

# 「女性の活躍」と労働

―ジョブ型下計員論を中心に

緒方 桂子

(広島大学教授)

# 1 働きやすい労働環境の整備

2012年12月26日に発足した安倍政権は、発 足直後から、経済関係の諸会議を設置し、「ア ベノミクスの3本の矢」の実現を開始した。 具体的には、経済財政諮問会議、日本経済再 生本部、産業競争力会議、規制改革会議とい う4つの会議であり、健康・医療、エネルギ ー・環境、雇用といった領域での規制改革が 提言されている。

このうち、雇用における規制改革に関する、 各会議のペーパーを眺めていると、そこここ に、女性の就業を応援・支援するといったメ ッセージがちりばめられていることに気づ く。たとえば、規制改革会議の第2回会議(2013 年2月15日) においては、雇用分野の規制改 革の議論の切り口のひとつとして、「<働き やすい労働環境の整備>置かれた環境に応じ て最大限にその能力が発揮できるような労働 環境を整備することにより、女性、高齢者、 若者等を含めた多様な人材の社会参加を促進 する観点」ということが挙げられている。ま た、2103年6月14日に発表された、日本経済 再生本部の「日本再興戦略 - JAPAN is BACK においては、「(女性が働きやすい環 境を整え、社会に活力を取り戻す)」として、 「特に、これまで活かしきれてなかった我が 国最大の潜在力である『女性の力』を最大限 発揮できるようにすることは、少子高齢化で 労働力人口の減少が懸念される中で、新たな 成長分野を支えていく人材を確保していくた めにも不可欠である。」とされている。

女性が働きやすい環境を整備するというス ローガン自体には、賛成こそすれ、反対する 理由はない。しかし、問題はその中味である。 女性が働きやすい環境を創出するとして、実 際に提案されている改革案は何か。そして、

それは、本当に女性にとって働きやすい環境 を提供するものといいうるのか。耳障りの良 いスローガンにごまかされることなく、冷静 に、かつ、具体的、現実的に考えていくこと が求められている。

現時点で、女性の就業環境の改善をうたい ながら提案されている労働法規制改革案とし ては、ジョブ型正社員の雇用ルールの整備、 労働時間制度改革、労働者派遣制度改革があ る<sup>1</sup>。

ジョブ型正社員に関わる議論においては、 「地域限定型、労働時間限定型の正社員が普 及することで女性の労働参加の促進、優秀な 女性の活躍の場の広がりが期待できる」2、 労働時間制度改革については、「子育て・親 介護といった家庭の事情等に応じて、時間や 場所といったパフォーマンス制約から解き放 たれてこれらを自由に選べる柔軟な働き方を 実現したいとするニーズ。特に女性における、 いわゆる『マミー・トラック』問題の解消」3、 そして労働者派遣制度については、「労働者 派遣制度の運用の明確化、派遣対象業種の見 直し等を行うことにより、女性、高齢者、若 者等を含めた多様な人材に対して雇用機会の 提供を図る観点」4といった具合である。

本稿が発行される頃、第187回臨時国会が 召集されている可能性がある。おそらく、労 働法の規制改革は中心的な課題となるだろ う。もっとも、これらの改革は、女性の働き 方にのみ影響を及ぼすわけではない。むしろ、 労働者全体に関わる問題でもある。労働時間 制度改革はとりわけ中堅層の男性労働者にと って大きな影響を与えることが予想される し、また労働者派遣制度改革は、特に高い割 合を占める女性労働者及び若年労働者の雇用 のあり方を劣化させてしまう危険がある。も

っとも、これらは法改正の実現可能性にかかっている。これに対して、ジョブ型正社員論は、基本的には雇用モデル転換の提案であり、今後普及していく可能性を有する。そこで、以下では、ジョブ型正社員論に焦点を当てて、それが女性の働き方に対して及ぼす影響について論じていくことにする。

# 2 ジョブ型正社員と女性の働き方

## (1) 規制改革会議による限定正社員論

規制改革会議のもとに設置された「雇用ワ ーキング・グループ」(座長:鶴光太郎慶應 義塾大学教授)が、2013年6月に発表した「規 制改革会議 雇用ワーキング・グループ報告 書 | 5 (「WG報告書 | ) では、「正社員改革 | と 題して、「職務、勤務地、労働時間等が特定 されている『職務等限定正社員』、いわゆる ジョブ型正社員を増やすとともに、その雇用 ルールの整備を早急に進めるべき」とされて いる。そして、各論として、①就業規則にお いてジョブ型正社員の具体的な契約類型を明 確に定めるとともに、採用に際してはその契 約類型であることを契約条件として書面で交 わし明確にすること、労働条件明示は労働契 約締結時のみならず、労働条件変更時につい ても対象とされること (労働条件の明示)、 ②無限定正社員とジョブ型正社員との均衡処 遇を図ること(均衡処遇の要請)、③無限定 契約とそれぞれの限定契約との契約形態相互 間の壁を低くしながら相互転換を円滑化し、 ライフスタイルやライフサイクルに合わせた 多様な就労形態の選択を可能にすること(相 互転換の要請)、④人事処遇全般(人事異動、 時間外労働を含む時間管理、雇用の終了等) のあり方を明らかにすること、⑤ジョブ型正 社員の働き方にふさわしい労働契約紛争解決 のあり方について検討することといったこと が挙げられている。

報告書は、意図的かどうか、「職務等限定正社員いわゆるジョブ型正社員」というまとめ方をしているため、「ジョブ型正社員」という概念で、その是非や影響を語ろうとすると議論が混乱しやすい。しかし、何が「限定」されているかで大きく事情は異なる。報告書を読むかぎり、「職務限定型正社員」、「勤務地限定型正社員」、そして、「労働時間限定型正社員」の3つの類型が想定されていると考えられるが、それぞれの違いを意識しながら検討することが重要である。

## (2)3つの類型ごとの特徴

まずは、個々の類型ごとの特徴を見ていき

たい。もっとも、ここで挙げられた類型は重なる場合も多い。たとえば、勤務地限定で、かつ、時間限定という契約類型などである。しかしながら、以下のように区分して理解することで、個々の契約類型に対する評価や問題点なども浮かび上がってくる。

まず、職務限定型についてである。想定さ れるのは、高度専門的な知識・技能を要する 職務に限定される場合、あるいは、定型的で かつ比較的単純な職務(たとえば、事務職) に限定される場合である。この類型の場合、 賃金水準や昇進・昇格の可能性について、前 者の場合には比較的高い賃金水準で、かつ、 昇進・昇格の可能性が開かれている場合も多 いと考えられるが、後者の場合には、賃金水 準が低く抑えられ、また昇進・昇格について も実質的に上限が設定される可能性がある。 また、職務限定型は労働者のライフスタイル 等に合わせた働き方というよりもむしろ、新 たな「コース別雇用管理」の形式となる可能 性があり、加えて、2013年4月から施行され ている改正労働契約法18条は有期契約労働者 のうち契約の通算期間が5年を超える者につ いて無期転換権を付与したが、この職務限定 型は無期転換権を行使した元有期契約労働者 の受け皿となる可能性が高い。さらに、職務 限定型については、就業規則の解雇事由に「従 事すべき業務が消失したこと」を追加するこ とが想定されており、無限定正社員と比較し た場合、整理解雇の際に異なる判断が行われ る可能性がある。

次に、勤務地限定型についていえば、職務 限定型と異なり、労働者のライフスタイル等 に合わせた働き方を進める可能性がある。勤 務地を限定することで、家庭生活や地域活動 といった、労働者の私生活の確立に資すると 考えられるからである。もっとも、日本の労 使慣行においては、全国転勤に応じうる労働 者に高い価値を見出すことが多く、それが昇 進・昇格の可能性や賃金水準に影響を及ぼす ことが多いため、勤務地限定型は無限定正社 員と比較して、不利な地位に置かれる可能性 がある。また、有期契約のパートタイム労働 者やフルタイム労働者の多くは、地域で募集 採用されている場合が多いため、職務限定型 と同様に、無期転換権を行使した場合の受け 皿となる可能性が高い。さらに、整理解雇に 際して、「就業の場所が消失したこと」を就 業規則上の解雇理由として追加することが想 定されていることから、職務限定型と同様に、 無限定正社員とは異なる解雇の正当性判断が 行われる可能性がある。

時間限定型については、通常の労働者に比 し労働時間の短い雇用(いわゆる短時間正社 員) の場合と、勤務時間は通常の労働者と同 様であるが、原則として時間外労働や休日労 働が予定されていない雇用の場合が考えられ る。このうち、前者については、育児や介護 といった家庭生活との両立を容易にし、かつ、 正社員という期間の定めのない雇用であるた め労働生活の安定に資すると考えられる。し かし、後者については、そもそも時間外や休 日労働が「例外」であるという法制度を無視 した提言である。過労死や過労自殺、精神疾 患など長時間労働が労働者の健康に及ぼす影 響は大きく、また私的な自由時間を浸食する という意味で、個々人のライフスタイル等と は無関係に、すべての労働者に関わる重要な 問題である。時間限定型を後者の意味で用い る場合、それは法の原則と例外をひっくり返 すまやかしの議論といわねばならない。なお、 時間限定型については、整理解雇に際して無 限定正社員と異なる解雇の正当性判断が行わ れることは、まったく正当化されない。

# (3) 女性の働き方との関係

実際のところ、以上に挙げた3つの類型はすでに少なくない企業で取り入れられている。今回の提案の重要な点は、それを大々的に、雇用管理モデルとして推し進めようとするところにある。このような動き自体については、無期雇用と有期雇用の二元的(身分的)な雇用管理及び総合職一般職という雇用管理区分を破棄することを目的とすると好意的に評価する見解もある。しかし、先述したように、職務限定型は新たなコース別雇用管理制度となりうる可能性があり、またいずれの類型も無期雇用と有期雇用の身分的雇用管理を引きずり続ける可能性も否定しがたい。

もっとも、勤務地限定や労働時間限定の雇用管理を受けていた有期契約労働者(パート労働者も含む)が正社員化することで、雇用が安定し、ある程度の展望をもった生活設計を行いうるようになるというメリットは決して小さくない。女性労働者の非正規率は現在6割近いが、非正規という雇用形態を選択した理由としては、「家計の補助・学費等をおいから」、「家事・育児・介護等と同立しやすいから」などが挙げられている7。また、コース別雇用管理において女性がその多くの割合を占める一般職についても、当該コースの多くが地域あるいは職種限定になっているこ

とにメリットを感じている場合も多い。その 大きな理由は、家庭的責任との両立という目 的である。

家庭的責任との両立、あるいは、家庭的責 任を含めた私生活と職業生活との両立は、決 して女性労働者だけの問題ではなく、男性労 働者を含めた労働者全体の問題と捉えるべき であるが、実際問題として、女性労働者がそ のような立場を選択する(せざるをえない) 状況にあるのはたしかである。そしてそうい った選択をした場合に、女性労働者は、昇進・ 昇格の停止あるいは遅れ、低い賃金水準とい った問題に直面する。前述したように、たし かに、ジョブ型正社員の議論には一定のメリ ットがある。しかし、それは労働者間の階層 化を生み出す危険性を孕む。そしてその階層 の最下位に位置する危険にさらされるのは女 性労働者である8。そうであれば、この階層 化を阻む法的サポートの活用の仕方を検討す ることが重要な意味を持つことになる。

#### 3 階層化を阻むための法的サポート

## (1) 均等・均衡処遇の実現と間接差別の阻止

ジョブ型正社員論が、労働条件に関する労働者の階層化 — あるいは低廉な労働力の確保や固定化 — のための手段に堕さないためには、なにより無限定正社員とジョブ型正社員間あるいはジョブ型正社員同士の労働条件が均等あるいは均衡していることが必要である。

現行法においては、労契法3条2項が均衡考 慮原則を規定するとともに、特にパートタイ ム労働者についてパートタイム労働法<sup>9</sup>8条な いし10条が不合理な待遇の禁止、差別的取扱 いの禁止、均衡処遇の原則を規定し、また、 有期契約労働者については、労契法20条が不 合理な待遇を禁止している。ジョブ型正社員 のうち、時間限定型であればパートタイム労 働法の適用対象となるが、職務型や勤務地型 の場合には労契法3条2項が適用されることに なる<sup>10</sup>。具体的には、賃金については、当該 労働者の職務の内容等と関係のない諸手当部 分等については均等な取扱いが要請され<sup>11</sup>、 また職務の内容等と関連する基本給部分につ いては均衡の取れた取扱いが求められる。ま た昇進・昇格についてもジョブ型正社員であ ることを理由にその可能性を限定することに 合理性はない12。

さらに、特に地域限定型にあてはまるが、 男女間で偏りがある場合に(男性の多くが無 限定正社員、女性の多くが地域限定といった 場合)、転勤経験の有無を昇進昇格の要件と することは、雇用機会均等法が禁止するいわゆる間接差別の禁止に抵触することになる(均等法7条及び施行規則2条3号)。

#### (2) 転換可能性の確保

ところで、雇用管理区分間において均等・ 均衡処遇取扱いが実現していたとしても、そ れだけでは十分ではない。区分間の転換可能 性が確保されている必要がある。ひとつの雇 用管理区分に封じ込めることもまた均等な取 扱いに反するものだからである<sup>13</sup>。WG報告 書がこの点を明示的に求めているのはこのこ とを意識したものと考えられる。

# (3) ジョブ型正社員の雇用保障

ジョブ型正社員論に関わっては、雇用保障の程度が無限定正社員と異なりかねないことが危惧されている。前述したように、WG報告書も職務限定型及び勤務地限定型についてはその可能性を示唆している。ジョブ型正社員論の特徴のひとつが解雇法理、とりわけ整理解雇法理の相対化を狙ったものであることはまちがいない。

しかし、まず明確にしておかなければなら ないことは、ジョブ型正社員に対しても解雇 権濫用は認められず、解雇の適法性審査を免 れることはできないということである。また、 整理解雇法理においては人員整理の必要性、 解雇回避措置、人選の合理性、労働組合等と の協議という指標があるが、これらの指標に ついては、経営環境の悪化により人員削減が 必要になる場合(経営危機型)と戦略的な事 業組織の再編のための整理解雇(事業再編型) とでは適用のあり方が異なるとの見解が主張 されている14。すなわち、経営危機型の場合 には人員削減が不可避であるため、失われる 勤務場所や職務に従事する労働者がその対 象となる可能性はある。もっとも、労働者が 契約内容の変更を受け入れる可能性がある以 上、解雇回避措置は必要であり、また当該職 種や勤務地を限定している一部の労働者だけ が解雇の対象となる場合には人選の合理性の 点で慎重な検討が必要となる。

これに対して、事業再編型の場合、人員削減の必要性は相対的に低い。この場合には、たとえ人員整理の必要性が認められたとしても、解雇回避措置の実施及び人選の合理性はより厳格に判断されるべきことになる。

# 4 まとめにかえて──「無限定正社員」の 働き方の改善の必要性

本稿では、WG報告書の表現にならって、 ジョブ型正社員と対比される労働者を「無限 定正社員」と呼んできた。しかし、職務や勤務地、労働時間(残業を含む)が特定されていない労働者の存在を所与のものとして論じるWG報告書の姿勢には基本的に違和感がある。たとえそれが現実であるとしても、それは労働者のワークライフバランスを侵害し、心身を関係をおびやかす危険をおおいに孕む働き方だからである。また法的にみても、無限定正社員の法的根拠は採用時の包括的合意に求められるが、採用時というもっとも労働者に対応の場に立つ場面での合意に、職業生活全体にわたって強い拘束力を及ぼすような効力を認める理論の妥当性には疑問を感じる15。

ジョブ型正社員という雇用管理モデルを構想するのではなく、むしろもっと直接に無限定正社員の働き方にメスを入れ、労働時間規制や労働契約内容の明確化といった方向での解決を図るべきではないか、それがまた有効かつ現実的に女性の働き方にも良い影響を及ぼすのではないかという根本的な疑問は消えない。

- 1 なお、前掲日本再興戦略の改訂版である、「『日本再 興戦略』改訂2014 - 未来への挑戦」2014年6月24日で は、「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」 という数値目標が新たに設けられた。
- 2 鶴光太郎「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備について」規制改革会議雇用WG第3回2013年4月19日。
- 3 長谷川閑史「個人と企業の成長のための新たな働き 方」産業競争力会議2014年4月22日。
- 4 「これまでに提起されている課題の代表例」規制改革 会議第2回2013年2月15日。
- 5 http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/ publication/130605/item4.pdf
- 6 たとえば、毛塚勝利「『限定正社員』 論の法的問題を 考える」季刊労働法245号19頁。
- 7 総務省統計局労働力調査平成25年(2013年)http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/ndtindex.pdf
- 8 この問題を論じたものとして、緒方桂子「新しい有期労働契約法制と社会的包摂」法律時報85巻3号11 頁、同「女性の労働と非正規労働法制」根本到・奥田香子・緒方桂子・米津孝司『労働法と現代法の理論(上)』(日本評論社、2013年)457頁。
- 9 2014年に改正されたパート労働法は2015年4月1日に 施行予定。
- 10 労契法3条2項を「指導原理」や「訓示規定」と解する見解も強いが、「労働契約の原則」として労働契約法に組み入れられていることに照らせば、労働契約にとって特別な意味をもつものと捉えるべきである。この点について論じたものとして、緒方桂子「労働契約の基本原則」西谷敏・根本到編著『労働契約と法』(旬報社、2011年)29頁以下。
- 11 有期契約労働者に対する不合理な取扱いの意味について論じた緒方桂子「改正労働契約法20条の意義と解釈上の課題」季刊労働法241号25頁参照。
- 12 同旨、前掲毛塚注(6)24頁。
- 13 その根拠を使用者の労働者に対する職業能力尊重配 慮義務及び平等原則から導く見解として、前掲毛塚 注(6)24頁。
- 14 毛塚勝利「整理解雇法理の核心」労働法律旬報1822 号4頁、同前掲28頁。
- 15 この点について、前掲緒方注(8)478頁