

1 「正社員」とは何か？

- ・「正社員」とは不思議な言葉
- ・日本国の法律上、労働者は会社の「社員」（メンバー）ではない。取引相手である
- ・しかし日本では労働者を「社員」と呼ぶ。時に「正」をつけて
- ・労働者が会社のメンバーである不思議な国ニッポン
- ・それはまた、労働者が会社の取引相手としてジョブ単位に労務と報酬を交換する主体では「ない」国

2 職務の定めのない雇用契約

- ・諸外国では、職務に対応して労働者を採用する（就「職」）
- ・日本では労働者の職務は会社の命令で決まる（入「社」）。雇用契約は「空白の石版」
- ・それゆえ、職務給は困難であり、年功制になる
- ・それゆえ、職業教育より OJT が重要
- ・それゆえ、労働組合は産業別でなく企業別となる
- ・それゆえ、整理解雇には厳格だが懲戒解雇は容認（解雇は「除名」）

3 長時間労働と転勤を条件とする雇用保障

- ・雇用契約で限定されていないのは職務だけではない
- ・労働時間と就業場所も原則として限定はない
- ・法律上は1日8時間、1週40時間が「上限」だが、
- ・残業を拒否した労働者を解雇することは容認（最高裁）
- ・転勤を拒否した労働者を解雇することも容認（最高裁）
- ・職務・時間・空間が無限定ゆえ、たまたま現職務がなくなっても「社員」の地位を容易に奪えない（整理解雇法理）

4 生活給制度のメリット・デメリット

- ・年功賃金制とは、正社員の家族の生活費も含めて保障する「生活給制度」
- ・結婚して子供ができ、成長して教育費や住宅費がかかるのを賃金でまかなえる
- ・それゆえ、勤続がマストとなり、労働移動へのインセンティブが失われる
- ・それゆえ、生産性につながる企業への忠誠心を培養できる
- ・それゆえ、忠誠心を顕示するため長時間労働をもたらす
- ・しかし、報酬が労務に対して過大となると、「追い出し」インセンティブが働く

5 陰画としての非正規労働

- ・非正規労働者には企業への「メンバーシップ」がない
- ・それゆえ、必要に応じ職務単位で採用（本来の就「職」だが、そう呼ばれない）
- ・それゆえ、職務がなくなれば容易に雇止め

- ・それゆえ、職務給であり、定昇はない
- ・それゆえ、企業別組合に入れてくれない
- ・しかし、主婦パートと学生アルバイトが主だったので、誰も問題視しなかった

6 「正社員」体制の原点

- ・中世的「メンバーシップ」から「悪魔の挽き臼」に放り出された「賃金奴隷」たる近代労働者
- ・左右両翼のさまざまな社会主義の模索の末に、
- ・先進国では「労働者保護」「社会保障」「完全雇用政策」からなる民主的社会主義路線が確立
- ・背景は日本も同じ。ただし、戦時体制下でネーション国家のメンバーシップがそのまま企業レベルに強制
- ・“勤労は奉仕、給与は対価ではなく、家族を含んだ生活を維持すべき国家の責任”

7 「正社員」体制の確立

- ・企業による労働者の生活保障という思想を受け継いだのは、産業報国会を受け継いだ企業別組合
- ・それゆえ、年齢と扶養家族数に基づく電産型賃金体系
- ・それゆえ、ホワイトカラーとブルーカラーの「身分差別撤廃」
- ・年功制を経済合理的に「運用」するために、雇用契約の空白化がさらに進行
- ・年功制を経済合理的に「説明」するために、「能力」主義が主張

8 誰に得で、誰に損か？

- ・得をするのは若者。欧米では、技能も経験もない若者は、真っ先に失業するのが当然
- ・しかし日本では、まっさらな若者ほど好んで採用される
- ・損をするのは中高年。いったん失業したら、技能も経験もあるのに嫌がられる
- ・しかし、しがみついていたれば年功制を享受できる
- ・大損するのは女性。結婚退職までの補助労働、あとは主婦パート
- ・しかし、社内結婚でゲットできればメンバーシップ享受

9 女子という身分

- ・幹部候補として大卒女子は採らない
- ・高校・短大卒は「女子事務員」として採用
- ・新卒から結婚退職までの「女の子」、社内結婚要員
- ・だから、短大は就職に強く、四大なんかいたら就職できない
- ・大卒・高卒の男子は「サラリーマン」、女子は「BG」、のちに「OL」。
- ・「何年か経ってここにいらっしゃるお嬢さんがたが、めでたくお嫁入りの日には、銀行としては、心から前途をお祝いして、御退行ねがうということを、今からお約束しておきます」(某銀行重役)

1 0 女房子供を養う賃金

- ・生活給の提唱：呉海軍工廠の伍堂卓雄
- ・皇国勤労観：皇国民の生活を維持すべきは国家の責任、給与は扶養家族で決めるべき
- ・電産型賃金体系：年齢と扶養家族数で賃金決定(労組が要求)
- ・マルクス経済学：同一労働力同一賃金説（家族を含む生活費が労働力の「価値」）。ゆえに、妻子が働くと価値が下がる（労働力の価値分割）

1 1 職務給はもうやめた 日本型雇用万歳

- ・それに対し、日経連は職務給に熱心だった
- ・政府も「職種と職業能力に基づく近代的労働市場」を唱道
- ・1967年にはILO第100号（同一報酬）条約を批准
- ・ところが日経連は1969年『能力主義管理』で能力主義に転換
- ・政府も1970年代から内部労働市場政策へ
- ・学者も世間も日本型雇用万歳の時代

1 2 日本型男女平等のねじれ

- ・ちょうどそこに男女平等がやってきた
- ・経営側曰く：日本型雇用が悪影響を及ぼす男女平等には反対！
- ・そこで、女性にも男性と同じコースをたどって昇進昇格していく機会を与えること―「コースの平等」が唯一の細道
- ・入口の「統計的差別」が合理的になってしまう日本型システム

1 3 均等法第一世代の悲劇

- ・均等法対策として「コース別雇用管理」
- ・「男」は「総合職」、「女」は「一般職」、ただしごく僅かの女性総合職
- ・転勤に応じられることが総合職の要件
- ・サラリーマンでもOLでもない孤独：「こんなはずじゃなかった」
- ・90年代半ばから女性総合職活用が本格化
- ・「OLビッグバン」襲来―一般職は消滅、派遣社員は増加（『週刊文春』97/11/6号）

1 4 「日本型雇用」評価の揺れ

- ・1960年代までは政労使とも否定的
- ・1970年代半ば以降、政労使とも肯定的に
- ・1990年代半ば、否定的見解が再登場：①「会社人間」への反発、②市場原理の称揚
- ・1995年日経連『新時代の「日本的経営」』：「正社員」を絞り込みつつ、非正規を拡大。・日本型雇用の否定ではなく、その少数精鋭化

1 5 日本型雇用の「損」の拡大

- ・「正社員」の少数精鋭化→こぼれた若者は家計補助型が前提の「非正規」クラスタへ
- ・就職氷河期世代が取り残されたまま21世紀には「年長フリーター」へ

- ・「若者雇用問題」が初めて登場←→当たり前の欧米
- ・中高年リストラは再三登場、「追い出し部屋」も
- ・男女平等で総合職・基幹職拡大するも、「育休世代のジレンマ」で「悶える職場」に

1 6 「入社」システムの収縮に取り残された年長フリーター

- ・シューカツは「職探し」に非ず
- ・メンバーシップ型を前提に若い頃から教育訓練して企業の色に育て上げる
- ・リストラは周辺部と中高年から、だから日本に若者雇用対策は要らなかった
- ・バブル期のうらやましいフリーター
- ・バブル崩壊後、「正社員」の少数精鋭化で就職氷河期が到来
- ・「入社」システムの収縮に取り残された年長フリーター
- ・若い男性が正社員になれない！→2000年代の格差社会論、若者論へ
- ・これ自体がジェンダーバイアス濃厚

1 7 繰り返される中高年リストラ

- ・石油危機後の中高年リストラ
- ・バブル崩壊後の中高年リストラ
- ・ついには「追い出し部屋」も
- ・仕事と釣り合いのとれない高給中高年社員
- ・社内身分としての管理職
- ・「知的熟練」の幻想
- ・中高年を狙い撃ちしたジョブなき成果主義の迷走
- ・ホワイトカラーエグゼンプションの本音と建前

1 8 育休世代のジレンマで悶える職場

- ・均等法第二世代は育休世代
- ・総合職としてバリキャリ、しかし・・・
- ・やる気満々だった人ほど辞めていき、そうでない人はマミートラックへ（中野円佳『育休世代のジレンマ』）
- ・一方、育休明け社員の残業しないツケがまわりに降りかかって疲弊していく（吉田典史『悶える職場』）
- ・労働時間無限定の男性正社員がデフォルトルール
- ・そうはいつでも無茶にならないように適度に調整してほどほどの恒常的残業で回していた職場に、時間がきたからといって帰ってしまう非常識な(!)社員が多数出現すると、職場が悶える

1 9 マミートラックは定員オーバー

- ・無制限のノーマルトラックを原則に、例外のマミートラックでしのいでいくと、
- ・やがて定員オーバーで破綻する
- ・限定正社員をノーマルと受け止められるか？

- ・男性型「活躍」モデルをそのままに、女性の「活躍」を「推進」できるのか？

20 ブラック企業問題の本質

- ・「一生面倒を見てやる代わりに何でもやれ」（見返り型減私奉公）はブラック企業ではない
- ・無限定な働き方を要求して使い潰して長期的な報酬を免れるの（見返りなき減私奉公）がブラック企業
- ・その源泉は、90年代の「護送船団」批判がベンチャー称揚と合体して、保障なきガンバリズムをもたらした
- ・正社員マイナス保障の反対側に、非正規プラス減私奉公型のブラックバイト現象も出現
- ・「労務と報酬を交換する主体」感覚の欠如→労働法教育の必要性が（この期に及んで）説かれ始める

21 ジョブ型正社員の構想

- ・雇用を保障された正社員は拘束が多く過重労働
- ・拘束の少ない非正規は不安定で低処遇
- ・かつての女性一般職は、その中間だが職務が補助的
- ・欧米の「通常の労働者」に相当する、基幹的な職務を限定的に遂行し、時間や空間も限定されたモデルは、日本社会に居場所がない
- ・それをきちんと位置づけるのが「限定正社員」「ジョブ型正社員」なのだが・・・
- ・日本型正社員モデルを前提とすると、「解雇しやすい」陰謀の手段に