



「失われた十年」と日本的雇用制度

かとう たかお
加藤 隆夫

コルゲート大学経済学部W.S. Schupf冠教授・I Z Aリサーチフェロー・
コロンビア大学日本経済経営研究所・特別研究員

バブル崩壊後の所謂「失われた十年」における日本の長期雇用制度（暗黙の契約により従業員の長期雇用がある程度約束される制度）の変遷を、一橋大学の神林龍氏と共同で実証分析するという貴重な機会に恵まれた。内閣府経済社会総合研究所の国際共同研究プロジェクトの一環として手厚い援助を頂き、一橋大学経済研究所に客員研究員として一ヶ月ほどお世話になり、おかげで研究も順調に進み、研究成果をまとめた英文のworking paperも仕上がった（working paperは、<https://sites.google.com/a/colgate.edu/takao-kato/working-papers/esrikamkatofinal2.pdf?attredirects=0> からダウンロード可能）。分析の柱は、1982年から2002年までの就業構造基本統計調査の個票データを活用した様々な10-year job retention rates（同一企業に最低十年間勤め続ける確率）の推定である。分析並びに結果の詳細はworking paperを参照していただくとして、主なfindingsそしてその意味するところをこの場をお借りして紹介し、読者の忌憚ないコメントをいただければ幸いである（コメントの宛先は、tkato@colgate.edu）。

まづ、バブル崩壊後の「失われた十年」の最初の5年間においては日本の長期雇用制度に弱体化の傾向は見られない、という先行研究の結論を確認する証拠を得た。雇用制度は一朝一夕に確立されたものではなく、その耐久性は高いという至極妥当な結論であろう。次に、今回のわれわれの研究の新味のひとつは、2002年の就業構造基本統計調査を使ってバブル崩壊後の十年以上に及ぶ長期不況の後半期に焦点をあてたところにある。不況

も五年を過ぎ十年に及ぶほど長期化したとき、さすがに耐久性の高い雇用制度といえども、ある程度変化せざるを得ない。たとえば、もともとjob retention ratesの低い若年層を例外として、1998年から2002年の長期不況の後半期に長期雇用制度が弱体化したという新しい証拠が得られた。さらに、長期雇用制度の弱体化は、すべての労働者層に平等に生じたというよりも、かなり偏った現象であったことが明らかになった。端的に言えば、長期雇用の弱体化の波は、新卒の男子正社員に比べ、女子正社員や中途採用の正社員層にはるかに重く押し寄せた。読者のなかには、女性の正社員や中途採用の正社員はもともと長期雇用制度の恩恵にあづかったことはなかったのではないかという素朴な疑問があるかもしれない。戦後、草の根のイノベーション・問題解決を競争力の原動力とする所謂日本型雇用システムが確立した。それは、長期雇用を土台にして現場の従業員の能力を育み、現場に埋もれているイノベーションのアイデアを最大限に引き出す様々な従業員参加制度を活用したシステムであった。その対象は、元来新卒男子正社員であったことに異論を唱えるものは少ないだろう。しかし、バブルの崩壊に至るまでの高度成長期に、深刻な人手不足を背景に日本型雇用システムの適用範囲が女性の正社員や中途採用の正社員まで広がったという仮説が検証されつつある。例えば、われわれのjob retention ratesでも、30歳を超える女性の正社員の十年間引き続き同一企業に勤め続ける確率は、1982年ですでに70パーセント近くに達しており、男性の正



社員と遜色ないところまでできていた（勤続5年未満の中途採用正社員に絞れば、job retention ratesの男女格差は実は逆転していた）。つまり、日本型雇用システムの下に働く正社員層に二重構造が発生したともいえる。日本型雇用システムの老舗である新卒男子正社員グループに加え、女子正社員と中途採用正社員からなる新参グループが登場したのである。

不況期、企業は労働インプットの削減を余儀なくされる。通常の一時的な重要の減少であれば、労働時間の短縮、一時帰休で凌ぎ、やや長引く不況であれば、採用抑制、配転、出向、早期退職等を活用し、できるだけ既存の正社員に対する長期雇用の暗黙の約束を守ろうとする。それは、暗黙の長期雇用の約束を安易に破棄することで、日本型雇用システムの土台を崩すことになることを怖れるからである。十分な雇用保障がない限り、様々な改善運動への従業員の誠心誠意の参加はかなわない。現場に埋もれているイノベーションのアイデアを積極的に見出し、それを経営に正直に伝達した結果、本人や同僚の職が機械に取って代われ、失職するようであれば、改善運動に誰もが二の足を踏むであろう。長期雇用の暗黙の約束を破棄することのレピュテーションコストはかなり高く、長期にわたるのである。日本企業における長期雇用制度の耐久性は、文化的というよりもむしろ経済合理性によるところが多いと思われる。しかしながら、十年を超えるような異常に長引く不況に対応するような雇用調整を既存の正社員の一部に対する暗黙の長期雇用の約束を破棄せずに

達成することは難しい。その結果、不況が長引くに連れ、長期雇用の暗黙の約束を破棄することのコストが比較的低い層に集中して長期雇用の弱体化が進められた。女子正社員と中途採用の正社員である。この新参グループは日本型雇用システムに参加を認められて比較的日子が浅い。また老舗の新卒男子正社員にとっては、いまだに別トラックの従業員という意識が強い。そのため、新参グループに限って長期雇用の暗黙の約束を破棄することで、老舗の新卒男子正社員層が大きく動揺することはなさそうである。言い換えれば、新参グループに絞って長期雇用の暗黙の約束を破棄するレピュテーションコストはまだ比較的低い。日本型雇用システムのもともとの対象である新卒男子正社員の暗黙の長期雇用の約束を守るためにも、とりあえず新参グループに限定したかたちで長期雇用の弱体化を進めることに経済合理性があったともいえよう。

しかしながら、これは私の個人的な憶測であるが、高齢化の進む中、若年で語学力に秀でた勤勉な外国人労働者の大規模な受け入れが現実化しない限り、近い将来、上述の新参グループ（女子正社員と中途採用正社員）が再度、日本型雇用システムのかげがえのない一翼を担うことになるのではなかろうか。その際、日本型雇用システムの成否は、彼らがいかに長期雇用の暗黙の約束を再び信じ、誠心誠意草の根のイノベーション・問題解決活動に参加するかにかかるといっても過言ではないかもしれない。