

「転換期を迎えた日本型雇用慣行－構造転換の狭間の中で－」

91302 幡野 隆広

本論文は、転換期を迎えている日本型雇用慣行について、「今後も個人の能力主義化を強めながら、終身雇用、年功序列という制度は存続していく」という仮説に基づき、現在の日本が他雇用慣行をホワイトカラーを中心に分析し、今後のあり方を検討している。

第一章では、現在の日本型企业において進行しているホワイトカラーを中心にした雇用調整について分析が中心である。第二章では、現在の日本企業が直面している経営環境の変化について、経営活動のグローバル化、情報化といった側面から分析し、それに対応する人材確保の状況について考察している。第三章では、かかる人材育成の問題点について論究し、次の、第四章で日本のホワイトカラーの特徴について分析している。

第五章では、日本型雇用慣行の将来として、質的に多様な人材を必要とときに雇用できるような柔軟な雇用体制の一つの可能性について、分析している。最後に、権限移譲や職務内容、賃金や企業内教育というような企業側の問題点と、自己開発というような従業員側の問題点について今後の課題を提起して結論としている。

問題点のまとめ

論文審査および最終試験の課程で指摘された問題点は多岐にわたったが、その要点は以下の三点に要約される。

(1)本論文は、その分析の中心をバブル経済崩壊以降の日本企業の経営状況に置いているために、バブル経済の形成過程が日本の雇用に与えた影響と、その変化を追跡した分析が不十分に終わっている。したがって、バブル経済崩壊後雇用慣行が変容する仮定に関するいんが関係の説明が一面的で、しかも、論旨の展開が弱くなっている。例えば、「日本国内の状況が深刻化する中で、日本型雇用慣行は大きな変貌を余儀なくされて入る」という論旨をとってみても、その不況の原因と共に、それがどうして深刻化するかという因果関係の分析があまく、したがって説得力に欠ける点が指摘される。

(2)日本型雇用慣行に関する国際比較分析が不十分であるため、日本型雇用慣行について、例えば、欧米のそれと比較してどのような特徴があり、特に、その長所と短所について、国際的な観点からみた比較上の分析が不十分である。

(3)日本が他雇用慣行、特に、終身雇用や年功序列のような制度上の特徴についての歴史的な分析が不十分である。例えば、終身雇用や年功序列の成立や変遷の課程に関する分析が一面的であるため、これらの「諸慣行が今後変化する方向」についての論旨の裏付けが浅く、全体として説明力の弱い結果になっている。