

日本労働年鑑 第58集 1988年版
The Labour Year Book of Japan 1988

第二部 経営労務と労使関係

II 経営労務の動向

1 人事・労務制度の現状

人事制度に漸次的変化

労働省が毎年実施している「雇用管理調査」の一九八七年分(一月実施、三〇人以上、六〇〇〇企業)は、人事制度や人事異動の制度面を中心に、基本的情報を与えている。これによると、近年、経営者に問題とされてきた能力主義化、要員のスリム化に沿う個別制度が、巨大企業を中心にやや進展した。しかし、終身雇用等の状況も残されている。

採用についてみると、新規学卒採用では、事務職の場合、「どちらかと言えば企業に人を採用する」(五〇〇〇人以上規模で九一・五%、三〇~九九人規模で五一・六%)と、巨大企業における終身雇用に関与的な傾向はゆるがない。しかし、技術職では、それぞれ五九・二%と四二・〇%で、巨大企業でも、どちらかといえば「職務に人を採用する」傾向がみられる。中途採用の技術職ではこの点が顕著である。男女雇用機会均等法とともに問題になったコース別採用は、巨大企業の三二・二%が採用しているが、中小規模ではあまり行われていない。

資格制度は、中規模以上の企業に普及し、巨大企業の八八・一%で採用されている。この資格は、ライン役職位と対応するが「職務遂行の能力の程度」によって秩序づけられ(巨大企業で八一・三%)、職能資格制度の普及を示している。これは、企業労働者の二割程度が役職者(うち半数近くが課長レベル以上)で、役職者をこれ以上ふやしえない状況の反映でもある。

職能資格制度と類似した機能を期待されてきた「専門職制度」は、巨大企業の四三・五%にあり、前回八一年の調査より七ポイント増大している。また、より小規模でも漸増している。

昇進・昇格にあたっては、能力や業績が在籍年数・学歴・人柄といった年功的要素よりも、しばしば参照され、能力主義の考え方が反映されている。

一律定年制については、六〇歳以上の企業の割合がひきつづき増大しているが、全体でいまだ五八・七%にとどまっている。一方、役職定年制あり(巨大企業の三四・五%)、早期退職優遇制あり(五〇・一%)となっており、高年齢者が定年以前に進路を選択する制度がかなり普及してきた。この普及率は規模が小さいほど低い。

この調査は、制度のほか人事異動の実績についても調査している。これによると八七年初現在で、調査企業の労働者中に占める一時出向者の割合は全体で三・三%(五六・八万人、巨大企業で七・二%)となっている。一時出向は、期限を定めず系列会社に向かっている場合が多い。早期退職優遇制による退職者は、八六年一年間で二万九〇〇〇人、定年退職者は一三万九〇〇〇人であった。同じ期間の退職出向者は二万六〇〇〇人あったが、年齢層としては五〇歳以上が多い。以上のように、巨大企業でも中高年齢労働者の多くは定年まで在職するが、少数の者は自ら選択しま

たはやむをえず、系列企業さらにはその外部に流出していることとなる。

以上、統計に現われた結果は、がいして能力主義の強化、労働者とくに中高年層にとってきびしい環境になっているようである。しかし、別項に述べるように終身雇用のメリットを強調する意見や提言がみられること、雇用制度改革の意見のなかに、企業グループあるいはさらにそれをこえて雇用の確保を図るべきだというものもあり、産業雇用安定センターも活動しはじめたこと、次項のように福利厚生充実の動きがあることなどもみられる。全体として雇用安定によりモラルを維持し、能力主義化、労務費の効率化をめざす方向にあるといえよう。

福利厚生は健康管理・持家援助が重点施策

労働省の「賃金労働時間制度等総合調査」(一九八五年末現在、三〇人以上、六〇〇〇社)は、八五年の労働費用を調査している。これによると、現金給与以外の労働費用は、一ヵ月五万五八二〇円(労働費用の一五・四%)、うち、法定福利費二万七七四〇円(七・七%)、法定外福利費一万二二円(二・八%)、退職金等の費用一万四一一九円(三・九%)であった。八五年の福利費の対前年の伸びは賃金の伸びより大きかった。法定外福利費のうちもっとも額の多いものは、住居に関する費用で、以下、食事に関する費用、文化・体育娯楽に関する費用、私的保険制度への拠出金、医療保健に関する費用の順になっている。

この調査は企業福祉の施設・サービスについても概観している。文化、教養、余暇、娯楽等五種の施設をいずれか設置している企業は、全体で四八・六%で、前回調査(八三年)より四ポイント高まった。巨大企業(五〇〇〇人以上)では、ほとんど例外がないのにたいし、小企業(三〇~九九人)では四〇・六%と設置率が低い。調査項目中設置率が高いのは、保養所、季節余暇施設である。

設置率は企業の規模が小さくなるほど低くなっている。また、運営形態は、企業単独のもののほか「共同」や「第三者との利用契約」も多い。体育施設についても、設置率は微増しているが格差があること、運営形態の状況などは似ている。

医療保健施設は、設置率三五・六%で、前回調査より微増している。小企業でも二八・七%と比較的高い。巨大企業の四五・七%は病院を設置している。高齢化などにともない、近年、健康に関する意識が高まっているが、成人病予防健康診断は、中規模以上のほとんどが実施している。家族の健康診断は巨大企業の四割が実施している。健康増進のための体力づくりが、大企業を中心にかなり普及をみせている。

退職準備のための体系的な指導は、巨大企業の四三・四%で実施されているが、中小企業にはあまり普及していない。普通に実施されていることは、研修等の実施、パンフレット配布、相談担当者の配置などである。指導援助は四〇歳代後半から定年前までに開始されることが多い。

この調査では、単身赴任についても調査しているが、転居を必要とする人事異動がある企業は二二・二%(巨大企業で九六・七%)であり、労働者では六割程度となる。単身赴任の場合、小企業をふくめ、ほとんどの企業で援助制度をもっている。寮・住宅の提供、別居手当の支給が広く行われているほか、一時帰宅の旅費の支給が約半数の企業で行われている。有配偶単身赴任者は一七万五〇〇〇人と推定されている。

今後の福利厚生の重点施策として、巨大企業では健康管理、持家援助、退職準備、定年退職後の福利厚生施設などをあげるものが多いのにたいし、小企業では健康管理、レクリエーション施設、労災付加給付、貯蓄援助、持家援助、退職準備などがあげられている。健康管理と持家援助が共

通しているが、規模別に格差があることから、小企業は、大企業で一般化したサービスに追従しようとしているものとみられる。巨大企業では定年前後の対策が今後の課題と意識されている。

人事・労務管理の個別制度の採用状況

実務的な資料・情報を提供している労務行政研究所は、隔年に人事労務諸制度の実施率を調査している。今回は、八七年五～七月に、上場企業を中心に五〇〇人以上の企業三九一社の回答をまとめた。最近、ニュースとして報道されることの多い諸制度や運用の状況を、大企業(三〇〇〇人以上)および中堅(五〇〇～一〇〇〇人未満)について摘記すれば、次のとおりである。

	大企業	中堅企業
年俸制	6.1%	4.3%
管理職賃金カット	15.7	12.3
フレックス・タイム制	12.2	5.1
ノー残業デー	31.3	15.2
年休の消化促進	47.0	23.2
研修休暇	4.3	0.7
中堅女子社員活性化訓練	33.0	13.8
自己啓発援助	82.6	43.5
経歴管理(CDP)	41.7	18.1
社内人材公募制	18.3	0.7
人事考課公開	26.1	23.2
役職を旧定年で解任する制度	39.1	18.8
女性の役職への登用	50.4	23.9
専門職制度	40.0	21.7
社内分社、水平組織等	30.4	9.4
社内ベンチャー組織等	38.3	14.5
女子再雇用制度	18.3	2.9
契約社員制度	9.6	7.2
人材派遣業の利用	60.9	47.1
人材スカウト会社の利用	16.5	8.0
外国人の雇用	30.4	10.1
中高年者の活性化等の訓練	6.1	3.6
退職準備プログラム	27.8	1.4
選択定年制、早期退職優遇制	52.2	19.6
QC(TQC)運動	75.7	50.0
体づくり施策	36.5	3.6
メンタルヘルス対策	27.0	7.2
VDT作業基準	39.1	5.1
CI戦略	31.3	15.9

日本労働年鑑 第58集 1988年版

発行 1988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

****年**月**日公開開始

