

# 書評

BOOK REVIEWS

阿部 正浩 著

## 『日本経済の環境変化と労働市場』

照山 博司

本書は、1990年代の日本の労働市場で起こった変化について、著者がさまざまな機会に行った研究の成果をまとめた労作である。10年以上に及ぶ失業率上昇がひとつの節目を迎えた現時点で、この分野で多くの貢献を行ってきた著者が成果をまとめたことは時宜を得たものである。今後の日本の雇用動向を占い、その対策を考える上でも有用なものと歓迎できる。

本書の特色は、政府統計の原個票、有価証券報告書、職業紹介会社のデータやアンケート調査の結果など、集計度の低い多彩なデータを活用した計量経済分析によって問題に接近する方法で一貫していることである。著者は、質的変数分析やパネルデータ分析などのマイクロ計量経済分析の手法で数量データを解析するだけでなく、独自に行った企業への聞き取り調査やアンケート調査の結果も分析して、労働市場の構造変化の実態へ多面的な接近を図る。1990年代に日本の労働市場が経験した構造変化は、複数の変化が相互に干渉しつつ同時進行したものである。そのような複層的状況の中で本質的と考えられる要因に焦点を定め、マイクロデータから情報を抽出して仮説を一つずつ丹念に検証してゆくところに、著者の力量が発揮される。日本では今のところ、研究者が常時利用可能な形で整備されたマイクロデータは少ない。本書を構成する研究も、著者がさまざまな形でマイクロデータを利用することが可能となった機会を捉え、比較的長期間にわたって蓄積されてきたものと思われる。にもかかわらず、本書の各章の分析が有機的な連関を持ってまとめられていることは、著者の長期的な研究視野と継続的努力によるものであろう。

本書の内容を、章立てに従って紹介していこう。ただし、本書には非常に多くの情報が含まれているため、評者の関心のある点を中心に、若干の感想を交えつつ見てゆくこととしたい。

まず第1章「1990年代の日本経済と労働市場」で



●東洋経済新報社  
2005年9月刊  
A5判・280頁・3675円  
(税込)

●あべ・まさひろ 獨協大学経済学部助教  
授。労働経済学専攻。

は、1990年代の労働市場の状況が概観され、失業率を高めたと考えられる要因が、労働需要側の構造変化（経済のグローバル化、情報通信技術の革新、産業構造の変化）と労働供給側の構造変化（労働力の高齢化、高学歴化、女性の社会進出）の観点から整理される。それらの要因は、続く各章のテーマと必ずしも対応しているわけではなく、むしろキーワードとして各章の分析の随所で繰り返し視点を変えて検証されていくことになる。

第2章「失業構造の変化とその要因」、第3章「転職前後の賃金変化と産業特殊スキルの損失」、第4章「雇用のミスマッチはなぜ起こるのか」の三章は、転職環境についての分析である。第2章では、「労働力調査特別調査」（総務省）によって、失業変動をフローの観点から分析している。失業変動は、新たに失業する労働者の数と、就業（ないし非労働力化）して失業状態を離れる労働者の数が同時に変化することによって起こる。そのような失業への流入と失業からの流出という労働力のフローの性質は、失業率や失業者数というストックデータを観察してもわからない。フロー面からの失業分析は重要であるにもかかわらず、日本については事例が少ないため、本章はその意味でも貴重である。加えて、労働力フローの要因分解や産業別の労働力フロー分析を行った点でも注目できる。

本章によれば、離職した労働者は前職と同一の産業内で職探しをする傾向が強いため、労働市場が混雑している衰退産業から、混雑の少ない成長産業への労働移動が円滑に進んでいないことが失業率を悪化させている。その理由として、著者は「産業特殊的人的資本」の存在を重視する。

直接観測することのできない「産業特殊的人的資本」の影響を見るため、続く第3章では、「雇用動向調査」(厚生労働省)のマイクロデータを利用して、転職者の転職前後の賃金変化に着目する。労働者が産業間を転職する場合は、産業内で転職する場合よりも賃金の下落が大きく、その下落幅は若年層よりも中高年齢層で大きいことを確認し、「産業特殊的人的資本」の存在を裏付けている。

たしかに、労働者が「産業特殊的人的資本」に投資していれば、産業間の転職は不利である。しかし、衰

退産業で働いていた失業者が、同じ産業内で再就職して再びその「産業特殊的人的資本」を活用できる確率は低いため、衰退産業の失業者が保持する「産業特殊的人的資本」の期待収益率も低いはずである。にもかかわらず、失業者の産業間移動が進まない理由は何だろうか。求職者が他産業(や自産業)の求人状況を十分把握できないという情報の問題があるのかもしれない。円滑な労働力の産業間再配分を促進する方策を考えるために、今後はこの点の解明が重要となるのではないかと思う。

第4章は視点を変え、求人と求職のマッチングの問題を扱っている。前半は、ある民間職業紹介会社の業務データを用いた分析である。求人求職双方の情報に加え、求人求職のマッチング結果の情報までそろったデータによる分析はまれであろう。その結果は、紹介会社に提示された求人企業の条件を求職者が満たして

# 大原社会問題研究所雑誌

**No. 569 2006.4**

定価 1000円 (本体952円, 年間購読 12,000円)

## 【第18回国際労働問題シンポジウム】

2005年のILO第93回総会について  
ILOにおける審議をめぐって

労働者の立場から  
使用者の立場から  
ILO『レポート』と日本

質疑応答

参考資料 若年雇用に関する決議(2005年第93回ILO総会採択)

堀内光子  
田中 歩  
湯本健一  
平田 充  
上西充子

## ■論文

産業革命期日本における重工業大経営労働者の「都市下層民」  
的性格について (下)

西成田豊

## ■研究回顧

修業時代の実態調査(中)

山本 潔

## ■書評と紹介

R.ハリソン著/大前眞訳『ウエップ夫妻の生涯と時代』

森廣正著『ドイツで働いた日本人炭鉱労働者』

水野谷武志著『雇用労働者の労働時間と生活時間』

都築忠七  
市原 博  
三富紀敬

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会

所 報 2005年12月

発行/法政大学大原社会問題研究所  
発売/法 政 大 学 出 版 局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel. 0427-83-2307

〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 Tel. 03-5228-6271

いるかどうかは、職種的一致を除けば、マッチングの成功確率（すなわち採用決定）に対して影響しないというやや意外なものであった。また後半は、企業へのアンケート調査により、求人企業が採用選考に当たって求職者の能力や資質について把握することは難しく、採用基準として重視する項目ほど把握が困難だという結果が導かれている。著者はこうした状況の理由を、求人求職双方について必要な情報を流通させる仕組みが外部労働市場に確立していないことに求めている。

第5章「雇用の創出・喪失と雇用調整」と第6章「雇用調整速度の変化と企業のガバナンス構造」の二章は、有価証券報告書に基づくマイクロデータによる企業の雇用調整行動の分析に充てられる。ここでは、雇用の調整速度の計測が中心となる。雇用の調整速度とは、企業が望ましい雇用調整の何パーセントを実際に調整するかという比率である。

第5章では、企業間の調整速度の異質性を考慮した推計ほど、調整速度が速く推計される傾向にあるということが示される。マクロレベルや産業レベルでの集計データによる調整速度の推計値から考えるよりも、個々の企業の調整速度ははるかに速いものが多く、また、企業間の異質性も高いことを示唆する極めて興味深い結果である。ただ、集計すると調整速度が遅く推計される理由については、本章の結果からのみではわからないことも多く、その説明は今後のこの分野の重要な課題となろう。

このような雇用の調整速度の企業間のばらつきを、企業のガバナンスの相違によって説明しようと試みるのが第6章である。第6章では、銀行や大株主の持ち株比率などの指標を、メインバンクや株式持合いといったガバナンス構造の代理変数とし、雇用の調整速度への影響を調べている。また、赤字期と平常期に調整速度が異なるかどうか、赤字期の調整速度にガバナンス構造が影響するかどうかも同時に検証している。結果は、メインバンクや株式持合いの存在は、雇用の調整速度を遅くする傾向があるものの、ガバナンス構造と調整速度の関係は産業によって異なるというものである。

第6章の結果は、第5章と併せて、雇用の調整速度の企業間の差異は、ガバナンス構造、経営状態などに依拠して異なるのみでなく、それらの要因で一貫した

説明をすることが難しいことを示しており、他の多くの要因の介在を示唆するものである。第5章の末には、雇用の調整速度が景気状態に依存して変化するという推計結果も示されている。したがって、雇用の調整速度は企業ごとに異なるだけでなく、同一企業であっても経営状態や経済環境などによって変化すると考えられる。そうだとすれば、雇用の調整速度は（企業の雇用調整のひとつの指標にはなるかもしれないが、）もはや安定した構造パラメータと見なすことはできない。それを明らかとした点でも、これら二章は注目される。

第7章「非正規労働者が増加する背景」と第8章「情報通信技術の雇用への影響」では、情報通信技術（ICT）の発達が雇用に及ぼす影響について、ヒアリング調査とアンケート調査によって接近する。第7章では、人事担当者や労働者へのヒアリングによって、パソコンの普及に見られるICTの発達は、これまで企業による教育訓練（企業特殊的人的資本の蓄積）を要していた仕事を定型化することで、正社員の仕事の一部（主に女性一般職の仕事）が外部化（派遣社員やパートで代替）されたことを確認している。

ICTの導入による外部労働力の活用は、第8章の企業とその労働者に対するアンケート調査でも認められる。その一方で、ICTが企業特殊的人的資本の一部を代替するだけでなく、ICTの導入が定型化できない仕事を遂行するための企業特殊的技能の蓄積を積極化させるという。これら二章の結果は、今後ICTが、企業内で人的資本を蓄積する長期雇用労働者と、定型化され外部化された仕事を行う短期雇用労働者への二極化を推し進める可能性を示唆するものとして関心が持たれる。

第9章「女性の就業行動の変化」は、「就業構造基本調査」（総務省）から作成した擬似パネルデータによる分析である。ここで著者は、若い世代ほど結婚・出産が女性の就業を抑制するという「世代効果」を見いだしている。他方、若い世代ほど女性の就業率は高まっている事実があるから、両者を併せると、結婚や出産をしないで就業を続ける若年女性が増加することになる。就業と結婚の二者択一化が、データによって確かめられたことになる。

第10章「これからの雇用政策」では、各章の分析結果に立脚し、将来の雇用政策への著者の提言が述べ

られる。著者の主張の要は、これまで企業内部で行われてきた労働者の資質の評価と教育訓練を、外部労働市場で効率的に行う仕組みを構築することにあるようだ。しかし、労働者が蓄積する技能は関係特殊の要素が強く、それが現在の雇用問題の根幹にあるということが本書を通じての主題であったことを考えると、そのような関係特殊性の強い労働者の資質の評価や技能の教育訓練を外部化することは容易ではないと思われる。その具体的な方策は今後の課題ということなのであろう。

本書は、関心に応じて個々の章を独立した論文として読むこともできる。いずれも充実した内容である。計量経済分析を活用したマイクロデータ解析が中核をなすが、記述は、推計結果の解釈に重点を置き、援用される経済理論についても平易に解説されているため、経済学を専門としない読者にも薦められる。

てるやま・ひろし 京都大学経済研究所教授。マクロ経済学専攻。

森 廣正 著

## 『ドイツで働いた日本人炭鉱労働者』

——歴史と現実

佐藤 忍

1

1957年から1962年にかけて、436名の日本人炭鉱労働者が政府間の協定にもとづいてドイツに渡航し就労した。日本の戦後史のなかではほとんど忘れかけられている出来事である。国際労働力移動の観点から関心が寄せられてはいたが、具体的な事実を収集し、整理し、そして学術的に評価する作業はほとんどなされなかった。本書はこの未踏の領域に最初の鍬を入れた研究である。10年をこえる期間を費やした仕事である。前半の第1部は「ドイツで働いた日本人炭鉱労働者」、そして後半の第2部は「日本人炭鉱労働者のその後」を扱っている。

以下では本書から知り得た知見を私なりに整理解釈するとともに、本書の意義と今後の残された課題について考えてみたいと思う。そのさい、日本人炭鉱労働者の海外渡航にかんする事実を、「技術修得」「会社派遣」、そして「その後」として整理してみたい。



●もり・ひろまさ  
社会政策論専攻。

法政大学経済学部教授。

●法律文化社  
2005年6月刊  
A5判・236頁・3990円  
(税込)

2

### ●技術修得

「職業技術の完成と知識を広めるためのルール炭鉱業における日本人炭鉱労働者の期限付き就労に関する日本政府とドイツ連邦共和国政府との間の協定」(1956年7月18日合意、同年11月2日調印)がすべてのはじまりであった。政府間協定の内容は、著者の整理によれば、次のとおりである。「日本の炭坑で最低3年間の坑内労働を経験した21歳から30歳までの独身の炭鉱労働者が、500人の範囲で職業技術の完成と知識を深めるために労務者として3年間ルール炭坑に派遣されること」、ドイツ政府は、「これらの人々の入国、滞在、労働許可などあらゆる便宜措置をとること」、派遣される労働者は、「日本の会社に所属し、ドイツ滞在中は休職扱いにすること」「ドイツにおける労働期間は日本における労働期間とみなし、日本の

年金請求権はドイツ滞在中も継続すること、ルール炭坑における日本人労働者の就労についてはドイツ年金保険の適用除外が認められること」「ドイツで就労する日本人労働者の賃金、労働保護および労働時間などの労働条件は、同じ職種のドイツ人労働者と同等であること」等である(41頁)。

いくつかの点を確認しておこう。「500人の範囲で」という総量規制がある。「21歳から30歳までの独身」という年齢・属性規制がある。そして「3年間」という滞在期間の制限もある。さらに「職業技術の完成と知識を深めるため」という在留目的の限定がある。「技術留学の成功」を祈願する壮行会が県主催で開催されたようであるし(48頁)、パスポートの渡航目的にも「技術修得のため」と記載されている(64頁)。実際に働きながら技術修得を目指す、今風にいえば“実習生”のような身分であったと想像される。したがって当時のドイツがこれから本格的に導入をはじめようとしていた近隣諸国からの労働者(ガストアルバイター)と同一視してはならない。日本人炭鉱労働者にそうした呼称が誤って与えられることも見受けられるようであるが(37頁)、やはり区別しておくべきであろう。その点を明確にしておかないと、本書で詳細に紹介されている諸問題がクリアに理解できないように思われる。

たとえばドイツで働く日本人炭鉱労働者たちがみずから自治会を結成し、会社との交渉にあたったこと、そのさいに主要な問題が技術修得の内実であったこと、さらには送り出した炭労が計画の中止へ動いたこと、そして政府間の再交渉にまで発展したこと、これらの事実経過と顛末を本書はじつに生き生きと描いている。再交渉の結果、「無給の(教育)休日の付与」「6カ月ごとの職場の転換」、そして熟練労働者になるための「先山講習」の実施といった要求が実現している。これらは「ドイツ側の大幅な譲歩」(86頁)によって獲得された成果であるが、同時に「技術修得」を目的とした政府間協定の本来の趣旨の徹底であり、その誠実な履行であると考えられる。

今日の日本においても研修、実習の本来の目的が軽んじられ、たんなる労働力として利用されているにすぎないという情報や事実をよく耳にするわけであるが、ドイツでもこれと似たような事態があったと思われる。

日本人炭鉱労働者たちの不満はそこに起因していたといつてまちがいない。日本人炭鉱労働者の不満は、しかしながら彼ら自身の主体的な力量(自治会)と、そしてその後ろ盾となった炭労および政府の交渉力によって建設的に解決されたわけである。実習生の利害を代弁する立場として「連絡員」というコーディネータ役がきちんと手配されていたことも忘れてはならない。じつに見事なまでの枠組みとその連携である。ここに日本の今日におけるいわゆる“研修生問題”を考えるさいの日本みずからの送り出し国としての歴史が残してくれている教訓がある。

#### ●会社派遣

すでにみたように予定されている滞在期間は3年である。どのような論理から3年の期間が設定されたのかはわからない。技術修得がドイツにおける職業資格の修得を想定していたとすれば、うなずけるような気もするが、当初からそこまで考えていたとは思われない。

当時ドイツと近隣諸国とのあいだで締結された「職業知識および言語知識を高めるため」という目的をもった協定では、たいいてい滞在期間は1年で、半年の延長が可能というものであった。これと対比して考えれば、日本との協定で予定された3年という期間は長いといつてよいであろう。実習とはいいつつも、労働者性はその意味で強いといわざるをえない。労働力として利用しようとする誘因は受け入れ企業にとって織り込み済みともいえる。しかも往復の旅費を「ドイツ側で措置する」(43頁)わけだから、なおさらであろう。そのさいに考案されたアイデアがドイツにおける年金掛金を旅費に充当するというものである。旅費に充当する掛金の必要月数から3年という期間が導き出されたかもしれない。3年という期間内で掛金総額が往復旅費に匹敵するか、それ以上にならないければ、受け入れ企業としてはペイしないことになる。賃金を引き下げることはドイツの制度では不可能といつてよいから、労働者の生産性を上げることが受け入れ企業にとって賢明であり、論理必然となる。「技術修得」の実効性を高める仕掛けのひとつがここにもあるといえる。

この仕掛けを労働者本人にとってリスクの小さいものとするためには、送り出し国である日本国内における従業員身分は継続していることが必要である。会社

派遣という形態での送り出しはまさしくこの点に対する配慮である。異国での就労に伴うリスクが最小化されていることを確認したうえでのみ、日本人炭鉱労働者の海外渡航は実現したのである。「勤務成績特に優秀な者」(45頁)が応募し、選抜され、派遣されるという、移住システムの好循環がかくして生まれたのではないか。いったんは「終了すること」(76頁)を考え、両国政府間で合意したにもかかわらず、「日本人炭鉱労働者が非常に優秀であった」(104頁)というドイツ企業の評価にもとづいて、「復活」(104頁)するに至ったのは、このように考えれば合点がいくのではないだろうか。

#### ●その後

本書のユニークな点は、日本人炭鉱労働者のその後を面接をつうじて丹念にフォローしていることである。面接という表現は適切ではないかもしれない。著者はかつての渡航者たちを探し訪ね歩き、親交を深め、そして友情を温めてきたからである。ドイツ人女性との結婚、派遣元企業の倒産等の事情によりドイツへの残留を決意した人の老後の年金にかかわる問題にも著者自身が尽力をされている。

ほとんどの渡航者は予定どおりに帰国し、いったんは出身の企業に復職しているが、その後の合理化・閉山により転職を余儀なくされている。技術留学によって修得した経験と知識は、会社派遣という形式にもかかわらず、労働者個人のなかにも貴重な財産として埋もれてしまったかのように思われる。優秀な労働者を選抜し派遣した企業はこの海外派遣実習事業からいったいどのような利益を引き出したのだろうか。送り出し国としての日本および派遣元企業にとってこの国家プロジェクトのバランスシートはどのようになるのだ

ろうか。国家プロジェクトの効果を送り出し国の立場から総体として検証する作業は手つかずのままである。

#### 3

本書を読了して徒然に思ったことなのだが、日本人炭鉱労働者の海外渡航というきわめて短期間のうちに遂行された独特な国家プロジェクトの存在そのものを私たちはどのようにして把握し、理解したらよいのだろうか。

本書の末尾で著者自身も書いているように、「日本とドイツ両国政府間の協定にもとづいて実施された計画であった以上、それぞれの国(政府)と両国間にとっての歴史的意味……が問い直される必要がある」(226頁)。日本の戦後史のなかでもつその意味はどのように考えればよいのだろうか。労働力輸出の経験を有する国がやがて労働力輸入国に変容するという移住転換(migration transition)の観点から戦後日本の労働史を問い直してみてもどうだろうか。炭鉱労働者の海外渡航と、その推移、特殊性とその顛末という一連の出来事は日本の移住転換におけるひとつの画期をなす転換点に位置していることが推測される。そうした歴史的視点に立脚するとき、今日の状況も新鮮な目で観察できるかもしれない。戦後しばらく続いた海外渡航者の流れがちょうどピークにさしかかった時期におけるひとつの、しかし重大な歴史的意義を内蔵した社会事象であると考えてよく、それゆえにこそじっくり冷静に分析しておかなければならない。本書がわれわれに残した課題である。

さとう・しのぶ 香川大学経済学部教授。社会政策、労働問題専攻。