

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

3 雇用管理の新局面

1 戦略的事業展開と人材の調整

一九八七年前半まで、円高にともなう構造調整によって、大規模な企業の雇用対策がこうじられた。構造調整は、その速度はともかく今後も持続すると想定される。労働省は、八七年九月に「産業労働事情調査」として製造業(一〇〇人以上、約四五〇〇企業)の構造調整と労働面での対応について調査をおこなった。労働面の対策のうち、ここでは、長期的性格のあるものを中心にのべる。

新たな事業展開

近年、経営戦略による事業の新展開が問題とされているが、新しい事業展開として八〇年以降調査時点までの「既存事業分野での製品の多角化」は高い実施率であった(六一・九%、規模五〇〇人以上で八八・〇%)、今後五年間に実施予定は、それぞれ五三・八%、八五・三%で、今後も同じ傾向がつづく見とおしである。産業別には機械関連、素材関連産業で高い。

「海外進出」は、八〇年以降の実績が、前記の順にそれぞれ八・五%、七六・五%(九・九%、六六・四%)で大企業を中心に高い比率になっている。産業別には機械関連の比率が高いこと、円高によって時期が早められたことがわかる。

「異業種への進出」は一五・二%、四八・六%(一二・七%、四一・三%)であった。実績では、進出分野は多方面にわたるが、まとまったものとしては情報・通信、新素材、エンジニアリングなどであり、見込みでは新素材、レジャー、バイオテクノロジーなどが多い。異業種への進出理由としては、既存の技術知識の応用が可能であることを六割程度の企業があげている。そのほかのおもな理由としては、既存事業分野で需要の伸びが期待できないこと、新分野で需要の急成長が見込まれることがあげられているが、時系列的に前者を回答した企業の割合が高まり、後者の割合は低下している。すなわち、最近の転換は産業成熟によるプッシュ型の傾向が強まったといえよう。

新たな事業展開にともなう企業の組織面での対策は、事業展開の種類によって異なり、既存事業分野での製品の多角化の場合は「既存部門の再編成」で、海外進出の場合は「既存部門の分離・独立による子会社の設立」で、異業種への進出の場合は「部門の新設」で対応することが相対的に多い。

人材・労働力の調整

新たな事業展開にともない、既存配置人員で対応した企業は一割程度と少なく、種々の方法がこうじられている。既存事業分野での製品の多角化の場合は、配置転換、新規学卒の採用、中途採用の順であった。海外進出では、配置転換、中途採用、子会社への出向・転籍の順、異業種への進

出では、配置転換、中途採用、新規学卒の採用の順であった。以上のようにみると、新規学卒採用と配置転換を基本とする伝統的対応は維持されているものの、急激な事業転換のための中途採用、出向・転籍、また比率としては低いが派遣労働者の受け入れが一部でおこなわれたことを示している。

新しい事業展開について労働面でどのような課題があるかをみると、「必要な人材・労働力の確保」「労働者の能力開発・再訓練」「労働者の配転・出向」「組織の再編・あり方」などがおもなものとなっている。

部門別変動とその理由

一九八五～八七年の間で、部門別に常用労働者の変動をみると、研究・技術開発部門一三・七%増、販売営業部門八・五%増が大きく、他方、直接製造部門で三・〇%減となった。直接製造部門の雇用減がもっとも大きかったのは、機械関連産業の五・一%減であった。しかし、この産業でも、研究・技術開発部門で平均なみの増加となっている。つぎに部門別増減の理由としては、研究・技術開発部門の増加理由では、製品の多角化、特定部門の強化の順で多く、販売・営業部門の増加理由では、特定部門の強化、製品の多角化の順となっている。直接製造部門での減少の原因としては、国内需要の低迷、FA化などがあげられている。

この調査でも生産部門での雇用削減、研究・営業部門での強化という、最近一般にいわれる傾向が実証された。

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>)
