



濱口桂一郎 著

『新しい労働社会』
——雇用システムの再構築へ

江口 匡太

(筑波大学大学院システム情報工学研究科准教授)

本書は、中心となる4章構成で、働きすぎ、非正規雇用、セイフティ・ネット、労使交渉、それぞれについての現状の問題点を整理し、その解決の方向性を提示することによって、雇用システムのあり方を探ろうとした。著者の労働省の事務官として働いてきた経験から、その提案は細部にも配慮したものとなっている。とりわけ、第2章で解説される日本の請負、派遣法制的混乱ぶりは勉強になった。そして、この4章の前に、序章として日本の雇用システムの全体像を提示し、諸問題を考える導入部として理解の助けになるようにはかれている。

著者の主張を論じるにあたり、この全体構成はバランスがとられているように見えるが、評者はこの序章と後の4章との間にわずかながら断絶を感じた。この違和感は序章における日本の雇用慣行の位置づけ方にあるのだと思う。序章で指摘されるように、日本では職務の範囲が不明確なこと、長期雇用を暗黙に前提とした企業内訓練が重視されたこと、それによって労働者の働くモチベーションを維持してきたこと、などは広く知られている。メンバーシップが重視されること、外側の人々はその恩恵を受けられないこと、また、内側の人にも組織偏重的な働き方を促していること、これらも概ねそうであろう。

こうした日本の雇用システムをガラパゴス的と位置づける場合、解決策はもっと市場システムに依るべきだという主張になりがちだ。職務を明確にした雇用、その職務のための技能形成、そして同一職務の労働市場の確立。労働の流動性を高め、失業時のリスクは雇用保険で、という処方箋を描く論者が多い。

一方で、ガラパゴス的と言われるほどの差異がそこにあるのかというと、それも疑問に思う。市場シ

にあるように思う。

本書の序章はガラパゴス的な匂いがするというのは言い過ぎだろうか。しかし、その後の4章がむしろ色の剝がれたところを修正するような処方箋であり、それが断絶を感じさせた理由である。

是非はともかく、社会制度は歴史的経緯があって構築されている以上、簡単には変わらない。おそらく著者には、現状のシステムの中でまずやるべきことが多数あり、具体的には、本書で指摘された働きすぎの防止のための11時間連続の休養義務の設定、労働者のボイスを確保する解雇規制へのシフト、派



●岩波新書
2009年7月刊
新書判・212頁・735円
(税込)

●はまぐち・けいいちろう 独立行政法人
労働政策研究・研修機構統括研究員

システムを通じた取引が不完備であるから、組織内取引が発生するという組織の経済学の観点からは、メンバーシップ型の有効性は日本に限らずどの国でも存在する。実際、職務給にグレードが付けられ、チーム・ワークを重視し、仕事の配置転換を行うことによって、生産性を向上させた米国企業も多い。スタンフォード大学ビジネス・スクールのロバーツ教授は、エコノミスト誌に表彰されたその著書 *The modern firm* の中で、米国企業の実例をもとに、硬直的な成果主義の弊害と企業収益にリンクしたボーナスの重要性を述べるとともに、従業員のフリーライドを防ぐには企業文化や内発的動機付けが重要だと指摘している。日本企業の関係者が書いたかのような内容なのである。

わが国では、小池和男氏の一連の研究結果が、こうした組織内取引の有効性という観点から人事管理の在り方を提示してきた代表的なものだ。こうした研究成果は、どの国でも組織内取引の有効性があることを指摘したものだから、わが国の雇用システムも程度の差と位置づけられる連続的な違いでしかないといえる。

ガラパゴスなのか、程度の違いなのか、どちらに立つのかによって雇用システムの処方箋は大きく変わるが、ガラパゴスと位置づける論者は、ホワイト・キャンパスに絵を描くような処方箋を提示する傾向

遣や請負にみられるいびつな規制構造の改革、労使全体のコミュニケーションをばかす体制の確立、などを手掛けることによって、十分な効果を得られるという認識があるのだろう。そして、雇用システムのグランド・デザインを本書があえて留保したとすれば、それが可能となるような理論研究が今後一層深められるべきなのだろう。

それぞれのテーマに詳細な制度上の説明と丁寧な論旨が展開されており、雇用の問題を考える上でとても勉強になる一書である。