

Title	入門・日本経済入門
Author	大日, 康史
Citation	経済学雑誌. 別冊. 99 卷 1 号
Issue Date	1998-04
ISSN	0451-6281
Type	Learning Material
Textversion	Publisher
Publisher	大阪市立大学経済学会
Description	

Placed on: Osaka City University Repository

入門・日本経済入門

大 日 康 史

1 はじめに

本講義「日本経済入門」は、初めて経済学を学ぶ方たちを主な対象として行うものである。日本経済の特徴を多面的に取り上げ、総合的な理解を試みるものである。しかし、それだけでは単なる経済評論の類と同じであるので、本講義ではその経済学的根拠に注目し、そうした日本経済の特徴がいかに経済学的に説明されるかについて議論を深める。こうした視点から、単に日本経済に「封建制の名残り」や「会社中心主義」とカラベルを貼って整理する悪弊を避けつつ（これらは単なる思い込みにすぎない）、本当の意味での国際比較、つまり、日米の経済上の差異はどこから生じているのかを厳密に論じる事ができる。また、その延長線上として、これからの社会の変化に伴い、いかに日本経済が変貌していくかについての考察を初めて行う事ができる。

しかし、この2、3年間の日本経済の状況は、従来の日本経済の経済学的解釈をはるかに越えたダイナミックな変貌を遂げている。経済学をはじめ全ての学問はしょせん後知恵に過ぎないので、こうした激しい変化の予想は事実上不可能であるし、その理論的な帰結を議論する事も困難である。これらの分析と理解が進むのは少なくともあと10年は必要であろう。（現在、経済学では、'80年代後半のバブル期に何が起こったかについての議論が盛んである。）しかし、その場合でも、本講義で展開する理論的根

拠に根差した議論は、俗に言われているような表面的な理解に流されるのではなく、より深く、またより慎重に、こうした変貌の意味を考える道具立てを与えるものであると確信している。

本講義ではテキストとして

篠原・浅子編「入門日本経済」有斐閣を用いる。また、レポート等の自主学習用の参考書として、

ホール・テラー著森口監訳「マクロ経済学」多賀出版

を推薦しておく。

さて、次節以降では、日本経済の最も特徴的であるとされる日本の雇用システム、特にその3本柱と呼ばれる「終身雇用制」、「年功序列」、「企業別労働組合」のうち前二つについて概観し、また、その経済学的合理性について簡単に触れる。（企業別労働組合については講義の中で取り上げる。）

2 「終身雇用制」

多くの学生の人達は、卒業する前に就職活動を行い、めでたく就職する企業が決まるとおそらくかなりの長期間、時には定年に至るまで、一つの企業に勤め続ける。その過程で、企業への強い忠誠心と言うか帰属意識を養われる。

これに対して典型的に語られるアメリカの状況は、まず新規学卒者を卒業と同時に雇用し、それ以外のタイミングで雇用した人と区別するという習慣はないようである。逆に、一年のどの時期でも、むしろ企業が新しい人材を必要と

した時に雇用される。また、労働者の方も企業に対する帰属意識は概して低く、転職も盛んに行われている。そのために必然的に勤続期間が短くなる。その傾向は若年労働者で特に顕著である。ただ、合衆国憲法が年齢差別を禁じているので定年制はない。

さてこうしたコントラストで表される日本の「終身雇用制」の根拠はどこに求められるのだろうか？あるいは「終身雇用制」が存在し維持される経済合理的な理由は何だろうか？

まず注意しておきたいのは、終身雇用、つまり定年あるいは十分に長い期間同じ企業で働き続けるという事は、規則や契約の中で明記される事はないという事である。仮に定年まで、あるいは10年とか20年とかという長期間にわたって働く事を雇用契約の中でうたっても、労働基準法第14条の規定により1年以上の雇用契約は無効で、自動的に1年間の契約とみなされる。他方、アメリカでは複数年での雇用契約が一般的である。したがって、契約に明記された雇用契約期間によって終身雇用あるいは長期雇用が維持されているのではない。つまり、終身雇用は制度として存在しているのではなく、運用の結果として存在しているので、必ずしも堅固なものではないのである。このために、本章では終身雇用制をカッコづきで表して、文字通りの制度ではない事に注意を促している。同じ意味で、終身雇用と言うよりも長期雇用と呼ぶ方がより適切で正確である。（が、一般的な用語法に従って「終身雇用制」という言葉も使う。）

では、「終身雇用制」の根拠はどこに求められるのであろう。一つの考え方は、解雇の費用によるというものだ。契約の明示的な期間は長期でなくても、契約期間が終了すれば、それが更新されるものと社会一般では判断される。また、その更新が遅れると契約期間が終了した前の契約内容が続いていると判断される。つまり、企業がある労働者を解雇したい場合には、契約期間の終了という事ではなしに、それ相当の理

由、例えば経営の著しい悪化とかその労働者の勤務態度が著しく悪いとかが求められる。この理由に欠けると解雇された労働者が判断した時、その解雇の有効性を巡って法廷で争われる事になる。実は、契約の自動更新や解雇に相当な理由が必要であると判断しているのは、法律やその運用である裁判所の判例である法制度である。このような法制度があるという点に関しては、OECD諸国内では共通しているが、問題はその運用の厳しさ、つまりどこまで解雇の理由として相当であるかという判断に大きな違いがある。確かにアメリカは、日本よりもかなり緩い。しかし、日本が最も厳しいわけではなく上から4番目で、最も厳しいのはイタリアとされている。（ちなみにアメリカは最も緩いとされている）。したがって、解雇の費用も、「終身雇用制」を支える要因の一つであると考えられるが、それだけでもないようである。

もう一つの考え方は、より積極的な考え方で、企業の側も労働者の側も、長く勤続してもらいたい、あるいは勤めたいので、結果として長期雇用が実現しているという見方である。言い換えれば、企業や労働者が合理的に行動した結果であるという見方である。ではその理由は何だろうか。それに対する考えとして幾つかの考え方が提示されているが、その中で最も有力であると思われるのが、人的資本という視点だ（Becker (1975)）。

人的資本では機械や土地、建物といった物理的資本に対応する概念で、人、つまり労働者に蓄積される生産資源の事である。具体的には、機械の使い方や書類や会議の事務的な処理の仕方などノウハウに関するものである。例えば、工場に新しい機械を導入する事を想像しよう。基本的な操作はその付属のマニュアルを読めばいいが、それを使っている過程で、それに習熟していくにつれて、機械の細かなクセを学んでいく。また、段取りや工場内での配置を工夫し、使い勝手をよくする事によってより生産性を上

げていく。これがその機械に関するノウハウの蓄積である。それは機械のおかれている状況に強く依存するので全てをマニュアルや書面に書けない。また、別の労働者が、習熟した労働者の代わりにその機械を操作しようとしても、最初から同じだけの生産性を得られないであろう。つまり、習熟によって蓄積されたノウハウは、その機械あるいは付属のマニュアルに属するのではなく、蓄積した人に属し、また、そのノウハウを他の労働者に簡単に移転できないものなのである。それが人的資本である。工場という生産の現場に限定しなくても、販売や事務といった企業の全ての側面において人的資本が存在すると思われる。

さて、この人的資本は一般的人的資本と企業特殊資本に大別できる。前者の一般的人的資本は、人に蓄積されたノウハウが、社会全般で通用する様な種類のものであるのに対し、後者の企業特殊資本は、それが社会全般では通用せず、その蓄積した企業内のみで通用する様な種類の人的資本である。例えば、先程の機械の例に戻ると、基礎的な機械の操作は、その機械を導入している他の企業に転職しても活かせるだろう。そういう意味で、それは一般的人的資本である。しかし、機械のクセや段取りや配置は、同じ種類であるが別の機械を使っている企業へ転職しても活かす事はできない。これが、企業特殊資本である。卑近な例では電話の応対や手紙の書き方は一般的人的資本の要素が濃い、取引先や監督官庁との関係、社内外の人脈、情報は、企業特殊資本である要素が非常に強いわけである。

「終身雇用制」と密接に関係すると思われるのが、この企業特殊資本である。人的資本の蓄積には長年の努力、経験、金銭的時間的な投資が必要である。そして、投資は労働者と企業の両方が行っている。したがって、もし、企業の活動に人的資本が重要であり、短い期間で雇用関係が終わるのであれば、十分に人的資

本も蓄積されず、企業は先行投資の回収すらできないだろう。したがって、必然的に長期雇用が求められる。また、労働者の方でももし企業特殊資本が重要であるならば、苦勞して蓄積した人的資本も他の企業へ転職してしまえば活かす事ができない。今までの苦勞が水の泡になる。もし、転職してしまえば、そこでも企業特殊資本が重要なので、新規卒卒の新入社員とほぼ同じだけの人的資本しか蓄積していないからである。(正確には、あまり重要視されていない一般的人的資本は重視されているが……) それに応じて賃金、待遇も転職前よりも低くならざるを得ない。したがって、この様な転職を誰も望まない。企業も投資を十分に回収するまでは少々経営が悪化しても労働者を手離したくないし、また労働者も転職先で冷遇される事が分かっているので転職を望まない。結果として、長期雇用が実現されるわけである。

逆に、典型的なアメリカ企業、あるいは比較的に企業特殊資本が重視されない企業ではどの様な事が起きているのだろうか？ 人的資本が重要であったとしても、それが一般的である為に労働者は転職に抵抗がない。なぜならば、転職先においても身につけている(一般的) 人的資本が十分活かせるからである。逆に企業は、労働者の(一般的) 人的資本形成に投資したくない。なぜならば、蓄積されたとしても、それが一般的資本であるが故に離職される危険があるので、投資を確実に回収できないからである。したがって労働者、企業の双方とも必ずしも長期雇用を望まない為に、結果としてやはり勤続期間が短くなる。

ここで、この場合には、企業においては人的資本の投資、蓄積が全く行われぬ事に注意しよう。しかし、一般的人的資本は必要とされるわけだから、結局、労働者はこれを企業以外、例えば労働市場に出る前の大学などで形成しなければならない。また、企業にとっては、新規卒卒でなくとも、仮に別の企業に以前勤めて

いたとしても、その労働者が一般的的人的資本を形成、蓄積してくれさえしていれば、それで構わないわけである。逆に、この視点から日本企業を見直してみると、次の様になる。企業特殊的人的資本が重要なことから、それを形成できるはずもない大学には企業は何の期待もしなくて当然である。また、他の企業に勤めていた際に蓄積された人的資本は、転職先の企業にとっては全く関係なく、世間ずれしている分だけかえって投資しにくいかもしれない。したがって、新しい人材は、「純真無垢」な新規学卒者から求め、中途採用者を避ける傾向が出てくるわけである。さらに定年制について言えば、労働者が高齢になると企業特殊的人的資本に対する投資を十分に回収され、企業特殊的人的資本も著しく消耗（すりへって無くなっている）してしまっているため、企業にとってもはやその労働者が不要になるので、解雇する制度であると理解できる。結局、日米の違いは人的資本の中で企業特殊的人的資本が一般的的人的資本のどちらがより重要かという点に集約される。

日本における「終身雇用制」を理解するもう一つの企業特殊的人的資本にかかわる視点は「相性」である。ここでの「相性」とは、労働者と企業あるいは職場、上司との相性の事で、それによって労働者の生産性が変わるというものだ。さて、この「相性」の視点は、日本の「終身雇用制」の説明というよりも逆にアメリカで転職率が特に若年層で高い事を説明する為の理論である。この仮説はマッチング仮説とよばれている（Jovanovic (1979)）。

この仮説は次の様な事を主張している。相性の悪い企業、職場、上司の下で働けば、労働者が本来持っている能力を活かせず、生産性そして賃金が低くなる。労働者にとってこんな上司は願い下げだ。労働者が相性が悪いと分かったならば、転職して新しい上司に仕える事になる。もし新しい上司との相性が良いと分かったならば、労働者の能力を十分に活かし、高い生産性

そして賃金を得る事ができる。もし新しい上司との相性が悪ければ、また辞めて転職すればよいわけだ。相性の良い上司と出会えるまでこれをくり返す。したがって、若い間は転職が多く、年を重ねるに従って一企業に落ちついていくことになる。この結果として、特に若年労働者において、勤続期間が短くなる。

マッチング仮説から見た日本の「終身雇用制」は、悲惨だ。なぜならば、一企業に勤め続けなければならないので相性が良ければ幸いだが、もし相性が悪くともそれに耐え続けなければならない。その労働者の能力を十分に引き出せないで社会的にも損失である。この様に見ると「終身雇用性」あるいは長期雇用とは非効率的で喜ぶべきものではない。逆に日本で「終身雇用制」が何らかの経済合理性を持つと考えるのならば、日本において労働者と企業、職場、上司との相性が重要でないという事を意味しているのかも知れない。実際、その事を示す証拠も見い出されつつある（Ohkusa (1995)）。

3 年功序列

年功序列とは、労働者個人の實力、実績というよりもむしろ年齢を重視してその処遇を決めるシステムである。それには、年齢にともなって上がっていく賃金と順送り人事がある。

年功賃金とは一般に年齢とともに賃金が上昇する様に企業内の賃金スケジュールが設定されている事を指す。その経済合理性については、幾つかの見方がある。その一つは生計費仮説と呼ばれるもので、年齢の増加に伴って社会通念上支払わなければならない支出が増加するという考え方である。例えば、大学出たての時は、たいていの人は独身だから、大して生活費もかからない、その内に結婚をし、子供も生まれ扶養家族が増えていき、生活費もかさんでくる。さらに子供の成長にともない教育費も増加していく。しかし、企業にとってその様な賃金スケジュールを設定する必然性はなく、あまり説得

的ではない。

年功賃金の合理性を説明するもう一つの議論は、「終身雇用制」の所でも取り上げた企業特殊的人的資本からの視点である。この議論は企業特殊的人的資本の蓄積によって生産性が上昇し、それによって賃金が上がることを主張する。これは、年齢による賃金の変化と言うよりもむしろ、勤続年数に対する賃金の変化を意味している。実際、勤続年数の増加に伴う賃金の上昇は、日本の方がアメリカよりもかなり高い事が知られている。このことがアメリカよりも日本において企業特殊的人的資本の重要性がより高いことの証拠とされている。しかし、年功賃金が、企業特殊的人的資本の蓄積、そしてそれによる生産性の上昇そのものを反映しているかどうかは若干の疑問が残されている。と言うのは、企業が企業特殊的人的資本を蓄積させる為に、勤続年数の増加に伴い賃金を上昇させるにしても、それが、生産性の増加そのものを反映させる必然性は必ずしもないからである。むしろより蓄積させるために、生産性の増加以上に（あるいは生産性の増加と関係なく）賃金を上昇させているとも考えられる。いわば、鼻の先にエンジンをぶら下げられている状態だ。この見方はインセンティブ仮説と呼ばれている。インセンティブとは動機付け、やる気を与える要因の事だ。今の場合は賃金が勤続年数が延びるに従い増加する事によって、企業特殊的人的資本を蓄積しようというやる気を与えているわけだ。こうした理解に立つと賃金の増加は生産性の増加とは直接的なつながりはなくなる。アメリカの研究では、生産性の上昇よりも、インセンティブの側面が強いという結果が出されているが、日本では否定的な研究もある（大日（1997 b)）。

年功賃金とともに日本企業の年功序列の特徴として、年功的な昇進、言わゆる順送り人事がある。これは、企業における昇進が、労働者の実力、実績を反映して行われるというよりも、

むしろ年齢あるいは勤続年数に基づいて行われるというものである。しかし、これもあるレベル（例えば課長）までで、それ以上の昇進（今の例では部長、役員）は、実力本意で選抜される（今田・平田（1995）、大日（1997 a)）。つまり、あるレベル（年齢）までは順送り人事で、労働者間で不公平が広がらない様に配慮されているが、それ以後は昇進できる者とできない者との区別が明確につけられる。昇進できなかった労働者は窓際族として、企業に残るか、出向の対象とされる。

一方、アメリカでの典型的な昇進システムは、かなり異なっている。とにかく実力本意で、年齢は全く考慮されない。優秀でさえあれば、入社間もない若者であっても抜擢されるし、時には、社外からも人材が導入される。まさしく、「アメリカンドリーム」の世界だ。

この違いはどの様に説明されるのだろうか。一つの説明は、やはり企業特殊的人的資本によるものである。企業特殊的人的資本が重要であれば、若い労働者や社外からの人材の登用は、ありえない。それが可能であるのは、一般的人的資本がより重要である事の表れである。

仮に企業特殊的人的資本が重要であったとしても、それだけでは順送り、横並び人事を説明できない。企業特殊的人的資本はその定義上、その企業内でのみでしか蓄積する事ができない。その為に、企業は労働者が企業特殊的人的資本をより蓄積するように企業内の条件を整える。インセンティブ仮説から見た年功賃金もその一例だ。この順送り、横並び人事、見方を変えると比較的遅い選抜もやはり、労働者の企業特殊的人的資本への投資を促すインセンティブとして機能していると理解できる。つまり、もし、早い時期に選抜が行われると、負けた労働者はもちろん、勝った労働者においてももはやそれ以上の企業特殊的人的資本への投資は行わなくなる。しかし、それでは企業全体の企業特殊的人的資本が減少し、ひいては生産性も低下する事に

なる。逆に選抜を遅くすると、横並びの為に誰が勝者か分からないので、最終的に勝ち残る労働者はもちろんの事、最終的に負ける労働者も、その可能性を信じて企業特殊的人的資本への投資を行う。結局、企業内の企業特殊的人的資本の蓄積量は著しく増加し、企業を発展させる事になる。つまり、順送り、横並び人事というのは、一見公平に見えるが、能力の優れた労働者はもちろんの事、少し劣った労働者においても、企業特殊的人的資本の蓄積を強く促進させる長期間に渡る過酷な競争なのだ。

実は、長時間労働、働き過ぎ、過労死もこの視点から理解できる。つまり、そうした厳しい競争環境の中で、自分だけ手を抜く、少し労働時間を短くするというのはできない。少なくとも労働者は隣の人と同じだけ働かなければ、最後まで企業に残れないと思っている。実際に、企業の経営者あるいは上司が、各労働者の状態をどこまで正確に把握できるかは疑問だが、各労働者自らが周りの労働者には負けれないと考える状況に置かれ、しかもそれが非常な長期に渡る為に、場合によっては過労死という悲劇

を迎える事になるわけだ。実に企業特殊的人的資本の蓄積のし過ぎが、最悪の不効用である死を招いてしまうわけである。

参考文献

- Ohkusa, Y. (1995), "Testing the Matching Hypothesis in Japanese Manufacturing," *Japan and World Economies*, vol. 7, no. 2, pp. 175-198.
- 大日康史 (1997 a), 「昇格管理の実証分—ある電子機器メーカーにおける事例研究—」, 「競争の活発化と雇用問題」, 雇用促進事業業団, 財団法人関西経済研究センター。
- 大日康史 (1997 b), 「賃金勾配における企業特殊的人的資本とインセンティブ」, 中馬・駿河編『雇用慣行の変化と女性労働』, 東大出版会。
- 今田幸子・平田周一 (1995), 「ホワイトカラーの昇進構造」, 日本労働研究機構。
- Becker, G. (1975), "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education," NBER.
- Jovanovic, B. (1979), "Firm-Specific Capital and Turnover," *Journal of Political Economy*, 87, 1246-1259.