

科目名 (Subject)	労務管理論 (英字表記) Human Resource Management		
単位数 (Credits)	2 単位	開講時期	前期
担当教員名 (Name)	金 鎔基 (漢字) Kim, Yongki	研究室番号 (Office)	519
Office Hours	e-mailで予約を取ってください。 (kim@res.otaru-uc.ac.jp)		

### 1. 授業目的・方法 (Course objective and method)

労務管理上の主要問題は広く社会に注目されるホットな 이슈が多い。例えば、終身雇用か転職か、成果主義か年功序列か、男女平等とワークライフバランス、非正規職問題、過労死問題、高齢者雇用問題など、枚挙にいとまがない。日本をはじめ発達した産業構造をもつ国ではどこでも、こうした問題が大半の人々の職業的成功や生活設計など人生の土台部分に影響を与えるからである。またこれらの諸問題は互いに影響しあっている。ある問題に対する解決策は別の問題に対する解決策と補完し合うことも、逆に矛盾し合うこともある。一つだけ取り出して手を付けても問題をかえって悪化させることもよくある。労務管理といえば、特定の企業や組織内の問題と思われるが、実は以上のような社会・経済全般の様々な枠組みと切り離しては理解できないものが多いのだ。本授業では、労務管理を雇用システムという大きな枠組みのなかに位置付けつつ、雇用システムを構成する諸制度に関する基礎概念と理論を解説する。そのうえで、今度は労務管理を、企業や組織のビジネス戦略と結びつける理論的接点を探りながら、戦略的人的資源管理論の概要にふれる。

### 2. 授業内容 (Course contents)

- 1回： オリエンテーション
- 2－3回： 雇用システムの基礎概念と理論
- 4－5回： 賃金制度、雇用調整制度
- 6－7回： 採用制度、退職制度
- 8－9回： 非正規雇用、女性雇用
- 10－11回： 高齢者雇用、日本的雇用制度の未来
- 12－13回： 雇用関連政策、労働組合と労使関係
- 14－15回： 戦略的人的資源管理論

### 3. 使用教材 (Teaching materials)

佐口和郎『雇用システム論』有斐閣、2018年。(メインテキスト)  
 今野浩一郎『高齢社員の人事管理』中央経済社、2014年(第1章)  
 Bratton & Jeffrey (2003), Human Resource Management, 3<sup>rd</sup> edition, ch.2

### 4. 成績評価の方法 (Grading)

出席 30%

授業中の発表とディスカッションへの貢献度 70%

※ディスカッションへの貢献度とは、質問や論点提起の積極性と適切性、提起された問題や論点に対して答えを見つける能力などを指している。

### 5. 成績評価の基準 (Grading Criteria)

秀 (100～90) : 毎回のテキストの内容を十分理解したうえで、複数回のテキスト内容にまたがる論点構成ができ、講義全体の概念的枠組みが理解できる。

優 (89～80) : 毎回のテキストの内容を十分理解したうえで、複数回のテキスト内容にまたがる論点

構成ができる。

良（79～70）：毎回のテキストの内容を十分理解している。

可（69～60）：毎回のテキストの主要内容を理解している。

不可（59～0）：毎回のテキストの主要内容を理解していない。

#### 6. 履修上の注意事項(Remarks)