

時代を背負う労働者

『日本労働研究雑誌』編集委員会

人は様々なものを背負って労働市場に参加する。そこには本人の力の及ぶものと及ばない（及びにくい）ものがある。例えば、働く意欲などは本人の努力がある程度及ぶものだろう。しかし、先天的能力や教育に適した家庭環境などは、本人の努力の範囲を超える。ましてや、生まれた時期は本人には選びようがない。そして、選びようのない生まれた時代に翻弄される人々が多いこともまた、厳然たる事実である。後世、このような時代の体現者を、私たちは「世代」と呼ぶ。

『大辞林』によれば、「世代」は「生まれた年をほぼ同じくし、時代的経験を共有し、物の考え方や趣味・行動様式などのほぼ共通している一定の年齢層」を意味する。確かに、「昭和一桁」「団塊の世代」や「団塊ジュニア」に代表されるように、ある共通体験を有している集団を特異的に表現するのに長けた単語である。労働生活を思い起こせば、この語のもつニュアンスは様々に波紋を広げる。なぜなら、この単語に関連して、(1)ある特定の時期に生まれることが、人々の就業行動や稼得収入にもたらす影響はあるのか、(2)その影響はどの程度続くのか、(3)生まれた時期によって生じるリスクに社会としてどう立ち向かうか、などといった問いが、次々に浮かんでくるからである。

本ミニ特集は、「人々が時代を背負って労働市場に参加している」という事実に着目し、そのことがもたらす影響について分析した論考を配した。具体的には、世代に関して一般的に考察する論文のほか、「丙午生まれ」や「早生まれ」「団塊の世代」といった特定の世代や生まれた時期によって、おかれた立場がどのように異なるか実証的に議論した研究を紹介する。また、プロスポーツの世界での世代管理についてのエッセイも収録した。

まず太田聰一・玄田有史・近藤絢子「溶けない水河—世代効果の展望」は、学校卒業時点に着目して世代効果を検証する。本論文では、まず先行研究を渉猟し、一般に「学校卒業時点の労働市場の需給動向は、世代

の賃金や転職傾向に少なからず影響を与える」ことを紹介する。さらに、日米比較を含む著者らのオリジナルな研究を通じて、この傾向が時間を経ても容易に減衰せず、また低学歴グループでとくに顕著な点が、日本の特徴であることを明らかにする。著者らはその原因として、労働市場の評価機能が脆弱なために、一度就職するとより良好な機会にアクセスするチャンスがなかなか巡ってこないことをあげている。

赤林英夫「丙午世代のその後—統計から分かること」では、前年比25%減という急激な女子出生数の低下を招いた1966年の丙午をとりあげる。「丙午生まれの女性は気性が激しすぎて夫を不幸にする」という迷信があることは広く知られている。実際、1966年に生まれた女性は、前後に生まれた女性と比べて人数が少なく、同年生まれの男性と比較しても人数が少ないという特徴をもつ。本稿では、人口動態統計や国勢調査等の既存データを中心に考察した結果、「1966年コーホートの学歴水準が高いこと、結婚確率が男女ともに低いこと、1966年コーホートの女性労働力率が高いこと」などを指摘した。

続く川口大司・森啓明「誕生日と学業成績・最終学歴」では、同一学齢に属する4月2日生まれと4月1日生まれの間には、実年齢にほぼ1年の差があることに着目する。そして、この実年齢差がその後の成績や最終学歴に及ぼす強い影響（相対年齢効果）を検出した。具体的には、TIMSSやPISAといった学力試験の成績で比較した場合、4月1日生まれと4月2日生まれには、「平均して偏差値で2から3もの学力差があることがあきらかになった」。しかも、この影響の「大きさは学年が進むにつれて縮小していくものではない」という結論も得ている。最終的には最終学歴についても差異は残り続け、「男性の中の4大卒業率が27%であるところ、3月生まれと4月生まれではその確率が2%ポイントも異なる」としている。

馬欣欣「『団塊の世代』の職業キャリアのタイプお

よびその就業形態の選択に与える影響」では、団塊の世代の就業継続を促進するためのキャリア形成について議論される。本論文では、アンケート調査の個票を用いて、団塊の世代の60歳時点でのキャリアをジェネラリストとスペシャリストにわけ、その後の就業継続との関係を探った。その結果、前者のほうが後よりも就業継続に失敗する確率が高いことが示された。また、全体として就業形態にはあまりこだわらないものの、スペシャリストについては自営就業を希望する割合が多いことも指摘されている。著者は、団塊の世代の引退に伴い、高齢就業をより促進するためには、スペシャリストの人材育成が求められると結んでいる。

鍋田郁郎「プロスポーツ界における「黄金世代」と「谷間の世代」——サッカーを例に」では、プロ・サッカー界を題材に、スポーツ界における世代管理の実態を紹介する。プロ・サッカー界では国際的に世代管理による選手育成が普及しており、U-17、U-20、U-23などという大会名を眼にした読者も多いであろう(ちなみに、これらは17歳以下、20歳以下、23歳以下の意味である)。本稿では、これだけ細かく世代別に管理する理由として身体的能力の差があげられている。同時に、世代別管理が最終的に年齢の関係のないトップリーグに集約されていくこと、世代別管理の内側に

あっても、異なる特性を持つ選手が同時にプレイすることのメリットも少なくないことなどが指摘されており興味深い。

元来、市場経済の信奉者は、自由で完全な市場こそが最もデモクラティックな世界だと信じている。出自や称号、過去の経緯とは無関係に、実力のみが評価される。優勝劣敗が貫徹するがゆえに、運が悪ければ一敗地にまみれることはあっても、実力が備わってさえいれば長期的に理不尽な扱いを受けることはない。このような世界にあっては、初期時点の運不運はいずれ市場の中で解消することであって、プロスポーツの世界のような厳しい世代管理のデメリットは最小限にとどめられるだろう。しかし、こと日本の労働市場に関しては、話はそれほど単純ではないようである。学卒時点での不運は一生引きずらねばならないのかもしれない。生まれた年も然り、生まれた月もまた然り。

地球温暖化が叫ばれる昨今、極北の氷河は着々と融解しているようであるが、日本の氷河期が過去のものになるのはいつの日なのだろうか。はたまた過去のものになるのだろうか。本ミニ特集を通じて、読者諸氏の賢察を請うことができれば幸いである。

責任編集 太田聡一・神林龍
(解題執筆 太田聡一・神林龍)