

「働かないおじさん」視線 おびえる記者が専門家に聞く

有料会員限定記事 老後レス時代

聞き手 編集委員・浜田陽太郎 2019年11月13日08時00分



イラスト 高田ゆき

「働かないおじさん」として若者から冷たい視線を感じてしまう53歳の記者が、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）研究所長の濱口桂一郎さんに聞きました。



——私は昔のような体力はありませんが、健康である限り働きたい。でも、それがかなうような社会になるのでしょうか。

「まず聞きたいのですが、あなたはいま、給料に見合うような仕事をしていますか」

——（しばし沈黙）。この質問に胸を張って答えられないところが……。

「そうでしょうね。年功で賃金が上がっていく日本の制度だと、中高年になれば貢献よりも報酬が高すぎる状況が生まれやすい」

「でも、勘違いしないでください。私は『若者に比べて、日本の中高年サラリーマンは既得権にしがみつき、いい目を見ているからけしからん』と言っているわけでは

ありません。世代間の対立や分断をあおる言説は非生産的です」

高齢になっても働くのが当たり前——。そんな時代の足音がひたひたと聞こえます。国全体を眺めても、人口減少による現役世代の激減を前に、政府は「一億総活躍」という言葉で高齢層を労働力に繰り入れようとしています。私たちの人生から「老後」という時間が消えていくのでしょうか。「老後レス時代」の生き方を考えます。

——どうしてですか。

「それは構造的な問題が見えなくなるからです。中高年も若者も、問題の根っこは同じなんです。あなたの世代はリストラで『追い出し部屋』に送り込まれてつらい目にあっていますよね」

——その恐怖はあります。でも会社を追い出されたら、給料はがくっと減る。住宅ローンの返済や教育費を抱える人も多い。今の会社にいるしか……。

「あなたの『今の会社に何とかしがみつきたい』という気持ちはよくわかります。若者が『いい会社の正社員になりたい』という気持ちと同じです」

「中高年が年功序列で高い処遇を受け続けられる『得な人』と、途中でリストラされ再就職もままならない『損な人』がいる」

「若者が新卒一括採用で正社員になれた『得な人』もいれば、就職氷河期にあたって最初から非正規の仕事しかない『損な人』もいる。日本では、この『得』と『損』の差が大きい」

会社の「仲間」を一括採用する

——その差が生まれる理由は何ですか。

「日本の雇用が、年功序列や終身雇用を前提に、職務や勤務地を限定しない『メンバーシップ型社会』であることが大きな要因です」

「まずは入り口です。会社は、新規学卒者の中から自分たちの仲間、メンバーであるにふさわしい人材を一括で採用します。その時点で仕事の中身は決まっていない。新入社員は『空白の石版』と同じで、未経験者を訓練し、どんな仕事でもやらせることができる」

——他の国は違うのですか。

「欧米は『ジョブ型社会』です。まず職務があり、それをこなせる人をその都度採用します。仕事が無くなれば整理解雇されるのが当たり前です」



労働政策研究・研修機構（JILPT）で研究所長を務める濱口桂一郎さん

——契約で仕事の内容が決まっているから、それがなくなれば解雇されても、恥ずかしいわけではないと。

「そうです。一方、日本ではメンバーシップからの排除が、『最大の私的刑罰』とみなされる社会です。このため、整理解雇は厳しく制限されています。ある職務がなくなっても、他にやらせられる職務を見つけてくるのが会社の義務とみられているからです。解雇を極小化するかわり、会社の人事権は強く、社員はそれに従う前提です」

「定年制」は一括排出の仕組み

——なるほど、会社から命令された仕事は、好き嫌いを言わず何でも一生懸命やるのが「立派なメンバー」なのですね。

「日本の人事査定は、業績の評価もありますが、『どんな仕事でも引き受けて、がんばってやりぬく』という忠誠心が大事です。それを年功で評価し、『女房と子どもを養う』のに必要な賃金を払ってきました」

——忠誠を尽くせばやめさせられないと、高齢者がたまってしまいますね。

「だから、メンバーを一律に企業から排出する仕組みである『定年退職』が重要なのです。『入り口』ではメンバーを新卒で一括採用し、『出口』では一括で排出する。その年齢が、これまで60歳でした」

定年60歳でガクンと落とす

——でも、今は定年が65歳までに延びたのではないですか。

「いや、違います。高齢者雇用安定法で例外なく義務づけている定年は『60歳以上』です。50歳代で定年はダメですが、60歳ならいい。だから、ほとんどの企業が、定年は60歳にしていったん退職させてから、再雇用します」

——会社に65歳までいられるといっても、別の契約で雇われるんですね。

「いったん雇用関係を清算し、65歳までの有期雇用、つまり非正規にして、賃金はガクンと落とすのが普通です。そうした『儀式』を経て、年功で上がってきた高い賃金と、やっている仕事のバランスをとる苦肉の策といえます」

——なるほど。定年延長だと賃金を下げる理由が難しいですね。ところで、安倍政権は「70歳までの就業機会確保」を掲げていますが、これまでと何か変わるのでしょうか。

「今年6月に閣議決定した『成長戦略実行計画』では七つの選択肢を示しました。定年廃止、70歳までの延長、継続雇用制度までは、これまでの『企業の内部でなんとかする』政策の延長線にあります」

「でも、フリーランス契約への資金提供、起業支援、社会貢献活動への資金提供は、まったく異質です。ウーバーイーツの配達員のように『雇用じゃないけれど、それっぽい働き方』は、仕事でケガしたら誰が責任を負うかなど、いろいろと難しい問題もあります」

メンバーシップ型からジョブ型社員へ

——結局、70歳まで、もっといえば働きたい人はいくつになっても、生きがいをもって働ける社会は来るのでしょうか。

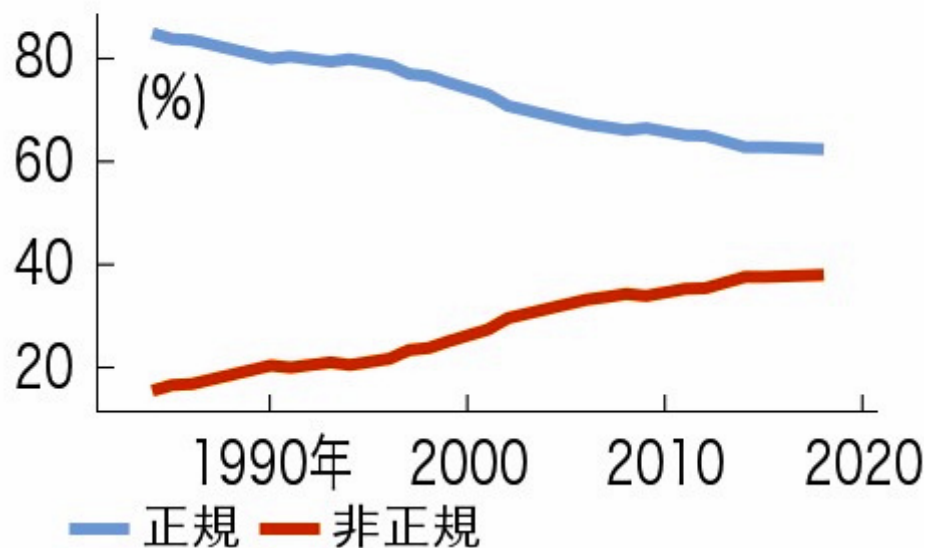
「『60歳で非正規化し、70歳まで継続雇用』という企業内部での対応、これまでの延長線上のやり方では難しいと思います」

「年をとるほど、個人の能力差はひろがっていきます。『嘱託』の軽い仕事でも耐えられない人がいる一方で、バリバリと働ける人もいます。個々の能力に応じてさまざまに職務を定めて、それに応じて賃金を決めなければ、人的な資源を有効活用できません」

——では、どうすればいいのでしょうか。

「そこで私は『ジョブ型正社員』の推進を唱えています。これまでの正社員のようにムチャクチャに働かされることなく、職務や職場、労働時間が『限定』されている『無期雇用』の労働者です。これは、欧米の普通の労働者と同じです」

正規雇用と非正規雇用の割合 総務省「労働力調査」



正規雇用と非正規雇用の割合

——つまり「メンバーシップ型」できた社員を、60歳以降は「ジョブ型」に変えるということですか。自分にふさわしい「ジョブ」がある限りは70歳といわず、何歳でも働けると。

「それに近いのですが、60歳でいきなり転換するのは難しい。そこで中高年以降は、年功賃金から仕事に応じた職務給に移行していく。つまり、60歳の前後でも一貫した働き方を実現するために、一部のエリートを除いて40歳くらいからジョブ型正社員のトラックに移しておくのです」

——日本では入社の際は「全員、社長を目指す」という前提ですが。

「日本の大卒がすべてエリートの期待を背負わされて働くのは、30歳代くらいまでのモチベーション維持にはよいかもしれませんが、それ以降は、『ホワイトなノンエリートの働き方』を考えた方が幸せだと思います」

「ただし、欧州では公的な制度が支えている養育費や教育費、住宅費が、日本では年功的な賃金でまかなわれています。ですので、本当に『ジョブ型正社員』の普及を目指すなら、中高年労働者の生計費をまかなうための社会保障制度を強化する必要があります。国が『国民』というメンバーの面倒をみるのは本来の仕事です」

ロスジェネを救うか

——これまでは正社員についての話でしたが、非正規の仕事にしかつかなかったロスジェネ世代の人たちは関係ないのですか。

「大いにあります。非正規の人は、雇用期間が満了すると契約更新が保障されず、常に雇い止めのプレッシャーにさらされています。更新拒否をおそれて、パワハラ、セクハラの訴えも控えがちになる。非正規雇用の人を『ジョブ型正社員』にすれば、無期雇用ですので職務がある限りは解雇されません。この意義は大きい」

——女性の働き方への影響はどうでしょう。

「これまでの『女性活躍』は、男性の無限定な働き方まで、女性を引き上げるという話になりがちでした。40歳代でトラックを分けることも、20～30歳代の『がんばる時期』が女性の『子どもを産み育てる時期』と重なるという点で、女性が不利になる問題への回答にはならない」

「そこは課題として残りますが、中長期的にみて、多くの女性がより安心して働けるようにするためには、いちばん上までいかなくても、雇用はそれなりに安定する中間クラスのジョブ型正社員を厚くするべきだと考えています」

——とはいえ、一筋縄ではいきませんね。

「年齢にもとづく雇用システムは持続可能ではない。さりとて、日本で年齢にもとづかない雇用システムをつくるのは簡単ではない。雇用の改革を論じるなら、社会保障を含めた『システム全とっかえ』の議論を、慎重かつ大胆に行うことが必要です。表層的な損得論をもてあそんだり、局所的な提案しかできなかつたりする人の手に負える生やさしいものではありません」（聞き手 編集委員・浜田陽太郎）

朝日新聞デジタルに掲載の記事・写真の無断転載を禁じます。すべての内容は日本の著作権法並びに国際条約により保護されています。

Copyright © The Asahi Shimbun Company. All rights reserved. No reproduction or republication without written permission.