

者雇用開発協会の質問票調査結果も、中高年層の最も多い転職経路として、第一に、在籍していた企業の紹介・斡旋、第二に、受け入れ企業から招かれたことによって実現されていることを挙げている。

さらに玄田（2002）は、会社都合による離職の場合においては、当該中高年者が転職に成功するためには、送り出し企業の積極的関与が重要な役割を持ち、本人の自助努力だけでは難しいと指摘する。この点は再就職を目指した職種転換のための能力開発においても同様であり、同職種での転職がほとんどである中で、給付を受けて自助努力によって職業転換のための能力開発を行っても転職は難しいとする。また基本的に転職経路として重用されるのは、縁故を可能とするような個人的で幅広い人的ネットワークであると指摘する。

また中高年層の出向・転籍に関しては次のような議論がある。これまで中高年層の出向・転籍は雇用調整の一手段という側面が強調されてきた。しかし猪木（2003）は、グループ連結経営が進められる中で、受け入れ企業側の交渉力が強まり、必要人材のみを受け入れる傾向に転換しつつあることを指摘する。また八代（2002）においても、受け入れ企業は人材活用の用途によって中途採用か、出向の受け入れか、といった人材の調達方法を使い分け始めていることを指摘する。一方、玄田（2002）および駿河（2002）は、受け入れ企業側は既に飽和状態にあり、出向・転籍は雇用調整の手段として機能が低くなっていること、また永野（2002）は、現在の出向・転籍には送り出し企業から押し出されて移動する場合と、受け入れ企業からの要請により引き寄せられて移動する場合に二分化されていることを指摘する。つまり関連会社・子会社への出向・転籍は、これまでと同じように中高年労働力を吸収する機能としては低まりつつあり、その役割も変わりつつあることが指摘できる。

また次に示すのは、中高年層にかかわらず他の年齢階級も含めた転職研究の最近の動向である。まず転職経路に係る人的ネットワークの議論に関して、渡辺（1991, 1999）は、日本では Granovetter によって指摘された「弱い紐帯仮説（weak-tie hypothesis）」（後述第2章、2.3を参照されたい）は支持されず、むしろ強い紐帯、すなわち同一の社会圏に属する、例えば職場や地

縁、血縁等からの情報の方が転職を成功に導きやすいことを実証的に明らかにした。また守島（2002）も、前の会社の関係会社や取引先など、組織間の関係を利用して転職した場合に、より高い満足度が得られていることを確認している。これに対して玄田（2004）は、近年の日本では、効果的な転職手段が強い紐帯から弱い紐帯に変化していると指摘し、転職間の会社での人間関係や、家族、親類等とのつながりよりも、異なる社会圏に属する信頼できる友人等からの情報が、転職の成功に有用であるとする。すなわち一般的な転職における人的ネットワークの議論に関しては、現在のところ、幾つかの異なる結果が導かれていることになる。

また黒澤（2002）は、転職の成功に関して、従事する関連職務での経験年数が高い方が、生産性が高く、受け入れ企業に評価され、マッチングが実現されることを明らかにしている。しかしながらそのような生産性の度合いに関する情報は、入職時には明示できないために、賃金は低く見積もられており、当該転職者の満足度も低いとされる。したがって、所持する能力を外的に示すことができる資格や企業外研修が必要であると指摘する。

さらに転職、出向・転籍における問題点として、八代（2000）は次の点を指摘している。転職者の場合に、受け入れ企業で戦力となるまでに時間が掛かる理由は、双方が入職時に有している情報量が不足しているためである。また中高年層での転職や出向・転籍はホワイトカラーが多いが、特に営業・販売の職種が多く、キャリアタイプとしては特定の職能を中心としてキャリアを培っている場合が多いとする。

また守島（2001）は、転職によって満足度が高まるのは1回目の転職が限度であり、つまり過去に転職経験があり2回目、3回目と転職を重ねた場合には、満足度すなわち移動の成功度が低められることを統計的に確かめている。またこれまでの実務経験が評価されて転職できたと考える場合には特に満足度が高まっていることを明らかにしている。さらに玄田（2004）は、転職者の特性として、将来の自分の仕事や働き方に強い意識や計画性を持っていることを指摘する。そして転職成功者は、高いリスク志向の背後に、転職成功の可能性を前もって予見している人々であるとする。

以上のように、高年齢者の転職研究の蓄積は少ないが、中高年層および他

の年齢階級を含めた転職研究の結果をまとめると、概ね次のようになりそう。

- 1) 関連会社・子会社といったグループ企業では、出向・転籍の受け入れに際して、最近では交渉力を強め、従来のような中高年労働力の吸収という機能は低下し始めている。
- 2) 中高年層の出向・転籍を通じた移動は、部署をまたがった異動を多く経験し、特定領域での専門性よりも、多岐にわたる職務能力を持つほうが成功に結びつきやすい。
- 3) 中高年期において他社へ移動する者は、過去にも転職、出向・転籍を経験している場合が多い。一方で、他の年齢階級を含めた一般的な転職分析では、過去に転職経験があるよりも初めての転職（1回目の転職）のほうが満足度が高く、移動の成功に結びついているという結果が導かれている。
- 4) また職種転換のための自助努力による能力開発は、実際には転職の成功に結びついていない。
- 5) 一方、一般的な転職の場合、特定職能を中心として、関連する職務での経験を積んでいるほうが転職に成功しやすいとされる。そのようなキャリアを通じた実務をこなす職務能力が、受け入れ企業に評価され、マッチングが実現されている可能性が高い。
- 6) 転職の場合、所持する能力を示せるような資格が必要である。
- 7) 中高年層の移動成功者は、概して新しい会社への移動の意欲を元来持っている人である。また一般的に言って転職行動を起こす者は、リスク志向が強く、転職の成功をあらかじめ見越している場合が多い。
- 8) 中高年層の移動の成功は、送り出し企業と受け入れ企業との間に長期的関係が築かれている場合に多く、特に送り出し企業の紹介・斡旋といった支援が大きな役割を果たしている。
- 9) 一般的な転職においては、情報の非対称性が課題とされるが、職場や会社関係の人的ネットワークを利用すると転職に成功しやすいとされている。しかし一方で、より個人的なネットワークの利

用が転職の成功に結びつくという見解もある。

これらの議論を踏まえ、本研究は他社への転職という手段によって就業を継続し、年金受給者とならないパターンについても考察の範囲を広げ、就業意識と労働供給行動の関係について検討をする。

2. 隣接諸領域における関連理論の研究

ここからは、本研究の議論に理論的視座を与える関連理論について概観していく。これまで日本企業研究における多くの論者によって指摘されたように、長期の契約を前提とし、人材を企業内部に囲い込むという特徴は、少なくともこれまでは日本企業の強みといわれてきた¹⁾。本研究の主要な目的は、就業意識を形成する源と考えられる企業の人的資源管理と、定年後の就業行動の関係を検討することである。そのためには、まず、日本企業における人的資源のマネジメントがどのようなものであったかを確認する必要があるだろう。また、そもそも職業から引退し年金を受け取る生活への移行は、理論的にはどのように解釈されてきたのだろうか。この点についても理解を深める必要がある。

ここでは、退職に関するこれまでの理論的解釈を先行研究から学び、次に労働力の内部化に関する一般理論を援用し、日本の雇用慣行の特徴を整理していく。

2.1 退職に関する理論

ここでは退職に関して、社会学の立場から解釈を行った Atchley の理論と、経済学の立場から解釈を行った Lazear の理論に基づき、高年齢者雇用問題について考えてみたい。

ある一定年齢に至った時点で、強制的に引退させる退職制度が一般化されている高齢社会においては、高年齢者雇用とは、定められた退職年齢を迎えた後のプラス α 年の雇用を意味することになる。それでは、当初は社会様式

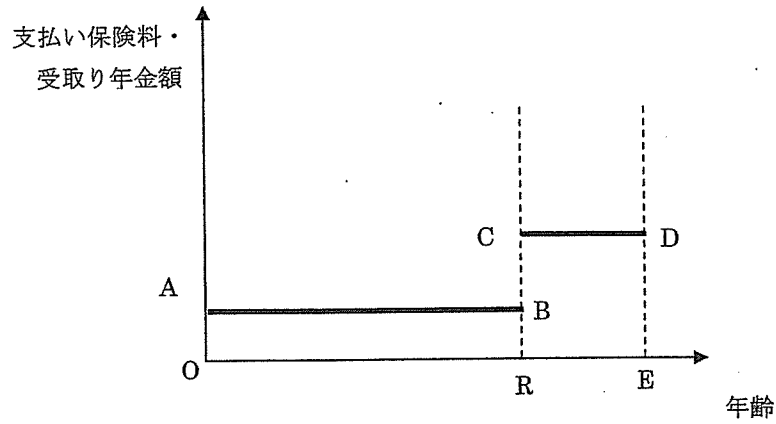
でしかなかったはずの退職慣行は、どのような事由により一律定年退職（compulsory retirement あるいは mandatory retirement, 強制的退職、もしくは administrative retirement, 管理退職）という制度として定められるに至ったのであろうか。まず高年齢者雇用すなわちプラス α 年の雇用の意味を考えるために、退職制度の制定理由をここで整理しておく。

Atchley (1976) は、前述の議論の中で、退職慣行の出現に関して注目すべき議論を行っている。社会学者である Atchley は、前近代から工業化における社会構造、社会関係の変化の中で、生産活動から退いた後の高年齢者の生存可能性と結びつけて、退職とは「社会が認めた『最小勤務年数』を勤め上げた者が、その後も生存できるための年金や社会保障を受ける権利を得る段階」であると指摘した。そして最小勤務年数は労働者毎に個別に算出することが困難であることから、ある一定期間にこれを定めることが定常化し、定年退職制度が形成されたとする。

これを図式にするならば図 2-1 のようになろう。今太線で示されている直線 AB が支払い保険料であり、直線 CD が受け取り年金額である。Atchley の見解に従えば、ここで示されている支払い保険料総額 OABR と、将来の受取り年金総額 RCDE（注：人が何歳まで生きるかは未知なため、E は推定値である）が等しくなる直線 RC の時点に、退職年齢が設定されることになる。なおこの退職年齢 R 点は、Atchley によれば、社会保障年金の受取りを、人々がどれくらい先まで据え置くことを許容するのかという「推測」を基礎として設定されたとされる。この考えに基づけば、この推測に基づき退職年齢が定められ、支払い保険料と受取り年金額が算出されているということになる。

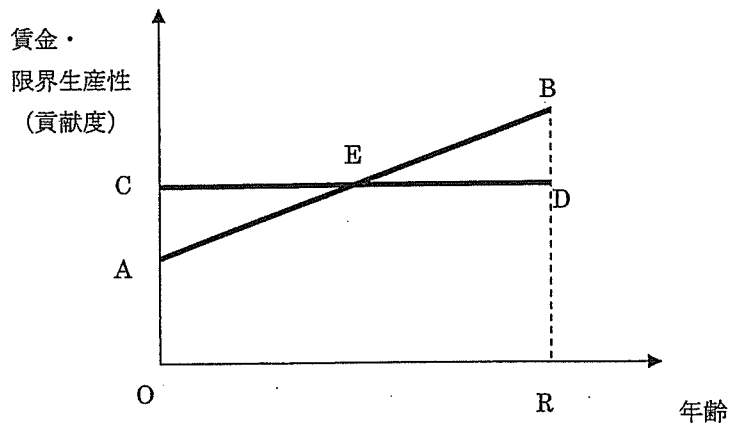
対して経済学的には別の解釈が展開されている。経済学者 Lazear (1979, 1998) は、企業の支払い賃金すなわち人件費コストと、従業員の労働限界生産性 (VMP: value of the worker's marginal product)、すなわち貢献度の関係に着目し、退職制度の出現の理由に関して納得的な説明を提示している。これによれば、社会保障年金との接続を考慮に入れた上で、採算割れを起さぬよう、賃金の総支払いと生産性の総和が一致する段階に退職してもらわねばならない、という企業側の合理的判断が定年制を生み出しているとする。図 2-2 が Lazear による図式である。今太線で示されている直線 AB が支払

図 2-1 Atchley による退職の説明



資料出所：Atchley, Robert C., "The Sociology of Retirement," Schenkman Publishing Company, 1976. を図式化。

図 2-2 Lazear による退職の説明



資料出所：Lazear, Edward P., "Why is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, Vol.87 No.6, 1979, pp.1261-1284. (清家 (1992, 1998, 2000) による修正モデルを採用)

い賃金であり、直線 CD が労働限界生産性（貢献度）である。ここで企業の支払い賃金総額 OABR と、当該従業員の貢献度総和 OCDR が等しくなる直線 RB の時点に、退職年齢が設定されることになる。なぜこのように賃金が右肩上がりになるのかについても、その効率賃金理論の中で説明がなされている。

企業は従業員の働きに関して十分なモニタリングができないために、従業員の機会主義行動を完全に取り締まることはできない。よって勤続年数に応じて、将来の賃金を従業員的能力より高く設定していくことによって、機会主義的行動が発見され組織から退出しなければならなくなったときの損失を大きくすることで従業員の機会主義行動を抑制し、また同時に従業員を組織にとどまらせるインセンティブを生み出しているとしている。つまり年功賃金体系によって、長期の雇用関係へと規律づけて、従業員の限界生産性を長期にわたり最大限に引き出そうとしているのである。

またこのような年功賃金カーブは人材育成投資の観点からも説明付けられる。Becker (1962, 1964) によると、社内で行われる人材育成投資はその人的資本が企業特人的資本 (firm-specific human capital) となることを促すものであり、また長期的関係を前提として行われる。なぜならば企業特人的資本は、他社が容易に獲得できないという意味での稀少性と代替不可能性、模倣不可能性を持つゆえに（後に言う「競争優位的な資源 (Barney, 1991)」)、企業はそのような企業特殊化にむけて投資していこうというインセンティブを持つからである。若年期に賃金が生産性よりも低く設定される理由は、入社当初は育成投資コストがかかり、その投資コストが賃金から差し引かれているためである。このように企業内育成投資により企業特殊化した労働者には、他企業ではその人的資本の価値が目減りするために、企業に留まろうというインセンティブ、そして実際の生産力より目減りされていた若年期の賃金分を将来的に回収しようというインセンティブが生じてくる。当然企業側も、もし当該従業員に対して若年期に行った育成投資が、そのとき賃金から育成投資コストを差し引いた額よりも大きいと認識するならば、将来にわたって差分を十分に回収しようというインセンティブを持っている。かくして従業員の限界生産性を最大限に引き出すために、年齢に応じて高くなる年功賃金体系が必要とされているのである。このように Lazear の退職制

度の説明は、これを支持する諸理論も携えて、細部にわたり明解である。

以上を簡約するならば、Atchley によれば退職とは、「年金給付総和＝保険料総和」に至る時期であり、Lazear によれば退職とは、「賃金総和＝貢献度総和」に至る時期ということになる。それではこのような解釈の下で、高年齢者雇用すなわちプラス α 年の雇用の延長は、どのように意味付けられるのだろうか。この点を見てみたい。

α 年の雇用延長はどのような条件の下で成立するのか

まず Atchley の「年金給付総和＝保険料総和」に至る時期を定年退職とする理論の中で、プラス α 年の雇用延長はどのようにして成立し得るのか、この点を考えてみよう。図 2-3 は、先の図 2-1 にプラス α 年に退職を延長した場合の定年 R' 点を加えたものである。定年 $R \rightarrow R'$ の移動を可能にする条件は 2 つある（図 2-3 の①②）²⁾。

- 1) $R'C'$ 時点での受取り年金総額 $R'C'DE$ と支払い保険料総額が等しくなるように、現状の支払い保険料直線 AB を FG まで引き下げて、保険料総額 $OFGR' =$ 年金総額 $R'C'DE$ を成立させる。
- 2) 支払い保険料をそのままに据え置くとして、支払い保険料総額 $OAB'R'$ と受取り年金総額が等しくなるように、現状の年金額直線 CD を HI まで引き上げて、保険料総額 $OAB'R' =$ 年金総額 $R'HIE$ を成立させる。

同様に Lazear の「賃金総和＝貢献度総和」に至る時期を定年退職とする理論に関して、定年 R' 点への退職の延長を図示したのが図 2-4 である。ここでも定年 $R \rightarrow R'$ の移動を可能にする条件は 2 つある（図 2-4 の③④）。

- 3) 定年が R' に移動することで新たにできる貢献度総和 $OCD'R'$ と賃金総和が等しくなるよう、年功賃金直線 AB の勾配を AF となるよう緩やかにし、貢献度総和 $OCD'R' =$ 賃金総和 $OAFR'$ を成立させる。
- 4) 支払い賃金直線 AB の勾配をそのまま据え置き、支払い賃金総和

OAB'R'と貢献度総和が等しくなるよう、貢献度直線 CD を CG にすることで、賃金総和 OAB'R'=貢献度総和 OCGR'を成立させる。

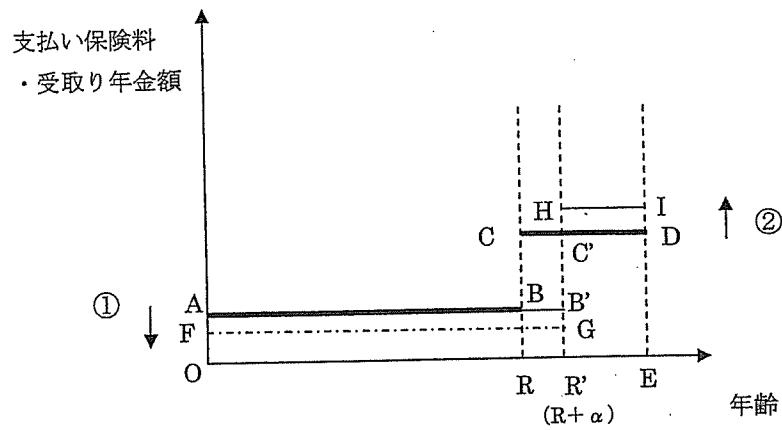
この時、Lazear はモデル簡便化のために、限界生産性を OC として一定と見なしているが、これは実際には育成投資効果により右肩上がりになるものと考えられる。したがって貢献度直線 CG とは、本来はあるべき直線 CD の勾配を強めることを意味する³⁾。

この4つの条件の、現実社会における実行可能性を考えてみたい。まず Atchley のモデルにおける第一の条件である、保険料総額と年金総額を等しくさせるために支払い保険料を引き下げるという施策は、年金財政が圧迫しているという状況がそもそも α 年雇用延長を検討するに至るひとつの理由であるから、現実的に実行することは難しいと考えられる。実際に 2004 年年金改正法では、厚生年金保険料、国民年金保険料ともに、2017 年まで徐々に引き上げられることが決定している。つまり年金財政の建て直しのために保険料を引き上げることはあっても、引き下げるという施策はほとんど現実的ではない。また同様に、年金財政の厳しい中で年金額を上げるということも現実的ではない。「総支払保険料=受取年金額」となる予測から退職年齢を設定するという Atchley モデルの根本が今、日本では崩れようとしている。後述するように、第 1 章図 1-11 に見られるように、どう多めに見積もっても、支払い保険料の増額分を相殺できるほどに、この先平均寿命が延びるとは思えない。Atchley モデルにおける第二の条件の受取り年金の増額も、現実的施策とはなり得ないと考えられる。

一方の Lazear のモデルにおける第三、第四条件について考えてみよう。年功賃金の勾配を緩やかにするという、いわゆる年功賃金カーブを修正し、貢献度に即した処遇体系（これを人事管理の成果主義化、個別化という）に改めるという施策は、企業の人事管理の方向として不可能ではない。賃金カーブを緩やかにすることで、定年 R を R'まで移動させることは、現実社会における実行可能性を考慮しても、 α 年の雇用延長を実現させるひとつの条件として成立するように思われる。

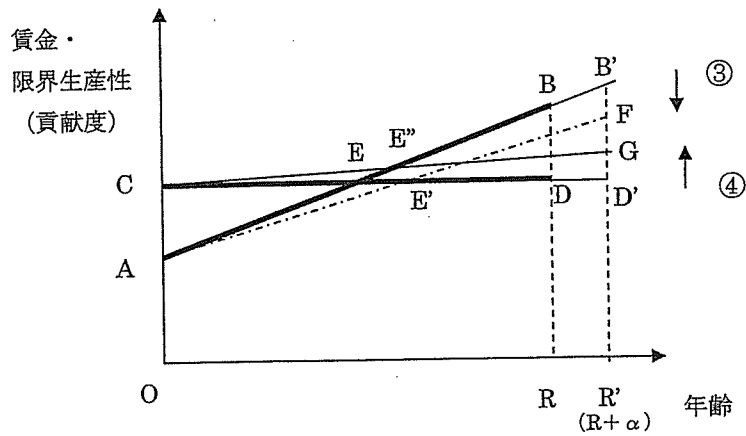
他方第四の条件、すなわち従業員の限界生産性を引き上げることによって、

図 2-3 Atchley モデルにおける α 年雇用延長の解釈



資料出所 : Atchley, Robert C., "The Sociology of Retirement,"
Schenkman Publishing Company, 1976.
を図式化および加筆。

図 2-4 Lazear モデルにおける α 年雇用延長の解釈



資料出所 : Lazear, Edward P., "Why is There Mandatory Retirement?"
Journal of Political Economy, Vol.87 No.6, 1979, pp.1261-1284.
(清家 (1992, 1998, 2000) による修正モデルを採用) に加筆。

賃金総和と貢献度総和の収支点である定年 R を R'まで移動させるという施策も、企業の人事管理の手法として可能と考えられる。従業員の貢献度を引き上げるために能力育成やそのためのキャリア開発を考えるということは、現実社会における実行可能性を持っている。したがって第四の条件も、 α 年の雇用延長を実現させるひとつの条件として成立するように思われる。

以上の点から見ても、高年齢者の自立、労働権の問題は、企業の経営と管理という観点から論じられる必要があるとの認識が強められよう。貢献が賃金を下回ったから強制的に退職させられると定義付けられる Lazear の解釈より、無職でも社会が養ってくれる年齢に達したので退職が可能となると捉える Atchley の解釈の方が、幾分定年退職の明るい面を照らしており、前向きな理論に捉えられる。しかし α 年の雇用延長、すなわち高年齢者雇用が成立するための条件を想定した場合、「社会性 - 経済性」を連関させた経営活動の下で、賃金と貢献度のバランスを見極めるといった企業経営の視点からの議論が、より現実的な高年齢者雇用論を展開できるものと考えられる。このようにエイジズムを打破し、高年齢者の自立や労働権の確保を考えるための論点は、社会保障や福祉論の枠組みを超えたところにある。福祉的観点に基づく「高年齢者＝守られるべき社会的弱者」と捉える高年齢者観を越え、企業の経営と管理の俎上で高年齢者雇用を考えることが求められている。この認識を持つことが本研究の出発点でもある。

日本の場合

これまで述べてきたエイジズムの議論そして退職制度の解釈は、アメリカをはじめとする西欧諸国の経験に基づいて展開されたものであった。最後にこの議論を日本の場合に当てはめた場合、どのような注意点が必要となるのかを考えてみたい。

重要なことは、社会学者 Atchley と経済学者 Lazear の定年退職に関する解釈は異なるものの、その高年齢者観はほぼ同様であるということである。Atchley の解釈の背景にあるのは、ある年齢以上になると人は生産活動に向かなくなり、社会保障により生を繋ぐことが、生産社会から見ても本人から見ても望ましいというものである。一方 Lazear の解釈の背景にあるのは、ある

年齢に至れば、賃金支払いが貢献度を上回り、企業にとって有用な人的資本ではなくなるというものである。つまり両解釈とも、高年齢者はある年齢をもって働くことに相応しくない弱々しい者となるのであり、したがって社会から養護・扶助されるべき立場に回ることが望ましいという前提を置いている。これが定年退職の解釈の背景にある共通の高年齢者観であると見なすことができよう。

この加齢とともに高年齢者は社会との関わりから撤退することが望ましいとする考えは、老年学分野では「離脱理論 (disengagement theory, あるいは withdrawal theory)」(Cumming and Henry, 1961) と言われてきた。Cumming and Henry によれば、加齢による生物的機能の低下の過程で、個人と社会の関わりは徐々に減退していくものであり、社会と高年齢者の双方が社会からの撤退を期待しており、それを表明する手続きとして、退職は必要であるとする。

この理論は、初期の老年学における論争の中で、Friedman and Havighurst (1954) の主張する「活動理論 (activity theory)」に対置させられる考えとして提唱されたという経緯を持つ。Friedman and Havighurst によれば、加齢と共に身体的機能は低下するかもしれないが心理的には中年期と同じであり、本来的には高年齢者は何らかの活動を望んでいる。したがって退職前は職務を通じて達成しようとしていた目標を、退職後は個人的目標に置き換えて、新しく果たすべき役割や職務に代わる代替的諸活動を探ることが高齢期には必要であるとする。しかしこの考えは次のような議論の下で、否定的な評価を与えられた。

- 1) その頃盛んになり始めた医学や福祉分野での老年学により、高年齢者の病気や障害状況を伝える研究が蓄積されはじめ、生物的機能の低下面が強調され、高年齢者の生産活動からの撤退は正当なものであると考えられる。
- 2) 高齢期にも撤退することなく中年期と同じ活動レベルを維持し続けたならば、本当に身体的活動が困難となった場合には、老いが挫折として体験されることになり、老いの否認という悲観的なエ

イジングに繋がると懸念される。

- 3) 活動理論を必要としているのは、検証した結果、実際には特殊な技能や知識によって就業しているごく一部の人々である (Palmore, 1971; Atchley, 1972; Shanas, 1972)。したがって一般的高年齢者は、自らも撤退することに期待しているものと想定できる。

かくしてこの老年学論争において、「活動理論」ではなく「離脱理論」がエイジング研究の主流的考えとして支持されるに至った⁴⁾。そして定年退職の解釈においても、この離脱理論が根底に置かれていることは先に指摘したとおりである。

ここで問題として検討すべきは、ある年齢からは社会保障により生きていくことが、生産社会から見ても本人から見ても望ましいことなのか、そして、ある年齢に至ると、人は企業から支払われる賃金に値するような有用な貢献は行い得ないのか、ということである。

高齢期の退職行動に関して明るい側面を照射し、前向きな退職理論を展開した Atchley は、さらに次のように言及している。

人々が退職に対してどのような姿勢を持っているのかを考察した場合、手に技能を持ち、または専門知識があつて、それ自体が生き方になっている人の数は少なく、そのような人はアメリカの高齢者人口の約 15% に過ぎない。…多くの人は職務を、一切をなげうつほどのものを見ていないし、大多数の人は退職に肯定的な態度を示している。よつて、定年制が無くとも、人々は自らの意思で進んで引退を表明するであろう。…働く権利の侵害、年齢差別、偏見の問題を考えるならば、人々は退職に肯定的で、多くの人々が退職後の生活に問題なく適応できる事実があるわけであるから、定年退職制は賛成すべき点がほとんどない…⁵⁾。(Atchley, 1976)

Atchley (1972) は、アメリカの高年齢者を対象とする調査により、多くの人は退職すること自体に対しては肯定的な姿勢を示していることを確かめた

上で、定年制が無くとも、人々は最小勤務年数を勤め上げた後は、自発的に退職していくものと推測している。そして早期に退職する人が出てくる一方、長期にわたって就業し続ける人が出てくることで、財源上の保険料と年金給付のバランスは自然に取れるものとする。したがって、エイジズムの根拠でしかない一律定年退職制度は廃止すべきであると結論付けている。

確かに、年齢差別禁止法を定めた後、事実上の定年制廃止となったアメリカでは、定年制が無くとも年金を受け取れる年齢にある人々は、自発的に引退生活を選択するというハッピーリタイアメントの思想が根付きつつあると考えられている⁶⁾。定年を定めずとも自発的に退職することが予測できる社会では、定年制を廃止することが、エイジズムを無くするためのひとつの施策になると考えられる。

しかし日本社会の場合はどうであろうか。Atchley (1972, 1976) と Palmore (1971) は、以上の見解を他国の事例に当てはめ、社会保障給付が用意されている先進国においては、多くの高齢者が仕事からの引退を選択するために、労働力率は大幅に低くなること指摘している。しかし彼らの研究で、この論理が十分に当てはまらない国があった。それが日本である⁷⁾。

そこで 1960 年時点での日本の労働力率の高さについて、Atchley と Palmore は次のような説明を行った。

日本では、ごく最近になってやっと国民的な社会保障制度を施行したに過ぎない。…日本での社会保障給付は、日本の水準から見ても非常に低い。その結果、大部分の潜在的な“退職者”が、労働力にとどまらざるをえないのである。こうして、日本はまだ退職した成人に所得を与える、なんらかの種類年金や保険制度の必要を満たしておらず、これが日本人高齢者の高い労働力参加の主な原因であることは疑いない。(Atchley, 1976)

日本では、他の工業国にくらべて、高齢者の労働参加がずっと高いという事実は、主として日本の年金制度の不備とあわせて、農業や小企業での継続雇用の機会がかなり多いことによる。(Palmore, 1971)

しかし、十分な社会保障システムが整ったと考えられる 1980 年代そして 1990 年代においても、日本の労働力率は高いままで推移し、2001 年度の日本における 60～64 歳男性労働力率、すなわち現就業者と就業希望者の数は 72.0%、65 歳以上男性労働力率でも 32.9%におよび、他国に比して就業意欲は極めて高い⁸⁾。この事実はどのように受け止めればよいのだろうか。

日本の高年齢者には、年金給付に合わせて自発的に引退を表明するといった、退職に対する肯定的姿勢を想定できないように思われる。日本の労働者にとって、働くということは、「収入を得る方法として追求される生活の一要素に過ぎない」とは考えられていない。日本には、未だ仕事を天職(vocation)、技能(craft)と考え、一種の使命感を持つものとして捉える気質が残っているように思われる。日本の労働者は、その天職、技能である仕事をより高い次元で達成するために、自分の能力開発にも熱心であり、仕事を通じて自らの目標を達成しようとする意識、その個人目標と企業目標とを一致させ、これを実現する場である企業と一体化しようとする志向性が強いと考えられる。

このような日本の職業労働意識の特徴は、日本は他国と異なる様相を描きながら、現在の高齢社会に到達したのだということを気付かせる。このことは、他の高齢諸国の経験や諸制度の一部は確かに日本の高齢社会の参考となり得るが、全てを転用することができないことを意味している。日本には日本独自の高齢社会の姿があるはずである。そのためには現代日本の高齢社会の現状を見極め、これに即した高年齢者雇用実現の筋道を考えていくことが求められる。日本の場合には、定年制が無くとも年金給付年齢に達することで、高年齢者は自発的に退職していくとの想定は成立しないと思われる。また現状のままで、企業が定年後も働きたいと考える高年齢者を雇用し続けることができるとも考えられない。エイジズムがなくなり、誰もが働くか引退するかを選択を自由に行うことができる社会は理想であるが、そのような将来の理想的社会に向けて、日本独自の手立てを打ちつつ軟着陸しなければならないと考えられる。

まとめると、ここでは、これまで述べてきたエイジズムの議論そして退職制度の解釈は、アメリカをはじめとする西欧諸国の経験に基づいて展開され

たものであったことから、この議論を日本の場合に当てはめ、着目すべき問題点を整理した。Atchley および Lazear の退職理論の基本にあるのは、生物的機能の低下により、社会と当該高年齢者の双方が社会からの撤退を期待しているとする「離脱理論」である。しかしこの概念は、現代日本の職業労働意識と相容れないものがある。アメリカを始め欧米社会では定年制を廃止することが、エイジズムを無くすための一つの施策になり得ると考えられてきたが、日本の場合には、年金給付年齢に達することで、高年齢者が自発的に退職していくとは想定できない。このことから、他の高齢諸国の経験や諸制度の一部は確かに日本の高齢社会の参考となり得るが、全てを転用することができないと考えられるだろう。

2.2 個人と組織、個人と職務の関係に関する諸理論

前述のように、日本の労働者には離脱理論は当てはまらず、欧米諸国とは異なる労働者像を想定することが、高年齢者雇用研究においても求められることを指摘した。したがって、こうした労働者像を作り上げている人的資源管理のあり方について確認する作業は、高年齢者雇用分析において重要な分析視座を提供していくことになるであろう。

労働力内部組織化の優位性

もし企業が高年齢者雇用を組織内に定着化させ、長期的に維持しようとするならば、社会性と経済性を結びつけ、本業に関連付けた雇用を行おうとするであろう。企業活動の中に高年齢者雇用が組み込まれるとすれば、既存の人的資源のマネジメントとの関連性を見極めつつ、高年齢者雇用の仕組みを検討していくことが必要と思われる。

それでは、これまでの日本企業の人的資源のマネジメントとは、いったいどのようなものであったといえるのか。その特徴である人材の企業内部への囲い込みは、これまで日本企業の強みとされてきた。本節では、長期の雇用契約に入る過程を解明した、労働力内部化に関する一般理論から、その諸特徴を整理し確認する。

なぜ、市場経済の中に、通常の労働市場を離れ、特定の制約的關係の下で

行われる人的資源の配分メカニズムが形成されるのであろうか。これに対し、資源配分の機能が構造化されることにより、市場利用コストが削減されうることを企業組織の形成理由として位置付けた Coase (1937) の理論をうけ、Williamson (1975 a) は、取引コストを規定する要因を識別化し、効率性の観点からこの議論を拡張させた。主として Williamson は次の3つの次元から、市場取引が内部組織によって置き換えられる諸事情を解釈した。

(1) 「限定された合理性」の克服

第一の次元は、「限定された合理性」に基づく不確実性と複雑性への対処の問題である。Simon (1961) のいう「合理的であろうと意図されたとしても、それは限られた程度での合理性しか持ちえない」とする人間行動の限界に依拠する議論から、経済組織の機能を導き出し、内部組織の優位性を次のように説明した。第一に、ひとりの人間が情報を適確に受け取り、貯蔵し、処理するには限界があるが、内部組織によってこの問題に対する適応的で逐次的な方法が生まれる。このことが不確実性や複雑性に対処することを可能にする。第二に、複雑な諸事象を、厳格に、他者に理解可能な形で言語化し伝達するには限界があるが、内部組織においては、これらを非公式的に要約する効率的な「符号化(coding)」が起きやすく、このことが不確実性や複雑性に対処することを可能にする。第三に、内部組織にいる諸個人は、その期待が徐々に類似的なものとなってくることが多く、各人が独立的に状況を推定し、決定を下し、行動したとしても、そこに矛盾が生じる可能性は小さくなる。よって、不確実性はより減少される。

以上のような解釈により、内部組織は「限定された合理性」に伴うコストを節約できうるという理由によって、市場での取引が内部に構造化されることを指摘した。

(2) 「機会主義」の克服

第二の次元は、「機会主義」の問題への対処である。取引を行う当事者たちは、当初は多数主体間の契約であっても、契約の実施という側面においては少数主体間の取引となる。この場合、市場取引よりも内部組織の契約が優位になる理由として、次の3点を挙げた。第一に、機会主義的行動を取ったとしても、他から利得を得られる可能性はない。そして第二は、Alchian and

Demsetz (1972) によって指摘された点、つまりチーム生産者の行動を監視することによって生産性を上げることができるために、経済組織が効率的市場として機能するという議論をうけ、内部組織ではこの監視がより有効に行うとした。第三として、機会主義による衝突が生じた場合でも、内部組織が準司法的な機能を引き受けるために、より穏便に紛争が解決されるとした。また本来的に内部組織は協力的に適応しようとするので、紛争に陥ることが自律的契約者達よりも少ないとした。

以上の理由によって内部組織は「機会主義」に伴うコストを節約できるために、市場での取引が内部に構造化されると理論づけたのである。

第一と第二の次元での議論は、ともに、Hayek (1945) のいう knowledge(情報、知識)の持つ特性、つまり情報(知識)が時空間に特異化する形で不完全に点在している、という想定の下で展開されている。続く第三の次元として、その「情報の偏在」に関する内部組織の優位性を指摘した。

(3) 「情報の偏在」の克服

「情報の偏在」に対する内部組織の優位性は、まず第一に、上記で示したように、内部組織が情報の偏在を機会主義的に利用する誘因を弱めること、また内部組織が持つ監視能力の高さが情報の偏在を克服することが挙げられる。第二として、前述のように複雑な諸事象の効率的な符号化がなされていることが、個人がアクセスしている情報を開示することを容易にし、情報の偏在の克服に役立つとした。また第三に、内部組織は経験に基づく適切な評定により情報がプールされているために、機会主義的行動を弱めることができると指摘した。

以上によって内部組織は「情報の偏在」に伴うコストを節約できるために、市場での取引が内部に構造化されると主張したのである。

これらの議論は、市場取引が内部組織によって置き換えられる諸事情を解釈したものである。しかし Williamson は、特に労働力の取引に関して、もう1つの解釈の次元を設定した。それは、ある特定の取引に関して「職務の特異性(job idiosyncrasy)が起きている程度」に着目するものである。

(4) 「職務の特異性」

「職務の特異性」に関する議論は、Becker (1962) によって指摘された人的

資本理論を、先の市場取引の内部化に関する解釈と関連付けて、労働取引の内部化の優位性を指摘するものである。

企業と労働供給者が、長期的かつ安定的な契約関係に入った場合、労働者は特定企業に特異化した人的資源となり、他企業においては成し得ないような生産性向上に寄与するものとなるとする。このような特殊な技能を、Beckerは「投資と回収」という視点から「企業特種的人的資本(firm-specific human capital)」とよんだ。人的資源における企業の競争優位の源泉は、特定企業に特異化した人的資本の「質と量」に依拠し、このような企業特殊性を有する人材を、いかにして組織内に保有するかが重要な要件となる。一般的人的資本(general human capital)は他企業での転用が可能であり、またそこでの利用においてその価値が目減りすることはないが、企業特種的人的資本は、他企業での転用が困難であり、そこでの利用においてその価値は目減りするという特性をもつ。

この特性を取引コストと関連づけた場合、次のことが明らかになる。特定企業との長期的契約から離れた労働者は、市場を通じて次の就業における適切な条件を見出そうとするであろう。しかし、有する能力の企業特殊性が強い労働者の場合、その時にかかるコストはより高くなる。次の新たな条件を探し出す過程を、Stigler(1962)は「探索(search)」とよんだ。この探索コストは、企業側がこれまでの企業特種的人的労働者に変わる労働者を見つけ出そうとする場合においても、同様に高いものとなるであろう。しかし、もし労働者が同一組織にとどまるのであれば、特殊化した人的資本から生じる準地代(quasi-rent)に対し、企業、労働者の双方が残余請求者となることができる。

つまり、企業特種的人的資本という要素は、企業、労働者の両方を、現在の長期的関係にとどまろうとするインセンティブを生じさせる。このような事情によって、構造化された労働市場をDoeringer and Piore(1971)は、「内部労働市場」とよんだ。内部労働市場は、下位の職務から経験に基づいて上位の職務、職位へと内部昇進していく慣行の仕組みでもある。と指摘する。

また、Doeringer and Pioreは職務の特異性について、次のように指摘している。職務における特異性は、①設備の特異性、②作業工程の特異性、③非公式的チームへの適応、④コミュニケーションの特異性によって現れる。つ

まり、最も単純とされる仕事やルーティンの作業であっても、各人の仕事の上での、職務を遂行するという能力は、特定の職務に固有のものとなるのである。

Williamson は、以上の議論を前提とした上で、次のような解釈を導き出している。第一に、職務の特異性とは、「それ自体が複雑」であるか、あるいは、「技術的かつ組織的に複雑な条件の組み合わせの中にはめ込まれている」ような場合をいう。この場合、その特異性のために、分離不可能性を持つことになる。そして職務が内包するこのような不確実性や複雑性が、それに応じる「熟練」というものを特徴づけていることを指摘した。第二に、このような熟練のための訓練は、内部組織での仕事を通じてでなければならない。なぜならば、複雑性を持つ熟練の内容を「伝達する者」と「受信する者」の双方に情報処理能力の限界という「限定された合理性」の問題があり、この克服には前述のように、その複雑性を要約する効率的な符号化を必要とするからである。よって、特定の職務に対する特殊的訓練というものが発生する。またこのように、訓練と経験によって生じた専門的熟練と知識は、それを有する当事者が、先発者の優位をもっており、また機会主義的傾向を持っている場合には、自己裁量的に不完全に開示、あるいは歪曲して開示したりというように、戦略的開示が行われうるとした。

市場における不確実性と複雑性への対処は、労働力の内部組織化をもたらし、以上のような優位性を生み出した。それではこの優位性を、日本企業はどのように人的資源管理の中に組み入れてきたのであろうか。次に、労働力内部組織化の優位性と日本企業の雇用慣行の関連について考察していく。

長期的雇用関係をベースとした日本の雇用慣行

労働力の内部化を継続的に維持することによって、そこからもたらされる優位性は、持続的に組織に付与されてきたものと考えられる。そのような持続的な優位性の享受を可能とする長期的契約関係を形成し維持するために、日本企業はどのような制度的慣行を生み出してきたのか。これまでの日本企業における主流的な制度的慣行の特性を、労働力内部化による諸特徴の獲得と維持との関係から概観していく⁹⁾。