

多様な正社員、紛争解決システムについて

参考資料

平成26年4月9日

厚生労働副大臣 佐藤茂樹

産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理 (平成25年12月26日(関係部分抜粋①))

I. 「柔軟で多様な働き方ができる社会」の構築

1. 「多様な正社員」の普及・拡大

職務内容が明確にされた「ジョブ型正社員」等の多様な正社員となる機会が、多くの企業で生み出されるようにする。これにより、働き方の二極化は解消し、意欲と能力のある女性・高齢者や、子育てや親の介護に直面する等により「無限定」で働き続けることが困難な働き手も生き生きと活躍し、経済・社会に貢献できるようにする。

○「多様な正社員」の普及・拡大に向けた実効性のある方策の検討・実施

- ・我が国の雇用ルールを踏まえた多様な正社員(ジョブ型正社員、地域限定正社員等)について、関連する就業規則の規定例等も含めた、明確なモデルを複数提示する。このモデルは、これを参考に、企業が実際に制度を導入できるようなものとする。また、現在日本に存在している地域限定社員等、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の中間形態だけでなく、諸外国や外資系企業における働き方も参照しつつ、自らの意思でキャリアアップ・キャリアチェンジを行う、専門性の高い高度人材の働き方についても対象とする。
- ・多様な正社員に対し、労働契約締結時等において職務内容等の限定事項を明示すること等、導入企業が雇用管理上履行すべき点を明確にする。
- ・多様な正社員普及の大前提は、労使双方が契約締結等の場面において互いの権利義務関係を明確にする、「契約社会」にふさわしい行動様式を確立することである。このため、単なる普及啓発策にとどまらない、多様な正社員の導入が実際に拡大するような、実効性のある方策を講じる。平成26年年央を目途に結論を得る。

5. 予見可能性の高い紛争解決システムの構築

我が国の労働紛争の解決システムは、あっせん、労働審判、訴訟からなるが、ともすれば、「メンバーシップ型」の労働者を念頭に置いた判例法理のみに焦点が当たっていると指摘がある。言い換えれば、あっせんや労働審判についても、事例が蓄積されてきているが、その分析・整理が十分になされていないことから、日本の雇用慣行が不透明であると誤解を生じさせている。したがって、司法機関の協力を得つつ、訴訟における「和解」も含め、事例の整理・分析が進めば、我が国の紛争解決システム全体が透明化されることになる。

また、現行法上無効とされている個別労働関係紛争に係る仲裁合意や判決により金銭救済ができる仕組みなどは、中小企業労働者の保護や外国企業による対内直接投資の機運を高めるとの期待もある。

○「労働審判」事例等の分析・整理・公表

- ・平成18年度から施行されている労働審判制度について、解決事例も蓄積10されてきていることから、匿名性に配慮しつつ、その分析・整理を行うことが期待される。また、都道府県労働局で個別労働紛争解決促進法に基づき実施しているあっせん事例や訴訟における「和解」について、匿名性に配慮しつつ、分析・整理を行い、その結果を活用するためのツールを整備する。

○透明で客観的な労働紛争解決システムの構築

- ・あっせん事例の分析等に加え、透明かつ客観的で、グローバルにも通用する労働紛争解決システムを構築する。
- ・現行仲裁法では、将来において生ずる個別労働関係紛争を対象とする仲裁合意は無効とされているが、労働紛争の仲裁による解決を行っている国も相当数見られる。グローバルに活動している外国企業が日本に投資できるよう、対象者を含め、仲裁合意についての諸外国の関係制度・運用の状況の研究を進める。
- ・また、主要先進国において判決による金銭救済ができる仕組みが整備されていることを踏まえ、まずは、諸外国の関係制度・運用の状況について、中小企業で働く労働者の保護や、外国企業による対内直接投資等の観点を踏まえながら研究を進める。

成長戦略進化のための今後の検討方針 (平成26年1月20日 産業競争力会議決定 (関係部分抜粋))

〔「検討方針」策定の趣旨〕

昨年6月の「日本再興戦略」の閣議決定以降、昨年10月1日に日本経済再生本部で決定した「成長戦略の当面の実行方針」、政府として今後決定する「実行計画」等、成長戦略の実行を担保し、着実に推進するための枠組みを構築してきた。

(略) 今後実施していくべき具体的施策等について、医療・介護等と雇用・人材分野については中間整理として取りまとめた。(略) これら3分野における検討課題を中心に、フォローアップ分科会等で明らかにされたその他の課題も含めて、更に議論を深め、規制・制度改革など施策の具体化に結び付けていくべき課題について、「検討方針」を示す。

今後、本検討方針に従い、規制改革会議など関係する諸会議とも連携を図りながら産業競争力会議において検討を進めることにより、年央を目途に改訂する成長戦略に反映させていくこととする。

〔KPI レビューの実施等〕

成長戦略の着実な実行管理と施策の妥当性の検証、問題点・不足点の洗い出し・見直しや追加施策の検討を進めるため、KPI レビューを確実に実施していくことが重要である。その実行方式の具体化も図っていく。(後略)

I. 働く人と企業にとって世界トップレベルの活動しやすい環境の実現

1. 女性の活躍推進と全員参加型社会実現のための働き方改革

① 「女性が輝く日本」の実現

(略) また、柔軟な働き方の推進に向け、テレワーク実証を行いながら、労働時間規制の在り方も含め、テレワークの普及・拡大のための措置に取り組む。

② 「柔軟で多様な働き方ができる社会」の構築等

職務・能力を明確化した働き方を実現するため、「ジョブ型」等の「多様な正社員」の普及・拡大を図る。このため、就業規則の規定例も含めた明確なモデルを提示する。労働契約締結時等において、企業側が職務内容等を明示し、労使双方が互いに権利義務関係を明確にする「契約社会」にふさわしい行動様式を確立する。このため、普及啓発にとどまらない実効性ある方策について平成26年年央を目途に結論を得る。

(中略)

また、中小企業労働者の保護等の観点を踏まえながら、個別労働関係紛争について、司法機関の協力を得つつ、あっせんや労働審判、裁判上の和解の事例について分析・整理・公表を進める。これにより、日本の雇用慣行が不透明との誤解の解消を図る。

① 多様な正社員関係資料

- ◎今野 浩一郎 学習院大学経済学部経営学科教授
- 神林 龍 一橋大学経済研究所准教授
- 黒田 祥子 早稲田大学教育・総合科学学術院准教授
- 黒澤 昌子 政策研究大学院大学教授
- 櫻庭 涼子 神戸大学大学院法学研究科准教授
- 佐藤 博樹 東京大学大学院情報学環教授
- 竹内(奥野)寿 早稲田大学法学学術院准教授
- 野田 知彦 大阪府立大学経済学部教授
- 水町 勇一郎 東京大学社会科学研究所教授
- 山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授

◎ 座長

「多様な正社員」の導入企業の事例 (現時点での企業ヒアリング総括表)

| | |
|----------|---|
| ヒアリング概要 | ヒアリングの実施 ⇒ 現時点で、8企業(製造業、建設業、小売業2、保険業、金融業、旅行業、飲食業)全企業が勤務地限定の正社員制度を導入。一部は職務、勤務時間も限定あり |
| 職務等限定の定め | <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則に職務、勤務地等の限定を規定(一部規定のない例あり) ・雇用契約書、労働条件通知書に就業場所の限定状況を具体的に記載する例あり ・地域限定の同意書を本人から提出する例あり |
| 賃金等処遇 | <ul style="list-style-type: none"> ・賃金水準 いわゆる正社員と比べ、職務・勤務地限定の正社員は概ね8割～9割。手当による調整例あり。 ・昇進 いわゆる正社員とほぼ同じ昇進スピードであるが、上限が異なるものが多い |
| 転換制度 | <ul style="list-style-type: none"> ・非正規雇用→多様な正社員 一定の要件(勤続年数、評価結果等)の下、本人の申出、面接等により判断 ・多様な正社員→いわゆる正社員 一定の要件の下、本人の申出、所属長の推薦、面接等により判断 ・いわゆる正社員→多様な正社員 一定の要件の下、本人の申出(同意)、所属長の推薦等により判断 |
| 雇用保障 | <ul style="list-style-type: none"> ・経済的理由等により限定された勤務地等が消滅した場合の人事上の取扱いについて就業規則等の定めなし ・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地・職務への配置転換で対応 本人が配置転換を受け入れられない場合、本人との合意の下、退職(会社都合)となる例あり |
| 制度導入の目的 | <ul style="list-style-type: none"> ・職務・勤務地限定のニーズを持つ人材の確保・定着、ワーク・ライフ・バランスの支援 ・給与水準の地域相場を反映した人件費の適正化 ・女性の能力・キャリア志向の前進に伴い、転勤を限定し幅広い職務に従事できるよう環境整備 ・ものづくり技能の安定的な継承、地域に根付いた事業展開(店舗運営) |
| メリット | <ul style="list-style-type: none"> ・上記制度導入の目的に同じ (優秀な人材の確保・定着のほか、特に職域拡大等による女性の活躍の機会拡大、女性管理者の増加等) ・地域に根ざした生活設計が可能となり、生活への安心感の高まり |
| 運用上の課題 | <ul style="list-style-type: none"> ・転勤しないいわゆる正社員と同じ仕事をしている多様な正社員からの処遇格差に対する不満 ・会社として幅広く活躍することを期待する役割と、本人の価値観や事情とのマッチング(折り合い) ・限定された職務を行う短時間正社員制度の活用のあり方(夜間営業時間の勤務シフトが組みづらい) ・コース転換について、ライフイベントのタイミングでの随時応募等柔軟な対応を検討 |

<導入目的>

- 多様な正社員制度の目的は、非正規雇用労働者のキャリア・アップ、いわゆる正社員のワーク・ライフ・バランス、人材の確保・定着、従業員のモチベーションの向上、グローバル化に対応する人材の選別・確保、地域に密着した事業の展開、ものづくり技能の安定的な承継など様々である。
- 勤務時間限定によるワーク・ライフ・バランスの実現、職務限定により汎用性のある資格を取得することによる失業なき労働移動の促進、日本の労働力の質の向上のためのキャリア・アップ支援、有期契約を多様な正社員(無期契約)にすることによる雇用の安定を図るなどの政策目的に資するのではないか。
- 我が国では職務の範囲が明確ではなく、職務限定が難しいのでは無いか。また、雇用区分の多様化や勤務地等の限定は、企業活動や人事権の柔軟性を制約することになるのではないか。
- 多様な正社員の普及のためには、拘束性が強い「いわゆる正社員」の働き方の見直しも必要ではないか。

<処遇、均衡処遇>

- 勤務地務地限定正社員といわゆる正社員との間の賃金差は、同一の賃金制度を適用した上で転勤リスクに対して手当を支給することで対応してはどうか。勤務時間限定正社員は、同じ資格級等のいわゆる正社員と比較し、時間比例で賃金を設定してはどうか。職務限定正社員は、より狭い範囲の職務限定であれば賃金は職務給等となり、いわゆる正社員の賃金と単純に比較することは難しいのではないか。
- 有期契約労働者が多様な正社員に転換した場合、労働契約法第20条(均衡処遇)の適用がなくなるが、新たにいわゆる正社員との均衡処遇に関する規定を設けることについてどのように考えるか。
- 多様な正社員といわゆる正社員との均衡処遇について法制化する場合、何をもって均衡処遇とするのか。他方、民法第90条の公序良俗や、労働契約法第3条第2項の一般的な条項で判断することについてどう考えるか。

<転換制度>

- ワーク・ライフ・バランスの実現、キャリア形成、モチベーションの維持向上のためには、いわゆる正社員が一旦多様な正社員に転換しても、事情が変化した場合にいわゆる正社員に再転換できるような仕組みが必要ではないか。
- 改正労働契約法による5年無期化ルール(無期転換)に役立つ雇用管理上の留意点を検討すべき。
- 勤務時間限定正社員には、①育児や介護等で一定期間のみ勤務時間限定正社員になるパターンと、②有期契約のパートタイム労働者などが無期契約となるパターンとがある。①のパターンの場合、フルタイムの業務を切り出すなど、組織運営での工夫が必要となるのではないか。②のパターンの場合、職種の範囲を広げる等の対応が必要ではないか。
- 個人の事情の変化により転換を柔軟にすることと企業活動(人事権)とのバランスについて、どう考えるか。また、そのために、転換の要件や回数制限等について、どのように考えるか。
- 転換には、①キャリア・コースの変更、②労働条件の変更の2つのパターンがあり、職務限定正社員への転換は前者、勤務地限定正社員への転換は後者に該当しうる。両者を区別し、勤務地限定については転換要件を低くしてフレキシブルに転換することができるようにすることも考えられるのではないか。

<労働条件の明示>

- 就業規則や労働契約書での明示がなく運用によって勤務地等を限定する場合には従業員間で処遇に対する不満を生じ得るため、限定の内容を明示化すべきではないか。また、職務が限定されることで、労働時間の調整や残業の短縮が可能となり、有給休暇の取得率も上昇するのではないか。
- 他方、労働条件を明確に定めることで、企業の人事配置が柔軟に行えなくなるのではないか。
- 就業規則等に限定の内容が明記されているか否かという視点だけでなく、ルールに沿った運用を行って労働者の期待に対して限定をかけるという視点も重要ではないか。

<労使関係の基盤>

- 多様な正社員制度について、法律でルール化するよりも、企業内で労使の話合いで制度を決めていくことが重要ではないか。
- 様々な雇用形態をカバーする労使関係や、労働組合が無い企業における労使の話合いの仕組みも必要ではないか。

<雇用終了>

- 事業所閉鎖等の場合に、他の事業所等への配置転換を勧め、本人が同意しない場合には雇用契約を合意解約する事例が多いが、これについてどのように考えるか。
- 多様な正社員の雇用終了の場合にも解雇権濫用法理が適用される。勤務地等が限定されているからといって機械的に一律的なルールを定めることは難しいのではないか。

「多元的で安心できる働き方」の導入促進＜平成26年度予算＞

背景

- 正規・非正規の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、労働者の希望に応じて、安心して生活できる多様な働き方を実現するため、「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)において、「多元的で安心できる働き方」の導入を促進することが盛り込まれた。
- このため、平成26年度において、**職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、事例収集、雇用管理上の留意点(有識者懇談会で整理、取りまとめ)、海外調査結果等の周知・啓発等を行う。**

取組概要

平成26年度予算 1.2億円

事例収集・懇談会開催

- 「**多様な正社員**」に関する事例収集
 - ・採用時からの職務を限定した無期契約社員等に関する事例など
 - ・企業、労働者に対するアンケート調査、企業に対するヒアリング
- **有識者懇談会の開催**
 - ・多様な正社員導入にあたっての雇用管理上の留意点の整理

・好事例集
・留意点パンフレット



海外実態調査・セミナー開催

- 「**多元的な働き方**」に係る**海外実態調査**(ジョブ型の働き方)
 - ・欧米各国の社会全体における職業意識や雇用慣行などの実態調査

・調査報告
・事例集

取りまとめた成果の周知・啓発等

- 企業向けセミナーの開催(47都道府県労働局)
- 個別企業等に対する周知・啓発及び意識調査
- ホームページの更新、運営

② 紛争解決システム関係資料

○ 個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

総合労働相談コーナー

(都道府県労働局及び労働基準監督署に設置)

民事上の個別労働相談

労働基準法等の違反にかかるもの、法制度の問い合わせ等

労働基準監督署、公共職業安定所、雇用均等室等

関係法令に基づく行政指導等

労働局長による
助言・指導

紛争調整委員会による
あっせん

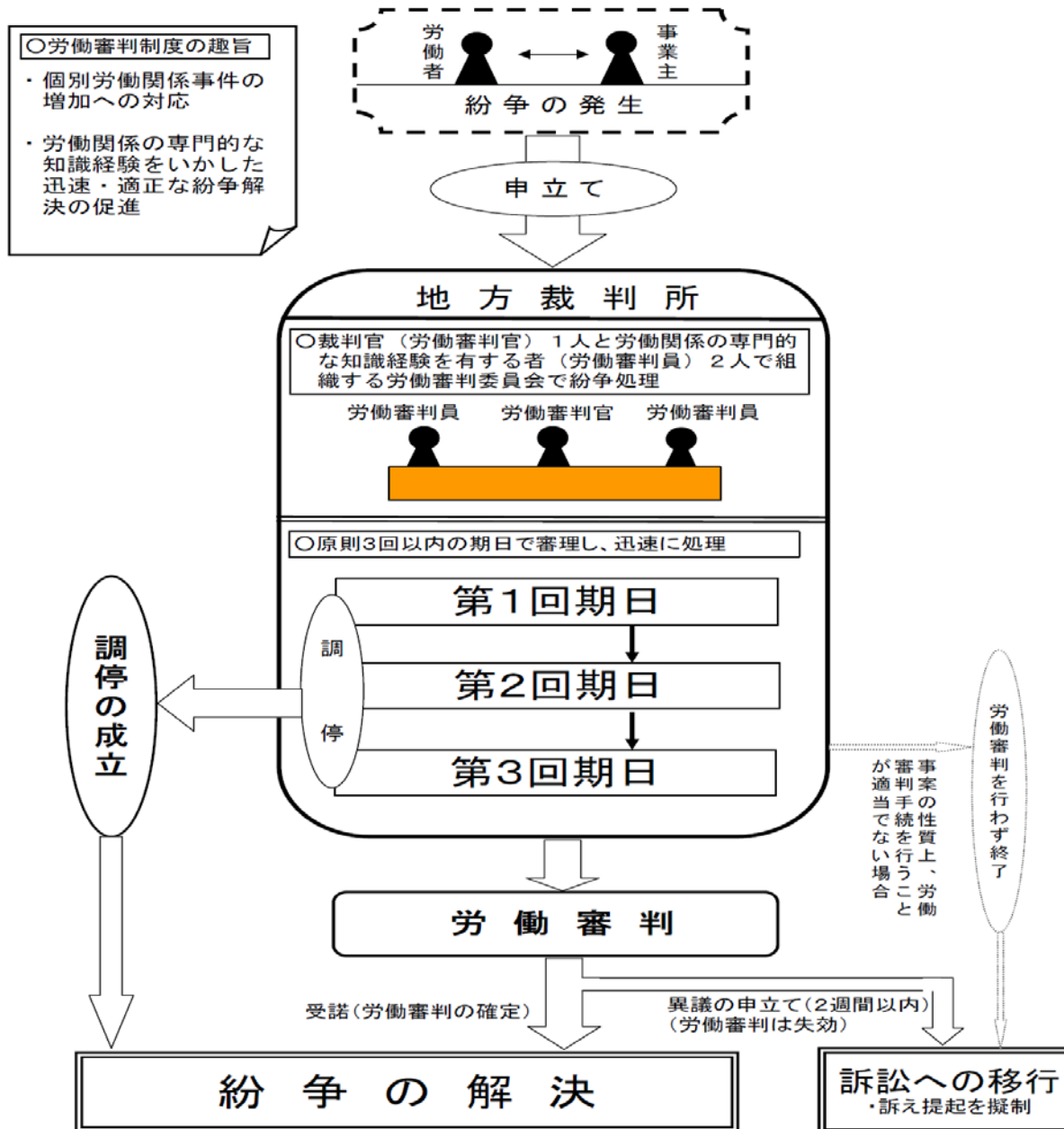
・話し合いの促進
・解決の方向性示唆

あっせん委員(弁護士等)による紛争当事者の合意形成

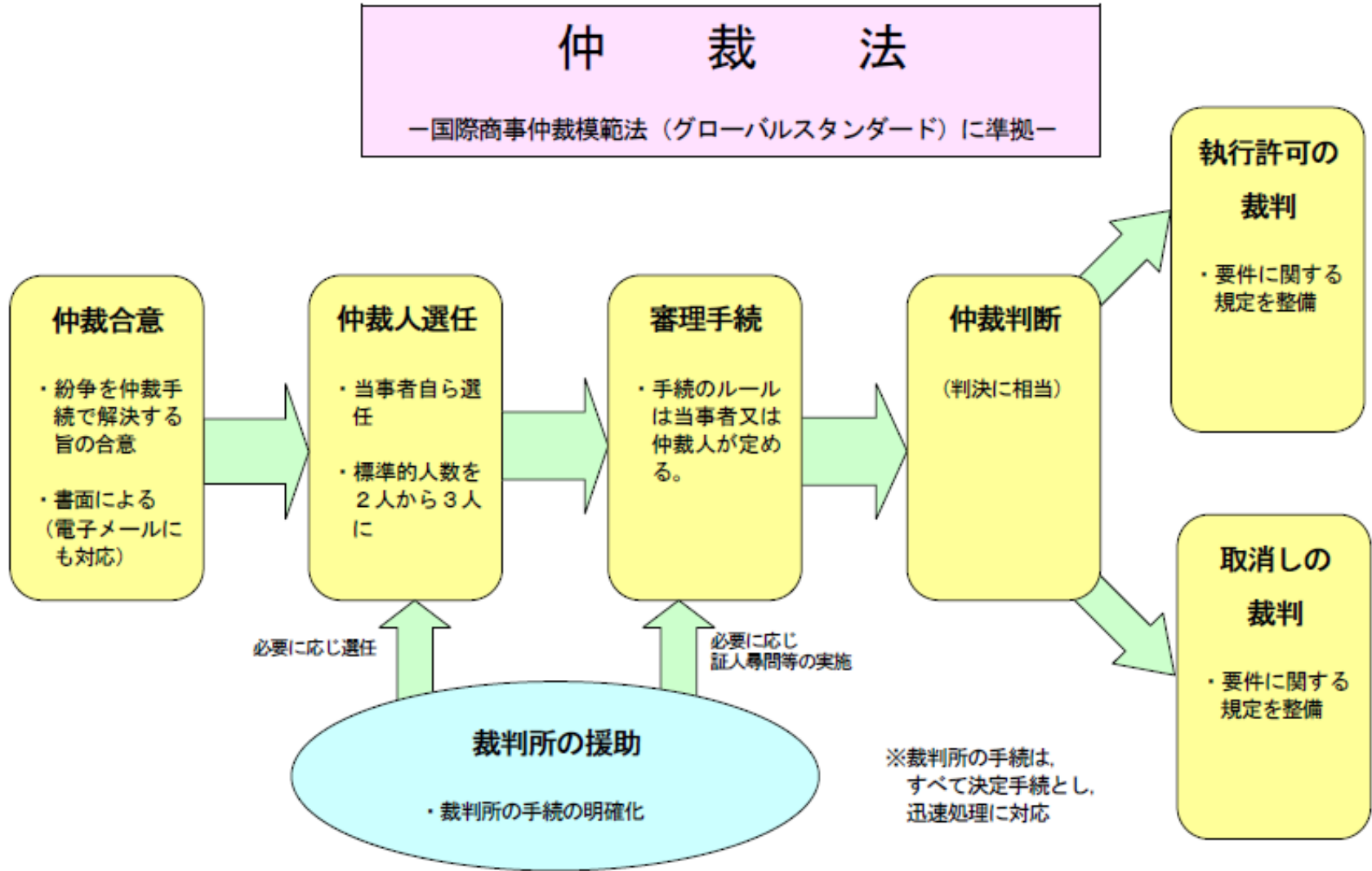
※<紛争例>

- ① 解雇・雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争(労基法違反に該当するもの以外)
- ② いじめ・嫌がらせ等職場環境に関する紛争
- ③ 募集・採用に関する紛争(※あっせんの対象外)

労働審判制度の概要



仲裁制度の概要



解雇について

○ 解雇は懲戒解雇、普通解雇、整理解雇に分類できる。

解雇

使用者が労働者との労働契約を将来に向かって一方的に解約すること

懲戒解雇

【労働者側の理由による解雇】
・重要な経歴詐称や同僚に暴力をふるうなどの規律違反行為を理由とする解雇

普通解雇

【労働者側の理由による解雇】
・勤務成績が著しく低いなど、労働者が職務を遂行できないことを理由とする解雇

整理解雇

【使用者側の理由による解雇】
・経営が悪化するなどにより、余剰人員を削減するための解雇

解雇に関する一般的ルール(解雇権濫用法理)

解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。(労働契約法第16条)・・・最高裁の判例を条文化したものの

- ※ 当初、平成15年の労働基準法改正で労働基準法第18条の2として規定
- ※ 平成19年に成立し、平成20年から施行された労働契約法にそのまま移行

解雇に関する一般的ルール(解雇権濫用法理)

解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。(労働契約法第16条)・・・最高裁の判例を条文化したもの

- 解雇権濫用法理は、個々の人事労務管理の実態に対応し、労働者の雇用継続に対する期待が保護すべき合理的なものであるかどうかを個別のケースごとに司法判断するもの。「権利の濫用は無効」という基本的な法原理に基づくものであり、その修正は困難。

整理解雇の場合(いわゆる整理解雇4要件(4要素))

労働者に責めがないことや、大量の労働者が対象となることから、解雇権濫用法理の判断に当たり、以下の4つの事項が考慮されている(高裁裁判例)

①人員削減の必要性

②解雇回避努力の履行

③被解雇者選定基準の合理性

④解雇手続の妥当性

・①については、裁判所は経営判断を尊重する傾向。

(例) 東洋酸素事件(東京高判昭和54・10・29)

「右事業部門の閉鎖により企業内に生じた過剰人員を整理せず放置するときは、企業の経営が全体として破綻し、ひいては企業の存続が不可能になることが明らかな場合でなければ従業員を解雇し得ないものとする考え方には、同調することができない。」

・②について、人事労務管理の実態から、職種転換や転勤・出向等が前提となる働き方の「正社員」に関しては、幅広い回避努力(配転、出向、一時帰休、希望退職の募集等)が求められる傾向。

➡ 人事労務管理の実態を見直すことなしに、これを改めることは困難。

・③については、客観的で合理的な基準が設定されていることが求められるが、その基準の内容は様々であり、恣意性がないことが求められる傾向。

・④については、労働組合との協議や労働者への説明が求められる。

日本国憲法

第11条 国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。

第12条 この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によつて、これを保持しなければならない。又、国民は、これを濫用してはならないのであつて、常に公共の福祉のためにこれを利用する責任を負ふ。

第14条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。(②、③ 略)

第27条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

② 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

③ 児童は、これを酷使してはならない。

民法

(基本原則)

第1条 私権は、公共の福祉に適合しなければならない。

② 権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。

③ 権利の濫用は、これを許さない。

(中 略)

(期間の定めのない雇用の解約の申入れ)

第627条 当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する。

注) 使用者が労働者を解雇する場合の予告期間は、労働者が突然の解雇から被る生活上の困窮を緩和するため、労働基準法第20条において、少なくとも30日前と強行法規の形で規定されている。

労働契約法

第16条 解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。