

日本を蝕むダブルスタンダード

日本と欧米の雇用形態

欧米の労働者は自己主張が強いから、その権利は守られる。反対に、日本の労働者は自己主張が弱いから、その権利は蔑ろにされ、使用者の思い通りに働かされる。というのが、私たちの一般的な認識ですが、これは単なる国民性の問題ではありません。

日本と欧米では、雇用の仕方が大きく異なります。欧米では「ある職務に関してそれを遂行する能力がある人物」を雇用し、日本では職務を限定せずに「組織と一体になりいかなる業務もこなせそうな人物」を雇用します。前者の雇用形態を「ジョブ型」、後者を「メンバーシップ型」と呼びます。両者の大きな違いとして、「ジョブ型」は雇用される段階で何らかの「スキル」が身につけているため、労働者個人の市場価値が高くなりますが、「メンバーシップ型」は新卒一括採用から分かるように、雇用の時点では特定の「スキル」が身に付いておらず、まずは組織の論理を受け入れることが求められ、必然的に個人の立場が弱くなります。

後者の日本的システムにおける見返りとして、福利厚生等を強化し社員を育成するのが優良企業、反対に、その「弱み」を逆手に取り、謎の精神論を掲げて「搾取」するのがブラック企業です。

口実としての「スキルアップ」

現在、日本においても「ジョブ型」の雇用形態を取り入れようとする動きが見られます。これは一見望ましい事のようにも思えますが、実態としては、「会社に頼らず自立しなさい」という建前のもと、これまで「メンバーシップ型」の特権とされていた「終身雇用」「年功序列型賃金」等が切り崩されるといふ労働条件の悪化が大きく目立ちます。これに伴い「スキルアップ」という言葉もいたるところで聞かれるようになりました。今後、会社がどうなるか分からないから、早いうちから自分を磨いておきなさいと。当然ですが、この背景には会社による仁義なき合理化政策があります。本来、「スキルアップ」よりも先に、「いまの暮らし」を守るために闘うのが本筋なのですが、こうした論点のすり替えは意外に見落とされます。もつとも、何らかの「スキル」を身に付けたところで、欧米のように個人レベルで重宝されるとは限りません。なぜなら、組織の「一体感」は使用者にとっても都合が良いため、「メンバーシップ型」の体質は色濃く残り続けるからです。

日本型と欧米型、相反する2つの論理を都合よく使い分けるという巧妙な手口は、私たちの判断能力を狂わせます。



10年くらい前、「週刊東洋経済」で「さらば！スキルアップ教」って特集が組んであった(笑)



第 151 号

2021年 9月1日

発責 国労九州本部

博多区博多駅東3丁目9番3号

ニッコーハイツ1003号

JR 092-2075

NTT 092-483-1515