

# 限定正社員制度の導入



当社には、長年にわたり勤務する非正規社員がおり、労働契約法第十八条に基づいて、期間の定めのない労働契約への転換を希望しています。これを機に正社員化を検討していますが、家庭の事情でフルタイムでの勤務はできません。このような場合に、限定正社員制度があることを聞きました。正社員との違いを教えてください。



**1. 労働契約法第十八条に基づく転換**  
労働契約法第十八条は、有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の契約期間を満了した期間が五年を超え、労働者について、一定の場合に無期労働契約（期間の定めのない労働契約）への転換を認めています。しかしながら、同条に基づき契約の転換が行われても、単に契約期間の定めがなくなる

に過ぎません。すなわち、この転換を行っても、別途手当をしない限り、正社員といった雇形態になるのではなく、あくまでも「契約期間に定めのない非正規社員」という枠組みのままになります。この場合、待遇の面で、正社員と非正規社員の間に残ってしまう可能性があります。この差を是正するために、次のような方策が考えられます。

- ① 非正規社員の正社員化
- ② 無期労働契約へ転換した非正規社員について、有期契約時とは別途の労働条件を定める
- ③ 転換後の受け皿として、限定正社員制度の導入

## 2. 限定正社員とは

限定正社員は、職務内容、勤務地、あるいは労働時間に限定が設けられた正社員をいい、近時、政府も、働き方改革の一環として限定正社員の普及を推進

しています（厚生労働省「多様な正社員」について」<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/tyouseiseisain.html>）。

従来、わが国の正社員は、一般に職務内容・勤務地・勤務時間に限定がなく、在職中の職務内容（職種）の変更、転勤、時間外労働があることが前提とされています。一方で、限定事項がある社員の雇用形態は、いわゆる「一般職」と呼ばれる職掌に限られていたのが実態です。

しかし、このようなわが国の雇用モデルは、労働者のライフスタイルの変化に応じた柔軟な対応が難しい部分もあり、今後、少子高齢化が一層深刻になる中では維持することが難しいと予想されています。限定正社員の仕組みを導入することで、正社員と非正規雇用者との二極化を緩和し、多様な働き方を可能と

虎門中央法律事務所  
（商工相談業務委嘱先）  
弁護士・米ニューヨーク州弁護士  
初瀬 貴

することで、「労働者のワーク・ライフ・バランス」と「企業による優秀な人材の確保・定着」とを両立することが期待されています。

## 3. 正社員との違い

- (1) 処遇面での違い
- 限定正社員は、既述のように、勤務地や職務内容等について限定が加えられていることから、正社員と比べて一般的に処遇面での水準が低く設定されています。しかし、このような処遇の違いに関しては、職務内容等の違いに応じた相応の合理性が求められ、不合理な違いを設けてはならないことに注意が必要です（労働契約法第二二条二項）（表）。

この点、正社員と非正規雇用者との間の労働条件の相違について、労働契約法第二十条（表）が以下を禁止しています。

① 業務の内容と責任

表 労働契約法 (抜粋)

(労働契約の原則)

第3条2項 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第20条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

力義務や配置転換義務が課せられ、こうした義務を果たしていないと評価されると、解雇権濫用法理（労働契約法第十六条）に基づき解雇が無効とされる可能性があります。この点を捉え、職務内容や勤務地の変更があり得る一般の正社員と比

②職務の内容および配置の変更の範囲  
③その他の事情を考慮して不合理な相違

同条によって不合理とされた労働条件は無効となり、また、不法行為に基づく損害賠償請求も認められるものと解されており（平成二十四年八月十日基発

○八一〇第二号）、既に具体的な裁判例（大阪高判平28・7・26判タ1429号96頁、東京高判平28・11・2判1144号16頁等）もあります。加えて近時では、同条の規定をさらに推し進め、厚生労働省が「同一労働

働同一賃金ガイドライン案」

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.htm>)を公表し、同案に基づく法改正も検討されています。

労働契約法第二十条に係る不合理性の判断や、同一労働同一賃金ガイドラインを巡る議論は、一般の正社員と限定正社員の処

遇の違いに合理性があるか検討する際にも参考になります。

(2)雇用保障の観点

一般に、労働者の整理解雇に際しては、雇用に解雇回避努力義務や配置転換

べると、限定された職務や勤務地がなくなつた場合には、その限定正社員に対する解雇回避努力義務や配置転換義務が軽減され、正社員に比べて容易に整理解雇が可能であると考える向きもあります。しかし、これは必ずしも正確な理解とはいえません。

なぜならば、裁判例の傾向（労働政策研究・研修機構「多様な正社員に関する解雇判例の分析」平成二十六年十月<http://www.jil.go.jp/institute/sryo/2014/145.html>）をみると、

整理解雇の前提となる解雇回避努力義務や、配置転換義務の内容や程度が、当然に軽減されているわけではないようです。あくまでも当該限定正社員に係る事情、例えば就業規則上のような規定がされているか、過去に配置転換が行われた実績があるか等に応じて、個別に具体的な検討が必要です。

例えば、限定正社員の処遇が正社員と類似していたり、当初限定した職務以外の職種へ配置転換された実績が過去にあった

場合には、限定正社員の側にも継続雇用に対する合理的な期待が認められ、会社側はそれに応じた解雇回避措置を講ずる義務や配置転換を行う義務が生ずると解されます。

他方、限定正社員には一般の正社員とは明確に区別された処遇が行われていた場合、例えば就業規則や賃金体系が峻別され、過去に配置転換等の実績もない等には、このような義務が一定程度限定（緩和）され得ると解されます。

裁判例の傾向に鑑みると、次の事項を制定することが肝要といえます。

- ①正社員とは明確に区別された就業規則等を制定しておく
  - ②限定正社員との間で、職務定義書等を活用し、限定される内容（職務、勤務地、労働時間）および職種の変更や転換がない旨を客観的かつ明確に合意しておく
  - ③①の就業規則等や②の合意内容を遵守した労務管理を徹底しておく
- 限定正社員制度を導入する際は、十分に留意してください。