

舞浜会議 1994 と日経連報告 1995

参考：「さらば日本型経営。「舞浜会議」で始まった」『朝日新聞』2007年5月19日

舞浜会議 経済同友会の研究会 1994年2月25日 参加者 14名 or 12名

千葉県浦安市舞浜のホテル、ヒルトン東京ベイにて

今井・宮内論争： 新日鉄社長の今井敬 vs オリックス社長の宮内義彦

「企業は誰のためにあるのか」

日本企業は雇用優先（終身雇用を維持すべき）か、米国流の株主優先か

宮内：企業は雇用に責任ない。経営者は株主を選べない。

株主の利益を重視しなければ、グローバル競争の中では外国企業に買収されるという危機感
今井：製造業の競争では技術やノウハウが従業員に伝承されることが重要。

米国型資本主義のように株主重視で短期的利益を追求すると、それは不可能。

日本 IBM 会長の椎名武雄は今井を批判：

終身雇用が会社人間をつくってきた。行き過ぎた会社中心社会は改めるべき。

ウシオ電機会長の牛尾治朗は宮内を擁護： 高齢社会では終身雇用・年功序列はもたない。

牛尾はのちに「市場主義宣言」を出して、小泉内閣のブレーンに。「日本型経営は終わった」

新日鉄もリストラを迫られていた。

バブル崩壊後の需要縮小とグローバル競争の中で、正社員の雇用を維持すれば固定費を柔軟に削減できず、企業と経営者の存続すら危うくなった。

宮内の言うように、株式会社の経営者は社員の選別権を持つが、株主を選び好みはできない。

日経連「新時代の『日本的経営』—挑戦すべき方向とその具体策」1995年5月18日

1. 管理職や技能部門の基幹職をになう長期能力活用グループ
2. 営業や研究開発をになう専門能力活用グループ
3. 技能工、販売員や一般職に従事する雇用柔軟グループ

第3グループは短期勤続で流動的な人員、時間給、昇給なし、職務給

採用は新規学卒者に限らず、中途採用者も必要な時に必要な人材を確保すべき

雇用数がもっとも多い第3グループは、柔軟な採用と解雇と対象になる。

これでは今井が言った「技能の伝承」は空文になる。

もしも職務給が現実になれば、その仕事に精勤すれば十分に生活できる賃金になるはず。

これが保障されず、最低賃金に近い時間給になれば、年収 200 万円の労働者グループになる。

経営者による日本型経営の自主的解体宣言

あの「企業社会」はごく一部の人々だけをメンバーとするように