

中村 達也 評

日本の雇用と中高年

濱口桂一郎著 (ちくま新書・842円)

二〇二二年の大晦日、全国紙の第一面に、こんな見出しが躍っていたのを記憶だろうか。

「配属先は『追い出し部屋』」。日本を代表する電機メーカーで進められていた、中高年リストラの生々しい実態報告である。

「追い出し部屋」と呼ばれるこの部署で、およそ意気を削ぐような仕事をあてがわれた社員たちが、自ずと退職を選択せざるをえないように仕組まれた、中高年リストラの手法である。著者がかねて指摘してきたように、日本の雇用契約はEJ(欧州連合) 諸国の「ジョブ型」のそれとは異なり、「メンバーシップ型」であるがゆえに、こう

した部署への配置転換を拒否することができないのである。

EJ諸国では、個人が会社と取り交わすのは、明確な職務(ジョブ)を前提にした契約であり、個人は文字通り「就職」

「ジョブ型正社員」制度による中高年対策

することになる。仕事内容、労働時間、賃金等の条件が明示されていて、それに基づいて働く。一方、日本では、個人が会社と取り交わすのは、特定の職務をめぐってはなく、その会社の二員となること(メンバーシップ)についての契約である。仕事内容、勤務地、労働時間、

賃金等の条件は明示されないままの無限定社員として「入社」することになる。そして「入社」後は、会社の指示による配置転換、転勤、他企業への出向や転職も、原則として拒否することができない。かくして「追い出し部屋」への配置転換ということにもなる。

経済が不況に陥る度に中高年がリストラの対象になってきたのは、日本の賃金体系が年功序列型であって、中高年ほど人件

費コストがかさむからである。EJ諸国では、ジョブに応じた賃金が支払われるのが原則で、子供の養育費や教育費、さらに住宅費などは社会保障制度を通じて給付される。一方、「メンバーシップ型」の日本では、これらの費用は年功序列賃金の中に組み込まれ、生活給として支

給される。そして現行法では、

定年は六〇歳を下回ってはならないことになっているが、二〇二二年の高年齢者雇用安定法の改正によって、企業は六五歳までの継続雇用を義務づけられることとなった。つまり、六〇歳定年の廃止か、六五歳定年の導入か、六〇歳定年を維持したまま六五歳までの継続雇用か、いずれかを選択しなければならぬ。多くの企業は継続雇用を採用しているが、それはつまり、

六〇歳を境に一斉に正社員を非正規雇用に切り替えるということ。多くの場合は、嘱託という不安定な立場で年金支給年齢までをしのぐことになる。

そこで著者は、中高年対策として「ジョブ型正社員」を提案する。つまり、「メンバーシップ型」を前提とした年功序列賃

金ではなく、担当する職務に応じた処遇である。ただし留意すべきは、子供の養育費や教育費や住居費など、年功序列賃金で生活給として企業が受け持ってきたその部分が削ぎ落とされることになる。その部分を、社会保障を通じてカバーするというのが大前提。つまり、「ジョブ型正社員」プラス社会保障。そのためにも、中高年から「ジョブ型正社員」というルートを準備しておくことが必要だということである。もしも「ジョブ型正社員」が制度化されて職務が明確化されるならば、「追い出し部屋」のようなあいまいな職務に配置転換されることもなければ、定年後の不安定で条件の悪い非正規の働き方を免れることにもなるというのである。国際比較という横糸と、戦後の労務管理史という縦糸を組み合わせて中高年対策を織り上げた、じつじつと味読に足る一冊。