

(日本銀行調査月報 2000 年 1 月号・掲載論文)

## 日本の雇用システムについて<sup>+</sup>

2000 年 1 月

服部良太\*・前田栄治\*\*

(はじめに)

90 年代半ば頃から、「長期雇用・年功賃金に特徴付けられる日本の雇用システムが景気回復を阻害する要因の一つである」との指摘が聞かれるようになっていたが、こうした指摘は、97 年秋以降の景気の急速な後退に伴い、さらに増加しているように思われる<sup>1</sup>。しかし、日本の雇用システムは、80 年代には日本経済成功の大きな要因といわれていた。それだけに、90 年代になって日本の雇用システムを問題視するような指摘が行なわれているのは、景気低迷や過剰雇用の要因をただ単に雇用システムに求めようとしているためなのか、あるいは、長い目でみて雇用システムがワークしなくなってきた合理的な理由が存在しているためなのかについて、十分な検討が必要である。

本稿は、以上の問題意識から、日本の雇用システムについて考察を加えたものである。具体的には、まず、日本の雇用システムの特徴点を諸外国との比較で改めて確認し、過去からの変化点を指摘する。次に、日本の雇用システムがワークするための前提条件を整理し、それら条件に照らして経済環境がどのように変化しつつあるかについて検討する。そのうえで、日本の雇用システムの将来的方向を展望することとしたい。

---

<sup>+</sup> 本稿の作成にあたっては、篠崎武久氏(学習院大学博士課程)、有永恵美氏(日本銀行調査統計局)の多大な協力を得た。なお、本稿における意見等は、全て筆者の個人的な見解によるものであり、日本銀行および調査統計局の公式見解ではない。

\* 日本銀行調査統計局経済調査課 E-mail: ryouta.hattori@boj.or.jp

\*\* 日本銀行調査統計局経済調査課 E-mail: eiji.maeda@boj.or.jp

<sup>1</sup> 例えば、植草[1999]は、「日本企業の国際競争力の回復と日本経済の復権のためには、雇用の流動化が急務であり、現在の日本の雇用システムはそれを阻害している」と指摘している。

予め本稿の内容を要約すれば以下のとおりである。

1. 「日本型雇用システム」の特徴とされる長期雇用・年功賃金は、最近のデータを用いても、諸外国との比較では依然として目立っている。もっとも、過去との比較という点では、長期雇用については、若年層において勤続年数が短期化し、転職率も上昇している。また、年功賃金についても、労働者の年齢構成の変化に伴い、大卒男性労働者を中心に賃金プロファイル（年功賃金カーブ）のフラット化が進むといった変化がみられる。

ただし、90年代（92～97年のデータ）に限ってみれば、賃金プロファイルのフラット化は一段落している。これには、賃金全体の引上げ余地がなくなり、これまでのように賃金上昇率に格差を設けるかたちでのフラット化ができなくなるなかで、企業が名目賃金の下方硬直性の問題（中高年層の賃金引下げによるフラット化が困難であること）に直面したことが影響していると考えられる。

2. 長期雇用と年功賃金を説明する仮説としては、企業・雇用者間に暗黙の契約が結ばれているという考え方がある。これは、「日本の年功賃金は、労働生産性に比して若年時には賃金が低い一方、中高年時には賃金が高いことを意味しており、長期雇用と将来の賃金補填に関する暗黙の契約が、企業と労働者間で締結されている」という考え方である。このような契約には、企業固有の人的資本形成を通じて生産性の向上に繋がるといったメリットがあるとされている。

以上の考え方に基づけば、「日本型雇用システム」がワークするための前提条件としては、バランスのとれた労働者の年齢構成（生産性と賃金のバランス確保）、高い経済成長、企業存続への信頼、経済成長・産業構造の安定、といったものが挙げられる。これら条件に照らすと、同システムを取り巻く経済環境は、とくに90年代に入り、高齢化や情報化などに伴い、システムがワークしにくい方向に変化している。

3. 年功賃金制度のもとで労働者の年齢構成の変化が賃金に及ぼす影響を分析すると、90年代入り後、一人あたり賃金の上昇率の殆どが高齢化（および高学歴化）によって説明できる。また、今後について試算してみると、高齢化などが根強く賃金に上昇圧力をかけ続けるという姿になる。こうした傾向は、大企業においてとくに顕著であり、「『日本型雇用システム』が収益圧迫の大きな要因である」との企業の指摘を裏付けるものとなっている。

今後は労働生産性に即した賃金設定の方向で制度の修正が進むとみられるが、労働分配率の上昇や期待成長率の大幅な低下といった経済環境から考えると、賃金全体の抑制が予想されるだけに、中高年層の賃金を引下げるかたちでの賃金プロファイルのフラット化が進む可能性が考えられる。ただし、これは、中高年層との「暗黙の契約」の破棄を意味するため、どのようなテンポで進むかは予想が難しい。

4. 年功賃金と長期雇用の関係を業種別にみると、「賃金プロファイルのフラットな業種ほど平均勤続年数が短い」という関係が確認される。また、労働者サイドでは、若年層の意識が流動化を容認する方向に確実に変化しつつある。一方、企業サイドは、今のところ、年功賃金を変化させる一方で、長期雇用は維持しようとする姿勢を示している。しかし、企業サイドでも、不確実性が高いもとの、雇用を抱え込むことに従来以上にリスクを感じていると考えられ、長期雇用に対するこだわりは次第に薄れるものと予想される。このため、今後、長期雇用は修正の方向で進むと考えられる。ただし、そのテンポは、年功賃金の修正テンポと同様に予想が難しい。
5. 労働市場の流動性の高さや失業率・賃金格差の関係を、先進諸国間で比較してみると、90年代にかけては、流動性の高い国では失業率が低下する一方、賃金格差が拡大しているという事実が発見される。このような点を踏まえると、仮に日本でも労働市場の流動化が進んだ場合には、賃金格差が拡大する可能性が指摘される。また、日本の場合、これまで労働者は企業特殊的技能を蓄積してきたとされるだけに、構造調整を進める過程での失業率上昇を防ぐためには、再教育支援など、円滑な労働移動を進めるような制度の充実が必要と考えられる。やや長い目で見た場合には、一段のパートタイム労働者の活用を促すような環境整備も重要である。そうした制度の充実は、労働参加への意欲（労働力率）を高め、わが国の抱える「高齢化・少子化に伴う労働力減少」という長期的な課題への対応ともなり得よう。

## 1. 「日本型雇用システム」の特徴と現状

「日本型雇用システム」の特徴として一般的に挙げられるのは、長期雇用（低い流動性）、年功賃金（傾きの急な賃金プロファイル）、企業別組合、の3つである<sup>2</sup>。このうち、本稿ではとに焦点を当てる<sup>3</sup>。まず本章では、勤続年数や賃金プロファイル（年功賃金カーブ）の傾きを国際比較し、長期雇用などが現在でも日本の雇用システムの特徴点として指摘できるかどうか確認するとともに、これまでの変化についても検証する。なかでも、後者については、どのデータに注目するかによって、「変化している」という見方と「変化していない」という見方に分かれているように思われるため、できる限り仔細にデータをみることで、判断することとしたい。

---

<sup>2</sup> 樋口[1996]、八代・原田[1998]などを参照。

<sup>3</sup> 本稿では、長期雇用や年功賃金に変化がみられている点を指摘するが、企業別組合についても、依光・石水[1999]などによれば、組合組織率が次第に低下してきている。

## ( 1 ) 国際比較

長期雇用と年功賃金に関して、できる限り最近のデータを用いて、日本と諸外国とを比較してみると、以下のとおり、依然として長期雇用と年功賃金が、「日本型雇用システム」の特徴であることが確認される。

長期雇用については(図表1) とくに米国や英国と比べた場合、日本の平均勤続年数は長く、勤続年数の短い雇用者の割合が小さい。

年功賃金については(図表2) 賃金プロファイルの傾きが、米国や英国だけでなくドイツ・フランスと比べてもかなり急である。

なお、「日本型雇用システム」は大企業・ホワイトカラー(とくに大卒男性労働者)だけに当てはまる、というイメージが持たれがちである。この点、確かにそうした労働者において長期雇用・年功賃金は顕著な特徴である(図表3)。しかし、日本の中堅・中小企業の労働者の勤続年数は米国や英国の平均値よりもかなり長いほか、ブルーカラーだけを取り出して賃金プロファイルを国際比較してみても(図表2-2) 諸外国に比べ年功賃金の色彩が強いことが確認される。従って、国際比較の観点からは、程度の差こそあれ、全般的に「日本的」な特徴が存在しているものと考えることができる<sup>4</sup>。

## ( 2 ) 80 年代以降の変化

次に、80年代以降の変化点を整理すると、以下のとおり、長期雇用については、若年層において流動化が進みつつあり、また、年功賃金についても、大卒男性労働者を中心に賃金プロファイルのフラット化が進むといった変化がみられる。

長期雇用については、全体ではさほど変化していないものの、年齢階層別にみると、「引き続き固定的な中高年層」と「流動化する若年層」とに二極化してきている。すなわち、平均勤続年数をみると(図表4) 全体としては定年延長もあって徐々に長期化しているが、年齢階層別には、中高年層で長期化している一方、比較的若い層では短期化している。また、転職率も(図表5) 年齢階層別にみて、中高年層では80年代前半と殆ど変わっていないのに対し、若年層ではかなり上昇している<sup>5</sup>。

<sup>4</sup> この点は小池[1999]でも指摘されている。

<sup>5</sup> 転職率が、若年層においても、92年から97年にかけてやや低下しているのは、景気後退の影響が大き

年功賃金についても、学歴別にみれば、大卒男性労働者を中心に賃金プロファイルの傾きが徐々にフラット化してきている。すなわち、賃金プロファイルを全体および規模別にみると（図表6）<sup>6</sup>、80年代から90年代にかけて大きな変化は確認されない。しかし、これをより詳細な学歴別のデータでみると（図表7）、年功賃金が顕著な大卒男性労働者（とくに大企業）を中心に、賃金プロファイルの傾きがフラット化してきている。これには、3.で述べるように、企業が「労働者の高齢化・高学歴化」に伴う賃金上昇圧力への対応を進めてきたことが影響していると考えられる。なお、学歴別ではプロファイルがフラット化しているにもかかわらず、全体では変化がみられないのは、中高年層の賃金が高い大卒の比率が上昇しているためである（図表8）。

ただし、このうち年功賃金については、90年代（92～97年のデータ<sup>7</sup>）に限ってみれば、学歴別にもフラット化の動きが一段落したようにみられる。このようにフラット化の動きが90年代に止まったことを説明する一つの仮説としては、「これまで企業は、中高年層の賃金上昇率を若年層の上昇率よりも抑えるというかたちで賃金プロファイルのフラット化を進めてきた。しかし、90年代に入り賃金全体の引上げ余地がなくなり、そうしたかたちでのフラット化ができなくなるなかで、企業が名目賃金の下方硬直性の問題（中高年層の賃金引下げによるフラット化は困難）に直面したこと」が考えられる。この点、日本の名目賃金の下方硬直性に関する最近の実証研究（木村[1999]）をみると、「金融システム・ショック発生前の97年までのデータを用いた場合には、中高年層を中心に名目賃金の下方硬直性が確認された」点を指摘しており<sup>8</sup>、上記の仮説を裏付けるものとなっている。

---

いとみられる。すなわち、景気後退期には、企業は中途採用を手控え、労働者は現在の会社に留まる傾向が強まるため、転職率は低下する傾向があると考えられる。なお、ここでは、転職率を、「雇用者のうち1年前も有業者だったもの」のうち「1年前の勤め先と現在の勤め先が異なるもの」の割合、と定義している。

<sup>6</sup> 図表6（および図表7）では、男性労働者の賃金プロファイルを示しているが、女性労働者も含めた労働者全体のデータでも、概ね同様の特徴がみられた。

<sup>7</sup> 年齢別の賃金は「賃金構造基本調査報告（労働省）」がベースとなるが、現時点では、同調査における「賞与を含む賃金全体」のデータは97年まで利用可能である。

<sup>8</sup> 木村[1999]は、97年までのサンプル（「賃金構造基本調査報告」など）を用いて賃金変化率と需要変動などとの関係を示す双曲線モデルの推計を行ない、賃金の下方硬直性の存在を確認している。とくに、後述する「暗黙の契約」を前提に生活プランを立て、住宅ローンなど名目固定的な支払契約を結んでいると考えられる中高年層において、賃金の下方硬直性が顕著にみられる点を指摘している。

## 2. 「日本型雇用システム」がワークする前提条件と環境変化

以上のように、「日本型雇用システム」は変化しつつある。また、とくに 98 年以降、「『日本型雇用システム』は景気低迷長期化や企業収益圧迫の一因であり、抜本的な変革が必要」といった声も少なくない。しかし、80 年代には「日本型雇用システム」が日本経済成功の大きな要因と賞賛されていたことを考えると、どうしてこのような批判が行なわれるようになったのだろうか。ここでは、「日本型雇用システム」がワークしなくなってきたことに関し合理的な理由が存在しているかどうか、検討することとしたい。

長期雇用と年功賃金を説明する仮説として一般的なものは、企業・雇用者間に暗黙の契約が結ばれているという考え方である<sup>9</sup>。これは、「賃金プロファイルの傾きが急であることは、労働生産性に比して若年時には賃金が安い一方、中高年時には賃金が高いことを意味しており、長期雇用と将来の賃金補填とに関する暗黙の契約が、企業・労働者間で締結されている」という考え方である（図表 9）<sup>10</sup>。このような契約には、(a)危険回避的な労働者にとっては、長期雇用が保証される一方、(b)企業にとっては、安定的な労働力を確保できるほか、労働者の企業固有の人的資本形成（あるいは企業特殊的技能の習得）<sup>11</sup>を通じて生産性向上に繋がる、といった双方にとってのメリットがあるとされている<sup>12</sup>。

上記のような考え方に基づけば、「日本型雇用システム」がワークするための前提条件は、以下のような点（下記 ~ ）と考えられる。これら条件に照らすと、経済環境が、とくに 90 年代に入り、「日本型雇用システム」がワークしにくい方向に

---

<sup>9</sup> 「暗黙の契約」の用語は、危険回避的で雇用の喪失や賃金の急低下を嫌う労働者に対する一種の保険として、労働者が好況期に高賃金を強く主張しない代わりに、企業が長期にわたる安定的な雇用を提供するという契約が（明示的でないが）結ばれている、と「長期雇用」を説明する際に言及されることが多い（例えば樋口[1996]）。一方、本稿と同様に、企業への定着を担保するために、若年期には生産性以下の賃金しか支給しないが、中高年になれば高賃金を支給することを暗黙裡に約束する、と「長期雇用・年功賃金」の説明に用いられることもある（例えば島田[1986]）。

<sup>10</sup> 年齢階層毎の労働生産性と賃金との関係をデータ面から確認することは困難であるが、企業アンケートによれば（図表 9）、40 歳前後から「賃金に見合うだけの貢献をしていない」と考えられる従業員の割合が次第に増加するとの結果が得られている。

<sup>11</sup> 樋口[1996]では、企業特殊的技能は、「企業内で経験を積んではじめて獲得できる知識や技能」あるいは「特定の企業においてだけ役立つ、他の企業では通用しない知識や技能」と説明されている。

<sup>12</sup> このほか、企業にとってのリスクと雇用者にとってのリスクが一体化し、企業に対する雇用者の強い帰属意識を生む、といった面もある。

変化してきていると判断される。

### バランスのとれた年齢構成（労働生産性と賃金のバランス確保）

傾きが急な賃金プロフィールを維持するためには、「労働生産性以上の賃金を得ている中高年層」が「労働生産性以下の賃金しか得ていない若年層」より少ない、ないし両者が同じ割合で存在していること（バランスのとれた年齢構成）が必要となる。前者が後者を上回るようなかたちでバランスが崩れると、企業収益の圧迫要因となり、雇用環境を不安定化させる可能性がある<sup>13</sup>。この点、日本の年齢構成の動きをみると（図表 10）、以前から高齢化は徐々に進んでいたが、80年代までは、若年層の方が多い、あるいは若年層と中高年層の労働者数がほぼ等しいという姿となっていた。しかし、90年代には、「団塊の世代（戦後ベビーブーム期＜1947年前後＞生まれの世代）」の高齢化もあって、その関係が逆転し始めており、今後も、長い目でみれば、中高年層の割合が増加する方向にあると予想される。

このように、日本では、(a)老年人口（65歳以上）のウエイト増加という意味での高齢化が、生産年齢人口（15～64歳）とのバランスを崩し年金問題をクローズアップしているのと同様に、(b)生産年齢人口内すなわち企業内における高齢化の進展が、「日本型雇用システム」の維持を困難にしつつあるものと指摘できる。ここで、年齢階層別の労働者ウエイトをみると（図表 11）、90年代に入ってとくに「団塊の世代」が賃金カーブの頂点に近づいてきており、平均的にみれば労働生産性以上の賃金を得ていると考えられる中高年層のウエイト増加が、企業収益の圧迫要因となっている可能性が高い<sup>14</sup>。ただし、「団塊の世代」が退職した後も、長い目でみれば高齢化の方向にある点には留意が必要である。

---

<sup>13</sup> 賃金プロフィールは、個々の労働者の異時点間賃金上昇を念頭に置いたものであり、本来、一時点における世代間の所得移転を説明するものではない。従って、理論上は、生涯賃金が生涯の労働生産性に等しければ、高齢化や成長率低下が進んでも、年功賃金体系は維持可能と考えられる。しかし、これは、企業が将来の高齢化や成長率などを完全に把握しているといった、現実には考えにくい条件を前提としてはじめて成立するものである。また、仮に企業が、過去に若年層から得た余剰をストックしており、高齢化なども予想通りであったとしても、現実には、現時点のフローの収益が悪化することによって、資本市場や銀行からプレッシャーを受けることとなろう。

<sup>14</sup> 労働分配率が次第に上昇してきていること（注 14 の図表）にも、こうした企業内での高齢化により、労働生産性と賃金のバランスが崩れていることが影響している可能性がある。

## 高い経済成長

もっとも、仮に年齢構成の変化だけの問題であれば、それはある程度は予想されていたことであり、90年代になって日本の雇用システムに対する批判が急速に高まることにはならなかったかもしれない（もちろん、高齢化やその企業収益への影響が十分に認識されていなかった可能性は高い）。この点、経済成長率の予想以上の急速な低下も、そうした最近の批判の高まりに影響している可能性が考えられる。すなわち、年功賃金制度には、「若年時の賃金抑制 企業の内部留保蓄積 設備投資増加 企業成長 中高年時の高賃金支払」といったメカニズムを通じて、企業成長力の原動力になるというメリットがあり、その意味で、経済成長を前提としている。また、高めの経済成長が続いていれば、ある程度高齢化しても、全労働者にパイが行き渡る可能性がある。

しかし最近では、経済成長の停滞が続いているうえに、企業の中期的な期待成長率も大幅に低下している。長期的にも、人口増加率の低下などに伴い、従来のような高めの経済成長率は望みにくい。また、90年代に労働分配率が大幅に上昇したため、企業サイドでは賃金全体を抑制する方向（パイを縮小させる方向）にある<sup>15</sup>。

## 企業存続への信頼

若年層が将来の受け取りを前提に労働生産性以下の賃金を甘受していることは、「暗黙の契約」のもとで、生涯賃金（含む退職金）の多くを企業に預金（安全資産）していると解釈することができる。従って、若年層にとっては、自分が中高年層になるまで企業が存続していることが、「暗黙の契約」を締結する大前提である。

しかし、97年以降、大企業の倒産が増加しており（図表12）、一部上場企業でも倒産するなど、以前と比べ企業存続の安定性に関する認識が揺らいでいる。もちろん、企業存続への信頼が揺らいだことには、とくに97年秋以降の金融システム・ショックの発生が影響しているため、同ショックが完全に鎮静化すれば、そうした信頼もある程度は回復すると考えられる。ただし、経済の情報化やグローバル化に伴う構造調整圧力が働くなかで、企業存続に関する不確実性は以前に比

---

<sup>15</sup> さらに、長期雇用・年功賃金制度のもとでは、期待成長率が下振れると、企業は新卒採用を抑制するため、日本全体の人口構成以上に企業内の高齢化が進み、それが業績の悪化に繋がるといった悪循環に陥るリスクもある。



べれば高まっていると考えるのが自然であろう。このため、若年層にとっては、生産性に比して安い賃金を甘受するインセンティブが低下しているとみられる。

### 経済成長・産業構造の安定

長期雇用制度のもとでは、労働者が企業固有の人的資本形成を行う一方、企業は雇用を抱え込むこととなる。このため、同制度は、経済成長や産業構造（あるいは企業の直面する需要）が安定的な場合に適しているといえる。

しかし、で述べたとおり、近年は、経済のグローバル化や情報化（さらには規制緩和）に伴い構造調整圧力が強まるもとで、経済成長がプラス・マイナスを繰り返すなど不安定化しているほか、産業や企業間において成長・衰退のバラツキが大きくなっている（図表 13）。この点、経済成長率の動きをみると、近年は伸び率が低下するだけでなく、その変動幅が大きくなってきている。また、産業別にみると、平均的な成長率が低下するもとで、産業間の成長率格差は高成長時代と同程度の大きさが維持されており、マイナス成長を経験する産業の割合が高まっている。さらに、業界需要の先行きの見通しに関する企業間のバラツキをみても同様の姿となっており、とりわけ、これまで不況期に雇用の受け皿となっていた非製造業において、マイナス成長方向へのバラツキが広がっている。こうした状況のもとでは、企業としては、雇用を抱え込むリスクが大きくなる。また、構造調整を円滑に進めるためにも、衰退産業から成長産業へ、非効率的な企業から効率的な企業へ、という労働移動が必要と考えられる。

以上のように、「日本型雇用システム」をワークさせる諸条件は、90年代に入りいずれも満たされなくなる方向にある。ここで、そうした変化をもたらした要因を改めて整理すると、主たるものは「高齢化・少子化」であり、とくに（バランスのとれた年齢構成）および（高い経済成長）の条件に影響を及ぼしている。一方、「経済の情報化やグローバル化」といった供給（技術）面のショックが、各産業や企業（さらには労働需要）に異なった（異質な < idiosyncratic >）影響を及ぼしている可能性も指摘できる。これは、とくに（企業存続への信頼）および（経済成長・産業構造の安定）の条件に影響を及ぼしていると考えられる<sup>16</sup>。ただし、情報化のような技術革新は、企業固有の人的資本形成を行なってきた中高年層（とく

---

<sup>16</sup> これ以外に、いわゆるグローバル化の流れのなかで、企業の意識が株主（資本効率）をより重視する方向に変化したこと（「従業員のための企業」「株主のための企業」）も影響している可能性がある。

にホワイトカラー)における生産性と賃金との格差を広げるため、 の条件に影響を及ぼすとみることも可能である。また、以上のような 90 年代を通じて潜在していた雇用システムの変化を促す圧力が、97 年秋以降の金融システム・ショックにより一気に顕現化し、「日本型雇用システム」の問題点が強く認識されるようになったと整理することもできよう。

もちろん、個々の企業をとってみれば、高い成長が見込める企業もあるほか、若年労働者のウエイトを高めるような工夫によって、年功賃金制度を維持できる企業もあろう。しかし、経済全体でみると、様々な制約条件のもとで、高い成長が可能な企業は以前に比べれば限定されると考えられる。また、全ての企業が若年労働者のウエイトを高めようとするれば、中高年層の失業率が大きく高まることとなるが、それは、多くの中高年層の早期退職を促す、すなわち長期雇用制度の大幅な修正を意味する点には、留意が必要であろう。

### 3 . 高齡化が賃金に及ぼす影響と年功賃金制度の維持可能性

次に、年功賃金制度の変化の可能性を判断するために、同制度のもとで、具体的に労働者の年齢構成の変化がこれまで労働者の平均賃金にどのような影響を与えてきたのか、今後どのような影響を与えるかについて分析することとしたい。なお、ここでは、高齡化とともに大卒労働者比率の上昇(高学歴化)も考慮する。これは、1 . で述べたように、とくに中高年層の賃金が高い(年功賃金が顕著な)大卒労働者のウエイト変化は、コーホート(階層)内の賃金に変化がなくても労働者全体の賃金を変化させるためである<sup>17</sup>。

まず、90 年代における直近 5 年(92~97 年)の賃金の動きをみると、雇用者の高齡化・高学歴化要因が一人あたり賃金上昇率の殆どを説明しており、賃金プロファイルの傾きが急な大企業ではその要因が年率 2 %程度にも上っていたことが分かる(図表 14)<sup>18,19</sup>。この分析結果は、「90 年代の一人あたり実質賃金の上昇率が、

<sup>17</sup> もちろん、高学歴に応じた労働生産性が発揮されれば、高い賃金は正当化されるため問題はないが、大卒比率の上昇に伴い、従来に比べれば大卒の生産性のバラツキが広がっていると考えるのが自然であろう。

<sup>18</sup> ここでは、同一年齢階層(5 歳刻み)・最終学歴(大卒とそれ以外)に属する労働者の平均賃金を不変とした時に、人員構成の変化によって生じる労働者全体の平均賃金の変化を、「高齡化・高学歴化要因」によるものとみなした。なお、具体的な寄与度分解の方法は以下のとおりである。

説明の単純化のために、労働者を若年層グループ A と中高年層グループ B の 2 つのコーホートに分割す

景気の長期停滞や労働需給の緩和の割に、ごく最近を除き高めの状態が続いた一因として、年功賃金制度のもとで、雇用者の高齢化・高学歴化が、賃金上昇圧力となったこと」を示しているものと考えられる。こうした高齢化・高学歴化による賃金上昇圧力は、1. で指摘した中高年層における名目賃金の下方硬直性やディスインフレと相俟って、90年代に労働分配率を上昇させ、企業収益を圧迫することに繋がった点が指摘できよう<sup>20</sup>。

先行きについても、幾つか前提をおいて、高齢化・高学歴化に伴う賃金上昇圧力を試算してみると、大企業を中心に根強く上昇圧力が続くという結果になる（図表15）<sup>21</sup>。そうした上昇圧力は、成長率が高い時であれば問題とはならないが<sup>22</sup>、前述

る（学歴要因については省略して記述）。それぞれの労働者数を、 $L^A$ 、 $L^B$ とする。また、各コーホートの労働者一人あたり賃金を $w^A$ 、 $w^B$ とする。比較の時点をと期と1期とすると、各期の一人あたりの平均賃金は、以下のように表せる。

$$W_i = \frac{w_i^A L_i^A + w_i^B L_i^B}{L_i^A + L_i^B} = w_i^A l_i^A + w_i^B l_i^B \quad i=0,1$$

$$\text{ただし、} l_i^A, l_i^B \text{は各コーホートのウェイト。} \quad l_i^A = \frac{L_i^A}{L_i^A + L_i^B}, \quad l_i^B = \frac{L_i^B}{L_i^A + L_i^B}$$

従って、一人あたりの平均賃金の変化率は次のように寄与度分解できる。

$$\begin{aligned} \frac{W_1 - W_0}{W_0} &= \frac{w_1^A l_1^A + w_1^B l_1^B - w_0^A l_0^A - w_0^B l_0^B}{W_0} \\ &= \frac{(w_1^A - w_0^A) l_1^A}{W_0} + \frac{(w_1^B - w_0^B) l_1^B}{W_0} + \frac{(l_1^A - l_0^A) w_0^A}{W_0} + \frac{(l_1^B - l_0^B) w_0^B}{W_0} \end{aligned}$$

ここで、右辺第1項と第2項の合計が、若年層と中高年層の各コーホートの賃金上昇要因を表し、第3項と第4項の合計が、各コーホートの構成ウェイトの変化に伴う賃金上昇要因を表す。

なお、この式をみて分かるとおり、高齢化・高学歴化要因は、各々の労働者の賃金を基準時点で固定しているため、「実質」賃金の上昇要因と考えることができる。

<sup>19</sup> これには、90年代には不況に伴って新卒採用が大きく抑制されたことも影響している。一方、87～92年の高齢化・高学歴化要因が小さいのは、新卒採用が大幅に増加したことが影響している。

<sup>20</sup> 前田・吉田[1999]は、90年代における日本企業のROA（資本収益率）の低下には、過去の積極的な資本蓄積に加え、労働需給などに比した時間あたり賃金の高止まりも影響していることを指摘し、その背景として、時短の影響を明示しているほか、年功賃金体系のもとでの労働者の高齢化が影響している可能性を指摘している。本稿における賃金上昇率の要因分解は、そうした考え方をデータ面からサポートするものである。

<sup>21</sup> 上記の試算による先行きの高齢化・高学歴化要因が幾分小さくなっているのは、従来に比べれば大卒を中心に賃金プロファイルの傾きが緩やかになっていることや、「団塊の世代」の賃金上昇圧力が剥落することなどが影響している。なお、図表15では先行きの年齢階層別の大卒比率を計算する際に、97年以降は若年層の大卒比率が上昇しないという前提をおいているが、実際には90年代に大学進学率が大きく上昇

のように期待成長率が屈折し、かつ労働分配率の引下げが課題となっている状況においては、無視し得ないものと考えられる。

これまでも企業は、高齢化・高学歴化への対応として賃金プロファイルのフラット化を進めてきたとみられるが(前掲図表7)、以上のような持続的な賃金上昇圧力を緩和するためには、さらなるフラット化が必要である。また、これまでは、賃金全体に上昇余地があるなかで、「若年層ほどは中高年層の賃金を上げない」という形でフラット化が進められてきた。しかし、今後は、以前のように高い経済成長が望み難く、かつグローバル化の流れもあって資本効率(資本収益率)がより重視されるといった日本企業を取り巻く環境からみて、賃金全体の抑制が予想されるだけに、「労働生産性に比して高めの賃金を享受しているとみられる中高年層の賃金引下げ」によるフラット化が行なわれる可能性が考えられる<sup>23</sup>。

この点、企業収益の観点からは、「団塊の世代」が賃金プロファイルのピークに達している現在が、企業にとって最適な変更時期(変更した時の人件費圧縮幅が最大となるタイミング)と考えることもできる。後述のようなアンケート調査にみられる企業の年功賃金に関する急速な意識変化は、そうした考えを反映したものかもしれない。また、98年後半から賃金の調整が急速に進んでいることは、データの制約によって現時点では年齢別賃金を把握できないため検証できないが、年功賃金の修正が本格的に始まり、中高年層の賃金引下げが行なわれていることを示唆している可能性もある<sup>24</sup>。しかし一方で、これは、中高年層との年功賃金(将来の賃金補填)に関する「暗黙の契約」を破棄するといった重大な意味を持つ。つまり、中高年層は、「暗黙の契約」を前提に生活プランを立て、住宅ローンなど名目固定的な支払契約を結んでいると考えられるため、その破棄を意味する名目賃金の引下げには、若

---

しており(大学等進学率<文部省調査>:90年30.6% 99年44.2%)、この点を踏まえると、高齢化・高学歴化による賃金上昇圧力は図表15で示されるよりも幾分強まると考えられる。

<sup>22</sup> 図表14にみられるように、高齢化・高学歴化の要因は、70年代から賃金押し上げに働いていたが、当時は成長率や賃金上昇率が高かったために、問題にならなかったものとみられる。

<sup>23</sup> 前掲の前田・吉田[1999]は、外国人株主比率の上昇の影響などもあって、企業の資本効率(ROE・ROA)重視の姿勢が強まるなかで、80年代の米国の例を踏まえつつ、「実質賃金の抑制、労働の質に応じた賃金設定」という方向に、日本企業の行動が変化する可能性を指摘している。

<sup>24</sup> なお、前掲の木村[1999]は、賃金が大幅に下落した98年まで、「毎月勤労統計(労働省)」を用いてデータを延長して推計したところ、賃金の下方硬直性が消えたとしている。ただし、それが年功賃金の本格的な修正を示すのか、一時的な賃金下落に過ぎないのかについては、結論を留保している。

年層以上に強い抵抗を示す可能性がある。従って、中高年層の賃金引下げによる賃金プロファイルのフラット化がすでに進んでいるか、あるいは今後どのようなテンポで進むかについて、現時点では断定的なことは言えない。

#### 4．長期雇用制度の行方

以上みたように、年功賃金は今後さらに変化する方向にあると判断される。先に述べた「暗黙の契約」の考え方に基つけば、年功賃金の変化は長期雇用にも影響を及ぼすものと考えられるが、以下では、こうした長期雇用の変化の可能性について様々な観点から検討する。

##### (1) データ面からみた年功賃金と長期雇用の関係

まず、年功賃金と長期雇用の関係をデータ面から確認してみよう。業種別に両者の関係をプロットすると(97年時点)、平均年齢の高い業種ほど賃金プロファイルがフラットであり、賃金プロファイルがフラットな業種ほど若年層の平均勤続年数が短い、という関係がみられる(図表16上)。これは、高齢化が進んでいる業種においては、年功賃金の維持が困難であり、長期雇用にも影響が及んでいることを示しているものと考えられる。

ただし、80年代から90年代にかけての時系列的な変化をプロットすると、一時点における関係ほど明瞭な相関関係<sup>25</sup>はみられない(図表16下)。その要因としては、賃金体系以外の雇用流動化を妨げる制度の残存(企業年金制度・退職金制度<sup>26</sup>の問題など、一度企業に属した雇用者にとって、高い賃金を求めて外部労働市場に出るインセンティブが働きにくい制度の残存)や、業種間の賃金格差の存在(賃金水準の高い業種に在籍する労働者は、多少の賃金プロファイルのフラット化ならば、他の業種に移動せず現業種に止まる可能性が高い)などが考えられる<sup>27</sup>。

---

<sup>25</sup> 平均年齢上昇 賃金プロファイルのフラット化 若年層の勤続年数の短縮化、といった関係。

<sup>26</sup> 退職金支払は、勤続年数に伴う右上りのカーブが急であることが知られている。また、退職金税制についても、退職所得控除額が、勤続年数20年まで(40万円/年)と超(70万円/年)とで大きく異なるため、長期勤続に有利といわれている。

<sup>27</sup> 高齢化が顕著な代表的業種(鉄鋼、窯業・土石など)を取り上げてみると、時系列でも、上記のような関係が比較的はっきりと確認される。

## (2) 若年層の意識変化

2. で指摘したように「日本型雇用システム」を取り巻く環境が変化するなかで、アンケート調査によれば、若年層の長期雇用に関する意識は流動化を容認する方向へ確実に変化している(図表17)。そうしたもとで、確定拠出型年金の導入や職業紹介に関する規制緩和のように、雇用流動化を妨げていた制度的な問題が解決の方向にあることをも踏まえると、賃金プロファイルの傾きがさらにフラット化した場合には、若年層を中心に同一企業に勤め続けることへのこだわりはさらに薄れる可能性が高いものと考えられる。

## (3) 企業側のスタンス

これに対する企業サイドのスタンスについて、アンケート調査をみてみよう(図表18)。まず、年功賃金に関しては、社会経済生産性本部によるアンケート調査によれば、能力給の導入等により見直しを図るとする先が殆どであり、さらに、97年から98年にかけてのわずか1年の間に、今後の賃金制度を「全面的に能力・成果主義にする」と答える企業がかなり増加している(97年:30% 98年:38%)。このように、企業の賃金制度に対する意識は、このところ急速に「能力・成果主義」の方向に変化している。一方、長期雇用に関しては、今後も維持していく方針を示す企業が多い。99年初に実施された労働省主催の研究会(企業経営・雇用慣行専門委員会)によるアンケート調査では、「基本的な見直しが必要である」とする企業は2割以下に止まっており、「原則維持」(3割強)あるいは「部分的な修正」(4割強)を掲げる企業のウエイトが高いという結果となっている<sup>28</sup>。

しかし、企業が、年功賃金を見直し、賃金プロファイルのフラット化を進める一方で、長期雇用を維持しようとしても、本来、両者は併存して成立するものと考えられるため<sup>29</sup>、企業の意図するようなシステムが維持されるかどうかは疑問である。

---

<sup>28</sup> これには、原則として解雇を自由に行なえる米国と異なり、日本では、「一般的にいえば、裁判官は、終身雇用の観念が強く、解雇を極めて重大な不利益措置とみており、当該労働者に有利なあらゆる事情を動員して、それが過酷にすぎないかを検討する傾向」(菅野[1996])があるため、判例の蓄積により解雇が厳しく制限されており(「解雇権濫用法理」)、企業サイドは、定年のタイミング等を除いて、自ら雇用契約を終了させることについての現実的な手段を殆ど持っていないことも影響していると思われる。

<sup>29</sup> 青木・奥野・村松[1996](年功賃金と長期雇用の相互依存関係が強い点を指摘)に代表されるように、経済理論的にはこうした考え方が広く支持されている。こうしたなかで、橘木[1998]は、長期雇用は労使にとってメリットが大きいことなどを理由に、能力・成果主義と長期雇用が両立可能と指摘しつつ、将来の日本の労働市場の予測として、「長期雇用にコミットする人と、短期雇用を繰り返す人に二極分解する」

また、2. でみたように、期待成長率が平均的に低下し、かつ成長率の変動やバラツキが大きいなど不確実性が高いもとでは、企業サイドでも、長期雇用を維持することに従来以上にリスクを感じていると考えられる。従って、企業の長期雇用に対するこだわりも次第に薄れるものと思われる。

以上の諸点((1)~(3))を踏まえると、年功賃金と同様に、長期雇用についても修正の方向で進むと考えられる。ただし、その修正のテンポは、年功賃金がどのようなテンポで修正されるか、企業年金や退職金制度がどのように変化するか、などに依存するため、予想は困難である<sup>30</sup>。なお、「長期雇用が崩壊する」といった主張も一部に聞かれるが、もともと労働者は危険回避的とみられる一方、企業サイドにとっても企業固有の人的資本形成を必要とする部分が残ると考えられるので、そうした主張はやや行き過ぎと思われる。実際、リストラが進んだ90年代初めに長期雇用が崩壊したとされる米国でも、なお長期雇用的な部分が残存している点は、指摘しておく必要がある(図表19)<sup>31</sup>。

## 5. 結びに代えて

以上では、「高齢化・少子化」や「情報化やグローバル化」といった日本経済を取り巻く環境変化によって、80年代までの日本経済の発展を支えてきたと考えられる「日本型雇用システム」が変容を迫られており、まず年功賃金に本格的な修正の兆しがうかがわれる点について、具体的なデータを用いつつ考察してきた。そこで最後に、今後、日本の雇用システムが修正に向かい流動的な労働市場が実現した場合に何が起こるのか、構造調整の円滑化・失業率の低下のためにどういった政策が必要なのか、などの点について、若干の検討を加えることとする。

### (1) 賃金格差の拡大

労働市場の流動性の高さや失業率・賃金格差の関係を、先進諸国間で比較してみると(図表20)、90年代にかけては、米国、英国といった流動性の高い国では、失

---

シナリオを示している。

<sup>30</sup> また、制度面以外の要因によってそうした動きが促進される可能性もある。例えば、対内直接投資の大幅な増加(95年39億円、97年3901億円、99年1.6兆円<1-10月×12/10>)に伴い、「日本型雇用システム」を持たない外資系企業の存在感が増すことが、システムの修正を促進する可能性もある。

<sup>31</sup> 欧州のように、「賃金プロファイルは比較的フラットだが長期雇用」というパターンも存在している。

業率が低下する一方、賃金格差が拡大しているという関係が確認される<sup>32</sup>。一方、日本や大陸欧州諸国などの流動性の低い国では、賃金格差はそもそも小さく、かつ殆ど変化していない一方で、失業率が上昇しているという関係がみられる。90年代にかけては、グローバル化や情報化などによって各国で構造調整圧力が強まったが、そうした状況のもとでは、労働市場の流動性の高さは、構造調整をスムーズに進捗させ、失業率の低下というマクロ経済的なパフォーマンスの改善をもたらす<sup>33</sup>一方で、労働の質に応じた賃金設定を通じて賃金格差の拡大を引き起こしたと考えられる<sup>34</sup>。

日本における賃金格差の状況をやや詳しくみると、大企業・大卒労働者の同一年齢層内における賃金格差は、90年代に入りごく緩やかではあるが拡大しつつある（図表21）<sup>35</sup>。上記のような諸外国の事例や、4. で述べた日本企業における能力給制度拡充の動きも踏まえると、日本においても、今後労働市場の流動性が高まるとすれば、同時に賃金格差は拡大する可能性が高いと考えておく必要がある<sup>36</sup>。

---

<sup>32</sup> 図表20で示している賃金格差は、年齢や企業規模を考慮しない賃金格差である。これまで説明してきたように日本は年功賃金カーブが急であるため、各年齢階層内の賃金格差が小さいとしても、全体としてみれば「高年者と若年者の格差により賃金格差が大きい」といった結果が得られる可能性がある。にもかかわらず、図表20のように、日本の賃金格差が小さいという結果が得られるのは、同一階層内での賃金格差がかなり小さいことを示唆しているものと考えられる。

<sup>33</sup> この点に関し、米国FRBのGreenspan議長は、99年6月の上院Joint Economic Committeeでの証言において、米国並みの技術を利用できる日本や欧州が米国ほど生産性上昇を享受していない現状を説明する仮説の一つとして、労働市場の硬直性を挙げている。すなわち、情報技術が生産性を上昇させるためには、新たな技術の導入によって余剰化した労働者を解雇・再教育する必要があるにもかかわらず、日本・欧州の労働市場は米国と比較してこうした柔軟性に欠ける、と指摘している。

<sup>34</sup> 欧米の先行研究では、90年代にかけての失業率と賃金格差に関する各国間の相違は、労働需要に異質（idiosyncratic）に影響を与える供給ショック（例えば、グローバル化や情報化など）が生じることで、労働市場の流動性や失業保険制度の違いなどによりもたらされたものとの指摘が多い。ちなみに、70～80年代にかけては、労働市場の流動性にかかわらず、いずれの国でも失業率が上昇したが、上記の説明に従えば、同局面で生じたショック（例えばオイルショック）は、90年代にかけて生じたショックと異なる性格のものであったと考えることができる。

<sup>35</sup> 図表21は所定内給与に関する賃金格差である。データ面の制約から、賞与等を含んだ賃金全体の格差を測ることはできないが、通常、業績はより賞与に反映されやすい点を踏まえると、賃金全体では、図表21以上に格差が広がっている可能性が考えられる。

<sup>36</sup> 企業に対するアンケート調査の結果も、賃金格差の拡大が予想されるものとなっている。都留他[1999]は、東京都内の企業450社をサンプルに調査（97/6-7月時点）を行ない、企業内の同一学歴・同一年齢階層に属する労働者における賃金格差の実態を明らかにした。同調査によれば、35歳：22.6%、45歳：31.0%、55歳：36.6%の賃金格差（各年齢階層の平均賃金を100とした時の最高値と最低値との格差）が発生しており、また、先行きについても、約7割の企業が、賃金格差を「現在よりも大きな開きにしたい」と答え



## (2) 労働移動の円滑化と長期的な労働力減少への対応

(1) では、主要国での労働市場の流動性と失業率の関係についても触れた。ただし、もともと流動性の高かった米国などと違って、日本では、これまで労働者は長期雇用のもとで企業特殊的技能を蓄積してきたと考えられる。それだけに、構造調整を進める過程での失業率上昇を防ぐためには、失業者に対する再教育支援など円滑な労働移動を進めるような対策が必要となってくる。政府が現在進めている雇用対策は、そうした対策を含んでいるという点において前向きに評価できよう。

さらに、やや長い目で見た場合、構造調整を円滑化し、企業が不確実性に対応できるようにするためには、一段のパートタイム労働者の活用が重要となってくる。パートタイム労働者の活用は、一方で労働力率の上昇を促すことが予想されるため、わが国経済が抱える「高齢化・少子化に伴う労働力人口（あるいは生産年齢人口）の減少、および老年人口とのアンバランス」（前掲図表 10）という長期的な課題への対応策になり得るという点でも重要である。この点、わが国の女性労働者についてみると、いわゆる「M字型」の谷部分（子育てなどのために前後の階層に比べ労働力率が低い 25～44 歳）の労働力率が、なお国際的に比較して低水準にとどまっている（図表 22）。従って、同階層の労働力率引上げが今後も重要な課題と考えられる。こうした観点からは、パートタイム労働者に関する労働環境整備を行ない、失業率の低下、高い経済成長を達成した近年のオランダの事例が一つの参考となる<sup>37</sup>。また、長期的な労働力減少への対応のためには、高齢者層の労働力率の引上げということも検討課題となろう。実際、アンケート調査によれば、就業を希望する高齢者のウエイトは高く、企業サイドの工夫次第で労働力率引上げは可能と考えられる<sup>38,39</sup>。もちろん、そうしたマッチングが行なわれるためには、労働生産性に見

---

ている。

<sup>37</sup> 80 年代以降のオランダは、政労使協調路線のもと、パートタイム雇用の創出促進を狙って、企業・労働者双方のインセンティブに働きかける政策（＜企業側＞パートタイム労働者を雇用した企業への補助金支給、＜労働者側＞フルタイム労働者と同等の労働条件（賃金、社会保障、休暇））を打ち出し、流動性の高い柔軟な労働市場を実現した。

<sup>38</sup> この点について詳しくは、中川[1999]を参照。また、中川は、高齢者のうち、就業者の方が消費性向が高い点を示し、高齢者を取り巻く雇用環境を改善することが、高齢者の消費喚起に繋がるとしている。

<sup>39</sup> ただし、図表 22 に示されるとおり、わが国高齢者の労働力率は、諸外国に比べてかなり高い。従って、労働力確保のためにまず取り組むべきは女性労働力の一層の活用であり、この点では、パートタイムの活用に加え、仕事と子育てを両立する女性を支援する施策の充実も重要だといえる。

合った賃金設定がなされるとともに、再教育などにより労働者が企業のニーズに合った能力を習得することが前提となるのはいうまでもない。

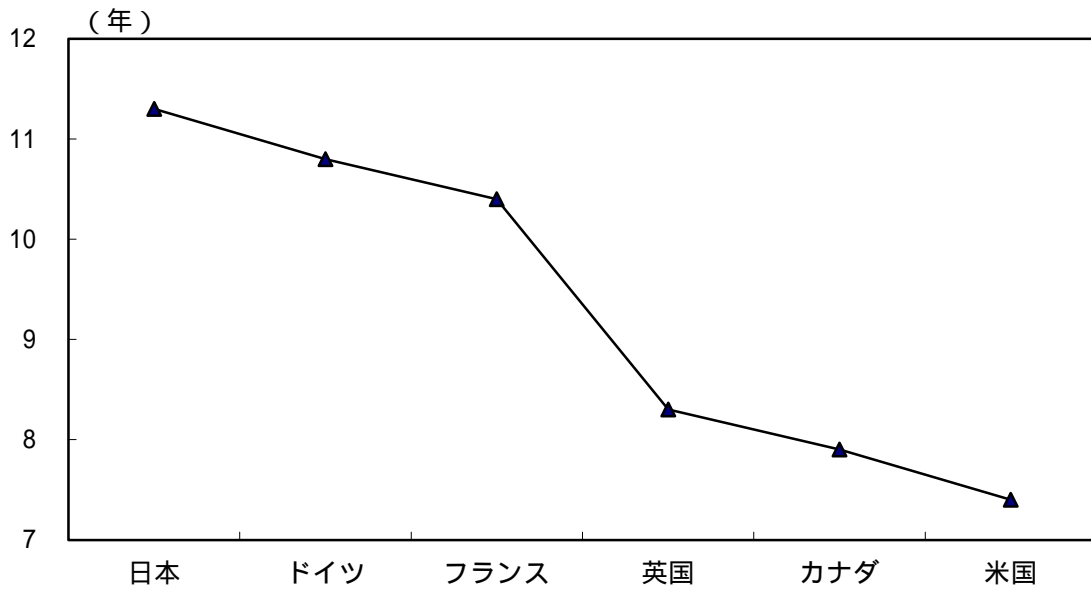
以 上

## [ 参考文献 ]

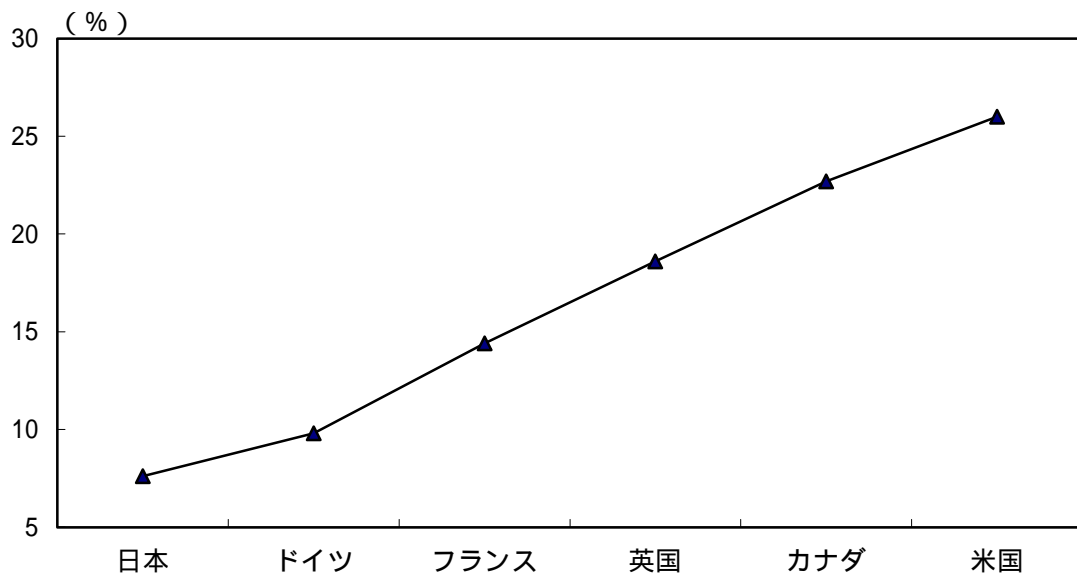
- 青木昌彦・奥野正寛・村松幹二、「企業の雇用システムと戦略的補完性」、『経済システムの比較制度分析（青木昌彦・奥野正寛編著）』第5章、東京大学出版会、1996年
- 植草一秀、「一刀両断 流動化阻む雇用システム」、日本経済新聞、1999年6月13日
- 小野旭、『日本的雇用慣行と労働市場』、東洋経済新報社、1989年
- 木村武、「名目賃金の下方硬直性に関する再検証 ある程度のインフレは労働市場の潤滑油として必要か？」、日本銀行調査統計局、*Working Paper Series* 99-4、1999年
- 小池和男、『仕事の経済学（第2版）』、東洋経済新報社、1999年
- 島田晴雄、『労働経済学』、岩波書店、1986年
- ・太田清、『労働市場改革』、東洋経済新報社、1997年
- 菅野和夫、『雇用社会の法』、有斐閣、1996年
- 橋木俊詔、「日本の労働市場と社会保障問題」、『日本経済 21世紀への課題（小宮隆太郎・奥野正寛編著）』第10章、東洋経済新報社、1998年
- 編、『賃金構造の国際比較に関する研究』、(財)労働問題リサーチセンター・賃金構造研究会、1994年
- 都留康・守島基博・奥西好夫、「日本企業の人事制度」、『経済研究』vol.50、no.3、一橋大学経済研究所、1999年
- 中川忍、「90年代入り後も日本の家計貯蓄率はなぜ高いのか?」、『日本銀行調査月報』1999年4月号
- 日本銀行調査統計局、「わが国の雇用システムについて」、『日本銀行月報』1994年3月号
- 樋口美雄、『労働経済学』、東洋経済新報社、1996年
- 前田栄治・吉田孝太郎、「資本効率を巡る問題について」、『日本銀行調査月報』1999年10月号
- 八代尚宏、『日本的雇用慣行の経済学』、日本経済新聞社、1997年
- ・原田泰、『日本的雇用と国民生活』、東洋経済新報社、1998年
- 依光正哲・石水嘉夫、『現代雇用政策の論理』、新評論、1999年
- 労働省、『日本的雇用制度の現状と展望』、1995年
- Bertola, Giuseppe, and Andrea Ichino, "Wage Inequality and Unemployment: United States vs. Europe," *NBER Macroeconomic Annual*, 1995
- Farber, Henry S., "Are lifetime jobs disappearing? Job duration in the United States: 1973-1993," *Working Paper*, No.5014, NBER, 1995
- Greenspan, Alan, "High-tech industry in the U.S. economy," *Testimony before the Joint Economic Committee, United States Congress*, June 14, 1999
- Marimon, Ramon, and Fabrizio Zilibotti, "Unemployment vs Mismatch of Talents: Reconsidering Unemployment Benefits," *Seminar Paper*, No.661, Institute for International Economic Studies, 1998
- Snowder, Denis J., "Causes of Changing Earnings Inequality," *Income Inequality: Issues and Policy Options*, Federal Reserve Bank of Kansas City, 1998
- Tachibanaki, Toshiaki, ed., *Wage Differentials: An International Comparison*, MacMillan Press Ltd., 1998

## 長期雇用の国際比較

### ( 1 ) 平均勤続年数



### ( 2 ) 勤続期間1年未満の雇用者の割合

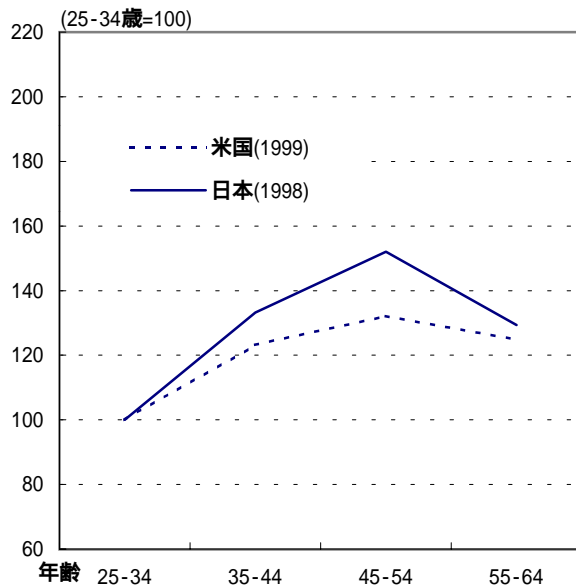


( 注 ) 計数はいずれも1995年のもの。ただし、ドイツは1994年、米国は1996年のもの。

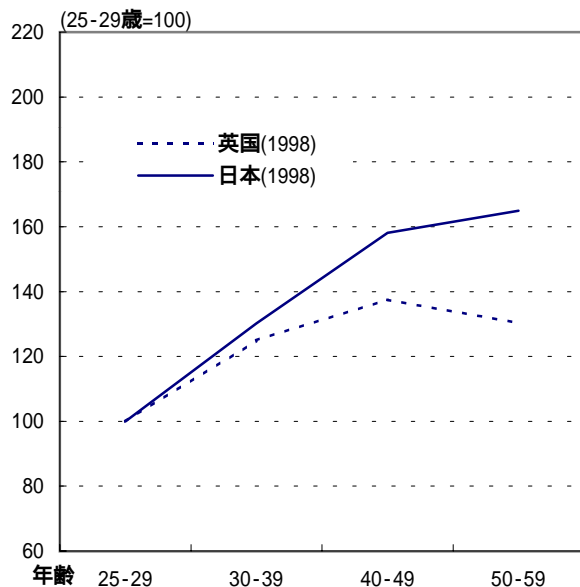
( 資料 ) OECD, *Employment Outlook 1997*

## 賃金プロフィールの国際比較

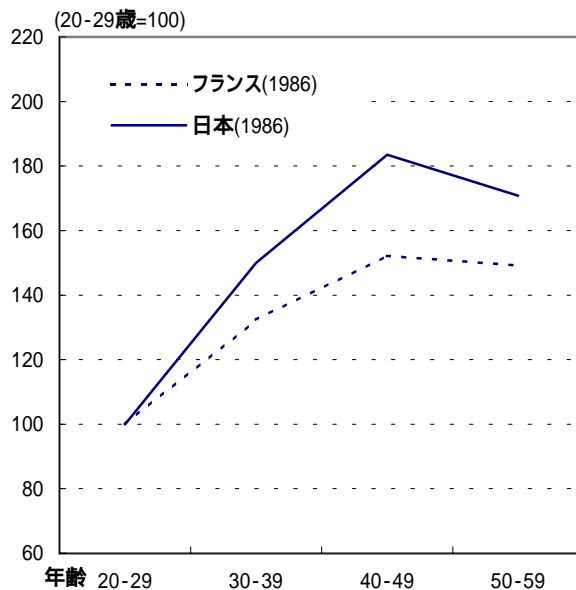
( 1 ) 対米国



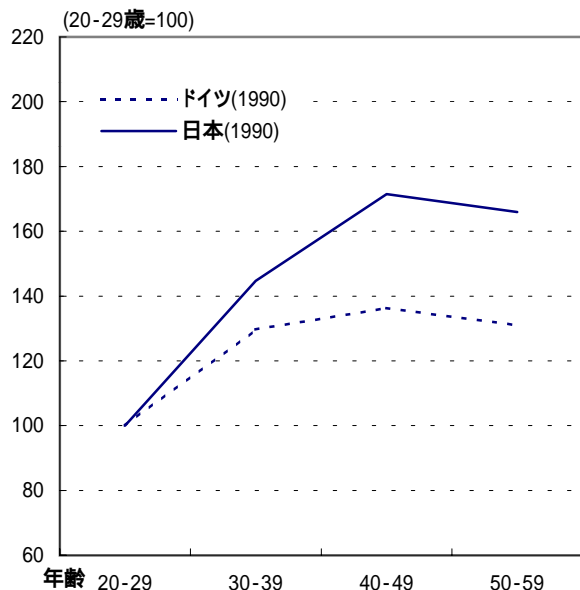
( 2 ) 対英国



( 3 ) 対フランス



( 4 ) 対ドイツ

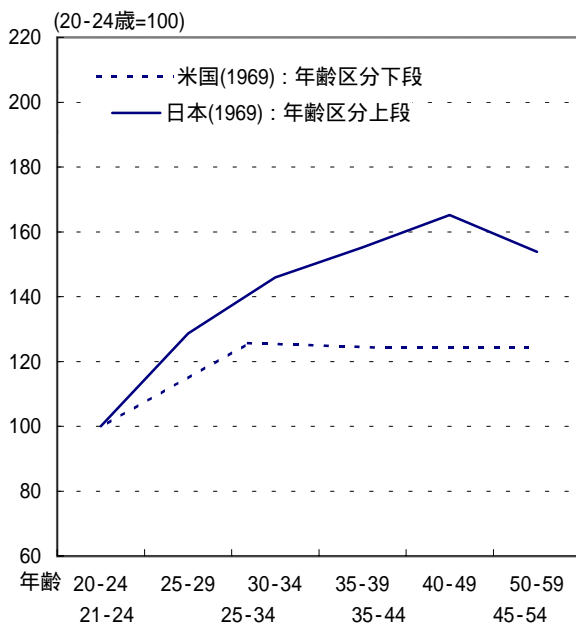


- (注) 1. 各国ともフルタイム男性労働者、ホワイトカラーとブルーカラー合計。  
 2. 米国は週平均収入の中位数。日本は「所定内給与」の中位数。  
 ドイツは平均週給。日本は「所定内給与」。  
 フランスは平均年収。日本は「決まって支給する現金給与額」（所定内給与 + 所定外給与）を12倍し、「年間賞与その他特別給与額」を加え年収換算。  
 英国は時間あたり平均収入。日本は「決まって支給する現金給与額」を「所定内実労働時間数」と「超過実労働時間数」の合計で除して時間当り賃金に換算。  
 米国、フランス、英国は収入(earnings)を賃金(wage)を表すものとして代用。  
 3. 若年失業の影響を避けるため米国は25-34歳を基準とした（小池[1999]参照）。  
 4. ドイツのデータは旧西ドイツ地域在住者のもの。

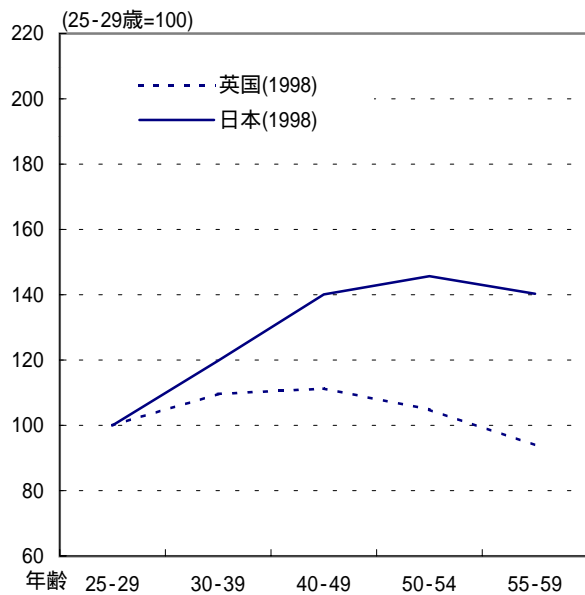
(資料) 米国：Current Population Survey、  
 ドイツ：橋本編[1994]、フランス：Tachibanaki ed.[1998]、  
 英国：New Earnings Survey、日本：「賃金構造基本調査報告」

## 賃金プロフィールの国際比較(ブルーカラー)

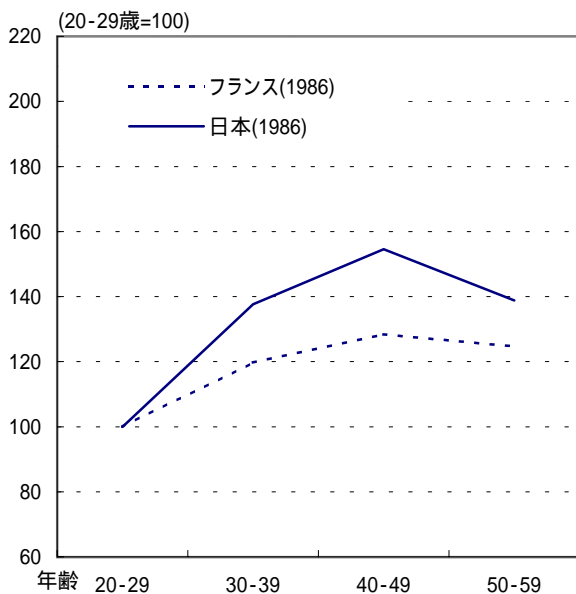
(1) 対米国



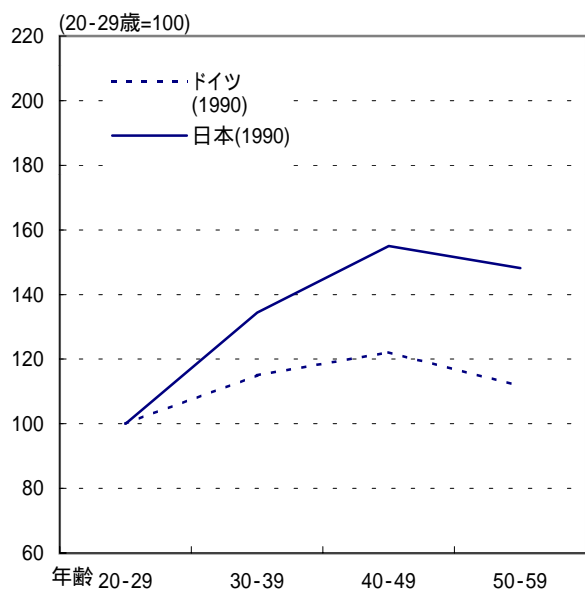
(2) 対英国



(3) 対フランス



(4) 対ドイツ



(注)1. 各国ともフルタイム男性労働者。

2. 米国、英国は平均週給。日本は「決まって支給する現金給与額」(所定内給与+所定外給与)。

ドイツは平均週給。日本は「所定内給与」。

フランスは平均年収。日本は「決まって支給する現金給与額」を12倍し、「年間賞与その他特別給与額」を加え年収に換算。

米国、フランス、英国は収入(earnings)を賃金(wage)を表すものとして代用。

3. ドイツのデータは旧西ドイツ地域在住者のもの。

4. 米国、英国は製造業のみ。

(資料) 米国：「海外労働白書 平成4年度版」、

ドイツ：橋本編[1994]、フランス：Tachibanaki ed.[1998]

英国：「海外労働白書 平成11年度版」、日本：「賃金構造基本調査報告」

## 「日本型雇用システム」に関するデータ（97年）

### （1）平均勤続年数

(年)

	全体	男子		女子			
		大卒	高卒	大卒	高卒		
全 体	11.8	13.3	12.0	13.5	8.4	5.9	8.8
大企業(1000人以上)	14.9	16.8	13.1	18.7	9.5	6.0	11.0
中堅企業(100～999人)	11.3	12.9	11.6	13.1	7.9	6.0	8.4
中小企業(10～99人)	9.7	10.6	10.0	10.0	8.0	5.7	8.0

### （2）転職率

(%)

	全体	男子	女子
全体（除く官公庁）	5.7	4.7	7.3
大企業(1000人以上)	3.7	2.3	7.0
中堅企業(100～999人)	5.4	4.3	7.3
中小企業(1～99人)	6.6	6.1	7.2

（注）「転職率」とは、「1年前の勤め先と現在の勤め先が異なるもの」を、「雇用者のうち1年前も有業者だったもの」で除したものの。

### （3）賃金プロファイル（50～54歳賃金 / 20～24歳賃金）

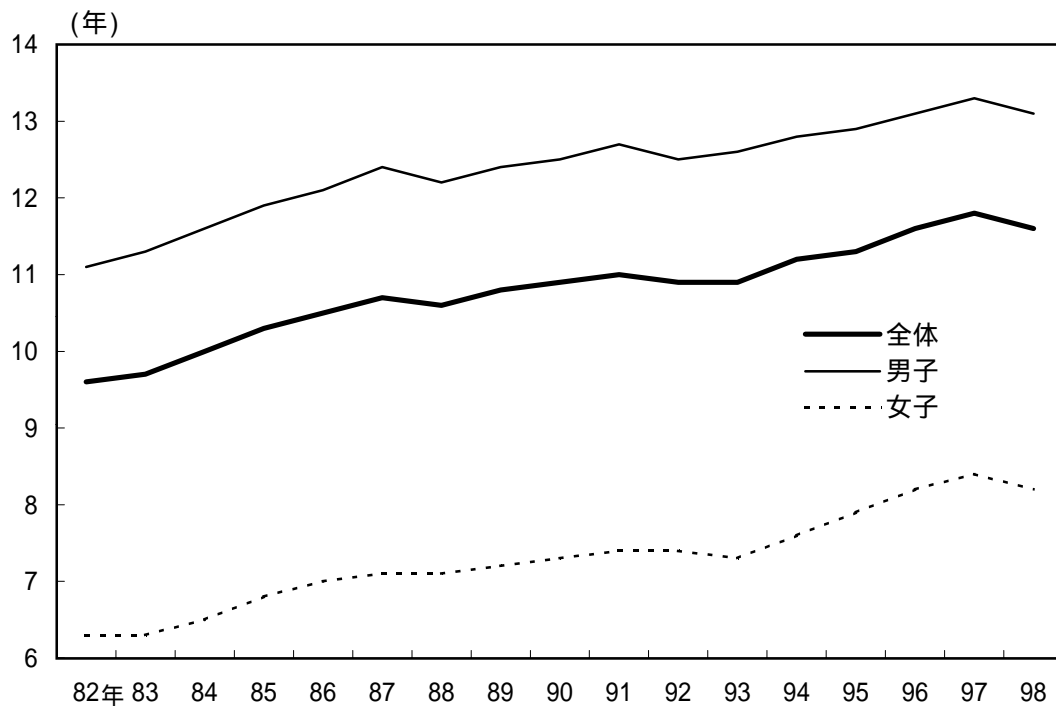
(%)

	全体	男子		女子			
		大卒	高卒	大卒	高卒		
全 規 模	208.4	224.5	311.0	209.2	129.7	234.6	133.2
大企業(1000人以上)	263.5	263.5	355.2	236.4	164.8	241.9	167.8
中堅企業(100～999人)	202.7	220.8	294.9	202.1	129.1	262.3	127.1
中小企業(10～99人)	165.2	179.4	243.2	175.7	119.8	206.9	125.9

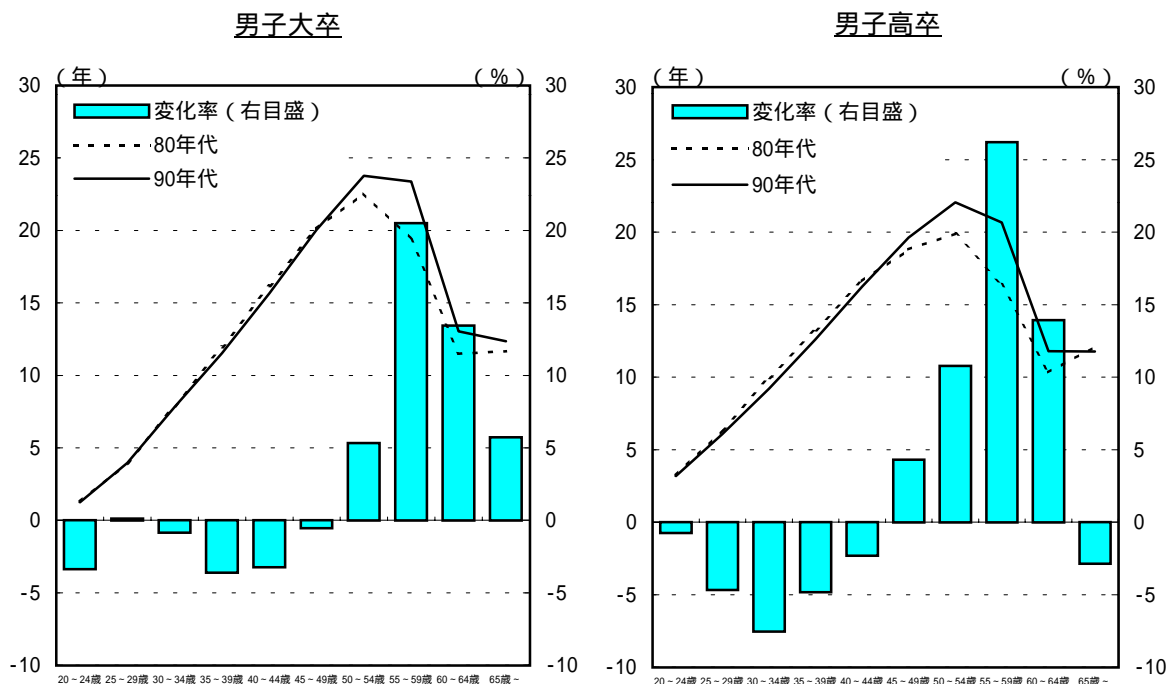
（資料）労働省「賃金構造基本調査報告」、総務庁「就業構造基本調査報告」

## 平均勤続年数の二極化

### ( 1 ) 全体



### ( 2 ) 年齢別の平均勤続年数 ( 企業規模計 )



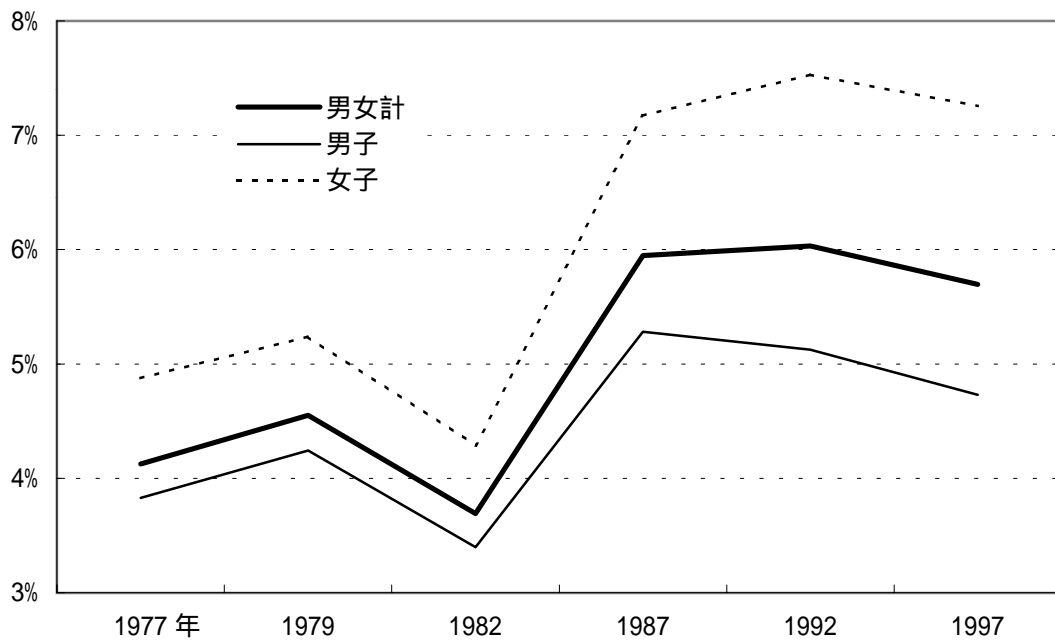
( 注 ) 「 80年代 」 には82-89年、「 90年代 」 には90-98年の平均値を使用。

( 資料 ) 労働省 「 賃金構造基本調査報告 」

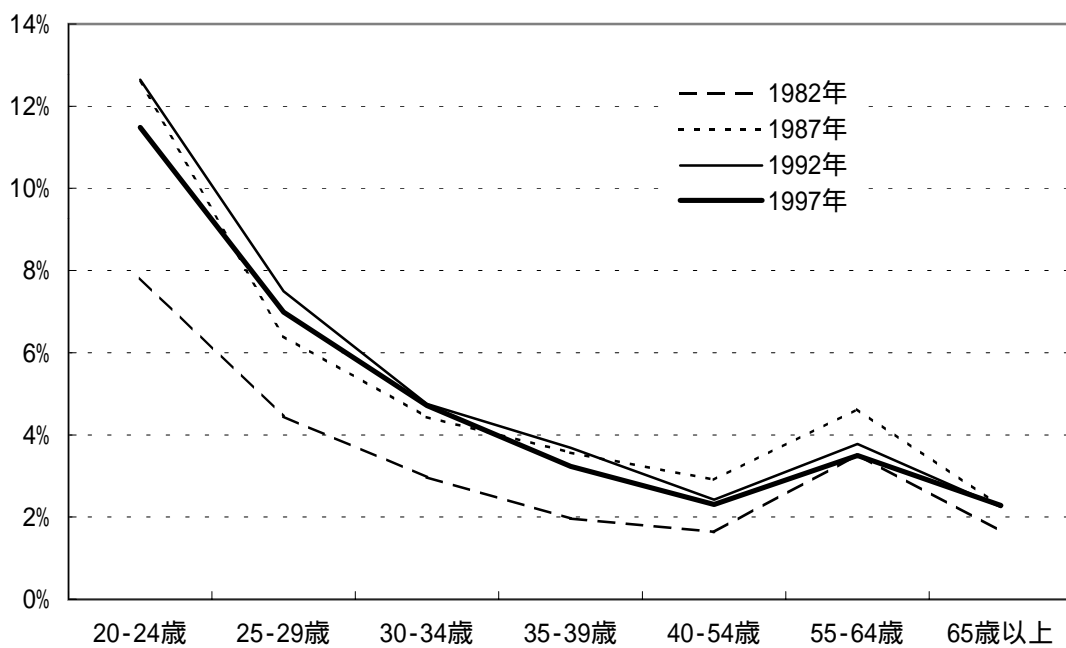


## 転職率の推移

### ( 1 ) 全体 ( 雇用者、除く官公庁 )



### ( 2 ) 男子年齢別 ( 雇用者ベース )



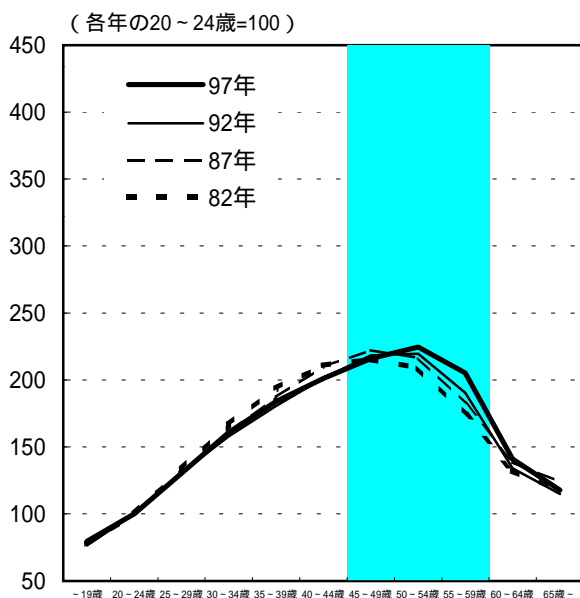
( 注 ) 「 転職率 」 とは、「 1 年前の勤め先と現在の勤め先が異なるもの 」を、「 雇用者のうち 1 年前も有業者だったもの 」で除したもの。

( 資料 ) 総務庁 「 就業構造基本調査報告 」

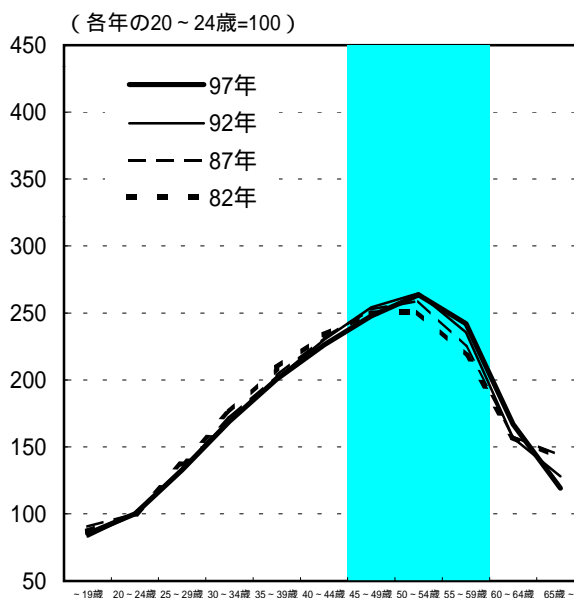
( 図表 6 )

## 賃金プロフィール ( 男性労働者・規模別 )

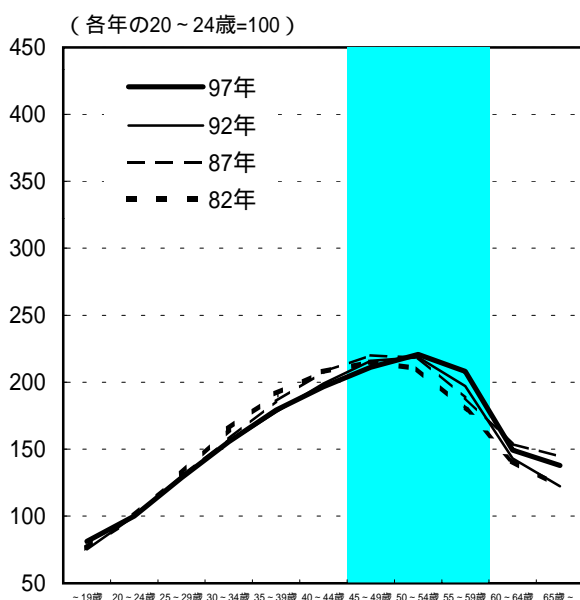
( 1 ) 全体



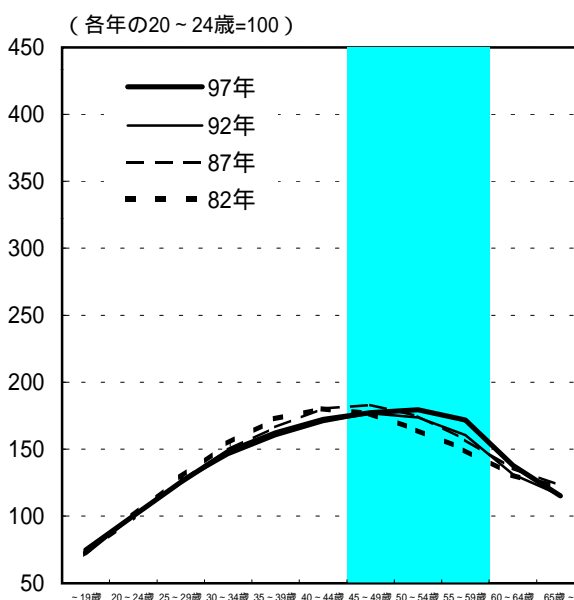
( 2 ) 大企業 < 30.8% >



( 3 ) 中堅企業 < 35.4% >



( 4 ) 中小企業 < 33.8% >

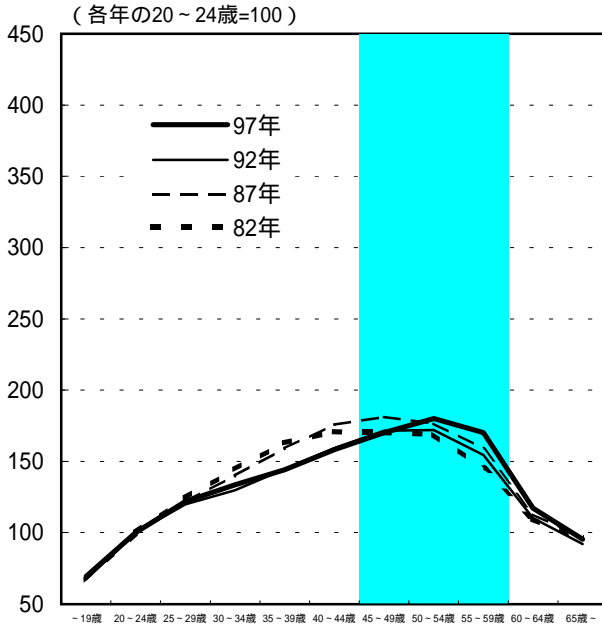


( 注 ) 1. < >内は労働者数のウェイト ( 97年時点 ) 。  
2. シャドー部は、賃金プロフィールのピークに位置する年齢階層。

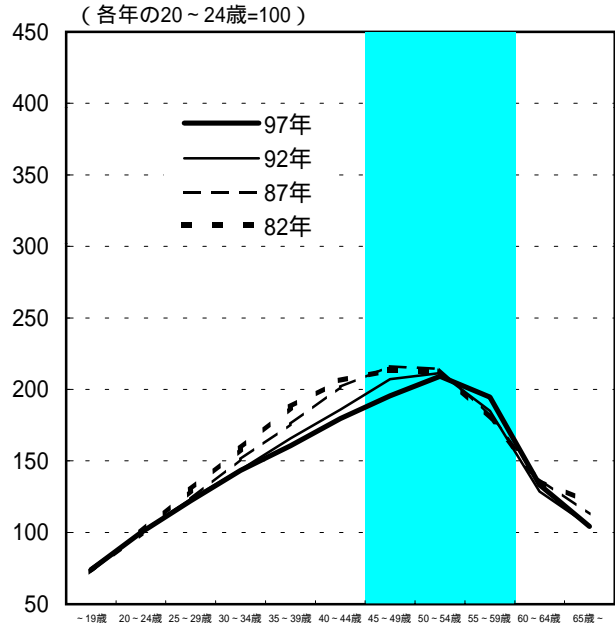
( 資料 ) 労働省「賃金構造基本調査報告」

## 賃金プロフィール ( 男性労働者・学歴別 ) - 企業規模計 -

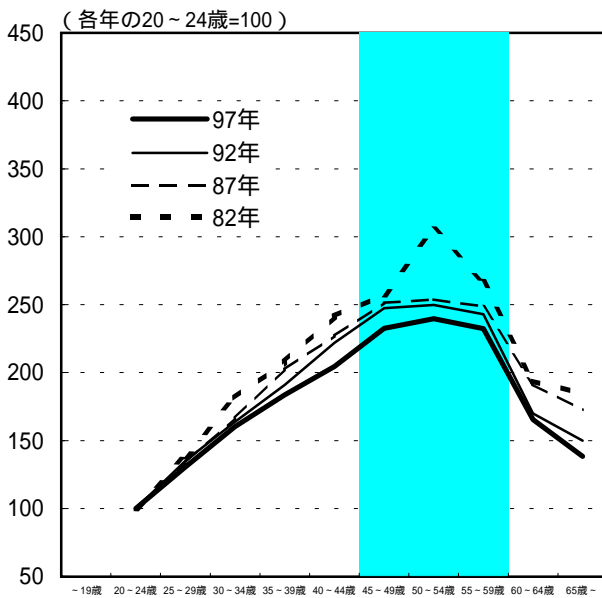
( 1 ) 小学校・新中卒 < 13.2% >



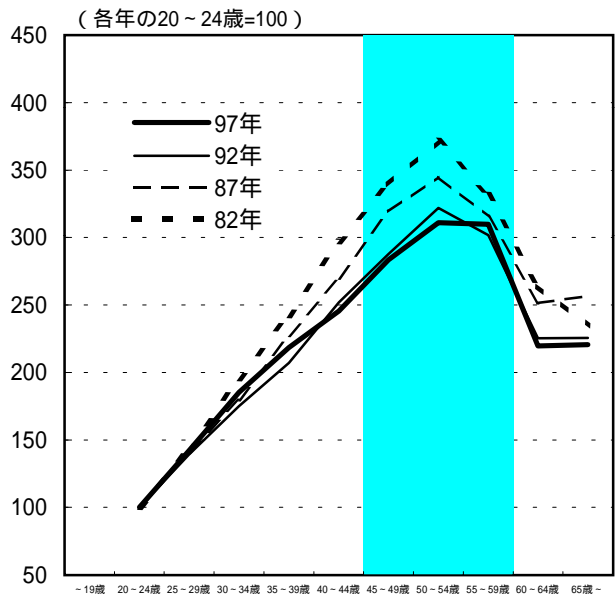
( 2 ) 旧中・新高卒 < 50.8% >



( 3 ) 高専・短大卒 < 7.4% >



( 4 ) 旧大・新大卒 < 28.6% >



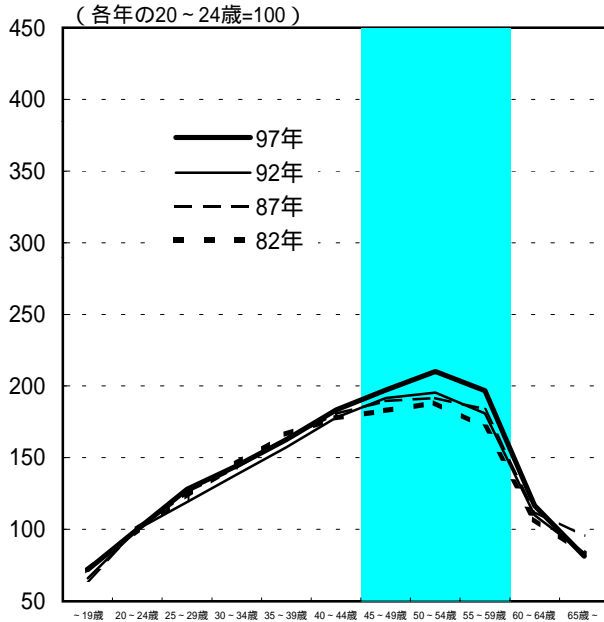
( 注 ) 1. < >内は労働者数のウェイト ( 97年時点 ) 。  
2. シャドー部は、賃金プロフィールのピークに位置する年齢階層。

( 資料 ) 労働省「賃金構造基本調査報告」

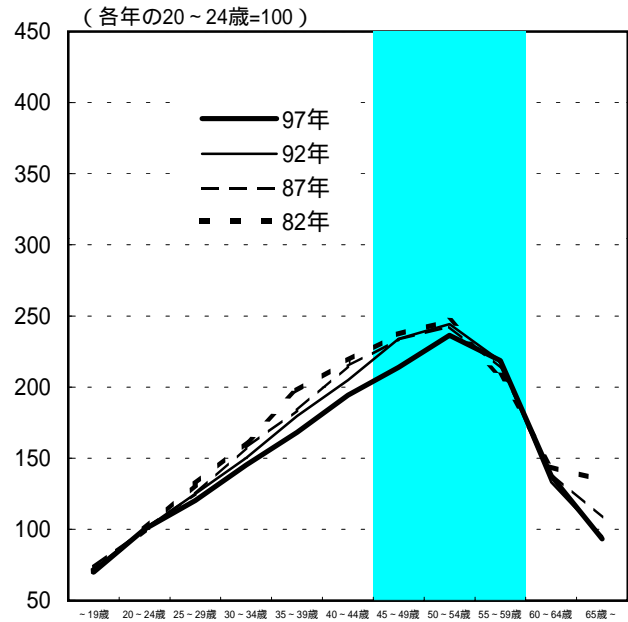
( 図表 7 - 2 )

## 賃金プロフィール ( 男性労働者・学歴別 ) - 大企業 -

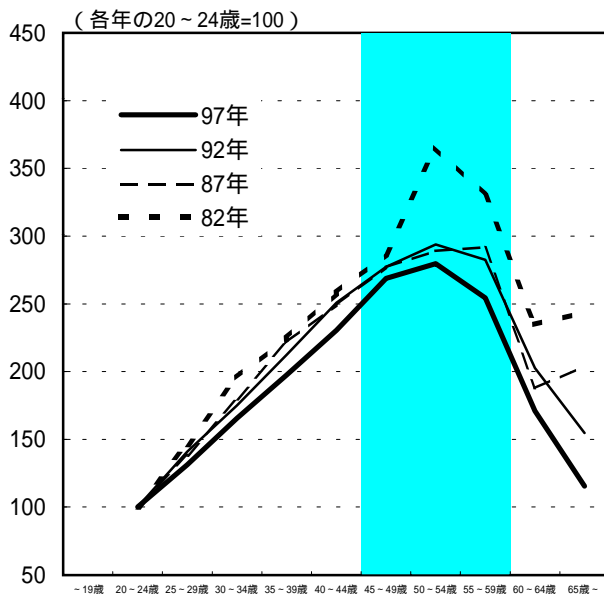
( 1 ) 小学校・新中卒 < 7.9% >



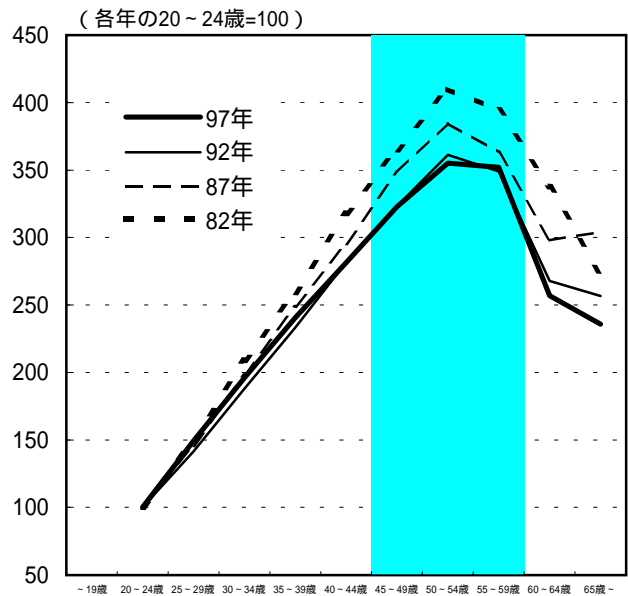
( 2 ) 旧中・新高卒 < 46.9% >



( 3 ) 高専・短大卒 < 5.3% >



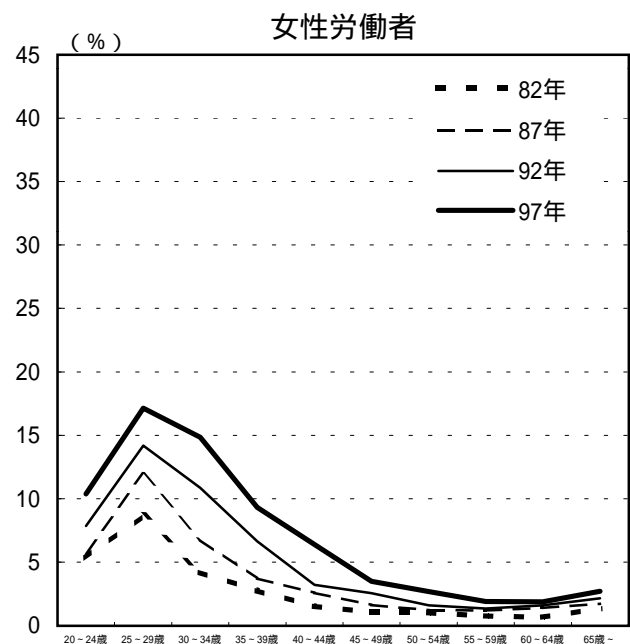
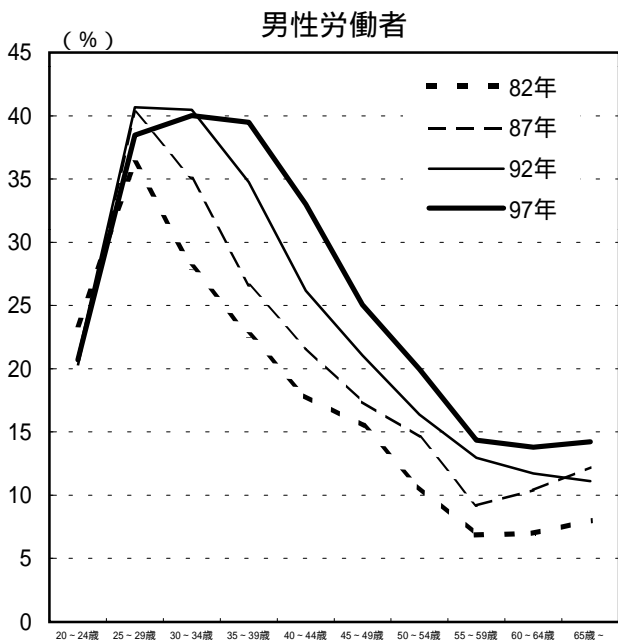
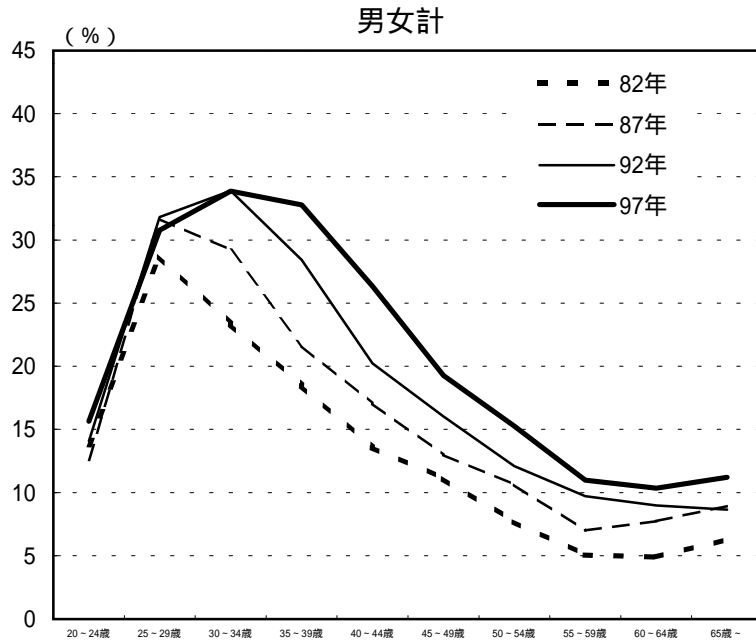
( 4 ) 旧大・新大卒 < 39.9% >



( 注 ) 1. < >内は労働者数のウェイト ( 97年時点 ) 。  
2. シャドー部は、賃金プロフィールのピークに位置する年齢階層。

( 資料 ) 労働省「賃金構造基本調査報告」

# 全労働者に占める大卒の割合

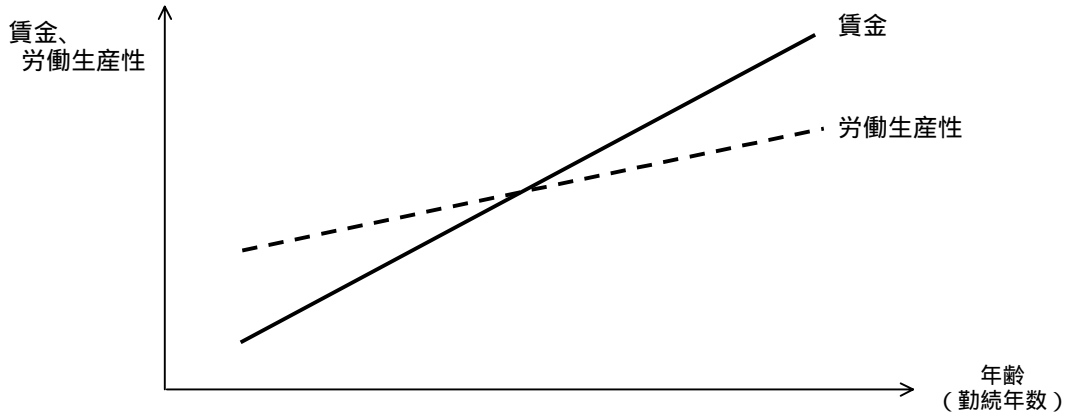


( 資料 ) 労働省「賃金構造基本調査報告」

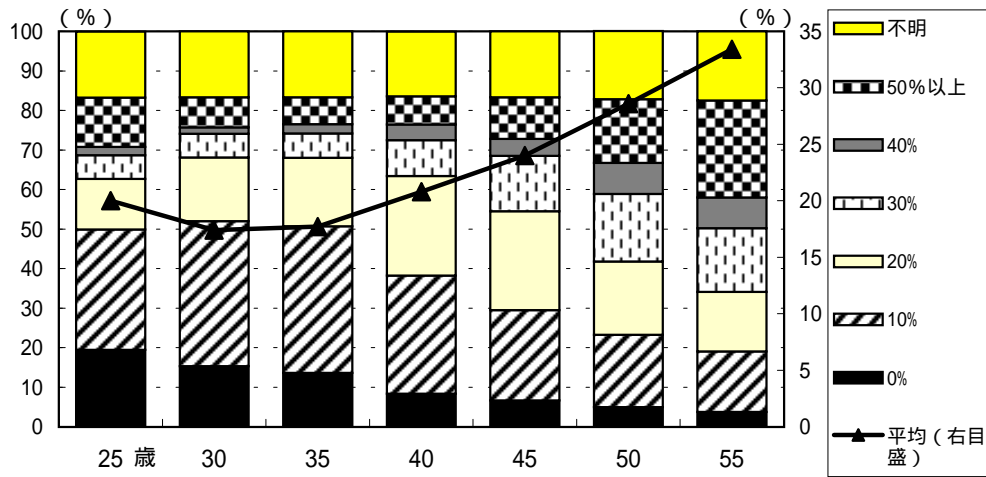
( 図表 9 )

## 生産性と賃金のバランス

( 1 ) 「暗黙の契約」の考え方に基づく生産性と賃金のバランス ( 概念図 )

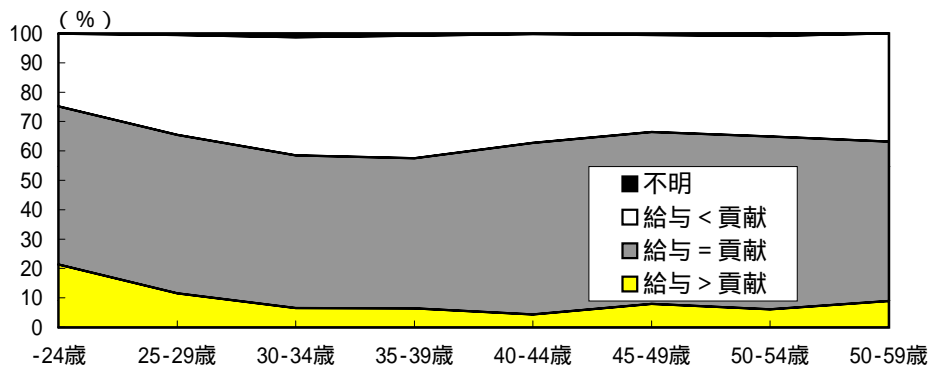


( 2 ) 企業サイドの見解



( 注 ) 自社の大卒ホワイトカラー正社員の中で、賃金に見合うだけの貢献をしていないと思われる人の割合はどの程度と考えているかを、社員の年齢別に尋ねたもの。

( 3 ) 労働者サイドの見解



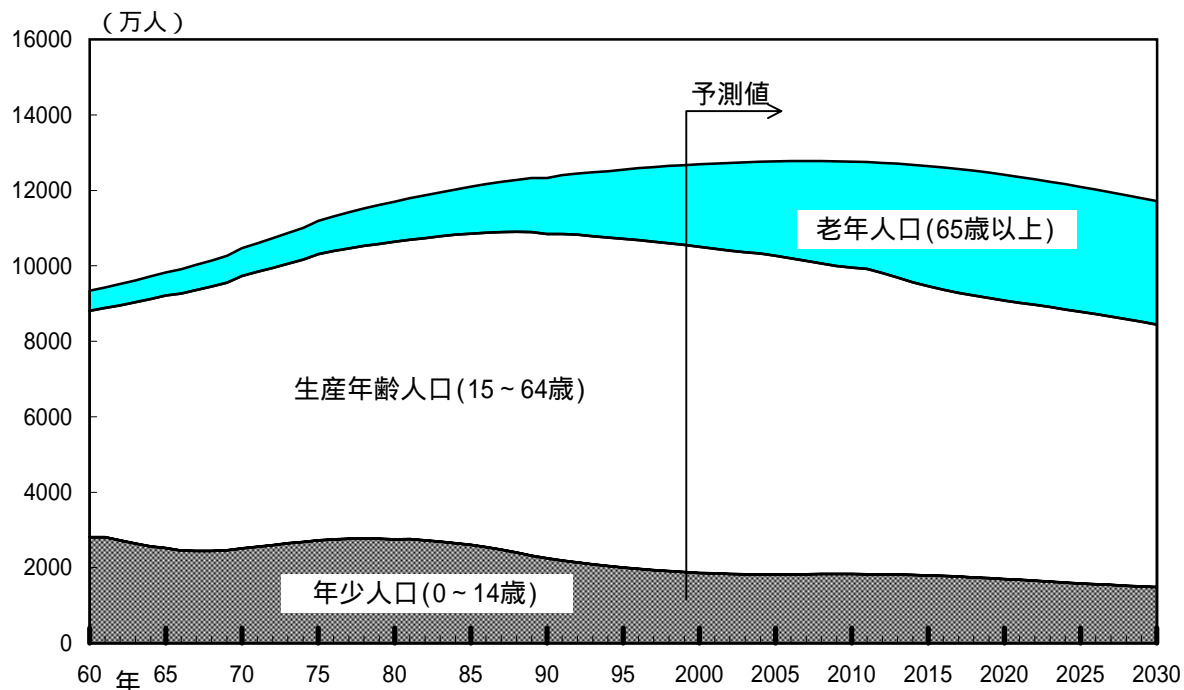
( 注 ) 大卒ホワイトカラー正社員に対し、自分が今もらっている給与と会社への貢献との関係について尋ねたもの。

( 資料 ) 労働省「日本の雇用制度の現状と展望」

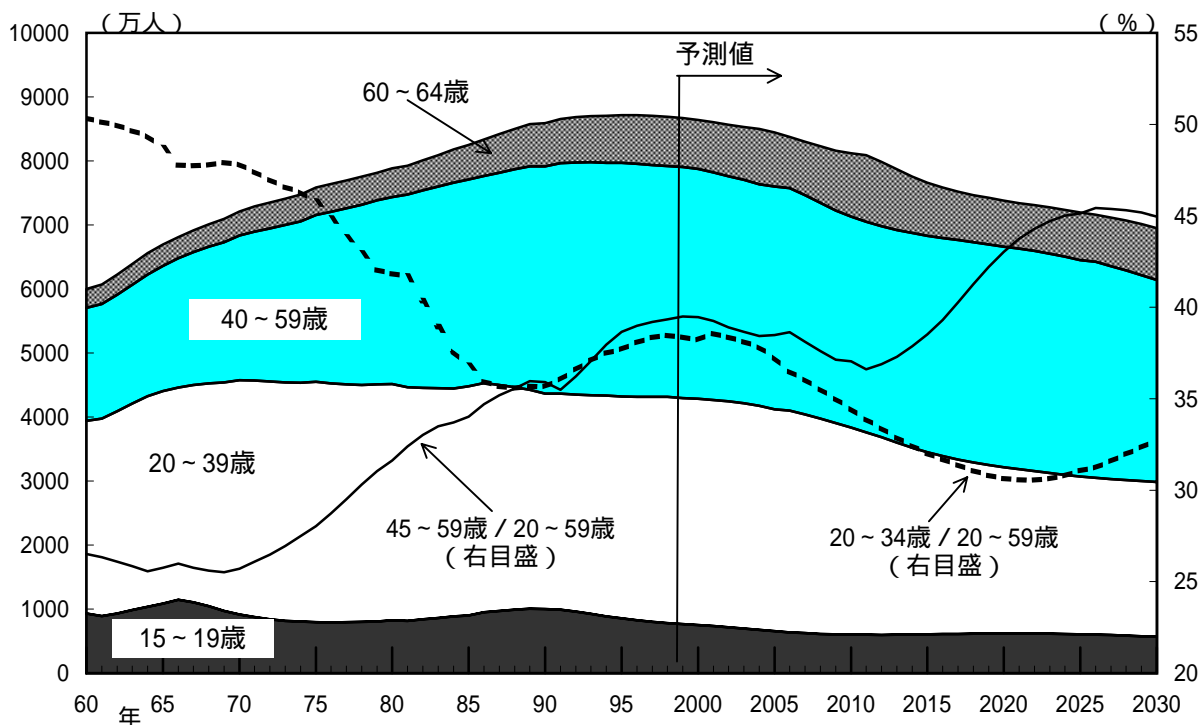
: 同調査は、従業員規模1,147人以上の企業2,000社と当該企業に勤務する男子従業員16,000人を対象に行われたもの。調査期間は、94/1~2月。

# 人口の年齢別構成比

## ( 1 ) 人口



## ( 2 ) 生産年齢人口



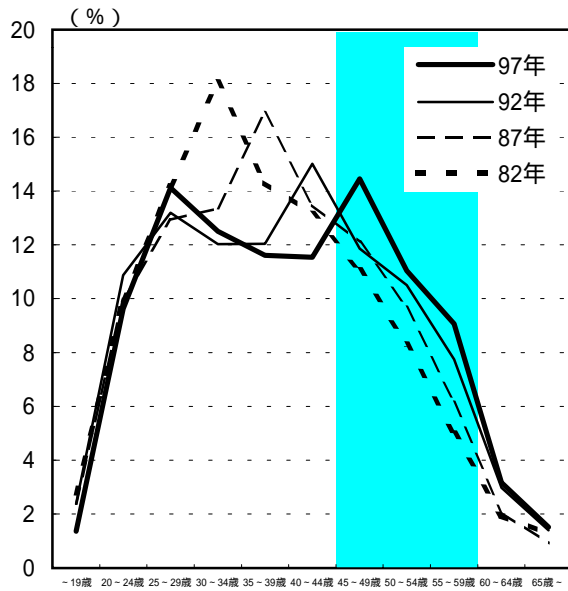
( 注 ) 予測値は、国立社会保障・人口問題研究所によるもの。

( 資料 ) 総務庁「推計人口」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」

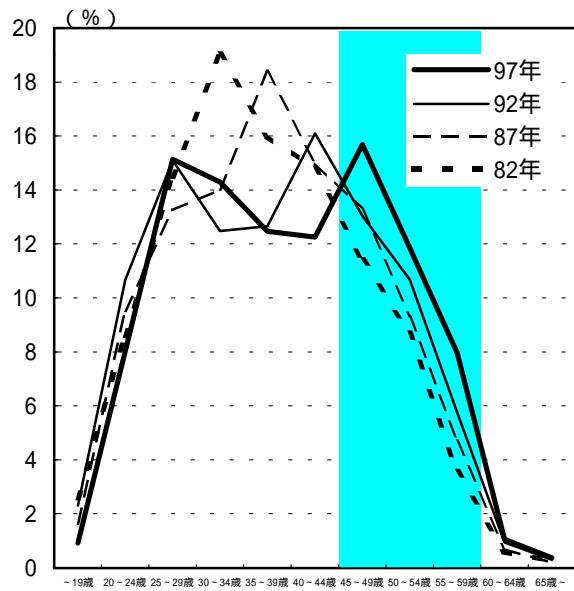
( 図表 1 1 )

## 年齢階層別の労働者ウエイト（規模別、男性労働者）

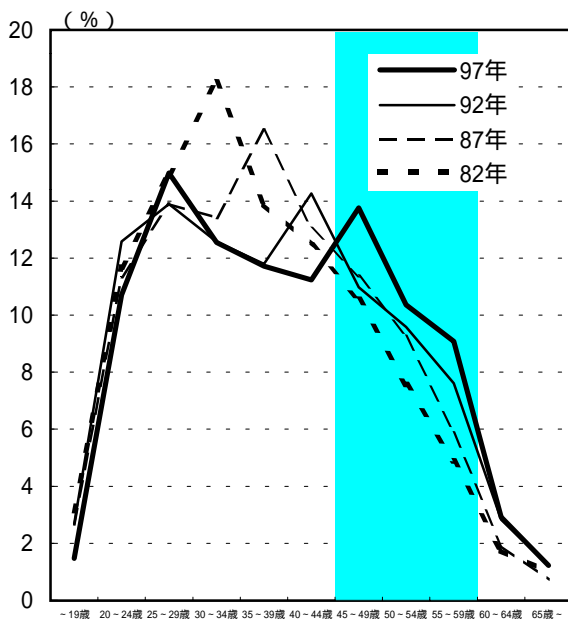
( 1 ) 全体



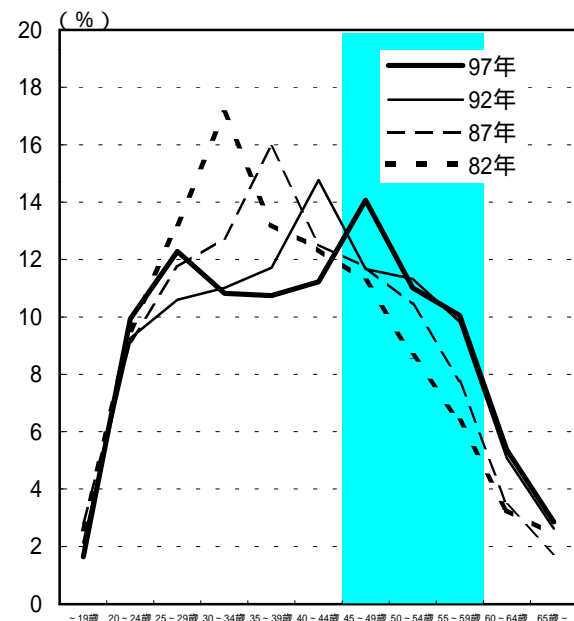
( 2 ) 大企業



( 3 ) 中堅企業



( 4 ) 中小企業



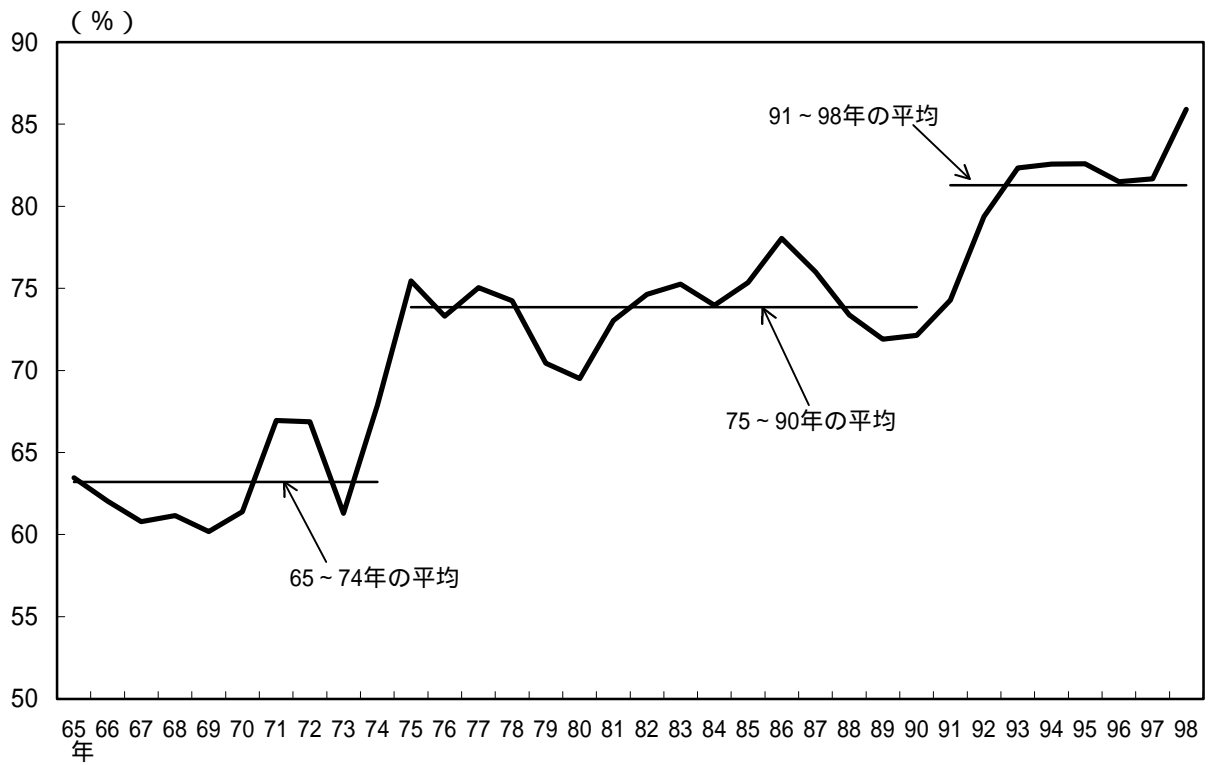
( 注 ) シャドー部は、賃金プロファイルのピークに位置する年齢階層。

( 資料 ) 労働省「賃金構造基本調査報告」



(注14の図表)

## 労働分配率

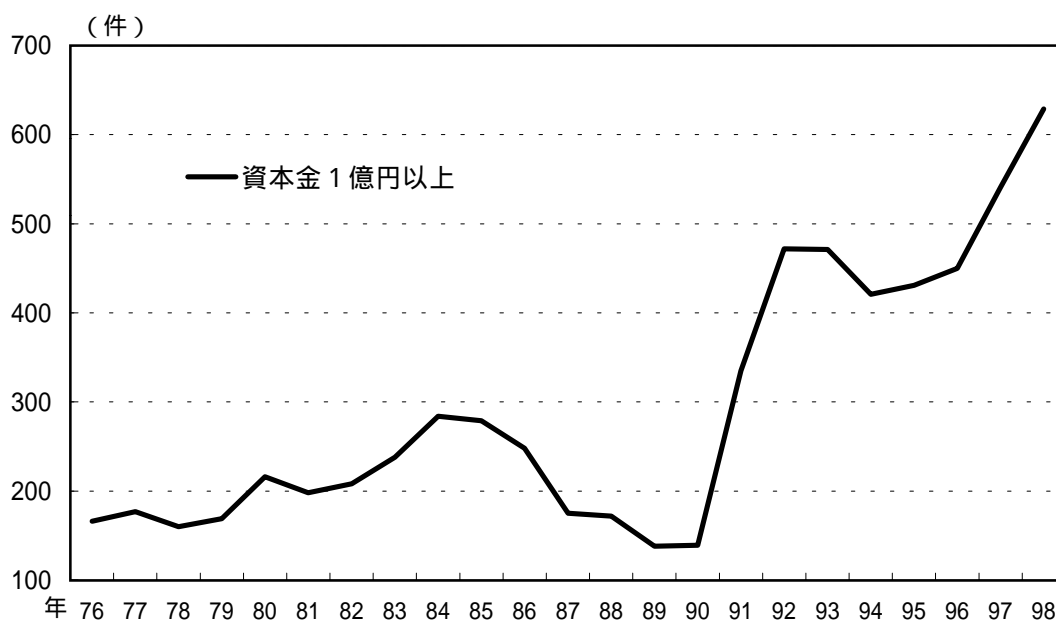


(注)法人季報、全産業ベース(人件費 / < 営業利益 + 人件費 > )。

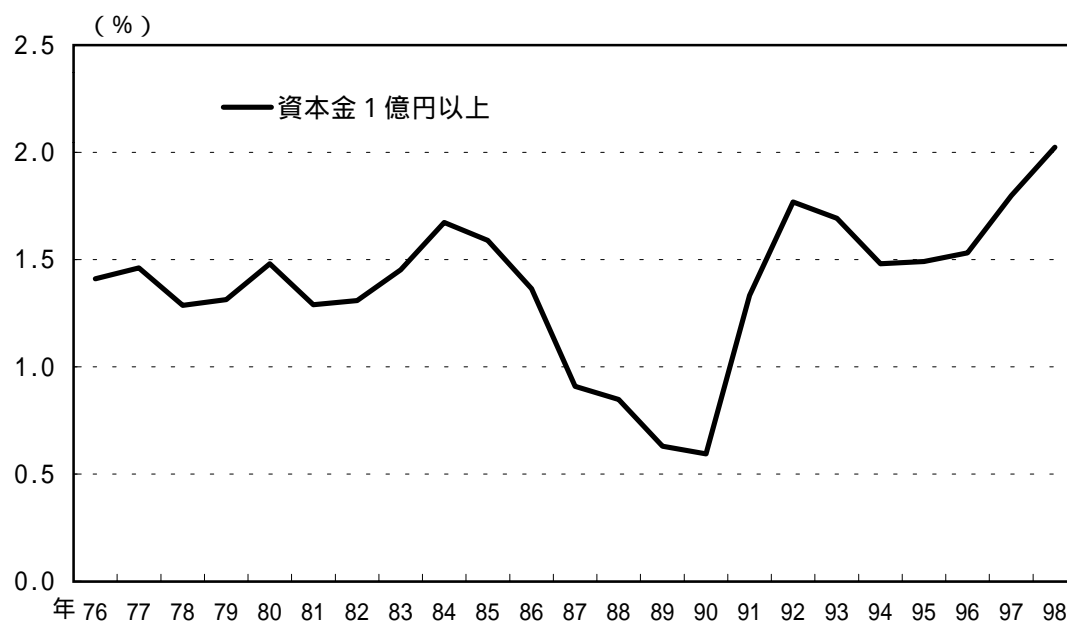
(資料) 大蔵省「法人企業統計季報」

## 大企業の倒産件数

### ( 1 ) 倒産件数



### ( 2 ) 倒産率の推移

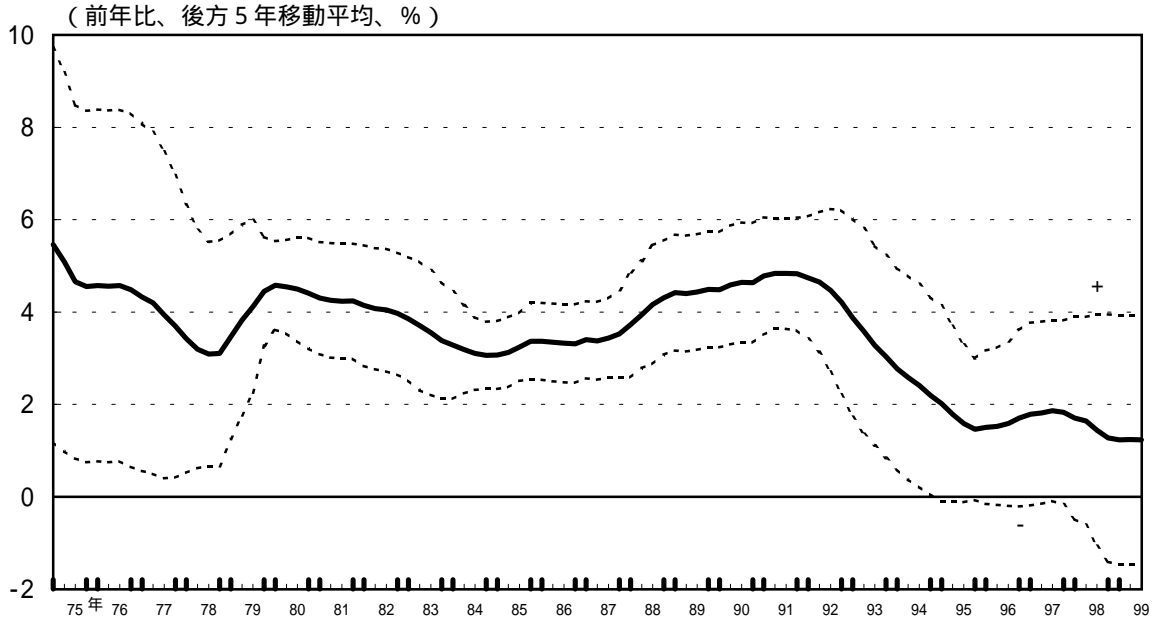


( 注 ) 「倒産率」とは、倒産件数 ( 銀行取引停止処分件数 ) を法人季報「推計法人数」で除したものである。

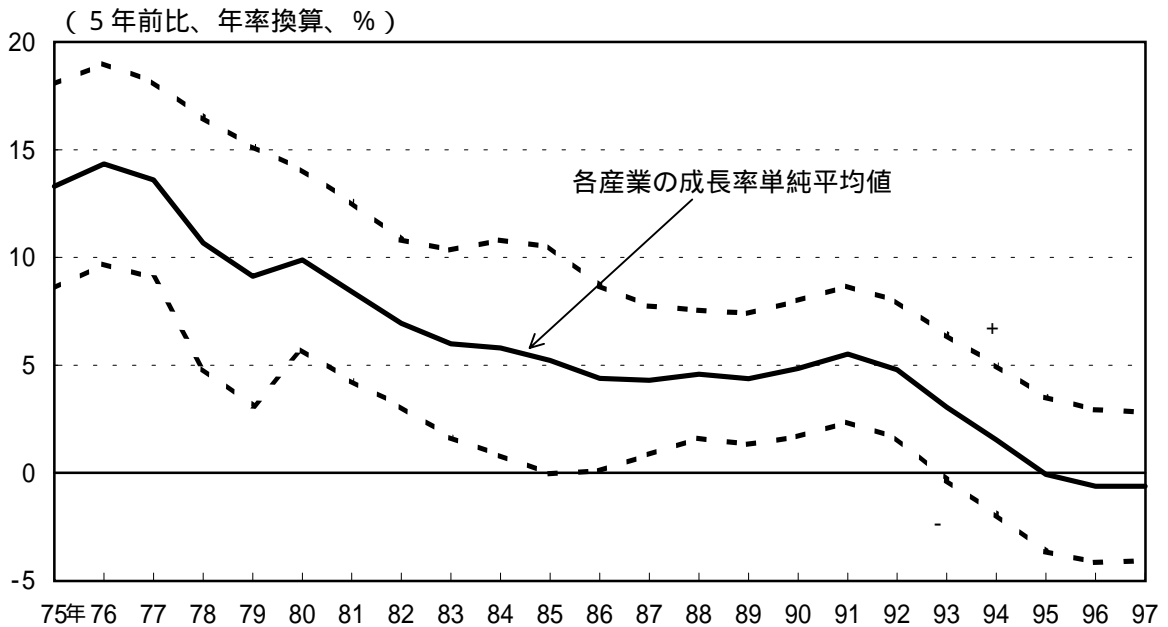
( 資料 ) 全国銀行協会「全国取引停止処分者の状況」、大蔵省「法人企業統計季報」

## 不確実性と業種間・企業間のバラツキ ( 1 )

### ( 1 ) 実質 GDP 成長率



### ( 2 ) 産業別名目 GDP 成長率とそのバラツキ



- ( 注 ) 1. は標準偏差を表す。  
2. ( 1 ) における は、過去 5 年間 ( 20 四半期分 ) の実質 GDP 成長率のバラツキを示している。  
3. 産業別 GDP は、金融保険、住宅賃貸を除いたベース。

( 資料 ) 経済企画庁「国民所得統計」

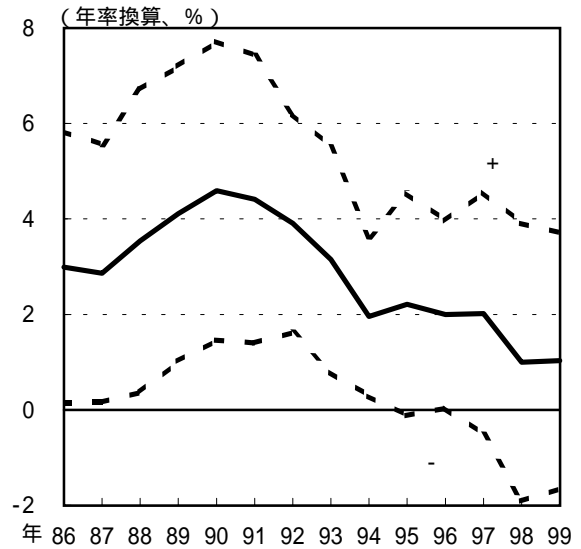
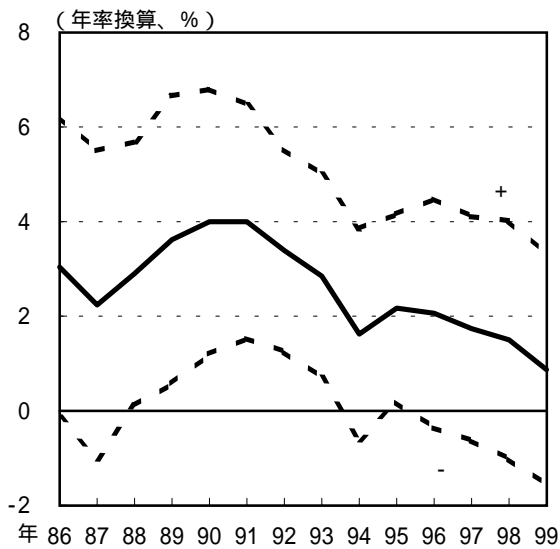
## 不確実性と業種間・企業間のバラツキ ( 2 )

### ( 3 ) 業界需要見通し ( 先行き 3 年間 ) に関する企業間のバラツキ



製造業

非製造業

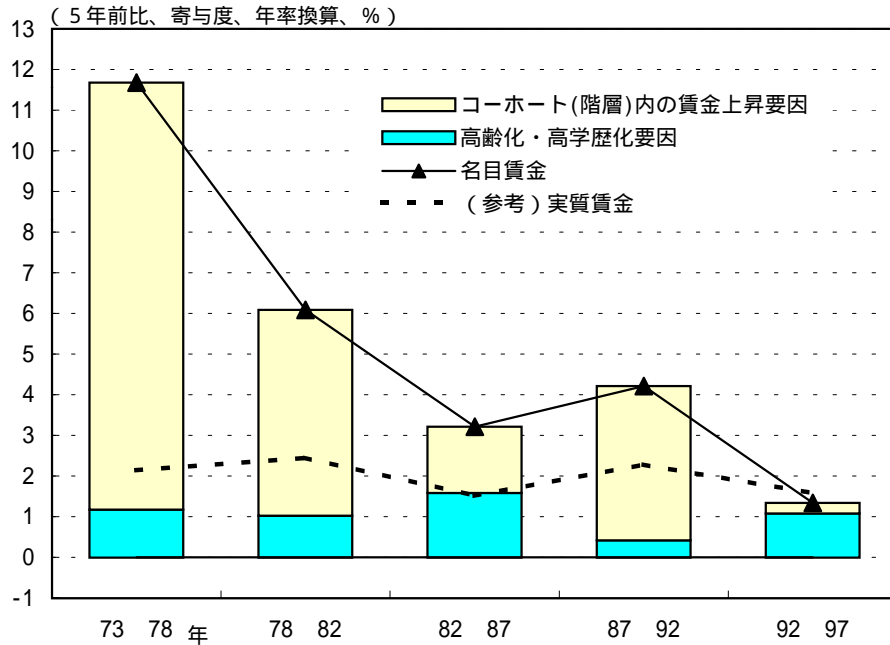


( 注 ) は標準偏差を表す。

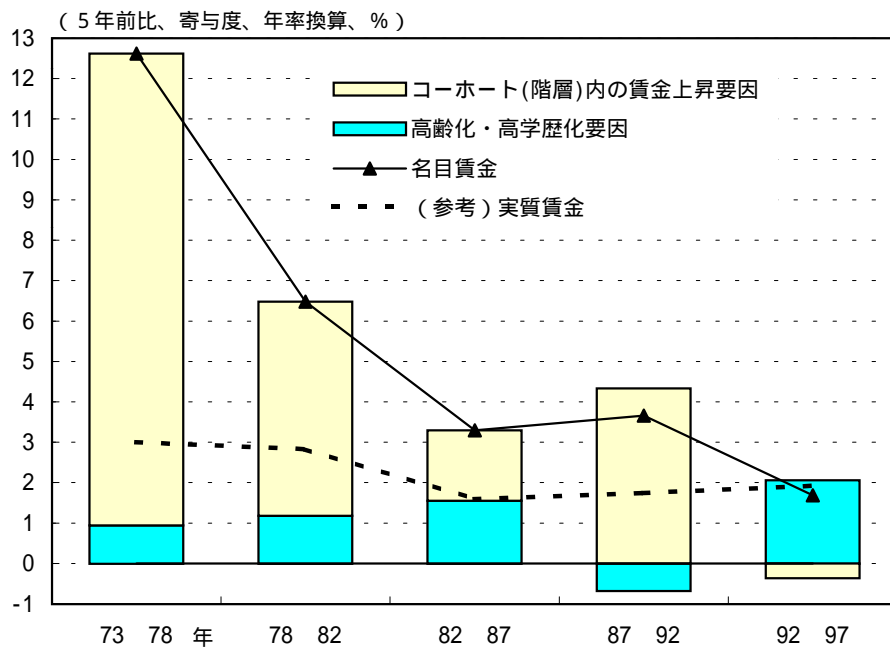
( 資料 ) 経済企画庁「企業行動に関するアンケート調査」

## 一人あたり名目賃金の推移

### ( 1 ) 全体



### ( 2 ) 大企業

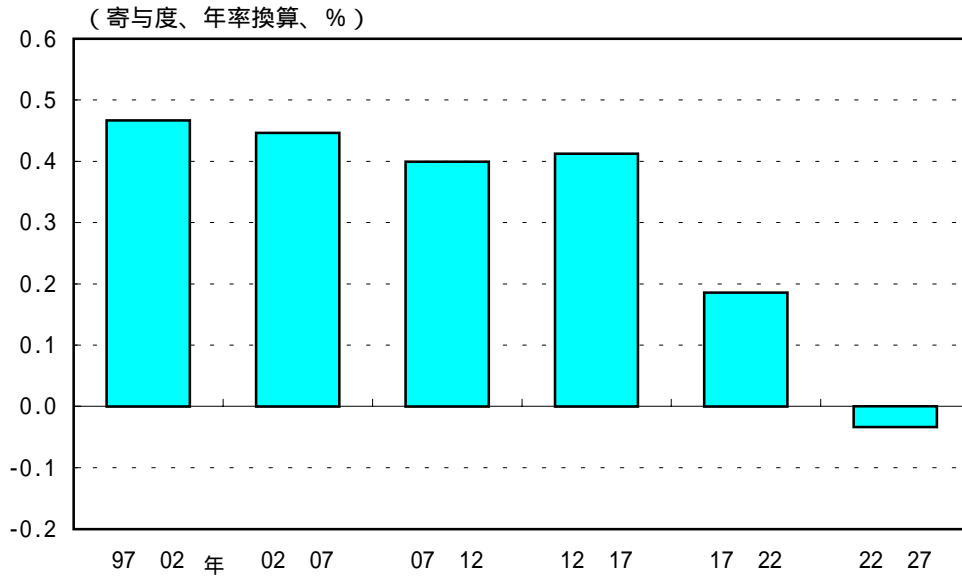


- ( 注 ) 1. 実質化には GDP デフレータを用いた。  
2. 「高年齢・高学歴化要因」には、高年齢の影響と高学歴化（特に中高年層）の影響とが含まれている。ここでは、同一年齢階層（5 歳刻み）・最終学歴（大卒とそれ以外）に属する労働者の平均賃金を不変とした時に、人員構成の変化によって生じる労働者全体の平均賃金の変化を、同要因によるものとみなした。計算方法の詳細については本文参照。  
3. データの都合上、78 82 年については 4 年前比とした。

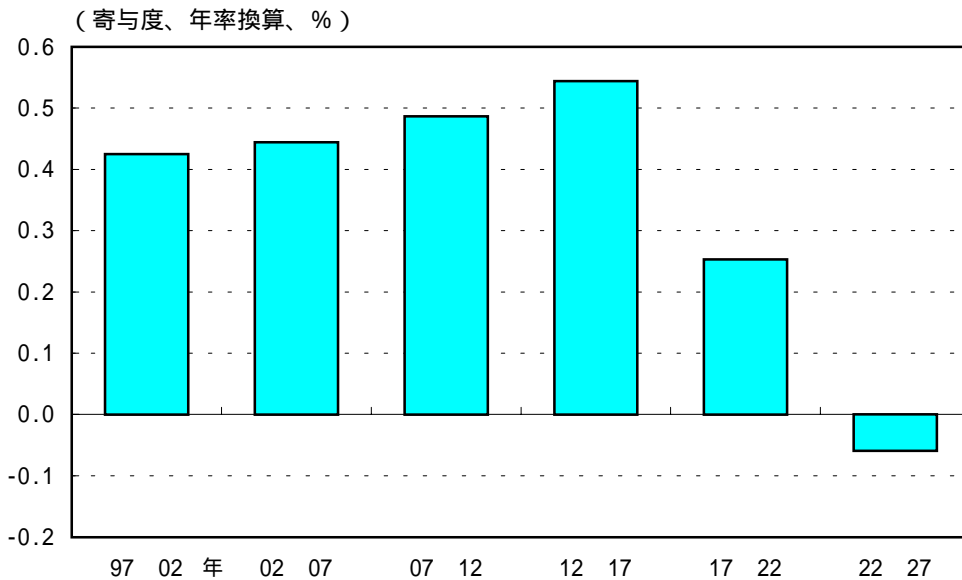
( 資料 ) 労働省「賃金構造基本調査報告」、経済企画庁「国民所得統計」

## 今後の高齢化に伴う賃金上昇圧力 ( 試算 )

### ( 1 ) 全体



### ( 2 ) 大企業



#### ( 試算の前提 )

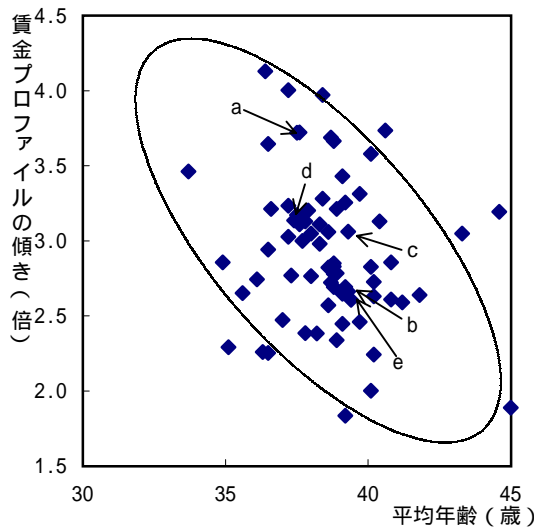
年齢別の雇用者数比率 ( 雇用者数 / 人口 ) が 97 年と同じと仮定。  
学歴別 ( 大卒、それ以外 ) の賃金プロファイルの傾きが、97 年と同じと仮定して算出。  
年齢別の大卒比率は、そのまま高年齢層に持ち越されると仮定 ( 例えば、現在の 40-44 歳の大卒比率 5 年後の 45-49 歳の大卒比率 )。

( 資料 ) 労働省「賃金構造基本調査報告」

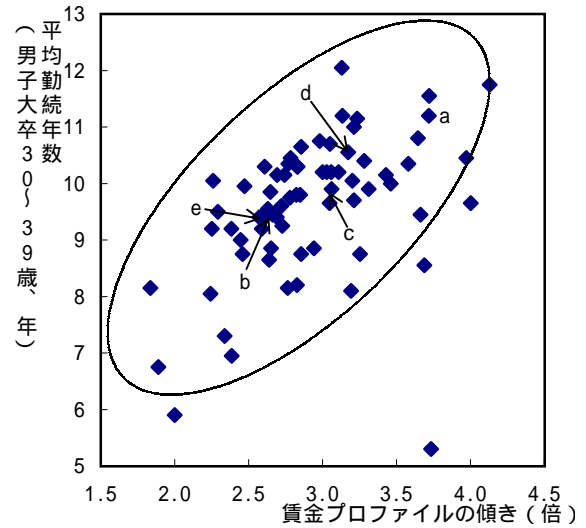
## 年功賃金と長期雇用

( 1 ) 平均年齢、賃金プロファイルの傾き、平均勤続年数 ( 97年時点、大卒男子 )

平均年齢と賃金プロファイル

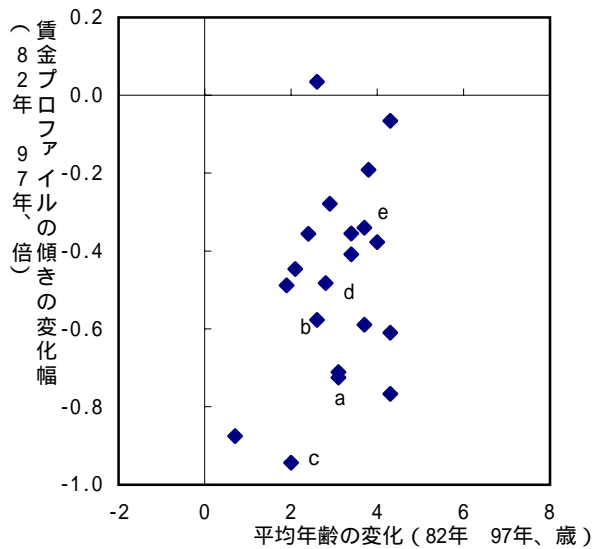


賃金プロファイルと平均勤続年数

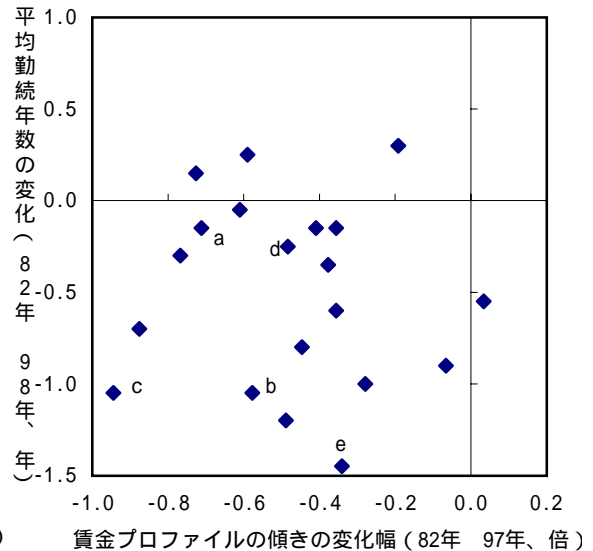


( 2 ) 80年代から90年代にかけての変化

平均年齢と賃金プロファイル



賃金プロファイルと平均勤続年数の変化



a: 金融保険、b: 窯業土石、c: 鉄鋼、d: 電気機械、e: 運輸通信

( 注 ) 1. 「賃金プロファイルの傾き」とは、50-54歳の賃金を20-24歳の賃金で除したもの。

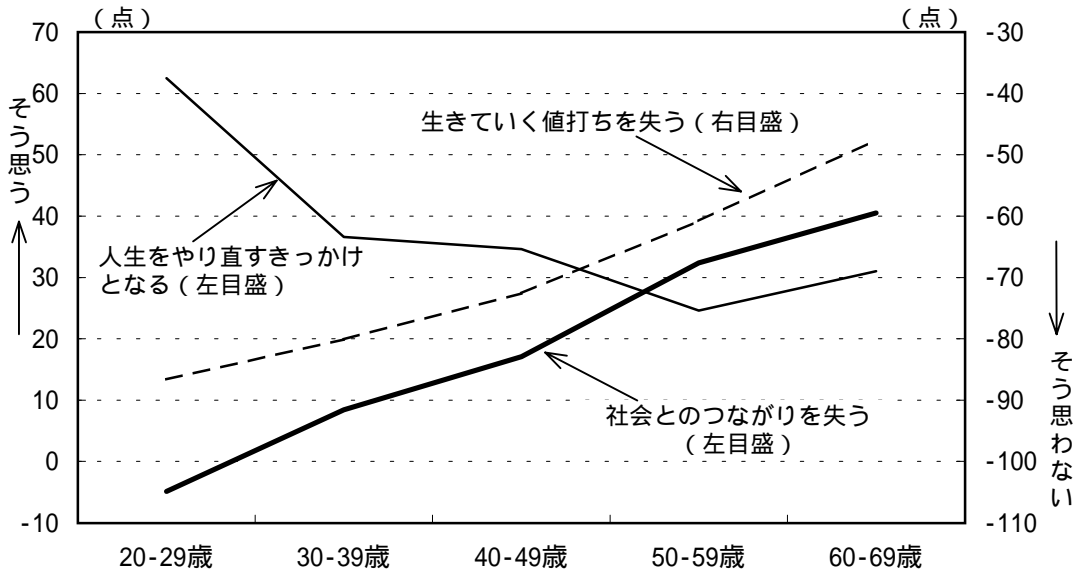
2. 80年代と90年代との比較については、業種分類 ( 中分類 ) が変更されているため、連続性のある製造業のみ中分類 ( 代表的業種 ) まで分解した。

( 資料 ) 労働省「賃金構造基本調査報告」

( 図表 1 7 )

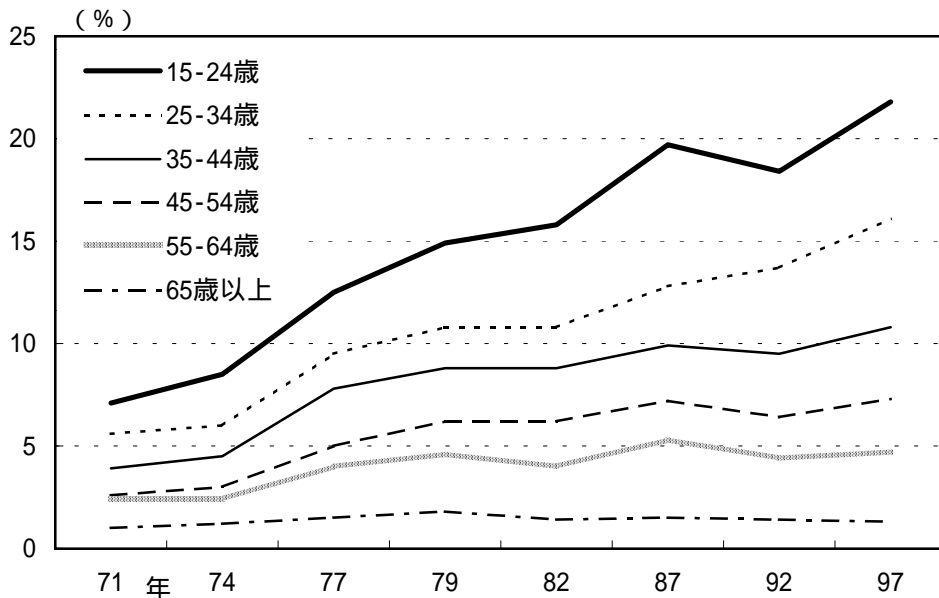
## 若年層の転職イメージ

### ( 1 ) 職を失うことへのイメージ



( 注 ) 得点化は、回答者割合を点数 ( 「 思う 」 2 点、 「 どちらかといえば思う 」 1 点、 「 どちらかといえばそう思わない 」 - 1 点、 「 そう思わない 」 - 2 点 ) で加重して合計とした。

### ( 2 ) 転職希望率の推移



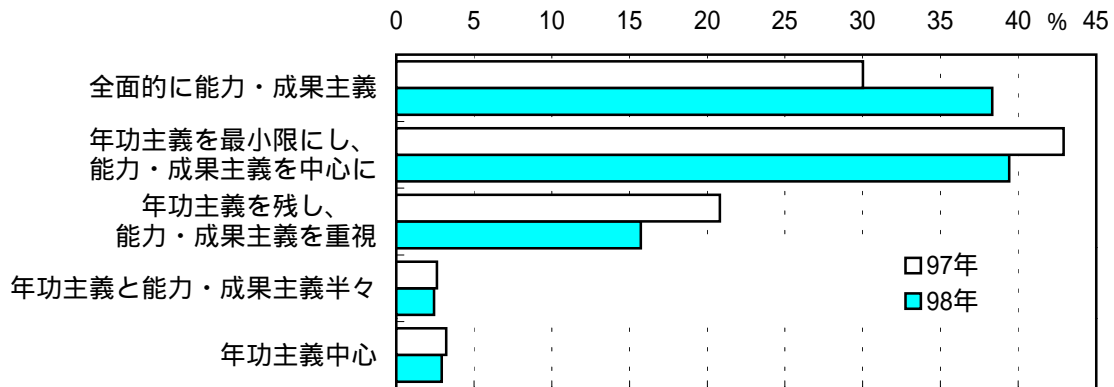
( 資料 ) 日本労働研究機構「勤労生活に関する調査」( 1999 年 )  
総務庁「就業構造基本調査報告」、労働省「労働白書」



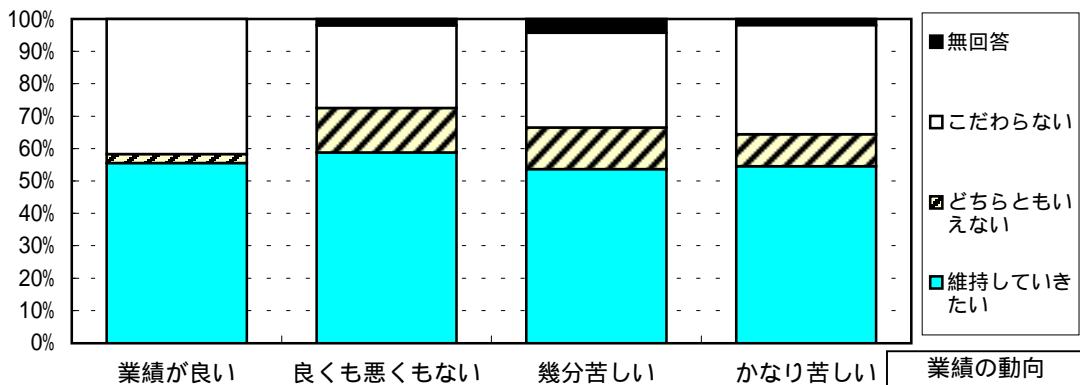
( 図表 1 8 )

## 「日本型雇用システム」に関する企業の考え方

### ( 1 ) 今後の賃金制度 ( 管理職、社会経済生産性本部によるアンケート調査 )



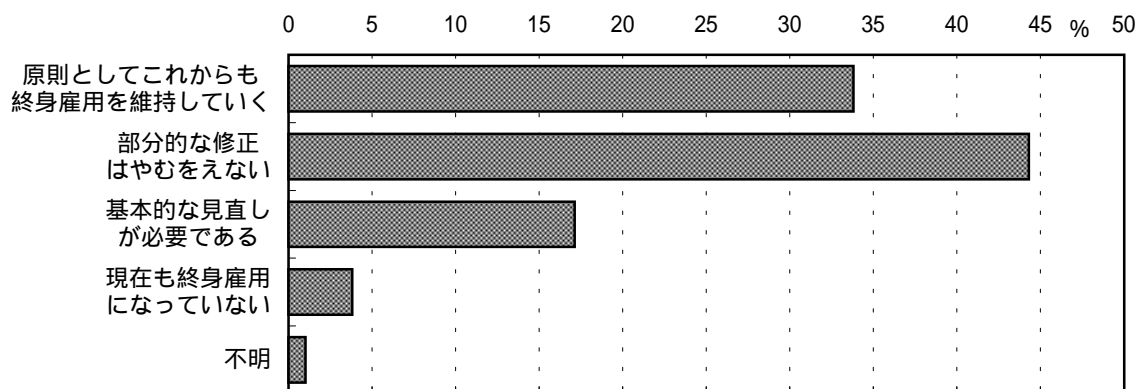
### ( 2 ) 終身雇用に対する考え ( 社会経済生産性本部によるアンケート調査 )



( 注 ) 社会経済生産性本部のアンケート調査は、98/10月に上場企業2,368社に対して実施したもの ( 有効回答376社 ) 。

### ( 3 ) 今後の終身雇用のあり方について

( 企業経営・雇用慣行専門委員会によるアンケート調査 )

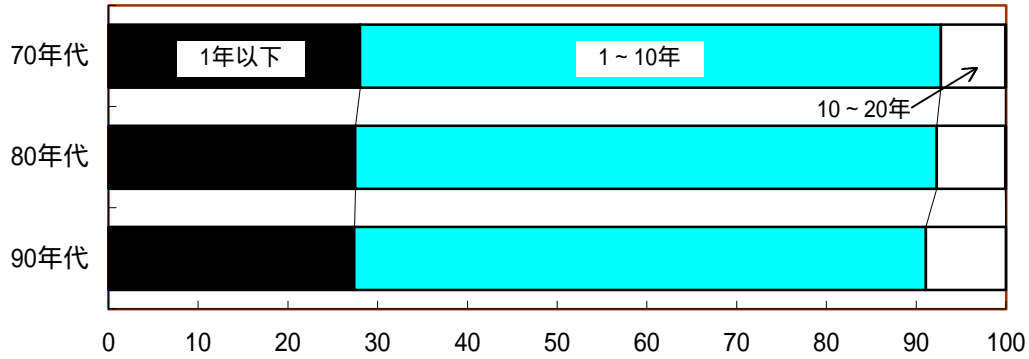


( 注 ) 企業経営・雇用慣行専門委員会は、労働省大臣官房政策調査部主催の研究会。上記アンケートは、99/2-3月に従業員規模1,000人以上の大企業2,370社に対して実施したもの ( 有効回答690社 ) 。

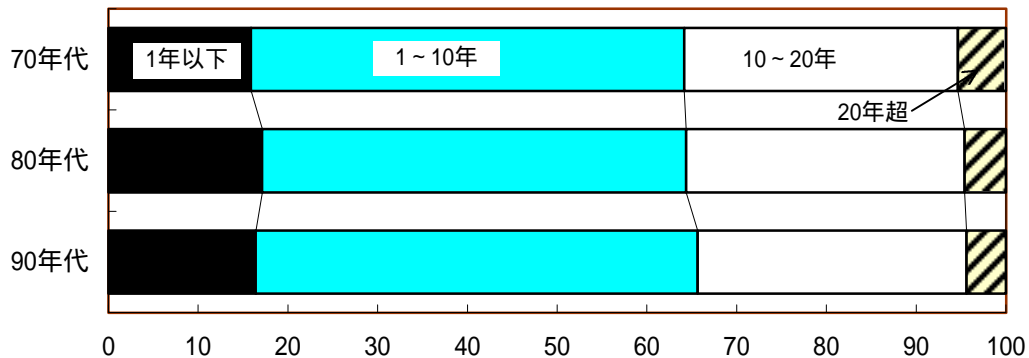
( 資料 ) 社会経済生産性本部「日本の人事制度の現状と課題」  
企業経営・雇用慣行専門委員会「中間報告書 ( 平成11年6月 ) 」

## 米国における年齢階級別勤続年数の変化 ( 男子雇用者 )

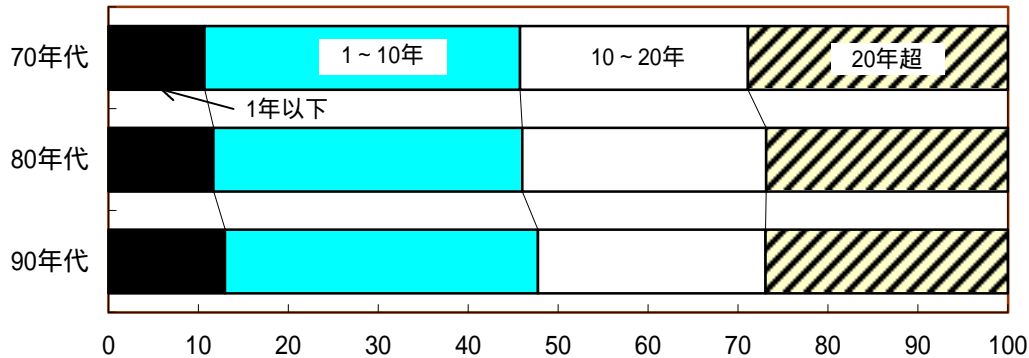
( 1 ) 25 ~ 34 歳



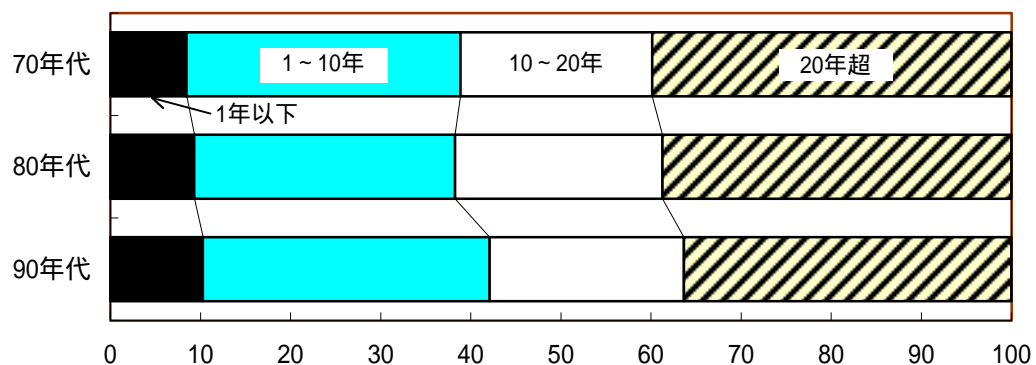
( 2 ) 35 ~ 44 歳



( 3 ) 45 ~ 54 歳



( 4 ) 55 ~ 64 歳

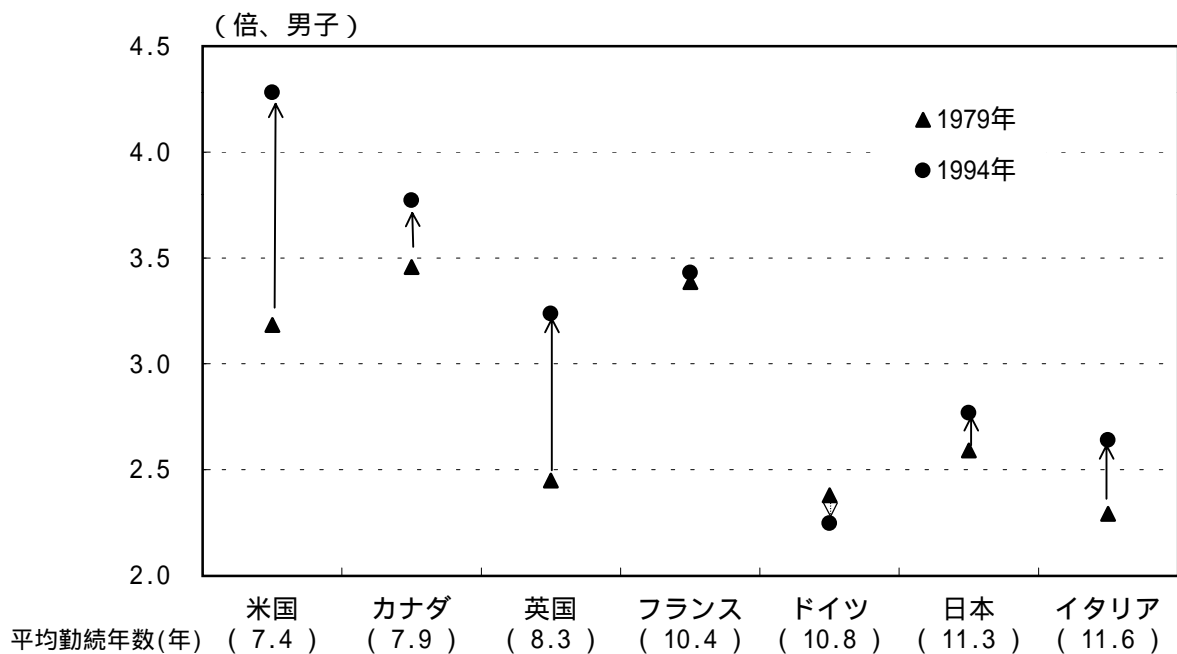


( 注 ) 70年代は73、78、79年の平均。80年代は81、83、87年の平均。90年代は91、93年の平均。

( 資料 ) Farber[1995]

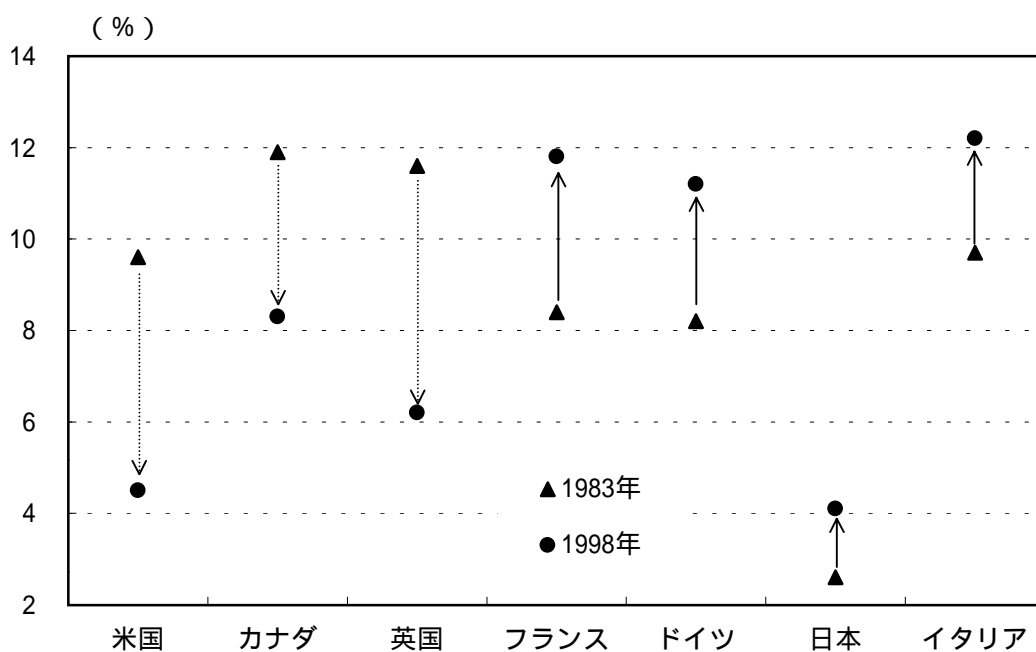
## 賃金格差と労働需給

### ( 1 ) 賃金格差



- 1 . 数字は、上位10%目にあたる賃金を下位10%目で割り込んだもの。
- 2 . データの制約上、ドイツについては「83年 93年」、カナダは「81年 94年」、イタリアは「79年 93年」のデータを用いた。
- 3 . 平均勤続年数は1995年のもの。

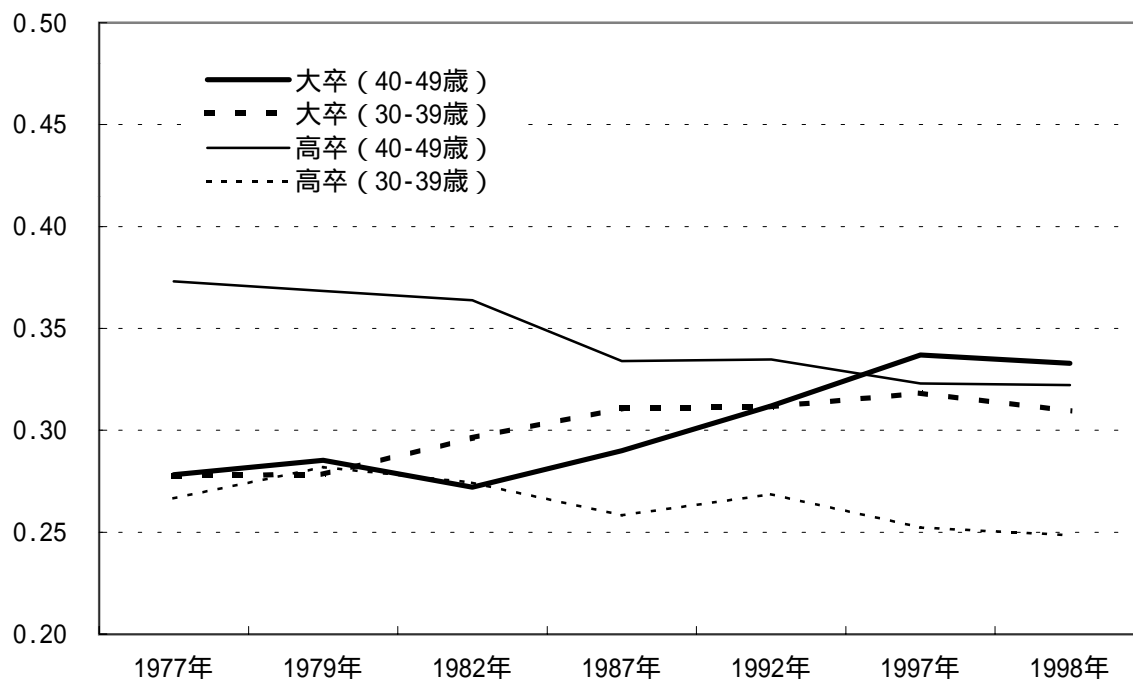
### ( 2 ) 失業率



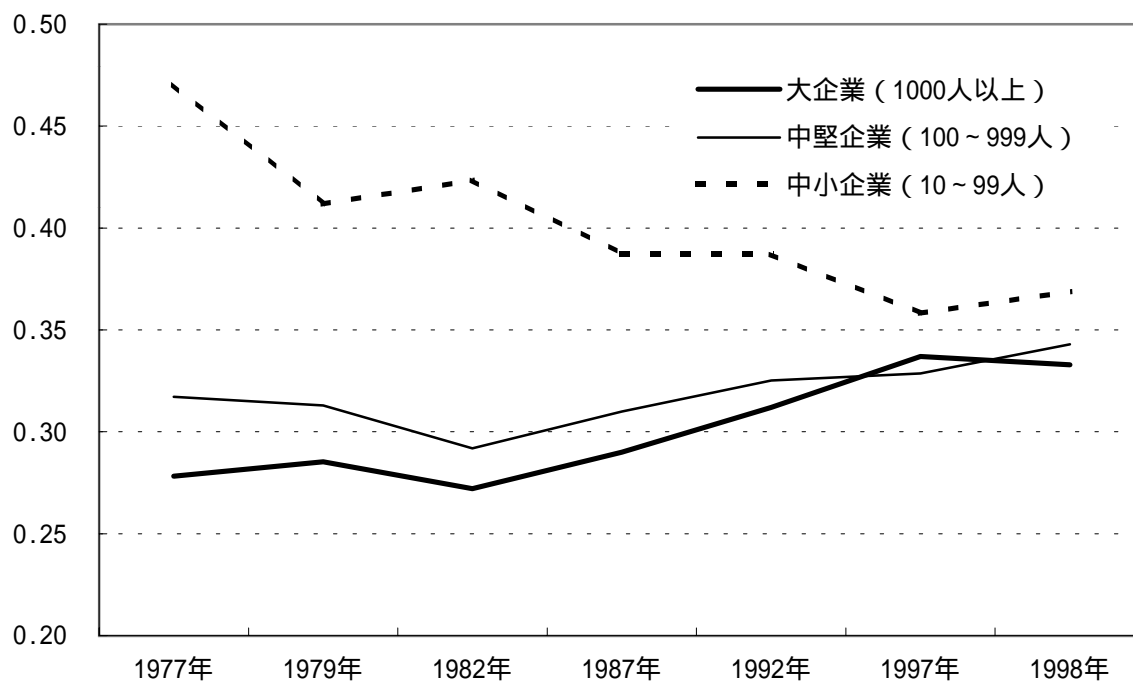
( 資料 ) OECD, *Employment Outlook 1984, 1996 and 1999*

## 賃金格差 ( 十分位分散係数 )

### ( 1 ) 大企業学歴別 ( 男子労働者 )



### ( 2 ) 規模別 ( 男子大卒、40 ~ 49歳 )

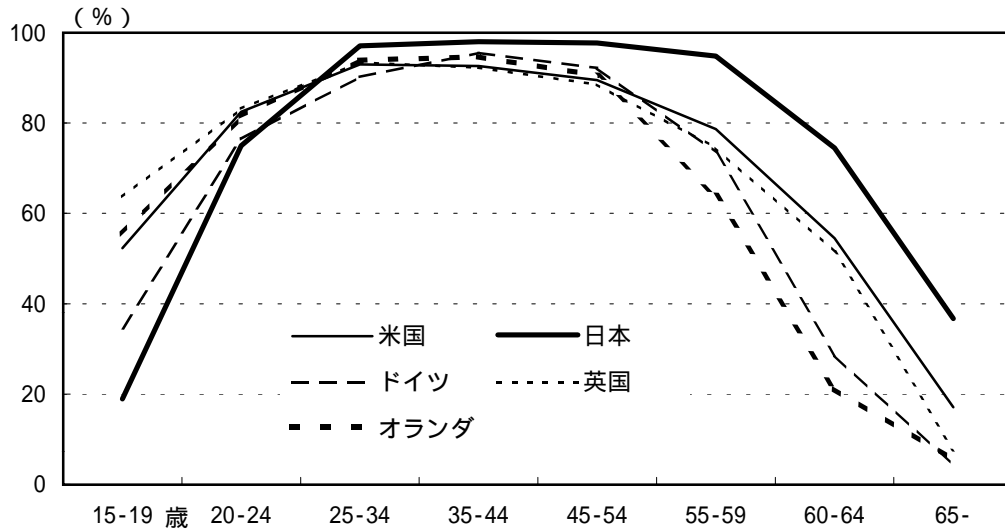


( 注 ) 1. 十分位分散係数 = ( 第9十分位数 - 第1十分位数 ) / ( 2 × 中位数 )  
2. 賃金には「 所定内給与 」を利用。

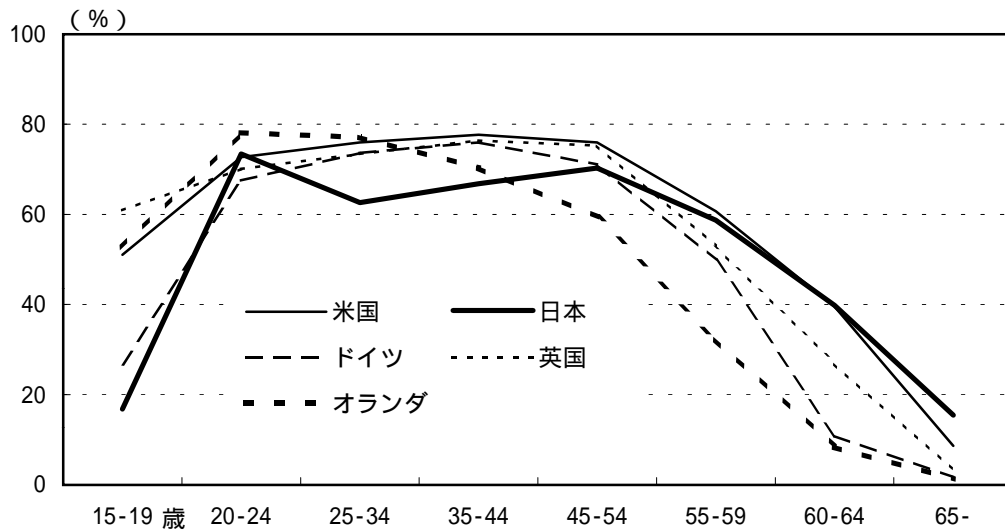
( 資料 ) 労働省「 賃金構造基本統計調査 」

## 労働力率（年齢別）の国際比較

### ( 1 ) 男性労働者



### ( 2 ) 女性労働者



( 注 ) 1. 「労働力率」 = 各年齢階層の労働力人口 / 各年齢階層の人口  
2. いずれも1997年のデータを利用。

( 資料 ) OECD, *Labour Force Statistics*