

2009年4月10日

## 3年吉田ゼミの方針について

吉田 誠

### 本日の To Do

1. 自己紹介
2. ゼミ幹事決定
3. インタビューに向けての問題提起
4. 担当決定

### 問題提起

バブルの崩壊以降10年以上にわたって実施されてきた「成果主義」や「リストラ」という名の人件費削減を進めた「改革」は、ここ数年一息ついているようにみえる。景気の緩やかな回復、少子高齢化の本格的到来による若年労働者の不足が続き、社員に厳しい人事政策は時代にそぐわなくなってきた。しかし他方で、長時間労働やそれに伴う過労死・過労自殺が社会的問題になるなど、企業が社員に求める働き方は大きく変化していないようにもみえる。数年前まで声高に叫ばれていた成果主義も、最近ではうまくいかなかったと評価する声も出ている一方で、逆にそれが定着し当たり前になっているから、取り上げられなくなっているのだという声もある。

かつての日本的経営の三種の神器と言われた終身雇用、年功序列、企業別組合のうち、前者二つはこの10数年のなかで終焉を迎えたということが幾度となく言われてきたが、果して現状はどのようになっているのであろうか。またその変化は、人々の働き方や生活の仕方にどのような変化をもたらしているのであろうか。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。また会社主導の教育・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ている。こうした雇用の流動化の流れに対して働く人々のキャリア意識はどのように変化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、女性の職業生活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、まず現在の人事制度の変容や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（合宿：5月30～6月1日を予定）
- 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（2009年度版）

### 1. 人事制度の変容とキャリア

- 佐藤博樹・八代充史（2007）「企業経営と人事労務管理」佐藤博樹他『第3版 新しい人事労務管理』有斐閣 [1]
- 熊沢誠（1997）『能力主義と企業社会』岩波書店（岩波新書）序章 [2]
- 熊沢誠（1997）『能力主義と企業社会』岩波書店（岩波新書）1章 [3]
- 熊沢誠（2007）『格差社会ニッポンで働くということ』岩波書店 4章 [3]
- 土屋直樹（2008）「賃金処遇制度」久本憲夫・玉井金五編『社会政策Ⅰ ワークライフ・バランスと社会政策』法律文化社 81～104頁 [4]
- 岡田真理子（2008）「昇進と査定」久本憲夫・玉井金五編『社会政策Ⅰ ワークライフ・バランスと社会政策』法律文化社 105～123頁 [4]
- 若林直樹（2008）「成果主義と心理的契機の変化」若林直樹・松山一樹編『企業変革の人材マネジメント』ナカニシヤ出版 87～103頁 [5]
- 上西充子（2004）「能力開発とキャリア」佐藤博樹・佐藤厚編『仕事の社会学』有斐閣 [5]
- 久本憲夫（2008）「正社員のキャリア管理」若林直樹・松山一樹編『企業変革の人材マネジメント』ナカニシヤ出版 219～240頁 [6]
- 遠藤公嗣（2008）「職務給と『同一価値労働同一賃金』原則」上下『労働法律旬報』1684, 1685号 [9]
- 藤田栄史（2008）「『ポスト工業社会』の労働社会論」『社会学評論』第59巻1号 114～131頁 [9]

### 2. 働き方と生活

- 石井まこと（2007）「女性雇用の拡大と雇用平等政策」所収 坂脇昭吉・阿部誠編『現代日本の社会政策』ミネルヴァ書房 [7]
- 川東英子（2007）「家族の変容と子育て支援」所収 坂脇昭吉・阿部誠編『現代日本の社会政策』ミネルヴァ書房 [8]
- 丸谷肇（2007）「雇用環境の変化と労働時間問題」所収 坂脇昭吉・阿部誠編『現代日本の社会政策』ミネルヴァ書房 [6]
- 小倉一哉（2007）『エンドレス・ワーカーズ』日本経済新聞社 [合宿]
- 木本喜美子（2008）「家族・ジェンダー・階層」船橋恵子・宮本みち子編『雇用流動化のなかの家族』ミネルヴァ書房 [7]
- 永瀬伸子（2008）「女性の就業をめぐる状況」船橋恵子・宮本みち子編『雇用流動化のなかの家族』ミネルヴァ書房 [8]

### 3. 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

## 日程

[1] 4/17、[2] 4/24、[3] 5/1、[4] 5/8、[5] 5/15、[合宿]5/29～5/31、[6] 6/5、[7]6/12、[8]6/20、[9]6/26、[調査項目の作成] 7/3 7/10 7/17

4年生ゼミ報告書発表（金曜昼休み 22番教室）

4/17、4/24、5/1、5/8、5/15