

ジョブ型正社員制度への期待

2015年7月3日

平成 25 年 6 月 14 日、政府が閣議決定した規制改革実施計画において、雇用分野については、

「正規・非正規の是正、労働者の能力に見合い、努力が報われる賃金上昇、ライフサイクル・ライフスタイルに応じた多様な生き方の創造、人口減少社会が進む中での経済再生と成長力強化のため、「人が動く」ように雇用の多様化、柔軟化を進め、失業なき円滑な労働移動を実現させていく」

との観点から、その具体策の一つとして、ジョブ型正社員の雇用ルールを整備が挙げられていた。

平成 26 年 6 月 24 日及び平成 27 年 6 月 30 日にそれぞれ閣議決定された各年の規制改革実施計画では、これを踏襲・深化させ、①多様な働き方の拡大、②円滑な労働移動を支えるシステムの整備を引き続き大きな二本柱として、雇用分野の規制改革を進めることとされている。

人口の高齢化及び人口減少社会の到来により、定年の実質的な延長が制度化され、その定着が急務であるが、これに伴い、企業経営上は、雇用者の年齢がかなり若い段階から、生産性に合わせて賃金の伸びを抑えるシステムの導入が不可避であり、年功序列型の賃金体系の下で、男性が大黒柱となって家族を支え、女性が専業主婦として家庭を守るというモデルから、好むと好まざるとに関わらず、夫婦が共に、過度な長時間労働ではない共働きを通じて、2 人合わせてそれなりの年収を得るワーク・ライフ・バランスモデルの普及が求められることになる。

そのための一つの仕組みとして規制改革実施計画が 2013 年に打ち出したジョブ型正社員制度とは、勤務地、職種（職務）、労働時間のいずれかが限定される正社員のことであり、実態上、職種が限定される職員が中心であることから、「ジョブ型正社員」と呼ばれている（厚生労働省では行政実務上、これを多様な正社員と呼んでいる）。

ジョブ型正社員は、勤務地や職種、労働時間などが限定される雇用形態であることから、正社員より賃金は安くなるが、正社員と同様の福利厚生が受けられ、雇用期間にも定めがない。このような限定のある正社員の反意語として、「無限定正社員」という言葉があり、鶴 光太郎慶應義塾大学教授によれば、これは「(1)職種、(2)勤務地、(3)労働時間などの制約・限定がない社員。つまり、将来、職種、勤務地の変更、残業などの命令があれば基本的に受け入れなければならないという「暗黙の契約」が上乗せされている社員」を意味し、日本における正社員は、この無限定正社員の性格がきわめて強いという。しかし、無限定正社員は雇用保障や待遇が手厚いため、90 年代以降、企業がその採用に慎重になり、その結果非正規雇用を増やす要因となった。よく知られているように、非正規雇用の比率は 1980 年代半ばの 15%から現在では 40%近い比率にまで拡大し、OECD 諸国中最高水準である。しかも、非正規から正規への脱出は容易ではない実情にある。また無限定正社員の存在は、女性の活躍を大きく阻害している。無限定正社員が前提である社会では、妻は専業主婦で家族を支えることが要請され、さらに、女性自らが正社員として働こうとしても、子育てや親の介護によって、これらを放棄するか、夫をはじめとする親族にこれを代替させない限り、キャリアを継続することが困難になるからである。

こうした中で、ジョブ型正社員を普及させることができれば、専門性に特化したプロフェッショナルな働き方、子育て・介護と両立する働き方、正社員への転換を望むが職種・勤務地・勤務時間を限定し

たい働き方などへのニーズの受け皿として、これが極めて重要な役割を担うと考えられる。特に今年 4 月に施行された改正労働契約法では、有期雇用（2013 年 4 月開始）が通算で 5 年を超えれば、雇い止めにならない限り、労働者の申込みにより、無期労働契約への転換が可能になることから、ジョブ型正社員を新たに制度的に作り出す仕組みが必要なのである。

現在、ジョブ型正社員の採用に法律上の規制があるわけではなく、厚生労働省「多様な形態による正社員に関する研究報告書」（平成 24 年 3 月）によれば、大企業では約半数がすでにジョブ型正社員制度を導入している。導入している大企業での内訳をみると、職種限定が約 85%、勤務地限定が約 37%、労働時間限定が約 14%である（図表参照）。

（図表）多様な正社員の導入大企業数状況（平成 24 年 3 月）

全体数		1987 (100. 0%)	
限定あり	何らかの限定	1031 (51. 9%)	
	内訳	職種限定	878 「85. 2%」
		労働時間限定	146 「14. 2%」
		勤務地限定	382 「37. 1%」

- （注） 1. （ ）は全体数に対する比率、「 」は限定がある企業に対する比率。
 2. 内訳には複数回答企業がある。
 3. 厚生労働省調べによる。
 4. 業種別内訳は不明であるが、（独）労働政策研究・研修機構の「多様な就業形態に関する実態調査」（平成 22 年 8 月）によると、事業所ベースでいわゆるジョブ型正社員を導入している事業所は 47. 9%あり、不動産業（物品賃貸業を含む。）では、職種限定正社員のいる事業所の割合は 14%（全産業平均 23%、高い割合を示すのが医療・福祉（53%）、教育・学習（33%）、運輸・郵便（33%））である。

しかし、ジョブ型正社員は、その特性に沿う雇用管理が書面で明示されていないか、明示されていても実際の運用が未だ徹底していないと言われている。そこで、契約の締結時・変更時のジョブ型正社員の雇用形態・内容について、労働契約や就業規則で明示的に定めること、さらに、従来の無限定正社員契約とジョブ型正社員契約との相互転換を円滑化し、ライフスタイルやライフサイクルに合わせ多様な就業形態の選択を可能にすること、両契約類型間の均衡処遇を図ることなどが今後の課題とされており、平成 26 年 7 月 30 日の「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会報告」に基づき、上記に関する留意事項が都道府県労働局長あてに通知されている。しかし、これらを労働基準法の改正で担保するのかどうかについては、運用が定着していない現段階においては、将来的な課題とされるにとどめられている。

最後に、ジョブ型正社員という新しい雇用形態に対しては、上記に述べたようなメリットとともに、既得権を削ぐ面もあり、一部に反対論が出ることも予想されるが、日本の人口構造やこれまでの無限定正社員中心の雇用形態が、特に育休世代の正社員女性の子育てと就業継続を大きく阻害し、もはやサステナブル（sustainable）なものではないことが明らかである以上、諸外国に比して既に遅れの目立つ現状にとどまっていることは許されないものであり、子育て支援、介護のほか、職業支援、自己啓発、所

得税制をはじめもろもろの施策と歩調を合わせて、行政も企業（注）も、それぞれの立場で、できるところから、将来に向けて正規・非正規間及び無限定・限定間の障壁を解除し、連携を強める方向でできるだけ早くしかも大きく動き出すことが重要であると思われる。その際、職務と賃金との関係について、賃金が、正規・非正規、無限定・限定といった外形的な雇用形態により固定的にきめられるのではなく、横断的な職務の評価基準に基づいて弾力的かつ妥当な水準を目指して定められることが多様な働き方の実現を意味あるものにするために、特に重要であろう。

（注）経済産業省は平成 24 年度から、企業の働き方改革等の取り組みについて優れた企業を「優れたダイバーシティ経営企業 100 選」として選定・表彰し、ベストプラクティス集として広く発信することにより、積極的に取り組む企業のすそ野を広げ、女性の活躍推進の動きを加速化するよう努めている。

（荒井 俊行）