

欧米と対照的な労働制度		
	欧米	日本
報酬	成果主義	時間管理・年功序列
雇用	ジョブ型	メンバーシップ型
採用	職務ごとに採用（各部局に裁量）	新卒一括採用（人事部の専任）

▽：職務の成果に応じて給与額などが決まる報酬制度。欧米企業ではジョブ型で職務内容を厳格に規定しているため、客観的に成果を評価しやすい面がある。一方、日本では会社の在籍期間に合わせて自動的に報酬が上がる年功序列に加え、職務の範囲を限定しない採用が多く、成果主義を取り入れるのが難しいとされる。

▽：高度成長期の製造業の躍進とともに確立された日本型雇用システムは、工場勤務をベースにしているため時間管理での報酬制度が一般的だ。職務範囲が曖昧なことが長時間労働の温床となっているとの批判があり、政府は2019年4月から残業時間に年720時間などの上限規制を導入した。

▽：日本でも労働生産性を高める狙いから時間管理をやめ、成果主義を取り入れる動きが出ている。ジョブ型雇用へのシフトに加え、19年4月には労働時間の規制を外す「脱時間給制度（高度プロフェッショナル制度）」が始まった。ただ、対象職種が限定的だったことなどから活用は広がっていない。