

基礎研 レター

限定正社員に関する議論の整理

規制改革会議 雇用ワーキング・グループの提案を受けて

生活研究部 主任研究員 松浦 民恵

(03)3512-1798 matsuura@nli-research.co.jp

1——限定正社員をめぐる議論

1 | なぜ限定正社員が注目されているのか

一般に正社員は、①無期雇用、②フルタイム、③直接雇用、の3条件によって定義され、職務、勤務地、労働時間（労使協定等の範囲内での残業の程度）が限定されない働き方をしているケースが多い。一方、「限定正社員」とは、職務、勤務地、労働時間（フルタイムで残業なし、短時間勤務等）が、単独もしくは組み合わせで限定されている正社員を指す。

限定正社員については、「多様な正社員」「中間的な雇用形態」等呼称は異なるものの、2000年に入った頃から活発に議論され、その意義や必要性については概ね理解が広がりつつあった。また、限定正社員はそもそも人事管理上の社員区分であり、既にこれまでも少なからぬ企業でこうした社員区分が導入されている。

このように、随分前から議論されてきた人事管理上の社員区分が、なぜ今になって連日報道されるような注目テーマとなっているのか。その契機となったのは、規制改革会議¹の提案に、限定正社員に関する、解雇を含む雇用ルールの整備が盛り込まれたことである。具体的には、「雇用ワーキング・グループ報告書」（以下、「雇用WG報告書」）を踏まえた「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～」が2013年6月5日に公表され、6月14日に「規制改革実施計画」が閣議決定された。「規制改革実施計画」では、「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」に関する規制改革の内容として、「職務等に着目した『多様な正社員』モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について取りまとめ、周知を図る」とあり、実施時期は「平成25年度検討開始、平成26年度措置」とされている。

しかしながら、限定正社員をめぐる昨今の報道や議論においては、規制改革会議の提案内容や限定正社員の位置づけ・現状が十分に理解されていないケースや、主張の前提となる限定正社員像が異なっていて議論が噛み合わないケースも少なくない。一方で、限定正社員は、無限定な働き方を望まない正社員、限定的な働き方であれば正社員に転換したい／転換できる可能性が高まる非正社員、多様

な人材の活躍を推進したい企業等、幅広い層にとって極めて重要なテーマであることから、十分な現状認識のもとで議論が深まっていくことが期待されることである。

そこで、本稿では、規制改革会議の提案内容、限定正社員の位置づけや現状を解説するとともに、主要な論点について考察することを通じて、限定正社員に関する議論の整理を試みたい。

2 | 規制改革会議が提案する限定正社員の雇用ルール

まず、規制改革会議のいう「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」については、雇用WG報告書のなかで比較的詳しく触れられており、限定正社員の雇用管理上の留意点の取りまとめ、周知を図る際には、図表1のような論点について、「(前略) 検討を行うことが適当である」とされている。

ポイントは、①限定正社員の労働条件（人事処遇全般）を、契約締結時、労働条件変更時のいずれについても就業規則や労働契約書によって明確化すること、②無限定正社員と限定正社員との間に不合理な労働条件格差を設けず、相互転換を円滑化すること、③限定正社員の解雇については、限定の内容等によって無限定正社員とは異なる取り扱いを検討すること、の3点であり、いずれも法律や解釈通達の整備等が検討の視野に入れられている。

図表1：限定正社員の雇用ルールの整備

<p>(1) 労働条件の明示</p> <ul style="list-style-type: none">● 就業規則、採用時の書面による、限定正社員の契約類型明確化（労働基準法15条第1項（労働条件明示義務）、労働契約法4条2項（労働条件明確化のための書面化の要請）等の諸規定の適用関係を整理）● 限定正社員の労働条件変更の場合の、書面による変更内容の明確化（労働条件明示に関する現行規定を、労働契約締結時のみならず、労働条件変更時にも適用） <p>(2) 均衡処遇・相互転換の要請</p> <ul style="list-style-type: none">● 無限定正社員と限定正社員の均衡処遇の要請（限定か無限定かによる不合理な労働条件の禁止規定）● 無限定正社員と限定正社員の相互転換の要請（本人の自発的意思を前提とした相互転換に関する方策を、法的枠組みも含めて検討） <p>(3) 限定正社員の人事処遇のあり方の検討</p> <ul style="list-style-type: none">● 労働契約による人事処遇全般（人事異動、時間外労働を含む時間管理、雇用の終了等）の明確化（限定正社員の雇用管理の留意点やモデルの提示）● 限定正社員の労働契約紛争解決のあり方に関する検討（労使および司法のコンセンサス形成、最終的には基本的な考え方の立法的な手当・解釈通達による明確化も視野に）

注：規制改革会議では「ジョブ型正社員」と記載されているが、本稿では一般的呼称として普及しつつある「限定正社員」という呼称を使用していることから、図表中の表現もそれに合わせている。

資料：「規制改革会議 雇用ワーキング・グループ報告書」（2013年）の内容を抜粋して、筆者がまとめたもの。

2——限定正社員の展望と主要な論点

1 | 限定正社員のタイプ

規制改革会議の動きを受けて、限定正社員は今後どうなっていくのか。以下、限定正社員の展望と主要な論点について述べたいが、これらはどのような限定正社員を想定するかによって変わってくる。

限定正社員は、前述のとおり、人事管理上の社員区分の一つである。たとえば、男女雇用機会均等法の施行（1986年）によって男女別の人事管理が規制されたことを契機として、多くの企業で導入さ

れたコース別人事管理の一般職制度は、職務や勤務地が限定されているという意味で、典型的な限定正社員の一つだといえよう。また、店舗採用や事業所採用の正社員は、別の店舗や事業所への配置転換を、企業も本人も基本的には想定していないケースが多い。工場の生産労働者や、研究所の技術者等も、実態として職務や勤務地が限定されているという意味では、限定正社員だと考えられる。ただし、こうした既存の限定正社員については、「(前略) 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いため、必ずしも、その特性に沿った雇用管理がなされていないか、明確化されている場合でも実際の運用が徹底されていない可能性がある」(雇用WG報告書)と指摘されている。

そういう面で、今回の規制改革会議が提案する限定正社員(図表2のタイプ2)は、既存の限定正社員(タイプ1)と異なり、その形態を労働契約や就業規則で明示的に定め、その特性に沿った雇用管理をしていく社員区分だといえる。つまり、既存の限定正社員が「曖昧型」だとすれば、規制改革会議の限定正社員は「明示型」として位置付けられよう。

一方、労働契約法の改正によって、2013年4月以降に有期労働契約を締結し、その更新によって勤続5年を超える有期契約労働者は、本人が希望すれば無期雇用に転換できるようになる²。こうした有期契約労働者には、職務、勤務地、労働時間が限定されているパートタイム労働者等が多く含まれる。つまり、企業のパートタイム労働者等の一定割合が、2018年4月以降、限定正社員(タイプ3)に転換することが予想される。ただし、このタイプ3が、タイプ1のような「曖昧型」になるか、タイプ2のような「明示型」になるかは、企業の人事管理の方針によるだろう。

図表2：限定正社員のタイプ

		曖昧型	明示型
タイプ1	既存の限定正社員	○	
タイプ2	規制改革会議が提案する限定正社員		○
タイプ3	有期契約労働者(通算5年超)が無期雇用化した限定正社員	○	○

それでは、これら3つのタイプの限定正社員を念頭に置いて、以下、限定正社員の今後の展望や、処遇、転職、解雇といった論点について考えていきたい。

2 | 限定正社員は広がるのか

タイプ2の「明示型」限定正社員が企業に導入されたとしても、既存の無限定正社員や、タイプ1の限定正社員がタイプ2に移行するには、原則として本人の同意が必要になるだろう。特にタイプ1の限定正社員がタイプ2に転換されることを危惧する声が聞かれるが、本人の同意を前提とする限り、タイプ1からタイプ2への転換は部分的な広がりにとどまる可能性が高い。

ただし、タイプ2の「明示型」限定正社員の採用を拡大する企業が出てくれば、中長期的にタイプ2が増加していく可能性はある。さらに、タイプ2の雇用ルールや労働条件が、労使双方にとって魅力あるものになれば、こうした動きが広がっていくことも十分に考えられる。

一方、有期契約労働者がタイプ3の限定正社員に移行することは、前述のとおり2018年4月以降、十分想定される。もちろん、既存の全ての有期契約労働者がタイプ3に移行するわけではなく、途中で雇止めされるケースが相当出てくるだろう。企業が雇止めか無期雇用化かを判断する際に、規制改

革会議が提案するように限定正社員の雇用ルールが明確化されたほうが、無期雇用化の割合が高まるという見方もある。なお、有期契約労働者が無期雇用化される場合には、企業と本人の合意を前提として、職務、勤務地、労働時間の限定緩和を伴う可能性、さらには無限定正社員化する可能性も考えられる。

3 | 限定正社員の処遇はどうなるのか

限定正社員の処遇は、こうした社員区分を設ける企業が決定することであるが、おそらく限定の程度や内容によって処遇は異なってくるだろう。タイプ1の限定正社員は、無限定正社員に比べて人材活用の柔軟性が低いこと等から、高度専門人材等の場合を除けば、無限定正社員に比べて賃金水準が低く設定される傾向が強い。また、既存の一般職や勤務地限定のエリア社員等の社員区分については、結果として女性が大部分を占めており、無限定正社員に比べて昇進が遅く、昇進限度も低く設定されるケースが多い。したがって、このようなケースにおいては、無限定正社員に比べて教育投資も制約される懸念が大きく、無限定正社員と限定正社員との相互転換も実質的には限定的な運用にならざるを得ないと考えられる。

一方、タイプ2の限定正社員については、「地域限定型、労働時間限定型の正社員が男女を問わず普及することで女性の労働参加の促進や活躍の場の広がり期待できる」（雇用WG報告書）とされ、無限定正社員と限定正社員間の均衡処遇や相互転換が強調されている。しかしながら、企業にタイプ2の限定正社員が導入されるとしても、職務、勤務地、労働時間が限定されるかわりに昇進が大きく制約される制度設計になれば、結果として家庭責任を多く担う傾向にある女性に分布が偏ることになり、既存の一般職制度やエリア社員等とさほど変わらない制度になる懸念が大きい。

ただし、タイプ1の限定正社員は、「曖昧型」であったが故に、無限定正社員との処遇の差についてもある程度曖昧な説明が許される面があった。しかしながら、タイプ2の限定正社員の場合は、「明示型」であるが故に、無限定正社員との処遇の差についてもより明確な説明が必要となる可能性が高い。

また、限定による処遇の差の程度によっては、無限定正社員の働き方に影響が出てくる可能性もある。つまり、処遇の差が大きいほど、限定正社員の限定が厳格になる一方で、無限定正社員の無限定性が拡大する可能性がある。もちろん、無限定正社員についても労働者保護規制は適用されるので、どこまでも無限定になるわけではないが、たとえば従前は無限定正社員でも実態として転勤していないケースが許容されていたのが、「明示型」の限定正社員が導入され、無限定正社員と限定正社員の処遇の差が大きい場合には、無限定正社員は必ず転勤させる、というような運用を行わざるを得なくなってくるかもしれない。一方、両者の処遇の差が小さい場合には、限定正社員のほうに希望が殺到して業務が回らなくなり、無限定正社員のモチベーションの維持や確保・定着が難しくなる懸念がある。

このように、無限定正社員と限定正社員の処遇に関する明確な説明も、適切な水準設定も、実務上はかなり難しい課題となる。ただし、難しいかどうかということと、必要かどうかということは別問題である。「曖昧型」の人事管理が、多様な人材の活躍を進めるうえでの障壁になっている面があるのも事実であり、危機感を持ってこの難しい課題に正面から向き合おうとする企業も、出てくるのではないかと考えられる。

なお、タイプ3の限定正社員については、無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、労働時間、賃

金など)が、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となる(別段の定めをすることにより、変更可能)。つまり、「別段の定めがない」タイプ3の限定正社員の処遇は、無期雇用が保障されるという点を除けば、有期契約労働者であった時と何ら変わらない。一方で、無期雇用すなわち多くの場合65歳までの雇用を前提として、効果的な人材活用を図っていくうえでは、人材活用の見直しとあわせて処遇を改善したうえで、タイプ3に転換させることも検討に値すると考えられる。ただし、処遇の改善には、財源の手当てが必要となることから、企業としてもそれなりの覚悟が必要となる。これまでも、有期契約労働者よりも処遇の高い限定正社員の社員区分を設けたうえで、有期契約労働者の正社員転換を促進する事例はあったが、実際の正社員転換の運用は限定的に行われているケースが少なくない。つまり、タイプ3の限定正社員についても、処遇改善に至るまでには、財源をはじめとして、クリアしなければならないハードルがいくつかある。

4 | 限定正社員は転職しやすいのか

規制改革会議の提案では「人が動く」ことが強調されているが、タイプ2の限定正社員は、果たして転職しやすいのか。

まず、雇用WG報告書で例としてあげられている「職務限定型正社員」のケースについて考えてみよう。このうち高度専門人材については、既にタイプ1として実質的に職務限定型になっているケースが多く、タイプ2の導入によって転職がさらに促進されるとは考えにくい。また、高度専門人材にまでは至らない、特定の職務に限定されたタイプ2の転職が容易になるためには、他の企業にもこうしたタイプの限定正社員が広がっていることが前提条件となる。

一方、勤務地や労働時間が限定されている正社員については、従来は退職すれば正社員としての転職や再就職が難しい面が大きかったが、もしタイプ2が広がっていけば、限定正社員としての転職や再就職の道も広がる可能性が高い。ただし、この場合も、企業横断的なキャリア形成(易しい仕事から難しい仕事へと移行)の基盤整備が不可欠である。また、昇進の可能性が広く開かれている等、タイプ2の処遇が魅力あるものとなることもポイントとなる。こうした条件が整わない限り、タイプ2の限定正社員の転職や再就職が容易になったとしても、結局キャリア形成が制約され、不本意な処遇に固定化されるというような、既存の非正社員と類似した課題を抱えることになる懸念が大きい。

5 | 限定正社員は解雇されやすいのか

雇用WG報告書は、別紙3で「限定された勤務地・職務が消失した場合についての裁判例の分析」をまとめ、勤務地限定型、職務限定型の限定正社員について、「過去の裁判例をみると、勤務地・職務が限定されている点を考慮し、無限定正社員とは異なる判断を行う事例も多くみられる」と指摘している。また、「これまでの裁判例を参照しつつ、判断に関する基本的な考え方を整理し、労使および司法の間のコンセンサスを形成していくことが重要であり、現実的にも有効な紛争解決の指針となるものと考えられる(別紙3)。なお、こうした基本的な考え方については、最終的には、立法的な手当、解釈通達において明確化することも視野に入れられるべきである」と主張している。

今後の検討において参考にされるであろう、雇用WG報告書別紙3の内容を読む限り、限定正社員だからといって、決して簡単に解雇できるわけではない。合理的な解雇だと認められるためには、図

表3の「どの場合でも必要なポイント」はクリアしなければならないし、解雇回避義務や人選の合理性も「状況によって必要となるポイント」に含まれており、これらの免除が前提となるわけではない。

「状況によって必要となるポイント」について、全てのケースを例示して説明することは難しいだろうが、基本的な考え方を整理し、周知することは労使双方にとって有益だろう。

図表3：限定された勤務地・職務が消失した場合の、解雇の合理性・相当性判断のポイント

どの場合でも必要なポイント	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営上の必要性（勤務地・職務廃止の必要性）に基づく解雇であること ● 労働組合や労働者の納得を得られるように説明・協議を行うこと
状況によって必要となるポイント	<ul style="list-style-type: none"> ● 配置転換等による雇用維持の余地がある場合、その可能性を検討していること ● 勤務地・職務廃止の対象者全員を解雇するわけではない場合、被解雇者の人選が合理的になされたこと

資料：「規制改革会議 雇用ワーキング・グループ報告書」（2013年）より。

雇用WG報告書では、タイプ2の限定正社員について、「勤務地限定型、職務限定型正社員については、労使の話し合いを経たうえで、就業規則の解雇事由に『就業の場所及び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る」とあるが、一方で、「その場合においても、勤務地・職務が消失した際の解雇については、無限定正社員と同様にいわゆる解雇権濫用法理（中略）が適用されることになる」とされている。経済環境の変化が著しい昨今、たとえば店舗や事業所の閉鎖や統合は、もはや珍しい事態ではなくなってきている。システム化や機械化によって、あるいは事業領域の再編によって、従来社員が担当していた仕事が多量になくなるということも十分に想定される事態であろう。タイプ2の限定正社員についても、限定や明示の程度を斟酌されるとしても、配置転換等による雇用維持の余地がある場合はその可能性が検討される必要があると考えられる。

なお、今後、既存の判例法理で明確になっていないケースについてまでルール化を検討するかどうかは、意見が分かれるところだろう。また、既存の判例法理で明確になってきているルールについても、政策としてどこまで踏み込むかは議論の余地がある。マニュアル等で周知徹底を図るか、解釈通達さらには法律の条文に盛り込むかで、影響は随分異なってくる。

雇用ルールのなかでも特に解雇ルールは、労働者に対してより深刻な影響を及ぼすことから、こうした論点について、今後慎重かつ十分な議論が尽くされる必要がある。

限定正社員は、雇用システムが抱えるさまざまな課題を解決するうえでも、重要なテーマの一つである。ただ、その雇用ルールの整備に向けては、実務上の課題も含めて、まだ議論すべき点が少ない。その際、タイプ2の限定正社員に対する過大な期待も過剰な警戒も、有益な議論にはつながらない。限定正社員を労使双方にとって実り多い制度にするための、建設的な議論を進めるうえで、本稿が少しでも参考になれば幸いである。

¹ 「規制改革会議」は、内閣府設置法第37条第2項に基づき設置された審議会で、内閣総理大臣の諮問を受け、経済社会の構造改革を進める上で必要な規制改革を進めるための調査審議を行い、内閣総理大臣へ意見を述べる等の役割を担う。今回の規制改革会議は、2013年1月に設置され、健康・医療、エネルギー・環境、雇用、創業等について議論がなされた。

² 厚生労働省の大まかな推計によると、有期契約労働者は約1,212万人である（『有期労働契約研究会報告書』2010年9月）。この数値に厚生労働省「平成21年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）」における勤続年数5年超の割合（約31%）を掛け合わせると約380万人になる。