

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

3 広域人事管理の形成

「分社化」の傾向

円高にともなう構造調整の過程で、分社化、出向・転籍など、企業内での終身雇用を修正する動きが顕著となってきた。大企業では、個別企業ではなく、企業グループとして雇用を保障する準内部労働市場、終身雇用圏または広域人事管理という考え方が一般化しつつあるとみられる。

雇用職業総合研究所では、「広域人事管理と雇用調整に関する調査」を八六年十一月現在で実施し(五〇〇人以上の上場、非上場企業、回答八〇〇弱)、結果を八八年一月に発表した。これによると、別会社などによる業務の外部化がかなりおこなわれ、または今後も実施される方針である。運輸、生産、福利厚生サービス、情報処理、営業販売・アフターサービスにその傾向が強い。さすがに、企画調査、研究開発、試作などは中核的活動として残される傾向が強い。

半数近くの企業が積極的に分社化を進めようとしているが、調査によれば、そのねらいとしては、付加価値生産性の低い部分を切り離してゆくことと、専門的ノウハウの蓄積が必要な部門を別会社化してゆくという、相反する動きがある。

出向・転籍の平均値

調査対象となった企業の平均正規従業員数は一八九八人で、国内に四・〇社(計四三九人)、海外に〇・九社(計七一人)の子会社があり、これらにそれぞれ五九人、四人が出向・転籍している。このほか、関連会社に五三人が出向・転籍している計算となる。雇用の変動率は親会社より子会社の方が大きかったし、また今後二、三年について親会社で正規従業員を減少させる企業の方が、増加させる企業より多いのにたいし、子会社の従業員および親会社からの出向・転籍者については、増加させようとする企業の方が多い。また、出向や別会社化は、中長期的な余剰人員の吸収解決策として「非常に効果がある」とみている企業が多い。

広域人事管理の内容

このように出向・転籍者が多くなっているが、調査によると、広域人事施策として特別に何もしていない企業は四分の一程度で、大部分はなんらかの施策をおこなっている。実施している施策は、(1)個別の労働者に関するものとして、出向先での人事考課・昇進管理の把握をほぼ半数の企業で実施している。出向・転籍先、再就職先の開拓、出向・転籍・再就職者の適応状況のフォローも三〜四割の企業がおこなっている。しかし、本格的な対策というべき関連企業でのキャリアをふくめてキャリア管理をしているものは、二二・七%である。もっとも、このキャリア管理の今後の実施を予定する企

業が二四・二%ある。

(2)企業グループ全体としての広域人事管理施策としては、賃金制度・水準の調整の実施率が高く、四二・三%におよんでいる。グループの規模での人事考課制度の調整は二七・三%、企業グループとしての採用は一七・三%で、やや低い比率である。しかし今後、企業グループでのこれらの実施は拡大する見通しである。

(3)関連企業従業員にたいする施策として、関連企業従業員の親企業での教育・研修や、関連企業の核従業員の親企業内でのOJTも、かなりおこなわれている。

以上(1)~(3)の種々の施策は記述した以外も今後拡大していく見通しである。

広域人事を担当する部門は、複数選択の回答で、「人事・労務・総務部門」が五五・〇%でもっとも多く、「関係会社管理部門」「人事・労務・総務の専任担当者」が若干ある。広域人事の必要性から、現在、担当部門はないが今後は必要とするもの一六・六%、現在担当部門がなく必要もないは二〇・一%である。概して大部分の企業で担当部門がすでにあるか、設置しようとしているといえる。

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>)
