

中小企業における従業員に対する成果給の導入とQOL
--A社を事例として--

立命館大学応用人間科学研究科
対人援助学領域
障害・行動分析クラスター

日本における人事労務管理研究、企業における組織と従業員の関係、すなわち組織内の人間行動が持つ複雑かつ曖昧な現実を研究する領域は、多数の学問分野からの思考や研究を含む広範囲にわたる多角的な領域であり、OBM（組織行動マネジメント）が取り扱うテーマである。しかし、日本におけるOBMの歴史はまだ浅く、これからの領域である。

本研究は、近年各企業が、導入を検討している成果給賃金制度とQOLについて検証を行った。企業組織内におけるQOLを考えるにあたり、我が国の社会情勢は、長引く不況の中、日本的労務管理システムとして運用されていた終身雇用制、年功序列制度が効率的に機能しなくなり、就業形態の多様化、高齢化社会への加速度的移行など極めて厳しい状況にあり、バブル経済の破綻後は、ほぼ全業種にわたって経済活動が停滞している。特に、国内事業所の99%を占める中小企業にとっては一段と厳しく、各企業とも経済再生に向け、リストラクチャリング、リエンジニアリングをおこなっている。その一政策として成果給賃金制度の導入が図られている。つまり、今までは、時間を報酬の単位として、賃金が計算されていた。いわゆる時間給制度というものである。しかし、この制度では、仕事の成果に対しての報酬ではないので、成果が上がるが下がろうが関係なく、時間が経過すれば、加給されていく制度である。

一方、従業員のQOLとして成果給賃金制度を見た場合どのような制度であるのかを実際、対象企業に制度を導入し考察を行った。本論文は、事前研究、メイン研究、事後研究の3部からなる。事前研究は、事前研究1、事前研究2、事前研究3の3つ研究によって構成されている。つづいてメイン研究があり、さらに、事後研究は、事後研究1、事後研究2、の2つの研究によって構成されている。最初に対象企業の労働条件の現状を分析し、次に多くの成果給導入企業が、制度を効果的に運用していない問題点を検証し、スムーズな制度導入をOBMの方法論に求め、導入後の従業員の意識調査を行うことにより、QOLとして成果給制度の評価を問うことを目的とする。

キー・ワード：OBM 不満足要因 成果給賃金制度 面接制度