

# 限定正社員はディーセントな働き方か？

濱口 桂一郎

労働政策研究・研修機構労使関係部門統括研究員

## はじめに

「ディーセントワーク」を探る本特集において「限定正社員」を取り上げるに当たっては、二つの真っ向から対立する文脈があろう。一つは従来型の正社員こそがディーセントな働き方であり、「限定正社員」などというのは非正規労働者並みに解雇しやすくするための陰謀に過ぎないという考え方である。労働組合やその支持する政党はどちらかというところの認識が濃いように思われる。もう一つは従来型正社員の無限定な働き方こそがディーセントの対極に位置するのであり、正社員でありつつ限定的な働き方を可能にすることこそがディーセントワークの名に値するという考え方である。一部の市場原理的な経済評論家からは、限定正社員も正社員であるから解雇しにくいのでけしからんという声もあるが、ここで取り上げる必要はないであろう。

### はまぐち けいいちろう

1958年生。東京大学法学部卒。労働省、欧州連合日本政府代表部、衆議院調査局次席調査員、東京大学客員教授、政策研究大学院大学教授、労働政策研究・研修機構労使関係・労使コミュニケーション部門統括研究員などを経て、2013年9月より現職。

著書に、『日本の雇用と労働法』（日経文庫、2011年）、『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』（岩波新書、2009年）『労働法政策』（ミネルヴァ書房、2004年）など。

限定正社員については、筆者が規制改革会議雇用ワーキンググループに呼ばれて持論を述べたこともあり、「ジョブ型正社員」という言い方も広がっている。この言葉は筆者が広めた面もあり、以下では「ジョブ型正社員」という言い方で進めたい。

## ジョブ型とメンバーシップ型

まず、筆者の議論の概要を簡単に要約しておく。今日労働問題の焦点として指摘されるのは、雇用を保障された正社員は拘束が多く、過重労働に悩む一方で、非正規労働者は雇用が不安定で賃金が極めて低いという点、いわゆる労働力の二極化である。しかし、そもそも正社員は拘束が多いということ自体、欧米の感覚からすれば必ずしも当然ではない。2007年のパート法改正によって実定法上に初めて「通常の労働者」が定義されたが、欧米と異なりフルタイム、無期、直接雇用の3要件だけでは「通常の労働者」とは認められない。「当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が・・・変更されると見込まれるもの」でないと日本型正社員とは認められないのである。

筆者はこのように職務も労働時間も勤務場所も契約で限定されておらず、無限定、すなわち使用者の命令でいくらでも変えられてしまうようなあり方

を「メンバーシップ型」雇用契約と呼び、欧米で一般的な職務も労働時間も勤務場所も限定されている「ジョブ型」雇用契約と対比した。メンバーシップ型正社員には、職務限定の権利もなければ（日産自動車村山工場事件最高裁判決）、時間外労働拒否の権利もなく（日立製作所武蔵工場事件最高裁判決）、遠距離配転拒否の権利もない（東亜ペイント事件最高裁判決）。労働組合としてまず何よりも確認すべきは、雇用契約の無限定とはこうした権利の放棄を意味するという点であり、欧米の労働組合から見れば信じられないような屈従であるという点である。

とはいえ、日本には日本の文脈がある。欧米の労働組合から見れば信じがたいような無権利状態の受け入れと引き替えにメンバーシップ型正社員が獲得したのは、欧米であれば一番正当な解雇理由とされる経営上の理由による整理解雇への制約であった。雇用契約の本来の姿に沿って職務や労働時間や勤務場所が契約で限定されていれば、使用者には一方的にそれらを変更する権利はない。それは経営上の理由で当該職務や当該勤務場所が廃し、縮小される場合でも同じである。使用者に対して「やってはならない」と禁じていることを、いざというときだけ「やれ」と命じることはできない。いざというときに「やってくれ」というためには、そうでないときでも「やってよい」といわなければならない。つまり、日本のメンバーシップ型正社員が雇用契約の無限定を受け入れたのは、整理解雇時に他の職務、他の勤務地への配転や時間外休日労働の削減によって雇用関係自体を維持する可能性を高めるためであった。

これはメリットとデメリットを比較考量した上でのマクロ社会的選択であり、それ自体はいいとも悪いとも言うべきものではない。雇用の安定を最重要と考えるというのは、そのデメリットも含めて、戦後 60 年にわたる歴史の中で日本の労働者が選択してきた道である。しかしながら、いざというときのために、労働者にとって何よりも重要な職務、労働時間、勤務場所を限定する権利を放棄するというのは、欧米の普通の労働者や労働組合に理

解してもらえない見込みの薄いものであることも認識しておく必要がある。無限定正社員こそがディーセントワークなどと彼らに訴えても、理解してもらえないとは思わない方がいいだろう。

一点付け加えておけば、日本国の労働法制は欧米と同様ジョブ型雇用契約を前提に作られている。メンバーシップ型契約は、実定法の規定にもかかわらずそれをすり抜ける形で、労使合意による事実たる慣行として確立してきたもの（を裁判所が確認したもの）に過ぎない。

## ジョブ型正社員の提起

メンバーシップ型正社員自体がそのデメリットも含めて労働者自身の選択であるならば、ミクロ的には無理に本来のジョブ型契約を強制する必要はない。今日（筆者も含めて）ジョブ型正社員の確立が提起されているのは、それがマクロ社会的にいくつもの矛盾を生じさせているからである。

日本型雇用システムはメンバーシップ型正社員だけで構成されているわけではない。その不可欠の構成要素としてジョブ型の非正規労働者を有している。問題はこの日本型非正規労働者が、欧米のジョブ型労働者のような権利も奪われた低賃金不安定雇用であるという点である。正社員が年功的な職能給であるのに対し、非正規労働者の職務給は欧米の産業別賃金とは異なり、地域最低賃金にへばりついた水準であるし、ジョブの喪失以外では雇用が守られる欧米のジョブ型労働者と異なり、非正規労働者はいつもいつ契約期間満了による雇い止めがされるかもしれないという不安に怯えている。

とはいえ、1990 年代初頭までは、非正規労働者の大半は家計補助的な主婦パートや小遣い稼ぎ的な学生アルバイトであって、低賃金不安定雇用は社会問題とはならなかった。ところがバブル崩壊後の不況期に、企業は正社員採用を厳しく絞り込み、結果的に多くの若者がフリーターと呼ばれる非正規雇用に吸収されていった。2000 年代に入り、彼らいわゆる就職氷河期世代が 30 代に

なり、次第に中高年化していく中で、貧困格差問題の象徴として議論が交わされたことは記憶に新しいところであろう。

上述のように日本国の労働法制はメンバーシップ型を前提にしていない以上、法が本来予定しない無限定雇用契約を強制することは背理である。それはあくまでも労使合意に基づく原則からの逸脱なのだ。ここを理解しないまま非正規労働者を無限定型の「正社員」にせよと主張する向きが多い。しかしそれは、欧米で有期労働者や派遣労働者を無期直接雇用労働者（欧米的な意味での「正規労働者」）にせよと主張するのはまったく意味が違う。なぜなら欧米の正規と非正規は、職務、労働時間、勤務場所が限定されるという点において、何の違もないからである。

それゆえに、不本意ながら非正規労働者として働いている人々を「正規化」することで生み出される雇用形態は、直接的には期間満了による雇い止めの恐怖から解放された無期契約労働者であって、広範な解雇回避努力義務と引き替えに無限定の義務を負う「正社員」ではない。そして、ここにある意味で初めて、欧米型に近いジョブ型の無期契約労働者が法制度上に姿を明示したということもできる。筆者がここ数年来述べてきた「ジョブ型正社員」という言葉も、基本的にはそれを概念として明確化するためのものである。

それと同時に、ジョブ型正社員にはメンバーシップ型正社員とジョブ型非正規労働者という二者択一を迫られる中で、不本意ながら無限定の正社員として働いている人々のための受け皿という意味もある。とかく旧世代の活動家になればなるほど、ワークライフバランスを守ることと雇用関係を守ることとの価値判断のバランスが後者に偏りがちであるが、それが若い世代のとりわけ女性労働者にも同様に共有される価値観であるかどうかは、反省してみる値打ちはあろう。クビさえ守られれば無限定で働くことを受け入れるという戦後日本型労使妥協を望まない労働者の（労働法原理からすれば本来の）感覚をむげにうち捨てるべきではない。少なくとも欧米の労働者、労働組合から見れば、

異常なのはメンバーシップ型の無限定義務の方なのである。

そして、ここでは詳論する余裕はないが、近年若者たち自身によって問題提起されてきたいわゆるブラック企業問題も、メンバーシップ型の「見返りある減私奉公」をちらつかせて酷使し、結果的に「見返りなき減私奉公」を強制するものと考えれば、無限定型「正社員」の絶対化は若者たちを極めて危険な隘路に追いやることにもなりかねない。

### 「一般職」からジョブ型正社員へ

ジョブ型正社員という新たな類型を明確化することは、これまで事実上それに近い存在でありながら主流の議論では無視されがちだった「一般職」という働き方を、より適切な形で位置づけ直すことにもつながる。

かつて無限定な「正社員」の概念に当てはまるのは男性正社員だけであった。その頃の女性正社員モデルは、新規学卒採用から結婚退職までの短期的メンバーシップに基づく補助的業務である。男性正社員が定年退職までの長期勤続を前提にして、手厚い教育訓練を受け、配置転換を繰り返していくのに対して、女性正社員はそういった雇用管理からは排除されていた。興味深いことに、遠隔地への配転を拒否した男性正社員に対しては懲戒解雇も当然だと冷たく言い放つ日本の裁判所が、和歌山から大阪への配転を拒否した女性正社員に対しては、「勤務の場所は、…当時及び将来の生活上極めて重要な意義を有するもの」であるから「勤務場所について明示的に限定する旨の合意…のない本件においても、…勤務場所を和歌山市とする旨の暗黙の合意がなされいたものと推認するのが相当」（ブック・ローン事件判決）という判決を下していた。男性と女性は異なる雇用類型に属していたのである。

男女別扱いが前提の日本の企業社会に対し、男女雇用機会均等法は一定の変化を求めた。その結果生み出されたのが「コース別雇用管理」と

いう仕組みである。「総合職」と呼ばれる基幹的な業務に従事する「職種」と、「一般職」と呼ばれる補助的な業務に従事する「職種」を区分し、それぞれに対応する人事制度を用意するというものだが、要するにそれまでの男性正社員の働き方と女性正社員の働き方をコースとして明確化しようとしたものであった。実際には、総合職にて転勤に応じられることという条件がつけられることが多く、家庭責任を負った既婚女性にはこれに応えることは困難であった。

しかし、考えてみれば、職務が限定的で配置転換の可能性もほとんどない一般職というモデルは、結婚退職などという公序良俗に反する慣行を前提にしていることを別にすれば、実は欧米社会ではそれこそ一般的な労働者の姿そのものである。そういう「一般的」な労働者の在り方が男性にはほとんど許されないことにこそ、日本の労働社会がいかに「一般的」でないかを雄弁に物語っている。

しかし、この一見古くさく見える概念を若干修正することで、欧米社会で一般的な労働者の姿を日本の既存のシステムの中に見いだすことができるかもしれない。ジョブ型正社員というモデルをいささかの誤解を恐れずに近似的に表現するならば、それは男性も女性もデフォルトで一般職になれるようにしよう、ということになるのではなかろうか。

## 中高年救済策としての「ジョブ型正社員」

さて、ジョブ型正社員に対してもっとも否定的なのは大企業の男性中高年正社員であろうが、では彼らの雇用は本当に安泰なのであろうか。昨年来マスコミを賑わせた話題に「追い出し部屋」がある。大手電機メーカーで、会社側が「余剰」とみなした社員らに事実上の自主退職を迫るために、事業・

人材強化センターといった名称の部屋に中高年社員たちが集められているというのである。外国人に話せば信じられないといわれるだろう。だが、日本的な無限定正社員には、会社はその職務を社内に見つける義務があるし、労働者側はどんな仕事であれ命じられた仕事を遂行する義務がある。配転拒否は懲戒解雇に値するほどの大罪だが、それは労働者に対して社内に何かやれる仕事を見つけてあてがわなければならないという会社側の義務と裏腹の関係にある。その「やれる仕事」が、「自分で社外の出向先を見つけること」であったとしても、話は変わらない。職務の定めがないゆえに配転を受け入れなければならない労働者の義務こそが、「追い出し部屋」への配転をも受け入れなければならない立場をもたらししているのだから、日本の労働社会の仕組みはまことに入り組んでいる。

「追い出し部屋」などという奇怪な存在が可能である唯一の根拠は、そこに配転されても雇用契約上文句が言えないような労働者とその雇用形態にしがみついている点にあるのではないか。雇用維持のために認められた広範な人事権が、排出のための間接的な手段として利用されるという皮肉であるが、とはいえ、労働者の側がその広範な人事権と表裏一体であるメンバーシップにこだわっている限り、(ついうっかり「辞めさせる」などと口を滑らしたりしない限り) その論理的帰結である配転を否定することができないという絡み合った関係にある。

これを裏返していえば、(潜在的に) 追い出すための不当な配転を論理的に不当なものといえるためには、解雇自由の陰謀だと毛嫌いしているジョブ型正社員というあり方を見直す以外にはなさそうである。意外に思えるかも知れないが、ジョブ型正社員とは企業が排出したくてたまらない中高年の救済策でもあり得るのである。■