

日本経済学会秋季大会 パネル討論  
日本経済の歴史<GDP・土地制度・労働市場の千年>

## 日本型人的資本管理の生成と発展 ー歴史比較制度分析の観点からー

---

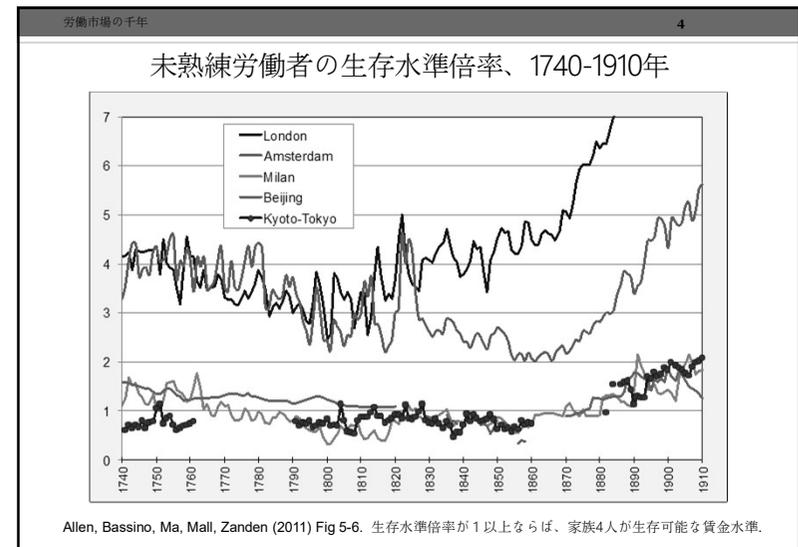
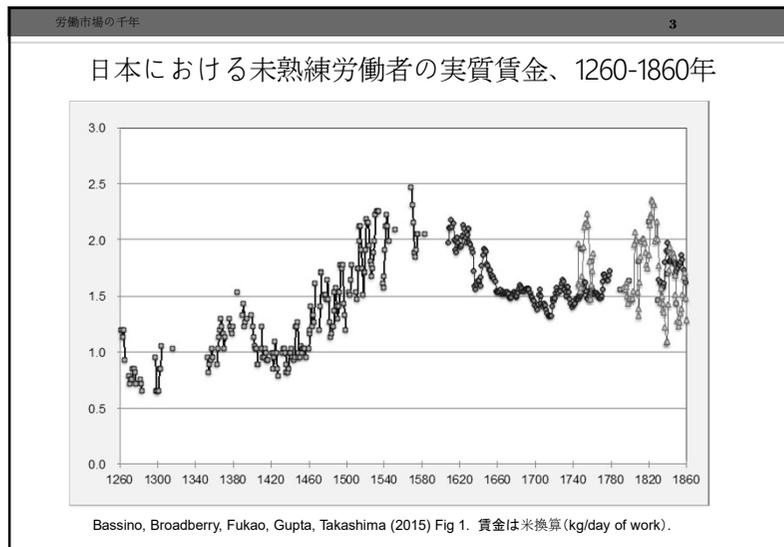
2018年9月9日

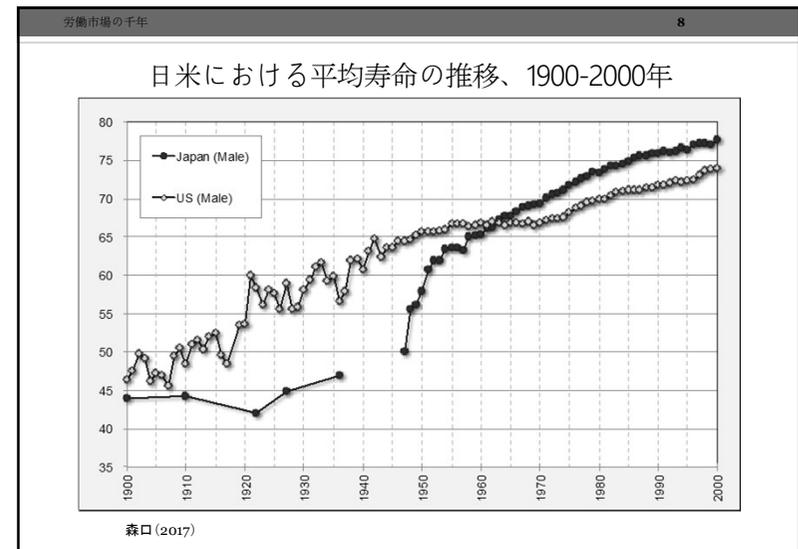
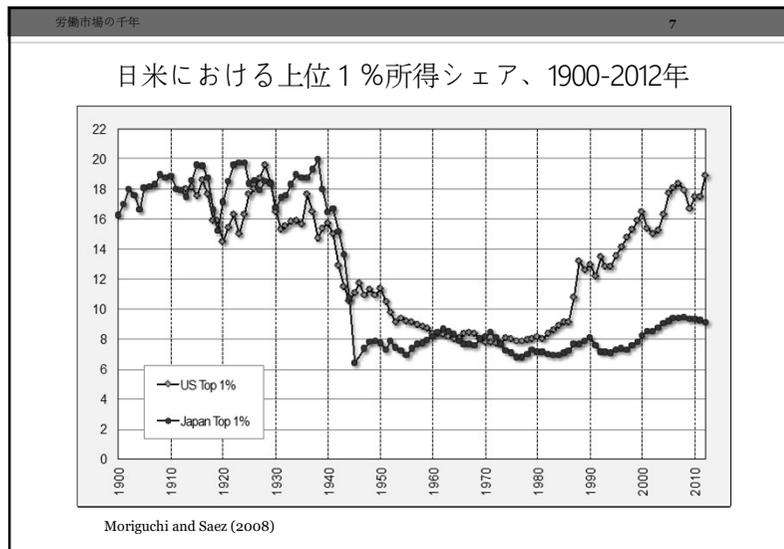
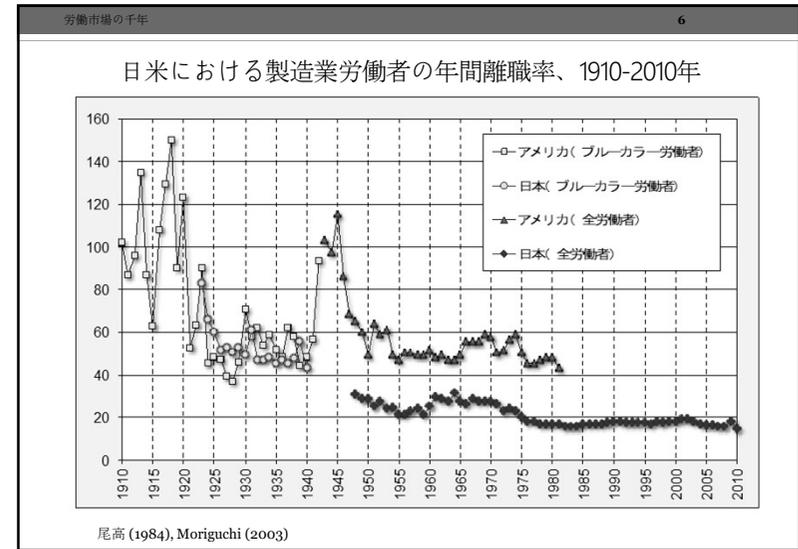
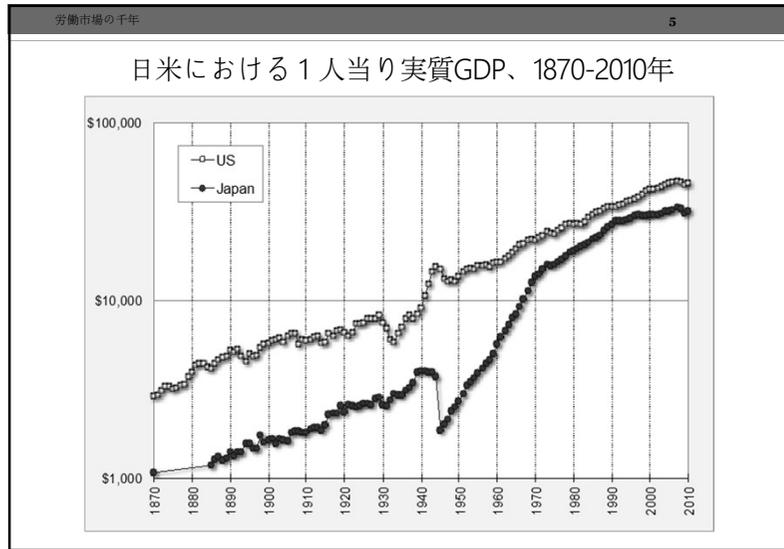
一橋大学経済研究所  
森口千晶  
chiaki@ier.hit-u.ac.jp

労働市場の千年 2

### 報告の論点

- ◆ 労働市場の千年
  - 実質賃金の超長期推計
  - 賃金水準の国際比較
  
- ◆ 労働市場の百年
  - 日米の歴史比較制度分析 (青木2001、グライフ2009)
  - 競争的労働市場から内部労働市場へ
  - 「日本型HRM」と「アメリカ型HRM」の歴史的起源





労働市場の千年 9

### 日本型人事管理の歴史的起源

- ◆ 日本型HRMの本質
  - ブルーカラーを含めた「正社員」に人的資本投資と雇用保障を約束し、労働者の知的熟練により高い生産性を実現するメカニズム (小池1981)
  - でも、あくまでも法的拘束力のない労使間の「暗黙の契約 (implicit contract)」にすぎない
  - 契約の履行には、技能形成を促す仕組みや労使相互のモニタリング、労使間の利害を調整するメカニズムが必要
  - 採用・訓練・報酬・ジョブデザイン・雇用保障・労使交渉等における「複眼的な人事管理政策の束」(Ichniowski et al.1997)
- ◆ なぜ日本で生まれたのか
  - 海外にも移転可能な合理性と普遍性
  - 1920年代アメリカの企業福祉主義 (corporate welfarism) と高い類似性 (Jacoby 1985, 中馬 1987)
  - 大恐慌と総力戦を契機にアメリカ型HRMと日本型HRMへ分岐 (Moriguchi 2003, 2005)

労働市場の千年 10

#### アメリカ型HRM

1. 経験者の随時採用
2. 最小限の企業内訓練
3. 明確に規定された職務給
4. 定型的な職務と固定的な職務配置
5. 先任権に基づく職務保証
6. 敵対的な労使関係
7. ホワイトカラーとブルーカラーの大きな待遇格差

"Explicit Contract Equilibrium"

#### 日本型HRM

1. 新卒者の定期一括採用
2. 体系的な企業内教育訓練
3. 査定付き定期昇給
4. 柔軟な職務配置と小集団活動
5. 定年までの雇用保障
6. 企業別組合と労使協議制
7. ホワイトカラーとブルーカラー正社員の一元管理

"Implicit Contract Equilibrium"

労働市場の千年 11

### 産業化初期の日本企業の人事管理 (1890-1910)

1. 外部労働市場から経験工を随時採用
2. 企業による教育訓練なし
3. 一般的技能に基づいた競争的賃金
4. 職長の恣意と独断による職務配置
5. 頻繁な離職と解雇
6. 個別的労使関係 (団結権・争議権なし)
7. ホワイトカラー (職員) とブルーカラー (職工) の間の身分制度というべき明確な待遇格差

→ 20世紀初頭には競争的労働市場におけるスポット契約均衡にあった (日米共通の初期条件)

労働市場の千年 12

### 戦間期の重工業大企業の人事管理 (1914-1937)

第1次大戦の軍需で職工不足、定着促進を模索

1. 基幹工を養成するため、少数の新卒者を採用
2. 企業内教育訓練を開始 (いわゆる「養成工制度」)
3. 優良職工に対する福利厚生や内部昇進の試み
4. ただし運用は恣意的・場当たりので経営者の裁量が大
5. 頻繁な自発的離職、不況期の一方的解雇
6. 工場委員会の設立、でも労働者は圧倒的に不利
7. 職員と工員間の「身分格差」も存続

→ 一部有力企業に「日本型」の萌芽 (米国でも同様の動き、だが大恐慌に経営者が一方的に契約破棄、労働者は横断的組合を結成)

労働市場の千年 13

### 総力戦下の人事管理 (1938-1945)

軍事生産の最大化のための大規模な国家介入

1. 国による新卒者の企業への割り当て
2. 企業内の教育訓練を義務化
3. 定期昇給を全職工に義務化 (ただし査定を容認)
4. 熟練工の徴兵と学徒動員による職務配置の混乱
5. 労働移動を禁止 (でも無断欠勤や転職者が続出)
6. 事業所単位の労使懇談機関を設置
7. 「職員と工員の平等」を提唱 (理念と実態の乖離)

→ 戦時統制は有力企業の雇用慣行を標準化し制度化 (日本では企業福祉主義、米国では横断的組合との労使交渉を推進)

労働市場の千年 14

### 戦後占領期の人事管理 (1945-1955)

「経営の民主化」を求めた労働者と「経営権の回復」を目指した経営者の激しい攻防

1. 養成工の新卒採用と臨時工の中途採用の併存
2. 企業内教育訓練の拡充
3. 「査定付き」定期昇給と内部昇進
4. 企業特殊的な職務配置
5. 熾烈な解雇反対闘争によるトラウマ、雇用保障の重視へ
6. 工職混合の「従業員組合」の結成、労使協議制の導入
7. ホワイトカラーとブルーカラーの格差撤廃

→ 日本型HRMの5本柱まで成立 (米国では経営者と横断的組合の間で労使交渉が進展)

労働市場の千年 15

### 高度成長期前半の人事管理 (1955-1965)

1. 新規高卒者のブルーカラー正社員としての定期一括採用
2. 体系的な企業内訓練
3. 「職能資格制度」による定期昇給・昇格
4. 「労働者参加型」の小集団活動による生産性向上
5. 定年までの暗黙の雇用保障
6. 経営者と企業別組合との労使協調
7. ホワイトカラーとブルーカラー従業員の一元管理

→ 長期の暗黙契約を基礎とする日本型HRMの完成 (米国では義務と権利を明確にする明示的契約に基づくアメリカ型HRMが成立)

労働市場の千年 16

### 日本型HRMの果実

- ◆ 日本型HRMは、重工業大企業を中心に、第1次大戦期から高度成長期までの半世紀にわたる労使の攻防と協調のなかで形成された。
- ◆ 経済合理性に導かれつつも、急速な産業化、戦時統制、民主化という歴史的事件を色濃く反映。そのため、海外にも移転可能な「普遍性」と歴史背景を反映した「特殊性」が混在 (森口2018)。
- ◆ 日本型HRMが「暗黙契約均衡」として成立するには、戦後占領期の「工職格差撤廃」と1960年代の「小集団活動」が決定的に重要 (ゴードン2012)。いずれも歴史的必然ではなかった。
- ◆ ブルーカラーにも人的資本投資と雇用保障を約束し、高い生産性を実現する日本型HRMは、高度成長期の「中産階級による中産階級のための経済成長」の推進力となり、戦後の日本に「豊かさと平等」をもたらす要因となった (森口2017)。

## 日本型HRMの問題

- ◆ だが同時に、一流企業の男性正社員に人的資本を集中する日本型モデルの普及は「男女の性別役割分担」や「正社員と非正社員の二極化」を生み出した。
- ◆ 新卒者の定期一括採用は、学校から会社と直接移動する「就社社会」を作りだし、キャリアパスの単線化や外部労働市場の退化を招いた（菅山2011）。
- ◆ さらに、1970年代以降は解雇権濫用法理や雇用調整補助金制度が成立して「終身雇用の制度化」が進展。日本型HRMの適用範囲が広がり、本来の経済合理性と乖離する傾向が強まった。
- ◆ 全員参加型の「ポトムアップの革新力」と天才の閃きによる「トップダウンの革新力」のどちらのモデルが有効か。

## 参考文献

- ◆ 日本語文献
  - 青木昌彦（2001）『比較制度分析に向けて』NTT出版。
  - 岡崎哲二・奥野正寛（1993）『現代日本経済システムの源流』日本経済新聞社
  - 尾高煌之助（1984）『労働市場分析』岩波書店。
  - 小池和男（1981）『日本の熟練』有斐閣選書。
  - 小池和男（2012）『高品質日本の起源』日本経済新聞出版社。
  - アンドルー・ゴードン（2012）『日本労働関係史1853-2010』岩波書店。
  - アプナー・グライフ（2009）『比較歴史制度分析』NTT出版。
  - 菅山真次（2011）『「就社」社会の誕生』名古屋大学出版会。
  - 中馬宏之（1987）『日本的雇用慣行の経済合理性再検討』『経済研究』38(4):307-320。
  - 寺西重郎（2003）『日本の経済システム』岩波書店。
  - 森口千晶（2013）『日本型人事管理モデルと高度成長』『日本労働経済雑誌』634: 52-63。
  - 森口千晶（2017）『日本は格差社会になったのか—比較経済史にみる日本の所得格差』『経済研究』68(2): 169-189。
  - 森口千晶（2018）『日米比較にみる日本型人事管理制度の史的発展』深尾京司・中村尚史・中林真幸編『日本経済の歴史5 現代1』、第1章第1節、76-87頁、岩波書店。

## 参考文献

- ◆ 英語文献
  - Allen, Bassino, Ma, Moll-Murata, Van Zanden (2011). "Wages, Prices, and Living Standards in China, 1738-1925," *Economic History Review* 64 (S1): 8-38.
  - Bassino, Broadberry, Fukao, Gupta, and Takashima (2017). "Japan and the Great Divergence, 730-1870," *University of Oxford Discussion Paper in Social and Economics History* No.156.
  - Cohen (1949). *Japan's Economy in War and Reconstruction*. University of Minnesota Press.
  - Ichniowski et al. (1997). "The Effects of HRM Practices on Productivity," *American Economic Review* 87: 291-313.
  - Jacoby (1985). *Employing Bureaucracy*. Columbia University Press.
  - Jacoby (1998). *Modern Manors: Welfare Capitalism since New Deal*. Princeton University Press.
  - Moriguchi (2003). "Implicit Contracts, the Great Depression, and Institutional Change," *Journal of Economic History* 63: 625-665.
  - Moriguchi (2005). "Did American Welfare Capitalists Breach their Implicit Contracts during the Great Depression? Preliminary Findings from Company-level Data," *Industrial & Labor Relations Review* 59 (1): 55-86.
  - Moriguchi and Saez (2008). "The Evolution of Income Concentration in Japan, 1886-2005," *Review of Economics and Statistics* 90: 713-734.