

戦後日本の労働市場と雇用の「流動化」(II) : 制度 進化の視点から

磯谷, 明德
九州大学経済学部 : 教授

<https://doi.org/10.15017/4362849>

出版情報 : 経済学研究. 66 (2), pp.75-106, 1999-09-30. 九州大学経済学会
バージョン :
権利関係 :

戦後日本の労働市場と雇用の「流動化」(Ⅱ)*

— 制度進化の視点から —

磯谷 明 徳

(目 次)

はじめに

1. 問題の所在と視点の設定
2. 雇用システムの国際比較
(以上、『経済学研究』第66巻第1号に掲載)
3. 労働市場構造と「日本型」雇用システムの形成と進化 — 歴史分析的説明 —
(以下、本号に掲載)
4. 「日本型」雇用システムの機能論的分析 — インセンティブとフレキシビリティ —
5. 「日本型」雇用システムの現状とその行方
おわりに

3. 労働市場構造と「日本型」雇用システムの形成と進化 — 歴史分析的説明 —

この節では、「日本型」雇用システムの形成と進化に関する歴史的分析を試みる。過去半世紀あまりの戦後日本経済の発展と変動の過程において、「システム」としての雇用・賃金のあり方がどのように変化をし、発展してきたのかを考察することにしよう。

経済成長率(実質 GDP 成長率)の屈折という現象に着目して、戦後日本の変動過程を時期

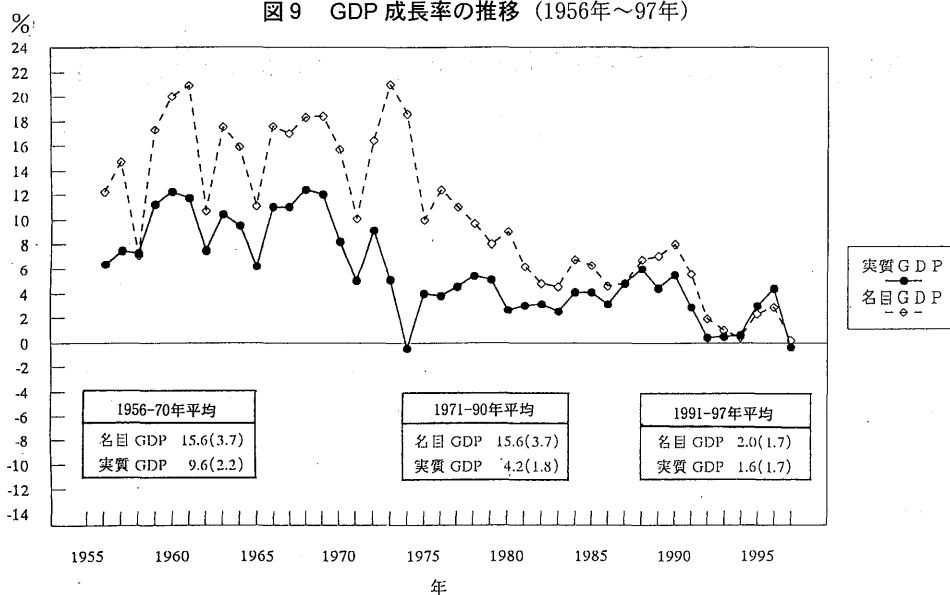
区分するとすれば、(1)高度成長期(1955-70年)、(2)低成長期(1971-90年)、(3)90年代不況期(1991年以降)というような区分が可能であろう(図9を参照)。

さらに本節では、これら3つの時期を、次のように副区分して議論しようと思う。すなわち、(1)高度成長期(①1960年代前半、②1960年代後半)、(2)低成長期(③1970年代~80年代前半、④80年代後半)、(3)90年代不況期、というように5つに時期区分して説明を試みる。

ところで、歴史分析的説明に際してどのような側面に注目すべきかについて予め述べておくことが有益だろう。ここでは、なによりもまず、前節で指摘したような日本型の雇用システムを特徴づける分断的労働市場に伴う賃金・雇用の階層的構造がどのように形成・進化してきたかが議論される。もちろん、その際には、そうした特有の「構造」を構成する諸制度は何であるのかが問題とされねばならない。宮本(1999)が指摘するように、雇用システムの構造は「内部環境」と「外部環境」に依存するという見方が1つの接近方法として有効だろう。「内部環境」を構成するのは資本と労働との間の労使関係と従業員関係であり、「外部環境」を構成するのは市場(労働市場)と技術である。そして、内部環境を構成する労働と資本は、それぞれの外部環境とつながっている。すなわち、一方で

*前号と本号における記述は、磯谷・植村・海老塚(1999)に多くを依存している。本稿は、この共著論文における雇用システムに関する部分を再度取り上げ、最近の動向を加えながら大幅な修正と加筆を加えたものである。もちろん、ありうべき誤りについては磯谷にのみ帰されるべきものであることはいうまでもない。

図9 GDP成長率の推移 (1956年～97年)



注) 平均成長率を表したカッコ内の数字は標準偏差。
 [出所] 経済企画庁「国民経済経済年報」より作成。

資本（経営）の行動は、コーポレート・ガバナンスの制度を通して、国内外の金融システムとつながり、他方で労働（個人）の行動は、家庭や学校、地域社会、さらには全体社会につながっている。これらの「内部環境」と「外部環境」を構成する多様な諸制度が、日本型と呼ばれる雇用システムのあり方とその変化の方向を規定するのである。また、日本型雇用システムを問題にする場合、日本経済を特徴づける企業間関係である系列・下請関係が「準内部労働市場」として機能することも、このシステムを構成する外部環境の1つとして付け加えることができるだろう。したがって、以下の議論においても、ここで列挙した諸制度との関わりを可能な限り触れることにしようと思う。

3.1 高度成長初期の労働市場構造：「二重構造」とその「縮小」

高度成長初期の日本経済は、氏原（1966）に

よって提起された労働市場モデルがその典型であるように、通常「二重構造」として描き出されてきた。かれが1951年の京浜工業地帯の労働実態調査に基づいて指摘したのは、次の3点であった。第1に、京浜工業地帯の工場労働者は、周辺の都市ならびに農村の潜在的過剰人口から供給されるということ。第2に、この過剰人口の一部が、とくに選抜されて中卒「養成工」として大工場に入社し、「本工」として定着する。このように大企業の基幹労働力を構成するのは、年少の頃から養成された「子飼い」の労働者であり、中途採用されるのは、原則として「臨時工」に限られる。第3に、中小工場の労働市場は、大工場の労働市場よりも相対的に劣った労働条件によって特徴づけられ、大工場のそれから構造的に独立している。

この氏原の労働市場モデルの示唆に従い、高度成長初期のわが国における雇用と賃金に関する構造的特質を析出するならば、次のような4

点に整理できるだろう。①農村に広範に存在する過剰労働力人口。②新規学卒求職者を優先的に基幹労働力として採用するという「子飼い」重視の雇用慣行とこの子飼いの慣行を条件とする「長期安定雇用」。③「少数」の「本工」とその外被として存在する「大量」の「臨時工」。④「二重構造」の集約的な表現としての企業規模別賃金格差がそれである。

これらの特質のいずれもが、急速な経済成長の過程で大きく変容を迫られていく。農村から都市への大量の人口移動が生じ、「二重構造」を支える第1の条件が失われていくとともに、企業規模別の賃金格差も59年を境にして縮小に向かい始める。そして、60年以降には、若年技能労働者を中心とした労働力不足が深刻化していった。ここで注目しなければならないのは、この「労働力不足」が臨時工の労働市場を直撃することになったことである。というのも、臨時工にはそれまで、景気変動に対する「バッファー」としての役割と臨時工から本工への登用という「スクリーニング」の機能が担われ、大企業部門での「新規中卒者→養成工→本工」という正規技能員養成のシステムは、大量に存在する臨時工という外被があってはじめて成り立ちうるものであったからである。労働力不足は、この臨時工「制度」という外被を取り除いてしまったのである。同時に、労働力供給の主力は、中卒から高卒へと移行し、新規学卒求職者の高学歴化が進行しつつあった。こうした労働の供給サイドにおける変化に対する企業側の対応というのは、従来からの雇用慣行、すなわち「子飼い」重視の雇用慣行を大枠で維持するという、ないしは維持せざるをえないというものであった。この結果として、処遇や企業内訓練に関わる問題、さらには従業員の定着率

の向上やモラル・アップといった課題についてまでも、企業内部において解決、処理せざるをえないものとなった。要するに、戦後日本の労働市場構造は、1960年代前半を画期として、労働の供給サイドにおける量的な変化をこえた「質的」な変化を迎えることになったのである。

3.2 日本型雇用システムの形成と普及

さて「質的」な変化とは、労働の供給サイドでの急速な変化への対応として企業組織と労働市場において、60年代後半に出現した新たな構図のことである。日本型雇用システムの形成に関しては、民間大企業部門において導入された「能力主義管理」という新しい労務管理方式がとりわけ重要である。

戦後日本の賃金体系政策とその思想を綿密にあとづけた石田（1990）によれば、戦後日本の賃金制度は、1965年の前後に「能力主義」という思想とその実践において根本的な分岐点を与えられたとする。能力主義管理の導入は、企業組織内部に従業員の処遇、賃金と雇用のあり方に、次のような変化を生み出した。第1に、工・職の身分制が撤廃され、全ての従業員が等しく「社員」とされた。第2に、「職能資格制度」の下で、資格等級は各職掌グループを通じて共通とされ、「能力」が同じならば同じ資格となり、賃金面での処遇の差はつけないとされた。第3は、ブルーカラーにも管理職への昇進の道が開かれたことである。これは、一面では「機会の平等」を求める若い従業員の意識に応え、かれらの処遇面での不満を和らげるものであった。だが他面で、従業員は地位と賃金の上昇をめざす出世競争に自らの身を投ぜざるをえなくなった。この新たな管理方式のもとでは、職務に対してではなく、人に対して、あるいは「能

力」に応じて賃金が設定される。したがって、人と「能力」に対する「人事考課」が重視されるようになるのは必定であったのである。後に詳しく述べるように、ここでの「能力」とは「職務遂行能力」のことであり、それは職務が要請する能力であり、結局は職務評価要素を能力的な表現に置き換えたものの総称をさしている。こうした日本的な能力観に秘められた可塑性のなかに倫理的なものを発見し、これを梃子に従業員一人一人を動機づけ動員することを課題とすることになったのである。さらに、この労務管理方式には、もう1つの軸があった。QCサークルやZD運動といった小集団活動の積極的な推進がそれである。こうした小集団活動は、実績主義や能力主義が引きおこす集団意識の崩壊による労使関係の悪化やモラルの低下を防止し、すべての従業員にやる気を起こさせるシステム作りをめざすものであった。かくして、能力主義管理とは、賃金・人事制度を中核としていたが、これと小集団活動が一組となり「日本的」インセンティブ・メカニズムを形作る試みであったのである。

ところで、日本経営者団体連盟(1969)では、能力主義管理とは「従業員の職務遂行能力を発見し、さらにより一層有効に活用することによって労働効率を高める、いわゆる少数精鋭主義を追求する人事管理施策の総称である」と定義づける。このように、この人事・賃金管理方式においては「少数精鋭主義」の名のもとに当初から人減らし「合理化」が組み入れられていたことに注意しなければならない。事実、下層あるいは補助的な職務に従事する人々は、はじめから能力主義管理の「外部」に置かれていた。この時期の新鋭製鉄所で働く労働者の約半数が下請工(社外工)であったと報告されているし

(稲上(1981)),また他の産業でも、季節工やパートタイマーといった形での利用がなされていた。したがって、「能力主義管理」に基づく大企業部門での少数精鋭主義と外部労働市場からの多様な労働力の動員というように、「二重構造」とは異なる多層的で格差づけられた労働市場が新たに開拓され維持されるようになったのである。

企業間関係においても、この時期に新たな階層構造が出現しつつあった。高度成長の初期から、寡占的大企業である親企業は、下請企業への技術指導を行いながら、有力下請企業との関係強化(いわゆる「系列化」)や対応困難な下請企業の切り捨てなどを通じて、競争環境の変化に柔軟に対応しようとするそれぞれの下請企業の対応能力の差異に基づく下請制度の再編成を絶えず推進してきた。こうした親企業による下請の選別育成によって、60年代後半には、独自の技術力をもつ中規模の下請企業の層が厚くなり、より多層的な下請構造が形成されていった。

以上のように、60年代後半の日本経済においては、「二重構造」とは異なるより洗練された階層的構造が形成されたのである。そして、能力主義管理の導入によって、「日本型」と呼ばれる賃金や雇用、昇進や訓練の諸制度は、職能資格制度を軸として相互に関連づけられる一つのシステムを形作ることになった。この時期、能力主義管理の受容と定着が見られたとはいえ、それは文字通り「能力」のみを鋭角的に突出させることを避け、能力主義と重なる限りでの年功制は残し、小集団活動などを積極的に活用するものであった。さらに、それが及ぶ範囲は民間大企業正規労働者に限定され、中小企業や公共部門はなおその圏外にあったのである。

3.3 日本型雇用システムの全面的確立

高度成長を支えてきた国内的条件は、1970年の前後に一変した。耐久消費財の普及は一巡し、消費支出に占める耐久消費財支出比率が1971年にピークに達するとともに、利潤率や設備投資についても1970年を境に大幅な低下が観察される。戦後の日本経済は、第1次石油危機の起きた1973年秋から74年頃には既に大きな変化を完了していたのである(吉川(1992))。そうであったとしても、日本経済が構造変動の最初の試練に直面することになったのは、この石油危機によってであった。ここで注目したいのは、企業組織における徹底した「減量経営」と労働運動における政労資協調体制の成立である。後者については、75年春闘とスト権ストの全面敗北を転機として、争議のまねな労使間の「協調的安定構造」が成立するにいたる。すなわち、「企業防衛」と「生活防衛」という点で利害の一致を見た個別企業労使の行動が、一国全体の労資関係編成の枠組みを規定するという関係が、石油危機後に成立したのである。

ところで、日本型雇用システムに関する限り、この時期には、石油ショックと、高度成長の産物である労働力人口の高齢化、情報化革命の3者があいまった環境変化に経営側が適応していくために、一定の修正の導入を余儀なくされた。それは、労働の供給サイドから見れば、既婚女性の労働力化の進展、労働力人口の高学歴化や高齢化といった企業にとっての環境変化の産物として説明できる。しかし、ここで決定的に重要であるのは、労働の需要サイドにおける徹底した「減量経営」の進展である。

「減量経営」とは、大企業の組織本体の可能な限りの「スリム化」の試みにほかならない。事業部制の再編、分社化、社内ベンチャーのよ

うな企業内部組織の再編成、またトヨタの「カンバン方式」や松下の「連邦経営」などのグループ管理体制の創出といった企業外部組織の再編成が急速に進められた。これらの再編は、職場と労働過程における再編とこれに照応する労務管理システムの改訂をもたらした。新たな変化として、次の諸点を指摘できるだろう。第1は、派遣労働者、下請け出向、嘱託や雇員、パートやアルバイトといった多様な非正規労働者が動員され(「外的」フレキシビリティの追求)、同時に正規労働者の非正規労働者による代替(「雇用関係のスリム化」)が積極的に推進されたことである。第2は、QCサークル運動の飛躍的な拡大である。小集団活動は、60年代末には鉄鋼や自動車などの重工業分野の生産現場に限られていたものが、70年代後半には、事務・管理部門、金融やサービスなどの分野にも浸透していった。第3は、正規労働者の「内的」フレキシビリティをより高め、正規労働者そのもののスリム化のための「選別」の機能を担う人事考課がより重視されるようになったことである。60年代後半の能力主義管理では、人事考課は成績評価を主たる内容としていた。70年代後半の人事考課には、成績評価だけでなく「能力評価」と「態度評価」が組み込まれ、従業員の全人的な評価にまで拡大されたのである。QC活動の飛躍的な拡大とより重要性の増した人事考課の組合せによって、著しく競争的で個人刺激的な職場が作り出されることになった。

ただし、ここで強調しておかねばならないのは、「精鋭」男子正規労働者によって担われる企業組織内部の「内的」フレキシビリティが可能であったのは、雇用のフレキシビリティを担う多様な非正規労働者の存在を前提してのことだったという点である。したがって、この時期

には、労働の需要サイドにおける雇用形態の多様化に照応するような形で、労働市場においても、多層的でかつモザイク状の構造が形成されることになる。雇用形態の多様化と労働市場の階層的な分断化が新たな形で進行したのである。

さらに、企業間関係をめぐっては、生産行程や部品の多様化・複雑化、高加工化の進展を反映して、70年代以降も階層的な下請分業構造がさらに進展していった。ただし、この階層構造では、中小企業が多層的に存在し、それらが多様な形で専門化・特化しているという点が重要である。寡占企業である親企業からみれば、確かにピラミッド型の下請階層構造が実在する。しかし、下請関係のあり方を主導する巨大寡占企業群の他にも、隙間市場で自社製品を販売する多数の中堅・中小企業が存在する。したがって、こうした下請構造のイメージは、単峰型というよりは、高さの異なる多くの頂をいただく「山脈」型（渡辺(1997)）というべきものである。その裾野の部分は相互に重なり合い、特定製品分野ごとに区分されることがない。そのかなりの部分が特定加工に専門化した下請企業として存在するのであり、それらは多様な製品分野との取引関係を持つという形での新たな形態変化が進行していった。

以上のように、第1次石油危機後の74年不況の克服を目指して実行された様々な組織再編成を契機として、日本型雇用システムは一定の修正を余儀なくされながらもなお基本的に維持され、むしろ全面的な確立をみることになったのである。この点は、80年代に入るやいなや、日本経済の競争力の源泉として日本型雇用システムが海外から高い評価を受けることになったという事実からも明らかであろう。

3.4 日本型雇用システムへの高評価とその機能維持

70年代における2回にわたる石油危機を克服した日本経済は、「日本モデル」と呼ばれ、80年代前半には海外からの賞賛の的となった。80年代における日本経済の相対的に良好な経済パフォーマンスを、需要形成の側面で支えていたのは輸出である。70年代後半以降、とくに輸出財産業においては、従業員を企業組織に統合し、かつ賃金水準を交易条件の変化に対して柔軟に対応させつつ抑制し、設備投資を活発に行うことで競争力を維持するという輸出－投資主導型成長への転換を遂げたのである。80年代前半のドル高・円安が、この輸出－投資主導型成長にとって有利に作用したのは言うまでもない。ところが、85年のプラザ合意後の急速な円高は、諸外国の需要に依存することを困難にし、需要形成の源泉を国内に求めざるをえない状況を招来した。事実、経済成長に占める内需の寄与度は5%を超えた。これを可能にしたのが、大幅な金融緩和政策であり、これにより、一方でバブルを伴う資産インフレーションと資産効果を通じた消費の拡大が生じ、他方で資金調達コストの低下による投資の拡大が促されたのである。このように、80年代後半の日本経済は、短期的には成長の維持に成功した時期と見ることができる。

しかしながら、中長期的には、経済活動のグローバル化や情報化の急速な進展、労働力人口の急速な高齢化とそれに伴う潜在的成長率の低下などの環境変化にさらされていたこともこの時期の大きな特徴である。このなかでも高齢化や高学歴化は、企業組織内部に反映して、定年の延長を余儀なくさせるとともに、年功制や単純な年功昇進の維持を困難にさせるであろう。

うことも十分に予想された。というのも、従業員の平均年齢が高まる中で、年功賃金を維持しつづけることは企業の負担を高めるし、また役職ポストの不足によって年功昇進も不可能にするからである。しかしながら、こうした外部環境変化は、日本型雇用システムを構成する諸制度の基本的な編成を変化させるものではなかった。むしろ、80年代後半の時期には、70年代後半から80年代前半の期間を上回る経済成長——第1次石油危機後の1974年から84年までの平均成長率は3.4%であったのに対し、85年から90年までのそれは4.7%であった——が維持されることによって、このシステムは、環境変化に対してなお一定の強靱性を保持していたのである。

3.5 日本型雇用システムのリストラクチャリング

バブル崩壊後の不況が、日本型雇用システムに対してどのような影響と変化をもたらしているのかについては、第5節において再度取り上げ、より詳しい検討を加えることにする。ここでは、いま起こりつつある出来事のみを列挙するにとどめよう。

この不況では、何よりもまず第1次石油危機後の不況時と同様の成長率の屈折が生じたことが重要である(図9を参照)。第1次石油危機後の不況時と比べて成長率の低下幅は小さいものの、成長率の変動幅の平均成長率に対する比率は相対的に拡大しており、それだけ景気変動のリスクが高まっていることを示している。この点から、企業経営にとっては、今回の成長屈折の方が影響が大きいと見ることもできる。事実、現在までの景気後退の長期化のなかで、第1次石油危機後の「減量経営」を上回る深刻な

雇用調整が試みられようとしている。就業構造の変化において、1998年にとりわけ大きな変化が生じた。第1に、雇用者総数が現在の統計が採用された1953年以来、初めて減少したこと(図17bを参照)。第2に、増加傾向にあった中小企業の雇用者数が減少に転じたこと(図17aを参照)。第3に、常用雇用者数が第1次石油危機以降、初めて対前年比で減少したことなどである。こうした98年に観察される急激な変化と同時に、90年代に入り継続的に進行している中長期的な変化も存在する。そのなかでも重要なものとして、第1に、非農林業における自営業者・家族従業者の減少、第2に、雇用者数の製造業での減少とサービス業での増加、第3に、大企業部門での正規従業員数の減少傾向、第4に、女性正規従業員の減少と非正規雇用の増加などを挙げることができよう。

これらの変動の中で、雇用調整は、製造業だけではなく全産業にまで及び、その対象が経営組織のリストラクチャリングを反映して管理職やホワイト・カラーに絞られることになった。ただし、調整のパターンは、時間外労働の削減から始まり、中途採用の削減・停止、そして直接の人員削減というこれまでのパターンに従うものと見なすことができるが、現在の調整は、その規模においても期間においても過去最大であり、確実に「良好な雇用機会」部分の相対的な減少が進行しつつある。より流動的な雇用形態への変化である「雇用の流動化」の進展である。同時に、企業組織内では、これまでの年功賃金制度の見直しも始められている。この制度見直しは、労働側からすれば「より頑張りが報われる賃金制度を」ということであり、経営側からすれば「業績にリンクした効果的な原資配分を」ということで、年功的要素を薄め、職責・

業績に対応して処遇格差を設定するという考え方に基づくものである。具体的には、フレックス・タイム制や裁量労働制などの時間管理の柔軟化と契約制や年俸制などの報酬体系の弾力化がセットになって導入が図られている。こうした雇用と賃金に関わる制度の見直しが提起する問題とは、次のようなものである。すなわち、それらが日本型雇用システムのなかでの人事管理の中核をなしてきた雇用保障の観念そのものまでも否定するものとみなすことができるかどうかである。

「準内部労働市場」としての機能を果たしてきたとみなされる企業間関係についてはどうだろうか。大企業部門でのリストラクチャリング、企業の海外展開の急増、人口構成の急速な高齢化といった環境変化は、企業間関係における下請分業構造の変化として大きな影響を及ぼしつつあることに注意すべきである。多品種少量生産体制の見直しに伴う部品の削減や共通化、親企業による下請選別の強化によって下請取引の濃淡がより明確になりつつある一方で、下請企業の側にも脱下請化の動きが生まれつつあるという意味での、下請分業構造の「流動化」が見られる。これと同時に、従来からのコスト・品質への要求に加え、多品種小ロット化への対応や納期短縮、さらに下請企業自身による製品・技術の開発能力といった親企業の要求水準の高度化に対応できる企業と対応できずに事業転換あるいは廃業に追い込まれるという下請企業の「二極分化」も進行している。これらの下請分業構造における変化が日本型雇用システムの行方にもどのように影響するのかを考える際に、問題にしなければならないのは、次の点である。外部環境変化への対処という点で、中小企業が機動性を発揮し、下請企業間のネットワークに

よる分業の効果によってよりダイナミックで柔軟な対応を可能にするという系列・下請関係がこれまで持っていた動的な調整機能に大きな変化が生まれるかどうかである。

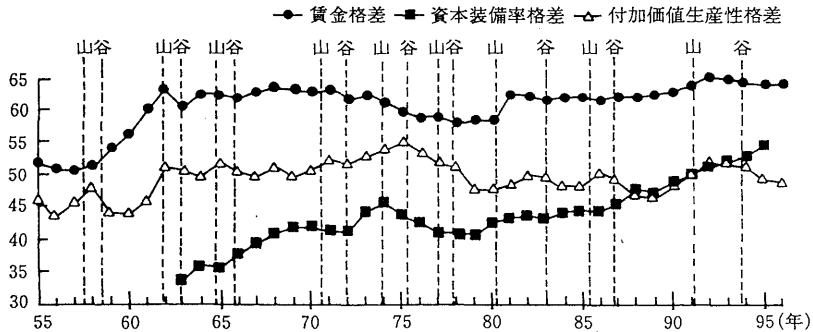
4. 「日本型」雇用システムの機能論的分析 — インセンティブとフレキシビリティ —

第2節2.2での「戦後日本の労働市場に関する『定型化された事実』」において言及したのは、次の2点であった。第1は、戦後日本の分断的労働市場における賃金と雇用の階層的構造という論点であり、第2は、こうした階層的構造が生み出すインセンティブ構造と賃金・雇用のフレキシビリティという論点である。本節では、これらのうちの第2の論点を主たる考察の対象とするが、第1次石油危機後の成長鈍化の中で企業規模間賃金格差がふたたび拡大する傾向が見られ、新たな二重構造が形成されつつあるという指摘が80年代の初めにあらわれた。「新二重構造論争」と呼びうるものがそれである(高橋(1982); 清成(1982); 津田(1987); 高田(1989))。この論争において、新二重構造論者は、労働市場、生産物市場、資本市場などの経済の各部面において、二重性のみならず、重層的な階層構造がみられる(高田(1989))とし、その規定的要因である労働市場の二重性は依然として存続していると主張した。したがって、上記の第2の論点を議論するのに先立って、企業規模間の格差構造の「現在」、端的に「二重構造」論の現在について確認しておくことが有益だろう。

4.1 「二重構造」論の現在

戦後日本における企業規模間格差の長期的な

図10 製造業の諸格差の変動と趨勢 (大企業=100とする)



注) 1. 賃金格差, 付加価値生産性格差においては, 従業者数1人以上299人以下を中小企業, 300人以上を大企業とした。
 2. 資本装備率格差においては従業者数10人以上299人以下を中小企業, 300人以上を大企業とした。
 3. 資本装備率=有形固定資産額/従業者数
 4. 景気の山と谷は, 経済企画庁「景気動向指数」による日付に基づいている。
 [出所] 『中小企業白書』(1998)の第3-1-2図に, 景気の山と谷の時点を加筆し修正したものである。もとの図は, 通商産業省『工業統計表』より作成されたものである。

趨勢と循環的変動を, 図10で確認しておこう。

まず, 趨勢に関してみると, 付加価値生産性と平均賃金でみた企業規模間格差は, 1960年代の高度経済成長期には大きく縮小した。しかし, 日本型雇用システムの全面的確立期以降, とくに1980年代からは企業規模間賃金格差は趨勢としてはほぼ一定であり, 80年代前半に拡大, 80年代後半の好況期に一時縮小したが, 90年代の不況のなかで再び拡大する傾向にある。付加価値生産性格差は, 70年代半ばに大きく拡大して以来, 循環的に変動しつつもほぼ一定の水準を保っている。趨勢に関して特徴的であるのは, 資本装備率格差のそれである。それは, 70年代後半以降一貫して縮小している。にもかかわらず, 付加価値生産性格差はさほど縮小していないところに, 企業規模間格差の構造的特徴を見出すことができる。80年代においては, 中小企業も高い技術を駆使した新設備を積極的に導入したが, それが必ずしも付加価値生産性格差の縮小につながらなかった。それは, 高度な設備

を導入しても中小企業がそれを十分使いこなせなかったり, 親企業への部品納入価格の低下などに起因していると思われる。

循環的な変動に関しては, 次のような事実を観察できる。付加価値生産性格差は, 好況期に拡大し不況期に縮小するという循環的な変動パターンを示している。これは, 好況期に, 稼働率水準と技術革新活動の水準がとくに大企業で大きく高まるためである。大企業では, 不況期に正規労働者に対する雇用保障に基づいて「労働保蔵 (labor hoarding)」が生ずるのが従来からの特徴であるが, このために, 好況期には, 労働保蔵が解消され労働生産性が大きく上昇する。大企業における労働生産性のプロ・サイクリカルな変動は, 日本経済の制度的特徴であるといえる。企業規模間賃金格差に関しては, 経済変動に反応しつつ, 好況期に縮小し, 不況期に拡大するというパターンが観察される。このパターンは, 高度成長期以来, 一貫して見られる日本経済の格差構造の特徴的動態の1つであ

るといえるだろう(尾高(1984))。

ところで、こうした企業規模間の格差構造の根幹をなすと想定されてきた労働市場の「二重性」に関しては、石川・出島(1994)によって最も精緻な実証研究が行われている。その結論は次の通りである。第1に、日本の労働市場は2つの異なる賃金方程式によって要約されるような世界であり、氏原=ピオーリ型の二重労働市場仮説の定式化に沿う、すなわち、労働市場は、第一次部門(内部労働市場型市場)と第二次部門(外部労働市場型市場)の質的に異なった部門で構成されることを概して支持するものだとする。ただし、オリジナルな二重労働市場仮説と異なるのは、第二次部門の労働者の賃金に関しても、勤続年数効果が検出されることであり、そこでの職務が単なる「行き止まりの仕事」と見なしえないということである。第2に、第一次部門と第二次部門への労働者の振り分けを規定する要因は、学歴、年齢、そして企業規模である。この企業規模の要因に関しては、大企業・中小企業間の労働条件の差異を「労働市場の二重構造」と同一視する従来の支配的見解をある程度追認する結果であるが、企業規模はあくまで1つの主要な仲介変数にすぎないことが確認できる。第3に、大企業(常用雇用規模1000人以上)と小企業(常用雇用規模100人未満)の時間当たり総賃金には40%近い格差が存在するが、それぞれの部門で性、学歴、経験年数をコントロールしてもなお20%近い未説明の格差が残る。また、学歴、経験年数を同じにしたとしても、男女間には40%を超える時間当たり総賃金の格差が残るとされる。以上より、かれらは「不確定グループの最終的帰属のパターン如何で一次部門と二次部門のシェアはかなり動く余地が残されているものの、日本の被雇用者の過半数

は二次部門に所属していると結論できる」⁵⁾とし、慎重な言い方ではあるが、就業者の割合としては、第一次市場に全体の35~40%程度が、第二次市場に60~65%程度が属すると推計している。このように石川・出島(1994)によって、1980年代においても労働市場の「階層性」と雇用と賃金に関する企業規模間格差構造の存在が統計的に確認されたのである。

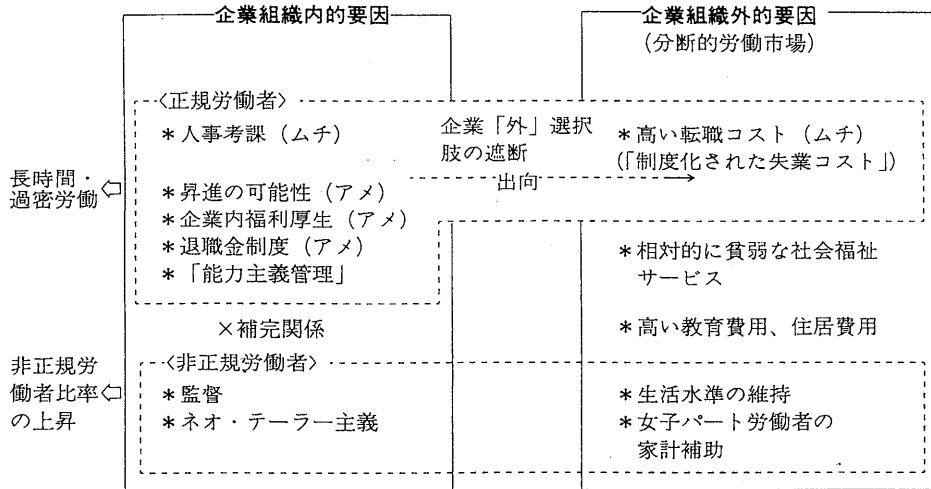
以下では、戦後日本におけるこのような階層化された分断的労働市場が、労働者の行動をどのように規定し、また日本型雇用システムを構成する諸制度間にどのような機能的な連関の効果を生みだしているのかといった諸点をより詳しく見ていくことにしよう。

4.2 日本型「職能システム」におけるインセンティブ・メカニズム

日本型雇用システムにおける機能について、宮本(1999)は、「職能資格制度」に基づく雇用システムを「職能システム」と呼び、そこに〈労使関係／技能形成／労働生産性〉の高機能連関が成立するという見方を提起する。より具体的には、次のような説明がなされる。雇用システムの構造は「内部環境」と「外部環境」から構成されるが、内部環境における安定した労使関係と従業員関係、そして外部環境との間における労働生産性の達成が、雇用システムの安定のための機能要件をなす。しかし、これらの2つは決して別個の機能要件ではありえず、相互に関連し合う。というのも、安定的な労使関係(従業員関係)が良好な労働パフォーマンスを生み出すというのが、いわゆる「日本的経営」による知見であったからである。ただし、安定的な

5) 石川・出島(1994)p. 204.

図11 インセンティブ・メカニズムの構造



労使関係の成立が直接に生産性の向上に結びつくわけではない。仕事の能力（すなわち、技能の状態）と無関係に労働生産性の達成があるわけではなく、労働生産性と結びついているのは技能形成である。さらに、技能形成のあり方は労使関係・従業員関係がどのような状態にあるかによって異なる。こうして労使関係と労働生産性との間の機能連関を媒介するのが、「技能形成」だということになる。そして、いかなる雇用システムであれ、それが競争優位の雇用システムであるかぎり、高機能連関のシステムであることを条件とし、この意味で、1970年代・80年代における日本型雇用システムは、労使関係／技能形成／労働生産性という3者間の高機能連関を達成し、競争優位のシステムの1つだと見なしうるというのである。この高機能連関の根幹に「職能資格」という制度が位置し、この日本企業に固有の制度を軸に、雇用や賃金、昇進や訓練の諸制度が相互に関連づけられ、この点に日本型雇用システムの高パフォーマンスを理解する鍵があるとされる⁶⁾。

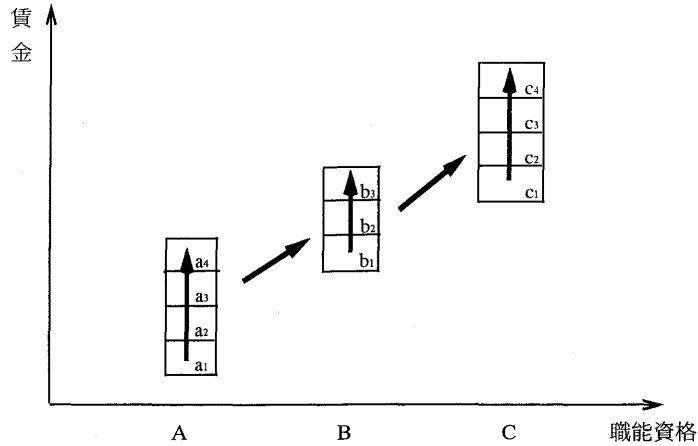
ところで、われわれは、技能形成を媒介環と

する雇用システムの機能連関という上記の視点に同意するし、決して軽視してはならない重要な視点であると考え。しかしながら、内部労働市場が高度に発展した現代の雇用システムを、より原理的に理解しようとするならば、内部労働市場の形成をめぐるのは、「技能形成」の要請と「制度化」の要請という2つの側面があること、また、これらの2側面が必ずしも重なり合うものでないことも良く知られている⁷⁾。以下の議論では、宮本(1999)と同様に、職能資格制度がその根幹をなす日本型職能システムを取り上げる。ただし、そこでは、内部労働に関する「制度化」の要請、すなわち日本型雇用システムを構成する雇用や賃金、昇進や訓練の諸制度を通して、日本企業はどのように従業員が企業の目的に沿って行動するようなインセンティブを与えるのかという側面に焦点を絞った

6) ここでの視点については、宮本(1999)第1章を参照されたい。

7) 内部労働市場論に関するわれわれ自身の原理的な考察は、植村・磯谷・海老塚(1998)第3章の第2節「労働市場と賃金構造」で行った。詳細は同書の該当部分を参照されたい。

図12 職能システムにおける賃金体系



[出所] 宮本(1996)p. 101に一部加筆。

と思う。これは、日本型雇用システムをインセンティブ理論の見地から理解するということであるが、技能形成の視点とは異なる切り口から日本型雇用システムを捉えようとする試みといえる。

まず、戦後日本の企業組織全般にわたるインセンティブ・メカニズムの構造を示すとすれば、図11のようになる。

この図においては、企業組織内部で作用する諸要因と企業組織外部で作用する諸要因、さらに、それらの正規労働者と非正規労働者への作用の仕方の違いを区別して描かれている。「職能資格制度」に基づく人事管理のシステムである能力主義管理が、このインセンティブ・メカニズムにおける中核をなしている。

「職能資格」とは個人の「職務遂行能力」として定義される。まず、職務に必要とされる知識や技能をもとに「職能資格」を設定し、それぞれの資格は何段階かに等級化、すなわちレンジレート化される。そして、この職能等級を基準として、配置や異動、能力開発を行い、賃金や昇進を決めていく。〈職務一人一処遇〉の

3者に関連づけてとらえようとする制度が職能資格制度だということになる。ただここで注意しておかねばならないのは、職能資格はある特定の職務に対応するものではなく、職種や職務を横断して定義されるということである。すなわち、ある資格の保有者は、職務の変更に限りなく、その資格に応じた賃金、つまり同一の職能等級において同一の賃金となる「職能給」の支払いを受ける。この賃金体系は、図12のように図示されるであろう(宮本(1996; 1999))。

図12から明らかなように、日本企業の正規労働者は2重のヒエラルキーの中に置かれている。すなわち、伊藤(1994)が「水平的ランク」と「垂直的ランク」と呼ぶ2種類のものが存在する。前者は同一資格内での上位の資格等級段階への異動に関わり、後者はより上位の資格区分への異動に関わる。図12の横軸におけるAは一般従業員としての職能、Bは中間管理職としての職能、Cは管理職としての職能を表している。それぞれが何段階かの等級に階層化され、それぞれの職能等級に対して賃金が設定される。新規の採用では、高卒ならば a_1 、大卒な

らば a_2 というような区別がなされ、また一般従業員としてのAの職能では、事務職と現業職といった区別がなされる。しかしながら、その後のAからB、さらにCの職能資格への昇進は、学歴や職種の違いに関係なく共通の職能等級として組み立てられている。たとえば職能資格Aにおける上位の等級への異動は勤続に応じてという形をとるが、AからB、さらにBからCへの昇進、あるいはBやCの資格内での上位等級への異動は、個人ごとの能力の評価に基づいている。ここでの能力とは、企業目的に直接間接に貢献するあらゆる能力が含まれている。要するに、現在従事している職務に即して「業績」として顕在化する能力ばかりか、「潜在能力」(技術変化への対応力、「多能性」、さらには企業的重要請に答えていこうとする態度や姿勢)も評価の対象になり、それは直接の上司による評価、いわゆる「人事査定」という形をとる。こうして、個人の関心は、同一資格内の、さらにより上位の資格への異動に向けられることになる。

ところで、注意しておかねばならないのは、ここでの「資格」とは、特定の企業内でのみ通用するものであり、資格の基準や等級の数は企業ごとに異なることである。つまり、それは完全に企業特長的になり、職能資格としての制度化された個人の職務能力あるいは技能もまた企業特長的になる。日本企業における資格とは、あくまでの特定の企業内部のものであり、決して企業横断的なものではない。したがって、より上位の職能資格区分への昇進を目指して、正規労働者は、相互に技能や知識の獲得や能力開発の競争の中に自己を投せざるをえなくなる。このように日本の大企業部門では、激しい競争メカニズムが働いている。そして、それは欧米型の一部のエリート層だけの間ではなく、

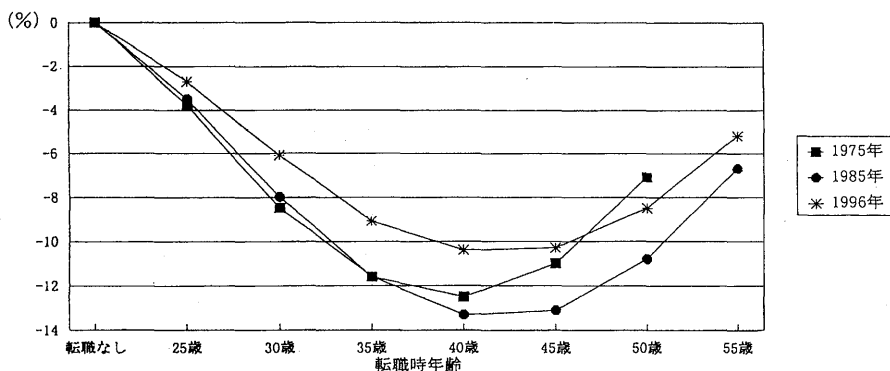
きわめて広範囲に広がっている。正規労働者間での競争のインセンティブの促進については、早い段階で一部の従業員だけが幹部に選抜される欧米企業での「スター・システム」とは対照的な、日本企業での「遅い昇進」という事実がこれまでしばしば指摘されてきた。事実、日本企業では、入社して10年~15年たたないと大部分の従業員の処遇の相違は表面化しない。この間にも査定は年々繰り返され、年々のそれらの積み重ねが個人の昇進スピードを決定する重要な要素になる。この「長い競争」は確実に労働者間の競争を激化させる方向に作用する。しかしながら、われわれがここで強調したいのは、日本企業における昇進に関するこうした事実の指摘よりも、大企業正規労働者のこの種の競争への投企は、企業組織の「内」と「外」を通じて本来あるはずの別の「選択肢」——「発言」(voice)と「退出」(exit)——が構造的に遮断されている結果だということである。これら2つの選択肢のうちで、とくに注目したいのは、企業「外」選択肢、すなわち「退出」オプションの遮断の構造である。

ところで、大企業男子正規労働者にとっての転職ないし中途退職が、かれらにとってのかなり大きな金銭的・社会的なペナルティになることは、すでに第2節で述べた通りであり、われわれは、こうした転職や中途退職に伴う不利益を「制度化された失業コスト(institutionalized job-loss cost)」と名付けた。以下では、この制度化された失業コストが日本型雇用システムのなかで制度化されるメカニズムを詳しく考察してみよう。

転職に際しては、転職前の賃金水準が転職後に引き継がれることはなく、さらにその後の賃金上昇率も低下することになる。樋口(1991)

図13 転職による生涯所得の減少率

(製造業：1000人以上規模企業：大卒男子ホワイトカラー)



[出所] 労働省『労働白書』(1998年版) p. 228。

では、日米の男子賃金関数の推計から、勤続年数と就業経験年数とがそれぞれ5年、10年、20年である場合について、勤続、就業経験が1年延びた場合の賃金上昇率の日米間での比較を行っている。アメリカでは、3つのケースのいずれにおいても勤続と就業経験とに対する評価の差はほとんど存在しないのに対して、日本では、3つのケースのそれぞれにおいて、勤続に対する評価は就業経験に対するそれよりも賃金上昇率で2パーセントほどの開きがある。このように勤続の延長による賃金への純粋効果はアメリカに比べて日本の方が明らかに大きい。これは、日本では、同一企業内にとどまる方が経済的に有利であることを示唆しているとみなすことができる。また、転職・中途退職者は、ほとんどの場合階層的な企業構造の中の下位の企業に職を求めざるを得ない。この企業規模間移動の実態については、労働省『雇用動向調査』によって把握可能であり、橘木・長谷川・田中(1997)によって、次のような分析結果が報告されている。①大企業への転職は相対的に少ない。②大企業からの転職は、30～40歳代の働き盛りでむしろ多い。③より大規模な企業への転職は、

絶対数では多いが、重み付き遷移確率で見ると相対的に少ない。④規模間移動について景気動向の与える効果は、より大規模な企業への転職に対してより大きいと考える余地がある。ただし、当面の景気予想が楽観的ならばより大規模企業への転職が、悲観的ならばより小規模企業への転職が増えるという関係も認められる⁸⁾。

これらの観察からだけでも、大企業・中企業からの転職が、単なる一時的な所得の喪失にとどまらない、生涯総所得の大幅な減少をともなうことは容易に想像できる。「制度化された失業コスト」の枠組みにおいて、われわれがとりわけ重要な変数とみなすのは、賃金ではなく、生涯所得である。事実、転職は、下方への労働移動をともなう階層的な労働市場の構造においては、大きな生涯所得の喪失を招く。転職によって生ずる生涯所得の減少率がどの程度になるかについては、図13のような試算がある。

この図からも明らかのように、日本の企業社

8) これらの分析結果から、橘木・長谷川・田中(1997)は次のように結論づけている。「これらから、転職という経済行動から見ても、わが国の労働市場には企業規模による分断があると言える。いわゆる二重構造論の支持である。」(p. 100)と。

会においては、転職のコストはきわめて高い。このような高い転職コストに加えて、制度化された失業コストのインセティブ・メカニズムとしての機能は、社会保障水準の相対的な低さと高い教育費用、住居費用といった企業組織「外部」の諸要因によって補完され強化されるのである。

われわれがここで提起した「制度化された失業コスト」の概念と、これが「職能資格制度」という実際の制度のなかでどのように制度化されるのかを整理しておこう。

制度化された失業コストの概念は、大企業正規労働者にとっての失業の潜在的なコストを表している。転職に際しては、一時的な所得喪失にとどまらない生涯所得の大幅な低下や企業内福利厚生水準の低下を覚悟しなければならない。これは日本企業に固有のインセンティブ・メカニズムの構造から生み出される特有な「構造効果」にほかならないというのが、われわれの理解である。そして、この構造効果を現実に制度化させるのが、大企業部門において広く採用されている「職能資格制度」である。この制度のもとでは、個人の職務能力、したがってかれらの技能は特定の企業においてのみ通用する企業特殊なものになる。特定の企業に特殊化された職能資格によって、職務と賃金の対応は切り離され、職場におけるより柔軟な職務編成が可能になる。結果として、経営側は、市場環境の変化や技術革新に対応した職務編成における自由度を確保する。これに対して、従業員は特定の資格保有者として等級化され、かれらの職務能力、そしてその評価にしても特定の企業内で通用するものでしかない。それゆえ、かれらは長期就業へのインセンティブをもち、雇用の維持を経営の最優先課題とすることを経営側

に期待する。かくして労使双方が協同して雇用の維持に合意する時、「雇用保障」の観念が成立し、経営側は職務編成における自由度を獲得する。この職務編成における自由度とは、柔軟な職務編成や職種横断的なチームとしての作業編成を可能にさせるということであり、われわれが「内的」フレキシビリティと呼ぶものの具体的な内容を指している。内的フレキシビリティのための前提条件は雇用保障の観念の成立にあるのだから、雇用調整に関する自由度は制約を受けざるをえないものとなる。この点から、日本型雇用システムを職務編成の柔軟性（「内部柔軟性」と雇用調整の硬直性（「外部硬直性」）の組合せからなるシステム（Streeck(1987)）とみなすことも可能である。しかし、注意しなければならないのは、こうした指摘は大企業部門にのみ注目する限りで当てはまるということである。大企業部門だけではなく、階層的な労働市場の構造、階層的な企業間関係といった日本型雇用システムを構成する内部環境と外部環境の全体に考察の視野を広げるならば、大企業部門での内的フレキシビリティの成立を可能にする多様な「外的」フレキシビリティの存在と、両者間の相互補完的な関係を指摘できるからである。日本型雇用システムにおける賃金と雇用のフレキシビリティの問題がそれである。

4.3 賃金と雇用のフレキシビリティ

以下で問題にするのは、戦後日本の雇用システムにおける階層的構造が賃金と雇用のフレキシビリティを確保する調整メカニズムとなっていることである。それは、大企業部門において「職能資格制度」のもとで成立しているインセンティブ・メカニズムやフレキシビリティを補完する役割を果たしている。日本経済において、

賃金は、経済変動に反応して比較的フレキシブルに変動している。しかしながら、このことは必ずしも労働市場が新古典派経済学がいう完全競争市場に近似した形で編成されていることを意味するわけではない。他方で、これまで日本経済は低失業率にとどまってきたが、このことは決して労働者の全体がトータルに雇用保障されていることを意味するものでもない。戦後日本の賃金や雇用の調整に関して注目すべき点は、それがもつ「複合的な」性格である。すなわち、大企業組織内部で賃金と雇用に調整する制度的装置としては、正規労働者と非正規労働者との振り分けを生む分断的労働市場と企業規模別に労働者の技能水準や構成に相違をもたらす階層的な企業間関係とが複合的に結びついており、それが全体として複合的な調整のメカニズムを作り出している点がとりわけ重要である。

まず初めに、戦後日本の賃金決定がどのような形になされてきたのかを概観するために、企業規模別の名目賃金上昇率の歴史的推移を、図14aと図14bによって確認しておこう。

これらの図からは、次の諸点をみてとることができる。第1に、60年代初期には、名目賃金上昇率に大きなばらつきが見られたが、60年代を通じて、中小企業の名目賃金が急速に上昇し、企業規模間賃金格差は縮小し、その後は、名目賃金上昇の同率化の傾向がみられるようになる。さらに、70年代以降は名目賃金はかなりの程度に同率で上昇することが観察されるようになっていく。実際、図14bから明らかなように、高度成長期には大きかった企業規模別名目賃金上昇率の標準偏差は、70年代以降に縮小し、80年代、90年代を通じて非常に小さいものとなっている。これは、70年代後半以降、企業規模間で名目賃金の上昇を調整するメカニズムが存在

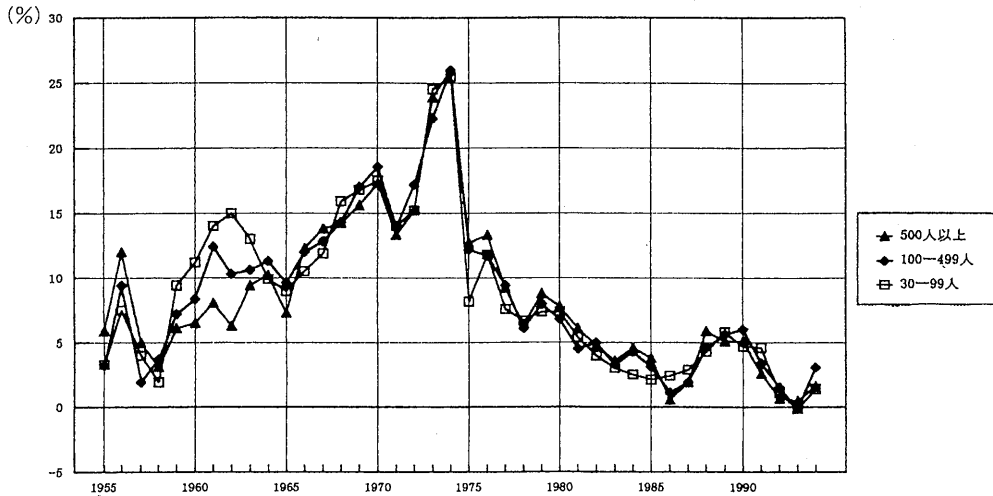
するようになったことを示唆していると思われる。第2は、1965年末～70年までの「いざなぎ」ブームと1986年末～91年初めまでの「平成」ブームの間には、企業規模別の名目賃金上昇率の変動パターンに大きな違いが観察できることである。すなわち、前者の時期には、大企業の賃金上昇だけでなく、中小企業部門でも急速な賃金上昇が観察されたが、後者の時期には、好況にもかかわらず、あらゆる規模の企業で賃金上昇が抑制されたということである。

さて、このような企業規模別の名目賃金上昇率の歴史的推移を念頭におきながら、とくに70年代から80年代に至る時期を対象にして、賃金調整のメカニズムがどのようなものであったかを検討するならば、石川・出島(1994)と同様の分析結果を得ることができる。それは、企業規模別・男女別の賃金の決定要因に関する回帰分析を行うことで確認された(磯谷・植村・海老塚(1999))ものであるが、その推定結果が示唆するのは、次の点である。規模間の賃金格差は、付加価値生産性格差を前提としつつ、大企業正規労働者とその他の労働者という階層的な分断的労働市場のなかで異なる賃金決定が共存することによって生み出されているというのがそれである⁹⁾。

この賃金決定の「二重構造的」性格に加えて、われわれが日本型雇用システムにおける格差構造が生み出す特有な構造効果の1つとして強調しておきたいのは、70年代後半以降に見られた賃金上昇に対する抑制効果の存在である。すなわち、日本型職能システムのもとでは、たとえ好況期であっても「制度化された失業コスト」が正規労働者を規律づける機能を発揮し、その

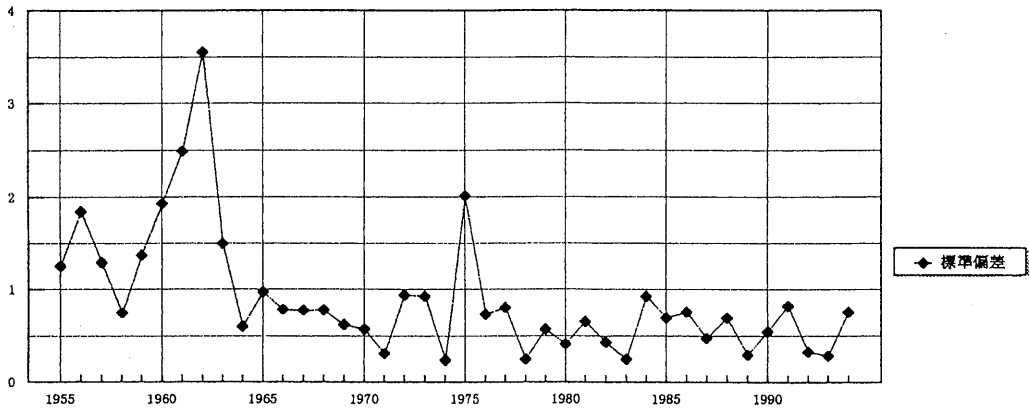
9) 磯谷・植村・海老塚(1999)における表2-3の推定結果を参照されたい。

図14 a 企業規模別賃金上昇率（製造業）
（対前年同月増加率）



〔出所〕 労働省『毎月勤労統計調査』。

図14 b 企業規模別賃金上昇率（製造業）の標準偏差の推移



〔出所〕 図14 a のデータより作成。

もとで大企業部門では、企業業績を考慮した一種の利潤シェアリング・メカニズムの作用（平野(1996)）や「春闘」に見られる失業率と消費者物価上昇率を考慮した賃金交渉制度（都留(1992 a ; 1992 b)）が存在することによって、賃金上昇が抑制されるのである。また、中小企業においては、このような大企業（とくに親企業）の賃金決定に影響を受けるとともに、その低い

生産性上昇率によっても、ある程度賃金上昇が抑制されていると考えることができる。したがって、これら2つの賃金調整のメカニズムが補完的に結びつき、そうした複合的な調整メカニズムがマクロ経済全体の賃金上昇に対する抑制効果として機能したと想定できるとと思われる。

続いて、複合的な雇用調整メカニズムについて検討してみよう。ここでもまた、賃金の複合

的調整と同様に、日本型雇用システムを特徴づける格差構造を基礎として雇用のフレキシビリティが生み出されている点が、とくに重要である。そして、多様な非正規労働者の存在と階層的企業間関係を通じた労働移動が、日本経済における雇用のフレキシビリティを理解する際のカギをなしている。

まず多様な非正規労働者の存在であるが、それは不確実性を不可避的に伴う資本蓄積過程において、リスクを減少させるバッファーとして機能する。実際のところ、1970年代以降の日本経済においては、企業の組織革新と産業構造の転換が進行するなかで、雇用のフレキシビリティを実現するために非正規労働者の存在が不可欠であったことは、熊沢(1992)、福原(1993)や『経済白書』(1994年版)などによって明らかにされている。したがって、非正規労働者のフレキシブルな雇用(フロー・タイプの雇用)は、長期雇用慣行のもとにある正規労働者の比較的リジッドな雇用(ストック・タイプの雇用)に対する補完物として存在しているといえることができる。

次に、階層的企業間関係を通じた労働移動、とりわけ親企業と下請企業とのネットワークを通して実行される中高年労働者の「出向」を取り上げてみよう。それは、管理職の過剰雇用を解消する一手段であるとともに、マクロ経済レベルで見れば、一種の雇用の安定化装置としても機能している。階層的な企業間関係としての系列・下請関係が一種の「準内部労働市場」を形成し、その内部での労働移動が、不況期における雇用維持の機能を果たしている。さらに、好況期であれば有能な人材確保の機会に恵まれない中小企業が、不況期において積極的に新規雇用を行うことも、マクロ的に見た雇用の維持

メカニズムとしての機能を果たしている(村松(1995))。すなわち、中小企業部門が不況期に雇用の「受け皿」機能を果たすというものである。

このように、日本型の雇用システムにおいては、異なった雇用調整のメカニズムが補完的に機能し、賃金コストを抑制すると同時に失業の発生を可能なかぎり抑制しているが、翻ってこれが、大企業男子正規労働者の雇用保障が維持される前提ともなっているのである。

4.4 日本型雇用システムにおける構造的両立性

以下では、日本型雇用システムにおける階層的構造が生み出すインセンティブ構造と賃金と雇用のフレキシビリティを、様々なレベルでの調整メカニズムの「構造的両立性」に関連する問題として総括しておこう。

まず賃金と雇用のフレキシビリティについては、フレキシビリティをもたらす調整メカニズムは、複合的で重層的なものであり、その本質は、「内的」フレキシビリティと「外的」フレキシビリティの「構造的両立性」にあるというのがわれわれの見解である。より具体的に述べるならば、フレキシブルに延長される労働時間、企業組織への積極的なコミットメント、OJTによる技能形成、技術革新に対応した柔軟な職務編成といった大企業の正規労働者の内的フレキシビリティは、大企業非正規労働者と中小企業の正規および非正規労働者の賃金と雇用に関する外的フレキシビリティによって補完されている。さらに、雇用の安定に関しては、それが大企業正規労働者に対する雇用保障によってもたらされているだけでなく、不況期における親企業から下請中小企業への出向の増加や、中小企業による新規雇用の維持などによって、マクロ

経済全体としての雇用維持のメカニズムが存在する。すなわち、企業グループや長期継続的な取引関係にある系列企業からなる階層的企業間関係が、いわば「準内部労働市場」の機能を果たしている。このように、雇用と賃金のフレキシビリティの本質は、雇用システムにおける階層的格差構造を基礎にして、内的フレキシビリティと外的フレキシビリティとの「構造的両立性」が成立しているという点にこそある。さらに、このような「構造的両立性」成立の背景には、日本型職能システムにおけるインセンティブ・メカニズムが、転職に伴う不利益を軸にして企業組織「内」と企業組織「外」において補完関係をもって機能していることも重要である。

より動態的な観点からすると、中長期的な時間的視野をもった組織革新、市場の需要状態に対して迅速に反応する（ジャスト・イン・タイムのような）組織構造、OJTを通しての長期的な技能形成、長期的視野に立った企業内の労働者の配置転換といった内的フレキシビリティが「攻め」（offensive）の性格をもち、これらが高い「動学的効率性」をもつことは、もちろん否定し難い（Boyer(1995)）。しかし、このような効率的な組織特性はそれが単独で成立しているわけではなく、労使間で共有される雇用保障の観念を基礎とし、かつ多様な非正規労働者の存在や階層的な企業間関係といった補完的構造をもって、はじめて実現されうるものなのである。雇用が維持され、かつ昇進システムが有効性を発揮するためには、企業の成長が前提されねばならず、また従業員の側においても、昇進の可能性を高める企業の成長に共通の利害を持つ。また、それを、メインバンク・システムという補完的金融システムが支え、系列関係の中

にある下請企業にとっても、親企業の成長は取引の拡大を導くという点で共通の利害関心となる。こうして日本企業は、きわめて高い成長志向性を持ち、このために、活発に設備投資を行い、組織の成長と革新を促進させようとする傾向を持つ。結果として、インセンティブ・メカニズムが円滑に機能し、生産システムや企業組織のフレキシブルなコーディネーションと技術革新に適合するかたちで、企業組織内部での労働者のモビリティやかかれらの積極的なコミットメントを引き出すことが可能になっている。ここには、企業組織の成長と労働者の積極的コミットメントとの関係に円環的な相互規定関係が存在するのである。

このように「内的」フレキシビリティと「外的」フレキシビリティとを補完的なものとして結びつける「構造的両立性」は、日本型雇用システムの構造全体を経済動態に対する調整メカニズムとすることによって、一種の「動学的効率性」を達成しているのである。

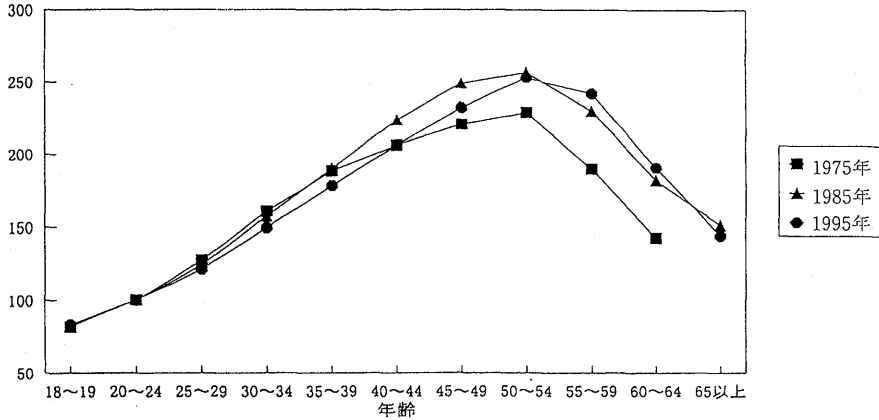
5. 「日本型」雇用システムの現状とその行方

バブル崩壊後の戦後最長の不況において、そしていま現在起こりつつある出来事については、第3節および第4節において少なからず触れてきた。観察しうる変化のなかで日本型雇用システムの現状とその行方を議論する上で重要であるのは、次の3つであろう。

- (1) 成長率の屈折と労働力人口構成の高年齢化に伴って、労働市場の大幅な「流動化」が生じるだろうというのが大方の予想となりつつあること。そして、これに呼応して、企業組織内でも年功賃金制や人事管理制度の見直しが始められつつあることである。

図15a 資金プロファイルの変化

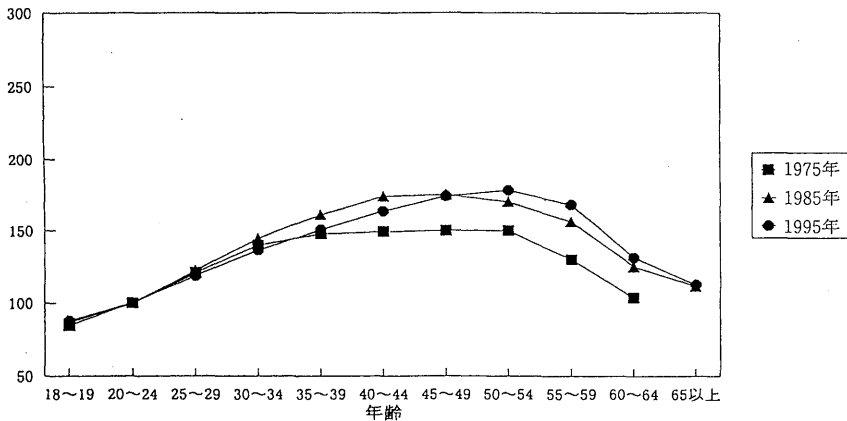
(製造業規模計, 男子ホワイトカラー: 20~24歳=100)



[出所] 労働省『賃金構造基本統計調査』より作成。

図15b 資金プロファイルの変化

(製造業規模計, 男子ブルーカラー: 20~24歳=100)



[出所] 労働省『賃金構造基本統計調査』より作成。

(2) 大企業部門でのリストラクチャリングや企業の海外展開などを反映して、階層的な企業間関係における下請分業構造に「流動化」と「二極分化」が進行しつつあるとされることである。

(3) バブル後遺症としての膨大な不良債権処理と株価・地価の低迷に起因する金融システムの不安定性が、これまでのわが国にお

ける「コーポレート・ガバナンス」のあり方に変化を迫りつつあることである。

ところで、これら3つの変化すべてを取り上げ議論することは、本稿における考察の範囲をはるかに超える。以下では、議論の焦点を次の2点に絞り込むことにする。1つは、この長期不況の中で起こりつつある雇用と賃金に関わる変化が、「職能資格制度」のもとで成立してい

る日本型職能システムにおけるインセンティブ効果を変化させつつあるのかどうかという点である。もう1つは、今回の不況が日本型雇用システムにおける内的フレキシビリティと外的フレキシビリティの構造的両立性、とりわけ大企業の男子正規労働者の雇用保障と雇用システムの構造全体によってもたらされる雇用の複合的調整メカニズムとの補完的關係を、果たして変化させつつあるのかどうかという点である。これらの2点を議論するなかで、上の(3)で述べた日本企業のコーポレート・ガバナンスのあり方における変化についても可能な限り関説しようと思う。

まず賃金に関するマクロ経済的な状況を確認することから始めよう。

図15aと図15bには、賃金の年齢プロファイルの形状の比較が示されている。75年から85年にかけてはいずれの職種でもその傾斜が急になり、年齢間格差が拡大したが、85年から95年にかけては、ホワイトカラーとブルーカラーの双方で、その傾斜がやや緩やかになり年齢間格差の縮小が見られるのに対し、ブルーカラーでは、そのピークの40歳台後半から50歳台後半への移行という変化が見られる。これは高学歴化や中高年層における勤続の長期化が影響しているからであろう。

実際、中馬(1997)によれば、80年代から90年代初頭にかけて、男子中高年正規労働者についての長期勤続化傾向が、大企業のみならず中小企業で、そして製造業のみならずあらゆる産業で広範に観察できるとされる。この実証結果によれば、少なくとも中高年の男子正規労働者に関する限り、80年代後半以降、長期雇用は弱体化するどころか、むしろより広範囲に普及しつつあるということになる。結果として、全体と

しての離職率の動きには、70年代後半以降から現在にいたるまで低位の水準のままであり、現在でも大幅な上昇の動きは見られない。

続いて、雇用調整の現状について見てみよう。

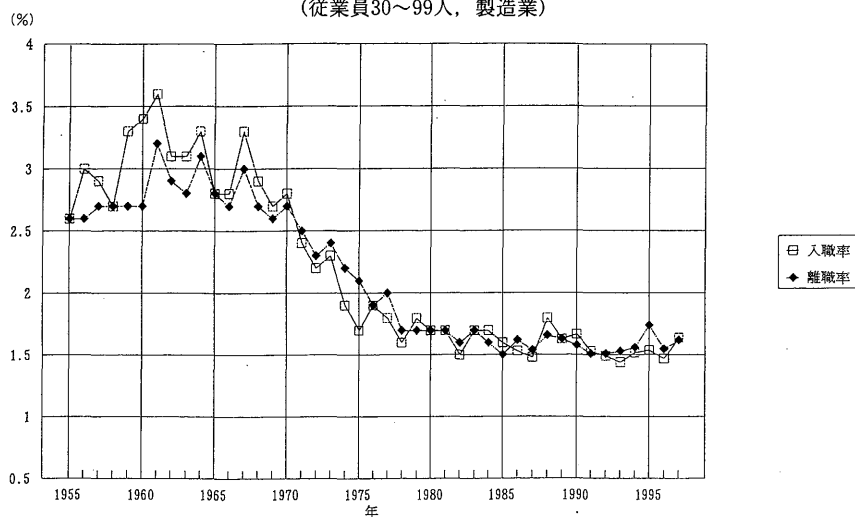
今回の不況においても、所定外労働時間の削減が中心で、次いで中途採用の削減・停止、新規採用の抑制、配置転換・出向などを行い、解雇といった手段をとる場合は稀であるという従来からのパターンを踏襲するものとなっている。この点は図16における入職率の動きからも確認できる。雇用の抑制は主として入職の抑制という形で行われている。とりわけ製造業大企業部門での入職率の低下が著しい。これは、バブル・ブーム期に急拡大した雇用の調整という側面もあろうが、現状では中途採用の抑制や新規学卒者の採用抑制のような形での入職の制限が実施されているにすぎず、結果として、製造業大企業では、依然として相当の「労働保蔵」が行われていると考えられる。このように、大企業部門での雇用行動の基本スタンスである雇用維持の重視の姿勢や雇用調整のパターンに大きな変化は見られない¹⁰⁾。

ここで、過去の不況局面において、マクロ経

10) 村松(1995)などのこれまでの研究によれば、日本の雇用調整における諸特徴は次の4点に要約される。第1に、雇用調整速度はマンタームよりもマンアワータームの方が速い。第2に、大企業に比べて中小企業の雇用調整速度は速い。第3に、男子に比べて女子の方が速い。第4に、国際的に見れば、アメリカの雇用調整速度が最も速く、日本のそれはドイツ・フランスのそれと同程度である。これらの結果は、集計データを用いた雇用関数の推計に基づいて得られたものである。しかし、集計データを用いた分析には、ショックに対する個々の企業の反応がうち消されてしまったり、産業別データでは、一度解雇、退職したものが同一産業で雇用された場合には雇用調整されたことにならないなどの問題点を含むと考えられる。そこで近年では、個別企業データを用いた雇用調整の分析が行われるようになってきている。駿河(1997)、阿部(1997)、野田(1998)を参照されたい。

図16a 入職率と離職率

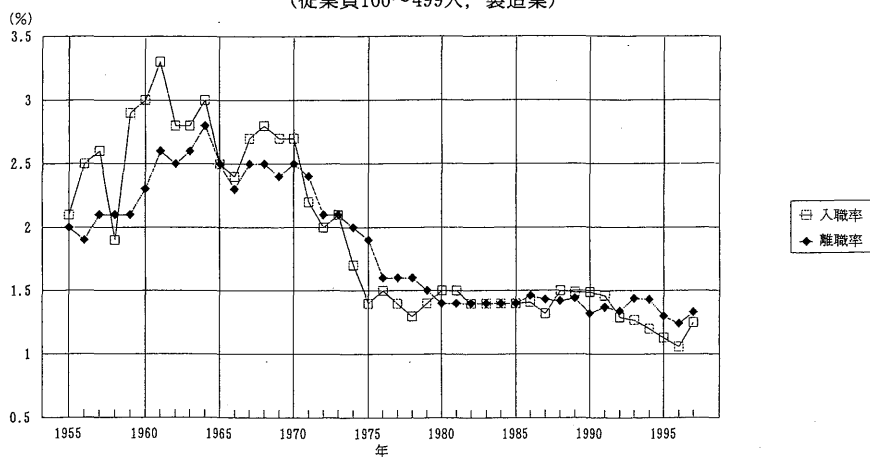
(従業員30~99人, 製造業)



[出所] 労働省『毎月勤労統計調査』より作成。

図16b 入職率と離職率

(従業員100~499人, 製造業)



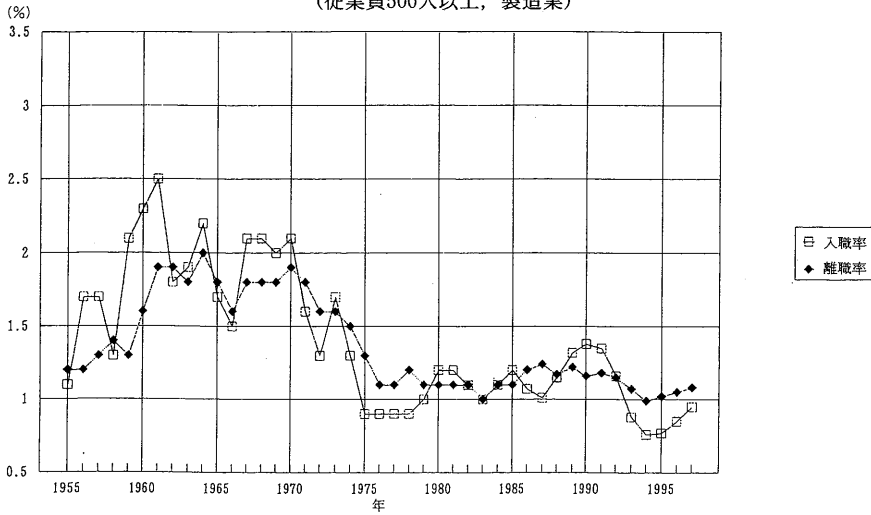
[出所] 労働省『毎月勤労統計調査』より作成。

済レベルでの雇用の安定化装置として機能してきた雇用の複合的調整メカニズムに目を転じてみよう。図17aと図17bには、それぞれ規模別の雇用者数の推移と部門別の雇用者数の推移が示されている。

これらの図からも明らかのように、90年代に

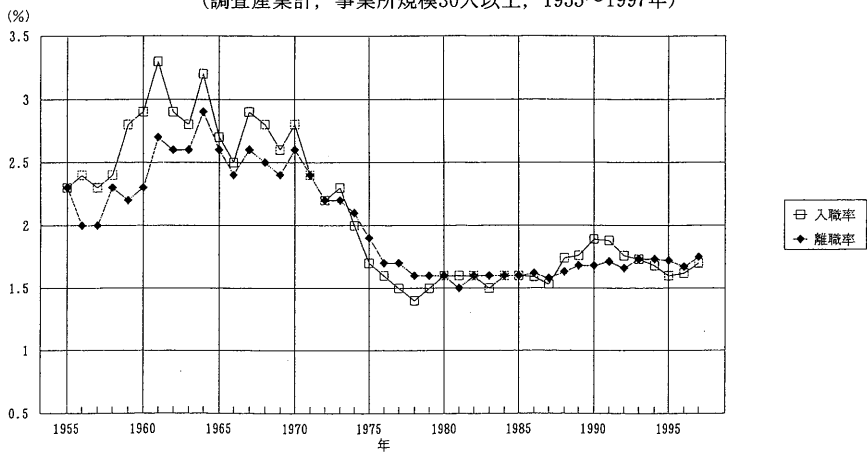
においても、中小企業が大企業での雇用削減の受け皿となり、また産業別でも製造業での雇用減少を非製造業が吸収するというように、失業率上昇に対するバッファー装置が有効に機能していることを見てとることができる。ただし、1998年だけをとると中小企業および非製造業におけ

図16c 入職率と離職率
(従業員500人以上, 製造業)



[出所] 労働省『毎月勤労統計調査』より作成。

図16d 入職率と離職率
(調査産業計, 事業所規模30人以上, 1955~1997年)

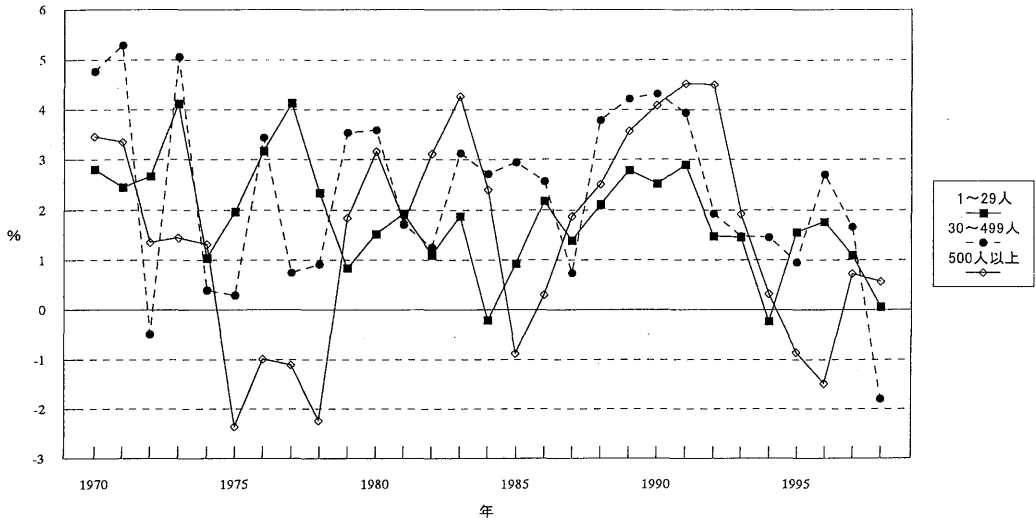


[出所] 労働省『毎月勤労統計調査』より作成。

る雇用の吸収力の大きな低下がみられる。非製造業での雇用の低下は、建設業での雇用の伸びがマイナスに転じたこと、消費不況にあえぐ卸・小売り業、またバブル崩壊の後遺症に苦しむ金融・保険・不動産業での雇用削減によるところが大きいといえる。こうした中小企業にお

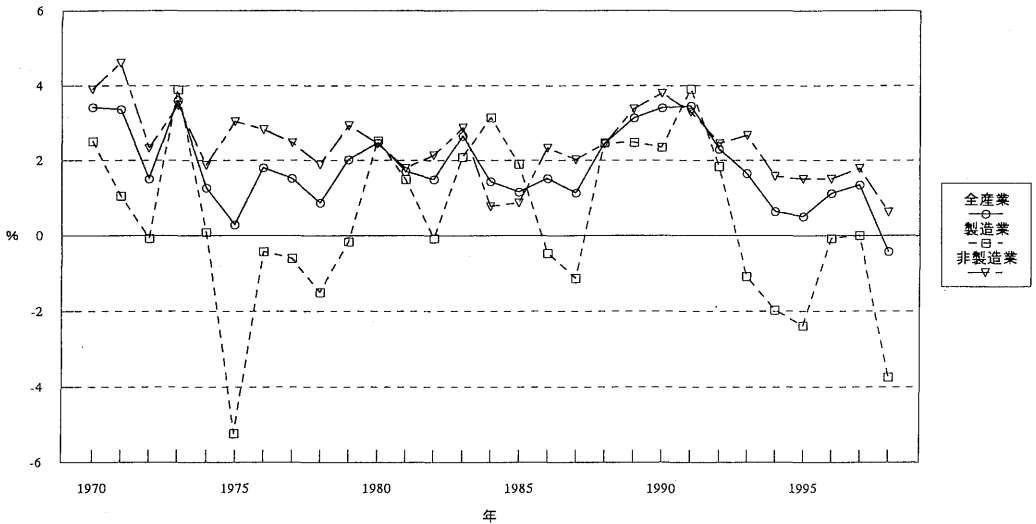
ける雇用吸収力の低下の背景には、第3節において指摘した企業間関係における下請分業構造の「流動化」と下請企業の「二極分化」という変化があると考えられるが、これと関連して、これまで日本経済の活力の源泉といわれてきた中小企業のダイナミズムが失われるつつあるの

図17a 従業員規模別雇用者数（対前年伸び率）の推移
（非農林業，男女計，1970～1998年）



【出所】 総務庁統計局「労働力調査」より作成。

図17b 部門別雇用者数（対前年伸び率）の推移
（1970～1998年）



【出所】 総務庁統計局「労働力調査」より作成。

ではないかという懸念が指摘されている¹¹⁾。このような懸念を象徴的に示すのが、事業所に関する開廃業率（非一次産業）の動きである。近

年においては、開業率、廃業率ともに低下傾向にあり、90年代に入ってから廃業率が開業率を上回る逆転現象が続いている。この逆転現象は、とくに製造業部門において顕著であり、またこの部門では、従業員規模300人未満の中小

11) 中小企業庁『中小企業白書』（1996年版）における議論を参照されたい。

表3 業種別開廃業率（事業所ベース）の推移

	非一次産業		製造業		サービス業	
	開業率	廃業率	開業率	廃業率	開業率	廃業率
66～69年	6.5	3.2	6.0	2.5	6.3	3.8
69～72年	7.0	3.8	5.6	3.2	6.7	4.0
72～75年	6.1	4.1	4.3	3.4	6.1	3.8
75～78年	6.2	3.4	3.4	2.3	6.1	3.3
78～81年	6.1	3.8	3.7	2.5	6.4	3.1
81～86年	4.7	4.0	3.1	3.1	5.3	3.2
86～89年	4.2	3.6	3.1	2.9	4.9	3.6
89～91年	4.1	4.7	2.8	4.0	4.7	2.9
91～94年	4.6	4.7	3.1	4.6	5.0	4.2
94～96年	3.7	3.8	1.5	4.0	3.8	2.8

注) 1. 開業率＝開業年次が前回調査から今回調査時点までの期間に属する事業所数／前回調査時点の事業所数／年数

2. 廃業率＝開業率－増加率

〔出所〕中小企業庁編『中小企業白書』（1999年版）、p. 219より。

企業においてとくに顕著であると報告されている。わが国の開業率、廃業率に関する1960年代後半からの長期的推移は、表3に示される通りである。

ところで、こうした事業所の開廃業が経済全体の雇用の創造・喪失において、どのような役割を果たすのかについては、これまで必ずしも十分には研究がなされてこなかったし、その分析成果の数もそれほど多いわけではない¹²⁾。一国全体の雇用量の変動を問題にする場合には、変動の内訳を雇用創出と雇用喪失に分け、さらに、これらを開廃業に伴う雇用の増減と継続企業の雇用の増減とに分けて考察される必要がある。以下の表4は、樋口・新保(1999)によって報告されている分析結果である。

この表からは、次の2点を見てとることがで

きる。第1に、日本では、既存企業における雇用の拡大、縮小の比重が相対的に高く、事業所の開廃業に伴う雇用の増減の影響は小さいことである。第2に、90年代に入ってから雇用の減少は、主として既存事業所における雇用の削減によってもたらされていることである。これは、80年代後半から90年代前半にかけては、労働者派遣業やアウトソーシング事業といった新規開業に伴う雇用創出率の上昇が見られた一方で、廃業に伴う雇用喪失率が横ばいの状態であった結果、開廃業に伴う雇用変動がネットで雇用増加に向かっているなかで生じたのである。

ところで、表4からは企業規模別で見た雇用変動に関する情報を得ることができない。それゆえ、必ずしも確定的なことは言えないが、98年における中小企業での雇用の急速な減少には、短期的な要因と開廃業に伴う雇用変動を含む中・長期的な要因の双方が関係していると見るべきだろう。前者における要因の1つとして

12) 樋口(1998b)、樋口・新保(1999)、Genda(1998a)、さらに中小企業庁『中小企業白書』（1999年）における分析がある。

表4 雇用創出と雇用喪失の国際比較

(%)

	日本 86-91年	日本 91-94年	米国 84-91年	ドイツ 83-90年	フランス 84-91年	英国 85-91年
雇用創出率	8.1	7.4	13.0	9.0	12.7	8.7
うち新規開業	3.6	4.0	8.4	2.5	6.1	2.7
既存事業所の雇用拡大	4.5	3.4	4.6	6.5	6.6	6.0
雇用喪失率	7.2	7.9	10.4	7.5	11.8	6.6
うち廃業閉鎖	3.4	3.3	7.3	1.9	5.5	3.9
既存事業所の雇用縮小	3.8	4.6	3.1	5.6	6.3	2.7
雇用純変化率	0.9	-0.5	2.6	1.5	0.9	2.1

- 注) 1. 雇用創出率=雇用を拡大した事業所における拡大人数合計/全体の事業所の期首における雇用者数
 2. 雇用喪失率=雇用を減らした事業所における削減人数合計/全体の事業所の期首における雇用者数
 3. 日本、米国、ドイツ、フランスは事業所ベースの数値であり、英国は企業ベースの数値。また、日本については樋口・新保による推計。

[出所] 樋口・新保 (1999) p.103.

重要であるのは、中小企業への貸出しに関する金融機関側の姿勢の変化、いわゆる「貸し渋り」から中小企業の資金調達状況が悪化していることである。したがって98年に入ってからの中企業における雇用吸収力の大幅な低下は、これらの部門での資金繰り状況の悪化によって、雇用を吐き出さざるをえない状況に追い込まれているがためだと考えられる。中小企業での資金調達状況が改善に向かうかどうかは、金融部門での膨大な不良債権処理がどの程度のペースで進むのか、また担保価値を左右する株価がどのように推移するか大きく依存し、金融システムの不安定性が实体经济に悪影響を及ぼしている点で決して無視できないものであるとはいえ、現時点ではなお確定できない要素も多い。後者については、親企業でのリストラの進展と親企業の海外展開の影響、下請企業での経営者・従業員の高齢化といった中・長期的な環境変化が重要である。これらが今後とも作用し続ける「不可逆的な」圧力であるとするならば、新しい技術のパラダイムに沿った新規事業分野

の開拓や産業構造の転換に際して、中小企業が機動性を発揮し、下請企業のネットワークによる分業の効果によってよりダイナミックでフレキシブルな対応を可能にするという階層的な企業間関係がこれまでもっていた調整機能を損なう可能性をもつことになるかもしれない。ただし、これは、日本の企業システムにおけるコーポレート・ガバナンスのあり方とも密接に関わる論点でもあり、個別企業レベルでの制度見直しの動きとともにより詳しく述べることにしたい。以上のように、日本型雇用システムの構造全体を通じた複合的な調整メカニズムには、下請分業構造の「流動化」という不確定な要素を含むとはいえ、総じて大きな変化は見られず、雇用システムを構成する「外部環境」の変化に対して、システムの構造全体としてなお一定の強さを維持していると総括できるだろう。

しかしながら、労働力人口の高齢化や高学歴化、これらに伴って生じている中高年層の「長期勤続化」は、人件費の硬直化や上昇圧力となって、企業経営に重石のようになりつつあ

るのも事実である。そこで、個別企業のレベルでは、このコスト圧力を削減するための制度の見直しが実際に試みられつつある。たとえば、賃金に関しては、年俸制や契約制、また退職金前払い制度や企業年金の改革が試行され、昇進に関しては、専門職制や複線型コース制の導入、労働時間に関するフレックスタイム制や裁量労働制などの導入も進められている。それゆえ、90年代における日本型雇用システムの現状とその行方を議論しようとするならば、雇用システムの構造全体の変化を分析することに加えて、個別企業レベルで現に起こりつつある変化についての議論と評価も併せて行う必要がある。ここで問われるべきは、雇用システムを構成する「内部環境」における資本と労働の行動にどのような変化を生み出すことになるのかという点である。そして、その際には、こうした個別企業レベルでの様々な制度見直しの試みが、いわゆる「雇用の流動化」を促進し、大企業部門において広く普及している職能資格制度の前提をなす「雇用保障」の観念までも否定することになるのかどうかという点こそが問われねばならない。少なくとも現時点では、この問いに対し、次のように答えるのが妥当であると思う。これらの試みは、職能資格制度に基づく既存の人事管理のシステムそのものを破棄するというよりも、その修正として理解できるというのがそれである。労働力人口の高齢化が進み、また中程度以上の順調な経済成長の持続がもはや見込めない状況では、労働費用の削減が企業経営にとっての緊急の課題となる。そのための方法が、個人ごとの「業績」に基づく報酬や昇進という形で、賃金制度や昇進制度の弾力化を進めるということである。これまでの職能資格制度においては、資格等級において個人を同質化するも

のであったのに対して、今回の試みでは、同一資格の上での個人ごとの「業績評価」を加えることにより、個々人の個別化を一段と強化しようとする。また既存のそれが、すべての職務・職種を統合した資格等級であるのに対して、今回の試みでは、「専門職」という別種の資格等級を設け、この部分において、より厳密な形での業績評価に基づく賃金と昇進を導入しようとする。これらのいずれにおいても、職能資格制度というこれまでの構造を維持した上での「業績主義」の部分的、漸進的な導入が図られていると見ることができる。この意味で、少なくとも大企業の男子中核労働者に関する限り、職能資格制度のもとで労使双方で共有されてきた「雇用保障」の観念そのものを否定するものではないといえるだろう¹³⁾。むしろ職能資格制度という既存の枠内で、雇用保障重視の方針を維持しつつ、漸進的に業績主義を組み込むことで、個人の意欲や創意を活性化させ、技能形成と生産性向上という中・長期の課題につなげていこうというのが、個別企業レベルでの制度見直しの試みの実態であろうというのがわれわれの理解である¹⁴⁾。このように中核労働者に対する既存

13) 「専門職」という新たな資格等級の追加は、その職能資格への雇用を契約型にして既存の雇用と切り離すような形で導入されるだろうが、現状では、「専門職」外部労働市場が明確な形で存在しているわけでもないし、将来それが形成されるかどうかは決して明らかではない。

14) この点でのわれわれの理解は、宮本(1996; 1999)、富永・宮本編著(1998)の議論に多くを負っている。また、企業の雇用保障に対する方針に大きな変化は見られない反面で、この10年間、パートタイマーと正規労働者の間の賃金格差が拡大するといった労働市場の二重構造の色彩が強まっているという観察については、橋木(1998)、樋口(1998a)を参照されたい。なお、後述の都留(1998)では、能力主義・成果主義の人事管理を採用している企業を中心に、同一年齢の従業員賃金格差はすでにかかなり大きく、今後ますます拡大する方向にあるという調査結果を報告している。

の制度が大枠で維持される一方で、パートタイマーなどの非正規労働者というフレキシブルな雇用部分は増加傾向にあり、その雇用量の生産量（GDP）に対する弾性値は正規労働者のそれよりも大きい（樋口（1998 a））。経済全体の生産量の変動に応じた雇用量の調整がこの雇用部分において中心的に担われるというメカニズム自体は、強まりこそすれ、決して弱まってはいないと結論できる。そして、おそらく現状では、新・日本の経営システム等研究プロジェクト（1995）が提案するように、就業形態に関しては、「長期蓄積能力活用型」「高度専門能力活用型」「雇用柔軟型」の3タイプへの多様化が進展していくであろうし、職能資格制度の運用に関しても、全体として年功的運用を可能な限り排した昇進・昇給システムが志向されていくだろうと予想できる。この点に関しては、日本企業の評価・処遇制度の現状に関する調査研究である都留（1998）がある。そこでは、日本企業の制度見直しの基本方向は、能力主義の徹底と成果主義の導入であり、その内実は、昇進構造にあまり手をつけることのない賃金格差の拡大であるという分析結果を報告している。

ところで、個別企業レベルで起こりつつあるもう1つの大きな変化としては、これまでの日本型コーポレート・ガバナンスの見直し論議の中から登場してきた「持ち株会社制度」導入への動きがある。この日本型ガバナンスの構造は、経営と雇用の安定への寄与に加えて、監視・介入コストの節約、さらには調整コストの内部化という3つの長所を持つとされ、バブル期までは適切に機能していたが、その後ではその短所が表面化していることが共通に認識されるようになってきている。具体的には、金融の規制緩和により企業の資金調達方法が多様化し直接金

融の比重が高まったことが、メイン・バンクの交渉力を弱め、結果としてその監視機能の低下を招いたこと、グローバル化や新たな技術革新に対応した事業再編成や新事業分野の開拓といったことに対して、もはやこの内部的なコントロールだけでは迅速な対応と適応をしないなどの問題点が指摘される。それでは、持ち株会社制度の導入は、戦後日本の企業システムや雇用システムにどのような変化をもたらすといえるだろうか。第1は金融面からのものである。企業組織における戦略的意思決定部門と事業部門が分離され、持ち株会社に各事業部門の財務状況についての監視機能が特化されるのだから、この制度導入によって監視能力の低下が阻止され、事業状況の悪化を早期に発見できることが期待されるというものである。第2は、中長期的な視点からの新事業分野の開拓や不採算部門の縮小と成長部門の拡大といった事業再編成、さらにより長期的な産業構造の転換といった課題に対するより迅速な対応が可能になるという点である。この過程では、当然、企業間関係における下請分業構造にも変化が生ずるだろう。変化の方向は確定しえないが、持ち株会社傘下の系列企業群との取引関係は、現在よりも硬直化する可能性は否定できず、下請選別もより強まると予想できる反面で、系列関係から離脱する企業も出てくる可能性、すなわち下請分業構造の「流動化」が強まる可能性も否定できないだろう。第3は企業組織内の人事管理の側面からのものである。すなわち、持ち株会社の導入により、職能資格制度という既存の賃金・雇用体系から切り離す形で、すでに述べた「専門職」をこの持ち株会社部門で雇用し、処遇することが可能になるということである。これが可能であれば、既存の人事管理システム

を破棄することなく、異なる人事管理システムを企業組織に無理なく導入できることになる。しかしながら、「持ち株会社制度」の導入については、税制・商法・会計制度その他におけるフォローアップが未整備である現状では、それがどの程度の速度で進むのか、またそれが日本型雇用システムを構成する調整のメカニズムに対してどのような変化をもたらすのかについても確定しえないといわざるを得ない。

いずれにせよ、こうした個別企業レベルでの変化については、現時点ではなお未確定で先行き不透明な部分も多い。すでに言及した雇用変動における雇用創出・雇用喪失分析や転職の事例研究、さらに日本企業の人事処遇制度改革などにおけるファクトファインディングが定型化された事実として認められるためには、今後数多くの資料に基づき、繰り返し検証の作業を続けていく必要があるだろう。

おわりに

本稿では、日本型経済システムの構造的特性ないし独自性について、とくに雇用という側面に焦点を絞って議論し、90年代不況のなかで現在問われつつ日本型雇用システムの現状とその行方を、「雇用の流動化」論と関連させながら考察するという作業を行ってきた。

まず第1節では、本稿の問題意識と視点の設定を行い、第2節では、日本型雇用システムの位置づけを明確にするために雇用システムの国際比較を行い、その上で戦後日本の労働市場構造に関するいくつかの「定型化された事実」を検出した。続いて、第1節で設定したシステム進化・制度進化の視点に基づいて、第3節では、日本型雇用システムの形成と進化に関する歴史

的分析を、第4節では、日本型雇用システムの機能論的分析をインセンティブとフレキシビリティの観点から試みた。そして最後に、第5節では、90年代不況の中で、日本型雇用システムにどのような構造変化の圧力が加わっているのかを検討し、その現状の理解と今後の展望に対する含意を指摘した。

本稿における議論から導き出されるわれわれの最終的な結論は、90年代における深刻な長期不況においても、日本型雇用システムの全体による複合的な調整メカニズムやこのシステムの構造全体を通じたインセンティブ構造に大きな変化は見られないというものである。しかしながら、少子・高齢化や労働力人口における高学歴化、経済活動の国際化の深まりといった中長期的に作用し続ける環境変化は、個別企業レベルでの多様な制度見直しの動きを加速化しているのも事実である。ただし、賃金、昇進、採用、労働時間などに関するこれらの制度変更は、既存の制度的構造を破棄するものではなく、それを大枠で維持した上での部分的、漸進的な変更にすぎないというのがわれわれの現時点での理解である。

最後に、この個別企業レベルでの制度見直しの動きに関連して、本稿においてなお不十分なままに残されている課題についていくつかの点を指摘しておきたい。第1に、賃金や昇進の決定に関して、今後「業績主義」が広く浸透していくのであれば、賃金の年齢間格差は縮小し、賃金の年齢プロファイルは次第にフラット化していくであろう。また企業年金の「確定給付型」から「確定拠出型」への制度変更は、個人年金の他企業へのポータビリティを高めることになる。これらはいずれも転職コストの低下に寄与することになるだろうし、われわれが仮設した

「制度化された失業コスト」に基づくインセンティブ・メカニズムの構造にも少なからず影響を及ぼすことになるだろう。この点については十分な議論を展開できなかった。というのも、制度化された失業コストの変化を捉えることができる統計的数値データを作成する作業が残されており、また制度化された失業コストと転職行動との関連を検証しようとするモデル化の作業もなお不十分なままだからである。第2に、前述した雇用変動に関する雇用創出・喪失分析が示唆するように、この90年代末における急速な雇用悪化が、事業所の開廃率に伴うものというよりも既存企業の雇用削減に大きく影響されているというのであれば、短期的には、既存企業に対する雇用拡大を後押しするような財政的・金融的支援が機動的になされねばならない。その一方で、長期的には、新規開業率の低下の傾向に対して、新規開業を支援するような政策が不可欠だということになろう。この点はわが国における研究開発政策やマクロ経済全般に関わる産業政策のあり方とも密接に関わっている。いずれも今後の研究課題とせざるをえない。

参 考 文 献

- Aoki, M. (1984) *The Co-operative Game Theory of the Firm*, Oxford University Press. (青木昌彦『現代の企業—ゲームの理論からみた法と経済—』岩波書店, 1984年)
- Aoki, M. (1988) *Information, Incentives and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge University Press. (永易浩一訳『日本経済の制度分析—情報・インセンティブ・交渉ゲーム—』筑摩書房, 1992年)
- 青木昌彦 (1992) 「システムとしての日本企業—英文文献の展望と研究課題—」『季刊理論経済学』第43巻第5号。
- 青木昌彦 (1995) 『経済システムの進化と多元性—比較制度分析序説』東洋経済新報社。
- 青木昌彦 (1996a) 「経済学は制度をどう見るか」 大山道広・西村和雄・吉川洋編『現代経済学の潮流1996』東洋経済新報社。
- Aoki, M. (1996b) "Towards a Comparative Institutional Analysis," *The Japanese Economic Review*, Vol.47, No.1.
- Aoki, M. and Dore, R. (eds.) (1994) *The Japanese Firm*, Oxford University Press. (N T Tデータ通信システム科学研究所『システムとしての日本企業』N T T出版, 1995年)
- Aoki, M. and Patrick, H. (1994) *The Japanese Main Bank System: Its Relevance for Developing and Transforming Economies*, Oxford University Press. (白鳥正喜監訳『日本のメイン・バンクシステム』東洋経済新報社, 1996年)
- 青木昌彦・奥野正寛 (1996) 『経済システムの比較制度分析』東京大学出版会。
- 浅沼万里 (1997) 『日本の企業組織：革新的適応のメカニズム』東洋経済新報社。
- 阿部正浩 (1997) 「個別企業の雇用調整」『国際化の進展と労働市場』雇用促進事業団・統計研究会。
- Bowles, S. (1985) "The Production Process in a Comparative Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian, and Marxian Models," *American Economic Review*, Vol.75, No.1.
- Bowles, S. and Boyer, R. (1990) "A Wage-led Employment Regime: Income Distribution, Labor Discipline and Aggregate Demand in Welfare Capitalism," in Marglin, S. and Schor, J. (eds.) *The Golden Age of Capitalism*, Oxford and Clarendon Press. (磯谷明徳・植村博恭・海老塚明監訳『資本主義の黄金時代—マルクスとケインズを超えて』東洋経済新報社, 1993年)
- Boyer, R. (1986) *La flexibilité du travail en Europe: Une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985*. La Découverte, Paris. (井上泰夫訳『第二の大転換—EC統合下のヨーロッパ経済—』藤原書店, 1992年)
- Boyer, R. (1995) "Is the Japanese Wage-Labor Nexus Decaying or Evolving? Part I: Theoretical and Historical Background," Paper presented to the International Seminar on "Regulation Approach to Japanese Type of Capitalism" at Hitotsubashi University, January 28-29.
- ポワイエ R.・ジュイヤール M. (原田裕治・池田毅訳) (1999) 「レギュレーション様式の危機—賃金・労働ネクサスの存続—1990年代の日本—」 山田鋭夫／R・ポワイエ編『戦後日本資本主義—調整と危機の分析』藤原書店。
- 中馬宏之 (1997) 「経済環境の変化と中高年齢層の長期勤続化」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会。
- Davis, S.J., Haltiwanger, J.C. and Schuh, S. (1996) *Job Creation and Job Destruction*, The MIT Press.
- Dickens, W.T. and Lang, K. (1985) "A Test of Dual Labor Market Theory," *American Economic Review*, Vol.75, September.
- Dickens, W.T. and Lang, K. (1987) "Where Have All the Good Jobs Gone? Deindustrialization and Labor Market Segmentation," in Lang, K. and Leonard, J. (eds.), *Unemployment and the Structure of Labor Markets*, Basil Blackwell.

- Doringer, P.B. and Piore, M. (1971) *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books.
- 海老塚明・磯谷明德・植村博恭(1996)「戦後日本経済へのレギュレーション・アプローチ(1)(2) — 『階層的市場—企業ネクサス』論」『経済学雑誌』(大阪市立大学)第96巻第5・6号, 第97巻第2・3号。
- 遠藤公嗣(1999)『日本の人事査定』ミネルヴァ書房。
- 深尾光洋・森田泰子(1997)『企業ガバナンス構造の国際比較』日本経済新聞社。
- 福原宏幸(1993)「80年代労働市場フレキシブル化の現実と課題」竹中恵美子編『グローバル時代の労働と生活』ミネルヴァ書房。
- 藤本隆宏(1996)「企業システムの発生と進化 — いわゆるトヨタ自動車生産・開発システムの事例を中心に」伊藤秀史編『日本の企業システム』東京大学出版会。
- 藤本隆宏(1997)『生産システムの進化論 — トヨタ自動車にみる組織能力と創発プロセス』有斐閣。
- Genda, Y. (1998a) "Gross Job Creation and Destruction and Labor Mobility in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.12, No.1.
- Genda, Y. (1998b) "Japan: Wage Differentials and Changes since the 1980s," in Tachibanaki, T. (ed.) *Wage Differentials: An International Comparison*, Macmillan.
- Gordon, D.M. (1996) *Fat and Mean: The Corporate Squeeze of Working Americans and the Myth of Managerial "Downsizing,"* The Free Press. (佐藤良一・芳賀健一訳『分断されるアメリカ — 「ダウンサイジング」の神話』シュプリンガー・フェアラーク東京, 1998年)
- Hashimoto, M. (1993) "Aspects of Labor Market Adjustments in Japan," *Journal of Labor Economics*, Vol. 11, No.1.
- 樋口美雄(1991)『日本経済と就業行動』東洋経済新報社。
- 樋口美雄(1998a)「日本的雇用慣行の変化と人材開発の現状 — 専門的職業能力の開発を中心に —」八代尚宏・原田泰編著『日本的雇用と国民生活』東洋経済新報社。
- 樋口美雄(1998b)「日本の雇用創出と雇用安定」小宮隆太郎・奥野正寛編著『日本経済21世紀への課題』東洋経済新報社。
- 樋口美雄・新保一成(1999)「景気変動過程におけるわが国の雇用創出と雇用喪失の特徴」青木昌彦・奥野正寛・岡崎哲二編著『市場の役割 国家の役割』東洋経済新報社。
- 平野泰朗(1996)『日本の制度と経済成長』藤原書店。
- Hodgson, G.M. (ed.) (1995) *Economics and Biology*, Edward Elgar.
- Hollingsworth, J.R. and Boyer, R. (1997) *Contemporary Capitalism: the Embeddedness of Institutions*, Cambridge University Press.
- 稲上 毅 (1981)『労使関係の社会学』東京大学出版会。
- 稲上毅・H. ウィッターカー・逢見直人・篠田徹・下平好博・辻中豊(1994)『ネオ・コーポラティズムの国際比較 — 新しい政治経済モデルの探索』日本労働研究機構。
- 猪木武徳・樋口美雄編(1995)『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社。
- 石川経夫・出島敬久(1994)「労働市場の二重性」石川経夫編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会
- 石田光男(1990)『賃金の社会科学』中央経済社。
- 石田光男(1999)「賃金改革論の再検討」『家計経済研究』第41号。
- Isogai, A., Uemura, H. and Ebizuka, A. (1997) "The Hierarchical Market-Firm Nexus and the Postwar Japanese Economy," 伊東弘文・徳増俣洪編『現代経済システムの展望』九州大学出版会。
- 磯谷明德・植村博恭・海老塚明(1999)「戦後日本経済の制度分析 — 「階層的市場—企業ネクサス」論の観点から —」山田鋭夫/R・ボワイエ編『戦後日本資本主義 — 調整と危機の分析』藤原書店。
- Itoh, H. (1994) "Japanese Human Resource Management from the Viewpoint of Incentive Theory," in Aoki, M. and Dore, R. (eds.) (1994).
- 清成忠男(1982)「日本経済に二重構造は復活しない」『エコノミスト』7月6日号。
- 古郡頼子(1987)『非正規労働者の経済分析』東洋経済新報社。
- 小宮隆太郎・奥野正寛編著(1998)『日本経済21世紀への課題』東洋経済新報社。
- 熊沢 誠 (1986)『職場史の修羅に生きて』筑摩書房。
- 熊沢 誠 (1992)「二つのフレキシビリティ」『窓』12号。
- Milgrom, P. and Roberts, J. (1992) *Economics, Organization and Management*, Prentice Hall. (奥野正寛・伊藤秀史・今井晴雄・西村理・八木甫訳『組織の経済学』NTT出版, 1997年)
- 宮本光晴(1996)「技能形成と労働市場の構造 — 国際比較の観点から」『専修経済学論集』第30巻第3号。
- 宮本光晴(1997)『日本型システムの深層』東洋経済新報社。
- 宮本光晴(1999)『日本の雇用をどう守るか — 日本型職能システムの行方』PHP新書。
- Morishima, M. (1995) "Embedding HRM in a Social Context," *British Journal of Industrial Relations*, Vol.33, No.4.
- 村松久良光(1995)「日本の雇用調整 — これまでの研究から —」猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社。
- 銅島直樹(1999)「戦後日本における金融のレギュレーション — 金融的調整様式の解体と現代危機 —」山田鋭夫/R・ボワイエ編『戦後日本資本主義 — 調整と危機の分析』藤原書店。
- 中田喜文(1997)「日本における男女賃金格差の要因分析 — 同一職種に就く男女労働者間に賃金格差は存在するか? —」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行

- の変化と女性労働』東京大学出版会。
- 中村圭介(1991)「生産分業構造と労働市場の階層性(1)(2)」『武蔵大学論集』第38巻第5・6号, 第39巻第1号。
- Nelson, R. and Winter, S. (1982) *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Bellkap Press of Harvard University Press.
- 日本経営者団体連盟(1969)『能力主義管理』
- 日本労働研究機構(1992a)『生産分業構造と労働市場の階層性 — 自動車産業編 —』(調査研究報告書 No. 26)
- 日本労働研究機構(1992b)『生産分業構造と労働市場の階層性 — 家電産業編 —』(調査研究報告書 No. 29)
- 野田知彦(1998)「労働組合と雇用調整 — 企業パネルデータによる分析 —」『経済研究』第49巻第4号。
- 野村正實(1998)『雇用不安』岩波新書。
- 翁邦夫・竹内恵行・吉川洋(1989)「わが国における実質賃金の決定について」『経済学論集』第55巻第2号。
- 小佐野広(1996)「日本の金融労働システム — 制度的補完性・多様性と進化 —」伊藤秀史編『日本の企業システム』東京大学出版会。
- 尾高煌之助(1984)『労働市場分析 — 二重構造の日本の展開 —』岩波書店。
- Peckkarinen, J., Pohjola, M. and Rowthorn, R. (eds.) (1992) *Social Corporatism: A Superior Economic System?*, Oxford and Clarendon Press.
- Rebick, M. E.(1993) "The Persistence of Firm-Size Earnings Differentials and Labor Market Segmentation in Japan," *Journal of the Japanese and International Economics*, Vol.7, No.2.
- 新・日本的経営システム等研究プロジェクト(1995)『新時代の「日本的経営」』日本経営者団体連盟。
- Streeck, W. (1987) "The Uncertainties of Management," *Work, Employment and Society*, Vol. 1, No.3.
- 駿河輝和(1997)「日本企業の雇用調整」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会。
- 橘木俊詔(1998a)『日本の経済格差 — 所得と資産から考える —』岩波新書。
- 橘木俊詔(1998b)「日本の労働問題と社会保障問題」小宮隆太郎・奥野正寛編著『日本経済21世紀への課題』東洋経済新報社。
- 橘木俊詔・長谷川和明・田中哲也(1997)「転職行動の経済分析」『通産研究レビュー』第9号。
- 高田亮爾(1989)『現代中小企業の構造分析 — 雇用変動と新たな二重構造 —』新評論。
- 高橋毅夫(1982)「日本経済 新二重構造論」『エコノミスト』5月18日号。
- 富永健一・宮本光晴編著(1998)『モビリティ社会への展望 — 変動する日本型雇用システム』慶応義塾大学出版会。
- 富田安信(1992)「昇進のしくみ — 査定と勤続年数の影響 —」橘木俊詔編『査定・昇進・賃金決定』有斐閣。
- 津田真澄(1987)「新二重構造時代は到来するか」『日本労働協会雑誌』331号。
- Tsuru, T.(1992a) "Wage Spillover under the Spring Offensive System in Japan," *Mondes en developpment*, Tom. 20, No.79/80.
- 都留 康(1992b)「春闘における産業間賃金波及効果の変化」『経済研究』第43巻第3号。
- 都留 康(1998)「日本企業の評価・処遇制度 — 現状と展望 —」Discussion Paper Series A, No.352, The Institute of Economic Research, Hitotsubashi University.
- 植村博恭・磯谷明德・海老塚明(1998)『社会経済システムの制度分析 — マルクスとケインズを超えて』名古屋大学出版会。
- 氏原正治郎(1966)『日本労働問題研究』東京大学出版会。
- 宇仁宏幸(1998)『構造変化と資本蓄積』有斐閣。
- 渡辺幸男(1997)『日本機械工業の社会的分業構造 — 階層構造・産業集積からの下請制把握 —』有斐閣。
- 八代尚宏(1997)『日本的雇用慣行の経済学 — 労働市場の流動化と日本経済 —』日本経済新聞社。
- 吉川 洋(1992)『日本経済とマクロ経済学』東洋経済新報社。

(1999年6月脱稿)

〔九州大学経済学部助教授〕