

る過程に存在していると思う。人事管理研究の日本の第一人者である著者は、時代を背景にした実務の要請と学術の間のダイナミックな相互作用を促すべく、本書で人事管理モデルのプロトタイプを世に問うた。著者と本書で提案された改革指針に則って人事改革に勤しむ実務家の創発戦略の過程に加わり、「多元的人事管理モデル」の改良に貢献していくことが、評者を含

む人事管理研究者の課題と思われる。人事改革に関わる多くの研究者と実務家に読まれることを期待したい。

ひらの・みつとし 神戸大学大学院経営学研究科教授。
人的資源管理専攻。

読書ノート

守島基博・大内伸哉著

『人事と法の対話』

——新たな融合を目指して

原 琢平

(ミズノ株式会社人事総務部/法務部部長)

本書は、タイトルにある通り全編にわたって対話(対談)によって構成されていることが一つの特徴であるが、その大部分が著者である二人の学者による対談であり、それがすなわち、人材マネジメント側の視点と労働法側の視点とのやり取りとなっている。しかしながらその対話の中身は、学術的、法律的な専門分野をベースにしながらも極めて現実的、実際的である。一部のセッションにおいては、企業の人事部門責任者や経験者、医学系の専門家をゲストとして参加してもらうことで、実際の場面の問題点や課題をより一層浮き彫りにしている。

もう一つの特徴は、職場におけるゆりかごから墓場まで、すなわち、採用から退職までの多くの場面を網羅して、それぞれの場面における課題、問題点を取り上げていることである。各セッションのタイトルを示すと以下の通り。

- Session01 人材を獲得するとき
- Session02 正社員と非正社員の間
- Session03 公正な評価と納得できる賃金
- Session04 人材を動かすとき
- Session05 人材を育成するとき
- Session06 ワーク・ライフ・バランス
- Session07 メンタルヘルスと産業医の役割



●有斐閣
2013年10月刊
A5判・324頁・
本体1900円+税

●もりしま・もとひろ 一橋大学大学院商学
研究科教授。
●おおうち・しんや 神戸大学大学院法学
研究科教授。

- Session08 退職のマネジメント
- Session09 高齢者の雇用
- Session10 労働紛争の解決
- Session11 グローバル化で問われる日本の人事
- Session12 対談を振り返って

各セッションにおいて、まさに現在の企業人事担当者が、それぞれの場面で、どのような法律の規制に頭を悩ませ、その中でいかにしてよりよい人材マネジメントをしようとしているのかを対談を通して代弁している。例えば、特に近年の派遣労働、非正規社員、高齢者雇用などに関する法律改正は、企業の人事担当者の苦労を増大させているが、法規制の是非に論点を置くのではなく、そのような法律改正がおこなわれる背景には何があるのか、その背景を理解した上で、どのような人材マネジメントを行うことが望まれているのかを議論することで読者に課題の理解を深めさせようとしている。

労働に関する法律は、これまで主として労働者の保護をねらいとしてきた点が多いが、労働に関する法律も近年は社会の変化、働く人の意識の変化に対

応しようとのねらいがうかがえることも本書は示唆している。

非正規社員、ワーク・ライフ・バランス、グローバル化など、社会の大きな変化によって、人材マネジメントも、旧来の日本型人事管理の修正を余儀なくされている。余儀なくされているというよりも、企業も、人がよりよく働くことを望み、そのことが人の成長と企業の成長につながることを意識し、そのための取り組みを行っている企業が多いこともゲストとの鼎談を通して明示している。

一部を除き、多くの企業人事担当者は、法律を守ることは当然、あるいは法律があってもなくても、いかにして社員の成長を促進するか、いかにしてやりがいを持って働いてもらうかを模索していると思う。そもそも労働基準法には、第一条第二項に「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、『その向上を図るように努めなければならない』とある。

ブラック企業という言葉も本書の中で何度か登場

するが、著者の一方が冒頭の「はしがき」でも述べている通り、「企業も人事でミスをすることがある」「すべての企業が、労働者を大事に扱うとは限らない」「正社員以外の比率も増大している」、そのような点から法律の必要を説くが、決して保護にとどまるのではなく、「労働者はいかにしたら幸福になれるか」ということを法律も人材マネジメントも考えているのだということに著者双方が行き着いている。また、その対象が「モノ」ではなく「ヒト」であることが重要であり、同時に難しい点であることでも同じ認識に至っている。

社会構造の変化、生活環境の変化、グローバル化など、様々な変化の中で、法律も、人材マネジメントも、働く人々の意識変化を捉え、ニーズに対応し、成長とやりがいを高めるべく融合していくことが理想。それをそれぞれの企業が独自の方策でいかに実現させるのかが、法律を守ることを大前提に、経営の視点と人材成長の視点との両面バランスを取る必要のあるそれぞれの企業人事担当者の腕の見せ所 (Session12-2)、という投げかけをしているのが本書である。