

職能資格制度と労務管理

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 明治大学社会科学研究所 公開日: 2014-03-06 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 黒田, 兼一 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10291/16558

職能資格制度と労務管理

黒田 兼一

「日本的雇用慣行の崩壊」や「年功制および終身雇用の崩壊」、さらには「もはや能力主義は古い」などの大合唱につられる形で始めたこの個人研究だったが、最終年度となった98年度は昨年度までの研究で明らかになったことを裏付けるべく実態調査を実施した。長期休暇や学会出張などの前後を利用して、いくつかの企業と職場を訪問し、人事担当者や労働組合関係者と懇談する機会を多くもった。

当初はアンケート調査をも含めてもう少し具体的な実態に迫るつもりでいたのだが、限られた予算と日程のなかでは必ずしも十分満足いく結果を得ることは出来なかった。だが、以下の点はそれなりに明らかになったと思う。

第1に、バブル崩壊以後の長期の経済低迷に喘いでいることもあって、聞き取りをおこなったすべての企

業に共通しているのだが、単なるかけ声ではなく、かなり「本気」になって、新しい雇用や処遇のあり方を模索しており、とりわけ年功制の一掃に関しては賃金と昇進・昇格の制度を中心に大はばな変化がみられた。

第2に、人事・処遇の中核システムとしての職能資格制度の運用基準が改訂されつつある。具体的には、評価基準の見直しや昇格基準の明確化、同一資格への最大滞留年数の撤廃、昇格の入学方式への変更等が顕著であった。これらはいずれも職能資格制度の年功的な運用を排除し、成果（業績）主義に基づいて昇格させるための方策である。

第3に、職能資格制度の成果・実績主義による運用を図ろうという上記の傾向は、必然的に、個々人にたいする人事考課・査定方式の変更を随伴せざるをえないはずである。年功的運用を一掃するためには、従来の「潜在能力」重視から「顕在能力」中心へと変わる必要がある。ところが、年功的評価に流れやすい「情意考課」を廃止ないしはウェイトを下げた企業が多いものの、全体としては依然として相対考課、非公開（「密室」）主義、非科学的考課（主観的考課）の傾向が強く、人を評価するシステムの改革はあまり進んでいるとはいえない。

ここしばらくは得られた資料や情報を使ってまとめるつもりではあるが、企業業績の低迷や悪化を脱し切れていない現状のなかで、人事システムは現在もなお大きく動揺ないしは変化していると予想しうる。とりわけ人事考課制度は急速に変わったと考えられる。この点をさらに追究するつもりである。