

「日本型雇用」を考える
—これからの日本の雇用への提言—

津 村 美 里

目次

はじめに

1. 「日本型雇用」とは
 1. 1 「日本型雇用」の概要
 1. 1. 1 終身雇用、年功序列
 1. 1. 2 新卒一括採用
 1. 1. 3 「日本型雇用」の特徴
 1. 2 「日本型雇用」の歴史
2. 「日本型雇用」と労働問題の関係
 2. 1 雇用の男女格差
 2. 2 非正規雇用と正規雇用との格差
 2. 3 「ブラック企業」問題
3. 現行制度及び対策に対する批判的検討
 3. 1 労働の規制緩和
 3. 2 経団連「採用選考に関する指針」廃止
4. ジョブ型雇用の可能性
 4. 1 ジョブ型雇用の概要
 4. 2 北欧の失業者対策
5. あるべき日本の雇用とは何か
 5. 1 現在の日本とジョブ型雇用
 5. 2 日本の社会保障制度
 5. 3 日本の雇用はどうあるべきか

おわりに

参考・引用文献

はじめに

私は学生時代いわゆる「ブラック部活」に所属しており、それが原因でメンタルを崩してしまったことがある。この経験からブラック企業問題について特に関心を持っていたが、なぜこのような問題が起こるのかを調べていく中で、その原因の一つに終身雇用や年功序列制度があるということを知った。さらにこのような雇用形態は日本独自のものであることを知り、日本型雇用システムは男女間での雇用格差や非正規雇用の不当な待遇などの労働問題にも関わっているのではないかと考えた。「ブラック企業」や「非正規雇用と正規雇用の格差」といった労働問題自体が、日本独自のものであるように思われたからだ。

労働は生きていく上で切り離せないものであり、それゆえに労働問題は誰もが直面する可能性がある。これらの労働問題を解決するにはまず日本型雇用について深く知り、その上で新たな雇用形態を模索することが必要であると感じた。このことが日本型雇用をテーマにした理由である。

本論文の目的としては、日本の雇用形態が現代の労働問題とどう関係しているのか考察することと、新たな雇用の在り方を考えることである。このことを日本型雇用システムの概要と歴史、現行の施策や海外の雇用形態を参照にしながら述べていきたい。また、本論文執筆にあたっては文献やインターネットの資料を参考にする。

第一章では「日本型雇用」の概要と特徴、歴史的背景を確認していく。第二章では「日本型雇用」が労働問題とどう関係しているのかを問題ごとに分けそれぞれ考察し、このような雇用の在り方がこれらの問題を引き起こしているということを確認していく。第三章では、現在政府や経団連がそれぞれ打ち出している「高度プロフェッショナル制度」と「就活ルールの廃止」について検討し、「日本型雇用」が引き起こしている問題に対処できるのか考えていく。第四章では、欧米や北欧の雇用形態の概要と問題点について触れた上で、その問題点について北欧ではどのような対策が行われているのかを見ていく。第五章では第四章で触れた欧米型雇用を参考にし、「日本型雇用」を変えるには社会保障制度の充実が不可欠であることを触れた上で、望まれる雇用の在り方を考察する。

1. 「日本型雇用」とは

現代の日本には雇用の男女格差や長時間労働など様々な労働問題がある。この問題の根底には日本独自の雇用形態である終身雇用制度や年功序列制度、そして新卒一括採用制度があるのではないかと考えた。本章ではこういった日本型雇用システムと労働問題の関係を考える前に、この雇用システムの概要と歴史について、主に「新しい労働社会 ―雇用システムの再構築へ」(濱口 2009)を参考に述べていく。

1. 1 「日本型雇用」の概要

1. 1. 1 終身雇用、年功序列

終身雇用制度とは、企業が定年まで従業員と契約を結ぶシステムである。また年功序列制度とは年齢に応じて昇給、昇進していくシステムのことだ。

濱口(2009)によると、これらのシステムは日本独自のものであり、海外ではこういった雇用形態はあまり見られないという。諸外国では、事前に雇用契約で仕事の内容を明確に定め、その範囲内での労働にのみ労働者は責任を負い、使用者は権利を持つといった考えが一般的である。こうした特定の労働の種類のことを職務(ジョブ)と言う。雇用契約はあくまでも職務を単位として雇用契約が結ばれる。

これに対し日本では企業内のすべての職種に従事しなくてはならず、また使用者はそれを要求する権利を持つ。いつどのような職務に就くのかは基本的に使用者の命令によって決まり、雇用契約の中には具体的な職務は定められていない。つまり日本の雇用契約は、職務ではなくメンバーシップとしての契約なのである。これが日本の雇用システムの大きな違いであり、終身雇用制度、年功序列制度はメンバーシップ制度といった独自の雇用契約の上になりたっているのだ。(濱口 2009:1-4)

日本の雇用システムは「メンバーシップ制度」といった独自の雇用契約の特徴を前提としていた。そのことを踏まえ、終身雇用と年功序列についてももう少し詳しく見ていきたい。

終身雇用制度の場合、諸外国のように雇用契約で職種が決まっているわけではないので職種に必要な人員が減ったとしても、他の部署に人員が足りていればその部署に異動させることで雇用契約を維持することができる。そのため雇用契約で定められた職種がなくなった場合は解雇できる諸外国の制度に比べれば、正当な理由で解雇できる可能性は低い。もちろん企業側の経営難により人員が過剰であれば解雇される危険性は高くなるが、その場合でも出向や転籍という形で雇用契約が維持される場合もある。(濱口 2009:4)

次に年功序列制度であるが、日本の雇用システムでは雇用契約の時点で職種が決まっていなため職務に基づいて賃金を決定することは難しい。たまたまその時従事していた職種によって賃金を変えることは可能であるが、そうすると労働者は賃金が高い職種に就きたがるようになり、賃金が低い職種に就きたがらないなどといった事態が起こるため、企業にとって必要な人事配置や人事異動ができなくなってしまうそのため賃金は職種とは切り離して考えるようになる。その代わりに勤続年数や年齢を基準として賃金を決定するようになる。また、企業組織における地位を決定する際に勤続年数を基準にする仕組みのことを年功序列制度と呼ぶ場合もある。(濱口 2009:5, 6)

1. 1. 2 新卒一括採用

新卒一括採用もメンバーシップ型の雇用が基盤となって成立している。濱口(2009)は、日本以外の社会では企業内のポストに人員が必要になった時に採用を行うのが普通であり従事する職種が決まっていな中で労働者を採用するということはないと言う。予算の範囲内で必要な労働者を雇い、不必要になれば解雇する。

その一方で、日本は生徒や学生が学校を卒業する年度の変わり目に一斉に労働者として企業が採用するという仕組みが社会的に出来上がっている。四月一日から労働に従事して

もらうために、在学中から採用内定という形で雇用の予約をすることが一般的であり、法律적으로는採用の内定そのものを雇用契約の締結と見なしている。また実際どのような職種に就くかは四月一日まで分からないため、全く職務のない雇用契約と言える。(濱口 2009:8, 9)

ここまで終身雇用、年功序列、新卒一括採用がどのようなものなのかを確認してきた。そしてそれらのシステムは「メンバーシップ型」という日本独自の雇用形態の上に成り立っているということも確認してきた。

この独自の雇用形態がどのような特徴を持っているのかを次項にて確認していく。

また、このようにメンバーシップ制度を基にした雇用形態を本論文では「日本型雇用」として考えていくこともここで示しておく。

1. 1. 3 「日本型雇用」の特徴

雇用管理の特徴として、日本は整理解雇四要件といわれる基準により、企業は整理解雇をする前に労働時間や賃金を減少させたり、異動によって解雇を避けたりすることが求められる。このように解雇を制限する代わりに、労働者を一律に排除する仕組みが定年制である。これは年功序列制度によって年齢が高くなるほど労働コストが高まっていくため、どこかで一律に排除しなければならないためだ。定年制が存在することが逆に定年までは解雇されないという意味での雇用保障を高める効果があり、それゆえに労働者もこれを受け入れている。(濱口 2009:8-10)

また、定期人事異動という制度により労働者は定期的に職務を変わっていくこととなっている。この制度により労働者は企業内の様々な職務を担当することとなるが、これは逆に言えば労働者が特定の職務の専門家になりにくいということである。日本以外の社会では、特定の職務に熟練することでより高い賃金でのほかの企業に就職することが可能であるが、定期人事異動はこの可能性を縮小してしまう。そのため企業は定年までの雇用保障を強めなくてはならない。そして定期人事異動に伴って労働者は賃金が上昇し、地位が上がっていく。

このように採用や人事異動の中では未経験の者を職務に充てるため、企業内訓練が重要となる。日本以外の社会では特定の職務に就くためには事前に企業の外部で職業訓練を受けなくてはならないが、日本では企業がその職務に応じて教育訓練を実施している。その教育訓練も、実際に職務に就かせることで技能を習得する OJT(オンザジョブトレーニング)が一般的である。(濱口 2009:10, 11)

日本の報酬管理の特徴は、工場の生産労働者にも月給制が適用されるということである。日本以外の社会では、ホワイトカラー労働者には月給制や年俸制が適用されているがブルーカラー労働者の賃金は時給制が一般的だ。日本はホワイトカラーにもブルーカラーにも、月給制と時給制を折衷したような制度が適用されている。

そのため日本ではブルーカラー労働者に対しても人事査定が行われる。高い評価を受けた労働者は昇給額も大きく、低い評価を受けた労働者は昇給額も小さい。この時の査定は必ずしも当該業務においてどれだけ成果を上げたかという客観的な要素だけではなく、職務を遂行する能力、職務に対する意欲や努力といった主観的な要素が査定の重要な要素とな

る。企業のメンバーとしての忠誠心が求められるのである。(濱口 2009:11-12)

このような雇用形態はどのように日本に定着したのだろうか。第二節では日本型雇用成立の歴史を簡単に辿っていきたい。

1. 2 「日本型雇用」の歴史

「日本型雇用」の始まりは大正時代にまで遡る。第一次世界大戦後に労働争議が頻繁し、その影響を受けた大企業は争議を主導していた渡り職工たちを追放して自己負担で要請した若い職工たちを中心とする雇用システムを作った。この時期に作られたのが定期採用制度と定期昇給制と定年退職制であり、これにより年齢によるメンバーシップ型制度が確立していった。この時点では大企業のみがこの制度の適用対象となっていたが、その後戦時体制下の厳しい統制により確立されていくこととなる。学校卒業者使用年齢制限や青少年雇入制限令により新卒者の採用が統制下に置かれ、従業員雇用制限令や労務調整令により、採用から解雇まで雇用管理を厳しく管理した。また、工場事業場技能者養成令は50人以上の事業者に3年以上の技能者養成を義務付け、大企業の養成工制度を中小企業に強制することとなった。戦後こういった法律はすべて廃止されたが、その当時の労働運動は年齢に基づくメンバーシップ型の雇用システムを強化することを目指していた。過剰人員を整理したい企業側と雇用を守られる組合側の間で、定年を理由に排除できると共に定年まで雇用を保証する意味合いで定年制度を取り入れる企業もあったという。(濱口 2014:41-45) この制度は当時の企業側にとっても労働者側にとっても都合がよく、お互いの利益が一致するシステムであったと考えることができる。

中澤(2015)によれば、戦後日本の高度経済成長期においては、このシステムは「ジャパン・アズ・ナンバーワン」と評され世界でも賞賛されていたという。会社は仕事が減っても配置転換などで雇用を守る代わりに「会社の命令に何でも従うこと」を正社員に課した。「働くことは美德」という日本人の勤勉さとも合い、労働者は長時間労働もいとわず身を粉にして働いてきた。会社のために我を顧みず働く代わりに、終身雇用と年功序列で守られてきたのだ。しかし、バブルが崩壊し景気低迷と国際競争にさらされた日本企業は、社員を守るための余裕を失くしていった。日本型経営は企業にとって重荷になっていたのである。(中澤 2015:73)

終身雇用、年功序列、新卒一括採用の根底にあるのはメンバーシップ型と呼ばれる日本独自の雇用システムであり、この仕組みは長年この国の基盤になっていた。企業に一度入ることができればその後は定年まで雇用が保証されており、また賃金と地位の上昇もある程度確約されていた。しかしバブル崩壊によりこのシステムを保ち続けることができなくなってしまっていることも確認してきた。「日本型雇用」は今の時代には合わないものとなってしまっているのではないだろうか。

2. 「日本型雇用」と労働問題の関係

本章では、雇用の格差や長時間労働などの労働問題と「日本型雇用」の関係について見ていきたい。その上で、「日本型雇用」がなぜ労働問題を引き起こしているのかも確認していく。

2. 1 雇用の男女格差

雇用の男女格差を表すデータとして、以下のようなものがある。データブック国際労働比較 2018 の「就業者及び管理職に占める女性の割合」の中で、全就業者に占める女性の割合は日本 43.5%、フランス 48.2%、スウェーデン 47.8%、アメリカ 46.8%と欧米諸国と比較してもそこまでの差はない。しかし、日本の管理職に占める女性の割合は 12.9%と非常に低い水準になっている。対してアメリカは 43.8%、スウェーデン 39.3%、フランス 32.9%と欧米諸国ともかなりの差が開いている¹。働く女性の総数は諸外国と変わりがないのにも関わらず、管理職の中で活躍している女性はわずか一割程度だ。

また、2018 年の「労働力調査」によると年平均の非正規の職員・従業員の総数 2120 万人のうち男性の非正規の職員・従業員が 669 万人、女性は非正規の職員・従業員が 1451 万人という結果になった²。非正規職員で働いている従業員の多くが女性であることがここから分かる。なぜ管理職に就いている女性が少なく、非正規雇用の女性が多いのだろうか。

管理職に就いている女性が少ない原因の一つは、出産でキャリアを中断する女性が多いからだと言われている。国保(2018)は言う。育児休業制度が整っているとはいえ、一人目の子を産む際は 100 人中 47 人の女性が離職を選択する。しかし専業主婦の女性に就労意欲があるか調査したところ、明確に「働かない」という選択をした女性は 100 人中 8 人しかいなかった。働きたくても何らかの理由で働けない女性が 92 人もいるということである。

また、うまく再就職できたとしても年収 300 万円以上のポストにつけた女性は 100 人中 12 人程度であり、過半数の 56 名の女性は年収 100 万円程度のポストである。ここから、多くの女性はパートタイマーや非正規社員として再就職をしているということが考えられる。(国保 2018:21, 22) 出産で管理職に就く前に辞める女性が多いということ、そして復職したいと思っても仕事が見つけれられず、結局非正規雇用としてしか働けないといった現状があるのだ。

高橋(1983)によると、終身雇用的制度のもとでは長期継続を期待できる男性と比べて、結婚や家庭責任等のために短期に退職する可能性が高い女性は企業にとって不安定な労働力とみなされる。そのため経営者は男性と同じ訓練費用を投資することや、責任あるポストに登用することをためらう。一方で、女性側は本格的な仕事を与えられない挫折感から、結婚や出産を好機として未練なく退職する。加えて、若い世代の女性は賃金が安く雇えるため歓迎

¹データブック国際労働比較 2018 『就業者及び管理職に占める女性の割合』

<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2018/index.html> (2019. 12. 17)

²総務省『労働力調査 平成 30 年(2018 年)平均(速報)結果』

www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/ndtindex.pdf (2019. 12. 17)

されるが、長期勤続は歓迎されないといった事態が起こる。これは女性が就く仕事とその賃金額との乖離が年齢とともに大きくなっていくからである。

そして女性の再就職となると問題は一層厳しくなり、終身雇用、年功序列、企業内組合の原則で堅固に構築されている企業の閉鎖的な枠組みの中に、途中から正規メンバーとして働くのは不可能に近い。多くの場合、持っている資格やかつての就業実績などは生かされないまま、パートとしての生活を強いられる。(高橋 1983:2, 3)

女性は妊娠や出産といったライフイベントのために退職をしなければならない場合があるが、退職した後に正規雇用として採用されることは難しい。非正規雇用で働かなければならないため、必然的にその賃金は安くなる。このようにして雇用における男女格差ができる。

しかし、「一度退職してしまうと正規雇用として採用されるのが難しくなる」といった事態が起こるのは何も女性に限った話ではない。このことは次節にて説明していく。

2. 2 非正規雇用と正規雇用との格差

「平成 29 年賃金構造基本統計調査結果の概況」の中の「賃金の推移」から雇用形態別の賃金をみると、男女計で正社員・正職員で 321.6 千円、正社員・正職員以外は 210.8 千円となっている。男女別にみると男性の正社員・正職員は 348.4 千円に対し社員・正職員以外 234.5 千円となっており女性の正社員・正職員 263.6 千円、正社員・正職員 以外 189.7 千円となっている。また、年齢階級別の賃金を見ても正社員・正職員以外は男女ともに年齢が上がっても賃金の上昇があまり見られないという結果になっていた³。このデータから正社員よりも非正規社員の賃金が低いということ、また年齢が上がっても正規社員と同じように賃金の上昇が見られないということも分かる。

実は非正規雇用者には正規雇用者と違い「日本型雇用」が適用されていないと濱口 (2009) は言う。非正規雇用者はメンバーシップを有しておらず、具体的な職種に基づいて雇用契約が結ばれている。そのため非正規雇用者には終身雇用制度や年功序列制度は適用されていないばかりか、企業内組合への参加も認められていない。非正規雇用者の採用に関しては、基本的に企業が人手不足に陥った際にその都度行うのが原則であり、非正規労働者を採用する権限は予算の範囲内で具体的に労働力を必要としている各職場の管理者に与えられている。そのため労働力が足りれば実質的に解雇という形になる。職務に基づいて採用されるため人事異動などはなく、契約の更新を繰り返しても同じ職務を続けるだけなので、企業が職業訓練をするということもほとんどない。

また、非正規雇用者の賃金は時給であり、その水準は外部労働市場の需給関係で決定される。その水準は地域最低賃金額に若干上乘せした程度の低賃金である。賃金が企業の外部で決定されるため、たとえ長期にわたり雇用されたとしても、年功序列の制度は適応されず賃金は上がらない。そして正社員に対して行われている包括的な人事査定も非正規労働者には適用されないため、基本的にボーナスもなければ退職金もなく、正社員向けの福利厚生施

³厚生労働省 『平成 29 年賃金構造基本統計調査 結果の概況「賃金の推移」』

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2017/dl/06.pdf>
(2019. 12. 17)

設からも排除されていることが多いという。(濱口 2009:17, 18)

非正規労働者は年齢が上がっても賃金の上昇があまり見られなかったが、その原因はここにあると言えるだろう。非正規雇用はメンバーシップではなく職務に基づいて雇用されているため、年功序列や終身雇用の対象に最初からなっていない。賃金が増えることがないために低賃金で働かざるを得ず、また正社員と違い雇用の安定が保証されているわけでもない。

加えて、非正規雇用から正規雇用へ転換することも難しい。このシステムにおいては再就職がしにくいからであるからだ。

これは年功序列の枠組みによそから入ってきた労働者を適切に配置することが難しいからである。それでも就職後数年といった若年者であれば同年齢層の社員に組み込むことができるが、それを過ぎてしまうとよほどの特殊技能を持った人でないと積極的に採用はしない。(濱口 2009:130, 131)

年功序列の社会においては再就職が難しくなる上に、年齢が増えるにつれて正社員として働くことが困難になるということだ。一度非正規になってしまったらそこから抜け出すことができなくなり、ずっと低賃金のままで生活することになってしまうのである。

2. 3 「ブラック企業」問題

しかし終身雇用、年功序列の恩恵を受けているはずの正規雇用者にも大きな問題となっているものがある。それが長時間労働やそれによる過労死、賃金未払い、パワハラなどの労働問題だ。このように労働者を搾取し、追いつめる企業のことをブラック企業と呼び、大きな問題となっている。

ここでは今野晴貴(2015)の著書を参考に、この「ブラック企業」の問題点について考えていきたい。

長時間労働、賃金の未払いなどの「使い潰し」を行うブラック企業には、とあるパターンが存在するという。

まずは月収の誇大表示や「正社員での登用」などといった虚偽の表現を使い大量の人員を確保する。次にその中から選別として、体力のあるものやサービス残業に耐えられるもの、能力のあるものだけを残す。例えば正社員として採用しているのにも関わらず入社後も「お前はまだ甘い」「お前はまだ見習いだ」と言い、使えないと判断したら実際に辞めさせる。また、選別として戦略的、意図的にパワーハラスメントを行う。意図的にうつ病にすることで「自己都合退職」に追い込むのである。

この選別で生き残ったあとは「使い潰し」を行う。例えば、長時間労働を受け入れさせるために「昇進できる」「成功できる」という期待をさせ、実際にすぐ店長などの役職に就かせる。企業は店長であることを理由に残業代を支払わなくなる。そして、本人が鬱になったら自己都合退職として処理させる。

つまり、既に企業のなかでは「採用する」→「使い潰す」→「辞めさせる」、または「採用する」→「向上心で頑張る」→「無限の要求・虐待」→「心神喪失状態での就労」→「病気になる」→「辞めさせる」という図式が出来上がってしまっており、そして企業の経営戦略として取り入れられてしまっているのである。それは企業の業績を追求する上ではある意味合理的な手段

とされるからだ。(今野 2015:22-32)

このようなことを可能にする理由の一つとして、今野は「日本型雇用」を挙げている。日本の労働社会は大企業を中心とする終身雇用制度や年功序列制度に大きな信頼を置いて成り立ってきているため、若者は自身の能力の向上と将来の見返りを期待し、多少のサービス残業や理不尽な配置転換があっても会社に尽くそうとする。それに対し企業側は、長期雇用と引き換えに仕事の内容や命令の在り方にほとんど制約がかけられず、たいていのことは人事権として認められてしまっている。「日本型雇用」とは、命令に制限が少ない分雇用が保証される制度なのである。ブラック企業はこの命令の強さはそのままに、長期雇用や企業福祉は削減してしまっているところに特徴があるとしている。先ほど挙げた選別行為や使い潰しはこの命令権権限の悪用なのだ。(今野 2015:31, 32)

もちろんブラック企業に入ってしまったのなら会社を辞め、別の職場を探すという手もあるだろう。しかし、このシステムにおいては一度会社を辞めてしまうと再就職がしにくくなる。ブラック企業であったとしても会社を容易にやめられない仕組みになっているといえるのではないか。そしてそれもまた、企業が命令権を強くしている原因の一つになっているのではないかと私は考える。

本章では現在の労働問題と「日本型雇用」の関係について見てきた。いずれの労働問題も、この日本独自の雇用形態が根底にあるといえるだろう。

まず、女性は男性に比べ退職の可能性が高いとみなされるため、終身雇用や年功序列といった枠組みの中から敬遠されてしまう。そのため、再就職の際には非正規雇用として働かざるを得なくなる。

非正規雇用はそもそも企業のメンバーとして認められていないため、年功序列や終身雇用といった恩恵を受けることができない。また会社側も年功序列の中に途中から入ってきた人を適切に配置することが難しいため、非正規雇用者を正規雇用として雇うことをためらう。非正規労働者は正規雇用になれず、ずっと低賃金の中で生活していかなければならないのである。

そしてそれは正規雇用者にも通ずる問題である。非正規労働者がこのような状態であれば、当然退職することをためらう。そのために多少仕事が辛くても辞めずに続けていかざるを得なくなる。長時間労働や使い潰しがまかり通っていても、無理をして働いてしまうのではないだろうか。

「日本型雇用」の在り方は、このように今の労働問題と関係しているのである。

3. 現行制度及び対策に対する批判的検討

第二章では現在の労働問題を確認し、それらの労働問題と「日本型雇用」の関わりを見てきた。本章では、労働問題に対して現在どのような対策がなされているのかを見ていきたい。ここでは労働問題の対策として挙げられている労働の規制緩和と経団連の「採用選考に関する指針」廃止に焦点を当てていこうと思う。

3. 1 労働の規制緩和

政府が打ち出している対策の一つとして、2015年に残業代改革法案として出された「特定高度専門業務・成果型労働制」が挙げられる。これがいわゆる高度プロフェッショナル労働制と呼ばれるものである。これは特定の業務をする年収1075万円以上の被雇用者に労働時間には、時間外、休日、深夜の割増賃金を払わなくても良いという制度だ。言い換えると「雇用者が被雇用者側に残業代を支払わなくてもよい」という制度である。雇用者側はこの対象となる労働者には時間外手当を出す必要がなくなるため、契約した金額さえ払えばいくらでも働かせて良いことになる。またここでは「特定の業務をする年収1075万円以上」の労働者が対象となっているが、「特定の業務」と「年収1075万円以上」の部分は省令で定められるとされている。つまり一度法案を通してしまえば、国会で立法手続きをせずにこの制度の適用範囲を拡大することができるのである。この制度では毎日16時間、1年に360日間連続で働かせることが合法になってしまうことも厚生労働省から説明がされている。（今野 2015：229, 230）

もう一つ、労働規制緩和法の中で裁量労働制の適用拡大と手続きの簡素化も盛り込まれた。裁量労働制とは、働いた時間に関わらず、あらかじめ労使で決めた時間を働いたとみなす制度のことである。例えば、一日の労働時間が八時間なら実際に働いた時間が六時間でも八時間分の給料がもらえる。しかし、十時間働いても深夜や休日出勤でなければ、その二時間分の給料はもらえない。高度プロフェッショナル制度に近い働き方と言えるだろう。（中澤 2015：68-69）

政府やメディアは、このように労働規制を緩和することについて「時間ではなく成果により賃金を上げる仕組みであり、成果主義にすることで結果的に残業が減り、ワークライフバランスにつながる」という主張をしている。（今野 2015:225, 226）

しかし、中澤は労働規制の緩和は残業を減らすどころか増やす結果になると主張している。労働政策研究・研修機構が2013年に裁量労働制で働く人たちを対象にした調査の中で、仕事による家庭生活への影響を尋ねたところ、「自分自身や家庭のことを行う時間がない」と答えた人は労働時間に応じて働く通常の働き方よりも多かった。また、「仕事に熱中して時間を忘れてしまう」と答えた人も通常の働き方より裁量労働制で働く人のほうが高い割合を示していた。実際の労働時間も裁量労働制で働く人のほうが長いというデータがあり、裁量労働制での働き方は、働きすぎを助長する結果となっていたことが分かったのである。（中澤 2015：61, 62）

また、そもそも「成果で評価される働き方」というのは規制を緩和せずとも実施可能であり、成果に応じて高い報酬を与えることは規制されていない。規制されているのは時間外の労働に対する割り増し賃金の支払いのみであり、やはりこの制度は「定額」で労働者をいくらでも使うことを合法化する制度なのである。（今野 2015:230, 231）

3. 2 経団連「採用選考に関する指針」廃止

「採用選考に関する指針」とは、これは経団連が企業の採用活動に関して定めるルールのことである。企業説明会や採用面接の解禁日のほか、内定日を定めている。現在のルールは

20 年春入社まで適用し、説明会を 3 月、面接を 6 月に解禁して内定は 10 月としている⁴。経団連は、この「採用選考に関する指針」を 2021 年春入社の学生から廃止することを決定した⁵。

就活ルールを廃止する理由は以下のとおりである。一つは、このルールはすでに形骸化していたということだ。ルール上は大学 4 年生の 6 月 1 日に企業が面接を解禁する日程であるのだが、その前に内定を得る学生は少なくない。会員企業であっても優秀な学生を確保したい企業は多いえに経団連が主導してつくるルールには罰則がないからだ。二つ目に、通年採用の重要性が高まっていることである。企業の世界展開が進む中で競争力や生産性を高めるには、必要な人材を流動的かつ適時に確保する手段が重要になっている。そして三つ目は、経団連会長に中西宏明氏が就任 18 年 5 月に経団連会長に就いたことであるという⁶。

ここでは一つ目と二つ目の理由について詳しく見ていきたい。

確かに「採用選考に関する指針」は法的拘束力のない紳士協定であり、最初から破られ放題であったと海老原(2016)は語る。新卒一括採用が定着してすぐの頃から、企業による学生の青田買いと学業阻害は問題になっていた。そこで 1928 年にこれらの問題を回避するための就職協定が結ばれ、大学生の採用活動は卒業後に移行することとなる。しかし 1 年後にはそのルールが形骸化していた。私的企業の協定ではそもそも罰則が設けられないため、結局「協定→抜け駆け→形骸化→廃止」の流れは新卒一括採用が始まった当初から 100 年間近く繰り返されることとなった。(海老原 2016:26-30)

ではもう一つの狙いである通年採用への移行であるが、実際に通年採用に移行することは可能なのだろうか。

今回の就活ルール廃止について、人事コンサルティングの城はこのように語る。今回の改革で就活が 6 月以前に前倒しされるのは確実だが、既にインターンという形で 3 年次以前から企業と学生のコンタクトは始まっているため、それほどの変化はないかもしれない。ただし今後、経団連側が新興企業や外資のインターンに対抗すべく自社のインターンを拡充した場合、インターン受け入れ選考が事実上のプレ採用活動となれば、2 年や 3 年次からも事実上の就活戦線が活発化することになる、と述べる⁷。

そもそも日本型の新卒一括採用を前提にすれば、職務経験も学業経験も不要なため採用軸は「人間性」と「基礎能力」だけに絞られる。こうなるとはいくらでも前倒しができるため、日本企業は採用を早期化するようになる、と海老原(2013)は述べる。採用ができるのに、企業がいつまでも待っている理由はないからである。同様の理由で通年化や自由化を図ったとしても全て早期化に集約していく。このようにして採用の早期化が進むと、学業阻害は著

⁴日本経済新聞『就活ルールとは 新卒一括採用を前提』

<https://www.nikkei.com/article/DGXMZ034990120U8A900C1EA2000/> (2019. 12. 17)

⁵日本経済新聞『新卒一括採用、転機に 経団連が就活ルール廃止発表』

https://www.nikkei.com/article/DGXMZ036281670Z01C18A0MM8000/?n_cid=DSREA001 (2019. 12. 17)

⁶日本経済新聞『経団連の就活ルール、なぜ廃止？3つのポイント』

<https://www.nikkei.com/article/DGXMZ036274710Z01C18A0EE8000/> (2019. 12. 17)

⁷Yahoo!ニュース『経団連就活ルール廃止発言の裏を読む』

<https://news.yahoo.co.jp/byline/joshigeyuki/20180904-00095609/> (2019. 12. 17)

しくなるとも指摘する。(海老原 2016:206)

つまり、新卒を一括で採用するという仕組みがある限り、通年化したとしても就職時期が前倒しになるだけであり、更に通年化することで学業阻害を及ぼす危険性もあるのである。

これまで見てきた通り政府は雇用改革の一環として労働規制緩和を推進している。しかし規制緩和をすることで残業が減ることは考えにくく、むしろ長時間労働を増やしてしまう危険性のほうが高い。また、「採用選考に関する指針」を廃止しても、もともとこういった就活に関するルールは形骸化していたため実際ほとんど変化はないと考えられる。また、通年化や自由化を図ったとしても全て早期化に集約していくため、結局学業阻害につながる可能性がある。

そもそもこれらの政策は日本型雇用システムが基盤となっているものであるためいずれにしても根本的な解決策にはならない。雇用問題を解決するには、やはり日本型雇用システム自体を根本的に見直す必要がある。

4. ジョブ型雇用の可能性

本章では、「日本型雇用」の対比として語ってきた欧米型雇用について見ていきたい。欧米型雇用は、日本がどのように雇用システムを見直していけばよいのかを考える上での足掛かりになるからだ。また、ここでは欧米型雇用＝ジョブ型雇用として考えていくことも先に記しておく。

4. 1 ジョブ型雇用の概要

ジョブ型雇用とは、第一章でも触れたように日本以外の国で主流になっている雇用形態だ。雇用契約でどのような仕事を行うのかを明確に定め、その範囲内での労働にのみ労働者は責任を負い、使用者は権利を持つ。こうした特定の労働の種類のことを職務(ジョブ)と呼び、雇用契約はあくまでも職務を単位として締結・解約される。(濱口 2009:2, 3) このジョブ型雇用について、もう少し詳しく見ていきたい。

「人」と「仕事」の結び付け方を決めるやり方としては、大きく分けて二つのことになったやり方が存在する。一つは仕事を厳格に決めておき、それに最も合致する人を選定するというやり方だ。もう一つは、まず人を決め、仕事のほうはできるだけ緩やかに、それを担当する人の持ち味をできる限り発揮するように決めていくというやり方である。ジョブ型雇用については、前者のように仕事を前もって厳格に決めておきそれに最も合致する人を選定するというやり方をとっている。

重要なのは、職務についてあらかじめ定められている賃金などの労働条件がそれを担当する人に当然の権利として保障されているという点だ。それは仕事の内容、責任、権限に基づいて決められているものであり仕事に関係のない入社年次、採用時の資格、男か女かといった事柄は給料に関係がない。それと同時に、「仕事」のほうが明確に定められているものに

対し、その人がどのような仕事ができ、どのくらいその仕事ができるのかといった形で明確に区別できるようになっていなければならない。そのために、「人」は年齢や性別や出身といったような属性ではなく、「仕事」というレッテルに対して管理されなければならない。(濱口 2013:29-32)ジョブ型雇用というものは「仕事」に「人」を貼りつけるものである。「仕事」以外の要素で人を管理することはできない仕組みだ。

また、ジョブ型雇用システムにおいては通年採用が基本である。その理由を海老原(2016)はこう語る。まず職種とはカテゴリーを指すものであり、営業・経理・人事・総務…といった分類になる。それに対し職務とはその当人に割り当てられた仕事内容となり、職種分類よりもさらに細分化されたものである。例えば、経理の中には財務関係も管理会計も債権管理も存在する。さらにその中がアシスタントレベルの仕事、通常事務レベルの仕事、リーダーレベルの仕事、統括管理レベルの仕事、といったように難易度で職務が分かれる。こうして細分化された職務ごとに人が割り当てられ、仕事をする事となる。そしてそのどこかで退職や異動が起きると、職務に空席ができる。そこでその仕事ができる人を公募する。これが採用のメカニズムである。企業が経営活動を続けていると、退職や異動によるポストの空席は随時生まれるため、採用も随時行う。そのために通年採用という仕組みになる。(海老原 2016:112-114)

ジョブ型雇用のもう一つの特徴が同一労働同一賃金と呼ばれる仕組みだ。同一労働同一賃金というのは、同程度の仕事なら同程度の賃金を払うという考え方である。

竹信(2017)によると、ILOでは、この同一労働同一賃金に対しこのような尺度でのほかり方を推奨しているという。まず職務について、スキル、責任、負担度、労働環境の四つのポイントからその重さを数量化する。例えば、Aが正社員でBがパートとしたときに、スキルがあまり変わらなければ点数は同じである。責任はAのほうが重いためAの点数が上がり、Bは販売の一線で顧客のクレーム対応が多いため負担度で点数が上がる。Aは涼しいオフィスで座っていることが多く、Bは暑い店の中でハンバーガーなどを焼いたりしなければならない。この場合、Bのほうが労働環境の点数では高くなる可能性がある。こうなると、総合的に非正規のBのほうが正規のAより点数が高くなる。これがILO推奨の「要素加点法」による職務評価である。正社員のほうが大変な仕事をしている、という思い込みを客観的な数値に換算することで検証してみるのだ。

「同一価値労働同一賃金」といい、図書館の司書と消防士のように全く違う仕事の価値観を比べる場合もあるが、この四つの点からの比較分析を点数にすることで客観的な比較ができる。男性が多い仕事と女性が多い仕事では男性の多い仕事のほうが賃金は高くなりがちであるが、仕事の中身からみて妥当かどうかを比べて是正ができるため、男女で分かれている仕事の賃金格差是正にも使いやすい。ヨーロッパやアメリカでは、このILO型の職務評価が原則となっている。(竹信 2017:123, 124)

以上から、日本が抱えている労働問題をどう対処できるかについて考えてみる。

一つ目に、ジョブ型雇用においては「仕事」以外の要素で人を管理することはできずスキルや仕事内容によって評価される。職務に対する意欲や努力といった主観的な要素が査定重要な要素となる日本型の雇用システムとは対照的である。

二つ目に、同一労働同一賃金の原則があるため雇用においては男女間での格差が起きにくいシステムとなっている。同じ理由で非正規雇用と正規雇用者との格差も起きにくくな

るであろう。

三つ目に、通年採用という仕組みがあることで退職、転職がしやすくなる。そのため、「ブラック企業」と呼ばれるような会社であってもすぐに会社を辞めることができる。それにより企業側が一方的に強い権限を持つことは減るのではないか。ジョブ型雇用は今の日本の労働問題を改善できる可能性を持つと私は考える。

しかし海老原(2016)は、ジョブ型雇用は「日本型雇用」と比べて雇用が不安定であると指摘する。自分が契約しているポストがなくなる、もしくはそれが全うできなければ解雇されることになる。欧米型雇用システムは解雇が簡単にできる仕組みになっているのである。(海老原 2016:103)このことについては認識しておかなければならない。

ここまでジョブ型雇用の概要を見てきたが、ジョブ型雇用が今の日本の労働問題を解決する可能性があることが分かった。しかし、このジョブ型雇用には雇用が不安定であるというデメリットもある。ここについてどう対処しているのだろうか。

ここで、ジョブ型雇用を採用している国の中でも特に北欧の国々に焦点を当てて考えていきたい。北欧はジョブ型雇用を採用している国の中でも特にセーフティネットが厚く、日本がジョブ型雇用へ転換して行く上での重大な示唆を示すものであるからだ。

4. 2 北欧の失業者対策

ここでは、スウェーデンの雇用対策について厚生労働省の「2018 年海外情勢報告」を参考にまとめていく。

スウェーデンでも若年失業率の高さは課題になっている。欧州債務危機後、経済の回復とともに失業率は改善しつつあるものの、2018 年第 2 四半期の失業者数は学生・雇用訓練中の者を含めて 37.6 万人で失業率は 6.8%、また若年（15 歳～24 歳）の失業率は 20.6%であり、他の欧州諸国と同じようにその対策が課題となっている。

前提として、スウェーデンの福祉国家モデルは、人々が可能な限り労働市場に入って就労し経済成長に寄与することを求めている。税制や社会保障制度を就労の促進、支援という形で整備するとともに、「完全雇用」を政策目標として失業者に対しては社会保険給付や失業手当により一定の所得を保障しつつ、求職支援や職業訓練、事業主への助成等積極的労働市場政策を展開し、その労働市場への早期復帰と市場が求める人材の供給に注力してきた。

一般雇用対策や失業者への支援としては、雇用仲介庁が全国に約 250 の職業安定所を設置して失業者に対する求職活動支援や労働市場プログラム等のサービスを提供している。失業者が職業安定所に登録すると、まずは職員と失業者とで職業復帰計画を作成し、計画を踏まえつつ職業紹介やガイダンス、カウンセリングなどの雇用準備支援を行う。また、技能習得のための職業訓練や職場実習、起業支援などの数週間から 6 ヶ月程度の労働市場プログラムの提供が行われる。若年者に対しては、特別の若年者雇用保障プログラムも提供されている。

さらに、失業保険給付期間満了後 14 ヶ月以上再就職できない長期失業者等に対しては雇用能力開発保障プログラムが提供され、プログラム受講中は社会保険庁から活動支援手当が支給される。

支給金額は、25 歳以上で失業手当の受給資格を満たしている場合には失業手当相当額が支

給される。失業手当の受給資格を満たしていない場合には日額 223 クローナ⁸、雇用能力開発保証プログラムに参加している場合には 450 日の間日額 223 クローナが支給される。18 歳以上 24 歳以下で失業手当の受給資格を満たしている場合には、最初の 100 日間はもとの給与の 80%、次の 100 日間は 70%、その後は 65%となる。18 歳以上 24 歳以下で失業手当の受給資格のない者については、活動支援手当に代わり能力開発手当が支給される。活動支援手当支給期間中、失業手当は支給されず同期間は失業手当の受給期間から差し引かれる。活動支援手当は課税対象となる給付であるが、能力開発手当は課税対象とならない。

また事業者への助成を通じた支援として、長期失業者や新着難民の雇用を促進させるため無期・有期を問わずこれらの者を採用した事業主に対する補助が行われている⁹。

このように、スウェーデンでは失業者に対する施策が整備されているのである。

スウェーデンにおいても職探しは簡単なことではないと三瓶(2013)はいう。また、やはり景気が悪くなると企業のリストラも増える。しかし公共職業安定所に通って職探しの個人指導を受け、様々な職業訓練プログラムを受けているうちに道が開いていく場合も多い。(三瓶 2013:134)

次にデンマークにおける企業の失業対策を見ていきたい。以下は竹信(2009)が、デンマークの国際的な医療メーカー「コロプラス」の本社に出かけ、その広報部長のエリザベス・ゲッディに取材した内容である。

デンマークでは妊娠した人以外は正当な理由があれば解雇が可能であり、その解雇理由も働き手が請求しなければ開示しなくてもいい。また、解雇の対象を選ぶ際は勤続年数は関係ない。評価をもとに、その働き手を必要とする仕事があるかどうかで決める。同じ評価の者が対象者となった場合は、家族関係などから生活に困らないと思われるほうを先に解雇することもある。しかし同時に、労組代表者らがこまめに社員のケアに回り、会社と連携して転職へ向けた手厚い職業訓練を提供するという安全ネットがあった。

同社では実際に、2008 年の金融危機のあおりをうけ約 150 人が解雇されたという。その際、まず解雇候補者一人ひとりの評価書をはさんで会社側と対象者の人選が公正かどうかを協議する。人選が決まると社内の一室に候補者が呼び出され、解雇通告が行われる。その際、「不安だからついてきて」との社員からの要請があれば、労組のメンバーがつきそう。そうでなくとも通告の面談が終わるのを部屋の外で待ち構え、出てきた社員のショックをやわらげるために助言し、ときには心理療法士を斡旋する。

次に会社をやめた後、どんな仕事をしたいかの相談にのり、そのための職業訓練費用を会社に求めなければならない。公共職業安全所から人手不足の仕事のリストを取り寄せ、その中からやってみたいものを選んでもらう。また、労組との協約で会社は解雇前の半年間は賃金を払いながら職業訓練費用を出すことが決められている。

同国での労組の組織率は八割を超す。会社負担の職業訓練をさせる余裕のない組織の場合、労組は職業安定所と連携して次の希望職種の相談にのり、必要な公的職業訓練をあっせんする。体力のある大手企業は、労使が契約を結んで自社の社員の職業訓練費用を負担し、

⁸2018 年期中平均で、1 クローナ=12.70 円。

[phttps://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/19/dl/t3-05.pdf](https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/19/dl/t3-05.pdf) (2019. 12. 19)

⁹ 厚生労働省『2018 海外情勢報告』p137-p140

[phttps://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/19/dl/t3-05.pdf](https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/19/dl/t3-05.pdf) (2019. 12. 19)

それが難しい場合は、労組や公共職業安定所が公的支援を援助する。こうしてあらゆる人々に職業訓練の手が届くよう工夫され、それでも仕事が見つからないときは職業訓練を受けるなどの条件を満たせば最長四年は失業給付を受けられる。こうした仕組みで、産業構造の転換に小回りのきく対応をしながら、働き手にあった仕事を見つけさせる。このような態勢を作り上げてこそ、「簡単な解雇」に人びとが納得する。(竹信 2009:205-208)

このように北欧の国々では失業の際の失業保険や職業訓練など様々なサポート体制が整備されている。ジョブ型雇用は、このようなセーフティネットがあって初めて成り立つものなのである。

本章では、ジョブ型雇用の概要を見てきた。この雇用形態は日本の労働問題を解決する可能性を持つものであるが、この雇用形態にシフトするためには北欧のように失業した際のセーフティネットが重要になることも確認してきた。

次章では、日本の現在の社会保障について触れたのちに、どのような雇用の在り方が望まれるのかを見ていく。

5. あるべき日本の雇用とは何か

最後に、日本の雇用はどうあるべきなのかといったことを見ていきたい。ここまで、「日本型雇用」は既に歪みが生じておりそのために様々な労働問題が起こっていること、そしてそれらの問題を根本的に解決するにはこの雇用システム自体を見直すことが必要であるということを論じてきた。そして前章では、欧米で主流となっているジョブ型雇用の概要とそれを支える社会保障について確認してきた。

本章ではここまで触れてこなかった「日本型雇用」のメリットや、日本の現在の社会保障について見ていきたい。それを踏まえ、日本ではどのような雇用の在り方が望ましいのか自身の見解を述べていく。

5. 1 現在の日本とジョブ型雇用

繰り返すが、「日本型雇用」は大学や高校を卒業した新卒者を対象に特定の時期に一斉に雇用しその会社のメンバーとして定年まで働くというものであった。これは、何のスキルがない新卒の若者でも働くことができるということである。

ジョブ型雇用においてはあくまでもその仕事ができるかどうかで採用が決まるため、スキルがない若者は就職に不利になる。日本ではスキルがないのにも関わらず、ほとんどが自分の就職先を見つけ出すことができるような仕組みになっている。ジョブ型雇用社会は「スキルのない若者が一番不利益を被る社会」なのである。(濱口 2013:240)新卒一括採用の廃止は若者の失業者を増やしてしまうことに繋がるということだ。

また、第三章でも触れたように雇用が通年化されると就活時期が前倒しされることになり、学業阻害を及ぼす可能性がある。人に仕事を張り付けるメンバーシップ型雇用では就職

する際に重要となるのはスキルではなく人間力や基礎能力であるからだ。このことを考えても、新卒一括採用をそのまま廃止し、通年採用に移行するのは危険であると考え。そして第四章で見た通り、ジョブ型雇用システムはその仕事が無くなれば解雇することができる仕組みとなっている。そのため失業のリスクが高く雇用も不安定なものとなる。北欧ではそのデメリットをカバーするために失業保険などのセーフティネットが整備されていたが、日本ではどうだろうか。

次節では日本の現在の失業保険と社会保障についてみていきたい。このことは、あるべき雇用を考えるうえで非常に重要になるからだ。

5. 2 日本の社会保障制度

宮本(2009)は、日本ではそもそも社会保障、特に雇用に対するセーフティネットが薄いと指摘する。社会保障・福祉分野の支出の指標とされる OECD の社会的支出の大きさを見ると、1990 年代末までは先進工業国の中で最低の水準であり、2005 年の数値(GDP 比)を見ても小さな福祉国家の代表格であるアメリカを少し抜く程度で、ほかの西洋諸国の水準には及ばない。

これは、雇用保障の主な対象となっている男性稼ぎ主の賃金で家族を養うことが前提とされていたためである。同時に家族主義の規範のもと保育や介護に関しては、公共サービスに代わって主婦がその役目を果たすことになっていた。

このように現役世代の生活保障が雇用と家族に期待されていたために、社会保障支出は会社に頼れなくなり家族の力も弱まる人生後半にシフトした。年金や遺族関連、高齢者医療などに集中したのである。逆に現役世代への支援は手薄であり、積極的労働市場政策といった職業訓練、職業紹介、カウンセリングなど失業者を積極的に仕事に就けていくための政策は、失業の増大にもかかわらず、この分野の支出は少ない。(宮本 2009:40-43)つまり、雇用保険が社会保障となって成立していたがために現役世代への他の社会保障は手薄になっていったということである。

実際の今の日本の失業保険はどうなっているのか見ていきたい。

まず、失業保険を受け取るには受給資格が必要となる。一つはハローワークに来所し、求職の申込みを行い、就職しようとする積極的な意思があり、またいつでも就職できる能力があるにも関わらず職業に就くことができない「失業の状態」にあること。もう一つは、離職の日以前2年間に、被保険者期間が通算して12か月以上あることだ。

受給期間は以下の通りとなる。雇用保険の受給期間は、原則として離職した日の翌日から1年間となる。その間に病気、けが、妊娠、出産、育児等の理由により引き続き30日以上働くことができなくなったときは、その働くことのできなくなった日数だけ、受給期間を延長することができる¹⁰。これらの受給要件と受給期間を北欧と比較していきたい。

スウェーデンでは、就労要件としては12か月の間に6ヶ月以上かつ月80時間以上の就

¹⁰ハローワークインターネットサービス『基本手当について』

https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_basicbenefit.html (2019. 12. 19)

労、または連続した6ヶ月の間に計480時間以上、月50時間以上の就労が必要となる¹¹。

デンマークでは、過去3年間失業金庫に1年以上加入していることのほか、過去3年間の加入期間中に52週以上就労していることが必要だ。失業保険給付の支給期間は2年間とされている。失業保険給付の適用がない失業者に対する制度としては、公的扶助による最低生活保障の適用対象となる¹²。

しかし、第四章で見たように、スウェーデンには失業手当の受給資格を満たしていない場合でも賃金が受け取れる仕組みになっていた。また、デンマークの企業は手厚い職業訓練プログラムや心理的なサポートなどの体制が整備されている。

一方で、日本には失業保険の受給期間を超えてしまった人への保証制度は存在しないと濱口(2009)は述べる。このような人々の最後の受け口となるのは生活保護となるが、ここでは窓口レベルで厳しい規制がされ、就労可能年齢に属する男性の場合は受給が極めて困難になっているという状況があった。生活保護には補足性の原理によって、その利用し得る資産や能力などあらゆるものを活用しなければ受け取ることができないという。(濱口2009:158)

厚生労働省のホームページによると、「生活保護は世帯単位で行い、世帯員全員が、その利用し得る資産、能力その他あらゆるものを、その最低限度の生活の維持のために活用することが前提であり、また、扶養義務者の扶養は、生活保護法による保護に優先する」としている。預貯金や生活に利用されていない土地・家屋等があれば売却すること、働くことが可能な人は働くこと、年金や手当など他の制度で給付を受けることができる場合はまずそれらを活用すること、親族等から援助を受けることができる場合は援助を受けとることが必要である。それらを前提とし、世帯の収入と厚生労働大臣の定める基準で計算される最低生活費を比較し、収入が最低生活費に満たない場合に保護が適用される¹³。

しかし、今野(2013)によれば実際に生活保護制度で給付される金額は都市部の単身で家賃を入れてもせいぜい11万~12万程度であり、地方では10万円にも満たない場合もあるという。また受給の条件として資産の喪失が求められるため、親からの援助などもすべて保護費と相殺される。保護を受け続ける限りはこの金額以上の生活をすることは決して許されない仕組みであるという。(今野2013:22-24)

ここから、日本の社会保障の手薄さが分かるだろう。失業保険には期限があり、その期限を過ぎたのちの保険はない。そういった人たちの最後のセーフティネットとなる生活保護制度も、受給要件が厳しい上に、受け取れたとしても最低水準が低いために厳しい生活をせざるを得なくなる。

この状況のままでそのままジョブ型雇用に転換するのは非常に危険である。ジョブ型雇用システムでは解雇がしやすい仕組みになっているからだ。前章でみたように、転換するよ

¹¹独立行政法人 労働政策研究・研究機構『失業保険制度の国際比較——デンマーク、フランス、ドイツ、スウェーデン』

<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2014/143.html> (2019.12.19)

¹²注12に同じ

¹³厚生労働省『生活保護制度』

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/seikatu_hogo/index.html (2019.12.19)

りも先に日本の社会保障制度を充実させていくことが不可欠である。

5. 3 日本の雇用に対する提言

最後にこれまで論じてきたことを基に、どのような雇用形態が望まれるか考察する。今回は三つの観点から、あるべき雇用形態を考察していきたい。

まずは賃金体系である。私は、ジョブ型雇用のように同一労働同一賃金を取り入れることが必要であるとする。年功序列の仕組みを失くすとともに、賃金格差を是正することが目的だ。

第二章では、一度非正規になってしまうとそこから抜け出すことが難しくなり、ずっと低賃金のままで生活することになってしまうと述べた。そしてそれは年功序列の社会において、年功序列の枠組みに外部の労働者を適切に配置することが難しいからであった。年功序列の仕組みが再就職を妨げていたのである。

また、第四章で欧米ではその仕事によって賃金を決定することを推奨していると述べた。あくまでもその「仕事」に応じて賃金体系を定める仕組みが定着することで、男女間や非正規雇用と正規雇用の間で賃金格差が起きにくくなる。非正規で働くことが不利にならないければ、労働者は安心して次の職場を選択することができるため、ブラック企業問題も改善に向かう可能性がある。

二つ目に採用に関してだが、メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用の両方を取るというのが今の日本において最適解であるとする。第三章でも触れたように、雇用が通年化されると就活時期が前倒しされることになり学業阻害を及ぼす可能性があるからだ。さらに新卒一括採用は、スキルがない若者にも雇用機会があるというメリットもあった。以上から、新卒一括採用システムを残しつつ、ジョブ型雇用のように職務別での採用枠も設ける、といった採用形態が相応しいのではないかと考える。

この採用形態は、同一労働同一賃金の仕組みがあれば可能なのではないかと考える。この原則によって、年齢に関係なく給与を与えることができるようになる。そうすると雇用者側はよりスキルがあるほうを採用するようになる。そのため、この採用枠は年長者にも有利な仕組みになると思われる。同一労働同一賃金を取り入れることで、新卒一括採用のシステムを残しつつ、通年で採用を行うといった仕組みができるようになるのではないかと考える。

三つ目に、社会保障の充実である。失業保険の期限を過ぎてもなお仕事に就けない人には、スウェーデンのように雇用能力開発保障プログラムや活動支援手当などを支給するなど、再就職に向けてのサポート体制を充実させることが必要だ。

企業側も失業後のサポートに力をいれることが重要である。その企業に対し国家もサポートする必要があるだろう。繰り返すが、ジョブ型雇用においてはスキルのない者は不利になる。また、先ほど提案したメンバーシップ雇用とジョブ型雇用両方の採用枠を設ける方法は、新卒一括採用が適応される時期に就職できなかった、しなかった人たちはスキルで採用されるジョブ型雇用にも適応できないことになる。だからこそ、こうした人たち向けの雇用保障プログラムが非常に重要となる。

そして、生活保護の最低水準を上げ、生活保護の受給要件を緩和し全ての人に保険がいきわたるような仕組みを作ることが急がれる。

日本の雇用問題を解決するには、このように「日本型雇用」そのものを一度解体することが必要である。そして、その前提には充実した社会保障が必要であることも忘れてはならない。誰もがより働き安い社会をつくるためには、「日本型雇用」の解体と、社会保障の整備が不可欠なのである。

おわりに

本論文では「日本型雇用」の問題点と望まれる雇用形態について述べてきた。日本型雇用システムと労働問題の関係を確認した上で、スウェーデンやデンマークを参考にしながら同一労働同一賃金の取り入れや新卒一括採用と通年採用の両方の採用枠の確保、そして社会保障の充実が必要であると結論付けた。しかしこのような雇用システムの在り方は現在の大学の在り方とも関係している。この大学教育と雇用の問題について考察することができなかったことは課題として残る。また、第三章では政府や企業の現行の対策を検討したが、解雇規制の緩和や日本型の同一労働同一賃金など、触れられていないものも数多くあった。その部分も今後の課題として認識しなければならないだろう。

研究を通して、労働問題は雇用形態や社会保障、今回は触れることができなかった教育の在り方など様々な問題が複雑に絡んでいることを改めて知ることができた。それゆえにまとめるのが非常に難しく、まとめきれないところもあったように思う。

しかし「はじめに」でも述べたが、生きることと労働は密接に関わっているものである。本研究を通して「日本型雇用」と労働問題の関わりや、在るべき雇用形態などは何かを考察できたことは、今後社会人として働く上でも生きてくるのではないかと思う。

参考・引用文献

- 海老原嗣生, 2016, 『お祈りメール来た、日本死ね 「日本型新卒一括採用」を考える』 文藝春秋
- 国保祥子, 2018, 『働く女子のキャリア格差』 ちくま新書
- 今野晴貴, 2013, 『生活保護——知られざる恐怖の現場』 ちくま新書
- , 2015, 『ブラック企業2 「虐待型管理」の真相』 文藝春秋
- 三瓶恵子, 2013, 『人を見捨てない国、スウェーデン』 岩波ジュニア新書
- 高橋展子, 1983a, 「序文」
- 高橋久子編著 『変わりゆく婦人労働 若年短期未婚型から中高年既婚型へ』 有菱閣
- 竹信三恵子, 2009, 『ルポ 雇用劣化不況』 岩波新書
- 竹信三恵子, 2017, 『これを知らずに働けますか？ 学生と考える、労働問題ソボクな疑問30』 ちくまプリマー新書

中澤誠, 2015, 『ルポ過労社会 一八時間労働は岩盤規制か』 ちくま新書

濱口桂一郎, 2009, 『新しい労働社会 一雇用システムの再構築へ』 岩波新書

_____, 2013, 『若者と労働 「入社」の仕組みから解きほぐす』 中公新書ラクレ

_____, 2014, 『日本の雇用と中高年』 ちくま新書

宮本太郎, 2009, 『生活保障 排除しない社会へ』 岩波新書

厚生労働省『生活保護制度』
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/seikatu_hogo/index.html (2019. 12. 19)

厚生労働省『平成 29 年賃金構造基本統計調査 結果の概況「賃金の推移」』
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2017/dl/06.pdf>
 (2019. 12. 17)

厚生労働省『2018 年海外情勢報告』
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/19/dl/t3-05.pdf> (2019. 12. 19)

総務省『労働力調査 平成 30 年(2018 年)平均(速報)結果』
www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/ndtindex.pdf (2019. 12. 17)

データブック国際労働比較 2018 『就業者及び管理職に占める女性の割合』
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2018/index.html> (2019. 12. 17)

独立行政法人 労働政策研究・研究機構『失業保険制度の国際比較——デンマーク、フランス、ドイツ、スウェーデン』
<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2014/143.html> (2019. 12. 19)

日本経済新聞『経団連の就活ルール、なぜ廃止？3つのポイント』
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZ036274710Z01C18A0EE8000/> (2019. 12. 17)

日本経済新聞『就活ルールとは 新卒一括採用を前提』
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZ034990120U8A900C1EA2000/> (2019. 12. 17)

日本経済新聞『新卒一括採用、転機に 経団連が就活ルール廃止発表』
https://www.nikkei.com/article/DGXMZ036281670Z01C18A0MM8000/?n_cid=DSREA001
 (2019. 12. 17)

ハローワークインターネットサービス『基本手当について』
https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_basicbenefit.html (2019. 12. 19)

Yahoo!ニュース『経団連就活ルール廃止発言の裏を読む』
<https://news.yahoo.co.jp/byline/joshigeyuki/20180904-00095609/> (2019. 12. 17)