

Title	事業部制下における賃金・労働条件決定-Y社の事例研究-
Sub Title	
Author	六角朋生(Musumi, Tomoki) 石田英夫
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1980
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	複写許諾が必要
Genre	Thesis or Dissertation
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001980-0105">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001980-0105</a>

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 六角 朋 生  
( 宇部興産株式会社 )

主査 石 田 英 夫 教授  
副査 関 本 昌 秀 教授  
奥 村 昭 博 助教授

所属ゼミナール 石 田 英 夫 研

## 事業部制下における賃金・労働条件決定 — Y 社の事例研究 —

Y社は、業種別に分けた6つの事業部をもつ総合化学メーカーである。Y社の労働条件は、事業所別に組合が存在することやY社に固有の企業生成の歴史などを背景条件として、事業部ごとに格差が設けられている。そしてこれは永年の労使慣行として定着していた。しかし、オイルショック以降の長期不況のなかで賃上げ・賞与の交渉時に紛争が発生するという事態が起こった。そこで本論文ではY社の賃金・賞与決定方式に焦点を絞り、計量的手法と行動科学的手法の両面からのアプローチによってそのしくみと労使の争点を分析したうえで、長・短所を考慮し、問題点の実践的解決の方向を探った。

分析の結果、Y社の賃金・賞与の重要な決定基準として、オイルショックの前後とも「同業他社相場」「全社業績」が存在し、これに対応して労使の重要な準拠集団には「同業他社」「社内他事業部」があることがわかった。そして組合が不満を持つのは、社内他事業部との賃金・賞与比較において格差が大き過ぎると知覚したときであり、会社はこういうことが起こらないよう「社内調整」によって格差を縮小する努力を行っていたことがわかった。しかし、この「社内調整」には企業経営の経済性からみて一定の限度があることがわかった。そこで、Y社の賃金・賞与決定方式を貫くことからくるメリットと、労使関係を損なうことから発生するコストを比較秤量した結果、賃金については事業部間格差を設けるべきではないこと、賞与については基本的には現行方式を維持するが、運用において若干修正を行ない、事業部間格差は15%程度以内にとどめることが望ましいとの結論に立ち至った。

以 上