

構造変動期の年功制度

[研究メンバー]

主査	小野 旭	一橋大学教授
	荒井一博	一橋大学助教授
	中馬宏之	東京都立大学助教授
	樋口美雄	慶應義塾大学助教授
	中村二郎	武蔵大学助教授

[報告書目次]

第Ⅰ部	「長期勤続とインフォーマルネットワークの形成」
第Ⅱ部	「日本的」雇用慣行の歴史的分析
第Ⅲ部	年齢別賃金格差の推移
第Ⅳ部	経済変動と賃金構造の変化……………勤続年数・年齢の効果
第Ⅴ部	総供給曲線の勾配と労働市場

[内容要旨]

石油危機後、日本経済は、低い経済成長率の下で従来にも増して著しい構造変動を余儀なくされ、わが国の雇用慣行や賃金制度にも様々な影響があつて、年功賃金や終身雇用制度の変質が予想される。このような問題意識の下に、わが国の賃金・雇用制度を理論的、歴史的、統計的に分析し、現行制度が労働力の需給調整機能に及ぼす影響を明らかにした。

第Ⅰ部 「長期勤続とインフォーマルネットワークの形成」

30 年以降のわが国労働市場は、幾つかの指標によると流動性の低下を示している。労働者の長期雇用に国際的共通性があることも示唆されている。

1. 長期勤続と特殊熟練仮説

人的資本論では、訓練を①一般的訓練と、②特定の企業にしか通用しない熟練のための特殊訓練の 2 種類に分類し、企業は特殊的な熟練を養成し、この種の熟練が存在する限り労働者の固定化あるいは長期熟練化は不可避であるとする。

2. 長期勤続の必要性

- (1) 生活費保障から派生する利益： 年功賃金には年齢別生活費保障としての性格が濃厚であるが、実際に役割を果たすためには、生涯雇用との結合が必要である。生涯生活費の保障は、労働者の関心を企業内に引き留め、過激な組合活動傾斜の防止、企業との一体化で企業も利益を受ける。
- (2) インフォーマルネットワークの形成：
 - ① 信頼という財の重要性： 企業が一つの組織として効率的な意思決定・その実行のためには、組織の構成人員間に信頼関係を軸としたインフォーマルネットワークの成立が大切である。この信頼という財は企業自身の中で生産するしかないが、そのためには長期雇用が必要とされる。
 - ② 長期勤続と忠誠心： 長期勤続は企業との一体感等から、企業への忠誠心を生み出す。

3. 子飼いを前提としたはえぬき登用の慣行

- (1) 事実の確認： 「会社職員録」により、高い「はえぬき」登用率の存在を認めた。
- (2) はえぬき登用の企業定着効果： 産業別のクロスセクション・データによると、はえぬき登用の慣行が勤続期間の長期化を促している。

第Ⅱ部 「日本的」雇用慣行の歴史的分析

終身雇用、年功賃金、企業別組合及び（早期）定年制によって特徴付けられる雇用慣行は、1920年代、大規模近代産業の急速な発展を背景に成立した。そのような雇用慣行成立の経緯を、過去の様々な研究業績やデータにもとづき、歴史的な視点から再確認した。その際、当時の米国の雇用慣行及びその日本へのインパクトを考慮した比較経済史的な視点の保持に心がけた。

第Ⅲ部 年齢別賃金格差の推移

わが国雇用制度の特徴となっている年功賃金制度が、時間と共にどのように変化してきたかについて理論モデルを検討し（年齢別賃金格差は過去 20 年余りの間大きく変化しており、V字型に推移したものや、そうでないものなどがある。このような推移を説明できる仮説として、内部労働市場の発達と資本市場の不完全性を想定した生活費保障的な年齢賃金プロファイル仮説が考察された）これについて、わが国の製造業の男子労働者のデータを使って実証した。

第Ⅳ部 経済変動と賃金構造の変化

賃金構造の変化、特に勤続年数や年齢の賃金に与える効果の変化を①理論的に分析し（理論モデルでは労働者の離職行動を考えて企業が賃金決定を行うと想定すると、外部労働市場にお

ける需要の逼迫は勤続の長い労働者と短い労働者の賃金格差を縮小すること、企業内部における諸事情は勤続年数の短い者よりも長い者に強い影響を与えることが示された) これを、②企業規模別・産業別のデータによって分析・検証した。

第V部 総供給曲線の勾配と労働市場

第一次石油危機を契機とするスタグフレーション期において日本経済のパフォーマンスが高かった理由として労働市場の観点や総供給曲線の勾配に関する議論が多く行われている。そこで、労働市場の特徴が総供給曲線の勾配の大きさとどのように関連しているか実証的に分析すると共に、併せて、総供給曲線の勾配に関する国際比較を行いまた、日本の労働市場の性質をより明確に把握するために、製造業における雇用の賃金弾力性の国際比較をも試みた。