

現代日本社会の「能力」評価

『日本労働研究雑誌』編集委員会

もはや言い古された表現になるが、グローバル化や知識社会化などが進行した現代社会は、もはや近代ではなく、ポスト近代に移りつつあると言われる。こうした社会の変化に呼応するかたちで、現代日本で働く人々に対しても、新しい「能力」の要請は高まりつつある。例えば身の回りをみれば、〇〇力、グローバル人材など、新しい能力のニーズを語りかける言葉は枚挙に暇がない。

これまで当雑誌では、「学力」という能力の構成要素の一部分に着目し、新しい「能力観」の登場に着目してきた(614号 2011年)。また過去を振り返れば、明確な職務内容やスキルを公的な資格や認証などを通じて、労働市場の中で企業横断的に通用する指標にしたいという様々な政策的な試みがこれまで何度となくなされてきたところである(例えば、職業能力評価基準やビジネスキャリア制度、日本版NVQ等)。本雑誌でも、577号(2008年)では「職業能力評価と労働市場」、617号(2011年)においては「評価制度の弊害は除けるか?」、などの特集を行ってきた。

しかし実際の日本のホワイトカラーの職場では、必ずしも新しいタイプの「能力」や企業横断的な評価が必要とされたり、あるいは人事評価や賃金に反映されているわけではなく、いぜんとして「メンバーシップ型」(後述)の採用や雇用管理、人材育成が主流であることを示唆する様々な知見で溢れている。いわゆる「日本的雇用慣行」は大筋の部分では維持されており、「能力」評価の点でも同様だと言えよう。

他方で、近年労働契約のあり方が議論される中で、例えば職務を明確にしたジョブ型のような働き方を導入するとすれば、「能力」の測定と評価への反映は避けられないという事態が生じつつある。また職務の明確化が、長時間労働の歯止めになることも期待されている。さらに「日本再興戦略」においては「職業能力の見える化」が論点のひとつとなっており、近年ではこれまでになく「能力」評価のニーズが高まっている

状況と言える。

しかし、「能力」把握についての考え方は、アカデミックに限っても領域によって多様である。そこで本特集は、仕事上の「能力」について、法律学、人事管理、経済学、社会学、就職活動の現場、生涯教育、心理学のそれぞれの領域においてどのように把握されているのか、その動向について探ってみることにしたい。

井村論文は、法律学の立場から、現在の日本の人事管理制度において労働者の能力が、①潜在的な能力、②労働意欲、③コンピテンシー(高い成果を安定的に生み出す職務行動)、から把握されているという前提のもとで、解雇をめぐる裁判例を検討している。

労働契約における能力評価は、労働契約の形態や内容によって評価方法が変化する。日本でよく見られる職務を限定しない労働契約における評価は、結果よりもプロセスを重視することになるため、労働者の「能力」の不足を理由とする解雇は実質的には「勤務態度」が理由になっている。他方で職務を限定した労働契約の場合には結果を出すことが求められると解されるので、結果を理由とした解雇の可能性が生まれる。

ただし職種限定の仕事の解雇に関わる裁判例においても、単に結果のみをもって解雇の有効性が肯定されているわけではない。医師であっても解雇の合理性が労働意欲やコンピテンシーにおける問題に求められたり、能力を焦点とする場合でも、研究者における研究業績や進学塾の授業アンケートなど明確で客観的な指標が根拠とされている。また中途採用された管理職においても、結果を出すまでの期間への配慮が求められている。すなわち、能力不足という理由で解雇が認められているというよりは、労働意欲やコンピテンシーなどを考慮した総合的な判断がなされている。

したがって解雇に関わる能力評価の課題としては、各職種ごとにコンピテンシーを明確化すること、また就業規則上の解雇規定を精緻化することが使用者側に

求められることを井村論文は提起している。

ただし解雇という場面においては職務評価を明確にすることが使用者側にプラスに働くとしても、これまでのように職務評価を明確にしないことで使用者側が得てきたメリットも大きいだろう。このメリットを捨てて職務評価を明確化する方向に向かうかどうかは、個々の企業の判断に拠るところが大きいように思われる。

ところで濱口（2009）は、職務を限定しない労働契約を「メンバーシップ型」、職務を明確にした契約を「ジョブ型」と呼んで区別している。日本でよく見られる「メンバーシップ型」は、勤務地や職務の点で無限定な働き方をする「無限定正社員」を意味しており、「ジョブ型」正社員と「限定正社員」はほぼ同義に用いられてきた。

西村論文は、「限定正社員」が実際の人事管理の現場でどのように位置づけられているのかを探ることを通じて、「限定正社員」の役割について検討を試みている。事例調査は、限定正社員の人事管理について、従来コース別人事管理を行ってきた金融と、ブルーカラーとホワイトカラーの格差を小さくしてきた製造という、いずれも日本的雇用慣行にあてはまる2つの産業に絞って行われた。

ここでは限定正社員のタイプを、全正社員を対象に導入された①無限定正社員区分→限定正社員区分、女性一般職社員を対象に導入された②旧限定正社員区分→新限定正社員区分、非正社員の登用先として導入された③非正規雇用区分→限定正社員区分、の3つのタイプに分類して考察されている。

無限定正社員区分→限定正社員区分については、事業所採用の高卒現業職や事務職の女性の利用がほとんどを占め、これまでの人事慣行や働き方などに変化は見られなかった。賃金水準は無限定正社員に比べて低く、昇進にも制約はあるが、雇用保障は同等である。限定正社員制度の導入によって、無限定正社員の移動範囲を広げるという動きも起こっている。

旧限定正社員区分→新限定正社員区分においては、限定正社員は勤務地のみ限定のある正社員となっており、職域拡大により能力開発が積極的に行われるようになった結果、キャリアの上限が上昇し、同等の賃金

制度に位置づけられるようになってきている。他方で無限定正社員については、より厳格な基準のもとで昇進管理が行われるようになった。

非正規雇用区分→限定正社員区分においては、業務の変化は見られないが無限定社員と同様の賃金制度にあり（ただし退職金の扱いには差がある）、将来のキャリアが明確化され、また正社員区分それぞれの働き方の違いが人事に反映されるようになった。

いずれにも共通するのは、雇用保障の強さと正社員カテゴリー間の障壁である。また、正社員の働き方の改革として導入された①や②は、勤務地以外は無限定正社員と同様の能力を、他方で正社員の登用先として導入された③は限定された業務の専門家であることを求められるという限定正社員間の違いも見出された。他方で、限定正社員の導入により、無限定社員の働き方が担当業務や異動範囲の点で可視化されるという効果も見られるが、すでに限定正社員を廃止している企業があったように、限定正社員が一般的な存在として位置づけることはあまり期待できないことも予想された。

以上のように、限定正社員は無限定正社員の働き方を変革する可能性を秘めているのだが、能力が社会的に可視化された労働市場への扉を開くものではなさそうである。しかし、従来の日本的雇用慣行を鑑みれば、限定正社員の導入それ自体を新しい動きとして評価すべきであるのかもしれない。

経済学の動向について整理したのが李論文「非認知能力が労働市場の成果に与える影響について」である。従来の経済学において労働市場の成果に影響を与えるとして重視されてきた「認知能力」は理解、判断、論理などの知的機能を示し、IQや学力テストの点数などで測られてきた。他方で近年脚光を浴びている「非認知能力」は、知能以外の能力として教育や労働市場に影響を与えるとして分析が進んでおり、「性格5因子モデル（Big5）」等によってしばしば測定される。

先行研究によれば、「非認知能力」が労働市場での成果に影響を及ぼしているという知見が見出されているものの、「非認知能力」の測定や影響を与えるメカニズムについては研究の途上にある。また「非認知能力」の要素の一部が性格によって形成されるとしても

それは部分的であり、かつどのような経路で賃金や昇進に影響を与えるのかについての議論はまだ十分ではないことが述べられている。ここで示されている「非認知能力」という概念は魅力的ではあるが、今のところは何が実証されているのかは不透明な部分もありそうである。

ところで李論文によれば、アメリカでは政策的に非認知能力の陶冶に向かっているとあるが、社会学の立場からは、非認知能力によって人材の選抜や配分が行われているとすれば、そうした現実の公正性に対して疑義をもたざるをえない。上記で「非認知能力」と呼ばれている概念は、「ハイパー・メリトクラシー」（本田 2005）において批判される、曖昧かつ恣意的に運用される能力の等価物である。

牧野論文「『人間力』の語られ方——雑誌特集記事を素材にして」は、「人間力」に代表されるような曖昧模糊とした能力が、メディアにおいてどのように語られているのかについて、言説分析の手法を用いて明らかにしようとした論考である。

〇〇力という言説の流通の背景には、フォーディズムからポストフォーディズムへの産業体制への変換に伴い求められる能力が変化したこと、また勤勉さを強調するプロテスタントの労働倫理から、労働を自己実現のための個人的なプロジェクトとして定義する「新しい統治性」の浮上があるものと社会的に把握できる。

「人間力」という力を例にとると、文脈依存的で包括的かつ総花的であり、人間力の不足が非難されるがその欠落を埋める実践の手段の根拠が曖昧だという特徴がある。こうした検討を通じて牧野論文は、労働や教育の領域においては、明確な目標や基準が突き詰められないまま、一見もっともらしい語りが多く流通しやすいことに警鐘を鳴らしている。

西山紹介論文「就活で求められる能力」は、中堅大学において学生を支援する経験を通じ、就活の現場での能力の評価について、現場から詳述している。

筆者に拠れば、企業は新卒採用の際、スキル、モチベーション、マッチングの3点に着目して学生を判定しようとしているという。スキルについては、本来は

仕事の能力を測ればよいのだが、学生の場合には情報が少ないので、学歴やSPIなどの筆記試験によって測られる。モチベーションは意欲とその継続性を見ようとしており、サークルやバイトでの経験や役割が指標とされる。とりわけ困難の乗り越え方がポイントである。マッチングは、会社や仕事内容に合っているかどうかであり、営業や接客ではコミュニケーションスキルが、また経理では正確さなどが重視される。したがって就職戦略としては、難関大学の学生のスキルは問題ないと見なされるので、モチベーションが重視される。中堅大学では、モチベーションとコミュニケーションスキルをアピールすることで、営業やサービスの分野を狙うことが効果的ということになる。

こうした仮説に基づき、筆者は中堅大学のゼミにおいて、SPI対策、チームの協力によるモチベーション維持、プレゼン、コミュニケーションスキルを高める訓練、自分の適性にあった業界や企業を選ぶことを支援することを通じて、学生を就職させることに成功したという。また現在の新卒採用はどうしても面接重視になるので、面接に弱い学生のためにはいっしょに働いて能力を評価してもらえるような新卒紹介予定派遣が有効であることが記述されている。

大卒採用企業への事例調査によれば、企業側はこうした大学生の就職準備ゆえに学生の語りによって潜在能力や資質を見抜くことが難しくなり、学生の語り以外の部分を評価する結果、採用基準が明確でなくなるという事態が生じやすいという指摘もある（小山 2010）。言語化されにくい採用基準は目指すべき像が曖昧となるため、学生にとってはただ単にもっともらしい語りとして受け止められやすい。学生と企業の認識のギャップを埋めるため、「社会人基礎力」をはじめとしたメンバーシップ型の能力把握が進められてきたわけだが、ジョブと直結した能力ではないだけにその妥当性に疑問が呈されることも少なくない。

こうした事例に典型的に示される採用場面での能力把握の課題は、メンバーシップ型の採用であるがゆえに避けられないのであろうか。続いて、グローバルな能力評価の試みを検討してみよう。

笹井紹介論文は、生涯教育論の立場から能力把握のグローバル化を教育プログラムに反映する試みについ

て整理し、日本における実践の難しさについて探っている。

近年、国家や地域を越えた教育・訓練機会の拡充のために、学習のアウトカムの評価について、国際的な共通枠組みの構築が進められている。欧州のボローニャ・プロセスやISOの国際基準はそのひとつである。生涯教育の立場においてスキルの見える化を初めて試みたのが、OECDの「キー・コンピテンシー」である（詳細は本誌614号松下論文を参照）。

キー・コンピテンシーは、道具を相互作用的に用いる、異質な人々から成る集団で相互に関わりあう、自律的に行動する、という3つの能力から構成され、すべての個人にとって重要なものである。他方で、職業人のパフォーマンスの発揮のためには、スキルの「見える化」が必要であり、パフォーマンスのためのスキル構成は、キー・コンピテンシーに加えて、汎用的スキル、専門的スキルから成ると概念化できるといえる。

この概念に基づき、いくつかの日本の企業や団体に対して調査が行われているが、日本企業でのスキルの「見える化」にはまだまだ課題も多いことが見出されている。

深町紹介論文は、OECDの「国際成人力調査」(PIAAC)に基づき、グローバルな能力評価の最新動向を解説している。一般にはPISA(生徒の学習到達度調査)の方が知られているかもしれないが、PIAACは、16歳以上65歳以下の成人を対象に、読解力、数的思考力、ITを活用した問題解決能力という3領域のスキルに関するテストを核とし、スキルの活用状況や職種等の間接的な情報を含めて尋ねた調査であり、笹井紹介論文における「キー・コンピテンシー」の概念が反映されている。PIAACがこれまでの調査と大きく異なるのは、読解力等のスキルについて、本人の申告ではなくテスト形式で測られたという点である。

スキルに関しては、かつては学歴過剰や人材不足が課題であったが、近年はスキルの「不均衡状態」への懸念というアカデミックかつ政策的な関心の変更が生じている。というのは、高いスキルも使わなければ劣

化し、低いスキルの労働者が高いスキルを要する仕事をする、かえって生産性が低下するためである。技術革新が激しい現代社会では、同じ仕事についていてもスキルミスマッチが起こる可能性が誰にでもあるという点で、スキルミスマッチはきわめて今日的な課題を示している。

こうした関心に対応したPIAACにおいては、客観的に測られた3領域のスキルとスキルの使用頻度のデータを活用でき、スキルミスマッチ(仕事で求められるスキルと自分のスキルが合わない状態)を測定できるようになった。このスキルミスマッチという概念は、グローバルな能力評価の一つと言える。ただし国際比較を念頭に実施された調査であるため、PIAACを日本国内で能力評価基準として用いることはまだ難しいとされている。

近年のグローバルな能力評価の試みは、職務を限定化・明確化しないがゆえに生じやすい(無限定)正社員のデメリット(例えば長時間労働等)の克服のために、ジョブを区切ろうとしている日本とは一見すると逆のベクトルを示しているようにも見える。グローバルな能力評価については、日本の労働市場のありようが職業別労働市場をもつ多くの国々とは異なっていることを前提に理解することが求められよう。

以上のように、各領域で能力を把握する取り組みが進展しているが、まだ将来の方向性を決定付けるような大きなうねりとなるには至っていないようである。ただし、今後も能力評価の新しい潮流に着目することは、労働研究において欠かせない作業であると考えられる。

参考文献

- 小山治(2010)「なぜ企業の採用基準は不明確になるのか」荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学』東京大学出版会。
- 濱口桂一郎(2009)『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』岩波書店。
- 本田由紀(2005)『多元化する「能力」と日本社会——ハイパー・メリトクラシー化のなかで』NTT出版。

責任編集 太田聡一・神林龍・堀有喜衣
(解題執筆 堀有喜衣)