

「非定昇時代」の人事賃金制度

— 第2回 —

セミナー・プログラム

- I. 2002年春闘の「異変」
- II. 「非定昇」時代の新しい人事賃金制度の枠組み
- III. 重要度を増す評価制度・目標管理のあり方
- IV. 制度改革をめぐる労働法規の押さえどころ
- V. 欧米型人事賃金制度の直輸入は可能か？
- VI. 改革の実効を上げるために

2002年春闘におけるトヨタ自動車「ベアゼロ」、電機大手各社「定昇延期・凍結」といった賃上げ抑制のトレンドは何を意味するのか。それは、わが国マクロ経済情勢のみならず、これまで日本企業の賃金制度を支えてきた、定期昇給を前提とする枠組み自体が構造的転換期にあることを雄弁に物語っております。しかも、この潮流は今後ともグローバル化が進展する中で、加速こそすれ、後戻りすることのない不可逆的現象であるといえます。そのため、全社員の一斉昇給を制度的に約束してきた「定昇制度という戦後型賃金システム」そのものが、その有効性および妥当性を厳しく問われています。

この「非定昇時代」という新たな環境において、いかに賃金コストを抑制かつ制御するか。社員のモチベーションをいかに向上させ、成果重視のあるべき人事理念をいかに実現するか。制度変更時にケアすべき労働法上のポイントは何か。コンピタンスなどの欧米型人事手法の直輸入は可能か。当セミナーではこうした問題意識を共有する経営者および人事関係者みなさまに向けて、人事制度構築を専門とする経営コンサルタント3名が、新たな人事賃金制度の枠組みを詳しく解説いたします。

日 時

2002年11月7日(木) 午前10時～午後5時

会 場

アルカディア市ヶ谷私学会館 (<http://www.arcadia-jp.org/>)

JR市ヶ谷駅より徒歩2分 (JR東京駅より市ヶ谷駅まで約20分)

営団地下鉄有楽町線・南北線・都営地下鉄新宿線A1-1 出口より徒歩2分

※お申し込み後、受講票(会場案内図付)をお送りいたします。

受講料

28,000円(昼食代、消費税込)

講 師

日本総研 HRMクラスター 経営コンサルタント

主席研究員
副主任研究員
副主任研究員

藤井 薫
林 浩二
海上 周也



日本総研

The Japan Research Institute, Limited

プログラム紹介

10:00～12:00 (藤 井)	I. 2002年春闘の「異変」
	・広がるベアゼロ、緊急避難措置としての定昇凍結 ・「原資」からみた定昇～「定昇」問題とその行方 ・わが国人事制度の構造的問題点～人事制度改革4つのニーズ
	II. 「非定昇」時代の新しい人事賃金制度の枠組み
	・「職能資格制度」の適合条件と功罪 ・「非定昇時代」に対応した人事制度の枠組み ・仕事（種類・職責・成果）をどう組み込むか ・賃金構造の改革 ・定昇圧縮・廃止の方法論 ・昇給原資の下方硬直を防ぐ昇給ポイント方式
12:00～12:45	昼 食・休 憩
12:45～14:10 (藤 井)	III. 重要度を増す評価制度・目標管理のあり方
	・カギを握る評価制度・評価基準 ・「業績貢献」の視点から3つの「C」を評価する ・「基本役割＋課題役割」による目標管理 ・目標が業績を変える
14:10～14:20	休 憩
14:20～15:20 (林)	IV. 制度改革をめぐる労働法規の押さえどころ
	・人事・賃金制度改革に際しての労働法上の留意点 ・「就業規則の不利益変更」めぐる諸問題 ・裁量労働制・有期労働契約など、働き方の枠組み
15:20～15:30	休 憩
15:30～16:30 (海 上)	V. 欧米型人事賃金制度の直輸入は可能か？
	・賃金管理の三原則 ・ブロードバンディングとコンピタンス ・欧米型人事の適合条件
16:30～16:45 (藤 井)	VI. 改革の実効を上げるために
	・わが社の個別性をどう考えるか ・制度と運用の整合性
16:45～17:00	質疑応答

※個別相談をご希望の皆様へ

個別相談をご希望になる場合は「参加申込書」の連絡事項欄に「個別相談希望」とご記入願います。その際、セミナー開催日以外の日時をご希望される場合はその旨もお書き添えいただければ日程調整させていただきます。

(お断り) セミナーの録音・撮影、講義中の携帯電話やパソコンのご使用などはご遠慮下さい。

講師紹介

ふじい かおる
藤井 薫

電子機器メーカーの人事・経営企画部門を経て1990年より現職。上智大学経済学部卒。

一貫して人事組織分野において本格的な能力主義・成果主義の導入・定着をテーマにコンサルティングを展開。製造業・商業・運輸・サービス業等々さまざまな業種において数十社の制度改革を指導。なかでも新聞・放送業界において国内屈指のコンサルティング実績をもつ。

各クライアントの個別特性を織り込んだ制度構築から導入・定着支援、組織風土改革支援まで、クライアント本位の実効性が高いコンサルティングを推進。

うながみ しゅうや
海上 周也

総合化学メーカーの人事部門を経て2002年3月より現職。一橋大学経済学部卒業ののち、米国ケースウェスタンリザーブ大学ウェザーヘッド経営大学院MBA（組織行動学）。

同メーカーにおいて、人事諸制度の企画立案、労使経営協議会の運営、外国人スペシャリストの採用および労務管理、グループ経営管理に係わる検討等に従事。企業経営の視点からの人材・組織戦略、リーダーシップ論、EQ、コーポレート・ガバナンス等に詳しい。

はやし こうじ
林 浩二

厚生労働省を経て2001年4月より現職。京都大学経済学部卒業ののち、米国コーネル大学大学院修士課程修了（労使関係論）。

厚生労働省において、裁量労働制や時短施策の企画立案等の労働時間行政、職業能力開発行政等を担当。労働基準法を中心とした各種労働法制、雇用労働政策の動向、日米の雇用制度の実情等に詳しい。

次のようなニーズをお持ちの企業の皆さま方に本セミナーを特にお薦め致します。

- ☐ 総人件費の管理を強化したいと考えている企業
- ☐ 人事・組織の活性化が最重要テーマと考えている企業
- ☐ 職能資格制度の本格的改定を検討されている企業
- ☐ 各人の職務・役割にもとづく**成果主義型制度**に関心のある企業
- ☐ **複線型人事制度**に興味のある企業
- ☐ **評価制度の刷新**を検討されている企業
- ☐ 制度の運用面において**年功的束縛を一掃したい**と考えている企業
- ☐ 人事制度を変更する際の**法的留意点**について興味のある企業
- ☐ **コンピタンス、ブロードバンディング**等の欧米型賃金制度に関心のある企業