

「多様な正社員」に関する連合の考え方

2013年12月6日

日本労働組合総連合会
総合労働局長 新谷信幸

0. はじめに — 労働規制緩和の議論に対する連合の基本的な考え方

- 日本は、就業者の9割近くを雇用者が占める「雇用社会」。デフレから脱却し、日本経済を再生させるためには、働く者の「雇用の安定」と「処遇の改善」をはかることが、もっとも重要
- 働く者の犠牲のうえに成長戦略を描くことは許されない
- 連合は、労働者保護ルールの改悪には断固反対する
- 雇用・労働政策は、ILOの三者構成原則にもとづく労働政策審議会で議論すべき

「多様な正社員」についても、解雇ルールのあり方をはじめとする法制度・ルールに関する議論を行うのであれば、労働政策審議会において議論されるべき

1. 「多様な正社員」について - 総論

非正規労働者が抱える問題点

- 雇用が不安定である
- 処遇(賃金等)が低い
- 能力開発の機会が乏しい



「多様な正社員」が、非正規から正社員へとステップアップするための通過点として、労使の理解のもとに活用されるのであれば、とくに問題はない

これまでの議論に対する懸念

しかし

○規制改革会議・雇用WGでの座長提出資料 (第1回会議:2013年3月28日)【抜粋】

雇用改革の「3本の矢」の具体化例

(1) 正社員改革

解雇ルールのあり方

◇「多様な形態による労働者に係る雇用ルールの整備」: 勤務地や職種が限定されている労働者についての雇用ルールの整備 ← 優先的検討事項

○経済団体からの政策提言 (経団連:2013年4月16日)【抜粋】

勤務地・職種限定契約に対する雇用保障責任ルールの透明化:

勤務地や職種が消滅した事実をもって労働契約を終了しても解雇権濫用法理がそのまま当たらないことを法定



本音では、「解雇しやすい正社員」を作り出す意図を持っているのではないかと懸念

導入実績が多い産別からは、職種や勤務地を限定する制度を導入しさえすれば「安定した雇用の増加」や「スムーズな労働の移動」が実現するという訳ではない、との声もある

2. 「多様な正社員」について - 各論

「多様な正社員」に対するその他の懸念点

- (1) 「正社員」から、処遇をはじめとするキャリアを低下させるための選択肢として悪用される懸念（＝キャリアのアップグレードではなく、**ダウングレードが行われる懸念**）がある
- (2) 「正社員」とは雇用保障の程度や処遇を異にする**新たな格差**を生み出してしまい、それが**固定化**されかねない
- (3) 非正規労働者の雇用安定のために本来目指されるべき**「正社員転換」の動きを阻害**しかねない
- (4) 「多様な正社員」が導入されると、**整理解雇4要件がなし崩し的に緩和**されるおそれがある

従来は、整理解雇4要件における「解雇回避努力義務」の内容として、（勤務地等の限定の有無にかかわらず）無期労働者間における解雇の優先順位については特段に判断がなされていなかった。しかし、「多様な正社員」が厚労省研究会等で議論された際、無期労働者であっても勤務地等が限定されている「多様な正社員」については「いわゆる正社員」に比べて先に解雇されたとしても合理性がある、との議論がなされていた。こうした経緯を踏まえれば、「多様な正社員」の解雇ルールの議論を契機として、すでに確立されている「いわゆる正社員」にかかる整理解雇4要件までも、なし崩し的に緩和されてしまう懸念が大きい

その他、検討を要する論点

(1) 制度の導入・運営についての労使コミュニケーション

- ・労働者のライフスタイルや希望に応じた、ワーク・ライフ・バランスにも資する働き方として活用されるためには、その導入・運営にあたって**労使間で十分なコミュニケーション**がなされ、企業の実態に即した形で、制度運営にかかる**相互理解が醸成**されていることが不可欠(*)

(*) 下記(2)～(4)に関する内容を決定し、それに基づく制度を運営するには、労使であらかじめ合意されていることが必要

(2) 労働条件の明示

- ・職種や勤務地を限定する場合、**労働者にとっての明確性、納得性等の確保**が必要

→ ①書面による明示、②限定された職種・勤務地が消滅した場合の対応の明示(*)、等は最低限必要

(*) 当然ながら、限定事由が消滅した場合においても、解雇回避努力が尽くされるべき。それを前提に、いかなる対応がとられることになるのか、可能な限り具体的に明示されるべき

(3) 賃金水準・処遇

- ・賃金水準や処遇・昇進に差を設ける場合、「限定」の内容に基づき**合理的に説明できることが必要**(=均衡待遇)

→ 「多様な正社員(限定正社員)」であることを理由として、賃金水準や処遇等に不合理な差を設けてはならない(*)

(*) 処遇に格差を設けないことを原則とする。格差を設ける場合には合理性が必要

(4) 転換制度

- ・**本人の同意が必要**。とくに、「いわゆる正社員」から「多様な正社員(限定正社員)」に転換する際、賃金等の引き下げを伴う場合には労働条件の不利益変更として労働者本人の個別同意が不可欠

→ 会社から転換を執拗に迫られて同意せざるを得ない状況に追い込まれることも想定されるため、真意に基づく同意取得がなされるように、十分な労働者保護策がとられることが必要

(5) 雇用保障のあり方

- ・**労働契約法第16条の見直しは不要**(=「多様な正社員(限定正社員)の解雇ルール」の設定は不要)

【参考】 規制改革会議・雇用WGにおける裁判例の分析について

- ・規制改革会議・雇用WGの座長提出資料(第3回:2013年4月17日)では、「ジョブ型正社員に係る裁判例の概要」において平成10年以降の裁判例を20例あげ、ジョブ型正社員においては整理解雇が緩やかに認められている点を強調しているように思われる(本事例とされた13例の内訳を見ると、解雇有効としている判例が11例も占めている)

規制改革会議・雇用WG報告書(2013年6月14日)【抜粋。ただし、下線・赤字は連合による】

- ・勤務地限定型、職務限定型正社員については、労使の話し合いを経たうえで、就業規則の解雇事由に「就業の場所及び従事すべき業務が消失したこと」を追加することが想定される。その場合においても、勤務地・職務が消失した際の解雇については、無限定正社員と同様にいわゆる解雇権濫用法理(労働契約法16条参照、特に整理解雇四要件)が適用されることになる。過去の裁判例をみると、勤務地・職務が限定されている点を考慮し、無限定正社員とは異なる判断を行う事例も多くみられる。
- ・別紙3:限定された勤務地・職務が消失した場合についての裁判例の分析
規制改革会議雇用ワーキング・グループは、これまでの裁判例を基に、今後の基本的な考え方の整理のための参考として、以下の分析を行った。ジョブ型正社員について、限定された勤務地・職務が消失した場合の解雇に関する裁判例をみると、いわゆる整理解雇の四要件(要素)の判断枠組を基本的に適用しつつも、職務(職種)や勤務地が限定されている点を考慮し、無限定正社員とは異なる判断を行い、解雇を有効とする事例が多くみられる。
- どの場合でも必要なポイント
 - 経営上の必要性(勤務地・職務廃止の必要性)に基づく解雇であること
 - 労働組合や労働者の納得を得られるように説明・協議を行うこと
- 状況によって必要となるポイント
 - 配置転換等による雇用維持の余地がある場合、その可能性を検討していること
 - 勤務地・職務廃止の対象者全員を解雇するわけではない場合、被解雇者の人選が合理的になされたこと

- ・しかし、当該資料における判例の抽出の仕方や分析については、以下のような問題点が認められるのではないかと

(1) 職務や勤務地が限定されている「ジョブ型正社員」の裁判事例とは言えないものも含まれているのではないかと

- 労働契約上、明確に職務や勤務地・労働時間を限定していない事案(東洋酸素事件、廣川書店事件、ナショナルウエストミンスター銀行事件)
- 労働契約が有期契約となっており、無期雇用である「ジョブ型正社員」とは言えない事案(仙台地決平成14.8.26労判837号51頁)

(2) 「ジョブ型正社員」に関する事案においても、解雇回避努力義務や人選の合理性はしっかりと検討されているのではないかと

- ・整理解雇4要件は、わが国の判例上確立した法理
- ・過去の裁判例でも、「ジョブ型正社員」であるがゆえに緩やかに解雇することが認められてきたとは言えないのではないかと