

2024年4月11日

3回生吉田ゼミの方針について

吉田 誠

本日の To Do

- ・自己紹介
- ・インタビュー調査に向けての問題提起
- ・今後の予定と発表担当者の決定
- ・ゼミの進め方、留意点、レジュメの作成法

問題提起

このゼミの課題は現代日本の企業とその労働者との関係である。21世紀も最初の20年を終え、もうすぐ4半世紀になろうとしている。働き方が大きく変化していると言われていたなかで、かつて日本的経営の三種の神器とされた終身雇用、年功序列、企業別組合のうち、前者2つはどのように変化しているのだろうか。また、その変化は人々の働き方や生活の仕方にどう影響を与えているのだろうか。その方向性ははっきりしているとは言い難い。

例えば、ここ数年「働き方改革」という言葉が人口に膾炙されてきた。これはかつての「会社人間」的働き方の反省が包含され、ワーク・ライフ・バランスを推進するという方向で進められていると言われている。他方で、同じ「働き方改革」が残業手当のつかない働き方を拡大させ、長時間労働や過労死の危険性を高めているとも批判されてもいる。近年でも過労死や過労自殺がたびたびニュースになっており、「ブラック企業」問題もまだなくなっただけではない。また10数年前には声高に叫ばれていた成果主義も、最近ではあまり聞かなくなっている。これはうまくいかなかったからだという声がある一方で、逆に当たり前のように定着したために取り上げられなくなっているのだという評価もある。

本ゼミでは、現代日本の働き方をめぐる諸相を働く人々のインタビュー調査によって明らかにすることを目指すが、ここでは、過去先輩たちが取り上げてきた三つの問題領域を紹介し、今年度の調査テーマの選択の参考にしたい。

一つは人事制度や賃金制度の改革である。従来の年功型賃金は、能力主義や成果主義にとって代られたと言われている。正社員の少数精鋭化に伴うこうした施策は、高い成果には高い報酬をもたらすことを約束し、従業員のやる気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、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人事制度や賃金制度の「改革」は、人々にどのような期待や不安を与えているのであろうか。

第二に、終身雇用の終焉が言われ、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ようにもみえる。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で余儀なく転職を強いられる人もいる。また近年では、白紙の新卒を雇い、企業の中で育てていく「メンバーシップ型」雇用から、その職務に適切な人を採用する「ジョブ型」雇用へ変化すべきだとの主張がなされている。こうした変化のなかで、働く人々のキャリアのあり方やキャリア観はどのようになっているのであろうか。

最後は、ワーク・ライフ・バランスの領域である。「男は会社、女は家庭」というこれまでの性別役割分業が女性のキャリアの足枷になっているという認識は一般的になってきた。女性が社会的に活躍できるため、また少子化社会を克服するためには、出産・育児と働くことを両立できる環境を作り出す政策も充実してきている。それは、また男性の働き方や生活のあり方を見直す政策へとも踏み込んできている。こうした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だろうか。また、コロナ禍でのリモートワークの経験はこの仕事と生活の変化にどのように活かされているのであろうか。

前期においては、以上の三つの問題領域について文献研究を進め、関連する知識の修得を目指す。また、こうした文献を読んでいく中で、君たち自身の問題関心を醸成させ、それを今年度のインタビュー調査における質問票のなかに反映させてもらいたい。そしてインタビュー調査では、人々が直面している人事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明らかにしてもらいたい。

今後の予定

- ・前期：文献研究および質問項目の設定
- ・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：文献探査、報告書作成

文献表

1. 人事制度の変容

- [2] 山下充（2015）「組織のなかで働く」所収 小川慎一他『「働くことを社会学する 産業・労働社会学」有斐閣 45～70 頁。
- [3] 熊沢誠（1997）『能力主義と企業社会』岩波書店（岩波新書）序章+1 章 1 節（1～33 頁）（2 人）
- [4] 熊沢誠（1997）『能力主義と企業社会』岩波書店（岩波新書）1 章 2 節～4 節。（33～74 頁）（2 人）
- [5] 藤村博之（2023）「賃金管理」所収佐藤博樹他『新しい人事労務管理 第 7 版』有斐閣 98～128 頁。（2 人）
- [6] 三輪卓己（2022）「人事考課制度」原田順子・平野光俊『改訂新版 人的資源管理』放送大学 91～108 頁。

2. 日本の人事の特徴とキャリア

- [7] 八代充史（2023）「職能資格制度と職務等級制度」所収佐藤博樹他『新しい人事労務管理 第 7 版』有斐閣 67～97 頁。（2 人）
- [8] 林亜美（2024）「離職・転職」所収 駒川智子・金井郁編『キャリアに活かす雇用関係論』世界思想社 139～154 頁。

3. 働き方と生活

- [9] 佐藤博樹（2023）「労働時間と勤務場所の管理」所収佐藤博樹他『新しい人事労務管理 第 7 版』有斐閣 129～155 頁。（2 人）
- [10] 杉浦浩美（2024）「就労と妊娠・出産・育児」所収 駒川智子・金井郁編『キャリアに活かす雇用関係論』世界思想社 92～106 頁。
- [11] 佐藤博樹・藤村博之（2023）「従業員の生活支援」所収佐藤博樹他『新しい人事労務管理 第 7 版』有斐閣 214～237 頁。（2 人）

日程

[1] 4/11、[2] 4/18、[3] 4/25、[4]5/2、[5] 5/9、[6] 5/16、[7] 5/23、[8]5/30、[9]6/6、[10]6/13、[11] 6/20、
[調査項目の作成など] 6/27、7/4、7/11、7/18

夏合宿 9 月中旬に行いたい、行えない場合には、大学に集まってインタビュー調査の報告会とする。

ゼミの進め方、留意点

- ・報告者はレジюмеを人数分印刷し、発表の準備をしておくこと。
- ・報告者以外はゼミの当日の午前 9 時までに manaba+R に文献読書ノートを記載しアップする。また、全員（報告者も含む）がゼミ終了後には「ゼミで学んだこと」、「詳しく知りたいと考えたことなど」を記入し、文献読書ノートを完成させ、2 日後の午後 10 時までに manaba+R にアップする。
- ・無断欠席や遅刻は厳禁（どうしても欠席せざるを得ない場合は理由を添えて必ずメールで連絡。LINE は駄目。）

e-mail: makotoy@fc.ritsumeit.ac.jp

- ・理由の如何を問わず欠席した場合には、その日読む予定であった論文のレジюмеを自ら作成し、文献読書ノートと一緒に次週までに提出すること。