

Title	ホワイトカラーの生産性と年俸制
Sub Title	
Author	大島亨(Ooshima, Tooru) 石田英夫
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1995
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 1995年度経営学 第1154号 複写許諾が必要
Genre	Thesis or Dissertation
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001995-1154">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001995-1154</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

学生氏名

大島 亨

主査 石田 英夫

副査 森川 英正

古川 公成

所属

石田 英夫 研究室

## ホワイトカラーの生産性と年俸制

ホワイトカラーの生産性は1980年代前半のOAの普及などによって注目されたものの、その後の好景気に伴う人手不足などによって忘れ去られた感があった。今日の不況によって再度焦点があてられている。今日の平成不況の特長は企業の抱える人員の余剰感がブルーカラーのみならずホワイトカラーにまで及ぶことである。特に管理部門での余剰感が高く、管理部門の生産性向上は企業の業績拡大の一つの重要な要因として取り上げられる必要である。

近年、管理職を対象に年俸制を導入する企業が増加している。年俸制はその賛否に意見が分かれるが、新しい企業の生産性向上策としてのみではなく、これまでの終身雇用、年功賃金制度といった、いわゆる日本的雇用制度を崩壊するものと注目されている。

以上の事から、本研究はホワイトカラーの中で管理職への年俸制度導入が生産性向上となるのか、その仕組はどの様なものであるかを年俸制導入企業5社の事例を研究することによって明らかにするものである。文献研究を行ったことによって今後、日本企業は終身雇用を維持し、年功賃金を変更する方針が可能性として大きい事がわかっている。しかし、年俸制導入によって、終身雇用に変化が現われる可能性も否定はできなかった。現在調査企業で導入されている年俸制はいずれも、終身雇用を前提としているもので長期雇用を保障することが実際の生産性向上に大きな影響を及ぼしていることがわかった。

年俸制が生産性向上に結びついているのは、インプット削減とアウトプット拡大の両方があるため、賃金水準のみを落とす制度ではないことである。