

論文の内容の要旨

論文題目 労働慣行のモデル分析

氏名 脇田 成

日本の労働市場の諸慣行を巡る議論は長きに渡って繰り返されてきた。周知のように、戦後しばらくの間、さまざまな慣行は日本の後進性を表す「克服すべきもの」として、激しい非難の対象となっていたが、近年のバブル期に至ってついにその評価は一変した。そこでは、高度成長の推進力として、あるいは石油危機後の低成長期の良好なパフォーマンスをもたらしたものとして、「遅れた」慣行はむしろ日本の先進性を示すものとして、世界的にも注目を浴びるに至ったのである。しかし礼賛論は長くは続かず、バブル崩壊後の現在では、また日本的慣行に対する批判論が強まっていると言っていいただろう。そしてすでに崩壊しつつある、との議論も少なくない。

ただし「日本的慣行」が継続するにせよ、崩壊していくにせよ、以下の諸点は明らかにする必要があるのではないか。まず第一に、「日本的」慣行が「崩壊」するのならば、日本的労働慣行が明確に存在し、それが何であるか、あるいはどこが「日本的」なのか合意が存在しなくてはならない。ところが、実はその定義は論者によって異なる。それゆえ、後に本論で行う整理は依然として必要であろう。第二に、たとえ崩壊するにしても、この日本的労働慣行の存在していたことを基礎として、どのように崩壊するか、を検証することが必要となろう。このような意味で日本的労働慣行の分析は未だ重要性を失っていない。もともと議論の「ふれ」があまりに激しいことは、実は日本的慣行の「効率的」側面と「非効率」な側面の整理が不十分であり、そこから混乱が生じていると筆者は考えている。

そこで本論では日本的慣行の整理と分類を行うことを目的とするが、もともと日本の労働市場の諸慣行や特徴はこれまでも様々な点が指摘されているが、実はこれを何らかの視点から要領よく分類し、まとめたものはあまりない。たいていの場合、最初にいわゆるアベグレンが指摘した終身雇用制・年功序列制・企業内組合の「三種の神器」が挙げられ、それに個々の研究者が重要と考える点を羅列されているにすぎない。

本論では筆者なりの考えに基づいて、日本の労働市場の諸特徴とこれまでの研究について展望を行うが、ここで特に強調したい点を、まず以下の(A)と(B)の二点にまとめておこう。

- (A) 大企業中心の「三種の神器」のような特徴から、日本的労働慣行のすべてを説明できない。「三種の神器」を個別企業のマイクロ・メカニズムと考えると、春闘のようなマクロ的なメカニズムと職場のマイクロマイクロ的なメカニズムを別建てで考える必要がある。

まず終身雇用・年功賃金・企業内組合からなる「三種の神器」は限られた一部の企業労働者における慣行であり、これをいくら足し合わせてもマクロ的パフォーマンスである「低失業率」の説明にはならない。次に、「三種の神器」はもともと「悪平等」あるいは「経営家族主義」のイメージがつきまとう言葉であり、それは誤った「通念」ではなく、職場における「勤勉な労働者」を説明するには他のメカニズムを考察しなくてはならない。このような観点から本論では日本の労働慣行を「市場」・「企業」・「職場」に三分類し、それぞれで「基本的前提」・「制度」・「成果」をこれまでの研究結果の展望を通して考察する。

- (B) 日本の慣行の多くは意図的に、あるいは結果的に保険メカニズムの役割を果たしていると考えられる。ただしその事後的な保険メカニズムの存在を前提として、事前的にはあいまいな職務区分のもと情報共有がなされることを想定した計画が立てられており、この状況を見捨てて単に「努力がむくわれる社会」を目指すことには大きな危険がある。

以上の点をより具体的に説明しよう。三種の神器が示すように、日本的慣行のほとんどが「小集団内の結果的平等を促進する保険メカニズム」を含んでいると言ってよい。そこで近年のみならず古くから盛んに行われる議論は、日本的慣行がもたらす「結果の平等」は悪平等であり、「優秀な」労働者が報われないため、結果依存の成果主義を導入しなくてはならない、というものである。つまり「効率性と平等性のトレードオフ」上において、日本的慣行を平等性(リスク・シェアリング)に傾斜したメカニズムにとらえ、効率性(モラルハザード阻止)の方向に針を戻すことを主張するものである。このような議論は、保険メカニズムにおける情報の非対称性の問題のうち、モラルハザードを重視していることが分かる。

ところが情報の非対称性が起こすもう一つの重要な問題として逆選択があり、これは事前の情報共有に関するものと考えられよう。ここで筆者が主張したい点は、日本のあいまいな職務区分や役割分担のもとでは、成果主義は職場の情報共有を破壊し、効率性を損なう危険性が大きいという点である。ゲーム理論におけるチープ・トークなど幾つかの研究が間接的に示している通り、「立場」の違いは円滑な情報共有を阻害し、情報を秘匿することになる。もちろんパートタイム労働者やセールスマンのように職務が明確化されている場合、成果主義は効率化をもたらす場合もあるが、集団的に効率化を模索する過程において、疑心暗鬼のもと職場が荒廃する危険性が大きい。

以上の2点を中心に、第1章は日本の労働慣行全体の展望にあてられるが、第2章以降では個別の問題に焦点をあわせたモデル・実証分析を提示する。具体的には以下の6章である。

第1章 「市場」・「企業」・「職場」における日本的労働慣行

第2章 熟練の不確実性と日本的雇用慣行

第3章 労働保蔵行動の時系列的特性

第4章 日本の二段階賃金バーゲニング

第5章 企業内工程間分業と熟練形成のモデル分析

第6章 組合構造と熟練形成の「原型」と「類型」

第2章では窓際族、肩たたきなどと言われる現象を扱い、第3章では雇用保蔵現象をマクロ的な実証分析から考察している。さらに第4章では春闘とボーナスからなる日本の賃金設定メカニズムをモデルと実証分析の両面から考察している。第5章では多能工や幅広い熟練と呼ばれるような日本的な熟練形成をモデル分析しており、最後に第6章では企業内組合について考察している。