



日本型雇用と 出生率の 関係



株式会社 日本経済研究所

常務執行役員

地域本部 上席研究主幹 佐藤 淳

出生率の低迷は婚姻率や保育所不足にあるとする議論が支配的だが、大都市圏に典型的にみられる大企業の日本型雇用が出生率を低めてきた可能性がある。日本型雇用の限界は多方面から指摘されているが、少子化はそのサインの一つかも知れない。

1. 日本型雇用とは

本稿における日本型雇用とは、大企業における、大卒一括採用、終身雇用、年功序列による、幹部候補への待遇を示す。これらの特徴は大企業に限られており、中小企業にはみられないものである。中小企業の雇用形態は、むしろ欧米に近い。日本型雇用とは、日本の大企業にみられる、特殊なものである。

2. 日本型雇用の課題

日本型雇用は経済が拡大する局面においては、極めて有効であった。日本企業が柔軟に業務を多角化し拡大できたのは、ポストを柔軟に配置できる日本型雇用によるところが大きい。しかし、低成長に転じて数十年が経過した今日では、課題の方が大きくなりつつある。最大の矛盾は、ポストが増えなくなったことから、幹部候補生が幹部になれないことにある。ドラマ「半沢直樹」で有名になった「出向」は、その矛盾のはげ口の一つだ(ちなみに筆者も出向である)。

海老原(2014a)は¹、日本型雇用の問題点を、低成長になったにも関わらず、大卒を全て幹部候補として遇していることに求め、「年齢相応の難仕事を用意され、そのため個人はいつまでたつて

も長時間労働に悩み、企業は年功昇給による人件費の高騰に悩むことになる」とし、「今後は、高齢者、育児・介護に携わる社員などの年齢に応じた職務難易度アップが難しい人たちが社内に増えていく中で、こんな日本型慣行は成立が難しくなっていくだろう。日本型キャリアの中盤以降を抜本的に変革する必要がある。」とみている。具体的には、日本型雇用の良い面も残しつつ、30歳頃までは、日本型とし、それ以降は、欧米型(エリートとその他に分ける)とするのである。

要するに日本型雇用の隘路は、熟年ノンエリートの問題に象徴される。大企業でも全員が管理職にはなれない時代である(大卒×男子×大企業: 50歳で4割強は非管理職²)。ところが、選別が明確になるまでは、全員が幹部候補生であり長時間労働が強いられる(30~40代)³。さらに、選別後のノンエリートには、年功常識に従い実務を減らすことから、高給で実務をしないミドル層が生まれる⁴。モチベーションは下がるものの、中小企業との給与差は大きく、実務にも疎くなるので転職もままならない状態が続く⁵。対照的に欧米では、一部のエリートを除き年功昇進が少なく、低給で実務をこなし、腕が錆びず、雇用維持や転職が容易である⁶。日本はキャッチアップ時代の

¹ 海老原嗣生(2014a)「日本型雇用の綻びをエグゼンプションで補う試案」, RIETI Special Report, p.1

² 海老原嗣生(2014b)『いっしょうけんめい「働かない」社会をつくる』, PHP研究所, p.29

³ 同掲書, pp.71-72

成長拡大を前提としたシステムの余韻を残しているが、欧米は先進国型の低成長に対応したシステムとみることができよう。

3. 日本型雇用と出生率

さて、日本型雇用の下では、子育て世代の多くが、幹部候補とされ、残業を強いられるため、育児に参加することが困難となり出生率を下けている可能性がある。下図に都道府県別の「30代既婚男性の週60時間以上就業者率」と「大企業従業員比率」、「出生率」との相関を示す。

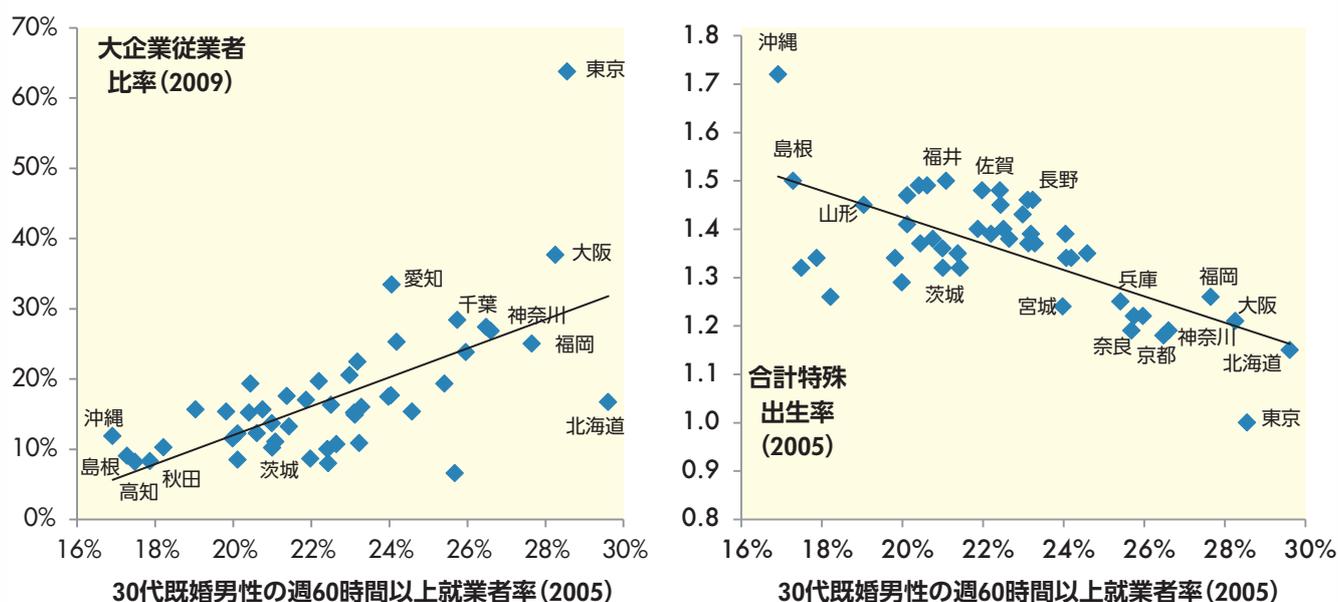
まず、子育て世代の残業の多寡と大企業の比率をみると、残業が多いほど、大企業の割合が高いことがわかる（左図）。さらに、残業の多寡と出生率の関係をみると、残業が多いほど出生率が低くなることが示されている（右図）。

地域別にみると、大企業従業員の比率が高いのは大都市圏に偏っている。大都市圏の出生率が低いことは、よく知られているが、これまでは、婚

姻率や保育所の待機等、どちらかという女性サイドに焦点を当てた議論が多かった。それは勿論、重要な観点であり、主要因である可能性が高いが、男性サイドの雇用形態も、出生率低迷の一因ではないだろうか。

日本人を一括採用し管理する、横並びの日本型雇用に対するノスタルジーや文化的愛着は根強いものがある。しかし、量的拡大を前提とした高度成長は過去のものであり、個々の創造性や多様性を活かした質の経済に移るタイミングにおいては、日本型雇用はむしろ弊害が目立つ。日本の合計特殊出生率が、人口置換水準である2.1を割り込んで低下し始めたのは高度成長が終焉し、日本型雇用の矛盾が始まる1974年であった。欧米諸国は一部を除き、日本ほどの低下はみられない。キャッチアップや量的拡大をベースとした模倣型経済システムからの脱皮が、脱少子化の鍵と言えるかも知れない。

■図 都道府県別 大企業従業員比率、30代既婚男性の週60時間以上就業者率、合計特殊出生率



(出所) 経済産業省「中小企業白書2011」、厚生労働省「平成17年人口動態統計」、総務省「平成17年国勢調査」

⁴ 海老原嗣生 (2014b) 『いっしょうけんめい「働かない」社会をつくる』, PHP研究所, p.46

⁵ 同掲書, pp.37-38

⁶ 同掲書, pp.38-46