

発刊にあたって

わが国の人事制度は今、大きな変化の時期を迎えています。

1990年代から導入が相次いでいる成果主義人事・賃金制度は、内容の質的变化を伴いつつ、新たに導入する企業が増加しています。その一端として、管理職はもとより、一般社員までを対象とする年俸制を導入する企業も出現していますが、一方でサービス残業の摘発が相次ぎ、“名ばかり管理職”への残業代不払いも、大きな社会問題となりました。

また、法案こそ上程されなかったものの、ホワイトカラーエグゼンプションの法制化についての議論も、記憶に新しいところです。

さらに、いわゆる雇用の多様化のもとで、非正社員の処遇のあり方、正社員との賃金格差の問題も注目されています。

このような中で、企業は採用の抑制やリストラを行うとともに、従業員構成を正社員から非正社員へシフトし、雇用調整を柔軟に行えるよう、雇用システムの柔軟化を図ってきました。

一方で、働き方に対する労働者の価値観も多様化しています。このため、従来のような画一的な採用方法や雇用・就労形態ではなく、労働者一人ひとりの状況に応じた多様な雇用システムへの転換が、企業に求められているといえます。



最近の動きを見ると、いわゆる「派遣切り」として問題となった、非正規労働者の雇止めが注目されました。一方で、非正社員を正社員に登用する企業も増加しており、多数の派遣社員の正社員化に踏み切ったある会社は、その決定が「社長の英断」として賞讃されました。

また、私的な理由でいったん退職した社員の復職を認める企業も増えるなど、明らかに従来の「終身雇用の下での、正社員を中心に据えた人事管理」を脱した、柔軟な雇用システムの導入と推進に取り組む企業が増えています。

加えて、2010年夏までに短時間勤務制度の導入を事業主に義務づける改正育児介護休業法が施行されます。さらに新政権は、製造業への派遣解禁を始めとする“行き過ぎた小泉規制緩和”を見直すとして公約しており、また近い将来、最低賃金が時給1,000円に引き上げられることが予想されます。そして景気が好転すれば、少子・高齢化の進展による労働力の減少が表面化し、人材獲得競争が激化することも明らかです。

このような雇用環境をめぐる一連の変化も、企業に対して雇用システムの再構築を

迫っているといえるでしょう。

本書は、「非正規から正規雇用へ」「ジョブリターン」などの採用の多角化のほか、「非正社員の活用」「高齢者、外国人労働者の活用」など、柔軟な雇用スタイルの導入と進め方に関する解説とモデル規程例、さらに実際に取り組んでいる各社の事例で構成しています。

中心となる第1部は

序章 最新の雇用動向と柔軟な雇用システム

第1章 正社員の雇用スタイルと多様な雇用システム

第2章 非正社員の雇用スタイルと雇用システムの変化

第3章 さまざまなジョブリターン制度

第4章 特定労働者の雇用と雇用システム

第5章 その他の採用・雇用システム

の6つの章で構成されており、各章の解説はヒューマンテック経営研究所（藤原久嗣所長）スタッフに執筆していただきました。

また本書は、制度の導入に取り組んだ各社の事例報告を豊富に掲載している点も特徴のひとつです。掲載企業は全部で30社に及びますが、紹介した各社の取り組みは、多岐にわたる新しい雇用・人事制度を導入・運用する際の格好の参考となると思います。



本書の編集・刊行にあたり、ご多忙な中でご執筆にあたっていただきましたヒューマンテック経営研究所スタッフ各位に、本欄をお借りして御礼を申し上げます。

また、同じくお忙しい中、事例の取材に応じていただいた各社のご担当の方々にも、改めて御礼を申し上げます。

本書が、新時代に向けた柔軟な雇用システムの実現のために日夜奮闘しておられる実務家のみなさまのお役に立つことを願ってやみません。

2009年10月

本書編集部