

章・節・小見出しに従って箇条書き形式で要点を抜き出してみる

序章 問題の根源はどこにあるのか

1 日本型雇用システムの本質

職務のない雇用契約

- ・ どのような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）
- ・ 日本型雇用システムにおける雇用とは、職務ではなくメンバーシップ

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

2 日本の労務管理の特徴

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

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

3 日本型雇用システムの外側と周辺領域

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

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

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