

ポイント

勤続年数は短くなり賃金カーブは平坦に
雇用慣行を通じ労使は人的資産に共同投資
非正社員の増加を前提とする制度設計必要

川口 大司 一橋大学准教授

日本における雇用関係は、1980年代から現在に至るまで20年以上の長期にわたって徐々に変化してきた。変化の方向は、企業と労働者の間の暗黙の雇用関係に基づいた日本型雇用慣行の重要性の低下である。本稿では長期の変化を概観し、その変化をもたらしめている原因を指摘するとともに対応策を提案する。戦前から高度成長期にかけて発展した日本型雇用慣行は長期雇用、年功賃金、企業別労働組合を特徴づけられる。これらの特性は最近のよう



経済教室

に変化してきているのか。

まず長期雇用の慣行についてみると、日本の雇用労働者の勤続年数は短期化しつつある。上野有子氏（筆名は82・2007年の総務省「就業構造基本調査」を用いて、同一企業への勤続年数がこのように変化したかを分析し、内閣府より発表された。この期間に労働者の年齢構成が変化していることに注意しながら、同じ年齢時の平均勤続年数が世代によってどのように変化してきたかを調べる。男性労働者（非正社員含む）に関しては44・49年生まれの世代でも若い世代では一貫して平均勤続年数が短くなったことが明らかになった（グラフ参照）。例えば45年生まれの世代は、70年生まれの男性は平均勤続年数が短い。こうした勤続

揺らぐ日本型雇用慣行 正社員の「入り口」拡大急げ



年数の短期化の傾向は、正社員が非正社員を問わず、勤め先の企業規模や産業を問わず、同じように起きている。また雇用労働者の平均勤続年数の短期化は、雇用労働者

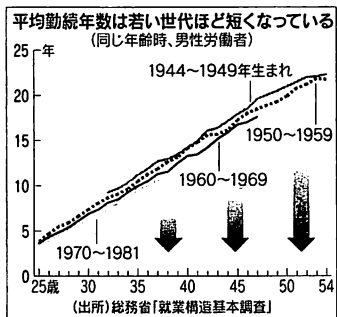
と労働組合の推定組織率はほぼ一貫して低下している。これらの統計の動きは長期雇用、年功賃金、企業別労働組合といった日本型雇用慣行の特徴が、およそ20年間の長期にわたって徐々にその特徴を弱めてきたことを示している。それではなぜ長期雇用や年功賃金といった日本型雇用慣行の根幹を成す特徴が弱まってきたのだろうか。原因を探るためには、そもそも日本型雇用慣行がどのような経済環境の中で成立してきたかを考

非正規との垣根低く 中途採用促進へ法改正を

買断してきた。

企業が早い段階から労働者を囲い込み、企業内部で育成していくという日本型雇用慣行は戦前に起源を持つことが知られており、その重要性がヒックを迎えたのが高度成長期であった。欧米諸国から導入した新しい技術を使いこなすため高い技能を持った労働者が必要になったが、そうした労働者を市場から調達することが難しくなったため、各企業が独自に労働者を育成してきたといわれる。

このように長期雇用・年功賃金・企業別組合で特徴づけられる日本型雇用慣行は、労働者と企業が共同して技能に對して投資をし、その人的資産を保全し、投資からの収益を企業と労働者とで分け合ってきた。景気の荒波にもまれたという投資共同体を成立させてきた。景気の荒波にもまれたという投資共同体を成立させてきた。景気の荒波にもまれたという投資共同体を成立させてきた。



人的資産を保全しようとしてきた。非正社員に対する職業訓練機会の提供が正社員に比べ低調という多くの実証研究の結果も、非正社員が日本型雇用慣行の枠外に位置

日本企業は共同投資体のメ

各社で労働者の自社養成が重視されるようになると、転職をすることが前の仕事に向いていなくなったと烙印（しんくわ）を押されることになり、転職が一般的ではなくなる。そうすると、今の企業で技能を磨いて転職を通じてキャリアアップを図ろうという意欲を労働者は持たなくなる。一方、企業は引き出す技能蓄積への意欲を失くす社内制度を工夫する必要に迫られ、多くの企業は将来の雇用を暗黙に約束したり技能蓄積に對して昇給で報いる職能給制度を導入したりした。その結果として、長期雇用と年功賃金といった日本型雇用慣行の特徴となったのである。また将来の雇用保障や賃金上昇を前提として労働者が技能蓄積に励むためには、労働者の企業に對する信頼が不可欠であり、企業別労働組合は企業と労働者の情報伝達の仲立ちとして信頼関係を保つことにな

ンバーとなる正社員の採用には極めて慎重である。そもそも企業が採用面接で自社に合った人材を見分けるのは難しい。様々な人材が入り交差する労働市場から適切な人材を選り当てるのは確率の要素も加わるため、適切な人材がいる確率が高い新卒から採用してリスクを減らすとする。既卒者の中に適切な人材がいたとしても、ほとんどの職場であえてリスクを取らずにしないのは仕方ないことだ。面接だけでなく実際に働いてもらうことから採用することができれば、中途採用に積極的になる企業が出てくるだろう。しかしこうした採用方法を妨げているのが試用期間の法的取り扱いである。試用期間終了後に正式採用しないことは、日本では解雇と同列に取り扱われていて、そのため「とりあえず働いてもらう」という採用活動は現在の裁判所の判断の下では難しい。「試用期間の満了に伴う雇用契約を終了は解雇ではない」という法律で明文化すれば、正社員への入り口を多様化することにつながるだろう。

中途採用の機会が広がれば非正社員の中にも将来を見据えて技能蓄積に強い意欲を持つ人が増えるだろう。非正社員が一段と人が集まるという好循環も生まれるだろう。非正社員の技能形成を促進するには、身につけた技能を生かせる中途採用の入り口を拡大することがまず大切だ。一方で、正社員の入り口が多様化したとしても、全体としては非正社員として職業人生を歩む人々は増えていくだろう。その現実を受け入れたうえで、社会保障や労働市場制度などを設計することが必要だ。「非正社員の増加を異常な事態とみなして、正常な状況に戻そうとする」発想自体を転換することが、求められているのではないだろうか。

かむべち・だいじ 71年生まれ 早稲田大学ミシガン州立大経済学博士。専門は労働経済