

みずほレポート

2013年7月8日

限定正社員の普及・促進は 労働市場の朗報か

— ルールの整備と転職を支える政策の充実が課題

- ◆ 安倍政権の経済政策で「限定正社員の普及・促進」が浮上している。限定正社員とは、職種、勤務地、労働時間を限定した上で、企業と無期雇用契約を結ぶ働き方を指す。
- ◆ 限定正社員の普及・促進により、労働市場の流動化が進むほか、非正社員から正社員への足掛かりや家庭生活と両立しやすい働き方が増えると期待されている。
- ◆ 一方、企業がすでに導入している限定正社員制度の中には、雇用管理に問題があるケースが含まれるほか、今後の普及に向けてはこれが新たな不安定雇用となる懸念が指摘されている。
- ◆ 規制改革会議の雇用ワーキング・グループが示した限定正社員の雇用ルールに関する提言は、包括的な内容かつ労使双方の納得に配慮した内容となったが、更なる課題も存在する。
- ◆ 限定正社員の普及・促進が労働市場の朗報となるためには、解雇や均衡処遇に関するルールの整備、転職しやすい労働市場を支える制度・政策の充実が重要である。

政策調査部主任研究員 大嶋寧子
03-3591-1328 yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。

目 次

I.	はじめに	1
II.	限定正社員とは何か	1
1.	限定正社員の定義	1
2.	進む政府内の議論	3
III.	なぜ国は限定正社員の普及・促進に取り組もうとしているのか	5
1.	安倍政権の経済政策と限定正社員の親和性	5
2.	非正社員から正社員への足掛かり、家庭生活と両立し易い働き方としての期待	5
3.	改正労働契約法がもたらす影響への対応	6
IV.	限定正社員の活用状況と導き出される問題	7
1.	限定正社員の活用状況	8
(1)	広がりを見せる限定正社員の活用企業	8
(2)	限定正社員導入の主要な目的は「人材の確保」	9
(3)	従来型正社員と異なる限定正社員の処遇	10
(4)	従来型正社員と同様のケースが多い限定正社員の雇用保障	10
2.	これまでの限定正社員の活用状況から見出される課題	10
(1)	限定正社員の曖昧な位置づけによる雇用保障の不明瞭化	10
(2)	限定正社員の雇用保障をめぐる労使の認識の隔たり	12
(3)	賃金等に不満を持つ限定正社員が一定割合を占める可能性	13
(4)	十分ではない非正社員から限定正社員への転換	14
V.	限定正社員に関わる今後の懸念事項と課題	15
1.	新たな不安定雇用の創出?	15
2.	従来型正社員の解雇・処遇引き下げツール?	16
VI.	検討が始まった限定正社員の雇用ルールと今後の課題	17
1.	限定正社員の雇用ルールに関わる雇用WGの提言	18
(1)	限定正社員の働き方の明確化に関わる提言	18
(2)	解雇を巡る紛争防止に関わる提言	19
(3)	限定正社員の公正な処遇に関わる提言	19
(4)	限定正社員を労働者の自由意志による選択とするための提言	20
2.	雇用WG報告書の提言の評価	20
3.	限定正社員の普及・促進に向けた今後の課題	21
(1)	限定正社員の解雇を巡る課題	21
(2)	限定正社員に寄せられる「期待」から見た課題	23
(3)	限定正社員に寄せられる「懸念」から見た課題	24
VII.	おわりに	24

I. はじめに

安倍政権の経済政策では、成熟産業から成長産業への「失業なき円滑な労働移動」が重視されている。これを実現するための方策の一つとして浮上しているのが、職種や勤務地、労働時間を限定した上で、企業と期間の定めのない雇用契約を結んで働く「限定正社員（ジョブ型正社員）」の普及・促進策である。限定正社員は従来型の正社員か非正社員か、すなわち「残業や配置転換を前提に仕事中心の生活を迫られる一方、厳格な雇用保障の下に置かれる働き方」か「雇用が不安定な一方、拘束度が低い働き方」かという働き方の二極化を改め、一定の雇用安定性と一定の働き方の自由度を併せ持つ働き方として期待されている。

その一方で、限定正社員という働き方に対しては、これが新たな不安定雇用となるのではないか、正社員の処遇切り下げや人員調整の手段として利用されるのではないかといった懸念も寄せられている。限定正社員の普及・促進にあたっては、これに付随する懸念をどう克服するか、あるいは、企業と労働者の双方に納得のいく働き方とするために何が必要かという視点に立って、より多くの人がこの働き方を前向きに考えることが必要である。

本稿では、限定正社員という働き方が果たしうる役割、あるいは懸念事項を整理した上で、この働き方が労使にとって公正で選択しやすいものとなるための課題を探る。それにより、限定正社員の意義や課題について、より多くの人が前向きに議論する材料の一つとなることを期待している。

そのために、本稿ではまず、第II章で限定正社員の定義と政府内で進む検討の状況を確認する。次に第III章で、今なぜ国が限定正社員の普及・促進に取り組もうとしているのかを整理する。第IV章ではこれまでの限定正社員の活用状況から見出される課題を、第V章では今後の限定正社員の普及・促進に向けて指摘される懸念を取り上げ、その克服に向けた課題を探る。第VI章では、規制改革会議雇用ワーキング・グループが示した限定正社員の提言を踏まえつつ、今後、限定正社員の普及・促進策を推進していく上での課題を考察する。

なお、限定正社員については、他に「多様な正社員」「多様な形態による正社員」「準正社員」「ジョブ型正社員」「ジョブ型のスキル労働者」等の呼び名があり、必ずしも統一されていない。本稿では、分かりやすさを優先し、新聞記事等で最も多く使用されている「限定正社員」という呼び方で統一している。一方、職務や勤務地等が限定されない従来型の正社員については、限定正社員と区別するために「従来型正社員」と呼ぶこととする。

II. 限定正社員とは何か

本章では限定正社員の定義を確認した後に、政府内の各会議・審議会における限定正社員の普及・促進策の検討状況を整理する。

1. 限定正社員の定義

はじめに、限定正社員とは何かを考えたい。限定正社員の働き方を考える上では、比較対象として、

従来型正社員の働き方を確認することが有益である。従来型正社員の定義として一般に指摘されるのは、(1) 期間の定めのない雇用、(2) 企業による直接雇用、(3) フルタイム労働、の3つの要素である。これに加えて近年は、より本質的な特性として、職種や勤務地があらかじめ限定されていない点が指摘されることが多い。例えば、濱口(2009)は、日本型雇用システムの最も重要な本質は、「雇用契約それ自体の中には具体的な職務が定められておらず、そのつど職務が書き込まれるべき空白の石版であるという点」にあると指摘している。また、規制改革会議雇用ワーキング・グループ(2013)は、日本の正社員は①職務、②勤務地、③労働時間等の制約、限定がないという意味で「無限定社員」という性格が強いと指摘している。

従来型正社員の働き方の無限定性は、従来型正社員の解雇の難しさと深く関わっている。日本では、1950年代に大企業を中心に長期雇用の慣行が根付き始め、これが1970年代に深く労働社会に根を下ろした。この長期雇用慣行を支える立場から出された判例の蓄積により、企業の解雇権の行使が厳しく制約される¹一方で、長期雇用を維持する手段として、企業に残業や配置転換、就業規則の変更に関する広範かつ強力な権利が認められてきた²。この結果、従来型正社員は解雇されにくい代わりに、残業や配置転換に関する企業の命令に原則として従うことを求められ、それが合理的なものである限り、就業規則の変更による労働条件の変更にも応じなければならないなど、働き方の中身があらかじめ定まらないという特徴を持つことになった。

限定正社員は(1) 期間の定めのない雇用、(2) 企業による直接雇用という点は従来型正社員と同じであるが、職種、勤務地、労働時間のいずれかまたは複数の要素が特定されている点が大きく異なっている。労働契約や就業規則で職種や勤務地、労働時間が限定されている場合、企業は労働者の同意なく限定された範囲を超える配置転換や残業を命令することはできない。その反面、事業縮小や事業所閉鎖によって仕事や勤務地が消失した際には、企業が配置転換などによって解雇を回避できる余地が小さいため、解雇が有効とみなされる余地が従来型正社員より大きい³。

限定正社員を労働者からみれば、仕事や勤務地が存在する限り雇用が保障される(仕事や勤務場所が消失した際には解雇の可能性はある)という意味での「そこそこの雇用保障」と、同意なく残業や配置転換を強いられないという意味での「拘束度の低い働き方」の2つの性格を持つ働き方である。他方、限定正社員を企業からみれば、従来型正社員のように残業や配置転換の命令を個別の同意なく

¹ 企業の解雇権の行使に関しては、1970年代の判例を通じて「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とする」という解雇権濫用法理が確立されている。なかでも整理解雇については、その有効性を判断する際に、①人員削減の必要性が本当にあるか、②解雇回避努力が行われたか(解雇の前に残業削減や配置転換、非正規労働者の雇い止め、希望退職の募集等の努力を行ったか)、③解雇者選定が合理的に行われたか、④手続きの相当性があるか(労働者への十分な説明や協議が行われたか)の4要件(要素)を考慮すべきという原則が確立されている。

² 例えば、長期雇用を前提に様々な職場での経験を通じた人材育成を行い、労働時間の調整や人員の再配置、労働条件の調整を通じて解雇を回避する日本型の雇用慣行を前提に、残業や配置転換に関する企業の広範な権利を認める法理、合理的な範囲で企業に就業規則の変更による労働条件の不利益変更を認める法理が確立されている。

³ ただし、現行の解雇ルールを前提とすれば、仕事や勤務地が消失した際の限定正社員の解雇についても、人員削減の必要性(職種や勤務地の廃止を口実に、労働者を排除するための解雇ではないか等)や、解雇手続きの相当性(労働者への十分な説明が行われたか等)を問われる可能性が高い。また、限定正社員が実際には無限定な働き方をしていた場合には、従来型正社員同様の雇用保障を求められる可能性がある。

行えないという意味での「人事権の制約」と、業務縮小や事業所閉鎖などの非常時における「解雇の可能性」の2つの側面を持つ働き方と言うことができる（図表1）。

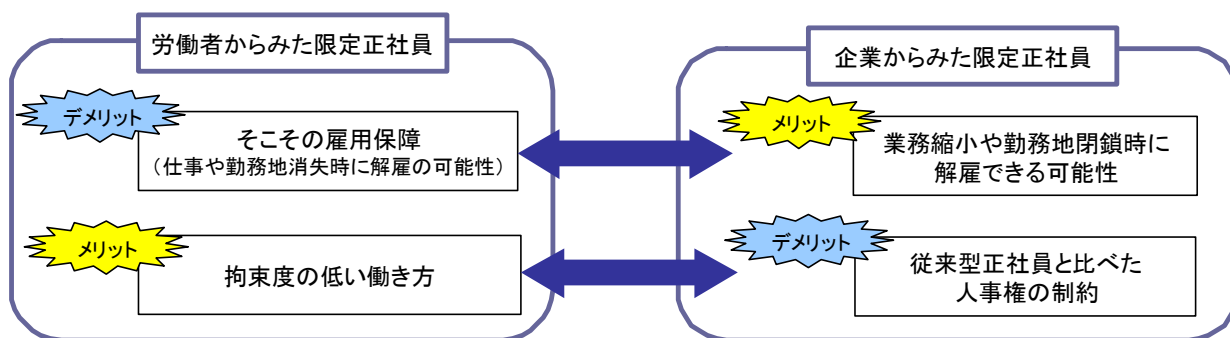
2. 進む政府内の議論

2013年に入ってから、政府内の各会議、審議会で、限定正社員の普及策が相次いで取り上げられている（図表2）。例えば、総理大臣の諮問を受けて経済財政政策の重要事項について審議を行っている経済財政諮問会議では、同年2月5日に民間議員によって限定正社員の創出が提言され、これを受けた厚生労働大臣が限定正社員の普及策の検討を表明した。

また、安倍総理が本部長をつとめる日本経済再生本部の下で成長戦略の具体化に向けた議論を行っている産業競争力会議も、人材力強化・雇用制度改革の一環として、限定正社員のモデルの確立を取り上げている。2013年4月2日には安倍総理が、日本経済再生本部長として「限定正社員のモデルを確立するための施策の具体化」を指示しており、これを受けて厚生労働大臣は有識者懇談会で限定正社員の雇用管理上の留意点を取りまとめると同時に、労働政策審議会で限定正社員の普及策を検討する方針を示した。産業競争力会議が取りまとめ、同年6月14日に閣議決定された成長戦略（「日本再興戦略」）にも、雇用分野の戦略の一環として、限定正社員の普及・促進策が盛り込まれている。

さらに、総理大臣の諮問を受けて規制改革に関する審議・調査を行なう規制改革会議でも、下部組織である雇用ワーキング・グループが、2013年3月より「(従来型)正社員改革」の一環として限定正社員の雇用ルールのあり方に関する議論を行ってきた。同年6月5日に行われた規制改革会議第一次答申には、国が2013年度に限定型正社員の雇用ルールの検討を開始し、2014年度に法案の提出等の具体的な対応を行うという提言が盛り込まれたほか、雇用ワーキング・グループも個別の報告書を公表し、限定正社員の雇用ルールのあり方に関する詳細な提言を行った。2013年6月14日に政府が閣議決定した「規制改革実施計画」には、国として同年度中に限定正社員の雇用ルールの検討を行い、2014年度中にルールを具体化するとの内容が盛り込まれている。これを踏まえ、今後は公労使の三者で構成され、厚生労働大臣の諮問を受けて雇用政策上の重要事項を調査審議する労働政策審議会で、具体的な限定正社員のルールが検討される見通しである。

図表1 労働者と企業からみた限定正社員のメリット・デメリット



(資料) みずほ総合研究所作成

図表2 政府内の各会議・審議会における限定正社員の議論

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 雇用ワーキング・グループ
<p>第4回経済財政諮問会議 (2013年2月5日)</p> <p>民間議員が限定正社員の創設を提言</p> <p>厚生労働大臣が限定正社員のあり方や支援策を検討する方針を表明</p>	<p>第4回産業競争力会議 (2013年3月15日)</p> <p>安倍総理が失業なき労働移動を実現する政策として、限定正社員モデルの確立に言及</p> <ul style="list-style-type: none"> -厚生労働大臣が示した6分野、8つのアクションの中で限定正社員の普及策に言及 	<p>雇用ワーキング・グループ 第1回(2013年3月28日)～ 第7回(2013年5月29日)</p> <p>雇用分野の規制改革事項を議論</p> <ul style="list-style-type: none"> -限定正社員の雇用ルール、職業紹介、労働者派遣制度、労働時間制度のあり方等
<p>第9回経済財政諮問会議 (2013年4月22日)</p> <p>人材育成に関する議論で、具体策の例として限定正社員の普及策に言及</p>	<p>日本経済再生本部 (2013年4月2日)</p> <p>産業競争力会議の議論を踏まえ、安倍総理が関係大臣に指示</p> <ul style="list-style-type: none"> -雇用分野では限定正社員のモデルの確立に向けた施策の具体化を指示 	<p>規制改革会議第一次答申 (2013年6月5日)</p> <p>雇用分野では、限定正社員の雇用ルール、労働時間制度、職業紹介、労働者派遣制度の規制改革について提言</p>
	<p>第7回産業競争力会議 (2013年4月23日)</p> <p>厚生労働大臣が多様な働き方の促進に向けた環境整備に取り組む方針を表明</p> <ul style="list-style-type: none"> -限定正社員の成功事例の収集、周知、啓発、雇用管理上の留意点の取りまとめ 	
	<p>第11回産業競争力会議 (2013年6月12日)</p> <p>「成長戦略」案を提示</p> <ul style="list-style-type: none"> -限定正社員の普及・促進策(成功事例の収集と周知・啓発、有識者懇談会による雇用管理上の留意点の取りまとめ等) 	

(資料) 経済財政諮問会議、日本経済再生本部、規制改革会議ウェブサイトより、みずほ総合研究所作成

III. なぜ国は限定正社員の普及・促進に取り組もうとしているのか

前章では、政府の様々な会議・審議会で、限定正社員の普及・促進策が取り上げられていることを見た。なぜ今、安倍政権の雇用政策で、これほどまでに限定正社員がクローズアップされているのだろうか。以下では、安倍政権の経済政策と限定正社員の親和性、非正社員から正社員への足掛かりや家庭生活と両立しやすい働き方としての期待、法改正への対応の3つの側面から、この問いへの答えを考える。

1. 安倍政権の経済政策と限定正社員の親和性

安倍政権で限定正社員がクローズアップされている背景として、この政策が同政権の経済政策と親和性が高いことがある。安倍政権は、成長戦略の一環として「失業なき労働移動」を標榜し、特に低生産性部門から高生産性部門に労働移動を促すことを重視している。従来型正社員と比較して限定正社員は、仕事や勤務場所が消失した際に、企業が解雇を行う余地が大きい。すなわち、限定正社員は低生産性部門に労働力を滞留させにくい働き方と言うことが可能であり、こうした特性が安倍政権の経済政策が目指す方向と合致している。このことは、政府内の複数の会議や審議会で、繰り返し限定正社員が取り上げられる一因となっている。

2. 非正社員から正社員への足掛かり、家庭生活と両立し易い働き方としての期待

国が限定正社員の普及・促進に取り組むもう1つの要因として、これが非正社員の雇用安定の足掛かりとなるほか、家庭生活と両立し易い働き方の拡大につながるの期待がある。日本では雇用者に占める正社員の割合が減少を続けており、本来は正社員を希望するにも関わらず非正社員として働く「不本意型非正社員」も1999年から2010年にかけて約3倍に増加している。また、子育てなどの家庭生活と仕事を両立する労働者が増えた結果、「残業や配置転換を前提に仕事中心の生活を迫られる一方、厳格な雇用保障の下に置かれる働き方」でも「雇用が不安定な一方、拘束度が低い働き方」でもない、新しい働き方を求める声が高まった。

こうした問題を克服する働き方として、2000年代以降の雇用政策に関する議論で浮上してきたのが、限定正社員である。例えば、2002年には、厚生労働省の多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究会が、正社員と非正社員に二極化した雇用システムによって、(1)経済活力の低下、(2)働き方に対する労働者の不満の増大、(3)非正社員の増加による不安定雇用や低い処遇の拡大、(4)男女間の実質的な不平等の持続、(5)雇用不安・生活不安の増大といったリスクが生じていると指摘し、その克服策として、従来型正社員と非正社員の間の中間的な働き方を創出することを提唱した(多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究会(2002))。また、2003年には、労働経済学者の久本憲夫氏が、画一的な働き方を求められる正社員か、雇用が不安定な非正社員かという選択肢を超え、一定の雇用安定性や賃金水準、家庭生活と両立しうる労働時間、能力開発やキャリア形成の機会を提供する働き方として、「多様な正社員」という働き方を提唱した(久本

(2003))。さらに2006年から2007年頃になると、フリーター問題や働く人の格差問題がマスコミに繰り返り取り上げられるようになった。こうしたなか、非正社員の雇用安定化が雇用政策上の重要課題として浮上し、その具体策として限定正社員の普及がより本格的な形で取り上げられるようになった。例えば、経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会(2008)は、有期労働契約者の雇用安定化策の一環として「業務や職場・事業所を限定した契約期間に定めのない労働契約」を提唱している。

近年、限定正社員の普及を求める声は一層の高まりを見せている。背景には、非正社員の雇用安定を図ろうとする際、労働者派遣制度や有期労働法制の見直しなどによって非正社員の働き方を改善するだけでは不十分であり、正社員の働き方を多様化して、良質な雇用機会を増やすことが必要との認識が高まってきたことがある。例えば、有識者が参集し雇用問題への効果的な政策的対応を検討する雇用政策研究会(2010)は、非正社員の雇用安定を図るためには、労働者派遣制度や有期労働法制の見直しによって非正社員の働き方を改善するだけでなく、正社員の働き方の多様化が必要であると指摘した。同研究会は、有期労働者の雇用安定への足掛かり、多様な働き方を求める労働者の受け皿などとして限定正社員を位置づけ、これを労使が選択しやすくするための環境整備を提言している⁴。さらに、「有期労働契約が良好な雇用形態として活用されるようにする」という観点から有期労働契約のあり方を検討した有期労働契約研究会(2010)⁵も、有期労働者の雇用安定を目指す立場から、限定正社員の普及に向けた環境整備を視野に入れるべきと提言した。同研究会によれば、有期労働者を従来型正社員に一気に転換することは難しく、有期労働者にとっても、配置転換が前提となる従来型正社員は望ましい選択肢とは限らない。このため、職種や勤務地が限定された無期雇用契約の普及は、有期労働者の雇用安定に有効な方策となりうるとされている。

3. 改正労働契約法がもたらす影響への対応

なぜ今、国が限定正社員の普及・促進に取り組むのかを考える上では、法改正の影響も無視できない。2013年4月1日に施行された改正労働契約法により、今後、限定正社員に該当する労働者が増える見込まれる。そのため、限定正社員の雇用ルールの検討が、差し迫った課題となっている。

これについてももう少し詳しく述べると、改正労働契約法の施行により、2013年4月1日以降、同じ使用者と結んだ2つ以上の有期労働契約が通算5年を超える場合、契約期間中に有期労働者が無期雇用転換の申し込みを行うと、使用者がこれを承諾したとみなして無期労働契約が成立する制度(以下、無期雇用転換制度という)が導入された(図表3)⁶。例えば2013年4月1日に開始する期間1年の有期労働契約を反復更新する場合、5回目の更新(2018年4月1日)で通算契約期間が5年を超え、

⁴ 雇用政策研究会の提言を受けて、厚生労働省に設置された「多様な形態による正社員」に関する研究会も、2012年3月に公表した報告書で、非正社員の正社員転換の機会を拡大し、従来型正社員がワーク・ライフ・バランスを実現する手段として、職種や勤務地、労働時間が限定された正社員の必要性を指摘している。

⁵ 有期労働契約に関する施策の方向性を検討するため、厚生労働省労働基準局長が学識経験者を集めて行った研究会。2009年2月に議論を開始し、2010年9月に報告書を公表した。

⁶ 実際に労働契約が無期に転換されるのは、申し込み時の有期労働契約の終了後である。また、2つの有期労働契約の間に6カ月以上の空白期間(クーリング期間)がある場合、契約は通算されない。使用者が同じであれば、事業所を変更しても有期労働契約は通算される。

労働者が無期雇用転換の申し込みを行うことが可能となる。

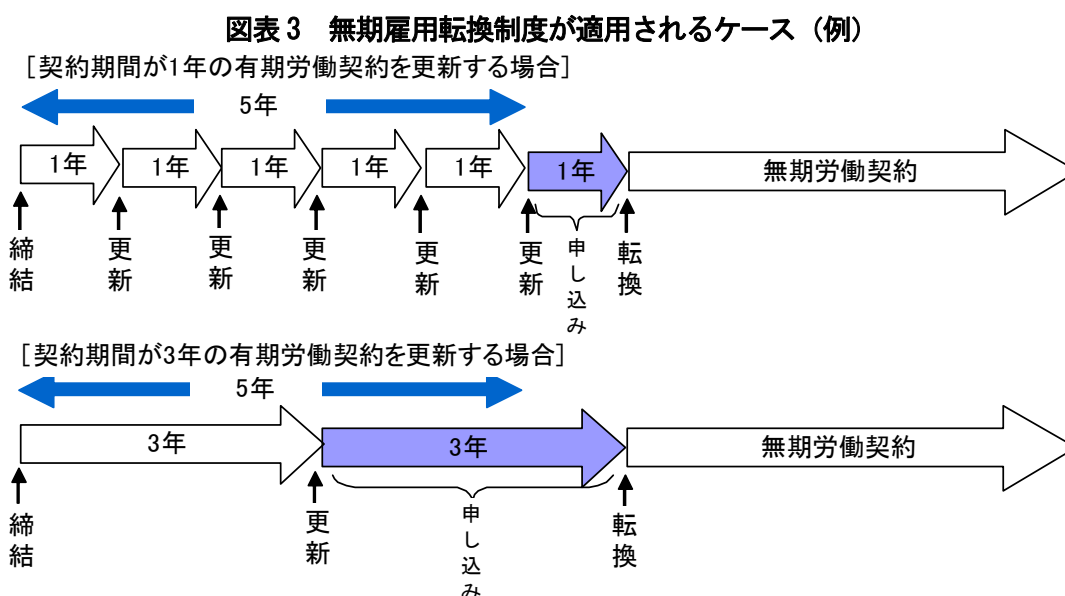
この制度によって無期労働契約に転換した労働者の労働条件（職務、勤務地、賃金等）は、就業規則や個別の労働契約で特別に定めない限り、直前の有期労働契約と同一とされる。有期労働者は勤務地や職種、労働時間を特定して労働契約を結んでいることが多いため、上記の新制度によって、仕事や勤務地、労働時間を特定しつつ、企業と無期労働契約を結ぶ限定正社員が増えると考えられる。

この制度で通算される有期労働契約は、改正法が施行された2013年4月1日以降に契約期間がスタートしたものに限られる。このため、この制度が導入されたからといって、すぐに限定正社員が増加するとは考え難い。しかし、中期的に見れば、これまで有期労働契約を反復更新してきた労働者が、無期雇用に転換される事例が増えると考えられる。そうした人々にとっての公正な働き方を実現するという点からも、限定正社員という働き方に関わるルールの整備が求められている。

IV. 限定正社員の活用状況と導き出される問題

前章で見たように、安部政権の経済政策と限定正社員の親和性、非正社員から正社員への足掛かりや家庭生活と両立し易い働き方としての期待、法改正に対応する必要など、様々な背景から、限定正社員の普及・促進に向けた機運が高まりつつある。

そこで重要となるのは、限定正社員が期待される役割を果たすために、今後どのような問題を克服する必要があるのかという点である。本章及び次章では、これまでの限定正社員の活用状況から見出される問題及び、今後の普及に向けた懸念事項をそれぞれ取り上げる。まず本章では、これまでの限定正社員の活用状況を確認した上で、そこに見られる問題と克服に向けた課題を検討する。



(資料) 厚生労働省都道府県労働局労働基準監督署「労働契約法改正のあらまし」より、みずほ総合研究所作成

1. 限定正社員の活用状況

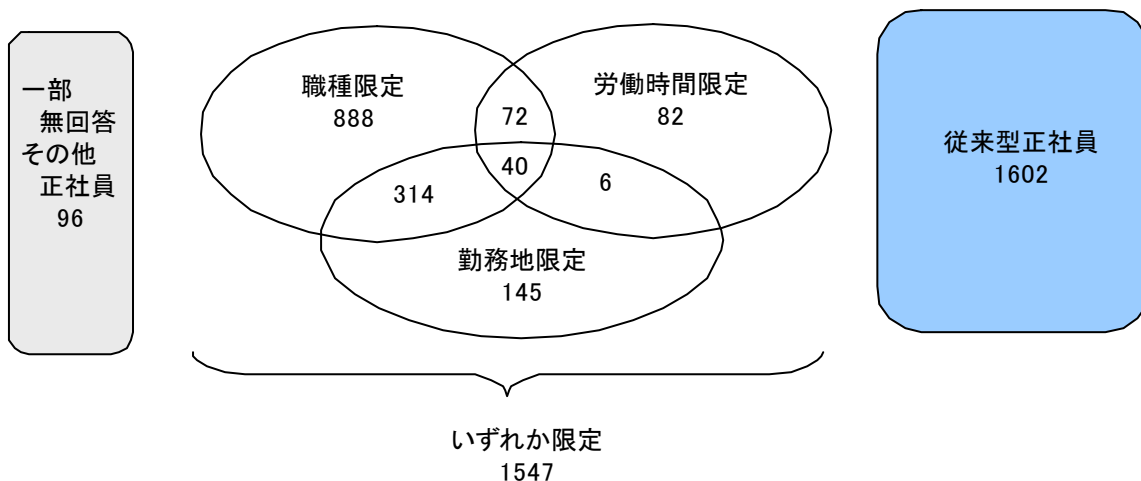
企業が労働者と職種や勤務地を限定した無期労働契約を結ぶことは、現行法の下でも可能であり、実際にそうした働き方を導入してきた企業は少なくない。そこで以下では、限定正社員に関わる企業アンケート調査や実証研究の成果から、これまでの限定正社員の活用状況を確認する。

(1) 広がりを見せる限定正社員の活用企業

後述するような問題を抱えているものの、限定正社員に該当する働き方そのものは、既に広く採用されている。厚生労働省が2011年に行った『多様な形態による正社員』に係る企業アンケート調査（以下、企業調査と呼ぶ）⁷によれば、限定正社員の定義⁸に該当する雇用区分（以下、制度化されておらず、実態上、職務や勤務地などが限定されているものを含む）を導入する企業は、回答企業1987社の51.9%を占めている。

各企業が採用している限定正社員の雇用区分のうち、大多数は職種限定型である。図表4は、企業調査で、企業が自社に存在すると回答した正社員の雇用区分（合計3,245）の内訳を示したものである。これによると、限定正社員に該当する雇用区分は1,547で、うち職種限定に該当する区分が約9割、勤務地限定に該当する区分が約4割、労働時間限定に該当する区分が1～2割を占めた（複数の限定を組み合わせた雇用区分もあるため、全ての区分の合計は10割とはならない）。これに基づく厚生労働省の推計では、限定正社員は正社員の約3割（32.9%）を占める。

図表4 正社員として報告された雇用区分の内訳（厚生労働省企業アンケート調査）



(資料) 厚生労働省『多様な形態による正社員』に係る企業アンケート調査 2011年より、みずほ総合研究所作成

⁷ 企業調査は2011年7月19日～8月10日にかけて、岩手県、宮城県、福島県を除く全国44都道府県に所在する正社員300人以上の全企業11,170社を対象に行われたもので、有効回答1,987社によって報告された雇用区分数（「いわゆる正社員」「多様な正社員（職種限定、労働時間限定A、労働時間限定B、勤務地限定）」「その他正社員」「一部無回答正社員」のいずれかに該当する制度・運用実態があるとして企業が回答した件数）は3,245であった。

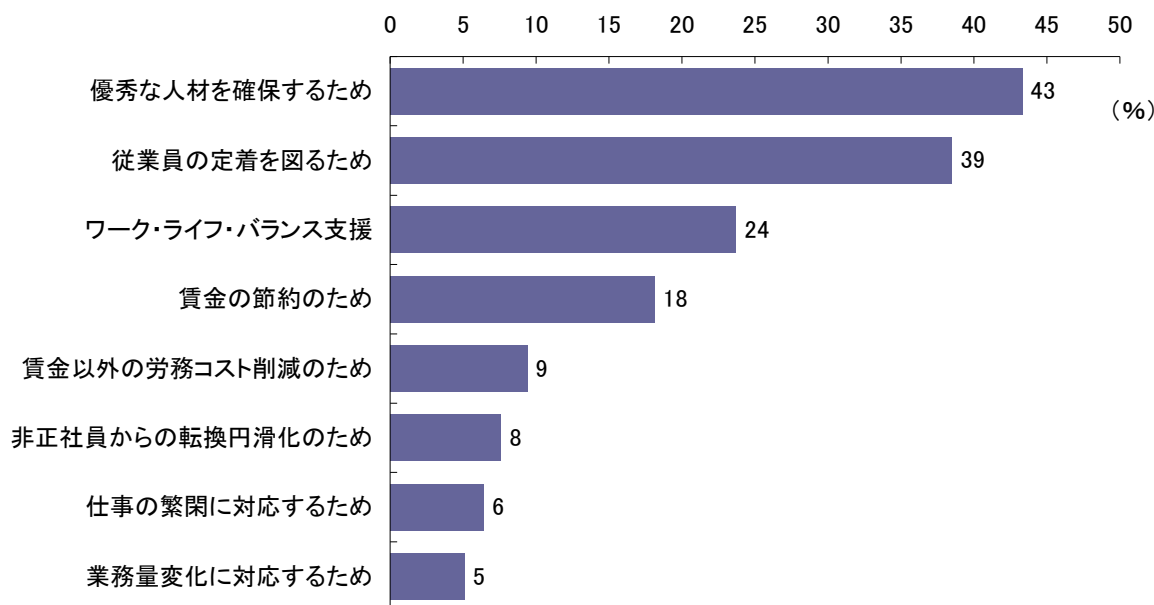
⁸ この調査では、①職種が限定された無期労働者、②労働時間が限定された無期労働者、③勤務地が限定された無期労働者を「多様な正社員」と呼んでいるが、以下では本文中の表記を揃えるため、これを限定正社員と読み替えている。

(2) 限定正社員導入の主要な目的は「人材の確保」

企業が限定正社員を導入する大きな目的は、多様な働き方を提供することによって優秀な人材を確保することである。企業調査により、限定正社員を導入した企業にその理由を複数回答で訊ねた結果を確認すると、「優秀な人材を確保するため」という回答が最多の43%を占めている。これに続いて多い回答は、「従業員の定着を図るため」が39%、「ワーク・ライフ・バランス支援のため」が24%である(図表5)。

実証研究によれば、企業は限定正社員という働き方を単独で採用しているというより、人材戦略をより開かれたものへと変革する方策の一つとして活用しているようだ。これに関し守島(2011)は、限定正社員制度を導入済みの企業に着目し、その人材活用の特性に着目した分析を行っている⁹。これによると、限定正社員制度を導入済みの企業は、企業内の労働市場の外部開放に関わる項目(外部人材の活用、自己都合で退職した社員の再雇用など)、より競争的な評価・処遇に関わる項目(成果に応じた処遇や評価、年齢や勤続年数にとらわれない昇進・昇格など)、ワーク・ライフ・バランスに関わる項目(仕事と育児の両立支援)、非正規人材の活用に関わる項目(非正規人材、外部人材の積極的活用、非正社員の社員への登用)で、限定正社員を活用しない企業よりも積極的である。

図表5 限定正社員を活用する背景(複数回答)



(注) 回答割合が5%未満の質問項目は割愛した。

(資料) 厚生労働省『「多様な形態による正社員」に係る企業アンケート調査」2011年より、みずほ総合研究所作成

⁹ ここでは、労働政策研究・研修機構が2005年に行った「企業戦略と人材マネジメントに関する総合調査(東京商工リサーチ企業データベース台帳から従業員の多い順に11,856社を抽出、回答企業1,280社)」のデータを利用し、複数の人事施策について「過去5年間に重視してきた」企業の割合を取り上げ、限定正社員のいる企業(勤務地の制限など、異なった雇用形態が存在する企業)としない企業の間で統計的に有意な差があるかどうかを検証している。

（３） 従来型正社員と異なる限定正社員の処遇

限定正社員の処遇については、従来型正社員と差を設ける企業が多い。例えば、企業調査により、従来型正社員の賃金を100とした場合の限定正社員の賃金を確認すると、100未満が83%を占め、なかでも8割～9割未満が最多（全体の25%）となった。また、従来型正社員の雇用区分のうち昇進・昇格に上限があるものは24%に止まるのに対し、限定正社員の雇用区分のうち同様の上限があるものは49%に上った。

従来型正社員と限定正社員では、企業の教育訓練の方針にも違いが見られる。従来型正社員の雇用区分のうち、最も多い回答は「長期的な視点から計画的に幅広い能力を習得させる」であり、55%を占めた。これに対し、限定正社員の雇用区分のうち、最も多い回答は「業務の必要に応じてその都度、能力を習得させる」であり、39%を占めた。

（４） 従来型正社員と同様のケースが多い限定正社員の雇用保障

「仕事や事業所がなくなれば解雇の可能性はある」というのが限定正社員の前提であるが、実際には、仕事や勤務地がなくなった際でも、限定正社員に対して従来型正社員と同様の雇用保障を行う企業が多い。企業調査により、事業縮小や事業所閉鎖時の人事上の取り扱いを確認すると、職種限定正社員に該当する雇用区分のうち、事業所閉鎖等の際の人事上の取り扱いについて、「従来型正社員と同様」とする回答が77%を占めた。また、勤務地限定正社員に該当する雇用区分のうち、同様の回答が63%を占めた。

2. これまでの限定正社員の活用状況から見出される課題

本節では、企業・従業員調査の結果や、実証研究の示唆を踏まえつつ、限定正社員の活用状況から見出される問題とその克服に向けた方向を整理する。

（１） 限定正社員の曖昧な位置づけによる雇用保障の不明瞭化

第1の問題として、限定正社員の位置づけや働き方の中身が曖昧なまま活用されている結果、限定正社員の雇用保障のあり方も不明瞭になっている点が指摘できる（**図表6**）。企業調査によれば、すでに導入された限定正社員の雇用区分のなかには、労働契約や就業規則で職種や勤務地が明示的に定められていないケースが少なくない。例えば、職種限定正社員に該当する雇用区分のうち、労働契約や就業規則で仕事の範囲を限定していないものは48%、勤務地限定正社員に該当する雇用区分のうち、労働契約や就業規則で勤務地を限定していないものは64%である（**図表7**）。また、業務縮小や事業所閉鎖時の人事上の取り扱いについても、労働契約や就業規則で定めていないケースが多く、企業が導入している限定正社員制度のうち62%がこれに該当した。さらに、労働契約や就業規則で職種や勤務地が明示されていても、実際の働き方がなし崩し的に無限定になっているケースもあると指摘されている（規制改革会議・雇用ワーキング・グループ（2013））。

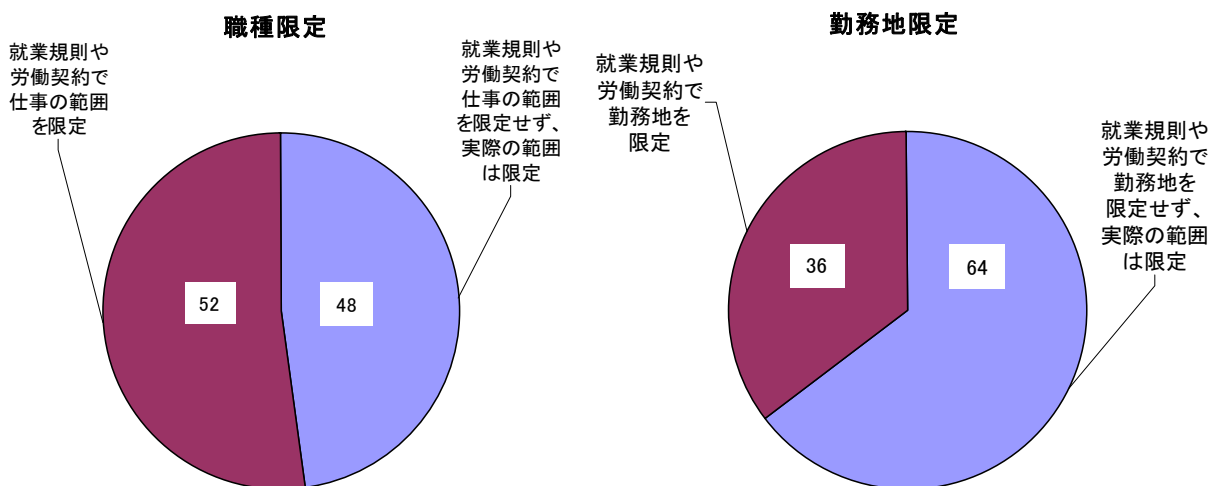
このように、限定正社員の位置づけや働き方の中身が曖昧な結果、仕事や勤務地等がなくなっても企業が限定正社員の解雇を行い難い状況が生じている。従来型正社員との境界が曖昧な形で働かせていた限定正社員を解雇し、その有効性が裁判で争われた場合、限定正社員に対して従来型正社員と同

図表6 これまでの限定正社員の活用に見る問題点と対応の方向

問題と対応の方向
(1) 限定正社員の曖昧な位置づけによる雇用保障の不明瞭化
<ul style="list-style-type: none"> ● 限定正社員の位置づけと働かせ方の中身の明確化を促す措置 ● 限定正社員の名目と働き方の実態の一致を促す措置
(2) 限定正社員の雇用保障をめぐる労使の認識に隔たりがある問題
<ul style="list-style-type: none"> ● 限定正社員の不公正かつ安易な解雇を防止する措置 ● 限定正社員の転職市場の整備 ● 在職中の職業能力形成や、転職を目指す限定正社員に対する政策的支援の充実
(3) 限定正社員の労働条件をめぐる問題
<ul style="list-style-type: none"> ● 限定正社員と従来型正社員の均衡処遇の推進 ● 限定正社員が高い意欲や賃金への納得感を持って働ける雇用管理の推進
(4) 非正社員から限定正社員への転換をめぐる問題
<ul style="list-style-type: none"> ● 非正社員から限定正社員への転換制度を設ける企業に対する支援 ● 非正社員から限定正社員への転換に資する、限定正社員、非正社員の雇用管理の研究と成果の普及

(資料) みずほ総合研究所作成

図表7 就業規則・労働契約による職種・勤務地の限定状況



(資料) 厚生労働省「『多様な形態による正社員』に係る企業アンケート調査」2011年より、みずほ総合研究所作成

様の雇用保障を求められる可能性がある。これを避けるため、仕事や勤務地がなくなった場合にも、限定正社員に従来型正社員と同様の雇用保障を行う企業が多いと指摘されている¹⁰。

こうした状況は、労使双方に好ましくない結果をもたらしている。限定正社員として働く人にとって、従来型正社員同様の雇用保障が行われることは一見望ましいようにも見える。しかし、仕事や勤務地がなくなった際の雇用保障が、限定正社員としての名目と実態の相違の有無や、企業が解雇を巡る紛争をどう考えるかなどの判断しにくい要素に左右されれば、労働者は雇用継続の見通しを立て難くなる。また、限定正社員の雇用保障のあり方が不明瞭なままでは、企業が限定正社員を大幅に拡充することも難しい。

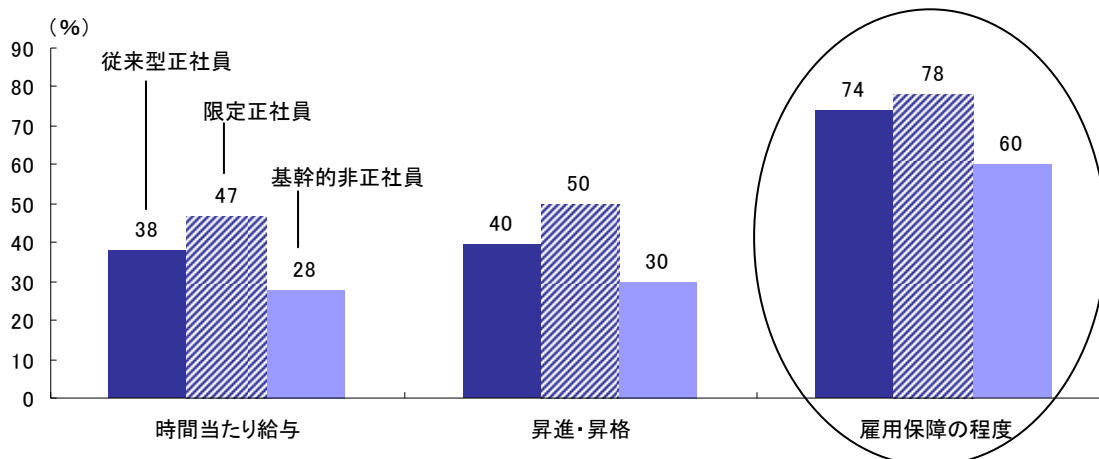
以上の問題を克服するためには、限定正社員の位置づけと働き方の中身を明確化することが課題となろう。そのための方策として、職種や勤務地、労働時間などの限定項目を労働契約または就業規則で明確にした上で、該当する労働者の職種や勤務地、労働時間を変更する場合は、労働契約等でこれを明らかにするようルール化することが考えられる。また、限定正社員としてあらかじめ特定した働き方の中身と、実際の職場の働かせ方が一致するようガイドラインなどの形で促すことも重要である。

(2) 限定正社員の雇用保障をめぐる労使の認識の隔たり

第2の問題として、限定正社員に対する雇用保障のあり方を巡っては、労使の間に認識の差があり、現時点ではこれが調整されていない点が挙げられる。

労働者の考え方を見ると、限定正社員に従来型正社員と同様の雇用保障を求める傾向が強い。図表8は現在、従来型正社員、限定正社員、基幹的非正社員（担当する仕事と同じ正社員がいる有期労働者）として働く人に、職種限定正社員として働く場合に許容しうる処遇条件を尋ねた結果を示したも

図表8 限定正社員として働く場合に許容できる処遇水準として「従来型正社員と同様」と回答した割合



(注) 1. 現在「限定正社員」として働いている／いないに関わらず、限定正社員として働く場合に許容できる処遇水準として、「従来型正社員と同様」と回答した人の割合。

2. 基幹的非正社員とは、同じ仕事をしている正社員がいる有期労働者を指す。

(資料) 厚生労働省『「多様な形態による正社員」に係る従業員アンケート調査」2011年より、みずほ総合研究所作成

¹⁰ 第2回規制改革会議雇用ワーキング・グループ（2013年4月11日）では、この点についての議論が行われている。

のである（ここでは、「従来型正社員と同様の水準」と回答した人の割合を示している）。これによると、限定正社員として働く場合の雇用保障について、「従来型正社員と同様の水準」を求める人が回答者の6～8割と高い割合を占めている。

これに対し、企業は、限定正社員と従来型正社員の雇用保障のあり方を異なるものとするを考えている。例えば、経団連（2013）は「紛争を予防するため、特定の勤務地ないし職種が消滅すれば契約が終了する旨を労働協約、就業規則、個別契約で定めた場合には、当該勤務地ないし職種が消滅した事実をもって契約を終了しても、解雇権濫用法理がそのまま当たらないことを法定化すべき」と指摘している¹¹。

職種や勤務地を限定して働くという限定正社員の特性を考えれば、仕事や勤務地がなくなった際、企業に配置転換などの解雇回避努力を尽くすよう一律に求めることは難しい。企業が限定正社員に対して名目と実態が一致するような働き方をきちんとしていたことや、解雇に際して必要な手続きが踏まれることが前提であるが、仕事や勤務地が消失した際の雇用保障のあり方を、従来型正社員と限定正社員で異なるものとするべきという、企業サイドの主張には一理ある。

一方で、限定正社員に従来型正社員同様の雇用保障を求める労働者の希望については、それを全面的に否定するのではなく、その背後にある問題を考える必要がある。従来型正社員と非正社員中心の労働市場が形成されてきた日本では、専門的な技能を持つ労働者のための転職市場が十分発達しておらず、労働者の専門性や職業能力を評価する仕組みも発展途上である。また、長期雇用慣行を前提に失業時のセーフティネットが構築されてきたため、失業時の所得保障や再就職支援、職業訓練などに対する公的支出も低水準である。こうした状況で仕事や勤務地の消失を理由に解雇されれば、失業期間が長期化しかねない。

以上を踏まえれば、限定正社員の解雇の可能性に対して、労働者が持つ懸念を緩和する方策が必要である。例えば、限定正社員の解雇に際して、人員削減の必要性が真にあること、公正な手続きの下に解雇が行われることなどの要件を明確化し、不公正かつ安易な解雇を防止するという方策が考えられる。同時に、ハローワークと民間人材サービスの連携によって限定正社員の求人・求職情報を収集し、限定正社員の求人と求職をマッチングするためのプラットフォームを創設するほか、失業した限定正社員に対するセーフティネットの強化、職業能力評価制度の整備と充実、限定正社員の職業能力形成に対する支援など、限定正社員の転職を支える制度・政策を整備・拡充することも有効であろう。

（3）賃金等に不満を持つ限定正社員が一定割合を占める可能性

第3の問題として、限定正社員の中に賃金等の労働条件に不満を持つ人が一定程度存在している可能性が挙げられる。前出の**図表8**によれば、限定正社員として働く人のうち従来型正社員と同様の賃

¹¹ ただし、この表現だけからは、職種や勤務地が消失した際の限定正社員の整理解雇について、①解雇権濫用法理にとられず、就業規則や個別労働契約に特約があれば、限定正社員の解雇が即座に認められるよう法的ルールを整備することを求めているのか、②解雇権濫用法理の下に置かれることを前提としつつも、限定正社員の解雇について、整理解雇の4要件のうち従来型正社員のような解雇回避努力を求められないことを法律で明文化するよう求めているのかを判断しにくい。しかし、いずれの場合でも、限定正社員について、従来型正社員同様の雇用保障を求める労働者の要望とギャップがあることは変わらない。

金水準を求める人は47%と、雇用保障ほどではないものの、約半数に上る。一方、企業調査によれば、限定正社員に該当する雇用区分のうち、その賃金が従来型正社員と同等またはそれ以上のものは17%に過ぎない。労働者の割合と雇用区分の割合は単純に比較できないものの、両者の差が大きいことは、限定正社員の中に賃金に不満を持つ人が一定程度存在する可能性を示している。賃金等の労働条件に納得できるかどうかは労働者の働く意欲に影響するため、この問題を放置したまま限定正社員の普及を図ることは、中長期的に見て企業の競争力に関わってくる。

以上の問題に対しては、従来型正社員と限定正社員の間で、働き方を理由とする不合理な格差をなくす方策や、限定正社員が意欲を發揮しやすい働き方を推進する方策が課題となろう。前者については、限定正社員と従来型正社員の労働条件について、ガイドラインや法令によって均衡が取れるよう推進することが考えられる。後者については、企業の成功事例の収集や、実証研究を推進し、その成果を普及していくことが有効であろう。

なお、後者に関して守島（2011）は、①キャリアパス（勤務地や異動の範囲、昇進・昇格が可能な範囲）と「仕事の内容」の両面で従来型正社員と区別された限定正社員制度がある職場と、②キャリアパスは区別されているが、仕事の内容は従来型正社員と同じ限定正社員制度がある職場で、働く人の意識がどのように異なるのかに焦点をあてた分析を行っている。これによると、会社への帰属意識や賃金の納得度に関わる項目に対して、「上記①に該当する限定正社員制度がある」に関わる係数は一貫してプラスであったのに対し、「上記②に該当する限定正社員制度がある」に関わる係数は一貫してマイナスであった¹²。すなわち、②のように限定正社員のキャリアの展望を限定する一方で、従来型正社員と同じ仕事に従事させる場合、限定正社員の働く意欲や賃金への納得感が損なわれる可能性がある。このように、どのような働き方、働かせ方が労使双方にとって望ましいのか、実務的な示唆を得られる研究を推進し、その結果を広報していくことも、限定正社員の導入に取り組む企業にとって大きな助けとなるであろう。

（4） 十分ではない非正社員から限定正社員への転換

第4の問題として、非正社員から正社員への転換の足掛かりとして、現在の限定正社員が十分役割を發揮していないことが挙げられる。これに関しては高橋（2012）¹³による実証研究が参考になる。この研究によれば、限定正社員制度のある事業所では、女性や35歳以上、非大卒、事務職など、先行研究で正社員への転換が難しいとされてきた非正社員が正社員に転換する可能性が相対的に高まるという。しかし、非正社員全体についてみれば、限定正社員制度の存在によって正社員への転換・登用が促進される効果は確認されておらず、現時点では、限定正社員は期待される役割を十分果たしていないと考えられる。

一方で、同じ研究では、限定正社員制度を導入している企業を対象を絞り込み、非正社員から正社員への登用を促す条件を検証している。これによると、①非正社員と正社員が同じ仕事をしている、

¹² なお、守島（2011）はこれらの係数が統計的に有意でないため、この分析のみで確定的なことは言えないとしている。

¹³ ここでは、10人以上の常用雇用者がいる民営事業所とその従業員を対象とするアンケート調査のデータを用いて検証が行われている。

②非正社員に対して教育訓練制度が適用されている、③非正社員と限定正社員の賃金カーブのギャップが小さいといった要因が、非正社員から正社員への登用の足掛かりとなっている。

以上を踏まえれば、限定正社員が非正社員から正社員への転換の足掛かりとなるような制度設計を促す方策が課題となる。具体的には、非正社員から限定正社員への転換制度を導入する企業に助成金等による支援を行うほか、非正社員に対する教育訓練を推進するなどの方策が考えられる。

V. 限定正社員に関わる今後の懸念事項と課題

前章では、既に限定正社員制度を導入している企業の状況から、限定正社員の普及・促進に向けた課題を整理した。一方、今後、限定正社員の普及・促進策が本格的に展開されるにあたっては、これが新たな不安定雇用の創出につながるのではないかと、正社員の処遇切り下げや雇用調整の手段として利用されるのではないかと懸念が、繰り返し指摘されている。以下、本章では、過去の政策議論をたどりながら、それぞれの懸念に対してどのような克服策が提示されてきたのかを確認する。

1. 新たな不安定雇用の創出？

限定正社員の普及・促進に対しては、これが新たな不安定雇用の創出につながるという指摘がある(図表9)。例えば経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会(2008)は、限定正社員の労働契約を解除する際のルールを設定する必要があると指摘しつつ、こうしたルールの設定にあたっては、「使用者

図表9 限定正社員に関する今後の懸念事項と対応の方向

限定正社員が新たな不安定雇用となる懸念への対応
<ul style="list-style-type: none"> ● 特約(注)付きの無期労働契約を結んだ上で、特約が有効と認められる要件(労働者側との十分な協議等)の判断を厳格化 [雇用のあり方に関する研究会(2009)] ● 限定正社員の雇用保障について、自主的取り組みや判例を踏まえたルールを策定 [有期労働契約研究会(2010)] ● 雇用期間に応じた金銭補償・解雇予告期間の延長 [経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会(2008)]、[久本(2003)]
限定正社員が従来型正社員の処遇切り下げ、雇用調整手段として利用される懸念への対応
<ul style="list-style-type: none"> ● 限定正社員の公正処遇に関わるルール策定、従来型正社員と限定正社員の相互転換を支える仕組みの構築 [多様な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究会(2002)] ● 労使協議を通じた、労使が納得できる労働条件の推進 [「多様な形態による正社員」に関する研究会(2012)]

(注) ここでの特約とは「勤務地や職種が合理的な形で限定される場合に、その勤務先や職種等での仕事の継続ができなくなった場合に解雇できる」という内容を指す。

(資料) 図表中の参考文献より、みずほ総合研究所作成

の都合によって解雇が容易に行われる不安定な雇用形態を増大させないかという懸念に十分配慮する必要がある」と指摘している¹⁴。

こうした懸念への対応としては、限定正社員の解雇に関わる内容を労働契約で明確化させた上で、そうした解雇が公正な形で行われるためのルールを整備し、安易な解雇を防止するという方策が提言されている。例えば、リクルートワークス研究所が事務局となり、非正規雇用に関する問題と政策的対応を専門的に検討した雇用のあり方に関する研究会（2009）は、勤務地や職種が合理的な形で限定されている場合に、その勤務先や職種等での仕事の継続が出来なくなった場合は解雇できる「特約付きの無期労働契約」を提唱している。こうした特約で企業が無期労働契約を結びやすくした上で、これによる雇用不安定化のリスクを最小化するために、特約が有効と認められるための要件の判断を厳格に行うこと、特に解雇が正当と認められるための手続きとして労働者側との十分な協議が行われることが必要と指摘している。同様に、2010年9月に有期労働契約研究会が公表した報告書も、労使間の自主的な問題解決が図られるよう、事業所閉鎖時等における雇用保障のあり方について、労働契約であらかじめ明確に合意しておく必要があると指摘している。なお、これも含めた限定正社員の雇用ルールの策定については、企業の自主的な取り組みや判例を踏まえて検討し、労使ともに限定正社員という働き方を選択できるような環境整備が必要としている。

このほか、限定された職務や勤務地が消失した際に解雇の可能性があることを前提に、一定のケースにおいて金銭面での補償を行うという提案がある。例えば、前出の経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会（2008）は、「業務や職場が限定されている以上、景気状況の悪化や、企業の業務の再編成等から仕事なくなる可能性もあるため、予め、労働契約の解除に関するルールを明確化する必要がある、その際のイメージとして業務や職場・事業所が縮小したこと等を理由とする労働契約解除の際には、雇用期間による一定額の金銭補償等を使用者に義務付ける等の手続き規定を整備することなどが考えられる」と指摘している。また、前出の久本（2003）は、雇用期間が長期になった限定正社員は再就職が難しくなるので、そうした限定正社員の解雇を行う際の手続きとして、退職金の支払いまたは解雇予告期間¹⁵の延長を行うことを提言している。

2. 従来型正社員の解雇・処遇引き下げツール？

企業が労働者の意思に反した形で従来型正社員から限定正社員への転換を進め、最終的に従来型正社員の解雇や処遇切り下げを行う事例が増えるのではないかという指摘もある。例えば、前出の雇用政策研究会（2010）は、（限定正社員の雇用解除のルールを設定することについて）「正規労働者の中

¹⁴ 同様の懸念は、新聞報道でもしばしば取り上げられている。例えば、2013年5月2日付の東京新聞「こちら特報部『限定正社員』って何（下）非正規多い現状改善？正社員に段階的適用も『欧米では一般的な制度』『労働者分断し新たな格差』」、2013年5月4日付の朝日新聞「限定正社員、光も影も 職種や地域限定、政府が推進策 家庭重視も可・解雇簡単に？」、2013年5月10日付の中日新聞「特報 仕事や勤務地限って契約 限定正社員 雇用にプラス？『クビ切自由化政策だ』『非正規との二極化改善』『新たな待遇格差生じる』」等。

¹⁵ 労働者の解雇に際し、労働者保護の観点から法的に定められた事前通告の期間。日本では労働基準法第20条により、使用者が労働者を解雇しようとする場合は、原則30日前に予告するか、30日以上の予告手当を支払うことを求められる。

から切り出して一つの雇用アウトソーシングの手段として利用され、不安定な雇用形態を増大させることにならないよう十分配慮する必要がある」と指摘した。また、雇用政策研究会（2010）の提言を受けて厚生労働省が開催した「多様な形態による正社員」に関する研究会¹⁶（2012）も、「既にいわゆる正社員として働いている者が多様な形態による正社員へ移行する場合には、こうした移行が雇用調整の手段として利用されないよう、特に雇用の安定の確保が強く要請される」としている。さらに、内閣府の成長のための人的資源活用検討専門チーム¹⁷（2013）は、限定正社員の制度設計に当たっては、個人の選択が確保され、企業からの強制や正社員の処遇切り下げとならず、改革を通じて雇用の安定化が図られる層が増えるよう配慮がなされるべきであると指摘している。このように、限定正社員制度を従来型正社員の雇用調整・処遇引き下げの手段として悪用することへの懸念は、有識者の議論でも繰り返し指摘されている。

この問題への対応として、限定正社員の公正な労働条件を実現するルールを整備することや、労働者が限定正社員と従来型正社員の間で柔軟に働き方を変更できるよう促すことが提言されている。例えば、前出の多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究会¹⁸（2002）は、「拘束度に応じた雇用保障や公正な処遇に関わるルールを策定することや、労使の納得性を確保すること、多様な働き方を労働者が主体的に選択可能であり、相互転換の可能性のある仕組みの構築が必要である」と指摘した。一方、厚生労働省の「多様な形態による正社員」に関する研究会（2012）は、限定正社員をあくまで労働者が主体的に選択可能な働き方としていくべきであり、従来型正社員への転換を柔軟に認めることのほか、労使が納得できる賃金や昇進・昇格、能力開発等の処遇のあり方を、労使間の協議などを踏まえて設定することが必要としている。

VI. 検討が始まった限定正社員の雇用ルールと今後の課題

今後は、厚生労働省の労働政策審議会限定正社員の雇用ルールについて具体的な検討が開始される。これから国が進める限定正社員の普及・促進策は、第IV章及び第V章で見てきたような限定正社員の問題や懸念にきちんと対応した内容となるのだろうか。また、これまでの政策議論では十分指摘されていないが、今後の限定正社員の普及・促進策で考慮されるべき点はないのだろうか。

国の限定正社員の普及・促進策が具体化されるのはこれからであり、その内容そのものを現時点で評価することは出来ない。そこで以下では、規制改革会議の雇用ワーキング・グループ（以下、雇用WGと呼ぶ）がとりまとめた報告書（以下、雇用WG報告書と呼ぶ）を取り上げる。この報告書は、現時点で最も包括的な形で限定正社員のルールについて提言を行っており、今後の労働審議会における議論にも影響を及ぼすと考えられる。そこで、雇用WG報告書の提言を参考に、今後国が進める政策が限定正社員という働き方が抱える問題や懸念に目配りしたものとなりうるのか、今後の限定正社

¹⁶ 厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部長が学識経験者を集めて開催した研究会で、現在の雇用システムに関する課題や限定正社員の雇用管理上の課題について検討を行った。

¹⁷ 内閣府の有識者会議（経済社会構造に関する有識者会議）の下部組織として、新たな経済社会構造に適した人的資源の活用のあり方を議論するために開催された専門家による研究会。

¹⁸ 多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムについて専門家による検討を行うため、厚生労働省が開催した研究会。

員の普及・促進に向けて残された課題は何かを考えることとしたい。

1. 限定正社員の雇用ルールに関わる雇用WGの提言

(1) 限定正社員の働き方の明確化に関わる提言

雇用WGは、非正社員の雇用安定、家庭生活と両立できる働き方の促進、成長分野への人の移動の促進という観点から正社員の働き方の改革が必要であると、なかでも限定正社員の雇用ルールを優先的に検討してきた。雇用WG報告書に盛り込まれた提言は、①限定正社員の働き方の明確化に関わるルール、②限定正社員の解雇に関わるルール、③限定正社員の公正な処遇に関わるルール、④限定正社員を労働者の自由意志による選択とするためのルールの4つに大きく分けられる。提言の中身は立法化も含めたルールの整備に関するものが中心であるが、限定正社員の普及・促進に関わる補完的な政策も含まれている。

まず①に関して、雇用WG報告書は、限定正社員という位置づけや働き方の中身を、労働契約と就業規則の双方で明確化するよう提言している(図表10)。具体的には、限定正社員制度を導入する際に、就業規則でその具体的な中身を明確にした上で、実際の採用時には上記の類型に該当する契約であることを書面で明示すること、限定正社員の労働条件を変更する場合は、変更後の労働条件を書面で明示するようルール化することを求めている。また、限定正社員に適した雇用管理を普及させていく観点から、企業や従業員へのヒアリングを通じて成功事例を収集した上で、職務の定め方や賃金体系、時間管理、人事評価・異動などについて、留意点やモデルを提示する方策も提言されている。

図表10 限定正社員の位置づけ・働き方の明確化と解雇ルールに関わる提言
(規制改革会議雇用ワーキング・グループ)

概要	具体的手段
限定正社員の位置づけ、働き方の明確化	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働条件の明示に関わる現行法令の整理 <ul style="list-style-type: none"> - 限定正社員制度を導入する際に、就業規則でその具体的な類型を明確にした上で、実際の採用時は上記の類型に該当する契約であることを書面で明示 - 限定正社員の労働条件を変更する際には、変更後の労働条件を書面で明示
限定正社員の解雇に関わるルールの検討	<ul style="list-style-type: none"> ● 労使の協議を踏まえて、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」を追加することを想定 ● 職務・勤務地消失による限定正社員の解雇に関する判例の整理、労使及び司法のコンセンサス形成(最終的に、立法あるいは解釈通達による明確化も視野に入れる)

(資料) 規制改革会議雇用ワーキング・グループ「規制改革会議雇用ワーキング・グループ報告」2013年6月5日より、みずほ総合研究所作成

(2) 解雇を巡る紛争防止に関わる提言

次に、雇用WG報告書は、限定正社員の解雇に関わる紛争を防止するためのルールを提言している（前掲**図表10**）。具体的には、就業規則の解雇事由に「仕事や勤務地がなくなったこと」が明記されること¹⁹を前提に、限定正社員の解雇に際して求められる要件について、関係者の共通認識を確立するよう求めている。より具体的には、職務や勤務地が消失した際の限定正社員の解雇について、従来型正社員と同様の解雇ルール（特に、経営上の都合による解雇で求められる4つの要素）の下に置かれることを前提に、これまでの判例に基づいて限定正社員の解雇の有効性を判断するための基本的な考え方を整理し、労使及び司法の間のコンセンサスを形成するよう提言している。このコンセンサスについては、立法化あるいは解釈通達を通じたルール化も視野に入れるべきと指摘されている。

注意すべきは、ここで雇用WG報告書が言う「限定正社員の解雇が、従来型正社員と同様の解雇ルールの下に置かれること」と、限定正社員が従来型正社員と同じ雇用保障の下に置かれることはイコールではないことだ。第II章1節で触れたように、従来型正社員の整理解雇に関しては、その有効性を判断するために4要件（要素）を考慮する必要があるという法律上の原則が確立されている。雇用WG報告書は、職務や勤務地が消失した限定正社員の解雇にも上記と同じ原則が当てはまるとした上で、限定正社員の場合は、仕事や勤務地を限定した無期雇用契約であることによって4要件（要素）の適用のされ方が異なってくると見ている²⁰。そこで限定正社員の整理解雇に関わる判例をより詳しく整理・検討し、その結果を労使及び司法の共通認識とし、解雇に関する紛争の予防や限定正社員の安易な解雇を防ごうとしていると考えられる。

(3) 限定正社員の公正な処遇に関わる提言

労働契約法第3条2項では、労働契約の原則として、労使が就業の実態に応じた均衡を考慮して、労働契約を締結・変更するよう定めている。この原則に従って雇用WG報告書は、従来型正社員と限定正社員の均衡処遇に関する法的ルールを整備するべきとしている。具体的には、労働条件を明示し、従来型正社員と限定正社員とを明確に区別した上で、両者の間の不合理な労働条件の相違を禁止する法律を整備するよう提言している。

¹⁹ この点について、雇用WG報告書はルール化などの措置に言及していない。同報告書は限定正社員の解雇が有効と認められる要件に関して関係者のコンセンサスを確立することを求めており、就業規則の解雇事由に「仕事や勤務地の消失」が明記されていることが、解雇の有効性を認める要件の一つとしてコンセンサスに盛り込まれると想定していると思われる。

²⁰ 本文第II章1節で触れたように、日本では、整理解雇の有効性が問われる際、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③解雇者選定の合理性、④解雇手続きの相当性の4要件（要素）を考慮すべきという法律上の原則が判例で確立されている（整理解雇の4要件（要素））。雇用WG報告書が行った整理によれば、限定された職務や勤務地が消失した場合の解雇について、判例は整理解雇の4要件（要素）の枠組みを維持しつつも、従来型正社員と異なる判断を行っているという。例えば、職種や勤務地が限定されている限定正社員については、解雇回避努力の有無が問われなかったり、解雇回避努力を行ったと判断されたりするケースがある。また、解雇者選定の合理性については、工場閉鎖等で対象者全員が解雇されるような場合には恣意的な人選がなされていないとして、人選の合理性があるとするケースも多い。一方、①人員削減が本当に必要かどうかについては、これが職種や勤務地の廃止を口実に、労働者を職場から排除するための解雇ではないかという観点から、限定正社員の解雇に関わる判例ほぼ全てで問われている。また、④の労働者側への十分な説明・協議も常に求められる要素であるという。

ここで参考にされているのは、2013年4月1日に一部規定を除いて施行された改正労働契約法である。同法第20条では、有期労働者の労働条件について、無期労働者のそれと不合理な相違を設けることが禁止されている。具体的には、賃金、労働時間や教育訓練から福利厚生に至る個々の労働条件について、職務の内容や配置の範囲などを考慮して両者の均衡が実現されることが求められる(図表11)。雇用WG報告書は、この労働契約法20条に類する法的規定を、限定正社員の労働条件について設けるよう求めている。

(4) 限定正社員を労働者の自由意志による選択とするための提言

最後に、雇用WG報告書は、限定正社員を労働者の自由意志による選択とするために、2つの提言を行っている。第1に、従来型正社員と限定正社員の相互転換に関するルールを、法定化も含めて検討していくよう提言している。第2に、同一企業で従来型正社員を限定正社員に転換する場合は、労働者の同意を原則とするとしている。

なお、従来型正社員と限定正社員の相互転換に関わるルールについては、労働者が相互転換をいつでも要求できるルールとするのか、従来型正社員と限定正社員の相互転換制度の整備を企業の義務(あるいは努力義務)とするのかなど、様々な内容が考えうる。どのようなルールとするかで、従来型正社員と限定正社員の間の相互転換の可能性も変わってくるが、この点について雇用WG報告書は具体策を示していない。雇用WG報告書は、限定正社員の労働条件の明示や解雇に関する部分でかなり具体的な提言を行っている。しかし、従来型正社員と限定正社員の相互転換に関する部分では曖昧な提言を行うに止まっている。

2. 雇用WG報告書の提言の評価

以下に見るように、雇用WG報告書以下はこれまでの政策議論で指摘された内容を広くカバーした上で、労使双方の納得に配慮した提言を行っている。これに関して4つの点を指摘したい。第1に、

図表11 労働契約法20条(有期労働契約を理由とする不合理な労働条件の禁止)のポイント

対象となる労働条件	<ul style="list-style-type: none"> ●労働契約の内容となっている一切の労働条件に適用 <ul style="list-style-type: none"> －賃金、労働時間、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生(通勤手当、食堂の利用、住宅手当等)など
判断方法	<ul style="list-style-type: none"> ●不合理な労働条件かどうかの判断 <ul style="list-style-type: none"> －下記①～③を考慮して個々の労働条件毎に判断 <ul style="list-style-type: none"> ①職務の内容(業務の内容、及び当該業務に伴う責任の程度) ②当該職務の内容、及び配置変更の範囲 ③その他の事情 <p>特に、通勤手当、食堂利用、安全管理などで労働条件に差を設けることは、上記①～③に基づく特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解される</p>

(資料) 厚生労働省都道府県労働局労働基準監督署「労働契約法改正のあらまし」より、みずほ総合研究所作成

雇用WG報告書の提言は、これまでの議論で指摘されてきた限定正社員の課題や懸念事項に、幅広く対応している。**図表 12** は第IV、V章で見た限定正社員の問題・懸念事項と雇用WG報告書の検討事項を対応させたものである。ここにあるように、雇用WGの雇用ルール案は、これまでの限定正社員の活用状況に見出される問題から、今後の普及・促進に際して指摘される懸念まで、おおむね全ての論点をカバーしている。

第2に、雇用WG報告書の提言は、限定正社員の位置づけと働き方の中身の明確化に力点を置いている。これは、これまでの政府の調査会や研究会の報告でほとんど触れられてこなかった点でもある。その背景には、従来型正社員との境界が曖昧なまま限定正社員が活用されているケースが多い結果、企業が限定正社員に従来型正社員同様の雇用保障を行わざるを得ず、企業が限定正社員を十分増やせずにいるとの認識がある²¹。

第3に、雇用WG報告書の提言は、限定正社員の解雇について、紛争防止と労使双方の納得性に配慮した提言を行っている。職種限定正社員や勤務地限定正社員の場合、就業規則の解雇事由に「就業の場所及び従事すべき業務の消失」が盛り込まれると想定することで企業サイドの要望に応える一方、現行の解雇ルールを前提とする立場は堅持している。その上で、限定正社員の解雇が認められる要件について関係者の共通認識を確立することで、紛争や安易な解雇を防ごうとしている。

第4に、雇用WG報告書の提言は、限定正社員の公正な処遇の実現について、これまでの議論をより具体化させている。過去の政策議論では、限定正社員の公正な処遇の必要性が指摘されるに止まっていたのに対し、雇用WG報告書の提言は、改正労働契約法20条（有期労働者の不合理な労働条件の禁止）の枠組みを参考に、従来型正社員と限定正社員の均衡処遇に関わる法的ルールの整備を検討課題と指摘している。

3. 限定正社員の普及・促進に向けた今後の課題

雇用WG報告書の提言は限定正社員の問題や懸念に広く対応しており、今後、国が限定正社員の普及・促進策を具体化する際には、これを議論のベースとすることが有効であろう。一方で、雇用WG報告書で十分考慮されていない課題も残されている。以下では、限定正社員の解雇を巡る課題、限定正社員に寄せられる「期待」から見た課題、限定正社員に寄せられる「懸念」から見た課題の3つの側面から、残された課題と克服の方向を考える。

(1) 限定正社員の解雇を巡る課題

雇用WG報告書の提言は、限定正社員の解雇に関する労使の紛争を予防し、安易な解雇を防ぐ観点から、いくつかの提言を行っている。しかし、限定正社員が解雇された場合を想定すると、専門的な技能を持つ労働者の転職市場が十分発達していないほか、失業時のセーフティネットや再就職支援、職業訓練、職業能力評価制度の整備が十分でないために、失業が生活不安定化の大きなリスクとなりかねない。限定正社員の解雇について労働者が抱える不安を緩和する、更なる方策が求められる。

²¹ 規制改革会議雇用ワーキング・グループ（2013）では、限定正社員（ジョブ型正社員）に対して、従来型正社員（無限定正社員）と異なる人事上の取り扱いができれば、企業は一層限定正社員を増やせると指摘されている。

図表 12 限定正社員に関わるこれまでの議論と雇用WG報告書の提言

問題・懸念事項と対応策	雇用WG報告書による提言
限定正社員の位置づけが曖昧なまま活用されている問題[第四章]	
<ul style="list-style-type: none"> ● 限定正社員の位置づけと働き方の中身の明確化 ● 限定正社員の名目と働き方の実態の一致を促す措置 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就業規則・労働契約で限定正社員の位置づけと、働き方の中身を明確化する法的ルールを整備
限定正社員の雇用保障をめぐる労使の認識に隔たりがある問題[第四章]	
<ul style="list-style-type: none"> ● 限定正社員の不公正かつ安易な解雇を防止する措置 ● 限定正社員の転職市場の整備 ● 在職中の職業能力形成や、転職を目指す限定正社員に対する政策的支援の充実 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 現行の解雇ルールを前提に、職務や勤務地が消失した限定正社員の解雇が認められる条件について、判例を整理し、コンセンサスを形成（立法化、解釈通達によるルールの明確化も視野）
限定正社員の労働条件をめぐる問題[第四章]	
<ul style="list-style-type: none"> ● 限定正社員と従来型正社員の均衡処遇を推進 ● 限定正社員が高い意欲や賃金への納得感を持って働ける雇用管理を推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 限定正社員の不合理な労働条件の禁止に関わる法的ルールを整備 ● 従来型正社員と限定正社員の相互転換に関するルールを整備(立法化も含めて検討) ● (再掲)雇用管理の留意点やモデルを提示
非正社員から限定正社員への転換をめぐる問題[第四章]	
<ul style="list-style-type: none"> ● 非正社員から限定正社員への転換制度を設ける企業に対する支援 ● 非正社員から限定正社員への転換を促進するような、限定正社員、非正社員の雇用管理の研究と成果の普及 	<ul style="list-style-type: none"> ● 雇用管理の留意点やモデルを提示
限定正社員が新たな不安定雇用となる懸念への対応[第五章]	
<ul style="list-style-type: none"> ● 特約(注)付きの無期労働契約を結んだ上で、特約が有効と認められる要件(労働者側との十分な協議等)の判断を厳格化 [雇用のあり方に関する研究会(2009)] ● 限定正社員の雇用保障について、自主的取り組みや判例を踏まえたルールを策定 [有期労働契約研究会(2010)] ● 雇用期間に応じた金銭補償・解雇予告期間の延長 [労働市場改革専門調査会(2008)]、[久本(2003)] 	<ul style="list-style-type: none"> ● 【再掲】限定正社員の不合理な労働条件の禁止に関わる法的ルールを整備 ● 【再掲】従来型正社員と限定正社員の相互転換に関するルールを整備(立法化も検討)
限定正社員が従来型正社員の雇用調整手段として利用される懸念への対応[第五章]	
<ul style="list-style-type: none"> ● 限定正社員の公正処遇に関わるルール策定、従来型正社員と限定正社員の相互転換を支える仕組みの構築 [多様な柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究会(2002)] ● 労使協議を通じた、労使が納得できる労働条件の推進 [「多様な形態による正社員」に関する研究会(2012)] 	<ul style="list-style-type: none"> ● 【再掲】職務や勤務地が消失した限定正社員の解雇が認められる条件について、判例を整理し、労使及び司法でコンセンサスを形成(立法化、解釈通達によるルールの明確化も視野)

(注) ここでの特約とは「勤務地や職種が合理的な形で限定される場合に、その勤務先や職種等での仕事の継続ができなくなった場合に解雇できる」という内容を指す。カッコ〔 〕内は本レポートにおける該当箇所。

(資料) 図表中の参考文献及び規制改革会議・雇用ワーキング・グループ(2013)より、みずほ総合研究所作成

そうした方策として第1に、限定正社員の解雇に際して企業に求められる手続き等の要件を労使に周知し、安易な解雇を防ぐ措置が考えられる。これに関して雇用WG報告書は、「就業規則の解雇事由に『仕事や勤務地の消失』を明記する」ことを想定する一方、「限定正社員の解雇に求められる要件を整理し、立法化も視野に入れつつ労使や司法の共通認識として確立する」ことを提言している。しかし、この提言に沿って限定正社員の解雇が認められる要件が整理され、専門家の共通認識として確立されたとしても、その内容が働く現場に十分周知されるとは限らない。例えば、就業規則の解雇事由に「仕事や勤務地の消失」を加える場合は、解雇に際して「仕事や勤務地の消失」以外に企業が満たすべき要件についても明示するなど、限定正社員として働く人が解雇の要件をきちんと把握できるようなルールが必要である。

第2に、名目上は限定正社員だが、実際の働かせ方が無限定になっている場合は、従来型正社員同様の雇用保障を求められる可能性がある点を、企業に周知することも重要である。限定正社員が、実際には無限定な働かせ方をさせることが可能であり、しかも従来型正社員よりも解雇しやすい働き方となれば、現行の解雇ルールの抜け道となる懸念がある。これを防ぐために、限定正社員の名目と実態を一致させる必要性をガイドラインなどの形で示す必要がある。

第3に、限定正社員の雇用保障の緩やかさに対し、どのような形で補償が行われれば、バランスが取れていると言えるのかについて、改めて検討するべきである。例えば、過去の政策議論で指摘されたように、雇用期間が長期化した限定正社員について、金銭補償または解雇予告期間の延長を図る方策も一案である。

第4に、限定正社員の普及・促進策を講じると平行して、限定正社員の転職を支える制度や政策を充実させることが必要である。具体的には、失業した限定正社員の所得保障を拡充するほか、在職中から失業後まで目配りした限定正社員の技能形成支援や、職業能力評価制度の整備・充実を進めるなどの方策が考えられる。さらに、民間人材サービスと公共職業安定所の連携を進め、限定正社員に特化した求人情報の収集と情報提供、求職者とのマッチングの強化に取り組むことも有効であろう。

(2) 限定正社員に寄せられる「期待」から見た課題

限定正社員に対しては、これが非正社員から正社員への足掛かりとなるとの期待がある。しかし、第IV章2節で見たように、非正社員全体で見た場合、限定正社員制度が非正社員から正社員への転換を促す明確な効果は確認されていない。この問題に対して雇用WG報告書は明示的に言及していないものの、限定正社員が非正社員から正社員への足掛かりとして十分役割を果たすために、今一步踏み込んだ支援を講じるべきである。

そのための方策として、非正社員から限定正社員への転換が進みやすい限定正社員制度や非正社員の雇用管理を推進することが挙げられる。同じく第IV章2節で見たように、限定正社員を導入する企業では、非正社員に教育訓練を行う場合に、非正社員から限定正社員への転換が促されやすい。このように非正社員から限定正社員への転換を促す条件に関する研究を推進し、実際の企業の事例とともに紹介するほか、そうした要素を取り入れる企業に助成金等の支援を行うことも必要であろう。

(3) 限定正社員に寄せられる「懸念」から見た課題

第V章で見たように、限定正社員の普及・促進に向けては、これが従来型正社員の解雇や処遇引き下げ手段として悪用される懸念が指摘されている。これを防ぐ方策として、雇用WG報告書は限定正社員の不合理な労働条件を禁止するルールや、従来型正社員と限定正社員の相互転換に関わるルールを整備するよう提言している。ただし、前者については具体的な提言がなされているのに対し、後者については一般的な指摘に止まっている。また、従来型正社員から限定正社員への不本意な転換を防止する方策として、雇用WG報告書は、「(従来型正社員から限定正社員への転換は) 労使の合意原則が前提となる」と指摘するに止まっている。

限定正社員の悪用を防ぐ上で、従来型正社員と限定正社員の間で相互転換が出来る仕組みを推進することは非常に重要である。両者の間で柔軟に働き方を変えることが出来れば、片方(限定正社員)を条件の悪い働き方とすることに意味がなくなるためである。例えば、限定正社員から従来型正社員への転換条件の明示や転換制度の導入を企業に義務付ける、あるいは、限定正社員の導入時に限定正社員と従来型正社員との間で相互転換制度を設ける企業に対し、集中的に政策的支援を行うなどの方策を検討すべきである。

さらに、労働者の意思に反した従来型正社員から限定正社員への転換を防ぐ、より具体的な方策が必要である。そのために従来型正社員と限定正社員の間の転換について、地方の労働局に労働者の異議申し立てを受け付ける窓口を作ることや、一定数以上の従来型正社員を限定正社員に転換する場合に、従業員代表の意見を聴取して、これを労働局に提出するよう義務付けることなどが考えられる。

VII. おわりに

限定正社員の普及・促進によって、非正社員から正社員への転換事例の増加や、育児や介護を行う労働者に適した雇用機会の拡充が期待されている。国が限定正社員の普及・促進への注力を表明したことは、日本の労働市場にとっての「良い知らせ(朗報)」となる可能性がある。一方で、限定正社員という働き方は、今後の制度設計次第では、新たな不安定雇用の創出や解雇規制の抜け道となりかねない問題も抱えている。

限定正社員という働き方が、労働市場で期待される役割を果たし、企業と労働者の双方に納得のいくものとなるかどうかは、この働き方に関わるルールや環境が今後どのような形で整備されるかにかかっている。限定正社員という働き方がより多くの労働者にとって望ましい選択肢となるためには、いかなるルールや環境整備を行うべきかという前向きな立場から、これまで以上に積極的な議論が行われることが望まれる。

[参考文献]

- 規制改革会議雇用ワーキング・グループ (2013)「規制改革会議雇用ワーキング・グループ 報告」、2013年6月5日
- 経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会 (2008)「労働市場改革専門調査会第4次報告～正規・非正規の『壁』の克服について～」
- 雇用政策研究会 (2010)「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」
- 雇用のあり方に関する研究会 (2009)「正規・非正規二元論を超えて～雇用問題の残された課題」
- 成長のための人的資源活用検討専門チーム (2013)「成長のための人的資源の活用の今後の方向性について」2013年4月9日
- 高橋康二 (2012)「限定正社員区分と非正規雇用問題」、JILPT Discussion Paper12-03、2012年3月
- 多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究会 (2002)「多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究会報告書」、2002年6月12日
- 「多様な形態による正社員」に関する研究会 (2012)『『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書～『一人ひとりの労働者が満足できる働き方』としての活用に向けて～』、2012年3月29日
- 日本経済団体連合会 (2013)「労働者の活躍と企業の成長を促す労働法制」、2013年4月16日
- 濱口桂一郎 (2009)『新しい労働社会－雇用システムの再構築へ』岩波新書、2009年
- 久本憲夫 (2003)『正社員ルネサンス』中公新書、2003年
- 守島基博 (2011)「『多様な正社員』と非正規雇用」鶴光太郎・樋口美雄・水町雄一郎編著『非正規雇用改革～日本の働き方をいかに変えるか～』日本評論者、2011年、pp. 217-240
- 有期労働契約研究会 (2010)「有期労働契約研究会報告書」、2010年9月