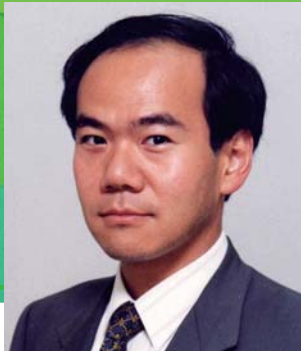


ジョブ型正職員の構想

独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT) 主席統括研究員 (兼労使関係部門統括研究員)

はまぐち けい いち ろう
濱口 桂一郎



専門は、労働法政策。日本
型雇用という観点から、幅
広く労働問題について分析
を行っている。1983年3月
東京大学法学部卒、同年4
月労働省入省。欧州連合日
本政府代表部一等書記官、
東京大学大学院法学政治
学研究所附属比較法政
国際センター客員教授等
を経て、2013年9月より
現職。

メンバーシップ型の雇用形態 — 日本の特徴

日本の雇用の特徴は、終身雇用、年功序列、企業別組合だといわれていますが、その根本にあるものは職務を定めない雇用契約です。これは会社の一員として社員を採用するというメンバーシップ型の雇用形態であり、会社内で人のやりくりを行います。これは世界的に見れば少数派です。欧米では、まず職務(ジョブ)を定め、それに対応して労働者を採用します。これが本来の就「職」であり、日本は入「社」です。欧米では仕事にお金が付いている(職務給)のに対し、日本では職務内容が変わっても賃金は変わりません。これは人にお金が付いている(属人給)からです。

これに対し、日本でも非正規労働者の場合は仕事に値

非正規の無期雇用の意味を誤解している大学法人

1990年代半ばには、年功序列型賃金などの日本型雇用が崩れ、非正規労働者が増加するようになりました。1990年代終わりころに

段がついています。ここだけ見れば国際的な雇用形態に近いのですが、パートタイムやアルバイトなど補助的な意味合いで雇われることが多いのが特徴です。この点はその国の典型的労働者と大きく異なっていますし、その賃金も著しく低い水準にあります。これは、高度経済成長時に非正規労働者は家族を養う夫がいる妻、扶養されている学生というイメージが形成され、生活が維持できる賃金水準である必要はないと考えられていたからです。これに異議を唱える議論も一部にはありましたが、1990年代初めまでは経済がうまく回っていたため、変えていこうということにはなりませんでした。

なると、このことが問題視され、2000年代以降にはいくつもの政策が打たれるようになりました。2007年のパート法改正、2012年の労働契約法改正、そして現在進行中の同一労働同一賃金などです。そのうち2012年労働契約法改正は、有期労働契約を刷新して5年経てば無期契約に転換できるという画期的な制度を導入しました。

ところがこれに対して、とりわけ大学など旧国家公務員から民間化した分野では、無期化を嫌がって5年経つ前に雇用終了してしまうという後ろ向きに対応をする例が目立っています。これは無期契約化を「メンバーシップ型正社員化」と思い込んで

大学法人でも「ジョブ型正社員」を導入する時期

近年雇用政策で話題となっている「限定正社員」は、こうした無期化した非正規労働者の受け皿として提起されているものです。ユニクロ、スターバックス、イケアなど、小売・飲食業界を中心に非正規労働者の「正社員化」が相次いでいますし、一番影響が大きいのは日本郵政でしょう。これら「正社員化」は、これまでのような職務、時間、勤務場所が無限定な「正社員」になるのではなく、これらがながしき限定されたいわゆる「限定正社員」になるものです。こうしたジョブ型正社員こそ、欧米ではごく普通の典型的労働者の姿です。

これに対して、公務部門はより話がねじれています。非常勤職員までみんな公務員であるから任用であって労働契約ではないという建前のために、上記のような5年無期化するとか、その受け皿として限定正職員を設けるといふことが困難となっているのです。私はこれは公務員法制の歴史から見ても、違った解釈だと考えていますが、ここではそれを議論するのではなく、既に公務員法から脱却して民間化したはずの国立大学法人などが、5年経つ前に雇用終了してしまうという後ろ向きに対応に走っていることの問題点を指摘したいと思えます。

かつてのパート・アルバイト型非正規労働力とは異なり、仕事自体は職場の基幹的な業務で、ずっと恒常的にやらなければならないものであるのに、「メンバーシップ型正職員」にしたくないというだけの理由で有期契約を刷新更新でつないでいくという歪んだやり方から、そろそろ脱却すべき時期が到来しつつあるのではないのでしょうか。国立大学法人等が「ジョブ型正職員」を導入するお手本は、既に民間企業が切り開きつつあります。いつまでも公務員時代の任用イデオロギーに立て籠もっていられるわけではないはず