



Title	日本の電機機器製造業における能力主義管理の研究
Author(s)	岩田, 憲治
Citation	大阪大学, 2001, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/43295
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"〉 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	岩田憲治
博士の専攻分野の名称	博士（経済学）
学位記番号	第 16404 号
学位授与年月日	平成13年4月23日
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当 経済学研究科日本経済・経営専攻
学位論文名	日本の電機機器製造業における能力主義管理の研究
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

本論文は、日本の電機機器製造業における能力主義管理に関して以下の論点を明らかにしている。(1)日本の能力主義管理が解決しようとした課題はなにか。また能力主義管理に対してどのような批判があるか。(2)欧米の労働組合はブルーカラーへの査定を拒否するが、日本の労働組合はなぜ査定を認めたのか。(3)欧州の労働組合は教育訓練に発言・関与するが、日本の労働組合は教育訓練に関し「要望」するに留まっているといわれるが、これは正しいか。わが国の企業内労働組合が発言し関与している場合、その技能系教育訓練はどのような特徴をもつのか。(4)同期入社者内の賃金格差を能力主義管理の代理指標とすると、能力主義管理の強化を反映して、企業内賃金格差は時系列的に拡大しているのか。また、格差の変化要因は何なのか。

本論文は6章よりなる。序章では課題(1)~(4)を整理し、本論文で用いられた研究方法を説明している。ある電機メーカーの事例研究と、電機機器製造業の企業内賃金格差の計量分析、そして能力主義管理に関する文献吟味の手法を述べた。

第1章では、能力主義管理の形成と変容、および能力主義管理に対する批判論についてまずサーベイする。労働組合の生活費基準による賃上げ要求に対抗するために、経営側が査定を前提にして職能給が普及していくが、その後、職能資格制度が後導入された経緯と、バブル崩壊後の変容を述べている。また、しばしば混乱して用いられる能力主義管理という概念を整理した後、批判論をまとめた。

第2章は労働組合が査定を受け入れた理由を明らかにする。欧米では労働組合が査定を拒否するのでブルーカラーに査定は行われていない。戦後日本でも、労働組合の主流は査定を拒否したが、その後、労働者全員の査定を労働組合が認めた。本章は、ある家電メーカーA社の組合が査定を認めた理由は、先行研究が示唆した「仕事の変化」や「高学歴化」などの変化というよりも、仕事に見合う処遇の要求と、労使間の信頼関係などによることを示す。また、わが国の労働運動における一律大幅賃上げ要求の退潮を、単組レベルで明らかにした。

第3章では、まずある大手電機メーカー（以下P社という）の労働組合が技能系教育訓練制度の新設・変更に関与している事例を、その特色と結果に分けて報告する。わが国の労働組合は、欧州と異なり、教育訓練に発言する場合も企業に「要望」する程度に留まるといわれる。国内大手企業の訓練対象者は指名制による場合が多いが、P社では格付訓練に組合が関与するため、技能系教育訓練には指名者と希望者対象の訓練が併存する。ドイツでは職長（マイスター）の資格取得は個人の問題である。労働組合の教育訓練への発言・関与は、ドイツは法律により、P社の組合

は労使の協定に基づいているという違いがある。

第4章は企業内賃金格差の推移と要因を分析する。企業内賃金格差の推移と要因を計量的に確認した研究は少ない。本章では、(1)同期入社者内の賃金格差は、1980年代は70年代に比べておおむね縮小している。(2)70年代～80年代前半に賃金格差が縮小した要因は、各企業とも一様に賃上げ率が小さくなったためである。(3)70年代後半以降の賃上げ率の低下は、企業業績と消費者物価上昇率の低下による。(4)80年代後半の賃金格差の拡大・縮小の方向と程度は、企業ごとに異なり、90年代は賞与格差を拡大する企業が出てきたことが明らかになった。

終章は内部労働市場の中の労使関係と賃金配分における労働組合の役割について述べ、残された課題を論ずる。

論文審査の結果の要旨

本論文は日本の電機機器製造業の能力主義管理について次の三点を明らかにした。(1)労働組合は何故、どのような交渉を経て、人事査定を認めたのか、(2)組合が教育訓練について発言し関与する場合、具体的に教育訓練制度とその運用にどのような影響を与えているのか、(3)能力主義管理の実態を企業内賃金格差の変化として見た場合、その要因はどのように数量的に分解できるのか。以上いずれの問に関しても、組合文書資料、聞き取り、統計分析を駆使して、一定の新しい知見を得ている。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。