

特集にあたって

住田 潮 (筑波大学)

日本において1950年代末から半世紀にわたって培われてきた労使協調路線に基礎を置く年功序列型終身雇用体系は、上下二方向から急速に崩れ始めている。下からの崩壊の兆しは、フリータと呼ばれる一群の若者たちが、層を成す勢いで形成されつつある現象に見て取れる。企業に就職することによって縛られることを嫌い、アルバイトで生活を支え、あるいは人材派遣会社と契約を結び1年間のうち数ヶ月だけ働きながら、ともかく自由な時間を大切にする生活スタイルを好む。価値観の幅に大きな広がりを持つこうした若者たちの中には大学出の人も希ではなく、優秀な人材も隠れているに違いない。ある大手企業の工場では、需要変動の激しい製品については、生産ライン労働力の9割をすでにこうしたフリータに頼っている。若年層の主流となっている訳ではないが、フリータ層の形成による消費者購買力の低下とそのGDPへのマイナス効果を分析する研究が行われる程度には重要な社会現象となっている。

上からの崩壊は、管理職を含むホワイト・カラー層の流動化に象徴される。実績・能力評価に基づく年俸制の導入やボーナス査定、あるいは出向から転籍への移行とそれに伴う給与差額補填の取り止め等は、かな

りの勢いで一流企業の中に広がっており、早期退職制度はもとよりレイオフを辞さない企業も出始めている。こうした動向は、急速に進む国際化やIT革命の荒波の中で、競争市場からの圧力に対する対処療法の積み重ねとして現出している面が強く、21世紀の国際的なメガ・コンペティションに勝ち抜くための人材育成・人事管理の戦略的な体系は、企業水準においても社会水準においても、いまだ暗中模索の状態にあるように思える。言葉を変えると、企業経営や社会システムに対する理念的確信に基づいて、年功序列型終身雇用体系から実績・能力評価を中心とする雇用体系への移行が進められているようには見えない。

本特集の目的は、この問題に対する考察を深め、主要な問題点を明らかにすることにある。大企業における持ち株会社への移行を巡る人事管理上の問題にいかに対処するか、中小企業における人材育成・人事管理上の課題、IT人材の育成へ向けた挑戦、コンサルタントの眼を通した経営戦略と人材育成との関連等、力作が揃っている。また、滞米経験を踏まえた日米比較の視点から問題を浮き彫りにした拙論も含まれている。読者諸氏の参考になれば幸いである。