



わが国における長期雇用制度の変容に関する研究

小葉, 武史

(Degree)

博士 (経済学)

(Date of Degree)

2008-03-05

(Date of Publication)

2012-05-23

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

乙2995

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/D2002995>

※ 当コンテンツは神戸大学の学術成果です。無断複製・不正使用等を禁じます。著作権法で認められている範囲内で、適切にご利用ください。



氏 名 小葉 武史
博士の専攻分野の名称 博士（経済学）
学 位 記 番 号 博ろ第 163 号
学位授与の要件 学位規則第 5 条第 2 項該当
学位授与の日付 平成 20 年 3 月 5 日

【 学位論文題目 】

わが国における長期雇用制度の変容に関する研究

審 査 委 員

主 査 教 授 中谷 武
教 授 三谷 直紀
教 授 中村 保

論文内容の要旨

本論文は、我が国のいわゆる長期雇用制度の変容を、近年の規制緩和や若年労働者の就業行動等に着目しながら、理論と実証の両面から分析しようとするものである。バブル崩壊後の長期の経済停滞と其中で進められた規制緩和に伴い、失業率の上昇、正規雇用の減少と非正規雇用の増大等、近年の日本の労働市場には大きな変化が生じている。このような変化の原因や影響等に関して従来から多くの研究が蓄積されてきたが、本論文は理論、シミュレーション、実証分析の手法を用いて、主として以下の4つの問題を取り上げて興味深い分析を行っている。

1. 入職率・離職率の動きと解雇規制との関係
2. 解雇費用低下の影響
3. 若年離職率の高止まりの原因
4. 若年労働者の不安定就労の長期化の原因

論文は全4章からなるが、各章の構成と主要内容は以下の通りである。

第1章「解雇費用の低下と入職率・離職率」では、最近20年の間にわが国で観察された入職率と離職率の動きを、解雇費用との関係で説明を試みている。わが国の雇用調整については、バブル崩壊直後の不景気時に入職率が低下し、その後しばらくして離職率が上昇するという非対称な動きが観察されている。この動きを雇用調整費用と関係付けて考察する場合、次の二つの問題が重要である。第一は、Caballero(1992)が指摘した「合成の誤謬」の問題である。雇用調整費用の低下は、ミクロ的な企業行動としては離職率を高めることは明らかであるが、それが直接にマクロ現象として現れるわけではない。外生的ショックを受けて企業の雇用分布が内生的に決まるが、この雇用分布を考慮すると、逆にミクロ効果が弱まる、あるいは完全に無効になる可能性がある。第二は、Campbell and Fisher(2000)が示したように、解雇費用の変化無しに入職率と離職率の非対称な動きが再現された点である。アメリカ製造業では、不変の解雇費用の下で実際の離職率と入職率の非対照的な動きをかなりうまく再現することに成功している。

以上の既存研究を踏まえて、本章ではNickell(1986)、Bentolila and Saint-Paul(1994)、Saint-Paul(1996)等の線形の雇用調整モデルを用いて個別企業の雇用行動を理論的に示した上で、シミュレーションの手法で「合成の誤謬」の発生メカニズムを詳細

に論じている。その結果、解雇費用が高い場合に、個別企業は解雇を控えるが、経済全体では企業の雇用分布は高い領域に偏り、逆に外的ショックに対して解雇が発生しやすくなることを明らかにした。さらに、シミュレーション結果を日本の入職率、離職率の観察データと対応させた場合に、非対称な変動という特性は再現できるが、入職率と離職率の傾向的な上昇という日本の観察データの特徴は説明できないこと、この点でCampbell and Fisher(2000)がアメリカ製造業で適用した解雇費用一定のモデルの有効性は我が国では弱まるとしている。そこで、パートタイマー比率の増大で解雇費用の低下を代理させた場合、非対称性と傾向的増大という二つの観察事実をかなりうまく再現できることをシミュレーションによって示し、我が国の場合には解雇費用の低下がトレンド要因として重要であると述べている。

第2章「解雇規制の緩和と労働組合の行動」は、McDonald and Solow型の静学的な労使交渉モデルに解雇費用を組み込んで、動学的な雇用と賃金の変動を検討し、それが労使交渉のあり方といかなる関係にあるのかを理論的に論じている。動学的な枠組みでは、解雇費用の低下は次の二つの経路を通じて交渉結果に影響する。第一は、解雇費用が低下すると、労働者は解雇を恐れることから雇用の安定を優先して、賃金の低下を受け入れやすくなること。第二は、解雇費用の低下は、企業の利得を高め、労使交渉による労働者への利得配分が増大すること。これら二つの要因は交渉賃金に逆方向に作用するため、一般には解雇費用の低下の影響は不確定となり、いずれの効果が支配的となるかは交渉力を示すパラメータや調整速度を規定する解雇費用の大きさに依存する。独占的労働組合を想定すると、独占的に決定権を行使できる賃金を低下させて、それによって企業が決定権を握る定常均衡の雇用量を引き上げさせるよう行動するが、逆に労働組合の交渉力が弱い場合には、雇用調整速度が遅くなり当面の雇用が確保されることから、賃金の引き上げで短期的な利益を優先する。その結果、独占的労働組合と比べて、経営裁量権仮説(RTM)交渉では賃金の上昇、定常均衡の雇用量の低下が生じる可能性があるとしている。

また、留保賃金が交渉賃金に及ぼす影響を検討して、それと解雇費用との関係を明らかにしている。留保賃金が交渉賃金に及ぼす影響は、解雇費用が小さい場合には強く、逆に解雇費用が大きい場合には余り影響を受けない。それは解雇費用の低下(増大)が雇用調整のスピードを速め(遅らせ)、労働者は解雇されたときに受け取る留保賃金により強く(弱く)反応するからであると述べている。

さらに、Dhillon and Patrakis(2002)は、労働需要の賃金弾力性を変化させないような対数線形型の外生的ショックは静学的労使交渉モデルの交渉賃金の結果に影響を与

えないことを明らかにしたが、この性質が本章の動学的交渉モデルでも保持されるかどうかを検討している。その結果、彼らが得た結果は雇用調整速度が無限大である静学的交渉モデルに限定され、動学的交渉モデルでは一般に成り立たないことを示している。

第3章「若年離職率高止まりの要因分析」では、就職難の状況下であるにもかかわらず、若年労働者の高い離職率が観察される問題を扱っている。この問題について次の2つの仮説がある。第一は、マッチング仮説であり、入職時の就職環境が悪く、労働者の適性とのミスマッチが原因で離職行動につながるという考えで、我が国では太田(1999)が入職時の有効求人倍率の現在の離職率への影響について検討している。第二は、賃金や昇進等の制度変更によって、若年労働者が将来期待できる賃金が低下し、それが若者の転職や離職につながっているという仮説で、城(2006)は年功序列賃金制度の導入が中高年の賃金を引き下げ、それが若者の離職行動に影響しているとの研究結果を示している。本章ではこれらの仮説について理論と実証の両面から論じている。

まず理論的には、就業しながら良い職業を求めてサーチ活動を行う On the Job Search Model を採用して、一企業当りの離職率の決定要因を明らかにすると共に、賃金分布を考慮して経済全体の離職率を求め、それが賃金オファーの到達率、失業時利得、外生的解雇率等といかなる関係にあるかを理論的に明らかにしている。その結果示されたのは次のことである。

- (1) 就職難を賃金オファーの到達率が低い状況であると仮定すると、個別企業のレベルでは企業あたりの離職率を引き下げるが、同時に、到達率の低下は経済全体の賃金分布を低賃金領域に偏らせ、この賃金分布のシフトは反対に離職率を高める方向に作用する。
- (2) オファーされる賃金の分布が低賃金の方向に偏ることは、企業レベルとマクロ経済レベルで離職率に逆方向に作用すること、また外生的解雇率の上昇は企業レベル、マクロレベル共に離職率を上昇させる。これらは、不安定な職業に就いた者がよりよい職を求めて転職を繰り返す行動を引き起こす要因となる。

賃金分布のシフトは定常均衡から得られる性質であり、その顕在化には時間を要するとして、就職難等の外生的ショックが長期化すれば、後者の離職率を上昇させる効果が一層重要となると指摘している。第二の仮説については、現職企業の期待賃金が低下することはその企業からの離職率を高めるが、経済全体の賃金分布が低賃金方向にシフトすれば、他企業においても同様の期待賃金の低下が予想され、必ずしも離職につながるとは言えない点を指摘している。

次に、過去と現在の有効求人倍率が離職行動に与える影響、賃金形態が離職率に与

える影響について実証的な検討を行っている。使用したデータはリクルートワークス研究所の「ワーキングパーソン調査」であり、以下のような結論を得ている。

(3) 入職時点の有効求人倍率が低ければ、現在の離職率を高めること。

(4) 転職時点の有効求人倍率が高いことは離職率を増加させること。

また、転職を希望するか否かの意識アンケート調査データを用いて、成果主義賃金制度と離職率の関係を検討し、次の結果を得ている。

(5) 若年労働者については、成果主義賃金制度に対して不満を持っていないこと。

(6) 成果主義賃金制度に不満を持つのは中高年労働者であるが、転職を希望するには至っていないこと。

以上より、高い若年離職率の説明原理として、ミスマッチ仮説は有効であるが、賃金制度の変更が若年労働者の離職行動を促進することを支持する十分な実証結果は得られなかったとしている。

第4章「初職就業形態と労働者の長期的パフォーマンス」では、バブル崩壊後の90年代不況期に、非正規の形態で就業した若年労働者の不安定就労が長期化している問題を実証的に検討している。初職が非正規雇用であった場合に、現職も非正規雇用になる確率が高まるか否かという回帰分析には、労働者の観察されない能力あるいは選好を原因とする内生性が存在するという指摘がKondo(2007)によってなされている。

本稿はまず、Kondo(2007)が提案した「初職入職時の有効求人倍率」を操作変数とする操作変数法について、初職入職時の有効求人倍率が低いことと、就業形態を問わず、就職できた労働者の能力との間に相関関係が生じる可能性を指摘する。そして、もしこの内生性の問題を有する「初職入職時の有効求人倍率」を操作変数として用いた場合には、初職の就業形態が現職の就業形態に与える効果が予想に反して過大に推計されていることを指摘している。

内生性の問題を解決する適切な操作変数を見つけることが困難であるとして、本章は新たに「非自発的非正規雇用」の概念を用いた代替的な手法を提案している。当初の内生性の問題は、自発的に非正規雇用を選好している労働者と非自発的に非正規雇用に従事している労働者が混在していることによって生じている。そこで、本章が提案しているのは、労働者に非正規雇用を自発的に選好したかどうかを尋ねた結果を利用してデータを修正するという方法である。この代替的な手法を実際に適用することで、得られた推計値は、統計的に有意で、初職が非正規雇用であることは、将来も非正規雇用である確率を約20%高めるという結果であった。また、この推計値は、内生性の問題を考慮しない場合の推計値より小さくなっており、内生性の問題を解決した場合に予想される

バイアスが修正される方向と合致しているとしている。

もちろん、就業形態の選択が自発的か否かの判断は労働者の主観であり、データとしての信頼性には問題があることを指摘している。しかし、適切な操作変数の利用に限界がある以上、次善の代替案として一定の有効性を持つとしている。

論文審査の結果の要旨

本論文は、失業率の上昇、非正規雇用の増大、離職率と入職率の非対称的な変動、さら若年労働者の非正規就業の長期化など、近年の我が国労働市場の変動を理論と実証の両面から検討した、興味深い研究である。これらの問題はいずれも我が国経済のホットな研究課題として近年多くの研究が蓄積されているが、本論文は理論的には Bentolilla and Saint-Paul 等の線形調整費用モデルや Mortensen や Christensen の On the Job search Model 等に依拠しながら、独自の展開を加えるとともに、我が国の実際のデータを用いて理論とシミュレーション、そして実証分析の手法を用いて総合的な研究を行っている点が際立った特徴となっている。近年わが国では労働経済学の分野で理論と実証両面から分析した研究が乏しい現状において、本論文は貴重な貢献と高く評価できる。具体的には、本論文の貢献として、以下の諸点がある。

- (1) わが国の入職率と離職率の動きには、バブル崩壊直後の不景気時に入職率が低下し、その後しばらくして離職率が上昇するという非対称性が見られたが、その理由として、この間解雇費用が低下し、企業の雇用調整行動が変化したためという通説に対して、解雇費用が一定という仮定の下でも、この非対称性がかなりうまく説明できることを理論とシミュレーションによって示したこと（第1章）。
- (2) McDonald and Solow の静学的労使交渉モデルに解雇費用を導入して動学化したモデルを提示し、独占的労働組合や経営裁量権仮説（RTM）に基づく労使交渉が賃金や雇用に及ぼす影響を詳細に検討した。特に、RTM 交渉の場合、労働組合の交渉力が強まることで賃金を引き下げるという逆説的な結果となることを示していること（第2章）。
- (3) ハザードモデルを用いて離職率と入職率を説明し、賃金オファーの到達率の低下がミクロ的な企業行動と賃金分布を考慮したマクロ的集計量で逆方向に作用することを示したこと。また、若年労働者の離職率の高止まりを説明するミスマッチ仮説の有効性を支持する実証結果を得たこと（第3章）。

- (4) 不況期に非正規雇用で採用された新規学卒入職者の雇用形態が長期に継続する、いわゆる「世代効果」の実証的な検討を行い、その際に指摘されている説明変数の内生性の問題を処理するために、新たに「非自発的非正規雇用」のデータを用いた代替的な手法を提示したこと（第4章）。

本論文にさらに望まれる点としては、以下の諸点がある。

- (1) 入職率、離職率の推移を検討する場合に、パートタイム労働者を含むデータを用いているが、正規労働者と非正規労働者ではその振る舞いは大きく異なることが考えられる。バブル期以降の労働市場の変化をより詳しく検討するためには、当初から正規と非正規を区別して議論することが望ましい。
- (2) 成果主義的賃金制度の導入が若年労働者の離職行動に及ぼす影響を検討して、成果主義的賃金制度の導入が若年労働者の期待賃金を低下させているとは言えないと結論付けているが、賃金プロファイルの変化を考慮できるような理論、実証研究によって、より詳細な検討を加えることが望まれる。
- (3) 「非自発的非正規雇用」という変数を用いることによって内生性の問題を回避するアイデアは興味深い。しかし、著者も指摘しているように、初職入職時とそれ以降では非正規雇用に対する労働者の意識は変化するかもしれない。従って、意識調査を変数として持ち込むことは逆に新たなノイズを持ち込む可能性がある。この点について一層の検討が望まれる。

しかし、これらは今後の研究に待つべきものであり、これをもって本論文の意義と貢献が損なわれるものではない。

以上を総合して、下記審査委員は一致して本論文の提出者が博士(経済学)の学位を授与される資格をもつものと判定する。

平成20年3月5日

審査委員

主査 教授 中谷 武
教授 三谷 直紀
教授 中村 保