

Title	年功賃金の行方-生産性と勤続年数との関係の分析から-
Sub Title	
Author	山野実(Yamano, Minoru) 石田英夫
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1997
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 1997年度経営学 第1393号 可能
Genre	Thesis or Dissertation
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001997-1393">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001997-1393</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.

## 年功賃金の行方

### —生産性と勤続年数との関係の分析から—

年功賃金に変化の兆しが見られる。この論文では、年功賃金が企業にとって合理的であるための従来の前提条件が変化しているのではないかという視点から、年功賃金に見られる変化の原因を明らかにし、どのような賃金制度が企業にとって最も合理的なものであるかということについての検討を行なった。

文献研究によれば、日本の大企業が年功賃金を採用する理由は次のようであると考えられる。つまり、日本の大企業は外部労働市場から必要な人材を調達できない場合に、従業員を企業にとどめ、人材を育成するために年功賃金制度を採用する。そして、その前提には、企業の教育訓練によって労働者の生産性が向上するという事実がある。

このことから、年功賃金に見られる変化は、企業の教育訓練によって従業員の生産性が向上しなくなっていることに原因があるという仮説を設定し、計量分析によって仮説検証を行なった。この結果、従業員の生産性が従来ほど勤続年数に応じ向上していないことが明らかになった。

このような傾向が続く限り、企業は、成長していくために能力・業績主義的賃金を導入する必要がある。生産性の高い人材を企業内に確保する必要があるからである。しかし、このような制度の導入には、労働者の意識や生活の問題など幾つかの課題が伴う。このような賃金制度の導入をいかに進めていくかということが、重要な課題として残されている。