



# 労働経済II

第13回

日本型雇用慣行(1)

# 日本型雇用慣行とは何か

- 終身雇用
- 年功賃金
- 企業別労働組合

をはじめとした、日本にみられる特徴的な雇用慣行のこと。

高度経済成長期に確立してきたと考えられている。

今回、次回とは、これらの日本に特有の雇用慣行に加えて、日本における制度や労働問題を取り上げる。

終身雇用

# 終身雇用

実際には、労働者の新卒時からリタイアまでの雇用を保障しているわけではない。

新卒採用から、

長期安定的

に同一の企業に留まる労働者が多いことを終身雇用という。

# 長期雇用と近年の傾向

近年は、長期勤続が美德でもなくなってきている。

- 転職市場の活発化

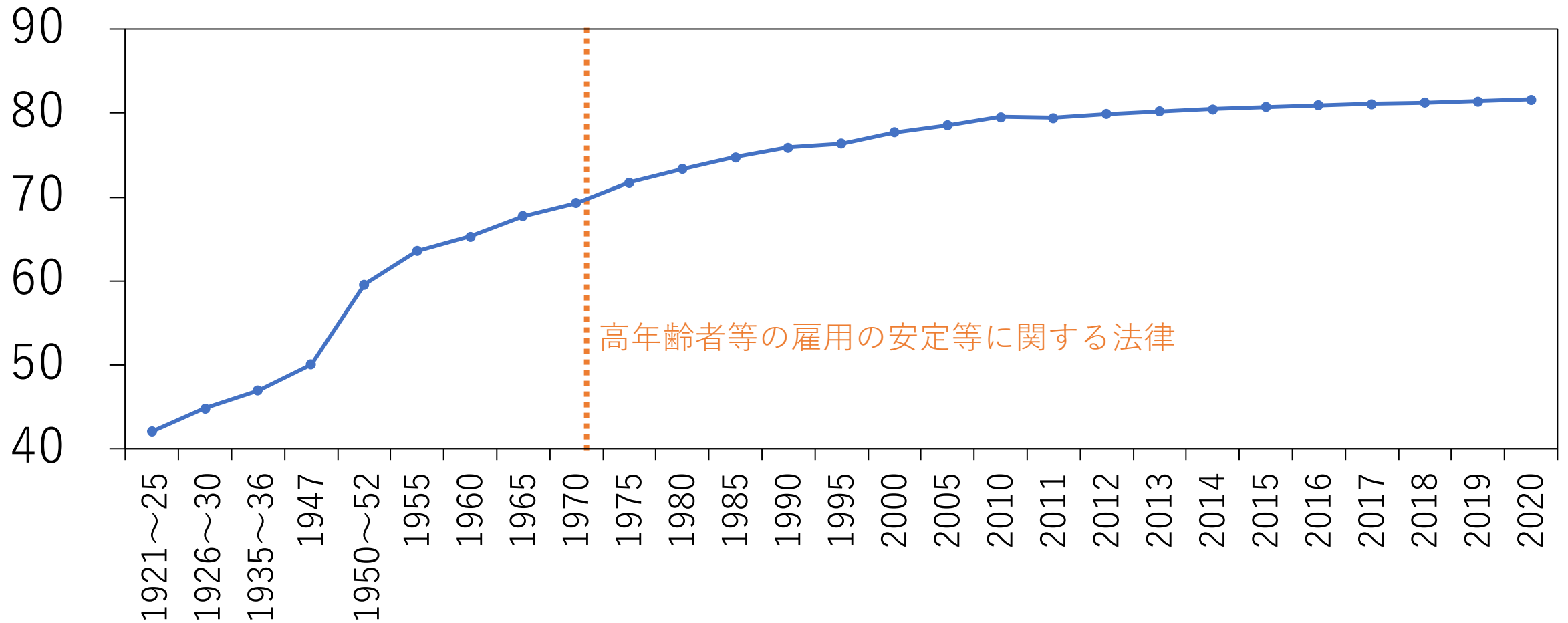
40～50歳代のうち、勤続年数が20年以上の労働者

	男女	男性
2012年 (宮本, 2018)	4割超	6割超
2022年 (賃金構造基本統計調査)	37%	43%

# “終身”雇用？

- “終身”雇用という言葉そのまま解せば、人生の終了時まで雇用されるものであると捉えることもできる。
  - 実際には、そのようなことはない。
- たいてい、60歳から65歳頃に定年を迎えて、定年（強制的に退職）となる。
  - 定年制をとる場合は、60歳を下回る年齢を定年として定められない（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）。
  - 上記法律は昭和46年（1971年）施行。

# 終身雇用と平均余命（男性）



# 定年制と年金、そして終身雇用

- 定年後の収入保証として重要なものが年金。
- 現在の年金制度に通じる形になっているのは1954年で、一般的には60歳が支給開始年齢とされていた（浅尾, 2014）。
- 定年制度を持つ企業は、戦後に急速に増加（佐口, 2000）。
- 戦前～戦後10年程度までに敷かれていた定年は、たいてい55歳という見方が強い（浅尾, 2014; 佐口, 2000）。
- 戦後数年は平均寿命が60～65歳程度だった。
  - 55歳に定年するとしても、ほぼ終身まで働ける計算。
  - リタイア後は“長生きした人たちに保険として”年金が支給されたと考えられる。



# 退職時期と歪む年金制度

- 近年では年金支給年齢引き上げと共に、65歳まで雇用保障をしている。
- 一方で、平均年齢は80歳を超えてきている。
- 年金が“長生きの保険”としての機能以上の働きを求められている。

定年が雇用において果たす役割は、労働者に強制解雇を強いるだけではない。

- 後払い賃金仮説。

年功賃金

# 勤続と年功制

賃金が年齢や勤続年数に応じて決定するような賃金体系を、

## 年功賃金

という。

年功賃金は、その妥当性にいくつかの後ろ盾を持っている。

- 第7回資料参照。

# コホートごとの賃金カーブ

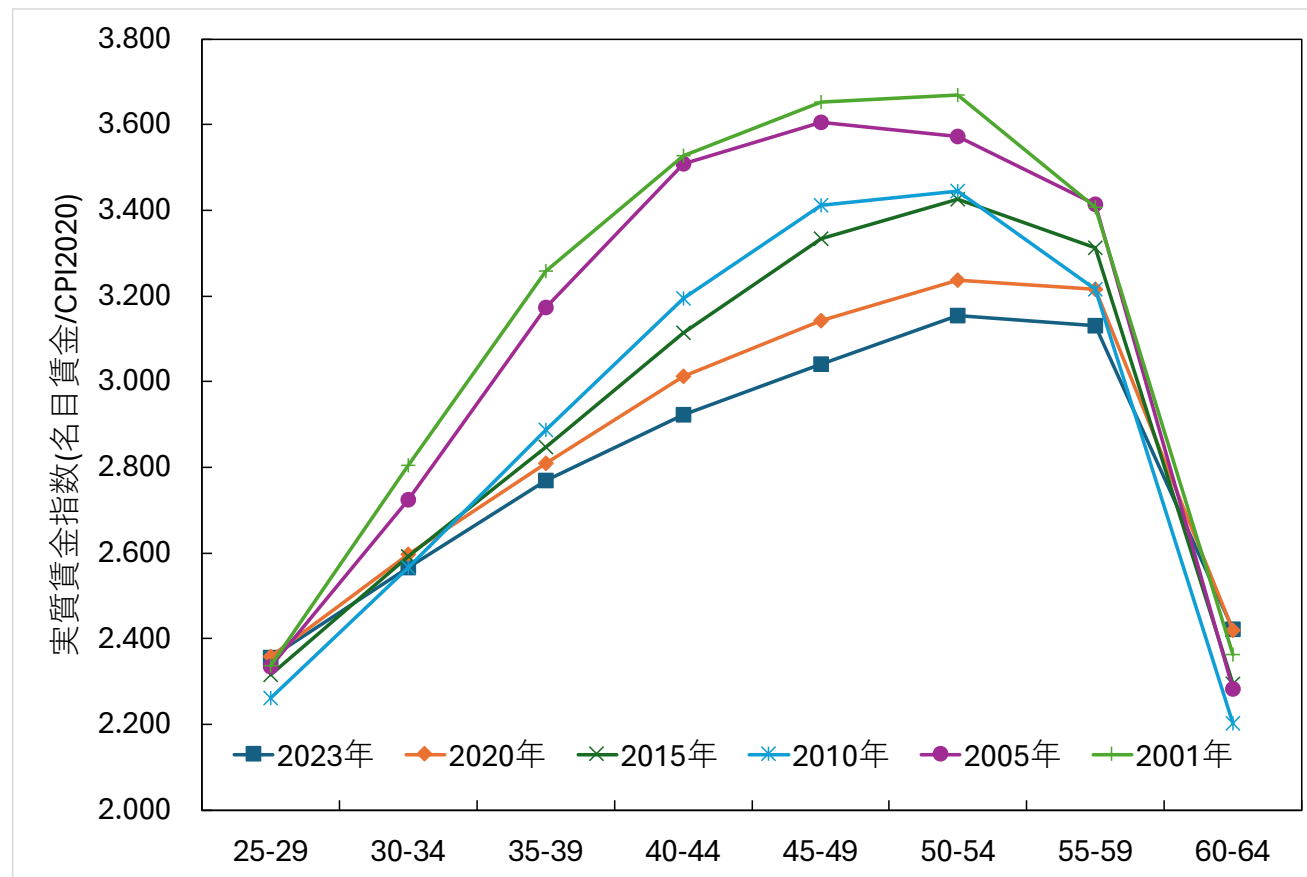
基本的には、

- 年々上昇
- 中年でピーク
- 定年に向けて下降

傾向はどの国でもだいたい同じ。

日本に特徴的なのは、そのカーブの傾斜。

- 傾きが大きい



# 生産価値と賃金

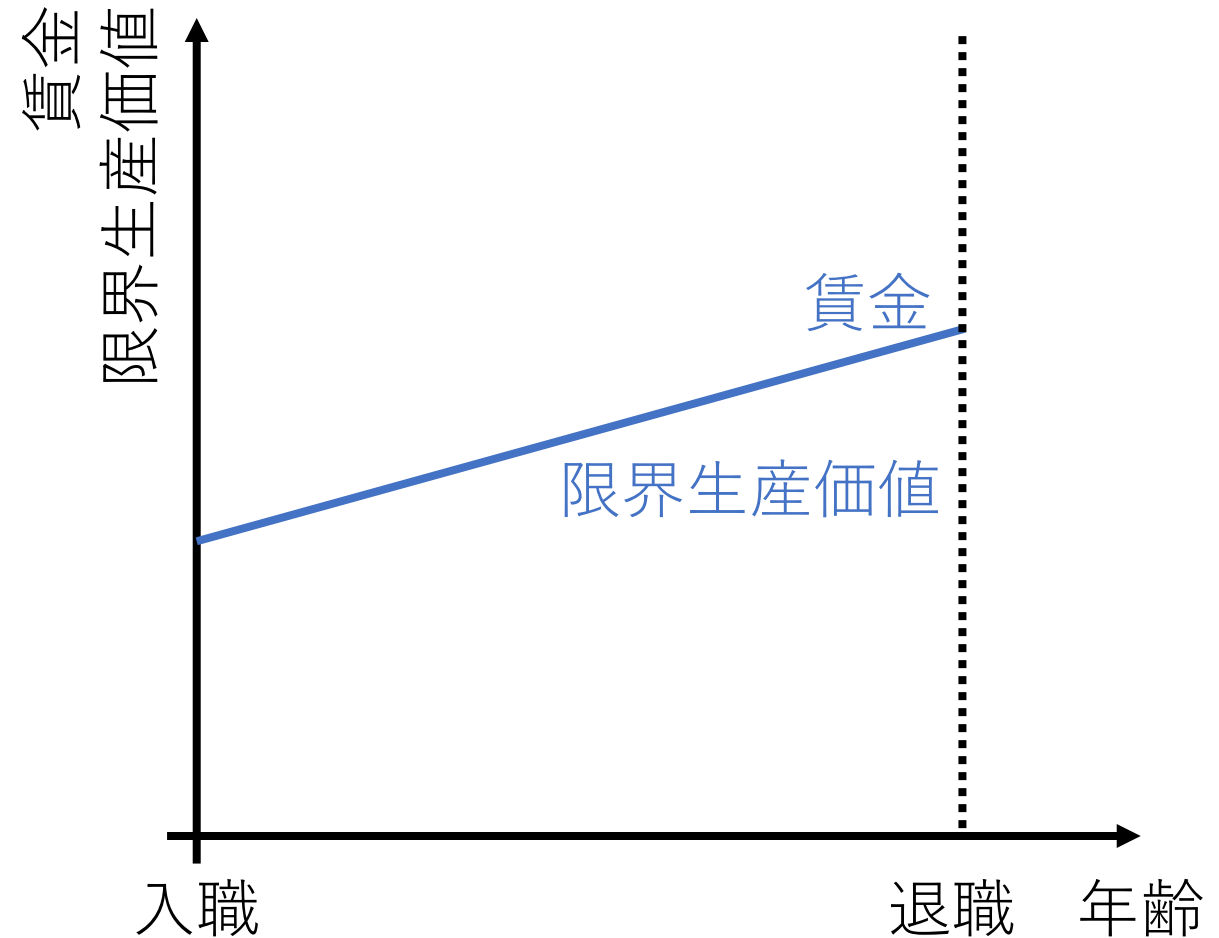
簡単化のために、

- 労働の限界生産価値は直線的に上昇する
- 賃金も直線的に上昇する  
と考えよう。

最も基本的な賃金体型は、

$$\text{賃金} = \text{限界生産価値}$$

とすること。



# 年功賃金制度

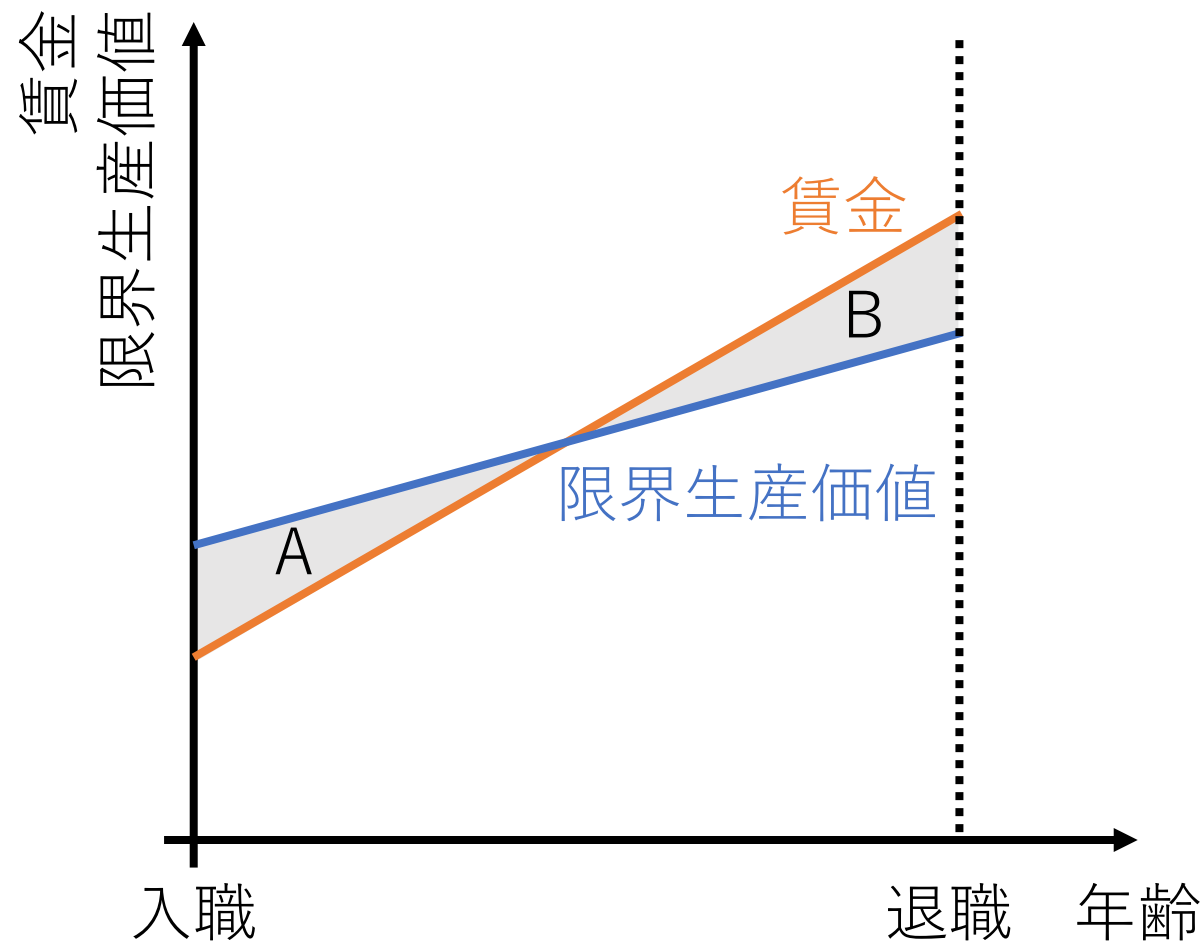
年功賃金的な賃金体系では、

- 若年期に生産性を下回る賃金を支払い
- 老年期に生産性を上回る賃金を支払う

ように賃金を設定している。  
これは

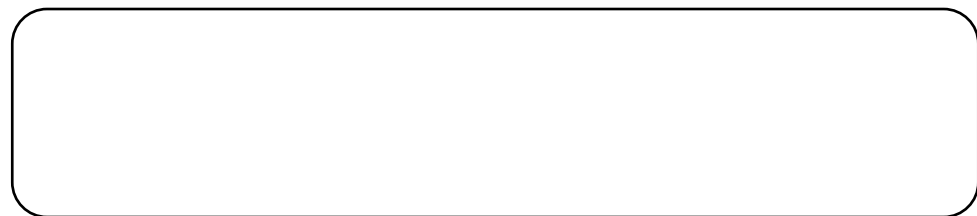
後払い賃金仮説

と呼ばれていた（第7回）。



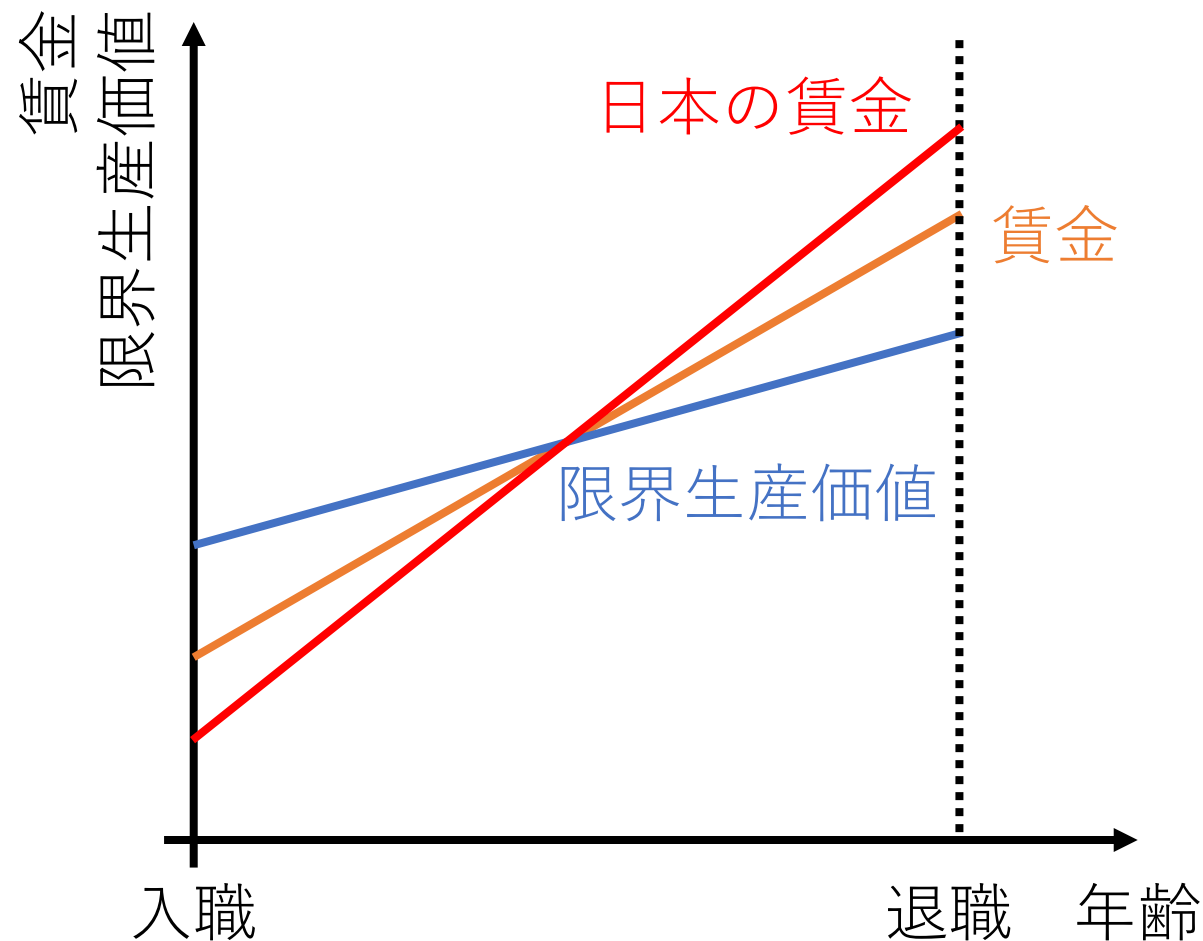
# 日本の年功賃金

日本の賃金カーブは、諸外国の賃金カーブと比較して、傾斜が



ことが知られている（宮本, 2018）。

- 日本の賃金が年功的と呼ばれる所以。



# 日本的賃金体系を形作るもの

- 大きな傾きは、若年期において大きく賃金にペナルティを与えられていることを意味する。
- 「ライフスタイルの変化に合わせて賃金を上昇させていく」という体系が元になっていると考えられている。
  - 結婚、出産、育児など
  - 「60超えたら育児も終わっているよね」という（勝手な）コンセンサス
- 終身雇用的な雇用慣習では、労働者も生涯の収支に不満はない。



# 労働者と企業の軋轢

近年の労働市場では、日本的な年功賃金が労働者と企業  
の間に軋轢を生む要因になっている？

近年は労働市場がより

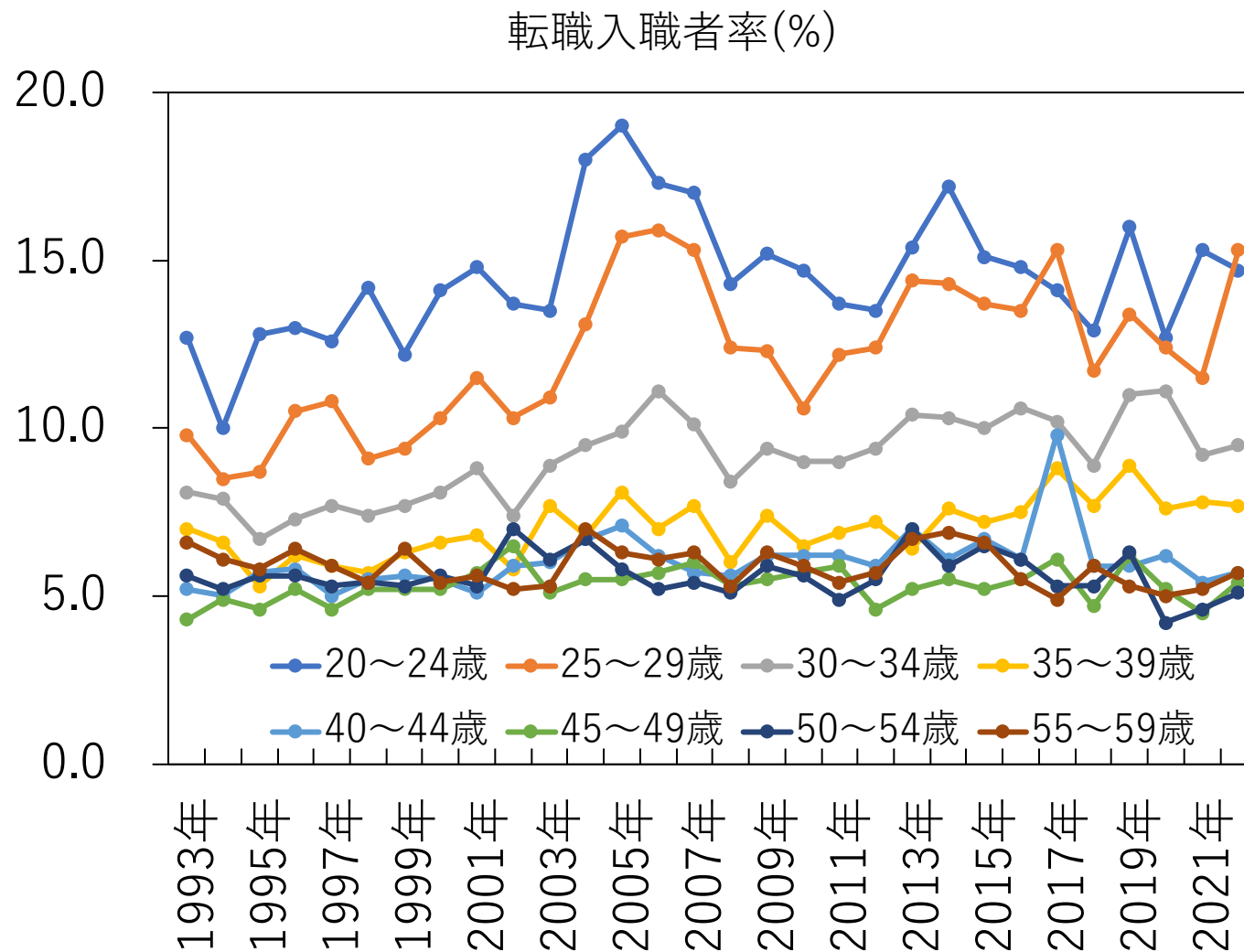


になっているといわれている。

- 労働者の企業間移動（労働者の流出入）が多くなること。
  - 転職が容易になっているなど。

# 転職入職者率

- 実は、転職者が劇的に増えているわけではない。
- ただし、20、30代の労働者の転入職は増加トレンドにある。

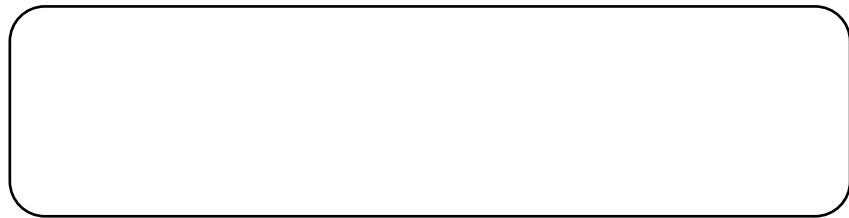


# 求職・求人手段の多様化

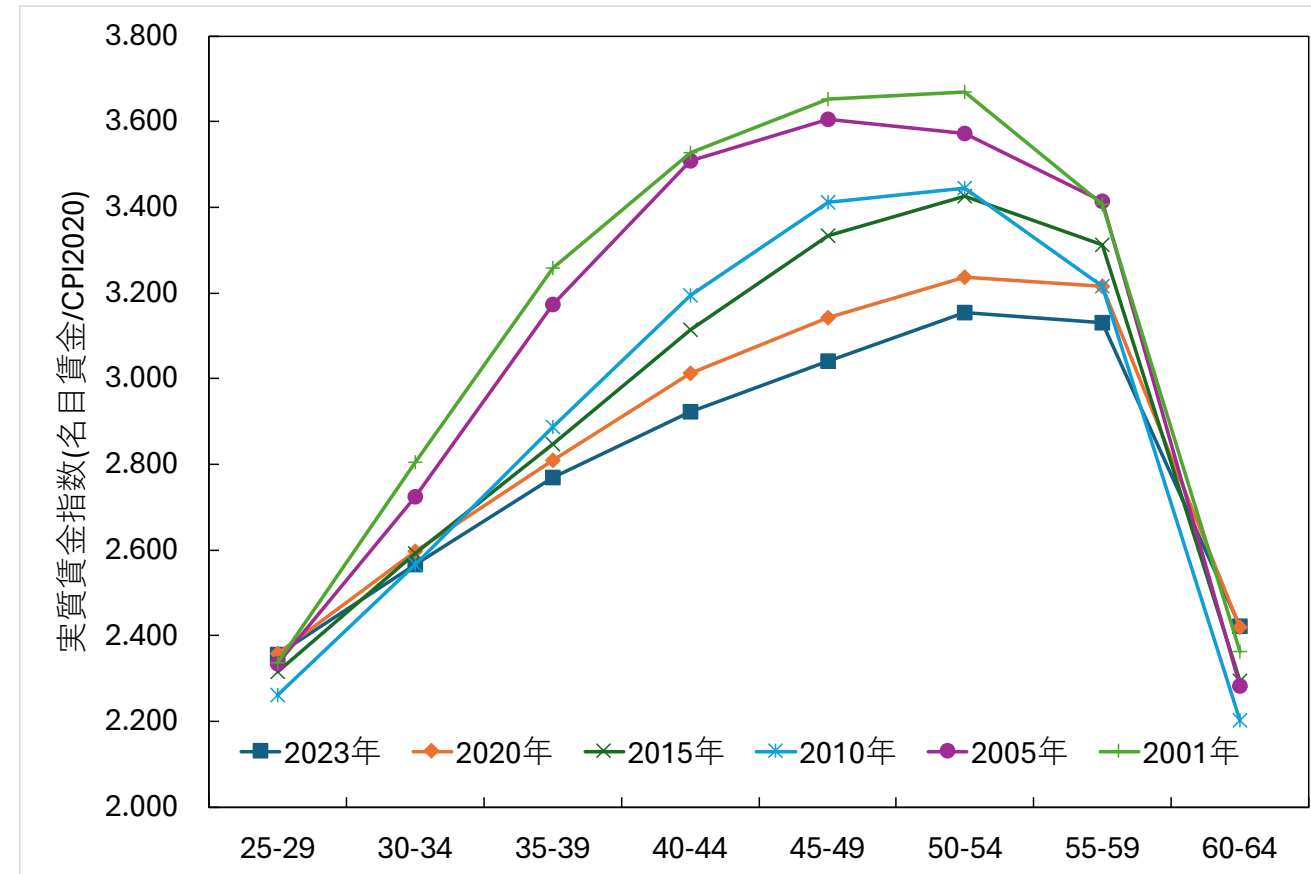
- 日本で伝統的に行われてきている、新卒一括採用に加えて、その他の様々な手段が利用可能になってきている。
  - インターネットの登場で、マッチング効率が劇的に向上している可能性もある。
- 第二新卒としての採用
- 職業紹介事業者を通したリクルート
- ダイレクトリクルーティング

# 労働市場の流動性と賃金カーブ

近年みられる労働市場の流動化は、賃金カーブの



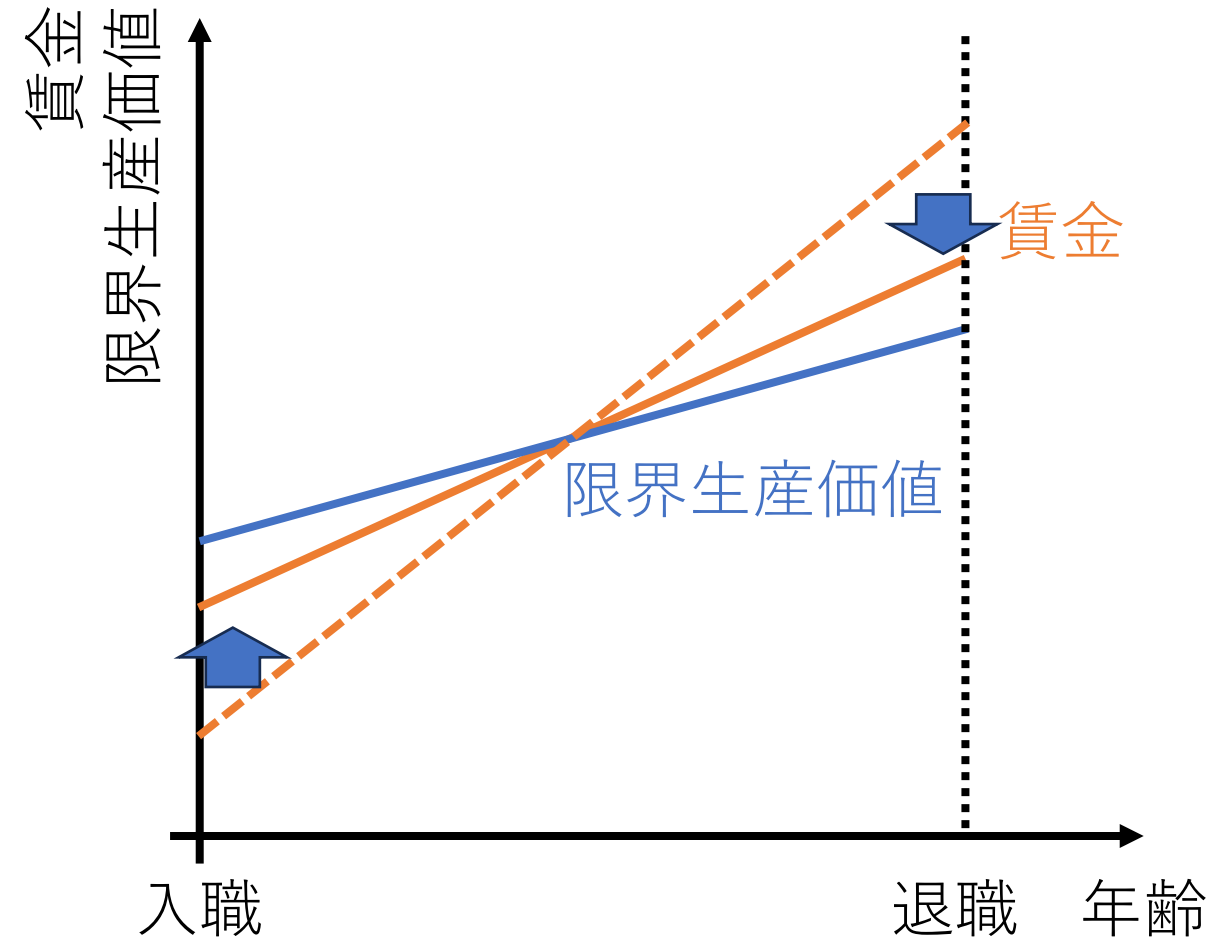
を招いている要因として考えられる。



# 後払い賃金仮説とフラット化

賃金カーブのフラット化は、  
限界生産価値に近い賃金カーブ  
への変化を意味している。

- 若年労働者も、より高い賃金オファーを出す企業に出会いやすくなっている。
- 賃金を後払いする企業は若年人材を得にくくなっている可能性。



# フラット化と関わるもの

賃金カーブのフラット化は、無理のない賃金制度としては理にかなっているとも考えられる。

例えば、60-64歳になると、労働者の所得は大幅に減少する傾向が見られる。

- 定年の影響を受けているはず。

フラット化は、

- 若年労働者の交渉力が高まっている可能性がある。
  - 少子化で、若手の労働力の確保が難化している？
- 定年後の所得変動を小さくする可能性がある。

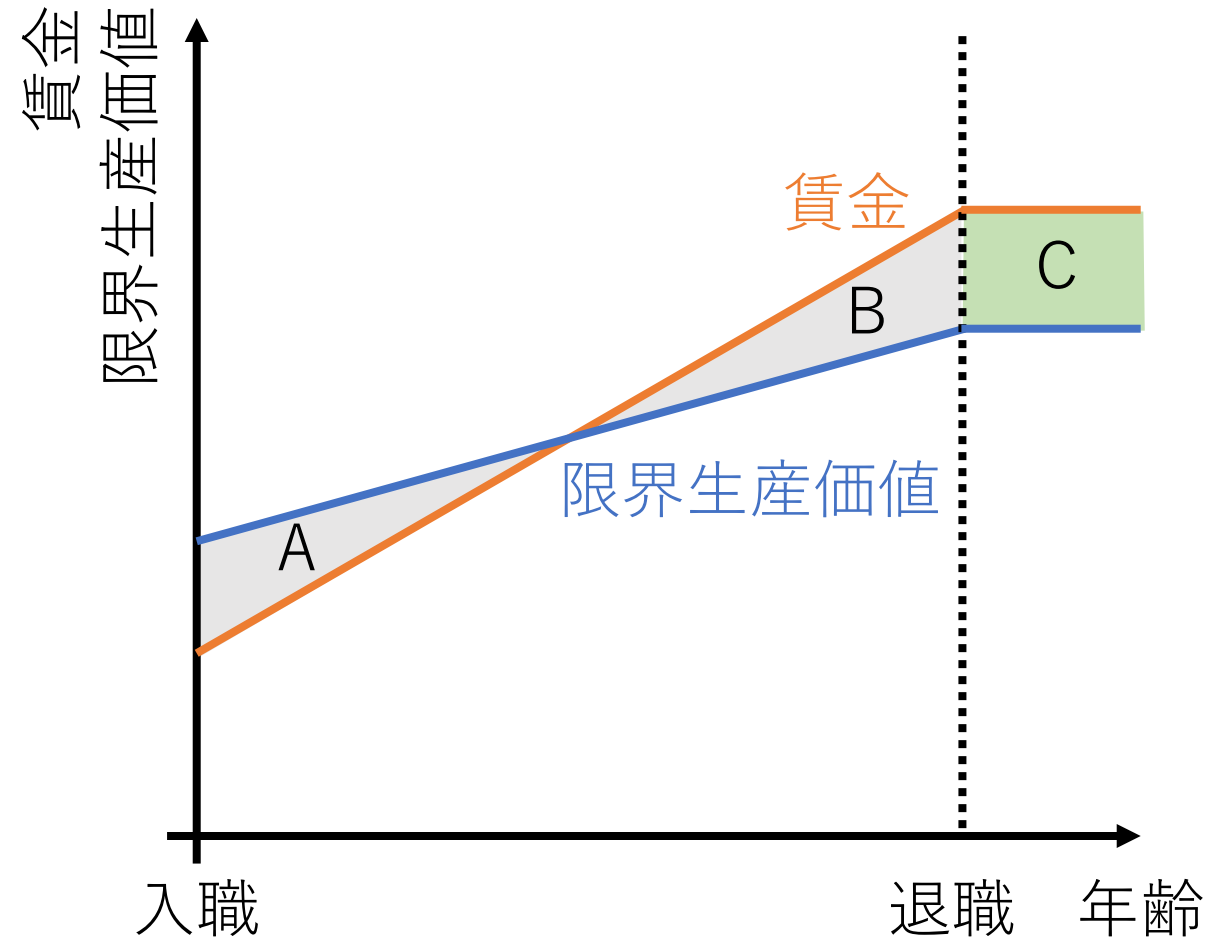
# 再雇用と企業側のデメリット

賃金後払いの企業を考え、定年後には、労働者の限界生産価値が変化しないとしよう。

- 定年時と同じ賃金を労働者に支払い、再雇用すると、

賃金 > 限界生産価値

- 企業はCの面積だけ赤字。



# 再雇用するならば

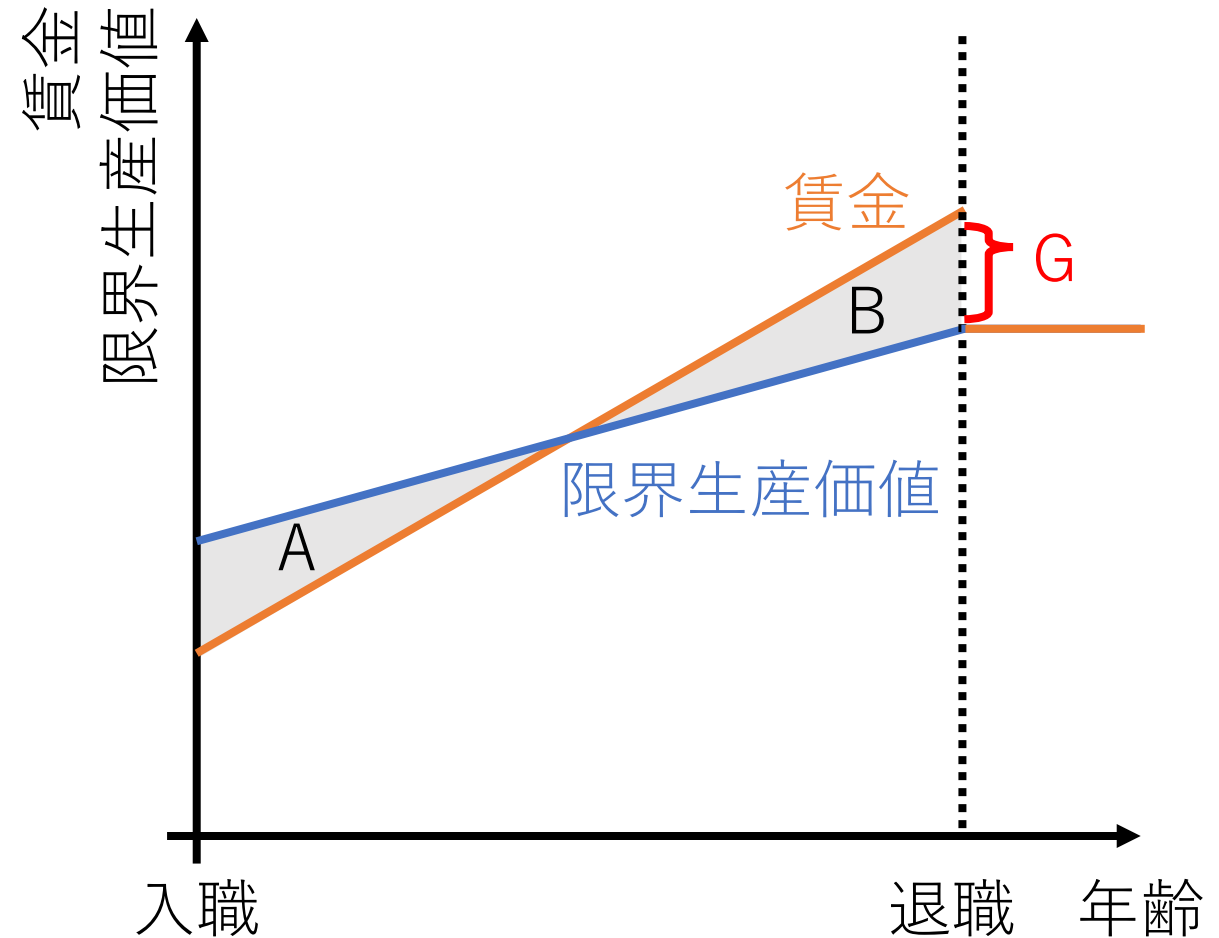
企業は、労働者が定年した後  
に再雇用する場合、

$$\text{賃金} = \text{限界生産価値}$$

となるように賃金を支払わざ  
るをえない。

すると、定年前後の賃金にG  
だけのジャンプが発生する。

- 労働者の流出
- 労使間の軋轢



※Aの面積=Bの面積

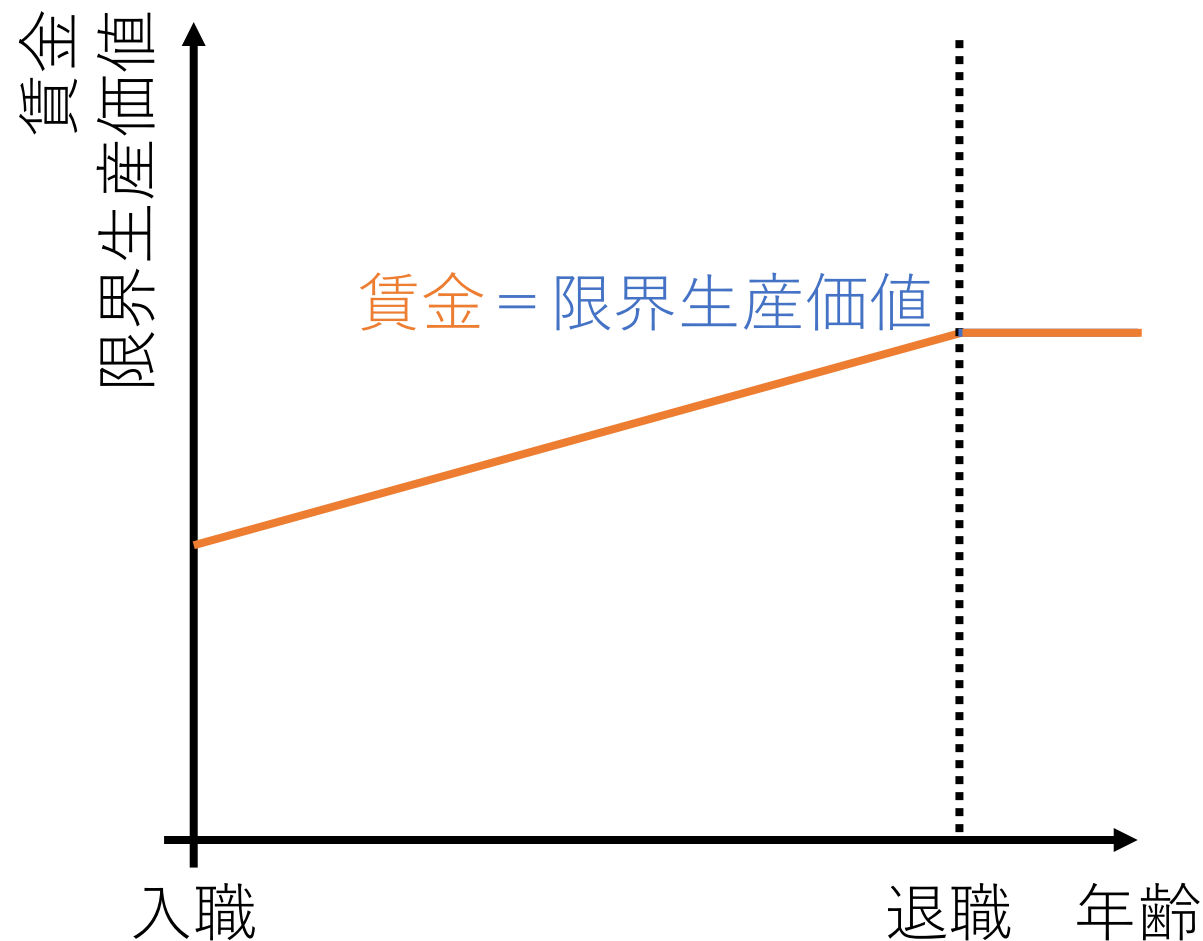


# フラット化と再雇用

フラット化によって、定年前から

$$\text{賃金} = \text{限界生産価値}$$

であれば、定年前後の賃金ジャンプは生じない。



※Aの面積=Bの面積

# 定年延長？再雇用？

2000年代以降、厚生年金支給開始年齢の65歳への引き上げに向けて、60～65歳に定年を定めている企業には65歳までの雇用保障が義務付けられた。

- 多くの企業が定年延長ではなく、再雇用を選択。
- 定年延長であれば、ベースとなる俸給表が変わらないため、賃金のジャンプを許せない。
- 再雇用であれば、新たな契約として賃金をジャンプさせることができる。

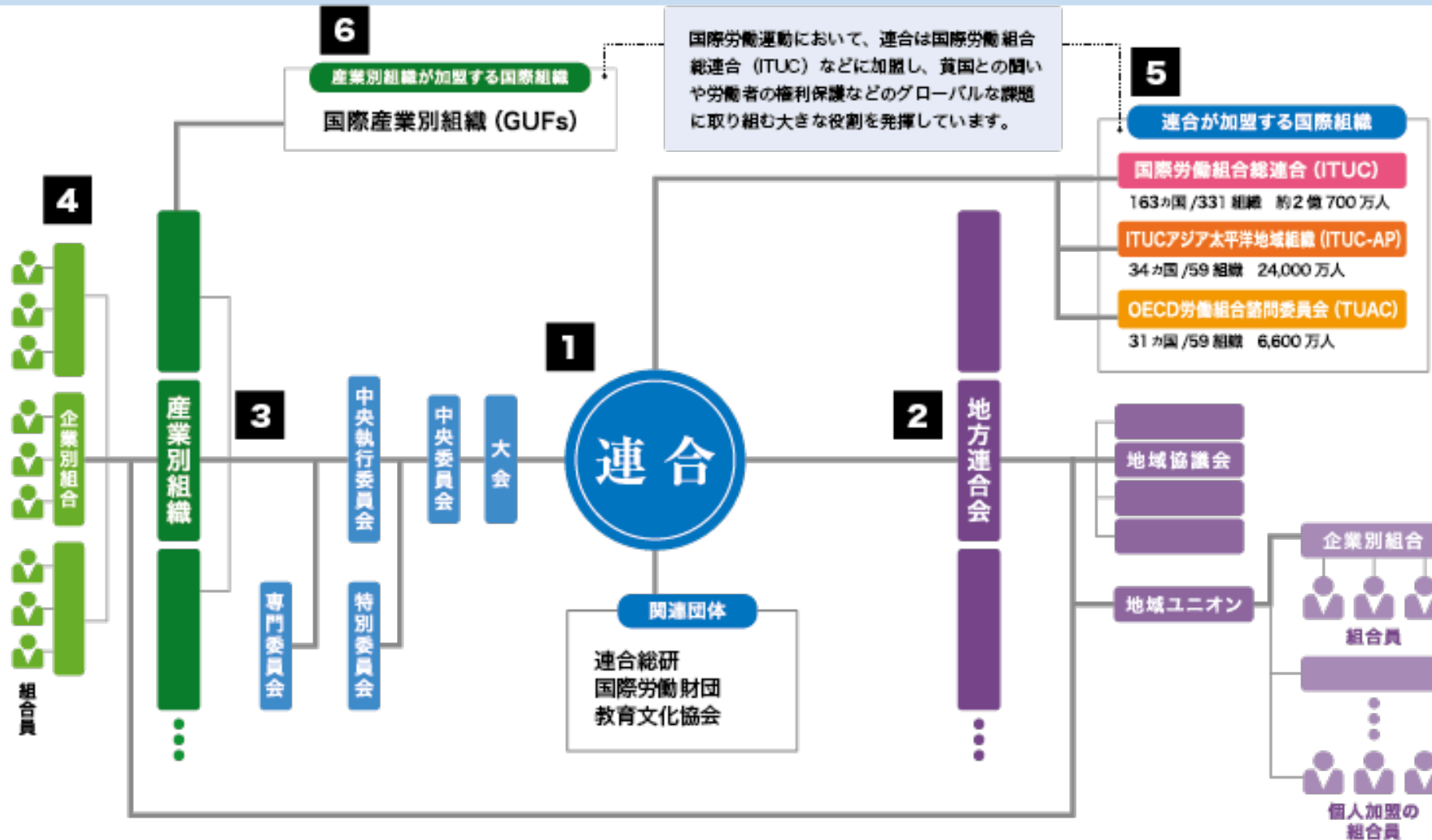
当然、これらの施策は、**若年者への労働需要を低下させる可能性**があり、今後も動向に注目する必要がある。

# 企業別労働組合

# 日本的な労働組合

- 労働者の労働環境を維持・改善するために企業と交渉を行う団体。
- 日本の特徴として、企業ごとに労働組合が組織されているものが多い。
  - 欧米では職種、産業ごとに労働組合が組織されていることが多い。
  - 実際には、包括関係になっている。

# 統合組織と下部組織

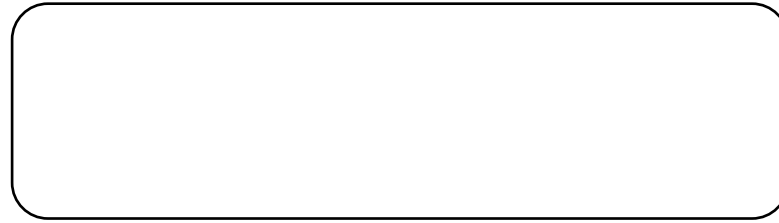


出所：日本労働組合連合会「組織図」より

[https://www.ituc-rengo.or.jp/about\\_rengo/index.html](https://www.ituc-rengo.or.jp/about_rengo/index.html)

# 春闘とその役割

日本では2～3月にわたって、



(春季生活闘争)

が行われる。

新年度に向けて賃金、労働環境の改善などを交渉する。

- 企業別の労働組合では、労働組合側の交渉力が弱くなりがち。
- 春季に、産業ごとに足並みを揃えて労使交渉を行うことで、労働組合の交渉力を高めている。

日本的雇用慣行のこれから

# いくつかの論点

- 日本型雇用慣行は、近年では時代遅れなものであるという見方がされることも多い。
- ここでは、今回紹介してきた制度、慣習について、いくつかの論点から、問題と考えられうる点を概観していこう。



# 年功賃金は維持可能か？

- 近年の労働市場の流動化は、若年労働者の賃金を押し上げている可能性もある。
- 企業は人材の確保に必死になる。
- 労働者にとっても、ポテンシャル採用のチャンスが減る可能性も。
  - 即戦力とならない労働者は雇われにくくなる？
  - 昇進レースは激しくなるかも。
- 定年前後の賃金ギャップによって、労使間に生み出される軋轢を、どう解決するか？

# 定年制はどのように維持される？

- 深刻な少子高齢化を背景に、若年労働者の獲得は困難になる。
- 60歳定年（あるいは、65歳での雇い止め）を維持するならば、明らかに労働力は減少していく。
  - 企業は生産力の低下をカバーできる？
- 労働者の寿命と年金システムの関連は？
  - 労働者の寿命は伸び続けている。
- あるいは、維持されない？

# 雇用保護と生活保障は？

- 平均寿命の伸びは、生涯支出の上昇を意味している。
- 労働者は生活に必要な所得をどのように確保するか。
  - 年金は維持可能？
  - 資産家家計には大きな影響がない？
- 健康寿命の伸びに応じて、労働者の年齢階級も上昇することが求められている？
  - 企業に雇用枠を確保する体力はある？

# まとめ

- 次の3つをまとめて日本型雇用慣行と呼んだりする。
  - 終身雇用
  - 年功賃金
  - 企業別労働組合
- 市場の流動化によって、日本型雇用慣行の維持は難しくなってきたと考えられる。
- 今後考えられるいくつかの歪みを解消していく必要がある。

# 問い

1. 労働市場の流動化とは、どのような現象であるか、答えよ。
2. 日本において、労働組合が2～3月にまとめて団体交渉を行うのはなぜか。答えよ。
3. 後払い賃金仮説とは何か、説明せよ。

# 参考文献

浅尾裕（2014）「日本における高年齢者雇用及び関連する諸制度の推移と課題：定年延長と雇用継続措置を中心として」『第14回日韓ワークショップ報告書高齢者雇用問題：日韓比較』労働政策研究・研修機構.

佐口和郎（2000）「定年制度とは何か：退職過程の制度・歴史分析」経済学論集 66(3), 東京大学.