

Discussion Paper # 88 - DOJ - 2

「日本的」雇用・賃金  
慣行と経済成長

安延 申

1988年12月

通商産業研究所 Discussion Paper Seriesは、通商産業研究所研究官による研究成果等を取りまとめ、所内での議論に用いるとともに、関係の方々から、ご意見を頂くために作成されたものである。その意味で、この Discussion Paper Seriesに記載された内容は、各研究者の研究試論であって、最終的な研究成果ではない。したがって、本稿に関し、著者の許可なく、引用または複写することは差し控えられたい。

また、ここに記された評価、意見は、あくまで研究に携わった研究者個人のものであって、通商産業省または研究者が所属する組織の評価、見解ではない。

# 「日本的」雇用・賃金 慣行と経済成長

通商産業研究所

安延 申

本ペーパーは、通商産業研究所第一期の研究テーマとして、1987～88年に実施した研究テーマの成果をとりまとめたものである。本ペーパーの取りまとめに当たっては、通商産業研究所長 小宮隆太郎氏、通商産業研究所主任研究官 柴山清彦氏、法政大学教授であり、前記研究所の諮問委員でもある小池和男氏から有益なアドバイスを頂いた。また、小池教授には、著書の中から多くのデータを引用することをお許し頂いた。併せて心から感謝したい。また、通商産業研究所の研究スタッフ、諮問委員の方々から多くの有益なコメントを頂いたが、時間の制約もあり、必ずしもこれら全ての御指摘に応えることができなかった。もちろん、本稿の中に誤りがあれば、全て筆者の責任であることは言うまでもない。

## 要 旨

本研究は、「日本的」な企業システムの典型例としてしばしば引用される終身雇用制、年功賃金制といった制度がどのような経済合理性を有するものであったか、更にこれらのシステムが日本経済の発展とどのような関係を有し、また、どの程度環境変化とともに変わっていくものであるのか、を考察しようとするものである。

具体的な検討の手順としては、まず、終身雇用制、年功制賃金を取り上げて、「日本の特殊性」に関するサーベイを行う。ここでは、これらの制度が日本独自のものではなく欧米でも同様の傾向が見られるものの、日本で最も明確な形をとって現われていることが示される。次いで、終身雇用制、年功制賃金の経済的合理性に関して、これらの制度を人的資本蓄積の対価、あるいは、労働者にインセンティブを与えるためのメカニズムとする従来の説明では、何故、日本でだけこうした制度が最も明確な形をとったのか、そして、特に良好な経済パフォーマンスにつながったのかが十分には説明されないと考えた。

従来の説明を補足するために、本稿では簡単な理論モデルを導入し、労働者が短期的な分配の最適化を目指すのではなく、就業年限全体を見通した長期的な分配の最適化を目的とすると仮定した。この場合、労働者が現時点では低い賃金を受容し、企業の設備投資・技術導入に協力することによって、一定期間の経過後に高い報酬を得ようとする行動を取るとすれば、日本的な顕著な長期雇用制、急な年功賃金などが整合的に説明される。高度成長期の日本は、若年層が非常に厚い労働力構成となっており、かつ、欧米の先進的な技術や資本を導入し労働の資本装備率・技術装備率を上げることによって、企業の高成長、ひいては将来の報酬の上昇が、かなり確実に期待し得る状況にあった。このような状況下で上述の理論モデルが妥当するとすれば、なぜ日本においてより明確な形で長期雇用・年功制賃金が成立したのか、そして、なぜ高いパフォーマンスに結びついたのかを説明することが出来る。

今日、日本の労働力構成は急速に高齢化しつつあり、その資本装備率は欧米に比べ遜色なく、生産技術も世界で有数の水準にある。その意味で日本の終身雇用制、年功制賃金といったシステムを支えていた条件の一部は失われつつあり、日本の雇用・賃金制度も、ある程度欧米のものに接近していく傾向にあると考えられる。

「日本的」雇用・賃金  
慣行と経済成長  
未定稿

安延 申

通商産業研究所 前主任研究官

1988年12月

はじめに	-----	1
1. 終身雇用制、年功制賃金に関する国際比較と「日本の特徴」	-----	3
1-1 終身雇用制	-----	4
1-2 年功制賃金	-----	7
2. 我が国の雇用・賃金制度とその経済的合理性	-----	12
2-1 人的資本の蓄積と日本の雇用・賃金制度	-----	12
2-2 インセンティブの理論と日本の雇用、賃金制度	-----	18
3. 終身雇用制、年功制賃金と日本の高度成長	-----	22
結 論	-----	30
参考文献	-----	32

はじめに

戦後の高度経済成長期から二度の石油危機を経て最近に至るまで、日本は先進国の中でも非常に良好な経済パフォーマンスを示してきた。(香西(1981)に述べられているとおり、第一次石油危機直後に関しては、必ずしも良好とは呼べない時期もあったが、総論的には先進工業国の中では最も優れた経済パフォーマンスを示してきたと言って誤りではないだろう。)

こうした日本経済の良好なパフォーマンスを説明しようとする試みの一つとして、日本の企業システムが持つ効率性、柔軟性に着目しようとするアプローチがある。このような日本企業の効率性、柔軟性に関する研究は、経済学、経営学、社会学といった様々な視点から行われており、また、そこで取り上げられたトピックも終身雇用制、年功制賃金、企業別組合、ボーナス・システム、ジョブ・ローテーション・システムや下請け制度に至るまで極めて広汎な範囲に及んでいる。これらの研究成果を概括すると、大別して二つの大きな流れがあるように思われる。すなわち、第一は、日本社会、日本企業が有する歴史的・文化的な背景に着目したアプローチであり、第二は、経済理論、経営理論の立場から、日本の企業システムを分析し、その合理性を解明しようとするアプローチである。

このいずれの立場に立つ研究も興味深いものであるが、日本の企業システムと日本企業または日本経済のマクロ的なパフォーマンスとの間にどのような関係があるかという問題意識に立つと、いずれも必ずしも十分な説得力を持ってはいないように思われる。すなわち、日本的な慣行が優れて歴史的、社会的な背景によって成立しているとするれば、日本の制度の「特異性」は説明できても、その制度が経済的にいかなる合理性を有しており、制度と日本経済のパフォーマンスとの間にどのような関係があるかということが必ずしも十分整合的には説明できない。

一方、多くの国に共通する経済論理のみによって日本の企業が持つ特性とその合理性を説明しようとする、なぜ欧米で同様なシステムが発達しないのかが説明し難いことになる。

本稿では、終身雇用制、年功制賃金という二つの制度に着目して、特にこれらの制度と日本企業、日本経済のパフォーマンスがどのように関連していたのかという点を検証する。まず、これらの制度の実態がどのようなものかを欧米と比較して、特に「日本的特徴」と呼べる部分があるとするれば、どのような点かを検証する。次にこの「日本的特徴」と考えられる諸点に関し、それを成立させていると考えられる経済的背景と制度の合理性に関する様々な研究成果を簡単にサーベイする。最後に従来の説明を補完するものとして、終身雇用制や年功制賃金といった日本の雇用・賃金構造は、特に日本経済が設備投資を通じて労働の資本装備率を高めることによって高い成長率を実現することが可能であった時期（高度成長期）においては、労働者にとっても企業にとっても合理的な制度であったことを簡単なモデルによって示す。

今日の日本においては、高度成長期に存在したような旺盛な投資需要と投資によって期待される高い収益率または成長率といった相当程度失われてきていると言ってよい。その意味で、終身雇用制、年功制賃金といった我が国の労働制度を支えていた状況の一部は消えつつあり、我が国の労働制度が欧米型に近づいていくことはある程度までは避けられないことだろうと考えられる。

ただ、この結論は、終身雇用制や年功制賃金といった制度が消滅するということを述べているのではないし、また、日本の企業システムに内包された「熟練」の形成メカニズムが消滅すると述べているわけでもない。これらの制度、システムは、単に歴史的、社会的要因によって発生したものではなく、十分な経済的裏付けを持った合理的な制度である。それ故に、欧米でもこれに類似した制度が存在するのであって、高度成長期における投資に主導された成長という、一つの要因が無くなったからといって、終身雇用制や年功制賃金といった制度は、依然としてそれなりの経済合理性を有する制度であることには留意する必要がある。

## 1. 終身雇用制、年功制賃金に関する国際比較と「日本の特徴」

日本企業の雇用慣行、賃金慣行を分析しようとする初期の試みとして代表的なものとしては、Abegglen (1958) があげられよう。Abegglenは、最初の著書において日本企業の特徴として終身雇用制、年功賃金制、年功昇進制、身分制度(入社時の学歴の差による待遇の差)、集団責任、福祉主義という六つの点を指摘し、さらにその後の著作では、特に終身雇用制を重視してこれから派生する日本的な特徴として定期採用、年功賃金制、企業別組合の制度を挙げている。

Abegglenは、こうした日本企業の特徴をもたらしたのものとして、家族主義という日本の文化・社会的要因を強調して捉えていたようであり、同様の視点から日本企業を捉えようとした研究事例としては、間宏氏の経営家族主義の考え方や津田真激氏の生活共同体を重視する考え方、岩田龍子氏のように集団への帰属意識を重視する考え方等がある。

しかし、終身雇用制や年功制賃金といった制度が成立したのは、決して古いことではなく、第二次大戦の前頃であることが、尾高(1973、1984)らによって確かめられている。更に、その後の様々な研究によって、こうした特徴のすべてが必ずしも日本に「固有」のものではないことも明らかになっており、後で見るとおり、程度の差こそあれ、欧米においても類似の制度が見られる例も多い。こうした観察結果を基に考えれば、日本の企業システムを考える際に歴史的・社会的背景のみに着目したり、いわゆる日本的経営「三種の神器(終身雇用制、年功序列制、企業別組合)」論のように過度に日本の雇用制度、賃金制度の特異性を強調することは、日本の制度が持つ合理性といったものを見落とさせる可能性があることには注意が必要であろう(注-1)。また、すでに多くの研究者によって指摘されているとおり、こうした社会的、歴史的要因のみによっては、日本経済のパフォーマンスをもたらすような日本の企業システムの合理性といったものが十分説明されないことも事実である。

以上のような文化的・歴史的アプローチといったものに代わって、最近では日本企業の特徴を経済合理性の観点から捉えようとの試みが多くなされている。すなわち、日本に特徴的な企業システムが存在するからには、それをもたらした経済的な背景というものが存在していたはずであり、かつ、日本企業、または、日

本経済のパフォーマンスが良好であるとすれば、日本の企業システムの特徴と良好なパフォーマンスという結果をつなぐ何らかの経済的な因果関係が存在していたはずであるとの立場である。

こうした研究成果を再検討する前に、先ず、本節では、日本の終身雇用制、年功制賃金といった制度の「日本的特徴」がどの程度際だったものであるのかを検討していく。

終身雇用制、年功制賃金といった制度が必ずしも日本に特殊なものではない、または、一般に考えられているほど特殊なものではないということは、小池和男氏が様々な統計データに基づいて検証している。また、終身雇用制、年功制賃金に類似の制度が、IBM、GEといった米国大企業においても観察されることも、以前から指摘されていたところである。しかし、個々の企業レベルでの共通点、相違点は、本稿においてはそれほど重要ではない。

こうした制度が企業なり経済のパフォーマンスとどのように関係しているかという観点からは、日本の制度を米国及び欧州のそれと比較して一般的に観察される特色は何か、また、それがどのような経済合理性を持っているのかということの方がより重要である。このため、ここでは小池氏の研究をベースに、終身雇用制、年功制賃金に関する「日本的な特殊性」の実態を再検討していく。

(注1) 例えば、大橋(1981)、奥野(1981)を参照のこと

### 1-1 終身雇用制

小池(1977、1981)においては、日本と欧米諸国の従業者の従業年数別構成比を比較した場合に勤続年数2年未満の短期勤続者の比率が欧米において高い一方で、勤続20年(米国については15年)以上の長期勤続者の比率も欧米において高く、「終身雇用制は、我が国に固有の制度である」とは一概には断定できないとされている。

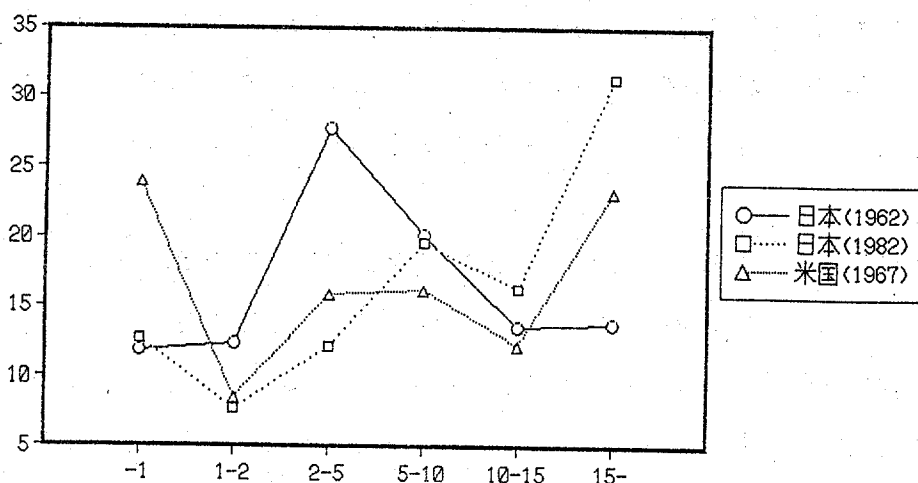


ただし、こうした小池氏の主張にも問題点は存在する。第一に、データにバイアスが存在するのではないかと考えられることである。1962年当時の日本は、終戦からわずか17年を経過したに過ぎず、多くの企業においては、大部分の従業員が戦後になってから採用された人々だったと考えられる。このため、従業員の勤続期間は、かなり短くならざるを得なかったのではないかと推察される。

第二に加藤(1985)、香西(1981)でも指摘されているとおり、レイオフの制度をどのように考えるかである。すでによく知られているとおり、米国のレイオフ制度においては、勤続年数の短いものから順番に一時解雇し、長いものから順番にリコール(再雇用)するという先任制基準(Seniority system)が存在する。小池氏自身も述べているとおり、米国においては、需要の減少に対して労働者の労働時間を調節したり、企業内配置転換によって対応しようとするよりも、「レイオフ→先任制によるリコール」という形で対応をはかることの方が一般的である。先任制基準の下では、勤続年数の長い者ほどレイオフされにくく、リコールされやすいわけであるから、当然勤続年数別の従業者構成比を見た場合には、最短期勤続者層(採用直後であるため多くの従業者を抱える年齢層であるが、また、同時に最もレイオフされる可能性の高い年齢層)の比重と最長期勤続者層の比重が高くなる。更に、日本では、(最近上昇する傾向があるが)55~60歳までをもって定年制を設ける企業が多いのに対し、欧米では、70歳近い年齢を定年とする企業が多いということも小池氏の観察結果には影響していると思われる。

ちなみに、小池氏の著書に示されている図に1982年の我が国の就業構造基本調査の数値を加えて作成したものが次頁の図-1である。この図から分かるとおり、1962年と82年を比較すると日本の最長期勤続者(15年以上)の層の比重が非常に高まっていることが分かる。これには、先に述べたような戦争がもたらしたデータのバイアスが除去されたことに加え、定年の延長等が影響していると考えられる。このように、日本企業の永年勤続慣行は、少なくとも1980年代前半までの20年程度の間においては、一層その傾向を強めてきたと言ってよいだろう。

図-1：勤続年数の日米比較



資料：日本「就業構造基本調査」(1962、1982) 総務庁(総理府)統計局

米国「Job Tenure Survey」, Monthly Labor Review, 1967

注：小池(1977 pp232)に1982年の日本の1982年のデータを加えて作成したものである。

終身雇用制がどの程度特徴的であるかを見るもう一つの方法は、離職率の数字を見ることである。この場合、離職率には任意退職率と解雇率の双方の数字が含まれるが、終身雇用制の検証という観点からは、労働者が自分の意に反して企業を離れざるを得なかった比率、すなわち解雇率の動向を見るのが適当であろう。大橋(1981)は、日米の労働者の離職率を比較した場合に任意離職率、解雇率の双方とも米国の方が数値が高いが、解雇率については、レイオフによる解雇分を調整すれば、日米両国間の数値にはそれ程大きな水準差がないとしている。逆に言えば、レイオフ制度は、米国の雇用動向、特に若年層の雇用・離職動向にかなり影響しており、結果として、勤続年数別の従業者構成比を相当程度左右していると考えてもよいだろう。

欧州に関しては、米国ほど確立した一時解雇と再雇用の制度は存在せず、操業短縮、労働時間短縮によって対応する割合が高いという点においては、やや、日本企業に近いように思われる。しかし、小池(1981)によれば、欧州の場合にも、米国と同様に最短期勤続者(2年未満)の割合も最長期勤続者(20年以上)の

割合が日本より高いことが示されている。これは、欧州においても、解雇に際して独身者、勤続年数が短いものが先に解雇されるといった傾向が存在していることを反映していると考えられ（小池（1981）及び通産研究所聞き取り調査による）、不況期において、どちらかと言えば、まず、年配者が出向などの形で本来勤務していた企業を離れる傾向の強い日本とはシステムの相違が見受けられる。

以上のように、終身雇用制に関して言えば、小池氏の研究で示されているように、必ずしも日本独自の特徴であるとは言い難い面もある。ただ、我が国の場合、短期勤続者の離職率または解雇率が欧米と比較して低いという点はかなり特徴的であると言えよう。その意味で、我が国の雇用制度は、終身雇用制というよりも、若年から中年労働者の雇用を重視したものだという方が妥当かもしれない。ただ、最近の定年制の延長等に伴って、我が国でも長期雇用者（15年以上）の比率が急激に高まっているということまで併せて考えれば、我が国の雇用制度の特徴として労働力の長期定着傾向を掲げることは、ある程度妥当な議論であろう。

（注－2）。

（注2）レイオフが稀れであるということは、日本のように退職時、または退職後に得られる多くのメリット（退職金、年金など）が在職期間に依存する場合には非常に重要である。レイオフされた場合には、勤続年数は、レイオフの時点をもって断絶するから、こうした多くのメリットが著しく低減することになる。したがって、日本の労働組合は、（少なくとも現在の制度下においては）レイオフには激しい抵抗を示すであろう（詳細は、2－2を参照のこと）。

## 1－2 年功制賃金

終身雇用制の場合と同様、小池（1981）において年功（この場合はデータの制約もあって、年齢による賃金上昇を取っている）に伴う賃金プロファイルの詳細な分析が行われているが、その結論を大まかに要約すれば以下の（1）～（5）のとおりである（10頁の図－2を参照のこと）。

（1）欧米諸国においても年功によって賃金が増加するという傾向は存在している。

特にホワイトカラーに関しては、日本と欧米諸国の間でそれほど際立った差異は見出せない。

(2)これに対して、ブルーカラーに関しては、日本の賃金が最も年功序列的になっており、米国がこれに次いでいる。欧州については、ブルーカラーの賃金カーブは殆ど水平になっている。その意味で、日本の賃金を「年制賃金」と呼ぶのであれば、ブルーカラーにおいてもっとも典型的にその傾向が観察されると言える。

(3)ホワイトカラー、ブルーカラーともに50歳以上の年齢層に関しては、日本における賃金の下落が顕著である。

(4)日本の場合、ホワイトカラー、ブルーカラーの間の賃金率格差は小さく、また、地位、学歴による差異も小さい。

(5)総じて大企業の方が年功に伴う賃金の上昇率が大きい(ただし、これは日本国内での比較によるものであって、欧米よりも日本の方が企業間格差が大きいという意味ではない)。

この他に、図-2から読み取れる点としては、

(6)米国における年功による賃金上昇率は欧州よりもかなり高い。

(7)欧米では30歳代という比較的若い年齢で賃金上昇率が鈍化するのに対し、日本では定年直前である45-49歳まで比較的単調な賃金上昇が観察される。

(8)図-2においては、日本について1981年のデータと1985年のデータを対比して示してあるが、ホワイトカラー、ブルーカラーのいずれについても1985年のデータの方が賃金カーブの傾斜が緩やかなものとなっている。

この小池氏の研究のほかにも、島田(1975)は、少サンプルであるがより詳細なデータに基づいて日米を比較し、ホワイトカラー、ブルーカラーともに、わが国の方が米国よりも年功による賃金の上昇率が大きいとしている。

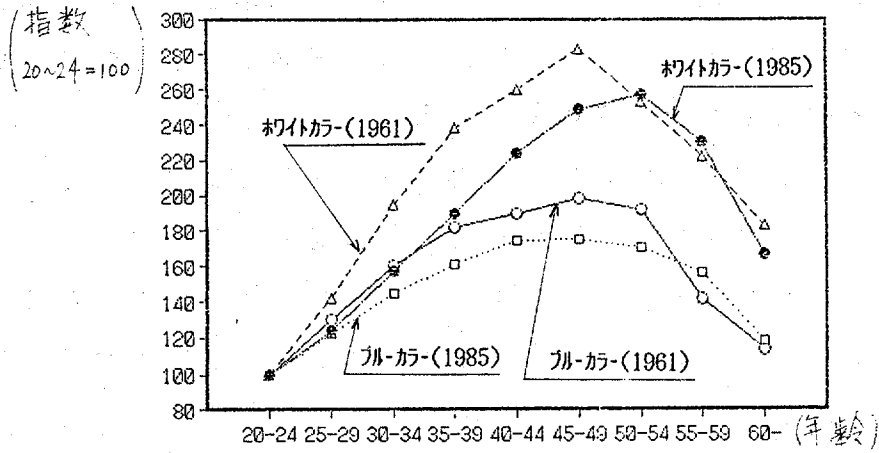
また、上記の(3)で述べたように、日本においてはホワイトカラーもブルーカラーも50歳以上の賃金が低下しているが、これは、この年齢層から定年あるいはその他の理由で企業を離れる労働者が現れはじめ(先の勤続年数の調査において日本の場合には最長勤続年数の層のウエイトが必ずしも高くなかったことを想起されたい)、彼らが受け取る退職金はこの図のデータには含まれていないこと、及び、彼らが再就職した場合には、再び勤続年数ゼロから始めなければならないため、賃金が大幅に低下すると考えられること等の理由によるものと推察される。

ちなみに、同じ「賃金構造基本調査」のデータを用いて、年齢別ではなく、勤続年数別の賃金カーブを描いてみたものが、図-3であるが、この場合には、賃金の上昇はずっと単調な上昇カーブを描く。(図-2が勤続年数別となっていないのは、欧米における統計データの制約による)

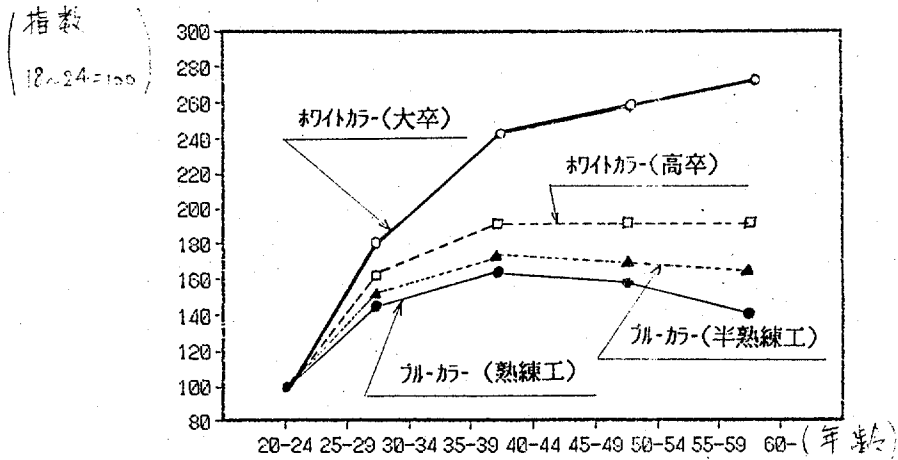
いずれにせよ、小池氏の結論によっても島田氏の結論によっても(欧米諸国においてもいわゆる年功制賃金に類似した現象は見られるものの)、少なくともブルーカラー、又は、相対的にブルーカラーの占める比率が高いと考えられる製造業等の業種に関しては我が国の賃金制度がもつとも年功序列的であるといつて概ね妥当であろう。

図-2：日・米・欧の賃金比較

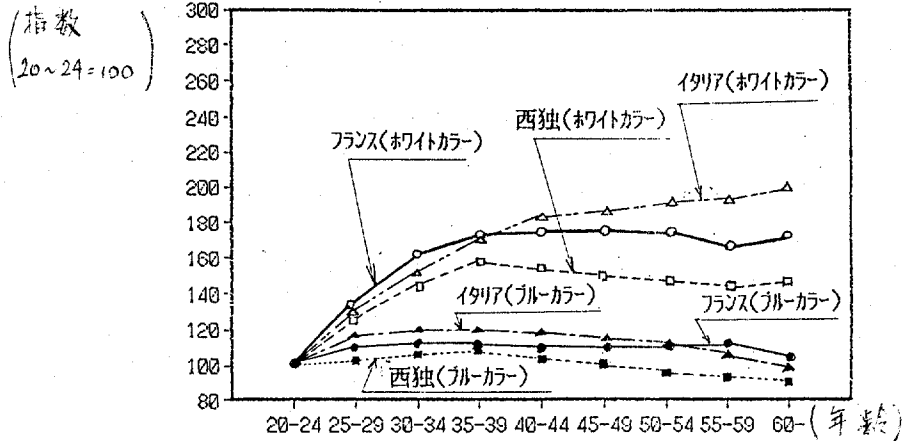
(1) 日本



(2) 米国



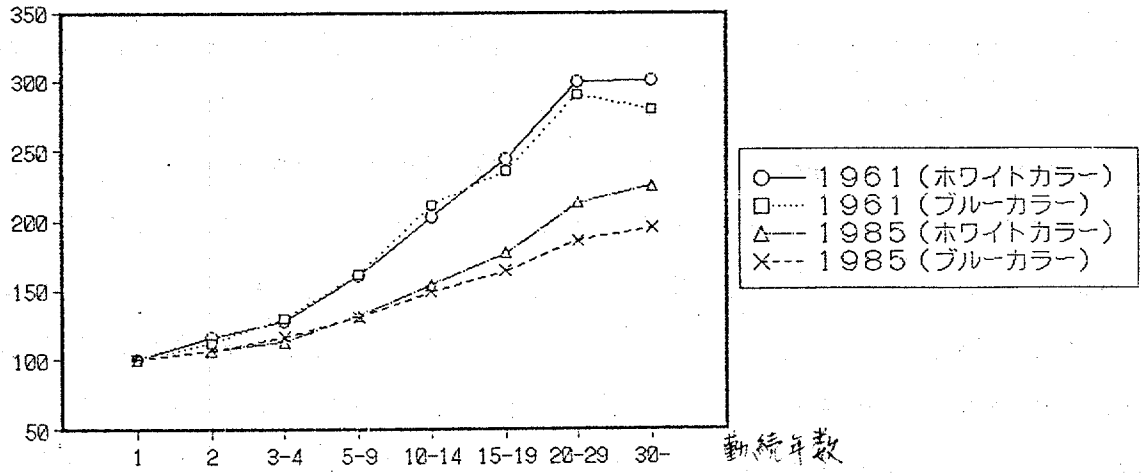
(3) 欧州



資料：日本 「賃金構造基本統計調査(1961, 1985)」、労働省  
 米国 「Census of Population, 1960」、DOC  
 欧州 「Structure of Earnings in Industry, 1972」、EC  
 注：小池(1981)を基に同じ統計を使い作成したもの

図-3：日本における就業年数別の賃金プロフィール

(指数, 1年未満=100)



資料：「賃金構造基本統計調査 (1961, 1985) 労働省

## 2 我が国の雇用・賃金制度とその経済的合理性

ここまで見てきたとおり、終身雇用制と年功制賃金という二つの制度は、やはり日本の、特にブルーカラー層（または、相対的にブルーカラーの比率の高い製造業等の業種）に関して特徴的な制度であるといつてよいと考えられる。

先に述べたように、最近では、こうした我が国固有の制度が持つ経済合理性を理論の立場から検証しようという試みが多くなされており、これらの試みは、我が国の制度を考えるうえで有意義な洞察を与えてくれる。もし、こうした制度が経済合理性と関係なく存在しているとすれば、それは我が国経済の非効率性の証左とはなり得ても、効率性の証左とはなり得ないからである（注-3）。

ただ、こうした試みを概括した場合に、「我が国の制度も経済的にみて合理的である」ことは示されていても「我が国の制度が合理的である」ことを十分説明できてはいないように思われる。また、先の図-2に示されたように、最近我が国の年功制賃金カーブの傾斜が緩くなってきているといった状況はどのように説明されるのであろうか。

こうした観点から、本節では、理論の分野における最近の主な成果を概括し、その簡単な評価を試みる。

（注3）もちろん、ここで述べていることは、社会的・文化的要因を軽視してよいということではない。R.P.Doreが彼の著作（1973）において述べているとおり、スリランカの鉄鋼工場のようにいわゆる「日本的経営」の三種の神器がすべて揃っていても、依然として惨憺たる成果しか挙げていない例は存在するのである。

### 2-1 人的資本の蓄積と日本の雇用・賃金制度

終身雇用制や年功制賃金の説明としておそらく最も多くの人の共通の理解として存在するのが、終身雇用制と年功制賃金は、日本の職場における人的資本蓄積のための様々な訓練（人的投資）とこの結果形成される「熟練」に対する対価を形成しているとの考え方であろう。



人的資本の理論は、1960年代にシカゴ大学を中心に発展してきた考え方であり、物的資本や労働力の量的成長によっては説明できない経済成長の説明要因として教育や職場での訓練（OJT）の役割を重視しようとする考え方である（Becker（1975）など）。特に終身雇用制や年功制賃金といった制度について考える場合には、OJTの効果をどのように評価するかが問題となる。例えば小池（1981）や村松（1977）においては、日本における熟練の価値、OJTの効果といったものをかなり高く評価しているようである。

まず、人的資本の蓄積過程、賃金と年齢の関係を簡単に示したものが下の図-4である。この図においては、労働の限界価値生産性は、人的資本の蓄積とともに増加するものと仮定しており、また、人的資本の償却は考えていない。

更に労働市場は完全に競争的であり、また、職を変わるための機会費用は無視できるほど小さいものとする。

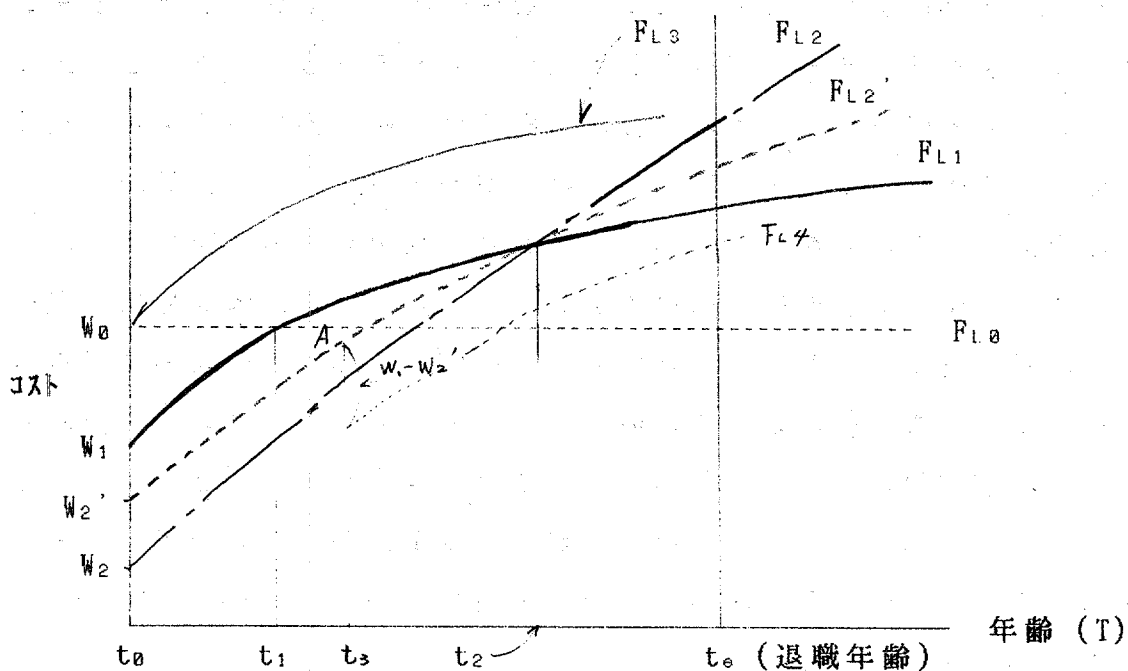
$$F_L = f(H_k)$$

$F_L$ : 労働の限界生産性  
 (価格を1とし、限界価値生産性に等しいとする)

$$\partial F_L / \partial H_k > 0$$

$H_k: \sum_{T=0}^k H_i = \Sigma$  人的資本蓄積のための投資フロー  
 = 人的資本蓄積

図-4: 人的資本の蓄積過程、賃金と年齢



ここで、まったく職場での労働の経験のない人が新たに職場に参加した場合の限界価値生産性を  $FL_0$  とし、 $FL_0$  は、年齢にはまったく関係なく一定であるとする。更に、人的資本は、完全に一般化されたものであって、ある企業での経験によって蓄積された人的資本は、労働者が他の企業に移った後でもそのまま利用でき、生産性の向上に貢献するものとし（一般人的資本）、また、人的資本の蓄積のためには、労働者の側でも一定の努力が必要であり、その努力を払うために労働者の限界価値生産性の一部をコストとして用いることが必要であるとする（コスト =  $W_0 - W_1$ ）。（仮にコストが全くかからない [人的資本は、労働者の努力を必要とすることなく全く自動的に蓄積される] とすれば、限界価値生産性の軌跡は、図の  $FL_3$  で示されるが、この場合でも以下の議論には変わりはない。）

労働市場が競争的であれば、限界価値生産性に等しい賃金が支払われることになるから、労働者の賃金プロファイルは、図の  $FL_1$  で示されることになる。労働者は、

$$(1) \quad \sum_{T=t_0}^{t_1} \frac{(FL_0 - FL_1)}{(1+i)^{T-t_0}} \leq \sum_{T=t_1}^{t_0} \frac{(FL_1 - FL_0)}{(1+i)^{T-t_0}}$$

(i: 将来収益のディスカウントレート)

が成立し、かつ、それによって実現される限界価値生産性の上昇分がそのまま賃金に反映されるとすれば、進んで訓練を受けようとするであろう。ただし、上記の条件が成立している限りにおいては、労働市場では、超過供給が発生し、最終的には、上記の式で等号が成立する時点で市場は均衡する。一方、企業から見た場合、企業の労働者年齢構成が一定であるとする、企業全体の生産性は、 $FL_1$  の方が高くなるが、費用対生産性の関係で見れば、企業は、常に限界価値生産性と等しいだけの賃金を支払うわけであるから、 $FL_1$  と  $FL_0$  の二つの曲線の間で無差別である。従って、この場合には、訓練費用はすべて個人の負担によって賄われ、かつ、賃金は年功序列的になる。ただし、この場合、終身雇用制は必ずしも成立しない。何故ならば労働者の人的資本は、彼が他の企業に移った場合でもそのまま利用できるため、彼は、企業を移った場合であっても  $FL_1$  で示される賃金を得ることができる筈だからである。

次に、人的資本に関して、一般的な人的資本のほかに、当該企業に特殊な人的資本が存在するとしよう（特殊人的資本）。この特殊人的資本は、労働者が企業を移った場合には、全く無用のものとなる。仮に、この特殊人的資本の蓄積のために一定の訓練費用が必要となるとし、一方、一定期間経過後は、一般的な人的資本のみが蓄積された場合よりも高い限界価値生産性が実現されるものとする。この場合の限界価値生産性の軌跡は、図-4の  $FL_2$  で示される。この場合、企業は、

$$(2) \quad \sum_{T=t_0}^{t_2} (FL_1 - FL_2) \leq \sum_{T=t_2}^{t_0} (FL_2 - FL_1)$$

が成立し、かつ、限界価値生産性の上昇分が企業にとって企業所得として分配されるとすれば、この特殊人的資本蓄積のための訓練費用を分担しようとするだろう。両辺が現在価値に割り引かれていないのは、企業はあらゆる年齢層の従業員を抱えている訳であるから、その年齢構成が時とともに変わらないとすれば、企業が支払う訓練のための全コストは、時間に関係なく常に上式の左辺に等しく、また、その結果発生する収益は、常に右辺に等しいからである。ただし、企業が全ての訓練コストを負担した場合には、労働者の賃金は、依然として図の  $FL_1$  に等しくなり、たとえ労働者が企業を移ったとしても賃金の減少を被らない点では先の一人的資本の蓄積の場合と同様であり、終身雇用制又は終身勤続傾向が成立する保証はない。

しかし、労働者が特殊人的資本蓄積のための費用の一部を分担する場合には、話は変わってくる。仮に労働者が特殊人的資本蓄積のための費用の一定割合を分担して賃金を犠牲にし、その見返りとして  $t_2$  期以降、利益の一定割合を受け取るとする。その場合の賃金の軌跡を  $FL_2'$  とすると、労働者は、

$$(3) \quad \sum_{T=t_0}^{t_2} \frac{(FL_1 - FL_2')}{(1+i)^{T-t_2}} \leq \sum_{T=t_2}^{t_0} \frac{(FL_2' - FL_1)}{(1+i)^{T-t_2}}$$

が成立していれば、訓練のための費用負担を行おうとするであろうし、企業は、

$$(4) \quad \sum_{T=t_0}^{t_2} (FL_2' - FL_2) \leq \sum_{T=t_2}^{t_0} (FL_2 - FL_2')$$

が成立すれば、同様に訓練のための費用負担を行おうとするであろう。

この場合、賃金プロファイルは一般人的資本の蓄積のみの場合よりも急傾斜となり、また、終身雇用制も成立することになる。何故ならば、仮に労働者がキ

キャリアの途中で企業を移ろうとした場合に、企業も彼自身も、また最初から特殊人的資本蓄積のための投資を行わざるを得ず、この結果彼の生涯賃金プロフィールも下にシフトし（図の  $t_3$  の時点で退職したとすると  $W_2' - A - B - FL_4$  という屈折した曲線で示される）、結果として上の（3）式で示された条件が満足されない恐れが強くなるからである。

なお、ここで、企業の抱える従業員の年齢別構成比が一定であるかの如く過程して、企業の賃金支払いは現在価値に割り引かれないものとしたのは若干強すぎる仮定である。しかし、企業の将来所得の割引率を上記の過程において導入した場合でも結論は、基本的に同一である。

以上のように特殊人的資本の蓄積とそのためのコストの共同分担というシステムを考えれば、終身雇用制と年功制賃金制度が持つ合理制は一応説明可能となる。

しかし、これだけでは日米欧のシステムの差を説明するのに十分ではないと考えられる。すなわち、例えば、日本と米国の賃金プロフィールの比較において日本の方が傾斜が急であるとする、

① 日本の方が人的資本蓄積のための訓練効果が大きい。

又は ② 日本の方が特殊人的資本蓄積のための（個人の負担による）投資を多く行っている。

という説明を行うしかないからである。現に、島田（1974）、村松（1977）などでは、①の解釈に沿った説明が行われているようである。しかし、この解釈が正しいとしてもそれは、ここまで述べてきたフレームワークの中では説明されない問題である。仮に①の説明を取れば、何故日本の方が訓練効果が大きいか説明しなければならないし、そのためには、再度日本人の勤勉性や日本における OJT の効率性といった説明に戻るしかないと考えられる。

また、②の立場を取るのであれば、何故欧米でこうした投資が行われないかを合理的に説明しなければならないであろう。

したがって、人的資本蓄積の効果のみによつては、日本に見られるような終身雇用制、年功制賃金といった制度が、何故欧米と比較して顕著であり、また、日本企業の高いパフォーマンスに結びついているかは、十分には説明されないように思われる（注-4）。

ただ、このような問題点はあるものの、人的資本の蓄積理論が終身雇用制や年功制賃金といった制度の合理性のかなりの部分を説明し、また、これらの制度の実態を分析するに当たって、多くの有意義な示唆を与えてくれるのも事実である。例えば、人的資本の蓄積理論は、何故ホワイトカラーの年功制賃金カーブの傾斜はブルーカラーの場合よりも急なのであろうかといった問いへの答えの手がかりを与えてくれる。ホワイトカラーの場合の「人的資本」とは、仕事に関係する経済・社会事情や技術に関する知識であり、また、多くの人とつき合うことによって生まれる「人脈」である。この種の人的資本は、職場での経験を長く積むことによって形成され、また、時間によって風化しにくいものであろうと考えられる。これに対して、ブルーカラーにとっての人的資本とは、機械の操作方法であり、材料や部品の評価能力であろう。こうした知識は、（例えば操作する機械や材料が変わらなくても）在職年数が長ければ長いほど増えるというものではないし、また、新しい技術や材料の導入によって風化する事も多いと考えられる。したがって、ホワイトカラーの賃金曲線の勾配は、ブルーカラーの場合よりも急であっても合理的であるとかんがえられる。

また、人的資本蓄積という観点からして興味深いのは、欧州のブルーカラーと日本のブルーカラーの賃金プロファイルの相違である。日本では、ブルーカラーも年功とともにかなりの賃金上昇が観察されるのに対し、欧州では、賃金プロファイルは殆ど水平である。これは、職場のなかでかなり濼繁にジョブローテーションが行われ、様々な機械や工程についての知識、経験をつませ、職長や工場管理職として育てようとする日本のシステム（小池氏はこれを「ブルーカラーのホワイトカラー化」と呼んでいる）と、旋盤工は一生旋盤工といった、非常に強い人職の結合が見られる欧州のシステムとの差を反映したものではないかと考えられる。

このように述べてくると、いかにも日本のシステムが効率的であると主張しているように聞こえるが、必ずしもそうではない。欧州においては、ブルーカラーに経験を積ませるよりは、例えばホワイトカラーの技術職を職長や工場管理職として育てる方が効率的であるとの判断がされているのかもしれないし、実際にその方が効率的かも知れないからである。しかし、仮にそうだとすると、欧州のようにブルーカラーの賃金が年功に関わりなく殆ど一定であるということは（優れ

てブルーカラーとしての人的資本蓄積のみを考えると) 効率的とは言えないのではないだろうか。新しく職場に入り、機械の使い方も十分に知らない旋盤工と熟練を積んだ旋盤工の間では、ある程度の賃金差がある方が、労働者の習熟のための意欲を向上させるうえでも合理的ではないかと思われる。

(注4) 重ねて述べるが、注-3でも記したとおり、こうした理論のフレームワークのみで日本の雇用・賃金制度と日本企業の効率性を説明しきれない。小宮(1986)でも述べられているとおり、日本の企業が労働者管理企業的色彩を持ち、先輩が後輩を極めて熱心に訓練・教育するといった点は、まぎれもなく日本企業の特徴であり、これを説明するためには、ここまで述べてきたような理論のフレームだけでは、十分ではないだろう。

## 2-2 インセンティブの理論と日本の雇用、賃金制度

インセンティブの理論によって、終身雇用制、年功制賃金といった制度を説明しようとする試みは、奥野(1981)、Kanemoto & Macleod(1987)、Eaton(1988)らが行っている。この考え方の基本的な骨子は、次のとおりである。

企業が労働者が「真面目に」働いているかどうかを監視するためにはコストがかかる。一方こうした監視を行わないと、労働者が真面目に働く努力をしなくなるおそれがある。したがって、企業としては、監視のコストを最小限にし、かつ、労働者から最大限の努力を引き出さなければならないという問題に直面するわけである。この問題を解決するために、企業は、企業内にとどまることにインセンティブを与える一方で、企業から離れることに対するペナルティを与えるような制度を設けることによって監視のコストを最低限にし、かつ、労働者の努力を引き出そうとする。このために考えられるのが、努力に対する支払いを遅らせる代わりに長期雇用によって労働者が外部市場で得られるよりも高い効用を与えようとするインセンティブ・メカニズムである。

青木・伊丹(1985)に示されているとおり、労働者がリスク回避的である場合においては、企業は、長期雇用を保証することによって、外部市場で得られる賃金よりも低い賃金を提示しても高い効用を提供できる。これに加えて、賃金プロフィールを年功的なものにするによって、企業は低い監視コストで真面目に働かない労働者を排除できるのである。

先に見たのと類似の図（図-5）によって簡単にこのインセンティブ・メカニズムを説明すると以下のようなになる（この図では、一定の人的資本蓄積を前提として、労働者の限界価値生産性は年齢とともに上昇するように示されている）。

まず、労働者が就業するに当たって、特定企業を選択するか否かは、当該企業において得られる生涯所得の現在割引価値に依存しているとする。その場合、労働者が企業Aに就職するためには、企業Aで、賃金  $W_A$  に関して、

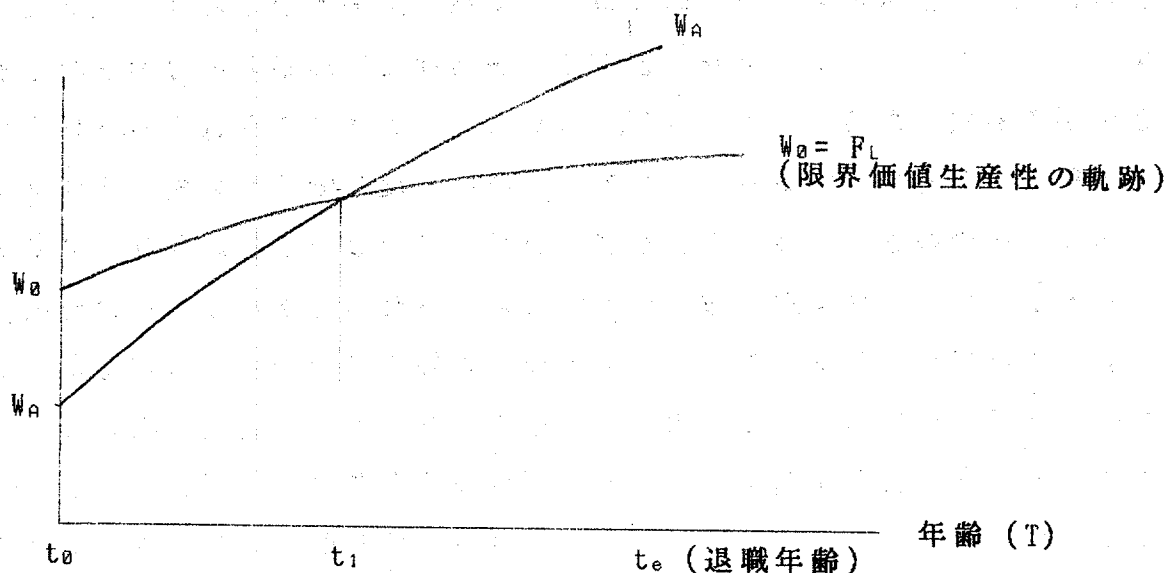
$$(5) \quad \sum_{T=t_0}^{t_e} \frac{E(W_{0T})}{(1+i)^{T-t_0}} \leq \sum_{T=t_0}^{t_e} \frac{E(W_{AT})}{(1+i)^{T-t_0}}$$

が成立していることが必要である（ $W_0$ は、当該労働者の限界価値生産性に等しい賃金プロフィールであり、この賃金はどの企業に就職した場合であっても実現し得るものとする。）。ここで、企業Aに就職した場合の賃金が（単なる限界価値生産性の向上以上に）年功序列型のものであるとした場合には、たとえ、

$$(6) \quad \sum_{T=t_0}^{t_e} E(W_{0T}) \leq \sum_{T=t_0}^{t_e} E(W_{AT})$$

が成立した場合であっても、(5)式は必ずしも成立しない。何故ならば、将来の（老齢になってからの）所得に関しては、割引率が高くなり、現在価値がそれだけ低下するからである。

図-5：インセンティブメカニズムと賃金、年齢



一方、企業の側に立つと (6)式は、(仮に各年齢層の労働者が均一に分布している場合や高齢労働者の比率が高いような場合には、) ある時点断面でその企業の一人当たり平均の賃金と企業が労働者から提供される平均的な限界価値生産性を比べた場合に前者の方が高いことを示すから、企業にとっては非効率な雇用がなされていることを示す。すなわち、企業にとっては、

$$(7) \quad \sum_{T=t_0}^{t_e} W_0 \geq \sum_{T=t_0}^{t_e} W_A$$

が成立していない限り、 $W_A$  の賃金プロファイルを選択する意味は乏しいのである。(7) 式を満足させながら、(5)式を満足させるための方法は、 $W_A$  の実現可能性を高くする。すなわち、従業員に対して長期的に雇用を保証することによって、各期の  $W_A$  の実現可能性を高くすることによって、 $E(W_A)$  を  $E(W_0)$  に比べて十分大きくすることによって成立し得るのである。

ただし、(7)式の状況で不等号が成立している場合には、労働市場で超過需要が発生していることを示す。この場合には、企業が労働者を引きつけるためには、より高い  $W_A$  プロファイルを提示することが必要となり、最終的には、(7)式の等号が成立する点で労働市場は均衡し、かつ、資源配分も最適化されることになる。

更に、初期の賃金が低いということは、企業にとっての監視のコストが大きく軽減されることを意味する。すなわち、企業が  $W_0$  の賃金プロファイルを選択した場合には、常に労働者が企業の期待する勤勉さで働かなければ、企業にとって損失が発生する。従って、極端に言えば、企業は常に従業員の労働状況を監視する必要がある訳である。これに対し、 $W_A$  のプロファイルを選択した場合には、ある一定期間 (例えば  $t_0$  から  $t_1$  まで) の間に一度労働状況を検査すればよい。なぜならば、その検査によって十分な努力を払っていないと判定された労働者は、解雇されるか、もしくは昇進の機会が大幅に減じられるであろう。その結果、(5)式が成立する可能性が低下するから、従業員は外部市場で得られる賃金よりも低い賃金率の下であっても十分な労働努力を行うであろうし、就業年齢の後半に得られるであろう高い賃金を期待してできるだけ長く企業内にとどまろうとするであろうと考えられる (注-2で述べたように日本型の勤続年数の長さによって支



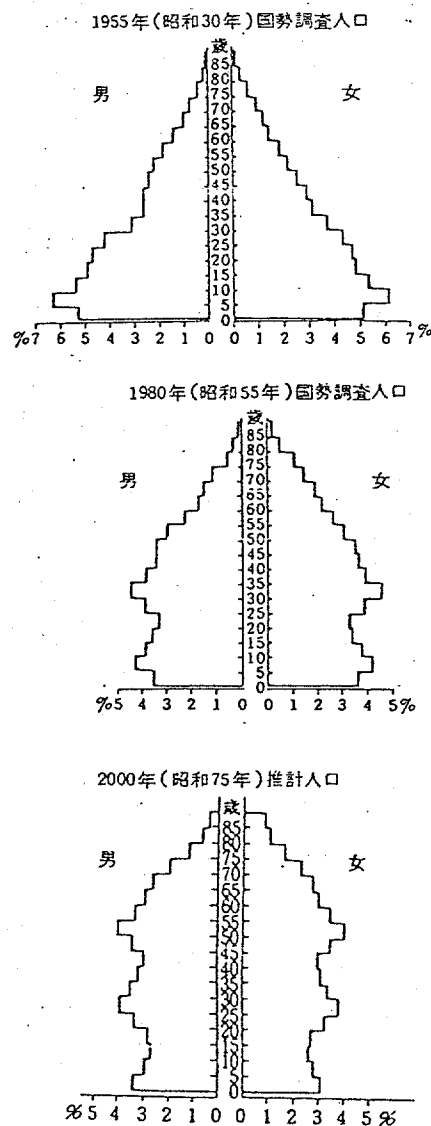
給条件が大幅に変わる退職金制度も、ここに述べたような意味で非常に強いインセンティブ・メカニズムを構築していると考えられる。 )。

このインセンティブ・メカニズムによる日本の雇用・賃金制度の説明の弱点は、人的資本の蓄積理論と同様に、終身雇用制や年功制賃金の合理性は説明できるものの、そのフレームワークの中では、日本と欧米の制度に見られる差異が十分には説明できないこと、また、こうした日本企業の雇用・賃金制度の特徴がどのように日本企業のパフォーマンスに結びついていたかが十分に説明されないということである。このため、次の節では、労働者による企業への投資、物的資本投資への協調というフレームワークの中で日本経済の高度成長と日本の雇用・賃金制度を考えてみる。これは、いわばここまでの理論的フレームを所与のものとしながら、第二次大戦後30～40年間程度の間日本の経済環境という要因を考慮した場合に終身雇用制、年功制賃金といった制度がどのような特徴を持つてくることになるかを考えるものである。このフレームで考えた場合に最近における年功制賃金カーブの傾斜の低下といった現象も経済的に理解できるものとなってくる。

### 3. 終身雇用制、年功制賃金と日本の高度成長

第二次世界大戦後のしばらくの期間においては、我が国は、熟練労働力の非常な不足と未熟練若年労働力を大量に抱える状況にあったことは、多くの研究成果が示すとおりであり（中間（1987））、このことは、戦後の人口ピラミッドの形状を観察するだけでも容易に推察できる（図-5）。

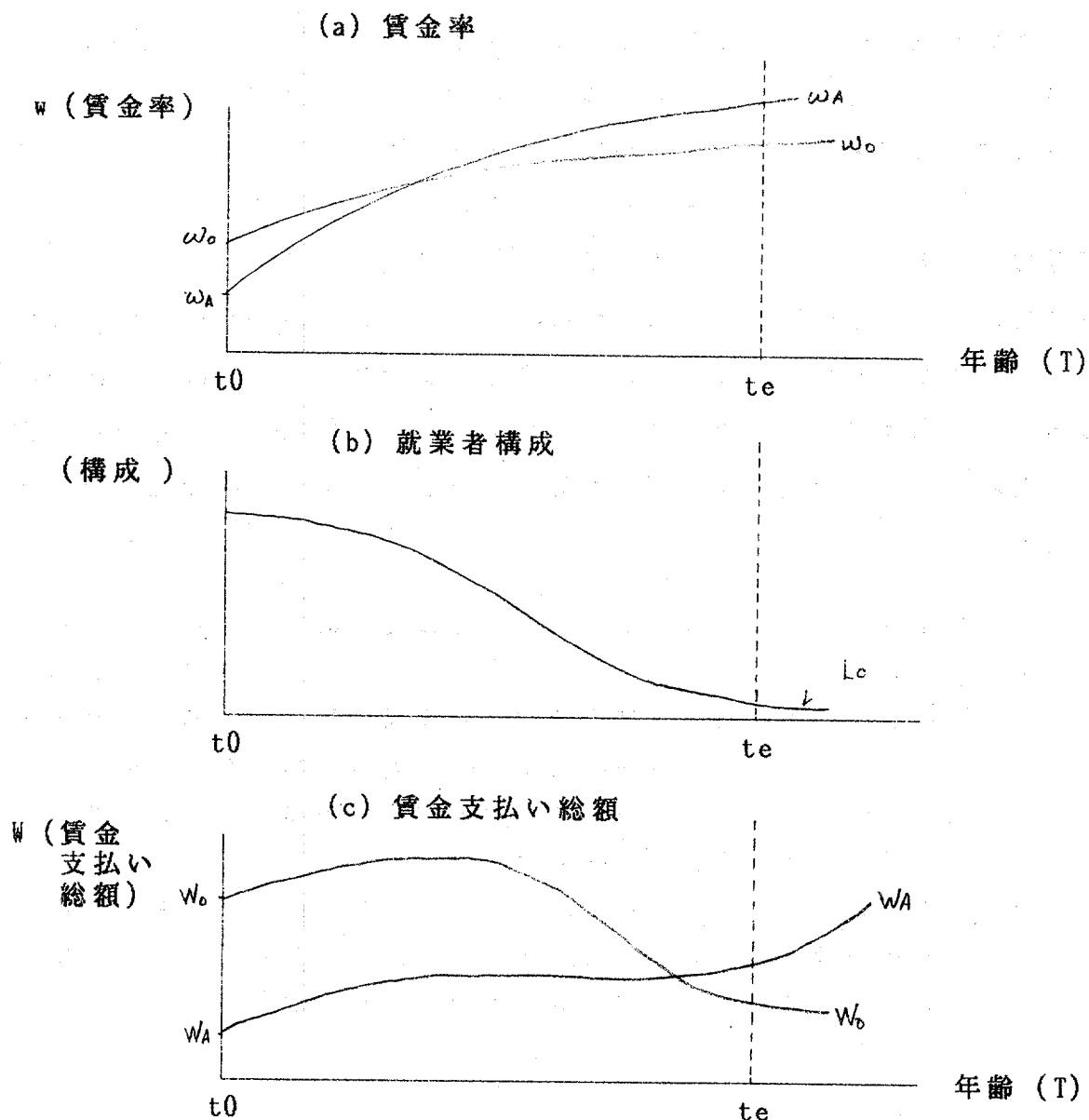
図-6：人口ピラミッドの変遷図



資料：総務庁統計局「国勢調査」  
厚生省人口問題研究所「日本の将来人口新推計について」、1981

このような労働力構成の状況下においては、終身雇用制や年功制賃金といった制度は今まで見てきたインセンティブのメカニズムや人的資本蓄積の反映という以上に企業の成長にとって大きな意味を持つ。仮に企業の限界価値生産性が下の図-7-aの  $F_{L0}$  のような状況にあり、一方、特殊人的資本蓄積を反映し、またインセンティブのメカニズムを反映した年功制賃金のカーブが図の  $w_A$  で示されるものであったとする。更に、その時点での企業が直面する就業希望者の人口構成が図-7-bの  $L_0$  で示されるような状況にあったとし、この構成比に沿って企業が従業者を雇用したすると、この企業が支払う賃金の総額は、図-7-cで示される  $W_A$  及び  $W_0$  で示されることになる。

図-7：就業者構成、賃金率及び賃金支払い総額



この図から明らかなどおり、労働力人口が若年層に非常に偏っている等の理由によって企業が若年従業者を重点的に採用しなければならないようなケースにおいては、年功制賃金を採用することによって、企業は賃金支払い総額を大幅に節約することができる。すなわち、図-7-aにおいて、

$$(8) \quad \sum_{T=t_0}^{t_e} W_0 = \sum_{T=t_0}^{t_e} W_A$$

が成立している状況下にあっても、図-7-cにおいて

$$(8) \quad \sum_{T=t_0}^{t_e} W_0 \geq \sum_{T=t_0}^{t_e} W_A$$

が成立するのである。この場合、企業の側では、年功制賃金を採用しようとする強いインセンティブが働くことになる。限界価値生産性=賃金による賃金決定ではなく、年功制賃金を採用することによって、企業は  $\sum(W_0) - \sum(W_A)$  の余剰資金を獲得することができる。当時の日本で、相対的に資本が不足した状況があり、また、労働の資本装備率が低く、積極的に設備投資を行い、新技術を導入することによって生産性を大きく引き上げることが期待できたから、こうした余剰資金の獲得は、企業にとって大きな魅力であったと考えられる。

日本における労働分配率が欧米と比較した場合に低いか否かについては、特にプリンジ・ベネフィットの存在などを考慮した場合には多くの議論があるところではあるが、丸尾(1986)などに述べられている一般的な見方に従えば、少なくとも高度成長期においては欧米よりも低かったと考えてよいのではないだろうか。(注-5)

(注-5) GNP統計ベースの労働分配率が、高度成長期の我が国において欧米よりも低かったのはよく知られた事実であるが、一方GNP統計ベースでは我が国に多い個人企業の所得等が企業所得として換算されるというバイアスが存在し、必ずしも正確な労働分配率は計算できない。

ただ、丸尾(1986)では、自動車産業の大手企業の人件費比率を調べて、1960年代初期には米国大手企業の三分の一程度であった人件費比率が1979年にはほぼ米国並みになったということも示されており、我が国の労働分配率が高度成長期に低かったものが、近年急速に上昇しているということは、概ね妥当といえると考えられる。

更に、こうしたメカニズムは従業者の側にとっても望ましいものである。こうした投資によって企業の生産性が上昇するということは、労働者に予測し得る将来の賃金プロファイルが次第に上方にシフトしていくことを意味する。すなわち、図-7において、労働者が入社した時の賃金プロファイルが図の A0 であったとすると、従業者の資本装備率が上昇し、生産性が向上していくことによって、A0 が A1-A2-A3 と上方にシフトし、彼が生涯に直面するであろう実際の賃金プロファイルは、図の A\* で示されることになる。この場合、彼の生涯の効用が一層大きなものとなることは明かであろう。

仮に、労働者の限界価値生産性の上昇率を  $\alpha(t)$  とし、一方、企業の余剰資金の投資によって期待される生産性の上昇率を  $\beta(W0-A)$  とすると、限界価値生産性によって賃金プロファイルが決まっている場合の労働者の期待生涯賃金の現在割引価値は、

$$(9) \quad Z0 = \sum_{T=t_0}^{t_e} S0 \left[ \frac{(1+\alpha)^{T-t_0}}{(1+i)^{T-t_0}} \right]$$

一方、年功制賃金制を採用した場合は、

$$(10) \quad ZA = \sum_{T=t_0}^{t_e} T0 \left[ \frac{\{(1+\alpha) \cdot (1+\beta)\}^{T-t_0}}{(1+i)^{T-t_0}} \right]$$

(9) 及び (10) 式の括弧内は発散しないと仮定して問題ないと考えられるから、両式を変形すると、

$$(9)' \quad Z0 = S0 \cdot \left[ \frac{1 - \{(1+\alpha)/(1+i)\}^{T-t_0}}{1 - \{(1+\alpha)/(1+i)\}} \right]$$

$$= S0 \cdot \left[ \frac{1+i}{i-\alpha} \right]$$

$$(10)' \quad ZA = T0 \cdot \left[ \frac{1 - \{(1+\alpha)(1+\beta)/(1+i)\}^{T-t_0}}{1 - \{(1+\alpha)(1+\beta)/(1+i)\}} \right]$$

$$= T0 \cdot \left[ \frac{1+i}{i-\alpha-\beta} \right]$$

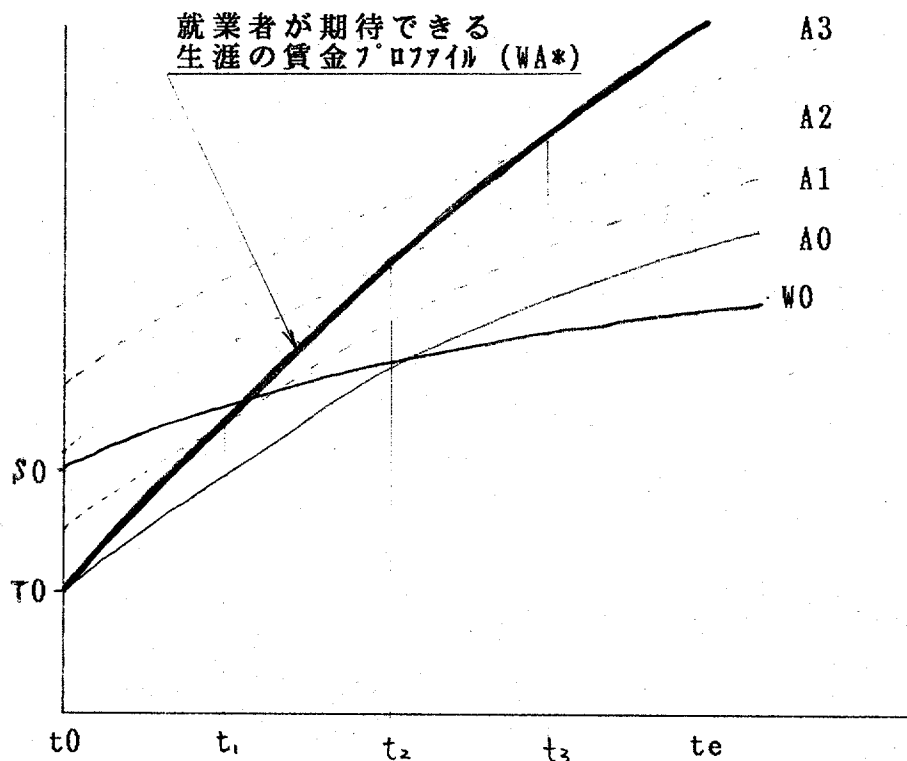
労働者が年功制賃金を選択する場合の条件は、 $ZA \geq Z0$  であるから、その条件は、

(11)

$$\frac{s_0}{T_0} \leq \frac{i - \alpha}{i - \alpha - \beta}$$

となる。

図-7: 賃金プロフィールと企業成長



すなわち、投資による期待成長率が高ければ高いほど（ $\beta$ が大きければ大きいほど）、(11)式は成立しやすくなる。従って、高度成長期の日本のように、従業員の構成に関して、若年労働者の比率が高ければ高いほど、また、欧米で有効性が実証された設備や技術や設備を導入することによって高い成長率が確信を持って期待できればできるほど、若年時の賃金が低くても労働者の充足度は高くなる。別の言葉で言えば、年功による賃金プロフィールの傾斜は急になり得ることが分かる。逆に、労働者人口が高齢化し、将来の成長が不確かなものになれば、急な年功賃金プロフィールは、企業にとって負担となってくるのである。

以上の仮説は、いわば、若年労働者が自ら勤務する企業に投資し、その収益を将来受け取るという図式である。この図式に対して提起される疑問は、何故労働者が「自分の会社」に投資するのか、低い賃金を我慢する代わりに自らの限界価値生産性に見合うだけの賃金を得て、他の成長率が高そうな会社に投資をすればよい筈ではないかという問いであろう。この問いに対しては、次の二つの回答が考えられる。一つは、当時の日本の資本市場、特に消費者が投資し得るような資本市場がかなり未整備で、良好な投資先を見いだすのはそれほど簡単ではなかったということである。

第二に、労働者にとって自らの会社への投資が相対的にリスクが少なく、確実性の高い投資であったということである。日本の場合には、企業別組合が一般的で、かつ、組合員の中には経理、事務等を担当するホワイトカラーも含まれているのが一般的な形態である。そうだとすれば、企業の経理状況、投資収益状況等に関し、企業が労働者を「欺ける」可能性は極めて低くなる。したがって、労働者は、自らが勤務する企業について、昇進や給与増に関し、常に、かなり正確な情報を基に状況判断ができるわけである。しかし、自分が勤務する以外の企業に関しては、（企業別組合制が一般的であるが故に）労働者は不確実な情報しか持ち得ない。したがって、投資に当たっての情報リスクが「自分の勤務する企業に投資する」場合にはかなり軽減されるのである。

このような仮説が維持されるとすると、企業毎の年功賃金プロファイルの傾斜度と各企業の成長性の間には正の相関関係が見いだせるはずであるという仮説が立てられる。大橋（1981）は、日本企業の賃金プロファイルの傾斜度を高年者労働比率、平均定年年齢、雇用の変化率、ホワイトカラー対ブルーカラー比率、企業規模ダミーを用いてクロス・セクション分析を行っている。この中の殆どの変数に関しては、すでに本稿の中で取り上げ、その意味を検証したものであるが、このうち、雇用の変化率が、企業毎の成長性を示す変数を代理しているとも考えられる。しかし、この計測によれば、高年齢労働者比率、定年年齢が、賃金プロファイルの傾斜度に対して非常に高いマイナスの影響力を有していることが示されているが、雇用変化率に関しては、必ずしも有効な計測結果が得られていない（式：下掲）。大橋氏自身指摘しているとおおり、この点をどのように解釈し、改善していくかは、今後の課題であると考えられるが、時間的な制約もあり、本稿

では十分な結果を得ることができなかった。

$$W_s = 4.13 - 0.962A_g - 0.0417R - 0.114E + 0.290(W/B) + 0.240D_1 + 0.073D_2$$

(2.15) (2.00) (0.18) (4.43) (4.38) (1.53)

$$R^2: 0.79$$

$W_s$  : 賃金傾斜度 = (最高額を受け取る年齢層の「決して支給する給与」) / (20-24歳の決して支給する給与)

$A_g$  : 高年齢労働者 (45-54歳) の比率

$R$  : 平均定年年齢

$E$  : 雇用の平均変化率 (50-54年、男子)

$W/B$  : ホワイトカラー、ブルーカラー比率

$D_1$  : ダミー変数 (1000人以上の企業 1、それ以外 0)

$D_2$  : ダミー変数 (100-999人以上の企業 1、それ以外 0)

出所：大橋 (1981)

雇用成長率以外の点に関しては、この結果は、企業における高年齢者層の比率が高くなればなるほど、また、定年年齢が長くなればなるほど企業の側にとって年功制賃金を採用するインセンティブが弱まる筈であるという前記の仮説を裏付けている。

更に、丸尾 (1986) は、1963-64年の平均と1979年の日米の代表的企業における労働分配率の数値を比較して、最近この差が急速に縮まってきていることを示しているが、これも、相対的に労働者の年齢構成が高くなり、企業にとって「余剰資金を供給する側」であった若年労働者の比率が低下してくれば、企業にとって急傾斜の賃金プロファイルを選択するインセンティブが低下する筈であるという仮説を裏付けている。

こうした観察結果は、先に図-2で見たここ20年間の間の年功制賃金カーブの傾斜度の低下と突合してもいる。図-6で見たとおり、この間の日本の人口構成は急速に高齢化しており、また、この間に日本の技術力、資本装備率は欧米と比べて遜色ない水準にまで至っている。先の仮説によれば、こうした変化は、年功制賃金のプロファイルを緩くする筈であり、図-2の観察結果は、まさにこれを裏付けていると言いうことができよう。



仮に、このように日本の年功制賃金制度がと欧米のそれとの相違点が、相対的に若い労働構成、高い経済成長率といった要因にかなり依存していたとすると、今後期待成長率が低下し、かつ、高齢化が予想される状況においては、日本の雇用・賃金制度もかなり欧米に類似した形に変化してくると思われる。もちろん、これは、日本から終身雇用制や年功制賃金といった制度が消滅することを主張している訳ではない。先に見たとおり、欧米においても日本に類似したシステムは存在するのである。ただ、若年労働者の流動性は今後高まり、また、年功制賃金の傾斜度も緩やかなものになっていくとの予想は、一般的な実感とも一致する結論ではないだろうか。

## 結論

1. 以上見てきたとおり、終身雇用制、年功制賃金は必ずしも我が国の雇用・賃金制度のみに観察される特徴ではない。しかし、一般的に我が国と欧米の制度を比較した場合には、
  - (1) 我が国の終身雇用制は、特に中途解雇率が低いという意味において特徴的であり、少なくとも過去においては、こうした特徴は一層強化される傾向にあった。
  - (2) また、我が国の賃金に関しては、年功による賃金上昇が比較的高い年齢まで続くという点に関して特徴的であり、特にブルーカラーに関してこうした相違は顕著である。
  - (3) しかし、年功制賃金に関しては、（終身雇用制の場合とは異なり）ここ20年間ほどの間に賃金プロファイルの傾斜が緩くなっているという状況が観察される。
2. 年功制賃金や終身雇用制といった制度は決して歴史的・社会的背景によってのみ成立しているものではない。職場経験によって蓄積される人的資本が労働者の限界価値生産性を高めるとすれば、賃金は年功的になってしかるべきであるし、企業が労働者の働くインセンティブを十分高め、かつ、そのために必要なコストを引き下げるための手段としてもこれらの制度は有効なものである。
3. こうした説明は、理論的或は実証的に裏付けられるものではあるが、これのみによっては、何故欧米と日本で雇用年限や賃金プロファイルの具体的形状に相違が生じるのか、また、日本の制度が日本経済の高いパフォーマンスとどのように結びついていたのかといった点は必ずしも十分に説明されない。
4. しかし、相対的に若年層が厚い労働力構成と物的資本に対する投資（とその結果としてもたらされる資本装備率の上昇）がかなり確実な将来の企業成長をもたらすという条件の下では、若年労働者層が相対的に低い賃金で働く代わりに、（内部資金を物的投資に充当して生産性の成長度を高め）将来の高い賃金によってその報酬を受け取るというメカニズムが労働者にとっても企業にとっても有利な判断となり得る。実際に高度成長期の日本が、いわゆるピラミッド型の人口構成にあったことは広く知られた事実であるし、また、この時期の日本は、主として欧米で成功した技術、生産設備を導入すれば、かなり効率のよ

い成長が見込まれる状況にあった。したがって、若年層の賃金を低めに設定することによって、企業は資金余剰が発生し、その資金を設備投資、技術的投資等に充当することが可能となり、また、労働者もこうした投資の結果、労働の限界価値生産性が上昇すれば、将来の高い賃金を期待できたのである。

5. しかし、今日、日本の（特に製造業における）資本装備率は、欧米並みもしくはそれ以上であり、また、新しい資本の導入がもたらす将来の生産性上昇の確実性も高度成長期と比較するとかなり低下していると考えられる。更に、近年、企業の定年は延長される傾向にあり、また、今後10年間程度の間、日本は世界でも類のない高齢国になることが予想されており、今後は、日本企業の終身雇用制や年功制賃金制度が、むしろ企業経営を圧迫するようになることも十分考えられ、これらの制度も若干欧米に近い形に変わっていかざるを得ないのではないかと思われる。

## 参考文献

- Abegren, James C., "The Japanese Factory", Free Press, 1958 (邦訳「日本の経営」(1958))
- 青木 昌彦 & 伊丹 敬之、「企業の経済学」、岩波書店、1958
- Becker, G.S., "Human Capital", N.B.E.R, Columbia University Press, 1964 (Second. ed. ,1975) (邦訳「人的資本」、東洋経済新報社、1976)
- Dore, Ronald, "British Factory - Japanese factory : The Origins of National Diversity Industrial Relation" (邦訳「イギリスの工場、日本の工場」、筑摩書房、1987)
- Eaton, Jonathan, "The Firm and Worker Loyalty", Conference Paper #88-COF - 5, Research Institute of International Trade and Industry, MITI
- 加藤 寛、「日本的経営は崩壊するか」、PHP 研究所、1987
- Kanemoto & MacLeod, W. Bentley, "Towards a Theory of Japanese Firm ; Incentive Perspectives", Discussion Paper #334, Institute of Socio Economic Planning, University of Tsukuba, July, 1987
- 小池 和男、「日本の熟練」、有斐閣選書、1981
- 「職場の労働組合と参加 -- 労働関係の日米比較 --」、東洋経済新報社、1977
- 小宮 隆太郎、「日本企業の構造的、行動的特徴 -- 若干の覚書 --」東京大学・産経研、Discussion Paper 86-J-4, 1987
- 香西 泰、「日本経済のパフォーマンス -- 国際比較への試み --」、季刊現代経済、Summer 1981、日本経済新聞社
- 丸尾 直美、「日本型経営と成果配分 -- インセンティブシステムとしての評価」日本労働協会雑誌、Vol 327, 1986年 9月
- 村松 久良光、「人的資本蓄積と労働市場」、季刊現代経済、Winter 1987、東洋経済新報社
- 中馬 宏之、「『日本的』雇用慣行の合理性論再検討」、経済研究第38巻第4号 岩波書店、1987年 10月

Odaka, K. "historical Development in the wage differential Structure",  
Harvard University, 1973 mimeo

尾高 皇之助、「労働市場分析 -- 二重構造の日本的展開」、岩波書店、1984

奥野 正寛、「労働のインセンティブと『日本的』労働市場」、季刊現代経済、  
Winter 1981、東洋経済新報社

大橋 勇雄、「労働市場の日米比較」、季刊現代経済、Summer 1981、東洋経済新  
報社

島田 晴男、「年齢別賃金プロファイルの日米比較（上・下）」、日本労働協会  
雑誌、196号、199号、1975

# "JAPANESE" EMPLOYMENT AND WAGE PRACTICES AND ECONOMIC GROWTH

by

Shin Yasunobe  
Former Senior Research Fellow,  
Research Institute of International Trade and Industry

December 1988

## ABSTRACT

This paper examines how Japanese corporate practices will be affected by changes in the business environment. To address this question, the lifetime employment system and seniority wage system are analyzed as examples generally considered to be unique to Japanese firms.

A review of previous research on the lifetime employment system and seniority wage system reveals that these systems have been more prominent in Japanese firms than in U.S. or European firms, even though these systems are not exclusively unique characteristics of Japanese firms. Prior theoretical work attributes these systems to the accumulation of human capital or to incentive mechanisms. Though these hypotheses to some extent explain the rationality of these systems, they do not sufficiently explain their prominence and relationship to Japan's economic performance.

In order to explain the causal relationship between these Japanese employment systems and high economic growth, a simple intertemporal model will be introduced. In this model, employees can maximize lifetime income rather than present income and initially accept lower wages so that firms have surplus funds to invest in production capacity and new technologies. In Japan's period of high economic growth, the Japanese labor force was relatively young and returns from increasing production capacity or introducing new technologies could be secured. In the framework of this model, the lifetime employment system

and the seniority wage system during this period become more pronounced than when explained only by human capital accumulation or by incentive mechanisms.

In recent years, however, Japan's labor force is aging and its industrial technology is now among the top in the world. Thus, conditions which formed a basis for Japan's employment system are disappearing, and observed declines in the incidence of lifetime employment and steepness of the seniority wage curve are consistent with these changes in the business environment.