

# コメント

濱口報告「男性を含めた働き方の見直し」

慶應義塾大学

樋口美雄

# 女性の活躍を阻んでいる日本企業の雇用慣行

- 職務、勤務場所、労働時間の制限なく、企業の命令に従って働く(非ジョブ型)
- その代わりに、新卒採用から定年退職まで雇用を保障し、生活を保障する(メンバーシップ型)
- それを前提に若いころから教育訓練して企業の色に染め上げる



- 雇用安定・職業不安定、人生は安定(ほんと?)

# OL型女性労働モデル

- 新卒採用から結婚退職までの短期メンバーシップ
- 男性無限定正社員の補助的業務(女房役)
- 結婚退職後は家計補助的パートモデル



均等法後、

コース別雇用管理(総合職・一般職)

雇用形態(正規・パート・嘱託・契約・派遣)

# 濱口提言

- 男性も職務、勤務地、時間限定の「ワーク限定正社員」
- 少数の短期決済型のワーク無限定男女
- 多数のライフ保障付きワーク限定男女社員  
(ほどほどに働く生き方を男女ともモデル化)



総合職を減らし、一般職を増やそうという提言とどこが違うのか？

# 何が問題か？

- 経済環境や企業事情に応じ、社員の役割を多様化  
コース別・雇用形態別の雇用管理を導入
- 総合職内・一般職内・非正規内においては画一的公平な制度
- 総合職と一般職の間、正社員と非正規社員の間に大きな差があっても、コース内「公平感」



選択肢は多様、ただし入社時のみに選択可  
同じ個人でも、ライフステージや諸事情で  
耐えうる拘束は変化

# どう解決するか？

- 個人が意欲と能力を発揮できる状況をどう創っていくか
- 企業は、余分な**拘束**を課してないか？
- 個人の都合で、働く場所も時間も**柔軟に選択**できる働き方
- どうやれば、もっと個人が意欲と能力を発揮できるか？
- 社員間・関連企業の**納得**をどう得る事ができるか？
- WLB進める制度と運用の構築
- 企業・家族・社会からの支援