BOOK

日本の雇用と中高年

濱口 桂一郎著

ちくま新書
842円（税込み）

「ジョブ型社会」への移行が鍵

評者 中島 正人
大東文化大学経済学部教授

本書の主要目次

序　章　「若者と中高年、どっちが損か？」の不毛
第1章　中高年問題の文脈
第2章　日本型雇用と高齢者政策
第3章　年齢差別禁止政策
第4章　管理職、成果主義、残業代
第5章　ジョブ型労働社会へ

バブル崩壊以降、いわゆる日本型雇用システムは少なからず変化した。しかし、それが新たなシステムの誕生に至るにはほど遠く、日本の雇用システムはいまだに軋（きし）み続けている。

本書は、そうした日本の雇用システムを中高年雇用という視点から論じたものである。過去の雇用法制、審議会・経済団体・労働組合の文書、専門家の論説などを丹念に追いながら、システムの諸問題を明らかにしている。

著者が議論の基礎に据えるのは、欧米の「ジョブ型社会」と日本の「メンバーシップ型社会」の区別である。前者では特定の「職」を前提に、それにふさわしいスキルを有する者を欠員補充で採用する「就職」が行われるのに対し、後者では、まず会社にふさわしい者を新卒一括採用で「入社」させた上で、「職」の限定をすることなくOJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）を通じてスキルを習得させる。

著者は本書を通じて終始「メンバーシップ型」システムには批判的である。「メンバーシップ型」ではシステムの中にいることができれば良いものの、運悪くシステムから落ちこぼれるといつまでも失地挽回ができないからである。この意味では、新卒で入社しそこね非正規雇用に甘んじる若者と、リストラないし定年後の再就職に苦しむ中高年とは同様な立場にあり、著者は若者と中高年の利害対立をいたずらに煽る議論には手厳しい。

ところで著者によれば、高度成長期には日本型雇用システムに対して批判的な認識が一般的で、政府、経済界いずれも欧米のような「ジョブ型社会」を目指すことが基軸となっていた。しかし第一次石油危機などを契機として、内部労働市場で雇用維持を図る日本型雇用システムは一転して肯定的に評価されるようになり、「ジョブ型」への指向は影をひそめてゆく。

こうして確固たる存在となった日本型雇用システムの中核的要素をなすのが定年制に代表される「年齢に基づく雇用システム」である。「ジョブ型」システムであれば、能力不足ではなく年齢によって解雇することは年齢差別として禁止される方向に向かう。だが「メンバーシップ型」では、長期雇用を原則保証すればこそ、一定年齢に達すればメンバーの座から退いてもらわざるを得ないのである。

しかし、バブル崩壊以降、中高年のリストラ問題や年長フリーターなど若い中高年の雇用問題が深刻化し、また高齢化の進行とともに高齢者が働き続ける（「長く生き、長く働く」）ことの重要性が高まる中で、「メンバーシップ型」の欠陥は顕著になっていく。

本書では、こうした状況を受けてなされた政策的対応が詳細にサーベイされているが、著者は、これまでのところそれらが旧来システムを打ち破るものにはなっておらず、年齢によらず能力により雇用される「エージフリー社会」からは遠いと考えている。例えば、六五歳までの継続雇用義務化は、内部労働市場での雇用維持を前提にしたものにすぎない。また年齢差別禁止へ向けた動きはあるものの、主要国で年齢差別禁止法が制定されていないのは韓国と日本だけであるという。

本書に対する評者なりの疑問点を挙げるなら、第一に「ジョブ型」と「パートナーシップ型」という二類型を示し、その上で前者にあっさり軍配を上げるという議論の仕方は現実を単純化しすぎていないだろうか。双方のメリット・デメリットについてのより踏み込んだ分析があってもよかったと思われる。そして、それとも関連して第二には、もし昔から「ジョブ型」システムへの移行が課題であったなら、なぜ現在に至るまでそれが実現しないのだろうか。この点は、改革はいかにしたら可能かという問題ともかかわり重要であるが、議論が十分ではないように感じられた。ともあれ本書は日本の雇用システムについて多くの知見を読者に与えてくれるものであり、一読を薦めたい。