

職業と労働市場

『日本労働研究雑誌』編集委員会

弁護士や会計士、教師などの一部の専門職を別とすれば、日本では採用にあたって特定の職業資格が要件とはされない。また、内部労働市場が発達した日本企業では、戦後普及した職能資格制度の下で、職務ではなく職務遂行能力という個人の知識や技能に報いる人事管理が取られてきたとされる。それらの観点からすれば、日本の労働市場は、職務やそれを束ねた職業を基盤とする「職業社会」ではなかった。

その一方で、職業“そのもの”は、日本の労働市場においても分化と発展、区域の変化や盛衰を繰り返している。社会科学の諸分野においても、職業が内包する様々な次元の性質に着目して、職業の変化の要因やその帰結に関する研究が蓄積されてきた。また、働く人びとにとっても、企業間を移動する際には職業経験が問われることが多く、自らの職業能力や職業選択を強く認識せざるを得ない。労働政策もまた、事実上の職業別労働市場への対応が迫られており、近年は、求職者の職業能力ならびに求人側の企業情報の見える化が進められている。

このように職業の視点が重要性を増す状況を踏まえて、本特集では、労働を対象とした社会科学諸分野の研究における職業の位置づけと知見の整理を通じて、近年の日本の労働市場の特徴や変化の方向性、ならびに政策課題を検討したい。

まず、西澤論文では、「職業」が、アメリカの人事労務管理の基本概念である「職務」を、一定の見方に基づいて束ねた抽象的なカテゴリーであるとしたうえで、職務概念が不明確とされる日本においても、各人が遂行する任務や作業を意味する「仕事」が、その考え方を代替している面があると指摘する。そのうえで、仕事を対象とした様々な分類基準は、分類の作成者や使用者の目的に照らした有用性から評価されるべきとしている。この主張は、仕事特性に基づく各国独自の標準職業分類の評価に通底する。西澤氏の「職業分類はその国の環境下で受け入れられた職業の見方を

表す」との主張は、職業分類が、その国の労働市場における仕事の現実と、教育を含めた諸制度や人びとの意識に根ざしたものであることを示す。

西澤論文が指摘するように、仕事のいかなる特性に注目するかによって職業の持つ意味は異なる。また、現実の労働市場との対応では、職業という概念そのものが問われる。続く4つの論文では、労働市場の分析や雇用政策における職業のとらえ方やこれまでの知見、課題が論じられる。

社会学では、元来、不平等研究において職業が重視されてきた。長松論文は、個人や集団の経済的地位や経済的立場を表す「職業的地位」の概念と、それを指標化した「職業的地位尺度」を理論的、実証的に論じている。収入や雇用の安定性などに示される職業の異質性は、社会的不平等をもたらす。様々な職業的地位尺度は、質的なものであれ連続的なものであれ、そうした社会的不平等に基づく「人々の序列付け」の把握を目的としてきた。それゆえに、職業構成が変化し職業カテゴリーが変容するなかで、既存の指標の有効性が疑問視され、新たなリアリティを反映する指標が開発されている。ただし、マイクロデータに基づく長松氏の感度分析によれば、個人の収入面や階層帰属意識といった従属変数を説明するうえで、各尺度の有効性の評価は一律ではない。今後も、尺度の有効性の検証と、職業の多面性に注目した尺度の開発が課題となるとともに、職業的地位と社会的不平等の関係自体の検証も求められるとしている。

社会学とは対照的に、経済学における職業への注目は比較的最近のことである。神林論文は、古くから産業技術と労働市場の関係の解明を進めてきた経済学が、労働者が従事する職務の構成単位である「タスク」に注目するに至った流れを整理している。また、新たな資本と多次元のタスクの代替・補完関係という理論枠組みに基づき、日本の職業のタスク構成が、過去半世紀にわたって非定型的タスクの増加と定型タスクの

減少という二極化を経験した事実を明らかにしている。そのうえで、神林氏は、こうした新たなアプローチの陥穽と、日本における研究上の課題を指摘する。すなわち、人工知能(AI)などの新たな産業技術の普及が雇用に与える影響を予測する既存研究には、資本価格や賃金といった生産要素価格の変化や、将来の技術変化が織り込まれていない。日本では、アメリカの職業情報データベースに準拠したタスク情報の再収集が期待される状況にあるが、産業技術が労働市場に及ぼすメカニズムを正確に理解するためには、タスク情報と技術情報や価格情報との接合が求められる。

このように、職業やそれを構成する職務の概念は、各分野のユニバーサルな理論枠組みに適合するように操作化され、分析に用いられている。しかし、確定した職務とそれを束ねた職業が、欧米の労働市場の制度に立脚した概念だとすれば、それを日本の労働市場の現実に照らしていかん解釈するかという問題が生じる。これは、日本の労働市場の特徴の評価と政策対応にかかわる論点でもある。

宮本論文は、「職務無限定」の日本と、「職務限定」の欧米というステレオタイプを超えて、内部労働市場の一類型としての日本における職業の概念を論じている。日本の内部労働市場は、職種を問わず職務の範囲を広く、職務の変更や編成を柔軟にする点に特徴を持つが、これはかつてのアメリカのホワイトカラーを対象とした「サラリー」モデルであって日本に特殊ではない。宮本氏は、「サラリー」型では柔軟な専門性としてのキャリアが形成され、その仕事の連鎖こそが職業として意識されるとする。そのうえで、90年代以降のアメリカでは雇用継続の否定によって企業を超えたキャリアの観念が支配的となる一方、日本ではプロジェクト型等の市場型雇用が拡大しつつも、雇用制度の骨格としては組織型雇用が維持されているとみる。その評価に基づき、内在的な改革として、柔軟な内部労働市場の維持に資する公式化された労使コミュニケーションや、専門職の柔軟な専門性としてのキャリア形成の必要性が主張される。

労働市場のあり方や、そこで醸成される職業の意識は、労働市場の法規制の方向性と深く関わる。有田論文は、戦後日本の労働立法に規定された「職業の安定」を、憲法上の基本権である労働権とその実現のための

立法政策をつなぎ、調整する概念として位置づける。そして、戦後当初は広範な就業者を対象としていた「職業の安定」概念が、企業における「雇用の安定」に変容した時代を経て、90年代末以降、労働移動による円滑な再就職や自営業を含む「職業の安定」へと回帰したとみる。有田氏は、この理解の変遷の背後に日本の労働市場の構造変化を認めつつ、労働権の規範内容を反映した「職業の安定」の今日的意義とこれからの労働市場の法規制を論じている。それは、就業形態を問わないディーセント・ワークの保障のための法規制であり、今後の方向性として、自営業者を含む失業時の生活保障と再就職支援の再構成や、労働市場のマッチングの役割を担う事業への規制などが主張される。

今世紀の日本の雇用政策における「職業の安定」概念の転換と軌を一にして、職業能力開発促進の基本理念もまた、労働者の職業生活の全期間に即した能力の開発・向上へと変化した。最後に、小玉論文と谷口紹介論文は、学習と職業能力評価に係わる論点を、教育学および職業能力開発の立場から論じている。

小玉論文は、思想家ハンナ・アレントの脱冷戦の思考とマルクス論を手がかりとして、冷戦期教育学が労働を外在的な目的と(規範化)した点を批判的に検討したうえで、労働の脱規範化、すなわち労働概念に含まれている市民としての政治的自立と、職業人としての経済的自立を分節化し、それによって労働の手段化を追求するという課題を提示した。これは、自立した職業人や市民を社会に送り出すという課題を、学校が引き受けるということである。そのうえで小玉氏は、今後の学校教育において、有能なプロを育てるという教育の職業的な意義と、アマチュアリズムの市民教育を通じた市民的な意義を、相補的な関係にある重要な課題と指摘している。

谷口論文は、日本の職業能力評価制度の現状と課題を整理している。まず、「職業の qualifications の仕組み」としての職業能力評価制度が、本来、職業教育訓練の動機付けと職業訓練成果の確認・表現という2つの機能を併せ持つことを確認した上で、訓練課程と能力評価の間に実務経験の期間を設ける日本の技能検定制度に、学習と qualifications の補完関係の弱さを指摘する。また、職業能力評価制度における各国共通の

「ものさし」としての NQF (National Qualifications Framework) という世界的な潮流を受けて、日本の職業能力評価制度にも、新たな能力観としての実践的遂行能力 (コンピテンシー) の概念が導入された。しかし、学位などの教育の qualifications と職業の qualifications を統合した NQF の開発には至っておらず、これは内部労働市場による人材育成という共通項を持ったアメリカでも同様とされる。

以上の論考を通じて明らかなことは、実在する個々の仕事や職務が職業へと束ねられ、我々の生活や意識に及ぼす影響には、普遍的な側面と同時に、その国や時代の労働市場に規定される面があるということであろう。労働政策の基本理念が変化し、関連する諸制度や法規制の再編が進められるなかにあって、本特集号が、日本の労働市場に内在する変化や改革の動機を再確認するための一助となれば幸いである。

責任編集 原ひろみ・深町珠由・勇上和史
(解題執筆 勇上和史 (前編集委員))