

日本人の職業キャリアにはどのような特徴があり、 いかに変化しているのか

坂井 素思¹⁾

What kind of feature does the Japanese professional career have and what kind of change does it show?

Motoshi SAKAI

要 旨

人びとが職業人生を形成するときに、個人内に継続して体化されたり、集団内に蓄積されたりする職業キャリア（経歴）が観察される。この職業キャリア形成は人びとが働く上で重要な意味を持つが、これによって、なぜ継続する労働を行うのか、つまりは、なぜ職業を持つのかということの説明できる。もっとも、職業上のキャリアだからといって、必ずしも賃金水準の高さに現れる経歴や、内部・外部労働市場で確認される「正規や非正規」の履歴や、企業内の「役職や非役職」の役歴、さらに「専門的な技術や技能」の職歴のことだけをいうのではない。むしろ、集団・組織の底にあって、表に現れないような、常日頃はわからないような「人的資本」や「社会関係資本」などにかかわる、いわば潜在的なキャリアについての認識も重要である。今日わたしたちの職業人生に関するキャリア形成は、複雑に多様化し変化してきている。ここでは、「賃金プロファイルの傾き低下」問題や「非正規雇用の増大」問題が生じてきているのも事実である。しかし、それにもかかわらず、職業キャリア形成には基本的なパターンをみることができ、個人や集団に適合するような多様な形成を必要としている。

ABSTRACT

What kind of feature does the Japanese professional career have and what kind of change does it show? When people form the professional life, it is observed that the professional career is integrated in the individual, and accumulated in the group continuously. In a word, this professional career formation leads to the significant matters in people's working life. As a result, it can explain why people work and why people have the profession though it. However, the professional career is not only a career of pay, a career of a regular or a non-regular worker, a career of non-official position in the enterprise, and, in addition, not necessarily a career for a special technology and a business career of the skill alone. It can be related to "Human capital" and "Social capital", and the knowledge of a potential career that can be also important if it doesn't appear in the table in the bottom of the group and the organization. The working career formation is diversified and has changed into our profession lives today. Here, it is also true to have caused "Inclination decrease in the wage profile" problem and "Increase of non-regular employment" problem. However, a basic pattern can be seen, and, nevertheless, various formations that suit the individual and the group are needed for the professional career formation as seen.

1. 職業キャリアとは何か

人びとが職業人生を送っていくときに、個人内に継続して体化されたり、集団内に蓄積されたりするキャリア（経歴）が重要であるといわれている。この小論

では、人びとが、なぜ継続する労働を行うのか、つまりは、なぜ職業を持つのかということ、を、「職業キャリア」が存在するからであるとする考え方を検討していく。もっとも、職業上のキャリアだからといって、必ずしも内部・外部労働市場で確認される「正規や非正規」の経歴や、企業内の「役職や非役職」の役歴、

¹⁾ 放送大学教授（「社会と産業」コース）

さらに「専門的な技術や技能」の職歴のことだけをいうのではない。むしろ、組織の底にあって、表に現れないような、常日頃はわからないような「人的資本」や「社会関係資本」などにかかわる、いわば潜在的なキャリアについての認識も重要である。後で述べていくように、「賃金」に関する職業キャリア、組織内外での「功績」に関する職業キャリア、自分の「知識・才能・技能」に関する職業キャリア、さらには集団内で得られる「生きがい」などに関する職業キャリアなどをみていくとわかるように、今日わたしたちの職業人生に関するキャリアは、複雑に多様化している。

たとえば、現在の日本社会での急激な変化の中でも、最も問題視されて来ているのは、上述の「正規・非正規」の職業問題であるが、この「正規」の職業と「非正規」の職業との違いが顕著に現れているのが、このキャリア問題であると言っても過言ではない。かつては、職業が継続する性質のあることが自明のことのように考えられてきたが、非正規問題が生じていることが示しているように、必ずしも長期雇用などの継続する労働は、もはや自明の問題ではなくなっている。しかしながら、キャリアが認められる職業の在り方と、キャリアの認められない職業の在り方では、極端に異なる職業人生を歩むことになる。ここには、賃金水準の問題や、獲得された技能の問題などの常に表にあらわれる個人的な問題も含まれているが、それ以上に集団におけるネットワーク知識や職場知識のあり方が問題になるのである。この小論で明らかにしたい点は、この職業キャリア形成の特性を解析して、この特性から外れた場合には、人生の中で経済格差を被ったり社会功績から逸脱したり、技能習得が出来なかったり、さらには生きがいを得ることが出来なかったりする場合のあることを明確にしたいと考えている。さて、このようなわたしたちの労働を左右する職業キャリアとは、一体どのような特徴を持っており、どのように形成されるのであろうか。

人びとが示す職業人生のキャリアには、いくつかの局面があることが知られている。社会学者の尾高邦雄は、著書『職業社会学』の中で、職業には経済的、社会的、技能的局面のあることを指摘して、職業とは「生計の維持」、「役割の実現」、そして「個性の発揮」の目的を実現することであると考えている。ここでは、職業の目的そして手段というものには、達成されるのに多様な幅があって、その幅のなかの道を辿るように、いわば「パスウェイ (pathway)」をくぐり抜けていくものであると考えている。このようなパスウェイのイメージを図にすると、図1のようになる。職業人生の進行とともに、年齢に応じて発達するものとして職業キャリア（経歴）形成を辿ることができる。もちろん、この経路には個人の差や集団の差が反映されて、経路が右上がりになったり右下がりになったりして、人生の最後に至るまで、どこぼこに進行することになる。フラットな人生から、どのくらいのキャリ

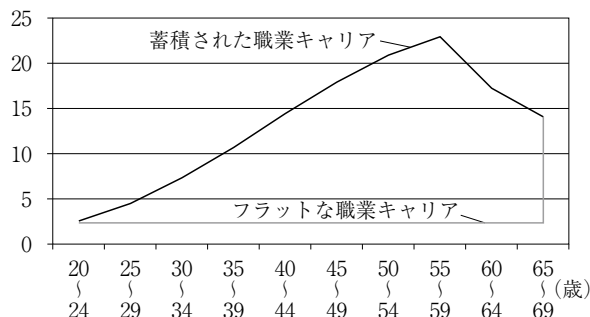


図1 職業キャリアのイメージ図

ア逸脱が上下に生ずるかによって、職業キャリア形成が決まって来るといえる。

2. 「働く目的」はどこにあるのか

これまで述べてきたように、尾高は、職業とは「生計の維持」、「役割の実現」、そして「個性の発揮」の目的を実現することであるとしているが、この整理とほぼ同様にして、内閣府が行っている「国民生活に関する世論調査」において毎年継続して、質問項目が設定され、日本人がどのような働く目的（労働目的）を持っているのかが調査されて来ている（図2）。2012年に行われた調査に従えば、現在の日本人のうち、「お金を得るために働く」という経済性を目的とした人が、48.9%を占めていて、最大のシェアを誇っている。続いて、「社会の一員として、務めを果たすため」という功績性を目的とした人びとが、16.1%を占め、「自分の才能や能力を発揮するために働く」という技能性重視が8.9%であり、さらに「生きがいをみつけるために働く」という生きがい性重視が20.9%となっている。

ここで強調しておかねばならないのは、やはり労働目的の主要な項目に、経済性ということが位置しているという点である。生活するために、その原資を稼ぐために、労働を行っているという点が職業を考える上では重要である。けれども、この経済目的の比率は、欧米と比べると、日本は低い水準であることが知られており、この意味もみておくが必要である。欧米では、労働の目的はほぼ経済性に特化しており、それ以外の目的は付随的である。日本人の労働観もこの傾向を否定する訳ではないが、それでも経済目的の比率の低さには特徴がある。つまり、これに対して、功績性や生きがい性などの比率は高いという特徴を示している。このことは、日本における労働目的の意味が欧米ほど単一的でなく、むしろ多様な意味を労働に見いだしていると考えて良いと思われる。あるいは、欧米では、労働以外のところに「生きがい」を見いだしているために、労働目的に上がる「生きがい」目的への回答が低い比率を示していると考えられる。いずれにしても、日本人が労働に込める目的には、多様なものが存在するといえるだろう。

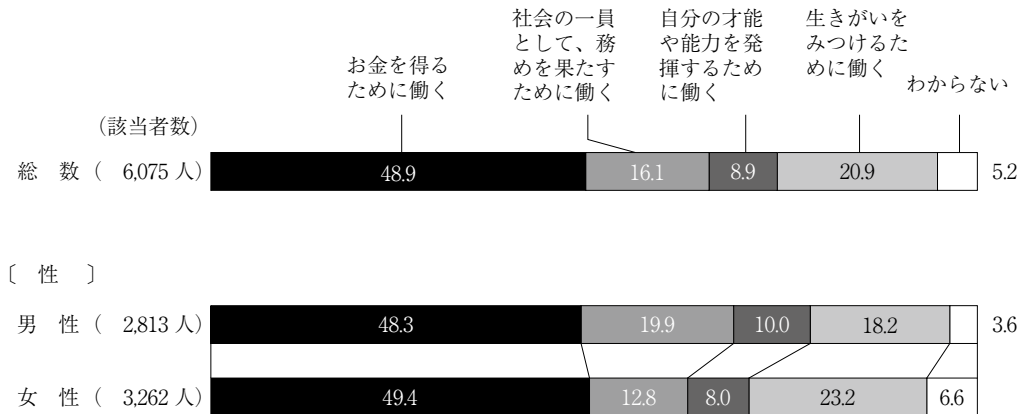


図2 日本人の「働く目的」
資料出所：内閣府「国民世論調査」(2013)

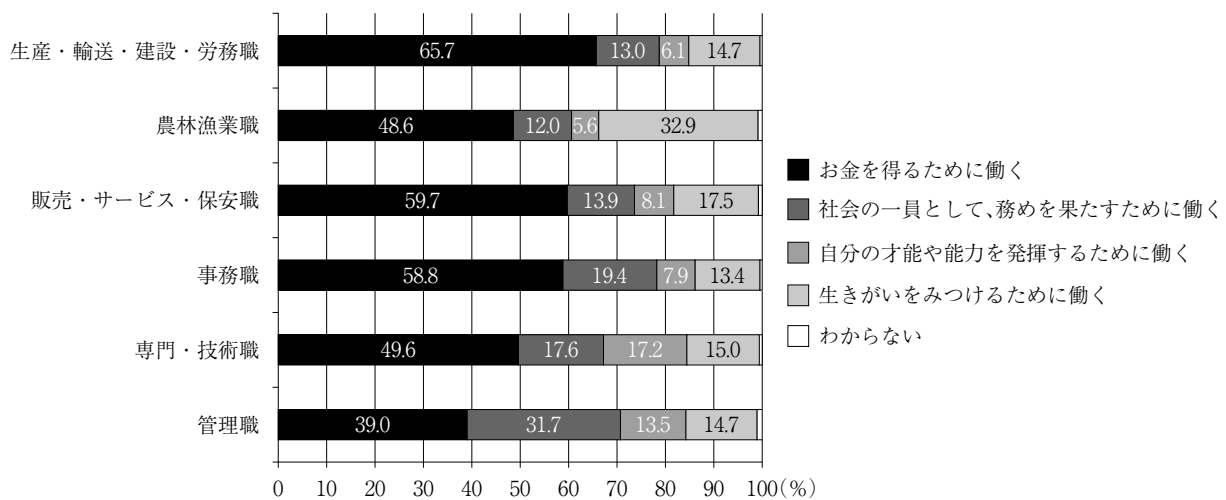


図3 職業の違いに見る労働目的
資料出所：内閣府「国民生活に関する世論調査」(2013)

また、たいへん興味深いのは、この働く目的の多様な在り方については、職業の違いが反映されているのを見ることができることである。たとえば、経済目的で優勢な職業は、「生産・輸送・建設・労務職」であり、功績目的で優勢を示しているのが「管理職」であり、技能目的で優勢を発揮しているのが、「専門・技術職」であり、そして生きがい目的で優勢なのが「農林漁業職」である。それぞれの職業上の特色を表す結果となっている。このことは、職業キャリアのパターンは、職種によっても異なり、経済目的や社会目的に特化したり、技能目的や生きがい目的に特化したりする可能性を示唆している。

このように、日本人の「働く目的」を見てきたが、それではこの「働く目的（労働目的）」と職業キャリアとはどのような関係にあるのだろうか。ここで見てきたように、両者の間には、一定の対応関係が存在すると考えられるが、ここで、どのような「働く目的」に対して、それぞれの職業キャリア特性が対応関係にあるのだろうか。職業の目的が多様なように、これに対応したキャリアのパターンも多様な内容を示してい

ることが推察できる。

3. 「働く目的」と勤続性

日本の労働者が示す「働く目的」は、実際には企業の求める人材需要との関係で成立すると考えられるので、労働者側の目的と、企業側の目的が合致したところで、今日の働く意味が決まってくるといえる。「働く目的」で判明した、経済性、功績性、技能性、生きがい性などの労働の示す特性は、職業キャリアを積み上げる中で、これに対応して実現されてきている。つまり、働く目的や意味が職業の経歴に反映されてあらわれるのが、職業キャリアであると考えられる。それでは、働く目的や意味が、どのように反映されているのであろうか。

もし労働の目的が経済目的だけであったならば、労働者は労働力商品を提供し、企業はその対価として労働賃金を支払えば、それで労働者と企業との関係はその度毎に完結して、ごく短期の労働力商品の取引市場が成立して、企業は解散するということが繰り返され

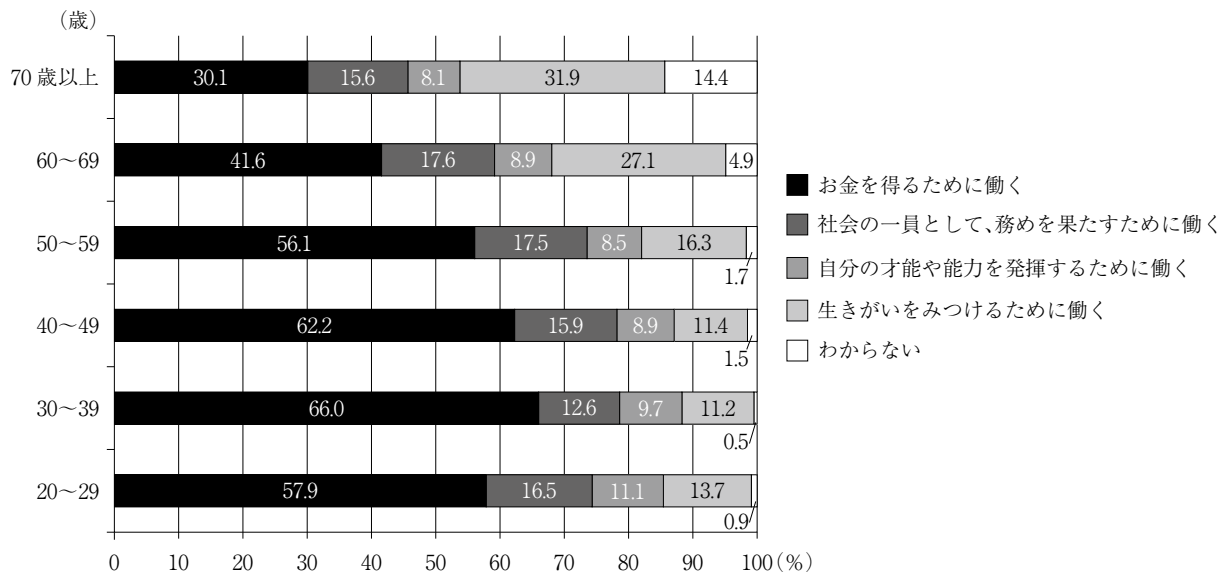


図4 年齢層によって変化する「働く目的」の割合

資料出所：内閣府「国民生活に関する世論調査」(2013)

るだけである。つまり、企業組織は必要とされないことになるので、働く目的が経済的な目的のみではないということになる。

現実的に考えればわかるように、常用労働者の職業キャリアは、日本においては従来から、長期の関係を前提として積み上げられ、勤続の中で実現されてきた性質を持っている。キャリアという経歴が問題となるのは、労働者側にとっても、また組織の側にとっても、最終的には長期の問題である。短期において問題になるのは、すでに訓練され蓄積されているものが提供されるか、あるいは長期において育成・蓄積されつつあるものが短期的な取引に供される場合である。問題になるのは、なぜ長期の費用を企業は負担してまでも、労働者の職業キャリアを養成しようとするのであろうか、また、労働者は負担を覚悟しつつ、職業キャリアを積み上げようとするのだろうかという点である。

ここで、なぜ日本では長期雇用が普及・継続されているのか、長期雇用の存在理由はどこにあるのかという点が、職業キャリアの性格を考える上でも重要である。職業キャリアの存在が長期雇用の継続を説明していると考えられるが、非正規雇用が広がりつつある労働市場の現状から考えても、この説明は今後も重要な意味を持つことになるだろう。簡単にいうならば、長期雇用によって、職業キャリアを形成することには、労働者側にとっても組織側にとっても、双方にメリットがあるからである。労働者にとっては、訓練・研修・現場を通じた技能への投資、いわば人的資本投資が必要であるからである(人的資本仮説)し、また企業組織側にとっては、労働市場には商品市場にかかる以上の不確実な要素があり、いわゆる取引費用(transaction cost)がかかるという点に注目する(取引費用仮説)ことが重要であるからである。このため

に、継続的な雇用を行って、人的資本への投資を行い、人材を確保することが有利であり、必要とされることになる。良い人材を確保するには、探索のための費用や、契約のための費用、さらに長期に止めておくための管理費用などの取引費用が必要であることが知られているが、労働の質には不確実性が存在するために、これに対応し情報を得るための情報費用はかなりの負担になる。具体的には、日本社会で毎年繰り返される新人の就活市場や、中途採用の転職市場で、どのような人材獲得合戦が行われ、コストが掛かっているのかをみれば、この点については理解できるであろう。

4. なぜキャリア形成の過程で、長期雇用が必要とされるのか

現在、このようなキャリア形成を反映した、日本の雇用実態はどのようになっているのだろうか。この点を仔細にみるために、「賃金構造基本調査」の年齢別勤続年数の推移を見ておきたい。年齢が高くなるにしたがって、勤続年数が増大している傾向を見ることができ、これによって、現代の日本では非正規雇用が広がって短期間雇用が増大する中でも、常用労働者では相対的にみて、依然として長期雇用ということが継続されていることがわかる。

図5を見れば理解できるように、日本の男性・女性の一般労働者をみると、勤続年数は年齢上昇にしたがって、右上がりになり、職業キャリアが積み上がっていく性質のあることが確認できる。男性常用労働者に関しては、若年層では、勤続年数が漸次積み上がっていくが、中年層に至って急激に増加し、50歳代でピークを迎える。そして、老年期には退職者が増えるにしたがって、勤続年数の平均値が減少していくのであ

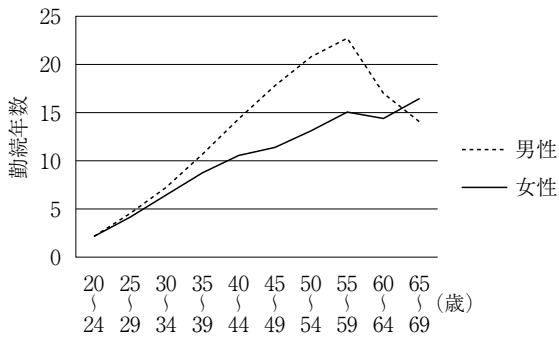


図5 年齢別一般労働者の勤続プロフィール
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2013)

る。

ここで、勤続年数が増えれば、同じ職場におけるキャリアが積み上がっていくことになるから、常用労働者の職業キャリアの発達を見るには、勤続の過程で積み上がっていくキャリアの内容が本来重要である。けれども、この職業キャリアの発達は、近似値的には勤続年数が代表していると見ることが可能だろう。職業キャリアの前半部に置いては、継続的な雇用の中で、キャリアが蓄積され、職業人生の発達経路が形成されるのである。働く目的に対応して、キャリアは勤続の中で蓄積されて行く。わたしたちは同じ仕事を継続して行う中で、働く目的が実現されていくと同時に、経済的・社会的・技能的・生きがいのキャリアのパターンも構築していくと考えることができる。もちろん、目的通りにキャリアが蓄積されない場合も当然あるのだが、日本人の平均値は、勤続の下で、かなりの職業キャリアを積み上げている。

この結果、日本の常用労働者は、平均値から見て、加齢に伴って、累積的に勤続年数を伸ばす長期雇用タイプの勤続カーブを示していることになる。問題は、なぜ若年期には右上がりのカーブが描かれるのかという点と、それに付け加えて、なぜ老年期には右下がりのカーブが描かれることになるのかという点である。

この職業キャリアの示す勤続性と働く目的との対応関係について考える点で重要なことは、以上で見てきたように、職業キャリアというものが、加齢によって発達し、職業人生の最後には衰退していくという事実である。労働者にとっても、また企業にとっても、なぜキャリアを積み上げる必要があるのか、また積み上げたキャリアはなぜ最後には放棄されねばならないのだろうか。

組織心理学のE・H・シャインは、(1) 教育・訓練を受ける「成長期」、(2) 中核的なメンバーとなる「テニューア（在任保証）期」、(3) ピークを超えて退職するに至る「引退期」などを10の段階に分けて、職業キャリアが人生とともに発達することを強調している。これらの期間を通じて、錨のイメージから発想した「キャリア・アンカー（career anchors）」という、職業人生上の「拠り所」となるような重要な点が、それぞれの職業キャリアには存在するとしている。たと

えば、中核的なキャリア・アンカーは、「技能、管理、自律、安定、創造、貢献、挑戦、生活様式」などの8つの焦点として現れてくるとする。そして、これらが職業キャリア発達の際にガイドラインとなって、人びとはそれぞれの職業キャリアを積み上げていくのを見ることができると整理を行っている。つまり、職業人生の拠り所となるのは、賃金が高いという経済目的だけではなく、それ以外の重層的な職業キャリア形成を、わたしたちは行っているということである。

先述の通り、日本人の職業キャリアについても、勤続に対応して、キャリア・アンカーとして解釈できる「経済的安定・社会的貢献・自己技能・生きがいとしての生活様式」などの「労働目的」が、加齢によって、それぞれの年齢層の中で比率の変化を遂げることが知られている。

第1に、成長期では、勤続カーブは急な曲線をとって上昇する。そして、この時期に求められる「働く目的」は、経済的目的が主流となっているが、また20歳代の特徴として、「自分の才能や能力を発揮するために働く」という目的も強いという性質がある。つまり、個人目的のキャリア形成が当初は主流となる。第2に、安定期では、勤続カーブはピークへ向かって逡増傾向となり、ピークを過ぎると逡減する。この過程では、経済目的は次第に減退していき、功績などの社会目的の比率が高まってくる。そしてさらに、第3の引退期では、日本の男性では勤続カーブは減退することになり、経済目的はさらに退き、次第に生きがい目的が増進することになる（図4）。

他方、図5でわかるように、日本の女性一般労働者についても、勤続年数は年齢上昇にしたがって、右上がりになり、積み上がっていく性質のあることが確認できる。けれども、男性に比べて、老年期以外において平均勤続年数が低いという特徴を示している。そして、第3段階の老年期では、引退期を示すことがなく、男性と異なるパターンを描くことが知られており、60歳代で一度減退するが、65歳以上にいたって勤続性が増加することを示している。

職種によって、加齢による職業キャリア形成の程度が異なる。勤続年数がより影響を与えるような職種と、勤続年数以外の要因がキャリアを決定する場合が存在する。図6と図7の男性と女性の勤続プロフィールから読み取れるように、キャリア形成にメリットがあると考えられる、たとえば製造業などの産業・業種では、勤続プロフィールが相対的に上方に位置し、全体の産業の中でも、高い勤続性を維持していることがわかる。これに対して、サービス産業の中でも、仕事に訓練・研修をあまり必要としない生活関連産業や娯楽業は勤続プロフィールが相対的にフラットであり図の中でも下方に位置し、このために職業キャリア形成が相対的に行われず、結果として低い勤続性を示していることがわかる。

問題は、なぜ長期雇用が日本に限らず、欧米諸国をはじめ、先進諸国で一般的に普及しているのかという

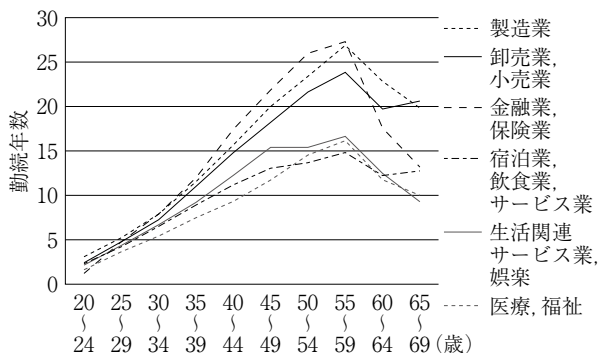


図6 業種別男性勤続プロフィール
資料出所：賃金構造基本統計調査（2012）

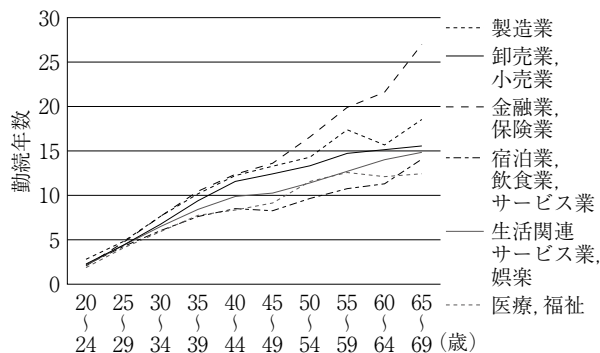


図7 業種別女性勤続プロフィール
資料出所：賃金構造基本統計調査（2012）

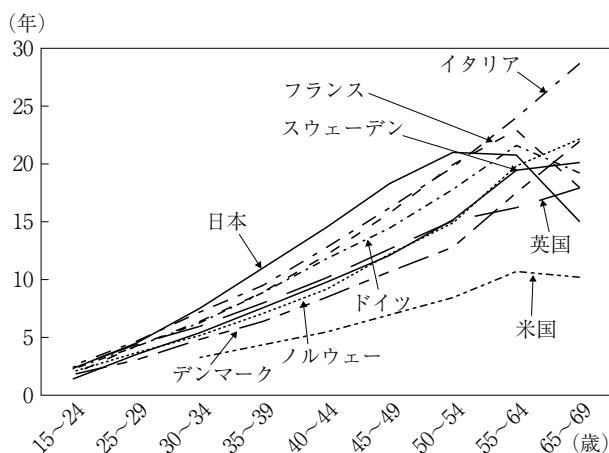


図8 国際比較にみる「年齢層別平均勤続年数」（2011年）

資料出所：厚生労働省「労働経済の分析」（2013）、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2011年）、U.S. Department of Labor “Employee Tenure in 2012”（2012.9）、OECD Database (<http://stats.oecd.org/>)

- (注) 1) 日本は2011年6月末（一般労働者）、米国は2012年1月、その他の国は2011年の数値。
2) 米国の平均勤続年数は中位数。また、30～34歳は25～34歳の、40～44歳は35～44歳の、50～54歳は45～54歳の、65～69歳は65歳以上の値であり、グラフにおいてはそれらを直線で結んでいる。

点である。図8によれば、男性と女性の年齢層別にみた勤続年数については、ほぼ年齢が高くなるにしたがって、勤続年数も増大しているという右上がりの傾向を読み取ることができる。このデータの示す現実、どの年齢層でも同じ勤続年数であるとする、フラットで短期の雇用形態とは異なることを示しており、右上がり示すことによって、それぞれの年齢層での継続雇用が存在していることを示している。もちろん、後の節でも述べるように、米国や北欧のように、フラットに近い新自由主義的・社会民主主義的な雇用形態を取っている国から、イタリアやフランスのように、切り立った右上がり示す、保守主義的な雇用形態を取っている国まで、同じ右上がりであっても、傾きの差異は存在する。また、この点は、図9に見られるように、10年以上の勤続年数を示す割合の差となって、長期雇用の程度には差異のあることが確認できる。けれども、ここで確認しておきたい点は、まず右上がりの勤続年数の曲線が共通に確認できる点である。とりわけ、日本の男性の勤続性には、際立った特徴を見出す

ことができる点である。

なぜ右上がりなのか、つまりは、なぜ長期雇用が、日本男性をはじめとする先進諸国において、一般的に見られるのかということを理解することが重要である。この説明には、4つの説明が可能である。第1に、従来から主張されている伝統的な考え方であり、日本的雇用慣行によって説明される。入社から定年までの雇用を保証するシステムとして「終身雇用制度」が採用されていたとする考え方であり、「日本の経営」仮説から提出された考えである（アベグレン1958）。日本が特殊であるとする仮説であるため、この点で限界のある仮説である。つまり、他の先進諸国でも見られる長期雇用の普遍的なあり方を説明するには、困難な仮説になってしまう。

第2に、企業が長期雇用を採用するには、経済合理性が存在するとする、「人的資本」仮説を援用した考え方がある（ベッカー1960）。たとえば、日本についてみれば、企業が国際競争を勝ち抜くために、長期の「企業内訓練（OJT）」を通じて、自前で熟練労働者を

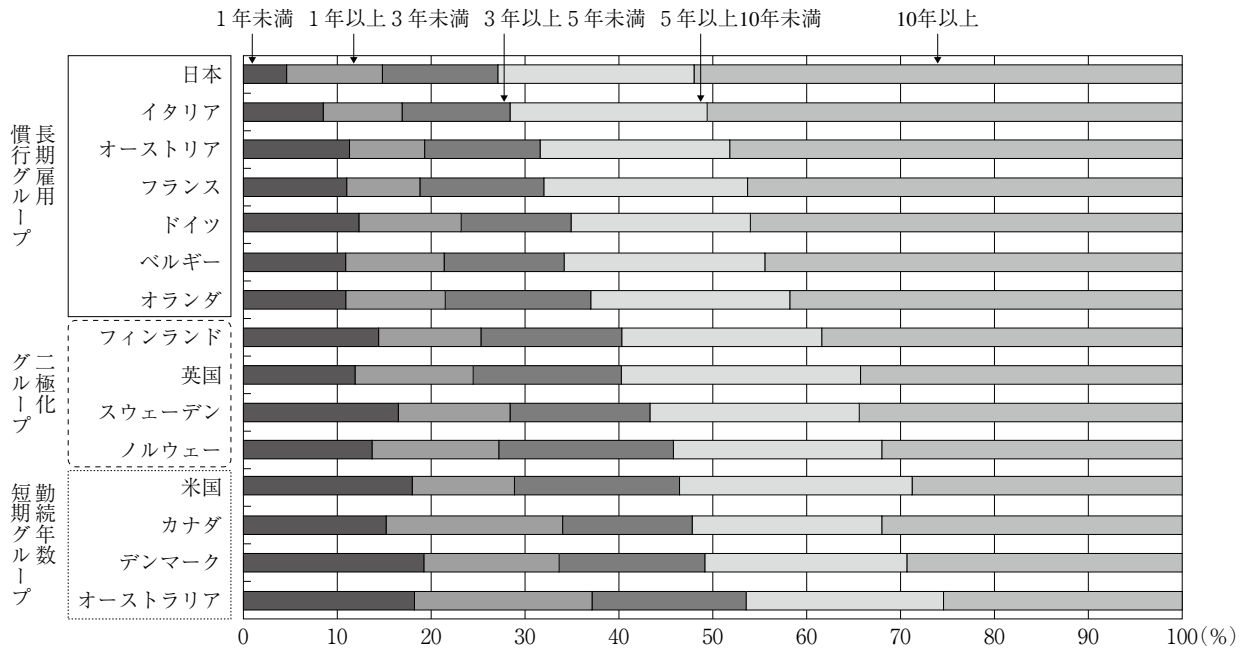


図9 国際比較でみる「勤続年数の分布」(25~54歳男性)

資料出所：厚生労働省「労働経済の分析」(2013)、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2011年)、U.S. Department of Labor “Employee Tenure in 2012” (2012.9)、OECD Database (<http://stats.oecd.org/>)

(注) 日本は2011年6月末(一般労働者)、アメリカは2012年1月、オーストラリア及びカナダは2010年、その他の国は2011年の数値。

養成することに費用を割くことには、経済合理性が存在していたという解釈ができる。とりわけ、人的資本投資によって形成される技能には「一般技能」と「企業特殊技能」が存在するが、後者の重要性を強調した。そして、人的資本への投資を行った費用を回収するためには、継続雇用が有効であることを説明する点において、他の先進諸国の事例も普遍的に説明していることが確かめられている。この点で優れた考え方といえる。

第3に、新制度学派からの、「取引費用」仮説を根拠とする考え方がある(ウィリアムソン1975)。つまり、長期雇用によって、労働市場にかかる取引費用の縮減を図るためである、という解釈である。前に述べたように、労働市場から得る労働力には、不確実性が存在する場合があります。組織内での調達の方が有利に働く場合が存在する。この説明も、人的資本仮説と並んで、多くの国でも説明力を持っていることになる。

第4に、技能などの職業キャリア形成の必要性が長期雇用の根拠となるとする考え方がある(小池2005)。仕事を段階的にこなす中で、訓練を持続的にを行い、キャリア形成コストを抑えることが、企業内訓練では可能となることを根拠としている。

いずれの解釈でも、共通しているのは、キャリア形成における長期雇用の有効性であり、勤続性ということがキャリア形成には不可欠となっている点である。けれども、ひとたび長期雇用の有効性が無いと組織が考えるような、短期間労働やパートやアルバイトなどの非正規労働には、企業はキャリア形成の費用負担を行わないとする傾向が存在する。

本論文の前半であきらかにしたように、労働者の働く目的には、経済的な目的以外にも、企業内出世・地位向上や社会的貢献に基づく功績目的や、自分の才能や能力開発を行って、技能の熟練を目指す目的や、さらには、生きがいを求める目的まで、幅広い「働く目的」が存在する。これらの目的をすべて労働の中で実現できるとは思われないが、しかし労働供給側の考えが何らかの形で反映されて、最終的な労働・仕事の実現に結びつくものだと考えられる。このように考えるならば、勤続性という特性を維持する中で、「働く目的」と職業キャリア形成との間には、ここで述べてきたような対応関係が存在するといえる。

しかしながら、近年この長期雇用の考え方にも、変化が生じていることが知られている。図10に見られるように、労働政策研究・研修機構の調査「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査(2012年)」では、全体の8割の企業で長期雇用の維持意向を答えているにもかかわらず、長期雇用を脅かす典型的な問題として、以下で指摘するような賃金カーブの傾き低下問題が存在する。

賃金は労働者が企業・政府機関などで雇用されるときに、労働提供の対価である所得として入ってくるものであり、企業の外側で作用する外部労働市場と、企業内の内部労働市場で決定される。したがって、この賃金を決定するときその労働者のキャリアが影響を与える。キャリアの内、年齢だけが重視される年功制である時代もあったし、職能資格や技能が評価された時代もあった。また、個人の業績成果が重視された時代もある。

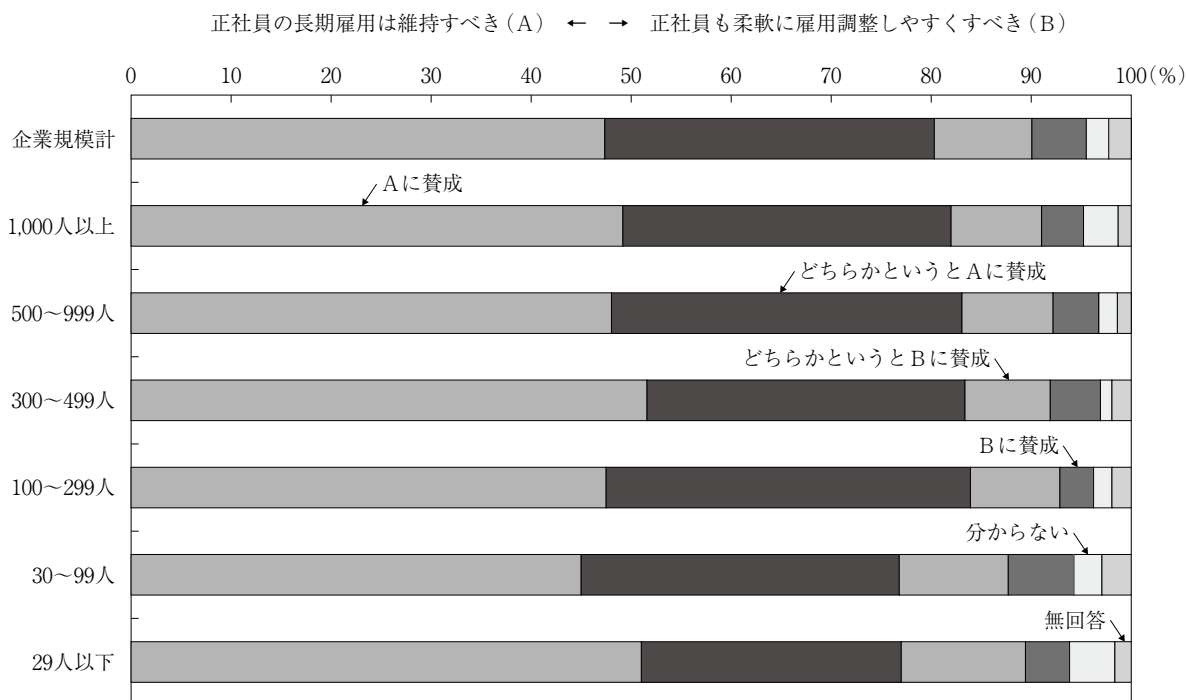


図10 企業規模別にみた「正社員の長期雇用についての考え方」

資料出所：厚生労働省「労働経済の分析」(2013)、(独)労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」(2012年)

- (注) 1) Aとは「正社員の長期雇用は維持すべき」という考え、Bとは「正社員も柔軟に雇用調整しやすくすべき」という考え。
2) 規模計には規模不明の内訳も含まれる。

ここで、もし企業は長期雇用を基本とするならば、労働者の年齢や勤続年数が増加すると、賃金が上昇するという、賃金カーブを描くと考えられる(図11)。そして、この右上がりのカーブを支えている論理には、キャリア形成が含まれていると解釈できる。前述のように、キャリアに含まれている「蓄積された経験」には、年齢などの人的属性以外にも、才能・能力などの技能、学歴などの人的資本、仕事・研修経験などが存在するが、これらに景気などの労働需要側の決定因が加味されて、最終的な賃金が決定される。

キャリア形成に沿って、賃金にどのような影響となって表れるのかは、賃金プロフィール(賃金カーブ)を描いてみると、視覚的に確認しやすい。この曲線(カーブ)は、上述のように年齢の上昇あるいは勤続年数の増加にしたがって、賃金水準がどのように上がっていくかを描いたものである。この動きを観察すれば、賃金水準にあらわれる職業キャリアの特徴を間接的にみることができる。図11にしたがえば、横軸に年齢層分布を取り、縦軸に賃金水準が描かれている。男女合計を人数で割った平均値をこの図の中に置いていくと、日本の一般労働者が年齢の上昇するにしたがって、どのくらいの賃金を得ているのかわかる。

ここで、日本人一般労働者の賃金プロフィールの特徴を見ておきたい。第1に、図13の賃金プロフィール図をみると、三つの区間に分かれていることがわかる。(1)職業人生の前半若年から中年において、年齢に応じて賃金が高くなるという傾向が見られる。後半

は二つに別れており、(2)中年の50歳代前半にピーク時が訪れ、その後(3)定年期を迎え、年齢の上昇にしたがって、賃金は低下していくことになる。つまり、ここでは20歳代から50歳代にかけて、賃金水準が年齢の増加にしたがって増加する特性を持つ「年功賃金制」が取られていることが、統計として現れているのがわかる。たとえば、20歳代の賃金と50歳代の賃金を比較すれば、ここにはかなりの格差が設けられている。ときには、能力や実力がもし測られるならば、それらを超える格差が設けられていると考える人も多いかもしれない。

第2に、現在の労働市場と職業キャリアを語る場合には、急激な変化を遂げている「女性労働」の動きについて言及する必要がある。男性の賃金プロフィールと女性の賃金プロフィールには、両方ともに、勤続性が認められ、加齢とともに賃金が増加するという傾向を見ることができる。けれども、この共通性以上に、むしろ違いの方が目立ってしまう。図14で見ると、男性の賃金プロフィールの曲線が切り立った形状を示しているのに対して、女性の賃金プロフィールはフラットな形状を示している。これは、あとで見ていくことであるが、日本の雇用システムの問題が投影されている結果である。

男女の賃金プロフィールを見ると、年齢が賃金に影響を与えているという意味において、「年功制」を取っていると上記では表現したが、このことは年齢以外の要因が影響を与えていることを排除するものではない

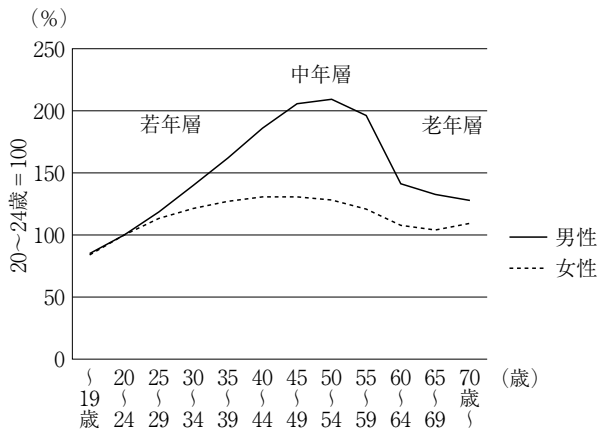


図11 一般労働者の男女別賃金プロフィールの傾き
資料出所：賃金構造基本統計調査（2013）

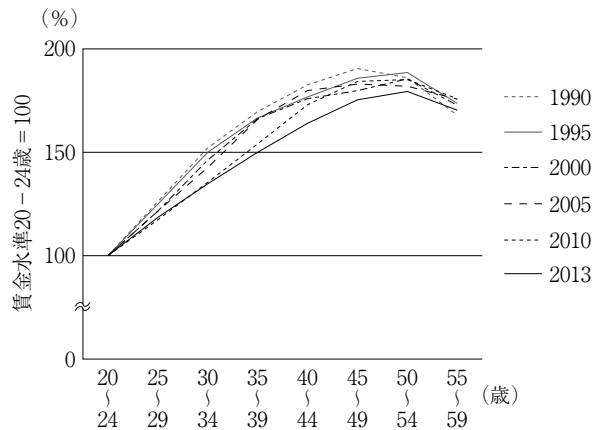


図12 賃金プロフィールの推移1990～2013
資料出所：賃金構造基本統計調査（2013）

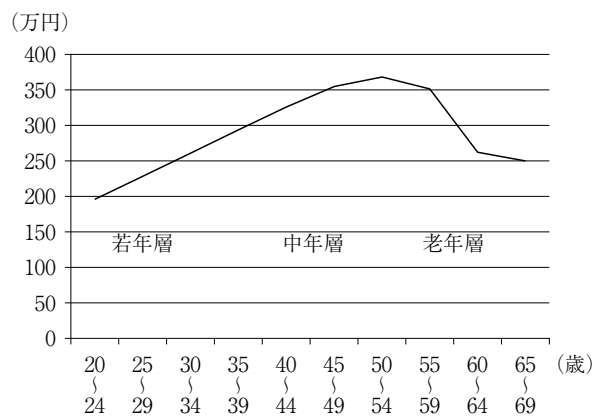


図13 日本における賃金プロフィール(男女計年間収入)
資料出所：賃金構造基本統計調査（2013）

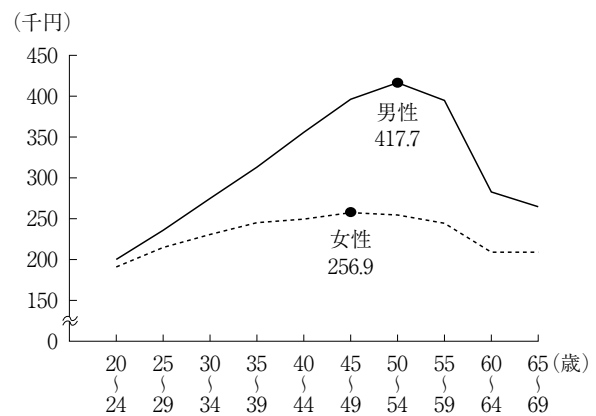


図14 性別の賃金プロフィール
注：線上の●印は賃金ピークを示す。以下同じ。
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2013)

い。能力、学歴、訓練などの要因も影響を与えている。このことは、勤続年数に応じて、能力や学歴、さらに知識や訓練などが蓄積されていることが存在することからもわかる。

5. なぜ賃金プロフィールのカーブがフラット化しているのか

近年、この賃金プロフィールを描いたカーブが、年齢層全体で低下（フラット化）して来ていることが観察されている（図15）。また、図16にしたがえば、標準労働者においては、カーブの頂点となる50歳代前半の賃金水準が1990年代には20歳代に比べて約3倍の規模であったのが、近年は約2.5の規模にまで低下してきている。また、すべての年齢層で、それぞれ低下しており、カーブ全体が切り立った形から、フラットな形へ変化してきていることがわかる。「賃金プロフィールのカーブ低下問題」を生じさせる、いくつかの要因を挙げることができる。

なぜ賃金カーブが低下してきているのか、という理由が重要である。ここには、日本の労働市場が構造的に変化してきている事情を読み取ることができる。長

期的には、第1に少子高齢化の影響で、労働力供給が抑制されてきており、ここに女性雇用と高齢者雇用が期待されていること、第2に産業構造の変化によって、フラットな賃金構造を持つサービス産業が増大しつつあること、第3にグローバル化の進展によって、要素価格均等化が進み、労働賃金が抑制される傾向にあることなどが指摘されている。また、短期的には、第1に近年の経済成長率低下あるいは景気低迷によって、生産性に比例した賃金上昇が抑制されていること、第2に企業の経費削減傾向がバブル経済崩壊後定着されてきていること、第3に非正規雇用が広がってきており、この周辺にある雇用・賃金に影響を与えていることなどが挙げられる。

この低下が何を意味しているのかが、職業キャリアを考える上でも重要な問題となっている。先取りして言うならば、年功賃金制の影響が薄れて来っており、職業キャリアを積み上げるパターンが変化して来ていることになるのだが、なぜこの現象が生じ、このことがどのようにして職業キャリアへ影響を与えているのかが、ここでの核心である。以下でみていくように、「賃金カーブ低下問題」には、賃金制度の変化が中心

的な役割を持ったといえるが、じつはそれに加えて、賃金以外の職業キャリア問題が反映されていることを認識することが重要である。

賃金カーブの低下の理由については、3つの説明が行われて来ている。第1に、企業（労働需要）側からの説明を挙げることができる。これらは主として、企業内部の事情を反映したものとなっている。その原因を列挙するならば、次の(1)から(3)まで挙げることができる。まず、(1) 定年年齢引き上げなどの企業内の高齢者雇用によって、賃金がピークとなる中高年齢世代の賃金分から定年後世代への賃金再配分が行われたためであるとする説明がある。(2) 1990年代に外資系の企業を中心に、新自由主義的なコーポレート・ガバナンスが高まり、この中で労働者から株主へ利益配分が行われたためであるとする説明がある。(3) バブル崩壊後における企業の事業コスト圧縮のために、人件費が削減されるようになったとする説明などが存在する。いずれの説明も、グローバル化時代において、厳しい企業経営が生じたことが問題であるとして取り上げている。これらの動きは、主として、内部労働市場を通じて影響してきたといえる。

第2に、労働者（労働供給）側の説明がある。家計の労働供給が賃金カーブ低下に及ぼしている要因は、女性労働と高齢者雇用の増加である。少子高齢化が進む中で、家計内に存在した人材である女性労働と高齢者労働が、若年層の人口が減少する中で労働力として労働供給の補充に期待され、同様に家計も積極的に女性と高齢者を提供するようになった。女性の賃金プロファイルは、男性に比べて、フラットであり、あらゆる年齢層において、低いことが知られている。また、高齢者雇用が増大することで、こちらへの賃金再配分のために、他の年齢層の賃金カーブを引き下げるようになった。

第3に、賃金制度が変化して、労働の需要側と供給側の双方の関係パターンが変化したという説明がある。日本が第二次大戦後に採用してきた賃金制度のパターンには、3種類が知られている。(1) 1950年代から、とりわけ日本の高度成長期に特徴的となった「年功賃金制度」のパターンである。年齢、学歴、性別、勤続年数などが賃金評価の根拠となって成立したパターンであり、現在までも日本の賃金制度に影響を与え続けている。(2) 1960年代後半から80年代にかけて、「職能資格制度」が普及し、能力主義的な傾向が出てくることになる。年齢などによる年功制を薄めるために、「考課」などの査定を行って、個人の能力評価を賃金制度に取り入れようとした。知識や技能や経験などを基準にして資格等級を設定して、昇格・昇進、賃金決定の基準とする制度である。(3) 1990年代には、「成果主義」と言われるようになる。成果や業績を評価の基準とする職務・役割給制度が普及することになる。新自由主義的な政策が事後評価を取り入れるようになり、同様に、企業の中にも事後評価の、業績結果を問うような賃金制度が、職能資格制度に併行し

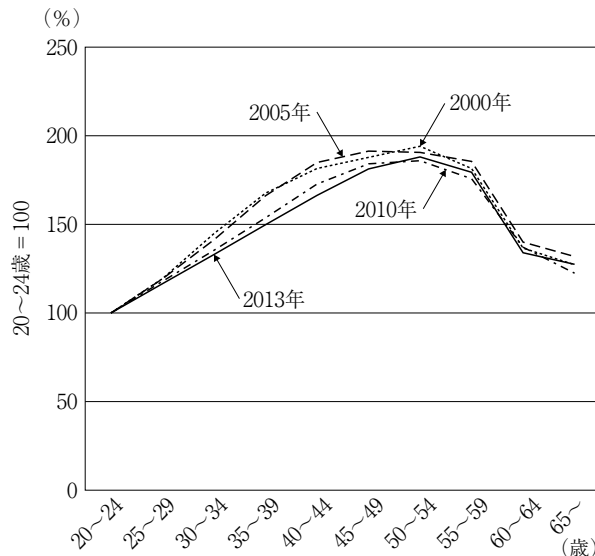


図15 賃金プロファイルの傾き（男女計所定内賃金）
資料出所：賃金構造基本統計調査（2013）

て成立していった（図17）。

職業キャリアを考える場合に、これらの賃金制度の違いは、決定的に重要となる。たとえば、年齢が評価の対象となる「年功制」と、業績成果が評価の対象となる「成果主義」とを比較すればわかるように、キャリアの捉え方が異なる。前者では、将来への投資がキャリアの中心となり、長期的なキャリア形成が求められることになるが、後者では現在の即戦力が問われることになる。後者では、短期に挙げる個人業績が評価され、即戦力として役立つような職業キャリアが求められることになる。

ここでみてきたのは、賃金カーブの低下問題である。ここでは、同一企業に大学卒業以来継続して雇用されている常用労働者、つまり標準労働者では、依然として、賃金カーブが右上がり傾向を示している、年齢・勤続年数とともに賃金が上昇する傾向が存在することを示していることがわかる。けれども、近年注目されているのは、この賃金カーブが全般的に下へシフトし、以前と異なって、勤続年数の多寡にかかわらず、賃金が全般的に圧縮されてきているという経緯を観ることができる。

ここでは、賃金カーブにあらわれる職業キャリアのパターンをみてきた。正規の継続職員においては年功型賃金が依然としてとられており、勤続年数を重ねるにしたがって賃金が高くなる、山形の形状を維持していることは確認できた。他方において、賃金制度のなかで年功型は後退しつつあり、他方近年導入されてきた成果主義型も後退してきており、能力主義的な傾向が年功型と併存しつつも維持されてきているのを見ることができた。これらの変化が全般的に現れた結果として、賃金カーブが山形を維持しつつ、低下傾向を示しているといえる。

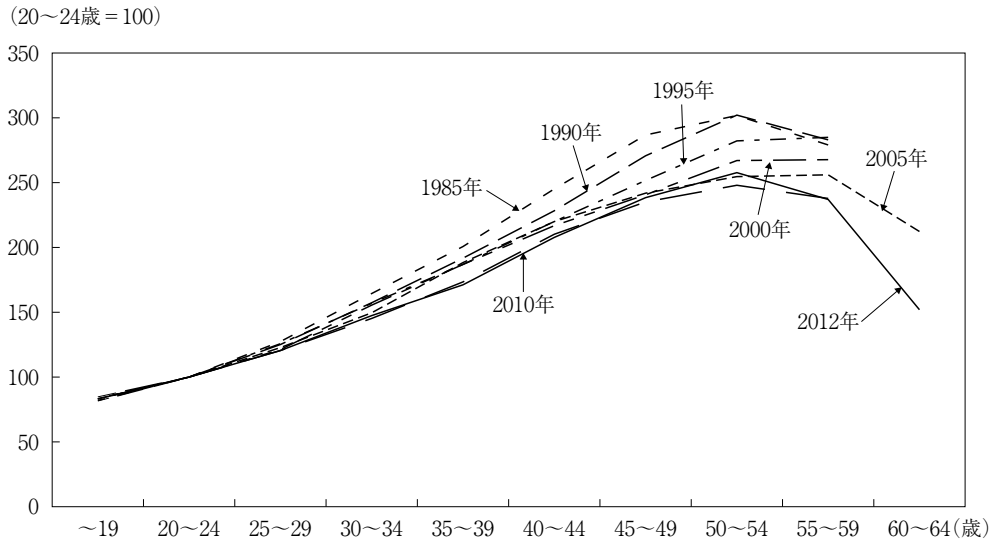


図16 標準労働者（継続勤務者）の賃金プロファイル

資料出所：厚生労働省「労働経済の分析」（2013）、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて計算

- (注) 1) 標準労働者とは、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務していると考えられる労働者のこと。
- 2) 数値は、産業計の男性労働者による所定内給与額を中学卒、高校卒、高専・短大卒、大学卒をそれぞれのウェイトで合算し、学歴計としたもの。

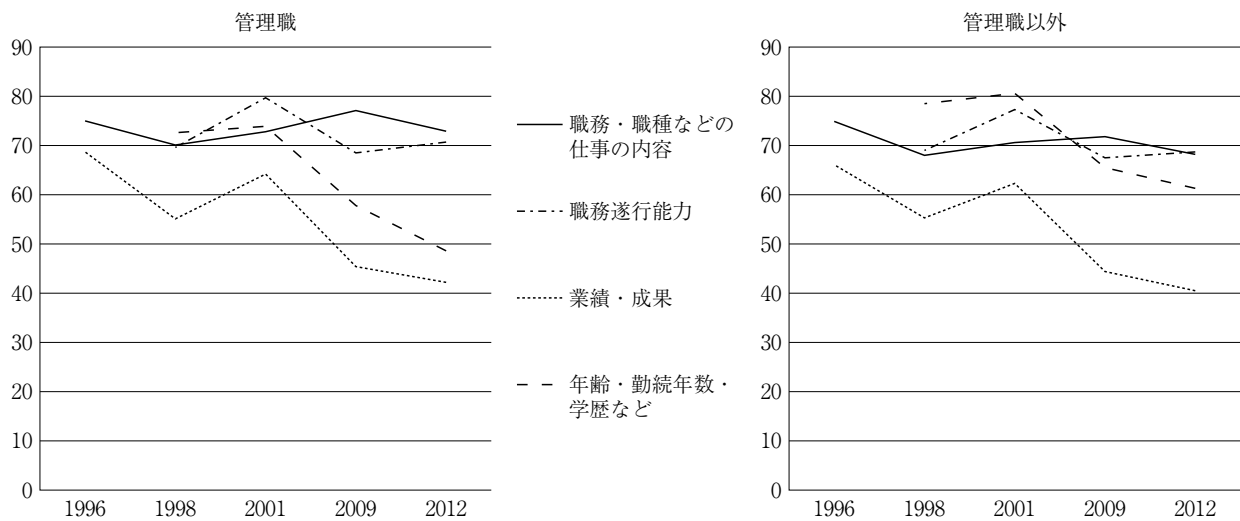


図17 基本給の決定要素

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（2012）

6. 「働く目的」意識の変化と職業キャリア形成

人びとがどのような「働く目的」を持っているのかという労働者の意識は、日本人の職業キャリア形成と密接な関係にあると考えられる。なぜならば、どのような目的でキャリアを積んでいくのかということが、その人の職業キャリア形成の方向性を決めるからである。たとえば、生活費だけを稼ぐための職業キャリア形成と、自分の能力を発展させるための職業キャリア形成とは異なってくるだろう。けれども、この「働く目的」という労働者意識にも、普遍的なパターンが存在

していることがあり、上記でみてきたことであるが、しかしここ数年、わずかではあるがここに重要な変化が生じてきていることも知られるようになってきた。果たして、どのような変化がこの10年間に起きているのだろうか。

図18でわかるように、人びとの「働く目的」には経済目的、社会目的、自己目的、生きがい目的などの主要パターンが存在し、全体平均の比率に現れているように、やや社会目的で増加傾向を示している以外は、「働く目的」毎に示される比率はあまり変化していないようにみえる。

ここで重要な点は、年齢層別に現れてくる世代間変

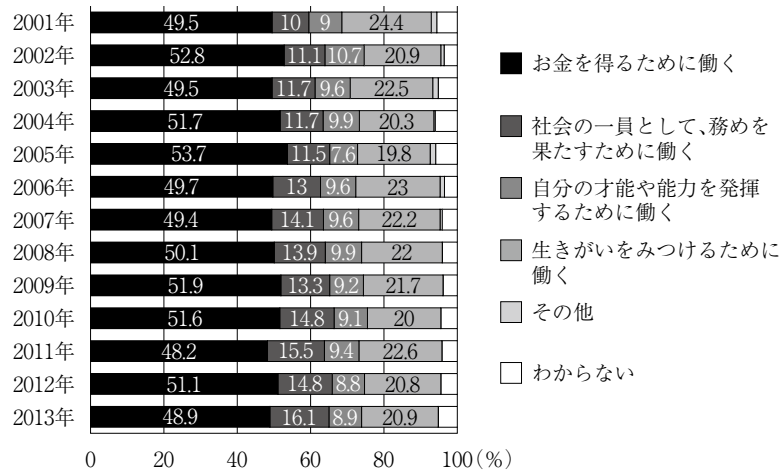


図18 働く目的は何か（全体平均：時系列）

資料出所：内閣府「国民世論調査」（2013）

化に、ある一定の「世代間パターン」が見られ、経済性・功績性・技能性・生きがい性が、職業人生の推移のなかで、特徴ある年齢層別パターンを描いていることである。この基本的な点を認識しつつも、また同時に、この「世代間変化」のパターンは、現代においては世代の中での意識変化に晒されつつあり、この結果がこの数年間の「世代間パターンの変化」となって現れてきているということである。

つまり、経済目的と技能目的は、中年層から老年層にかけて、比率が低下していくという、基本パターンを示し、功績目的と生きがい目的は、中年層から老年層にかけて、比率が上昇するパターンを示している。次に、このパターンの特徴について詳細に見ていくが、近年これらの基本的なパターンが維持されつつも少し崩れてきており、その特徴と変化の理由に注目する必要がある。

以下において、詳細にそれぞれの「働く目的」についての世代毎に現れるパターンを見ていきたい。職業キャリア形成には、経済的、功績的、技能的、生きがいの目的要素がかかっていることをみてきたが、ここではこの中で、経済的な要因である「賃金」に付随するキャリア、いわば「賃金キャリア」というべき視点を考えてみたい。人びとが受け取る賃金水準にも、生涯の発達にしたがって、職業キャリアが反映する性質のあることがわかる。どのようにして賃金水準が積み上がっていくのか、職業キャリア形成は賃金水準の対してどのような影響を持っているのか、そしてどのような特徴があるのか、そしてなぜ賃金においてもキャリア現象が存在するのか、などの点について、ここで考えてみたい。

第1に、経済目的については、図19を見ればわかるように、全体としてみると、男女ともに、20歳代から30歳代にかけて経済目的の意識は高まり、この30歳代をピークとして、その後はこの意識が低下傾向を辿っていることが「世代間パターン」から読み取れる。また、この9年間の「世代間パターン」では、それぞれ

の年齢層で多少の変化は生じているものの大きな変化は生じていないといえる。つまり、経済目的の世代間パターンの特徴は、若年層で一時的に増加するが、その後中年層と老年層においては低下傾向を示すパターンを示している。日本人は、経済目的として働くことには、若年層では関心を最大にするものの、その後興味を失っていくという、グラフ上では「へ」の字を描くような基本的な形態を示す。ここで重要な点は、前述のシャインが強調していたように、人びとは年齢に応じて、キャリアを発達させ、その中で「働く目的」を設けているという点である。経済目的が低下するにもかかわらず、人びとが労働を行うためには、中年層や老年層ではこの目的以外の労働目的が重要になるのだといえる。つまりは、加齢にしたがって、労働目的が多様化するということが統計から読み取ることができる。

第2に、社会的（功績）目的については、図20に現れている。功績目的の世代間パターンでは、若年層から中年層にかけて比率が高まり、その後老年層で低下するという形状をみせる。日本人の出世や社会貢献への意識は、非役職層から係長・課長・部長へ、あるいはコミュニティや社会への貢献への階層・段階を登るにしたがって中年層後期まで向上を続け、その後減退すると考えられる。上記の経済目的のパターンとの対比で言えば、左右逆の「へ」の字パターンを基本的にはグラフとして描くことになる。全般的に働く目的の「世代間パターン」としてわかるのは、50歳代から70歳代へ向かって功績目的への意識が高まっていき、最後にまた停滞するという年齢層を通じた形状を見せている点である。けれども、この9年間の「世代間パターンの変化」を見ると、男女ともに功績性目的の比率が高まる傾向を見せている。企業・公共団体などの組織への貢献意識、社会への貢献意識は、最初若年層から壮年層へ向かって高まり、そして50歳代ころにピークを迎え、その後減少する傾向のあることが知られている。この年齢サイクルによって発達する一般的な傾

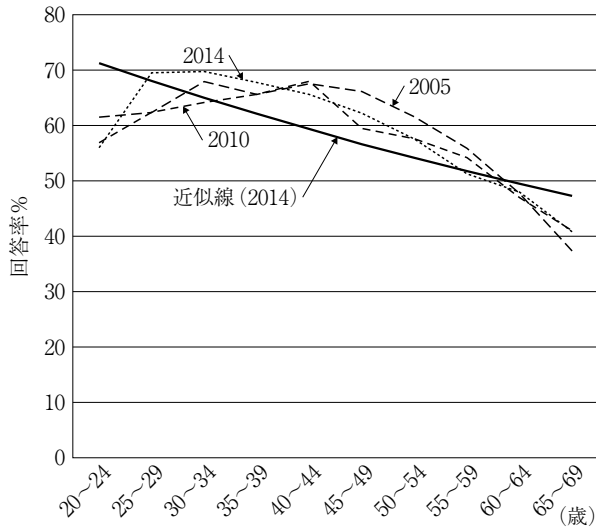


図19 経済目的で働く人びとの年齢層別比率(男女計)
資料出所：内閣府「国民生活に関する世論調査」(2005、2010、2014)

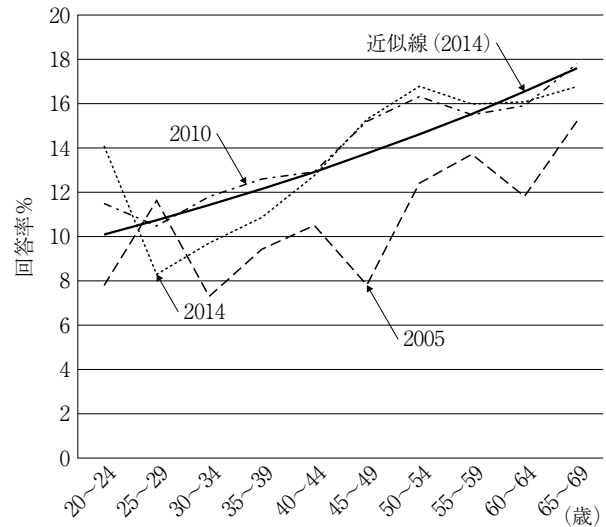


図20 社会目的で働く人びとの年齢層別比率(男女計)
資料出所：内閣府「国民生活に関する世論調査」(2005、2010、2014)

向が、さらに全般的に強化され、増大傾向を見せているのが、この9年間の特徴である。

なぜ年齢層別にみた「功績目的」の比率が、この9年間で全般的に上昇しているのか、という点が問題になる。ここで質問項目「社会の一員として、務めを果たすために働く」については、注意が必要である。近年、「務めを果たす」という意味が多様に受け止められるようになってきているということを考慮しなければならない。とりわけ、「国民生活に関する世論調査」では、労働者・就業者のみではなく、自営業者・家族従業員さらに無業者も含まれていることに注意が必要である。したがって、「務めを果たす」という意味には、二つの場合が存在することになる。ひとつは、労働者が企業内の役割・職務として「務めを果たす」場合であり、もうひとつは、一般社会人として、企業外において社会活動などの「務めを果たす」場合である。

1990年代に、職業意識の転換が起こったと社会学者たちによって指摘されてきている(前田2014)。国民選好度調査によれば、「仕事のやりがい」に関して、「十分に満たされている」「かなり満たされている」とする者の合計値をとると、明らかに1970年代、1980年代とは異なる数値が1990年代にはみられると指摘されている。この点は、「国民生活に関する世論調査」の別項目においても、「充実感を感じる時」を回答した結果において、「仕事に打ち込んでいる時」とする回答率が、やはり1970年代から2000年代にかけて減少してきており、この代わりに、「友人や知人と会合、雑談している時」、「ゆったりと休養している時」、「趣味やスポーツに熱中している時」「勉強や教養などに身を入れている時」、これらに加えて、さらに「社会奉仕や社会活動をしている時」などへの関心が高まってきていることは見逃せない(図21)。もっとも、2000

年代の中頃から、「仕事に打ち込んでいる時」の比率は持ち直しているのも、人びとの意識が「仕事」からずっと離れつつあるとみる社会学者たちの考えが正しいのか、は定かではない。けれども、1990年代の停滞は確かに観察されてきている。

ここで単純に考えれば、「仕事に打ち込んでいる時」に関する仕事意識が低下しているにもかかわらず、なぜ功績目的が上昇しているのかが説明できないのではないと思われる。けれども、質問項目「社会の一員として、務めを果たすために働く」のなかに、企業内の役割遂行だけが含まれるのではなく、企業外での社会活動・社会貢献なども含まれるとすれば、図21の結果から考えて、近年の仕事意識の停滞を補って余りあるほどの社会活動への意識が存在し、このことが回答率の上昇に貢献したと解釈することが可能であろう。「社会の一員として、務めを果たすために働く」の内容に、企業内の功績に加えて、企業外での功績が含まれるようになってきており、このような変化が生じていると考えることができる。

けれども、ここで最も注目しなければならないのは、功績目的の示す世代間変化には、上記で指摘されているように一定のパターンが見られ、この功績目的の示すパターンが現実の功績に関する職業キャリアと対応関係にあるという点である。つまり、年齢層が高くなるにしたがって、組織内での功績や社会での貢献を求める人びとが増え、現実にも年齢層が高くなるにしたがって、役職の相対的に高い階層に属する人びとが増大する傾向を示すという点である。

それでは実際に、どのようにして功績に関するキャリアが実現されているのだろうか。賃金構造基本統計調査結果から、各年齢層で観察される「非役職、係長、課長、部長」の各年齢層での非役職と役職の比率を取ったのが、図22であるが、若年層では非役職の比

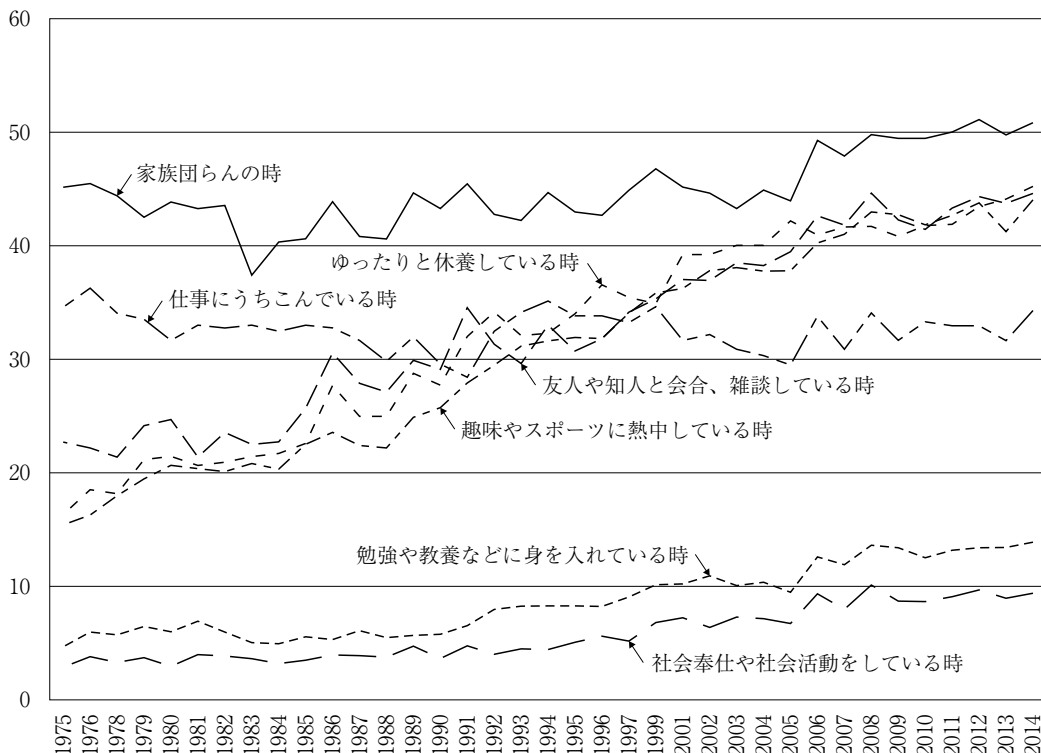


図21 充実を感じる時 (1975~2014)

資料出所：内閣府「国民生活に関する世論調査」(2013)

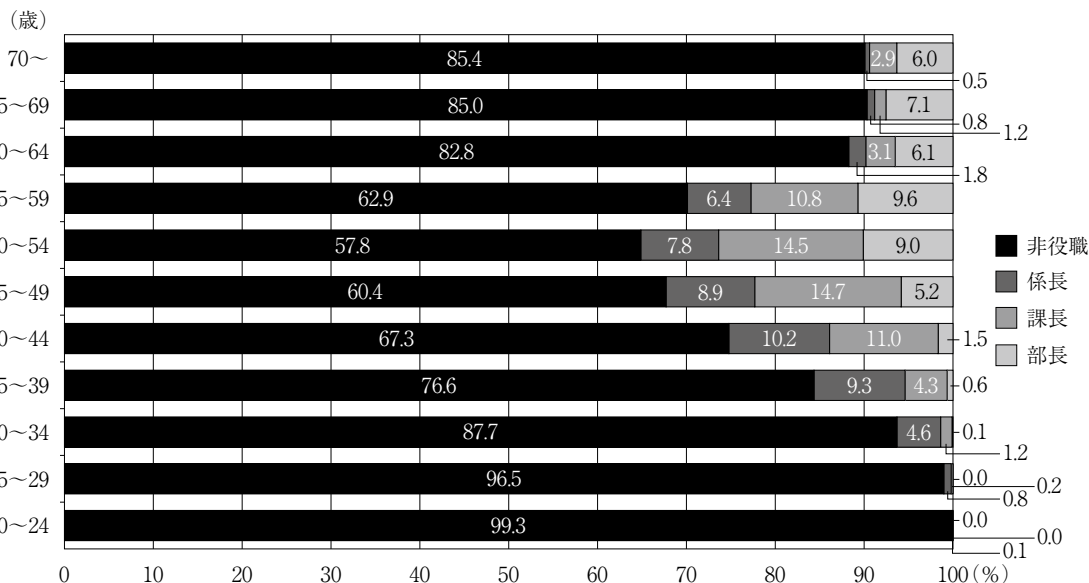


図22 年齢別役職・非役職比率

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2013)

率が圧倒的に多く、40~44歳で係長の比率が最大になり、45~49歳で課長の比率が最大値をとり、さらに55~59歳で部長の比率が最大になることがわかる。年齢層の高くなるにしたがって、役職が積み上がるという功績キャリアの特徴が見て取れる。また近年、60歳以上の高齢者雇用が増大してきており、ここの年齢層での功績に関しては、非役職と部長以上の役職が大部分を占めているという、特徴をみることができる。つま

り、加齢にしたがって、功績に関するキャリアを形成するのを見る事ができる。

第3に、「自分の才能や能力を発揮するために働く」という労働目的については、図23に特徴あるパターンと変化が現れている。技能目的の世代間パターンでは、多少形状が崩れてきているが、若年層で最高の比率を記録した後、ずっと低下傾向を続ける。グラフでは、左右逆の「ノ」の字パターンを示している。個人

的な技能の研鑽は、若いときには行うが、次第に低下し、中年層・老年層では、個人的な技能習得はあまり行われず、集団的で潜在的な方法において技能を追究する。けれども、この9年間の「世代間パターンの変化」でとりわけ注目すべきなのは、若年層において比率が低下しているのが、男性と女性の双方で見られる点である。この結果は、労働意欲の点では、好ましい傾向であるとは言えない。一般的な傾向として、若年層で技能を延ばしながら、労働意欲を高めるのは、若年層に期待されている現象であり、その中で次第に、自分の才能や能力に限界を感じるというサイクルが常識的であると言えるが、この9年の傾向は、若年層においてさえも、技能目的が最初から意識されない傾向を示している。

職業人生のなかで、どのような職業訓練を受けたのかによって、キャリア形成パターンが異なる。職業訓練を会社内部の特別なOJTにしたがって受けると、いわゆる「企業特殊技能 (specific skills)」を身につけて、スペシフィックな知識を身に付けるようなキャリアパターンを取る傾向があり、他方職業訓練および自己啓発を会社外部から得ている企業では、いわゆる「一般技能 (general skills)」を身につけ、ユニバーサルな知識を中心としたキャリアを積む傾向を示す。

この一般技能を求めるのか、あるいは企業特殊技能を求めるのか、ということは、賃金構造基本統計調査の中での質問項目で、職業訓練や自己啓発を「自発的に行った (主としてOff-JT)」か、あるいは「勤め先が行った (主としてOJT)」か、という点にあらわれている。自発的に、企業以外で受けるような訓練・知識は、企業間で共通の訓練や啓発に使われるものに限られるから、ユニバーサルな性格の強いものが多いと考えられるし、また、勤め先や職場で与えるような訓練・知識は、現場で行われるのだから、その企業特有のスペシフィックな性格のものが強くなる傾向があると考えられる。

図24は勤め先が実施した職業訓練と自己啓発の種類を明らかにしたものである。これでわかるように、勤め先で実施したものの多くは、一般的な知識を与えるようなセミナーや勉強会であるよりは、むしろ現場における研修が多くを占めていることがわかる。この図は、「勤め先が行った」職業訓練・自己啓発の多くが、OJTの技能・知識を与えるものであったことを示している。

この節の冒頭で、国民世論調査結果を検討した。この中で、年齢層別に技能目的で働く人びとの比率をみた。そこでは、多少崩れつつあるが、基本パターンとして若年層では技能目的は比較的高い比率を示すが、中年・老年と年齢を重ねると、技能目的の比率は低下することがわかった。これは、目的意識の傾向であったが、実際に技能形成はどの程度求められているのだろうか。とりわけ、年齢層別にどのような傾向を実際にたどっているのだろうか。

有業者において、年齢層別に職業訓練・自己啓発を

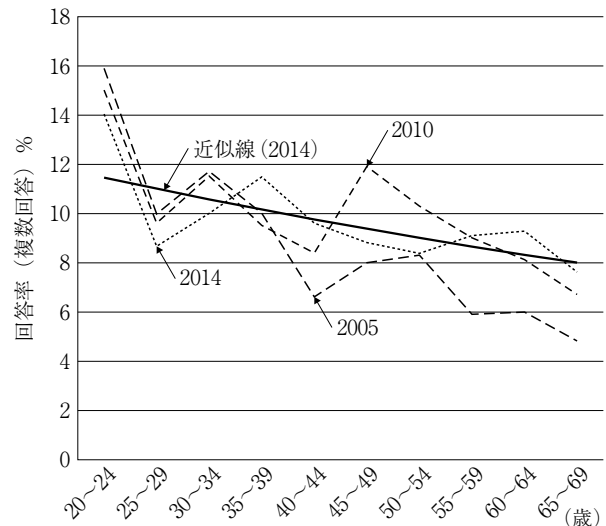


図23 技能目的で働く人びとの年齢層別比率(男女計)
資料出所：内閣府「国民生活に関する世論調査」(2005、2010、2014)

受けた人びとの比率をたどったのが、図25である。この図からわかるように、技能目的で働く人の比率が低下するのと同様にして、実際に技能のための職業訓練・自己啓発を受ける人の比率が、年齢層が高くなるにしたがって、低下していることが確認できる。つまり、目的意識に関しても、また現実の結果に関しても、技能キャリアを望む人びとは、若年層では高い比率を示すが、その後のキャリア形成の中では、中年・老年と加齢するにしたがって、訓練や啓発を受ける人びとの比率は、ずっと低下し続けるという、技能キャリアの特性があることがわかる。結局のところ、技能は学習して理解してしまえば、それ以上の訓練や啓発を行う動機は存在しないからである。

じつは問題は、技能キャリアの顕著な違いが、有業者と無業者との間に存在することである。図25と図26と比較すると次のような特徴がわかる。第1に、有業者と無業者の「職業訓練・自己啓発を受けた者の総数」の比率を比較すると、圧倒的に有業者の方があらゆる年齢層において、高い比率を記録している。第2に、有業者では、65歳以上の年齢層を除けば、他のすべての年齢層で、「勤め先が行った」職業訓練・自己啓発の比率のほうが、「自発的に行った」ものよりも高い比率を示しているのに対して、無業者では、逆に「自発的に行った」職業訓練・自己啓発の方が高い比率を記録している。つまり、無業者は全体的に、有業現場の職業訓練・自己啓発からは極度に排除されていることがわかる。第3に、このような現状から推測すると、有業者と無業者の間には、現状における訓練・啓発の差だけでなく、累積的に生じている個人内と集団に加わってのその中における、技能蓄積の差がより拡大されて、現実には存在することになる。以上から考えることができるのは、技能キャリアでは、潜在的に蓄積されて行く部分が重要であるということであ

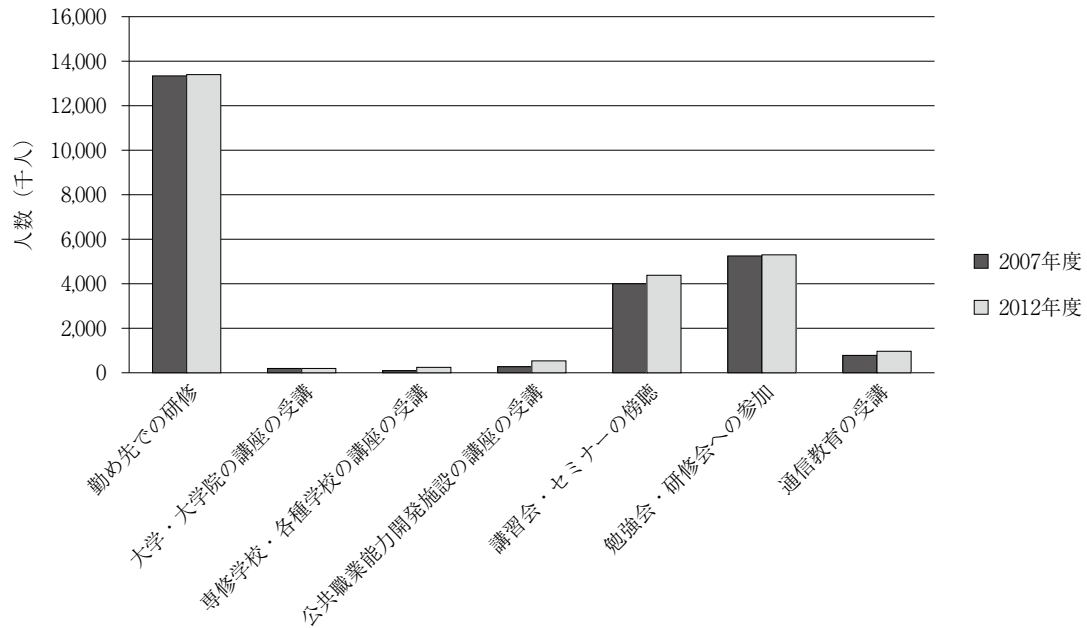


図24 勤め先が実施した職業訓練・自己啓発総数（男女計）

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2013）

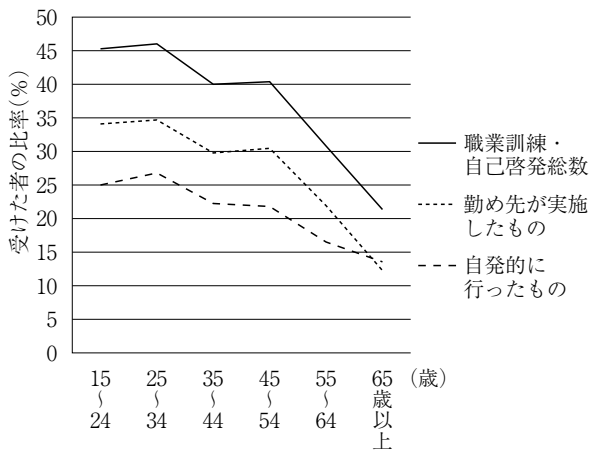


図25 有業者のうち職業訓練・自己啓発を受けた者の比率

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2013）

る。

第4に、生きがい目的について、図27を見ながら、世代間パターンとその変化を見ておきたい。生きがい目的は、「世代間パターン」の傾向として、年齢を重ねれば重ねるほど、生きがい目的で働く人の比率が高くなる傾向を示している。つまり、生きがい目的の世代間パターンは、若年層では低い率だが、中年層・老年層にかけて増加傾向を示すという点で、キャリアが加齢とともに蓄積されていく過程と併行して、発達を示している。したがって、グラフの「ノ」の字パターンが描かれることになる。これについては、高い年齢まで働く人では、次第に働けば働くほど、労働が自己目的化すると考えられている従来からの労働観がここに実際に現れていると考えられる。そして、労働が生

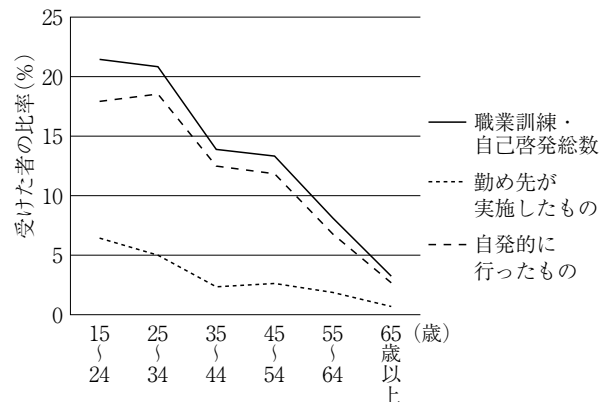


図26 無業者のうち職業訓練・自己啓発を受けた者の比率

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2013）

きがいにまで発展することを示している。この結果については、企業組織においては、組織へのコミットメント（強い関わり）が勤続年数の多くなるにしたがって高くなるという結果の存在することが知られているが、この傾向と合致した事象である、と解釈できる。

労働と生きがいとの関係については、日本人は特別な関係を築いて来ていると考えられて来ている。勤労意欲が溢れている民族であるという位置づけがなされて来た。その証拠としては、長時間労働、長期雇用システムの保持、組織コミットメントの強さ、などが挙げられている。

これらの点は、職業キャリアとの関係でも観ることが出来る。生きがいのために働く、という理由が欧米諸国と比べて、比率が高いことが知られている。とりわけ、年齢層が高くなるにしたがって、生きがい目的

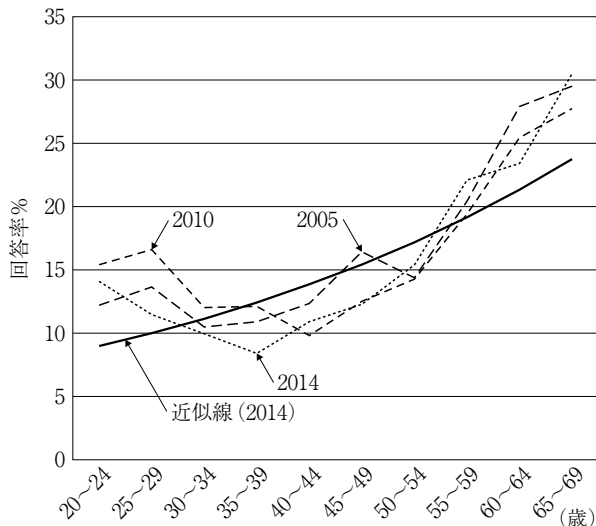


図27 生きがい目的で働く人びとの年齢層別比率 (男女計)
資料出所：内閣府「国民生活に関する世論調査」(2005、2010、2014)

の比率が高くなる傾向をもって、少なくとも高齢年齢層では、経済的な目的が少なくなり、生きがい目的で働く人が多くなる傾向を見せている。

注意しなければならないのは、働く目的の中で、生きがい目的の比率が高くなることと、生活全体の中で、生きがい目的で働く比率が高くなることは、意味が異なってくるということである。働くことが、人生全体のなかで、どのくらいの位置を占め、さらにその中で、生きがい目的で働く人がいる、という社会意識の構造を持っている。単純に働く目的で、生きがい目的が高い比率で現れても、生活や人生全体のなかで、働くことがどのくらいの生きがいに関する評価を得ているのかは、別問題である。

欧米諸国では、生きがい目的で働く人の比率はたいへん低いことが知られているが、これは働くこと自体が、すでに経済的目的中心に考えられており、生きがいははじめから働くこと以外に求められている、という価値観が存在することと、無関係ではないだろう。

以上で見て来たように、日本人は職業人生を過ごす過程でその年代に合った「働く目的」を持っており、経済性・功績性・技能性・生きがい性などの多様な職業キャリアを築いていることがわかる。職業キャリアは、人生サイクルを描いていて、若年層では、(1) 技能性を求めるキャリア形成を行い、次に(2) 経済性を目指す「働く目的」をとりわけ重視することがわかる。人生が進むに連れて、これらの技能性や経済性目的のキャリア形成は低下する傾向を見せる。そして、(3) 中年層では功績性のキャリアを求める傾向が出てくる。最後に、(4) 加齢にしたがって、生きがい性を重視した職業キャリアが増大してくる傾向が見られるようになる。つまり、経済目的と技能目的は、中年層から老年層にかけて、比率が低下していくという、基

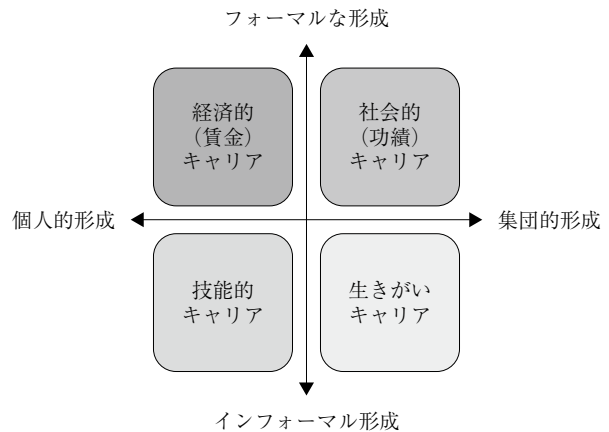


図28 職業キャリア形成の多様性

本パターンを示し、功績目的と生きがい目的は、中年層から老年層にかけて、比率が上昇するパターンを示している。

このようにして、上記の一般的な傾向は優勢であるが、同時に近年、高齢者雇用や女性雇用の増大のために、これら的高齢者と女性の各層において、基本パターンを覆すような変化が生じていることも事実である。たとえば、高齢者と女性層には、経済性意識が高まるという変化が出て来ている。また、多くの年齢層で全般的な傾向として強く出て来ているのが、功績性キャリアを求める意識が高まっているという傾向である。そして、若年層での技能性を求める意識が低下して来ているという変化も生じてきているといえる。これらの変化が、非正規雇用の増大などの職業事情を反映し、現代の職業キャリアを多様化させていることは確かである。しかしながら、他方において依然として、職業キャリア形成が「世代間パターン化」に現れているように、基本的なサイクルを描いており、このパターンには一定の普遍的な形が継承されて来ていることも、認識しておかなければならないことである。

7. 結論：職業キャリア形成の特徴とその変化

職業キャリアがどのように形成されるかという視点から見るならば、その目的や手段などを使った形成方法が、個人的な方法と集団的な方法、あるいはフォーマルな方法とインフォーマルな方法などの多様な局面を持ったものとして考えられる。実際の職業人生の中で、「生計の維持」を中心に職業キャリアを形成する人もいる。同様に、「役割の実現」や「個性の発揮」を中心に考えて職業キャリアを形作る人もいて、職業人生の幅は多様に広い。

ここではこの多様な職業キャリアについて、形成の特性にしたがって、整理して見たい。図28では、尾高の3局面に加えて、もう1つの集団的局面を加えて、4つの局面を考えている。個人的に職業キャリアを図る形成方法に属するものとして、生計の維持などの「経済的(賃金)キャリア」と、個性の発揮などの

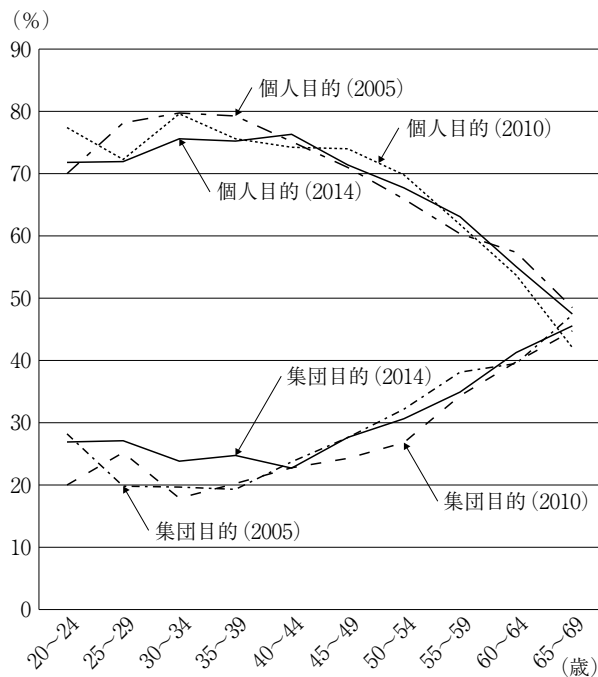


図29 「働く目的」の加齢による多様性

資料出所：内閣府「国民生活に関する世論調査」(2013)

「技能キャリア」が存在し、他方において、集団的に蓄積される職業キャリア形成として、役割の実現などの「社会的（功績）キャリア」と、職場を意識した感情形成としての「生きがいキャリア」が分類される。これまで述べてきたように、日本人の職業キャリア形成については、若年層で個人的形成方法が優勢となって、職業キャリアが形成され、経済的目的や技能・研修目的などが目立つ。けれども、中年層から老年層になるに従って、集団的キャリア形成方法が優勢になって、社会的目的や生きがい目的などが次第に優位になってくる傾向を見ることができる。

また、近代社会が追い求めてきた職業目的として、賃金と出世（功績）を中心として形成される職業キャリアとして、フォーマルな形成方法が存在し、また個人の技能や生きがいなどの職業キャリアはインフォーマルな職業キャリア形成として、潜在的に求められてきたという経緯を見ることができる。

この小論で考えてきたように、人びとが職業人生を送っていくときに、個人内に継続して体化されたり、集団内に蓄積されたりするキャリア（経歴）が形成され、この職業キャリア形成によって、人びとが、なぜ継続する労働を行うのか、つまりは、なぜ職業を持つのかということの説明できる。もっとも、職業上のキャリアだからといって、必ずしも賃金の高さや、内部・外部労働市場で確認される「正規や非正規」の経歴や、企業内の「役職や非役職」の役歴、さらに「専門的な技術や技能」の職歴のことだけをいうのではない。むしろ、集団・組織の底にあって、表に現れないような、常日頃はわからないような「人的資本」や「社会関係資本」などにかかわる、いわば潜在的なキ

ャリアについての認識も重要である。ここでみてきたように、「賃金」に関する職業キャリア、組織内外での「功績」に関する職業キャリア、自分の「知識・才能・技能」に関する職業キャリア、さらには集団内で得られる「生きがい」などに関する職業キャリアなどをみていくとわかるように、今日わたしたちの職業人生に関するキャリア形成は、複雑に多様化しているが、それでもこの小論で見たように、基本的なパターンをみることができないわけではない。ここでは、「賃金プロファイルの傾き低下」問題や「非正規雇用の増大」問題が生じてきているのも事実である。しかし、それにもかかわらず、この小論で見たように、職業キャリア形成には複合的ではあるが基本的なパターンをみることができ、人びとは個人や集団に適合するような多様なパスウェイを必要としている。

参考文献

1. 人的資本：教育を中心とした理論的・経験的分析／ゲリー・S・ベッカー著；佐野陽子訳。東洋経済新報社，1976
2. 社会関係資本：理論統合の挑戦／三隅一人著。ミネルヴァ書房，2013
3. 仕事と生活：労働社会の変容／前田信彦著。ミネルヴァ書房，2010
4. 仕事の裏切り：なぜ、私たちは働くのか／ジョアン・キウラ著；中嶋愛訳。翔泳社，2003
5. 職業の倫理／尾高邦雄著。中央公論社，1970
6. キャリア社会学序説／佐藤厚著。泉文堂，2011
7. 職業キャリアの空間的軌跡：研究開発技術者と情報技術者のライフコース／中澤高志著。大学教育出版，2008
8. ライフコース選択のゆくえ：日本とドイツの仕事・家族・住まい／田中洋美，マーレン・ゴツィック，クルステイーナ・岩田ワイケナント編。新曜社，2013
9. 仕事の経済学／小池和男著。第3版。東洋経済新報社，2005
10. ホワイトカラーの人材形成：日米英独の比較／小池和男，猪木武徳編著。東洋経済新報社，2002
11. 日本の労働市場改革：OECDアクティベーション政策レビュー：日本／OECD編著；濱口桂一郎訳。明石書店，2011
12. 専門技能とキャリア・デザイン／金井壽宏，鈴木竜太編著。白桃書房，2013。（日本のキャリア研究／金井壽宏，鈴木竜太編著）
13. 組織人のキャリア・ダイナミクス。白桃書房，2013。（日本のキャリア研究／金井壽宏，鈴木竜太編著）
14. 雇用の未来／ピーター・キャベリ著；若山由美訳。日本経済新聞社，2001
15. 労働市場改革の経済学：正社員「保護主義」の終わり／八代尚宏著。東洋経済新報社，2009
16. 「正社員」の研究／小倉一哉著。日本経済新聞出版社，2013
17. 日本の企業と雇用：長期雇用と成果主義のゆくえ／労働政策研究・研修機構（JILPT）編。労働政策研究・研修機構，2007
18. 人事制度の日米比較：成果主義とアメリカの現実／石田光男，樋口純平著。ミネルヴァ書房，2009

19. 非正規雇用のキャリア形成：職業能力評価社会をめざして／小杉礼子，原ひろみ編著．勁草書房，2011
20. 非正規就業の実態とその政策課題：非正規雇用とキャリア形成、均衡・均等待遇を中心に／労働政策研究・研修機構編．労働政策研究・研修機構，2012
21. 非正規雇用改革：日本の働き方をいかに変えるか／鶴光太郎，樋口美雄，水町勇一郎編著．日本評論社，2011
22. Peter B. Doeringer, Michael J. Piore., Internal labor markets and manpower analysis, Armonk, N. Y. : M. E. Sharpe, 1985, 内部労働市場とマンパワー分析／P.B.ドーリンジャー，M.J.ピオレ著．早稲田大学出版部，2007
23. 人間に格はない：石川経夫と2000年代の労働市場／玄田有史著．ミネルヴァ書房，2010
24. Piore, Michael J. : Sabel, Charles F., The second industrial divide : possibilities for prosper, 1984, 第二の産業分水嶺／マイケル・J・ピオリ，チャールズ・F・セーブル著；山之内靖，永易浩一，石田あつみ訳：筑摩書房，1993
25. The Institute of Manpower Studies for the National Economic Development Office in association with the Department of Employment (ed). Changing working patterns : how companies acheive flexibility to meet new needs. National Economic Development Office 1986
26. Armstrong M. (ed), A Handbook of Personnel Management practice. 5th, Kogan page limited 1995
27. Atkinson J., Flexibility : Planning for a uncertain future : Manpower policy and practice. (Vol.1) p.28-29, 1985

(2014年10月31日受理)