

・ 合同ゼミまでの準備に関する感想と反省

終身雇用制や雇用の流動についての著書を読み要約し、そのプラス面をパワーポイントにまとめる作業は思っていたよりも大変でした。

雇用流動化がどのようにプラスになっているかという資料を、企業側や雇用者側などの様々な視点から集め、それらを分かりやすくまとめることに苦労しました。

・ 合同ゼミにおける報告内容とそれに対する質疑の概要

最近では「転職」という言葉をよく耳にしますが、戦後の日本では定年まで勤務することがほとんどで、年功序列の終身雇用制が受け継がれてきました。しかしそのような日本の雇用慣行は市場の自由な競争を阻害しているため、労働の固定化を支援してきた制度の見直しが必要とされており、近年では成果主義を導入する企業が徐々に増えてきています。成果主義が浸透すると、労働の移動も活性化します。私達は雇用が流動化する上でのメリットを企業と雇用者の面に大きく分けて報告を行いました。

まず、企業からみた雇用流動化のプラス面は、人材の価値が市場で評価され、能力・業績主義が徹底されるため企業全体の業績をも伸ばすことができるという点を挙げました。

次に、雇用者側からみたプラス面については、雇用者の枠組みをさらに若年労働者、女性労働者、常用雇用者に分けて報告を行いました。

若年労働者は興味のある企業に勤めたい、また自らのキャリア形成に役立つといった理由から、雇用の流動化を能動的に思考しており、雇用の流動化は若年層の就職に対する積極的な姿勢を促進し、仕事に対する意欲を向上させることができるという主張を述べました。

女性労働者にとってのプラス面は、就業機会の増加、経済的・社会的地位の向上、また家庭内での男女の役割分担が可能になるといった点を挙げました。

雇用が流動化することにより、労働環境を選択する自由が保障されると、不本意な転職を強いられることがなくなり、賃金格差も縮小し、所得分配の改善につなげることができるという点を常用雇用者から見たプラス面として挙げ、最後に、個人が企業や産業を移ることで、職業能力が発揮・開発されるならば、労働者自身の収入の向上や幸福感につながると同時に、個々の、ひいては経済全体の生産性向上につなげることができるのではないか？という主張に結び付けました。

今回のディベートは、残念ながら相手方の大学との打ち合わせの不備、行き違いがあったために、討論形式ではなく、同じ内容のテーマをお互いに報告しあいその内容について質疑しました。拓殖大学チームは、パワーポイントではなく資料での報告でした。レジュ

メは簡潔にまとめられてあり、全ての項目にそれを立証する資料があり、とても説得力のある報告内容でした。出典・年月日・どのような質問に対する回答か、などの資料も詳細がはっきりと明記されているものであり、良い刺激を受けることができました。

・ 合同ゼミに対する感想と反省

他大学の学生と交流する機会は滅多にないので、とても新鮮でした。今回は、討論する形ではなかったため、多少の戸惑いもあり相手チームの報告について今一步踏み込んだ質疑をすることができませんでした。また反省点として、専門用語や調査した内容についての理解が浅かった部分があり、相手チームからの質疑に、スムーズに応答できていなかった箇所がありました。

また、一人一人分担し準備をしてきたのですが、ディベートの時は他の人に頼ってしまいチーム全員が発言できなかったことが残念でした。

相手チームの報告内容を聞き、その内容についてさらに深く踏み込んだ質疑をし、また応答することは容易なことではなかったですが、普段1つのテーマについて討論する機会はないので勉強になりました。

今現在、実際に進んでいる「雇用流動化」という題材を取り扱い、これから就職活動をする身である私達にとって、雇用制度について考える良い機会になったと思いました。

中馬・浦井