

大久保幸夫編著『正社員時代の終焉 - 多様な働き手のマネジメント手法を求めて』

(日経BP社、2006年)

“雇用の流動化”や“就労形態の多様化”が叫ばれるようになって久しい。こうした用語の是非はともかく、用語が広く流通した背景には、近年における正社員数の減少と非正社員比率の上昇といった現象があった。

リクルートワークス研究所・所長の久保幸夫氏が編集した『正社員時代の終焉』は、リクルートワークス研究所調査、現場インタビュー、企業事例に基づいて、ポスト正社員時代の企業経営のあり方を追求した著作である。人材マネジメントの視点からみた分析ではあるが、その認識と将来展望、そして提言は実に興味深く、考慮に値するものである。

大久保幸夫氏らの主張は、日本的雇用慣行と呼ばれた日本独自の雇用システムを、正社員雇用の視点から読み替えている点が特徴的である。そのことによって非正社員の増大など、現在起こっている顕著な現象の意味を読み解くことが可能と考えている。

その現実認識の骨子は、(1)日本的雇用システムとは、「終身雇用」「年功序列」「企業内組合」というよりも、新卒一括採用に始まり、職能資格制度によって年次管理され、定年退職で終わる、「正社員」雇用の仕組みであること、(2)こうした正社員システムは、企業忠誠心、仕事に専念できる環境づくりの点でよいシステムであったこと、(3)しかしこのシステムは、企業内だけでなく、税制・社会保障制度を含め正社員にはやさしいが、非正社員には冷たいこと、(4)また成長のない社会では高コスト構造であること、(5)そして正社員比率の低下から明らかなように、正社員という名の標準的な働き方のモデルは近い将来消滅する可能性が高いことの各点である。この結果、正社員システムの崩壊は既存の税・社会保障制度の根本的見直しが必要となると主張する。このように「正社員がすべて取りしきる世界から、多様な就業形態の人が集まって協働する世界へと組織が組み替わったなら、どのようなマネジメントの方法論が必要となるのか」に答えるのが本書の狙いである。

いうまでもなく非正社員のままで正社員並みの労働条件と社会的地位を得ることが出来るのであれば、正社員比率はさらに低下し、それとともに正社員システムも大きく変容する。

しかしながらその描かれた雇用システムの将来展望はきわめて楽観的である。性、年齢、雇用身分、国籍にかかわらず、誰でも気持ちよく働ける組織として「ユニバーサル組織」を提唱しているが、その組織が成立する根拠は明瞭ではない。何故ならその提唱の本質はいわば、あるべき論であり待望論だからである。“雇用の流動化”や“就労形態の多様化”は、本来正社員として就労したい人にまで非正社員としての就労を強制したことは間違いなく、この結果、いわゆる勝ち組、負け組に区分けされる格差社会が産み出されることとなった。

魅力的な現実認識を示した本書をもってしても、息苦しい正社員という働き方を、正社員身分のまま個々人のニーズに応じて多様化させるべきだという正論に替わることはできないように思われる(N.H.)