

*American Community*, Simon & Schuster. (=2006, 柴内康文訳『孤独なボーリング——米国コミュニティの崩壊と再生』柏書房。

Skocpol, T. (1987) America's Incomplete Welfare State, in Martin Rein, Gøsta Esping-Andersen, & Lee Rainwater (eds.), *Stagnation and Renewal in Social Policy: The Rise and Fall of Policy Regimes*, M.E.Sharpe, 35-58.

Weil, M. & Gamble, D.N. (2005) Evolution, Models, and

Changing Context of Community Practice, In Marie Weil (Ed.), *The Handbook of Community Practice*, Sage Publications, 117-149.

むろた・しんいち 首都大学東京都市教養学部人文・社会系准教授。社会福祉学専攻。

## 読書ノート

濱口桂一郎 著

### 『若者と労働』

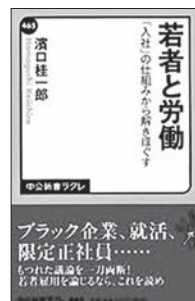
——「入社」の仕組みから解きほぐす

久本 憲夫

(京大大学公共政策大学院教授)

本書は、労働問題のオピニオンリーダーである濱口氏がほぼ「現時点で若者の労働について語るべきことはほぼ語りつくした」書物である。歴史的な経過などが確かに押さえられているので勉強になるし、説得力がある。具体的には、「社員」の採用の仕組み、「入社」のための教育システム、若者雇用問題の「政策化」、正社員の疲弊、そして最後に若者雇用問題への「処方箋」と、新書ながら、実に幅広い問題が議論の俎上にあがり、濱口流の明快な解釈が展開する。「入社」システムの縮小によって、排除された若者が増え、評者なりにいえば、不熟練労働者をターゲットとする企業が「メンバーシップ型」企業を装って、若者を採用することが増加し、社会問題化したことなどを指摘したうえで「処方箋」を示す。このテーマに関心がある人ならば一読すべき一冊である。

本書の基本線は、雇用社会を「就職」型(ジョブ型)社会と「入社」型(メンバーシップ型)社会に分け、日本以外を前者、日本を後者に位置づけ、その問題点を検討することにある。こうした議論は、日本特殊性論以来、ある意味、わが国では最も古典的なものである(ただ、前者を単に「欧米」に限らず、アジア諸国にも拡大している点は異なる)。こうした



●中公文庫ラクレ  
2013年8月刊  
新書版・290頁・  
本体880円+税

●はまぐち・けいいちろう 労働政策研究・  
研修機構労使関係部門統括研究員。

分類は、わが国の雇用慣行の特徴を浮き上がらせる観点からは有効であろう。ただ、分析が明確過ぎて、若者の雇用政策や職業教育に関する評価など、気になる点もある。

まず、若者の雇用政策であるが、濱口氏自身が本書で述べているように、わが国で政策が必要であると認識されたのはわずか10年前のことである。それまで、特別の政策は必要なかったという意味で、わが国ほど若年者雇用政策が成功した国はほかにない。もちろん、近年問題となっているわけだが、それでも多くのほかの先進国ほどひどくなったわけでもない。とすれば、基本線を「ジョブ型」社会にもっていくという考えは、少なくとも若年者雇用政策という観点からすれば、齟齬がある。

つぎに、「ジョブ型」正社員の議論である。そもそも正社員共稼ぎモデルの主流化を求め続けている評者にとって、コース別人事管理における「一般職」の男性への開放、あるいは契約社員の「期限の定めのない雇用」化など近年話題となっている「限定正

社員」の議論は、評者も10年ほど前から主張してきたことであり、違和感はない。現実には、正社員は多様であり、世間で論じているような「正社員」（全国転勤・長時間残業あり）は実は少数派なのだが、「正社員像」としては広く認知されている。それは「日本的雇用システム」のなかにいる人が一貫して少数派であるという事実と相通ずる点がある。ここで問題なのは「ジョブ」とは何かということである。わが国の働き方で「職務」あるいは「業務」を確定することは困難であり、業務が明確に規定されているはずの派遣社員に対してさえ、規定外の仕事を依頼する職場の長がいるのが現状ではないだろうか。この点への考察がないとすると、「ジョブ型」

正社員とは、単に定期昇給制度のない賃金カーブがフラットな正社員ということになる。

最後に、中長期的な「処方箋」としての「ジョブ型」社会の評価とそのための職業教育政策である。職業能力開発の仕組みがドイツのようになる見込みがほとんどないのではないだろうか。ドイツ型デュアルシステムは、「就社」（＝雇用、濱口氏の表現では「入社」）のまえに「就職」（＝職業）を決めるものである。問題はわが国での実現可能性である。その導入には学校教育と企業システムにおける革命的变化が必要であり、文部科学省も厚生労働省はもとより、そもそも企業がまったく本気でない以上、あまり有望だとは思えないというのが正直な感想である。