

わが国の雇用システムについて

[要 旨]

1. わが国雇用システムの特徴として、終身雇用、年功賃金、企業別組合などが挙げられている。終身雇用、すなわち新規学卒者が入社後相当長期間にわたって同一企業に勤務する慣行は、とくに大企業を中心にみられる。こうした長期勤続は、単なる慣行としてだけでなく、判例や労働協約、各種法制等によって支えられている側面もある。一方、ホワイトカラー、ブルーカラーを問わず、諸外国に比べて年齢別賃金カーブの右上がりの傾斜がきついことも知られている。
2. このようないわゆる日本型雇用システムは、様々な歴史的経緯のなかで、とくに戦後の高度成長期を通じて形成されてきたものであるが、企業、雇用者（雇われているもの、以下同じ）にとっての、さらにはマクロ経済面での様々なメリットが指摘されている。すなわち、限界生産性との対比でみた若年時における相対的低賃金、中高年者の相対的高賃金の年功賃金体系は、若年労働者の多い企業では内部留保の蓄積を通じてその成長にとって有利に働くとともに、雇用者の定着率を高めることを通じて長期的視点からの人的投資を可能とし、また、雇用者のモラルや勤務条件面での柔軟性を確保するうえでも寄与している。一方、雇用者側にとっても、生活の安定が確保されるというプラス面がある。その結果、雇用の変動が小さいので、景気調整局面には労働分配率が上昇し、企業収益が圧迫される傾向があるが、これは個人消費の変動を緩和する働きもあったと考えられる。また、労働市場においては、レイオフ制が存在する米国と異なり、雇用者数の生産に対する弾力性が低いことが、結果として、わが国の失業率水準をある程度押し下げる方向に寄与していると考えられる。
3. この間、わが国経済が、二度にわたる石油危機や円高不況等幾たびかの調整局面を経て、安定成長へ移行するなかで、賃金、雇用の調整メカニズムや就業構造も徐々に変化してきている。すなわち、もともと所定外時間や配置転換を用いた労働投入量の弾力的調整がなされるのに加え、パートタイム労働者や企業グループ内出向・転籍が一層活用されるようになってきている。そうしたなかで、近年、労働生産性との対比でみた賃金の伸縮性が高まり、雇用調整圧力に対するいわば緩衝材として機能している。一方で、産業構造の変化に伴って、雇用の流動化の程度がより高いとみられるサービス等非製造業、とくに中小企業への人的資源のシフトがみられている。
4. こうした点を踏まえ、当面の雇用情勢を考えると、景気調整が長きにわたるなかで、企業の人件費率は大幅に上昇しており、製造業を中心に雇用面での調整圧力がなお続くことが予

想される。とくに雇用市場を全体としてみた場合、調整圧力をより受けやすい正社員以外の雇用や中小企業の雇用等、比較的流動的な雇用環境にある雇用者のウエイトが以前に比べ高まっていることに十分留意する必要がある。しかし、いわゆる日本型雇用システムについては、先にみたような柔軟性とメリットを有するものであり、今次調整局面における業況悪化を契機に、大半の大企業がこれを急速に、レイオフを頻繁に行うような米国的なシステムに変更させていくといった事態は考えにくい。むしろ、内部蓄積の厚い大企業では、雇用形態の全面的見直しというよりも、自然減や配転・出向を中心に、とりあえず比較的マイルドなかたちでの時間をかけた雇用調整を中心にしている。

5. もっとも、足元の雇用調整圧力の背景には、景気循環的な動きのほかに、従業員の高齢化による人件費上昇圧力、為替円高を契機とした内外生産体制の見直しといった半ば中期的な要因もあり、大企業においても、今後年功賃金体系をはじめ、雇用システムを部分的に見直す動きが広範化する可能性が高い。この間、雇用市場全体としても、東アジア諸国等との国際分業が進展するなかで、一段の高熟練化や、非貿易財・サービス部門へのシフト圧力が強まっていこう。

6. さらに、やや長い目で見れば、将来予想される若年労働力の供給減少は、当該層の自発的離職率の高まりや中途採用の活発化を通じて雇用の流動化を促すとともに、年齢別賃金カーブの傾きを和らげる方向で働くと考えられる。また、個々の企業において、当該産業の成熟化や為替水準の変化による価格体系のシフト等により期待成長率が大きく低下する場合、あるいは株式の持ち合い減少等により、短期的な企業収益をより重視するような方向に企業の経営目標が変化する場合などには、賃金、雇用面でより柔軟性の高いシステムにしていくインセンティブが働く可能性がある。一方、雇用者の生活意識も、さらに多様化が進んでいこう。こうした変化が、どの程度の蓋然性^{が低い}をもち、どのような形態で生じるか現時点で予想することは困難であるが、方向としては、常用雇用の重層化がさらに進みつつ、全体として、雇用の流動化と賃金の能力給化が徐々に進んでいくものとみられる。

7. このように長い目で見て労働のモビリティが向上することは、わが国が環境の変化に柔軟に対応し、産業構造の転換を進めつつ、経済のダイナミズムを維持していくうえで必要なことである。そうしたなか、マクロ政策面では、インフレなき安定的・持続的な成長を確保しつつ、ミクロ政策面で、規制緩和による新たな雇用機会の創出や、個人の能力開発、適切な職業選択を支援するための環境整備を図っていくことが重要となる。同時に、働く側にとっての選択の機会を広げるとの観点から、長期勤続を前提とした各種社会的諸制度の見直しについて、議論を深めていく姿勢が必要であろう。

はじめに

景気回復の遅れに伴って、今後雇用調整が広がり、消費マインドを一層冷え込ませるのではないかと懸念が生じているが、一方では、終身雇用で代表されるわが国の雇用慣行は一朝一夕には崩れないとの見方も多い。また全く逆の観点から、わが国の雇用慣行が、企業の大胆なリストラクチャリングを困難にしている結果、景気回復を遅らせており、日本企業の競争力を維持するうえではこうした雇用慣行の見直しが必要であるとの論調も見受けられる。

この点を考えるうえでは、わが国の雇用制度にも、①従業員が時間外労働の変動や職種転換・転勤、出向等を受け入れやすく、こうした面での柔軟性を生み出していること、②企業内の訓練や人的ネットワークの形成等を通じて人的資本の維持に適していること、などのメリットがあるうえ、③終身雇用システムでカバーされない期間労働者、パートタイマー等の存在が、わが国の雇用慣行を維持するうえでクッションになっていること、等に留意する必要がある。換言すれば、第一次石油危機後の調整局面でも生き延びたシステムが、今回の調整では維持し得なくなる必然性があるのか、さらにこうした制度や慣行は急激に変わるのではなく、より中長期的な要因によって徐々に変化するととどまるのではないのか、といった疑問に答えていかなければならない。

以上の問題意識から、本稿では、まずわが国雇用システムの特徴とされるものについて、その実態をデータに即して把握する。次にこれがマクロ経済に及ぼしてきた影響をみるとともに、石油危機以降の雇用市場の変化をレビューする。そのうえで、雇用市場を取り巻く中長期的な環境変化がわが国雇用システムに与える影響について考えることなどを通じて、その将来的方向を展望することとしたい。

もとより、足元の景気調整の深刻化の度合いによっては、今後多数の大企業が正社員の解雇を行うかたちで、わが国の雇用システム、とくに終身雇用制を急速に変えていく事態も全く考えられないわけではない。その意味で、当面の雇用情勢の見極めなくして将来を展望することは困難である。しかし、多くの大企業の場合、先行き見通しに極端に悲観的になっているわけではなく、また内部蓄積もなお相当に高いため、当面はそうした事態の生じる可能性は低いとみられる。本稿は、そのことを前提に、わが国の雇用制度に関する中長期的な視座の提供を狙いとするものである。

1. わが国雇用システムの特徴

(1) 終身雇用と年功賃金に関するデータ

わが国雇用システムの特徴として一般に挙げられるのは、終身雇用、年功賃金、企業別組合の三つであり、これらは、いわば三位一体として機能してきたと考えられる（注1）。

（注1）このほか、わが国雇用システムの特徴として、外部労働市場の未発達、新卒中心の採用、「生え抜き」中心の内部昇進制、内部労働市場における著しい競争性の一方で昇進スピードの遅さ、頻繁な企業内配置転換や職種転換、協調的な労使関係などが指摘されるが、これらは、上記三つの特徴の帰結とも考えられる。

以下本節では、終身雇用、年功賃金を中心に、その実態をみている。

(勤続年数の実態とその国際比較)

「終身雇用」(lifetime employment)が、文字どおり就職後引退して老後の生活に入るまでの同一先勤務を指すとすれば、そうした定義はもともと実態にそぐわず、むしろ定年後の再就職や定年前の転籍・出向が一般的である。したがって、取りあえずここで念頭に置くのは、新卒ないしそれとほぼ同程度の若い年齢で就職した雇用者が、同一先に「相当長期間にわたって」勤続する慣行である。各種統計やアンケート調査でみる限り(図表1)、

(図表1) 終身雇用に関する企業アンケート(注1)

—— 会社側の意向(注2) ——

(単位 %)

職 種	働ける限り (注3)	定年まで 雇 用 (注4)	出向・転籍 を勧める (注5)	独立・転職 を前提 (注6)
現 状				
管理職	9.3	73.5	15.5	—
一般職(事務)	4.0	89.6	4.5	0.7
一般職(現業)	4.7	86.1	4.7	3.3
将 来				
管理職	7.9	62.7	28.2	—
一般職(事務)	2.6	82.0	12.6	1.8
一般職(現業)	3.3	78.3	11.7	5.3

(注1) 全国の従業員数100人以上規模の企業から1,500社を抽出して行ったアンケート結果。ただし、抽出は従業員数100～299人、300～999人、1,000～4,999人規模の企業については勤務する労働者数に比例して行い、5,000人以上の規模の企業については全数調査した。

(注2) 会社側が、従業員のうち管理職、一般職(事務)、一般職(現業)に従事する者に対して、どのような雇用方針を採ってきたか、また、将来採ろうとしているのかをみたもの。

(注3) 定年がなく、働ける限りは働いてもらう。

(注4) 原則として、定年まで雇用する。

(注5) 必ずしも定年まで雇用するというのではなく、中高年齢者等について関連会社、子会社などに出向・転籍を勧める。

(注6) 若いうちから従業員の独立や転職が多いことを前提に人事労務管理を行う。

(資料) 労働大臣官房政策調査部編「日本的雇用慣行の変化と展望(調査編)」1987年

わが国においては、大企業を中心に、こうした慣行の存在が示唆される(これについては明示的な契約があるわけではなく、暗黙の契約ともいべきもの。すなわち、正社員の場合、就業にあたって取りあえず期限の定めのない契約を結んで入社するが、その際、従業員、企業側ともに従業員の長期勤続を前提としており、また判例を通じて、このことがある程度法的にも確認されている)。

ちなみに、「就業構造基本調査」(1992年)によると、50代前半(50～54歳)においても男子雇用者のうち54%が「前職なし」(＝同一先勤務)としている。また、「賃金構造基本統計調査」(1992年)によると(図表2-1)、50～54歳の男子雇用者で勤続年数25年以上の比率は、49%に達している。もっとも、企業規模別にみるとかなりバラつきがあり、大企業(1,000人以上)の77%に対し、中堅企業(100～999人)は46%、中小企業(10～99人)は26%にとどまっている。また、製造業について職種別にみた場合、ブルーカラー(生産労働者)よりホワイトカラー(管理・事務・技術労働者)の方がその比率が高い(ちなみに、製造業大企業における50～54歳のホワイトカラーの25年以上勤続比率は87%と極めて高率)。

さらに、「就業構造基本調査」(1987年)をもとに、男子雇用者における「前職なし」比率を年齢別、企業規模別にみると(図表2-2)、大企業(1,000人以上)においては、年齢に伴いなだらかに低下した後、40代後半から比較的急テンポで流動化が進んでいるのに対し、中小企業(100人未満)では、30代前半までに急角度で低下し、その後は50代前半までほぼ横ばいとなっている。以上のような点

(図表2) 長期勤続に関するデータ

(1) 50～54歳男子労働者に占める
「勤続25年以上」の比率

(単位 %)

		産業計	製造業	非製造業
企業規模計		48.8 (100.0)	54.1 (41.5)	44.9 (58.5)
企業規模別	1,000人～	76.7 (32.5)	79.3 (15.8)	74.1 (16.7)
	100～999人	46.1 (32.0)	51.4 (12.6)	42.6 (19.4)
	10～99人	25.7 (35.5)	26.6 (13.2)	25.2 (22.4)

(注) () 内は50～54歳男子労働者数に占める産業別・規模別労働者のウェイト。

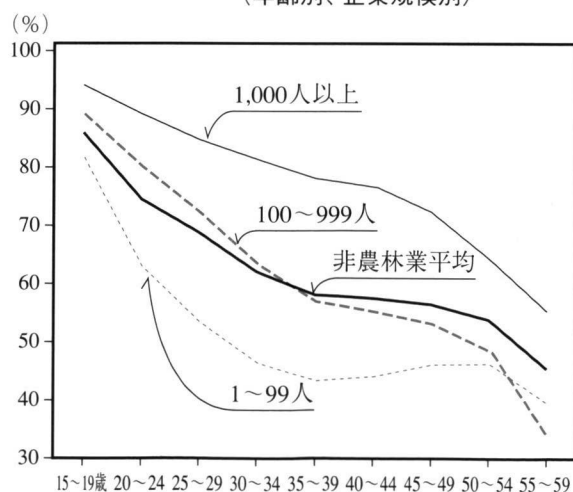
(参考) 同じく製造業職種別について

(単位 %)

	製造業計	1,000人～	100～999人	10～99人
生産労働者	42.4 (57.0)	69.8 (17.6)	40.1 (16.8)	22.7 (22.6)
管理・事務・技術労働者	69.7 (43.1)	87.4 (20.5)	65.5 (13.5)	36.1 (9.1)

(注) () 内は50～54歳男子製造業の労働者数に占める規模別・職種別労働者のウェイト。

(資料) 労働省「賃金構造基本統計調査報告」1992年

(2) 男子雇用者に占める「前職なし」比率
(年齢別、企業規模別)

(資料) 総務庁「就業構造基本調査報告」1987年

について、欧米諸国と比較すると、統計上の制約から各国一律の横並び比較は難しいものの、米英との対比では、明らかに日本の方が長期勤続者のウェイトが高く、欧州大陸諸国との対比でもそうした傾向が一応うかがわれる(後掲図表3)。

(雇用調整の速度とその国際比較)

もっとも、終身雇用をもってわが国の雇用システムを特徴づける場合、単に結果としての勤続年数の問題だけではなく、企業サイドの雇用を維持する意欲の強さ(＝雇用調整に対する慎重な姿勢)を含めていう必要がある(米英でも、一部の企業においては結果的にあるいは企業ポリシーとして長期勤続の傾向がみられる)。こうした企業行動は、わが国において生産調整が雇用調整に至るスピードが明らかに緩慢であることからみ取れる。

すなわち、日米製造業における雇用の生産弾力性を比較すると(後掲図表4)、雇用者数の弾力値において顕著な差異が認められる(注2)。米国では、レイオフ制度が存在することから、生産調整に伴う所要労働投入量の減少がかなり直接的に雇用者数の調整につながっている。これに対し、日本では短期的には労働時間で調整され、かつその後の雇用者数の調整も緩慢に行われている。

(注2) 雇用者数は実質賃金の変化による最適雇用量の変化にも影響されるため、雇用者数の生産弾力性が必ずしも企業の雇用政策のみを反映しているわけではない。しかし、後にみるように企業が実質賃金を変化させるのに必要な名目賃金の伸縮性には限界があるため、推定された弾力性は企業の雇用政策をかなり反映しているとみることが可能である。

(図表3) 勤続年数の国際比較

(1) 日米の勤続年数別雇用者構成比 (男子)

(単位 %)

	勤続 年齢	1年以下	2～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20年以上
日 本	15～24歳	12.5	67.0	20.5	0.0	0.0	0.0
	25～34	2.7	24.5	40.8	25.2	6.7	0.0
	35～44	1.3	8.8	11.9	20.2	29.6	28.2
	45～54	1.2	6.8	7.8	9.2	11.0	64.1
	勤続 年齢	1年以下	2～5年	6～9年	10～14年	15～19年	20年以上
米 国	15～24歳	56.1	39.6	3.9	0.4	0.0	0.0
	25～34	27.6	43.0	17.9	10.4	1.0	0.1
	35～44	16.8	26.2	14.8	20.0	15.4	6.9
	45～54	11.1	17.3	10.9	14.3	13.5	32.8

(資料) 経済企画庁「平成4年度経済白書」

(2) 日英の勤続年数別労働者構成比

(単位 %)

	勤続 年齢	1年未満	1～2年	3～4年	5～9年	10～19年	20年以上
日 本	25～29歳	7.7	16.9	19.1	41.9	14.4	—
	30～39	4.2	7.4	7.3	26.3	45.0	4.8
	40～49	3.5	5.8	5.3	15.2	36.0	34.3
英 国	25～29歳	16.4	24.6	18.6	28.1	12.4	—
	30～39	11.2	17.6	14.0	26.2	17.5	3.4
	40～49	6.9	12.3	10.6	21.0	28.6	20.6

(資料) 労働省「賃金構造基本統計調査報告」1980年、英国雇用省、New Earnings Survey, 1979

(3) 日・欧州大陸諸国の勤続年数別労働者構成比 (男子30～45歳、製造業)

(単位 %)

	勤続 国名	2年未満	2～4年	5～9年	10～19年	20年以上
生 産 労働者	日 本	7.6	15.7	23.8	43.7	9.3
	ド イ ツ	20.0	23.2	18.7	30.2	7.8
	フランス	17.9	20.4	23.0	30.1	8.6
	イタリア	14.7	26.2	25.8	29.5	3.9
事務・ 管理・ 技 術 労働者	日 本	3.1	7.2	19.9	56.1	13.6
	ド イ ツ	13.9	20.9	21.9	32.8	10.5
	フランス	9.3	15.0	23.7	38.5	13.5
	イタリア	11.9	22.8	26.3	35.1	3.9

(資料) 労働省「賃金構造基本統計調査報告」1976年、EC, Structure of Earnings in Industry, 1972

(図表4) 日米製造業における雇用者数および平均労働時間の生産弾力性比較

(1) 雇用者数 (1970年1月～93年8月)

	1か月	3か月	6か月	12か月
日 本	0.05	0.08	0.13	0.23
米 国	0.50	0.62	0.71	0.81

(2) 平均労働時間 (1970年1月～93年8月)

	1か月	3か月	6か月	12か月
日 本	0.37	0.14	0.25	0.09
米 国	0.22	0.28	0.17	0.05

(3) 生産労働者雇用者数 (1970年1月～89年12月)

	1か月	3か月	6か月	12か月
日 本	0.10	0.14	0.21	0.31
米 国	0.68	0.81	0.90	0.98

(4) 生産労働者平均労働時間 (1970年1月～89年12月)

	1か月	3か月	6か月	12か月
日 本	0.33	0.19	0.19	0.11
米 国	0.22	0.27	0.17	0.05

(注) $\Delta \log \left(\frac{\text{雇用者数または}}{\text{年平均労働時間}} \right) = a + B(L) \Delta \log(\text{鉱工業生産指数} \div \text{製造工業}) + C(\text{トレンド}) + \text{誤差項}$

により推定。ただし $B(L) = \sum_{i=1}^{12} b_i L^i$ (L はラグ・オペレータ) であり、上表で n か月 ($n=1, 3, 6, 12$) の数字は、 $\sum_{i=1}^n b_i$ 、すなわち、一時点における鉱工業生産指数の1%の変動が、 n か月後の雇用者数または平均労働時間に何%の変化を与えるかを示す。なお、 \log (雇用者数)、 \log (鉱工業生産指数) 等が非定常なため、両辺の階差をとって回帰した。

(資料) 労働省「毎月勤労統計」、日本銀行「経済統計月報」ほか

また、「日米企業行動比較調査報告書」(1988年)によれば、労働コスト削減の方策として最も重視するものとして、日本企業は専ら時間外の削減や自然減(次いで出向)を挙げているのに対し、米国企業のうち29%がレイオフ(注3)を挙げている(図表5)。

(図表5) 人件費圧縮のため実行可能性の高い方策
(可能性が最も高いとした企業の比率)

(単位 %)

	米国企業	日本企業
従業員減(解雇、パート雇用)	29.1	1.8
自然減(新規採用停止等)	32.7	37.7
外部への出向	0.0	7.8
残業規制	20.0	44.9
ベースアップの停止	1.8	2.4
配置転換	7.3	5.4
ポストの削減	9.1	0.0

(資料) 企業行動に関する調査研究委員会「日米企業行動比較調査報告書」1988年9月

(離職率の国際比較)

一方、わが国の雇用者の場合、一般に就職後の転職活動に消極的な結果、自発的な離職が少ないといわれているが、理由別離職率については、国際比較可能な統計を欠く。ちなみに、離職理由は問わずに、離職率の単純比

(注3) 米国におけるレイオフとは、不況や操業短縮時に、操業回復時における先任順位に基づく再雇用を条件に、先任権の逆順位から余剰労働力を一時削減する雇用調整制度。先任権とは、勤続年数による順序を意味し、米国ではほとんどの労働協約が、労働者の昇進および雇用調整・再雇用において、能力や適性とならんで先任権を重視することを取り決めている。歴史的には、大不況を経た1930年代以降勤続年数に基づくレイオフについて、労使間の労働協約に詳しい規定が盛り込まれるようになったとされる。

一方、わが国では、こうした取り決めがないため、解雇が実施される場合の基準があいまいであるとの問題が指摘されることもある。すなわち、わが国では、法的には解雇は原則自由であり、「期間の定めのない労働契約」の場合、30日間の解雇予告期間を設ければいつでも解約できる。もっとも、現実には、判例を通じて、「解雇権濫用の法理」が確立されており、使用者は、①余剰人員を整理する必要性の立証、②配置転換など解雇を回避するための十分な努力、③誰を解雇するか客観的な選択基準の策定、④労働組合がある場合にはそれとの交渉、の各手続きを踏むことを求められている。このため、企業倒産に瀕する、ないしは工場閉鎖といった格別の事情がない限り、一方的な指名解雇は容易に行い難く、やむを得ない場合には、「希望退職の募集」というかたちになりやすいとの企業側の指摘もある。

較により各国雇用市場の流動化の程度をみると（図表6）、先進国では米国が最も高く、次いで英、独となっており、わが国は、仏、伊と並んで最も低い水準にある。

（図表6） 各国の離職率比較

	1971年	75年	80年	84年
日 本	20	16	14	14
米 国	50	50	48	n.a.
西ドイツ	n.a.	28	30	n.a.
イギリス	32	30	25	21
フランス	19	n.a.	14	14
イタリア	29	14	15	n.a.

（注）雇用者100人当たりの年間離職者数、西ドイツ以外は製造業の離職率であり、同一企業内事務所間移動を含む。

（資料）OECD, Flexibility in the Labor Market, 1986

（終身雇用に関する留意点）

以上みたように、わが国の雇用システムの

特徴として、一般に長期勤続が慣行となっており、かつ判例を通じて法的にもある程度これが支持されているという意味で、いわゆる「終身雇用」を挙げることは可能であり、とくに大企業、なかでも男子ホワイトカラー層でこうした慣行が定着しているとみられる。しかし、逆にいえば、こうした層以外においては、相対的にみて流動的な雇用環境にあるとみることも可能である（流動化の程度に関する企業規模による格差については、前掲図表2参照）。その意味で、一般的な雇用調整の動きは終身雇用の見直しに直結するものではなく、一方で、景気動向や経済環境の変化に伴って、終身雇用的システムの外にある雇用者の流動化が、予想を上回るテンポで進む可能性にも十分留意する必要がある（注4）。

（注4）従業員1,000人未満の企業の雇用者のウェイトが全雇用者のほぼ8割を占めるなど、終身雇用的色彩が比較的薄いとみられる環境下にある雇用者のウェイトは相当高い（図表7）。

（図表7） 労働者数の各種構成比

（単位 %）

			全企業	1,000人以上	100～999人	1～99人
業種別	全 産 業		100.0	21.4	24.7	53.9
	製 造 業		29.3	8.0	8.3	13.0
業種別	非 製 造 業		70.7	13.4	16.4	40.9
	男 子		60.6	14.6	15.3	30.7
男女別	女 子		39.4	6.8	9.4	23.2
	学 大 卒		16.3	5.8	4.8	5.7
学歴別	短 大 卒		11.2	2.6	3.1	5.5
	中 ・ 高 卒		72.5	13.0	16.8	42.7
職種別	生 産		55.1	12.5	18.1	24.5*
	管理・事務・技術		44.9	18.0	14.3	12.6*

- （注）1. 業種別、男女別、学歴別は、総務庁「就業構造基本調査報告」による。
 2. 職種別は、労働省「賃金構造基本統計調査報告」による企業規模10人以上の製造業、鉱業、建設業の労働者における構成比（*部分は10～99人のウェイト）。
 3. 総務庁「就業構造基本調査報告」は、1992年10月1日現在、労働省「賃金構造基本統計調査報告」は、1992年6月30日現在。
 4. 大雑把に分類すれば、太線内が最も流動的と考えられるグループ、二重線内が、次に流動的と考えられるグループ。

（資料）総務庁「就業構造基本調査報告」1992年、労働省「賃金構造基本統計調査報告」1992年

(賃金カーブの実態とその国際比較)

次に賃金面についてみると、わが国においては、勤続年数および年齢いずれをとっても、かなり右上がりの賃金カーブが存在する(図表8)。賃金カーブの右上がりの角度は、企業規模別には大企業、職種別にはホワイトカラーでとくにきつい。年齢別賃金カーブをみ

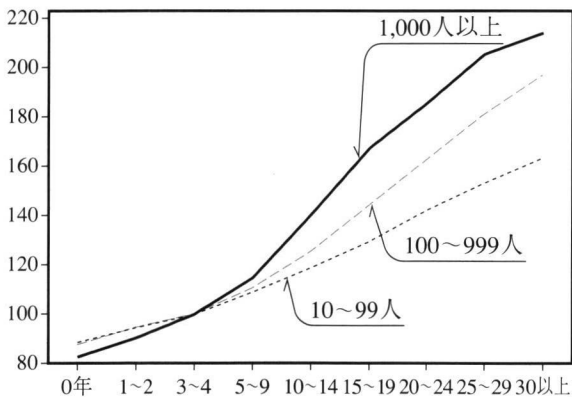
た場合、概ね50代前半がピークであり、その後は定年に伴う離職や定年前の転籍・出向等から減少に向かっている。

なお、こうした賃金カーブの形状と「終身雇用」の関係をみるため、40代前半の社員の平均勤続年数と賃金カーブの傾きの業種別分布をみると、明らかに正の相関があり、

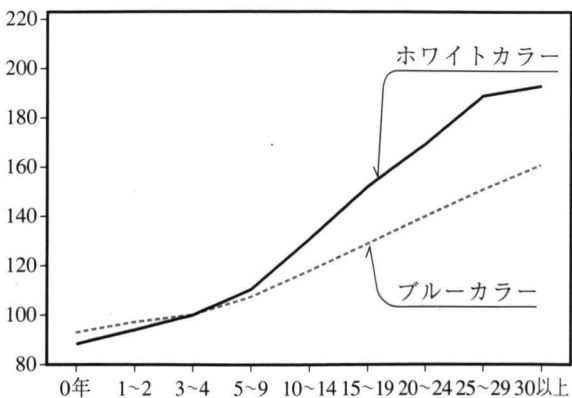
(図表8) わが国における勤続年数および年齢と賃金の関係

(1) 勤続年数別賃金カーブ (3~4年=100)

(企業規模別)

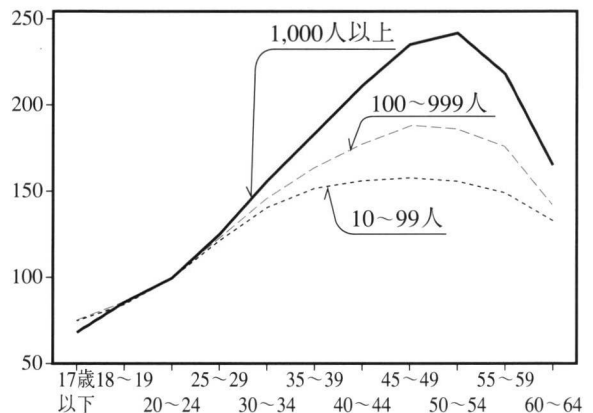


(職種別)

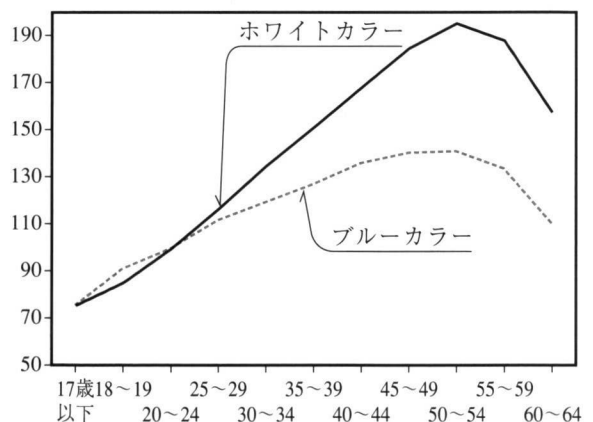


(2) 年齢別賃金カーブ (20~24歳=100)

(企業規模別<産業計>)



(職種別<製造業>)

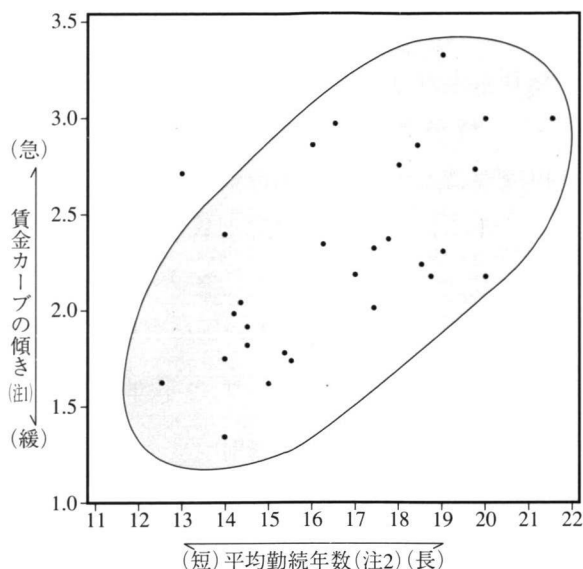


(資料) 労働省「賃金構造基本統計調査報告」1992年

「終身雇用」的色彩が濃いほど「年功賃金」的であるという姿が一応みて取れる(図表9)。

賃金カーブに関する国際比較については、データの制約が強いが、利用可能な欧州主要国(英、独)の統計と比べた場合、日本の方が年齢別賃金格差がかなり大きく、とくにブルーカラーの場合、英独では30代から賃金が横ばいとなるだけに、極めて対照的である(図表10)。この点、海外生産を行っている企業によれば、ブルーカラー層について、欧米では個々人の業績・能力査定を行わないのに対し、日本ではこれを行う結果、年齢による熟練度の向上が賃金に反映される面があるとの指摘もある。

(図表9) 賃金カーブの傾きと勤続年数の相関関係(業種別分布)



(注1) 平成3年における20代前半から50代前半までの賃金を年齢で線型回帰したときの傾き。

(注2) 40代前半の社員の平均勤続年数。

(資料) 労働省「賃金構造基本統計調査報告」1991年

(図表10) 年齢別賃金カーブの国際比較

(1) 生産労働者

	20～24歳	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
日本	73.5	87.0	98.8	111.4	119.9	125.7	124.3	109.9
英国	86.5	98.3	106.8		108.6		101.2	
ドイツ	97.2	102.6	105.0	105.2	103.9	102.5	100.1	97.0

(2) 管理・事務・技術労働者

	20～24歳	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
日本	59.6	74.5	89.8	103.5	116.4	129.0	134.9	124.6
英国	64.6	86.0	106.3		118.5		109.2	
ドイツ	70.4	91.5	104.5	109.3	110.2	106.5	104.9	101.3

(注) 1. 日本：製造業男子の定期給与。

英国：全産業男子フルタイム労働者の週当たり実収賃金。

ドイツ：製造業男子の実収賃金で生産労働者については時間当たりベース、管理・事務・技術労働者については月当たりベース。

2. 経済企画庁「平成4年度経済白書」P.268(3-3-4図)に基づき、各年齢階級賃金の平均が100となるよう計算し直したもの。

3. 英国の20～24歳欄は21～24歳の数字に基づく。

(資料) 労働省「賃金構造基本統計調査報告」1991年、英国雇用省、New Earnings Survey, 1991、EC, Structure of Earnings in Industry, 1972

(2) 終身雇用・年功賃金の機能

終身雇用および年功賃金は、沿革的にみると、企業側にとっての労働力の確保と雇用者側にとっての生活の安定というニーズがかみ合うかたちで、わが国が、第二次大戦とそれに伴う混乱という外的ショックを吸収し、高度成長に向かう過程で形成されたとされる(注5)。

こうした終身雇用、年功賃金のメリットについては、従来から、OJT(就労を通じた職業訓練)等を通じた企業固有の人的資本の形成、雇用者にとっての生活費の保障、勤労インセンティブの強化など、いろいろな観点から説明されている。また、長期勤続の結果形成される人的信頼ネットワークがもたらす情報の共有や、人事管理コストの軽減などのプラス面も指摘されている。

いずれにせよ、欧米と比べて、わが国の賃金カーブの傾斜が大きいことは、賃金と労働生産性との乖離がより大きい可能性を示唆しているとも考えられよう(すなわち、限界生産性との対比でみて若年時の低賃金、高年時の高賃金)。この点の検証は容易でないが、

仮にこれが当てはまるとすれば、以下のよう様々なインプリケーションが考えられ、ミクロ的にみたわが国企業や雇用者の特徴的行動といわれるものが、かなり説明可能となる。

イ. 雇用者にとっては、若年時の離職が不利となる一方、企業と雇用者間で、将来における賃金補てんのために長期雇用が行われることについて、暗黙の契約(implicit contract)が締結されている。また、定着率の高いことが企業にとって長期的視野からの人的投資を可能とする。

ロ. 企業の成長期にみられる、相対的低賃金の若年層の増加は、企業の内部留保蓄積→設備投資を通じて、企業成長に寄与する(一種の「成長の経済」)。

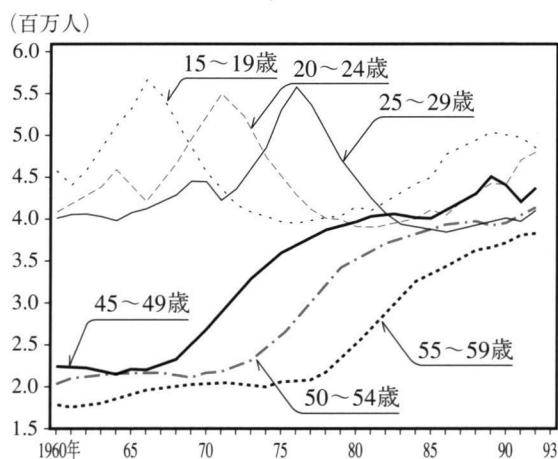
ハ. 企業にとってのリスクと雇用者にとってのリスクの一体化が、後者の強い帰属意識を生むとともに、企業としても、雇用者の将来における賃金受け取りを保障すべく、売り上げ拡大に対する強いインセンティブをもつ。

(注5) 大企業の職員(ホワイトカラー)については、明治初期より長期勤続を前提とした年功的賃金であったとされる。一方、工員(ブルーカラー)については、日露戦争や第一次大戦を経てわが国の工業化が進むに伴って、熟練工確保のニーズが高まったことを背景に、勤続給的要素の導入や企業内養成工制度の充実等を通じて、定着化が図られた。さらに、第二次大戦中には、賃金統制令等による賃金コントロールが強まる下で、年齢に応じた生活費保障的な考え方から個々の賃金水準が決定された。戦後の一時期、雇用や賃金のあり方をめぐって労使間で鋭い対立がみられたが、徐々に雇用および賃金の安定性を重視する方向で両者が歩み寄り、組合が企業別化する一方、勤続年数、職能等すべてを加味した総合的決定給が普及した。さらに、高度成長期を通じて企業業績が比較的好調に推移するなかで、定年までの雇用を企業が暗黙に保証する終身雇用や賃金システムの年功的運用といった慣行が、大企業を中心に定着をみた。

かつての高度成長期には、多くの企業において、このような終身雇用・年功賃金システムがもつとされる機能がフルに発揮されたと考えられるが、マクロ的には、当時、労働力人口の年齢構成が若年層の多いピラミッド型であったことが、新卒採用中心の人員増による企業成長を可能としたと考えられる(図表11)。

もっとも、こうしたシステムの下では、企業の成長が減速した場合には、新規採用抑制による人員構成の高齢化→労働分配率の上昇(=賃金コストの上昇)→競争力の低下という悪循環に陥るリスクがある(注6)。また、これに対応すべく賃金カーブの累進度の低下を図れば、年功賃金のメリット低下という矛盾をきたすことになる。素材型業種を中心にみられるこうした問題については、後述する。

(図表11) 年齢階級別全国人口(男子)



(資料) 総務庁「人口推計資料」

(3) 長期勤続を支える諸制度

現行労働協約や各種法制には、長期勤続を前提としているものや、これに有利になっている部分がある。諸制度が就労実態を反映するのは当然であるが、これが、雇用の流動化をある程度抑える方向に作用していることは否定できない。また、すでにより流動化の進んでいる中小企業の雇用者と大企業の雇用者との間で、雇用条件の不均衡をもたらしている可能性もある。

主な点を挙げると次のようなものである。

イ. 企業別の労働協約

退職金制度、社内融資制度、病気欠勤時における給与支給割合、有給休暇付与日数等において長期勤続者を優遇。

ロ. 退職金にかかる税制上の措置

退職所得控除が勤続年数に応じて増額され、さらに勤続20年を超えると1年当たりの増額幅が拡大。

ハ. 企業年金にかかる積み立て

米英では、転職の際、企業年金にかかる積立部分を転職先企業に移転できるシステムが確立しているが、わが国では、厚生年金基金にかかるものを除いて困難(一時金として受け取れる場合にも、個人ベースの一時金の運用パフォーマンスには限界があるため、企業年金の不連続はどちらかといえば不利になる可能性が高い)。

二. 労働基準法

勤続1年以上について最低限の有給休暇

(注6) ちなみに、マクロでみた労働分配率は、石油危機を契機とする高度成長から安定成長への移行のなかで、レベルがかなり上昇した(60~74年平均55%→75~92年平均68%)。もっとも、労働分配率(=雇用者所得/国民所得)の上昇に対しては、農業部門等からの自営労働者の雇用労働者化も一貫して寄与している。

付与義務が定められており（改正法施行に伴い、本年4月以降は勤続6か月以上となる）、かつ日数が勤続年数に応じて増加。

ホ、フリンジ・ベネフィットにおける課税の有無と長期勤続の優遇

米英では、フリンジ・ベネフィット（住宅使用料の標準的な賃貸料との格差、社内融資金利と一般金利との格差等）を給与の一部とみなし、所得税の課税対象とするのに対し、わが国ではとくに課税対象にならない部分が多い。このため、税制上雇用者にとってはフリンジ・ベネフィットのメリットが大きいことになる。わが国のとくに大企業は、雇用者の長期勤続を前提にこうしたニーズにも応えるかたちでフリンジ・ベネフィットの拡充に努めてきたが、その結果、大企業と中小企業の雇用者の間で、税負担をも勘案した実質的な待遇面の格差が、表面的な格差以上についていることも考えられる。また、大企業においても、フリンジ・ベネフィットの提供に一定以上の勤続年数を要件としていることが多い。

また、景気調整期に企業の雇用維持を支える制度として、雇用調整助成金（注7）が存在する。わが国においては、労働政策として、失業保険制度が機能する一方で、同助成金にみられるように、企業の雇用維持を支援するかたちでの政策も重視されてきた。

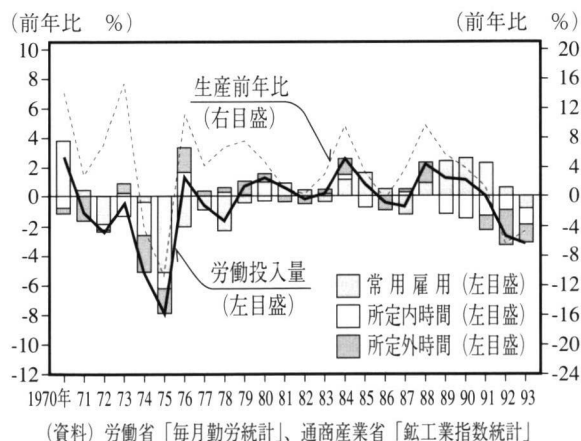
（4）わが国雇用システムのマクロ経済的効果（雇用の安定）

日本型雇用システムのマクロ経済的効果としては雇用の安定が挙げられる。これには二つの側面があり、第一は、雇用の生産弾力性の低さであり、第二は、結果としての失業率の低さである。

第一の点については、米国との比較についてすでに述べたとおりである（前掲図表4）。さらに、過去わが国製造業における労働投入量の変動を、所定内および所定外時間、常用雇用に分けて寄与度分解すると、所定外時間が果たす役割が大きいことがわかるが（図表12）、終身雇用制の下では、従業員が時間外労働の変動を受け入れやすい素地にあるものとみられる。

第二の点については、各国間の失業率水準の差異（注8）は、潜在成長率との対比でみた

（図表12）労働投入量の寄与度分解（製造業）



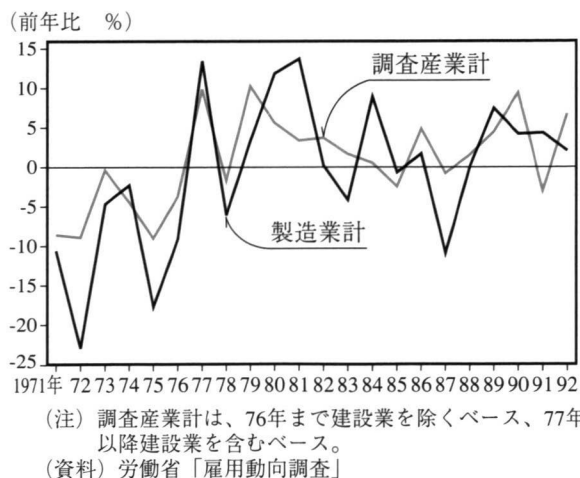
（注7）1975年に創設（雇用保険法第62条）。景気変動や産業構造の変化に伴い事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対して、休業、教育訓練、出向にかかる賃金負担額の一部（現在、休業・出向については事業主負担の3分の2＜中小企業は4分の3＞、教育訓練は4分の3＜同5分の4＞）を助成するもの。

（注8）失業率統計については、そもそも定義の違いから単純に国際比較できない面があるが、わが国の失業率統計を、米国と同じ定義となるよう調整しても、調整前と後の数値の間で有意な差は生じないとの見解がある（たとえば、白石〔1993〕）。

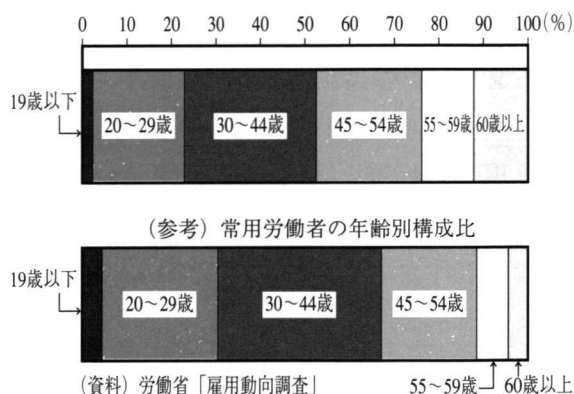
実現成長率や、労働力人口の構成等をも反映している筋合いにあり、直ちに雇用システムのメリット・デメリットに結び付けるべきではない。しかし、いったん失職した労働者が再び職を探すには時間がかかり、また長期失業者が再就職することは一般に困難であることを勘案すると、雇用の安定度合いの差異が、景気調整局面における失業率ピークの高さのみならず、その後も含めた失業率の平均水準にある程度影響していると考えられる（各国公表ベースでみた1970～92年の各年失業率の単純平均、米国6.72%、英国6.35%、日本2.09%）。

なお、わが国において、雇用者数の調整がなされる場合には、新規採用抑制による自然減中心に行われるため、新卒者の就職が景気変動の影響を受けやすいといった特徴がある（新卒者の入職状況をみると、景気に遅行性をもってかなりのフレがある、図表13）。もっとも、さらに進んで退職者の募集や解雇が行われる場合には、先任権の存在ゆえに若年層からレイオフが行われる米国と異なり、賃金の高い中高年中心になりがちといわれている（注9）。この点、経営上の都合による離職者の年齢別構成をみても（図表14）、中高年層のウエイトが高い。なお、失業率の水準自体は、年齢が高いほど低くなっているが、賃金面の問題もあり、離職した中高年の再就職

（図表13） 学卒者（未就業者）の入職状況



（図表14） 経営上の都合による離職者の年齢別構成比（1987～92年平均）

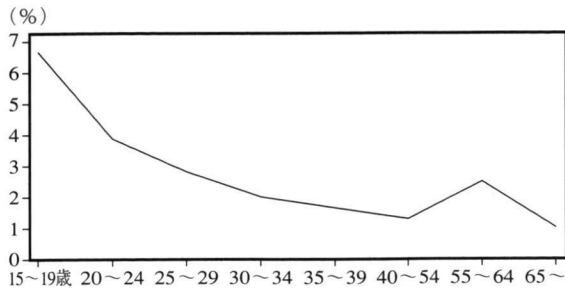


は比較的難しく、離職期間が長くなる傾向がある。ちなみに、日米間の失業率水準格差を年齢別にみると、相対的に高年層での開きが小さい（図表15）。

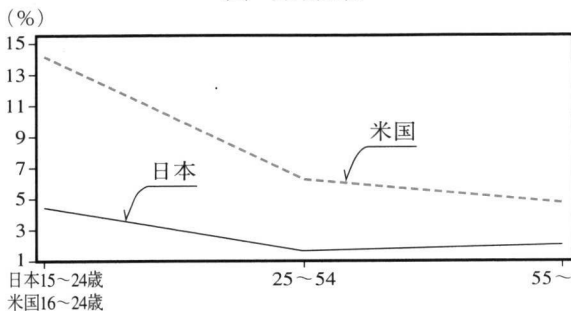
（注9）この点は、前述のように、限界生産性との対比でみて高年層の賃金が相対的に高いとする見方を補強するもの。

(図表15) 年齢別にみた日米失業率の水準格差(1992年)

(1) 日本



(2) 日米比較



(資料) 総務庁「労働力調査年報」、
米国Bureau of Labor Statistics, Employment and Earnings

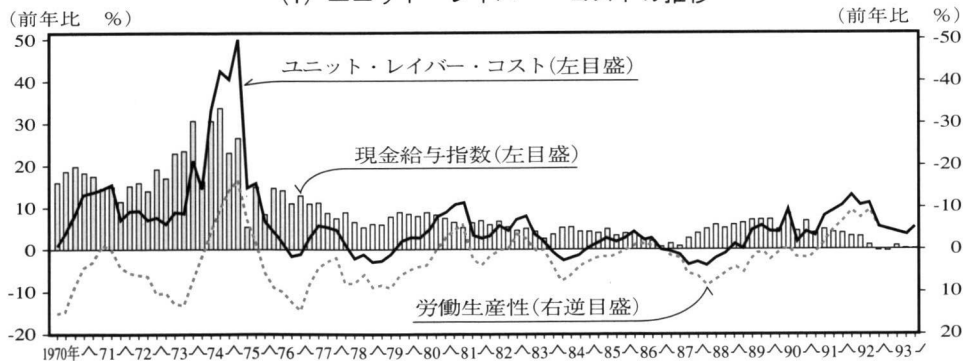
(賃金の伸縮性)

一方、雇用者数の非弾力性は、賃金によってこれが調整されない限り、景気調整局面で労働分配率を上昇させる。この点、第一次石油危機時においては、労働生産性が大きく低下するなかで、名目賃金が消費者物価につられるかたちで上昇したため、労働分配率が大幅に上昇し、その後の雇用調整も深いものとなった(図表16)。ちなみに、労働分配率の変動係数(標準偏差を平均値で割ったもの)について、70年代以降の計測期間をとって日米間を比較すると(後掲図表17)、日本の方が大きく、彼我の比較でみても、雇用の維持による企業収益の圧迫が賃金面の調整では完全に相殺されていない姿となっている(第一次石油危機時を除いても、日本の変動係数が大きい)。

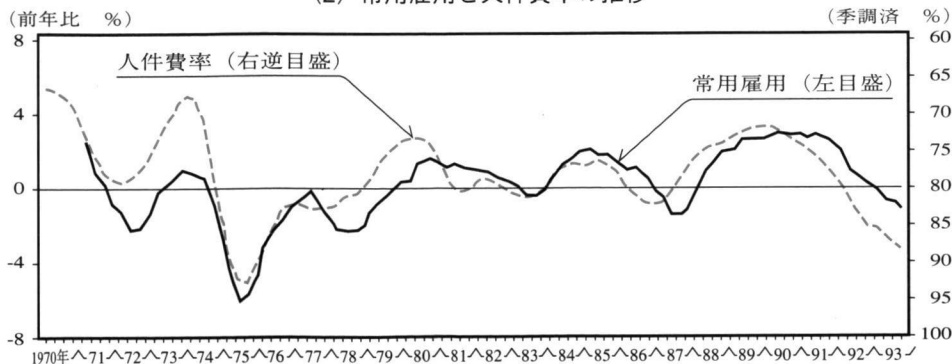
もっとも近年は、賃金が労働生産性に見

(図表16) 収益面からみた雇用調整圧力の評価(製造業)

(1) ユニット・レイバー・コストの推移



(2) 常用雇用と人件費率の推移



(注) 人件費率 = 人件費 / (人件費 + 経常利益) 後方3期移動平均

(資料) 労働省「毎月勤労統計」、大蔵省「法人企業統計季報」、通商産業省「鉱工業指数統計」

(図表17) 労働分配率(%)の変動に関する日米比較

(1) 計測期間1970/1Q～92/1Q

	変動係数	標準偏差	平均
日本	6.7×10^{-2}	4.4	66.0
米国	1.2×10^{-2}	0.9	73.6

(2) 計測期間1974/4Q～92/1Q

	変動係数	標準偏差	平均
日本	2.2×10^{-2}	1.4	68.1
米国	1.3×10^{-2}	1.0	73.7

(日米の労働分配率)



(注) 労働分配率＝雇用者所得／国民所得（名目ベース、季調済）

(資料) 経済企画庁「国民経済計算年報」

(参考) なお、念のために労働分配率と企業収益前年比伸び率との時差相関係数（逆相関）をとってみると、日米ともに時差ゼロの係数が最も高い（日本 $\Delta 0.66$ 、米国 $\Delta 0.59$ ）。

合って伸縮する度合いが増しているようにかがわれる。すなわち、名目賃金を失業率、CPI、労働生産性で回帰する関数を時期を追って計測すると（図表18）、直近の期間（87年以降）についてはCPIの影響が弱まる反面、労働生産性の説明力がかなり高まっている。こうした近年における賃金変動の伸縮性増大の背景には、企業別組合のもとで過去の学習効果がよく働いたことがあるとみられるが、同時に労働時間や時間当たり賃金が極めて可変的なパート比率の上昇などによってもたらされている面もある。いずれにせよこ

(図表18) わが国の賃金関数

(1) 計測期間1970/1Q～75/1Q

α (定数項)	β (失業率)	γ (CPI)	δ (労働生産性)	\bar{R}^2	D. W.
0.05 (0.18)	- 1.75 (- 0.56)	0.12 (2.37)	0.15 (1.72)	0.73	2.96

(2) 計測期間1975/2Q～79/3Q

α	β	γ	δ	\bar{R}^2	D. W.
0.90 (1.19)	2.20 (0.70)	0.42 (3.04)	- 0.41 (- 3.49)	0.76	2.44

(3) 計測期間1979/4Q～86/4Q

α	β	γ	δ	\bar{R}^2	D. W.
1.01 (4.81)	- 1.10 (- 3.66)	- 0.01 (- 0.18)	0.04 (1.29)	0.73	2.29

(4) 計測期間1987/1Q～93/2Q

α	β	γ	δ	\bar{R}^2	D. W.
- 0.02 (- 0.06)	- 0.35 (- 1.05)	0.04 (0.52)	0.22 (7.51)	0.78	1.69

米国の賃金関数

(計測期間1987/1Q～93/2Q)

α	β	γ	δ	\bar{R}^2	D. W.
0.74 (11.19)	- 0.18 (- 11.40)	0.02 (1.40)	0.06 (4.18)	0.93	1.81

(注) 賃金関数の推定式は、

$$(\text{名目賃金前年比}) = \alpha + \beta \sum_{i=0}^3 (\text{失業率})_{t-i} + \gamma \sum_{i=0}^3 (\text{CPI前年比})_{t-i} + \delta \sum_{i=0}^3 (\text{労働生産性})_{t-i} + \text{誤差項}$$

なお、労働生産性は名目GNP／雇用者数によって求め、期間の区分はステップワイズ・チャウ・テストによった。

(資料) 労働省「毎月勤労統計」「職業安定業務統計」「雇用動向調査」、米国Bureau of Labor Statistics, Employment and Earnings等を用いて推定

れは、正社員に対する雇用調整圧力に対しては、いわば緩衝材として機能するとみられる。

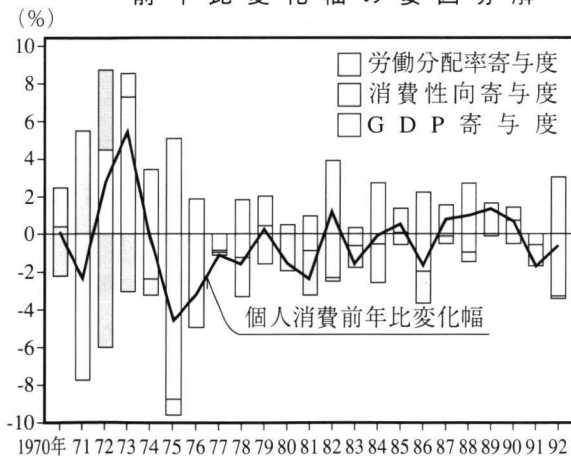
(景気変動との関係)

ここで、景気変動と雇用システムの間を考えると、雇用調整の非弾力性が調整局面における労働分配率の上昇を招くとすれば、理論的には、個人所得の変動を小さくすること

を通じて、個人消費の変動緩和に寄与することが考えられる。すなわち、恒常所得仮説に立てば、雇用の安定は、雇用者の所得期待形成のなかで恒常所得のウエイトを高めることにより、消費支出を平準化させることになる。実際、わが国の個人消費の伸び率変化について、GDP、労働分配率、消費性向の要因別に寄与度分解すると（注10）、GDPの変動を労働分配率、消費性向がある程度打ち消すように変動する結果、個人消費の変動が緩和されている局面が多くみられる（図表19-（1））。

（図表19） 個人消費の変動に関する日米比較

（1）日本における個人消費（名目ベース）の前年比変化幅の要因分解



（2）個人消費（実質ベース）前年比（%）の変動に関する日米比較

（計測期間1971/1Q～92/1Q）

	変動係数	標準偏差	平均
日本	0.59	2.46	4.18
米国	0.71	2.00	2.84

（注）個人消費には民間家計最終消費を用いた。

（資料）経済企画庁「国民経済計算年報」、
米商務省、Survey of Current Business

また、個人消費（前年比）の変動係数について日米間を比較すると（図表19-（2））、日本の方が小さくなっている。もっとも、この日米格差については、過去日本の成長率自体の変動係数が米国より低いことから、雇用システムの差異によるものか、マクロ経済の安定が日本の家計の期待所得を安定させていることによるものか判別し難い。このため、雇用システムとマクロ経済の安定性の関係については、なお慎重に検討する必要がある。

（5）石油危機以降のわが国雇用市場の変化

（過去の調整局面の特徴と企業の雇用政策の変化）

第一次石油危機後の調整局面においては、生産の著しい落ち込みに伴う所要労働投入量の減少に加え、名目賃金の大幅な上昇に伴う企業収益の圧迫が背景となって、製造業を中心に、希望退職の募集・解雇を含む常用雇用の大規模な削減が行われた（前掲図表12、16）。これに対し、第二次石油危機時には、生産の落ち込みそのものが第一次石油危機時に比べると小さかったことに加え、労使双方とも賃金・物価の悪循環を避けつつ雇用調整を極力回避するとのスタンスを強めたこともあって、調整は比較的マイルドなものにとどまった。また、円高不況時には、輸出関連製造業において広範な雇用調整が行われる一方、非製造業や内需関連製造業では雇用吸収が行われるという二面性がみられたこと

（注10）
$$\text{個人消費} = \text{GDP} \times \frac{\text{雇用者所得}}{\text{GDP}} \times \frac{\text{個人消費}}{\text{雇用者所得}}$$

雇用者所得＝個人所得とすると、

$$\text{個人消費} = \text{GDP} \times \text{労働分配率} \times \text{消費性向}$$

ここで「消費性向」は税および社会保障負担込み雇用者所得に対比したもの。

が特徴的である。なお、第二次石油危機以降の調整局面で、常用雇用の大規模な削減が行われなかった背景の一つに、それまで雇用調整を実施した企業において、企業イメージの低下や組合との関係悪化といった有形無形のコストが、予想以上に大きかったことがあるとの指摘も多い。

このように幾つかの調整局面を経るなかで、わが国企業は、以下のような対応により、企業収益と雇用のバランス確保を図るとともに、売り上げ、生産の振幅に対する雇用面での対応能力向上に努めてきた。

イ. 合理化・省力化投資により、総人員の増加を最小限に抑えつつ、そのなかで、賃金水準が正社員より低いうえに賃金単価、労働時間、雇用者数を調整しやすいパートタイム労働者を活用（図表20）。

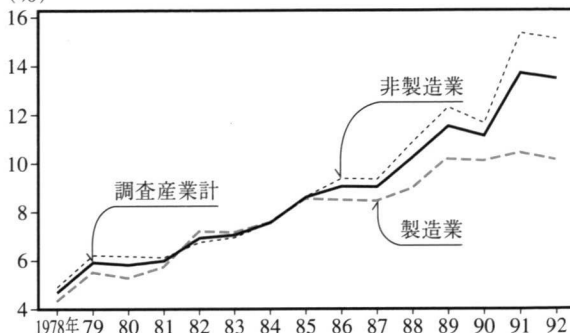
ロ. 事業再編の過程での積極的な子会社設立による出向・転籍の増加。

ハ. 雇用管理の多様化（専門職制度や選択定年制等の導入）。

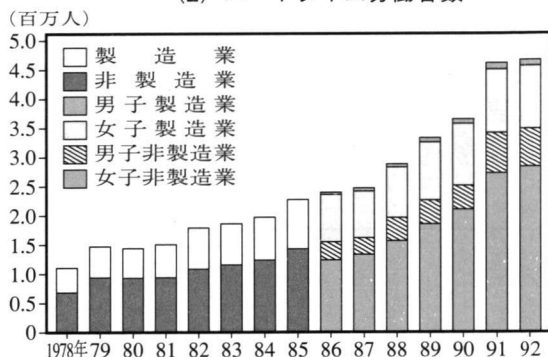
ニ. 賃金面での年功的要素縮小（注11）。

（図表20）パートタイム労働者の動向

（1）常用労働者に占めるパートタイム労働者の比率（％）



（2）パートタイム労働者数



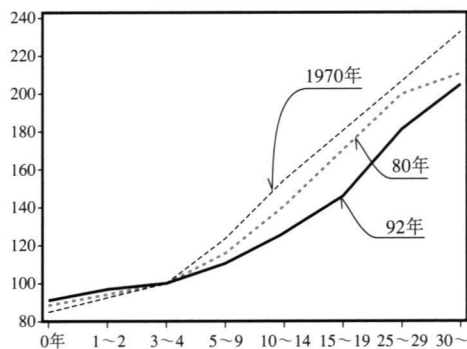
（注）調査産業計および非製造業は、建設業を除くベース。
（資料）労働省「雇用動向調査」

この結果、もともとわが国では、所定外時間による労働投入量の弾力的調整がなされるのに加え、近年、①景気循環に合わせて労働

（注11） ちなみに、勤続年数別賃金カーブをみると、高齢化、高学歴化の影響もあって、大卒を中心によりなだらかになる傾向にある（図表21）。

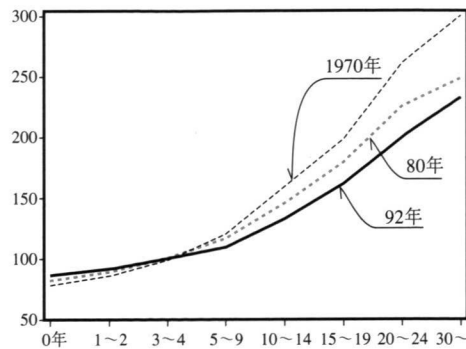
（図表21）勤続年数別賃金カーブ（3～4年＝100）

（製造業計）



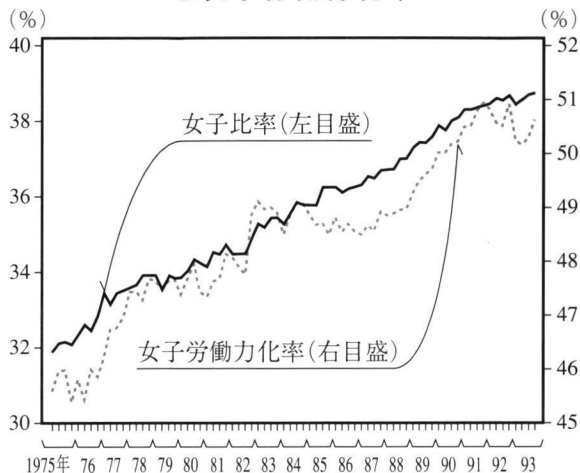
（資料）労働省「賃金構造基本統計調査報告」

（製造業、男子大卒）



力化率の変動しやすい女子労働者の増加(図表22)、②離職率が25～30%と高いパートタイム労働者のウエイト上昇、③中小企業を中心とした外国人労働者の活用などから、雇用市場全体としての柔軟性、流動性が向上したとみられる。

(図表22) 雇用者中の女子比率
と女子労働力化率



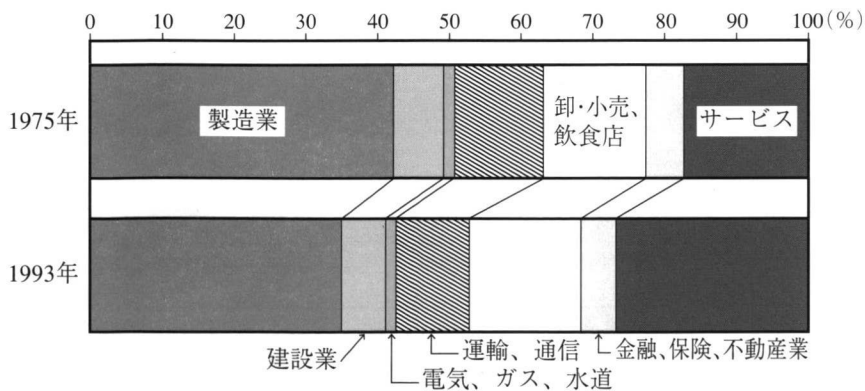
(注) 女子比率は、非農林業雇用者に占める女子の比率。
(資料) 総務庁「労働力調査」

(就業構造の変化)

この間、わが国の就業構造は、トレンドとして製造業から非製造業への労働のシフトがみられており(図表23-①)、この面からの雇用慣行への影響も何があると考えられる。この点、データの的には、金融や公益事業(電気、ガス等)以外の非製造業は、製造業に比べて終身雇用の色合いが多少薄い(図表23-②)、これには中途採用による人員の拡大が製造業より活発になされてきたことも影響している。個々の企業の行動をみても、いわゆるロードサイド小売店チェーンでも新卒採用中心の人員増の動きがみられたり、大手小売業者に対するヒアリングでは、終身雇用のメリットを改めて強調する向きがみられたりするなど、非製造業ゆえにいわゆる日本的慣行に後ろ向きとはいえない。しかし、一般論としては、サービスや卸・小売等の非製造業の場合、中小企業のウエイトが高いうえ

(図表23) 就業構造の変化

(1) 業種別常用労働者数構成比



(2) 男子雇用者に占める「前職なし」比率(35～44歳)

(単位 %)

非農林計	製造業	建設業	電気、ガス、水道	運輸、通信	卸・小売、飲食店	金融、保険、不動産業	サービス
57.9	59.3	55.8	78.8	50.9	51.6	73.5	57.7

(資料) 労働省「毎月勤労統計」、総務庁「就業構造基本調査報告」1987年

に新規参入も激しいことから、こうした分野への人的資源のシフトは、全体として日本型慣行を薄める方向に作用していると考えられる。

2. 今次調整局面における特徴

以上みてきたように、わが国雇用市場は、幾つかの調整局面を経て、パートタイム労働者等正社員以外の雇用や中小非製造業における雇用等、いわゆる日本型システムで必ずしもカバーされない雇用者のウエイトが徐々に高まる一方、大企業におけるコア部分については、部分的修正が加えられることによって、終身雇用、年功賃金といったシステムが基本的に維持されてきたとみることが可能である。一方で、後に述べるように先行き長い目で見ると、人口の年齢構成の変化等わが国の雇用システムに影響を及ぼすとみられる諸要因もあるが、将来的な方向性を展望するにあたっては、足元の景気調整が雇用システムの変化に対しどのような含意をもつかを踏まえる必要がある。そこで、以下ではこの点について検討する。

(最近の雇用情勢)

今次調整局面における鉱工業生産や企業収益の落ち込み幅は、第二次石油危機後、円高

不況時を大きく上回っており、第一次石油危機後に次ぐものとなっている(図表24)。こうしたなか、雇用者数は、パートを中心に製造業で減少している一方、非製造業については、建設、サービス等を中心に増加しており、全体でもプラスの伸びを維持している(図表24の参考)。また、完全失業率、有効求人倍率についても、生産や企業収益の落ち込みの割には、現在までのところ比較的マイルドな悪化にとどまっている。しかし、景気調整が3年近くの長きにわたり、所定外労働時間による調整余地が乏しくなるなかで、企業の人件費率が大幅に上昇するなど(前掲図表16)、雇用調整圧力は全体として相当高まっているとみられ、この点、いわゆる「企業内失業」の増加として議論されている(注12)。この結果、新卒採用減少の影響が現われる今春以降なお雇用指標は悪化するものとみられる。さらに、バブル期における企業体質悪化が中期的リストラの必要性を高めていることや、含み益を利用した企業収益建て直しがかつてに比べ難しいこともあって、景気底入れ後も雇用の回復テンポは緩慢なものにとどまる可能性もある。

こうした状況下、景気の動向次第では、今後業績悪化の著しい一部の大企業で、希望退職の募集や指名解雇といった一段踏み込んだ

(注12)「企業内失業」については、様々な試算が行われている。主な方法は、コブ＝ダグラス型の生産関数を推計し、就業者数以外の変数について実績値を代入して逆算によって求めた就業者数と実際の就業者数との差を「企業内失業」とみなすものである。しかし、このような試算の結果は生産関数の計測期間によってかなり変わり得ることに加え、もともとこうしたアプローチでは、賃金の変動による最適雇用量の変化を捨象しているうえ、ホワイトカラーを含むすべての就業者数が生産の変動に応じて変動するという前提に立っているといった問題もある。ちなみに、93年央頃の企業内失業者数に関する各機関による推計をみても、製造業で60～100万人強、非製造業でマイナス(人手不足)から200万人強と、かなりの差がある。

(図表24) 調整局面における主要経済指標の比較 (四半期ベース)

(単位 %、倍)

	第一次石油危機	第二次石油危機	円 高 不 況	今 次 局 面
鉱工業生産指数	△18.7 (1975/1Q)	△ 2.7 (82/4Q)	△ 0.9 (86/4Q)	△13.9 (93/4Q)
売上高経常利益率	1.11 (75/1Q) 〈△2.82%ポイント〉	2.07 (82/3Q) 〈△1.13〉	2.42 (86/1Q) 〈△0.25〉	1.57 (92/4Q) 〈△2.35〉
業況判断D.I.	△ 58 (75/3Q) 〈△107%ポイント〉	△ 28 (83/1Q) 〈△ 51〉	△ 14 (86/4Q) 〈△ 27〉	△ 52 (93/4Q) 〈△105〉
完全失業率	2.10 (75/4Q)	2.28 (81/2Q)	3.01 (87/2Q)	2.77 (93/4Q)
有効求人倍率	0.56 (75/3Q)	0.53 (82/4Q)	0.61 (86/3Q)	0.65 (93/4Q)
常用雇用者数	△ 2.3 (75/2Q)	1.5 (80/2Q)	0.3 (87/4Q)	0.9 (93/4Q)
うち製造業	△ 6.2 (75/2Q)	0.2 (79/4Q)	△ 1.7 (87/2Q)	△ 1.3 (93/4Q)

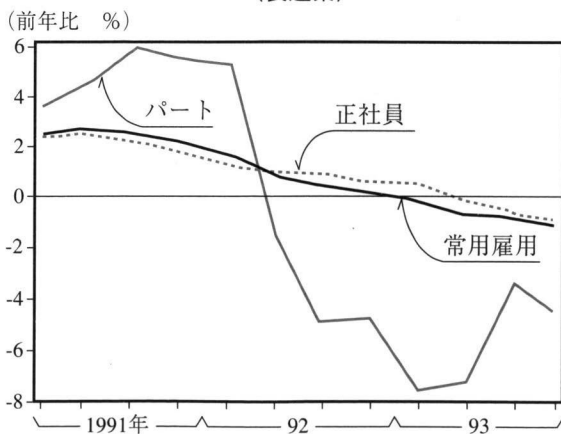
(注) 1. 鉱工業生産指数はボトム期のピーク期からの落ち込み幅 (%ポイント)、売上高経常利益率 (法人季報ベース、全産業)、業況判断D.I. (主要短観、全産業)、有効求人倍率は各局面におけるボトム、完全失業率は同じくピーク、常用雇用者数は同じく前年同期比のボトム。

2. 売上高経常利益率、業況判断D.I.の〈 〉内は直近ピークからの落ち込み幅。

(資料) 大蔵省「法人企業統計季報」、通商産業省「鉱工業指数統計」、日本銀行「経済統計月報」ほか

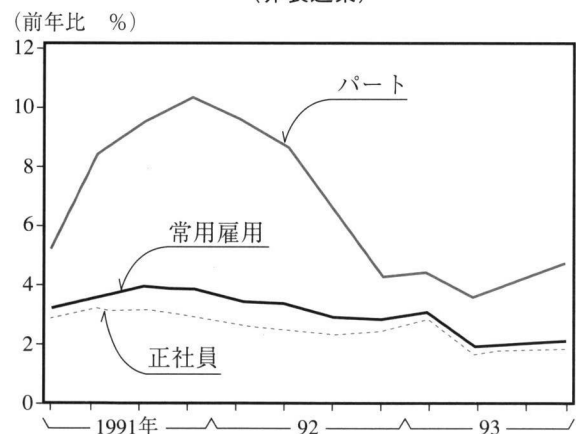
(参考) 常用雇用における正社員、パート別の動向

(製造業)



(資料) 労働省「毎月勤労統計」

(非製造業)

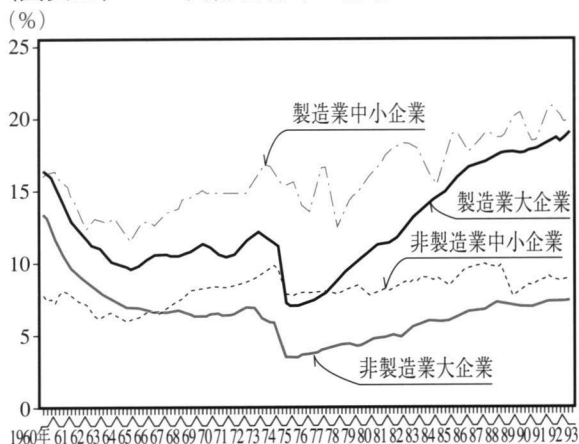


調整が行われる可能性も否定できないが、ほとんどの大企業の場合、これまでのところ終身雇用システムそのものを抜本的に見直す動きはなく、既存の正社員の雇用についてはこれを極力維持するとの基本的なスタンスを

とっている。すなわち、多くの先が、差し当たっては、自然減や出向・転籍等を中心に、比較的マイルドなかたちでの時間をかけた調整を行うとしており、とくに、製造業大企業の場合、フローでの企業収益悪化の一方で、

ストックとしてみたときの内部留保は、平均的には過去と比べてなお高いなど、経営体質が強化されてきていることも、当面、正社員の解雇に対する抑止力として作用すると考えられる（図表25）（注13）。

（図表25） 内部留保率の推移



（注）1. 季節調整済み後方3期移動平均。
2. 内部留保率＝その他剰余金／（資本＋負債）
ただし、その他剰余金は資本から資本金および法定準備金を除いたもの。
（資料）大蔵省「法人企業統計季報」

（年功賃金の見直し）

もっとも、足元の雇用調整圧力の背景には、景気循環的な動きのほかに、従業員の高齢化による人件費上昇圧力、為替円高を契機とした内外生産体制の見直しといった半ば中期的な要因もあり、大企業においても、今後賃金面をはじめ、雇用システムを部分的に見直す動きが強まっていこう。

まず、わが国の労働者の年齢構成をみると、人口の年齢構成の変化（マクロ面、前掲

図表11）や石油危機後の新卒採用の抑制（ミクロ面）を反映して、製造業を中心に急速に高齢化している。このため、賃金・ポスト面での中高年層の処遇が企業にとって負担となっており、今般の景気調整局面では、当該層への雇用調整圧力がとくに強まっている（昨年の経済企画庁の企業行動アンケート調査においても、中高年のホワイトカラー管理職においてとくに過剰感がある一方で、若年労働力の不足感が強いことがうかがえる、図表26）。そうしたなかで、今後いわゆる中高年対策と

（図表26） 人材の不足・過剰に関する企業アンケート

（1）職種別人材の不足・過剰（全産業）

（単位 社、％）

	記 入 社 数	事 務 系				技術・技能系				パート タイマー	派遣 社員
		一 般 職	総 合 職	専 門 職	管 理 職	一 般 職	総 合 職	専 門 職	管 理 職		
不足	1,134	6.0	18.4	32.5	7.0	26.5	29.1	60.1	8.4	4.7	1.1
過剰	889	32.1	13.6	4.2	66.8	11.7	3.1	3.5	34.6	6.2	10.6

（2）年齢・男女別人材の不足・過剰（全産業）

（単位 社、％）

	記入 社 数	30歳未満		30歳以上 40歳未満		40歳以上 50歳未満		50歳以上	
		男	女	男	女	男	女	男	女
		性	性	性	性	性	性	性	性
不足	1,124	66.9	17.2	55.2	1.2	8.2	0.1	0.6	—
過剰	975	2.1	5.1	3.6	5.2	45.3	8.7	77.1	10.4

（注）複数回答（3つ以内）。

（資料）経済企画庁「平成5年企業行動に関するアンケート調査報告書」

（注13）ただし、ミクロ的にみた場合には、企業間で内部留保の水準にかなりのバラつきがある。また、近年の資産価格の下落に伴う不良資産の増加から、含みを勘案した実質的な自己資本が毀損されている場合があることなどにも留意する必要がある。

して、すでに一部企業でみられる選択的定年制の導入や早期優遇退職年齢の引き下げ、年功的賃金部分のウェイト削減（および職能給部分の「年功的」運用の停止）といった動きが広範化するとみられる（注14）。

（為替円高の影響）

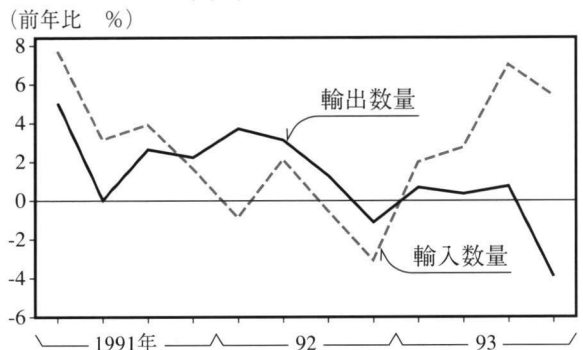
一方、昨年来の為替円高は、需要面における輸出の減少（図表27-（1））、供給面における輸出産業の内外生産拠点見直しの動きを通じて、当面の雇用情勢にはマイナス要因として作用すると考えられる。とくに、過去の調整局面において雇用の受け皿となった自動車等加工型リーディング産業が、国内需要の低迷と相まって為替円高の影響を受けていることは、マクロ的にみた場合の雇用情勢にも悪影響を与えている。こうしたなかで、大企業の場合、既存の雇用への影響を最小限にとどめるべく、事業所・グループ企業間の配転や内製化比率の引き上げを図っており、その結果として、とくに部品・下請筋における雇用調整圧力が強まっているとみられる。

また、近年における東アジア諸国の工業化の一段進展から、これまでに比べて輸入品への代替が進行しやすい情勢にあるのが、今次円高局面での特徴であり（図表27-（2））、こうした面からも、中小製造業における転廃業の

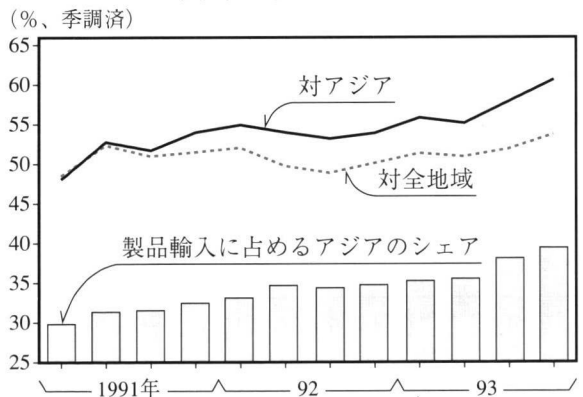
動き等を通じた雇用への影響が懸念される。このように、今後のわが国における雇用を考えるうえでは、中国を始めとする東アジア諸国の経済発展を抜きにすることはできなくなっている。すなわち、わが国にとって東アジア諸国は、もはや一次製品の供給者や先進国向け製品の加工基地にとどまらず、より質の高

（図表27） 最近の輸出入動向

（1）輸出入数量の推移



（2）製品輸入比率の推移



（資料）大蔵省「外国貿易概況」

（注14） なお、企業によっては、定年退職による自然減が今後増加することから、希望退職募集による明示的な人員調整を行わなくても、新卒採用の抑制により、雇用者数をかなり削減できる状況にある。この点について製造業の業種別に試算してみると、これまで積極的な新卒採用を行ってきた電気機械、一般機械では、今後5年間従業員を一定に保つためには、それぞれ40%、25%の新卒採用抑制（92年までの5年間新卒採用対比）を行う必要がある一方、繊維、鉄鋼等では、これまでどおりの新卒採用を行っても、今後従業員数は増加しないとの結果を得た。

い製品の供給者、消費財の需要者としての重要性を増しつつある（注15）。こうした水平分業関係を長期的にみて安定的なものとし、そのメリットを享受するためにも、わが国の側において、労働力を含む生産要素を、より高付加価値の製品や非貿易財・サービス部門へとシフトしていくことが求められる（注16）。円高による価格体系のシフトは、産業間の相対的収益性の変化を通じてこうした動きを促す方向に作用していると考えられる。

もとより、そうしたシフトが今後どのようなテンポで進むかについては、為替相場の帰趨、国内需要の動向、東アジア諸国の政治経済動向などにもよるので、見極め難いものがあるが、多くの輸出企業では、すでに研究・開発と、海外での低賃金を利用したグローバルな生産とを切り分ける方向を指向している。そうしたなかで、企業が雇用者に対し人的投資を行うインセンティブが働きやすい終身雇用のシステムは、コア労働者の技術水準の引き上げを図るうえでは有効に機能する側面があろう。しかし、全体として企業が、少なくとも生産現場において従来ほどの強さで

終身雇用を維持していくとは考えにくく（中期的にみた場合には、正社員以外の雇用への一層のシフト）、わが国雇用システムは、この面からも徐々に変化を迫られよう。

3. 今後の雇用システムに影響を与える長期的要因

次に、やや長い目で見てわが国の雇用システムに影響を与えると考えられる幾つかの要因について検討してみたい。

（1）人口の年齢構成の変化

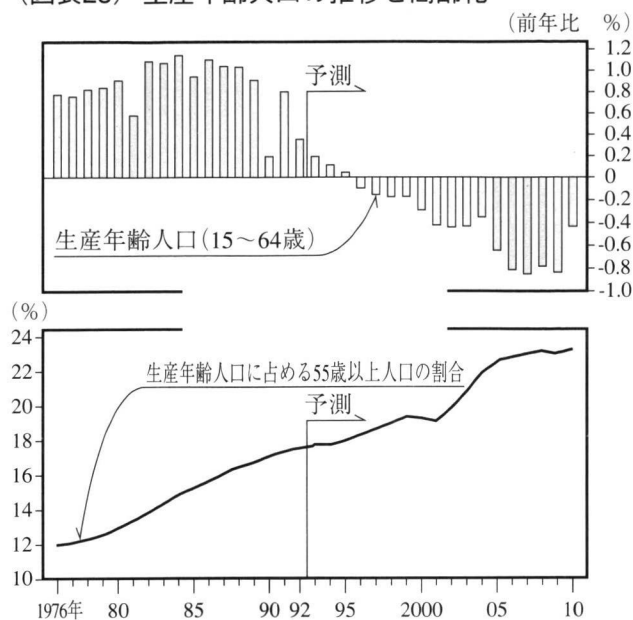
まず、わが国の生産年齢人口（厚生省定義による15～64歳）は、90年代半ばをピークに以後減少に転じる見通しにある（図表28）。また「日本の将来推計人口」を基に、労働力化率のトレンド（女子や高年齢層の労働力化率の高まり等）を踏まえて労働力人口を推計すると、これまで年平均1%台の増加率であったものが、今後2000年にかけては同0.3%へと鈍化し、さらに2010年にかけては緩やかに減少に向かうとみられる（2000～2010年は年平均 $\Delta 0.3\%$ 、図表29）。

（注15）日本銀行月報平成5年12月号掲載論文「東アジアの経済成長と直接投資の役割」を参照。

（注16）一般論として、旧ソ連・東欧諸国、中国等の市場経済化の動きの広がりなどにより、それらの豊富で廉価な労働力が国内労働力の競争的存在として視野に入った場合、国内で生産される労働集約的な財に対する需要の減少を通じて、非熟練労働者にとっては不利に働くと考えられる。しかし、輸入製品を通じた物価の押し下げは、一方で家計の実質所得を高める方向に寄与すると同時に、それらの国における市場経済化の動きは、より質の高い製品に対する輸出市場が広がることを意味している。したがって、問題は、こうしたメリットを生かしつつ、いかに円滑に水平分業化を進めていくかということであり、これを労働力の面からみれば、非熟練労働力の熟練労働力への引き上げ（これによる製品の付加価値化）や非貿易財・サービス部門へのシフトが求められることになる。このことは、後に述べるように、将来わが国の労働力人口が伸び悩みから減少に転じることに照らしても、必要なことである。この点、為替相場が基本的に経済の「ファンダメンタルズ」を反映する動きとなる限り、適切なマクロ経済政策運営に加え、規制緩和や各種ミクロ政策などにより、資源シフトが進みやすい環境を整えることを通じて、円滑な調整が可能になるものと考えられる。

これを年齢別にみると、若年層（15～29歳）は、85年まで高学歴化から減少傾向をたどった後、近年は、第二次ベビーブーマー世代の労働力年齢到達により増加している。もっと

（図表28）生産年齢人口の推移と高齢化



（資料）厚生省人口問題研究所「日本の将来推計人口」1992年9月

も、当該世代が30代に達する2000～2010年には、年率△2.7%と急速に減少する。反面、高年齢層（60歳以上）は、人口の高齢化を反映してすでかなりのテンポで増加しているうえ、今後とも2010年にかけて増加傾向をたどる見通しである。この結果、労働力人口に占める高年齢層のウエイトは、75年9.2%→92年12.3%→2010年17.5%へと上昇する見通しにある。この間、中高年層（40～59歳）については、これまで年率2%台で増勢の一途をたどってきたが、今後少なくとも2010年までは緩やかながら減勢に転じる。

こうした変化は、雇用市場に様々な影響をもたらすと考えられる。まず、将来における若年層の急速な減少の結果、中小企業を中心に若年労働力不足は相当深刻化する可能性がある。こうした若年労働力需給のタイト化は、同層の賃金水準を相対的に引き上げるとともに、その自発的離職を促し、また、新卒の未

（図表29）労働力人口（15歳以上）の推移

（単位 万人、%）

	1968年	構成比	75年	構成比	85年	構成比	92年	構成比	2000年	構成比	10年	構成比
労働力人口合計	5,061	100.0	5,323	100.0	5,963	100.0	6,578	100.0	6,721	100.0	6,532	100.0
うち15～29歳	1,755	34.7	1,567	29.4	1,321	22.2	1,552	23.6	1,564	23.3	1,195	18.3
30～39	1,244	24.6	1,296	24.3	1,510	25.3	1,255	19.1	1,358	20.2	1,524	23.3
40～59	1,624	32.1	1,972	37.0	2,544	42.7	2,959	45.0	2,881	42.9	2,667	40.8
60以上	438	8.7	488	9.2	588	9.9	812	12.3	918	13.7	1,146	17.5

（年平均増加率）

（単位 %）

	1968～75年	1975～85年	1985～92年	1992～2000年	2000～10年
労働力人口合計	0.7	1.1	1.4	0.3	△0.3
うち15～29歳	△1.6	△1.7	2.3	0.1	△2.7
30～39	0.6	1.5	△2.6	1.0	1.2
40～59	2.8	2.6	2.2	△0.3	△0.8
60以上	1.6	1.9	4.7	1.5	2.2

（注）1968、1975、1985、1992年労働力人口は年平均。2000年以降は推計人口に推計労働力化率を乗じたもの。

（資料）「労働力調査年報」1981、1989、1992年、厚生省人口問題研究所「日本の将来推計人口」1992年9月、労働省雇用政策研究会「労働需給の展望と課題」1992年を用いて試算

充足に伴う中途採用の活発化をもたらすなど、雇用の流動化を推し進める方向に作用しよう。一方、高年齢層の拡大は、現状のままでは、雇用市場における需給ミスマッチの拡大から自然失業率の上昇をもたらす可能性があり、能力アップを含む同層の雇用対策が今後の社会・経済政策上大きな意味をもつ。また、中高年層については、これまでその増加が人件費の膨張やポスト不足をもたらし、企業の人事政策上大きなポイントとなってきたが、今後マクロ的にみれば、徐々にその追加的インパクトが軽減されていくものと考えられる。もっとも、当該層は急速に減少するわけではないので、引き続き相対的過剰感が残るとみられるし、また、新たな定年延長（60歳→

65歳）の動きなどもあるので、少なくとも賃金・ポスト処遇面では、当分見直し圧力が続こう。

全体として、差し当たり90年代中の労働力人口構成の変化については、そのテンポがまだマイルドなことから、これが直ちに雇用市場ないし雇用システムに大きな変化を及ぼすとは考えにくい。2000年以降における高齢化の一段の進展を先取りする変化が、90年代中にみられることも考えられる。その際、高齢化は、方向としては、賃金カーブの傾斜を弱めることにより（注17）、若年時の賃金過少払いをもたらす早期離職デメリットの軽減、賃金面における中高年層受け入れのネックの軽減等を通じて、どちらかといえば雇用の流動化を促す方向に作用するものと考えられる。

（注17）すでに1986年の日本の雇用慣行に関する労働省調査でも、企業は賃金制度を考えるうえで高齢化を最重視し、今後、賃金体系を一段と能力給化する方向を明らかにしている（図表30）。

（図表30） 年功賃金に関する企業アンケート

（1）賃金制度に影響を及ぼす問題（注1）

（単位：%）

産業・企業規模 男子中高年比率	従業員の高 齢化	定年の延長	若年労働者 の確保	中途採用者 の確保	専門職従業員 の増加	モラルの 向上（注2）	労働時間の 短縮	技術や技能 の変化（注3）	女子の増加 （注4）	その他	実数
合計	85.9	46.7	27.0	11.6	19.1	48.8	37.2	27.8	4.8	1.0	629

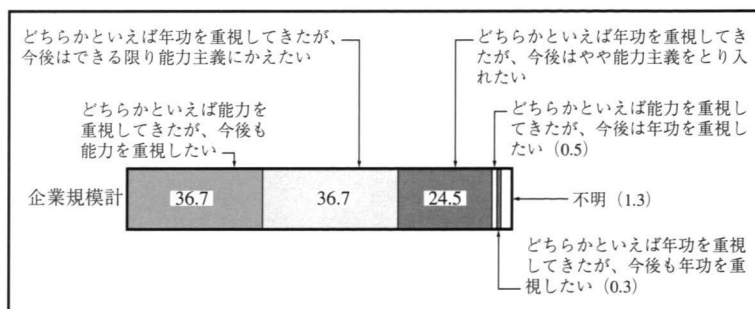
（注1）複数回答に基づく構成比。

（注2）従業員のモラルの維持・向上。

（注3）技術革新などに伴う技術や技能の変化。

（注4）女子正規従業員の増加。

（2）年功賃金の見直し



（資料）労働大臣官房政策調査部編「日本の雇用慣行の変化と展望（調査編）」1987年から転載

(2) 成長率の変化

わが国雇用システムの先行きについて論じる際に、マクロ的な潜在成長率の低下がもたらす影響を挙げる向きも多い。すでにみたように、終身雇用・年功賃金システムが、限界生産性対比でみた若年時における相対的低賃金を含んだものであり、とくに高度成長期には、若年層主体の人員増が企業の内部留保を通じてさらなる企業成長の原動力になるというメリットがあったとすれば、一般論としては、経済成長率が低下することは、こうしたシステムを維持するインセンティブをその分だけ薄める方向に作用するといわざるを得ない。

ミクロ的にみた場合には、仮に個々の企業において自社の期待成長率が下方屈折した場合、新卒採用が抑制される結果として、雇用人の年齢構成が上方へシフトし、そのことに伴う影響が生じ得る。ちなみに、製造業にお

いて、70～80年代を通じ実質売上高伸び率の高い業種（電機、精密機械、輸送用機械）と低い業種（鉄鋼、繊維、紙・パ）を比較すると、後者の方が、新卒採用比率の低さを反映して中高年労働者の比率がかなり高い（図表31）。そのなかで、電機と鉄鋼を取りあげて最近20年間（70年→92年）の雇用人年齢別構成の変化を対比してみると、電機の場合、若年層ほど多いピラミッド型から釣り鐘型への移行にとどまっているのに対し、鉄鋼では釣り鐘型から逆ピラミッド型に変わっている（後掲図表32）。一般的にこうした年齢構成の上方シフトは、年功型賃金の下では人件費負担の増加につながるが、鉄鋼の場合、雇用人数の抑制、省力化投資による資本装備率の向上、ホワイトカラー層の賃金カーブの抑制などによりこれを吸収し、人件費率自体の上昇は抑えられている（後掲図表33、図表31）。このように年齢構成変化の企業収益へのインパクトは、これ

(図表31) 業種別にみた売上高伸び率と新卒採用、年齢構成

(単位 %)

産業分類	売上高成長率 (注1)		新卒採用 数/常用 労働者数 (注3)	45歳以上/44歳以下 (注4)		人件費率	
	1970年代 (注2)	80～91年		70年	91年	70年代	80～91年
精密機械	12.6	9.0	50	14	44	77.5	73.3
電機機械器具	9.7	8.9	64	10	37	75.4	71.2
輸送用機械	10.0	6.5	49	21	53	70.7	71.0
鉄鋼	4.7	0.3	21	26	94	82.7	81.2
紙・パ	3.9	1.6	30	31	80	86.8	77.2
繊維	0.7	2.0	39	23	92	97.5	75.5

(注1) 「主要企業経営分析」の主な産業分類のうち、巻末時系列表で1965年まで遡及できる業種について、売上高対前年度上昇率から、各産業の主要産出物の国内卸売物価指数上昇率を差し引いたもの。売上高成長率の高低による産業分類は、このようにデフレートした売上高成長率の1980年以降平均の値で分類したもの。

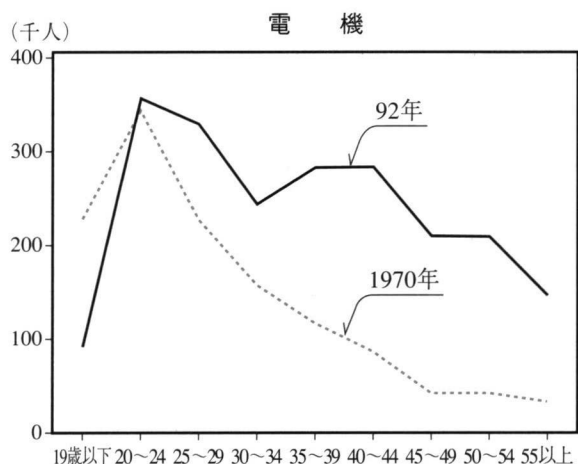
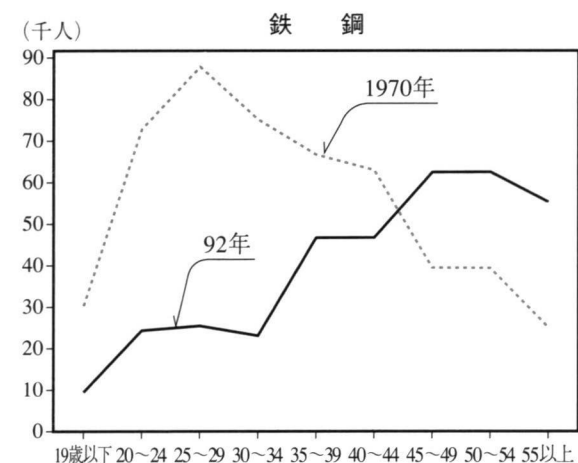
(注2) 売上高成長率の70年代平均、および80年以降平均。

(注3) 1980年以降における新卒採用人数合計/1980年における産業別常用労働者数。

(注4) 1970年および91年における産業別常用労働者数（男女計、企業規模計）のうち、45歳以上の人数を44歳以下の人数で除した値。

(資料) 労働省「賃金構造基本統計調査報告」「雇用動向調査」、日本銀行「主要企業経営分析」

(図表32) 鉄鋼、電機の年齢階級別常用労働者数の推移



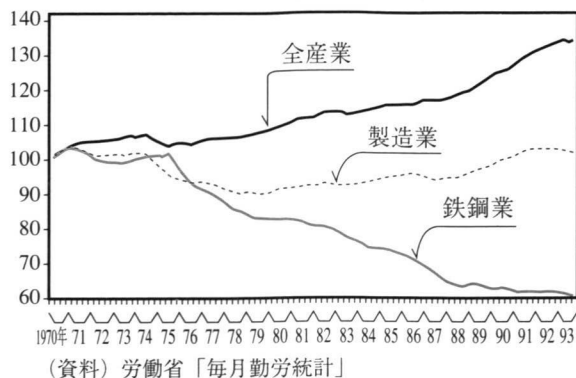
(注) データの制約から、70年については45～54歳の人数を45～49歳および50～54歳に、また92年については35～44歳および45～54歳の人数をそれぞれ35～39歳と40～44歳、45～49歳と50～54歳に按分。

(資料) 労働省「雇用動向調査」

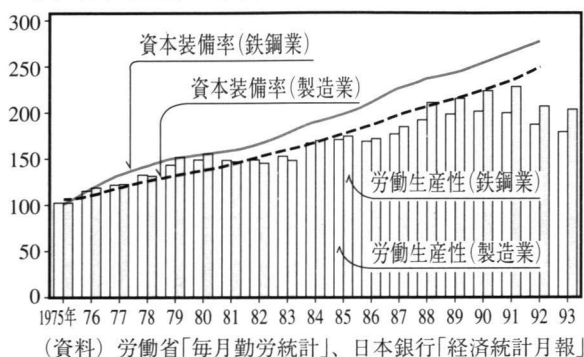
までは一応吸収されてきたと思われるが、長い目で見た場合、企業活力の維持という点からはやはり問題が生じ得る。とくに鉄鋼のような装置産業と異なり、需要の変化の激しい加工型産業の場合、この点は重視されよう。いずれにせよ、企業の成長率がかなり低下した場合、終身雇用と年功賃金を従来のかたち

(図表33) 鉄鋼業の状況

(1) 雇用者数の推移 (1970年=100)

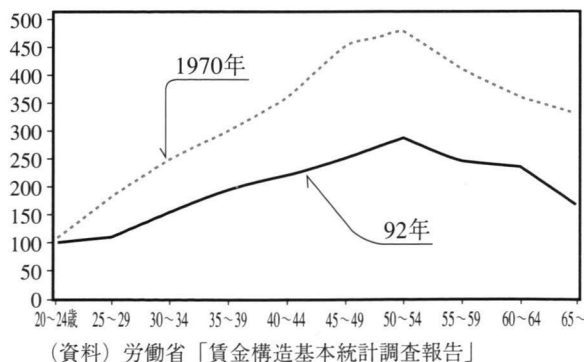


(2) 労働生産性・資本装備率の推移 (1975年=100)



(3) 年齢階級別賃金 (20～24歳=100)

鉄鋼業、男子大卒



のまま維持することは次第に困難化するものと思われる (注18)。

(注18) ちなみに、「賃金構造基本統計調査報告」をもとに、電機の年齢別賃金カーブを鉄鋼の年齢構成に当てはめて、電機産業の年齢構成が鉄鋼なみに高齢化した場合の平均賃金の上昇率を計算すると、年齢構成の変化のみで12%増えるかたちとなり、それなりのインパクトがある。

(3) 企業行動と雇用者意識の変化

一般論として、わが国企業経営を取り巻く環境が変化し、各種の不確実性が增大する場合には、終身雇用的システムを採り続けることに伴うリスクも高まると考えられる（為替相場の変動に伴うリスクについては、前述）。もっとも、日本型雇用システムが労使双方にとってメリットのあるものであると同時に、現状のように中途採用市場が未発達の下では、採用が新規学卒者中心とならざるを得ず、そこでの安定的な人材確保のためにも企業は雇用安定重視という政策を採らざるを得ない（その結果として中途採用市場が拡大しにくい）というメカニズムが働いている面もある。したがって、今後追加的な外的ショックの影響を別とすれば、自律的な変化のテンポは漸進的とみるのが自然であり、今後の方向としては、企業は日本型雇用慣行のメリットを直ちに放棄するのではなく、少なくともコア部分に関しては、長期勤続、賃金の年功的要素といった大枠を残しつつ、その部分修正を図るとともに、全体として雇用形態の多様化を図っていくものと考えられる（注19）。

ただ、今後の企業行動を考えるうえでは、企業の労使以外に株主等の企業コントロー

ル、いわゆるコーポレート・ガバナンスの観点も必要である。この点、米国においては、日本と異なり、企業収益が悪化した場合には、株価の下落による乗っ取りリスクの上昇を通じて、雇用調整による収益回復を促す圧力がかかるといわれている。これに対し、わが国の場合、株の持ち合い等を通じて、短期的な企業収益や配当性向に関してのサイレント株主が多く、また多くの企業の経営陣において、当該企業の社員出身者が大半を占めるといった現状が、雇用を保蔵する（labor hoarding）方向に作用していることは否定できない。したがって、今後、株式の持ち合い減少などから、企業の短期的収益を重視する株主が増えるとすれば、大企業の雇用スタンスにも何らかの影響があると考えられる。

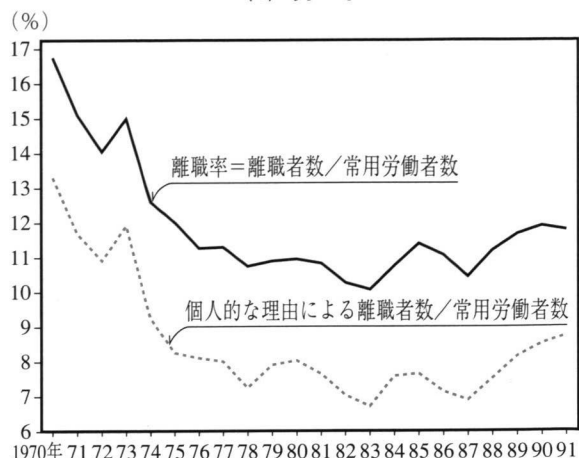
なお、大企業と中小企業の雇用の維持に対するスタンスの違いには、企業体力の差のみならず、コーポレート・ガバナンスの違いも反映していると考えられる。すなわち、わが国の大企業の場合、前述の事情や、金融市場における信用力の高さから、外部からの雇用調整圧力が比較的小さいのに対し、中小企業については、企業収益が悪化した場合、メインバンクを中心とする金融機関から合理化圧

（注19）この点、大企業の人事セクションに対しヒアリングを行ってみても、人材の育成、モラルや人的ネットワークの維持、協調的労使関係の確保といった面で、日本型システムの目に見えない効率性を重視し、急速に、レイオフを頻繁に行うような米国的なシステムに変更させていくことには消極的な意見が多かった。もっとも同時に、流動的な雇用に対する社会認識や制度面のネックが解消されれば、企業のスタンスもかなり変わり得るとの指摘もあった。例えば、ある大手企業は、先行き長期勤続における「長期」の定義は30年から20年に短縮されていくのではないかと指摘していた（いわゆる終身雇用から「半身」雇用への転換）。すなわち、同社では現在でも、ブルーカラーは個人的な能力を買われて関連企業や販売先へ転籍していく例が多いが、今後、ホワイトカラーについても専門能力を高めていくことによって、同様の傾向が強まるのではないかとの見方であった。

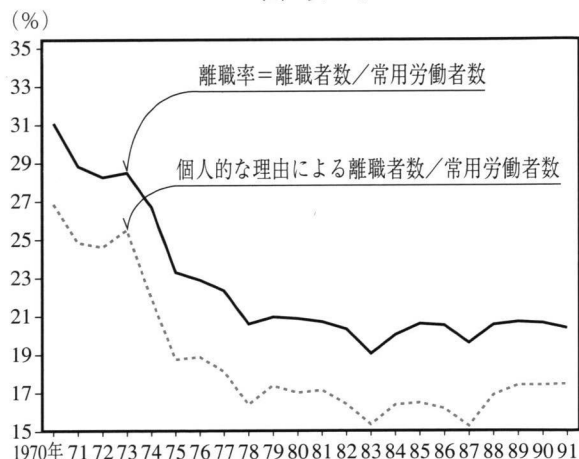
力が少なからずかかるとみられる（注20）。

一方、雇用者の行動についてみると、自発的離職率は、70年代を通じて、高学歴化に伴う若年労働者（離職率の極めて高い20歳未満）の減少、高度成長から安定成長への移行に伴う全般的なjob hopping（より有利な条件を求めての頻繁な転職）の減少から、大きく低下をみた後、80年代後半からは、若年層を中心に再び高まる兆しをみせている（図表34）。若年層が直ちに終身雇用に冷淡になっているとはいえないにせよ、今後その生活意識の多様化が、就業形態の一層の多様化を求める方向に働こうし（そのテンポについては景気動向等によっても規定される）、また、前述した将来予想される若年労働力需給の逼迫は、自発的離職をより行いやすい環境をもたらしと考えられる。また、若年層のみならず、今次調整局面を契機として、中堅・中高年層の意識にも徐々に変化が生じる可能性がある。とくに年功賃金体系の見直しが一段進んだ場合には、雇用者の勤労意識やモラルにそれなりの影響を与えよう。

（図表34） 離 職 率
（1）男 子



（2）女 子



（注）建設業を除くベース。

（資料）労働省「雇用動向調査」

（注20）わが国の企業がどのような財務状態で解雇を行うかについては、過去の事例をもとにはっきりした臨界点を見いだすことは困難であった。少なくとも企業の持ち分から理論的に考えた場合には、累損が、含み益を含むベースの自己資本から退職金支払いのための要資（退職給与引当金でカバーされない部分）を差し引いた額を上回る状態になれば、無担保債権者が自らの債権確保に動く事態が予想されるので（例えば手形サイトの短縮や現金決済化等により企業間信用を縮小する動き、あるいは、取引そのものを見直す動き）、事業継続のために、企業は解雇を含む抜本的な収益建て直しを行わざるを得ない筋合いにある。

結びに代えて

これまでみたように、終身雇用、年功賃金といったわが国雇用システムの特徴といわれるものは、主に大企業においてみられ、企業、雇用の双方にとってメリットのあるものである。一方、こうしたシステムの外にあるとみられる雇用者数のウェイトも相当高い。そうしたなかで、当面の雇用情勢を考えると、景気調整が長きにわたっていることに加え、為替円高による内外生産拠点見直しの動きなどもあって、製造業を中心に雇用面での調整圧力がなお続くことが予想される。その際、内部蓄積の厚い大企業では、雇用形態の全面的見直しというよりも、自然減や配転・出向を中心に、とりあえず比較的マイルドなたちでの時間をかけた調整が中心になるものとみられる。

もっとも、今回の調整を契機に、大企業においても、賃金体系の見直しをはじめ、中期の観点からの雇用にかかる諸制度見直しの動きが強まることが予想される。さらに長い目で見た場合には、労働力人口の伸び悩みと高齢化、潜在成長率の変化といった経済・社会環境の変遷が、徐々に雇用慣行を変えていく可能性がある（とくに、若年層を中心とした2000年以降の労働力人口の減少は、これまで例をみない事態だけに、雇用市場に与える影響が注目される）。またこの間、株式の持ち合い減少等により、企業の経営目標が短期的な企業収益をより重視するような方向に変化することも考えられる。一方、雇用の生活意識も、さらに多様化が進んでいこう。それ

らの結果、より柔軟性の高い雇用システムに対する企業、雇用者両サイドのニーズが高まるものとみられる。こうした変化がどの程度の蓋然性をもち、どのような形態で生じるか現時点で予想することは困難であるが、一つの方向としては、企業内熟練と一般的熟練を兼ね備えたコア・キャリア層（終身雇用、年功的要素が色濃く残存）、専門的熟練を中心にやや流動的なグループ（結果として長期勤続もあり得る）、比較的熟練度の低いかなり流動的なグループといった具合に、常用雇用がさらに重層化していくことが考えられる。そのなかで全体として、雇用の流動化と賃金の能力給化が進んでいこう。

このように、長い目で見て労働のモビリティが向上することは、産業構造の転換を円滑にし、わが国経済のダイナミズムを維持するうえで必要なことである。わが国のように、もともと高い教育水準の下で均質な労働力のある社会で、より高い流動性や選択の機会が与えられた場合、新規ベンチャー企業群の勃興のようなたちで、全体として相当のダイナミズムが発揮される可能性がある。

そうしたなかで、雇用の流動化がもつ経済政策面での含意について考えると、まずマクロ政策面では、景気変動に対するショック・アブソーバーとしての企業の雇用抱え込みの効果が多少とも減じる可能性があり、物価の安定を基盤にした安定的・持続的な成長が今後とも重要となろう。需給のミスマッチ解消を企業外の労働市場にゆだねる度合いが高まることは、失業率の平均水準自体に対して押し

上げ方向に作用することも考えられる（注21）。これに対しては、ミクロ政策面での、規制緩和による雇用機会の創出（注22）や、個人の能力開発や適切な職業選択を支援するための環境整備が求められる。同時に、働く側にとっての選択の機会を広げるとの観点から、長期勤続を前提とした各種社会的諸制度の見直しについて、議論を深めていく姿勢が必要であろう。

なお、当面の雇用情勢をみるうえで、日本型雇用慣行との関係について改めていえば、

深い景気調整がわが国大企業における終身雇用慣行にとって一つの試練となっていることは事実であるが、この結果雇用システムが全面的に見直され、一気に雇用の流動化が進んで、失業率を大幅に押し上げるといった事態の発生は考えにくい一方で、事実上終身雇用システムの外にあるとみられる雇用者については、就業環境が一段と厳しくなる可能性があることを念頭に、雇用情勢を細心の注意をもってみていく必要がある。

（調査統計局）

（注21） その場合でも、個々のケースをみれば、いったん離職した場合の平均離職期間が短くなることも有り得よう。また、物価面からみて雇用の流動化は、賃金上昇圧力という点に関し、①企業別組合を通じた企業の賃金コントロール力が低下し、労働生産性との対比でみた賃金の伸縮性が低下するという側面と、②雇用市場全体としてみれば賃金の労働需給への依存度が高まり、結果として決まる賃金の伸縮性はより高まるという、両方の可能性がある。これについては、雇用市場における需給のミスマッチの程度（例えば中小非製造業では若年労働力不足から賃金が高止まりする可能性）や労働組合の今後の動向等とも絡み、方向を見通すことは難しい。

（注22） 非製造業を中心とする規制緩和は、新規の雇用・投資機会の創出を通じて産業構造の転換を進めるうえで有用であるのみならず、長い目で見ても、モビリティの高まった雇用市場における摩擦的失業発生の可能性を減少させることにつながると考えられる。もとより規制緩和は、短期的には、既存の業界で行われる合理化により雇用の不安定化をもたらす可能性もあるが、電気通信の場合を例にとると、85年の規制緩和以降、関連業界の雇用者数は、N T Tの合理化によるマイナスを補って大幅に増加している（通信業の雇用者数、毎月勤労統計ベース、85年末45.2万人→93年11月50.8万人）。

[参考文献]

- 尾高煌之助『日本労働市場分析』岩波書店、1984年
- 小野 旭『日本的雇用慣行と労働市場』東洋経済新報社、1989年
- 企業行動に関する調査研究委員会『日米企業行動比較調査報告書』1988年9月
- 黒坂佳央『マクロ経済学と日本の労働市場』東洋経済新報社、1988年
- 経済企画庁「企業と労働市場の関係」『平成4年度年次経済報告』第3章第3節
- 小池和男『仕事の経済学』東洋経済新報社、1991年
- 『職場の労働組合と参加—労資関係の日米比較—』東洋経済新報社、1977年
- 『アメリカのホワイトカラー』東洋経済新報社、1993年
- 「解雇からみた現代日本の労使関係」森口親司・青木昌彦・佐和隆光編『日本経済の構造分析』創文社、1983年
- 神代和欣「雇用制度と人材活用戦略」今井賢一・小宮隆太郎編『日本の企業』東京大学出版会、1989年
- 小林孝雄「見えざる出資：従業員持分と企業成長」伊丹敬之・加護野忠男・榊原清則・伊藤元重『競争と革新—自動車産業と企業成長—』東洋経済新報社、1988年
- 昭和同人会『わが国賃金構造の史的考察』至誠堂、1960年
- 白石栄司「失業率、日本の定義に大差はない」『エコノミスト』1993年10月
- 中馬宏之「“日本的”雇用慣行の経済合理性再検討」一橋大学経済研究所『経済研究』Oct.1987
- 日本開発銀行「米国の国際競争力と産業構造の変化」『調査』102号、1987年2月
- 日本銀行調査統計局「最近におけるわが国労働市場の変化とその影響について」『日本銀行月報』1991年5月
- 「最近の雇用情勢と今後の展望」『日本銀行月報』1993年3月
- 樋口美雄『日本経済と就業行動』東洋経済新報社、1991年
- 労働省編「労働白書」各年号
- 労働大臣官房政策調査部編『日本的雇用慣行の変化と展望（調査編）』大蔵省印刷局、1987年
- Weitzman, Martin L., “Share Economy,” Harvard University Press, 1984.