

学界展望

# 労働経済学研究の現在

— 2003～05年の業績を通じて —



大阪大学助教授  
佐々木 勝



一橋大学助教授  
神林 龍



横浜国立大学教授  
大森 義明



早稲田大学助教授  
久保 克行

## はじめに

神林 今回は、2003年から2005年の間に出版されました、日本についての労働経済学の研究をサーベイするために、横浜国立大学の大森義明さん、早稲田大学の久保克行さん、大阪大学の佐々木勝さんにお集まりいただきました。

皆様よろしくお願ひいたします。

今日は、この期間に何が研究されてきたのか、そして、これから何を研究すべきなのかについて、代表的な論文を題材にお話しいただきたいと考えております。ただし、今回の座談会は前回までと少し趣を異にいたしまして、今まではあまり研究されてこなかった分野を取り上げて、今後こうした研究を進めたらよいのではないかという提案を交えて構成していきたいと思ひます。なかでも、M&Aや企業組織の変化などと労働問題とのかかわりについて、あるいは、外国人労働者、貿易、国際経済といったような観点と労働問題・労働経済との関係など、日本では従来あまり研究が進んでいない分野ですので、そのあたりについてご専門の先生のご意見をぜひお聞かせ願ひたいと考えております。

今日は、あらかじめ座談会に参加する方々で9つに分けた話題、「失業」「非正規就業」「女性労働」「若年」「介護・社会保障」「成果主義」「その他」「M&A」と「外国人労働あるいは貿易」にしたがって進めていきたいと思ひます。

## I 失業

### ●太田聡一・照山博司「フローデータから見た日本の失業——1980～2000」

大森 この研究の目的は、「労働力調査」の1980年から2000年の個票データを用い、過去20年にわたる失業変動をフローの観点から分析すること、事実確認

### 検討対象および参考論文

#### I. 失業

太田聡一・照山博司 (2003) 「フローデータから見た日本の失業——1980～2000」『日本労働研究雑誌』No. 516

坂田圭 (2003) 「人的資本の蓄積と部門間移動仮説——若年層と高齢層への影響」『日本労働研究雑誌』No. 516

佐々木勝 (2004) 「年齢階級間ミスマッチによるUV曲線のシフト変化と失業率」『日本労働研究雑誌』No. 524

#### II. 非正規就業

豊田奈穂 (2004) 「パート労働者増加の要因——企業規模別による時系列分析」『大原社会問題研究所雑誌』No. 542

篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史 (2003) 「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」『日本労働研究雑誌』No. 512

#### III. 女性労働

駿河輝和・張建華 (2003) 「育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について——パネルデータによる計量分析」『季刊家計経済研究』No. 59

滋野由紀子・松浦克己 (2003) 「出産・育児と就

業の両立を目指して——結婚・就業選択と既婚女性に対する育児休業制度の効果を中心に」

『季刊・社会保障研究』Vol. 39, No. 1

大山昌子 (2003) 「現代日本の少子化要因に関する実証研究」『経済研究』Vol. 54, No. 2

吉田浩・水落正明 (2005) 「育児資源の利用可能性が出生力および女性の就業に与える影響」『日本経済研究』No. 51

西本真弓 (2004) 「育児休業取得とその取得期間の決定要因について」『日本労働研究雑誌』No. 527

大石亜希子 (2003) 「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」『季刊・社会保障研究』Vol. 39, No. 3

川口章 (2005) 「1990年代における男女間賃金格差縮小の要因」『経済分析』No. 175

#### IV. 若年

大石亜希子 (2004) 「若年就業と親との同別居」『人口問題研究』Vol. 60, No. 2

酒井正・樋口美雄 (2005) 「フリーターのその後——就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』No. 535

#### V. 介護・社会保障

清水谷論・野口晴子 (2004) 「介護労働市場にお

が目的となっています。主たる知見は四つあり、第1に、年間失業フローの動向を見ると、1990年代に失業ストックへの流入と流出が同時に「趨勢的」に増加しているが、ネットで見ると、就業・失業間のフローは失業を増加させる方向に、また、失業・非労働力間のフローは、失業を減少させる方向に働いていたということがわかります。

2番目の知見は、失業への推移確率の動向に関するもので、先ほど申し上げた、1990年代の失業状態のフロー数の「趨勢的」増加が、主として失業する確率、就業から失業への推移確率および非労働力から失業へ推移する確率、これらが「趨勢的」に高まったことによることがわかります。

3番目の知見は、失業からの推移確率の動向に関するもので、男性の失業から就業への推移確率は、1990年代半ばから低下し、男性の失業から就業へのフロー数、そして就業から失業へのフロー数の「趨勢的な」増大は、失業者ストック数の「趨勢的」増加が原因で

ある。失業から就業への推移はむしろ低下し、失業から就業へのフローは増大していても、個々の失業者の失業から就業への推移確率は低下している。したがって、失業者が就職先を見つけるのは困難になっていることがわかっています。

4番目はさらに、以上の動向を年齢階級・従業上の地位・産業・企業規模別に分けて、そのフロー確率の動向を見ています。非常に細かい分析がなされているわけですが、主な知見を申し上げますと、労働者の属性にかかわらず、就業から失業への推移確率は上昇傾向にあり、男性の就業から失業への推移確率の産業間・規模間格差といったものは拡大傾向にある。そして予想どおり、失業者の再就職率の労働条件は、労働市場の逼迫度と逆相関関係があることがわかっています。

課題として考えられているのが三つ。第1に1990年代、労働再配分が進行していない理由が、雇用機会の創出が見られないためなのか、あるいは雇用機会が存在していても、失業者との間に何らかのミスマッチ

ける非営利賃金プレミアム——マイクロデータによる検証』『日本経済研究』No. 48

Fumio Ohtake & Jun Tomioka (2004) “Who Supports Redistribution?” *The Japanese Economic Review*, Vol. 55, No. 4

#### VI. 成果主義

大竹文雄・唐渡広志 (2003) 「成果主義的賃金制度と労働意欲」『経済研究』Vol. 54, No. 3

都留康 (2005) 「希望退職と逆選択——企業内人事データによる検証」『経済研究』Vol. 56, No. 1

上原克仁 (2003) 「大手銀行におけるホワイトカラーの昇進構造——キャリアツリーによる長期昇進競争の実証分析」『日本労働研究雑誌』No. 519

#### VII. その他

斉藤孝 (2003) 「戦間期日本における近代・伝統部門間賃金格差」『経済研究』Vol. 54, No. 2

津島正寛 (2003) 「失業・犯罪・年齢——時系列データによるマクロ分析」『日本労働研究雑誌』No. 516

#### VIII. M&A

久保克行 (2004) 「合併に伴う人事制度の統合と雇用・処遇の変化」『日本労働研究雑誌』No. 529

#### IX. 外国人労働者あるいは貿易

Eiichi Tomiura (2004) “Import Competition and Employment in Japan: Plant Startup, Shutdown and Product Changes” *The Japanese Economic Review*, Vol. 55, No. 2

David Card (2004) “Is the New Immigration Really So Bad?” *Institute for the Study of Labor (IZA); Discussion Paper*, No. 1119, April

#### 【参考論文】

#### VIII. M&A

K. Gugler & B. Yurtoglu (2004) “The Effects of Mergers on Company Employment in the USA and Europe” *International Journal of Industrial Organization*, Vol. 22

#### IX. 外国人労働者あるいは貿易

David Card & Ethan G. Lewis (2005) “The Diffusion of Mexican Immigrants during the 1990s: Explanations and Impact”, *NBER Working Paper*, No. 11552

George J. Borjas (2003) “The Labor Demand Curve Is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market” *NBER Working Paper*, No. 9755

があり、そうなっているのか。そうしたことはフロー数の情報のみでは不明であるということで、今後は労働移動の質的側面の分析が必要であると思います。

2番目に労働力状態ストックと推移確率は、これは例えばマッチング関数を通じて、相互に影響をおよぼすと考えられるわけですが、これらの同時決定の視点も必要になってくるでしょう。

3番目に労働力フローと雇用創出・喪失についての関係の検討も必要になる。例えば、失業者が職を得る場合には、どの産業の雇用創出が重要となるのかとか、雇用創出が失業確率に与える影響などの検討ですね。

佐々木 よく失業を理論的に分析するときにサーチ＝マッチング理論を使いますよね。その背後には、就業者と失業者の二つのグループのフローばかりとらえていたのを、ここで初めて、労働力人口から外れた人たちを含めて三つのグループでとらえようという動機があると思うのです。この論文の結果では、労働力人口に入っていない人たちが就業するフローがあまりにも大きいので、かなり驚きですよ。これだけ人数が多いと、前の二つのグループだけで理論を構成していくのは、なんだか間違っているような気がします。

久保 N（非労働力）からE（就業）ですよ。

佐々木 ええ。

久保 年間で1000万人超えていますね。しかし、これには学生が就職するのとも入りますよね。

佐々木 そうなんですか？

神林 入ると思います。

久保 それでも新卒でも1年間に100万人くらいでしょう<sup>1)</sup>。

神林 そのくらいですよ。

久保 1000万人には全然足りないですね。

神林 あとは、女性の再参入もあると思います。ざっと見た感じでは、就業ストックへの流入数は、2000年推計で年間1600万人くらいです。そのうち1200万人弱が、非労働力プールから直接入ってきているので、失業プールから入ってきているのよりも3倍くらい多いという勘定になります。

久保 3倍くらい！

大森 ただ、失業と非労働力というのは程度の差ですよ。サーチの強度の違いだと考えれば、質的な差というよりは量的な差として認識すべきなのではないでしょうか。

佐々木 この論文ではこのふたつをどのように分け

ているのでしょうか。

神林 「労働力調査」を使っているの、通常の失業・非労働力の定義と同じで、今は仕事をしておらずかつ仕事を探している人が失業者に入ると思います。それ以外で仕事をしていない人が非労働力となっていると思います。

大森 欧米の研究でも、そもそも失業と非労働力が違うのかという議論が、かなり前からあります。実際に個票データを使って、その間に相違があるのか確かめてみると、実は相違がないという研究も多々あるわけですね。

神林 難しい問題ですね。他方、政策上は、失業者と非労働力はかなり扱いが違いますよね。失業者に関しては、例えば雇用保険で失業給付がありますし……。

久保 そうそう。U（失業）からEに持っていこうという政策はたくさんあるけれども、NからEというのは少ないかもしれませんね。

神林 「雇用動向調査」の場合には、入職者の入職経路がわかりますので、1年以上の失業者との区別はつきませんが、非労働力からの直接の就職の状況を確認することはできるのではないかと思います<sup>2)</sup>。

佐々木 離職して、そして仕事を探しているかどうかもわかる。

神林 そこから、非労働力と失業者との違いを検証できるかもしれません。論点がずれるかもしれませんが、失業プールから就業する人と、非労働力プールから直接就業する人の間で、入職経路がどれだけ違うのか、マッチングの効率性がどれだけ違うのかもわかる可能性もあります。さきほど、大森さんから、非労働力の方と失業中の方では仕事を探す一生懸命さが違うというお話がありましたけれども、どちらが高いと考えるのでしょうか。

大森 一概には言えないですね。実際に、観察不可能な属性も含む属性をコントロールした上で、失業から就業、非労働力から就業へのフローの推移確率をみると、意外に両者の間に差異がないという可能性はあります。だから……。

神林 だとすれば、非労働力と失業をことさら別物のように扱う必要はない。

大森 ですから、非労働力と失業を一つのグループと考えて、就業対非就業の間でのフローはどういうふうに変っていくのかを分析してみたらどうかなと思います。ここ10年ぐらいの欧米の研究のトレンドは



そうなっていますよね。失業と非労働力を区別せずに、就業と非就業を区別する。その大きな理由のひとつには、もう仕事を探すのをあきらめてしまった方々が、非労働力の中にたくさん含まれているということがありますからね。

佐々木 潜在的な失業者ということですね。

久保 そうすると失業率という数字の意味もまた変わってきてしまいますね。

大森 労働市場の状態を見るには、失業率よりは就業率のほうがよいということになるかもしれませんね。

神林 たしかに戦前は、失業という概念がはっきりしていなかったこともあって、失業率ではなくて就業率で経済を評価することもありましたから、そちらのほうがよいこともあるのかもしれません。日本の現在の研究動向でも、玄田有史さんたちのニート研究が、職を探している失業者と、職も探せないようなニートの人たちを区別して、後者についてきちんと手当てを考えようという方向、つまり非労働力の中身をもっと詳しく見ようという方向を出していると思います<sup>3)</sup>。どちらの区別がよいのかは、今後注目しなければいけない点でしょう。というわけで……。

#### ●坂田圭「人的資本の蓄積と部門間移動仮説——若年層と高齢層への影響」

大森 この論文は部門間ショックの失業率への影響、これが若年層と高齢層の間で異なるという仮説を見ています。この論文の一つの特徴は、景気循環局面の効果にも着目していることです。産業間雇用成長率のデータとして「労働力調査報告」の1973年第1四半期から1999年第4四半期を使っています。

主な知見は三つで、部門間ショックと各年齢グループの失業率の間には長期的な関係はない。2番目に部門間移動仮説は、若年層では当てはまらない。一方、高齢層では短期的な効果ではあるけれども、外生的な部門間ショックが失業率を高めている。そして3番目に、不況期において、部門間ショックが、年齢グループ15～24歳と55～64歳の失業率に与える影響が高まっているという結果が出ています。

これらのインプリケーションは、まず、年齢ごとに分けて完全失業率を使った分析のみでは、部門効果が失業率に与える影響を過小評価してしまう。2番目に、若年層に部門間移動仮説が当てはまらないという

ことは、おそらく企業特殊な人的資本の蓄積が、彼らの間にはあまりないためだろうと考えられる。逆に高齢層では、企業特殊な人的資本の蓄積が高いため、移動に多くの時間を要し、失業率を押し上げているんじゃないかと考えるわけです。この論文の課題は、過去の座談会でも取り上げられているので、ここでは追加する必要はないと思います。

神林 そうですね。ただ、僕がこの論文を読んだときに少し違和感があったのは、結局、この論文での部門間のショックは産業別のショックを指しているの、記述すべきは、産業特殊な熟練であって企業特殊な熟練ではないのではないかとということです。労働経済の研究者は、産業特殊と企業特殊を区別して考えることがあまりなかったですけども、労働調査や社会政策分野の方々には区別するべきだとおっしゃっていますね。産業特殊な熟練であつたら、その産業の中ではちゃんと移動できるはずだという話になってくるので、この論文の結論はちょっと言いすぎなのかなと思います。あとは、Lillien 指標に関する積極的な工夫をしたのかしなかったのかが、論文の最後につけくわえるのではなく、もう少し説明されてもよいのではないかと思います。

大森 正確に言うと、Lillien 指標だけではなくて、Lillien 指標から需要ショックを除去した指標も使っている。その部分は改善されていますね。ただ、そのLillien 指標が労働移動の結果であって、労働需要自体をあらわしているわけではないことは、容易には解決できそうにないですね。

神林 そうですね、私が言いすぎました。

ただ、そのあたりはマイクロデータを使うことで回避はできないのでしょうか。外生的な需要ショックを、どうやって抽出するかということになると思いますけれども。

大森 外生的な部門間ショックですね。一つの産業に生じるショックは、外生的ショックでとらえられるかもしれないですけども、ここで考えているのは部門間ですので、複数の部門を同時に扱う必要があるわけです。そのようなフレームワークの中で、各産業に生じる外生的なショックをいかに抽出するかというのは、やはり非常にチャレンジングな課題だと思いますね。

●佐々木勝「年齢階級間ミスマッチによるUV曲線のシフト変化と失業率」

大森 本論文の目的は、UV曲線のシフトを年齢階級間ミスマッチの拡大と、それ以外の要因による年齢階級別UV曲線のシフトに分ける、そして、UV曲線のシフトに対する寄与度を推定する。年齢階級間ミスマッチというのは一体何を指すかという、求人数に対する求職者の比率の年齢階級間でのばらつき。使っているデータは「労働力調査」と「職業安定業務統計」で、1980～2001年、各年10月の5年齢階級別パネルデータです。固定効果モデル、変量効果モデルを用いて推定しています。

主たる知見は二つ。1番目は、バブル崩壊後の90年代は年齢階級間ミスマッチが縮小傾向にあって、UV曲線を左下方にシフトさせた。2番目は、年齢階級間ミスマッチが持つ寄与度というは大変低いということです。結論として、90年代はUV曲線が右にシフトしたわけですが、それを年齢階級間ミスマッチの拡大で説明するのには困難が伴うということですね。佐々木先生が課題として挙げているのが、ほかのミスマッチ、例えば、地域間、職種、技能間でのミスマッチだとか、その他の要因の効果の推定です。

神林 ちょっと反則気味ですが、ご本人から何かつけ加えるべきところがあればどうぞ。

佐々木 つけ加えることは特にありません。当時言われていたミスマッチとは、職種、技能、地域間と年齢のミスマッチでした。そこで若年層や高齢層の失業に密接に関係する年齢ミスマッチに興味を持ったので取り組みました。90年代には年齢階級間ミスマッチは拡大し、UV曲線がシフトした幅というのは大きいと予想していましたが、結果は小さいので、意外な感じがした記憶があります。

神林 そもそも年齢階級別のミスマッチというのはどういうふうに測定するのでしょうか、簡単にコメントいただけませんか。

佐々木 年齢階級ごとの求人数に対する求職者の比率のばらつきです。UV曲線のシフトには二つの要因があると考えます。UV曲線上にある年齢階級別の2点が両端に広がることによって、すなわち「ばらつき」が大きくなることによって、全体のUV曲線は右上にシフトします。また年齢階級間のばらつきが変わらなくても、他の構造的な要因でそれぞれの年齢階級のUV曲線はシフトし、そして全体のUV曲線もシフト

することもあります。全体のシフトは、これら二つの要因によると考えて、どちらの要因が全体のUV曲線のシフトに寄与しているかを見ます。

神林 うーん。もう少し具体的にはどうなのでしょう。たとえば、年齢別のミスマッチを考えたときには、例えば35歳の求職者がいたとしても、35歳であるがゆえに応募できない求人があるというのが、一般的に思いつかれることだと思います。だとすると、35歳の人がある程度の範囲の求人に対して応募可能なかを全部集計して、さらにそれぞれの年齢についても集計していくと、最終的に年齢間のミスマッチを見ることができるということになると思うのです。このような考え方で、今ご説明いただいた集計的マッチング関クションのシフトの分解がどうつながるのかが、私にはまだよく理解できていません。

やみくもに議論を重ねてしまいますが、よく、マッチング関クションを分解するとき重複の問題が指摘されますよね。たとえば、地域別の分解をする場合には、求人はどこかの地域にしか出せないで、両方で重複しない。なので、個々の地域のマッチング関クションをそれぞれ推計して、その集計として、集計的マッチング関クションが構築できるのかどうか議論になると思うのですが、年齢間で分解した場合には、これと同じ議論ができるのでしょうか。求職者については正確に……。

佐々木 デコンポジションといいますか、分かれています。

神林 分かれているけれども、求人者についてどう分けたらよいのか、僕もよくわかりません。条件フリーな求人というのをどのように計算すればよいのでしょうか。

佐々木 実際のところ、条件フリーというのは多いのでしょうか。

神林 よくわかりません<sup>4)</sup>。明示的に条件フリーで求人票を書く求人はまだわかりませんが、入職経路の中で重要な縁故の場合、求人条件はとてまあいいまいてしまいます。そのとき、縁故の求人条件はフリー、つまり抽象的に「いい人がいれば採ります」という求人条件になっていると考えれば、労働市場で新規に入職する人たちの中で求人条件フリーのもとで入職する人というのはそれほど少ないわけではないともいえます。

佐々木 だから5歳刻みで分けるとまずいと思い、

若年層、中年層と高齢層と大まかに三つの年齢階級に分けました。そうすることによってその問題は多少解決するのではないかと思います。そもそも、失業率の上昇は経済社会の構造的な問題によるものなのか、それとも景気循環の谷間にいるからなのかを把握しなければ、政策も立案しようがないですからね。そういう意味で要素分解は大変重要ではないかと思います。

大森 たしかにそうですね。ただ、例えば、賃金格差の要素分解をするときに、残差の部分が非常に大きい。そのときに各要因が与える寄与度というのは必然的に小さくなりますよね。結果、賃金格差を政策的に縮小することが難しいと見えてしまう場合もあると思います。このような論点は、ここで取り上げられている UV 曲線のシフト変化の議論のなかでどう考えるのでしょうか。

神林 一般的には、集計的マッチングファンクションを推計すると、残差は小さい傾向にあると思います。残差二乗和でしたら、対数線形の OLS でしたら多分 9 割ぐらいになるのではないのでしょうか<sup>5)</sup>。その意味で、つば・ボールモデルに依拠する集計的マッチングファンクションは、賃金関数と比較するとミクロ的基礎が頑健なのかもしれませんね。

むしろ、推計上の問題として指摘されるのは、ただの対数線形のマッチングファンクションを推計すること自体にモデル特定化の誤謬があるのではないかとしたことだと思います。具体的には、ストック変数とフロー変数の違いがバイアスを生むのではないかなどです。つまり、ストック変数を説明変数にして、フロー変数を被説明変数にするというのが、マッチングファンクションの構造なのですが、ある期の被説明変数であるフロー変数は、次の期の説明変数であるストック変数に影響を及ぼすわけです。ですから、どうしてもそこにバイアスの問題が出てしまう可能性があるという議論です。ほかには、ダイナミックな調整を明示的に考えたときに、実は右下がりのきれいな UV 曲線が安定的に観察されるわけではなくて、こんな具合にぐるぐる回るような形で動く、それが一つの均衡定常状態のはずだという議論があります。だとすると、この一見観察されるシフトは、いわゆる外生的な変化ではなくて、単純に現在の調整過程の中で内生的に出てくる、一つの局面にしかすぎないと解釈できるのではないかということになります。

佐々木 太田聡一さんと大竹文雄さんの論文でも、

結局、シフトなのか、変化の過程なのかという話がありましたけれども、そこでは、一般に変化の過程が観察されると述べていましたよね<sup>6)</sup>。こういうふうにあれっ、時計と反対周りですよ。

大森 こうだと思う（ぐるぐる）。

神林 ごめんなさい。

佐々木 結局、シフトか、ダイナミックな過程の一部なのかを判断するのは大変難しいんだと思います。

神林 実際、少し古い話になりますが、当初、UV 曲線がシフトしているという話題は、厚生労働省の『労働経済白書』で随分と議論されました。それに対して、「動学的な調整過程を考慮すれば、UV 曲線はそれほどシフトしていない、つまり構造失業というのはあんまり大きくなっていないんだ」という反論がやはり出てきていました<sup>7)</sup>。ただ、それでもシフトしていないわけではないという結論は出てきていると思います。

神林 話がどんどん脇道にそれていって申し訳ありませんでした。

というわけで、以上の 3 本を失業に関する論文として取り上げましたが、全体的に、いわゆるサーチ理論に乗ったマクロの論文が中心になっているとまとめられるでしょうか？

大森 マクロが中心でしたね。

久保 マクロばかり。

佐々木 やはり Kenneth I. Walpin や Zvi Eckstein 等が中心となって研究されている Dynamic Stochastic Discrete Choice の推定もやるべきでしょうね。あの手法はある程度確立されていますが、データが追いつかないのと、私自身テクニカルに追いつかない（笑）。

## II 非正規就業

神林 高失業とよく対比される、非正規就業に関する研究に移りたいと思います。この 3 年間の非正規就業についての研究は、数は非常に多いのですが、労働社会学、産業社会学の人たちが主体となっている研究がほとんどでした。結局、ケーススタディではかなり知見の蓄積がなされたと思うのですが、経済学的な分析をしようという研究業績はあまり見られないというのが率直な感想です。自分自身の反省も含めて少し残念なのですが、その中で 2 本紹介しようと思います。



●豊田奈穂「パート労働者増加の要因——企業規模別による時系列分析」

神林 非正規就業の研究としては近年めずらしくマクロのデータを使った実証論文です。パート労働者が近年増加していることを所与として、その要因をパート労働者と正社員との賃金格差の拡大、つまり労働費用の側面から、あるいは労働時間や失業率といった変数で、時系列的な因果関係を説明しようとした研究です。結論としては、中小企業程度の500人未満のセクターでは、失業率の上昇がパートタイムの増加を説明するということがわかった。もう一つ付随的に、パートタイム労働者の増加が、実は正規労働者の労働時間を増加させる要因となっているということもわかった。この2点が、新しい知見として提出されています。

用いられているデータは、1993年1月～2000年12月の月次のデータを、企業規模（5区分）に集計したものです。検証の方法は、トレンドつきのVector Error Correction Modelを使って、時系列的な各変数の間のつながりをグレンジャーの因果性でテストしています。その結果、500人未満のセクターで、失業率の上昇からパート比率の上昇へ方向に、グレンジャーの意味での因果関係が観察することができる。また、労働費用の格差や総労働時間数の上昇は、パートタイム比率の変化をグレンジャーの意味で説明しないことがわかったとしています。

近年の労働経済の研究は基本的にはマイクロデータを使う傾向にあると思うのですが、この論文は、公表された集計データを用いており、その点は評価すべきだと思います。また、ほんとうに因果関係なのかどうかという議論は常に存在しますが、ともかくグレンジャーの意味での因果関係という基準で見ると各変数の関係を検討し、その結果、特に1000人以上の大規模な事業所においては、パート比率の増加が一般労働者の総労働時間の増加につながっているということを見出したのは、興味深いでしょう。

もちろん、集計データの時系列分析、とくにグレンジャーの因果関係を使っていますので、その背後にどのような、真の意味で経済的な因果関係があるのかについては、結局よくわかりません。ですから、結果の解釈については、もう少し理論的な考察を深めるなりしたほうがいいのではないかと思います。それとほぼ同じことなのですけれども、供給サイドの要因がほとんど無視されておりますので、結果の解釈には留保を

つけるべきでしょう。

というわけで、まずひとつ、この論文を題材にして議論できるかもしれないと思うのは、近年のマイクロエコノメトリックスを使った非常に多くの業績が、因果関係の識別やバイアスの除去に集中しているわけなのですが、一方で、極めて明快なメカニカルな関係であるグレンジャーの因果関係を使って経済変数の関係にある意味で単純にとらえてやるというやり方は、シンプルで必要なのではないか、もう少し使ってみるといいのかもしれないという点です。

あともうひとつ議論ができるのは、非正規就業の増加と一般労働者の労働時間の増加が並行しているという結論についてでしょうか。なぜこの点が興味深いのかといいますと、パートタイム労働自体は、スラックな労働を使うのが目的なので、一般的には、非常にフレキシビリティがあると理解されていると思います。ところが、パートタイム契約自体は、多くの場合、期限の定めがある契約ですので、労働法的には、期限のない契約に比べると、その期間は強く保護される傾向があることを考える必要があります。契約されている労働条件を簡単に変えることができないこともあり、実は、労働需要の短期的な変動に対しては、このパートタイム労働というのは、あまりフレキシブルではないのではないかと。結局、短期的な労働需要の増加は正社員の残業を増やすことで対応してしまうとも考えられないか、という議論に結びつくように思います。パートタイム労働が時間調整によく使われるという議論がありますが、それはもう少し考えるべきなのかなということだと思います。

佐々木 パート比率の上昇が一般労働者の総労働時間の増加につながるとは意外でした。その結果からパートタイム従業員と正規従業員の業務は補完的と推測することができるのではないのでしょうか。景気が回復するにつれ正規従業員の労働時間が増えると、補助的な役割を果たすパートタイム従業員の労働需要は高まるはずですが、パートタイム従業員の労働時間を柔軟に変えることができないなら、他のパートタイム労働者を雇用しなければいけない。その意味でも、パート比率と一般労働者の総労働時間が正の相関関係にあることは納得できます。

神林 間接的にいうと逆かもしれないということですね。

大森 正規労働者の労働時間とパート労働者の雇用



で重要なのは、準固定費用ですよ。もし、準固定費用が増加すれば、正規労働者の雇用は増えないけれども、労働時間は増え、パートタイマーの雇用も増える。正の相関関係が出てくるというのは、不思議じゃない。

神林 それは、グレンジャーの因果関係をどこまで真剣に評価するかということにつながると思います。パートタイム比率が増えたときには正社員の労働時間は増えるけれども、正社員の労働時間が増えたからといって、パートタイムの比率が増えるわけではないというのが教科書的な解釈だと思います。あまりグレンジャーの因果関係自体を評価せずに、それは単純な時系列的な相関のひとつに過ぎないと解釈すると、大森さんのおっしゃっているような議論が出てくると思います。

大森 準固定費用は何かコントロールされていましたか。

神林 いえ、そういうコントロールはほとんどなされていません。

大森 要するに、企業がパートタイマーを雇おうとする、一つの重要な要因というのは、FRINGE BENEFIT とかを払わなくていいということですよ。

神林 一応、論文の中では、労働費用の格差という変数で配慮しようとはしています。ただ、ご本人も論文の中でお書きになっているように、やはり現金給与の比率でしか格差を測れなかったのが、FRINGE BENEFIT を考慮することはできていません。ですので、この論文では労働費用の格差をかなり過小評価している可能性はあります。特に、大企業になると、その格差は大きくなりますから、もしその部分が結論に影響を及ぼしている可能性があるとすれば……、大森さんのご指摘は重要かもしれません。

大森 でも、将来的にそういったFRINGE BENEFIT や、雇用・訓練・解雇コストといった準固定費用に関する分析というのが重要になると思います。

神林 今度、社会保険の拡大という話もありますしね。そう思います。

●篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」

神林 この論文は、パートタイマーが正社員との賃金格差に納得しない理由は何かということを探ったところ、問われる責任が正規従業員と比較して重かったり、有配偶であったりすると、賃金格

差に納得しない可能性が高くなるという結論が出てきたというものです。

データとしては、1999年1月に行われた個人調査が使われておりまして、実際に分析で用いられている標本が1100くらいです。正社員との賃金格差に納得できるかどうかを質的変数として被説明変数とし、賃金格差の実数と非金銭的な格差——労働時間、残業、時間配分といった説明変数をとっています。あとは個人特性と事業所特性をある程度コントロールしたうえで、プロビットモデルを使って推計しています。

実は全サンプルを使ってほかをコントロールしてしまうと、賃金格差の大小は、賃金格差を納得するかどうかに対して有意な影響を与えないという推計結果になります。ただし、配偶者のみに限定したり、あるいは職務レベルが高い人に限定したりすると、賃金格差の拡大は納得ができないという方向に影響します。あとは、責任の軽重が非常に大きな影響力を持っており、職務レベルの高低や勤務時間の自由度といった要素が、納得を決める要因として重要ではないかということが示唆されています。

この論文では、いろいろな計量・プログラムの発達でできたハイテクな計量は使われておらず、単純なプロビットモデルを使ってサンプルを区切っていくという古典的なやり方で一定のロバストな結論を導いています。その意味で、これからの研究の参考になると思います。ちなみに、この論文は第5回の労働関係優秀論文賞を受賞しています。

ただ、非常にラフに言ってしまうと、結局何をやっているのかよくわからないところがあります(笑)。どうしてかということ、納得していない状態を説明の前提としているということは、いわゆる均等化差異の原則が成立していない、補償賃金の原理がうまく働いていないところを出発点にしないといけないわけですが、一体その状態を理論的にどう解釈すればいいのか、よくわかりません。

久保 均衡ではないということですか。

神林 均衡としても解釈できないわけではないと思います。均衡として、最もストレートに解釈するのであれば、事前には納得して入職していたが、事後的にちょっと話が違わないかと文句をいっているというのがありえます。例えば、責任の軽重とか、勤務時間の自由度とか、職務レベルの高低といったことについては、事前の労働条件の説明の段階でうまく情報

を渡すことができずおらず、入ってみると「こんなはずじゃないのに」と言われてしまうというわけです。しかし、そう解釈すると、そこから出てくる政策的なインプリケーションは、均等処遇々々という話ではなく、入職するときにちゃんと労働条件を説明しましょうという方向になるはずで、著者たちの結論とは大分ニュアンスが異なってしまいます。

あとは、その賃金格差変数を説明変数の中に入れて、これが有意ではないことをどのように解釈するのかという問題もあります。もちろん、補償賃金が成立していると考えれば、説明変数の中に同居している非金銭的な格差と賃金格差は一定の関数関係を持つことになるので、多重共線性のことは少し気にしないといけません。その議論を置いたとしても、この推定結果を素直に解釈すると、非金銭的な格差の中で、責任の軽重であるとか、あるいは職務レベルの高低、勤務時間の自由度というのは、賃金を上げたり下げたりすることでは補償されないと考えることになります。これは考えようによっては大変な主張です。

なので、賃金格差のレベルという変数を、一種のコントロール変数だと考えてしまって、これだけの賃金格差を所与としたときに、そのほかの非金銭的な格差が納得につながるかどうか、という解釈の筋道にするわけです。

佐々木 納得しているからこそ入ったわけであって、ただ、それに対する条件が違うから納得いかないということでしょうか。

神林 やはりそうになってしまうのでしょうか。そう解釈すると、さきほど話に出たように、著者たちの言いたいこととは、かなり話が……。

久保 また、別な話ですね。もっとも、労働条件としては賃金のほうが断然観察しやすいのは確かですが。

佐々木 いくらこういう仕事、こういう指導、こうですよと言われても、「入ったら、違うじゃない」というのは、我々の例がそうかもしれない(笑)。

久保 それはぜひ、残しましょう(笑)。この論文に対して素朴な質問なのですが、まず、納得度に注目する理由は何だったのでしょうか。納得度が生産性に影響を与えるとということなのでしょう、それとも生産性とはまた別に……。

佐々木 普通に考えれば、生産性に関係するには、やっぱり納得するからこそ努力をする、やっぱり納得していなければ努力はしないのではないのでしょうか。

久保 そうであれば、例えば、納得の決定要因をまず分析して、説明されなかった残差を計算する。その残差が生産性に影響を与えているという話であればわかりやすい。均衡状態にある人だと生産性が高いけれども、納得度が低い人は査定が低いとか生産性が低いというような2段階にしたほうが、わかりやすいですね。

神林 うーん、でも……。

大森 納得度って、個人間での比較はできませんよね。時間軸上で納得度の変化があるときに、それを説明するというのはわかるのですが、ワンショットのクロスセクションで納得度の個人間の違いを説明しようというのは、どうもこう……。

佐々木 2時点の変化が必要ですよ。本来は、それで不満が上昇するかどうかを見なければならぬ。

神林 なので、弁護すると、このアンケート調査は、2時点、入職のときと、調査のときといった具合で調査していると考えてしまうこともできると思います。入職のときは納得している、だからこそ入職している。ただし、こう考えると2時点の間での離職は考えないという欠点も出てきてしまいます。

佐々木 離職してしまえば、サンプルから落ちることになりますからね。

久保 アンケートでは、昔と比べてどうでしたかという質問をすることがありますね。昔のことを正しく覚えていれば、ある程度コントロールできるかもしれない。それに、あと2つくらい言いたいことがあるのですけれども、ひとつは、被説明変数が0, 1というのはいかにも粗いですよ。

神林 うーん。

久保 普通はアンケート調査をやるときは、まあ、1, 2, 3, 4, 5 ぐらいはとります。

神林 そのあたりは先ほど大森さんがおっしゃっていた、主観的な変数をどう採るかという論点ともかわってくるかもしれません。

大森 主観的な変数を使うこと自体は、反対ではないのですが、それを計量分析するとき、クロスセクショナルデータを使うのは問題だと思うのです。

久保 この辺、自分でも労働意欲の話などをやっていて非常に悩ましいのですが、ほかの分野、産業心理学などで似たような話をいっぱいやっていると思うのです。そういう文献をどこまで引用したり、踏まえるべきかは、よくわからないところもあります。そのよ

うな中で、経済学者が最近こういう主観的なアンケート調査をやり始めたわけですが、ほかの分野から見ると、粗っぽいとか、先行研究を見ていないとかいう意見はたまに出てきますね。特に、ストレスを感じるとか、納得度の値になると、他分野では膨大な蓄積がありますから。だけど、経済学者はあまり見ていないのではないかと思います。反面、他分野のアンケート調査では属性のコントロールやパネル化ということに意が割かれていませんが。

神林 特にこういう主観的な評価については、心理学のほうでも、ほんとうにかなり詳細な研究が……。

佐々木 なされている。産業心理学の分野では、やはりサンプルもたくさんとってやっているのでしょうか。

神林 いやあ……。

久保 いや、まあ、そういうのはほんとうにお互いさまなので。ただ、質問項目をもうちょっと詳しくできるはず。

神林 心理学のほうでは、いろいろな角度から質問をして、整合的な答えを引き出すというやり方をとりますよね。どういう質問をすれば、整合的な答えを引き出せるのかについて、かなり研究は蓄積されていて、質問票のつくり方に反映されていると思います。なので、納得しているかどうかについても、ストレートに納得していますかと聞くのではなくて……。

久保 そうだと思います。意欲が上がっているかどうかを確かめるのは、大変な話だと思います。例えば、20個ぐらい質問があって、そこからインデックスをつくり出すという感じではないかと思います。

佐々木 なるほどね。もしこれからアンケート調査でもう少し主観的なデータをとっていくなら、当然、異時点間の変化を見ると同時に、質問項目を……。

久保 みんなで共有していけばよいと思うのですが。

神林 それはぜひやっていきたいですね。

というわけです。大体、非正規就業については、一つはマイクロデータを使った研究、もう一つはマクロデータを使った研究というような形になっていたと思います。これからの課題としては、主観的なデータというのをどう使うのかといったことが浮かび上がってきたとまとめておきましょう。

神林 じゃあ、ちょっと休憩にしましょう。

佐々木 二つで3時間ですか。

久保 おー。

神林 まあまあです。

佐々木 まあまあですね。

### Ⅲ 女性労働

●駿河輝和・張建華「育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について——パネルデータによる計量分析」

●滋野由紀子・松浦克己「出産・育児と就業の両立を目指して——結婚・就業選択と既婚女性に対する育児休業制度の効果を中心に」

佐々木 まず駿河・張論文ですが、これは育児休業制度による既婚女性の就業継続と出産確率の効果をBivariate Probit推定方法を使って同時推定を行ったもので、結果は、出産と就業継続は同時決定であり、そして、両者はマイナスの相関関係にあるということです。さらに、妻の勤め先に育児休業制度があるならば出産確率が高くなり、同時に就業継続確率も上昇することがわかった。ただ、「消費に関するパネルデータ」をプールして分析しており、パネル分析は行われていない。

次に滋野・松浦論文は、既婚かつ就業している女性だけに限定して推定するとサンプル・セレクションの問題があるのではないかと疑うことから始まった。第1段階目に結婚と就業選択の決定要因を推定することによって、サンプル・セレクションによるバイアスを修正した上で、育児休業制度による第1子出産決定の影響を推定しました。

神林 第1段階では2本のプロビットがあるということでしょうか。

佐々木 そうです。よって二つの修正項ができます。

神林 そのとき、二つの修正項同士の相関が $\rho$ で出てくるわけですね。

佐々木 相関関係を示す $\rho$ はマイナス0.691で、1%水準で有意に負であり、結婚選択と就業選択は負の相関関係があることがわかっています。

神林 どうサンプル・セレクションがかかっているのか、ちょっとよくわからないのですが。見たいのは、妻の勤め先に育児休業制度があるかないかというケースなわけですね。

佐々木 そのとき、実際に既婚で就業している女性のサンプルだけではセレクション・バイアスがあるの

で、潜在的に結婚して就業する女性もサンプルに組み入れて考えたのでしょうか。

神林 そういう人であれば、わざわざ勤め先に育児休業制度があるようなところを選択しているかもしれないということでしょうか。

佐々木 修正項は有意です。結果は、育児休業制度があれば、出産確率は高くなります。

大森 サンプル・セレクション・バイアスの修正をこのような形で行うときに、識別の上で一番重要なのは、外生的な変数だと思うのですが。この論文では、本人と親の学歴変数だけを使っているのでしょうか。

佐々木 そうです。それから、その変数が識別する際に正しいかどうかということまでは統計的に検定していません。

大森 そこのところが一番難しいと思いますね。

佐々木 結局、理論上、本人と親の学歴は本人の就業と結婚に関係あるから、これらは外生変数として有効ではないかと考えたのではないのでしょうか。

神林 むしろ、結婚と就業には有効なのだけれども、第1子出産に関しては有効ではないと言い切れるかどうかの問題ですね。このやり方は、1段目の選択の効用水準にだけ影響を与えて2段目の選択の効用水準には影響を与えないという変数を持ってこないといけなわけですから。

大森 そこのところを言い切れないと、関数形を通じた識別になっている可能性が高い。

佐々木 学歴水準が出産決定に影響を与えないとは考えにくいかもしれませんね。

神林 ヘックマン・タイプのコレクションをするときには、必ず出てくる話ですね。

大森 やるときには、何を識別に使うかに、細心の注意を払いたいですね。

- 大山昌子「現代日本の少子化要因に関する実証研究」
- 吉田浩・水落正明「育児資源の利用可能性が出生力および女性の就業に与える影響」
- 西本真弓「育児休業取得とその取得期間の決定要因について」

佐々木 まず大山論文ですが、ここでは、国立社会保障・人口問題研究所の「第10回出生動向基本調査(2000年)」から夫婦の個票データを使って、合計結婚出生率低下の要因分析をしています。合計結婚出生

率の低下が既婚女性の就業率の上昇によってもたらされたかを中心に考察されています。

先の二つの論文と違うのは、妻の就業形態が子供の数を決定するかについて内生性をコントロールしたうえで推定されている点です。内生性をコントロールする場合としない場合に分けて、女性の就業率がどのように出生率に影響を与えるかを比較します。内生性をコントロールしない場合は先に紹介した論文の結果と同じです。つまり、女性の就業率が上昇すれば出生率は下がります。しかし、内生性をコントロールする場合、妻の就業状態変数の有意性はなくなると主張しています。この結果は今までの結果と違うと大山さんは強調しています。

では、出生に関して一番重要な要因は何かというと、金銭的な要因というのが非常に大きいことがわかりました。次に吉田・水落論文では駿河・張と同じようなBivariate Probit分析方法で、出生と就業の同時決定を推定しています。特に注目するところは2点です。まずは、認可保育所と夫婦の母親の援助の影響です。もう一つ、駿河・張は単に出生確率を被説明変数としていますが、ここでは第1子、第2子、第3子と分けて推定していることです。データは「少子・高齢化社会における家族の暮らしに関する調査」で、これはインターネット調査です。

まずは二つの決定に相関関係があるかということですが、第1子では相関関係がありますが、第2子と第3子では相関関係がありません。夫婦の母親の援助がある場合、いずれの出産段階でも出生率は上がり、就業率も上昇する。その地域の認可保育所の定員数が増加すれば、第1子と第3子の出生確率は上昇するけれども、第2子出産と各出産段階での就業率の有意性はないという結果が出た。その結果に対する説明をもうすこし詳しく書いてもらいたいなと思いました。

疑問点として、私自身よくわかりませんが、インターネット調査は信頼性があるのかなと。

これまでの話で育児休業制度の取得は出産決定に対しても就業決定に対してもプラスの効果があることがわかりました。そこで、西本論文ですが、ここでは育児休業取得と取得期間の決定要因が推定されています。

データは「仕事と育児に関する調査」で、女性のみを対象にしています。製造業に偏っているところに留意する必要があると筆者は述べています。

育児支援策の中でも、育児時間制度、短時間勤務制



度、フレックス制、始業時間繰り下げ・終業時間繰り上げ、時間外労働免除に深夜勤務免除、事業所内託児施設の効果に注目している。

推定結果は、育児休業を取得する確率・期間とも、大体パートタイム労働者のほうがフルタイム労働者よりも高く長く続いた。事業所内託児施設利用可能な場合、育児休業の取得確率は低下します。なぜなら、子供を託児所に預けながら自分は働き続けることができるからです。あと、親と同居している場合、保育所入所待機率が低い場合や事業所内託児施設利用可能な場合には、取得期間は短くなった。職場に育児時間制度があると、子育てと働くことが両立しやすくなるので育児休業の取得確率は低下し、取得期間は短くなり早期に職場復帰するようになります。

以上が、まず出産と就業に関する過去3年間の主な研究です。

神林 まずテクニカルな議論があるかもしれません。インターネット調査の信頼性については、労働政策研究・研修機構にいらっしゃった本多則恵さんが、ウェブ調査と本調査との間のずれがあるかないかを検討していらっしゃいます<sup>8)</sup>。

久保 結論はかなり違うということだったと思います。

佐々木 ということは、やはりサンプル・セレクションの問題は避けたいということですね。ランダムにサンプルを抽出するために色々工夫をしているのですが、インターネット調査の信頼性はどうしても低くなってしまいます。

大森 今後こういったサンプル・セレクション・バイアスがかかったインターネット調査を用いて、いかにそのバイアスを計量経済学的に処理するかが解決されれば、インターネット調査利用が拡大する可能性は十分にあると思いますね。

神林 あともうひとつ、インターネット調査の一つのメリットは、登録をしているモニターに関する情報が蓄積されていることだと思います。なので、何回か調査に応募をしていて答えている人ですと、前の調査の情報が原理的には使用することは可能かもしれません。潜在的には、パネル化できれば、かなり有効な手段になりえるとも思います。

久保 少し別の素人の質問なんですけれども、結婚とか出産って男性側の意思は入らないんでしょうか。全部女性が決めるという話になっていませんか。多分こ

の論文は全部女性が決めるという前提だと思います。

佐々木 このような実証研究の基となる理論モデルは家計内生産理論ですから、女性と男性の2人で決めていると考えていいのではないのでしょうか。

久保 モデルとしては一応両方、2人で決めているということですか。結婚はどのようなのでしょうか。結婚をするときも2人で決めると考えるのでしょうか。結婚はしないでおこうというカップルと、結婚はしたいけれども相手がノーと言ったというのは同じとして扱われているわけですね。

神林 それはおもしろい視点かもしれません。どのような男性と結婚するかを通じて、内生性といえますか、セレクション・バイアスが発生しているのかもしれない。

大森 たまたま結婚・同棲・離婚の意思決定のモデルの推定をアメリカの個票データを使ってやっているのですけれども、非常に難しいですね。なぜかという、相手に関するデータがない。計量経済学的に難しいと思いますよ。また、誰が決定しているのか、要するに、家計はユニタリーかというのは重要な研究テーマ、特に労働供給のテーマですね。

佐々木 それに、結婚するところでユニタリーかバーゲニングかというのが重要で、それを実証的に検証する必要がありますね。

神林 そうです。実証的にそもそもユニタリーモデルが当てはまるのか、そうでないのかという点は、今特に労働供給の分析の分野で非常に重要な課題となっていると思います。日本でも結婚の経済学が、これから出てきてやってくださるとは思います。

佐々木 理論的にはtwo-sided search modelを使った男女のマッチングのモデル分析が行われ、興味深いインプリケーションはいろいろありますが、それを実証的に検証することは必要だと思います。そのためにはやはり両者の基礎データが必要になるでしょう。

神林 基礎データですか……。実際、ポジティブ・マッチングが進行しているというカジュアルオペレーションから、それが少子化に結構影響を及ぼしているのではないかという議論はちょぼちょぼ出はじめていると思います。

佐々木 それは多分ありますよね。男女のマッチングの形成がpositive assortative matchingの場合、高学歴な女性は高学歴な男性と結婚し、低学歴の女性は低学歴の男性と結婚する。高学歴カップルの両者は

仕事で忙しいので、出産・育児が難しい。その一方で、低学歴のカップルは多分一般的に低所得であるので、子供を産み育てる金銭的な余裕がない。よって、このようなマッチング形成は少子化に影響を及ぼすと考えられます。

神林 婚姻がばらばらなランダムマッチに近いような形と比較して、社会的に見たときの出生率が上がるか下がるか、そういう話ですね。

佐々木 90年代の景気低迷期では、低所得者カップルは子供を産まない傾向になったと考えられます。また、高所得者カップルは先ほど述べたように忙しくて出産・育児の余裕がない。そうすると全体的にアグリゲートで出生数は低下していると思います。

神林 僕はその点は結構まじめに考える必要があると思っています。一般に、育児を援助する制度は、大きく分けて世帯経由のものや事業所経由のものがあると整理できます。世帯経由のものは、潜在的にはどこの世帯にも平等に供給されるはずなのですが、事業所経由のものは、やっぱり大企業が中心になってしまうかもしれません。そうすると、大企業に勤める、ある特殊なマッチングが成功した人たちだけに、育児に関する政策が影響を及ぼすという傾向が出てくる可能性はあるのではないのでしょうか。もちろん、この問題は公正性という観点からも重要だと思いますが、効率性という観点からでも、例えばあるマッチング、出生率が低くなるようなマッチングをするカップルが勤めるようなところに集中的に施策を打つのであればいいのですが、そもそも出生率が高いようなカップルが勤めるようなところに保護政策を打っても、社会的な出生率の上昇にはつながらない可能性があるといった議論があるかもしれません。このようなアイデアも、もしかしたら真剣に考える必要があるかもしれません。

●大石亜希子「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」

●川口章「1990年代における男女間賃金格差縮小の要因」

佐々木 大石論文の目的は、「国民生活基礎調査」を使って、税制・社会保障による有配偶女性の就業決定と労働時間の決定を検証することです。

制度的要因として、配偶者控除や配偶者特別控除がありますが、夫が第2号被保険者の場合、これらは就業抑制効果として、妻の就業確率を4.5～10%下げま

す。パートやアルバイトの有配偶女性の労働時間の賃金弾力性はマイナスであり、賃金が増しても労働時間を引き下げることによって所得を調整する。言うならば、130万の枠の上限を超えないように調整するということです。

妻の稼働所得は90万から130万円に集中しております。企業規模が大きいほど配偶者手当は高額なので、所得を範囲内に抑えようとする就業調整の傾向が強い。あと、第3号被保険者である妻、つまり専業主婦の夫の所得は高いことがわかった。所得が高い世帯であるほど、控除や手当などいろいろな恩恵を受けており、公平性の問題を孕んでいると結論付けています。

次に、川口氏「1990年代における男女間賃金格差縮小の要因」から男女間の賃金格差縮小の要因について見てみます。データは「賃金構造基本統計調査」で、1991年のAltonji and Blankの方法を使って、主に変化の変動分析を行っています。

賃金格差の縮小に最も寄与した要因は、勤続年数の男女間格差の縮小であった。女性の勤続年数が長くなったからです。勤続に伴う賃金上昇率の低下が2番目に寄与した。それは全学歴、企業規模全体で見られています。あと、産業別でも、男女間賃金格差が多い産業が衰退した結果、全体の賃金格差が縮小していったことがわかったということです。

神林 女性は労働市場にとどまる期間が相対的に長くなったこと。もう一つには、全般的に過去の職務経験に対する評価の重要性が低下したことが並行して書かれていますね。

佐々木 女性の賃金プロファイルの傾きが男性のそれよりも小さくなっている。これは川口さんが大きく主張していることだと思いますが、これは配置や教育の不均等化による男女間の収益の格差が拡大しているということですね。

神林 就業調整についての新しい結論はあるのでしょうか。就業調整していることについては、かなり多くの論文がすでに指摘していますが、ほかの研究では、就業者のみからなるデータが用いられていて、分析対象に不就業者が含まれていないという点が問題になる。不就業者を含むサンプルを用いている研究もあるのですが、特定の年代などに限られている研究が多いというのが、この論文のスタンスですね。

この場合、不就業を考えることのメリットはどのようにまとめられるのでしょうか。就業者だけのサン

ルを使うと、就業調整をしていると見えるのだけれども、実は不就業者を含めたサンプルを使うと就業調整をしていないかもしれないという理屈がどのようにあり得るのがポイントになると思います。例えば130万円の壁を取り払ったときに何が起こるのかをシミュレートする場合に、不就業という選択肢を考えておいて、そもそも労働市場から退出してしまう人たちが増えるかもしれないといったことを議論の対象にするのであれば、就業、不就業を考えるメリットはあるかもしれないですね。単純に労働時間の調整の仕方というのが変わるだけではなくて、そもそも脱落するかも……。

佐々木 それだったら、当然、不就業や就業のデータが必要になるはず。

大森 さらに、回帰分析ではなくて、予算制約集合の非線形性、非凸性を考慮した最大尤度法分析をすべきでしょうね。制度変更が外生的な変動となり、識別に役立つでしょうね。

神林 そのあたりは、これまでの研究者のポイントと違うかもしれませんね。130万円の壁があるのかなのかという研究は、そこで就業調整をしているという事実を確かめたいという動機が強かったのではないのでしょうか。本来なら、もしそこで就業調整をしているのであれば、労働供給はローカルには右下がりになっていることを示していますから、そこから制度を使った一般的な労働供給関数の推定という問題に拡大していかないといけないと思います。そしてそのときには、予算制約の非凸性や非連続性をまじめに考えないといけないということにつながると思います。

大森 賃金や、教育の内生性をも考慮した研究には改善の余地があるでしょう。いずれにせよ、外生的な制度変更を労働供給のパラメーターの識別に使うというのは主流になっているので期待したいですね。

## IV 若年

### ●大石亜希子「若年就業と親との同居」

### ●酒井正・樋口美雄「フリーターのその後——就業・所得・結婚・出産」

大森 若年の分析ということで、2本を取り上げます。どちらも若年の間で、就業状態が親との同居、別居、結婚、出産等どのような影響を与えたかに注目して分析を行っています。

最初に大石論文ですが、目的は、雇用情勢が若年就業に与える影響、それから、就業状態が未婚者の親との同居に与える影響の分析です。データは国立社会保障・人口問題研究所の「第12回出生動向基本調査(独身者調査)2002年」の個票です。

主な知見は二つあって、第1に、失業率が1%ポイント上昇するとパート・アルバイトになる確率が1.9%ポイント上昇し、無職・家事となる確率が2.7%ポイント上昇するというので、これから得られる結論というのは、おそらく1990年代以降の失業率の上昇によって、学卒直後に正社員として就職することが顕著に困難になったと言えるということです。

主たる知見の2番目は、今度は就業状態が親との同居に与える確率に関するもので、正社員と比べてパート・アルバイトである場合には親との同居確率が、男性の場合、6.8%ポイント有意に高まり、女性で5.5%ポイント高まる。さらに、無職・家事の場合はこの傾向がさらに顕著に出ていて、男性が10.5%ポイント高く、女性で7.4%ポイント高いということです。これから得られる結論は、若年層における非正規雇用者や無業者の増加が親との同居率を有意に高めているだろうということです。

似たような問題意識で取り組んだのが酒井・樋口論文で、学卒後にフリーターになったか、あるいは、正規雇用についたか、その後の就業、所得、結婚、出産等にどのような違いが出るかを扱っています。

データは第1回「慶應家庭パネル調査」の個票です。モデルは、大石論文では多項ロジットだったんですが、酒井・樋口論文ではハザードモデルでやっています。フリーター期間、正規雇用期間、結婚年齢、第1子出産年齢、第2子出産年齢に関するハザードモデル分析をしています。

主な知見は四つあって、まず近年になるにつれて、フリーター状態から離脱するまでの期間が長くなって、なかなかフリーターから抜け出せない状況が生じていると。それから、フリーター経験者はその後の年収が有意に低くなっている。これは男性で26.3%、女性で33.2%も低くなる。第3に、フリーター経験者は婚姻時期も有意に遅くなる。第4に、フリーター経験者は出産時期も有意に遅くなる。ただし、結婚から出産までの期間はフリーター経験をしたか否かで有意に異なるということも発見していますので、フリーター経験が出産時期に影響を与えるのは、結婚時期を



遅らせることを通じてのみということですが。

まとめてみると、90年代以降、雇用情勢が若年にとって悪化したことが就業状態に影響を与え、それが同時に親との同居率を高くし、結婚年齢を高め、さらには、子供の出産年齢まで遅くしているという感じですね。

佐々木 学校卒業時の雇用状況で人生がきまってしまうのはおそろしい話です。海外ではどうでしょう。

大森 米国の文献では、学卒時の雇用状態の問題、例えばフリーターだとか非就業とかの悪影響は長続きしない。やり直せるというのが実証研究のコンセンサスですよ。それが日本ではやり直せない。

神林 その点については、大竹文雄さん、猪木武徳さん、玄田有史さんなどの研究がすでに、学卒時の失業率とその後の就業状況にどれだけ永続的な影響をおよぼすのか、時系列的な相関関係ですけれども、調べています<sup>9)</sup>。たしか、かなり永続性はあるという結論だったと思います。日本の労働市場は、初期時点での差が長くそのまま残ってしまう構造を持っているのかもしれない。

大森 正確に言うと、実はそこまで明らかになっていないと思います。というのは、履歴に関する説明変数として入っているのが、学卒時のフリーター経験のみで、それ以降の情報が入っていません。もしかしたらその後のやり直せない状況が重要で、そこが最初のフリーター経験と相関関係を持っているかもしれないということです。

神林 可能性はありますね。

大森 パネルデータがあるわけですから、そのような分析によって、重要なのは学卒時の就業状態ではなくて、そこからやり直せないことなんだという結論が変わる可能性はありますね。

久保 結婚に対する影響を見るよりも、次の年の収入などに着目したほうがいいということですね。

佐々木 そのデータの間に抜けているのかな。

大森 抜けていて、それがもともと永続性が過大評価されている可能性はある。我々が考えるほど初期時点の問題は重要じゃないのかもしれない。むしろ初期時点の問題をその後解決できないことのほうが重要なかもしれないと思います。

佐々木 最初からフリーターだと、技能訓練を受ける機会がないので、最初から正規社員として就職した人に比べて技能水準がかなり低い。問題は、その状態

がずっと続くことと結局非正規から抜け出すことが難しくなることでしょう。

大森 その点に関する反省が書かれていますね。例えば、酒井・樋口論文では、観察不可能な属性を考慮しなきゃいけないだろうと、就業状態の内生性について書かれています。

神林 さきほどの佐々木さんの指摘と同じですが、その内生性の中身は重要だと思います。フリーターであることというのが何らかのシグナルになっていて、そのシグナルが評価されるがゆえに永続的になってしまうのか、それともやはりフリーターであるがゆえに生産性が低いという事実があって、生産性が低いのがゆえに永続的になっているのか。

大森 あるいは、もともと観察不可能な何らかの属性があって、それがフリーター経験と相関関係を持っていて、また、今日の就業状態だとか結婚年齢、出産の年齢ともすべて相関している。だから、フリーター経験は実は何も効果を持たないという可能性も十分にありますよね。

神林 酒井・樋口論文では、そういう効果を全部一緒にして、総合的にあるかないかを確かめているわけですが、次のステップとして、どの経済学的なメカニズムが内生性を生み出しているのかを確かめることができればよいですね。

大森 ところが実際には、ハザード分析で観察不可能な属性の影響をコントロールした上で、このようなステート・ディペンダンシーと言われる効果を識別するのは大きな困難を伴う。多重の相関関係をなかなかうまく断ち切れない。

神林 何らかの外生変動を使って、識別することができるでしょうか。

大森 どのようなものを使うんでしょうね。ちょっと思いつきません。

神林 いずれにせよ、酒井・樋口論文が使っているデータは現在進行中のパネル調査なので、その点をぜひフォローしていただきたいと思います。

## V 介護・社会保障

●清水谷諭・野口晴子「介護労働市場における非営利賃金プレミアム——マイクロデータによる検証」

神林 一応高齢者介護、社会保障ということでテーマをいただいたのですが、その中で分野として形成さ



れてきているのは介護に関するフィールドだと思います。

近年、介護保険の制度ができて、これからも順次改正されていくと考えられますけれども、制度的な枠組みの変化との関係から、新たなフィールドとして注目されてきていると考えられます。ただし、現在までのところ、介護市場に関する分析で主要なボディーを形成しているのは、介護にかかわる労働市場についてのレポートの類になるかと思います。介護労働市場での労働条件は非常に悪いのではないかという疑問を中心に実態を調べ、それを告発するというレポートが非常に多く見受けられました。その一方で、介護保険を導入することによって、高齢層の労働市場での行動の変化が出てくるのか、あるいは、今まで介護せざるをえなかったような中高年の主婦層の労働市場の変化があるのかといった分析はまだ行われていないようです。これは将来期待したいと思います。

その介護労働市場についての代表的な論文として、清水谷・野口論文を取り上げました。この論文で何をやっているのかというと、介護労働市場の中におけるホームヘルパー、介護士、ケアマネジャーという三つの職種について、非営利団体が経営する事業所なのか、それとも、営利団体が経営する事業所なのかで賃金格差が発生しているのか調べているとまとめられると思います。

結論としては、ホームヘルパーと介護士の労働市場においては、明らかに非営利プレミアムが存在することがわかったと述べられています。この賃金格差を要因分解し、非営利の経営主体は、年齢や正社員であるかないか、あるいは、研修の受講サービスがあるかないかといった要素を賃金により高く反映させていると結論づけています。このとき、年齢は経験の代理変数であり、正社員の資格は教育年数の代理変数であろうと著者たちは主張をしております。

検証方法といたしましては、非営利部門と営利部門ということで、2本の賃金関数を推定するわけですが、その振り分けをヘックマン的な振り分けの仕方を導入して推定に用いております。その結果、最初に説明したような結論を認めることができたというわけです。

この論文に関する議論に移りたいと思います。まず、営利、非営利主体の賃金格差の研究は、実は日本ではあまり行われてないのではないかと思い調べてみたの

ですが、やはりあまり見つかりませんでした。たしかに日本の非営利主体のもとでの労働者は現在のところ少ないですが、これから先、例えばNPOといったような組織が雇用の受け皿になるという議論もあります。そう考えると、この論文は、そういったところでの賃金あるいは労働条件の決定について、何かヒントを提起している可能性があると思います。

もうひとつはテクニカルな議論で、先ほどから問題になっているヘックマンの2段階推定をしたときの識別の問題です。実は、振り分けの識別をどうしているのかが論文の中に書かれておりません。こういった形で部門間のセレクションを考えると、やはり見えない期待賃金が高いほうに就職をするという意思決定の方式になりますので、ヘックマン型の推定が最も弱点をあらわす設計になっている可能性は否定できません。非常に難しいとは思いますが、紙幅の都合もあったかとは思いますが、このあたりはもう少し論文の中で議論すべきだったかもしれません。

あとは、非営利プレミアムの発生理由というのは何なのかについては、論文の中ではあまり触れられておりません。仮説といたしまして、利益再分配の性格がある、あるいはコスト意識がないから賃金を高くしてしまうという説を紹介しており、ほかには、そもそも非営利で経営をする経営主体が何か慈善事業や高いサービスに選好を持っている主体なので、結局そうになってしまうという仮説があるとしていますが、一体そのうちどれなのかは議論になっておりません。この辺はもう少し詳細を詰める必要があるのではないかなと思います。

非営利主体の最も大きなものとして公務員というものがあまして、公務員の賃金関数については、経済学の中からはほとんど議論されていないところだと思います。なおかつ、政策的には公務員制度改革が日程に乗ってきておりますので、この点については多少議論を深める余地があるのかなと思いました。

久保 この非営利プレミアムの発生理由を二つ挙げてますよね。これはどういうメカニズムから仮説が導き出されているのでしょうか。利益再配分制約ゆえのコスト意識のなさというのも、もしこれをテストするのであれば、多分コスト効率性みたいなものを考えるといろいろ分析できそうな気がしますね。

神林 例えば、どんな変数とかというのは思い当たりますか。

久保 まず、その事業所のコスト効率がいいか悪いかというような話があると思います。

神林 財務分析のような変数ですね。

久保 フォープロフィットじゃないので、利益がよいかどうかはまた別ですけども、ともかく効率性みたいな指標はとれるでしょう。効率性のいいところと悪いところが識別できるのであれば、この利益再配分制約が効いているかどうかに関する情報が得られるかもしれません。

神林 もう一つの仮説である、サービスの質に対する経営主体の選好に関してはいかがでしょうか。

久保 これもよくわからないですよ。これはフォープロフィットのサービスの質が低いだろうという、何だか株式会社は悪であるみたいな響きがちょっとしてしまいます。

神林 論文全体の論調としては、実は後者の仮説を暗黙のうちに選びとっているようなところがあります。具体的には、非営利プレミアムの根拠が、比較的サービスの質と結びつくような変数（年齢・雇用形態）に結びついているので、高いサービスの質を供給しているので賃金が高いということが起こっているのではないかという推論が、はっきりとは書かれていませんが、見受けられます。私自身は、年齢や雇用形態とサービスの質を直結させるのは疑問だろうとは思いますが。

久保 市場の競争がまだ落ち着いてないところがあるのでしょね。介護サービスの市場がある程度落ち着いて、競争があつてだめなところは落ちていって、いいところは残っている状態であれば、分析がしやすいのかもしれない。

神林 もしほんとうに経営主体のサービスの質に関する選好が効いていて、そこに高い賃金を出せるのだとすると、民間の企業は参入できなくなってしまうませんか。安い賃金で低いサービスを供給するところしか、参入する余地がなくなってしまうわけですから。それが社会的に望ましいのかは、よくわかりません。

久保 ただ、フォープロフィットとノンプロフィットが共存している産業というのはほかにもありますよね。英会話学校とか簿記学校とか見ていると、どうもフォープロフィットのほうが、人気がある。一方、給料はノンプロフィットのほうが高そうだから、この研究の結果も実感に合うような気はします。

神林 そのあたりは、将来的に議論が拡大するといひかなと思います。

久保 生産性みたいな話とか市場の効率性みたいな話と結びつけた研究に結びつくといいと思います。

佐々木 ところで、介護に限らず、営利と非営利に関する論文自体あまりありませんね。

神林 論文のなかでは、いろいろ先行研究があると紹介はされていますが……。少なくとも日本ではそれほどなさそうです。

久保 でも、病院経営などでもいろいろありますよね。あとは学校の先生とか公務員。公務員改革とどうい関係があるかよくわからないですけど。

神林 英語の文献は、おそらく生産性指標というのをきちんと把握をしているのかもしれないですね。

久保 そうですよ。病院の分析などだとかなりきちんとしていますよね。

神林 できれば、そのあたりをこの介護労働市場の場合にも把握して、賃金格差の源泉がどこにあるかをきちんと見きわめることは必要になるだろうと思います。

久保 あと、非営利と営利の違いをどう考えるか、そもそも何が違うのかということをもうちょっと考える必要があると思います。利益再配分するかしないかに最終的な違いがあるとすると、賃金とどのくらい影響があるのかなというのはちょっとわからないところがありますね。

神林 個々の経営主体の意思決定と整合性を保たねばならないです。例えば、非営利では利益が出そうだと予測できた段階でコストをかけてしまうといった仮説が、どう合理的に導き出されるのかはそれほど自明ではないと思います。

大森 それから、フォープロフィットに就職する人（経営者）と、ノンプロフィットに就職する人（経営者）のセレクションの問題も、計量経済学的にいうと難しい問題ですね。

久保 実態を調べている人からは、ほんとうにノンプロフィットでもお金に対する感覚は全然フォープロフィットとかかわらないという話は聞きますよね。

神林 そうですか。セレクションがあるのかなのかという論点にとっては、現在が過渡期であるという先ほどの久保さんの意見は重要かもしれませんね。もう少しきちんと時間をとって観察してみるのがよいかもしれません。

久保 公務員だったら、どうなのでしょう。ただ、毎回毎回どちらかを選ぶというような問題ではないで

すね、もちろん、ノンプロフィットとフォープロフィットを。

大森 非営利から営利に半ば強制的に移動させられる同一労働者のデータがとれたら。

神林 いいですね。基本的に部門間格差研究では、そのようなデータを用いるのが一般的ではないかと思いますが、利用可能性がネックですよ。セレクションの問題を解決するのはやはりどこでも難しいという感じがします。

ただ、どちらかという介護の場合には、事業所特殊の熟練はないように思えるので、移動データさえとれば、プレミアムを直接的にピックアップするのは比較的やさしいかもしれません。その辺はぜひこれから進展を期待したいと思います。

#### ●Fumio Ohtake & Jun Tomioka “Who Supports Redistribution?”

神林 この論文の主要な結論としては、調査時点での所得というのは所得再分配政策の賛否、賛成と負の相関を持っている。しかし、将来の所得リスクとか失業リスクがあると、所得再分配政策に賛成する確率が高くなるということです。

ポイントは、現在の所得だけではなく、将来の所得のリスクあるいは失業のリスクが結構強い関係を持っているところでしょうか。データに関しては、説明変数としては、調査時点の所得、将来の予想、リスク回避度、コントロール変数などです。

推定モデルは基本的にプロビットを使っております。先ほど説明した被説明変数と説明変数の組み合わせでプロビットを推定して、最初に紹介した結論を導き出しています。

なぜこの論文を取り上げたのかということ、データセットがユニークだということが挙げられると思います。もちろん、この座談会でも話にのぼっておりますように、所得再分配政策を支持しますかという質問の仕方や、それに対する回答にどういう属性が影響を与えるのかという問題設定自体については、議論を深める余地は大きいように思います。

佐々木 最近ではユニークなデータ作りをしようという努力がすごく見られると思います。ただ、データの質問項目を作成する際に、質問項目に答えている人の意識や思考を多角的にあぶりだすことができるように注意を払う必要があると感じますね。

大森 主観的なデータを使うことのよしあしについては、先ほども話題になりましたが、異なる主観を持つ個人を一時点でクロスセクションで見たら、その解釈に問題が生じる。だけでも、異時点間で同じ個人の主観を見れば、そのような問題は基本的に生じないわけで。あまり離れた期間だとまずいと思うんですけども。そう考えれば、それほど主観データを用いることには問題はない。もし問題があるとすれば、データのとり方、それから、計量経済分析の仕方にあるんだと。

久保 この論文の結論は、日本のなかの所得不平等が何で決まるかということを政策面から説明するときの一つの助けにはなりますよね。

大森 あと、もう一つは、われわれは究極的には人々の幸福感に関心があるわけですよ。それを通常のデータでは直接観察できないので、従属変数として所得を用いたりするわけです。幸福感の一部である平等感といった、効用レベルのデータ分析を直接やっていると考えられますよね。それで、おもしろいなどいうか、非常にオリジナルだなと私は思いました。

## VI 成果主義

### ●大竹文雄・唐渡広志「成果主義的賃金制度と労働意欲」

久保 いわゆる成果主義的な人事体系が日本で非常に最近広く導入されているといわれていますが、実際に成果主義的賃金体系を導入して、ほんとうに労働意欲が上がったかどうかということと、どういうところで労働意欲が上がってどういうところで下がったのかということを取り上げています。

83社、1800人の労働者に対して、「成果主義導入に伴って、あなた自身の働く意欲は過去3年間でどのように変わってきましたか」という質問で、過去との差を聞いています。基本的にはその回答を被説明変数にして、仕事のあり方の変化、個人属性、賃金、それと成果主義を導入しているかどうかで説明して、順序プロビット分析をしています。

主な結果としては、成果主義を入れているかどうかは実はあまり大事ではないという知見が一つ大きな成果だと思います。全般的に働き方、成果主義を支えるような働き方が導入されているかどうか大事だという結論です。



以上が内容ですが、成果主義的な賃金体系というのは一体何なんだろうということが問題になるかと思えます。本来労働経済学的にいう成果主義賃金とは全然違って、現実採用されている成果主義賃金というのは目標管理制度が多い。目標に対してどのぐらい達成できたかが評価の対象となるわけです。そのような制度を、単純なプリンシパルエージェントの枠組みで考えていいのかというのが一つ。それから、成果主義的な話をする際のもう一つの大きな超越的な批判になるわけですが、成果主義賃金を入れるのは、労働意欲を向上させるためだという前提でみんな分析しているわけですが、実際そんなことはない。二つあって、経済理論的にも成果主義賃金が生産性を高めるといえるのは、モチベーションを高めるといえるのほかに、ソーティングと目標設定効果があるわけです。ソーティングの理論によると、能力・やる気のある人は成果主義的な企業に入る一方、能力・やる気のない人は固定給の企業を選ぶ。結果として、やる気と関係なく、成果主義的な企業の生産性のほうが高くなる。もう一つは、やることがたくさんあっても、最終的な目標が設定されていると努力をどこに配分するかかわるので、業績が向上しやすいというメカニズムもありうる。そうすると、別に意欲が高まらなくても生産性は高まるだろうというのは経済学的にも納得できる話です。そういうのを無視して、意欲が上がったか下がったかだけ見ているというのはちょっと変ではないか。人事部の人に聞くと、労働費用を少しでも変えたいだけで、実は別に意欲を上げようと思って入れたわけでもありませんということを使うわけです。極端な話を言うと、企業から見てそれほど望ましくない労働者が意欲を上げて、企業にとっていいわけでもない。逆にやめてくれたほうがいい場合もある。そうすると、労働意欲が上がってるからよい、下がってるからよくないという分析自体、どういう枠組みで考えているのかという気もします。

神林 実証研究するうえで、久保さんがおっしゃられたことをもう少し真摯に受けとめる必要はあると思えます。成果主義を入れたときに本当にモチベーションが上がるかに関して、はっきりとした理論的なフレームワークがあるのかと問われると、いろいろありすぎて逆に根拠は乏しいように思えます。

佐々木 年功序列を採用している場合、何も努力しなくても給料が上がるなら努力はしませんよね。

久保 海外の話だと、やる気は上がってないけれども成果は上がったかという話は結構ある。

大森 私がよく理解できなかったのは、成果主義導入の効果をどのようにして識別しているのか。つまり、成果主義導入というのは内生的なものですよね。何らかの理由があったから、例えばその中には、ここでいう従属変数である意欲が落ち込んだので成果主義を導入したというようなことはありえるわけですね。内生性をコントロールしていないのだとしたら、何か成果主義の見かけ上の効果が出てきてもよさそうなんだけど出てこない。何かちょっと不思議ですね。

久保 そうですね。

神林 ほんとうは、成果主義を入ると意欲が上がるかというのが見たいのですが、悪いから入れたという相関があると、本来だったらプラスに出るはずですが、ネガティブバイアスがかかってしまって……。

大森 逆じゃないですか。例えば、成果主義の効果が全くないとします。だけれども、意欲が落ちたので試しに成果主義を入れてみたとします。何もしなくてもいずれは意欲が上がるわけですね。

神林 一度落ちたら自然に上がると考えてはいけない、落ちっぱなしと考えればいかがでしょうか。

久保 そこはタイミングの問題だと思いますけどね。

それに、この分析は基本的にクロスセクションなので、意欲が低い会社が成果主義を導入している、意欲が高い会社は導入していないとすると、単純にやると成果主義と意欲の間に逆の相関が出てもおかしくない。

大森 本来見るべきは何かというと、同一企業にランダムなタイミングで成果主義を導入したらどうなるかなのですが。

久保 そうです。それに、ほんとうに効果を見るのであれば、導入後、最低でも1年はたっていないとまずいのではないかと思います。新しい制度が導入されて、それで査定されて、ボーナスと給料をもらって、昇給した、しないということを従業員が一回は経験してからではないと、従業員は成果主義に対して意見を形成できないのではないかと思います。

大森 それには必ずしも成功しているとは言えない。

久保 特にこれを見ると、1700人答えているのですけれども、成果主義を導入していないという会社で働いている人が1400人、導入したという会社で働いているのが300人なので、ちょっと人数に違いはありますね。



大森 言ってみれば、成果主義を導入するという会社がこれだけ少ないということは、成果主義を導入するという事はかなり特異な事態ですよ。

久保 それに、このアンケートですと、どんなものでも成果主義の導入と言えるんですよ。考えてみれば、成果の効果を弱めるような改革をする会社なんて、今はないですよ。

佐々木 結局、アンケート調査では、人事の方に成果主義を導入しているか否かを単に聞いているだけであり、これでは人事は私たちが考えている意味での「成果主義」を本当に理解して、そして実践しているのかどうかはわからない。

神林 労働者の認識も。だからこそ、成果主義を導入したかどうかという変数には説明力がないのかもしれない。額面上、成果主義を導入したとかしなないと宣言したり、何か胸を張って説明したりすること自体は全く関係ない。実際に、例えば職務の権限をきちんと委譲しているのか、職務の範囲をきちんと明確化しているのが問題なのではないかと解釈できると思います。それに、この解釈は先行研究と全く一致していますし。

佐々木 結局、働き方が重要ですよ。働き方と制度をセットにして考える必要があります。

神林 あとは、能力開発の機会です。労働者に対して聞いているので、何か長期的なスパンがあって、自分がやりたいようにキャリアを形成することができるんだという意識を持っている場合と、ちょっとこの会社はそういうことはできないなと思っている場合とでは、やはり違いが出てくるのではないのでしょうか。

#### ●都留康「希望退職と逆選択——企業内人事データによる検証」

久保 これはある一つの会社から人事データを入手してどういう人が希望退職に応じているのかを見たいです。

この企業では2回、希望退職の募集を行っています。従業員のグループが三つありまして、希望退職募集でやめた人、それと、自己都合でやめた人、それと、やめなかった人です。そこで、希望退職に応募したのはどういう従業員だったのかを分析しています。会社としては生産性があまり高くない人からやめてほしいと思っているだろうと仮定してやっているわけですが、実際はどうだったのかということです。結論は

1回目と2回目の希望退職の募集で違う。従業員に対する査定点がありまして、その査定点が高いか低いかに着目しています。

1回目では、希望退職に応募した人の査定点は自己都合退職者よりも低い。つまり、査定の低い人からやめているということで、会社にとって予想どおりなのではないかという結論になっています。

ただ、2回目になりますと、非管理職では希望退職応募者の査定点が全体よりも高く、自己都合退職者の査定点も残った人よりも高い。つまり、1回目はあまりよくない人がやめたのですが、2回目は優秀な人からやめていっているのではないかと、ということで、最終的にはあまり会社の希望どおりいっているとは限らないという話だと思います。

非常に細かい人事データを使っています。ただ、それが会社にとって望ましいかということを考えたときに、査定点以外の情報もあればもっとよかったのではないかと思います。

神林 査定点は労働者に公表されていたのでしょうか。それに、年齢はやっぱり高いほうが退職してしまうのでしょうか。査定点は、おそらく相対評価になっていると思いますけれども、どの範囲で相対評価をしているのかなどを考慮して、年齢と組み合わせると、あたかも査定点が高い人が辞職しているかのように見えるけれども、実は年齢の高い人が退職しているだけかもしれません。

佐々木 そのあたりは詳しくは議論していないですよ。結局、1回目では、社員は会社がもう悪くならないだろうと思うが、2回目になると、社員は会社が危機的な状況にあると感じるのでしょうか。よって、1回目では優秀な人は会社に留まるが、2回目には優秀な人は会社から出ていく。

神林 このとき「3年間」が結構重要な長さで、これが「10年間」だとやはり査定点が低い人がやめる可能性もあるということでしょうか。

久保 そうかもしれません。それに、この1回目の内容と2回目の内容の関係は、今までわからなかったことです。

神林 確かに興味深いですね。そうなると、次に問題になるのは、自分の会社が危ないというのを労働者はどうやって知ることになるのでしょうか。

佐々木 やはり働いている人は会社に関する内部情報を得やすいのでは。

神林 どうなのでしょう。解雇事件に関連してヒアリングしたことがあるのですが、1970年代ごろは、やはり労働者には会社の状況がわからなかったようです。本社・本部や経理セクションにいと金回りがまづいかもしれないなどはわかるのですが、現場の人間は結構わからないところがあるということでした。そこで急に雇用調整します、解雇しますという……。

佐々木 寝耳に水という感じ。

神林 寝耳に水。で、どうなるかという、紛争になる。

佐々木 それはやっぱり企業規模にも依存するのでしょうか。

神林 50人とか60人クラスの職場もありました。

佐々木 もうそうだと経理の一部の人間だけが財務状況を知っている。

神林 隠すらしいのです、そういうときには。

佐々木 箝口令をひくわけですね。

神林 ええ。ところが、1980年代ぐらに入ってくると、積極的に情報を出すようになったようです。まづいときには、まづいぞまづいぞと、ことあるごとに言い続けて、最後に希望退職を募集する、というように手順を踏むようになってきたようです<sup>10)</sup>。

佐々木 希望退職を促すように、その前振りとしてなにかやるのでしょうか。

久保 この論文で扱われている企業も、希望退職の募集の前にちょっと成果主義っぽいことをやっていますね。ある特定の労働者をやめさせようというようなことがあったかもしれません。

神林 そのときに、労使間で会社の状況に関して、さらには会社はその労働者をどう評価しているかということに関して、共通認識をつくっていると……。

佐々木 お互いにどういう状況か知り合おうということですね。

神林 そうすると、自己選択がきちんと働いて……

久保 やめてほしい人からということになる。

佐々木 なるほどね。

神林 というメカニズムはやはり働いているのかなと思います。それが成功しているところは、かなり早く雇用調整が可能になるでしょう。ただ、雇用調整に関しては、一般にはそれほどわかっていないのが実情だと思います。特にこの論文のデータセットは1993年と1996年ですけれども、雇用調整が本格化したのは1997年以降です。雇用調整のメカニズムがほん

とうはどこにあるのか、日本では解雇費用は高いのか、このあたりの研究はまだ必要でしょうね。

久保 そうですね。ただ、データのおもしろさが先行して、理論的にどう考えるとか、普通の企業行動とか労働者の行動の話とどう結びつけるかは、まだこれから考えるべきところだと思います。

### ●上原克仁「大手銀行におけるホワイトカラーの昇進構造——キャリアツリーによる長期昇進競争の実証分析」

久保 これは給料と査定データは使っておらず、昇進したかどうかだけを見ています。銀行3社を対象にしています。長期信用銀行が一つと都市銀行二つで、『銀行職員録』という公表されたデータを使用しています。だれがいつ、どの役職にいるかということだけを丹念にずっと何十年も追って行って、キャリアツリーを描いています。検証しているテーマが二つあります。一つは、日本企業の特徴は遅い昇進と言われているけれども、ほんとうにそれはデータで確認できるかどうか。2番目、昔のキャリアツリーの研究でよくいわれたことなんですけれども、日本の内部労働市場は実は競争が働いていて、終身雇用といっているけれども、競争に負けた人からどんどんやめていっているというような話があります。このような話はデータで確認できるかどうか。具体的には、入行後30年が過ぎた同年入行のグループに着目しています。

結果として、二つあります。まず遅い昇進はあるかということに関しては、長信銀と都市銀で全然違う。長信銀に関しては、遅い昇進モデルと非常に整合的で、基本的に全員同時に、入行後10年、20年たった後でも、ほとんど同時に昇進している。逆に都市銀行の場合は、割と早い時期から競争があって差がついている。管理職に昇進する時点でかなり格差がついています。

二つ目の仮説として、昇進がおくれている人ほど転籍、退職するかということ、それは違う。基本的にはある程度昇進した人がやめているという結果が得られている。逆に昇進しなかった人というのは、割と銀行内で滞留しています。これは大きい銀行なので、ある程度出世すると、ほかの会社にもらわれていきやすいのではないかと考えています。優秀というか、出世が早かった人からやめていっている。出世が遅い人はあまりやめてないという結果になっています。

コメントとしては、結果は限られたデータで非常に

おもしろい結果が出ていると思いますが、キャリアツリーを描いているだけなので、もうちょっと分析できないか、内部労働市場とかランクオーダートーナメントに関する理論との関係についてもう少し触れられると面白いと思いました。

神林 もし論文の結論が正しいとすると、転職する、あるいは、出向するということが自体がキャリアの失敗であるとは認識されてないということになりますね。

久保 ということなんでしょうね。ここはほんとうに出たということしか見てないけれども、支店長経験者とかそういう人から抜けていく。銀行は特殊だと思いますけれども、確かに出向、転職は別に悪いことではないという話でしょう。

神林 このような研究で一つ気になるのは、非常に狭い範囲のコーホートをターゲットにしてデータをいじりますよね。もちろん、長期のデータをとらないといけないので、あるコーホートに属する人たちしかいないというのはわかるのですが、そのコーホートに注目することによって発生する偏りというのは気にしなくてよいのでしょうか。

久保 いや、気にしたほうがいいですよ。これは結局一つの銀行の一つのコーホートですから、ほんとうに一つのケースですよ。だから、現在の状況で、この論文がどういうインプリケーションを持っているかということ、ちょっと考える必要がある。

大森 仮説2というのが、労働経済学の理論でいうと、レイディング仮説と整合的ですね。できるやつほどとられるという。おもしろいと思いました。

佐々木 仮説1は、最初に出世する人がどんどん出世するというファーストトラックと合致していませんね。

久保 データ上は、全く逆ですね。だから、遅い昇進パターンですね。全員一緒にゆっくり昇進させることで、一生懸命働くというモデルが適用されるということですね。

佐々木 欧米では、キャリアの初期段階から幹部候補生を選抜し、重要なポストに登用しながら、将来会社を担う人材の育成に力を注ぎますが、最近日本でも欧米企業のような人材育成方法を採用する企業が多少はあるのではないのでしょうか。

久保 これは銀行なので、やっぱり全然違いますよね。

神林 そのあたりの違いというのは、本来は追究し

てほしいですね。

久保 それに、企業が成長しているときには、出世の早い人がいないと管理職が足りなくなりますよね。この論文に関しては、企業の置かれた状況との関係をもっと意識したほうがよかったですよ。

神林 なので、観察結果が技術条件によっているのか、そのときに会社が置かれた状況によっているのか、それとも、ほんとうに最適な対応として違っているのか、興味深いところだと思います。それに、ファーストトラックがあったときに、一番難点としていわれるのは、負けた人のインセンティブを担保できない、1回勝負しておしまいという点だと思います。日本の場合、ファーストトラックをつくらないのは、ディスインセンティブが発生したときのコストが非常に大きいからかもしれません。チームワークをベースとした職場であれば、だれか一人だけでもやる気がなくなってしまうと職場全体の雰囲気が悪くなってしまうかもしれません。

久保 逆に、アメリカのファーストトラックの一番いいのは、若くしてリーダーをつくれることですよ。65になって初めて役員になったりすると、リーダーシップを持って企業を変えていくというのは難しいかもしれない。

神林 遅い昇進で差をつけずにきて、差がついてしまった人は外に出す。そういうふう考えられているので、遅い昇進と出向、転職というのは対になっているとも考えられます。しかし、この論文では逆に出ている。実際データセットをつくるのはとても大変だと思いますが、同じ銀行でも、もう少しケースを増やして確かめることは可能かもしれません。論文の数は増えないけれども、クオリティは圧倒的に上がります。

佐々木 量より質ですね。

## Ⅶ その他

●齊藤孝「戦間期日本における近代・伝統部門間賃金格差」

●津島正寛「失業・犯罪・年齢——時系列データによるマクロ分析」

神林 齊藤論文は歴史研究の部類に入ります。きょうの座談会でも再三出てきております賃金格差について、少し昔の事例を勉強してみようというときに役に立つのではないかと考えて取り上げました。この論文

で扱われているのは、日本の1920年代から1930年代、第1次大戦後から第2次大戦前にかけての両大戦間期といわれる時期です。その時期の、農業部門と工業部門の賃金格差の要因を調べようというのが論文の目的です。そのための鍵として、農業部門においては、就労が過剰であるということ、工業部門においては、労使交渉、バーゲニングが行われるということを取り上げて分析しております。

ここで「過剰就労」という少し耳慣れない言葉が出てきますので、少し解説が必要かと思えます。論文の中では大川一司さん、東畑精一さんの本が参照されておりますが、発展途上段階の農業部門では、失業人口を吸収するという役割を持っていたので、実は限界生産性で賃金が決まっていたわけではない、平均生産性で賃金が決まっていたと考えるべきだという主張があります。1973年のアーサー・ルイスの二部門モデルということでモデル化されたもので、開発経済学では一定の説明力を有すると理解されている文脈です。

日本においては、戦前期、1920年代から30年代が現在の低開発国と似たような発展段階だったと考えられています。そしてこの時代は、日本において農工間の賃金格差が急激に拡大した時期に当たります。その要因は何かというと、この論文では、農業部門では平均生産性で賃金が決定される一方で、工業部門において労使交渉制度が成立して、ナッシュバーゲニングによって賃金が決まり、レントを労使で分け合う傾向がでてくる。そこであぶれた人が農業にすべて吸収されて平均生産性に等しいように農業部門の賃金が決定される結果、農工間の賃金格差は拡大したと結論づけます。従来日本経済史の分野で指摘されていた農産物価格の暴落ですとか、大企業部門での技術進歩は格差形成への寄与が小さかったのではないかとしています。

データに関しては、論文の書き方として少し問題だと思うのですが、データソースが出ていないのです。参考文献で、一橋大学経済研究所がつくった長期経済統計が挙がっているので、おそらくこれをソースにして回帰分析をしているのだとは思いますが、もしそうだとするとまた別に気をつけなければならない点もでてきます。実はこの長期経済統計というのはいわゆる生データではなくて、ある経済関係を前提として生成された加工系列に当たるものです。ですので、加工系列を説明変数として、あるいは被説明変数として回帰分析を行うのは、やはりある程度気をつけなければ

いけないと思います。工業部門ではナッシュ交渉解で賃金が決まり、その交渉力が1920年代から1930年代にかけて変化しているというのが、モデルの主なドライビングフォースになっているわけですが、その交渉力の変化の代理変数として組合の数の増加をとっています。

以上が、ある程度詳しく説明したこの論文の中身になります。最近、正規・非正規雇用の賃金格差、あるいは男女間の賃金格差といったことがよく分析の対象になり、その関心はますます広がっています。実際、今回の座談会でもとりあげられたように、営利非営利の賃金格差も分析対象になってきているわけですが、ある程度長期的・歴史的に分析するという方向もありえるのではないかと思います、この論文をとりあげたわけです。

長期的にというのは、日本の経済のここ百数十年の経済発展を見ることになります。その歴史のなかで賃金格差が拡大した時期は大きく三つに分かれるというのが斉藤修さんの研究などでも指摘されています<sup>11)</sup>。一つはこの論文が対象にした時期、もう一つは高度成長期の前半で、最後の一つは1970年代以降現在まで持続している時期になります。現在の労働経済学者は1970年代以降の賃金格差の拡大については結構関心があるのですが、その時期の賃金格差の拡大が、昔の賃金格差の拡大と比べるとどんなメカニズムの違いがあるのかなどという比較の視点はあまり持ち合わせておりません。歴史研究あるいは労働市場の研究として、地味な研究の類になるかもしれませんが、こういう研究もぜひしていただきたいと思ひまして取り上げた次第です。

佐々木 単純な質問ですが、1920年代に労働組合の影響力はそれほど強かったのでしょうか。

神林 その辺は非常に長い労働組合運動史の研究の蓄積がありまして、誤解をおそれずに一言でまとめると、戦前期の労働組合はあまり力を持っていなかったというのが従来の通説だと私自身は理解しています。著者の立場は少し違うようですね。

佐々木 二重労働市場から賃金格差を議論するには、労使間のバーゲニング・モデルよりも効率賃金モデルのほうが当てはまるのではないのでしょうか。プライマリーセクターである工業部門では働いている状況を雇用者はモニタリングすることが難しいので、労働者の賃金をmarket clearingの賃金よりも高く設定するこ



とで、工場部門で働くことに誇りを持たせ、怠慢にならないように仕向ける。それによって発生した非自発的失業者はこのままセカンダリーセクターである農業部門に吸収され、市場賃金で働くことになる。このように2部門から構成する経済では、賃金格差が生じます。

神林 これも誤解をおそれずに言うと、それが通説だと思います。論文でも、近代部門の技術進歩が格差形成に寄与したのではないかとという仮説が説明されています。実際、近代部門では、欧米の近代的な技術を直輸入してキャッチアップすることを断続的にやっていました。ただし、そこで並行してやらなければいけないことが労務管理方法の改造だったわけです。そのひとつのやり方が、君たちは選ばれた人間だということで賃金を上げてインセンティブを担保して、早い技術革新にキャッチアップさせるモチベーションをつけることだったのではないかとというのが尾高煌之助さんなどの仮説だと思います<sup>12)</sup>。

それによって、戦間期も賃金格差が広がりました。また、もう一つ技術導入が盛んに行われたのは高度成長期の前期ですが、ここにおいても同様の形で技術導入が行われて、技術導入が行われたところの賃金が上昇して、賃金格差が広がるというようなことが起こったのではないかとという議論はあります。この論文の著者は、ある意味、そうではないと主張していることになります。

佐々木 結果としては、工場部門の技術進歩が賃金格差にあまり寄与しないことはおもしろいというか、珍しいと思います。現在、数量経済史の分野は盛んに研究がされているのでしょうか。

神林 逆方向だと思います。こういう研究はなるべくしないようにという方向でしょう。残念ながら、分析手法の発展に経済史の研究者があまりついてきていないところがありますので、むしろケーススタディ、アネクドタルな証拠を集めるという方向にシフトしていると考えたほうがいいと思います。なので、ここはぜひ経済学の研究者が間を埋めないといけなところでしょう。

津島論文は全く違う話で、犯罪社会学の方で、犯罪の発生率と失業率の間に相関関係はあるのかという議論です。結論といたしましては、強盗と窃盗という財産犯罪については、実は20歳以降の青年階層で失業率の上昇が犯罪率の上昇につながるということがわかった。

傷害に関して、あるいは、少年層、少年犯罪については、失業率との相関関係は認められなかったという結論です。

データは1955年から2001年までの年次のデータを使っておりまして、被説明変数として検挙人口比率、人口当たりの検挙数を取り、説明変数に失業率をとって、分布ラグモデルを使って時系列的な相関関係を追ってあげるということをいたします。ただし、ここで強盗と傷害と窃盗については、3種類、それぞれ別個に独立に分布ラグモデルを推定しています。主要な観察結果は今要約したようにまとめられるかと思います。

私も初めて知ったのですが、意外にこういう類の研究は日本ではなされていないようです。失業が発生したときの社会的なコストとして、よく社会不安であるとか犯罪の発生であるとかがいわれているわけですが、その点について実証研究に手をつけたのは興味深いと思います。しかも、結論が、財産犯罪についてはやはり失業率との相関が認められて、特に失業コストの高い青年階層でその相関が強い一方で、傷害については、失業率とは関係ないという非常にわかりやすい結果が出てきています。

ただ、いくつか議論しないといけないこともあります。ひとつは犯罪の種類の間関係でしょう。特に代替関係があるのかどうか。あとは、明らかにトレンドを持っているデータを使っているので、分布ラグモデルとはいえ、トレンドの除去はもう少し丁寧にやったほうがいいのかなと思いました。最後の議論といたしまして、少々超越的ですが、結局この論文は、失業者当たりの犯罪発生率はこの期間不変であることを前提にして、失業者数の変化が犯罪者数の変化と関係があるのかを考えているわけです。けれども、40年、50年のなかで失業者当たりの犯罪発生確率も変わって来ることありえます。なので、係数が時間とともに変動するようなモデルである程度考えていくことも必要になると思いました。

久保 失業の社会的なコストみたいなのはおもしろいですね。世間一般的には失業で離婚したとか一家離散とかよく言うわけだけでも、ほんとうにそういうことが起きるのかどうかというのをちゃんと定量的に見ようというのは、おもしろかった。

大森 雇用状況の悪化が社会に与える影響というのをちょっと広く見てみると、犯罪とか親との別居、同居、結婚だとか、そういったことに加えて、近年重要

なのは、働いている人の中での例えば精神疾患の問題とか、よく言われている、うつの問題とか、そういったのもこれから研究の重要性が増してくるんじゃないかなと思いますね。

佐々木 あと、自殺との関連ですね。失業率が上昇すると自殺人数も増加しています。しかも、主な自殺理由の一つとして、経済的な理由が挙げられています。失業状態にいるということは単に給料がないだけでなく、それ以上に深刻なことなのかもしれませんね。

神林 ところが、そのあたりは社会思想的には相反する考え方があると思います。つまり、失業状態に入ったときに十分シビアな状態にならないとモラルハザードが発生するという考え方です。失業して破産したら政府が助けてくれると考えてしまうと、安易に職業生活を送ってしまうのではないかという思潮は一方で存在しているわけです。そのためにも、失業で発生しているコストをある程度客観的な情報をもとに計算していく必要はあるのだらうと思います。

久保 これに関して、罪を犯しているのが失業者かどうかという話はしてないのでしょうか。

神林 失業者、特に青年の失業率が財産犯罪に影響を与えるという仮説に関して、青年で失業をしてしまうと失われた利益が非常に大きいので、それを何らかの形で取り返そうとしているのではないかという説明はあります。データでフォローしているわけではありませんが。

久保 例えば、これは県別のパネルにすると、分析はちゃんとできるんじゃないかという気はしましたね。

神林 県別のパネルは面白いかもしれません。実際、2000年の『日本経済研究』に大竹文雄さんと岡村和明さんの「少年犯罪と労働市場」という論文があり、こちらは少年犯罪が中心ですが都道府県パネルが使われています。

それと、理論的な可能性としてはマイクロな関係がいくつか紹介されています。正の相関があるという仮説は直感的にわかりやすいのですが、負の相関があるという仮説もあるようです。不景気になると人々は支出を伴う外出を避けて、家とか職場で大半の時間を過ごす。犯罪の大半は外出先で起こすので、不景気になると発生率が減るというものです。きちんと参考文献が挙がっていて、大人の失業が家庭や地域内の大人と少年の接触機会を増やして、それが結果的に少年非行を防止しているという考える説もあると思います。た

だ、現実にこれを確かめられる、利用可能なマイクロデータはないでしょうね。

大森 ちょっと気になったのですが、こういった時系列データを用いたマクロ分析でも、失業率ではなくて、少なくとも男性については就業率を使ってもいいかなと。

神林 ということで、いろいろなバリエーションを持った研究というものないわけではないとまとめておきたいと思います。

## VIII M&A

### ●久保克行「合併に伴う人事制度の統合と雇用・処遇の変化」

久保 まず私の論文なんですが、合併をした会社のデータ、ある1社のデータなんですけれども、合併前と合併後を比べて雇用と処遇がどうなったかを見ようというものです。合併をして効率がよくなるとすると、一体その効率の源泉は何なんだろうかということで、もちろん規模の経済とか範囲の経済とか、いろいろ出てくるわけなんですけれども、なかなかよくわからない。

そうすると、雇用が一つの源泉と考えられるのではないか。高い賃金をカットする、余剰人員をカットすることで効率性を向上させることができるのではないかということがあると思います。

Schleifer and Summersの有名な「信頼の破壊」という論文があって、合併してしまうと、合併前の従業員と会社との間の暗黙の契約を廃棄することができる。買収者が利益を得ることができる。だから、合併や買収は、従業員から買収者へ富が移転しているだけであって、新たに富が生まれているわけではないにしても、買収者から見ると富の源泉になりえるというような話です。

そういったことが背後にあって、じゃあ、ほんとうに合併した会社、特に敵対的買収なんかが注目されていますけれども、買収した後にそういう雇用の削減とか賃金を下げるとかいうことをやっているのかどうだろうかを確かめることは、重要なテーマになりうると思います。合併というと、どうしてもファイナンスの分野に研究の蓄積があるわけなんですけれども、労働研究も参入する余地があるように思うのです。ただ、カジュアルには、合併に際して人は減っているという報告は多いなんですけれども、逆に増えているケースもあるよ

うなのです。いまのところ、合併買収によって人が減るかどうかははっきりしていません。

日本に関してはそれほど文献がないので、この研究では1990年代に合併したある会社の個人レベルの人事データを、1社だけですが、見えています。合併の前後で人の減少が観察されるかどうかというのが1点。2点目として、どういう人がいなくなっているかということを確認するという。3点目として、この会社では合併に伴って賃金制度を変えています。一部の従業員に対して、賃下げみたいなことを行っているわけです。職能資格の再配置において、得した人はだれで損した人はだれかということに着目する。

結論から言いますと、査定結果が悪い従業員ほど高い確率で退出しています。ただ、合併した後に退出するわけではなくて、合併の前からどんどん退出している、これは何回か希望退職の募集をやっています。2番目として、年齢が高い人、勤続年数が高い人ほど退出確率が増加しています。3番目として、合併に際して、職能資格の再配置が行われています。普通、職能資格制度というのは、降格がありえないというのが一つの定義のようなものだと思うんですけども、ここでは降格が行われておまして、評価の高い従業員は新しい特別昇格みたいなものがある一方で、評価が低くて年齢の高い従業員ほど降格されているということでした。

続けて、ちょっと似たような話なので、もう一つ。

Gugler and Yurtoglu 論文。アメリカとヨーロッパにおいて合併が企業の雇用に与える影響はどうかということで、これは企業単位で雇用の変化を見えています。仮説がちょっとおもしろくて、アメリカとヨーロッパを比較して、合併に際して人が減りやすいのはどちらだろうかということ、雇用の価値の源泉になりやすいのはどちらかという問題設定なんです。何となくアメリカのような気もするんですけども、彼らの考え方はそうではなくて、ヨーロッパのほうが首を切りにくい。そうすると、合併という異常事態を利用して首を切ることができるのがヨーロッパ。アメリカの場合、別に合併でも、する前でもしなくてもいつでも切れるわけだから、それほど合併を機にということはない。とすると、ヨーロッパのほうで人の首を切ることが観察されるであろうということを予測しています。

結論として、そのとおりで、アメリカでは合併、買収後、雇用は減少していない。ただ、ヨーロッパでは

減少しているということが発見されています。

神林 おもしろい研究ですね。根本的になぜ合併すれば首を切りやすくなるのでしょうか。例えば、このGugler and Yurtogluなどでは、欧米ではなぜ合併すると通常難しい雇用調整がやさしくなる、と説明されているのでしょうか。異常事態宣言が発令されると、交渉の妥結ポイントを下げて早めに退出をしようとするという理屈ですよね、おそらく。けれども、買収されるということは、少なくとも今の企業価値よりも高い企業価値に評価している主体があるはずですよ。だとすれば、その企業の将来の収益は買収によって上がることになります。少なくとも期待は大きくなるでしょう。

佐々木 それは雇用調整した上で適正な労働者の数になったら、企業の収益は上がりますね。

大森 雇用調整を織り込み済みでということでしょう。

神林 でも、そのときに、なぜ個々の労働者は妥結ポイントを下げインセンティブがあるのでしょうか。居残れさえすれば得する状況なので、労働者同士で典型的な囚人のジレンマが発生すると思うのですが。もちろん、合併をしたときには制度的に雇用調整費用が安くなるということはあるのかもしれませんが。例えば、通常だったら、退職手当3カ月分を払わなければいけないのですが、合併のときは1月分ですむというようなルールがあれば、わかります。

久保 それは日本ですか。

神林 いや、そんな……。例えば、ヨーロッパではありえるのかなと空想してみたわけです。

久保 そういうルールは、直感的にはあってもおかしくないと思いますけど。それに、合併して工場を減らすとかいうのはよくある話ですよ。製鉄所を5個持っている会社と5個持っている会社が合併して、10個のうち、一番生産性の悪い二つを落として8個にする。

神林 そのとき、2個分の労働者を調整する費用と、それぞれの会社が1個ずつつぶして、合計2個分の労働者を調整する費用のどちらがかかるかと考えると、前者のほうが小さいという議論ですよ。その源泉は何か、なぜ小さいのかというのがよくわからないのです。

佐々木 でも、それだけではなくて、今まで高い職能資格だったのを、うまいこと合併することによって

下げていくことも可能だという議論もあるわけですね。

神林 でも、結局は同じですよ。労働条件の不利益変更が、通常時と比較して合併時に認められやすくなるのには理由が必要でしょう。

久保 ただ、この論文は海外の話なので、制度的に何かある可能性はあると思いますが、10個を8個にするのであれば、それぞれの会社で1個1個減らすとなりますけれども、10個を9個にするのであれば……。

神林 分割不可能性があるということでしょうか。

久保 そうです。正常時に4.5個分の需要を持っている会社と4.5個分の需要を持っている会社があって、合併したら1個つぶせる。

神林 0.5個はつぶせないけれど……。

久保 1個だったらつぶせる。

神林 ので、合併して1個つぶしてしまうというわけですね。それはわかります。

佐々木 話は少し変わりますが、一般的に企業が合併するとき、労働組合に相談せずに経営者同士で勝手に決めてもいいのでしょうか。

久保 不利益変更があるときには労働組合との話し合いは重要だという話は聞きます。これは何も法律的な話だけではなく、実際にも、労働者が事前に察知して合併がうまくいかなかったとか、合併を発表した後に労働者が反対して成功しなかったというケースも幾つかありました。

神林 あの、合併と買収の区別は、どこで判断するのでしょうか。

久保 企業Aと企業Bが一緒になって企業Cになると合併。企業Aが残って企業Bがなくなると買収と考えればよいと思います。ただ、日本の場合を見ると、純粋な敵対的買収が成功したケースはほとんどないと思います。救済合併のケースはいくつかありますが、救済合併の場合は、救済される側だけじゃなくて、救済する側も結構人減らしをしています。

神林 そのとき、経営者が労働者に説明する理由はどうなるのでしょうか？

久保 経営者からいうと、二つの企業を合わせて、両方のいいところだけとるとというのが理想なわけですね。だから、経営者から見て、両方で雇用を減らすというのは多分合理的なんだろうと思いますけども。労働者を納得させるためにどうするかということですよ。産業全体で大きな動きがあるときに、合併が起

きやすい。だから、この産業で今のままではやっていけないというのは割と言いやすいことは言いやすいと思います。

神林 だとすると、議論がもとに戻って恐縮ですが、真の変数はやはり将来この事業がどのくらい利益を生むかが重要になっていると考えられませんか。労働者にとっても、それだったらもうやめてしまおうというきっかけになりますから、希望退職に応募するかどうかを決める最も重要な変数になるのだと思うのですが。その瞬間に一時金としていくらもらえるのかということもありますけれども、合併すると宣言する、あるいは、合併をすることが、将来の利得を下げる筋道はどこにあるのでしょうか。

久保 生き残れる確率は減るでしょうね。期待収益は生き残り確率かける将来の賃金になるので……。

神林 そうか。ほかの会社から人が入ってくるので、確かに自分は出世できなくなる可能性は高くなるかもしれないですね。

佐々木 ライバルが増えるということですよ。

神林 ちなみに、久保さんのデータは、合併する前にも、合併した後も希望退職を募集していますね。そのときの条件は変わっていたのでしょうか。

久保 あまり変わってなかった感じですよ。

神林 だとすると、合併することによって、労働者の側の退職時条件が変化したとはあまり考えられない。しかし、現実には、1回目で応募せず、同じ条件のだけれども2回目で応募した人たちがいたということですね。

佐々木 1回目のときは、自分だったらこのままでやっていけると思ったけど、2回目のときにはこれではもうやっていけないと思ってやめる人たちが出てくるということでしょうか。

久保 そうなんですよ。合併前のときは、その合併するという発表前にもやっているの、それと発表後はまた違ってくるとは思いますけれども。

神林 お手持ちのデータで、その違いを分析できないのでしょうか。

久保 そんなにバリエーションがないので難しいのではないかという気がします。

神林 ちょっと残念ですね。この論文の場合には、合併したときに、退出する人たちがいることと同時に、職能資格の再評価が行われるということが結構重要だと思うのですが、これはほんとうに降格になっ



ているのでしょうか。

久保 降格にはなっています。

神林 従来の職能資格制度では降格はまずありえなかったことを考えますと、降格を強行して、なおかつ、強行された人が退出しないのであれば……。

久保 これを降格と呼ぶかどうかということですね。事実上降格だろうとは思いますが。いままでも、長い時間をかけた後の、逆転人事はいくらでもあるわけですから。自分が行くべきランクより1個下に行ったというのは降格と考えていいのではないかと考えています。自分以外が全員昇格したというらえ方も可能かと思えます。

佐々木 これから日本でも企業合併が増加すると予想されますが、どのようにデータを取得することになりますか。

久保 それが高いですね。ただ、海外でも企業単位のデータでやっていますよね。そうすると、財務データである程度の情報はとれるだろうと思います。日本でも最近連結決算が変わって、従業員数のカウントの仕方がまた一から変わったりしているの、昔と今の比較が少し難しくなっているということはあるんですが。

佐々木 でも、2000年以降、合併数というのは企業規模に関係なく日本でも多いですね。

久保 例えば、上場企業同士の買収・合併でやっぱ数十件はあります。

佐々木 年に数十件。それだけあれば何とかならないのでしょうか。

久保 日本の場合、実はもともと上場子会社を取り込んだとか、そういうグループ内の再編みたいなのが結構あるので、それを除いてしまうと数はそれほどないですね。あと、ほとんど基本的には全部友好的買収だという特徴もあります。

神林 全体として、合併とか買収という企業組織の再編によって影響をこうむる労働者の数というのは、就業者全体の何%ぐらいなのでしょう。

久保 それは考えたことがないのでわからないですけども、ただ、上場企業でも何らかの形で企業再編等はかなり増えています。上場企業が3000社あって、何らかの形で再編をやったのが、今まで300件だとすると、1割ぐらいは影響を受けるかもしれない。

神林 その程度はカバーするのですね。だとすると、合併時に起こることは、労働市場のフレキシビリティ

や賃金カーブといったところとどう関係するのかの問題となるかもしれませんね。

久保 合併だけじゃなくて、どんどん会社の組織が変わっているの、今までの内部労働市場みたいな話との整合性をどうやってつけるかは、ある程度考えたほうがいいのではないかと気はします。

神林 内部労働市場との関連でいうと、シュイライファー・サマーズのいう「暗黙の契約の破棄」は、日本でほんとうに起こっているのでしょうか。

久保 プリーチ・オブ・トラストというのは、信頼の破壊が起こるかもしれないと思うと、もうみんな企業特殊的熟練に投資しなくなるということだと思えます。日本でも賃金プロフィールが寝てきたという話がありますよね。ひょっとすると、少しは関係あるかもしれない。

神林 その点で、近年リストラした企業が新卒採用を再開しているわけですが、そのときの募集労働条件が従前と比べて高くなっているのかどうかは気になります。リストラが暗黙の契約の破棄だと認識されているのであれば、リストラした企業はまた契約を破る確率が高いと思われるはず。そうすると、年功的な賃金体系にはちょっとサインはできない、最初から生産性並みの賃金が欲しい、そして久保さんご指摘の年功カーブの平準化となるかもしれません。

久保 とはいっても、企業に関する雇用、労働のデータというのはなかなかうまく集まらないですね。ほんとうに大手の企業だと、財務データだといくらでもあるのですが。

神林 そのあたりは、アメリカの研究者の場合でも、個人的なネットワークを使ってデータを収集するという感じなのでしょう。

久保 アメリカの場合は、逆に上場企業にこだわることはなくて、個票データの中で企業番号がとれば何とかなるということでしょう。

神林 労働経済にかかわる大規模データセットの構築ということでは、大阪大学社会経済研究所のデータセットとか、慶應義塾大学のパネルが現在進行中ですけども、世帯データなんですね。事業所データについて新しいデータセットを構築しようという動きはあまりない。労働だけの問題ではなくて、産業組織の分野であるとか、あとは、マクロの分野でもかなり重要になってくるとは思うのですが、事業所のデータセットというのを構築していく必要はあるでしょう。

久保 事業所というより企業単位も大事です。特に日本だと事業所別に人事体系が違うところはあんまりないので、企業単位でほんとうに大ざっぱでいいからデータは欲しいです。労働関係とか組織となると、網羅的なのは全くないんじゃないですかね。

神林 一般的にこういうことができるのではないかという研究は、データの質がついてこないことがおおいですね。今まで話してきた合併や人事という題材になると、データの壁は大きそうです。

久保 そうなんですよ。ただ、労働経済学の一つの方向だとは思うんですよ。理論的にもある程度契約理論とか組織の話でいえるようなことはいろいろある。我々の生活にもかなり重要な影響も出るということなので、やってみたいことはやってみたいですね。

## IX 外国人労働者あるいは貿易

### ● Eiichi Tomiura “Import Competition and Employment in Japan: Plant Startup, Shutdown and Product Changes”

佐々木 この論文の目的は、雇用創出と喪失に対する輸入価格の影響を検証することです。現在中国からの輸入が増加の一途ですが、国際競争が日本の労働市場にどのように影響を与えるかというのは昔から重要なトピックであります。日本だけでなく、欧米でもこれに対する問題意識は高い。

データは工業統計から four-digit longitudinal data を使っております。産業別データがバラエティに富んでおり、アメリカのデータよりもリッチなデータであるということを強調されております。

結果は、輸入価格が上昇すると雇用は創出される。その一方で、輸入価格の上昇は雇用喪失に対してマイナスの効果を与える。また、それらの輸入価格の効果は小さく、輸入価格は労働市場の需要側に大きな影響を与えないと解釈できます。海外の研究でも同じような結果が得られています。よく新聞や雑誌で、安価な中国製品が大量に輸入されることにより日本の雇用が奪われるといわれていますが、それほど大きな影響はないと言えるのではないのでしょうか。

久保 そのとき、安いものが入ってきたときに、日本全体として操業をやめているのでしょうか。

佐々木 雇用喪失が増加するので、日本全体として操業をやめていると解釈できますね。

久保 ただ、ネットの生産性みたいなのが上がるんじゃないですか。例えば1人当たりの付加価値みたいなのが上がるという可能性はある。

佐々木 ここではそこまでわかりませんが、生産性の低い企業は退出して、生産性の高い企業しか残らないので、日本全体の生産性は高くなるでしょうね。

久保 貿易とか、産業組織論なんかだと、海外のものとの輸出が厳しい産業ほど、生産性は上がるみたいな話がありますよね。結果的に業績のいいところだけが残るとすると、そんなに悪いことではないということも言えるのかもしれませんが。

神林 この種類の議論で、理論モデルに動学モデルを使っているものはあるのでしょうか？つまり、投資まで含めてモデルをつくって、たとえば輸入価格が外生的なショックで変わったときに、投資をどのように振り向けるようになるのか、といったことを考える論文です。

大森 海外の直接投資はたしかありましたよね。

佐々木 輸入価格低下に伴って雇用創出を控えたり、雇用喪失する企業の中には、操業することを控えたりやめたりするだけでなく、海外に雇用を移動させていると考えることができるのではないかということですね。

大森 雇用自体がシフトする。

神林 とはいえ、この議論は、論文では明示的に扱っていないですね。

大森 ほかの研究者で、海外直接投資のデータを使って他のトピックをやっている人はいますよね。

神林 だとしたら、他分野の既存研究で、輸入価格が下がった産業ほど、海外直接投資が増えるのか確かめられているかもしれませんね。

大森 ただ、通常海外直接投資って輸出産業からですよ。輸入価格とどこまで関係があるのでしょうか。

佐々木 たしかに。産業別で見れば、海外投資の変化が労働需要に大きな変化をもたらす産業もありますが、日本経済全体で見れば、労働需要への変化は微々たるものでしょう。昔クルグマンが国際貿易の変化に対して主張していたことと同じことが言えるなど。

久保 その背後には、多部門間の労働移動がそんなに大変じゃないというのがあるんですかね、今日の最初の話に戻りますけれども。もし、高齢者は移動しづらいという話があるのであれば、ちょっと日本では状況が違うかもしれないですね。

神林 そうですね。輸入価格が減少することによって影響を受ける産業ほど、高齢者が多いとすれば、議論する余地は出てくるかもしれません。その程度の実事確認はされているのでしょうか。

佐々木 全くしてないという用語があるかもしれませんが、輸入価格と産業の年齢分布との関係に着目した論文はないと思います。ただ、先行研究としては、橋木さんたちが1999年にやっていますね<sup>13)</sup>。あと、1989年に樋口さんたちの研究があります<sup>14)</sup>。

神林 全体としては、やはりあまり関心がなかったのでしょうか、今まで。

佐々木 輸入価格や海外投資などの労働需要に対する影響は多くの経済学者にとって関心があるトピックだと思います。しかし、労働経済と国際貿易の二つの分野を融合させる人がなかなか出現しなかったということですね。経済学者以上にマスコミのほうがよくこれらのトピックを取り上げてきたきらいはあります。

久保 ただ、これ、雇用だけじゃなくて、賃金とか生産性とかいろいろ考えられそうですね、被説明変数として。

神林 壮大な一般均衡モデルになりそうですね。

あとは技能形成の問題は取り上げられないでしょうか。外国人労働の話題かもしれませんが、国内での生産形態が変わってしまうことによって、雇用形態にどのような影響があるのかは考えどころだと思います。例えばパートさんが増えるかどうかといった視点です。

佐々木 それはコストを安くするということですか。

久保 輸入価格が変わって、生産性を上げないと競争できないのであれば、当然、1人当たりのアウトプットを上げなければいけないですよね。

神林 そのとき、1人当たりの売上げを増やすのと、1製品当たりのコストを削減する方向がありますが……

佐々木 コストを引き下げのために、請負労働者やパート労働者が取って代わる。

大森 機械化や情報化が進んで、それと補完的な労働需要が高まるということも考えられますよね。

神林 もしそういう一般的な理屈があるとする、1980年代以降のパート労働者のシェア増加の中で、国際競争によって生じた部分があることになりそうですね。

佐々木 私自身、部門別は別として、日本全体で80年以降の国際競争がパート労働者比率の上昇に寄与し

たとは考えにくいですが、調べてみる必要はあると思います。

久保 何となく競争が激しくなることは悪いことではないという感じはしますけどね。

神林 やはり一つのトピックスになるかもしれないですね。

### ●David Card “Is the New Immigration Really So Bad?”

佐々木 近い将来、日本にも多くの外国人労働者が入ってくる可能性は十分に考えられます。5~10年後の研究対象として、外国人労働者の問題が取り上げられるでしょう。ここでは、外国人労働者の研究業績が蓄積されている欧米では現在どのような研究がなされているかを紹介します。まずはDavid Cardのサーベイ論文ですが、重要なトピックを二つ挙げておきます。一つ目は、外国人労働者が来ることによって、彼らと競合する自国の労働者は割を食うのかということです。二つ目は、同化 (assimilation) の問題です。最近、日本でも多くの日系人は短期滞在型から永住型に変更していますが、彼らは日本社会に同化しているのか。本人だけでなく、二世や三世は各世代で経済的にも同化しているのか。

まず一つ目で、外国人労働者が低い教育水準の自国労働者と競合するののかという問題ですが、分析方法のやり方としては地域別パネルデータを使って、その地域の外国人の人口比率と地域の賃金の相関関係を検証しています。

神林 こういうデータセットがあれば、日本でもこういう研究ができるのではないかと提案を少しいただけるとうれしいのですが。

佐々木 都道府県別に賃金はわかります。あとは、都道府県にまんべんなく外国人労働者が滞在していれば、ローカル市場における外国人労働者の比率が出ますよね。

神林 外国人の割合は、都道府県別に毎年出ていますよね。おそらく各市町村で持っているのではないのでしょうか。就業しているかどうかを含んでいるかは定かではありませんが。

佐々木 ただ、外国人労働者が地域別にランダムに滞在していなければ困ります。

神林 それは難しいかもしれません。やはり外国人は外国人が多いところに移民するでしょうし。外国人

の流入が地域的にランダムでなくても、David Card が一生懸命やっているような何か急な政策変更で移民が増えたときに、その変化が識別に使えればよいのですが。

大森 その点では、入国・在留審査基準の緩和とがありますよね。

神林 たしかに、1990年の入管法の改正・緩和はありました。このとき、入管法の改正がどの地域にも同様の影響を与えたのかということ、おそらくそうではない。どうしてもすでに先達が入っているところの地域とそうではないところで影響に差があると思いますし、この影響の差がどのような形なのかは先験的にはなかなかわかりづらいのではないかとこの危惧はあります。

佐々木 あと、この方法での問題は、外国人労働者が地域労働市場に入ってきたら、競合する自国労働者が出ていってしまう可能性があります。すると、外国人労働者の増加による賃金の低下はありません。

大森 それは重要ですね。

佐々木 でも、CardとLewisの研究“The Diffusion of Mexican Immigrants during the 1990s: Explanations and Impact”によると、自国労働者の移動性は小さいと言っています。では、外国人労働者の増加によって賃金下がっているのかということ、実はそうでもない。それなら、外国人労働者の増加に反応してローカルの労働需要が増えたのではないかと考えた。それが賃金低下をもたらさないのではないかと考えた。それで、ヘクシャー・オーリンのトレードモデルを利用して調べたら、そうでもない結果となった。彼らはこれはpuzzlingだと言っています。

そこで、Borjas “The Labor Demand Curve Is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market”は、地域別の労働市場で分けるのではなく、労働者が持っている技能レベル、すなわち、教育水準と勤務年数のパッケージを指標にして分けることを考えた。すると結果は、外国人労働者が増加すると、競合する技能レベルの賃金は下がることとなった。

神林 日本の場合には在日韓国・朝鮮人の方は除くとして、特に日系ブラジル人、日系ペルー人の人たちが競合する分野は、高卒の労働市場ですよ。だから、アメリカの研究に比べると、外国人労働者の流入で、どの部分の労働需要が変化するかは比較的特定できる

のではないかと思います。おそらく、高卒に対する労働需要と賃金の変化と、外国人の労働市場の流入という関係ですね。現在の公表データでは厳しいかもしれませんが、厚生労働省の外国人雇用状況報告を使って、外国人を採用した会社や工場が、高卒の求人を次の年に出すのかどうかというようなことは観察できると思います。

久保 そもそも、日本で外国人をたくさん採用するのは工場でしょうか。

神林 都市部ではサービス業でしょう。結局、日本の場合には、外国人労働者が流入してきた結果、割を食っているのは誰なのかはまだ観察されてないですよ。データ上ははっきりしてない。

佐々木 はっきりしていないと思います。

神林 だから、何が起きているのかすら、現実には把握できていないと考えたほうがよいのだと思います。それを把握するより前に、社会保険がどうのとか年金がどうのとか同化政策がどうのという議論に一足飛びにいつてしまっているのかなと思います。

佐々木 そうですね。まずは、どの国の外国人労働者がどこの地域にやって来て、そこでどのような職業に就いて、賃金をどれくらいもらっているかなどの基本的なことから始めなければいけませんね。

神林 私が読む限り、社会学などで一生懸命外国人労働のことを研究している方々は、外国人については非常によく調べているのですけれども、それによって、潜在的に影響を受けた、あるいは、実際に影響を受けた人々については、あまり注目していないというのが正直なところかもしれません。

佐々木 ケーススタディでも、外国人労働者が入ってくることによって、その周りの競合する日本人がどのような影響を受けたかという研究は、社会学の分野ではともかく、経済学の分野では私は知りません。

神林 もちろん、因果関係をどう同定するかは問題です。David Card が使っているような外生的なショックとしては、入管法の改正というのが大きいかもしれませんが、さきほどの話のようによく吟味してみないとわかりません。

大森 日系人を特別視している点は使えないでしょうか。

神林 うーん。外国人流入についてのネットワーク効果みたいなものを明示的にモデル化してしまう方法はどうでしょう。外国人を多く使う場合には、マニユ



アルをつかってノウハウをしっかりとするのだと思うのですが。例えば、保険の類の対応だとか、あとはビザに関する対応だとか、機械のマニュアルをポルトガル語にするとかしないとか。1回それに投資すると継続的に外国人を雇いたいというところが出てくると思います。そういう規模の経済性をうまく別に抽出してやることができれば、制度変更だけで識別できるかもしれませんね。

でも、ひょっとするとアメリカとは違うところなのかもしれないですね。アメリカの場合には、メキシコ人とかキューバ人は、訓練だとかとは無縁な不熟練の職場に入っていると思います。

久保 もうちょっと上の階層に來ているということでしょうか。

神林 個人的な印象に過ぎませんが、日本の場合には、何かしらの形で何か教育しないと一人前にならないようなところに、外国人が入ってきているように思えます。

大森 それに子弟の教育のために來る方が多いんですよ。本人の賃金じゃなくて、全体的に見たときに、家族の生活がよくなるとかですね。それが日本への移民についても結構いえるんじゃないかな。

久保 日本語学校に行って日本の大学に通っている留学生というのは、普通に就職してちゃんと成功する人もいるわけですよ。

大森 いますね。

久保 セレクションも働いているようですし。

神林 外国人というのは、母国にいたときの生涯賃金と日本に來たときの生涯賃金を比べると、日本に來たときの生涯賃金のほうが高い。なので、移民が來るわけですが、日本に來たときの生涯賃金の高い理由は、教育投資をせずに稼いだときに高いのではなくて、教育投資をして、その上がり分を含めたときに生涯賃金が高くなると考えていることになるわけですね。

大森 もう少し正確に言うと、例えばアジアの諸国で大学に行くというのは非常に難しいわけです。コストもかかるし、競争も激しい。

神林 もし、そういう学生がいっぱい來ているのだとしたら、学生のバイト市場の賃金は下がるのでしょうか。

久保 今みたいな話は、もちろん、働いている場所は居酒屋にしても、普通の単純労働者のイミグレーション

とはちょっと違う話になるんですかね。だから、日本から見ると能力のある人が來る可能性があるわけですよ。何かちょっと話が飛ぶんですけども、逆に日本から優秀な人がアメリカへ逃げちゃうみたいな話というのはどうなのでしょう。

佐々木 プレイン・ドレインの問題ですね。

久保 何か昔そういうのがあって、最近またちょっとそういうのが世界的に問題になってるんじゃないですかね。

神林 留学生の皆さんは帰ってきているのかな。

久保 今まではもちろんそういうのが起こっていたと思うのですが、逆に優秀な外国人を日本に入れるためにはどうしたらいいのか、またちょっとお話しみたいな話ですけどもね。そういう発想もあっていいような気はしますけどね。

神林 それは労働市場の話というよりは、何か個々の労務管理とか人事管理の話に近いような気がします。

佐々木 それに、このあたりは同化の問題とかかかわっているかもしれませんよね。同化についてアメリカの研究によると、二世の教育年数や賃金は一世のそれらよりも長くて高いと報告されています。次世代になるほど外国人と自国人は経済的に同化することがわかります。先ほどの話でありましたが、移住する目的としては、新天地で職を見つけて稼ぐことと同時に、子供にレベルの高い教育機会を与えて、将来高給な仕事に就くことによって家族を養ってもらうことではないでしょうか。

神林 一瞬供給価格が非常に低い労働者が入ってきたとしても、長期的にはもとに戻ると考えることになりますね。

佐々木 教育を通じて何世代後には同化して定常状態に戻るのでしょうか。

神林 そう、二世、三世ぐらいになると、供給価格がどんどん上がってきて、もう日本人と同じになると考えれば、大した話じゃないということになる可能性はありますよね。問題はそのときに、供給価格が低い人たちが一瞬入ってきたときに、それと競合する層の人たち、日本人の人たちの例えば教育機会が失われてしまうことがあると、長期的に変なことが起こるかもしれない。こういう可能性は理論的にはありえるのかなと思いますね。例えば、太田とか厚木の工場に外国人が入りますよね。外国人が入ると簡単な作業をする

ようになる。そうすると、日本人は、そこには行かなくなるわけです。ラインはみんな例えばブラジル人に任せちゃうので、日本人は一足飛びに3段階上がるという形で熟練形成が行われるようになってくる。今まではすべての工程をちゃんと回って技能形成していたのだけれども、外国人の人たちが入ってきてしまったがために、一番下の作業をしなくなる。真ん中から上の作業しかしなくなるので、工程全体の理解ができなくなる。それによって、将来その人が管理職になったときに、工場全体の生産性が落ちるというようなことがありえるのではないか、という議論もあると思います。

大森 それは工場だけじゃなくて、社会全体でもいえることであって、外国人労働者の子供たちの学校教育をどうするかを考えたときに、特別なクラスをつくってしまうと、社会にインテグレートされていかないとか、そのまま育ってしまうと問題になるとか、そういう話になりますね。

神林 逆にそのまま日本人のクラスに入れると、入れられたクラスの日本人がやる気をなくしてしまうかもしれない。やっぱりそういうのが問題になるらしいという話は小耳に挟んだことがあります。先生は言葉のわからないブラジル人の子供にばかり注意を向けてしまって、ほかの日本人の子供にはあまりいい影響が出ないというような話でしょう。一瞬割を食うという人と、長期的に割を食うという人たちがいて、それをある程度予見するというか考えるのが経済学が得意としているところなのかなと思いますね。

佐々木 外国人労働者を受け入れることによって日本全体で割を食うコストはありますが、その反対にベネフィットもあるわけですね。それで、割を食う全体のコストがベネフィットよりも下回っていたら、外国人労働者を受け入れたほうが社会的厚生観点から好ましいと判断できます。

久保 そうですよ。でも、さっき移民のことでは、何か全体としてあまり大した影響はないという話で、他方入ってくる外国人への影響はどうかということ、これも、多分大したことないという可能性も高いでしょう。

佐々木 今の時点で滞在している外国人労働者数からみると、たしかに日本全体に対する経済的影響は大きくないと思います。

大森 でも、それが現実の社会で問題となっている

のは、移民が1カ所に集中するからですね。例えば、カリフォルニアだったら、国境の町にどっと押し寄せて、そこで家族の子弟たちがその地域の学校にどっと押し寄せる。そこで、もともといた子供たちに対する教育の質が低下する、そういった問題ですよ。そういったことは日本でも起こりえるわけで、国全体として見れば重要じゃない、だけでも、一部の人のにとっては、非常に深刻な問題となりえるんですね。

佐々木 そのとき、同化するのに重要なことは言語だと思います。日本の場合なら日本語を話せるかどうかです。だけど、日本に来て同じ国の出身者が集中している地域に定住すると、日本語を話す機会もなければ必要もない。また日本語を話せなくても日常生活は困らない。そうすると日本語を習得しようとする意欲がますます減退してしまう。日本語ができないので高賃金の職を得ることができずに低収入のままになってしまう。

神林 ネットワーク効果というのは結構強いということなのでしょうね。理屈では、例えばある移民のコロニーができたときにはばっさばっさ分割して、一定の大きさ以上には絶対しないという強硬手段も考えられるかもしれません。

議論をもとものところに戻したいのですが、外国人労働のことを考えるときに、供給価格が通常より低い労働者が入ってくるという意味では、これは女性雇用の話と似ているのではないかと思います、いかがでしょうか。パートタイムを雇うかということと、あるいは、派遣を認めるかどうかということと、問題の枠組みは同じなのか、違うのかという議論です。

大森 もともと違うのは、それは彼らは住みにやってくるわけで、仕事だけをしにやってくるわけじゃないですから。例えば教育の問題もあるし、言葉の問題もあるし、その影響というのは多分他の労働者の雇用の問題を超えるわけですよ。そのところは女性の問題とは違うでしょう。

神林 資源配分に限るとどうでしょう。労働市場の中の資源配分だけに問題を限定した場合、例えば、派遣労働を解禁して、供給価格の安い労働力というのを利用できるようにするというのと、外国人労働者を受け入れるということは、問題設定として本質的に違う問題なのかどうか。

大森 アメリカの研究でよく知られているように、移民というのはキャッチアップ効果があるわけですよ

ね。人的資本が移民というショックによって一回過小評価されるわけですが、時間を追っていくうちに、評価されていく。そのときに、競合相手となるのは、もう低賃金労働者じゃないわけ。そういった意味で、本質的にちょっと違う感じがします。

佐々木 でも、日本の場合、熟練労働者の移民は以前から解禁されているから、本国で熟練労働者であった人の能力が日本に来て過小評価されることはないのでは。

神林 いや、でも私の知る限りですと、やっぱりかなり過小評価されていると思います。例えば、ブラジルで工場の生産技術者なんかをやっている人が、日本の生産現場に入って、ただのねじをぐりぐり回すというようなことをやっていたりすることもあるようです。ただし、最初はそうやって使っているのですが、コミュニケーションをとれるようになってくると、実は本国では大きな工場の生産管理をやっていたということがわかってくるということもあるでしょうね。

佐々木 入職する時点では、女性の請負と外国人労働者は競合するけれど、入職後の生産性の上昇率の違いから両者は競合しなくなるのかもしれない。

神林 大きな違いになるのかもしれませんが。一般的な問題として、これは中村二朗さんが強調していることですが、外国人労働の問題が興味深いのはどこかということ、明らかにある労働市場に存在していた労働者とは異質な労働者が一定の量で入ってくるところだと思うのです。そこで、労働市場が、例えば二重市場のように分割されてしまうのかどうかといったテーマは、思考実験として労働市場を考える重要なテストになるのかなと思います。

## おわりに

神林 長い長い座談会もこれにて終了になりますが、最後に皆様から感想を一言ずついただきたいと思います。では、佐々木さんから、どうぞ。

佐々木 2点あります。まず一つ目はデータに関することです。今回紹介された論文の中で主観的なデータを使用して検証した論文がいくつかありましたが、そのようなデータを作成するときにはもっと慎重にならなければいけないと私自身痛感しました。大森先生が言われたように、一時点における主観的な状態・意識を聞くようなクロスセクションではなく、2時点の

間で主観的な状態・意識が個人のレベルでどのように変化したのかを聞く質問項目を作成するほうが、ある外生的な変化に対して人々の意識がどのように変化したのかを直接把握することができます。また、インターネット調査からデータを使用した論文がありましたが、サンプル・セレクションの問題はあるけれども、使い方によってはこれから低コストで大きなデータを作成できる可能性を感じました。

2点目は、将来、経済学者は外国人労働者の研究にもっと関与すべきなのではと思います。少子化により労働人口は減少の一途であるのは間違いありません。今でもそうですが、そこで外国人労働者を受け入れるべきか否かという論議は絶対出るはずで。経済学者は、それに対して答えることも一つの仕事だと思います。この分野を掘り下げていくのはチャレンジングだし、面白いのではと思います。

神林 おっしゃりたいことはわかるのですが、データをどう集めるかですね。

佐々木 最初にデータの整備は必要でしょう。そして、先ほどにも議論したように、外国人労働者の入国・出国経路、入職・離職経路、勤務地、職種、賃金など基本的なことからまず始めてはいかがでしょうか。

神林 一言とっておいて、言葉をついで申し訳ありませんでした……。大森さんはいかがですか。

大森 多くの研究に共通している点なのですが、ある説明変数の従属変数に対する効果を見たい場合に、何をもって識別のソースとするかが語られている論文が少ないというのが一番の問題点かなと思いましたね。

もう一つは、九つテーマがあるんですけども、少なくとも一つ重要なものが欠けていると思いました。それは教育。労働経済学の中心的問題である人的資本の要である教育の効果や、教育達成に関して個票データを用いて実証分析をした論文が今回少なかったというのがちょっと残念ですね。

神林 論文があまりなかったという感じじゃないですかね。久保さんはいかがですか。

久保 二つあって、一つは先ほどあったように、企業組織の再編が大規模に進んでいます。そのときに、雇用がどうなるか、賃金がどうなるかということは、制度設計等を考える際にも多分基礎的な資料としてこれは欠かせない。今でも例えば企業を分割して雇用をどうするか、賃金をどうするか、合併したときにどうなるのか、多分法律学者の人もいろいろ関心を持って

と思うんです。これから多分必要だろうとひとつ思います。もう一つは、先ほど外国人、貿易とか、あと、経営とか心理とかのかかわりがあったと思うんですけれども、経済学の例えばほかの分野、貿易との絡みみたいなのはちょっと少ない。人のことは言えたものではないですけれども、ファイナンスとか貿易とか、マクロとか、経済学のほかの分野と交差する領域みたいなのをもうちょっと見てもいいんじゃないかと思います。もう一つは、経済学以外との連携ですね。特に主観的な変数を取り入れようとしてるときとか、社会調査の文献などを参考にすると有益なことがいろいろあるのではないかと。以上です。

神林 皆さん、どうもありがとうございました。

- 1) 2000 (平成 12) 年「雇用動向調査」によると新規学卒入職者はおよそ 98 万 2000 人であった。
- 2) 2002 (平成 14) 年調査より 2 カ年未満の失業期間を経た失業者と未就業者が区別されるようになった。
- 3) 2005 (平成 17) 年内閣府「青少年の就労に関する研究調査」などを参照のこと。
- 4) 太田聡一・神林龍 (2006) 「正規従業員の中途採用の概観と予備的考察」(連合総研『雇用ミスマッチの分析と諸課題』第 2 章) では、連合総合生活開発研究所が実施した「企業の採用・退職・能力開発アンケート調査」の企業データを用いて求人行動を分析している。そのデータによると、2003 年度から 2005 年 1 月までのおおよそ 3 年間に 1 名以上の正規社員の中途採用を行った企業 244 社のうち、年齢制限をまったく行っていないのは 71 社 (29%) であった。
- 5) Petrongolo, B. and Pissarides, C. (2001), "Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function," *Journal of Economic Literature*, 39(2), pp. 390-431.
- 6) 太田聡一・大竹文雄 (2002) 「デフレ下の雇用対策」『日本経済研究』No. 44, pp. 22-45.
- 7) 北浦修敏・坂村素数・原田泰・篠原哲 (2002) 「UV 分析による構造的失業率の推計」PRI Discussion Paper Series No. 02A-27.
- 8) 本多則恵・本川明 (2005) 「インターネット調査は社会調査に利用できるか——実験調査による検証結果」労働政策研究報告書 No. 17.
- 9) 大竹文雄・猪木武徳 (1997) 「労働市場における世代効果」浅子・吉野・福田編『現代マクロ経済分析——転換期の日本経済』東京大学出版会, 玄田有史 (1997) 「チャンスは一度」『日本労働研究雑誌』No. 449, pp. 2-12.
- 10) 今井亮一・江口匡太・奥野寿・川口大司・神林龍・原昌登・平澤純子 (2004) 「整理解雇法理と経済活動」2003 年度(財)統計研究会労働市場委員会報告書。
- 11) 斎藤修 (1996) 「労働」西川・尾高・斎藤編『日本経済の 200 年』日本評論社。
- 12) 尾高煌之助 (1984) 『労働市場分析』岩波書店。
- 13) Morikawa, M. and Tachibanaki, T., (1999) "Entry, Exit, Job Creation and Job Destruction: An Analysis based on the Micro data of the Japanese Manufacturing Industry," Discussion Paper No. 99-DOF-32, MITI Research Institute, Tokyo.
- 14) Higuchi, Y. and Shimpo, K., (1998) "The Changes of Japanese Job Creation and Job Destruction on Business Cycles," *Mita Business Review*, 41(4), pp. 69-101. (in Japanese).

[2005 年 12 月 3 日: 東京にて]

おもり・よしあき 横浜国立大学経済学部教授。最近の主な著作に「Unemployment Insurance and Job Quits」*Journal of Labor Economics* vol. 22, No. 1, pp. 159-188, 2004 年。労働経済学専攻。

かんばやし・りょう 一橋大学経済研究所助教授。最近の主な著作に「正規従業員の中途採用の概観と予備的考察」『雇用ミスマッチの分析と諸課題』(共著, 連合総合生活開発研究所, 2006 年) など。労働経済学専攻。

くぼ・かつゆき 早稲田大学商学部助教授。最近の主な著作に「日本企業の人事改革——人事データによる成果主義の検証」(共著, 東洋経済新報社, 2005 年)。労働経済学専攻。

ささき・まさる 大阪大学大学院経済学研究科助教授。最近の主な著作に「年齢階級間ミスマッチによる UV 曲線のシフト変化と失業率」『日本労働研究雑誌』No. 524, 2004 年。労働経済学専攻。



I. 失業

- 玄田有史 (2003) 「世代対立としての失業問題」『社会政策学会誌』 No. 10
- 玄田有史・近藤絢子 (2003) 「構造的失業とは何か」『日本労働研究雑誌』 No. 516
- 久田満・高橋美保 (2003) 「リストラが失業者および現役従業員の精神健康に及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』 No. 516
- Yoshiyasu Ono, Kazuo Ogawa, Atsushi Yoshida (2004) "The Liquidity Trap and Persistent Unemployment with Dynamic Optimizing Agents: Empirical Evidence" *The Japanese Economic Review*, Vol. 55, No. 4
- 太田聰一・照山博司 (2003) 「フローデータから見た日本の失業——1980～2000」『日本労働研究雑誌』 No. 516
- 大竹文雄 (2003) 「日本の構造的失業対策」『日本労働研究雑誌』 No. 516
- 坂田圭 (2003) 「人的資本の蓄積と部門間移動仮説——若年層と高齢層への影響」『日本労働研究雑誌』 No. 516
- 佐々木勝 (2004) 「年齢階級間ミスマッチによる UV 曲線のシフト変化と失業率」『日本労働研究雑誌』 No. 524
- 玉田桂子・大竹文雄 (2004) 「生活保護制度は就労意欲を阻害しているか——アメリカの公的扶助制度との比較」『日本経済研究』 No. 50
- 勇上和史 (2005) 「都道府県データを用いた地域労働市場の分析——失業・無業の地域間格差に関する考察」『日本労働研究雑誌』 No. 539

II. 非正規就業

- 禿 あや美 (2003) 「小売業における処遇制度と労使関係——パート労働の職域拡大が持つ意味」『社会政策学会誌』 No. 10
- 金子能宏・石川英樹・中田大悟 (2004) 「非正規就業者増大のもとの厚生年金適用拡大と国民年金の経済的效果」『季刊・社会保障研究』 Vol. 40, No. 2
- 木村琢磨・佐野嘉秀・藤本真・佐藤博樹 (2004) 「製造分野における請負企業の事業戦略と人事管理の課題」『日本労働研究雑誌』 No. 526
- 村田弘美 (2004) 「フリーランサー・業務委託など個人請負の働き方とマッチングシステム」『日本労働研究雑誌』

No. 526

- 永瀬伸子 (2004) 「非典型雇用者に対する社会的保護の現状と課題」『季刊・社会保障研究』 Vol. 40, No. 2
- 岡村和明 (2004) 「パートタイム労働者の増加がフルタイム労働者の賃金プロファイルに与える影響」『日本労働研究雑誌』 No. 532
- 佐野嘉秀 (2004) 「製造分野における請負労働者の労働条件とキャリア——社会政策の視点から」『季刊・社会保障研究』 Vol. 40, No. 2
- 篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史 (2003) 「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由とは何か」『日本労働研究雑誌』 No. 512
- 豊田奈穂 (2004) 「パート労働者増加の要因——企業規模別による時系列分析」『大原社会問題研究所雑誌』 No. 542

III. 女性労働

- Linda N. Edwards and Margaret K. Pasquale (2003) "Women's Higher Education in Japan: Family Background, Economic Factors, and the Equal Employment Opportunity Law," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 17
- 平野光子 (2005) 「既婚女性の就業と夫の家事分担」『季刊家計経済研究』 No. 66
- 石塚浩美 (2003) 「女性の就業選択と制度の中立性に関する実証分析——「パート」の壁にかかわる制度の影響」『季刊家計経済研究』 No. 59
- 加藤藤子 (2004) 「製薬企業における女性研究者の育成と活用——就業継続の可能性」『日本労働研究雑誌』 No. 532
- 川口章 (2005) 「結婚と出産は男女の賃金にどのような影響を及ぼしているのか」『日本労働研究雑誌』 No. 535
- 川口章 (2005) 「1990年代における男女間賃金格差縮小の要因」『経済分析』 No. 175
- 松繁寿和・梅崎修 (2003) 「銀行業における女性従業員の管理職昇進——キャリアと家庭の二者択一の局面」『日本労務学会誌』 Vol. 5, No. 2
- 森田陽子 (2004) 「子育て費用と出生行動に関する分析」『日本経済研究』 No. 48
- Kazumitsu Nawata and Masako Ii (2004) "Estimation of the Labor Participation and Wage Equation Model of Japanese Married Women by the Simultaneous Maximum Likelihood Method," *Journal of the*

*Japanese and International Economies*, Vol. 18

- 西本真弓 (2004) 「育児休業取得とその取得期間の決定要因について」『日本労働研究雑誌』 No. 527
- 大石亜希子 (2003) 「母親の就業に及ぼす保育費用の影響」『季刊・社会保障研究』 Vol. 39, No. 1
- 大石亜希子 (2003) 「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」『季刊・社会保障研究』 Vol. 39, No. 3
- 大山昌子 (2003) 「現代日本の少子化要因に関する実証研究」『経済研究』 Vol. 54, No. 2
- 滋野由紀子・松浦克己 (2003) 「出産・育児と就業の両立を目指して——結婚・就業選択と既婚女性に対する育児休業制度の効果を中心に」『季刊・社会保障研究』 Vol. 39, No. 1
- 駿河輝和・張建華 (2003) 「育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について——パネルデータによる計量分析」『季刊家計経済研究』 No. 59
- 武内真美子 (2004) 「女性就業のパネル分析——配偶者所得効果の再検証」『日本労働研究雑誌』 No. 527
- Atsuko Ueda (2005) “Intrafamily Time Allocation of Housework: Evidence from Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 19
- 吉田浩・水落正明 (2005) 「育児資源の利用可能性が出生力および女性の就業に与える影響」『日本経済研究』 No. 51

#### IV. 若年

- 原ひろみ (2005) 「新規学卒労働市場の現状——企業の採用行動から」『日本労働研究雑誌』 No. 542
- 堀有喜衣 (2004) 「無業の若者のソーシャル・ネットワークの実態と支援の課題」『日本労働研究雑誌』 No. 533
- 小杉礼子 (2004) 「若年無業者増加の実態と背景——学校から職業生活への移行の隘路としての無業の検討」『日本労働研究雑誌』 No. 533
- 西野史子 (2003) 「若年失業・若年非正規雇用の増大と政策」『一橋論叢』 Vol. 130, No. 4
- 大石亜希子 (2004) 「若年就業と親との同別居」『人口問題研究』 Vol. 60, No. 2
- 太田聰一 (2005) 「地域の中の若年雇用問題」『日本労働研究雑誌』 No. 539
- 大谷剛・梅崎修・松繁寿和 (2003) 「若年期の蓄積とキャリアの終盤——大学教育, 移動, 生え抜き役員昇進」『日本労働研究雑誌』 No. 517
- 酒井正・樋口美雄 (2005) 「フリーターのその後——就業・

所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』 No. 535

- 櫻庭涼子 (2004) 「高齢者の雇用対策——若年者との利害調整の観点から」『日本労働研究雑誌』 No. 534
- 佐野哲 (2005) 「人材ビジネスと新卒労働市場」『日本労働研究雑誌』 No. 542
- 佐藤博樹 (2004) 「若年者の新しいキャリアとしての『未経験者歓迎』求人と『正社員登用』機会」『日本労働研究雑誌』 No. 534
- 塚原修一 (2005) 「専門学校の新たな展開と役割」『日本労働研究雑誌』 No. 542
- 筒井美紀 (2005) 「高卒就職の認識社会学——「質の内実」が「伝わる」ことの難しさ」『日本労働研究雑誌』 No. 542

#### V. 介護・社会保障

- 木村陽子 (2003) 「社会保障制度の充実が高齢者世帯と一般世帯の所得格差に及ぼす影響を与えたのか (1956年-98年) ——「国民生活基礎調査」を基にして」(1)(2)『季刊家計経済研究』 No. 57, 58
- 小林謙一 (2004) 「介護職員の雇用形態の多様化と人事・給与管理」『大原社会問題研究所雑誌』 No. 548
- キャサリン=マックギアリー (2004) 「介護は労働に影響するのか——介護以前の労働状態に基づいた分析」『日本経済研究』 No. 49
- Fumio Ohtake & Jun Tomioka (2004) “Who Supports Redistribution?” *The Japanese Economic Review* Vol. 55, No. 4
- 小塩隆士・大石亜希子 「年金改革の財政的帰結——高齢者の就業・引退選択を考慮したマイクロ・シミュレーション」『季刊・社会保障研究』 Vol. 39, No. 3
- 清水谷論・野口晴子 (2004) 「介護労働市場における非常利賃金プレミアム——マイクロデータによる検証」『日本経済研究』 No. 48
- 清水谷論・野口晴子 (2005) 「保育士の賃金決定要因と賃金プロファイル——マイクロデータによる検証」『経済分析』 No. 175
- 清水谷論・野口晴子 (2005) 「長時間介護はなぜ解消しないのか? ——要介護者世帯への介護サービス利用調査による検証」『経済分析』 No. 175
- 高木朋代 (2003) 「高齢者雇用と人事管理システム——雇用される能力の育成と選抜および契約転換の合意メカニズム」『日本労働研究雑誌』 No. 512

## VI. 成果主義

Takao Kato & Motohiro Morishima (2003) "The Nature, Scope and Effects of Profit Sharing in Japan: Evidence from New Survey Data," *International Journal of Human Resource Management* Vol. 14, No. 6

加藤隆夫 (2004) 「従業員代表制の経営参加度とその決定要因——計量分析」『日本労働研究雑誌』No. 527

馬駿 (2004) 「日本企業の昇進昇給システムにおける『年功』——ある大手企業のブルーカラー従業員に対するコーホート分析」『日本労働研究雑誌』No. 524

中嶋哲夫・松繁寿和・梅崎修 (2004) 「賃金と査定に見られる成果主義導入の効果——企業内マイクロデータによる分析」『日本経済研究』No. 48

大野昭彦 (2003) 「贈与交換論からみた職務への動機づけ——ラオス・カンボジアの工場労働者を対象として」『経済研究』Vol. 54, No. 4

大竹文雄・唐渡広志 (2003) 「成果主義的賃金制度と労働意欲」『経済研究』Vol. 54, No. 3

大谷剛・梅崎修・松繁寿和 (2003) 「仕事競争モデルと人的資本理論・シグナリング理論の現実妥当性に関する実証分析——学士卒・修士卒・博士卒間賃金比較」『日本経済研究』No. 47

都留康 (2005) 「希望退職と逆選択——企業内人事データによる検証」『経済研究』Vol. 56, No. 1

上原克仁 (2003) 「大手銀行におけるホワイトカラーの昇進構造——キャリアアツリーによる長期昇進競争の実証分析」『日本労働研究雑誌』No. 519

## VII. その他

R. Anton Braun・塩路悦朗 (2004) 「日本における技術的ショックと総労働時間——新しいVARアプローチによる分析」『経済研究』Vol. 55, No. 4

Sarbajit Chaudhuri, Manash Ranjan Gupta (2004) "Child Labour and Trade Liberalization," *The Japanese Economic Review*, Vol. 55, No. 2

Isao Ohashi (2005) "Wages, Hours of Work Job Satisfaction of Retirement-Age Workers," *The Japanese Economic Review*, Vol. 56, No. 2

斉藤孝 (2003) 「戦間期日本における近代・伝統部門間賃金格差」『経済研究』Vol. 54, No. 2

津島正寛 (2003) 「失業・犯罪・年齢——時系列データに

よるマクロ分析」『日本労働研究雑誌』No. 516

Yasuhiro Ueshima (2003) "Why Wages Equalized in the High-Speed Growth Era: Japanese manufacturing, 1961-1969," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 17

山村英司 (2005) 「社会的信頼, 人的資本, そして学習効果のダイナミクス——備後縫製業産地の発展と変容を事例に」『経済研究』Vol. 56, No. 2

## VIII. M & A

阿部修人・小黒曜子 (2004) 「社長交代と外部出身取締役——Semiparametric 推定による分析」『経済研究』Vol. 55, No. 1

Conyon J. Martin, Sourafel Girma, Steven Thompson & Peter Wright (2004) "Do Wages Rise or Fall Following Merger?" *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* Vol. 66, No. 5

Kyoji Fukao, Keiko Ito & Hyeog Ug Kwon (2005) "Do out-in M&As Bring Higher TFP to Japan? An Empirical Analysis Based on Micro-Data on Japanese Manufacturing firms," *The Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 19, No. 2

Gugler Klaus, B. Burcin Yurtoglu (2004) "The Effect of Mergers on Company Employment in the USA and Europe," *International Journal of Industrial Organization*, Vol. 22

Hideshi Itoh (2003) "Corporate Restructuring in Japan Part I: Can M-Form Organization Manage Diverse Businesses?" *The Japanese Economic Review*, Vol. 54, No. 1

久保克行 (2004) 「合併に伴う人事制度の統合と雇用・処遇の変化」『日本労働研究雑誌』No. 529

村上友佳子 (2004) 「対日 M&A 投資と日本の製造業企業の生産性」『日本経済研究』No. 50

## IX. 外国人労働者あるいは貿易

George J. Borjas (2003) "The Labor Demand Curve Is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market," *NBER Working Paper*, No. 9755

George J. Borjas (2004) "Native Internal Migration and the Labor Market Impact of Immigration" *NBER Working Paper* No. 11610

- David Card (2004) "Is the New Immigration Really So Bad?" *Institute for the Study of Labor; Discussion Paper*, No. 1119
- David Card & Ethan. G. Lewis (2005) "The Diffusion of Mexican Immigrants during the 1990s: Explanations and Impact" *NBER Working Paper* No. 11552
- 後藤純一 (2004) 「日本の労働力需給ギャップと外国人労働者問題」『日本労働研究雑誌』 No. 531
- 井口泰 (2003) 「グローバル化の労働面への影響」『季刊家計経済研究』 No. 59
- 井口泰 (2005) 「外国人労働者——政策転換の展望と制度整備の課題」『NIRA 政策研究』 Vol. 18, No. 5
- Eiichi Tomiura (2004) "Import Competition and Employment in Japan: Plant Startup, Shutdown and Product Changes," *The Japanese Economic Review* Vol. 55, No. 2