

レポートのまとめ方 過去に学生が提出したレポートを例に
(ただし、だいが修正しています)
レポートの組み立て方、論の進め方とともに、
典拠の示し方・引用の仕方・注の付け方も、これを参考に学んでください

非正規社員が増えたことで生じた問題とはなにか

— その問題を解決するためにも今後どうすべきか —

序論にあ
たる部分

人々は、生活していくのに必要なお金を稼ぐために仕事をしている。しかし、現在その「労働の手すり」が腐ってしまい、仕事に就けたとしても短期雇用や非正規社員、派遣社員などといった不安定で頼りない雇用状況がある¹。この「腐食した手すり」というような不安定な働き方が定着しつつある状況からいくつかの問題が生じてくるが、その中でも賃金の低い非正規労働者が増えることで日本社会全体にかかる経済面の負担についてと、正社員は非正規労働者とは反対に過酷な労働条件を強いられているという問題のふたつについて考えていきたい。

そして結論としてそれらの問題についてどのようにすれば解決できるのか、今後日本はどうすべきかについて具体策を述べていこうと思う。

以下、本論に
あたる部分

まず、1990年代初め頃までの日本では正社員を定年まで雇う「終身雇用」が標準で、この仕組みの下では、男性は年齢とともに賃金が上がる「年功賃金制度」によって家族賃金が保障されてきた。

1973年のオイルショック以前の働き方として、男性が外に出て生活を支えるための賃金を稼ぎ、女性は内に入り家庭の仕事を行うというものがあった。女性は男性に扶養してもらい家事や育児に専念するというスタイルが一般的だとされていたのである。しかし、オイルショックや1975年の第一回国連女性会議によって人々に知られるようになったフェミニズムなどを経て、女性も外へ出て働くという体制が現れてきた。しかし、女性は男性の賃金を補うために働きに出るが、政府はその当時の不況で財政難に陥り保育や介護などの社会保障面での削減を進め、家庭内の仕事は女性に任せていったので、働きたい、働かねばならないのに家事や育児も同時にこなさなければならないという状況が生まれた²。

また、国際社会では1979年、あらゆる性差別の撤廃を求めた『女性差別撤廃条約』が採択され、さらにその前提として、職場での男女平等を規定した法律が必要となり、1985年には『男女雇用機会均等法』(『雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律』)が制定された。これらによって女性の保護措置は撤廃されますます家庭内の仕事との両立が難しくなっていった。こうなると女性は、家庭と仕事の両立のために正社員ではなく、パート労働や派遣労働など非正規社員として不安定な働き方を選ぶことを余儀なくされる³。

このような賃金水準の低い不安定な働き方でも、正社員の夫がいる女性は生計が成り立

¹ 竹信三恵子『しあわせに働ける社会へ』23頁以下参照。

² 同、27～28頁参照。

³ 同、29頁参照。

つと考えられるが、この働き方は夫の家族賃金で生活する女性に限定されるものではなく、経済的自立が必要な人にも広まっていった。雇う側としても非正規社員として採用すれば、安い賃金で正社員と同じような仕事をしてもらえ、いつでも解雇できるという便利な存在なのである。こうして雇用主は非正規社員の数を増やし続け、「均等法制定の三年後の一九八八年に働く女性の七割近くもいた正社員は、二〇〇四年には働く女性の半数を割り、少数派に転落⁴⁾した。さらに、非正規社員は女性だけではなく、男性にも広まっていくことになった。

ここで、正社員と非正規社員の雇用条件の違いについて考えてみる。正社員はかつて、最初の方に述べたような勤続年数や年齢に応じて自動的に賃金上がる「年功賃金制度」が当たり前とされ、反対に非正規社員は何年働いても賃金は基本的には変わらず、契約更新がなければ解雇となっていた。しかし、現在では非正規社員の採用増加に伴って、正社員の定期昇給をやめ、仕事で成果があげられなければ解雇という状況がある。

上記のように雇用条件が悪くなっている正社員だが、さらに非正規社員が増えることで長時間労働を強いられるという問題が生じる。拘束時間の短い非正規社員の代わりに、正社員は責任の重い仕事や、時間外労働をしなければこなせない仕事を課せられるのだ。

そして、非正規社員が増えることでもうひとつ、経済面でも問題が生じる。低い賃金・労働条件で雇用される非正規社員の増加は、社会を支える税金を払うことも満足に出来ない賃金水準の人を増やすことにつながるのだ。

たしかに、不況といわれる日本において、各企業が正社員雇用枠を増やしたり、非正規社員の労働条件を上げたりするというのは厳しい注文である。そうして企業は人件費削減のため積極的に労働条件の低い便利な非正規社員を雇おうとする流れが生まれる。しかしこれではいつまでも日本は不況から抜け出せないし、社会の質も低いままである。有期雇用である非正規社員を減らして安定雇用を作り出すために、竹信三恵子が述べているように、「入口規制」と「出口規制」を盛り込んだ法律をつくる必要がある⁵⁾。

さらに、働き手全体の労働条件を改善する必要があると思う。正社員と非正規社員の雇用条件をできるだけ均等にするべきだ。その上で特に、賃金制度に注目すべきだと考える。非正規社員の賃金水準は、地域最低賃金額に若干上乘せした程度の低賃金であり、ボーナスもなければ退職金もなく、正社員向けの福利厚生施設からも排除されていることが多いという。正社員に比べて大きく低い賃金水準を、どうにかして正社員に近づけるべきだ。

賃金制度には大きくわけて2種類ある。一つ目は年功賃金制度で、もう一つが同一労働同一賃金原則である。日本は同一労働同一賃金原則が成立しておらず、年功賃金制度を用いて成り立っている。EUの有期労働指令が採用している、この年功賃金制度をベースとした期間比例原則は、有期労働者であっても勤続期間に比例した待遇を義務づけており、正社員について制度上想定しうる最低レベルの処遇を非正規労働者に確保しようという考え方であるとのことだ。

日本の賃金制度を、年功賃金制度から一気に同一労働同一賃金原則に変えるよりも、この期間比例原則を用いた方が改善される可能性が高いと思われる。今まで日本の経済を支えてきた世代の方たちにとっても、年功賃金制度を廃止することは、受け入れるのが非常

⁴⁾ 同 31 頁、図 4 参照。

⁵⁾ 同、166～169 頁参照。

に難しいだろう。「具体的には、非正規労働者が就労を開始したときの水準は正社員の初任給を下回らないものとし、その後は定期昇給の最低ラインを下回らないものとするという形⁶」になる。これによって、非正規社員の賃金水準を上げ、正社員と非正規社員の間の賃金格差に少しは均衡がもたらされるだろう。これは比較的短期間で効果が現れるかもしれない。

しかし、中長期的に見ていくと、同一労働同一賃金原則を確立することが必要になってくる。けれどもさきほど述べたように、日本の年功賃金制度は中高年期の家族の生計費も含めて保障する生活給であるという側面と、若年期にその働きに見合う分以下の賃金しか受け取らない代わりに中高年期にその働き以上の賃金を受け取ることで長期的な決済のバランスを取る一種の企業内再配分的な貯蓄であるという側面があるので、簡単に制度を変えることはできない。

同一労働同一賃金原則への制度改革を実現するためにはいくつかの社会的条件が必要になる。濱口桂一郎が述べるように、まず正社員、とりわけ男性正社員の過重責任の緩和が必要である。長時間労働や過労死を防がなければならない。次に、年功賃金制度の生活給としての側面に着目し、それが担ってきた生活保障機能を公的な仕組みで負担していかなければならないことがある。教育費や住宅費を支える仕組みが確立しなければ中高年は納得しないので、これらはまず、失業者や低賃金の非正規社員に対する社会手当として創設し、時間をかけて正社員層にも広げていく中で、徐々に負担構造のシフトを進めていかなければならない。そして三つ目に、賃金制度を企業の中で具体的に改革していくための集団的な合意形成システムについてだ。賃金制度改革は中高年正社員の既得権を奪うことでもあるので、若者と中高年の間で、正社員と非正規社員の間で賃金原資の再分配を実行していくためには、その両者をカバーする利益代表システムの確立が不可欠である。その基盤となり得る社会的存在は企業別組合のほかにはない。企業別組合をベースにしていかなる包括的な集团的労使関係システムを実現することが可能なのか考えるべきだ。

結論として、現在の日本の雇用システムを改善するためには、まずは有期雇用を減らすことができるような「入口規制」と「出口規制」を盛り込んだ法律をつくることと、働き手全体の労働条件を改善しなければならないと思う。そのためには働き手ひとりひとりが雇用制度について関心を持ち、情報を集める姿勢も大事であるし、なにより賃金制度改革を行い、正社員と非正規社員の間の賃金格差に均衡をもたらす必要がある。しかし、この賃金制度改革は長い期間を必要とするので、即座に良い結果が出るわけではない。したがって、国民には理解し難い。すべての労働者が今日の日本の雇用状況に危機感を感じて改善しようと思わないと、賃金制度改革に対する理解も生まれず、実行に移すことも不可能である。非正規社員の労働条件を改善するために、年功賃金制度から同一労働同一賃金原則へと賃金制度改革を行うことは、正社員の過重労働問題や、経済面での納税者の確保など、長い目で見て日本全体の雇用システムを良くし、財政面でも効果をあげられるだろう。

⁶ 濱口桂一郎『新しい労働社会』、103頁参照。

ここまで
本論

結論

参考文献・資料

- ・竹信三恵子『しあわせに働ける社会へ』岩波書店（岩波ジュニア新書）、2012年。
- ・濱口桂一郎『新しい労働社会』岩波書店（岩波新書）、2009年
- ・森ます美 浅倉むつ子 編『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』有斐閣、2010年。
- ・稲葉剛 五石敬路 新藤宗幸 竹信三恵子 編『わたしたちに必要な 33 のセーフティーネットのつくりかた』合同出版、2011年。