

## 企業組織と職場の変化に関する調査研究報告書

### 「転換期における雇用・労働の実態に関する調査研究委員会」(\*主査)

*今野浩一郎 (学習院大学経済学部教授)	畑井 治文 (福島学院短期大学講師)
細野 央郎 (学習院大学大学院・立教大学講師)	上野 隆幸 (松本大学総合経営学部専任講師)
田口 和雄 (機械振興協会研究員)	大木 栄一 (日本労働研究機構副主任研究員)
野川 忍 (東京学芸大学教授)	龍井 葉二 (連合総合労働局長)
中村 善雄 (連合雇用労働局長)	長谷川裕子 (連合労働法制局長)
逢見 直人 (UIゼンセン同盟政策局長)	新谷 信幸 (電機連合電機総研事務局長)
高村 豊 (JAM組織局長)	猿山 幸博 (サービス・流通連合福祉政策局部長)
住野 敏彦 (私鉄総連交通政策局・バス対策部長)	ほか

連合総研では、上記委員会を設置し、企業あるいは事業所が業績管理と組織をどのように改革してきているのか、また、しようとしているのか、それにともなって仕事と働き方と処遇がどのように変化してきているのか、さらに、その背景には、どのような人事管理政策の変化があるのかを明らかにすることとした。業績管理、組織、仕事と働き方と処遇の変化を労働組合がどのように受けとめ、それにどのように対応しているのかにも焦点を当てている。

本報告書は、その中間報告として、当研究委員会にて実施した「企業と職場の変化」に関するアンケート調査を分析したものである。

調査・分析の結果、以下のことがわかった。第一に、業績管理との関連では、企業はステークホルダーとして株主・資本家を重視する傾向を強め、そうした企業になるほど、全体レベルでは市場評価に関連する指標を重視する業績管理を、部門レベルではより業績管理をとっていること。第二に、主要な組織改革は、マスコミを賑わす分社化、合併・買収、事業分割などではなく、外からでは見えにくい組織の整理・統合・スリム化であること。第三に、労使ともに経営戦略とのリンクの強化と労使コミュニケーションを重視しているが、企業は成果主義を思考する人事管理を、労働組合は長期安定雇用や生活配慮型の処遇決定などの伝統的な政策を重視すべきだと考えていること。第四に、労使ともに仕事量が拡大し、他方で範囲、質、責任度、必要能力のいずれからみても高度化し、仕事の評価と処遇は仕事と成果に基づいて決定されるが、一方で、労働者の人事評価、賃金、昇進に対する不満というモチベーションの問題が高まっているとみていること。以上である。

### 目次

総論 ー要約と結論ー

第1章 企業調査

第2章 労働組合調査

第3章 企業調査と労働組合調査との比較