## Sigest of Science of Labour







特集

念労働科学研究所創立100周年記念企画 方の未来を50人が読む」第1回調査報告

プロジェクトチーム/濱野 潤・北島洋樹・酒井一博・坂本恒夫・福島 章・松田文子・余村朋樹 1章 調査概要/2章 パート1 トピックス調査/3章 パート2 定点観測調査/ 4章 本調査結果の利活用について

新連載

雲仙・普賢岳大火砕流から30年, 今こそ 「記録」を伝えたい① 松下英爾

巻頭言

「ジョブ型雇用」に まつわる妄想

福島 章

連載 芸能従事者の今 4 森崎めぐみ



巻頭言

俯瞰 (ふかん)

創立百年――これからの労研の役割とあり方9

「ジョブ型雇用」にまつわる妄想

福島 章 [大原記念労働科学研究所 常務・理事]



表紙作品:山本美智代 「ケプラーの詩」 版画・シルクスクリーン(49×35.5cm)

表紙デザイン: 大西文子



### 大原記念労働科学研究所 創立100周年記念企画

#### 「働き方の未来を50人が読む」第1回調査報告

......[「働き方の未来を50人が読む」プロジェクトチーム 公益財団法人大原記念労働科学研究所] 濱野 潤 (代表),北島洋樹,酒井一博,坂本恒夫,福島 章,松田文子,余村朋樹…………4

#### Graphic

広がる参加型職場環境改善 9 [見る・活動](128)

#### Series

雲仙・普賢岳大火砕流から30年、今こそ 「記録 | を伝えたい(1) 噴火終息が見えない―今の災害を「記録」に残す市職組の記録集発行

「#教師のバトン」で伝わる(6)

#### Series

芸能従事者の今(4) ハラスメントと契約問題 森崎 めぐみ	
チャレンジ! SDGs (5) アサーティブなコミュニケーション,組織になっていますか?泉 貴嗣	
ILOインド・南アジア こぼればなし(6) インド, ケララ州の小規模建設現場におけるWISCONトレーニング 	
漂流者たち クミジョの肖像 (7) クミジョ研究はなぜ存在しないのか(6)本田 一成	
凡夫の安全衛生記 (56) 「アイデアを検証する」ハード面のチャレンジ福成 雄三72	
Column	_
BOOKS 『恋愛未満,田舎のポルシェ』 さまざまな人間模様が交差する2冊	
『 <b>労働安全・衛生コンサルタント ミチヒロのつぶやき</b> 』 安全衛生のゆたかな可能性を問い直す	
次号予定·編集雑記 76	

# にまつわる妄想

と頭を抱える上司にとって、気になる労くなった部下をどのように評価するのかされるジョブ型雇用は、目の前からいなた適正な賃金を支払うシステム」と定義し、企業側はそのジョブの成果に対応し らかじめ定められた内容のジョブを履行く耳にするようになった。「従業員はあ 働システムであろう。 から、「ジョブ型雇用」という言葉をよ モートワークを経験するようになった頃コロナ感染症が拡大し、多くの人がリ

要な人材を、必要な時に、必要なだけ雇するのがジョブ型雇用の本質である。必以事な人的資源を社内外から「時価調達」必要な人的資源を社内外から「時価調達」必要な人的資源を社内外から「時価調達」の序列、すり合わせによる改善といったり序列、すり合わせによる改善といったのがが、よりによる。激しいは、長期雇用、年こうしたメガトレンドは、長期雇用、年 た、いわゆるメガトレンドであるらしい。化・グローバル化・少子高齢化といっはリモートワークではなく、デジタルしかし、このジョブ型雇用の真の背景 用するということである。

転職の可能性はあるか、いなくなったと 転職の可能性はあるか、いなくなったと が外部市場でどの程度の評価になるか、 が外部市場でどの程度の評価になるか、 が外部市場で人材の取り合いとなる。その が外部であるか、いなくなったと が外部であるか、いなくなったと が外部であるか、いなくなったと が外部であるか、いなくなったと つ、ライン長が部下の報酬を決定する。きの補充はきくかいった要素を勘案しつ をサポートはするものの、もはや決定権人事部は現場のライン長のこうした判断

行脚 800

を持たない。時価調達であるから、部門を持たない。時価調達であるから、部門を持たない。時価調達であるから、部門では必要になり、部下の情報を最も多くつかんでいる現場のライン長が、強い人事権や報酬決定権を持つ方が都合がよい。
日本以外の多くの国ではジョブ型雇用であるがよい。
日本以外の多くの国ではジョブ型雇用が主流なのだそうだ。日本型雇用慣行も、たかだか戦争中の国家総動員体制の中から出てきたものに過ぎず、それ以前はジョブ型雇用だったという人もいる。それなことを考えながら、最近、六十の手習いで始めた英会話のテキストをちょろ眺めていると、こんな会話文が妙にはいてあるち、。

closed doors

(It's so frustrating.)

ったのが理解できない。ルーシーは昇給したのに、 私はしなか

and I didn't) (I don't understand why Lucy got a raise

ジョブ型雇用というものが、メガトレンドに直面した日本経済の起死回生の妙ンドに直面した日本経済の起死回生の妙っと思うに、日本人の職場でのメンタルはのように、日本人の職場でのメンタルはのように、日本人の職場でのメンタルはが幻想にてくれるはずだと思いたい。それが幻想であったとしても、一緒に働いてが幻想であったとしても、一緒に働いて角突き合わせることを好む日本人がいる直属の上司と、自分自身の評価してくれるはずだと思いたい。それはど多くいるとは思えない。

入りだけを優遇しているのかも。 ううん、まだ。あの人、自分のお気に (No, I haven't. He might be playing (Have you talked to your boss about it?) そのこと上司に話してみた?

director's role.) 役職をゲットできたのか理解できない。 (I don't understand how Michael got the マイケルがどうやってディレクター  $\dot{o}$ 

favorites with his staff.)

んて、誰にもわからないよ。 非公開の席で何が話し合われてるかな (Who knows what they discuss behind

現れるのではないだろうか。明れるのではないだろうか。真価を試される局面がいずれて研究所の、真価を試される局面がいずれて研究を続けてきた大原記念労働科学のストレスが高まるとしたら、長職場でのストレスが高まるとしたら、長職場でのストレスが高まるとしたら、長本のではないだろうか。

常務・理事 大原記念労働科学研究所ふくしま あきら



福島