

多様な正社員の具体化を

久本 憲夫

正社員の多様化の必要性が最近ようやく認識され始めている。実に喜ばしいことである。『正社員ルネサンス——多様な雇用から多様な正社員へ』（中公新書）を出したのが2003年であるから、もう8年近く前のことである。私の主張は当時とほとんど変わっていない。ごく簡単にいうと、つぎのようになる。

雇用形態の多様化とよく言われているが、実際におこってきたのは、「正社員像」の画一化と「非正社員」の多様化である。そもそも「正社員」という言葉が一般化したのは1970年代後半以降のように思えるが、「非正社員」が多様化して、「パートタイマー」以外に、派遣社員や有期雇用社員（契約社員）などが急増した状況と対をなして、「正社員」という働き方では、転勤や残業は当然であるというふう理解することが増えてしまった。高度経済成長期には、「栄転」という言葉が示すように、転勤の多くは昇進を伴っていた。ところが、近年では昇進を伴わない異動が増えた。それでも、片稼ぎモデルの働き方としては、家族が転勤にどこまでついていくかという問題はあつたものの、1つの働き方であることはまちがいない。

ただ、男女共同参画社会を実現させるためには、夫が正社員・妻が非正社員という区分が固定化することを避けねばならない。そのための多数派の働き方（稼ぎ方）は、夫婦とも正社員で働くということだろう。夫婦とも非正社員で働くのでは、生活の不安が大きすぎて、子供を産み育てようという決断がしにくい。さりとて、現在の画一化した正社員の働き方では、家庭生活には困難が大きい。夫婦とも日常的な残業や転勤があるとすれば、実質的な家族の解体になりかねない。ましてや子育てなど非常に困難である。夫婦とも正社員で働き、無理なく子育てできることが必要である。社会的なインフラの整備の必要性は言うまでもないが、それだけでは決定的に不十分である。

現在のような「画一的な正社員像」は修正され

なければならない。転勤をしない正社員や残業しない正社員、あるいは特定の業務しかしない正社員など（もちろん、従来型の正社員も含めて）、正社員に多様性を認め、それを積極的に進めるのが必要である。ここでいう正社員には、「期限の定めのない雇用」「安定した賃金」「一定のキャリア展望」が確保される。「期限の定めのない雇用」における雇用保障の範囲は各種の制約によって異なりうる。正社員共稼ぎモデルであるから、雇用保障の程度は若干低くなくてもやむをえない。また、「安定した賃金」と「高い賃金」とは同じではない。もっとも難しいのが「一定のキャリア展望」であるが、人々が誇りを持って働くには必要なことである。これとて不可能であるとは思わない。

ただ、前述の新書を書く時点で危惧していたように、現実はずっと悪化する方向に進んだ。当たり前のことであるが、一研究者の発言で社会が反転することはなかった。非正規問題は、かつての工職身分格差の再来であるともいえる。「非正社員」の多くは時給労働者であり、賃金上昇はほとんど予定されていない。雇用保障の程度も低い。まだ「正社員」の方が数は多いが、下手をすると、正社員と非正社員の構成比が逆転してしまうかもしれない。恵まれているはずの「正社員」も「正社員」＝「幹部候補生」という位置づけで、長時間労働を強いる業界も少なくない。雇用環境が悪いのだから仕方がないというのが大方の諦念である。

こうした状況に対して、実現可能な方向は、正社員（像）の多様化である。これによって、男女とも正社員として働きつつ子育てできる社会を実現可能なものとするのできるのではないだろうか。それは男性片稼ぎモデルとして批判されることの多い「日本的雇用システム」が進化しうる、容易ではないが可能な1つの方向ではないだろうか。多様な正社員の具体化に、企業も行政も積極的に取り組んでほしい。

（ひさもと・のりお 京都大学大学院経済学研究科教授）