

産業競争力会議 雇用・人材・教育WG(第1回)	参考資料2
平成26年12月5日	

産業競争力会議 雇用・人材・教育WGヒアリングメモ

2014/12/01

濱口桂一郎

1 若者論の観点から

- ・職業教育訓練は教育課程か労働過程か？
- ・メンバーシップ型→教育の職業的意義の軽視
- ・アカデミズムと職業的意義の衝突(「L型大学」騒動)
- ・教育コストの負担と職業的意義

「一定水準の職務を遂行するために一定の技能が必要である場合、その技能を教育課程において習得するか労働過程において習得するかそれともそれ以外で習得するかが問題となる。教育課程で職業訓練を完全に行うのであれば、労働者となった以上は個人差はあっても年齢差は問題となり得ない。この場合、「年齢の壁」は最も小さくなる。これに対し、教育課程は一般学術教育に専念し、労働過程のみで職業教育を行うのであれば、労働者となっても初めは訓練を受けるべき立場であり、相当期間個人差よりも年齢差が問題となる。若年期は実習期間と位置づけられ、時間とともに技能が向上すると見なされるので、年功賃金制が正当化され、極めて年齢差別的なシステムとなる。

もちろん日本にも中等教育機関として職業高校があるし、高等教育機関としての大学も(学校教育法では明記されていないが)職業教育機関としての性格を有していないわけではない。しかしながら、とりわけ高度成長期以後の日本社会においては、学校教育における評価基準が一般学術教育に偏し、教育の職業的意義が軽視されてきた。このため、企業が求める新卒者は余計な色の付いていない「まっさら」の人材であることが求められ、ますます職業的意義は希薄となった。「まっさら」の人材は学卒時に企業が採用してくれないと使い道がなくなる。就職氷河期に直面した世代は、社会的に与件とされた企業内訓練を受けることのないまま、職業教育機能の乏しい外部労働市場に放り出されることとなった。彼らが職業教育機能を有する労働過程に参入しようとしても、「年齢の壁」がそれを妨げる。この「壁」を廃止すべきだとする声大きい。

しかし日本のような大衆高等教育社会においては、これは大学教育の職業的意義を高める必要を意味する。具体的には、主として実務家による実学教育に力を入れるということにならざるを得ない。「学術の中心」たる性格とこれをいかに調和させるのかが大きな課題となろう。しかもこれは大学教師労働市場に大きな影響を与えるはずである。ただでさえ博士の就職が困難になりつつある中で、彼らの就職口をますます狭める改革がどこまで可能であろうか。

もう一つ、「年齢の壁」をなくすために年功制を縮小廃止するのであれば、これまで年功制が担ってきた生活保障機能(ある時期まで年齢とともに増加する生計費をどう賄うか)への対策が必要となることを忘れてはならない。とりわけ、子供の養育・教育コストを社会的に負担するシステムが不可欠であろう。日本は「年齢の壁」のお陰でこれまで(この分野では)小さな政府でいられたが、それを撤廃しようとするれば大きな政府が求められるのである。

幼児期・年少期の養育・教育コストについては、近年少子化対策として論じられること

も多く、その公的負担の必要性についても認識が高まってきていると思われるが、問題はその後中等教育や高等教育のコストである。私立学校の比率が極めて高く、中等・高等教育コストが大幅に私的に負担されている現状は、子供がその年齢に達した頃にはそれを負担しうる程度の年功賃金制を社会的前提としている。逆に言えば、親が教育コストを負担することが上述した教育の職業的意義の希薄さの原因ともなっている。中等・高等教育が将来の労働力養成として必要な実学であるならば、人的投資として公的にそのコストを負担することは正当化できるが、そうでないならば私的な消費財に過ぎず、公的に負担すべき筋合いはない。「年齢の壁」の廃止はこちらのルートを通じても、教育システムの抜本的変更をもたらす可能性がある。・・・」（「「年齢の壁」廃止の代償」『時の法令』2007年12月15日号）

2 中高年論の観点から

- ・年功制ゆえに中高年を追い出したがる日本、ジョブ型ゆえに若者が就職できない欧米
- ・少数エリートと多数の「普通」からなる欧米、正社員はみんな「普通のエリート」の日本
- ・人口高齢化と女性進出に対応すべき時に対応せず、表層的対応（日本的「成果主義」、非正規化）で事態を悪化
- ・年功賃金の正当化のための「職能資格」ではなく、ジョブのスキルを対外的に表示する「職業資格」をどう作るか？
- ・外向けの値札を中で作るために・・・人材ビジネスが内部労働市場に関与する形？

「一欧米と比較した日本の高齢者就業の特徴を教えてください。

「高齢者多就業社会」という意味では日本はかなりの先進国で、高齢者が労働市場から引退する年齢が欧米と比べて高いのが日本の特徴です。ところが、その就業の場が長年勤務したのとは別の企業だったり、同じ企業だとしても身分や処遇が大幅に切り下げられたりするのが普通です。つまり、社会というマクロではうまく行っているものの、企業というミクロの話になると、大企業を中心として60歳を境に高齢者を追いやったり、あるいは別コースの雇用を用意したりせざるを得ないマネジメントが行われている。これは改めるべき点といえるでしょう。

—それは中高年が働きに比べて給料をもらい過ぎているため、定年という形で、一度、関係をリセットしなければ企業がやっていけない、いわゆる年功賃金の弊害といわれるものですね。でも、労働統計を見ると、形態はばらばらですが、海外でも賃金の年功カーブは歴然と存在しています。

ヨーロッパでも、労働組合との協約があって若い時は年齢に応じて賃金は上がっていきませんが、その期間は入社10年目くらいまででしょう。その後の年功カーブは、一律昇給ではなく、すごく上がる一部の人が、全体の平均を挙げているだけで、多くの人は昇給がほとんどなくなっていく。日本の場合、現在はそれでも落ち着いてきましたが、40代半ばくらいまでの上昇が、「あるべきこと」として規範化されています。

—なぜそうなったのでしょうか。

さまざまな要因が作用していると思いますが、私の考えでは、欧米企業では労働者と企業との労働契約が職務に基づいたジョブ契約であるのに対して、日本企業のそれはメンバーシップ契約、ということが大きく影響しています。メンバーシップ契約では、ある職務がなくなっても、別部門で人が足りなければ、その人を異動させて雇用を維持します。こうした人事異動は、人材育成のためにも意図的に活用されます。職務に応じて賃金が支払われるわけではないので、結果として、賃金の決め方が曖昧になりがちです。しかし、何らかの基準は必要ですから、年齢や勤続年数が基準になりやすいのです。処遇における年功要素が大きいのが日本型正社員の特徴で、その結果、年功カーブが急になってしまうのです。

一年功が急になる要素が日本型正社員には組み込まれているということですね。他に彼我の違いはありますか。

エリートの問題についても大きな違いがあります。アメリカではエグゼンプト(exempt)、フランスではカードル(cadres)といますが、残業代も出ない代わりに、難易度の高い仕事を任せられ、その分もらえる賃金も高い、ごく少数のエリート層が欧米企業には存在します。彼らは入社後に選別されてそうなるのではなく、多くは入社した時からその身分なのです。

一方、「ふつうの人」は賃金が若い頃は上がりますが、10年程度で打ち止めとなり、そこからは仕事の中身に依じた賃金になります。出世の階段はもちろんありますが、日本より先が見えています。その代わりに、残業もほどほどで、休日は家族と一緒に過ごしたり、趣味に打ち込んだりといったワークライフバランスを重視した働き方が実現しています。日本は違います。男性大卒=将来の幹部候補として採用し育成します。10数年は給料の差もわずかしつかつきませんし、管理職になるまで、すべての人に残業代が支払われます。誰もが部長や役員まで出世できるわけでもないのに、多く人が将来への希望を抱いて、「課長 島耕作」の主人公のように八面六臂に働き、働かされています。欧米ではごく少数の「エリート」と大多数の「ふつうの人」がいるのに対して、日本は「ふつうのエリート」しかいません。この実体は、ふつうの人に欧米のエリート並みの働きを要請されている、という感じでしょうか。

職務と処遇の関係が曖昧な日本

一日本の正社員は一枚岩、欧米は二枚岩、欧米ではエリートとふつうの人の賃金が合わさってカーブが出来ているのに対して、日本はふつうの人単体だと。表面的な形は似ているけれど、カーブが形成される構造が違うということですね。

そうです。ところが戦前の日本企業は違いました。エリートがきちんと存在していたのですが、戦中・戦後のどさくさや激しい労働運動の結果、正社員はすべてエリートだ、というような価値観が主流になりました。客観的には相当な無理があったにも関わらず、当の正社員たちも、過大な期待を負わされて俺たちは迷惑だ、という声をあげることもなく、じゃあ頑張ってみるか、と、大切な家族と引き離されての単身赴任や連日の長時間労働をこなして、それに見合った賃金を得ていったのです。それが悪いことだったか、といえば、企業にも労働者にもそれなりのメリットをもたらしたのは事実でしょう。

でも、そんなやり方が通用しなくなってきたのが現在です。年齢構成が不変ならば、この仕組みもうまく回りますが、それが大きな変化を遂げています。若手が多くて中高年

が少ないピラミッド型から、若手が少なく中高年が多い逆ピラミッド型へ、日本の人口構造が大きく転換したからです。その結果、年功カーブの存在が企業の人件費を圧迫しました。年齢が上がると、人間、いい意味でも悪い意味でもすれてきますから、若い時ほど、「これだけの賃金を与えているのだから働け！」という経営側のムチも通用しなくなりました。

そうなる前に、誰に、どんな仕事を担ってもらい、どんな基準で処遇するか、という根本的な問題に手をつけなければならなかったわけです。が、バブルに踊った挙句、改革は手つかずのまま、「失われた 20 年」に突入してしまいました。この間、膨れ上がる中高年の人件費を抑えるためにひねり出された苦肉の策が成果主義でしたが、うまく仕組み化できなかったのはご承知のとおりです。

一欧米では、もともと働きに応じた賃金になっているから、ことさらに定年、定年と言いつつも募ることもなく、個人が年金の支給開始年齢を見ながら、自由に引退時期を決められるというわけですね。

その通りです。定年がない国も増えつつありますが、そもそも欧米における定年とは年金支給開始年齢と同じで、労働市場からの引退を意味します。日本の定年を英語に訳そうと思ってもなかなか難しいのです。仕方なく、Mandatory Retirement（強制引退）と訳すと、「？」という反応で、なおも、「その後、65 歳までの Continued Employment（継続雇用）がある」と続けると、目を白黒されます。

まずはできるところから手をつける

一欧米は日本より横移動（転職）が容易だから、企業も要らない人材を解雇しやすい、その結果、「働かない中高年問題」に悩まない、という事情はありませんか。

それはないですね。アメリカは違いますが、ヨーロッパではむしろ転職は日本と同じく、活発ではありません。むしろ、そういう意味では、日本の高齢者のほうが横移動が活発でしょう。それまで在籍していた企業に、同じ身分でい続けることができず、雇用が別形態になったり、関連会社や子会社も含めた他社で雇ってもらったりするわけですから。ヨーロッパではむしろ、「賃金が高すぎる」という日本の中高年者と同じ問題に直面しているのは若年者です。彼らの失業率は二桁台と非常に高く、どの国も対策に頭を抱えています。その解決策として、最低賃金法の対象から若年者を外すべきだ、という議論が真剣に行われています。

一この問題を解決するのは一筋縄ではいきませんね。

その通りです。高齢者雇用の問題とは、日本の「ふつうのエリート」という仕組みが根底にはあります。ただ、高齢者雇用が進むことで、「ふつうのエリート」という仕組みにひびが入り、新しい労働社会の形が見えてくる可能性はあるとおもいます。そうした意味で、高齢者雇用問題は、新しい社会の入口への“奇貨”とすべきだと、私は考えています。」（「「ふつうの人」が「エリート」を夢見てしまうシステムの矛盾」（『HRmics』12号））

3 女性論の観点から

- ・ジョブ型社会ゆえのジョブとスキルに基づく平等
- ・ジョブなき社会ゆえの「コースの平等」

- ・男性並み無限定労働ができない女性は一般職へ、非正規へ
- ・笛を吹いても踊れないワークライフバランス

「突然の解散総選挙で、肝いりで提出された女性活躍推進法も成立せず仕舞いになるようです。そこで改めて、何で今ごろ女性の活躍を法律で推進しなければならない状態なのかを考えておきたいと思います。

確かに、2013年12月に世界経済フォーラムが発表した「ジェンダーギャップ指数2013」では、136カ国中105位でした。この10年間ですら、2006年に115カ国中79位だったのが、どんどん順位を下げていき、2010年には134カ国中94位、2013年には136カ国中105位にまで落ちているのです。ここには何か、法律の条文には現れていない、女性の活躍を阻害する要因が日本の社会に働いているに違いありません。それを一言でいえば日本型雇用システムの特異性にあります。

欧米の「ジョブ型社会」では、企業とはまず「職」の束であり、その「職」に相応しい技能を有する人を欠員補充で採用する「就職」が行われます。これに対し、日本の「メンバーシップ型社会」では、企業とはまずメンバーたる「人」の束であり、企業相応しい人を新卒一括採用で「入社」させた上で、定期的に適当な「職」をあてがい、OJTで実際に作業をさせながら技能を習得させます。そして、勤続とともに「能力」が上がっていくことを前提に、年功的に賃金が上昇し続けるのです。

欧米でもかつては男尊女卑の意識が強く、男の職域に女が進出してくることを忌み嫌うマッチョな男たちが一杯いました。しかし、ある人を採用するか否か、昇進させるか否かの判断基準は、その男たちにとっても、その「ジョブ」を遂行する「スキル」があるか否かであり、それ以外には存在しません。そうである以上、公的な「クオリフィケーション」（職業資格）によって、女性が正々堂々とその「ジョブ」を遂行する「スキル」があることを示すならば、「何で俺たちの職場に女がしゃしゃり出てくるんだ」と不満を漏らす男たちにも、それを拒む根拠はありません。「ジョブ」も「スキル」も企業を超えた社会的基準として存在していますから、ある企業の中だけでそれと違うことはやれません。いろいろと抵抗はあっても、この「ジョブ」の仕組みに乗って女性が男性の職域に進出していったのです。

ところが日本のメンバーシップ型社会では、そもそも雇用関係が「ジョブ」に基づいているわけではありませんし、その「ジョブ」をこなせる「スキル」があるから採用したり昇進させたりするわけではありません。新卒採用から定年退職までの長期間にわたり、企業が求めるさまざまな仕事をときには無理をしながらもこなしていってくれるだけの人材であるかどうかという全人格的判断がなされます。その中で、女性はいま目の前のこの仕事をどれだけきちんとこなせるかなどという些細なことではなく、数十年にわたって企業に忠誠心を持って働き続けられるかという「能力」を査定され、どんな長時間労働でもどんな遠方への転勤でも喜んで受け入れられるかという「態度」を査定され、それができないようでは男性並みに扱われないのです。

世界的に男女平等が進められたのは1970年代から1980年代ですが、日本もまさにその流れに乗って男女均等法を作ったのです。ところが、日本にとって最大の皮肉は、この同じ時期が、日本社会が日本型雇用システムをひたすら自己賞賛し、メンバーシップ

型の感覚が社会を覆った時代、私が「企業主義の時代」と呼ぶ時代であったということでした。そのため、ジョブ型社会を前提に構築されてきた欧米諸国の男女平等法制や法理を、それとはまったく逆のロジックで動いているメンバーシップ型社会にむりやり合わせる形で、ある意味でとんでもない変形を施しながら、なんとか換骨奪胎して導入しようとしてきたのです。

たとえば、欧米のどの国でも、男女平等の出発点は男女同一労働同一賃金です。ジョブ型社会の大原則である同一労働同一賃金を男女間にも適用することです。しかし、それだけでは世に存在する男女格差は解消しません。男と女が違う仕事をしているからです。そして、男の「ジョブ」は賃金が高く、女の「ジョブ」は賃金が低いことが多かったのです。そこで、違う仕事でも同じ価値の仕事には同じ賃金を支払えという「同一価値労働同一賃金」を求める声が上がリ、ペイ・エクイティとかコンパラブル・ワースといった運動が展開していきました。

これに対し、日本ではそもそも雇用も賃金も「ジョブ」とは無関係ですから、同一労働同一賃金原則が存在しません。一応労働基準法に男女同一賃金が書かれていますが、男女別々の賃金表では違法になるというだけで、年功をベースにしながら「能力」と「態度」を査定して決められる賃金に格差が生じて、直ちに違法にはならないのです。それが判っているので、日本の男女均等政策は長らく賃金格差問題には触れないように気を遣いながら進められてきました。

欧米では、男女が違う仕事についていること（「性別職務分離」）が格差の原因だとされ、それを何とか解消しようというのが政策の目標になってきました。男が多い職域に女性を増やすために、さまざまな優遇措置を講じたりするのがポジティブ・アクションとかアファーマティブ・アクションと呼ばれるものです。男の多い職域の典型的な例が管理監督という職種です。そう、管理職も事務職とか営業職と並ぶ一つの職種ですよ。その職種に占める女性の割合を増やすためにポジティブ・アクションをするわけです。理科系の仕事に就く女性を増やすために理科系の大学に進学する女子を増やそうというリケジョ作戦とまったく同じ発想で、管理職女性を増やすためにビジネススクールやグランゼコール（仏）に進学する女子を増やそうというわけです。

これに対し、日本の職場ではそもそも男女はあんまり仕事に分かれていません。性別職務分離は欧米より少ないのです。ところがある一時点のスナップショットで見れば似たような仕事をしている男性と女性が、長期的な職業キャリアでは全然異なるコースをたどるのが普通です。人の処遇が「ジョブ」ではなく「コース」で分かれる日本社会では、欧米のような「ジョブの平等」は意味がありません。そこで、日本の男女均等政策は、もっぱら女性も男性と同じ「コース」に乗せてくださいね、という方向に向かいました。これに答えて設けられたのが、「総合職」と「一般職」という形の上では男女双方に開かれた「コースの平等」です。（欧米人にとって）驚いたことに、日本の男女均等法はこの区分を「職種」と呼んでいます。

辛うじて「総合職」という男性コースに入れてもらった少数派の女性たちは、専業主婦やせいぜいパート主婦が銃後で家庭を守ってくれている男性たちと同じ土俵で、仕事も時間も空間も無制限というルールの下で競争しなければなりません。結婚でもしようものなら、自分が前線も銃後も両方やらなければならないので、大変な負担です。しかしこの間、

労働時間政策はもっぱら、もっと長く働けるようにしようという方向への議論ばかりで、もっと短く働ける方向への議論は弱々しく途切れがちでした。あろうことか、最長労働時間規制をなくせば仕事と育児が両立するなどという信じられないような議論が政府中枢でまかり通りました。

一方、「一般職」という女性コースはこの時期、企業からもはや存続の必要性が失われ、契約社員や派遣社員という形で非正規化が進行していきます。もともと高度成長期から結婚退職した中高年女性の家計補助的就労として拡大してきていたパートタイマーという「身分」の非正規労働者と混じり合って、2003年にはついに女性労働者に占める非正規労働者の割合が半分を超えました。しかし、世の中が騒ぎ出すのは男性、それも若い男性の非正規労働者の姿が目立ち始めてからです。政府が本格的に非正規労働問題に取り組むようになったのは、女性問題として一部のフェミニストが騒いでいたからではなく、若い男性非正規労働者が問題を起こしてからです。日本社会のジェンダーバイアスの強さがよくわかります。

今日の女性を取り巻く状況は、依然としてこの延長線上にあります。総合職女性はグローバル化の掛け声ですますますハードワークを求められ、仕事と家庭の両立に疲れ切っています。一方、非正規女性は低処遇不安定雇用のまま、その仕事内容はかつての正社員並み、あるいはむしろそれより高い水準を求められるようになっていきます。男たちはワーク・ライフ・バランスなんてどこの国の話だろうという面持ちです。過去20年の規制緩和路線は、日本型雇用を崩壊させるどころか、むしろその歪みをより増幅強化してきたように見えます。それで女性の活躍が進んだりしたら、その方が驚きです。」（「なぜ日本では女性が活躍できないのか？」『WEB 労政時報』第41回）