

日本の雇用システムの変容と縮減

広義の日本の雇用システム（以下では「日本の雇用システム」とする）は、コアシステムとしての狭義の日本の雇用システム（以下では、単に「日本の雇用システム」とする）と周辺の雇用システムとから成り立っていると捉えることができる。主として大企業の正社員を範囲とする日本の雇用システムは、主に4つの要素から構成されているといえる。①長期安定雇用、②年功的処遇、③能力開発主義、④企業内労使協議主義である。この4要素はそれぞれにおいて近年変容を迫られてきた。まず、「長期安定雇用」は大企業における「希望退職」の一般化によって、多くの人々に雇用の安定性が所詮は相対的なものにすぎないことを強く印象づけ、安定感がある程度低下した。つぎに「年功的処遇」であるが、これは成果主義化の大きな流れのなかで大いに揺らいだといってよい。年齢・勤続を重ねれば、昇進し賃金も上昇するという感覚もかなり弱まったといってよい。第3の要素である「能力開発主義」（いったん採用した人材を中長期的な視点から育成しようという考え）も成果主義化のなかで弱まり、短期志向や開発すべき人材の絞りこみが進んだ。最後の要素である「企業内労使協議主義」についていえば、労使協議そのものは揺らいでいないものの、職場での非正社員（直接雇用と間接雇用）の増加により、職場レベルの労使協議が行ないにくくなっている。

このように日本の雇用システムはすべての点で変容を迫られているが、他面で少数化した正社員への業績圧力の高まりや能力開発主義の低下は日本の雇用システムのなかにいる人々にとっても職業生活を息苦しいものにしてきたといってよい。この状況は日本の雇用システムのなかでの日本の雇用システムの縮減と周辺のシステムの拡大と相俟って、深刻な社会問題を発生させている。

大学教育との関係でいえば、3つの点が重要である。まず第1に、高学歴化のなかで労働供給である大学卒業者が増加する一方で、不況の深刻化のなかで労働供給が近年必ずしも増加していないということである。産業構造の高度化は必要とする人材の高学歴化を必要としているとされるが、少なくとも現在では、大学を卒業しても正社員の仕事につけない者が急増している。日本の雇用システムの縮減と周辺システムの拡大を前提とすれば、これは大学から職業生活への移行について深刻な事態であると理解すべきである。

第2に、日本の雇用システムの変容にもかかわらず、新卒採用中心主義に大きな変化がみられないことである。若いときにジョブマッチングのために複数の企業を試してみる機会が閉ざされたままであるどころか、雇用状況の悪化によりその門戸はいつそう狭くなっているのである。

第3に、第2とも関連するが、新卒については採用が職種別、あるいは職業別になされることはなく、事務系か技術系かという大括りなままであることである。この大括り採用は企業内での能力開発にとって有効であり、その教育訓練の柔軟性には優れた点があるが、企業が大学教育に何を求めているのかが明確とはいえない。そのため、大学はどのように

対応してよいかかわらず、不安な気持ちを持ちつつ今まで通りの教育を続けてみたり、あるいは危機意識からもっぱら短期的な実務知識の習得を重視するようになったりするなど、戸惑いが広がっているのである。