

〔論 説〕

## 雇用の多様化 (2)

穂 山 守 夫

### 目次

- 二 雇用の多様化 (以下本稿)
  - 1 正社員の多様化
  - 2 非正社員の多様化
- 三 結び

### 二 雇用の多様化

#### 1 正社員の多様化

##### (1) 限定正社員<sup>(49)</sup>

限定正社員とは、限定正社員の中心が職務中心型であるため、ジョブ型正社員<sup>(50)</sup>とも呼ばれるが、正社員<sup>(51)</sup>と異なり、勤務地、職務、労働時間等について労働契約上、限定がついている正社員である<sup>(52)</sup>。労働政策研究・研修機構が平成22年(2010年)8月に実施した調査では、限定正社員(職種限定社員・勤務地限定社員・所定勤務時間限定社員・非管理職勤務を前提とするキャリアトラックで就労する「一般職社員」)を導入している事業所は47.9%(2011年も約半分)にのぼるが、32.8%を占める「一般職社員」を除くと、15.1%である。

人手不足が一段と深刻化するなか、他産業と比べると厳しい労働環境から人材確保が難しくなっているだけでなく、離職者も増加している外食産業で、正社員の多様な働き方を受け入れ、限定正社員制度により、人材の確保とそのつなぎとめを図る動きが広がってきた。例えばグループで居酒屋「甘太郎」や焼肉店「牛角」を展開するコロナは、1週間の労働時間を最短20時間とする限定正社員制度を2017年6月から導入した。勤務地は通勤できる地域内の店舗に限定される。労働時間は限定しないが働く店だけを限定する社

---

(49) 前掲、荻野「2-2 現場の実情を踏まえた法政策の検討」野川忍等編著『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』(商事法務, 2015年)67-72頁、鶴光太郎「2-3 労働法政策の検討—経済学の立場から」85-86頁 野川忍等編著『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』(商事法務, 2015年)参照。

(50) 限定正社員の中心が職務中心型であるため、ジョブ型正社員とも呼ばれる。(鶴光太郎「2-3 労働法政策の検討—経済学の立場から」野川忍等編著『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』(商事法務, 2015年)85頁参照)。

(51) 正社員は、典型的正社員(前掲荒木43頁参照)ないし無限定正社員(島田洋一「これからの生活保障と労働法の課題」西谷敏先生古希記念論集『労働法と現代法の理論(上)』(日本評論社, 2013年)55頁、同「正社員改革と雇用政策」季労2014)と呼ばれる。

(52) 前掲、荒木43頁参照。

員を含め、2018年3月末までにグループで100人の採用を計画する。通常、同社では正社員になるには週40時間の労働が必要だが、社員の事情に合わせて働き方の選択肢を広げる。また非正社員やアルバイトから限定正社員になれる転換制度がある。ファミリーレストランでは、すかいらーくがその日の繁閑に応じて1日の労働時間を4時間から12時間までの5つのパターンから自由に選べる制度を導入した。その組み合わせによっては週休4日も可能となる。ロイヤルホールディングスも短時間勤務の導入を検討している。吉野家ホールディングスは2017年春、労働時間を自由に設定できる地域限定正社員の制度を、牛丼店を展開する吉野家の地方子会社に広げ、働く時間を柔軟に対応できるようにした。日本KFCホールディングスも同様の制度を2016年に導入した。<sup>(53)</sup>

また転勤のない正社員の制度を、人手不足を見据えて、全国展開する企業が相次いで導入している。2014年4月に、「モスバーガー」を運営するモスストアカンパニーは、「支社のエリア内の転勤のある正社員」より基本給が1万円少ないが、昇進・昇格では区別しない限定正社員制度を導入した。2016年3月に、コールセンター大手、ベルシステム24は、転勤のない地域限定正社員制度を導入した。同社の制度では、地域限定社員になる場合、現在の勤務地での転換が原則である。新卒で入社後、4年目から選択できる。初の募集だった2017年3月だけは、特例で最初の勤務地に移ることが認められた。全国転勤がある正社員と地域限定正社員の相互転換も可能である。ただ、地域限定正社員への切替は毎月受け付けているが、全国転勤のある正社員への転換は、全国規模の人事異動に影響するので、年1回に限られる。全正社員1100人のうち、地域限定正社員は約100人である。人事担当者は「環境の変化を通じて人は成長する。転勤は重要」と前置きしたうえで、「転勤を希望しない人も増えている。長く働いてもらうために選択肢を設けた」と話す。同社で正社員として全国転勤してきた杉浦弘幸さん(41歳)は、入社20年目の2017年3月から、ずっと名古屋市の中部支店で働ける、転勤のない地域限定正社員になった。郷里の愛知県半田市に近い中部支店を振り出しに、福岡→東京→福岡と転勤を繰り返した。福岡に勤務していた2016年秋、地域限定正社員への転換を募る初の社内募集があり、手を挙げた。同社は北海道から沖縄まで13市町に拠点があり、今後も転勤が続く可能性があった。これまで、妻と長男(9歳)、次男(4歳)の4人の家族連れで任地を回ってきたが、転勤族のままでは子どもの進学や郷里の両親の老後が気がかりだった。だが、地域限定正社員に転換すると、基本給が5%減り、ボーナスは6割も減り、管理職にも登用されない。このように待遇が下がるため悩んだが、「上を目指したい気持ちはあったが、家族との時間を大切にしたい」と限定正社員への転換を決断した。地域限定正社員の導入は、他社にも広がる。2016年8月には、総合スーパーのイオンリテールが、基本給は同じだが、転勤の範囲に応じて払われる「エリア給」はないうえ、昇進は原則支社の部長級か店長までに限定する制度を導入した。2017年1月には、警備のセコムが、原則として同じ県内で勤務し、営業所長までは昇進できるうえ、給与の差は多くて数千円の制度を導入した。セコムの中山社長は、当該制度の導入によって「満足のいく採用結果が出ている」としている。同年3月には、百貨店の高島屋は給料が1割少ないし、管理職にもなれない制度を導入し

(53) 日本経済新聞2017年6月14日朝刊。

た。高島屋の山口人事部長も「いい人材が採れば、地域限定を増やしたい」と話す。<sup>(54)</sup>

なお非正社員を限定正社員ではなく正社員に転換する動きもある。例えば、クレジットカード大手クレディセゾンは、2017年8月14日に嘱託・専門職・コールセンターなどのパート・総合職の四つの社員区分を撤廃し、アルバイトを除く全従業員を無期契約の正社員に一本化すると発表した。総合職の社員とそれ以外の社員とで異なる給与制度などを廃止し、「同一労働同一処遇」を掲げる全社員共通の人事制度を採り入れ、賞与を含む給与体系や福利厚生を統一して、深刻化する人手不足の中で人材の確保を目指す。2017年9月16日から導入する対象社員は約2千人である。評価制度は、仕事の役割に応じた等級制度を採り入れる。働き方に制約のある社員が柔軟に働けるよう、1時間単位の有給休暇取得や育児・介護以外の理由での短時間勤務制度も導入する。<sup>(55)</sup>

地域限定正社員化の場合、長所と短所がある。労働政策研究・研修機構の荻野副所長は「ライフプランの見通しが立てやすくなる」と評価する。同機構が2016年実施した転勤に関する調査によると、過去3年間に正社員の配偶者の転勤を理由に正社員が退職した企業は33.8%であるので、共働きでの子育てや親の介護など転勤しにくい事情を抱える人が増えている現状を踏まえた取り組みだととらえている。一方、「賃下げ」や「解雇」につながると警戒する向きもある。東京管理職ユニオンの鈴木委員長は、「転勤できるかどうかで社員を分類し、転勤できない人の給料を下げる人件費抑制策の面がある」し、仮に勤め先の拠点が閉鎖されると解雇の恐れが高まるため、「雇用が不安定になりかねない」と危惧する。<sup>(56)</sup> 地域限定正社員制度には、①ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方を可能にし、子育てや介護の制約があっても働き続けられるし、②子育てや介護をすることが男性より多い女性の積極的雇用を促進し、キャリア継続を可能にし、③非正社員からの限定正社員への転換は、正社員への転換より壁が低いから、その転換が容易になり④外部市場へのオプションが広がる、という利点がある。<sup>(57)</sup> 他面、多くの場合①長期的なキャリアを考慮した待遇決定の観点から、待遇が引き下げられ、そのため正社員の身分的な階層化が生じ、しかもその層に多くの女性が閉じ込められる恐れがあり、②事業所や事業部門の閉鎖などにより、限定された勤務地や限定された職種の仕事がなくなったとき、容易に解雇される危険性がある。

過去の裁判例によると、無限正社員より限定正社員の方が、解雇要件が緩和化されるケースも多い。例えば経済的理由による整理解雇の場合、勤務地や職務が限定されている場合、配転の余地が限定されるため、解雇回避努力義務を履行したとか、その履行の有無を問わないケースも多い。また整理解雇4要件の一つである人選の合理性についても、勤務地や職務の廃止で対象となる労働者全員を解雇する場合、人選の合理性があるとするケース、またはその合理性を問わないケースも多い。<sup>(58)</sup> 同一労働同一賃金の理念からは、限定正社員の賃金はできるだけ下げるべきでないが、昇進については転勤の人材育成効果がみら

(54) 朝日新聞 2017年7月17日朝刊。

(55) 朝日新聞 2017年8月15日朝刊。

(56) 朝日新聞 2017年7月17日朝刊。

(57) 濱口桂一郎『「ジョブ型正社員」という可能性』神野直彦・宮本太郎編『自壊社会からの脱却』（岩波書店、2011年）114頁以下、前掲、和田152-153頁参照。

れる場合には、転勤のある正社員と合理的な差別することは認められよう。

## (2) テレワーク

働き方改革を掲げる政府が在宅勤務制度の普及を後押しすることもあり、一部の社員に週2日以下だけ認める「部分テレワーク」を導入する企業が増えているが、企業はその導入に腰が重い。そういう中、日本マクドナルドでは、2016年、本社などのオフィスで働く社員を対象に、週に1日事前に自宅で働く時間帯を上司に届け出る在宅勤務制度を導入した。この制度が問題なく機能したので、事前に届ける義務をやめ、本人申告で勤務時間を管理することにした。そして子育て中の社員が働きやすい環境を作り、優秀な人材を確保するため、店舗スタッフを除く社員が在宅勤務できる日数を週1日から最大週5日に拡大する。食品大手のカルビーも2017年4月、在宅勤務を選べる日を週2日から最大週5日に広げた。<sup>(59)</sup>非正社員にも適用されるものであるが、2016年6月にテレワーク組の疎外感を解消すべく本社オフィスを廃止して「完全テレワーク」を導入するベンチャーが現れた。そのベンチャーは、企業向けシステム開発を手がけるソニックガーデン(2011年設立)である。経理業務などは外注していて、常勤者28人は、全員プログラマーである。そのほぼ半数が首都圏以外に住み、主に自宅で仕事をする。「自宅では集中できない」という社員のために都内と岡山市にサテライトオフィスが計3か所ある。勤務時間や勤務日は各自が自由に決められる。都会勤務でも通勤ラッシュとは無関係であり、子どもの送迎といった私用と仕事の折り合いもつけやすい。社内も会話はチャットが基本で、内容は全員が見られる。突っ込んだ打ち合わせが必要なら、関係者は、パソコン内のシステムによるテレビ会議で済ませ、顧客とのやり取りもテレビ会議で済ませ、訪問することはめったにない。一方、社内コミュニケーションを図るため、顔を合わせての交流も重視する。5、6人ずつのメンバーが半年に1回ほど、1泊2日の合宿で各自の夢や悩み事について社長と語り合う。家族を招く社員旅行も毎年実施する。<sup>(60)</sup>トヨタは、2016年に子育て支援や介護離職を防ぐため、ほぼすべての総合職を対象とした在宅勤務制度を導入した。2017年12月からは一般職(中堅以上4200人が対象、小4以下の子供がいたり、要介護の家族がいたりする場合)の業務職員にも勤務時間内に4時間入社すれば、残りは在宅で仕事ができるようにする。<sup>(61)</sup>

この制度は、働き方の多様化に資するだけでなく、オフィスの賃料といったコストも削減できる。もっとももっとも労働時間を管理しづらく、働く過ぎを助長する、という懸念がある。<sup>(62)</sup>

(58) 前掲、鶴光太郎「2-3 労働法政策の検討—経済学の立場から」野川忍等編著『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』(商事法務、2015年)89頁、前掲、和田71-72頁・153-154頁、前掲、荻野69-71頁参照。

(59) 朝日新聞2017年朝刊、7月24日朝刊。

(60) 朝日新聞2017年7月24日朝刊。

(61) 日経新聞2017年8月2日夕刊。

(62) 朝日新聞2017年7月24日朝刊。

## 2 非正社員の多様化<sup>(63)</sup>

### (1) 非正社員化<sup>(64)</sup>

経済環境の変化と規制緩和的労働政策の下で、企業は雇用調整と賃金・社会保険料のコスト抑制の観点から正社員を減少させる一方、非正社員を増加させた。このため非正社員の多様化は、正社員の多様化より進展している。パートタイム労働・有期労働・派遣労働など雇用の多様化が進み、それは一面において労働者の雇用の選択肢を拡大し、一部の労働者にとっては働きやすい環境を作るが、他の労働者にとっては平均賃金の低下と身分の不安定をもたらし、経済的効率を重視する企業にとっては正社員より雇用やコスト面で負担が軽い社員を雇いやすい環境を作るものである。

沿革的には1980年代までの非正規雇用は、学生のアルバイトや家計補助的な家庭の主婦パート層が主力であり、その比率は1割台だったが<sup>(65)</sup>、1990年代以降の非正規雇用のかなりの部分は、未婚の若年層や扶養家族を有する中高年層が占めるようになった。バブル崩壊後の1993年ごろから「就職氷河期」となり非正規雇用労働者のうち20歳前半までの層での非正規雇用は増加した。15歳—24歳（就学中を除く）の非正規雇用労働者比率は、1993年に11.5%に過ぎなかったのに、2013年には32.3%に達した。<sup>(66)</sup> 全雇用の中での非正規雇用の割合は、性別では1980年当時女性で過半数（56%）を超えており、非正規雇用の内部では約7割を占めている。<sup>(67)</sup> 2012年には共働き世帯が、787万の片働き世帯より多い1054世帯になり、非正規雇用比率は3割を優に突破する水準に高まった。<sup>(68)</sup>

もっとも、景気回復で人手不足感が生じ、優秀な人材を確保するため若者層を中心に正社員を増やす傾向がある。現在は、正社員の採用は増えており、その増加は、しばらく続きそうだが、非正社員化の大きな流れは変わらないであろう。

非正社員は不安定な地位に置かれているのみならず、その給与も低い。非正社員の男性の給与は正社員の64%位にすぎない。例えば神奈川県の新井工場（男性、48歳）の場合、時間当たりの給与は、930円<sup>(69)</sup>を過ぎず、週5日勤務でも手取りは月10万円ほどである。2016年度に最低賃金が25円上がったが、増えた手取りは月2000円ほどに過ぎない。貯金はできず、節約のため持病の治療の通院回数を少なくしている。<sup>(70)</sup> 2016年度の新卒の正社員（通常22歳位）の賃金は約20万円であるから、それと比べると約5割も少ない。

このように企業が需要動向に合わせて人員を柔軟に調整できるようにする狙いで増やし

(63) 和田は、「雇用形態の多様化とは、間接雇用、有期雇用、パートタイム労働の組み合わせによって特徴付けられる非正規雇用労働者が量的に増加していることを指している」（前掲、和田155頁）とする。

(64) 前掲、和田256-257頁参照。

(65) 萩野勝彦「2-2 現場の実情を踏まえた法政策の検討—企業実務の立場から」野川忍等編著『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』（商事法務、2015年）57-58頁参照。

(66) 前掲、和田261頁、前掲、萩野59頁参照。

(67) 前掲、和田19・258頁、樋口美雄「雇用の多様化が求める真のセーフティネットの構造を」Business Labor Trend 2009年）27頁参照。

(68) 前掲、萩野「2-2 現場の実情を踏まえた法政策の検討」59頁参照。

(69) 神奈川県の2016年度の最低賃金は、一番高い東京の932円に次ぐ2番目に高い930円である。

(70) 朝日新聞2017年7月27日朝刊。

てきた契約社員などの有期契約雇用者やパートが賃金・労働条件の両面で大きな不利益を受ける立場に置かれているので、その保護のため当該雇用の規制を強化する動きがある。

### (1) 有期契約労働者

厚生労働省によると、1400万人が有期契約で働き、3割の約420万人が通算5年を超えて働いている。有期契約労働者には多様な労働者が含まれるが、フルタイムの工場労働者の場合、臨時工や期間工、その他の場合に契約社員<sup>(71)</sup>、と言われる。有期契約労働者の雇用は、企業が短期雇用を利用することによって好不況に即応した人員の調整を図ろうとするためである。しかし正社員ではない臨時工や契約社員とよばれる者の中には、企業の「減量経営」が強まり、基幹業務は正社員でというコンセプトが崩れるなかで、雇用期間を多数回更新することにより實際上長期にわたり恒常的に雇用され企業活動の基幹部門を担当している労働者が増加して多くなっている<sup>(72)</sup>。この労働者は、正社員に近い働き方をする労働者であるが、契約が更新されないことにより職を失う不安定な地位にある。

そこでその地位の安定化を図るため、2012年(平成24年)改正により無期への転換制度(労契法18条)が導入された。この制度は、同一の使用の下で、2つ以上の有期契約の通算期間が5年を超えるという要件を満たす場合、労働者は、無期契約への転換を使用者に申し込むことができるというものである。労働者がこの申込をすると、使用者は転換を拒否できず承諾したものとみなされ(同法18条1項前段)、その結果、無期契約が成立し、有期契約が終了した翌日から、無期契約が開始する。その労働条件は、別段の定めがない限り、従前の有期労働契約の内容である労働条件(契約期間を除く)と同一のものとされる(同条同項後段)。なお、通算5年の計算は、この規定(労契法18条)の施行後(平成25年4月1日以後)に新規締結あるいは既存の契約の更新で「初日」を迎える有期契約から通算を開始するから、無期転換の申し込みができるのは、2018年(平成30年)4月1日以降である。したがって施行前に何年も更新してきたとしても、その年数は含めないということである。さらに契約と契約との間に原則として6ヵ月あいた場合は通算しない。<sup>(73)</sup>平成25年に、大学・研究所等の研究者については、無期転換までの通算期間を「5年」から「10年」とする特例が設けられた。

また労働契約法19条は、雇止め法理と呼ばれる判例法理を立法化した。同条1号は実質的無期契約型、2号は期待保護型に対応している。本条は、条文の構成(書き方)は、解雇権濫用法理(労契法16条)の類推適用により雇止めの効果が否定される<sup>(74)</sup>という形ではなく、労働者からの有期契約更新の申込を使用者が承諾したものと「みなす」ことで、有期契約が更新される、という形になった。本条の主要な守備範囲は、労契法18条の5年の無期転換ルールとの関係から、5年を経過する前の雇止めである。<sup>(75)</sup>これと並んで、

(71) 契約社員とは、正社員と類似あるいは専門分野の業務を行い、3か月、6か月、1年などの有期雇用契約で就労するフルタイム労働者のことをいう(熊谷謙一「4-1 正規・非正規の区別と労働問題—労働組合の立場から」166頁)。

(72) 前掲熊谷、166頁参照。

(73) 川田知子「5-1 無期転換ルールの解釈上の課題(労契法18条)」野川忍等編著『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』(商事法務、2015年)265頁以下参照。

(74) 小畑史子「5-2 雇止めの法規制をめぐる課題(労契法19条)」野川忍等編著『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』(商事法務、2015年)290頁参照。

有期であることを理由とする不合理な労働条件は禁止された（20条）。<sup>(76)</sup>、具体的には①職務の内容（業務の内容その業務に伴う責任の程度）②人事異動の範囲（職務内容及びおよび配置の変更の範囲）③其の他の事情（職場における労使慣行など）といった諸事情に照らして「およそ説明できないような不合理な相違」なのかどうか問われる。この不合理な労働条件の相違が認められると、違反する規定等は、違法・無効となるし、使用者側に損害賠償責任が生じることがある。例えば、通勤手当に有期と無期で相違がある場合、両者とも通勤するから、両者の手当てに相違をつけるのは、不合理であるといえる。

では本条は有利な取り扱いまで禁止するものであろうか。本条が差別されてきた有期契約労働者の待遇改善を図る規定だとすると、有利取り扱いを許容するものであると解すべきである。

最近、人手不足感が強まり、有期契約労働者を正社員や無期契約社員に転換する企業が増えている。例えば、電子部品大手のロームは、人手不足感が強まり、人材の囲い込みを図るため、2017年6月23日、会社員の11.6%を占める「有期雇用の事務系社員」すべて2018年4月から順次、転居を伴う移動がない「正社員」に「転換」する方針を明らかにした。対象は、京都本社や東京・名古屋などの拠点で電話対応や資料作成などをして働く約390人である。そのうち95%が女性であるという。<sup>(77)</sup>またコールセンター業界は慢性的な人手不足が続いている。そこでコールセンター大手のベルシステム24は、法定の5年より短い「6か月」働いた人を「無期雇用」に「転換」し、人材確保につなげる。日本生命保険は、すでに「勤続年数を問わず」、有期雇用社員1000人を無期雇用に転換した。非正規社員の比率が高い小売業でも「5年より短い労働期間」の非正社員を「無期契約」に切り替える動きが相次いでいる。例えば高島屋は販売部門などで契約期間が「1年」を超えた約3200人の「契約社員」などを「無期雇用」に「転換」した。J. フロントリテイリングも「契約社員」約1800人のうち契約期間が1年を超える、約1600人を「無期雇用」に切り替えた。<sup>(78)</sup>

#### パートタイム労働者（短時間労働者）<sup>(79)</sup>

1954年頃は、パートタイム労働者の主力は、百貨店等でわずか3時間くらい働く主婦や女子学生であったが、1960年代になると経済の高度成長の下で臨時工に代わって、勤務時間が5～6時間で工場や事務所の補助的業務を担うパートタイム労働者（生計維持的パート）とともに、一部には基幹的な作業に従事するパートタイム労働者（基幹的パート）が現れ、パートタイム労働者が多様化した。1970年代中頃には工場の組み立てラインにも登場した。1980年代になると、スーパーマーケットのような流通業では、職場の労働者の半数が、パートタイム労働者になった。パートタイム労働者は、スーパーによっては

(75) 前掲、小畑 287-309 頁参照。

(76) 水町勇一郎「5-3 不合理な労働条件の禁止と均等・均衡処遇（労契法 20 条）」野川忍等編著『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』（商事法務、2015 年）311-313 頁・317-318 頁・324-339 頁参照。

(77) 朝日新聞 2017 年 6 月 24 日朝刊。

(78) 日経新聞 2017 年 7 月 14 日朝刊。

(79) 前掲、和田 190-195 頁、前掲両角道代「6-1 パート処遇格差の法規制をめぐる一考察—『潜在能力アプローチ』を参考に」野川忍等編著『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』（商事法務、2015 年）343-369 頁参照。

4分の三を占める。1990年代になるとパートタイム労働者は、非正規労働者の中心的課題となった。<sup>(80)</sup>その課題とは、パートタイム労働者には労働基準法をはじめとする職場の法律が原則として全面的に適用されるのに、それらの法律違反がまかりとおり、その身分が不安定で、賃金も安く、また一部の社会保険制度から除外されているなど労働条件も悪い、ということである。

そこでパートタイム労働者の育成と活用および保護が重要であるとされ、その対策が迫られ、パートタイム労働法が1993年に制定された。本法は、多くは使用者の努力義務(労働条件に関する文書交付の努力義務など)の規定から成り立っており、主として行政指導によりパートタイム労働者の処遇改善を図ること意図している。しかし非正規雇用の増加や格差問題への社会的関心を受けて、2007年(平成19年)に、全面的に改正された、パート労働者の待遇改善をめざすパート労働法改正法が成立し、2008年4月に施行された。同改正法では、「均衡待遇」(通常労働者との均衡の取れた待遇の確保)をパートタイム労働者の処遇に関する基本原則として掲げるとともに(同法1条)、労働条件の文書による明示義務を定め、また多様なパートタイマーの賃金その他の処遇(教育訓練・福利厚生)について、①職務内容②人材活用の仕組み(職務変更と人事異動の有無・範囲)及び③労働契約期間の三点から、「フルタイムのパート」を「除外」してパートタイマーを4つに分けて、次のような法規制を設けている。

まず、典型的正社員を念頭において通常の労働者と同視すべきパートタイマーの場合、①正社員と同じ仕事内容②正社員並みの配置転換や転勤がある③期間の定めのない雇用(反復され社会通念上無期契約と同等と認められる有期契約も含まれる)の条件を満たすパートを正社員と差別することを禁止(差別禁止ないし「均等」待遇)する。第二に職務内容や人材活用の仕組みが雇用関係中の「一定期間」、正社員と同一のパートタイマー(パートタイマーの地位のまま一定期間、店長に就任するパート店長など)の場合、通常の労働者と同一の方法によって、その期間中の賃金を決定する努力義務を定めている。なお、教育訓練については、職務内容同一パートタイマーについては、職務遂行に必要な能力を付与するための実施義務が規定されている(同法10条1項)。第三に一般パートと通常労働者との「均衡処遇」を確保する努力義務を定めている。福利厚生についても、通常の労働者と同視すべきパートタイマー以外のパートタイマーについても、給食施設・休養施設等について、利用の機会を与えるよう「配慮する義務」を定めている(同11条)。また同改正法は、正社員転換措置を講ずべき義務を規定した(同法12条1項)すなわち、①正社員を募集する場合は、その業務内容や労働条件をパートタイマーに周知すること②正社員を新たに配置する場合は、正社員への配置の希望を申し出る機会をパートタイマーに付与すること③「一定の資格を有するパートタイマー」を対象に「正社員転換制度」を設けること、の三点である。

そこで日本生命保険は、パートタイムの従業員6000人について2018年4月から雇用期間が「5年を超えた段階」で希望があれば無期雇用に切り替えることにした。<sup>(81)</sup>またコンビニ大手のファミリーマートは、加盟店からの推薦を受けた、店舗で働くパートやアルバイト

(80) 熊谷謙一「4-1 正規・非正規の区別と労働問題—労働組合の立場から」163-165頁参照。

(81) 日経新聞2017年7月14日朝刊。



トを本社が社員として直接雇用する新制度を導入する。人手不足が深刻になる中、コンビニ店員の獲得競争が厳しくなっているため、本社が「正社員への道」を整え、有能な人材の引き留めを図る。その制度の対象となるのは、全国の加盟店でパートやアルバイトとして働く約20万人のうち、「社内表彰で優秀だと評価された人」と、「スタッフの指導育成も担える社内資格を持つ人」である。2017年8月中旬に関東を中心に20～30人の採用を始め、2年ほどかけて全国で合計約300人を採用する。ボーナスを含めて年収は300万円ほどになる見込みである。<sup>(82)</sup>

2014年の改正パート労働法はまず、2007年改正法の差別禁止の無期契約の要件を満たすパート労働者はごくわずかであり、規制の実効性が疑われたため、この要件を削除した（9条）。<sup>(83)</sup>、次に、2013年の改正労契法20条の有期雇用における不合理な労働条件の禁止との整合性を図るため、2014年改正法8条は、パートタイム労働者と正社員との待遇の相違は「不合理なものであってはならない」と規定している（不合理な労働条件の禁止）。この「不合理な相違」の禁止とは①業務内容や②責任の程度③人事異動の範囲などに照らして、正社員と非正社員で合理的な格差（相違に応じた差別取り扱い）があってもいいが、①業務内容や②責任の程度③人事異動の範囲などに照らして、不合理な相違といえれば違法であるということである<sup>(84)</sup>。そのほかの改正点は、雇い入れ時に雇用管理改善措置を説明する義務（14条1項）、行政的サンクションの強化（18条2項、30条）等である<sup>(85)</sup>

### （3）派遣労働者<sup>(86)</sup>

1985年に企業組織のリストラ（雇用調整）のための手段として活用したい等の経営者側の要望に応じて、職業安定法（44条）で制限・禁止された間接雇用（労働者供給事業）のうち、「労働条件の保護」と「派遣社員による正社員への代替防止」のため、その対象業務を専門性があり、特別の雇用管理が必要で労働力の需給関係を迅速・適切に結合させる必要がある「13業務」に「限定」しかつ「派遣期間」を「規制」して、「例外的」に容認する労働者派遣法が制定された。限定されていた業務はすぐに「16業務」にさらに「26業務」に拡大された（ポジティブ・リスト方式）。1999年の法改正で労働力調整システムが促進され、ポジティブ・リスト方式からネガティブ・リスト方式に変更され（禁止業務は港湾輸送、建設、警備、医療関係、製造工程）、その後2003年の法改正により製造工程での派遣も認められるようになった。こうした法改正を契機に派遣労働者数、特に登録型派遣労働者数はリーマンショック前まで急速に増加してきた。登録型派遣労働者は有期雇用労働者であり、また常用型の派遣労働者も、かなりの部分は有期雇用といわれている<sup>(87)</sup>

(82) 朝日新聞 2017年8月1日朝刊。

(83) 前掲、荒木46-47頁参照。

(84) 前掲、荒木49頁、荒木尚志＝菅野和夫＝山川隆一「詳説労働契約法〔第2版〕」（弘文堂、2014年）89頁参照。

(85) 長町雄一郎「パートタイム労働法の改正」法教409号（2014）68-71頁、奥田香子「改正パートタイム労働法と均等・均衡待遇」季労246号（2014）13-24頁、緒方桂子「パートタイム労働者に対する処遇の格差是正・再考—21014年パートタイム労働法改正を契機として」労旬1828号（2014）6-15頁、櫻庭涼子「公正な待遇の確保」ジュリ1476号（2015）22-28頁参照。

(86) 前掲、和田20-23頁・106-115頁・137-143頁前掲、熊谷168-169頁、山川隆一「7-1 労働者派遣関係の法的構造—私法上の権利義務の観点から」野川忍編著『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』（商事法務、2015年）373-400頁参照。

労働者派遣事業とは、派遣元事業主の雇用する労働者（派遣社員）<sup>(88)</sup>を派遣先事業主に派遣し、その企業内において派遣先の指揮命令を受けて就業させる形態のものである。派遣労働者の数は、全労働者の約2%、非正規労働者の約6%を占める<sup>(89)</sup>。派遣には「一般労働者派遣事業（登録型）派遣」と「届出制の特定労働者派遣事業（常用型）派遣」とがあった。登録型は働き手が派遣会社に登録して、仕事が決まるたびに派遣会社と雇用契約を結ぶ。これは、限りなく派遣元が使用者責任を負うというサービス付きの職業紹介に近い形で運用されている。<sup>(90)</sup>、厚生労働省の2005年度の派遣事業報告では、派遣社員の75%を占め、事務系に多い。常用型では、登録型と異なり、派遣会社と常に契約を結び、派遣されていないときも給料を得られる。ところが2015年（平成27年）の改正により悪質業者の参入を防ぐために届出制を廃止して許可制に一本化した。参入後においても、国は許可の取り消しも含めた指導ができるようになった。また許可をとらずに事業をしていた場合には、その会社の名前を公表する。

この派遣導入による派遣先の利益として、「人件費の削減」・「不況のときの雇用の調整弁」・「雇用責任を負担しないこと」を挙げうる。また86年の施行前後に商社や銀行などの大企業は女子正社員を系列の派遣会社に移籍させ、その後その者たちを派遣労働者として受け入れた。その後ほとんどの大企業では女性の正社員採用を中止ないし激減させ、系列の派遣会社から派遣社員として採用する慣行が一般化する。

このように派遣が認められたにもかかわらず、前記の制限が課されていたため、派遣法に違反する違法派遣が横行した。そこで1999年に多様な働き方をうたい文句に派遣の規制が緩和化され、ソフトウェア開発・機械設計・秘書・通訳など26種に限られていた派遣業は、港湾運送業・建設業・警備業・製造業・医業などを除き原則自由化された。製造業への派遣は禁止されたままであったが、コンピューター化やファクトリオートメーション化が進んだ工場の現状を踏まえると、生産工程業務の全般について派遣事業を禁止するのは、その範囲が広すぎるといえよう。このために派遣労働者の就業の機会が大きく制約され、派遣労働者にとっても利益にならない。また、今後雇用需要の大幅な拡大が見込める医業の場合、派遣を認めることが加重勤務を軽減する点で意義があるから、患者の安全に配慮しつつ、その自由化を進めるべきである。新自由化業務については、同一就業場所・同一業務について1年を超えるは派遣受け入れが禁止される（法40条の2）。1年を超えて継続して派遣先で就労した派遣労働者については、派遣先は直接雇用の努力義務を負うことになった（法40条の3）。この期間制限は、派遣による常用代替防止を図る面があるが、他面1年で派遣が打ち切られるおそれがあるから、1年を超えて働きたい派遣労働者の意思や雇用の継続の利益を軽視するものである。

それから、紹介予定派遣（ジョブ・サーチ型派遣）は職業紹介を予定して行われる派遣

(87) 前掲、和田20-21頁、西谷敏・中野麻美「派遣法改正で雇用を守る」（旬報社、2009年）64頁以下、104頁参照

(88) 派遣社員は、2015年現在、約120万人、2017年現在、事務職スタッフ約43万人で派遣全体の3割を占め、職種別で最も多い（日経新聞2017年6月29日朝刊）。

(89) 前掲、和田106頁。

(90) 濱口桂一郎「労働者派遣システムを再考する（2）-登録型派遣の本質」時の法令1811号2008年33頁以下、同「請負・労働者供給・労働者派遣の再検討」学会誌労働法114号2009年、88頁以下。

をいうが、これは、派遣先からすれば、その労働者の能力・適性などを派遣期間中に把握できるメリットがあり、派遣労働者にとってもミスマッチを回避でき、かつ就業の可能性が広がることなどのメリットをもつことになる。一般労働者派遣事業許可基準では2000年12月から可能であったが、その導入は派遣社員の正社員化を促進する面もあるのに、派遣法の定着を待つ等の理由で1年遅らされた。その後、2003年に派遣法が改正され、改正派遣法が2004年3月から施行された。この改正により、紹介派遣が明文化され、派遣期間は「最長6ヵ月」で、双方が望めば派遣終了後に採用される。採用の可能性を高めるため、「例外的」に「事前面接」が許されている。

また有期雇用の期間制限が「1年」から「3年」になり、さらに製造業への派遣も解禁された。もっとも製造業の場合、2007年3月以降に期間1年から3年に延長された。専門26業務（秘書・通訳・パソコンなどの「事務用機器操作」など）の派遣の更新回数規制が撤廃され、3年を超える派遣実施が許されることになった。ところが派遣労働者の派遣期間については、従来、26の専門的業務の一定の例外を除いて原則1年、最長3年とされていたが、2015年改正により業務に関係なく期間が「3年」になったし、また労働組合などの意見を聴いた上で人を代えればずっと派遣受け入れが可能となった。この結果、専門的業務に従事していた派遣社員は、派遣会社で無期雇用されている場合を除いて、同じ部署での勤務は3年に限定され、3年経過により職を失う危険を負うことになった。これに対して26の専門的業務以外の派遣社員は、同部署で前任者がいた場合、働けるのは残期間に限られていたが、この制約が無くなり、3年間働けるようになった。一方で同改正法は、「派遣会社」に対して、派遣期間を終える派遣社員の直接雇用の機会が減る恐れがあるので、雇用を安定化させるため、3年経過時に①派遣先企業への直接雇用を求めたり、②「新たな合理的な働き口」を提供したり、③無期契約で自ら雇ったり、④派遣社員の能力を高める教育訓練（厚労省はフルタイムの派遣社員なら訓練時間を年8時間以上とする）をしたりすることを義務づけた。しかしこの程度の義務づけでは雇用の安定化の効果は期待できない。もっとも派遣元で無期雇用されている労働者については、無期派遣できるので、「派遣業務は臨時的・一時的なものであるという原則」は、完全に無視されているし、派遣元の有期契約労働者も過半数組合や過半数代表者の意見聴取という、ほとんど「実効性のない3年規制」によって、結果的に同じくこの原則は容易に逸脱される<sup>(91)</sup>。このような派遣労働者は急増したが、その雇用は不安定である。派遣契約の期間は、極端に短いものが多く、3ヵ月未満が約3分の2である。04年度の「労働者派遣事業報告書」によると、3ヶ月未満が65%、3ヶ月以上6ヶ月未満が21%であり、更新の有無で生活の安定が左右される不安定で足場の弱い細切れ雇用が大半を占める。

携帯やメールでそのつど人を集める日雇い派遣（日給6千—7千円）など極端に期間の短い派遣が登場した。この「日雇い派遣」は身分が極めて不安定である。そこで2012年の労働者派遣法の改正により「日雇い（日々又は30日以内の期間）派遣」は原則禁止された。その狙いは、企業が短期の日雇いをくり返し、労働者を使い捨てにするのを防ぐ点にある。その数は、2014年6月現在で2万6千人と、2年前に比べて6割強減った。とは

(91) 浜村彰「これはもう労働者派遣法ではない」労旬1847号（2015年）14頁以下参照。

いえ日雇い労働の需要があるので、その代わりに紹介業者が日雇い「派遣」でなく日雇い労働を「斡旋」する事例が急増した。紹介では、派遣と異なり当日、現場に行くまで雇用契約が成立しないため、キャンセルになっても、派遣なら派遣会社との間で雇用契約が成立しているので給料の6割相当が休業手当として支払われるのに、手当は一切支払われない。この不利益に早急に対応する必要があるため、厚労省は直前にキャンセルになった場合、紹介業者に対し、速やかに他の適切な職を労働者に紹介するよう努めることを要請した。

2003年の派遣法改正で、派遣可能期間を超えて働かせる場合、派遣の立場が固定しないよう、直接雇用への転換を図るべく派遣先の企業が労働者に直接雇用を申し込み義務(行政上の義務)が盛り込まれた。一般業務では、法律で定める派遣受け入れ期間(最長3年)を超え、引き続きその派遣労働者を使用したい場合、派遣先は、派遣の終了日までに直接雇用の申し込みをしなければならない。しかし、厚生労働省の調査によると、派遣労働者がそのまま就職するケースは「ない」「ほとんどない」と答えた派遣先が多い、また「社員への登用制度がない」も多く、実際は派遣社員の正社員への道は厳しい。若年層では正社員として働ける会社がなかったというのが全体の3割以上を占めている。

このように派遣社員は、正社員への道は余り開かれていないので、今以上に派遣社員の正社員化を図るべく労働組合の活動が望まれる。しかし労働組合は正社員が中心で、従来、派遣労働者はカヤの外だった。派遣労働者特にその4分3を占める登録型派遣労働者は、派遣先での就労期間しか派遣元と労働契約関係がない「3カ月等の短期雇用」が支配的であるから、その地位が不安定である。またその賃金は派遣先と派遣元による二重の抑制を受け低い。派遣元に対する派遣先の優越的力関係により、派遣料金は抑制されざるを得ないところ、派遣元による利益確保のため派遣労働者の賃金も抑制されることになるのである。専門的知識を持っていない派遣社員の年収は、正社員と比べると40代になったときには年収の格差は350万円以上であり、それ以外の労働条件の保障にも欠け、事実上の無権利状態であるため、その不利益は大きい。派遣社員を年齢で特定する行為は禁止されているが、実際には「35歳定年」と言われ、その後の派遣は大きく減る。

このように、正社員と派遣社員との格差が深刻化している。派遣社員の処遇改善のためには、労働組合の活動が期待されるが、その活動はほとんど見られない。すなわち正規労働者を中心とする既成の労働組合は派遣労働者を含む非正規労働者の労働条件を等閑視している。また、登録型派遣労働者の場合、様々な派遣先に分散して就労しているから、団結して労組を結成することが一般的には困難であるし、かりに結成したとしても、派遣元は派遣労働者である間だけ使用者であり、継続的に労働条件について団体交渉がしにくい。一方、派遣先は雇用責任を負わないことを理由に団体交渉に応じないのが通例である。しかし、最近、新たに労組を結成し、派遣社員の処遇改善に取り組む例やその取り組みにより無権利状態から脱却する一定の成果を挙げている事例が出始めているし、派遣社員が結成した労組が春闘で処遇改善に取り組む事例もある。

以上は、問題の多い単純労働の派遣に関するものであるが、専門的業務の派遣の場合、そのような問題性はないので、その自由化の要請は大きいところ、医療関係の派遣は、紹介予定派遣を除いて現在も原則として禁止されている。ところが2003年改正時の施行令改正によって、社会福祉法人等に対する医師・歯科医師・看護師等の医療関連業務の派遣

が解禁されている。またいわゆる「士業」の労働者派遣はこれまで「業務の専門性を守る必要がある」などの理由で認められていなかった。しかし民間のニーズが高く、派遣を解禁しても問題がないということで、政府は2006年8月11日、税理士・司法書士・社会保険労務士の3業種について、労働者派遣を認める方針を決めた。司法書士は登記・供託業務のみに限定して解禁する。ただ弁護士については「利益相反になる」などの反対意見がなお強く規制緩和を見送られた。今後は例えば税理士の場合、人材派遣業者が過疎地など税理士の不足する地域に派遣できるようになるし、司法書士・社会保険労務士の場合は所属する組織から別の組織に向いて働けるようになる。この自由化は、税理士等の地位の独立性や消費者のニーズに鑑み妥当であろう。医療関係業種は適用外であったが、2006年に僻地医療と産休・育休を取得した女性医師の代替に限って医師の派遣を解禁した。

違法派遣があった場合、民事的サクションとして派遣先が派遣社員に直接雇用を申し込んだとみなして制裁がかかるしくみである「みなし制度」が、2015年10月1日に始まった。この制度により例えば、企業が港湾での荷役などといった派遣の受け入れが禁止されている業務で派遣社員に仕事をさせると、派遣先の企業が派遣社員に対して自社で雇う契約を申し込んだとみなされ、派遣社員が希望すれば派遣先会社の社員になれるのである。このサクションは、派遣元会社から譲渡された労働指揮権を派遣先会社が逸脱して行使し、労働者派遣制度の根幹を揺るがしえない場合に、雇用の安定から要請されるのである<sup>(92)</sup>。

### 三 結び

日本の正社員は、特権的身分的地位を有し、非正社員を犠牲にして「長期雇用」と「年功序列型賃金」等によって守られてきたが、「経済の国際化」・「経済構造の変化」・「少子高齢化社会の進行」・「ITの進展」・「労働者の意識の変化」等により、従来の正社員制度を維持することができず、正社員の多様化とそれを上回る非正社員の多様化が進行した。この多様化を踏まえると、「身分制的な正社員・非正社員の二極化雇用モデル」を脱却し、両極の間に「多様な雇用モデル」提供すべきである。自律的・主体的な労働者がこの多様な雇用モデルを選択できるような状況を提供しながら、その雇用モデルが「社会正義」の観点から許容される、「安定と柔軟性を持つバランスのとれたもの」である必要があるともいえる<sup>(93)</sup>。

しかしこのような雇用モデルの場合、正社員のトップレベルと非正社員の最低レベルの労働条件は大きく開き、また社会正義の観点から雇用の安定化を図ろうとしても、使用者の柔軟な雇用政策が優先され、正社員と非正社員との著しい労働条件の差異は是正されない恐れがある。このような差異を認めることは、個人の尊厳や平等理念に反する。基本的には正社員と非正社員に二分するのではなく、「同一労働・同一賃金の理念」のもと、正社員と非正社員とを区別せず、「職務給」<sup>(94)</sup>の下で職務の差に基づいて異なった処遇（合理的差別）をすべきである。もっとも同一労働同一賃金は、フランス・ドイツでは産業別労働協約による横断的賃金決定、また英米では高い雇用流動性を前提にしているから、日

(92) 前掲，和田 117-121・124 頁参照。

(93) 荒木尚志「労働法 [第2版]」（弘文堂，2013年）728頁以下参照。

本の場合、企業別の労働条件決定がなされ、また雇用流動が高くないので、職務給が確立されておらず、年功・職能資格や転勤等も考慮する日本の労働慣行（賃金・人事処遇制度）の中では、直ちに同一労働・同一賃金を実現することは困難である。とはいえ日本でも長期的には企業横断的・雇用形態横断的に賃金が決定されることが望ましい。そこで現実的には「同一企業内」で「同一労働同一賃金」を①負担②知識・技能③責任④労働環境の差異を考慮してまず実現すべきである<sup>(95)</sup>。具体的に取り組むにあつては、長期的雇用を前提としている場合が多く、また決まり方が複雑な基本給の部分は、直ちに同一労働同一賃金を実現するのは現実的でないで、比較的決定方法が明確であり、職務内容や人材活用の仕組みとは直接関連しない手当についてまず同一労働同一手当を実現すべきである。その際、企業規模やどのような歴史的経緯を経た企業とか非正社員比率の高低について配慮する必要がある。<sup>(96)</sup>そして、労働者個人の主体的な仕事の遂行を評価するとともにその身分保障を図り、正社員と非正社員との待遇格差を是正すべきである。更に非正社員のキャリア形成や非正社員の利益が労働組合や従業員代表システムを通じて適切に代表され、また非正社員に対するセーフティーネットの整備が必要である。<sup>(97)</sup>

(2018.1.22 受稿, 2018.3.7 受理)

(94) 職務給とは、ポスト・職務（仕事）に応じて決まる報酬である。職務とは、例えば人事部長や人事・採用担当職、営業部長や大手顧客担当営業職のポストである。この職務は、果たすべき複数の職責（成果責任）により構成される。成果責任とは、財務数値である売り上げ責任・利益責任（結果責任）ではなく、売り上げや利益をあげる前に行うべき①戦略策定②生産性などの業務成果③社内外との関係強化④新規開発⑤組織力強化などが含まれる。職務について、①経営者・管理者②第一線管理者③スタッフなど、担当する仕事の大きな違いごとの分けられたものが役割である。例えば職務では人事部長、営業部長、開発部長、生産部長など個別に分かれるが、役割だと「部長」として、くくるので同じになる。職務記述書を各ポストごとに、作成し、求める職務内容が明示される。職務評価は、職務ごとの職務サイズを測り、等級に落とし込む作業である。この等級数は、職務サイズの点数に応じて管理職層では、6～9等級とされる。この等級に応じて報酬（範囲か定額）が決まる。（本寺大志「職務をベースとした人事・賃金制度改革—労働力人口減少、グローバル化等の環境変化を受けて検討すべき“職務基準”の制度の在り方」労働時報 第3902号／16.1.8／1.22 120-122頁参照）。

(95) 前掲、和田 209-212 頁参照。

(96) 平成 28 年 12 月の同一労働同一賃金の実現に向けた検討会中間報告 1-5 頁参照。

(97) 前掲、和田 142-143 頁参照。

〔抄 録〕

雇用の多様化のうち、「正社員の多様化」では限定正社員の意義と問題点を論ずる。「非正社員の多様化」では、非正社員を①有期契約労働者②パートタイム労働者③派遣労働者に分類した上で、その動向や課題や法的対応について述べる。例えばパートタイム労働者に対する法的対応（差別禁止や不合理な相違の禁止又は保護等）等について検討する。最後に、「同一労働・同一賃金の理念」の下に、日本の労働慣行（年功序列賃金ないし職能給や人事異動）を踏まえて、「職務給」による漸進的な非正社員の待遇改善を図るべきだと主張する。