

【書 評】

小 野 旭

『日本の雇用慣行と労働市場』

東洋経済新報社 1989.12 x+301 ページ

本書の著者は、すでにこれまで『戦後日本の賃金決定』(東洋経済新報社, 1973年), 及び『日本の労働市場—外部市場の機能と構造』(同, 1981年)と二冊の労作を著している。その意味で、本書はその集大成とも言うべきものである。ただ、集大成と言っても、単にこれまでの議論をまとめ、その完成度を高めたというにとどまらない。著者自身の仮説を補強すべく新しい実証結果を提示すると同時に、新しい論点も付け加え、議論をより精緻化するという作業をしている。さらに広範な国際比較を通して日本の労働市場の特徴を探るという視点がより鮮明になっている。これだけではない。こうした学問的な著作に対しては少々不謹慎な言い方かもしれないが、本書は前二冊と比較して格段におもしろい。

本書は、著者の主張を知る上で簡便なプロローグとエピローグを含め全部で13章からなっている。それらは大きく3編に分けられているが、その第1編「年功賃金について」、第2編は「終身雇用について」、第3編は「年功制下の雇用と失業」である。こうした構成からも容易に伺い知れるように、日本の雇用慣行の特徴を吟味し、それが石油ショック以降における日本の労働市場の運行に対してどのような影響を与えているかを分析している。

労働経済学の分野における著者の評価はすでに確立し、その著作はこれまで多くの人々に読まれている。したがって、本書におけるそれぞれの編や章をこと細かに紹介する必要はないだろう。それに、本書に対してはすでに大竹文雄氏が『日本労働研究雑誌』(1990年5月)紙上で丁寧な書評を書かれている。評者は彼の議論にすべて同意するわけではないが、ここではそれと重複しないように配慮しながら、幾つかの論点に絞って著者の主張を紹介し、評者の若干のコメントを記述しよう。

まず第一に注目すべき論点は、日本の企業内賃金構造の決定要因に関するものであろう。著者は、色々な説明仮説を要領よく展望した後で、特に重要

な仮説として熟練仮説と生活費保障仮説を取り上げ、その現実的な妥当性を実証的かつ理論的に比較検討している。実証分析の際には、労働省『賃金構造基本統計調査報告』の職種別統計の3カ年分の個票が利用されるが、これによって職種経験年数・年齢・勤続年数別に3方向のクロス表が得られるというメリットがある。とりわけ賃金が主として生活費に対応して支払われるとする生活費保障仮説の検証には、職種経験年数をコントロールした上で、生活費の代理変数である年齢の賃金効果を計測する必要がある。というのは、両者の間には強い正の相関があるために、年齢だけではそこに職種経験(人的資本の代理変数)の効果が含まれてしまうからである。

計測結果ははっきりしている。すなわち、外部企業での経験年数と現在の企業での勤続年数とを説明変数にしたモデルより、年齢と勤続年数とを考慮したモデルの方が決定係数が大きい。その上、外部経験や勤続年数などの熟練指標によって説明される賃金部分の変化は、生活費指標である年齢によって説明される部分の変化より大幅に小さい。このことは職種経験年数のコントロールに関係なく成立する。

こうした計測結果より、著者は次のように結論する。すなわち、企業内賃金の決定要因として生活費保障は熟練形成より大きな役割を果たしている。したがって、熟練形成の重要性を力説する小池和男教授の主張は、有効性をもっと限定された仮説として位置づけられる必要があると、また企業特殊熟練に立脚する内部労働市場論も、企業内賃金の説明仮説としての妥当範囲を一層制約されたものに考えるべきであると、この結論は、人的資本理論の限界をも意味することを思うと、労働経済学者には極めてショッキングな命題である。これまでの研究蓄積の半分以上が、その有効性は極めて限定されたものになってしまうからである。それだけに本書での事実発見をもう少し詳細に吟味することにしよう。

たしかに、著者が主張するように、年齢の果たす役割は大きい。それに、利用された実証的な手法も手堅いものであり、異論を差し挟む余地はなさそうである。ただ一つ気になるのは、企業規模の効果である。まず賃金水準に対する効果は、安定していない。計測式によって係数が負になったり、統計的に有意ではなかったりする。これは初任給のレベルでは規模間に大きな差異がないことを示すものである

う。しかし、勤続年数や年齢などが賃金に与える影響に対しては、ほとんどの場合、有意な効果を示している。すなわち、規模が大きくなると、横軸に勤続年数や年齢をとった賃金プロファイルの傾斜は大きくなるのである。勤続年数については著者によって提示された図2-8からも、その効果を容易に知ることができる。すなわち、中・大規模企業の方が小規模企業(10~99人)より勤続年数による賃金の上昇効果が大きい。他方、年齢による賃金の上昇効果についても、計測式の係数より試算するかぎり、やはり小規模より中・大規模の方が大きくなる。

こうした企業規模の効果は重要な意味をもつ。というのは、規模は企業特殊熟練の一つの代理変数ともみられるからである。小池教授によれば、規模が大きくなるほど、企業は生産物市場で独占的になり、他企業でみられない独自の生産技術を利用する機会が多い。また多種多様な仕事を組織化することによって大量生産を行う大企業では、職務や訓練システムの編成にあたっての選択の幅が大きい。さらにオイ(W.Oi)教授によれば、企業が大規模化し、チーム生産が中心になると、労働者のパフォーマンスを監視したり、生産を結合したりすることが一層重要になる。大企業の経営者はこれらの行動を効率的に行なうために生産プロセスを標準化したり、特殊化したりするが、それは労働者に広範な特殊訓練の実施を必要とする。

このように考えると、企業特殊熟練は賃金に対してそれ独自での直接的な効果はもたないかもしれないが、賃金決定の要因として依然として無視できないものである。評者は思うのだが、この結果は著者の主張にとってむしろ都合の良いものではないか。というのは、著者が本書で展開している議論だけでは、なぜ産業や職業の違いによって労働者間に賃金格差が存在するかをうまく説明できないからである。それは生活費が異なるからだという回答を用意したとしても、ではなぜ異なるのかを説明しなければならなくなる。そこで職業や習得する熟練のタイプによって生活スタイル、さらには生活費が異なると考えることは自然ではないだろうか。

第二のポイントは、終身雇用に関するものである。賃金が生活費保障の性格が強いとすると、労働者はコストを負担することなく企業間を移動できることになり、年功賃金は長期雇用の条件にならない。そこで著者は、管理職ポストへの昇進基準として企業が「子飼い」であることを重視する点に着目する。

すなわち、労働者はより高い地位へと昇進するためには、新規学卒として企業に入社した後、長く企業に留まることによって内部昇進を重ねなければならないというのである。この終身雇用制度の見方は、極めて適切なものである。これと年功賃金の生活費保障仮説との組合せは、理論仮説として見事であり、小野仮説と呼ぶに十分に値する。

たしかに「はえぬき」登用の労務管理は、特に大企業では一般的であり、長期雇用を出現させる大きな要因である。ただここで評者にとって気になるのは、終身雇用という言葉の意味である。本書では、その裏付けとして、勤続年数や離職率の国際比較、あるいは「はえぬき」の管理職比率などのデータが提示されているが、それはあくまでも程度の問題である。また現実に学卒として企業に入社し、そのまま定年まで勤め上げる労働者は正規従業員に限ってもどれほどいるのだろうか。資料を知らないが、それは全体の1割にも満たないのではないだろうか。それに中途採用者に限って企業間移動の国際比較をしても同じような結果が得られるのではないだろうか。さらに『毎月勤労統計調査報告』労働省によれば、石油ショック以降、日本で雇用者数を最も大幅に減少させたのは、大企業である。

このように考えると、終身雇用制度というのは、あくまでも日本における雇用管理の理念であり、それを具体化するための手法である。しかし、その狙いとするものが必ずしも日本全体の労働者に実現しているわけではない。ここでの評者の心配は、日本で終身雇用制度が支配的であると主張されたとき、読者が現実に日本の多くの労働者にそれが実現しているかの印象を持ってしまうことである。著者は企業内におけるインフォーマル・ネットワークの形成という観点から長期雇用のメリットを説得的に議論している。日本はその実現に成功した国であるが、あくまでも終身雇用制度や日本の熟練形成システムは一つの手法であると考えるのが自然であろう。

第三のポイントは、技術的であり、ここで指摘する必要のないものかもしれない。著者は労働市場の価格メカニズムを吟味するための方法として、賃金の機能をバロメーター機能とパラメーター機能とに分けて考える。前者は、賃金が労働市場の需給関係をどの程度反映するかをみる機能であり、後者は賃金の変化に対応して経済主体が労働需要量や供給量をどのように調整するかをみる機能である。この分割は独創的なアイデアであり、労働市場の機能を

分析する上でおもしろい情報を与えてくれる。ただそれぞれが別途に推計されているのは残念である。少なくとも、賃金と失業率、雇用は、相互依存関係にあるから、それは同時推定でなければならない。ただし、この場合、需給不均衡の調整過程を推計することになるから手法が複雑になるが。

以上では3つのポイントに絞って議論したが、本書にはボーナスの決定要因の分析などこれ以外にも興味深い分析が幾つもなされている。残念ながらここで紹介することはできないが、そこに一貫して流れるものは徹底した論理実証主義である。新しい事実発見のもとで、それを論理的につめる作業をし、そこからまた新しい事実発見に向かうという著者の姿勢を本書から強く感じとることができる。労働経済学の大先輩として、評者も見習いたい。

〔大橋勇雄〕