

労働の規制緩和と労働市場

——新規学卒市場の展開を中心にして——

横山 政 敏

目 次

はじめに

I 労働市場の変化と労働の規制緩和

1. 労働の規制緩和の意味
2. 労働の規制緩和の種類
3. 労働の規制緩和の雇用に与える影響
4. 雇用ポートフォリオと新しい柔軟化管理
5. 新しい労働市場構造の展開

II 新規学卒労働市場の変化と労働の規制緩和

1. 今後の新規学卒市場の展開
2. 労働の規制緩和と初任給

はじめに

わが国の大企業正規労働者の労働市場は、新規学卒労働市場のみ開放的市場であり、学卒者が、一旦、入社すると、企業内に封鎖され、その後は内部労働市場の職務・職位階梯を上向するという特殊な構造にある。これはももとのわが国の特徴であったというのではなく、明治や大正期にはわが国でも欧米のように横断的労働市場が存在し、職人が企業間を渡り歩いていたことは良く知られている。それが昭和期にはいって、とくに戦時統制下において、今日の原型になる封鎖体系としての終身雇用慣行が生まれ、戦後、高度成長下において確立した。

このような市場の内部化は、労働力不足という外部労働市場環境の変化および技術革新の進展による職種の職務への分解という内部条件の変化のもとで、その変化への対応として資本の労務管理が確立・強化されるとともに、展開した。その労務管理の展開が終身雇用、年功賃金、企業内労使関係に代表される「日本型内部労働市場」の形成をもたらすとともに、外部労働市場への侵食がすすむ。しかし、低成長への転換のもとでの、ME技術革新の進展とともに、労働市場を取り巻く外部・内部の環境は大きく変化し、内部労働市場の縮小、その流動化と重層化の進展、他方、外部労働市場の拡大とその多層化がすすんでいる。

このような歴史過程を確認することは、今日および今後のわが国労働市場および雇用制度の展開の方向を判断する上で重要な意味をもつ。基本的に、今日・今後の日本的雇用システムの展開方向は、わが国の労働需給の動向と、それに規定される労働市場の構造変化との関連において展

望されねばならない。今日、わが国の労働市場、とりわけその中核をなす新規学卒労働市場が大きな展開点にさしかかっている。その現状と展望はどうか。とくに労働における規制緩和はこれにどのような影響を及ぼすのであろうか。これらのことを考察するために、今日、焦点となっている労働の規制緩和の背景と意味を明らかにすることから始める。

I 労働市場の変化と労働の規制緩和

1. 労働の規制緩和の意味

労働の規制緩和の意味は一言でいえば、労働関係の個別契約関係への転換であり、労働法学的に表現すれば、社会法としての労働法の私法化にあるといえる。労働法として展開されている労働者保護の立法は、資本制の労働は従属労働であるという基本認識のもとに、労働の分野において市場経済を公正に展開させるための社会的枠組みを定めたものであり、そのために必要なルールを体系化したものである。このルールを緩和あるいは廃止し、契約自由の原則を労働分野においてよりストレートに貫徹させようとするのが、労働の規制緩和・廃止論である。そこには、市場原理のストレートな貫徹を求め、契約自由の原則の最大限の尊重を根拠にこのようなルールの存在そのものを認めようとしない見解から、必要最小限の労働基準に関する規制に止めるべきであるとする見解、あるいは労働基準に関して刑罰を伴った取締りの強行規定ではなく、社会的基準としてガイドラインを提示し、そこに誘導する目標として定めるという見解など一定のバリエーションがある。

しかし、重要な点は、労働力はそれのもつ特殊性のために、財貨や証券のような商品とは異なり、本来、商品化が困難なものである。それが取れて商品化されるところに資本制経済の最大の特徴がある。労働力商品は、労働者の無産性、労働力と労働者の不可分離性などの特殊性によって、労働法学でいわれる従属労働としての基本性格を有する。このような弱者としての基本性格は、たとえ、経済の発展の中で労働者の生活の向上や地位の相対的上昇、相対的な自律化がみられたとしても、資本制のもとでは基本的に解消されない。したがって、資本制のもとでは、労働力に関して、公正な競争のもとで市場原理が機能できるためには、常にそれを支えるための特別の枠組み・ルールの設定とそれを遵守させるシステムが不可欠なのである。それが労働法と労働行政なのであり、多年の労働運動の成果として歴史的に獲得されたものである。その放棄は基本的に労働関係を200年以上前の原生的労働関係の状態へ引き戻すことにもなり、つまるところ社会的な労働力の破壊をすすめる長期的に労働市場のみならず資本制の維持をも不可能にする。公法と私法の境界領域として社会法が生まれ、その一つとして労働法が歴史的に成立せざるを得なかったのはこの理由による。

今日の労働の規制緩和論の主流は、労働契約という特殊な契約関係を事実上否定し、それを契約自由の原則を根拠に、一般的な個別契約関係に解消し、実質的に社会法を私法化しようとする。その主張は上述のように労働者の生活向上や地位の上昇、自律化志向という近年の労働者状態の変化をその根拠にする。しかし、それは事実認識としても一面的であるばかりか、資本制のもとでの労働関係のもつ特殊性に対する認識が基本的に欠如している。

2. 労働の規制緩和の類型

このような労働の規制緩和論が今日、登場する背景とねらいとしては、「大競争」時代においてわが国の「高コスト構造」を是正する必要があるということが一般に主張される。しかし、その中身をより具体的に明らかにするためには、まず今日提起されている労働の規制緩和の内容を、典型的に整理しておく必要がある。今日、提示されている労働における規制緩和項目は政府の改定「規制緩和推進5カ年計画」¹⁾では、107項目にも及ぶが、その主なものは以下である。一つは、労働基準関連であり、裁量労働の適用職種の拡大や女子の深夜・時間外・休日労働禁止規定の緩和など労働時間規制の緩和、派遣労働業務の原則自由化などである。他は、有期雇用契約期間の上限延長など労働契約関連、有料職業紹介事業の原則自由化など雇用対策関連、およびそれ自体は規制緩和ではないが、それに関連した施策として個別紛争処理システムの構築などが挙がる。さらに、この「計画」には盛り込まれてはいないが、日経連などによる産業別最低賃金の廃止要求などもある。また「個人主導型職業能力開発」システムの構築に示される職業能力開発における企業と国家責任の後退、個人責任の拡大も規制緩和の一つである。

ここで、注目すべきは、裁量労働、派遣労働、有期雇用契約、有料職業紹介など雇用・労働市場関係が最重点になっている点であろう。今日、労働における規制緩和の焦点は、雇用形態の多様化と契約形式の多様化とを総合した新雇用システムの展開、職業紹介の国家独占の放棄・職業紹介における公と民との競争など需給調整システムの再編にあり、それは日経連の21世紀雇用戦略構想とも符号する。もう一つ重視すべきは、財界、労働省とも「高度専門能力活用」型雇用を中心に労働市場の横断的な展開を期待するという意志を表明するものの、それに関連する集团的労使関係の構築に関わるものについてはまったく提起していない。むしろ労働関係の個別契約関係への転換に焦点がおかれ、それへの対応として、従来の労使関係に変わるものとして個別紛争処理システムの構築が提起されている。このように現状では、集团的労使関係に関わる課題の認識はほとんどないといえるが、真に横断的労働市場を展望するというなら、集团的労使関係の在り方についても、一定の方向が示されてよいはずである。労働省は「ビジネス・キャリア制度」などによってホワイトカラーの横断的労働市場を形成することを展望しているのであるから、それに対応する労使関係の在り方を示すことが求められる。それを示さずに、今後の労働関係の展開の方向は個別契約を基軸とするものになるとの認識のもと、個別紛争処理システムの整備のみを掲げることは政策的整合性に関して問題がないとはいえない。

ところで、このような労働の規制緩和に関する認識は欧米のそれとの関係ではどのような特徴をもつのであろうか。ヨーロッパでは、1996年4月にフランスのリール市で開催されたG7雇用関係閣僚会合（雇用サミット）の宣言に見られるように、構造的な高失業と失業長期化への対応が労働政策のみならず、最大の経済政策課題として認識されている。ヨーロッパの労働市場の弾力化政策においては、メニューとしては総花的に示されていたとはいえ、80年代にはいつての実際の政策の軸は、手厚すぎる雇用保護・解雇規制と強力な集团的労働関係の展開が硬直的労働市場の主たる原因であるという認識のもと、雇用保護の緩和と労使関係の企業内化の展開におかれた。そこでは労働市場については、景気変動への感応性が強い失業現象にみられるアメリカの「柔軟な労働市場」が目標とされ、労使関係については、企業内的であり、かつ労使協動的である「日本的労使関係」がモデルとされた。80年代においてはとりわけ後者に力点がおかれた。

アメリカはヨーロッパとは異なり、労働分野においても、契約自由の原則がより強く理念化され、差別禁止関連法制を除いて、労働者保護に関わる法制の整備は不十分である。したがって、そこでは労働協約に基づく先任権によって先任者に対する保護があるとはいえ、短勤続者・若年層やマイノリティを中心に、レイオフがかなり自由になされる。そして、失業率はかなり景気感応的なものとなるが、長期失業は少ない。そのこともあって、今日の段階ではあらためて労働における規制緩和の課題は前面にでることはない。

このようにして、ヨーロッパの労働市場の弾力化政策が労使関係制度の改編を中心に展開されるのに対し、わが国では雇用と労働市場制度の改編を中心に展開されるのである。前者が労使関係の企業内化を主軸とするのに対し、後者は労働市場のいっそうの分断化と労働関係の個別契約関係への転換を主軸とする。このような先進各国の政策主軸の違いには、今日におけるそれぞれの労働市場構造・労使関係制度の違い、とりわけ雇用・失業構造の違いが背景にある。ちなみに、EU、アメリカ、日本について、失業率と其中での長期失業者（1年以上の失業者）の割合をみると、失業率はおのおのおよそ11%、6%、3%であり、長期失業者の割合はおのおのおよそ40%、11%、15%となる。²⁾

3. 労働の規制緩和の雇用に与える影響

このようなわが国における労働の規制緩和・廃止の推進は、わが国の雇用・労働市場や労使関係をどの方向に誘導することになるのか。これは基本的に日経連が「新時代の日本的経営」³⁾で描く21世紀雇用戦略の方向と一致するであろう。今日および今後の財界の労働戦略の最大の焦点はホワイトカラー戦略にある。ブルーカラーの雇用調整については、既に二度にわたる石油危機後の、また円高不況下の「減量経営」の徹底によってほぼ完遂された。そこで、バブル崩壊後の、リストラ進展下での雇用調整の対象は主に団塊の世代層である中高年ホワイトカラーにおかれることになった。しかし、このホワイトカラー対応を一過性としてではなく、構造的なものとして、またたんに雇用調整に終らせるのではなく、その働き方全般の見直しとセットするために、その雇用調整は、ホワイトカラーの生産性向上の追求とそれに対応した新しい処遇の在り方の模索とともに展開される。

この課題認識は「大競争」時代における「高コスト構造」の是正、総額人件費管理の徹底という要請と結合されることによって、従来の日本的雇用慣行の是正、実質的には「終身雇用」層の縮小・「流動的雇用」層の拡大と処遇の実力主義化・個別化の展開を展望するものとなる。「長期蓄積能力活用」型雇用と呼ばれる「終身雇用」層の縮小、そのもとで必要な労働力を必要な時に随時調達でき、また不要な時に容易に解雇できる「流動的雇用」層（「高度専門能力活用」型雇用と「雇用柔軟」型雇用）の拡大を軸とする伸縮的な労働構成の構築が目指される。これは、労働需要の変動に対して、労働供給をより柔軟に調整させる方式である。こうして従来の労働時間・残業量と労働強度による労働投入量の調整は、裁量労働の適用職種の拡大、フレックスタイム制の改編などの労働時間の弾力化措置の徹底によっていっそう強められるとともに、「終身雇用」層を極力少数化し、「流動的雇用」層を必要に応じて伸縮的に活用することによって、従来の「終身雇用」制のもとでは限られた範囲と程度でしか機能しえなかった雇用による調整力もより強く発揮されることになる。つまり、従来の日本型調整様式の徹底とアメリカ型調整様式との総合が

目指されることになる。

この調整様式は総額人件費管理における最大限の合理性の追求を可能にする。「終身雇用」層の縮小によって固定的人件費が縮小する。さらに、その賃金体系は実力主義的に再編され総額抑制が図られる。初任給をはじめとする若年層の単身者賃金を温存させる限り、生活費補償の観点から、一定資格到達までは職能給に年齢給を併給する方式をとらざるをえない。しかし、このことも初任給抑制が機能する限り、ここでの自動昇給部分の縮小と査定部分の拡大などによって、一定の個人別分散を図りつつ、総額人件費の抑制につながる。さらに、それ以上の資格層には裁量労働の適用拡大と結び付けて年俸制を導入・拡大して、個別人件費管理の徹底によって総額人件費を抑制する。また、「高度専門能力活用」型雇用や「雇用柔軟」型雇用では、人件費は変動費化されるとともに、前者への職能給あるいは年俸制の導入、後者の職務給化によって、その賃金管理の強化が図られる。後者に関しては、職務によるパート間の賃金格差が比較的小さい現状を変え、職務による賃金格差を拡大することで、総体としてのパートの賃金相場を破壊し、単純・補助職を中心にして、その賃金水準管理の強化を図ることになる。

以上のような日経連の戦略を展開するためには、企業の人事管理上の課題の遂行とあわせて、それを可能にするための立法・行政上の枠組みの変更が必要となる。後者が労働の規制緩和の課題となる。具体的には従来から展開されてきた雇用形態の多様化、その制度的承認としての「労働関係の構造化」をさらに拡大すること、その中心は「雇用柔軟」型雇用の拡大のため、派遣事業をネガティブリスト方式によって原則自由化することである。「長期蓄積能力活用」型雇用については、裁量労働の適用範囲を拡大し、研究職、プロデューサーなどの現在の5職種に限定されず、ホワイトカラーのより広い層に裁量労働を浸透させ、いっそうの労働時間の延長と残業代不払い、また年俸化をすすめる。ちなみに、年俸制など成果主義賃金の適用を労働時間規制を基軸とした現行労働基準法の中で可能とするためには管理・監督職、機密取扱業務、または裁量労働の適用者であることが必要となる。

「高度専門能力蓄積」型雇用あるいは「雇用柔軟」型雇用については、現行労働基準法の有期雇用契約期間の上限である1年を3～5年に延長することが重要な意味をもつ。今までのパートの契約更新の打切りをめぐる多くの裁判例において、1年を越えて契約が更新された場合は、事実上「期間の定めなき労働契約」がなされたものとされてきている。しかし、上限が3～5年に延長されれば、3～5年経過した時点でこれらを自動的に解雇できることになる。また、契約社員のような個別契約が活用されれば、たとえば新規学卒者を一旦、契約社員あるいは派遣社員として試用的に雇用したうえで、その能力と働きぶりを評価できる者があれば、それを「長期蓄積能力活用」型の社員として「期間の定めなき労働契約」に切り替えることができ、そうでなければ契約を打切るようなことも少なくなる。日経連の「新時代の日本の経営」が注意深く三つの雇用類型は相互に流動できるとしているのはこうした含みももたせているのであろう。

このような雇用システムのもとでは、雇用の流動化は不可避となるが、これの受け皿としてネガティブリスト方式による有料職業紹介の原則自由化が求められることになる。これは生涯教育と結びついた「個人主導型職業能力開発」システムの整備の課題によって補完される。このことは政府・労働省では「失業なき労働移動」（「第八次雇用対策基本計画」）のための条件整備として位置付けられている。

このように日経連は雇用システムや賃金システムについてはその大幅な変更を主張し、そのために規制緩和を求めている。しかし、労使関係システムについては、「新時代の日本的経営」においてなんら言及していない。基本的に現在の企業別労使関係を維持すべしという認識であろう。ただし、労働省の文章では、この点に関わって、今後、労働分野において個別契約関係が主軸になるとともに、個別紛争の増大が予想されるとして、これへの対応として苦情処理及び個別紛争処理のための第三者機関の設置などがうたわれている⁴⁾。というのは現在の労働委員会は集团的労働関係に関わる紛争処理に対象が限定されている。また、現在、個別的紛争を取り扱う第三者機関としては、男女の均等取扱いに関連して機会均等調停委員会が設置されているのみである。

日経連の戦略の要は雇用形態の多様化と契約形式の多様化とを統合することによって、採用と解雇をより柔軟に実施することである。それを労働者のサイドから「より自由な参入と自由な転職」と言い換えてはいるが、その帰結されるものは契約の自由、解雇の自由、労働条件の自由設定にはかならない。このようなマイクロサイドからの戦略はおのずとそれを可能にする労働市場の構造的変化を期待したものであり、同時に労働市場をその方向に誘導しようとするものである。

4. 雇用ポートフォリオと新しい柔軟化管理

前述したように、従来のわが国の人事・労務管理による労働需要への調整は残業時間と労働強度など労働投入量によるものが中心であったが、新しい雇用ポートフォリオではこれに雇用類型（雇用形態と契約形式との総合）の多様かつ柔軟な組み合わせによる雇用調整とが常に結合される。しかも、それが、雇用類型別・職群別・職種別・資格別・年齢別の賃金水準の多層性・賃金体系の多様性、さらに成果主義賃金を軸とする賃金の個別化の展開と結合され、より柔軟な総額人件費管理が志向される⁵⁾。

労働投入量による調整は労働時間の規制緩和の推進によって従来以上に強められる。一つは、女子の深夜労働禁止規定の廃止、女子の時間外・休日労働の規制緩和によって女子の労働投入量調整がより柔軟化される。さらに、ホワイトカラーについては、そのかなりの部分が裁量労働制の適用拡大によって、実質的に時間規制の対象外になる。さらに、そこに年俸制が導入されると、処遇管理の実力主義化を通じて、労働投入量の調整効果がより発揮される。しかもそこでは個人レベルで、労働の量の管理が労働の質の管理と結合される点が特徴となる。ホワイトカラーの中でも管理職については従来から労働時間規制の対象外であるが、成果主義処遇管理の徹底と役職定年制を通じて労働投入量のかなり徹底した調整がなされる。また、研究開発職や専門・技術職などについても、裁量労働制や年俸制の適用またフレックスタイム制度の適用を通じて投入量の調整がより柔軟になされる。今日の裁量労働の適用拡大は企画職、販売・営業職、財務職にも時間規制からの実質除外を企図している⁶⁾。さらに、労働投入量調整はたんに総量調整ではなく、職種・職務別の柔軟な調整も可能になる。そのため、「長期蓄積能力活用」型雇用については、従来通り、職務区分を不明確にしたまま、配置転換やジョブ・ローテーションなど水平的異動を行うとともに、「長期蓄積能力活用」型雇用、「高度専門能力活用」型雇用、「雇用柔軟」型雇用、これら3者間の柔軟な交流・転換がなされる。

雇用調整については、全体として「長期蓄積能力活用」型雇用を極力縮小し、「流動的雇用」量を拡大する労務構成の柔軟化が志向される。しかも「終身雇用」層といっても、その企業内外

での流動化を促進するため、昇進・昇格・賃金管理の実力主義化、配置の柔軟化、出向・転籍などによる雇用調整の推進、組織のフラット化に対応した早期退職制、役職定年制などの導入が図られる。中高年ホワイトカラー、とりわけ「管理職受難の時代」が始まっている。さらに、企業内部における雇用類型間の相互転換によって、企業内の職種・職務間の労働需要の変化に内部的に対応するとともに、そのことを実質的に解雇をより自由にする手段としても活用する。このように、「終身雇用」層を企業外に排出するルートとしては、出向・転籍あるいは希望退職・早期退職制などの従来型的手段以外に、雇用形態・契約形式の内部転換という手段も講じられることになる。さらに、ここでは年俸制など処遇管理にも降給や契約更改を通して、雇用調整機能が託される⁷⁾。また、出口管理だけではなく、入口管理の柔軟化のためにも、この雇用類型の内部転換は活用される。たとえば、新規学卒者等をストレートに「期間の定めなき労働契約」として採用するのではなく、いったん、有期契約で採用してその能力と実績を確認してのち、必要な者を「期間の定めなき労働契約」に転換し、不必要な者は契約満了とともに解雇する。さらに、近年、グループ採用が拡大する傾向にあるが、これは採用段階において、既に使用者責任の所在が曖昧な雇用形態であり、企業にとって雇用量調整を柔軟に行うのに格好の雇用となる。

「高度蓄積能力活用」型雇用は、契約社員や請負人材、またプロジェクト単位で雇用するなどの有期契約形態で雇用される者が中心であり、有期雇用契約期間の上限延長によって、企業にとって従来以上に解雇の自由が拡大される。前述のように、従来までの多くの裁判例では、これら有期契約者はその契約更新によって、1年を越えて勤務する場合、その契約が実質的に「期間の定めなき労働契約」と見做され、企業にとっては、その解雇が制限されることになる。そこで、その上限が延長されることによって契約満了即解雇が可能となる。また、「雇用柔軟型」の派遣労働については、1995年に従来の対象業種16に、12が追加され、28業種に拡大された。さらに、1997年にはネガティブリスト方式によって原則自由化が図られようとしている。また、1994年には高齢者雇用安定法の改正によって、60才以上の高齢者について、建設業、警備業など一部を除いて、派遣事業が許可されることになった（「高齢者特例派遣事業」）。これらの一連の派遣に関する規制緩和措置は、既に広くみられる違法派遣の合法化を通じ、柔軟な雇用量調整手段として、今後、その活用をいっそう増すであろう。このような「流動的雇用」量の拡大は、企業にとって総額人件費管理の徹底を可能にするとともに雇用量の調整力をはるかに高める。以上のような直接雇用だけではなく、下請やアウトソーシングの活用による間接雇用の利用も有力な雇用量調整の手段となる。アウトソーシングについては、純粋な外部企業を利用する形態もあるが、子会社・関連会社の利用もあり、その場合、より柔軟な雇用量調整の受け皿ともなる。

これらの雇用形態・契約形式の多様化に対応して、その処遇とくに賃金管理も多様になり、そのことを通じて柔軟な総額人件費管理が貫徹される。そもそも前述の労働投入量管理と雇用量管理の柔軟化は、たんに労働需要への合理的調整という論理からのみ志向されるのではなく、総額人件費管理の合理的展開との整合を目指したものである。労働投入量管理の基本視点は、たんに残業量調整によって労働投入量を調整するという点のみではなく、残業による調整のほうが新規雇用コストより安価であるという人件費視点にもある。このことを可能にするものは36体制であり、また、通常25%、休日30%という現行の割増賃金率の低い水準である。今日の規制緩和ではこの残業コストをいっそう削減する、あるいはゼロにすることが目指されている。そのために、

裁量労働の適用職種の拡大やフレックスタイム制の改編が企図されている。当然、1994年の労働基準法改正で、新たに追加された一年単位の変形制を含む変形労働時間制を活用することはいうまでもない。

雇用管理の基本視点はたんに解雇の自由度の高い雇用量を拡大し、バッファ機能を強めるといっただけではなしに、質の高いしかも安価な雇用を拡大し、人件費のいっそうの柔軟な管理を志向する点にある。それはたんに人件費を絶対管理するのみではなく、業績・生産性との関係で相対管理するものでもある。また、多様な雇用類型の組み合わせも、年俸制などの成果主義賃金の導入対象を拡大することによって、労働者にインセンティブを与え、労働刺激を増しつつも、人件費を合理的に管理することを志向したものである。年俸制の本質は、賃金決定を時間基準から成果基準に転換すること、賃金の個別化をすすめる点にあり、その本質は賃金の相場性を破壊し、降給をも含め賃金の変動性を高めること、賃金決定への組合介入を実質的に排除すること、賃金水準を企業業績や個人の成果と直接にリンクさせること、および個人別賃金格差を拡大することにある。それは、利潤の分配としての賃金という側面を前面に出し、企業の賃金管理を強めることが要点となる。賃金の本質は基本的に生活保障という社会的な側面にある。これは労働力の再生産費としての規定である。それは抽象的且つ平均的規定である。ただし、これには労働力の育成費が含まれ、これによって労働力の間には一定の価値差が生じる。しかし、具体的には、労働力の中には育成費差に還元されない労働力の質の差がある。賃金の具体的決定においては、労働力の価値をベースに、その具体的な労働力の質ごとに、時間量で測られる労働の量に対応して決まる。そして同質の労働に対しては同一賃金率が対応する。同質の労働が同量なされれば同一の賃金収入となる。これは賃金のもつ労働の価格、仕事賃金という側面である。この二つは賃金の基本的性格であり、それらはお互いに排除しあうものではなく、両立されるものである。それに対し、成果主義賃金は基本的に利潤の分配として賃金を捉えるものであり、労働力の価値としての賃金の本質および労働の価格としての賃金の基本性格とは矛盾するものとなる。

「長期蓄積能力」活用型については、一定資格に到達するまでは職能給に一定の年齢給を伴うものの、それ以降については、成果主義賃金の導入によって、個人別賃金カーブの分散を拡大しつつ、総体として賃金カーブを寝かせようとする。年功賃金の本質を、もし初任給を初めとする若年者賃金の単身者性に基づく低賃金の体系として理解するなら、今の賃金の能力主義化・実力主義化の展開は若年層の単身者賃金を前提とするものである限り、単純な年功賃金の解体ではない。年功賃金のもつ資本にとっての合理的部分は温存したままで、不合理な部分を実力・能力主義の新たな低賃金の体系に修正するということになる。

5. 新しい労働市場構造の展開

以上のように、今日および今後の、企業の労働需要に対する労働供給の調整は総額人件費のより柔軟な管理との整合性を増しつつ、より複合的な、より調整力の高い手段によって構成されることになる。このことによって労働需要への調整と人件費調整はたんに景気変動のみならず、構造的変化への対応力をも強めることになる。景気変動や構造変化に影響をうけない雇用管理と賃金管理が志向される。それが雇用の伸縮性と賃金の伸縮性の内容となる。それはマクロ的には、労働力の流動化が促進される中でも景気変動や構造変化に伴って失業率が大きく振幅することの

ないように、産業予備群を恒常的且つ大量に現役労働者化し、部分就業・半失業を拡大するとともに、ミスマッチ対応として需給調整システムと職業能力開発システムの整備を図って、失業率の変動をできるだけ小さくし、同時に賃金決定の伸縮性の確保を目指すものである。これが「失業なき労働移動」と賃金決定の実力主義化・個別化の意味するものである。この展開の方向は景気変動に伴って、失業率と賃金率を比較的大きく変化させるアメリカ型労働市場ではない。また、それは、横断的労働市場と中央集権的交渉を基軸としつつも、労使関係制度の改編を中心にして労働市場の企業内化を志向することによって労働市場の硬直性を排除しようとするヨーロッパ型労働市場の展開方向とも異なる。わが国の今後の労働市場展開の特徴は以下の点にある。

一つは、外部労働市場としての新規学卒労働市場の縮小である。二つは、横断的労働市場展開の可能性をもつ専門職労働市場を年俸制の導入・拡大によって、その集团的労働関係の展開の可能性を封じ、それを個別契約関係に吸収する。三つは、外部労働市場展開する「雇用柔軟」型雇用について、まずパートは、高齢者や若年者へのパート対象の拡大と短時間・短期間の本来型、実質的にフルタイム化した疑似型などパート形態の多様化によって、狭隘な市場圏域を特徴とする地域労働市場としての供給力の制約への対応をおこなう。その賃金については、産業別最低賃金の廃止によって、その賃金決定への公的影響を緩和し、また賃金体系として職務給を採用することによって、パートの職務別の市場分断化を図って、総体としてのパート賃金相場を破壊し、パート間の賃金格差を拡大する。また、派遣については、昨年の高年齢者雇用安定法の改正によって、60才以上の高齢者の派遣を原則自由化するとともに、今年度に予定されているネガティブリスト方式による対象業務の原則自由化によって、その市場の拡大が意図されている。このようにして不安定雇用市場は拡大の一途をたどる。また、労働力の流動化によって、全体として中途採用市場は拡大する。

大企業の内部市場も、若年層を中心に自発的転職が活発化し、外部市場への流動化が促進される。さらに、大企業の中老年層についても、雇用調整によって非自発的転職を中心にして、外部への流動化が促進される。その際、前者では水平移動また上向移動も少なくない割合を占めるが、総体としての良好な雇用機会の稀少化に伴って若年失業率の恒常的な高さが今後の重要な特徴となる。後者では柔軟な雇用形態への転換が一般化し、下方移動が支配的になるとともに、失業の長期化が特徴となる。また、縮少する内部労働市場の中で、その流動化が促進される。組織フラット化の中で、役職定年制や年俸制などによって、降給・降板を含め、管理職を中心とした下方異動がドラスティックに進む。

以上の結果、全体としてのわが国労働市場の構造は以下となる。外部労働市場については、新規学卒市場の縮小、専門職市場の展開はみられず高度専門職雇用の個別契約化の進展、不安定雇用市場の拡大と多層化、中途採用市場の拡大などが特徴となる。内部労働市場についてはその全体としての縮少と流動化が促進される。また内部市場と外部市場との壁も低くなる。これは、たんに従来の大企業労働市場と中小企業労働市場の分断・2層モデルではないし、あるいは津田真澄氏の主張するストック型、フロー型の労働市場の単純な2元化でもない。外部労働市場におけるストック型とフロー型への展開、市場の個別契約化、また内部労働市場におけるストック型とフロー型への展開などのように、労働市場の統一性の破壊が極度に複雑なかたちで進んだことによる複層型労働市場の展開が特徴となる。

これらは、アメリカ型、ヨーロッパ型のいずれでもない新しい日本型労働市場の展開である。このように今後のわが国の労働市場の展開方向を特徴付けられるとすれば、それは通説でいわれるような単純な終身雇用の動揺、年功賃金の解体とはかなり異なったものとなる。さらに、このような雇用・賃金システムの中で、労使関係システムがどうなるか、どうすべきかが重要な問題となる。日経連もこの点にはほとんど言及しない。それは、たぶん企業内労使関係で良しと考えているからであろう。

しかし、元来、三種の神器はセットであり、終身雇用と年功序列のもとで、それに適合的な労使関係システムとして企業別労使関係が成立したのであるから、雇用・賃金制度の変容のもとで、新しい労使関係システムが本来、展望されてしかるべきであるが、その言及がないのは意図的でさえある。つまり、年俸制、裁量労働制、契約社員制によって、集团的労使関係は中央レベルは当然のこと、企業内レベルでも実質的に崩壊することになり、そこには労使関係が変わって個別契約関係が支配することになる。そこに成立するのはいかなる意味でも団体交渉や集团的労使紛争処理ではなく、契約自由の原則に基づく私人間の個別契約関係と個別的紛争処理となる。つまりそこには集団としての労働者ではなく、個人としての労働者しかも個人としての商品取引者が⁸⁾措定される。このことを合理化する論理として、個人として自立した労働者、自立した市民としての労働者という認識が示される。

このようにして、企業別労働組合は組合機能の発揮という点で実質的に死滅する。これに替わる横断的組合の展開、しかも個別契約に対応した個人加盟の職能型の組合が新たに展開されることなくしては、組合は実質的に崩壊することとなる。とくに新たな組合において重視されるべき機能と役割は、労働条件の横断的規制を強化することによって、企業の個別管理・専制に基づく賃金・労働条件の諸格差（企業属性別格差、個別属性別格差、個人別格差）を是正し、その標準化を目指すことである。また、その前提として組合の職場規制を強化すること、さらに個別労使関係、個別契約関係への組合の介入をより組織的・体系的に実施することも重要である。人事考課に関して、考課の客観性と納得性をできるだけ確保するという観点から、評価基準・項目の設定や評価結果のフィードバック（公開）のあり方や目標管理の具体化など評価システムの設計と運用に組合が参加すること、評価結果に対する苦情処理や個別紛争処理制度の設計に関して組合が関わりをもつことなどが重要となる。

II 新規学卒労働市場の変化と労働の規制緩和

1. 今後の新規学卒市場の展開

新規学卒労働市場は今後縮小するとともに、その規模、構造・性格、機能・役割を変化させるであろう。その理由と背景を以下、簡単に検討する。ただし、ここでは前章とは異って実態の変化を根拠付けるために必要なデータを簡単に示す。なお本格的な実証分析は別稿に譲る。

① 採用政策の変化と新規学卒労働市場の規模

バブル不況下で、大企業を中心に新規学卒者に対する採用を停止ないし抑制し、「流動的雇用」層の採用を拡大する傾向がみられる。それは、従来の新規学卒一括採用を優先する方針から中途

採用を含む「流動的雇用」の活用を中心とする多様な採用政策への転換である。この変化はたんなる景気変動への対応ではなく、構造的変化でもある。そこでは技術者・技能者の中途採用、「高度専門能力活用」型の有期契約採用、「雇用柔軟」型の短期雇用などの拡大が特徴となる。こうして、従来、正規雇用として新規採用していた者のかなりの部分までも、非正規雇用に代替している。主要240社の96年4月の新規大卒者採用数はピーク時の91年4月の107,000人の約3分の1にまで減じている⁹⁾。労働省「雇用管理動向調査」（1993年）によると、1,000人以上規模の企業において1993年度に採用した大学卒業者についてみると、1年間の中途採用者数は約6万人であり、新規学卒採用者数約11万人の約2分の1も占める。この結果、多数の大卒の就職浪人が生まれている。とくに超氷河期といわれる女子の新規大学卒業者の場合、就職率はきわめて厳しく、しかも企業による実質的な性差別管理によって正規雇用としては採用されず、やむを得ず契約社員や派遣社員として雇用される者も少なくない。さらに高卒者の場合、大卒者以上にその就職状況は厳しい。

しかも、このような新規学卒採用の抑制・停止はバブル不況期の一時的な傾向ではなく、21世紀を展望した財界の雇用戦略の方向に沿ったものでもある。日経連の「新時代の日本的経営」は、今後、企業は、3つの雇用類型の中で、「長期蓄積能力活用」型雇用を極力縮小し、「高度専門能力活用」型雇用および「雇用柔軟」型雇用といわれる「流動的雇用」を積極的に拡大すべきであるという。「長期蓄積能力活用」型雇用の採用方式の中心軸は新規学卒採用であるから、この層の縮小は新規学卒労働市場の縮小を意味する。また、第2新卒という新語が生まれているように、近年、若年層の離職率が急激に高まり、10%近くになっている。この点では、欧米の失業構造に似通ってきている。それとともに初任給の抑制基調が強められている。

わが国の雇用労働者総数の中で「終身雇用」層の占める比率は大企業を中心に2割程度にすぎないともいわれる。この比率は以前からそれほど変化していない。もともとわが国の支配的な雇用システムとして終身雇用制が確立していたというわけでもない。しかし、その枠が稀少であるがために、その吸引力はきわめて強く、それに向けての競争は、その範囲・期間・程度、いずれにおいても熾烈なものである。したがって「終身雇用」の影響力はきわめて大きなものであったといえる。しかし、上述したように、今後、この比率は確実に低下するであろう。一方、非正規雇用の比率は急速に上昇する。労働省の1993年の「産業労働事情調査」によると、これは既に全体の約21%を占めるにいたっている。とくにこの比率はサービス関係は高く、40.5%にも及ぶ。また、中小企業に雇用される労働者は「期間の定めのない労働契約」のもとにある者でさえ、機会があれば転職をしたいと考えている層は少なくない。今後、自発・非自発を問わず、転社・転職する労働者の割合は急速に増大し、「転職の時代」、「労働力流動化の時代」が到来するであろう。この流動は若年層と中高年層を中心に展開される。既に、15才から24才層で転職を希望している者は大企業の労働者も含め約2割に達している。

従来、正規労働力の追加需要の給源は主に新規学卒労働市場であったが、今後、それは中途採用をも含め周辺の労働市場にも拡大することが予測される。事実、既に、わが国の全体としての正規労働力の追加需要の給源構成では新規学卒市場よりもむしろ中途採用市場からのものが上回っているのである。

ところで、従来、わが国の大企業労働者の労働移動を制約する要因として職業能力の企業特殊

性が指摘されてきた。それが、わが国に独特な内部労働市場としての日本型雇用慣行を成立させる主要な内部要因ともいわれた。そこでは、とくにわが国のブルーカラーの職業能力の企業特殊性が注目されてきた。ではホワイトカラーについて、今日、この企業特殊性はどの程度のものであろうか。電通総研の「ホワイトカラーの転職の条件整備に関する調査」（企業調査、ただし中小企業対象）では、ホワイトカラー職業能力の企業特殊性の程度を、「中途採用者が採用されてから自社の社員と同じ程度まで活躍できる期間」で測定している。それによれば、採用時の年齢が中堅層と中高齢層の場合、同程度の活躍ができるまでの期間は「半年以上1年未満」が最も多く、おのおの31.4%、25.7%である。「3か月以上半年未満」ではおのおの26.0%、19.7%となる。採用後1年未満で同程度となる者は中堅層で68.6%、中高齢層で67.7%となり、全体の約4分の3を占める。したがって、この調査の分析者は「職業能力の企業特殊性も、長くて一年程度の間に解消できることを意味する」としている¹⁰⁾。もちろん大企業を対象にすれば結果は異なるであろうし、職種によっても違いはあろう。したがって、この結果を単純に一般化することはできない。また、この点だけで職業能力の企業特殊性の程度を正確に尺度できるとは到底いえない。しかし、一つの判断材料とすることに問題はない。従来、ブルーカラーの職業能力については、高度成長期の急速な技術革新のもとで、またその後のME化の進展によって、その企業特殊性の希釈化がかなり進められてきたといわれるが、ホワイトカラーについては曖昧であった。しかし、それについても、上述のように徐々に職業能力の企業特殊性が希釈化し、その標準化がすすんでいるとすれば、それはホワイトカラーの企業間労働移動の促進要因として機能すると考えてよい。そして、ホワイトカラーのこのような職業能力の標準化がすすむとともに、内部市場の外部化・横断化が進展し、また新規学卒市場の規模は縮小する。

② 採用方式の変化と新規学卒労働市場の構造

新規学卒労働市場の構造も変化してきている。一つは、従来、わが国大企業の採用方式は、職種・職務能力のない未経験者である新規学卒者を一括定期採用することを特徴としていたが、今日では職種別・職務別の採用も徐々にすすみ、新規学卒市場の分化傾向が見られる。労働省の「雇用管理調査」（平成7年）によると、新規採用において企業が最も重視する点として、事務・総合職では「熱意・意欲がある」53.6%が最も高く、ついで「一般常識・教養がある」52.7%がつづく。技術・研究職では「専門的知識・技能がある」60.7%が最も高く、「熱意・意欲がある」51.2%がつづく。このように、事務・総合職については、従来同様、将来の職業能力形成の可能性と情意要因が重視されているが、技術・研究職では職種・職務要因を重視した採用が中心となっている。このような傾向は基本的に従来からのものであるが、技術・研究職では職種・職務要因のウェイトが徐々に上昇する傾向にあることは注目できる。また、事務・総合職や事務・一般職においても、このアンケート結果では示されないが、一定の専門力量に対する評価も徐々に重視される傾向にあり、それと従来のジェネラリストとしての「総合性」とを合わせた「総合的専門」を有する人材へのニーズが高まっているともいわれる。

同「調査」によって、職種別に新規大卒者の採用状況をみると、従業員規模5,000人以上の企業において、ここ2年間で「採用なし」の割合が最も高い職種は事務・一般職33.7%であり、技術・研究職28.3%がつづき、事務の総合職が8.9%と最も低い。ただし、今年、「採用あり」の企業で前年より採用数を減らした企業の割合が最も高いのは事務・総合職である（46.0%）。ついで

技術・研究職36.0%，事務・一般職20.6%となる。この中で最も注目すべきは事務・総合職である。この中には将来の幹部人材となる者も多く、人材構成の維持の観点から採用をまったく停止する企業は最も少ないが、その少数精鋭化のため、採用数を削減している企業の割合は最も多く、今年、採用している企業の約2分の1に及ぶ。事務・一般職は採用停止している企業数が最も多く、約3分の1を占めるが、採用数を削減していない企業の割合は最も多く、今年、採用している企業の約8割である。このように「複線型人事管理」の展開のもと、職群・職種別に採用方針・計画をもち、職種によって異った採用活動を行う企業が増えている。

従来、「キャッチ・アップ」型の経済、大量生産・大量消費システムのもとで、要求された均質的労働力に対する大量需要の構造は今日、大きく変化し、多品種少量生産システムの下で独創的、創造的人材が要請されている。そのような要請に対応して、新規学卒労働市場の構造変化がもたらされる。それは高等教育を初めとする教育機関における教育のあり方の再検討を迫るものともなっている。

二つは、高度専門的な職業教育に対する要請は、新規学卒者だけではなく、既に雇用されている在籍者に対する再教育要請ともなって現れている。むしろこれは後者の生涯教育・リカレント教育に対する要請の側面が強い。この意味でも新規学卒労働市場の機能と役割はそれだけ低下することになる。

三つは、新規学卒労働市場の構造は地域的にも変化することを求められている。現在、新規学卒労働市場は学歴別に編成されているが、低学歴ほど地域的性格をもっている。およそ中卒・高卒市場は男女とも地域労働市場としての性格が色濃く、大卒市場については、男子は比較的全国市場的性格を有しているが、大卒女子では相対的に地域性が濃い。しかし、男子大卒労働市場については、近年、大学名を問わない採用を行う企業も一部でていたとはいえ、全体としては大学のランク別に重層構造を有しており、旧帝大をはじめとする有名国公立大学や有名大規模私大は概して都市労働市場としての性格が強いが、それ以外の大学においては、都市の周辺労働市場あるいは地域労働市場の性格が増す。また、少子化時代を反映して、勤務地を一定の範囲に限定して採用する勤務地限定採用も拡大している。このことも新規学卒労働市場の在り方を地域との関係で変化させている。

四つに、新規学卒者の採用において、通年採用が拡大していることも近年の特徴となる。従来、大企業の多くは四月期に集中的に採用していたが、留学生や帰国子女の採用のため、9月採用なども部分的にみられるようになってきている。これは一般的な採用方式の変化、つまり定期採用方式からの不定期採用方式への転換の一環である。また、この変化は、たんに採用時期の変化を意味するだけではなく、採用対象の変化・採用者構成の多様化が重要な内容をなす。つまり、中途採用、職種採用などの展開である。五つに、新規学卒者を雇用期間を限定して採用するなども見られる。つまり正規雇用としてではなく、契約社員など有期契約として雇用される者がみられるようになってきている。これも新規学卒労働市場の分化の一つといえる。

③ 新規学卒労働市場の今後の展開

ここでは上述のような採用方式の変化などによって生じている新規学卒労働市場の構造変化の中で、将来の展開との関連において注目すべき点を述べる。一つは、大卒女子労働市場の変化である。ここでは相対的に地域性が強められていることとともに、次の点を指摘できる。この市場

は、必ずしも正規労働市場としての性格のみならず、契約社員や派遣労働などの非正規労働市場としての性格も一部もつようになっている。男女雇用均等法の不徹底さとも関わって、採用における実態としての各種差別や女子の総合職採用の困難さもあって、さらに事務・一般職の非正規化という大企業の人事管理の展開方向とも関わって、大卒女子の非正規採用が多様な形態で進められている。

二つは、都市の大卒労働市場の底辺および地方の大卒労働市場を中心にして、高卒労働との職種・職務での代替関係も進んでいる。大卒ブルーカラーとしての採用あるいはコース別人事管理との関連で、大卒女子を中心にして、一般職採用など昇進の制限された採用が進んでいる。この意味で、市場における学歴主義の相対的希釈化が企業の人事管理の専制の強化の中で、一部生じているといえる。

三つは、新規学卒者の早期の流動傾向が増している。とくに低学歴ほどその流動性は高い。就職後3年以内の移動率・離職率をみると、中学卒は約65%、高卒は約40%、大卒は約25%である。大卒者は相対的に低いとはいえ、この値は近年、急速に上昇している。もちろん、大卒者の場合、これらは自発的転職者が中心であるとはいえ、今日の厳しい就職状況のもとで不本意就職を余儀なくされた者も少なくないという事実の反映である。さらに、より一般的には急速に変化する若者の勤労観と企業・職場の現実との齟齬の反映である。同じ、大卒者でも、この移動率は性別・地域別・個人別に異なる。女子の大卒者、地方大学卒業者において移動率は相対的に高い。それは中小企業への就職者の比率が総じて高いことの反映である。このような若年層の労働力移動率の高さは第2新卒という言葉を生み出すまでになっているが、これは、新規学卒労働市場と中途採用市場また中小企業労働市場との境界を漸次、不明確にしていく。

四つは、前述したこととも重なるが、学歴別の新規学卒労働市場の構造に変化があらわれていることである。大学の大衆化と大卒者の大量化に伴って、その底辺では、未だ部分的ではあるが、大卒者と短大卒者・高卒者との職種・職務での競合、また短大卒と高卒との競合関係が発生し、それとともに賃金現象にも変化が生じている。たとえば大卒初任給抑制の中で、学歴間初任給格差が、大卒と高卒との間、高卒と短大卒との間でわずかだが、縮小傾向をみている。それは低位平準化である。このような学歴間の賃金の低位平準化傾向は詳しくは後述するが、賃金の能力主義化の進展とも関わって、若い層の在籍者賃金についても生じている。多くの大企業において、勤続5年目の高卒者の賃金水準との均衡を確保する視点で、大卒初任給の抑制を図っている。このような均衡は、生活保障視点から自動・一律昇給によって年齢給保障せざる得ない段階、およそ勤続10年くらいまでは確保される傾向にある。たとえば勤続10年目の高卒者の賃金は勤続6年目の大卒者賃金と均衡を確保するが、それを越えると、均衡は失われる。したがって、この年齢ポイントまでに関しては、生活保障の観点から自動昇給せざるをえないという点では、年功管理であるといえるが、年功管理の重要な特徴の一つである学歴格差が縮少している点では年功制は希釈化しているということになる。

五つは、企業はリストラクチャリングの展開のもとで、正規雇用につながる新規採用の抑制傾向を強めている。この面では新規学卒市場は縮小傾向にあるといえるが、中高年管理職の雇用調整が一段落つき、また景気も一定の回復をみれば、人員の年齢構成を適正化する必要もあって、新規採用をある程度回復することになろう。しかし、前述したように、以前のように労働力の追

加需要を主に新規学卒者の採用量で調整するのではなく、労働時間の弾力化の進展を槓桿として労働投入量の調整をいっそう図るとともに、「流動的雇用」層の積極的活用によって調整することになるであろう。

六つは、新規学卒者といっても、これからは、即「終身雇用」対象者として採用するというのではなく、当初は契約社員や派遣社員として採用し、その実力を試したうえで、駄目なものは排除され、評価を受けた者のみが「終身雇用」層として位置付けるというものになる。つまり新規学卒者が一部、試用工的性格を帯びるのであり、新規学卒市場が一部、試用工市場としての性格、不安定雇用としての性格をもつのである。以上のような新規学卒市場の構造・性格、機能と役割の変化はおのずとその賃金決定のメカニズムと賃金構造に影響を与えずにはおかない。

2. 労働の規制緩和と初任給

本節では、わが国の賃金水準、賃金決定機構・方式、賃金構造、賃金体系に重要な意味をもつ初任給問題の今日の特色とその変化の背景を、労働市場構造、労使関係との関連を中心にして、明らかにすることを課題とする。ただし、本稿ではその問題の所在を明らかにするという点に課題を特定しているので、その詳細な分析は別稿での課題とする。

① 初任給と労働市場構造

新規学卒採用が追加労働需要の主要な給源であったわが国企業の一般的採用構造、若年労働力の過剰性と企業規模別分断を特徴とした労働市場構造、つまり「日本型内部労働市場」構造のもとで、新規学卒労働市場とその賃金としての初任給というわが国に固有の労働市場システムと固有の賃金概念が成立した。大企業による優秀な労働力の優先的・選別的確保、職業能力の企業内育成・定着のシステムとしてのOJTや、終身雇用などのパッケージとして年功賃金体系が成立した。年功賃金は一言でいえば、横断的労働市場の未成立のもとでの企業内賃金決定のシステムである点に最大の特徴がある。つまりわが国における賃金決定は、市場による銘柄別の賃金率を欠如し、基本的に企業の管理による賃金収入の決定という性格を有している。オープンな市場の欠如は賃金決定を基本的に企業の管理に委ねることになる。そこにわが国に固有の賃金概念としての賃金体系が成立する。その賃金体系にも複数のオプションがあるが、その中で年功賃金が支配的になったのは、主に社会的な意味での職種概念の未成立、職務範囲・区分の不明確さ、熟練の企業特殊性、勤続と熟練との対応関係など労働の質に関連した要因、時間賃金率の未成立、若年労働力の過剰性、若年層の単身者賃金性、良好な雇用機会の希少性など労働力の量に関連した要因などの複合作用による。その性格は、市場の相場性にあまり制約されない賃金決定であり、また、企業内労使関係によって交渉的決定の性格も概して薄い賃金決定であり、さらに労働基準の曖昧さ・最低賃金制の改良機能の発揮度の弱さによって公的賃金としての性格も概して弱いものである。¹¹⁾

その年功賃金の機能は、第一に、単身者賃金性を前提に、生活保障のために定期昇給によって、一律に賃金の右すりカーブを保障する点にあった。これは労働力の再生産保障上の要請であるとともに、それを企業の合理的人件費管理と整合させようとするものでもあった。ただし、この賃金決定も企業内における年功的熟練の形成、勤続と熟練形成とが対応する限りでは近代的賃金決定の一つでもあった。同時に、それは、市場レベルにおいて、労働の質つまり職種や職務との対

応をもたない限りでは限定された近代性であった。つまり、横断的な市場形成をみていないので、銘柄別売買、銘柄別価格が成立していないのである。

初任給が外部労働市場としての新規学卒市場における市場賃金としての性格をもつ以上、その動向如何は年功賃金の存否に関わる決定的事項である。初任給の単身者性が解消すれば、賃金の年功カーブの維持は困難となる。

第二に、市場においては、職種や職務などの厳密な意味での銘柄が成立してないがゆえに、その代理指標として学歴が使用され、学歴主義が特徴となる。しかし、この賃金決定における学歴主義・学歴格差は、初任給および若年段階では年齢格差を大きく越えるものではなかった。この格差は、昇進・昇格格差とあいまって、加齢するに伴って大きくなるシステムである。

第三に、年功賃金は、性別役割分業との関係で、自ずと性別の賃金管理を前提としていた。世帯扶養の担い手としての男性に、一定年齢ポイントで世帯賃金を保障するために右上り賃金カーブを形成し、女性は実質的に終身雇用の対象外として非年功賃金を特徴とした。つまり年功賃金は家族賃金の体系であった。第四に、年功賃金体系においても、一定年齢以降については、査定機能が強化され、一律管理より個別管理の機能にシフトする。

以上のような性格と機能をもつ年功賃金において、初任給のもつ意味は特別に大きい。初任給の基本性格は次の点にある。第一に、初任給という概念は、労働市場の中核が横断的に組織されず、縦断化され、内部化されている状況のもとで成立する固有の賃金概念である。横断化されていけば、本来、賃金は年齢とは中立的に、職種・職務・熟練度に応じた賃金率として決定されることになる。しかし、初任給自体は、新規学卒労働市場というオープンな市場において成立するものである限り、基本的に市場賃金としての性格をもつ。同時に、それは管理賃金としての企業内賃金率構造の起点としての性格をもつ。この初任給のもつ矛盾する二面があらゆる初任給問題の根源である。

第二に、企業にとって、初任給は相場賃金として一定の与件性があるとはいえ、労働需要管理や採用管理を通じて、その水準管理を試みることを常に重視する。つまり前章でみたように、採用政策を核にした雇用管理また労働投入量管理の展開を通じて、間接的に初任給管理を貫徹しようとする。とくに、新規学卒者や若年者の不足状況ではこのことが特別の意味をもつ。初任給の単身者性が確保されない状況では、右上り賃金は企業にとって人件費管理の合理性の追求と矛盾することになる。たとえ、労務構成の高度化の緩和措置や右上りカーブの寝かせを図ったとしても、それでは充分に対応できない。このように初任給は市場の中核が内部化され、横断的市場が未形成であるという前提のもとで成り立つ、正規労働に関してのほとんど唯一の外部労働市場の賃金である。

第三に、以上のように初任給は外部労働市場において決定される賃金、市場賃金としての基本性格をもつが、新規学卒者はいまだ労働組合に組織されていない労働者であり、その賃金としての初任給は基本的には団体交渉の対象となりえないという意味では、通常の労働力の市場賃金とは異なる。つまり交渉賃金としての性格がそこにはみられないのである。

第四に、初任給は、職業能力が未だ確立していない未経験労働者の賃金であり、また職業能力を特定されない労働者の賃金である。前者の意味では、それは、試用工的な低賃金であり、後者の意味では学歴・性・地域を同じくすれば個別差のない標準化された賃金である。

第五に、仕事との対応でいえば、「終身雇用」制の特徴としての不明確な職務範囲、熟練の企業特殊性、年功的熟練の形成などは年功賃金成立の基盤であり、したがって初任給の成立の基盤でもある。

第六に、わが国においては最低賃金の現実的規制力が及びうるのは、今日では非正規雇用の賃金とともに、正規雇用ではこの初任給である。ただしそれは中卒および高卒女子に限定される。この最低賃金が初任給の引き上げを独自の機能として発揮することになれば、企業の初任給管理の貫徹は阻害されることになる。

② 初任給問題の所在

わが国の賃金決定の基本性格は、初任給の単身者賃金性と、それをベースとした在籍者賃金の右肩上りカーブにある。この単身者賃金性は歴史的には若年層の供給過剰を背景に成立したものであるが、若年労働力の供給力が低下している今日においてさえ、その単身者性は基本的に解消してはいない。なぜか。新規学卒労働市場はわが国ではめずらしい外部労働市場であり、そこで成立する初任給は基本的に市場賃金であり、その水準は本来、需給関係に規定されるはずである。新規学卒者に対する需要量を一定とすると、その供給力の低下は通常、初任給水準を引き上げることになる。しかし、バブル不況とはいえ、若年労働力供給が低下している現実の中で、初任給水準は一貫して停滞している。また、今後、景気が回復し、さらに若年労働者の供給力が急速に低下したとしても、初任給の大巾な上昇は困難であり、その単身者賃金性は基本的に維持されそうである。

その理由は、今の状況は基本的には循環的要因に規定されてはいるが、より重要なのは構造的要因の作用である。第一は、技術革新の進展と一体となってすすむ産業構造の変化による影響もあるが、基本的には企業構造改革（リストラクチャーリング）のもとでの雇用管理・賃金管理の新展開によるところが大きい。前章でみたように、3種類の組み合わせによる新たな雇用戦略、「終身雇用」層の抑制と新規学卒労働市場の縮小、その代替としての「流動的雇用」の拡大、労働投入量管理と雇用管理との統合などは初任給の抑制施策としても大きな効果を発揮する。

第二は、従来、新規学卒の初任給は多くの企業では労働組合の交渉対象外であり、それは交渉賃金的性格をもちえなかった。そのことが、企業の初任給抑制が貫徹しえた一つの理由であった。近年では、初任給を企業内賃金決定システムとしての賃金体系の出発点として、賃金体系交渉の一環として組合交渉の対象に取り込む企業も増えてきている。しかし、バブル不況下での交渉力の弱体化した組合の介入によって、却って初任給の抑制が強められる結果となっている。それは、市場賃金がむしろ管理賃金に取り込まれ、企業業績に対応して設定される総額人件費の枠内において、在籍者賃金との整合的体系の中で決定されることを可能としている。

第三に、このような状況において、この初任給をほぼ唯一引き上げる可能性をもつのは、最低賃金である。なぜなら最低賃金はほぼ高卒女子初任給水準において決定されているが、もしこの最低賃金が大幅に引き上げられ、それによって高卒女子初任給も引き上げられることになれば、それは最低賃金の改良機能が発揮されたのであり、他の初任給水準をも引き上げる可能性をもつ。したがって、産業別最低賃金が規制緩和攻勢の一環として廃止されようという今日の状況は極めて重要な局面にあるといえる。

第四に、上述のように新規学卒労働市場の構造は大きく変化している。職種別の分化傾向がみ

られ、職種対応の初任給決定も部分的にすすんでいる。また、詳しくは後述するように学歴別新規学卒市場の構造変化も進み、大卒初任給が相対的に低下するとともに、学歴別初任給格差は漸次、縮小の傾向が見られる。高卒勤続5年目と大卒初任給水準との均衡をとるという学歴差のない賃金管理も進展している。『労政時報』が1996年に、全国の8証券市場上場企業を中心に2,657社に対して実施した「職能資格制度に関する実態調査結果」（回答数181社）によると、職能資格制度導入企業は全体の87.3%にもおよぶ。その調査では同一年齢における学歴別格差について質問しているが、その結果は、総合職では「高校卒勤続4年と大卒初任格づけを同じ」とする企業が4社に3社（76.5%）であり、「大学卒が上」とする企業は23.5%にすぎない。また、「大学卒勤続2年と大学院卒初任格づけを同じ」とする企業は83.9%であり、「大学卒が上」、「大学院が上」はおおの8.9%、7.1%にすぎない。このように若年では学歴主義の影響はほとんどない。このことは、若年の単身者賃金性のもとでは、生活保障のため、学歴にかかわらず、均質的に給与保証せざるをえないことを反映している¹²⁾。しかし、この均衡化過程が、主に高卒若年層の在籍者賃金の抑制された上昇との均衡として展開している点は注目すべきである。

第五に、雇用均等法との関連で、初任給の性別格差は総じて減少しているといえるが、コース別人事管理のもとで、職群別の初任給と職群別の賃金体系を設定する企業も登場し、実質的な性別初任給格差および賃金格差が隠されている側面も看過できない。

③ 初任給と年功賃金の行方

以上のように、今後とも初任給の単身者性は基本的に続くことになる。したがって、生活費補償の観点からして、男性正規雇用者の賃金カーブはその形状に多少の変化があったとしても基本的に右上りとならざるをえない。賃金の能力主義化が叫ばれながらも、「長期蓄積能力活用」型雇用の賃金体系において、一定資格までは能力給に年齢給が付加される、あるいは年齢的要素を含んだ能力給とすると、「新時代の日本的経営」が述べるのもそのためである。ただし、カーブが依然として右肩上りだから、それは年功賃金であるという短絡はできない。それはたんに単身者賃金の反映にすぎないともいえる。むしろ、年功賃金であれ、能力給であれ、単身者賃金から出発すれば、世帯形成保証という賃金の基本法則からして、結果としての賃金カーブは、少なくとも世帯形成年齢までは右上がりカーブを描かれざるをえないという点が重要である。この点にわが国賃金決定の基本的特徴があるともいえる。

確かに、年功賃金か職能給か、という問題もあるとはいえ、それは、実質的には主にミドル以降の問題となる。世帯賃金へのキャッチ・アップ過程に関しては、実質的には両者の違いはあまりない。職能給の場合、せいぜい個人間の賃金分散が多少大きく、標準者賃金カーブからの個人の賃金軌跡の乖離がやや大きくなるにすぎない。このカーブが直接に年齢給・勤続給、自動昇給によってもたらされるか、実質的に一律的な昇格によって形成されるかはそれほど重要ではない。問題にすべきはこの世帯形成期までの右上りカーブが、なぜわが国において形成されざるをえないのか、それはどういう条件のもとでなくなるのかという点である。

右上り賃金カーブは、職種・熟練度を基礎とした横断的市場が形成され、単身者賃金性が解消されるか、あるいは性別役割分業が解消し、雇用と賃金における男女平等が完全に実現する時に基本的になくなるであろう。前者の単身者賃金性は従来、若年労働力の供給過剰性から説明されてきた。1960年代に深刻化する労働力不足期までは、それは有力な説明要因でありえた。しかし、

それ以降、今日まで、初任給と世帯形成時賃金（およそ30歳の賃金）との格差はほとんど変わっていない。とすれば別の説明要因が必要となる。主に後述する新規学卒労働市場の構造変化、企業の採用管理の変化（採用の多様化）、労働投入量調整と雇用量調整との統合化、元来の交渉賃金的性格の希釈性などに基づく初任給決定の管理賃金への包摂が有力な説明要因となる。その単身者賃金性の解消は、基本的には市場の横断化を前提とした管理に対する労働組合の職場規制を抜きにしては困難である。後者については、職域・昇進・昇格などの雇用における完全平等の達成と、それをベースにして男女同一労働同一賃金の実現し、賃金が完全に家族賃金から個人の自立した賃金になり、男女おのおの若年期に単独で、世帯形成が可能になる状況が生まれてはじめて実現するであろう。そこでは当然、子供等に対する社会的扶養による補完措置が前提としてなければならない。そこに達するまでは、男女の同一労働同一賃金の進捗状況、つまり女性賃金の男性賃金からの自立化の進捗に応じて、漸次、カーブの傾斜度を緩め、フラット化がすすんでいくであろう。以上は世帯賃金形成時までの賃金に関して論じた。年功賃金か職能給かという賃金体系論議が主要に意味をもつのはミドル、シニアの段階である。つまりわが国の賃金決定は、世帯賃金へのキャッチ・アップ期では主に賃金カーブが問題であり、ミドル、シニア段階では賃金体系が問題となる、というようにライフ・サイクルに応じた分析がなされねばならない。

④ 学歴別初任給の展開方向

従来、初任給はほとんど唯一の外部労働市場ともいえる新規学卒労働市場において、比較的労働需給の結果をストレートに反映する形で決定されていたが、これが前述したように採用政策の転換によって、新規学卒者の失業や新規採用後、間もない時点での失業も一般化し、若年労働力の雇用不安定を生み出し、そのことを通じて初任給および若年層賃金に対して大きな圧迫が加えられることになる。もちろん若年労働力不足という将来の労働力供給構造の変化はこれに反作用を及ぼす要素であるとはいえ、同時に女子や高齢労働力への置き換えもすすみ、それがこの反作用力を弱めることにもなる。さらに、労働の規制緩和の進展のもとで、全般的に労働関係の個別契約関係への転換がすすめば、初任給も市場賃金としての性格を薄め、個別企業内で決定される管理賃金としての性格をも漸次帯びることにもなる。それとともに、同一学卒者の初任給であっても、職群・職種間の格差、また個人間の格差が見られることにもなる。このように、労働の規制緩和が初任給に与える影響は、やはり規制緩和論者がというような単純な市場機能の発揮ではなく、むしろ従来、基本的に、市場で決まっていたといえる初任給さえも、徐々に個別企業での管理を通じて断片的に決定され、その水準の平準化傾向が阻害されることになる。

高度成長期以降の初任給水準の軌跡を学卒別にみると、当初、中卒労働力が支配的労働力であった時期では高卒労働力の初任給との格差はかなりあったが、そのうち進学率の上昇とともに高卒が主たる新規学卒労働力になるに及んで、中卒の初任給との格差は縮小し、高卒初任給は相対的に低位化した。この段階では未だ、大卒は少数であり、高卒との格差はかなりの大きさであった。しかし、その後、大学進学率が上昇し、大卒が主たる新規学卒労働力の給源になると、高卒との格差は縮小し、大卒の初任給水準は相対的に低下した。

このことは、新卒者供給の中心をなす労働力が漸次、より高学歴者の層にシフトするとともに、学歴別の新規学卒市場の壁が漸次、低くなり、異なる学歴者間での代替作用が部分的に生じている結果であるといえよう。例えば、今日のように大学の大衆化、大学のユニバーサル化に近い段

階にあって、大卒者が大量になれば、その一部は高卒者の代替として、従来高卒が担っていた労働・職種を担うことになり、そのことが、大卒の初任給水準への抑制圧力として作用するのである。このような傾向が進む中での規制緩和の展開は、当然、上のような作用をさらに強め、学卒別労働市場の部分的解体、異なる学卒労働市場間での、労働と賃金における交錯が部分的に生じることにもなる。

採用方式の変更を基軸として新規学卒労働市場が全体として縮小する中で、上のように学卒別労働市場間の交錯が進めば、初任給水準への抑制圧力は相対的に増し、その水準の単身者賃金性は容易に克服されることはないであろう。このことは、遠くない将来に予想される若年労働力不足への対応として、企業が期待するところでもある。そこには、近い将来に予測される若年労働力不足という人口構造の変化への、企業側の戦略がある。その基軸は採用政策の変更と契約制への転換、それとキャリアの転換である。

この初任給の変化は、わが国全体の賃金決定や賃金体系に大変重要な影響を与えずにはおかない。なにより初発賃金の抑制は全体としての賃金抑制の起点となる。初任給決定は従来から労働組合の団体交渉が規制しえない領域であり、これが日本の賃金上昇の大きな重しにもなっていたし、企業側にとっては人件費を管理する上での重要な手段となっていた。しかし、企業にとっては、労働組合の干渉はないとはいえ、初任給水準は需給動向に影響されやすいという意味で市場圧力はうけていた。この圧力を回避することは、企業にとって将来の若年労働力不足に向けての大きな課題となる。

また、このことは、賃金体系にとっても重要な意味をもつ。年功賃金の解体がいわれるが、「長期蓄積能力活用型」に関しては、たとえそれが少数精鋭化されるとしても、将来の企業幹部でもあり、単身者賃金を出発点として、加齢とともに加給するという成長賃金保障が、その企業内定着、労働力再生産のために不可欠となる。その意味で、この層の労働力については、賃金カーブの年功的な軌跡は、従来のものよりは緩和されるとはいえ、一定年齢に到達するまでは、残らざるをえないであろう。

専門職労働市場においては、職種や資格を根拠にした一種の横断的労働市場の形成が展望される。しかし、そこで形成される市場賃金の影響力は極めて限られたものでしかない。なぜなら、そこでは、いわゆる年俸制や裁量制、その前提としての契約労働が支配的となり、それは基本的に賃金概念を大きく変容させ、成果配分概念を支配的ならしめるからである。賃金であれば、労働力の販売価格として、そこに横断的市場が成立しているのであれば、一定の平準化傾向が発生し、市場賃率が成立する。しかし、成果配分であれば、労働力商品の価格であるというよりも、むしろ請負に対する委託料の性格をもつことになり、そこでの平準化機能は極めて限定されることになる。

注記

- 1) 1995年3月政府決定「規制緩和推進5か年計画」を1996年3月に改定したもの。これは平成7年度から平成9年度までの3か年計画
- 2) これらの数値については、失業率は1995年、長期失業者率は1992年のものである。OECD『Employment Outlook』
- 3) 日経連・新日本の経営システム等研究プロジェクト報告『新時代の日本的経営—挑戦すべき方向とその具体策』、1995年5月

- 4) 労働省労働基準局長の私的諮問機関「労働条件調査研究会の報告」, 1995年10月
- 5) 日経連経済調査部長紀隆孝氏は雇用ポートフォリオを「多様な雇用形態を前提にしつつ, それらを適切に組み合わせ, 最小限の人件費コストで最大の経営効率を実現する」と説明している（「雇用流動化への企業の対応」9ページ, NIRA『雇用の流動化に関する課題とその影響』総合研究開発機構, 1996年7月）
- 6) 日経連は現在の5職種（研究開発, 情報システム設計・分析, 取材・編集, デザイナー, プロジェクター・ディレクター）以外に, 企画・調査・分析, 営業・渉外, 法務・税務・財務・経理の三つを追加することを求めている（日本経済新聞, 朝刊1994年11月29日）
- 7) 日本の年俸制の微温性を強調する見解もあるが, 年俸制の最も本質的な要素の一つが, 賃金下方弾力性の確保つまり「減俸」にあるというまでもない。酒巻貞夫氏は月例賃金と異なる年俸制のキーワードは「年間」, 「業績」とともに, 「減俸」であると指摘している。（「年俸制の研究」3ページ, 『労務研究』1996年9月, 日本労務研究会編）
- 8) 労働法学者であり, 中央労働基準審議会就業規則部長でもある菅野一夫氏は, 規制緩和推進の立場から「労働法の規制の対象となる労働者像が……「集団としての労働者」から……「個人としての労働者」へと転換しつつある」と述べている（菅野一夫・諏訪康雄「労働市場の変化と労働法の課題」, 『日本労働研究雑誌』1994年12月, 7ページ）
- 9) 労働省「雇用管理の実態」（「雇用管理動向調査」, 労働政策調査部, 労務行政研究所）
- 10) 佐藤博樹「ホワイト・カラーの転職条件の整備に関する調査」, 『労務研究』575号, 6ページ
- 11) 年功賃金の基本性格については, 横山政敏「わが国の賃金決定をめぐる市場と管理」（高木彰・岩田勝男編『21世紀経済学のパラダイム』, 法律文化社, 1995年12月）を参照されたい。
- 12) 『労政時報』3286号