

非正規労働と「多様な正社員」

『日本労働研究雑誌』編集委員会

日本では、有期、パート、派遣など、いわゆる非正規労働者の割合が増大を続けており（総務省『労働力調査』によれば、2012年には、非正規労働者（勤務先での呼称上の分類）の雇用労働者に占める割合は35.2%に達している）、かつ、かつとは異なり、家計の主な担い手が非正規労働者であることも少なくなく、非正規労働における、雇用の不安定さ、いわゆる正社員との処遇の不相当な格差、キャリア形成の困難性などの問題が顕在化している。

このため、2007年のパートタイム労働法改正、2012年の労働者派遣法、及び、有期労働契約に関連する労働契約法の改正など、立法による対応が相次いでいる。また、これらの動きと相前後して、いわゆる正社員と、いわゆる非正規労働者との、いわば中間的な形態として、無期雇用の下で雇用の安定を図り、また、いわゆる正社員との処遇の均等、均衡を図りつつ、職種、勤務地などについては限定する「多様な正社員」のあり方も検討されており、厚生労働省の各種会合が、2010年、2012年に相次いで報告書を公表している（『雇用政策研究会報告書『持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム』』（2010年）、「望ましい働き方ビジョン」（2012年）、「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」（2012年））。

もっとも、いわゆる非正規労働についての法的アプローチの理論的基礎の考察や、「多様な正社員」のあり方が直面すると考えられる問題、課題についての検討は、近時になって緒に就いた段階であり、未だ十分に積み重ねられているとは言い難い。本特集は、これらの点について、法学、経済学、社会学といった様々な観点から検討するものである。

川田知子「非正規雇用の立法政策の理論的基礎」は、今後の非正規雇用の立法政策を導く理論的基礎を検討している。同論文は、非正規雇用について、近年の立法改正において、「雇用の安定」と「公正な処遇」の実現がその基本に据えられていることについて一定の評

価をした上で、憲法13条を基礎に、正規・非正規労働者を問わず、多様な働き方について、労働者が「自律的選択」をできるための施策が求められるとの視点を追加する。その上で、不安定な雇用を自発的に望む者はいないとして、今後の雇用政策においては、「安定した雇用」と「公正な処遇」が保障された「多様な働き方」を労働者が自律的に選択できるよう、正規雇用の下での、多様化及び柔軟化の推進（「多様な正社員」の導入）を図ることが労働法の任務であるとしている。

毛塚勝利「非正規労働の均等処遇問題への法理論的接近方法——雇用管理区分による処遇格差問題を中心に」は、雇用形態間における処遇格差問題に焦点をあて、解決のための法理論について検討している。同論文は、人種、信条、性別等を理由とする差別（社会的差別）と雇用形態間の処遇格差の問題では、特定のカテゴリーへの帰属が非選択的なものか選択によるものかで理論的に違いがあり、後者は、差別禁止の問題ではなく一般的な平等原則の問題であるとする。この平等取扱原則の下では、社会的差別の禁止と異なり、契約自由を当然に排除しないが、合理的理由がない限り、同一の制度を定立し、制度を異にする場合であっても転換可能性を必要とし、また、職務内容や時間的経過を踏まえた均衡を図る必要があるという。その上で、同論文は、2007年改正後のパートタイム労働法8条のような比較対象の同一性を前提とする差別禁止アプローチに比べ、2012年改正後の労契法20条で採用された平等取扱いアプローチは、合理的理由の存在に基づく異なる取扱いを許容しつつも、比較対象の同一性を問わず、広く処遇格差を捉えうる点等でメリットがあるとして、後者の方向性を基本的に評価し、その上で、立証責任の分配等、更なる課題を論じている。

篠原信貴「『多様な正社員』に対する雇用保障」は、従来の職種、勤務地限定社員の解雇等をめぐる裁判例の分析を通じ、「多様な正社員」の雇用保障がどうなるかを考察している。職種限定社員等については、無限

定の社員に比べ、全体として解雇基準はやや緩和の傾向にある（但し、整理解雇における解雇回避努力義務としての配転打診については、これを要するものもある）、いわゆる正社員以外の者についても使用者との結びつきの程度の実態を踏まえて雇用保障の程度が吟味されているとのことであり、「多様な正社員」についても、使用者の保持する人事権の程度の実態を踏まえて、現実に限定がなされていれば、いわゆる正社員に比べて解雇基準が緩和される要素となるであろうとしている。

白井恵美子「多様な働き方の意義と実現性——経済学的アプローチから」は、企業と労働者のマッチングについて論じた上で、「多様な正社員」の普及に関わる課題について、経済学的観点から検討している。同論文によれば、「多様な正社員」としての働き方について、労働者によるニーズの高まり、企業による提供コストの低下、いずれによっても増加することになるが、いわゆる正社員との処遇格差（賃金格差）については、前者の場合は拡大、後者の場合は縮小するという。このため、解雇した場合の予測可能性を高め、訴訟リスクを低下させる等、企業による提供コストを低下させることが政策的課題となるとしている。また、就労意欲についてスクリーニングしにくい職では、企業はきつい仕事（長時間労働）を課すことでスクリーニングしようとするため、職種によっては、「多様な正社員」の普及に限界がありうるとしている。

高橋康二「限定正社員のタイプ別にみた人事管理上の課題」は、いわゆる「多様な正社員」について、職種限定社員と、勤務地限定社員とに分けて、適正な処遇に向けた課題を検討している。職種限定社員についてはいわゆる正社員に比べて勤続年数が短く、キャリア形成に課題があるところ、企業内での職務連携は長時間労働の問題をもたらすため、職業能力評価制度を普及させ転職を通じたキャリア形成を図ることが求められるとする。また、勤務地限定社員については賃金満度に問題が生じやすく、いわゆる正社員と同一の賃金制度の適用が解決に寄与するものの、この方策は非正規労働者と限定社員との距離を広げ、転換を難しくする問題もあり、雇用形態を通じた話し合いの仕組みの

整備などが求められるとしている。

いわゆる非正規労働者には女性が多く、本特集が対象とする問題については、女性労働のあり方という観点からの検討も欠かせない。金井郁「『多様な正社員』施策と女性の働き方への影響」はこれを取り扱うものである。同論文は、1980年代以降の女性の雇用管理の変遷をたどりつつ、「多様な正社員」が理念的には中長期の雇用保障を念頭に置いており、キャリア展開などで、コース別雇用における一般職の女性よりも処遇が向上する可能性があるとしつつ、ヒヤリング事例などを踏まえて、現実には、現在の女性正社員の採用廃止、労働条件の切り下げを伴う懸念もあるとする。また、コース別雇用制度の経験上、限定を伴う「多様な正社員」は雇用管理区分の男女の強固な偏りを生むことを指摘しており、この原因をなす、いわゆる正社員の長時間労働の是正が、「多様な正社員」を論じる前提であるとする。

後藤嘉代「組合員ニーズの広がり」は、非正規労働者及び多様化する正規労働者の双方について、労働組合としての取り組み状況、課題を論じている。非正規労働者の賃金向上それ自体については一定の取り組みが進んでいるが、正社員との均衡については取り組みが遅れていること、育児・介護以外での短時間勤務へのニーズに応えていく必要があること、非正規労働者の処遇をも取組みの対象とするなかで、非正規労働者からの組合費徴収が困難で財政面でも課題があることなどが指摘されている。

本特集の各論文は、いずれも、現在非正規雇用の下にある者の働き方が、より望ましいものとなるよう考察するものであるが、そのために正社員の働き方の見直しも必要とするものもある。いわゆる正社員についても、長時間労働を伴うものであるといった「常識を疑う」（巻頭言タイトル）べき段階に来ているのかもしれない。本特集を通じて、非正規雇用のあり方を見直す議論が深化することを期待するとともに、こうした点の考察が進められることも期待したい。

責任編集 金野美奈子・佐々木勝・竹内（奥野）寿・平野光俊
（解題執筆 竹内（奥野）寿）