



濱口桂一郎  
『新しい労働社会』

要点のまとめ  
(モデル)



# 序章

問題の根源はどこにあるのか



# 日本型雇用システムの本質

- 職務のない雇用契約
  - どういう種類の労働をするか（具体的な職務内容）を定めずに雇用する  
（世界の常識：「ジョブ型」＝職務の内容を定めて雇用契約を結ぶ）
  - 使用者の命令によって職務が決まる  
（異動がある）
  - メンバーシップ契約

# 日本型雇用システムの特徴

- 長期雇用制度（終身雇用制度）
  - 職務が契約で決まっていないので異動がある
  - 職務の有無によって雇用・解雇が決められない
- 年功賃金制度
  - 勤続年数や年齢に応じて賃金が決められる
  - 職務ごとの賃金が定められていない  
（同一労働同一賃金制度が機能しない）
- 企業別組合
  - 企業の枠を超えた団体交渉ができない  
（産業別組合がない）
  - 団体交渉は企業ごとに経営者と組合とで行う

# 日本の労務管理の特徴(1)

- 雇用管理の特徴
  - メンバーシップの維持が最重要課題
  - 新規学卒者定期採用制  
(世界の常識：必要なときにそのつど採用する)
  - 定期的人事異動
  - 定年制
- 報酬管理の特徴：年功賃金制
  - 月給制
  - 定期昇給制
  - ボーナス制

# 日本の労務管理の特徴（2）

- 労使関係の特徴：企業別組合
  - 日本の企業別労働組合は、ホワイトカラー労働者とブルーカラー労働者を包含したすべての労働者を代表する組織となっている  
（ヨーロッパ：産業レベルで組織される労働組合と、労使協議を行う労働者代表機関とが、別個に存在する）
  - 組合にとっても労働者のメンバーシップ維持が重要な目的となる
  - 団体交渉の主たる目的はベースアップ

# 日本型雇用システムの外側と周辺領域(1)

- 非正規労働者
  - 具体的な職務（多くは単純労働）に基づく雇用契約（多くは期間を定めた有期契約）
  - メンバーシップを有していないので、長期雇用制度も年功賃金制度も適用されないし、企業別組合への加入もほとんど認められない
  - 必要に応じて雇用され、必要がなくなれば解雇される
  - 賃金は時給制
  - 低賃金で昇給もボーナスも退職金もない

# 日本型雇用システムの外側と周辺領域(2)

- 女性労働者
  - 雇用機会均等法以前
    - 結婚退職までの短期メンバー
    - 仕事は事務職の補助業務が中心
  - 雇用機会均等法制定以後
    - コース別雇用管理（「総合職」と「一般職」の区別）
    - 転勤を条件とすることによって、女性は「総合職」から事実上排除される
    - 「一般職」（補助的な業務）は非正規労働者へとシフト

# 日本型雇用システムの外側と周辺領域(3)

- 中小企業労働者
  - 日本型雇用システムは大企業において発達
  - 雇用システムは企業規模によって違う
  - 企業規模が小さくなればなるほど、ジョブ型に近づく

# 序章のポイント

- 日本型雇用システムの本質は、職務のない雇用契約＝「メンバーシップ契約」である
- 日本型雇用システムの特徴（長期雇用制度・年功賃金制度・企業別組合）はすべてこの「職務のない雇用契約」に由来する
- 日本型雇用システムが適用されるのは正社員のみで、そこから排除された非正規労働者の存在が社会問題となっている