

「正社員ルネサンス —— 多様な雇用から多様な正社員へ」

久本 憲夫(京都大学経済学研究科)

1. 現状認識

- ・ 現在はまだ、「正社員」の数は圧倒的であるが、それが急速に減少している。現在の画一的な「正社員」像では、この流れに歯止めをかけることはむづかしい。
* 「おみおつけ」のようで「正社員」という言葉は好きではないが、しかたがない。
- ・ 企業からいえば、正社員は、高コスト、解雇のむづかしさ、さらには「将来性の縮小」から、正社員を減らし、非正社員や派遣労働者、業務請負を大幅に増やしている。ある程度は当然の動きだが、正社員を減らすことが、企業価値の源泉である「人材」を枯渇させないか。
- ・ 個人の立場からすれば、非正社員やフリーランサーで家族形成は困難。
雇用の不安定性、賃金の低さ、能力開発の不十分さ。
- ・ 国の立場からすれば、日本経済の主要な資源である「人材」の枯渇化、国際競争力の低下と国民の貧困化

2. 夫婦とも正社員の共稼ぎは不可能か

- ・ 対立する言質・・・
 - ① 正社員は少数精鋭でなければならない。家庭など振り向く者は正社員にあらず。それができない者は非正社員かパートだ。
 - ② 夫婦とも働くためには、正社員の夫も残業をせず育児休業も自由にとれることが必要だ。現状を考えると、これは空理空論のようにおもえるが・・・

これらの主張を一致させるには、夫婦とも非正社員やフリーター、派遣社員という働き方ということになってしまう。しかし、ほんとうにそれで子育てができるのか。それとも、正社員+パートが理想？

3. なぜ、「正社員」は画一的にしか理解されていないのか

- ・ 労働運動の偉大な成果としての「工職格差撤廃」
ついでに事業所採用社員にも本社採用社員並み働きを。
- ・ 個人の側の「正社員」願望の強さ。ホワイトカラーでは転勤は栄転と呼ばれていた。
- ・ 労働判例は、解雇権濫用の法理の裏側で、広範な経営権を認めた。とくに労働時間。

4. 画一的な「正社員像」を廃棄し、多様な正社員へ

- ・既存の労働法判例を前提とすれば、たとえば、勤務地限定、職種限定、労働時間限定社員（残業をしないことを前提とした正社員）の設定の積極的推進。労働基準法の原則に戻る。前2者はいくつも例がある。後者は「準社員」や「パート」とされている。
- ・正社員が高コストということを抑えるべきである。労働者は大胆な処遇格差を容認することが必要。企業は、成果主義賃金で対応すればよい。
- ・解雇は、いまや正社員も「希望退職」の一般化によって、もはやタブーではなくなった。年齢や勤続にもよるが、1年分の年収相当が相場か。
- ・多様な正社員は、正社員類型を複雑にし管理を難しくするかもしれないが、現代の日本人は格差を容認するのではないか。

5. 検討すべき施策のいくつかの案

- ・日常的な残業を減らすために、算定基準を総額人件費へ
- ・サービス残業を減らすには、労働基準行政の強化と社内・社外の苦情処理制度の整備
- ・社会保険料は非正社員からもしっかりととる。
- ・もっといえば、非正社員から余分にとることが必要。
割増保険料。使用者全額負担か。非正社員が割高にするシステムが必要である。
最大の難問は偽装自営者対策。すべてがフリーランサーとして扱われてしまう危険。

6. 子育てできる生活環境をいかにして作るか

家庭による子育てを前提とすれば、手段はいくつかしかない。

- ・まず、何よりも多様な正社員の推進・・・共稼ぎの推進
- ・しかし、すべてが同じ共稼ぎでなければならないわけではない。
 - ・・・専業主婦の地位確認・専業主夫の地位向上
(女性と男性の意識改革、とても困難だが)
 - 時間コストの高い仕事は少なくない。ステレオタイプの「男女折半」は疑問
問題は、時間コストの高い仕事が性別に固定されていること。
- ・3世代同居・近居の推進（時代錯誤ではない）
- ・子育て世帯優遇措置・・・結婚優遇から子育て優遇へ。
(保育充実ならば、施設保育だけでなく、在宅保育にも公平に配慮すべし)

以上