

2005年4月15日

3年吉田ゼミの方針について

吉田 誠

問題提起

バブルの崩壊以降、日本の雇用制度は、「リストラ」という名の人員削減を伴いながら、様々な「改革」が実施されてきた。このなかの一つに正社員の徹底した少数精鋭化があり、それは採用抑制やリストラによる人員削減と、仕事や成果に応じた処遇の徹底（＝処遇の個人化）という方向性をとった。日本の雇用システムを特徴づけていた終身雇用や年功序列を払拭しようとするものであった。他方で雇用形態の多様化を進めてきたことも見逃せない。コストのかかる正社員に替えて、契約社員、パート、アルバイト、派遣社員などと様々に呼称される非正規社員を採用してきた。

こうした雇用制度や処遇制度の変化は、当然のことながら人々の働き方や生活の仕方に大きな変化をもたらしている。その実相を調査によって明らかにすることを本ゼミの今年度の目標とするが、ここでは、過去の先輩たちがたててきた三つの問題設定を紹介し、今年度の調査テーマの選択における参考にしたい。

一つは正社員の少数精鋭化は、高い成果には高い報酬をもたらすことを約束し、従業員のモラル・アップを促す可能性がある一方で、仕事の量的負荷の増大をもたらしたり、評価（査定・人事考課）を媒介として仕事への絶えまぬ献身を要求することになる。目標管理制度（MBO）や年俸制、成果主義賃金の導入、裁量労働制の対象拡大など制度「改革」によって、人々はどのような期待や不安を抱くようになってきているのであろうか。

また生涯のキャリア展開を一つの企業の中で閉じたものとするとはできなくなっている。転職をキャリア・アップのための手段ととらえ、ポジティブに考えている人もいれば、リストラや企業倒産などの雇用不安のために余儀なく転職を強いられる人も多い。会社主導の教育・訓練が主流の時代は終り、個人のイニシアチブで能力開発や自己啓発が行われなければならない時代になってきたといえるが、これに対して働く人々はどのように対処しようとしているのであろうか。

最後に少子高齢化という問題が深刻化するなかで、これまでの働き方に対する反省もでてきている。男は会社、女性は家庭というこれまでの性別役割分業は、キャリア志向の女性にとっての足枷になっている。出産や育児で一旦退職すると、正社員の職を得ることは極端に難しくなり、キャリアを断念せざるをえなくなる。少子化の直接的原因と言われる晩婚化や出産年齢の高齢化は、こうした状況に抗う女性たちのシグナルともいえよう。この問題を解決するためには、ワーク・ライフ・バランスやファミリー・フレンドリーと言われる企業の家庭生活支援策が不可欠であるし、また男性の働き方を見直し、家庭や地域社会に対する責任を担うようにならなければいけない。仕事と生活とのバランスのありようを今一度見直すことが求められる時代になってきているが、その時代の要請はどの程度人々の間で共有され、生活の仕方に変化をもたらしているのであるのであろうか。

以上、三つの問題設定は、人々が直面している雇用管理の変化はどのようなものであり、それにどのように感じ、どのように対処しようとしているのかについてインタビューを通して明らかにすることをねらったものであった。本年度も、先輩たちの問題設定を踏襲するとともに、地域的特性や雇用の多様化の問題も視野に入れて最終的な調査項目の設定へとすすめていきたい。そのために前期では、まず現在の働き方に関する先行研究を学び、何が問題となっており、どのような調査項目を考えればよいのかを考えてもらう。

予定

- 前期：文献研究および質問項目の設定（5～6月頃 合宿？）
- 夏休み：インタビュー
- 夏合宿（9月下旬）：インタビュー結果の報告
- 冬学期：補足調査及び報告書作り

文献表（2005年度暫定版）

1. ホワイトカラーをめぐる処遇の変容

- 佐藤博樹（1999）「日本型雇用システムと企業コミュニティ」稲上毅・川喜多喬『講座社会学・労働』東京大学出版会 [1]
- 木下武男（1999）『日本人の賃金』平凡社（全4章）[3]
- 黒田兼一（1999）「人事労務管理の個別化とエンプロイヤビリティ」『経済』1999年12月号 [5]
- 藤田栄史（2004）「日本的経営・雇用慣行の動揺と雇用・労働の将来」窪田暁子・高城和義編『福祉の人間学』勁草書房 [6]

2. ホワイトカラーの働き方と生活

- 井上雅雄（2000）「労働・余暇・アイデンティティ」『大原社会問題研究所雑誌』499号 [9]
- 佐藤博樹（2004）「生活時間配分：生活と仕事の調和を求めて」佐藤博樹・佐藤厚編『仕事の社会学』有斐閣 [7]
- 佐藤博樹・武石恵美子（2004）『男性の育児休業』中央公論社（中公新書）全5章 [10]
- 矢野眞和「生活のゆとりと時間の使い方」所収 矢野眞和・連合総研編（1998）『ゆとりの構造』日本労働研究機構 [8]

3. 総論

- 熊沢誠（1997）『能力主義と企業社会』岩波書店（岩波新書）（全4章）[2]
- 久本憲夫（2003）『正社員ルネサンス』中央公論社（中公新書）（全6章）[4]

4. 政策文書

- 日本経営者団体連盟（1995）『新時代の「日本的経営」』日経連
- 日経連教育特別委員会（1999）『エンプロイヤビリティの確立を目指して』日経連