

## 特集にあたって

杉浦 浩美

立教大学社会福祉研究所研究員

90年代以降、雇用の「多様化」の名のもとに、労働の規制緩和がすすめられ、雇用の流動化は進展した。だが、「多様化」とは実質的には「非正規化」を意味し、それは、雇用の「不安定化」をもたらした。現在、非正規雇用労働者は2000万人を突破し、非正規雇用労働者の比率は38.2%と過去最大となっている（2012年、総務省就業構造基本調査）。さらに、不安定雇用の増大は「貧困」という深刻な社会問題をも引き起こしている。生活保護受給世帯は今年6月時点で158万3000世帯余り、こちらも過去最多を更新している（厚生労働省発表）。

「弱い立場で働く人々」が増え続けるにもかかわらず、現在、雇用改革と称して議論されているものは、さらなる「流動化」「不安定化」を推し進める恐れのあるものばかりである。派遣法改正、限定正社員の普及・拡大、解雇の規制緩和、復活したホワイトカラーエグゼンプション等々。そして、これらを導入する根拠として、相変わらず「多様な働き方」「柔軟な働き方」という文言が用いられている。例えば、限定正社員について議論する「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会」の「開催要綱」には、「働き方の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、安心して生活できる多様な働き方が提供される環境を整備することが重要であり」、「『多様な正社員』モデルの普及・促進を図る」と、その目的が謳われている<sup>1</sup>。正規／非正規の「格差問題」は、正社員の側を「多様化」することで、その解決が試みられようとしている。

そもそも「雇用の多様化」とは何だろうか。それは、出発点においては、「多様な働き方」を求める労働者自身の要望でもあったはずだ。戦後の高度経済成長期に成立した日本型雇用慣行とは、長期雇用保

## すぎうら ひろみ

立教大学大学院社会学研究科博士課程修了。博士(社会学)。専門は、労働とジェンダー、マタニティ・ハラスメント、家族社会学。日本女子大学現代女性キャリア研究所客員研究員。主な著書に、『働く女性とマタニティ・ハラスメントー「労働する身体」と「産む身体」を生きる』（大月書店、2009年、第30回山川菊栄賞受賞）『セクシュアリティの多様性と排除』（共著、明石書店、2010年）『自立と福祉』（共著、現代書館、2013年）他。

障と年功賃金制度を軸にした男性正社員中心の雇用システムであり、男性たちは「家族を養う」ために会社に縛られ、長時間勤務をはじめとする過酷な労働に耐えなければならなかった。一方で女性たちは、そうした男性労働者を支える主婦役割を担う存在として位置付けられ、雇用の場からは排除されてきた。「多様な働き方」とは、そうした硬直的な雇用システムに対する労働者側からの異議申し立てでもあったはずだ。

例えば、女性労働の側から言えば、派遣法が導入された当時、差別的扱いが強かった日本の会社へ帰属しないで「能力や専門性を活かして働く」と謳われた派遣労働は、ある種の女性たちにとっては、魅力的に映ったのではなかったか。だが派遣法は、その後、対象業務の規制緩和が進められ、正社員に代わる低賃金労働力の提供という役割を果たすことになった。現在議論されている「通訳」などの専門26業務の撤廃は、規制緩和の総仕上げともいうべきものであり、実現されれば、コスト削減としての派遣利用がさらに拡大すると懸念されている。現在においても、女性の雇用労働者に占める非正規割合は、57.5%（2012年、総務省就業構造基本調査）、学卒時から非正規という若年層も増えており、非正規でキャリアをスタートした女性は正規への転換が難しいことも指摘されている。就職しても経済的に自立できない状況が生じているが、こうした問題は女性労働者の問題にとどまらず、若年男性労働者問題として、さらには中高年男性労働者をも巻き込む問題として、その深刻さを増している。

改めていうまでもなく、労働者側の「多様な働き方」への要望は、経営者側の「柔軟な労働力の活用」という思惑に利用されてきた。「多様化」とは、現状を鑑みれば、労働者側の「選択肢」が増えたのではなく、雇用する側の「選択肢」が増えたに過ぎない。さらに「働き方のメニュー」として増えたのは、「不利な働き方」「弱い立場での働き方」であり、それが雇用者側に「多用」されている。

正規／非正規の二極化を解消する方法として現在、議論されている「限定正社員」においても、勤務地や仕事内容、労働時間が決められるというのは、労働者側の事情にそった「働き方」を作り出すように見える一方で、限定的な働き方である分、雇用保障も弱くていいという考え方、つまり「解雇しやすい正社員」を作り出したいという、経営者側の思惑が見え隠れしている。先にあげた「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会の「開催要綱」には、「働き方の拘束性が高く長時間労働等の課題がある正社員」という記述があるが、そうした「正社員の働き方」そのものを見直そうとするのではなく、それに適応できない労働者を「限定正社員」にするという議論がなされるのであれば、これまでと同じことが繰り返されてしまうだろう。すなわちそれは、雇用者側にとっての「多様化」議論でしかない、ということだ。

現在すすめられている雇用改革について、私たちは何を見据え、何を議論しなければならないのか、従来は労働者自身がディーセントワークを実現するために主張してきたはずの「多様な働き方」という要求が、またも逆にとられ、雇用が脅かされようとしている状況について、どのような主張が可能なのか、改めて考えたいというのが本特集の意図である。

本特集では、4人の論者に原稿をお願いした。伍賀一道氏には、政策的な動向を含め、問題を概観していただき、脇田滋氏には、限定正社員問題を中心に論じていただいた。石井まこと氏には、若年雇用労働者問題の観点から論じていただき、村尾祐美子氏には、ジェンダーの観点からの問題提起をお願いした。

現在の雇用改革の議論に、労働者側からの声を、もっと強くあげていく必要がある。本特集がそうした問題提起のひとつとなれば幸いである。■

1 厚生労働省 2013年9月16日アクセス  
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyo-Soumuka/0000020970.pdf>