

非典型雇用労働者の増加に思うこと

古郡 鞆子

前にも本欄を書かせてもらったことがある（No. 505, 2002年）。働き方が多様化、個人化したことを肯定的に捉え、その変化に応じた雇用管理、企業経営、労働・福祉政策、関連する法の整備等をする必要があると述べた。折に触れ、正規に対する非正規という正-副、主-従、優-劣、男-女の影を引きずっているかにみえる用語より、典型と非典型という中立性をもった用語を使った方がよいのではないかとということもいつてきた。

そんな提言や意見が当たっていたこともそうではなかったこともある。雇用形態の多様化はますます進んだが、それは理想的な方向には行かず、単純には肯定できないものとなってしまった。

かつて女性を中心に自発的に非典型労働を選択する人が増えたことがある。昨今はそれが働き盛りの男性（25～54歳層）にも広がり、雇用者の4割近く、2000万人にも達している。

この現象は労働者自ら選択した結果とは思えない。「正規」雇用がかなわないために不本意のうちに待遇、処遇面で均衡性を欠いた「非正規」雇用を余儀なくされている人が増えてしまったからである。

非典型雇用労働者の生活は厳しい。まず、正規に比べ賃金が圧倒的に低い。教育訓練、雇用保障、生活保障が受けられず社会保険制度面の待遇も劣っている。そのため、非典型雇用労働者は「豊かな時代」の恩恵に与れない生活弱者となってしまっている。中には結婚し家庭をもつことなど考えられないという若者も多い。

政府は働き方改革の一環としてパートタイム労働法や労働契約法などの法改正を図り非典型雇用労働者の待遇改善をしようとしている。働く一人ひとりが仕事への意欲をもち、能力を十分に発揮し、それに見合った対価が得られることを唱えてもいる。しかし、それが実効性をもつためには、男女、老・若、典型・非典型による差別や格差のない

労働環境と雇用制度をつくっていく必要がある。

企業には、労働者を差別せず、帰属意識やモラルを高める経営理念が必要である。これは日本だけの問題ではないが、効率化や利益ばかりを追い求めていると、労働者を差別し、そのモラルを下げ、格差を増大させてしまうだけである。

グローバル化、IT化、加えて自己実現志向が強くなった社会では、仕事内容、専門技術化、ライフスタイル等の点から、非典型雇用労働の働き方が合っている人が増えたこともたしかである。けれども、非典型雇用労働者がこれほどまで増えてきたことには、そのことよりも、競争に打ち勝つ→製品にかかる労務費を削減する→安い労働力を使う→パートタイマーをはじめとする非典型雇用労働者を増やす、という企業の論理が大きく影響している。

日本の家族制度、「家計」と「正社員」を前提にした雇用慣行や社会保険制度では、賃金に諸々の家族手当を含めて与えている。これが逆に作用して既婚女性の非典型雇用労働者化を奨励し、働き盛りの男性や若者を、上の企業の論理に従い、賃金が低く社会保障面での待遇が悪い非典型雇用労働者に押しやっている点もある。

雇用環境がよく、格差の少ない社会を実現するためには、現下の非典型雇用労働者の“正規”労働者化を図る必要はある。しかし、長い目で見たときには、典型・非典型的の労働者を家族・家計から離れ、それぞれ平等・独立した経済単位として扱い、同一労働同一賃金の原則の精神のもとでの賃金制度を打ち立て、そのうえで社会保障や税制等を制度化していくことを考えるべきではないか。これは労働界、経済界、行政、家計の利害得失も絡んだ問題であり、言うは易く行うは難き問題であることを、もちろん承知のうえでの発言である。

（ふるごおり・ともこ 中央大学名誉教授）