

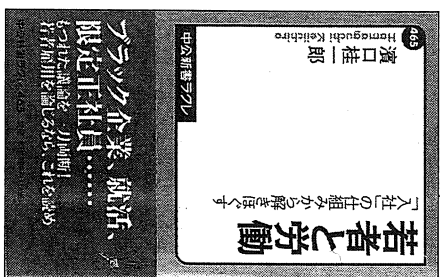
若者と労働 — 「入社」の仕組みから解きほぐす

◆グラツク企業問題やフリーター論の根本にあるもの

「就職活動」に勤しんでいる若者が、「職探し」なんてカッコ悪い、と思っていること、あたり前のようになっているいわゆる「社員」という言葉は、法律上存在しないということ。言われてみれば……と思うようなことに，“本質的なこと”が隠されている気がする。

著者は、最近よくきかれる「メンバーシップ型」「ジョブ型」という言葉を作った本人であり、この2つのシステムの対比を通じて、いま若者がかかえる労働問題を解きほぐしていく。実際の日本の労働社会は「メンバーシップ型」（人基準）であった一方、法律制度は「ジョブ型」（仕事基準）が原則であったこと、90年代から「メンバーシップ型」の入口が狭くなり、若者の雇用問題が発生したこと、などからである。

企業の人事担当者も従業員も、学生もその親たちも先生も、そもそも「日本型人事管理」がどのような原理原則のもとに行われているのかを、まず理解すべきであろう。そして、かつて（ある時期）はうまく機能していた長期安定雇用で世帯主の雇用、収入を守る「メ



濱口 桂一郎 著
中公新書ラクレ
2013年8月10日発行
290頁
880円＋税

ンバーシップ型」システムだけでは、現在の社会はうまく回らなくなっていて、さまざまな軋みが出てきてしまったこと。だからいま、「ジョブ型正社員」という普遍的な働き方のモデルが提示されるのだということ。そういったことを、日本における雇用政策の経緯や欧米の事例も踏まえつつ、冷静に考えていくべきなのだ。

人事の仕事に携わる者であれば、自社のシステムが「人基準」か「仕事基準」か、一度は考えたことがあるだろう。問題は、どちらが正しいかではなく、そもそも立ち位置はどこか、ではないか。不毛な感情論や対立から脱皮するためにも、是非、一読を勧めたい。