

またこのような慣行が形成されると、このような労使関係は日本における正当な解雇のあり方にも影響を与えることになった。先述のように民法の原則では、無期雇用とは自動更新契約のようなものであり、労使の双方から解除が可能となっている。しかし年功賃金のように途中で離職すると損になる仕組みが導入されている場合には、実質的には定年までの長期雇用保障を提示しているものと裁判所が判断することになり、解雇権濫用法理（現在の労働契約法第16条）が当然のものとして理解されるようになった。

長期雇用が前提となると、労働者は賃上げなどの労働条件改善をあまり強く主張しすぎて企業経営が行き詰まるよりも、安定的な待遇改善を求めるようになり、利害対立関係ではなく労使協調路線をとる組合が増えることになった。結果として、労働条件交渉は企業と企業別組合との間で行われることになった。

このようにして日本的雇用慣行が形成され、また図2-1-1でも示したように、その相互依存関係により強化されていくことになった。またこの時期には、男性正社員が一家の家計を担い、その家計補助的な仕事としての主婦のパートや学生のアルバイトがあった。そのため景気の一時的な悪化等で人員削減が必要となる時、男性正社員の雇用を優先的に守ることに一定の社会的合意があったと考えられている。

第2節：バブル崩壊後の日本経済と雇用環境

前節で成り立ちを見てきた日本的雇用慣行は、バブル経済の崩壊により、次第にその姿を変えることになった。

日本的雇用慣行の前提条件は、先述のように、継続的な人手不足と速すぎない技術進歩である。しかしバブル崩壊後の景気低迷により、企業でも人余りが起きることになった。また同時に、以前であれば長い労働人生の間で同じ仕事を継続的に担当することもできたのに対して、技術進歩により失われる仕事と新しく生み出される仕事が増加していった。これらの要因から経験を積んだ高齢労働者が必ずしも職場において重要視されなくなるという変化が起こった。

その結果として企業は正規雇用として雇用するのは柔軟性のある労働者のみにするなど採用数を減らし、非正規への依存を強めることになった。また有名な大企業でも経営状態が急速に悪化する可能性があることなども踏まえると、長期雇用の実現が次第に難しくなってきたことがわかる。

また高齢化の急速な進展と長寿命化、またそれによる年金財政の悪化を受けて、高年齢者雇用安定法などを通じて高齢者の継続雇用が求められることになった。その影響もあり、年功賃金のプロファイルを入社時点を100として図示すると、その傾きが次第に緩やかになってきていることも指摘されている（濱秋・堀・前田・村田2011）。

加えて、非正規雇用の増加により、企業別組合ではなく、独立系の組合（いわゆるユニオン系）に加入する労働者が増加するなど、日本的雇用慣行は大企業においても次第に絶対的なものとは言えなくなっている。

それでは働き方の現状はどうか。最近、正規と非正規の二極化が指摘されることが多い。また非正規雇用の割合が次第に増加し、40%に迫る数字になっていることも問題視されている。これは特に、自身の収入により生活を支えなければならない主たる家計負担者が非正規の場合、生活が安定せず、結婚や子育てなども難しいということも理由として挙げられる。

しかしながら「非正規はかわいそうで正社員が望ましい」という考え方は一面的である。たしかに非正規雇用の一部には生活の不安があり、不本意型（非正規雇用全体のおよそ18%とされる）についてはより安定した仕事を実現できるように支援する必要がある。

しかし正規雇用であれば幸せな働き方であるとも限らない。まず大企業で働く場合は、働き方の自由度が低い。これは転居を伴う配置転換や場合によっては単身赴任もあり得ること、また仕事内容も会社側の判断により決められること、そして残業などを命じられることから長時間労働も避けられないことなどが理由となる。これに対して、中小企業の場合には、正規雇用とは言っても実質的には雇用保障がそれほど強くないのが現実である。

また長時間労働による健康被害の問題も指摘されている。これは正規非正規に関係なく、心臓や脳疾患、また精神疾患による労働災害の実態を見ても、近年、横ばいか増加傾向にあることから問題視されている。

このように非正規雇用にも正規雇用にも問題があるのが現状であり、数年前から働き方改革の必要性が叫ばれるようになった。また 2016 年に入ると、政府でも働き方改革を政策上最も重要な論点として取り上げるようになった。

具体的な論点としては、正規と非正規の二極化への対策として限定正社員の活用、また非正規雇用の処遇改善を目的とした同一労働同一賃金の実現、そして労働生産性の向上や労働者の健康維持のための長時間労働の規制などが挙げられる。他にも、ホワイトカラーエグゼンプションや解雇の金銭解決など、賛成派と反対派の間での意見対立が大きい論点も多く存在する。