

## ⇒ 論 説 ⇐

日本の雇用システムを支える  
企業主義的レギュレーションの衰退とフレキシキュリティ

巖 成 男

## 要 約

本論文では、日本企業の高い内的フレキシビリティを支えてきた日本の雇用システムの核心である長期安定雇用慣行が、1990年代以降の長期停滞と労働市場の構造変化の中で変容した背景には、日本の企業主義的レギュレーションの衰退があることを説明する。具体的に、企業のコーポレートガバナンスの変容と雇用慣行の変化を中心に企業主義的レギュレーションの衰退を明らかにしながら、雇用システムの柔軟化がもたらした社会経済的帰結を整理する。そして、衰退しつつも確固たる存在として維持されている企業主義的レギュレーションとそれに基づく日本の雇用システムを補完しうる新しい雇用戦略として、社会単位の制度的調整に基づくフレキシキュリティの可能性を検討する。

キーワード：日本の雇用システム，日本の雇用システム，長期安定雇用，企業主義的レギュレーション，フレキシキュリティ

JEL classification：J24, J5, M14, L5, P11

## 1 はじめに

1990年代以降の日本における、新自由主義の理念に基づく構造改革の過程で行われた労働市場の制度改革は、従来の長期安定雇用慣行<sup>1)</sup>を縮小しつつ、雇用システムの柔軟性を拡大させた。とりわけ労働者派遣法の改正、労働者派遣ビジネスの規制緩和、成果主義賃金制度の普及促進などの制度改革が行われ、既存の日本の雇用システムが有していた、雇用制度、賃金制度、技能形成システム、および社会保障システムの間での制度的補完性を低下させた。その結果、高

<sup>1)</sup> 長期安定雇用慣行は、日本の雇用システムの基本的特徴として、一般的に「終身雇用」とも言われる。ただし、日本においても終身雇用は、労働契約において明文化されていたり、社会的に制度化されていたりしているわけではなく、企業側と労働者側の双方が維持しようと努力している社会的慣行である。その一方で、正社員の雇用は『解雇権濫用の法理』によって保護されており、終身雇用を守らず大量の解雇に踏み切った企業と経営者は社会からの非難の対象になるのも事実である。すなわち、終身雇用は制度化されたルールではないが、終身雇用という日本の雇用慣行が、日本の多くの人々によって正当な慣行であると認識されてきた結果、終身雇用が一つの社会的ルールとして日本社会に根強く定着したのである（徳丸2014, pp.323-4）。

い内的フレキシビリティ (Internal flexibility) に支えられていた日本的雇用システムは大きく変容し、労働市場における雇用と所得の不安定性は著しく高まった。

その背景には、潜在的経済成長率の鈍化に伴う経営環境の悪化、グローバル競争の激化に伴う企業業績の変動幅の拡大、産業構造の高度化に伴うサービス産業の雇用者が雇用全体に占める割合の増加などが、労働市場と雇用システムにおけるフレキシビリティの要求を高めたことがある<sup>2)</sup>。特に、日本の場合、従来の終身雇用慣行の下で職と所得の保障 (Security) が与えられている「コア従業員 (男性正社員)」の平均年齢が上昇し、年功的賃金制度の下で賃金コストが上昇したことが、企業の経営を圧迫する要因の一つにもなった。その結果、多くの企業が労働コストの固定化を避けるために長期安定雇用慣行を放棄し、景気と経営業績の変動に合わせて柔軟に調節できる非正規雇用を増やして外的フレキシビリティ (External flexibility) を高めた。また、賃金決定においては、年功序列賃金制度が時代遅れとして批判され、業績連動型の成果主義賃金制度が推奨されるなどした結果、賃金決定のフレキシビリティも高くなった。

このような労働市場と雇用システムにおける外的柔軟性の拡大は、従来の日本的雇用システムを支えてきた企業主義的レギュレーション (Company-ist Régulation) の衰退と深くかかわっている。すなわち、新自由主義のイデオロギーとその帰結である経済のグローバル化と金融資本主義の深化により、日本における企業単位の制度的調整の領域が縮小し、またその機能が弱体化した結果、日本的雇用システムの制度的基盤が徐々に崩れはじめた。次節で詳しく説明するが、長期安定雇用を可能にした協調的の労使関係 (賃労働関係) の衰退だけではなく、企業の長期安定的な経営を可能にした競争形態、金融形態、および国家形態も大きく変容し、長期安定雇用慣行を支えてきた制度諸形態の間の制度的補完性は弱体化した。

そして、労働市場と雇用システムの分断化が進むなか、長期安定雇用システムから排除された非正規雇用<sup>3)</sup>の労働者は、雇用と賃金収入の不安定に加えて、従来の長期安定雇用慣行とセットとなっていた技能形成システム (企業内 OJT を通じた多能工の育成) の対象からも、企業単位の福祉システム (企業内福祉) の対象からも除外された。その結果、正規雇用と非正規雇用の間の格差は拡大し、日本の雇用システムにおける周辺部 (さまざまな雇用形態の非正規労働者) の窮乏化が進んだ。このような雇用システムにおける変化が日本の社会経済システムの正常な働きに及ぼす悪影響としては、ミクロ的には労働力の再生産と企業の労働生産性上昇の阻害などを取り上げることができ、マクロ的には労働生産性上昇と需要成長の間の相互依存・促進的な累積的因果連関関係を断絶させていることがある。

本論文の目的は、このような日本の雇用システムの核心である長期安定雇用慣行の変容と日本の企業主義的レギュレーションの衰退との相互関係を説明し、その影響を明らかにすることで

<sup>2)</sup> Auer and Casez (2003) は、このようなグローバル的な変化を「柔軟性の時代」と命名している。

<sup>3)</sup> 「非正規雇用」の定義やその集計範囲の違いはよく指摘されている。本論文では、総務省統計局「労働力調査」の雇用形態分類から、「正規の職員・従業員」を除く、「パート」、「アルバイト」、「派遣社員」、「契約社員・嘱託」、および「その他」を非正規雇用としている。

ある。そのために、まず第2節では日本的雇用システムを支える企業主義的レギュレーションの特徴と衰退の実態を概括し、第3節では企業主義レギュレーションの衰退に伴う日本の雇用システムの柔軟化の実態とそのマクロ的、ミクロ的帰結を説明する。最後の第4節では、衰退しつつも確固たる存在として維持されている企業主義レギュレーションとそれに基づく日本的雇用システムを補完しうる新しい雇用戦略として、社会単位の制度的調整に基づくフレキシキュリティ (Flexicurity) の可能性を検討する。

## 2 日本の雇用システムと企業主義的レギュレーション

### 2.1 日本の雇用システムの「中核」と「周辺」

日本の雇用システムは、その「中核」である日本的雇用システムとそれを支えるさまざまなサブシステム—「周辺」によって構築されている<sup>4)</sup>。ここで、日本の雇用システムとは、主として長期安定雇用慣行、年功的処遇（勤続年数をベースとする昇給と昇進）、企業内職業訓練、および企業別労働組合の対象となる「コア従業員」を対象に構成される内部労働市場を指す。その一方で、上記のコア労働者とは異なる人事管理システムの対象者である、パートタイマー、契約社員、派遣労働者、請負労働者などの非正規雇用を対象に構成されている外部労働市場は、サブシステムとして定義することができる。

久本（2010）は、日本の雇用システムのコアシステムである日本的雇用システムは、1960年代以降の高度経済成長期を通じて本格的に形成され、その後、変容しつつも、現在でも確固として存在しているとしている（p.37）。しかし、バブル崩壊以降の「失われた20年」の間に、日本的雇用システムのもっとも基本的な特徴である長期安定雇用慣行が動揺、変容し、年功主義の修正と成果主義の導入、さらには非正規雇用の著しい増加が見られた。すなわち、日本の雇用システムでは、コアの縮小と周辺の拡張、さらにはコアと周辺の間格差が拡大した。

このような日本における労働市場と雇用システムにおける変化をもたらした経営者側の立場を端的に示したのが、経団連（当時、日経連）の『新時代の日本の経営』（1995）であった。当報告書でははじめて雇用者を「雇用契約の定めがなく、職能給・昇給制度が適用される正規雇用—長期蓄積能力型グループ」と「雇用契約の期間を定め、柔軟な雇用形態と賃金形態を適用できる非正規雇用—高度専門能力活用型グループと雇用柔軟型グループ」に区分し、正規雇用の人数を限定し、非正規雇用の人数を増加させることで雇用システムの柔軟性を高めることを目標に掲げた。

すなわち、日本の雇用システムの改革は、「コア」を確保しつつその範囲を縮小し、経営環境

<sup>4)</sup> 久本（2008）は、「雇用関係を律するルール体系」としての雇用システムは、労働法に代表される成文化されたルールだけではなく、より多くは現実の雇用関係のなかから自生的に生み出され、形づくられるものであることから、歴史的に変化するのが一般的であると指摘している（p.9）。すなわち、「日本の雇用システム」も例外ではなく、雇用システムを取り巻く社会経済状況の変容に伴い変化することから、超歴史的な意味合いの強い「日本型雇用システム」、「日本的雇用システム」とは区別して認識する必要があると主張している。

の変化に合わせて柔軟に調整できる「周辺」を拡張して雇用システム全体の柔軟性を高める方向に進んだ。その結果、従来の日本の雇用システムが有していた内的フレキシビリティは低下した。すなわち、長期安定雇用—企業内技能形成システム—年功賃金体系と結合した職能資格制度によって養成された「多能工」の活用に基づく内的機能的フレキシビリティ (Internal functional flexibility)、とりわけ労働編成と作業工程の調整を通じた柔軟性が大きく低下することになった。その一方で、企業別での雇用、労働時間<sup>5)</sup>、および賃金の調整可能性は高まり、外的数量的柔軟性 (External numerical flexibility) は拡大した。

ここで注意しなければならないのは、上記のような日本の雇用システムにおけるコアと周辺の関係は近年において新しく形成されたわけではない、ということである。すなわち日本の雇用システムが形成される以前から、日本の雇用システムには、当時「本工」と呼ばれた正規雇用を中心とするコアシステムの周辺に、戦前と戦後復興期を通じて存在し続けた臨時工、高度経済成長期の鉄鋼や造船産業において活用されていた社外工、自動車産業における季節工・期間工、電機組立職場などにおける女子パートタイマー労働者などが広く存在し、コアシステムを支えるサブシステムの役割を果たしていた<sup>6)</sup>。

日本の雇用システムが、労働編成と作業工程の調整を通じた柔軟性 (内的柔軟性) と雇用調整の硬直性 (外的硬直性) を組み合わせたシステムとして、戦後日本における高い社会経済パフォーマンスを支えてきたことは広く知られている (Streeck, 1987)。しかし、強調しなければならないのは、日本の雇用システムにおける、コア労働者の多能工化によって可能であった上記の内的機能的柔軟性は、そのサブシステムとして周辺に広がっている非正規雇用の存在に基づく、雇用システム全体の外的数量的柔軟性によって支えられてきたものである、とのことである (Bredgaard and Larsen, 2010)。

今日の日本の雇用システムにおける問題点は、1990年代以降の労働市場と雇用システムにおける規制緩和<sup>7)</sup>がもたらした、コア (雇用と所得が保障された正規雇用) の縮小と周辺 (解雇を通じた調整が比較的容易なさまざまな雇用形態の非正規雇用) の拡大により、日本の社会経済システムの調整様式、すなわち企業主義的レギュレーションの範囲から除外される労働者がますます増えていることである。すなわち、主として企業主義的レギュレーションに基づく日本的

<sup>5)</sup> 労働時間の調整は、従来の日本の雇用システム、とりわけ長期安定雇用慣行が維持されていた時代では、主に正規雇用の労働時間 (所定内労働時間と残業時間) の調整を通じて行われたが、最近の正規雇用が縮小し非正規雇用が増加している日本の雇用システムでは、主として非正規雇用の雇用量と雇用時間の調整を通じて行われている。さらに、不況と好況に合わせて労働時間を調整できることは、賃金コストの調整をも可能にすることから、雇用システム全体の柔軟性を高めるうえで重要な要素であると考えられる。

<sup>6)</sup> このように戦前から存在していた、就業形態別の就業者構成の調整は、日本の雇用ポートフォリオ・システムの重要な特徴であり、前出の日経連報告書が唱えていた「雇用ポートフォリオ」において強調していた「三類型の人材の最適な組み合わせ」も、もともとある日本的「雇用ポートフォリオ・システム」の90年代型の特長モデルに過ぎない (仁田2008, pp.46-7)。

<sup>7)</sup> 労働市場の規制改革は、日本的雇用システムの柔軟性を拡大させ、企業負担の縮小を通じて雇用創出に貢献すると考えられてきた。その一方で、非正規雇用を中心とする日本の雇用システムの「周辺」に属する労働者の保護に関する法改正の必要性も唱えられており、規制緩和論と規制強化論が同時に存在していた。ただし、前者が後者を大幅に上回った結果として、労働市場の規制緩和が進んだ (安2013, p.203)。



雇用システムから排除されることが、単なる雇用と所得の不安定性の増加だけではなく、技能形成システムや社会保障システムへのアクセスを困難にし、非正規雇用（周辺）の困窮化と正規（コア）との格差を硬直化させている、ということである。

## 2.2 日本の雇用システムを支える企業主義的レギュレーション

長期安定雇用、年功序列、企業別労働組合を基本的特徴とする日本の雇用システムは、主に「大企業の男子正規従業員」を対象として、「一定の管理的なルールの下で、一方における労働の提供と、もう一方における対価としての報酬の支払い」が行われる内部労働市場の、日本的・歴史的形態の一つとして理解できる。また内部労働市場は、企業内労働市場と同一視され、そこでは雇用されている人の賃金は、経営者が一方的に支持するか、企業内の集团的取引ルールたる「人事処遇制度」や「賃金制度」によって決定され、仕事の内容は業務命令によって規定される（久本2010, p.22）。

そして、このような経営者と従業員間の「権限関係・指揮命令権」に基づく取引＝労働の提供と報酬の支払いは、コモンズが言う「管理取引（Managerial transactions）」に相当するものである<sup>8)</sup>。そこには、取引の結果として生じた契約による、個人的自由に対する制限に関する内容が含まれる可能性があり、交渉と強制による解決が試みられるが、コモンズは処罰や強制的な解決よりも交渉や協調的解決が望ましい、と指摘している（Commons, 1934）。日本の雇用システムが依拠する長期安定雇用と労使協調の伝統も、戦後復興期と高度経済成長期の初期に頻繁に見られた敵対的な労働争議から協調的な労使関係への転換過程で形成された。

1952年に起きた電産・炭労争議や1953年の日産争議などの大規模な労働争議に伴う操業停止は、経営側と労働者側の両方に大きな損失をもたらし、その経験をもとに協調的な労使関係が指向されるようになった。とりわけ、経営側は可能な限り解雇を行わずに労働者を長期間雇用し、労働側は無理な労働条件闘争を行わない、という日本的・協調的労使関係の原型が作られた。もちろん、このような雇用契約、もしくは雇用のルール（慣行）に関する労使間の妥協と調整（レギュレーション）が、単に賃労働関係という一つの制度だけを形づくり、またそれだけに依存しているわけではない。すなわち、日本の雇用システムを取り巻く、ある特定の段階における社会経済システムを特徴づけるさまざまな制度（慣行、ルールなど）が、賃労働関係と制度的補完性を持ちながら形成したレギュレーション様式（Mode of Régulation）に依存しているのである。

少し敷衍すると、日本の雇用システムを支えたレギュレーション様式は、協調的労使関係に基づく労働生産性上昇に準拠した実質賃金の上昇（賃労働関係）以外に、企業集団・系列の形をとりながら長期的な協力関係を形成している企業間関係（競争形態）、資本蓄積と企業の長期

<sup>8)</sup> そのほかに、商業取引（Bargaining transactions）、割当取引（Rationing transactions）がある。三つの取引のタイプの分類は、各々取引に含まれている「経済-法的関連」の中身に依存している。

的経営を税制上の支援や公的金融の手段を通じて後押しする政府による介入と支援（国家形態）、間接金融と株式の持ち合いに基づく長期安定的な企業—銀行間関係（金融形態）、および上記の諸制度形態に貫通する日本的ステークホルダー重視のコーポレートガバナンス（企業統治機構）を含む。

このような日本経済の特徴的な調整様式をレギュレーション理論では「企業主義的レギュレーション」と名づける<sup>9)</sup>。そして、この企業主義的レギュレーションの中軸をなすのが、「雇用保障」をめぐる労使妥協と「経営保障」をめぐる金融妥協（および企業間関係）であり、この二つの制度的妥協の両立性（好循環）、ないしは非両立性（悪循環）の状態によって、1970～90年代における日本経済の浮沈がかなり説明できるものとされる。さらに、マクロ経済のうちに占める位置においても、制度諸形態のうちに占める比重や独自性においても、人々との行動や意識を規定する力においても、市場や国家ではなく、あるいは市民社会、組合、地域、家族でもなく、「企業」こそが決定的な影響力を行使していることから、戦後日本は「企業を中心とした独特な社会編成」をなしているといえる（山田1999, pp.22-3）。

そして、経済調整のパターンの類型化を試み、現代資本主義諸経済におけるさまざまな調整パターンの基本的内容とそのヒエラルキー構造に関する分析でも、日本の企業主義的レギュレーションの特徴が説明されている。たとえば、経済調整の単位に注目しながら市場的調整と制度的調整の類型を提示した宇仁（2009）では、日本における経済調整は主として、協議と妥協をベースとする「企業単位のコーディネーション」と企業単位での権力と命令をベースとする「ヒエラルキー」から構成される。また、上記の宇仁の類型化をさらに拡張し、市場的調整と制度的調整以外に国家的調整の役割を説明した巖（2011）では、日本における（グループ企業をも含む）企業の内部、および企業間（主にメーカーとサプライヤ）における協議と妥協、さらには指揮命令を主とする日本的調整様式を、アメリカ型の市場的調整や中国型の国家的調整<sup>10)</sup>、さらにはヨーロッパ的なコーディネーション<sup>11)</sup>とは異なる「企業単位のコーディネーション」として分類している。

しかし、上記のような戦後日本の高度経済成長を支え、日本の社会経済システムを規定し、また日本的雇用システムを特徴づけている企業単位の調整様式＝企業主義的レギュレーション

<sup>9)</sup> 同じく、日本の社会経済システムにおける企業の中心的役割を強調しているほかの研究では、「企業主義」は「会社主義」、「会社本位主義」、「企業中心社会」などの概念として説明されている。さらに詳細なまとめは、山田（1999）を参照されたい。

<sup>10)</sup> 中国における国家的調整は、その調整単位の違いから「（直接・間接的）関与」と「国家主導のコーディネーション」に区分される。前者は、国民経済の根幹にかかわる重要な産業と企業の発展と経営に、政府が直接もしくは間接的に介入する企業単位での調整を指し、後者は、社会経済システムの運営と改革において、国家的調整が市場的調整と制度的調整の上位に立ち、後の二つの調整の範囲と内容を制御しつつ拡張させている意味での、社会単位での国家的調整を指す。国家的調整のさらに詳しい説明は、巖（2011）を参照されたい。

<sup>11)</sup> 通常、「コーディネーション」という用語は、調整一般を意味し、市場による調整や国家による調整も含む。ただし、ここでは協議と妥協に基づく制度的調整だけを「コーディネーション」と呼び、その調整単位の違いに基づいて、「社会単位のコーディネーション」と「企業単位のコーディネーション」に区分する（宇仁2009, p.6）。

は、現在においても依然として主な調整様式であるが、その衰退は明らかである。

第一に、バブル崩壊以降の長期的な経済停滞のなか、その範囲を縮小しつつある日本の雇用システムにおける企業単位の調整メカニズムは衰退している。すなわち、基本的に長期安定雇用、年功序列、企業内教育訓練、および企業別労使協議システムを特徴とする日本の雇用システムの頑強性を支えてきたのは、日本的企業単位での雇用調整がもつ高い内的柔軟性であった。とりわけ、終身雇用を前提に企業内教育訓練（OJT）を通じて養成した多能工の、職務間での頻繁な移動に基づく労働編成の柔軟性が内的機能的柔軟性を高め、企業（ないしグループ）内の配置転換と労働時間の調整（結果的に賃金も調整される）が、内的数量的柔軟性を支えている。

このような内的柔軟性の背後には、「雇用保障」をめぐる労使妥協、とりわけ「雇用保障—職務の無限定性」という日本の労使妥協がある（山田1999, p.25）。もちろん、日本の「雇用保障」は法律や契約において明文化されたことはなく、すぐれて「労使間の暗黙的の合意であり、日本的経営の社会的規範」であった。一方、戦後資本主義の黄金期を支えたフォーディズム（Fordism）体制においては、「生産性インデックス賃金上昇—テラー主義の受容」（賃金決定）、ないし「解雇の自由の保障—職務限定性の確保」（雇用慣行）が労使間妥協の基本をなしており、日本的労使妥協の特殊性が浮き彫りになる。そして、このような雇用保障を前提に形成された内的数量的・機能的柔軟性を支えていた日本の労使妥協は、80年代末までに続いた日本経済の高いパフォーマンスの源泉となっていた。

ただし、ここでの雇用保障は、あくまでも同一企業ないし企業グループ内での配置転換を通じた保障であり、企業単位の調整に基づいた「職の保障（Job security）」であった<sup>12)</sup>。その結果、近年における国際的・国内的経営環境の変化により、日本の「職の保障」慣行は企業経営を圧迫する要因となり、企業単位の調整に基づく日本的雇用慣行は、日本経済の長期停滞の一つの大きな要因として批判的的となり、その修正が試みられている。しかし、企業主義的レギュレーションの中軸であった「雇用保障」に関する労使間の妥協が徐々に衰退することは、後に述べるいくつかの制度領域におけるさまざまな制度との補完性を崩壊させ、日本の社会経済システムを支え、特徴づける企業主義的レギュレーションの変容をもたらすのである。

第二に、「準垂直的統合」と呼ばれる日本の長期安定的な企業間関係に代表される企業単位の調整も変容している。とりわけ、日本の企業間関係には、企業グループ内でのヒエラルキーに基づく調整のみならず、大企業と中小企業間の緊密な情報交換と協力に基づく長期的な分業関係が存在する。取引企業間の株式持ち合いによってより強固なものとなった日本の企業間関係は、企業内における労働者間、工程間、部門間における調整の枠組みが、部品を提供する関連企業にまで拡張され、準垂直的統合の形をなし、企業単位での調整の範囲をさらに拡大させた

<sup>12)</sup> 第4節で説明するが、ヨーロッパ先進国では硬直的な「職の保障」から離脱し、積極的労働市場政策と社会保障システムの効率化に基づく「雇用の保障（Employment security）」の拡大を目指している。すなわち、雇用システムを柔軟化しつつ充実した社会保障システムを通じて所得の安全性を提供し、社会単位で実施される教育訓練プログラムを通じて労働者の技能向上をサポートすることによって、労働市場における生涯を通じた雇用の保障を目標とするフレキシビリティ戦略が推進されている。

ものであると考えられる。日本の「大手メーカーと中小のサプライヤー」の関係に代表される「準垂直的統合」関係は、長らく日本の製造業（ないし工業製品）が国際競争力を維持してきた大きな要因であった。

もともと、このような企業間における調整は、社会単位の調整の領域とも重なるが、「準垂直的統合」が意味するところの、大企業による中小企業のコントロール（および制約）構造から、企業単位の調整の一種と見なすことができる。さらに、このような企業間関係における企業単位の調整は、1990年代以降における企業の資本構成の変化（投資機会の低下に伴う内部資金の累積）と雇用制度の改正が進むなかで大きく変化している。すなわち、大企業における派遣・請負などの間接雇用の増加に伴う部品内製率の増加は、上記の準垂直的統合的な企業間調整の範囲を縮小させ、企業内のヒエラルキーに代表される調整の範囲をさらに拡大させている<sup>13)</sup>。

第三に、日本的雇用システム、および企業間関係と相互補完関係にあり、制度的補完性をもつ日本の金融システムにおける企業単位の調整メカニズムも変容している。メインバンク制と企業間の株式持ち合いを基本的特徴とする日本企業の資金調達構造は、日本的経営、とりわけ日本企業のコーポレートガバナンスの基軸をなし、企業—株式持ち合い企業—メインバンク間の強い相互依存・相互制約関係を有している。そして、日本における「銀行への優遇措置—企業の経営保障」という企業と銀行間の金融妥協は、長期安定的な取引関係に基づく企業の経営リスクの縮小、長期成長戦略遂行の保障、さらには長期安定雇用の確保を可能にし、日本経済全体における効率性を保障する役割を果たしてきた（山田1999, pp.32-8）。

しかし、バブル崩壊以降の約20年間に於いて、日本企業における株式の持ち合い比率は大きく低下し（図1）、企業の資金調達方式もメインバンクを中心とする銀行借入れ中心の間接金融から、株式と債券発行を通じた直接金融へと大きく転換した。すなわち、企業を取り巻く国際的・国内的経営環境の変化に伴い、雇用システムにおける企業主義的な日本的労使妥協のカバー範囲が縮小したのと同じく、金融システム（企業—銀行間関係、株式持ち合いに基づく企業間関係）における金融妥協の領域も大幅に縮小され、長期安定的な信頼関係に基づく「企業主義的レギュレーション」の領域と役割は徐々に低下した。

そして、このような「経営保障」をめぐる金融妥協における変化は、日本企業のコーポレートガバナンスの変容をもたらし、従来のステークホルダー重視型からシェアーホルダー重視型への転換がみられる<sup>14)</sup>。その結果、企業経営における短期的目標重視と株主利益重視の指向が強まり、日本的雇用システムの範囲の縮小と、日本の雇用システムにおける「コア」に対する

<sup>13)</sup> 「準垂直的統合」という概念とその展開については、宇仁（2009, pp.113-9）が詳しく説明している。

<sup>14)</sup> 広義的なステークホルダーには、株主つまりシェアーホルダーも含まれる。しかし、株主と狭義的なステークホルダーとしてのコア従業員やコアサプライヤーは全く対照的な存在であるという意味で、本稿では株主とそのほかのステークホルダーを区分している。すなわち、前者が企業活動に注ぎ込んだ賭け金（Stake）のリスクに対しては市場の流動性という安全網が与えられているのに対して、後者は移動可能性や転用可能性が制限されていることから、市場ではなく当該の関係の中での調整、妥協、合意という意味での組織的行動が必要となっている（宮本2014, p.24-5）。



「周辺」の拡大と格差の拡大、さらには労働市場と雇用システム全体の不安定性を増幅させている。

最後に、前述の経済的領域における企業単位での調整に影響・規定された日本の国家形態（政治・官僚システム）と国家的調整は、企業主義的レギュレーションのサブシステムとしての性質を有しているが、「小さな国家」を標榜する新自由主義的構造改革の結果として、その役割は徐々に衰退している。

一般的に、国家の調整機能は、法活動により正統性の基準を供給し、法をもって個人間や利益集団間における紛争（コンフリクト）の回避を促すことを指す<sup>15)</sup>。国家は法活動を通じて経済領域に介入しているのみならず、経済活動の主体として国家自身がさまざまな経済活動を行っている。たとえば、国家の経済活動は、国民経済における家計部門、企業部門と並ぶ「政府部門」として、投資と消費、さらに資本蓄積（社会資本ストックの形成と維持）も行っている。ただし、国家の経済活動の目的は、民間企業のそれ（第一が収益性、第二が正統性）と異なり、正統性の獲得を主としており、収益性は二の次である。すなわち、国家は公共的（集团的）利益に役立つような経済活動を通じて正統性を獲得することによって政権を維持することを第一の目的としている。他方で、正統性を獲得するために、収益性をまったく考慮しない経済活動の結果として大幅な財政赤字が生じれば、その経済活動は失敗とみなされ、グローバル金融市場での評価次第では、国債価格の暴落に伴う経済危機に追い込まれる可能性もある<sup>16)</sup>。

戦後資本主義の黄金期を支えた「フォーディズム」という蓄積体制においては、国家による経済調整は、労働立法を通じた労働者の交渉権（労働組合の公認、団体交渉権、ストライキ権）の保障、法活動による雇用機会と賃金成果の平等化（雇用機会均等法、最低賃金の立法）の後押し、社会保障システムの構築を通じた貧困者の救済・保護と所得再分配、財政・金融政策を通じた景気安定政策などとして現れ、マクロ経済における消費需要と投資需要の安定をもたらした。このような国民経済のマクロ的循環とミクロ的な企業と個人の経済活動に積極的に深くかかわっていた時代の国家は、「挿入国家」、「福祉国家」、「ケインズ主義国家」などと呼ばわれ、国家による経済活動の調整は、一定の正統性を獲得していたと考えられる。

上記のような国家による経済の調整は、日本においては、主に税制上の支援、公的な金融を通じた企業の資本蓄積を後押しする形で現れていたが、フォーディズム体制におけるさまざまな国家による経済調整の中でもっとも特徴的なものとして、「企業—銀行—国家（中央銀行）」間の関係としての「護送船団方式」と呼ばれる金融行政を取り上げることができる。すなわち、長期安定的な経営を保障するための企業と銀行の間の金融妥協は、政府と日銀によるリスクの

<sup>15)</sup> これを経済活動に特定して考えると、民間の自由な経済活動は、利益が異なるさまざまな経済主体間の紛争を引き起こすことから、国家の法活動による調整機能が必要となる。そのもっとも典型的なものが、市場の取引や生産活動が秩序たって行われるために不可欠な私的所有システム（私的所有や契約を保護するための法律体系）である（宇仁ほか2004, pp.149-51）。

<sup>16)</sup> 2008年の世界金融危機以降において見られた、ギリシャ、イタリア、スペイン、ポルトガル、アイスランドなどのヨーロッパの国々における債務危機（ソブリン危機）がその代表的で事例である。

社会化が、金融機関の破たんを回避し、金融システムの安定性を実現したことにより可能であったとも考えられる。

しかし、前項で言及したように、バブル崩壊以降の構造改革と金融自由化の流れのなかで、日本の金融形態とコーポレートガバナンスは変容し、経営保障をめぐる金融妥協、ないし状態依存型ガバナンス（青木1995）は衰退した。その結果、企業主義的レギュレーションにおける国家形態の役割はますます衰退し、金融当局による積極的な規制・介入—銀行依存型の企業金融構造—メインバンクによる企業モニタリング・システム—長期的経営戦略と長期安定的雇用システムの間制度的補完性は弱体化した。

すなわち、戦後日本経済における高いパフォーマンスを支えた企業主義的レギュレーションにおいて国家形態は、金融当局（政府と日銀）による規制と介入を通じて、銀行の行動を規律づけてモラル・ハザードの発生を抑制すると同時に、企業家と銀行家の「確信の状態」の維持と改善に寄与してきたが、その機能が大きく低下するようになった。その中で、金融保障—経営保障—雇用保障という日本的雇用システムを支える企業主義的レギュレーションのサブシステムとしての国家形態の役割は、もっぱら伝統的な財政・金融政策を通じたマクロ経済の安定性の維持へと変化したが、それも赤字国債の累積によってますます限定的なものとならざるを得なくなった。

このような戦後日本における「企業」を中心に、企業単位の調整を中心に編成されてきた社会経済システムにおいて、労働者は雇用保障を担保され、企業は経営保障を担保され、銀行は安定的な収益の獲得を保障され、政府は企業主義的レギュレーションのサブシステムとして、労働力の再生産や社会福祉の供給における役割を限定しながら、財政・金融政策を通じた強い成長志向の主体となっていた。そして、企業単位の調整に基づく強い成長志向社会においては、「富の拡大」が究極の目標となり、「富の分配」にかかわる公平性の維持や格差是正の役割を担うべき社会単位での制度的調整と国家的調整は極めて限定的なものであった。その結果、企業単位の調整に偏った日本的調整様式は、90年代のバブル崩壊以降の金融再生と産業再生の過程では弱みとなった。すなわち、企業や産業を超えた資本と労働の移動を促進するための、さらには損失や痛みを社会全体で分け合うための社会的合意形成を促すメカニズムが日本には欠如していたのである（宇仁2011, p.123）。

これまでに、バブル崩壊以降の「失われた20年」における日本の企業主義的レギュレーションの変化を追いながら、長期安定雇用を支えてきた諸制度形態、並びに諸制度の間制度的補完性の変化が、日本的雇用システムの変容に及ぼす影響を概括した。次節では、その中でも金融形態の変化が、日本的経営におけるコーポレートガバナンスの変容をもたらし、それが日本の雇用システムの新しい変化を引き起こしたことを説明する。

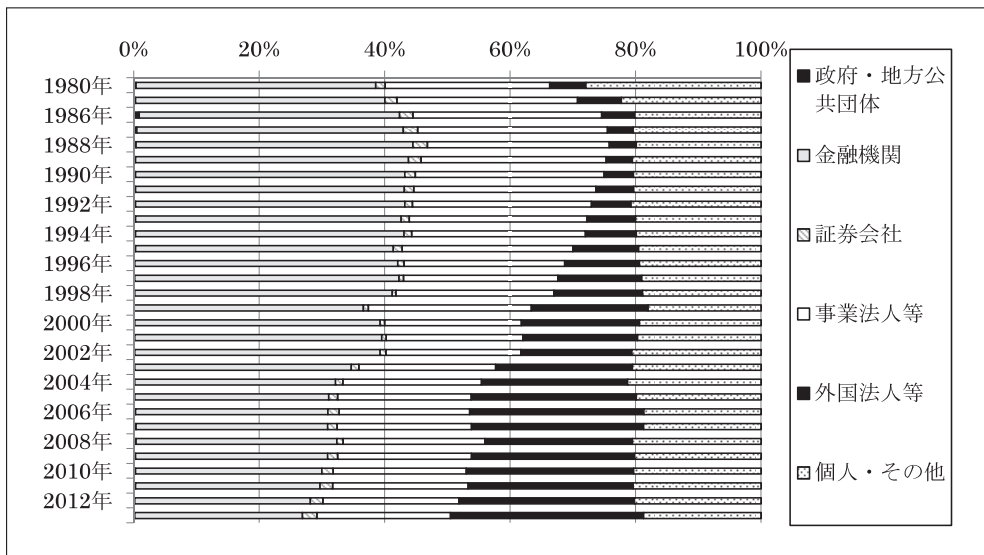
### 3 企業主義的レギュレーションの衰退に伴う雇用システムの柔軟化

#### 3.1 コーポレートガバナンスの変容と雇用システムの柔軟化

日本の企業システムは、企業間関係においては、メーカーとサプライヤーの関係に代表される長期安定的な取引関係を株式の持ち合いを通じてより強固なものとし、金融形態においては、企業と銀行間の金融妥協に基づいたメインバンクシステムを通じて長期安定的な資金調達を可能にし、また経営側と従業員側の「雇用保障—職務の無限定性」という日本の労使妥協を通じて長期安定雇用を可能にし、長期的な経営戦略に基づく成長志向的なステークホルダー重視型のシステムであった。そして、長期安定的なヒト、モノ、カネの調達に基づく長期的な経営目標の設定と達成において、メインバンクによるモニタリング・システムを中心とするコーポレートガバナンス構造が形成されていたことは前節で説明した。

しかし、バブル崩壊以降における企業再生と金融再生の過程で、上記のコーポレートガバナンス構造は大きく変化した。もちろん、ほかの領域における諸制度と補完性をもっている企業統治システムは、その中身が根本的に変化したわけではなく、従来の特質も残しながらの漸進的な変化を遂げているのである。宮本（2014）に基づく、日本の経営のコーポレートガバナンスの変容の背景には、第一に株式市場の変化、とりわけ安定株主や株式持ち合いの解消による株式市場の流動性拡大と株主による経営業績への圧力が高まったこと、第二に経済の長期停滞に伴う企業収益の極度の落ち込みが、経営の立て直しと競争力の再構築の必要性を高めたことがある（p.32）。

図1 投資部門別株式保有比率の推移（単位 %）



出所：東京証券取引所（2014）『平成25年度株式分布状況調査の調査結果』に基づいて作成。

前節でも言及したが、取引関係を持つ企業と企業の間、企業と銀行の間における長期安定的な経営保障関係においては、株式の所有に基づく配当やキャピタルゲインといった短期的な利益よりも、長期的な成長に伴う安定的な取引関係の確保が重要視されていた。しかし、図1に示すように、1990年代以降において、従来の長期的な取引関係の維持を重要視する安定株主であった金融機関や事業法人ほかが持ち株比率を縮小し、配当やキャピタルゲインを重要視すると思われる海外投資家（外国法人等）が株式保有を拡大させている<sup>17)</sup>。その結果、90年代末の金融危機を経て流動的株主（海外投資家、投資・年金信託、個人など）と固定的株主（市中銀行、事業法人など）の持ち株比率の逆転が起き、2000年代に入ってから流動的株主の株式持ち比率が過半数を占めるようになった。

このような安定株主の縮小と不安定株主の増加に伴い、日本企業の経営者も市場の評価や投資家の評価を重視せざるを得なくなり、株主のプレッシャーを感じながら経営活動を行うようになった。さらに、1990年代以降における株主利益を重視した経営を行うように促す制度変更、例えば「自社株買い入れの解禁（1994年）」や「ストックオプションの解禁（1997年）」も、経営者や従業員に株価と株主への利益還元を強く意識した経営を行うように動機づけたと考えられる（徳丸2014, p.309）。

そして、日本のコーポレートガバナンスの変容をもたらしたもう一つの要因、すなわち長期の経済停滞に伴う企業収益の低下は、「日本的経営の危機」と批判され、経営の立て直しを通じた企業収益の回復が強く意識されるようになった。その結果、企業統治機構の刷新に伴う競争力の再構築と株主への利益還元として配当重視の方向への転換が起きた。図2に示すとおり、日本企業の収益は、1990年以降において徐々に低下しているが、配当は徐々に増加し、とりわけ2000年以降において急激に上昇している<sup>18)</sup>。

さらに、日本の経営のコーポレートガバナンスにおいて、経営保障をめぐる企業-銀行間の妥協に基づく長期安定的な資金供給と経営への介入を積極的に行うメインバンクの役割も徐々に低下した。経済停滞と企業収益の悪化によって、銀行部門に累積した不良債権の処理が、バブル崩壊以降の金融システム改革の主要な課題となり、金融当局と公的・民間金融機関間のリスク保障に関する妥協に基づく護送船団方式は放棄された。さらに、会計ルールの変更（取得原価主義から時価主義への制度変化）やBIS規制の適用などの制度変更も、金融機関の不良債権処理と債権管理の厳格化を促す要因となった。また、1980年代以降に進行した金融自由化

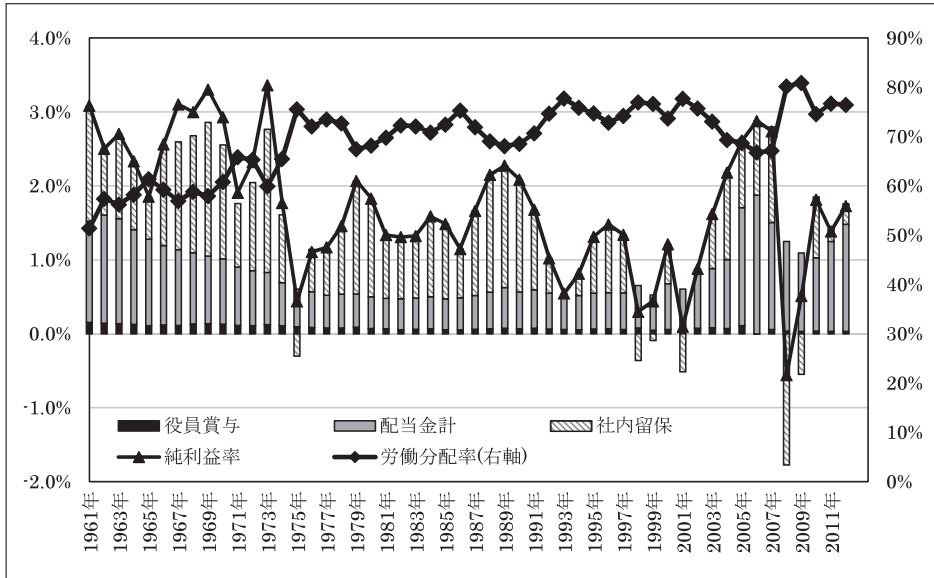
<sup>17)</sup> 外国人株主が配当やキャピタルゲインを重要視しているということは、持ち株の比率に比べて株式の売買シェアに占める割合が高いことから判断できる。たとえば、2010年における外国人投資家の株式保有比率は約27%であるが、株式売買に占める割合は約53%であり、保有比率の2倍に達している。また、近年において大きな話題を集めた外国人株主が株主総会において配当性向の引き上げ要求を強めていることから窺い知ることができる。

<sup>18)</sup> 1990年代の企業収益が低下している状態でも、企業は配当の割合を一定の水準に維持しながら株主からの圧力を交わしていたが、バブル崩壊以降において株価が継続的に下がっていたため、株式の所有比率を高めてきた外国人株主を中心とする株主の反乱が生まれ、企業は敵対的企業買収の対象にならないためにも、配当を増やさざるを得なかった。その結果として、2000年以降において株主配当の割合が急増したと考えられる。



の結果である金融機関のリスク選択の拡大と、企業の銀行離れによるメインバンクの企業経営に対する監視と規律づけ機能は低下した。

図2 日本の製造業における企業収益と分配構造の推移



出所：財務省『企業法人統計調査』に基づいて作成。

しかし、日本企業のコーポレートガバナンスを担ってきたメインバンクの影響力は低下したが、それにとって代わる新たな主体が現れたわけではい。固定的株主の減少と流動的株主の増加、それに伴う企業の経営に対する株主プレッシャーの増加などは、確かに日本企業のコーポレートガバナンスをステークホルダー重視型からシェアーホルダー重視型へ転換させつつあるが、株主ならびに資本市場はまだメインバンクに代わる存在とはなっておらず、いわば日本のコーポレートガバナンスの空白状態が続いている。

そして、このような株主重視型コーポレートガバナンスへの転換の主な動きとして、株主圧力 → 株主重視 → 取締役会改革が行われた。しかし、日本企業における経営の執行と監視の分離は限定的なものであり、取締役会の規模を縮小しつつ、執行役員の権限と責任を明確にするとともに、少人数の取締役会が経営の監視とともに最終的な意思決定を行うという体制がとられた。そして、新しい日本企業のコーポレートガバナンスにおいて重要な役割を果たすこととなった取締役会は、株主の利益だけを代表するものではなく、従業員を含む経営にかかわるさまざまなステークホルダーの利益を代表するものとなっている<sup>19)</sup>。その結果、取締役会の行動

<sup>19)</sup> 取締役会の構成においては、社長以下の経営の責任者が多数を占め、社外取締役の人数は少なく、株主利益の観点からの経営の監視機能を十分に果たすとは言い難いのが現実である（宮本2014, p.38-40）。

も、配当を増加して株主の利益を重視することと並行して、経営の立て直しと「企業の社会的責任（CSR）」を強く意識した経営が行われている。

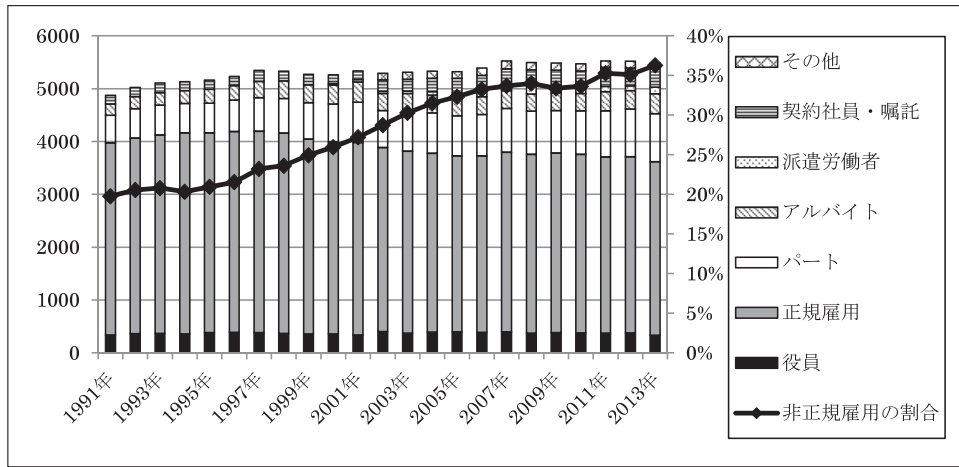
上記のような日本企業のコーポレートガバナンスの新しい変化は、以下のような三つの側面で日本的雇用システムの変容と関係すると考えられる。第一に、株価や配当を意識して株主重視の経営を行うという意味では、従来の日本的雇用システムのフレキシビリティを高めることで労働コストの固定化を避ける行動を行う。第二に、株主利益だけではなく、企業の競争力を維持し、また企業の社会的責任を強く意識する経営では、「株主重視」という名目で従来の人事制度や事業組織の変革がみられるとしても、日本的企業の競争力の源泉とされてきた「コア従業員」を限定しながらも維持し、また社会的評判を考慮して大幅なリストラを回避するための努力も行う。第三に、従来の金融保障—経営保障—雇用保障をもたらした諸制度形態の間の制度的補完性と制度の歴史的経路依存性により、コーポレートガバナンスの変化は限定的なものとなり、日本的雇用システムを完全に崩壊させたわけではなく、その範囲を縮小しつつも維持されたことにより、雇用システムと労働市場の分断と格差の拡大が進んだことである。

### 3.2 雇用システムの柔軟化と制度的補完性の崩壊

これまでに1990年代以降における長期経済停滞に伴う企業主義的レギュレーションの衰退と、日本的雇用システムの変容の間の関係について、主に長期安定雇用システムを支えてきた企業間関係（競争形態）、企業—銀行関係（金融形態）、企業—銀行—金融当局の関係（国家形態）の変化、ならびにそれによってもたらした日本企業のコーポレートガバナンスの変容について説明した。とりわけ諸制度形態の間の制度的補完性によって支えられていた「雇用保障—経営保障—金融保障」をめぐる諸アクター間の妥協が徐々に崩壊したことによって、日本的雇用システムの範囲は大きく縮小され、日本の雇用システムのフレキシビリティは大きく拡大したといえる。

図3に示すように、長期安定雇用慣行に与えているコア従業員（＝正規雇用）の割合は、1990年以降の20年間で、大幅に低下した（1991年の80%から2013年の63%へ）。その一方で、非正規雇用者数は、約2倍に拡大し（同897万人から1870万人へ）、雇用全体に占める割合の増加傾向が続いている。そして、非正規雇用の中でも従来型の「周辺」、すなわち直接雇用型の非正規雇用（臨時雇用、パート、アルバイトなど）も増加しているが、それよりも新しい周辺、すなわち間接雇用型の非正規雇用（派遣、請負、契約社員など）増加が顕著であることがわかる。従来の日本の雇用システムでは、非正規雇用は正規雇用を補完するものとして位置づけられていたが、近年の日本の雇用システムでは、拡大する周辺が徐々にコアを代替する傾向がみられる（宇仁2009）。

図3 雇用形態別雇用者数の推移（単位：万人）



出所：総務省統計局：労働力調査—長期時系列データ『雇用形態別雇用者数』に基づいて作成。

さらに、日本の雇用システムにおける柔軟性の拡大に伴う正規雇用の縮小と非正規雇用の増加は、「コアを支える周辺部の拡張」という量的な変化だけではなく、コアと周辺部間の格差の拡大と硬直化をもたらしている点に大きな問題があると考えられる。すなわち、衰退する企業主義的レギュレーションを代替するような新しい調整様式、とりわけ企業単位の制度的調整を超える社会単位の制度的調整（コーディネーション）がまだ現れていない現状では、雇用制度、賃金制度、技能形成制度、および社会保障制度の間に存在する制度的補完性により、長期安定雇用慣行から排除された労働者は、技能形成システムや社会保障システムへのアクセスも困難になり、周辺からコアへの移動が制限されていることが、変化する日本の雇用システムにおける最大の問題である。

日本の雇用システムにおける長期安定雇用慣行は、従業員の能力評価をベースとする年功的賃金体系、企業特殊な能力の形成と多能工化を支える企業内職業訓練（OJT）、そして雇用形態別に分断されている社会保障システムと制度的補完性をもつ。このような日本の雇用システムにおける賃労働関係を支えた企業主義的レギュレーションの下では、政府の積極的労働市場政策を通じた職業訓練プログラムの提供や社会単位で行われる技能形成システムは限定的なものであった。つまり日本企業の強い競争力を支えた労働者の技能形成は、基本的に企業単位で行われてきた。さらに企業ないし企業グループ内での長期安定雇用に基づく所得保障と企業福祉の供与が、国民国家を単位とする社会保障システムの役割を代替し、社会単位での制度的調整に基づく社会福祉システムの構築も遅れている。

すなわち、企業主義的レギュレーションの衰退に伴って従来の日本の雇用システムの範囲が縮小したことにより、非正規雇用が雇用全体に占める割合はますます大きくなっているが、これらの周辺部の労働者を包摂するための技能形成システム、社会保障システムの構築は遅れている。これは、いったん非正規雇用となった労働者が新しい技能を身につけ、再び正規雇用とし

て企業に雇われる機会の減少を意味する。言い換えると、日本の雇用システムにおけるフレキシビリティの拡大が、雇用と所得にかかわるセキュリティ、つまり安全性の著しい低下をもたらしていることを意味する。

### 3.3 雇用システムの柔軟化のミクロ・マクロ的帰結

上記のような「安全性の拡大を欠いた柔軟性の一方的拡大」を特徴とする日本の雇用システムの変化は、柔軟化する労働力市場における再就職の可能性、とりわけ非正規雇用から正規雇用への上方シフトを妨げる。また、社会福祉による失職時の所得保障メカニズムの欠如により、働く人々の所得安全性の低下をもたらす。ここでは、日本の雇用システムにおける柔軟性の拡大がもたらしたミクロ的・マクロ的帰結について、労働力の再生産と労働生産性上昇と需要成長の間の累積的因果連関構造に及ぼす影響を中心に説明を行う。

まず、企業主義的レギュレーションの縮小と長期安定雇用（コア）の範囲の縮小は、社会単位でのコーディネーションが不在の下では、労働力の正常な再生産を阻害する大きな要因となる。すなわち、企業単位で提供されている技能形成と（企業）福祉の対象から排除された非正規雇用（周辺）の増加は、社会単位での職業訓練システムと社会福祉システムによる包摂が必要である。しかし、伝統的に企業主義的レギュレーションに大きく依存してきた日本の雇用システムには、政府の積極的な役割に基づく社会単位のコーディネーションの領域は限定されている。

上記のような労働者の技能形成と所得保障に関する社会単位の調整メカニズムの限界性は、二つの経路を通じて社会経済システムの好循環に悪影響を及ぼす。第一に、雇用の流動性が拡大したことで、労働者個人と企業の両方において、従来の日本的経営の国際競争力の源泉であった企業特殊技能の形成に対する投資インセンティブを低下させる。それは、多能工の養成と活用（柔軟な配置転換に基づく作業チームと労働編成の柔軟性）に基づく内的フレキシビリティの可能性を低下させることから、企業の労働生産性上昇の停滞につながっている<sup>20)</sup>。

長期安定雇用慣行が崩壊し、企業単位での制度的調整に基づく技能形成システムを補う存在として政府の積極的労働市場政策によって提供される職業訓練・技能形成システムの構築が望まれているが、日本には社会単位の制度的調整の伝統も手段も欠けている。その結果、何らかの理由で一度でもコアから周辺に転落すると、新しい技能を身につけて再びコアへ戻る可能性は低く、労働者個人の技能と熟練形成、および企業の労働生産性上昇の可能性は阻害される。

第二に、労働者の所得が直接賃金と間接賃金から構成されていることを考えると、日本はヨーロッパの国々に比べて労働費用の構成における直接賃金の比率が高く、かつ企業福祉の占める割合が高い特徴がある（平野・花田1999, p.208）。しかし、このような企業の枠組み内で、主

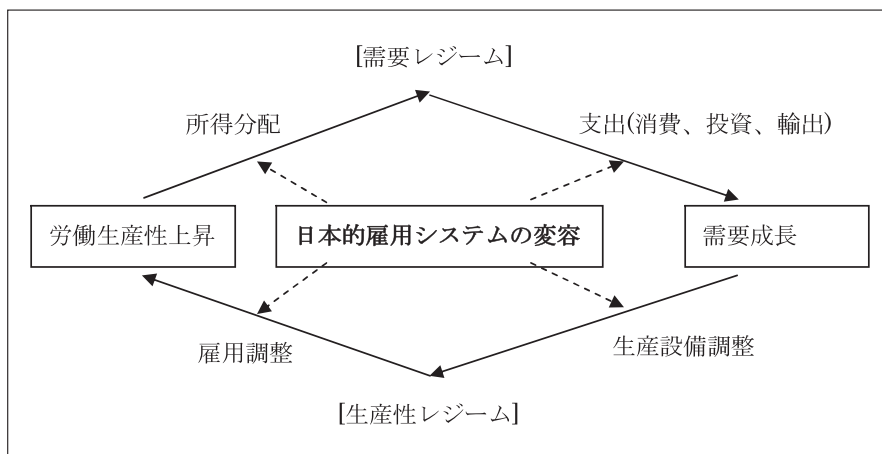
<sup>20)</sup> 深尾（2013）は、日本の企業が非正規労働を増やし、人的資本への投資を停滞させていることにより、生産性上昇が滞り、経済成長が妨げられていることを明らかにしている。すなわち、被雇用者全体に占める割合が増加している非正規労働者が、有期雇用のために熟練が蓄積されず、生産性が向上しないことが、長期的な経済成長を妨げていることから、非正規労働者のキャリアアップの機会を増やす取組の必要性を指摘している。



に企業単位の調整に基づく間接賃金所得に関する制度（とりわけ退職金，企業年金）は，コア従業員だけを対象としているものであり，周辺の非正規雇用の労働者は含まない。すなわち，日本の雇用システムにおけるコアの縮小と周辺の拡大により，ますます多くの労働者が間接賃金所得を得る機会から排除されていることから，日本の雇用システム全体における所得の不安定性が上昇している。

日本の雇用システムの大きな特徴である企業単位の制度的調整に基づく企業福祉の対象となる労働者が，雇用全体に占める割合がますます低下している現状では，その対象から排除された労働者に所得保障を与えるための社会単位の制度的調整に基づく社会福祉システムの拡充が望まれる。しかし，戦後日本経済の長期的な発展過程において，政府による政策的福祉＝社会保障は主として企業福祉を補完するサブシステムとして位置づけられており，雇用システムの柔軟化の拡大により急増する周辺部に属する労働者の所得安全性を保障する役割を果たしていない。

図4 日本の雇用システムの変容と累積的因果連関との結び付きの概略図



出所：巖（2011）に基づいて作成。

そして，上記の日本の雇用システムの変容に対応できていない技能形成システムと社会保障システムの限界性は，図4に示す労働生産性上昇と需要成長の間の累積的因果連関構造<sup>21)</sup>の好循環を妨げる可能性が高い。すなわち制度的調整を伴う累積的因果連関の構造において，雇用

<sup>21)</sup> 累積的因果連関とは，簡単にいえば，複数の要因の間ではたらく相互強化作用を通じて，これらの諸要因の変化が並行的・累積的に進行することを意味する。経済理論分野では，1928年のA・ヤングの論文に始まり，A・ハーシュマン，G・ミュルダール，N・カルドアなどが，累積的因果連関の概念を使って経済成長論を発展させてきた。しかし，国民経済や国際経済において，累積的因果連関はどこに存在し，どのように作用し，どのような効果をもたらすのかが十分に明確にされていなかった。その背景には，第一に累積的因果連関の構図に対する数的に定義された経済モデル化の試みが不十分であったこと，第二に制度的調整と累積的因果連関との結びつきが明確に定式化されていないことがある。累積的因果連関の理論的展開に関するさらに詳しい説明は，宇仁（2009，pp244-270）を参照されたい。

制度の改革は、生産性上昇の成果の労働側への分配を低下させることから、個人消費、投資需要の低下を通じて生産性上昇から需要成長に至る経路＝需要レジームの正常な働きを妨げ、職務編成と作業組織のフレキシビリティの可能性を低下させることから、労働者の熟練と技能低下を通じて需要成長から労働生産性上昇に至る経路＝生産性レジームの正常な働きを阻害する。

これまでに説明した企業主義的レギュレーションの衰退に伴う雇用制度の変化が、図4の累積的因果関連構造に及ぼす影響を、四つの段階に分けて概括すると、「需要レジームの所得分配」の段階においては、雇用全体に占める非正規雇用の増加とそれに伴う賃金の下位平準化傾向が、労働分配率の低下をもたらす<sup>22)</sup>。それは「需要レジームの支出」の段階において、雇用と所得の不安定性の増加と相まって、国内消費需要の停滞と投資需要の縮小もたらし、経済成長の外需（輸出拡大）への依存度を高める。そして、このような輸出需要への依存度が高い輸出主導型成長は、マクロ経済全体の不安定性を高めるだけでなく、国内における労働生産性上昇の成果を海外に漏出させることから、持続可能性が低いものである<sup>23)</sup>。

レギュレーション理論では、労働力再生産は労働者の消費生活と消費ノルム、そして諸個人の社会的編成様式の問題として捉えられる（平野・花田1999, p.207）。とりわけ労働力の再生産を実現する経済的行為は、所得の獲得とその支出として見ることができるが、労働者の所得には、労働の対価たる直接賃金以外に、主に国家の政策的福祉に基づく間接賃金が含まれている。そして、このような国家によって提供される間接賃金所得の存在が、近代社会の中で急増する就労と所得にかかわるさまざまなリスクを緩和し、社会の格差を是正しながら、マクロ経済の側面では安心感に裏付けられた国内消費需要の増加を促す重要な条件となる。すなわち、外的数量的柔軟性の拡大に伴う雇用と所得の安全性の低下は、需要レジームの好循環を妨げる要因となる。

そして、「生産性レジームの生産設備調整」の段階では、非正規雇用の増加が従来の日本企業における技術の伝承や共有智の蓄積を困難にすることから、長期の継続雇用と能力形成を基盤として、市場と技術の変化に対する「組織対応力」としての日本企業の競争力（藤本2004；2012）を低下させる。最後の「生産性レジームの雇用調整」の段階では、従来の日本企業内における部門間、作業工程間、従業員間の密接な意思疎通と多能工の活用に基づく現場力、改善力は、非正規雇用の増加と共に低下する可能性が高い。すなわち、日本企業における機能的柔軟性を支えた多能工の柔軟な配置転換と正規雇用の労働時間（残業時間）の調整に基づく内的数量的柔軟性から、非正規雇用の増減を通じた外的数量的柔軟性の拡大への転換は、生産性レ

<sup>22)</sup> 図3に示されているとおり、2000年における戦後最長と言われた「いざなぎ景気」拡張期において、労働分配率は著しく低下している。

<sup>23)</sup> 一般的に輸出主導型成長においては、労働生産性上昇は、輸出製品の価格低下を通じて海外の消費者に利益をもたらす。そして、輸出産業では賃金コストの削減に基づく競争力の獲得が強く意識されているが、輸出産業における低賃金は生産性上昇の成果が国内労働者に配分されていないことを意味する。さらに、輸出産業の競争力を維持するためには、為替レートを政策的に低く抑える必要があるが、それも貿易相手からの批判によって長く続けることが困難である。輸出主導型成長体制の限界性に関するさらに詳しい論述は、巖(2011)を参照されたい。

ジームの好循環の妨げになる可能性が高い。

近年における日本の雇用システムの変容を見ると、グローバル競争の進展と経済発展に伴う産業構造の変化などに対応すべく行われた労働市場の制度改革が、長期安定雇用慣行に与えているコア従業員に対する周辺部の非正規雇用の拡大をもたらしている。その結果、従来の日本企業が有していた高い内的フレキシビリティを支えてきた雇用制度、賃金制度、技能形成システム、および社会福祉システムの間での制度的補完性が弱体化した。すなわち、企業主義的レギュレーションに基づく日本的雇用システムが柔軟性を拡大すべく行った柔軟な雇用形態と賃金決定メカニズムの導入が、働く人々の雇用と所得の側面における安全性の低下をもたらし、そのミクロ的、マクロ的帰結として労働生産性上昇の停滞、国内消費需要の停滞、さらには、労働生産性の上昇と需要成長の間の累積的因果連関構造の好循環が阻害されていると考えられる。

次節では、1990年代以降において日本と同じく雇用システムの柔軟化が進んでいるヨーロッパにおいては、労働市場における柔軟性と安全性のドレートオフ関係が、どのように解決されているのかについて説明し、その日本への示唆点を整理する。

#### 4 日本の雇用システムを補完するフレキシキュリティ戦略の可能性

実際、1990年代以降のヨーロッパも日本と同じく、労働市場の構造変化に直面し、労働市場と雇用システムの柔軟性を高める必要が生じていた。しかし、ヨーロッパの労働市場における柔軟性の拡大は、政労使の協議と合意、そして協働に基づく積極的な労働市場政策と、既存の寛大な社会保障システムの効率的な運用を通じた安全性の拡大と同時に進められた (Auer, 2005)。その結果、日本の労働市場のような「安全性の拡大を欠いた柔軟性の一方的拡大」は見られない (巖2010)。

##### 4.1 フレキシキュリティの基本的考え方とその実態

フレキシキュリティとは、柔軟性 (フレキシビリティ) と保障・安全性 (セキュリティ) の結合による新しい造語であり、労働市場において一般的に対立しがちな柔軟性と安全性を、同時に拡大する統合的な政策戦略である (Wilthagen and Tros, 2004)。ここで、柔軟性は労働市場の環境および需要の変化に対応して、雇用、労働時間、作業の工程とチーム編成、および賃金、という四つの要素を弾力的に調整することを指し、安全性は職、雇用、所得、およびワーク・ライフバランス、という四つの要素を保障するための諸施策<sup>24)</sup>を指す。

デンマークの「ゴールデントライアングルモデル (Golden Triangle Model)」やオランダの「ポルダーモデル (Polder Model)」などの成功によって世界に知られるようになったフレキシキュリティの実践は、当該国の労働市場構造、経済規模、産業構造、賃労働関係、社会保障システムなどを賦存条件とする政策体系であり、一定の特殊性を有する (Madsen, 2008)。しかし、上記の柔軟性と安全性の各要素はさまざまな組合せが可能であり、ほかの国でも自国の労

働市場状態、諸制度の経路依存性、およびマクロ経済状況などに応じて最適な組み合わせを選択することが可能である<sup>25)</sup>。すなわち、フレキシキュリティは開放性と多様性の特徴をもつ (Wilthagen, 2008)。実際、EU レベルで共通原則<sup>26)</sup>として承認され、推奨されているフレキシキュリティは、各国において異なる柔軟性要素と安全性要素の組み合わせによって実行され、さまざまなフレキシキュリティの形態を生み出している (若森2013)。

重要な点は、フレキシキュリティの導入や実施に成功するためには、ある一つの柔軟性形態と一つの安全性形態の単純な組み合わせだけではなく、その組み合わせと補完関係にある他の柔軟性形態、もしくは安全性形態によるサポートが必要だということである。すなわち、労働市場のフレキシビリティを拡大させる方法には、数量的柔軟性だけではなく、機能的柔軟性や賃金柔軟性を拡大させる方法もある。そして、労働市場における柔軟性の拡大は、労働者の転職機会の増加を意味するが、一方では失業する危険性が上昇することも意味する。そのために、失業に伴う労働者のキャリアの断絶、所得の低下、生活の不安を解消するためには、雇用される能力 (Employability) を向上させるための積極的な労働市場政策と、失業による所得の損失を補償する失業給付システムが必要となる。

とりわけ、労働市場における柔軟性の拡大は、安全性が確保されなければ、雇用と所得、および労働者の生活における不安定性を拡大させ、社会全体における格差や貧困を増幅させる可能性が高いが、その事例が1990年代以降の日本の雇用システムにおける制度改革であると言える。企業主義的レギュレーションの衰退に伴い従来の日本の雇用システムが有していた内的数量的柔軟性、機能的柔軟性、および賃金柔軟性はますます低下しているが、それを補うための社会単位の調整に基づく雇用安全性や所得安全性を向上させるための制度的環境の整備は遅れ、働く人々の雇用と所得の将来に対する不安が拡大し、ワーク・ライフバランスの実態はますます

<sup>24)</sup> もう少し詳しく説明すると、柔軟性の四つの要素には、雇用と解雇を通じた外的数量的柔軟性 (External numerical flexibility)、労働時間の調整に基づいた内的数量的柔軟性 (Internal numerical flexibility)、作業工程や作業チーム編成の調整に基づいた機能的柔軟性 (Functional flexibility)、および賃金コストの調整に基づいた賃金柔軟性 (Wage flexibility) が含まれる。そして、四つの安全性要素には、同じ職場で長期にわたり雇用が保障される同職安全性 (Job security)、労働市場のなかで失業と再就職を繰り返しながらもキャリアの断絶に遭遇することなく就労の機会が保障される雇用安全性 (Employment security)、失業時の失業手当や社会的扶助によって生活のための収入が保障される所得安全性 (Income security)、および仕事と家庭生活の調和が可能なワーク・ライフバランスを促す諸施策による組み合わせ安全性 (Combination security: 退職制度、出産・育児休暇制度、仕事と家事両立のための労働者の自発的な労働時間調整制度などの組み合わせ) から構成されている。そして、柔軟性と安全性形態の組み合わせの間には、相互促進・補完的な関係だけではなく、同職安全性が高くなると外的、内的数量柔軟性は低下するなどのトレードオフ関係も多く存在し、柔軟性と安全性の相互作用は複雑である。

<sup>25)</sup> 日本においてもフレキシキュリティは、労働市場の改革における優れた理念と政策体系として取り上げられてはいるが、その特殊性を強調し過ぎるあまり、日本への導入に関しては多くの人が否定的である。たとえば、濱口 (2009) では、デンマークモデルの背景にあるコーポラティズムの役割を強調しながら、「デンマーク社会全体が一つのグループ企業のようなものであり、さまざまな柔軟性要素と安全性要素の変化は、企業内ないし企業グループ内での調整として考えられる」ことも可能であり、ゴールドントライアングルモデルはほかの国では難しい、と主張している (p.200)。また、若森 (2013) では、フレキシキュリティは労働市場および雇用関係に関する諸制度と一定のタイプの福祉国家との独自の制度的補完性、すなわち競争 (効率) と社会的結束 (福祉) の特殊な結合形態として定義できることから、現段階のフレキシキュリティの射程は、政労使の協調伝統をもち、社会福祉が充実している EU 諸国に限られる、としている (p.164)

<sup>26)</sup> 詳しくは、European Commission (2007) を参照せよ。



す悪化している。

その一方で、これまでに説明してきたように、日本における企業主義的レギュレーションは衰退しているものの完全になくなっていない。雇用システムにおいても、日本的雇用システムに含まれる「コア」は縮小し、「周辺」が拡大しているものの、依然として全体の約三分の二の雇用者は、企業単位での調整に基づく雇用と所得の安全性が保障されている。すなわち、日本の雇用システムにおいて問題となるのは、雇用期間と賃金水準をめぐる正規と非正規雇用の間の格差の拡大であり、コアと周辺の間の技能形成システムと社会福祉システムへのアクセスにおける格差の拡大である。これは、社会単位での制度的調整に基づいて積極的労働市場政策や社会福祉への参加が保障されているヨーロッパ諸国との決定的な違いである。

さらに、日本的雇用システムの内的フレキシビリティを構成する職と賃金の間のトレードオフ関係において、従来の「雇用を保障する代わりに賃金の柔軟性を高める」という関係から、「(正社員の)賃金水準を引き上げる代わりに解雇規制の緩和を通じた雇用柔軟性の拡大を受け入れる」という新しい政労使間の妥協が目指されている(宮本2014, p.214)。しかし、2008年以降における世界金融危機によって失業率が急増したドイツやフランスなどのヨーロッパの国々<sup>27)</sup>では、雇用維持のためのワークシェアリングだけではなく、賃金柔軟性の拡大を目的とする産業レベルの賃金決定方式から個別企業レベルの賃金決定方式への転換が進んでいる(星野2010; Ibsen, Andersen, Due and Madsen, 2011)。Thelen (2009) は、このようなヨーロッパにおける新しい政労使間の妥協の出現を「日本化」と呼んだが、フレキシキュリティの視点からはこれを柔軟性要素と安全性要素の柔軟な組み合わせの一例と見ることもできる。

そして、これらのヨーロッパの国々と日本における柔軟性と安全性の間のトレードオフ関係におけるもう一つの違いは、ヨーロッパの場合は「同一労働・同一賃金」の原則の下、産業間、企業規模間、さらには雇用形態別の間の格差が日本ほどには大きくない、とのことである。その結果、雇用形態の柔軟性と賃金決定の柔軟性が高まったとしても、失職した労働者が被る生涯を通じてのキャリアと所得の損失は日本に比べて格段に小さい。その背景にあるのはやはり伝統的に強い力をもっている労働組合の存在であり、政労使の間の妥協と協調を可能にする社会単位の調整メカニズムの存在である。

#### 4.2 日本の雇用システムを補完するフレキシキュリティの可能性

以上の分析に基づくと、これからの日本の労働市場制度改革における大きな課題は、日本的雇用システムから排除され、その規模をますます拡大している非正規雇用をカバーするためのさまざまな制度的枠組みの構築であると考えられる。とりわけ雇用柔軟性の拡大に伴う雇用と

<sup>27)</sup> ヨーロッパにおいても当初からフレキシキュリティが、経営側の意志を強く反映したものであり、その実態においても非正規雇用の増加と労働条件の低下をもたらしているとの批判が多くあった。特に、2008年以降の世界金融危機以降、ヨーロッパ各国における失業率の急増に際して、フレキシキュリティの有効性を疑問視する声さらには高くなっているのも現実である。フレキシキュリティの批判に関するさらに詳しい論述はTangian (2008) や Auer (2010) を参照されたい。

所得の安全性の低下を補うための積極的労働市場政策と社会保障システムによる包摂が必要となっている。すなわち、従来の日本企業ないし日本の雇用システムが有していた企業単位での調整に基づく内的（機能的、数量的）柔軟性を維持しつつ、増加している非正規雇用に対して社会単位での制度的調整に基づく雇用と所得の安全性を提供するための制度的装置を整備しなければならない。

しかし、現在の日本は企業主義的レギュレーションの衰退とそれに伴う企業のコーポレートガバナンスの変容がもたらした、コアを支えるための周辺部の拡張、さらには安全性の向上を欠いた柔軟性の一方的拡大を食い止めるための方策を見出せずにいる。フレキシキュリティの視点に基づくと、政労使の妥協と協調に基づく社会単位の制度的調整の必要性が高まっているが、そのために必要なのが、労使の権力関係（強い経営側、弱い労働側）に基づく非対等的な労使交渉に対する法による支援（安2013, p.217）であり、国家の積極的な役割に基づく非正規雇用の技能形成と所得安全性を保障するための制度的仕組みである。

しかし、今日のアベノミクスの労働市場制度改革では、解雇ルールの法制化（金銭補償の明確化）を通じて、正規職も含む総雇用者数と総賃金コストの柔軟な調整だけが目指されており、フレキシキュリティのような社会単位の調整に基づく雇用と所得の安全性を向上させるための諸制度改革は見送られている。政府の役割は、依然として旧来の財政支援型政策の枠を超えておらず、企業の新規雇用増加を促進するための補助金は、非正規雇用の増加をもたらしただけであり、企業内における非正規雇用から正規雇用への昇格に対する補助金の需要は低調なままである。そして、正規と非正規雇用の間の賃金格差を含む格差の是正を図る方策もなく、格差は一層拡大する可能性がある（Ujikane, 2013）。

もともと、日本の雇用システムにおいては、労働市場全体の安定性の維持にかかわる政府の役割は限定的であった。すなわち、企業内部での職業訓練と配置転換を通じた長期安定雇用（企業による労働者の雇用と所得の保障）を志向した時期においては、政府による失業者対策、政府主導の社会単位での職業訓練などの必要性は低く抑えられていた。しかし、グローバル競争の激化と経営環境の変化の中で、企業主義的レギュレーションは衰退し、政府主導による政労使の協働と社会的連帯による雇用と所得における安全性の保障が急務となっている。そのためには、企業単位の調整に偏った日本的調整様式から、企業や産業を超えた資本と労働の移動を促進するための、さらには損失や痛みを社会全体で分け合うための社会的合意形成を促すメカニズムの構築が必要となる。とりわけ柔軟化する雇用システムと制度的補完性をもつ新しい技能形成システム、社会保障システムの整備が必要となるが、その方向性を示しているのがフレキシキュリティであるように思われる。

\* 本論文は、平成26年度科学研究費補助金（挑戦的萌芽研究:26590220）、京都大学的『学術振興会アジア研究教育拠点事業—人間の持続的発展に関する経済学的研究』の研究成果の一部である。

【参考文献】

- Auer, P. (2005) “Protected Mobility for Employment and Decent Work: Labor Market Security in a Globalized World,” *Employment Strategy Papers*, ILO.
- (2010) “What’s in a Name? The Rise (and Fall?) of Flexicurity,” *Journal of Industrial Relations*, 52:371-386, June 2010.
- Auer, P. and S. Casez (eds.) (2003) *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*, ILO.
- Bredgaard, T and F. Larsen (2010) “External and Internal Flexicurity” *Discussion Paper of IIRA European Congress 2010 (Copenhagen)*, pp.1-17.
- Commons, J. R. (1934) *Institutional Economics: Its Place in Political Economy*, New York: Macmillan.
- European Commission(2007), *Toward Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security*, COM (2007) 359 Final.
- Ibsen, C. L., Andersen, S. K., Due, J. and Madsen, J. S. (2011) “Bargaining in the Crisis - a Comparison of the 2010 Collective Bargaining round in the Danish and Swedish Manufacturing Sectors,” *Transfer: European Review of Labour and Research*, 17 (3) : 323-329.
- Madsen, P. K. (2008) “Danish Flexicurity Model: the New Model of Labour Market Reform?,” *International Labor Brief (KLI)*, 6 (3):, Match 2008 (in Korean).
- Streeck, W. (1987) “The Uncertainties of Management”, *Work, Employment and Society*, 1(2): 281-308.
- Tangian, A. (2008) “Toward Consistent Principles of Flexicurity”, *WSI- Discussion Paper Series*, No. 159, April 2008.
- Thelen, K. (2009) “Institutional Change in Advanced Political Economics,” *British Journal of Industrial Relations*, 47 (3) :471-498.
- Ujikane, K. (2013) “Abenomics Could Widen Income Gap in Japan,” *Bloomberg BusinessWeek*, Oct 24th, 2013.
- Wilthagen, T. (2008) “Mapping Out Flexicurity Pathways in the European Union”, *Social Science Research Network Working Paper Series*, March 1, 2008.
- Wilthagen, T. and F. Tros (2004) “The Concept of ‘Flexicurity’: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets,” *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10 (2) : 166-186.
- 青木昌彦 (1995) 『システムとしての日本企業』NTT 出版。
- 安 周永 (2013) 『日韓企業主義的雇用政策の分岐』ミネルヴァ書房。
- 宇仁宏幸 (2009) 『制度と調整の経済学』ナカニシヤ出版。
- (2011) 「日本経済はどのように調整されているのか」(宇仁宏幸・山田鋭夫・磯谷明德・植村博恭著『金融危機のレギュレーション理論 日本経済の課題』昭和堂, 第3章, pp.119-183所収)。
- 宇仁宏幸・坂口明義・遠山弘徳・鍋島直樹 (2004) 『入門 社会経済学』ナカニシヤ出版。
- 巖 成男 (2010) 「雇用に関する制度的調整の比較分析 —フレキシキュリティによる社会単位の調整と日本の企業単位の調整—」『経済論叢』, 184 (2) 55-70, 2010年4月。
- (2011) 『中国の経済発展と制度変化』京都大学学術出版会。
- 徳丸宜穂 (2014) 「雇用の仕組み」(中原隆幸編 (2014), ナカニシヤ出版, 第9章, pp.316-343所収)。
- 中原隆幸編 (2014) 『日本経済の常識 — 制度からみる経済の仕組み』ナカニシヤ出版。

- 濱口桂一郎 (2009)『新しい労働社会 — 雇用システムの再構築へ』岩波新書。
- 仁田道夫 (2008)「雇用の量的管理」(仁田道夫・久本憲夫編『日本の雇用システム』ナカニシヤ出版, 第一章, pp.27-71所収)
- 久本憲夫 (2008)「日本の雇用システム」(前掲仁田道夫・久本憲夫編, ナカニシヤ出版, 序章, pp.9-26所収)。
- (2010)『日本の社会政策』ナカニシヤ出版。
- 平野泰朗・花田昌宣 (1999)「労働力再生産における産業的福祉の役割 — 日本における企業主義的レギュレーション仮説の検討に向けて」(山田鋭夫・R. ボワイエ編『戦後日本資本主義』藤原書店, 第五章, pp.207-38所収)。
- 深尾京司 (2013)「経済全体の生産性が伸びず, 成長を妨げる」『週刊エコノミスト』91 (48) : 32-33, 2013年10月。
- 藤本隆宏 (2004)『日本のもの造り哲学』日本経済新報社。
- (2012)『ものづくりからの復活 — 円高・震災に現場は負けない』日本経済新聞社。
- 星野 郁 (2010)「ヨーロッパにおける労働市場改革の展開と課題」(田中素香編著『世界経済・金融危機とヨーロッパ』勁草書房, 第八章, pp.179-204所収)。
- 宮本光晴 (2014)『日本の企業統治と雇用制度のゆくえ — ハイブリッド組織の可能性』ナカニシヤ出版。
- 山田鋭夫 (1999)「日本資本主義と企業主義的レギュレーション」(前掲山田鋭夫・R. ボワイエ編, 藤原書店, 第一章, pp.21-48所収)。
- 若森章孝 (2013)『新自由主義・国家・フレキシキュリティ』晃洋書房。