

多様な雇用 V.S. 多様な正社員

京都大学大学院経済学研究科教授 久本憲夫

世の中の議論は、「雇用の多様化」であり「非正規雇用の活用」である。非正社員の不安定な雇用を、低い賃金で「基幹化」しようというわけである。そんな企業にだけ都合がよいことができるのか。それとも正社員はそもそも非正社员的な仕事しかやってこなかったのか。この問題の最先端は、いうまでもなく流通業である。パートと正社員の均等待遇も主として、この領域の議論である。したがって、短時間正社員の議論も、結局、正社員を非正社員に近づけるだけではないかという批判がある。そうではないという主張もある。「そうでない」と主張する立場の弱さは、短時間正社員で家族が養えるかということに十分応えきれていない点ではないだろうか。それがリアルなモデルであるためには、その議論に踏み込まざるをえないだろう。私は「多様な正社員」という主張をしている(『正社員ルネサンス』中公新書、2003年)。これは、子育てができるような働き方を展望したときに考えられるものである。

今まで、日本では労使とも正社員をあまりに画一的に捉えてはいないだろうか。その「正社員像」とは、「自分や家族の負担にかかわらずなく、企業はあらゆる要請をすることができ、その代わりに、安定した雇用、昇進の展望、そしてかなり高い賃金を保証する」とい

うものである。2-3年おきの転職や長時間労働もある。実際は別として、意識としては「正社員」はいくら働かせてもコストはかからないと考える。「正社員」もそれで仕方がないと思うという関係である。こうした両者の意識が「サービス残業」を日常化させている。わたしは、こうした関係がすべてダメだといっているわけではない。そういう関係が求められる仕事はある。しかし、男女共同参画のなかで、二人ともこうした正社員で果たして、子供を産み育てる時間的余裕が生まれるのであろうか。おそらくそうしたカップルの合理的選択は、子供を持たないことだろう。また、親に頼ることも考えられるが、両親とも正社員で働いていたら、そうはいくまい。少子化は加速する。お金はあるが時間がない。

では、二人とも非正社員ではどうか。子育てする財政的自信がないだろう。やはり子供は産まないだろう。時間はあるがお金がない。何より不安定だ。では、一人が正社員でもう一人が非正社員はどうだろう。そうしたタイプはあるだろう。いやいやこれは「夫は正社員、妻はパート」というパターンではないか。なるほど、これはなかなか合理的だ。この分業が性別に固定されていなければ有望である。後に残るのは片稼ぎ、つまり、一方が正社員、他方が専業主婦(主



夫)というパターンである。これも性別固定さえ解決すれば、合理的かもしれない。

その上で、わたしは、二人とも正社員で子育てできることが可能ではないかとおもう。そのためには、「画一的な正社員像」を打破する必要がある。いろいろな正社員がいてよい。いろいろなことを「しなくてよい」正社員である。通勤しなくてよい正社員、職務を変わらなくてよい正社員、さらには残業しなくてよい正社員がいたってよいのではないだろうか。同じ能力や成果を出すのであれば、当然そうした拒否権の分はディスカウントされる。成果が上がれば、それはしっかりと評価してもらおう。また、社員が拒否権を不要になったと思ったら、また会社がその拒否権をなくしたければ、交渉すればよい。組合はそれが変な交渉にならないようにしっかりと監視しておく。そんな多様な正社員を私たちは求めるべきではないだろうか。