

日本労働年鑑 第53集 1983年版

The Labour Year Book of Japan 1983

第三部 労働政策

V 経営者団体の労働政策

3 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、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。定年延長プランや専門職制度の拡大、女子労働力の活用、パートタイマー対策などが目立った傾向であった。以下その概要を示そう。

定年延長策

早期退職制や昇給停止をおりこんだ定年延長が今年もあいつだ。旭硝子は「六〇歳定年制下にふさわしい労働システム」をつくりあげた。同システムの特徴は、上司と社員とのあいだでおこなわれるインタビュー制度であり、四五歳、五〇歳、五五歳の節目節目の時点で上司が本人の意見を聞きながら今後の就業についてのアドバイスや指導をおこなうという点である。同社の定年延長は五五歳以降も従来と同じ職務に勤務できることを前提にしているが、昇給は五五歳でストップする。

小野田セメントは六〇歳定年制導入を決めたが、新制度では選択定年制(早期退職者援助措置)と「ライフプラン」システムが目につく。選択定年制は、四五歳以上の早期退職者に所定退職金に加えて、早期退職加算金(残勤務年数一年当たり三〇万円)を支給するとともに、最高九〇日の転進準備休暇を与えるというものである。

「ライフプラン」システムでは、四〇歳以上の社員を対象としてカウンセリングをおこない、将来設計をアドバイスする、または、中高年者の能力再開発のためにリフレッシュ研修「四〇歳教育」を実施する、などがおもな柱である。長崎屋でも、従業員が転職あるいは独立自営などの早期の退職を希望する場合に、退職金の割増や関連会社の斡旋などを支援する「ライフ・チャレンジ制度」を発足させた。

専門職制度の導入

高齢化社会にともなうポスト不足への対応や組織の活性化のために専門職制度を導入する企業が増えてきている。西友ストアは「スタープラン」と呼ばれる専門職制度の導入を決めた。この制度は、職種やランクを問わず全社員を対象としているのが特徴であり、社員は、バイイング職掌、セールスエキスパート職掌、ストアマネジメント職掌など七つに分類される専門職に分けられる。各専門職には、それぞれ八階級からなるランクが設置されており、専門知識の度合いに応じて上位に昇進するシステムになっている。

東レも八二年から専門職制度をスタートさせた。特色は専門職審査委員会を設置し、その評価により専門職として任用し、処遇面でも管理職と同じかたちがとられることである。また専門職のほかに専任職も同時に新設される。専門職はデザイナーや法務など個有の技術、能力を有するスペシャリストとして対外的にも評価されるものだが、専任職は、製糸、調査、経理などの部門で経験を生か

して活躍してもらおう対内的なものとしている。

ブリヂストンタイヤでは従来の管理職・専門職を一つに吸収して「基幹職」という資格制度を導入し、また住友電気工業では五五歳以上をすべて「専任職」にするなど、人事制度の改変が増えてきている。

女子社員の活用・能力開発

女子社員の活用・能力開発策が今年も各社でとり入れられた。大丸では「女子従業員復職制度」を発足させた。同制度は、結婚、出産などのために同社を退職した女子従業員が再び就職を希望する際には、優先的に再雇用しようというものである。退職前の経験を再雇用によって生かすとともに、在職中の女子従業員にたいしても、安心感を持たせ、モラル・アップにもつなげるねらいである。この種の試みは、すでに西武百貨店、三井銀行などで実施されているが、その対象が女子正社員のほか、嘱託、パートタイマーもふくめた制度となっているところに特徴がある。トーヨーサッシでは、販売・営業部門における女子社員の能力開発と仕事の標準化をはかるため「マイタスク運動」をおこなっている。これは、営業店の女子社員が対象で、担当業務の細部について、種別、手順、改善案をノートに書き出し、マニュアル化する。そして、ノート作成過程および完成後の活用によって女子社員の仕事へのとりくみを改善し、戦力として活用しようとするものであり、研修会や発表会もおこなっている。また、大手のソフトウェア会社は、最近あいついで「在宅勤務制度」を導入している。日立ソフトエンジニアリングでは、退職した女性プログラマーを対象にそれぞれの家庭に端末機を設置して在宅勤務を始めることになった。日本能率コンサルタントでは「自宅社員制度」と呼ばれているもので、女性タイピストが対象となっている。

パートタイマー対策

パートタイマーの対策が進められたのも特徴であった。小田急百貨店は、定時社員（短時間勤務社員）の昇格制度を発足させた。新制度は「特定定時社員制度」と呼ばれ、熟練定時社員の待遇を引き上げ、士気を高めるのがねらいである。昇格の基準は能力ありと会社が認めた者で、五七歳未満で勤務年数が七年以上の者となっている。ダイエーでも「定時社員制度」と呼ばれるパートタイマーの昇格制度を導入している。一定の資格要件を満たす準社員のなかから筆記試験と面接試験をべて選抜される。昇格者は時給の一律アップとなる。会社側は、これら定時社員の本来業務での能力発揮とともに、準社員の指導面でも期待している。

【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53集 1983年版

発行 1982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4日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1983年版(第53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>)
