

小 野 旭

## 『変化する日本的雇用慣行』

日本労働研究機構 1997.4 ix+287 ページ

本書の目的は、「日本の若年男子の企業定着率が高いのは、生え抜き労働者を優遇する内部昇進制度のためである」という仮説を検証することである。そのため、著者は問題を次の3つの観点から考察する。第1は、生え抜き重視の内部昇進制度が日本特有のものか否かである。これは、第1編の国際比較分析の中で検討されている。第2は、内部昇進制度が近年変化しているか否かである。これが、第2編で検討されている。第3は、内部昇進制度の変化が年功賃金制度にどのような影響を及ぼすかである。これは第3編で考察される。

本書を通じて感じたことは、著者が実証可能な仮説を立て、それを検証するという作業を実に厳密におこなっているということ、また検証の際、データを非常に有効に使っているということである。例えば、第3編では『賃金構造基本統計調査』の職業別データを用いて、労働力の調達方法を「多能的内部養成型」、「単能的内部養成型」、「外部調達型」に分類し、さらに外部調達率を賃金決定関数に含めて推定するというユニークな方法を採用している。さらに本書は、多くの面白い、そして理論的には解明されていない事実を発見し、将来の研究課題を突きつけている。ただ、上記の仮説の検証という目的が本書のすべての章に貫かれているとは思えない。各章がかなり独立性の強い論文であるが、それが本書の価値を損なっているとは思わない。以下では、本書の内容を簡単に紹介しながら、それに関連して今後検討されるべき課題をいくつか挙げたい。

第1編「雇用慣行の比較分析」では、日本における日本企業と外資系企業、および、アメリカにおけるアメリカ企業と日系企業の雇用慣行をアンケート調査により比較している。日米両国において、現地の企業と外資系企業を比較するという方法により、雇用政策の差が企業の国籍によるものなのか、地域的要因によるものなのかを区別することができる。ここで明らかになったことは、一部の例外はあるが、在日外資系企業、在米日系企業とも、雇用政策に関

する限り「郷に入れば郷に従え」という政策を取っていることである。例えば、日本では、企業の国籍に関わらず、アメリカに比べて、新卒採用への依存度が高く、昇進において生え抜きをより重視する。このことは、雇用政策のノウハウの多くは、生産技術と異なり、グローバルには適用できないことを意味する。なぜ雇用政策に関しては自国での経験があまり生かせないのかは、重要な問題であるが、これまであまり議論されていない。一般には労働組合の違いが注目されているが、それ以外にも他の経済制度との補完性や、同じ市場における他企業の雇用戦略との補完性などの観点からも検討される必要がある課題と思われる。

第2編「生え抜き登用の内部昇進制度」では、日本で生え抜き重視の内部昇進制度が広く観察されること、しかしそれが近年では弱まる傾向にあることが指摘されている。例えば、生え抜きの管理職と非生え抜きの管理職の平均年齢の差は縮小傾向にある。著者は、生え抜き重視の内部昇進制度を若年労働者の定着率を高めるための手段であると解釈している。これについて異論があるわけではないが、いくつか明らかにしてほしい点がある。第1に、単なる内部昇進制度ではなく、生え抜き重視の内部昇進制度であるのはなぜかという点である。生え抜き重視の慣行は単なる内部昇進制度の延長なのか、あるいはそれ独自の機能を有しているのかという疑問である。第2に、生え抜き重視の内部昇進制度が若年労働者の定着率を高めるのは、どのようなメカニズムによるのかという点である。労働者にとっては、自分が現在働いている企業で生え抜き重視の内部昇進制があることとともに、転職先の企業でそのような制度があることが、転職を思いとどまらせる要因になるのではないだろうか。つまりこれは、外部効果が働いているということである。外部効果があれば、個々の企業の政策は、社会的にみて非効率な状態で均衡している可能性があるが、どうだろうか。第3に、内部昇進制には、定着率を高めるという機能とともに、出世競争により、労働者の努力水準が上昇するという機能もある。このような解釈を理論化したものにChan(1996)がある。Chanによれば、外部からの採用を増やすと内部の労働者の労働意欲が減退するため、外部によほど有能な人材がいない限り、内部の人間を昇進させる方が企業にとって好ましい。労働意欲という観点からすると、生え抜き重視はどのような効果を持っているのだろうか。

第3編「流動的な労働市場と賃金構造」では、労働市場の流動化と賃金構造の変化がどのような関係にあるかを分析している。1970年代初期と1990年代初期を比較すると、後者の方が景気の状態が悪いにもかかわらず、労働力移動率はわずかに高い。特に、若年労働者の労働力移動率は大きく上昇している。しかしながら、著者は日本の年功賃金の柱は「年齢別生活保障」賃金であるため、たとえ労働移動が頻繁におこなわれるようになっても年功賃金制度自体は残るであろうと予測している。その根拠となるのが、「外部調達率」が高い職種ほど、賃金決定関数における年齢の1次項の係数が大きいという推定結果である。「外部調達率」とは著者独自の用語で、『賃金構造基本統計調査』の職種別データで、職種経験年数が企業経験年数より長い労働者の割合を意味する。著者は、そのような労働者が多い職種ほど年齢による賃金上昇が激しいという興味深い推定結果を示している。

労働力の流動化と「年齢別生活保障」賃金の両立という著者の結論について評者は、いくつかの疑問を持っている。第1に、はたして「年齢別生活保障」賃金が存在しているのかという根本的な疑問である。著者は、賃金決定関数における年齢項の説明力の大きさを根拠に挙げているが、「生活保障賃金」というならば、ライフサイクルにおける支出と賃金の間に強い相関関係があることを示さなければならない。著者の推定によれば、ほとんどの職種で賃金は40歳台後半から50歳台前半でピークになるが、生涯で支出がピークになるのは住宅を購入する30歳台後半から40歳台前半ではないだろうか。そうならば、なぜこの時期の賃金ももっと高くならないのだろうか。

第2に、外部調達率の高い職種で、賃金決定における年齢の影響が大きいという事実についてであるが、そのような職種でも企業を変える労働者のほとんどは若い人で、中高年で企業を変える人は少ないのではないかという疑問である(この点については、著者のデータから検証可能であろう)。もしそうだとすると、外部調達率が高いといっても若年の労働力移動率が高いだけかもしれない。若年層のみが流動化しても、依然として年齢と勤続には強い正の相関があるので、年齢と勤続のいずれがより大きな賃金決定要因かという問題はあまり重要ではない。問題は労働者の流動化が中高年に及んだとき、はたして年齢の強い説明力が観測できるかだが、この点を

著者はどのように考えているのだろうか。

第3に、もし著者が中高年の流動化まで視野に入れているのなら、労働力の流動化と「年齢別生活保障」賃金の両立を理論的にどのように説明するのかという疑問である。年齢別の市場賃金が存在するとき、企業は賃金の低い若年労働者を好んで採用するであろう(例えば、山一証券の元社員への求人が若年層に大きく偏っていたことから分かる)。そのような賃金制度の下では、中高年労働者はよほど能力がない限り採用されないため、流動化は進まないのではないだろうか。また、逆に中高年の流動化が進むならば、彼らの生産性に応じた賃金が支払われなければならないのではないだろうか。

第4に、「生活保障」賃金の理論的説明としては、不完全な資本市場の下で、企業が一種の銀行の役割を果たしているというものがある。労働者より企業の方がより効率的に資金運用ができるならば、労働者は必要な時により多くの賃金を受け取ることの代償として、少ない生涯賃金を受け取ること了承するであろう。しかし、企業が銀行の役割を担うことが目的であるならば、なにも賃金によってそれをする必要はない。事実、多くの企業には、財形貯蓄制度、住宅資金貸付制度、その他緊急時の資金貸付制度などがある。あえて賃金でそれをおこなう必要性はなになのだろうか。

以上、著者の結論について評者が感じた疑問を挙げたが、これらのうちいくつかについては、すでに著者が答を持っているかもしれない。そうでないものについては、今後の研究を待ちたい。いずれにしても、「労働市場が流動化すれば、年功賃金制度は崩れる」という常識は疑い価値は十分あるし、常識を疑うことが研究の出発点だと思う。また、それを厳密な実証分析によっておこなおうとする著者の姿勢には共感する。

#### 参考文献

- Chan, William (1996) "External Recruitment versus Internal Promotion," *Journal of Labor Economics*, Vol. 14, No. 4, pp. 555-570.

[川口 章]