

# 団塊世代の帰属意識（下）

～絶縁状から人生を総括する～

吉川 富夫

## 目次

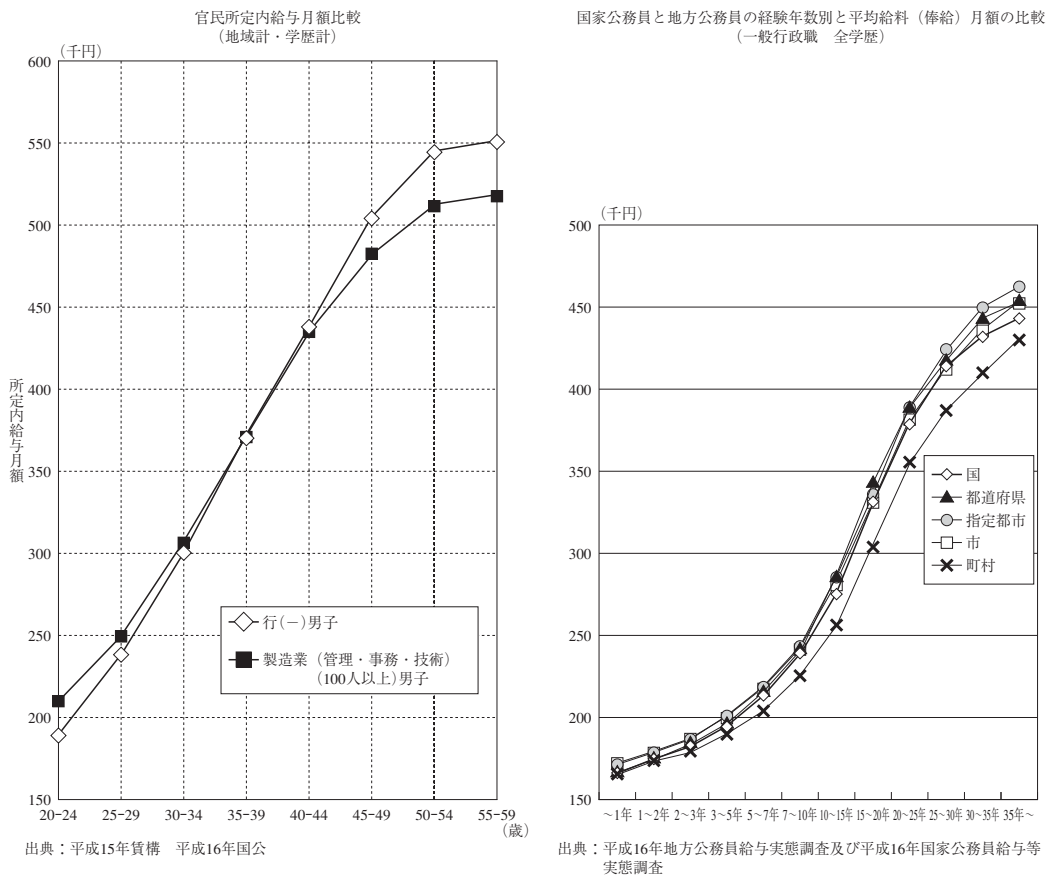
1. 人生を総括する時
2. 人生におけるいろいろの帰属社会
  - (1) 家社会
  - (2) 育ち社会
  - (3) 学歴社会
  - (4) 会社社会
  - (5) 家族形成社会
  - (6) 終の棲家社会
  - (7) 次世代社会
3. 会社への帰属意識をもたらす雇用形態
  - (1) 会社帰属意識と日本的雇用システム
  - (2) 日本的雇用システムを生み出した要因
  - (3) 転職のコスト
  - (4) 派閥の形成
  - (5) 日本的雇用システムの崩壊（以上、第68巻第1号）
4. 公務員の雇用形態と帰属意識
  - (1) 公務員の雇用形態の特徴とその理由
  - (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。
7. あとがき

## 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

公務員の雇用形態もまた日本的雇用システムを忠実に映している。いやむしろ、民間労働者以上に忠実に日本的雇用システムを守ってきたといえる。なぜならば、従来から①新卒一括採用にしても公務員の方がその比率が高い（中途採用の比率が低い）、②長期雇用にしても公務員の方の勤続年数がより長い、③年功賃金にしても賃金カーブがより垂直であるというように、民間労働者以上にその特徴が強く出ているからである（図表10）。

図表10 賃金カーブ比較（官民比較・公務員間比較）



（備考）総務省「地方公務員の給与構造の見直しに関する基本的方向について」（平成17年8月）資料2，3

とはいうものの、公務員の雇用形態が日本的雇用慣行を作ってきたわけではなく、あくまでも民間企業において形成された日本的雇用システムが公務員労働の世界に投影されてきたという因果関係である。

なぜならば、公務員の給与及び人事制度については。人事院勧告（地方公務員の場合に

は人事委員会勧告）によって、民間企業の給与と人事制度を適切（状況適応の原則、均衡の原則、公平の原則など）に反映しなければならないこととなっている。そのために、企業規模50人以上、事業所規模50人以上について、毎年4月時点の民間給与について実態調査を行い、夏から秋にかけての勧告では、給料水準、給料表体系、手当の水準、給与構造などを勧告し、これに基づき年末から年始にかけて法や条例の改正を行う慣例となっているからである。つまり建前としては民間の給与水準と雇用慣行に倣うということになっているのである。

それでは、民間労働者に比べて公務員において勤続年数がより長く年功賃金が強くなるのはなぜなのであろうか。

第1に考えられるのは、公務員の仕事というものは「公共の利益」のために行われるものであり、多かれ少なかれ「公権力の行使」を伴う。このため公務員は「国民全体の奉仕者として」勤務しなければならず、勤務上知りえた秘密についての守秘義務<sup>4)</sup>を伴うことが多い。こうした公務労働の特殊性が、公務員をできるだけ長く公務員組織内にとどめておく指向性<sup>5)</sup>として、労働力側にも雇用者側にも共有されてきたのではないか。具体的には、「低賃金でも倒産や解雇が無く安定職場」という公務員労働力への理解が根付いてきたのも、公務員運命共同体であることの別の表現なのである。

第2に考えられるのは、賃金カーブが民間労働者のそれより立っており、定年まで右肩上がりであることも、長期雇用へのインセンティブとなったことである。そこには「遅い昇進制度」<sup>6)</sup>という仕組みもビルトインされており、役人生活の後半に地位や給与が飛躍する可能性が残されている。こうした仕組みの中では長く働くほど得をするので、若い時には安給料にがまんしても定年までには報われるという生涯を通じてペイする賃金制度として長期雇用を支えてきた。

第3に考えられるのは、公務員世界では労働組合の力が強いので、給与及び人事制度の改革には大きな抵抗があり、時代の変化には対応できなかったということである。人事院勧告において給与水準については、毎年の調査によって民間水準に均衡させることについては労働側としても異論はないところであるが、賃金カーブを変えるととか手当の支給基準を変えるとというような構造改革となると、年功制や長期雇用の基盤に触れることとなるので、労働側の抵抗が強くて長く手を付けることができなかった<sup>7)</sup>。

- 
- 4) 国家公務員法第96条1項「すべての職員は、国民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行にあたっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない」。これをうけて同法第1項で「職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後といえども同様とする。」と定めている。違反者は最高1年の懲役又は最高50万円の罰金に処せられる。
  - 5) いわば公務員相互監視の下で、秘密の漏えいを防ぐという知恵なのであるが、それが外部に対する秘密主義、閉鎖性に結び付いていた面も少なくない。
  - 6) 「遅い昇進」は新卒一括採用や長期雇用で代表される日本的雇用システムにおいて、従業員のモチベーション維持や能力開発を行うためには合理的であり、一般的に多くみられた。とくに公務員人事において顕著であった。
  - 7) ようやく平成17年度の人事院勧告によって給与構造改革（地域の民間賃金を反映させるための地域

第4に考えられるのは、公務労働は民間労働への転職を可能とする技術特性ないし情報特性を持っているかどうかという問題である。公務というものは総合サービス業のようなもので、公務員の多くはジェネラリストである。組織間を異動しながら様々な業務をこなして昇進していくので、特別の技術特性、情報特性を持つことは少ない。情報特性（外交情報、警察情報、衛生情報、人事情報など）を持っていれば先にのべた守秘義務に該当することが多くなり転職にはふさわしくないので、採用側も敬遠するであろう。技術特性（司法情報、土木・建築技術情報、水道・下水道技術情報など）は民間企業にも有用なことが多いので、転職への引き合いも強くなるのであるが、これらの業務は全体の中では少数である。こうしてみると、民間労働では転職適齢期である中堅の労働者が、公務員の場合30歳代40歳代に転職する道はかなり狭いといわざるをえない。

以上のような諸条件の結果として、公務員世界において新卒一括採用、長期雇用、年功賃金という日本的雇用システムがひととき強く残されてきたものと思われる。

## （2）公務員世界における日本的雇用システムの変化

まず初めに、上に述べたように、平成17年度の人事院勧告を契機として。公務員の給与構造改革への取り組みが強化されてきた。この結果、賃金カーブのフラット化、等級間の重なり排除、業績対応のインセンティブ昇給、管理職手当の定額化などの導入によって、民間企業において進行している給与構造に倣った改革を進めているところである。

公務労働においても、非正規雇用の割合が3割を超えるようになり、民間企業におけるそれと大差はなくなっている。例えば公営の保育園とは本来ならば公務員の保育士さんによって行われる認可基準を満たした保育サービスなのであるが、高まる保育ニーズに対応して保育園を増設して保育士を確保しようとしてもなかなか十分に確保できない実態にある。そこで資格のない保育士を一定割合、非正規で雇うということを容認したので、保育サービスの中に非正規雇用が増えているのである。

また、公務員採用年齢制限の撤廃や引き上げを行う公務員試験改革が行われたことにより、民間からの中途採用が増えてきている。また、雇用関係が変わるわけではないが、民間等との人事交流がかなり頻繁に行われるようになってきている。

こうして堅固を誇った公務員世界における日本的雇用システムにも変化の兆しが見えてきたことは確かである。しかしながら、先に述べた「全体の奉仕者」「守秘義務」など公務員労働特有の理由による制度の固定性があり、日本的雇用システムは依然として民間よりは色濃く残っている実態にある。

## （3）国（国家公務員）と地方（地方公務員）の関係

公務員と言っても「国家公務員」と「地方公務員」では、そのおかれた統治構造上の違

---

間給与配分の見直し、②職務・職責に応じた俸給構造への転換、③勤務実績の給与への反映の推進、④複線型人事管理に向けた環境整備、⑤本府省業務調整手当の新設）に着手したところであり現在進行中である。

いによって雇用システムに違いが生じていることに注意しておくべきである。

地方自治の固有説をとるにせよ、伝來說をとるにせよ、実体的に地方自治体の業務というものは、法令を所管する国の省庁の指揮命令の影響を受けていることは否定できない。

とくに2001年の地方分権一括法施行以前は、「機関委任事務」をはじめとした行政制度、各種補助・負担金、起債許可制度などの税財政制度によって、国の省庁と地方自治体は、いわば企業の本店・支店のような関係であった。これを公共サービスの決定と執行プロセスに即していえば、法令や計画の意思決定への関与の仕方、法令や予算の執行に際しての支配力において、国家公務員のほうがはるかに大きく、地方公務員のほうは、法令や予算の執行面を受託して行うというような存在であった。

加えて、55年体制の安定した自民党政権が続いていた時代には、「政治家の官僚」「官僚的政治家」<sup>8)</sup>と揶揄されるように、政治家が地元や業界の利益誘導の役目を担い、官僚が国家的見地から利益配分の役割を担う、という倒錯した関係ができていた。このため、世の中に大きな影響力を行使したいという志向の人間は、国家公務員上級職をめぐすというキャリア・パスモデルができていった。

さらに、雇用システム上の違いもあった。国家公務員上級職の場合、一般国家公務員とちがい、省庁採用後の早い段階から、配属、研修、派遣などの点で特別に処遇されてきたことに加え、40歳代から50歳前後の比較的早い時期に退職する者にも、手厚い職業保障（天下り）を行ってきたので、生涯所得を含む全体厚生としては大企業サラリーマンを上回ると認識されていた。それゆえに、2000年代以前までは、国家公務員上級職をめぐる新規学卒者が多かったのである。

以上は、国家公務員上級職という極めて限定された職種についての分析であるが、国家公務員全般についてみると少し異なった様相が見えてくる。国家公務員の場合、法令や計画の意思決定への関与の仕方、法令や予算の執行に際しての支配力において、権限が大きいとはいうのは国家公務員上級職のことで、中級・初級などそれ以外の職種では、本省課長が出世の限度と言われるように権限は限られていた。

処遇面で見ても、長い間ラスパイレス指数が地方公務員を下回っていたように、給与面でも国家公務員が特に恵まれているわけではなかった。もちろん、退職に際して「天下り先」が用意されている者はわずかであるから、上級職よりも中級、初級の公務員の雇用期間が長くなる傾向があり、生涯所得でみてもそれほど魅力的な職業とは言えなかった。

このように処遇面で見ると、上級職以外の国家公務員と地方公務員では大差のなかった時代において、国家公務員への就職と地方公務員への就職を分ける物差しは何であったのか。国家公務員の場合、全国計画や法令、国家予算の意思決定にかかる関与権限や、法令

---

8) 「多くの政治家にとって「御用聞き」方の活動こそ、民意を吸い上げるものとして政治活動の基本となっていく」（行政的政治家）「政治家と官僚の関係が融合している中で、制度的安定性に支えられた官僚に大きなイニシアティブがあること」（政治家的官僚）「官僚の政治化が、官僚のやる気を引き出すうえで、重きな意味を持った」などの指摘がある。飯尾潤「政治的官僚と行政的政治家」日本政治学会編『現代日本政官関係の形成過程』（1995年報政治学）

と予算の執行にかかる関与権限は大きいとはいうものの、公共サービスの現場から遠く抽象的な国民を想定した公権力行使業務の一端を担うだけ、という特質がある。これに対して地方公務員の場合、公務サービスの現場に近いことから、市民のニーズと満足を直接味わうことができるという特質がある。加えて、地方自治体という領域の中ではあるが、計画や予算や条例の意思決定にかかる関与、予算や条例の執行にかかる関与など公権力の行使にかかる権限を持つことはいまでもないので、国家公務員に比べて多様な業務を享受できるという見方もできる。これまた、国家公務員と地方公務員の公務労働の質の違いなのである。

そこで、意思決定への関与の大きさと法令執行の支配力の大きさを好むものは、国家公務員を選ぶこととなり、現場における公務サービスへのニーズと市民満足の把握及び地域における公的意思決定と執行への関与を好むものは、地方公務員を選ぶという公務員人材の振り分けが行われてきた。

#### (4) 公務員人材の振り分けの変化

2000年以降は民間と公務員、公務員の間での人材振り分けの様相がすこし変わってきているようである。

第1に、国、地方ともに統治構造が官僚主導から政治主導へと変わってきたことである。世界的には1990年前後に「冷戦構造」が崩壊し、これに伴い日本では、「55年体制」にほころびが生じていたことが背景となっていたが、1994年の細川内閣の時に衆議院議員選挙に小選挙区比例代表並立制度を導入することが法制化され、1996年の選挙から実施された。これにより政権交代可能な2大政党制が目指されることになり、政党による政策本位の選挙が争われるようになった。このことは、政党主導の政策決定と行政運営、政党内における執行部の統制力強化を促したので、官僚主導から政治主導への転換をも促すこととなった。これは、官僚の権限の弱体化を意味するので、公務員志望の新卒者にとって官僚（国家公務員上級職）になることの魅力の減退ともなった。

第2に、1990年代の行政改革ブームの中で、公務員の特権に対する批判がたかまり、外郭団体の整理統合や民間企業との癒着の排除などの動きの中で、天下りの道がかなり閉ざされてきたのである。それは、退職時期の延長につながり公務員組織の中に公務員上級職を長く滞留させることにもなり、権限のあるポストにも就けず、天下りもできないというストレスの多い処遇を余儀なくされた。当然ながら、生涯所得でリカバーするという可能性も乏しくなった。こうした状況は、新卒学生の国家公務員志望動機を減殺させる契機となった。

第3に、高度成長期が終わり成長の潜在力が低下する一方、財政赤字の累積により財政主導の景気刺激も難しくなり、規制緩和などによる民間主導の経済成長を目指すしかなかった現在、官僚主導による日本経済の再生など夢物語となった。事実、官僚主導の象徴であった産業ごとの事業法に基づく行政指導などは行われなくなる一方、経済財政諮問会議をはじめとして政府の審議会における民間人の影響力が大きくなった。

他方で、産業構造の変化は、高知識・高技能人材を求めるようになってきているので、新卒学生の就職先としては民間企業の優位性が高まり、国際市場を相手にした大手金融業や、大手製造業のほか、外資に勤務したのち経営コンサルタントになるとか、外国のMBAをとってからベンチャー起業家になるとかいったキャリアパスが好まれるようになった。ただこれらの就職先は主に都市地域に集積しており、人材供給源の大学も都市地域に集積しているので、人材の都市地域への集中を促進することにもなっている。

第4に、地方分権への動きは一進一退の中にあるが、大きな流れとしてみれば、地方分権の方向に向かっていることは間違いない。

2001年の地方分権一括法施行に依って「機関委任事務」が廃止されたとはいうものの、新たな事務区分規定となった「法定受託事務」では、法令に基づき国の業務を国の省庁の指揮のもとに行っているわけであるし、他方の「自治事務」とはいても、事業内容に「義務付け」「枠付け」されているものが多いし、財源も「地方交付税」によって財源が保証されているとはいても、その基準財政需要額は「義務付け」「枠付け」に基づいて算定されているので、用途が定められているのも同然なのである。こうした結果、自治体が独自の判断で独自の条例と予算に基づいて行える業務内容というのは依然として限られている。

しかしながら他方で、「線引き」や「用途地域」など都市計画権限が府県から政令市や一般市に移譲されたり、県費負担教員の人事権が、府県と政令市から中核市に拡大されたり、児童相談所の設置権限が府県と政令市から中核市に拡大されたように、意思決定に関する権限は着実に、国から地方自治体に、広域自治体から基礎自治体の方に移行しつつある。

ともかくも地方自治体の所掌範囲が広がって、首長も議会も職員も多忙になりつつあるが、公務労働の質としては、やりがいのある地方行政を実現しやすくなっていることはあるだろう。こうした中で、国会議員や府県議会議員から首長に転じる例が増えたり、地元志向の高まりもあって、地方大学から地方公務員になる新卒学生も増えているのである。

第5に、地方経済の疲弊の中で、地方圏においては地方公務員が最も安定して高所得の就職先となったところがある。民間企業就職と公務員就職とは経済変動の中で常に揺れ動く関係にある。景気の良い時には民間企業への就職希望が高まり、景気の悪い時には公務員への就職希望が高まるという関係である。ところが2000年以降、日本経済における貿易構造や産業構造の変化を反映して、北海道、東北、四国など地方圏の中には民間経済の回復力が乏しくなっているところがある。また、大学教育のグローバル化が叫ばれながら、少子高齢化の中で地元から出たがらない若者も増えている。こうした地方では民間企業に比べて国の出先機関、自治体、特殊法人などの公的機関が、規模も大きく採用条件でも優位になることが多いので、地方大学の卒業生にとって就職先として優先されることとなっている。

以上のように、統治構造の変化、産業構造の変化をうけて、新規学卒者の就職選択傾向は確実に変化してきており、その中で公務員世界における日本的雇用システムも変化を余

儀なくされつつある。総じていえば、国家公務員選好の減退と、都市地域における民間企業選好の上昇と、地方圏における地方公務員選好の増加といった図式であろうか。

## 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

人生設計において、禄をはむ主要な母体として会社を選ぶことが人生最大の選択であろうことは間違いない。ただそれが、人生において唯の一回であるということは日本的雇用システムの一環なのであり、新卒一括採用は、長期雇用、年功賃金から独立して存在しているわけではない。そのことを皆よくわかっているから、よい学歴を得ることが過熱するのである。即ち、企業側から見ても新卒一括採用は長期雇用と年功賃金を前提としており、特定の人材に固定投資することに等しいので、重要な意思決定となる。その際にどういった人材が欲しいかは人材育成と活用の将来計画によることとなるが、特定の技能や資質は会社の中で育てることとしているので、新卒に求められる資質というものは、可塑性が高いもの、つまり万能でも個別でも偏差値が高いものが良いということになる。

こうした選択基準を見るうえで、大学入試のランキングに表される科目構成と総合偏差値が相互比較可能で極めて分かりやすいシグナルとなったのである。この理論的根拠は、2-(3)学歴社会ですでに説明したところである。

大学の持つシグナリング機能を基礎として、労働市場が分割されてきたことも学歴社会の反映であった。その代表的な事例が、中央官庁・政治家やメガバンクにおける東大卒のブランドである。一昔前の中央官庁の人事部には東大卒だけの名簿があったというように、特別扱いされていた。こうした学歴によるセグメンテーション（市場分割）ができてくると、他の大学は独自のブランドを作り労働市場のセグメント化を図るのが道理となる。例えば、東大卒による中央官僚市場のセグメント化が起これば、その反動が様々なところに影響する。早稲田卒がマスコミや出版業界に多く就職するのは、大学進学前に元々政治家・官僚志向であったものが、中央官僚を東大卒でセグメント化されていたため、マスコミ・出版業界から世論を動かし政治家の可能性を追求するというカウンターバランス・パワーが働いているに違いない。同様に、慶応大学系の経理・実業界とか、中央大学系の法曹界や地方官庁といった労働市場セグメント化も様々なカウンターバランス・パワーのせめぎあいの中で生まれているものと思われる。医者の世界はまた独特である。大学病院についてみると、東大医学部卒が各地の大学病院や医療機関の医師市場を席捲するわけではない。各地域の国立大医学部が当該大学病院の医師の主たる供給源となり、さらに各地域の医療機関にも人材を供給するという関係があるので、地域独占的な医師市場のセグメント化が出来上がっている。

地方自治体の公務員市場でも独自のセグメント化が起きている。中央官僚が東大卒によってセグメント化されているために、早稲田や中央など大規模私立大学あるいは地方国立大学の公務員・政治家志向の卒業生が地方自治体に就職し、中央官庁の東大閥に対抗してそれぞれの学閥を形成するという構図がある。



さらにここに、地域的な統治構造のちがいが、地域的な官民労働市場の違いが加わる。地方の地方自治体では首長に総務省等中央官庁のOBがやってくるが多く、また幹部にも中央官庁からローテーションで異動してくるものが多いので、公務員人事において過度に意識はしないまでも東大卒を無視できない。ところが東京、大阪、名古屋、福岡などの都市地域の自治体では、首長には政治家やタレント出身者になることが多く、中央官庁から幹部導入も少ない。このため公務員人事において東大閥を意識することはなくなる。そうなると、もともと持っていた早稲田、慶応、中央などの私大出の地方公務員の積年のセグメント領域確保への想いが頭をもたげてくる。つまり中央官庁における東大卒によるセグメント化への反動が早稲田、慶応、中央などの私大卒によるセグメント化、すなわち学閥を顕在化させるよう働いているのである。

企業にも役所にも起こる人事の倣いということなのかもしれないが、学歴によるセグメント化は、大学シグナリング機能の裏の側面であった。

はたしてこのようなセグメント化は労働市場（人事）の効率化に貢献したのだろうか、それとも効率化を阻害したのであろうか。学歴シグナリング機能の延長で、学歴によって早い段階から有意の人材を発見し、集中的に人材育成の投資を行い、企業経営者や専門技術者を養成したので、経営を効率化したという、肯定的な見解がありうる。他方で、シグナリング機能を認めつつも、セグメント化が高じると、個々の労働力のモチベーションを下げるだけでなく、全体の労働力の流動化をさまたげ、有意な人材を活用できにくくするので経営上の不効率となる、という否定的な見解もありうる。

いずれにしても、現場の経験に照らした、検証が必要なことである。どこの大学卒の者でも、会社や役所内で人生の多くの時期を、セグメント化の渦中に居たはずなのであるから。

もっとも、こうした傾向が顕著だったのは1990年代までのことで、近年ではすでに述べたように東大卒の中央官庁志望動機が減退し就職者も減っているので、セグメント化も弱体化している。同時に都市自治体の地方公務員も高学歴化しかつ地元都市地域の出身者が増えてきているので、セグメント化の弊害も雲散霧消してしまった可能性がある。

## （2）シグナリング機能の減退とブランディング

既にのべたように、学歴社会とは、日本の会社や役所の人事システムが大学ブランドを「シグナリング機能」として採用や任用の目安にしてきたことの結果生まれた帰属意識であり、また学歴社会は、シグナリング機能の延長として、労働市場をセグメント化する機能として会社や役所内に形成されてきた。

しかし、1990年代以降、情報通信技術の進展に伴う製品サイクルの短期化、開発途上国の追い上げによる重厚長大産業の衰退、人口減少に伴う人材不足の慢性化などから、日本の企業や役所の人材調達・任用の仕組みも流動化してきた。すなわち、長期雇用は環境変化への適応力に乏しいことから短期雇用が好まれるようになった。これが「非正規雇用」の増加につながっている面があるが人材を固定投資にしたいくないという企業経営の基調は

変わりそうにない。恒常的な人材不足があることから、学卒一括採用により人材を囲い込みたいというニーズもあるのだが、企業や役所が中途採用により即戦力を求める傾向はやむことがない。基調は、変化への適用力を求めての人事政策なのである。

一方、新規学卒の人材供給源である大学も大きな環境変化の中にある。18歳人口は年々減少傾向にあり大学進学率も50%を超えてそれほど大きな上昇を想定できなくなり、大学入学希望者人口は減少傾向をつづけている。また、80年代以降、大学の新增設が行われ入学定員も増加してきたことから、今日では、総数としては入学希望者のすべて大学に入学できることとなっている。

このような状況は大学に3つの課題を提起している。

第1は、入学者の入学時の学力水準の低さの問題であり、既存の教育プログラムでさえも支障が出るようになったことである。まんべんなく学力がある必要はないのであるが、国語力や数学力のような基本的分野の学力が不足したまま入学試験に通ってしまうことが常態化した大学も増えてきた。4年間を通じた教育によって人材の品質を保証することのおぼつかなくなった大学側では、応急対応として、入学前あるいは入学後初期に数学や国語の補修をやらざるをなくなっているところが多い。こうした現状を見て、すべての大学で高度な知識や技能を教育する必要はなく、半数程度の大学では、企業人や役人としての専門的な知識や技能を身に着けた職業人材を育成すれば足りるといいう主張<sup>9)</sup>（いわゆる「L大学」）にも支持が集まるようになる。それは企業が求める即戦力という人材の要件にも叶っているからである。

第2には、大学側が企業側に積極的に売り込みに乗り出しブランド化を行うことを迫られたことである。大学進学率が低く、大学新卒者の数も限られていた時代は、偏差値による大学ランキングが企業にとって必要な人材能力の「シグナル」となっていたので、取り立ててブランド戦略など考える必要もなかった。偏差値をもとにした大学ランキングが、ブランドそのものでもあり、その延長上に、公務員上級職、メガバンク、企業経営者、法曹界、マスコミ等各分野への人材供給が行われた。

しかし今日のように大学進学率が高まり大学数、学部・学科数、大学卒業者数が増え、入試形態も入試科目数も多様化してくると、偏差値の持つ意味も変わってくる。限られた領域の中でしか大学・学部・学科間を比較できないので、企業側から見た「シグナリング機能」は希薄化してくるのである。

そうすると、企業側の求める人材をいかに育て売り込むかという、大学側のマーケティングが重要となってくる。そこで大学側は、とくに伝統的なブランドのない大学は、人材育成目標を明確にし、アドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリ

---

9) 文部科学省の「第1回実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する有識者会議」(2014年10月7日)でなされた提言。大学を「グローバルで通用する高度なプロフェッショナル人材」を輩出するG型(グローバル)と、「ローカルな労働集約型の産業で生産性向上に資するスキル保持者」を輩出するL型(ローカル)に分別して再編。ごく一部のトップ校、学部以外はL型大学と位置づけて、職業訓練機能を強化せよという主張。

シーという人材育成プロセスを明確にしながら学生の教育をマネジメントすることとなる。一方では入学希望者に早い段階から働きかけて囲い込みを誘導し、他方では企業側に働きかけて採用を促すという大学経営が当たり前のこととなってきた。殿様商売の如く市場から超然としていられた1990年代以前の大学経営では考えられなかったことである。

第3に、マーケティングの矛先は、受験生や保護者に向けられることとなる。なぜならば、18歳人口が減少していく一方、これまでに多種多様で数多くの大学・学部・学科ができてしまっているなかにあっては、ブランディングによる受験生の囲い込みが大学の経営戦略にならざるをえないのである。

「総合政策」「国際文化」「生命環境」「創造都市」「人間福祉」など、4文字ないしそれ以上に長い名前の学部・学科が多く登場したのも、ブランディングによる訴求力の向上を狙ったものであろう。さらに近年では、「就職に強い」とか「国際的センスを磨く」とか「新しい複合分野を学ぶ」とか「入学後の面倒見が良い」ということでブランド化を図ろうとしている。

### （3）学歴意識の変化と学歴トラウマ

こうしたなかで、学歴社会への帰属関意識も変化しつつある。いまだに「旧帝大」とか「東京6大学」という言い方があるのは、古い時代の「ブランディング機能」の名残であるが、かつてはこれが企業や官庁にとって人材確保のための「シグナル」として重要な役割を担った。近年の「早慶上理」とか「MARCH」とか「日東駒専」とか「大東亜帝国」という言い方は、偏差値的なシグナル機能は持つものの、むしろブランディングの狙いが強く感じられる。つまり労働力過剰な時代から労働力不足に時代に移り、「買い手市場」から「売り手市場」に市場構造が代わったので、学歴の果たす役割も変わってきたのである。いずれにしても、企業の労働需要の性格すなわち日本的雇用システムが変わってくれば学歴意識も変わらざるをえないはずである。

すでに年功賃金制度はかなり緩んできているし、長期雇用を基調としながらも、離職や転職市場は拡大してきている。近時大きなテーマとなっている「同一労働・同一賃金」が、問題になるのも、正規・非正規の賃金格差が問題の契機になっているとしても、職務内容に応じた適正な賃金を実現することに労使双方から支持があるからであろう。はたして「職務給」のような賃金制度にまで展開するかどうか定かではないが、米国のような職務に応じた採用と賃金制度ということになれば、大学も新しいキャリア獲得のためのステップという位置づけが増し、キャリア形成が複雑化するので、学歴も複数化して学歴意識もかなり変化するに違いない。高学歴、有名ブランドをめぐる受験競争が激化するようなことも少なくなるのではなかろうか。

現状でも、いま20歳代30歳代の民間企業人や公務員においては、一定レベルの偏差値を持つ大規模大学の学卒・院卒ならば、学歴は能力差の指標ではなく同郷人程度の意味しか持たなくなっているのではなかろうか。企業の側でも、学歴をシグナルとすることで人事をセグメント化するメリットは少なくなっているはずである。

ところが40歳代以上の民間企業人や公務員にとっては、依然として学歴によるセグメント化が処遇の差として意味を持っていると受け止められているようである。そのような学歴セグメント化のシステムの中で、受験勉強し希望の大学に入ったものも入れなかったものも、希望の会社や役所に入ったものも入れなかったものも、学歴を強く意識しながら人生を過ごしてきたからである。

さらに、既に会社や役所を退職した60歳以上の世代は、学歴が会社や役所における処遇を大きく左右したことを実体験している世代である。であるから、いま人生の終末をむかえ人生を振り返るとき、学歴の如何が成否を分けた要因として拘らざるを得ない、一種のトラウマに襲われているのである。

## 6. 人生の総括の仕方

### (1) 帰属社会を回顧するきっかけ

再び図表1「人生を構成する帰属社会」を見ていただきたい。

人生のステージによってその帰属する社会のウエイトが変化するのは当然であろう。つまり会社の在職中であるならば、自分の自己実現や家族形成の基盤がそこにあるのだから、会社社会への帰属意識のウエイトが重くなるのは当然である。しかし、人生が進行し退職して、終の棲家での生活に移行すると、会社社会への帰属意識が減衰し、家族形成社会と終の棲家社会への帰属意識が強くなるのが普通のパターンである。

人間には寿命があり、将来が永続するわけではない。年々余命が少なくなる中での帰属意識はどのように変化するか、どの時点で人生を総括するかが現下の問題である。

会社からの退職というのは帰属意識が変化するとともに、人生を総括する大きなタイミングであることは間違いない。それは日本の雇用システムが、新卒一括採用、長期雇用、年功賃金によって構成されていたことから、会社からの退職の重みが一段と大きくなってしまったことの結果でもある。仮に、米国の雇用システムのように人生に何度か転職と就学の機会があったならば、人生の総括も何回かに分けて行うことができるに違いない。

人生80年時代、残余の寿命がまだ20年(15年)あるとはいっても、退職の時点は、日本の雇用システムの中では会社社会と家族形成社会における活動のピークは過ぎている。あとは自分の健康状態と年金如何により残りの人生の成り行きがおおよそ想定できる状態になったのであるから、人生を総括したい、あるいはせざるを得ない絶好のタイミングなのである。

### (2) 「勝ち組」「負け組」

人生を総括する際に、「勝ち組」「負け組」という仕分けがでてくる場合がある。まさにこの仕訳こそ、自分が生きてきた時代の価値基準を反映しているわけで、時代の価値基準を共有している人たちの間でしか通じない物差しである。評価基準の違う世代や職業グループ間では意味の無い物差しとなる、言い換えれば違った土俵の上での勝負は比較にならないということなのである。しかしこの物差しが主観によるものであるために、当人が

他の多くの人でもこの土俵に居ると思い込んでいる場合に、この種の、「勝ち組」「負け組」の区分が好んで使われる。

たとえば、1947-49年生まれの「団塊の世代」とは、1960年代後半に大学を卒業し、高度成長期終盤から日本が世界第2位の経済大国になり、「ジャパン・アズ・ナンバーワン」といわれるような高パフォーマンスを実現した80年代の日本経済を、人生の壮年期において担ってきた世代であり、その価値基準は、「高学歴が官僚や大企業への道、それは豊かな家庭生活と老後も担保する」というものであった。

他の世代にはこの物差しは当てはまらないのかというと、そうでもない。例えば、明治期、日本全体の義務教育がまだ発展途上にあつたとき、全国各地に国立大学が設立され、官僚組織を担う人材、農業生産向上や工業近代化を担う人材、医療の西欧化近代化を担う人材などが先行的に育成されたのも、学歴社会の原型だったわけであり、今日でも団塊の世代よりも上の世代、戦中・戦前生まれの人には、帝大信仰がある。

だからいま、団塊の世代やその周辺の世代は、人生を総括するときにあたっては、上記の価値基準に照らさなくてはならなくなる。試みに、上記の価値基準を分解し、次のような星取表を作ってみよう。

図表11 人生の勝ち組・負け組星取表

勝ち○ 負け× 勝負つかず△		高学歴の獲得	官僚/企業幹部へ出世	豊かな家庭生活	豊かな老後生活
価値基準 変更無し	①伝統的連勝パターン	○	○	○	○
	②伝統的連敗パターン	×	×	△	△
	③伝統的虚栄パターン	○	×	△	△
価値基準 変更有り	④価値観転換パターン	△	×	○	△
	⑤敗者復活パターン	×	○	○	○
	⑥青春回帰パターン	○	×	○	○

高学歴を勝ち得て、会社社会では企業幹部に出世し、形成過程はいろいろあっても家庭生活も充実し、老後の仕事や余暇にも恵まれるような人生、すなわち4つの場面において勝ちと自己評価できた人にとっては、人生全体を勝ち組と思うことであろう。しかも、新卒一括採用、長期雇用、年功賃金によって構成される日本の雇用システムにおいては、この各要素が密接に絡んでくるために、連勝しやすいパターンとなっていた（これを①伝統的連勝パターンという）。

これと真逆なのが、希望の大学に合格できず、会社就職後も二流意識を持ったまま過ごし、家族形成は自律した選択をしたものの、学歴社会や会社社会でのコンプレックスを家庭に持ち込み、老後もその怨念が消えないような人生である。日本の雇用システムにおいては、この各要素が密接に絡んでくるために、連敗しやすいパターンとなっていた（これを②伝統的連敗パターンという）。

上記2者に共通するのは虚栄心が強いということであろう。つまり他人にどう見られる

かを強く意識しているのが伝統的パターンなのである。学歴、就職、家庭、老後の各局面でうまくいった者（伝統的連勝パターン）は、虚栄心を露呈せずに済ませられるかもしれない。しかし、すべてうまくいかなかった者（伝統的連敗パターン）は虚栄心が根強いから、人生全体を否定的に回顧してしまうことにより虚栄心を露呈してしまっているということもできる。

この伝統的パターンの中では、学歴では勝ち組だったが、就職や家庭や老後では勝ち組になれなかった（と自認している）者が、連勝してきたかのように振る舞うということがよくある（これを③伝統的虚栄パターンという）。会社や役所で想定していたような出世が、客観的に見て出来なかったにもかかわらず、それを外部環境やタイミングのせいにして、その後の出世や家庭や老後が、連勝パターンの者にひけを取らないことを顕示したがるのである。いずれも伝統的価値観に拘泥していることの結果なのであるが。

しかし団塊の世代やその周辺の世代の人の中にも、このような価値基準は捨て、勝ち組・負け組の判断をしない、あるいは避ける人もでてきた。たしかに、1980年代～1990年代には、かつての優良銀行や証券会社が経営破たんして転職を余儀なくされたエリート社員は多いし、中央官庁の幹部コースを約束されていたにもかかわらず、官僚の特権的処遇に批判が集まり、ポストも所得も将来も限定されることとなった官僚も多い。

こうした人の中には人生の途中で、早い段階か遅い段階かの違いがあるにせよ「会社社会」を中心とした価値基準を変えて人生をやり直した人もいる（これを④価値観転換パターンという）。

中には新しいタイプの企業人や大学教授や自治体の首長として成功した人もいるけれど、全体としてみると日本的雇用システムは人生のやり直しがしにくいシステムなので、目標値を更に下げたり変更して、やり直すのが限界であった人が多い。ただ会社社会への帰属意識が崩壊して会社社会をやり直したことに伴い、家族形成社会までも崩壊してしまった事例をあまり聞かないことが幸いである。

もう一つ、大学入試競争には負けて、希望の大学を卒業できなかったのが官僚や大企業幹部になる道が閉ざされたけれども、そのことをバネとして、次の会社社会での成功を納めることができた人である（これを、⑤敗者復活パターンという）

外国の大学を経てから政治家になった事例、自治体の幹部になった事例、中堅メーカー企業の幹部になった事例、ベンチャー企業をいくつも興している事例などがある。90年代以降の統治構造の変化や産業構造の変化がこうした新しい人生の選択を可能にした面がある。言い換えれば日本的雇用システムはほころび始めているのである。

最後に、価値観の崩壊が契機となったか、あるいは、終の棲家社会に移行することが契機となったか、青春の勉学意欲や創作意欲に目覚めて、大学の古い友人達との交友を深めたり、社会人大学に通ったり音楽・絵画サークルに参加したり、社会活動に参加したり、するような事例である（これを⑥青春回帰パターンという）

そもそも出身大学は、良い就職のためのブランドと人脈形成の場というだけでなく、青春の一時期、真理探究と人生の目標をめぐる勉強し議論した共同体という側面も持って

いる。この点で人生を通じた貴重な財産なのであるから、その価値を再認識することによって、学歴を人生の豊かさに貢献させることができる。大学側もこうした潜在ニーズの大きさを察してか、卒業生囲い込みプログラムをいろいろ開発している昨今である。

そもそも、このような「勝ち組」「負け組」の星取表を考えること自体が、日本的雇用システムを前提にしているのでナンセンスなのかもしれない。20歳代、30歳代の今の若い人に聞くと、「勝ち組」「負け組」という発想自体が嫌いであるという返事が返ってくる。つまり人生とは、その時その時の時流に従って、柳のようにしなやかに生きるのが若者の流儀のようである。

いずれにしても、日本的雇用システムがさらに崩壊し、米国のような会社社会と学歴社会を何度か繰り返すことができるようになれば、人生をやり直すことも容易になるので、人生の総括もそれほど重たいものにならなくても済むのだろうに。そういう時代が来ることが期待される。

### （3）格差社会における不満のマグマ

図表1の人生を構成する帰属社会で示したように、帰属社会の中には「次世代社会」というものがあつた。これは自分の子供や孫に何を残したいのかという観点から人生を振り返ることに繋がる。

この十数年かの間に、日本において世代間格差が強く意識されるようになってきている。それはとくに、1990年代以降、高齢化が急速に進行し、伴って年金制度の不安定さが認識されたことが大きい。学術サイドでも行政サイドでも「世代会計」<sup>10)</sup>のような損得試算が行われて、国民に広く知られるようになった。こうした試算結果は国民の実感にもあつていった。とくに若年層や壮年層では、ここ20年間、生活が向上した実感がないのは税金と社会保険料が年々増えていて手取りが増えないか、うっかりすると減っている状況があつたからである。

他方で自分たちの親の世代、すなわち団塊の世代を重心とした高齢者世代を見ると、年金がまだ減らされる状況にはなっていないし、貯蓄も結構持っているようだし、会社を退職しても再雇用やパートで働いて収入も得ている姿がある。それがまだ自分の親ならば我慢しようが、親の世代全体となると匿名性が勝り、医療保険や年金や介護などで「食い逃げ」しているのが団塊の世代から上の世代だという方が実感にあつてくるのである。

さらに、これが政治の意思決定にまで影響しているという「シルバー民主主義」<sup>11)</sup>の警

10) 個人が一生の間に政府に支払う額と政府から受け取る額を、世代別に推計して世代間比較を行うこと。受益と負担の世代間格差を示す指標として用いられる。税金・社会保険料など国民の負担額と、年金・医療保険・補助金の給付など国民の受益額の差額を世代別に算出し、現在の価値に換算して比較する。

11) 有権者に占める高齢者（シルバー）の割合が増し、かつ高齢者の投票率が高いので、政策決定における高齢者層の影響力が増大する現象。選挙に当選したい政治家は、高齢者層に配慮した政策を優先するので、少数派である若年・壮年層の声が政治に反映されにくくなり、世代間の不公平に繋がるといふ考え方。

えは、若年層、壮年層の強い共感を呼ぶことになっている。とはいうものの、多勢に無勢で政治の支配的勢力となることには、まだなっていないのであるが、若年層・壮年層のもつ世代間格差の被害者意識が、世の中の様々な不満を吸収するマグマになる可能性を秘めている。

この1年の間に世界の民主主義は大きな挑戦を受けた。その背景には、グローバル化の中での格差の拡大という共通の社会現象がみられる。昨年夏のイギリスの国民投票では、EUからの離脱の支持が過半数を得て、英国のEU離脱が決まった。この主張を支えた者には、郊外部の工業や農業従事者で高齢者層が多かったということである。中近東や東ヨーロッパからの難民・移民による雇用や地域社会の不安定化の恐れが、これらの層にEU離脱の効果を期待させたのである。

また昨年11月には、米国大統領選において、大方の予想に反して、ドナルド・トランプ氏がヒラリー・クリントン氏を破って第45代大統領の職に就くこととなった。トランプ氏の考え方を象徴する言葉が「アメリカ・ファースト」である。トランプ氏のアメリカの利益第一主義の考え方への支持には、情報通信技術革新と経済社会のグローバル化の中で没落しつつある白人中間層の危機感が大きく作用していたと言われている。即ち、情報通信技術の革新は高度なスキルを持った人材への需要と高所得を促すとともに、技術の代替されない医療や福祉分野の低度スキルを持った人材への需要も妨げていない。ところが、自動車産業のブルーカラー労働者や農業労働従事者のように、技術革新によって代替されやすかつ輸入品と競合するような産業の労働者は、技術革新と国際化の前に存在を脅かされることになったのである。

このような危機感がマグマとなり、その周辺に首都ワシントンにおける既成政治家たちの特権的匂いに嫌気をさした広範な国民意識が吸引されたため、今回のような予想外のことが起こったのである。そういう意味では日本においても世代間の格差意識が世の中の様々な不満を吸収する可能性を秘めており、その一端は、すでに都知事選での「小池現象」に現れているように見える。

#### (4) 民主主義のコスト

はたしてトランプ現象のような変化が、経済社会の行方にプラスの影響を与えるのかどうかは、いまだ定かではない。なぜならば、そもそも民主主義とは、①全員参加、②多数による決定 ③少数意見の尊重を基本的な構成要素<sup>12)</sup>としているわけであるが、多数決による決定という要素だけを取り出すならば、経済社会全体を経済効率性という原理に還元してしまうことが多い。多数決による決定を最優先した場合、「数による横暴」という誹りをうける。しかし多数派のほうは、政治は決定し行政を動かさなければ社会は滅びる、といって対抗することができる。つまり経済課題であれ国際課題であれ、差し迫った課題が出てくると、多数決による決定といういわば効率性の原理が、事実上の民主主義の唯一

12) 井堀利宏 (2005) 『ゼミナール公共経済学入門』 p. 304



の原理となる傾向がある。

しかしながら民主主義という政治的統治システムは経済的システムとは相互に関連はするけれども、別の原理で動いており、民主主義を多数決による決定という一つの原理に還元することはできない。民主主義とは、「人民の、人民による、人民のための政府」（A. リンカーン）の言葉が表しているように、手間暇かけて合意に近づけようとするプロセスに真意があり、決定しさえすればよいわけではないのである。

この点では、トランプ現象の中で、入国制限や輸入制限に象徴されるように、アメリカ国民の中に多様性への包容力が失われてきているようにみえる事象は、民主主義の劣化につながる恐れがある。イギリスの場合も同じであろう。それと同様に、日本の若年層や壮年層で、様々な格差への不満が高じて、多様性への包容力や弱者への寛容性が失われるならば、経済社会の危機として、国民全体が受け止めなければならない状況となろう。しかし年齢階層や所得階層や地域間での格差が広がり格差への不満が高じた後というのは、危機として受け止めること自体が手遅れになっている恐れがある。

それゆえに、当面の日本における格差の発生源とみなされている高齢者層、とくに団塊の世代は、日本の経済社会と民主主義の行方に責任感を持って関わる必要があるのではないかと思う。人生を回顧した時の次世代社会へのかかわり方として、何かを残せるはずである。

#### （５）どのような老後をすごすのか。

再び、冒頭に示した２つの事例を振り返ってみよう。

第１のケースは、全敗パターンの人の事例であった。「高学歴が官僚や大企業への道、それは豊かな家庭生活と老後も担保する」という価値観が極めて強く人生を支配してしまったために、残された人生も否定的に捉えることとなり、それが友人や知人への絶縁状に結び付いたものと考えられる。

第２のケースは、すでに人生の途中で会社社会の価値観を変更しているので、そこそこの出世と豊かな家族形成社会を実現していたのであるが、退職時期に襲った病気との格闘のなかで様々な人生が回顧され、友人・知人との絶縁という判断に至ったものと考えられる。

残り少ない人生であるから、どのように使うかはそれぞれの判断に任せるのが良いであろう。別の友人にこれらのことを話したところ、死に際を覚悟したのだから、その意思に任せるしかない、という。まことに妥当な判断である。

それにしても、この２人の友人、知人の絶縁状のおかげで、人生を総括する時期がいつで何が回顧されているのかを知った。日本人の帰属意識を大きく規定している会社社会と学歴社会を中心とした帰属社会の構成原理とその変容、統治構造と公務意識などについて考える機会を得ることとなった。団塊の世代は多かれ少なかれ、人生を回顧せざるを得ない時期に差し掛かっているのだから至極当然のことである。絶縁状を出した本人には、おそらく意図せざる効果であろうが、天の采配というべきか。

絶縁状を書いた2人の知人・友人にとってまだ人生が終わったわけではない。自身が絶縁状の中であと20年も生きなくてはならない、と言っていたくらいなのだから、まだまだやれることはあるということだ。どのように20年を使うのかは自由であるが、人生を回顧してわかったことを、何らかの形で同世代（友人、知人）や次世代（子どもたち孫たち）に残してくれるならば、これまた「世代間格差の是正」への取り組みの小さな成果であり、彼らにとって貴重な財産になるものと思う。人はみな、世代の経験の積みかさねの中で生命と文化を繋いできたのだから。

## 7. あとがき

「団塊の世代」の言葉は、堺屋太一さんがその小説のタイトルとして発案した用語として良く知られているが、その後の作品『平成30年』（平成16年）『団塊の秋』（平成25年）そして最近の『団塊の後』（2017年）などの中心モチーフとなってきた。堺屋さん自身は「団塊世代」（昭和22～24年生まれ）よりも十年以上前の世代の人であるが、それゆえに団塊の世代を鳥瞰図的に観察できたのかもしれない。団塊の世代が数量として多いだけではなく、日本の戦後の高度成長期というタイミングの良さもあって、日本経済の歴史を語るうえでの主要なモチーフになりえたのである。

ひとつ手前の小説『団塊の秋』では、団塊世代の登場人物6人は、大学卒業前の団体海外旅行で知り合いとなり、その後も定期的に会ってきたが、それぞれが定年を迎える時期となり、それぞれの人生を振り返るというストーリーになっている。6人ともいわゆる一流大を出て大企業や官庁に就職し、あるいは政治家やジャーナリストになったものであるから、必ずしも団塊世代の平均像を表しているというわけではないが、時代の特徴を先鋭的に体現しているというところがある。例えば主人公の一人福島は、1971年に東大卒業後メガバンクに就職して、バブル経済期には支店管理職として担保貸しで営業拡大に貢献し、NYの海外勤務を経験し、帰国子女となった子供の進学先に苦労し、銀行では理事として2007年に定年退職した。この間銀行の合併過程で入行同期の多くが退職したり関連会社に出されていたので、退職時に銀行常務になったのは一人、理事職にあるのが福島ら4人、他は在職ながら閑職というのが同期の会社社会でのゴールである。福島は退職後も関連不動産会社の取締役として処遇されたが、家族内では、長男の未婚とか長女のバツイチ婚とか想定外の事態に悩まされる人生模様が描かれている。

小説はフィクションではあるが、現実社会を投影している。そうであるがゆえに現実の社会の隠された特徴をうまく描写できるところがある。しかし他方で小説は、個別・具体的な描写となるので、現実社会の深層にある普遍的な現象やメカニズムを隠してしまうという側面も持っている。そこで本論文では、団塊世代の人生模様のなかに秘められた企業組織や労働力や統治機構のメカニズムを経済学的に解き明かすことを試みた。

その結果わかったことは、団塊世代の帰属意識は、日本的雇用システムや人口動態を色濃く反映したものだということである。とすれば、団塊世代以前の世代も、以後の世代もそれぞれ、日本的雇用システムや人口動態の他のどこか一端を担っていると見ることで

きるので、団塊世代はその特殊性よりも普遍性が浮き彫りになってくる。このように理解することによって、各世代の位置づけが解り、世代間対立ばかりでなく相互理解の糸口も見いだされてくるものと思う。