

## 『若者と労働

## 「入社」の仕組みから解きほぐす』

濱口桂一郎 著

農業・農村領域 上席主任研究官 松久 勉



『若者と労働 「入社」の仕組みから解きほぐす』  
 著者／濱口桂一郎  
 出版年／2013年8月  
 発行所／中央公論新社

最近、非正規労働者の増加、「ブラック企業」など労働問題が新聞の紙面を飾り、雇用問題への社会の関心が高まってきています。なぜ急に雇用問題が注目され始めたかについて、「若者の雇用問題」を中心に、わかりやすく述べているのがこの本です。この本では、日本独特の雇用システムの特徴を欧米型との比較により明らかにするとともに、日本の雇用システムの維持が困難になるなかで生じた様々な問題を指摘しています。

まず、日本と欧米の違いを、採用時の状況から明らかにしています。欧米型の雇用システム（「ジョブ型」と名付けている）では、「職業」が社会的に確立していることを前提とし、その「職業」に就く者が不足した時に必要な人材を採用する方式になっています。一方、日本の雇用システム（「メンバーシップ型」と名付けている）では、「社員」という「人」の集まりである会社が存在し、その会社の中で「仕事」を「人」に当てはめています。採用は、新規学卒時という特定の時期と年齢層に限定されており、ほぼ全員が採用される（採用された者は、「入社」して「社員」となる）ことが特徴です。このような雇用システムの下では、若者の雇用問題が生ずることはなかったのです。

次に、「社員」の特徴として、年功賃金制、時間・空間の無限定性（残業や転勤が拒否しにくい）、社内訓練方式（OJT）を挙げられています。加えて、社内訓練を前提としているため、「入社」時には「ジョブ型」で重視される職業能力ではなく、「人間力」が重視されていることを指摘しています。

1990年代以降、日本型の雇用システムは変容していきます。バブル崩壊を機に生じた学卒労働市場の縮小、企業における採用の少数精鋭化により、希望しても「社員」になれない者が多数生じるようになったのです。そして、「社員」になれない若者の増加に対応するため、2002年度から若者雇用問題に

関する政策が実施されるようになったと指摘しています。

本書で示した「メンバーシップ型」、「ジョブ型」は、労働経済白書

でも用いられるなど、一般的な言葉となってきています。では、農業雇用はどちらに位置づけられるのでしょうか。農業の採用は、規模拡大や退職の発生に伴う欠員補充が多いと思われます。また、採用された者は、新規学卒だけでなく30歳前後の転職者も多くなっています。以上の点から考えると、農業は「ジョブ型」に近い雇用だと思われます。しかし、採用時に重視されるのは、職業能力ではなく「農業への熱意」のような抽象的なものであり、農業の経験の無い者を雇用することも珍しくはありません。また、農業を離職した雇用者のうち、再就職先が農業という者の割合は他産業と比較して非常に低くなっています。このことは、農業が「職業」にはなっていないことを示しています。以上から、農業は「職業」として確立していない「ジョブ型」と位置づけられるのではないかと思います。

ところで、この本では、2000年以降に若者の雇用問題が政策化したと指摘していますが、農業雇用も同時期に雇用問題として重視されるようになっていきます。つまり、日本の雇用システムの変容が農業雇用の位置づけを変化させたと考えられます。そして、全国的な雇用動向の変化が、農業雇用に大きな影響を与えるようになったと思われます。このため、農業雇用の問題においては、日本の雇用システムの変化も考慮することが今まで以上に必要となってきています。今後、日本の雇用システムを理解しようとする方には、この本を一読することをお勧めします。