

# 書評

## BOOK REVIEWS

中村二郎・内藤久裕・神林 龍  
川口大司・町北朋洋 著

### 『日本の外国人労働力』

——経済学からの検証

澤田 康幸

20年ほど前のことであったが、パキスタン人が週末の代々木公園に集結していた一種異様な光景を昨日のこのように思い出す。当時は、バブル期であり、外国人労働力の受け入れ是非をめぐる激しい論議が巻き起こっていた。「開国支持派」・「鎖国支持派」、それぞれの立場の論理整合性はあったように思うが、結局のところ最後は感情的・政治的な議論となり、今から思えばいかにも不毛な論争であった。こうした外国人労働者問題についての関心はしばらく薄れていたものの、少子高齢化問題との関連で再び議論が活発になりつつある。

本書は、エビデンス（科学的証拠）によって、こうした不毛な論争・非建設的な議論に立ち向かうという、重要な意味合いを持っている。本書がエビデンスを持って検証しうる「神話」は以下のようなものである：

- 〈神話1〉 外国人労働者は、日本人労働者の職を奪う。
- 〈神話2〉 外国人労働者は、日本人の賃金を下げ、不利益を生じさせる。
- 〈神話3〉 外国人労働者は、労働集約的な産業の空洞化を解決しうる。

こうした「神話」を検証すべく、本書では、考える限りのデータを用い、統計的解析によって知見を得、その実証結果の頑健性を執拗なまでに確認している。

第一の神話、「外国人労働者は、日本人労働者の職を奪う」という神話に対しては、本書は、第5章・第

6章において、『国勢調査』・『就業構造基本調査』のマイクロデータを用いることにより、「外国人労働者の導入によって日本人労働者の移動、日本人の就業状態がどのように影響を受けるか」という視点から解答を与えている。まず第5章では、外国人労働者の導入



●日本経済新聞出版社  
2009年6月刊  
A5判・294頁・4200円  
(税込)

- なかむら・じろう 日本大学大学院総合科学研究科教授。
- ないとう・ひさひろ 筑波大学大学院人文社会科学部科学研究科准教授。
- かんばやし・りょう 一橋大学経済研究所准教授。
- かわぐち・だいじ 一橋大学大学院経済学研究科准教授。
- まぢきた・ともひろ 日本貿易振興機構アジア経済研究所研究員。

による、日本人の他地域への移動や労働市場からの退出、すなわち外国人労働者による日本人労働者の「クラウディングアウト効果」を分析している。『国勢調査』を用いた実証分析によると、30～60歳の日本人男性の移動行動、30～60歳日本人高卒・中卒女性の労働市場からの退出において、小さくはないクラウディングアウト効果を見出している。また第6章では、労働市場に未だ参加していない若年層が、外国人労働者の導入によってどのような影響を受けるのかを検証している。ここでは、『国勢調査』・『就業構造基本調査』を用い、19～22歳という若年層の就業行動、職業選択行動、就業行動を分析している。実証結果によると、外国人労働者の増加に直面する若者は、高卒として労働市場に出るのではなく、大学進学を目指す傾向があり、外国人労働者導入を通じた人的資本の蓄積促進の効果があることが分かった。これらの分析結果は、外国人労働者の導入が日本人労働者の職を奪うという仮説をある程度支持すると同時に、そうした事態に対する合理的な反応として、若年層の人的資本蓄積が促進されることを示している。結局、神話1に対する答えは、「外国人労働者は、マージナルな日本人労働者の職を奪う」かもしれないが、他方で「日本人の人的資本蓄積を推し進めるといった効果がある」ことが分かっ

た。こうした実証結果は、「外国人労働者は、日本人労働者の職を奪う」という神話が短絡的であり、より多面的なバランスの取れた視点を持つことが不可欠であることを示唆している。

第二の神話、「外国人労働者は、日本人の賃金を下げ、不利益を生じさせる」という神話については、『賃金構造基本統計調査』を用いた賃金関数の推計(第1章)、『外国人雇用状況報告』・『賃金構造基本統計調査』(賃金センサス)を用いた、新規学卒初任給と外国人雇用の関係に関する分析(第3章)、『国勢調査』と『就業構造基本調査』を用いた分析(第7章)が行われている。これらの分析結果によると、外国人労働者の導入が、日本人労働者、とりわけ学歴の低い労働者の賃金を高める傾向があることが分かった。この傾向は中途採用者(第1章)であれ、新卒者(第2章)であれ共通しているのは興味深い。また、第7章

の分析結果からは、外国人労働者を多く雇用している地域ほど、教育の収益率が低くなることが示された。これらの分析結果は、外国人労働者と競合すると考えられる低学歴労働者にとって、外国人労働者導入による賃金上昇効果がより大きいことを示している。したがって、「外国人労働者は、日本人の賃金を下げ、不利益を生じさせる」という神話は成り立っておらず、この神話を支持する立場が特に注視する、「低学歴貧困層・脆弱層への外国人労働者導入の悪影響」という論理が実証的には支持されていないことが示唆される。これらの実証結果を統合的に説明する枠組みとして、本書では企業側の技術選択を議論している点も説得的である。

第三の神話、「外国人労働者は、労働集約的な産業の空洞化を解決しうる」という神話については、本書では「外国人労働者の導入が産業構造の高度化を遅ら

# 大原社会問題研究所雑誌

**No.618 2010.4**

定価 1000円(本体952円, 年間購読 12,000円)

## 【第22回国際労働問題シンポジウム】

経済金融危機と雇用問題——世界雇用危機にどう立ち向かうか

2009年ILO総会

危機からの回復：グローバル・ジョブズ・パクト

政府の立場から

労働者の立場から

経営者の立場から

経済危機と日本の雇用問題

質疑応答

参考資料 危機からの回復：グローバル・ジョブズ・パクト

長谷川真一

ダンカン・キャンベル

星田淳也

弘岡建史

高澤滝夫

樋口美雄

## ■書評と紹介

北野収著『南部メキシコの内発的発展とNGO』

小磯明著『地域と高齢者の医療福祉』

荻野富士夫著『多喜二の時代から見えてくるもの 治安体制に抗して』

藤岡美恵子

朝倉美江

梅田俊英

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 2009年12月

発行/法政大学大原社会問題研究所

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

発売/法政大学出版局

〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-7 法政大学一坂別館内 Tel. 03-5228-6271

せる」という逆の視点から検証している。特に、第7章では、『国勢調査』と『就業構造基本調査』を市町村レベルでマッチングしたデータを解析し、外国人労働者を導入している企業・事業所が、短期的に見てより技能の低い労働者と補完的な技術・資本を採用しており、新技術の導入が阻まれているということを発見している。また、『事業所・企業統計調査』・『賃金構造基本統計調査』と『国勢調査』を用いた第8章でも、外国人労働者の導入が企業や産業構造の高度化を妨げているという分析結果を得ている。翻って見るに、これらの分析結果は、厳しい国際的な競争にさらされている企業・産業が、外国人労働力の導入によって競争力を維持しており、しばしば外国人労働者導入のメリットとして論ぜられる、国際競争力を支える柔軟な労働力の確保という側面を支持するものでもある。したがって、「労働集約的産業の海外流出を通じた産業の空洞化」という問題を、外国人労働者の導入が軽減していることを示唆している。もちろん、長期的に見れば、少子高齢化に直面する日本は、比較優位に基づいてより高度な資本・技術集約的産業に特化することが理にかなっており、そうした国際分業・国際貿易は日本と外国双方に便益をもたらすものである。しかしながら、短期的な産業構造調整のコストを軽減する方法として外国人労働者の導入が重要な役割を果たす可能性がある。

以上の概要からも分かるように、本書は巷にあふれる「神話」に対して、エビデンスに基づきながら極めて説得的な解答を与えるものであり、まさに実証経済学の「パワー」を感じさせる優れた作品である。以下、本書でも既に今後の課題として取り上げられている点も含まれるが、4つのコメントを行いたい。

第一に、現在の日本における外国人労働者数は規模として非常に小さい。したがって、本書の分析結果においても、外国人労働者の及ぼす影響は概して微小にとどまっている。少子高齢化にあわせて、今後外国人労働者をより大きな規模で恒常的に受け入れるという政策の是非を考えるにあたっては、そもそも本書で用いられたデータの解析から得られた外国人労働者に関するエビデンスが、どの程度妥当なのかという「外部妥当性」の問題がある。本書の最後では、「整合的な

データベースの整備を含めたモニタリングシステム」の必要性が論じられているが、それと同時に、群馬県大泉市など多くの外国人労働者が既に就労している地域における小規模な実態調査を丹念に分析し、労働市場やコミュニティの状況・若年層の就学行動・世帯や企業の経済活動などへの影響を解析することも有益であろう。

第二には、第一の点とも関連するが、本書で行われた分析は基本的に誘導型のモデルに基づいた議論であり、さまざまな分析結果が生み出されるメカニズムについては、補完的なデータや、第1章で示されているような簡単な部分均衡分析の枠組みを用いて解釈を加えているにしか過ぎない。より厳密に政策効果を議論するためには、より詳細な構造型のモデルに基づいた分析・議論が必要であろう。

第三に、外国人労働力の導入反対派の意見としてしばしば議論されるのが、治安の悪化の問題である。この問題については、外国人労働者が最初はより劣悪な環境に入らざるを得ないという事情もありうるので、因果関係については慎重な分析が必要であるが、警察庁の『犯罪統計資料』による来日外国人の検挙件数・検挙人員などのデータと組み合わせ、エビデンスを示すことが可能かもしれない。

第四には、外国人労働者導入の総合的な厚生効果が必ずしも明確に議論されていないことである。本書では、日本という外国人労働者受入国側の視点に立ち、日本のデータを用いた分析を行っている。しかし、外国人労働者はそもそも日本国外からやってくるのであり、供給国側・供給者側の事情についての分析がなければ研究が十分であるとはいえない。Center for Global Development (CGD) という米国のシンクタンクが、Commitment to Development Index (CDI) と呼ばれる指標を毎年公表している。CDI とは、「発展途上国の発展・貧困削減への貢献度」から先進国をランク付けしたものであるが、2003年のCDI初公表以来、日本は常に最下位のグループにある。特に、移民の受け入れによる貢献が日本には欠けていることが、日本の評価の低さに響いている。日本の外国人労働者受け入れの論議ではしばしばかけていることであるが、よりグローバルな視点に立った、外国人労働力受入側・送出側双方における総合的厚生効果についての思い切っ

た議論があっても良いであろう。この点で、本書には外国人労働力の供給側に関する考察の余地があると思える。これらの視点については、世界銀行の調査局などを中心として、マイクロデータを整備し、解析しようとするプロジェクトが行われており、こうした動きと呼応したさらなる分析・知見の対外発信が望まれよう。

とはいえ、こうしたコメントは本書の先進性を損なうものでは決してない。本書で用いられたデータには、『国勢調査（第1・4・5・6・7・8・9章）』『事業所・企業統計調査（第8章）』『賃金構造基本統計調査（第1・3・8章）』『就業構造基本調査（第6・7・9章）』『外国人雇用状況報告（第2・3章）』『労働災害動向調

査（第9章）』『外国人雇用の実態についての独自アンケート（第2章）』が含まれている。こうした統計の利用申請を行うことだけでも気の遠くなるような作業であるが、そうした労苦をもものともせず、縦横無尽にこれらのデータを駆使し、あるいは組み合わせ、あくまでエビデンスを追及しようとする筆者らの姿勢と馬力には感嘆する他はない。そうした努力は、実証研究に従事する他の研究者・学生にとっての素晴らしい手本であり、深く敬意を表したい。

さわだ・やすゆき 東京大学大学院経済学研究科准教授。  
開発経済学・国際経済学・応用ミクロ計量経済学専攻。

石田光男・樋口純平 著

## 『人事制度の日米比較』 ——成果主義とアメリカの現実

梅崎 修

1

一読して待ちに待った研究が出たと思った。本書は、1980年代から2000年代にかけて日米で起こった人事制度改革の実態を観察し、正確に記述しようとした研究である。著者らによれば、このような記述は「まことに平凡なもくろみ（193頁）」であるそうだが、この言葉は著者流の謙遜と言えよう。

1990年代以降、日本の人事制度は大きく変わった。その変化の中心にあったのが、「成果主義」という標語であったが、これまで成果主義の内実は語られていなかった。厳しい言い方をすれば、我々は制度を知らずに議論をしてきた。ここ10年間の成果主義に関わる言説を振り返ると、絶賛から批判へと大きく変化したのであるが、制度の実態を理解していない点では同じ問題を抱えていた。

成果主義という言葉が曖昧なのは、その言葉が極めて文脈的に使われているからである。つまり、旧来の人事制度を批判するという文脈で成果主義を使い、ア



●ミネルヴァ書房  
2009年10月刊  
A5判・236頁・4200円  
(税込)

●いしだ・みつお 同志社大学社会学部産業関係学科教授。  
●ひぐち・じゅんぺい 和歌山大学経済学部准教授。

メリカの人事制度をよく知らないままに日本の不景気の犯人を捜し、その救済策として成果主義を語った。新旧比較や国際比較が正確な認識を妨げるのは、それらの比較が現実と現実の比較ではなく理想と現実の比較になっているからである。

そもそも、人事制度は文脈的に語られやすい。人事担当者が制度導入を目標にすれば、人事用語には厳密な定義よりも職場における説得力が求められる。ゆえに制度の正確な記述のためには、人事用語という言葉から一定の距離をとる必要がある。しかし、研究のためには人事用語を使わねばならない。この距離感をとった記述は難しい。本書が指摘するように、多くの先行研究は人事用語の曖昧さを避け、制度はわかったものとしてその効果を量的に測っている。それらの研究が

一面的なのは確かであろう。

本書は、事例研究のよき伝統は「行動」によって制度を説明することであると主張する。制度とはルールのお束であり、そのルールを把握するには、書かれたものだけではなく、書かれていない慣行やルールを支える思考を記述する必要がある。著者らが使っている「行動」とは、そのような活動や思考を含めたものである。

## 2

続いて、本書の内容をその構成に沿って紹介しよう。実は、分析結果の要約については終章にまとめられているが、本書を評するには、著者らの記述の焦点を読み解く必要がある。

序章で本書の目的と方法が語られた後、第1章では、企業9社の事例から1990年代以降の日本の人事制度改革を考察している。まず、国際比較の結果、1980年代までの日本企業は、労働条件交渉が企業別に行われる「分権化」と従業員の処遇格差を広げる「個別化」を達成した雇用システムであったことを確認し、各国が日本の方向へ改革を行ってきた事実を指摘した。この事実確認は重要である。日本の1990年代以降の改革が何であったのかという適切な問題設定を生み出すからである。

本書によれば、「分権化」と「個別化」の維持には長期雇用慣行、年功賃金、企業間の長期取引慣行の維持も同時に必要であり、コストがかかる。コスト増大は、人材という組織内部の供給側が起点になって人事制度が設計されているからである。それゆえ本書は、「組織の論理を市場の論理の側から解体すること（43頁）」が成果主義という運動の本質であると指摘する。なお、この指摘は成果主義を市場主義に矮小化することではない。本書の主張は、「市場の記号＝価格」は不完全なので、「組織の記号＝ルール」に置き換える工夫が必要というものである。

製品市場や株式市場の記号を人事制度の記号に置き換える工夫は難しい。著者らが着目したのは、「役割」という記号である。市場→経営戦略→組織再編→業績管理→人事管理という需要起点の流れを考えると、「役割」はその流れに位置づけやすい。能力では供給起点でコスト高になり、職務では人材育成機能が失わ

れる。本書は、この「役割」を理解すれば、成果主義の内実は明らかになると主張する。つまり、「成果」を評価するには、「期待される成果」としての「目標」が事前に明示されるべきであり、その「目標」を従業員のレベルに落とし込むと「役割」になる。「組織の記号＝役割」を押さえれば、役割等級制度、役割給、および成果評価・コンピテンシー評価への具体的な制度変化も理解できる。

第2章から第4章では、アメリカの人事制度改革を考察している。この正確な記述もまた、希少で貴重な試みである。第2章では、アメリカの人事制度が「職務」を基準として設計されていることが確認される。社員資格は職務評価による職務等級であり、給与も職務給にならざるを得ない。ならざるを得ない、と本書で書かれているのは、制度改革の意図とは異なるからである。

現在、この職務基準の伝統は変容しており、具体的には職務を基準とした職務給＋業績評価から職能給＋コンピテンシー評価へと変化している。ただし、これらの変化は、柔軟な働き方や人材育成を目指しつつも、短期的な業績変動に合わせた評価・処遇を目指しているので、相矛盾する目的を持っている。それゆえ制度改革の困難もある。

なお、アメリカの人事制度改革は、日本企業の成果主義と相互に接近する関係にあると言えるが、著者らは「職務を銘柄として賃率を形成するほかない市場の賃金決定との調整の困難（202頁）」を生み出すと考える。つまり、労働市場では職務を基準にせざるを得ないことが、アメリカの制度改革をさらに困難にしている。

組織内部における職務基準からの脱却と労働市場との職務銘柄との関係は、第3章の労働組合が組織化されていない企業6社の事例研究でも続けて検討されている。まず、事業戦略と人事管理を連動させる仕組みとして業績管理が重視されていることが確認され、その業績管理に基づいて静態的な職務基準からの脱却が進められていることが検証された。具体的には、職務等級の大括り化（ブロードバンディング）や管理職との目標面接などが事例としてあげられているが、著者らの慧眼は、労働市場では職務基準が維持されており、それゆえ「業績管理というコンセプトを軸とした統合

的な制度体系が確立されるまでには至っておらず、その設計と運用は伝統的な職務等級との不可分な性格をとどめている。(154頁)」と記述する部分である。さらに著者らは、組織のルールの本質を次のように的確に記述する。「重要なことは実際に達成された業績の定量化や客観化を目指すことよりも、上司と部下のていねいな話し合いを通じて納得性の高い結論を得ることであり、おそらくはそれを人材育成にも結びつけてゆくという考え方である。(152頁)」この方向が制度改革の真の目標と言えよう。

第4章では、第3章とは反対に、労働組合が組織された企業5社を取り上げ、労働組合による制約が人事制度に与える影響を検討している。その結果、前章で検証された業績管理を軸とした人事制度改革は、労働組合によって多面的な規制を受けている事実が確認されている。従業員の処遇格差を広げる「個別化」は労働組合には「受容」されていないのである。

終章は、分析結果がまとめられ、日米の相違点が検討されている。はじめに、共通点として業績管理を軸とした人事制度の導入が指摘されている。製品市場・原料市場・金融市場の影響を受ける業績管理を起点にして人事制度を構築すれば、日本においては「職能」から「役割」へ、アメリカでは「職務」から「役割」への移行が目指される。この共通点は制度的な収斂説と考えられるが、本書が優れているのは、この共通点を踏まえたうえでの浮き彫りにされた相違点である。特にアメリカの困難（乱雑さ）が再確認されているが、その原因は組織内ではなく組織外にある。すなわち、外部労働市場では銘柄としての「職務」が重視されるが、内部労働市場では「職務」の解体が目指されているので、両者間で調整困難が生じていることが指摘されている。

## 3

本書は、人事制度の国際比較にとどまらず、日本とアメリカという二つの経済システムを人事制度、特に賃金制度の視角から理解するという壮大な目的を持っている。企業内の制度を扱いつつも、市場との関係も捉えているので、経済システムは内部組織と市場という二つの取引制度の組み合わせで形成されるという大きな分析枠組みである。多くの制度研究がかえって実

態を曖昧化、もしくは偏った認識を与えていることを考えると、本書は、この分野の大きな成果であり、今後研究を飛躍的に進展させる橋頭堡となりうる。

しかし、評者にとっても本書の結論は説得的であったのだが、その一方でこの研究を理解するのは難しかったという率直な読了感もある。

もちろん、制度の記述を理解するには制度に対する前提知識が必要であり、調査対象が広範囲にわたる国際比較の場合、私の知識不足ゆえに理解が不十分になったと言える。しかし、それだけが難しさの理由ではない。むしろ評者にとっての理解が難しいのは、制度の記述の中で析出されるいくつかの概念が曖昧に使われている部分である。とくに市場と組織の関係を記述した部分には疑問が残った。

本書では、製品市場・原料市場・金融市場によって業績管理が影響を受け、その業績管理の中で市場の記号は役割という組織の記号に置き換わると主張する。この取引の分析において使われる「記号」という概念は重要であるが、本書の中では曖昧である。組織内で市場の記号が役割という記号に置き換えられることと、労働市場において職務が記号として扱われることには、同じ記号としてどのように働きが違うのか。また、市場で成立する記号と組織内で成立する記号にはその成立条件に違いがあるのか。さらに組織の記号は数値化と客観化がなされなくても納得できればよいのか。以上のような疑問が生まれる。

もちろん本書は、その記号の本質を記述しており、十分に説得的である。しかし著者が「記号」について記述する時、「職務」の裏地には市場が貼り付いている(224頁)」というような表現が選択される。実は、評者は、本書にちりばめられたこのような表現のファンなのであるが、同時に違和感を持つ。この表現だけでは「わかった」後に「わからないこと」が残ってしまう。

おそらく組織の記号と市場の記号は異なる性質を持ち、市場の記号に比べて組織の記号は客観化・数値化されなくても利用可能である。この推論は取引費用の視点から理論的に考えれば容易に思いつく。市場の記号をいかに組織の記号に置き換えるかが経営パフォーマンスを決めることは本書でも主張されている。しかし問題は、記号の変容を記述しようとする際、観察し

---

やすい記号が観察しにくい記号に変容する過程は観察しにくいという分析課題が生じることである。評者の違和感は、推論や解釈としてわかりやすい事実が記述としては不明確になってしまうこと、記述よりも表現が選択されてしまうことにある。

本書の成果を前提にしたうえで、実証戦略を代えて、記述すべき事実はまだたくさん残っている。そもそも、記号の変容という測りにくいものを観察するのが事例研究の利点なのだから、むしろ事例は2社でも1社で

もよいと思う。組織内の記号を観察し、記号間の連鎖を読み解く研究が増える必要があるだろう。その意味でも本書は、今後の人事制度研究の起点となる成果と言えよう。

うめざき・おさむ 法政大学キャリアデザイン学部准教授。  
労働経済学・労使関係専攻。