

てさまざまな模索をしてきた。多くの企業は従来の日本企業の人事処遇制度が非競争的であり、労働意欲向上の阻害要因になっているといった理由などから、いわゆる成果主義的な制度へと一斉に方向転換を進めている。

こうした中で、本書は従来の人事制度が本当に非競争的であったのかを検証する。検証の視点は二つあり、一つは人事制度の主たる機能である、職務、職位、賃金をそれぞれを決定するメカニズムの多重性と補完性が競争力維持・向上に与える影響を探ることであり、もう一点は賃金メカニズム以外の職務や職位決定メカニズムがもつ企業内競争誘因について分析することである。

これらの課題に対して、本書では医薬品業界のMRや営業所長などへの丁寧な実態把握をベースとし、具体的に従来の人事制度による職務や職位決定メカニズムが競争的なものであることを実証している。近年、企業内人材育成の必要性があらためて注目される中で、従来の人事制度の利点を再確認することは、決して意味のない事ではないと思われる。(ミネルヴァ書房、271頁、本体価格3500円)

## 新刊紹介



『人事の経済分析』

松繁寿和／梅崎修／

中嶋哲夫編著

バブル経済崩壊後、日本企業は生き残りをかけ