

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 「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

10 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的が前提の「非正規」クラスターへ
- ・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 1 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

1 2 ジョブ型正社員の構想

- ・雇用の二極化：
- ・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