事業所」と示されることが想定される。

ということにはならないこと等、裁判例等に基づく考え方⁶³を周知することが適当である。

- ・ 労働者にとってはキャリアの固定化、使用者にとっては人事制度の硬直化の懸念があるとの指摘もあるが、これに対しては、転換制度の設定・促進や労働条件変更時の明示ルールの整備、これまでの裁判例の蓄積から整理できることの発信等で対応することが考えられる。なお、育児や介護の必要などの事情に基づき、人事の運用上柔軟な対応を図ることは労働契約締結時に変更の範囲に制限なしとされた労働者に対しても可能であり、かつ育児・介護休業法等の趣旨に照らして望ましいことを周知する必要がある。
- ・ 社員区分の違いによる処遇差について労働者の不満が顕在化するという指摘が考えられるが、これに対しては、説明や議論・協議など労使コミュニケーションを充実させるとともに、労働契約関係を明確化した上で顕在化したそうした不満への対応を促すことで労使の納得感の醸成を図ることが考えられる。

- 転勤⁶⁴の場合の条件（どのような場合に転勤する可能性があるか等）について明示することも検討対象となるが、労働基準法の労働条件明示義務として規律するというより、転勤命令の有効性等の民事上の効力に関わる労働契約法の問題として捉えるべきものである。また、こうした「転勤の場合の条件」や更には「今後のキャリアをどのように展開していくことができるか」についても、労働契約法4条の趣旨を踏まえた説明を促すよう、周知に努めることが適当である⁶⁵。

⁶³ 後記3（2）v参照。

⁶⁴ 「転勤」とは、労働者の転居を伴う配置の変更について用いられる場合と、転居を必要としない場合を含め労働者の就業場所の変更を伴う配置の変更について用いられる場合とがある。ここでは、特に生活の本拠が変わることの影響に着目し、転居を伴う配置の変更を「転勤」という。

⁶⁵ 本文記載のほか、

- ① 労働契約法に規定する労働契約の内容の確認について、職務や勤務地等の限定の内容について書面で確実に確認できるような方策や、
- ② 労働基準法に規定する就業規則の記載内容について、労働者の勤務地の限定を行う場合には、その旨が就業規則に記載されるような方策も検討対象となる。

①については、勤務地・職務等の限定の内容について書面で確認することが望ましいことは現行の労働契約法4条2項に包含されているため、限定内容の確認について改めて規定する必要はないと考えられる。また、労働基準法15条1項の労働条件明示の対象とすることで対応できると考えられる。

また、②については、勤務地や職務の限定は個別契約で規律されることが多いと考えられるため、必ずしも就業規則による規律はそぐわないという面があること、原則限定や原則無限定の場合を想定したときに、限定有とするかどうかを巡って現場の実務が混乱する可能性があること、また、転居を

- 上記の法令改正と併せて、平成 26 年に作成した「雇用管理上の留意事項」やモデル就業規則の改訂・周知等を通じて、
 - ・ 仮に変更の範囲に限定をかける場合に、限定された就業の場所や従事すべき業務が消滅したときの留意点や雇用保障に関する裁判例を提供すること
 - ・ 幅広いキャリアを志向する労働者の職務が固定化されないようにすることが望ましい旨の周知を行うこと
 - ・ 多様な正社員制度の導入の好事例の収集・周知を行うことが適当である。

iv 労働条件が変更された際の労働条件の明示・確認とその対象 (総論)

- 多様な正社員の労働条件の限定内容について、直近 5 年間に会社の都合で変更したことがある労働者は 11.1%おり、そのうち会社が労働者の同意を得ないまま変更がなされたと回答した労働者が約 4 分の 1 であった。
 - 勤務地限定正社員や職務限定正社員、パートの（予定外の）配置転換を行った企業が約 3～4 割程度であった。
 - 現行、契約締結時は労働基準法 15 条 1 項の明示義務があるものの、労働条件が変更された際に、当該変更された後の労働条件を明示することは義務付けられていない。しかし、労働契約に定められた範囲外への異動等も一定程度見られる中、
 - ・ 特に個別合意による労働条件の変更がなされた場合に、書面で変更及びその内容を示されることが現行法上は保障されていない⁶⁶が、労働条件の変更とその内容を示すこととすることで、労使双方ともその内容の確認の機会が保障され、変更をめぐる紛争の防止等に資すること、
 - ・ 前記 3（2）iii のとおり仮に就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲の明示を契約締結時に義務付ける場合に、変更後の労働条件を明示しなければ、当該変更前の労働条件が存続しているものと誤解したままとなるリスクがあること
- から、労働基準法 15 条に基づく書面明示については、労働条件の変更時も明示すべき時期に加えることが適当⁶⁷である（明示を求める場面及び事項につい

伴う配置転換の有無について規定することも検討対象たり得るが、これについても、「転居を伴う」かどうかは個々人の判断によること等を踏まえれば、慎重に検討するべきと考えられる。

⁶⁶ 労働契約法 4 条は、労働契約の内容についてできる限り書面により確認するものと規定しているが、労働条件について確実に書面で示すことを担保するものではない。

⁶⁷ 諸外国や他の法令では、労働条件の変更に関して、EU 指令や、イギリス、ドイツにおいて労働条件明示の規定が見られるほか、次のような規定が置かれている。

ては後に検討する)。

(変更後の労働条件の明示を必要とする場面)

- 以上のように、労働条件の変更時も労働基準法 15 条に基づく書面明示の対象に加えることとする場合、どのような場面の労働条件の変更を対象とするかが問題となるが、労働条件の変更の手法⁶⁸という観点からみると、以下のようなものと考えられる。
 - ① 個別契約によって労働条件が変更された場合
 - ② 就業規則の新設・変更によって労働条件が変更された場合
 - ③ 労働協約の締結・改廃によって労働条件が変更された場合
 - ④ 法令の新設・改廃によって労働条件が変更された場合
 - ⑤ 使用者の業務命令等によって元々規定されている変更の範囲内で労働条件が変更された場合
- 以上のうち、現行法制度の下では、労働条件が変更されても書面明示義務がなく、労働条件がどのように変更されたのか等が不明確になるリスクがある点で共通している。
- 特に①個別契約のケースについては、他に変更内容を書面で確認できる制度的担保がないため、労働基準法 15 条 1 項の労働条件明示と同様に明示の対象とすることが適当である⁶⁹。
- ②就業規則の新設・変更のケースについては、就業規則の新設・変更により労働条件が変更された際に、その内容を個々の労働者に書面等により明示することが本来的には望ましい。他方、労使双方がその内容を書面等で確認できるようにするという観点からは、就業規則は労働基準法 106 条 1 項により労働者への周知義務があることや、個別明示の有効性が実際には必ずし

・ 韓国では、勤労基準法 17 条 1 項柱書において「使用者は、勤労契約を締結する際に、勤労者に次の各号の事項を明示しなければならない。勤労契約締結後次の各号の事項を変更する場合も、また同じ。」と定められている。

・ 日本では、船員法 36 条 2 項において、「船舶所有者は、雇入契約の内容…を変更したときは、遅滞なく、…その変更の内容並びに当該変更について船員と合意した場所及び年月日を記載した書面を船員に交付しなければならない。」と定められている。

⁶⁸ JILPT「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」(2013 年 9 月 1 日調査時点)では、労働者全般に関して、直近 5 年間に労働条件を変更したことがある企業のうち、就業規則の変更による場合が 92.6%、個別の労働契約による場合が 14.5%、労働協約の締結・変更が 13.6%であった(複数回答)。

⁶⁹ 後記⑤に関連して、元々規定されていた変更の範囲を超える変更については、そもそも使用者からの一方的な業務命令では当該変更を行うことができず、個別契約(合意)等による必要があるため、①の取扱いに従うべきこととなると考えられる。

も高いとはいえない⁷⁰こと、更に使用者側の負担や煩雑さにも鑑み、就業規則の周知を徹底することを前提に、就業規則による変更後の労働条件の明示までは不要⁷¹と考えられる。

なお、

- ・ 労働基準法 15 条の労働条件明示と同法 106 条 1 項の就業規則の周知について、契約締結時はいずれの義務もあることとの対比で、②の場合に同法 15 条の明示の対象外とする根拠が乏しいほか、同法 15 条の明示と同法 106 条 1 項の周知とでは要求される義務内容が異なっていることを踏まえて、②の場合も変更後の労働条件明示の対象とすべきとの意見もあった。
- ・ 就業規則の変更にあたり個別合意を得る例（②でありつつ①でもある例）⁷²については、個別合意を得る際に労働条件明示をすれば使用者側の負担が過重とまでは言えないことや個別合意を得ていることを踏まえて労働条件明示は必要とする意見があった一方、就業規則と同じ内容で個別契約を締結すること、労働条件の変更にあたって判例法理により十分な個別的説明が求められていることを踏まえて労働条件明示は不要とする意見もあった。
- ③労働協約の締結・改廃については、労使自治に委ねられるべきものであり、また、④法令の新設・改廃については、一般に公表され、労働者も知りうる情報であることから、③・④のケースについては、変更後の労働条件の明示は不要と考えられる。
- 他方、⑤元々規定されている変更の範囲内での使用者の業務命令等による労働条件の変更については、労働者の元々の認識の範囲内であるほか、使用者側の負担も勘案し、労働基準法による変更後の労働条件明示は不要と考えられる。一方で、変更の際の手続の問題として、労働契約法 4 条を踏まえ、使用者が変更（配置転換等）の必要性等について労働者に説明しその理解を促進することが重要といえる。

なお、⑤以外の労働条件の変更のケースにおいても、使用者としては、労働

⁷⁰ 締結時の条件明示において「就業規則〇条による」という記載が一定の条件の下で許容されていることを前提とすれば、就業規則によって労働条件を変更しても、「第〇条」という通知になることも想定されることから、新たに変更後の労働条件の明示義務を課したとしても労働者にとってわかりやすいものとは言えないと考えられる。

⁷¹ 就業規則による労働条件の不利益変更であれば、労働契約法 10 条で、就業規則の契約変更効の発生要件として、労働者に対する実質的周知、すなわち、労働者が知ろうと思えば知りうる状態におくこと、が必要とされているほか、諸般の事情に照らし実質的周知を欠くとされた例（中部カラー事件（東京高判平成 19 年 10 月 30 日労判 964 号 72 頁））があり、こうした観点からも、現行においても、就業規則の実質的な周知は一定程度担保されていると考えられる。

⁷² 山梨県民信用組合事件（最二小判平成 28 年 2 月 19 日民集 70 卷 2 号 123 頁）等。

契約法4条を踏まえた労働者の理解促進を図ることが重要である。

- また、労働条件の変更についての民事上の有効性が裁判等で問われるケースも想定されるが、その有効性とは関係なく、労働条件の変更があった場合には、変更後の労働条件の明示を課すことが適当である。その際、変更後の労働条件が書面等で明示されたとしても、当該明示によって直ちに労働条件の変更が民事上有効と認められるわけではないことも併せて周知していくことが必要である。

(明示事項)

- 以上に加えて、変更があった場合に書面で明示すべき事項については、締結時に書面明示すべきとされている項目全てとするか、就業の場所及び従事すべき業務のみとするかが問題になるが、
 - ・ 現行の労働基準法15条1項後段の書面明示事項（以下、単に「書面明示事項」という。）はどれも基本的なものであること
 - ・ 上述のとおり労働条件の変更のケース①の場合のみ変更後の労働条件明示を行うのであれば、変更後の労働条件明示の対象と考える賃金等の書面明示事項は個別的に労働条件が決定・変更されるものに限定され、その点でも場所・業務と区別する理由はないこと
 - ・ 他法令や諸外国の例でも⁷³場所・業務に限らず変更後の労働条件明示を行っているほか、労働条件が変更される事項としては賃金や退職制度等が多数を占めていること⁷⁴

から、締結時に書面明示すべきとされている項目全てとすることが考えられる。

他方で、これらの検討については、個別合意による労働条件の決定・限定が重要になる「多様な正社員の雇用ルールの明確化」を議論の出発点としており、前記3(2)iiiに記載のとおり、場所・業務については契約内容の設定と明確化が特に重要であることや、変更後の労働条件の明示を必要とする場面の検討

⁷³ 船員法においては、変更後の労働条件の明示等にあたっては、業務や場所に問わず明示している。平成24年10月26日付け厚生労働省告示第551号による改正前の「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(平成15年厚生労働省告示第357号)においては、更新の有無及び更新の判断基準に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならないこととされていた。韓国・イギリス・ドイツでは、場所・業務のほか、賃金や所定労働時間も、変更時の明示の対象とされている。

⁷⁴ JILPT「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」(2013年9月1日調査時点)。なお、賃金や退職制度等の労働条件変更と説明の充分性等をめぐる裁判例としては、東武スポーツ(宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更)事件(東京高判平成20年3月25日労判959号61頁)、技術翻訳事件(東京地判平成23年5月17日労判1033号42頁)がある。

がある程度シンプルになることから、まずは場所・業務を変更後の労働条件明示の対象とし、それ以外の書面明示事項は今後更に検討すべきという意見もあった。

いずれにせよ、前記3(2)iiiのとおり、労働契約締結時の労働条件明示事項に就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲を追加することが適当であることから、今後、本報告書で提言した変更の範囲の明示や変更後の労働条件の明示の措置がなされるのであれば、就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲を変更する場合も明示事項に加えられることになると考えられる⁷⁵。

- なお、明示の必要性や使用者側の負担軽減等の観点から、
 - ・ 就業規則に規定された変更の範囲内及び労働契約締結時に書面明示された変更の範囲内で労働条件が変更された場合は変更後の労働条件明示の対象外とする⁷⁶ほか、
 - ・ 変更後の労働条件全体ではなく、変更内容のみの明示で足りることとする等の配慮が必要である。

また、労働契約締結時の書面明示事項を変更後の労働条件明示の対象とする場合、書面の内容は、現行の労働条件通知書に準じて簡便な明示が可能なものとすべきである。

(その他明示に関する事項)

- 労働契約締結時の変更の範囲の明示義務化の施行前に労働契約を締結した労働者については、労働契約締結時に変更の範囲が明示されていないことも少なくないと考えられることから、労働者からすれば、労働条件の変更前後における相違点が把握しづらい可能性も考えられる。
- この点については、労働契約法4条の趣旨に照らして、例えば、使用者は、
 - ・ 労働者からの要求があれば、要求時点の労働条件を書面で明示すること
 - ・ 労働条件が変更された場合の当該変更後の労働条件明示の際に、変更前後の労働条件の相違点分かるように説明することが望ましいことを示していくことが考えられる。

⁷⁵ 本報告書で提言した変更の範囲の明示や変更後の労働条件の明示の措置がなされるのであれば、例えば、就業場所の変更の範囲を東京23区内と明示していたところ、その変更の範囲に神奈川県も追加されることとなる場合には、その旨も明示すべきこととなると考えられる。

⁷⁶ 例えば、賃金については、通達において「労働契約締結後初めて支払われる賃金の決定、計算及び支払いの方法」とされており(昭和51年9月28日基発690号)、変更後の労働条件明示は「賃金の決定、計算及び支払いの方法」が変わるタイミングで必要とすることが考えられる。なお、就業規則に規定されている賃金テーブル内で号俸が変わることに伴い賃金が変わっても、「賃金の決定、計算及び支払いの方法」自体は変わっていないため、変更後の労働条件の明示は不要と考えられる。

- また、変更後の労働条件明示にあたっては、就業規則の有無⁷⁷により実務上の負荷が変わることも踏まえれば、特に中小企業に関して、就業規則作成義務のない小規模事業場を中心に、変更後の労働条件明示の実施にあたっての支援が必要と考えられる。
- 変更後の労働条件明示については、労働契約締結時の労働条件明示よりも、電子的な方法による明示⁷⁸が認められる範囲を広げるべきとの意見があった。

(就業規則の周知方法)

- 就業規則については、労働基準法 106 条 1 項及び労働基準法施行規則 52 条の 2 において、作業場の見やすい場所に常時掲示するか備え付ける、労働者に交付するなどの方法により周知しなければならないとされており、
 - ・ 労働者が必要なときに容易に確認できる状態にあることが「周知させる」ための要件であること⁷⁹
 - ・ 就業規則の変更等周知させるべき事項の内容に変更があった場合にも、当該変更後の内容を労働者に周知させなければならないものであること⁸⁰という解釈が示されているところである。
- 上述のとおり、変更後の労働条件の明示を必要とする場面の検討において、「②就業規則の新設・変更によって労働条件が変更された場合」については、労使双方が変更後の労働条件の内容を書面等で確認できるようにするという観点から、就業規則は労働基準法 106 条 1 項に労働者への周知義務があること等に鑑みて、就業規則の周知の徹底を前提に、労働基準法 15 条に基づく労働条件明示までは不要と考えられるとしていることから、労働契約関係の明確化を図るに当たって、就業規則の周知の徹底は重要であると考えられる。
- 労働者に対する交付以外の方法によって就業規則の周知がなされている場合、労働者が当該就業規則に現実には容易にアクセスできない可能性があるため、就業規則を備え付けている場所等が労働者に周知されるような方策について、検討することが必要である。

また、労働者から申し出があったときにのみ就業規則を見せているような取扱いでは必ずしも労働者が必要なときに容易に確認できる状態とはいえない

⁷⁷ 平成 30 年労働基準監督年報によれば、平成 26 年 7 月 1 日現在で、事業場数計 4,120,804 のうち、労働者数が 10 人未満の事業場は 3,019,957 (73.3%) であった。

⁷⁸ 現行、労働基準法 15 条 1 項後段に基づく労働条件明示の方法は、書面のほか、労働者が希望した場合は、FAX や電子メール、SNS 等でも明示できることとされている（労働基準法施行規則 5 条 4 項）。

⁷⁹ 平成 11 年 3 月 31 日基発第 169 号。

⁸⁰ 平成 11 年 1 月 29 日基発第 45 号。

いのではないかとの意見があり、就業規則を必要なときに容易に確認できる方策について、検討することが必要である。

- 就業規則の変更のタイミングで、当該変更があったことや変更内容を周知することを促していくことが重要と考えられる。

v 労働契約関係の明確化を図る場合の留意点

- 労働契約関係の明確化を図る場合に留意すべき点については、これまでも上述の「雇用管理上の留意事項」において整理して周知されてきたところだが、労使の紛争の未然防止や予見可能性の向上の観点から、裁判例等の内容をまとめて、考え方を整理して労使に示していくことが重要と考えられる。

そうしたことから、労働条件の変更に関する考え方や、多様な正社員の勤務地や職務の変更（限定範囲を超えた転勤、配置転換等）、社員区分間の転換、事業所・部門の廃止等を行う場合の配置転換や解雇に関する考え方について、別紙2のとおり整理した。

- 今後、別紙2に記載した考え方について、労使に周知していくことが適当である。特に、
 - ・ 勤務地や職務等についての限定合意が認められる場合、当該限定合意に反する配置転換命令は、労働者の自由な意思による同意がない限り効力を有しないものとされること
 - ・ 限定合意を変更するための労働者の同意は、労働者の任意（自由意思）によるものであることが必要となること
 - ・ 限定された勤務地・職務が廃止されたとしても、それによる解雇が当然に正当化されることにはならないこと（使用者が一方的に配置転換を命じることとはできず、事案の内容に応じ、配置転換の打診や退職金の上乗せ等の解雇回避努力義務を尽くすことが求められること）
 - ・ 使用者が提示する労働条件の変更に応じないことを理由とする解雇（いわゆる変更解約告知）については、その解雇の有効性の判断枠組みに関し、裁判所の判断も分かれていることに注意を要すること
 - ・ いわゆる正社員も含めて、規定されている変更の範囲内の労働条件変更であったとしても、労働者の個々の具体的な状況への配慮や、労働者の理解を得るための丁寧な説明が必要とされうることについて、周知していく必要がある⁸¹。

⁸¹ 採用時から限定されているか又は途中から限定されるかによって、雇用保障の度合いが違うということがありうるとの意見もあった。なお、契約内容の変更後の雇用終了の規律との関係では、元々正社員だった労働者が、育児や介護等の事情により有期雇用契約等となった事案で、雇止めにあたって解雇権濫用法理が類推適用されるというべき等とされた事例（医療法人清恵会事件（大阪高判平成25

その際、使用者側については、経営陣や人事担当だけがこれらのルールを知っていれば足りるものではなく、現場の管理職が変更の範囲を超えた業務指示をすることがないように、管理職教育がなされることも重要である。

また、司法上は、解雇回避努力義務や被解雇者選定の妥当性等の判断に当たって転勤や配置転換が可能な範囲が考慮される傾向があると言えるため、労働者として、そのような差がありうることを踏まえて多様な正社員を選択するかどうかの判断を行うことができるよう周知していくことが適当である。

年6月21日労判1089号56頁)、情報技術開発(保全異議)事件(大阪地決平成8年1月29日労判689号21頁))もある。

4. 労使コミュニケーション等について

(1) 無期転換関係

- 労働基準法 90 条 1 項において、使用者が就業規則の作成等について意見聴取しなければならないのは、事業場の労働者の過半数代表⁸²とされており、無期転換者の就業規則を作成するとした場合、関係する労働者（無期転換者・有期契約労働者）の意見が聴かれるとは限らないため、無期転換に係る人事制度等を定めるにあたって関係する労働者の意見が適切に反映されるよう、労使間でのコミュニケーションを促すことが適当である。

特に、パート・有期労働法 7 条において、有期契約労働者に係る事項について就業規則を作成・変更しようとするときは、有期契約労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めることとされており、無期転換申込みに関する事項を就業規則に定める場合には、同条が適用されることを周知することが適当である。

無期転換者に係る就業規則を作成するにあたっては、意見反映の役割を担う過半数組合や過半数代表者⁸³によって、関係する当事者の意見が適切に集約されて、使用者に伝えられることが重要である。過半数代表が意見を集約する対象者については有期契約労働者及び無期転換者が適当とも考えられるが、最終的には各企業の実情を踏まえながら適当な対象者から意見が酌み取られるべきものと考えられる。

- 無期転換に係る人事制度を就業規則で規定する場合、労働契約法 7 条又は 10 条に照らして合理性があることが必要である。この点、無期転換後の労働条件設定に関しては、同法 7 条の枠組みで判断される場合でも、ある程度踏み込んで合理性の判断をしたと解されるものもある。そのため、同法 7 条の枠組みでも、使用者が対象労働者の意見をどの程度聴いたかが、合理性の判断に影響を与える可能性があるとも考えられる。このことを踏まえて、関係当事者の意見が十分に聴取されることが望ましいことについて企業に対して周知することで、関係する労働者の意見を酌み取られることを促進することが考えられる。
- また、パート・有期労働法 16 条において、事業主は有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととされているが、無期転換申込権の行使の保護についても同条の「有期雇用労働

⁸² 過半数代表とは、過半数組合と過半数代表者を総称したものである。

⁸³ 事業場の労働者の過半数で組織する労働組合が存しない場合に、就業規則の制定・改正の意見聴取の当事者となる、労働者の過半数を代表する者。

者の雇用管理の改善等に関する事項」に当たることを解釈として示し、会社内で無期転換について相談できる体制が構築されるように促すことを検討していくことが適当である。

- 更に、有期労働契約時には更新の際に労働条件について交渉する機会があり、また、正社員であれば人事評価がある一方で、無期転換者にはそうした機会がない可能性があるのも、
 - ・ 使用者に対しては、無期転換者について、職場でどのようにマネジメントすればいいか、どのように活かすか、そのために何が必要かについて、
 - ・ 無期転換申込権の行使を検討する労働者や無期転換者に対しては、雇用の安定によって、様々なキャリア形成や能力形成を行うことができることについて、行政は、それぞれ好事例とともに示していくことが考えられる。

(2) 多様な正社員関係

- 労働契約法3条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、上述した無期転換者はもとより、いわゆる正社員と多様な正社員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もいわゆる正社員との均衡を考慮することが望ましい。
- また、現状においては、勤務時間限定正社員の活用例が比較的少ないが、いわゆる正社員の働き方が所定外労働を前提とし、職務の切り出しが難しいことも背景にあることから、勤務時間限定の働き方を選択しやすくするためにも、いわゆる正社員の働き方の見直しの検討を労使で進めることが望ましい。
- また、勤務地限定正社員や職務限定正社員という働き方を選択しやすくするため、いわゆる正社員も含め、転勤や配置転換の必要性と意義の点検、その期間の見直しなどを行うことが考えられる。
- 更に、そもそも勤務地限定正社員、勤務時間限定正社員などへのコース区分の変更を伴うことなく、いわゆる正社員についても、勤務地や勤務時間を限定する必要がある時期だけ、人事管理の運用上柔軟に限定する方法や、一定期間だけ勤務地等を固定する方法も考えられる。
- 更に、労働契約法3条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も配慮しつつ締結し、又は変更すべきものであることを規定しており、これには多様な正社員といわゆる正社員の間の転換制度を設けることも含まれる。同項を踏まえて転換ができるようにすることが望ましい。
- 以上は、勤務地等が限定された多様な正社員を超えて、労働者全体の人事制度の設計・運用にかかわるものであるため、これらについての取組を考える場

合には、関係する労働者の意見が適切に反映されるよう、労使間でのコミュニケーションを促すことが適当である。こうした取組は、いわゆる正社員と多様な正社員の間には不合理な格差があるかどうかの見直しにもつながりうるものと考えられる。

(3) 無期転換・多様な正社員共通

- 無期転換者と多様な正社員の双方について、いわゆる正社員とのバランスのととり方が難しいこと等が使用者側から課題として指摘されているが、この指摘は、これらの労働者の位置づけが企業における人事制度やキャリアコース全体に関わるものであることを示している。

また、一方で無期転換者・多様な正社員が、他方でいわゆる正社員が、それぞれ待遇に不満を持つケースが見られるが、客観的に不合理な待遇差がある場合のほか、労使コミュニケーションが不十分であるために理解の相違がある場合も考えられる。

- そのため、無期転換や多様な正社員の制度については、労働者全体に関わるものとして、雇用形態間の待遇の納得感が得られるようにするため、法律上明示が義務づけられる労働条件に当たらないものも含めて、適切に労使間のコミュニケーションを図りながら制度の設計や運用を行うことが求められる。その際、労働組合がある場合には労働組合との間での協議を行い、労働組合がない場合であっても、労使委員会をはじめとした労使協議組織との協議を行うなど、各企業の実情に応じて、様々な労働者の利益が広く代表される形での労使コミュニケーションを行うことが重要である。また、労働者間の納得感を醸成するためにも、雇用形態の異なる労働者間の情報共有やコミュニケーションが行われることも重要である。こうしたことにより、労働者自身も、自らの働き方や求められる役割を認識した上で、その能力を発揮し、職責を果たしていくことが期待される。
- また、そうしたプロセスを経ての制度の設計や運用が労働者にフィードバックされることは、労働者のキャリア設計や働きがいの増進に貢献しうるものであり、また、更に各企業のこれらの人事制度や運用面での特色を社外に公表すれば、有益な人材の獲得や、ひいては企業のパフォーマンス向上にも資する効果も期待できる。
- 労使コミュニケーションの方法については、各企業の状況に応じて様々な取組が考えられることから、行政として、各企業の取組事例を把握して周知していくことも考えられる。
- 一つの企業内に様々な労働者が存在し、特に無期転換者については労働組

合への加入資格のある者が半数程度⁸⁴にとどまる中で、無期転換や多様な正社員に係る制度等について、個々の対象となる労働者の意見を吸い上げることとともに、労働者全体の意見を調整することも必要である。

そうしたことを踏まえ、

- ① 労働組合については、随時、使用者と労働者のニーズや諸問題に関する情報共有や議論を行うこと、無期転換や多様な正社員等の多様な働き方の選択肢を労働者自らが適切に選択できるような支援を行うよう努めること
- ② 過半数代表者については、公正性を担保するため、適正な手続で選任されること、身分が保障され不利益な取扱いを受けないようにすること
- ③ 労働組合・過半数代表者いずれにしても、過半数代表としての役割を果たすに当たっては、無期転換者や多様な正社員を含む全ての労働者の利益を代表するように努めること

等を周知ないし促進していくこと⁸⁵が適当である。また、労働基準法施行規則6条の2第4項に基づき、使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない旨を周知していくことが適当である。

その上で、過半数代表者に関する適正な手続での選任の確保等の制度的担保や新たな従業員代表制の整備を含め、多様な労働者全体の意見を反映した労使コミュニケーションの促進を図る方策も中長期的な課題である。

⁸⁴ JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）において、現在正社員である者を除く無期転換社員の労働組合加入資格がある割合は51.9%、加入資格がない割合は26.2%。

⁸⁵ ③について言えば、過半数代表がより適切に多様な労働者の意思を踏まえることができるような工夫として、例えば、過半数代表者の選任のための投票等に併せて議案に対する意見を提出させ、これを過半数代表者が集約する等により、対象労働者の意思が反映されるようにする等の方法も考えられることを周知すること等が考えられる。

2・無期転換ルールに関する見直しについて (3) 無期転換前の雇止め等 i.無期転換前の雇止めその他の無期転換回避策

無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例(※)	考え方	関連裁判例
①無期転換申込権が発生する直前に合理的な理由のない雇止め	○契約更新について合理的な期待が生じている状況で、無期転換申込権の発生を回避するために雇止めを行った場合、当該雇止め他に合理的な理由がないときは、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性が認められないと判断され得る。	<p>公益財団法人グリーントラストうつのみや事件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・常用的な業務であったこと、雇用期間の定めも名目的なものとなりつつあったこと、更新手続きも形式的なものであったことから、<u>労契法第19条2号に該当。</u> ・使用者が無期転換権の発生を回避するため、<u>通算契約期間内に有期労働契約の更新を拒絶したとしても、それ自体は格別不合理な行為ではないが、上記の通り労契法19条2号に該当しており、特段の事情なく合理的期待を否定することは認められないとした上で、本件の雇止めは人員整理的な雇止めであり、整理解雇法理が妥当する〔事務局注：類推適用される、の趣旨と解される〕とした上で、雇止め回避努力、雇止めの選定、手続の妥当性について何らの検討を加えた形跡がないことを理由に、雇止めには客観的合理性・社会的相当性は認められない（19条柱書にも当たる）と判示。</u> <p>高知県公立大学法人事件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト終了までの雇用継続の期待には合理的な理由があることから労契法第19条2号に該当。 ・整理解雇に準じて判断するのが妥当であるとした上で、人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性に照らし、雇止めには客観的合理性・社会的相当性は認められない（19条柱書にも当たる）と判示。
②無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）更新上限を設定して当該条項を理由に雇止め	○契約更新について合理的な期待が生じている状況で、使用者が一方的に更新上限を設定しても合理的期待が失われることにはならず、当該更新到達のみを理由に雇止めが行われても、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性が認められないと判断され得る。	<p>博報堂事件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不更新条項のある雇用契約書に署名押印があることをもって雇用契約終了の合意があったとは認められず、また、形骸化した契約更新が繰り返されていること等から契約更新の期待は相当高く、最長5年ルールが適用されても一定の例外も設けられ期待が大きく減殺されておらず、<u>労契法第19条2号に該当。</u> ・更新申込みを拒絶したことに客観的合理性・社会的相当性は認められない（19条柱書にも当たる）と判示。
③無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）更新上限を設定した上で、一定の場合に無期雇用する制度を設けているものの、不合理な要件や厳しい試験等を課し不都合により雇止め	<p>○合理的期待に関して、使用者が新たに設定した更新上限のある雇用契約書に労働者が署名押印したことをもって直ちに合理的期待を放棄したと認められるものではなく、それが労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在しない場合には、更新に対する合理的期待が消滅したとは認められないと判断され得る。</p> <p>○また、契約更新について合理的な期待が生じている状況で、就業規則の変更により更新上限を設定した場合には、労働条件の不利益変更として労契法9条・10条も適用されると考えられる。</p>	<p>日本通運事件（東京地裁判決）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不更新条項等の契約書に署名押印したことをもって合理的期待を放棄したと認めることはできないが、これとは別に、業務が受注できず事業所が閉鎖され、次期契約期間満了後の雇用継続がないことの複数回の説明等により合理的期待は打ち消されたといえ、<u>労契法第19条1号・2号に該当しないと判示。</u> <p>地方独立行政法人山口県立病院機構事件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則が改正され、雇用期間上限が5年とされるとともに、契約書には就業規則の更新上限条項の範囲内で更新される場合があることが明記されているが、それ以前の段階で既に契約更新の合理的期待が生じており、<u>上記改正をもってその期待が消滅したとはいえず、労契法第19条2号に該当。</u> ・6年目以降の雇用継続審査について、合理的な評価基準の定め及び評価の公正さを担保できる仕組みがなく、判断過程は合理性に欠け、本件雇止めには合理性・相当性は認められない（19条柱書にも当たる）と判示。

2・無期転換ルールに関する見直しについて

(3) 無期転換前の雇止め等 i. 無期転換前の雇止めその他の無期転換回避策

無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例(※)	考え方	関連裁判例
④再雇用を約束した上で雇止めをし、クーリング期間経過後に再雇用	○更新上限を設けた上でクーリング期間を設定し、期間経過後に再雇用を約束した上で雇止めを行うことは、法の趣旨に照らして望ましくない。	—
⑤無期転換申込権が生じる前に派遣や請負を偽装して形式的に他の使用者に切替え	○無期転換申込権の発生を免れる意図をもって、派遣形態や請負形態を偽装して形式的に他の使用者に切り替えた場合は、法の趣旨を潜脱するものとして、通算契約期間の計算上「同一の使用者」と解される。	—
⑥無期転換後の労働条件について(一方的に)不合理な「別段の定め」をすることによる無期転換申込みの抑制	○「別段の定め」をする場合においても、労契法7条から10条が適用されるものであり、一方的に不合理な定めをすることはできない。他に合理的な理由がなく、無期転換権の行使を抑制することのみを目的として一方的に不利益な労働条件の「別段の定め」を行った場合、労働条件設定・変更の合理性が認められない可能性がある。	—
⑦無期転換申込みの拒否	○労働者が無期転換申込権を行使したことにより、使用者の承諾があったとみなされ、現在の契約期間の満了日の翌日から開始する無期契約が成立しており、使用者が現実に申込みを拒否する行動に出ても、当該無期契約の成立を妨げることはない。また、当該申込みの拒否が、成立した無期契約の解約(解雇)の趣旨と解される場合には、当該解約(解雇)について、客観的合理性・社会的相当性を欠けば、権利濫用に該当するものとして無効と解され得る。	—
⑧無期転換申込権の事前放棄の強要	○無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等あらかじめ無期転換申込権を放棄させることは、法の趣旨を没却するものであり、公序良俗に反し、無効と解される。	—

2・無期転換ルールに関する見直しについて

(3) 無期転換前の雇止め等

i. 無期転換前の雇止めその他の無期転換回避策

無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例(※)	考え方	関連裁判例
⑨ 細切れな定年を設定し、無期転換後、数年で定年退職	○無期転換後すぐに定年が到来するように段階的な定年の定めをすることは、法の趣旨に照らして望ましくない。	-
⑩ 当初の契約締結時から更新上限を設定して無期転換申込権発生前に雇止め	○当初の契約締結時から更新年限や更新回数の上限を設けることは、それ自体としては違法になるものではないが、雇用継続を期待させるような使用者側の言動がある等、雇用継続への期待が生じている場合には、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性により判断されることとなる。	<p>日本通運事件（横浜地裁川崎支部判決）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通常は労働者において未だ更新に対する合理的期待が形成される以前である雇用契約締結当初から、更新上限があることが明確に示され、それを認識の上雇用契約を締結している状況下では、雇用満了時までの間に、更新の合理的な期待を生じさせる事情は認め難いとし、労契法19条2号該当性を否定。 ・労契法18条は、有期契約の利用自体は許容しつつ、5年を超えたときに有期雇用契約を無期雇用契約へ移行させることで有期契約の濫用的利用を抑制し、もって労働者の雇用の安定を図る趣旨の規定である。このような趣旨に照らすと、使用者が5年を超えて労働者を雇用する意図がない場合に、当初から雇用上限を定めることが直ちに違法に当たるものではない。 <p>ドコモ・サポート事件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社に採用された当初から、本件契約の更新限度回数は最大で4回であることを認識した上で本件契約を締結しており、その認識のとおり、本件契約が更新されていったものといえるため、Xにおいて、本件契約が、更新限度回数4回を越えて、更に更新されるものと期待するような状況にあったとはいえないとした。 ・労契法18条は、有期労働契約が5年を超えて反復更新される場合には、無期労働契約へ転換できる仕組みを設けることで、有期労働契約の濫用的利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図る趣旨の規定であり、5年を超える反復更新を行わない限度においては、有期労働契約により短期雇用の労働力を利用することは許容されているのであるから、Yの有期労働契約の契約における更新限度回数に関する規定が同条の潜脱になるとはいえないとした。

(※) 過去の裁判例や労働局への相談事例等をもとに作成

3・多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

(2) 労働契約関係の明確化 v.労働契約関係の明確化を図る場合の留意点

	考え方	裁判例
労働契約や就業規則によって規定された範囲外の労働条件への変更	○ 労働条件変更に対する労働者の同意の有無については、その同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点から判断されるべきである。	【山梨県民信用組合事件】 判旨：「…就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である。」
	※ 個別合意による労働条件の変更にあたっては、労働者が変更内容の全体及び詳細について適切に特定・把握し、また、記憶に止めることができるように措置を講ずる必要があるとされたケースがある。	【東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更）事件】 判旨：「雇用契約を期間の定めのないものから1年の有期契約に変更することを始め、賃金に関する労働条件の変更、退職金制度の廃止、生理休暇・特別休暇の無給化等その内容も多岐にわたっており、数分の社長説明及び個別面談での口頭説明によって、その全体及び詳細を理解し、記憶に止めることは到底不可能といわなければならない。Xらキャディ職従業員に交付されたキャディ契約書の記載内容についても、上記の労働条件の変更内容については雇用期間が平成14年4月1日から1年間とすることが明記されているほかは、賃金について会社との契約金額とするとか、その他就労条件は会社の定めによるといった記載であって、その内容を把握できる記載ではない。したがって、労働条件の変更の合意を認定するには、労働者であるXらが締結する契約内容を適切に把握するための前提となるYの変更契約の申込みの内容の特定が不十分であるというほかはない。」
	※ 上記の考え方に加えて、「合意された内容をできる限り書面化しておくことが望ましい」という考えが示されたケースもある。	【技術翻訳事件】 判旨：「賃金の額が、雇用契約における最も重要な要素の一つであることは疑いがないところ、使用者に労働条件明示義務（労働基準法15条）及び労働契約の内容の理解促進の責務（労働契約法4条）があることを勘案すれば、いったん成立した労働契約について事後的に個別の合意によって賃金を減額しようとする場合においても、使用者は労働者に対して、賃金減額の理由等を十分に説明し、対象となる労働者の理解を得るように努めた上、合意された内容をできる限り書面化しておくことが望ましいことは言うまでもない。」「…Yとしては、本件賃金減額に係る将来の紛争を防止する意味からも、…Xに対し、本件賃金減額の必要性等について十分な説明を行ってその理解を得た上で、合意内容を書面化しておく必要性が高いことは理解できたというべきである。」
労働契約や就業規則によって規定された範囲内の労働条件への変更	※ 労働契約や就業規則によって規定されている範囲内の労働条件変更であったとしても、労働者の個々の具体的な状況への配慮や、労働者の理解を得るための丁寧な説明が必要とされたケースがある。	【一般財団法人あんしん財団事件】 第一審判旨：「使用者であるYとしては、労働者であるX4らに対する本件配転命令に当たり、X4らの個々の具体的な状況に十分に配慮し、事前にその希望するところを聴取等した上で、…本件配転命令の業務上の必要性や目的を丁寧に説明し、その理解を得るように努めるべきであったといわなければならない…。」 ※事務局注：X4らに対する本件配転命令に関して、Yが控訴したところ、控訴審では、本件配転命令は後に撤回されX4らは本件配転命令を閲覧していないこと等から、本件配転内示について不法行為の成否を検討すべきとして、結論として慰謝料請求棄却。X4らが上告したもの、上告棄却・不受理。X4らの慰謝料請求を棄却した控訴審判決が確定。上記で引用した第一審判旨の記載は、控訴審判旨では引用されておらず、控訴審は本件配転内示の点に絞って判断している。

3・多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

(2) 労働契約関係の明確化 v. 労働契約関係の明確化を図る場合の留意点

考え方	裁判例
<p>○ 限定合意が認められる場合、当該限定合意に反する配転命令に関しては、労働者の同意がない限り効力を有しないものとされる。</p> <p>○ 限定合意を変更するための労働者の同意は、労働者の任意（自由意思）によるものであることが必要となる。</p>	<p>【新日本通信事件】 判旨：「…X、Y間の雇用契約においては、勤務地を仙台に限定する旨の合意が存在したと認めるのが相当である。…したがって、本件配転命令は、勤務地限定の合意に反するものであり、Xの同意がない限り効力を有しないというべきところ、Xが本件配転命令に同意しなかったことは当事者間に争いがないから、本件配転命令はその余の点を判断するまでもなく無効であるといえることができる。」</p> <p>【西日本鉄道事件】 判旨：「労働契約が職種限定合意を含むものである場合であっても、労働者の同意がある場合には、職種変更をすることは可能であると解される。しかしながら、一般に職種は労働者の重大な関心事であり、また、職種変更が通常、給与等、他の契約条件の変更を伴うものであることに照らすと、労働者の職種変更に係る同意は、労働者の任意（自由意思）によるものであることを要し、…」</p>
<p>※ 限定合意が認められない場合でも、特定の業務に従事することの期待が法的保護に値すると判断されたケースもある。</p>	<p>【安藤運輸事件】 控訴審判旨：第一審判決の上記立場を支持したうえで、XがYにおいて運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に従事することの期待は、「合理的なものであって、単なるXの一方的な期待等にとどまるものではなく、Yとの関係において法的保護に値するもの」とする。そして、「本件配転命令は、そもそも業務上の必要性がなかったか、仮に業務上の必要性があったとしても高いものではなく、かつ、運行管理業務及び配車業務から排除するまでの必要性もない状況の中で、Yにおいて、運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に当たっていくことができるとするXの期待に大きく反し、その能力・経験を活かすことのできない倉庫業務に漫然と配転し、Xに通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせたものであるから、本件配転命令は、権利の濫用に当たり無効と解するのが相当である」と判断した。</p>

※ なお、限定合意が認められる場合でも、限定合意に反する配転命令につき、正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合は、本人の同意がなかったとしても当該命令が有効とされる旨判示した裁判例（東京海上日動火災保険事件（東京地判平成19年3月26日判時1965号3頁））もあるが、「これでは限定を認定した意義が著しく減殺され、労契法10条但書の処理に照らしても疑問が残る。」（「労働法 [第4版]」（荒木尚志）p457注31）等学説上批判がある。

3・多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

(2) 労働契約関係の明確化

v. 労働契約関係の明確化を図る場合の留意点

雇用管理上の留意事項において整理された考え方	関連する裁判例
<p>○ 整理解雇について、勤務地や職務の限定が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、整理解雇法理(4要件・4要素)を否定する裁判例はない。</p>	<p>学校法人奈良学園事件（奈良地判令和2年7月21日労判1231号56頁）【解雇は無効】 判旨：「Yは、…Xらはいずれも大学教員であり、優れて専門的な職業を有する者であるから、職種限定でYに雇用されていたというべきであり、他職種・他科目担当への割当ても不可能であるから、本件解雇及び本件雇止めについて整理解雇法理は適用されない旨主張する。しかしながら、仮にXらとYとの間の労働契約において職種限定の合意があったとしても、そのことから直ちに本件解雇及び本件雇止めの有効性の判断に当たり、いわゆる整理解雇法理の適用が排除されることになるものではないし、ましてや、…Yは、経営上の人員削減の必要性を理由に本件解雇及び本件雇止めに及んでいるのであるから、その有効性の判断に当たっては整理解雇法理に従うべきものであり、Yの上記主張は採用することができない。」</p>
<p>○ 解雇の有効性については、人事権の行使状況や労働者の期待などに応じて判断される傾向にある。</p>	<p>ワキタ（本訴）事件（大阪地判平成12年12月1日労判808号77頁）【解雇は無効】 判旨：「Xは、パートタイム労働者であるが、その勤務時間は、正社員より1時間30分短くだけであり、期間の定めのない雇用契約を締結した労働者であり、かつ、本件解雇時まで既に15年以上を勤務していた者であって、雇用継続に対する期待度は高く、雇用関係の継続に対する期待、信頼について正社員に比べて格段に異なるものがあるとはいえず、むしろこれに近いものがある〔事務局注：労働者の期待に関する判示〕。…Yは、Xに対し、配置転換の提示をしていないし、退職勧奨も行っていない〔事務局注：人事権の行使状況に関する判示〕のであって、Xが営業不振の中であって、いわゆるリストラを実施中であることを考慮しても、解雇回避の努力を尽くしたとはいえないものである。」</p>
<p>また、転勤や配置転換が可能な範囲に応じて、解雇回避努力や被解雇者選定の妥当性等の判断が異なる傾向にある。</p>	<p>学校法人村上学園事件（大阪地判平成24年11月9日平成23年（ワ）第3185号）【解雇は有効】 判旨：「XとYとの間の雇用契約は、介護福祉士養成施設である生活福祉専攻の教授という職種限定の合意が成立していたものと認めるのが相当である。そして、上記認定のとおり職種限定の合意に加え、大学教授は、講義科目の担当能力について、それに見合う一定の専門性が要求され、教員が担当できる科目は自ずと限定されるところ、Xが他学部である幼児教育学科や社会福祉学科健康栄養専攻において、教授として教授する能力があるとは認められないから、Yには、Xを他学部へ配置転換等の措置を講じる義務もないというべきである〔事務局注：解雇回避努力義務に関する判示〕。…XY間の雇用契約には、生活福祉専攻教授という職種限定の合意があり、大学教授の専門性や生活福祉専攻と他学部・学科との専門性の相違からすれば、生活福祉専攻廃止に伴って、他学部の教授ではなく、当該廃止された学部（学科）の教授であるXを解雇の対象として選定したことには合理性が認められる〔事務局注：被解雇者選定の妥当性に関する判示〕。」</p>

※ なお、解雇回避努力として、勤務地・職務が消滅した場合に当該地域における雇用維持努力を求めた事案として、鐘淵化学工業（東北営業所A）事件（仙台地判平成14年8月26日労判837号51頁）がある。

3・多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

(2) 労働契約関係の明確化 v.労働契約関係の明確化を図る場合の留意点

雇用管理上の留意事項において整理された考え方	関連する裁判例
<p>○ 勤務地限定や高度な専門性を伴わない職務限定については、整理解雇法理の判断に与える影響は小さく、解雇回避努力として配置転換を求められることが多い傾向が見られる。</p>	<p>（勤務地限定）シンガポール・デベロップメント銀行（本訴）事件（大阪地判平成12年6月23日労判786号16頁）【解雇は有効】 判旨：「支店を閉鎖したからといってその支店の従業員を直ちにすべて解雇できるものでない…。Yにおいては、その従業員を各支店において独自に雇用し、雇用した従業員については、就業場所が雇用した支店に限定されていると認められるものの、支店で雇用したといっても雇用契約はYと交わされたものであるし、就業場所の限定は、労働者にとって同意なく転勤させられないという利益を与えるものではあるが、使用者に転勤させない利益を与えるものではないから…人員整理の対象者が閉鎖される支店の従業員に自動的に決まるものではない。閉鎖される支店の従業員にとって解雇回避の可能性があるかどうかは、閉鎖がやむを得ない以上、当該支店以外における勤務の可能性はあるかどうかということである…そこで、東京支店への転勤の可能性について検討する。…Yが東京支店において希望退職の募集をしなかったことは不当とはいえないので、東京支店に欠員がない以上、Xらを東京支店へ転勤させるには、東京支店の従業員を解雇するよりほかない。しかし、Xらを東京支店で勤務させるには、転勤に伴う費用負担が生じるばかりでなく、東京支店でその業務に習熟した従業員を辞めさせたうえで、業務内容によっては習熟していないXらを担当させることになるのであって合理性がない。…これらを総合考慮すれば、Yが解雇回避努力を欠いたということではできないし、転勤ができないのであれば、大阪支店の従業員が解雇の対象となることはやむを得ないところである。」</p> <p>（職務限定）全日本海員組合事件（東京地判平成11年3月26日労経速1723号3頁）【休職期間満了による退職は有効】 判旨：「Xの担当業務は公用車の廃止によって消滅したというべきであるが、他方において、Xはあくまでも公用車の運転を担当する目的でYに雇用されたのであるから、XとYとの間で締結された雇用契約はXがYに提供すべき労務の種類（XがYに提供すべき労務の種類を以下「職種」という）を限定しているものであって、したがって、YにはXがYに提供すべき労務の種類を一方的に変更する権限（配転命令権）はないというべきである。…しかし、…YがXに対して職種の変更を求める配転命令権を有していないからといって、そのことから直ちにXをYの組織内において配属すべき適当な配属先があるかどうかについて検討もしないで、XとYとの間で締結された雇用契約を一定期間の満了時に終了させることもやむを得ないことであるというべきではない。そこで、XをYの組織内において配属すべき適当な配属先があるかどうかについて検討する。」</p>
<p>他方、高度な専門性を伴う職務限定や他の職務とは内容や処遇が明確に区別できる職務限定については、整理解雇法理の判断に一定の影響があり、配置転換ではなく退職金の上乗せや再就職支援でも解雇回避努力を行ったと認められる場合がある。</p>	<p>フェイス事件（東京地判平成23年8月17日労経速2123号27頁）【解雇は有効】 判旨：「本件においては、Xの職種が特定されていること、しかもその職種が高度の専門的能力や経歴を要し、高額の報酬が予定されているものである以上、その当該職種自体が消滅した場合、通常の従業員の解雇の場合とは異なり、比較的容易に解雇が認められるものと解すべきである。…Yは、本件解雇に先立って退職勧奨の場を設けていること、解雇予告期間として2ヶ月と10日余りと比較的長い期間を置いていること、その間YはXに対して引き継ぎ以外の仕事はさせておらず、Xの再就職活動に配慮しながら、月額100万円という高額の報酬を支払い続けるなど、手続的にも経済的にも配慮していることが認められる。」</p>
<p>○ いずれにしても、使用者には、転勤や配置転換の打診を可能な範囲で行うとともに、それが難しい場合には代替可能な方を講ずることが、紛争を未然に防止するために求められる。また、そうした対応は結果的に雇用の安定を通じた長期的な生産性の向上などにつながると考えられる。</p>	<p style="text-align: center;">-</p>

別紙 2-4

3・多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

(2) 労働契約関係の明確化 v.労働契約関係の明確化を図る場合の留意点

雇用管理上の留意事項において整理された考え方	関連する裁判例
<p>○ 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。</p>	<p>ブルームバーグLP事件（東京高判平成25年4月24日労判1074号75頁）【解雇は無効】 控訴審で引用された第一審判旨：「Yにおいては、労働者の採用選考上かかるYの特色あるビジネスモデル等に応じた格別の基準を設定したり、試用期間中…においても格別の審査・指導等の対応を行う等の措置は講じていないと認められること〔等〕…からすれば、社会通念上一般的に中途採用の記者職種限定の従業員に求められていると想定される職務能力との対比において、XとYとの間の労働契約上、これを量的に超え又はこれと質的に異なる職務能力が求められているとまでは認められないというべきである。」「職務能力の低下を理由とする解雇に「客観的に合理的な理由」（労働契約法16条）があるか否かについては、まず、当該労働契約上、当該労働者に求められている職務能力の内容を検討した上で、当該職務能力の低下が、当該労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるか否か、使用者側が当該労働者に改善矯正を促し、努力反省の機会を与えたのに改善がされなかったか否か、今後の指導による改善可能性の見込みの有無等の事情を総合考慮して決すべきである。」 [事務局注：なお、同事件は、就業規則において、能力不足解雇の解雇事由として、「社員の自己の職責を果たす能力もしくは能率が著しく低下しており改善の見込みがないと判断される場合」という旨の規定があった事案である。]</p>
<p>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。</p>	<p>ドイツ証券事件（東京地判平成28年6月1日ジャーナル54号39頁）【解雇は有効】 判旨：「Xは、解雇より打撃的でない他の方法（配置転換、手当の引き下げ）が試みられなかったこと、業績に問題がある場合にYで実施された実績もある業績改善プラン（PIP）が実施されていないことを挙げ、本件解雇の相当性を欠くと主張する。しかしながら、本件労働契約は、職種限定契約であり…、Xは、上級の専門職として特定の職種・部門のために即戦力として高待遇で中途採用されたものであり、長期雇用システムを前提とした従業員とは根本的に異なるところ、期待される能力を有していなかった場合には、Xが主張するような解雇回避措置（配置転換率手当の引き下げ）を取らなかったとしても、それをもって直ちに解雇の相当性を欠くことにはならないというべきである。」</p>
<p>○ いずれにしても、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、降格等を行うことが紛争の未然防止に資する。</p>	<p style="text-align: center;">-</p>

3・多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

(2) 労働契約関係の明確化

v.労働契約関係の明確化を図る場合の留意点

考え方	裁判例
<p>変更解約告知（労働条件の変更に応じないことを理由とする解雇）の効力の判断基準については、過去の裁判例から主に以下2通りの考え方が示されている。</p>	
<p>①解雇の意思表示がなされることにより労働者が解雇と労働条件変更の二者択一を迫られることから、<u>解雇権濫用法理</u>（変更解約告知については、労働者側に帰責事由がないことが多いために、<u>整理解雇法理</u>が特に問題になる）によってその効力を判断すべき</p>	<p>【大阪労働衛生センター第一病院事件】 判旨：「<u>議学上いわゆる変更解約告知といわれるものは、その実質は、新たな労働条件による再雇用の申出を伴った雇用契約解約の意思表示であり、労働条件変更のために行われる解雇であるが、労働条件変更については、就業規則の変更によってされるべきものであり、そのような方式が定着しているといつてよい。これとは別に、変更解約告知なるものを認めるとすれば、使用者は新たな労働条件変更の手段を得ることになるが、一方、労働者は、新しい労働条件に応じない限り、解雇を余儀なくされ、厳しい選択を迫られることになるのであって、しかも、再雇用の申出が伴うということで解雇の要件が緩やかに判断されることになれば、解雇という手段に相当性を必要とするとしても、労働者は非常に不利な立場に置かれることになる。してみれば、ドイツ法と異なって明文のない我国においては、労働条件の変更ないし解雇に変更解約告知という独立の類型を設けることは相当でないというべきである。そして、本件解雇の意思表示が使用者の経済的必要性を主とするものである以上、その実質は整理解雇にほかならないのであるから、整理解雇と同様の厳格な要件が必要であると解される。」</u></p>
<p>②労働条件の変更手段としての性格に即して、<u>解雇権濫用法理とは別個の判断枠組みを用いるべき</u>として、以下3つの要件を判断基準とすべき</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働条件変更の必要性 ・変更の必要性が労働者の不利益を上回り、労働条件の変更を伴う新契約締結の申込みに応じない労働者を解雇することがやむを得ないこと ・解雇回避努力が尽くされていること 	<p>【スカンジナビア航空事件】 判旨：「会社とXら従業員との間の雇用契約においては、職務及び勤務場所が特定されており、また、賃金及び労働時間等が重要な雇用条件となっていたのであるから、本件合理化案の実施により各人の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の変更を行うためには、これらの点についてXらの同意を得ることが必要であり、これが得られない以上、一方的にこれらを不利益に変更することはできない事情にあったといふべきである。しかしながら、労働者の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の労働条件の変更が会社業務の運営にとって必要不可欠であり、その必要性が労働条件の変更によって労働者が受ける不利益を上回っていて、労働条件の変更をともなう新契約締結の申込みがそれに応じない場合の解雇を正当化するに足りるやむを得ないものと認められ、かつ、解雇を回避するための努力が十分に尽くされているときは、会社は新契約締結の申込みに応じない労働者を解雇することができるものと解するのが相当である。」</p>

多様化する労働契約のルールに関する検討会 開催要項

1. 趣旨・目的

労働契約法の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 56 号）附則第 3 項において、同法施行後 8 年を経過した場合において、改正労働契約法第 18 条の規定に基づく無期転換ルールについて、「その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるもの」とされている。

また、勤務地限定正社員や職務限定正社員等の「多様な正社員」は、ルールによって無期雇用となった社員の重要な受け皿の 1 つとして期待されること、規制改革実施計画（令和元年 6 月閣議決定）において、令和 2 年度中に多様な正社員の雇用ルールの明確化について検討を開始することとされている。

このため、無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等について検討を行うことを目的として、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」を開催する。

2. 検討事項

無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等の検討

3. 運営

- (1) 本検討会は、厚生労働省労働基準局長が学識経験者（次頁）の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会においては、必要に応じ、(1)の参集者以外の学識経験者及び実務経験者等の出席を求めることがある。
- (3) 検討会、会議資料及び議事録については、原則として公開とする。ただし、個社のヒアリング等、公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある場合等において、座長が非公開が妥当であると判断した際には、非公開とすることができる。なお、非公開とする場合には、その理由を明示するとともに、議事要旨を公開する。
- (4) 本検討会の座長は、参集者の互選により選出し、座長代理は座長が指名する。
- (5) 本検討会の庶務は、厚生労働省労働基準局労働関係法課において行う。

多様化する労働契約のルールに関する検討会 参集者名簿（五十音順）

あんどうむねとも
安藤至大

日本大学経済学部教授

えびすのすみこ
戎野淑子

立正大学経済学部教授

くわむら ゆみこ
桑村裕美子

東北大学大学院法学研究科教授

さかづめひろみ
坂爪洋美

法政大学キャリアデザイン学部教授

たけうち おくの ひまし
竹内（奥野） 寿

早稲田大学法学学術院教授

もろずみみちよ
両角道代

慶應義塾大学大学院法務研究科教授

やまかわりゆういち
◎山川隆一

東京大学大学院法学政治学研究科教授

◎：座長

多様化する労働契約のルールに関する検討会 開催経過

- 第 1 回（令和 3 年 3 月 24 日）：無期転換ルールと多様な正社員の雇用ルール等に関する現状等について
- 第 2 回（令和 3 年 4 月 20 日）：企業及び労働組合からのヒアリング
- 第 3 回（令和 3 年 5 月 27 日）：企業及び労働組合からのヒアリング
- 第 4 回（令和 3 年 6 月 24 日）：有識者からのヒアリング
- 第 5 回（令和 3 年 7 月 28 日）：無期転換ルールと多様な正社員の雇用ルール等に関する実態調査について
- 第 6 回（令和 3 年 8 月 31 日）：無期転換ルールに関する論点について
- 第 7 回（令和 3 年 9 月 17 日）：無期転換ルールに関する論点について
- 第 8 回（令和 3 年 10 月 12 日）：無期転換ルールに関する論点について
- 第 9 回（令和 3 年 11 月 12 日）：多様な正社員の雇用ルール等に関する論点について
- 第 10 回（令和 3 年 12 月 22 日）：多様な正社員の雇用ルール等に関する論点について
- 第 11 回（令和 4 年 1 月 24 日）：無期転換ルール及び多様な正社員の雇用ルール等に関する論点について
- 第 12 回（令和 4 年 2 月 22 日）：取りまとめに向けた議論等
- 第 13 回（令和 4 年 3 月 17 日）：取りまとめに向けた議論

これまでの閣議決定等における記載

○労働契約法の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 56 号）附則

（検討）

- 3 政府は、附則第一項ただし書に規定する規定の施行後八年を経過した場合において、新労働契約法第十八条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

○有期労働契約の在り方について（建議）（平成 23 年 12 月 26 日）抄

（前略）転換が初めて生じ得る時期から 3 年を経過した場合において、利用可能期間満了前の雇止めが懸念された議論の過程を踏まえ、施行の状況を勘案し、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みについて検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとすることが適当である。

○働き方改革推進法案の附帯決議（参・平成 30 年 6 月 28 日）抄

労働契約法第 18 条の無期転換権を行使した労働者について、労働契約法による無期転換の状況等を踏まえ、必要な検討を加えること。

○規制改革実施計画（令和元年 6 月 21 日閣議決定）抄

「勤務地限定正社員」、「職務限定正社員」等を導入する企業に対し、勤務地（転勤の有無を含む。）、職務、勤務時間等の労働条件について、労働契約の締結時や変更の際に個々の労働者と事業者との間で書面（電子書面を含む。）による確認が確実に行われるよう、以下のような方策について検討し、その結果を踏まえ、所要の措置を講ずる。

- 労働基準関係法令に規定する使用者による労働条件の明示事項について、勤務地変更（転勤）の有無や転勤の場合の条件が明示されるような方策
- 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）に規定する就業規則の記載内容について、労働者の勤務地の限定を行う場合には、その旨が就業規則に記載されるような方策
- 労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）に規定する労働契約の内容の確認について、職務や勤務地等の限定の内容について書面で確実に確認できるような方策

○規制改革実施計画（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）抄

厚生労働省は、令和元年度に実施した無期転換ルールの適用状況についての調査結果等を踏まえ、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）に定められる無期転換ルールが労働者に周知徹底されるよう、有期契約が更新されて 5 年を超える労働者を雇用する企業から当該労働者に通知する方策を含め、労働者に対する制度周知の在り方について検討し、必要な措

置を講ずる。

○規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）抄

5. 雇用・教育等

（4）多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備

5 社会経済環境や雇用慣行などの変化を踏まえた雇用関係制度の見直し

b 厚生労働省は、多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員等）の雇用ルールの明確化及び労働契約法（平成19年法律第128号）に定められている無期転換ルールの労働者への周知について、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において、令和3年公表予定の実態調査結果等を踏まえて議論を行い、取りまとめを行う。その上で、労働政策審議会において議論を開始し、速やかに結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

○経済財政運営と改革の基本方針2021（令和3年6月18日閣議決定）抄

5. 4つの原動力を支える基盤づくり

（5）多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実

（フェーズⅡの働き方改革、企業組織の変革）

ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの明確化や支援に取り組む。

参照条文

○労働契約法（平成 19 年法律第 128 号） 抄

（目的）

第 1 条 この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

（労働契約の原則）

第 3 条 （略）

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3～5 （略）

（労働契約の内容の理解の促進）

第 4 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 6 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。

第 7 条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第 12 条に該当する場合を除き、この限りでない。

（労働契約の内容の変更）

第 8 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。

第9条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第10条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

第18条 同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

(有期労働契約の更新等)

第 19 条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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ときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

- 一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
- 二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

附 則 抄

(検討)

- 3 政府は、附則第一項ただし書に規定する規定の施行後八年を経過した場合において、新労働契約法第 18 条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

○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（平成 26 年法律第 137 号）抄

(労働契約法の特例)

- 第 8 条 第一種認定事業主と当該第一種認定事業主が雇用する計画対象第一種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第 18 条第 1 項の規定の適用については、同項中「五年」とあるのは、「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（平成 26 年法律第 137 号）第 5 条第 2 項に規定する第一種認定計画に記載された同法第 2 条第 3 項第 1 号に規定する特定有期業務の開始の日から完了の日までの期間（当該期間が十年を超える場合にあっては、十年）」とする。
- 2 第二種認定事業主と当該第二種認定事業主が雇用する計画対象第二種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第 18 条第 1 項の規定の適用については、定年後引き続いて当該第二種認定事業主に雇用されている期間は、同項に規定する通算契約期間に算入しない。

○労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号） 抄

（労働条件の明示）

第 15 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）

（作成及び届出の義務）

第 89 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 90 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

なければならない。

(法令等の周知義務)

第 106 条 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第 18 条第 2 項、第 24 条第 1 項ただし書、第 32 条の 2 第 1 項、第 32 条の 3 第 1 項、第 32 条の 4 第 1 項、第 32 条の 5 第 1 項、第 34 条第 2 項ただし書、第 36 条第 1 項、第 37 条第 3 項、第 38 条の 2 第 2 項、第 38 条の 3 第 1 項並びに第 39 条第 4 項、第 6 項及び第 9 項ただし書に規定する協定並びに第 38 条の 4 第 1 項及び同条第 5 項（第 41 条の 2 第 3 項において準用する場合を含む。）並びに第 41 条の 2 第 1 項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

2 (略)

○労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号） 抄

第 5 条 使用者が法第 15 条第 1 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 1 号の 2 に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第 4 号の 2 から第 11 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 使用者は、法第 15 条第 1 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を事実と異なるものとしてはならない。
- 3 法第 15 条第 1 項後段の厚生労働省令で定める事項は、第 1 項第 1 号から第 4 号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。
- 4 法第 15 条第 1 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。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。
 - 一 ファクシミリを利用してする送信の方法
 - 二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和 59 年法律第 86 号）第 2 条第 1 号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

○短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号） 抄

（就業規則の作成の手続）

- 第 7 条 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。
- 2 前項の規定は、事業主が有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとする場合について準用する。この場合において、「短時間労働者」とあるのは、「有期雇用労働者」と読み替えるものとする。

（不合理な待遇の禁止）

- 第 8 条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

（通常の労働者への転換）

- 第 13 条 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に周知すること。
- 二 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に対して与えること。
- 三 一定の資格を有する短時間・有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

(相談のための体制の整備)

第16条 事業主は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する短時間・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。

○高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号） 抄

(高年齢者就業確保措置)

第10条の2 定年（六十五歳以上七十歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主又は継続雇用制度（高年齢者を七十歳以上まで引き続いて雇用する制度を除く。以下この項において同じ。）を導入している事業主は、その雇用する高年齢者（第9条第2項の契約に基づき、当該事業主と当該契約を締結した特殊関係事業主に現に雇用されている者を含み、厚生労働省令で定める者を除く。以下この条において同じ。）について、次に掲げる措置を講ずることにより、六十五歳から七十歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない。ただし、当該事業主が、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の、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同意を厚生労働省令で定めるところにより得た創業支援等措置を講ずることにより、その雇用する高年齢者について、定年後等（定年後又は継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後をいう。以下この条において同じ。）又は第2号の六十五歳以上継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後七十歳までの間の就業を確保する場合は、この限りでない。

一 当該定年の引上げ

二 六十五歳以上継続雇用制度（その雇用する高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後等も引き続いて雇用する制度をいう。以下この条及び第52条第1項において同じ。）の導入

三 当該定年の定め廃止

2～5 (略)