

特集 ● 安倍「雇用改革」との対抗軸——労働運動の課題と役割

「多様な正社員」と 広がる限定正社員

金田 豊

1 「限定正社員」導入の狙い

安倍政権は、アベノミクスのテーマの一つに「人材力強化・雇用制度改革」をあげ、その柱に、成熟産業から成長産業への「失業なき円滑な労働移動」の実現に向けた雇用維持型から労働移動支援型への政策シフト、正規・非正規雇用 に二極化した働き方から多元的な働き方へシフトするための「多様な正社員」モデルの確立などを提起した。

アベノミクスの第2ステージでは、「人口減少下における供給制約の軛を乗り越えるための腰を据えた対策を講ずる」必要があるとし、1人ひとりがその潜在力を開花する「生産性革命」を成し遂げられることを重視するといい、その一方で、新興国を含む国際競争が激化する中で、1企業が個人に対し、生涯にわたり安定的に働く場を保障することは困難な時代に突入した、従って個人も受動的でなく、新たな波に合わせた能力、スキルの鍛え直しと、持てる能力の発揮、挑戦が不可欠だと主張している。

こうした認識の下で進められる「働き方の多様化」、「多様な正社員」の導入は、終身雇用と年功賃金、労使協調組合を柱とする「日本の経営」を、グローバル経済の進展に対応する産業構造と雇用構造へ改変しようというたくらみである。それに伴う労働移動、リストラ人員整理による犠牲は、能力開発など自己責任の対応に

遅れた労働者のせいであるというのである。

安倍政権が追求する「多様な正社員」の中身とはなにか。

厚生労働省『「多様な正社員」の円滑な導入・運用に向けて』によると、一般的に、正社員は、①労働契約期間の定めのない、②所定労働時間がフルタイムである、③直接雇用であるものを言うと言われる。これに対して、「多様な正社員」とは、いわゆる正社員（従来の正社員）と比べ配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正社員のことを指すとする。つまり、①勤務地限定正社員＝勤務するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、転勤が一切ない正社員。②職務限定正社員＝担当する職務内容や仕事の範囲が他の職務と明確に区分され、設定されている正社員。③勤務時間限定正社員＝所定労働時間がフルタイムでない、あるいは残業が免除されている正社員である。

規制改革会議「雇用ワーキング・グループ報告書」では、これまでの正社員について、無限定正社員という性格が強いとし、「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である。入社企業の一員となることが大きな意味を持つため、メンバーシップ型社員、就社型社員ともいえる。また、女性が家事に専念するという家族単位の

協力によって、男性の無限定な働き方を支えたという背景から、正社員は男性中心といった傾向が強まり、さらに、その男性が家族を養い続けなければならないことが多かったという意味で、賃金制度も生活給的（年功的）性格が強かった」と指摘する（同報告書 10 頁）。

正社員のあり方は、現実にはそれぞれの場における労働者の意識と労働組合への団結、その団体交渉力による働き方の規制によって多様であるが、「報告書」で指摘されたような無限定正社員としての性格が、多くの正社員のなかに存在していることもまた事実であろう。それをどう捉えるかが、限定正社員導入に関わっていることは無視できない点である。

2 多様な正社員・限定正社員導入の経過

限定正社員への流れは、総額人件費削減のための非正規雇用の増大が、正規雇用労働者の賃金抑制と格差拡大に影響をつよめるなかで、進められてきた。

財界・経団連は、95 年に、グローバル化の進展と国際競争激化に対処する 21 世紀戦略として「新時代の『日本的経営』」を提起して、雇用の 3 グループ化による雇用管理の変化をテコに、効率化とコスト削減をめざし、年功賃金・終身雇用を高コスト構造として否定し、雇用の多様化・流動化、業績成果主義管理を推進した。

大企業を中心に成果主義管理が浸透し、労働者への個別管理強化と職場支配が進行し、賃金闘争の解体を画策、経団連は 2003 年には、春闘終焉を宣言するまでになった。

その一方で、労働法制的規制緩和（96 年・03 年派遣法改定、98 年労基法改定等）を強行することによって、雇用の多様化・流動化を促進した。

財界・大企業は、それまでも、コスト削減のために、臨時工、パート、季節工、社外工等の低賃金・不安定雇用を、有期契約で何時でも使い捨てできる雇用の調節弁として利用し、それを正社員と区別された管理の下においてきた。この動きが労働法制的改悪によって、一気に加速した。正規雇用の非正規雇用への置き換えの拡大で、2008 年には非正規が労働者の 3 分の 1 以上を超え、賃金水準の継続的低下、ワーキングプアの拡大による貧困と格差の拡大に至ったことは述べるまでもない。

この結果は、大企業の利潤と蓄積の拡大をもたらしたが、それと対照的に、成果主義管理による職場の荒廃、重大事故・労災の多発、過労死やメンタルヘルス問題の深刻化、技術・技能の継承断絶などの問題を山積させるところとなり、経営側も見過ごせない状況を呈してきた。

そこで、経団連は正規と非正規に二分した雇用管理が差別を際立たせるものとしてこの呼称を避け、正規に転換した非正規を限定正社員として、非正社員と正社員の中間に位置付け、非正社員、限定正社員、正社員の間の相互転換を認めるしくみを設けて、一貫した人事労務管理のなかに全てを取り込むことを課題とした。その中で非正規雇用の拡大も図られ、派遣法の位置づけ方を変えることが画策される。規制改革会議は労働者派遣法の「常用代替防止」の政策目的の見直しを迫る。

これによって、二極化の差別を覆い隠すとともに、さらに正規雇用そのものを格差構造のなかに分解し、「日本的経営」の基礎にある長期継続雇用と生活給と結びついた年功賃金のシステム転換の達成を目指すこととなったのである。

財界・大企業は、これまでの「日本的経営」を転換することによって、多国籍企業のグローバルな展開のなかで競争力を強められる新たな

仕組みの構築を狙っているのである。

3 「多様な正社員」と個別経営者の対応

「多様な正社員」導入に対して、個別経営者はどう対応しようとしているのだろうか。有識者懇談会のヒアリング調査は次のようにまとめている。

a. 「多様な正社員」導入の目的について

「職務・勤務地限定のニーズを持つ人材の確保・定着」、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と育児や介護の両立）の支援」、「給与水準の地域相場を反映した人件費の適正化」、「賃金の節約のため」、「賃金以外の労務コストの節約のため」、「女性の能力・キャリア志向の前進に伴い転勤を限定し、幅広い業務に従事できるよう環境整備」、「ものづくり技能の安定的な継承」、「地域に根付いた事業展開」等をあげている。

b. 賃金等処遇について

賃金水準は正社員のおおむね8～9割、手当による調整あり（従業員アンケートでは、正社員と同程度が約4割を占め、1～2割低いと答えたものの割合を含めると8～9割となる）。正社員と異なる賃金テーブル適用の企業が多いが、同じ場合も正社員には転居を伴う移動の可能性に対する手当等で差を設けている。昇進はほぼ同じスピードだが、上限を設けるなど差を付けるものが多い。

c. 雇用保障について

限定された勤務地消滅の場合の人事上の就業規則の定めなし、事業所閉鎖に対して、他の勤務地・職務への配置転換で対応、本人が受け入れられないとき会社都合退職の例ありとする。労働契約法により通算5年超の有期契約労働者の無期転換について、フルタイム契約、パート契約労働者とも、新たな区分は設けず各人の有

期契約当時の業務・処遇条件を引き継ぐ。

これらアンケート結果の集約を総体的にみると、限定正社員導入に企業側が求めるのは、正社員にしたといっても、従来の業務と処遇条件をひきつぎ、賃金でも昇進の上限でも、正社員との格差を維持し、限定条件が消滅すれば雇い止めできる安上がりの労働力としての利用にとどまっている。

だから連合の調査（有期契約労働者に関する調査平成25年10月）でも、「待遇が正社員と同等になるわけではないから意味がない」とする回答が、7割弱を占めていることになっている。

4 日本郵政で導入された「限定正社員」制

限定正社員導入の最近の企業側提案例をみると、全社的な人事・賃金制度の見直しを伴って、処遇条件をより厳しくするものとなっている。典型的な事例である日本郵政グループ（日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命の4社）の事例をみてみよう。

日本郵政では2015年4月から、役割を基軸としたコース別の人事体系を設定し、勤務地や職務内容が限定される新一般職を新設、基本給に毎年の査定で昇降する成果給部分を盛り込んだ新人事・給与制度に移行した。

管理職をのぞく全社員が、現行の「勤務場所と連動した職群・職種体系」から採用時に期待役割に応じたコースに区分し、コースそれぞれに「処遇」と「キャリアパス」「研修体系」が構築される。期待・役割は原則不変。職種は総合職は変えず、現在の一般職を「地域基幹職」に移行、「地域基幹職」は「渉外営業コース」と「郵便・窓口・企画コース」にわけ、給与や営業手当などの支給率をかえる。

このコース制導入に合わせて担当業務の範囲

や勤務地域などを限定した新たな正社員の区分「新一般職」が創設された。このコースには原則として期間雇用社員（月給制契約社員と時給制契約社員）からの正社員登用者と新規採用者で構成。新一般職の給与水準は、現行の月給制契約社員と正社員の中位程度を目安に、他の民間企業実態などを踏まえた上で、地域差を反映した調整手当で設計する。

JP社員の現行の基本給は、役職ごとに定められた等級別賃金テーブルにより、組合員は1～4等級（1級・役職なし、2級・主任、3級・総務主任、4級・課長代理と役職加算あり）であったが、これを役割基本給（8割）と役割成果給（2割）にわける。これにより昇級は従来の8割となる。役割基本給の2割カット分を原資に、役割成果給という人事評価査定付きの成果給に振り分け賃金格差を設ける。

人事評価制度は従来の業績評価、職務行動評価に加え、組織全体の目標への貢献を評価する加点評価を新設して、他局所の業績に貢献した場合や他チームを応援して成果が上がった場合などを対象とした加点の仕組みを導入する。

「限定正社員」導入例を見ると、JPのように、正規雇用を勤務地や職務のコース別管理のもとに区分して、格差を拡大し、そこに成果主義管理を持ち込むことで、全体として賃金・処遇条件を引き下げ、頭打ちさせる人事・賃金制度改定とむすびつけられている。その上で、コースを転換できる制度を用意して、労働者の努力と競争で、キャリア形成とコース転換と昇進、それによる賃金・処遇の引上げを展望できるように装う。それが実現できなくても、努力と能力不足の自己責任に転嫁する逃げ道が用意されていると見ることができる。「限定」としても「整理解雇の四要件」を排除するものでないから、使い捨てを維持するには、「解雇の金銭解

決」を認める規制緩和を求めることになる。

5 「限定正社員」導入をめぐる課題

1) 「多様な正社員」と同一労働同一賃金のごまかし

財界と安倍政権が「正社員の多様化」として進めている限定正社員は、どのように組み立てられているのだろうか。産業構造改革に対応する労働移動の円滑な推進と一億総活躍社会での全ての就労者の生産性向上のために、二極化された雇用の是正、正社員、限定正社員、非正社員の相互転換を、格差と処遇条件の切り下げを狙いながら行なうためには、それをもっともらしく説明する理屈が必要となる。ここに安倍首相がアベノミクスの第2ステージ実行のなかで、同一労働同一賃金の実施を強調する理由がある。仕事、職務が同じなら正社員でも、限定正社員でも、非正規社員でも同じ賃金・処遇を行なうことで差別はないから、働き方の多様化が、能力開発に努めることでより高い処遇への展望を開く。努力すれば報われ仕組みだというわけである。

しかし、欧米と違って職種別賃率など社会的基準を欠く中で、仕事・職務の遂行に付随する行動への評価を広く同一の中身に含めて行けば、同一の範囲も変動する。転勤や労働時間のあり方や職務遂行態度も対象として差を付けるとなれば、「均衡待遇」でしかない現状からどれだけ改善されるだろうか。安倍首相は施政方針演説では「均衡待遇」といい、衆院予算委員会では「均等待遇」と言うのは、こうしたごまかしの表現でしかないといわざるをえない。

パート労働法の均等待遇は、職務内容や責任の重さに著しい差がないことに加え、転勤や配置転換の有無、異動範囲など人材活用が同程度であることを求められる人材活用規定がハード

ルとなり、パート労働者 940 万人のうち同一賃金を実現しているとされるのは、僅か約 32 万人に留まっていると報じられている（毎日 2016.2.12）。

さきの「限定正社員」導入例を見ても、正規雇用を勤務地や職務のコース別管理のもとに区分して、処遇格差を拡大し、そこに成果主義管理を持ち込むことで、全体として賃金・処遇条件を引き下げ、頭打ちさせる人事・賃金制度の改定とむすびつけられている。その上で、コースを転換できる制度を用意して、労働者の努力と競争によるキャリア形成とコース転換で、昇進とそれによる賃金・処遇の引上げを展望できるかのように装い、それが実現できないときには、努力と能力不足の自己責任に転嫁する逃げ道が用意されている。

これでは限定正社員の導入は、正規労働者の分断と格差拡大によって、賃金処遇水準の切下げをもたらすことが避けられない。それにも関わらず、同一労働同一賃金、均等待遇を言わなければ、雇用の流動化と結びついた限定正社員導入の合理性を示せないところに、矛盾の深刻さがある。同一労働同一賃金が多様な正社員化の条件だと言うなら、言葉通りごまかしでない本来の同一労働同一賃金の実現を迫る取り組みを強めることが、差別を本質とする限定正社員の導入に歯止めをかけることになってくる。

2) 雇用の流動化と賃金・労働条件の社会的基準形成と共同の広がり

限定正社員導入は、終身雇用・年功賃金で企業内に抱え込まれた正社員を中心とする雇用システムを高コスト構造として、これを分解し、能力開発を条件とした就業形態の多様化、流動化の雇用システムに変え、グローバル競争に対応しようとするものである。「日本再興戦略」

が「円滑な労働移動が進み、内部労働市場及び外部労働市場において人材配置の最適化が実現すれば、さらなる経済成長が可能となる」というのはこうした雇用システムの組み替えを前提にするものである。

これまでの雇用システムは、内部労働市場と外部労働市場の分断の上に組み立てられ、賃金と雇用形態の分断と格差を利用することで、全体としての賃金抑制を図っていた。これに対して、限定正社員導入による雇用の流動化の促進の下では、非正規も正規も労働力の供給を、外部労働市場に依存する割合を高めることにならざるを得ない。

企業別組合は、正社員に対しては交渉力を持っていても、外部労働市場に対して交渉機構を持たないために、規制緩和、労働法制改悪と相まって、低賃金の非正規雇用の使い捨てを許し、そのなかで、格差と貧困の拡大、ワーキングプアの増大がもたらされてきた。今後、さらなる規制緩和、労働法制改悪をテコに、正規、限定正社員、非正規が相互に転換できる関係が、限定正社員導入を契機に広がるなら、企業内に外部労働市場の影響力がいつそう強まることは間違いない。

それは、企業内での正社員中心の労使協調的労働組合の交渉力をさらに弱め、非正規の低い諸条件に引きずられ水準低下と格差拡大をもたらすことになり、労働組合の地位の低下につながらざるをえない。従って、労働組合が企業内での組織力と交渉力を強めようとするれば、非正規の組織化と外部労働市場の賃金・労働条件への関与を強めることが必要となる。

企業内を越えて労働市場への規制力をもとめようとするれば、政府・財界、経営者組織への労働組合の取り組みが必要となり、そのための共同が多様な形態で広がり、それをめぐる労使の

攻防の結果も蓄積されてくることになる。

外部労働市場をも規制し、内部労働市場賃金水準と関わる最低賃金制の取り組みは、実践の課題として重要となってくる。それは労働組合の違いを越えて、企業内外の非正規雇用にとって共通の課題であり、未組織の組織化の取り組みにもつながってくる。

財界・大企業が、統一闘争としての春闘を、企業別に分断し、企業の支払能力内に閉じ込めることで「終焉」させたと主張しているにもかかわらず、かれらが、労働市場を通して新たな賃金抑制の仕組みを作ろうとするなかで、企業別を越えた共通課題を必然的に生み出し、政策制度課題をふくめ、多角的な企業の社会的責任の追及にかかわる新たな共同を導き出してくるという矛盾を内包している。

矛盾の深まりが、政府・財界の狙いとは逆に、横暴規制の闘いの共同を社会的に広げる条件をつくるものになっていることを重視すべきである。

3) 「多様な正社員」の欺瞞性の暴露

同様の問題は、限定正社員導入による企業内での人事管理についても生じてくる。非正規、限定正社員、正社員の間を、自己責任の成果主義達成度と能力開発によって転換、転職することで、昇給、昇格していくシステムに対して、労働者の納得を得るためにも、また外部労働市場から多様化し、流動化する労働力を確保するためにも、業界検定も使って能力評価の仕組みを整備し、能力の社会的評価とその「見える化」をすすめること、そのためのジョブカードの整備などが「日本再興戦略」の課題とされ、それによる労働移動の推進が図られることになる。

しかし、そうして資格を整備しても、その資格に対する賃金・処遇条件の最低規制など社会

的規制はなく、労使協定による基準もほとんどなく、市場の自由な個別取引の結果に任されている実態のもとでは、労働移動が処遇条件の低下に至ることは避けられない。

「多様な正社員」による円滑な労働移動が、労働市場の状況によって不安定になるのでは、「個人がそれぞれのライフスタイルや希望に応じて、社会での活躍の場を見出せるよう柔軟で多様な働き方が可能となる制度見直し」（日本再興戦略）とはほど遠いものであり、しかも、非正規雇用の拡大とセットになっているのでは、ワーキングプアの増加、貧困と格差の拡大をさらに進めることにしかならない。

連合の態度をみると、限定正社員化について「雇用が不安定となる、賃金処遇が低い、能力開発の機会が乏しい等の問題点を持つが、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、労使理解の下に活用されるのであれば、特に問題ない」（有識者懇談会のヒアリング）と、非正規の正規化促進重視の面から肯定的だが、正規雇用の分解の狙いを見捨てている。非正規の雇用安定が優先課題だとして、正規にはしても賃金・処遇条件はそのまま、あるいは格差を付けた限定正社員とし、そこに正社員も考課査定で配置していこうとする経営側の狙いに巻き込まれていくことになりかねない。これに対比して、全労連・国民春闘共闘は、「安倍政権の『多様な働き方』という働き方改革は、正社員には無限定正社員として過労死水準の過酷な労働を強いる一方で、産業・企業の新陳代謝に合わせて労働移動（リストラ・解雇）を強制し、不安定雇用を増やすもの」とし、「雇用のあり方を一変させる大改悪として、職場段階からの反撃強化が求められる」としていることは重要である。

（かねだ ゆたか・労働総研理事）