

# 政 経 研 究

第五十二卷 第三号 2015年12月

論 説

日本企業における人事等級制度と役職昇進制度の実態 ..... 谷田部 光 一

研究ノート

現代抑止論…R・リユール氏の理解する抑止論を中心に ..... 小林 宏 晨

論 説

中間層の所得と所得再分配費用 ..... 坂井 吉 良

政経研究 第五十二卷第一号 目次

論 説

人材育成のための人事評価制度……………谷田部 光 一

研究ノート

企業情報開示に関するひとつの考察  
——証券アナリストの視点から——……………田 中 襄 一

論 説

財政規律と日本の長期費用……………坂 井 吉 良

政経研究 第五十二卷第二号 目次

藤原 孝教授古稀記念号

政治思想と社会科学をめぐる諸問題

# 日本企業における人事等級制度と役職昇進制度の実態

谷田部 光 一

## 一 はじめに

企業が従業員に付与する、あるいは企業から従業員が得られる広い意味の報酬には、大きく「外的報酬」と「内的報酬」の区分があり、外的報酬はさらに「金銭的報酬」と「非金銭的報酬」に分けられる。非金銭的報酬にも様々な種類が存在するが、その代表的なものは「組織上の地位・ステイタス」の付与と上昇である。日本企業の場合、組織上の地位・ステイタス (status) とその上昇にも二種類あつて、一つは課長、部長などの役職位とその上昇<sup>1</sup>昇進であり、もう一つは社員 (従業員) 等級制度による等級 (資格) とその上昇<sup>1</sup>昇級・昇格である。以上についてはすでに別稿<sup>1</sup>でその概要を述べたところである。

本稿では報酬を企業における従業員に対する動機づけの手段・方法、動機づけの要因・要素として位置づけ、なか

でも重要な非金銭的報酬である組織上の地位・ステイタスに焦点を当てて考察する。社員(従業員)<sup>②</sup>の組織上の地位が上昇すれば、仕事の責任と権限、仕事の裁量度が増し、賃金等の金銭的報酬が増加するなど外的報酬が高まるだけでなく、ステイタス欲求を満たし、仕事の自己決定感や充実感が増すことによつてモチベーション、働く意欲が強化され、内的報酬につながる蓋然性が高まるという仮説が前提になっている。

本稿の構成は次のとおりである。組織上の地位のうち、まず人事等級制度(社員等級制度)に関して検討する。各種の人事等級制度の実施状況を統計資料から把握し、また人事等級制度の改定動向を専門誌に掲載された企業事例から分析する。とくに、近年導入企業が増加している柔軟な仕事基準の制度である役割等級制度について、概念と運用をやや詳しく検討する。また、人事等級制度における降格・降級制度と飛び級制度の実態をみる。これら人事等級制度に関する考察が本稿では大きな割合を占めている。

次いで検討するのは役職昇進制度である。役職者構成割合の推移について試算した資料から役職層の変化を分析し、同様に調査結果から昇進スピードとその変化、および役職の早期選抜制度の実態を把握する。併せて、日本におけるこれまでの昇進競争、キャリア競争の先行研究を概観する。以上のように、本稿は人事等級制度と役職昇進制度の実態と現状を把握することが主な目的であるが、最後はむすびにかえて、ここまでに把握した実態と課題を総括する意味で、人事等級制度と役職昇進制度の今後についてごく簡単に展望する。

## 二 人事等級制度の実施状況

### 1 人事等級制度の定義

「はじめに」でも述べたとおり、日本では企業に雇用されている従業員の「組織上の地位・ステイタス」を表現するシステムに、役職制度と人事等級制度（社員等級制度）が併存していることが多い。とくに中堅・大企業にその傾向が顕著である。経営組織の役職（post）、職位（position）の階層である役職制度、とくに役職昇進制度の実態に關しては後述することにし、まず人事等級制度の実態からみていくことにする。

役職制度は組織の構造、機構的な側面から従業員を位置付ける仕組みであり、ポスト数の関係で全員が役職に就くとは限らないのに対して、人事等級制度は人事・処遇管理的な側面から、職務や役割、能力などの基準で従業員を序列付け、全員を何らかの等級に格付ける仕組みである。しかも単なる従業員格付制度にとどまらず、人事等級制度は昇進・昇格・配置、評価制度、能力開発制度、賃金制度などの人事・処遇管理をトータルにシステム化する基軸の機能を担っている。等級自体の昇格・昇級管理、等級と関連付けた役職任用、等級にふさわしい仕事の配分や職場への適正配置、等級を評価の基準とする人事評価、等級に求められる能力レベルを目標、基準とする能力開発、等級に応じた適正な賃金の決定など、人事・処遇管理のあらゆる面にわたって人事等級が中軸になる。

そこで本稿では、人事・処遇制度全般の基軸となる等級制度という意味から、社員等級制度や従業員格付制度ではなく「人事等級制度」という表記を用いている。<sup>③</sup>人事等級制度は、等級が役職で決まる制度や、等級と役職に一定の対応関係を持たせる企業事例も多く、実際には役職制度とも強く関連している。むしろ、役職制度運用のベースに

なっている。ここで改めて筆者なりに人事等級制度を定義づけると、次のようになる。

「人事等級制度とは、従業員を一定の基準で等級に格付けるとともに、等級を中軸にして昇進・昇格(昇級)・配置、人事評価、能力開発、賃金などの人事・処遇をトータルにシステム化する基盤となる制度である。」

## 2 統計からみた人事等級制度の実施状況

人事等級制度は、どのような理念、基準で設計するかによって性格が異なってくる。代表的なのは、従業員が従事している職務の大きさ、難易度などを基準にする「職務等級制度」、従業員が担当する役割の大きさ、期待度などを基準にする「役割等級制度」、従業員の職務遂行能力を基準にする「職能等級制度」である。職務等級制度と役割等級制度は「仕事基準」の等級制度に分類され、職能等級制度は「人基準」、従業員の「能力基準」の等級制度である。なお、一般的には職能資格制度という呼称が用いられているが、筆者は職能等級制度を使用しており、以下では調査における選択肢の用語等は別にして、主として職能等級制度と表記する。

表1は、労務行政研究所の「人事労務諸制度実施状況調査」から抽出した人事等級制度の実施状況の推移である。対象は上場企業およびそれに匹敵する企業に限定しており、いわゆる主要企業を対象とした調査である。日本の人事制度は大企業が主導し、先進的で体系的な人事制度が整備されているのは中堅・大企業が中心であるから、企業に導入されている人事制度の状況を概観するには適した調査である。ただ、集計社数はこのところ二〇〇社台前半にとどまっており、また回答企業は調査年によって入れ替わりがあるから、日本企業全体における人事等級制度の導入実態をストレートに反映しているとはいえないが、おおよその状況を把握することは可能である。

表1 人事等級制度実施状況の推移

(複数回答) ー単位：％ー

調査年	2001年	2004年	2007年	2010年	2013年
集計企業数	(372社)	(260社)	(229社)	(221社)	(214社)
職能資格制度	68.5	50.4	46.3	46.6	54.7
職務等級制度	9.1	21.2	19.7	19.0	12.6
役割等級制度			15.3	25.8	27.6
等級(資格)降格制度 (懲戒処分は除く)	16.4	31.9	36.2	36.2	35.5
等級(資格)の 飛び級(抜擢)制度	10.2	13.8	11.8	14.9	18.2

出所：労務行政研究所「人事労務諸制度実施状況調査（各年）」。

なお、2007年までの調査名は「人事労務管理諸制度実施状況調査」。

- (注) 1. 調査対象は、全国証券市場の上場企業と、それに匹敵する非上場企業（資本金5億円以上かつ従業員500人以上）。
2. 『労政時報』に各年調査が掲載されているが、第3847号（2013年6月14日）と第3773号（2010年5月14日）を参照することで、2001年調査まで遡って集計結果が把握できる。
3. 職能資格制度と職務等級制度は2001年から、役割等級制度は2007年から調査されている。
4. 管理職層には職務（役割）等級制度を適用し、非管理職層には職能資格制度を適用しているケースも重複計上されている。

こうした統計自体の限界を前提にしながら表1をみると、直近の二〇一三年における各種等級制度の導入状況は（複数回答）、職能資格制度54・7％、役割等級制度27・6％、職務等級制度12・6％の順である、二〇〇〇年に入って職能資格制度の導入比率は低下傾向にあったが、このところ50％前後で安定している。一時は増加傾向にあった職務等級制度が最近では減少傾向にある。一方、同じ仕事基準の役割等級制度は増加傾向にある。しかし、職務等級制度と役割等級制度を合算しても、二〇〇七年が35・0％、一〇年44・8％、一三年40・2％と、いずれも職能資格制度より導入割合は少ない。

複数回答であるから、職能資格制度と職務等級制度あるいは役割等級制度を併存させている企業があるわけだが、従業員としての能力育成段階にある一般社員層（非管理職層）には能力基準の職能資格制度を適用し、職業人として高度な能力水準に達していて、その



職業能力を発揮して成果を出すことが期待されている管理・専門職層には、仕事基準である職務(役割)等級制度を適用する企業も少なくない。この点に関しては、次節で分析する企業事例からみた人事等級制度の改定・実施状況においても考察する。

### 3 企業事例からみた人事等級制度の改定・実施状況

表2は、中堅・大企業の事例からみた人事等級制度の改定・実施状況である。表の出所に明記してあるように、一九九九年四月～二〇一五年七月発行の労務行政研究所『労政時報』に掲載された企業事例を中心に、同時期発行の産労総合研究所『人事実務』(二〇〇六年三月までの誌名は『賃金実務』)、同じく産労総合研究所『賃金事情』の掲載事例も参照した結果をまとめたものであり、事例の改定年次自体は一九九七年からである。なぜ一九九七年からの改定事例を取り上げたかといえば、実は筆者は以前、同様な人事・処遇制度の企業事例について、一九九〇年から一九九六年までの改定動向を分析したことがあり、今回はそれ以降について把握することを目的にしたからである。

#### (1) 一九九〇年～一九九六年までの動向

ここではまず、前回の分析結果に関して概要を整理しておく。対象企業の規模は今回と同じ中堅以上(従業員規模で三〇〇人以上)である。参照した人材マネジメントの専門誌の種類は今回より多いが、『労政時報』と旧『賃金実務』の掲載事例がやはり中心である。対象とした人事制度には、今回目的とした人事等級制度だけでなく、複線型人事制度、賃金制度、専門職制度などの改定事例も含まれている。したがって、対象期間が七年間と今回より短い割には、参照したのは一四四事例であった(複数回の改定により一社で複数計上している場合がある)。分析結果を人事等級制



度を中心にとまとめれば次のようになる。<sup>(4)</sup>

△一九九〇年～一九九六年の企業事例分析結果▽

① 一九九〇年代初めまでは、職能等級（資格）制度、つまり能力基準、能力主義に立つ人事・処遇制度の導入、改定、強化事例が多い。

② ただし、九〇年や九一年に職務等級制度や役割等級制度など仕事基準、仕事主義の人事・処遇制度を導入した企業も少なくない。

③ 九三年以降に關しても能力主義の人事制度が基本ではあるが、仕事主義そして業績主義の人事・処遇制度を導入する企業が増えだした。

④ 九五年、九六年には管理職層対象に改定した企業が多い影響もあり、仕事主義（職務等級制度、役割等級制度など）とこれらをベースとする業績主義の事例が増えている。

⑤ このように、しだいに仕事主義の人事・処遇制度にシフトする傾向にあるものの、全面的に仕事基準に移行するのではなく、能力基準と並列的に、あるいは能力基準をベースに部分的に仕事要素を取り入れるなど、全体的には能力主義を中心としながら仕事主義を併存させているのが九〇年代半ばの実態といえる。

## (2) 一九九七年～二〇一五年の状況と動向

次に表2により、一九九七年から二〇一五年までの人事等級制度の動向を分析する。

前述したように、筆者が専門誌の企業事例を読み込んで、その内容を筆者独自の基準と判断で区分、分類したものである。<sup>(5)</sup>二〇〇〇年を区切りの一つとし、改定年を三年ごとに区切って事例数を掲載しているが（最終区分のみ四年

間)、あくまで便宜的なもので理論的な意味はない。管理職のみ対象の事例、一般社員(非管理職)層のみ対象の事例、全社員共通でかつ管理職層と一般社員層を同時に改定・導入した事例に区分してある。ただし、同じ会社で管理職層と一般社員層について同時期に改定・導入しても、等級制度が異なる場合は別事例として計上し、管理職層と一般社員層の改定・導入時期が異なる場合は、類似の等級制度でも別の事例として計上した。また、対象期間が一八年間にあぶので、同一企業で複数回改定したケースがいくつか含まれているが、その場合も別事例として重複計上している。

なお、根本的な見直し、改定事例のみ計上し、制度の部分的な改定や微調整、運用方法の修正は計上しなかった(大幅な見直しを行なったが、結果的に職能等級制度自体を維持したケースなどは取り上げた)。この結果、参照したうえで表2に計上したのは、全体で一八二社(事例)となった。

等級制度の種類は職務等級制度、役割等級制度、職能等級制度を想定した。しかし、実際の企業事例には複数の要素による複合的制度あるいは併存型の事例があり、それは「複合」として分類した。また、いずれの区分にも分類しづらい事例があり、それは「その他」として計上した。なお、職務等級制度と役割等級制度の関係についてとくにみられたが、個別の企業が表示している等級制度の名称と、事例の記述から筆者が把握した内容とが齟齬しているケースがあり、その場合は筆者の判断でいずれかの区分に分類した。理論的な区分はともかく、企業実務レベルでは同じ仕事基準である職務等級制度と役割等級制度の厳密な区分は難しい。それで、表1と異なり、等級制度に関しては「職務・役割等級制度」「職務(役割)等級制度」と、職務と役割をセットの選択肢として設問し、集計している調査が多い。ただし本稿では区別して設問、集計している調査のみ取り上げた。

表2の集計結果は、前述のとおり筆者が参照した人材マネジメント専門誌に掲載された中堅以上(従業員規模で

表2 企業事例からみた人事等級制度の改定・導入状況

—単位：社数—

改定・導入年	管理職層対象						一般社員層対象					
	職務	役割	職能	複合	その他	計	職務	役割	職能	複合	その他	計
1997～1999年	5	7	1	6	1	20	2	2	4	1		9
2000～2002年		12	3	3	4	22	1	4	2		6	13
2003～2005年		7		2		9		8	7	1	2	18
2006～2008年		3				3		2	1		2	5
2009～2011年			1			1		1	1			2
2012～2015年		4	1			5			4			4
計	5	33	6	11	5	60	3	17	19	2	10	51

改定・導入年	全社員共通・同時導入						計					合計
	職務	役割	職能	複合	その他	計	職務	役割	職能	複合	その他	
1997～1999年	4	2				6	11	11	5	7	1	35
2000～2002年	4	9	3	4	3	23	5	25	8	7	13	58
2003～2005年	3	6	4	2	4	19	3	21	11	5	6	46
2006～2008年	1	7			3	11	1	12	1		5	19
2009～2011年	1	2			2	5	1	3	2		2	8
2012～2015年		2	1		4	7		6	6		4	16
計	13	28	8	6	16	71	21	78	33	19	31	182

出所：1999年4月～2015年7月発行の労務行政研究所『労政時報』に掲載された企業事例を中心に、同時期発行の産労総合研究所『人事実務』（2006年3月までの誌名は『賃金実務』）と、同『賃金事情』の掲載事例も参照して筆者が集計。

- (注) 1. 同一企業で複数回見直し、改定した場合も重複計上している。  
 2. 管理職層は役割等級制度、一般社員層が職能等級制度などのケースは別々に計上している。  
 3. 「複合」は、複数の要素による複合的的制度あるいは併存型の事例である。  
 4. 「その他」は、いずれにも分類しづらい事例。

三〇〇人以上)の企業事例だけに基  
 いている。これ以外にも紹介され  
 ない企業事例は当然存在するの  
 で、日本の企業における全体的な  
 状況、正確な傾向を絶対的に表  
 しているとはまではいえない。と  
 くに専門誌の企業事例を掲載す  
 る視点が、それまでの能力基準  
 の職能等級制度から仕事基準の  
 職務等級制度あるいは役割等級  
 制度へ改定する事例に重点が置  
 かれていたとすれば、制度を見直  
 した結果として職能等級制度を  
 継続実施した事例の掲載数は少  
 なく、なることが考えられる。し  
 かしながら、統計からみた実施  
 状況の場合と同様、おおよその  
 傾向、概要は把握できるとい  
 える<sup>⑥</sup>。以上のような企業事例の  
 選択基準、事例の区分・分類条  
 件と、そも

そも専門誌に掲載された事例に限られることを前提にして、以下、表2と実際の企業事例の内容に基づき分析する。  
△一九九七年～二〇一五年の企業事例分析結果▽

① まず「合計」欄で年次別に改定・導入事例数をみると、二〇〇〇年代半ばまでが多い。人事・賃金制度を五年から一〇年間隔で見直し、改定する企業が多いので、実際には二〇一〇年代に入ってから見直しあるいは改定した企業も当然あるだろうが、専門誌に掲載された事例数は二〇〇〇年代より少なくなっている。掲載事例数は専門誌の企画の方針や内容にも影響されるが、最近では制度の部分的改定、微調整、運用の見直しにとどまる企業が多く、職能等級制度から職務等級制度あるいは役割等級制度への大幅な制度改定は二〇〇〇年代で一段落し、現在は定着段階にあると推測することもできる。

② 「計」欄で導入された等級制度の種類をみると、役割等級制度が最も多く、次いで職能等級制度、「その他」、職務等級制度、「複合」と続く。表2でみる限り、中堅・大企業における人事等級制度の改定、導入は今や役割等級制度が中心になっている。

③ 従業員層別にみると、管理職層対象の場合は役割等級制度が圧倒的に多く、一般社員層は職能等級制度が多いものの、役割等級制度がそれと拮抗している。全社員共通に同時期に導入した事例でも役割等級制度が最も多く、「その他」、職務等級制度と続く。

④ 個々の企業事例を総括的に通覧すると、役割等級制度を導入する場合、まず管理職層へ導入して妥当性を検証し、その結果を踏まえながら次ぎに一般社員層へと適用を拡大するケースがみられる。

⑤ 前節の「統計からみた人事等級制度の実施状況」でも指摘したが、事例を通覧することにより、能力育成段階

にある一般社員層（非管理職層）には能力基準の職能等級制度を適用し、職業能力が一定段階に達した管理職・専門職層には仕事基準の等級制度、とくに役割等級制度を適用するというように、従業員層によって適用する人事等級制度を分けている企業が少なくないことが分かる。

⑥ 前掲表1では職能等級（資格）制度普及の底堅さが表現され、表2からは役割等級制度の普及度が強調される。一方、表1でも役割等級制度の増加傾向が読み取れるが、表2と企業事例の読み込みからは、社員層によっては職能等級制度が有効だと考えている企業がまだ多く存在するし、能力要素を「複合」的人事等級制度や「その他」の人事等級制度に組み込んでいる企業が少なからず存在することは無視できない。どちらが本当に多いのかはともかく、また社員階層によってウエイトの置き方は異なるものの、仕事基準の人事等級制度（とくに役割等級制度）と能力基準の人事等級制度は、中堅・大企業を中心とする日本企業全体としてみれば併存しているのが今日の実態である。しかも、先にみた一九九〇年代半ばよりは、仕事基準の比重が高まっている。

### 三 役割等級制度の検討

#### 1 理論的な「役割」の概念

前節で役割等級制度が仕事基準の等級制度として増加し、あるいは定着していることを確認した。そこで本節では、役割等級制度に関してやや詳しく検討する。ところが、人事等級制度における「役割」は、同じ仕事基準である「職務」や、職務遂行能力（の略）として理解されている「職能」に比べ、必ずしも確立された概念とはいえない。日常用語でも役割という言葉は多用されるが、役割等級制度や役割給で使用する場合の役割には専門用語としての独自性



がある。

人事等級制度における役割の概念を理解するにあたって、職務との違いに焦点を当てた捉え方がある。たとえば、「『役割』とは、社員各人が組織目的を達成するために、組織上の立場において担う機能・働きのことをいい、——(中略)——これに対して『職務』は社員各人が役割を果たすために遂行すべき業務のことをいい<sup>(7)</sup>」、「職務」が業務の観点だとすれば、<sup>(8)</sup>「役割」は機能の観点に立っているといえる」などがその例である。また、機能論に通じるが「組織上の役割分担論(組織機能論)からとらえた大きくりの仕事主義<sup>(9)</sup>」、「個人に期待される職責のあり方や職務領域の分担から捉えた、大括りにされた仕事のまとめり<sup>(10)</sup>」などは、仕事を機能面から大括りで柔軟に捉える考え方である。

より端的なのは、「役割とは、経営ビジョン・経営戦略に基づき立案された本部・部・課等の計画を達成するために、所属する社員に割り当てられた役目である。また、経営が社員に与えるだけでなく、社員自身が自分の持ち味・長所、レベルアップすべき点等を加えて自ら設定し、場合によっては拡大していくことが求められるものである。すなわち、役割は成果を上げるために割り当てられ、自ら設定し拡大することも期待される仕事の大きなくくり(ミッション)である<sup>(11)</sup>。」という説明であり、具体的に分かりやすい。この説明で注目されるのは、役割は組織目標達成のために割り当てられた役目であるが、経営側が与える基本的役割のほかに従業員のチャレンジ度を付加するという考え方である。

以上のような定義あるいは考え方も参考にして、筆者自身はやや抽象的ながら以下のように役割を定義づける。

「①役割とは成果責任との関連でみた組織上の役割分担あるいは機能であり、企業に対する業績貢献の態様である。

②その範囲は各職位(position)に固有の役割のほか、実際の担当者が設定する業務目標によっても高め、広め、深め



るなど変動することができる柔らかな職務概念である。」

この定義は、役割を組織上の固定的な職務ではなく、組織目標に沿った成果・業績を達成するための機能（はたらしき）として捉えており、また、当該職位に固有の役割のほか担当者によっても変動する柔軟な職務概念であることが特徴である。

## 2 役割等級制度の運用

### (1) 役割の設定、評価方法

「2-1-1」の人事等級制度の定義に当てはめれば、「役割等級制度は、従業員を役割の大きさ、重要度などで等級に格付け、昇進・昇格（昇級）・配置、人事評価、能力開発、賃金などの人事・処遇をトータルにシステム化する制度」ということになる。参考までに職務等級制度の場合は、「従業員を職務の困難度、重要度などで等級に格付け」と置き換え、職能等級制度は「従業員を職務遂行能力の発展段階に応じて等級に格付け」と置き換えることになる。

ところで、役割等級制度を設計・運用するにあたってのポイントは、役割等級の設定方法、従業員の役割格付方法である。筆者はかつて、前述した一九九〇年～一九九六年に役割等級制度を導入した企業事例について、役割の設定方法、役割評価の方法に関して次のようにタイプ分類した<sup>12)</sup>。

① 「役職」基準方式。チャレンジ部分を除いた固有役割部分については、役職 (post) と役割にかなりの相関関係があるから、役職を基準にしながら、例えばその重要度、期待貢献度等を組み合わせて役割ランクを決定する方法である。

② 役割分類基準方式。職務等級評価における分類法のように、あらかじめ一定の役割分類基準表を設定しておき、従業員個人の役割をその基準に当てはめて決定する方法である。

③ 点数法。これも職務等級評価の点数法と同じく、設定した評価要素ごとに点数化してその総合点で役割ランクを決める方法である。

④ 業績的役割評価法。担当する業務の重要度、難易度、責任度等のほか、前年度の業務遂行度評価も加味して当年度の役割等級を決定する方法である。

その後の一九九七年から二〇一五年までに役割等級制度を導入した企業事例をみても、役割等級設定方法と従業員  
の役割決定・格付方法は、右にあげた分類からほとんど変化していない。ここでは個別企業ごとの具体的な評価方法  
の紹介は省略するが、筆者の認識では点数法が中心になっているもの、分類法、役職基準法を用いる企業、あるいは  
はこれらと業績法を併用する企業、各種の評価方法の混合型など様々である。個別の企業によってそれぞれ多様な方  
法で従業員個人の役割を評価し、あらかじめ設定してある役割等級に格付けているのが実態である。役割が必ずしも  
確立された概念とはいえないことと同様、役割等級制度も実に多様で、標準的な制度が確立しているわけではない。<sup>13)</sup>

## (2) 役割等級制度と業績主義

点数法や分類法を主な評価方式として用いる役割等級(制度)は、評価基準、格付基準が職務等級(制度)とかな  
り似たものになる可能性がある。実際の企業事例でも、会社側の意図やネーミングはともかく、内容的に違いが明確  
でないケースがあった。ただ、職務等級と異なり、役割等級の格付けの場合、その仕事を担当する従業員に対する上  
司の期待度や、従業員によるチャレンジ度など、<sup>14)</sup>人の要素を加味する事例が多い。直接的な人の要素である従業員

の発揮された職務能力を加味する事例さえある。

さらに重要な役割等級制度のメルクマールは、筆者による役割の定義にも「成果責任との関連でみた組織上の役割分担あるいは機能」とあるように、役割の達成度、つまり役割の成果・業績要素も含めて処遇へ反映する制度であることだ。<sup>14</sup> もちろん、職務等級制度そして職能資格制度においても、設定した業務目標の達成度を評価して賃金・賞与をはじめとする処遇に反映させることはできるし、実際に反映している。しかし、役割等級制度では、直接的に前述の業績的役割評価法を採らない場合でも、役割の達成度Ⅱ役割業績を個人別の役割評価や格付け、賃金等の処遇と結び付ける仕組みが制度の要素、前提としてビルトインされている事例が多い。というのも、従業員の役割自体が経営計画、組織目標によって変動するから、<sup>15</sup> 役割に基づき具体化された個別従業員ごとの業務目標の達成度、つまり成果・業績がセットにならないければ、役割等級制度は完結しないからである。

#### 四 人事等級制度における降格・降級と飛び級の実態

##### 1 人事等級制度と降格・降級

実務上、役職が上がることを昇進といい、人事等級が上がるのは昇級あるいは昇格と称する。人事等級が上がることに對してこれまでは昇格という言葉が一般的に使用されていたが、これは職能資格制度（職能等級制度）が全盛だったからである。本稿では適宜、昇格あるいは昇級と表記する。一方、役職が下がるのを降職、人事等級が下がるのは降格あるいは降級と呼ぶことにする。

企業が職務等級制度や役割等級制度を導入する目的は、人事・処遇制度における仕事要素の明確化と強化をはじめ、

降職や降級の実施など仕事基準人事を徹底させることにある。仕事主義は、現時点の職務能力と担当する仕事（職務・役割）それに賃金等の処遇を一致させるという、仕事の現在価値重視の考え方である。もし現在担当する職務・役割に求められる能力が不足していて職責が全うできない、あるいは現在の職務・役割で期待される成果・業績、具体的には業務目標の達成度が不十分な場合は、降職、降級を実施し、賃金・賞与もそれに応じて柔軟に減額変更する。逆に担当する職務・役割の遂行度、業務目標の達成度がめざましい場合は、通常の昇進・昇級だけでなく抜擢昇進や飛び級も実施するし、賃金・賞与は顕著に増額する。つまり、職務や役割を基準にその達成度を評価し端的に処遇する成果主義への移行、仕事をベース・基準とする明確な成果主義の実現も、職務等級制度や役割等級制度を導入するねらいの一つである。

しかし、能力基準の職能等級制度でも、前述したとおり成果主義的処遇は十分に可能である。担当する仕事に関する業務目標の達成度を評価し、昇格・昇進、賃金・賞与へ反映する。業績考課とそれを材料とする能力考課により、現在格付けられている職能等級にふさわしくないと評価されれば、降格もあり得る。ところが、職能等級制度（職能資格制度）に理論的に降格はない、降格はできない、というのが実務界や学界の通念になっている。<sup>16</sup>なぜ、そうした通念がまかり通っているかといえば、職能等級制度の基本的理念が「能力育成・開発・活用主義」だからである。中長期的な観点から従業員の職務遂行能力を育成・開発し、そのうえで適性にに応じて配置し、育成・開発した能力を企業活動で従業員が大いに発揮・活用し、その結果として成果・業績を上げたなら適正に処遇し、併せて最終的な目的である企業の発展につなげる——という考え方が基礎にある。<sup>17</sup>

このスタンスから、職能等級制度は職務遂行能力の育成つまり昇格に主眼があり、したがって降格はないという考

え方につながる。しかしながらこの基本的理念から理論的に降格がない、降格できないと結論づける根拠は乏しい。一度身に付いた能力も環境に適応できず低下することはあり、現在の職務遂行能力が以前格付けたときより落ちていく従業員、現在格付けられている職能等級の水準を満たしていない従業員は、残念ながら実態として存在する。そして後述するように、職能等級制度にこうした従業員を降格させる仕組みを取り入れている企業も実際に存在している<sup>(18)</sup>。もちろん、企業のポリシーとして制度的にあるいは運用面で降格させない、という取り扱いにすることもこれまた可能である。

## 2 統計からみた人事等級の降格・降級、飛び級の実施状況

本項では人事等級制度の一般的な昇格・昇級制度とその運用ではなく、特殊な扱いになる降格・降級と飛び級制度について検討する。人事等級制度の仕事基準化や成果主義化の検証にもなるからである。まず降格・降級を取り上げる。

### (1) 降格・降級制度の実態

前掲表1の下段から二〇〇七年以降の集計をみると、懲戒処分を除く降格・降級制度があるのは、主要企業で三五～三六%である。この中にはこれまで触れた各種の等級制度が混在していると思われるが、同表の上段と比較すると、「降格がない」という職能資格制度を導入する企業の割合が二〇〇一年以降減少する一方、職務等級制度や役割等級制度が増加する傾向にあり、それに比例して降格・降級制度の導入企業も増加する傾向にあることが読み取れる。

表1と同じ調査機関である労務行政研究所が、主要企業対象に「昇進・昇格、降格に関する実態調査」を数年おきに実施している（調査の概要は後掲表4の「出所」および「注」参照）。二〇〇九年と二〇一四年に同じ定義に基づく同じ



設問・選択肢により降格に関する調査を行なっているので、概要をみることにする(集計表不掲載)。なお、この調査の「降格」には役職が下がる降職、懲戒処分による降格、役職定年による降格などは含まれていない<sup>19)</sup>。

降格制度があるのは〇九年調査(回答二二五社)で56・0%、一四年調査(回答一二二社)で59・8%と約六割の企業で降格制度を導入している。この中には職能資格制度の導入企業も含まれる。降格制度の有無にかかわらず実態として降格者がいた企業の割合は、〇九年調査(回答一一七社)で50・4%、一四年調査(回答一一〇社)で58・2%と半数を超えている<sup>20)</sup>。ただ、調査時点から過去一年間では降格した人数がゼロの企業が一番多く、降格者がいる場合でも実際の人数自体は少ない。さらに、集計社数が〇九年調査で管理職六〇社、一般社員四九社、一四年調査は管理職六一社、一般社員五一社と少ないが、いずれの調査年も職務・役割等級制度の導入企業の方が職能資格制度導入企業よりは降格者の存在する比率は高い傾向にある。

同様に回答社数は少ないのだが、降格・降級制度の対象をみると管理職だけでなく一般社員を含む全社員を対象とする企業が多く、降格判定基準を公開する企業が多く、降格の要件は一定期間における人事考課結果の累積とするのが最も多い、という集計結果が出ている。そのほか同調査では、降格決定前の事前告知(警告)、降格者への異議申立機会の付与、降格後の指導・是正措置、降格者の再昇格に向けた特例措置の有無、についても質問項目を設定している。回答社数がさらに少なくなるので、これらに関する全体的な傾向を指摘することはできないが、少なくとも降格制度を設けている企業でこのような各種措置を講じている事実があることは確認できる。

同調査で自由記述により企業が降格・降級の課題、問題点として挙げているのは、降格・降級の主な判断基準となつている人事考課の評価者によるばらつき、降格・降級者のモチベーションの維持などであるが、ある意味で常識



的な指摘である。降級・降格制度は、人事等級制度の運用にメリハリをつけ、従業員に能力開発を促すシステムではあるが、モチベーションの観点からはマイナスに働く可能性が否定できない。

## (2) 飛び級制度の実態

次に飛び級制度であるが、やはり前掲表1の下段によると、少しずつだが増加する傾向にある。これも職務等級制度や役割等級制度が増加している影響であろう。それでも実施企業の割合は二〇%を下回る<sup>21)</sup>。そもそも職務等級制度や役割等級制度では、等級が上がるというよりも、担当する職務、役割、役割によって等級自体が決まる仕組みである。実態として役職や役割の抜擢があつて、現行より数ランク上位の等級に格付けられたとしても、制度に基づく格付けにすぎないので、飛び級と捉えない企業もあろう。こうしたことから、職務等級制度や役割等級制度においては役職や役割の抜擢昇進はあつても、人事等級における「飛び級」という概念が稀薄になる可能性はある。

これに対して、職能等級制度（職能資格制度）では、基本的に飛び級制度を導入する可能性は前述した降格よりむしろ低くなる。というのも、職能等級は職務遂行能力の発展段階に応じたグレードⅡ等級であつて、各等級ごとに遂行できなければならぬ仕事（課業）とそのレベル、身に付けるべき知識・技能といった職能要件が、本来の職能等級制度では詳細に定められている。通常は、その等級の能力を身に付けるためには最短でも二年〜三年程度の経験が必要な内容を職能要件（書）では定めるのである。この年数は、本当に能力を身に付けたか否か評価し、見極める期間でもある。よく、職能等級制度には「滞留年数」があるから非実力主義だ、年功的だという批判があるが、能力が伸びたのに滞留させているのではなく、能力を身に付けるために最低必要な経験年数なので、滞留年数ではなく「経験年数」と呼ぶのが正しい。

それはともかく、以上のような職能等級制度の基本的な設計思想から、能力の育成段階にある一般社員層（非管理職層）に在籍する間は、等級をひとつずつクリアしながら昇格する考え方なので、原則的に「飛び級」は導入しないのである。もし、この段階で飛び級が発生するとしたら、職能要件の設定内容自体が適切でないことになる。もともと、等級の中をさらに細分化して年功的なランク等を設定している会社があり、そのランクを飛び越して昇格することを飛び級と称するケースもあるが、本項で想定する飛び級とは性格が異なる。

これに対して、職務遂行能力が高度なレベルに達して、能力の活用段階にきた管理・専門職層に関しては、一般社員層と異なり通常は最短昇格年数を設定しない。能力を発揮した結果として実績を挙げれば、すぐにでも昇格させる。とはいっても正しい評価をするためには一定の期間が必要で、また人事サイクルからいっても昇格するのに一年程度は必要になる。もちろん、この段階では制度的に飛び級を実施することも可能である。職能要件自体が課業レベルの仕事で設定するよりは、役割的な表現や内容になるからである。ただし、管理・専門職層に対しても、飛び級制度を導入している企業は多くない。

以上のような理由から、職能等級制度を導入している企業の場合には飛び級制度を導入するケースが少なくなり、職能等級制度の高い普及率も影響して統計的には低い飛び級制度の導入割合につながるわけである。職務等級制度や役割等級制度においても飛び級制度を実施するには、評価制度が整備され、従業員の納得性が必要である。また、従業員が飛び級（抜擢）を肯定的に受容する企業風土が前提になるだろう。後輩や下位等級者に飛び越された従業員のモラルダウンへの対応が必要だし、飛び級制度がある企業で併せて降格・降級制度が導入されていれば、飛び級したものの実績が出せず、その後以降格・降級するケースも出てくる可能性がある。その場合の対策も難しい。飛び級

制度を導入する企業の割合があまり高くないのは、飛び級制度の存在が必ずしも従業員の動機づけにつながらず、導入することにより発生するマイナス面を無視できないためであると思われる。

以上のように降格・降級と飛び級の実施状況だけからみると、人事等級制度の実質的な仕事基準化や成果主義化は現状ではまだ徹底されていないことになる。もつとも、降格・降級や飛び級に伴う組織内のモラルダウンに対する対処など実務上の困難さを考えると、日本の企業風土では人事等級制度の仕事基準化に降格・降級、飛び級制度を結び付けるのがそもそも妥当でないともいえる。

## 五 役職昇進制度の実態

### 1 統計からみた役職者構成割合の推移

ここからは役職制度とくに役職昇進制度を中心に論ずる。既述のとおり役職が上がることを昇進というが、役職には大きく分けて二系統ある。一つは課長、部長、本部長など一定組織の長であるライン（Ⅱ指揮命令系統）管理職に係長、課長代理などの監督職を含め、通常は部下がいる管理・監督職の系統である。もう一つの系統は、管理・監督職と同等に扱われるが、通常は部下のいない専門職（スペシャリスト）、専任職（エキスパート）、スタッフ職などいわゆる専門職の系統である。この系統でも専門（専任）係長→専門（専任）課長→専門（専任）部長と昇進する。筆者は、（ライン）管理職・監督職の系統と専門職・専任職・スタッフ職の両系統を含む上位概念として、「役職（者）」という言葉を使っている。<sup>22</sup> 管理・監督職を役職者と呼ぶ論者が多いが、その意味では筆者の用法は広義の役職者概念ということになる。実際には、「四」で検討した人事等級制度に基づいて賃金など基本的な労働条件は決まることが多いの

であるが、人事等級が従業員のステイタス欲求を満たすことは難しく、いまだに役職とくに管理・監督職系統に対する従業員の選好度が根強いことは別稿で説明した。<sup>(23)</sup>

ここでは、以上のような概念規定による広義の役職者あるいは「管理・専門職層」の任用、登用、昇進の実態を中心に把握、分析する。管理・専門職層とは、管理・監督職系統と専門職系統を統合した用語で、広義の役職者に含まれる二つの系統を明示する表現であり、要するに筆者の用法における役職者、役職層と同義である。

まず、役職者の構成割合の推移を確認する。表3は、労務行政研究所が厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」を基に試算した「管理職構成割合の実態」を筆者が整理したものである。同研究所では「管理職構成」と称しているが、試算対象は筆者のいう広義の役職者、管理・専門職層である。試算の要領は表3の脚注を参照していただきたい。二〜三年ごとに実施している試算であるが、そのたびに五年前と一〇年前(二〇〇三年対象の試算時には二〇年前まで)の試算を行なっているので、試算結果は一九八三年から二〇一〇年間にわたる多くの年次について把握できる。なお、「その他の役職」は厚生労働省では計算しておらず、あくまで労務行政研究所独自の推計である。

以上のとおり「賃金構造基本統計調査」から間接的に推計した数値であり、直接的に役職者の構成割合を調査した厳密な統計ではないが、調査および集計、推計方法には連続性があるので、日本における役職者の構成割合と推移の概要を把握することに耐える資料である。表3によれば、日本の従業員に占める部長級の構成割合は一九八三年に1.9%、二〇一〇年後の二〇一三年は2.6%だが、一九九三年からの二〇一〇年間は2%台後半で安定している。課長級も八三年の4.6%から微増傾向にあったが、九六年以降はやはり6%前後で安定している。したがって、部長級と課長級を合計した管理職層の割合は九九年以降8%台後半で推移している。監督職である係長級は八三年の4.8%以



表3 役職者構成割合の推移（企業規模100人以上計）

—単位：％—

区分	部長級	課長級	部・課長級計	係長級	その他の役職	役職計	非役職
1983年	1.9	4.6	6.5	4.8	9.3	20.5	79.5
1988年	2.1	5.0	7.1	5.3	9.2	21.6	78.4
1993年	2.5	5.6	8.1	5.6	9.6	23.2	76.8
1996年	2.4	5.8	8.2	5.5	9.7	23.4	76.6
1998年	2.5	5.9	8.4	5.5	9.1	23.0	77.0
1999年	2.6	6.1	8.7	5.7	9.6	24.1	75.9
2001年	2.7	6.0	8.7	5.6	9.3	23.6	76.4
2003年	2.7	6.1	8.8	5.3	10.4	24.4	75.6
2004年	2.6	6.1	8.7	5.0	9.7	23.4	76.6
2006年	2.8	6.4	9.2	5.8	19.9	34.9	65.1
2008年	2.6	6.2	8.8	5.4	20.5	34.8	65.2
2009年	2.7	5.9	8.6	5.1	21.0	34.6	65.4
2011年	2.7	6.0	8.7	5.2	20.5	34.3	65.7
2013年	2.6	5.9	8.5	5.2	23.1	36.7	63.3

出所：労務行政研究所『労政時報』第3642号、同第3712号、同第3771号、同第3819号、同第3864号掲載の「管理職構成の実態」から著者作成。

- (注) 1. 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』における労働者数の集計データに基づき、労務行政研究所が試算した数値である。
2. 役職別データは、常用労働者100人以上規模の民間企業が対象で、常用労働者のうち雇用期間に定めのない者の集計である。
3. 役職名に「級」とあるのは、いわゆる部長、課長、係長のほかにそれらと同等の責任と重要度を持つ職務の従事者も含まれているためである。
4. 「その他の役職」には部長代理、次長、課長代理などの中間的役職位やスタッフ職、工場長、支店長、営業所長などが含まれているが、厚生労働省では集計を行っていないため、労務行政研究所で独自に推計、試算している。詳しくは、『労政時報』第3864号（2014年3月28日）75頁参照。

降5%台後半まで微増傾向にあったが、最近では5%台前半にとどまっている。組織のフラット化等で係長級のポストを削減した企業が増えた影響もある。

このように、部長級から係長級まで、三〇年前よりはやや増えているが、九三年以降の二〇年間は構成割合がほとんど変わらない。一方で変化があるのは「その他の役職」である。表3によれば、八三年から9%台で増減してきたが、〇六年に19・9%、〇八年に20・5%に達してからは、以降20%台前半を占めている。その他の役職の範囲には、表3の注にもあるように、部長代理、次長、課

長代理などの中間的役職位やスタッフ職のほか、工場長、支店長、営業所長なども含まれている。ライン管理職と同等の権限を有する者以外は、専門職系統の役職者も多くがこの中に含まれていると考えられる。

その他の役職者の割合が増加した背景、理由について、推計した労務行政研究所では、①部課制に代表される従来型組織とは異なる組織形態（グループ、チーム、プロジェクトなど）の増加に伴う新しい役職の出現・増加、②女性労働者の管理・専門職層登用の拡大（推計では女性の「その他の役職」数が大幅に増加している）などを挙げている。<sup>24</sup> 筆者の見によれば、企業はむしろ中間的役職位を抑制する傾向にあるので、まず中間的役職者の増加はあまり考えられない。したがって、労務行政研究所の指摘のほか、それらとも関連するが、第三次産業の増加により従来型の部・課長以外の役職（例えば店舗の管理・監督職）が増加していること、さらには専門職、専任職、スタッフ職など専門職系統の役職者が増加しているのではないかと推測している。

結果として、役職者計は八三年の20・5%から一三年の36・7%まで16・2ポイント増加し、逆に非役職者は79・5%から63・3%まで同じポイント減少したことになる。従業員に占める役職者の割合は、八三年の約20%から〇六年以降は約35%を占めるようになっていく。つまりこの推計によれば、日本の企業では今日、従業員の三分の一強が監督職層も含む役職者、管理・専門職層なのである。

なお、労働政策研究・研修機構が二〇一四年二月に全国の一〇〇人以上規模の企業を対象に実施した調査<sup>25</sup>によると（集計表不掲載）、課長（相当職）以上の管理職に関してだが、従業員に占める割合は約二〇%であり、近年の管理職層の増減傾向としては「横ばい」が最も多く68・6%、「増加傾向」は24・8%、「減少傾向」6・6%である。その中からライン管理職だけを集計して比較すると横ばいが74・5%と高く、増加が19・1%と低いことから（減少は6・4%と



表4 制度上の最短昇進年齢および標準昇進年齢の推移（新卒入社大学卒社員）

—単位：(社数)、歳—

調査年 (全回答社数)	係長 (相当職)			課長 (相当職)			部長 (相当職)		
	最短 昇進年齢	標準 昇進年齢	実在者 平均年齢	最短 昇進年齢	標準 昇進年齢	実在者 平均年齢	最短 昇進年齢	標準 昇進年齢	実在者 平均年齢
2003年(112社)	(54) 29.7	(47) 32.7	(42) 38.0	(64) 33.9	(51) 39.3	(49) 44.6	(55) 39.7	(43) 47.5	(44) 51.7
2005年(137社)	(65) 29.5	(67) 32.4	(75) 38.8	(72) 34.2	(76) 38.8	(91) 44.8	(66) 41.0	(64) 47.9	(92) 51.3
2009年(138社)	(71) 29.5	(56) 32.7	(77) 39.6	(84) 33.9	(63) 39.4	(91) 45.1	(72) 40.1	(55) 47.0	(88) 50.7
2014年(117社)	(59) 29.4	(59) 33.2	(74) 41.7	(78) 33.8	(68) 40.2	(94) 46.3	(64) 39.6	(50) 47.1	(91) 51.5

出所：労務行政研究所「昇進・昇格、降格に関する実態調査（各年）」（ただし、2003年は同「成果主義の導入状況と管理職に関する実態調査」）から筆者作成。

各年調査は『労政時報』第3599号、同第3626号、同第3771号、同第3885号に掲載。

- (注) 1. 調査対象は、全国証券市場の上場企業と、それに匹敵する非上場企業（資本金5億円以上かつ従業員500人以上）。  
 2. 最短と標準の集計対象は新卒で入社した大学卒社員で、実在者は中途採用を含む全学歴。  
 3. 各欄の（ ）内は集計社数。

ほぼ同じ)、「相当の専門職」の方が相対的に増加傾向にあると指摘されている。労務行政研究所の試算結果に関する筆者の推測を補強する調査結果である。参考までに同調査によると、課長以上の管理職層に占めるライン管理職の割合は63・8%、相当の専門職の割合は36・2%であった。

## 2 統計からみた昇進スピードの実態

前述した主要企業対象の労務行政研究所「昇進・昇格、降格に関する実態調査」から、新卒で入社した大学卒社員について、制度上の最短昇進年齢と標準昇進年齢の推移をみたのが表4である。二〇〇三年〜二〇一四年の間はほとんど変化がないといえる。具体的には、係長(相当職)への最短は三〇歳、標準は三三歳、課長(相当職)への最短三四歳、標準四〇歳、部長(相当職)への最短四〇歳、標準四七歳が現状における制度上の大まかな昇進年齢といえる。ただし、中途採用者も含む全学歴でみた実在者の役職別平均年齢をみると、企業内従業員構成の高齢化を反映してか、〇三年から一四年の間に、係長や課長は二歳弱高くなっている。

表5 管理職（課長クラス）への第一選抜（最短）と標準登用年齢

—単位：歳—

調査年 (集計社数)	2000年 (301社)	2003年 (251社)	2004年 (253社)	2006年 (241社)	2012年 (154社)
第一選抜年齢	37.1	33.9	34.1	34.1	35.0
標準登用年齢	38.4	38.5	37.8	38.1	39.1

出所：日本生産性本部「日本的雇用・人事の変容に関する調査」

(ただし07年調査以前は「日本の人事制度の変容に関する調査」)。

(注) 調査対象は全上場企業。

次に表5は、日本生産性本部が全国の上場企業対象に毎年実施している調査から、管理職（課長クラス）への昇進年齢調査を実施した年の結果をまとめたものである。第一選抜年齢（表4の最短に相当）は、二〇〇〇年が三七歳とやや高い以外は、三四歳～三五歳であり、標準登用年齢は三八歳～三九歳である。この調査結果は調査票からみると制度上というより実態を表したものであるが、やはりこのところあまり変化がなく落ち着いている。さらに、前掲した労働政策研究・研修機構の調査により、二〇一四年における管理職への実際の登用年齢をみると（集計表不掲載）、課長（相当職）の最年少が平均三四・九歳（中央値三五歳）、標準は平均四〇・五歳（同四〇歳）、部長（相当職）の最年少が平均四二・二歳（同四三歳）、標準は平均四八・一歳（同五〇歳）であった。

以上の調査結果をみると、いずれもほぼ同じ様な傾向と年齢になっている。日本の企業におけるおおよその昇進年齢の現状を示しているといえよう。課長クラスでいえば、平均的には最短（第一次選抜）年齢が三四歳～三五歳、標準昇進年齢が三九歳～四〇歳ぐらいである。

なお、前掲・労務行政研究所調査により、管理職である課長と部長への実在者の昇進に関して、五年前と比較した昇進スピード（昇進までに要する期間）をみたのが表6である。回答企業の入れ替わりと〇五年が他の年次と傾向が異なること考慮しても、課長や部長への昇進スピードが「変わらない」企業が増加傾向にあり、「早くなっている」企業と「遅

表6 5年前と比較した課長、部長への実在者の昇進スピード

—単位：％—

調査年	課長 (集計社数)	早くなっ ている	変わらな い	遅くなっ ている	部長 (集計社数)	早くなっ ている	変わらな い	遅くなっ ている
2003年	(101社)	37.6	45.5	16.8	(99社)	36.4	46.5	17.2
2005年	(125社)	55.2	35.2	9.6	(127社)	46.5	42.5	11.0
2009年	(130社)	28.5	56.9	14.6	(127社)	29.9	59.1	11.0
2014年	(113社)	26.5	61.1	12.4	(113社)	23.0	70.8	6.2

出所：表4と同じ。

(注) 調査対象は表4の注1参照。

くなっている」企業が減少傾向にある。ただ、遅くなっている企業よりは早くなっている企業の方が割合は多い。

また同じく、前掲・労働政策研究・研修機構の調査から二〇一四年時点の管理職への昇進スピードをみると(集計表不掲載)、課長(相当職)では、「変化はない」60・0%、「早まっている」27・1%、「遅くなっている」13・0%、部長(相当職)は「変化はない」65・7%、「早まっている」22・10%、「遅くなっている」12・2%であり、労務行政研究所調査とほぼ同じ結果である。両調査からいえることは、管理職への昇進スピードは遅くなるよりは早くなっている企業のほうが多いものの、変わらない企業がかなりの割合を占めている。

制度上あるいは運用上で昇進スピードを速めるということは、結果的に従業員の昇進スピードに格差が付くことでもあり、選別の早期化につながる。労務行政研究所調査では、同期入社あるいは入社年次の近い社員が課長(相当職)に昇進するまでのスピードの個人差について、〇九年と一四年に設問している。〇九年調査(集計一三三社)では五年前と比較して個人差が広がった企業は43・9%、小さくなった企業が4・1%、変わらない企業が52・0%、一四年調査(集計一〇八社)では広がった企業35・2%、小さくなった企業1・9%、変わらない企業63・0%であった。このようにちょうど五年間隔の調査で、いずれも五年前と比べて変わらない企業の比率が高いという結果になった。た

だし、広がった企業の割合は減少している。

以上にみてきた最短昇進年齢や標準昇進年齢、それに昇進スピードに関する各種調査では、ここ一〇年あまりは変化がない結果が出ている。これには、①昇進スピードを速めるつもり企業はすでに実施し、二〇〇〇年代前半の段階で一段落あるいは定着した、②昇進スピードの短縮化は実施したいが実際には計画どおりに実現していない、③企業風土からともと明確な昇進の個人差を付けづらい会社がある、など様々な企業が混在していると思われる。

そもそも、役職の昇進スピードに関しては企業のポリシーが左右するのは当然として、当該企業の組織構造が重層構造かフラットか、当該企業の属する産業が成熟産業か成長産業か、当該企業自体が社歴が長く従業員の年齢構成が高いか、社歴が短くかつ若く勤続年数も短い従業員が多いか、急テンポで多店舗化を図っている小売業か事業所を縮小している製造業か、などの状況、条件によっても異なってくる。こうした様々な事情の企業を対象に集計した結果が調査の数値になるわけである。ただ、調査結果の数値は日本における企業の全体的な傾向を表しており、二〇〇〇年代に入ってから昇進スピードにあまり変化がないとだけはいえよう。

### 3 役職者や経営層の早期選抜の実態

#### (1) 役職の早期選抜（抜擢）制度

先に等級の飛び級制度をみたが、ここでは役職の早期選抜（抜擢）制度の実施状況を統計調査から把握しよう。役職の降職、交替はともと等級制度の降格・降級より可能性が高く実際にも行なわれているので、役職制度では今日的にはむしろ選抜・抜擢の方が注目されるからである。表7はこれまでも取り上げた三機関の調査結果である。い

表7 経営幹部・管理職の早期選抜（抜擢）制度の実施状況

(1) 日本生産性本部調査（表5参照）

—単位：％—

2005年（254社）	2006年（241社）	2009年（176社）
早期選抜・育成の 制度あり： 16.9 制度はないが意図 的に実施： 40.6	制度あり： 16.6 意図的に実施：27.0	制度あり： 19.3 意図的に実施：23.3

(2) 労務行政研究所調査（表4参照）

2003年（112社）	2014年（113社）
抜擢の制度あり：18.8 抜擢の実態あり：33.9	早期選抜（抜擢）制度あり：22.1

(3) 労働政策研究・研修機構調査（本文注25参照）

2014年（1,003社）
早期選抜を実施：15.4 導入を検討中：22.1

いずれも管理職（役職）だけでなく経営幹部層への早期選抜・育成として設問しているので、純粹に役職への選抜・抜擢だけを調べた結果ではないが、企業の早期選抜・抜擢に対する方針を伺うことは可能である。

日本生産性本部調査は選択肢の設問が同じ調査年のみ掲載したが、仕組みや制度のある企業の割合は一〇％台後半、制度はないが意図的に実施しているのは二五％前後といったところである。労務行政研究所調査では、制度あり（慣行で実施も含む）の企業は二〇％前後である。なお、〇三年調査では制度ありよりも実態がある企業割合のほうが多い結果になっている。労働政策研究・研修機構の調査では、制度の有無ではなく実施の有無を設問しているが、右二機関のように主要企業だけを対象にした調査ではないためか、実施企業の割合は一五％とやや低い。これらの結果をみると、制度はもちろん実態としても早期選抜・抜擢を実施している企業の割合は多いとはいえない。

日本生産性本部の調査では、早期選抜の課題として選抜の基準設定や選抜方法の難しさ、選抜されない同世代のモラル低下などが挙げられている。早期選抜・抜擢は該当者の動機づけになる反面、組織全体でみたデメリットが生じる恐れがある。役職者への早期選抜・抜擢でいえば、



あえて「選抜・抜擢」としなくても、前述した最短昇進年齢の適用による昇進スピードの迅速化で対応できるからであろう。また、昇進スピードの項で指摘した、企業のポリシー、組織構造、産業・業種の特性、社歴、従業員の年齢構成、などによっても企業により取り扱いは当然異なってくる。

## (2) ファスト・トラックの存否

役職の早期選抜昇進とは別に、経営幹部候補者の早期選抜・特別育成システムつまりファスト・トラック (Fast Track) は日本企業に存在するのだろうか。筆者は別稿で日本企業における次世代経営層の「選抜型研修・育成」の実態について統計と事例から検討した<sup>(26)</sup>。経営幹部候補の直接的な早期選抜システムに関するものではなく、次世代経営層を育成するための選抜型育成システムであるが、若手・中堅社員から課長、部長まで対象者として選抜する層の幅が広く、その意味では純粋なファスト・トラックが存在するとはいえない実態であった。なお、八代充史によれば、日本には明確なファスト・トラックは存在しないが、暗黙のうちに選抜する「隠微なファスト・トラック」が存在する<sup>(27)</sup>という。しかも、効率的な人財育成の仕組みとして明示的なファスト・トラックを導入するには、選ばれなかった者のモチベーションの低下、選抜を実施するキャリア段階選択の難しさ、ファスト・トラックからの脱落者の処遇など、越えるべきハードルが多いことを指摘する。

## 4 これまでの昇進競争、キャリア競争に関する先行研究の概要

日本の大企業における大卒男子ホワイトカラーの昇進を特徴づけるのは、「遅い昇進」「遅い選抜」だと従前から指摘されてきた。小池和男による有名な「将棋の駒」型選抜モデルでは、長期間かけて複数の評価者により社員の仕事



ぶりの評価が行なわれ、将棋の駒の肩の地点を過ぎると急激に選抜が絞られ、少数が昇進していく「念入りな選抜」が説明される。<sup>(28)</sup> また、日本の遅い選抜は、国際比較によつて欧米の早い選抜との対比でも強調される。<sup>(29)</sup>

昇進競争に関しては、過去に日本の個別企業を対象にした実証研究があるので、要点だけ紹介する。なお、日本企業対象の昇進の研究では、役職制度と不即不離の関係にある人事等級の昇格・昇級も昇進競争の一部に組み込んで論じている場合がある。まず、キャリア・ツリーの手法で数社の昇進構造を分析した花田光世は、伝統的企業における敗者復活の可能性が低い敗者弁別型の昇進システム、革新的企業における敗者復活のある勝者選抜型システムなど、大企業における厳しい競争原理の存在と数種類の昇進競争のパターンを明らかにした。<sup>(31)</sup> 同じくキャリア・ツリーの手法で大手保険会社の昇進競争を分析した竹内洋は、同期入社者の昇進に関して「同期同時昇進」↓「同期時間差昇進」↓「選抜／選別」と昇進パターンが移つていくことを指摘した。<sup>(32)</sup> キャリア・ツリーの手法ではないが、大手製造業における大卒事務職の昇進構造を分析した今田幸子・平田周一は、①初期キャリアにおける「一律年功型」、②中期キャリアにおける「昇進スピード競争型」、③後期キャリアにおける「トーナメント競争型」、というキャリア段階に応じた重層型昇進ルールが存在すると結論づけた。<sup>(33)</sup>

いずれの研究も大卒ホワイトカラーに関して長期の昇進競争、選抜競争が存在することを見いだしている。ただ、これらはみな調査時点である一九八〇年代までの昇進競争の構造、キャリア競争のパターンに関する研究である。なお、一九九七年時点で、上原克仁が大手商社の大卒男子対象に実施したキャリア・ツリーの手法などによる研究では、遅い昇進の傾向、キャリアの段階に応じて変化する重層の昇進構造、敗者復活の少なさといった先行研究同様の結果とともに、昇進の長期化・遅延化と併存する一九七〇年代以降入社者に見られる選抜の早期化（格差発生の早期化）傾

向が指摘されている。<sup>(34)</sup> 人事・処遇制度が変容している一九九〇年代以降の昇進構造、キャリア競争の変化は今後の研究で明らかになっていくであろう。

ところで、大企業とは異なる準大手の製造業三社を対象に、大学卒・男子・新卒採用について二〇〇〇年時点でのキャリア競争の実証研究を行なった中嶋哲夫は、①キャリアの初期と早期に「ふるい落とし競争」が見られる、②主任クラスへの昇進にも時間差がある、③キャリア中期に課長クラスへの昇進時間差競争がある、④キャリア後期にも順位変動を伴う競争が見られ、競争の最終決着がつかないことを明らかにした。大企業を対象にした先行研究とは一部異なる結果になったが、①の背景は準大手企業における大卒者の能力にばらつきが大きいこと、④の目的は競争の決着をできるだけ先送りして従業員の努力を最後まで引き出すためである。<sup>(35)</sup> 最後まで順位変動の可能性がある継続的なキャリア競争は、先頭集団や第二集団だけでなく、各集団間、そして最終集団のなかでも競い合うマラソン型競争メカニズムに例えられる。<sup>(36)</sup>

中島は、日本企業のキャリア競争は従来考えられていた以上に多様なものであると指摘する。実際、中堅企業や中小企業においては、大企業とは自ずから異なる昇進競争の構造があるし、産業や業種・業態、個別企業のポリシーなどによってもキャリア競争のパターンは様々であると筆者も考えている。

なお、昇進競争、キャリア競争においては「キャリア・プラトー現象」にも注目したい。キャリア・プラトー現象とは、従業員が現在以上の職位(役職)に昇進する可能性が非常に低くなる現象をいう。<sup>(37)</sup> 役職昇進がプラトー(plateau)つまり頭打ち状態になれば、従業員の動機づけ、モラル(士気)、定着そして人材の活用などに負の影響が生じる。人材マネジメントの観点からは、実証的な研究を踏まえた実際的な人事管理施策の検討が必要になるのだ

が、ここでは課題があることだけの指摘に止め、詳しく論ずるのは別の機会に譲ることにする。

## 六 人事等級制度と役職昇進制度の今後―むすびにかえて

最後に、本稿で把握した事実と分析結果を踏まえ、人事等級制度と遅い昇進制度の今後に関してごく簡単にまとめておくことにする。

### 1 人事等級制度の方向性

職能等級制度は、資格等級と役職を分離し、資格昇格と役職昇進の緩やかな関連づけで処遇の安定性と組織の柔軟性を実現するシステムである。年功制から能力主義へ移行するための人事等級制度として一九七〇年代に広く普及した。しかし、「一 人事等級制度の実施状況」で分析したように、かつて人事等級制度の主流であった職能等級制度は、育成段階にある一般社員層（非管理・専門職層）を中心に現在でも一定の存在価値を示してはいるものの、従前ほどの圧倒的な実施割合ではなくなった。

職能等級制度が勢いを失った理由については様々なことが挙げられているが、根本的なことは、職務遂行能力による能力主義という本来の理念とは異なる年功的運用に陥り、能力や仕事と乖離した高資格者の増加と高止まり、人件費コストの増加などのデメリットが顕在化したからである。また、グローバル化、企業間競争の激化など経営環境の変化に対応するために、人事・処遇システムが成果主義へシフトせざるを得なくなったことも、職能等級制度が後退した原因の一つである。仕事の現在価値をダイレクトに処遇に結び付ける成果主義には、職務等級制度や役割等級制度のほうがより馴染むからである。

実際には、企業事例の分析でも指摘したように、能力基準の人事等級制度である職能等級制度と仕事基準の人事等級制度（役割等級制度、職務等級制度）は、日本の中堅・大企業において併存しているのが現在の姿である。その場合、非管理職層には職能等級制度を適用し、管理・専門職層に役割等級制度を導入する形態や、職掌・従業員系統によって異なる複線型等級制度を採用するほか、前掲表2でみたように「複合的等級制度」「その他の等級制度」などの存在形態がとられている。複数の要素を取り入れた複合的制度、併存型制度や、典型的な職能等級制度、役割等級制度、職務等級制度には収まりきらないその他の制度の増加である。今後、個別企業の実情に合った、個別企業なりに工夫した人事等級制度が増加することが考えられる。人事等級制度の個性化、多様化の動きともいえる。

## 2 日本企業における遅い昇進、遅い選抜の動向

日本企業の特徴といわれている遅い昇進、遅い選抜、時間をかけた長期の昇進競争のメリットは、①従業員の多くが能力向上へのモチベーションを長期間保持し続ける、②複数の上司による評価情報が蓄積されることで適正な評価が行なわれ、かつ従業員の納得が得られる可能性が高くなる、などがあげられている。逆にデメリットとしては、①上級管理職育成に相当の期間を要するので、若手の抜擢ができないだけでなく選抜コストもかかって効率が悪く、教育訓練投資に無駄が生じかねない、②長期の競争を強いることになって過度の競争状態が生じ従業員が疲弊する、などがあげられている<sup>39)</sup>。

「五 役職昇進制度の実態」で把握、分析したように、二〇〇〇年代に入ってからからの日本企業における昇進スピードは、制度上も運用上もあまり変化していないことが明らかになった。参考までに、賃金構造基本統計調査から男性



管理職の実在者平均年齢の推移をみると（表8）、部長級、課長級とも二〇〇〇年までの変化に比べて二〇〇〇年以降は管理職平均年齢の変化が少ない。他方、表8で男性全体の平均年齢の推移をみれば、二〇〇〇年以降も着実に高齢化している。定年年齢が延び、高齢化、高学歴化し、しかも組織の量的拡大が鈍化した現在、全体の平均年齢の増加に比べて管理職の平均年齢の伸びは相対的に低いといえよう。従業員の高齢化は管理職の高齢化にダイレクトにはつながっていないのである。

各企業は従業員の高齢化とポスト不足に対応するため、たとえば一定年齢で管理職位から離れる管理職定年制（役職定年制）を導入し、専門職制度の導入だけでなく「その他の役職者」も含めた役職制度の複線化（複線型役職制度）を実施するなど、様々な工夫を行ってきた。そうした施策以上に、管理職登用アセスメントの採用による昇進管理の厳格化など制度上はもちろん、なるべく第一選抜者や標準昇進者の年齢を上昇させない、あるいはむしろ早める方向で運用してきたことが、管理職の高齢化を一定程度抑制する結果につながっているのである。

二〇〇〇年代以降の傾向をみると、今後昇進年齢が遅くなることはないが、当分は現状程度で推移し、現在より昇進スピードが早まる可能性は少ない。前述のように遅い昇進、遅い選抜にもメリットはあり、一方で管理職の早期選抜・抜擢やファスト・トラックにはデメリットもあるからだ。管理職昇進にはそれなりの人材育成・能力開発の期間が必要だという視点から、とくにキャリアの初期や早期段階での選抜・抜擢に慎重な日本企業は多い。次世代経営層育成の観点から、早期選抜型研修・能力開発の仕組みを導入する企業や、ごく少数の優秀人材対象に経営層へ早期抜擢する企業はあっても、日本企業全体として現在以上の早い昇進、早い抜擢にシフトすることは当面ないと思われる。



表8 管理職と全従業員の平均年齢の推移(男)

—単位：歳—

	部長級	課長級	全従業員
1981年	49.1	43.7	37.9
1990年	50.3(+1.2)	45.4(+1.7)	39.5(+1.6)
2000年	52.0(+1.7)	47.0(+1.6)	40.8(+1.3)
2014年	52.4(+0.4)	48.0(+1.0)	42.9(+2.1)

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査(各年)」

(注) 1. 「部長級」と「課長級」は企業規模100人以上計、「全従業員」は企業規模10人以上計、いずれも民間企業の産業計・学歴計。

2. ( ) 内は前表記調査年との年齢差。

- (1) 谷田部光一「日本的雇用システムと報酬マネジメント」『政経研究』第四十九巻第三号、二〇一三年) 三三二頁―三四二頁。
- (2) 「社員」は、法律的には株式会社社の構成員である株主、社団法人の構成員などを指すが、世間一般の日常用語や人材マネジメントの分野では、会社などに雇用される被用者、従業員を指すことが多い。本稿では後者の被用者を指す用語として社員あるいは従業員という言葉を支脈に応じて適宜使用する。
- (3) 奥林康司(他) 編著『入門 人的資源管理(第2版)』(中央経済社、二〇一〇年) 第4章(厨子直之執筆)のタイトルも「人事等級制度」を用いている。
- (4) 詳しくは、谷田部光一「連載・経営組織と人事戦略」第14回V企業事例にみる人事・処遇システム改定の方向」『賃金実務』第七八二号、一九九六年一月一日) 六〇頁以下参照。
- (5) 参照した掲載企業の中には、その後企業間の合併や持株会社化その他の理由で社名変更した企業が少なくないので、具体的な会社名は省略する。現在存続していない会社の事例でも、その時点の制度自体としては意味があり参考になる。それにしても、今回対象にした期間内に、実に多くの会社が企業合併や企業分割を実施し、社名変更を行い、あるいは消滅していった。この間の経営環境の激変とその厳さを表わしている。
- (6) 従来、日本企業の人事・処遇制度に関しては、事例研究会や専門誌紙で詳しい企業事例の発表や紹介が行なわれ、それを参考に他社がさらに工夫を重ねてよりよい制度を作り、それをまた公開して共有し、相互に作り込んでいくという企業社会の風土があった。最近はその傾向がやや薄れてきたが、それでも少なからぬ先進企業が自社

の事例を専門誌紙を通じて積極的に公開している。また、専門誌紙の編集者も人材マネジメントのトレンドを読み取って特集を組んでいく。こうしたことから、筆者が収集した専門誌の掲載事例を参照すれば、日本の人事・処遇システムのおよそのトレンドは把握できるといつてよい。人材マネジメント専門誌の編集・記者と、人事処遇制度の設計・運用コンサルタントを経験してきた筆者の実感でもある。

- (7) 元井弘『役割主義人事システム「新版」』（生産性出版、二〇〇九年）四一頁。
- (8) 栗田猛「『役割主義』に基づく人材マネジメントの進め方」（『人事実務』第一〇四三号、二〇〇八年九月一日）五頁。
- (9) 森本昭文『役割主義人事』（東洋経済新報社、二〇〇〇年）四五頁。
- (10) 栗田・前掲論文、五頁。
- (11) 堀田達也・船引英子『戦略達成型・人材マネジメント』（かんき出版、二〇〇二年）五二頁。
- (12) 谷田部光一『改訂版 成果・業績賃金の実務』（経営書院、一九九九年）二二七頁以下。
- (13) 平野光俊『日本型人事管理―進化型の発生プロセスと機能性―』（中央経済社、二〇〇六年）も、「その内実は多様であつて合意されたスタンダードがあるわけではない」と指摘する（四七頁）。
- (14) 堀田達也『等級制度の教科書』（労務行政、二〇一〇年）八六頁。
- (15) 同上書、四〇頁、八六頁、一〇〇頁―一〇一頁。
- (16) 職能資格制度（職能等級制度）の仕組みの説明や同制度のデメリットを指摘する実務書、実務論文、人材マネジメント（人事・労務管理、人的資源管理）の専門書、教科書、学術論文のほとんどが「職能資格制度は蓄積された能力を評価して等級に格付ける。一度身につけた能力は落ちることはないという考えから降格がない」といった趣旨の記述している。理論面からなのか実態を指しているのかは必ずしも明らかでないものの、あまりにも多くの既存の文献が「職能資格制度に降格はない」と記述するので、ここでは個々の具体的な文献名を挙げることはしない。
- (17) 楠田丘『改訂5版 職能資格制度』（経営書院、二〇〇三年）参照。
- (18) たとえば筆者は、人事処遇制度の設計・運用コンサルタント時代、降格制度のある職能等級制度も設計していた。ただ、

日本企業における人事等級制度と役職昇進制度の実態（谷田部）

筆者も職能等級制度は育成・開発が基本理念であり、降格自体が目的ではないと考えていた。そこで、能力を発揮できない、成果を出せない従業員には事前に警告し(サッカーになぞらえればイエローカード)、それでも改善されない場合には降格を実施する(レッドカード)。ただし、その後に努力して能力を高め実績を出せば、早ければ一年後でも再昇格できる仕組みとした。

(19) 二〇〇九年調査に関しては『労政時報』第三七七一号(労務行政、二〇一〇年四月九日)、二〇一四年調査に関しては『労政時報』第三八八五号(労務行政、二〇一五年三月二七日)参照。

(20) 同じ労務行政研究所がやはり上場企業を中心として主要企業対象に二〇〇三年に実施した「成果主義の導入状況と管理職に関する実態調査」(『労政時報』第三五九九号、二〇〇三年九月五日)では、回答一〇社のうち降格制度を定めている企業は59・1%、降格制度の有無にかかわらず実態として降格者がいる企業は44・5%であった。選択肢の設定が異なり、筆者が掲載表に基づいて「制度あり」「実態あり」の割合を再計算しているので本文には引用しなかったが、制度の導入割合が本文引用調査とほぼ同様であり、実態がある企業の割合は〇三年、〇九年、一四年と次第に増加している。

(21) 同上「成果主義の導入状況と管理職に関する実態調査」からやはり筆者が再計算すると、回答一二社のうち昇格(昇級)における抜擢人事(飛び級)の制度がある企業は25・1%、制度の有無にかかわらず実態があるのは34・0%であった。この調査によると、制度より実態の方が多い結果になっている。

(22) 谷田部・前掲論文「日本的雇用システムと報酬マネジメント」三三七頁および三三八頁の図表2参照。

(23) 同上論文、三三八頁。

(24) 労務行政研究所『労政時報』第三八六四号(労務行政、二〇一四年三月二八日)七四頁以下。

(25) 労働政策研究・研修機構『人材マネジメントのあり方に関する調査』および「職業キャリア形成に関する調査」結果―就労意欲や定着率を高める人材マネジメントとはどのようなものか―(JILPT 調査シリーズNo.128、二〇〇一五年)二二頁～二六頁参照。同調査は全国の従業員一〇〇人以上の企業一万社を対象に、二〇一四年二月～三月に実施し、有効回答は一〇〇三社であった。

- (26) 谷田部光一「人材育成における選択型研修と選抜型研修」(『政経研究』第五十一卷第三号、二〇一四年) 参照。
- (27) 八代充史『管理職層の人的資源管理―労働市場論的アプローチ』(有斐閣、二〇〇二年) 二三四頁―二三七頁、同『人的資源管理【理論と制度】〈第2版〉』(中央経済社、二〇一四年) 一一五頁―一二七頁参照。
- (28) 小池和男『日本の熟練』(有斐閣、一九八一年) 二九頁―三二頁。
- (29) 小池和男・猪木武徳編著『ホワイトカラーの人材形成―日米英独の比較』(東洋経済新報社、二〇〇二年)。
- (30) キャリア・ツリー法とは、同じ会社の同期入社者が、その後の時間的経過とともにどのように昇進したか、昇進がどう異なっているかを追跡した結果について「幹から枝が分かれていく樹木の構造」のように図式化する手法である。
- (31) 花田光世「日本の人事制度における競争原理 昇進・昇格システムの実態」伊丹敬之(他) 編『リーディングス 日本の企業システム第3巻 人的資源』(有斐閣、一九九三年) 二七六頁―二九九頁。
- (32) 竹内洋『日本のメリトクラシー―構造と心性』(東京大学出版会、一九九五年)。
- (33) 今田幸子・平田周一『ホワイトカラーの昇進構造』(日本労働研究機構、一九九五年)。
- (34) 上原克仁『ホワイトカラーのキャリア形成―人事データに基づく昇進と異動の実証分析―』(生産性労働情報センター、二〇〇七年)。
- (35) 中嶋哲夫「組織内キャリア競争―準大手製造業における大卒ホワイトカラーの競争」(『キャリアデザイン研究』Vol.2、二〇〇六年) 五頁―一七頁。
- (36) 松繁寿和(他) 編著『人事の経済分析―人事制度改革と人材マネジメント―』(ミネルヴァ書房、二〇〇五年) 六頁―八頁。
- (37) 山本寛『昇進の研究「増補改訂版」―キャリア・プラトー現象の観点から―』(創成社、二〇一四年) 二七頁。
- (38) 都留康(他)『日本企業の人事改革』(東洋経済新報社、二〇〇五年) 三七頁―三八頁。
- (39) 佐藤博樹『人材活用進化論』(日本経済新聞出版社、二〇一二年) 二三頁―三四頁、慶應義塾大学ビジネス・スクール編『ビジネススクール・テキスト 人的資源マネジメント戦略』(有斐閣、二〇〇四年) 八八頁―八九頁。





## 現代抑止論…R・リューレ氏の理解する抑止論を中心に

小林 宏 晨

はじめに…

「東欧におけるロシアの侵略ならびに近東の核化の脅威は、西側の選択の余地を狭める。今こそ過去の教訓から学ぶ最適時である。しかしそれは正しい教訓でなければならぬ。」

二〇一五年三月二日フランクフルター・アルゲマイネ紙に「抑止原理 (Das Prinzip Abschreckung)」を發表した。以下、氏の論旨を紹介しながら、日本を含めた西側諸国が置かれている抑止戦略状況について検討を試みよう。

### 1. 抑止の再考察…

前記の主張は、ドイツにおける戦略論の有力なエキスパート、ミヒャエル・リューレ氏の結論である。<sup>①</sup>氏は

最近まで抑止の理論と実践は、冷戦の遺物と見做されて来た。しかしウクライナ危機の現状下にこの原理は、

過去数か月中に極めて強い現実味を増した。抑止は今や再考察されなければならぬと主張されている。しかも若干の人々にとって、この再考察は将来の不人気な軍の海外出勤から逃げ得る為の口実に供せられてもいる。しかしリューレ氏によれば、多くの人々にとっては実際にそれ以上の意味がある。専門性の高い人も、高くない観察者も簡単明瞭と思われるこの概念の説明を試みるが、その実簡単明瞭ではないのが現状だ。

曰く、如何にロシアを抑止し得るのか、あるいはすべきなのかの問題に関する過去数カ月にわたる論議は、東西対決(冷戦)の終結以来の四半世紀中にかつて一般的知識と見做されたものの多くが喪失した事を示している。つまり抑止とは何か?何時抑止は機能するのか?何時機能しないのかがこれだ。<sup>(2)</sup>

## 2. 抑止とは?..

抑止とは、リューレ氏によれば、自らが望まない相手の行為を防ぐ為の武力による威嚇である。これは罰を通して到達する(deterrence by punishment)事も可能であるし、あるいは、相手に対し、その軍事的及び政治的

目標到達を防ぐ(deterrence by denial)事も可能である。曰く、この簡単明瞭な定義から、抑止効果に到達する為に軍事力を提示するだけで充分であると結論付けられている。確かに双方が「合理的」に判断する限り、つまり経済的費用対効果の意味で思考する限り、軍事力は相互チェックする事になる。<sup>(3)</sup>

## 3. 抑止の機能不全..

パールハーバー..しかし事はそれほど簡単ではない。歴史は、軍事的に遥かに劣勢な国が優勢な国に軍事攻撃を仕掛ける用例を示している。つまり強者が希望した様には抑止が機能しなかったのである。その為の諸根拠は多様である。若干のケースでは、攻撃側が不意の要素を投入する。この様に、リューレ氏によれば、大日本帝国は一九四一年アメリカの軍事力に対する日本の軍事的劣勢を意識していた。曰く、パールハーバー海軍基地への抜き打ち攻撃を通してアメリカ太平洋艦隊の一部を殲滅し、これによってワシントンにショックを与える事を日本側は試みる価値があると見做した。<sup>(4)</sup>

確かにパールハーバーへの日本帝国海軍の先制攻撃は、日本側の主観的計算上は試みる価値あるものと見做されて行われた。しかし、ルースヴェルト・アメリカ大統領は、欧州戦争へのアメリカの参戦の機会を得るために三国同盟の一員であった日本を戦争に引き入れる事を望んだ。

そればかりか、アメリカ側は、日本側の暗号電文を解読し、日本側のパールハーバー攻撃を事前に察知していた。しかしアメリカ大統領は、現地ハワイの司令官にこの事実さえ伝えていなかった。

結果的に大統領はアメリカ国民を憤激させ（リメンバー・パールハーバー！）、日本に対する戦争を有利に展開し、欧州戦にも参戦する事に成功した。従って、この用例は、抑止不全の用例としての価値があるか否かについては疑問がある。

イスラエルを攻撃したシリアとエジプト…シリアとエジプトは、一九七三年軍事的に遥かに優勢な（しかも核武装していると推定される）イスラエルを攻撃した。ここでもリユーレ氏によれば、最初から攻撃側の軍事的勝

利の蓋然性が低いにも拘らず、以前の軍事的屈辱への復讐が重要であった。曰く、両国は、一九六七年度の六日戦争での敗北以来自己の心理的負担だった屈辱を軍事的引き分けを以て埋め合わせる事を望んだ。シリアとエジプトが展望のない試みを敢えて行う事が予測できなかったイスラエルの指導部にとって、ヨムキプール戦争は驚愕の極みを意味した。イスラエルは自己の抑止能力を過信し、しかも迫りくる攻撃の徴候を無視し得ると信じていたのだ。<sup>5)</sup>

#### 4. 戦争では時計の針が違った動きをする（イギリスとアルゼンチン）..

フォークランド戦争…軍事的優性が必ずしも相手を成功裏に抑止しない更なる根拠（用例）は、リユーレ氏によれば、一九八二年のフォークランド戦争の中に示されている。曰く、当時アルゼンチンの軍閥はイギリス軍に有効に対抗できない事実を知っていた。しかしイギリスは、アルゼンチンが領有権を主張していた（そして現在も主張している）南大西洋の諸島の軍事的保護インフラを削減し続けた。確かにイギリスは、この諸島の領有権

は引続きイギリスのものであると公式には主張したが、アルゼンチン軍閥は、イギリスの現実の態度に鑑みて、この諸島に対するイギリスの関心が口先以上のものではないとの結論に達し、その結果はアルゼンチン軍によるフォークランド諸島の占領となった。

抑止は失敗に帰した。何故なら、イギリスが抑止レトリックを軍事インフラによって裏付けなかったからである。威嚇する側がその威嚇を実現する為の軍事的能力を削減する場合、成功裏の抑止の決定的メルクマール、つまり信憑性を失う典型的用例がこれだ。

しかしこの歴史はまだ終わらなかった。アルゼンチンが驚いた事には、その後イギリスがその大艦隊を南大西洋に向け、この諸島を奪還した事である。

当時のアルゼンチンの実質大統領であったレオポルド・ガルチエリ将軍は、後に欧州の一国がこれほど離れた、しかも重要性の低い諸島の為にかくも高価な代償を支払う用意があったとは信じられなかったと述べていた。イギリスばかりかアルゼンチンも相手側の意図を読み違えたのだ。

アルゼンチンの將軍達は、イギリスほどのプライドの高い国家に対し罰せられる事無しに海外領土の一部であっても奪還出来ると想像し得たのか？攻撃に対して軍事的手段を以て対応しなかった全てのイギリス政府は瓦壊せざるを得ない事はアルゼンチン側にとって衆知の事ではなかったのか？これへの解答は平時には多分そうであろう。しかし危機事態では時計の針が異なった廻り方をしえるのだ。<sup>(6)</sup>

##### 5. 「拡大」抑止はより複雑…

人間の決定手続きに関する多くの研究は、リューレ氏によれば、何らかの価値あるものを失う事を恐れる人間が何らかの価値あるものを獲得する展望以上により大きくなりリスクを受け入れる用意があると言う結果を示している。

曰く、その事をフォークランド紛争に転用するならば、その意味するところは内政的に苦境に立たされていた軍閥にとって重要なのは関係諸島の獲得そのものではなく、権力の維持そのものであった。諸島の占領は自らの支配

の喪失を阻止する試み、つまり前方への逃避であった。つまり成功裏の抑止システムにとって設立的な合理性は崩壊したのだ。

一九八二年のフォークランド紛争の教訓はロシアの内政に鑑みてとりわけ現実的である。つまり自らに政治的服従を確保する為に民族主義を意図的に燃え上がらせる者は、その帰結が予測できない軍事的冒険主義に陥る危険に自らを晒す事になり易いのだ。<sup>(7)</sup>

キューバ紛争…ここに、リューレ氏によれば、抑止原理の本来的難事が存しているのだ。つまり一定目標への到達に対する相手側の利益が自らの利益よりも大きな場合、抑止が機能しないのだ。

曰く、この為の古典的用例は、ソ連がアメリカを挑発したキューバ紛争である。ソ連は、アメリカがあらゆる手段を伴って自らの中核的利益を守る意欲を示した時に初めて譲歩したのだ。

ベトナム戦争…もう一つの用例はベトナム戦争である。

軍事的に遥かに優勢なアメリカは、結果として究極的に自らの敗北を認めた。何故なら、北ベトナムとベトナムが自らの目標到達（南ヴェトナムの併合）の為に、南ベトナムを支援するアメリカよりもはるかに大きな代償を支払う意欲を示したからである。これが正に抑止を度々効果無きものにし、しかも大国をして小戦争に敗北させる非対称的な利害状況に他ならない。<sup>(8)</sup>

## 6. 核抑止とは？…

しかし核抑止はどのような状況にあるのだろうか？核兵器の破壊効果に対する恐怖は、それほど大きくないが故に正式に抑止を保障するのだろうか？この問いに対する解答は、リューレ氏によれば、既に記述された「通常兵器」の用例に該当する。つまり、ここでもその効果は保護されるべき利害に依存する。

曰く、国家の存続が危険に晒される場合、核兵器の投入は信ぴょう性を有する。従って核保有国間の核抑止は、相対的に「安定的」と見做されている。

核抑止の同盟諸国への拡大、つまりいわゆる「拡大」



抑止は、はるかに複雑である。かつてイギリスのデニス・ハーレイ国防大臣が一九六〇年代後半に述べたように、ロシアを抑止する為に、アメリカの核報復の信憑性が五%であるに對し、欧州市民を安心させるには九五%の信憑性が必要とされる。「ハーレイ定理」にもかかわらず、拡大抑止は今日に至るまで国際秩序政策の中心的要素に留まっている。これは、北大西洋条約機構(NATO)ばかりか日本、韓国あるいはオーストラリアもアメリカの「核の傘」の下に保護を求めているアジア・太平洋地域にも妥当している<sup>9)</sup>。

## 7. 地理と利害が重要

アメリカ合衆国がその同盟諸国の保護を目的として実際に核のエスカレーションを甘受する用意があるか否かについて憶測する事は無益である。決定的な事は、アメリカがこれらの諸国の安全を根本的国家安全保障関心事と見做す政治的シグナルである。しかしこのシグナルは、リューレ氏によれば、アメリカ自らが保護しようとする地域に軍事的にもプレゼンスしている場合にのみ説得的なのである。この様にアメリカが紛争ケースに於いて直

接関与する事が確保される。このような軍事関与無き核の恫喝は、アメリカの同盟諸国も、その対立諸国も信憑性を感じずる事がない<sup>10)</sup>。

前記の指摘、つまり「アメリカがこれらの諸国の安全を根本的国家安全保障関心事と見做す政治的シグナルは、アメリカが自ら保護しようとする地域に軍事的にもプレゼンスしている場合にのみ説得的なのである」との指摘は極めて重要である。つまり日本での米軍駐留を拒否し、必要な場合にのみ来日して守ってくれとの虫の言い希望は日米の良好な関係を損ね、抑止の効果を低める。

## 8. 軍事的抑止の必要の内政的実行能力

核抑止に関する全ての論議は、リューレ氏によれば、必然的に更なるジレンマに導く。つまり軍事的抑止の必要の内政的実行能力がこれである。

つまり一九八〇年代初頭いわゆる追加武装論議は、西側民主諸国に抑止の維持に供せられる軍備計画の全てが必ずしも住民によって自国の安全への寄与と見做されない現実を示した。中距離核ミサイル領域でのソ連の武装

(SS210)を自らのミサイル配備で相殺するNATOの試みは、確かに抑止論理の意味で首尾一貫していたが、この決定は、内政的に住民の一部に不安を誘発し、それが平和運動の大衆抵抗の形で表明された。西側民主諸国の指導部は、従って外側への抑止と内側への「再保障(reassurance)」間の困難なバランス行為を強いられた。その際に人は必ずしも何時でも軍事的必要を優先する事ができなかった。それは同時に政治的にも期待可能でなければならぬ。従って西側諸国は、その戦略を現実の脅威に向けるのではなく、公に受け入れ可能と思われる事項に向ける危険が存在している<sup>11</sup>。

## 9. 西側安全保障政策の帰結

この状況から西側の安全保障政策に対して如何なる帰結が生ずるだろうか？

第一に、抑止に関する新たな論議は、リューレ氏によれば、この安全保障政策構想の間違った解釈を回避しなければならぬ。

曰く、もし平和研究者達が準戦略核兵器がウクライナに対するその侵略からロシアを抑止せず、従って如何な

る軍事的価値もないとの根拠を以て欧州駐留の核兵器の廃止を要求するなら、彼等はその無知を証明しているに過ぎない。この論理に従うなら、この種の兵器を廃棄するばかりか、連邦軍とNATOも廃止しなければならぬ事になる。何故なら、如何なる軍も、如何なる同盟もロシアがクリミアを併合し、しかも東ウクライナを不安定化する事を阻止できないとの結論となるからである<sup>12</sup>。

この場合に重要な事は、リューレ氏によれば、抑止や軍事的力関係と言うよりは地理と利害である。つまりロシアがウクライナの西側統合を軍事手段以て阻止する意欲を有している事実だ。西側は、これに対するNATOに所属しない国に軍事的支援を与える用意がなく、制裁と交渉を通して調整すべきと考えている。換言するならば、その独立以来非同盟国家であったウクライナの例は、西側の抑止機能を証明あるいは反駁する事に適合しない。この用例は高々軍事的脆弱性がロシアの如き強力な隣国をして迅速かつ大きなリスク無しに政治状況を持続的に変更させる事実を示しているに過ぎない<sup>13</sup>。

## 10. ロシア戦略思考の強力な「核化」..

第二に、NATOは、リュール氏によれば、欧州の現状に鑑みて、先ずはとりわけ地理的に危険に晒されている中東欧のメンバー諸国を保護できる状態を確保しなければならぬ。

曰く、確かにNATOは、未だプーチン・ロシア大統領の行動によって現在直接的脅威にさらされてはいない。しかしながらロシアの政策がどのような方向に展開されるかは誰も知らない。

このような根拠からして、NATOの「迅速行動計画(Readiness Action Plan)」は、NATOの迅速な対応力の出動体制の強化及び中東欧における演習回数増加を予定している。一旅団(五〇〇〇人)が「槍先」として同盟国境に結集できる能力を保持すべきとされる。更に「迅速行動計画」は、多国籍指揮機関の設置と中欧における軍事的装備の貯蔵も予定している。メンバー諸国に相当な財政負担を課すこれらの計画の完成は、冷戦終焉以来NATOの集団的自衛体制の最大の変革を意味する事になる。<sup>(14)</sup>

抑止論理の意味で、「迅速行動計画」は、その地理的状况に関わりなく、全てのNATOメンバー諸国を保護しようとし、しかも保護できるとする同盟の決意を表明している。NATOは確かにこれまで通り原則的に兵力の迅速な供給に重点を置き、中東欧における戦闘部隊の常駐には重点を置かないとしている。しかし軍事演習の増加と他の準備措置は、NATOが長期にわたって不必要と思われていた重要原則を再発見した事実を示している。つまり抑止を信憑性のある防衛体制を通して関連付けようとする者は、その軍事体制が政治レトリックに合致する為の準備措置をしなければならないのだ。<sup>(15)</sup>

## 11. 抑止の核次元の新たな評価..

第三に、抑止の核次元は新たに評価されなければならない。ロシアは過去数カ月以来核演習の回数を増加し、その核搭載能力ある爆撃機をより度々NATO空域に接近させ、核兵器のクリミアへの移動について公然と発言し、しかも苦しい経済状況にあるにもかかわらず、自己の核兵器庫の包括的現代化を行った。更にプーチン・ロシア大統領は、数回にわたって核大国としての自国の地

位を強調している。これらの全ては、リユーレ氏によれば、これまで多くの西側観察者達が推定していたよりもはるかに強くロシアの思考が「核化」<sup>16</sup>している事実を示している。

## 12・NATO軍事戦略の転換…

西側は、リユーレ氏によれば、ロシアと同じ事をする必要はないが、核の諸問題を大幅に軍事戦略からフェードアウトし、しかも軍縮と核不拡散の枠内でのみ考察する冷戦終結以来見られた傾向が未だに時宜にあっているか否かを自問しなければならない。

曰く、このテーマは、近東の核化の危険がイランとの協定後に於いても消滅していないことからして、益々重要になっている。

これに加えアジア諸国に於いても、国家の核オプションについての論議が開始されている。国際関係の軍事化の時代において、核兵器無き世界のビジョンは、全体主義国家もしくは一党独裁国家が核を保有し続ける限り、西側安全保障政策の指導原理ではあり得ない。<sup>17</sup>

## 13・ハイブリッド戦争…

第四に、リユーレ氏によれば、抑止は、将来非軍事的側面も包括しなければならない。ウクライナ危機の中でロシアは、軍事的及び非軍事的手段を組合せる「ハイブリッド」戦争の遂行方式を実演してみせた。つまりそれらはウクライナ国境への自国軍の迅速な結集、国家徽章無き不正規軍のクリミアへの出動、東ウクライナ分離派の軍事支援、ウクライナに対するガス価格の値上げ、ウクライナのインフラに対するサイバー攻撃ならびに巧妙にソーシャルメディアを利用したプロパガンダ攻勢である。<sup>18</sup>

しかもわが国では、公共放送たるNHKがロシアの公共放送は放映するが、これに対しウクライナの公共放送を全く放映しない事によって、実質的にロシアのプロパガンダをほう助している。

この様な形式の戦争遂行に対しては、抑止（＝武力の威嚇）の古典的レパートリーによっては対抗できない。その反対に、この種の戦争は、関係国家あるいは同盟に



迅速かつ決定的な対応を不可能にする散漫な状況を狙っている。

従って、リューレ氏によれば、重点は、この種の攻撃に対する抵抗力を高める予防措置に置かれなければならない。

曰く、この様な「抵抗力による抑止 (deterrence by resilience)」には、脅しを回避する為の自国のコンピュータネットワークの保護や自国へのエネルギー供給の多様化が所属する。同様に、信ぴょう性のある事実の迅速な提示による偽情報攻勢への対応も重要である。更にこれには、犯行者 (国) を名指しにする政治的意欲も所属する。<sup>19)</sup>

#### 14. アメリカは抑止の保障者に留まる…

第五に、アメリカは、リューレ氏によれば、西側抑止戦略の保障者に留まる。

曰く、その根拠は、アメリカの巨大な軍事力にあるばかりではなく、世界秩序を規制する役割を演じるアメリカの政治的意欲にもある。

最早この意思が信憑性を以て仲介されない場合には、

別の国がアメリカの設定した「レッドライン」の突破を試みる誘惑にかられる事は、時間の問題となる。このジレンマを熟知しているアメリカは、内政の優先へのあらゆる心情告白にもかかわらず、そのグローバル的役割を未だ実質的に放棄していない。

既にウクライナ危機ぼつ発直後、アメリカはNATO中東欧諸国への軍事プレゼンスを強化した。これを以て、地理的に危険に晒されている同盟諸国が新たな安全保障状況に鑑みて、行動の支援約束だけでは安心できない事実が表明されている。<sup>20)</sup>

#### 15. 抑止強化のシンボリック効果の用例…

軍事パレードへの参加…二〇一五年二月二日ロシアとの国境から一〇〇メートル弱離れたエストニアの町ナルヴァでの軍事パレードに、戦闘車両を伴ったアメリカの二連隊が参加した。この軍事パレードには、アメリカの他、NATOのメンバーたるオランダ、スペイン、リトアニア及びラトヴィアの軍隊も参加した。エストニア、ラトヴィア及びリトアニアは二〇〇四年にNATOに加盟している。ロシアは、NATOの「東方拡大」を不断



に批判し続けている。<sup>21)</sup>

バルト三国での大規模軍事演習と軍事援助…「ロシアの侵略を抑止する」目的で、アメリカは、バルト三国に数百台の戦車 (Abrams, Bradley)、装甲車両及び他の兵器を供給し、しかも五月中旬に開始され、九〇日に及ぶ大規模軍事演習に参加させ、西側の連帯を顕示する目的で三〇〇〇人の部隊を移動させた。ケリー・アメリカ国務長官は、二〇一五年三月一〇日、ワシントンでのリンケヴィツイウス・リトアニア外相との会談で、アメリカがNATO条約第五条 (集団的自衛権の適用義務) に拘束されている事実を強調した。<sup>22)</sup>

ウクライナへの兵器支援…二〇一五年三月アメリカはウクライナに無人機、装甲オフロード車三〇両、非装甲オフロード車二〇〇両ならびにレーザー装備臼砲の供与を約束し、その大部分を遂行した。尚本 (二〇一五) 年の中東欧での軍事演習は、冷戦終焉後最大の軍事演習と目されている。<sup>23)</sup>

## 16. アメリカのサイバー新戦略…

サイバースペースの為の最初のアメリカ防衛戦略が公表された四年後の二〇一五年四月、サイバー戦争の為の新戦略がカーター・アメリカ国防相によつて公表された。この報告では、敵の名前が公表されたばかりか、サイバー攻撃の内容も公表された。最も危険な諸国として、中国、ロシア、イラン及び北朝鮮が挙げられている。

曰く、一般的に、国家的及び非国家的行為者の攻撃は、抑止を通して阻止されるべきである。抑止とは部分的に認識の問題であり、戦略の中で確認される。抑止は可能な敵がアメリカを攻撃する場合、受け入れ難い帰結に苦しめられる事を確信する時にのみ機能する。従つてアメリカは、「有効な対応力を公表し、且つ実行する状況になければならない。」既にこれまでアメリカは、サイバー攻撃に対応でき、しかも対応することを明らかにした。将来アメリカの利益に対立するサイバー攻撃に対し、アメリカは引き続き自らの裁量に従い、しかも諸法律の枠内で対応する。<sup>24)</sup>

おわりに…

このアメリカの軍事プレゼンスに如何なる重要性が帰属するかについては、リトアニアの首都ヴィルニウスに到達したアメリカの装甲輸送車の写真が示している。この写真は、リトアニア国民の携帯電話を通じて全土に広がった。この写真は、抑止に関して多くの教科書以上の効果を物語っている。あるリトアニア市民は述べた。「全く素晴らしい！これが七〇年前に起こっていたなら！」抑止の教訓を再発見する時期に至っている。この教訓は正しいそれであるべきである。<sup>(25)</sup> これまでM. リューレ氏の「抑止原理」の大筋を紹介した。

翻って我が国における集団的自衛権の適用問題を巡る論議みるならば、「巻き込まれ論」、「歯止め論」がかまびすしく、抑止には必ずしも正統な位置付けが行われていない。「巻き込まれ論」や「歯止め論」は、政治家不信の変形形態表明であるばかりか、自己不信あるいはマゾヒズムの変形表明でもある。

そこでは、とりわけ安全保障政策上の最重要事項である「抑止」が過小評価されている。ヴァチカンを含む諸

国の圧倒的多数が個別的自衛権ばかりか集団的自衛権も主権国家の自然権（固有の権利）と見做しているにもかかわらず、我が国の多くの論者は、依然として「巻き込まれ論」や「歯止め論」に固執している。「世界の常識は日本の非常識」の典型的用例である。この様な現状からして、とりわけ我が国では、抑止の再発見と言うよりは、寧ろ、抑止を重視し、しかも「憲法の変遷論」に裏付けられた集団的自衛権の（限定的適用）を内外に宣言する事による抑止の確実な強化こそが焦眉の急と見做される。

- (1) Michael Rühle, Das Prinzip Abschreckung, FAZ Online vom 31.3.2015:
- (2) Michael Rühle, (註1) (2015), S.14. 参照。
- (3) Michael Rühle, (註1) (2015), S.2. 参照。
- (4) Michael Rühle, (註1) (2015), S.2. 参照。
- (5) Michael Rühle, (註1) (2015), S.2f. 参照。
- (6) Michael Rühle, (註1) (2015), S.3. 参照。
- (7) Michael Rühle, (註1) (2015), S.3f. 参照。ウクライナ問題についてはなかならず、東郷和彦（著）「危機の外交」…エマニユエル・トッド（著）「ドイツ帝国が世界を

破滅させる」参照。

- (8) Michael Rühle, (註・1) (2015), S.4参照。
- (9) Michael Rühle, (註・1) (2015), S.4参照。
- (10) Michael Rühle, (註・1) (2015), S.5参照。
- (11) Michael Rühle, (註・1) (2015), S.5参照。
- (12) Michael Rühle, (註・1) (2015), S.5参照。
- (13) Michael Rühle, (註・1) (2015), S.6参照。
- (14) Michael Rühle, (註・1) (2015), S.6参照。
- (15) Michael Rühle, (註・1) (2015), S.6参照。
- (16) Michael Rühle, (註・1) (2015), S.7参照。
- (17) Michael Rühle, (註・1) (2015), S.7参照。
- (18) Michael Rühle, (註・1) (2015), S.7参照。
- (19) Michael Rühle, (註・1) (2015), S.7f. 参照。
- (20) Michael Rühle, (註・1) (2015), S.8参照。
- (21) Ukraine-Konflikt:USA beteiligen sich an Militärparade vor russischer Grenze,in:Spiegel Online vom 25.Februar 2015参照。
- (22) Machtdemonstration:USA schicken 3000 Soldaten ins Baltikum,in:Spiegel Online vom 10.03.2015参照。
- (23) Materielle Hilfe:USA liefern Drohnen und gepanzerte Geländewagen an die Ukraine,in:Spiegel Online vom 11.03.2015;Matthias Gebauer,NATO-Abschreckung im Konflikt mit Russland:Mehr Manöver,mehr Panzer,mehr Truppen,in:Spiegel Online

vom 11.03.2015参照。

- (24) USA:Neue Strategie für den Kampf im Cyberspace setzt auf Abschreckung,in:Newsticker vom 14.04.2015参照。
- (25) Michael Rühle, (註・1) (2015), S.8参照。



# 中間層の所得と所得再分配費用

坂 井 吉 良

- 1 序
- 2 三階級モデルと所得再分配費用
- 3 民主主義の安定性と中間層の役割
- 4 実証分析
  - 4.1 基礎データ
  - 4.2 所得再分配費用と経済成長の実証分析
- 5 むすび

## 1. 序

Tavares and Wacziarg (2001) は、民主主義と経済との相互依存関係を解明する計量モデルに基づく実証分析結果から、民主主義制度が以下のようなものであると述べている。「それは、教育機会を拡大させることと所得の不平等を引き下げることによって、貧しい人々の要求に応えるというものである。しかし、それは物的資本の蓄積を犠牲にして行うという制度である」(p.1341)。また、坂井 (2013) は、日本の実証分析結果から民主主義制度を以下のように要約している。「民主主義制度とは、物的資本の蓄積を促進しているが、所得の不平等の是正、教育機会の拡大、貿易の市場開放さらには政府消費の削減を実現することが容易い制度ではなく、むしろ困難な制度とも予想される。それは、また、政治的安定を実現する制度であるが、豊かさを犠牲にして行うという制度でもある」(303-4<sup>(1)</sup>)。

以上の2つの実証分析結果は、所得の不平等の是正と経済成長や豊かさとは、トレードオフ関係にあることを予想している。そして、所



得分配の是正という所得の再分配制度は、民主主義の基本的な制度であり、その制度が民主主義の安定やその強固さに関連していることを明らかにしている。

本稿は、まず、Acemoglu and Robins (2006) の第 8 章に基づき、民主主義の再分配制度が middle class の選好する税率によって決定される三階級モデル three class (富裕層、中間層、低所得層) の分析枠組みを構築する。そして、middle class が決定する民主主義の所得再分配制度の政治的均衡の考察を通して、middle class が民主主義において重要な役割を果たしていることを明らかにする。この分析枠組みは、「民主主義において明確な結果をもたらす有権者が、ときに中間層であるという」、政治学者が想定する民主主義制度の意思決定に沿うものである<sup>(2)</sup>。そして、日本と UK のデータを利用して、再分配政策が経済成長に与える影響に関する実証分析を行うことを目的としている。

第 2 節では、Acemoglu and Robins (2006) の第 8 章の民主主義の三階級モデルを紹介し、middle class の選好する税率が、常に低所得層の選好する税率よりも低いという、政治的均衡が実現することを明らかにする。この政治的均衡は、Median Voter Theorem: MVT と Downsian Policy Convergence Theorem: DPCT および中間層が middle class であることに基づいている。第 3 節では、前節の政治的均衡を踏まえて、民主主義の創出や民主主義の強固さや安定性において、中間層が重要な役割を如何に果たしているかについて検討する。そして、比較的大きく多数の中間層が、民主主義の強固さを促進するような役割のあることを明らかにする。この命題は、中間層の選好する政策が民主主義をより強固にするだけでなく、民主主義のコストをさらに低くしていることが強調できる。すなわち、中間層が民主主義社会において、決定的な役割を果たしているということを明らかにする。第 4 節では、日本と UK の所得再分配額 (社会保障支出) や GDP の基礎データを要約し、所得再分配政策と実体経済との関係について概観する。そして、社会保障支出が実体経済に与える影響に関する実証分析結果を提示する。その主要な結果は、所得再

分配政策と実質 GDP 成長率とはトレードオフの関係にあり、所得再分配政策の実体経済に与える負の効果は、日本が UK よりも大きい。さらに、近年の日本の高齢化社会を反映した所得再分配額の増加が、実体経済に与える負の影響が次第に大きくなっていることも確認された。そして、最後に要約と今後の課題について述べる。

## 2. 三階級モデルと所得再分配費用

本稿では、ある国の有権者 agent の構成が所得水準に対応して、最も所得水準の高い所得層を富裕層 rich、最も所得水準の低い所得層を低所得層 poor、そして、所得水準が富裕層と低所得層の中間に位置している所得層を、中間層 middle class とする 3 つの経済的グループに分けられる三階級モデルを構築する<sup>(3)</sup>。それぞれの人口は  $\delta^r$ 、 $\delta^m$ 、 $\delta^p$  であり、その合計は 1 であり、かつ、人口比率は  $\delta^r < \delta^m < \delta^p$  の関係を仮定する。また、平均所得を  $\bar{y}$  で示し、各グループの所得シェアを  $\theta^i$  で表すとき、各グループの所得は以下となる。

$$(2.1) \quad y^r = \frac{\theta^r}{\delta^r} \bar{y} \quad y^m = \frac{\theta^m}{\delta^m} \bar{y} \quad y^p = \frac{\theta^p}{\delta^p} \bar{y}$$

各グループの 1 人当たりの所得シェアについて、以下の関係が成立していることを仮定する。

$$(2.2) \quad \frac{\theta^r}{\delta^r} > \frac{\theta^m}{\delta^m} > \frac{\theta^p}{\delta^p} \quad (i.e. \quad y^r > y^m > y^p)$$

すなわち、富裕層  $\delta^r$  が最も豊かで、中間層  $\delta^m$  は、低所得層  $\delta^p$  より豊かである。さらに、 $\theta^m < \delta^m$  または  $\bar{y} > y^m$  と仮定する。その結果、中間層は富裕ではなく、平均所得以下であり、再分配課税を若干課したいというインセンティブがある。

この国の政治体制は、所得再分配のために非負の所得税率  $\tau \geq 0$  を課す。そして、課税の費用関数は税率  $\tau$  の関数であり、 $C(\tau)$  と表す。税率  $\tau$  は富裕層のインセンティブに影響を与え、彼らの経済活動と政治的選択に影響を与えている。さらに、この課税の歪みによる社会の損

失額が平均所得とともに増加することを仮定し、社会の課税費用を  $C(\tau)\bar{y}$  と表すことにする<sup>(4)</sup>。

各グループの政治的・経済的な行動は、自己の所得から得られる効用を最大化するように行動するものと仮定する。したがって、この課税の費用関数の下で、各グループは、最も選好する税率を課することになる。すなわち、どのグループにとっても、最も選好する税率は、自己の所得を最大化する税率  $\tau^i \geq 0$  である。この税率からの所得税額は  $\tau^i y^i$  であり、可処分所得は  $(y^i - \tau^i y^i)$  である。この税率からの政府税収は  $\tau^i \bar{y}$  であり、課税費用を控除した政府の再分配額は、 $(\tau^i - C(\tau^i))\bar{y}$  となる。以上から各グループの得られる可処分所得は次式となる。

$$(2.3) \quad y^i(\tau^i) = (1 - \tau^i)y^i + (\tau^i - C(\tau^i))\bar{y}, \quad i=r, m, p$$

以上から各グループは、この税率  $\tau^i \geq 0$  の関数である可処分所得の間接効用関数を最大化するように行動するものと仮定する。

この問題の税率が正  $\tau^i > 0$  とコーナー解の Kuhn-Tucker の条件は次式となる。

$$(2.4.1) \quad -y^i + (1 - C'(\tau^i))\bar{y} = 0, \quad \tau^i > 0, \quad i=r, m, p$$

$$(2.4.2) \quad -y^i + (1 - C'(\tau^i))\bar{y} \leq 0, \quad \tau^i = 0, \quad i=r, m, p$$

この条件に (2.1) の所得の定義を導入すると、次の条件が得られる。

$$(2.5.1) \quad \left[ \frac{\delta^i - \theta^i}{\delta^i} \right] - C'(\tau^i) = 0, \quad \tau^i > 0, \quad i=r, m, p$$

$$(2.5.2) \quad \left[ \frac{\delta^i - \theta^i}{\delta^i} \right] - C'(\tau^i) \leq 0, \quad \tau^i = 0, \quad i=r, m, p$$

富裕層の所得の定義  $y^r > \bar{y}$  によって、Kuhn-Tucker の条件から、富裕層の一階の条件は次式となる。

$$(2.6) \quad \left[ \frac{\delta^r - \theta^r}{\delta^r} \right] - C'(\tau^r) \leq 0, \quad \tau^r = 0$$

(2.6) 式は (2.1) 式から、次式で表すことができる。

$$-C'(\tau^r) \leq \frac{y^r}{\bar{y}} - 1, \tau^r = 0$$

この (2.6) 式は、富裕層への所得の再分配は行わないことを意味している。要するに、所得が平均以上である人は、所得の再分配を支持していない。したがって、(2.5.1) 式を満たすのは、所得が平均以下である所得層となる。ここでは、富裕層は十分に豊かであり、低所得層と中間層の所得は平均以下と仮定し、この2つのグループは、それぞれ次式を満たしている。

$$(2.7.1) \quad \left[ \frac{\delta^p - \theta^p}{\delta^p} \right] = C'(\tau^p), \tau^p > 0,$$

$$(2.7.2) \quad \left[ \frac{\delta^m - \theta^m}{\delta^m} \right] = C'(\tau^m), \tau^m > 0$$

また、中間層は低所得層よりも豊かである。すなわち、 $y^m > y^p$  である場合、(2.7.1) と (2.7.2) は、次式が成立していることを意味している。

$$(2.8) \quad \left[ 1 - \frac{\theta^p}{\delta^p} \right] > \left[ 1 - \frac{\theta^m}{\delta^m} \right] \Leftrightarrow C'(\tau^p) > C'(\tau^m) \Leftrightarrow \tau^p > \tau^m$$

このことは、中間層は常に低所得層よりも低い税率を選好するということを意味している。

このモデルの民主主義の均衡を決定するために、Median Voter Theorem: MVT と Downsian Policy Convergence Theorem: DPCT を応用する。前者の定理は、全ての個人が single-peak preference である場合、多数派が選挙に勝つことを意味しており、後者は、多数派である政党の選好する理想とする政策が、確実に実行されるように収束するということである<sup>(5)</sup>。

その場合の民主主義の政治的均衡の特徴は、3つのグループの相対的大きさに決定的に依存している。モデルの社会の3グループの構成比率  $\delta^r < \delta^m < \delta^p$  から、富裕層は  $\delta^r < 1/2$  であり、その結果、富裕層は多

数派ではない。興味あるのは低所得層の比率が、 $\delta^p < 1/2$  と  $\delta^p \geq 1/2$  の2つの場合における政策形成である。

1.  $\delta^p < 1/2$  は、低所得層は多数派ではなく、median voter が中間層である。この場合、MVT から中間層の最も選好する政策  $\tau^m$  となる。
2.  $\delta^p \geq 1/2$  は、低所得層が多数派であり、MVT から彼らが最も選好する政策  $\tau^p$  となる。

本稿では前者について分析する。現在の日本や発展途上国では、低所得層が多数派であり、低所得層が median voter であるという社会よりも、中間層が多数派であり、中間層が median voter であると予想することは、現状のわれわれの社会に沿ったものと考えられる<sup>(6)</sup>。

この場合の政治的均衡は、中間層の有権者の間接効用関数を最大化する税率によって与えられる。政治的均衡税率  $\tau^m$  は、(2.7.2) によって与えられる。この均衡税率の比較静学は、低所得層が最も選好する税率と同様であるが、各所得層の分配率と負の関係にあるということである。すなわち、(2.7.2) 式から次式の関係が得られる。

$$(2.9) \quad \frac{d\tau^m}{d\theta^m} < 0$$

その結果、中間層が相対的により貧しくなるとき、より高い税率を選好する。換言すれば、中間所得層の分配率が上昇すると中間所得層にとっての最適税率は低下する<sup>(7)</sup>。

### 3. 民主主義の安定性と中間層の役割

この節は、民主主義の創出や民主主義の強固・安定性における中間層が、重要な役割をいかに果たすかについて検討する。そして、比較的大きく多数の中間層が、民主主義の強固さを促進するような役割のあることを明らかにする。直感的に、Median voter が中間層の有権者である場合、民主主義は再分配が少なくなる。そして、中間層が豊かになると再分配はさらに少なくなる。所得の再分配を少なくすることによって、民主主義の費用が低下し、富裕層は体制を変えることによ



る利得は少なくなる。このように中間層の拡大は、強固な民主主義やその安定に寄与していることが予想される。

民主主義の初期段階から、次第に民主主義が成熟してきた歴史において、まず中間層そして、それから後に低所得層が政治システムに組み入れられてきた。ここでは、富裕層、中間層そして低所得層の三階級モデルに基づくゲームを考える<sup>(8)</sup>。

各階層の民主主義から得られる価値  $V^i(D)$  は median voter が中間層であるか、低所得層であるかに依存している。それは、低所得層の有権者  $\delta^p$  が 5 割を超えているか、それ以下であるかである。民主主義が Median Voter Theorem に基づき意思決定される各階層の価値  $V^i(D)$  は、(2.3) 式から次式となる。

$$(3.1) \quad V^i(D) = y^i + (\tau^D(\bar{y} - y^i) - C(\tau^D)\bar{y}) = y^i + (\tau^D(\frac{\partial^i}{\partial^i} y^i - y^i) - C(\tau^D)\frac{\partial^i}{\partial^i} y^i)$$

この民主主義の税率  $\tau^D$  は以下の条件に基づいている。

$$(3.2) \quad \tau^D = \begin{cases} r^m & \text{if } \delta^p < 1/2 \\ r^p & \text{if } \delta^p \geq 1/2 \end{cases}$$

$\delta^p < 1/2$  のとき、完全と部分的民主主義は、同じ税率と同じ配分になる。したがって、富裕層は、民主主義が完全と部分的な民主主義とは無差別である。他方、 $\delta^p \geq 1/2$  の場合、完全な民主主義  $V(y^r | D)$  は、税率  $\tau^D$  の減少関数であり  $(\partial V^r(D) / \partial \tau^m = \bar{y} - y^r - C'(\tau^m)\bar{y} < 0)$ 、かつ、 $\tau^p > \tau^m$  から、部分的民主主義の価値が完全な民主主義の価値を超えている<sup>(9)</sup>。

ここでは  $\delta^p < 1/2$  の社会において、完全な民主主義社会の median voter が、中間層の構成員であり、税率  $\tau^m$  を選好すると仮定する。これは、各主体の民主主義価値  $V^i(D)$  が、 $\tau^D = \tau^m$  で (3.1) 式を満たしていることを意味している。したがって、富裕層の価値  $V^r(D)$  は次式となる。

$$(3.3) \quad V^r(D) = y^r + (\tau^D(\bar{y} - y^r) - C(\tau^D)\bar{y}) = y^r + (\tau^D(\frac{\partial^r}{\partial^r} y^r - y^r) - C(\tau^D)\frac{\partial^r}{\partial^r} y^r)$$

富裕層は政変（軍事クーデターなどの民主的な手段によらない政治体制の変革）の利得を考慮して意思決定する。その政変の利得は次式である。

$$(3.4) \quad V^i(C, \varphi) = (1 - \varphi)y^i, i = p, m, r$$

$\varphi$ は政変に伴う政治的経済的な混乱に伴う損失（費用）を測る尺度であり、 $0 < \varphi < 1$ である。政変の価値は、この $\varphi$ の関数であり、総所得は $\varphi$ の上昇とともに減少する。したがって、 $\varphi$ の上昇によって政変の費用は増加する。富裕層にとって、政変が魅力かどうかは、以上の2つの価値 $V^r(D)$ と $V^r(C, \varphi)y^r$ の大きさに依存しており、政変と民主主義との選択において、 $(3.4) = V^r(C, \varphi) > V^r(D) = (3.3)$ のとき、政変が魅力となる。これが政変制約となり、次式で表すことができる。

$$(3.5) \quad \varphi < \frac{1}{\theta^r} (C(\tau^m) \delta^r - \tau^m (\delta^r - \theta^r))$$

(3.5)が満たされない場合、民主主義は十分な再分配はなく、または、政変は十分にコスト高であり、それは富裕層が、利益をもらす政変を見出すことはできない。この場合、われわれは十分に強固にされた民主主義と呼ぶ。民主主義は強固であり、民主主義の安定性に対抗するどんな非民主的な抑圧はあり得ない社会である。

また、低所得層が median voter である  $\delta^p \geq 1/2$  の場合に成立する民主主義の税率  $\tau^D = \tau^p$  において、富裕層の民主主義の価値と政変の価値との比較から導出される (3.5) に対応する政変の制約条件は、(3.1) と (3.2) から次式となる。

$$(3.6) \quad \varphi < \frac{1}{\theta^r} (C(\tau^p) \delta^r - \tau^p (\delta^r - \theta^r))$$

民主主義制度によって設定される2つの税率は、(2.8)式から  $\tau^m < \tau^p$  であるので、(3.5)式の不等号を満たすことは、(3.6)よりもさらに厳しくなることは明らかである。すなわち、(3.5)式の右辺は(3.6)よりも小さくなり、税率  $\tau^D = \tau^m$  の設定による民主主義から得られる価値は、所与の政変の価値を超える可能性が高くなる。このことは、

(3.5) 式の右辺が  $\tau^m$  と正の関係であり、中間層がより豊かで、低い税率を愛好する場合、政変がコスト高となり（政変の価値低い）、富裕層にとって政変を魅力のないものになっている。そして、より大きい  $\theta^m$  は、税率  $\tau^m$  をさらに低くし、政変は、富裕層を魅了するためには、そのコストをさらに低くしなければならない。このように、民主主義において中間層の愛好する税率  $\tau^D = \tau^m$  は、税率  $\tau^D = \tau^p$  よりも政変の可能性を厳しくし、民主主義を強固にすることを意味している。

以上の民主主義制度と政変の価値の比較から、(3.5) と (3.6) がそれぞれ等号で成立している  $\varphi$  の threshold を定義することができる。それぞれを  $\hat{\varphi}$  と  $\varphi^*$  とするなら、両者の間に、 $\hat{\varphi} < \varphi^*$  という関係が成立していることは容易に理解できる。このことは、median voter が所得の中間層であるとき、MVT から  $\tau^m < \tau^p$  が成立しているからである。median voter がより貧しい有権者 (i.e.  $\delta^p \geq 1/2$ ) の場合、民主主義における課税はより高くなる。それは、中間層が小さい場合に対応しており、または、median voter が中間層の有権者 (i.e.  $\delta^p < 1/2$ ) であるが、比較的貧しく、高い課税を愛好する場合に対応している。これらの両ケースは、富裕層にとって政変をより魅力的にしている。したがって、社会に占める中間層が比較的大きく多数である場合、富裕層にとって費用の少ない民主主義を創出する。そして、中間層は、低所得層と富裕層との間のバッファとして行動する。すなわち、中間層の設定する最適税率が、所得分配の対立を緩和することにより、政変の可能性を少なくし、民主的な手順に従って政権交代が行われる民主主義を促進させると考えることができる。

(3.5) の制約が満たされる場合、民主主義は十分強固ではない。中間層が行動を起こさない場合、均衡経路に沿って政変が起こる。彼らが行うことのできる行動は、民主主義が富裕層に設定した財政負担を引き下げることである。すなわち、税率  $\tau^D$  を  $\tilde{\tau} \leq \tau^m$  のように、 $\tau^m$  以下に税率を引き下げることである。

median voter による税率  $\tau^m$  を引き下げるという再分配の約束は、政

変の脅威に遭遇する可能性がある。それは部分的に信頼可能な約束に過ぎないことによるものであり、政変の脅威が消えてしまうと、税率  $\tilde{\tau} \leq \tau^m$  を無視し、税率  $\tau^m$  を再設定する機会があるからである。そこで、税率  $\tilde{\tau} \leq \tau^m$  が設定される確率を  $p$ 、税率  $\tau^m$  を再設定する確率を  $(1-p)$  とするゲームが考えられる。したがって、median voter が税率  $\tau^D \leq \tau^m$  で再分配を約束する場合、3 グループの利得は次式となる。

$$(3.7) \quad V^i(D, \tau^D) = y^i + p(\tau^D(\bar{y} - y^i) - C(\tau^D))\bar{y} + (1-p)(\tau^m(\bar{y} - y^i) - C(\tau^m)\bar{y})$$

この中間層が設定する税率  $\tilde{\tau}$  から得られる富裕層の価値は、 $V^r(D, \tau^D = \tilde{\tau})$  となる。この再分配を少なくするという戦略は、以下の場合に限り政変を防げる。それは、この税率  $\tilde{\tau}$  からの富裕層の価値  $V^r(D, \tau^D = \tilde{\tau} \leq \tau^m)$  が、政変による富裕層の見返り（報酬）よりも大きい場合である。すなわち、 $(3.7) = V^r(D, \tau^D = \tilde{\tau}) \geq V^r(C, \varphi) = (3.4)$  という関係が成立していることである。換言すると、民主主義が生き残るのは、次式が成立している場合である。

$$(3.8) \quad \varphi \geq \frac{p}{\theta^r} (C(\tilde{\tau}) \delta^r - (\tilde{\tau}(\delta^r - \theta^r))) + \frac{(1-p)}{\theta^r} (C(\tau^m) \delta^r - (\tau^m(\delta^r - \theta^r)))$$

また、この (3.8) 式が等号であるときの threshold  $\tilde{\varphi}$  が定義できる。そして、 $\varphi < \tilde{\varphi}$  のとき、制約された民主主義による再分配約束は、富裕層に政変を思いとどまらせるには十分ではない可能性がある。そして、最も魅力ある約束は、税率をゼロとする約束： $\tau^D = 0$  である。この場合の threshold  $\varphi^0$  を解くと次式となる。すなわち、(3.8) 式の右辺の第1項はゼロとなり、 $V^r(D, \tau^D = 0) = V^r(C, \varphi)$  の  $\varphi^0$  を解くと次式を得る。

$$(3.9) \quad \varphi^0 = \frac{(1-p)}{\theta^r} (C(\tau^m) \delta^r - (\tau^m(\delta^r - \theta^r)))$$

以上の分析から4つの threshold を導いている。median voter が低所得者の  $\varphi^*(\tau^p)$ 、median voter が中間層の  $\hat{\varphi}(\tau^m)$ 、中間層が税率を  $\tau^D = \tilde{\tau} < \tau^m$  とする再分配政策の  $\tilde{\varphi}(\tau^D = \tilde{\tau})$ 、及び中間層が税率を  $\tau^D = 0$

とする再分配政策の  $\varphi^0(\tau^D=0)$  である。そして、この4つの threshold との間には次式の関係が成立している<sup>(10)</sup>。

$$(3.10) \quad \varphi^0(\tau^D=0) < \tilde{\varphi}(\tau^D=\tilde{\tau}) < \hat{\varphi}(\tau^m) < \varphi^*(\tau^p)$$

この (3.10) 式から以下の命題が導かれる。

1. (3.5) の制約下にあり、政変によるコストが  $\varphi < \varphi^*$  である場合、政変があり、民主主義は強固ではなく、富裕層が権力者となり、彼らの選好する税率が選択される。
2. (3.5) の制約下にあり、政変によるコストが  $\varphi \geq \varphi^*$  である場合、政変の脅威があり、民主主義は準強固であり、median voter である低所得者が設定する税率  $\tau^D = \tau^p$  は高く、民主主義のコストは高く、富裕層にとって魅力の乏しい社会である。
3. (3.5) の制約下でなく、 $\varphi > \hat{\varphi}$  であるならば、民主主義は強固であり、median voter である中間層が設定する税率  $\tau^D = \tau^m$  は、低所得者の設定する税率  $\tau^D = \tau^p$  よりも低く、民主主義のコストが低い社会の実現が、富裕層にとって政変の魅力を失わせている。
4. (3.5) の制約下でなく、さらに中間層は、実現可能な再分配政策の税率  $\tau^D = \tilde{\tau} < \tau^m$  や  $\tau^D = 0$  の提案によって、民主主義のコストをさらに引き下げることができるとともに民主主義をさらに強固にすることができる。

この命題は、中間層の選好する政策が民主主義をより強固にするだけでなく、民主主義のコストをさらに低くしていることが強調できる。すなわち、中間層が民主主義社会において、決定的な役割を果たしているという洞察を与えている。さらに、民主主義は、所得分配についての対立を所得の再分配により解決する枠組みをもっているが、この命題は、中間層の拡大や中間層の所得の上昇が、所得分配の対立を緩和するという役割を果たしているといえることができる。

(3.6) と (3.9) から、 $\varphi^0(\tau^D=0) < \varphi^*(\tau^p)$  であることが容易に理解できる。median voter がより貧しい有権者 (*i.e.*  $\delta^p \geq 1/2$ ) の場合、



民主主義における課税はより高くなる。それは、中間層が小さい場合に対応している。または、median voter が中間層 (*i.e.*  $\delta^p < 1/2$ ) であるが、比較的貧しく、高い課税を好む場合に対応している。これらの両ケースは、富裕層にとって政変をより魅力的にしている。だから、中間層が比較的大きく多数である場合、富裕層にとって費用の少ない民主主義を創出している。そして、中間層が貧困者と富裕層との間のバッファーとして行動する。それは、政変の可能性を少なくし、民主主義の強固さに役立っていることになる。

#### 4. 実証分析

「社会保障における税・保険料の負担が、・・・、経済成長にとってマイナスの効果を持つとの意見があるが、一般的に広く認められているような定説はない」(厚生労働省 (2005), p.1<sup>(11)</sup>)。前節において、所得再分配額は民主主義の費用であることを明らかにした。この費用負担は民主主義の制約要因の一つであり、市場経済とは独立ではない。したがって、所得再分配制度の根幹である社会保障は、民主主義の費用であり、他の条件を所与とした場合、社会保障における税・保険料の負担は、経済成長にとってマイナスの効果を持つということは、定説と考えられる。

本節では、日本とUKの所得再分配政策を含む社会保障政策を概観し、その所得再分配政策と経済成長との関係についての実証分析を行う。

##### 4.1 基礎データ

表 4.1 は、1981 年から 2013 年の財政年度における日本とイギリス：UK の基礎データを要約したものである<sup>(12)</sup>。33 年間の両国の実質経済成長率と (社会保障支出 SS / 名目 GDP) にはほとんど差はなく、後者の変化率のみが異なっている。しかし、10 年間の時代区分に基づくデータでは、経済成長率は 90 年以後日本が低く、社会保障支出 SS / 名目 GDP は、2000 年以後日本が極めて高くなっている。したがって、その

表 4.1 基本統計データの平均 (%)

標 本 期 間	81-2013 年	80 年代	90 年代	2000 年以降
JGDP 成長率	2.1	3.8	1.1	0.8
UKGDP 成長率	2.3	3.7	2.4	1.7
JSS/GDP	15.0	11.2	13.1	19.4
UKSS / GDP	14.8	-	14.9	14.9
J (SS / GDP) 変化率	2.8	1.1	4.2	2.9
UK (SS / GDP) 変化率	1.5	-	1.4	1.6

注：1. J は日本、UK はイギリスのデータを示す。

2. GDP 成長率は実質平均成長率であり、SS/GDP は名目 GDP に対する社会保障支出の比である。

資料出所

1. 内閣府経済社会総合研究所「国民経済計算年報」(2013,2009 年度確報)
2. Unaited Kingdom Natinal Accouts:Office for Natinal Statistics
3. UK Main aggregates of General Government
4. The Effects of Taxes and Benefits on Household Income, 2013/141 - Reference Tables:Office for Natinal Statistics
5. OECD.Stat:Gross domestic product (Nationl accounts)

変化率は日本が 90 年以後高い伸びを示している。このように 90 年以後の日本と UK の実質経済成長率と社会保障支出の変化は、極めて非対称的である。この両国の社会保障政策が異なっていることは、両国の民主主義のコストと民主主義の安定性に影響を与えていることが考えられるとともに、その社会保障政策が経済成長に影響を与えている可能性を示唆している。以下でこの非対称性について、第 2, 3 節で考察した三階級モデルに基づき考察する。

表 4.2 は所得分配の不平等度の代表的指標であるジニ係数を利用した日本と UK の所得分配の状況とその所得の不平等を是正する所得再分配政策によって、所得の不平等がどれだけ改善されたかを示したものである。

まず第 1 に、日本のジニ係数は 2000 年代前半までは UK よりも小さく、日本の所得分配が平等であったということが出来る。日本の 1981 年のジニ係数 0.35 は、2011 年の 0.55 との比較において、1980 年以前

表 4.2 日本とイギリスの所得分配の不等とその改善度

国	日本		U		K	
	当初所得	再分配後所得	ジニ係数改善度	Post-tax	ジニ係数改善度	再分配の改善度
調査年						
1981	0.3491	0.3143	3.5	31.4	14.5	31.6
1984	0.3975	0.3426	5.5	30.8	17.8	36.6
1987	0.4049	0.3382	6.7	36.7	14.4	28.2
1990	0.4334	0.3643	6.9	40.6	10.8	21.0
1993	0.4394	0.3645	7.5	38.7	14.6	27.4
1996	0.4412	0.3606	8.1	38.2	14.4	27.4
1999	0.4720	0.3814	9.1	40.0	12.5	23.8
2002	0.4983	0.3812	11.7	37.7	13.4	26.2
2005	0.5263	0.3873	13.9	37.5	14.3	27.6
2008	0.5318	0.3758	15.6	37.7	14.4	27.6
2011	0.5536	0.3791	17.5	36.3	15.4	29.8
平均	0.4589	0.3627	9.6	36.9	14.2	27.9
標準偏差	0.0608	0.0215	4.2	3.0	1.6	3.8

注：再分配による改善度 = (1 - 再分配後所得 / 当初所得) \* 100

資料出所

1. 厚生労働省「所得再分配調査」(<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001024668>)2. UK Office National Statistics: The Effects of Taxes and Benefits on Household Income, 2013/141 - Reference Tables (TABLE 27)  
TABLE 27: Gini coefficients for the distribution of income at each stage of the tax-benefits system and P90/P10 and P75/P251 ratios for disposable income for all households, 1977 to 2013/142

の日本の所得分配は平等であったといえる。しかし、2005年以後の日本のジニ係数は0.5よりも大きくなり、UKを超えており、2011年のジニ係数は、日本0.55、UK0.52であり、現在の日本はUKよりも所得分配が不平等となっている。

第2に、日本の当初所得の不平等度は、1981年以後拡大傾向にある。一方、UKのそれに対応する所得の不平等度は、多少変動しているが、ジニ係数は0.5前後で安定していることである（平均と標準偏差が日本0.46と0.06、UK0.51と0.02）。

第3に、所得再分配政策後の所得不平等度の平均値が、日本0.36とUK0.37であり、両国とも所得再分配政策後の所得分配の状況がほぼ同様な状況になっていることである。かつ、所得再分配政策による所得の平等・不平等の目標値がほぼ同じであることが、再分配後のジニ係数の平均から予想することができる。

以上の2つの2国間の当初所得と再分配所得後のジニ係数による相違は、日本の所得分配の不平等度が大幅に改善しているが、UKは長期間一定となっていることが示されている。このことは日本の所得再分配政策の必要性の拡大と、かつそのための再分配額が増加していることを意味している。

表4.3は、日本の再分配額を示したものである。第2列の当初所得（所得と社会負担の合計）と第9列の再分配所得（所得と年金・恩給、医療とその他の合計）の差が、第8列の純再分配額である。それは、年金・恩給、医療とその他の合計である社会保障政策による政府からの移転支出の合計と、税金と社会保険料の国民負担の合計との差に等しい。それによると1981年は、前者が後者よりも大幅に少なく、1996年までは両者の差はほとんどなく、1996年は16.9万円となり、前者が後者よりも大幅に大きくなっている。そして、1996年は以後その差が拡大傾向にあることが示されている。

この差は、日本の平均的な所得水準の家計の政府に徴収される金額と政府からの移転支出との差であり、家計の負担と政府からの便益と

表 4.3 日本の所得再分配額と税負担(社会保険料)

調査年	当初所得	税金	社会保 険料	年金・ 恩給	医療	その他	再分配額	再分配所得	純再分 配額	再分配 係数
1981	387.8 (100)	36.7	24.5	21.2	27.7	8.9	57.8	361.9 (94.0)	-25.9	-6.0
1984	424.1 (100)	47.9	27.5	33.2	31.8	4.5	69.5	418.2 (98.6)	-5.9	-1.4
1987	468.7 (100)	54.4	34.4	44.0	39.6	3.5	87.1	466.9 (99.6)	-1.8	-0.4
1990	517.7 (100)	57.4	36.9	52.6	41.0	3.2	96.8	520.2 (100.5)	2.5	0.5
1993	598.4 (100)	63.7	45.0	56.9	47.1	3.0	107.0	596.7 (99.7)	-1.7	-0.3
1996	601.1 (100)	63.2	47.1	68.9	54.9	3.4	127.2	618.0 (102.8)	16.9	2.8
1999	583.1 (100)	54.1	54.0	79.6	54.6	3.7	137.9	612.9 (105.1)	29.8	5.1
2002	510.8 (100)	48.6	47.6	90.4	55.2	15.0	160.6	575.2 (112.6)	64.4	12.6
2005	465.8 (100)	45.4	52.2	99.2	62.2	20.0	181.4	549.5 (118.0)	83.7	18.0
2008	445.1 (100)	49.7	50.9	98.8	56.2	18.3	173.3	517.9 (116.4)	72.8	16.4
2011	404.0 (100)	47.1	47.7	106.9	48.8	20.4	176.1	486.0 (120.1)	82.0	20.1
平均	491.5 (100)	51.7	42.5	68.3	47.2	9.4	125.0	520.3 (105.9)	50.3	6.1
標準偏差	76.9	8.0	10.1	29.0	11.0	7.4	44.4	82.1	33.3	9.0

注1: 当初所得=所得+税金+社会保険料

注2: 再分配所得=所得+年金・恩給+医療+その他

注3: 純再分配額=再分配所得-当初所得=年金・恩給+医療+その他-税金-社会保険料

注4: 再分配係数=(純再分配額÷当初所得)×100

資料出所: 厚生労働省「所得再分配調査」



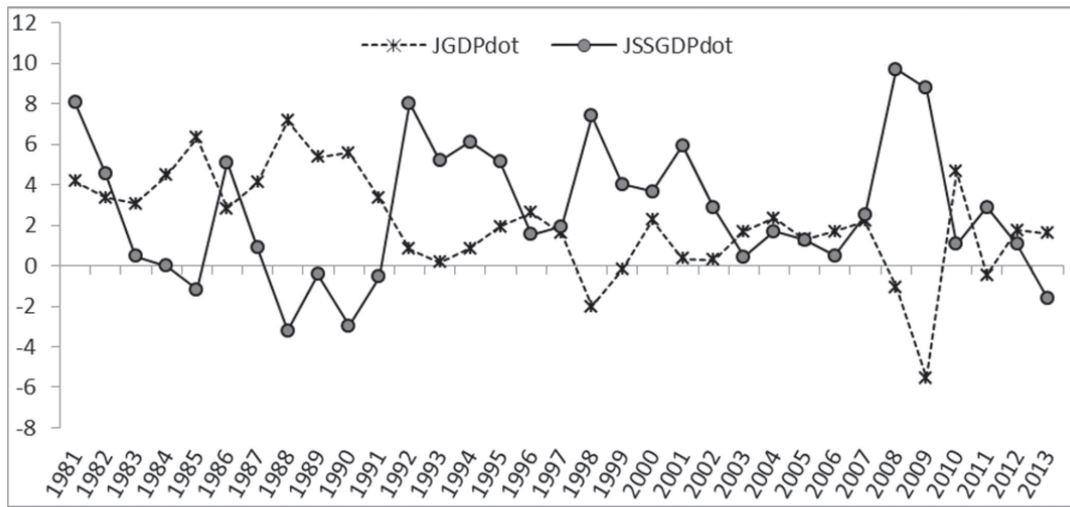
の差と解釈することもできる。換言すれば、所得水準が中間層である家計が、民主主義の維持と安定のために負担する税額と民主主義からの便益との差と考えることも可能である。そして、その正の差は、社会福祉が充実していると指摘ができるが、同時に、それは民主主義の維持と安定のための費用であり、前者が小さい国は再分配費用が少なく、逆に大きな国は再分配費用が大きく、民主主義の費用が大きいと考えることができる。表 4.3 は、明らかに日本の再分配費用は、1996 年以後急増していることを示しており、民主主義の費用が高くなっていることを意味している。

本研究は、このような中間層の負担する民主主義の費用が、経済にいかなる影響を与えるかについて考察することを目的としている。

現在この民主主義の費用の負担額の大きさは、純再配分額と当所得所得に対する純再配分額との比率の 2 つの尺度が利用可能である。表の第 10 列目が純再配分額であり、11 列目がその再配分係数と呼ばれるものである。再配分係数は当初所得を超える再配分所得の割合である。1993 年までは負ないし、ゼロに近い値であるが、1996 年以降は正であり、2011 年は 20.1% である。この 2011 年の再配分係数は、当初所得の 2 割が純再配分所得であることを示しており、その金額は 82 万円である。このことは日本の中間層は、現在、当初所得の 2 割の移転所得を得ており、その金額は年間 82 万円である。この 82 万円の移転所得は、高額所得者への課税に基づく再分配所得や世代間の再分配所得である。このような課税と移転所得が経済主体のインセンティブとは、独立であるとは考えにくいということが、本稿の分析視点である。

所得の不平等は社会不安の要因であるとともに経済的インセンティブにも悪影響を与えるが、ラッファー曲線が予想するように、所得分配の不平等を是正するための課税強化は、労働インセンティブに悪影響を与えることが考えられる。このことは所得の分配の公平の実現と経済効率がトレードオフの関係にあることを意味している。さらに、経済効率が再分配政策に影響を与え、そして、その再分配政策が経済

図 4.1 日本の GDP 成長率と社会保障政策



中間層の所得と所得再分配費用  
(坂井)

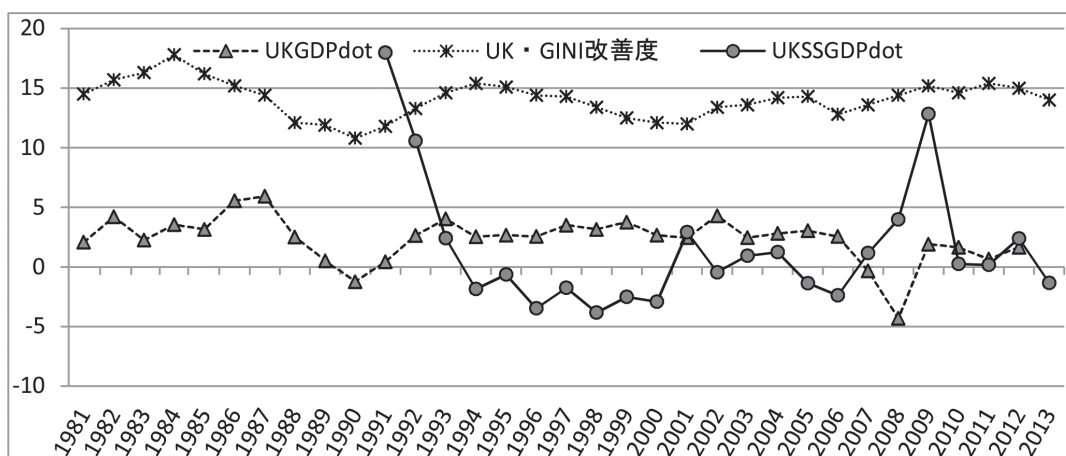
効率に影響を与えている、という相互関係にあるということである。本稿では後者について検討することを目的としている。厚生労働省の「所得再分配調査」において、当初所得のジニ係数の上昇や再分配所得の増加の背景を社会構造の背景を強調しているが<sup>(13)</sup>、景気悪化による当初所得低下の背景要因も無視できないものとも考えられる。それは、「失われた20年」と表現される日本の経済状態や生活保護受給者の増加からも予想される。

図 4.1 は、日本の 1981 年から 2013 年の期間における実質 GDP の成長率と、再分配政策の指標と考えられる名目 GDP に対する社会保障支出との比の変化率を図示したものである。図は両者に強い負の相関関係にあることを示している。この 33 年間の相関係数は  $-0.79$  である。この負の相関関係は、景気後退による実質 GDP 成長率の低下が、所得再分配政策の必要性を強力に支持し、かつ政策が実行されているという関係が予想される。同時に、その政策を実行するために必要な財源の調達や所得再分配政策が、経済効率に影響を与え、実質 GDP 成長率の変動を引き起こしているというメカニズムが作用していることも考えられる。

図 4.2 は、UK の 1991 年から 2013 年の期間における実質 GDP の成

六七  
(九〇七)

図 4.2 UK の GDP 成長率、社会保障政策とジニ係数の改善度

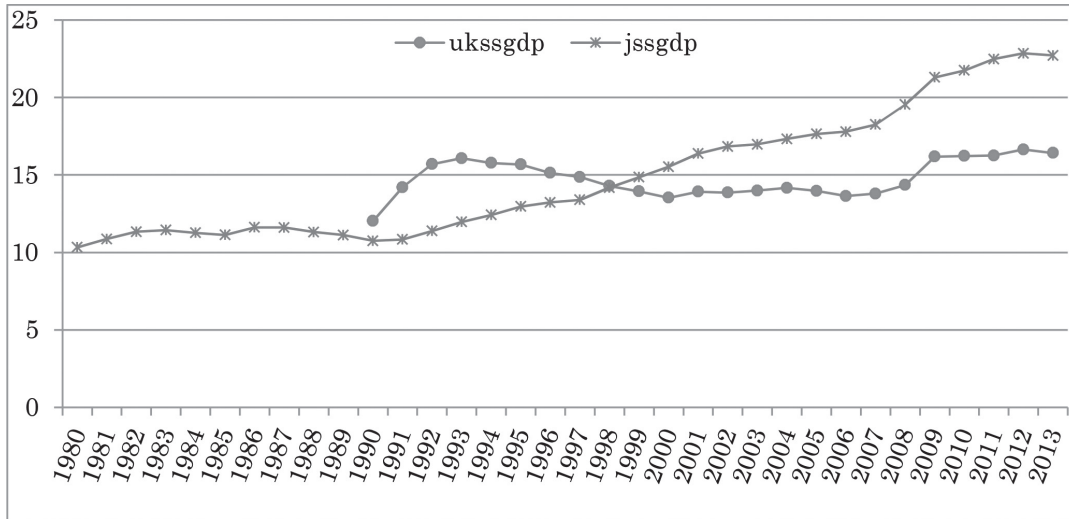


長率と、名目 GDP に対する社会保障支出との比の変化率を図示したものである。図 4.2 は日本と同様に、両者に強い負の相関関係にあることを示している。この 23 年間の相関係数は  $-0.88$  であり、日本と同様に景気変動と所得再分配政策との間に相互関係のあることを予想させる結果となっている。

また、図 4.2 には UK の 1981 年から 2013 年の期間における実質 GDP の成長率と、ジニ係数の改善度が示されている。このジニ係数の改善度も所得再分配政策の代理指標と考えられる。このジニ係数の改善度と GDP 成長率のとの間には明確な相関関係は、確認することはできない。この 33 年間の相関係数は  $-0.01$  である。また、90 年代では負ではなく、正の相関関係が確認されるが、その相関係数は  $0.42$  であるが、有意ではない。また、2000 年以後の相関係数は  $-0.57$  であり、有意水準 5% で統計的に有意である。このように、ジニ係数の改善度と GDP 成長率の間に、ある期間については負の相関関係は確認できるが、それは弱い相関関係であり、所得分配の改善度であるジニ係数と経済成長率との間の統計的関係については不明確である。

図 4.3 は、日本と UK の名目 GDP に対する社会保障支出の比である。1990 年の日本は 10.7%、UK は 12% であり、1999 年以前の日本のその比は UK よりも低く、移転支出が少なかったことを示している。しかし、

図 4.3 日本と UK の社会保障支出 /GDP



中間層の所得と所得再分配費用 (坂井)

1999年以降は日本のその比が大きくなり、その差が拡大していることが示されている。それは、UKが15%前後で安定しているのに対して、日本の社会保障支出が1990年以後増加傾向にあり、2013年では22.7%に達していることに基づいている。その根本的な背景要因は、日本の高齢化が急速に進んでいることである。このような両国の社会保障支出の動向が非対称的であり、その非対称性が経済に与える影響を解明することも重要なテーマである<sup>(14)</sup>。

表4.2、図4.1～図4.3が示しているように、日本は再分配費用が拡大していることに対して、UKはそれが20年間ほぼ安定していることは、両国の社会保障政策に際立った相違がことは明らかである。このことは中間層の大きさや規模とその所得水準が日本とUKでは異なっていることを示唆している。中間層の所得分配が低下することは、(2.9)式が示すように税率は高くなり、国民負担が上昇することが予想される。この国民負担の上昇は経済主体のインセンティブさらには経済効率とは独立ではなく、GDPに負の影響を与えることが予想される。したがって、日本の社会保障支出の増加は、高齢化社会という社会の人口構造の変化が最大の背景要因であるということとは別に、中間層の規模の縮小と所得低下によって、国民（特に富裕層や若年世代）の社会的

六五  
(九〇五)

負担の上昇を引き起こしていることが考えられる。すなわち、移転所得の増加による税率（社会保険料）の上昇が、経済主体のインセンティブと経済効率に悪影響を与え、GDPを引き下げるように作用し、この景気後退がさらに移転所得の増加の必要性を拡大させているという負のメカニズムの存在を予想させるものである。以下でこのメカニズムを解明するために実証分析を行う。

#### 4.2 社会保障と経済成長の実証分析

社会保障と経済成長の実証分析は多くの先行研究がある。その多くは両者の間に負の関係を予想するものであるが、逆に正の予想もあり、その因果関係は議論の余地がある<sup>(15)</sup>。

日本とUKの名目GDPに対する社会保障支出の対前年度上昇率とGDP成長率の実証分析結果が表4.4に示されている。推定期間は時代背景を踏まえて、1981年～2013年の全標本の他に、1991年以降、80年代、90年代、そして、2001年以後の5つの標本期間について推定を行っている。従属変数は実質GDP成長率であり、説明変数は名目GDPに対する社会保障支出の比の対前年度変化率である。この説明変数が社会保障政策の代理変数であり、この簡単なモデルで移転支出の変化が実体経済に与える影響を把握する。

表4.4の社会保障支出の係数の推定結果は、日本とUKの両国とも負であり、統計的に有意である。両国とも社会保障支出の変化が実体経済の成長率に負の影響を与えていることを示している。両国の比較では、いずれの期間においても日本の係数が大きくなっている。1991年～2013においては、日本の係数は $-0.67$ であり、UKは $-0.29$ であり、日本の係数はUKの2倍以上の値である。すなわち、日本の移転支出1%の増加は、実質GDP成長率をUKの2倍以上引き下げることを意味している。この日本の80年代の係数は、 $-0.34$ であり、UKの全標本期間の推定値と大きな差はない。しかし、90年代 $-0.66$ 、2000年代には、 $-0.71$ と上昇している。UKも $-0.21$ から $-0.48$ に大幅に上昇



しており、社会保障支出の増加が実体経済に与える負の影響は、時代とともに大きくなっていることを示している。そして、その負の影響は、日本がUKよりも深刻な状況であると考えられる。

以上の実証分析結果は、名目GDPに対する社会保障支出の伸び率と実質GDP成長率とが負の関係にあることが確認された。日本もUKも社会保障支出による所得分配の公平の実現が、効率性を犠牲にしているといえる。この社会保障支出の伸び率とともに、政府支出に占める社会保障支出の比が、政府の基本的姿勢や政策の優先順位等についての議論の対象となる。そこで本稿では、この支出比率を説明変数とする実証分析を行っている。

その分析結果が表4.5に示されている。表4.4と同期間における推定結果は不安定であり、8つの推定結果のなかで有意な結果は、日本の1981年～2013年、UKの1991年～2013年と2001年～2013年の3ケースのみである。この推定結果から社会保障支出の拡大やその肥大化は、実体経済に直接的な影響を及ぼしていないという議論には疑問になる。すなわち、両者が負の関係にないということが、社会保障支出の拡大に結びつく可能性が指摘できる。所得の移転という所得再分配は、社会全体の生産物の拡大には結びついていない。いわゆる、他人の所得を他人に移転することが可能な法的な枠組みに基づく所得再分配政策は、新たな付加価値は生み出してはいない。それゆえに、景気悪化に伴う所得の低下や引退による所得の低下は、他人の所得を転用したいというインセンティブが強くなることは避けられない。このことが社会的ニーズとなり、社会保障支出の拡大に結びつく可能性が高くなる。しかし、政府の役割は所得の再分配とともに資源配分、経済成長や経済安定にも求められていることを前提すれば、所得の再分配を優先すれば、他の政策目標の実現が厳しいものとなることも明らかである。所得再分配制度は民主主義の根幹ではなるが、その制度は他の政策目標とは独立ではなく、極めて密接な関係にある。所得再分配政策において、政府のある政策が他の政策目標に与える影響を判断する指標

表 4.4 社会保障政策（変化率）と経済成長の推定結果（OLS）

標本期間	1981-2013	1991-2013	1991-2013	1981-1990	1991-2000	1991-2000	2001-2013	2001-2013
従属変数	jgdpdot	jgdpdot	ukgdpdot	jgdpdot	jgdpdot	ukgdpdot	jgdpdot	ukgdpdot
切片	3.7779	3.1879	2.4096	4.7933	3.3679	2.7043	2.9628	2.4064
jssgdpdot	-0.6908	-0.6665	-0.2865	-0.3383	-0.6611	-0.2126	-0.7096	-0.4801
ukssgdpdot	(0.0975) <sup>a</sup>	(0.1253) <sup>a</sup>	(0.0451) <sup>a</sup>	(0.1091) <sup>b</sup>	(0.2094) <sup>b</sup>	(0.0245) <sup>a</sup>	(0.1624) <sup>a</sup>	(0.0831) <sup>a</sup>
R-Square	0.6057	0.5538	0.6416	0.489	0.4992	0.8921	0.6012	0.7298
DW	1.38	2.3	0.95	2.06	1.32	1.25	2.84	1.35
標本	33	23	23	10	10	10	13	13

注1：（ ）内の値は標準誤差であり、aは1%、bは5%、cは10%で有意である。

注2：R-Squareは、自由度調整済み決定係数である。DWはダービン・ワトソン比

表 4.5 社会保障政策（比率）と経済成長の推定結果（OLS）

標本期間	1981-2013	1991-2013	1991-2013	1981-1990	1991-2000	1991-2000	2001-2013	2001-2013
従属変数	jgdpdot	jgdpdot	ugdpdot	jgdpdot	jgdpdot	ugdpdot	jgdpdot	ugdpdot
切片	6.8029	2.2398	11.9699	33.3478	4.9953	3.2039	2.8439	15.3831
jssgdp	-0.3147	-0.0765	-0.6706	-2.5492	-0.295	-0.0535	-0.1036	-0.9226
ukssgdp	(0.0968) <sup>a</sup>	(0.1151)	(0.3629) <sup>c</sup>	(2.1170)	(0.3537)	(0.6434)	(0.2869)	(0.4419) <sup>c</sup>
R-Square	0.2304	-0.026	0.0989	0.0532	-0.035	-0.124	-0.0781	0.2187
DW	1.542	2.292	1.153	1.407	1.585	0.576	2.484	1.503
標本	33	23	23	10	10	10	13	13

注 表 4.4の注参照。

が特に重要であることをこの2つの実証分析が明らかにしている。

以上の実証分析結果は、所得分配の不平等の是正は政府の基本的な役割であるが、所得分配の是正が、効率性や豊かさを犠牲にする可能性を示唆している。このような分析結果は、Tavares and Wacziarg (2001) や坂井 (2013) の結果と対応している<sup>(16)</sup>。さらに、この実証分析は、中間層の規模の縮小やその中間層の所得の低下が、移転支出の増加の必要性を拡大させ、そのことが国民負担の増加を引き起こし、経済主体のインセンティブと経済効率に悪影響を与えているという、負のメカニズムの存在が指摘できるということである。このメカニズムは、高齢化社会が直面する避けられない一つの宿命ともいえるが、この負の連鎖から社会を脱却させる政策が、民主主義の安定とその蓄積を促進し、経済成長を実現することが予想できる (Persson and Tabellini (2005))。前節の分析からわれわれは、中間層の規模と中間層の所得水準を引き上げることが、最適な政策であることを提案できる。そのためには、所得再分配政策という転用政策から、社会全体の所得を引き上げる成長を優先する政策が、経済成長率低下、社会保障支出の増加、国民負担の増加、経済インセンティブの低下、経済成長率の低下という、負の悪循環を断ち切る政策のひとつと考えられる。

そのひとつの具体的政策は国際貿易の促進である。「貿易の開放に結びついた富裕な国からの熟練や技術の移転によって、中間層の所得シェアが増加する。それは、より豊かな中間層とともに、民主主義の再分配を少なくし、富裕層は民主主義についてさらに快くなる」 (Acemoglu and Robinson (2005), p.347<sup>(17)</sup>)。グローバリゼーションは、貿易、金融そして人的資本の国家間の移動の促進を通して、市場の拡大とともに制度の国際化も進展している。それは経済制度だけでなく政治制度にも影響を与えている (Jones and Romer (2010))。

基本的な国際貿易論の命題、例えば、要素価格均等化定理は、グローバリゼーションは、資源賦存量の豊富な要素価格に関して負の効果がある。労働が豊富な発展途上国の賃金が上昇し、資本の報酬は低

下する。一方、OECD 経済諸国のように、資本が豊富な国の賃金は低下し、資本の報酬は増加することが予想される。したがって、グローバル化は、日本の賃金は低下することが予想されるが、熟練労働者の賃金は上昇することも、低下することも予想される。それは、熟練労働者の希少性が技術進歩やグローバル化に依存しているからである。また、日本の場合、土地の価格はグローバル化によって下落することが期待できるが、この土地の価格低下が他の生産要素価格に、どのような影響を与えるかどうかについても、実証的問題である ((Acemoglu and Robinson (2005),p.338)。

## 5. むすび

所得分配の公平と資源配分の効率性の実現は、すべての人が支持する最も重要な政策課題であるが、両者がトレードオフ関係にあることが政治的対立を引き起こす要因となっている。それゆえに、その公平と効率の2つの政策の組み合わせに関する選択は、時代や国そして政治体制によって異なっていることが予想できる。同時に、成長も重要な政策課題であるが、成長が公平や効率を損なう可能性のあることから、その政策目標を疑問する見解もある。しかし、効率性が達成され、成長が実現することは、所得が増加し、再分配費用を低下させることができる。本稿は、社会階級のグループが所得分配について対立していることを基本的前提とする政治経済学からのアプローチを用いて、経済学の伝統的テーマである所得分配の公平性と資源配分に効率性のトレードオフではなく、社会保障支出（所得再分配）と経済成長との関係についての実証分析を試みた。

「社会保障が経済成長の足かせになるという批判は、しっかりとした理論的根拠がない。実証分析が提示する負の相関は「理論なき計測」に陥っている。いかなる実証的結果が得られたところで理論的な枠組みが伴わないため、なんらかの確定的な結論を引き出せない」(小西 (2010),p.13)。

本稿は、Acemoglu and Robinson (2006) の第8章の所得水準に対応

した三階級社会（富裕層、中間層、低所得層）における有権者の選好する税率が、median voter によって決定されるモデルを紹介し、低所得層が多数派ではなく、median voter が中間層である場合の社会において、MVT から中間層の最も選好する税率が、低所得層の選好する税率よりも低く、中間層の所得（分配率）と負の関係になることを用いて以下の命題を導いた。

中間所得層の所得が上昇することにより、median voter である中間層の選択する最適税率は低下する。この結果、富裕層は民主的な意思決定に反対するインセンティブは小さくなる。このことは、所得再分配のための課税額（国民負担）の低下が、経済効率を促進させることを意味している。この命題の重要なポイントは、中間層の選好する政策が民主主義をより強固にするだけでなく、社会保障支出（民主主義のコスト）をさらに低くしていることである。すなわち、中間層が民主主義社会における所得再分配額に対して、明確な結果をもたらしているということを示唆している。

基本的な統計データによると日本と UK の所得再分配費用である社会保障支出は増加している。特に、日本は、1990年代の後半以後その増加が顕著であり、所得再分配費用が肥大化していることが、ジニ係数、再分配額および社会保障支出の伸び率からも確認できる。この日本の所得再分配費用の肥大化は、高齢化社会が基本的な背景要因となっているが、民主主義社会が負担する費用の視点において、中間層の規模の拡大とその所得の増加が、最適政策であるという基本モデルの分析結果を踏まえ、社会保障支出が实体经济に与える影響についての実証分析を行った。

本研究における重要な実証研究結果は、名目 GDP を超える社会保障支出の増加が、实体经济に負の影響を与える可能性が高いということである。その具体的な関係は、社会保障支出の増加率が名目 GDP 成長率を1%超えることによって、日本の実質 GDP 成長率は、0.7%引き下げられるという関係である。この関係は逆の関係があり得る。日本の



実質 GDP の 1% の低下が、社会保障支出を 0.9% 増加させる<sup>(18)</sup>。すなわち、日本の経済成長の低下は、所得再分配費用である民主主義のコストを大幅に増加させるという関係である。この移転所得の内容は、高齢化社会では現役世代の負担であるとともに、富裕層の負担にもなっている。本稿の三階級モデルは、この負担が中間層の所得水準が高くなるとともに低下するということを予想している。したがって、いかに中間層の規模とその中間層の所得を引き上げるかが重要な政策課題である。

最後に本稿の実証分析のモデルは簡単なものであり、重要な変数を考慮していないことによるバイアスが予想される。また、社会保障政策と経済成長は相互依存関係にあることを考慮したモデルによる分析も行っていない。以上のことは今後の研究課題としたい。

\* 本稿作成の過程において、瀧本太郎准教授（九州大学大学院経済学研究  
院）、坂本直樹准教授（山形大学）中寫一憲准教授（兵庫県立大学）から  
貴重なコメントを頂いた。記して感謝申し上げたい。残る過誤は筆者の責  
任である。

## 注

- (1) Tavares and Wacziarg (2001) と坂井 (2013) は、経済成長（所得）と民主主義のチャンネル変数を決定する方程式を特定化し、その方程式を完全システムで推定することによって、民主主義の間接効果と全体効果を推定している。すなわち、経済成長を決定し、かつ民主主義に影響されるという両方の側面をもつ変数を特定化し、そのような変数の相互依存関係を前提とする民主主義と市場経済との連立方程式体系に基づき、民主主義が経済成長に与えるメカニズムの解明を行っている。
- (2) 民主主義において、中間層の果たす役割についての議論は、Acemoglu and Robins (2006), pp.255-6. 参照。
- (3) middle class は中間階級や中流階級、poor は貧困者、というような表現も一般化されているが、本稿では所得水準に基づき、社会の構成員を 3 グループに分けるという観点から、富裕層、中間層、低所得層という分類をしている。
- (4) 費用関数  $C(\tau)$  は、以下のことを仮定する。  

$$C(0) = 0, C' > 0, C'' > 0, C'(0) = 0, C'(1) = 1$$

要するに税率が低いとき、課税のコストは低く、税率が高水準では、そのコストが急激に上昇するということを意味している。そして、最後の2つは内点解のための条件である。Acemoglu and Robinson (2006), Cha.4, 及び坂井 (2014a) 参照。

- (5) 複数の政党が存在する場合、多様で複雑な政治的均衡を予想されるが、2つの Downsian Political parties が課税政策を提供するゲームを考察する。すべての個人が single-peak preference であるゆえに、MVT: Median Voter Theorem が適用され、その一意均衡は、median voter によって選好される政策が、政策を提供する両政党が包含されている。MTV と DPCT については、Acemoglu and Robinson (2006), Cha.4 参照。
- (6) 低所得層が多数派である場合、低所得者と中間層との結託、さらには中間層と富裕層との結託など様々なゲームが予想される。Acemoglu and Robinson (2005) 第8章参照。
- (7) この (2.9) 式は、所得再分配政策に関して複雑な問題を提起している。分配率を  $\theta^p$  引き下げるという再分配政策は (これは均衡税率を引き上げる政策となる)、低所得層はさらに貧しくする。同時に、 $\theta^m$  と  $\theta^r$  が上昇する。これは不公平の拡大なることを示している。しかし、均衡税率は下がり、再分配は低下し、分配コストを引き下げている。さらに、富裕層や中間層のインセンティブに好影響を与える (Acemoglu and Robinson (2006), p.261)。
- (8) 三階級モデルは、非民主主義社会の富裕層が支配する政治体制、民主主義社会の中間層の意思が反映される政治体制や低所得層が多数派を占める政治体制等、さまざまなゲームが想定される。このような多様な民主主義の多様な三階級モデルは、Acemoglu and Robinson (2005) 第8章参照。
- (9) 完全な民主主義 full democracy と部分的民主主義 partial democracy の差は、後者が政治参加 (立候補や投票) において社会の構成員に何らかの制約がある (Acemoglu and Robinson (2005), p.256)。この完全と部分的民主主義の場合の富裕層の価値は、民主主義制度によって異なっている (Acemoglu and Robinson (2005), P.264 参照)。
- (10) 費用関数  $C(\tau)$  が  $C(0)=0$ ,  $C'>0$ ,  $C''>0$ ,  $C'(0)=0$ ,  $C'(1)=1$  であり、及び  $\delta^r < \theta^r$  (人口比率 < 分配率) から、 $\varphi^0(\tau^D=0) < \tilde{\varphi}(\tau^D=\tilde{\tau}) < \hat{\varphi}(\tau^m) < \varphi^*(\tau^p)$  が成立している。

$$\begin{aligned} \varphi^0 &= \frac{(1-p)}{\theta^r} (C(\tau^m) \delta^r - (\tau^m (\delta^r - \theta^r))) \\ &< \tilde{\varphi} &= \frac{p}{\theta^r} (C(\tilde{\tau}) \delta^r - (\tilde{\tau} (\delta^r - \theta^r))) + \frac{(1-p)}{\theta^r} (C(\tau^m) \delta^r - (\tau^m (\delta^r - \theta^r))) \\ &< \hat{\varphi} &= \frac{1}{\theta^r} (C(\tau^m) \delta^r - \tau^m (\delta^r - \theta^r)) < \varphi^* &= \frac{1}{\theta^r} (C(\tau^p) \delta^r - \tau^p (\delta^r - \theta^r)) \end{aligned}$$

- (11) 少子高齢化は、生産労働人口の減少と社会保障支出を増加させ、経済

成長に負の影響を与えることは明確である。しかし、経済成長は技術革新、物的資本、人的資本（労働の質的改善）、グローバル化（外需）、さらには制度改革等にも依存している（Jones and Romer (2010)）。吉川（2011）は技術革新を強調している。この複雑な市場経済と民主主義制度の相互依存関係により、「社会保障における税・保険料の負担が、……、経済成長にとってマイナスの効果を持つとの意見があるが、一般的に広く認められているような定説はない」という見解は正しい。

- (12) データの出所の詳細は、各表の注に提示している。また、本稿の統計・計量分析は、統計解析ソフト SAS を利用している。
- (13) 「世帯単位でみた当初所得のジニ係数上昇の背景には、近年の人口の高齢化による高齢者世帯の増加や、単独世帯の増加などの世帯の小規模化といった社会構造の変化があることに留意する必要がある」（「平成 23 年所得再分配調査結果について」、p.21）。
- (14) 日本の平均寿命および平均余命が大幅に伸びているが、年金支給開始年齢が 65 歳であり、先進国で最も早い。一方、UK の支給開始年齢は 68 歳であり、先進国では最も遅い（産業構造審議会基本政策部会（2018）、資料 5、p.65）。この非対称性は年金支給期間だけでなく、実態経済に与える影響も予想される。特に、労働供給増加による潜在成長率を引き上げによる所得再分配額の低下も期待できる。
- (15) 産業構造審議会基本政策部会（2018）、資料 5、p.7 や佐藤（2006）の「社会保障と経済成長」の実証分析のサーヴェイ及び小西（2010）の「社会保障と経済成長」に関する議論を参照。
- (16) Tavares and Wacziarg（2001）や坂井（2013）のモデルは政治と経済の相互依存モデルであるが、民主主義指標は外生である。民主主義（政治）と豊かさ（経済）との相互依存関係を解明するためには、民主主義指標が内生的に決定されるモデルが必要である（Acemoglu, Naidu, Restrepo and Robinson（2014）,pp.1-2.）
- (17) この命題は、土地、資本、労働の 3 生産要素、低所得層、中間層、富裕層の三階級モデルで、低所得層の人口は 5 割以下で、中間層が middle class であり、低所得層と中間層は、投票から排除された非民主主義社会のモデルから導き出されている（Acemoglu and Robinson（2005）, 第 10 章第 7 節参照）。
- (18) この逆回帰による両国の推定結果も 1% で統計的に有意である。イギリスの 1991 年以後の係数は、-2.3 であり、実質 GDP の 1% の低下が社会保障支出を 2.3% 増加させる関係となっている。この UK の厳しいトレードオフ関係を前提とした UK の社会保障政策と成長政策が行われているかどうかは、興味があることである。

## 参考文献

- Acemoglu, Daron and James A. Robinson (2006), *Economic Origins of Dictatorship and Democracy*, Cambridge.
- Acemoglu, Daron, Suresh Naidu, Pascual Restrepo and James A. Robinson (2014), “Democracy dose Cause Growth,” *NREER Working Paper* 20004.
- Tavares, Jose’ and Romain Wacziarg (2001), “How Democracy affects Growth,” *European Economic Review*, 45, 1341-78.
- Jones, Charles I. and Paul M. Romer (2010), “The New Kaldor Facts: Ideas, Institutions, Population, and Human Capital,” *American economic Journal: Macroeconomics*, 2, 224-245.
- Persson, Torsten and Guido Tabellini (2005), “Democratic Capital: The Nexus political and Economic Change ,” *American economic Journal: Macroeconomics*, 1, 2, 88-126.
- 小西秀樹 (2010) 「1章 マクロ経済学から見た社会保障」『社会保障と経済 2 財政と所得保障』東京大学出版会。
- 坂井吉良 (2013) 「民主主義のチャンネル効果と経済成長」、『政経研究』第49巻第3号、292-326。
- (2014a) 「経済構造と民主主義との相互依存関係に関する研究」『政経研究』第51巻第1号、199-230。
- (2014b) 「人的資本と民主主義および経済成長」『政経研究』第51巻第2号、314-354。
- 佐藤格 「社会保障の規模と経済成長—公的年金制度を中心に—」『季刊社会保障研究』第42巻第1号、pp.17-28。
- 吉川洋 (2011) 「少子高齢化と経済成長」独立行政法人経済産業研究所『RIETI』 pp.1-10。
- 厚生労働省 (2005) 「社会保障と経済について」資料3。
- 産業構造審議会基本政策部会 (2018) 中間取りまとめ「少子高齢化時代における活力ある経済社会に向けて (仮称)」(案) 資料5。









○ 本誌に掲載の全ての論文につきましては、以下の Web サイトで PDF を電子公開しております。

- ① 日本大学法学部ホームページ (<http://www.law.nihon-u.ac.jp/>)
- ② CiNii (<http://ci.nii.ac.jp/>)

○ 本誌の受入れに関しまして、送付先（住所・宛先等）の変更や受入辞退等が御座いましたら、以下まで御連絡ください。

<連絡先部署> 日本大学法学部研究事務課

(住 所) 〒101-8375 東京都千代田区三崎町 2-3-1

(T E L) 03-5275-8510

(F A X) 03-5275-8537

(E-mail) [kenjimu@law.nihon-u.ac.jp](mailto:kenjimu@law.nihon-u.ac.jp)

執筆者紹介

掲載順

谷田部 光一 日本大学教授  
小林 宏 日本大学名誉教授  
坂井 吉良 日本大学教授

機関誌編集委員会

委員長  
副委員長  
委員

船山泰範  
渡辺容一郎  
江島泰二  
新谷眞人  
稲葉陽二  
太田晴美  
佐渡友一  
高畑英一郎  
長谷川貞之  
益井公一  
松本幸司  
水戸克典  
山口正春  
山井義和  
岩井聡二  
大岡敬二  
岡山二  
小野美典  
中野未知  
西原雄二  
野村和彦  
松島雪江  
福木滋久  
堀江秀治  
井出真悟

政経研究 第五十二卷第三号

平成二十七年十二月二十日印刷  
平成二十七年十二月二十五日発行  
非売品

編集責任者 池村正道  
日本大学法学会

発行者 日本大学政経研究所  
電話〇三(五二七五)八五三〇番

東京都千代田区猿樂町二一ー一四 A&Xビル  
印刷所 株式会社メデイオ  
電話〇三(三二九六)八〇八八番

S E I K E I   K E N K Y Ū  
(Studies in Political Science and Economics)

Vol. 52   No. 3   December   2015

~~~~~  
CONTENTS  
~~~~~

*ARTICLE*

Koichi Yatabe, *The Actual Situation of the Personnel Grade System and  
the Post Promotion System in Japanese Companies*

*NOTE*

Hiroaki Kobayashi, *Die Theorie der modernen Abschreckung*

-----  
*ARTICLE*

Yoshinaga Sakai, *Income of the Middle Class and Redistribution Costs*