

「限定正社員」のルール整備は必要か

何かと世間の注目を集めている「アベノミクス」であるが、「三本の矢」のうちの第一の矢（大胆な金融政策）と第二の矢（機動的な財政政策）が放たれた後、目下の関心事は第三の矢である民間投資を喚起する成長戦略の行方であろう。とりわけ労働界が目を光らせるべきは雇用制度改革の行方である。本稿を執筆している5月中旬時点では、解雇の金銭解決制度の導入や労働時間制限の適用除外等はさすがに強い反発を受けて取り下げられ、焦点は成熟産業から成長産業への人材移動を促す「失業なき労働移動」の実現へ向けた具体策づくりに移っているようだ。その一つが「限定正社員」の雇用ルールの整備である。

正社員の明確な定義がないことは周知のとおりであるが、概ね共通するイメージは、使用者に直接雇用され、雇用期間の定めがなく、フルタイムで働いている人々であろう。他方、彼らは職務や勤務地、労働時間が限定されておらず、職務変更や転勤、残業などの会社命令があれば基本的に受け入れざるをえないという意味で、「無限定正社員」とも呼ばれる。これに対して、職務や勤務地、労働時間のいずれか、またはいくつか限定されている社員は「限定正社員」と呼ぶことができよう。この「限定正社員」を普及・浸透させれば、現状ではハードルが高い、有期雇用から無期雇用への転換が容易になって非正社員の雇用の安定化が高まるし、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性の積極的活用にもつながると主張される。しかしながら、現実の導入例をみると、その形態が労働契約や就業規則で明示的に定められていないことが多く、実際の運用が属人的なものとなっている可能性がある。そこで、労働契約や就業規則で「限定正社員」の内容を明確化したり、「無限定正社員」との間の均衡処遇を図ることとしてはどうだろうか。さらに、職務や勤務地が限定された正社員に対してその職務や勤務地が消失した場合を解雇事由に加えることを労使で話し合うことを促すとか、限定された職務、勤務地が消失した場合における解雇権濫用法理の適用については、多様な実態に応じた解雇の合理性・相当性に関するルールを整理してはどうか。以上がだいたいのお考え方のようである。

「限定正社員」が普及・浸透することによる効果はある程度理解はできる。たしかに、「限定正社員」が普及・

浸透すれば、有期雇用から無期雇用への転換のハードルは低くなり、非正社員の雇用の安定化を高める効果を期待できそうだ。職務や勤務地、労働時間が限定されていない「無限定正社員」で働くことに限界を感じている人びとにとっても悪い話ではない。とはいえ、疑問・懸念もいくつかある。第1に、現行法制の下でも何ら支障なく「限定正社員」を導入することが可能にもかかわらず、わざわざ雇用ルールを整備しなければならないほどの差し迫った理由があるのだろうか。「限定正社員」の内容を明確化する必要がどのくらいあるのか、また「無限定正社員」との間の均衡処遇とは具体的にどういうことか、今一つ判然としない。第2に、雇用保障が強い「無限定正社員」と雇用保障が弱い非正社員という二極化した両者の間に「限定正社員」を据えることで、「失業なき労働移動」を促そうということであろうが、これには大きな懸念を抱かざるを得ない。例えば、「無限定正社員」としての働き方が相応しい人が「限定正社員」への転換を強いられる、逆に非正社員から「無限定正社員」への転換が相応しい人を「限定正社員」にとどめおくとといった問題が生じかねない。また、これを機に解雇規制をなし崩し的に緩和しかねない危険性をもはらむ。そもそも歴史的にみて解雇権濫用法理とは、多数の裁判例の積み重ねによって長い時間をかけて確立されてきたものであって、そう簡単にルール変更できるものではないだろう。

最近、いくつかの労組にヒアリングでおじゃまする機会があり、雇用区分の状況についても尋ねるようになっているが、やはり正社員区分も複数に分かれていることが多い。現在に至る歴史や背景をお聞きすることに多くの時間を割いているところであるが、変遷の背景には時々の企業状況や労働市場の状況、従業員の意識など様々な要素がからみ合いながら、そのなかで労使が知恵を出し合いながら今ある制度を作り上げてきた。もちろん、課題も多く抱えている。だが、本来、労使が作り上げてきた制度と今議論されているルールとは別に論じられるべきものである。「限定正社員」のルール整備が職場の課題に必要なといえるのだろうか。無理な雇用ルールの押しつけは職場に混乱を生むだけでなく、予想外の副作用を生むことになる。

（連合総研研究員 内藤直人）