

森岡孝二 著『雇用身分社会』岩波新書（2015年）

違法な長時間労働やサービス残業などによる苛酷な労働環境が問題となっている中で、改正された労働者派遣法による対象専門業務の限定撤廃や受け入れ期間の延長、高度プロフェッショナル労働制（ホワイトカラーエグゼンプション）の検討、年金支給開始年齢の引き上げにともなう高齢者雇用など、これからの働き方について、多くの議論が展開されている。特に雇用形態については、非正規雇用の中でもパート、アルバイト、派遣社員、契約社員などがあり、また正規雇用においても、従来の総合職・一般職といった区分に加えて、地域や職種を限定する限定正社員のルール整備も提案されるなど、働き方の多様化が進められている。

過労死問題をはじめ、日本の雇用、貧困問題に取り組んできた森岡氏は、本書で、今日における雇用形態を、雇用の階層構造や社会的地位と不可分な「身分」になったと指摘する。すなわち、労働者がさまざまな雇用形態に引き裂かれ、雇用の不安定化が進み、正規と非正規の格差にとどまらず、それぞれの雇用形態が階層化し身分化することによって作り出された現代日本の社会構造を「雇用身分社会」と名づけ、歴史的視野から変化のなかの日本の労働社会の全体像を、「雇用身分」をキーワードに概観している。

第1章「戦前の雇用身分制」では、工場法制定の検討を目的に行われた『職事情』の工場調査の結果や、紡績工場で働く女工のルポルタージュである『女工哀史』など用いて、明治末期から昭和初期における女工の過酷な労働環境や雇用関係について解説している。第2章「派遣で戦前の働き方が復活」では、戦後から現在に至る派遣労働の変遷について書かれている。強制労働や中間搾取といった前近代的慣行をもたらした「労働者供給」は、戦後の労働改革により原則禁止された。しかし、その後に規制の潜り抜けによって間接雇用は広がり、専門的な業務に限り例外的措置として「労働者派遣」が認められ、さらには現在の「派遣」という雇用身分ができるまでをたどる。第3章「パートは差別された雇用の代名詞」では、パートタイム労働者、その中でも大半を占める女性パートタイム労働者について、性別・雇用形態別・労働時間別格差という三重の格差が、女性パートという差別された雇用身分を作り出したと指摘している。第4章「正社員の誕生と消滅」では、正社員という雇用身分の中での多様化について取り上げている。日本の正社員は職務・勤務地・労働時間が特定されていない無限定正社員という特徴が顕著であるが、そういった働く条件を特定した「限定正社員（ジョブ型正社員）」という新しい働き方の拡大が進められている。無期雇用を望む非正規労働者からの要求に合うものではあるものの、待遇の低さや解雇のしやすさといった点にも目を向けなければならないと指摘している。第5章「雇用身分社会と格差・貧困」では、格差社会は雇用身分社会から生まれたという観点から、働く低所得層であるワーキングプアの増加を問題にしている。第6章「政府は貧困の改善を怠った」では、雇用形態の多様化が雇用の非正規化・身分化を進め、所得分布を階層化したことを確認し、日本の貧困率の高さの責任が政府にあるということを指摘している。終章「まともな働き方の実現に向けて」では、この雇用身分社会から抜け出す方策として、①労働者派遣制度の抜本的見直し、②非正規労働者の比率の引き下げ、③雇用・労働の規制緩和との決別、④最低賃金の引き上げ、⑤八時間労働制の確立、⑥性別賃金格差の解消、の6つをあげている。

雇用身分社会という切り口で、調査などの数値だけでなく、その背景についても触れられている。さらに、戦前から現在の日本の労働社会に至るまでの過程も含めて、労働者の生活に根差した視点で、分かりやすく解説されており、雇用の身分化がもたらした格差などの社会的課題も、よりリアルなものとして描き出されている。

また今後、正規労働者の中でも「限定正社員」のように働き方の多様化が進めば、労働組合としてもそれに応じた課題解決が求められる。労働組合が果たす役割もより重要なものになってくるだろう。（浅香 徹）