

濱口桂一郎 著

『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』

佐々木英一 (追手門学院大学)

本書は2009年に出版された。この年はその前年の年越し派遣村などによって非正規雇用問題、とりわけ若年労働者の派遣切りなどが大きく報道された年であった。それまで「流行らないテーマ」であった労働問題がにわかに国民的関心になったが、そこでの議論は「ともすれば型にはまった労働規制緩和論と労働規制強化論の対立図式になりがちで、問題の本質にまで立ち入った議論は乏しい」といった著者の不満が、本書の執筆動機であるという。著者によると、労働問題をはじめ社会問題を論ずる際の要諦は、「現実適合性」を重視することであり、それを担保する方法は「国際比較と歴史的パースペクティブ」であるという。換言すれば地理的、時間的な相対化の中で問題の本質を探ることである。こうした方法で、著者は、ややもすれば感情的になりがちな議論とは違い、「日本の労働社会全体をうまく機能させるためには、どこをどのように変えていくべきかについて、過度に保守的にならず、過度に急進的にならず、現実的で漸進的な改革の方向を示そうとした」と述べる。

このような問題意識のもと、本書ではワークライフバランス、非正規労働者問題、賃金と社会保障、産業民主主義の各テーマについて論じている。著者は、労働法、社会政策の専門家であり、これらの個々のテーマについては、主として労働法、判例、労働行政の観点から、現状の問題を分析、解明し「現実適合」的な解決提案を示している。評者および本学会会員の多くは、これらの分野の専門家ではないし、本書が新書版であり分量的にも少ないので、必要であれば比較的容易に読めると思うので、ここで本書の各章について要約、紹介することはしない。むしろ、産業教育、職業教育に関心ある者にとって極めて重要な論点に絞って紹介する方が肝要であろう。

最も重要だと思われるのは序章で取り上げられている、日本型雇用システムの説明である。著者はこれを、雇用契約の性質、労務管理の観点から実に明快に説明している。従来、日本型雇用システムは、終身雇用制、年功賃金、企業別労働組合がその特徴と説明されてきた。しかし、これらの特徴が相互にどのような必然的関係にあるのかについては、必ずしも明快に説明されてこなかった。著者は、これらの制度の根底にわが国の雇用契約の特徴があると説明する。著者によれば、わが国の雇用契約は、欧米に一般的な、その内容・範囲が明確に定められた職務 (job) に基づくものではなく、職務内容を伴わない「一種の地位設定契約あるいはメンバーシップ契約」であるという。こうした雇用契約の性格があれば

こそ、長期雇用制も、年功賃金も、企業別組合も可能になるという。即ち、業務の内容を特定しない契約であればこそ、職種を転換して同一企業で働き続けられるし、(欧米では契約の職務がなくなれば解雇が普通)、職務と切り離された年功賃金制度が必要となり、メンバーシップであることが主たる雇用契約内容であれば、企業別の組合が必然的形態になるのである。

新卒一括採用という採用人事の在り方や企業内教育訓練、さらに定年退職制度も、雇用契約がメンバーシップ契約であることに由来する。職務内容が定まっておらず、さまざまな職務を必要に応じてこなしていくためには、企業内教育訓練が必要になり、メンバーシップの総量維持のためには、職務の有無、人材の必要性に関わらず一定の年齢になると退職する制度が必要になる。

職務が雇用契約の中心である欧米では、労働者がある職務に就くためには、事前に企業外部で教育訓練を受けて職業能力を身につける (多くは熟練資格を取る) ことが通例であるが、わが国では一部の職務を除くと採用後の企業内教育訓練で職業能力を身につける。とりわけ欧州各国諸国において職業教育・訓練制度が企業外で発達しており、職業資格制度が社会制度として定着している背景には、こうした雇用契約の在り方がある。

さらに、賃金制度も大きく異なる。すなわち、わが国の賃金は職務に基づくものではなくメンバーシップに基づき、年功と密接にかかわる地位と結びついた職能給が中心である。欧米では職務給が中心で、ブルーカラーは時給制が一般的であり、基本的に定期昇給はなく、職務と技能水準のみで決まる。その基準は、その職務が属する産業別労働組合と使用者団体の取り決めによって決まり、個々の企業内での労使交渉によって決まるのではない。ブルーカラーはしたがって、自己の職務ないし職業についての自覚が高く、その技能水準の維持と向上、そしてその労働市場価格の上昇に向けて個別企業を超えた労働組合組織に結集する。労働組合が教育訓練に多大の関心を持ち、政府の政策決定にも大きな影響力を持っている背景にはこうした事情がある。逆に、わが国の労働組合の教育訓練への無関心の理由も、単なる幹部の意識の低さだけでなく雇用システムの構造があることがわかる。

しかし、ここまで見てきた日本型雇用システムは、一定規模以上の企業におけるそれであって、零細小企業や女性労働者、さらには今日大きな問題となっている非正規労働者 (かつての臨時工や現在の期間工、派遣、請負労働者など) は、

このシステムから排除されていることを忘れてはならない。彼らの窮状はひとえに、「メンバーシップ」でないことに由来する。彼らの雇用契約は職務中心であり、メンバーシップ契約が持つ年功賃金、ボーナス、定期昇給、社内福利施設、退職金などの制度は、ほとんど対象外とされている。派遣切りなどで一挙に社会問題化した背景には、メンバーシップ契約である正社員の数と、非正規労働者に適用される、欧米で一般的な職務中心の雇用契約の持つ脆弱性が露呈したということである。

著者は、この問題に関しても非正規労働一般を断罪したり、オランダなど諸外国の例を断片的に紹介し、わが国にも適用しようとする議論を批判する。既にみたように、個別の制度は他の制度と不可分に結合しているのであり、部分的にある制度を切り離して、他国の制度に組み込むことはほぼ不可能であるからだ。

欧米のブルーカラーが、定昇もボーナスもなく普通に暮らせるのは、住宅費、教育費、医療費などの社会福祉や社会保障制度が充実しているからである。今後、職務中心の雇用契約が増えていくことが予想される今、賃金と社会保障の議論は切り離すことができないのであるが、こうした広い視野からの議論は残念ながら乏しい。

以上のような、雇用問題、労働問題を考える際の基本的な枠組みをクリアーに整理、提示している点に本書の最大の特徴がある。

さて、次にわれわれの最大の関心事である職業教育・訓練問題についてみていこう。著者は戦後わが国の教育を、「一般学術教育に偏し、職業という観点が軽視されてきた」とする。しかし、1950年代末から1960年代にかけ、欧米型の職務給制度の導入を目指す経済界の意向を受け、政府が技能検定制度の整備、今日の日本版デュアルシステムの先行形態のような職業高校の改革を構想していたことを記し、この動きをめぐる教育界の反応が問題とされている。

その後、1973年の石油ショックを契機に、「近代的な職種と職業能力に基づく外部労働市場の確立を目指していた労働政策」が転換し、「企業特殊の技能を身につけるための企業内人材養成に財政的援助をおこなう」という方向に大きく舵が切られ、これ以降「公的人材育成システム」は苦難の道を歩むことになる。この指摘は重要であり、1960年代から70年代にかけての労務管理、労働政策および教育政策、さらにこれを受けた教育学、教育運動の相互関係を、今日改めて丁寧

に再検証する必要があると思われる。この作業は、田中萬年会員の問題提起と重なるであろう。

著者は、今日の教育の課題として、今後「職業志向型教育システム」が必要だと指摘する。今日もなお現実には「職業教育・訓練システムは依然として質的にも量的にも企業内教育・訓練に依存している」状況の中で、ますます増加するであろう「若年非正規労働者が、技能を身につけられないまま」放置されていることが深刻な問題であると指摘する。日本版デュアルシステムやジョブ・カード制度が実施されているがこれらは「ジョブ型ではない労働社会において」どれほど有効か、と疑問を呈する。つまり、個別政策はこと職業教育・訓練に関しては、それ単独での有効性は限られており、賃金制度、職業資格制度、社会保障制度という広い視野の中で位置づけられねばならないということを改めて本書は教えてくれる。

評者は、戦後大企業を中心に一般化した日本型雇用システムのもとでの生活給型の正社員を基軸とした、雇用制度、賃金制度、社会保障制度の見直し、正社員でない労働者も生活できるシステムへの転換が急務であると考えている。

職務給型のジョブで生活できる制度の整備と、賃金と連動した熟練技能資格の社会的認証、その取得を保障する公的な訓練サービスの整備が不可欠となっていると考える。この点で、著者が高等教育機関の職業的レリバンスを問題にしている点は今後の重要な課題であろう。

以上、書評というよりは図書紹介に近い内容になってしまったが、逆に言うと本書はそれほどに、職業教育・訓練問題に携わる者にとって、問題の枠組みをシャープに示してくれるものであるということである。職業教育・訓練を論じる際に、ややもすれば教育や訓練の狭い枠組みのみから問題点を指摘したり、改善策を提起しがちであるが、個々の問題はそうになっている必然性があり、それを必然たらしめている関連構造をも含めて扱わなければならないということを、本書は実に説得的に示しているといえよう。とりわけ、評者も含め諸外国の職業教育・訓練 (あるいは教育一般) を研究している者にとって、その国の雇用制度、賃金制度、労働組合制度、社会保障制度に通暁しておくことが重要であることを本書は改めて気付かせてくれる。会員諸氏がぜひ本書を一読されることをお勧めする。

(岩波新書、2009年、新書版、212頁、700円+税)