

働き方改革における 限定正社員の位置付け



38

働き方改革関連法が本年6月29日に成立し、短時間労働者（以下、パート）と有期労働契約を締結する労働者（以下、有期）が、新たな法律題名（注1）のもと、同一の規制下に置かれることとなります。

現行パート法13条は、事業主に対し、パートから通常の労働者（以下、正社員）への転換推進措置を義務付けますが、新法施行後は、有期についても、同措置が義務化されます。ここでいう「通常の労働者」とは、限定正社員を含むのでしょうか。パート法の解釈例規は、複線型であっても最終的に正社員への転換ルートが確保されていれば

義務が履行されたとし、例えば、パート↓正社員の経由点としての短時間正社員の設置は望ましいとします。これと整合的に考えれば、有期↓限定正社員↓正社員として、正社員に至る障壁を乗り越えるための中間点に限定正社員を設けることは問題がなく、むしろ、以下から労務管理上も望ましいと考えます。

第一に、有期の均衡処遇実現のステップとすることが挙げられます。新法8条は、有期と正社員との間の不合理な待遇の相違を禁じるものですが、限定正社員制度を設けた場合、比較対象となる正社員の選択は検討を要します。この点、新法8条

に統合される労契法20条違反が争われた事件で、比較対象は、原告である有期契約社員と担当業務や異動範囲が類似する正社員であるとした裁判例（注2）があります。同事件は、人事制度上、正社員が複数のコースに分



社員との間で比べること、より均衡処遇実現のためのハードルを低くし（下記賃金差イメージでは、①につき60に対し70（80）、早期に段階的な実現を可能とするものです。有期の比較対象者が、一足飛びに（働き方が無限定な）正社員に限るとすれば、8条の考慮要素（職務内容・人材活用（の仕組み））からして、均衡処遇そのものの実現が危ぶまれます。

かれ、在職中のコース変更は原則ないといった事案でした。本稿でいう、限定正社員は、コース間の変更がないという硬直的な制度を意味しませんが、待遇の相違を、①有期と限定正社員との間で、また、②限定正社員と正

項）との関係です。有期の労働者は、自身の賃金等労働条件が正社員と比べ、どの程度異なるのか、その理由は何なのかについて説明を求められることができ、比較対象となる正社員の選定は、説明を受ける側の納得感にも影響

するものです。労政審建議は、この点につき、職務内容、配置の変更範囲等が説明を求めた有期の労働者と最も近い正社員であるとし、ここで、正社員と有期との中間的な存在である限定正社員を置くことで、段階的な説明を可能とし、有期が納得のうえ定着することはもとより、限定正社員への転換に向けたインセンティブ（動機付け）となることが期待されます。

第三に、8条の不合理性が訴訟で争われた場合、限定正社員制度は、格差縮減のための経営努力、工夫として、一定程度、肯定的に評価されるものと推測され、行政ADR（調停）においても同様と思われる。

第四に、労契法18条が定める無期転換との関係です。同条は、労働者が権利として契約期間を有期から無期へ転換させるものですが、新法13条と異なり、労働条件を正社

(無限定) 正社員 職務内容：難易度・権限・責任等、高度な業務に従事 ①勤務時間・②勤務地(勤務場所)・③職務(仕事の範囲)の全てにおいて無限定	100
---	-----

↓↓↓ (介護離職防止等人事施策上の観点) ↑↑↑ 相互転換

～ 無限定正社員からの転換 ～	人事制度による転換 (限定正社員) 上記①～③の1つ以上「無限定」性を解除	90 80
～ 非正規社員からの転換 ～	有期から無期転換 (限定正社員) 下記①～③の1つ以上「限定」性を解除	80 70

↑↑↑ パート有期法13条3号による通常の労働者への転換 (正社員への経由点) ↑↑↑

→→→→→ 5年 →→→→→ 申込み ↑↑↑ 労働契約法18条による転換 ↑↑↑ 待遇改善

1年 1年 1年 1年 1年 1年	職務内容：定型的、補助的な業務に従事 ①勤務時間・②勤務地・③職務を全て限定のまま	60
-------------------	--	----

締結 更新 更新 更新 更新 更新 更新 転換 ⇒ 単なる無期転換 WLB等の観点から限定性を維持



員並みに変更するものではありません。使用者の選択肢は、①無期転換前と同じ、又は、別段の定めとして、②正社員レベル、もしくは、③限定正社員として中間的処遇の創設となります。WLB(ワークライフバランス)等の観点から積極的に短時間勤務(有期)を望む者は①を選択します。一方、③は、かつて有期であった者に対しての均衡処遇に止まらず、正社員内部を多様化し、無限定に働く正社員のWLB等の実現にとっても有意義です。

つまり、第五として、働き方改革の実現は、長時間労働の是正、介護離職の防止、病気治療との両立、キャリアアップ・生産性向上にも資するリカレント教育(学び直し)の機会の付与等、正社員にとっても切実であり、正社員と限定正社員との間の相互転換制度の創設は、これら課題の解

決に有効な手法となり得ます。

上記「賃金差イメージ」は、正社員、限定正社員、非正規社員の賃金差を含めたイメージ図です。なお、正社員から限定正社員への転換は賃金等労働条件の不利益変更の問題もあり、転換する期間のほか、転換後に適用される就業規則の適用を受けることも含め本人との同意が原則であること、また、ここでの賃金はあくまで調査によるイメージで、新法8条は、賃金項目ごとに、その性質・目的に照らして均衡又は均等処遇を求めるものであることにはご留意をお願いします。

▽注1 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

▽注2 日本郵便(時給制契約社員ら)事件、東京地判平成29・9・14

▽注3 JILPT

(独)労働政策研究・研修機構)調査による正規・非正規雇用者間の賃金格差の程度は、非限定正社員に対しパートで63・0%、非限定正社員に対し契約社員で76・3%、非限定正社員に対し派遣社員で81・1%、非限定正社員に対し限定社員で91・9%、この順で賃金格差が大きい。なお、この調査では、非限定正社員は従来の正社員の概念に合致し、限定正社員は従来の正社員と非正規雇用者の中間的存在で、非限定正社員に比べ、職種、勤務地、労働時間、昇進などの労働条件が限定されている者をいう。

(労働政策研究・研修機構編『非正規雇用の待遇差解消に向けて』73頁(2017))。

(一宮労務管理センター 所長・特定社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員)

イラスト・伊藤栄章