

書評

BOOK REVIEWS

神野直彦・宮本太郎 編

『自壊社会からの脱却』

—もう一つの日本への構想

山田 久

過去 20 年間にわたり、日本社会は活力を失い、ここにきて閉塞感が一段と強まっている。90 年代にはその原因を経済成長力の低下に求め、市場メカニズムを活用することで問題解決がなされるとの見方が力を得た。その考え方に沿って政策を実行したのが小泉内閣であり、「小さな政府」のスローガンのもとで、不良債権問題に目処をつけ、公共事業の大幅削減を行い、社会保障給付の抑制にも着手した。それらにより日本経済はようやく持続的な景気拡大軌道に乗るが、新たな問題が明らかになってきた。企業は史上最高益を上げているにもかかわらず家計所得がほとんど伸びなくなった。地方圏の景気回復の遅れが目立ち、ワーキングプアに象徴される新たな貧困層が拡大してきた。いわゆる「格差問題」と呼ばれる、分配面での歪みの問題がはっきりと顕在化してきたのである。

さらに、小泉政権下でいったん解決されたかにみえた経済成長についても、新たな課題が明らかになってきた。分配構造が企業部門に偏った結果、外需偏重型の経済成長となっていたことの脆さが、リーマンショックの発生により認識された。地球温暖化防止に向けた国際的な関心が高まるなか、環境保全と経済成長との両立という課題も浮上してきた。日本はいま、過去 20 年間に起こった地球規模での大きな地殻変動を踏まえ、政治・経済・社会にわたる新たな持続可能な社会システムの構築が求められる状況にある。

本書は、混迷する現在の日本の状況を「自壊社会」と呼んだうえで、そうした新たな社会システムのビジョンを提示しようとした問題提起の書である。構成

としては、経済、環境、社会保障、労働、教育、貧困、財政の各領域における第一線の論者が、各制度間の補完性を意識しながら、「希望のもてる社会」の再建への道筋をそれぞれに記述している。さらに、これら 7 つの章を挟む形で、「はじめに」および「おわり



●岩波書店
2011年2月刊
B6判・234頁・1680円
(税込)

●じんの・なおひこ
●みやもと たらう
学
研
究
科
教
授
東京大学名誉教授。
北海道大学大学院法

に」において、新自由主義に対して意欲的な批判を行ってきた、政治学と経済学の二人の大家が、本書を貫く基本認識・問題意識を記している。

具体的に新たなビジョンを示している 7 つの章の内容について紹介すると、まず第 1 章では、日本社会がいま置かれている環境が、歴史的パースペクティブのもとでグローバルな視野から明らかにされている。日本のデフレの原因は売上に占める変動費の増加により名目 GDP が減少していることにあり、それは新興国・資源国のインフレと表裏一体の現象である。したがって、名目 GDP の下落に歯止めをかけるには、脱化石燃料社会への移行が必要となるとの主張が展開される。

第 2 章は、環境と経済の両立の問題を取り上げ、環境保全型発展の考え方の深化をたどっている。その現時点での到達点は、環境問題への取り組みは個別的環境対策としてではなく、持続可能な発展を実現する過程として取り組まれることで実効性を持つという認識である。本章ではこれを環境経済戦略と呼ぶが、持続可能な発展とは環境と開発の対立を福祉の持続的向上という観点から統合する発展であり、その実現のためには単なる環境対策や単なる経済政策を超えた統合的な戦略が必要であるとしている。

第3章は、格差・貧困の増大がみられるなか、それに社会保障システムがどのように対応すべきかを提言している。本章では社会経済システムを、企業統治システム、雇用システム、教育・訓練システム、社会保障・税システムの4つのサブシステムによって構成されるととらえ、グローバル経済のなかでこれらサブシステム間の調整が遅れ、新しい社会経済システムへの移行が進まないことに問題の所在があるとする。そのうえで、教育・訓練システムから就業への接続、失業から就業への接続、家族と就業の接続、障がいや老年引退と就業の接続という4つの橋の修繕・強化を提言している。

第4章は、日本型雇用システムの特徴を浮き彫りにしたうえで、その問題が何であり、どう解決すべきかを論じている。日本型雇用システムにおける正社員は「職務のない雇用契約」「メンバーシップ契約」であり、

職務がなくなっても守られるべき雇用保障が存在する。しかし、非正規労働者はこの対象外でいつでも解雇・雇止めが可能である。かつては主婦や学生が大半を占め、正社員である夫・父親の雇用の安定性のバッファーとなっていたが、近年、若者を中心に非正規労働者が急増したことで、この日本型フレキシキュリティー（柔軟性と保障性の両立）の在り方は崩壊した。本章では、正規・非正規の二重構造を解決する突破口として、「ジョブ型正社員」という新たな労働者像が提示される。

第5章は、日本社会における「障害」に対する常識を問い直し、いかなるハンディキャップを抱えている人々にも自尊の感覚の持てる「ユニバーサル・デザイン社会」の構築を提案する。「健常者」と「障害者」の差は単に「不利」の度合いの違いに過ぎないが、わが国では障害の定義が極めて狭く、障害関係の給付が

少ない。その結果、心身の健康に不安定さを抱えるなど、見えにくい障害を負っている層の貧困のリスクが高まっている。北欧をはじめ就労率の高い国では、就労しながら障害給付も受けている「半就労半福祉」的な障害者が多い。わが国でも、そうした層が社会に貢献できる労働市場の条件整備が求められているとの認識から、所得制限のない均一額の給付つき税額控除が提言される。

第6章は、学校は経済発展と個人の職業の準備に役立つよう組織されるべきという「職業教育主義」を取り上げ、その限界や問題点を指摘している。この学校教育主義の考え方は、新自由主義のみならず、新しい社会民主主義の議論においても前提とされ、職業訓練や生涯学習が重視されてきた。しかし、現実には労働者の境遇を教育のみで改善することに限界があり、むしろ教育の関心が職業準備に傾斜することで、教育が本来果たしうる多様な役割をゆがめしてしまう危険性を警告する。

第7章は、「小さな政府」必要論の呪縛から解き放ち、自壊社会から脱却するための新しい財政システムの方向を示している。本章では、90年代以降、主要先進国の間には政府支出の大きさと経済成長の間には優位な関係は見いだせず、日本社会の自壊を避けるためには、教育、社会保障、環境といった諸分野における積極的な政策展開が不可欠であるとされる。そのうえで、日本の社会保障政策は①法人税引き下げと消費税率引き上げのみを追求する「発展途上国型」、②社会保障の選別性と自己責任原則に基づく「アメリカ型」、③普遍的給付にもとづく強靱なセーフティネットを提供する「スウェーデン型」の3つの道があり、③を方向性として意識した中長期的戦略が選択されるべきとする。

本書の最大のメリットは、日本社会の閉塞状況からの脱却に向けて、学問領域を超えた総合的な視点から、持続可能な社会の再建の道筋を示そうとした点である。冒頭でも述べたように、わが国はいま新たな社会ビジョンを必要としている。だが、社会の複雑化・高度化が進むなか、学問の「科学化」の流れもあり、近年、社会科学研究者はそれぞれの専門分野を深く掘り下げることに主に関心があったといえよう。それ自

体は重要である一方、既存秩序が大きく揺れるなか、社会科学研究者のもう一つ重要な使命は、専門的知見を活かしながらも自らの専門領域を超え、他領域と総合的な「大きな絵」を描くことである。その意味で本書は、ポスト構造改革路の新たな社会の方向性を提示するという、正に時宜を得た課題に果敢に挑戦しようとした意欲作といえることができる。

もう一つの本書の魅力は、各分野において精力的な活動をされている専門家が執筆陣に名を連ねていることである。本書を一冊読むことで、経済、環境、雇用、社会保障、財政に亘る幅広い領域において、基本的な考え方と最先端の議論を読者は知ることができよう。

もっとも、以上のメリットが半面、本書の課題の原因になっている面もある。各分野の第一線で活躍する論者がそれぞれの立場で書いているため、逆に相互の整合性が気になるところがある。たとえば、職業教育に対するスタンスである。第3章・第4章では、その重要性が強調される方向であるが、第5章や第6章ではむしろその限界が指摘されている。もっとも、両者の考え方は必ずしも矛盾するものではなく、前者の考え方を基本としながら、後者の見方を補完的に位置づけることで、社会に厚みが出てくると考えればよいのかもしれない。

内容面での本書の課題をもう一点記しておく、全体的に産業や企業の視点がやや弱いような印象を持った。「はじめに」でかかれているように、北欧的な社会は本書が目指すモデルになっているが、その特徴の一つは社会保障の構造が経済成長促進的になっていることである。具体的には、社会保障費が手厚いとはいえ、その内実は積極的労働市場政策や保育政策といった、現役世代のための支出が多いからであり、年金や医療・介護といった支出は必ずしも多くない。また、労働組合が整理解雇を受け入れており、手厚い雇用政策とセットではあるが、労働移動が思い切って行われている。そうした自由主義的・市場主義的な側面に対しても、もう少し踏み込んだ記述がほしかったように思う。

以上のような課題はあるとはいえ、それは本書の価値を少しも減じるものではない。最も重要なのは、専門家の真摯な対話によって新たな経済社会のビジョン

を構築していくことであり、これだけのメンバーが集まって共通の方向性のもとに社会像を提示したことの意義は大きい。本書をいわばたたき台として、今後新たな社会のビジョンづくりが進んでいくことを期待し

たい。

やまだ・ひさし 日本総合研究所調査部 主席研究員。

橋口 昌治 著

『若者の労働運動』

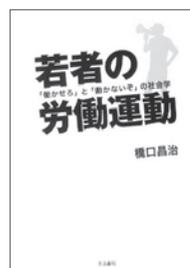
——「働かせろ」と「働かないぞ」の社会学

二神 能基

「労働から疎外され孤立させられた人々（若者）が、それゆえに団結して労働問題に取り組んでいる運動、それが『若者の労働問題』なのである」とあるが、副題にある『「働かせろ」と「働かないぞ」』の深くて広い溝を浮遊する若者たちが、労働運動の形を借りながら、新しい社会運動を創り出そうとしている姿を描いた本である。

著者自身が、この本の労働組合の活動に関わっており、当事者として少し接写レンズ的に、第二章から第五章までの各章で若者の労働組合の特徴を描いている。特に最後の第五章では、非労働者、ひきこもりの若者が労働組合に関わっている様子が描き出されている。労働契約法の集会で、ある組合員が「私はとにかく働きたくない」と発言するエピソードなど、若者の就労支援を試行錯誤してきた私たちのNPOの現場と重なった。今や、若者の就労問題は、単なる労働の問題を超えて、敗色濃厚な泥沼の労働戦線に対する徴兵拒否とも言うべき「自由と生存」の哲学的問題までも抱えこんでいる。

第一章では『若者の労働問題』の背景として、既存の労働運動の変容を解説している。日本の労働組合は、他国にない企業別労働組合という特徴を持ち、独特に確立された職能給や能力開発の考え方の中に潜在能力の評価があり、労働者の全人格的内容が評価されることで会社人間を生み出してきた。一方で、女性を家事労働が家計補助的な有償労働に追いやり、日本のマイホームモデルが生まれた。そして、この職能給モ



●生活書院
2011年4月刊
B6判・307頁・2625円
(税込)

●はしぐち・しようじ
立命館大学大学院
先端総合学術研究科講師。

デルが学校教育にも「能力を直線的に序列づける」一元的な能力主義という競争モデルをもたらせたと著者は主張する。そして最後に、1995年に日経連が発表した「新時代の『日本の経営』」の「雇用柔軟型グループ」という枠組みが、現在の若年非正規労働者の問題を生むと同時に、「個の自立」を尊ぶ風潮が「夢見る使い捨て労働者」とまで呼ばれるフリーターの自己責任論にもつながったとされる。経済成長が生み出した日本の20世紀の労働システムが、成長の終焉とともに自壊してゆくプロセスが、21世紀の若者の労働運動を誕生させたと考えられる。

第二章から第五章までで紹介される若者の労働運動は、なぜか「狭義の」若者の労働運動であると位置づけられる。その理由として「①『若年者雇用問題』が社会問題になる中で、結成した人々も『若者』を意識していたこと、②『既存の組合』に対する世代的な問題意識、あるいは対抗意識を持っていたこと」を挙げている。経済成長の時代に私たちの世代の労働運動が勝ち取った既得権益が、成長終焉の時代の若者たちの労働の希望や未来を奪っていることを、私たちは若者支援の現場で痛感している。雇用や年金の制度などでの顕著な世代間格差の問題が、若者だけの労働運動を誕生させたとと思われる。

第二章では、若者自身が関わる「ユニオンぼちぼち」の活動が具体的に紹介され、社会運動として労働組合を「道具的に」活用する若者の労働運動の特徴を浮き彫りにする。

第三章の首都圏青年ユニオンも、結成時から代代的な問題意識を持っており、初代委員長はこのユニオンを立ち上げた理由を「同世代の仲間が必要だった。他の組合の話聞いて思うのは、やはり労働相談を受けた時に、大人というか、団塊の世代の人はまず叱ります。説教をする……だから残らないのだと思います」と言う。「働かざる者食うべからず」の哲学を欠食の時代に刷り込まれた会社人間世代が、「働かないぞ」とつぶやく飽食の時代の若者を理解することは容易ではない。しかし若者はそんな青年たちの活動を「必要性と可能性を具体的に共有するグループ」を形成していく試行錯誤として評価する。

また第四章ではフリーター全般労働組合で、個人加盟の多様な人々の集まりに、集合的なアイデンティティを打ち出して組合員を増加させたプロセスを紹介している。例えば「フリーター」を組合の名称に採用することで「フリーターでも労働組合が作れるんだ」というインパクトを社会に与えたこと、また「自由と生存」と問題提起することで、単に働く意欲を喚起させることのみを目的としないこと、などが紹介されている。さらに集合的なアイデンティティと個人のアイデンティティとの迷路的葛藤も経験運動として著者は評価している。

さらに第五章のフリーターユニオン福岡の場合には、ひきこもり経験者などが組合員の多くを占める労働運動がどのように成り立っているかを紹介する。ニートひきこもり支援の一般的状況では、賃金を得ることで他者の承認を得られるという方法論が、逆にそれまで労働市場に参加してこなかったことを否定的に当事者にとらえさせてしまうと、まず著者は既存の就労支援の状況を位置づける。かなり一面的な見方であり、就労支援に対して若者たちは多様に乱反射しているが、就労支援の若者自立塾の廃止という結果を招いた支援現場としては、そういう一面も否定はできない。そこで就労=回復目標という意味づけを相対化できる状況を作り出すためにも、労働を問題にし、労働を中心とした社会の変化を促していく必要があり、こ

こにひきこもりやニートの若者が労働運動に参加してくる背景があるという。インタビューからは、登校を強制することは良くない、社会が悪いという見方を持つ当事者が、このユニオンでの活動を通じて社会を批判し反撃をしていく拠点になっていることが示されている。私たちの世代が年金や福祉を食い逃げする巨大な借金を払うための労働を迫られる若者の組織が「労働・生存組合」まで名乗ることは、私たち支援現場の活動の自転の方向とも重なってきている。

これら第四章と第五章で論じられている内容は、単に労働できている状態をよしとする直線的なものの見方に釘を刺し、労働をひとつの軸にしながらもさまざまな背景を持っている人々が集まって行ける道を模索する姿勢こそ、人々の集まれる場所としての魅力であり、むしろ既存の労働を問題とする姿勢の中にもこそ、労働の周縁にいる人々にとっての運動になりえることが示されている。

ニュースタート事務局の若者たちも、就労による自立がワーキングプア止まりで、幸福な人生までのイメージを描けない成長終焉の時代にしなやかに適応して、『仲間・働き・役立ち』の三本柱のスローライフという21世紀のビジョンのひとつを自然発生的に生み出してきた。若者たちは、簡単に労働を人生の三本柱のひとつに相対化してしまった。日本が少しずつ貧しくなっていく時代しか知らず、流動的単純労働の広がる労働の世界には人生の中心価値を見出せない「ワークよりもライフの21世紀」になっていることを、若者たちは全身で感じていたのだろう。

生産と労働の過剰という現実のなかで「生産拒否症候群」「労働拒否症候群」を心の底に、「やりたいこと探し」を口実に徴兵拒否を続ける若者たちを、私たちは「一番イヤでない仕事で自分の食い扶持だけは稼げ」と、愛国婦人会のように下品に「とりあえず就労」へ追い立てて就労率を飛躍的に向上させた。しかし、もともと物欲も競争心も低い若者たちは、その就労を出発点として『仲間』との交流を楽しみ、NPO活動などで「役立ちたい願望」を少しずつ満たしながら、ワーキングプアの人生を上品にマニアックに楽しみながらニュースタートしている。そのなかで多数のカップルが生まれたりしていて、「とりあえず就労」の副産物は、彼らの「やりたいこと」の発明と発見を広げ

ている。『仲間』『役立ち』の場が『働き』の継続と転職を支え、「労働と給料は無関係です」などと、昇進も昇給も求めようとしない非正規労働者の意識のまま、介護の現場などでスローワークの価値までも発明しつつある。若者たちは、時に「怠ける権利」「貧乏を楽しむインフラ造り」などとつぶやきながら、経済成長なき21世紀の労働に適応しつつある。若者たちは「働かせろ」と「働かないぞ」の溝を、あっさりと労働を人生の一部分に相対化してしまうことで、「たかが労働、されど労働」の溝にまで縮めてきている。私たちの現場も「就労支援から、それぞれの人生支援へ」と体制を転換し、今や若者たち自身が、支援現場を「道具として」支える、ゆるやかな相互支援の人間ネットワークに近づいている。

この本の若者の労働運動は、経済成長路線の空転による日本の労働問題の閉塞状況打開のゲリラ戦を始めたばかりである。そんな若者たちの運動が、成長時代の労働中心主義に便乗する「働かせろ」を超えて、これから自由奔放に創造され展開されて、若者たちに労働や人生の希望を感じさせるとともに、既得権益の巨大借金のつけをまわしながら「働かざるもの食うべか

らず」「他人に迷惑をかけるな」などと説教する会社人間世代の私たちの成長認知症をも哲学的に揺すぶってほしいと期待してやまない。

21世紀になって10年、経済成長も構造改革もできない私たち大人に対する若者の不信感は、今回の東日本大震災、そして原発事故とその対応の迷走で決定的に深まったと感じられてならない。本書の「若者の労働問題」では、若者たちは、有権者の平均年齢53歳という高齢化民主主義をも見切りつつあるとも感じられた。若者たちは、年金不払いや「働かないぞ」の労働拒否で、「国家破綻」の津波が既得権益全体を一挙に自壊させる「できちゃった革命」への世代間闘争的ゲリラ戦をバラバラに始めているのかもしれない。若者たちは、本書で紹介される労働運動や『仲間・働き・役立ち』などで今をしのぎながら、みんなが少しずつ貧しくなりあうことで「人間と環境に優しい21世紀の日本」ができてくる普通の道を選び取っているようである。

ふたがみ・のうき NPO法人ニュースタート事務局理事。

玄幡 真美 著

『日本の雇用年齢差別』

—— 35歳リストラ社会の構造的不平等

秋山 憲治

雇用における年齢差別については、たとえば本誌の第521号（2003年12月）で特集が組まれたように、2000年代に入ってから日本国内でも研究の蓄積が進み、いくつかの著書が刊行されている。そのひとつに、本書に先立つ著書として、玄幡真美『仕事における年齢差別——アメリカの経験から学ぶ』（御茶の水書房、2005年）がある。評者はその続編を待ち望んでいた。それが本書である。著者も、その続編として本書を位置づけている。

これまで年齢差別という場合、実際には「高年齢層



●げんば・まみ
福祉学部助手。

前立教大学コミュニティ

●勁草書房
2010年12月刊
四六判・250頁・2730円
(税込)

に対する差別」を指してきた傾向があり、雇用については、定年や中高年層のリストラとその後の再就職に論及することが通例だった。これに対して本書は、そのサブ・タイトルが示すとおり、中高年層に限らず若年層をも追究の対象としている。しかも女性と非正規雇用への視点を一貫して併せもっている。本書のこの

ような視点の広がり、年齢にとどまらない差別一般の構造や差別の概念についての考察とともに、不平等や社会的排除への言及にも現れている。著者の視点からは、公正、平等などをめぐる理論や思想への関心が胚胎していることがうかがえる。

本書の構成をみると、労働運動の指導者などから著者が聴き取った結果を解説した箇所が特徴的である。本書では、法や制度はもちろんだが、構造的に差別を受けやすい当事者の認識も重視していることがわかる。しかもその当事者とは、ナショナル・センターや単産ではなく、派遣、中高年層、日雇い、若年層などの労働組合である。ここには、著者が社会運動に手ごかりを求める姿勢をもつことが示唆されている。

評者にとって以上の点が印象強いが、次に本書の章立てにそって概略を紹介しよう。

序章「雇用年齢差別——なぜこの問題を取り上げるのか」では、本書の課題として、①雇用における年齢差別や年齢制限について現状や実態を明らかにすること、②現代的な雇用年齢差別とは何かについて考えること、③雇用年齢差別がクローズ・アップされてきている社会的背景を明らかにすること、④市民や労働団体へのインタビューなどをとおして、年齢に関わる排除の実態、差別解消に向けての課題整理を行うこと、⑤福祉国家の再生に関わる新しい就労福祉政策策定への方向性を示唆すること、を挙げている。以上を総合して、本書は「機会の公正、均等待遇、雇用差別の解消、労働と生活と経済の結合、市場改革など新しい就労福祉政策確立に向けての手ごかりを考究するものである」と述べている。

第1章「雇用における年齢差別の現状——世界的経済危機の中で広がる雇用不安」では、各種の統計データやアンケート調査結果を用いて、中高年も若者も1990年代後半以降の「雇用崩壊」の渦中にあることを明らかにしようとしている。中高年について雇用の変容とそれともなう生活上の困難を跡づけるとともに、若者であっても正規雇用への転職において年齢が桎梏になることを指摘している。

第2章「雇用年齢差別の問題とその構造」では、まず日本における高年齢者の継続雇用と再就職の難しさ、および若者の非正規雇用の危うさを指摘している。次に欧米で年齢差別禁止法の制定が進んできた例

として、米国の「雇用における年齢差別禁止法」、EUの「一般雇用均等指令」、およびEU加盟国の「雇用差別禁止法」が紹介されている。そして差別概念に関する近年の言説を分析し、差別概念と年齢差別の性格を考察している。その上で年齢差別について4つの特性を挙げ、差別にかかわる個人の位置を、個人のさまざまな属性（差異）、性別、年齢という3次元でとらえ、差別（特に加重的な差別）を生み出す構造を描き出している。

第3章「年齢差別と現代的な不平等」では、まず1960年代以降の日本の主な雇用・労働政策を概観し、そこでは、中高年の雇用の促進と安定のために定年の延長と継続雇用が政策の中心をなしていたが、継続雇用が実現する労働者は一部分にすぎないこと、募集・採用における年齢制限禁止は実効性に乏しいことを指摘している。次いで、終身雇用慣行と定年制に関する政策に影響を及ぼしてきた報告、建議を解説し、批判的視点を交えて考察している。さらにこの章では、公務員の年齢制限・年齢差別をめぐる動向を解説するとともに、年功制における年齢の意味を検討している。

第4章「年齢差別の現場から」は、著者が労働運動の指導者などから自ら聴き取った結果を解説した前半と、既存のアンケート調査の結果を解説した後半から、構成されている。前半の聴き取った結果からは、雇用差別を解消するための全般的な課題を、均等待遇と同一価値労働同一賃金の実現、および有期雇用規定の改革という点にまとめている。

第5章「働く者の公正な雇用と尊厳」では、年齢をめぐる問題が社会的な認知を得たのは、定年制と継続雇用が注目されてからであり、その後、女性やより若い年齢層に対する年齢制限・年齢差別も主題化していったことを述べている。また、政策の導入を阻む背景として4点を挙げ、その対策として、中長期的にはILO第111号条約の批准とそれに合わせた国内法の制定と着実な適用を提案している。短期的には、調停役割をもった「雇用差別110番」のような相談センターの設置を提案している。

終章「公正な雇用を求めて——不平等の是正に向けて」では、「雇用における一般均等法」などを導入する必要性と、年齢に代わる評価軸として潜在能力や経験を含めた総合的な評価の必要性を主張している。そ

して、経験による能力を評価するとき、年齢がもつ意味や労働のとらえ方を再検討することを提起している。

以上のとおり本書は、実態把握をふまえて幅広く熱い問題意識のもとに、精力的に取り組んだ作品といえる。とはいえ、疑問や不足を感じる点が次のとおり多少ある。

第一点は、「年齢差別」と「年齢制限」との関係（相違）が、概念においても実態把握においても不明確なことである。たとえば、「年齢制限」が現象であるのに対して「年齢差別」がその一因という因果関係にあるのか、それとも「年齢制限」のうちの一部が「年齢差別」に当たるといふ包含・被包含の関係にあるのか、という疑問である。また、「差別」と「不平等」との関係（相違）も同様である。たとえば、「差別」が「不平等」の一因に当たるのか、「不平等」のうち、当人が変更できる可能性のない不利な状況の存在を「差別」とみなすのか、という疑問である。後者であれば、「差別」は機会の不平等に近いものになろう。定年制や年功制をどう評価するのかという難問に直面したとき、以上の疑問点を明確化することが避けて通れない。

第二点は、年齢差別が他の種類の差別と重なるという「加重的な差別」ないし「差別の重層性」について、加重性ないし重層性を成り立たせている構造の検討が不十分なことである。年齢を指標とした不利な扱いを共通して受けるとしても、男女、年齢層、正規雇用・非正規雇用などによって、差別の構造が異なるのではないだろうか。たとえば、非正規雇用の労働者は、その雇用形態ゆえに年齢を理由とする差別を受けやすい。雇用形態であっても、変更しがたい特性として個人に固着すれば、一種の「身分」に転化するのである。また、子育て一段落後の再就職希望の女性は、その性別ゆえに年齢を理由とする差別を受けやすい。年齢差別と他の種類の差別が単純に重なっているのではないことを、著者は十分に認識しているはずなので、掘り下げの面でもの足りなく思う。

第三点は、年齢差別の解消を含む均等雇用に向けた

提案のうち、調停役割をもった相談センターについて、より具体的な姿を描き出してほしいことである。このセンターは、ILO 第 111 号条約批准の受け皿となる国内機関の設置に備えた当面の方策とされている。当面の方策とはいえ、募集・採用、配置、昇進・昇格、賃金、教育訓練、解雇など、持ち込まれるであろう多様な問題の調停に有効性をもたせるには、どのような仕掛けがありうるのか、読者は輪郭でもよいから知りたいであろう。そのセンターの設置主体、権限、設置や権限の根拠などはどうするのか、また、均等雇用の観点から年功制や定年制について、そのセンターはどのような見解と方針を準備するのか、評者の関心も尽きない。

第四点は、人生過程における高年齢期という時間的な位置について、労働との関わり方の観点から、内在的な考察がもう少しほしいことである。雇用における年齢差別というテーマには、「働きたいのに働けない」ことを問題視する暗黙の前提がある。その一方で、高年齢期には「もう働きたくない（働けない）のに働かざるをえない」という事態が生じうる。著者は、国内市場の存続というナショナル・コミュニティにとっての課題以上に、人間の尊厳という、生を営む主体である個々人にとっての課題を重視している。したがって、雇用と社会保障が連携した就労システムに加えて、人生過程の成り立ちに関連づけて高年齢期における労働の意味を模索することも必要と思われる。

以上、評者なりに気づいた主な点を述べたが、疑問や不足という批評は著者への期待でもある。日本社会が年齢という個人の基本属性を問う段階に入ったゆえに、また誰でも一生のうちに様々な年齢層を経験するゆえに、年齢差別は社会にとっても個人にとっても切実なテーマである。終章末尾において、本書が問題提起と解決に向けた契機になることを期待すると述べているとおり、雇用年齢差別について著者とともに考えながら読むべき労作といえる。

あきやま・けんじ 静岡理工科大学総合情報学部教授。職業・労働社会学専攻。