

濱口桂一郎著「若者と労働 『入社』の仕組みから解きほぐす」 中公新書ラクレ (2013年)

ときどきの景気動向に左右されつつも、厳しい状態が慢性的に続いている学卒者の就職状況や、2000年代の景気回復下においても正社員化から取り残された年長フリーターの存在など、若者の雇用をめぐる状況は日本社会における主要な社会問題となって久しい。

本書は、「若者の労働問題は何重にもねじれた議論の中でもみくちやになっています」という書き出しではじまる。この“もみくちや”の典型として例示されているのが、「中高年が既得権にしがみついているために若者が失業や非正規労働を強いられ(ている)」、「若者は正社員として就職しようとして、いつまでもフリーターとしてぶらぶらしている」といったものである。著者はこれらの議論を危険な“感情論”として退ける。そして、若者の労働問題を的確に分析するためには、日本型雇用システムと、それに密接に結びついている教育システムについて、それらの実態をきちんと理解することが不可欠であり、さらに、それらの実態を踏まえた処方箋が必要であることを主張する。そして、本書の最終章である第7章では、処方箋のひとつとして、現在、論争を巻き起こしている『ジョブ型正社員』について、その導入促進を提起している。

このうち日本型雇用システムの特徴と、若者の労働問題が生じる構造的な要因に関しては、“ジョブ型社会”に対置される“メンバーシップ型社会”の概念を用いて説明が試みられている。つまり、西欧諸国ばかりでなく日本以外のアジアでもみられる“ジョブ型社会”とは、職務と処遇とが結びつけられ、雇用については職務に欠員が生じた場合に、労働者の年齢などとは関係なしに、その職務を遂行することのできる能力や資格をもつ人材が企業の内外から充てられる社会として説明されている。それに対し、日本にみられる“メンバーシップ型社会”とは、職業能力ではなく“人間力”(潜在能力)によって新卒者が定期的に採用され、賃金は定期昇給のもとで職務とは関係なく年功的に上昇させていく社会として描き出されている。

著者は本書の最後において『ジョブ型正社員』の導入を呼びかけるわけだが、“ジョブ型社会”を礼賛しているわけでも、また、“メンバーシップ型社会”を全否定しているわけでもない。例えば、若者の雇用という点では、“ジョブ型社会”においては何ら職業能力を身につけていない学卒後の若者は、中高年層に比べれば職業能力の点で劣るために、初職の確保で困難に直面することになる。他方、“メンバーシップ型社会”では、学卒者は職業能力を問われることがなかったために、中高年層との競争にさらされることなく就職できてきたことが(日本社会では当然視され意識されていないが)利点であったことが指摘されている。しかし、学卒者の就職難という事態が生じはじめると、“メンバーシップ型社会”のなかで学卒時に就職できなかった人びとは、“ジョブ型社会”以上の困難に直面することも周知の事実である。有期契約という不安定雇用のもと、体系的な職業能力を身につける機会のないまま年齢を重ねてしまうような事態の発生である。加えて、公的な職業訓練を通じた就職の可能性も“ジョブ型社会”に比べれば限定的となる。

ここで著者は解決のための処方箋として“全員メンバーシップ型”を目指すことのみならず、“全員ジョブ型”を目指すことについても困難であることを指摘する。そして、示された処方箋が「漸進戦略としての『ジョブ型正社員』」である。『ジョブ型正社員』とは「日本の正社員のような無限定の責任を負うことはなく、職務や転勤場所、労働時間が限定されている無期雇用契約の労働者」と説明されている。しかし、“漸進戦略”という前置きが示すように、著者は『ジョブ型正社員』を無前提に評価しているわけではない。このようなスタンスについては著者自身も、「迂遠で持って回った議論の展開に見えるかもしれませんが」と表明している。しかし、「一步一步漸進的にシステムを改革していく」ほかないことが現実であり、それは、長く若者の労働問題に取り組んできた西欧社会の経験によって示されていることともいえよう。(小熊 信)