

小熊英二著『日本社会のしくみ 雇用・教育・福祉の歴史社会学』  
講談社現代新書 (2019年)

新しい時代、令和が幕を開け、歴史を振り返ることの大切さを感じるのが時としてある。旧日経連（現経団連）が『新時代の「日本的経営」』を、旧労働省（現厚労省）が『日本的雇用制度の現状と課題』を発表してからもう20年以上が経つ。旧日経連の報告では、日本的経営の基本理念として“長期的視野に立った経営”と“人間中心（尊重）の経営”（“”は筆者、以下同様）の2点が提唱されている。また、旧労働省の報告では、“終身雇用制”や“年功制”といった日本的雇用制度は大企業の基幹労働者に多くみられ、女性やパートタイム労働者等はその枠外にあり、そのメリットを享受できない層の存在にも注意を払うべきと指摘されている。言い方は違えど、この間の日本の持続的な経済成長を支えてきた社会、働き方の“しくみ”であることは確かだが、これまでも諸外国のいい部分を“張りぼて式”に取り入れ見直しや再検討を進めてきたものの、結局は当時から指摘されてきた様々な格差の拡大を助長するだけで、十分な処方箋とはなり得ていない。

前置きが長くなったが、著者は、上記のようないわゆる日本型と言われる雇用システム、「日本社会のしくみ」を構成する原理として「何を学んだかが重要でない学歴重視」と「一つの組織での勤続年数重視」の2つを重要な要素として捉え、こうした“しくみ”が女性や外国人労働者の閉鎖性、都市と地方の格差、正規労働者と非正規労働者の格差など多くの問題点を生み出していると指摘する。また、これまでも日本型の雇用システムの改革が叫ばれているにもかかわらず、現状はほとんど変わっていないことから、この「日本社会のしくみ」の歴史的背景や成立過程などを紐解くことの重要性を訴えている。

まず「第1章 日本社会の“3つの生き方”」では、大企業正社員を指す「大企業型」、地元で就労する「地元型」、都市部の非正規労働者に代表されるような「残余型」といった3類型が提起され、この間「大企業型」はほとんど変わっておらず、「残余型」が増加しているという。「大企業型」が変わっていないということは、「地元型」や「残余型」の存在によって「大企業型」が維持されてきた、支えられてきたとも言えないだろうか。「第2章 日本の働き方、世界の働き方」、「第3章 歴史のはたらき」では、日本と欧米の働き方を比較するとともに、欧米諸国の働き方の成立過程を概観している。

また「第4章 “日本型雇用”の起源」、「第5章 慣行の形成」では、学歴や勤続年数重視の日本型雇用の起源を、明治期の官庁制度や軍隊の階級制にまでさかのぼって解明する。「第6章 民主化と“社員の平等”」、「第7章 高度成長と“学歴”」では、戦後から高度成長期までに着目し、その間の政府や経済界、労働組合による日本型雇用の模索、いわゆる職能資格制度の導入の経緯などをつまびらかにしている。

さらに「第8章 “一億総中流”から“新たな二重構造”」では、1970年代から現代までに着目し、歪みや問題が生じながらも、その根幹は維持されてきた日本型雇用の変遷が描かれ、「終章 “社会のしくみ”と“正義”のありか」では、今後の改革の方向性が語られる。著者曰く、日本型雇用、「日本社会のしくみ」は労働者と経営者、「両者の交渉と妥協を経て定着した慣行」であり、そのしくみを変えるには「透明性の向上」が不可欠であるという。

労働組合の取り組みにも不透明な部分があることは否めない。春闘の交渉経過なども、労働組合からではなく、マスコミ報道によって内実を知る組合員も少なくないだろう。組合員の組合活動に対する関心、労働組合の存在意義などを高める上でも、労働組合自身が積極的に具体的な内容や様々な情報を広くわかりやすくタイムリーに共有させていくことが求められている。組織率の低下や組合役員のなり手不足など労働組合を取り巻く種々の問題も、目の前の事象のみの議論、解決策だけでは不十分であり、生じている問題の歴史的背景や経緯などを探り、問題の本質を理解し、“しくみ”を根本から見直すことを忘れてはならない…そういったことも本書は示唆しているように思える。（小倉 義和）