

# 「限定正社員」導入と新たな雇用破壊

脇田 滋

龍谷大学法学部教授

## はじめに

昨年末の総選挙後、発足した安倍政権は、日本経済再生をめざすとして「三本の矢」と呼ばれる経済成長戦略、いわゆる「アベノミクス」を進めている。そして、2013年初めから、①経済財政諮問会議、②産業競争力会議、③規制改革会議等で、主に財界関係者を中心に、幅広い分野での改革論議がされてきた。参院選挙前の6月段階で中間的なまとめが出され、それが6月14日、「日本再興戦略」として閣議決定された。そこでは、労働分野の「改革」が重視され、従来の「雇用維持」型から「労働移動」型への政策転換を軸として、多様な働き方の導入が提起されている。その中で、とくに、「限定正社員」（ジョブ型正社員）の導入が注目を集めている。本稿では、この「限定正社員」（ジョブ型正社員）の内容と問題点を検討することにしたい。

### わきた しげる

1948年 大阪市生まれ。京都大学大学院を経て、京都府立大学教員、現在、龍谷大学法学部教授。労働法・社会保障法専攻。とくに、非正規労働者の権利保障に関心をもつ。

主な著書『労働法の規制緩和と公正雇用保障』（法律文化社、1995年）、『労働法を考える』（新日本出版社、2007年）等。

## 1 雇用劣化と本来の改革課題

### (1) 規制緩和による雇用劣化・雇用破壊

1970年代までに「日本的雇用慣行」と呼ばれる「正社員の長期安定雇用」が形成された。この慣行は、①就業規則以外には法令による明確な根拠がなく、労使の力関係によって容易に崩壊する性格ものであること、②企業間格差、とくに企業規模間格差が大きいこと、③「男性片働きモデル」を前提にしていること、等の「日本の特徴」を色濃く帯びていた。雇用政策や労働法は、本来、国際労働基準を踏まえて進められるべきものであるが、世界標準と日本の労働法規制の間に「乖離」や「矛盾」が内包されることになった。

1980年代以降には、労働分野での規制緩和が急激に進められ、1985年の「派遣労働合法化」を契機に、多様な「日本的」非正規雇用が拡大した。その特徴は、世界標準との「乖離」や「矛盾」を根拠に、それをいっそう拡大するものであった。とくに、1990年代後半以降、グローバル経済化を背景に、経営者の中に新自由主義的思考に基づいて、従業員を単に「人件費」としてしか捉えない傾向が台頭し、非正規雇用が急激に増大した。

最近の労働力調査（2013年8月）によれば、非正規雇用は1881万人、労働者全体の36.2%と過去最高値に達し、女性、若年者や、地域によっては、半数を超える労働者が非正規雇用という状況が現れてい

る。社会的には、真面目に働いても生活保護水準の所得さえ得られない「働く貧困」と格差が拡大して、結婚や出産が激減し、将来の人口維持も難しくなるほど、異常かつ深刻な状況に至っている<sup>1</sup>。

## (2) 民主党政権における規制「強化」

2008年秋から2009年の世界経済危機では、製造大企業を中心に「派遣切り」が行われ、20万人を超える非正規労働者が職場を失った。しかも、同時に住む場所さえ失って「年越し派遣村」に駆け込まざるを得なくなって、日本における「働く貧困」層の広がりや問題の深刻さが可視化された。2009年総選挙では、労働分野での規制緩和の弊害と、派遣労働や有期雇用への規制強化が課題となった。そして、政権交代による連合政権では、2012年、労働者派遣法の規制強化と労働契約法改正による有期雇用規制が導入されることになった。

これらの法改正は、①政権基盤の弱さ、とくに、②規制緩和に親和的な野党（自民・公明）や経営者側からの執拗な抵抗のために、内容的には非正規労働者の意見・利益が十分に反映されず、総選挙マニフェストにも反する、大きく後退したものとなった。ただ、不十分であっても従来にない規制強化の内容は、労働法専門家からは「半歩前進」と評価されるものであった。とくに、2012年の改正労働契約法は、有期雇用について、①5年を超えたときに労働者の申し込みで無期契約への転換を使用者が拒否できないとしたこと（18条）、②契約期間満了について、解雇と同様な理由がなければ雇止めができず、更新したとみなすこと（19条）、③無期契約労働者（正社員）の労働条件との格差が不合理と認められるものであってはならないと、有期雇用の濫用的利用に規制を加えることになった点で積極的に評価できるものであった<sup>2</sup>。

## 2 安倍政権下で逆行する労働改革

### (1) アベノミクスの一環という性格

安倍政権発足後の労働改革論議では、経営側の

主張が前面に出ている。安倍第一次政権時代の「労働ビッグバン」構想は、参院選挙（2007年7月）の大敗で瓦解したが、第二次政権でも竹中平蔵氏を再起用するなど、規制緩和による労働移動重視などの基調は変わっていない。とくに、雇用関連では①「雇用維持」から「移動支援」への転換、②「限定正社員」の導入、③民間人材ビジネス活用が中心である。産業競争力会議では、人材（正社員）の過剰、解雇の自由化、労働法適用除外の「特区」設置など、従来の政府・厚労省の立場から大きく逸脱する論点が目立つことになった。そして、安倍政権下、半年の論議を経て、参院選挙前に、規制改革会議の2013年6月5日答申（「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～」）を経て、同6月14日「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」として閣議決定された。

しかし、その内容は、第一次安倍内閣時（2006年）の「労働ビッグバン」の際に提言された内容と酷似しており、民主党政権時代の規制強化を無意味化し、規制緩和を再び拡大するなど、経営側の要望に迎合することが中心となっている。その結果、規制緩和による雇用劣化による弊害の克服という視点は薄れ、雇用劣化をいっそう深刻化する危険性を大きく含むものである。

### (2) 解雇容易な「限定正社員」

「日本再興戦略」では「限定社員」や「ジョブ型正社員」という用語は用いられず、「多様な働き方の実現」の中で、「職務等に着目した『多様な正社員』モデルの普及・促進」と抽象的な表現になっている。しかし、規制改革会議では、主に雇用WGの座長であった鶴光太郎氏が「限定正社員」=「ジョブ型正社員」を主唱した。規制改革会議答申では「職務、勤務地、労働時間が特定されている正社員、つまり、『ジョブ型正社員』を増やすことが、正社員一人一人のワークライフバランスや能力を高め、多様な視点を持った労働者が貢献する経営を促進することとなり、労使双方にとって有益である」とし、正社員改革の第一歩として、ジョブ型正社員に関する雇用ルールの整

備を行うべきであるとする。ただ、勤務地や職務、労働時間が限定された「ジョブ型」の「限定正社員」は、勤務地や職務などの限定を受ける代わりに、「無限定正社員」と異なって解雇がより容易になるとし、緩和された解雇ルールを各企業の就業規則などで明確化することを提言する。

こうした「限定正社員」論には二つの側面があると言える。一つは、〔A〕解雇の制限が「無限定正社員」よりも緩やかとする点である。経営者団体等は「日本では解雇の規制が厳しく、これを緩和することが必要だ」と主張してきた。こうした解雇自由化論の延長として、限定正社員は、勤務地や職務が限定されることから、整理解雇の際に企業側の解雇回避努力が軽減される、とする面である。

もう一つは〔B〕無限定社員と非正規雇用のそれぞれの短所を克服した、中間的な新たな雇用形態という面である。つまり、「無限定正社員」はワークバランスに反する長時間労働や個人を犠牲にした配転という弊害があるのに対して、「限定正社員」は、非正規雇用よりも雇用が安定し待遇も改善される、とする。この〔B〕は、当初、その「長所」が目新しいものとして強調されたが、経営側の圧力を受けて、参院選挙後、徐々に後景に退こうとしている<sup>3</sup>。

### （3）「限定正社員」の現実的・法的根拠

こうした「限定正社員」拡大が提言された背景には、①「名ばかり正社員」の広がり、②改正労働契約法（2012年）に基づく有期雇用の無期転換制度の施行という事情がある。

まず、その弊害が広く知られることになって、非正規雇用が敬遠される傾向が強まったので、従業員確保のために「名ばかり正社員」の採用が増えた。つまり、実際には「固定残業代」や「みなし労働時間」などを悪用して「サービス残業」をさせ、過労死認定基準を上回る長時間労働をさせる新たな脱法的慣行の一種である。とくに、就職難の若者を使い捨てる「ブラック企業」が、こうした「名ばかり正社員」を利用している。

ただ現実には、短期雇用ではなく、恒常的業務を担当させる従業員を長期に確保すること自体は、企業経営上も合理性があるので、サービス業を中心に無期雇いで職務・勤務地を限定する、新たなタイプの正社員が広がっているとされる<sup>4</sup>。とくに、2012年の労働契約法改正によって有期雇用5年での無期転換制度が導入された。たしかに、一部の経営者は、期間を5年以内に限定するという法の趣旨に反する対応をしているが、逆に、無期転換した労働者を、職務・勤務地限定を根拠に待遇は低いままで雇用継続しようとする企業も現れている<sup>5</sup>。これは、前述の新たなタイプの正社員導入と同様な現実的根拠を踏まえたものであり、まさに今回の提言に近い「限定正社員」といえることになる。

## 3 「限定正社員」と労働者の身分差別的分断

### （1）「雇用ポートフォリオ」論

1990年代後半以降、従業員を「人件費コスト」の面から捉える考え方が強くなるが、それを端的に示すのが、1995年、当時の日経連が発表した「新時代の『日本的経営』」が提言した「雇用三分化」論であった。これは、従業員を、①「長期蓄積能力活用型」、②「高度専門能力活用型」、③「雇用柔軟型」の三つのグループに分類して雇用管理を進めるといった内容であった。それは、「雇用ポートフォリオ」論が前提であり、「限定正社員」構想も、その一種であると考えられる。要するに、①少数の「無限定正社員」、②解雇しやすい多数の「限定正社員」、そして、③使い捨ての「非正社員」と、企業の必要に応じて、従業員を使い分け使い捨てる雇用管理である。

問題点としては、①論理的に「無限定正社員」は、企業貢献度が高いので解雇制限が厳しいが、「ジョブ型正社員（限定正社員）」は勤務地・職務や労働時間が限定されているので、解雇がより容易という点にある。しかし、「無限定正社員」は、企業の絶対的的人事権・非人間的な長時間労働など、ディーセントな働き方ではない。それを無批判に前提として解雇

規制の根拠とすることは、まったく異常かつ不相当である。とくに、②法的には、こうした雇用や労働条件上の差別を、法律ではなく、各企業の就業規則や労働慣行に委ねているという重大な問題がある。逆に、③「限定正社員」導入よりは、雇用不安定であるのに待遇が低劣という世界に例のない「日本的」非正規雇用の解消をこそ目指すべきであるが、その課題を正面からは提起していない。

## (2) 女性差別の温存と「限定正社員」

他方、限定・無限定という二種類の正社員を区別する発想は、既に、1985年男女雇用機会均等法導入の際に見られた。すなわち、「総合職」と「一般職」の複線型雇用管理の考え方である。当時、国連は「女性差別撤廃条約」を採択し、日本もその批准が課題となっていたが、日本の経営者は「男性片働きモデル」から脱却できず、男女平等圧力を逆手に取って、労働基準法の残業や深夜労働などでの女性保護をやめて女性に男性並みに働くことを求める「保護抜き平等」論を主張した。「過労死」が問題になり始めていた頃で、異常とも言えるほどの長時間労働に従事する男性並みに働くことは、家事を負担することが当然とされた女性にはきわめて困難であった。

他方、男女平等については、新たに制定された「男女雇用機会均等法」は努力義務規定が中心であったが、さらに、政府(当時は労働省)は、男女平等について「総合職」と「一般職」の「複線型雇用管理」は男女差別に当たらないという見解を示した。「総合職」は、全国配転の可能性があり、長時間残業もいとわなない働き方で、「無限定正社員」である。これに対して「一般職」は勤務地限定で、「限定正社員」に対応するものであった。この複線型雇用管理は、従来の男女差別的雇用管理の実態を、そのまま温存しようとするものであった。

ほとんどの女性は、家庭責任を負ったまま「総合職」として働くことはきわめて困難であったので、結局、「一般職」を選ばざるをえなかった。しかし、企業側は、女性を一般職にすら就かせず、派遣社員や有期

雇用など、フルタイム非正社員として利用するようになった。今回提起されている「限定正社員」も、経営側が圧倒的に強い日本の労使関係の下では、かつての「一般職」と同様に「正社員」にもなれず、非正規雇用化する可能性が高い。

## (3) 世界標準に基づく規制立法で安定雇用を

EU諸国での標準的雇用形態は「ジョブ型正社員」(限定正社員)であるが、このジョブ型正社員について、日本以上に厳しい解雇規制が立法や全国協約で確立している<sup>6</sup>。また、職務が同一であれば同一処遇を受けるとする「同一価値労働同一賃金」が、世界標準の基本原則である。国連「女性差別撤廃委員会」(CEDAW)は、2009年8月、日本政府に対して「労働市場における女性の不利な状況について依然として懸念を有する」と、きわめて厳しい総括所見を示した。とくに、均等法による行政ガイドラインの「雇用管理区分」が女性差別の余地を与えていることを具体的問題点の一つとして挙げ、「間接差別」の定義の見直しと、「男女職務分離撤廃」を求めた。

日本政府は、これに対して年功処遇などの「日本的雇用慣行」を理由に、きわめて消極的な対応に終始して、女性やパート労働者に対する差別処遇を正当化し続けてきた。とくに、2008年施行の改正パート労働法でも、差別禁止規定(第8条)が導入されたが、パート労働者が、同一職務であっても、職務と責任、人材活用の仕組み、無期契約などで比較対象の正社員と同視すべきである場合に厳しく限定している<sup>7</sup>。これも特殊な「雇用ポートフォリオ」論に基づいた「日本的」バイアスによるものである。「限定正社員」の前提に、こうした考え方がある限り、雇用の破壊・劣化を進めるだけである。

今後の課題としては、「同一価値労働同一賃金」「非正規雇用に対する非差別原則」などの世界標準に基づいて、安定雇用の拡大を目指すべきである。とくに、現在の改革論議では、各企業の就業規則等によるルールの明確化を言うが、むしろ、法律による雇用ルールの明確化を基本とすることが必要である。■

《注》

- 1 国税庁の民間給与実態統計調査（平成 23 年分）によれば、年収 200 万円に達しない「給与所得者」が 1000 万人を超え、5 年連続となった。その多くが、生活保護水準以下であり、「働く貧困」に相当すると推測できる。
- 2 萬井隆令「労働契約法・派遣法改正の受けとめ方」労働法律旬報 1793 号 p.4 参照。ただし、悪徳経営者による濫用的対応の危険性についての的確な指摘としては、和田肇「労働契約法一人条と五年雇止め問題」同 1797 号 p.4 参照。
- 3 「限定正社員」の発想については、鶴光太郎「非正規雇用問題解決のための鳥瞰図：有期雇用改革に向けて」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革 日本の働き方をいかに変えるか』（日本評論社、2011 年 6 月）所収参照。
- 4 規制改革会議 WG（2013 年 4 月 11 日）での佐藤博樹教授提出資料参照。
- 5 筆者は、これも法の趣旨に反すると考えるが、改正法の規定条文が曖昧であるために、解釈が分かれる点である。
- 6 根本到「安倍政権による労働法の規制緩和」民主法律 292 号 p.97 以下参照。
- 7 正社員と職務の内容が同じで、かつ、人材活用の仕組みが同じパート労働者で無期契約は、全体の僅か 1.3% である。「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査（厚生労働省）」

