

日本労働年鑑 第52集 1982年版

The Labour Year Book of Japan 1982

第三部 労働政策

V 経営者団体の労働政策

4 個別企業の労務管理対策の動向

日本経済の「安定成長」のもとで、企業による「減量経営」政策、労働力人口の高齢化、女子労働力の急増などの状況に対応するために、さまざまな労務管理の技法がとり入れられている。経営者団体発行の諸雑誌・新聞から、以下その概要を示そう。

(1) 中高年労働者の対策として、定年延長をおりこんだ早期退職優遇制度や退職金制度の見直しなどがとくに顕著であった。その典型は、松下電器の「熟年プラン構想」である。それは、五五歳になるまでに人生設計プログラム講座を受講させ、それ以後の三つの進路を選択させるという計画である。その一つは「現職コース」で、六〇歳が定年とされ、その後、六五歳までは種々の雇用形態で再雇用できるしくみになっている。二つ目は、NFC(ナショナル・ファミリー・カンパニー)という名称で、中高年齢者の「受皿会社」をつくり、五五歳で定年退職して、そこに移るというコースである。三つ目は、転職・自営のコースである。また、小田急電鉄も、現行五八歳定年を段階的に延長し、一九八五年までに「六〇歳定年」を実現する「定年延長総合プラン」を出した。このプランでも高齢者を対象に、種々のコースが設定されている。(1)五八歳以降、現職のまま六〇歳まで勤務するコース、(2)五八歳以降、職種をかえて六〇歳まで勤務するコース、(3)五八歳でいったん退職したあと準社員となって六三歳まで働くコース、(4)満五五～五八歳未満のあいだで選択により退職するコース、の四つのコースである。

(2) 女子社員活用・能力開発・活性化策が各社であいついだのも特徴である。伊藤忠商事では、一般店限社員(女子社員)の職務拡大・能力開発をめざす「一般店限社員等級制度」を実施することになった。これは、従来、女子社員が実務補助者の立場にとどまっていなければならなかったのを改め、意思と能力のある者には昇進ルートを用意し、選択のうえで実務担当者の道をひらこうというものである。女子の勤続年数が伸びているなかで、女子の戦力化を実現する労務政策である。

三井銀行は、「退職女子行員再採用制度」を実施し、退職女子を再採用することになった。同制度は、同行に三年以上勤務した女子行員が結婚・出産といった理由で退職したのち、数年たってふたたび同行にもどり働きたいとする場合、再採用しようとするものである。こうした試みは、すでに西武百貨店などが実施しているが金融界では初めてである。

日本航空は、「短時間制職員制度」を採用した。この制度は、人件費の節約とパートタイマーでは得にくい質の高い労働力の確保をねらいとしている。短時間職員とは、パートタイマーと正社員の中間をいくもので、勤務内容はパートタイマーに近いが、身分・待遇面では正社員並みというものである。忙閑期の人員調整を効率的におこなうことを目的にしたこの制度は、余剰人員を極力抑える「減量経営政策」の典型ともいえる。

(3)「全員参加経営」政策の推進も顕著である。「全員参加経営」とは、全員の納得と合意により経営管理をすすめるというものである(日経連経営小委員会『全員参加経営』七六年六月)。経営計画委員会に組合代表が参加する労使協議制をとっている協和醗酵や、パートや在外企業にもQCサークルが拡大している萱場工業の実例が紹介されている(『経営者』八一年五月号)。また、ZD運動がサービス・事務部門にもひろがっている日本航空や、全員の編集体制で一体感を醸成しているという田島ルーフィングの社内報活動、若手社員の発想を経営に生かす目的でつくられた紀文の青年重役会など、「全員参加経営」がひろがっている。

【参考資料】(1)日経連『日経連タイムス』、(2)日経連『経営者』、(3)日本生産性本部『日本生産性新聞』、(4)その他経営者団体発行の資料。

日本労働年鑑 第52集 1982年版

発行 1981年11月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年9月18日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1982年版(第52集)【目次】 次のページ→ ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
