

団塊世代の帰属意識（上）

～絶縁状から人生を総括する～

吉川 富夫

目次

1. 人生を総括する時
2. 人生におけるいろいろの帰属社会
 - (1) 家社会
 - (2) 育ち社会
 - (3) 学歴社会
 - (4) 会社社会
 - (5) 家族形成社会
 - (6) 終の棲家社会
 - (7) 次世代社会
3. 会社への帰属意識をもたらす雇用形態
 - (1) 会社帰属意識と日本的雇用システム
 - (2) 日本的雇用システムを生み出した要因
 - (3) 転職のコスト
 - (4) 派閥の形成
 - (5) 日本的雇用システムの崩壊（以上、本号）
4. 公務員の雇用形態と帰属意識
 - (1) 公務員の雇用形態の特徴とその理由
 - (2) 公務員世界における日本的雇用システムの変化
 - (3) 公務員における国（国家公務員）と地方（地方公務員）の関係
 - (4) 公務員人材の振り分けの変化
5. 学歴社会の構図
 - (1) 大学のシグナリング機能とセグメンテーション
 - (2) シグナリング機能の減退とブランディング
 - (3) 学歴意識の変化と学歴トラウマ
6. 人生の総括の仕方
 - (1) 帰属社会を回顧するきっかけ
 - (2) 「勝ち組」「負け組」
 - (3) 格差社会における不満のマグマ
 - (4) 民主主義のコスト
 - (5) どのような老後をすごすのか。

【要旨】ミクロ経済学では市場取引のみならず、時間と所得の制約の中で効用を最大化するという疑似市場を想定しながら、人間の行動を解明することができる。本論は、戦後日本経済の大きな担い手であった、団塊の世代が人生の各局面（学歴社会、会社社会、家族形成社会など）でどのような価値観をもって、人生を選択してきたか、そして世代を超えて今を残そうとしているのかを、分析対象としたものである。

ここで論理構成の礎としているのは、ミクロ経済学的前提であるが、もちろんそこには「情報の非対称性」とか「限定合理性」といった完全市場からのかい離要因が存在し、それが理論上の市場均衡（予想した人生の「帰属意識」）と結果としての市場成果（総括すべき人生の「帰属意識」）のかい離を生み出し、それがそれぞれの人の人生の自己評価に現れてきているという認識がある。

新卒一括採用・長期雇用・年功賃金というパッケージが、日本的雇用慣行として日本経済の成長を支えてきたのであるが、今日、技術革新要因、人口要因、市場拡大要因の変化によって大きな転換を迫られている。こうしたなかで、団塊の世代という日本経済高度成長期の労働力の主たる担い手が、どのように人生を総括しているのかという社会現象を、ミクロの経済理論（労働経済学）を適用して解き明かしてみたい。

1. 人生を総括する時

新年とか4月とか7月は、あいさつ状を受けることの多い時節である。近年の挨拶状では、「今年限りであいさつ他一切のつきあいを終わらせていただきます」というような手紙をぼつぼつと貰うようになった。

こうした絶縁状を見るにつけ、相手が、長く付き合ってきた友人、知人であればあるほど、その挨拶状の決意の背景を考えてみたくなるものである。

印象に残る一番目のケースは、役所の先輩の方から退職の挨拶状として数年前の4月初めにもらった挨拶状である。「今後、在職中のことはすべて忘れてしますので、お付き合いのほどもこれを持って一切お断りいたします」というものであった。理事級にはなれなかったけれども、そこそこの幹部級で退職したので、人事部から再就職のあっせんもあったに違いないのだが、そこまで断ったのかどうかはわからない。在職中、人事には異常な関心を持っていた人で、同僚たちの移動先について競馬の予想のようなことをよくやっていた。出身大学は早慶クラスの一流私立大学であったが、自身の大学入試体験のことに触れ、第一希望であった国立大学（いわゆる「旧帝大」）の入試に落ちたのは、「あの大学は変な出題傾向」のためだといっていた。ことほど左様に普段からかなり肩肘の張った方だったが、それゆえに退職に際してかなりの重い決断を行ったようであり、その結果、先のような強烈な絶縁の挨拶状を書くに至ったのだろう。短い挨拶状であるほどにその背景にある怨念の深さが感じられた。

印象に残る2つ目のケースは、学生時代の友人からの年賀状（というか年初の書状）のあいさつであり、「今後のお付き合いを終わらせていただきます」というところは同じであるが、そのあとの説明文が長かった。彼は、国立大学を卒業後、傍流ながら中央官庁上級職として就職し東京と地方の勤務を繰り返していたが、その後転職して東京の企業に再

就職して中堅管理職となり、数年前に退職していまは再雇用で週4日も働いている。絶縁状の要点をいえば、こうだ。

- ①昨年に軽い「脳梗塞」に襲われ2週間ほど入院した。後遺症もなく退院したが、その際医者から、今後酒はダメ、塩分控えて、毎日血圧を測定して、など煩く言われた。
- ②男の平均寿命までにはまだ20年近くあるが、何の楽しみも無くなったので、今後は古い友人たちとの交流を断って一人静かに余生を送りたい。

ほかにも、挨拶状をもらったわけではないが、こちらの年賀状への返信が無くなってどうしたのだろうと思っていたところ、人づてに絶縁したらしいということを知り、音信不通の意味を理解したようなこともある。無言の絶縁状だったわけである。

この種の絶縁状をもらうのは、本人の退職ということを引きつけている例が多いのだが、一定の年齢（65歳＝高齢者入り，75歳＝後期高齢者入り）到達したことを理由にしているものもあった。

これらの事例を糸口に、少し分析的にその内実を探りたい。人は人生の中で会社や家族など様々な社会に帰属しているし、濃淡はあれそれを帰属意識として持っているわけだが、絶縁するという行為はそれらの帰属社会のいくつかとの関係を自らの意思で閉ざすことなのである。

2. 人生におけるいろいろの帰属社会

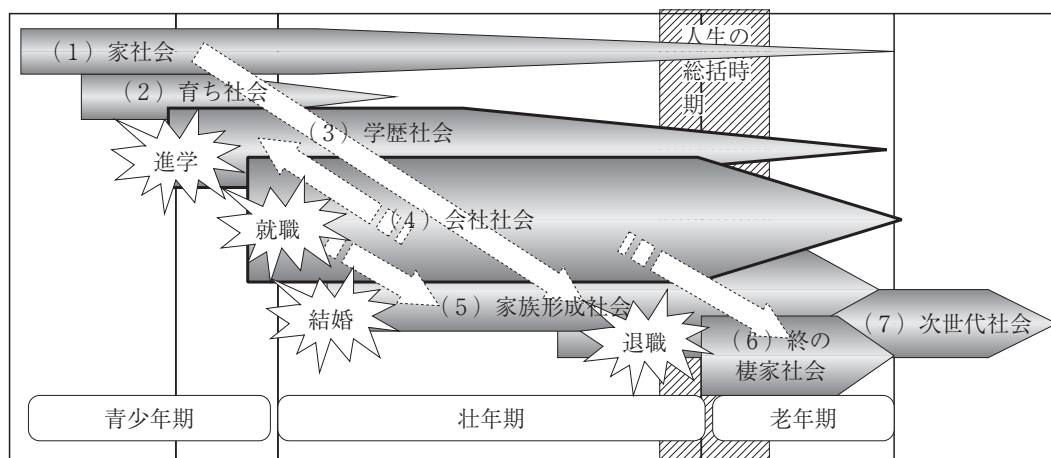
人間にはいくつかの帰属意識を持つ対象となる社会がある。①出生のルーツである先祖含めた家・親子関係（「家社会」）、②生まれ育った地域（「育ち社会」）、③社会人となる出発点となった教育機関、とくに出身大学（「学歴社会」）④人生の活動基盤であった会社や役所（「会社社会」）、⑤自分が築く夫婦と子どもの家庭（「家族形成社会」）、⑥退職後の家族と地域を中心とした老後（「終の棲家社会」）の6つが帰属する主な母体である。

もう一つ、⑦自分の人生で果しえなかったことを将来に託す子孫（「次世代社会」）というものを考えれば、これも帰属社会の一つとみることができる（図表1）。

これらを図示したのが第1図である。横軸は進学、就職、結婚、退職など人生の時の進行に伴い変化する人生ステージを表す。学歴社会や会社社会の横棒の長さは、何処でその帰属社会が始まり何処まで継続するかを示しており、幅が狭まるところは帰属社会が減衰していく時点と期間も示している。縦軸には上から下にかけて、家社会から始まり、終の棲家社会に至る帰属社会の順序を示しており、それぞれの帰属社会の幅の太さは、それぞれの時点での帰属社会への拘束時間等、人生における重みの大きさを表している。

ここで、会社社会が学歴社会の上にオーバーラップしている部分があること、会社社会が家族形成社会の上にオーバーラップしていることがあることに注目されたい。これらは、学歴社会と家族形成社会が仕事社会の従属変数になる部分があることを示している。どうということかという、学歴社会とは希望する仕事（会社社会）を得るために努力によって

図表1 人生を構成する帰属社会



(備考) ⇒は、各帰属社会が影響を及ぼしている主な関係を示す。影響を受ける社会を、従属変数と呼ぶ。

獲得される帰属社会であるという性格があること、家族形成社会も仕事を通じて結婚することもあるし家庭生活も仕事の性格や拘束時間によって限定されるなど仕事（会社社会）の影響を強く受けていることを示している。このように一般的には、会社社会が人生において位置づけが一段と大きいことがわかる。さらに退職後も、終の棲家社会も、会社の友人関係や冠婚葬祭などの影響を受けるので、しばらくの間従属変数であり続けることを表している。

それでは、人間の帰属意識に作用するそれぞれの帰属社会の特性をもう少し詳しく見ていくこととしよう

(1) 家社会

家社会とは、「姓」に象徴される何らかの血縁関係を含む祖先・親戚・親との関係であり、親戚関係を通じて生涯にわたる帰属社会となる。個人単位の自意識が強まり親子関係も独立性が増し、冠婚葬祭における親戚関係も希薄化し、結婚に際しても夫婦別姓への共感も高まるように、家社会への帰属意識は確実に弱まっている。ただし、年老いて人生を振り返るような時期になると、かえって自分のルーツを気にする契機ともなり、再び「姓」を意識する面もある。なおファミリー企業のような親族関係の絆を企業経営に活用しているようなところでは、家社会への帰属意識が会社社会への帰属意識と一体化する。

(2) 育ち社会

育ち社会とは、生まれ育った地域社会のことで、「〇〇地方出身」「××県出身」などがその例である。戦前の陸軍においては、国内を各連隊区に区分し、その連隊区にある本籍地の役場から召集令状が出ていたので出身地が軍隊の基本的構成要素となっていた。これが兵士の結束力を生み出していた面があるといわれている。

戦後の会社社会においても出身地が一定の意味を持っているようである。はたして、特定の地方が固有の人間特性（東北人の「ねばりつよさ」や関西人の「商人根性」など）を持っていたのかどうか定かではないのだが、同郷であることから同じ食べ物を好み、同じ義務教育環境に育っており、同じ伝統文化に育まれてきたというところから連帯感を持ちやすく、それが人事管理面にもプラスに作用したのであろう。とくに、日本の戦後の経済成長が大規模な人口の地域間移動を伴っていたことから、会社の従業員の中での出身地域の絆が、会社社会において一種の信頼感のようなものを形成していたのではなかろうか。

（３）学歴社会

学歴社会とは、出身大学がどこであるかによって、会社社会における処遇や出世の蓋然性が違ってくるといえる確信の下、より良いチャンスを求めて特定学歴を得ようとするのが社会現象となっていることをいう。さらに得られた特定学歴に依拠しながら会社での処遇や出世の機会を高めようと同一学歴同士の系列化やグループ化を行う帰属意識をいう。

それでは人はなぜ、特定の高学歴を手に入れようとするのだろうか。この説明には「シグナリング理論」¹⁾がよくあてはまる。労働市場の中で求人する企業は、求職者 1 人 1 人の能力を正確に把握するのは困難なので、多少不確実であっても何かの指標に頼らざるを得ない。それが学歴（一定水準の偏差値の大学に入れたということを証明できる指標）なのである。そこで求職者たる労働者は、自分がどれだけ能力があるかを積極的に知らせなければならないので、特定学歴を取得しようと努力する。ここに熾烈な受験競争が発生する要因がある。つまり、受験勉強とは、個人の能力を向上させるものとしてではなく、個人の能力を企業に知らせる信号（シグナル）を得るために行われる努力なのである。

「シグナリング理論」はさらに、一流大学が一流人材を育てるのではなく、一流人材が自身の優秀性を市場に知らせるため一流大学に入っている、として教育の効果を否定する。即ち、大学の卒業証書は大学で高度な能力を身につけたという証書ではなく、私には一流大学を卒業するだけの実力があるということを示すシグナルに過ぎない、というものである。ただしこの側面は、教育の投資効果を否定する議論ではない。現に、大学に入学し卒業するためになされた勉学努力の効果は、就職後の所得や昇進や家庭生活の質に反映してくるのだから、教育には効果があることは間違いない。要は労働力供給が潤沢な時代（買い手市場）であれば、求人側はシグナリング効果を第一目的に行動し、労働市場ではこのシグナリング効果が支配的となるということなのである。

近年では中高一貫の進学校が増えたり、大学による中学・高校の系列化が起こるのも会社社会が学歴というシグナルによって人物の能力を評価していることの反映であり、出身高校や出身中学への帰属意識も強まっている。

このような学歴社会と熾烈な受験競争が生まれたのは、日本企業の雇用制度と深くかか

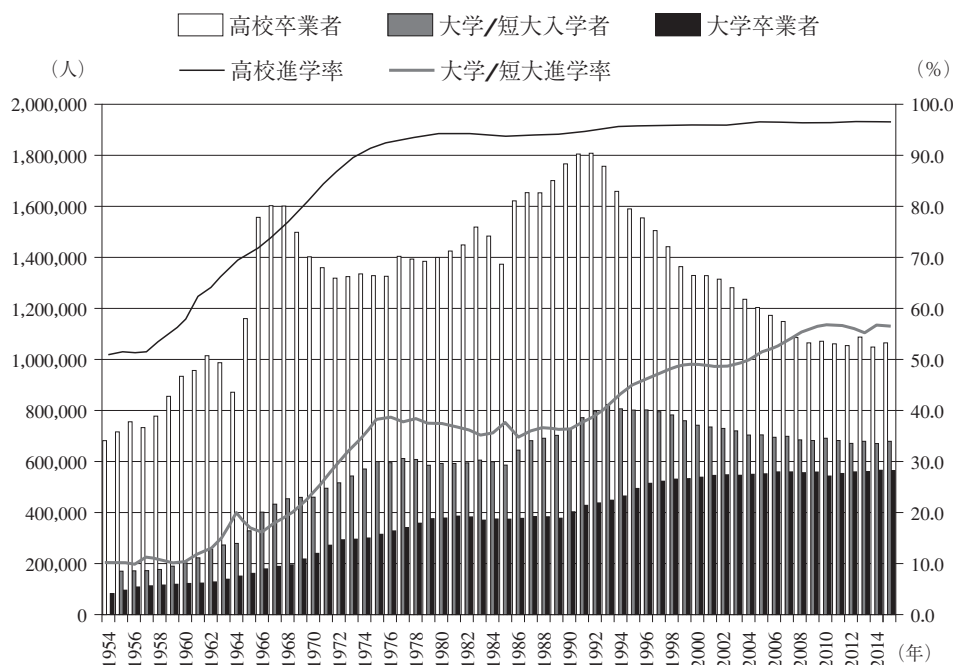
1) 経済学者アンドリュー・マイケル・スペンス (Andrew Michael Spence) が提唱したマイクロ経済の人的資本論の一つで学歴競争の原理を理論的に分析した。2001年のノーベル経済学賞受賞者。

わっている。つまり日本的雇用システムは、学卒一括採用、長期雇用、年功序列を基本としてきた。このために、どのような特定の学歴を取得するかは、生涯を左右する分岐点となったのである。しかも、日本的雇用システムの下では、一括採用された人材へのスキルやマナーは採用後、会社が付けさせればよいし、その投資効果は採用人材の生涯を通じて回収されるので、採用人材の能力とは、特定の知識や技能ではなく、まんべんなく適応できる能力が大事だったのである。それゆえに、尺度としてベストではないかもしれないが、偏差値がその尺度となったのである。

以上のことから、学歴社会とは会社社会の従属変数なのだということがわかる。図表2は、日本における戦後の進学（高校、大学/短大）と大学卒業の状況を見たものである。第1次ベビーブーマー（1947-49年生まれ）が高等学校卒業を迎えた1965-67年にかけて卒業生が多くなっているが、当時の大学/短大進学率はまだ20%程度だったので、受験競争は熾烈を極めた。ただそれは日本的雇用システム（大卒一括採用、長期雇用、年功賃金）という高度成長期の雇用モデルができていたことの反映でもあった。つまり大学入試が一生の成否を左右する度合いが大きいと信じられていたのである。

その後、高校進学率の高まりと第2次ベビーブーマーの到来によって、1990~92年にかけて高校卒業生数が増えたことにより大学の志願倍率の高まりがみられたが、1980年代から1990年代には大学の新增設が活発に行われたことにより入学定員は増加し続け、大学への志願倍率は傾向的に低下していった。この間、大学・短大進学率が高まったのは、進学

図表2 就職・進学・卒業生数の推移



(備考) 各年の学校基本調査により作成

意欲の高まりとともに、入学定員が増加したことの結果なのである。こうして今日では、大学全入時代と言われるように、総量としては大学進学希望者の希望が満たされる時代となった。

このことは、大学が「シグナリング機能」を果たせなくなったということの意味するのであろうか。確かに大学全体としてみると、入学者の基礎学力が乏しくなり、入学してから中学・高校の科目の補講をやらざるを得ないというような実態が増えてきているので、大学卒の学力は疑わしくなっている面がある。しかしむしろそのことから、大学側が差別化志向を強め、ブランドのある大学には高い偏差値が付くという点では、依然として「シグナリング機能」が働いているとみることができる。

（４）会社社会（会社を「役所」に読み替えれば役所社会）

会社は一般には人生の中で最も長く帰属する社会であり重みも大きい、しかも壮年期であり人生全体の糧を稼ぐ時期なのであるから、帰属意識が強くなるのは当然である。特に日本の企業では、学卒一括採用、長期雇用、年功制を基本的な雇用システムとしてきたので、「課長は親も同然」という譬えにあるような全人格的な強い帰属意識を生み出し定着させてきた。会社では上司に従い、サービス残業も厭わず、年休消化も控え、組織に尽くすことがサラリーマンの鏡であり、そのことで社会にも貢献しているという一種のイデオロギーが形成された。

一般的には学卒20歳代前半で就職して、60歳ないし65歳定年まで40年前後同じ会社に勤務し、定年後も関連する会社に再雇用・再任用されるのが通例であるので、会社社会は人生の大半を過ごすことになる帰属社会なのである。

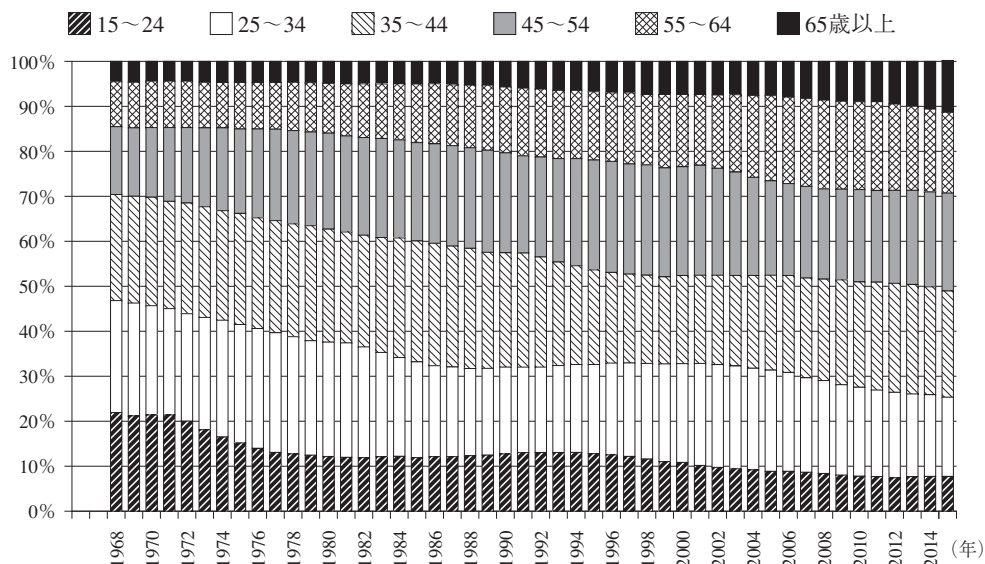
学卒一括採用、長期雇用、年功制賃金によって構成される日本的雇用システムは、実は日本の人口の年齢構成が若く、正の人口ピラミッドをしているという戦後の条件の下でうまく機能してきた。なぜならば、求人側の企業は、若い労働者を採用し、相対的な低賃金の若い時期に、教育訓練を施し、その投資効果を熟練労働力として長期にわたって回収していくことができた。これを企業財務面から見れば、人件費コストが低い時期により多くの利益を生み出すことができ、それを内部留保し投資資金に充てることができたというわけである。戦後の20年間ほどの間は、労働市場から若い新規労働力がどんどん供給される条件があり、それらが大学の「シグナリング機能」によって日本の成長産業に送り込まれたことこそ日本経済が高度成長できたことの人口面からの秘訣（人口ボーナス）であった。

図表3は、就業者における人口構成の推移をみたものであるが、高度成長期の1970年ころまでは、34歳以下の就業者の割合が50%近くあり、35歳から44歳代は20%強、45歳から54歳代が15%程度と、企業組織にあてはめれば正のピラミッド型をしていたことが解る。

しかしながら、人口の高齢化は就業者における人口構成の高齢化となって反映してくるようになる。1990年代には、34歳以下の就業者の割合が30%程度となり、35歳から44歳代は20%強とかわらず、45歳から54歳代が20%に高まるというように正のピラミッド型が崩れ、2010年代となると、34歳以下の就業者の割合が25%程度となり、35歳から44歳代は20

%強と変わらず、45歳から54歳代も20%程度であるが、55歳から64歳代が着実に増加してきていることが解る。こうして組織における正のピラミッドは崩れ、逆ピラミッドの姿を現し始めている。こうした中で、新卒一括採用、長期雇用、年功賃金という日本の雇用システムの維持が困難になりつつある。この分析は、人口要因や技術革新要因や規模拡大要因に分けて、3-(2)~(5)において行うこととする。

図表3 就業者における人口構成の推移



(備考) 各年就業構造基本調査により作成

こうした強い会社への帰属意識は退職後も続くこととなる。それが、図表1において、会社社会への帰属意識が退職後減衰しながらも、生涯続くことを表している。

なぜならば、退職後の人付き合いといっても、これまでの人生が会社社会にほぼすべて帰属して過ごしてきたために、家族以外に付き合うことのできる人間関係がほとんどないということとなる。家の中でも取り立ててやる事が無く、家の外での趣味も娯楽もなければ話題もないので、結局は外での付き合いは会社関係ということになる。

退職後、集まって近況を交換し合う仲間は単なる友達付き合いというわけではなく、企業年金や福利厚生という会社組織の仕組みが経済的基盤を提供していることもあるし、不定期の仕事のあっせんなど先輩後輩の関係でつながっている場合もあるから、会社の仲間、上司部下の関係が退職後も引き継がれることさえあった。もっといえば、葬式における付き合いも、会社帰属意識の影響を受けていた。葬式が、親せき縁者の集まりというだけでなく、故人の生前の会社関係を反映して、生花が秩序だって並べられ、お焼香の順番も会社の序列を反映しているのが通例である。宴席での話題の多くは老後の健康と年金のこととなるようであるが、そこで再び会社から逃れられない自分を再認識する者も多いに違いない。

（５）家族形成社会

家族形成とは、一般的にいえば、恋愛し、結婚し子どもを作り共同生活を営むことである。一般的には就職して数年後、30歳前後で結婚し、30歳代に子どもを2人程度設け家族を形成するというパターンである。ただし近年では結婚や子どもを持つ時期が遅くなる傾向にあるし、生涯結婚しないという選択をするものも増えており、また、子どもの数も少なくなる傾向にある（傾向にあった）ので、形成される家族の形態もさまざまである。

まず初めに、家族形成がほかの帰属社会との関係なしに、個々人の自由な選択の結果行われているという前提で、家族形成動機を考えてみよう。

結婚し、共同生活を行い、子どもを持つということは、愛情の発現、種の保存という人間の本能的な所作の現れを基本としているのだろうが、社会的な動物である人間は、結婚も共同生活も子作りも様々な制度のコントロールの下に置くこととなった。

最近の若者は、なぜ婚期が遅くなっているのか、結婚しない人が増えているかについては、様々な解釈があるが、若者の経済的困窮にその原因を求めるものがある。最近の若者の多くは非正規労働者であり、賃金は低く不安定であるので、結婚したくてもできないというような見解である。賃金水準やその安定性が結婚を左右する条件の一つであることは確かであるが、しかしこのような他律的な要因が最も大きいとは思えない。なぜならば、もっと初婚年齢が低く結婚率も高かった1960年代、70年代、80年代には若年層の平均賃金は今よりも低かったのである。いまのほうが平均賃金は高いし、子どもの数も少なくなっており、親からの内部補助も大きくなっているはずなので、賃金という経済的要因を晩婚化や非婚化にあまりに強く結び付けることはできない。むしろ主たる要因としては、若者の自律的な判断で晩婚化や非婚化が生じていると考えるのが妥当である。

晩婚化や非婚化は若者の自由な選択の結果であるという解釈は以下のようなものとなる。すなわち、結婚することによるメリットよりも結婚することによるコストが大きければ婚期を遅らせるか、または結婚しないという選択を、人はしているだろうという解釈である。

結婚することのメリットとは、共同生活による精神的充実、不慮の事故への安全保障、住居や光熱費など共通費用の軽減、相互交流による知恵や文化の進化といったことが考えられる。一方のデメリットとは、共同生活が個人としての自己実現（例えば、いっばしの実業家や芸術家や学者になること）の足枷になる恐れ、といったことだろうか。

一般的にはメリットの方がデメリットよりも大きそうであるが、ただし年齢によってその大きさが異なる。20歳代の若いうちは、芸術家や学者を目指し単独での自己実現の可能性を追求する一方、共同生活による精神的安定を乱すことへの恐れが大きい場合には、結婚への決意と行動には至らない。

ところが、加齢とともに、逆に、一人であることの不安が増し、共同生活への期待が大きくなり結婚を決断するに至る、という解釈である。

それでは非婚という選択はどう解釈できるのか。おそらく初めから非婚の選択ということはないのであろうから、結婚志向を持ってそれなりの努力をしていたが、決断するまでの条件が整わないまま時間が経過し、非婚に至るということであろう。この場合、（特に

女性に対して)「結婚しなくてはならない」という伝統的社会規範が減退したことが非婚への道を広げたということはあるようだ。即ち、女性の進学率も低く雇用の機会も立身出世の道も限られた時代には、女性にとって結婚とは生きる道としての選択でもあった。両親にとっても、結婚しない娘がいることは、「外聞の悪さ」という言い訳はさておき、生活保障をするには大きな経済的負担でもあった。こうした経済社会環境は、時代とともに変化し今では、女性の学力も経済力も社会的地位も向上したので、結婚の選択権はかなり女性側にシフトした。

女性の方が納得のいく相手に巡り合わなければ、男性の方としては結婚をあきらめざるを得ないというのがマクロ的に見た結婚の実態である。こうして非婚率が高まったのである。

ここまでの家族形成とは、恋愛し、結婚し子どもを作り共同生活を営むことであるから個々人の自由な選択の結果であり、他の帰属社会との関係はないという前提で家族形成の動機を考えてきたのであるが、実は、他の帰属社会との関係で無視できない影響をいくつか挙げることができる。

第1に、家社会との関係である。さすがに今日では家系を継ぐという拘束力は薄くなっているが、墓地の維持や親戚関係の維持という観点から、親は子どもの家族形成に期待をし、子どもの方もそれなりの義務感を抱いている場合が多い。そこに、子どもの家族形成を支援する親からの内部補助が行われる契機があり、子どもの方もそれを受け入れるので、家社会の帰属意識が家族形成社会の帰属意識に影響を持つこととなる。

親が子どもに老後の介護を期待するという意識はだいぶ薄らいできているが、いざとなれば老親の介護のために子どもの仕事や家庭が犠牲となるというような事例はかなりある。これは家族形成社会の帰属意識が、消極的な意味でも、家社会の帰属意識に大きく影響されていることに他ならない。

第2に、会社社会との関係である。人によっては家族形成社会を、積極的に会社社会に従属させるような場合がある。古典的には「政略結婚」「閨閥結婚」といわれるものであるが、恋愛結婚が一般化した今日でも、時々見受けられる家族形成形態である。それは、結婚に際して、男性側にも女性側にも、出世にプラスの効果があるなど何らかの打算が働いていることに他ならない。

また、会社が出会いの場となっている、いわゆる職場結婚という事例は非常に多い。結果としてそうなったというだけであるのだが、職場結婚の場合、家族形成社会が会社の福利厚生サービスや会社の仲間関係によって大いに影響されることとなる。

これらの場合、家族形成社会の帰属意識に、会社社会帰属意識や学歴社会帰属意識が介在してくることとなる。

第3に、学歴社会との関係である。大学など学生時代が出会いの場となり結婚している場合も多い。結果としてそうなったというだけであるのだが、学歴社会が家族形成社会に影響することとなる。また、会社が出会いの場となっている、いわゆる職場結婚の場合でも、学歴社会が影響を及ぼすことがある。それは、学歴が出世に有利という観念が会社に

定着していることの反映でもあるから、会社社会の家族形成社会に対する影響といった方がよいのかもしれないが。

いずれにしても、家族形成社会が、家社会や会社社会や学歴社会の従属変数になる要素を持っているということなのである。

（6）終の棲家社会

終の棲家社会とは、会社を退職し次第に家族（特に夫婦）と近隣住民や趣味の仲間やNPOなどとの交友に重点がシフトした帰属社会である。ここにうまくソフトランディングできるか否かは、会社在职中の自分への投資如何によって左右される。つまり、絵画や音楽のような趣味にしても、ゴルフや釣りのようなスポーツにしても、NPOによる社会貢献活動にしても早いうちからの自身の知識・技能訓練や仲間づくりへの投資が必要だということである。この点、普段から地域社会にいて、趣味の会などで技能訓練と仲間づくりをしてきた女性（奥さん）の方が、終の棲家社会になじみやすく、夫婦の間でも主導権を握ることが多い。

他方の男性の方は、会社社会への絆が切れない、あるいは切りたくないという志向が働いているので、終の棲家社会において会社社会の作法を持ち込むことがあり、トラブルの元となる。なかなか終の棲家社会になじめないまま、悶々として時間を浪費するようなこととなる。しいて言うならば、会社社会の存在が大きく帰属意識が強ければ強いほど、終の棲家社会からは疎外され続けるのである。

（7）次世代社会

子どもを持ち育てることは人間の本能的な喜びのようにも思えるのだが、社会全体としてみるとそうとは言えない。戦前のもとより、家計の所得が今よりもはるかに低かった1950年代でも女性の子どもの産む数（特殊合計出生率）は4-5人と多かった。それはなぜだろうか。家計の所得が低く、生活保障が社会化されていなかった時代においては、子どもを持つことは親の老後の生活保障という面があったと考えられる。つまり、多くの子どもを持つことは老後を養ってもらうための保険だったという解釈が可能である。つまり家族形成社会が次世代社会に大きく依存していたということができる。

長男が家業を継ぎ次男、三男は東京に出て就職し仕送りする、女の子どもは近隣に嫁ぐか東京にでて実家に仕送りするという家族モデル（「3丁目の夕日」モデル）は高度成長期の日本社会に一般的であったが、その後大きく変容してくる。経済成長とともに親の世代が豊かになり住宅所得やレジャーや家電製品や車にお金を使うようになった。同時に、子どもの教育にお金を使うようになると子育てのコストの大きさを認識するようになり、少ない子どもに多くのお金をかけて育てるというパターンが広がった。同時進行で社会保障制度が充実し老後子どもに頼るといふ社会通念が減退し、子どもの方でも個人中心の人生観が広まり親の老後を見るようなことは想定しなくなっていく。こうした中で少子化が進行していったのである。つまり高度成長期以降の日本は、家族形成社会が次世代社会と

分離されてきた過程でもあった。次世代社会のことをあまり気にかけずに、自分の家族形成社会への帰属意識を醸成してきたということができる。

以上、日本人における7つの帰属社会を想定し、その特徴と変容を見てきたのであるが、学歴社会の会社社会への依存、会社社会の家族形成社会への影響、家社会の家族形成社会への影響など、各帰属社会に従属関係あるいは相互依存関係があることが特徴であった。

果たして今後の日本では、これらの相互依存関係は濃くなっていくのであろうか、薄らいでいくのであろうか。少なくとも、欧米諸国では、個人単位のライフステージが基本骨格を作り、それぞれの帰属社会が相互に独立しているのではないかという印象がある。例えば米国人の場合の大学進学を含めた青少年期を見ると、親は早い段階から子供への経済的援助を停止し、子どもは比較的早い段階で、親から経済的に自立し、大学進学、就職、結婚、復学、再就職を繰り返していく。これは、家社会と学歴社会と家族形成社会が独立した関係にあることを物語っている。

日本でも、雇用形態が変化するに伴い、それぞれの帰属社会相互の独立性が強まっていくのではないかという仮説にもとづき、論を進めていきたい。

3. 会社への帰属意識をもたらす雇用形態

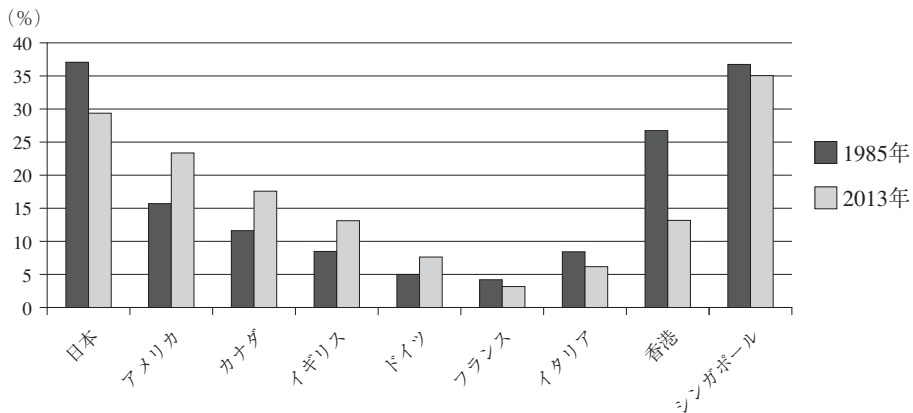
(1) 会社帰属意識と日本的雇用システム

会社帰属意識の強さの日本人と欧米人の違いは、仕事からの引退を控えた60歳前後のつぎのような勤労観に現れる。多くの欧米人の場合、退職後の楽しみを夢見ながら仕事をしており、(米国では)定年制もないので、50歳半ばになると、年金計画の進捗度を見てできるだけ早く退職し、退職後は夫婦での国内外旅行や近所の住民との団らんで過ごすことを夢見ている。あまりお金をかけない家族とコミュニティを重視した引退後の生活を送ることが理想のようである²⁾。

一方の日本人の多くは仕事をするのが生きがいになっており、定年後(60歳~65歳、65歳以降)もできるだけ長く働きたいという希望を持つものが多い。家族形成面で見ても、夫が主たる働き手、専業主婦、子ども2人が基本形であったので、子どもの独立後、夫婦2人の生活となった後、夫が定年退職した場合、仕事以外に何の知識もつきあひもない夫の方は、老後の過ごし方が分からなくなって、「ぬれ落ち葉」化する。このようなライフスタイルは特に男性の会社社会への帰属意識に反映されたが。女性の方も、女性の雇用の

2) 米国企業の日本駐在員で大阪の公営企業に勤務していた米国人男性と結婚した日本人女性は、10歳以上年の離れたこの米国人男性とともに米国に帰国し、日本企業のNY事務所でパートとして働いていたが、米国人男性のライフスタイルに合わせるため、会社への拘束時間の多い日本企業の正社員になろうとしなかった。また、日本人女性公務員と結婚した英国人男性は、しばらく日本で英語教師をやりながら東京に住んでいたが、50歳半ばに、こんな仕事漬けの奥さんの生活を見て、突然「何のための人生か」と言い出したという。これを聞いて、日本人女性公務員は役所を止めて、夫とともに英国に戻り、年の半分を国内旅行で過ごす生活を送っているという。

図表4 65歳以上の男性の労働力率（国際比較）



(備考) 1. 日本：総務相統計局（2014.5）「労働力調査（基本集計）」, OECD database (<http://stats.oecd.org/>) により作成
2. 15歳以上人口を対象

場が限定されていたことなどから、結婚への社会的強制力が働き、結婚してからも専業主婦化することが多かった。この結果、女性の方でも夫の会社を人生の座補軸に置く傾向ができあがった。

図表4で、65歳以上の男性の労働力率（国際比較）をみると、日本に比べてヨーロッパ先進国での労働力率が低く、日本とアジア諸国の労働力率が高いことがわかるが、高齢者の勤労意欲の彼我の違いがよく表れている。もっとも、近年では米国、カナダ、英国、ドイツなどでも勤労意欲の高まりがみられる。

このような日本人の勤労意欲の高さは、会社への帰属意識と密接に関係している。会社への帰属意識の強さは、すでに述べたように根源的には日本の会社の雇用形態（①学卒一括採用、②長期雇用（終身雇用）、③年功賃金）によってもたらされたものである。即ち、学卒時点で新規労働力は一括採用され、会社の中で職務能力や技能が訓練によって要請され、長期にわたる雇用の中で能力や技能が発揮されていくことに合わせて、給与も年齢とともに上がっていく仕組みであった。

このような日本雇用形態は、米国の雇用形態とはかなり異なっている。米国では、①職務内容別に企業からの求人に応じて随時労働者が雇用されているので、学卒一括採用はほとんどない。②したがって景気動向により解雇（レイオフ）もありうるので長期雇用が制度化されているわけではない。③実際には、長期に雇用されている労働者はいるが、それは現場作業職層（低技能層）が雇用契約を繰り返しているにすぎない。中間幹部層（高技能層）以上になると転職を繰り返しながらステップアップしていく短期雇用の者が多くなる。④賃金は職務内容によって決められており、年功でアップすることはほとんどない。採用形態も企業の特定期間職務に欠員が出るとその都度、職務内容に基づきそれにふさわしい能力や資格を持った者を公募して採用するという形である（図表5）。

図表5 雇用形態と会社帰属意識の日米比較

	日本（メンバーシップ型）	米国（ジョブ型）
勤労観	可能な限り長く働きたい	適度なところで引退。楽しい余生
会社帰属意識	終身、1つの会社に貢献	仕事によって会社も替わりうる
性別格差	男性中心で会社への全人格貢献	ジョブ如何で、性別格差なし
夫婦観	専業主婦、夫の会社に奉仕	専業主婦&共働き
会社採用	学卒一括採用	ジョブ欠員に応じ随時採用
雇用期間	長期雇用	ジョブの変化で解雇と転職
賃金	年功賃金	同一労働（ジョブ）同一賃金

（2）日本的雇用システムを生み出した要因

このような日本的雇用システムは、1940年前後の戦時経済下において形成され、高度成長期に普及・定着を見たという³⁾。

それではなぜ日本ではこのような雇用慣行が生まれ定着したのかというと、①技術要因、②人口要因、③規模要因があると考えられる（図表6）。

図表6 日本の雇用システムを支える要因とその崩壊

日本的雇用慣行	成立要因	崩壊要因
技術革新要因	模倣技術と擦り合わせ型革新	ICT, AI などソフトのモジュール型
人口増加要因	高い人口増加	人口減少
規模拡大要因	高い需要成長力	低い需要成長力

第1の技術革新要因とは、資本設備の属性であり、また技術の属性である。まず資本設備の属性については、重化学工業化による経済成長の時代にあっては、生産性は大規模な資本設備の属性に依拠するところ大きいので、労働者の技能訓練も内部の研修・訓練に依存することが効率的であった。よって長期雇用によって確保した労働者を技能訓練していくことが適切であった。

つぎに、技術の属性とは、金属・繊維素材、自動車、家電製品、などにおいて欧米先進国に目標とする新しい技術があり、国内にそれらを導入することが課題であった。そして導入した技術を使って、様々な部品の組み合わせや改良を行っていくことで生産性を高めるというスタイル（摺り合わせ型技術革新）が日本企業に優位な特徴で、その際に現場レベルの組織連携と経験の蓄積が行われたことが技術革新を担保した。こうした技術革新の質と組織体制の中では、労働者の一括採用、OJTによる職業訓練、熟練度と組織貢献度に応

3) 「長期雇用契約や年功賃金は1920年代、主として重化学工業で徐々に導入されていたが、戦時経済の中で全国的な制度として定着した」野口悠紀雄『1940年代の日本経済』（東洋経済新報社）離職率や雇用調整速度から長期雇用を日米比較した研究から、戦前は日米間で差はみられず、日本の労働市場は流動的であったという。岡崎哲二『現代日本経済システムの源流』（日本経済新聞社）

じた年功賃金という日本的雇用慣行が広く成立したと考えられる。

第2の人口増加要因とは、ベビーブームを頂点に人口増加率が高く、新規の若い労働力がどんどん企業に供給されてきたことである。若いうちには相対的に低い賃金で、高齢になってから相対的に高い賃金を支払う年功賃金カーブの下では、労働力の人口構成が若いうちには企業に資金余剰を生み出し易い。それが内部留保され技能訓練や成長資金として再投資されたので、企業の成長を促進するように機能した。

労働者は資本設備同様、長期の投入要素として新卒一括採用され、企業内訓練によって技能を身に付け、経営上の必要性に基づき異動や残業や賃金の自制をもいとわない忠誠心を養われた。とくに、企業別労働組合の下では労使の利害が共通しやすく、会社経営の困難には協力して立ち向かうという労使の運命共同体意識が醸成された

第3の規模拡大要因とは、日本経済全体の成長と歩調を合わせて、企業製品に対する需要が持続的に拡大したことである。日本経済が持続的に拡大したことの背景には、戦後20年数間は、先進国も比較的高い経済成長をしていたことや相対的に割安の為替レートの下で、輸出が拡大したこと、所得の向上とともに消費者の消費意欲と貯蓄意欲が拡大し、国内消費と国内投資を需要・供給面から促したことがある。こうした国内外の需要が持続的に拡大する局面では、企業組織も持続的に拡大することが可能であった。企業側から見れば、学卒を一括採用し、企業内で職業訓練を行い、長期的に多くの雇用を抱えていくことが可能であった。こうした中であって、労働者側から見ても、新卒採用者が何年後には課長になりはては社長にもなりうるという立身出世物語（「島耕作モデル」）を描くことが可能となったのである。

（3）転職のコスト

こうした強い帰属意識と結びついた会社社会においては、帰属社会を変えることとなる転職はかなり勇気のいる投資行為なのである。その会社がいかにか自己実現に適していない居心地の悪い帰属社会だと思っても、そう簡単には転職できない。それだけ大きなリスク、特に大きなサックコストを背負っていることを理解しなければならない。どのようなリスクとコストかという以下のようなものである。

①新卒一括採用、年功賃金、長期雇用で基本が構築されている日本の雇用システムの中では、転職は将来所得と安定した雇用の場（給料、各種保険、継続雇用の場）を失う場合が多い

②転職先を見つけるには、資格試験、学位取得など、そして職探しと就職試験のため膨大な時間と資金と労力を必要とする。

③一定の年齢になると通常は家族を形成しているので、転職に伴う生活環境の変化は、近隣関係の喪失、子どもの転校など家族に多大な負担を負わせることとなる。

以上のことから考えて、転職するならば、若いうちのほうが好ましいということが言えよう。会社という帰属社会を形成するリスクやサックコストがまだ小さいうちに、ということである。

さすがに、近年では大会社でも潰れこともあるし、会社が残ったとしても関連会社に出されてしまうこともあるし、会社（役所）には中途作用者も入ってくるし中途で辞める人もいるし、退職後の再就職も一部の幹部を除いては担保されなくなってきたので、会社（役所）への帰属意識も薄らいできた。つまり就職のリスクとサックコストが小さくなったということがいえる。

（４）派閥の形成

会社の中にさらにサブシステムとしての帰属組織を持つ場合がある。「人事畑」「営業畑」「企画畑」「財務畑」というように、会社のキャリアパスの中で主なキャリア基盤をどこに置いてきたかを示すもので、そのことが将来のキャリアを暗示していることもある。

会社人事側の論理としては、労働者の30年から40年という長い会社人生を扱うのであるから、様々な人材の選別システムを持つ必要性があり、それがこのようなサブシステムを必要としたと考えられる。高度成長期には右肩上がりの業績や組織形成が可能であったことから安定志向の人事が好まれ、「人事畑」や「財務畑」というようなジェネラリストが重宝がられた。

このような畑が形成されることはそこに人材の囲い込みが行われていることであるから、主流と非主流の色分けができる。主流派となった人たちはその特権を守るために外の派閥に対して閉鎖的となる。他方で非主流となった人たちは、なんとか自分たちの領域を守ろうとするので、例えば「貿易族」「道路族」などといった事業系でも非主流固有の囲い込みが行われ、全体として組織は派閥に分断されていくこととなる。これは学閥によって、会社や役所が分断されていくことと同じ論理である。

（５）日本的雇用システムの崩壊

以上のように、日本独特の雇用形態を生み出したのは、①技術革新要因、②人口増加要因、③経済成長要因3つの環境要因にあると考えられる。そうであるならば、以上の3つの環境要因が変化してくれば、日本雇用慣行も変化してくるに違いない。

第1の技術要因とは、資本設備と技術の質が変化したことである、日本経済の強さの代表格であった工業技術においてすでに欧米先進国に追いついてしまい、むしろ開発途上国に追い付かれる状況にある。加えて開発途上国の労働力の安さと80年代以降の円高傾向から、国内製造業が下請け関係企業も含めて海外に移転してしまったことから、従来の摺り合わせ技術を支えてきた企業間連携にはころびが生じている。なによりも、現代の競争力を持つ技術の性質が変わったことである。端的にはアップルのスマホに代表されるような、標準化された多数の部品を外部から調達して組み合わせるといったデザイン志向の技術（モジュラ型技術革新）が隆盛を極めてきたことがある。

また、新時代の成長産業は、知識に付加価値の源泉をおくサービス産業を特徴としている。これを技術面で促進しているのが、情報通信（ICT）技術である。たとえば、「摺り合わせ型」加工組立産業の典型と言われてきた自動車産業においては、車の部品に体化し

た技術の大半が、運転の制御技術、部品の管理技術、デザインやアメニティといったソフトな技術に転換してきており、さらに車を売った後のメンテナンス面にサービスがシフトしてきている。これは、モジュール型技術を基礎にした知識サービス産業といっても良い業態になりつつあるのではなかろうか。

さらに、住宅や自動車や重機などを所有することなく、設備の利用を分割して利用していくという「シェアリング・エコノミー」がますます興隆する成り行きである。ここでも、ICTの活用により人間の労働力を省くことやサービスをきめ細かく管理することができるようになったことが、大きな促進要因となっている。

今後のICTの発達やAIの採用は、摺り合わせ型技術革新とモジュール型技術革新のどちらに追い風となるであろうか。資本設備に依存するような技術は鳴りを潜め、人の知恵の創造に依存するようなソフトの技術が主流となってくるに違いない。それを雇用面で見れば、摺り合わせ型技術と結びついていた労働者の長期雇用と技能訓練とは逆に、モジュール型技術と結びつくのは高度の知識・技能を備えた即戦力人材の有期雇用なのである。

こうした中で、ICTの発達やAIの採用を前提にした戦略的な判断業務やICTの発達やAIの採用を促進する創造的業務に係るホワイトカラー労働への需要は根強く伸長するとともに、ICTの発達やAIの採用によっても代替されないようなブルーカラー単純労働は存続する可能性がある。しかし、ICTの発達やAIの採用による知識サービスによって代替されうるホワイトカラー単純労働へのニーズが減っていくであろう。労働力調査による職業別労働力の推移を見ると、実際、日本でもハイテク企業や外資系金融業における高度知識人材や医療系技術者等への求人の増加を反映して、専門的・技術的職業の労働力が増加しているとともに、技術では代替できない人的サービスである介護サービスや調理サービス等への求人の増加を反映してサービス職業労働力が増加している。一方では、情報通信技術革新に伴う省力化の著しい生産工程従事の労働力は減少傾向にある。なお、事務従事者とは、一般事務、会計事務、販売関連事務などに従事する労働力であるが、景気動向にも影響され近年増加しているが、もともと高度の技術や熟練を必要とする労働力ではないので、長期的には減少していくものと思われる。

このように技術面から見て、学卒一括採用、長期雇用、年功賃金を核とした日本の雇用システムが優位性を誇れる根拠が薄らいできている。

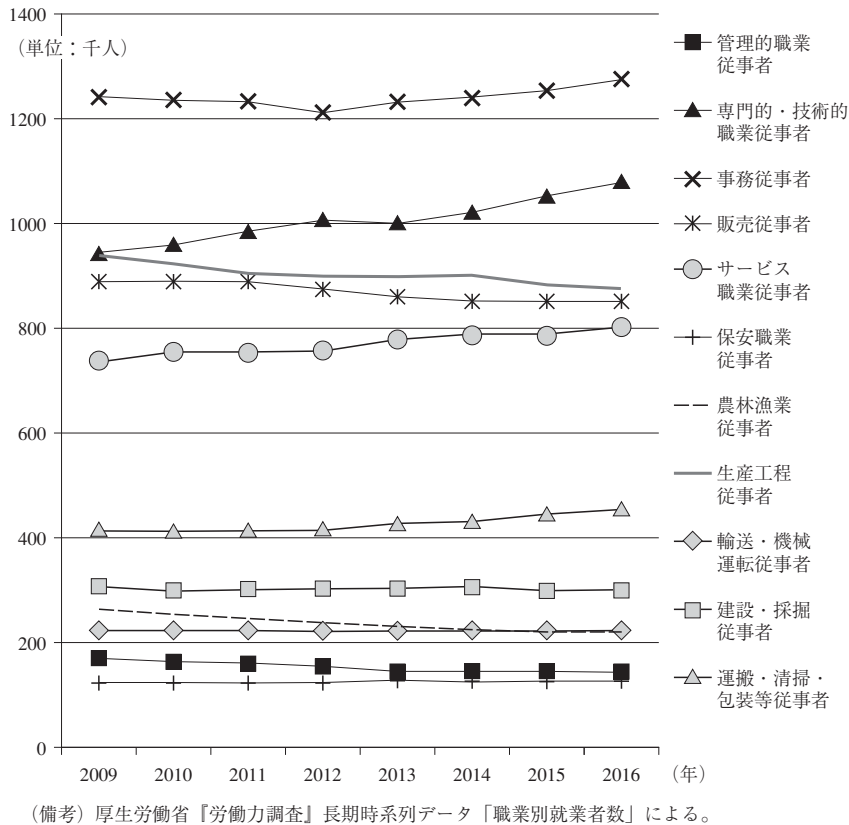
第2には、人口減少社会の影響が企業組織にも及んできたことである。

人口減少に先んじて生産年齢人口は2000年から減じており、日本人人口の高齢化に対応して、企業内の労働力構成も高齢者に重心がシフトしてきている（図表3）。

労働力の年齢構成の高齢化の影響が企業に最初に認識されるのは人件費圧力である。年功賃金制度の下では高齢化はそのまま人件費の増加に直結する。年功賃金制における高齢労働力の賃金への支払い原資は労働力の若い時代の内部留保であるというのはあくまでも理屈上のことであり、現実の企業経営では、成長が鈍化し企業利益が細ってくるなかでは、年功制人件費圧力は大きな固定費圧力として企業収益を圧迫するようになってきた。

人口が増加から減少に転じたことや高齢化したことは、成長率が鈍化することの主たる

図表7 職業別労働力人口の推移



要因となる。すなわち労働力供給の減少は生産力を制約することとなり、若年労働力の減少は技術進歩や組織革新への受容力を減退させるというように、成長力への制約が強まったのである。いかに教育投資や技術革新投資によって技術力を高く維持しようとしても、これら人口減少と高齢化のマイナス影響を相殺することは難しい。

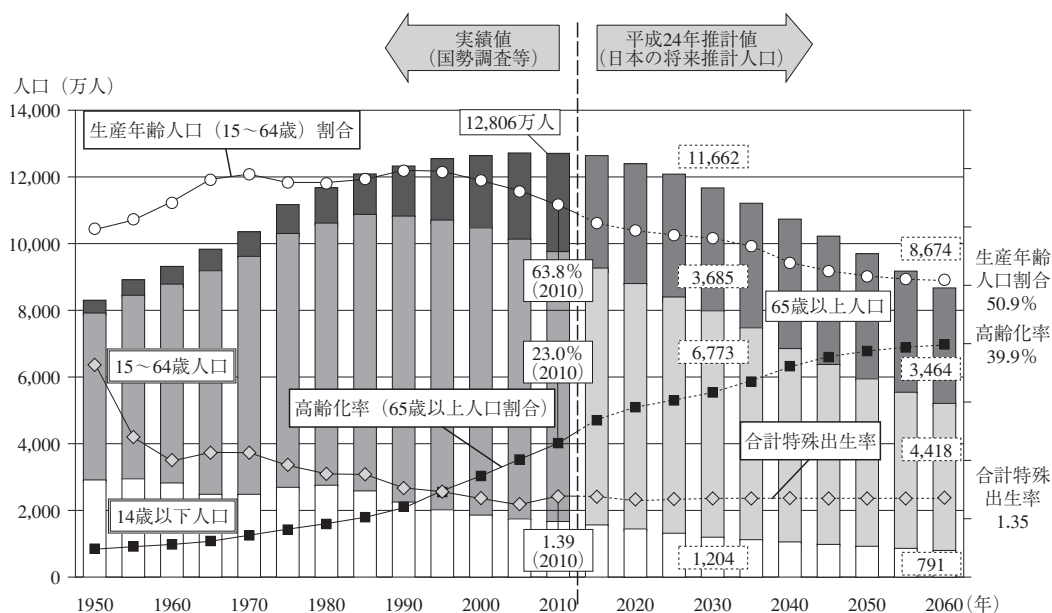
かつての高度成長期には人口増加や人口構成の若さという「人口ボーナス」が経済の成長に寄与していたものが、人口減少、高齢化という「人口オナス」（人口構成が経済成長にとってマイナスになる状態）となって経済成長を制約するように転じたということを理解しなくてはならない（図表8）。

第3の経済成長要因とは、全般的な日本経済の成長環境が変化したことである。

日本経済の成長鈍化をもたらしたのは、欧米先進国の技術にキャッチアップしてしまい技術革新の速度が鈍ったということと、開発途上国の繊維、雑貨などの軽工業や電気機械工業が日本の製品にキャッチアップし、市場を奪われたことなど、外部要因がある。内部要因としては国内の人口減少したことや高齢化したことも国内市場を縮小させるよう作用した。

人口減少は、国内消費や住宅投資を担うものが減ることであるから、国内需要が減退す

図表8 我が国人口の推移と年齢構成



(備考) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計(各年10月1日現在人口),厚生労働省「人口動態統計」

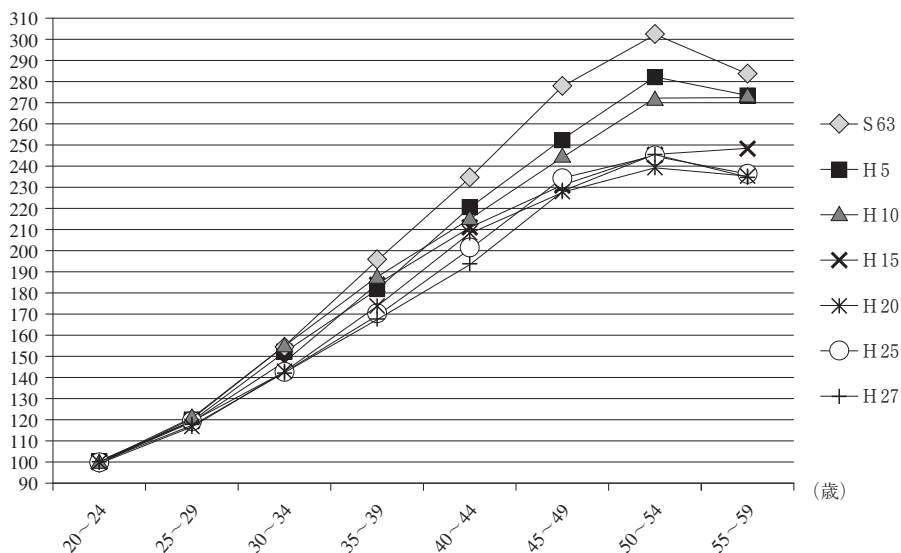
るのは当然である。高齢化は、一般的には消費性向の高い人口構成が増えることであるから、必ずしも市場を小さくする要因とは限らないのであるが、現況を見ると、金融環境の不安定化や社会保険財政の悪化などから、高齢者の将来不安が増しており、それが国内市場の太宗である個人消費停滞の要因となっている。

人口が高齢化したことは、企業側から見ると、総需要の成長力が鈍化する過程では、需要の変動と好成績と低成績部門の格差が強く意識されるようになる。こうした中で企業経営においては、選択と集中による経営資源の重点配分という考え方が支持されるようになる。さしあたり人件費圧力が強く意識されるようになるため、長期雇用から有期雇用(限定正社員制度,非正規労働者の採用),外部からの人材調達(中途採用,大学への専門職人材育成の要請),業務に応じた賃金制度(年功賃金の縮小と成果賃金の採用)などが採用され始めた。

こうして、日本の雇用システムにも徐々にではあるが変化が生じつつある。

第1に、賃金カーブがフラット化してきている。今日の民間企業の給与体系では、年功給,職能給,業績給と分けて給与計算する方式が当たり前であり、その中で年功給のウェイトを下げ業績給のウェイトを上げること,給料水準の高い役職者には業績給中心とするなどにより,全般的に賃金カーブはフラット化してきている。「役職定年制」により55歳において昇給停止としたり,関連会社に転出させたり,また定年制の延長(60→65)の見返りとしてその原資を生み出すために,中高年齢層の賃金を切り下げるような工夫がなされている。こうした結果,賃金カーブは次第にフラット化してきた(図表9)。

図表9 日本企業の賃金カーブの変化



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造統計基本調査」各年報による。
 2. 男性一般労働者(大卒, 大学院卒)。企業規模10人以上
 3. 賃金は、所定内給与×12+年間賞与等で、20-24歳の賃金を100として、その他の年齢層の賃金を指数化している。

第2に、非正規雇用が増えつつあり、今日では雇用者に占める非正規雇用の割合は約4割となっている。非正規雇用とは、有期契約職員、派遣労働者、パート労働者などであり、それぞれ導入の背景は異なるが、企業側からすれば、国際市場や技術競争力の大きな変動が想定される企業環境に対応して、人件費圧力の固定化をできるだけ避けたいということが最大の導入要因である。

人口が減少し、生産年齢人口も減少してきているので労働市場は全般的には労働力不足の状況になっている。非正規雇用の増加によって失業率が低下し有効求人倍率が高くなっている面が強いのであるが、正規雇用の中でも転職市場は拡大しており、こうした中で長期雇用や年功賃金が崩れてきている実態がある。

第3には、学卒一括採用のウエイトが低下し、中途採用が増えたことや、転職する労働者が増えてきていることである。一時期、とくに1990年代の就職氷河期には新卒就職者の3割が3年以内に離職しているというような時期の離職率の大きさには、より良い職場を見つけないという学卒者の選択の面もあったが、なんといっても企業側の減量経営の影響が離職者を増やした要因として大きかった。しかしその後人口減少を背景とした労働力不足が顕在化してきたため企業側も長期雇用で労働力を囲い込みたいという志向が強まり、他方の労働力側でも、賃金上昇力が鈍ったことや税と社会保障負担の大きさから将来不安が増幅し、最近では安定志向が回復し、長期雇用を展望し正規雇用を希望する者が多くなっているようである。

ただし、従来は正規雇用と言えば、定年退職まで勤め上げる長期雇用者を意味していた

のであるが、近年では、定年まで勤めあげることが想定している雇用者は少なくなっており、事実、定年を待たずに退職し、転職あるいは起業するものが増えてきている。賃金カーブがフラット化し年功賃金が崩れたこともこうした転職・離職傾向と整合的である。

企業の側も、労働力不足のなかで、基幹労働力を確保するために長期雇用を残したいという意向もあり、労働力固定化と流動化の両面を揺れ動いている実態にある。

以上のように、新卒一括採用、長期雇用、年功賃金を根幹とした日本的雇用システムは実体的に崩れてきているのが現状である。