



大阪労働者弁護団 労働法制・規制緩和問題対策本部

<http://www.lalaosaka.com> e-mail osaka-rouben@nifty.com

〒530-0047 大阪市北区西天満 4-5-8 八方商事第2ビル5階

電話：06-6364-8620 FAX：06-6364-8621

「多様な正社員」の普及は望ましいか

1 「いわゆる正社員」と「多様な正社員」

2014年（平成26年）7月30日に公表された「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」（以下「報告書」といいます）では、雇用期間の定めがなく、かつ職種や勤務地、あるいは勤務時間の限定のない「労働者」を「いわゆる正社員」、それ以外の労働者を「多様な正社員」と呼称しました（2013年12月5日の規制改革会議などで「ジョブ型正社員」と呼んでいた労働者を上記報告書では「多様な正社員」という呼び方に変更されました）。



2 なぜ「多様な正社員」を普及させようとしているか

- (1) 2013年6月14日閣議決定「日本再興戦略」、2014年6月24日閣議決定「日本再興戦略改訂2014」の目指すところは「稼ぐ力」の強化です。そのためには、「世界でトップレベルの雇用環境」の実現が必要であり、具体的には多様な正社員制度の普及・拡大など新しい労働時間制度の創設が必要だということです。
- (2) 報告書（2014年7月30日）では、「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・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着を同時に可能とするような、労使双方にとって望ましい多元的な働き方の実現が求められている。」としています。しかしながら、この「多様な正社員」構想は、企業への全面奉仕を求められる正社員の働き方や、非正規労働者の低賃金と不安定な雇用を前提としたうえで、その中間に新たな階層をつくりだそうとするものです。こうした構想は、企業内の格差構造を二重から三重へと複雑化し、差別を一層固定化させるとともに、正社員の地位を不安定にすると考えられます（西谷敏『労働法』435頁（日本評論社、第2版、2013年））。

またそもそもこのような「多様な正社員」を普及させなくても、これまでは正社員という枠内で、勤務地や職種等の個々の労働者の事情は一定対応できていました。

それにもかかわらず、あえて「多様な正社員」を普及させようという真の目的は、正社員の中で差別化を図り、「賃金が低い正社員」や「解雇されやすい正社員」がいるという意識を植え付けようとしているところにあるのではないのでしょうか。

- 「勤務地限定正社員」⇒育児、介護等の事情により転勤が困難な者や地元に着した就業を希望する者などが対象。労働契約法による無期転換ルールによる転換後の受け皿として活用が考えられるとする。
- 「職務限定正社員」⇒金融業の投資部門において資金調達業務やM&Aアドバイザー業務などに従事する専門職や証券アナリスト、情報サービス業でビッグデータの分析活用に関する技術開発を行うデータサイエンティスト等、医療福祉業、運輸業などで資格が必要とされる職務等。
- 「勤務時間限定正社員」⇒育児、介護等の事情により長時間労働が困難な者等。

3 「多様な正社員」制の問題点

「多様な正社員」制度を導入しますと、有期雇用の無期化促進に繋がる可能性があるとする意見もあります。そして有期雇用の無期化の方針を既に宣伝している企業もあります。しかしながら、前述したように差別の複雑化・固定化につながる懸念や「正社員の解体」を図る等の深刻な問題がありえますので、以下簡潔に整理します。

(1) 「いわゆる正社員」の労働条件が悪化する可能性

「いわゆる正社員」は、今後「無限定正社員」という意味を帯びると考えられます。しかし、そもそもこれまでの「いわゆる正社員」は「無限定正社員」であったのでしょうか。実際には個々の労働者の事情に応じて、使用者に対する関係で、勤務地や職務等について「限定」があったはずで、それを捨象して「無限定正社員」を出発点とするのは許されないと考えます。

例えば、転勤が難しい正社員についても、従来は「正社員」という枠の中で配慮されていたと思われます。今後は「勤務地限定正社員」として、低賃金を強いられる根拠となるのではないかと考えられます。

(2) 「多様な正社員」の労働条件が悪化する可能性

「多様な正社員」は、「いわゆる正社員」ではないという理由で、労働条件を悪化させるための根拠に用いられるのではないかと懸念が生じます。報告書では、「企業ヒアリングでは、勤務地限定正社員について、正社員の9割超ないし8割の水準となっている企業が多い」とされていますが、他方、「時間、賃金水準等についてはあくまで例示であり、この水準にすべきというものではない」として、わざわざ例示であることを強調しています。企業によっては賃金の著しい格差を強いることもありう

るのではないのでしょうか。

(3) 「多様な正社員」に解雇規制が緩和されるという誤った意識が広がる可能性

今後は、これまで特に意識されてこなかった勤務地限定、職務限定、勤務時間限定の労働者に焦点があたり、解雇権濫用法理（整理解雇法理・能力不足解雇等）が緩和されるという誤った意識が広がる可能性があります。また勤務地限定、職務限定、勤務時間限定の労働者は解雇されやすいという意識を労働者自身が持つてしまうことも考えられますし、解雇しやすいという意識を使用者が持つ懸念もあります。

しかしながら、勤務地限定、職務限定、勤務時間限定の労働者であっても、判例上、解雇権濫用法理（整理解雇法理・能力不足解雇等）が「いわゆる正社員」と比べて緩和されるわけではありません。

(4) 性別に対する間接差別の温床になる可能性

「いわゆる正社員」と非正規労働者の間に、「多様な正社員」という枠を設定し、それぞれに賃金格差（差別）が生じることを前提とした制度になっています。そして、使用者が「多様な正社員」に女性を振り分けるようなことをすれば、それは性別に対する間接差別にほかなりません。このように「多様な正社員」制度は、性別を理由とする間接差別の温床になる懸念があります（男女雇用機会均等法7条）。



4 さいごに

「多様な正社員」制度は、法改正を伴わないものであり、労働協約や就業規則の変更によって導入することができます。報告書も労働契約の内容の方向性・指針を示すという程度の意味合いしかありません。そのため、使用者はすぐにでも「多様な正社員」制度を導入することができるのです。非正規の正規化につながる可能性があるという意見があり、一定評価する向きもないわけではありません。しかしながら、使用者が導入しようとする「多様な正社員」制度の内容如何によっては、非正規の正規化につながらないばかりか、差別の複雑化・固定化に結びつく懸念や「正社員の解体」に主眼がおかれ、体のいい労働条件の切り下げに利用されるといった深刻な懸念もあります。

したがいまして、使用者がどのような制度を導入しようとしているのか、その内容を見極めた上で、使用者の労働条件の決定に労働組合が関与し、すべての労働者にとって有利（不利にならない）な内容の制度が導入されるよう、労働組合側が働きかけていく必要があると考えます。また解雇権濫用法理（整理解雇法理・能力不足解雇等）について正確な理解をした上で、「多様な正社員」が不当に解雇されないよう運動を展開していく必要もあるでしょう。

以 上