

2019 年 6 月 19 日 A グループ 宮崎

小林正人「戦後日本の設備投資と過剰生産能力」2015 年

問題提起

「しかし原材料の購入量の削減は容易だが、雇用と人件費とを「自由に」調整することは、「終身雇用」を標榜してきた日本企業には簡単ではなかった」（P298,L4）とあるがそれはなぜか。

選んだ理由

なぜ「終身雇用」を掲げた日本企業では容易ではないのかと疑問に思ったから。

A グループ

高度成長期以来の日本的経営では新規学卒者を一括採用し、時間と費用をかけて社内教育を施し、昇級昇進制度の中で養成選抜する、従業員側も転職よりは定年まで特別な理由なく退職することのない中で企業に奉仕するという相互依存関係の中で雇用が維持されていたから。

B グループ

株主のために業績をあげる、経営者のみ地位を保証するという結論に辿り着いたが、高度経済成長期以来、社内教育をされてきた従業員と経営者の相互依存関係が維持されてきたから。

C グループ

終身雇用という企業と労働者の相互依存関係によるシステムは、高度成長期以来、日本企業のスタンダードだった。数十年続いた終身雇用の仕組みは日本社会に深く根ざしており、その仕組みを変えろということは日本社会全体に変化を求めることにつながるから。

D グループ

労働者を長期的に社内教育し昇給昇進制度の中で定年までの勤続を見通して企業に奉仕するという（企業との）相互依存関係のなかで雇用が維持されていたため、雇用と人件費を調整することは容易でかった。