

安倍政権が推進する限定正社員

— 高まる期待と本格的な普及に向けた課題 —

安倍政権の雇用政策で優先課題の一つとされているのが「限定正社員」の普及・促進だ。2013年6月に閣議決定された「日本再興戦略」には限定正社員の普及策が盛り込まれており、今後は厚生労働省の審議会で具体的なルールの検討が行われる。

限定正社員とは何か

限定正社員は、職種や勤務地、労働時間等を限定した上で、従来型の正社員と同様に企業と期間の定めのない雇用契約を結ぶ働き方を指す。従来型の正社員の場合、企業が経営上の都合で行う解雇（整理解雇）が判例の蓄積により厳しく規制される一方、長期雇用を維持する手段として、企業には残業や異動、転勤等を命令する強力な権利が認められてきた。そのため従来型の正社員は、あらかじめ仕事や勤務地等の働き方が定まらないという意味で、「無限定」な働き方という特性を持つ。

限定正社員の場合、企業は労働者の同意なく、限定された職種や勤務地、労働時間等の範囲を超えて異動や転勤、残業等を命じることが出来ない。その代わりに、職種限定正社員や勤務地限定正社員の仕事や勤務地が消失した場合には、異動や転勤等で解雇を回避する余地が小さいため、従来型の正社員よりも解雇が有効と認められる可能性が高い。

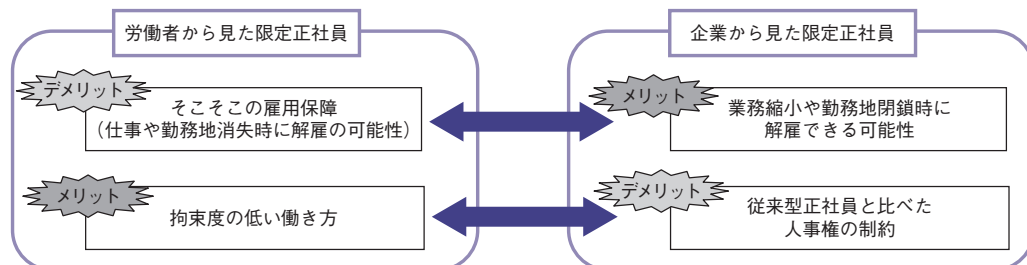
限定正社員を労働者から見れば、仕事や勤務地がある限り雇用が保障されるという意味で「そこそこの雇用保障」と、同意なく残業や異動、転勤を要求されないという意味で「拘束度の低い働き方」の二つの特性を持つ働き方と言える（図表1）。一方、限定正社員を企業から見れば、従来型の正社員のように残業や異動、転勤の命令を自由に行えない「制約」と、業務縮小や事業所閉鎖等の際における「解雇の可能性」という二つの特性を持つ働き方と言える。

限定正社員が期待される背景

今後は、育児や介護など家庭生活に関する責任を果たしつつ働く人や、スペシャリストとして専門性を高めたい人など、仕事や勤務地、労働時間にこだわりを持って働く人が増えると考えられる。限定正社員は、こうした労働者が選択しやすい働き方になると期待されている。

また、2013年4～6月期には正社員を希望する非正社員が342万人に上っており（総務省「労働力調

●図表1 労働者・企業から見た限定正社員の特性



(資料)みずほ総合研究所

査]、非正社員の安定した雇用機会の充実が課題となっている。限定正社員は、常に雇い止め(有期雇用契約を更新しないこと)のリスクがある有期労働者と比べ、雇用の安定度は高い。一方、事業縮小や事業所閉鎖時に雇用量を調整できる可能性がある限定正社員の場合、企業は採用を拡大しやすく、これが非正社員がより安定した雇用機会に移行するための機会を増やすと考えられている。

問題点と懸念事項

期待が集まる限定正社員であるが、その普及には克服すべき問題や対応すべき懸念がある。その一つが、既に導入済みの限定正社員の事例では、限定正社員の位置づけや働き方の中身が必ずしも明確にされていない問題である。その結果、限定正社員の解雇がいかなる場合に有効と認められるのかも不明瞭となり、企業が限定正社員の採用を大幅に拡大しにくい状況にある。

現時点では、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して十分役割を果たしていないという問題もある。労働政策研究・研修機構の研究によれば、職場に限定正社員制度がある場合、女性や35歳以上、高卒など、通常は正社員に転換しにくい労働者が正社員に転換する可能性が高まるという。しかし、非正社員全体で見れば、限定正社員制度の存在によって非正社員から正社員への転換が促される効果は確認されていない。

さらに、限定正社員の転職を支える環境が十分整っていない点も問題である。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、経営上の都合による解雇が厳しく制約される従来型の正社員を前提に失業時のセーフティー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、職業訓練への公的支出も国際的に低水準である。

このほか、専門家の議論では、限定正社員の雇用ルールのあり方によっては、この働き方が新たな不安定雇用となってしまう懸念や、従来型の正社員の解雇や処遇切り下げの手段として利用される懸念があると指摘されている。

現在の検討状況と課題

2013年6月には、規制改革会議雇用ワーキング・グループが、限定正社員の位置づけと働き方の中身の明確化、労使双方の納得に配慮した限定正社員の解雇ルールの整備、限定正社員と従来型の正社員の間で処遇の均衡を図るための法整備など、限定正社員を巡る問題や懸念に広く対応した雇用ルールを提言した(図表2)。今後、労働政策審議会で具体的な限定正社員の普及・促進策が議論される際には、上記ワーキング・グループの提言をベースとすることが有益であろう。

限定正社員の普及に向けては、国による更なる支援も必要である。例えば、在職中から利用できる技能形成支援、専門性や技能を「見える化」する職業能力評価制度の整備・拡充など、限定正社員の転職を支える政策の充実が望まれる。また、非正社員から限定正社員への転換制度を導入する企業や、転換を目指す非正社員に教育訓練を実施する企業に助成金を支給するなど、非正社員から限定正社員への転換促進策を講じることも検討すべきであろう。■

みずほ総合研究所 政策調査部

主任研究員 大嶋寧子

yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp

●図表2 限定正社員の雇用ルールに関わる雇用ワーキング・グループの提言

限定正社員の位置づけと働き方の明確化
●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
●限定正社員の労働条件変更時に、変更内容を書面で明示する法的ルールを整備
限定正社員の解雇を巡るルール
●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
●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、労使や司法関係者の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
●従来型の正社員と限定正社員の不合理な労働条件の相違を禁止する法的ルールを整備
●従来型の正社員と限定正社員の相互転換促進策を法的ルールの整備も含めて検討
その他
●同一企業内で従来型の正社員から限定正社員への転換を行う場合、労働者の合意を前提とすることを再確認
●限定正社員の成功事例を収集し、雇用管理の留意点やモデルを提示

(資料) 規制改革会議雇用ワーキング・グループ「雇用改革報告書 一人が動くために」(2013年6月5日)より、みずほ総合研究所作成