

森岡孝二『雇用身分社会』岩波書店 2015 年

グループ発表の総括

1. 戦前の繊維産業等において雇用身分による格差が存在し、女工は劣悪で過酷な労働環境下にあった。
2. 戦後の労働改革の中で、1947 年労働基準法・職業安定法の制定、1985 年労働者派遣法の制定や改正が繰り返された。
3. 非正規雇用のひとつである派遣労働者は間接的な雇用形態であり、極めて不安定な雇用身分。改定労働者派遣法は正社員の派遣労働者への置き換えを可能にさせた。
4. 非正規雇用のひとつであるパートタイム労働者は労働時間や賃金の低さが問題視される一方で、性別・雇用形態の格差も残る差別された雇用身分と言える。
5. 非正規労働者は 1987 年 19.7%から 2012 年 38.2%と、増加がつづいている。
6. 正社員という雇用身分であっても、残業時間の多さ、ストライキの消滅的減少、長期不況による人員削減や非正規雇用による正社員の代替がすすむなど、恵まれた雇用身分と一概に言えない。
7. 雇用改革のひとつである正社員改革において正社員の多様化も進められ、限定正社員が増加したが、正社員に比べ低賃金であり解雇されやすいという懸念もある。
8. 株主資本主義による株主の企業経営における影響力の大きさは、リストラや非正規労働者の増加と低賃金化、労働時間の延長を促した。
9. 多様化した雇用形態が、賃金や処遇においての正規労働者と非正規労働者との格差を伴って階層化され、身分化をもたらした。
10. 最低賃金の引き上げ、労働者派遣法の見直し、非正規労働者の比率の引き下げ、規制緩和との決別、八時間労働制、性別賃金格差の解消を通し、雇用身分社会を抜け出す必要がある。

評価・見解

非正規雇用と正規雇用の間に大きな賃金や処遇の格差があり、正社員であっても残業やリストラの危機のもとにある雇用形態である事実を理解した。その背景には雇用形態の多様化をうたった政策による実質的な身分化の促進や、株主資本主義といった企業経営にもあった。改善策として本書に挙げられていた中で、特に最低賃金の引き上げは、低賃金の中働く非正規労働者のみならず、労働者全体の賃金の引き上げへ繋がるとあり多様化する雇用形態において期待できると考える。雇用身分社会というタイトルにあるよう、労働における格差が身分であるかのように捉えられるような現代の実態は変えていかなければならない。いかなる雇用形態であっても安心して働ける社会への変化が必要であると感じた。