

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 1997.6 vii+339 ページ

1998年5月の男性の失業率は4.3%。過去最悪の数字となった。果たして日本の伝統とされた『終身雇用』制度は終焉したのだろうか。

本書の編著者は、こういったマスコミを通じて流される情報をそのまま鵜呑みにするのは早計だと論じる。長期に雇用が保障されないと優れた人材は社内ではなかなか育たない。たとえ長期雇用保障が不可欠とされる労働者の範囲が大きく限定されるにしても、長期雇用制度とそれを支える日本の賃金体系の有効性は正しく評価される必要がある。そのうえで日本の雇用慣行の変化が論じられるべきだ。そのために、まず、キチンとした理論的な枠組みのなかで詳細なデータをもちいて実態をはっきりと把握することが重要であるというのが、編著者の問題意識であり、この本の出版の意図である。

本書は、第1級の研究者によるしっかりとした理論的な枠組みのもとに、一般にはなかなか入手できない個票をもちいて日本の労働市場のさまざまな側面について実証研究をおこなった、質の高い研究論文集である。また、女子労働には関心のない読者にとっても、労働研究のフロンティアでいまだのような研究が積み重ねられているのかを知ることができる、貴重な労働経済学の本となっている。

本書は大きく分けて、2つの部分から構成されている。第1部では、「日本型」雇用慣行がどのように変容しているのかについて、また第2部では変化する雇用環境のなかでの女性労働者の処遇に焦点をあてた論文が集められている。かなり高度な数学や統計学の知識を必要とする論文も多く含まれているが、それぞれの分析から導かれた結論は明瞭であり、そこに至るまでの道筋をたどってゆくなかで多くの知見がえられる。

紙幅の制約上、ひとつひとつの論文について詳細に論ずることはできないので、ここでは、本書からえられたさまざまな結論を最近の日本の労働市場の変化との関連で考えながら、本書の貢献をあきらかにするとともに、今後の課題となっている問題につ

いて考えてみたい。

## 1. 長期雇用制度の変化

もっとも興味深く、そして大きなインプリケーションを今後の労働市場にもたらすとおもわれたのは、中馬論文のファインディングスである。詳細なデータの丁寧な分析から「中高年男性正社員にかんするかぎり『終身雇用制度』は、一部の例外を除いて80年代後半以降に、弱体化するどころか、むしろより広範に普及している」ことが実証されている。

最近の中高年の失業率の高まりを考えると、長引く不況のなかでこういった高い定着率が職場の高齢化とともに中高年労働者の肩叩きや早期退職の促進といった現象をもたらししていることがわかるのである。

同時に、日本人の勤続意識を高めてきた昇進の構造にも変化がみられる。小野論文では、低成長や団塊の世代の中高年化などによって、生え抜きと中途採用者とのあいだで昇進の年齢差が少なくなっていることが指摘されている。そして、これが今後労働者の定着性を弱め、一社勤続意識の低下をもたらしことが予測されている。加えて、企業の組織も新技術の導入とともに、垂直的な組織からフラットな水平的組織へと変化するならば、管理職のポストそのものも減少するだろう。こういった変化が社員にもたらすモラルの低下をどう防ぐのかが、今後の日本企業の重要な課題になっている。

さらに、日本的な雇用調整にも変化がみられる。雇用保障が原則とはいうものの、解雇が避けられないこともある。

駿河論文では、「大きな1期の赤字や2期連続の赤字期には、労使双方の企業存続への危機感から解雇の交渉費用は通常期より低くなり解雇が生じる確率が高くなる」(駿河)ことが実証されている。金融ビックバンやバブル崩壊後、企業の資本調達コストが上昇している。短期の収益を上げるために、ヒトにも手をつけなければならない時代がきているのである。

本書ではふれられていないが、最近のもっとも大きな労働市場の変化は、雇用保障のある良好な就業機会がへり、新しく生み出される仕事のほとんどが非正規の仕事であることだろう。非正規労働者の多くは女性であるが、最近では男性の派遣労働者もふえている。こういった労働力の流動化が日本的な人材形成に与えるマイナスの影響についても今後研究が

必要になる。

本書の貢献のひとつは、労働者のモチベーションを高め、やる気をださせるという長期雇用のメリットをあきらかにした点であろう。

21世紀の経営者のかかえるディレンマとは、労働者に雇用を保証し長期に人材育成をしながらも、他方で柔軟な組織を構築していかなければいけないことだろう。新しい経済環境のなかでこのふたつのバランスをいかにとっていくのが経営者だけでなく、政策立案者にとっても重要な課題になっているのである。

## 2. 日本の経営と女性労働者

第2部では、内部労働市場における女子労働者の処遇についてさまざまな分析がなされている。ここからえられる結論のひとつは、内部労働市場における人材形成のシステムが長期勤続が期待できない女性の能力活用を難しくしているということである。

こういった欠点を補うためにコース別人事管理制度が導入されたが、大きな成果をあげていない。(脇坂論文)また、川口論文では、ゲーム理論を応用しながら「企業が採用戦略を変更するには何らかの費用が必要であるという仮定のもとでは、男性は市場労働、女性は家事労働という性的比較優位が明確であった時代に採用された戦略により近い戦略が、性的比較優位消滅後も最適戦略として選択される」という結論が導かれている。

また、中田論文では「年齢という労働生産要素に対する市場の価格設定が、性に基づき大きく異なることが(男女間賃金格差の)第1の原因である」ことを実証している。言い換えれば、生計費を配慮した年功的な賃金が男性には多めに、女性には少なめに配分されているために、賃金格差が生じるというのである。

長期雇用を前提とした賃金体系は女性の結婚退職を促す。アメリカの経済学者のGoldinは、内部労働市場で効率賃金(年功賃金)が支払われている場合に、結婚退職制度がアメリカで機能していたことを1940年ころのデータで実証している。現在でも、日本の大手企業は、結婚(寿)退職する女性社員に退職金のプレミアムを支払って早期退職を奨励している。

しかし、その後アメリカの女性の社会進出は大きく進展する。労働力が不足し、女性の高学歴化が進むからだ。それが男性の労働市場を変え、女性を差別する合理性を低下させる。わが国においても、今

後女性の能力開発が進むかどうかは男性の労働市場がどのように変化するかにかかっているといえそうである。

女性の就業問題を考えるときには、女性がおこなっている家庭内生産を無視することはできない。(共働き世帯がふえるにつれて、男性についても同じことがいえるようになるだろう)篠塚論文では、それ(アンペイドワーク)をどう社会的に評価するかという問題を、また、永瀬論文では、家庭内生産との両立のしやすさが賃金格差にどの程度反映しているのかを見ている。その結果、正社員と非就業のあいだの賃金差は、はたらかないことによって家庭内生産を優先できるという補償賃金差モデルでうまく説明できるものの、正社員とパート間の賃金差は、こういった要因では十分説明できないことがあきらかにされている。

最近新しく生み出される雇用の大半が非正規のポストであることを考えると、経済変化に対応したフレキシビリティの増大が、企業にとってのみメリットをもたらすしくみになっており、それが個人や家族にとってもメリットをもたらす構造にはなっていないということがいえる。

## 3. 変わるパラダイム

さて、21世紀の労働市場や女性労働者について考えるときに重要になってくるのは、長期雇用制度が前提としてきたパラダイムにいま大きな変化がおきているということだろう。多くの論文が内部労働市場の優位性を前提に、男性は市場労働、女性は家事労働という分業を暗に仮定していた。しかし、若年労働力不足や高齢化さらには金融制度の変化や新技術の普及といった経済変化が、一方で日本的な内部労働市場の人材形成のコストを高め、他方で女性の社会進出を促している。それが世帯主の雇用保証の揺らぎとともに、夫婦のあいだの分業の合理性を低下させている。

こういった変化に日本の労働市場が今後どのように対応していくのか、日本の雇用制度にも女性の労働者にも、新しい時代が来ているとおもうのである。

[大沢真知子]