

雇用慣行の日米比較

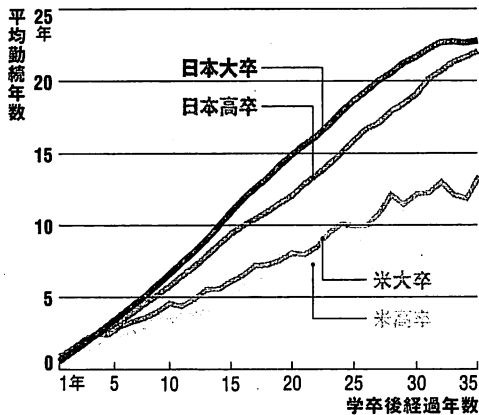


日本的雇用は限界間近?

川口 大司 [一橋大学大学院経済学研究科准教授]

日本の勤続年数はやはり長い

日米の平均勤続年数の比較



注: 賃金構造基本統計調査とCurrent Population Survey, 2005-2008を用いて筆者が計算

日本経済が好調だった1970年代から80年代、成功の一要因は雇用慣行だと言われ盛んに研究された。そこで導かれた結論は、日本の労働者は一企業に長期間在籍し、企業ごとの特殊な技能の蓄積に努めているから、競争力の源泉になっているというものだった。

長期勤続と技能蓄積を支えるのが、長期に労働者の能力を査定し、能力に応じて賃金を払う職能給制度だ。そして同制度の下で、勤続年数が長くなるに従い賃金が上がると同時に、賃金格差も広がるという特徴が表れた。

この日本的雇用慣行の源流は、戦後

川口 大司 (かわぐち・だいじ) 氏

シンガン州立大学経済学部博士。筑波大学社会学系講師などを務めた後、現職。専門は労働経済学。独立行政法人産業経済研究所のファティカルフェローとして日本の労働力の非正規化について研究している。

の急速な経済成長だった。欧米から高度な技術が導入され、技術を使いこなすために、高い技能を持った労働者が必要だった。だが、高技能労働者が労働市場にいない。そこで日本企業は、長期的な視点に立ち、社内で人材を育成する道を選択した。その結果、日本の労働者は高水準の技能を蓄積し、高い生産性を発揮するに至ったのだ。

90年代初頭のバブル崩壊後、日本経済は長期停滞している。急速な技術進歩という日本的雇用慣行の土台は揺らいだ。しかし、長期勤続や急傾斜の賃金カーブという日本の雇用慣行はまだまだ色濃く残る。

グラフのように、日米ともに年齢が高い人ほど勤続年数が長い傾向があるが、同年齢で比べると、日本の平均勤続年数は米国の約2倍と長い。同じデータを用いて勤続年数に伴う賃金カーブを描いても、日本の賃金カーブは米国よりも急傾斜だった。

日本の長所は人材育成にあった

依然として日本の雇用慣行が変わらないのはなぜか。米マサチューセッツ工科大学のダロン・アセモグル氏と英ロンドン・スクール・オブ・エコノミクスのスティーブ・ピシュケ氏の主張から、その理由が理解できる。

労働者の生産性がまちまちで、今の雇用主と労働者本人以外には正確な生産性が分からない現実的な状況を考えよう。生産性の低い人しか離職しないと、転職は悪いシグナルになり、転職者の中から採用しようという企業はなくなる。結果として転職が難しくなり、労働者の転職意欲もくじかれる循環が生まれる。今の日本の状況に近い。

逆に生産性の高い人も、より良い労働条件を求めて転職すれば、良い労働者を求めて企業も積極的に中途採用しようとする。労働者も積極的に転職機会を探るといふ循環が生まれる。これが米国の状況と言えらるだろう。

こう言うと、あたかも日本の労働市場は悪循環に陥り、米国の労働市場は好循環しているように聞こえるかもしれない。しかし、転職が難しい労働市場で企業がじっくりと人を育てるからこそ、日本企業は高い生産性を発揮できた。これが80年代までの日本への評価だ。この長所は今でも残っている。

もっとも、日本的雇用慣行が当てはまるのは正社員だけ。長期停滞の中で、暗黙の長期雇用保障を与えて技能蓄積を促進するメリットが薄れてきた。その結果、コアになる正社員は絞られ、非正社員で代替するようになった。

つまり、非正社員を規制で減らしても、正社員は増えない。また、日本的雇用慣行を否定し労働市場を流動化させても、非正社員の利益が増えることにはならないだろう。日本的雇用慣行ゆえに実現されていた技能蓄積と高生産性のメリットが失われるだけだ。

非正社員の増加を抗いがたい流れとして受け止め、徐々に転換している日本の労働市場を支える政策が必要だ。それには、セーフティーネット(安全網)を含めた労働市場制度を地道に整備していくしかない。(構成: 山根小雷)