

リスクと家計

——雇用・所得の不安、資産選択のリスク

松浦 克己

(広島大学大学院社会科学研究科教授)

1. 家計の目的としての消費

家計の目的はより豊かで安定した消費生活をおくることである。そのために人々は勤労し、貯蓄をする。単純化していえば消費が人々の生活水準、厚生水準を表し、勤労所得や資産（所得）が生活水準の源泉である。人々がリスクと感ずるのは目的である消費生活の水準が低下する、あるいはその見通しが立てにくくなる時であろう。いわゆる生活を維持できない不安である。不安の背景にあるのが所得の動向であることは容易に想像される。消費水準が一時的に下落したり、勤労者所得や雇用動向が不安定化するということは、戦後日本でも何度か経験した。しかし1980年代まではその低下や不安は一時的なものであり、「明日は今日よりも豊かになる」、「子ども世代は親世代よりも豊かになる」ということを人々は感じ取っていたであろう。それが感じ取れなくなったとき、人々はリスクをより強く認識したのではないだろうか。実質消費水準（2000年=100、総務省「家計調査」）をみると、1993年の非農家全世帯104.2（勤労者世帯104.1）をピークに、2004年には99.2（同98.8）に低下している。これは1987～88年の水準である。これを一時的な現象と捉えることはできない。10年間も低下が続き15年前の水準にまで生活レベルが下がれば、「明日が今日よりも悪くなる」というリスクが顕在化したと人々が考えることは自然である。

子ども世代が親世代よりも豊かになるということは、若い世代が古い世代よりも高い消費水準を

享受しているということである。2002年におけるコーホートごとの消費水準等価尺度（=消費支出/世帯人員平方根）を計算すると、1960～64年生まれば平均15.77万円、1965～69年生まれば15.25万円である。親世代に該当する1930～34年生まれば16.33万円、1935～39年生まれば16.27万円である〔郵政総合研究所「家計と貯蓄に関する調査」、松浦（2005）参照〕。1960年生まれ以降の若いコーホートが相対的に低い。引退世代は職業経費を必要としないので、現役世代の消費水準を下回ることが多い。しかし結果は逆である。消費水準で見ると、親世代は苦しくとも子ども世代は楽になるという、世代をまたいだ夢がなくなり、消費下落のリスクが若い世代ほど厳しくなっているように見える。

本稿では終身雇用・年功賃金という制度がどのように変容しつつあるのかということと勤労所得リスクと資産所得リスクの集中に焦点を当てながら、消費水準リスク顕在化の原因である、雇用・勤労所得のリスクと資産選択のリスクを中心に解説したい。

2. 終身雇用・年功賃金制度の安定効果とリスク

大半の家計にとり勤労所得が最大の生活源泉である。勤労所得から生み出される貯蓄、金融資産や実物資産が生活のバッファーである。そのために雇用の安定や勤労所得の予測可能性が人生設計の基礎となる。5年後、10年後の雇用や所得がど

うなっているか見当がつかないというのでは、設計の立てようがない。その点、終身雇用や年功賃金制度は人々が人生設計を考える上で、将来の計算が容易であるというメリットを持っていた。

(a) 終身雇用

学卒後は正規雇用契約を企業と結んで定年までその企業や関連先で働く¹⁾。定年後は年金と現役時代に蓄えた貯蓄の取り崩しで消費生活を支える。1950年代から1980年代半ばまで、これは典型的な人生設計であった。終身雇用制度は企業の存続を前提とする。その下で多少の企業経営の不振では解雇されないという身分保障を内容とする。法律的にも「解雇権濫用の法理」としてその身分保障は判例法上機能していた²⁾。さらに2004年1月に労働基準法第18条の2に明文化された。会社が存続の淵にたたされない限り、人員整理はないと人々に認識されていた。これが雇用の保障である。終身雇用は30年、40年という半生をかけた個人と企業の契約であり、個人にとっての生活基礎とも言うべきものであった。広く採用された終身雇用制度はいわば社会的安心の基盤であった。終身雇用や年功賃金に対する批判は従来から多々あった。しかし長期にわたる人生設計の基盤を提供するという点で、とりわけ終身雇用に替わるシステムは提供されていない。

(b) 年功賃金制度

年功賃金制度の下では若い頃は労働生産性よりも賃金が低く、勤労者はその差額を会社に出資する。その資金は企業の設備投資に充当される。いわゆる「見えざる出資」である〔米澤・松浦・竹澤(1999)参照〕。若い頃に行った見えざる出資の成果として中高年期には労働生産性よりも高い賃金を受けとり、最終的には退職金という形で投資の回収を勤労者は終える³⁾。年功カーブがわかれば人々は将来の生涯勤労所得をかなり容易に計算できる。若い頃に出資し、その後回収するという点で年功賃金制度は企業の存続と当該企業が資本市場で期待される平均的な収益率を上げることが前提となる。終身雇用、年功賃金制度は長期に

わたる人生設計を容易にするものであるが、同時に企業の存続と安定に決定的に依存するという意味で勤労者(家計)は投資家としてのリスクを抱えていた。後にみるような転職の困難性と転職コストの高さを考えれば、短期売買が可能な株式投資=株主にはないリスクを勤労者の人的資本(生涯勤労所得)は抱えていたといえることができる。

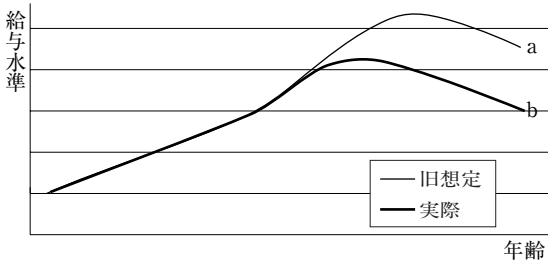
(c) 雇用流動化と雇用・所得の不安定化

終身雇用に対する批判から、ひところ雇用の流動化がもてはやされた。その時のイメージは、給与は現職よりも下がることなく勤労者個人の適性や能力をより発揮できる新しい職場へ移るというものであった。医師がA病院からB病院へ移る、債券トレーダーが外資系のC証券からD証券へ転職するというようなものである。バブル崩壊後は構造改革との関連で雇用の少ない地域から雇用のある地域へ、あるいは衰退産業や不振部門から成長部門への労働力の移動が望ましいとされる。経済が失速した1990年代以降に労働市場で実際に起きたことは、リストラという言葉に象徴される雇用制度の見直しである。それは後述するように終身雇用・年功賃金の変容を通じた雇用や所得の不安定化であった。

(d) コーホート間の違い

終身雇用・年功賃金制度の変容の意味するところはコーホートによって異なる。企業と勤労者(家計)の双方にとって、学卒時期によりコミットした程度にかなり相異があるからである。1980年代前半までに学卒=就職した世代(おおむね1960年より前に生まれたコーホート)と企業の間では、双方共に終身雇用・年功賃金制度に深くコミットした⁴⁾。1980年代後半以降に学校を卒業したコーホートとりわけ1990年代以降の学卒者は、就職前後にこのシステムが徐々に崩れているのを見てきた世代である。前者にとっては半生をかけてきたシステムが履行されるのかという問題である。後者にとっては終身雇用・年功賃金制度が崩れだす中で、どのように雇用や所得が変化するかという問題である。

図表-1 想定していた年功カーブと直面した年功カーブ



3. 中高年家計の課題

(a) リストラとホールド・アップ問題

解雇権濫用の法理が確立した時代において大企業や中堅企業で指名解雇がなされるのは極めて希である。法的問題を回避するために指名解雇に替わるものとして企業が採用した方策が希望退職募集である⁵⁾。希望退職募集の特徴は中高年の長期勤続者を主な対象としたことである。理由は若年層に比較して人件費が高いから、あるいは生産性に比べて人件費が高いからだとされる。年功賃金制度の下では、見えざる出資の回収期に当たる中高年の賃金が若年者や生産性に比べて高いのは当然である。希望退職という名の解雇を避けようとするならば、給与や退職金の引き下げを受け入れるのかという選択になる。言い換えれば古いコーホートは若い時には図表-1のラインaのような年功カーブを想定していたものが、いざ長期勤続し中高年になったら図表-1のラインbのように引き下げられたことになる⁶⁾。

勤労者家計からみれば、これはホールド・アップ問題である。投資を完了した後に配当の引き下げや拒否がなされたことと同じだからである。若い頃の低賃金の見返りである見えざる出資は、法律上の請求権ではない。まじめに長い間勤め上げれば、高賃金・退職金として返ってくるであろうという企業と勤労者の信頼関係の上に成立している。かつ企業の業績に依存している。結果として中高年家計は、希望退職という名の解雇＝失業にいたらないまでも想定外の年功賃金カーブの引き下げという形で、見えざる出資の回収を十分行うことができなかつた。1990年代のリストラは見えざる出資の回収を困難にした。企業業績の悪化で

当初期待したほどの成果が上がらないだけであれば、それは株式出資であれ見えざる出資であれ投資が本来抱えるリスクである。リストラの問題は、中高年者の賃金が生産性よりも高いことを理由とした希望退職者募集等により終身雇用・年功賃金制度が持つ人生設計が容易となるメリットを毀損し、企業と勤労者家計の間にあった半生をかけた信頼関係を損ねたことである⁷⁾。さらに重要な課題は雇用や所得の安定を図るという社会的基盤にも影響したように考えられる⁸⁾。

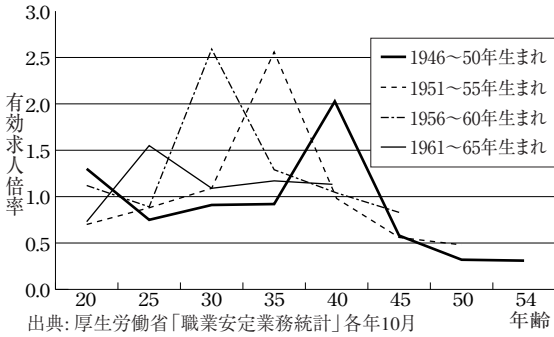
(b) 転職の可能性

医師や債券トレーダーのように、労働条件を維持して転職できるという労働市場が広範囲にあれば、ホールド・アップ問題にも家計はある程度対応できるだろう。いったん広く普及した終身雇用・年功賃金制度の下ではそのようなことはない。たとえば転職者と長期勤続者（標準労働者）の賃金格差をみると、男性高卒40～44歳で44.7（男性大卒64.4）、45～49歳39.5（同53.9）、50～54歳35.9（同54.9）である⁹⁾。中高年期での転職は賃金を半減させる。2001年での年齢別賃金格差を考えれば、40代後半以降の転職者の賃金は20代後半の標準労働者の水準に落ちる。転職者の能力が長期勤続者の1/2～1/3ということは考えられない。この格差のかなりの部分は転職者が転職先企業に若い頃見えざる出資を行っていないことを反映しているように。

退職をして再就職する機会自体が乏しい。パートタイムを含む有効求人倍率（男女計）をみると、1970年においてさえ50～54歳の有効求人倍率は0.6であった。高度成長が終わりを告げた1980年には45～49歳で0.64倍、50～54歳で0.51倍である。地価バブルピークの1990年に45～49歳で1.71倍、50～54歳で1.27倍と史上ピークを付けた。2000年には0.56と0.32倍である。歴史的にみるとパートを含めても、中高年に対する有効求人倍率はこの程度である。

視点を変えてコーホートでどのような有効求人倍率であったかをみよう。1946～50年生まれから1961～65年生まれがそれぞれ20～24歳から50～54

図表-2 コーホート別・年齢階級別有効求人倍率の推移



歳までの時に直面した有効求人倍率を示したのが図表-2である（ただし最後の年は1歳ずれている）。現在注目されている団塊の世代を含む1946～50年生まれのコーホートは30代後半にバブル時期に遭遇し、かなり有利なチャンスに恵まれたと見られる。しかしそれが最後であった。1951～55年生まれのコーホートは30代前半といういわば中堅期にバブルを迎え、転職の機会が豊富であったが、その後の求人倍率はかなり低下している。言い換えればバブルの時か、あるいは勤労者自身が30代前半にうまくチャンスを捕まえない限り求職活動はかなり厳しいことがわかる。

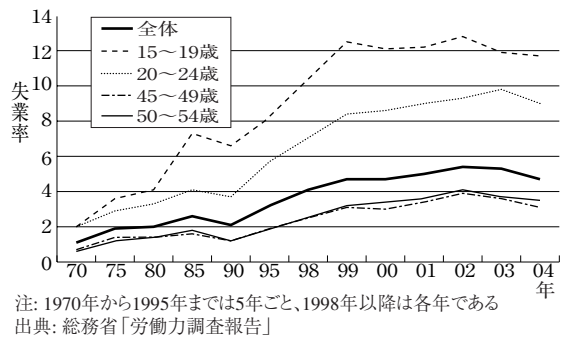
4. 若年家計の課題

新卒あるいは卒業後間もない若者（若年家計）にとり、雇用と所得の安定やその将来見通しを立てることは従前にもなく厳しくなっている。それは①雇用機会の減少＝失業率の増加、②雇用内容の悪化の双方にわたる。

(a) 雇用機会の減少

年齢階級別失業率を見ると高度成長期の1970年では相対的に高かった15～19歳と20～24歳でも2.0%、相対的に低かった50～54歳では0.6%であった（全体では1.1%、男女計）。その子ども世代の2004年の15～19歳で11.7%、20～24歳で9.0%である（1985～1989年生まれ、1980～1984年生まれのコーホート）。相対的に低い45～49歳では3.1%であった（全体では4.7%）。図表-3に示すように完全失業率はトレンドして上昇しているが、24歳以

図表-3 年齢階級別完全失業率の推移



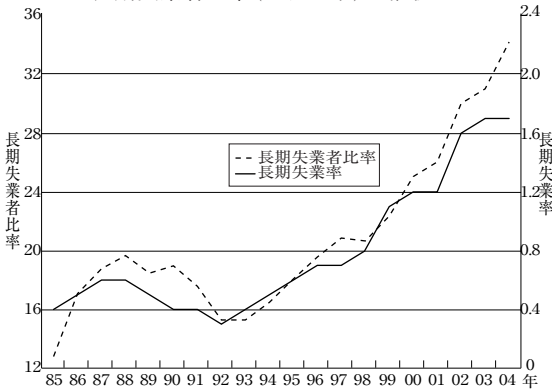
下の若年世代において特にカーブが急である。

より深刻な問題は長期失業者（調査時点で失業期間が1年間以上の者）の増加である¹⁰⁾。1980年代半ばから1990年代前半まで長期失業率は0.5%前後で推移していた。1997年には0.7%となり1999年には1.1%と1%を超えるようになり2004年には1.71%に上った（図表-4参照）。完全失業者に占める長期失業者割合は1997年には20.9%となり2004年では34.3%と失業者のうち1/3が失業期間が1年を超える状態となった。2004年時点で男性の長期失業率は15～24歳で4.84%、25～34歳で2.45%である（女性は各々1.64%、0.96%）。55～64歳の2.23%はもとより、35～54歳の1.78%前後をかなり上回る〔篠崎（2004）表1参照〕。若年家計は失業率も高いが、一度失業すればその期間も相当に長い。

(b) 新卒＝就職率の低下

15～19歳は中卒・高卒、20～24歳は短大卒・専門学校卒・大卒に対応する年代である。若年世代の失業率の上昇と高水準での推移は内定率が低下したことをうかがわせる。卒業前の1月時点での高卒就職希望者の内定率は1991年卒では95.6%である。よほどのことがなければ希望者全員が内定を得ていたであろう。しかし89.4%（1995年3月卒）→79.3%（2000年3月卒）→74.4%（2003年3月卒）と低下する（厚生労働省、「高校・中学新卒者の就職内定状況等調査」による）。約1/4は「学校経由の就職」ができなかったことが示唆される。中卒はさらに厳しい。同じく1月時点での内定率は2005年3月卒では19.6%にとどまる。中学校で

図表-4 長期失業率(右目盛り)と
長期失業者比率(左目盛り)の推移



出典: 総務省「労働力調査」、「労働力特別調査」、「労働力調査詳細結果」

職を見つけたのは1/5である。高度成長期や安定成長期の労働の超過需要時代には、学校が生徒の希望を考慮して企業に就職人数の割り当てを行っていた。内定率の著しい低下は需給が均衡した時あるいは超過供給となった時に学校システムには就職開拓能力がなかったことを示唆している。1990年代半ば以降の新卒者（おおむね1975年生まれ以降のコーホート）は、ほとんど無防備に近い状態で労働市場に直面したといえよう。彼・彼女らは人生の出発点で、過去の戦後世代が遭遇しなかったリスクにさらされたといえよう¹¹⁾。

(c) 雇用内容の変化

若い家計にとっては雇用内容も十分とはいえない。非正規雇用比率の増加、正規雇用比率の減少である。雇用者総数は1990年の4,690万人から1997年の5,349万人まで増加し、その後若干の増減を繰り返しながら2003年には5,343万人である（図表-5参照）。内訳は正規職員は1990年の3,488万人（雇用者に占める比率は74.4%）から1994年に3,805万人（同74.0%）と人数は317万人増加するが、比率は0.4%ポイント減となる。2003年には正規雇用人員自体が3,444万人と1994年と比べ361万人の大幅減となる。比率は64.5%と9.5%ポイント低下する。この数字は1990年代後半以降の正規雇用削減のすさまじさを示している。パート・アルバイトそれに派遣社員・契約社員・嘱託などを加えた非正規雇用は逆に増加する。1990年の881万人（比

率は18.8%）から2003年には1,504万人（同28.1%）に人員で623万人増、比率で9.3%ポイント増となる。1990年代後半以降の雇用量の維持は単純化して言うならば正規雇用から非正規雇用への転換に依存していた。

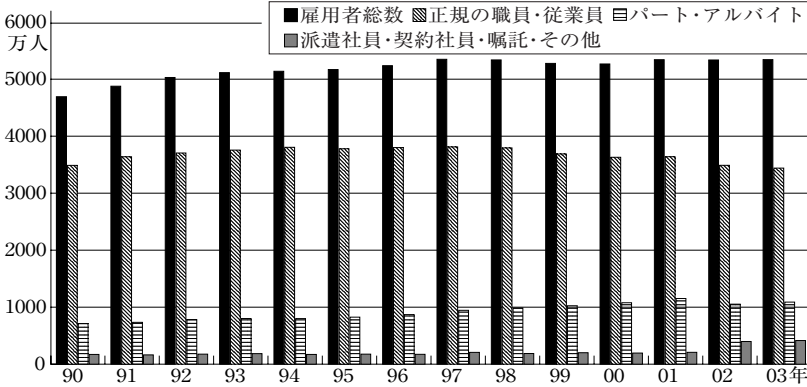
衰退産業から成長産業への労働力のシフトが期待されているが、就業構造基本調査（1992年→1997年）によれば、産業大分類で雇用者数を増やしたのは卸売・小売・飲食業（1,125万人→1,219万人）、サービス業（1,281万人→1,598万人）、分類不能（43万人→88万人）である。これらの産業は非正規比率を大きく増加させた産業でもある。具体的には全産業が9.6%→29.6%であるのに対し、卸売・小売・飲食業（15.3%→45.0%）、サービス業（8.8%→31.5%）、分類不能（11.1%→47.6%）である。労働力のシフトは将来展望を持ったシフトではなかったのである。若年層についてみると1997年においても15～24歳の階級では正規雇用比率は69.6%（男72.5%、女66.7%）と70%を切っていた。アルバイトは23.4%（同24.0%、22.8%）、パート4.0%（同1.2%、6.9%）、派遣0.6%（同0.2%、0.9%）であった。それが2002年には正規雇用比率53.1%（男57.3%、女48.8%）となる。女性では正規雇用が50%を下回るという状況になった。アルバイト34.2%（同34.2%、33.9%）、パート5.2%（同2.0%、8.3%）となり、1/3は学生時代のアルバイトの延長線上にいる。派遣は1.6%（同1.2%、2.0%）であった。フリーターとして一括されることが多い若年非正規雇用者であるが、それに対する企業の評価は必ずしも芳しくない。若年家計は人生の出発点において将来の所得の上昇やキャリア開発の見込めない「出口のない仕事」、あるいは長期失業にはまり込むリスクを抱え込んでいる¹²⁾。

5. 家計の資産選択

(a) 勤労所得と資産所得リスクの集中

生活のバッファーともなる家計の資産選択は、勤労所得のあり方、つまりは家計・企業間関係と密接なつながりをもつ。生活の源泉である勤労所

図表-5 雇用内容の推移



注: 2002年と2001年では派遣社員の定義が異なる 出典: 平成16年労働経済白書付 1-(1)-11表

得と資産所得はできれば負の相関を持つことが望ましい。両者のリスクが同時に顕在化すれば生活の源泉を著しく損なうからである。端的な例を挙げると勤務先企業が倒産した時は貯蓄を取り崩して生活し、職を探すあるいは自ら起業することが求められる¹³⁾。この時、勤労所得のリスクと正の相関を持つ、典型的には社内預金や自社株(従業員持ち株)に大半の資産を投じては身動きのとりようがないであろう¹⁴⁾。

しかし終身雇用制度が信じられていたわが国では社内預金や従業員持ち株制度は深く浸透している。わが国の家計は株式保有比率が低いと指摘されているが、社内預金を考慮した場合、株式+投信+社内預金の保有率は欧米に比べて遜色ないかむしろ上回っている(図表-6参照)。民間企業勤労者家計では株式+投信+社内預金の保有率は30歳台で30.55%(社内預金19.61%)、40歳台で32.11%(同21.67%)、50歳台で41.25%(同22.72%)に上る。終身雇用が終わり第二の職場に移った60歳台以上で26.26%(同5.45%)となる。従業員持ち株会(東証上場企業)は2004年3月末の調査対象会社従業員の48.61%(2000年3月末49.07%)が加入しており、加入者一人当たりの金額は164.0万円(同157.8万円)である(東京証券取引所調べ)。2003年の「証券投資に関する全国調査」(証券広報センター)によれば2人以上世帯の6.9%が従業員持ち株会に参加している。同調査によれば公開・非公開を含む国内証券の保有世帯比率は21.1%であるから、単純に計算すると国内証券保有世帯の約

33%は従業員持ち株会を通じて自社株を所有していることになる。公開株式の保有理由として「従業員持ち株制度に加入」を挙げる回答者は29.7%である(複数回答)。これは値上がり期待(25.8%)、配当期待(29.0%)と並ぶ水準である。

年功賃金制の下では定年まで見ざる出資の投

資リスクを回避することは困難である。加えて社内預金や自社株の保有は、勤労所得と資産所得のリスクを勤務先企業に集中させることになる。このような下では長期に勤続した企業を定年退職するまでは、他社株式や投資信託などの危険資産保有を避ける、あるいは保有する場合も金融資産に占めるシェアを減らすことが家計にとり合理的な選択となる。図表-6はそのことを示している。

(b) 株式投資の収益率

株式などの危険資産への投資を勧める議論が政府当局からなされている。そもそも株式投資は家計などの最終投資家の期待にどの程度応えているのであろうか。公開株式の家計の保有期間をみると10年以上40.6%、5~10年未満22.0%、3~5年未満18.0%、1~3年未満12.4%、1年未満5.1%である(証券投資に関する全国調査)。そこで1980年以降について投資期間5、10、15年の市場型運用による株式収益率(日本証券経済研究所)に基づいて投資期間ごとのリスク・プレミアム(=各株式収益率-10年物国債による運用利回り)を示したのが図表-7である¹⁵⁾。なお取引手数料や税制は考慮していないので、リスク・プレミアムは高めに計算されていることに注意が必要である。2004年に株式を売却した場合、株式収益率は1.5%(投資期間5年)、1.0%(10年)、-1.8%(15年)である。リスク・プレミアムは投資期間10年のケースでは1994年以降(1984年以降株式購入)マイナスとなっている。投資期間15年のケースでは1999

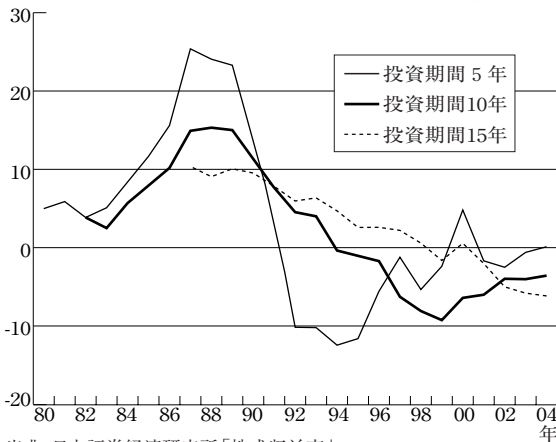
図表-6 年齢別社内預金、株式等保有率

年齢階級	全世帯					勤労者世帯				
	保有率 株式	投信	社内預金	株式+ 投信	株式、投信 社内預金	保有率 株式	投信	社内預金	株式+ 投信	株式、投信 社内預金
～29	4.79	1.37	8.90	5.48	11.64	6.31	1.80	9.91	7.21	13.51
30～39	10.88	4.99	17.91	13.15	27.66	12.86	6.11	19.61	15.43	30.55
40～49	14.02	4.90	19.43	16.05	30.07	15.67	4.70	21.67	17.23	32.11
50～59	20.03	6.02	18.67	22.74	35.24	23.24	4.70	22.72	25.85	41.25
60～	18.04	6.13	3.80	20.25	22.70	19.09	7.27	5.45	23.64	26.36
全体	15.73	5.38	13.62	17.95	27.69	16.72	5.01	19.11	19.03	32.36

N 20代146、30代441、40代592、50代664、60代以上815、合計2,658 N 20代111、30代311、40代383、50代383、60代以上110、合計1,298

出典：1998年「家計と貯蓄に関する調査」(郵政研究所)より筆者計算

図表-7 投資期間別リスク・プレミアムの推移(%)



出典：日本証券経済研究所「株式収益率」、
日本銀行統計ホームページ(国債)より筆者の計算による

年にはマイナスとなり、2004年では-6.17%である。1980年代半ば以降に開始した中長期の株式投資は最終投資家にとってはおよそ満足のいくものではなかった。国内公開株式の保有理由として「買った時より値下がりしているから」が45.2%(証券投資に関する全国調査)で最多を占めるのは、この間の経緯を示すものである。

(c) 年金リスク

貯蓄や資産選択を考える上で家計、とりわけ1950年以降生まれのコーホートにとって重要なリスクは公的年金が当初予定通り給付されない可能性である。公的年金はライフ・サイクル貯蓄として老後生活を支える機能を持つからである。たとえば筆者は1951年生まれであるが、就職した1975年時点においては最短20年間保険料支払いで55歳から受給開始可能であった。現段階では65歳から

受給開始の予定である。資産選択の観点から言うならば、受給開始の遅れはデフォルトと同義である。1970年生まれ以降のコーホートにとっては、マイナスの収益率しか生まない公的年金に強制的に投資させられているに等しい。かつて公的年金

が家計貯蓄に代替するか否かが議論された。そこでは公的年金はプラスの収益率(たとえば国債利回り)であることが、当然の前提とされていた。マイナスの収益率しか生まない状況では、若い家計は①マイナスの収益率を補うために貯蓄率を上昇させる、②公的年金という危険資産を抱え込む以上、資産選択の配分においてもその他の危険資産シェアを減少させること、が合理的な選択となる¹⁶⁾。

終身雇用や年功賃金制度が徐々に崩れだしている状況に鑑みれば、見えざる出資や社内預金等は減少するだろう。本来であれば、それは家計に見える出資=株式投資に向かわせる可能性が高い。たとえば退職金の一部を株式投資に回すのは、身の回りでよく聞いた話である。図表-6で60歳以上の家計の株式保有率が40歳台を上回るとするのは、その一例である。しかし受給年齢が若い頃想定していた時よりもずれたならば、あえて危険資産保有比率を高めることは家計にとりリスクは高いものになる。若いコーホートにとっては、最適な危険資産比率=公的年金比率+株式等の比率として対応することが望ましいように考えられる。

6. 結びにかえて

消費生活の主たる源泉である雇用・所得が不安定化し、人生設計の基礎が動揺していることを見てきた。資産選択でも株式投資のリスク・プレミアムがマイナスとなり、公的年金も受給開始年齢の遅れというデフォルトの発生やマイナス収益率資産への強制投資という側面を強く帯びるようになった。勤労所得と資産所得の両面でリスクが顕

在化し、ある意味で家計は手詰まりに近い。このリスクが大幅に縮減することは近い将来ありそうにない。そうであれば中高年代は終身雇用という「古い要塞」に立てこもるか、それが無理であれば自分の価値を評価してくれる「人的ネットワーク」を形成する（玄田 2002参照）ことが求められる。若い世代はとにもかくにも正規就業の椅子取りゲームに参入するしかないと考えられる。需要が少ない下での椅子取りゲームは必ず敗者を出す点で過酷である（松原 2004）。この問題を解決するには社会的に需要を拡大することが必要であるが、個々の家計はそれを待つことはできないであろう。雇用・勤労所得が不安定化するほど、バッファーとなる資産選択にはより慎重な対応が求められる。終身雇用に替わる安定した雇用制度が社会的にはまだ見られないからである。

注

- 1) 高度経済成長期に高校から企業への就職システムが可能であったことについて本田（2005）参照。
- 2) 日本食塩製造事件（最高裁1975年4月25日）、高知放送局事件（最高裁1977年2月12日）参照。解雇制限の法理と企業システムの関係については宮本（2004）参照。
- 3) 定年までの時間をかけて見えざる出資を回収するという意味で年功賃金制度は終身雇用を前提としていた。終身雇用は年功賃金を必ずしも前提としない。
- 4) 団塊の世代などと企業の関係を描いた布施（2004）参照。
- 5) 1998～2000年において希望退職者・解雇を実施した企業は17.7%である。企業規模別では、1,000人以上24.3%、100～999人15.6%、30～99人18.2%である。終身雇用制度のコアとも言うべき大企業の比率が高い。退職者のいる企業の平均退職者数は企業規模別に1,000人以上191.9人、100～999人28.9人、30～99人13.2人である（厚生労働省「平成12年産業労働事情調査」）。
- 6) 標準労働者の生涯賃金（除く退職金）は大卒男子規模計1993年324.1百万円（高卒男子1997年286.5百万円）から2002年には294.2百万円（同258.0百万円）となった（厚生労働省「賃金構造基本調査」による）。大卒で約30百万円減少している。30百万円という数字は「家計と貯蓄に関する調査」（郵政総合研究所）2002年の金融資産高上位10%に該当する〔松浦・白石（2004）の1～8参照〕
- 7) 正規従業員を中心とした長期雇用の維持についての評価は以下のものである。

	あてはまる	ややあてはまる	どちらでもない	あまりあてはまらない	あてはまらない	NA
過去3年間	45.4	29.5	10.5	8.7	4.2	1.7
今後3年間	32.3	30.2	15.5	15.4	5.1	1.6

（労働政策研究・研究機構「労働者の働く意欲と雇用のあり方に関する調査（企業調査）」2004年）

- 8) 松原隆一郎（2004）参照。
- 9) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」による。
- 10) 長期失業についての詳しい分析は篠崎（2004）がほとんど唯一の研究である。
- 11) 進路の回答に無回答（NA）が多いので、大卒の内定状況の数字には注意を要する。文部科学省から公表される無業者にはNAが含まれているからである。
- 12) 企業のフリーターに対する評価は以下のものである。

	プラスに評価	マイナスに評価	評価に影響しない	NA
全企業	3.6	30.3	61.9	4.2

（厚生労働省「雇用管理調査」2004年）
なおフリーターの採用実績のある企業は11.8%、未採用企業は83.0%（NA5.2%）である

- 13) 1999年の「全国消費実態調査」（総務庁）によると貯蓄率と消費性向は、失業者（他に有業者あり）-26.7%、118.7%、失業者（他に有業者無し）-73.1%、143.2%、勤労者世帯11.8%、78.2%である。
- 14) 社内預金を巡る新潟鐵工所、従業員持株会の山一証券などがその例である。
- 15) 国債収益率は投資期間5年のケースでは10年物国債を毎年買い換えた場合の複利、投資期間10年のケースは購入期の10年物流通利回り、15年は購入期の10年物流通利回りと10年後に買い換えて5年間保有として計算した、利率は各年末（または年末に最も近い時点）の利回りを使用した。なお、国債データは1972年以降利用可能である。
- 16) 国民年金未納率の上昇も、年金がマイナス収益しか生まれないことを反映しているよう。

文献

玄田有史, 2002, 「リストラ中高年の行方」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社。
 篠崎武久, 2004, 「日本の長期失業者について」『日本労働研究雑誌』528: 4-18。
 布施克彦, 2004, 『24時間戦いました』筑摩書房。
 本田由紀, 2005, 『若者と仕事——「学校経由」の就職を超えて』東京大学出版会。
 松浦克己, 2005, 「遺産、年金、出産・子育てが生む格差」白波瀬佐和子編著『変化の中の格差』東京大学出版会。
 松浦克己・白石小百合, 2004, 『家計の資産選択と日本経済』東洋経済新報社。
 松原隆一郎, 2004, 『長期不況論』日本放送出版協会。
 宮本光晴, 2004, 『企業システムの経済学』新人社。
 米澤康博・松浦克己・竹沢康子, 1999, 「年功序列賃金制度と株式需要」『現代ファイナンス』6: 3-18。

まつうら・かつみ 広島大学大学院社会科学部研究科教授。主な著書に『資産選択と日本経済——家計からの視点』（東洋経済新報社, 2004, 共著）。応用計量経済学、金融論、労働経済学専攻。(kmatsuur@hiroshima-u.ac.jp)