



労働経済II

第14回 日本型雇用慣行(2)

マクロ的な労働問題

日本の労働力人口は、急速に進む少子高齢化によってさらに減少していく。

- マクロ経済的な問題
- いかにして労働参加を促すか。

今回は現存している、いくつかの制度とそのメリット・デメリットを知ることが目的。

ミクロとマクロの交差点

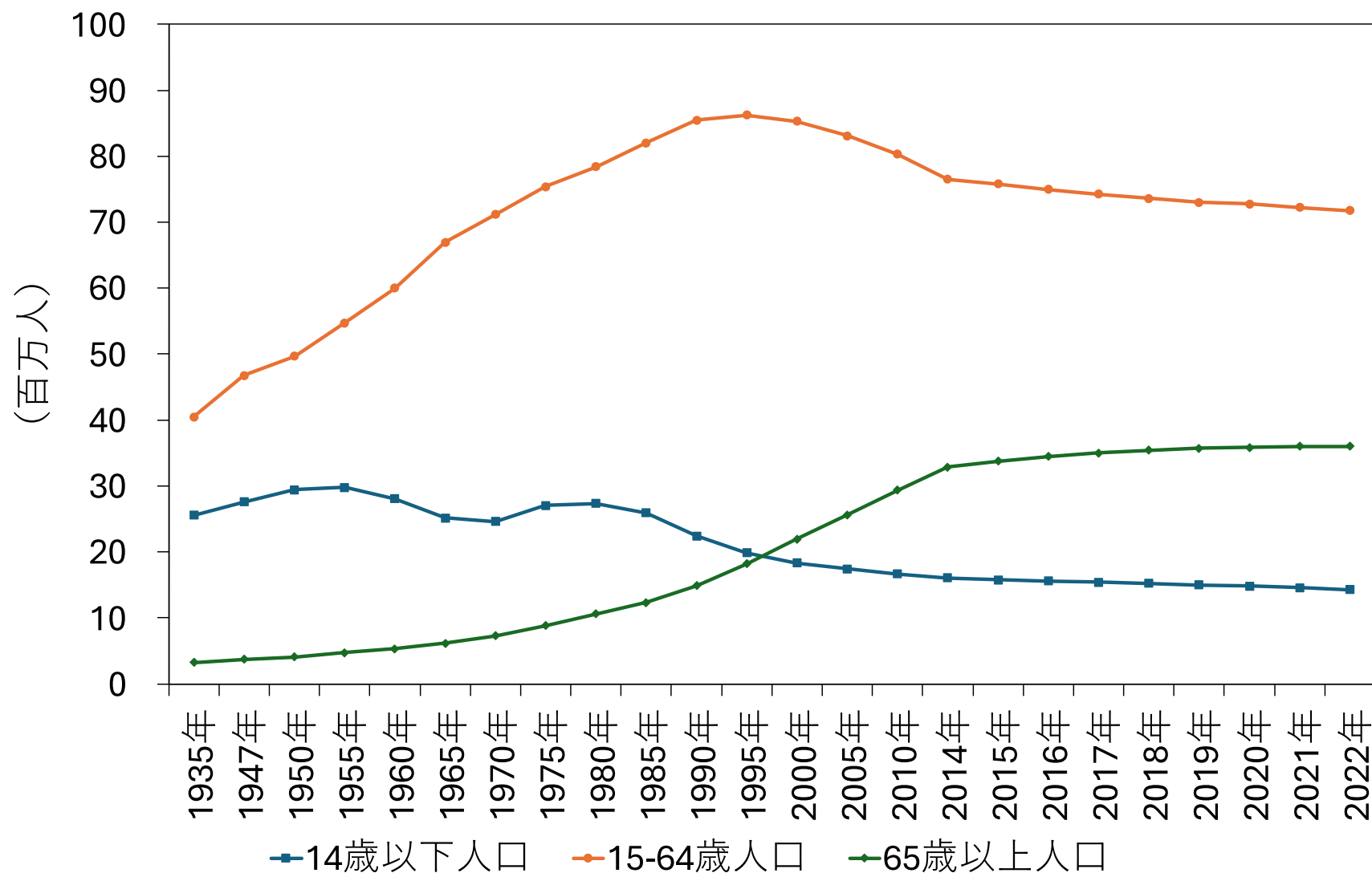
壁の撤廃は、労働者の労働環境の改善につながる可能性がある。

- ミクロ的な改善

これが失業の減少、労働生産性の向上をもたらせば、企業がさらなる利益を元手に、さらなる労働環境の改善を行うことができる可能性もある。

- マクロ経済からミクロへのフィードバック

少子高齢化の進行と労働力の減少



参考：
一般的な生産関数

$$Y = F(K, L)$$

L の減少は Y の減少
につながる。

低成長に抗う

経済の低迷を避けるには、

- 労働力の確保
- 労働生産性の向上

のいずれか、あるいは両方が必須となる。

現存の制度、慣習は、これらを達成するために、必要に応じてアップデートされ続けている。

いくつかの制度、慣例

- 新規学卒一括採用制度
- 労働時間による労働調整
- 正規雇用と非正規雇用
- 配偶者控除と専業主婦

それぞれポジティブ、ネガティブな面を持っている。

新規学卒一括採用

学卒後のキャリア

日本に特徴的なのが

新規学卒一括採用
(新卒一括採用)

と呼ばれる、採用慣例。

- 企業は、高校や大学などを卒業する学生を一括して採用する。

就職活動を学卒後に行う欧州とは異なるスケジュール感。

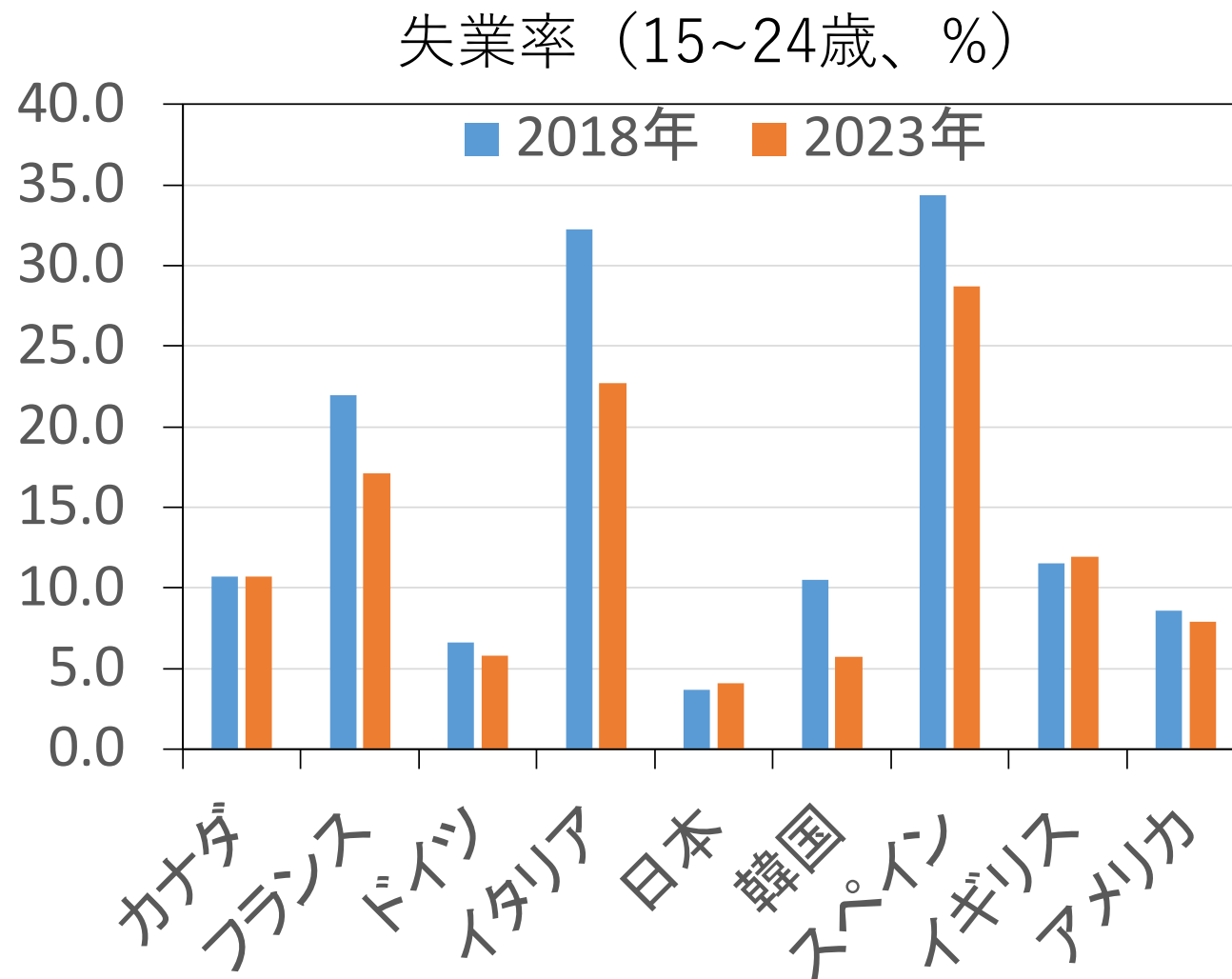
新卒採用のメリット

日本の失業率の低さは特徴的であるが、

の低さ

はもっと特徴的。

- 5%を切っている。
- 新卒採用によって、学卒後失業を経験せず仕事に就ける。



空席の仕事を“埋める”

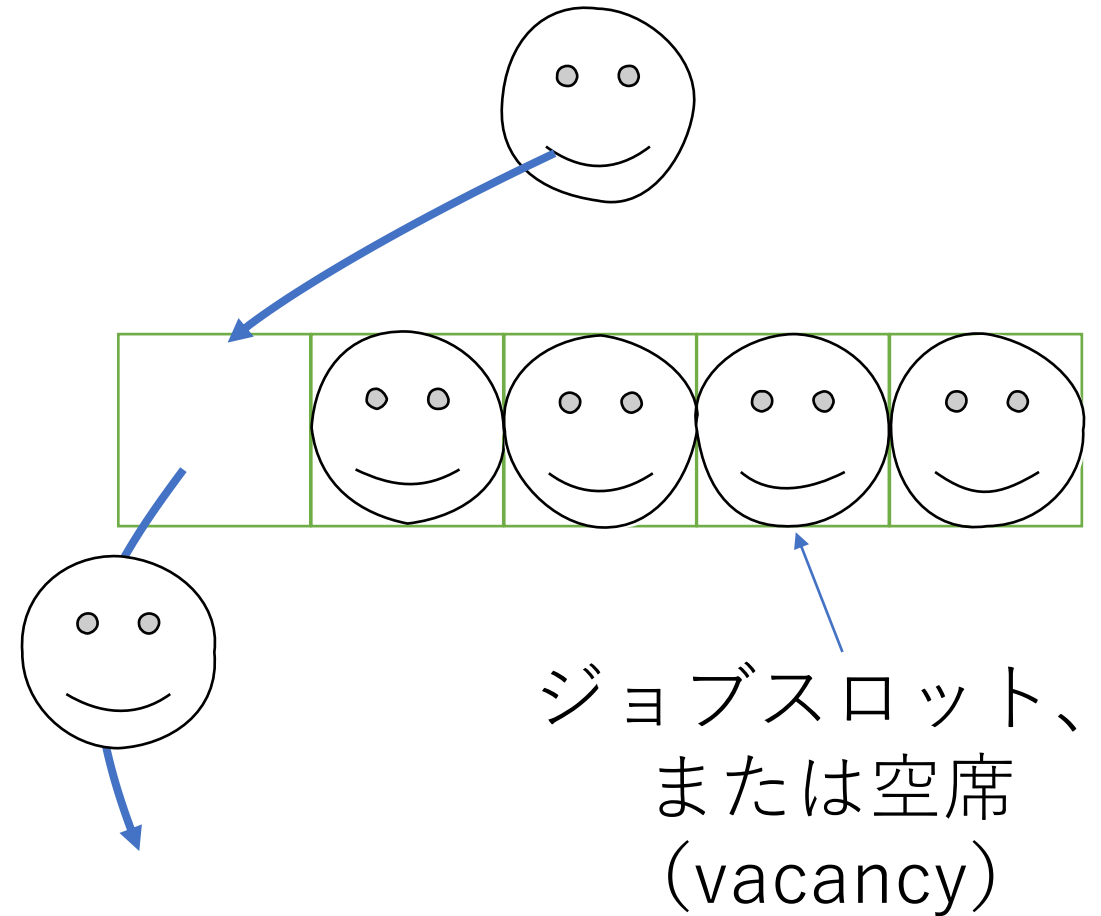
欧州で一般的なジョブ型採用では、

ある仕事について
労働者を採用する

ために、仕事に空席が開かないと採用ができない。



の源泉

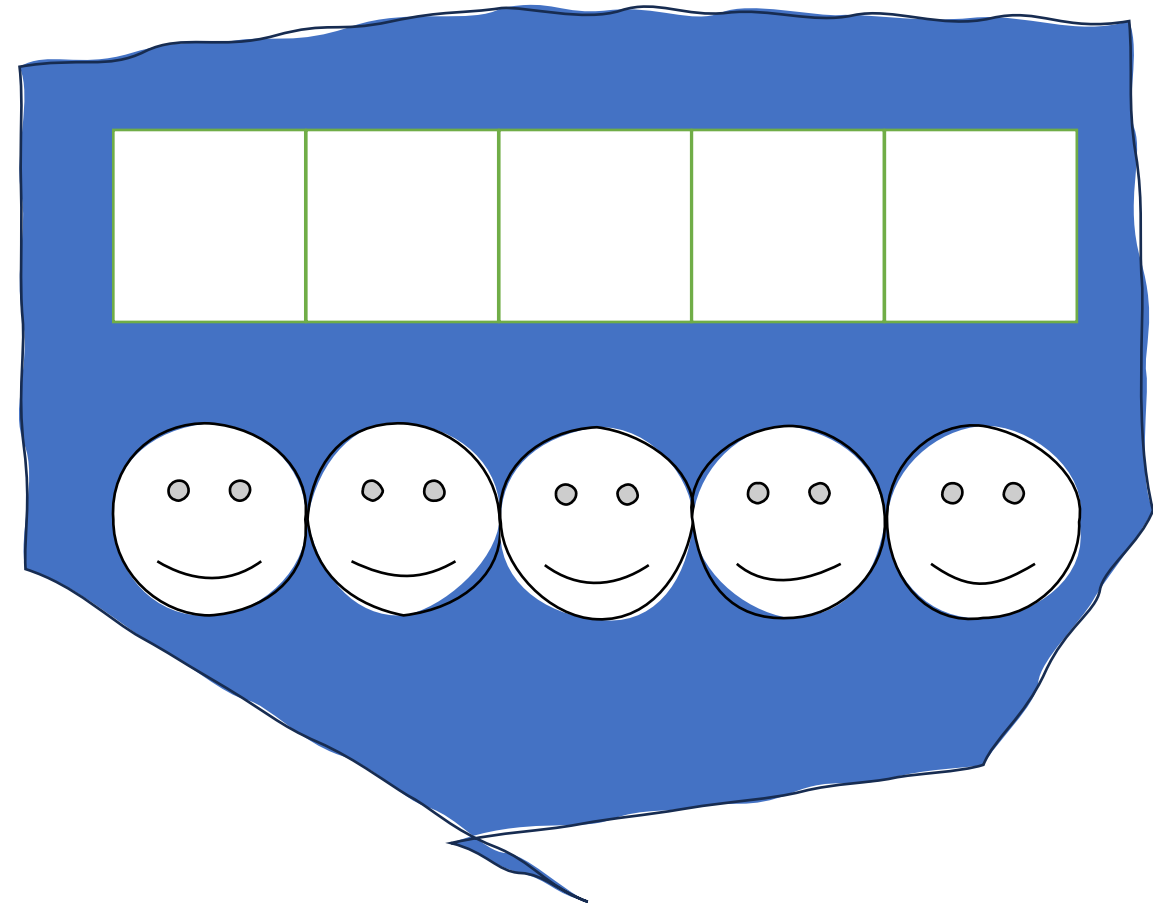


配置転換とメンバーシップ

新卒採用方式では、
新卒者用に枠を用意している

- 新卒者が主要な採用候補
- 企業内で職業訓練を行う。
- 総合職なら、配置転換でさまざまな仕事を学ぶ。

ミスマッチの軽減



枠を確保して、配置転換していく

新卒採用と企業のチョイス

企業内での訓練を行うため、企業としては長く働いてくれる労働者を欲している。

- 初職を数年で辞めていたりする履歴があると、警戒したりする。
- 企業は即戦力でない労働者なら、転職者より新卒者を取りたい。

労働者の意思形成

企業の思惑を受けて、

- 新卒採用後に辞めることが難しいことを知っているので、就職活動にかなりの労力を割く必要がある。
- いくつかの企業に内定をもらって、フィットの良さそうな企業を選択する。

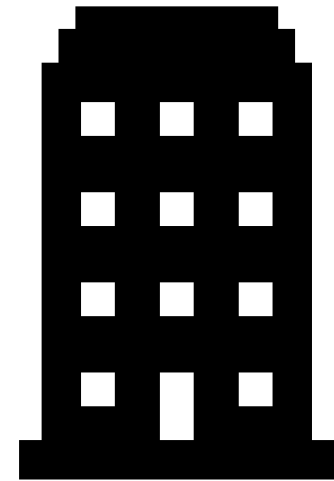
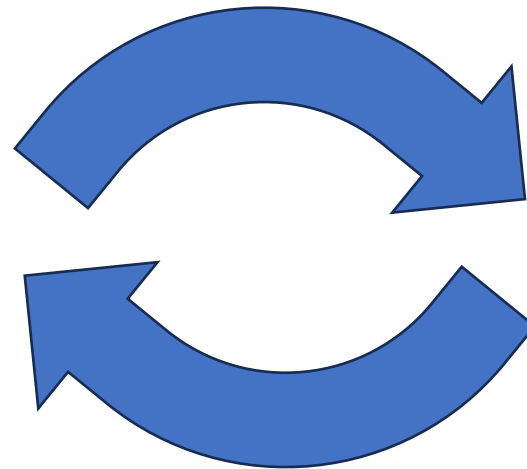
企業行動へのフィードバック

労働者の行動を受けて、

- 採用候補者として、余分に内定を出しておく必要がある。
 - 内定候補者に逃げられる可能性がある。
 - 新たな非効率性。

フィードバックまとめ

- 新卒チャンスを逃すと辛い
- たくさん内定にとって、いいところ行こう



- 新卒逃げられるとつらい
- 多めに内定出しておこう

労働者の内定は、実際に需要する新規採用者数より多くなるかもしれない。
(非効率性)

その他のネガティブな側面

- 労働者は新卒採用後に辞めにくい。
 - 企業の労働者の労働環境を改善させるインセンティブはあまりない。
 - 最近では、離職、転職が増えてきており、労働者の交渉力は強まっていると考えられる（第二新卒市場など）。
 - 交渉決裂によって得られるものをアウトサイドオプションと呼んだりする。
- 人的資本の蓄積を阻害する。
 - 大学在学中、過度にインターンシップ、就職活動を行うことで、生産性の向上を阻害する可能性。
- 一発勝負。

労働時間による労働調整

雇用者数の調整？時間調整？

新卒一括採用していれば、随時採用を行うような経済に比べて、新規の雇用者を確保することは難しい。

- 日本の企業の多くは、労働保存を行なっていると考えられる。
- 好況、不況の際には雇用者の数を調整するのではなく、労働者の労働時間を調整している可能性が高い。

残業による調整

企業は労働投入量を労働時間の増減によって調整する方が、コストがかからない。

- 新規採用などが無い。

ゆえに

- 好況時には残業を増加
- 不況時には残業を減少させている。

時間調整のための“あそび”

労働投入量を主に労働時間によって調整するためには、

一般的に残業をさせるようにしておく必要がある。

実労働時間 = 所定内労働時間 + 所定外労働時間

- 景気がニュートラルの時、所定外労働時間が0で
あると、景気が悪くなった時に所定外労働を減
らすことで対応できない。

残業問題

雇用による労働投入量の調整機能が相対的に弱い。
したがって、労働量の調整がうまく機能しないと、
雇用者に

長時間残業

を強いる可能性がある。

“みなし残業”とコスト

残業が長くなりがちな日本企業は、



をとっているところも多い。

例えば；

- 月に10間残業すると“みなし”で、あらかじめ給料にその残業代を算入して支給する。
 - 実際には10時間を超えなかった場合は、特に何もない。
 - 実際には10時間を超えた場合、超過分の残業代を追加で支払う。

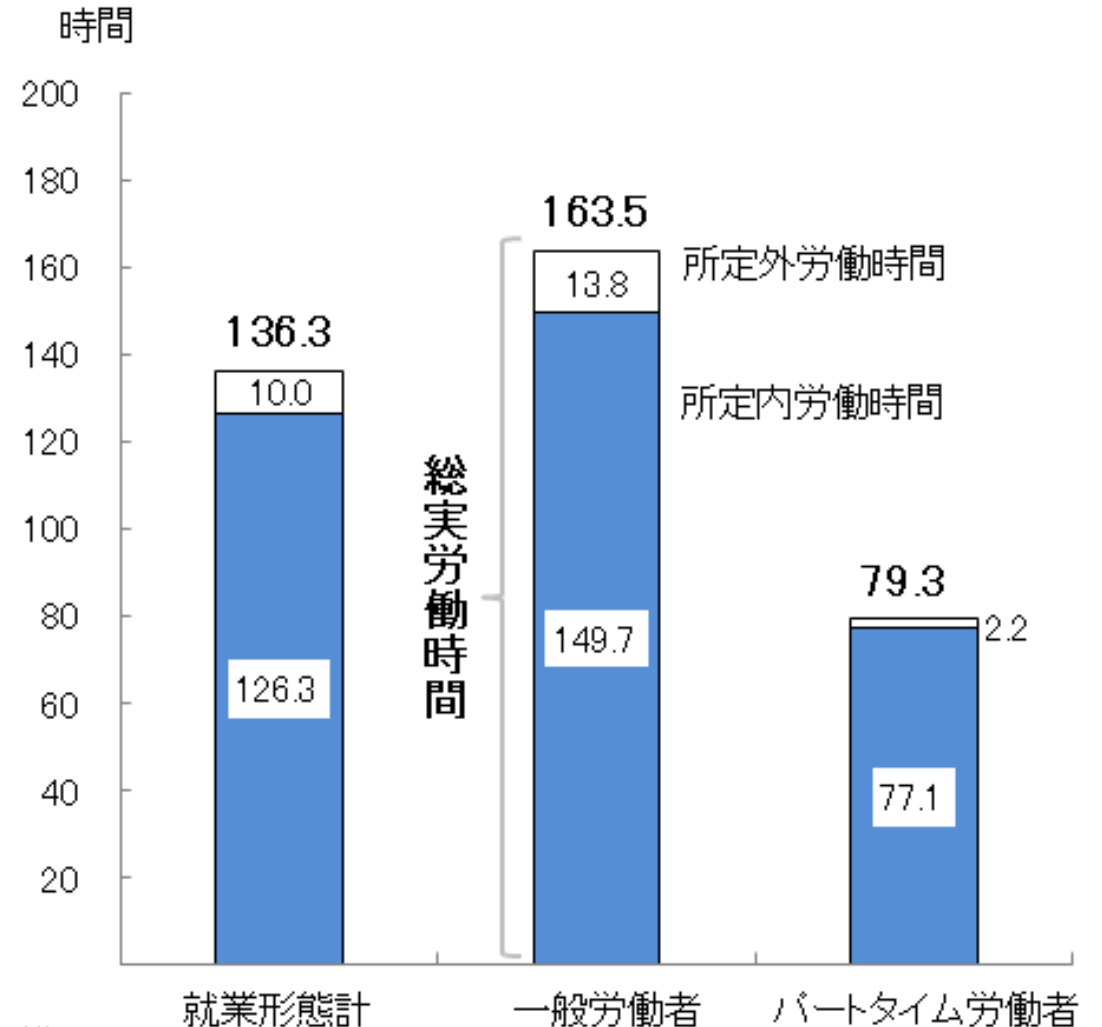
ただし、超過分の残業代が支払われないケースも多々。

これは、サービス残業と呼ばれるものの典型例の一つ。

月間実労働時間数(2023年)

- 一般労働者はひと月が30日で8日休みがあるとすれば、1日あたり
 - 所定内労働：6.8時間
 - 残業：0.62時間
 - 総労働：7.43時間
- 日本労働組合総連合会の「労働時間に関する調査」（2015年）によれば、一般社員の平均残業時間は、20.5時間/月

公的統計には過小申告している可能性。



出所：労働政策研究・研修機構

<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/chart/html/g0003.html>

長時間労働の問題

- サービス残業を含めて、労働時間が長時間にわたることは、近年も問題になっている。
 - 一般企業
 - 労働市場の流動化によって、労働環境が良化する可能性？
 - 労働組合による交渉などができる可能性。
 - 公立の小中学校
 - 最近、インターバル制の導入などが議論
 - ストライキできない（争議権がない）

長時間労働と効率性

- 労働生産性（労働効率）を上げることで、長時間労働を減らすことができる可能性はある。
- 新しい資本の投入や、仕事フローの効率化を進めることが求められる。
 - 技術進歩による底上げが重要。
 - 経済成長の必要性

正規雇用と非正規雇用

正社員と非正社員

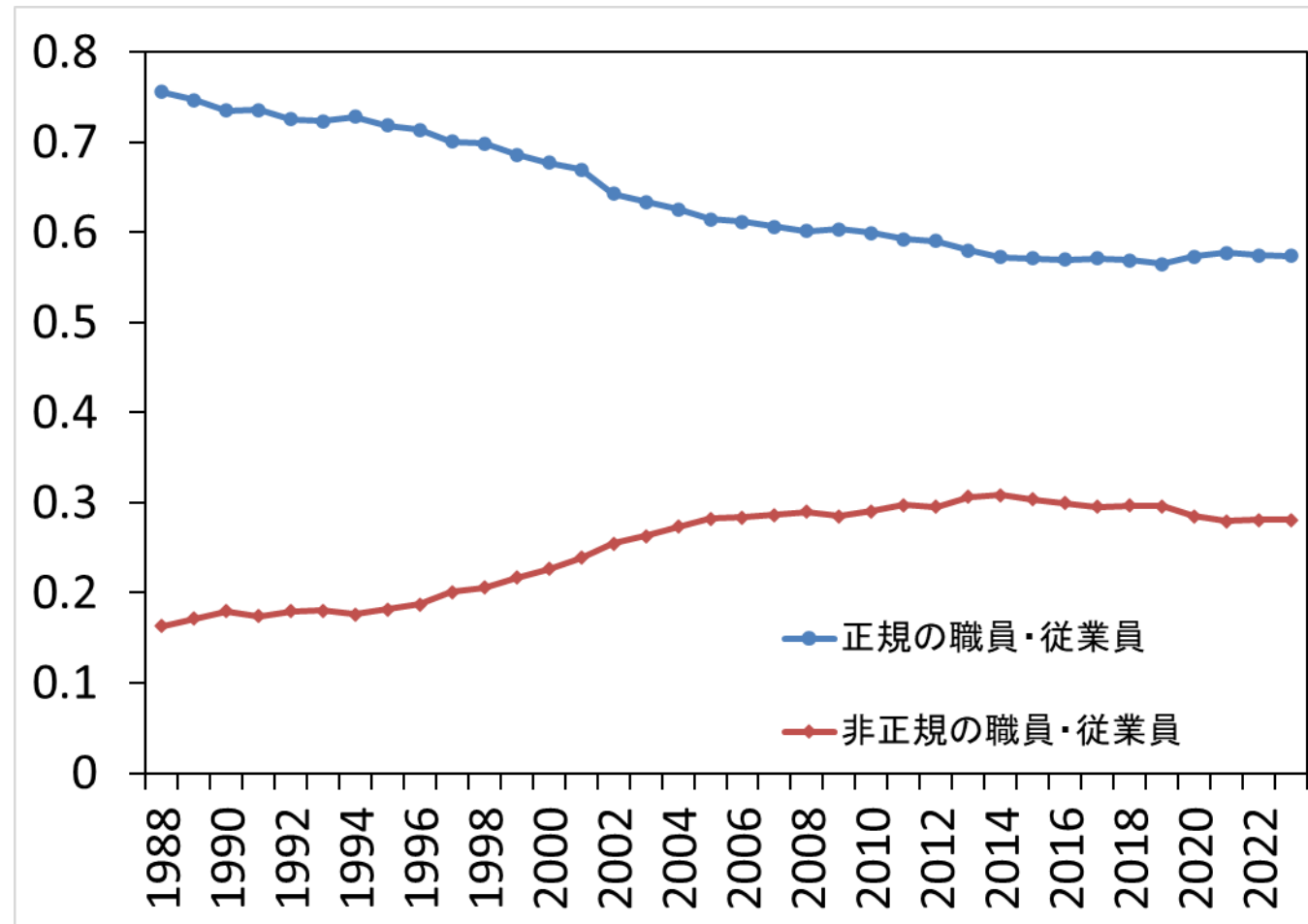
“正社員を正規雇用、非正社員を非正規雇用とみなす”というのは、世界中でも日本に特有なもの。

- 呼称による分類。
- 諸外国でも正規とみなせる、非正規とみなせる労働者はそれぞれ存在する。
 - 時間や契約期間などの基準によるもの。
- 単純比較はできない。

正規と非正規の比率

- 正規雇用比率は年々低下
- 非正規雇用比率は年々増加している。

正規&非正規雇用者比率（男女）

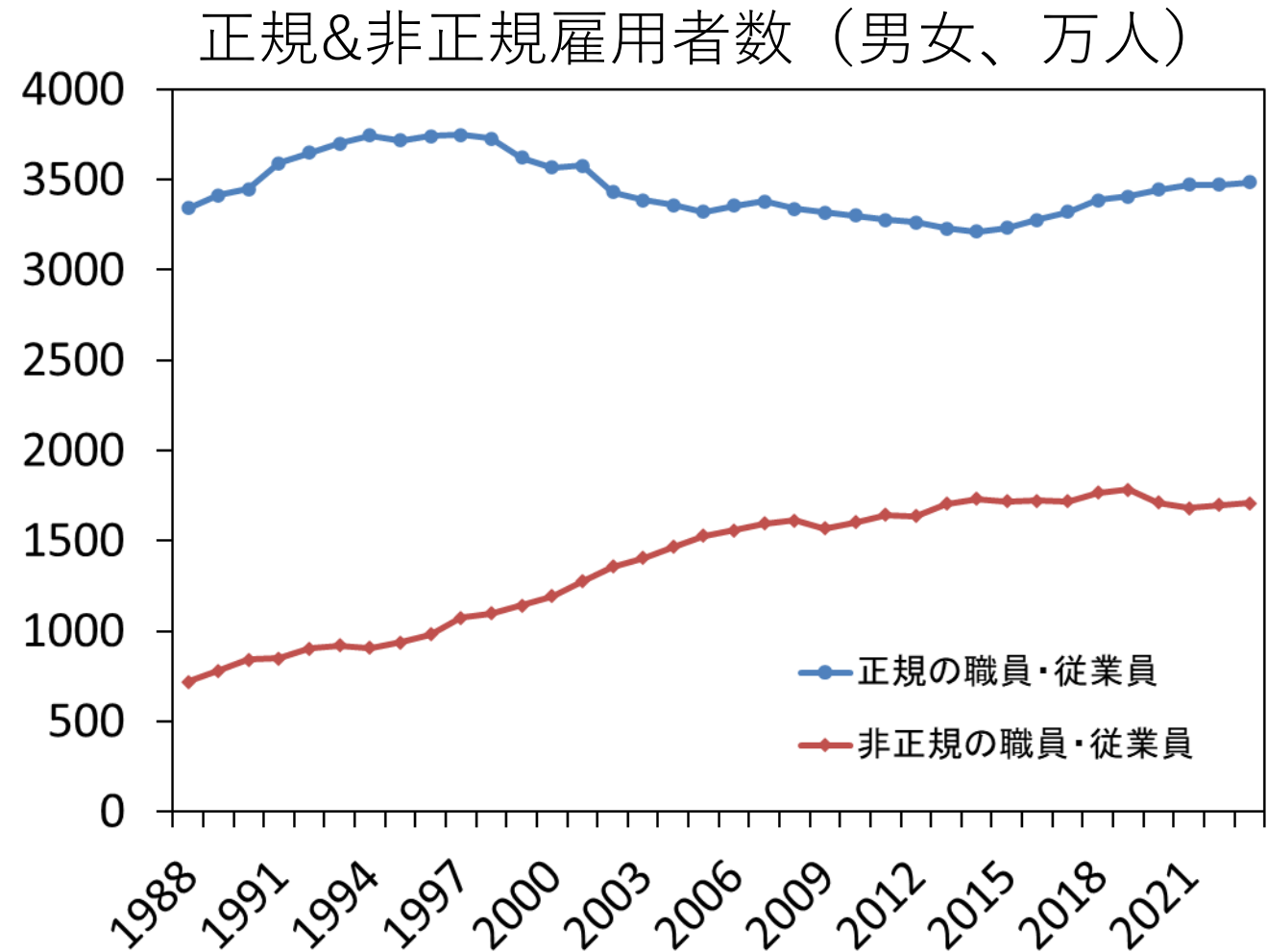


正規と非正規の数

- 正規雇用者の数は3500万人程度で安定して推移。
- 非正規雇用者数は1988年から2023年で約2倍に。

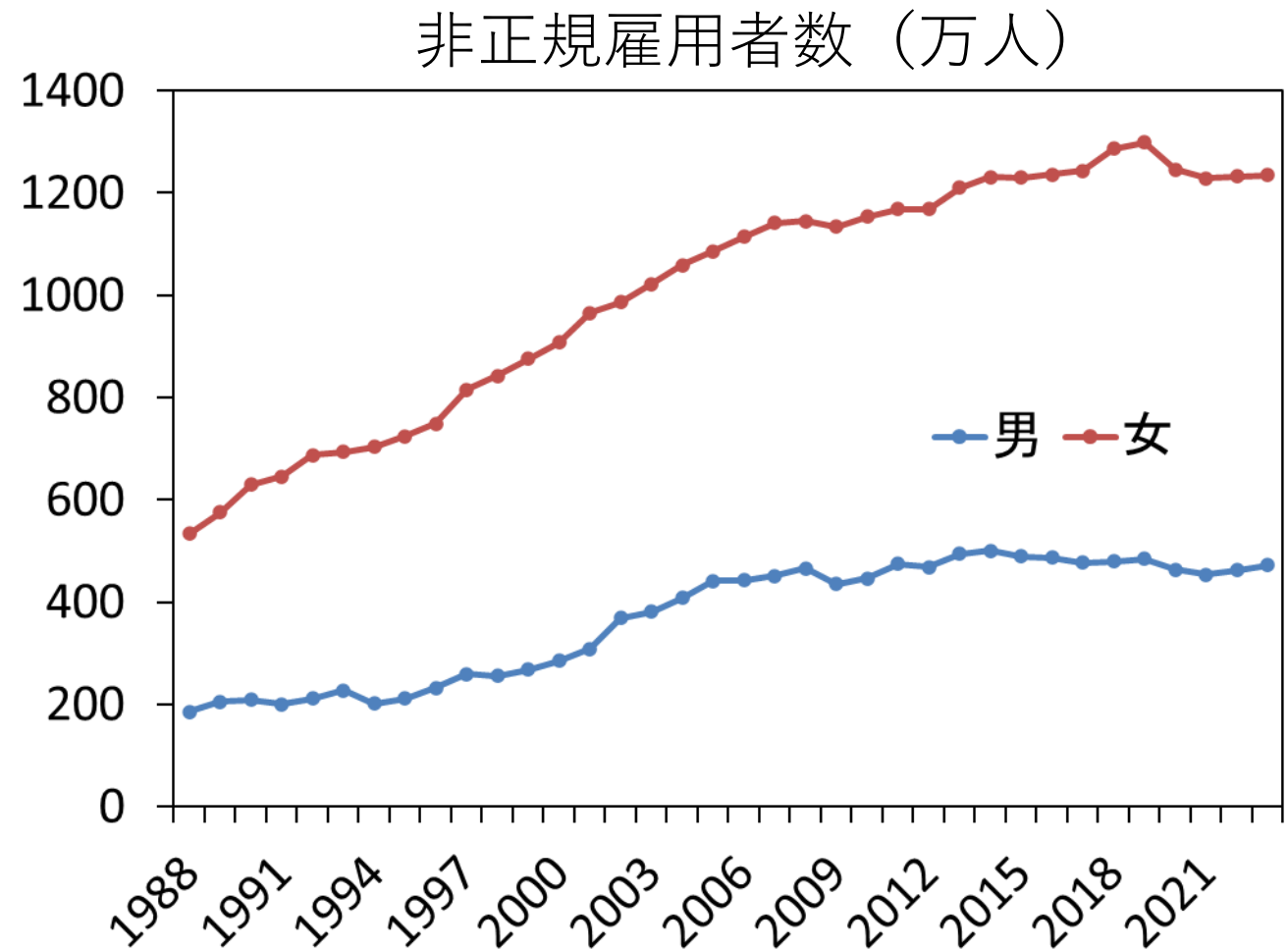
今野（2000）で指摘されている通り、非正規雇用率の上昇は

非正規雇用者数の増加によるもの。



非正規雇用増加の内訳

- 男性は'00年代まで上昇トレンド、'10年以降は安定
- 女性は持続的に上昇、'20年代に少し落ち込んで安定。



非正規雇用の形態

- パート、アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託などの様々な形態。
- 多いのは、パートとアルバイト。
 - たいていは同じようなものを指すので、まとめてパート・アルバイトと呼んだりすることも多い。
- パートとアルバイトを合わせて、だいたい非正規社員のうち2019年で70%程度（今野, 2020）

パートの仕事

今野（2020）によれば、2016年時点で、
パートのうち

- 職務が正社員と同じであるの8.1%
- 職務および人事異動等の有無や範囲が正社員と同じであるのは1.5%

であるとされている（事業所調査）。

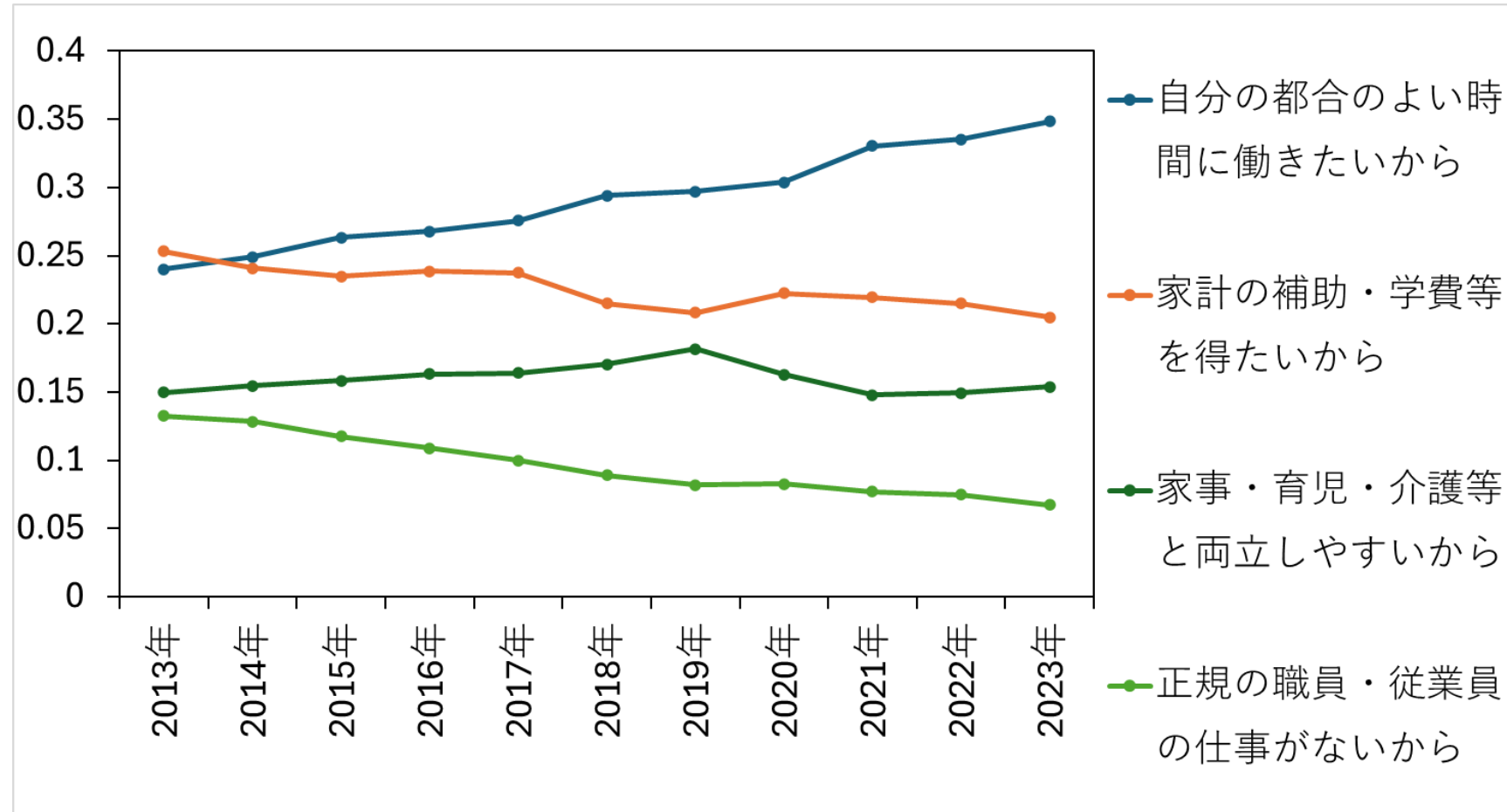
賃金格差とその妥当性

パートと正社員の賃金格差は約15%程度であるとされている（今野, 2020）

- 職務内容の違いや、転勤などのための補償賃金として、この15%が妥当であるかどうかについては、議論がある。
- また、望んでパートを選んでいる（低い賃金と柔軟なシフトを望む）労働者が多いならば、賃金格差自体は問題ではないという立場もある。
 - ただし、制度設計、履歴効果などによる労働意欲の低下がある場合は、話は違ってくる。

非正規労働をする理由（女性）

- 実際に、都合よいシフトなどで働きたい等の人々が多い。
- 制度の影響はないの？



配偶者控除と専業主婦

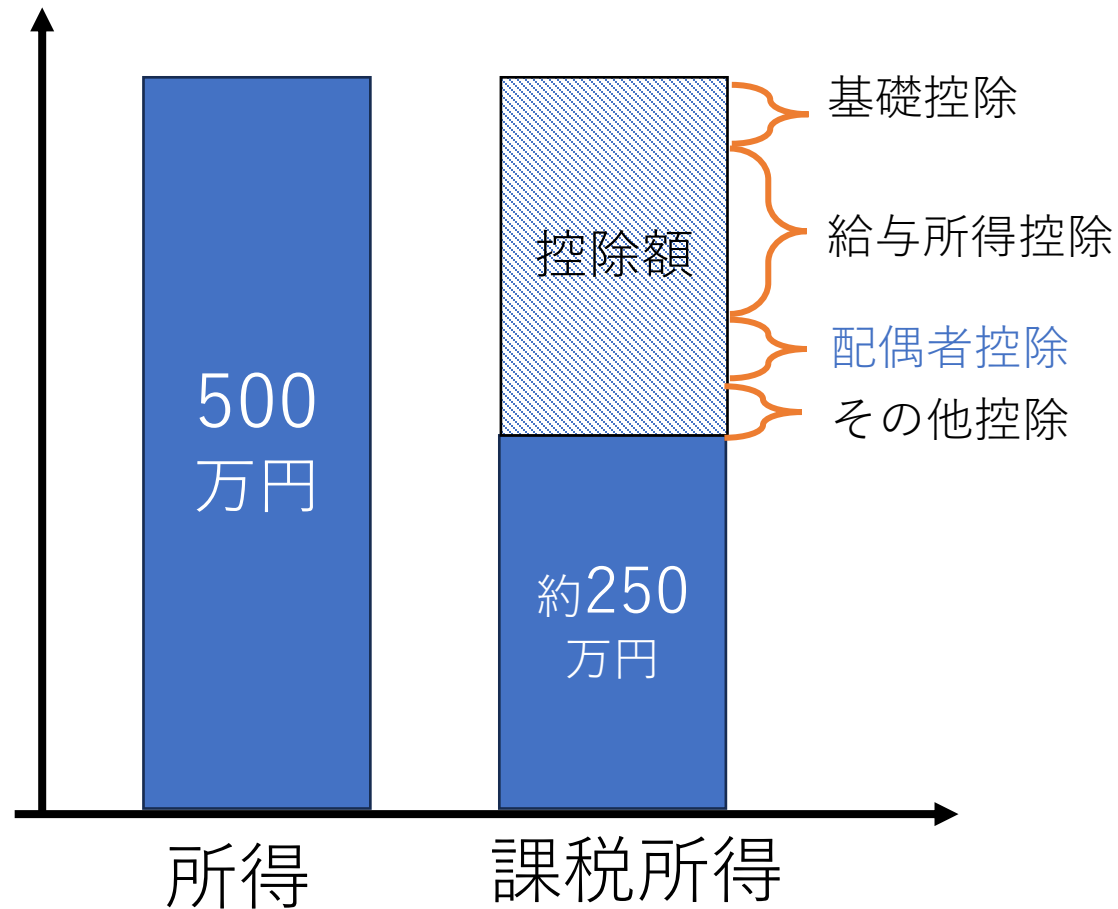
配偶者控除と配偶者特別控除

配偶者（妻・夫）が、雇用者の扶養に入っており、いくつかの基準を満たす場合、雇用者の所得から課税される分が控除される。

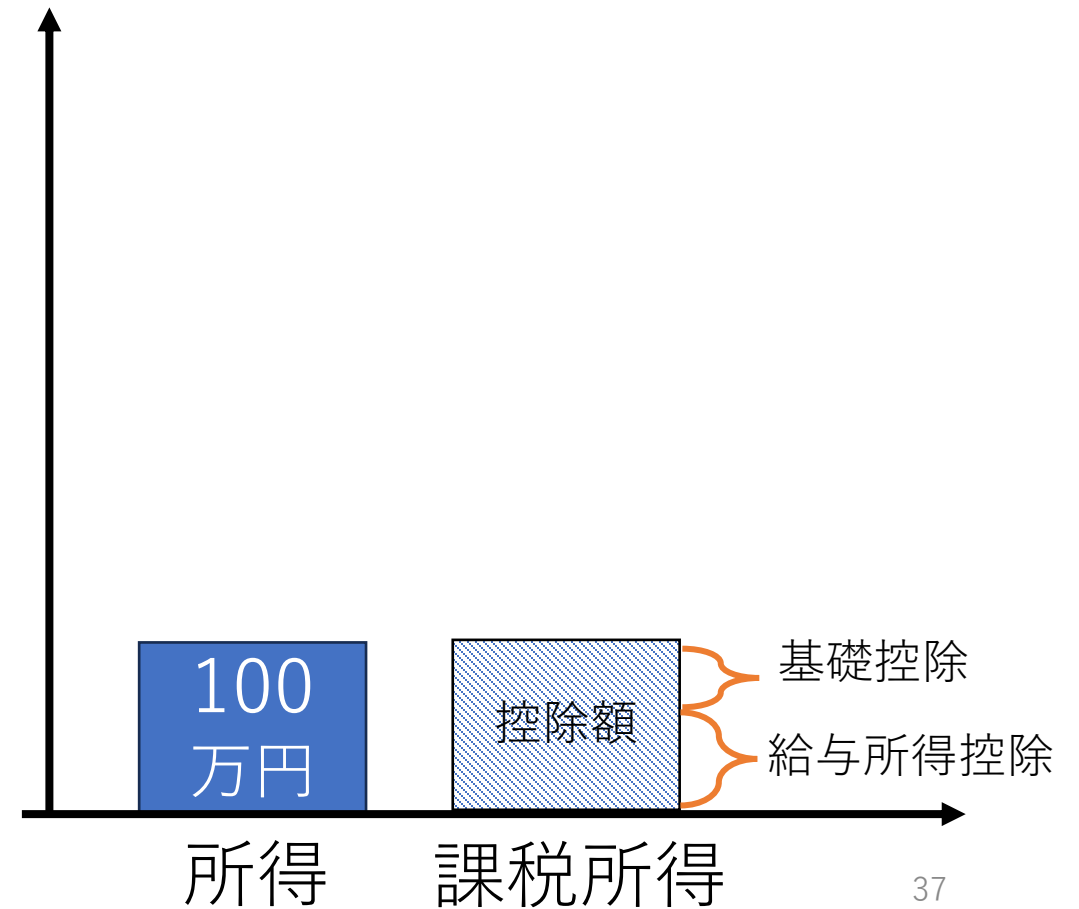
- 配偶者が給与所得者で、103万円を超えない所得であれば配偶者控除が適用される。
- さらに、103万円を超えても配偶者特別控除制度が適用可能な場合がある。
 - 配偶者の所得が150万円を超えないなら、控除が全額適用。
 - 150万円を超えると、段階的に控除額が減る。

課税所得の一例

夫



妻



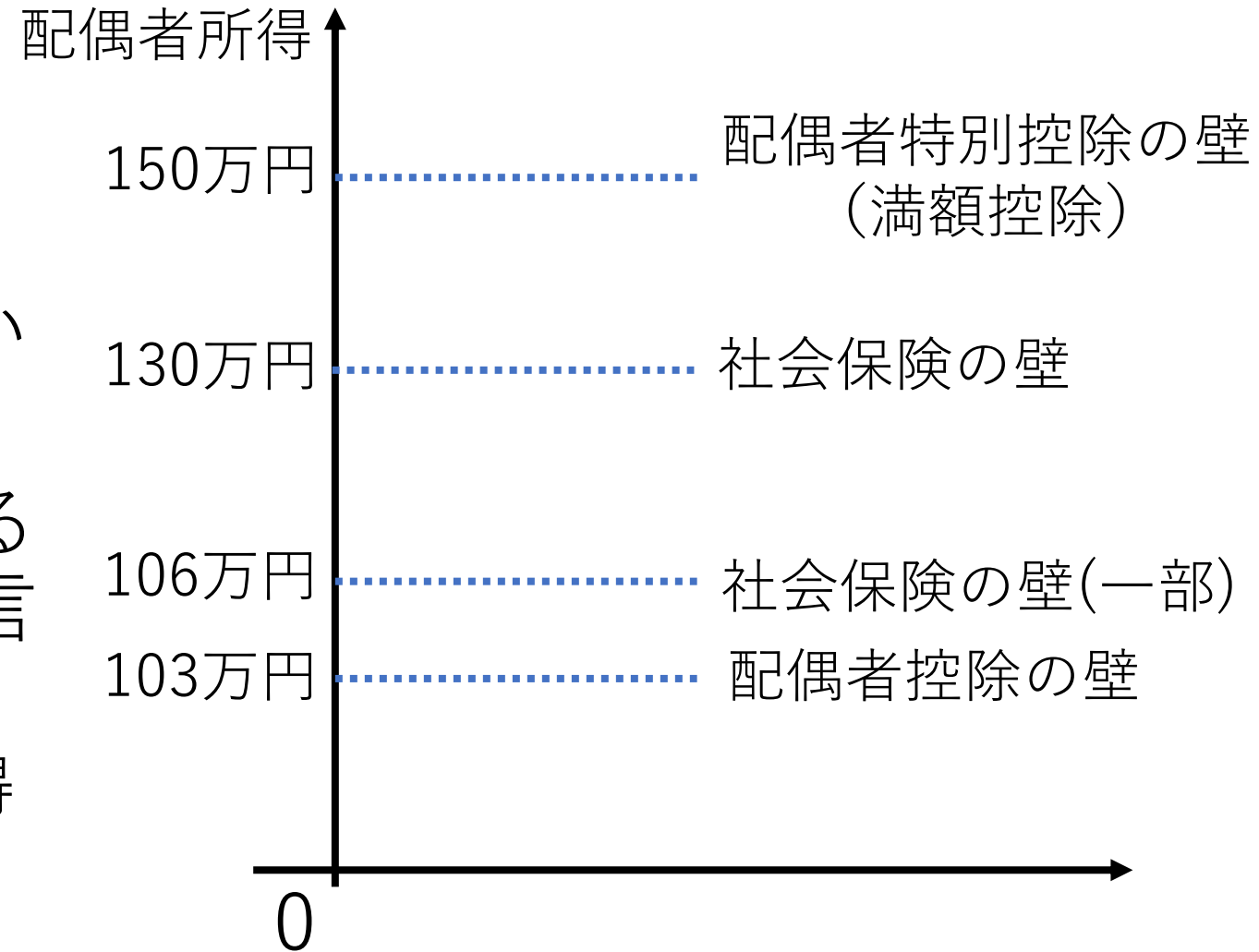
所得の壁

配偶者控除制度は、



をもたらすと考えられていた。

- 現在は配偶者控除による壁は撤廃されていると言われている。
 - ただし、社会保険、所得税や住民税なども。



配偶者控除なしのケース

一括税が所得から徴収されると考えよう。

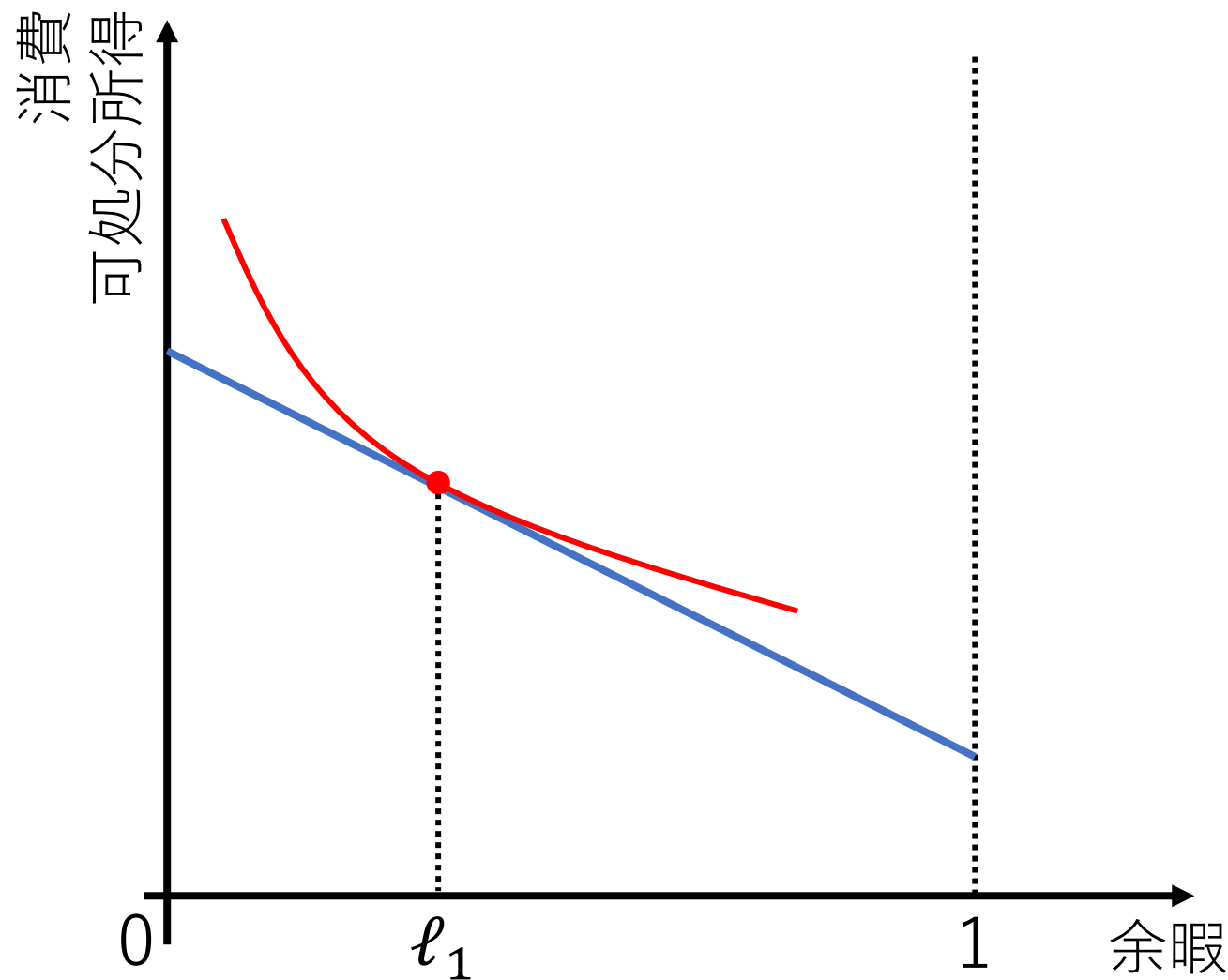
配偶者の可処分時間が1であるとき、右図のように

無差別曲線と予算制約線が接する点で決まる。

ここでは、

ℓ_1

が選ばれる。



配偶者控除ありのケース

配偶者控除の存在が、予算制約線は屈曲する（第11回講義と同様の議論）。

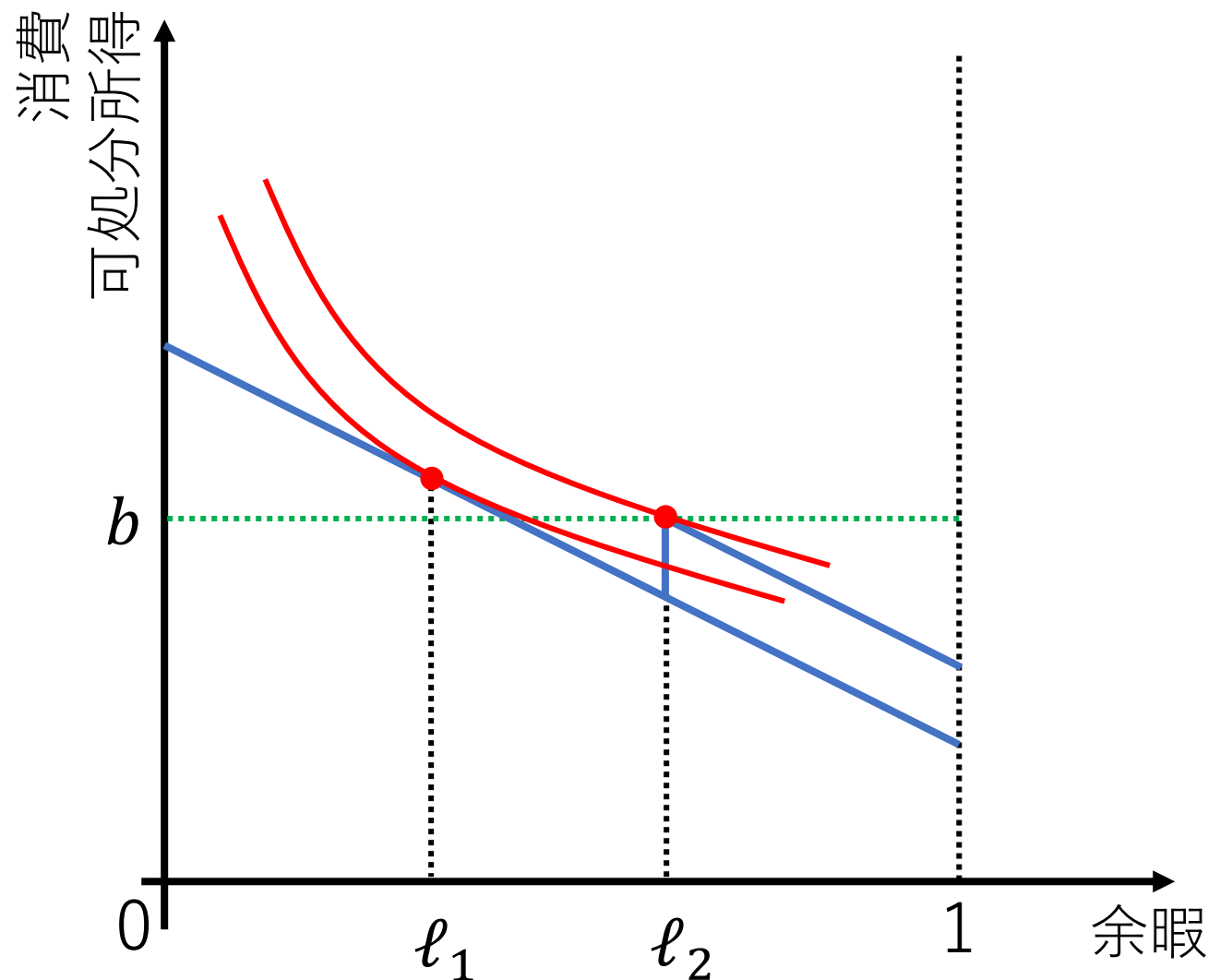
- 屈曲によって、消費と余暇の選択が変化する。

ここでは、

ℓ_2

が選ばれる。

- 屈曲が存在することが問題となる。



配偶者控除のこれから

- 配偶者控除は、かつての「男が働き、女が家庭を守る」という家族観の産物とも考えられる。
 - 専業主婦が多かった。
 - 1961年に導入された頃には、サラリーマン家計も増加しており、恩恵も大きかったはず。
- 近年では、共働きを推奨する社会情勢から、歪みが生じている。
 - 女性にも働いてもらいたいという要請。
- 今後は撤廃の噂も出ているが。

まとめ

- 日本で行われているいろいろな制度、施策、慣例にはそれぞれ、メリット・デメリットが存在している。
 - 新規学卒一括採用
 - 労働時間による労働調整
 - 正規雇用と非正規雇用
 - 配偶者控除
- 今後は社会情勢や価値観のアップデートに合わせて、労働市場をとりまく制度は大きく変化していく可能性がある。

問い

1. 新規学卒一括採用の雇用慣例のメリットとデメリットを答えよ。
2. 景気が好況でも不況でもないような場合にも、企業が労働者に、基本的に残業を行うように労働時間を設定しているのは、なぜか。
3. 基本的な職務内容が同じであっても、正規雇用者は非正規雇用者よりも賃金が高い傾向にある。この賃金の差が生まれる理由を説明せよ。
4. 屈折した予算制約が現れる背景には、どのような制度が考えられるか。例を一つ挙げて、屈折した予算制約が個人の労働選択へ与える影響を論じよ。

参考文献

今野浩一郎（2020）「正規・非正規労働」日本労働研究雑誌
717.

豊福実紀（2017）「配偶者控除制度の変遷と政治的要因」社会
保障研究 1(4).