



Title	日本企業におけるホワイトカラーの職場組織と人的資源管理：大手製薬企業の事例を中心に
Author(s)	梅崎, 修
Citation	大阪大学, 2001, 博士論文
Version Type	
URL	<a href="https://hdl.handle.net/11094/43293">https://hdl.handle.net/11094/43293</a>
rights	
Note	著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、 <a href="https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed">＜a href="https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed"&gt;https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed</a> >大阪大学の博士論文について</a>をご参照ください。

*The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA*

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

氏 名	うめ ざき おさむ 梅 崎 修
博士の専攻分野の名称	博 士（経済学）
学 位 記 番 号	第 1 6 4 3 0 号
学 位 授 与 年 月 日	平成 13 年 5 月 24 日
学 位 授 与 の 要 件	学位規則第 4 条第 1 項該当 経済学研究科経済理論専攻
学 位 論 文 名	日本企業におけるホワイトカラーの職場組織と人的資源管理 —大手製薬企業の事例を中心に—
論 文 審 査 委 員	（主査） 教 授 猪 木 武 徳  （副査） 教 授 仁 科 一 彦    助 教 授 大 竹 文 雄    助 教 授 松 繁 寿 和

### 論 文 内 容 の 要 旨

この研究では、製薬企業の営業職である MR（Medical Representatives）を研究対象として取り上げ、日本企業が、ホワイトカラーの職場組織の生産性を高めるために、どのような人的資源管理を実施しているかについて考察した。

第一章では、研究課題の設定を行った。第一に、日本の企業内部労働市場でさまざまな仕事に従業員にどのように割り振られていくか。第二に、その割り振られた仕事に従業員に人材育成面でどのような影響を及ぼすか。第三に、仕事配分を効率的に行うためにどのような人事処遇制度を人事部は設けているか、もしくは設けようとしているか。以上、三つの問題を本論文では明らかにする。

第二章では、聞き取り調査の対象となった製薬企業の説明を行い、他産業における先行調査・研究を紹介した。

第三章では、製薬企業・MR が企業内で選抜される過程を分析した。はじめに、入社後15～20年目で職位の格差が明確になる「遅い昇進」慣行を確認したうえで、職位に明確な格差が生まれる前の仕事の割り振りによる選抜の実態を明らかにした。技能形成にプラスの効果を与える「良い仕事」を担当できれば、管理職への昇進にもプラスの効果を与えるといえる。

第四章では、職場における仕事配分のメカニズムが分析の対象とされ、職場管理職と人事部の間にどのような分業関係が構築されているかを分析した。第一に、職場管理職が営業所内の配置に関して大きな裁量を持ち、職場の生産性向上に繋がる適切な人員配置を実現していること、第二に、他の営業所や他部門への異動と昇進に対する人事部の決定に情報提供という形で協力していることが確認された。

第五章では、1970年代以降、役職ポストの供給不足が進む日本企業にあってどのような人事処遇制度が設計・運用されているかについて分析した。役職ポスト昇進に関しては、ある程度従業員の能力格差を反映した選抜が行われているのに対して、企業内資格の昇級管理では勤続年数を重視した選抜が行われており、その結果、部下なし管理職待遇者が増加していることがわかった。

第六章では、日本企業の人事処遇制度改革について分析した。日本企業は、将来的には「成果主義」管理への移行を検討していることが確認できるのだが、「成果主義」管理は、競争的な人事処遇制度によって従業員の勤労意欲の低下を防ぐことを必ずしも第一の目的としているわけではなく、従業員の仕事の「成果」を正確に測り、評価過程の公平性を従業員に納得してもらうことこそ、制度改革の目的としていることがわかった。

第七章では、これまでの分析結果をまとめ、今後求められるであろう職場組織における仕事配分メカニズムへの可能性を探った。

### 論文審査の結果の要旨

本論文は、これまで研究蓄積の薄かった、日本のホワイトカラーの選抜と昇進の実態を、製薬企業の営業職の場合を中心に解明している。仕事の割り当て方、異動と昇進を通じた人材育成の組織内の論理、報酬制度が人材育成システムにどう関係しているかを綿密に調べながら合理的説明を与えている。さらに成果主義管理が、成果の公正な測定と従業員からの理解を得るために、どのような制度をデザインしているのかを明らかにした。丹念な聞き取りと一次資料の統計分析を用いて新しい貴重な知見を示している点で、本論文は博士（経済学）の学位論文として十分価値あるものと判断する。