

〔論 文〕

アベノミクスとその成長戦略・雇用政策

小 山 修

(札幌大学経営学部)

1. はじめに

本稿は、2014年11月8日、安徽工業大学（中国・馬鞍山市）において開催された第9届中日管理論壇での報告をもとに、札幌大学（日本・札幌市）経営学部発刊による『産研論集』第47-48号合併号のために書かれたものである。

2012年12月に発足した安倍内閣は、財界首脳と連携して、日本の成長様式を大転換する戦略を採り、中でも労働法体系の大転換、個別企業経営の雇用管理体制を大きく転換することにより、日本企業の国際競争力の強化を狙って政策を展開している。(注1)

安倍内閣の政策ブレーンの言説を参照して見るに、アベノミクスは、3つの要素（三本の矢）によって構成されるという。第1に大胆な金融政策、第2に機動的な財政政策、第3に民間投資を喚起する成長戦略により構成される。上記の「労働法体系の大転換」および「雇用管理体制」の大転換とは、第3の要素である成長戦略を成功させるために動員される「規制緩和」の方法であり、日本社会の構造を根本的に変革するために断行されるべき「岩盤規制の改革」の重点とされる要素である。「岩盤規制の改革」とは、雇用分野の規制緩和、農業分野の規制緩和、および医療分野の規制緩和という3つの分野での規制緩和を重点としている。(注2)

雇用分野での規制緩和の支柱は、「時間ではなく成果で評価される働き方」への大転換である。その方法として、①正社員改革、②「多様な正社員」の導入、③非正社員制度の拡張、④女性の活用、⑤年金制度の改革の5

点が強調されており、これらによって「女性が輝く社会」をめざすというのである。(注3)

そこで以下では、アベノミクスの重要な要素としての雇用制度改革を中心に、その成長戦略の真の狙いを分析し、日本社会の抱える課題を展望してみたい。

2. アベノミクスの成長戦略の構図

アベノミクスの成長戦略は、二つの文書に示されている。その一つは2014年6月14日に閣議決定された『経済財政運営・改革基本方針2014』である。この文書において、アベノミクスの目標が、デフレからの脱却→企業収益の増大→賃金上昇→経済好循環という成長軌道を実現することであると強調されている。そのためには経済再生・中長期的経済成長の重点課題をとって、つぎの8項目が重点課題であるとしている。

①女性の活用、②教育再生、③科学技術イノベーション、④魅力ある地域形成、⑤地球儀俯瞰的外交、⑥経済再生と財政再建の両立、⑦社会資本整備、⑧行政の高度情報化

いま一つの重要文書は、新成長戦略の「骨太方針」を明示したとされる『「日本再興戦略」改訂2014』である。この文書は、六項目の「産業再興計画」と三項目の「雇用制度の多様化・少子化危機突破政策」とを強調している。

前者は、「戦略的市場創造計画」という性格を持ち、①投資主導型成長戦略と世界最高水準の事業環境整備、②国家的高度情報ネットワークと「知的財産立国」路線の構築、③TPP等経済連携交渉とエネルギー根本政策

の確立、④農林水産業の営利企業化と農林水産業の「攻めの改革」、⑤医療・介護分野の改革（効率化・高度化）と健康産業の育成、という市場創造戦略であるという。

また、後者の雇用制度改革は、2013年5月に方向が示された政策であり、①正社員制度改革として「限定正社員制度」の導入と「非正社員制度」の拡張、②指導的地位の女性人材の増加政策、⑥労働法制改革（労働基準法・労働契約法・派遣労働法・労働組合法・労働関係調整法・労働者安全衛生法等）がその内容として挙げられている。

さらに『「日本再興戦略」改訂2014』では、「高度な国際展開戦略」として以下の六項目が重視されている。①人材育成・教育機関のグローバル標準化（若者の全員海外留学・外国語教育の徹底的改革・国際バカロレア導入）、②中堅・中展開支援、③対日直接投資の促進（世界最先端の直接投資環境の整備・海外優秀人材の招聘）、FTA（経済連携協定）の締結促進、⑤資源確保とインフラ輸出の推進、⑥日本の文化産業の輸出推進（日本の文化・文学・映画・動画・劇画などクールジャパン政策の推進・日本食ブームの拡大と日本産農林水産物および日本製食品の輸出）がその六項目であるが、これらが戦略の担い手としてグローバル人材の育成が重視される所以である。

さて、以上のようなアベノミクスの成長戦略にとって、高度技術人材やグローバル人材の育成と活用とが喫緊の課題とされるが、このような優秀人材をコア人材として活用しつつ、雇用の多様化を図りつつ雇用の弾力化をいっそう推進したいというのが、安倍内閣の下に置かれている「雇用分野規制改革会議」の役割である。

安倍内閣のもとにある規制改革会議の方向づけの下に、雇用分野の規制改革という名の下に、より企業にとって優位な雇用制度に転換したいとする新自由主義の動向の具体化として、この2年余りの期間に次々と答申を提出し、内閣はそれを次々と法案に加工して国会に提出してきている。

雇用制度改革をめぐる規制改革会議の答申

は、近時、2013年6月、2014年6月と相次いで改革案を提言している。まず、その第一次答申（2013年6月）では、雇用改革の理念として「雇用の多様性」や「雇用の柔軟性」というコンセプトが提起され、雇用改革原則として、①労使合意重視、②国際的合理性、③自由選択と均等処遇の3点が措定された。そして、具体的には3つの方策が提起されている。①正社員改革として職務限定型正社員・労働時間の弾力化・雇用終了手続きの明確化、②民間人材の規制改革として派遣労働の規制緩和・職業紹介事業の規制緩和、③失業対策セイフティネットとして雇用保険制度および職業教育訓練制度の規制緩和という事項が優先課題とされている。

次いで第二次答申（2014年6月）では、雇用改革原則として多様性原則の拡大を狙って「個人の人生設計の選択可能性の重視」へといっそう舵を切り、2つの改革原則が明確化された。①「雇用多様性原則の拡大」として労働時間の規制緩和・職務限定正社員制度の雇用制度整備・労働者派遣制度の拡大、②円滑な労働移動制度の整備として有料職業紹介事業の規制の見直し・労使合意による雇用終了制度の導入という2つの方策が提起された。

以上のように、アベノミクスにおける成長戦略の基礎は、人材能力の高度化と弾力化を中心として、それをグローバル人材に高め、他方で弾力化できる人材については思い切って人材移動を柔軟化し、あたかも部品物流のごとく人材JIT、つまり労働力のジャストインタイム・システムを構築していくことが狙いであり、企業にとっては人材コストの最適化の策として使い回しのよいシステムとなるわけである。

それでは、雇用多様性原則に全面的に移行しようとする人材戦略は、具体的にはどのような雇用制度として実践されようとするのであろうか。つぎに、この論点について、アベノミクスの雇用制度改革論の特徴を考察しよう。

3. アベノミクスの雇用制度改革の特徴

従来の日本型雇用制度の進化型としてアベノミクスの雇用制度改革を把握しようとすれば、第2次世界大戦後の1950年代以降に形成されたとされる日本型雇用制度から、どのように進化型を構成するに至るかの道筋を簡単にでもたどっておく必要がある。ここでは、その歴史的進化型の軌跡をつぎの4つの型に分類し、それぞれの特徴を考察しておきたい。

(1) 従来型の日本的雇用制度

1950年代に形成され始め、1970年代までのいわゆる高度成長期に確立したと思われる日本的雇用制度は、いわゆる正社員重視政策による雇用制度として、以下のような特徴をもつと言えよう。①新規学卒者一括採用（学卒者4月一括採用）、②永続的雇用制度（いわゆる終身雇用制度と昇進・昇格制度）、③定年制（定年退職制度・退職金給付制度）、④年功主義賃金制度（原則毎年度の定期昇給制度）、⑤企業内福利厚生制度（家族手当・住宅手当・通勤手当等の付加給付制度）、⑥企業内労働組合制度（賃金等労働条件の交渉・規制および労使協議制度）、⑦労働者参加型意思決定（職場集団型意思決定）などの要素を労働法体系に組み込んだ集団型労使関係主導の雇用制度である。

この雇用制度は、こうして1960～70年代はじめにかけて、インフレ政策を基調としながら、労働者賃金の上昇から消費市場の拡大・高度化をみちびき、経済の高度成長をもたらすものとなった。

(2) 雇用制度多様化政策

1980年代から1990年代にかけて、雇用制度の多様化が生じてくる。この段階は「正社員概念の第1次多様化政策」と呼ぶことができよう。とくに1980年代半ばの円高不況の下で、日本企業が海外輸出攻勢を展開すると、その対象地域となった欧米では、激しい日本製品叩きが発生し、国際競争が国際摩擦を呼ぶほどであった。この時期の国際化戦略を、

国際競争激化期戦略と呼べるであろう。この時期には、第二次減量経営とも呼ばれる人件費圧縮政策が企業を吹き抜け、余剰労働力を系列各社やグループ企業各社へと出向・配置転換・転籍などの方策によって大量の労働移動を実現していった。しかし他方では、国際化時代には雇用政策についても国際標準化政策を実行して公正競争原理を守る姿勢を企業に求められ、折から1980年代の「国連婦人の十年」運動を受けて、日本国内でも世界標準化政策を要求され、1985年に『労働者派遣法』を制定・施行して労働者派遣の承認と引き換えに派遣を13職種の専門職種に限定するとか、翌1986年の『男女雇用機会均等法』の制定・施行によって、採用から退職に至るまですべてのワークステージにおいて職場における女性差別を禁止するという画期的な労働法制を確立した。

ところが、このような労働の世界標準化政策の国内対応は、企業には全面的な人件費削減政策を齎し、第1次雇用制度多様化政策と呼ばれる労働者差別化政策が実施されるようになる。①すでに1986～7年ごろには一斉に企業は正社員概念の三分割政策を導入した。男性を原則として総合職・専門職として採用し、他方、女性は原則として一般職として採用するという制度的・雇用身分的な人事制度が見る間に広がった。②これと並行して従来は中年女性のパートタイマーが雇用者の約2割を占める非正規社員が活用されていたが、これに加えてさらに契約社員・臨時社員・季節労働者・嘱託労働者などの多様な短時間労働者が日常的に雇用されるという「非正規社員定常化政策」が社会的に蔓延するに至る。

「雇用の外部調達政策」が導入され、こうして「正社員概念第一次多様化」政策が社会的現象となった。従来は、大卒・短大卒・高卒などの学歴区分が雇用区別の論理であった。

(3) 雇用制度多様化の進化

1990年代になると、いくつかの大企業では新卒の雇用身分区分が導入され、その実践事

例を参考にして財界団体が大企業向けの労働力多様化政策を制度化するに至る。分化日本経営者連盟(日経連)によって発刊された『新時代の日本的経営』は、企業経営のグローバル化戦略を人事面でコア人材中心の能力主義的雇用身分化政策が打ち出された。この戦略は「雇用の3グループ化」と呼ばれ、企業は人材ニーズに応じて三つの雇用類型を組み合わせ配置する「雇用ポートフォリオ」と呼ばれるアメリカ型の雇用政策が提言された。

この「雇用3グループ化」とは、労働者を企業本位の働かせ方によって3つの類型化分割して配置・処遇するという思想であり、ボストン・コンサルティング・グループBCGによって提言された投資資金ポートフォリオ理論を労働力という人間に適用するという政策である。雇用の類型によって次の3つに区分される。①長期蓄積能力活用型(正社員)として男性コア人材を約40%配分する、②高度専門能力活用型(正社員・非正社員)として約20%を配分する、③雇用柔軟型(非正社員・パートタイマー等)として約40%を配分する。

第2次雇用制度多様化政策と呼ばれるこの概念は、つぎのような3つの補強政策によって支えられ、新しい人事制度を形成するものとなった。①目標管理型業績管理(成果主義管理への移行期における総額人件費管理)、②個人別昇進・昇格管理(個人別成果主義・労使関係の個人別化)、③成果主義的年俸制度(個人別年俸交渉)という3つの方策を実用化することが目標であった。しかし、フジイズムの失敗の事例で有名になった成果主義の先進企業は、成果主義人事労務管理の失敗によって、組織力の低下、賃金デフレ、雇用劣化が発生したため、わずか2年の試行のみで成果主義から撤退してしまったことはあまりにも有名である。(注4)しかし、成果主義はその後、徐々に部分的に大企業にも中堅企業にも導入され、従来の人事制度との融合が進んでいるのが実態である。

(4) 雇用制度多様化本格化期

以上に見てきた従前の諸人事政策は、企業の試行錯誤をつうじて、それなりに企業に定着してきているとも伝えられる。しかし、21世紀に入って、リーマンショックなどの金融波乱を乗り越えても、企業活動のグローバル化を推進するコア人材が必要なばかりか、長期的な東アジア諸国(日本・韓国・中国)における高齢化と少子化の急激な進展によって、雇用労働力がひっ迫してくるに及んで、正社員が十分に充足されず、労働者側でも長時間労働に耐えない若者層を中心に、従来の非正規社員から正社員を採用していかねば、優秀人材を採用できないという配慮から、エリート正社員だけでは事業に支障が出るようになったため、残業や全国転勤、あるいは海外勤務や地域の現場労働に執着のある労働者が異動を拒んだりする事象が増えてきたこともあって、いよいよ正社員概念を従来よりも抜本的に拡張することによって「限定正社員」制度を導入したり、女性に注目して働きの続けられる雇用制度を構築したりする取り組みが増えてきたことを反映して、雇用制度多様化の本格期と位置付けることもできよう。この第3次雇用制度多様化の内容として、つぎの5点が提唱されている。①正社員概念の二極化政策(中核正社員の活用・国内勤務と国際勤務の相互転換・多様な限定正社員)、②正社員と非正社員転換制度、③限定正社員の3類型の活用)、④女性社員活用(女性の感性の活用・男女共同参画)、⑤雇用社会の永続的進化(ワークライフバランス・少子化対応)。

(5) アベノミクス雇用制度改革の課題

アベノミクスの雇用制度改革の特徴は、新自由主義の労働版であるという単純なものとは言えない。それは、以上で見てきたように、戦後日本の成長過程を特徴づけてきた雇用慣行と制度とから切り離されることができないからである。それゆえ、それが持っている課題も、日本の雇用制度の進化の過程と連続性を持つとみるべきであり、また同時代的な比較検証を諸外国との関連でおこなうべきであ

るからである。

そうした分析視角を持ちつつ、当面のアベノミクス雇用制度改革の課題を挙げれば、以下のように4つの論点を挙げるができるだろう。①その第一は今回の雇用制度改革は、雇用多様化理念によって特徴づけられているが、雇用多様化とはいかなるメリット・デメリットをもつのかという点にある。まず雇用多様化の優位を見れば、中核正社員の能力開発とともに限定正社員の労働意欲の向上をいかにして図るかである。限定正社員概念が正社員並みの雇用条件を保障されるにしても、雇用の拠点の消滅にともなって「雇用の終了」が通告されるだけで実質的に解雇の処遇を受けるかもしれない。しかし、一連の先端企業が、イケアジャパンやニトリのように、従業員やとくに女性に優しい企業のイメージの宣伝に見てとれるように、それなりの戦略的裏付けがあり、そこで非正規労働者の正規化意欲の引き出しをもたらし、これまで自己の仕事範囲で創意工夫の余地がないと思われていたところ、ほんの小さな「気づき」によって売上が上昇するといった予期せぬ収益を齎している。つまりは、経営者や管理者の固定観念が従業員の活性化を妨害しているといったケースが多いのではないかと考えられる。(注5)

その②は、雇用多様化の劣位あるいはデメリットは何かである。まず考えられることは、

中核正社員と限定正社員や非正規社員との所得などの格差が拡大する傾向がすでに新聞等のマスコミでも紹介されている。また、中核正社員の絞り込みによって、非正社員や増員が望まれている派遣労働者の増加という方策に経営者・管理者が安易に向かわないということである。

その③は、アベノミクスが好循環軌道を永続化する手法として限定正社員を使っていくことにより、所得の地域的な低下が起きることが懸念されることや格差拡大によって「身分社会化」に進む懸念があるということである。

最後に④として、これまで日本が追求して

きた「福祉国家モデル」の創造の展望がどのように検討内容に含まれているかという点である。アメリカモデルでもなく、EUモデルなのか、それとも再生会議のメンバーが検討している第3のモデルをどのようにデッサンするのかということである。これらの論点は、漠然としているように見えるが、最近のピケティ現象を見るにつけ、資本主義の原理のもとでも「公正な社会」や「格差縮小」が望めるのではないかとも思われる。われわれは、日中台の6大学の研究交流で細々と研究を開始したが、今後の韓国の参加を展望すれば、日中韓台の4ヶ国・地域の東アジアの主要国のフォーラムに発展するのではないかという展望も望むところである。

(2015年2月28日記)

- (注1) 本稿で用いる「安倍内閣」とは、2006～2007年の第1次安倍内閣を除いて、いわゆる第2次内閣（2012年12月～）、同改造内閣（2013年）および2016年12月総選挙後に成立した第3次安倍内閣を総称する。
- (注2) いわゆる「アベノミクス」の「成長戦略」については、日本経済再生本部（2012年12月26日の閣議決定により設置）の第7回会議において参考資料として提示された『日本再興戦略（案）-Japan is BACK』（平成25年6月14日）に総括的に提示された。
- (注3) 雇用制度改革については、上記（注2）の文書（平成25年6月14日）において、「日本産業再興プラン」の第2項目「雇用制度改革・人材力強化」として初出のプランであり、またその「中短期工程表」が『日本再興戦略 中短期工程表（案）』の4頁～13頁に詳しく示されている。
- (注4) フジツームの失敗については、城繁幸『内側から見た富士通-成果主義の崩壊』光文社出版、2004年7月が詳しい。
- (注5) イケア・ジャパンの非正規社員の正規化については、『日経産業新聞』2014年10月8日を参照のこと。

参考文献：

- 内閣府・経済再生担当大臣・甘利明『新たな成長戦略について』第1回産業競争力会議資料、2013（平成25）年1月23日。
- 内閣府『日本再興戦略（案）-Japan is BACK』2013年6月14日。
- 内閣府『第2回産業競争力会議配布資料』資料2「第1回産業競争力会議において洗い出された課題」2013（平成25）年2月18日。
- 内閣府『日本再興戦略 中短期工程表（案）』2014年6月14日。
- 閣議決定『経済財政運営と改革の基本方針2014について』別紙『経済財政運営と改革の基本方針2014～デフレから好循環拡大へ～』2014（平成26）年6月24日。
- 内閣府『第14回産業競争力会議配布資料』資料2『デフレ脱却と経済再生に向けた進捗』2014（平成26）年7月22日。
- 内閣府・産業競争力会議決定『成長戦略進化のための今後の検討方針』2015（平成27）年1月29日。

第9届中日管理論壇
The 9th Management Forum
in Anhui University of Technology

安倍經濟学的成長戦略・雇用政策
Growth Strategy & Employment Policy in Abenomics

小山 修
Osamu KOYAMA
札幌大学

②新成長戦略『日本再興戦略』改定2014』—続編

(3) 國際展開戦略—高維的國際展開戰略

- ① 人材育成・教育機關之地球水平化
 - 提高年輕人全體人員海外留學水平
 - 外國語教育徹底改革の対策
 - 國際大學入學資格試驗(Baccalaureate)導入
- ② 中堅・中小企業の海外展開・第三次産業の海外展開支援
 - 自學修成済至進出後徹底支援
 - 医療・教育・流通・外食等企業海外展開支援
- ③ 促進対日直接投資
 - 整備世界最先端の対日直接投資環境
 - 招致海外優秀人材(技術者・研究者)
- ④ 推助經濟連携協定FTA締結
- ⑤ 推助資源確保・基礎設施輸出
- ⑥ 推助出口貿易日本の文化産業
 - 推助 COOL JAPAN POLICY(日本の文化・文学・映画・動圖片・劇圖片)
 - 推助日本食時興(日本の農林水産物・食品出口貿易)

論文主題
・安倍經濟学的成長戦略・雇用政策

安倍經濟学的根本政策(三本之矢)

- ① 大胆の金融政策 → 消除通貨緊縮感・2%物價上漲目標
- ② 機動的財政政策 → 有効需要を創出・成長持續
- ③ 成長戦略 → 民間投資喚起・生産性向上・雇用和報酬増大

↑

岩盤規制改革 = 三分野規制緩和
雇用分野・農業分野・医療分野

安倍經濟学的雇用制度改革
雇用分野規制改革會議動向

(1) 第一次答申(2013年6月)
雇用改革理念 → 提高「雇用多様性・雇用柔軟性」
雇用改革原則 → ①労働合意 ②雇用の合理性 ③自由選択・均等処遇
制定三大法案 → ①正社員改革(職務限定型正社員・労働時間・雇用終了)
→ ②民間人材実業規制改革(派遣労働規制緩和・職業紹介)
→ ③対失業安全網(雇用保険制度・職業教育訓練制度)

(2) 第二次答申(2014年6月)
雇用改革原則 → 雇用多様性原則拡大(個人的人生設計選択可能性重視)
雇用制度改革二大方案
→ ①雇用多様性拡大(労働時間規制緩和・職務限定正社員制度の雇用規制整備・労働者派遣制度拡大)
→ ②円滑の労働移動制度整備(有料職業紹介事業規制再構築・労働合意の雇用終了制度導入)

安倍經濟学的成長戦略
安倍經濟学的二大重要文書

①「經濟財政運営・改革基本方針2014」(6/24閣議決定)
* 安倍經濟学的目標 → ①脱却通貨緊縮 → ②企業収益増大 → ③資金上昇 → ④好循環 ↓

* 經濟再生・中長期的經濟成長之重点課題
(1) 女性活用 → 企業管理職30%女性化・女性労働環境之整備
(2) 教育再生 → 大學國際化徹底・理工系人材育成・教育研究基盤整備・奨学金
(3) 独創・創見 (Innovation) → 向成長新戰略
→ 內閣府「科学技術・独創創見金論」→ 「科学技術・独創創見金総合戦略2014」
→ 「向經濟成長の民間主導成長軌道」→ 「世界最先端IT國家創造宣言」(2013.6)
→ 「Smart Japan ICT Strategy」(2014.6.24) * 日本經濟迅速重視
→ 「資源・能源開發」→ 「原発再稼働・原発政策推進」
→ 「能動的産業構造変革」→ 「三分野規制緩和」→ 「健康・医療」・「工作」・「農業」
(4) 吸引力的地域形成 → 農業・水産業分野の中小企業再生
(5) 俯瞰地球體的外交・國家安全保障會議の司令塔機能強化
(6) 再立經濟再生和財政健全化 → 好循環 → 消費稅増稅・法人稅減稅・社會保險削減
(7) 社會資本整備 → 強固の關土・加強國際競爭力之基礎設施・加強情報技術
(8) 行政改革 → 行政の高度情報技術・內閣官房和內閣府の重要政策指令増化

雇用制度改革之特徵①

(1) 従来型雇用制度
日本型雇用制度(1950年代~) = 正社員重視政策

- 1) 新規卒卒者一括採用制(4月一括入社)
- 2) 永続的雇用制(昇進・昇格制度)
- 3) 定年制(定年退職・退職金給付制度)
- 4) 年功賃金制(毎年度・定期昇給)
- 5) 企業内福利厚生(家族手当等・諸手当)
- 6) 企業内労働組合(労働条件交渉・規制・労使協議制)
- 7) 労働者参加型意思決定(職場集団型意思決定)

安倍經濟学的二大重要文書
②新成長戦略『日本再興戦略』改定2014』

新成長戦略の骨太方針

(1) 産業再興計画 → 産業經營者精神・世界水平的ROE(株主資本利益率)
→ 投資主導型成長戦略・世界最高水平の事業環境之整備
→ 建立國家の高度情報機構・「知的財産立國」路線
↓ 戦略的
→ 加速TPP等經濟連携交渉・改革能源根本政策
市場創造計画 → 農林水産業當利企業化・攻勢的改革農林水産業
→ 医療・介護分野改革(効率化・高度化)・育成健康産業

(2) 雇用制度改革 → 雇用制度之多样化・少子化危機突破政策(2013.5)
→ 正社員制度改革・限定正社員制度・非正社員制度擴張
→ 正確地使用女性人材・指導的地位女性増加政策
→ 労働法制改革(労働基準法・労働契約法・派遣労働法
労働組合法・労働關係調整法・労働者安全衛生法等)

雇用制度改革之特徵②

(2) 雇用制度多样化政策 = 正社員概念第1次多样化
國際競争激化期戰略(1980年代~90)
→ 人件費減量化政策(円高対応) = 出向・配転・転籍
→ 世界標準化政策(公正競争原理対応)
1) 「労働者派遣法」(1985年) = 13専門職務外部調達
2) 「男女雇用機会均等法」(1986年) = 女性差別禁止
↓
→ 第1次雇用制度多样化政策
1) 正社員概念3分割政策(総合職・専門職・一般職)
2) 非正規社員定常化政策(短時間雇用社員・契約社員)
3) 雇用外部調達政策(派遣社員・内部請負制度)

雇用制度改革之特徵③

- (3) 雇用制度多樣化政策進化＝正社員概念第2次多樣化
企業經營全球化(Globalization)戰略
→第2次雇用制度多樣化政策(1990年代後半～)
↓
→日本經營者連盟(日經連)・雇用Portfolio政策
1) 雇用三類型→①長期蓄積能力活用型(正社員)40%
→②高度專門能力活用型(正社員・非正社員)20%
→③雇用柔軟型(非正社員・Partimer)40%
2) 目標管理型業績管理(成果主義管理移行期・総額人件費制)
3) 個人別昇進・昇格・昇給管理(個人別成果主義)
4) 成果主義的年俸制・個人別年俸交渉制度
↓
成果主義人事勞務管理失敗・賃金deflation・雇用劣化

雇用制度改革之特徵④

- (4) 雇用制度多樣化本格期＝正社員概念第3次多樣化
企業經營全球化展開期＝國際社員・全國社員・地域社員
↓
安倍經濟學的雇用制度改革＝第3次雇用制度多樣化期
1) 正社員概念二極化政策→①中核正社員(國內⇔國際)
→②多樣的限定正社員
2) 正社員・非正社員轉換制度＝中核⇔限定
3) 限定正社員＝3類型(時間限定・職務限定・勤務地限定)
4) 高位管理職＝White Color Exemption
4) 女性社員活用(女性的感性活用・男女共同參画)
5) 永續的雇用社會進化(Work Life Balance・少子化対応)

安倍經濟學的雇用制度改革之課題

- (1) 雇用多樣化的優位—中核正社員之能力開發
—限定正社員之勞働意欲開發
(2) 雇用多樣化的劣位—中核正社員・限定正社員格差擴大
—非正社員・派遣勞働者增加
(3) 好循環軌道永續化方法—國民所得劣化懸念
—循環軌道分裂懸念
(4) 福祉國家模範創造之展望—第三模範化之可能性
—北歐型福祉國家理念
—美國型競爭至上主義理念
謝々