

はじめに

構造改革がいわゆるなかにあつて、雇用の流動化や雇用形態の多様化が指摘されている。平成長期不況のなかで、正社員は減少をつづけ、アウトソーシング（業務の外部委託）が進み、パートタイマー、派遣労働者などが増加しつづけている。他方、正社員はといえば、リストラで雇用不安の毎日である。社員のほうでも企業の存続に不安をもっていて、希望退職募集は日常化し、会社が募集すると少しでも有利なりちにと希望者が殺到することもまれではなくなってきた。企業も中長期的視野にたつて従業員を育成する余裕を失いつつあるようにみえる。

このような現状をみれば、今後は「非正社員」の時代ではないかという疑問が出るのも当然かもしれない。派遣社員や有期雇用など「正社員」でない雇用が増加しているだけでなく、雇用ではない働き方、たとえばSOHO（小規模・在宅オフィス）をもつフリーランサー（いわゆるフリーの記者やデザイナー等）が持てはやされている。また、労働市場の規制緩和が語られることが多く、なかには職業紹介機能の自由化など正当な主張もあるが、なんでも規制

緩和すればよいというような単純な主張も少なくない。

ところが、正社員についての議論はおどろくほど少ない。わずかに均等処遇の問題でパートタイマーから短時間正社員へという議論が始めた程度にすぎない。最近のマスコミの論調でも、正社員はがんばらねば、担当している業務を外委委託されたり、非正規従業員や派遣社員に取って代わられたりするという記事ばかりが目につく。

にもかかわらず、本書ではこれからは「正社員」の時代として考えるべきだと主張する。若干減少しているとはいえ、雇用労働者の圧倒的多数が正社員であることは依然としてまぢがいない。また、日本経済を中核として支えているのも正社員たちである。失業率の高まりという問題はあるにせよ、日本が先進国でありつづけ、世界的にみれば高い生活水準を維持できているのは、働く人たちの仕事に対する高い能力とモラル（士気、勤労意欲）があれ**ば**こそである。その財産を捨てては途上国に逆戻りしてしまうだろう。

もちろん、従来の働き方が問題を多く抱えていることも確かである。たとえば、転勤・単身赴任のように家族生活を維持しにくくする働き方が日常化してすでにかなりの時がすぎている。個人生活や家族生活に過重な負担をもたらす正社員という働き方を、できればやめたいという人は少なくない。とはいえ、アルバイトやパートタイマー、派遣労働者で家族を形成し、子供を育てることはかなり困難である。雇用の安定性についても賃金水準においても。

この本で私がまず描こうとするのは、「正社員」「社員」という働き方あるいは雇用関係の意味である。私たちは正社員を「正規」の社員とし、その他を「非正規」とする。「非正規」社員と正社員の賃金格差を批判する論があるが、それは「非正規」の働き方で正社員の処遇を要求するというのにとどまるのが通例である。しかし、仕事と処遇は基本的には強くむすびついている。正社員の仕事能力やキャリアは、非正規社員や派遣労働者のそれとは異なるのだ。だから、正社員のいない企業は成長できない。コア人材を十分に養成あるいは獲得できない企業は、存続できない。

次に描こうとするのが、個人にとって、画一的な正社員像が一面ではかなり息苦しくなっていること、しかし他面、派遣社員などの働き方はあまりにも不安定であること、この状況をいかに解決すべきかということである。本書ではこれからの働き方として「多様な正社員」というモデルを提案する。とんでもないと思われるかもしれない。しかし、それは企業と個人、そして社会にとっての折り合いのつけ方としては有望なのである。

まず、第1章で雇用の多様化といわれている現状について、その動向と限界について検討する。ついで、第2章では個人が望んでいるものが、家族生活と両立しうる正社員であることとを統計調査をもとに描く。現在の「正社員像」が息苦しくなっていることを示す。つづく第3章で、夫婦がともに正社員として働き、かつ子育てするときにも最も深刻な問題である労

働時間の問題をとりあげる。わが国の「残業割増」がフィクションであり、実は「割引労働」となっていること、それによって残業の日常化が起きているという事実を指摘するとともに、どのような条件で子育てができるのかを検討する。

第4章と第5章は、従来の日本の正社員像の中心をなす、長期安定雇用、年功賃金、昇進競争の現状について分析するとともに、近年どのような変化が起きているのか、あるいは起こっていないのかについて、明らかにする。

最後の第6章は、なぜ多様な「雇用形態」ではなく多様な「正社員」でなければいけないのかを、能力開発、キャリアとの観点から検討する。ここでは、近年の企業存続への不安が、専門職制度の実質化を可能としつつあることを指摘するとともに、高まる失業の不安に対処するための能力開発の視点を提示する。