

編集委員一覧

- 代表 黒田兼一（明治大学）
- 1 國島弘行（創価大学），坂本清（宝塚造形芸術大学）
林正樹（中央大学）
 - 2 黒田兼一（明治大学），安井恒則（阪南大学）
 - 3 井上千一（大阪人間科学大学），竹田昌次（中京大学）
 - 4 内田一秀（札幌大学），小越洋之助（国学院大学）
守屋貴司（立命館大学）
 - 5 山本大造（愛知大学），鷲谷徹（中央大学）
 - 6 佐々木英一（追手門学院大学），平沼高（明治大学）
 - 7 猿田正機（中京大学），田口典男（岩手大学）
森川譯雄（元広島修道大学）
 - 8 清山玲（茨城大学），森田園子（大阪樟蔭女子大学）
渡辺峻（京都文教大学）
 - 9 長井偉訓（愛媛大学），脇田滋（龍谷大学）
 - 10 関口定一（中央大学），中川香代（高知大学）
平澤克彦（日本大学）
 - 11 今村寛治（熊本学園大学），百田義治（駒澤大学）
三島倫八（龍谷大学）
 - 12 岩城猪一郎（社労士），島袋隆志（明治大学）
山口陽一郎（社労士）

目 次

はじめに

1	日本の経済・産業・企業・経営の歩み	(1)
1-1	世界経済の発展と企業経営	(2)
1-2	戦後日本経済の発展と企業経営	(4)
1-3	日本の産業構造と技術構造の発展	(6)
1-4	グローバル化時代の中小企業・地域経済の構造変化	(8)
1-5	日本の企業支配構造とコーポレート・ガバナンス	(10)
1-6	日本企業の事業構造	(12)
1-7	日本企業の経営システム	(14)
1-8	日本企業の現場管理制度	(16)
1-9	トヨタ生産システムと日本のものづくり	(18)
1-10	新たなものづくり方式	(20)
1-11	情報通信革命と知識創造社会	(22)
1-12	情報化社会と労働	(24)
1-13	企業の社会的責任	(26)
1-14	非営利企業のこれまでとこれから	(28)
1-15	日本企業のグローバル化	(30)
2	日本の人事労務管理の歩み	(33)
2-1	敗戦と戦後復興期の人事労務管理	(34)
2-2	大争議と「経営権」の復活	(36)
2-3	春闘と「三種の神器」	(38)
2-4	アメリカ式労務管理と職場管理	(40)
2-5	能力主義管理	(42)
2-6	トヨタ生産システムと「日本的経営」	(44)
2-7	国際化時代の人事労務管理——海外現地生産と人事労務管理——	(46)
2-8	成果主義の人事労務管理	(48)

- 2-9 グローバリゼーションと人事労務管理 (50)
- 2-10 ディーセント・ワークと人事労務管理 (52)

3 雇用と採用, そして退職のこれまでといま (55)

- 3-1 終身雇用慣行のこれまでといま (56)
- 3-2 雇用ポートフォリオ (58)
- 3-3 パートタイマーの基幹化 (60)
- 3-4 外部人材の活用——派遣と請負—— (62)
- 3-5 正社員・職員間区分の制度化 (64)
- 3-6 雇用調整と退職管理 (66)
- 3-7 若年者雇用問題 (68)
- 3-8 高齢者雇用と定年制 (70)
- 3-9 外国人労働者の雇用と人権 (72)
- 3-10 ダイバーシティ・マネジメント (74)

4 処遇と賃金のこれまでといま (77)

- 4-1 日本の賃金体系 (78)
- 4-2 日本的経営と年功賃金——電産型賃金体系—— (80)
- 4-3 一時金・賞与・退職金 (82)
- 4-4 職能資格制度・職能給とは (84)
- 4-5 成果主義賃金と年俸制 (86)
- 4-6 人事考課制度の変遷 (88)
- 4-7 戦後日本の経済発展と企業規模別賃金格差 (90)
- 4-8 賃金の性別格差 (92)
- 4-9 最低賃金制度とその仕組み (94)
- 4-10 労使関係(労働組合)と賃金交渉 (96)

5 働かせ方と労働時間のこれまでといま (99)

- 5-1 日本の労働時間——歴史と現状—— (100)
- 5-2 日本の労働時間制度史 (102)
- 5-3 規制緩和と労働時間制度 (104)
- 5-4 人事労務管理としての労働時間管理 (106)

- 5-5 深夜勤務・交代制の諸問題 (108)
- 5-6 長時間労働と健康問題——過労死・過労自殺—— (110)
- 5-7 ワークシェアリング——労働時間と雇用—— (112)
- 5-8 長時間労働と労働者生活 (114)
- 5-9 労使関係と労働時間 (116)
- 5-10 デイセント・ワークと労働時間 (118)

6 教育訓練と能力開発のこれまでといま (121)

- 6-1 技能者養成——徒弟制度—— (122)
- 6-2 C C S, M T P, T W I (124)
- 6-3 積極的労働力政策 (126)
- 6-4 年功的技能形成システム (128)
- 6-5 単能工, 多能工 (130)
- 6-6 Off - J. T O. J. T (132)
- 6-7 知的熟練 (134)
- 6-8 組織学習 (136)
- 6-9 個人主導の職業能力開発 (138)
- 6-10 職業能力開発 (140)

7 日本の労使関係のこれまでといま (143)

- 7-1 日本の労使関係のこれまでといま (144)
- 7-2 敗戦直後の労働組合運動 (146)
- 7-3 春闘と協調的労使関係の形成 (148)
- 7-4 労使協議制の普及と団体交渉の形骸化 (150)
- 7-5 能力主義管理と労働組合 (152)
- 7-6 中小企業の労働組合・労使関係 (154)
- 7-7 成果主義管理と労使関係 (156)
- 7-8 規制緩和と労使関係 (158)
- 7-9 労働組合運動の衰退と労働組合の分裂・合併 (160)
- 7-10 これからの労働組合と労使関係 (162)

8	女性労働のこれまでといま	(165)
8-1	日本の女性労働	(166)
8-2	雇用管理・賃金管理の変化と女性労働	(168)
8-3	女性の就労パターンとキャリア形成	(170)
8-4	働き方の選択	(172)
8-5	少子高齢社会と女性労働	(174)
8-6	働く女性と労働法	(176)
8-7	働く女性をめぐる税・社会保障制度	(178)
8-8	男女差別裁判	(180)
8-9	男女間賃金格差の形成要因	(182)
8-10	女性労働の将来ビジョン	(184)
9	労働法・労働政策のこれまでといま	(187)
9-1	雇用対策法・積極的労働市場政策の展開と人事労務	(188)
9-2	職業安定法と人事労務	(190)
9-3	労働者派遣法と人事労務	(192)
9-4	高年齢者・障がい者の雇用対策	(194)
9-5	労働者保護法の展開と人事労務	(196)
9-6	労働時間規制と人事労務	(198)
9-7	最低賃金法・政策の展開と人事労務	(200)
9-8	職場の労働安全衛生法と人事労務	(202)
9-9	男女雇用機会均等法並びにパート労働法・政策と人事労務	(204)
9-10	労働組合法	(206)
10	諸外国の人事労務	(209)
10-1	アメリカの人事労務 (1)	(210)
10-2	アメリカの人事労務 (2)	(212)
10-3	イギリスの人事労務 (1)	(214)
10-4	イギリスの人事労務 (2)	(216)
10-5	ドイツの人事労務 (1)	(218)
10-6	ドイツの人事労務 (2)	(220)
10-7	フランスの人事労務	(222)

- 10-8 スウェーデンの人事労務 (224)
- 10-9 オランダの人事労務 (226)
- 10-10 韓国の人事労務 (228)
- 10-11 中国の人事労務 (230)
- 10-12 ロシアの人事労務 (232)

11 人事労務管理論のこれまでといま (235)

- 11-1 人事労務管理論の展開とその特質 (236)
- 11-2 科学的管理法・フォードシステム (238)
- 11-3 1920年代の人事管理論 (240)
- 11-4 人間関係論——ヒューマン・リレーションズ—— (242)
- 11-5 労使関係管理論 (244)
- 11-6 行動科学的な人事管理論——モチベーション論—— (246)
- 11-7 人的資源管理論・QWL (労働生活の質の向上) 論 (248)
- 11-8 内部労働市場論 (250)
- 11-9 労働CSR論 (252)
- 11-10 批判的人事労務管理論の特質——対象論争・二重性論争を中心に—— (254)

12 社会保険労務士の役割 (257)

- 12-1 社会保険労務士の仕事 (258)
- 12-2 社会保険労務士のあゆみ (260)
- 12-3 労働社会保険の手続き業務 (262)
- 12-4 労働環境の変化と人事労務管理 (264)
- 12-5 企業経営と社会保険労務士 (266)
- 12-6 個別労働関係紛争と社会保険労務士 (268)
- 12-7 CSRと社会保険労務士 (270)