

[情報経済論 (I) : 付加資料]

2007/01/19

• 「終身雇用制」の得失

- I. 「終身雇用制」の意味
 - 一度就職した後、同一組織にとどまる
 - 日本の会社の「正社員」の典型的な雇用形式
 - 給料は年功序列
 - 仕事の成果に依存しない（定期昇給、ベースアップ）
 - 地位・昇進は年功と成果の双方で決まる
 - 多くの場合ある年限まで横並び、以後は成果による
 - 雇用を保証
 - 原則としてやめさせられることはない（無期限の雇用契約）
 - 転任・配置換（子会社・関連会社を含む）はある
 - 停年制 一定年齢でやめる、成果に依らない

- II. 終身雇用制のプラス面
 - (1) 労働者にとって「安心」
 - 地位を保証される
 - 地位が上がる
 - 給料を保証
 - 給料が上がる
 - 格差が小さい
 - (2) 企業にとって安全
 - 労働者との信頼ができる
 - 労働者のことがよく分かる
 - 労働者の技能が上がっても他に移らない（逃げない）

- III. 終身雇用制のマイナス面
 - (1) 正社員・臨時社員の差別が生じる
 - 既得権
 - フリーター、ニートの発生の理由
 - (2) 適材適所が十分に実現できない
 - 人事異動は企業内だけ
 - 人事部が権限を持つ
 - (3) 社会全体にとって企業の新陳代謝が進むのを妨げる
 - （伸びる企業、優れた企業の需要が増える）

労働者の移動が困難 } 伸びるべき企業が伸びない
 } 縮小すべき企業が残る

→ 経済全体の成長が鈍る

- (4) 学歴社会を作る
 学歴による選抜体制（個性を認めない）
 一律に評価
 激しい競争が発生（若い時代を浪費）
- (5) 男女差別を生む／人口減少を生む
 仕事を離れた女性の再就職が困難

・「企業衰退」をもたらす2つの原因

I. マクロ経済の成長・経済構造の変動から生ずる企業の衰退

(1) 原因

経済成長・変動の結果、その企業の生産物（サービス）に対する需要が減少・消滅する場合

例：シャーペン出現時の鉛筆メーカー（1980年ごろ）

ボールペン出現時の（旧型）ペンのメーカー（1970年ごろ）

鉛筆・ペン出現時の毛筆（日）・（鳥の）羽ペン（欧米）（1880年代（日）、1800年代（欧米））

列車・自動車出現時の馬車メーカー（欧米）、「かご」メーカー（？）（日）

(2) 対処法

a. 新しい生産物・サービスにシフトする

日本型企業の対処法

成功するとはかぎらない

b. 企業を縮小・解散

労働者・資金は新しい企業（ベンチャー等）に移動する

米国型企業の対処法

日本では（終身雇用制のために）困難

II. 不適切な経営から生ずる企業の衰退

(1) 原因

企業経営が不適切な結果、競争企業に顧客や市場を奪われる

(2) 対処法

企業経営の改革が必要