

Interview

JILPT調査から見える

勤労者意識の変化と将来像

山田昌弘 東京学芸大学教授に聞く



「パラサイト・シングル」という言葉を生み出し、近著『希望格差社会』（筑摩書房）では、「日本社会は、将来に希望がもてる層と将来に絶望している層への二極化が進むプロセスに入っているのではないかと、日本社会の現状を分析している山田昌弘・東京学芸大学教授に、「JILPT調査から見える、勤労者意識の変化と将来像」をテーマにインタビューした。

インタビューは、JILPT調査から浮かび上がった、「終身雇用・年功賃金といった日本型雇用慣行への高い支持率と雇用流動化のギャップ」「仕事や生活の満足度に大きな差がみられない正社員と非正社員」「根強い性別役割分業意識」——を切り口に聞いた。（聞き手は本多則恵・情報管理課長）

生産性の高い人と低い人に二極化

いま企業では、生産性が高い層と低い層への従業員の分解が起こっている。たとえばIT産業や第三次産業ではマニュアルをつくる人と、そのマニュアルの通りに働く人という形で分かれていて、そこに処遇格差をつけなければ企業経営がやっていけなくなっている。そうすると自分の生産性が高いと思う人は「自由で、年功序列でなく、格差がつく方がいい」と考えるし、一方、生産性が低い方と自分を位置づける人は「終身雇用、年功序列のほうがいい」と考える。だから、労働者一般という条件での意識というのは成り立たない（調査結果では日本の雇用慣行が再評価される傾向がみられるのは、）このように労働者が二極化するなかで、大多数を占めるはずの生産性の高い人にとつては、日本の雇用慣行の方がいいということだろう。社会学者のジグムント・パウマンは「平均的能力の人は自由を嫌う」といつている。自由は生産性や能力の高い人にとつては有利だが、それ以外の人にとつては、格差はつかない方がいい。そのため労働者の意識を全部足しあわせると調査結果のような評価になる。

日本の雇用慣行というのが、終身雇用や年功序列は制度ではなく、結果だと思っている。そこそこの能力の人がトレーニングを受けながら、ひとつの企業で長く勤める。これは別に制度とし

から続けてきたに過ぎない。これまでは年功と仕事を覚えるのは相関したし、その企業で通用する能力は、企業にとつても本人にとつても活用しないと損なので、終身雇用や年功序列が続いてきた。オールドエコノミー下では、終身雇用や年功序列が合理的だった。

しかし、企業のあり方が変わって、生産性の高い労働者と低い労働者に分かれていき、低い人は賃金や処遇も低いままになる。一部の層については、企業が能力開発を放棄し始めたといえる。これは企業経営方針が変化したためではなく、産業構造自体が変化してきたことだ。従業員全員を自前で育てなくてもやっていけるようになった。生産性の高い人と低い人を分けて扱われないと企業がグローバルな競争に勝ち残れない時代になった。

そこで、働く人の安定志向との間にギャップが生まれる。働く人の多くは、定年まで雇われて年功的に処遇される方がいいと思っている。辞める自由と継続的に勤める自由のどちらもある方がいいに決まっている。

しかし、それでは企業がもたなくなっている。企業の人事担当者は今でも、「うちは終身雇用で育てていきたい」と言うが、終身雇用で育てる従業員の数は絞られてきている。

変質した職場コミュニティ

もうひとつ、職場が変質してしまったということもできる。昔は全員が正社員

でひとつのコミュニティとして、企業家族といわれてやってきた。これは日本人、とくに男性正社員の精神安定を保つのに役立ってきた。しかし、同じ職場の中で派遣社員、契約社員やバイトが混在するようになり、職場がコミュニティではなくなった。となると、精神安定上も好ましくない。

今の日本には、職場以外の受け皿が少なすぎる。たとえば、アメリカは職場以外にきちんと人間関係をつくり、職場内には評価制度が整備されているのでいいが、とくに日本の男性フリーターはどこも所属するところがなく、浮遊している感じた。確かに自由になった側面はあるが、受け皿がないと単に放り出される人が多くなり、精神的にも不安定になる。

また、企業にとってもこれがいい状況かどうかは疑問だ。職場が一丸となって生産性を上げることができなくなっている。非正社員もキチンと処遇しないと、高い生産性は維持できないのではないかと。これはニューエコノミーが浸透したことの帰結であって、ここをどう埋めるかを考えなければならぬ。企業側の言うとおりにすれば、非正規労働者が将来的には放り出されことになる一方、終身雇用、年功序列を復活させたら今度は企業もまたなくなる。このギャップを正社員と非正社員の中間的な制度を作ることで埋めなければならない。

二者択一を迫られる若者

若年正社員の労働時間は長くなる一方、

若年非正社員の労働時間は短く、賃金も低くなっている。若者は、正社員として長時間、ひとつの企業に拘束されて働くのか、非正社員で自由だが、将来性もなく不安定化するか、という二者択一を迫られている。だからどちらの満足度も下がる。労働者側から見て需要があるのは短時間正社員。労働時間は短く、賃金もそこそこだけれど、安定的に働けるからだ。

ニューエコノミー下においては、企業は生産性の高い人を長時間働かせたほうが短期的にはいいに決まっている。最近の職場（部・課レベル）は短期業績主義で、職場の上司も短期的に部門の利益をあげればいいと考えている。

しかし、ある弁護士から聞いたが、仕事ができても人のいい人は過労死や過労自殺しやすいという。短期的には酷使したいかもしれないが、これは企業にとっても損だろう。

あまりにも過重労働なので会社を辞めてフリーエージェントになったグラフィックデザイナーが、アメリカに行くといっていた。なぜなら、アメリカは若いからといって長時間労働するわけではなく、IT産業では、歳をとっても短時間で活き活きと働いている。生活の楽しみを知り、技術やコミュニケーション能力がある人は、このように日本から出てしまうだろう。いまの日本では、できる人もできない人も使い捨てになっていくからだ。（調査結果では、正社員と非正社員をそれぞれ一括りにして比較しているが、）同じ非正社員でも置かれている家族状況

が違いすぎるので、「非正社員」でまとめたくり方はできないだろう。例えば、女性のパラサイト・シングルは、満足度がすごく高く出る。逆に一人暮らしの女性正社員の方は満足度は低い。同じ正社員でも、共稼ぎか一人かで異なるし、非正社員でもパラサイトか否かで満足度は相当変わる。

今、未婚男性は一人暮らしがほとんどになくなって親と同居するパラサイト化が進んでいるので、満足度が高くなっているのだろう。しかし、あと二〇年経ち、親がいなくなった時に問題化してくると思う。

求められる安定的な非正規

フリーターはそれほど高い賃金を求めているわけではない。たとえば刑務所に入っている人は、いつか脱出できる、いまは仮の姿だと考えているから待遇改善運動を起こさない。同様に、男性フリーターはいつか就職すると思っているし、女性フリーターは正社員と結婚するからいいと思っている人が多い。だから今の非正規労働者の状態を改善し、安定化させたいと切実には思っていない。

しかし現実には、（正社員の枠はこれから広がらないので、）非正規同士のカプルが増えていかないと、少子化はとまらないだろう。以前は学校を卒業したら、正社員か自営業で後を継ぐかの二つのラインしかなかったもので、生活の見通しはつきやすかった。女性も九五%の人が、正社員の男性と結婚できれば問題は

なかった。
 今後は政策的に、「安定的な非正規労働者」というものをつくっていくしかない。

二〇年遅かった男女共同参画

最近の社会保障・人口問題研究所の調査でも、男性はほとんど女性に働いてもらいたいと思っているが、女性でそう考えている人は男性ほど増えていない。「家計を主に支えるのが夫か」と聞くと若い人でも七〇八割は「イエス」と答える。私は、男女共同参画が二〇年遅かったと思っている。つまり正社員が当り前の時代に男女共同参画で共働き化が進んでいれば別の道があったかもしれない。社会学者のエスピン・アンデルセンは、ニューエコノミーの浸透で、正社員の職が少なくなると同時に、スキルの高い女



性が参入してくるから、安定した正社員に就くことができる若い男性が少なくなり、結果的に正社員男性に養ってもらえる女性も少なくなっていくと言っている。ドミノ的に少子化・未婚化が起こるのは当然のことになる。

収入の高い夫がいて、私は働いても働かなくてもいいというのが女性にとって最高の立場。男性の意識としては女性に働いて欲しいと思っているが、女性の多くは収入が安定した男性と結婚して、自分の人生をゆくり考えたいと思っている。

だから、結婚に対する女性の意識改革も必要だろう。女性にはまだ結婚相手は高収入でなければならぬと思っている人が多い。その意識を変えなければならぬ。ある短大の先生が、私の『パラサイト・シングル』の時代』を使って授業をして、これからは、すべての男性が終身雇用と年功序列で処遇されるわけではないから、あなたたちも働かなければならないというメッセージを伝えたという。しかし、提出されたレポートを見ると、だから収入の高い人と結婚しなければならぬという内容のものが山のように返ってきたという。

目標は二人で年収七〇〇万円

読売新聞のデータでは、世帯年収が一〇〇〇万円に近づくにつれ、家族の幸福度や満足度が上がる。逆に一〇〇〇万円を超すとトラブルがおこり、不満度が上がるという結果が出ている。

また、ある結婚情報企業のデータでは、三〇歳を過ぎると夫婦合算の年収は七〇〇万円が目標になるという。エコノミストの森永卓郎氏は年収三〇〇万円時代の生き方を主張しているが、非正社員であっても年収が三〇〇万円ぐらいいり、五〇〇年先を見越せる仕事に就いているならば、結婚しても結構うまくいくのではないか。

だから企業は、正社員ではなくても五〇〇年程度の見通しがつく、安定的な雇用を拡大する必要があるだろう。その層にも教育訓練投資をして、育てていくことが重要になる。こうした中間的な段階をつくると、その一方で、正社員の待遇の引き下げも必要になるだろう。

こうした対応を企業の役割としてすめることが、少子化対策につながると思う。いまの育児休業制度は、基本的に正社員しか使えず、非正規には関係のないものだ。

社会全体で新しい働き方のシステムをつくり、それに対応した制度を整備する必要がある。

プロフィール

一九五七年東京都生まれ。八一年東京大学文学部卒業、八六年東京大学大学院社会学研究科博士課程単位取得退学。現在は東京学芸大学教育学部教授。専攻は、家族社会学・感情社会学。主な著書に『パラサイト・シングルの時代』、『家族のリアル・クチュアリング』、『希望格差社会』ほか多数。