

Title	日本における能力主義化の展開
Sub Title	
Author	小野里洋希(Onozato, Hiroki) 関本昌秀
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1994
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 1994年度経営学 第1069号 複写許諾が必要
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001994-1069

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

学生氏名	小野里洋希	主査	関本 昌秀
	(ライオン株式会社)	副査	奥村 昭博
			花田 光世
所属	関本 昌秀 研究室		

日本における能力主義化の展開

「年功制から能力主義へ」とは昭和40年頃から使われ始めた言葉であるが、未だによく使われることを考えると、日本企業が能力主義へそれほど変わっていないのではないかと推測される。

本研究は、能力主義化を「能力・業績をによって処遇格差をつける動き」と定義し、能力主義化が進まない原因を阻害要因があるからであるということを前提に、能力主義化の操作変数として「処遇の上昇格差」「処遇の上下移動」「早期選別」を設定し、21社の能力主義化の実態、阻害要因についてのインタビュー調査を行ったものである。調査の結果、各企業を4つのタイプに分類・比較することにより、上記操作変数は有効であること、心理的契約とそれに基づく既得権意識が阻害要因となっていること、また、阻害要因を克服し、処遇の上昇格差型から処遇の上下移動型へ移行した企業のあることが確認された。さらに、今後の日本における能力主義化の展開を考察し、日本型能力主義化モデルを提示した。

調査対象企業にはなかったが、今後の経営環境の変化を考えれば、日本の企業の中で処遇の上下移動型から早期選別型へ能力主義化を進展する企業が出現することが十分に考えられる。しかし、その場合、今までの従業員に対する雇用保障と引き換えに丸ごと企業に依存すること求めていた雇用システムが大きな阻害要因となっていると考える。さらに能力主義化を推進するためには、それを脱却する必要がある。