

資料1
海老原嗣生
(株)ニッチモ代表取締役
提出資料

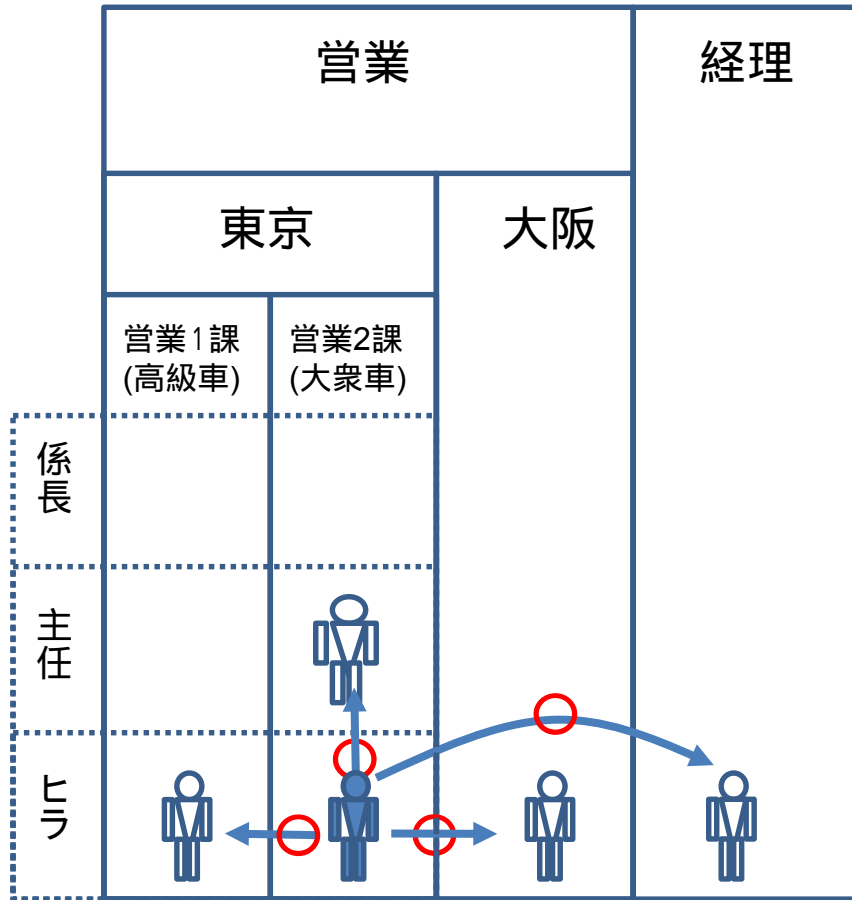
2015年1月22日 規制改革会議

欧米型雇用への移行の難しさ

～ 根本原理がまるで違うものを誤解している！～

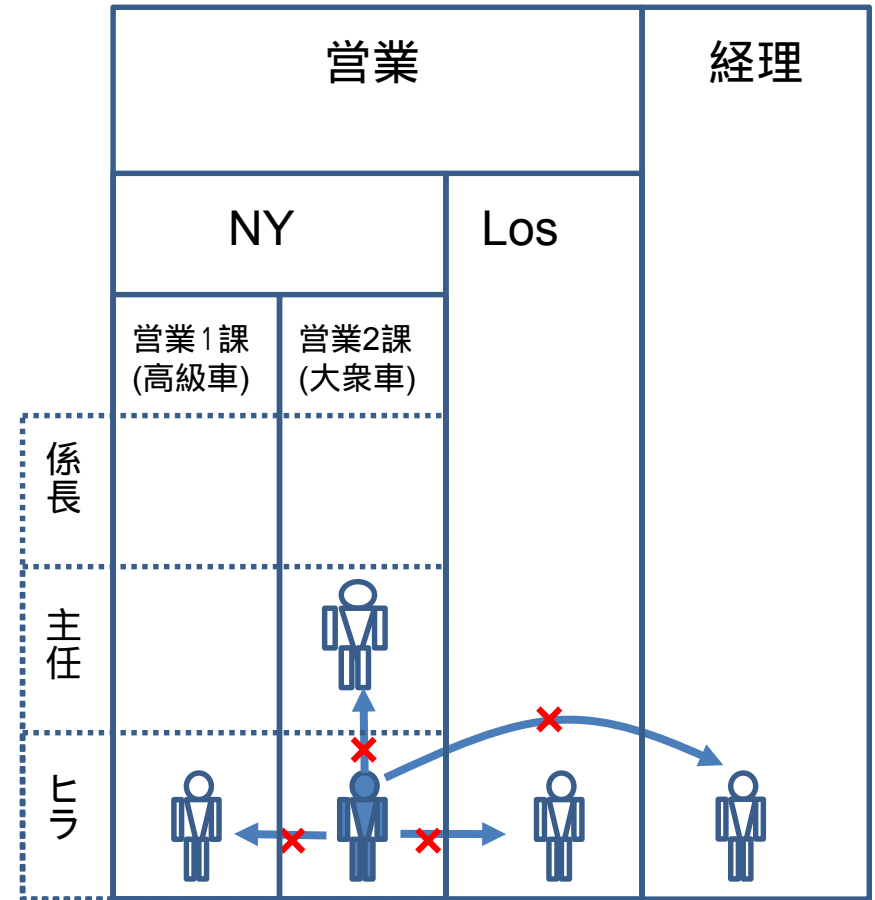
日・欧米のキャリアパスの違い

日本



人事主導でどこでも異動が可能。

欧米

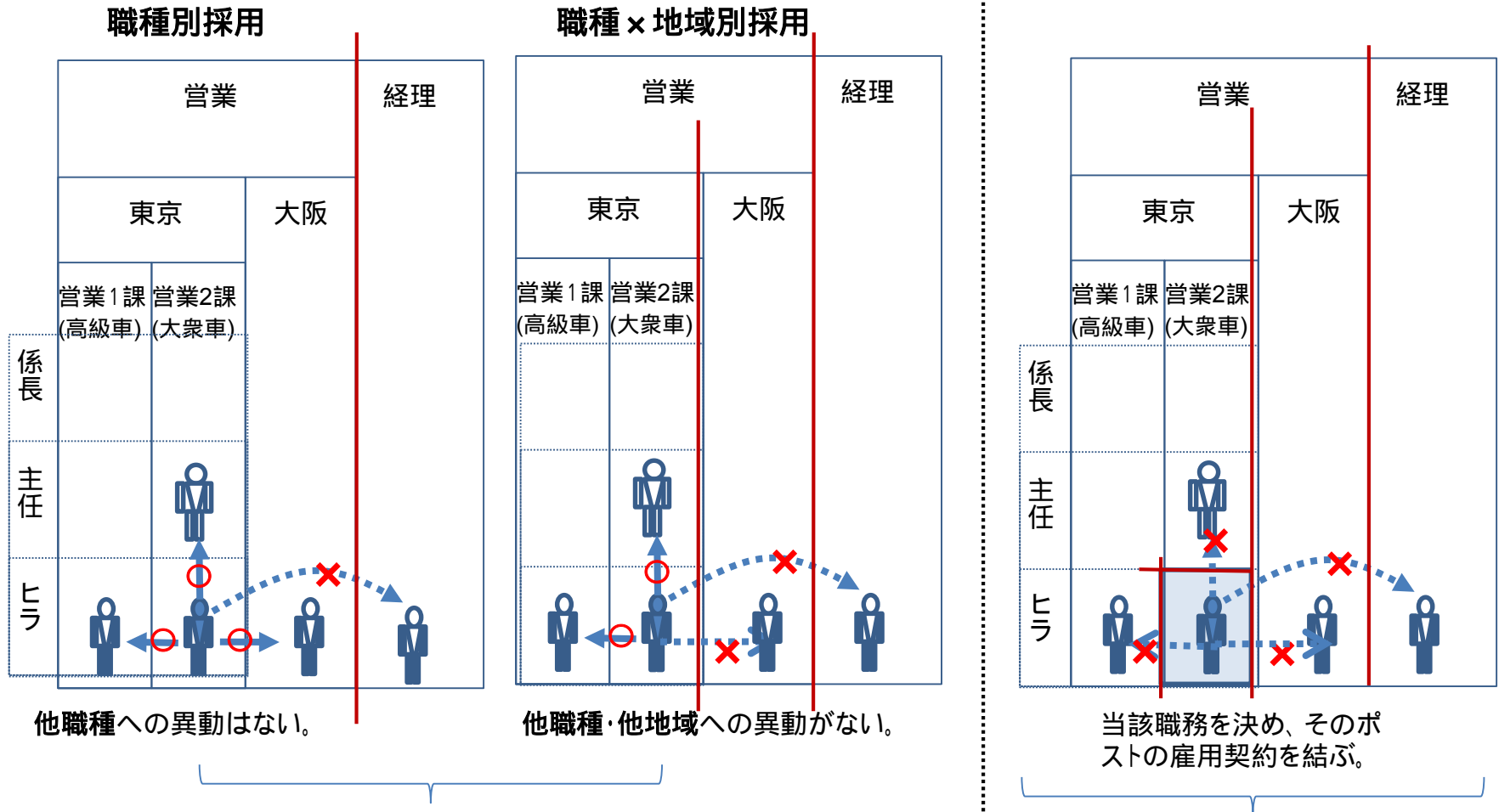


基本は、契約した職務にて勤務

欧米の雇用は、「限定契約」ではなく、「ポスト」契約

今、議論の的となっている「限定型正社員」

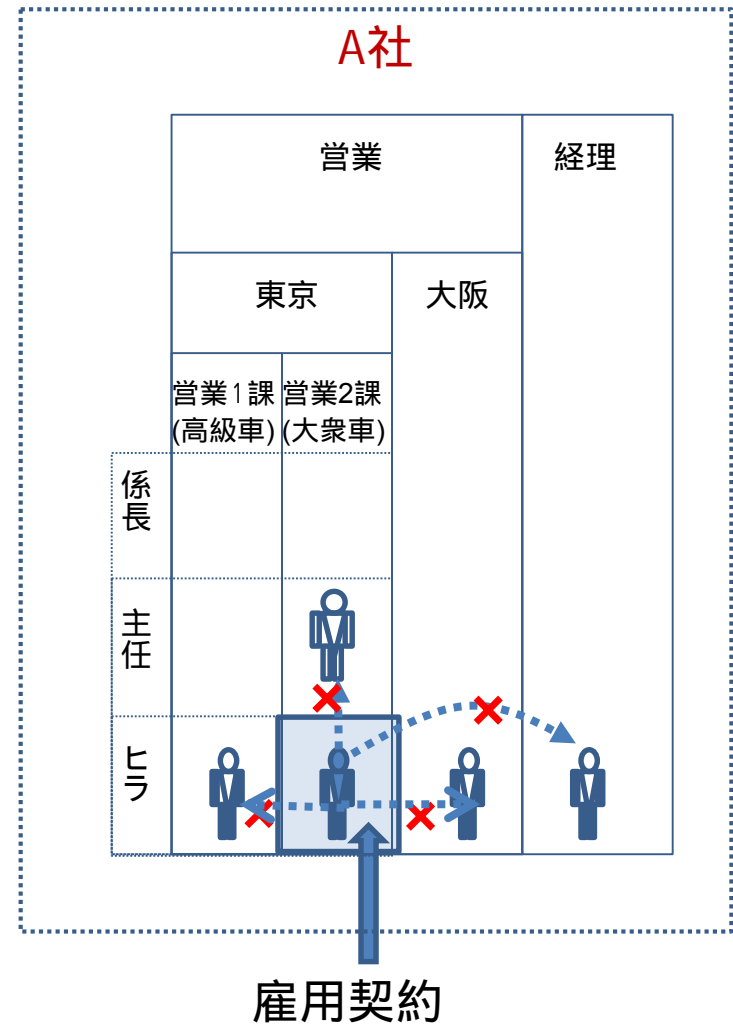
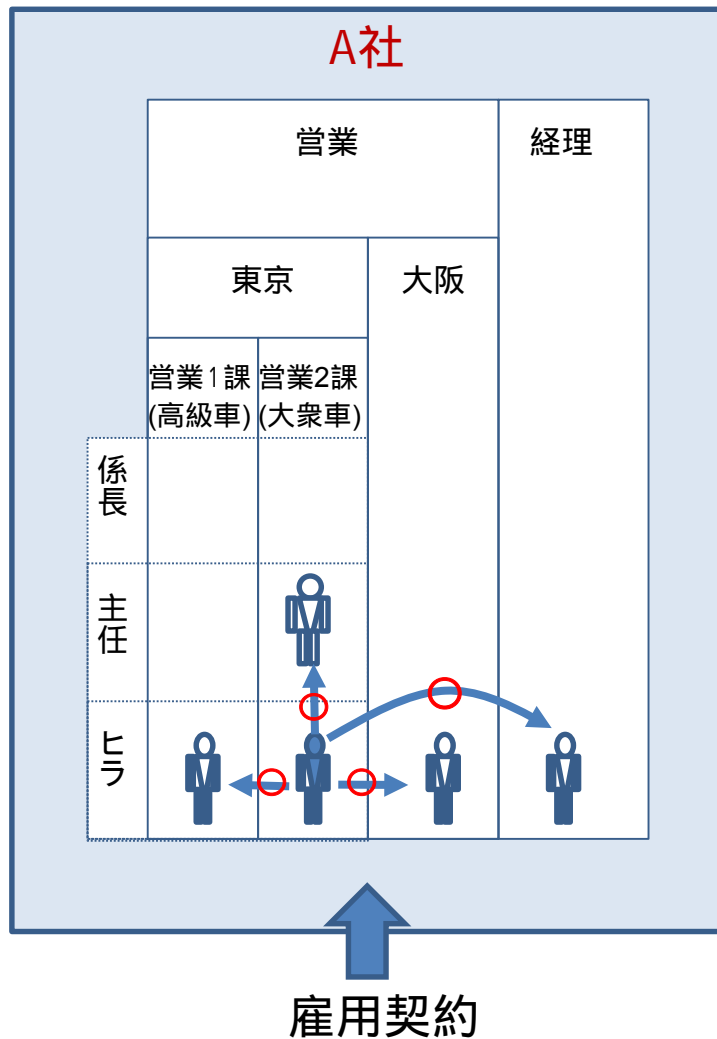
欧米型の「ポスト契約」



デフォルトは無限定で、職種や地域などを明示し「限定する」という考え方。それ以外は自由と考える点が日本的。

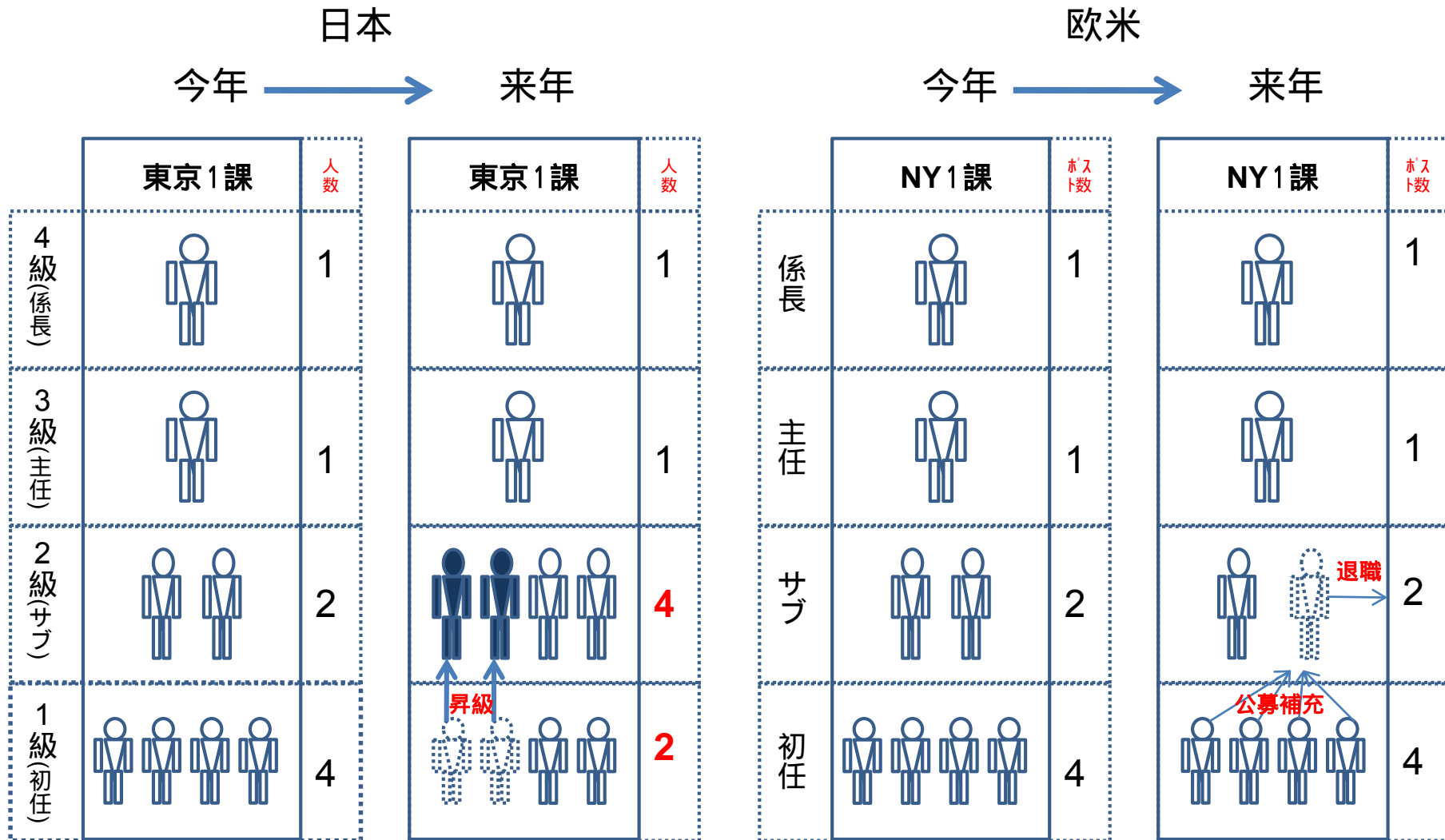
「決められた職務」で契約する。いわば、「**ポスト契約**」

「入社」の意味の相違



日本が「A社雇用」なら、欧米は「A社/東京2課雇用」ということ。

日本と欧米のポスト管理の違い

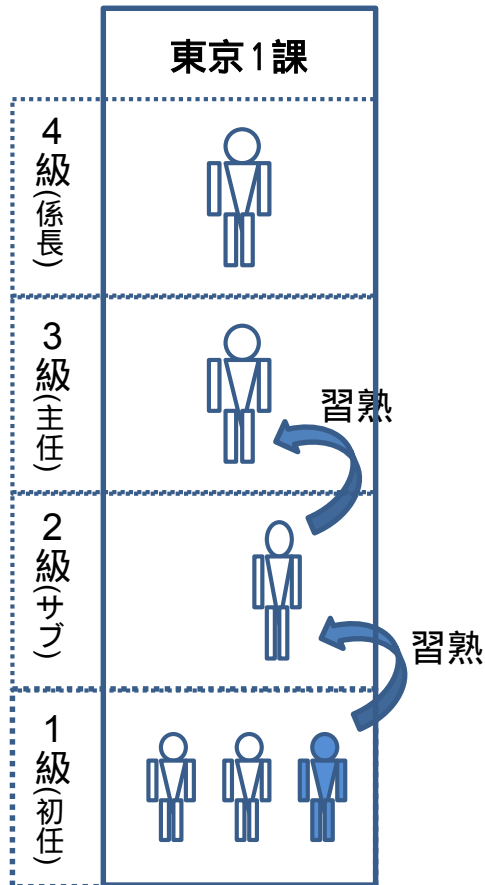


日本の場合、人事管理は能力等級であり、厳格なポストではない。そのため、習熟により昇級が自由に行える。

欧米の場合、経営計画で、厳格に部署別ポスト数が決められる。そのため、欠員が出ない限り、昇格は起きない。

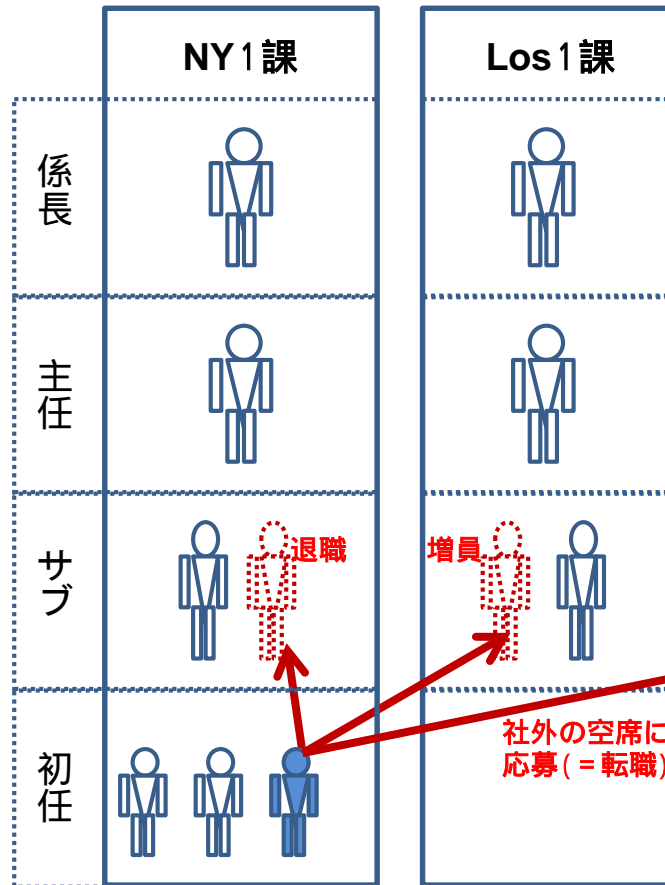
日・欧米の「昇進」の違い

日本



習熟に応じた審査で、
昇級が自由に行える。

社内



空きポスト数に応募する形で、「雇用契約が変更されて」昇格が起
こる。空きポストがあれば、社内・外を問わずに応募する。

欧米

社外

