

「多様な正社員」(職務等が限定された無期社員) の現状と、普及に向けた課題について

2013年12月6日

一般社団法人 日本経済団体連合会

1. 総論（現状と限定の無期社員に対する考え方）

○ 限定の無期社員の実態は極めて多様

- ◆一般職から発展してきたケース
- ◆総合職から分離してきたケース
- ◆有期契約社員のキャリアルートとして機能しているケース

○ 今後、さらに複線化が進む可能性

- ◆有期契約社員を、現在運用されている限定の無期社員へ転換するのではなく、現行有期契約の労働条件のまま無期化することを検討しているケース

○ 制度の普及が期待される

- ・無期社員の多様な働き方の選択肢を広げ、特に有期契約からより安定した雇用機会が増えることを期待
- ・なお、普及に向けては、「限定正社員」は法的にはあくまで「勤務地等が限定された無期契約」であることを明確化

2. 労働条件の明示

○ 労働条件の明示義務の強化は、勤務地等が消滅した場合の使用者の雇用保障責任ルールの透明化とセットで

- ・ 「配置転換の制限をかけること」と「当該勤務地等が消滅したときの使用者の雇用責任」との関係が明確に認識されていない（されない）可能性
- ・ 企業実態に即した形で「契約概念」の普及促進を図ることが課題

○ ただし、労働条件の限定の仕方は個別企業に委ねる

- ・ 厳格な特定が困難なケース

◆【職種限定】一般職の限定が難しいケース

◆【勤務地限定】「自宅から通える範囲内」と限定しているケース

○ 契約変更時の労働条件の明示に関しては、変更には個別合意が必要であることの周知のほうが重要

3. 転換制度

○ 相互転換のあるべき方向性を示すことは反対

- ・労働者の意向だけで相互転換を認めると事業運営が困難
- ・転換は新規採用と同じ。転換の有無、条件等についても契約自由の原則を尊重すべき

◆【無限定 → 限定の転換】

- ①経済のグローバル化で無限定の無期社員を確保することの必要性が高まる
- ②無限定の無期社員には、キャリアアップを期待して採用時から賃金水準を高くしている企業も
- ③企業は、育児や介護等家庭的な事情をもつ無期社員に対し配置転換を配慮

◆【限定 → 無限定の転換】

- ①キャリアアップを一企業の中だけで実現しようとする考え方への疑問
- ②職種等を限定と無限定で完全に区分している企業では、事実上転換は困難
- ③限定の区分の中で、社員の能力伸長に応じたキャリアパスを用意。
転換する必要性が小さい企業も

4. 賃金水準・処遇

○ 無限定と限定の無期社員間の処遇についてバランスの合理性の範囲を示すことは不可能

- ・ 限定の項目、限定の程度は多様であり、それに伴う処遇も千差万別

- ◆ 仕事や人材活用が同じでも、時間外労働への協力等を理由に処遇に差をつけることはありうる
- ◆ 無期社員の中でも処遇の安定を重視する雇用区分と、成果重視の雇用区分を設けて処遇に差をつけている企業

○ 有期から無期への転換後の処遇のあり方を示すことは反対

- ・ 有期社員から無期社員への転換に関して、労働契約法18条は、転換後の労働条件は労使自治に委ねるという大前提に創設された経緯
- ・ 普及に向けた留意点を示す場合、この点を強調することが必要

○ 有期社員と限定無期社員の間処遇については、労働契約法20条の周知徹底を図ることが重要

5. 雇用保障

○ 無限定の無期社員と、限定の無期社員は、いずれも労働契約法16条の適用を受けるが、司法判断には違いがある。

現行通達を法令に格上げする等、明確化の措置が必要

- ・ 労働契約法18条の対応として、勤務地等が限定された有期社員を、無期社員に転換することを検討する企業も少なくないと思われる
- ・ 経営者は可能な限り国内雇用を維持しようという思いをもつ。
限定の無期契約であっても、特段何もなければ、実質65歳まで雇用が保障されているという点に目を向けるべき

6. まとめ

- 行政には、今後、発生する無期転換の多様な事例や留意点を紹介し、企業の取り組みを支援することに期待
 - ・ 処遇のあり方や相互転換の有無等、具体的な仕組みについてのあるべき方向性を示すことは、個別企業の実態による自由な制度設計を阻害。かえって、無期社員の多様化を妨げるおそれ
- 勤務地や職種に関する労働条件の変更・転換は、本人同意が必要であることが法的に担保されている