

多様な属性の正社員

『日本労働研究雑誌』編集委員会

少子高齢化に伴い、終身（長期）雇用、年功処遇、企業別労働組合を特徴とする日本的雇用慣行には動揺がみられる。終身雇用については日本の代表的な大企業からもその継続性に疑義が示され、年功処遇についても、デジタル人材の雇用などを狙って従来の賃金体系にない高い処遇で中途採用を行う事例などがみられ、見直しの動きが表面化している。

日本の雇用慣行の暗黙の前提は、男女の性的役割分業（男は仕事、女は家庭）であり、以前はいわゆる専業主婦のサポートを受けることを暗黙の前提に、専ら男性正社員が年功処遇や終身雇用の対象と想定されていたように思われるが、その状況に変化はみられるのだろうか。近時、女性労働者だけでなく、高齢者や、障害労働者、外国人労働者の戦力化の観点で雇用管理の改善が試みられている。しかしそれは日本の雇用慣行の中核としての「正社員」の多様化に及んでいるのだろうか。「正社員」自体が解体されたり、従来の「非正社員」の処遇が向上して準正社員的な雇用管理を受け、「正社員」の裾野が広がっているという動きがあるだろうか。このような問題関心から、近時の「正社員」をめぐる労働環境の変化の有無についての論考を特集した。

佐藤論文では、政府統計からみると、いまだにいわゆる「正社員」の主たる構成員が男性であること、現在も正社員の中でも中核的な総合職の8割近くが男性であり、女性総合職は中核的業務に配置された場合も能力開発に係る種々の機会等において男性より不利な傾向があることが指摘される。そして特に、総合職や管理職など、中核的な正社員への女性の進出には、柔軟な働き方の拡大と仕事と子育ての両立支援にとどまらず、女性を含めた多様な部下のマネジメントが可能な管理職の育成など、活躍の支援の必要性が指摘される。同論文からは、量的な女性正社員の拡大は続いているが未だ途上であり、質的な中核（総合職、管理職）への拡大には多くの障害が存することが窺われ

る。

恵羅論文は、日本への移住労働者の組織化を主題に、労働組合が多様な構成員の社会的包摂に果たす役割を検討するものである。日本では1990年代から主に個人加盟ユニオンにより移住労働者への支援取組みや運動のネットワーク化がなされ、2000年代から産別組織や地域組織等による支援活動や組織化が進展してきた。労働組合の取組みには、政治的領域での人権擁護活動、経済的領域での労働問題解決・労使関係構築、妊娠・出産差別に対する取組みなどがある。労働組合の活動の課題として、海外機関の介在のため日本の労働法制の遵守や、労働組合の運動参加に障壁がある点、日本国内で労働問題解決が行われる場合も（一時的な）「駆け込み型」になりやすい点などが挙げられる。ただし「駆け込み型」でのプロセスからも、主体的なかかわりが生まれることがあり、また、企業の社会的責任として移住労働者の問題が重視される動きがあることも指摘されている。労働組合の活動が、移住労働者の受入れ制度の見直し等に伴い量的拡大が見込まれる移住労働者の質的な社会的包摂の拡充に結び付くことが期待される。

川口論文は、正社員の多様化が、男女の職務分離や賃金格差の要因となる可能性につき検証する。同論文は、「職務限定正社員」「勤務地限定正社員」「時間限定正社員」の3種類の限定正社員に区分して、属性の偏りの有無や賃金格差の存否を分析し、①限定正社員確率が学歴の低さ、無役職、年齢の高さとの相関関係、限定正社員と非正社員との間の類似性、②女性の勤務地/時間限定正社員と無限定正社員との年収格差の存在、③正社員に占める限定正社員の割合における大きな男女差、④限定正社員確率の職種による差異の不存在等の事実を示し、限定正社員の増加が男女間賃金格差を拡大させる可能性もありうる（限定正社員の増加が、非正社員から正社員への転換によるか、限定正社員の採用拡大や無限定正社員からの転換によるか

で左右される)と述べる。同論文の検証は示唆に富んでおり、たとえば女性に偏在する育児負担など、一時的事情で恒久的な限定正社員化を生じさせない政策的措置(限定・無限定間の転換の柔軟性の確保)等の必要性が示唆されるようにも思われる。

小西論文は、障害者雇用率制度の障害者の雇用促進上に果たす功罪を検討する。雇用率制度は障害者雇用の量的な拡大には資するが、雇用の質的な向上と結びつくとは限らず、特例子会社による障害労働者・非障害労働者の職務分離の例にみるように、弊害を生じさせる危険性があると同論文は指摘する。同論文は量的な拡大に加えて合理的配慮等による質の向上が必要であること、雇用率の引上げは、営業の自由との抵触可能性という問題を惹起しうること、日本法上、合理的配慮は「保護」としてしか位置づけられず、本来の障害者の主体性を尊重した「包摂」が没却される可能性を指摘し、最終的に、選別的な色彩を帯びる雇用率制度・特例子会社制度の廃止(あるいは縮小)を提言する。量的拡大への偏重が障害労働者の職務分離等を惹起する状況について、同様の問題状況が雇用形態の多様化に言える可能性もあり、同論文の指摘は重く受け止めるべきであろう。

阿部論文は、パート有期法8条・労働契約法旧20条の立法経緯、判例法理に照らして、正規・非正規労働者間の処遇格差や有期雇用労働者の無期転換後の処遇格差規制の法理の現時点での到達点を示すものである。同論文は問題点として、正社員への登用制度を裁判所が重視している点につき、雇用形態「自体」の処遇格差を規制する法の趣旨からは疑問があると述べる。また同論文は無期転換後の元有期雇用労働者と正社員との処遇格差に明文の法的コントロールが及ばなくなる点に疑問を示し、公序法理等による救済を示唆する。同論文は、「多様化」の目的(属性によらないキャリア展開の促進か、多様な働き方自体の保護か)、

(属性による間接差別残存の可能性もある)正社員転換後の「多様な形態の正社員」に隠れた不合理な格差の是正手段の在り方につき、重要な指摘をなすものと思われる。

久保論文は、労働時間差別を禁止し、また解雇規制を柔軟化する一方で労働条件を保障し柔軟な働き方を標準化したオランダについて、同国の大改革がなされた背景、労使間の利害調整の経緯等を検討する。かつてはオランダにおいても「男性一人稼ぎ手」モデルが支配的であり、雇用形態間の賃金格差も存在していたが、産業空洞化や社会保障費の増大による圧迫を受け、労働組合は賃金抑制を受け入れ、使用者は雇用維持・創出に努めるという合意(ワッセナー合意)が成立し、その達成手段として労働時間の短縮が選ばれた。産業構造の変化(製造業からサービス産業へ)に応じた女性パートタイム労働者の組織化の拡大、それに対応して労働組合がフルタイム労働者に対する「集团的」な「管理」からパートタイム労働者への「個別」の「支援」に転換したことが、これらの改革の背景にある。同国では労使協議制が大きな意味を有している点、産業構造の変化・労働組合の構成の変化とそれに応じた柔軟な方針転換など、日本とは共通点・相違点もみられるが、日本における改革の前提条件を示唆するものとして、興味深い発見があると思われる。

解雇や処遇面で保護の厚い中核的な「正社員」の存在は日本的雇用慣行の前提となってきたように思われるが、その「中核」性と、雇用形態や働き方との結びつきの帰趨、変化の方法の在り方等の問題について考えるうえで、本特集が1つの材料となれば幸いである。

責任編集 富永晃一・池田心豪・首藤若菜
(解題執筆 富永晃一)