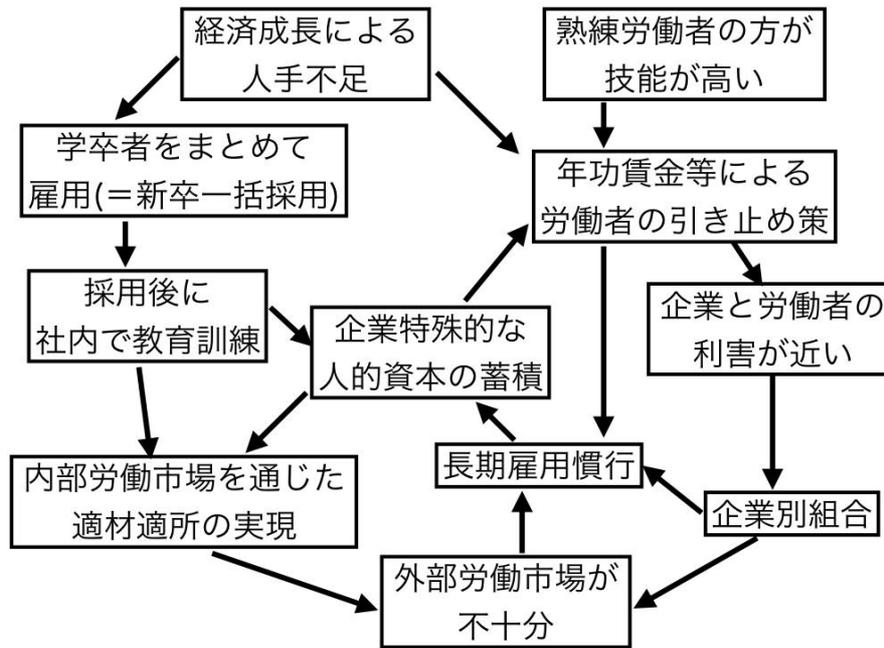


第2部：研究の背景

第1章：これまでの雇用労働環境

第1節：高度経済成長と日本的雇用慣行

高度経済成長期に広まった日本的雇用慣行とは、アベグレン(1958)において定義された考え方であるが、その構成要素として(1)定年までの長期雇用、(2)年功賃金、(3)企業別組合という三点が挙げられる。以下では図2-1-1を見ながら、その形成と強化の過程を振り返りたい。



出典：安藤(2015) p.115 図2-5を一部修正

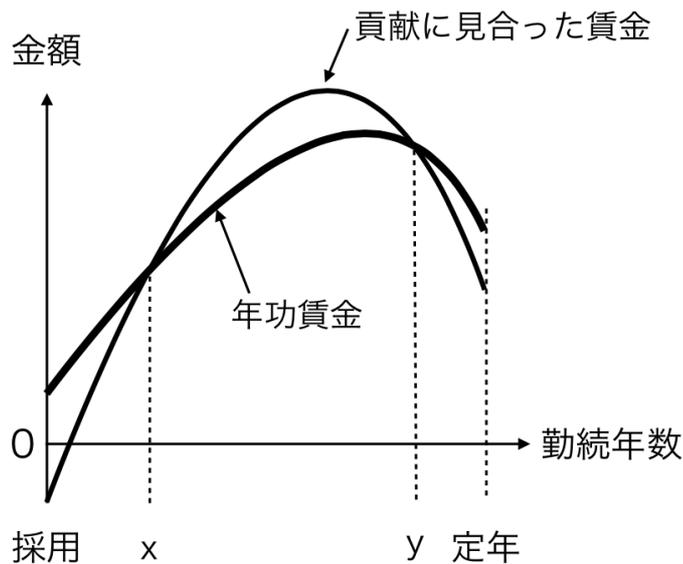
図2-1-1：日本的雇用慣行の相互依存関係

日本的雇用慣行は高度経済成長期に日本企業に根付いていったと考えられているが、その主な原因となるのは、長期的な経済成長による人手不足である。そのため企業は経験者を採用するというのではなく、学卒者を新卒一括採用し、企業内で教育するという方法で人材難に対応した。また新入社員には幾つかの部署を経験させることを通じて、その労働者にとって適職を探すことが行われた。また同時にこのジョブローテーションを通じて、社内の仕事を複数知ることにより、管理職として活躍するためのトレーニングとしての意味もあった。

このように社内において適材適所を探すマッチング機能のことを内部労働市場という。日本ではこの内部労働市場が発達することの裏返しとして、他企業に移ることを通じて適職を探すことを指す、外部労働市場の発達が遅れることになった。これは転職を考える労働者がそもそも少なかったこと、また転職するような労働者は元の企業において活躍できなかった人であるとか、何かトラブルがあって辞めたのではないかといった疑念を持たれやすいことなどが、理由として考えられる。

日本的雇用慣行の形成と強化に影響したもう一つの要因は、技術進歩のスピードが速すぎなかったという事実である。このとき経験を積んだ熟練労働者は技能が高く知識も豊富なため、人手不足と相まって、企業は労働者にできるだけ長く働いてもらうことを希望することになった。

日本では、以前は期間を定めた雇用契約は1年までしか締結できなかった（現在は原則として3年まで、また例外として5年までとされている）。そしてより長期の雇用をする場合には、期間の定めのない契約（いわゆる無期契約）を利用することになっていた。このような無期契約は、本来は自動更新契約のようなものであり、労使のどちらからでも2週間前までに申し出ることによって解約が可能であった（民法第627条）。したがって企業が労働者をより長期にわたって雇用したい、特に離職を防ぎたいと考える場合には、中途離職をすると労働者にとって損になる仕組みを取り入れることになった。その代表例が年功賃金と退職金制度である。



出典：安藤（2015）p.59 図1-5

図2-1-2：年功賃金

なぜ年功賃金や退職金制度が離職抑制の機能を持つのだろうか。まず年功賃金の下では、労働者の貢献度に見合った賃金をその時点で支払うのではなく、貢献と賃金に乖離が存在する。図2-1-2はその関係を簡潔にまとめたものである。まず貢献に見合った賃金のカーブを見ていただきたい。これは採用時には知識も経験もない新入社員が、研修やOJTを通じて仕事を覚えるようになり、当初はマイナスだった貢献度が次第に上昇していくことを意味している。また高齢者になると体力的にも衰えること等を勘案して、一定の年齢を超えたところで貢献度が低下することも表現されている。

これに対して、年功賃金は幾分異なる形状をしている。まず新卒採用された直後は貢献度がマイナスであったとしても、生活できるレベルの賃金を受け取ることになる。そして図のパターンでは、 x 年目から y 年目までの壮年期において、賃金貢献度に見合った水準を下回ることになるが、これが強制的な社内預金となり、 y 年以降に取り戻すという仕組みになっている。このような賃金形態のとき、採用時から定年までの間で貸借の清算が一致することになるが、社内預金がある状況下では、労働者は離職をためらうことになる。なぜなら自己都合で離職する場合には、この社内預金分を取り戻すことができず損をしてしまうからだ。

また退職金についても、勤続年数に応じて逦増する形を採用する企業が多く、やはり会社を渡り歩くよりも一社に長く勤める方が得になる仕組みとなっていた。これらの影響として、長期雇用慣行が実現されるようになった。