

職業をめぐる4レベル

諏訪 康雄

変化の時代の職業選択は悩ましい。

若者はいつも時代変化の波頭に立つ宿命にある。20歳前後で職業を選ばなければならないが、若者にとっての未来形のキャリアは、時間軸がすこぶる長い。70歳ころまで半世紀、あるいは人生100年とまでいかななくても90年くらいは指呼の間にあるので、75歳かそれ以上まで、実に長い職業人生を歩む。そうした時間軸の長さは、チャンスとリスクの発生確率を高める。

この間に、産業や企業にどれほどの栄枯盛衰があり、職業のどんな浮き沈みがあるかは、誰にとっても予測困難である。ましてや、人生経験に乏しい若者にとっては、産業・企業・職業の選択は投資というよりは「投機」に近いものともなりかねない。幸運にも産業・企業・職業自体は順調であったとしても、職場の上司、同僚、顧客などに問題が多ければ、転職を考えねばならない事態も起きうる。

職業、人生、社会の経験を積むことで、若者の考え方が変わっていくことも、よくある。以前は魅力的に思えた産業・企業・職業がそうでなくなり、他のものに惹かれることが起きる。時代と外部環境の変化から、否応なしにキャリアチェンジを迫られることもある。

この点、定年を迎えた60歳の高年齢者が、あと5年か10年の、何回目かの職業上のキャリアを選びなおす場合は、現在形のキャリアの延長線上に決めることが多いだろう（現に同一企業での再雇用などを選ぶ人が圧倒的に多い）。知識、経験、技術技能、人脈など、過去形と現在形のキャリアは将来展望の基礎になるし、半世紀の変化は予測できなくとも、10年程度ならば何とか見当がつかなくもない。運悪く判断ミスとなったところで、年金が当てにできれば心強い。

職業と労働市場を考える場合、ミクロからマク

ロのスペクトラム状に変化するレベルごとの課題を分ける必要がある。

ミクロにあるのが、個人の職業キャリアである。きわめて実践的な課題であり、自助努力が求められることが多い一方、家族、地域、社会などによる支援、共助や公助が不可欠である。次に、もう少し広がったミクロの場面では、企業活動が依拠する職業群がある。外部環境の変化と企業戦略に応じて業務課題（タスク）が変化すれば、それを担う技術技能（スキルなど）も変化し、それらの編成が企業や産業の盛衰を分かち、国などの雇用政策は、そうした動きが展開するプラットフォームである労働市場の企画立案と運営管理にかかわり、マクロの性格をもつ。

そして最後に、これら実践3レベルを統合的に理解し、体系づけ、実務に指針を示そうとする、4つめの理論レベルがある。もちろん、理論にもミクロからマクロのスペクトラム状に広がる展開がある。

研究者の役割は、こうした理論面にある。

バブル経済の崩壊以降、日本型雇用慣行が時代環境に合わなくなったとして、国内外で従来の雇用慣行を諸悪の根源のようにみなす論調が高まり、改革論が提言され、国の雇用政策と企業の人的資源管理の実務において、かなりの手直しが加えられ、今も進行中である。日本の経済的地位や理系の研究業績が国際的に低下し、中国をはじめとするアジア諸国の台頭が著しく、人工知能（AI）やロボット化で仕事の世界に一大変化が生じようとしており、従来は等閑視されていた観光産業のような領域が脚光を浴びたりもしている。

職業と労働市場をめぐる時代と社会の変化に関して、労働領域の研究者による理論的な貢献があらためて問われている。

（すわ・やすお 法政大学名誉教授）