

メリトクラシーにおける雇用関係

今井 順

メリトクラシーを雇用関係とのかかわりで検討することには、どのような意味があるだろうか。メリトクラシーとは、社会を階層化する近代的原理である。身分や属性ではなく、権利において平等な人々が個人の能力に基づいて選抜されるという原理とその正当性を指す概念である。社会移動と地位達成の秩序を支える中核的なイデオロギーであると同時に、その実践でもある。社会移動の機会や経路、そして評価される能力の内容は、国民国家および産業社会の形成と密接に結びついており、それぞれの社会では、その選抜システムを反映した固有の能力概念が構築されてきた。こうした問題は、メリトクラシーの日本的特徴といった論点も含め、教育社会学や社会階層研究ではよく議論されている。

雇用関係は、雇用者と労働者の権力関係を背景とした交渉の積み重ねによって形成される。世代内移動の経路と評価される能力の内容が定まり、実際の社会移動が組織される重要な領域となっている。日本の雇用関係における「能力」の問題は、企業内の技能形成や賃金制度・人事評価の設計問題として主に議論されてきた。ただ、「能力主義」という言葉こそ用いられるものの、社会移動をめぐる社会的に構築された原理として捉える視点は必ずしも強くない。これを企業内異動の問題にとどめず、社会移動の問題として捉えるなら、「雇用関係におけるメリトクラシー」ではなく「メリトクラシーにおける雇用関係」という問題設定も可能だろう。日本社会のメリトクラシーに、雇用関係はどのような特徴を与えてきたのだろうか。

竹内洋『日本のメリトクラシー——構造と心性』（東京大学出版会、1995=2016年）や熊沢誠『能力主義と企業社会』（岩波書店、1997年）が指摘したのは、「能力」を考える際には、企業内制度で測定される能力だけではなく、それが要求

する態度や心性まで視野に入れる必要があるということであった。年功から成果へ、ジョブ型へといった実務的制度論は重要だがやや視野が狭い。実際の職場では「フレキシブルな能力」や「生活態度としての能力」が当然視されている。これらは、日本的雇用関係に特有の柔軟な分業や異動慣行、企業特殊の熟練、労働時間管理などを可能にする従属的な心性を、労働者の基盤的な能力として要求している。そしてこの能力は、柔軟性要求に対して十分応えようとする裁量労働者から、それに応えることが難しい限定正社員や非正規労働者まで、労働者を階層化する基準としても機能している。

こうした能力が、長らく家庭内の性別分業を前提に成立してきたことにも注目すべきである。企業に従順な男性は、その働き方を家庭で支える女性の存在をあてにしており、女性にはそもそも能力発揮の機会がなかった。女性の労働市場参加が一般化した現在でも、配偶者の転勤によるキャリアの中断や、ケア責任のために柔軟性要求へ応えにくいことが低評価につながるなど、依然大きな障壁となっている。

日本の雇用関係が作る「能力」は、労働者の階層化を進め、ジェンダー不平等を再生産している。それがメリトクラシーの前提である権利の平等を損ない、その秩序の正当性に疑問を生じさせている。メリトクラシーにおける「能力」を企業内部での定義・評価に閉じ込めたまま議論することに限界があるのだろう。それを企業の外側にある政労使や教育など多様な主体が大枠を定め、個々の企業にとっての所与とする社会もある。より多くの人々が活発に参加できる能力主義社会を求めるのなら、能力の定義・評価を社会に開く制度的枠組みの可能性を議論してもよいのではないだろうか。

（いまい・じゅん 上智大学総合人間科学部教授）