

〈非正規〉問題と社会変革

—19世紀的状况における労働組合の役割

「職場（派遣先）には居場所がなかった」
—加藤智大・アキバ事件被告

龍井 葉二

はじめに

- 1 なぜ、いま〈非正規〉問題なのか
- 2 企業中心・家族依存の日本型システム
- 3 「居場所」を失った労働者たち
- 4 短期利益優先の経営と市場万能主義の政策
- 5 正社員化とワーク・ライフ・バランス
- 6 トータルな働き方改革に向けた政策転換
- 7 自己改革が問われる労働組合

結び 非正規雇用問題の‘積極的’側面

はじめに

非正規雇用問題は、この間の格差社会や貧困をめぐる論議の中心的なテーマとして取り上げられ、その対策や政策についてもさまざまな角度から論じられている。

・いま問題になっている非正規労働者は、就職氷河期に就職できなかった世代なのだから、その世代を中心に能力開発や就職支援を行っていけばいい

・非正規労働者といっても、かなりの割合は自発的になった人たちだ。非自発的になった人で、本当に意欲ある人たちを対象に自立支援策を講ずるべきだ

・非正規労働者の格差問題は、そもそも正規労働者の既得権が擁護されてきたところに問題がある。恵まれた労働者の既得権見直しを行うべきだ

・非正規労働者が直面している問題を解決していくには、正社員化を進めていく以外にない——まったくランダムに並べて見ただけであるが、一つの問題に対するいくつかの対応策というよりは、それぞれがまた基本的な問題を提起しているといえる。

例えば。次代の若者たちは心配ないのか？ 個人のやる気や能力で問題は解決するのか？ 既得

*龍井葉二（たついで・ようじ） 連合非正規労働センター総合局長。1949年東京生まれ。日本労働組合総評議会（総評）本部勤務を経て1989年から日本労働組合総連合会（連合）事務局へ。総合労働局長，総合政策局長，総合男女平等局長などを経て2007年10月から現職。著書に『「解雇・退職」対策ガイド』『働く女性のお助け本』（緑風出版・いずれも共著）。

権を奪えば格差は解消するのか？ 正社員にさえなればハッピーなのか・等々。

1 なぜ、いま〈非正規〉問題なのか

周知のように。非正規雇用問題はいまに始まったことではない。戦前には職員・工員の身分差別があったし、戦後初期には臨時工問題があった。1970年代からはパート労働者が増加してきたが、今日のような大きな社会問題には浮上しなかったといえる。

だとすると、なぜ、いま〈非正規〉なのか？

一つの要因は量的な拡大だろう。いま全雇用労働者に占める非正規労働者の比率は35.5%に達しており、ここまで非正規労働者が増加したことはかつてないことだ。

とくに、いわゆる‘就職氷河期’世代の非正規雇用問題は、教育訓練や結婚の機会の少なさなどと結びつけられて、将来にわたる格差の固定化や少子化問題の一層の深刻化など、雇用問題を越えた社会問題として論じられている。

しかし、この間の雇用構造の変化でさらに注目すべきなのは、正規労働者が1997年をピークに約10年間減少し続けていることである。単なる景気変動による調整にとどまらない、雇用システムの‘地殻変動’が起きたと考えられるのだ。

日本型の雇用システムというのは、改めて詳述する必要はないと思うが、企業をベースとした長期的な育成・処遇の仕組みとっていいだろう^(注)。

(注)「日本型」といっても超歴史的なものではなく、当初は流動的な雇用システムであった。1920～30年代に大企業で始まった新たなシステムが戦時体制のもとで全体に広がり、戦後に再編されて今日に至っていると考えられる。

換言すれば、ジョブ（職務）ベースではなく、企業という閉鎖的組織への帰属をベースとした仕組みであり、ここから、1) 企業内では安定的かつ柔軟（フレキシビリティ）でありながら一社自己完結的、2) 組織内ではホワイト・ブルーの違いを超えて‘家族的’でありながら、組織に帰属しないメンバー^(注)に対しては差別的、といった特徴が生まれてくる。

(注) 男女雇用機会均等法以前においては、大多数の女性労働者が一人前扱いされてこなかったことは指摘するまでもないだろう、それが今なお解消されていないことも含めて。

2 企業中心・家族依存の日本型システム

ここでさらにもう一つの特徴をつけ加えるなら、企業における正規メンバーは、同時に家計においては主たる生計費を担う扶養者でもあるという点である。

つまり、それ以外の家族メンバーは、企業の正規メンバーの被扶養者という位置づけがなされ、一個人の資格で国や自治体などの庇護を受けるという側面が極めて脆弱だということになる。

こうして、一方で、主として壮年男性が企業における正規メンバーであると同時に他の家族メンバーを扶養する役割を担い、他方で、主婦や学生たちは企業における非正規メンバーであると同時に家庭においては扶養されるという、これまた日本型の雇用・福祉システムが作られてきたわけだ。

ところが、このシステムの根幹をなす正社員（＝扶養者）が絶対数で減少し続けることで、システム全体が大きな危機に直面している。

職場においては、正社員から非正社員への代替が進められると同時に、家計においてはかつての扶養力が急速に減退していく。その結果、非正規労働者が総量的に増大しただけでなく、正社員と同じ仕事や責任を担う非正規労働者、主たる家計を担う非正規労働者が急増したのである。

バイト収入で生計を立てる。パートの仕事で子育てをする。そして、貧困層が固定化する。こんなことは、これまでは想定されていなかった。そうした事態の発生が、以前からあった非正規雇用問題やワーキング・プアを社会危機に関わる問題として浮上させているわけだ。

3 「居場所」を失った労働者たち

これもすでに指摘されていることであるが、ワーキング・プアの問題は、経済的貧困にとどまらない。それに劣らず深刻なのは、さまざまな社会的排除、そして狭義の住空間だけでなく、人間としての絆を含めた「居場所」の喪失である。

労働とは、単なる食い扶持ではない。社会にとって必要な営みを通じて、一人の人格として認められる場でもあるはずなのだが、いまの非正規雇用にはそれが決定的に欠落しているのだ^(注)。

（注）主婦パートの仕事も学生バイトの仕事も大して評価はされていないが、少なくとも主婦であり学生であるという「居場所」は確保されているといえる。

しかも、本人にとっては生き死にも関わる深厚な問題が、もっぱら本人の生まれ育ちや自己形成、学力や意欲といった「自己責任」の問題に解消し矮小化しようとする動きも強まっている。いわゆる「自立支援」策も、あるいは個人の特性に寄り添うかにみえるカウンセリング手法も、問題の本質が雇用・福祉システムの危機にあることを隠蔽する装置になりかねないといわざるを得ない。

4 短期利益優先の経営と市場万能主義の政策

こうした状況をもたらしたのは、いうまでもなく短期利益・株主利益にシフトした経営であり、市場万能・規制緩和にシフトした政策に他ならない。

とくに、グローバル化の進展のもとで、金融経済と実体経済の乖離、超国家企業と国民経済の乖離、企業・生産部門と家計・消費部門の乖離が進み、ひいては、労働と生活（生命）の乖離にまで行き着いているのが現状である。

労働者を、生活を営み次世代を育てる人間としてではなく、必要な時に調達可能で、いつでも交換可能、使い捨て可能な労働力としてしか見ない経営に対して、その社会的責任を厳しく追及していかなければならない。

にもかかわらず、いまの正規労働者と非正規労働者の賃金格差を、「恵まれた労働者とそうでない労働者の利害対立」として強調する人に限って、上記のマクロ分配の歪み、とりわけ株主配当や役員報酬と労働者賃金の乖離にはいっさい言及しない。「労使」配分の歪みを「労勞」対立にすり

替える議論は、経営責任を免除する以外の何ものでもないといわざるを得ない。

もちろん、正規労働者の労働条件見直しも避けて通れない課題ではあるが、全体の労働条件が下方にシフトするような負の連鎖を防止する手だてが不可欠となる^(注)。

(注) そのためには、何よりも労働者間の合意形成が重要であり、後述の働き方改革やワーク・シェアリングと併せて行っていくことが必要だと思われる。

5 正社員化とワーク・ライフ・バランス

格差是正に向けた正規労働者の労働条件見直し、という場合に、そこで問われているのは賃金だけではない。労働時間もそれに劣らず大きな問題である。

というのは、正規労働者の長時間化が深刻化するなかで、一方で、いったん正社員になったものの長時間労働で心身をすり減らしてフリーターに転じざるを得ないというケースがあり、他方で、正社員転換の道があったとしても現状の長時間の働き方ならあえて望まないというケースも少なくないからだ^(注)。

(注) こうした前提を考慮せずに「正社員になりたいか」という設問をしてみても、否定的な答えが返ってくるのはある意味で当然であり、その結果をもって「自発的」かどうかを判断することはミスリードになる。

つまり、残業が常態化しない働き方、有休が完全取得できる働き方が当たり前の選択肢として確立されない限り、正社員化も真の問題解決にはならないことを意味する。

非正規労働者のなかにも長時間労働が広がっているなかで、時間管理を徹底するとともに、全体のワーク・シェアリングの推進により、ワーク・ライフ・バランスが実現できる安定的な雇用確保を進めていくことが改めて問われているといえる。

6 トータルな働き方改革に向けた政策転換

以上のように、この間の非正規労働者の増加は、正社員減少の結果、つまり日本型雇用・福祉システムの地殻変動の結果であり、非正規問題だけを取り出して対策を講ずれば済むというものではない。まして、経営責任を問わずに既得権を攻撃したり、当事者の自己責任に帰すべき問題でもない。

企業中心・家族依存の雇用・福祉システムを、連帯をベースとした開かれた仕組みへと変革し、安心して働き続けられる仕事とともに、そこで人格を承認し合える「居場所」を作っていくことが求められているのである。

そのためにはまず、短期利益・株主利益にシフトした経営、市場万能・規制緩和にシフトした政策から方向転換してもらわなければならない。

政府には、地域における雇用創出とともに、ワークルールとセイフティネットの確立、とりわけ非正規雇用の「想定しない」事態に対応した、生活できる最低賃金、全員に適用される社会保険、そして均等待遇ルールの確立を迫っていきたいと思う。

7 自己改革が問われる労働組合

同時に、新たな社会システムを構築し、われわれにとっての「居場所」を作っていくという事業は、社会変革そのものであり、それは労働者の共同事業によって初めて実現できることを忘れてはならないだろう。なぜなら、労働組合というのは、そもそも相互扶助を目的として作られたものであり、保険制度もまた労働者の自主事業によって作られたものだからである。

ここまで、市場の原理と資本の論理が剥き出しになった「19世紀」的状况のなかで、労働組合もその出発点に立ち戻った本来の役割が求められている。これまでの市場における配分を求める闘いだけでなく、労働の商品化そのものに異議を唱え、「社会の防衛」を担っていく役割が求められているのである。

労働組合が、正社員中心のメンバーシップだけの運動から、すべての労働者の視点に立った社会運動に脱皮できるかどうか。日本の社会変革の帰趨は、そこにかかっているととっても過言ではない。

結び 非正規雇用問題の‘積極的’側面

以上のように、今日の非正規雇用問題には二つの側面があることを見逃してはならない。

それは、現行の社会システムから除外され差別されるという‘消極的’側面と、現行の社会システムの限界を衝き告発するという‘積極的’側面である。

もちろん、後者の側面は、いわゆる「自発的」理由とは嚴重に区別される必要がある。個々の労働者が明確にそう意識しているかどうかにかかわらず、いまの企業を軸としたシステム、それに依存した働き方に対する異議申し立ての側面が含まれているのではないかという問題である。

この積極的側面は、いわゆる「フリーター」論議の時期にはむしろ強調されていたのだが、その後の「ニート」論議、そして昨今の「ロスジェネ世代」論では、すっかり後景に退いた感がある。実際には、どちらかの色で塗りつぶすのは一面的であって、個々の労働者のなかに積極面と消極面が同居していると考えべきなのだろう。

そしていま社会変革の視点から重要なのは、‘消極的’実態を十分に見据えたうえで、なおかつその‘積極的’側面を押し出し、運動化していくことだと思われる。そこから生まれる新たな労働者文化、運動スタイルこそが、いま機能不全に陥っている「日本型」企業社会の閉塞感を打ち破っていく震源地なのかも知れないのである。