

# 社会規範からみる日本的雇用

労働政策研究・研修機構 高橋康二

## 1 目的

本研究では、いわゆる日本的雇用に関する一般国民・労働者の規範意識（およびその推移）の分析を通じて、日本的雇用のゆくえを展望する。

戦後の高度経済成長期、大企業において長期雇用、年功序列、企業別組合などを柱とする「日本的」な雇用制度・慣行が形成された。バブル経済崩壊後の変化について言えば、非正規労働者の増加により制度・慣行の対象者は縮小したが、正規労働者の長期雇用は持続しているとされる（労働政策研究・研修機構編 2017）。では、正規労働者の長期雇用は今後どうなるのか。そのゆくえを予測するには、少子高齢化と労働力不足、長時間労働の抑制、正規・非正規労働者の格差解消立法など、政労使が注目する様々な要因を考慮する必要があるが、それに加えて雇用制度・慣行に関する社会規範にも目を配ることが求められる（Jacoby 2005: 37）。

## 2 方法

使用データは、労働政策研究・研修機構が1999年から2015年まで計7回実施している定点観測調査「勤労生活に関する調査」である。調査対象は、各回とも全国から無作為に抽出された20歳以上の男女4000人であり、回収率は、最高が69.5%（2000年）、最低が53.0%（2015年）である。本報告では、同調査の設問の1つである「1つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用について、どうお考えですか」（終身雇用支持）への回答を中心に分析する。終身雇用支持の意識は、年功序列支持、会社・職場との一体感支持の意識と相関しており、雇用システムの研究に照らして、回答に一貫性があると言える。

## 3 結果

直近の調査（2015年）によれば、87.9%の国民が、終身雇用を「良いこと」あるいは「どちらかといえば良いこと」だと思っている。また、終身雇用支持スコアは、7回の調査を通じて性別や年齢にかかわらず上昇しており、特に1999年時点でスコアが低かった若年男性のセグメントにおいて上昇幅が大きい。回帰分析によれば、ほぼ全期間を通じて、正規労働者か非正規労働者かによる意識の違いは小さい。他方で、自営業者は終身雇用に批判的な傾向があり、雇用か非雇用かによる違いは大きいと言える。

## 4 考察

1999年時点の若年男性は、自身のキャリアに関して転職志向・専門職志向が強かったという特徴がある。彼らのなかには、雇用の流動化・柔軟化を推進する施策が相次いで導入されるとともに、完全失業率も最高水準まで上昇した世紀転換期の特異な労働市場において、長期雇用に頼らず専門スキルを活かした転職によりキャリア上昇を図ろうと考えた層が多く含まれていたと考えられる。2000年代に入ってから専門職労働者の転職労働市場はさほど拡大しなかったが、目下、労働力不足が深刻化しており、近い将来、需要に牽引された転職が高い水準まで増加する、あるいは、転職ブームが長期間継続する可能性はある。そうなった時には、労働者のキャリア志向や長期雇用・終身雇用支持の意識が不可逆的に変化し、日本的雇用のあり方も影響を受ける可能性があるだろう。

## 文献

Jacoby, Sanford M. (2005) *The Embedded Corporation: Corporate Governance and Employment Relations in Japan and the United States*, Princeton University Press.

労働政策研究・研修機構編（2017）『日本的雇用システムのゆくえ』労働政策研究・研修機構。