

働き方も働く人も働く職場も「多様化」

JILPT 特任研究員 浅尾 裕

もう1周忌の故・島倉千代子さんの代表曲の一つである「人生いろいろ」(作詞:中山大三郎氏)を聴くたびに、「多様化」の原点がここにある、と思う。究極は、男女の人生の多様化にあるのだ、と。だから、本来人々を幸せにするはずのものである。しかし、あまりにも急激な進展は、制度面でも人々の意識面でもそれが持つ慣性ゆえに、ついて行けずに問題化している面が多い、と理屈では了解できる。

アダム・スミスが「諸国民の富」の冒頭で「とるに足りない製造業」として取り上げたピン製造のような製造工程間の分業が支配的な職場では、多分、働く人々(従業員)が一つの統制体系の下で働くことが不可欠であり、工場に集まり、原則として同時刻に始業し、同時刻に終業とすることがもっとも効率的であると思われる。また、巨大な固定資本設備が必要な産業分野では、できるだけ長く稼働することが、他の条件に変わりがなければ、資本効率がいいため、効率は時間に比例するものとされ、長時

間労働が、しばしば働く人々の(心身の)健康にはお構いなく求められた。このような経済及び労働の環境を前提に、又はそれから生起する諸問題に対処するために、現代まで続く制度は作られたといえる。そして、第二次大戦後の世界は、一時期、国によって程度と態様の差はあろうが、制度として論理が簡単明快な正社員化への「一様化」に向かったことは否定できない。

現在に続く「多様化」が、多くの女性が雇用労働の世界に本格的に参入してきたことを契機としていることも否定できない。日本での分岐点は、おおまかにいえば、昭和40年代後半から50年代初頭にかけてであったと思われる。「正社員の妻」としての「一様化」をめざしていたかみえたものが、まさに「女だっているいろいろ咲き乱れ」始めたのである。筆者は、イギリスのハキム女史の「選好理論」が気に入っていて、非正規に関する論考を進めるときは常に念頭に置いている。ご存じの向きも多いと思われるが、女性のキャリ

ア選好として、仕事中心層、時々を選択する層そして家庭中心層がそれぞれ2:6:2であり、そのキャリア選好に基づき女性は就業形態を選択しているとされる。とりわけ時々を選択する層における就業・非就業行動が、「多様化」をもたせさせた主な動因であると考えられる。

当初、パート(とはいえ所定労働時間が短いものとは限らなかった)から始まり、その後、「期間工」とか「下請さん」とかといったダサイ呼称(この言葉遣い自体がダサイが)ではなく、「派遣スタッフ」とか「コントラクト・スタッフ」(契約社員)とかといったハイカラなネーミングとともに、雇用・就業形態が多様化していった。そして、いわゆる「一般職」に代わって新たな雇用区分の設定が時代の流れとなりつつあるようである。

翻って課題対応の面をみると、こうした「多様化」に対して、「一様化」で育まれた論理で対応しようとしているように筆者には思えてならない。例えば、

「多様化」の中にあっては、「労働条件の改善」でさえその方向性が曖昧になってくる。あるグループにとっての改善が他のグループにとっては必ずしもそうではないという事態がママ起こり得る。そうなれば、まさに「もぐら叩き」状態ではないだろうか。とはいえ、「多様化」時代に最適の論理とは何かについて、用意できている確とした解が筆者にもあるわけではない。ただ、職場のコミュニケーションがより重要さを増すことだけは、確かであるように思われる。

今回、第2回目のJILPT「日本人の就業実態に関する総合調査」の結果が本誌上で紹介される。5000人からの回答があればそれだけの多様な就業実態が報告されているはずである。貴重なデータとして大切にしたいものである。

そのうえで、これからは、男だって「いろいろ咲き乱れる」ことも忘れないようにしたい。