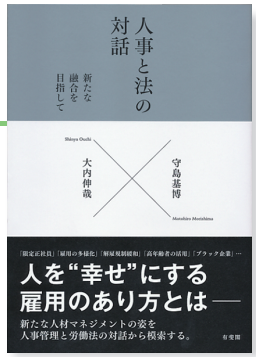
人事と法の対話
――新たな融合を目指して



守島基博＝大内伸哉

2013年10月刊／324頁／1995円（税込）

初級　教養　実務　一般

編集担当者から

「限定正社員」「雇用の多様化」「解雇規制緩和」「ブラック企業」……。新聞で目にすることありませんか？　最近，政府が議論しているのが，これらの雇用システムの問題点と新しい雇用のあり方についてです（なお，「限定正社員」の議論については，本誌45頁の大内先生の「時の問題」欄の解説もご参考下さい）。

「人事」と「法」はこれまで水と油のような関係だと言われてきました。本書は，人材マネジメントと労働法の研究者が，その関係性に新たな変化が起こせないかを議論した1冊です。話題のテーマを素材にし，また，イオン，ベネッセ，コマツといった企業からゲストをお招きして，現場での人事と法の関わりの実例を紹介いただくなど，多面的に人事と法が対話をすることで，従業員を“幸せ”にする雇用のあり方こそ，人事と法の目指す新たな融合のかたちだということが見えてきました。

判例から学ぶのとは一味違った労働法の姿を「人事」の側面を通じて感じることができると思います。法曹を目指すみなさんにこそ読んでいただきたい本です。（鈴木）

Point!

P　**11のテーマを対談形式で一気に読みこなせます。**

session 01 × 人材を獲得するとき

レクションとは状況が違いますね。新卒採用の場合はそういう問題以外にも，整命に就活をして，やっと入社したどう着いたという実態があるので，それを考えると，三カ月で「はい，さようなら」というのは酷だなという気もします。ただ，中途採用ならちょっと話は違いませんか。

7　中途採用や非正社員の採用

守島　中途採用については，実質的に試用期間みたいなものを設けている企業は多いと思います。

大内　そこでダメだったら切ることもしていますか。

守島　そこでダメだったら切る，もしくは他のところに配置転換するというのはやります。

大内　中途採用の場合は，いまの点も含めて新卒の採用パターンとの違いがいろいろあると思います。

守島　中途採用の最近の傾向は，キャリア採用なので，現場の声がすごく反映される。キャリア採用というのは，中途採用のなかである程度，他の企業で経験を積んだ人を採用する場合です。新卒というのは会社として採用しているので，人事の判断であるとか，経営の意図みたいなのが結構反映されます。キャリア採用というのは，現場の事業部長であるとか，現場のリーダーが入ってきて最終的にはは決めるケースが多いと思います。

大内　それは，中途採用の多くは，現場でこういう人材が必要だという声を反映して行われるからでしょうか。

守島　そうです。

大内　パートや有期といった非正社員の採用はどうですか。

守島　多くの企業で，パート，有期の従業員の採用はほぼ全て現場に任されているのではないですか。

大内　これは，全く正社員とは違うものですか。

守島　違うと思います。もちろん，パートとか有期であれば，法律的にも画様ができます。派遣社員は，本来はできませんが。ただそういう意味では面接しますけれども，そんなに丁寧にはやっていないのではないですか。

大内　その場合は，何を見ているのですか。

守島　主にスキルです。ある仕事をやってもらうために来てもらうわけですから。あとは非正社員についても，協調性であるとか，人間性であるとか，そんなところではないですか。

大内　スキルを見るというところが，新卒と違うのですね。

守島　何でスキルを見るかというと，いままでにどういうことをやってきたのかという経歴で見ます。新卒の場合は当たり前のことですがそれがないですから，そこが違うのではないですか。

大内　ここは，印象論としては，ねじれている感じがしますね。正社員のほうが高度で，手厚い保障があるではないですか。それだけ高いものを従業員に求められるというイメージで考えると，正社員の採用基準が厳くて，パートのほうが厳格にスキルなどを見られるというのは何かおかしいような気もするのです。

守島　パートは厳格に見るというよりも，付加的な基準があるということではないでしょうか。人間性だけではなくて，追加的に必ず仕事ができるかというところも見るのだと思います。

8　無期雇用への転換規定のインパクト

守島　ちょっと話がずれるかもしれないのですが，二〇一二年の労働契約法改正で，有期から無期に転換する制度が入りました（一八条）。これによって，企業の人事として極めて困るのは，いろいろな処遇形態の有期・無期が出てくることです。いままでは，有期の無期転換の場合は，正社員の給与表であるとか，長期雇用される人材の処遇形態にのせていたのですけれども，それをやらなくてもいいという話なのです。

大内　従来の労働条件のままでいいからですね。

守島　そうなのです。従来の労働条件のままで，雇用契約だけが正社員という長期雇用というのは，企業としては極めて扱いにくい状態が出てくるのだと思うのです。

大内　実際には第三類型を作れと，ということですね。

守島　そうそう。いわゆる正社員雇用の多様化の話

019 | 018　Dialogue of HRM and Labor Law: Toward a New Synthesis