

濱口桂一郎著『日本の雇用と中高年』ちくま新書（2014年）

本書は、戦後日本の雇用システムと雇用政策の流れを丁寧に解説しながら、こぼれ落ちたらなかなかはい上がれない日本の雇用システムの構図が最も集約的に現れる「中高年雇用」に着目している。

日本では中高年の雇用問題が中心であり、若者の雇用問題というのも、1990年代以降に非正規労働者となった若者が「若い中高年」化した2000年代以降に初めて政策課題となったと述べられている。そして著者は中高年において雇用問題が生じる原因は日本の「メンバーシップ型」の雇用システムにあると述べる。メンバーシップ型の雇用システムでは、企業はスキルのない若者を一括で採用し職場内で様々な仕事をあてがいながら教育訓練を行い、年功的処遇をしていく。しかし年功的処遇のため人件費が高い中高年がリストラの対象となりやすく、一度企業から排出されてしまうと、人件費の高さや新卒一括採用が中心的な労働市場のなかで再就職が難しくなってしまうのである。

著者はメンバーシップ型の雇用システムがもたらす問題と矛盾を「追い出し部屋」と「継続雇用」という事例などから説明し、対処策として「ジョブ型正社員」を提案する。

日本において「追い出し部屋」が成立するのは、メンバーシップ型では雇用維持のために広範な人事権が認められているからだ指摘する。ある職に対するスキルをもった人を企業が欠員補充で採用するジョブ型の雇用システムでは職務と人が結びついている。そのためジョブ型正社員は職務が限定されるので、「追い出し部屋」のような不当な配転は行なわれない。

次に継続雇用に関して、企業に65歳までの雇用が義務化されるなかで、定年を60歳としたまま65歳まで継続雇用とする制度を企業が採用するのは、65歳定年とするとそこまでフルメンバーシップを引きずってしまうからであると指摘する。フルメンバーシップが引きずられると、企業にとって年功賃金による高い人件費が重荷となるが、継続雇用であれば定年までの年功賃金をご破産にされる。ただし、現行の継続雇用の制度では一定年齢で全労働者が正規から非正規となるので、フルメンバーとして活躍できる人も一律に非正規化される。将来の70歳までの雇用を考えると、労働者の個人差に対応するには、個々の能力に応じて職務を定め、その職務に基づき賃金を決めるジョブ型正社員が必要となるという。そして60歳を境にいきなり職務給に移行するのではなく、中高年期以降から職務給に移行することが不可欠であると述べられている。

以上のようにメンバーシップ型の雇用システムがもたらす「追い出し部屋」という問題や「継続雇用」という矛盾をはらんだ制度に対して、ジョブ型正社員が対処策となることが示されているが、ジョブ型では年齢ではなく職務で賃金が決まるため、メンバーシップ型の年功賃金と比べると、養育費、教育費、住宅費が重くのしかかる中高年の生活はいつそう苦しくなる可能性が高まる。そこで著者は雇用システム改革と同時進行での社会保障システム改革の必要性を唱える。福祉国家を形成した欧米諸国と同様に養育費、教育費、住宅費といったコストを労務の対価と切り離し、社会保障でまかなうことで問題に対処することを提言する。

ただし、ジョブ型の雇用システムでは就職の際に職業スキルが問われることになるので、中高年よりスキルの劣る若年層は労働市場で不利となる側面がある。しかしメンバーシップ型の入社からこぼれ落ちるとなかなかはい上がれない新卒一括採用から、ジョブ型の欠員補充方式に移行していけば、採用の入口が広がるので、再チャレンジできる可能性は高まると思われる。さらに入社しても中高年になれば職務の有無に関わらず人件費が高いという理由だけでリストラの対象となりやすく、対象となった場合には再就職も難しいことを考えると、職務がある限り企業から排出されることはないジョブ型の雇用システムが若年層にとっても好ましく思えてくる。本書は中高年の雇用問題だけでなく雇用問題全体を考えていく上で必要な要素がわかりやすく解説されているので、若年層にもお勧めしたい。（中川 敬士）