

## 年功序列と職業指導

高 島 明

### はじめに

日本の雇用システムは終身雇用・年功序列・企業内労働組合の三つの柱からなり、これが雇用システムの「三種の神器」といわれるものである。三種の神器の中でも特に、年功序列に日本の社会構造が反映され、それは日本人が歩んできたこれまでの伝統的な生き方と無関係ではありえない。年功序列は日本だけではなく、その他の国でも行われているものだが、これは日本人の働き方に際立った影響を与えている。

就職した若者の中で三年以内に会社を辞めてしまう割合は、大卒で三割、高卒で五割、中卒で七割といわれている。

若者が会社に就職をしても、自分のやりたいことができず、早期に会社を辞めてしまう原因に年功序列があげられ、これも確かに若者が早期に会社を辞めてしまう原因の一つである。しかし、現在の若者は安定した生活を望んでいるのであり、早期に会社を辞めてしまう原因は長時間労働と、何年たっても賃金が以前のように上昇せず、その結果若者は将来に希望が持てないからである。

若者は勤務年数とともに、少しでも良いから賃金の上昇を望んでいる。その代わり、親からの経済的な支援もあり、生活費が余りかからないということで、若いときの低賃金にはある程度我慢ができるようである。

現代の若者は、様々な試験を潜り抜け、自分の能力を評価できるようになっているので、高望みをしなくなりつつある。特に、若い時の職業選択は難しいもので、若者は職業であれをしたい、これを知りたいと思うよりも、とりあえず自分を受け入れてくれる会社に入り、与えられた仕事に従事していくという姿勢が強くなってきている。

自己実現とは、自分の将来の目的をはっきり持ち、これを実現していくということでもあるが、それよりも、多くの人にとってその人を取り囲む環境があり、その環境に従って歩んでいったことが、後から振り返ってみたときに、そのことで自分の能力が生かされて、自分にとっての自己実現だった、と思えるようなこともありうる。

拙稿では、なぜ日本において三種の神器の中の一つである年功序列が、ことさらに大切にされるのかを述べ、若者はこれから働くうえで、年功序列に対して、どのように考えているかを見ていくことにする。

### 1. 家族主義と年功序列

#### 1-1. 日本の伝統と家族主義

1947年の教育基本法は、普遍的であるが故に、抽象的であり、世界のいかなる国にも通

用するような内容であるが、日本の伝統や文化について書かれていない。そこで、2006年に教育基本法が改正され、「伝統と文化を尊重し、それらをはぐくんできた我が国と郷土を愛する」(教育基本法第二条五項)<sup>(1)</sup>という、「愛国心条項」が付け加わる。

子どもたちに日本の伝統とは何か、文化とは何かと問うても、なかなか答えられないのが現状であるし、これらを育ててきた「我が国と郷土を愛する」心を彼らに育てる意味でも歴史を顧みることが重要である。

日本の文化や伝統は、日本国憲法に書かれている天皇の位置と、それに対する日本人の関係の中に現れている。

戦後は新しい日本国憲法の下、天皇は日本国のシンボルとなる。儒教学者の加地伸行によれば、我々は天皇家も我々の祖先も同じ歴史を歩んできたという意味で、天皇家に対して特別に「畏敬の念」を抱く。日本は家族主義の国で、家の存続を大切なものにし、これが崩れると天皇家に対するこの気持も薄れてくることになる。加地は、日本人のアイデンティティーの源泉を我々の祖先と同じ歴史を歩んできた天皇家に求める。(教養：188)<sup>(2)</sup>

欧米では男性は仕事が終わるとまっ直ぐ家に帰り、家族と過ごす時間を多く取る。互いに相手の人格を尊重しあうということで、家族が成り立ち、欧米は日本以上に家族的な国と見なされる。日本は「家族主義」の国だといわれるのは、加地伸行にいわせると、これとは異なる理由からである。

日本における家族とは、個々の構成員が互いに愛し合うというよりも、祖先崇拜を通じて家族がまとまり、家族は過去から続いている命を未来へと続ける役割を担っている。

欧米のようなキリスト教文化圏においては、キリスト教文化的個人主義に基づき、男女が各個人間の契約として家族を構成する。しかし、儒教文化圏においては、祖霊信仰を核として、祖先以来の<生命の連続>を実現する<神聖な>場所・関係として、家庭・家族を位置づけるのが、儒教文化的家族主義である。それが、儒教文化圏における<家族の思想>である。(家族：189)<sup>(3)</sup>

家族は時代が進むにつれ、日本でも様々な形をとり、特に所帯主が高齢になるほど配偶者が亡くなり、単身世帯が増えてきている。加地伸行がいうような「祖霊信仰」を実践できる家族は、少子化の影響で現在では少数派になりつつある。

このような流れにもかかわらず加地伸行は、日本は家族主義の国であり、これを意識化していくことが日本の文化であり、伝統を守ることに繋がるということを示している。

日本が家族主義の国であるから、次に述べる年功序列がことさらに日本人の生き方に大きな影響を与えることになる。

## 1-2. 儒教と年功序列

新渡戸稲造(1862~1933)によると仏教は、「運命に対する安らかな信頼の感覚、不可避なものへの静かな服従、危険や災難を目前にしたときの禁欲的な平静さ、生への侮蔑、死へ

(1) 『高等学校学習指導要領』平成21年告示 文部科学省

(2) 加地伸行 『<教養>は死んだか』PHP研究所 2001年

(3) 加地伸行 『家族の思想』PHP研究所 1998年

の親近感など」、神道は、「主君に対する忠誠、先祖への崇敬、さらに孝心など」、儒教が、「道徳的な教義」(新渡戸：24 - 28)<sup>(4)</sup> に関して武士道に影響を与えた。

孔子を祖とする儒教の教えは、農業が盛んだった時代の生き方を説いたものである。そこには、現代の「工業社会」とは異なる価値観が示されているが、時代を超えて現代に訴えるものもある。

年功序列を支える年長者に対する礼儀について、『論語』には以下のように書かれている。

有子が曰わく、其の人と為りや、孝弟にして上を犯すことを好む者は鮮なし。上を犯すことを好まずして乱を作すことを好む者は、未だこれ有らざるなり。君子は本を務む。本立ちて道生ず。孝弟なる者は其れ仁の本たるか。(論語：18)<sup>(5)</sup>

論語の「弟」は「悌」に通じ、これは孟子の人倫五常では、「長幼の間には順序があり」(孟子：125)<sup>(6)</sup> として受け継がれる。これがあるから年齢の上の人を敬うということになり、年功序列の基礎になっている。日本では人間は歳を取るとともに経験と徳が増してくるということで、高齢者を敬う。しかし、孔子が生きていた時代の高齢者と現在の高齢者では、寿命が異なる。現在では人生80年ということで、高齢者の生き方も死に方も変わったものになり、社会の高齢者に対する接し方も変化している。

それに対して、アメリカでは人間の一生の中で、能力が発揮できる40代が一番重んじられる。これがドナルド・E・スーパー (Super, D.E., 1910~1994) の「職業的発達理論」に示され、人間は60代を超えると、既に下降段階に入るとみなされる。(宮城：49)<sup>(7)</sup> 仁は儒教において最高の徳で、これを実現するためには、次のような過程を通しての学ぶ姿勢が求められる。

子の曰わく、士、道に志して、悪衣悪食を恥ずる者は、未だ与に議るに足らず。(論語：55)

子どもたちは本当の意味での豊かさを学んでゆくのが、物質的に豊かな環境にあるよりも貧しい環境の中にあるほうが、そのことへの修得に向かって集中し易い。若者から様々な経験をしてもらい、本当の意味での豊かさを学んでもらうための一例として、彼ら

(4) 新渡戸稲造 『武士道』 奈良本辰也訳・解説 知的生き方文庫 1993年

(5) 『論語』 金谷治訳注 ワイド版岩波文庫6 1991年

『論語』は孔子の思想が集められた書物であるが、読むたびに常に、次の問題を感じざるを得ない。

・女性の生き方は登場せず、孔子がどのような女性観を持っていたのかが伝わってこない。

・孔子も生きていく上でお金が必要であり、しかも弟子も多かったため、そのための生活費をどのようにに工面していたのかがよくわからない。

・孔子や弟子たちは家族を持っていたのかが不明で、登場する人物とその家族関係が伝わってこない。

現代では男女同権の時代になり、男性の生き方を論じる場合、女性の生き方と関連させて論じないと、社会が生み出す問題の解決にならない。

(6) 『孟子』 貝塚茂樹訳 中公クラシックス 2006年

(7) 宮城まり子 『キャリアカウンセリング』 駿河台出版社 2002年

のために世界中にユースホステルが広まっていることがあげられる。

ユースホステルはドイツで誕生し、若者が泊まりながら安く旅ができるようにと作られたのである。一部屋に幾つかのベッドが置かれ、若者たちが互いに交流を深めることができ、団体生活ができるようにと工夫されている。宿泊費が安い代わりに、食事は質素で、朝はパン、紅茶、ジャムなどが出る程度である。夕食は共同の台所があり、各人が作れるようになっている。

日本では修学旅行があり、人生における数少ない体験ということで外国に行き、大人でも泊まることができない高級なホテルの個室に泊まることがある。これには多くの費用がかかる。また、日本では子どもの数が少なくなり、現在では合計特殊出生率は1.40前後に推移している。子どもに多くのお金を投資することがよいとされているが、子どもは子ども時代の物質的貧しさを通じて、本当の意味での豊かさを学ぶものである。

日本で一人っ子や二人っ子が多いのは、母親が経済的理由から子どもがお腹にいる時に、二人目や三人目の子を中絶していることにも関係している。日本では人工妊娠中絶件数は年々減少しているといわれるが、統計に表れただけでも、2010年代では年間二十万件前後の件数がある。子どもにお金を投資しなければならないとの思いが、二人か三人以上の子どもの持てないという気持ちにさせるのであろう。

学生として学ぶ者は、物質的には貧しいが、その代わり本当の豊かさを獲得するために、多くの時間が与えられている。学ぶ者としてこのような環境を受け入れることが、豊かな学生生活に寄与し、仁の修得に繋がる。

### 1-3. 家制度と経営家族主義

封建制が行われていた鎌倉時代中期以後の「家」の概念が、変化しながらも明治時代まで続き、戦後民法が改訂された後も、この「家」の概念が日本人の心の奥深くに生き続けている。

日本は、戦前はまだ農耕社会で、大家族であり、子どもの数も多かった。家族は貧しく、家族の個々の構成員の一人ひとりの生活を保障していくためには、家が存続していかなければならず、家が弱体化しないがためにも、遺産の全てが長子に譲り渡された。農耕社会では経験に富み、力が強い男性が家長となり、家の支配権は彼に集中されていた。

戦前・戦後の企業の経営のあり方としての「経営家族主義」は、この家制度を会社という組織の中に持ち込んだものである。社長は家長であり、従業員はその家族となり、家族の生活を会社が面倒をみる代わりに、社員が会社に献身し、その結果、会社での関係が家庭生活の中にも入ってくる。

この家制度に基づく日本的雇用システムの特徴を見てゆくと、家が存続するためには、男性は解雇されてはならず、ここから終身雇用が生まれてくる。年功序列とは経験豊富な男性が経済的にも優遇されるということで、男性は家族を扶養できる。会社は一つの家族であるから、それが安定するためには転職が難しいものとなる。

戦後、日本の雇用システムができあがり、これに適う形で日本の社会保障制度が出来あがる。この雇用システムに当てはまらない想定外の人々、つまり非正規雇用の人々やシングルマザーは、その結果、社会保障制度から抜け落ちてしまうことになる。

日本の社会保障制度は会社が行うものとされ、正規社員の夫と専業主婦と子どもを持つ

家族に適合する形で構築されている。

このような制度は、現在では特に、シングルマザーの生活を厳しいものにし、シングルマザーは生活保護を受けないと生活が苦しくなるという現実がある。結婚前から女性とは家庭に入るものだといわれ、十分な職業教育を受けることが無く、結局はパートとして働かざるを得ず、これでは家族が生活するためには経済的に十分ではないのである。

戦前、女性は「夫権」の下、無能力者と見なされ、主体的に生きることは許されていなかった。

神谷美恵子(1914-1979)は戦前、肺結核に罹り、結婚を断念し、一人で生きてゆくために医師になろうとしたが、女性の独身の医師では、「年少者ぐらいしか相手にしてくれないことを痛感」(神谷:206)<sup>(8)</sup>し、周りから精神科医になるなら結婚するようにと勧められた。戦前の日本では女性は結婚すれば家庭に入り、子育てに専念するという役割が女性に課せられ、女性が一人で仕事をしながら自立して生きるということは、困難な社会であったのである。

1932年に生まれた星野昌子は離婚後、1965年からインドシナで「民間非営利団体(NPO)」などの活動に従事した。彼女は外国に長く生活していた体験から、戦前の慣習が色濃く残っていた戦後の日本社会の特徴を、「和の尊重」「効率主義」「経済中心」「性別役割分業」(星野:227)<sup>(9)</sup>といった言葉で特徴づけている。日本は経済性を重視することで、男性は「企業戦士」となり、女性がそのために家庭に留まることを強要され、性による役割分担が行われているという指摘である。

戦前、女性は子どもの時には父に、結婚したら夫に、夫が死んだら子どもに従うという、「三従の教え」があり、これが戦後になっても色濃く人々の行動を規制し、女性が生きてゆくためには男性に従属しなければならなかったことがわかる。

当時あっては女性が自立して生きていくためには、女性には看護師など僅かな職業しかなく、女性は今日のようにあらゆる仕事に就けたわけではなかった。女性には経済的に自立するということが問われなかったので、補助的な仕事しか与えられず、低賃金で働かざるを得なかったという現状があった。

## 2. 一様序列的アイデンティティと個性に基づくアイデンティティ

河合隼雄によると日本は、「場の平衡状態」を維持しようとする母性原理が強く働いている社会である。そのことによって、一人ひとりが全体に含まれているということにより生まれてくる安心感のような長所もあるが、短所もあり、その短所の一つが、次の「一様序列性」である。

わが国の母性原理の強さに起因する一様序列性の害は、いくら強調しても足りないほどのものである。一人ひとりが個性をもち異なる存在であることをほんとうに自覚できたなら、全員が一樣に順序づけられることなど考えられるはず

(8) 神谷美恵子 『遍歴』 著作集9 みすず書房 1980年

神谷美恵子は10代の時、結核に罹り、結婚することを諦め、一人でも生きられるようにと医師か看護婦の道を目指す。しかし、神谷は結局、精神科医になり、周りの勧めで結婚することになる。

(9) 星野昌子 「国際ボランティアと私」 岩波新書編集部編 『戦後を語る』に所収 岩波新書 1995年

がない。(河合：29)<sup>(10)</sup>

日本の社会では場の平衡状態を維持することが大切にされるので、個性が出せないし、伸びない。個人が個性を伸ばせ、「一様序列的アイデンティティー」から「個性に基づくアイデンティティー」を土台として生きていくためには、父性原理と母性原理の間における、次のような過程が求められる。

父性原理と母性原理ということだけで話をすすめてきたが、人生のことを考えるのには、もっと多くの対立する原理があるはずである。ただ、父性・母性原理のときに述べたように、ひとつの原理、ひとつのイデオロギーで、すべてを説明しようとするのは通用しないと思われる。たとえ、自分の「好きな」原理があるにしろ、対立原理との葛藤のなかで、それを深める経験をする必要があると思われる。(河合：29 - 30)

父権とは、男子の家族員を統制するために与えられた権利であるが、父性とは「切る」機能で、個人が家族や社会とどのように関わるかということの中に示される。

河合隼雄によれば、日本にはもともと「父性」はなかったのであり、これを新たに作り上げていくことが、母性原理が強く働いている社会の欠点の一つである、「一様序列性の害」を取り除いていくために必要となる。

母性原理が強く働いている社会では、能力は平等に備わっていることを前提とするので、組織を作る場合、何か一つの基準で序列を作らなければならない。その基準は戦前が年功序列で、これが戦後も仕事の世界で続いてきている。

仕事の年数を積み、熟練を必要とする職業の場合は、年功序列でも良かった。しかし、仕事の質が変わり、単なる勤務年数だけではよい仕事ができるとは限らなくなってきており、年功序列はこの現実の変化に合わない面がでてきている。

日本は母性原理が強く働いている社会であり、このことが日本的雇用システムの一つである年功序列を支えていることがわかる。日本は年齢という一つの基準で、社会構造が組み立てられる、「一様序列的アイデンティティー」から成り立つ社会である。河合隼雄によれば、日本的雇用システムを形作る一様序列の害を取り除くためには、父性原理と母性原理の間における葛藤を通じての原理の深化が求められる。

### 3. タテ社会と年功序列

中根千枝の『タテ社会の人間関係』<sup>(11)</sup>の中の「タテ社会」の特徴と、城繁幸が彼の著書『若者はなぜ3年で辞めるのか?』<sup>(12)</sup>の中で述べている、若者が早期に会社を辞めてしまう原

(10) 河合隼雄 『子どもと学校』 岩波新書 1992年

(11) 中根千枝 『タテ社会の人間関係』 講談社現代新書 1967年

(12) 城繁幸 『若者はなぜ3年で辞めるのか?』 光文社新書 2006年

城繁幸は別の著書、『7割は課長さえなれません』(PHP新書 2010年)の中で、この本を二つの理由から書いたと述べている。

因となる「年功序列」という制度が持つ機能は、密接な関係がある。日本の社会はタテ社会で、「人間平等主義」(中根：98)が支配するから年功序列が存在する。

タテ社会とは集団が、「<場>の共有」によって成立する場合で、その社会の特徴は、たとえば自分を紹介する場合、資格ではなく何々会社の者というように、一つの枠で自分を紹介する場合である。このタテ社会の典型的なものが、日本の社会である。それに対して、「ヨコ社会」とは「<資格>の共通性」(中根：28)によって集団が構成される場合である。この社会の典型的なものは、インドのカースト制から成り立つ社会である。

タテ社会では様々な資格の人が集まるので、一体感を保つために集団内にエモーショナルで、「直接接触的」(中根：169)な関係が求められ、この関係が自分たちの集団を他の集団から区別するものになる。この集団内では情緒的結びつきが重視されるので、勤務年数の長い人が重んじられ、勤務年数によって序列ができる。勤務年数が長い順に地位が定められ、それに応じて賃金も決められる。

世界のいたる所で年功序列が行われているが、日本では特に年功序列が一人ひとりの生き方と働き方に強い影響を与えている。

日本的雇用システムは右肩上がりの経済成長のもとで可能であり、これができないということは、もはや雇用システムを構成する年功序列は、完全な形では経済的に行われ得ないことを示す。(波頭：39-55)<sup>(13)</sup>

日本がタテ社会であることは、日本の組合活動にも影響している。日本の組合は企業ごとの組合で、その中には様々な資格を持つ人が含まれている。日本の組合は家制度を組合に拡大したものであるから、労働者と経営者は家族的であり、経営者と労働者が権利をめぐって鋭く対立しあうことはない。

それに対して、欧米の組合は資格を通じて企業を超え、横に繋がっている組合である。

あらゆる組合は、まず同一職場において形成されている。産業界でいえば、まず企業別組合であり、その集合体として産業別組合が構成されている。一つの企業体を横に切って、異なる企業の同一職種によってできるクラフト・ユニオンの職種別組合というものはできにくい。(中根：95)

日本では生まれながらの能力の差は否定され、全ての人間には能力が平等に与えられていると見なされる。その人が出世できないのは、努力が足りないからであり、人は努力すれば出世できるという「能力平等観」がある。これがあるが故に、組織を作る場合、何かを基準にしなければならず、この基準が日本の場合年齢になり、日本的雇用慣行の一つである年功序列が生まれてくる。

・若者がやりがいも収入も手に入るシステムの構築をめざす。

・日本の経済が停滞のままで、いつこうによくないという閉塞感から抜け出すためのシステムを構築する。城によると労働の流動化を進めることで、「昭和的価値観」の権化である年功序列がなくなり、これがなくなれば終身雇用も必要性がなくなる。このことで、若者が一定の収入と生きがいを持って働けるとしている。

(13) 波頭亮 『ポスト終身雇用』PHP研究所 1994年

波頭亮は著書の中で、「日本的雇用システム」を構成する「年功序列」「終身雇用」「企業内労働組合」の三つの柱をあげ、これがなぜ日本で誕生し、なぜ現在、変化を余儀なくされているかを述べている。彼によると、この「日本的雇用システム」に適合するように日本の社会の仕組みが作られている。

個人が組織化される場合、まず第一に、個々人の間に何らかの差を設定して分類することが必要条件となっている。その場合、能力差も資格差も十分インデシスとして取りあげることができなければ、序列による差ということになる。これは、日本人の好みとか、特質というよりも、実に組織構成の方法として力学的な問題である。明らかに、能力平等観と序列偏重は相関関係にあるのである。(中根：78)

勤務年数によって賃金が決まるから中途採用は難しく、一度就職してしまうとなかなか人生のやり直しができなくなる。

勤務年数が長いのが中高年労働者であり、彼らの地位と職場を守るために、若者の正規社員としての採用数が抑えられるか、若者は非正規社員として採用される。これは年功序列の悪い点であるが、よい点もある。正社員の雇用が守られ、安心して働くことができ、このことで愛社精神が湧いてくる。

日本はタテ社会であることが、年功序列を作りあげ、組合活動をも欧米とは異なる独自のものにしてしている。これは戦前の家制度を企業に拡大したからであり、タテ社会に日本の家制度が映し出されている。

#### 4. 年功序列と若者の就職観

##### 4-1. 上からと下からの労働観

講演会などには人生に成功した高齢の人が招かれて、働くことはすばらしく、自分にとって働くことは生きがいだ、というふうに労働が美化されて語られることがある。しかし、地位が高く、指示を与える立場にあり、高齢になっても高い給料をもらっている人と、年金が少なく、生活費を稼ぐために、たとえば、道路工事現場で交通整理をしている人では、労働観が異なるのは当然であろう。ほとんどの人は、生活費のために自分が本当に望んだ仕事ではないが、与えられる仕事に就き、辛抱して働き、その中で小さい幸せを見つけながら生活している。

たとえば夏に、道路上で交通整理をしている高齢者にとっては、働くことは辛く、労働時間が短いほど幸せに感じられることは容易に推測できる。これに対して勤務年数が長いことで、多少給与が高いと、その人は自己の歩んできた生き方を肯定的に受け止めることができ、自身の生き方に対してプライドを持てるようになれるであろう。

人生に成功した人の労働観が唯一正しいと思われ、それが社会で一般化され、労働時間が長くなっている。そして、その下で雇われている人の労働観が公に語られることが少ない。働くことに対して肯定的な側面ばかりが強調され、それに対して異議を唱えにくいのではないだろうか。

単に上からの労働観ではなく、現実を直視し、働くことによって得た体験から労働の意味を考えていくことが必要である。そうすることで、働くことの意味も変わり、過労死が減少するはずである。

日本では政府の財政事情がますます厳しくなり、しかも高齢者は資産があるということで、これまでに高齢者に与えられていた特典が減少しつつある。欧米などでは、「孝」と



という言葉はあまり使われないが、たとえば高齢者には公共の乗り物や宿の料金に割引の措置がとられている。アメリカなどの長距離バスでは、若者は後部座席に座り、前の座席は高齢者のために空けておき、欧米諸国では高齢者はかなり優遇されている。欧米では「孝」というものが語られないということで、「孝」が実践されていないのではなく、日本とは異なった形で表れていると捉えることができよう。

これまで日本では、老いた両親の面倒は子どもが見るということで、ことさらに子の親に対する「孝」が徳として強調された。「孝」の強調なくしては、老人は老後の生活がままならず、社会ではなく家族が弱者の社会保障を引き受けていたわけである。

高齢者の多くの人が経済的に豊かであるわけではなく、高齢者が豊かだと思われている社会では貧しい高齢者は支援が受けられず、ますます貧しくなっていく、これが現代の日本では現実味を帯びてきている。年金の額が物価高に追いつかず、しかも年金の額が減ると、収入のない高齢者は直ちに困窮してしまう。

城繁幸は、仕事における「昭和的価値観」の一つとして年功序列を挙げている。年功序列がなくなりつつあるにもかかわらず、城は若者がこれを信じて働くことの無意味さを指摘する。年功序列がなくなりつつあるということは、同一労働同一賃金への移行を意味する。今までは、勤務年数によって給与が決まる「職能給」だったが、これが職務内容によって給与がきまる「職務給」に移行することである。(城：49)

年功序列は若者のやる気を奪うようにいわれているが、年功序列の恩恵を受けている高齢者は一部である。

高齢者の中では年功序列の恩恵を受けて高給の人もいるが、もともと正規社員になれなかった人や、65歳を超えたということで非正規社員になり、給与が低い人もいる。その意味で、高齢者に有利になる極端な年功序列は、なくすべきだと高齢者自身も思っているはずである。年功序列が厳密に維持されているのは公務員か、大企業の男性社員の一部のみで、それは全体から見ると僅かな人に該当する。年功序列が欧米のように緩やかなものとなることによって、若い労働者の生活が豊かになりうるであろう。

アメリカは資本主義の国で、冷たい社会であるといわれるが、社会福祉の役割をキリスト教が担っているといわれるほど、キリスト教が生活に根付いている。これに対して日本では家族が無く、一人暮らしで、しかも年金が十分でない高齢者は、病気などになると直ちに孤立し、路頭に迷う。日本の場合、高齢者が働くということは多くは生活が苦しいからである。

日本では非正規社員の割合は4割近くまで上昇し、老後に受給する国民年金だけでは人間らしい生活ができないという現状がある。非正規社員の労働条件の改善の第一歩として、2003年に「経済協力開発機構(OECD)」からいらわれてきている、「同一労働同一賃金」<sup>(14)</sup>を男女間のみではなく、正規社員と非正規社員の間にも導入する必要がある。そうすることで、社会保険が全ての人にゆきわたり、全ての人が安心して老後の生活が送れる道が開かれるはずである。

---

(14) 朝日新聞 2012年10月25日

#### 4-2. 現代の若者の就職観

日本の雇用システムは、それが成立する条件を満たさなくなった現在、この雇用システムは変化を余儀なくされるのは当然のことである。しかし、多くの若者は、このシステムが修正を受けながらも続くことを願っているようである<sup>(15)</sup>。若者が一番恐れているのは、正社員になれなくて、将来家庭がもてないことである。しかも、若者は非正規社員がもらう国民年金だけでは、老後の生活ができないことを知っている。

国民年金は元来自営業者のための年金で、自営業者は高齢になっても働けるということで、年金の額は少なくてもすむ。しかし、問題なのは労働者である非正規社員であり、非正規社員も国民年金を受給するが、非正規社員は自営業者のように何歳までも働けるわけではないから、自営業者と非正規社員とは働くための条件が異なる。国民年金は四十年間納め続けても、65歳から月6万5千円前後しか受給できず、現在国民年金をもらっている多くは、平均すると月5万円位である。

正規社員の場合、組合があり、それに守られているがゆえに「労働貴族」ともいわれるが、非正規雇用の場合、自分の立場から自分のおかれた不幸な状態を訴えることが難しい。シモーヌ・ヴェイユ (Weil, S., 1909~1943) がいうように、「不幸は啞」<sup>(16)</sup>なのである。弱い立場に置かれた人々は、周りからの支援なしでは、そのような状態から抜け出すことができないという現状がある。

若者は正規社員として社会に出ても、日本は長時間労働の国なので、平均寿命が50年から80年に伸びても、高齢者の生活を支えるためや、自分の老後の生活のために、長生きする分だけ仕事時間が増え、いくら長く生きても自分らしい人生が送れないという不安がある<sup>(17)</sup>。正社員は非正社員よりも優遇されているということで、正社員の労働時間はより長くなり、過労死の原因になりかねない。そのようなにならないためにも、正規社員と非正規社員の間には同一労働同一賃金を前提とし、非正規社員の待遇を改善し、正社員の仕事量

(15) 筆者は職業指導の授業を千葉と群馬にある二校の大学で担当している。2015年、その一校で日本の雇用システム（慣行）の長所と短所を説明したうえで、二年生からの四年生までの25名の受講生に、システムに賛成か反対かを聞いたところ、大体賛成と反対が半々くらいであった。システムに賛成の主な理由としては、生活に安定性があり、年々給与が上がるからである。反対の理由としては、若者の給与が低く抑えられ、転職がしにくいからである。受講生の大半は将来、安定した生活が送れることを最優先に考えていることがわかる。

(16) シモーヌ・ヴェイユ 『労働と人生についての省察』 黒木義典ほか訳 勁草書房 1967年  
ヴェイユはフランス生まれのユダヤ人の女性哲学者で、真実な生き方をするために高校教師を辞め、女工になった人である。  
「不幸位知りにくいものは無い。それはつねに神秘である。それはギリシアのことわざのように啞である」。  
(ヴェイユ：246)

(17) 鮎戸弘 松田義幸 編 『「ゆとり」時代のライフスタイル』 日本経済新聞社 1989年  
日本は現在、「所有—消費」の価値観を重視する「工業社会」から、「存在—自己開発」の価値観を大切なものとする「脱工業社会」の転換点にある。著者は、この「脱工業社会」の中では人生80年になり、そのうち自由な時間は3割、労働時間は1割を占めるようになるので、「ゆとりのある生活時間の中に、緊張した仕事の時間を散りばめることができないものかと、問うている。(鮎戸：129)  
働くことの価値を否定はしないが、日本では働くことが美德とされ、我を忘れて一生涯働き続けることが良いとされている。しかし、これでは「労働のための労働」になってしまい、自分自身の成長のための時間が取れない。このような生き方は、ヨゼフ・ピーパー (Pieper, J., 1904~1997) によると、ヨーロッパ中世の考え方からでは、「怠惰」(ヨゼフ・ピーパー 『余暇と祝祭』 稲垣良典訳 講談社学術文庫 1988年 62頁参照) な生き方になってしまう。

を減らすうえでも、今まで正規社員が担っていた仕事を非正規社員と分担すべきである。

城繁幸の著書に登場する若者は、能力のある一部の若者であるが、全ての若者が自分のやりたいことをやれるような生き方ができるわけではない。そして、若者の多くは仕事をするうえで、果たして自分にどのくらいの実力があるのかがわからない。城にとって、若者が三年で会社を辞めてしまう原因は年功序列だが、多くの若者は年功序列が無くなることには反対である。長く勤務することで、地位も多少上がり、それに応じて賃金も上昇することで、生活が安定するから、むしろ、ある程度の年功序列が行われている方が将来に希望が持てるのである。

高校から大学に入学する際に、何をしてもよいかかわらず、とりあえず大学に行こうかという事で大学に入学する高校生もかなりいる。大学卒業の時点でも、まだ将来の仕事として何をすべきかが、はっきり決定しかねている学生もいる。学生は主体的に就職先を決定するというよりも、社会の経済的動向に応じて、社会が学生に与えてくれる仕事に就くことのほうが多い。

それならば、大学ではあまり専門教育に特別力を入れるというより、学校教育においては基礎教育の充実を努める方が得策である。社会に出て将来必要になったときに、自分が必要とする分野を学ぶことができるためにである。

最近では仕事の内容が変わり、年功序列が持つ利点も薄れてきている面もある。しかし、会社に入社し、最初の三年くらいは、年配の人から仕事を習うことに費やされる。生活のうえでなく、仕事上でも年長者を敬うということは大切なことで、これを土台として年功序列が成り立っている。

同一労働同一賃金に舵を切りつつも、これからの若者の働き方にとって、その中に年功序列的要素を含めておくことが、安定した生活を送るうえで大切である。しかも、若者もこのことを望んでいる。

## 5. 男女の自立と職業指導

日本はタテ社会であり、性差別役割分担が行われる「父権制」<sup>(18)</sup>の社会でもある。女性は家に留まるのがよいということになり、女性の企業や政治などの分野での活躍は難しくなる。家制度から由来する日本の社会構造が、世界における日本の女性の「男女格差」<sup>(19)</sup>の順位を下げている。日本と同じように、家父長的な社会構造を持つイスラム教国でも同じことがいえ、女性の順位は低い。これは西洋の個人主義的な価値観が一番よいものとされ、これを基準に各国の女性の順位が評価されているからでもある。

日本は儒教の影響が強い国であり、同じくイスラム教国はイスラム教の価値観に基づいて生活が営まれている。儒教は宗教とは異なるが、宗教の縛りから女性を解放することが、

---

(18) 絹川久子 『女性の視点で聖書を読む』 日本基督教団出版局 1995年

絹川久子は、「権力の一部への集中」「性差別役割分担」「集団思考性」(絹川：35)が行われている社会を「父権制社会」と名づけ、彼女によると日本は父権制社会なのである。

(19) 朝日新聞 2015年11月19日

「世界経済フォーラム (WEF)」による2015年の男女格差報告によると、日本の順位は前年と比べると多少上昇したものの145カ国中101位であり、依然として低い。

社会における女性の活躍に繋がる側面もある。

日本の「家族主義」は、家族は生命を未来に続けるという役割を担っているという儒教の教えを土台としている。戦前の「家」に基づく家族制度を変えないかぎり、女性が社会の中で活躍することは依然難しいままに終わってしまう。

日本の古くからの家族主義のもと、正社員の妻は夫が外で安心して働けるようにということで、専業主婦となる。その代償として女性に「優遇税制」や、年金を収めなくても受給できるという「第三号被保険者制度」が、特典として与えられる。しかし、生活が厳しいのは非正規社員の家庭であり、その妻である。正社員の専業主婦に与えられたこれらの特典をなくすことが、女性の公平な働き方に繋がり、女性の働く意欲を引き出す。

何らかの理由でシングルマザーにならざるを得なかった女性が、社会の底辺に追いやられてしまうことは、「夫婦別あり」という性の役割分担がその根底にある。専業主婦はパートで働くが、専業主婦は特典を与えられているということで、パート代は低く抑えられている。専業主婦に与えられている特典を無くすことで、シングルマザーの生活は経済的に楽になるし、男性の非正規社員の賃金が低く抑え続けられるということとはなくなる。

男性が正社員ということで長時間労働になり、帰宅が遅くなる。妻が一人で夫の帰りを待ち、夫との会話がなくなることが「熟年離婚」の原因ともなる。このことは、専業主婦に与えられた特典をなくすことで解消されていくであろう。

正社員の男性の労働時間が減ると、給与も減るが、妻も働くことで、家族の収入は減らないはずである。男性も労働時間が減ったぶん、妻と育児と家事を分担でき、単なる効率性を求める生き方の中に、それと異なる視点をもたらすことができる。これからの男性には、単に仕事ができるということだけでなく、一人でも生活ができるという自立の能力も求められる。

女性が性の縛りから解放されることは、男性も性の縛りから解放されることを意味する。男性の中には、男性だということで、外で働くことを強要されてきた男性もいる。しかし、男性の中にも家庭に留まることが好きな人もいる。男女の性に関係なく、人々が自由に働き方を選択できるようになると、社会は住みやすく、豊かだと感じられるようになる。

女性の働き方を論じる場合、男性の働き方も論じなければならず、一方の性の働き方のみを論じても意味がない。男性の働き方が長時間労働の場合、誰かが家庭に留まり、家庭を守らなければならなくなり、この役割を女性が担ってきた。専業主婦に与えられていた特典をなくし、女性が働いてもそれが男性と同じ価値を持つものであるならば同じ賃金とする。女性もこのような構造変革がなされた社会で働くことにより、家庭における経済的な役割を担うべきである。そうすれば、男性も早く帰宅でき、妻と家事や育児の分担ができるし、このことで女性も自分の性を肯定できる<sup>(20)</sup>。儒教では男性の生き方のみが論じられ、女性は社会に登場しない。これでは片手落ちで、男女の労働に関する問題の解決にはならない。

『論語』は、日本人の生活の規範として色濃く反映されている。『論語』が書かれた時代は、現代のような「工業社会」ではなく、農耕社会である。そのような時代にあっては、子どもも沢山いたし、女性は子育ての他に田畑の作業に追われていた。その時代では男女の性別

(20) 女性の生き方と働き方を論じたものについては、高島明著「女性の生き方と職業指導」『千葉商大紀要 第51巻 第2号』(2014年)を参照されたい。

役割分担が当然とされ、これに従うのが女性の生き方であり、女性の生き方を特に論じる必要性がなかった。社会が変わる中で、儒教的価値観は超えられなければならない、それが持つ限界も考えていかなければならない。

## おわりに

日本は仕事の世界ではこれまで年功序列があり、しかも終身雇用である企業が多かった。高齢者である正規社員は高い給料で、しかも正規社員ということで組合に守られ、幾つかの条件を満たさないかぎり、解雇されなかった。高齢者に与えられた既得権が、若者の採用枠を縮小させ、あるいは若者を非正規社員にしてしまうという現状があった。このことは日本の社会がタテ社会であり、父権制社会であることから由来し、社会構造の転換なしに、年功序列はなくならないと思われる。

日本の文化は武士道を土台にし、その武士道に儒教が取り入れられている。年功序列をなくすことは、日本の伝統や文化をこれまでとは異なったものにするを意味する。

若者は家制度に土台をおく社会のあり方の極端な変化を望んでいるというよりも、彼らが一番に心配に思うことは、正規雇用と非正規雇用の待遇の差である。この両者の格差が経済的に豊かな人と貧しい人を分断し、社会をぎすぎすした、不安定なものにしている。

若者が非正規社員になった場合、家庭がもてなく、少子化の原因にもなり、老後の生活が不安定なものになる。この若者の不安を取り除くことが、彼らが長く、安心して働いていくために必要となる。

若者は日本的雇用システムの一つである年功序列の弊害を知りつつも、その制度の維持をこれまでと異なる、「緩やかな」形で行われることを望んでいる。

(2016.1.18 受稿, 2016.2.8 受理)

## 〔抄 録〕

日本には日本人が長いこと歩んできた伝統や、そこから生まれる社会の構造があり、これが反映して年功序列ができています。年功序列が学生の夢を阻むということよりも、学生にとって一番心配なのは、非正規社員として社会に出てゆくことである。その場合には、一生正規社員になれない可能性が強くなり、生活が不安定なものになる。このような事情から学生は、大切な授業を休んでも正規社員になろうとして就職活動をする。

就職活動をしながらも、将来何をしたいのかわからない学生も多く、とりあえず比較的働く条件がよく、自分を受け入れてくれる会社を探し求めている。そして、その会社で仕事に就きながらスキルを磨き、長く働き続け、安定した生活を送りたいと思っている。

学生の望みに答えていくためにも、正規社員と非正規社員という差別的な呼び方を辞め、格差を改め、すべての人が安心して生活ができるような働き方の仕組みを構築していくことが、こらからの職業指導に求められる。