

社会保険労務士が答える 企業の労務管理

宮田雅史



多様な正社員と非正規 労働者の処遇改善

24

正規・非正規に二極化された雇用形態がもたらす諸課題について、改革に向けた議論が本格化し立法措置も検討されています。

正社員のうち、長期雇用、安定賃金を見返りに、労働時間、勤務地、職務に限定がないという働き方、取分け長時間労働は、睡眠時間を削り（心身の健康を害し）、ワークライフバランス（WLB）に背き、介護離職の問題を惹起させるなど、早急に解決すべき問題と認識されています。一方、増加する非正規社員のうち、本意ながら非正規として就業する者、取分け正社員と同等に基幹的職務に従事しながらも処遇が不公正に低い場合、その格差は是正すべき課題とされています。

政府は、「限定正社員」構想を提示し、日本再興戦略では「多様な正社員」モデル普

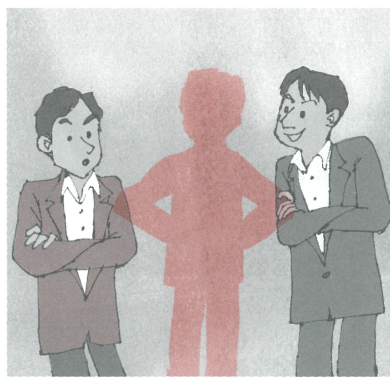
及の方向性を示しています。労働時間限定の正社員制度を導入する場合、バリエーションは様々です。典型的には勤務は所定労働時間に限定するというパターンですが、他にも、36協定の協定時間を下回る一定の時間数に残業時間を限定する方法、短時間正社員の制度化等、勤務地、職務の限定と併せ、本人の希望等に

応じた、転換制度を就業規則に定めることが考えられます。限定正社員制度を導入することで、長時間労働の抑止、ハラスメントのない職場環境の醸成、WLB、育児・介護等との両立等に資することが期待されます。

非正規社員について、有期という不安定な雇用状態を解消させ、無期に転換させるルール（労契法18条）は一定程度周知されていますが、非正規雇用だからということ放

置されてきた処遇格差の問題への対応は未だ不十分であるように思われます。「不合理な労働条件の禁止」を定めた労契法20条の解釈を巡り、最高裁の判断待ちのものを含め、複数の事件が裁判所に係属しています。企業の労務管理としては、同条やパートタイム労働法8条等を参照し、自社の非正規の処遇を分析したう

え、不合理な格差となつているものは、職務内容やその変更範囲に応じた処遇に改めるよう検討すべきです。そのうえで、ある手当が非正規には支給されないなど、労働条件が相違するのであれば、賃金規程等において、その手当の性質・目的（正規・非正規間に違いを設ける合理的な理由）等を明確にし、非正規社



員に対しては、その理由を説明し、理解を得るよう努めることが求められます。

有期契約を回復更新し、平成25年4月1日以降の通算雇用期間が5年を超える場合、有期契約労働者は無期転換権を行使できます。仮に、転換前に不合理な労働条件格差が存在していた場合で、企業に対応として契約期間以外の労働条件を一切変えないとするのであれば、転換前の格差がそのまま存続します。短時間労働者であれば、転換後もパートタイム労働法8条による救済が可能です。通常の労働者には労契法20条は適用されません。

そうしますと、例えば、賞与は正社員のみ支給対象とし、その意味合いを長期雇用前提の労働意欲の向上にあるとした場合、有期雇用ではなくなった無期転換者に対し労契法18条を拠り所に賞与を一切支給しないという取扱いはありません。

無期転換者を企業はどう位置づけるのでしょうか。確かに無期転換制度は労働条件を正社員並みに引き上げるといふものではありません。一方、

不合理な労働条件を一切改めないという労務管理が望ましいものでないことも確かです。実務的な運用としては、正規・非正規の中間に位置する限定正社員の区分を設け、従前の限定を付された契約内容のまま、又は限定正社員に適用される就業規則規定等により限定性を緩和したうえ（労契法10条等）、労契法20条等が定める不合理性の考慮要素を参照しながら、転換後に適用される労働条件を設定していくことになるのではないのでしょうか。正規・中間層・非正規間の相互転換制度を適正に運用することにより、取分け正規・非正規の両極に位置する者が抱える働き方の問題を解決する糸口とすることが期待されます。菅野（すげの）教授（東京大学名誉教授、労働法学者）は、労契法20条を「社会改革的規定」と表現されました。政府の働き方改革実行計画案の主要テーマが長時間労働の是正と非正規雇用の処遇改善にあり、まさに企業の労務管理も改革が求められています。

イラスト・伊藤栄章