

平成 27 年 度

香川大学経済学部編入学試験

問 題 用 紙

小 論 文	3 ページ
-------	-------

【注意事項】

1. 監督者の「始め」という指示があるまで、問題用紙を開かないこと。
2. 「始め」の合図と同時に、すべての解答用紙に受験番号を書くこと。
3. 落丁、乱丁、印刷不鮮明の箇所があった場合は、黙って手を上げて、監督者の指示を受けること。
4. 問題の内容についての質問には応じないが、その他の用事があるときは、黙って手を上げて、監督者の指示を受けること。
5. 解答は、解答用紙に横書きで記入すること。
6. 解答を訂正する場合は、きれいに消してから記入すること。
7. 解答用紙及び下書用紙は、片面のみを使用すること。
8. 解答を書き終えた者は、黙って手を上げて、監督者の指示を受け、退出することができる。

次の文章を読み、以下の設問に答えなさい。

日本の雇用システムは、会社に「入社」してその「メンバー」として働く「社員」として、そうではない非正規労働者と呼ばれる人々からなっています。そんなことはわかっているよ、と言われるでしょう。むしろ、今日の若者雇用の最大の問題は、彼らの相当部分が非正規労働者として働かざるを得なくなっているということではないか、何を間の抜けたことを言っているのだ、と思われるかもしれません。

それは全くそのとおりなのですが、そのような認識が一般化したのは、ほんのここ10年くらいであるということも同時に意識しておく必要があります。それ以前も、非正規労働者は労働力のかなりの割合を占めていたのですが、若者雇用問題と関連づけて論じられることは全くなかったのです。

田中博秀氏が「新規学卒就職希望者は自分の希望するところへ就職することは困難であるとしても、ほぼ間違いなく全員が自分の就職先を見つけ出すことができるようになっていく」^{*1}と描写した時代においては、非正規労働者というのは、主に家事を行いながらそのかわり家計補助的に就労する主婦パートか、主に通学して勉強しながら小遣い稼ぎ的に就労する学生アルバイトと相場が決まっていました。

彼らはその夫や父親の扶養家族であることが前提なので、生計費を恒常的に稼ぐ必要は基本的にないものと一般に思われていました。ですから、彼らに対する人事管理、賃金管理は、会社の「メンバー」である「社員」たちに対するそれとは全く逆になります。彼らは、特定の具体的な「仕事」を定めて雇われます。多くの場合、それは単純労働的な仕事で、雇用契約は期間を定めたものであることが一般的です。

その採用は、企業が労働力を必要とするときにそのつど行うのが原則です。非正規労働者を採用する権限は、予算の範囲内で、具体的に労働力を必要とする各職場の管理者に与えられています。そして、その職場で労働力を必要としなくなれば、多くの場合有期労働契約の雇止めという形で実質的に解雇されます。

「仕事」に基づいて採用されるのですから、原則として人事異動はありません。契約の更新を繰り返しても同じ仕事を続けるだけです。従ってまた、企業が教育訓練を行うということも、ごく基礎的なものを除けばほとんどありません。

彼らの賃金は時給であり、その水準は企業のいかに問わず労働市場の需給関係で決定されます。多くの場合、その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す。水準が企業外部で決定されるのですから、いくら契約更新を繰り返して事実上長期勤続になっても、それに応じて賃金が上昇していくことはありません。逆に、正社員に対して行われているような人事査定^{*2}も、非正規労働者には適用されません。通常、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のです。

彼らは多くの場合企業別組合の組合員資格がなく、毎年の春闘^{*3}による賃金引上げも、

正社員の賃金のみが対象です。それどころか、企業リストラの時の労使協議においては、正社員の雇用維持のために、先に非正規労働者を雇止めするということが規範化されています。これは裁判所の判例でも確認されています。

正社員が会社の「メンバー」であり、そのメンバーシップが初めにあつて、その上でその時々が必要に応じて具体的な職務が与えられるのに対して、非正規労働者は遂行すべき職務がある限り利用する会社の外部の存在ですから、その職務がなくなれば利用をやめることに何のためらいもないのは当然です。

改めて振り返ってみると、伝統的な日本型雇用システムでは、成人男性を前提にしたメンバーシップ型の「正社員」を中心に置き、主婦や学生を前提にしたジョブ型の非正規労働者を周辺に配置するというやり方をとってきましたが、1990年代以降「正社員」を縮小し、非正規労働者を拡大させるという人事戦略が進められてきました。こうして「正社員」システムから排除され、非正規のまま年長フリーターとして取り残されていった若者たちを再吸収すべき受け皿としての雇用形態として、私は旧来のメンバーシップ型「正社員」ではない「ジョブ型正社員」を提起してきました。

それは同時に、労働条件の劣悪な非正規労働者になりたくなければ、職務も労働時間も勤務場所も無限定のメンバーシップ型「正社員」になることを受け入れなければならない、という在り方についても考え直すということでもあります。

日本のパート労働法第八条は、「当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が……変更されると見込まれる」ことを「通常の労働者」の要件として規定しています。裏を返せば、欧米社会で「通常の労働者」と見なされる「その職務の内容及び配置が変更されると見込まれ」ないような者は、雇用契約が期間の定めがなくフルタイムで直接雇用であったとしても、「通常の労働者」とは扱ってくれないのです。実際には、女性正社員やそれを受け継いだ一般職正社員は、相当程度「その職務の内容及び配置が変更されると見込まれ」ない人々でしたが、それは必ずしも明確化されたものではありませんでした。

そこで近年、正面から職務限定や勤務地限定を明確にした期間の定めのない雇用契約を積極的に拡大していこうという考え方が政府の研究会などからも示されています。例えば、2010年7月にまとめられた雇用政策研究会報告「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」では、正規・非正規の二極化構造を解消し、雇用形態の多様化を目指すとして、具体的に金融業や小売業で見られ始めた「職種限定正社員」や「勤務地限定正社員」といった、業務や勤務地等を限定した契約期間に定めのない雇用形態を「多様な正社員」として推進していくことを提起しています。また2012年3月の非正規雇用のビジョンに関する懇談会報告「望ましい働き方ビジョン」でも、無期、フルタイム、直接雇用に加えて年功的処遇や勤務地や業務内容の限定がなく時間外労働があることまでを満たす典型的な正規雇用だけではなく、勤務地や業務を限定する「多様な正社員」を念頭に正規雇

用化を進めることを提起しています。

ジョブ型正社員の雇用契約は職務、労働時間、就業場所を定めた期間の定めのない雇用契約です。そのため、職務を超える配転はありませんが、その職務がある限り原則として解雇から保護されます。逆に言えば、当該職務がなくなったり、職務の絶対量が縮小すれば他の職務に配転することで雇用を保障する義務はなく、労使協議により対象者を選定することを条件に整理解雇^{※4}が正当とされます。また、時間外労働や転勤に応じる義務は原則としてありませんが、その代わりリストラ時に残業削減の余地はなく、直ちに整理解雇が始まります。もっとも、労働時間を減らして賃金を分け合う本来的ワークシェアリングはありえますし、一時的な不況期にはむしろその方が望ましいでしょう。

彼らの賃金は（月単位で支給されたとしても）時間単位で投入労働量に応じて計算されます。つまり実質的には時給制です。義務のない時間外・休日労働を労働者の同意を得て行わせた場合には、高率の割増賃金を支払わなければなりません。また賃金の決定原理は当該職務に対応する職務給ですが、若年期には勤続による習熟に対応した一定の年功的昇給がなされるでしょう。さらに、教育訓練もその職務系列の上位に昇進するためのものにとどまります。

（出所）濱口桂一郎『若者と労働－「入社」の仕組みから解きほぐす』中公新書、2013年。
ただし出題のために一部を改変している。

※1 田中博秀『現代雇用論』日本労働協会、1980年、373頁。

※2 企業などの組織において構成員の働きぶりを評価するために用いられる制度。

※3 日本の多くの労働組合が、春季に、賃上げなどの要求を掲げて行う統一闘争。

※4 経営難のために行われる人員整理。

設問1 筆者は日本の正社員の雇用をメンバーシップ型としていますが、それほどどのような特徴を持つものですか。本文を参考にしながら400字以内で説明しなさい。

設問2 筆者は「ジョブ型正社員」を提案していますが、この雇用形態の労働者にとっての利点はどのようなことですか。本文から推論し300字以内で論じなさい。

設問3 現在、日本にはどのような若年雇用問題があり、それを解決するためにはどのような政策が必要ですか。あなたの考えを600字以内で論じなさい。