

## 森岡孝二『就職とは何か—〈まともな働き方〉の条件』

古川 智

東亜大学 人間科学部 スポーツ健康学科  
furukawa@toua-u.ac.jp

バブル崩壊後、「失われた20年」ともいわれる日本経済の停滞が続く中、雇用をめぐる状況の深刻さがマスコミによって報じられない日はない。その深刻さは雇用問題が若者やその保護者、教育関係者ばかりではなく、広く社会一般の関心を集めるものとなっていることにも表れている。とくに「新就職氷河期」において「就活」に励む学生は、その結果が自らの人生を大きく左右するという現実に直面し、その厳しさが一層身に染みていることはいままでもない。他方、このような状況を反映して、書店には「就活」に関するハウツー本や働くことの心構えを説いた本がうず高く積まれてはいるものの、なぜこのような就職難の状況になったのか、就職した後の働き方はどのようなものなのかを明らかにしたものはきわめて少ない。「就活」に関する過剰な情報と真に知るべき情報の不足が社会へ第一歩を踏み出そうとする学生を困惑させる要因の一つといってもよい。

本書は、豊富なデータを駆使して理不尽極まりない近年の学生の就職活動の現状と苦難を明らかにし、そのことと雇用の現場の状況を重ね合わせ、いったい就職とは何か、「まともな働き方」とはどのようなものなのか、その実現にはどのようなことが必要なのかを論じたものである。著者の森岡孝二氏は現代資本主義の研究者としてばかりではなく、株主オンブズマン代表や大阪過労死問題連絡会会長、働き方ネット大阪会長としての社会的活動でも知られており、本書でも豊富な研究・活動実績に裏付けられた説得力のある主張が随所に見られる。さっそく内容を紹介することにしよう。

まず第1章「就職氷河期から新氷河期へ」では、大学生の「就活」スケジュールと内定までの流れ

が整理されるとともに、内定率と就職率の悪化が最近の日本経済の雇用・失業の動きと合わせて検討されている。「就活」スケジュールについては、その早期化と長期化、煩雑化が著しい。就職活動は3年生の半ばから開始され、通常、文系学部では1人平均の説明会参加企業数は80~100社余りであり、それに近いあるいはそれ以上の数の企業に資料請求を行い、そのうち数十社にエントリーシートや履歴書を提出し、20~30社の面接を受けている(5頁)。しかし「学校基本調査速報版」(2011年8月)によると、このように苦労して内定を獲得し卒業・就職する学生は、2011年3月の卒業生55万2797人のうち34万378人であり(卒業生の約6割)、残りの21万2416人のうち、大学院などへの進学、専修学校・外国の学校などへの入学を除く10万7134人(卒業生の5人に1人)もの学生が内定を得ることができず卒業しているのが現実である(25頁)。森岡氏は若年者の労働力比率から、2011年3月の卒業直後には一時的にせよ、約6万人の完全失業者(全卒業生約55万人の11%)が発生したと推計している(26頁)。日本経済の長期不況と波状的リストラがその背景にあることはいうまでもない(26~30頁)。

第2章「就活ビジネスとルールなき新卒採用」では、「就活」の長期化・早期化を考える上で避けて通れない日本独特の定期採用(新卒一括採用)制度が検討されるとともに、就職協定の発足から廃止に至る変遷が整理され、「就活」の長期化・早期化の是正の必要性が主張される。「就活」の早期化・長期化の背景には新卒一括採用制度があるが、森岡氏によれば、この制度の存在によって、「就活」の早期化・長期化が学生ばかりではなく、

企業の採用活動に大きな負担を強いる結果になっていること、採用見送り企業の続発により制度自体の存続が疑われる状況になっていることなどから、新卒一括採用制度は見直しを迫られているという（45～50頁）。

興味深いのは、「就活」に関して諸外国の事情が紹介されていることである（51～52頁）。それによれば、大多数の学生が就職活動を卒業前に行っているのは、比較された12カ国のうち日本だけである（日本労働研究機構「日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果」）。また就職協定の歴史を振り返り、それらがいずれも紳士協定であるため実効性に乏しく、ついには廃棄に至ったこと、就職協定にかかわって日本経団連が発表した倫理憲章も「就活」の早期化・長期化の歯止めになっていないことを指摘した後、状況に見合った実効性のある就職協定の必要性が強調され、日本経団連が問題解決の障害になっていることが強く示唆されている（69～73頁）ことが注目される。

就職活動の熾烈さは企業での働き方・働かせ方に大いに関係がある。第3章「雇われて働くということ」では、学生たちを待ち受ける企業での働き方が取り上げられる。賃金は労働条件の中で最も重要な部類に属するが、学生が企業から受け取る賃金はどのような水準にあるのか。初任給のからくりが明らかにされた後（82～87頁）、雇用者報酬や給与所得者の平均給与が長期的に低下し続けている事実を確認し、この動きが国際的にも異例であることが指摘される（89頁）。またその原因がこの間の正社員の絞り込みと非正社員への置き換えにあることを明らかにし、さまざまな形態の非正社員からとくに派遣労働が取り上げられ詳しく検討されている（106～112頁）。派遣労働は間接雇用という点で他の非正社員とは区別され、この点で他の雇用形態にはない特別の問題をもつ。一言でいえばそれはまともな雇用の対極にある。したがって、派遣労働の問題を理解することはまともな雇用とは何かを考える手がかりになるに違いない。森岡氏は現行の労働者派遣制度の本質的特徴を8点にわたって列挙している（111～112頁）。

第4章「時間に縛られて働くということ」では

労働時間の問題が取り上げられる。この章では、過労死問題に長く取り組んできた森岡氏ならではの分析が披露されている。厚労省によれば、日本の労働者1人当たりの年間労働時間は1980年には約2100時間であったが2010年には約1800時間まで減少している。もちろんこの数字から「時短（労働時間の短縮）」が進み、日本人の働き過ぎが是正されたと判断することはできない。森岡氏によれば、1800時間という数字を見るときに注意しなければならないことは、第1にそれが一般労働者（パートを除く常用労働者）とパートタイム労働者を合わせた一人当たり年間労働時間であるということであり、第2に1800時間という数字には俗に「サービス残業」と呼ばれる賃金不払残業が含まれていないことである（116～117頁）。それではいったい実際の労働時間はどうなっているのか。森岡氏は総務省「社会生活基本調査」（2006年）から、正社員（男女）は週平均50.3時間、年間ベースで約2600時間、男性正社員に限れば、週平均52.5時間、年間ベースでは実に約2700時間にのぼるという衝撃的な事実を明らかにしている。「男性正社員の労働時間は、21世紀のいまも1950年代後半の男女計の労働時間とほとんど変わっていない」（119頁）のである。ちなみに森岡氏によれば、年間約1800時間という労働時間は、1日8時間、1週40時間（完全週休2日）、残業なしで年間20日の年次有給休暇と年間15日の国民の祝日をすべて取得したときの労働時間にほぼ等しい（114頁）。

したがって、入社した学生を待ち受けるのはまずは残業である。日本企業にあるのになのは「所定労働時間」であるが（125頁）、この点に関連して、森岡氏は2006年に経済産業省が提起したキャリア教育における「社会人基礎力」なる概念を厳しく批判し、「社会人基礎力」とは、言い換えれば残業実行力にほかならないと結論づける。

長時間過密労働の帰結の一つはいうまでもなく過労死の頻発である。森岡氏は過労死に関する信頼するに足るデータが存在しないことを断りながら、狭義の過労死（脳・心臓疾患等）に係わる労災申請件数が1999年度から2007年度の間約2倍に増加していることを確認している（134～135

頁)。また過労自殺関連の労災申請は、20～30代が全体の半分以上を占め、大学卒のホワイトカラーの比率が高いという事実（2009年度）を関係者は留意すべきであろう（135頁）。

第5章「就職に求められる力と働き方」では、現在小学校から大学まで盛んに行われている文科省推奨のキャリア教育が孕む問題点が検討されている。森岡氏は、学校教育が職業生活においても「つ意義をく抵抗」の側面（「働くものすべてが身につけておくべき、労働に関する基本的な知識」と「適応」の側面（「個々の職業分野に即した知識やスキル」）に分けるという本田由紀氏の議論を紹介した後、文科省の推奨するキャリア教育が「適応」の論理で貫かれていることを明らかにする（153～154頁）。

翻って企業は何を重視して学生を採用しようとするのか。よくいわれるのは「コミュニケーション能力」であるが、森岡氏によれば、企業は「コミュニケーション能力」を含む「ソフトなスキル」を重視しているという（反面、「ハードなスキル」は軽視されている）。そしてこの「ソフトなスキル」の総称を「社会常識」として示している（163頁）。学校ではきれいごとを言っていれば済むが、「実社会」ではきれいごとでは済まないという「実社会」イデオロギー（野村正實『日本の雇用慣行』）に晒されることになる学生には、そうであればこそ大学までに身につけた常識を失わないでもらいたいというのが森岡氏の願いである（166頁）。

終章「くまともな働き方」を実現するために」では、「まともな労働時間」、「まともな賃金」、「まともな雇用」、「まともな社会保障」などからなるくまともな働き方のうち、まず労働時間が改めて取り上げられている。労働基準法では、1週40時間、1日8時間を超えれば働かせすぎであるが、過労死ラインの労働時間（月80時間の残業）が働き過ぎの日本的基準になっているという現実がある以上、「過重労働対策基本法」、言い換えれば「過労死防止基本法」の制定を急ぐべきであるというのが森岡氏の提起である。この法律の制定は、国による過労死防止の宣言、国、自治体、事業主の責務の明確化、過労死の実態把握、過労死

防止のための具体的・総合的な取り組みを実施することが目的である（202～203頁）。

また、学生の就職難を解決するには「就活」期間の短縮化やキャリア教育の強化、新規雇用の創出だけでは不十分である。問題は複雑に絡み合っているが、解決の糸口となるものはあるとして森岡氏が提起するのが「サービス残業解消型のワークシェアリング」にほかならない。この方式によれば、労働時間の短縮がさしあたりサービス残業の解消であるかぎり、賃金の減少をとまなうことなく、雇用を大幅に創出することができる。森岡氏の試算では、サービス残業を解消することで新たに400万人を超える雇用を創出できる可能性がある（209頁）。

本書のタイトルにあるくまともな働き方は第87回ILO総会（1999年）での事務局長報告において初めて用いられた「ディーセント・ワーク（decent work）」から採られている。まず、この「ディーセント・ワーク」にくまともな働き方」という訳語をあてた森岡氏のセンスに拍手を送りたい。政府はこれを「働きがいのある人間らしい仕事」と訳しているが、労働基準法第1条を考慮すれば、「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たす」働き方にほかならない（192頁）。

森岡氏がくまともな働き方」というとき、まともでない働き方が蔓延しているという現状認識が前提にあることはいうまでもない。本書が示すさまざまなまともでない働き方を断片的に知っている人は少なくないと思われるが、このように就職から職場の現場までのまともでない現実を全体として示されると改めて驚かざるをえない。すなわち、本書の第1の意義は就職を切り口としながら、日本人の職業生活の全体を視野に収め、問題の複雑な絡み合いを明らかにした点にあるだろう。くまともな働き方」がないのに、まともな就職があるはずもないのである。また、くまともな働き方」をさらに「まともな労働時間」、「まともな賃金」、「まともな雇用」、「まともな社会保障」に分け、各々についてまともになる条件を具体的に述べていることも本書の特徴である。

学生に日頃接していて印象付けられるのは彼ら

の労働知識の欠如である。しかしこれは必ずしも彼らの責任であるともいい切れないのかもしれない。なぜならば、彼らばかりではなく、現役の労働者、サラリーマンもまた労働知識の著しい欠如という状況に置かれていると思われるからである。少なくとも本書で述べられているようなことは知識として知っておかなければならないし、そのことは「適応」ばかりではなく（これはこれで重要なことである）、「抵抗」の手段を手に入れることでもあるだろう。森岡氏もいうように、これから就職する学生にとって労働知識は少しでも〈まともな働き方〉をするための力にほかならないのである（211頁）。

学生、保護者、教育関係者ばかりではなく、「働くこと」に関心のある多くの人々に本書を薦めたい。

岩波新書1338（岩波書店，2011年11月18日発行），  
217頁，760円＋税