



2018年 労働経済の課題と展望

わが国経済は緩やかな回復が継続するなか、2017年に正社員の有効求人倍率が集計開始以来はじめて1倍を超え、さらに完全失業率も3%台を下回る水準で推移するなど、雇用情勢は着実に改善している。本1、2月合併号では、2017年の労働経済を回顧しつつ、有識者による提言、また、当機構がプロジェクト研究の一環として実施してきた「日本的雇用システムのゆくえ」の成果を踏まえた巻頭の座談会などを通じて、今後の課題などについて考察する。

今号の主な内容

<巻頭特別企画> 座談会「日本的雇用システムの変容と今後の課題」

<年間分析> 2017年の労働経済
厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室

<有識者からの提言> 労働経済の動向と政策課題

太田 聡一	慶應義塾大学経済学部教授
山本 勲	慶應義塾大学商学部教授
玄田 有史	東京大学社会科学研究所教授
阿部 正浩	中央大学経済学部教授
苅谷 剛彦	オックスフォード大学教授

<スペシャルピックアップ>

イノベーションの促進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた課題について分析
——平成29年版 労働経済白書から

巻頭特別企画

座談会

日本的雇用システムの変容と今後の課題

—JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズ No.4

『日本的雇用システムのゆくえ』の成果を踏まえて



出席者

濱口 桂一郎	労働政策研究所所長
池田 心豪	主任研究員
高橋 康二	副主任研究員
(司会) 荻野 登	労働政策研究所副所長

はじめに

司会 いわゆる「日本的雇用システム」は、長期雇用慣行、年功的処遇制度、企業別労使関係などを特徴としつつも、社会・経済・産業の大規模な構造変化や産業技術の革新などに大きく影響され、変容を余儀なくされてきました。一方では、こうした環境変化に対応した労働政策が立案・実施され、相当数の労働立法に結実してきました。こうしたなか、JILPTでは、2014年度から日本的雇用システムの現在の姿と今後の方向を探るプロジェクトを、部門横断的な基礎的労働研究として実施してきました。

今回発刊された、第3期プロジェクト研究シリーズ『日本的雇用システムのゆくえ』は、既存の統計データや当機構で実施した各種の調査・研究を総合的に分析・検討することによって、日本的雇用システムの現状を要素ごと、かつ全体的に把握し、その動向や政策課題を探っています。

今回の座談会では、この成果を踏まえて、各章での事実発見などについて、学際的・多角的に検証しつつ、JILPTで行う研究の意義、また今後の展望及び研究課題を議論いただくものです。座談会の柱は大きく分けて、①日本的雇用システムの実態の変化、②日本的雇用システムを研究する意義、③今後の課題——です。特に、実態の変化については、アジア金融危機および大手金融機関等の倒産・廃業が相次いだ1997、8年を大きな節目として、その後、20年の変化について論じていただければと思います。また、後半では、第4期(2017年度からの5年間)でも、基礎研究プロジェクトとして雇用システムの研究を継続することになっていますので、その意義などについて議論いただければと思います。

では、はじめに同シリーズの実質的な取りまとめ役をお願いした高橋さんから、議論の開始に当たって、「日本的雇用システム」の定義や構成要素などについて、ご説明ください。

1 日本の雇用システムの実態の変化

その定義・構成要素・核は何か

高橋 座談会の先陣を切って、今回「日本の雇用システムのゆくえ」を取りまとめるに当たっての「日本の雇用システム」の定義、構成要素、またそのなかでも特に核となるものは何かについて、お話しします。本書では日本の雇用システムを「主に高度経済成長期以降の大手・製造企業に典型的に見られた、成員に対する



長期的な生活保障・能力開発を図る雇用・労働の仕組み」と定義しています。そして、厳密な意味でのシステムの構成要素ではなく、着目ポイントという程度となりますが、構成要素を①長期雇用慣行、②年功的賃金・昇進、③協調的労使関係、④OJT(On-The-Job Training)を中心とした幅広い教育訓練、⑤雇用のバッファーとしての一定数の非成員労働者の存在、⑥労使の規範意識と国民からの支持——としています。なお、本書では、非成員労働者(非正規雇用者、かつての女性)を日本の雇用システムの外側にいるものではなく、その構成要素と捉えています。また、特に核になるのは長期雇用慣行で、企業における新卒者選好と解雇回避志向、労働者における定着志向にあらわれていると見ます。

高橋 座談会の先陣を切って、今回「日本の雇用システムのゆくえ」を取りまとめるに当たっての「日本の雇用システム」の定義、構成要素、またそのなかでも特に核となるものは何かについて、お話しします。本書では日本の雇用システムを「主に高度経済成長期以降の大手・製造企業に典型的に見られた、成員に対する

濱口 私が政策論、とりわけ法政策論の観点から日本の雇用システムを論じる問題意識からすると、高橋さんが挙げた六つのポイントは、一見過不足なく入っているようですが、実質的には四つです。いわゆる①、②、③の「三種の神器」プラス教育訓練です。あとの二つは少し性格が違う。この四つにもう一つつけ加えた方がいいと思うのが、正社員の無限定性、あるいは内部的フレキシビリティです。なぜかという、今、働き方改革で議論されている問題の焦点がこの問題だから

です。それは新しく出てきた話ではなく、女性が日本の雇用システムにどう位置づけられるのか、その中なのか外なのか、中間なのかという話とも絡んでくるので、入れておいた方がいいのではないかと。

また、この本のなかで、荻野さんと高橋さんが共同で執筆されている第5章の雇用区分の再編と限定正社員という論点も、やはり長期雇用、年功、教育訓練というよりは、正社員の無限定性や内部的フレキシビリティにかかわる問題です。こうした現下の政策的問題意識の点からも、ポイントの一つに加えた方がいいのだろうと思っています。

高橋 この本をまとめている過程でも全く同じことを考えました。やはり伝統的な問題関心からすれば、雇用システムと呼ばれているものは、雇用、賃金、労使関係といったハードな部分を中心です。これに対して、いま関心が高いのは、平たい言葉で「働き方」と呼ばれるもので、濱口さんが指摘されたような、無限定性、労働時間の問題、少し関連するものでは職場でのコミュニケーション、パワハラ・セクハラなどもそこに関連します。この本の結論の部分では、こうしたことも視野に入れるべきだったと言及しています。

「日本の雇用システム」が一定の完成を見た象徴としての「1985年」

司会 このあたりは、最後のところでもう一度議論するポイントかなと思います。こうした前提を踏まえて議論を始めます。まず、1973年の第一次石油危機後、先進各国は景気後退と物価上昇が同時に発生する「スタグフレーション」に陥りましたが、そこからいち早く立ち直った日本の経済や日本の経営は世界から注目を集めることとなります。『ジャパン・アズ・ナンバーワン』(エズラ・ヴォーゲル著)が発行されたのが1979年です。日本の製造業の競争力の強さが際立った時代ですが、このあたりで、日本の雇用システムは一定の完成を見たような気もしますが。

高橋 はっきりとした根拠に基づくものではないのですが、象徴的な出来事があった年である「1985年」に完成形があったと考えます。1985年に起こったことを見ると、まず、プラザ合意による協調的な為替調整が行われ、製造業の経営環境が変化する。男女雇用機会均等法制定によって、女性の職場進出が促される。

労働者派遣法制定によって、非正規化に拍車がかかる。そして、80年代後半からは日米間の貿易摩擦が大きな外交・通商問題となり、内需拡大が促され、サービス経済化がより進むことになります。逆に言えば、これらの出来事が起こる前は、日本的雇用システムはとて安定的な制度環境下で存在していたと考えられます。

司会 男女雇用機会均等法の位置づけにも関連しますが、池田さんはどう考えますか。

池田 そうですね。私の執筆した第4章で「属性主義」という言葉を使っていますが、男性中心な雇用システムであるということを指摘しておきたいと思います。稲上毅先生（東京大学名誉教授・JILPT元理事長）は『ポスト工業化と企業社会』（2005年）のなかで、層別の一括管理と述べておられますが、性別や年齢といった属性に基づくグループ分けをして従業員を管理してきた。しかし、男女雇用機会均等法が施行されて、性別による区別はだめということになった。当初は総合職と一般職の形で集团的に管理されていましたが、99年の改正均等法施行後、女性の中でも管理職登用される人と、逆に周道的に置かれる人という形でグループの中が多様化し、個別化していきました。これは、日本的雇用システムの揺らぎをあらわす一つの現象として捉えられます。先ほどの職場のコミュニケーションにしても、男性中心で、長く時間を共有して一体感を醸成するようなコミュニケーションではなく、違ったありようが昨今は模索されているわけです。そうして見ると、グループごとに管理する発想から個別化していく趨勢は所々にあると思います。ですので、濱口さんが指摘する内部的フレキシビリティ、また高橋さんがあげている①②③④全てにおいて属性に基づく管理が基底にあると思います。この後の議論にかかわってくると思いますので、先に触れておきたいと思います。

司会 法政策上の位置づけはどのようになるでしょうか。

濱口 まさに1985年はいろいろな意味で象徴的な年で、均等法、派遣法ができた。翌年86年に高年齢者雇用安定法が制定され、60歳定年が努力義務とされた。そして、87年には改正労働基準法により労働時間法制が大きく変わりました。政策論の観点からは、1980年代半ばを頂点として、70年代半ばのオイル



ショックからバブル崩壊を経て、金融危機が起こる前の90年代の半ばまでの時代は、労使の規範意識だけでなく、国民からの支持を踏まえる形で、労働政策も日本的雇用システムを前提に講じられていた時代だと言えるでしょう。また、この時期に打たれた政策が、その後逆に日本的雇用システムを揺るがしていくという面もあり、やはり80年代半ばは、日本的雇用システムにとって象徴的、中核的な時期だろうと思います。

議論の出発点としての1997、98年 ——過去20年で何が変わったのか

司会 いまの議論を踏まえて、高橋さんからその後の変化についての問題提起をお願いします。

高橋 先ほど85年という時期を挙げましたが、この本のなかでは、90年代後半から現在までの過去20年の変化をたどっています。そうすると、85年から90年代半ばまでの時期が何だったのかも問われます。しかし、そこはバブルの発生と崩壊という異常事態で、長期時系列のなかできちんと議論できる時期ではないとも言えます。また、90年代の後半から議論を始めた理由があります。象徴的なのは97年からの、アジア通貨危機があり、さらに北海道拓殖銀行と山一証券、日本長期信用銀行が破綻し、完全失業率が急上昇する時期です（図表1）。いわゆる未曾有の不況と、さらにデフレに突入する時期です（図表2）。

制度的な変化が85年に始まったと言いましたが、97～98年は労働力人口や就業者数、正社員の人数がピークに達した時期で、以後減少していきます。これまで経験したことのないような不況とデフレ、そして労働力減少などの実態変化が起こり出したこの97、

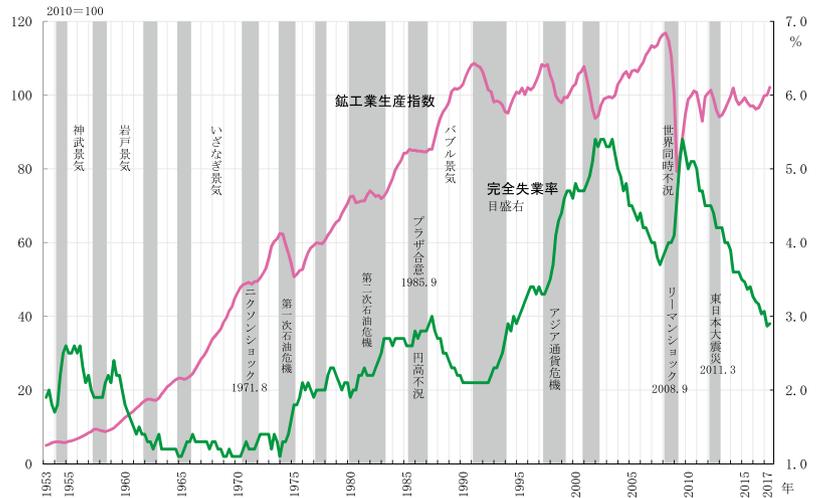
98年を今日の議論の出発点にしたいと思
います。

もっとも、若年の就職状況の悪化と就職
氷河期は少し前から始まっていましたが、
非正規化に拍車がかかるのは2000年に近
づいてからで、年功賃金のカーブなどを見
ても、大きく変わるのは90年代後半にな
ってからだと認識しています。

縮む製造業、転職先は非製造業に

過去20年でどのような変化があったか
について図表を見ながらお話したいと思います。
まず、日本の雇用システムの柱だった
製造業の就業者比率が、低下しています。
1,000人以上の大企業の入職・離職率の推
移を見ると、基本的には景気動向に応じて、
入職率は景気が良いときに上がり、悪いと
きに下がる、離職率は、景気が悪いときに
上がるというサイクリカルな傾向を示して
いる。離職率も、2000年代に入って90年
代に比れば水準が上がっているものの、
男性の離職率が一番高かったのは2002年
のITバブル崩壊後のリストラの時期です。
それ以後、その水準を上回ったことはあり
ません。ですので、基本的にストックに対
するフローの量は変わっていない(図表3)。
他方、男性の転職入職率を見ると大企業で
上昇している。しかし、転職先は実は製造
業以外の大企業だということになります
(図表4)。つまり、規模を拡大させてい
る製造業以外の大企業が中途採用を増や
しているため、転職入職率が上がっている。
他方、男性の製造業のシェアはどんどん縮
小している。とはいえ、離職率はこの間、
それほど変わっていないことからすると、
製造業の大企業では長期雇用慣行は維持さ
れていると言えるのではないかと。また、非
製造業の大企業でも、離職率は上がって
いないので、長期雇用慣行は概ね維持され
ているということを最初に指摘しておきたい
と思います。

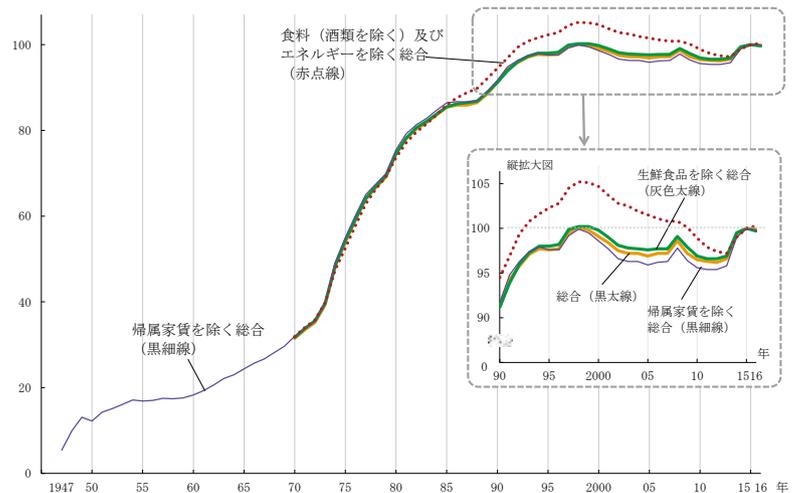
図表1 鉱工業生産指数、完全失業率 (四半期平均、季調値)



資料出所：経済産業省「鉱工業指数」、総務省「労働力調査」、内閣府「景気基準日付」
注1：目盛は各年第1四半期
注2：図中、灰色の期間は、景気の下局面（山から谷）である



図表2 消費者物価指数 (2015 = 100 1947年～2016年 年平均)

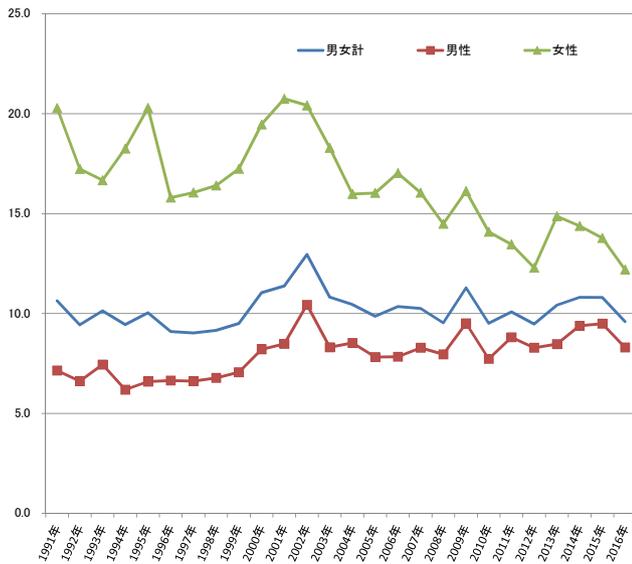


資料出所：総務省「消費者物価指数」

年功的な賃金プロファイルは修正、職責・役割給にウエイト

次に年功的な賃金や昇進については、徐々に年功的な賃金プロファイルが修正されつつある。賃金制度としては、年齢・勤続給から、一時期、成果・業績給に振れたのち、職責・役割給へという形で落ちついてきている。今後、定年や継続雇用年齢をさらに引き上げることも考えられますので、賃金プロファイルはさら

図表3 離職率の推移(一般労働者、1,000人以上)(%)

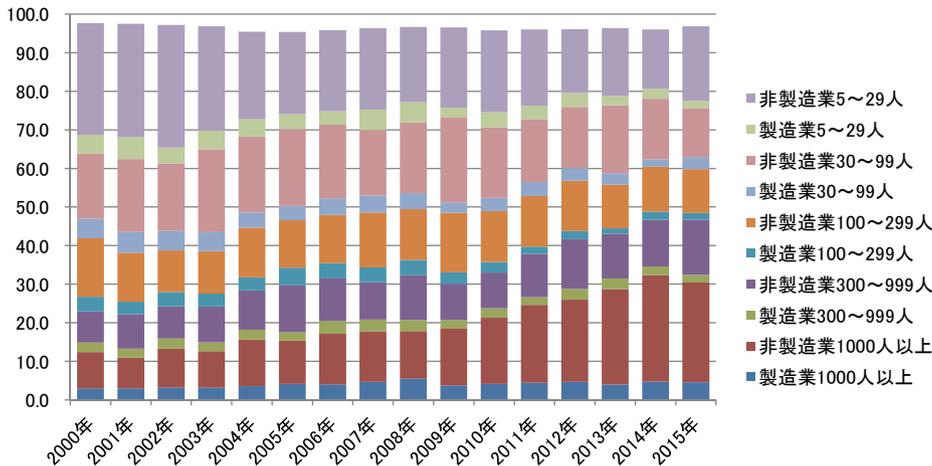


資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」より。2016年の値は「結果の概要」(2017年8月23日)参考表より。

注1：調査対象は5人以上の事業所。

注2：離職率は、離職者数を常用労働者数で除したものの。

図表4 男性の転職入職率(構成比)の推移(%)



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」より。

注1：調査対象は5人以上の事業所。

注2：集計対象は、前職が雇用者で、調査時に在職している転職入職者。一般労働者とパートタイム労働者の両方を含む。

注3：100%に満たない部分は、官公営である。

に修正される可能性がある。また、分析の結果、脱年功的な役職登用を行っている企業ほど女性の管理職昇進が進んでいる。女性の活躍を推進していくなかで、年功的な昇進慣行というのは一層修正を迫られるかもしれないと思っています。

集団的労使関係で対処できない個別紛争が増加

労使関係ではご承知のとおり、非正規化やサービス化により長期的に労働組合の組織率が低下している。労働組合があるところでは、協調的労使関係そのものに大きな変化はないと考えられますが、いじめや嫌がらせを含めて、集団的な労使関係で対処できない個別的な労働紛争が発生し、外部の相談機関に持ち込まれるようになった。これはこの20年間の大きな変化としてもいいと思います。

教育訓練に関しては、現場でどのような訓練が行われているかをデータで追跡することは難しいのですが、現時点での企業の関心事からすると、大企業の関心事は社員全員の底上げから、幹部候補の計画的な育成へとシフトしていると思われま。

雇用のバッファーとしての非成員(非正規労働者)の増加

雇用のバッファーとしての非成員労働者が、具体的には非正規労働者ですが、この20年間で大幅に増えました。ただ、大企業で増え始めたのは2000年代に入ってからです。それがリーマン・ショック後に派遣

切りなどによって雇用が奪われる事態が生じ、その反省・反動として労働契約法の改正で有期雇用を安易に、恒常的に活用できないようになりました。さらに、いまや人手不足基調のなかで、状況が変わってきています。労使の規範意識と国民からの支持については、規範か実態かは難しいところですが、いわゆる正社員のリストラの実施状況を見ますと、一番激しかったのが2000年前後で、金融危機後の98年とITバブル崩壊後の2002年あたりが希望退職・解雇の発

生件数が多い。他方、リーマン・ショックのとき、それ以降も正社員のリストラはあるのですが、企業が過去の経緯を踏まえて正社員のリストラをなるべく回避する方向にあるのではないかという解釈をしています。一方、こうした雇用不安の裏返し側面はあるものの、長期雇用に対する国民の支持は2000年代に入ってからむしろ高まっています。

司会 過去20年の経過、事実関係をシリーズに掲載されている内容から、ポイントをコンパクトにまとめていただきました。お二人から追加的なコメントがありましたらお願いします。

乖離する現場と言説のレベル

濱口 後で議論になるのかもしれませんが、変化と



いったときに、現場レベルでどう変わったのかという話と、それに対して言説レベルでどういう議論がされていたのか、そして、政策がどのようなスタンスをとっていたのか。もちろんこれらは連動していますが、必ずしも一致していません。護送船団方式が問題

だといわれた90年代後半あたりからの労働に関する言説は、どれほど現実と合っていたのか。再検討する必要があるのではないか。そういう意味からすると、高橋さんの話を少し簡単にまとめてしまうと、長期雇用慣行、あるいはそのなかでのOJTを中心とした教育訓練、協調的な労使関係について言説のレベルでは批判はあったにせよ、現場レベルでは、基本的にはそれを維持しようという大きなベクトルが、基本的には働き続けていたと言えるのではないか。ただ、賃金制度については、成果主義などという言説レベルによって右往左往する一方で、年功的な賃金プロファイルについては、基本的に平べったくなる方向にシフトしてきたというのは確かでしょう。

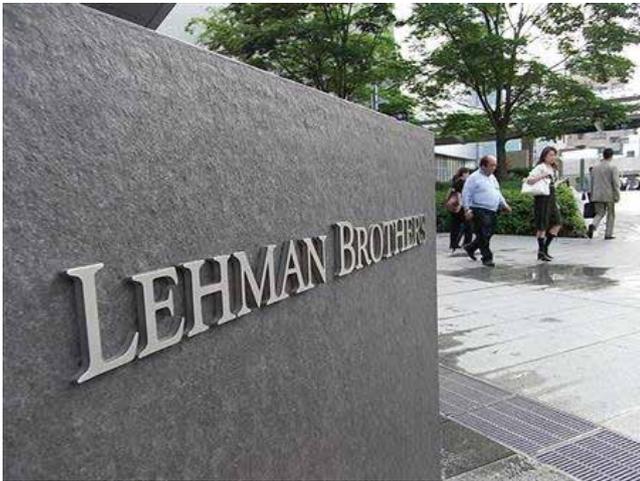
むしろ、長期雇用慣行が社会全体で受け入れられて

いた80年代に打ち込まれた、男女平等、派遣法、あるいは定年延長・継続雇用、また労働時間の短縮が、その段階では日本的雇用慣行を変えるものだという意識で行われたものではなかったにもかかわらず、じわじわと効いてきて、特に90年代後半以降の現場レベルの人事労務管理に影響を与えてきた。女性を男性と同じ長期的なコースに乗せようとするれば、男性を今までと同じ扱いにはできないし、定年延長、継続雇用で勤続を長くしようとするれば、中高年も今までと同じように処遇できなくなったという効果が、実は大きかったのではないか。

「女性登用」と「男性の没落」

池田 1997年を起点に考えるというところは私も同感ですが、2000年前後は、バブルの極端に良い雇用情勢の裏返しとして、逆に雇用情勢が極端に悪すぎた時期ともいえます。この時期に日本的雇用システムの改革にかかわるいろいろな言説が出ましたが、私はリーマン・ショックの前の2000年代半ば頃、企業が少し雇用に対して前向きになり始めた時期にどういった施策をとっていたかに注目しています。先ほどの雇用情勢が悪すぎた時期は男性に退職を迫ったり賃下げしたりしていたくらいですから、均等法が施行されたといって女性だけ待遇を上げて登用することには当然ならないわけです。その後、雇用に前向きになったときに、誰を登用するかというと、従前の男性ではなく、女性という話になる。さきほど言った属性主義ではなく、個人を見て登用しようという姿勢が企業の間に見られ始めた。リーマン・ショックのときに正社員の雇用調整はあまりなかったけれども、実はその前の2000年代半ばは景気が良くても正社員を大量採用していない。つまり、2005年前後ぐらいの時期が、日本的雇用慣行の何をどう残すかということを実にあらわしている。そしてリーマン・ショックを経てよりはっきりする。要するに、基幹労働力は手をつけずに長期雇用を維持し、派遣社員などの調整弁で人員調整した。しかし、問題はその調整弁に誰が入るかといったとき、属性主義はかなり見直しているのだから、男性がそこに含まれている姿が目立つようになる。激しい言葉で言うと、「女性の登用」と「男性の没落」がはっきりとした形であらわれた。

ここで問題になってくるのが、やはり男性中心的な



システムは男性稼ぎ手システムということですよ。男性が働いて、高い待遇を得る。主婦パートや学生アルバイトなど、いわゆる非正規雇用の待遇が低くても大問題にならなかったのは、旦那さんなりお父さんなりが安定した収入を得ていたから。そこには、健康保険などの社会保障がついている。しかし、本来稼ぎ手のはずの男性がスクリーニングされて、非正規雇用の夫婦、結婚できない男性、高橋さんが研究されていた壮年男性非正規雇用という新たな問題が現れ始めた。これは日本的雇用システムが属性主義を見直した結果としてわき上がってきた新たな問題ではないでしょうか。歴史的な意義として、私はそこに着目していますね。

濱口 中高年の賃金ピークは年齢とともに下がってきてはいますが、若い頃に日本的なOJTで教育訓練する考え方に基づいているため、その上昇カーブは変わっていないんですよ。

池田 ある種の日本的な能力観として、年齢あるいは勤続と能力が相関しているという発想は、濱口さんがおっしゃるようにまだ不変かもしれないですね。

雇用維持、賃金抑制、そしていま人手不足

司会 雇用情勢が一番深刻だった2002年、初めて完全失業率が5%台になったとき、ワークシェアリングに関する政労使合意がありました。このとき、労使にとって大きな争点となったのが、時短分の賃金をカットする雇用維持型（緊急避難型）のワークシェアリングの導入でした。ここで労働側は、雇用維持のために賃金とのトレードオフに踏み切った。賃金は我慢するけれども、雇用の維持は求める。雇用情勢が最も悪かつ

た2002年あたりから雇用優先、賃金抑制というマインドがずっとしみついている気がします。

濱口 ただ、あの2000年代初めのワークシェアリングの議論というのは、実はドイツ型だ、フランス型だ、オランダ型だといういろいろ出たわりに、日本は何をするのかがはっきりしていなかった。結局は伝統的なオイルショックのときにも行った、緊急避難型のワークシェアリングで何とかやり過ごした。これはむしろ日本的な内部的フレキシビリティでしょう。

司会 一方で、そのとき本当の狙いだった女性・高齢者を活用する多様就業対応型ワークシェアリングは広がらなかった。当時、1990年代の後半あたりから人手不足になることは人口動態的に不可避のことだったのですが、ITバブル、それからリーマン・ショックその後の東日本大震災で、潜在的な人手不足への備えはなされなかった。

濱口 池田さんが言われた「男性の没落」と「女性の登用」は、重要なキーワードだと思います。今から22年前に発表された旧日経連の「新時代の日本的経営」は、企業経営の人事の現場の人たちの意見をもとにつくられたものであり、日本的雇用システムをやめろとはどこにも書いていない。ただ、それまでと違うのは、男女という属性を問わず、長期蓄積能力活用型の人材は少数精鋭で長期的な観点で育成し、そうでない人は雇用柔軟型という方向を示した。その考え方の延長線上に、90年代後半から2000年代にかけての男性中年のリストラと非正規労働者の増大がある。その意味では、「男性の没落」は本質を突いていると感じます。

高橋 中高年正社員の首を切れということが露骨に言われたのは、やはり90年代末から2000年のときだけだと思うんですね。それ以後言われなくなったのは、企業の労使当事者に後悔の念があるからではないでしょうか。その後、2012年ぐらいになって、景気が回復し、デフレからの脱却の兆しが出てきて、今度は非正規ではなくて正社員が欲しいとなったときには、労働力が足りなくなっていた。労働力の不足は、97年から始まっていたという皮肉なことが起きています。

長期雇用の範囲は再拡大

司会 20年の変化でこのほか最近につながる論点がありますか。

高橋 これまでの典型的な正社員だけではなく、長期雇用、つまり期間の定めのない雇用で働く人を見ると、今後、再拡大する可能性があるのではないかというのを、本書の結論にしています。その再拡大の部分については、労働市場が12年以降、人手不足の基調が強まっていることに加えて、労働契約法改正によって有期から5年で無期にするという追い風のなかで、足元で非正規雇用の無期雇用化、正社員化、限定正社員の導入といった、雇用区分の再編が進んでいます。労働契約法改正については2018年4月、実態が明らかになりますが、JILPTが実施したアンケート調査などでは、相当数の無期転換が起こることが見込まれます。この20年で日本的雇用システムの本丸の製造大企業正社員は減少しましたが、大企業で期間を定めずに雇われる人の範囲は、一旦縮小したものの、再拡大する可能性があるかと認識しています。

もうひとつ、これは当初の問題設定には含まれていなかったのですが、職場集団がかなり変質しているということが、この20年を振り返るなかで見えてきました。濱口さんがおっしゃったように、日本的雇用の特徴として、組織運営において職場集団は大きな役割を担っていて、仕事の配分、配置について無限定で柔軟なことが行われていたわけです。しかし、データでみると仕事よりも余暇を重視する、職場の同僚とも限定的にしかつき合わないといった個人主義的なライフスタイル志向が確実に強まっている。また、いじめ・嫌がらせの増大に見られるように、職場が競争力の源泉でなくて、トラブルの発生源になってきている。職場集団がかつてのようなポジティブな役割を果たせなくなっている変化があると思います。

池田 長期雇用の範囲の再拡大ということと言うと、2020年の東京オリンピックから後が見えていないので、長期雇用の対象を増やしていくという企業の気持ちもうかがえますよね。もう一つはテクノロジーの変化で、AI(人工知能)やIoT(モノのインターネット)などの機械で代替できる仕事がどのくらい広がるのかが読み切れない。そのため、人手不足でも少ない人員で我慢してやり繰りしている現場もある。人口減少と景気の動向さらにテクノロジーとが、どういう形で絡み合っていくのかまだ手探りの状態ではないでしょうか。そうした先の見えない状況で、長く雇うけど待遇は横ばいのままという労働者が増えていくのか

な。

職場集団の変質に関して言うと、日本的雇用システムの丸抱的な要素、人間的なつながりを会社に求める「生活の場としての会社」といった側面がまた見直されてきている現象もある。単純に個人化あるいは私生活主義では割り切れない側面がある。最先端のIT企業がクラブ活動に熱心に取り組むとか、そういう日本の古きよき伝統のリバイバルというか、その現代版を新たに導入する動きは何を意味するのかについては、興味があることですね。



「濃い長期雇用」と「薄い長期雇用」

濱口 長期雇用の範囲がどうなるかについては、短期と中長期の視点は少し分けたほうがいい。短期は、先ほど高橋さんが言われたように、「濃い長期雇用」をイメージして、少数精鋭で絞っていった。そうではない、濃い長期雇用に入らない部分は非正規が膨れ上がり、結果的に企業のなかで基幹的な業務まで担うような実態になってしまったため、それへの対応が必要になってきた。労契法改正に関するJILPTの調査では、無期転換について意外なほどポジティブな答えが返ってきているのは、別にお上がやるから従いましょうということではなく、「濃い長期雇用」を絞り過ぎたために、いわば「薄い長期雇用」で対応すべき人までもが大量に非正規に流れて込んでしまったことに対する反省が進んでいる面が大きいと思います。ただ、これは短期で、池田さんが言われた中長期について、AI、IoTが今後どう影響するかは鬼が笑うような話なので、正直よくわからない。しかもこれは、日本的システム云々を超えて、世界共通でこの100年間かけて先進諸国が作り上げてきた雇用システム、労働システム自体がもしかしたら大きくがらりと崩れていくかもしれない話なので、ここでは括弧に入れておいたほうがいいと思います。

2 日本の雇用システムを研究する意義は何か

司会 ここでこれからの研究にもつなげる意味で、一度立ち止まって、日本の雇用システムを研究する意義を少し議論したいと思います。

システムの現状を見ないと個別テーマは評価できない

高橋 一番年少の私が申し上げるも気がひけるのですが、若い人はあまり日本の雇用システムといった大きなテーマに関心を持たないと思っています。こうしたなか、JILPTの幅広いプロジェクトのなかで、日本の雇用システムにフォーカスしてまとめようと考えたのには、大きく四つほど理由があります。

一つは、日本の雇用システムが、いろいろな意味で日本の雇用社会の中心にあると思うからです。確かに日本の雇用社会のなかで非正規、若者、女性、高齢者、長時間労働、ワーク・ライフ・バランス、いじめ・嫌がらせなどの問題が起こっている。いろいろ個別のテーマがありますが、やはり中心にあるのは、昔であれば男性の正社員、製造業の長期雇用、年功序列で、この仕組みがどう変容し、どっちに向いて動いているのか。そのことがわからないと、個別のテーマを評価し切れないという認識があります。日本の雇用社会の中心にあるがゆえに、日本の雇用システムのゆくえを見通す必要があるという問題認識があります。

2番目は、濱口さんの前で釈迦に説法ですが、やはり重要な労働法制と日本の雇用システムは密接不可分の関係にある。日本の雇用システムが今、実態として、特に雇用の面でどういった現状にあり、どういった課題に直面しているかを把握することは、日本の労働法制の根幹部分をこれからどうするかを考える上で、必要不可欠だと思っています。

第3に、少し研究者的な関心からですけれども、雇用システムの様々なパーツ、例えば、採用の慣行、配置や昇進に関することと賃金制度に関することは密接につながっている。これは不可分なわけです。これらに個別に言及するのではなく、雇用システムの全体像を見るという視点が、研究者、政策担当者においても失われているがゆえにいま必要になると考えていました。

最後は、海外に向けて情報発信力を高めるという点です。日本の雇用システムのゆくえについて認識を固めて、それを海外に向けて発信するやり方にもう一度かけてみないかという思いがあります。現在の日本における女性就業、若年、非正規雇用などの問題は、海外の研究者、政策担当者も非常に関心が高いんですけども、それだけを伝えても意味がないわけで、全体としてこういう仕組みのなかで日本の女性就業の状況はこうなっている、という説明の仕方が求められると思うんですね。比較研究の前段部分において、日本の雇用システムの現状と変化を明らかにしておく意義が大きいと考えるわけです。



しかし、製造業のシェアが縮小しているなか、様々な産業で違った雇用システムが存在している可能性があります。ですから単一のナショナル・モデルにフォーカスすることの意義が、どれほどあるかという問題は残るかと思っています。

もう一つ今回の研究の反省点として、時系列データやアンケート調査結果をたくさん活用して変化の方向性を把握し、分析をしましたが、それらを見た上での事例調査が十分にできていなかったということがあります。さらに、これは古きよき時代への懐古なのかもしれないのですが、一つの大きな共通論題をめぐって、様々な視点、アプローチで複数の研究者が研究をし、現状認識とそのアプローチを洗練させていく労働研究の伝統が、20年ぐらい前の日本にはあったのではないかと。しかし、昨今、個別の業績、投稿論文の数が物を言う時代になってきますので、そういう共通論題型の大規模プロジェクトが成り立ちにくくなっていることは残念だと思っています。

これに対して、JILPTには、各分野の専門家がたく

さんいて、大規模な調査をすることもできるので、潜在力はあると思っています。

「どういう顔になっているかが見えにくい」

池田 高橋さんと同意見で、今の労働研究はわかりやすく言うと、目、鼻、口といったパーツを厳密に描く形が多い。では、どういう顔をしているのといったときに、その全体像は見えづらくなっていると思います。

そのわりには、こっちのシステムが良いとか、あっちのシステムが良いという、雇用制度改革に関する議論が一方である。しかし、その国の雇用というのは全体としてまさにシステムですから、有機体として、日本の企業の人材活用がどうなっているのかを問わずに、解雇、労働時間など中心部分にメスを入れるような改革の議論がされているのではないのでしょうか。やはり全体を見ておかないといけないという問題意識があります。海外に向けても、日本に対する関心は当然ある。そういった意味で、ワークシェアリングはオランダ、解雇規制はアメリカといったつまみ食いした情報と、日本についてもつまみ食いしている情報を突き合わせて議論するのではなく、全体像を把握する関心は、国際比較と国内の議論においても大事だと思います。

濱口 労働法の世界で言うと、部品をまとめる原理として昔だとマルクス主義的なイメージが基本にあったのでしょうか、それはかなり昔に廃れてしまった。その後、菅野和夫先生（JILPT理事長）が書かれた『雇用社会の法』（1996年）では、基本的には稲上先生の産業社会学をベースに、労働法を体系づけようと思われたと思うんです。ところが、その試みが受け継がれていない。結局、そうなると、ばらばらな部品をばらばらに使っているだけみたいな状況になっている。インターディシプリナリー（学際的）な労働研究という観点からも、日本の雇用システムの総合的、総体的なイメージをきちんとつくることは、労働法、労働経済の人たちにとっても重要だろうと思います。

もう一つ、池田さんが指摘されたように、いろいろな要素が総合的に絡み合った総体としての日本的雇用システムを論じるのではなく、いわばつまみ食いしたような議論だけが個別に流通していることの問題です。例えば、日本の雇用システムは過度に解雇規制が厳しいので、日本の企業が困っているからそこを何とかすべきだといったような妙なつまみ食いの議論が突然、

政策のアリーナに飛び出してくる。これも個々の論点が総合的な雇用システムのなかでどのように位置づけられているのかが、あまりきちんと議論されなくなっていることが背景の一つにあるのではないか。政策論をきちんとしたものにする観点からも、雇用システムの研究は必要だろうと思っています。

3 今後の課題——実態面および研究面から

司会 それでは、最後に今後の課題について高橋さんから提起をお願いします。

低下する長期雇用のメリット

高橋 実態面の課題を四つ提起したいと思います。まず、第1に、長期雇用のメリットが低下するというセンセーショナルな書き方をしています。従来、日本的雇用システムで長期雇用、年功賃金、OJTなどが一体となって高いパフォーマンスを発揮してきたと言われているわけですが、そうでなくて、長期雇用だけが残っているような状況になると、長期雇用そのものを否定する積極的な理由はないものの、チームメートがいなくなってしまうわけですから、長期雇用であることのメリットは小さくなるということです。

例えば、労働者の側から見ると、長期勤続しても、賃金が自動的に上がったたり、昇進するわけではない。企業の側からも、長期雇用を保障しても、それで労働者の能力やスキルが高まっていくわけではないとなると、企業内で見ても、労働市場全体として見ても、仕事と能力のミスマッチが起り、人材が不活性状態になるのではないか。まさに労働力不足が懸念されるなかで、問題含みのことなのではないのかなと思います。

長期雇用のメリットの低下ということと関連して、引き続き長期雇用のゆくえを追うことが、研究上重要だと思います。その際の研究ポイントとしては、まず、先ほど触れた職場集団に焦点を当てた調査研究が、もう少し実証研究としてあった方がいいかもしれません。

研究ポイントの2番目は、役員層など企業組織の上層部の経歴が、80年代ぐらいからどう変わってきているのか。明に暗に高い職位への昇進を目指している社員はいますので、そういった人たちの勤続志向を維持できるかは、役員層が引き続き生え抜き重視で選ば

れているかに依存すると思います。

研究ポイントの3番目は、少し大きなテーマですが、分社化、営業譲渡、会社分割・合併といった企業再編ですね。これが長期雇用ということとどういう関係にあるのか。さきほど、正社員のリストラをしなくなったと言いましたが、企業再編のなかで吸収されている可能性があるわけです。当事者がこれによって長期雇用が維持、継続されていると考えているのかどうかを把握して、事例やデータで読み取ることが必要になると思います。

長期雇用のメリット、ゆくえとは別に、実態面の課題の第2として、正社員の雇用のバッファーが縮小するという表現を本の中でしています。正社員転換を進めている企業は多いですし、来年4月には無期転換がかなり起こると予想されている。そうすると、再びリーマン・ショック級の深刻な不況が到来したときに、企業はどうするのだろうかという疑問が素朴に浮かび上がってきます。これは、私の専門を超えますが、解雇法制、企業再編法制といった何らかの法制の検討がいずれ求められるのではないかと考えています。



そして、第3の課題として、正社員同士の処遇差の拡大を挙げました。年功的な処遇が崩れ、他方で選抜的に育成される人が増えると、正社員の中での処遇差の公正性が問題とされます。昨今、海外展開する大企業などでは、次世代の部課長、経営層の育成を目的として、30歳ぐらいの早い段階での幹部候補の育成が行われているようです。一方で、従業員がワーク・ライフ・バランス実現のために勤務地限定正社員を選好することも起きている。また非正規雇用からの転換先としての限定正社員区分も導入されるなど、正社員の雇用は多様化しています。正社員のなかでこのように

幅が大きくなると、処遇の差をどう公正に保つかといったことが課題になると思います。

第4の課題は繰り返しになりますが、職場集団が直面している課題です。上司の裁量で、または従業員も自発的に協力して物事を進めることができる状況ではなくなってきている。また、上司が良かれと思って行う指導が、パワハラやセクハラとして受け止められたりする。職場が問題を抱えていることは明らかであって、その一つに現場の管理職に過剰な役割期待がかかってしまっていることがあるのではないかと。たくさん問題はありますが、そのなかの中心的な課題を指摘させていただきました。

司会 それでは、お二人からもそれぞれ今後の課題についてご意見などありましたらお願いします。

池田 第4期も雇用システムの研究を行うに当たって、日本的雇用システムというのは、使用者の商才、もうける力に依存していることを改めて感じています。一つの会社が事業を営んでもうけを出して、社員を食べさせていくというサイクルの中で長期雇用の会社は、いろいろなもうけの種が使用者が見つけてきて、そこに社員を柔軟に配置転換させる。大阪でもうけていたのを、東京でももうけようとする、転勤が生じるというような形です。その観点から日本の産業社会がどういう方向に動いていき、それと日本的雇用システムがどう折り合っていくのかについては、長期的な研究課題としてあると思います。統計的には、高橋さんが最初に言ったように、いわゆる工業社会からサービス経済へのシフト、それがまさに日本的雇用システムの完成及び転換ということと軌を一にしている側面があるんです。では、今後どうなるかについても、一つの研究として関心がある。

もう一方が、労働供給側の制約の問題。人口構造の問題として少子高齢化が進んでいるわけですが、特に単身世帯が増えていくなかで、働いて食べていきながら、介護など家族もケアしなくてはいけないという人が増えていく。そうすると転勤や配置転換に応じられなくなる問題が出てくる。周燕飛JILPT主任研究員が研究したシングルマザーの問題も、どうしても貧困問題と連動して語られがちですが、キャリアウーマンで、もう夫は要らないという人もいます。しかし、離婚して子どもと自分たちだけでやっていく人にも、先ほど濱口さんが触れた内部的なフレキシビリティとどう関係

してくるのかという問題はある。ですから、第4期のプロジェクト期間の研究では雇用システムの全体像を描きつつ、それを社会とつなげていく形で、図柄の範囲をちょっと広げながら、全体像を見直していく流れになるかなというイメージは持っています。

もう一つ、日本的ということに関して言うと、正社員同士の処遇差の拡大と管理職への過剰な期待に関する部分ですが、日本の管理職の場合、リクルートワークス研究所の国際比較調査でもはっきり出ているように、マネジャーとしての管理・監督をするだけでなく、部下と一緒に汗を流して働くプレイングマネジャーとしての性格が強い。そうではなく、マネジャーというのは本来の職務である指揮命令だけすればいいという方向にシフトしていくのか。濱口さんが言う「ジョブ型雇用」と言って良いのかわからないですけど、欧米のように人を動かして会社を運営するエンプロイヤーと会社に雇われて労務を提供するエンプロイヤーの区別が明確になっていく方向に日本が行くのかどうか。

濱口 池田さんが言われたのは、私が言った「濃い長期雇用」と「薄い長期雇用」の話とつながるのだと思う。つまり、「濃い長期雇用」というのは、まさに入社したときから、特定の労働者には経営層の幹部候補生として、それを前提に集中的に教育訓練して能力も賃金も上がっていく。しかし、その外側にもっと「薄い長期雇用」というのがあるとしたら、その長期雇用は、労働者から見たら、それはそんなに賃金が上がらなくても、長期的に将来予測がつくので有り難い。企業側から見ても、きちんとその仕事をこなす人がすぐにいなくなって、慌てふためくということはなく済むくらい、より消極的だけれどもあったほうがいい。「薄い長期雇用」のメリットという形で落ちついていくかどうか。そこは長幼の序はもちろん礼儀としてあるが、機能的な組織として、どこまで偉い若者と偉くない年寄りを包含できるかといった話でしょう。ここは多分、雇用システム論を超えて、社会心理学的な話につながっていくのかなという感じはします。

高橋さんが言った企業再編は重要だろうと思います。90年代後半以降、会社関係のいろいろな法律改正がなされて、持株会社化がどんどん進みました。失業なき労働移動と言われるなか、自分が労働移動していると思わないけれども、結果的に見ると、広い労働市場の中でより需要のあるところに移されている。ある意

味、より緩やかに、受け入れやすい形で労働移動が行われてきたと評価できるのかもしれませんが。

早期選抜とその課題

高橋 「濃い長期雇用」と「薄い長期雇用」というのは、言い得て妙だと思います。グローバル人材の選抜に関するアンケートなどを見ると、やはり30歳前後ぐらいで選抜される。その結果、大卒入社後10年ぐらいで意識の高い若者が、熾烈な競争を繰り広げてしまうことにならないか。若い人材の働き過ぎという、現在、懸念されていることに引きつけて、気になるところです。

もう一つが、そこで選抜に漏れた人はどうなるか。一生懸命頑張ってきた人が、突然あなたはもう候補にはなれませんよと言われ、「薄い長期雇用」に行ってくださいと言われたときにどういった気持ちで働き続けることができるのか。グローバル人材、「濃い長期雇用」の部分の話として重要だと思います。

池田 長期雇用がなじむ職務・業務となじまない職務・業務があって、高度な分野になじまない職務・業務があるというのは疑いようがないことだと思います。「新時代の日本的経営」の高度専門能力活用型グループは、これに当たるような気がします。現状はそういう人材が少数いて、高額な年俸制、短期の有期契約で雇っている実態、あるいは業務請負のケースもある。これがどれだけのボリュームゾーンになるのか。

もう一つは、いわゆる女性労働の歴史を見ると、「薄い長期雇用」で定年まで勤めた女性も一定数、昔からいる。しかし、企業の人事の人ははっきり言わないのが「濃厚な長期雇用」の範囲の問題です。それは「濃い」エリートタイプの人だけで、会社は回っていかないからです。なのではっきり「薄い」とは言えない、どちらかといえば濃そうな人はみんなにエンプロイヤー予備軍としての期待を持たせる。どちらかといえば薄めの人にも濃いめかもしれないという期待をさせるんですね。しかし、企業の人事担当者と話すと、濃いめか薄めかというのは事前に判断がつかないっていうんですよ。その人が担当した業務や会社の経営環境など、いろいろな文脈に依存する。いわゆるヨーロッパの会社のエリート層みたいな形で、薄めの人には薄い路線で、濃いめの人には濃い路線でというふうに完全に二層化するのには難しそうです。国民性の問題もあるん

ですかね。

高橋 入る時点で決めるのが人事管理としては一番楽だと思います。しかし、新卒のときからグローバル社員の別枠採用を設けているケースはほとんどない。ただ、入ってから10年ぐらいで早期選抜する企業は上場企業で2割ぐらいある。これが、日本企業の一つの落としどころだと思うんです。

濱口 この点については、一つのやり方は、今までの日本型の皆が経営層まで行く前提ではなく、エリート層を選抜するときに、我と思わん者には手を挙げさせてグローバルコースにチャレンジさせる。こうすれば、こぼれ落ちたという意識ではなく、わざわざグローバルコースに行かなかっただけだという意味で、少し感覚の違いはあるかもしれない。もう一つの問題として、



手を挙げないのはいいとしても、その先のキャリアにイメージが持てないことがあります。例えばドイツのマイスターのように、経営層に入るわけではないが、現場では偉い人という形を意識的につくるというやり方が考えられます。しかし、これも伝統的な産業構造を前提としており、これからのIndustry4.0でマイスターがどうなるのかわかりません。

次なる日本の成長産業は何か

高橋 産業構造に関連してですが、衰退産業から成長産業への失業なき移動という言葉が、何十年も前から出てきますけれど、今、この文脈で大事になっている。その企業の中で活躍できなくなったら、別の会社でという話が出てくるのではないかなと思います。そのための下準備として、自分の能力やスキルがどのぐらいあるのかを測定できるようにするというのも、この文脈で重要になってくる。

そこで私がやはり気になるのは、池田さんも触れたように、その成長産業はどこだろうということです。最初の話に戻りますが、日本的雇用システムは85年頃に完成形があったとして、その変容を含めてその話が今まで続いている最大の理由は、その当時、稼ぎ頭だった製造業に代わる新たな稼ぎ頭が見つかっていないからなんですね。アメリカは東西冷戦が終結した後、情報通信に国家戦略をシフトさせた。そこに日本が膨大な著作権料を払っている形になっているわけです。情報通信業が全く違う雇用システムかどうかは別として、全く新しい産業ができたわけですね。日本では必ずしもそうっておらず、実態として増えているのは、保険料で成り立っている医療、福祉です。どういう産業が今後成長するのか、そこでの雇用システムはどういうものなのかということが政策的にも、研究上もすごく大事になると思います。

池田 日本的雇用システムは労使双方にとってランニングコストが高いんですね。使用者にとっては、グローバル人材育成ということで、人材の選択と集中をしてしまうと、それがこけたときに、ピンチヒッターがない状態というのは怖い。グローバル人材が介護に直面したり、病気になったりする可能性もある。なので、やっぱり補欠をベンチに入れておいた方が良いという判断になるのは合理的です。事業の面でもずっと同じ事業で会社を存続させて長期雇用を維持することは難しい。新たな事業に進出して商売替えによって会社自体が生まれ変わりながら存続していく、その過程で先ほどの内部的なフレキシビリティで新しい事業に人を動かしていくのが日本的経営ですが、それには補欠を抱えておける経営体力が要る。そういう意味では、日米でも衰退産業から成長産業へ、もうからないところからもうかるところへ人が移動していく基本的な人の動きは一緒だけれど、アメリカは起業家が新しい会社を起こして、そこに人が転職していく。

日本の場合は、大手企業の使用者が事業を変えて人を動かす。企業再編も同じでしょう。労働者が転職して新しい雇い主を探す前に、使用者が新しい雇い主を見つけてきてくれる。一方、労働者にとっても日本的雇用システムは長い時間拘束されて強いコミットメントを求められるという意味で、やはりランニングコストが高いいわゆる「遅い選抜」については、選抜が始まるのは15年後や20年後でも、その間、ゆっくり走っ



ていけばいいわけじゃなくて、マラソンと一緒に、先頭集団について行って、累積的に会社に貢献しなければならぬ。しかし、既婚女性はそのマラソンのペースについていけないという問題がある。だから、最近では子どもがいる女性は時短勤務からフルタイムに戻ったあと、短い期間で評価して昇進させるといったように、昇進の評価期間を見直す会社が増えていますよね。

デフォルトを「薄い長期雇用」に

濱口 ですから、「薄い長期雇用」という枠を形成したうえで、より短期的に市場の要求にその段階で応えたかということの方が重要になるかもしれない。これが「薄い長期雇用」の方向性なのかもしれないですね。

池田 デフォルトが「薄い長期雇用」になると。確かに男性介護者や、治療と仕事の両立みたいな話になると、計画的にマラソンランナーのように走ってくれる前提が崩れる。

濱口 そのメリットは、ランニングコストが抑えられること。若い頃にばりばり仕事をした人は、そこで評価する。しばらく育児で仕事に専心できなかったものの、40代になって目覚めた人は、そこで評価する。そうすると労使双方とも過度なランニングコストをかけずに対応できるかもしれないですね。しかも「薄い長期雇用」という枠はあるので、最低限の安心はある。

池田 年次別昇進管理の場合、会社からすると賃金を払い過ぎているから、仕事をやらしてもらわないと困るという側面もある。ですから、そこのところは逆転させたいですね。

濱口 そこが能力主義のパラドックスで、確かに能力はあり、やればできるかもしれないけれども、やらなければいけないプレッシャーの方が強くなるシステムともいえる。賃金見合いの能力を発揮しないと、何だ

という話になってしまう。ランニングコストが高いというのは、労働者側から見ても、本当は過重な仕事を抑えることがしにくい。

残された課題——コーポレートガバナンスの変化、限定正社員

司会 残された論点で言うと冒頭で濱口さんが触れた限定正社員の話と、コーポレートガバナンスです。

高橋 JILPTの研究者が集まってやっていたということもあり、資本市場や金融、コーポレートガバナンスの変化が雇用にどう影響を与えているのかは、扱えませんでした。しかし、投資主体別の株式の保有割合、間接金融、直接金融の比率が大きく変わっていますので、雇用にどう影響を与えているのかについて、因果関係の糸を見出す作業は引き続き必要だと思っています。

濱口 限定正社員は、冒頭で触れた日本的雇用システムの一つのポイントが正社員の無限定性から来ているわけです。基本的にこの問題は、日本的雇用システムの何を残し、何を棄てていくのかを考える上で、重要なポイントであることは間違いない。正社員の無限定性を抜きに、非正規問題の議論をすると、やや情緒的に過熱した議論になってしまう。あるいは女性の問題でも、限定正社員の話をすると、また一般職のような変なものをつくろうとしていると批判されたり、非常に話が錯綜する。そういう錯綜を整理する一つの補助線として、非常に使いでのある概念であるのは間違いありません。

池田 結局、無限定性というのは、先ほどの話にあった、みんなが小さなエンプロイヤー候補だということに発端があると思う。エンプロイヤー候補はどの国でも働き方は無限定でしょう。先ほどの濱口さんの言葉で言えば日本は明らかに「濃い」人だけでなくどちらかといえば「濃いめ」の人もエンプロイヤー候補に入れているから無限定正社員の範囲が広い。しかし、今後は誰がその濃さを引き受けるのかという問題はありますね。一部の企業以外は、エンプロイヤーのなり手がなくなってきていて、限定正社員をつくると、みんなそっちに手を挙げてしまうおそれがあるという人事担当者の声も聞いたことがあります。そういう意味では、誰が経営者になるかということと関係する、

日本的雇用システムの根幹の問題だと思えますね。

今回の研究を見ると、日本的雇用システムがどう変わったかについて、労働供給サイドの議論は結構しました。しかし、労働需要の考察が足りていない。結局、非製造分野に人が移動していることはわかっても、どこで何をしているのかというのがまだわかっていないので、そこは第4期で明らかにしていきたい。現状、ピーター・キャベリ・ペンシルベニア大学ウォートン・スクール教授が『雇用の未来』（2000年）で述べている長期的な雇用関係（オールドディール）から「ニューディール」への移行が、この研究から取り出されたわけではなくて、オールドディールの変化を追ったという段階です。現実的にニューディールが生まれつつあ

るのかもよくわからない。先ほどから言説という話がありましたけど、本当に日本がそういう新しいシステムに移行するかどうかはわからない。Industry4.0と言われていますが、通信と製造とサービスの融合が始まっていて、そこにAIなどの要素が入ってくるなかで、日本的雇用システムがそういうビジネスになじむのかどうかということですよ。このなじむのか、なじまないのかをまず調べたいと思っています。先ほど触れた、高度専門能力活用型グループが労働政策の対象として立ち上がってくるのかをまず見極めたいと考えています。

司会 長時間にわたり、ご議論いただきありがとうございます。今後の研究に、大いに期待します。

濱口 桂一郎（はまぐち・けいいちろう）

労働政策研究・研修機構 労働政策研究所 所長
主な著作に、『新しい労働社会』（岩波新書、2009年）、『日本の雇用と労働法』（日経文庫、2011年）、『日本の雇用紛争』（労働政策研究・研修機構、2016年）、『EUの労働法政策』（労働政策研究・研修機構、2017年）などがある。

池田 心豪（いけだ・しんごう）

労働政策研究・研修機構 主任研究員
主な著作に、「勤務先の育児休業取得実績が出産退職に及ぼ

す影響』（『日本労務学会誌』Vol.15. No2. 4-19頁（2014年4月））などがある。
職業社会学専攻。

高橋 康二（たかはし・こうじ）

労働政策研究・研修機構 副主任研究員
主な著作に、「有期社員と企業内賃金格差」『日本労働研究雑誌』No.670、75-89頁（2016年4月）などがある。
産業・労働社会学専攻。

JILPT BOOKS

好評発売中！

労働政策研究・研修機構（編）

新時代のキャリアコンサルティング

—キャリア理論・カウンセリング理論の現在と未来

実践に役立つ有益なキャリアコンサルティング理論を紹介

パーソンズなどの基礎的理論から90年代以降の新しい理論まで、数多くの理論をバランスよく紹介。キャリアカウンセラーや職業相談、学校でキャリア教育に携わる方はもちろん、キャリアコンサルティングに関心のある方など、どなたでも幅広く活用できる標準的な内容の1冊です。

特色

- 1つの理論を4ページでコンパクトに紹介・解説。どのページからでも体系的に読むことができます。（全て図表入）
- 実践場面との結びつきを特に意識し、「職業相談場面との関わり」という項目を設けて、全理論について実践にどう活かせるかを書き込みました。
- 更に深く学びたい方のため、各理論の参考文献を豊富に紹介。



A5判 242頁 2016年8月31日発行
ISBN978-4-538-41159-0

定価：**2,000**円（税込）

◆お求めは書店、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <http://www.jil.go.jp>

