

日本労働年鑑 第71集 2001年版

The Labour Year Book of Japan 2001

特集 人事評価と労働組合

はじめに

労働組合は、世界的にまた伝統的に、平等主義の立場から仲間同士の競争を避けることによって団結を強め、メンバーの利益を守り、労働条件等の向上をめざし、実現してきた。一方、日本では、経営者が従業員の人事・労務管理にあたり、その意思を具体化する手段として、従業員の人事評価を行ってきた。その重要な手段は人事考課である。

人事・労務管理における一般的な経営の意思は、労働力の有効な活用と労使関係の安定であるといわれている。その意味で、どの時代にも経営者は労働能力の有効利用という点で、能力主義を志向してきたといえよう。

労務を専管とする経営者団体である日経連が『能力主義管理』を出版したのは一九六九年であった。この図書は、「能力主義」を当時の条件のもとで規定し、具体的に展開しようとしたもので、この考え方や提起された方法は、その後大きな影響を長くもったと考えられる。

しかし、バブル崩壊後の長期不況のもとで、近年再び能力主義が強調されるとともに、これと並行して業績主義、成果主義などの必要が説かれるようになった。これらも広義の能力主義に含まれるが、業績、成果など結果に現れたものを評価の中心対象とし、処遇と結びつけるところに特徴がある。

従業員＝組合員は、経営組織のなかで職務関連能力を伸長し、業績を上げ、それを認められて、よい処遇を受けたいとの希望をもつ場合が多い。従業員の処遇は、新しく登場している業績主義、成果主義の人事・賃金制度でも、従来の能力主義管理でも、人事評価、人事考課の結果を重要な要素として決められてきた。その役割は近年強まってきているとみられる。

日本の組合(その大部分は、正規従業員からなる企業別組合である)は、組合員の上記のような期待に沿う方針をとった場合、人事評価、人事考課を容認し、あるいはこれに積極的にかわらざるをえない。だがこれは、組合員間の賃金等処遇の格差を認めることにほかならず、組合員間の競争を是認することとなる。しかも、人事考課は、経営の目標を反映するように組み立てられるから、経営の意思に忠実である者ほどよい処遇を受けるといえる競争である。これは、組合の平等主義や団結と矛盾する。

企業別組合も労働組合であれば、やはり平等主義のエートスをもち、労働条件の維持向上をめざす組織体である。そのため、組合員の団結は重要であろう。日本の組合は、人事評価、人事考課の処遇決定における役割が高まっているとみられる最近の条件のもとで、このような矛盾をいかに受け止め、対処しているのか。

法政大学大原社会問題研究所は、以上のような問題意識にもとづき、アンケート(通信調査)と訪問調査から成る調査を九八～九九年度に実施した。本特集は、そのうちアンケート(「人事考課と労

働組合に関する調査」)の結果(自由回答欄を除く)を報告する。なお、主に自由回答欄の分析については、嶺学「人事考課と労働組合」(『同志社商学』第五一卷第三号、二〇〇〇年一月)を、訪問調査を含めた調査結果全体については、法政大学大原社会問題研究所『人事評価と労働組合』(平成一〇年度～平成一一年度科学研究費補助金研究成果報告書、二〇〇〇年三月)を参照されたい。また、アンケートの中間報告として、田中勉「人事考課と労働組合(調査中間報告)」『大原社会問題研究所雑誌』(四六七号、一九九九年六月)が発表されている。

日本労働年鑑 第71集

発行 2001年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 旬報社

2006年8月25日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑第71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>)
