

## 日本的ジョブ型雇用 (11)

ジョブ型雇用をとりまく賛否両論において、しばしば聞かれるのが「解雇が増えるのではないか」ということだ。だが、たとえジョブ型雇用を導入する企業が増えてきたとしても、解雇規制そのものを緩和する要因がすぐに見当たるわけではない。近年の解雇規制に関する政策議論も、直接「緩和」を目指すのではなく、「解雇の金銭的解決」や「プロセスの透明化」が焦点になってきた。

そもそも、ジョブ型雇用を原則とする欧州大陸法系の諸国においても解雇規制は厳しい国が多い。日本の正規雇用労働者の解雇の難しさは、法的に表現されているよりも、個別労働紛争に至った場合の解決プロセスの長さや煩雑さ、さらには前提となる経営側の「雇用を守る」という意思のほうが影響しているように思われる。

今年、未曾有の経済危機となった新型コロナウイルス禍においても、失業率は海外と比べると低く抑えられた。雇用維持する企業に国が支給する「雇用調整助成金」の支給要件の大幅緩和やその他の融資緩和措置などの効果もあろうが、先進各国と比べても日本的経

# 雇用の流動化は別問題

営の雇用を守る特質を改めて示した形だ。

ジョブ型雇用の話題が「解雇」の話にすぐ結びつくのは、ジョブ型の通俗的なイメージが、外資系金融・コンサルティング業界などでしばしば見られてきた「アップ・オア・アウト（昇進するか、辞職か）」の慣習に偏っているからだろう。しかし、こうした慣習は、厳しい業績主義の適応とともに、別の成長機会を外部に求める従業員側のマインドセット（思考様式）に支えられている特殊な例だ。随意雇用の米国流ジョブ型のイメージに偏りすぎている上に、米国企業が全てそうした雇用慣習であるわけでもない。

一方で、「解雇規制」とは切り口を異にする流動化議論として、組織や会社にキャリアを依存せず、個人として主体的に就業人生を構築すべきだとする「キャリア自律」の議論がある。実効性がどこまであるか疑わしい解雇規制の直接緩和よりも、労働者側の自発的なキャリア決定に基づいて雇用が流動化していくの方が理想的には望ましい。近年では、老舗大手企業の若手優秀層が早期に離職していくことが人事課題化することがしばしば見られるが、そうした現象も自律規範の現れの一端としてみる事ができる。

しかし、こうしたキャリア自律を「スローガン」的に啓蒙するだけで流動化が進むほど、労働市場は単純ではない。離職後の再教育制度の充実といった政策や、企業の研修・メンター（助言者）制度などのサポート充実が求められる。「自律せよ」の掛け声が、単なる個人の自助努力に留まるようでは、自発的雇用流動化の先行きは暗い。

日本の完全失業率(季節調整値)

