

雇用の変化と社会保障との関係に関する研究報告

(平成11年度厚生科学研究費補助(厚生科学特別研究事業))

2000年3月

雇用・福祉研究会

序文（研究のねらい）

雇用の構造変化が進んでおり、今後もその傾向は続くことが予想される。

雇用面の変化のひとつは、パートタイマー、派遣労働者など非正規労働者のウェイトの高まりである。これらは、女性の職場進出や高齢化に即した面を持ち、また、1999年（平成11年）に行なわれた法改正により、有料職業紹介事業や労働者派遣事業の対象職種等が大幅に拡大されたことから、今後かなりのテンポで増加する可能性がある。

二つには、雇用の流動化がある。上記の非正規型の雇用の増大は流動化を促す要因であるが、さらに、IT革命ともいわれる産業構造の転換の下で、今後中堅労働者の労働移動も高まる可能性がある。

さらに、賃金・処遇制度における成果主義的高まりも雇用面の大きな変化のひとつであろう。

こうした雇用の構造変化に加え、近年、完全失業率が急激な上昇を示した。すなわち、1997年（平成9年）中は3%台前半で推移していたものが1998年（平成10年）に入って上昇を示し始め、同年4月には4%台となり、1年後の1999年4月には4.8%となり、その後上下を繰り返しながら最新のデータ2000年3月には4.9%と高止まりしている。この背後には、企業のリストラによる失業者の増大が大きな要因となっているものと考えられた。

このように総じて雇用の安定が脅かされる中において、改めて社会保障のセーフティネットとしての役割への期待が大きくなるころであるが、一方において、社会保障制度もいろいろな問題を抱えているといわれる。他方、これを補完する企業内の福祉制度も、厳しい経営環境の下で、むしろその抑制が取りざたされている。

まさに、勤労者は一種の閉塞感にさいなまれる状況にあるといえる。

このため、失業率が高い水準で推移するなど今後とも厳しい雇用情勢が続くことが予想される中で、高齢化、女子労働力の増大、パートタイマーや派遣労働者等の非正規労働者のさらなる増加など雇用構造の変化やこれに伴う企業の雇用制度の変化などの実態を把握するとともに、それに応じた社会保障制度の課題と対応の方向について、中長期的視点を踏まえて、理論的・実証的研究を行い、早期に問題点や方向性を提示することが、早急に求められているものと考えた。

そこで、小池（法政大学）を中心に、気鋭の労働経済学者の奥西（法政大学）と社会保障研究者の福田（国立社会保障・人口問題研究所）の3人が共同でプロジェクト（雇用・福祉研究会）を組織し、この問題の研究を進めることとした。そこには、労働経済研究と社会保障研究との学際的交流という意図も併せて持たせた。

また、研究の推進に当たっては、他の専門知識を持つ学者や実務担当者の協力をあおぐとともに、必要な経費については厚生省の厚生科学研究費の補助を受けることができた。ここに、謝して記す次第である。

経過

プロジェクトでは、1999年（平成11年）12月から2000年（同12年）3月にかけて合計6回の研究会を開催するとともに、既存の文献研究や統計結果の整理、有識者や企業の実務担当者等を対象としたヒヤリング、主要企業を対象としたアンケート調査などを実施し、精力的な検討を行った。

ヒヤリングでは、女性労働の専門的な研究者である脇坂明氏（学習院大学経済学部教授）のほか、正規労働者の雇用管理や高齢者の雇用について制度改革に取り組んでいる大手電気機器メーカー、労働者派遣事業者の団体、パート雇用や女性労働者の活用に経験の深い化粧品メーカーの人事担当者等から、それぞれの実情と考えを聴き、意見交換を行った。

また、上場企業を対象にアンケート調査を実施し、研究の基礎資料としたが、調査の概要については、いくつかの結果表とともに巻末に掲載している。

報告書の構成

こうした経過を経て、この報告書を取りまとめた。

第1章はいわば総論的な性格の章であり、「非正規化」や「流動化」などの雇用の変化に関し、そもそもの技能の性質という要因をも注視しながら理論的な考察を加えつつ、将来の傾向を推論し、また、その企業年金を中心とした福祉への影響を論じたもので、小池が執筆を担当した。

第2章は、政府統計など既存の統計調査に基づき、近年における雇用変化の動向を整理、分析したものであり、また、第3章は、今回実施したアンケート調査結果に基づき、雇用変化や企業内福祉の動向とその要因についてやや突っ込んだ分析と考察をこころみたもので、いずれも奥西が執筆を担当した。

第4章は、社会保障制度の一方の旗頭である医療保険を取り上げ、雇用の変化に対応した在り方について、ドイツの制度をも踏まえつつ考察したもので、福田が執筆を担当した。

第5章は、今回実施したアンケート調査において、社会保障制度に関する企業の総論的な考えを調査したので、その結果を紹介するとともに若干の考察をしたものであり、奥西が担当した。

これらの諸章については、時間的な制約等もあって、細部にわたって全員で検討を加えたものでは必ずしもなく、したがって全員の一致した見解というよりは個々の担当者の独立した論文という性格が強いものである。

また、報告書には、付論としていくつかの資料的性格のものを併載している。その1は、先に触れたヒヤリングのうち、脇坂明氏から出されたパートタイマーの分類とその含意について、氏に特に依頼して、論文にまとめていただいたものである。その2は、雇用の変化と社会保障の在り方に関して考えられる論点について、今回取り上げるまでに至らなかったものを含めて、取りまとめたものである。これは、研究会における議論のための素材提供を目的として、有識者に作成を依頼し、匿名を条件に提供を受けたもので、今回の研究会では十分活用することができなかったが、一つの参考資料として掲載することとしたものである。も

とより、作成者の個人的な意見である。そして、付論の3は、アンケート調査の実施の概要を紹介したものである。

この報告書が、我々の所期の目的を十二分に達成できたものということとはできないが、雇用の変化や社会保障制度の在り方についてのいくつかのファクトファインディングを通じて、なにがしかの問題提起と論点提示程度はできたのではないかと考えている。その意味で、この報告書を手にした関係者の方々が、この問題への更なる考究と取組への熱意を少しでもかき立てることが出来れば幸である。とりわけ、労働経済研究と社会保障研究の連携は、今後ますます重要性を増すものと考えられ、両研究に関係する研究者に期待するところが大きい。

共同研究者一覧

主任	小池 和男	(法政大学経営学部教授)
	奥西 好夫	(法政大学経営学部教授)
	福田 素生	(国立社会保障・人口問題研究所 社会保障基礎理論研究部第一室長)

なお、福田は、2000年4月から、岩手県立大学国際社会人センター教授

目 次

序文（研究のねらい）

第1章 定着、流動と福祉	1
第2章 既存統計調査にみる近年の雇用変化の実態	17
第3章 アンケート調査にみる雇用変化と企業内福祉の動向	45
第4章 雇用と医療保険制度 －コーポラティズムと保険者機能の調和－	74
第5章 アンケート調査にみる企業の社会保障制度に対する 意識の動向	105

付論

1 パートタイム労働者の分類について	119
2 雇用の動向と社会保障制度に関する論点整理	137
3 アンケート調査の実施について	154

第1章 定着、流動と福祉

1. 問題

多様な雇用

雇用システムや労働市場の変化が福祉の方式にどのような影響をあたえ、問題をなげかけているか、それをさぐるのがこのプロジェクトの希みである。ここで福祉とは、病、老など、だれにもものがれられない問題にたいする個人の生活保障である。方式とは、その保障を個人、政府、企業の3者がいかに役割分担するかである。その役割分担が雇用や労働市場の変化によってどのように変わらざるをえないか、その考察が希みである。

もとよりこのような大問題をこの小冊子が検討できるわけではない。この問題設定の底には、ごくふつうの問題意識がある。それは雇用の流動化である。これまでの福祉方式はいわゆる「終身雇用」を前提としていた。それはあまりにも硬直的で、はげしい国際競争に耐え得ない。いまや音をたててくずれつつある。そうであれば福祉の方式もかわらざるをえないであろう、という想定である。雇用が流動化すれば、いや流動化しないと競争力がおちるとすれば、退職一時金制度やいまの企業年金制度はその流動化の障害になる。それをなんとか直さねばならない、と考える。

だが、すこしでも日本の働く職場をこころして視さえすれば、そうした問題設定に対し疑問をもたざるをえない。日本の硬直性の典型と思われている大企業は、他国にまさる多様な雇用形態を駆使してきた。たとえば、同じ業種の大企業を日米でくらべてみる。トヨタとフォードでも GM でもよい。あるいは松下と同業の米大企業でもよい。日本のほうがはるかに従業員数はすくない。トヨタとフォードならば、おそらくトヨタはフォードの半分以下にすぎまい。しかも生産台数ははるかにトヨタが多い。いかにトヨタの生産性が高くても数倍ということはない。そのすくなからずはフォードが自動車以外の分野に相当のりだしているからである。いやそれだけではない。自動車にかぎっても、トヨタは社外の関連企業をよく利用している。他方、フォードは多くの部品を内製しフォードが直接雇用している。つまり雇用の多様性は、むしろ日本の大企業のほうが大きい（この点については付録参照）。それゆえに日本企業を分析した日本の代表的な経済学者は、日本企業の特徴を「本体がスリム」と強調した（小宮、今井、1989）。

多い社外工

それは決して最近の傾向ではない。むしろ長期にわたる伝統的な特徴といえよう。長い間日本の製造業の中核であった造船業で、生産職場の半分以上を占めたのは、その企業が直接雇用するひとではなかった。他の中小企業が雇用するひとが、今風にいえば大企業の構内に派遣されていた。構内外注である。たとえば、おそらく不熟練労働の担い手と思われるかもしれない。一部にそうしたひといたが、大半は決してそうではない。造船工場の中核職種を網羅していた。鋳うち工、溶接工、塗装工などであっ

た。こうした造船工場はいまや機械製造が中心となり、社外工は姿を消したようだ。

だが、いまでも日本を代表する鉄鋼の大事業所では、構内で毎日働く人のざっと半数は鉄鋼大企業の社員ではない。つまり直接雇用するひとではない。同じく構内外注である。また、かの霞ヶ関ビルを建てたひとたちも、そのほとんどは大手建築会社の社員ではない。いわゆる社外工である。これまた構内外注である。もちろん構内外注にかぎらず、自動車産業のように構外外注も多い。

日本は長期雇用中心でこれからは雇用の方式が多様化せねば、とよくいわれる。だが、あきらかにそれは大きな誤解である。今後雇用システムが変化するとは、この多様なものがさらに多様になることをいうのか、それともいまの多様性をみのがしているにすぎないのであろうか。

この章の目的

実際、現状を虚心にみていけば、雇用は次のさまざまなグループからなることがわかる。

- a. いわゆる正規労働者グループ
- b. いわゆる非正規労働者グループ
 - b 1. 基幹パートあるいは長期パート：中位の技能をもち、やや中期の雇用関係にある。
 - b 2. 派遣労働者：一時的な変動をこなす。
 - b 3. 短期の労働者：その他のパート、アルバイト、フリーター、なかで契約社員などは専門的・一時的な仕事をこなす。
 - b 4. いまはやりのことばでいえば、アウトソーシング、つまり外注であって、上に見たように構内外注と構外外注がある。後者はいわゆる関連企業労働者にあたる。

b 4 の大多数はおそらくは統計上は中小企業の正規労働者としてあらわれよう。それゆえ、この最後のグループを析出するのはむづかしいが、いつもこのグループを念頭におかないと、事態にせまれない。

こうした区分を前提にすれば、いわゆる流動化とは、次のいずれか、あるいはその双方としてあらわれよう。

- 1) a. 正規グループ自体の崩壊、つまりその定着化の崩壊、あるいはこのグループのいちじるしい減少、
- 2) b グループの激増。

このプロジェクトの目的のひとつは、こうした傾向がはたして実際にみとめられるかどうかをさぐるにある。それを次の方法でせまる。ひとつは既存の統計資料の分析である。日本のとりわけ政府統計はきわめて良質で、それをていねいに分析すれば、相当のことがわかる。それを第2章がおこなった。そこで析出された傾向が将来も続くかどうかは、その理由の解明にある。上場企業にアンケート調査をおこない、いくつかの理由を吟味した。第3章である。さらに、第4章でやや歴史的に医療保険を吟味し、将来の展望に資した。

この章の目的は、この2, 3章の分析をふまえ、主に雇用の流動化の傾向がみとめられるかどうかを補足的に検討する。2, 3章の分析の高い信頼性を、その用いる統計資料の性質から説明し、さらにそこでかならずしも用いられなかった他のデータも

勘案する。そのうえで、その傾向の根拠を推論する。2, 3章の指摘する要因につけくわえ、技能の性質という要因も注視し、将来の傾向を推論する。またここで見だされた傾向の、福祉への影響も付言する。

2. 雇用は流動化したか

非正規グループの増大

第2, 3章の分析は、ふつう当然のようにいわれる雇用の流動化傾向があまり認められないことを示す。なるほど非正規グループはめざましく増大した。だが、アンケート調査によって配置される仕事をみていくと、基幹的な仕事には依然正規グループをあてる企業の方針はかわらず、非正規グループの増大にはおそらく一定の制約があるのではないかと推論する。またアウトソーシングとの競合も高まるのではないかと推論する。さらに、正規グループが流動化しつつあるかどうかとも検討する。流動化を直裁に示すのは移動率だが、もっとも広くカバーする就業構造基本調査をとっても、若年層ではやや高まったが、年齢計でみると1970年代はじめの移動率をこえてはいない、というのである。

この結論は、いま当然のごとくいわれる流動化を否定し一見奇矯に思われようが、もっとも良質な統計資料を適切に分析しており、その信頼性は高い。さらに、このふたつの章でかならずしもとりあげられてない付随的な証拠をも勘案すれば、その信頼性は一段と高くなる。以下説明しよう。

まず非正規グループの増大傾向につき付言する。第2章の用いる統計資料はまことに適切なものである。いったい非正規グループの統計的な把握は容易ではない。事業所の従業員名簿に記載されているとはかぎらない。それに呼び名もさまざまであろう。それを正規グループから区分するには、さまざまな統計上の指標がある。a. 雇用契約期間の定めの有無（またその期間の長さ）、b. 労働時間の長短（その他の労働条件）、c. 企業での呼び名などがあろう。わたくしの経験では呼び名がもっともよい。一見逆にみえるかもしれない。企業により呼び名はさまざまでありすぎる、と思われよう。しかし、あまりに呼び名が他企業とかけはなれては、募集のときから情報不足になやまされ労働需給のくい違いが大きすぎよう。

基幹パートも増加

呼び名を用い非正規グループを集計した基本的な統計は、周知のように「就業構造基本調査」である。ただし残念なことに、派遣労働者までおりた区分が利用できるのはここ10年ほどにすぎない。そこでより長期の傾向をみるには、労働時間の長短や雇用契約期間の定めの有無を用いた「労働力調査」をみることになる。その結果、これまた第2章で指摘されているように、35時間未満のパート労働者が1960年代以降一貫して増加していることがわかる。

問題は、その中でどれほどがいわゆる「基幹パート」あるいは「長期パート」労働者か、であろう。第2章はこの労働者グループの増加を次のように推論する。労働力調査はふたつの区分を用いる。労働時間の長短と、雇用契約の長短である。前者からパート労働者の増大を読む。他方、後者から「臨時」労働者、つまり1年以内1月以上の雇用期間で雇われたグループの動向がわかる。この両者の差を常雇のパートすな

わち基幹パートの増加と推測する。それはかなりありそうな推測と思われる。そうだとすると、基幹パートも相当に増加した。パート労働者の増加のなかで、定着的なパートも相当に増加している。この点は次に移動率をみるとき注目されよう。以上、いかにこの第2章の分析が的確か、その一端を説明した。

このように定着的なパートの増加を無視はできないにしても、非正規グループの増加はめざましい。問題はそれが今後どれほど続くかにある。それには増大の理由を分析しなければならない。だが、そこにたちいるまえに、流動化のもうひとつの指標、移動率をもみておこう。

移動率

第2章は移動率につき、もっとも良質で基本的なふたつの統計を分析している。いうまでもなく、かの「就業構造基本調査」と「雇用動向調査」である。主に年齢計性別の移動率をみている。5歳きざみの年齢別にもみているが、それは1979年と97年の2時点比較である。

このふたつの資料の示すところはややくい違う。とくに年齢階層別の移動率をとれば、差異は明瞭である。第2章も指摘するように、就業構造基本調査がとくに若年層につき通念の流動化を支持する。近時、若年層の移動率(ここでは離職率であらわす)が増大傾向にある。これに対し、雇用動向調査は同じく年齢別にみても(年齢区分は就業構造基本調査よりこまかく見ることができののだが)、むしろ他の先進国に共通の傾向を示す。すなわち労働力不足期には移動が多く、労働力過剰期には移動はすくない、という傾向である。移動は自己都合がどの国も当然多く、次の職場がみつかりやすい好況期に多くなるのは、洋の東西をとわずごく自然のことであろう。若年層でも移動率が高いのはもっとも労働不足であった1970年代はじめであって、1990年代ではない。

このふたつの資料のくい違いの理由は、いうまでもなく、そのカバーする労働者層の範囲の差にある。雇用動向調査はa正規グループにかぎらず、ほぼb1基幹パートグループをも含む、とみてよさそうだ。調査時点の前2ヶ月、各月18日以上働いた人、というのが規定である。他方、就業構造基本調査はアルバイトもフリーターもはいる。したがって、この違いの主要な根拠は非正規がとくに若年層で多いことによるのであり、さきの非正規の分析とほぼあう。そして、正規グループが、世上いわれるのとは別に、とくに移動率が高まっていけないことが明らかである。

ふたつの傾向

a正規グループとb1基幹パートグループの移動率が高まっていけない点は、第2章で言及されていない勤続年数の分析からもうらづけられる。もちろん年齢別にみた勤続年数であり、それによって高年齢化の影響をさけることができる。日本には「賃金構造基本統計調査」というすばらしい勤続年数統計があり、1954年以降ほぼ毎年利用できる。そのカバーする労働者層は、ほぼaとb1にあたろうか。パート労働者を別掲しており、とくに規定はないけれど、そこでのパート労働者がほぼ基幹パートにあたる、と思われる。

ここでその結果は掲げないが、まさにさきの移動率からの知見をうらづける。しかも中高年層ほど、小規模ほど、女性も、パートも、同じ年齢層をとってもその勤続年

数はむしろ増加した。すくなくとも減少していない。そして移動率にくらべこの勤続年数のほうが、定着層と流動層を把握しやすかろう。移動率では同じ労働者が何回も移動したりする。それでは一見した高い移動率が定着層を覆い隠すかもしれない。

こうしてみると、次のふたつの傾向が析出される。非正規グループの増大と、正規グループの定着である。いわば2極化ともいえる。問題は将来この傾向が続くのかどうかにある。もし非正規が増大していけば、もちろん正規の存在はおびやかされる。その将来の推論は、まずは、いまの傾向の根拠をさぐることにある。

この点につき第3章はアンケート調査結果から、これら労働者グループの仕事に補完的な分業関係があり、容易には代替しそうにない、とみている。すなわち「企業の長期戦略に即した基幹業務は正規社員に、一時的変動的業務は派遣社員などに、恒常的業務であっても定型的補助業務はパートタイマーなどに、専門的業務は契約・登録社員にといったつかいわけ」をみだし、たんに賃金コストの面で相互に容易に代替可能な労働力ではない、と指摘している。

この第1章はなお残る点への推論をおこなう。残る問題点とは、ここでいう基幹業務が今後減少していくかどうかである。もしそうなら、やはり将来の流動化、短期化の部分は増大していくのであろう。この点を技能という主要な変数に注目して推論してみたい。

3. 問題と変化をこなす技能

一見単純な組立職場だが

基幹的な仕事とはどのようなものか。それがなぜに長期雇用を要請するのか。もし長期の雇用がくずれたら、なにがおこるのであろうか。こうした点を考えたい。ただし、この点につき数量的な資料はほとんど利用できない。もちろん、事柄を充分踏まえてあらたにアンケート調査を設計できれば、そして回答率が極度に高ければ別であるが、技能の現れ方は職業や職場によって異なりアンケート調査では聞きにくい。ここでは職場で仕事をよく知るベテランの話をじっくりと聞いた結果を利用しよう。生産職場から1、2例（くわしくは中部産政研、2000）大卒ホワイトカラー職場から1例をあげよう（日本労働研究機構、1997、1998）。

一見もっとも技能を要しないかにみえる自動車産業組立職場を例にとる。ひとめぐり60秒というはやいサイクルで、まずは単純な作業をくりかえす。なんの技能もない、と思われよう。ところが、同じ職場をベテランふたりに各2回計6時間ほどじっくりと話を聞くと、そこでも技能の効果はおどろくほど大きい。その技能とは職場に案外におこる変化と異常の対処である。異常とはトラブルであり、品質異常、設備異常としてあらわれる。もっとも簡単な品質異常は組立では誤品、欠品である。違った部品をつける、つけるべき部品を組み付けないことである。

そんな簡単な品質不具合がどうしておきるか、と疑問に思われるかもしれない。だが、自動車の製造過程をみれば、決してそれが不自然なことではない。あるトヨタの工場のある組立ラインをとる。それはたとえばカローラだけを組立てる。にもかかわらず、その一本のラインにながれる品種はおどろくほど多様である。同じカローラでも、まずエンジンは70種をこえる。トヨタは世界中に輸出している。かりに同じアメリカという輸出地域をとっても、カリフォルニアでは排気ガス規制がとくにきびし

い。カリフォルニア向けの輸出車の組立では、組み付けるべきエンジンが違う。さらにトランスミッションがある。3速4速5速、それに自動、マニュアルの別がある。もちろん組み付けるべき部品はなお多い。はては車体の色までいれたら全体で何種類になるであろう。多様というにはあまりにも多すぎる種類を、一本の組立ラインでこなしている。そうでなければ世界の競争に勝てない。しかも、こうした品種の違いは時間ごとに区分しているのではない。3速のトランスミッションは今日の9時から10時まで、次の2時間は4速、という風に時間ごとに区分されていない。時間ごとに区分すると、需要の変動への対処がおくれ、在庫がふえすぎる。したがって組立ラインのオペレーターはさまざまな品種の違いをこなさねばならない。誤品、欠品がでるのはやむをえない。

誤品、欠品をみのがすと、なにがおこるであろうか。おそらくは大きな効率低下である。みのがされた誤品、欠品は、組立ラインの最終部分の検査担当者が見つかるほかない。それにしても最終の検査で見つけるのは容易ではない。なぜなら、はじめの誤品、欠品の上に他の部品が多く組み付けられ、容易に見いだせない。結局、エンジンをまわしてみる。かからない。どうしてか。そこで接続をたどる。あとで組みつけられた部品がその追究の障害になる。かりにある個所の誤品、欠品であることがわかっていても、それを直すにはあとで組みつけられた部品をとりはずさなければならない。これに対し、もし誤品、欠品をすぐあとの職務、あるいはせいぜい同じ職場内でみつけるノウハウがあれば、その直しもはるかに手がかからない。すぐあとの職務で見つけても直す時間がない場合が多い。そのときは赤い紙をはっておく。そうすると次の職場との間にちょっとした間がある。そのときに直せる。

職場のなかではば広い経験

とはいえ、その検出は簡単ではない。わずか60秒というはやいひとめぐりの作業の間に誤品、欠品を検出するには、一目でどこかおかしい、とわかる必要がある。それには正常な状況を知悉していないとむづかしい。正常な状態を知悉するには、その職務を以前相当な期間、たとえば1週間や1月でなく、半年ほども経験する。その経験があると、一目でこれはどこかおかしい、と感得できる。さらに同様な論理で、あと工程の職務を経験することも重要だ。あとの職務を経験していると、まえの職務でどのような不良がおきるか、いやというほど知らされる。そうした経験をもってまえの職務にまわると、その不良に気をつけ作業できる。不良があまりでなくなる。これがベテランの説明であった。

そうして職場内のはばひろい経験が肝要となる。一般に自動車のひとつの組立職場はふつう15ほどの持ち場からなる。したがって15ほどの職務を経験することとなる。かりに半年や1年ごとでも10—15年はかかる。長期の経験を要する。

さらに不良の原因分析がある。上の例はあまりにやさしすぎ、原因分析の必要もないが、多くの場合原因分析が肝要となる。たとえば溶接の不良が見いだされる。その原因がわからないと、どこをどのように調整し直したらよいか見当がつかない。調整できなければ不良が続発する。そこで溶接時間が長すぎたからか、加圧時間か、温度などを考察して原因を推理する。それにはいろいろな溶接の諸元をよく知っていないとむづかしい。そのノウハウである。その技能の修得には、溶接、生産のしくみ、そしてさまざまな問題に直面した経験がものをいう。すなわち時間がかかる。

生産方法の変化をこなす

しかも職場をみれば、さらに面倒な技能がある。変化のなかでももっとも高度な変化は車種、つまりモデルの変化である。モデルチェンジに応じ、しばしばあたらしく生産ラインを組替える。それは2ないし4年ごとにおこなわれる。それには機械の更新のよい機会であり、あたらしい機械の選択、その配置、さらにそれにともないどのように各職務に作業をわけるか、各職務の作業手順の設計と続く。これらの仕事を技術者と2、3の職場からひとりずつ派遣されたベテランブルーカラーが半年から1年かけて考究し、きめる。機械の選択はやはり技術者の発言が大きいようだが、他は相当にブルーカラーが発言する。たとえば機械一台ごとの間隔は短いほどよい。歩く距離が短くなる。しかし短すぎでは安全上問題がある。どの程度であれば安全で、歩く距離がもっとも短いかなどは、毎日作業をしてきたブルーカラーの経験がものをいう。ましてや各職務の設計はなおのことである。こうした面倒なことがこなせるには、関連する2、3の職場の経験が必要だ、という。それにはやはり長期の雇用を要する。なお誤解ないようにいえば、たんなる長期ではなんの意味もない。その長期の経験の中味が肝要なのだ。

そして、この変化がこなせれば、海外の工場で指導員がつとまる。海外の指導員はそう大勢送りだすわけにはいかない。それで自分の職場だけでなくその前後の職場のことも知っていなければ、つとまらない。それに、いま日本経済は海外の活動に依存するところが大きい。海外工場の効率性が大切である。海外の指導員はまことに肝要な仕事なのだ。

上にあげた技能のうち、海外支援者はせいぜい1割程度とすくなくてすむ。だが前者、職場内のはばひろい経験を必要とするひとまでふくめると、大自動車メーカーの多くの職場をていねいに聞きとりした調査によれば、ざっと5、6割ないしそれ以上となる。さらにその人材の形成は一朝一夕にはできず時間がかかる。それをふくめると、結局4分の3程度のひとが長期の雇用システムを必要とする、とみる。もしこの比率をわると、不良が増加し、その処理にはなほだしい時間を要し、効率は大きくさがる、と推測する。

金型職場

以上は一見単純に見える自動車組立作業での結果である。金型の仕上組立などであれば、高度な技能の必要性というまでもないであろう。その金型の仕上組立職場は、情報技術の影響の例示であり、ここでふれておく。金型の仕上組立というまでもなく伝統的にはきわめて高度な手工的熟練を要した。こまかいやすりがけの匠の技である。複雑な局面の機械加工がかつてはむづかしく、まさに手によるやすりがけを要した。周知のようにCAMつまりコンピューターのプログラムを用い放電加工機によって、手工的熟練の部分が大はばに減少した。だが他方、高度で知的な技能を要するようになった。それは仕上組立工の、設計への発言である。

もちろん金型の設計もいまはCADつまりコンピューターを用いておこなう。それは構造を構想する構想設計と、そこにこまかく数値をあたえる数量設計の2段階にわかれる。その構想設計の段階で、設計者は仕上組立のブルーカラー労働者の意見を聞く。このような設計では製作しにくい。コストがかかる。あるいは成型にもっていき

実際に射出成型機にかけたとき、バリ（縁にでるぎざぎざのこと）など品質不具合がでやすい、などと意見をいう。大学院卒の設計者がその意見に耳をかたむけ対応するのは、それまでの実績によるであろう。

その実績は、多様な金型を実際に製作し、その金型をもって成型でさまざまな問題に直面した経験にもとづく。もちろん金型の構造の勉強をする。これが情報化コンピューターがすすんだときにかえって鮮明になる技能なのだ。こうした技能が欠けては、効率は大きくさがり、競争力は下落する。

予算管理の技能

ホワイトカラー職場の例もあげておく。ある大メーカー事業部の予算管理担当者の例である。事務系から経理をとり、その大卒10年前後経験者として予算担当をとるのは、決して例外的ではあるまい。その仕事は6ヵ月ごとの予算の編成と、そのあとの予算の管理からなる。予算の編成それ自体ももとより容易ならぬ作業である。各事業所からの設備投資の要求を勘案し調整する。だが、とりわけ予算の管理がむづかしい、と経理経験20年のベテランは語る。むづかしいのは、毎月の実績がどうしても予算とずれる、その乖離の原因を追求し分析することにある。原因がわかれば、解決のめどがたち、次期予算をより効率的に編成できよう。原因の分析力がおとれば、次期の予算の編成にいかせず、前期踏襲となる。この差のつみかさねが大きい。

この原因分析力の内実はどうのようなものか。毎月の実績と予算との乖離をひきおこす原因はじつに多様であろう。まず製造関係のトラブルがある。製造過程のどこのどのようなトラブルか、偶発的なものか、それとも今後ひんぱんにおこりそうか。どのような手をうてるか。新設備を投資すれば対処できるか。考えるべき問題はつきない。トラブルはハードな設備にかぎらない。装置を動かすのは人である。組織のたとえばミスコミュニケーションは、充分乖離の原因となる。組織のどの部分がどのような理由でコミュニケーションをさまたげたのか、その解決にはどのような手があるのか、これまた尽きせぬ問題がある。

社内の要因だけではない。社外の多くの要素も乖離を生む。たとえば市場の変動がある。製品への需要は種類と量の両面でたえず変動する。その変動をマーケティングのプロといえども精確に予測できるとはかぎらない。投資財であれば、ましてや変動がいちじるしい。この例は半導体事業本部であるが、投資財であり顧客がわの企業の投資計画に応じ変動する。その変動が予想をはるかにこえたら、さまざまな手を打たねばならず、その分コストは高まる。人の配置の変更など大急ぎで手をうたねばならない。製品の種類への変動に対してはいうまでもない。なお多くの要因があるが省く。

その技能の形成

こうした技能を形成するには、長期の雇用を有利とする。実際にこの例では、まず工場の原価管理からキャリアをはじめる。その事業本部に属する工場である。そこで標準原価の設定と、毎月算出される実績との乖離を分析する。より面倒なのは后者で、その乖離の原因をさぐりその解決の見通しを考え、次期の標準原価の設定に役だてる。その乖離の原因はまことに多様だ。製造過程のトラブルはもちろんその原因となる。はじめはひとつの製造課をうけもち、どの製造ラインのどの部分が問題なのか、それをさぐり確かめるために工場を走りまわり関係者の話を聞く。組織の問題もさぐる。

市場の変動も考慮に入れる。物流の問題かもしれない。こうしてみると、まさに予算管理の仕事と大きく重なることがわかるであろう。

たりないのは経験の範囲である。製品、組織、市場の経験範囲がたりない。そこで次の年に別の製造課へ移り、その次の年にはふたつの製造課、さらに翌年にはとなりの工場へと経験を広げていく。そして数年後に事業本部に移り、そのなかでまず製造勘定、ついで売上勘定、最後に収益を担当する。またとなりの事業部に移ったり、ついには事業本部全体の経理を担当する。もちろん経理や原価管理の基礎知識は欠かせないが、それだけではまさに入り口にすぎない。そしてこのようにみていくと、まことに合理的なキャリアの形成であることが了解できよう。

業種特殊性

上の技能は流動化によってどれほどそこなわれるであろうか。よくみられる議論は、日本の大企業の技能はまことに企業特殊的で、それが移動をさまたげ、流動という効率化の道をふさぐ、という。

だが、上にみた技能の性質はなにひとつ日本独特ではない。ホワイトカラーの例をとろうか。予算管理のない企業はあるはずがないだろう。予算と毎月の実績に乖離のない企業もまずあるまい。その原因分析が重要でない企業があるはずがなかろう。そうだとしたら、その技能のいったいどの部分がとくに日本に特異な企業特殊性とみることができようか。

おそらくどの国にも企業特殊的な技能の要素はあるだろう。だが、はるかに多くが業種特殊性であろうし、その基盤に職業特殊性があろう。それを上の例を用い推論する。乖離の分析で、どの技能の要素が多く必要とされようか。まず製造過程の分析をとりあげる。同業種であれば、機械設備、製品のほとんどは共通しよう。機械を自製すればともかく、外から購入するならまず機械の単体は、似た製品をつくる企業間ならあまりかわるまい。ただし、その単体の機械のつなぎ目には、あるいは企業特殊性があるかもしれない。そして、ときにそのつなぎ目のトラブルもあろう。そうであれば企業特殊性は否定できまい。

だが、多くは業種特殊性といわねばなるまい。溶接ロボットや塗装ロボットそのものは、トヨタであれ日産であれロボットメーカーから購入する。機械そのものに企業特殊性はとぼしく、したがって業種特殊性が高い、といわねばなるまい。それゆえ、同じ企業内でも製品や製造過程がまったく異なる別の事業本部に移れば、その技能のすくなくらずが使えない。なんらかの追加訓練を要する。

機械ほどではないにしても組織もやはり同様で、競合製品をつくっている企業間では、わたくしの経験では、名称はともかくその実質はおどろくほど似ている。もちろん組織を構成する人は個性があり企業によって一様ではない。だが、どこに要の人物をおくかなどは、そうはかわらないようだ。

市場の要素を考えよう。競合企業間ではもちろん市場は競合する。顧客はかなり重なる。それゆえに同業というのである。それならば市場の分析力は同業間でよく通用しよう。しかしメーカーによってそれぞれの顧客の重要度が異なり、あるいは一部顧客の違いがあろう。そのかぎりでは企業特殊性は否定されまい。

経理や予算管理、原価管理の知識、ノウハウ自体はどの業種にも通用しよう。その意味では職業特殊性というべきであろう。しかし、技能のその部分がものをいうのは、

いわば入り口のレベルであって、それだけで原価管理や予算管理ができるものではない。

以上3種の技能の比重は、残念ながらいまはまだ数値ではあらわせない。ただ理解のためのほんの目印としてあえて数字をあげれば、おそらく経理、原価管理、予算管理の基礎知識はどうみても半分以下、残りの大半は業種特殊性であり、ほんの1割程度が企業特殊性であろうか。そのゆえに、同じ企業内でも異なった製品をあつかう事業本部間の移動は、一見もっともありそうな経理分野ですらすくないのである。それは多く部長クラス、課長クラスなど管理職のときにみられる。

そうであれば、この技能の性質が流動化をつよく妨げている、とは言いにくい。同業間ならすこしの追加訓練で移動できる。ここで追加訓練とは、移動後の多少の時間の余裕である。たとえば6ヶ月ほどの期間をおけば充分おいついていけるであろう。

いわゆるリストラにあったとき、なぜに他社への移動が容易でないのか、それはやはり企業特殊技能のせいではないか、という疑問がよくだされる。その疑問には、むしろ雇用機会の問題だ、と答えよう。リストラせざるをえないような不況期、同業の会社はどこもリストラするとはかぎらないが、人をスカウトしたいほど景気のよいところはまずあるまい。そうであれば、別の業種へ移らねばなるまい。技能の相当部分がつかえない。賃金はさがる。

基幹業務は減少しない

このホワイトカラー職場の基幹業務の比重は、統計資料はとぼしいが、むしろ高まったと思われる。実際の経理の職場をみると、課長クラスがきわめて多く、その部下がすくなくなった。それは肩書きの問題だけと思えない。たんに中年層の中間管理職過剰結果とはいえそうにない。その課長クラスと、その数すくない部下の仕事内容をみていくと、まさに上述のような、きわめて高度な予算管理をこなしている。つまり面倒な仕事をする人の比重がふえた。逆にいえば、くりかえし作業の担当者がいちじるしく減少した。かつて経理には若い女性正社員が多かった。いまその仕事はコンピューターがとりこみ、あるいは長期パートがおこなう。基幹業務の担当者の比重は結果的には増大したのである。仕事についての統計がもっともつくりにくく、統計的には確かめられないが、いくつかの事例調査からそうみてよさそうだ。

この傾向には別の要因もはたらいている。外国からの競争である。日本はいまや世界最高賃金国のひとつである。面倒な仕事をこなすのでなければ、はるかに低い賃金の国からの競争に敗けてしまう。敗北とは需要をうばわれ企業が破産し失業が増大することにほかならない。人の仕事をなるべく高度な業務にかぎり、他の仕事はコンピューターにできるかぎりまかせることである。

他国の低賃金に対抗する方策はもうひとつある。面倒な仕事だけ高賃金の国内になるべくこし、面倒でない仕事を低賃金の国で生産することである。アメリカの企業がコンピューターの製造自体を台湾に依頼するのは、その一例である。これを他国移出方式とよぼうか。だが、さきに見た日本の職場の方式をふりかえると、同等な賃金ではおそらく他国移出方式は分がわるだろう。さきの生産職場の例、それも組立職場をみる。品質不良がでる。それを賃金の低い国で生産するならば、結局ごく少数のすぐれた検査員が組立ラインの最終部で品質不具合を検出することになるだろう。それでは、さきに縷縷説明したように、日本の職場の方式にくらべ数倍もの手数がかかる。

それを防ぐには技能の高い組立工を多数用意することだ。だがそれができれば、すでに低賃金国ではない。

このように考えてくると、日本の職場で基幹業務の比重はそうはさがらないであろう。もちろん基幹業務だけですべての作業はおわらない。そこで非基幹業務を恒常的に担当する長期パート、あるいは基幹パートの存在が重要となる。低賃金の他国からの競争にそうは簡単に敗北しないよう、時間あたりの賃金をさげる機能をはたす。もちろん経済の変動はなくなる。その変動部分をこなす、他のいわゆる非正規グループへの労働需要は続くであろう。だが、こうしたグループが主力をしめるならば、とうてい日本の高賃金はささえられまい。

とはいえ雇用システムの損得はあまりに長期かつ複雑のため計算できない。上の議論は推論にとどまる。それゆえ世の風潮のなかで崩れていく可能性がある。残念ながらそれを否定できない。風潮の一例は近時の中間管理職へのシングルレートである。査定幅はあるものの範囲給 range rate のない部課長への基本給を、わたくしは他国で知らない。わたくしの知識の不足ならよいのだが、ふつう部課長への基本給は昇格しなくても、査定つきの定期昇給で6割ほどはあがる。その分、中期の技能向上を促している。日本のこれまでの方式も実際上はそれに近かった。それをあまりにも安易に放棄する日本企業が目立つ。短期を強調しすぎる一例である。こうした短期すぎる「改革」が蔓延する可能性を、残念ながら否定できない。そうなれば、日本の競争力は失われ日本の賃金は相対的に下がっていくであろう。

4. 企業年金への含意

福祉への影響

上で明らかにされた傾向の、福祉への影響を、主に企業年金に注目して考えたい。上に見た傾向は主にふたつであった。ひとつは基幹業務をになう長期雇用の正規グループの、将来ともしっかりとした存在である。他は、非正規グループの増大である。後者はいまは増大してもやがて限界があるかもしれない。これらの傾向の福祉への影響はまことに多面的であり、とうていここでその多くを検討することはできない。これまでの議論からすれば、福祉のなかでとりわけ年金への影響こそが注目されよう。外国人労働者が一段と多く入国すれば、医療保険も大いに注目されようが、今回の検討の範囲ではなかった。

年金のうち公的年金については、増大する非正規グループへの適用の問題がある。この点につき第3章のアンケート調査が重要なことを明らかにした。同じ派遣労働者、あるいはパート労働者でも、社会保険を多く適用している企業もあれば、そうでない企業もある。決してどちらかが例外に少いわけではない。そうであれば、なぜ同じ派遣労働者なのに、適用と非適用にわかれるのか。それが企業側の理由によるのか、本人の理由か、それとも社会保険の制度や運営方式になにか障害があるのか、そのいずれが事態に近いかを、事例につきていねいに吟味する必要がある。それがわからないと、なにひとつ提言できまい。残された問題のひとつである。

なお公的年金につき、正規グループの高年者雇用の問題がある。その雇用がすくなくとも60歳代なかばまでのびるかどうかが、という点である。だが、すでに多くの議論があり、ここではふれない。それにいわゆる正規グループの雇用は他国にくらべ

しろ高年までのびている。その高年者労働力率低下が問題であろうが。

解雇の手段としての企業年金

ここでは企業年金に注目する。主に正規グループを念頭において検討するが、非正規グループとの関連も付言する。

企業年金に注目する理由は、企業年金の実際の役割に、案外に見のがされている面があるかに思われるからである。それは解雇の手段としての役割である。ふつうは老後の生活保障機能のみ強調されているようだ。もちろん、その機能こそが企業年金の中核であるのは論をまたない。だが、それだけではない。企業年金は解雇の実施に欠かせない手段でもある。企業年金あるいは退職一時金に割増をつけて希望退職を募集する。「肩たたき」をする。それがふつうの解雇であり、企業年金や退職一時金がないと、希望退職を実行できない。

こうすると、いくつもの疑問がだされよう。ひとつは、希望退職は欧米風の解雇ではなく日本独特の雇用調整方法ではないか、という疑問である。さらには、すでに長期雇用こそ基幹業務の形成の必須条件とした以上、解雇の必要がはたしてあるのか、という疑問である。前者から説明しよう。

欧米のホワイトカラーは希望退職

よい統計資料はなかなかみあたらないが、いまや希望退職は先進国でもっともふつうの解雇の方式となりつつある。英独米でもホワイトカラーの会社都合解雇は、まず希望退職である。企業年金や退職一時金（以下企業年金にしばる。退職一時金もほぼ同様にあつかえる）に割増をつけ、退職者を募集し、あるいは肩をたたき解雇を迫る。それがごくふつうの方法である。しかも英や独では労働組合のある大企業でも、さらにアメリカ大企業でも組合がないと、ブルーカラーにもしだいに希望退職方式をとるようになってきた。英で *voluntary redundancy*、米で *voluntary separation*、独では契約停止 *Aufhebungsvertrag* とよぶ。肩たたきは *tapping-on-the-shoulder* という。こうした言葉の存在からも察せられるように、決して日本の専売特許ではない。

かつては欧米のブルーカラーの解雇方式は、ホワイトカラーとは違った。ブルーカラーは英米では勤続の逆順、すなわちいわゆる先任権制度 *strict seniority* によっていた。ドイツでは先任権制度はないが、事業所従業員組織 (*Betriebsrat*) との協議によっていた。ところが、しだいに英独はその国のホワイトカラーの方式に倣う傾向がつよくなってきた。なにも解雇にかぎらず、週休2日制など、西欧ではホワイトカラーの慣行をブルーカラーがおいかけるのは、むしろふつうのことであった。残る米のみ労働組合がある企業では依然先任権方式だが、その労働組合の範囲は、英独と異なり急激にせまくなった。

希望退職を解雇ではないとみるのは、裁判所はじめ多くの日本のひとの「常識」にすぎない。かりにこの日本の「常識」を基準にすれば、欧米のホワイトカラーには解雇がないことになる。他国を知らず自国をもよくわきまえなければ、グローバルスタンダード確立の争いにやぶれるのもやむをえまい。

2年赤字で解雇

日本企業、とくに大企業をとっても、その解雇は決してまれな現象ではない。これ

までのていねいな実証分析によれば、2年続けて赤字が計上されると、労働組合のある上場企業でも希望退職を実施することが多い。日本もいうまでもなく市場経済であり、競合企業数からみてむしろ他国より競争はむしろ熾烈である。競争とは負ける企業もあれば勝つ企業もでる。そうでなければ競争ではない。負けつつある企業は赤字がでる。そこで生産をへらさなければ、ますます赤字がふえるかもしれず、はては倒産の可能性が濃くなる。従業員からしても赤字があまりに大きくなならないうちに、つまり倒産で全員が解雇となるまえに、一部の従業員を解雇する方策を選ばざるをえない。

そういうと、いや他企業へ移動すればよいではないか、といわれるかもしれない。だが、さきにもふれたように同業他社への再就職は容易でない。一社が解雇にふみきるような景気がわるい業種では、ひとをスカウトするほど好景気の同業他社はまずあるまい。その結果、移動は異なる業種へとながれる。それでは、さきにみたように技能の幾分かがその有用性をうしない。移動はその分不利となる。

以上はなにも日本特有の事情の話ではない。そうした要因は説明にあたってなにひとつ用いていない。上の話はどの国にとってもかわらず、それゆえに希望退職が欧米にひろがってきた。

日本企業も同様で、それゆえに2年つづけて赤字であると、希望退職を募集するのであろう。この点は個別企業ごとに分析したいくつかの実証的な研究によってたしかめられてきた。赤字の有無、希望退職の実施から分析がはじまるから、個別企業ごとの検討でないと、吟味できないのである。セメント、電機、工作機械、繊維などの産業につきていねいな研究があり、そのすべての産業で確かめられてきた（小池、1983、村松、1986、1995 a、駿河、1995、小牧、1998）。

確定拠出型企業年金の企業負担分

企業年金が解雇の手段としての機能を部分的にでも果たすならば、ここに確定拠出型企業年金制度につき、すくなくならぬ企業負担分の根拠が推論される。ふつう確定拠出型は移動しても他企業にもちこせることを強調する。そのため、しばしば企業負担分を軽視するかに思われる。だが、もし解雇の手段としての機能があれば、企業が相当に負担していないと、その機能をはたせない。ポータブルであっても企業が相応に負担する理由がある。

まだ吟味がたりずはつきりしないが、アメリカの確定拠出型企業年金でも、企業の負担分は少なくないかに思われる（浦田、1998、とくに第9章）。この企業負担分を他企業へもちこせないのは、どうやら勤続5、6年までのやや短い期間であって、希望退職の対象になる長期勤続者ではない（浦河、1998、p p. 9-10）。

他方、技能形成上長期の雇用を必要としない非正規グループでは、かりに確定拠出型企業年金を設けるとしても、やや事情が異なろう。そのグループでは企業年金に解雇の手段としての機能を要しない。解雇は契約を更新しないという形をとる。そうであれば希望退職をとる必要はなく、解雇の手段としての企業年金の必要がない。もちろん、よりすぐれた人材をひきつけるためには企業年金に企業負担分の誘因がある。だが、それ以外の意味では企業負担の誘引はとぼしい。したがって確定拠出型企業年金でも、おそらくは2種の異なる制度が予想されよう。

企業福利の動向

もともと企業からすれば、現金でサラリーとしてはらうか、企業年金の企業負担分、あるいは企業福利としてはらうか、または社会保険の企業負担分としてはらうかは、いずれも労働費用であってそのかぎりでは違いはない。現金でサラリーとしてはらうのに比べ、なんらかのメリットがあつてはじめて他の形をとる。社会保険は法律により規定されやや別であろうが、それでも長期には企業の意見が社会保険に影響する可能性があり、かならずしも例外ではないかもしれない。従業員がわからず他の方式のほうが有利な点があれば、なおさらである。上の確定拠出企業年金への企業負担分の議論も、まさにこの視点にもとづいていた。

同様な視点から、第2、3章でみいだされた企業福利制度の動向につき一言しておく。企業福利制度の根拠は、現金でのサラリーの支払いにくらべ、ややおおまかにまとめれば2点であろうか。第一、長期の不測の事態への対処である。いわゆるリスクへの対処である。それは個人への現金でのサラリーの支払いの遠くおよぶところではない。もちろん社会保険もその機能がある。ただし、社会保険制度の水準をこえる対処を要請する場合が多い。高い技能の持ち主であれば、その高いレベルを要請しよう。企業側もそうした人材を保持しようとするれば、そのレベルをきり下げるわけにはいくまい。ここに企業福利のひとつの存在意義がある。高度な技能の持ち主への需要が減退しなければ、その要請は続く。第3章で企業福利がその多くの分野で後退していないことを明らかにしたが、その意味で当然の帰結といえよう。

第二、規模の利益の存在である。個人よりも企業という集団によるほうが、同じ金額の消費でもはるかに効用が大きい場合である。そこに企業福利の根拠のひとつがある。たとえば体育館、運動場などである。それを個人が保有するコストは異常に高い。クラブをつくるにしてもその時間、機会コストははなはだしい。企業がそのひとつのよりどころなってきたのは理解できる。ただし、その集団として、いまや地方自治体が急激にのびてきた。地方自治体の体育館、スポーツ施設はめざましい。また民間のクラブや施設も広がってきた。それゆえに企業福祉の面で、この体育館などの分野が激減している。2、3章の分析からあきらかである。

付録：中小企業の比重の国際比較

日本の大企業がむしろ欧米より雇用の多様性を利用している、と本文でのべた。ただし、その挙証は容易ではない。雇用の多様性の呼称がさまざまだからであり、各国の統計がその多様なグループを充分には把握していないからである。おそらくやや有効な方法は、中小企業の比重の比較であろう。本文で指摘したように日本大企業の構内外注、構外外注のいずれも、統計上は中小企業労働者としてあらわれる。したがって、国民経済として多様な雇用にどれほど利用しているかどうかは、まさにその比重にあらわれよう。

とはいえ、その比較は容易ではない。業種を同じくして比較しなければならない。鉄鋼業と洋服仕立て業とでは規模構成がまるでちがう。業種を同じくして比較しなければ、業種構成の差を国による差と誤解しかねない。しかも企業規模で比較したい。

事業所規模での比較では、中小企業と大企業の小さな事業所とが区別できないおそれがある。ところが、その検討はなかなか面倒である。日本にはかなりの企業規模別の統計があるが、他国では事業所規模別の統計はあっても、企業規模別の統計はすくない。業種別にみた企業規模別雇用の国際比較は簡単ではない。

さいわい村松（1995 b）という見事な研究があり、それを援用することでこの問題に接近できる。それはEUの統計を利用した。西欧諸国はEUという主体を通じ、それまで比較的とぼしかった分野の統計を急速に整備した。統計の整備とは、じつはそれぞれの国のいわば問題意識と民度に依存する。欠陥を意識しなければ統計はつくれない。他方、民度が高くなければ統計があらすぎる。この2条件にてらすと日本は欠陥をつよく意識し、しかも民度は江戸時代から高い。庶民の就学率はめざましい。当然統計はよくなる。他方、問題を意識するのがおそかった西欧は、近時にいたってEUを活用し急速により統計をつくるようになった。

村松論文はEurostat, Structure and Activity of Industry : Data by Size of Enterpriseを活用し、その規模区分にあわせ日本でもっともくわしい工業統計表を用い比較した。両方の資料とも雇用労働者にとどまらず自営業主と家族従業者をも含む。ふつうならここに問題がある。一般には日本の家族従業者の範囲がややひろく、そのことが日本の中小企業の割合をEUにくらべ過大に示す可能性がある。だが、ここではこの心配はあたらない。EUの資料の範囲、企業規模20人以上にあわせたので、家族従業者はごく少なからう。業種をあわせ、製造業の中分類から金属製品製造業、一般機械製造業、電気機器製造業、自動車製造業、精密機械製造業の5業種をとって比較した。しかも1970年代半ばと1980年代末の2時点にわたり、英独仏伊日本を周到に観察し、3点を指摘した。

- 1) 各国共通の傾向だが、規模分布は業種によってすくなく異なる。
- 2) これも各国共通だが、この期間大企業の比重がややおちた。
- 3) どの業種をとっても日本は中小企業の割合がやや高い。

ここでは5業種のうちもっとも従業者の多い電気機器製造業につき、やや数値をあげておく。1970年代なかば、500人以上規模の割合は、日本は6割ほど、他方、西独は8割ともっとも高く、英仏がこれに次、もっともすくない伊でも7割ほどと、日本をだいぶ上回った。1989年にはいずれの国もその割合がさがった。日本は5割ほどとなり、伊、英が6割を切った。ただし西独は依然なお8割に近く、仏も7割前後と高い。せいぜいその下がり方が、西独を除き日本より大きく、日本との差が縮小した、といえるにすぎない。

この点は20-99人規模の数値をとっても基本的にはかわらない。1970年代なかば、それが2割ちかく存在したのは日本だけであつた。他国は1割ないしそれ以下と少なかった。1989年、日本をふくめどの国も多くなった。西独を除き1割をこえ、伊にいたっては2割弱と日本にちかづいた。日本の増加は少なく、他国と日本の差は縮小した。しかもなお、日本はもともと中小企業が多い。日本が大企業中心で中小企業が少ない、とはとうていいえない。したがって、日本の雇用がもともと西欧以上に多様化していた、とみてまず大過あるまい。