

日本労働年鑑 第59集 1989年版  
The Labour Year Book of Japan 1989

第二部 経営労務と労使関係

II 経営労務の動向

概況

☆ 前年の八七年には、円高による構造調整が急展開したのに対応して、企業は事業の戦略的展開を試みたが、これは人材の調達・配分・排出の行動として顕在化した。国際化にともなう構造調整は、今後とも持続するとみられる。高齢化・サービス化・価値観の変化その他の構造的変化で、経営労務に影響を与える要因が今期もひきつづき存在した。また八八年には、景気回復による労働力不足も出現してきた。労働力不足の深刻な業界などでは、外国人不熟練労働者の受け入れに寛大な態度もみられた。

☆ 経営の人事・労務管理の関心は、大企業を中心にみると、戦略的事業展開に必要な人材の確保にむけられている。とりわけ技術者・管理者などの育成強化が課題となっており、また、ひきつづき高齢者対策が重視されている。日経連は、あらためて「人間尊重」による日本的経営を人事・労務管理の理念として打ち出したが、その際、これまでの集団主義に代わり、労働者の個性・自主性を重視している。

☆ 労働省の人事・労務管理研究会は、約五年の研究をまとめつつあり、八八年も二つの報告（「人材調整システム」と「高齢化の下での人事制度」）を発表した。これらは、日本的雇用慣行を再検討し、構造的条件変化に適合した見取図を描こうとしている。「人材調整システム」は、企業内と企業グループにおける異質化管理を提示している。また、高齢化と関連した人事対策としては、中高年齢において自立した幅広い専門家（クラスター専門職）の育成を処方箋としている。

☆ 戦略的事業展開の要請や、構造的要因の変化に対応する新しいタイプの雇用管理はすでにかなりに進展しており、これらについては、労働省の「産業労働事情調査」報告から、現状が明らかとなった。

☆ 従業員の高齢化にたいする対策は、定年制が六〇歳に移行し、そのうえに勤務延長や再雇用がおこなわれる場合もかなりみられるようになった。五〇歳台以降の従業員は、雇用保障の進展の反面、賃金カーブ、雇用関係などできびしい条件が付されている。

☆ 労働時間短縮は、企業にとっても避けがたいものとなりつつあるが、日経連は、労働時間問題専門委員会報告で、その基本構想を打ち出した。この報告は、「密度の高い価値ある仕事」と「充実した余暇」の調和を総論としてかかげた。前者に関する具体策としては、管理の厳格化・労働時間の弾力化・非正規従業員の利用・新技術の利用などをかかげている。

☆ 賃金制度では、ひきつづき職能給・職務給の拡大と高年齢層の賃金抑制など、以前からみられた基本的傾向が継続している。これは、職務と関連づけて職務遂行能力について従業員を階層化する職能資格制度の普及と対応している。

☆ 従業員の福祉関連施策と関連して、健康と生活への関心が高まっているが、労働省の「労働省の健康状況調査」および「賃金労働時間等総合調査」では、労働者の健康、資産形成に関する援助制度について、それぞれ概観を与えている。

日本労働年鑑 第59集

発行 1989年6月26日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2000年2月22日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑第59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>)

---