

# 低成長と日本的雇用慣行

——年功賃金と終身雇用の補完性を巡って

濱秋 純哉

(内閣府経済社会総合研究所研究官)

堀 雅博

(一橋大学教授)

前田佐恵子

(内閣府経済社会総合研究所特別研究員)

村田 啓子

(首都大学東京教授)

バブル崩壊後の経済成長の鈍化や人口構造の高齢化は、年功賃金や終身雇用等からなる「日本的雇用慣行」にどのような影響を及ぼしているだろうか。いわゆる“失われた10年”における日本的雇用を分析した先行研究では、年功賃金や終身雇用について大きな変化は見出されていない。そこで本論文では、日本の男性常用労働者について、これら二つの雇用慣行の近年における動向を明らかにするため、直近20年間(1989~2008年)の『賃金構造基本統計調査』の個票データを用いた分析を行った。年功賃金については、まず、新卒採用後同一企業に勤務し続けている労働者の賃金プロファイルの変化を調べた。その結果、プロファイルの傾きは1990年代を通じて徐々に緩やかになり、その後直近年(2007~2008年)においては40歳代以降で賃金がほとんど上昇しない形に変化していることが分かった。年齢階級ごとの賃金分布を見ても、最近では40歳代後半以降の分布に上方シフトはほとんど見られなくなっており、プロファイルの形状と整合的である。終身雇用については、1990年代後半以降、大卒の若年層で終身雇用者の比率が大きく低下していることが分かった。これらの結果は、経済環境の変化により年功賃金や終身雇用を維持することが難しくなってきていることを示唆していると思われる。低成長と高齢化の下で年功賃金を続けることは難しい。同じ企業で働き続けても賃金の上昇が期待できなければ、若年労働者はより良い条件を求めて現職を離れる選択を考える可能性が高まるだろう。一方、中高年層は転職先を見つけるのが難しいため、賃金の低迷を甘受しても現職に留まる選択をすると考えられる。

## 目次

- I はじめに
- II 日本的雇用慣行と分析の焦点
- III データ及び分析指標の概略
- IV 日本的雇用慣行の変化とそのメカニズム
- V むすび

## I はじめに

年功賃金や終身雇用からなるいわゆる「日本的雇用慣行」は高度経済成長期を中心として、わが国の経済成長を促す重要な仕組みの一つとみなされてきた。企業が長期的な視点から投資を行ったり、労働者に企業特長的な技能の習得を促すこと

を通じて、企業の生産性上昇や競争力の強化に大きく貢献したと考えられたのである。しかし、経済成長の鈍化とバブル崩壊以降の長期にわたる経済の低迷の下で、伝統的な雇用慣行が機能する前提となっていた経済構造や経済環境が変化している可能性がある。低迷する経済の下で企業がこれまでの経営の見直しを迫られた結果、伝統的な雇用慣行にも変化が生じているかもしれない。

しかしこのような予想に反し、近年の研究では、年功賃金と終身雇用という日本的雇用慣行の核をなす制度には大きな変化は見出されていないようである。実際には、これらの制度は、経済成長の鈍化、人口高齢化、労働関係法規の改正などの変化に対応して、ゆるやかに変化してきたと考えられるものの、多くの研究では企業内の中核労働者は今でも日本的雇用慣行の適用を受けていると主張されている。年功賃金については、例えば、服部前田(2000)は、1992年から1997年の期間において、賃金プロファイルに大きな変化は見られなかったとしている。同様にRebick(2001)は、1990年代半ばまでは若年層と中高年層の間の賃金の差に大きな変化は見られなかったと報告している。一方、終身雇用の動向については、終身雇用の対象者の比率、一定期間内の同一企業への勤続確率、平均勤続年数などの指標を用いた研究が行われており(Chuma 1998; Kato 2001; Kambayashi and Kato 2009; Shimizutani and Yokoyama 2009)、とくに中高年層では終身雇用慣行に大きな変化は見られないとの結論が得られている。

日本的雇用慣行に顕著な変化が見られていないことについては、制度の環境変化に対する頑健性を主張する議論も見られる。しかし、先行研究の多くは、主として“失われた10年”に日本の労働市場に生じた変化を分析しており、2000年代初頭以降の変化は対象とされてこなかった。伝統的な雇用慣行における構造的な変化は過渡期としての“失われた10年”を超え、近年まで長期にわたって進行している可能性があり、先行研究では変化の始まりしか見ていなかった可能性もある。

これらの点を考慮し、本稿では、日本的雇用慣行の動向について、特に年功賃金と終身雇用に焦

点を当て、1989年から2008年までの20年間の『賃金構造基本統計調査』の個票データを用いて分析する。企業の中核労働者の働き方にどのような変化が生じてきたかを明らかにするため、日本的雇用慣行の主な対象と考えられる、男性で期限に定めのない労働者(常用労働者)の動向に焦点を当てている。

日本的雇用慣行に関する近年の動向の検証である本研究の意義は、学術と政策の両面にある。まず学術面では、年功賃金と終身雇用の二つの慣行の動向を同一のデータセットを使って分析し、理論分析で重視されてきた制度間の補完性の観点から考察を行っている点が挙げられる。これまでの実証分析の大半では、年功賃金と終身雇用の何れか一方のみが対象となっており、補完性を考慮した考察はなされてこなかった。次に政策面では、雇用慣行の変化を明らかにすることにより、企業の生産性や国民生活への潜在的な影響を考察できる。日本的雇用慣行が企業の生産性や競争力を高めていた可能性は広く指摘されている。雇用慣行の変化は企業経営に大きな影響をもたらさだろう。加えて、各家計が将来の賃金上昇や雇用の安定を前提として足下の消費行動を決定していたとすれば、それらの前提条件である年功賃金や終身雇用の保障が失われた場合、消費・貯蓄をはじめとする国民生活にも大きな影響が及ぶだろう。

本稿では、年功賃金と終身雇用の変化を明らかにするために、それぞれについていくつかの指標を計測・活用した。年功賃金については、学校卒業直後から調査時点まで同じ企業で働き続ける男性常用労働者(終身雇用者)についての賃金プロファイルと年齢階級別のカーネル密度賃金分布を作成した。分析の結果、賃金プロファイルについては、近年とくに中高年層で傾きが平坦になっているという結果が得られた。具体的には、1990年代後半から既に傾きが徐々に緩やかになっており、2007~2008年の時期になると40歳代以降では賃金がほとんど上昇しない形状となった。賃金分布については、1990年代までは年功による賃金の上昇を反映して年齢階級が上がるにつれて分布が賃金の高い方にシフトしていたが、近年では40歳代後半以降そのようなシフトが見られなく

なっていることが分かった。他方、終身雇用の動向については、雇用者全体に占める終身雇用者の比率の推移を確認した。これによると、中高年層には大きな変化は見られないが、大学卒の若年層について1990年代後半以降顕著な低下が見られる。

本稿で得られた結果を総合すると、日本的雇用慣行の核をなす年功賃金と終身雇用は、近年、同時並行的に維持困難になってきているように見受けられる。まず、若年労働者が現在の勤め先で働き続けた場合に期待できる賃金の上昇率は従来と比べて大きく低下している。このことは、若年層の同じ企業に勤め続ける意欲を低下させ、よりよい雇用条件を求めて転職する確率を高めると考えられる。一方、転職が容易でない中高年層は、賃金の引き下げ（ないし据え置き）を甘受してでも現在の職に留まろうとするだろう。このように、若年層と中高年層に見られる賃金や雇用の変化は、補完的関係にある制度が衰退していく際のプロセスとして解釈可能なものとなっている。

本稿の以下の構成は次の通り。次節では、日本的雇用慣行の概略を先行研究での理論分析の枠組みも交えて簡単に説明したあと、本稿の分析の焦点を述べる。Ⅲでは本稿で用いたデータの概略と用いた指標の説明を行う。Ⅳでは分析結果を報告し、併せてそれについての我々の解釈を述べる。最後にⅤで結論を述べる。

## Ⅱ 日本の雇用慣行と分析の焦点

### 1 日本の雇用慣行と相互補完性

日本的雇用慣行は、(1)年功賃金、(2)終身雇用、(3)企業別労働組合等が主要な構成要素と言われてきた。このうち、労働組合については、組織率の低下および組合の交渉力の低下に伴い、その重要性は1990年代から低下し始めている（都留2002）。そこで本稿では年功賃金と終身雇用の変化に焦点を絞る。

内部労働市場の理論的な研究では、複数の雇用慣行の間の相互補完性が強調される（Milgrom and Roberts 1992）。とくに日本企業においては、年功

賃金と終身雇用は互いの存在が制度の維持・存続に寄与し合っていると考えられている（Itoh 1994；青木・奥野・村松 1996）。たとえば、年功賃金の下では、賃金は勤続年数あるいは年齢とともに上昇していくが、労働者は若いうちは限界生産力以下の賃金しか受け取ることができない。しかし、終身雇用の存在により、彼らは退職前の段階では限界生産力以上の賃金を受け取ることが暗黙のうちに保障されている。労働者が長期にわたる雇用保障と安定的な賃金の上昇をメリットと感じる限り、彼らは引退まで同じ企業に勤め続けようとする。企業の側も、年功賃金と終身雇用を採用することで労働者に長期勤続の誘因を与え、企業特殊な技能の形成を促すことが可能となる。年功賃金と終身雇用の間の補完性は、このように労働者と企業の双方にメリットを与えるため、日本的雇用慣行の長期にわたる安定に寄与したと考えられている。一方で、制度が相互依存的に成り立っていることは、どちらかの制度が何かの理由で継続困難となった場合、もう一方の制度の衰退をも同時に引き起こす可能性があることを意味している。

いわゆる「日本的雇用慣行」が適用されている労働者の範囲は、実際にはそれ程大きくはなく、大ざっぱに言えば、大企業に勤める大学卒の男性正社員が対象と考えられる。加えて、近年では、多くの企業が人件費を削減するためにいわゆる非正規労働者の比率を高めているので、この傾向自体をもって日本的雇用慣行の衰退（カバリッジの縮小）とみなすこともできる。しかし、本稿の目的は、これまで日本的雇用慣行の対象となってきた中核労働者の部分でどのような変化が生じているかを分析することにした。もしそこで変化が観察されれば、これまで適用範囲を縮小しながら維持されてきた慣行が、その狭い範囲においても、制度として以前のように機能させることが難しくなっているということになる。

### 2 本稿での終身雇用者の定義

つぎに、本稿の分析で終身雇用をどのように定義したかを説明したい。これまでの研究では、終身雇用の定義は分析者によって異なる場合がある

ものの、一般的には(1)学校卒業直後に採用されることと、(2)引退まで同じ企業に勤め続けることという二つの条件を満たす労働者が終身雇用の適用者とみなされてきた。本稿の分析では一つ目の条件を採用する一方で、二つ目の条件をやや緩和して用いることとする。この理由は、二つ目の条件を厳格に採用すると、調査時点で引退まで同じ企業に勤め続けるかどうか分からない若年労働者が、すべて分析対象から漏れてしまうからである。したがって、本稿では終身雇用者を、学校卒業後すぐに企業に採用され、その後少なくとも調査時点まで同じ企業に勤め続けている労働者と定義する。

以下ではこの終身雇用者の定義を用い、彼らの賃金プロファイルの変化や労働者総数に占める比率の変化を分析する。本稿では分析対象を50歳代前半まで(54歳まで)に限定するが、この理由は、一般的な定年年齢である60歳を前に早期退職したり、子会社や関連会社へ出向・転籍を行ったりすることがしばしば見られるからである。このことは、とくに大企業に勤務する男性大学卒者に多く観察される。このような現象が見られる場合でも、実質的には企業によって引退までの労働者の雇用は保障されていることが多い。しかし、本稿で用いるデータからは勤務先の企業を辞めた理由を知ることができないため、たとえその後の雇用が保障されていたとしても、データ上はその地位を失ったものとしてカウントされてしまう。このほか、50歳代後半の労働者の終身雇用者比率は、定年年齢の引き上げの影響を直接受けている。分析結果がこれらの要因(早期退職や出向・転籍の慣行、及び定年の延長等)の影響を受けるのを避けるために、50歳代後半(55~59歳)の年齢層の労働者を分析対象から除外する。

### Ⅲ データ及び分析指標の概略

#### 1 データ

本稿の分析は1989年から2008年までの『賃金構造基本統計調査』の個票データに基づいている。この調査には事業所と労働者それぞれの属性

情報が収録されており、前者には産業分類やその事業所が属する企業の常用労働者数など、後者には賃金額の他、年齢、性別、最終学歴、雇用形態(雇用契約期間の定めの有無)、就業形態(一般・パートタイムの別)、勤続年数、1カ月あたりの実労働日数および労働時間数などが含まれている。分析は契約期間に定めのない男性の一般労働者に絞って行う。

『賃金構造基本統計調査』は日本のすべての地域と主要な産業を対象としている。産業は、平成14年改訂の日本標準産業分類に基づき14の産業大分類に分けることができ、(1)鉱業、(2)建設業、(3)製造業、(4)電気・ガス・熱供給・水道業、(5)情報通信業、(6)運輸業、(7)卸売・小売業、(8)金融・保険業、(9)不動産業、(10)飲食店、宿泊業、(11)医療、福祉、(12)教育、学習支援業、(13)複合サービス業、(14)サービス業(他に分類されないもの)が含まれる。また、常用労働者10人以上の事業所(民営、国営・公営にかかわらず)と常用労働者5人以上9人以下の事業所(民営のみ)が対象となっている。標本期間中に上記の条件を満たす事業所の総数は110万から150万ほどあり、これらの事業所に雇われていた労働者総数は3000万人から3800万人である。調査は層化二段抽出法により、一段階目で『事業所・企業統計調査』から事業所が抽出され、二段階目で各事業所の賃金台帳から労働者が抽出される。各年に調査対象となる事業所数と労働者数は、それぞれ7万~8万、140万~160万である。

日本の雇用慣行の変化を分析する上で、『賃金構造基本統計調査』を用いることにはいくつかの利点がある。まず、標本数が大きいため、学歴や企業規模などの属性で条件づけても十分な標本数を確保した上で分析を行うことが可能である。また、同種の調査で5年おきに実施される『就業構造基本調査』などと異なり、『賃金構造基本統計調査』は毎年行われる。これにより、雇用慣行の変化をより詳細に追うことができ、変化がどの時点で生じたのかを特定できるかもしれない。

一方で、この調査には標本抽出の方法に起因する欠点もある。先述の通り、事業所は『事業所・企業統計調査』から無作為抽出されているが、こ

の調査はこれまで3～5年ごとに改訂されてきたため、改訂の前後で対象となる事業所の連続性が損なわれている恐れがある。本稿の標本期間においては、改訂は1991年、1994年、1996年、1999年、2001年、2004年のほぼ3年ごとに行われている。これら改訂に伴い各変数が不連続に変化するのを避けるために、賃金プロファイル作成に用いる賃金の値は、標本抽出率の逆数を用いて母集団ベースの値に変換してある。また、カーネル密度賃金分布と終身雇用者比率も同様の方法で母集団ベースの値に変換したものをを用いて作成する。

## 2 分析に用いる三つの指標

以下では日本的雇用慣行の近年の変化を分析するために、(1)賃金プロファイル、(2)カーネル密度賃金分布、(3)終身雇用者比率の各指標を用いる。本項では、それぞれの指標の定義及び計算方法を概説する。

### 1 賃金プロファイル

賃金プロファイルは年功賃金を評価する際に最も一般的に用いられる指標である。本稿では終身雇用者の賃金月額中央値を年齢別にプロットすることで賃金プロファイルを作成した。ここでの賃金月額とは、「きまって支給する現金給与額」と「昨年一年間の賞与、期末手当等特別給与額」の12分の1を足し合わせた額である<sup>1)</sup>。先行研究では、日本的雇用慣行の生産性への影響を把握するために、賃金月額ではなく時間あたり賃金に着目することが多かった。本稿で賃金月額を用いる理由は、労働時間の変動の影響を受けにくいため安定したプロファイルが得られるからである。とくに、1988年および1994年の労働基準法の改正により法定労働時間が48時間から40時間へと段階的に引き下げられたが、賃金月額のプロファイルを用いればこのような法改正の影響を受けずに済む。賃金月額は消費者物価指数(全国、持ち家の帰属家賃を除く総合)で実質化し、高校卒者については18歳から54歳まで、大学卒者については22歳から54歳まで、それぞれ18歳と22歳時点の賃金の値を1に基準化した上でプロットした。

### 2 カーネル密度賃金分布

賃金プロファイルからは賃金の中央値のトレンド変化しか知ることができないが、賃金分布全体の変化をみれば、賃金のちらばりにどのような変化が生じたかが分かる。そこで、年功賃金の変化を分析するための二つ目の指標として、賃金月額の年齢階級別のカーネル密度分布を用いる。具体的には、(1)30～34歳、(2)35～39歳、(3)40～44歳、(4)45～49歳、(5)50～54歳の5つの年齢階級の賃金分布を一つの図上にプロットする。もし年功賃金が機能していれば、年齢や勤続年数に伴う賃金の上昇を反映して、年齢階級が上がるほど賃金分布は右方(賃金の高い方)に移動することが予想される。一方、年功賃金が衰退している状況では、そのような明確なパターンは期待できない。

### 3 終身雇用者比率

IIで述べたように、本稿における終身雇用者は、高校や大学を卒業後すぐに企業に採用され、その後調査時点まで同じ企業に勤め続けた者と定義される。データに含まれる各労働者についてこの条件が満たされているかどうかは、労働者の年齢と企業への勤続年数の差を計算することで判別できる。大学卒者についてはこの差が22か23の場合、高校卒者については差が18の場合に終身雇用者とみなす。 $t$ 時点におけるある年齢階級 $i$ の終身雇用者の比率は、グループ内の終身雇用者数を同じグループ内に含まれる常用労働者(雇用契約に定めのない労働者)の総数で除することで計算できる。

## IV 日本的雇用慣行の変化とそのメカニズム

この節では、バブル経済の崩壊以降に日本的雇用慣行にどのような変化が生じたかを、先述した三つの指標の時系列的な変化を確認することで明らかにする<sup>2)</sup>。

### 1 賃金プロファイルの変化

賃金プロファイルは労働者の最終学歴と勤務先企業の規模に応じて労働者を四つのグループに分

けて作成した。具体的には、(1)大企業（常用労働者数1000人以上）で働く大学卒者、(2)中小・中堅企業（常用労働者数1000人未満）で働く大学卒者、(3)大企業で働く高校卒者、(4)中小・中堅企業で働く高校卒者の四つである。図1(a)～(d)には、これらの各グループについて、1989～1990年、1998～1999年、2007～2008年の2年ずつのデータをプールして作成した賃金プロファイルが3本ずつ示されている。まず、1989～1990年のプロファイルを見ると、賃金は年齢とともに上昇する傾向が見られる。1998～1999年の時期になると、若年期から中高齢期にかけての賃金の上昇率は低下してやや平坦化するものの、賃金がキャリアの終盤まで上がり続ける傾向は変わらない。この賃金上昇率の低下は40歳代以降で顕著に見られており、中高年層の賃金が相対的に大きく低下しているといえる。その後2007～2008年までに、賃金プロファイルの平坦化は一層進行しており、とくに大学卒者および大企業に勤務する高校卒者については40歳代以降になると賃金上昇がほとんど見られなくなっている。中小・中堅企業に勤務する高校卒者については、キャリアの終盤まで賃金の緩やかな上昇が続くものの、それ以前の時期と比べると上昇率は大きく低下している。

図1の賃金プロファイルは、異なるコーホート（生まれ年）の労働者の賃金を年齢別にプロットしたものであるから、プロファイルの形状は年齢の違いとコーホートの違いの両方の影響を受ける。プロファイルの平坦化が、主に後者の効果によってもたらされているとすれば、それらは構造的な変化とは言えない。このようなコーホートによる影響の有無を調べるために、図2(a)～(d)に示されたコーホート別の賃金プロファイルの変化を確認しておきたい。18歳あるいは22歳の賃金額を入手できないコーホートもあるので、図2に示された賃金は基準化されていない。図2(a)～(d)で明らかのように、50歳代までのプロファイルを描くことのできる1950年代生まれのコーホートまでは、生まれ年が最近になるにつれて40歳代以降のプロファイルは徐々に平坦化している。したがって、図1で見られた賃金プロフ

イルの平坦化は、複数のコーホートに共通して見られる構造的な変化であるといえる。

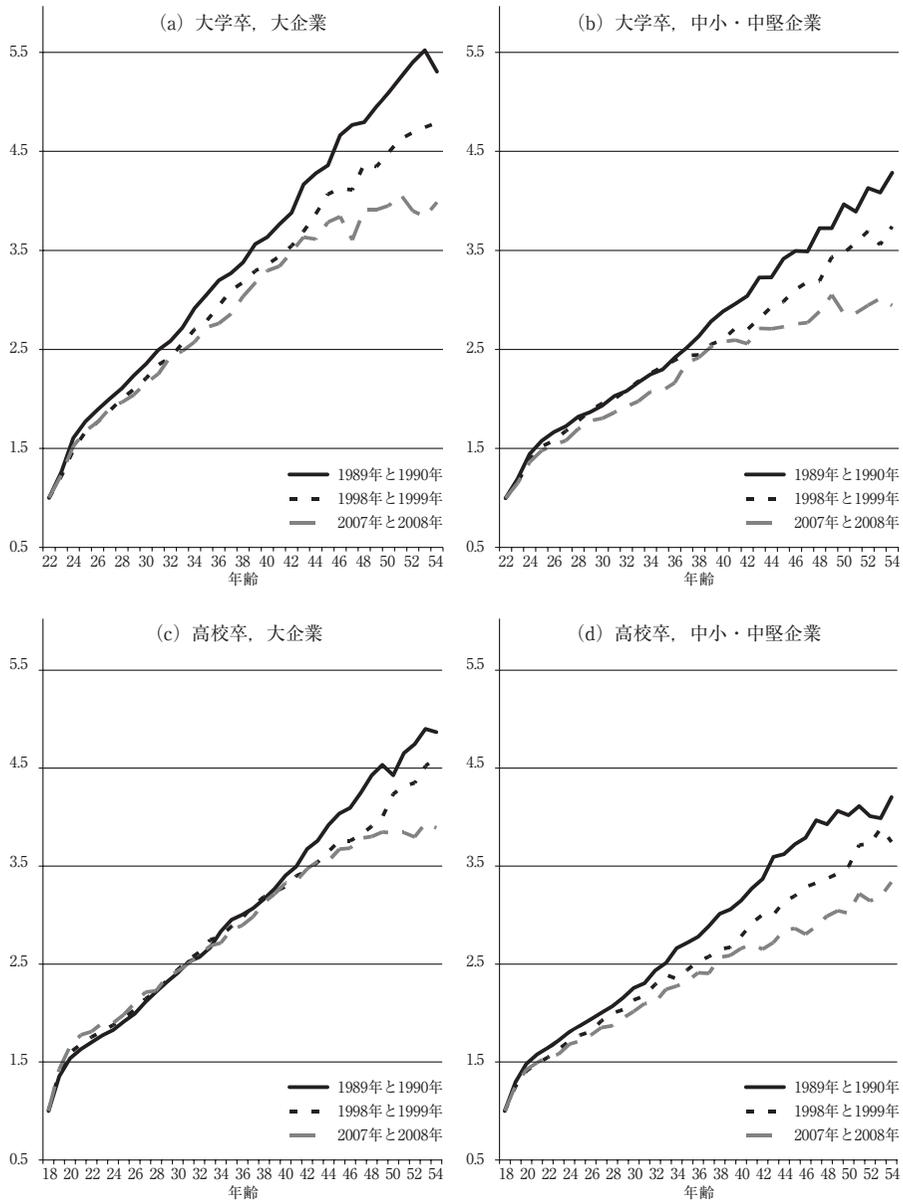
## 2 カーネル密度賃金分布の変化

前節で見られた40歳代以降の賃金プロファイルの平坦化は、わが国で年功賃金が衰退していることを示唆しているように見えるが、生産に寄与しない労働者の増加（雇用保蔵）や不況による出向先の減少により、企業内の中高年労働者の質の分布が変化したことによってもたらされている可能性も残される。こうした可能性を確認するため、図3(a)～(c)では、大企業に勤務する大学卒者の年齢階級別の賃金分布の形状をカーネル密度分布で描き出した。パネル(a)と(b)に示されているように、1989～1990年や1998～1999年の時期には、年齢や勤続年数の上昇にともなう賃金の上昇を反映して、賃金の分布が年齢階級の上昇にしたがって右に移動している。しかし、パネル(c)に示された2007～2008年では、45～49歳から50～54歳にかけて賃金分布の右方シフトはほとんど見られないほか、二つの年齢階級間で分布の形状もほとんど変わっていないことが分かった。これらのことから、図1で中高年層において見られた賃金プロファイルの平坦化は、労働者の質の変化によって賃金分布の形状が大きく変化したことによるのではなく、40歳代から50歳代にかけて賃金が年齢とともに上昇しなくなったことに起因することが確認できた。

## 3 終身雇用者比率の変化

つぎに、過去20年間の終身雇用者比率の変化を確認しよう。図4(a)～(d)は、先述の四つのグループについて、(1)25～34歳、(2)35～44歳、(3)45～54歳の各年齢階級の終身雇用者比率の経年変化を示したものである。図4(a)に示される大企業に勤務する大学卒者のグループでは、最も若い年齢階級の終身雇用者比率が1990年代半ばから2008年にかけて大きく低下している。また、図4(b)の中小・中堅企業に勤務する大学卒者のグループでは、図4(a)ほどではないものの、若年層の終身雇用者比率は近年にかけて低下する傾向が見られる。一方、図4(a)と(b)の35～44歳

図1 賃金プロフィール



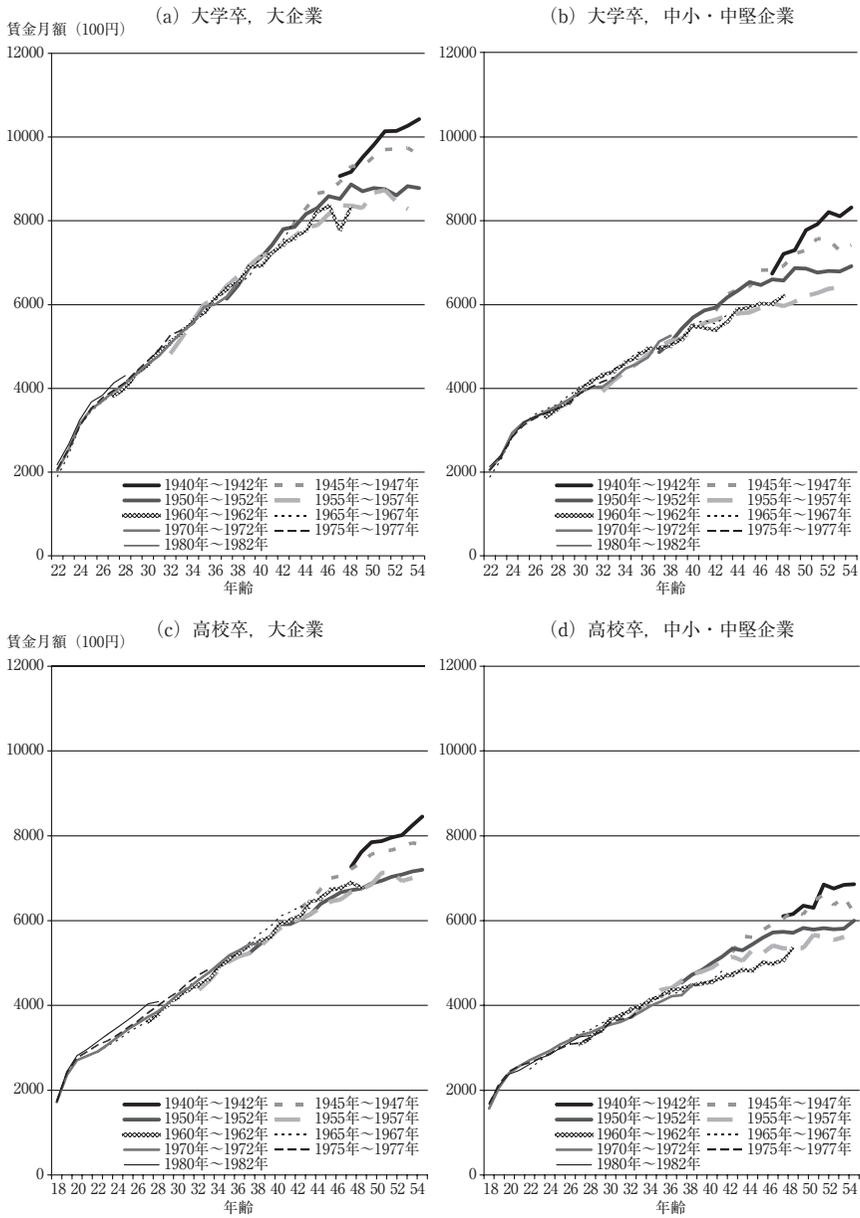
データ出所：『賃金構造基本統計調査』（各年版，1989年から2008年まで）。  
 注：賃金月額中央値は、「きままって支給する現金給与額」と「昨年一年間の賞与、期末手当等特別給与額」の12分の1を足し合わせた額に基づいて計算される。大企業は常用労働者数が1000人以上の企業と定義され、中小・中堅企業は1000人未満の企業と定義される。なお、賃金月額は、消費者物価指数（全国、持ち家の帰属家賃を除く総合）で実質化されている。

と45～54歳の年齢階級では、図4(a)の45～54歳の階級で見られる若干の低下傾向を除けば、終身雇用者比率に大きな変化は見られない<sup>3)</sup>。

図4(c)と(d)に示されている高校卒者の終身雇用者比率については、45～54歳の年齢階級の

昇傾向を除くと、明確な変化は観察されない。高校卒者の45～54歳の年齢階級で上昇傾向が見られる一つの理由として、1990年代以降に高年齢者雇用安定法が改正されたことによって、定年年齢が二度にわたって引き上げられたことを指摘で

図2 コーホート別賃金プロフィール



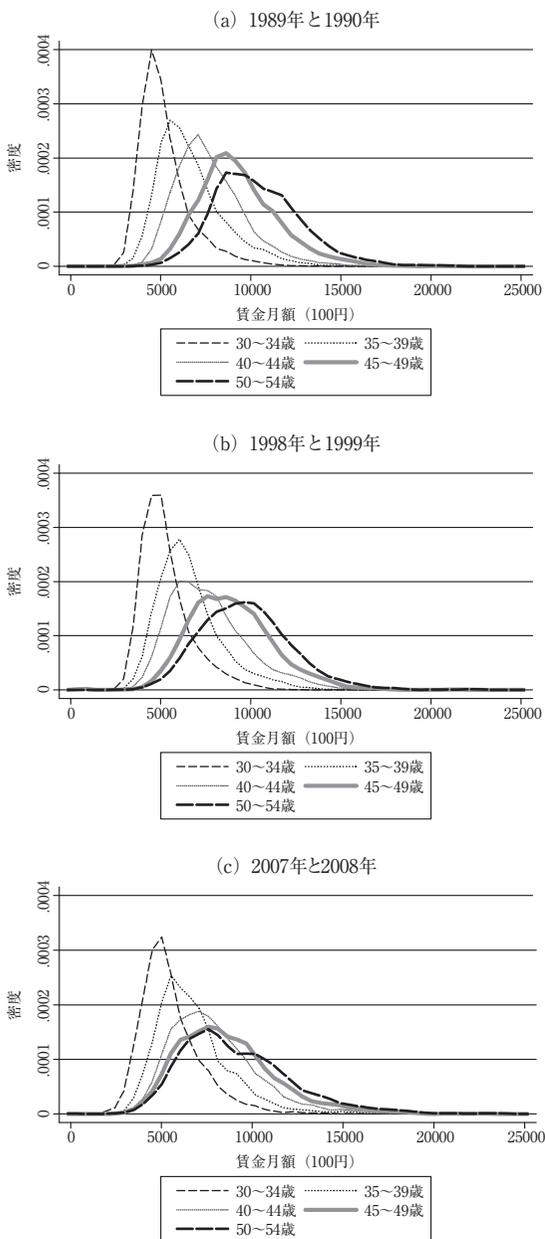
データ出所：図1と同様。

注：賃金プロフィールはコーホート別に示されている。賃金月額中央値は、「きまって支給する現金給与額」と「昨年一年間の賞与、期末手当等特別給与額」の12分の1を足し合わせた額に基づいて計算される。大企業は常用労働者数が1000人以上の企業と定義され、中小・中堅企業は1000人未満の企業と定義される。なお、賃金月額は、消費者物価指数（全国、持ち家の帰属家賃を除く総合）で実質化されている。

きる。最初の改正は1994年に成立し1998年に施行されたが、これにより企業は60歳定年制の採用が義務づけられた。その後2004年に再度改正され、定年年齢の引き上げを含む高年齢者の雇用確保措置をとることが求められた。高校卒者は定

年まで同じ企業で働き続けるのが一般的であるから、これらの法改正の影響を受けて終身雇用者比率が上昇したと考えられる。一方、大学卒者は定年前の早期退職や関連会社への出向などが慣例となっているため、法改正の影響は限定的になると

図3 カーネル密度賃金分布 (大学卒, 大企業)



データ出所：図1と同様。

注：カーネル密度賃金分布はEpanechnikovカーネルに基づいて作成されている。賃金月額は、「きまって支給する現金給与額」と「昨年一年間の賞与、期末手当等特別給与額」の12分の1を足し合わせた額として計算され、消費者物価指数（全国、持ち家の帰属家賃を除く総合）で実質化されている。大企業は常用労働者数が1000人以上の企業と定義される。

考えられる。

図4(a)～(d)で見られた大学卒者と高校卒者の間の結果の違い、および大企業と中小・中堅企業の間での結果の違いは、日本の雇用慣行がそもそも大企業に勤務する高学歴の労働者を主たる対象としてきたことの反映と考えられる。したがって、IVで得られた結果は、これまで日本の雇用慣行の恩恵を受けてきた中核労働者についても、以前と同じ慣行（年功賃金や終身雇用）を維持することが難しくなっていることを示唆している。

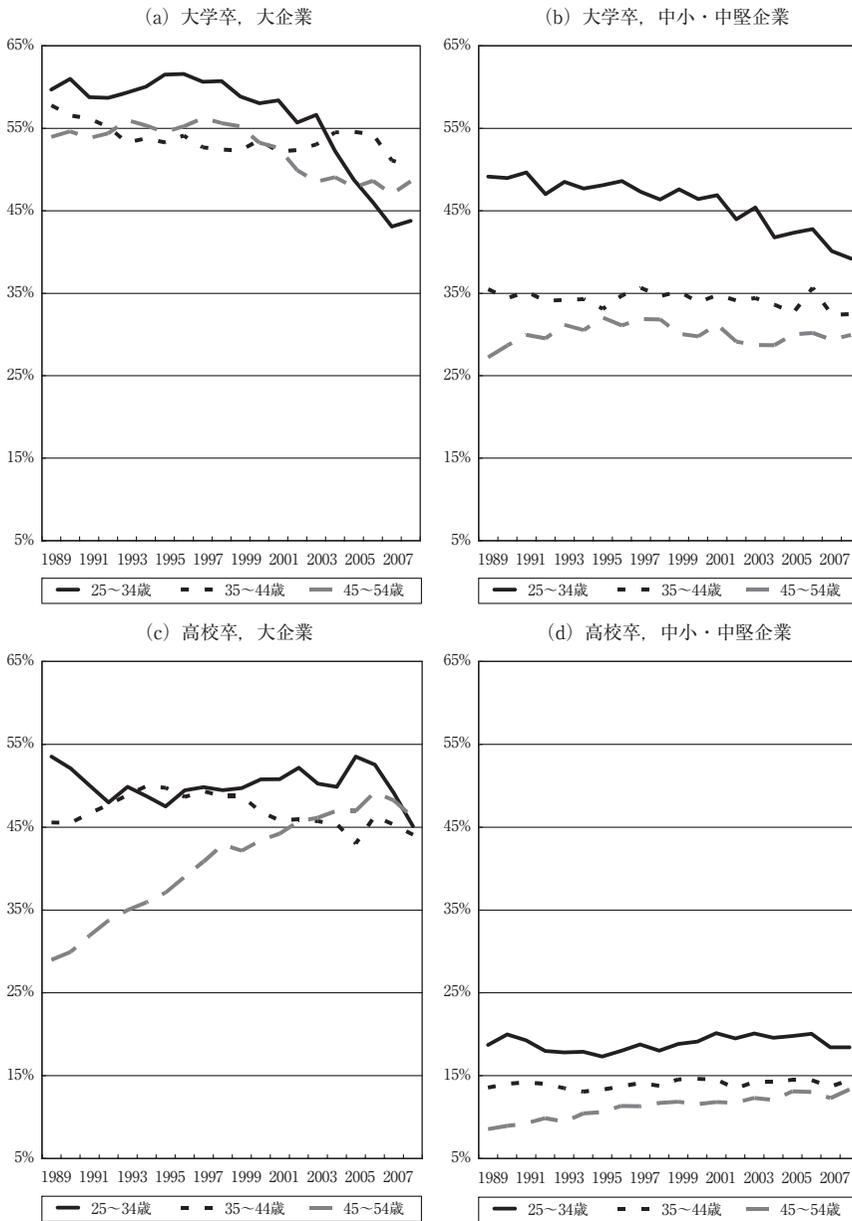
#### 4 結果の考察

以上の分析結果は、日本の雇用慣行に明らかな変化が生じ始めていることを示している。まず、中高年齢期においてはこれまでのような賃金の上昇は期待できない。また、大学卒の若年層で終身雇用制の顕著な衰退が見られる。制度間に補完性がある場合、年功賃金と終身雇用のどちらかが衰退すれば、それによって両方の慣行が同時に衰退する可能性がある。我々の分析結果はこのような仮説と整合的である。

すなわち、若年層と中高年齢層で得られた異なる結果は、制度間の補完性も考慮して以下のように解釈可能である。まず、終身雇用の衰退が若年層から始まっていることについては、若者は新たな技能を吸収したり、環境に適応する能力が中高年齢層よりも高いため、同じ企業に勤め続けても賃金の十分な上昇が見込めない場合には、より良い条件を求めて転職を検討するのが自然である。これとは対照的に、中高年齢層の転職は容易でないため、多くの場合、現在の職にとどまり続けることが合理的な判断となる。

1990年代以降に生じた中高年齢層の賃金上昇率の低下は多くの要因によってもたらされたと考えられる。まず、企業はバブル崩壊以降の長期にわたる経済低迷期に過剰な雇用を抱えていた。景気がすぐに回復していればそのコストを吸収することもできたであろうが、長期にわたって経済が低迷し続ける状況では、中高年齢層の雇用を維持する代わりに彼らの賃金を引き下げ、人件費を圧縮するという対策を取らざるを得なかったと考えられる。もう一つの可能性としては、企業内の労働者

図4 終身雇用者比率の推移



データ出所：図1と同様。

注：t時点におけるある年齢階級iの終身雇用者の比率は、グループ内の終身雇用者数を同じグループ内に含まれる常用労働者の総数で除することで計算される。終身雇用者は、高校や大学を卒業後すぐに企業に採用され、その後調査時点まで同じ企業に勤め続けた者と定義される。大企業は常用労働者数が1000人以上の企業と定義され、中小・中堅企業は1000人未満の企業と定義される。

の年齢構成の変化を指摘できる。1990年代後半以降に団塊世代が50歳代に差し掛かり、この年齢層の件費が他に比べて不均等に重くなったため、賃金を引き下げることでこれに対処したのかもしれない。

若年層で終身雇用が衰退していることについては、期待される賃金上昇率の低下以外にもいくつかの要因が考えられる。一つ目は、バブル期における新卒者の大量採用とその後の採用の抑制である (Moriguchi and Ono 2004)。バブル期に企業（と

くに大企業)に大量採用された世代は企業内の人口構成において他の世代と比べて大きな比率を占めるため、年功を重視する昇進制度の下ではその下の世代の昇進を遅らせる。また、バブル世代の存在により、下の世代は低い職階に留め置かれるために、OJT (on-the-job training) を通じた技能習得の機会を奪われた可能性がある。この結果、同じ企業で働き続ける意欲が低下したかもしれない。このようなバブル世代の存在は、2000年代入り後に賃金プロファイルが平坦化する以前から終身雇用者比率の低下が始まっていることの部分的な説明にもなり得る。

この他の要因として、急速な技術革新や産業構造の変化による企業特殊的技能の陳腐化速度の上昇も考えられる。終身雇用と年功賃金を採用することの目的の一つは、労働者に企業特殊な技能の習得を促すことにあるが、それが技術革新および産業構造の変化によってすぐに陳腐化してしまうと予想される場合、一つの企業に留まって技能を身につけようとはしなくなるであろう。さらに、労働基準法の改正による有期雇用契約の解禁も若年層における終身雇用制の衰退の理由の一つと考えられる。1998年までは、企業は期間に定めのない雇用契約か、一年未満の有期の雇用契約のどちらかしか選べなかったため、企業が中核労働者を無期限の雇用契約で雇うことによって長期雇用の安定性が保たれていた。しかし、1998年と2004年の労働基準法の改正により、有期雇用契約が順次解禁されたことで、企業と労働者双方の選択肢が広がり、もともと転職性向の強い若年層で企業間の労働移動が活発化したかもしれない。とくに、1990年代以降の不況期に就職し、企業とのマッチングの質が悪かった若年労働者は、このような法改正が離転職のきっかけとなった可能性もある。

## V むすび

本稿の目的は、日本的雇用慣行の核をなす年功賃金と終身雇用という二つの制度に近年どのような変化が生じているかを明らかにすることであった。直近20年間の『賃金構造基本統計調査』を

用いて分析を行った結果、まず年功賃金については1990年代から徐々に賃金プロファイルの傾きがゆるやかになり、2000年代には40歳前後からほとんど上昇が見られなくなっていることが分かった。また、近年では中高年層では年齢が上がっても賃金分布が高い方にシフトしておらず、年功賃金の衰退を裏づける結果となった。終身雇用については、中高年層では分析対象期間を通じて終身雇用者比率にほとんど変化が見られないが、若年層ではとくに2000年代初頭から比率が大きく低下している。

このような変化は、補完的關係にある年功賃金と終身雇用が近年同時に衰退し始めていることを示唆している。キャリアの後半における賃金プロファイルの平坦化によって、若年層はよりよい雇用条件を求めて職を離れるインセンティブが強まっている。一方、転職が容易ではない中高年層では、賃金上昇率の低下を甘受してでも同じ企業に留まろうとすると考えられる。本稿で観察されたこれらの傾向は、多くの企業で日本的雇用慣行をこれまでのように維持することが困難になっている現実を示している。

伝統的な雇用慣行の衰退は、企業の生産性のみならず国民生活にも大きな影響を与える。これまでの生活設計の前提であった右肩上がりの賃金と雇用の安定を期待できなくなるとすれば、家計の足下の行動は大きく変化するだろう。日本的雇用の変化が家計の行動にどのような影響を与えているかを明らかにすることを次の我々の研究テーマとしたい。

- 1) 「きまって支給する現金給与額」には、基本給、職務手当、精勤手当、通勤手当、家族手当のほか、超過労働給与額も含まれる。
- 2) 本稿では全産業をプールして各分析指標を作成したため、各指標の時系列的な変化が、標本期間中に生じたわが国の産業構成の変化の影響を受ける。Hamaaki *et al.* (2010) では、本稿と同様の分析を製造業と非製造業に分けてより詳細に行っているので参照されたい。
- 3) 図4(a)の45~54歳の年齢階級で終身雇用者比率の低下傾向が見られる理由として、1990年代末以降に中高年労働者が企業の経営上の都合で人員整理の対象となったことを指摘できる。

### 参考文献

青木昌彦・奥野正寛・村松幹二 (1996) 「企業の雇用システムと

- 戦略的補完性」青木昌彦・奥野正寛（編著）『経済システムの比較制度分析』東京大学出版会，123-152頁。
- 都留康（2002）『労使関係のノンユニオン化』東洋経済新報社。
- 服部良太・前田栄治（2000）『日本の雇用システムについて』『日本銀行調査月報』2000年1月号。
- Chuma, Hiroyuki（1998）“Is Japan’s Long-term Employment System Changing?” in Isao Ohashi and Toshiaki Tachibanaki (eds.), *Internal Labour Markets, Incentive and Employment*, London: Macmillan Press, pp.225-268.
- Hamaaki, Junya, Masahiro Hori, Saeko Maeda and Keiko Murata（2010）“Is the Japanese Employment System Degenerating? Evidence from the Basic Survey on Wage Structure,” *ESRI Discussion Paper* No.232.
- Itoh, Hideshi（1994）“Japanese Human Resource Management from the Viewpoint of Incentive Theory,” in Masahiko Aoki and Ronald Dore (eds.), *The Japanese Firm: The Sources of Competitive Strength*, Oxford: Oxford University Press, pp.233-264.
- Kambayashi, Ryo and Takao Kato（2009）“The Japanese Employment System after the Bubble Burst: New Evidence,” prepared for Conference on Japan’s Bubble, Deflation and Long-term Stagnation, December 11-12, 2008, Federal Reserve Board of San Francisco.
- Kato, Takao（2001）“The End of Lifetime Employment in Japan? Evidence from National Surveys and Field Research,” *Journal of the Japanese and International Economies* Vol.15, No.4, pp.489-514.
- Milgrom, Paul and John Roberts（1992）*Economics, Organization, and Management*, New Jersey: Prentice Hall.
- Moriguchi, Chiaki and Hiroshi Ono（2004）“Japanese Lifetime Employment: A Century’s Perspective,” *EIJS Working Paper* Series No.205.
- Rebick, Marcus E.（2001）“Japanese Labor Markets: Can We Expect Significant Change?” in Magnus Blomström, Byron Gangnes and Sumner La Croix (eds.), *Japan’s New Economy: Continuity and Change in the Twenty-First Century*, Oxford: Oxford University Press, pp.120-141.
- Shimizutani, Satoshi and Izumi Yokoyama（2009）“Has Japan’s Long-term Employment Practice Survived? Developments since the 1990s,” *Industrial and Labor Relations Review* Vol.62, No.3, pp.313-326.
- はまあき・じゅんや 内閣府経済社会総合研究所研究官。最近の主な論文に“A Reappraisal of the Incidence of Employer Contributions to Social Security in Japan,” *Japanese Economic Review*, Vol.61(3), 2010 (joint with Y. Iwamoto). 公共経済学，応用計量経済学専攻。
- ほり・まさひろ 一橋大学経済研究所教授。最近の主な論文に“The Response of Household Expenditure to Anticipated Income Changes: Bonus Payments and the Seasonality of Consumption in Japan,” *B. E. Journal of Macroeconomics*, Vol.9(1), 2009 (joint with S. Shimizutani). 日本・アジア経済論，計量実証分析専攻。
- まえだ・さえこ 内閣府経済社会総合研究所特別研究員。公共政策専攻。
- むらた・けいこ 首都大学東京大学院社会科学部研究科教授。最近の主な論文に“Do Depositors Respond Rationally to Bank Risks? Evidence from Japanese Banks in the Crisis,” *Pacific Economic Review*, Vol.14(5), 2009 (joint with M. Hori et al.). 家計行動，日本経済論専攻。