

企業法研究

労働条件の明示義務の強化と外国人雇用への影響

行政書士かつみだいはち事務所 勝見 大八

1. はじめに 日本の雇用関係と労働条件明示に至る経緯と本論文の射程

雇用契約は、労使間の使用従属関係を内容とした継続的な契約関係である。国内労働市場においては、戦後の高度経済成長期以後定着した日本的雇用慣行の下、契約期間の定めなき雇用契約を締結し、可能な限り維持していく、いわゆる終身雇用と言われる関係が続いてきた(注1)。

この終身雇用という建前をできる限り維持するために、異動や配置転換、出向転籍といった雇用契約締結後の変更や事情変更が常態化してきた。雇用契約の内容、特に、労働者側の提供する労働の内容はしばしば不明確なままであり、使用者側の都合で変更できるものとされてきた。そのあいまいさのままに労働力の提供が行われることも見られた。募集時の求人票によって明示された労働条件がその後の契約交渉の俎上にのぼることなく労働の開始に至ることが多いとの指摘もある(注2)。

さらには、今世紀に入り価格競争に伴う人件費コスト削減の必要性から、正社員の採用抑制の反面、非正規雇用という、従来の正社員とは異なる形態の雇用契約が登場した。この動きは、概ね従業員コストを抑制したいという使用者側の経営上の必要性に基づく対応の結果生まれた柔軟化であった。つまり使用者としては、柔軟かつ多様な選択肢を使いながら、その人員の柔軟な配置とともに低コスト労働力を使うことが可能になった。

労働者側から見れば、この柔軟化により、雇用形態の多様化がもたらされたものの、既述のそもそも労働契約の内容自体のあいまいさを残す日本の雇用慣行の中、個別労働関係において、その業務範囲や役割分担が必ずしも明確にならないままに、時には同一の労働を行っても、契約上の振分け(正規非正規など)によって、賃金が形式的に定まり、固定化するリスクをかかえた。このことが非正規雇用をめぐる社会問題に至り、個別の雇用契約がどの形態の雇用契約であるのか、またその労働条件はどのようなものかについて、使用者が労働者に対して、きちんと説明する必要性が生まれ、労働条件の明確化が強く求められるに至った。

更に近時少子高齢化の流れを受けて、国内労働市場における生産年齢人口は減少の一途をたどり、加えて近年の感染症の広がりによる医療体制ひっ迫や、各家庭の経済状況及びその将来不安等が影響し、少子化は加速(注3)、労働市場は通常の人手不足の段階を超え、労働力の供給制約が起こっていると言われている(注4)。このことが、既存の労使関係に変化をもたらしつつあり、採用難に伴う使用者側の対応として、多様な働き方やワークライフバランスといった労働者側の強

いニーズに対応する必要が生まれている。それらニーズに対応する一環として、労働条件が明示され、使用者側にその履行を求めるという形で、労働条件明示義務が注目されている。

そもそも労働条件の設定や労働者への明示は、雇用契約が始まる以前の、企業による労働者の募集活動に始まる。具体的には、公共職業安定所や職業紹介事業者、あるいはインターネットや新聞雑誌への求人掲載等、労働者による求人募集に対する申込の誘引活動に始まり、労働者がその募集の内容(労働条件等)を認識し、その条件を納得して応募し、採用活動が始まる。その後筆記試験や面接試験等、一定程度長いプロセスを経て、採用内定を獲得するところで労働契約締結(労働契約の成立)に至る。

本論文では、労働条件明示義務のうち、近年改正充実された、「就業場所及び業務内容及びその変更の範囲」という明示項目に焦点をあて、それが外国人雇用及び日本人含めた日本企業の雇用慣行及び組織のあり方に与える課題と好影響について検討する。

2. 労働条件明示義務に関する基本的事項

(1) 労働条件明示義務とは

労働基準法 15 条 1 項は、「使用者は、労働条件の締結に際し、賃金・労働時間その他の労働条件を労働者に明示しなければならない」とし、これが労働条件明示義務に関する基本的な規定となっている。

この規定は、そもそも日本の雇用慣行にあつて、あいまいで不明確な条件のままに雇用が開始され、その使用従属関係の下、實際上低い労働条件で労働を強いられてきたという悪弊に対する反省を踏まえ、その悪弊を排除することをその狙いと見、労働契約の締結時に使用者側に労働条件の明示を義務付けたものである。

そして明示された条件が事実と異なる場合には、労働者は即時に労働契約を解除できるほか、就業のために転居した労働者が 14 日以内に帰郷するときは、使用者は旅費負担をする義務がある。更に同 120 条 1 号により、30 万円以下の罰金を定める罰則規定が存在する。

この趣旨は、労働条件を採用に際して、予め使用者が労働者応募者に対して明確に示すことによって、当該応募者が採用後に描いている働き手としての生活全般についての収支の見通し、担当職務の内容、勤務後等キャリア生活そのものの計画をたてやすくすることをその趣旨とすると解される。

そしてその明示される内容については、昨今の共働きの増加や、働き方選択や生活の多様化に鑑みれば、労働契約締結時点での条件はもとより、労働契約締結後の労働条件変更の予測可能性についても一定程度確保することが重要と考えられる。というのも、当初条件が明示され、その前提で雇用関係に入ったとしても、入社後に使用者側の都合で、その内容が大きく変動する場合には、結果として予測可能性は確保されず、労働者個人が求め、計画していたキャリア生活は大きく形が変化し、共働きや親の介護等の個人の負担を伴っている場合には、それらとの調整がつかずに、やむを得ず退職に至る場合も想定されるなど、変化の範囲についても定めて一定の制約の下に置くことが、極めて重要な事項と言えるためである。

(2) 明示義務の範囲拡大の経緯と関連法令

既述のように、そもそも労働条件は、労働者が自身及び家族が、その生活パターンや状況に適合し、条件にあった仕事を探すための重要な手がかりになるものである。その情報が、適切に十分ゆきわたることで、労働者は初めて仕事探しを安心して合理的に進めることができる。そのため、労基法 15 条 1 項が示した、明示義務に関する具体的な運用について、より具体的で充実し、且つ実効性のある形が模索された。すなわち、2018 年の労働基準法施行規則改正によって、労働条件の明示について、「事実と異なるものとしてはならない」とされた(労規則第 5 条 2 項)。それまでは、事実と異なる労働条件を明示すること自体を禁止する規定がなく、仮に真実に異なる明示があっても、(問題になった時には)その有利な条件が適用される運用でよいとの考え方が前提として解された(注 5)。

明示の方法としては、原則として書面によるものとされ、2019 年には、これにファクシミリや電子メールなど送信によっても可能とされた。これは、仮に明示がされたとしても、面接時に口頭で告げられた程度のことでは、記憶に定着せず、事後にその条件が破られたとしても、主張立証する術がないという不都合があったからである。

さらに関連する法令でこの趣旨は補強されている。すなわち、労働契約に関する基本的事項を定めた、労働契約法においては、「労働契約の内容の理解の促進」という見出しで同 4 条において、「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。」とし、同 2 項で、「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。」と規定し、同様に労働契約の内容について、労働者にきちんと理解され、かつ保持される意味で書面での確認が定められているなど、労働条件明示義務と同様の趣旨からの規定と解される。

また、その明示の時点について、日本の雇用慣行では、募集から労働契約までの間に複数の段階を経る場合が多く、その労働条件について、応募者が初めて内容を検討する機会は、使用者による採用活動の中での労働者募集の時であることから、職業安定法において、労働者になろうとする者に対してその被用者となることを勧誘する場合(労働者募集)の際、同 5 条の 3 第 1 項に労働条件の明示として、「労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。」と定め、一定の明示義務を定めている(注 6)。

(3) 2023 年労働基準法施行規則改正での就業場所・業務の「変更範囲」の明示義務

明示義務の範囲については、順次充実が図られ、2023 年の改正においては、全ての労働者に対して明示すべき事項として、就業場所と業務について、その内容だけでなく、変更の範囲を明示することが義務付けられた。すなわち、入社後において、配置転換等により、どのような範囲で就業場所及び業務が変わりうるのかを明示すべきということである。

既述のように、従来の日本的雇用慣行は、長期的な雇用関係を維持するため、配置転換を行ってきた。この配置転換は使用者側の理由により実施されることから、労働者が事前に予測できる範囲を超える配置転換も時に行われてきた。つまり時には就業する場所や業務内容について、入社時には想定していなかった変更が行われてきたのである。このことが、労働者自身の生活の予測可能性を極めて困難にするとともに、その配置転換という人事権を背景にして、労働者は使用者の強い支配従属関係に入ることを余儀なくされてきた。

しかしながら、今日夫婦での共働きが常態化するなか、二人それぞれの将来の業務内容や勤務場所がある程度予測できなければ、ワークライフバランスが崩れてしまう点で、本件改正によるこの変更範囲の明示義務化は大きな意味を持つといえる。

さらにこの点、各々労働者個人のキャリア形成という意味でも同様に大きな意味がある。というのも、労働者はそのキャリア形成のプロセスにおいて一定の専門領域を持ちうると考えられるところ、労働者の予測できない範囲で頻繁に業務範囲が変更されるときには、その一旦獲得した専門性を維持することは極めて困難になる。例えば、経理や人事のプロフェッショナルとして社内で活躍してきた人材が、ある日突然に営業担当に配置転換されてしまい、その後その専門知識などを更新する機会を失い、結果として当該労働者のキャリア形成にマイナスの影響を与えてしまうというような例である。

以下では明示義務の内、特に労働者の生活やキャリア形成にとって大きな影響を与える変更範囲である就業場所及び業務の内容とその変更範囲に関する明示義務に焦点をあてて更に考察を進めたい。

3. 就業場所及び業務の内容及びその変更の範囲

(1) 基本的事項

労働者にとって、その就業の場所及び業務の内容がどのようなものになるかは、その生活圏(就業場所までの通勤が可能な範囲の場所に居住する必要等)に影響するとともに、業務の内容がそのキャリア形成にとって極めて重要な事項といえる。そのため、従来からその就業の場所及び業務の内容については、いずれも労働条件の明示義務の内容とされてきた。

しかしながら、その明示内容は、雇入直後のものを示せば足りるとされ、その後将来においては頻繁に変更が予定されているとしても、明示義務との関係では違反にならないと理解されてきた(注7)。

既述のように、日本的雇用慣行においては、終身雇用等の長期雇用を提供する半面として、その就業場所や業務の内容といった、キャリアの根幹に関わる事項については、会社の都合で柔軟に変化させることを常としてきた。例えば、全国の事業所への転勤やあるいはゼネラリストという総合職型人材の育成という観点から、特定の業務に偏る事無く、ジョブローテーションを行い、柔軟な人事配置によって満遍なく習得する事を進めてきた。

そのため、明示義務においても、その柔軟な人事配置の慣行に対する配慮もあり、雇入直後の就業場所及び業務内容を明示すれば足りるという内容であった。

しかしながら、雇入直後の就業場所及び業務の内容が明示されたとしても、それが入社後の数年のうちに相当程度変更される可能性があるのであれば、労働者にとっては、自分の住まいやキャリアの中長期での見通しを持つことはできず、結果として就業場所やキャリアプランを会社に対して白紙委任している状況に変わりがないという課題が残ってきた。

この点を改善し、明示義務をそれらの変更の範囲にまで広げた改正が 2024 年 4 月から実施された。すなわち、労働基準法上 15 条で定められた労働条件明示義務の内容を定めた労基法施行規則が改正され、従来の雇入れ直後の就業場所及び従事すべき業務に加えて、就業場所及び従事すべき業務の変更の範囲についても明示が必要となった(労規則第 5 条 1 項 1 号の 3)。

この改正事項に関する実際の運用については、これから事例を積み重ねていくことによって、新たな規範が形成されていくものと思われる。この点、使用者側の自由裁量による配置転換のニーズは今もあり、この明示義務の拡大に対しても、運用において広い配置転換を可能にする動きが想定される(注 8)。しかしながら、使用者側に就業場所及び業務の広範な変更を認めるときには、労働者のキャリア形成に深刻な影響を及ぼす他、後述のとおり外国人労働者の在留資格適合性との関係で深刻な事態が想定される。多様な人材による企業経営を前提に考えれば、無限定に広範な変更は認められるべきではない。

ただ、昨今の深刻な人手不足の状況に伴う、いわゆる売り手市場の状況は、労働者側の発言力を強くする側面があることから、今後の労使間の具体的な係争事件などを通じて、その規範の内容が定まっていくと思われる。この点に関連して、会社の配転命令の有効性が争われ、合意なき配置転換の有効性についての最高裁の考え方が示された最近の事件として以下のものがある。

(2) 近時の最高裁判例(滋賀県社会福祉協議会事件)の判断

県の施設である福祉用具センターの業務の指定管理者であった社会福祉法人(被告Y)に、技術職(原告X)として採用された。その後、同法人は、本人の同意なくして配置転換を行い、総務課施設管理担当への配置転換命令を下したことに對し、Xは同意なしの上記配置転換命令は違法だとし、Yに對し損害賠償請求を提訴した。

大阪高裁の原審では、職種を限定した旨の合意がXY間に存在していたことを認めた上で、本件配置転換は有効と判断した。法人内における福祉用具改造・制作業務が廃止されることによって、技術職の職員については、解雇の可能性がありうる状況と言え、その解雇の回避のために本件配置転換が行われたともいえ、本件配置転換命令について、不当な目的があったとはいえないとして、有効と判断した。

これに對し、本件最高裁判決(令和 6 年 4 月 26 日)では、原判決を破棄し、原審に差し戻した。その理由として、労使間に当該労働者の職種やあるいは業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限はないという点をあげた。そして本件労働者に上記基準をあてはめ、技術職の職員としての採用で、その職種限定の合意があったと判断される以上、その範囲を逸脱して配置転換を命令する配置転換命令権は使用者側になく、その配置転換命令権を有していたことを前

提として、その濫用に当たらないとした原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反があるとしたものであるとした。

この判決の判断は、労使間の職種限定契約というものが合意されていた場合に、使用者側にそれを逸脱するような配置転換命令はできず、労働者自身はその配置転換が自身の利益とならないならば、拒絶可能という判断につながるものとして注目できる。

(3) 判決に対する評価及び期待

この判決については、職種限定合意に反する配置転換に労働者が応じない場合に、いわゆる整理解雇の要件を満たしやすくなるという点を危惧する意見もあるものの、この職種限定合意を行っているケースは未だ少数派といえ、その判断は、職種限定合意を前提にした、いわゆるジョブ型雇用という形態の今後のあり方が定まる中での実務の規範形成を待つ必要がある。

また、生成AIをはじめとする技術革新の進捗の加速等の事業環境の激変の中、従来型の総合型スキルを持ったホワイトカラー中心の企業組織自体変革を迫られており、ジョブ型の雇用や専門的な力を持った労働者はその必要性は日々高まっており、この観点からも、次の時代の実務がいち早く定着することが望まれる。

加えて、多様性を欠く日本企業の組織については、その生産性の低さとともに、多くの課題を抱えているものと判断されており、その一つの要因として労使間の長期間にわたる使用従属関係とその人的資源の同一性(日本人男性比率の高い組織)が言われている。多様な人材によって構成された組織を形成するためには、日本人男性以外でも働きやすい環境、具体的には、日本人女性や障がいのある人、外国人など、多様な人材が活躍できる組織となるためには、この職務限定や就業場所の限定が必要になってくる。これらのうち、本論文では外国人雇用のケースを取り上げ、その在留資格と業務内容に焦点を絞り、この問題をより深く検討したい。

4. 外国人雇用における在留資格と明示義務の関係と課題

(1) 背景

既述のように、国内労働市場において、人手不足の深刻化が言われて久しい。加えて、昨今その必要性が増している、人手不足が激しい 16 の業務領域については、特定技能というスキルを保有することを前提にした在留資格で外国人労働者の受入れが進み、また育成についても、従来日本の進んだ技術を日本国内で習得し、途上国である母国の技術向上に活かすという技能実習という在留資格が廃止され、それに代わる育成就労という日本で働くことを前提にした育成就労の仕組みが今後始まる予定である。

これに加え、生成 AI などを中心としたテクノロジーを活用した業務に対応できるいわゆる理科系人材について、特に高等教育機関(とりわけ大学及び大学院)における今後の人材排出数に限界があることもあいまって、海外からの人材獲得が意識されるようになってきている。このニーズに対応するかたちで、外国人に付与される就業系の在留資格について、近年その対象範囲が拡大されてきている。

これらのニーズの高まりとともに、外国人雇用者数について今後も継続した増加が想定されており、その雇用契約について、労働条件の明示義務が問題となる。とりわけ本稿で取り上げている就業場所と業務内容の変更の範囲については、外国人の保有する就業に関する在留資格との関係が活動をベースに認められた資格であり、その活動の範囲に影響があるのがこの就業場所と業務内容であることから、その変更範囲の定め方については、より重要な位置づけとなる。

(2) 外国人労働者への労働法の適用の有無

そもそも、外国人労働者に対しても、日本の労働法制が適用になるかについては一つの論点である。

この点、公法の属地主義的観点及び「国籍」を理由にした労働条件についての差別的取り扱いを明文で禁止している(労働基準法第 3 条)ことから、外国人に対しても適用されるものと解されている。

(3) 在留資格と就業場所、業務内容の明示義務の関係

外国人が日本において就労する場合、一定の身分・地位類型の在留資格(以下「身分系在留資格」)を除き、技術・人文・国際関係といった就労を目的とする在留資格(以下「就労系在留資格」)をもって在留し、その資格において認められた活動を行うことができる。その在留資格で認められた活動以外の就労活動等によって報酬を得た場合には、不法就労とされる(入管法第 19 条 1 項)。

この就労系在留資格は 19 種類あり、その他に法務大臣が特定の外国人に対して認める特定活動にも就労系在留資格がある。それら就労系在留資格は、日本国内における各在留資格が想定している就労の活動に対して認められるものである。従って、就労系在留資格で日本に滞在している外国人は、その在留資格が規定する制約の範囲内の業務内容に従事する事が必要であり、この範囲を逸脱して勤務すれば不法就労になり、本人が無許可資格外活動の罰則が適用になるほか、退去強制処分の対象になり、雇用した会社等は不法就労助長罪が適用になる。

このように、外国人雇用において、その業務内容は在留資格適合性の有無を判断する材料として極めて重要であり、雇用時において、当該外国人が保有する在留資格との関係で今次採用する際の就業する業務がどのような内容であり、また今後どの程度の範囲で変更されるのかという点は在留資格適合性を左右する点で、極めて重要である(注 9)。

労働条件の明示義務が骨抜きにされる場合には、この在留資格適合性の確保が困難になり、適法に外国人雇用を続けることが困難になる。この問題は、雇用される外国人にとっては、不法就労として不法入国の罪や、無許可資格外活動の罪に問われ、強制送還や入国禁止、あるいはキャリアの形成に悪影響がある。また、使用者は不法就労助長罪に問われるなど、労使双方にとって、大きなリスクとなる。

(4) 想定される課題

上記のように、労働条件明示義務は、外国人雇用に関わる労使双方にとって、重要な問題である。外国人にとってその就業する業務範囲がどのようなものか、またその業務範囲は変更される可能性があるのか、仮にあるとしてその変更はどの程度なのかについては、その業務が在留資格に適合するか否かに直結する重要事項である。

仮に従前の日本人社員に実施されてきたような雇用維持を前提とした広範な配置転換を、外国人社員に対しても適用する場合には、その中長期のキャリア形成に悪影響があるというにとどまらず、在留資格の適合性を失い、違法就労になるリスクと隣り合わせになってしまう。このような扱いでは、外国人社員の受入れはままならない。

とりわけ、外国人材受入の旗印の下、既述のように就業系の在留資格は拡大の傾向にあり、ホワイトカラー層の業種や職種にも拡大されてきている中、配置転換が常態化している総合職ホワイトカラー層において、その広範な領域故に、特に職務内容について労働条件明示があいまいになるリスクがあると考えられる。

また就業場所についても事実上そこに所在する事業所の担当している職務によって結果として業務範囲の変更ともリンクすることから、業務内容及び就業場所の変更の範囲の労働条件明示は、ある意味日本人労働者以上に重要性がある。

従って、外国人材を重要な組織人材として受け入れる会社にとって、この問題は避けて通れない。本人のキャリアプランと在留資格に適合した職務活動のこの二つの制約の中で、社員それぞれに異なる事情を反映した雇用契約の具体的な形を作り上げていくことが求められる。

労働者と使用者は対等な関係とされ、労働契約の締結や変更において、労使が対等な立場で交渉し、合意すべきとされる(労働契約法3条1項)。一方で労働者、とりわけ外国人は使用者に比べて、雇用関係についての知見が十分とは言えず、具体的な労働条件の内容については、使用者の説明を信じて、交渉することもなく、それを受入れることで雇用関係がスタートすることが多いと推察される。

つまり、外国人労働者においては、使用者のペースでその内容が決定され、契約当初にその契約内容を十分に理解しないまま働き始め、在留資格との関係で問題のある働き方になってしまうケースもあるのではないかと考える。この課題を、外国人労働者の側の自己責任と捉えることは不十分であり、在留資格をめぐる適法な労働条件の確保という労使双方の課題をクリアして初めて、外国人労働者と使用者との間の対等な関係は正しく実現されると考える。

では在留資格適合性を確保した労働条件は、どのように実現できるか。この点、既述の滋賀県社会福祉協議会事件における、労使間での職種限定契約の合意認定の考え方が応用できるのではないかと考える。すなわち、外国人を雇用する場合、その就労の前提となる在留資格が存在し、その在留資格に適合した雇用契約を結ぶという点に合意が認定できるのではないかと考える。すなわち、元々在留資格に反した不法就労を行うという意図があった場合を除き、労使間の合理的な意思としては、在留資格に適合した形で雇用関係に入るといふ、暗黙の合意を認定し、雇用開始後にその合意に反する(すなわち在留資格適合性に反する)職種変更が行われた場合は、その合意に違

反するという規範を考えることができるのではないか。

このように考えることによって、外国人社員の適法な受入れが促進される。それとともに副次的に、従来の日本人社員向けの雇用契約の実態とは異なる、ジョブ型雇用の導入や、配置転換ルールの見直しなどが一部外国人社員の中において生じる可能性が高いと思料される。そしてそのことが、最終章で検討するように、日本人含めた日本企業の雇用契約の実態を変えていく契機となると考える。

5. 本改正が日本的雇用含めた雇用全体に与える好影響

前章まで検討してきたように、日本企業に外国人雇用数が増加し、就業系在留資格の拡大とともに、外国人社員が就業する業務の種類が拡大し、現場の業務のみならず、間接部門や管理部門のホワイトカラー層にも拡大し、管理職や経営職層についても外国人社員が増加していく将来像が想定される。それとともに、いわゆるジョブ型の雇用形態が増加し、労働条件明示義務にある、従事する業務及び就業場所及びその変更範囲についての定めがより明確に定められる契機となりうる。

このことは、外国人社員の雇用契約のあり方が変わるのみならず、日本人社員含めた日本企業全体の雇用契約の見直しの契機となる事が期待される。

確かに日本人の雇用にも影響を与えるか否かは一つの論点である。既に実務で論じられているように、本論文で取り上げてきた業務範囲、就業場所及びその変更の範囲の明示方法について、一部実務書の記載例では、変更の範囲の明示義務について「会社が定める業務」や「会社が定める場所」などといった表現で足りるという見解が出されており(注 10)、このことは明示義務拡大後も会社の広範な配置転換権を認める事につながりうる。仮にこの明示義務の拡大が法の趣旨どおりに広がらずに、配置転換に関する雇用慣行が変わらない場合には、外国人向けのジョブ型雇用契約と日本人向けの従来型雇用契約が併存する状況に至る可能性もある。

既に様々議論されているように、日本企業の生産性の低迷やイノベーションの不足等その経営力に対する課題は論を待たない。経営資源としても重要な人的資本及びその組織について、その根本的な改革が言われる中、むしろこの明示義務の拡大をきっかけとして、組織のあり方の見直しが着手されることが期待される。

すなわち外国人材の増加やその受入れの進展は、その雇用契約の労働条件の明確化を通じて、同時に多様化を許容する事にもつながり、外国人のみならず、女性や障がいのある社員など、働ける状況の異なる社員についても、労働条件の明確化に対応する土壌が形成されることが想定される。

外国人と同様のポストや業務を目指す日本人にあっても、同様の労働条件が明示されるようになれば、日本人の働く条件についても明確になる。外国人雇用の職務範囲が拡大するにつれて、現場以外の間接部門や管理部門のホワイトカラー層についても、順次人材多様化が実現され、ジョブ型が広まることで、従来同質性が特徴と言われた日本企業の組織のかたちも大きく改善するきっかけにもなりうる。女性や障がいのある労働者についても、より自分の状況に適合した働き方が

可能になることが期待される。

従来、日本人の男性が中心に組織人材が構成され、その同質性及び年長者を敬うという年功序列の考え方が相まって、会議での異論は出ず、役員会も社長に従う結論ありきの議論無き状態が、その組織の効率的な意思決定をサポートしてきた。他方で、その同質性が、多様性や新規性を阻害し、従来の枠組みから逸脱した行動や新規の取組を阻害することにつながり、イノベーションや生産性向上の停滞を招いた。

その長い停滞を打破する第一歩として、この明示義務の拡大を契機として労働契約の内容及びその実務が見直され、組織人材の多様化とともに活力ある企業組織が実現することを期待したい。

(脚注)

- (注 1) いわゆる日本的雇用の起源及びその推移については、梅崎・南雲・島西「日本的雇用システムをつくる 1945-1995 オーラルヒストリーによる接近」(東京大学出版会、2023 年)に詳述されている。
- (注 2) 荒木・岩村・村中・山川「注釈労働基準法 労働契約法」(有斐閣、2023 年)241 頁。
- (注 3) 国内で生まれる子供の数は減少が加速しており、2023 年に 72 万 7288 人、2024 年は 70 万人割れの 68 万 6061 人となった(厚生労働省 2024 年人口動態統計)
- (注 4) 古屋星斗ほか「未来予測 2040 労働供給制約社会がやってくる」リクルートワークス研究所(2023 年)。
- (注 5) 大内伸哉「キーワードからみた労働法」ビジネスガイド 2024 年 5 月号 77 頁日本法令。
- (注 6) 職業安定法施行規則第 4 条の 2 第 3 項においても、2023 年の改正に伴い、業務の内容及び就業場所についてその変更の範囲を含め、明示義務の範囲とされた。
- (注 7) (都道府県労働基準局長あて労働省労働基準局長通達)「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」との表現がある(平成 11 年 1 月 29 日基発第 45 号)。
- (注 8) 変更の範囲について、「会社の定める営業所」や「会社の定める業務」という記載でもよいという解説もある(ビジネスガイド 945 号 78 頁 2024.5)。また、厚生労働省も求職者向けリーフレット <https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/content/contents/001753324.pdf> において、「(雇入れ直後)法人営業」「(変更の範囲)製造業務を除く当社業務全般」という広範な変更の範囲の事例を記載している。
- (注 9) 外国人を雇用する企業としては、就業する業務が在留資格に適合するか否かについて、就労資格証明書を用いてその適正性を判断するケースもみられる。
- (注 10) 例えば、月刊人事労務実務の Q&A 27 頁 日本労務研究会 2024.6。