



正社員の企業間移動と賃金カーブに関する事実と考察
——日本的雇用慣行は崩れたか？——

日本銀行調査統計局

本稿の内容について、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め日本銀行調査統計局までご相談ください。

転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。

正社員の企業間移動と賃金カーブに関する事実と考察¹

—— 日本的雇用慣行は崩れたか？ ——

【要 旨】

- 本稿では、正社員の企業間移動、およびその背後にある右上がりの賃金カーブを含めた日本的雇用慣行・雇用システムについて、現状・歴史的経緯の把握とその背景分析を行った。
- まず、ファクト・ファインディングの結果、日本の正社員における長期雇用や右上がりの賃金カーブといった特徴については、近年その傾向が幾分弱まってはいるものの、諸外国と比べれば依然として顕著であることが確認された。その意味で、日本的雇用慣行は大枠として今も存続していると言える。
- 日本の正社員に特徴的である右上がりの賃金カーブは、年功賃金や企業特種的な人的資本形成によって、一定の条件の下で、理論面からもその合理性を説明できる。こうした右上がりの賃金カーブ、長期雇用、企業特種的な人的資本形成は、相互に関連、依存し合って成立していると考えられる。
- こうした、特に大企業で顕著に見られる日本的雇用慣行は、とりわけ高度成長期の環境に適していたため発展、定着したものであるが、近年の低成長局面では、その経済的メリットが小さくなってきていると考えられる。にもかかわらず、正社員の雇用システム全体に根本的な変化が生まれていない要因としては、主に以下のものを挙げるができる。
 - ① 日本の解雇法制（現実の雇用慣行が制度として固定化したもの）における解雇ルールの不透明性が労働者の企業間移動を阻害している問題。
 - ② 過去に蓄積された企業特種的な人的資本ストック（少なくとも一部は陳腐化している可能性）が、企業のビジネススタイル転換を妨げている可能性。
 - ③ ②にも関連するが、長期にわたって右上がりの賃金カーブを労働者のインセンティブ付けに利用してきたため、それに頼らない経営管理を行うノウハウ（新たな環境に対応する経営資本）が不足していること。
 - ④ 企業部門の新陳代謝、とりわけ、付加価値の高い財・サービスを供給する新規企業の参入が活発でないため、賃金カーブのフラット化が多少進む程度では労働者にとって転職する大きな誘因が発生しないこと。

¹ 本稿は、主に日本銀行調査統計局の遠藤峻介（現総務人事局）と平形尚久が担当した。本稿は既存の研究や各種資料を基に記述している部分もあるが、あり得べき間違いは作成者に属する。

1. はじめに

本稿では、日本の正規雇用、いわゆる正社員の企業間移動に関する現状把握とその背景分析を行う。まず、複数の指標を用いて正社員の企業間移動が近年高まっているかどうかの確認を行ったうえで、そうした動きの背景にある労働市場の構造を、主に賃金カーブ（年齢別の賃金プロファイル）や企業特有的人的資本形成との関係において理論的に考察する。さらに、こうした理論的考察を基に、終身雇用（長期雇用）と年功賃金を柱とする日本的雇用慣行²について、戦後の高度成長期から現在に至る成立・変化の過程を整理する³。

日本的雇用慣行については、賃金カーブがフラット化しつつあることや非正規雇用の活用、若年層の離職率の上昇などが進んだことなどを捉えて、近年崩れてきていることを強調する意見もある。しかし、その一方で労働者の企業間移動の程度、特に正社員の長期雇用傾向については、さほど変化がないとの先行研究もある。また、国際比較とりわけ大企業で顕著にみられる正社員の年功賃金体系そのものも、諸外国と比べればなお根強い。日本における従来型の雇用システムが全体として変貌しているのか否かを判断するには、データによる客観的な検証と変化の背景に関する考察が必要である⁴。

正社員の企業間移動の程度は、経済成長との関係も深いと考えられる。日本経済の成長性、生産性の長期低迷については、その根本的な原因を生産要素市場、特に労働市場の硬直性に求めるのが一つの有力な見方となっている⁵。この点、労働者の企業間移動が活発でない労働市場では、効率的なミクロ資源配分が柔軟あるいは迅速に実現できていない可能性がある。ただし、過去には同一企業内の配置転換が少なくとも一定程度の資源再配分機能を果たしてきたとの見方があるほか、企業が同一労働者を継続雇用することから何らかの経済的メリットが生じるケースも考えられる。したがって、資源配分への含意についても労働者の企業間移動が少ない背景や、その影響に関するメカニズムを理解しない限り、確たることは言えない。

以上の問題意識を踏まえて、本稿の構成は以下のとおり。続く2節では、分

² 一般的に日本的雇用慣行の柱としては、これらのほか企業別労働組合が挙げられる。

³ 日本の労働市場に関する分析としては、小池（2005）、大澤他（2002）、樋口（2001）、八代（1997）などがある。

⁴ 近年の先行研究の一つであるHamaaki et al. (2010)は、特に非製造業において年功賃金や長期雇用が崩れてきていることを指摘している。また、Ono(2010)は、日本の終身雇用比率について国際比較や時系列的な変化等を分析しており、すでに終身雇用制の下にあった労働者の離職率は90年代を通じて高まっていないことを報告している。

⁵ 東京大学と日本銀行調査統計局が2009年11月に共同で開催したコンファレンス（2000年代のわが国生産性動向—計測・背景・含意—）のなかで、東大・植田教授は「わが国の構造問題は結局のところ生産要素市場、特に労働市場の硬直性の問題に帰着する」と指摘している（日本銀行調査統計局、2010）。

析に先立って、正社員の概念や統計上の定義、労働市場全体に占める比率などを確認しておく。3節では、正社員の企業間移動と賃金カーブに関するファクトを整理する。4節では、終身雇用（長期雇用）や右上がりの賃金カーブを合理的に説明し得る経済理論を紹介する。5節ではそうした理論を踏まえつつ、日本的雇用慣行の成立と変遷についての歴史的・経済的な解釈を提示する。最後に6節では、現在の雇用慣行・システムが大枠では変化していない理由や、それが日本企業・経済のパフォーマンスに及ぼしている影響について、若干の考察を行う。なお、末尾の補論では、日本における解雇法制の成立経緯や問題点について説明している。

2. 正社員の概念、規模

（概念の整理）

正社員の概念としては、フルタイムで働き、かつ、雇用期間の定めがない労働者、というのが最も分かりやすいであろう。これを「①狭義の正社員」と呼ぶならば、「④狭義の非正社員」は、パートタイムで働き、かつ、雇用期間の定めがある労働者、と定義できる（図表1）。

しかし、こうした定義をしてしまうと、フルタイムながら雇用期間には定めのある労働者（出向者や定年後の契約延長者、フルタイムの派遣労働者など）、あるいは逆に、雇用期間に定めはないがフルタイムではない労働者（時短対象者、雇用期間に定めのないパート・アルバイト）は、正規・非正規雇用の区別が曖昧なグレーゾーンと言える。

（統計上の分類）

そこで、実際の雇用・企業関連統計（就業構造基本調査、労働力調査の詳細集計、事業所・企業統計調査、賃金センサス）で正社員がどのように定義、集計されているかを見てみると（図表2）、いずれも「正社員（一般職員、正職員）と呼ばれている者」という定義しか行っていない。つまり、どの労働者を正社員として報告するかの際の厳密な定義はなく、事実上、回答する側の事業所や労働者に委ねられている。

したがって、概念整理におけるグレーゾーンの雇用形態に該当する労働者の一部が、実際の職場では正社員として扱われており、統計上も正社員として報告されている可能性が考えられる⁶。また逆に、上述した「狭義の正社員」（フルタイムかつ雇用期間の定めなし）であっても、正社員として扱っていない職場があるかもしれない。

⁶ 例えば、小売業などの一部の企業では、一般的にはパート、アルバイトと呼ばれるような雇用形態の労働者が、実質的には正社員の機能を果たしているケースがある。

しかしながら、これらの統計において、少なくとも登録型の派遣労働者は、いずれの統計でも非正社員に区分されている。また、通常のパートやアルバイトを正社員とみなす職場は実際にはさほど多くないと推測される。こうした点を踏まえると、統計上の正社員の大部分は概念上の「狭義の正社員」と一致する、とみなして以後の分析を進めても、大きな支障はないと考えられる。

（正社員の比率）

上に挙げた4つの統計で雇用者全体に占める正社員の比率をみると、いずれも最近では65%前後（3分の2程度）となっている（図表3（1））。時系列変化をみると、データの存在する80年代以降一貫して低下傾向にあるが、2000年前後からは低下ペースが幾分急になっている（図表3（2））。

本稿の問題意識に立てば、正社員の中でも、日本的雇用慣行が最も顕著にみられる大企業の正社員に特に関心がある。この点に関して、雇用者全体に占める大企業正社員の比率をみると約15%、700万人程度に過ぎない（労働力調査の詳細集計ベース、図表4（1））。これに中堅企業の正社員を加えても、全体の約35%、1,600万人程度である。したがって、労働市場の中で正社員は多数派を占めるが、後節で考察するような日本的雇用慣行の直接の影響下にある労働者は、全体の中ではむしろ少数派ということになる⁷。

3. 正社員の企業間移動、賃金カーブに関するファクト整理

（1）正社員の企業間移動に関するファクト

（勤続年数の国際比較）

労働者の企業間移動の程度を表す代表的な指標として勤続年数がある。当然、平均勤続年数が長いほど、労働者の企業間移動が活発でないことになる。この点に関して、入手可能なデータで従業員の勤続年数やその分布を国際比較してみる。

まず、賃金センサス、欧米主要国は同種の統計を使って勤続年数の分布状況を見ると（2006または07、08年）、日本では勤続10年以上（とりわけ20年以上）の従業員が多く、勤続5年未満の従業員が少ないという特徴がある（図表5（1））。次に、上述したOno（2010）の調査（データは1998年と少し古い）によれば、日本の平均勤続年数は11.6年と、米国（6.6年）や英国（8.2年）に比べれば長い（図表5（2））。もっとも、欧州大陸諸国の多くも10～11年台であり、なかにはイタリア（12.1年）やギリシャ（13.2年）のように日本よりも平均勤続年数が長い国も存在する。このように、平均勤続年数だけをみれば、

⁷ なお、正社員比率を企業規模別にみると、大企業では約69%、中堅企業では約67%、中小企業では約63%となっており、規模による差異はさほど大きくない（図表4（2））。

日本が突出して長いとは言えない。しかし、勤続年数の分布で見ると、日本は勤続20年以上の労働者の割合が調査国中で最も高く、勤続1年以下の割合は最も低い⁸。

こうした事実を踏まえると、一般的に言われているとおり、日本における労働者の長期雇用傾向は明らかである。

（勤続年数の時系列変化）

日本の平均勤続年数の時系列変化をみると（図表6（1））、一般労働者全体では直近数年間の小幅低下を除くと、80年代から一貫して緩やかな上昇傾向にあったことが分かる。

しかし、一般に中高年層の労働者の方が若年層の労働者よりも勤続年数は長いため、こうしたマクロ全体での平均勤続年数の上昇トレンドは、この間に進んだ労働者の高齢化による影響を大きく受けている点に注意が必要である（図表6（2））。こうした労働者の年齢構成の変化による影響を除いて勤続年数の変化を捉えるため、年齢階層別の平均勤続年数をみると（図表7）、90年以降、若年層、中高年層を問わず勤続年数は低下している。

もっとも、こうした年齢別にみた勤続年数の低下についても、次の2点に留意しなければならない。

- ① 非正規雇用比率の上昇の影響。本稿が分析対象としたいのは正社員の企業間移動であるが、図表6、7の一般労働者には労働時間が一定以上の派遣労働者等も含まれている。このため、近年における勤続年数の低下（特に若年層）には、正社員に比べて企業間の移動が高い非正社員のウェイトの上昇効果が混入しており、正社員自体の勤続年数低下を意味しているとは限らない。
- ② 世代効果の影響。これは特に中高年層に関して注意が必要な点である。近年観察されている中高年層の勤続年数低下は、実際にその時点で勤務年数が低下したのではなく、過去に若年であった時に勤続年数の低下を経験した世代がその時点で中高年になったことのあられかもしれない。

そこで以下では、こうした2つの留意点を考慮してもなお、勤続年数は近年低下していると言えるかどうかを検証する。

（非正規雇用比率の考慮）

まず、非正規雇用比率の上昇の影響を除去するため、一般労働者の勤続年数

⁸ 男性の平均勤続年数をみると、日本（13.1年）は調査国中1位のギリシャ（13.2年）に次ぐ長さとなっている。また、平均勤続年数の男女間格差をみると、日本（1.6倍）は調査国中で最も大きい。このように日本の長期雇用傾向は、特に男性労働者で際立っている。

の動きを①正社員の勤続年数の変化、②非正社員の勤続年数の変化、③正社員・非正社員比率の変化の3つに要因分解する。ただし、内訳データの制約から、分析は2005年以降の動きに限られる。結果をみると(図表8(1))、2005年から2009年の4年間で、一般労働者(男性、大企業、大卒)の平均勤続年数は、0.5年程度短くなったが、その大半は①正社員の勤続年数の低下で説明できる。実際、男性・大企業・大卒・正社員という日本的雇用慣行下における典型的な労働者の勤続年数は、近年わずかではあるが低下している(図表8(2))⁹。

正社員の平均勤続年数を企業規模別にみると、水準としては大企業正社員が最も長いですが、近年低下しているのは大企業正社員だけであり、中堅・中小企業の勤続年数は近年横ばい圏内と言ってよい。また、正社員の平均勤続年数を年齢階層別にみると、ほとんどの年齢層で低下していることが確認できる(図表9)。特に25~29歳、30~34歳といった若年層の正社員については、この後で取り上げる世代効果の影響がさほど深刻でないため、実際にその勤続年数が近年低下していると素直に解釈して構わないと考えられる。

(世代効果の考慮)

次に、世代効果による影響を除去して中高年層の勤続年数の動きを評価する。具体的には、2つの世代(99~03年当時に50~54歳であった世代と、04~08年当時に50~54歳であった世代)について、この2つの世代が若年から中高年になるに連れて、どのような勤続年数の変化を経験してきたかを示す勤続年数プロファイルの比較を行った。以下、便宜上、前者をA世代、後者をB世代と呼ぶ。

A世代とB世代の勤続年数プロファイルを見ると(図表10(1))¹⁰、35~39歳から45~49歳までは、両世代のプロファイルはほぼ平行に推移し、勤続年数はB世代の方がA世代よりも0.5年程度短く、その差はほぼ一定を保っている。しかし、50~54歳時点になると、A世代と比べてB世代のプロファイルの傾きが急になり、両世代の勤続年数の差は、さらに1年程度拡大し、1.5年程度となっている。

この50~54歳時点における両世代間の勤続年数の差(1.5年程度)が、先にみた図表7において50~54歳の勤続年数が2000年前後から低下していることと対応している。このうち、35~39歳時点で既に発生していた勤続年数の差(0.5年程度)を除いた、残りの1年程度が、50~54歳時点で新たに生まれた格差である。すなわち、世代効果を考慮しても、2000年前後から中高年層の勤続年数

⁹ なお、本稿の主たる関心事項ではないが、ここでは非正社員の勤続年数が上昇していることもみてとれる。

¹⁰ 図表10(1)は、35~39歳より後の年齢層では、加齢にともなう年数を勤続年数から差し引いて図表を作成している(凡例の表記を参照)。これは、加齢に伴う勤続年数の変化を除去し、世代別の違いを見やすくするための処理である。

が低下していると言える。

上述した基本的に同じ内容を、世代間の勤続年数の違いに着目して再確認してみる（図表10（2））¹¹。ここでは50～54歳時点におけるA・B世代間の勤続年数の差（1.5年程度）が一番下の破線の段差で示されている。また、35～39歳時点で既に存在していた差（0.5年程度）が一番上の破線の段差で示されている。両者の段差の変化分（1年程度）が、実際に2000年前後から生じた勤続年数の低下である。このように2000年代に入って中高年層の勤続年数が低下した背景には、この時期に中高年中心の雇用リストラが行われたことが影響している可能性が考えられる。

（労働者の企業間移動を示すその他の指標）

これまでみてきた勤続年数以外で、労働者の企業間移動の程度を表す指標としては、終身雇用比率や入職・離職率がある。それらも簡単にみておこう。

終身雇用比率とは、学卒後に直ちに入社した企業でそのまま働き続けている労働者（標準労働者と呼ばれる）が労働者全体に占める比率である。この指標は、終身雇用か否かを区別するだけのものであるため、労働者の企業間移動の程度をきめ細かく示すものではないことに留意が必要である（例えば、1度転職した労働者が2度、3度と転職すれば実際の企業間移動の程度は高まっているが、終身雇用比率は変わらない）。

入職・離職率とは、労働者全体に対する新たな入職者、離職者の比率である。これはフローベースで労働者移動の程度を測る指標であるため、勤続年数や終身雇用比率のようなストックベースに近い性質を持つ指標と違って、世代効果等を調整する必要がないことが利点である。

まず、終身雇用比率を年齢階層別にみると（図表11（1））、勤続年数と同様、50～54歳では2000年前後から低下している。また、世代効果だけでなく04～08年時点で50～54歳の世代が終身雇用比率を近年低下させている点も同じである（図表11（2））。

次に、入職・離職率を日米比較してみても、日本の労働者の企業間移動が活発でないことは明らかである（図表12（1））。ちなみに、経験職数（1人の労働者が平均的に経験する職の数）を比較しても、日米の開きは大きい¹²。

日本について入職・離職率（産業計）の長期時系列推移をみると（図表13（1））、1970年代に大幅に低下した事実が分かる。その後は、バブルとその崩

¹¹ 図表10（2）でも（1）と同様に、見やすさを考慮して年齢階層ごとに勤続年数の目盛りを平行移動して描いている（凡例の表記を参照）。

¹² この点と関連して、日本の参入退出比率および雇用創出・喪失が、米国よりも低水準であることを指摘する研究もある（Mukoyama, 2009）。

壊に伴う一時的な変動を除けばしばらく横ばい圏内で推移。90年代後半以降は幾分上昇したが、60～70年代初に比べればかなり低い水準にとどまっている。企業規模別にみると（図表13（2））、大企業ほど入職・離職率が低い（企業間移動の程度が低い）点は、勤続年数でみた結果と同じである。

（2）賃金カーブに関するファクト

（賃金カーブの国際比較など）

以上のように日本の正社員は、企業間移動の度合いを幾分高めているものの、諸外国と比べれば、近年においても企業間移動は少ない。このように日本では依然として長期雇用の傾向が強い点については、大企業における年功賃金体系など、賃金カーブの傾きが諸外国と比較して急であることと関連が深いのではないかと考えられる。

そこで賃金カーブの形状を国際比較してみると（図表14）、実際に日本の賃金カーブの傾きは諸外国と比べて急である。特に、30歳代から40歳代、50歳代前半にかけての賃金上昇率が高い点が特徴である。海外でも40歳代をピークとする右上がりの形状を持つ国がないわけではないが、年齢間の傾きは日本ほど急ではない。

こうした日本における右上がりの賃金カーブは、正社員、特に大企業の正社員で顕著にみられる（図表15）¹³。これは、大企業の正社員に長期雇用の傾向が特に強いことと関連している可能性がある¹⁴。

（賃金カーブの時系列変化）

日本の賃金カーブ（一般労働者）について過去の時系列変化を確認すると、1990年代、2000年代を通じて傾きが幾分緩やかになっていることを確認できる（図表16）。この傾向は企業規模を問わずみられるが、とりわけ大企業でフラット化の程度が大きい¹⁵。もっとも、右上がりの形状自体は今も昔も変わらない。

こうした賃金カーブのフラット化は、同一企業内での賃金プロファイルの変化ではなく、労働者が企業間移動を活発化させる中で転職先の賃金が転職前の賃金より低くなったことの影響が含まれているかもしれない。そこで、終身雇

¹³ 賃金カーブや勤続年数における大企業・中小企業、正社員・非正社員の違いは、いわゆる二重労働市場に関連した問題である。本稿ではこの点について扱わないが、日本の二重労働市場の分析としては、石川（1991）、玄田（2010）などがある。

¹⁴ 小池（2005）は、イギリス、ドイツ、フランスのブルーカラーの賃金は、20歳代半ば以降、ほぼフラットであるのに対し、日本では、50歳代半ばまで上昇する右上がりの形状であることを報告している。

¹⁵ Hamaaki et al. (2010)は、大企業の中でも特に非製造業において、より賃金カーブのフラット化が進んでいることを報告している。

用比率の動向をみた時に説明した標準労働者（学卒後に直ちに入社した企業でそのまま働き続けている労働者）についても、賃金カーブの推移を確認してみる（時系列は80年代後半以降に限られる）。結果をみると（図表17）、一般労働者と同様、1990年代、2000年代に傾きが緩やかになっている。これは、同一企業内の賃金プロファイルもこの時期にフラット化したことを意味している¹⁶。

最後に、賃金カーブの傾きを25～29歳と50～54歳の賃金格差というかたちで表して、その時系列推移をみると（図表18）、標準労働者、一般労働者ともに緩やかなフラット化が持続的に進行してきた様子が確認できる。

（3）長期安定雇用・賃金カーブに対する企業の考え方

本節の最後に、長期安定雇用や賃金カーブに対する企業の考え方を、労働政策研究・研修機構が実施したアンケート調査からみていこう。まず長期安定雇用については（図表19（1）、（2））、対象者を限定して適用するケースも含め、何らかのかたちで維持することを志向する企業が引き続き大半を占めている。こうした傾向は、企業規模や正社員比率とは無関係に確認できる。一方、賃金カーブについては（図表19（3））、「早期立ち上げ・高年層下降型」が増加する一方で「継続上昇型」が減少するなど、フラット化を志向する企業が増えている。

賃金カーブのフラット化を進める一方で長期雇用は維持するといっても、実際にはフラット化を進める程度や長期雇用の対象となる労働者の範囲次第でその意味合いは異なる。また、右上がりの賃金カーブ以外にも正社員の長期雇用が促進・維持される要素があれば、賃金カーブのフラット化がストレートに労働者の企業間移動の活発化につながるとは限らない。こうした労働市場全体でみたメカニズムの考察は4節以下で行う。

4. 賃金カーブ、長期雇用に関する経済理論

前節でみたように日本の正社員、特に大企業の正社員については、諸外国と比べて、その長期雇用傾向と右上がりの賃金カーブが顕著に観察され、その意味で日本的雇用慣行は現在も存続していると言える¹⁷。本節では、長期雇用傾向

¹⁶ なお、先ほど中小企業では正社員でも賃金カーブは比較的フラットであると説明したが（前掲図表15（2））、標準労働者に限ってみると、中小企業の賃金カーブもはっきりとした右上がりの形状となる（図表17（4））。

¹⁷ 本稿でも、基本的にはHamaaki et al. (2010)と同様に、日本的雇用慣行に変化があったとの認識は一致している。その一方で、本稿では、賃金カーブ、勤続年数などの諸外国との違いは依然として大きいことを踏まえ、その変化の程度は控えめであると判断し、日本的雇用慣行は大枠として現在も存続している、との評価を行っている。

と右上がりの賃金カーブが同時に観察される事実を説明し得る標準的な経済理論を紹介することで、日本的雇用慣行を支えている基本的なメカニズムを整理する¹⁸。

(1) 右上がりの賃金カーブに関する理論

(年功賃金仮説)

右上がりの賃金カーブを合理的に説明する理論としては、年功賃金仮説がよく知られている。これは、Lazear (1979)が示した考え方で、企業が労働者に対する報酬を先送りすること (delayed payment) によって、労働者の努力水準、すなわち生産性を高めるスキームとして理解できる¹⁹。

この理論の前提として、企業が労働者の努力水準を確認するためには費用 (モニタリング・コスト) がかかるが、結果的に労働者が怠けていたことを確認できた場合には解雇できる、という状況を想定する。しかし、こうしたケースでも、企業が、労働者の生産性プロファイルよりもステイブな右上がりの賃金カーブ (図表20(1)中のW) を設定して、報酬の一部の支払いを将来に先送りすれば、常時モニタリングを行うことなしに労働者の努力水準 (生産性) を引き上げることが可能となる (同V'からV)。これは、労働者にとっては「もし怠けていることが見つかって解雇される場合に失う将来報酬」が、フラットな賃金カーブの時よりも大きくなるためである。

こうした年功賃金仮説では、若年時 (勤続年数が短い間) の賃金水準は生産性よりも低く、中高年時 (勤続年数が長くなってから) の賃金水準は生産性よりも高く設定されることになる²⁰。また、こうした状況では、生産性に見合った

¹⁸ こうした雇用期間と賃金カーブの関係は、日本的雇用慣行に限らず、労働経済学一般における分析対象である。例えば米国では、長期的な雇用関係をもたらす追加的なリターン (後述する企業特長的な人的資本形成やエージェンシー問題の解決など) に関する理論・実証分析が少なくない。代表的な先行研究の一つであるTopel (1991)では、同一企業での10年間の勤続により賃金が約25%上昇すると報告されている。また、小池 (2005)では、米国でも、製造業の大企業におけるホワイト・カラーなどの一部の労働者には、日本型雇用慣行に類似した現象 (長期雇用、右上がりの賃金カーブ) が生じることを指摘している。こうした研究は、(日本ほどではないが) 同一企業内での勤続年数と賃金の間に正の相関がみられる事実を踏まえて行われている。

¹⁹ 賃金体系の変更が労働者の努力水準に対するモニタリングの代わりに役割を果たすという点では、効率賃金仮説に似た考え方である。また、退職金制度は、重大な不正行為などが発覚した場合には退職金が支給されないなど、特定の条件の下での賃金後払い制度と解釈できる。この制度は、特に退職間際の不正行為に対して大きな牽制効果を持つと考えられる。

²⁰ この点に関する日本での実証分析として、川口他 (2007)では、日本の製造業では賃金プロファイルの傾きの方が、生産性プロファイルの傾きよりも大きく、したがって、若年労働者は生産性以下の報酬を、中高年労働者は生産性以上の報酬を得ているとの結果が得られている。

賃金が支払われている場合よりも引退年齢を遅らせる誘因が労働者に働く。このため、年功賃金体系の下では、定年制など、労働者を一定年齢で強制的に退職させる仕組みが合わせて必要となる²¹。

このように年功賃金仮説については、労働者への動機付けを行うために、企業が若年労働者に一種の債権を持たせているという解釈ができる。ただし、こうした賃金の貸し借りというスキームは、一般に明示的な契約ではなく暗黙の契約（了解）に過ぎない。このため、企業にとっては、事後的に裏切る（中高年になった労働者に約束した水準以下の賃金しか支払わない、あるいは解雇する）誘因が働く。そうした企業の債務履行に対して労働者が疑いを持たれば、そもそも契約自体が成立しない。

したがって、年功賃金スキームが実際に成立するためには、上述した企業の裏切り（契約不履行）に伴うコストがベネフィットに見合わない状況が必要となる。裏切ることに伴うコストとは、既に雇用している若年労働者のモラルが低下するとか、新卒採用市場で優秀な人材を確保できなくなるといった、いわば企業の評判が失墜するコストである。例えば、企業が成長し続けているため、若年労働者の比率が高い場合や多数の新卒採用者が毎年必要な場合には、評判失墜のコストはより大きくなる。この場合、企業が裏切る可能性は低くなり、それを知っている労働者が年功賃金スキームに応じる可能性は高くなる。また、同様に、企業の倒産やM&Aなどによる企業の統治構造（コーポレート・ガバナンス）の変化などの可能性が小さい場合も、先送りされた報酬の返済可能性が高くなるため、年功賃金スキームが受け入れられやすくなる²²。

（企業特殊的な人的資本仮説）

Hashimoto（1981）は、企業特殊的な人的資本形成との関係から右上がりの賃金カーブが成立することを明らかにしている。企業特殊的な人的資本は、他社では役に立たないが、自社内で活用される限りは生産性の向上につながる。一方で、企業特殊的な人的資本に関しては、労使ともに、それにかかる費用を全額負担する誘因を持たないという難しさがある。

例えば、仮に労働者が費用を全額負担しても、自社でしか使えない技能である以上、企業はそれに見合う賃金を提示する必要がない（より高い賃金で他社に引き抜かれるリスクがない）。それを知っている労働者は全額負担を避けるであろう。逆に、企業が費用を全額負担した場合には、企業はその技能を無駄に

²¹ 図表20（1）では経験年数30年の時点が、生産性に見合った賃金が支払われている場合の最適な退職時期である。しかし、年功賃金制度の下では、当該企業をやめた場合の便益よりも賃金の方が高いため、定年制などがなければ労働者はさらに勤続することを選択してしまう。

²² こうしたコーポレート・ガバナンスと年功賃金、退職金、長期雇用などの雇用システムの関係は、小佐野（2005）で考察されている。

するわけにはいかなくなるため、労働者の事後的な賃上げにも応じざるを得なくなる。したがって企業サイドにも全額負担のインセンティブは生じない²³。

このような場合でも、長期的な雇用関係の中で、費用と収益の両方を労使で分担することによって、企業特殊な人的資本を蓄積していくことが可能である。そのような場合には、賃金カーブは右上がりの形状となり、また、長期的な雇用関係も生まれる²⁴。

具体的には（図表20（2））、若年時での企業特殊な技能を身に付ける訓練中の賃金は、労働者の生産性以上（図表中のA）、かつ、他社で得られる賃金以下（同B）の水準に設定される²⁵。ここでのAとBは、それぞれ訓練コストを企業と労働者で負担し合っている部分と解釈できる。一方で中高年になり、訓練、すなわち人的資本への投資が完了した時点の賃金は、労働者の生産性以下（同C）、かつ、他社で得られる賃金以上（同D）の水準に設定される。このCとDは、それぞれ人的資本形成による生産性向上分を企業と労働者で分け合って享受している部分と解釈できる。

この仮説の下では、図表20（2）で示したとおり、若年時の賃金水準は生産性よりも高く、中高年時の賃金水準は生産性よりも低いという、年功賃金仮説とは正反対の結果になることに注意が必要である。

（2）賃金カーブ、人的資本形成、長期雇用の相互依存関係

右上がりの賃金カーブを説明する上記2つの仮説については、賃金水準と生産性水準の大小関係に対する含意は異なっているが、現実には両者が共存している可能性があり、必ずしも相互排他的な関係にはないと思われる。また、両者とも長期雇用との関係が深いことをみた。したがって、右上がりの賃金カーブ、企業特殊な人的資本形成、長期雇用という、日本の労働市場における3つの特徴は、相互依存関係にあると考えられる。ここでは、青木・奥野（1996）の第5章に基づいて、右上がりの賃金カーブ、企業特殊な人的資本形成、長

²³ 一般的な人的資本の蓄積は、他社で働くときの生産性も上昇させ、それが転職時の賃金にも反映される。このため、労働者には蓄積のインセンティブがあるが、企業にはない。こうしたケースでは、労使双方が、長期的な雇用関係を結ぶインセンティブもない。ただし、Acemoglu and Pischke (1998)は、労働者の能力に関する情報に関して、その労働者を雇用している企業が他の企業よりも有利な立場にあるような非対称性がある場合は、企業が一般的な人的資本蓄積のための費用を負担し得ることを示している。

²⁴ なお、企業にとっての長期雇用のメリットとしては、雇用の長期安定と引き換えに異なる部署への配置転換を頻繁に行い、それによって企業内資源配分の柔軟性や部署間のコミュニケーション確保を図るという点も考えられる。こうした内部調整費用の低下効果は、とりわけ日本企業においては重要な役割を果たしてきた可能性があるが、本稿ではこれ以上立ち入らない。

²⁵ 若年時の訓練費用であることから、ここでの企業特殊な人的資本への投資は固定費用に近い性質（quasi-fixed cost）も持つものと仮定している。

期雇用の間の相互依存関係にあること確認し、これら3つの特徴が共存し、一つの雇用システムを形成していることをみる(図表21)²⁶。

(右上がりの賃金カーブ→長期雇用→企業特殊的な人的資本形成)

まず、企業の成長力が高いといった外部環境下で、年功賃金スキームが成立している状況を想定しよう(図表21(1))。この場合には、勤続に対するリターンがフラットな賃金カーブ下よりも大きいため、離職率の低下などにより長期雇用状態がもたらされる²⁷。また、こうした長期雇用を通じて間接的に、企業特殊的な人的資本の形成も進むと考えられる。

(企業特殊的な人的資本形成→右上がりの賃金カーブ、長期雇用)

次に、例えば既に確立された技術の導入やその継続利用が付加価値を生み出しやすい環境などにおいて、企業特殊的な資本を形成するインセンティブ(同資本のリターン)が外生的に高まったとしよう(図表21(2))。この場合には、企業特殊的な資本の形成が進むと同時に、賃金カーブが右上がりになると考えられる(右上がり賃金カーブの2番目の仮説)。また、企業特殊的な人的資本の形成とそのリターンの上昇は、長期雇用のインセンティブを高めることにもつながる。

(長期雇用→企業特殊的な人的資本形成、右上がりの賃金カーブ)

最後に、解雇法制の強化など外生的な要因で離職率が低下し、長期雇用傾向が強まったと仮定しよう。この場合、企業特殊的な人的資本への投資が転職、解雇によって無駄になる可能性も低下するので、企業・労働者双方にとって、そうした人的資本を形成するインセンティブが高まる²⁸。

また、解雇ができない状況下では、内部昇進制度の活用によって右上がりの賃金カーブが形成される可能性も高まる。こうした状況下で労働者の努力を高める手段としては、内部昇進競争に参加させ、昇進によって賃金が上昇する仕組みを導入することが考えられる²⁹。このとき、長期にわたって労働者のインセンティブを引き出すために、若年時の賃金を一律に低く抑え、その分だけ中高年時に昇進した労働者に多く分配することがしばしば行われる。これは年功賃

²⁶ 青木・奥野(1996)では、諸特徴の相互依存性から、一部だけを止めたり取り替えたりすると他の部分にも影響がでるという意味で“システム”と呼んでいる。ただし、ここで示したような日本的な雇用システムだけでなく、限界生産性賃金、短期雇用、一般的人的資本といった諸特徴もまた相互依存적であり、システムを形成する。

²⁷ 勤続年数の長い高齢労働者ほど、転職時に喪失する賃金が大きいため、自発的な離職率が大きく低下する。

²⁸ 詳しくはWasmer(2006)を参照。

²⁹ こうした昇進競争とインセンティブに関する点は、Lazear and Rosen(1981)で詳しく分析されている。

金仮説と基本原理を同じくする右上がりの賃金カーブである。

5. 日本的雇用慣行の変遷

本節では、これまで行ってきた事実確認および理論面の整理を踏まえ、日本の雇用慣行がどのような経緯で成立し、どのような変化を遂げてきたか（あるいは、依然として変化していない部分はどこか）について、年代順に解説する。具体的には、（１）戦前、（２）戦中、（３）戦後の高度成長期、（４）オイルショック後の安定成長期（およびそれに続くバブル期）、（５）バブル崩壊以降の低成長期、という５つの期間に分けて考察する。また、これ以降の説明では、日本の雇用慣行の変遷の背景を考察するため、日本の雇用慣行が典型的にみられる大企業を中心に記述する。

（１）戦前（第１次世界大戦後～第２次世界大戦前の戦間期）

この時期には、後の日本的雇用慣行の原型となる制度や仕組みが、財閥系企業などで導入され始めた。その背景の一つには、重工業の急速な成長に伴って熟練工に対する需要が高まったことがある。例えば、企業は熟練労働者の育成と定着を図るため、終身雇用制度が導入されたほか、福利厚生の実施や退職金制度の創設が行われた。また、この時期に、経営者が労働者の意見を聞く工場委員会制度が企業あるいは事業所ごとに設置され、労使協調、安定雇用などが指向されるようになっていった。

労使の協調や雇用安定を重視するか否かという点で、日本と米国の雇用システムが分岐していった契機は大恐慌にある、との指摘もある。Moriguchi (2003) などによれば、日本と米国の雇用システムは、第１次大戦後から大恐慌前までは、ともに労使協調、雇用安定路線であった。実際、当時の日米離職率に大きな差はみられない（図表２２（１））。しかし、米国では大恐慌による負の影響が日本に比べて非常に大きかったため（図表２２（２））、従来路線を維持することが難しくなり、現在のような労使対決、明示的な法律に基づく雇用関係へと移行していったと言われている。

（２）戦中（日中戦争以降）

日本的雇用慣行については、第２次大戦中に制定された国家総動員法など、戦時経済下における労働政策に源流があると考えられる部分も存在する。尾高（1997）に基づき、具体的な類似点を述べると、

- ① 「工場事業場技能養成令」（1939年）により、公的機関ではなく民間企業による熟練工の育成が義務付けられた。この点は、OJTなど企業内訓練を重視する現在の労働市場慣行と似ている。

- ② 「従業者移動阻止令」(1940年)では、熟練工育成に対する企業のインセンティブを高めるため、労働者の企業間移動を制限した。この点は、現在の長期雇用と似た特徴である。
- ③ 当時の賃金体系は、職能や能率ではなく勤続年数もしくは年齢と連動し、統制経済の中で生活給的な側面をもっていた。この点は、現在の年功賃金体系に類似している。

以下でも説明するが、こうした戦中の雇用システムが、たまたま戦後の経済環境にも上手く適応するものであったため、その後も引き継がれ普及していった側面がある³⁰。

(3) 戦後の高度成長期(図表23)

戦後になると、上述した戦前・戦中に作られた長期雇用、企業内熟練、年功賃金といった原型が高度成長期の環境に適応していたことから急速かつ広範に普及した。その結果、いわゆる日本的雇用慣行がほぼ定着したと考えられている。

例えば、高度成長期には、期待成長率の高さや新規採用数の多さ(図表23中の①)といった要素によって、前節で解説したとおり、年功賃金スキームという暗黙の契約が成立しやすい状況が生まれていたと考えられる。そうして広がった右上がりの賃金カーブは、長期雇用(同②)、ひいては企業特殊な人的資本形成(同③)をさらに後押しした。実際、入職・離職率は、戦前の約50%から戦後には30%程度まで大幅に低下している(前掲図表22(1))³¹。

とはいえ、まだこの局面では、後述するオイルショック後の安定成長期以降と比べれば、入職・離職率の水準は依然高めであった。このように日本的雇用慣行が定着していきつつも、それ以降の局面と比べると一定の労働者の企業間移動が確保されていた理由として、次の2点が考えられる。

1点目は、労働市場における人口動態要因(企業間、地域間移動率の高い若年労働者の割合が高かったこと、同⑤)である。当時は、地方の農村などから東京を中心とする大都市への人口の移動が活発であった(図表24(1))。これは、団塊の世代³²が労働市場に大量に流入していたことで、労働者全体に占める

³⁰ こうした指摘は、Noguchi(1998)などが行っている。こうした戦中に起源を持つ経済システムは「1940年体制」と呼ばれることがある。

³¹ この他、年功賃金スキームを促した要因には、若年労働者比率の高さ(同④)も挙げられる。もっとも、すぐ後で記述するように、これは長期雇用に対してはマイナスに働くため、日本的雇用慣行というシステム全体にどういった影響を与えたのかを評価することは難しい。

³² 一般的に、団塊の世代とは1947年から1949年生まれの世代と言われている。したがって、この世代は1960年代半ば～1970年代半ばに10歳代後半～20歳代、1970年代末には30歳代となっている。

若年労働者（15～29歳）の割合がまだ高い水準を維持していたことが影響していたと考えられる（図表24（2））³³。

2点目は、企業部門における新陳代謝要因（企業の開廃業に伴って労働者の企業間移動が活発化したこと、同⑥）である。図表25から企業の開廃業率も比較的高かったことが確認できる。同一企業内での長期雇用傾向は強まっていたが、企業部門の新陳代謝自体が活発であったため、それに伴って労働者が他の企業に移動する動きも少なくなかったと推測される。

（4）オイルショック後の安定成長期（図表26）

1970年半ば以降は、高度経済成長にほぼ成立していた日本的雇用慣行、特にその長期雇用傾向がさらに強まった。

この時期はオイルショック後の安定成長期に当たるため、実は、高度成長期に年功賃金スキームを支えていた外部環境は徐々に失われ始めている。例えば、期待成長率の低下や新卒採用数の減少（図表26中の①）それ自体は、右上がりの賃金カーブという暗黙の契約を以前に比べ成立させにくくしたはずである。

にもかかわらず、全体として日本的雇用慣行が強化された理由としては、第一に開廃業率の低下（同②）がある。特に、成長率低下に伴って企業の新陳代謝が停滞し、新規参入・退出が減少したことは、入職・離職率の一段の低下にみられるように（前掲図表13）、労働者の企業間移動のさらなる低下につながった³⁴。

日本的雇用慣行がこの時期に強化された第二の理由としては、解雇法制の成立・定着がある（同⑤、詳しくは補論に記述）。特に整理解雇の四要件が確立したことから、正社員の解雇がこれまで以上に行われにくくなり、長期雇用傾向は一層強まることとなった³⁵。

（5）バブル崩壊以降の低成長期（図表27）

バブル崩壊以降の低成長期に入ると、日本的雇用慣行にも部分的な変化が見られ始めた。まず、賃金カーブは幾分フラット化した。これは、グローバル競

³³ こうした人口動態の変化と景気変動の関係は、Jaimovich and Sui (2009)で指摘されている。

³⁴ この間、団塊の世代が30歳代入りしたことによる10歳代、20歳代の若年労働者の割合低下は（前掲図表24（2））、年功賃金スキームを弱める一方（同③）、長期雇用傾向を強める方向に働いたと考えられる（同④）。

³⁵ もっとも、こうした法制自体は、その時々を経済環境や労働市場の状況と独立に決められたものではなく、むしろ高度成長期の終焉期やオイルショック時に大企業が実際に採った行動様式を、裁判所の判例等が後追いするかたちで確立していったものである（上記補論を参照）。したがって、これは、労使双方が、高度成長期に成立した日本的雇用慣行をオイルショック後も維持しようとした結果、その慣行が法制度・法理として定着していった過程として解釈することが適当と考えられる。

争の激化などを背景に人件費全体に削減圧力が大きくかかる中で、正社員については、水準の高い中高年層の賃金を中心に引き下げが行われた結果と考えられる。前節の理論的整理でみたように、成長期待の低下や労働者の高齢化（団塊の世代が50歳代に突入）は、右上がりの賃金カーブという暗黙の契約を企業が事後的に破棄する（裏切る）ことのコストを引き下げするため、賃金カーブのフラット化を促す要因となったと考えられる（図表27中の①、②）³⁶。

また、この時期には長期雇用傾向が幾分弱まる動きもみられた。上述した賃金カーブのフラット化は、若年層が同一企業内で勤続する誘因を低下させた（同③）³⁷。また、賃金引き下げと同時に進められた高齢者のリストラも、離職率の上昇、勤続年数の短期化につながったと考えられる³⁸。

しかしながら、こうした変化は限定的なものにとどまり、全体としては日本的雇用慣行が維持された。すなわち、賃金カーブの傾きは幾分緩やかになったものの、諸外国と比べれば、依然としてはっきりとした右上がりの形状を保持している。また、長期雇用傾向が幾分弱まったといっても、諸外国と比較すると労働者の企業間での移動性が低い事実には変わりがない。これらは3節でみたとおりである。

低成長移行などの環境変化にもかかわらず、大枠として日本的雇用慣行が維持されている背景としては、第一に、企業特殊的な人的資本蓄積の影響が考えられる。前節でみたように、企業特殊的な人的資本の形成は、右上がりの賃金カーブを説明するもう一つの理屈である。また、中高年層の労働者がこれまでの勤続のなかで身につけたスキルが企業特殊的なものであるとすれば、転職しても賃金が大幅に低下してしまうため、自発的な離職行動は抑制される。したがって、多少の賃金低下に甘んじて、同一企業内に留まる中高年労働者は多くなるであろう（同④）³⁹。

第二の背景としては、新規参入（開業率）の低迷が挙げられる。90年代以降の長期低迷期には、製品の高い付加価値、高い賃金を提供するような新規参入

³⁶ ちなみに、こうした点から考えると、日本の労働市場に賃金の下方伸縮性が観察されるとすれば、それは労働者の高齢化という人口動態の要因からも説明できる可能性がある。

³⁷ この他、2005年10月から実施された企業年金のポータビリティ制度も労働者の企業間移動を高める方向へ作用したと考えられる。

³⁸ 新規採用の抑制や定年に近く生産性の低下した高齢層の労働者のリストラは、企業特殊的な人的資本を蓄積している下では企業にとって合理的な行動と言える。なぜなら、新人は企業特殊的な人的資本の投資をしていないため、また、高齢層は企業特殊的な人的資本への投資の回収がほぼ終了しているためである。詳しくはLazear and Freeman (1997)を参照。

³⁹ ただし、こうした中でも、グローバル化の進展などによって、語学力などの一般的な人的資本の重要性が相対的に上昇し、過去に蓄積された企業特殊的な人的資本が陳腐化している可能性があると考えられる。

企業もあまり現れなかった⁴⁰。こうした経済においては、転職時の期待リターンが低いため、賃金カーブが小幅フラット化した程度では、同一企業内で勤続する誘因が引き続き働きやすいと考えられる（同⑤）。

6. まとめの考察：日本の正社員の企業間移動はなぜ高まらないのか

これまでみてきたように、右上がりの賃金カーブ、長期雇用といった日本的雇用慣行は、労使双方にとって、そのミクロ面のインセンティブ構造が高度成長期の環境に大変適したものであったことから、成立・発展したものである。ところが、近年の低成長局面において、そうした構造上のメリットが低下したにもかかわらず、大枠としては同じ雇用システムが維持されている。

その大きな理由としては、前述した解雇法制（過去のインセンティブに基づく企業行動が後追的に法制度として定着）や人的資本形成プロセス（既に蓄積された企業特種的な人的資本ストックが企業間移動を阻害）の問題が考えられる。つまり、一度成立したシステムにおける各パーツが相互依存関係にあり全体として関係を強め合っているため、部分的なメカニズムの前提が崩れた程度ではシステム全体の改変には至らない、という状況が生じているのではないかと考えられる⁴¹。

しかし、例えば過去に蓄積された企業特種的な人的資本からのリターンは、IT化やグローバル化などの外部環境の変化等により低下している（人的資本が陳腐化している）可能性も高い。もし、そうであるとすれば、それらを温存し、新たなビジネスモデルに移ることができていない現状は、マクロ全体として最適な資源配分を実現できないことになる。

そうした相互依存的な構造を持つシステムを一挙に改変することは容易ではない。例えば日本企業は、長期にわたり右上がりの賃金カーブを労働者の努力引出しやスキル形成に利用してきた。そのため、そうした仕組みに頼らない人事評価体系や経営管理に移行しようとしても、そのノウハウが現状では不足している面がある。そうした新たな経営資本を蓄積していくことも今後の大きな課題となろう。

⁴⁰ こうした新規参入の低迷により労働移動が低調となっているという関係だけでなく、雇用慣行やそれを追認するように形成された解雇法制などによる解雇費用の高さが、新規参入や海外から日本企業への投資（M&A）の抑制要因となっている可能性も考えられる。

⁴¹ こうした点と関連して、他の多くの企業が日本的雇用慣行を採用する中では、一つの企業にとって、他企業と異なる雇用システムを選択するよりも、他の企業と同じ戦略を選ぶことが有利になるといった戦略的補完性や、雇用システムとコーポレート・ガバナンスなどの他のシステムとの間の制度的補完性も日本的雇用慣行が崩れない要因と考えられる。こうした点については、青木・奥野（1996）、小佐野（2005）などで詳しく説明されている。

この点に関しては、そもそも欧州大陸諸国のように、労働者の仕事（ジョブ）が比較的定型化され、それに応じて賃金が決められているような労働市場でなければ、本当にフラットな賃金カーブは実現できない、とする議論もある⁴²。確かに、日本企業における正社員の仕事のあり方は、ドイツなど欧州企業に比べて裁量的・非定型的であり、それは日本的雇用慣行の中で必然的に生じている面がある。しかし、裁量的、非定型的な仕事の範囲に見直しの余地はないかという視点も含めて、新しい時代に適合した雇用や賃金の仕組みが模索されていくことは、日本経済の活力という観点からも重要であろう⁴³。

最後に、これも前述したが、企業の新規参入が活発でないことも、労働者の企業間移動が活発でない原因の一つと考えられる。日本の労働資源が、より適材適所に配分され、その潜在的な力がフルに活用されるようになるには、新しい企業が生まれ育つ土壌を整備していくことも必要である。

⁴² 仕事が定型的で労働者の成果を把握・評価することが比較的容易である場合には、右上がりの賃金カーブを用いずとも比較的小さいコストで、労働者の生産性を引き上げられる可能性がある。実際、ドイツなどの大陸系の欧州諸国は、日本と同じく労働移動が米国ほど活発でないが、賃金カーブの傾きは日本より緩やかである。

⁴³ こうした働き方を変えていくという点については、正社員の長時間労働、転勤といったワーク・ライフバランスの観点から、八代（2009）でも指摘されている。

補論：日本の解雇法制

この補論では、正社員の長期雇用傾向に影響を与えていると考えられる日本の解雇法制、とりわけ整理解雇法理について、その特徴や成立に至る経緯、問題点等を説明する。

(1) 概要

日本企業が整理解雇を行うに当たっては、以下に挙げる四要件を満たすことが求められている（四要件の詳細については補論図表1（1）を参照）。これは、企業の解雇権に一定の制限を与える解雇権濫用法理の一特殊類型として形成されているものである。

- ① 人員削減の必要性
- ② 整理解雇の回避義務
- ③ 人選の妥当性、基準の公平性
- ④ 労働者への説明義務、労働組合との協議義務

こうした四要件が、実際の裁判においてどのように運用されてきたかを、大竹（2004）に基づき確認する。補論図表1（2）をみると、実際の裁判においても、これら4つの要件を満たしていないとの判断によって解雇が無効となるケースが多くみられることがわかる。さらに、補論図表1（3）をみると、②整理解雇の回避義務について詳しくみると、解雇回避義務の充足を裁判所に認定してもらうためには、正社員を解雇する前に、それ以外の雇用調整手段をしっかりと講じておく必要があることが分かる。

(2) 成立の経緯

こうした解雇権濫用法理や整理解雇の四要件については、それ自体が日本的雇用慣行を作り上げる直接の要因となったわけではない。むしろ、奥野・原（2008a, 2008b）によれば、その時々の実際の企業行動や労働市場における雇用慣行が追認される形で、現在の日本における解雇法制・法理が成立、定着していったと言われている。以下、奥野・原（2008a, 2008b）に基づき、日本の解雇法制・法理の成立の経緯を整理する。

その経緯について時代を追って整理すると、まず、解雇権濫用法理が成立したのは、1950年代半ばからの高度成長期である（補論図表2（1））⁴⁴。明治以

⁴⁴ 「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合は、権利の濫用として無効になる」とした1975年の判例（日本食塩製造事件）が代表的なもの。

来の制定法では「解雇は原則自由」とされていたが、高度成長期に長期雇用慣行等を柱とする日本的雇用慣行が定着・浸透していったことを受けて、解雇権の濫用に関する法的なルールも整備されていった。すなわち、解雇権濫用法理が形成された背景としては、高度成長期における社会システムの変化・成熟が裁判の判断に与えた影響が大きいと言える。

次に、第一次オイルショック時における雇用調整の経験を契機に、解雇権濫用法理の一特殊類型として整理解雇の四要件が確立した（補論図表2（2））。ここでも裁判所は、造船業や鉄鋼業などの大企業が実際に採った、解雇をできる限り回避しながら雇用調整を行うという方法をモデルにして、判断を下していったと考えられている⁴⁵。

最後に、2000年代の動きについて説明する。まず、2003年には、解雇権濫用法理が労働基準法18条2として立法化された。さらに、この条文は2008年施行の労働契約法（16条）にも移された。これらは、解雇権の濫用法理に関する内容はそのままに、法律の条文の上でも明記することにしたものである。また、近年では、四要件のいずれを欠いても解雇無効となるという厳密な意味での「要件説」ではなく、四要件を中心に個別具体的な事情を総合的に考慮するという「要素説」の立場が支配的になりつつある⁴⁶。このように、解雇法制に部分的な変化が生じたものの、いずれもそれまでの枠組みを基本的に変えるところまでには至っていないと考えられる（補論図表2（3））。

（3）問題点

こうした日本の解雇法制は、表面的にみると、国際的に特に厳しい（労働者を解雇しにくい）ものとはなっていない（補論図表3（1））。欧州諸国の中には、日本よりも雇用保護の度合いが高い国が少なくない。「不当解雇の定義」をみても（補論図表3（2））、日本は米国よりは厳しいが、スウェーデンやポルトガルと比べると緩い⁴⁷。

むしろ、日本の解雇法制の問題点は、「不当解雇の場合の復職可能性」などによく表れている（補論図表3（3））。例えばスウェーデンでは、代償を支払えば企業が労働者の復職を拒否して解雇できるほか、ポルトガルでは、企業が復職と保証金支払いの選択ができるなど、金銭ベースの解決によって解雇が可能な仕組みになっている。一方、日本では、「頻繁に保証金付で復職命令が下され

⁴⁵ 代表的な判決としては、1975年の大村野上事件、1979年の東洋酸素事件がある。

⁴⁶ ナショナル・ウェストミンスター銀行事件。

⁴⁷ 黒田（2004）は、解雇法制の各国比較を行い、OECDが作成したもの以外の解雇法制指数のランキングも紹介している。その中で、こうした解雇法制指数のランキングは、分析によって大きなばらつきがあるため、幅を持って見る必要があることを指摘している。また、解雇法制の経済効果についての包括的なサーベイを行っている。

る」など、金銭ベースの解決による解雇が難しい制度となっている⁴⁸。こうした点は、日本における解雇ルールの不透明性につながっている。

ルールの不透明性という点では、先に挙げた「不当解雇の定義」についても、日本における実際の運用面まで考慮して評価しないといけない。日本においては、裁判所の判決までに要する時間が平均1～2年とかなり長い（補論図表4（1））。これが解雇に関する不確実性を高め、企業にとってコストとなり得る。こうしたことから、大企業ではそもそも解雇に対して慎重な姿勢をとる一方、労働組合が弱く裁判になるケースが少ない中小企業では、逆に労働者が不当に扱われがちになるという問題点が指摘されている。

裁判にかかる時間だけでなく、最終的に出る判決の不確実性が高いことも、問題とされている。この点に関して、大竹（2004）で示されている解雇有効判決率をみると（補論図表4（2））、局面によって大きく変動しており、特に近年は50%から大きく乖離していることから、判決に関する不確実性が高まっていると考えられる⁴⁹。また、解雇有効判決率については、地域別（地裁別）のばらつきも大きい（補論図表4（3））。

以上をまとめると、日本の解雇法制については、その実際の運用面にまで目を向けると、表面的に見えている以上に厳しいものとなっている。そうした整理解雇の難しさが結局のところ、企業が正社員の採用を抑制する一因になっていると考えられる。

以 上

⁴⁸ この金銭による解雇が難しいという点は、在職期間別の退職手当や20年以上勤続者の不当解雇に対する割増手当などにも表れている（補論図表3（4）、（5））。

⁴⁹ こうした議論は、もし判決の基準が明確で不確実性が小さければ、裁判に持ち込まれるのは事前に勝敗の判断の難しい案件だけとなり、結果として有効判決率（勝訴率）は50%に近づくはず、という考え方に基づいている。詳しくは、大竹（2004）を参照。

(参考文献)

- 青木昌彦・奥野（藤原）正寛（1996）『経済システムの比較制度分析』東京大学出版会
- 石川経夫（1991）『所得と富』岩波書店
- 大澤直人・神山一成・中村康治・野口智弘・前田栄治（2002）「わが国の雇用・賃金の構造的変化について」日本銀行調査月報 2002 年 8 月号
- 大竹文雄（2004）「整理解雇の実証分析」大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編『解雇法制を考える－法学と経済学の視点 [増補版]』勁草書房、pp.125-148.
- 奥野寿・原昌登（2008a）「解雇権濫用法理・整理解雇法理概説」神林龍編著『解雇規制の法と経済 労使の合意形成のメカニズムとしての解雇ルール』日本評論者、第 1 章、pp.15-30.
- 奥野寿・原昌登（2008b）「整理解雇裁判例の分析」神林龍編著『解雇規制の法と経済 労使の合意形成のメカニズムとしての解雇ルール』日本評論者、第 4 章、pp.117-155.
- 小佐野広（2005）『コーポレート・ガバナンスと人的資本』日本経済新聞社
- 川口大司・神林龍・金榮愨・権赫旭・清水谷論・深尾京司・牧野達治・横山泉（2007）「年功賃金は生産性と乖離しているか：工業統計調査・賃金構造基本調査個票データによる実証分析」、『経済研究』第58巻1号、pp. 61—90.
- 黒田祥子（2004）「解雇規制の経済効果」大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編『解雇法制を考える－法学と経済学の視点 [増補版]』勁草書房、pp.173-197.
- 玄田有史（2010）『人間に格はない—石川経夫と 2000 年代の労働市場—』ミネルヴァ書房
- 小池和男（2005）『仕事の経済学（第 3 版）』東洋経済新報社
- 樋口美雄（2001）『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社
- 尾高煌之助（1993）「「日本的」労使関係」岡崎哲二・奥野正寛編『現代日本経済システムの源流』日本経済新聞社、pp.145-182.
- 日本銀行調査統計局（2010）「東京大学金融教育研究センター・日本銀行調査統計局 第 3 回共催コンファレンス：「2000 年代のわが国生産性動向 — 計測・背景・含意 —」の様相」調査論文
- 労働政策研究・研修機構（2010）「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」JILPT 調査シリーズ、No. 65.

八代尚宏 (1997) 『日本的雇用慣行の経済学－労働市場の流動化と日本経済』 日本経済新聞社

八代尚宏 (2009) 『労働市場改革の経済学』 東洋経済新報社

Acemoglu, Daron, and Jorn-Steffen Pischke (1998), “Why Do Firms Train? Theory and Evidence,” *Quarterly Journal of Economics*, 113, pp. 79-119.

Hamaaki, Junya, Masahiro Hori, Saeko Maeda, and Keiko Murata (2010), “Is the Japanese Employment System Degenerating? Evidence from the Basic Survey of Wage Structure,” ESRI Discussion Paper Series No.232.

Hashimoto, Masanori (1981), “Firm Specific Human Capital as a Shared Investment,” *American Economic Review* 71, June, 475-82.

Jaimovich, Nir and Henry E. Sui (2009), “The Young, the Old, and the Restless: Demographics and Business Cycle Volatility,” *American Economic Review*, vol. 99, no. 3, pp. 804-826

Lazear, Edward (1979), “Why is There Mandatory Retirement?” *Journal of Political Economy*, 87:6, pp. 1261-84.

Lazear, Edward (1998), *Personnel Economics for Managers*, John Wiley, (樋口美雄・清家篤訳『人事と組織の経済学』日本経済新聞社、1998年) .

Lazear, Edward and Richard Freeman (1997), “Relational Investing: The Worker’s Perspective” In Ronald Gilson, John C Coffee, Louis Lowenstein (eds) *Meaningful Relationship: Institutional Investors, Relational Investing and the Future of Corporate Governance* (New York: Oxford University Press).

Lazear, Edward and Sherwin Rosen (1981), “Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts,” *Journal of Political Economy*, 89, October, pp. 841-64.

Moriguchi, Chiaki (2003), “Implicit Contracts, the Great Depression, and Institutional Change: A Comparative Analysis of U.S. and Japanese Employment Relations, 1920-1940,” *Journal of Economic History*, vol. 63, no. 3, pp. 625-665

Moriguchi, Chiaki (2000), “The Evolution of Employment Relations in U.S. and Japanese Manufacturing Firms, 1900-1960: Comparative Historical and Institutional Analysis,” *NBER Working Papers* 7939.

Mukoyama, Toshihiko (2009), "On the Establishment Dynamics in the United States and Japan," *Monetary and Economic Studies*, Volume 27, (November): pp. 53-74.

Noguchi, Yukio (1998), “The 1940 System: Japan under the Wartime Economy,” *American Economic Review*, vol. 88, Issue 2, pp. 404-416.

Ono, Hiroshi (2010), "Lifetime Employment in Japan: Concepts and Measurement," *Journal of the Japanese and International Economies*, Volume 24, Issue 1, (March): pp. 1-27.

Topel, Robert (1991), "Specific Capital, Mobility, and Wages: Wages Rise with Job Seniority," *Journal of Political Economy*, vol. 99, no. 1, pp. 145-176

Wasmer, Etienne (2006), "General versus Specific Skills in Labor Markets with Search Frictions and Firing Costs," *American Economic Review*, 96, 3, pp. 811-831.

正社員概念整理

	長期雇用（期間の定め無し）	有期雇用（期間の定め有り）
フルタイム	① 「狭義の正社員」	② 出向者、定年後の契約延長者、 フルタイムの契約・派遣、嘱託など
パートタイム	③ 雇用期間の定めのないパート・アルバイト、時短など	④ 「狭義の非正社員」

正社員の定義：統計による違い

○ 「正社員」の定義

統計名 (カバレッジ)	正社員	非正社員	派遣の扱い
就業構造基本調査 (5,326万人)	正規の職員・従業員 …「会社などの役員」以外の雇用者のうち、一般職員又は正社員などと呼ばれている者。	パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託、その他の合算値。	派遣先集計。非正社員に含まれる。
労働力調査詳細集計 (5,102万人)	正規の職員・従業員 …「会社などの役員」以外の雇用者のうち、一般職員又は正社員などと呼ばれている者。	パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他の合算値。	世帯調査。非正社員に含まれる。
事業所・企業統計調査 (4,945万人)	正社員・正職員 …常用雇用者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人(除く役員)。	正社員・正職員以外 …常用雇用者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人以外。具体的には、「嘱託」、「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれに近い名称で呼ばれている人。	派遣元集計。常用型は、正社員に入る。
賃金構造基本統計調査 (2,758万人)	正社員・正職員 …事業所で正社員・正職員とする者(一般労働者の内訳だけでなく、短時間労働者の内訳の正社員・正職員も含む)。	正社員・正職員以外 …事業所で正社員・正職員としない者。	派遣元集計。常用型は、正社員に入る。

太字は統計上の呼称。役員を含まないベース。

(参考) 毎勤・労調基本集計の定義

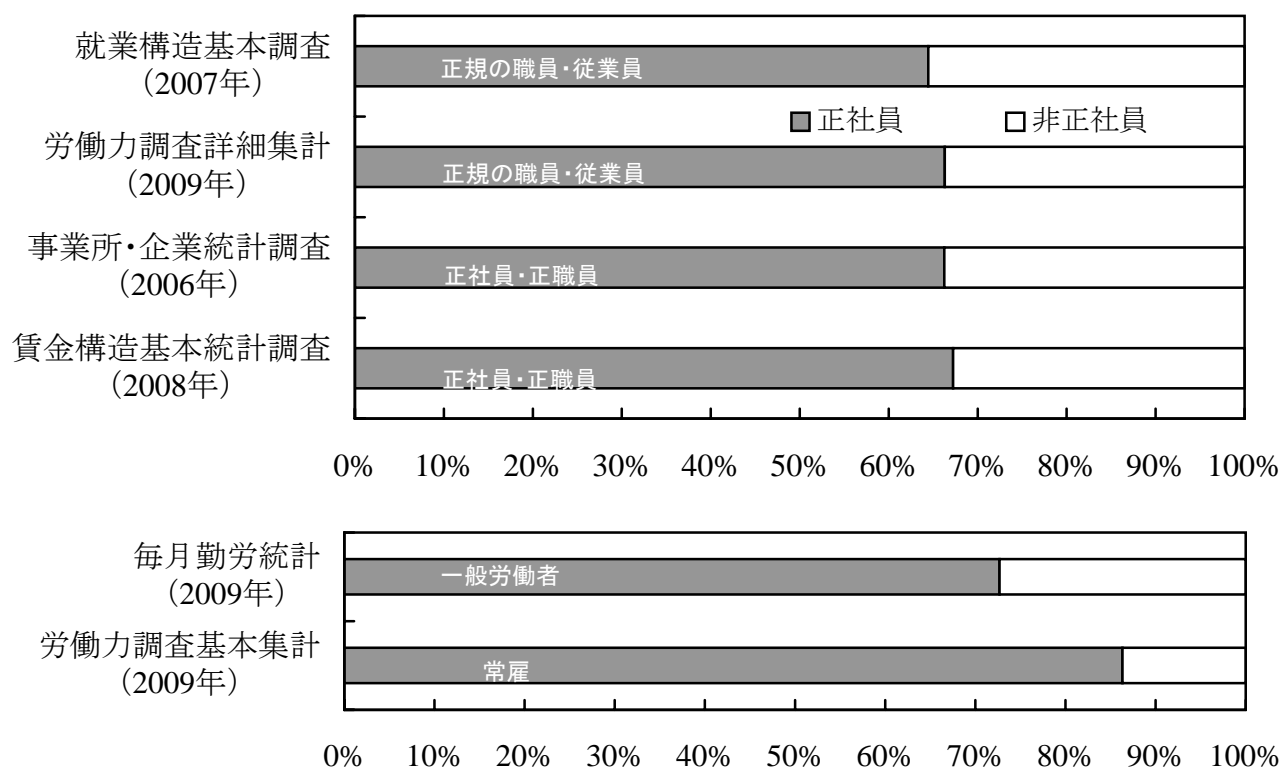
統計名 カバレッジ(調査年) 項目名	内部労働者	外部労働者	派遣の扱い
毎月勤労統計 (4,399万人)	一般労働者 …常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の者。常用労働者とは、①期間を定めずに又は1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者、②日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2ヶ月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者、のいずれかに該当する者。	パートタイム労働者 …常用労働者のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者、のいずれかに該当する者。	派遣先集計。労働時間次第で一般労働者に入る場合もあるし、パートタイム労働者に入る場合もある。
労働力調査基本集計 (5,410万人)	常雇 …役員と、1年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者(一般常雇)を足したもの。	臨時雇、日雇 の合算値。1ヶ月以上1年以内の期間を定めて雇われている者(臨時雇)と日々又は1ヶ月未満の契約で雇われている者(日雇)を足したもの。	世帯調査。契約期間次第で常用に入る場合もあるし、臨時雇に入る場合もある。

太字は統計上の呼称。労働力調査(基本集計)は、役員を含む。

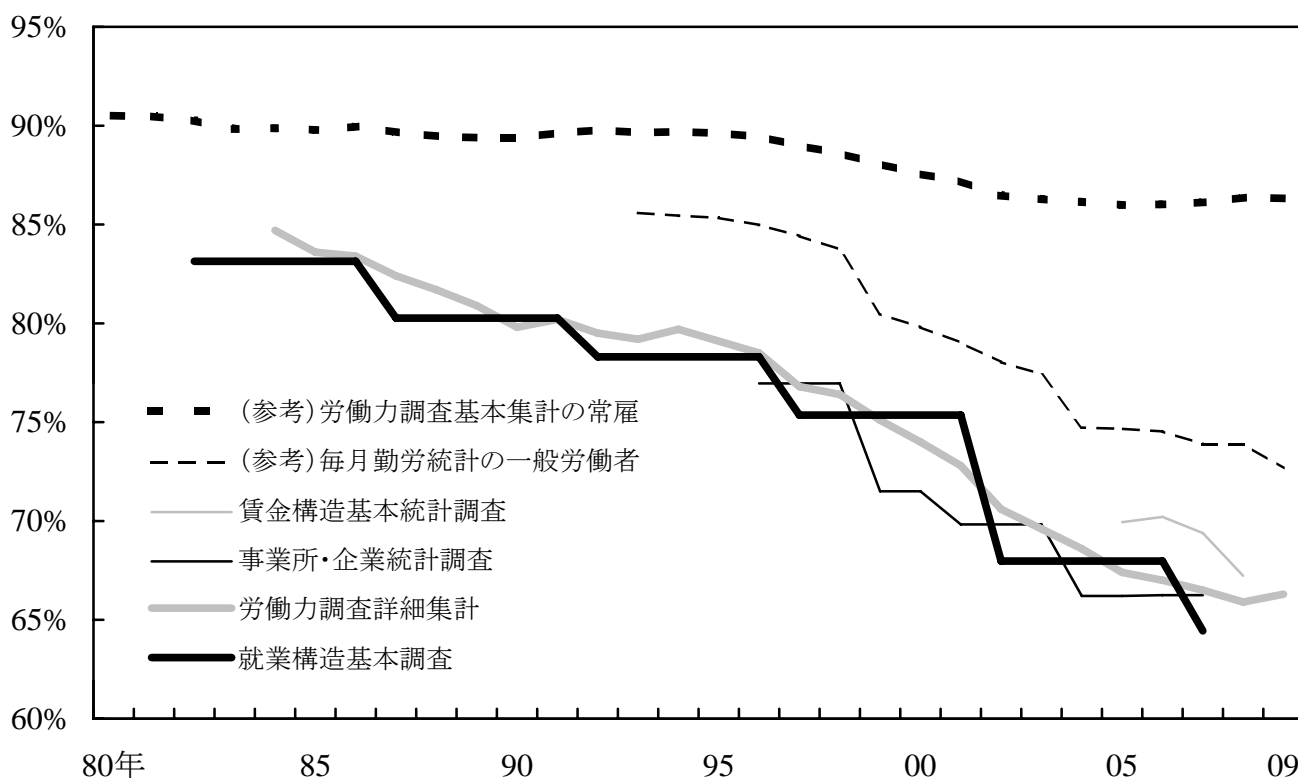
(資料) 総務省「就業構造基本調査」「労働力調査詳細集計」「事業所・企業統計」「労働力調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」「毎月勤労統計」

正社員比率

(1) 正社員比率



(2) 正社員比率の時系列推移

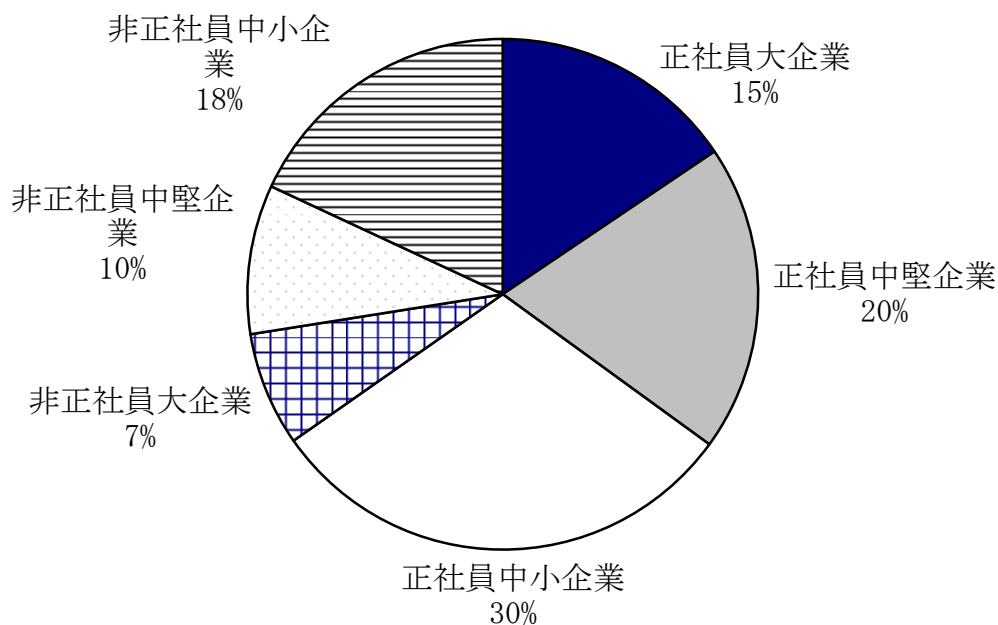


(資料) 総務省「就業構造基本調査」「労働力調査詳細集計」「事業所・企業統計」「労働力調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」「毎月勤労統計」

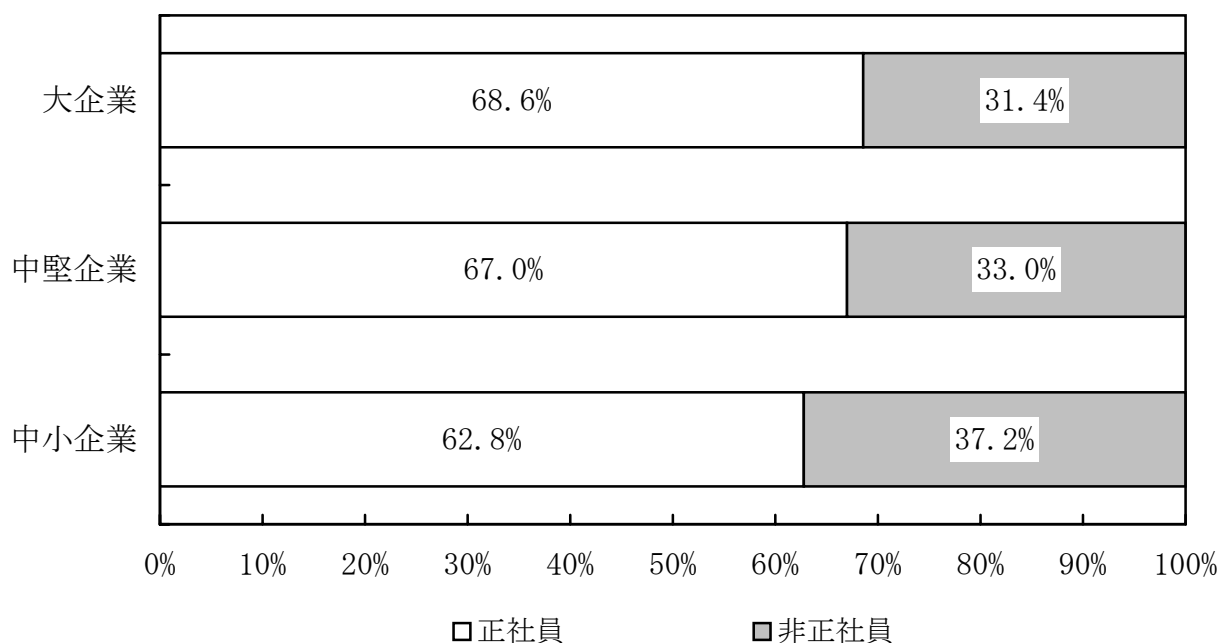
雇用者の企業規模別割合

(1) 雇用者の企業規模・雇用形態別の割合

官公・役員除く全雇用者=4,593万人



(2) 企業規模別の正規・非正規の割合

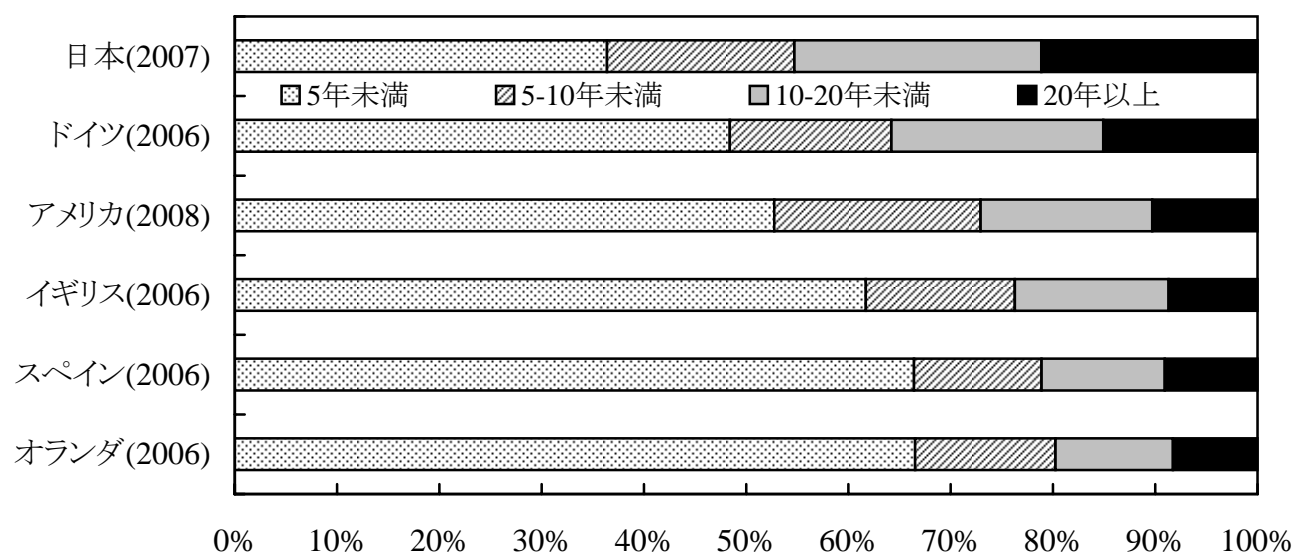


(資料) 総務省「労働力調査詳細集計 (2009年)」

勤続年数の国際比較

(1) 従業員勤続年数分布の国際比較

括弧内は、調査年。



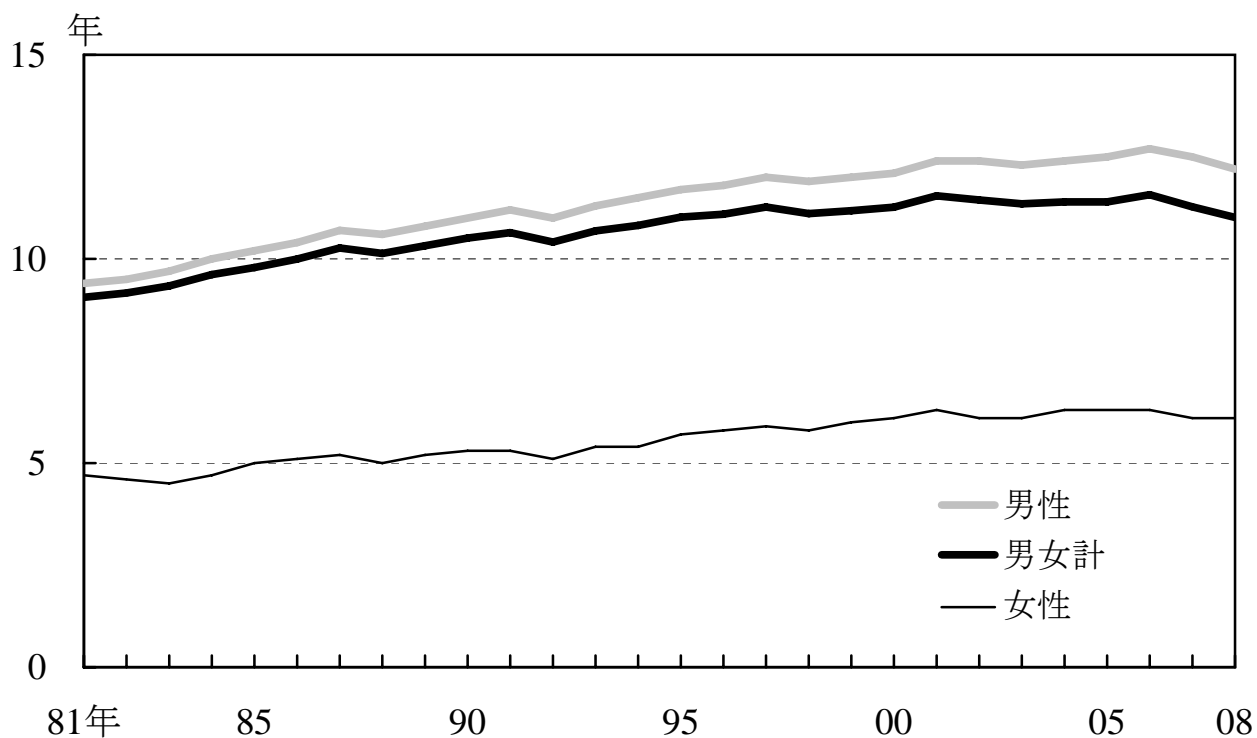
(2) 勤続年数分布 (1998年)

	平均勤続年数				勤続年数分布		
	(年)	男性 (年)	女性 (年)	男/女 (倍)	1年以下 (%)	10年超 (%)	20年超 (%)
日本	11.6	13.1	8.2	1.60	7.6	43.2	21.4
アメリカ	6.6	7.1	6.1	1.16	26.0	25.8	9.0
イギリス	8.2	9.2	7.1	1.30	19.6	32.3	13.3
フランス	11.3	11.7	10.8	1.08	15.0	45.0	18.7
ドイツ	10.4	11.3	9.2	1.23	16.1	38.3	17.0
イタリア	12.1	12.7	11.0	1.15	8.5	49.2	19.5
オランダ	9.4	10.6	7.8	1.36	16.3	36.5	11.9
ポルトガル	11.6	11.2	12.1	0.93	13.4	43.1	20.8
スペイン	10.0	10.9	8.5	1.28	35.0	39.8	16.5
ギリシャ	13.2	13.8	12.2	1.13	12.6	51.2	13.3
ベルギー	11.6	12.2	10.8	1.13	11.6	46.5	19.4
ルクセンブルグ	11.2	12.3	9.2	1.34	11.4	44.2	16.4
アイルランド	10.1	11.6	7.7	1.51	17.8	37.7	11.9
デンマーク	8.5	9.2	7.7	1.19	25.1	33.5	11.4
フィンランド	10.6	11.1	10.0	1.11	17.6	42.5	17.3
スウェーデン	11.9	12.0	11.8	1.02	14.8	47.8	17.0

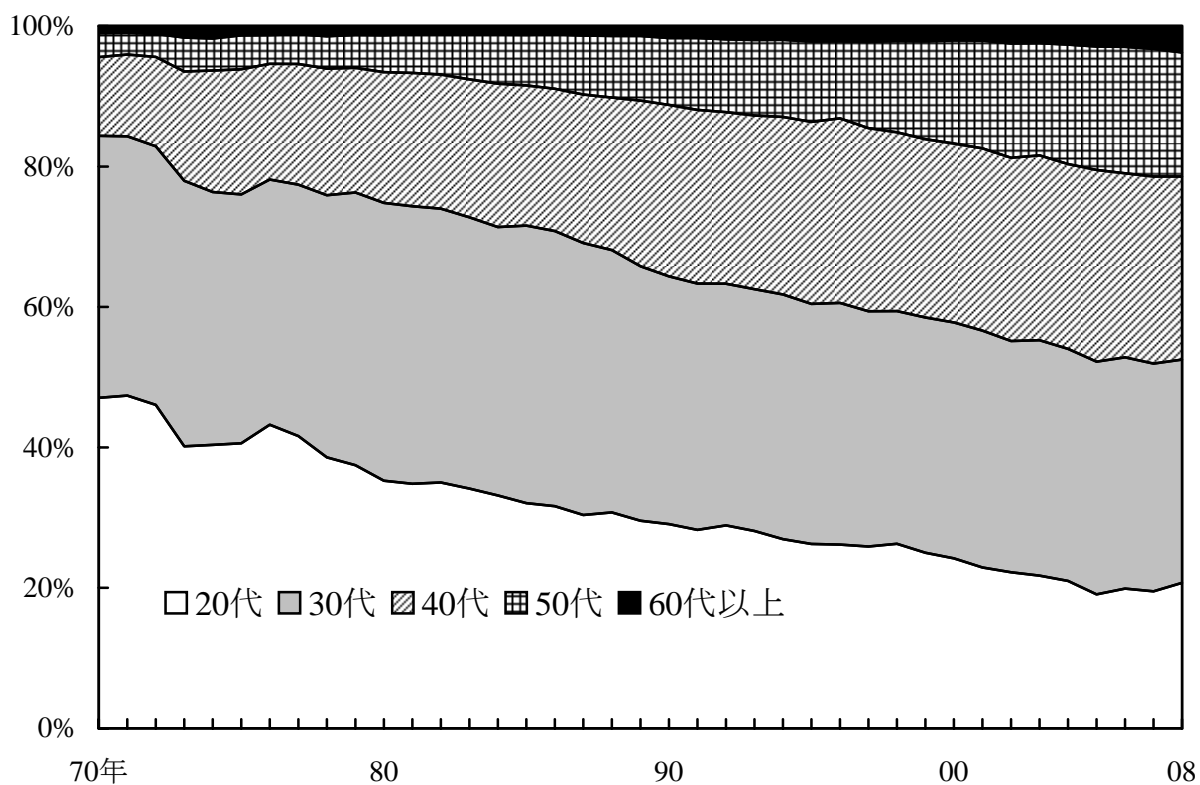
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、Eurostat「Structure of earnings survey 2006」、
U.S. Department of Labor「Employee Tenure in 2008」、Ono(2010)

平均勤続年数

(1) 一般労働者の平均勤続年数 (大卒)



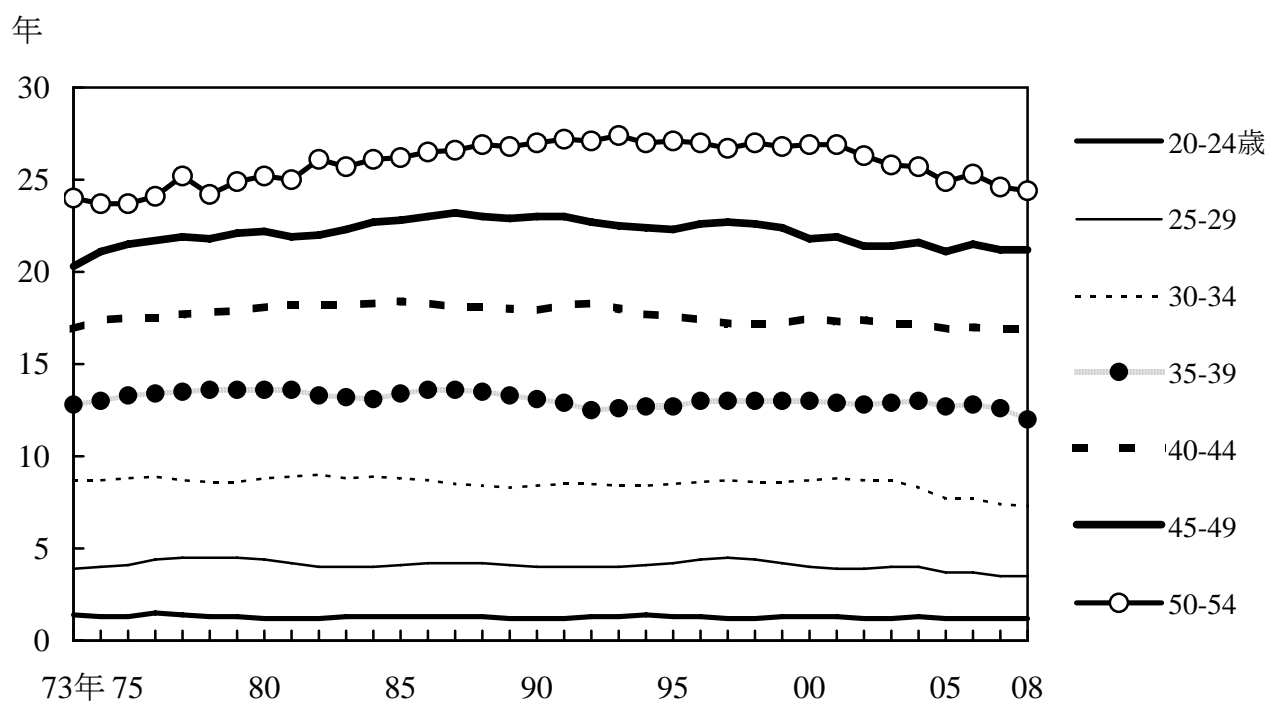
(2) 企業内における高齢化の進行 (年代別一般労働者)



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

年齢別の平均勤続年数

(1) 一般労働者の平均勤続年数（男性、大企業、大卒）



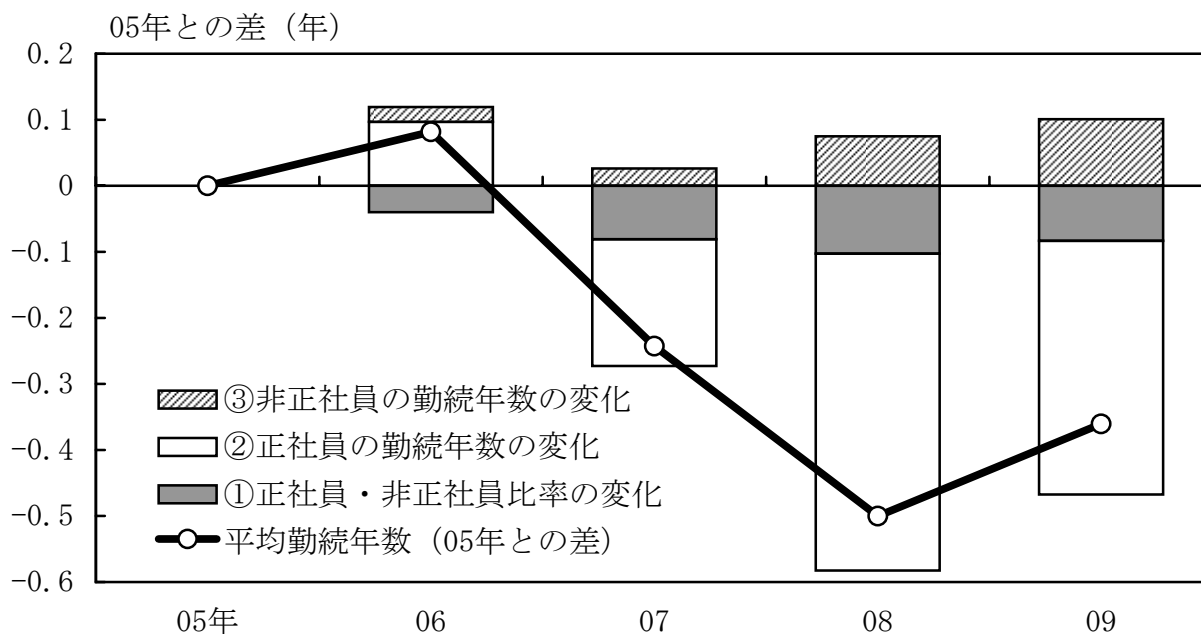
(2) 一般労働者の平均勤続年数、90年との差



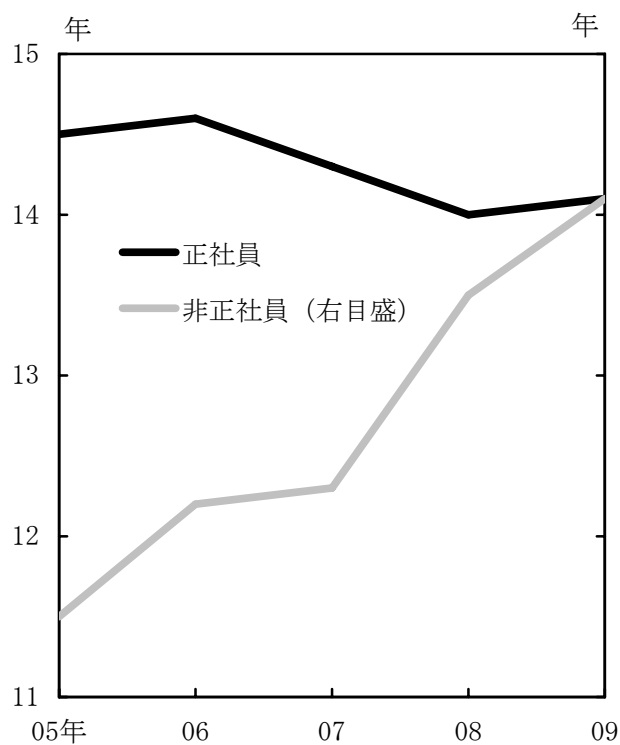
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

正社員・非正社員別の平均勤続年数

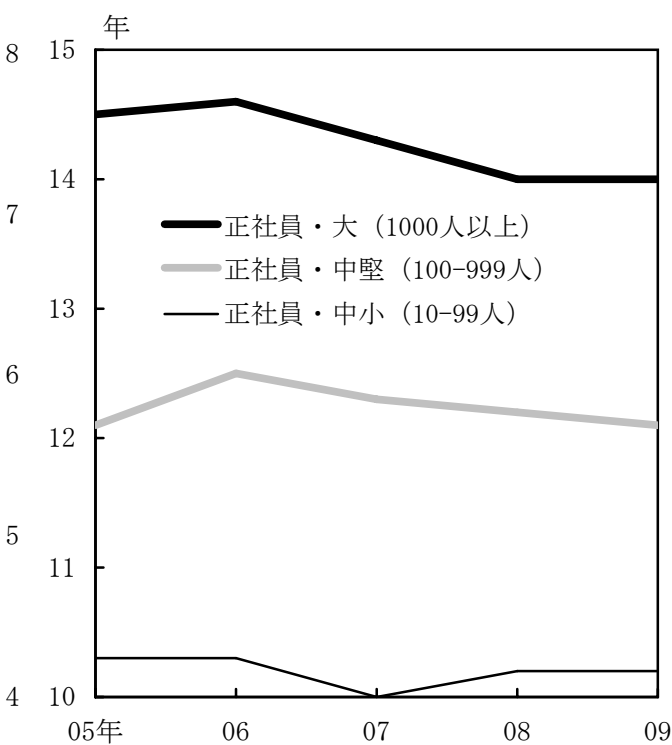
(1) 一般労働者の平均勤続年数前年差の要因分解 (男性、大企業、大卒)



(2) 雇用形態別 (男性、大企業、大卒)



(3) 正社員・企業規模別 (男性、大卒)



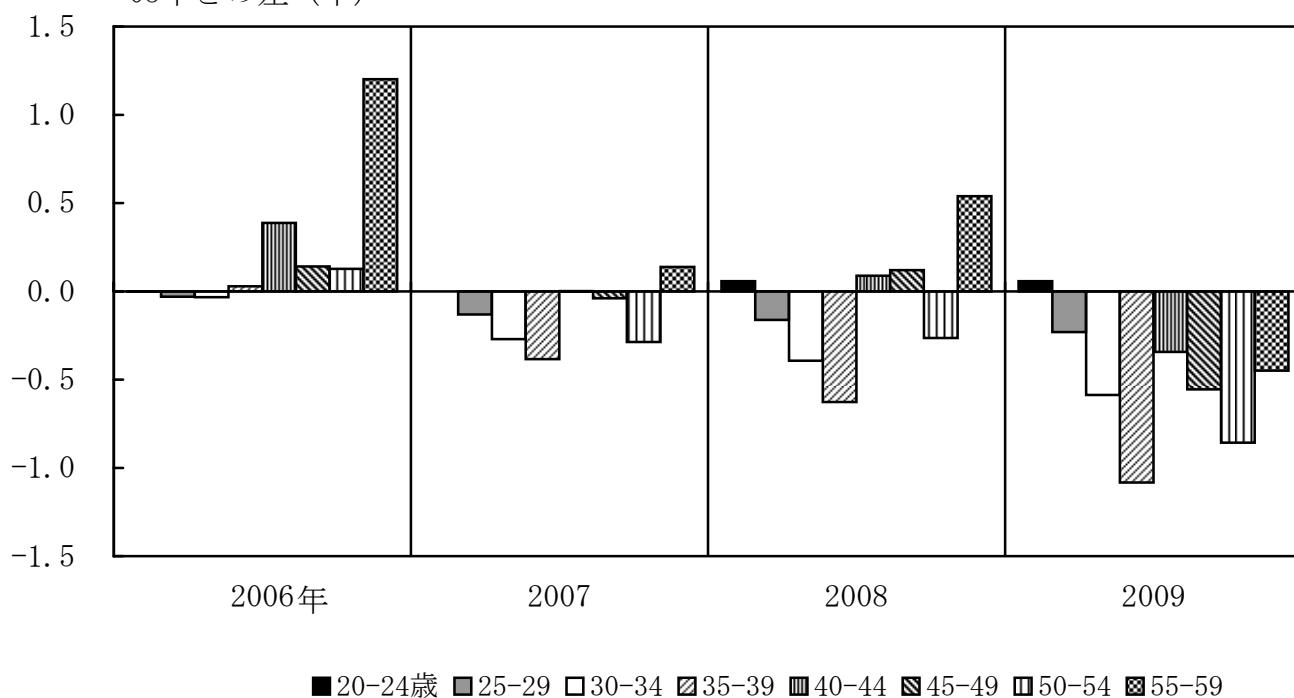
(注) 平均勤続年数 = 正社員・平均勤続年数 × 正社員比率 + 非正社員・平均勤続年数 × 非正社員比率

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

正社員の年齢別勤続年数

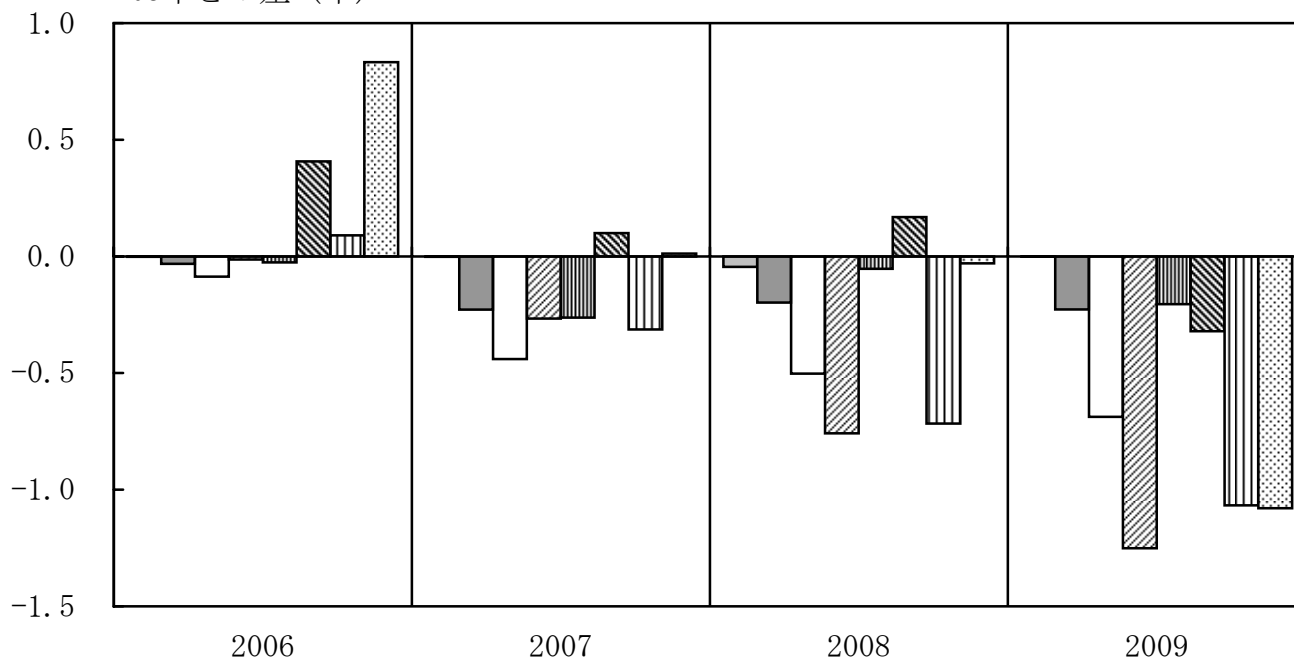
(1) 正社員の勤続年数 (企業規模計、大卒)

05年との差 (年)



(2) 正社員の勤続年数 (大企業、大卒)

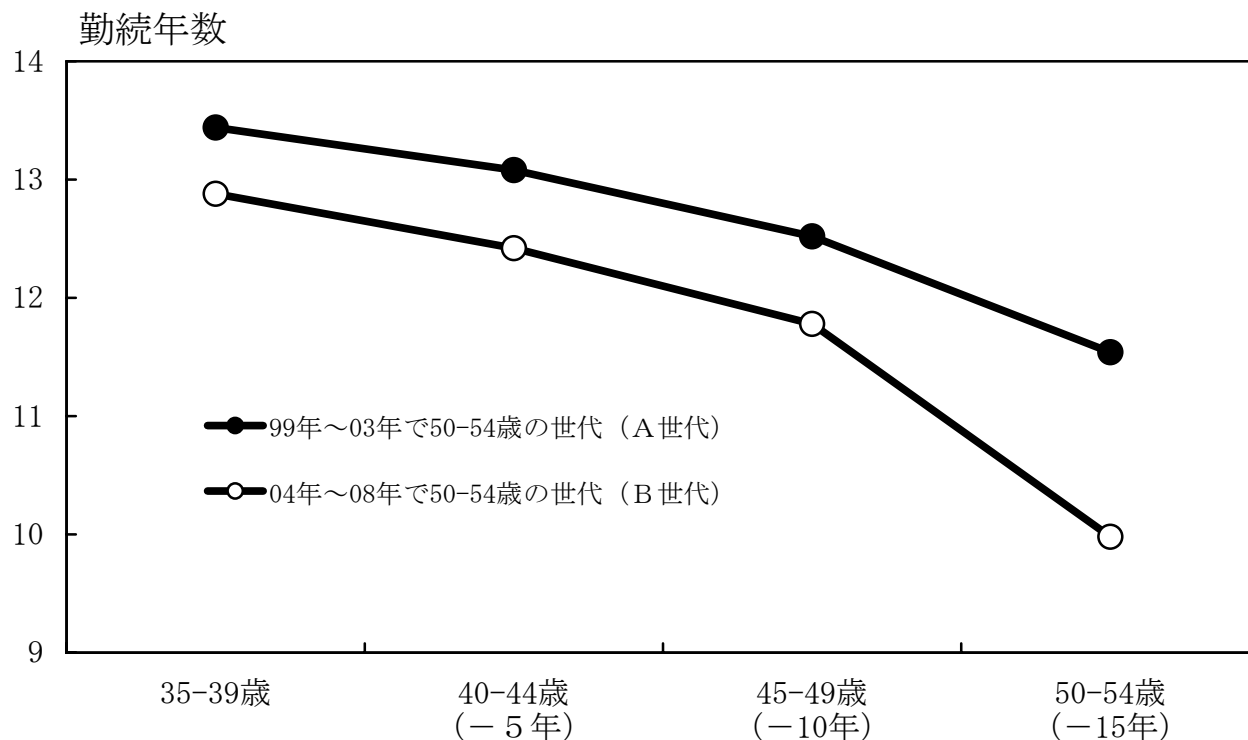
05年との差 (年)



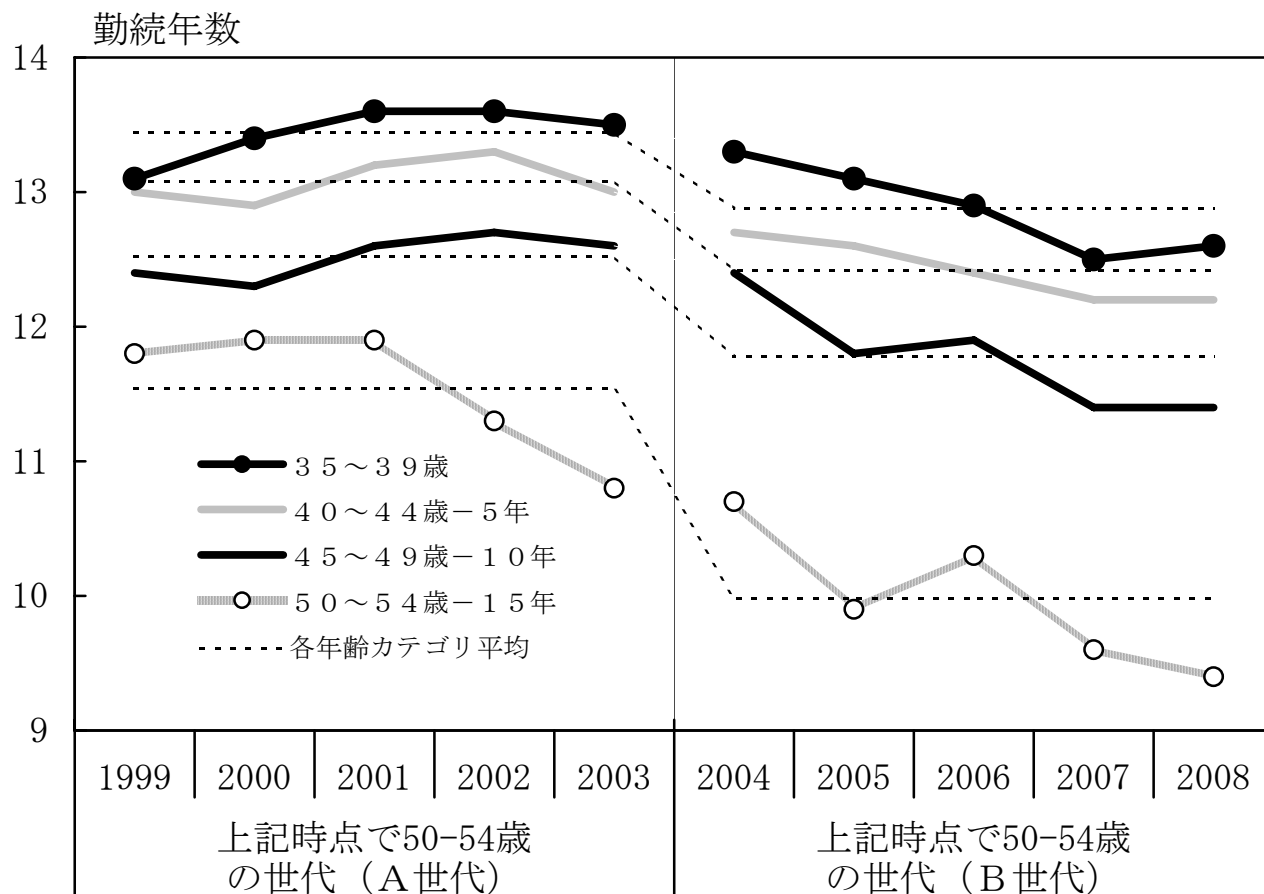
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

勤続年数の世代効果

(1) 世代別の勤続年数プロフィール



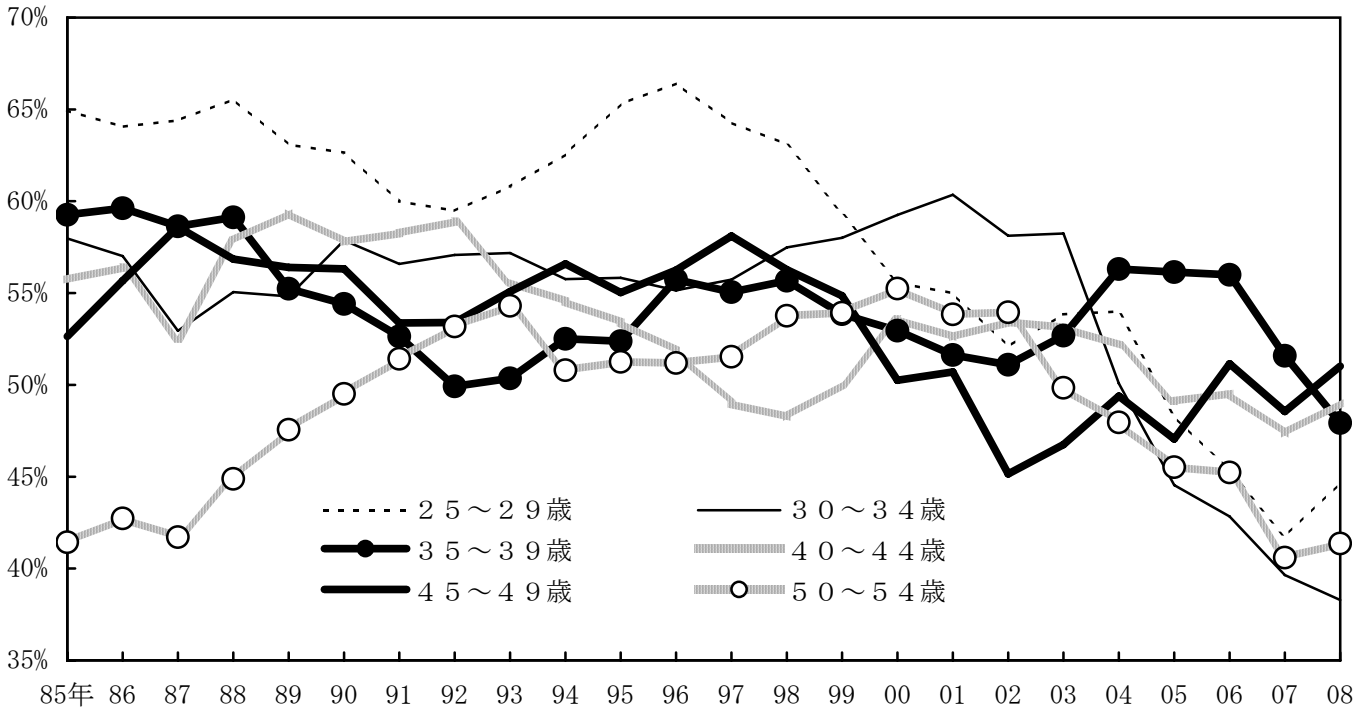
(2) 世代間の勤続年数の差



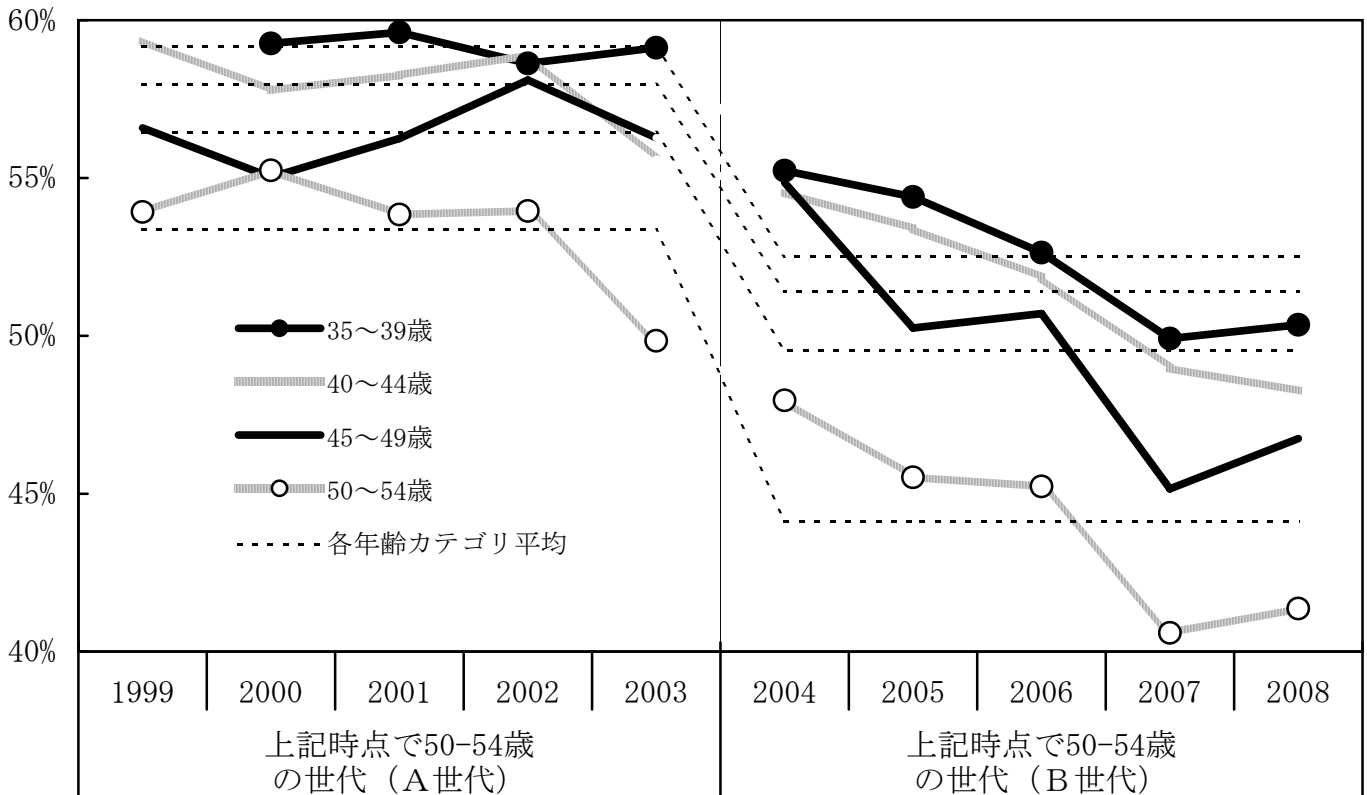
(注) 男性、大企業、大卒の労働者。
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

終身雇用比率

(1) 終身雇用比率



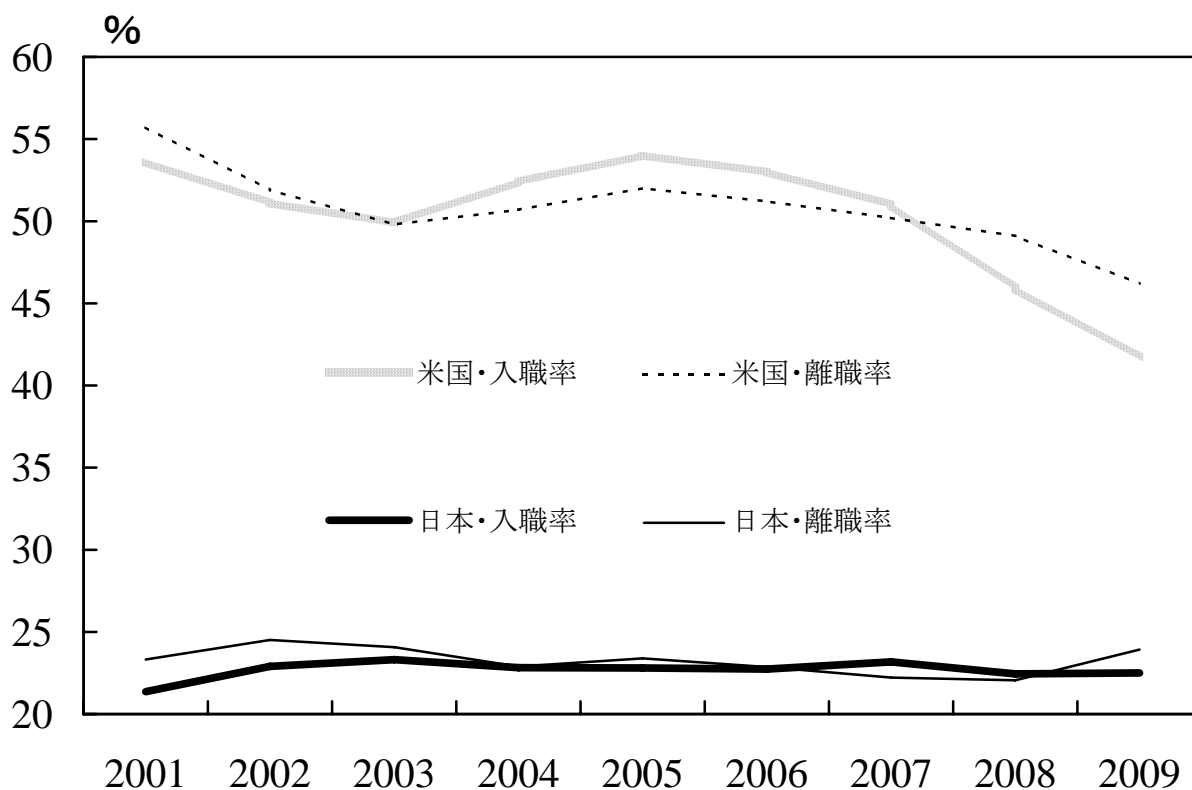
(2) 世代別の終身雇用比率



(注) 男性、大企業、大卒の労働者。
終身雇用比率 = 標準労働者数 / 一般労働者数。
標準労働者とは、学校卒業後、直ちに就職し、同一企業に継続勤務している労働者。
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

離職率と経験職数の日米比較

(1) 日米の入離職率



(2) 経験したフルタイムの職数

調査方法	20歳～84歳の男女個人から無差別抽出した4,500人を対象に「過去に何社で勤務経験があるか」を調査したもの。
定義	平均的な労働者が当該世代までに実際に経験した職の数。

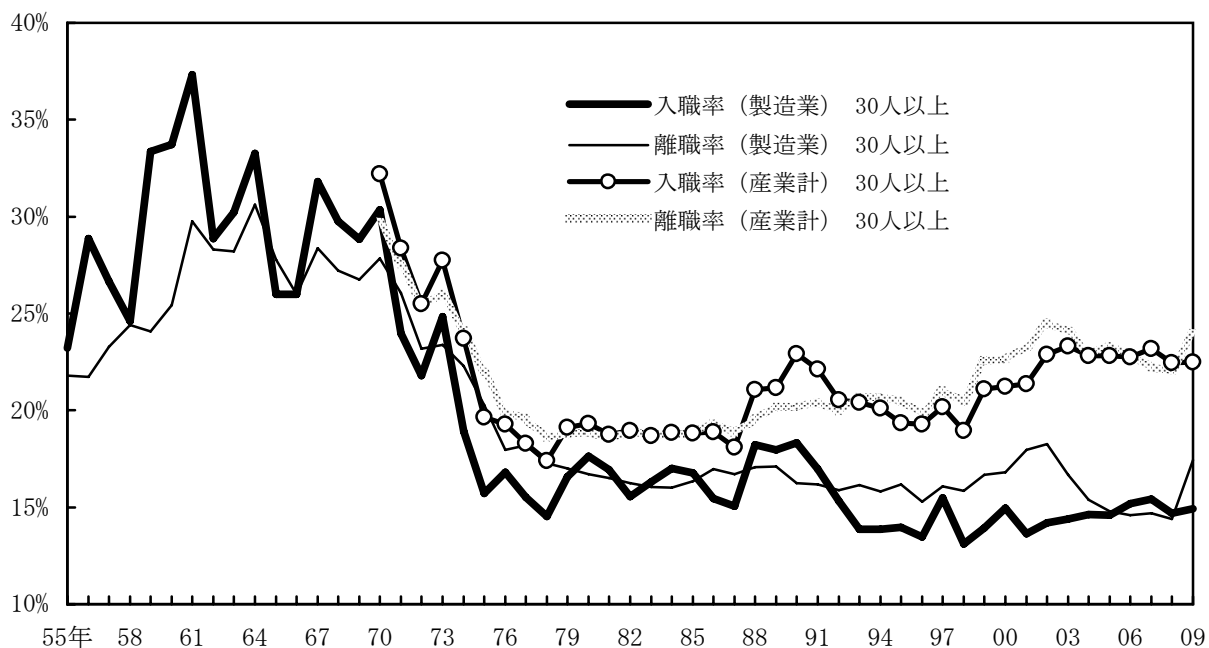
	日本 (2000)			アメリカ (1998)		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
20-24歳	1.3	1.4	1.3	2.6	2.2	3.1
25-34	1.7	1.7	1.7	4.4	4.8	4.0
35-44	2.0	2.2	1.8	5.1	5.8	4.5
45-54	2.0	2.1	1.8	5.3	5.6	5.0

除く自営業主。

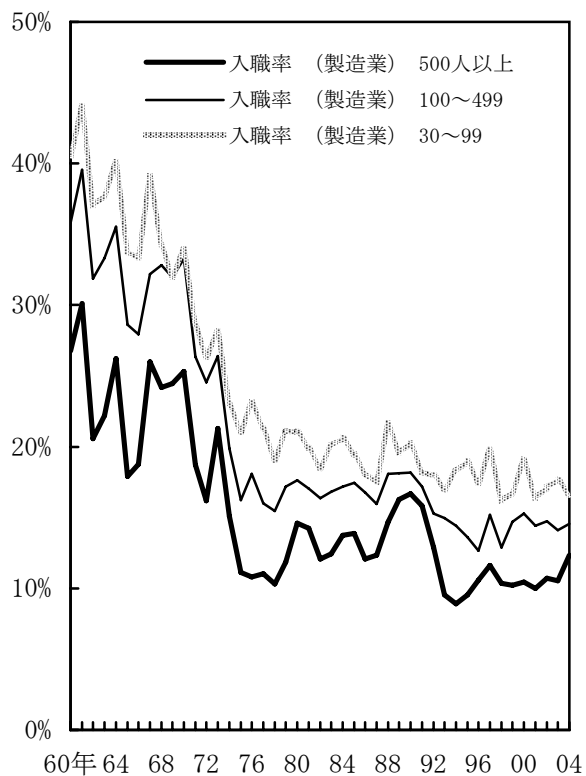
(資料) Ono(2010)、日本版総合的社会調査 (JGSS)、General Social Survey (GSS)、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、BLS「Job Openings and Labor Turnover Survey」

入職率・離職率

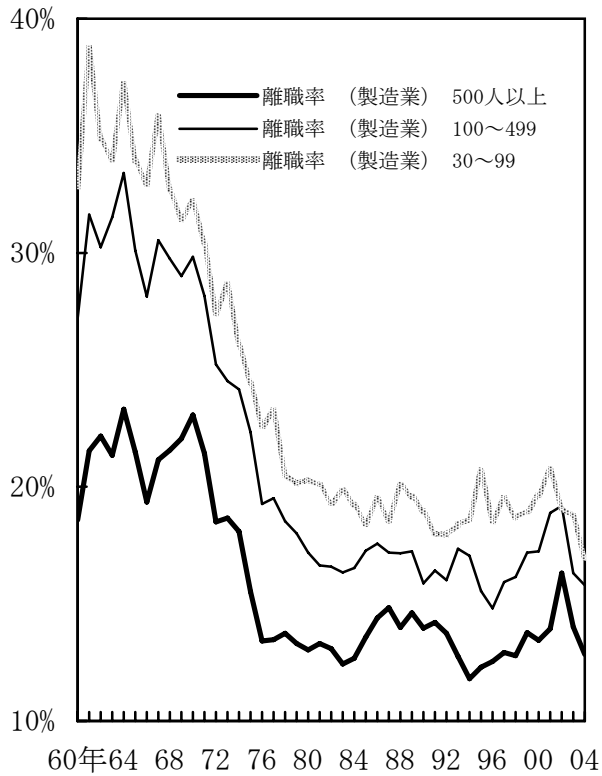
(1) 入職率・離職率



(2) 規模別入職率

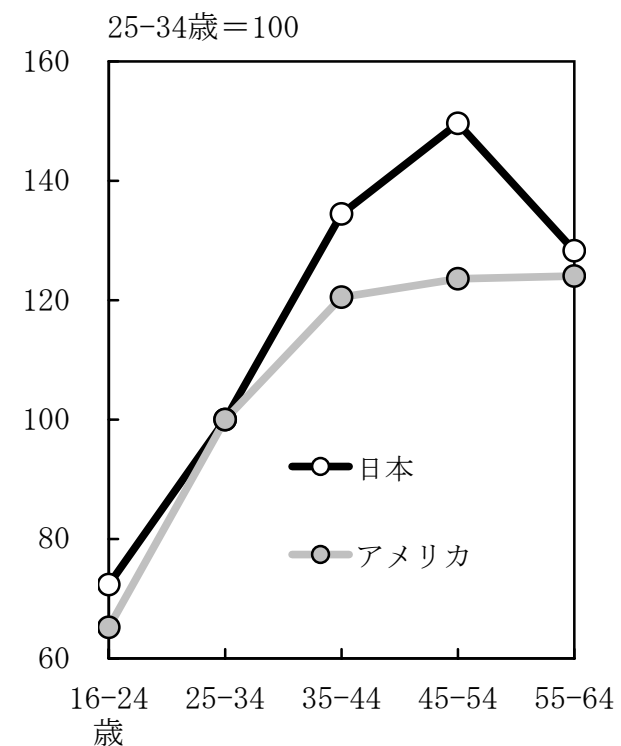
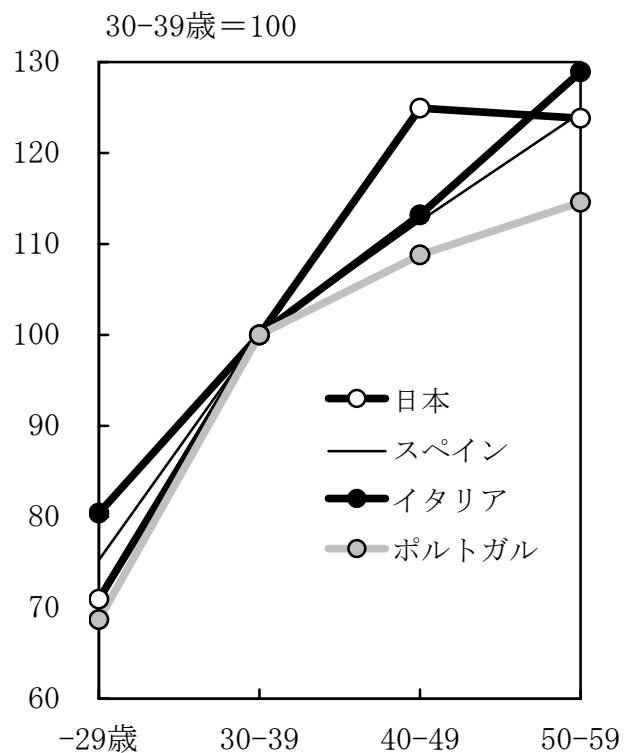
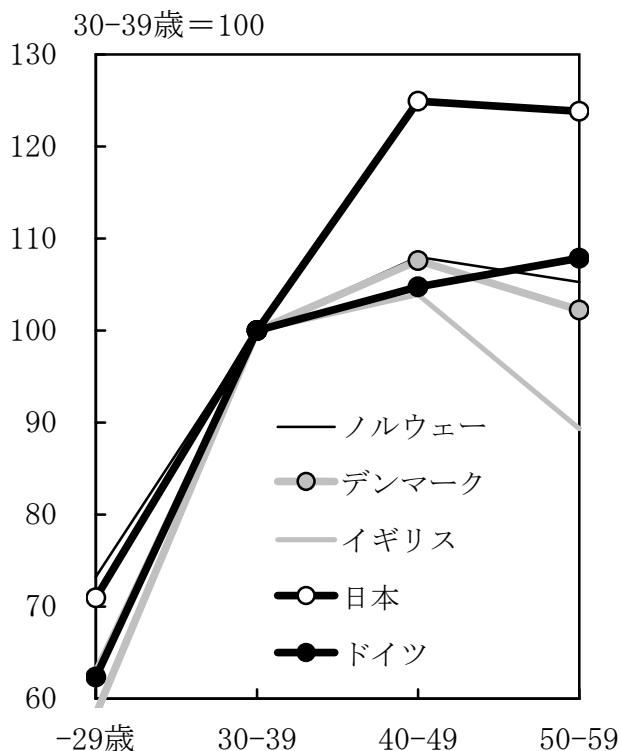
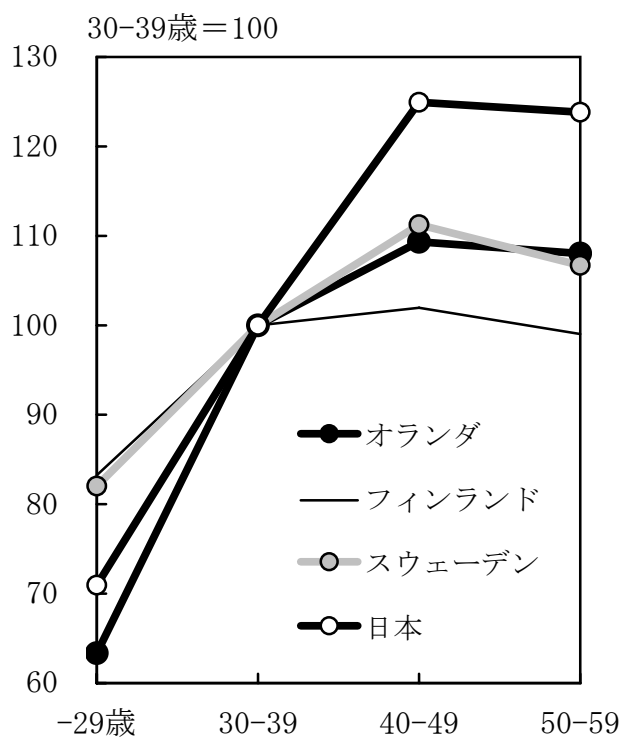


(3) 規模別離職率



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

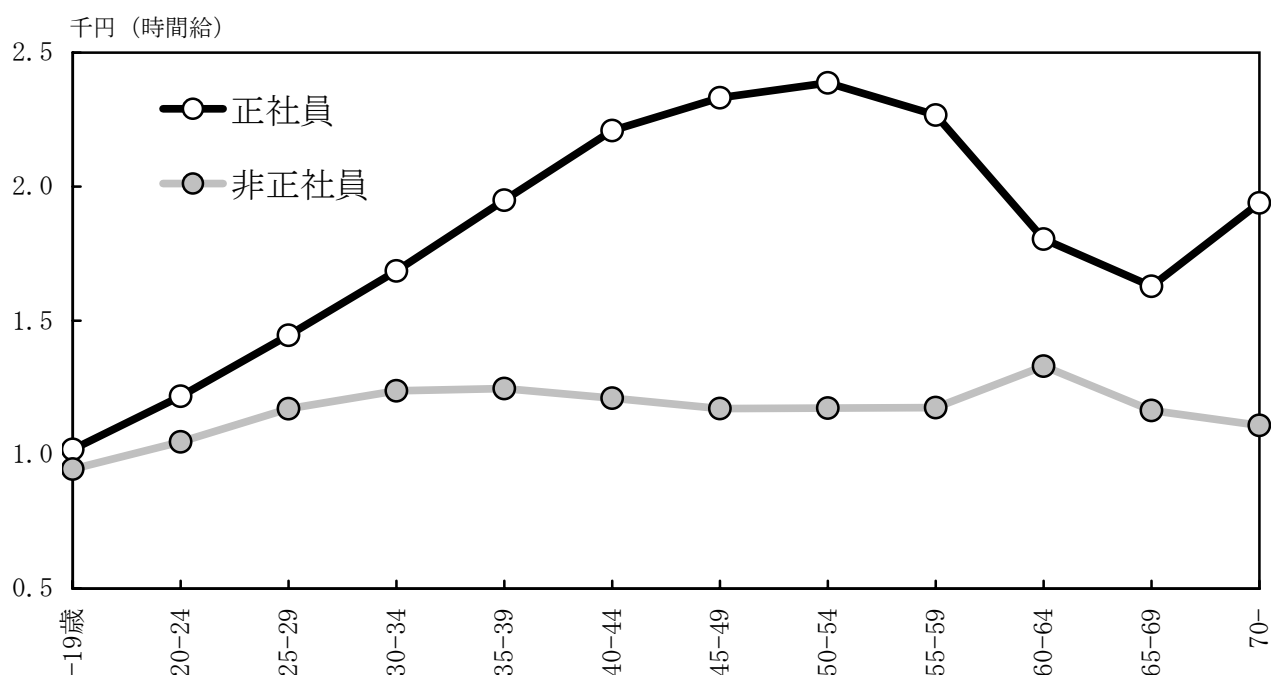
賃金カーブの国際比較



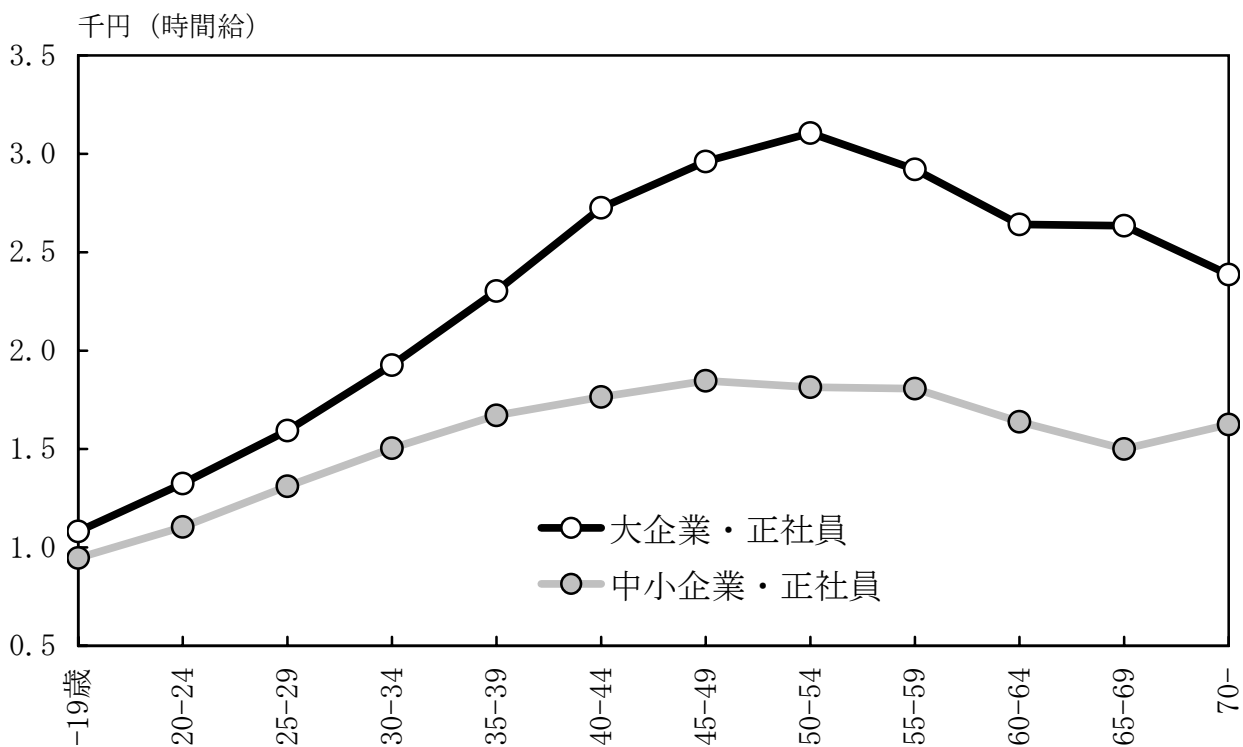
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査 2008」Eurostat「Structure of earnings survey 2002」
「Structure of earnings survey 2006」、U.S. Department of Labor「Employment and Earnings 2009」

賃金カーブの比較

(2) 雇用形態別 (2008)



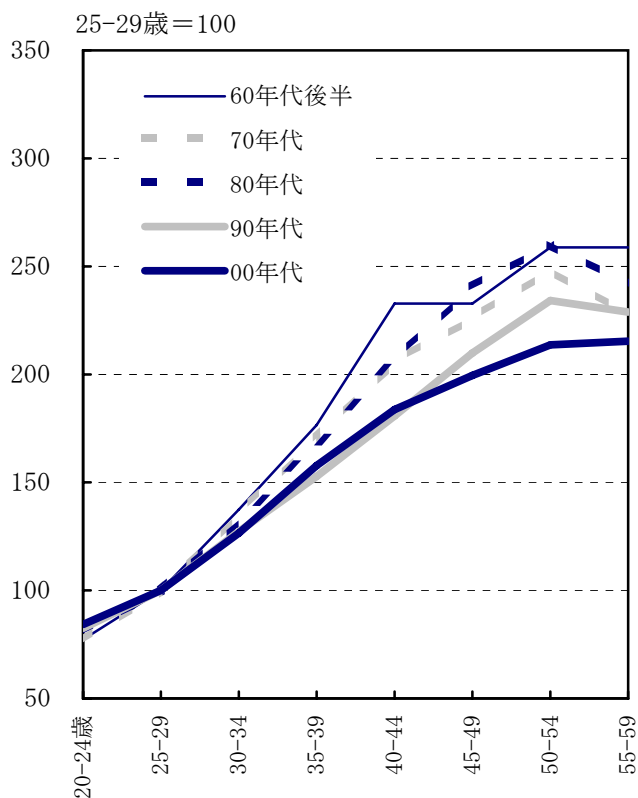
(3) 企業規模別 (2008)



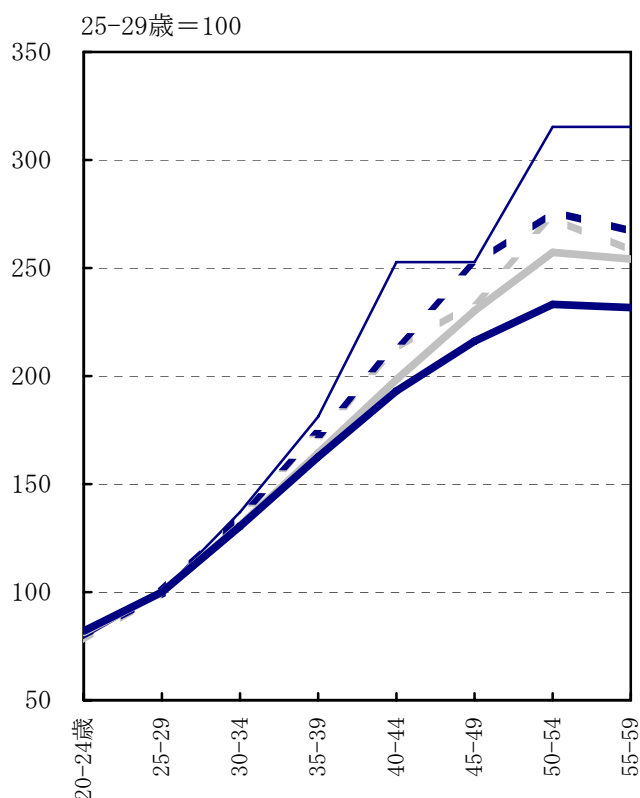
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

賃金カーブ (一般労働者・所定内時間給、男性、大卒)

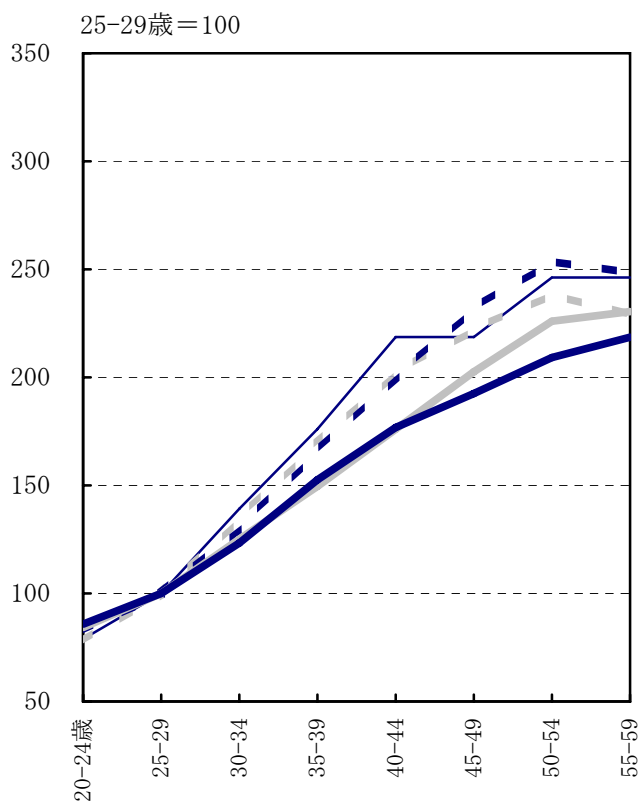
(1) 全規模



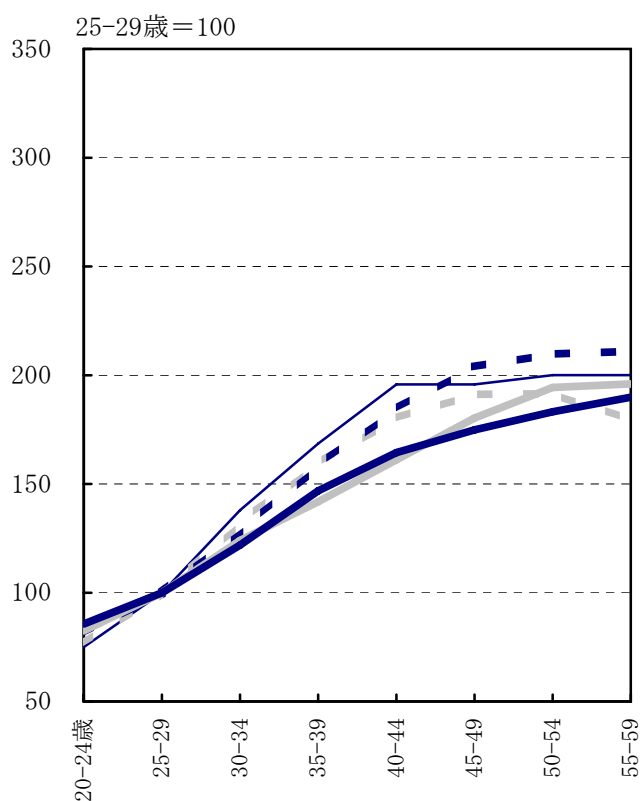
(2) 1000人以上



(3) 100~999人



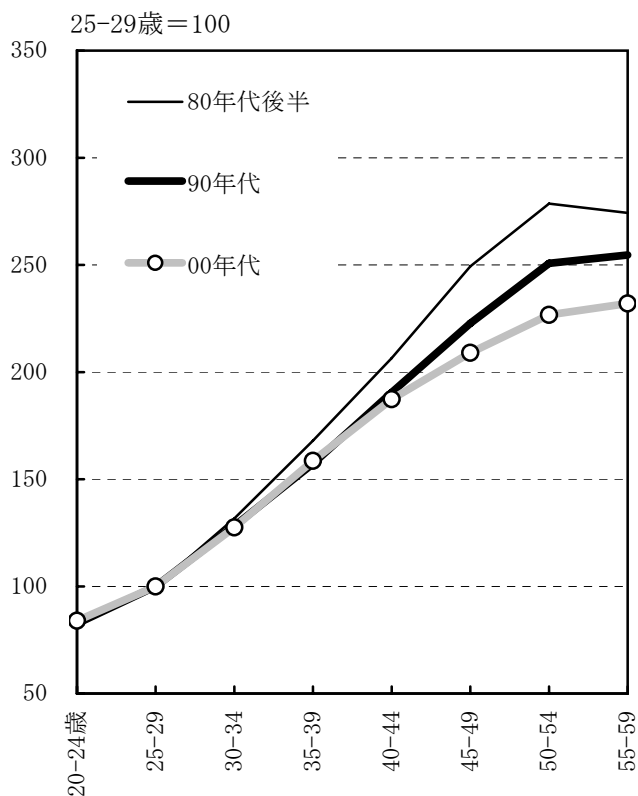
(4) 10~99人



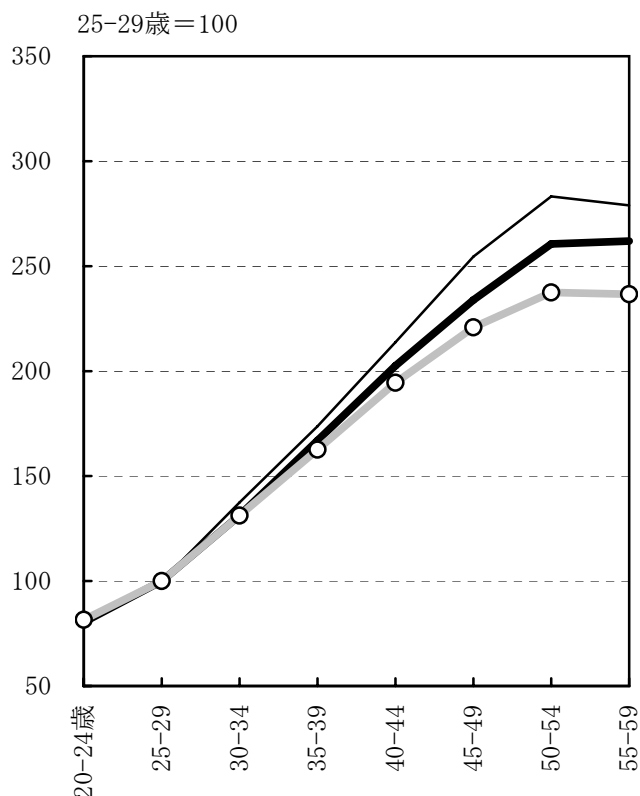
(注) 60年代は時間給ではない所定内給与ベース。
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

賃金カーブ (標準労働者・所定内、大卒、男)

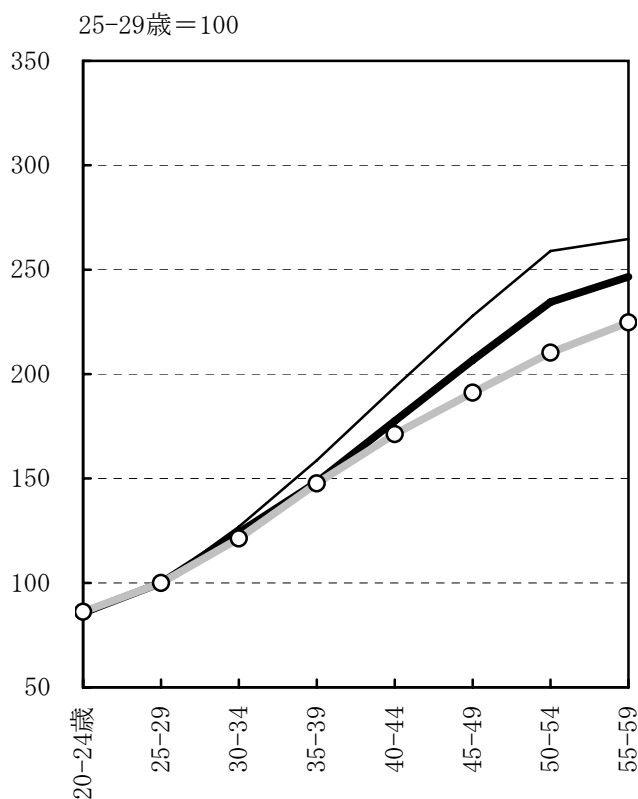
(1) 全規模



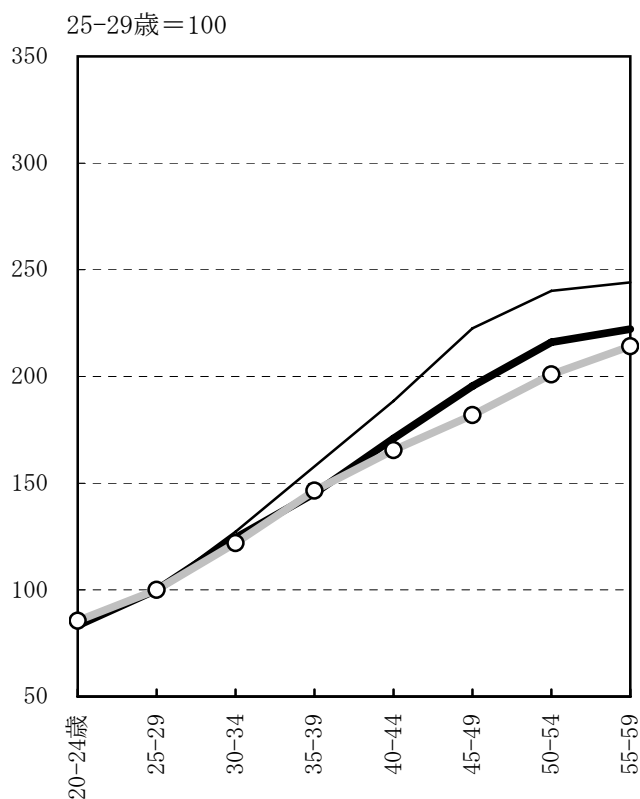
(2) 1000人以上



(3) 100~999人



(4) 10~99人

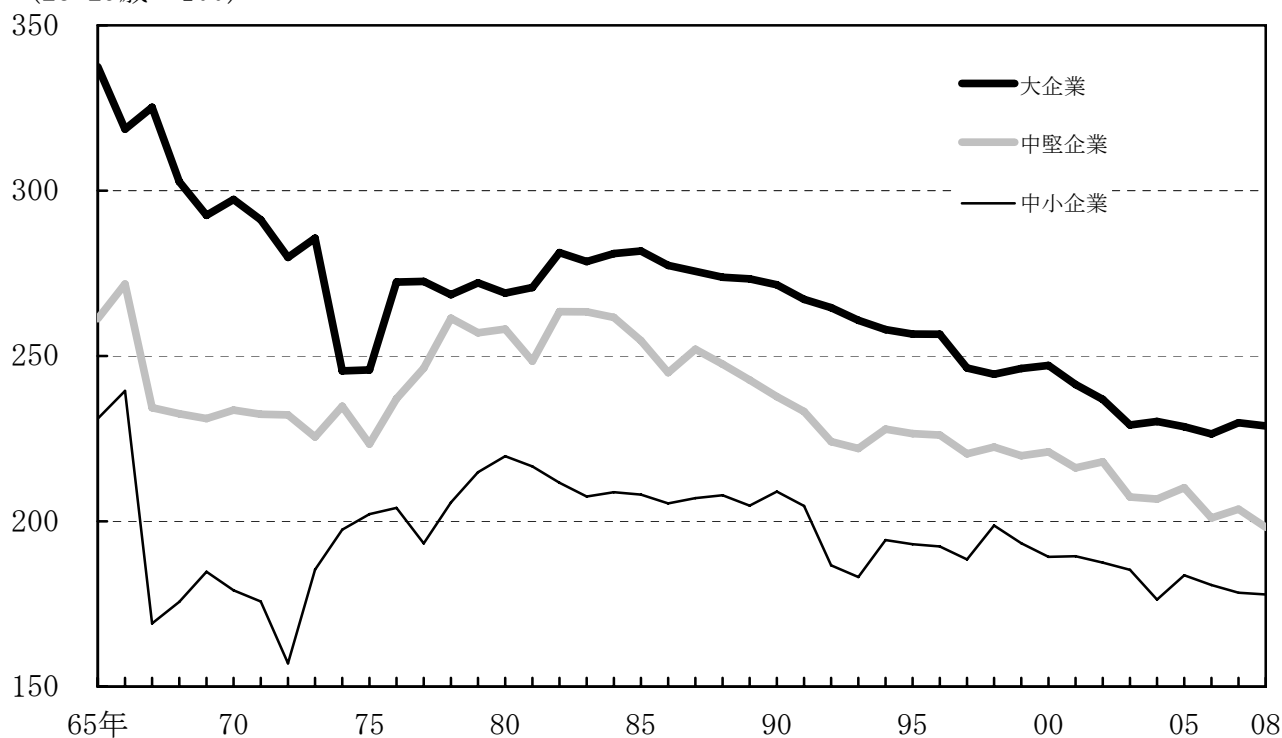


(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

賃金カーブの傾き (所定内給与、大卒、男)

(1) 一般労働者 (50-54歳)

(25-29歳=100)



(2) 標準労働者 (50-54歳)

(25-29歳=100)

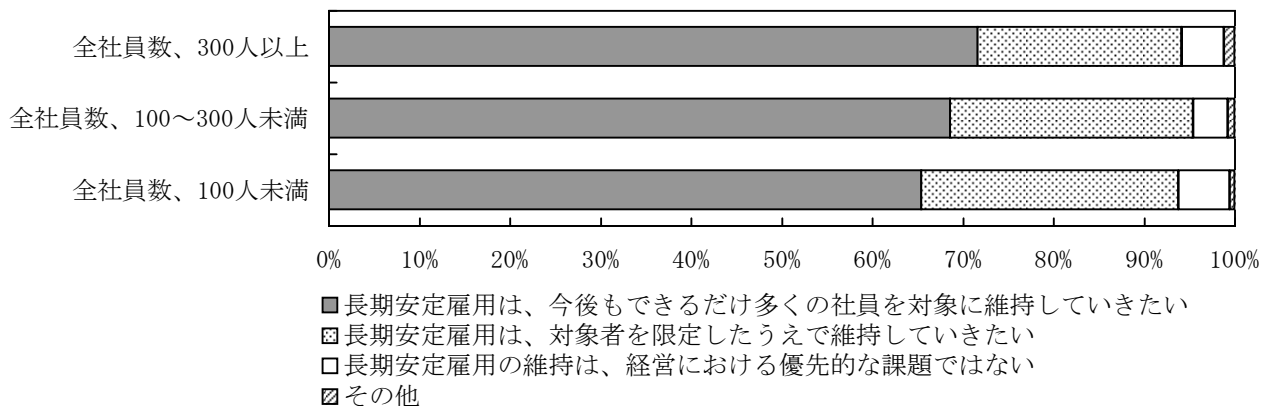


(注) 1972年以前は50-54歳を50-59歳で代用。大企業：1000人以上、中堅企業：100-999人、中小企業：10-99人。

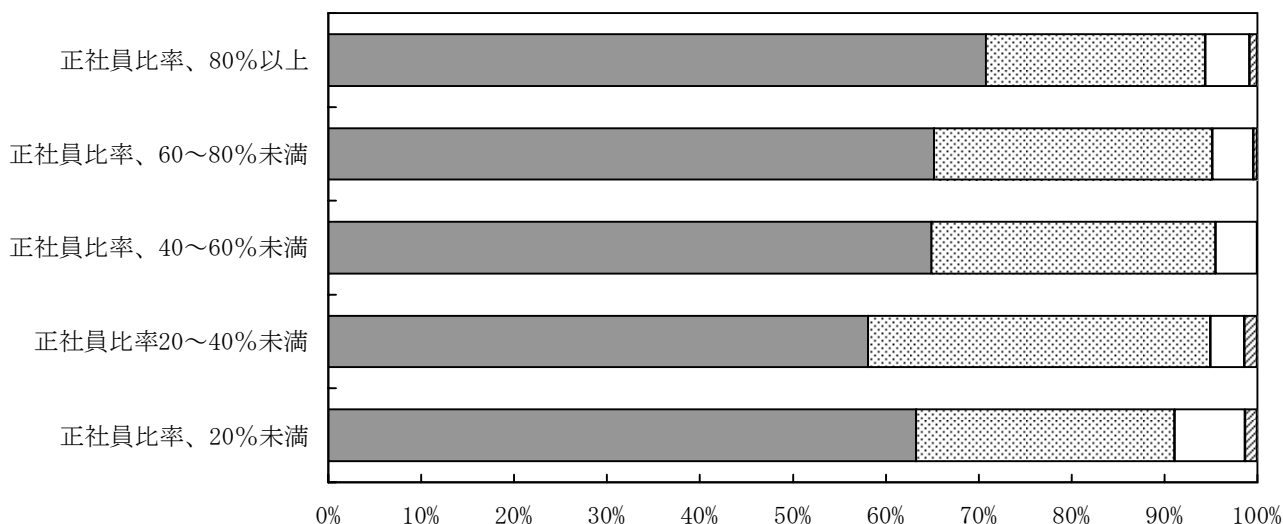
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

長期安定雇用・賃金カーブに対する企業の考え方

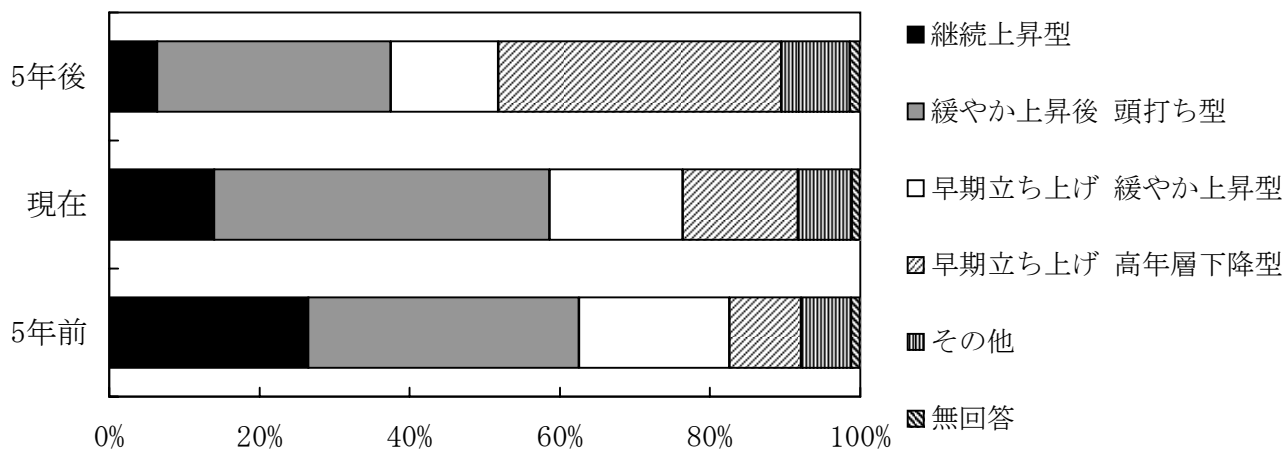
(1) 長期安定雇用 (企業規模別)



(2) 長期安定雇用 (正社員比率別)



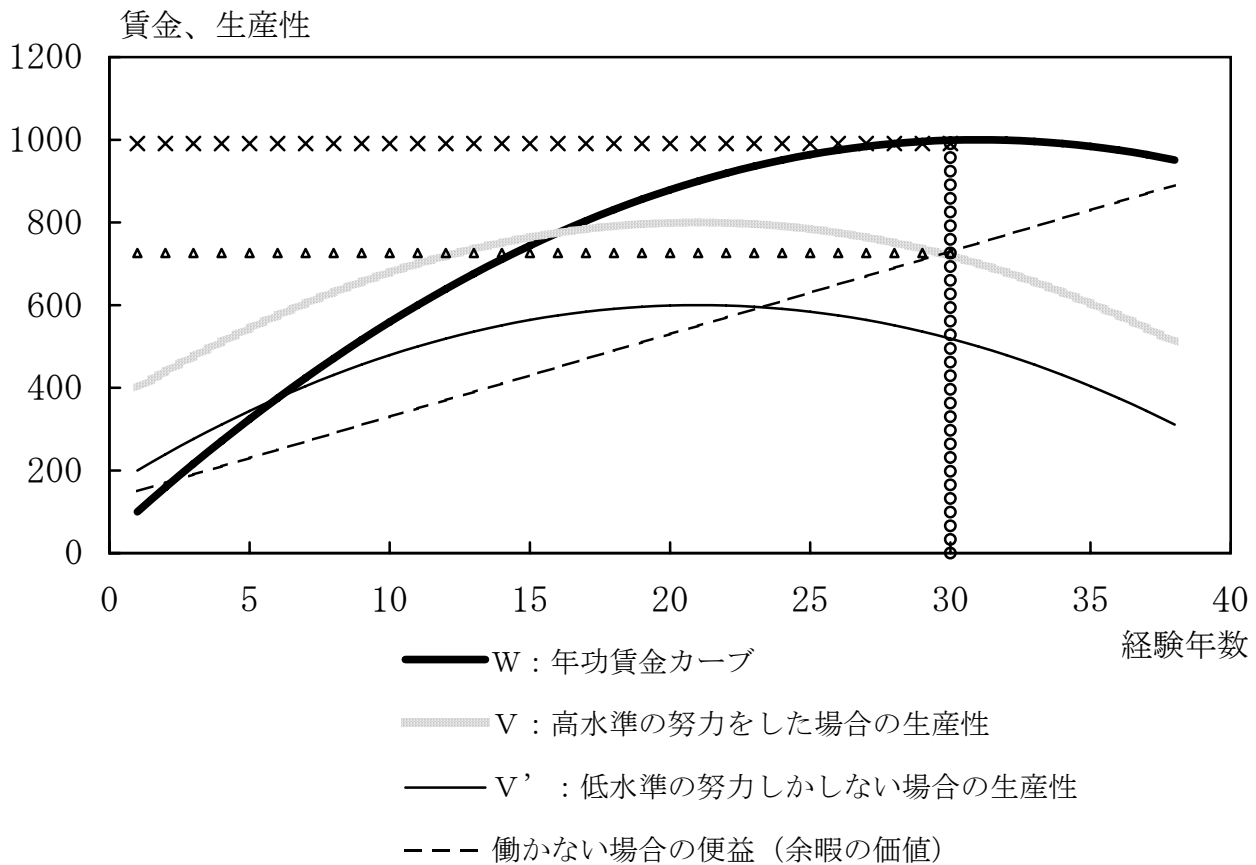
(3) 賃金カーブの考え方に対する変化



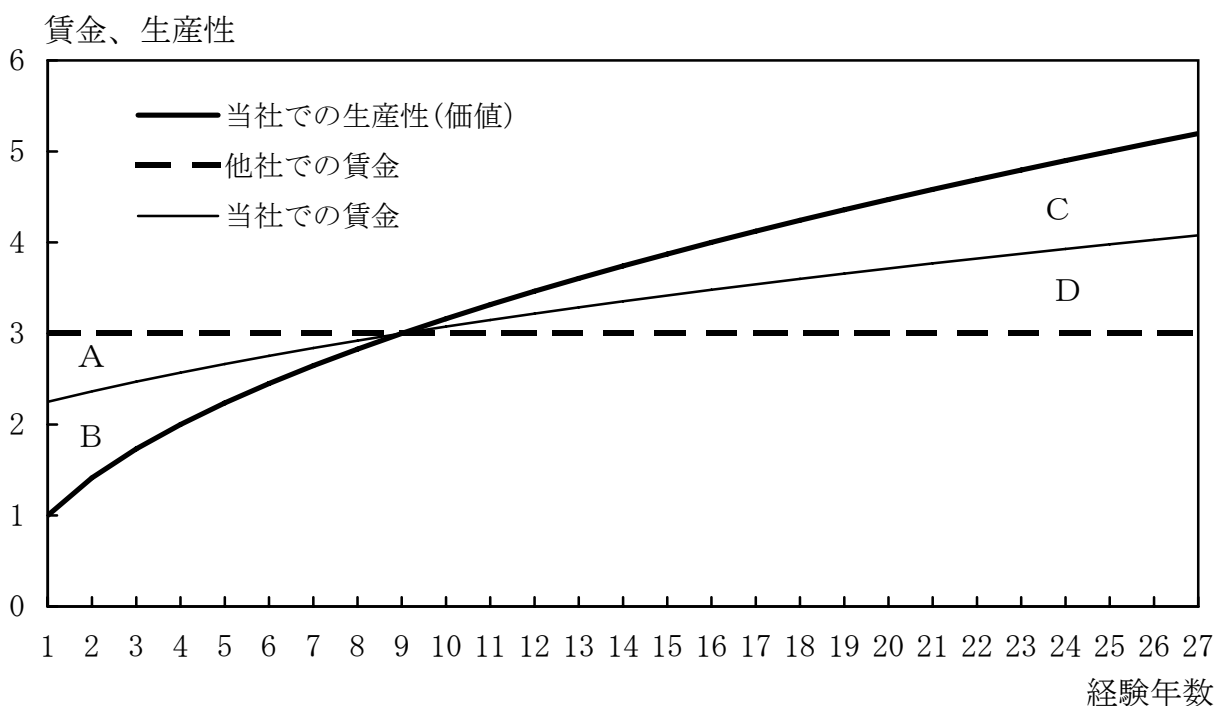
(資料) 労働政策研究・研修機構 (2010)

右上がりの賃金カーブを説明する仮説

(1) 年功賃金仮説



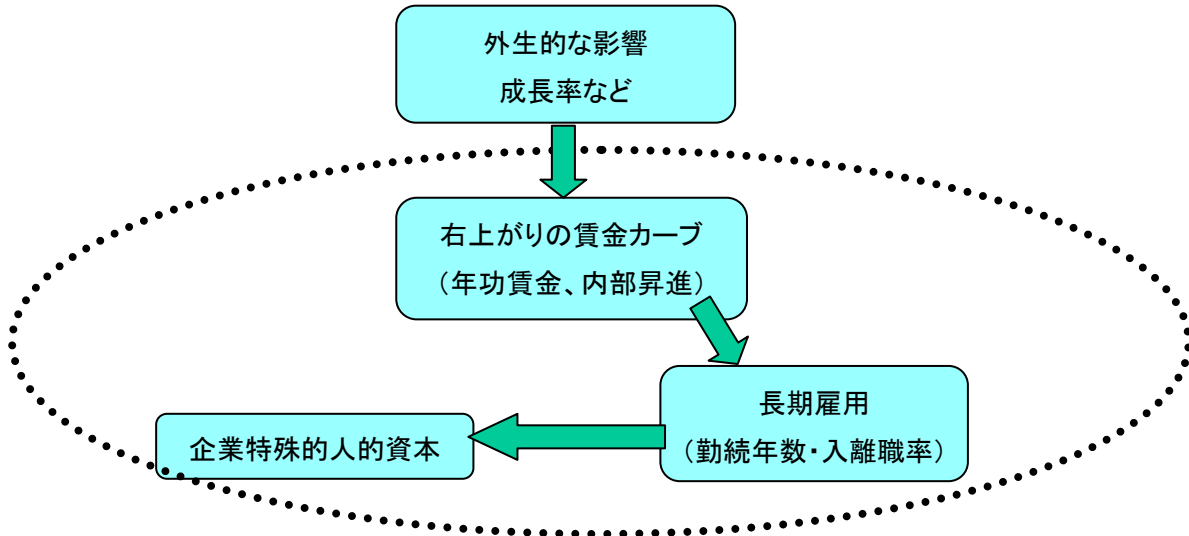
(2) 企業特種的な人的資本仮説



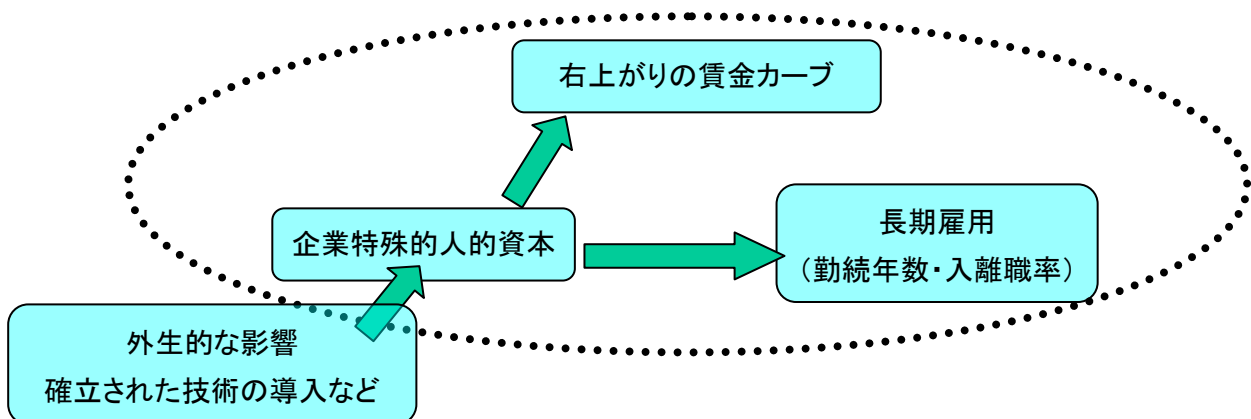
注) Lazear(1998)に基づき作成。

長期雇用・賃金カーブ・企業特殊的人的資本

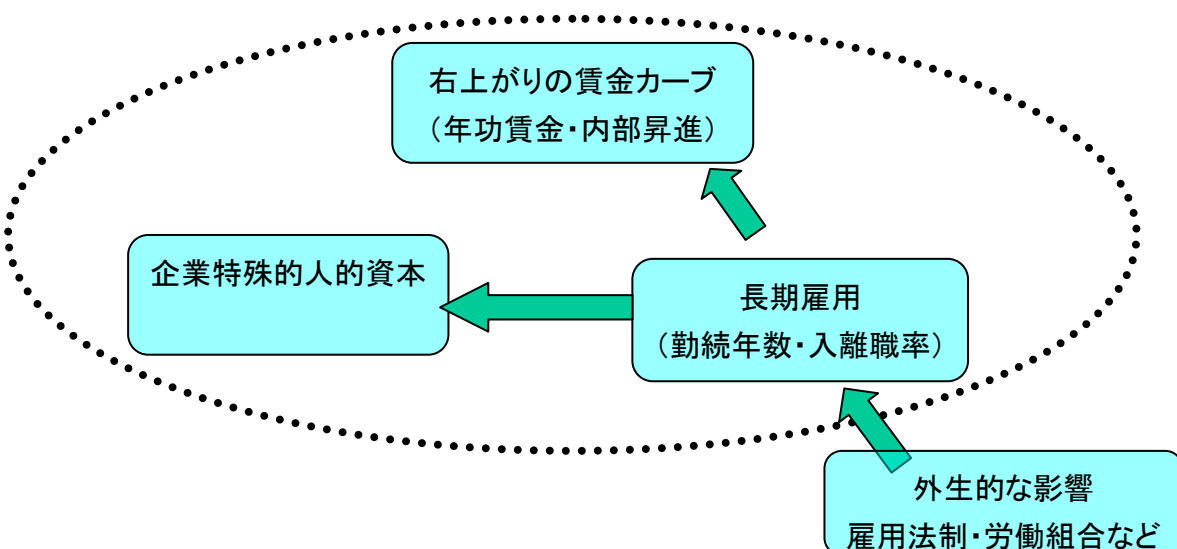
(1) 右上りの賃金カーブ



(2) 企業特殊的人的資本

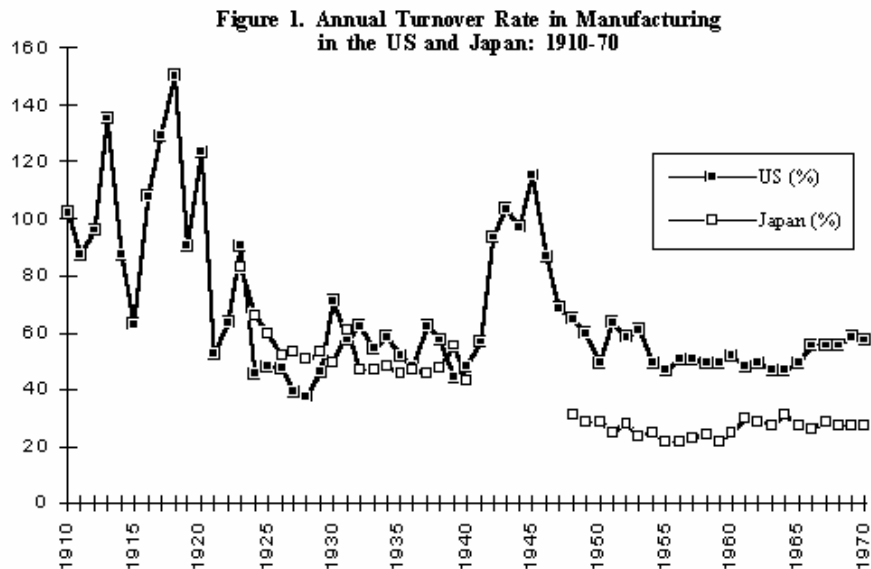


(3) 長期雇用



日本の雇用システム<戦前・戦中>

(1) 日米離職率の長期時系列



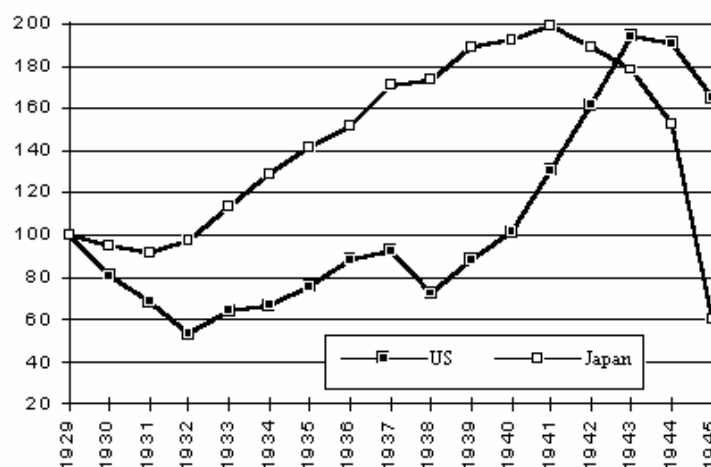
Source:

- US: (I) 1910-18: Brissenden and Frankel (1920), *Monthly Labor Review* 10, pp.1342-62;
 (II) 1919-29: Berridge (1929), *Monthly Labor Review* 29, pp.64-5;
 (III) 1930-70: U.S. Department of Labor, *Employment, Hours, and Earnings*.
 Japan: (I) 1923-1936: *Nihon Rodo Undo Shiryō* (Historical Data of Labor Movement in Japan), vol.10, II-60.
 (II) 1937-40: Ohara Shakai Mondai Kenkyusho, *Taiheiyō Sensōka no Rodosha Jotai* (The Condition of Workers during the Pacific War), p.41.
 (III) 1948-75: Japanese Ministry of Labor, *Monthly Labor Survey*.

- 1) Turnover consists of voluntary quits by employees, discharges by employers, and layoffs by employers.
 2) The annual turnover rate measures the number of employees separated from a manufacturing establishment in a given year as a percentage of that establishment's average number of employees on the payroll in that year.
 3) See the notes of Figures 2 and 5 for details.

(2) 大恐慌時の日米の生産指数

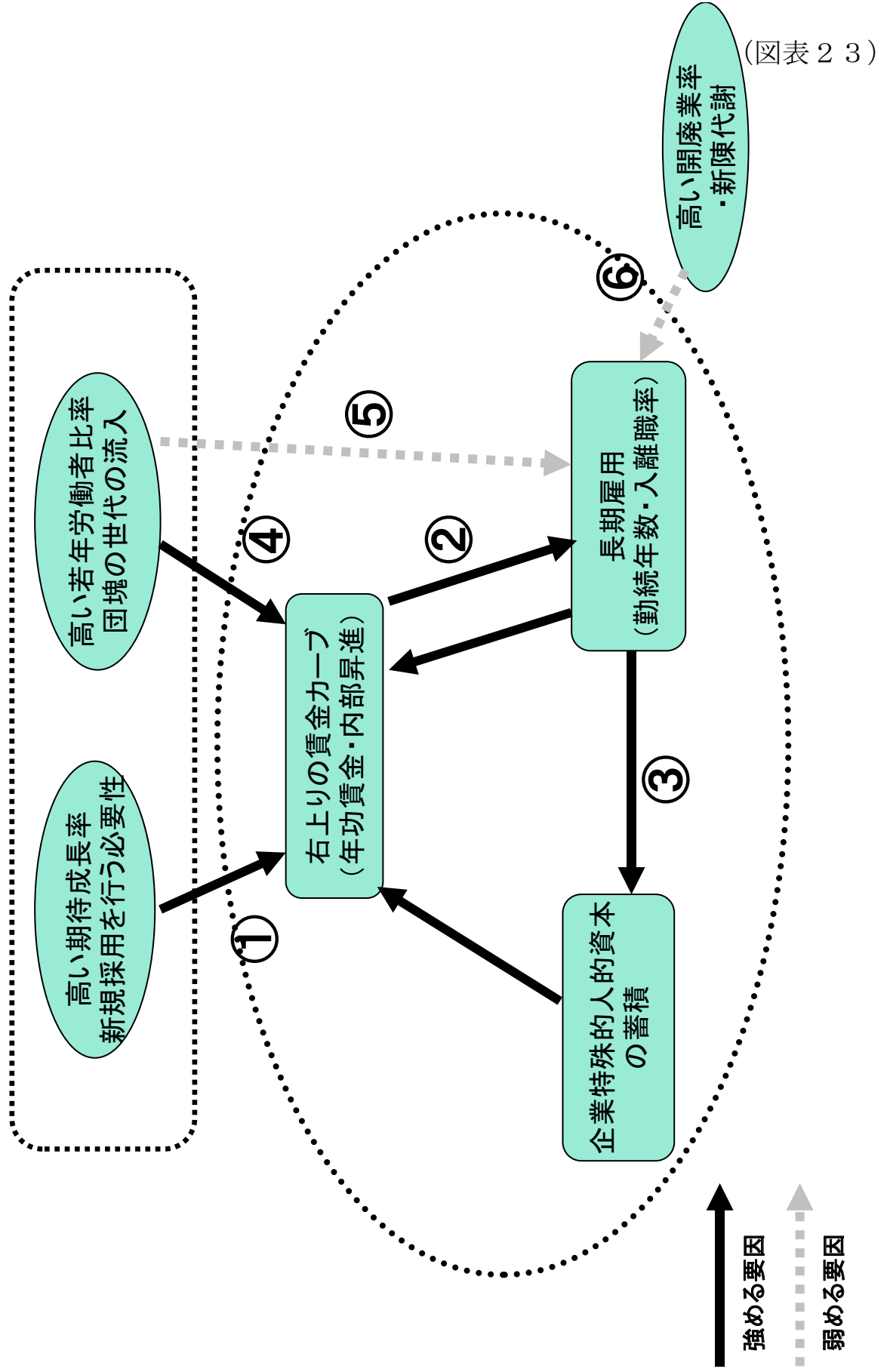
Figure 4. Industrial Production Indexes during the Depression and WWII in the US and Japan, 1929-45

Source: Bank of Japan (1966), *Hundred-Year Statistics of the Japanese Economy*, p.397.

- 1) The values in 1929 = 100.

(資料) Moriguchi (2000)

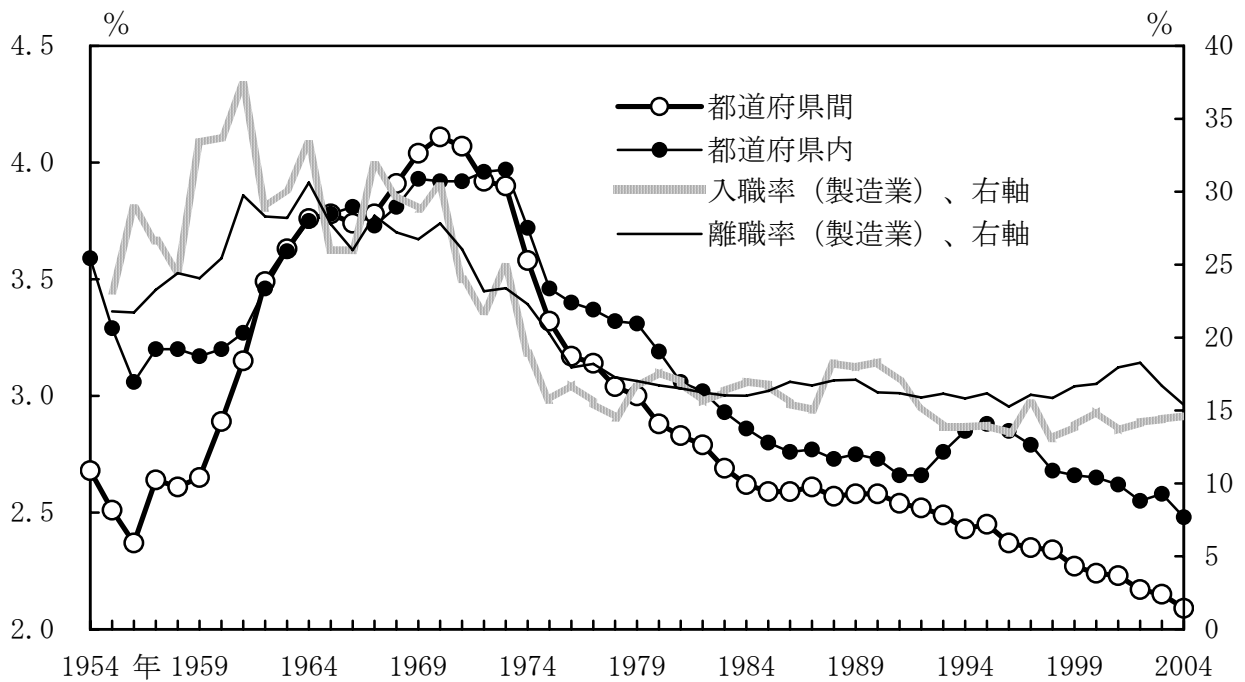
日本の雇用システム
 <戦後の高度成長期>



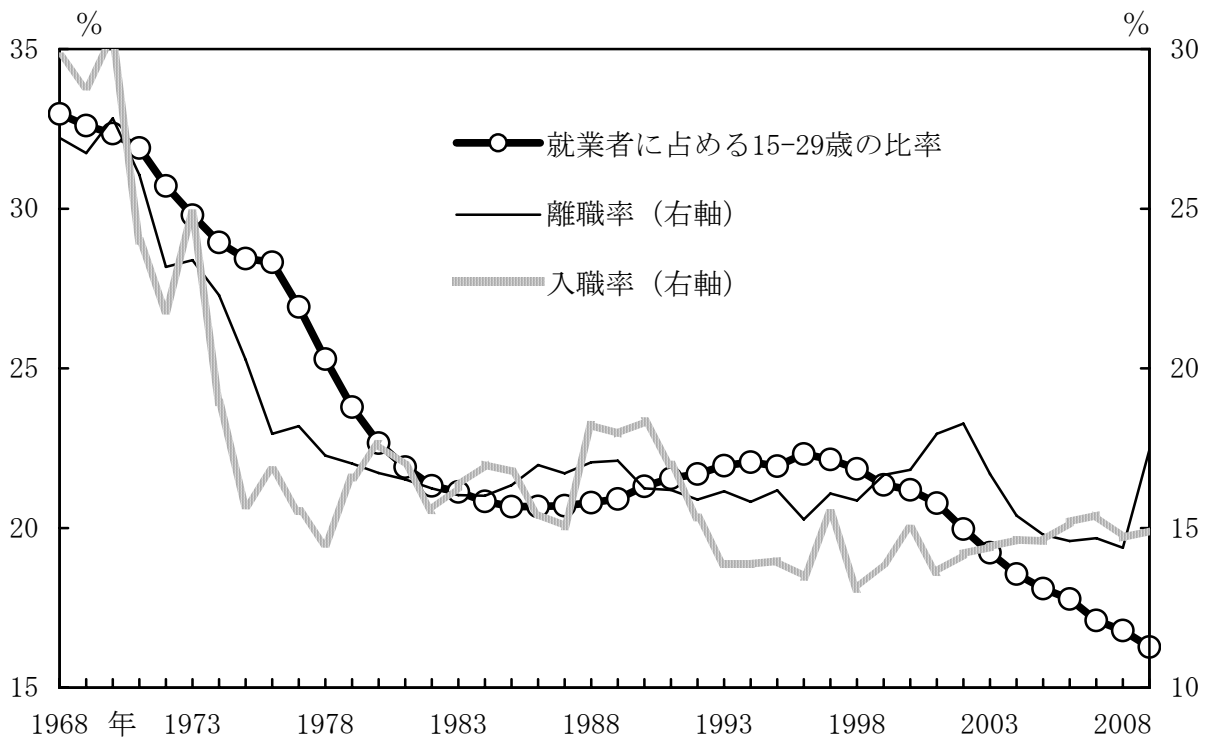
(図表 2 3)

人口移動率・人口動態と入離職率

(1) 人口移動



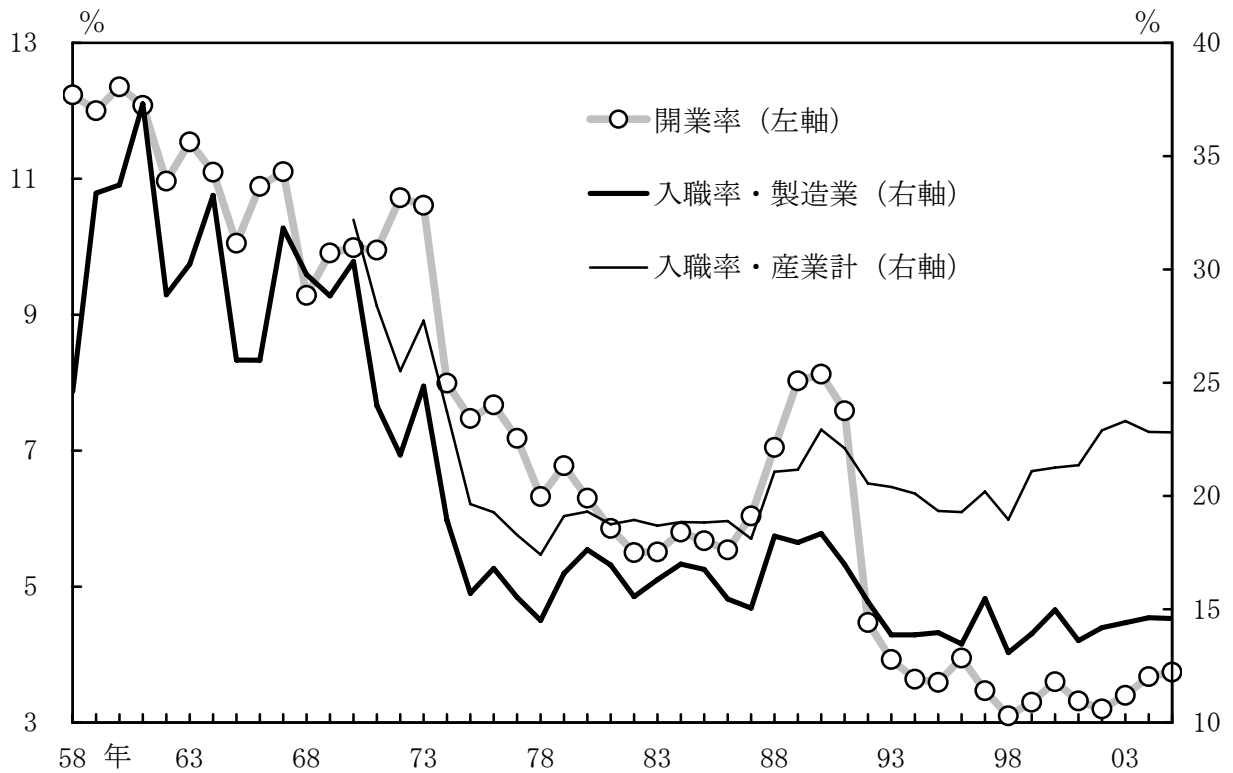
(2) 人口動態と入離職率



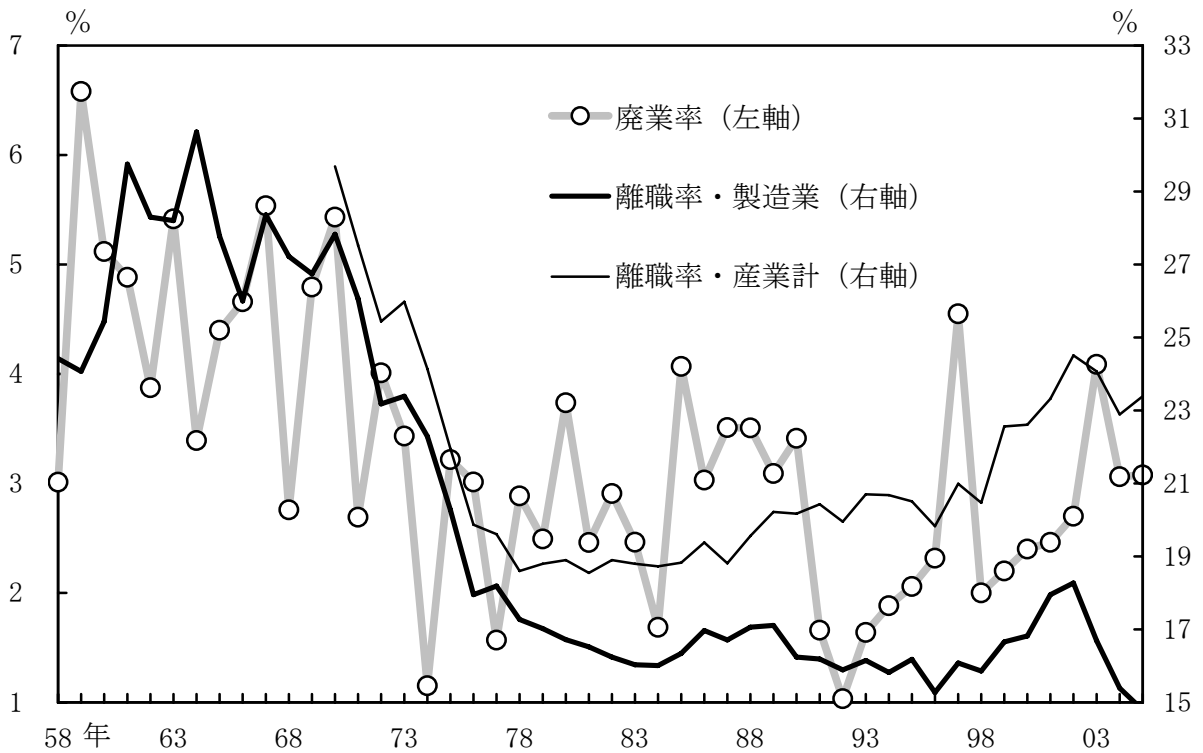
(資料) 総務省「住民基本台帳人口移動報告年報」、
「就業構造基本調査」
厚生労働省「毎月勤労統計」

開廃業率と入離職率

(1) 開業率と入職率



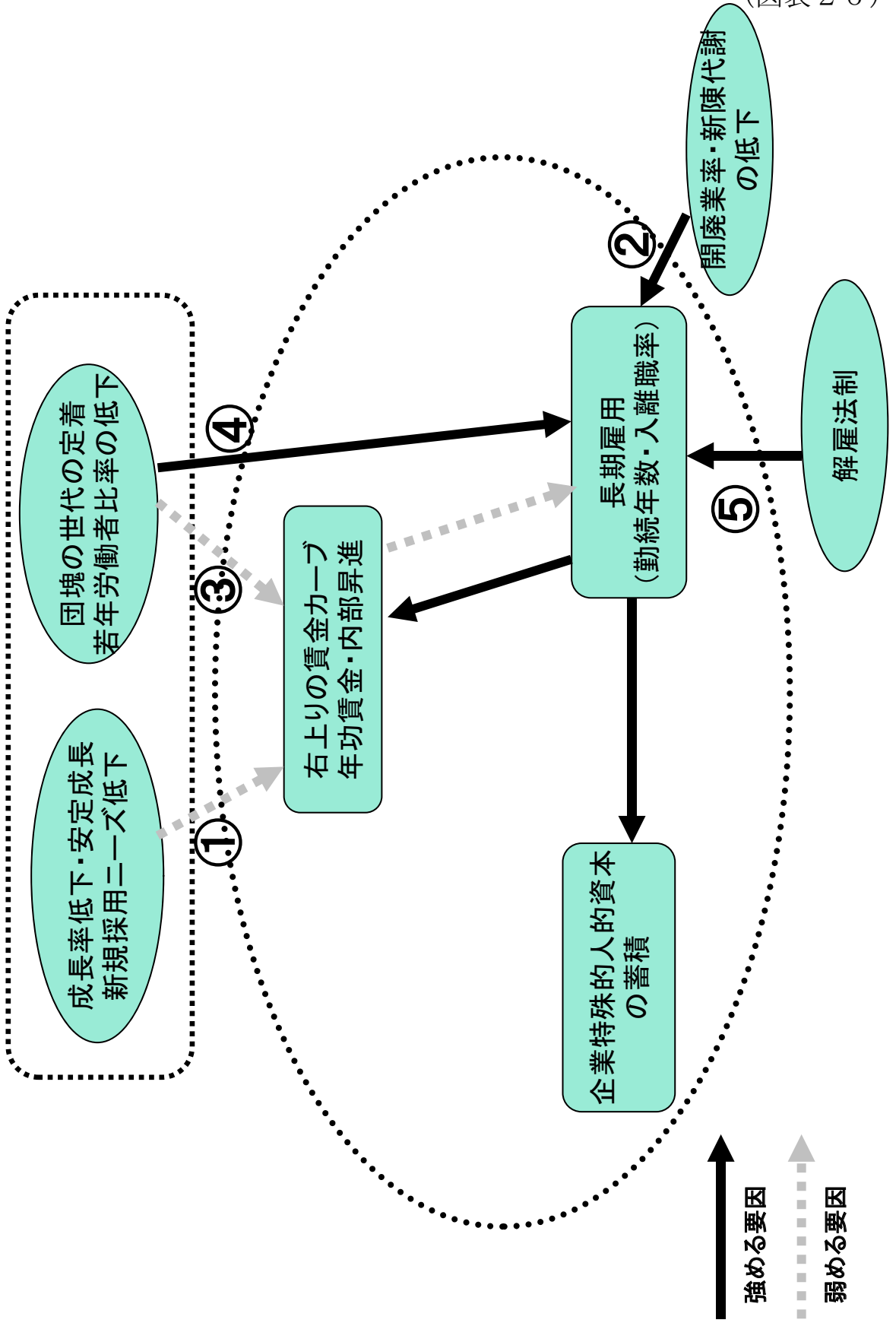
(2) 廃業率と離職率



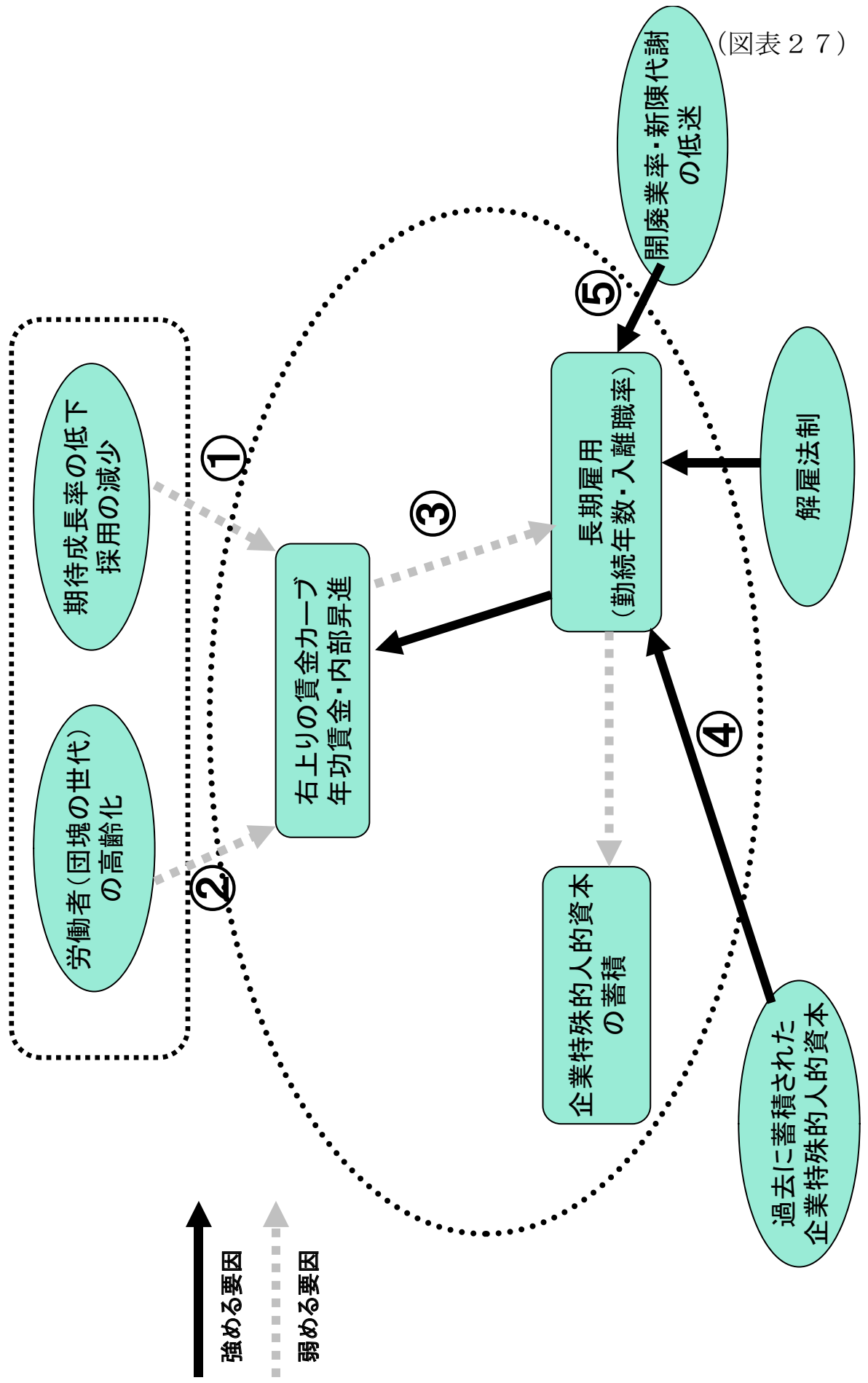
(資料) 法務省「民事・訟務・人権統計年報」、国税庁「国税庁統計年報書」
厚生労働省「毎月勤労統計」

(図表26)

日本の雇用システム 〈オイルショック後の安定成長期〉



日本の雇用システム
 <バブル崩壊以降の低成長長期>



(図表 27)

整理解雇法理の概要

(1) 整理解雇の四要件 (要素)

① 人員削減の必要性

企業の合理的な運営上、事業または部門の廃止・再編、工場・営業所の閉鎖、業務体制の見直し、業務の外部委託など、人員削減を伴う経営合理化を講じることの必要性の有無・程度が検討される。

—— 大多数の裁判例では、人員整理が企業の合理的運営上やむをえない必要に基づく場合であるかどうかとの観点から判断しており、倒産必至あるいは企業の維持存続が危機に瀕する状態に至ることまでは必要としていない。

② 整理解雇の回避義務

残業規制、退職者の不補充、有期雇用の雇止め、新規採用の停止、配転・出向、一時帰休、希望退職者の募集。

③ 人選の妥当性、基準の公平性

人選基準のあてはめについて、使用者による人選が、公正かつ客観的に、恣意を廃した形で行われている否かを、関連する事実を慎重に吟味しつつ判断。

④ 労働者への説明義務、労働組合との協議義務

他の3要件と異なり、手続的要件。整理解雇は、労働者に帰責事由がない状況で行われる解雇であるため、使用者は信義則上、労働者側の納得が得られるよう十分な説明・協議を行うことを求められる。

(2) 整理解雇における判決年代別要件充足率

(単位 %)

年代	解雇無効判決率	必要性不十分	回避努力義務未充足	人選基準未充足	説明義務未充足
1950	32.0	0.0	0.0	16.0	20.0
1955	27.8	15.8	15.8	26.3	5.3
1960	33.3	0.0	9.1	18.2	0.0
1965	54.5	36.4	27.3	36.4	18.2
1970	50.0	37.5	25.0	50.0	25.0
1975	59.0	12.5	32.5	27.5	30.0
1980	55.9	23.5	35.3	20.6	29.4
1985	47.6	31.8	31.8	22.7	27.3
1990	60.0	32.1	46.4	39.3	28.6
1995	71.4	28.6	42.9	35.7	42.9
2000	31.6	10.5	21.1	15.8	10.5

(3) 解雇回避義務要件充足率と雇用調整手段の採用率

(単位 %)

年代	解雇回避義務充足	希望退職	配置転換	残業抑制	採用抑制	一時帰休	パート雇い止め	転籍	出向
1950	12.0	16.0	8.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1955	15.8	31.6	5.3	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0
1960	18.2	18.2	18.2	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0
1965	18.2	27.3	9.1	0.0	0.0	45.5	9.1	36.4	0.0
1970	44.4	55.6	22.2	5.0	22.2	0.0	22.2	0.0	0.0
1975	45.0	50.0	30.0	8.8	20.0	20.0	12.5	0.0	12.5
1980	35.3	50.0	41.2	4.5	32.4	23.5	23.5	11.8	17.6
1985	40.9	31.8	27.3	7.1	27.3	13.6	0.0	18.2	27.3
1990	25.0	25.0	21.4	4.8	14.3	7.1	17.9	14.3	10.7
1995	19.1	35.7	9.5	0.0	16.7	2.4	14.3	14.3	21.6
2000	52.6	68.4	10.5	0.0	42.1	0.0	5.3	0.0	0.0

(注) (2) 明確に要件を満たしていないと裁判所が判断したもののみを未充足と定義。

数字は整理解雇裁判の全判決に対する割合。

(3) 裁判所が雇用調整手段として認定した場合に採用したと定義。

数字は整理解雇裁判の全判決に対する割合。

(資料) 大竹 (2004)

解雇法制形成の経緯

(1) 高度成長期

○企業による解雇権の濫用に対し、一定の制限を与えた。

解雇に関するルールが裁判所に定着したのは、1950年代半ば以降、長期雇用慣行を柱とする、いわゆる日本的雇用システムが定着・浸透したことの影響が大きい。この高度成長期における社会システムの変化・成熟が、裁判所の判断に与えた影響が大きいといわれている。

＜判例＞日本食塩製造事件（1975年最高裁第二小法廷）

（要旨）「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合は、権利の濫用として無効になる」

（意義）解雇権濫用法理が、この最高裁判決によって判例法理として確立した。これ以後、解雇権濫用法理は、日本における主要な解雇規制の役割を担った。

(2) 第一次オイルショック以降

○解雇濫用法理の1特殊類型として、整理解雇の四要件が確立

1973年のオイルショックによって顕在化した雇用調整のなかで、裁判所は、長期雇用慣行のもとで造船業や鉄鋼業等の大企業がとった、解雇をできるかぎり回避しながら雇用調整を行うという手法をモデルにして法的ルールを確立した。

＜裁判例＞大村野上事件（1975年12月24日、長野地裁）

東洋酸素事件（1979年10月29日、東京高裁）

これらの裁判によって、整理解雇の四要件が示され、その後、多くの下級審裁判例で整理解雇の四要件が判断枠組みとして用いられるようになった。

(3) 2000年代

○「要件説」から「要素説」へ

4つの点いずれかを欠くと解雇無効となるという厳密な意味での「要件」であることを否定し、要素説に依拠し、4つの要素を中心に、個別具体的な事情を総合考慮するとの立場が支配的。（ナショナル・ウェストミンスター銀行事件）

○解雇権濫用法理の立法化

2003年、解雇権濫用法理が、労働基準法18条2としてそのまま立法化した。この改正以後、解雇権の濫用は認められないことが、法律の条文の上でも明らかとなった。ただし、この立法化は、それまでの判例の枠組みを変えるものではない。さらに、2008年3月1日施行の労働契約法（16条）に移された。

OECDの分類による解雇規制の国際比較

(1) 労働保護規制の強度 (31カ国中)

←規制緩い

規制厳しい→
(位)

	米国	日本	スウェーデン	ポルトガル
常用雇用	31	19	5	1
(参考) 有期雇用	29	21	27	9

(2) 不当解雇の定義

←規制緩い

規制厳しい→

	米国	日本	スウェーデン	ポルトガル
不当解雇	雇用機会均等原則を逸脱した解雇、心身の悪化した雇用者の解雇（配転などで対応可能な場合）。	性別による解雇、労災・産休・育休明けの雇用者解雇、整理解雇の4要件を満たさない解雇。	解雇対象者が配転できる余地があり客観的理由が存在しない解雇、2ヶ月以上前の事件を理由にした解雇。	手続き面に不備がある違法解雇。なお、整理解雇では、有期契約労働者を配置したポストであっても、ポストごと整理する解雇は禁止。
スコア (6点満点)	0	2	4	4
スコアの解説	個人の能力不足・経営上の理由の解雇は正当事由と見なされる場合	解雇対象者の人選の妥当性（年齢・在職期間等）が問われる場合	配転や再訓練等、雇用主の解雇回避努力が義務付けられている場合	同左

(3) 解雇が不当となった場合の復職可能性

←規制緩い

規制厳しい→

	米国	スウェーデン	ポルトガル	日本
復職可能性	復職はほぼない。有期契約労働者が契約期間中に解雇される場合、残りの契約期間分の代価を受け取ることができる。	復職/代価に加え、訴訟決着までの所得を保証。代価を支払えば、企業は復職を拒否できる。	違法解雇の場合、復職する権利が与えられる。Back payは、復職と保証金の選択が可能。	頻繁にBack pay付の復職命令が下される。退職金と訴訟決着までの所得と同等の額が保証される。
スコア (6点満点)	1	4	4	6
スコアの解説	復職は、ごく僅かの被解雇者にしか与えられない場合	被解雇者に対し、かなりの頻度で復職のオプションが与えられる場合	同左	全ての被解雇者に対し、復職の権利が与えられる場合

(4) 在職期間別の退職手当

←規制緩い

規制厳しい→

	米国	日本	スウェーデン	ポルトガル
在職期間9ヶ月	0ヶ月分	0ヶ月分	0ヶ月分	3ヶ月分以上
在職期間4年	0ヶ月分	0ヶ月分	0ヶ月分	4ヶ月分以上
在職期間20年	0ヶ月分	0ヶ月分	0ヶ月分	18ヶ月分超
スコア (6点満点)	0	0	0	6

(5) 20年以上勤続者の不当解雇手当に対する割増手当

←規制緩い

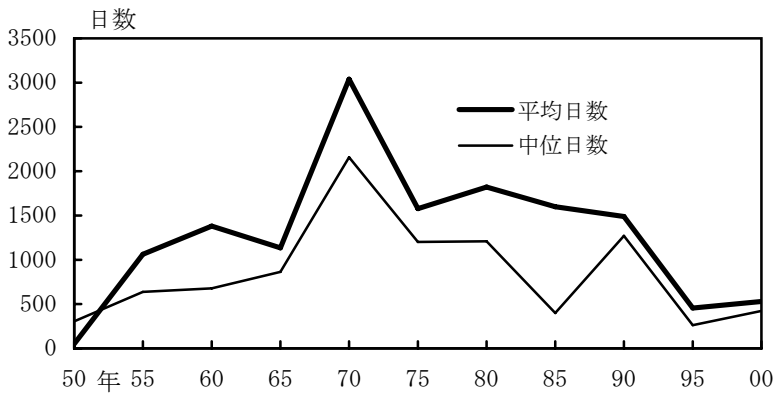
規制厳しい→

	日本	ポルトガル	スウェーデン	米国
平均的なケース	6ヵ月分	15ヵ月分	32ヵ月分	NA
スコア (6点満点)	1	3	6	NA

(資料) OECD Stat、OECD「Detailed description of employment protection in OECD and selected NON-OECD countries, 2008」

解雇法制の問題点

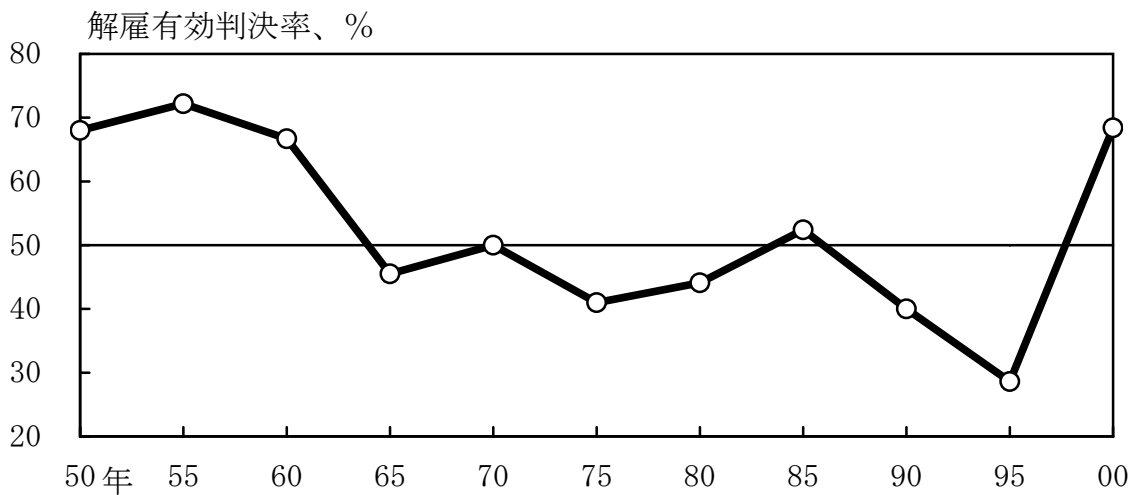
(1) 整理解雇事件発生から判決までに要する日数



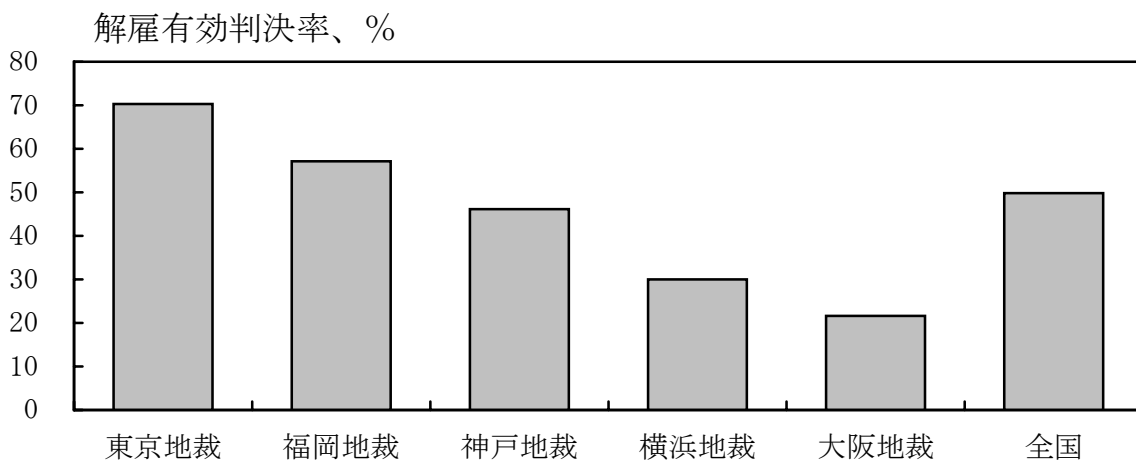
年代	平均日数	中位日数
1950	51	305
1955	1062	638
1960	1381	678
1965	1134	863
1970	3040	2158
1975	1577	1202
1980	1821	1209
1985	1599	400
1990	1488	1271
1995	455	262
2000	530	422

(2) 判決の不確実性

○時系列的な不確実性



○地域的な不確実性



(資料) 大竹 (2004)