

## 戦後日本の労働市場と雇用の「流動化」(I)

磯谷, 明德  
九州大学経済学部 : 助教授

<https://doi.org/10.15017/4363013>

---

出版情報 : 経済学研究. 66 (1), pp.229-244, 1999-06-30. 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」(I)

— 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, 本号に掲載)
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 —
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

はじめに

現在, これまで「日本型」と呼ばれてきた雇用システムが急激な変化の圧力にさらされている。もちろん, 何をもって「日本型」と呼ぶのかはそれ自体, 1970年代後半から現在にいたるまでの内外での議論の中で大きなテーマの1つをなしてきた。70年代後半から80年代にかけて欧米で登場した日本賛美論においては, それが学習すべき対象とされ, 「日本モデル」として多くの議論が展開された。ところが, バブル崩壊後の長期不況の中では, それへの見方と評価が一変してしまった。すなわち, 日本型のシステムは, 世界的規模で進行する急速な構造変化に柔軟に対応できなくなりつつあり, 既存のシステムの再構築ないし改革が不可避であるという雰囲気現在を支配しているのである。「日

本モデル」と呼ばれてきたものは, 果たして一体何であったのかが改めて問われなければならない。

こうした問いに対して, これまでに優れた研究成果が積み上げられてきた。とくに青木昌彦に代表される「比較制度分析(Comparative Institutional Analysis)」の研究グループは, 「情報の経済学」, 「インセンティブ理論」, 「契約の理論」とそれらを統一する視座を与える分析ツールとしての「ゲームの理論」を駆使することで, より広い射程をもった日本経済分析を展開してきたのである。たとえば, 青木(1995)や青木・奥野(1996b)では, 雇用構造, 金融構造, 経営の意思決定のそれぞれに関する双対性の検出を基礎にして, 各国ごとに異なる制度編成のもとでどのように資源・利益の配分がなされ, またどのような経済パフォーマンスの差異が生ずるかという観点から, 比較経済システムの制度分析が行われ, 経済システムの「多様性」と「進化」が強調されている。

われわれもまた, こうした比較制度分析による議論から多くの示唆を受けつつも, 独自の視点から戦後日本経済の構造的特性を明らかにするために, 「階層的市場—企業ネクサス(Hierarchical Market-Firm Nexus)」という仮説の提起を行ってきた(海老塚・磯谷・植村(1996); Isogai, Uemura and Ebizuka(1997); 磯谷・植村・海老塚(1999))。

この仮説提起の観点とは、次のようなものである。企業の経済活動は決して真空の中で行われるわけではないのだから、企業の組織構造やその行動が具体的にどのようなものであるかは、少なくとも企業組織外部に存在する労働市場や企業間関係と密接な関係を持つものとして議論されねばならないということである。この観点から、戦後日本の経済システムは、企業組織、階層化された企業間関係、分断的労働市場という3つのサブ・システム間の相互補完的な接合関係から成り立ち、これら3者の間に特有の構造的両立性が成立していることを明らかにするために提起したのが、「階層的市場—企業ネクサス」論のアプローチにほかならない。

本稿は、この「階層的市場—企業ネクサス」仮説を提起することによって、これまでにわれわれが明らかにしようとして試みてきた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再度取り上げようとするものである。

## 1. 問題の所在と視点の設定

### 1.1 労働市場と雇用システムへの制度分析の視点

日本型経済システムにおける雇用の側面に關する限り、戦後の半世紀の間に経験したことがないような新たな局面を迎えつつある。1998年の4月には、完全失業率が戦後初めての4%台乗せを記録し、99年3月に発表された総務庁「労働力調査」では、季節調整値でみた完全失業率は4.8%（完全失業者数は339万人）であることが速報されており、戦後最悪を更新し続けている。この98年に入ってからの失業急増は、求職理由別の失業者数に着目してみると、企業の業

績悪化によるリストラなど企業側による「非自発的な離職による失業者」、いわゆる「非自発的失業者」の急増（97年には54万人、98年には85万人、99年の3月には106万人）が、その主因をなすといつてよいだろう。

ところで、国際比較の観点から見れば、日本の雇用システムが低い転職率と長期の勤続によって特徴づけられることは確かであり、転職があったとしても職業生活の初期においてであり、その後は同一企業との長期勤続的な雇用関係が継続する。戦後日本における労使関係の中核的な構成要素は、雇用の安定と労働者の企業への積極的なコミットメントおよび柔軟な賃金調整との交換にあるといわれるのもこの点に関わっている。このような労使の合意が「雇用保障」という観念の労使間での共有を生み出し、それによってもたらされる長期雇用が、現場での学習、技能形成、技術革新、そしてその結果としての日本企業の競争力の源泉をなすものとみなされてきた。まさにこうした長期雇用を前提にして組み立てられた雇用システムこそが、「日本型」のシステムであるとみなされてきたわけである。

したがって、足下における失業率の急増という事態は、既存のシステムによる調整の範囲を越えた雇用調整がもはや避けえない、また、事実としても、それが開始されたということの人々に予感させるものになっている。そして、海外生産のさらなる進展、規制緩和による国際および国内競争の一層の激化、労働力人口における少子・高齢化の進展とそれに伴う潜在成長率の低下などの日本経済を取り巻く環境変化によって、既存のシステムの基盤が掘り崩されるということが、人々の雇用の将来への不安を一層加速させている。おそらく確実にいえるのは、

日本の産業構造が急速な転換を迫られているということであり、これが産業間・企業間での雇用調整を不可避なものにするということである。とはいえ、現時点では、これまでに「日本型」と呼ばれてきたシステムに代わりうるだけの有効なメカニズムが形成されつつあるとはいえない。この意味で、「日本型」の雇用システムは、不安定で、確かな見通しを欠いた変容のなかに投げ込まれているのである。

もちろん、こうした見通しのなさに対して単純明快に答えることも可能である。既存のシステムを明確に「市場型」に転換すべきだとする立場がそれである。すなわち、予見しうる限りの環境変化にスムーズに適応するために、長期雇用ではなくより流動的な雇用形態への変化である「雇用の流動化」を促進し、そのためには何よりも転職を容易にしうるような労働市場のメカニズム作りが必要だということである。したがって、既存のシステムにしがみつるのは可能でない、いやそれ以上に、それは日本経済にとっての障害になると主張されることになる。このような議論が、雇用システムの変化や変容をめぐる現在の論議を先導していると言ってよいだろう。そして、こうした論議において常に念頭に置かれているのは、高度に流動的な労働市場をもつ「アメリカ型」の雇用システムである。それは、転職を容易にし、雇用の流動化を促進するシステムとしての「市場型」のシステムと同義であると理解されている。

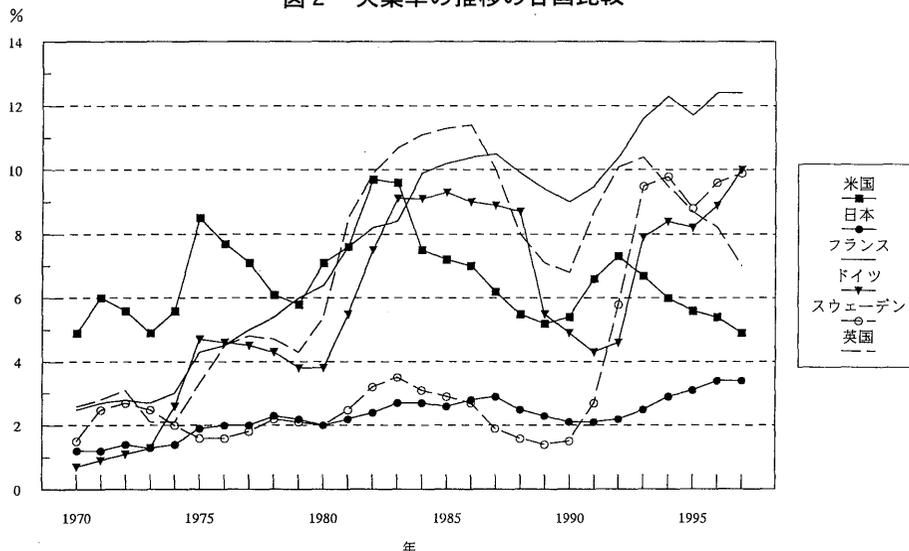
しかしながら、近年の「制度の経済学」における議論の進展が明らかにしてきたように、「市場型」と呼ばれるような普遍的なシステムがあるわけではないし、またそれが自動的に生まれ出てくるわけでもない。雇用システムにせよ経済システムにせよ、「システム」というのは、

相互に関連しあう諸制度から構成されている。そして「市場」とは、それ自体、多様な社会的諸制度のネットワークによる支えを必要とする制度の1つである。しかも、労働市場というのは、そこでの取引において様々な不完全性を免れえないという点で、制度化された市場が広範囲に広がっていることを最大の特徴とする。周知のように、ドリンジャー＝ピオーリ(1971)によって議論されて以来の「内部労働市場」が、このような制度化された市場の典型をなしている。これに対して、制度化が不在という意味での「外部労働市場」もむろん存在する。「日本型」と呼ばれる雇用システムにも、内部労働市場と外部労働市場との両方が存在し、そして、「アメリカ型」の雇用システムであっても、この点は同じである。それゆえ、それぞれの国における制度化の違いに応じて、それぞれに異なる「市場型」のシステムが存在し、それぞれが転職を促進することもあれば、制約することもあるのである。このような「市場型」のシステムの1つとして、実は日本型の雇用システムがあり、またアメリカ型やドイツ型、スウェーデンに代表されるスカンディナビアン・モデルと呼ばれる雇用システムがあるということになる。

ところで、ここで再度強調しておかねばならないのは、経済システムへの「制度分析」が提起する視点とは、システムの「進化」と「多様性」だということである。すなわち、各国ごとに異なるシステムは、特定の歴史的経路に沿って進化してきたということ、そして、それぞれが多様なものの1つとして理解されねばならないというものである。したがって、日本型と呼ばれる雇用システムはこれまでも変化してきたし、現在さらなる変化が避けられないとして



図2 失業率の推移の各国比較



【出所】 OECD, *Main Economic Indicators*, 各年版より作成。

→淘汰(selection)→保持(retention)』という発想,あるいは『発生の論理』と『存続の論理』とを分けるという考え方,また,ある経済システムの存在を説明するにあたって,「機能論的説明」と「発生論=歴史分析的な説明」をともに重視するというのが,それである。こうした発想を簡潔に示している図1の概念図は,本稿の議論にとってきわめて有益な示唆を与えてくれる。

## 2. 雇用システムの国際比較

本節では,まず雇用パターンから観察できる各国別の特徴と,各国における相違を概観し,続いて日本の労働市場構造に関する特徴づけを行うことにしよう<sup>1)</sup>。

### 2.1 失業率・勤続年数・賃金格差に関する国際比較

まず, OECD 諸国における失業率の推移を

見てみよう。図2は, OECD のデータにもとづいて各国の失業率の推移を図示したものである。

一見して,アメリカ,日本,ヨーロッパ各国という3者の間に顕著な違いを見出すことができる。1973年の第1次石油危機は世界経済を大きく転換させた。とりわけヨーロッパ各国の失業率は,70年代以降に傾向的に高まり,90年代にはついに10% (97年のEU15カ国の平均では,10.7%) の水準を超えた。その中でも,とりわけドイツにおける失業率の推移は注目し得る。高度成長期には日本よりも低かった失業率が,第1次石油危機を契機に急上昇し,70年代後半にはやや持ち直すものの,79年の第2次石

1) 第2節の2.1における議論は,宮本(1996;1999),富永・宮本(1998)に多くを負っている。ここで使用する資料は,1990年代初めを対象としている。したがって,バブル崩壊後の期間を含んでいないという限界があることを予め断っておかねばならない。また,アメリカ労働省が,1982半ば以降,離職率統計の公表を取りやめていることなどから,離職率の国際比較は不可能である。OECD が集計した年齢別勤続年数統計が,過去に2回公表されている(1984年と1993年の *Employment Outlook* である)。ここでは,1993年版を使用した。

油危機を経てからはアメリカの失業率を上回る。80年代末には4%台までに下がるが、90年代に入ると、再び急上昇し始め、90年代末には10%台に達している。90年代に入ってから失業率の急上昇の原因の1つに、90年の東西ドイツの統合があることは想像に難くない。しかし、この失業率の急増を東ドイツとの統合ということだけでそのすべてを説明することはできない。東西ドイツの統合や経済成長率の低迷という短期的・循環的な要因に加え、労働市場における制度的構造にもとづく構造的な要因が絡み合っており、高失業をもたらしていると思える。80年代から90年代にかけてのヨーロッパ主要国の経済成長率は必ずしも低いものではなかったし、また、労働生産性の上昇率でも日本とほぼ匹敵する高さを維持していた。しかし、生産活動の回復と高まりが見られた後でも、雇用は一向に増加せず、失業率が高止まりするというのが、ヨーロッパ諸国に共通に観察される特徴でもある。ヨーロッパの失業問題が「労働市場の硬直性 (labor market rigidity)」として構造的な問題として特徴づけられるのも、この点に関わっている。

しかしながら、ヨーロッパの失業問題が、労働市場の「硬直性」に基づくものとして一括りにできるかという点、必ずしもそうではないことに注意しておかねばならない。この点で興味深いのは、スウェーデンにおける失業率の推移である。第1次石油危機後の20年近くにわたり、この国は、集権的な賃金交渉制度と充実した福祉制度を組み合わせることによって、日本と同様の優れた雇用パフォーマンスを実現してきたのである。それは、「社会コーポラティズム (social corporatism)」を代表するものとして、「スウェーデン・モデル」と呼ばれてきたもの

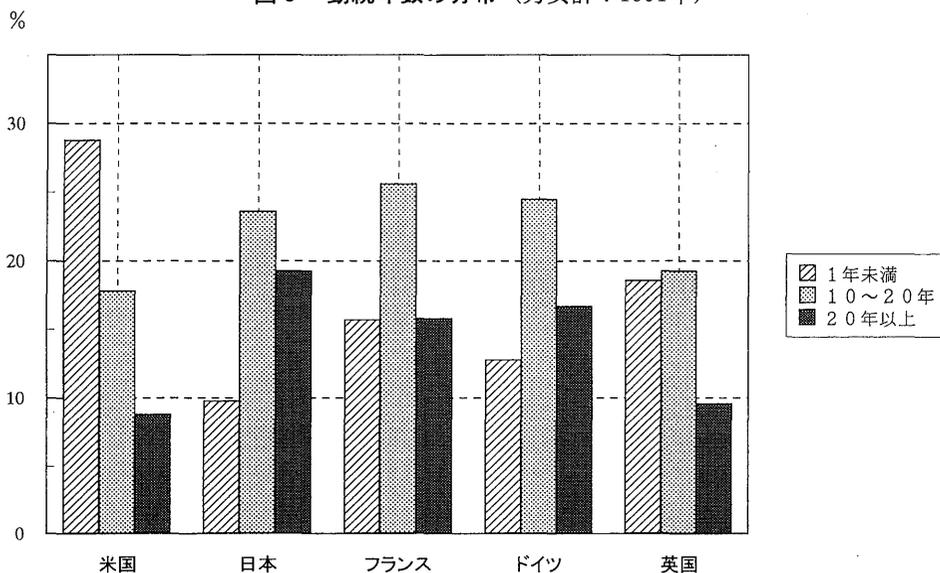
である<sup>2)</sup>。しかし、このスウェーデンにしても、90年代を境にして、失業率が急上昇する。その背景にあるのは、公共部門主体の福祉政策を追求してきた国々での国民負担の増加が限界に近づいていること、さらに、経済の国際化が賃金交渉構造に対する分権化の圧力を高め、ヨーロッパ統合の進展によって、特定の国だけが手厚い公共サービスの提供を続けることが困難になってきているなどを挙げることができる。結果として、これまで良好な雇用機会を提供してきた公共部門で大幅な雇用削減が生じている。失業問題に関する限り、スウェーデンもまた90年代に入り「ヨーロッパ化」の道を辿りつつあるといえる。

構造的な失業問題を抱えるヨーロッパ諸国に対して、アメリカの失業率の推移は、第1次石油危機以降から90年代の初頭まで、ドイツのそれと同じような軌跡を辿っている。しかし、その後はドイツとは対照的な動きとなる。アメリカの失業率は1992年以降、連続的に低下し、すでに第1次石油危機以前の水準にまで低下している。

以上のヨーロッパ諸国（とくにドイツ）やアメリカと比較してみると、日本の失業率の推移において観察できるいくつかの特徴が明らかになる。第1に、他の諸国と比べて、日本の失業率は低位の水準を維持してきたし、2度にわたる石油危機に対しても、大きく変動することはなかった。第2に、1970年からの四半世紀あまりを通してみると、80年代後半におけるバブル期での極端な労働力不足の時期を除き、日本の失業率は長期的に緩やかに上昇していることで

2) 「社会コーポラティズム」および「スウェーデン・モデル」については、Pekkarinen, Pohjola and Rowthorn (1992)、稲上ほか (1994) を参照されたい。

図3 勤続年数の分布 (男女計：1991年)



[出所] OECD, *Employment Outlook*, 1993, Table 4.1 より作成。

ある。

ところで、以上の観察からは、失業率の推移における3極的な特徴だけが理解するだけで、労働市場構造の各国別の特徴は必ずしも浮き彫りにされない。そこで次に、同じくOECDによるデータに基づいて、勤続年数の分布や定着度に関する国際比較を行ってみよう。

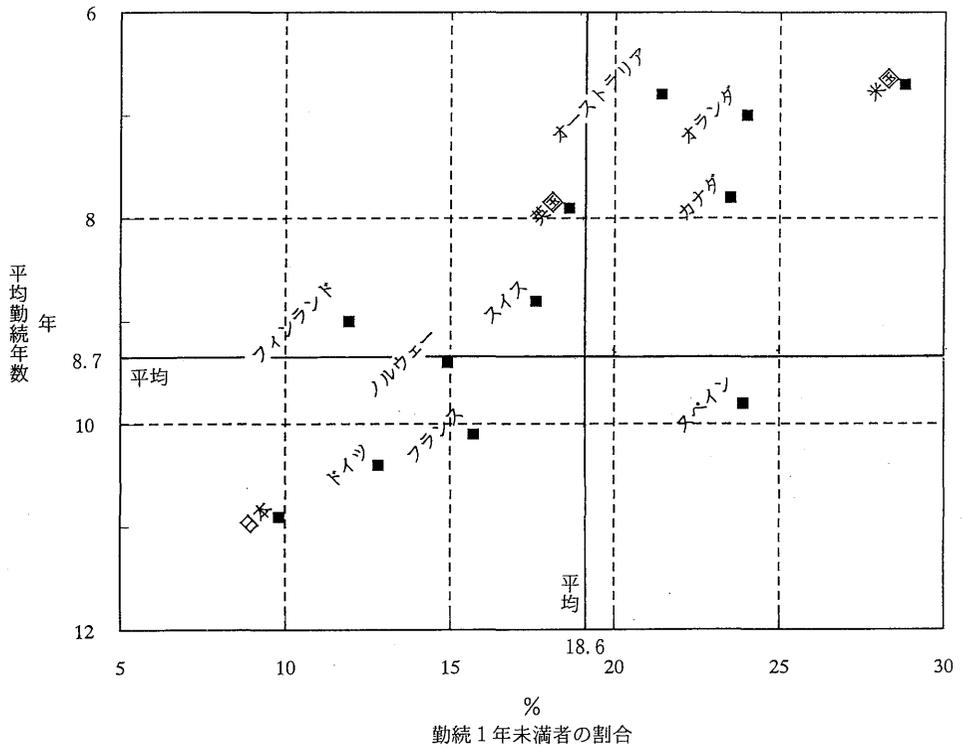
図3から明らかのように、長期雇用や継続雇用を特徴とする国としては、日本だけでなく、ドイツ、フランスもそれに含めることができる。これに対し、アメリカは長期勤続者の比率が低いというだけでなく、勤続1年未満者の比率が極端に高いという特徴をもつ。まさしく、アメリカは際立って短期的、高度に流動的な雇用パターンの国であるとみなすことができる。この点は、図4によっても確認することができる。図の横軸には勤続1年未満者の割合を、縦軸には各国の平均勤続年数を取り、ヨーロッパ諸国を中心に12カ国に関するデータがプロットされ

ている。

図の左下に向かうほど雇用パターンはより定着的になり、また右上に向かうほど雇用パターンはより流動的になるとみなすことができる。確かに、日本とアメリカは全く対照的な位置にあることが分かる。

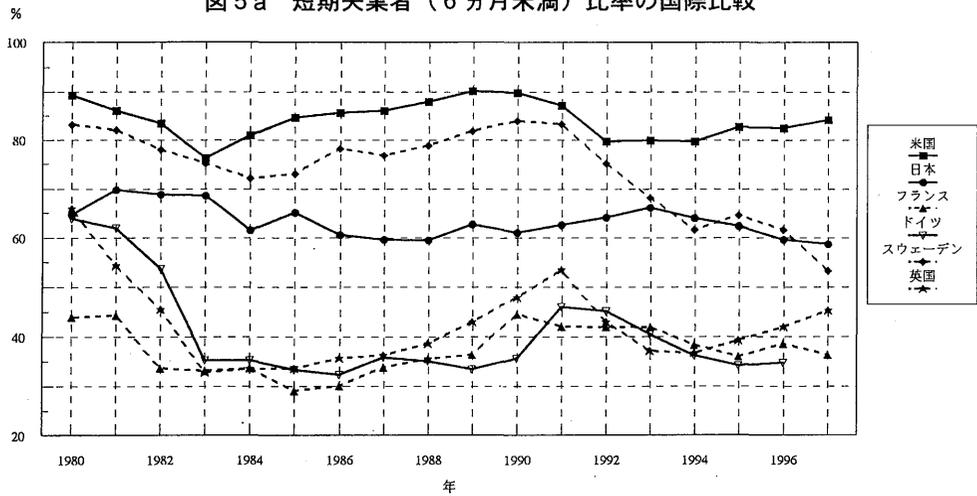
このアメリカを特徴づける高度に流動的な雇用パターンは、短期と長期の失業者比率(いずれも男女計)に関する国際比較を行った図5aと図5bによっても確認できる。明らかに、アメリカの雇用システムは、極めて短期の雇用と極めて短期の失業から成り立っている。対照的なのは、フランス、ドイツ、イギリスといったヨーロッパ主要国であり、長期失業者の比率が著しく高く、この限りで、これらの国々での労働市場は、非流動的あるいは硬直的であるとみなすことができる。要するに、アメリカの雇用システムでは、一方で雇用は著しく不安定であるのを特徴とするとともに、他方で短期の失業

図4 企業定着度の国際比較（男女計：1991年）



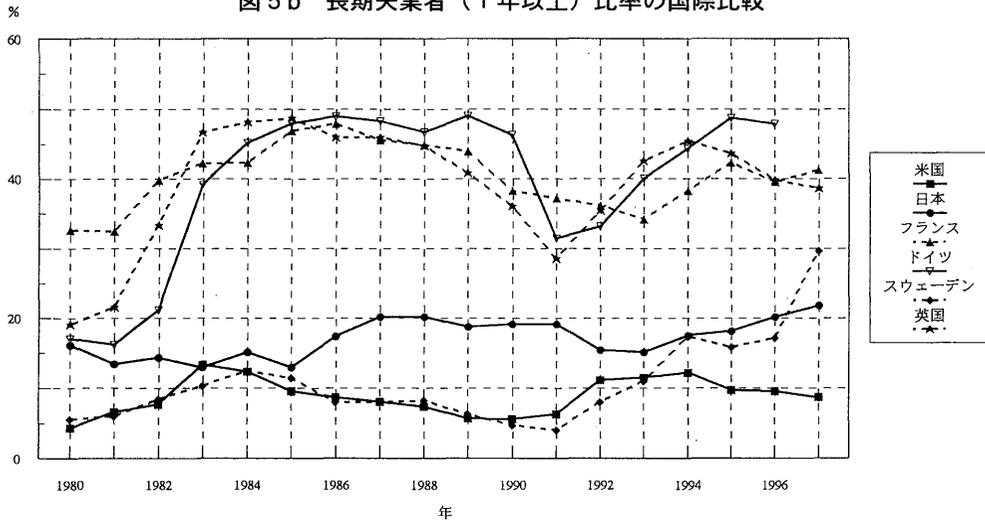
【出所】 OECD, *Employment Outlook*, 1993, Table 4.1 より作成。

図5a 短期失業者（6ヵ月未満）比率の国際比較



【出所】 OECD, *Employment Outlook*, 各年版より作成。

図5b 長期失業者（1年以上）比率の国際比較



【出所】 OECD, *Employment Outlook*, 各年版から作成。

期間という形で失業からの脱出の可能性を高めることで、前者の犠牲を補うという形になっている。これに対して、ヨーロッパ諸国での長期雇用は、雇用の安定が維持される反面で、失業からの脱出の可能性が著しく阻害されるということを意味している。この2つの図における国際比較の観点からすると、日本はアメリカとヨーロッパ諸国との中間に位置するといえる。すなわち、労働市場の機能としては中程度の流動性があり、それと長期勤続とが組み合わされて成り立っているのが、日本の雇用システムだということになる。

ここで、短期勤続者の比率を年齢階層別に見てみると、興味深い結果を観察できる。表1は、OECDのデータに基づいて、勤続4年未満の労働者の比率を年齢階層別に整理したものである。アメリカは、いずれの年齢階層でも高い比率を示している。注目に値するのは、ドイツである。30歳台の男性労働者では、日本に比べ高い比率を示している。この比率を転職の度合いを表していると考えれば、ドイツは、長期

勤続という点では日本と類似のパターンを示すと同時に、転職という点では日本に比べてより流動的なパターンを示している。しかしながら、失業期間や失業からの脱出可能性という点では日本よりもはるかに硬直的なパターンを示すのである。

以上、1990年代における最近のデータではなく、80年代と90年代初頭が中心となるOECDの資料を用いて簡単な国際比較を行った。いくつかの論点が明らかになると思われる。まず第1に、ある雇用パターンは、ある特定の一国にのみ観察されるというより、複数の国に共通するものとして観察されるということ、さらに別のパターンもまた、それとは異なる複数の国に観察されるということである。第1の論点をより具体的に述べると、次のような第2の論点も提起できよう。長期雇用を特徴とする国は、日本だけに限らない。ドイツやフランスもまた同じ特徴を持つ国として括ることができる。しかし、この点で同じ特徴をもつ日本とドイツにしても、ドイツの場合には、長期雇用と同時に相

表1 勤続4年未満労働者比率の国際比較(1984-1989)  
(%)

| 年齢階層   | 男 性  |      |      |
|--------|------|------|------|
|        | 日本   | ドイツ  | 米国   |
| 20~24歳 | 86.7 | 74.5 | 87.6 |
| 25~29歳 | 50.7 | 50.0 | 72.5 |
| 30~34歳 | 22.1 | 38.1 | 59.6 |
| 35~39歳 | 16.5 | 27.5 | 44.5 |
| 40~44歳 | 13.5 | 15.5 | 35.4 |
| 45~49歳 | 13.3 | 10.5 | 29.7 |
| 年齢階層   | 女 性  |      |      |
| 20~24歳 | 89.0 | 81.0 | 89.8 |
| 25~29歳 | 46.7 | 52.8 | 75.6 |
| 30~34歳 | 41.5 | 42.8 | 69.3 |
| 35~39歳 | 45.3 | 38.4 | 60.2 |
| 40~44歳 | 41.7 | 37.5 | 51.3 |
| 45~49歳 | 32.2 | 31.5 | 47.3 |

注) 米国については、1983年時点の、21~24歳、25~28歳、29~32歳、33~40歳、41~44歳、45~48歳の年齢階層。

[出所] OECD, *Employment Outlook*, 1993, Table 4.3, Table 4.4より。

対的に高い流動性をその雇用パターンの中に組み込んでいるとみなすことができる。そして、国際比較の観点からすれば、日本の雇用パターンは長期勤続と中程度の流動性を示すものといえる。したがって、第3に、極端に短期の雇用と失業を特徴とするアメリカは、国際比較の観点から見れば、それ自体が特異なパターンであるということも可能である。再度、図5aと図5bを見てみよう。ここで興味深いのは、80年代から90年代初めまでのスウェーデンである。この期間におけるスウェーデンの雇用パターンは、アメリカのそれと比べて類似している。しかし、この類似したパターンは、2つの国における全く異なる労働市場構造に基づくものであることに注意しなければならない。社会コーポラティズムの典型としてのスウェーデンでは、集権的な賃金交渉制度に基づく「連帯主義的賃金政策(solidarity wage policy)」と「積極的労働政策(active labor market policy)」との組合せ<sup>3)</sup>によって、雇用の流動化を促進して

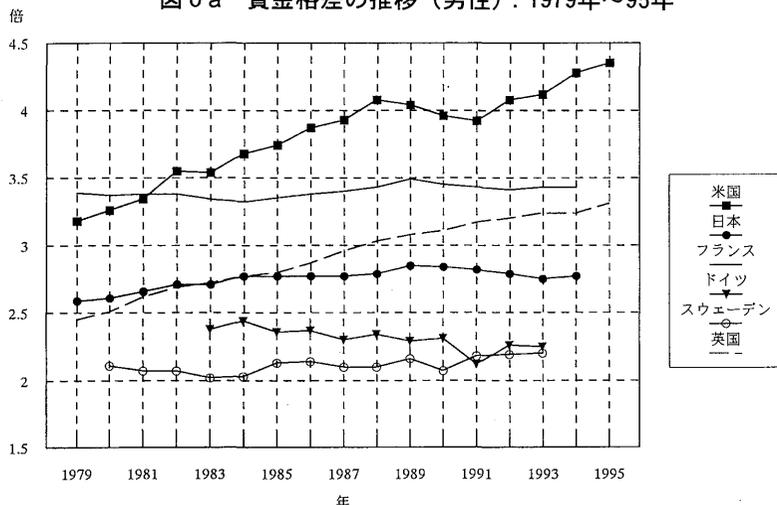
きたからである。同じ労働市場の流動化といっても、労働市場への政策的介入をむしろ否定するアメリカとスウェーデンとは全く性格を異にするのである。

さて最後に、以上の各国における雇用パターンの相違が、労働市場を通じて賃金水準にどのような影響を及ぼすのかを見てみよう。図6aと図6bは、10分位の賃金階層の最上位と最下位の賃金比率として見た賃金格差の各国別推移を図示したものである。

図から容易に見てとることができるように、アメリカの高度に流動的な雇用パターンは、賃金格差をきわめて大きくするという事実である。しかも、90年代に入り、格差はさらに拡大している。ここでもまた興味深いのは、ドイツとスウェーデンにおける推移である。ドイツでは、対象となった期間において、賃金格差は一貫して低い水準に維持されている。また、アメリカと類似の雇用パターンが観察されたスウェーデンでも、この間一貫して低い賃金格差が維持されてきた。日本は、ここでもアメリカとドイツ・スウェーデンとの中間に位置するものとみなすことができよう。ここから明らかになるのは、高度に流動的な雇用パターンをもち、

3) 「連帯主義的賃金政策」とは、底辺労働者グループの賃金水準を引き上げるという基本方針のもと、賃金はその仕事の質に見合って産業・企業横断的に支払われねばならないという原則を、中央集権的な賃金交渉制度によって実現するのを意図したものである。結果として成立する平坦な賃金構造の下では、不採算部門の産業は効率と生産性を高めなければ競争力を失い、結局スクラップされ、したがって、ここには生産性の高い産業・企業が生き残っていくという産業政策が想定されている。こうした生産性の高い産業・企業の労働需要に見合う必要労働力を、地理的・産業的に、さらには職業的に移動させていくといった労働政策が「積極的労働政策」と呼ばれるものである。具体的には、職業カウンセリングや職業紹介、職業訓練・リハビリや労働者の地理的移動促進、障害者などに対する雇用創出政策といったものを含む。

図6a 賃金格差の推移(男性): 1979年~95年



[出所] OECD, *Employment Outlook*, 1996, Table 3.1 より作成。

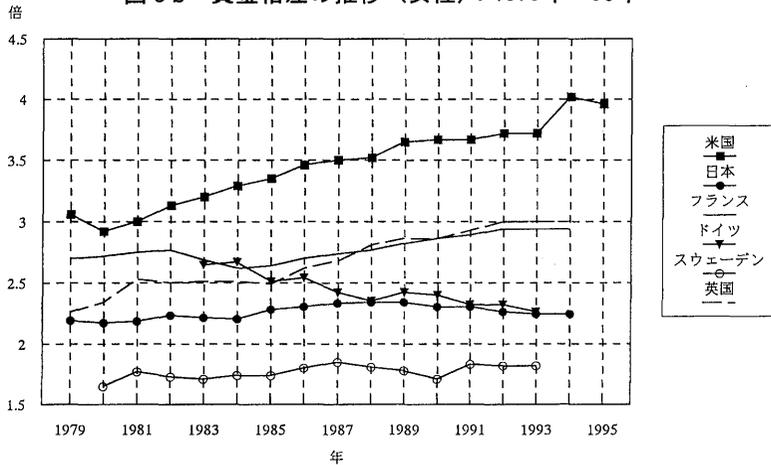
労働市場における市場機能の拡張, ないしは労使交渉における分権化・個別化を伴う「競争市場」化を強力に押し進めてきた「アメリカ型」の雇用システム(この点ではイギリスもまた同様である)は格差の拡大に帰結するというのである<sup>4)</sup>。

以上の考察を総括しておこう。ここでの雇用システムの国際比較は, マクロ集計データによるものであり, これによって, それぞれの国における労働市場のメカニズムそれ自体を明らかにできるわけではない。しかし, このような簡単な比較からだけでも, 少なくとも次のような

ことはいえるだろう。「日本型」雇用システムの変化や変容が避けられないとしても, システム変化の方向が単純に1つだけだと断定するのはできないということである。雇用の流動性だけを基準にするならば, アメリカの雇用パターンは確かに「市場型」と呼ばれるものの典型をなすといえる。ただし, 流動性の基準をとるならば, 80年代までという留保が必要であろうが, スウェーデンにおいても, アメリカと同様の高度な流動性が雇用システムの中に組織的に組み込まれていたし, 表1を用いて議論したように, ドイツにおいてもまたそうなのである。そして, 「日本型」と呼ばれる雇用システムにしても, 国際比較の観点からするならば, 長期勤続と「中程度」の流動性の組合せから成るものとして特徴づけられる。日本型のシステムにおいて, 労働「市場」の機能が硬直化しているとか, その機能が阻害されているとかいうのでは決してない。このように「市場型」のシステムは, 多様で多元的なのである。したがって, 理想的・普遍的な「市場型」のシステムを想定し, またそ

4) ヨーロッパと比べたアメリカの労働市場の特徴として挙げられるのは, 高度の流動性に支えられた雇用創出能力の高さである。しかし, 新たに創出された雇用は, 主としてサービス業部門でのもので, 低賃金職種が多くを占めることが, 「低賃金多就業」問題を引き起こしているとしてこれまで様々に議論がなされてきた。たとえば, 90年代前半におけるアメリカ企業の「ダウンサイジング」を脱神話化するゴードン(1996)は, この問題に対する優れた理論的・実証的研究の1つである。もちろん, サービス業部門で雇用が増えたのは専門技能職や管理職(シリコンバレーやウォール街のように)であり, 必ずしも低賃金職務ではないという指摘もある。

図6b 賃金格差の推移（女性）：1979年～95年



[出所] 図6aに同じ。

れを「アメリカ型」と同一視して、それへの単純な移行ないし収斂を議論することは、一面的で短絡的であるという危険を免れえない。日本型の雇用システムの変容とその展望を議論する場合には、少なくともこのような理解が前提されねばならないだろう。

## 2.2 戦後日本の労働市場に関する「定型化された事実」

次節以降での議論に進む前に、戦後日本の労働市場構造についての「定型化された事実(stylized facts)」というべき諸特徴を指摘しておくことが有益であろう。いくつかの「事実」を検出できる。

第1は、「分断化」された労働市場(segmented labor market)という事実である。

日本の労働市場では、賃金と雇用に関して、大きく労働者を3つのグループに分類することができる。すなわち、大企業の正規男子労働者、中小企業の男子正規労働者、そして、派遣労働者、アルバイト、臨時かつ日雇労働者、契約あ

るいは登録社員、パートタイム労働者といった非正規労働者である。第3番目のカテゴリにおいて女性労働者が占める比率はきわめて高い(表2を参照)。

第2は、労働市場の「階層的」性格である。

上記の労働者の3つのカテゴリにおいて、前者から後者への移動を下方移動と呼ぶとすれば、下方移動は可能だが、逆の上方移動はきわめて困難だという特徴を持ち、しかも異なるカテゴリの労働者の間では賃金や昇進について顕著な相違が見られる。さらに、3つのカテゴリ間では、勤続年数の違いがはっきりしており、その意味で、そこには雇用に関する階層的構造が存在している。したがって、日本の労働市場は、「階層化」された分断的労働市場(hierarchically segmented labour market)としての特徴を強く持っている。

ここで注目されねばならないのは、この分断的労働市場が、労働インセンティブや賃金や雇用のフレキシビリティに対してもっている機能的含意である。

表2 就業形態・性・企業規模別の労働者数および割合

(千人、%)

|          | 計            | 正社員       | 非正社員     | 出向社員    | 派遣労働者   | パート<br>タイマー | 臨時・<br>日雇い | 契約・<br>登録社員 | その他     |
|----------|--------------|-----------|----------|---------|---------|-------------|------------|-------------|---------|
| 男女計      | (42984.0)    | (33169.3) | (9814.7) | (590.0) | (305.6) | (5873.1)    | (1873.1)   | (731.8)     | (440.6) |
| 計        | (100.0)100.0 | 77.2      | 22.8     | 1.4     | 0.7     | 13.7        | 4.4        | 1.7         | 1.0     |
| 1,000人以上 | (26.0)100.0  | 83.0      | 17.0     | 1.0     | 1.6     | 9.9         | 2.1        | 1.6         | 0.8     |
| 300～999人 | (14.6)100.0  | 81.2      | 18.8     | 1.6     | 0.6     | 11.5        | 2.0        | 1.3         | 1.8     |
| 100～299人 | (15.0)100.0  | 76.8      | 23.2     | 2.0     | 0.5     | 14.1        | 3.2        | 2.5         | 0.9     |
| 30～99人   | (17.4)100.0  | 73.9      | 26.1     | 2.0     | 0.5     | 14.6        | 6.2        | 1.8         | 1.0     |
| 5～29人    | (27.1)100.0  | 71.7      | 28.3     | 0.9     | 0.2     | 17.6        | 7.3        | 1.5         | 0.9     |
| 男女計      | (26519.7)    | (23058.1) | (3461.6) | (510.9) | (110.5) | (1025.2)    | (1025.2)   | (374.0)     | (271.5) |
| 計        | (100.0)100.0 | 86.9      | 13.1     | 1.9     | 0.4     | 4.4         | 3.9        | 1.4         | 1.0     |
| 1,000人以上 | (28.1)100.0  | 92.1      | 7.9      | 1.2     | 0.7     | 3.2         | 1.4        | 0.8         | 0.6     |
| 300～999人 | (15.2)100.0  | 90.6      | 9.4      | 2.2     | 0.4     | 2.5         | 1.4        | 1.1         | 1.9     |
| 100～299人 | (15.0)100.0  | 85.5      | 14.5     | 2.9     | 0.5     | 5.1         | 2.8        | 2.2         | 0.9     |
| 30～99人   | (16.4)100.0  | 84.2      | 15.8     | 2.9     | 0.3     | 4.9         | 4.5        | 2.1         | 1.1     |
| 5～29人    | (25.2)100.0  | 81.6      | 18.4     | 1.4     | 0.2     | 6.2         | 8.4        | 1.3         | 1.0     |
| 女子計      | (16464.3)    | (10111.2) | (6353.1) | (79.1)  | (195.1) | (4704.0)    | (847.9)    | (357.8)     | (169.1) |
| 計        | (100.0)100.0 | 61.4      | 38.6     | 0.5     | 1.2     | 28.6        | 5.1        | 2.2         | 1.0     |
| 1,000人以上 | (22.6)100.0  | 64.6      | 35.4     | 0.5     | 3.6     | 23.5        | 3.4        | 3.1         | 1.3     |
| 300～999人 | (13.5)100.0  | 64.1      | 35.9     | 0.4     | 0.9     | 28.0        | 3.3        | 1.6         | 1.6     |
| 100～299人 | (14.9)100.0  | 62.8      | 37.2     | 0.6     | 0.5     | 28.6        | 3.7        | 3.0         | 0.9     |
| 30～99人   | (18.8)100.0  | 59.4      | 40.6     | 0.8     | 0.7     | 28.2        | 8.6        | 1.4         | 0.9     |
| 5～29人    | (30.1)100.0  | 58.4      | 41.6     | 0.2     | 0.2     | 32.9        | 5.8        | 1.8         | 0.8     |

注) カッコ内は母集団復元による労働者数。

[出所] 労働大臣官房政策調査部編『就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』1996年、pp.39-41。

第3は、階層化された分断的労働市場における賃金格差構造の存在と、それによるインセンティブ促進と賃金のフレキシビリティ促進の効果が存在するということである。

賃金に関しては、しばしば賃金プロファイルが年齢とともに大きく右上がりとなるいわゆる「年功賃金」の存在が強調されるが、それとともに国際的に見ても大きな企業規模間賃金格差が存在している。つまり、上記3つのカテゴリーの労働者間では、職務の難易度などに解消されることのない大きな賃金格差が存在する。さらに、大企業と中小企業との間には、企業内福利厚生に関しても大きな格差が存在している(図7a, 7bおよび図8を参照)。

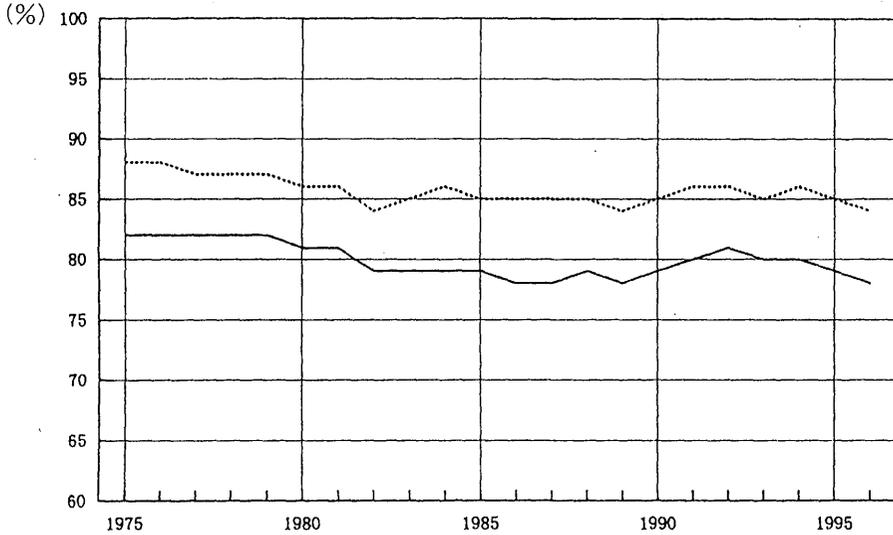
こうして、企業規模間格差をともなった年功

賃金体系と、転職時に主として下方への移動を余儀なくされる階層化された分断的労働市場は、きわめて大きな転職コストを生み出すことになる。加えて、企業内福利厚生格差が存在することが、中途転職による経済的損失をより大きなものにするのである。

よく知られているように、アメリカの「社会的蓄積構造(SSA)理論」は、失業の確率と平均失業期間を考慮したうえで、労働者が現在得ている所得と失業したときに見込まれる所得の差を、「失業コスト(job-loss costs)」(Bowles(1985); Bowles and Boyer(1990))と呼び、この「失業コスト」が労働者を規律づけ、その労働努力を引き出すものと説明している。かれらの議論では、失業保険といった制度的要因に

図7a 企業規模間賃金格差（男子労働者）

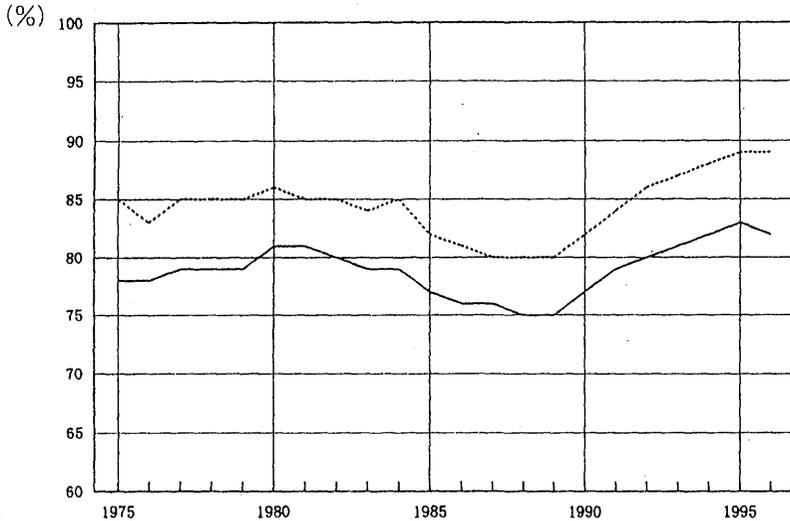
… 大企業の賃金に対する中企業の賃金の相対水準  
 - 大企業の賃金に対する小企業の賃金の相対水準



注) ここで、大企業とは従業員規模1,000人以上の企業を、中企業とは従業員規模100~999人の企業を、小企業とは従業員規模10~99人の企業を指している。  
 [出所] 労働省『賃金構造基本統計調査』。

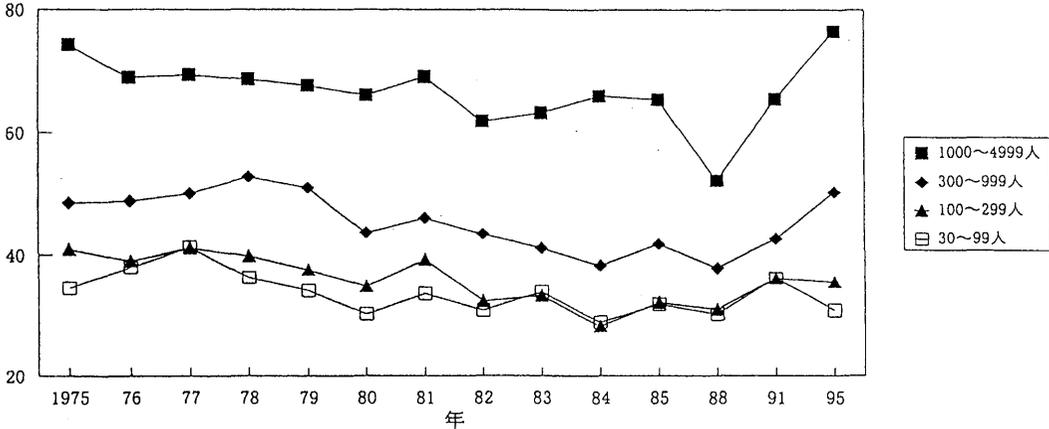
図7b 企業規模間賃金格差（女子労働者）

… 大企業の賃金に対する中企業の賃金の相対水準  
 - 大企業の賃金に対する小企業の賃金の相対水準



注) ここで、大企業とは従業員規模1,000人以上の企業を、中企業とは従業員規模100~999人の企業を、小企業とは従業員規模10~99人の企業を指している。  
 [出所] 労働省『賃金構造基本統計調査』。

図8 法定外福利厚生費の企業規模間格差  
(5000人以上規模=100)



注) 1986年, 87年, 89年, 90年, 92年, 93年, 94年は, 調査が行われていない。  
[出所] 労働省『賃金労働時間制度等総合調査』より作成。

については考慮しているものの、「失業コスト」は、主として失業率など外部労働市場の条件—あるいは景気動向—によって影響されると仮定されている。これに対して、日本経済についていえば、われわれが主として問題としている1990年代までの時期に関するかぎり、失業率は非常に低く、男子正規労働者が直接に解雇されることはきわめて稀であった。しかしながら、われわれのみるところ、「転職コスト」のもたらす効果は、SSA 理論のいう「失業コスト」と同様の働きをしており、それがもたらす金銭的および社会的ペナルティは労働者の労働努力を引き出す社会的なインセンティブ・メカニズムとなっているように思われる。言いかえれば、このような意味での「転職コスト」は、競争的労働市場における「失業コスト」の「機能的等価物(functional equivalent)」としての役割をはたしていると考えられるように思う。このような観点から、本稿では、この日本型雇用システムのなかに埋め込まれている、転職時における大きな経済的損失と福利厚生水

準の低下という労働者にとってのコストを「制度化された失業コスト(institutionalized job-loss costs)」と呼ぶことにしたい。ここで強調すべき点は、この「制度化された失業コスト」は、外部労働市場の状況からは相対的に独立であるという点である。それは、労働市場の階層的構造によって持続的に生み出され、この「制度化された失業コスト」は、協調的な労使関係と相まって、マクロ経済全体における賃金水準を抑制する効果をもっていると考えられることができる。

第4は、階層化された分断的労働市場が、非常にフレキシブルな雇用調整メカニズムを可能にしているという事実である。

一方における配置転換、OJTに基づく技能形成といった企業組織内の「内的フレキシビリティ」と、他方における非正規労働者の動員や下請中小企業への出向・転籍といった雇用に関するバッファー装置によってもたらされる「外的フレキシビリティ」とが結びつけられることによって、きわめてよく組織された雇用調整メカ

ニズムが構成されるのである。

さて、以上での国際比較という基礎作業と日本の労働市場に関する特徴づけを前提にして、次節以降では、戦後日本における雇用システムの形成と進化に関して、より具体的に検討する作業へと進むことにしよう。本稿の第1節で述べたシステム「進化」ないしは制度「進化」をめぐる視点に基づいて、第3節では、「日本型」雇用システムの発生に関する議論を、第4節では、「日本型」雇用システムの機能に関する議論を行うことにする。

### 参 考 文 献

\*本稿の続編である第3節以降の議論は、次号に掲載予定である。したがって、ここでの参考文献に関しては、本号での議論に関わるかぎりでのものを掲示し、次号において、再度一括した形での参考文献の一覧を提示することにする。

- 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・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。
- Bowles, S.(1985)“The Production Process in a Competitive 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『黄金時代の資本主義 — マルクスとケインズを超えて』東洋経済新報社, 1993年)
- Doringer, P.B. and Piore, M.(1971) *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books.
- 海老塚明・磯谷明徳・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。

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」伊東秀史編『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。

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)

Hodgson, G.M.(ed.)(1995) *Economics and Biology*, Edward Elgar.

稲上 毅・H.ウィットカー・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。

Isogai, A., Uemura, H. and Ebizuka, A.(1997)“The Hierarchical Market-Firm Nexus and the Postwar Japanese Economy,” 伊東弘文・徳増 洪編『現代経済システムの展望』九州大学出版会。

磯谷明徳・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。

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(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。

Nelson, R. and Winter, S.(1982) *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Bellkap Press of Harvard University Press.

Pekkarinen, J., Pohjola, M. and Rowthorn, R.(eds.)(1992) *Social Corporatism: A Superior Economic System?*, Oxford and Clarendon Press.

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。

植村博恭・磯谷明徳・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。

(1999年4月脱稿)

[九州大学経済学部助教授]