

2021年度①

小 論 文

(全 15 ページ)

注 意 事 項

1. 試験開始の合図があるまで、この問題冊子の中を見てはいけません。
2. 解答用紙・下書き用紙は、この冊子の中に折り込んであります。
3. 解答はすべて解答用紙に記入下さい。
4. 解答は指定された範囲に記載すること。「書き終わり」をこえて記載した場合は、採点をしないことがあります。
5. 試験終了後、問題冊子・下書き用紙は持ち帰り下さい。

小論文①

課題文を読んで、以下の設問に解答しなさい。

国ごとの雇用慣行を類型化することは、さまざまに行なわれてきた。しかしそのほとんどは、アメリカ・日本・ドイツといった国ごとに類型化する試みだった。

しかし一国の内部は多様であり、類型化するのは困難である。ここでは、国ごとに類型化するのではなく、「企業のメンバーシップ」「職種のメンバーシップ」「制度化された自由労働市場」という三つの社会的機能で類型化してみたい。

この三つの機能は、いわば三原色のようなものだ。現実の「アメリカ」や現実の「日本」は、単色ではない。しかし複雑な色も、三原色の混合と考えれば、理解がしやすくなる。

日本はこの三機能のうち、「企業のメンバーシップ」が支配的な社会といえる。

ただし日本でも、非正規労働者の労働市場は、「制度化された自由労働市場」の傾向が強い。また弁護士や税理士などの働き方は、「職種のメンバーシップ」の傾向が強い。このように現実の日本社会は三機能の混合なのだが、日本を「企業のメンバーシップ」が支配的な社会だと図式化すれば、実態の理解を助けることができる。

それに対し、ドイツは「職種のメンバーシップ」が支配的な社会、アメリカは「制度化された自由労働市場」が支配的な社会だと図式化することができる。

もちろん、ドイツにもアメリカにも、他の要素は存在する。「企業のメンバーシップ」についていえば、ドイツには福利厚生を整えたクルップのような企業があったし、アメリカも内部労働市場は盛んだった。また米独ともに、専門職団体や職人組合のような「職種のメンバーシップ」があり、それが企業横断的な技能資格や学位を制度化して、「制度化された自由労働市場」の発達を準備した。だがそうした多様性もまた、三機能の混合比や構成関係の相違だと位置づけることができる。

ところで第2章で紹介したように、日本の雇用慣行を語るさいには「ジョブ型」「メンバーシップ型」あるいは「初めに職務ありき」「初めに人ありき」といった類型がよく使われてきた。これは日本の慣行を理解するさいに便利な図式化ではあるが、主として企業の労務担当者の視点からの類型であって、一面的なものといえる。

企業の労務担当者からみれば、アメリカもドイツも、どちらも「ジョブ型」「初めに職務ありき」の社会のようにみえる。企業を横断した職務市場や技能資格があるた

め、どちらも経営の裁量だけでは賃金や人事配置を決められないからだ。

しかし労働者の視点からみれば、話はちがう。専門職団体が認可した専門学位や技能資格があれば、どの企業でも同じ賃金になる社会のほうが、よほど「初めに人ありき」で「メンバーシップ型」だと映るだろう。

そうした意味で、「ジョブ型」「初めに職務ありき」は、労務担当者の視点からのものである。そして前述の三機能の混合で理解したほうが、より実態の理解を助けると考える。アメリカとドイツの相違も、このほうが類型化しやすくなるだろう。

この類型化の長所は、一国内の多様性だけでなく、国ごとの多様性を包含できることだ。日米独だけでなく、イギリスはイギリスの、韓国は韓国の、三機能の混じり方があるだろう。現実の色がどれほど多様であっても、三原色の視点で見れば分析可能になるように、国内の多様性や国ごとの多様性は、三機能の視点で類型化できる。

あるいはフランスやスウェーデン、中国のような社会を類型化するには、政府雇用のイニシアティヴという機能を加えたほうが、分析しやすくなるかもしれない。とはいえ、日本を分析するのが本書の目的であるから、議論を複雑化するのは今回は控えておく。

どの類型論も、現実の一部を切り取って議論しているだけである以上、それ固有の限界をもつ。その意味では、三機能の混合として各社会をみるという類型論も、一定の限界をもつ。だがここでは、この類型に沿って議論を進めたい。

それでは、日本の特徴はどう位置づけられるのか。それはこれらの三機能のうち、「職種のメンバーシップ」の影響力が小さかったこと、そのため「制度化された自由労働市場」も主流にならなかった点にある。

日本の自由労働市場は、学卒時と「非正規」の領域においてのみ、制度化されているにすぎない。ただしこれは、必ずしも量的に少ないことを意味しない。学卒は誰もが体験する時期であり、非正規労働市場は量的に少数ではない。しかしそれらは、「人生の例外時期」として、あるいは「非正規」として認識されている。そのことが、日本社会を支配している暗黙のルールを、逆照射のように示している。

ただし本書でくりかえし述べてきたように、日本社会に特徴があるとしても、それは「国民性」や「伝統文化」の産物といったものではない。

日本を含むどこの社会でも、19世紀末から20世紀初頭は、いわば「野蛮な自由労働市場」というべき状態だった。経営の気まぐれで賃金や昇進が決まり、技能労働者は供給過剰で過当競争の状態にあるか、技術革新で地位を失っていた。どこの国の労

働運動も専門職団体も、この状態を改善することをめざした。

企業を横断した労働市場の形成は、こうした運動の、いわば意図せざる結果だった。一連の運動が求めたのは、昇進や賃金決定の透明性、習得した技能の安売り防止、思想信条・組合活動・年齢・性別その他での差別撤廃などだった。これが結果として、企業を横断した基準を作り、横断的労働市場の形成をもたらしたのである。

世界大戦による労働力不足、科学的管理法や職務分析の普及、それを促進した政府の政策などは、労働運動や専門職団体の目標を実現する背景となった。しかし労働力不足や政府の政策だけで、それが実現したとは考えがたい。また結果として実現したものは、科学的管理法の発案者などが考えたものとは違っていた。

同時にそれは、労働運動や専門職団体の意図とも違っていた。彼らは、横断的な労働市場を実現するために運動したわけでは、必ずしもなかったからである。こうした複合的な歴史過程を経て、企業横断的な「制度化された自由労働市場」——19世紀型の「野蛮な自由労働市場」ではなく——が形成されたのである。

日本の場合、この動向が弱かった。

日本の労働者も、「野蛮な自由労働市場」の状態を改善しようとした点では共通している。しかしそれは、戦後の企業別労働組合運動によって追求され、年功賃金や長期雇用、企業単位の福利厚生として実現した。

もちろんドイツやアメリカにも、企業内の労使関係改善や福利厚生によって、「野蛮な自由労働市場」を改善しようとする動向はあった。企業を軍隊組織にたとえた経営者は他国にもいたし、他社と互換性のない企業内資格ができた事例もある。しかし企業を横断した専門職団体や労働運動、あるいは階級意識などが、その影響力を弱めた。

しかし日本では、こうした企業横断的な運動や基準が弱く、個々の大企業は独立王国のような状態を呈した。個々の企業が互換性のない資格制度を設けた日本の特徴は、官僚制の影響もあるにせよ（それじたいはどこ社会にもあった）、こうした割拠状態に歯止めをかける企業横断的な運動や基準が相対的に弱かったことの表れである。

とはいえ、それぞれの社会の歴史的諸条件と、世界に普遍的な動向は、両輪のように作用する。

戦後日本で企業別の労働組合が普及した一因は、職種別組合の伝統がなかったことにもよる。だが、それ以上に大きな要因は、戦争とインフレによって職員が没落し、運命共同体意識が高まっていたことである。戦前の職員は、職工とは隔絶した特権階

級であり、そのため戦前には職員・工員の混合組合は広まり得なかった。職員・工員を混合した企業内労組が戦後日本で広まったのは、日本の伝統文化のためなどではなく、総力戦という世界共通の背景のためである。

こうした普遍的な動向が作用しつつも、日本では「職種のメンバーシップ」は弱く、「企業のメンバーシップ」が相対的に支配的となった。そのため日本と欧米諸国は、19世紀にはどちらも「野蛮な自由労働市場」の状態にありながら、第二次世界大戦後にはかなり異なる道を進んだ。

そのことを重視する経済史や労働史の研究者には、日本型雇用慣行は戦後に形成されたものだという見解を唱える傾向がある。だがそうした戦後日本のあり方は、戦前からの日本社会の歴史的経緯と、世界の普遍的な動向の双方が、からみあうなかで形成されたものなのだ。

福祉においても、先に挙げた三機能による類型化の方が、まだしも有効である。つまり、ドイツは「職種のメンバーシップ」が支配的な福祉体制、アメリカは「制度化された自由労働市場」が支配的な福祉体制、日本は「企業のメンバーシップ」が支配的な福祉体制と図式化できる。

これらの国では、政府の役割が北欧などに比べて小さいため、こうした類型化が可能といえる。日本においては、「企業のメンバーシップ」が全体を規定し、残余部分は国民健康保険や生活保護といった形でカバーする福祉体制が、築かれていったと考えられる。

教育も同じように類型化するならば、日本は企業志向、アメリカは市場志向、ドイツは資格志向の教育体制であるという図式化も可能だろう。日本においては、企業志向の教育のあり方が、大学院進学率が伸びない学歴抑制効果をはじめ、独特の「学歴」の社会的機能をもたらしてきた。日本における学校の機能は、企業外の訓練機関ではなく、企業内訓練に応えられる潜在能力を持つ者を選抜することに特化したからである。

このようにして、雇用において形成された「慣習の束」が、教育や福祉にも影響をおよぼし、「地元型」「残余型」を作りだした。こうして成立したのが、総体としての「日本社会のしくみ」なのである。

だがこうした「しくみ」は、経営側の意向だけではなく、「社員の平等」を志向した労働者たちの合意によって形成されたものでもあった。

日本もアメリカも、20世紀前半までは、雇用主や職長の気まぐれで賃金や仕事内

容が決められ、簡単に解雇される「野蛮な自由労働市場」だった。職員が身分的な特権を享受していた点も、身分の構成要因が違っていたとはいえ、あるていど共通していた。

それに対しアメリカの労働運動は、職務を記述書によって明確化し、同一の職務には同一の賃金を払うという「職務の平等」を志向した。一方で日本の労働運動は、職員の特権だった長期雇用と年功賃金を労働者にまで拡張させ、職員に昇進しうる可能性を開くという「社員の平等」を志向した。

その代償としてアメリカの労働者たちは、職務がなくなれば一時解雇されることを受け入れ、職員と現場労働者の間に階級的な断絶があることを受け入れた。一方で日本の労働者たちは、経営の裁量で職務が決まることを受け入れ、他企業との間に企業規模などによる断絶があることを受け入れたのである。

こうして、日本社会の「しくみ」は、労働者の合意を得て成立した。だが、そこで不利をこうむった社会層もあった。その一つは、高学歴の女性だった。彼女たちは、日本の労働運動の主力層、つまり比較的学歴の低い中高年の現場労働者とは、いわば対極に位置していた。

第6章でみたように、敗戦後の国鉄労働者たちは、「努力」と「経験」を評価せよと要求した。そして彼らは経営側と、一つの企業内での勤続年数の重視という形で、ある種の妥協ないし合意を築いた。これが結果として、高学歴女性に不利な慣行を、定着させたことは想像に難くない。

そうしたマイナス面がありながら、なぜこのような「しくみ」が定着していたのか。それは、マイナス面を含めた社会的合意が成立していたからである。

第2章や第3章で記述したように、どこの社会の「しくみ」も一つの構造を持ち、プラス面とマイナス面を持っている。その理由は、労働者は労働者の利益を追求し、経営者は経営者の利益を追求したからだ。片方にとってのプラス面は、しばしば相手にとってのマイナス面である。だから、両者の交渉と妥協を経て定着した慣行は、常にマイナス面とプラス面を含んだ合意になるのだ。

それでは、日本の「しくみ」のプラス面とは何だったか。

日本型雇用が現場労働者レベルにまで広がったのは、戦後日本の民主化と労働運動の成果だった。日本の労働運動が求めたのは、比較的学歴の低い中高年の現場労働者に、長期雇用と年功賃金、そして昇進の可能性を与えることだった。

これを一定ていど実現し、全員を「社員」としたことは、他国にない特色となった。

これが製造現場の社内訓練による技能蓄積を高め、日本製造業の躍進を支えたことは、経済学者からも評価されている。そしてこれが、「ものづくりの国」を支えたばかりでなく、格差が比較的少ない社会、現場労働者までもが勤労意欲の高い社会を築くの
に貢献したといえる。

とはいえこれは、経済効率のために導入された慣行ではなかった。労働運動が職員・工員を混合した企業内組合が中心で、しかもその主力を担ったのが現場労働者
だったから定着した慣行であり、それが結果として経済的にも合理的に機能したので
ある。

もちろんこの「しくみ」は、幾多のマイナス面を持っていた。当時は少数のマイノ
リティだった高学歴女性は、いわば社会的に排除された。学歴競争も激しく、「大企
業型」と「地元型」の格差も大きかった。

運動は制度を作る。だが、他の諸勢力との妥協や交渉を経てどんな制度ができるか、
その制度がどんな効果を生むかまでは、必ずしも当事者たちは予測できない。「職務
の平等」を志向したアメリカの労働運動は、意図せざる結果として横断的労働市場を
作り出したが、同時に細分化された単調な職務による疎外感を生み、学位による競争
や格差をもひきおこした。「社員の平等」を志向した日本の労働運動は、意図せざる
結果として勤労意欲と技能蓄積の高い企業を作り出したが、同時に従業員どうしの過
当競争を生み、「正規」と「非正規」の二重構造をもひきおこしたのである。

それでもこの「しくみ」が機能したのは、いったん同じ会社の正社員になってしま
えば、「社内のがんばり」と勤続年数が重視されていたからである。また、そうした
領域に入るための競争が、受験や就職活動という形で、形式的には万人に開かれてい
たからである。そして、その領域の残余におかれた人々も、地域の間人関係と政治的
配慮にカバーされた「地元型」として、それなりに安定していると考えられていたか
らである。

これはいわば、戦後日本の社会契約というべきものだった。「一億総中流」といっ
た言葉は、実態はどうあれ、この社会契約を象徴的に表したものだ。この社会契
約を犯すもの、たとえば不正受験や地方間格差は、批判の対象となった。

これは、同時代のアメリカで成立した社会契約、つまり人種差別や性差別を許さな
い社会契約とは異なっていた。しかしアメリカと異なっていたとしても、これが当時
の日本社会の合意だったのである。

とはいえ、こうした社会契約が有効に機能したのは、1980年代までだった。

社内訓練で培った熟練が日本製造業を世界の頂点に導いた時代は、情報化やグローバル化とともに終わりを告げた。より賃金の安い国で、データで送った設計図通りのものが作れるようになれば、現場労働者の熟練は意味を失うからである。こうして製造業の中心が他のアジア地域に移り、先進国の成長産業が高度専門知識を必要とする金融やITなどに移行すると、日本の「しくみ」は不利に働くようになった。

さらに日本経済全体が余裕を失うにつれ、長時間労働が固定化する一方、年功賃金を享受する層は限定されている。またそれより重要な変化は、「地元型」から「残余型」への移行も進んでいることだ。

第1章で述べたように、「大企業型」はその内実がかつてより劣化しているにせよ、数量的にはさほど減っていない。1980年代以降のトレンドは、自営業セクターから非正規労働への移行である。

大胆な仮説を述べるならば、そもそも日本では、一人の男性の賃金収入だけで十分な生活を営める世帯の人々が、全人口の約3分の1を超えたことはなかったと思われる。残り的人々は、親族からうけついで持ち家や地域的なネットワークなど、貨幣に換算されない社会関係資本の助けを得て、一家総出の労働で生きていた。彼らが個人所得の少なさを家族関係と社会関係資本で補っていたことが、「一億総中流」の前提だったのだ。

この30年あまりの日本の変化は、「大企業型」の増加が頭打ちになるなか、自営業セクターの衰退と社会関係資本の減少が進んできたというものだったと考えられる。そうした変化のなかで、かつての社会契約の「約束」の有効性が懸念されるようになった。マイナス面をしのぐだけの利点がある社会契約なのか、疑われるようになってきたのである。

一方で、女性の4年制大学進学率は2016年度に44.5%に達し、もはや無視できるマイノリティとはいえなくなった。2014年版『男女共同参画白書』によれば、日本の女性の幸福度は一般に男性より高いが、正規従業員だけは女性の方が低い。性差別に関する社会意識も、1980年代以前に比べて変化してきた。

ここで序章で挙げた、2018年の経団連の報道を想起していただきたい。「学歴」が高く、全員が勤続年数を重ねた、男性高齢者が正副会長の全員を占める。これは本書で述べてきた「日本社会のしくみ」がかつての活力を失った状態を、集約的に表現している。

要約しよう。過去に達成された合意を、いちがいに否定することはできない。しか

し1980年代までとは、国際環境も技術水準も変わった。かつての社会契約は、社会を統合する機能を低下させている。この状態は、日本の社会意識の変容がみられ、新たな合意を形成する必要が生じていることを示している。

しかしながら、「しくみ」を変えることは、そう簡単ではない。それは歴史的な過程を経て築かれた合意であり、慣習の束であるからだ。

序章でも述べたように、慣習とは、長い日常行動の蓄積で体得されたものだ。あなたが右手で日本語の文字を書いているのは、生まれた時から遺伝子で決まっていた必然ではない。しかし、何十年もの日常行動の蓄積で体得した慣習だ。明日から左手でヘブライ文字を書いて生活しろといわれても、それができるだろうか？

人間は自らの歴史をつくるが、それは過去から受けついで所与の状況という、一定の制限のもとにおいてである。ある社会の「しくみ」とは、定着したルールの集合体である。人々の合意によって定着したものは、新たな合意を作らない限り、変更することはむずかしい。

すべての社会関係は、一定のルールに基づいて行なわれる、利害と合意のゲームである。ルールを無視して一方的に利害を追求すれば、合意が成立しなくなる。相手の合意を得て、自己の利害を達成するためには、ルールを守らざるを得ない。そのことによって、ルールは少しずつ変形されながらも、維持されている。

こうしたルールは、歴史的経緯の蓄積で決まる。歴史的経緯とは、必然によって限定された、偶然の蓄積である。サッカーのルールは、人間の肉体を使ったゲームであるという必然の範囲内で、積み重ねられた偶然が決めている。それがどうしてラグビーのルールと違うのかは、歴史的経緯の相違という以外の説明はできない。

こうしたルールは、合理的だから導入されたのではない。そもそも何が合理的で、何が効率的かは、ルールができたあとに決まる。ルールが変われば、何が合理的かも変わるのだ。

それは、できあがった完成形としての「文化」ではない。しかしサッカーで手を使えないのは不合理だといっても、歴史的過程を経て定着したルールは、参加者の合意なしに変更することはできない。

これまでも日本の雇用慣行の改革は叫ばれたが、その多くは失敗した。なぜかといえば、新しい合意が作れなかったからである。1990年代以降の「成果主義」も、労働者の合意が得られないため、士気の低下や離職率の増大を招き、中途半端に終わることが多かった。

また改革が失敗したもう一つの理由は、他国の長所とみえるものを、つまみ食いでも移入しようとするものが多かったからだ。

たとえばアメリカ社会で、差別が禁止されていること、透明性が重視されること、解雇が容易であること、キャリアアップが可能であること、学位取得競争が激しいこと、格差が大きいことなどは、一体のものである。これらのプラス面・マイナス面を一体として、社会の合意ができてきているからだ。

日本の経営者が、経営に都合のよい部分だけをつまみ食いしようとしても、必ず失敗に終わる。なぜなら、それでは労働者の合意を得られないからだ。逆もまたしかりで、労働者が都合のよい部分だけをつまみ食いしようとしても、経営者の合意が得られない。だからといって、長い歴史過程を経て合意に到達した他国の「しくみ」や、世界のどこにも存在しない古典経済学の理想郷を、いきなり実現するのはほとんど不可能に近い。

こうした点に、ときに人はナイーブである。ゲーム理論などを駆使して日本型雇用を分析しようとする学者などにも、「成果給がすでに普及し、多くの雇用者が自分の成果・業績に応じて賃金を支払われることが正当であると信じている社会」を基準に、日本のあり方を批判するような傾向がある。しかしこのような、どこにも実在しない社会を基準においた議論では、現実の社会を変えていくことはむずかしい。

だが慣行は不変のものではなく、人々が合意すれば、変えることができる。

他国の慣行も、それほど昔に形成されたものではない。1969年にイギリス企業を調査したドーアによると、労働者の賃金を規定していたのは、資格・職務・性別の三つだった。そこでは、「女子は男子の賃金の3分の2以下の額しか受け取っていない。これはまったく同じ仕事をしていてもあてはまる」というのが通例だった。この状態から、イギリス社会は変化したのだ。

社会は変えることができる。それでは、日本の「しくみ」は、どういう方向に変えるべきだろうか。

本書は政策提言書ではない。具体的な政策については、筆者がここで細部に分け入るより、社会保障や教育、労働などの専門家が議論することが望ましい。ここでは、どういう改革を行なうにしても、共通して必要と考えられる最低限のことだけを指摘したい。

もっとも重要なことは、透明性の向上である。この点は、日本の労働者にとって不満の種であると同時に、日本企業が他国の人材を活用していくうえでも改善が欠かせ

ない。

具体的には、採用や昇進、人事異動や査定などは、結果だけでなく、基準や過程を明確に公表し、選考過程を少なくとも当人には通知することだ。これを社内／社外の公募制とくみあわせればより効果的だろう。まず官庁から職務の公募制を実施するのも一案だ。

こうした透明性や公開性が確保されれば、横断的な労働市場、男女の平等、大学院進学率の向上などは、おのずと改善されやすくなるを考える。それはなぜか。

これまでこうした諸点が改善されにくかったのは、勤続年数や「努力」を評価対象とする賃金体系と相性が悪かったためだ。近年では勤続年数重視の傾向が低下しているが、それでも上記の諸点が改善されないのは、採用や査定などに、いまだ不透明な基準が多いことが一因である。それを考えるなら、透明性と公開性を向上させれば、男女平等や横断的労働市場を阻害していた要因は、除去されやすくなるだろう。

過去の改革が失敗したのは、透明性や公開性を向上させないまま、職務給や「成果主義」を導入しようとしたからである。しかもその動機の多くは、年功賃金や長期雇用のコストを減らすという、経営側の短期的視点であった。そうした改革は、労働者の合意を得られず、士気低下などを招いて挫折することが多かった。

透明性を高めずに、年功賃金や長期雇いを廃止することはできない。なぜならこれらの慣行は、経営の裁量を抑えるルールとして、労働者側が達成したものだったからである。日本の労働者たちは、職務の明確化や人事の透明化による「職務の平等」を求めなかった代わりに、長期雇用や年功賃金による「社員の平等」を求めた。そこでは昇進・採用などにおける不透明さは、長期雇用や年功賃金のルールが守られている代償として、いわば取引として容認されていたのだ。

ここで、1963年の経済審議会が出した一連の答申が、実現しなかった経緯を考えてみよう。これが実現しなかった一因は、企業が経営権の維持にこだわり、透明性や横断的基準の導入を嫌ったことだった。透明性や横断的基準を導入しない代わりに、長期雇用と年功賃金で企業内労組と妥協したのが、その後の日本的経営だったのである。

企業が透明性の向上を嫌うがために、改革が進まない事例は、2019年度から導入された「高度プロフェッショナル制度（高プロ）」にもみられる。これは、アメリカのエグゼンプションを参考に、残業代の適用外の働き方を作ろうとしたものだ。

だが厚生労働省は、2019年4月末時点の「高プロ」適用者が、全国で1名だった

と発表した。これを報じた新聞記事によると、労組の反対があっただけでなく、企業もこの制度を適用しなかった。その理由は、高プロを導入した企業には過労防止策の実施状況を報告する義務があり、労働基準監督署の監督が強まるからだだったという。

つまり日本企業は、透明性を高めて高プロを導入するよりも、不透明な状態を維持して現状を続ける方を望んだのだ。この制度そのものの評価はさておき、透明性を高めることが、あらゆる改革と不可分であることを示す一例といえよう。

こうした状況にたいし、労基署の監督や透明性の向上を課さずに、高プロを企業が使いやすい制度にすればよいではないか、という意見もあろう。しかしそんなつまみ食いの改革は、19世紀の「野蛮な自由労働市場」に回帰しようとするようなもので、労働者が合意するわけがない。

20世紀の諸運動で達成された成果がしだいに失われ、19世紀の「野蛮な自由労働市場」に近づいている傾向は、世界的にみられる。第3章で述べたように、労働運動が実現してきた協約賃金や、同一労働同一賃金による「職務の平等」なども、適用範囲が狭められてきているのが現実だ。どこの国でも近年は雇用が不安定化し、その社会ごとの「正規」とは異なる働き方が増えている。

日本でも、1990年代以降の「成果主義」の導入には、戦前の職工に適用されていた出来高給の復活とというものさえある。とはいえ日本の場合、19世紀に回帰しても、コア部分に長期雇用と年功賃金が限定された世界に戻るだけである。

これはいわば、日本型雇用の延命措置にすぎず、筆者としては賛成できない。こうした小手先の措置は、労働者の士気低下を招くだけでなく、短期的な賃金コスト削減以外の改革にはなりえないだろう。

透明性と公開性の向上は、どのような改革の方向性をとるにしろ、必須である。おそらくこのことには、多くの人も賛成するだろう。

だが透明性と公開性が高まり、横断的労働市場や男女平等などが達成されても、それで格差が解決するわけでは必ずしもない。評価の透明性が高まったぶん、客観的な基準としての学位取得競争が強まり、それによる格差が開くかもしれない。また「経験」と「努力」で高い評価を得ていた、学位を持たない中高年労働者の賃金は、切り下がる可能性がある。

筆者自身は、この問題は、「残余型」が増大している状況とあわせて、社会保障の拡充によって解決するしかないと考える。すなわち、低学歴の中高年労働者の賃金低

下は、児童手当や公営住宅などの社会保障で補うのである。そうした政策パッケージを考えるにあたり、第6章で論じた1963年の経済審議会の答申は、いまでも参考になる側面がある。

だがそうはいつでも、社会を構成する人々が合意しなければ、どんな改革も進まない。日本や他国の歴史は、労働者が要求を掲げて動き出さないかぎり、どんな改革も実質化しないことを教えている。そうである以上、改革の方向性は、その社会の人々が何を望んでいるか、どんな価値観を共有しているかによって決まる。

社会の価値観をはかる、リトマス試験紙のような問いを紹介しよう。2017年に、労働問題の関係者のあいだで話題をよんだエピソードがある。それは、スーパーの非正規雇用で働く勤続10年のシングルマザーが、「昨日入ってきた高校生の女の子となんでほとんど同じ時給なのか」と相談してきたというものだった。

これに対して、あなたならどう答えるか。とりあえず、本書で述べてきたことを踏まえて私が回答例を書けば、以下の三つが考えられる。

回答①

賃金は労働者の生活を支えるものである以上、年齢や家庭背景を考慮するべきだ。だから、女子高生と同じ賃金なのはおかしい。このシングルマザーのような人すべてが正社員になれる社会、年齢と家族数にみあった賃金を得られる社会にしていくべきだ。

回答②

年齢や性別、人種や国籍で差別せず、同一労働同一賃金なのが原則だ。だから、このシングルマザーは女子高生と同じ賃金なのが正しい。むしろ、彼女が資格や学位をとって、より高賃金の職務にキャリアアップできる社会にしていくことを考えるべきだ。

回答③

この問題は労使関係ではなく、児童手当など社会保障政策で解決するべきだ。賃金については、同じ仕事なら女子高生とほぼ同じなのはやむを得ない。だが最低賃金の切り上げや、学位・資格・職業訓練などの取得機会は公的に保障される社会になるべきだ。

こうした回答のうち、どれが正しいということとはできない。それぞれ、別の価値観や、別の哲学にもとづいているからである。

戦後日本の多数派が選んだのは、回答①であった。しかし正社員の拡大には限界があったし、その残余となった非正規労働者との格差も生じた。若者や女性や大学院修了者から見れば、非合理としか映らない慣行も多数あった。

それでは限界があるとして、ではどういう改革の方向性をとるべきか。もし人々が、改革の方向性として回答②を選ぶなら、ある種の正義は実現する。しかし格差は別のかたちで拡大し、治安悪化などの問題もつきまとう。

回答③を選ぶなら、別の正義が実現するけれども、税や保険料の負担増大などは避けがたい。くりかえし述べてきたように、社会の合意は構造的なものであって、プラス面だけをつまみ食いすることはできないのだ。

この世にユートピアがない以上、何らかのマイナス面を人々が引き受けることに同意しなければ、改革は実現しない。だからこそ、あらゆる改革の方向性は、社会の合意によって決めるしかない。

いったん方向性が決まれば、学者はその方向性に沿った政策パッケージを示すことができる。政治家はその政策の実現にむけて努力し、政府はその具体化を行なうことができる。だが方向性そのものは、社会の人々が決めるしかないのだ。

私自身は、非正規労働者であっても地域社会のサポートが得られた高度成長期以前ならばともかく、現代日本では回答③の方向をめざすべきだと思う。しかし日本社会の人々が、現在でも回答①が正義だと考えているなら、学者がその方向とは異なる政策を提案したとしても、1963年の経済審議会の答申がそうであったように、絵に描いた餅にしかならない。

また人々が回答②が正義だと考えているならば、別の政策パッケージが書かれなければならないだろう。くりかえしになるが、この問題は結局のところ、日本社会の人々がどの方向を選ぶかにかかっている。

本書は、他国および日本の検証を通じて、社会のさまざまな可能性を提示してきた。学者は事実や歴史を検証し、可能な選択肢を示して、議論を提起することはできる。しかし最終的な選択は、社会の人々自身にしか下せないのだ。

あなたも、この社会の一員である。本書を読んだうえで、上記のシングルマザーの問いにどう答えるか、考えていただきたい。そしてそれを、自分だけにとどめるのではなく、周囲の人と話しあってみてほしい。その過程を通じて、あなた自身にとって

の、本書の結論を作っていただきたい。

<参考>

※最初に、「大企業型」と「地元型」の二つを説明したい。

「大企業型」とは、大学を出て大企業や官庁に雇われ、「正社員・終身雇用」の人生を過ごす人たちと、その家族である。

「地元型」とは、地元から離れない生き方である。地元の中学や高校に行ったあと、職業に就く。その職業は、農業、自営業、地方公務員、建設業、地場産業など、その地方にあるものになる。

※しかし現代の日本社会の問題は、「大企業型」と「地元型」の格差だけではない。

より大きな問題は、長期雇用はされていないが、地域に足場があるわけでもない人々、いわば「残余型」が増えてきたことだ。

都市部の非正規労働者は、いわばその象徴である。所得は低く、地域につながりもなく、高齢になっても持ち家がなく、年金は少ない。いわば、「大企業型」と「地元型」のマイナス面を集めたような類型である。

※（1963年答申）横断的労働市場の形成、職業教育と技能資格制度の充実、厚生年金と国民年金の通算、公営住宅の整備、生活保護基準の引き上げなどを唱えていた。とくに「児童手当制度は賃金を職務給の形にし、家族（児童）の所要経費を賃金とは別の体系でカバーしようとする制度」であり、「中高年令層の移動促進に資する」ものだと明確に位置づけられていた。また「婦人労働力の活用」に一節を設け、「男女の性別にかかわらず個人の能力と適性に依拠して採用し、配置し、訓練し、昇進させるという人事方針」をも主張していた。

出典 小熊英二『日本社会のしくみ』（講談社現代新書 2019年）

（出題にあたって、一部、原文（縦書き）を省略したり、年代・数字の表記を改めた箇所がある。）

設問Ⅰ 「職務の平等」と「社員の平等」の違いは何か、日本ではなぜ「社員の平等」がめざされ、何をもたらしたかについて著者の考え方を 500 字以内で要約しなさい。(100 点)

設問Ⅱ 著者が「透明性と公開性の向上は、どのような改革の方向性をとるにしろ、必須である」と述べる理由を踏まえた上で、問題文最後の部分で提示された選択肢について、あなたはなぜ著者が日本は回答③の方向をめざすべきだと述べたと考えるかを 1500 字以内で説明しなさい。(200 点)