

日本労働年鑑 第57集 1987年版
The Labour Year Book of Japan 1987

第二部 経営労務と労使関係

II 経営労務の動向

概要

一、経営者団体および個別企業の経営者は、現在進展中の高齢化、サービス化、技術革新等の構造変化に対処する必要を認め、正規従業員の能力主義的活用と人事制度の複線化、多様な雇用形態の利用により対処しようとしている。

一、民間における労働組合は、企業間競争の激化等のイメージをもちつつ、環境をめぐる問題に、労使協議により対応し、労使関係は平穏であるが、一般組合員はこれを組合側が譲歩しすぎると受け取っている。

一、構造変化等にもなう終身雇用の将来にかんする調査によれば、大勢において不変であるが、企業は、出向等により企業グループ内での雇用確保をめざすとともに、各種労働力の比重を高める傾向がみられ、若干の「溶解」傾向がある。従業者側では、定年までひきつづき勤務できるだろうとみなす層が、かなり低いことが注目される。

一方、企業は賃金について能力主義的に管理し、専門職制度を導入したり、昇進に格差をつけたりしている。団塊世代のポスト不足にかんする企業にたいする調査でも企業は資格制度、選別強化、専門職制度などで対応しようとしている。

一、企業内の業務の一部は、いくつかの理由で、請負化、人材派遣に依存、また別会社化される傾向がある。これはサービス経済化の一因である。これら企業に労働力を供給するサービス業および対個人サービス業は、非正規従業員に多く依存し、その人事・労務はきわめて能力主義的である。

一、従業員の高齢化にかんして企業は多様な対策をとっている。定年制は、六〇歳以上が支配的になり、法律でもそれを求められるようになった。

退職金・年金は大企業ではかなりの高水準であるが、企業はこれまでどおり圧縮の努力をしている。大企業を中心に、定年近傍の従業員にたいし、能力開発、転職の推進、職場条件の改善、退職準備プログラム、健康維持などの多様な措置がとられている。

一、施行された男女雇用機会均等法にたいする企業の動きをみると、全体としてはゆるやかに対応しており、大企業と中小企業では、前者の方が企業内制度・運用の変更をおこなったものが多いようである。採用については、男女の差別をなくしたものがある一方で、複線的管理の出発点として、総合職、一般職といった区別を新設する企業もあらわれた。

一、そのほか、教育訓練においてoff—JTの重要性が——専門的知識経験を要する分野を中心に——増していること、近年関心をもたれているメンタルヘルスへの対応策が打ち出されたこと、パ

一トにも熟練化・専門化の動きが一部にみられることなどの新しい展開がみられる。

日本労働年鑑 第57集 1987年版

発行 1987年6月25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8月1日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1987年版(第57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>)
