

日本の雇用システムの変容と縮減（久本副委員長）

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「日本的雇用システム」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は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わからず、不安な気持ちをも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。

日本型雇用システムの複層的「変容」と若者への自己矛盾するメッセージ（濱口委員）

日本の雇用システムは企業メンバーシップに特徴付けられる日本型雇用システム(正社員システム)とその外側に広がる周辺システムからなるが、高度成長期に確立したトータルな社会システムにおいては、職業レリバンスの乏しい教育システムと職業教育訓練を企業内で遂行する日本型雇用システムを新規学卒一括採用システムが連結するという精妙なメカニズムが機能していた。

このメカニズムが働いている限り、教育界は実社会のニーズから切り離されたアカデミズムに遊びながら、その成果物たる卒業生を厳しい企業内教育訓練に耐えうる優秀な素材として社会に送り出すことでその責任を全うしているといえ、企業もそれ以上を教育界に要求する必要もなかった。

1990年代以降の日本の雇用システムの変化はこの麗しき調和の世界に大きな打撃を与えてきたが、その様相は複層的であり、それゆえにその矢面に立たされた若者に自己矛盾するメッセージを送る結果となっている。

この雇用システムの変化は1995年の日経連の「新時代の日本的経営」の3項目のそれぞれに対応する。

第1に雇用柔軟型と呼ばれる企業メンバーシップのない非熟練型労働力の拡大であり、言い換えれば正社員システムの量的「縮減」である。これまで新規学卒一括採用システムによって自動的に「学校から仕事へ」の移行が可能であった若者たちが、否応なく一部分そこから排除されることとなった。しかしながら教育界は、もはや手厚い企業内教育訓練を受ける見込みのない彼らに対しても、これまでと変わらず職業レリバンスの欠如した教育を施して社会に送り出している。学校でも企業でも、誰からも職業教育訓練を受けることのない彼らに対して、自己責任や自己啓発を求めても、それを可能とする基盤は存在しない。

第2に長期蓄積能力活用型と呼ばれるこれまでの正社員システムのさらなる凝縮である。凝縮というのは、量的に縮減されるとともに、質的にも要求水準が高められたということであり、その要求水準の高度化がこれまでの正社員システムの前提となっていた条件を却って掘り崩す面があるという含意もある。少なくともこれまでの正社員システムにおいては、若者に求められるのは鍛え甲斐のある素材としての優秀性（「官能」）であって、直ちに高度な仕事をこなすことができるなどと期待されていなかった。ところが、少数精鋭の掛け声の下、成果主義の対象が管理職から中堅、さらに若手にまで及んでくるとともに、未だ「能力」を「長期蓄積」していないのにその「活用」を求められるようになったのである。しかも、要求されるのはジョブ型の「高度専門能力」の「活用」ではなく、（正社員として多くの仕事を経験する中で身についてくるであろうはずの）メンバーシップ型の「人間力」の発揮である。かくも矛盾に満ちた要求に対応しようとしても、教育界に「人間力」を教授する人的資源があるわけではない。

第3に高度専門能力活用型と呼ばれる非メンバーシップ型のハイスキルジョブ型正社員モデルが鳴り物入りで喧伝されながら結局実現しない儘に終わったことである。教育の職業的レリバンスの強化がもっとも意味を持つのはこのモデルに対してである以上、産業界にその気がないのになまじ専門能力を身につけた若者を社会に送り出しても需要とのミスマッチによる失業ないし不本意就業が待っているだけである。

このように、日本型雇用システムの変容は、非正規労働力の拡大、正社員への過剰要求、専門職の未形成といういずれの側面からも、若者に対して相矛盾するメッセージを発しており、彼らに結果の見えない努力を課している状態にある。

(駒村委員)

社会経済の仕組みは、産業システム、労働システム、金融システム、社会保障システムそして教育システムといったようないくつかの制度によって構成されている。そして、それぞれの制度が相互作用をもちながら、全体としてより効率的なシステムになるように調整、補完しあって、機能している。しかし、社会経済を構成する一つの制度が変化すると、他の制度との間での制度補完性が壊れはじめ、他の制度も含め、全体としてうまく機能するように調整、変化する必要があるが出てくる。しかし、多くの人々は現在の仕組みが今後も続くという前提で行動をしているため、制度変化には抵抗が伴う。こうしたいわば制度的に残る慣性のために、制度変化に時間がかかる。日本社会においても、グローバル化により、資本の国際移動が活発になると、金融システムは収益確保をするためにより短期的な経営視点を重視するようになり、その結果、雇用の長期安定、開発を目標とする日本的雇用制度を変質、縮小させる影響をもった。企業は長期的な視点で従業員を教育することができなくなり、これまで以上に教育システムに職業との関連で多くの期待を持つようになってきている。