

本田由紀編『労働再審 - 転換期の労働と<能力>』2010年 大月書店

「『能力』というレンズを通して労働を見つめる」。これが、本書のテーマである。「能力」とは何なのか、何によって規定されているのかを問い直させてくれる一冊である。

本書では、労働と「能力」との適切な関係を探るための議論が展開されている。ここで、簡単に本の構成を紹介しておこう。まず、第1章では、戦後日本の大企業における従業員の「能力」評価と賃金に関する制度の変遷を、続く第2章では公務労働者に求められる「能力」の変化とそれに対する人事制度の変化が論じられている。また、第3、4章は、「労働の世界への新規参入者」である若年層を対象に、日本における若年問題としての「フリーター」の実態(第3章)と、近年、OECDやEUにおいて広く提唱されている新たな「能力」概念“コンピテンス”が、若者移行期のあり方にどのような影響を及ぼすか(第4章)についての検討が行われている。さらに、第5章では、ポスト・フォードイズム体制のもとで「労働の理想とは何か」が論じられている。また、章の間に収められているノートでは、ジェンダーの観点からの「能力」の現状、「キャリア教育」、「無能」(=アマチュア)な立場からのシチズンシップのあり方、学校教育内の「学力観」など、興味深い切り口からの考察が行なわれている。

以下では、本書の導入部分である序章と第1章についてその内容を少し紹介したい。この2つの章では、ともに「能力」をめぐる歴史を読み解き、現状を位置づける作業が行なわれている。

序章「ポスト近代社会化のなかの『能力』」(本田由紀)では、日本において「能力」に対する社会的な公正性と透明性を確保する公的枠組みが欠落していると指摘する。ポスト近代においては、求められる「能力」の水準が上昇する一方で、それが確実な成功を保障する十分条件ではなくなった。こうしたなかで、近年、ヨーロッパでは、「能力」の社会的構成/形成とそれに対する価格設定に社会全体でその公正性と透明性を維持するための政策努力がなされている。しかし、日本においては、個々の企業における賃金決定、人材育成システムを媒介とした能力評価が行われることによって、それが「当人にとっての実感としてのみあり、価格では報われない」状況を生み出しており、こうした事態を著者は「やりがいの搾取」と名付け、警鐘を鳴らしている。また、章の後半では、「能力」とその価格設定に関する社会的に合意された枠組み、ルールを立て直すための方策として「能力」の可視化、透明化とともに、「能力」に具体的な輪郭を与えていくための制度構築のあり方が提起されている。

第1章「企業内で『能力』はいかに語られてきたのか」(梅崎修)は、戦後の日本企業において構築された「能力(観)」を評価・賃金制度の変遷に沿って分析している。分析の対象となる資料を「経営者や労働者の価値観や感覚を表現するひとつの言説としてとらえ」、各制度が従業員に受け入れられていく、すなわち「納得」への過程についての検討が行なわれている点が特徴的である。本章では、その変遷を4つの時代に分けて論じており、終戦直後には「能力」という基準の採用に一定の合意が図られ、1950年代に、職務給に代表される労務管理の「科学化」の試みが行なわれた、とする。しかし、この科学化はそれがもたらす「中立性」によって従業員には納得がえられた反面、人事部による計画主義をもたらし、1960~80年代には、現場管理職への権限委譲が行なわれることによって「職能」という新たな能力基準が構築されていく。そして、1980年代に登場した成果主義では、経営戦略の変化への対応として「役割」が選択され、評価・賃金制度においても市場価格との関連性が重視されるようになった、という。著者は1990年代以降の状況を「『能力』に対する納得自体が失われている混乱状態」と指摘し、能力基準に正解を求めるのではなく、“われわれの”話し合いの場において「能力」が構築されていくことの必要性を論じている。

成果主義のあとに続く「能力」の基準とはどのようなものなのか、そして、それはどのように構築されるべきなのか、この本が再考する機会を与えてくれるだろう。(後藤嘉代)