

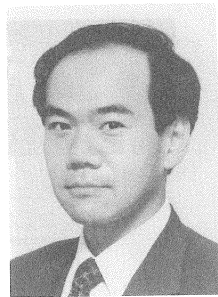


# 濱口桂一郎

HAMAGUCHI Keiichirou

<はまぐちけいいちろう>

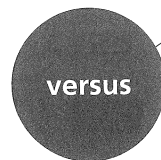
1983年、東京大学法学部卒業。同年、労働省入省。95年、欧州連合日本政府代表部一等書記官。2003年、東京大学大学院法学政治学研究科附属比較法政国際センター客員教授。05年、政策研究大学院大学教授。08年、厚労省大臣官房付。13年、厚労省退職。専門分野は労働法政策、研究・担当テーマは労使関係・労使コミュニケーション。



独立行政法人労働政策研究・研修機構労使関係統括研究員

濱口桂一郎

HAMAGUCHI Keiichirou



ザ・アール社長

奥谷禮子

OKUTANI Reiko

が遅れているのはなぜなのでしょう。  
H それはすごく簡単で、会社が変えたくないんです。だって、そのほうが楽ですから。日本的な働き方はiPS細胞みたいなもので、手にくっつけたら手の仕事をするし、足にくっつけたら足の仕事をする。「君、来週から北海道に行ってくれ」と言えば従うわけです。マネジメントなんて要らないんです。

安心感がある。そして、経営陣を指すという奇特な人は、自らアプライしたり、上から抜擢されたりして、昇進していく。  
●管理職は専門職  
O 女性管理職を7年後に30%にしようとする動きがありますが？  
H 職業分類表では、管理的職業、専門的職業、事務的職業、製造的職業……とあり、管理職というのは職業なんですね。  
アメリカならメデイカルスクールを出れば医者になり、ロースクールを出れば弁護士になり、ビジネススクールを出れば管理職になる。最初から管理職見習いで会社に入るんです。2、3年やって、こいつはできると思ったら、管理職ですね。  
海老原嗣生さんの調査では、アメリカでは年齢が違っても管理職の割合はほぼ一定です。これに対して、日本では管理職は社内的な地位に過ぎない。

欧米では理系女子と同様、女性を管理職のコースに入れて増やそうというわけです。ところが日本では10年間、泥のように働いたが褒美に管理職になる。それがちょうど、女性にとつてはいちばん障害の多い期間に当たるので、管理職になりにくいのです。  
言い方は不適切かもしれませんが、いまのやり方ではスカートをはいた男性みたく女性管理職しか出てこない。  
O 根本から変える話ですね。  
H 日本の人事文化を全部ひっくり返さないとできません。  
O 労働者の階層化は進みますか？  
H 私はエリートとノンエリートとを分ける方向に行くしかない、と思っけています。日本では戦後ずっと平等主義があまりにもうまく機能したので、それを変えるモチベーションが起きにくいのですが。  
みんなでノンエリートの幸せな生き方をしましょう、ともつと言えればいいと思うんです。海老原さんも最近言うようになりました。ただ、これはいまの日本の機微にいちばん触れる問題だと思いますね。

●なるべく日本人でまかなう  
O 最後に外国人労働者の受け入れはどうか。  
H 日本は上の方のレベルが低いので、そのへんはもつと外国人を入れる必要があります。  
一方、単純労働の人間を入れるのは社会の不安定化の要因になるので、できるだけ抑えるべきだと思います。欧米のいままでの経験からいうと、そこに入れるとまずいでしよう。  
O 介護やベビーシッターの問題は？  
H それもできるだけ日本人でやるべきでしょうね。いろいろな意見があるところだろうと思いますが、きちんと報酬をつけて、人を使う仕組みになっていないのが問題だと思うんです。社会的なニーズがあるんだから、それに携わる人がちゃんと生活できるような報酬を払うべきだと思う。  
外国人を入れようというのは、中をあまりいじりたくないから、外部に膏薬を貼って何とかしのごうという事です。  
私は余っている中高年の労働力をそこに回すべきだと思います。それでもなおかつ必要、というのであれば、話は別ですけど。うかつにやれば、日本の中での労働力のリシャッFRINGが止まってしまいう危険性があります。  
O おかげさまで雇用についてだいぶ考えが整理できました。