

玄田 有史 編

『30代の働く地図』

西村 幸満

(国立社会保障・人口問題研究所第1室長)



●岩波書店  
2018年10月刊  
B6版・368頁  
本体2000円+税

●げんだ・ゆうじ  
所教授。  
東京大学社会科学部研究

日本の雇用慣行というモデルとしては明確ではあるが、実態としては希少であった働き方がさらに希少性を高めている。企業に入り仕事に慣れた30代は、今後の働き方にモデルがない状況下で、どのような働き方をすればいいのだろうか。本書は、こうした30代の読者を念頭に、11名の執筆者が道標となる、事実に基づいた「働く地図」を提示している。英文タイトル“Navigating Your Career in Your Thirties”が示す通り、キャリア本である。編集を担うのは、労働経済学を専門としながらも、捉えた実態に基づいてさまざまな媒体を使って情報発信を続ける玄田有史である（以下同様に敬称略）。

本の執筆者の構成は、40代前後の若い研究者を中心に（第2章～第10章）、労働行政に影響をもつ佐藤博樹（第1章）と労働組合の村上陽子（第11章）が脇を固め、玄田有史が各執筆者の成果がもつ意味づけを絶妙にまとめあげている（結章）。この結章を読めば、各章の位置づけや内容が明快になるだろうが、ここでは評者の務めとして概要を書いておこう。第1章は、企業の人事労務管理研究者が働き方改革における時間管理の位置づけ（佐藤博樹）、第2章は企業との契約に触れつつ労働者が声を上げることの重要性を指摘する（中村天江）。第3章から第7章までは主に労働経済学を専門とする執筆者らが、転職（勇上和史）、副業（川上淳之）、新しいテラーワークの提示（高橋陽子）、賃金と報酬（佐野晋平）、より有効な訓練（横山泉）、について新しいデータに基づいて確認している。第8章は労働法学者が健康（桑村裕美子）、第9章と第10章は政策研究者がそれぞれ家族（大嶋寧子）

と相談者（田中総一郎）の役割、第11章では労働組合（村上陽子）による内外からの企業変革についてわかりやすく説明している。

結章（玄田有史）では、11の章から4つのメッセージを抽出する。それは①「上司とのコミュニケーションが今まで以上に重要」（p.335）であり、②「無制限が前提の姿勢から」「限界を意識した姿勢に、個人も会社も明確に転換」（p.338）する必要があるとする。そして実態への対応は、③「30代の人々がカギを握って」（p.340）おり、④「利用できる情報や仕組みをフルに利用」（p.343）することが重要であることが語られる。これは日本の雇用慣行という長期的に安定した働き方モデルから、変動的な雇用構造に対応した働き方モデルへの転換を見据えている。

編者のあとがきによると、「悩みながらも日々仕事に取り組み続ける30代の方々に向かって、これから『働く』のに大切なことをわかりやすく伝えたい」（p.349）という思いから、執筆者それぞれが30代の「誰か」を思い浮かべて書いているという。副業（第4章）とテラーワーク（第5章）を除くとそれは明らかに比較的安定した労働者や正社員を想定している。例外の2つの章も複数の仕事を管理できる労働者、固定的な時間で働くことを望まない少数派の集団を想定している。これらはかなり強い個人に向けた処方箋といってよいし、多くの人にとって有益な本となるだろう。

一方、評者は執筆者らが想定していない「誰か」に意識が引きずられてこの本を素直に読むことができない

いでいる。日本的雇用慣行の周辺（縁辺）にあつて、雇用構造では非正社員、正規社員であつても契約・情報収集に疎く、コミュニケーション・時間の管理を苦手とし、副業の調整は上手くできず、日々暮らしている。そもそものスキルの積み上げがなく、スキルアップの機会があつても自分のキャリアと連動しない。この数年評者が実施している、年齢別・従業上の地位別の雇用者のグループ・インタビューからは、不安定層

においてより既存の制度・支援策に対してもつ情報の不正確さ、それに反して情報獲得機会の高いニーズという事実が浮かび上がってくる。もちろん、こうした層がキャリア本の読者層なのか、本を読む習慣をもっているのか、と問われると即答はしにくい。ただ不安定層がキャリアの地図を得ようと本書を手にとつても、その地図を頼りにすることはできないかもしれない。