

論述重点

注 意

1. 監督者の合図があるまでは、問題冊子と解答用紙を開かないでください。
2. 解答はすべて解答用紙の決められた箇所に記入してください。
3. 試験開始後、解答用紙に氏名・受験番号を記入してください。
4. 試験問題は、この冊子の1～14ページに記載されています。問題冊子の余白は、メモとして使用して構いません。
5. 試験終了後、この問題冊子と下書き用紙は持ち帰ってください。

次の文章を読んで、後の「文章読解・論述問題」に答えなさい。

1 ジョブ型契約とメンバーシップ型契約

日本型雇用システムの本質は三種の神器ではない

まずジョブ型、メンバーシップ型というのは、日本型雇用システムの特徴をどこに捉えるかという問題に関わります。一般的には日本型雇用システムの特徴は三種の神器であると言われています。三種の神器とは、終身雇用、年功序列、企業別組合ですが、これらはいずれも現象に過ぎません。終身雇用あるいは長期雇用といっても、アメリカは大変短期で転々としますが、ヨーロッパはそんなに流動的ではありません。ある程度、長期雇用が一般的です。だから、日本とヨーロッパは同じで何も変わらないと言う人もいますが、それも全く間違いです。表面的な勤続年数などという目の付け所が間違っているのです。日本とヨーロッパは本質的には違います。しかしながら、その違いの本質は三種の神器などにはありません。ではそれは一体何であるかということを知り考えていくと——といっても、実は先ほど見たように、三六年前に氏原正治郎が明確に言っていることですが、その本質は職務と人間とのくっつけ方にあります。そして、職務と人間のくっつけ方とは雇用契約の性質に関わります。

これでは少し分かりにくいかも知れません。どういうことでしょうか。日本以外の社会では、労働者が遂行すべき職務 (Job) が雇用契約に明確に規定されます。ところが、日本では、雇用契約に職務は明記されません。あるいは、明記されるか、されないかというよりも、そもそも雇用契約上、職務が特定されていないのが普通です。どんな仕事をするか、職務に就くかというのは、使用者の命令によって定まります。これは、日本人はあまりにも当たり前だと思っっていますが、私はここに日本の雇用契約、日本の雇用システムの最大の特徴があると考えています。

この点を私は、日本の雇用契約は、その都度遂行すべき特定の職務が書き込まれる空白の石板であると、その特徴を捉えました。そして、

日本における雇用の本質は職務 (job) ではなく、会員／成員 (membership) であると規定しました。ここから、今世間で大変流行っているジョブ型、メンバーシップ型という言葉が出てきたわけです。以下、ジョブ型とメンバーシップ型がどこでどのように違ってくるかということ、やや箇条書き的に見ていきましょう。

雇用のジョブ型、メンバーシップ型

まずジョブ型というのは、職務を特定して雇用しますから、その職務に必要な人員のみを採用します。そして、その必要な人員が減少すれば雇用契約をかいじよ^①する必要がある出てきます。なぜかといえば、契約で職務が特定されているわけですから、その特定された職務以外の労働を命じることができないからです。だから、必要な人員が減少すれば辞めてもらう。これが一番自然な行動になります。

それに対してメンバーシップ型の場合は、職務が特定されていませんから、ある職務に必要な人員が減少しても、他の職務に異動させて雇用契約を維持することができます。あまりにも当たり前だと思っているかもしれませんが、これはジョブ型社会から見れば非常に特殊なことです。従って、他の職務への異動可能性がある限り解雇の正当性が低くなるので、ここから長期雇用慣行、あるいは終身雇用慣行が導き出されます。

賃金のジョブ型、メンバーシップ型

次に賃金ですが、ジョブ型では、契約で定める職務によって賃金が決まっています。ヒトに値札が付いているのではなくて、職務、ジョブに値札が付いているわけです。後に詳しく見ていきますが、近年労働法政策で注目されている同一労働同一賃金という言葉は、本来はこのジョブに値札が付いていることが大前提です。同じジョブなのに値段が違うのはおかしいということです。そうでないメンバーシップ型の世界で同一労働同一賃金という言葉をもてあそぶのは、大変ミスリーディングなのです。

これに対してメンバーシップ型においては、契約で職務が特定されていませんから、職務に基づいて賃金を決めることは困難です。しかも、無理に職務で賃金を決めてしまうと、高賃金の職種から低賃金の職種への異動も困難になります。例えば、難しい仕事は賃金が高く、易

しい仕事は賃金が低いとしましょう。難しい仕事ができないからといって易しい仕事に替えたら賃金が下がってしまいますから、異動を嫌がるでしょう。それでは異動で雇用を維持することもできません。そこでメンバーシップ型の下では、職務と切り離れたヒト基準で賃金を決めるを得くなります。

とはいえ、ヒト基準といっても、社長がじつとにらんで、「お前は幾らだ」というような恣意的なことをやるわけにはいきません。労働者が納得するような何らかの客観的な基準が必要になります。では、客観的な基準は何かというと、勤続年数や年齢ということにならざるを得ません。これが年功賃金制です。従って、年功制というのは、日本は長幼の序があるからといった話ではないのです。メンバーシップ型で、契約で職務が特定されておらず、賃金に何か客観的な基準が必要だから年功制になるのです。この論理的な因果関係の向きが非常に重要です。

労使関係のジョブ型、メンバーシップ型

三つ目が労使関係です。ジョブ型の社会では、団体交渉や労働協約は何を決めているかということ、職種ごとの賃金を決めているのです。従って、職種ごとの賃金を決める労働組合は、職業別あるいは産業別の労働組合でなければなりません。

ところが、メンバーシップ型の社会では、そもそも賃金が職務では決まりません。そうすると、団体交渉や労働協約は一体何を決めているのかというと、これは読者の皆さんがよくご存じの通り、企業別に総額人件費の増分を交渉しているのです。ベースアップ（略して「ベア」という、英語とは似ても似つかぬ、訳の分からないカタカナ言葉がありますが、これは一体何かというと、企業別に総額人件費をどれだけ増やすかを決めているわけです。従って、メンバーシップ型の社会において労働組合は企業別に組織しないと回らないということになります。

2 入口と出口とその間

これらをもう少し細かく一つ一つ見ていきましょう。まず入口と出口とその間の雇用管理の仕組みです。

欠員募集と新卒採用

ジョブ型の社会では、企業がある仕事を遂行する労働者を必要とするときに、その都度採用するのが原則です。つまり募集とは基本的に全て欠員募集であり、応募とは全て具体的なポストに対する応募です。従って、その採用権限は、当然のことながら労働者を必要とする各職場の管理者にあります。英語というポストが採用するわけです。人事部に採用権限はありません。

これに対してメンバーシップ型の社会においては、読者の多くが経験しているように、学校から学生や生徒が卒業する年度の変わり目に、一斉に労働者として採用します。いわゆる新規学卒者一括採用（新卒採用）が日本の特徴ということになります。新卒採用が社会の主流であることを示す言葉が、中途採用という不思議な言葉です。ジョブ型社会では、全て欠員募集による採用なのですから、どんな仕事をするのかさっぱり分からない新卒採用などということは、そもそもありません。これは、ジョブ型社会では新卒者を採用しないという意味ではありません。超エリート校の卒業生であれば、卒業証書が最強の職業資格なので、卒業と同時に採用することはあります。しかし、それはあくまでも特定のジョブを遂行する高いスキルを持っているとみなされたがゆえに、フライングゲット的に採用されているのです。

内定が既に雇用契約のメンバーシップ型

しかし、日本の新卒採用のきみょうさはそれだけではありません。日本では非常に多くの場合、実際に仕事を開始する数か月前から内定と称する雇用契約に入ります。内定が雇用契約そのものだといっているのは、一九七九年七月二〇日の大日本印刷事件最高裁判所判決です。民法によれば、雇用契約とは労働に従事することと報酬の支払いの交換契約のほずです。ところが、内定した人は労働に従事もしませんし、報酬も払われません。労働と報酬の交換のない雇用契約というのは訳が分かりません。本来ならこれは雇用契約ではなくて、雇用契約の予約のほずです。しかし、これは予約ではなくて雇用契約そのものだとして扱っています。メンバーシップ型の社会においては、具体的に労働に従事したり報酬が支払われたりすることよりも、会社の一員であるという地位ないし身分を設定することの方がはるかに重要であるということ^①を、この内定という概念が雄弁に物語っているということでもできましょう。

日本において一番重要なのは、採用権限が、ある仕事をする労働者を必要とする現場の管理者ではなく、本社の人事部局にあるということ

です。なぜ採用権限が本社の人事部局にあるかという点、それは個々の職務の遂行ではなく、長期的なメンバーシップを付与するか否かの判断だからです。これが日本の採用法理の根源にある考え方です。

整理解雇が最も正当なジョブ型

出口については、ジョブ型の社会においては職務がなくなるとするのが最も正当な解雇理由です。アメリカは世界で唯一解雇が自由な国ですが、ヨーロッパやアジアの諸国では解雇は自由ではなく、正当な理由が必要です。ただし、経営上の理由による整理解雇は最も正当な解雇理由です。整理解雇に対しては、基本的には労使協議で解決するという考え方です。

これに対してメンバーシップ型の社会においては、労働者個人の能力や行為を理由とする普通解雇よりも、職務の消滅を理由とする整理解雇の方が厳しく制限されています。いわゆる整理解雇四要件（四要素）です。その中には、残業削減や人事異動で解雇を避ける努力義務があるために、逆に残業拒否や転勤拒否による懲戒解雇に対しては大変許容的なスタンスが生み出されます。

定期人事異動がつきもののメンバーシップ型

この入口と出口の間で、ジョブ型の社会では、そもそも他の職務に配置てんかんする権限などは使用者にないわけですから、基本的には同一の職務の中で上に昇進していくのが原則です。日本にごく普通にあるような定期人事異動はありません。では、他のジョブに変わることはないのかといえば、企業内外の空きポストに応募して、転職していくことはあります。この転職という概念もジョブ単位で見ますから、同じ会社の中の空いたジョブの募集に応募するのも転職だし、他の会社の空いたポストに応募して、そのポストに就いていくのも転職です。

これに対してメンバーシップ型の社会では、定期的に職務を替わっていくのが大原則です。これが定期人事異動です。これによって、日本においては特定の職務の専門家になるのではなく、企業内の様々な職務を経験して熟達していきます。何に熟達するかというと、我が社に熟達し、いわば我が社の専門家になるわけです。我が社の専門家になればなるほど、他の会社と同じジョブで転職することは難しくなります。他社の同種職務への「転社」^④可能性が縮小していきます。そうすると、やはり我が社の専門家になった人間は我が社で最後までめんどろ^④を見

なければならぬということになります。これが定年までの雇用保障を強化する一つの要因になってきます。

素人を鍛えて育てるメンバーシップ型

その間の教育訓練の在り方ですが、ジョブ型の社会では、そもそもまずジョブディスクリプションがあつて、それがちゃんと遂行できる人を採用します。そこで、その仕事ができる人かどうかを判断する基準として、その仕事に係る資格のある人、あるいは経験者を採用し、配置するのが原則です。ということは、労働者は基本的に（学校も含めて）企業外でそのジョブに向けたスキルを身につけるための教育訓練を受けていなければなりません。それで応募の際には、自分はこの教育訓練を受けて、このスキルを身につけていますと訴えることで、採用されることになります。卒業証書というのは入学段階の地頭じあたまの良さではなく、その学校で身につけた特定のジョブの特定のスキルを証明する書類なのです。

メンバーシップ型の社会では全く逆です。採用であろうが、異動であろうが、最初はとにかく全く未経験者をそのポストに就けることになります。ですから、最初は必ず素人です。その素人を上司や先輩が鍛えるのです。どのように鍛えるのか。実際に作業をさせながら技能を習得させていくのです。前述の氏原の言葉にあったようにOJT（On the Job Training）が日本の教育訓練の中心になるのです。一方、素人を上司や先輩が鍛えないと物事が回っていかないということが、日本でパワーハラスメント（パワハラ）と教育訓練とがなかなか区別しにくいことの一つの原因になっています。

3 賃金制度と「能力」

値札はヒトに貼る？ 椅子に貼る？

ジョブ型の賃金制度は、職務に基づく賃金制度です。ジョブに値札が付いています。比喩的に言えば、⁵あらかじめ椅子に値札が貼つてあつて、その既に値段が決まっているポストにヒトが採用されて座るのです。

それに対してメンバーシップ型は、職務に基づかない賃金制度です。座る椅子とは関係なく、ヒトに値札が貼られる仕組みです。そして、職務に基づかないがゆえに、勤続年数という客観的な基準によらざるを得なくなるわけです。ここから定期昇給制が導き出されます。定期昇給制というのは、採用後一定期間ごとに、職務に関係なく賃金が上昇するという制度です。ただし、定期昇給とは一律昇給ではありません。終戦直後の賃金制度はまさしく一律に昇給したのですが、現在の日本の定期昇給制は決して一律に昇給するわけではありません。むしろ労働者一人ひとりを査定して、昇給幅が人によってばらついていきます。ここは非常に多くの人が誤解している点ですが、賃金分布が個別評価によって分散するという点こそが、現代日本の賃金制度の最大の特徴ということができます。

人事査定のジョブ型、メンバーシップ型

意外に思うかもしれませんが、ジョブ型の社会では、ごく一部の^⑤エリート層の労働者を除けば、一般労働者には人事査定はないのが当たり前です。人事査定がなくてどうやって管理しているのかと思いますが、査定は仕事に就く前の段階でやっています。まずジョブディスクリプションがあるわけです。そこに書かれている職務をちゃんとやれるかどうかということを判定して職務に就けます。そこで技能水準を判定しているのです。その職務に値札が付いているので、それで賃金が決まります。逆にいうと、職務に就けた後は、よほどのことがない限りいちいち査定しないのがジョブ型の社会です。ここは多くの日本人が全く正反対に勘違いしているところです。

これに対してメンバーシップ型の社会は、ジョブ型とは違って、^⑥まったん労働者に至るまで人事査定があります。これが他のジョブ型諸国と全く違う日本の特徴です。ジョブ型の社会でもうわずみ層には査定がありますが、その査定、評価は当然のことながら業績評価です。成果の評価です。ところが、日本ではまったん労働者まで査定するわけですから、業績評価が簡単にできるわけはありません。しかも、素人を上司や先輩が鍛えながらやっているのを評価するわけですから、個人レベルの業績評価などナンセンスです。そういうまったんのヒラ社員まで全員、評価するというメンバーシップ型の社会における評価のシステムは、業績評価よりも、むしろ中心となるのは「能力」評価と情意評価です。

「能力」という絶対に通じない概念

この「能力」評価の「能力」にかぎ括弧を付けているのは、日本における能力という言葉が外国にそのまま持つていくと全く意味が通じないからです。能力という言葉は、日本以外では、特定職務の^⑥顕在能力以外意味しません。具体的な職務を遂行する能力のことを意味します。ところが、日本では、職務遂行能力という非常に^⑦まぎらわしい、そのまま訳すと、あたかも特定のジョブを遂行する能力であるかのように見える言葉が、全くそういう意味ではなくて、潜在能力を意味する言葉になっています。それは仕方ありません。まっさんのヒラ社員まで評価する以上、潜在能力で評価するしかないのです。

では、外に現れたものとして何を評価するかというと、人事労務でいう情意考課です。情意というのは、一言でいうとやる気です。やる気というのは、企業メンバーとしての忠誠心を評価しているわけですが、やる気を何で見るといえば、一番分かりやすいのは長時間労働です。「濱口はどうも能力は高くないけど、夜中まで残って一生懸命頑張っているから、やる気だけはあるんだな」という評価をするわけです。日本は労働時間で評価するけれども、そうではなくて成果を見るべきだ、それがジョブ型だ、という近年の訳の分からない議論のもとになっているのは、実はこれです。ジョブ型とは何か、メンバーシップ型とは何かという基礎の基礎をきちんとわきまえていると、いかにおかしい議論をしているかが分かりますが、その基礎の基礎がすっぱり抜けていると、こういうおかしい議論をやらかしながら何の疑問も持ちません。

4 対照的な労使関係

職業の組合、社員の組合

ジョブ型の社会における労働組合とは、基本的に同一職業、あるいは同一産業の労働者の利益代表組織です。従って、同一職業の労働者の利益を代表するものとして、この仕事は幾らということを決めます。それもできるだけ高く決めようとします。それが労働組合の任務です。メンバーシップ型の社会においては、労働組合はそもそも全然性格が違います。同一企業に属するメンバー（社員）の利益代表組織です。

社員の社員による社員のための組織です。ですから、やる事が全く違います。

ジョブ型、とりわけヨーロッパ諸国においては、労働組合は産業レベルで団体交渉を行います。産業レベル、例えばドイツというと金属労組と金属産業の使用者団体との間で、鉄鋼であれ、電機であれ、自動車であれ、金属労働者を一貫して、この仕事は幾ら、この技能レベルの仕事は幾らという値付けをするのが労働組合の任務です。

しかし、労働者の利害はそれだけではありません。当然のことながら、企業レベル、あるいは事業場レベルで、いろいろ細々としたことを決めなければいけません。実は日本の企業別組合の仕事の大部分はそういうことをやっているのです。ヨーロッパでは、それをやる団体は労働組合とは別にあつて、それがドイツの事業所委員会やフランスの企業委員会（マクロン政権により「社会経済委員会」に統合）などのいわゆる従業員代表組織です。

それに対してメンバーシップ型の日本においては、企業別に組織された労働組合という名の組織が、一方では団体交渉、つまり値付けをします。値付けといっても、職種の値付けではなくてヒトの値付けです。正確にいうと個々のヒトの値付けをしているわけでもありません。そして一方で、企業の中でいろいろ起る問題を解決する労使協議も兼務しているのです。

ジョブ型社会における団体交渉とは、企業を超えた職種あるいは技能水準ごとの労働力価格の設定です。値付けです。これに対して、メンバーシップ型社会において団体交渉とは何かというと、企業の賃金総額を従業員数で割った平均賃金額の増加分（ベア）を決定します。なぜかというと、メンバーシップ型社会の労働者にとつての最大の利益がそこにあるからです。どちらも、組合員にとつての最大の利益になることを一生懸命やるのが労働組合ですが、その最大の利益の存在する場所が全然違うということです。

メンバーシップ型の場合、このベアを決めるのが団体交渉ですが、どうしても企業の支払能力によって制約されてしまいます。企業別に賃金を決めるわけですから、特定企業だけ賃金を上げるわけにはいきません。同業他社との競争条件が悪化して、市場を失うおそれがあるからです。そこで、産業レベルで一斉に賃上げをしようというのが春闘です。なぜ日本だけ春闘などというものがあるのか（あったのか）といえ

利益の争議と家庭争議

争議行為の在り方も大変違います。ジョブ型の社会における争議行為とは、ビジネスライクな行動です。つまり、企業を超えた職種や技能水準ごとの労働力の値段を上げるために、なかなか上げない使用者団体側に対して、集団的に労務供給を停止すると言って経済的な圧力をかけること、これがストライキです。まさに経済的な行為です。争議というのは、決して逆上して怒りのあまりやるわけではありません。経済的に自らの利益を上げるためにやるのです。

日本社会においてこのようなジョブ型社会におけるストライキに一番近かったのは、かつて武見太郎会長時代の日本医師会が当時の厚生省に対して、健康保険の診療報酬を上げるためにやった保険医総辞退ではないかと思われまふ。そういう意味でのストライキを、日本で労働組合と名乗っている組織がやったことはほとんどありません。

では、日本の社会における争議行為というのは一体何かというと、基本的には同じ集団のメンバー間の近親憎悪的な喧嘩です。人によってはこれを家庭争議と呼ぶこともあります。日本の企業の中で行われる労働争議というのは、実は家庭争議です。家庭争議だから大変です。職場占拠、ビラ貼り、リボン闘争、あるいは有休取得闘争や残業拒否闘争、じゅんぽう闘争など、訳の分からない闘争がかつては山のようにありました。同じ仲間であるがゆえに憎み合い、血で血を洗う争いをするという世界です。しかも、やり過ぎると組合員の中のおんけんはがすつと逃げていつて、第二組合を作つてしまふ。これは丸山眞男の有名な言葉でいえば、まさに忠誠と反逆が表裏一体だからだろうと思われまふ。

今や争議行為自体がほとんど根絶に近い状態ですが、かつての労働争議華やかなりし頃における争議行為の在り方においても、ジョブ型社会とメンバーシップ型社会は大変対照的な姿を現していたのです。

5 非正規労働者と中小企業労働者

低位ジョブ型としての非正規労働者

こういう日本的なメンバーシップ型の仕組みは、しかしながら、全ての労働者に適用されるわけではありません。今や全労働者の四割近くがパートタイマー、アルバイト、契約社員、派遣社員などと呼ばれるいわゆる非正規労働者ですが、彼らは会社のメンバーシップを有しておらず、具体的な職務に基づいて、(多くの場合期間を定めた)雇用契約が結ばれます。そして労働関係の在り方を見ると、欧米やアジアなど日本以外の諸国における普通の労働者の働き方に近いのは、むしろこの非正規労働者の方です。

彼らは基本的に新卒採用という形ではなく、必要に応じて職務単位で採用されます。そしてその採用権限は、当該労働力を必要とする各職場の管理者に与えられています。世間ではそれを就「職」とは呼びませんが、就「職」活動をしていると自らも周りからも思われている新卒学生たちよりもはるかに、言葉の正確な意味で就「職」をしていると言わなければなりません。職に就いているわけですから、職がなくなったら有期契約の雇止めという形で容易に雇用終了されますし、原則として人事異動はなく、契約の更新を繰り返しても同じ職務を続けるだけです。

彼らは賃金も職務給です。実際は職務ごとに細かく決まっているというよりは、外部労働市場の需給状況に基づき、地域最低賃金にプラスアルファする形で決まっていることが多いのですが、職務に基づかないでヒトに値札をつける年功賃金ではないという意味では、職務給だといつて間違いではありません。いくら契約更新を繰り返して事実上長期勤続になっても、それに応じて定期昇給していくことはありません。正社員に対して行われている人事査定もなく、ボーナスも退職金も福利厚生もないのが普通です。もっとも、ここは近年の同一労働同一賃金政策で焦点になりつつある領域です。また最近では、時給幾らの非正規労働者にまで査定による細かな差をつけようという傾向がありますので、その意味では正社員化しつつあるのかもしれないかもしれません。

彼らは多くの場合、企業別組合の組合員資格が認められておらず、整理解雇四要件の中には、正社員の雇用維持のために先に非正規労働者を雇止めすることすら規範化されていました。毎年の春闘による賃上げも正社員の賃金のみが対象で、非正規労働者の賃金は視野に入っていないませんでした。そもそも、企業利益の分け前としてのベースアップという概念は、分母も分子も正社員だけが対象であって、非正規労働者の

賃金はそこに含まれていなかったと言わなければならない。では何かといえば、できる限りよくせいすべき労働コストとみなされていたのです。¹⁰⁾

非正規労働者の社会問題化

高度成長期以前は臨時工の存在が大きな社会問題でしたが、高度成長期の人手不足によってその大部分が正社員化し、代わって非正規労働者の主力は、主に家事を行っている主婦パートタイマーや、主に通学している学生アルバイトとなりました。彼らは企業へのメンバーシップよりも、主婦や学生といったアイデンティティの方が重要だったので、前述のような正社員との格差は大きな問題とはなりませんでした。

このアルバイト就労が、学校卒業後の時期にはみ出していったのがフリーターです。バブル経済崩壊後、一九九〇年代半ば以降の不況の中で、企業は新卒採用を急激に絞り込み、多くの若者が就職できないままフリーターとして労働市場にさまよい出るという事態が進行しました。フリーター化は、彼らにとっては他に選択肢のないやむを得ない進路でした。

一方、家計補助的主婦労働力として特段社会問題視されなかったパートタイマーについても、家事育児責任を主に負っている女性が家庭と両立できる働き方としてパートタイムを選択せざるを得ないにもかかわらず、そのことを理由として差別的な扱いを受けることが社会的公正に反するのではないかとの観点から、労働問題として意識されるようになりました。

高度成長期でも、正社員の夫を持たないがゆえに、自分と子どもたちの生活を支えるために働かねばならず、しかも子どもの世話をするために正社員としての働き方が難しいシングルマザーたちがいました。しかし彼女らは特殊例とみなされ、格差や貧困の問題が非正規労働を論ずる際の中心的論点になることはほとんどありませんでした。二〇〇〇年代半ばを過ぎて、ようやく格差社会という形でこれらの問題が正面から論じられるようになったのです。

ジョブもメンバーシップも薄い中小企業労働者

以上述べてきたシステムは、大企業分野において最も典型的に発達したモデルです。日本社会は、大企業と中小企業、とりわけ零細企業の間に様々な面で大きな格差のある社会ですが、雇用システムの在り方についても企業規模に対応して連続的な違いが存在します。それをよく

示すのが、企業規模別の勤続年数と年齢による賃金カーブ、そして労働組合組織率です。企業規模が小さくなればなるほど、勤続年数は短くなり、賃金カーブは平べったくなり、労働組合は存在しなくなります。つまり、大企業から、中堅、中小、零細と、規模が小さくなるほど、日本型雇用システムの本質としてのメンバーシップ性が希薄になっていきます。

企業規模が小さければ小さいほど、企業の中に用意される職務の数は少なくなりますし、職場も一か所だけということが普通になります。そうすると、いかに雇用契約で限定していなくても、実際には職務や勤務場所は限定されることになります。また、中小企業ほど景気変動による影響を強く受けやすいですし、その場合、雇用を維持する能力も弱いですから、失業することもそれほど例外的な現象ではなく、そのため地域的な外部労働市場がそれなりに存在感を持っています。その意味では、企業規模が小さくなればなるほど、正社員といっても非正規労働者とあまり変わらなくなるのです。名ばかり正社員という言葉がありますが、もともと零細企業の正社員は大企業の正社員と比べれば名ばかりであったのです。

しかし、このような在り方をジョブ型と表現するのは正確ではありません。むしろ、中小企業ほど労働者の職務範囲は不明確で、社長の一言でいくらでも変わることがありますし、賃金基準も曖昧です。^⑩労働時間に関しては下請企業として親会社の都合に合わせなければならないこともあり、むしろ長時間労働が強いられます。総じて、大企業型の安定したメンバーシップとは異なりますが、ある種の濃厚な人間関係によって組織が動くことが多いのです。

（濱口桂一郎『ジョブ型雇用社会とは何か―正社員体制の矛盾と転機』（岩波新書、2021年）より抜粋。一部改変）

文章読解・論述問題

次の問一～問七に答えなさい。

問一 文中の傍線①～⑩にあてはまる漢字を解答欄に記入しなさい。

問二 文中の傍線①～⑩についてよみがなを解答欄に記入しなさい。

問三 筆者は、「日本型雇用システムの特徴」はどこにあると考えているか。職務という言葉を使って、100字程度で説明しなさい。

問四 筆者は、ジョブ型の社会とメンバーシップ型の社会の労働組合に違いがあることを指摘している。その違いについて200字程度で説明しなさい。

問五 筆者は、日本の非正規労働者を「低位ジョブ型」として位置づけているが、それはなぜか。200字程度で説明しなさい。

問六 筆者によれば、「日本は労働時間で評価するけれども、そうではなくて成果を見るべきだ、それがジョブ型だ」という議論はどこに問題があるのか。日本とそれ以外の社会での人事査定の違いに触れながら、300字程度で説明しなさい。

問七 あなたは、ジョブ型の社会とメンバーシップ型の社会のどちらで働きたいか。理由を示して400字以内で述べなさい。