

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実案でした。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

社員との関係です。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