

## COMMENT

恩田久雄（ロシア極東国立総合大学函館校）

ソ連邦崩壊による国家独占から個別自由へと変化したものは、貿易・金融・航空からレストランのメニューまで無数にあるが、レポーターは従来本学会が採り上げたことのない新卒学生の就職形態の変化を採り上げ、ノボシビルスク雇用局や彼地の大学・高専（Вчз）を訪れ調査された労をまず多とします。

1. レポートで、就職の指令的配分も尚かなり（50%程度）残っている、としてその指令書（Направление на Работч）に触れられたが、まずその現物を見たいものです。

ソ連時代、外国企業・組織がソ連人を雇うには、新卒・既卒を問わず、まず外務省付属外交団世話部（Уподека・Улрардские до Дидроматических Корисод）に調書を提出し、被雇用希望者がウポデカ発行の「出向契約指令書案」の如きものを持って面接に現れる、のが大前提でした。その指令書には、雇

主の支払うべき給与、社会保険料をはじめ、負うべき義務が詳細・厳重に記してあり、被雇用者側の義務には殆ど触れていなかったし、面接した人物を断ると次の候補者をなかなか差し向けてくれなかった、というのが実情でした。

レポーターの「就職指令書」とその在り方との比較分析により、変化の実態が雇主の利益に副った方向のものか否か、の判断が出来ましょう。

2. レポーターは新卒就職にも最近は人的コネクション利用にウエイトが懸かっている、と説かれるが、ロシア・ソ連では昔から人的コネの重視・利用・悪用は驚くばかりです。

ゴーゴリ「死せる魂（農奴）」の主人公・チーチコフは、死んだ農奴の数や知り合ったばかりの大地主や、在りもしない県知事まで動員して自分の人脈をふくらまし、銀行資金の引き出しを企む悲哀とユーモアの物語でした。

注：ゴーゴリ、ウクライナ人＝小ロシア人

## 日本企業における内部労働市場の普及の状況とその推移について

— 1981年から1991年にかけての製造業の場合 —

江口 潜（新潟産業大学）

## 1. 報告要旨

日本企業は、内部労働市場が極めて発達している、と言われている。本報告は、そのような内部労働市場の普及の状況と推移すなわち企業内で内部労働市場に属する労働者の割合はどの程度であり、そしてそれらはいわゆるバブル崩壊が起きるまでの期間、どのように推移していたのか、とい

うことを日本の製造業について、1981年、1986年および1991年のデータを用いて調べる。

本報告は、いわゆる新卒者として企業に入社し、その後転職をすることなく勤続している労働者（そのような労働者のことを以下では「新卒入社者」と呼ぶ）に注目する。そのような労働者は企業内における「新卒入社組」として内部労働市場を構成し、それに属していると考えられるであろ

う。そこでそのような新卒入社者が企業の労働者の中に占める割合というものを求めれば、それは日本企業の内部労働市場の普及の度合いを強く示す尺度（あるいは代理変数）となると考えられるであろう。そこで本報告は新卒入社者の割合を日本企業における内部労働市場の普及の程度を表す尺度として考え、職種、性別、企業規模および学歴という属性によって分類されてきた労働者グループの各々について、そのグループにおける新卒入社者の占める割合を求め提示する。

同時に、本研究では各労働者グループについて、その新卒入社者の年齢別の人口分布図を描き、実際に長期間勤続をしている労働者がある程度高い比率で存在しているか否か、したがってそこに属する労働者の勤続期間がある程度長いものになっているか否か、ということも調べる。

本報告における主要な結果は以下の通りである。日本の製造業企業において、男女の学歴、職種（ホワイトカラーおよびブルーカラー）および勤務する企業規模の異なる労働者グループについて、そこでの新卒入社者の占める割合を1981年から1991年にかけて調べると、第1に、労働者に占める新卒入社者の割合は労働者グループにより大きくばらつきがある。そして同じ属性（職種、性別および学歴）の労働者グループで比較するとその割合は大企業ほど大きい。第2に、新卒入社者の年齢構成は女子労働者の勤続期間が短いことを示している。

これらの結果は、総合的に見るならば日本の内部労働市場はバブル崩壊前の期間を見る限り「男子の、高専あるいは短大卒あるいは大卒労働者という高学歴の労働者の間でのみ普及度が高く、そしてそれは大企業であればあるほど発達している」ということを示しており、内部労働市場は大企業に勤務する高学歴の男子労働者について主に発達している、という従来からの見方を裏付けるものになっていると解釈することができると考えられる。

図1は「賃金構造基本調査」と呼ばれる資料の「第2表」として毎年、厚生労働省により作成され公表されるデータの構造である。すなわち横方向には勤続年数が、縦方向には年齢が目盛られており、労働者は勤続年数と年齢によって区別され、そのような区別によって作られたセルごとに、そこでの労働者の基本給、賞与および該当する労働者数が記述される。そしてこの表は職種、（雇用者数によって区別された）企業規模および学歴（中卒、高卒、高専または短大卒、大卒）によってグループ分けされて出来た各労働者グループについて作成され提示される。

さて、図1の中では各セルに対してA1, B1などといった名前を付けてある。名前を付けたセルを見ると、縦方向も横方向も「5年間隔」の幅をもつことがわかる。したがって例えばセルB1にいる労働者は勤続をするならば5年後にはセルB2に移動する。その際5年後にセルB2に移動してくる労働者は現在セルB1にいる労働者だけであり他のセルからはセルB2には流入してこない。他のセルについても事情は同様である（この特質は、既に多くの研究者によって指摘されている）。するとB1, B2, ..., B7というセル群を見ると、そこに属している労働者は全員が20~24歳までの間に企業に入社しB1というセルに入り、その後勤続を続けて5年おきにセルを順番に移動して

勤続年数 年齢(↓)	0 年	1-2 年	3-4 年	5-9 年	10-14 年	15-19 年	20-24 年	25-29 年	29-34 年
~17歳									
18-19歳	A1								
20-24歳	B1			A2					
25-29歳	C1			B2	A3				
30-34歳	D1			C2	B3	A4			
35-39歳	E1			D2	C3	B4	A5		
40-44歳	F1			E2	D3	C4	B5	A6	
45-49歳	G1			F2	E3	D4	C5	B6	A7
50-54歳	H1			G2	F3	E4	D5	C6	B7
55-59歳	I1			H2	G3	F4	E5	D6	C7
60-61歳	J1			I2	H3	G4	F5	E6	D7

図1. 賃金構造基本調査のデータ構造

いる労働者であることがわかる。同様にC1,C2,... C7というセル群に属している労働者は全員が25歳から29歳までの間に企業に入社し、その後は勤続をし続けて5年おきにセルを移動している労働者であることが分かる。

日本の場合、企業に新卒として入社してくる大卒の労働者の年齢の中心は22歳であると考えられる。したがって大卒以上の学歴を有する労働者のうちB1, B2,..., B7というセル群に属している労働者は、その大半が「新卒として企業に入社し、その後転職をすることなく、同じ企業に勤続し続けている労働者」すなわち新卒入社者であると考えられるであろう。同様に、短大および高専卒の学歴の労働者についてはB1, B2,..., B7というセル群に属している労働者が新卒入社者であると

考えられよう。また高卒の労働者と中卒の労働者についてもA1,A2,..., A7というセル群に属している労働者が新卒入社者であると考えられることができる。

したがって、例えば大卒の労働者について図1の中のB1, B2,..., B7というセル群（以下ではこのセル群のことをB群のセルと呼ぶ。他のセル群についても同様である）に属している労働者数の（表全体での労働者数に対する）割合を調べれば、大卒労働者における新卒入社者の割合を掴むことができる。

日本企業においては、定年は55歳であることが一般的であることを踏まえて、本研究においては年齢が54歳以下の労働者について上に述べたような新卒入社者の割合の実態を調べた。

## COMMENT

宮本喜雄（金沢星稜大学）

まず、はじめに膨大な労働統計資料の整理・分析をされたご努力に対して敬意を表します。

ここでは、内部労働市場を論ず際の主な留意点について述べることでコメントとしたい。1. 内部労働市場は高度成長期に社会的に定着 → 日本型雇用が転換 → 少子高齢化 → 雇用の再編成・若年労働者減少 → 外部労働市場の構造転換・・・求人企業の許可（99年職安法と労働派遣法改正）2. 内部労働市場を論ずるには、賃金の決定構造についても同様に調べその相関関係を見極める必要がある。3. 本項の分類基準だけでなく、最も大きくは変動の要因、構成要因は当該製造業の製品の社会的需要の割合が重要。例えば、洗濯機、掃除機からTV, エアコン→PC、携帯電話等中心の社会的需要変動の対応、得意分野の異なる企業によっても年次的に大きく傾向が異なる。4. 中途採用者も当然、内部労働市場の構成員である。労働市場は、需給者間の交渉力、契約能力（社会経済状況は当然背景要因として双方の力に関連）

によって決まる。英米のように消極的労働市場政策を採っている国と異なり、日本は独、仏等と同様に積極的労働市場政策を採っている。労働賃金も日本は欧米のような企業横断でなく、企業内単独労組が内部労働市場の交渉当事者である。5. 雇用は、当然外部労働市場からの導入であり、当該企業雇用後は、自動的に内部労働市場の構成要員になる。これは、パートタイマーも「ホワイトカラー」(Worker)、「ブルーカラー」(Labor)を問わない。6. 少子高齢化による若年労働力予備軍となる15～17歳人口の絶対減少、さらに高学歴指向に伴い中→高→大へと変動していることが主要因。さらに、近年はフリーター化現象も局部的であるが発生していることも付加要因か。ただし、社会的体制としては日本の終身雇用制は21世紀になっても緩んではない。さらに、近年は逆に定年延長が社会現象として一般化している。

（このコメントは私の学友で本学会員高橋 蔚氏のご教示によるものである）。