

ポイント

。年功賃金衰退は労働市場全体の話ではない
 。正社員は人口比ではそれほど減っていない
 。日本の賃金決定は労使の二者間協議に依存

神林 龍 一橋大学准教授

日本の賃金決定メカニズムは、長らく年功賃金と呼ばれてきた。もともと「年功」という言葉には生物学的年齢というニュアンスはない。主に長年の功績や功勞という意味があり、この意味での「年功」に基づき給付を決めるといって考え方は古くからあった。

近代以降に限っても、日清戦争後には「年功加俸」の名称で教員や軍人を中心に普及していたことが知られている。さらに戦後高度成長期に、一つの会社での長期勤続が広

経済教室

まるにつれ「年功」は実質的に年齢と区別されなくなつた。実態はともかく、「年功賃金」といえば、年齢や勤続年数など属人的要素によって半ば自動的に賃金が決まる仕組みを指すようになったのである。

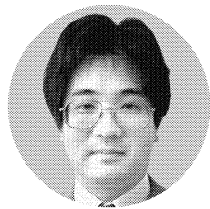
事実、外国と比較して、日本の賃金が年齢や勤続年数に強く依存することは統計的にも明らかにされてきた。また、何らかの形で年齢や勤続年数を基本給の決定要素とした企業は1994年時点で70%を超えており、こうした考え方がいかに広く共有されていたかがわかる(厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」)。

ところが、90年代以降の経済不況のなかで、年功賃金は

日本の賃金体系①

年功制、一定程度は存続

日本の労働市場の宿痾(しゅくあ)として放棄されつつある、とするのが一般的な見方である。確かに、年功賃金と対立的にとらえられた成果主義賃金も、2000年前後ま



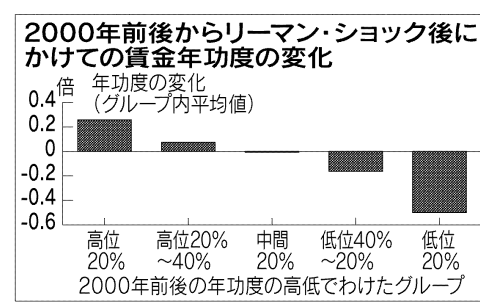
を遂げたとみてよいだろう。とはいえ、こうした年功賃金の衰退は日本の労働市場全体でくまなく起こっているわけではない。この点を筆者なりに簡単に説明したい。

まず、年功カーブは会社によって異なり、フラットなところからかなり急なところまでばらついていることは直感的におわかりだろう。たとえば、大卒男性の50歳代前半の生え抜き労働者の平均賃金を、同じ事業所の20歳代の大

事業所間でばらつき

労使自治、むしろ強固に

卒男性生え抜き労働者と比較すると、93年の時点ではだいたい2・5倍が平均だった。ただし、3・2倍を超える事業所も、2・3倍に満たない事業所も、それぞれ5分の1ずつあり、この比率でみた「年功度」は事業所間で相当ばらついていた(所定内給与月額での比較、厚労省「賃金構造基本統計調査」の民営事業所について筆者推計)。



さらに、この「年功度」が、

とほとんどゼロで、年功カーブが変化していない。全体としてみると、2000年代には、過半の事業所では年功賃金のフラット化は起きていなかったのである。

2000年前後(99〜01年)からリーマン・ショック後(08〜10年)にかけて、同じ事業所でもどのように変化したのかを追跡してまとめてみた(図参照)。比較可能な2000事業所を2000年前後時点での年功度の高低で5つのグループにわけ、各事業所の年功度の変化の、グループ内平均値をとった。たとえば2000年前後に年功度が高かった上位20%のグループは、リーマン・ショック後にかけても実は平均的には年功度を下げず、むしろ0・2倍強ほど傾斜をきつくなる傾向すらあったことがわかる。

その一方、2000年前後時点ですでに年功度が低かった事業所では、2000年代にも引き続き年功度が0・5倍ほど低下しており、年功賃金の崩壊といわれる現象が継続していた。中間20%のグループの年功度の変化は平均す

40歳代前半の被用者が、その後10年間同一企業で勤め続ける割合は70%前後で80年代、90年代、2000年代でさほど変化していない。

また、いわゆる正社員の数は3500万人前後とバブル前と大きく変わらない(総務省労働力調査)。非正規労働者の「シェア」の増加は、自営業の減少により被用者全体が大きく増加したこと関係しており、人口比でみた正社員比率は07年時点でも38%と、80年代の40%と比較して2%減少したにすぎない(同省「就業構造基本調査」)。

以上で統計的事実を考え合わせると、日本の労働市場にはいわゆる日本的雇用慣行を維持している層が一定程度存在し続けているといえる。2000年代という時代は、日本の雇用慣行を堅持するところと、それに依存しないところが併存し、賃金や雇用の面

で事業所間のばらつきが大きくなった時期と捉えられる。こうした事業所間の賃金体系のばらつきはなぜ広がっているのだろうか。もちろん、日本の労働市場が、以前なら個人商店など自営業がカバールしていた領域にまで拡大したという基調はまず考慮すべきだろう。日本的雇用慣行の合理性は失われていないとも解りできる。加えて、労働市場制度という観点からは、日本の賃金決定が労使二者間協議にほぼすべてが委ねられており、会社の外から直接介入する力が弱い点は見逃せない。

また、いわゆる正社員の数が進んだことに異論はなからう。代わって労働法規が直接的な介入を強めたかといえは逆で、裁量労働制や就業規則の不利変更など、個別労使の合意に基づき一般法規制を免れる例外づくりが80年代以降継続的に強化されてきている。労使交渉そのものが事実上存在しないという状態も含めて、「労使自治」の伝統はむしろ強固になってきたとさえいえるだろう。

もちろん、個々の企業が置かれた状況は千差万別だとすれば、個別企業の賃金決定に第三者が介入・調整し、高所から意見する合理性は乏しい。年功賃金の維持も、もし労使合意に基づいているのであれば外野がとやかく言う必要はないかもしれない。

しかし、労使自治による賃金体系や労働条件の個別決定は、裏を返すと、人事評価の基準が社内コミュニケーションに決定的に依存してしまいう可能性を示唆する。このとき、労使で合意できるのさえあれば、社外から公正な評価を受ける必要はなくなり、労働市場の流動化を妨げる要因となるかもしれないことは念頭に置く必要がある。

多様で柔軟な働き方を可能にするため職務(ジョブ)や勤務地を限定した「ジョブ型正社員」構想が急ピッチで進められているが、これは企業を越えて労働市場を横断的に流通する能力・職務評価基準の存在を前提としている。もしも強固に残存する年功賃金も唯我独尊的な労使自治の結果だとすれば、日本が抱えている課題を解決するには、さらなる議論が必要だろう。