

参 考 文 献

(日本語文献)

- 青木昌彦(1996)「メインバンク・システムのモニタリング機能としての特徴」
青木・パトリック, H. 編著『日本のメインバンク・システム』東洋経済新報社。
- 青木昌彦・奥野正寛(1996)『経済システムの比較制度分析』東京大学出版会。
- 安室憲一(2003)『中国企業の競争力 - 「世界の工場」のビジネスモデル』日本経済新聞社。
- 石田英夫編著(1994)『国際人事』中央経済社。
- 稲上毅(1985)「技術者派遣業の成長と人事管理:機械設計業M社の事例研究」
『日本労働協会雑誌』No.318。
- 稲上毅・藤本真(2005)「序論 外資系企業の経営と雇用」労働政策研究報告書No.20『外資系医薬関連企業の経営・人事労務管理・労使関係 ケーススタディを中心に』労働政策研究・研修機構所収。
- 井上裕介、有馬基之、中野貴比呂、茨木秀行(2006)「企業の賃金決定行動の変化とその背景」『経済財政分析ディスカッションペーパー』内閣府政策統括官室(経済財政分析担当)。
- 猪木武徳(2001)「人材の価値を左右するもの」『一橋ビジネスレビュー』49巻1号 pp.4-14。
- 今野浩一郎(2003)「コンピテンシーショック」『日本労働研究雑誌』No.514。
- 李永俊(2002)「労働市場の二極化と長期雇用システム」大阪大学経済研究所 Discussion Paper No. 563。
- ヴォーゲル, S. (2006)『新日本の時代』平尾光司訳、日本経済新聞社。
- 梅崎修・中嶋哲夫・松繁寿和(2003)「人事評価の決定過程企業内マイクロデータによる分析」『日本労務学会誌』第5巻1号 pp. 33-42。
- 梅崎修・中嶋哲夫(2005)「評価者負担が評価行動に与える影響 人事マイクロ・データとアンケート調査の統計分析」『日本労働研究雑誌』No.545。
- 王保林(2001)『中国における市場分断』日本経済評論社。
- 大竹文雄・唐渡広志(2003)「成果主義的賃金制度と労働意欲」『経済研究』2003年7月、Vol. 54, No.3, pp. 1-20。

- 大竹文雄（2005）『日本の不平等』日本経済新聞社。
- 大村敬一・増子信（2003）『日本企業のガバナンス改革』日本経済新聞社。
- 大山宏（1993）「特殊な雇用・就業形態の労働者:契約社員、ワーカーズ・コープを中心に」『日本労働法学会誌』81号。
- 奥津眞里（1999）「中高年齢労働者の職業的転換の経験と職業的発達に関する研究」『進路指導研究』19巻1号 pp. 1-9。
- 奥西好夫（2001）「成果主義」賃金導入の条件」『組織科学』Vol.34, No.3, pp.6-17。
- 小野晶子（2001）「大型小売業における部門の業績管理とパートタイマー」『日本労働研究雑誌』No.498。
- 笠原清志（2003）「中国に進出した日系企業の経営問題」『中国進出日系企業の研究 - 党・工会機能と労使関係 - 』日本労働研究機構。
- 笠原清志編（2006）『中国に進出した日系企業の労使関係研究 - 党組織と労組機能 - 』（科学研究費研究成果報告書）。
- 川喜多喬（1989）「選択的労働への志向：事務サービス派遣労働者」川喜多喬『産業変動と労務管理』日本労働協会 pp.391-412。
- 機械振興協会経済研究所（1990）『経営のグローバル化と人材（2）』。
- 木村琢磨（2006）「電機産業における派遣・請負労働者の活用と課題」『大原社会問題研究所雑誌』567号。
- 久保克行（2003）「経営者インセンティブと内部労働市場」花崎正晴・寺西重郎編著『コーポレート・ガバナンスの経済分析』東京大学出版会。
- 経済産業省（2006）『グローバル経済戦略』。（<http://www.meti.go.jp/press/20060412001/g.senryaku-houkokusho-set.pdf>）
- 玄田有史・神林龍・篠崎武久（2001）「成果主義と能力開発：結果としての労働意欲」『組織科学』Vol.34, No.3, pp.18-31。
- 小池和男（2005）『仕事の経済学』第3版 東洋経済新報社。
- 厚生労働省（2003）『賃金労働時間制度等総合調査』。
- 厚生労働省（2004）『派遣労働者実態調査』。
- 厚生労働省『毎月勤労統計調査』。
- 小林裕（2001）「人的資源管理システムにおける成果主義的報酬施策の役割

- 「ハイ・インボルブメント」モデルの実証的検討」『組織科学』Vol.34, No.3, pp.53-66。
- 小牧義弘（1998）「わが国企業の雇用調整行動における不連続性について」『日本銀行調査月報』1998年11月。
- 佐久間敦子（2001）「契約社員の実像についての再考察:繊維業A社の実例をもとに」『労働社会学研究』3巻。
- 佐藤博樹（1986）「事務処理サービス業での働き方と新しい雇用システム」高梨昌編『人材派遣業の世界』東洋経済新報社 pp.35-46。
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨（2004）「製造分野における請負企業の事業戦略と人事管理の課題」『日本労働研究雑誌』No.526。
- 佐野嘉秀（2000）「パート労働の職域と労使関係:百貨店業A社の事例」『日本労働研究雑誌』No.481。
- 佐野嘉秀（2001）「情報サービス業における外注化と社員の役割」佐藤博樹監修、電機総研編、『IT時代の雇用システム』日本評論社 pp.93-116。
- 佐野嘉秀（2002）「パート労働の職域と要員をめぐる労使交渉 - ホテル業B社の事例」『大原社会問題研究所雑誌』521号。
- 島貫智行・守島基博（2004）「派遣労働者の人材マネジメントの課題」『日本労働研究雑誌』No.526。
- 社会経済生産性本部・労使関係常任委員会編（1999）『職場と企業の労使関係の再構築個と集団の新たなコラボレーション』社会経済生産性本部。
- 社会経済生産性本部編（2003）『人視点と経営視点を統合する人材マネジメント雇用就業システム評価モデルの提案』社会経済生産性本部。
- 社団法人日本能率協会・株式会社日本能率協会コンサルティング・株式会社日本能率協会総合研究所編（2005）『「成果主義に関するアンケート」調査結果』。
- 白木三秀（1995）『日本企業の国際人的資源管理』日本労働研究機構。
- 白木三秀編著（2005）『チャイナ・シフトの国際人的資源管理』白桃書房。
- 総合研究開発機構（NIRA）・立教大学産業関係研究所（1997）『中国に進出した日系企業の労使関係に関する研究 - 日本と日本企業は労使関係の確立のためにどのような政策をとるべきか - 』（NIRA研究報告書）。
- 高木浩人（1997）「組織コミットメント - その定義と関連概念 - 」『心理学評論』

- 第40巻pp.221-238。
- 高木浩人（2003）『組織の心理的側面 組織コミットメントの探求』白桃書房。
- 高橋潔（1998）「企業内公平性の理論的問題」『日本労働研究雑誌』No.460。
- 高橋伸夫（2004）『虚妄の成果主義』日経BP社。
- 武石恵美子（2003）「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理」『日本労務学会誌』第5巻第1号。
- 立道信吾（2005）「成果主義の実態」労働政策研究・研修機構（2005a）所収 pp.120-177。
- 田中堅一郎（2004）『従業員が自発的に働く職場をめざすために 組織市民行動と文脈的業績に関する心理学的研究』ナカニシヤ出版。
- 中馬宏之（2001）「構内請負工活用の実態と分析:イノベーションの視点から」佐藤博樹監修、電機総研編、『IT時代の雇用システム』日本評論社 pp.61-92。
- 津田眞激・林大樹（1980）「チェーンストア・パートタイマーの実態と意識」『日本労働協会雑誌』No.260。
- 唐燕霞（2004）『中国の企業統治システム』御茶ノ水書房。
- （独）労働政策研究・研修機構（2003a）「アジアの労働と日本（2003年労使関係研究会報告）」『日本労働研究雑誌』No.522。
- （独）労働政策研究・研修機構（2003b）『中国進出日系企業の研究』。
- （独）労働政策研究・研修機構（2004a）調査シリーズNo.1『労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査』労働政策研究・研修機構。
- （独）労働政策研究・研修機構（2004b）『第3回 日系グローバル企業の人材マネジメント調査』。
- （独）労働政策研究・研修機構（2004c）労働政策研究報告書No.8『コーポレート・ユニバーシティに関する調査研究』労働政策研究・研修機構。
- （独）労働政策研究・研修機構（2005a）労働政策研究報告書No.33『変貌する人材マネジメントとガバナンス・経営戦略』労働政策研究・研修機構。
- （独）労働政策研究・研修機構（2005b）労働政策研究報告書No.40『成果主義と働くことの満足度～2004年JILPT「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」の再集計による分析～』労働政策研究・研修機構。
- （独）労働政策研究・研修機構（2005c）『パートタイマーと正社員の均衡処遇

総合スーパー労使の事例から』労働政策研究・研修機構。

(独)労働政策研究・研修機構(2006a)『労働政策研究報告書No.61『現代日本企業の人材マネジメント』労働政策研究・研修機構。

(独)労働政策研究・研修機構(2006b)『アジアの労使関係、どう読むか - 韓国・中国・ベトナムを中心に - 』(JILPT国際フォーラム)。

中嶋哲夫・松繁寿和・梅崎修(2004)『賃金と査定に見られる成果主義導入の効果企業内マイクロデータによる分析』『日本経済研究』No.48。

中村圭介(1987)『事務処理サービス業の発展と労働市場の構造変化』『雇用職業研究』28号。

中村恵(1989)『技能という視点から見たパートタイム労働問題』労働省大阪婦人少年室、大阪パートタイマー雇用・労務管理改善研究会『技能と言う視点からみたパートタイム労働についての研究』pp.15-62。

中村恵(1990)『人材派遣女子労働者と女子正社員』『女性職業財団年報』1号。

中村良二(2002)『中国の労使関係の現状と将来 - 「工会」をいかに捉えるか - 』『世界の労働』第52巻第7号、日本ILO協会。

中村良二(2005)『中国労使関係における『工会』の実相』『世界の労働』第55巻第9号、日本ILO協会。

新原浩朗(2003)『日本の優秀企業研究』日本経済新聞社。

西本万映子・今野浩一郎(2003)『パートを中心にした非正社員の均衡処遇と経営パフォーマンス』『日本労働研究雑誌』No.518。

日本経営者団体連盟(1995)『新時代の「日本的経営」 - 挑戦すべき方向とその具体策 - 』。

日本経済新聞(2005)『中国、企業の淘汰進まず - 地方政府が再建支援 - 』(8月29日朝刊)。

日本経済団体連合会(2006)『新たな時代の企業内コミュニケーションの構築に向けて』。

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/029/index.html>

日本経済団体連合会(2006)『日本企業の中国におけるホワイトカラー人材戦略 - 優秀人材の確保と定着こそが成功の鍵 - 』。

日本国際貿易促進協会(2002)『日中関係企業データ 2001年版』。

- 日本労働研究機構（1998）『構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査報告書』日本労働研究機構。
- 日本労働研究機構（2003a）資料シリーズNo.130『中国進出日系企業の研究 - 党・工会機能と労使関係 - 』日本労働研究機構。
- 日本労働研究機構（2003b）『海外派遣者ハンドブック - 中国（WTO加盟後の労働事情編 - 』日本労働研究機構。
- 日本労働研究機構（2003c）調査研究報告書No.163『情報技術革新と雇用・人事管理の変化ホワイトカラー労働者の仕事と職場に与える影響』日本労働研究機構。
- 原ひろみ（2003）「正規労働と非正規労働の代替・補完関係の計測 - パート・アルバイトを取り上げて」『日本労働研究雑誌』No.518。
- 開本浩矢（2005）「成果主義導入における従業員の公正感と行動変化」『日本労働研究雑誌』No.543。
- ピンク, D.（2002）『フリーエージェント社会の到来』池村千秋訳、ダイヤモンド社。
- 藤本隆宏（2003）『能力構築競争』中公新書。
- 藤本昌代（2005）『専門職の転職構造 - 組織準拠性と移動 - 』文眞堂。
- 古郡鞆子（1997）『非正規労働の経済分析』東洋経済新報社。
- 本田一成（1993）「パートタイマー労働者の基幹労働力化と処遇制度」『日本労働研究機構研究紀要』6号。
- 本田一成（1998）「パートタイマーの個別的賃金管理の変容」『日本労働研究雑誌』No.460。
- 本田一成（1999）「小売業・飲食業におけるパートタイマーの基幹労働力化」国民金融公庫『調査季報』48号。
- 本田一成（2002）「チェーンストアにおけるパートタイマーの基幹労働力化と報酬制度に関する実証的研究」日本リテイリングセンター『経営情報』8月号。
- 三山雅子（1991）「パートタイマーの戦力化と企業内教育」『日本労働研究雑誌』No.377。
- 宮島英明（2003）『「進展するコーポレート・ガバナンス改革と日本企業の再生」

報告書』財務省財務総合政策研究所。

宮本光晴（2002）「雇用ルールと司法ルール」正村公宏編著『21世紀のグランドデザイン』NTT出版。

守島基博（1999a）「ホワイトカラー・インセンティブ・システムの変化と過程の公平性」『社会科学研究』第50巻第3号pp.81-100。

守島基博（1999b）「成果主義の浸透が職場に与える影響」『日本労働研究雑誌』No.474, pp.2-14。

守島基博（2004）「成果主義は企業を活性化させるか」『日本労働研究雑誌』No.525, pp.34-37。

守島基博（2004）『人材マネジメント入門』日本経済新聞社。

守島基博（2005）「人材育成、成果主義、そして組織の活力」労働政策研究・研修機構（2005a）所収 pp.98-119。

守島基博（2006）「成果主義の時代こそ「フォロワー育成」が必要な理由」『プレジデント』2006.3.6., pp.127-129。

UFJ総研（2004）「人事制度及び人材戦略の動向に関するアンケート」。

リクルート・ワークス研究所（2000）『雇用創出のインプリケーション』。

連合総合生活開発研究所（2004）『若年層の職業選択とキャリア形成に関する調査研究報告書』。

脇坂明（1986）「スーパーにおける女子労働力」『岡山大学経済学会雑誌』17巻3号。

（外国語文献）

Allen, N.J.and Meyer, J.P. (1990) " The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, " *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, pp.1-18.

Aranya, N., kushnir, T. & Valency, A. (1986) " Organizational commitment in a male dominated profession, " *Human Relations*, Vol.39, pp.433-448.

Arthur, M. and Rousseau, D. (1996) *The Boundaryless Career*, Oxford University Press.

Autor, D.H. (2003) " Outsourcing at will: The contribution of unjust dismissal

- doctrine to the growth of employment outsourcing, " *Journal of Labor Economics*, Vol.21, No.1, pp.1-42.
- Axelrod, Robert (1984) *The Evolution of Cooperation*, Basic Books, New York.
(邦訳『つきあい方の科学 バクテリアから国際関係まで』松田裕之訳, ミネルバ書房, 1998年)
- Bandura, A. (1977) " Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, " *Psychological Review*, Vol.84, pp.191-215.
- Bandura, A. (1991) " Social theory of self-regulation, " *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.50, pp.248-287.
- Barney, J. (1991) " Firm Resources and Sustained Competitive Advantage, " *Journal of Management*, Vol.17, pp.99-120.
- Becker, H.S. (1960) " Notes on the Concept on the Commitment, " *American Journal of Sociology*, Vol.66, pp.32-40.
- Buchanan, B. (1974) " Building organizational commitment, " *Administrative Science Quarterly*, Vol.19, pp.533-546.
- Deci, E.L. (1975) *Intrinsic Motivation*, Plenum Press, New York. (邦訳『内発的動機づけ』, 安藤延夫・石田梅男訳, 誠信書房, 1980年)
- Dunham, R.B., Grube, J.A. & Castaneda, M.B. (1994) " Organizational commitment : The utility of an integrative definition, " *Journal of Applied Psychology*, Vol.79, pp.370-380.
- Folger, Robert and Cropanzano, Russel (1998) *Organizational Justice and Human Resource Management*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gouldner, A. (1957) " Cosmopolitans and Locals : " Toward an Analysis of Latent Social Roles, " *Administrative Science Quarterly*, Vol.2, pp.281-356.
- Gramm, C.L. and Schnell, J.F. (2001) " The use of flexible staffing arrangements in core production jobs, " *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.54, No.2, pp.245-258.
- Greenberg, Jerald and Colquitt, Jason A. (2005) *Handbook of Organizational Justice*, Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum.
- Hall, P. and Soskice, D. (2001) *Varieties of Capitalism*, Oxford University

Press.

Harrison, B. and Kelly, M.R. (1993) " Outsourcing and the search for ' flexibility '," *Work, Employment, & Society*, Vol.7, No.2, pp.213-235.

Herzberg, F. (1966) *Work and the Nature of Man*, Staples Press, London. (邦訳『仕事と人間性』, 北野利信訳, 東洋経済新報社, 1968)

Houseman, S.N. (2001) " Why employers use flexible staffing arrangements : Evidence from an establishment Survey," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.55, No.1, pp.149-170.

Jackson, G., Mopner, M., Kurdelbusch, A. (2006) " Corporate Governance and Employees in Germany : Changing Linkages, Complementarities, and Tensions," in H.Gospel and A.Pendleton (eds), *Corporate Governance and Labour Management: An International Comparison*, Oxford University Press.

Jackson, G. (2004) " The Changing Role of Employees in Japanese Corporate Governance : Participation, Adjustment and Distributional Conflict," RIETI政策シンポジウム(経済産業研究所)「多様化する日本のコーポレート・ガバナンス - 特定モデルへの収斂か -」提出論文, 2004年10月22日, in Aoki, M., Jackson, G., Miyajima, H., eds. *Corporate Governance in Japan: Organizational Diversity and Institutional Change*, Oxford University Press. Forthcoming.

Kato, T. (2001) " The End of Lifetime Employment in Japan?," *Journal of the Japanese and International Economics*, Vol.15, pp.489-514.

MacDuffie, John Paul (1995) " Human Resource Bundles and Manufacturing Performance: Organizational Logic and Flexible Production Systems in the World Auto Industry," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.48.2.

Marsden, D. (1999) *A Theory of Employment System: Micro-Foundation of Societal Diversity*, Oxford University Press.

Maslow, A. (1943) " A Theory of Human Motivation," (originally published in *Psychological Review*, Vol.50, pp.370-396.) .

Meyer, J.P., Allen, N.J. (1997) *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application (Advanced Topics in Organizational Behavior, V. 1)*, CA, Sage.

- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. & Topolnysky, L. (2002) "Affective, continuance, Normative commitment to the organization : A meta analysis of antecedents, correlates, and consequences, " *Journal of Vocational Behavior*, Vol.61, pp.20-50.
- Morishima, M. (1996a) "The Evolution of White-Collar Human Resource Management in Japan, " *Advances in Industrial and Labor Relations*, Vol.7, pp.145-176.
- Morishima, M. (1996b) "Renegotiating Psychological Contracts: Japanese Style, " *Trends in Organizational Behavior*, Vol.3, pp.139-158.
- Pfeffer, J. (1998) *Human Equation: Building Profits by Putting People First*, Boston: Harvard Business School Press.
- Rousseau, D.M. (1995) *Psychological Contract in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*, London : SAGE.
- Streeck, W. (1992) *Social Institutions and Economic Performance*, Sage Publications.
- Ulrich, David (1987) *Human Resource Champions*, Boston: Harvard Business School Press.
- Wright, P. M. & McMahan, G.C., McWilliams, A. (1994) "Human Resources and Sustained Competitive Advantage: A Resource Based Perspective, " *International Journal of Human Resource Management*, Vol.5, 2, pp.301-326.

用語解説

用語	意味
LTE	長期雇用
PRP	成果主義
L	長期雇用
P	成果主義
L+P	長期雇用と成果主義の組み合わせ
L+NP	長期雇用と非成果主義の組み合わせ
NL+P	非長期雇用と成果主義の組み合わせ
NL+NP	非長期雇用と非成果主義の組み合わせ
HRM	Human Resource Management 人的資源管理と同義
ロジスティック回帰分析	従属変数が質的変数であり二値をとる場合に用いられる回帰分析の手法（ロジット分析と同義）
回帰分析	独立変数（説明変数と同義）から従属変数（被説明変数と同義）を予測するための統計的手法。従属変数は量的変数をとる。
重回帰分析	独立変数が複数の場合の回帰分析。単回帰分析は独立変数が一つの回帰分析。
順序ロジット分析	従属変数が順序尺度である時に用いられる回帰分析の手法。（順序回帰分析と同義）
順序回帰分析	従属変数が順序尺度である時に用いられる回帰分析の手法。本書の分析は、McCullagh（1980,1998）のPLUM（順序ロジット分析）のデザインによる。
統計的に有意	集計データは、通常統計的な検定を経ない場合、見かけ上の差がある場合がある。しかし、実際には、こうした差には統計的な検定を経ると意味が無い場合もある。こうした統計上の検定を経て、差に意味がある場合に、「統計的に有意である」という表現を慣例的に用いている。
%水準	統計的に有意である確率について、通常0.1%、1%、5%、10%という形で表現する。数値が小さいほど、それが確からしいということが言える。例外が起こる確率と考えても良い。
従属変数（=被説明変数） 独立変数（=説明変数）	回帰分析において、ある1個の変数Yの予測値Yhatが、p個の変数Xi（ $i=1,2,\dots,p$ ）によって $Yhat=b_0+b_1 \cdot X_1+b_2 \cdot X_2+\dots+b_p \cdot X_p$ という重回帰式で定義される場合、Xiを独立変数（リグレッサー regressor）、Yを従属変数（リグレッサンド regressand）と呼ぶ。出典群馬大学青木繁伸氏のサイトより（ http://aoki2.si.gunma-u.ac.jp/Yogoshu/113.html ）
コントロール変数	回帰分析等において、独立変数の影響度合いを一定にするために使用される。たとえば、特定の産業からの影響をを抑えたい時には、産業がコントロール変数になる。（統制変数と同義）

索引

[あ]

アジア 291、293～298、304～305、
308～310、312～316
アメリカ型 14、22、27～28、50、53、
79、81～84、87、121、123
ROA 22、54、85～87
ROE 22、54、85～87
請負労働者 228～230、241、260
エイジェンシー問題 35

[か]

海外進出 12、290、299、331
海外直接投資 292
外国人投資家 20、25、52、57、79
ガバナンス改革 10、19、55～61、64
～66、68、76～77、80～82、85、
126
株式の相互持合い 18、21、57
株主価値 21～25、27、54～61、64～
66、68～69、76～77、80～82、85
～86、92、126、128～129、133～
134
株主重視 8、10、14、19、22、28、29、
50～51、55、57～61、68、70～71、
76～81、83、95、105、125～134
基幹化 11、224、229、246、258～259
企業価値 9、21～22、24～27、29、58
～60、69、77、86、92、133～134
企業収益 18、21～22、24、53～54、
57、61、68、169
技能の通用度 100～104、115～116、
118
キャリア形成 100～105、171、184、
187、192～195、197、204～206、

225、259～260、262、264、271、
276、278、280、283、286、288～
289

競争力 11、15～16、21～22、24～27、
29、33、37、44、46、58～59、68、
70、76～77、129、133、135、147、
158、170、176～178、215、295

グローバル 8、48、77、262、290～
291、293、298～299、301～303、
313、317、331～332

経営者報酬 10、16、24、112、130～
131、133

経営戦略 8、31、44、50、61、71、76
～78、83～84、87、121、136、170、
183、276、290、298、313、330、
332

経営の監視 22、127～134

契約社員 229～230、237、239～243、
254～256

経路依存性 28

現地化 292、299、302、309、313、
317、330、332

高業績職場 27、50、69、87、89、109、
112、117、119

コーポレート・ガバナンス 8、10、14
～16、18～19、21、24、27、29、
50～51、53、59、61～62、64、71、
77～80、85、87、95～96、112、
121、125、127～128、131～134

雇用調整 16～17、22、24、26、92、
133

雇用ポートフォリオ 94、258

[さ]

財務的なパフォーマンス 90
執行役員制 22、52、55～56、59～61、
77、79～80、126
資本効率 22、54、55～57、59～61、
77
従業員参加 131、134
従業員重視 19、26、29、70、129、
131
出向・転籍 98、187、189～190、192、
282、288～289
昇進基準 266～268、273～274
職業キャリア 11、261～264、277～
283、286～289
職業的発達 12、277、279、280～282、
288
職業能力開発 262、270～271
職場のパフォーマンス 87～89、122
人事考課 40～41、262、265～266、
270、273～275
人事政策 68、71～75、77～78、83～
84
新日本型 81～82、84、87、90、120～
121、123
衰退型 80～81、87、123
数量的調整 238～245、248、253、257
～258
ストックオプション 27
制度的補完性 14～16、18、28～29
漸進的变化 29、107

[た]

束 (bundle) 36～37
中国 12、291、297～298、300～312、
314～316、318～326、329～330、
332

敵対的企業買収 17～18、20、50
デリバラブル 44～47、167
ドイツ型 93、132、134
取締役会 22、52～56、58～60、70

[な]

日系企業 12、290～291、298、302、
304～308、311～314、316～317、
323～331
日本型 14～15、18、28、37、80～84、
87、89～90、95、120～121、123
日本企業の多様性 10、50、78
忍耐強い資本 16、18～20、27～28
能力評価 15、17、26、41、70、172、
176、267～268、275

[は]

ハイブリッド 29、78、84、138
パートタイム労働者 229、230、258～
259、271
派遣労働者 228～230、258、260、274
非正規雇用 21、25～26、28～29、39、
43、50、64、67、70、90～93、124、
128
非正規労働者 8、11、43、228～233、
236～237、241～242、244～260

[ま]

メインバンク 8、10、15、18～19、21、
23～24、52

[ら]

レーバーの視点 25、134

執筆担当者（執筆順）

宮本 光晴	労働政策研究・研修機構特別研究員 専修大学経済学部教授	第1部総論、第1章、 第2部第1章
守島 基博	労働政策研究・研修機構特別研究員 一橋大学大学院商学研究科教授	第1部総論、第2章、 第2部第2章
立道 信吾	労働政策研究・研修機構副主任研究員	第2部第3章
藤本 真	労働政策研究・研修機構研究員	第2部第4章
奥津 眞里	労働政策研究・研修機構統括研究員	第2部第5章
中村 良二	労働政策研究・研修機構副主任研究員	第2部第6章

（所属は2007年3月1日現在）

プロジェクト研究「企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合的分析」

研究会メンバー（50音順）

（所属は研究会参加当時 研究期間 平成15年10月～平成19年3月まで）

大木 栄一	労働政策研究・研修機構副主任研究員（平成16年3月まで）
奥津 眞里	労働政策研究・研修機構統括研究員
工藤 正	労働政策研究・研修機構統括研究員（平成17年3月まで）
薦田 隆成	労働政策研究・研修機構政策研究所副所長（平成17年6月まで）
立道 信吾	労働政策研究・研修機構副主任研究員
中村 良二	労働政策研究・研修機構副主任研究員
藤本 真	労働政策研究・研修機構研究員
本田 一成	労働政策研究・研修機構副主任研究員（平成16年3月まで）
宮本 光晴	労働政策研究・研修機構特別研究員 専修大学経済学部教授
本川 明	労働政策研究・研修機構統括研究員（平成18年3月まで）
守島 基博	労働政策研究・研修機構特別研究員 一橋大学大学院商学研究科教授

プロジェクト研究シリーズNo.5

日本の企業と雇用

長期雇用と成果主義のゆくえ

〔企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合的分析に関する研究〕

2007年3月30日 第1刷発行

編者 (独)労働政策研究・研修機構 (JILPT)

発行者 吉田克己

発行所 (独)労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

電話03-5903-6111

印刷所 有限会社 太平印刷

© 2007 JILPT ISBN 978-4-538-46005-5 Printed in Japan

プロジェクト研究シリーズ

- No.1 **地域雇用創出の新潮流**
統計分析と実態調査から見えてくる地域の実態
-
- No.2 **労働条件決定システムの現状と方向性**
集团的発言機構の整備・強化に向けて
-
- No.3 **これからの雇用戦略**
誰もが輝き活力あふれる社会を目指して
-
- No.4 **多様な働き方の実態と課題**
就業のダイバーシティを支えるセーフティネットの構築に向けて
-
- No.5 **日本の企業と雇用**
長期雇用と成果主義のゆくえ
-
- No.6 **日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備**
-
- No.7 **仕事と生活**
体系的両立支援の構築に向けて
-
- No.8 **ミッド・キャリア層の再就職支援**
新たなガイダンス・ツールの開発