

No.19

上場企業の人事システムの分岐と女性労働

社会労働研究会(大阪ガーデンパレス)

2012年9月

国内

労政策研修・研究機構 (JILPT) の「企業のコーポレートガバナンス・CSR と人事戦略に関する調査」の個票データを用い、日本企業を「終身雇用の維持+成果主義の未導入」(J type)、「終身雇用の維持+成果主義の導入」(New-J type)、「終身雇用の放棄+成果主義の未導入」(Declined-J type)、「終身雇用の放棄+成果主義の導入」(A type)の4つの類型に分けて比較を行った。分析の結果、A typeの類型の企業で女性管理職の割合が最も高かった。一方、ポジティブ・アクション施策数については、NJ typeの類型の企業で導入数が最も多かった。

No.20

日本企業における女性労働とコーポレート・ガバナンス改革

社会政策学会第125回大会(長野大学)

2012年10月

国内

上記の報告を改訂したもの。

No.21

Human Resource Management and Corporate Governance in Japanese Small- and Mid-Sized Firms

The 5th Next-Generation Global Workshop(京都大学)

2012年11月

国際

労働政策研究・研修機構「中小・中堅企業における経営者と従業員との労働条件決定をめぐる対話に関するアンケート調査」の個票データを用い、中小企業における、雇用システムと人事制度との関係について分析を行った。分析の結果、終身雇用を維持しつつ、年功賃金を放棄している企業は、終身雇用と年功賃金双方を維持している企業に比べて、人事考課を支える制度がより整備されていることが分かった。また、終身雇用を維持しつつ、年功賃金を放棄した企業は雇用調整を高い頻度で行っていることが分かった。

No.22

年金基金のコーポレート・ガバナンス戦略

進化経済学会第17回全国大会

2013年3月

国内

この報告では年金基金のうち、国民年金と厚生年金を運用する年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF)、企業年金連合会、地方公務員共済組合連合会の3者について、特に株主総会での議決に関する関わり方を中心に比較し、それぞれの特徴を明らかにした。その結果、地方公務員共済年金連合会が最も高い頻度で会社提案の議案に反対することが分かった。この他、他の株主による株主提案に対してはいずれの年金基金も否定的な姿勢を採用していることが分かった。

No.23

労働時間制度が所定外労働時間に与える効果

第5回制度的経済動学研究会

2013年8月

国内

この報告ではホワイトカラー・エグゼンプションが導入された場合、労働時間にどのような変化が生じるのかについて、連合生活アンケート調査 (2008年) の個票データを用いて分析した。分析の結果、標準的な労働時間制度が適用されている労働者と比べて、裁量労働制が適用されている労働者の所定外労働時間は長くなっていることが分かった。このことから、「日本版ホワイトカラー・エグゼンプション」が導入された場合、労働時間が長期化することが予想される。