

第2章 総論

1. はじめに

90年代後半から、人事制度・賃金制度の本格的な改革を行う日本企業が増えてきた。背景には、競争の激化、従業員の年齢構成の変化、デフレの長期化、といった問題がある。今までの制度が新たな経済環境のもとでうまく機能しなくなってきたということである。一方、従業員にとってみると、今までの制度を前提にキャリア形成をしてきたにもかかわらず、新たな制度に改革されてしまうと損失を被るケースが出てくるかもしれない。人事制度の改革には、その必要性和改革に伴う摩擦というジレンマを解決していく必要がある。また、多くの企業で導入されつつある成果主義的な賃金制度のもとでは、今まで以上に第一線管理監督者層の役割が重要になってきている。正しい評価が行われ、それが従業員に正確にフィードバックされないと従業員の意欲を下げってしまうことになりかねない。

そこで、本調査では、職場の元気、労働意欲、第一線管理監督者の役割、成果主義的賃金制度について、その関連を明らかにするために、企業の人事部と従業員に対してアンケート調査を行った。また、いくつかの企業については、人事部にヒアリング調査も行った。

本研究で得られた結論は多岐にわたる。ここでは、その中から提言の基礎データを図示して紹介する。

2. アンケート調査の概要

中部産政研では、「職場の活性化に向けた第一線管理・監督者の役割」というテーマの調査研究を行うために、『職場の活性化に関するアンケート調査』を2000年に行った。アンケートは、トヨタグループ企業、中部電力、松坂屋、名古屋鉄道を中心とした123社とその従業員を対象とした。企業アンケートについては、人事部に回答を依頼した。従業員アンケートについては、組合員は労働組合を通じて配布・回収してもらい、非組合員については人事部を通じて配布・回収してもらった。アンケート対象者の選定は無作為抽出によって行った。アンケート票の回収は厳封の上行っている。アンケート票は2000年の7月5～7日に配付し、7月末に回収した。企業対象のアンケートは、配布数123件に対し、回収数83件であり、回収率は67.5%であった。従業員対象のアンケートは、配布数2000件に対し、回収数は1823件であり、回収率は91.2%であった。この種のアンケート調査としては、非常に回収率が高く、信頼性の高いものと考えられる。