

’95年以降の日本の就業構造

— The Structure of Employment after 1995 —

武 藤 宣 道

キーワード

就業構造 雇用調整 労働組合の組織率 労働時間短縮 流通経路 貿易摩擦 輸出依存型 内外価格差 規制緩和 市場開放 生涯稼得賃金
新規学卒労働市場

はじめに

この小論では、長期的には21世紀の、短期的には1995年以降の日本の就業構造を、展望しようと試みる。

1985年のプラザ合意後の円高不況、その後のバブル経済に象徴される平成景気、そしてバブル経済崩壊後の不況と、この10年は目まぐるしく変化した。この間に日本の労働市場を取り巻く環境は、若年層の能力主義、転職への志向、中高年層への雇用慣行の著しい変化、女性の就業、とくに高学歴女性の労働市場への再参入、高齢者の就業——その活用と能力開発——等々の表面化とともに激しく変って来ている。

人口動態を見ると、2020年には5人に1人が65歳以上の人口構成になり、若年層の人口が極端に減ってくる（生産年齢人口の減少）ことが、今後の就業形態に大きな影響を及ぼすことが明らかになってきている。

バブル経済は一般にその渦中であっては、戦後最大の景気ともてはやされ、

崩壊後は大きな批判の対象になったが、こと労働市場に限ってみれば、需給が逼迫したことにより、女性労働の問題に対する企業の真剣な取り組み、高齢者の再雇用制度の設置、外国人労働者の問題、さらには平成5年版労働白書にも取り上げられた人々の働き方、職業選択のあり方までもが議論の主題として論じられ、バブル経済は評価できる面も併せ持っている。

現在（93年秋）日本経済は不況のどん底にあり、この不況を脱出するには構造的改革を行わなければならぬことは、多くのエコノミストの間で認識されている。1929年のウォール・ストリートの株暴落に始まる大恐慌が4年余りを経て回復したが、今回の日本の不況は構造面の痛みをともなう改革が必要で、^{あと}後3年及至4年の調整期間が必要とまで言われる。1993年の日本経済はゼロ成長あるいはマイナス成長に転じるとまで言われ、高成長——右肩上りの成長——の前提で出来上った日本的経営の3種の神器である終身雇用制、年功序列制、企業別労働組合はもはやその形を維持していくのは困難であり、新しい雇用形態が出現するとまで言われる。その兆候として不況下の雇用調整で、新規採用の手控えという従来の調整とは別個の中高年労働者——とくにホワイト・カラーの解雇や転職の勧めが顕著に現われるまでになっている。年功制については、年功を能力の代理指標として取るのではなく、職種によっては直接能力が変り易いこともあり、賃金面での勤続年数評価の割り合いを減らそうという動き、若年層の能力主義への憧憬が制度そのものを大きく変える要因になっている。労働組合については、1975年以降の労働組合の組織率の急速な落ち込みがある。組織率低下の原因としては、雇用構造の変化と、組織化プロセスにおける当事者（経営者と労働者）の行動の変化が考えられるが、わが国では前者よりも寧ろ後者の組織化プロセスが問題となり、組合の組織化を支援する未組織労働者の割合が低いことが大きな要因と言われる。

このように低成長時代への突入を前に、大きな胎動が始まり、日本の雇用に新しい変化が見られる。現象面だけを追ってみると確かに新しい変化であるが、詳しく吟味すると、1969年の日経連の報告書「能力主義管理研究会報

告」は年功制の見直しに触れているし、終身雇用制にも「内部志向型から外部志向型の人事労務管理」の必要性に言及していることに注意したい。

さらに企業環境、世界経済の動向に目を転じれば、企業内失業、円高進行にともなう産業の空洞化による雇用不安、GATT ウルグウェイ・ラウンドの推進と自由貿易の拡大、市場開放、規制緩和による競争の促進での、第一次産業、第2次産業、第3次産業への影響と就業形態の変化が考えられる。

以上のように現代の日本経済を捉え、この条件下で ’95年以降2000年まで、さらに21世紀での日本の就業構造が如何なる局面を経て行くかを以下の章で取り扱う。

第Ⅰ章は「労働時間短縮と貿易摩擦」を取り扱った。これは1985年に84年から産業構造審議会で論議されて来たことを、オーストラリアの学会で発表したものに、現代的な意義を加えて論じた。

第Ⅱ章は「崩壊するか日本的雇用制度」として平成不況により、日本の雇用システムが揺らいでいて、終身雇用制が崩れつつあると論じられていることに議論を試みしてみる。中高年の退職が社会的話題になり、年齢による昇進、昇給のペースが改められているということにも、議論を進め、不況からの脱出としての政策で市場開放と規制緩和を掲げる。ここで峻別しなくてはならないのは、現在ある雇用制度は長期的には変化しうる事と、中高年の雇用調整は短期的事象として発生しているという点である。

第Ⅲ章は「新規学卒市場の現状」とし、特に大卒市場の動向を賃金構造基本調査のデータを検討して議論を進める。

第Ⅳ章おわりでは全体の包括としてのまとめを挙げ、筆者の21世紀へ向けての希望ないし展望を掲げた。

以上のような構成をもって、この小論内で現在日本国中で話題になっている、所得減税、消費税上げ、米のミニマニ・アクセス認可、ウルグアイ・ラウンドの成功への道と自由主義貿易体制の維持なども念頭に入れて、論を進めたい。

I 労働時間短縮と貿易摩擦——労使協調はいつまで続くか

貿易摩擦が激しくなった1985年以降、欧米諸国から日本は同じ土俵（労働時間）で勝負していないと批判を受けた。G 7 諸国の中で年総労働時間数が2000時間を越える国は日本しかなく、西ドイツでは米英を大きく引き離して1800時間を既に80年代中ばで切っている。労働時間が少ないということは景気後退期において失業率を抑える効果をもたらすが、労働コストが上昇し、国際競争力を失わせるという面を持っている。（最近の統一ドイツでの週労働時間が国際競争力回復のため伸びたことに注目したい。）

日本では労働時間短縮は生活大国を目指すスローガンと合致して論じられ、さらに貿易摩擦をかわす手段として前面に登場した。可処分所得が増えても労働時間が長く、それを消費する時間もなく、最終的に消費需要に廻わせなければ内需拡大にもつながらない。それ故、労働時間短縮を実施することは先進7カ国の平均的年総労働時間数に対してより日本の年総労働時間数を近づかせることでもあり、生活大国を実現し、同時に内需を拡大して貿易不均衡の是正にも効果があるということである。そう言った意味で、この労働時間短縮の雇用政策は積極的な面を持っている。最近平成不況で論じられ始めたワーク・シェアリングも1984年頃にも盛んに論じられていた。西ドイツの例にならって、1985年当時は労働時間を短縮することにより、既就業者の労働時間の縮小した分を失業者にゆずるという議論もなされた。併し、従来から言われるように、企業主から見ると労働時間短縮は実質的な賃金の値上げにつながる、あるいは労働時間の減少分だけ賃金は減少せず、減少率は少なくなるため、その効果には限界があると思われる。こう言った側面を持つ労働時間短縮であるが、日本の場合85年以降着々とその導入が進められ、大手上場企業のほとんど100%、官公庁のほとんど100%が1993年時点では既の実施している。しかし、労働時間短縮には生産性の向上が必要であり、系列の親企業と下請中小企業の間では、マクロで見る程スムーズには時短は進まず、平成不況の現在、労働時間短縮は46時間の暫時延長期間がさらに伸び

る情勢で、雇用調整の進む昨今でさえも、企業にとって実質的な賃上げにつながる時短は受け入れ難い。このようにみて来ると前述のワークシェアリングも雇用調整の良い意味での決め手にはならない。

労働時間短縮という極めて労働者の基本的労働条件に密接に係わっている事柄で、しかも貿易摩擦を和らげる特効薬が、バブル期の労働力不足で中小零細企業が導入（投与）を遅らせ、労働力過剰感の出ている不況の現在も、労働コストのかかりすぎを見越して、（投与を遅らせて）本来の薬の効き目が遅くなっているのは、先進7カ国の主要国として残念なことである。

内需拡大のため可処分所得を費消させるのが目的で、その費消のための時間を与えるというのも労働時間短縮——週休2日制の実施——の計画の中に入っていた。消費需要の項目は1985年前後では、レジャー産業の拡大を見込んで、スポーツ、娯楽（遊楽）が中心であったが、1995年以降はこれに医療、福祉、教育が加わってくるし、マルチメディアの通信も入ってくる。これは必然的な消費需要項目——高齢化、高等教育の一般化、通信コミュニケーション大量消費——であり、21世紀に向けての不況脱出のための起死回生の消費でもある。この消費需要は新しい産業を、市場開放と規制緩和の競争の中で起こしてくるだろうと予想される。このような消費需要の拡大は、潜在的には60兆円の規模であり、他産業への波及効果は110兆円にも達する。このようなシナリオで行けば労働時間短縮により実質可処分所得の増大と所得減税（払い戻し税）の両効果で8百万近い労働需要を喚起することも可能である。

II 崩壊するか日本的雇用制度

経済史研究家によれば、もともと、日本的雇用制度というのは、日本社会の中に万古不変にあったものではない。それは日本経済のそれぞれの時代の環境に合致するように作り上げられてきたものである。このように見ると、これまでの環境に合致していた雇用制度が、長期的な環境の変化によって合

理性をもたなくなっても何んら不思議はない。そのこと自体ごく自然のことである。新しい環境のもとで、それに合致した新しい仕組みを作れば、それがその時の「日本的雇用制度」である。

現在の雇用制度はこれまでの①人口構造（ピラミッド型）、②産業構造（大量生産型）、③成長率（高度成長型）などにうまく合致するように作られたものである。人口高齢化、産業高度化、量的成長鈍化といった環境変化に合わせて雇用制度も長期的に変わっていかなくてはならない。

日本は自由主義経済を標榜し、資本主義社会を形成してきている。近代経済学の労働市場の理論では、景気が後退期に入り、不況になれば、当然企業は物が売れなく、物が売れなければ生産・在庫を調整し、操業度を変えていかなければならない。操業度を変える段階で考えられるのは、固定的な資本コスト、固定分、変動分両方の入った労働コスト、変動・流動的な原材料コストを調整して行かなくてはならない。

平成不況に入る前のバブル経済期には、企業も労働組合、労働者側もいつまでもこの景気は続くものであるとの幻想にとりつかれてしまった。この為、市場の低い金利も手伝って、過剰投資を行い、余る資金を株や土地に投じ、生産拡大を見込んで大量採用に踏み込んだ。巷では、戦後最大の景気ともてはやされ、労働市場では労働力不足が大きな問題にもなった。特に3K産業においては、もはや日本人労働者を雇用するのが困難であり、外国人労働者の助けを借りなくてはやっていけない状態であった。とくに日本産業を引っぱっていく組立加工産業——自動車、自動車部品、家電などでは、日本の外国人労働者が、ブローカーを通じて大量にリクルートされ、雇用されていた。もちろん、この外国人労働者の雇用は、日本人専業従業員とは違って、終身雇用制を前提とするものではなく、寧ろ一定の契約に基づくもので、時間当たり賃金、最低賃金も別枠を設けて採用した企業が多い。このようにバブル期の労働力不足から大量採用を行い、平成不況では過剰設備、過剰在庫、過剰人員という図式が生まれてくることになった。企業は持ち合いの新規株を設備投資よりも手っ取り早い土地・株に投資、また銀行も土地を担保に金

を貸しまくったため、バブルでふくらんだ含み資産は膨大な大きさになった。しかし、バブルがはじけて、銀行は不良債権を大量に抱え込むことになった。だが、その売却はかなり困難な状態になっている。そして昨今では経営を圧迫するまでになっている。

このような状況の中で、売り上げが鈍化、企業内の余剰人員——企業内失業者——の数が100万人あるいは200万人であるとも言われるようになった。当然人件費の重みが不況の中では足かせになるが、今までの景気後退期では、日本は失業率が上昇しなかったし、戦後の混乱期を別とすれば、失業率が3%を超えたためしはなかった。

なぜ景気後退期に失業率が増加しないかはいろいろな説明がなされているが、企業も政府も失業を忌み嫌い、できるだけ失業者を出すことを避けて来たことは事実である。大企業の今までの雇用調整は、配置転換、下請けへの配属換え、不況期を利用した企業内教育・訓練等々がある。第1次・第2次石油ショックの時には、一時帰休（レイオフ）もみられたが、解雇にまで踏み切る企業は倒産した企業、倒産直前の企業を除いては、ほとんどなかった。また、失業が顕在化しなかった理由は、パート・タイマーや臨時工等でクッション的处理を施してきたことも挙げられる。このことは暗黙裡に常用雇用者を解雇、一時帰休させず、配置転換、出向、パート・タイマーの調整処理を通じて、又、労働コストである賃金の定期上昇率の修正、フレンジ・ベネフィットであるボーナスの修正を通じて、極力失業者の出るのを抑えてきた。またコスト圧縮で系列の親会社は系列の中小零細業者に無理難題であるコスト削減を押しつけることもあった。さらに労働市場そのものに雇用吸収力があつたのも事実である。流通経路の長さ、複雑さは外国からの日本市場への参入障壁であると批判されるが、雇用市場を提供しているというメリットもある。低生産的で新規参入を拒み、消費者には高いマージン率を上乗せした価格帯しか提供せず、大型小売店舗法、再販売価格維持法、薬事法等々の規制に守られ、標的にされるが、この長い複雑な流通経路そのものが雇用機会を提供していることも忘れてはならない。この批判の対象とされる長くて複

雑な流通経路は労働市場に、輸出依存型雇用機会、内外価格差依存型雇用機会、規制依存型雇用機会を今まで提供し、失業を顕在化させないよう雇用を吸収してきた。念のために輸出依存型雇用機会というのは、自動車、電機、OA機器メーカー等が衆知のように製品の半分近くを輸出してきたことが雇用機会を与えてきたということである。円高で海外直接投資が増えて、生産基地が外国へ移っても、技術力と高品質、競争的低価格で、高い輸出比率をつくり上げ、この高い輸出比率ゆえに雇用機会を創出して来たのである。また途方もない内外価格差のゆえに、流通業界（および生産性向上の遅れた非貿易財部門）は内外価格差依存型雇用を提供してきた。しかし、国民はこの内外価格差のつけにより膨大な完全雇用のコストを負担することを強いられたのも事実である。そして、それによって雇用機会が提供され維持された。だから、長くて複雑な流通経路は2つの背反する側面を持っているのである。規制依存型は、本来あるべき競争状況を規制により排除し、生産性の低い規制に守られた業種を温存し、新規参入を極力避けるなどすることで、規制依存型雇用機会の温床を設けるのである。

しかし、これら流通経路に密接に結びつく各種依存型雇用機会も、円高による国際競争力の低下——円高は一時的に経常黒字を急伸させる→貿易摩擦の進行→日本のリーディング産業とくに輸出依存型企業の製品価格の海外における高騰などの筋道を通り、輸出減と生産拠点の海外移転の本格化（産業空洞化）により、雇用機会が喪失されていくだけでなく、これら産業の収益率悪化が日本的経営の屋台骨である終身雇用制までもゆるがしかねない状況を起こし始めている。

内外価格差もプラザ合意後の円高による不況時には、円高分だけ外国からの輸入品の値段が下がらなくても、そんなに不満の声が国民の内に出るわけではなかった。しかし、海外旅行や海外居住を経験した人が増えてきた現在、消費者のマインドも着実に変化してきて「ブランド志向——高ければ良い、という考えや、外国から来るものは高いから良いのだという常識のうそ」はもはや通用しなくなっている。このように消費者需要が急激に変化した

ことを、百貨店の売り上高の減少、流通業の不振がよく示している。これは内外価格差依存型雇用機会の減少につながる。百貨店業界と流通業の外食産業をはじめとする流通業全般が、雇用機会を減らし始めている。このことが直接、終身雇用制を圧迫するかどうかは長期的にはまだ定かではないが、短期的には中高年サラリーマン管理職が、ホワイト・カラーの生産性が低いという理由と余剰人員感があるのをぬぐえないとするとの理由で転職を迫られるというケースが出始めている。

1993年後半は未だ不況の底入れ感がつかめないまま今日に至っている(1993年12月現在)。そしてこの不況による輸入停滞があるとはいえ、円高による輸出不振が急激に経常収支を減らしているのは、貿易摩擦改善には良い兆候であるが、雇用には重く乗しかかっている。1993年も12月に入り円高にも一服傾向が見られ、対米ドルが1ドル=108円、109円前後で推移し始めている。長期的には日本経済にとって適正な為替レートを回復するには、現在世界のほぼ全域に亘って大幅な貿易黒字を生み出している日本経済の構造そのものを大きく変革する必要がある。

その改革は、既にアメリカの経済学者によって指摘されてはいるが、マクロ的には貯蓄——投資バランスの適正化であり、構造的には対外的な市場開放であり、規制の緩和である。市場開放と規制緩和によって海外の安い商品が日本の国内市場に十分に浸透するようになれば、国内物価は低下し、国民の実質所得が高まるから実質的な「豊かさ」が実現し、生活大国を目指す日本にとっては願ってもないことになる。生産コストの低下は産業の活力も回復するであろう。

しかしながら、市場開放と規制緩和は、それが徹底的であればある程、これまでの経済環境に安住してきた低生産性部門の産業や企業の過剰雇用(企業内失業だけでなく)を顕在化させることになる。価格低下に耐えるだけ生産性を向上させなければならないし、さもないと企業は存続できないからである。日本には現在6千5百万人の就業者がおり、生産性の高い貿易財部門に比べ、非貿易財部門の就業者は圧倒的に多く、5千万人以上を占めてい

る。市場開放や規制緩和といっても、政策の展開次第では、低生産性部門の過剰雇用には重大な問題になる可能性がある。

日本経済の構造そのものと雇用問題が直接的に係わっているゆえ、厳しい面があるのは否めない。構造改革には低生産性部門の合理化が必要であると同時に、経営と経済の効率化が伴わねばならない。これらを行うということは、効率を上げることになり、物価が低下し、実質所得が向上するからである。そして実質所得の増大が実質消費を増大し、不況感を払拭する。実質消費の増大は新たな産業活動への需要となりその結果、新たな雇用機会を創出することも可能である。

ここで問題となるのはこの不況と政策による不況脱出の狭間にあって、現在進行中の雇用調整がどこまで進むかである。既に新規採用の手控え、中高年管理職の転職への勧め、企業体力の減少により過剰・余剰人員の整理と次々と終身雇用制の根底を崩す動きが出ている。リストラ、リエンジニアリングとかなりドラスチックな方法が取られ、痛みを伴わなければ新しい就業形態には移れないということが、誠と淑やかに論じられている。長期的にはⅡ章の冒頭で論じたごとく、時代の環境に合致せず、合理性を欠くようになれば、雇用制度も変らざるを得ないのである。

もし、内外価格差が解消すると日本にはどんな可能性が生まれてくるのだろうか。市場開放と規制緩和は確実に痛みをともなう合理化への方角を取らせるはずである。東京と欧米主要都市平均の間には、1993年央で約16%の物価の開きがあるが(ある計算によれば33%の開きがある)、日本の物価が16%下がれば名目所得が減りさえしなければ、実質所得は増えるはずである。実質所得が増えると、消費需要項目にも変化があらわれる。生活必需品に割かれていた所得が、医療・健康・娯楽・教育などの消費にまわり、選択肢が増える。また住宅投資も増え、メディア時代に備えての通信・コンピューター関係にも消費が広がるだろう。このように実質所得の上昇により消費需要が少なくとも60兆円ぐらいになるであろう。こう言った支出増加は産業連関表を用いて計測すれば生産誘発効果を通じて110兆円ほどの生産増をもたらす。

そうすれば800万人に近い雇用創出効果をもたらし、新たな雇用機会を生み出す。(慶大産業研究所による計測)

狭間期にあっての中高年管理職のサラリーマン、労働者一般がもし肩たたきによる転職を進められるケースが増えると、終身雇用制も危うくなる。たとえ市場開放、規制緩和により実質所得を上げ、新しい産業を起こし、雇用創出をねらっても、この狭間期の人達を企業につなぎ留めておくだけの体力は企業にない。また、民間設備投資ならびに政府設備投資による生産・雇用創出効果を付加しても、すぐに効き目はなく、Time Lagをとまうだろう。であるとすれば、転職を余儀なくされる人たちは、スムーズに他業種、他職種に移ることが可能なのだろうか。労働力の吸収・再配置は求められる適性や属性に従って順次玉つき型に進行する——小尾恵一郎教授の重層化の労働市場理論に合致するが、この時重要なのはスムーズな雇用の流動化には、職種と技能蓄積とがマッチしなくてはならないということである。管理職を再教育するという話も出て来ている。転職の時代が到来と言え、欧米型の実力主義社会へ移行したかのように捉えられがちだが、専門能力のある人たちはそんなに多くはなく、多くの転職を余儀なくされる人たちは資格はなにか、自分の技能形成と蓄積は何か、知識の集大成として個々人が身につけたものは何か、と言っても戸惑うかもしれない。また転職のための環境もそんなに整備されているかどうか疑わしく、多くの場合生涯所得で大きな差が出るため、転職そのものを控える傾向もある。実際に試算しタイプ別に賃金稼得を計算してみると、終身雇用制が100人以上の規模の企業で採用され退職まで勤め上げたとすれば、現行(1993年)では生涯獲得賃金は3億6700万円となる。もし、転職を30歳の時に行い、同程度の企業規模のところに行くと、生涯獲得賃金は3億2100万円、もし30歳と40歳の間に2回転職すると、2億5200万円へと生涯獲得賃金も減少してしまう。上の試算は同程度の企業規模への転職が主であるが、これが規模の小さな方へと転職する度に移り変わって行くと、さらに獲得賃金は減少することになる。

経済の低成長と高齢化社会——言い換えれば生産年齢人口の減少——は終

身雇用ばかりでなく年功序列などの日本型雇用慣行を変えて行くことになる。それを見込して労働省も動き出し、新しい時代に合致した雇用政策を検討するための特別チームを省内に設けた。今後、能力別賃金や雇用の流動化が進む可能性が高いというのが設置の理由である。

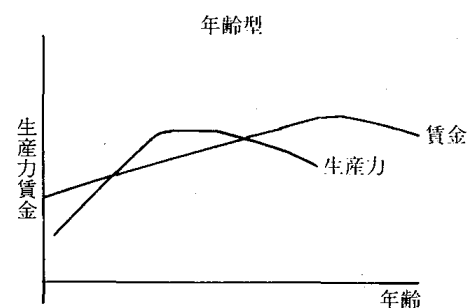
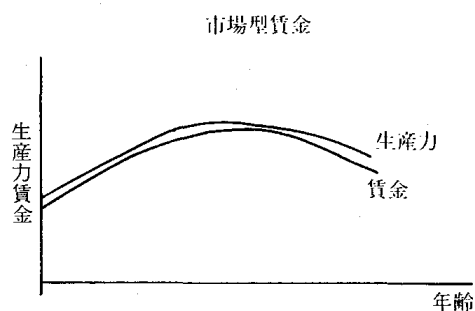
ここで、日本、アメリカ、ドイツの雇用・賃金形態を鳥瞰図的に捉えてみると、次の図のように要約することができる。

表 I

項目 \ 国	日 本	アメリカ合衆国	ド イ ツ
雇 用	終身雇用制	Lay-off	解雇制限法
賃 金	年功序列賃金	市 場 原 理	組合別賃金

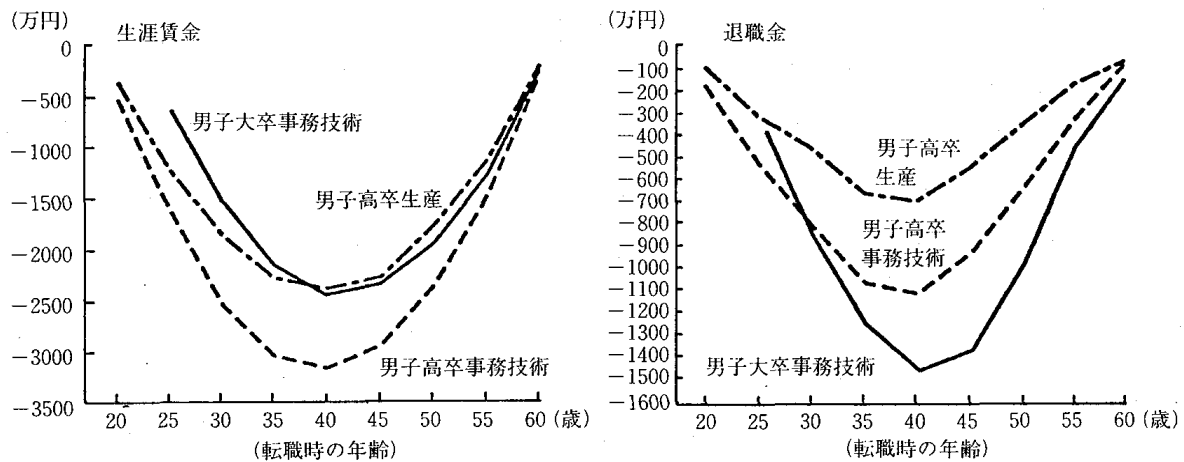
これを見ると、一応単純に色分けできるが、細かいところはこの際議論しないとする。

不況になると、賃下げか雇用かの問題が直ぐに表面化して来るが、賃金制度そのものをどうするかが焦点になるであろう。日本の場合、年功序列賃金が労働移動を難しくしていることは次の図から明らかであろう。



'95年以降の日本の就業構造

図 転職による生涯賃金と退職金の低下幅の試算（製造業1,000人以上 平成3年）



出所：労働省『賃金構造基本統計調査』，中央労働委員会事務局『退職金，年金および定年制事情調査』から労働省労働経済課にて推計。

注：1）生涯賃金は，学校を卒業（高卒18歳，大卒22歳）してから60歳までの所定内給与の平成3年価格による累計額である。

2）推計方法は付注-13を参照。

さらにこの図で読めることは，経済成長率が高く企業そのものがパイを大きくしている時——その段階では年功型もいいが，ひとたびパイが大きくなってなくなった時，成長がない時は，これを維持していくことは困難である。ここで総理府の「勤労意識に関する世論調査」によると，年功的賃金制度に対する一般の支持は少なく，さらにこの10年間に能力重視の傾向が強まっている。

表Ⅱ

年功序列中心の賃金制度から個人の能力を中心とする賃金制度への切り替えを好ましいと思うか

	1992年	1982年
好ましい傾向だと思う	64.6%	51.5%
思わない	12.1%	14.1%
どちらともいえない	17.6%	28.3%
わからない	5.6%	6.1%
計	100.0%	100.0%
該当者数	2,380人	1,729人

（資料出所）総理府「勤労意識に関する世論調査」

これからの日本の賃金形態は、専門職は能力給に随時移行するであろうし、生産部門では熟練の度合——年功ということになるだろう。併し、生産部門の労働者の技能形成をみると、技能形成そのものに時間がかかるし、日本の生産現場専門家は不慮の事故・問題発生の際にその解決策を見つけ、正しい診断を下して、問題を解決するという高い知識と技能を身につけることを要求されている。このような生産部門労働者の技能形成に企業は企業内訓練だけでなく、Off-the-job training も随時取り入れる方法を用いている。

上のように見てくると、生産労働現場では長く従業員を教育・訓練育成しなくてはならない面があり、長期雇用をすることがよいと判断できる面がある。しかし経験・熟練を必要としない知識技能形成に関しては、企業外で養成するか、既に養成され知識技能資格を身につけている者を雇い入れるかが考えられる。

人材育成は法政大学教授小池和男氏も言うように、長期競争を前提として形成され得るわけであるから、この点から終身雇用制を見てくると、生産現場労働者に限っては、長期雇用——終身雇用制の変形したものが残っていくことが予想される。

転職は、転職によって、市場メカニズムがうまく働き、労働者にとっても、企業にとっても資源の最適配分が達成されるかという点であるので、この点が確実にならないと転職は難しい。市場メカニズムがうまく働く前提として、企業の内部のことや将来の仕事について情報が完全に行き渡っていること、あるいは個々人みずからが自分の適職をよく知っているということも前提にあるはずである。

転職は転職の環境が整備されなければ、即ち、生涯賃金の問題、能力給の査定の共通基準がついてこないと技能があっても難しい。

次の章では、大卒の生涯雇用と、私たちが思っている程、20歳台の転職は少なくないことを賃金センサスのデータから見てみたい。

Ⅲ 新規学卒労働市場の現状

新規大卒に限って見ると、理工系の学生数が減少して来ている反面（平成5年版科学技術白書）文科系学部の学生は増えていて、増え続けるかもしれない。若者の科学技術離れは、日本より米国の方で先に起っていた。自然科学や工学を目指した学生が MBA の取得や Law School へ進学し、続々ビジネス分野に転じたのは、20年前である。当時の米国は Venture Business が誕生し隆盛であった。それゆえ、研究開発（R&D）よりビジネスの最前線がドラマチックで魅力に富んだものに見えた。

それから遅れること20年、バブル経済の最中に、日本でも理工系の学生が金融や商社などに転職する「製造業離れ」「技術職離れ」がはっきりしてきた。給与・待遇の優位性を武器に理工系学生をごっそりさらっていく銀行や証券会社を、メーカーのトップ（例東芝）が本気で非難していた。バブル経済期は大学も文科系学部の人気上昇し、理工系は長期低落傾向にあった。平成不況の今もその傾向に顕著な変化はない。

大卒の、特に法律とか経済の分野の卒業生は非常に増えている。大卒のホワイト・カラーに対する需要は不況で減ってはいるが、将来的には労働力不足時代が到来するため、かならず必要とされる時期が来る。今までは企業は大卒でも一括採用（日本的雇用慣行はこの方式の上に成り立っている。田中、1980）で大勢の中から職種に向けた優秀な人材を育て上げて来た。しかし、労働白書（平成5年版）の中でも触れられているように、これまで通り、何も大学で身につけないで企業に入り、企業内訓練を受けいろいろなことを覚えて行くという状況は変わって来ている。即ち、大卒ホワイト・カラーをゼネラリストとして求める状況は相対的に減り、もう少し専門的な、語学、会計学、労働法、証券、保険、数理、商法、国際法などを徹底的に勉強して、特技をもつということが奨励されて来ている。企業がOJTだけでなく、Off-J-Tにも力を注ぎ始めたのは、経験だけで積み上げることができない技能、人材育成というのが重要になって来ているからである。

以前は大学卒業者は会社の中心的経営層になっていく人たちという想定で採用されていたが、今はそういう層は一部の人に限られている。それ以外の、大多数の人たちは、大卒でも、それぞれの専門分野を持った人たちというように変って来ている。

これからは技術・知識の高度化が必要とされ、人間に求められる能力がどんどん高くなり、単純作業は機械化され、人間でなければできないという仕事に人々が特化していくことになる。より一層専門的な能力が求められる時代へと移行して来るはずである。今後は自らが進んで仕事を選択し、本人の責任や自主性が相当に求められる職種が増えることになろう。

日本的雇用慣行では、大卒の同期入社は「一律」の初任給から仕事の分野を指定されないで出発する。企業間では差はあるが、各人の能力に差があるのに一律の初任給が支給される。一律の初任給に異を唱える人は少なく、このことが能力の不平等を隠蔽する装置になっている。

このように大卒新替採用は「一括・一律」採用システムの上に成り立っているが、これも少しずつ崩れていくであろう。「20代の特殊性」が変わるかどうかポイントになるが、この一括・一律採用システムが変わる時が、日本の雇用システム全体が大きく変わるポイントになるのは事実で、このことが観察され始めると日本の新規学卒者の労働市場が、終身雇用制・年功序列制だけで動くとは限らなくなるかもしれない。これまでの年功賃金を次のような尺度によって観察してみよう。まず第1は賃金の年齢カーブであり、第2は同じ年齢、同じ学歴、同じ企業で働く人々の賃金の散らばりである。入社後、間もない人に対する中高年の平均賃金を見ると、近年低下している。

特に高学歴層で低下幅は大きい。20代前半に対する50年前半の平均年間賃金は、男子大卒で77年の3.74倍から92年の3.25倍に低下した。(労働省賃金構造基本統計調査)。賃金の散らばりについても年功制の衰えが見られる。特に大卒男子の30代後半以降で賃金の散らばりは拡大しており、査定結果が昇給や昇進に響くようになった。

現在、大卒の終身雇用者はどの位かと言えば、ほとんどの人は同企業で新

’95年以降の日本の就業構造

規学卒者として採用されれば、同一企業で定年まで勤め上げるものと見ているが、平成3年度「賃金構造基本統計調査」をみれば、(表1)その実態が明らかになる。この賃金構造基本調査(賃金センサス)には標準労働者の人数とその給与が年齢階級別に掲載されている。ここでいう「標準労働者」は「学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している労働者」と定義されている。つまり一社主義——一企業に新規学卒者として採用され定年退職まで勤め上げる労働者を指している。表は標準労働者およびそれ以外を含めた労働者全体について、その該当人数と給与を比較したものである。

表1 標準労働者の人数と賃金

年齢階級	高 卒					
	企業規模計			1,000人以上の企業		
	全労働者数	標準労働者数	標準労働者の 相対賃金	全労働者数	標準労働者数	標準労働者の 相対賃金
	(10人)	(10人)	(%)	(10人)	(10人)	(%)
20～24歳	105,896	41,637(39.3%)	98.5	28,636	15,694(54.8%)	100.2
25～29歳	104,906	32,713(31.2%)	100.6	32,259	16,774(52.0%)	102.4
30～34歳	96,864	25,142(26.0%)	105.9	28,062	13,004(46.3%)	105.3
35～39歳	108,313	31,800(29.4%)	109.5	40,009	20,872(52.2%)	103.9
40～44歳	138,940	31,427(22.6%)	113.7	47,879	19,186(40.1%)	107.1
45～49歳	99,412	21,230(21.4%)	122.1	37,708	14,198(37.7%)	112.1
50～54歳	82,538	10,175(12.3%)	132.0	27,363	6,071(22.2%)	121.1
55～59歳	50,534	3,463(6.9%)	139.5	12,414	1,950(15.7%)	124.6
年齢階級	大 卒					
	企業規模計			1,000人以上の企業		
	全労働者数	標準労働者数	標準労働者の 相対賃金	全労働者数	標準労働者数	標準労働者の 相対賃金
	(10人)	(10人)	(%)	(10人)	(10人)	(%)
20～24歳	34,180	30,503(89.2%)	100.2	18,483	16,572(89.7%)	100.3
25～29歳	85,746	49,486(57.7%)	100.6	40,379	24,225(60.0%)	102.0
30～34歳	70,724	39,198(49.2%)	101.3	33,298	18,842(56.6%)	102.6
35～39歳	68,229	28,300(41.5%)	104.1	24,849	13,080(52.6%)	104.7
40～44歳	65,160	29,684(45.6%)	105.4	28,366	16,525(58.3%)	103.3
45～49歳	39,182	16,604(42.4%)	106.7	17,575	9,380(53.4%)	104.2
50～54歳	27,239	10,329(37.9%)	108.6	13,288	6,833(51.4%)	103.6
55～59歳	15,919	3,211(20.2%)	111.3	5,659	1,872(33.1%)	103.8

出所：平成3年度『賃金構造基本統計調査』

大卒者は入社して5年ほどになる20代後半について見ると、6割弱の者が退社せずに定着している。5年の間に4割程が転職していることになる。かなり大きな数値であるが高卒と比べると、転職者は少ない。

30代前半の定着組（標準労働者）は5割ほどだから、この5年の間にはじめて会社をやめる人は一割に満たない。卒業後の5年間に転職しない人は、その後も定着志向が強い。大学を卒業してから25年後になる40代後半でも42%の者が動いていない。50代後半になると、定年制の影響で、急速に社を離れる、つまり退職する人が多く、最後まで生き残れるのは2割ほどである。

大卒者の定着度は高卒者に比べれば比較的の高いけれども、思っていたより多くの人動いていると感じる人が多いかもしれない。けれども、長期的雇用慣行は高卒者に比べれば大卒者の場合根強いといえる。常用労働者の会社の都合による離職率は景気により変動するが、長期的には高度成長期からほとんど変わっていない。大企業では出向、転籍は増えている。しかしこれも企業グループ内での雇用と考えれば、雇用保障が薄らいでいるとはいいにくい。一方、自分の都合により転職する者は平成景気の下で一時増加した。その時の離職率を高度成長期と比べると、若年層では同水準に達したが、30代、40代では依然低く、全体の離職率は低下している。中高年を中心に平均勤続年数は伸びている。

深刻の度を増す平成不況のなかで、出向・転籍だけでなく、希望退職、指名退職のかたちでも中高年齢層の雇用調整が着実に進んでいる。長期的な雇用の安定と企業福祉の仕組みによって、かつては日本の福祉制度のひとつの柱と位置付けられさえした日本的雇用慣行も、不況下の厳しい競争を企業が生き延びるためには、避けられない構造調整に足かせをはめるものとして、最近では否定的に評価する見解すら登場している。短期の現象を見れば批判の矢面にたたされた日本的雇用慣行は消滅していく印象を与えている。併し、上記の議論のごとく実際には離職率は低下し、中高年を中心に平均勤続年数は伸びている。であるから、短期的なこの現象が傾向化し、長期的に定着して、日本的雇用制度の崩壊につながる可能性は必ずしも高くはない。長期的

に見れば、高い「知的熟練」（小池和男）を醸成する日本的人材選抜、人材形成方式の効率性と鋳型は、厳しい競争のもとにおいてこそ、一層の真価を発揮し残っていく可能性が高い。

Ⅳ おわりに

1985年のプラザ合意以後から約10年間の日本経済を回顧して、この間に貿易摩擦があり、円高不況を経て、平成景気（バブル経済期）があり、バブルがはじけて不況に突入し、先行きが分からなくなっているところまでを労働市場を中心に論じて来た。そして1995年以降の日本の就業構造がどうなるかを論じた。

1979年から1985年までは、1979年の第2次オイルショックまでとは違った傾向を示し、高度成長から安定成長（4～5%）へのソフト・ランディングの時期と言われていた。しかし貿易摩擦が顕著になり、円高による海外直接投資の増大と海外生産基地がたくさん作られる時期とも重なり、円高——貿易摩擦——海外進出——労働の国際化時代——と移り変わり、バブル経済崩壊後は一気に低成長、ゼロ成長時代へと突入し、経済環境が一変に変わった。

労働市場は労働力不足時代はかならず到来することは、人口動態を見れば明らかであるが、短期的に見て、不況時にはバブル経済期の大量採用の為に過剰労働が問題になった。新規学卒者の採用手控え、中高年労働者の転職、退職勧告と目まぐるしく変化して行く。

このような10年間の中から95年以降2000年までの就業状況が如何なる状況になるかを資料をもとに概観して見た。高度成長を前提とした終身雇用制、年功序列制、企業別労働組合はどう変化して行くのか、高齢化、女子労働力の参入、は如何に進行するのかを具さに見た。

不況からの脱出のシナリオとして、市場開放と規制緩和を掲げて、これが経済市場に与える影響、労働市場に及ぼす影響を考えてみた。不況脱出の政策としては、いろいろ考えられているが決め手は、この2つであろう。ただ

し、われわれ国民が認識しなくてはならないのは、経済構造の改革には、一方で雇用調整を伴う厳しい合理化 (restructuring, reengineering) が必要であり、雇用全体に影響があり、就業構造が変化するだろうこと、他方では効率の高い新たな産業が創出され、より豊かな完全雇用の社会を創り出す可能性があるということであろう。

高齢化、国際化、情報化などのメガトレンドを踏まえ、新しい社会インフラを本格的に整備し、人々が不安を抱かず安心して暮せる社会、より個性を伸ばして効率的に働ける社会、そして世界に開かれた社会になるためには、人的資本が市場の適正資源配分に基づいて配備される必要がある。

参 考 文 献

- | | |
|--|--------------|
| 小池和男「アメリカのホワイトカラー」東洋経済新報社 | 1993 |
| 矢野眞和「新規大卒者の労働市場」日本労働研究雑誌 | 1993 Oct. 10 |
| 平成5年度版「労働白書」 | 1993 |
| 平成5年度版「科学・技術白書」 | 1993 |
| 平成3年度版「賃金構造基本調査」 | 1991 |
| 猪本武徳他「職業をめぐる諸問題と今後の対応」日本労働研究雑誌 | 1993. 9 |
| 田中博秀「現代雇用論」日本労働協会 | 1980 |
| N. MUTOH (武藤宣道)「A Broader Look At Trade Frictions Plus A Proposal For Change」The Thirtieth Commemorative Issue of Nagoya University of Commerce. | 1985 |