

1 メンバーシップ型労働社会と ジョブ型労働社会

著者が分析道具とする「ジョブ型」雇用と「メンバーシップ型」雇用をキーワードとして、日本の若者の労働問題を解説したものです。特に、欧米の「ジョブ型労働社会」を若者の「就職」の視点から詳細に紹介されています。

ヨーロッパの「ジョブ型労働社会」では、同一労働同一賃金が社会的実態であるため、使用者は、未熟な若者よりも、職務資格と経験のある中高年労働者を優先して採用するために、若者の雇用が厳しく、若者の採用率が低くなることが解説されています。「ヨーロッパでは解雇規制が厳しすぎるから、若者の失業率が高い」という俗論が誤りであることが良く分かります。ヨーロッパでは、職務が公的な職務資格免状と結びつき、

これと産業別労働組合が使用者団体と労働協約によって「ジョブ」(職務)に対応した賃金(職務賃金)が決まっている点が日本とは全く異なるのです。

日本では、メンバーシップ型労働社会であったために、職務経験や資格がない若者を長期に育てる方式(新卒一括採用方式)がとられたため、従来は若者の失業率は低かった。しかし、日本では、1990年代半ば以降、メンバーシップ型正社員が精鋭化・スリム化されることで若者たちがメンバーシップ型雇用システムから排除されるようになり、2000年以降、若者雇用問題が社会問題となり、政策課題として位置づけられたとします。

2 「若者雇用問題」への三つの処方箋

著者は三つの処方箋を検討して、「ジョブ型正社員」を漸進戦略として推奨します。

○全員メンバーシップ型雇用の処方箋は無理

古き良き全員メンバーシップ型雇用を維持しようとすれば、職務や時間、空間が無限定という無理が温存されてしまう。この無限定を規制したら、長期の雇用保障はできなくなる。どちらにしても無理がある。

○全員ジョブ型雇用の処方箋も無理

欧米のようにジョブが確立していない日本において、何も職業能力をもっていない若者が全員ジョブ型雇用されるということは非現実的である。

○漸進戦略としての「ジョブ型正社員」

「ジョブ型正社員」とは、「職務や勤務場所、労働時間が限定されている無期雇用契約の労働者」です。

現在不本意に非正規労働者として働いていたり、不本意にメンバーシップ型正社員になってい

る人々に「ジョブ型正社員」という形でよりふさわしい雇用関係の受け皿を提供しようというものです。

既存のメンバーシップ型正社員をしばらく(当分は主流の存在として残しておきながら)、「ジョブ型正社員」を徐々に拡大発展させていこうというシナリオなのです。

このジョブ型正社員への移行は、①反復更新された有期契約からジョブ型正社員への移行、②女性向け「一般職」から男女共通のジョブ型正社員への移行、③正社員から自発的なジョブ型正社員への移行という三つの道を想定しています。

著者は、「ジョブ型正社員」は解雇規制の緩和とは直接関わりはないと言います。もっとも、整理解雇については、解雇回避努力の範囲及び程度は従来のメンバーシップとは異なる結果になりうるが、ジョブ型自体はこれを目的とするものではないというわけです。

書評

「若者と労働

「入社」の仕組みから解きほぐす

濱口桂一郎著 (中公新書ブクレ)

弁護士

水口洋介
みなぐち
ようすけ
東京法律事務所
一九八六年弁護士登録

3 「ジョブ型」とは何か

私は、職務や勤務場所、労働時間を限定した労働契約を「ジョブ型」と呼ぶのは、しっくりきません。欧米のように「ジョブ」(職務)が公的な職務資格と産別労働協約によって決定されている状態がないにもかかわらず、これを「ジョブ型」雇用と位置づけることは困難だと思います。また、全国に事業を展開しない中小企業の労働者は、ジョブ型とメンバーシップ型と截然と分けられるものではないでしょう。

「ジョブ」(職務)が公的なものでなく、社会化されていない日本では、使用者が一方的に個別契約で労働者の「ジョブ」を恣意的に決定することになってしまうと思います。

また、著者は、「メンバーシップ型正社員」は、職務、労働時間や勤務地の無限定は雇用安定と不可分一体であることを前提とされています。社会的実態はそうでしょうが、法的には許容されるものではありません。メンバーシップ型雇用契約により正社員が無限定に働かされる説明するのは、その弊害を指摘する意味はありますが、無限定を正当化する論拠にはすべきではないと思います。

4 ヨーロッパのジョブ型労働社会は一つの理想型だが

ヨーロッパの強力な産別労働組合と産別労働協約、ジョブ型労働、同一労働同一賃金の原則、政府による所得配分政策・社会保障政策(福祉国家)は、日本の労働運動の一つの目標でした。私もそう思います。

ただ、日本の現実から見ると、残念ながら、ヨーロッパは、あまりに社会基盤が違いすぎます。特に日本型企業別労働組合が決定的に異なります。将来的にはヨーロッパ的なジョブ型社会が良いとしても、現実には、日本の現状では、ジョブ型社会に転換するのは無理のように思えます。敢えて、名前だけの「ジョブ型」労働契約を締結したとしても、「ジョブが消滅すれば解雇できる」という解雇規制緩和に利用されるだけになると思います。

日本の問題ある「無限定正社員」を転換するためには、いきなり「ジョブ型」を導入するのではなく、「メンバーシップ型」労働契約を、人間らしく働けるように労働時間短縮、同一労働同一賃金、雇用平等の原則で理解し、修正していく方向を目指すべきだと思います。

