

マクロ経済危機のもとでの日本的労働慣行

脇田成
首都大学東京

〒192-0397 東京都八王子市南大沢 1-1
wakita@bcomp.metro-u.ac.jp

I. 序論

『怪人二十面相』で知られる探偵小説作家江戸川乱歩に「あなたはなぜ運転手を雇って、自家用車を買わないのか」と聞いたところ、乱歩は「その運転手がいくら嫌な奴でも、家族がいれば首にすることはできない。だから運転手を雇いたくないのだ。」と答えたそうである。戦後日本においては、このように人を簡単に解雇してはいけないというエートスが色濃く存在していた。しかし現在では、雇用慣行そのものというより、このようなエートス自体が大きく動揺している、と言って良いだろう。筆者はこのような「誰かが持ち場で責任を持つ」というエートスが重要だと思っており、「自由化」という名で誰も責任をとらない体制や、「成果」主義という名で計測できる部分だけ重視する風潮が広まることを危惧している。もう少し全体を広くみるという方向に、動くことが必要なのではないだろうか。

近年では、経済「格差」や若年無業者の問題など、議論の変化は目まぐるしいが、案外、より厳密な統計的検証の結果が一致しているわけではない。一方、金融危機以前の 90 年代には年金支給開始年齢との兼ね合いから、定年延長が叫ばれており、実際にも 98 年 4 月には 60 歳未満の定年制は法的に禁止され、現在も強化の方向にある。たぶん数年後には少子高齢化による人手不足から、外国人労働者の導入が問題となるのであろう。

もともと数年前、97、8 年の金融危機直後の日本経済では、失業率が 10%を超えるのは間近である、と当然のように語られていた。そう考えると近年の労働市場の動揺は、大きなマクロ経済ショックに影響されたものであり、特定のグループが打撃を受けたというより、言わば非常時体制のもと、あらゆるグループが満遍なく被害を受けた現象ではないだろうか。各省庁挙っての若年層対策よりも、教育現場に支援を願うのは筆者だけではないだろう。

もちろん中高年層の問題であれ、若年層であれ、定年や採用の問題は永遠の課題であると言える。適切な対応を取るためには現実のシステムの理解が不可欠である。そこで本稿では日本的な労働慣行について、簡単なミクロ経済学の諸概念を使って検討を加えることとしたい。

II. ミクロ的労働慣行と保険メカニズム

労働慣行の 3 分類と保険メカニズム

日本の労働市場にはさまざまな慣行があるが、筆者は以下のように 3 分割して理解している。

I	春闘やボーナスに代表される労働市場全体のレベルでのマクロ的な慣行
II	長期雇用制や年功賃金制に代表される大企業レベルでのミクロ的な慣行
III	暗黙知に依存し、大まかな職務内容とその区分に代表される職場レベルでのマイクロ・マイクロ的な慣行

通常、長期雇用制や年功賃金制のみが日本的労働慣行と呼ばれることが多いが、それだけに着目

するのではなく、個別企業のみならずマクロ的な名目賃金設定慣行や、より身近な職場の慣行を区別して理解すべきであるという主張である。これらのより詳しい内容については、拙著(2003)を参照されたい。

さて、このような日本的労働慣行の多くは「保険メカニズム」と「二部料金制度」の組合せによって理解できる。まず保険メカニズムから説明すると、大企業においては、長期雇用や年功賃金による「悪平等」の制度が取られていることはよく知られている。これらはすでに経験を積んだ労働者の非難的になっていることが多いわけだが、見方をかえて、これから就職しキャリアや熟練形成に不安を持つ大学生の立場でみれば、悪平等は「保険」となっているわけである。つまり国際的にも小さな企業内賃金格差は、自分が出せようとしまいと、あるいは成果を上げようとあげまいと、賃金はさほど変わらないという意味で「保険」なのである。

このように日本的慣行を保険メカニズムと考えれば、これらを直ちに「護送船団」や「競争の欠如」とみなす意見が必ずしも正しくないことが分かる。巨大企業ですらプロジェクト遂行には保険がつきものであり、まして分割のきかない人的資本形成に直面する労働者が保険を求めることは不思議ではない。また住宅ローンが長期にわたって行われることが住宅取得を促し、さらに何ら市場メカニズムと矛盾しないように、長期雇用は安定的な人的資本形成に大きく寄与している。金融技術の発展はデリバティブなどさまざまなリスク・ヘッジ手段を生んだことを考えれば、労働市場においても保険や長期契約でリスク・ヘッジ手段が存在することは当然ではないだろうか。

さらに理論的に言えば、ミクロ経済学で扱う完全競争市場はアロー＝ドブリュー型と呼ばれる経済に拡張して始めてその最適性が確かめられる。そしてこのアロー＝ドブリュー型経済は言わば先物市場や保険市場が「完備」している状況であり、その状態に近づく「保険」の導入は望ましい。将来の不安に脅えながら、せり市場で値段を叫びながら、押し合い圧し合いする状況は本来、望ましくない状況なのである。

なぜ不満があるのか

それでは保険が完備した状態がいずれの場合も望ましいのだろうか。これは情報の経済学の初歩が示すように、完全情報の仮定を離れ、「非対称情報」が存在すれば、以下のような望ましくない状況をもたらすことが知られている。

[A] 「事前」の逆選択

[B] 「事後」のモラルハザード

もともとこれらは保険の言葉である。火災保険に即して言えば、火事の危険が高い人ばかりが保険に加入して保険が成り立たないのが逆選択であり、保険があるので火の用心を怠ってしまうのがモラルハザードである。このように完全な保険というものは非対称情報の存在のもとでは成り立たず、公的な強制加入保険が存在することも多い。しかし日本の労働市場では、人的資本や熟練形成に対する保険として

- [a] 企業は入口で厳しく新卒の選抜を行うことによって、逆選択を防ぎ、一方
- [b] 企業内部で相互監視を行うことにより、事後的なモラルハザードを防ぐことになる。

このような非対称情報の是正策は、実は以下のような日本的慣行の欠点にもつながっているのである。

- [a1] 学歴や肩書きを重視する社会 (シグナリング)
- [b1] 小集団の「顔の見える」範囲で相互監視を行い、小集団の利益のみを考える息苦しい「共同体」的社会的社会

つまり非対称情報のもとでは、完全な保険は成り立たず、「事前」では参加者が制限され、「事後」では保険金は完全ではない。またこれらの熟練形成に対する保険は大企業セクター中心であり、国家レベルのセーフティネットではない。つまり二重構造の上部には保険がかかっているが、下部にはかかっていないのである。

この構造を踏まえて、日本的労働慣行への不満を大別すれば、

- [a2] そこから漏れた人、はじかれた人(つまり保険に加入できなかった人)は、保険の存在そのものに恨みを持ち、
- [b2] 成功した人、有能な人(火事を起さなかった人)にとっては、保険などなければ、もう少し給料が貰えるのにと悪平等を恨むことになる。

かくして日本的慣行は上下両サイドより嫌われることとなる。日本的慣行が極めて評判の悪いのは、こういった保険メカニズム特有の構造に基づいたものである。しかし嫌うことは一致していても改革の方向性は、同床異夢であり

- [a3] 「学歴不問」など、加入基準を下げて、保険を拡大する、
- [b3] 米国型市場原理により、「成果主義」の名のもと保険的部分をなくしてゆく、

という180度異なる処方箋となる。ただし、実際には「学歴不問」等の対応策は逆選択を起こして「保険」を破壊させてしまうことも多い。

このように、さまざまな不満や欠点があるにしても、保険をなくすことは長期的な熟練形成を阻害するため望ましくない。実際、サッチャリズムの結果、英国労働者の熟練度が低下したと指摘されることがあるのは、常にスポット市場のプレッシャーにさらされ、長い目でみた訓練が出来なくなったからである。

以上のように述べれば、情報の非対称性のもと大きな改革は不可能という極めて保守的な意見を述べてると読者は考えられるかもしれない。しかしここで筆者が述べたいことは、大きなスローガンで右往左往することでは問題は解決せず、地道に情報の非対称性を一つずつ克服する手だて、つまり

- [a4] 逆選択を防ぐ、地道な採用・昇進方法の改善
- [b4] モラルハザードを防ぐ、労働者の士気を高める環境整備

が必要なのではないだろうか、という意味である。徒に欠点を大上段にあげつらう議論は、そろそろ止めにしたい。

III. マクロ的労働慣行と春闘

さて日本の賃金制度は保険メカニズムの特徴を持つことを説明した。先に説明した特徴は労働者個人の熟練形成などの不確実性に関する保険であり、これから説明する春闘とボーナスの場合は対象とする不確実性が異なり、マクロ的な景気変動などの変数に対する保険となる。さらに制度的に複雑なのは、これらのマクロ的賃金設定メカニズムは、ボーナスが二階部分となった「二階建て」であり、年金制度等の複雑さと共通点を持つ。

なぜ日本の賃金は春闘で決定される定期賃金とボーナスに分かれるのだろうか。様々な説明がこれまで試みられてきたが(拙著(2003, 第4章)参照)、筆者は

- [1] 春闘はマクロ経済全体の状況をふまえて、産業間で大きくスムージングを行う。しかし一方で
- [2] ボーナスは産業別や企業別の個別要因を反映している

という見方を示している。今年の春闘においても失業率は低まったとは言えないため、業績好調な企業がボーナス等一時金で対応したが、上記の説明と整合的な動きである。このようなメカニズムは電話や水道で見られる二部料金制度と類似の保険メカニズムを日本の賃金制度が持っていることを意味する。つまり、定期賃金は必ず支払わなくてはならない「基本料金」であり、ボーナスは優れた労働者への報酬としての二階上乗せの「従量料金」なのである。

このようなメカニズムはマクロ経済の安定のために大きな役割を果たしてきた。ところが春闘の時期になると、必ず春闘無用論が声高に述べられる。たしかに個別の労働者にとっては、春闘における交渉は大差ない結果をもたらすのかもしれない。しかし経済全体の平均的な名目賃金水準の決定は極めて重要なマクロ経済問題であり、粗略に扱えば大きなコストを経済全体にもたらす。つまり春闘は公共財的な役割を果たしており、そのコストはパターン・セッターと呼ばれる先行的に交渉を行う組合・企業に集中していると言える。

日本銀行の金融政策がインフレーションというよりも為替レートをターゲットとして運営されているという指摘は多い。米国ではインフレ懸念が高まり、それが金融引き締めを招き、そして不況となる。ところがわが国では変動相場制の移行と石油危機以降、このようなインフレ懸念のメカニズムはほとんど見られない。この結果は春闘に帰することができるのではないかと筆者は考えている。

IV. マイクロ・マイクロ的労働慣行と職種別市場幻想

作家の村上龍氏執筆の「13歳のハローワーク」がベストセラーになっている。この本はたくさんの職業を絵本として紹介したものだ。ベストセラーの背景には、若者がニートや引きこもり、フリーター化するのは、働かねばならないという意識が足りない、という発想があるのだろう。13歳で将来の職業を考えると、と言われると、筆者などは小学校の友だちでピアニストを目指していた　　さんはどうしているだろう、と
思ってしまうと懐疑的になるのだが、実はこの発想は戦後日本において、繰り返し語られてきた「職種別市場幻想」とも言うべき考え方が背景にあるように思われる。

日本の雇用慣行のもとでは、「就職」というより「就社」が行われ、組織忠誠心旺盛な会社人間を生むが、職種別市場とは、職種ごとに企業横断的な市場が成立するならば、組織に従属しない「自立した個人」が生れるという考え方である。しかし日本の現状はこの予測を裏切ってきた。80年代に国際的にも脚光を浴びた日本の労使関係の特徴は「柔軟な配置転換」であり、プロフェッショナルを許さずジェネラリスト養成に特徴を持つのが、日本のマイクロ・マイクロ的な労働慣行である。これは逆に言えば、強固な専門職集団の存在を労務管理上、阻害するということから生じている。

このように職種別労働市場の生成は現実的にはなかなか難しいが、経済厚生上も問題がある。若年期に仕事や職業を選ぶシステムは、技術の急激な変化に対応できない危険があるのである。実際、ドイツのマイスター制や旧ソビエトの労働者の資格制度の硬直性など、諸外国でもさまざまな問題をもたらしている。

もともと戦後日本は農業国として出発した。農業国として生きてゆくのか、それとも工業化を目指すのか、戦後すぐには論争が行われたほどである。当時のように選択肢が明らかで、今から思えばキャッチアップ・プロセスにおいてやるべきことが分かっていた時代ですら、将来予想は難しい。13歳で志を立て、目標とする職業に邁進することは、本当に望ましいのだろうか。その職業は20年後に消滅する恐れはなにのだろうか。大きな夢を語るより、マラソンで次の電信棒まで頑張るといのように、小さな目標の積み重ねが良いのではないのだろうか。そして現状では大きなスローガンに教育現場が揺れ動き、地道に小さな目標を形成することが切り捨てられているのではないだろうか。

V. 結語

本論では市場の失敗や不確実性の経済学など、ミクロ経済学における簡単な諸概念を使って、日本の労働慣行を論じた。筆者はこのような労働慣行の構造をはっきり認識しておくこと、そして情報の非対称性などの存在から、完璧な制度は形成できないのだ、と理解することが一番大切であると考えている。メカニズムの理解がないからこそ、議論が180度揺れ動くのではないだろうか。

労働とはもともとミクロ経済学的に言えば派生需要であり、生産物の生産が行われて始めて労働に需要が及ぶ。つまり生産物というパイの大きさが確定して、労働者への需要や賃金などパイの分け方が問

題になるのであって、労働市場の改革のみでは、(長期的にはさまざまなルートが考えられるにせよ)短期的にパイを大きくすることはできない。「失われた 10 年」と呼ばれるバブル崩壊以降、特に 97,8 年の金融危機以降は、労働需要が大きく低下した。このような「非常時」の日本経済の状況を考慮せず、解決策を性急に模索することはかえって「二次災害」を生む危険すらある。

もともと日本企業においても、流動化すべきところ、アウトソーシングできるところは既に継続的に分別されており、また企業が仲良しクラブでない以上、誰もが平等に処遇されているわけではない。つまり雇用流動化や「成果」主義は本来、企業の行動に含まれているものだが、それを声高に言わなかっただけであるといえよう。この不断の再検討のプロセスを経て、それでも企業内部に抱え込まなければならない労働者集団こそが長期雇用の傘の下にあるといえよう。ところが近年のマクロ経済危機により、企業防衛のために大規模なリストラクチャリングの必要性が生じてしまった。そこで「切る」ための大義名分・選別手段として行き過ぎた「成果」主義が唱えられた、と考えられる。

また実際にも、労働需給の両面から考えると

[供給] 公務員人気を示すように若者の安定志向、

[需要] 労務管理上の専門職忌避志向は根強く、

今後、マクロ経済が平常化するにつれて、雇用慣行は回帰するだろう。そしてそれは悪いことではなく、むしろ「保険」の形成から、望ましいことであると筆者は考える。

たしかに厳しい経済状況のもとでは、ある程度のリストラは不可避であったかもしれない。しかし「成果」主義という名で多くの人々のプライドを踏みにじるのではなく、1985 年のプラザ合意以降の過敏なマクロ経済運営の大失敗こそが安定雇用を脅かした主因であること、そしてそれはもともと社会的な風潮に経済政策が大きく影響されることが背景にあること(拙著(2004)参照)を、筆者としては指摘しておきたい。

参考文献

- 脇田成 (2003) 『日本の労働経済システム: 成功から閉塞へ』 東洋経済新報社.
脇田成 (2004) 『マクロ経済学のナビゲーター 第 2 版』 日本評論社.