

労働者保護ルール改悪反対シリーズ④

ジョブ型正社員とは？

政府の規制改革会議は「ジョブ型正社員」を（１）職務が限定されている（２）勤務地が限定されてる（３）労働時間が限定されている、のいずれかの要素（または複数の要素）を持つ社員と定義しています。

日本でジョブ型正社員の普及・定着が必要な理由のひとつとして、「非正規社員の雇用安定」ということがあげられています。正社員と非正規労働者の間に勤務地限定正社員とか、職務限定正社員とか、労働時間限定正社員といった多様な雇用形態カテゴリーをつくることで、有期雇用から無期雇用への転換を容易にし、雇用の安定化を高めることにつながるというのです。

非正規労働者は、雇用が不安定、処遇（賃金等）が低い、能力開発の機会が乏しい、といった問題点を抱えています。政府が考えているように、多様な雇用形態カテゴリーが非正規社員から正社員へのステップアップするための通過点として機能すれば、よりベターではあるでしょう。

経済界の主張は？

経団連は2013年4月「労働者の活躍と企業の成長を促す労働法制」と題する政策提言を行いました。その中で「近年の労働規制の強化の動きの多くは企業活動を制約する。わが国のいわゆる正社員に対する使用者側の雇用保障責任が諸外国と比べ厳しく、事業活動の柔軟性確保の支障になっている」などと主張しています。さらにジョブ型正社員の雇用保障責任について「紛争を防止するため、特定の勤務地ないし職種が消滅すれば契約が終了する旨を労働協約、就業規則、個別契約で定めた場合には、当該勤務地ないし職種が消滅した事実をもって契約を終了しても解雇権乱用法理がそのまま当てはまらないことを法定すべきである」と主張しています。

この主張からすれば、ジョブ型正社員の普及・定着の目的は雇用の安定化より、正社員をジョブ型正社員に転換し、企業活動に不必要になった労働者の解雇をよりスムーズに行えるようにすることが主目的に置かれているのではないのでしょうか。

ジョブ型正社員導入：経済界の本音は解雇しやすい労働者をつくり出したいのではないか？