

Title	1980年代における製造業・大企業のホワイトカラーに対する人事処理制度
Sub Title	
Author	市川滋(Ichikawa, Shigeru) 石田英夫
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1979
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	複写許諾が必要
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001979-0010

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

学生氏名 市川 滋 主査 石田 英夫 教授
(株式会社 日立製作所) 副査 関本 昌秀 教授
所属ゼミナール 石田 英夫 研 奥村 昭博 助教授

1980年代における 製造業・大企業のホワイト・カラーに対する人事処遇制度

経済成長の鈍化するなかで、高令化・高学歴化現象は益々顕著になりつつあり、人件費の増大、昇進頭打ちによるモラルの低下は企業経営に対し強い圧迫となっている。企業はこうした問題をいかにして制度上解決していくか、今その対応に迫られている。

本論文では企業環境がどのような変化をしてきたか明らかにすると共に、日本の労使関係の特徴とされる終身雇と年功序列がどのような歴史的変遷の中で形造られてきたか明らかにした。戦後の終身雇用は従業員の生活安定の欲求に基づくものであり、今後の処遇制度を考えていくうえでの前提としなければならないことが分った。しかし、年功制度の基では高令化、高学歴化による人件費の増大、モラルの低下を招くだけであり年功に変わる基準を考えていかななくてはならない。

そこでH社K工場のホワイト・カラー層を対象にモラル・サーベイを実施し、従業員は何によって動機付けられているか明らかにした。その結果、「仕事の内容」に動機付けられている者が多いこと。又、大きく2つのタイプ、会社派と私生活派に分れることが分った。以上のことから今後の人事処遇に際しては限られたパイ（仕事、給与、ポスト）を有効に利用していくことを考えねばならず、従業員の関心がどこにあるのか常に見極める必要がある。その上で従業員の適性と能力に合った処遇を考えていく必要があり、資格制度と専門職制度はその大きな施策になることが分った。