

第8回 就職から退職まで

◎今回の概要:

企業に雇用されて働き、やがては退職する、という流れの中で、労働者は日々仕事をしています。その長い時間の流れの最初が求職であり、採用されると就業規則に則って、与えられた職場と課せられた仕事をこなすこととなります。やがて職務を全うするようになり幸運にも昇進の機会が与えられると、部下ができ上司と呼ばれるようになります。さらに昇進すれば役員という地位が与えられるかもしれませんが。しかしいずれは年齢を重ねることによって定年を迎え、退職することになります。また、途中で自ら進んで退職を選択することによって、新たな職場や起業をして働くことがあるかもしれません。何らかの不都合で降格や免職・解雇される場合もあります。そのような就職から退職までの職場生活にかかわる様々な事項を考えます。

○雇用の入口から出口まで

- ・入口：新卒就職、出口：定年退職、非常出口：解雇、横階段入口：中途入社、横階段出口：中途退社
避難出口：自主退職、上り階段：昇進・昇格、下り階段：降格、エレベーター・すべり台など

○就活をめぐる様々

- ・就活以前の「就活」の歴史：戦前の会社身分と学卒、大学・縁故による就職斡旋、集団就職列車
- ・就職活動開始時期：日本だけがとびぬけて早い：欧州では卒業後も
- ・リクルート創業・民間就職斡旋会社、雇用機会均等法、バブル景気と崩壊、就職ナビ登場
- ・高校進学率と大学進学率・学生数：学歴別賃金
- ・就職ナビ、面接とその評価・採用基準

○就職とは

- ・新規学卒一斉採用方式と日本型雇用慣行、高度成長期
- ・「就職」ではなく「就社」：どういう仕事をするか分からない、人事部署一括採用とセクション

○定年退職

- ・定年退職制度とは、定年年齢・定年引上げ：55歳・60歳から65歳へ、再雇用制度

○勤続・昇進・転職：中途退社・中途入社（中途採用）

- ・勤続年数の国際比較：日本11年、ドイツ9.7年、アメリカ7.4年
- ・転職率の推移：高度成長期は10%以上、景気による変動

○解雇・希望退職・整理解雇

- ・労働契約の修了形態：退職・辞職、合意退職・退職勧奨・希望退職・定年退職・解雇
- ・希望退職募集とその影響：人件費減少と必要人員流出・モラル低下・生産性低下
- ・整理解雇と4要件：合理性・回避努力・人選基準・労使協議
- ・整理解雇の歴史：1959・60年三井三池炭鉱争議、造船不況：1979年・1985年
- ・退職強要：追い出し部屋、職探しの業務命令
- ・若者の離職：新卒3年以内：中卒60－70%、高卒40－50%、大卒30%
- ・大量採用・大量退職で「選別」、自己都合退職に追い込まれる

○失業

- ・完全失業率：日本4～5%、ドイツ・フランス10～12%：日本の若者8%
- ・完全失業者とは：求職しない人、潜在的失業者：求職諦めた人、働けない・働かない人々

○人材ビジネスが活躍する入口・出口・非常口

- ・人事のあらゆる場面に、人材ビジネスが入り込んでいく：「公」から「民」へ

◎参考文献

- ・森岡孝二『就職とは何か ―〈まともな働き方〉の条件』岩波新書、2011年
- ・今野晴貴『ブラック企業 日本を食いつぶす妖怪』文春新書、2012年
- ・森岡孝二『就活とブラック企業―現代の若者の働きかた事情』岩波ブックレット、2011年
- ・難波功士『「就活」の社会史 大学は出たけれど・・・』祥伝社新書、2014年
- ・常見陽平『「就活」と日本社会―平等幻想を超えて』NHKブックス、2015年

◇ゲスト講師 松浦章さん（兵庫県立大学客員研究員）

「日本の長時間労働と生産性」（※配布レジュメ参照）