

安定して恵まれた仕事と言われていたのに、長時間労働や低賃金・不安定な働き方にさらされる専門職たち。専門職の働き方を立て直し、専門性を真に生かすには何が必要なのか、識者に聞いた。(編集委員・竹信三恵子)

# 能力伸ばし幸せに

## 働き方 「長時間」強いしないで



専門職エッセー 4

日本の雇用は多様な部署を浅く広く経験する「ゼネラリスト」が優遇される仕組みだった。専門的な技能を深く極める専門職は、元からなじまなかった。それでも正社員が原則だった時代は、医師やパイロットなど組織に不可欠な専門職は正社員として処遇されてきた。

だが1980年代以降の規制緩和で非正社員が増え、これまで正社員として働いてきた専門職が長時間労働を強いられ、過労死が増えた。消費生活相談員など新しい資格を持った専門職は、非正規として雇われることが多

## 仕事の価値 正規・非正規区別なく

く、「非正規だから低賃金でよい」とされた。地方自治体の非常勤などはこのパターン。従来、正規雇用の外に置かれがちな女性は、資格を取ることで生活水準を向上させようとしてきた。しかし、「女性はやさしい」という社会の偏見があり、実際には低賃金で働く人が増えた。

「正社員中心の日本の雇用はよかった」では解決しない。正社員が基本の組織は、それ以外の働き手を、景気に合わせて調整に使うものとしてきたからだ。

いま必要なのは、規制緩和でも、正社員だけを優遇する日本の雇用でもない。正社員、非正社員を区別せず、その仕事がどのような技術や負担度が必要とし、どのくらいの報酬が適当なのか、という職務基準で仕事の価値を測る第3の道だ。これがないと、資格も専門性も質のいいサービスマンも正当に評価されず、働き手が食べていけない生活に陥るおそれがある。

専門性に見合った人材活用ができない社会は、専門職以外の人々にもマイナスだ。



明治大学教授 遠藤公嗣さん

えんどう・こうし 1950年、岡山県生まれ。著書に「賃金の決め方～賃金形態と労働研究」など＝麻生健撮影