

書評

BOOK REVIEWS

櫻井宏二郎 著

『市場の力と日本の労働経済』

——技術進歩、グローバル化と格差

富浦 英一

本書は、貿易と技術進歩が日本の労働に与えた影響について産業データを用いて実証分析した研究書である。グローバル化の深化・進展と情報通信技術の発達・普及は近年の世界経済を特徴づける二大要因と言えるだけに、正に時宜にかなった研究テーマ設定と評価できる。評者にとって、労働経済学は専門外だが、少なくとも国際貿易論においては、先進諸国における失業や賃金格差の主因は技術なのか貿易なのか (technology vs. trade) は対比として明快なテーマとなっている。わが国においては、失業率の高止まり、特に若年失業率の高さ、高齢化と年金不安が進行中での高齢者雇用機会の確保、賃金格差を伴う非正規雇用の拡大等、労働市場には注目を要する課題が山積している。しかも、短期的な景気循環を越えて、グローバル化と技術進歩といった長期的要因の影響を探ることは趨勢の判断、将来展望にとって重要である。その意味で、本書はわが国の多くの研究者が関心を持っている、あるいは持つべきテーマに挑戦したものである。

本書の構成にしたがって順に内容を概観すると、まず第1章で、簡単な国際比較も交え、米英ほどではないとはいえ日本でも所得格差が緩やかに拡大していることが示唆され、その要因として労働需要に影響を与えるグローバル化 (特に低賃金国からの輸入の浸透) とスキル偏向的技術進歩 (skill-biased technological change, 熟練労働への需要を相対的に強める非熟練労働節約的な技術進歩) が取り上げられる。その上で、次の2つの章で技術進歩、残りの章で貿易の影響

がそれぞれ分析されている。このうち、技術については、第2章で工業統計における生産：非生産労働者の賃金比率、第3章で『賃金構造基本統計調査』における学歴間賃金格差の変化がコンピュータ投資と各々統計的に有意な関係があること、しかも、産業をまたぐ



●東京大学出版会
2011年6月刊
A5判・248頁・5040円
(税込)

●さくらい・こうじろう
部教授。
専修大学経済学

変化ではなく産業内の変化であることなどを見出している。現場の生産労働者にも高度な技能を有する者がいるなど、生産労働者と非生産労働者に二分する本書の区分 (生産工程・労務作業者を非熟練とする仮定) がスキル偏向的技術進歩の分析に適しているかには疑問が残るが、この問題は欧米の先行研究も免れない点であり、日本における利用可能なデータの限界を考慮するとやむをえないと言うべきであろう。前者においては、固定的生産要素としての資本も含んだトランス・ログ型生産関数から導き出されたコスト・シェア方程式が推定され、後者においてはミンサー型賃金関数も用いられている。情報技術に代表されるスキル偏向的な技術進歩が賃金格差につながったことが示唆され、海外における先行研究とも整合的な結果となっている。事業所レベルや事業所・従業員マッチのマイクロ・データを駆使した研究が活発になっている今日においては、本書のような集計された産業レベルのデータに依存した分析の価値には限界も伴うとはいえ、どちらの章の分析結果によっても、日本の賃金格差自体が欧米に比べ小幅なこともあって、技術進歩の寄与率は定量的に大きいと結論づけられている。

次いで、貿易の分析については、第4章でまず予備的に日本の貿易の動向を定量的に概観し、第5章で本

件分析に用いられる標準的な貿易理論（教科書的なヘクシャー・オリーン・モデル）を紹介し、本書で検証する理論仮説を整理して提示している。こうした導入部分を経て、第6章では、産業連関表を用いて輸出入が雇用に与えた影響を試算している。具体的には、投入係数の逆行列を用いて、輸入比率が1990年の値に固定されていた場合の仮想的な生産額を求め、それに対応する雇用に計算するという明快な手順がとられている。その結果、輸入比率の上昇により、1990年代に日本の雇用は10%減少したことになると明らかにされた。輸出比率の影響も考慮した純輸出（輸出－輸入）の影響で見ても実質ベースで5.6%の雇用削減効果を有したとされる。つまり、輸入による雇用削減効果のおよそ半分は輸出によって減殺されていたことになる。この製造業全体に関する数字自体無視できない水準だが、加えて、衣服・繊維など一部の業種では極

めて大きな影響があったことも併せ示されている。章末の付表に詳細な数値が報告されており資料的価値も高い。更に、労働を生産と非生産に分け、輸入の増加による雇用の減少は生産労働者のほうが大きかったことなどを見出している。いずれも経済学的に予想された仮説を定量的なマグニチュードを明らかにして検証して意義深い。1990年代を前半と後半に分けた考察も加えられているが、2012年を迎えた今日となつては、2000年代との対比も欲しくなってしまうところではある。

続いて第7章では、産業連関表の分析を更に進めて、輸出入された財の生産に用いられた労働量を計算するファクター・コンテンツ分析を行い、貿易が賃金格差を拡大させた結論している。実際に貿易される対象は生産された財であっても、財の貿易によって間接的に生産要素サービスが貿易されている、あるい

は、財の貿易に生産要素サービスが体化・含有されていると見る分析手法である。著者の計算によれば、日本においては1990年代に生産労働者も非生産労働者もともに純輸出が減少した、すなわち、結果的に国内労働市場への供給が増えたが、生産労働者の変化の方がより大きかったため、生産労働者の賃金を相対的に引き下げ、賃金格差の拡大につながったとのことである。産業連関表に基づき計算されたファクター・コンテンツを、生産関数についてコブ・ダグラス型を仮定して、賃金への影響の分析につなげている。標準的な手法に基づき導かれた結論で信頼に足り、かつ、貿易理論の予測から考えても、また、日本の経験・実感に照らしても妥当なものと言えよう。予想された発見とはいえ、日本に関し定量的に確認されることが限られていただけに貴重な成果と評価すべきであろう。産業連関表に基づく機械的計算には、生産技術（投入産出関係）が不変という仮定が置かれている限界があるが、これに一部応えるべく、転じて第8章では、貿易、特に発展途上国からの輸入拡大が先進国に防御的技術進歩をもたらすという仮説を理論・実証両面から簡単に検討している。最後の第9章に残された課題など総括が加えられている。

ここで、本書のサブタイトルでも用いられている「グローバル化」という表現についてであるが、実際に本書で分析の対象となったグローバル化は貿易（輸出・輸入、特に輸入）である。伝統的な国際貿易論に従えば貿易に着目するアプローチに問題はないことになるが、今日の日本産業のグローバル化は単にモノの輸出入のみでは捉えきれない広がりを見せていることも事実である。日本の場合、特に海外直接投資による海外生産の展開は産業空洞化の懸念とともに労働の文脈で語られることが多い。また、国境を越えたアウトソーシング（最終財だけでなく中間投入財の輸入や業務サービスの海外委託）も新たなグローバル化形態として無視できなくなっている。輸入の影響を論じる場合も、中間財の輸入増加は、最終財の場合と違って、むしろ国内生産・雇用の増加につながる。これらについてはいずれも最終章に今後の課題としてふれられているが、関連する章で紙幅を割いて先行研究のサーベイを加えていけば、グローバル化が日本の労働に与えた影響の全体像の理解に資したと思われる。とはいっ

ても、日本産業が伝統的に製造業の輸出、貿易黒字に支えられて発展してきたとの印象は強いこともあり、財の輸出入の影響を分析する価値は大きいと言える。

いずれの章も、国際貿易論において標準的に用いられている分析枠組みを用いて手堅く分析が行われており、結論も同意できるものが多い。ただ、分析に用いられた標本期間が限られていたり古い時期にとどまっていたりするケースが多く（第2章は1980年代、第3章は2000年までの5年間隔4年分など）、推定結果の統計的信頼性には限界も伴う。しかし、この問題は、著者が日本でこの問題をいち早く取り上げて分析を行った先駆性と表裏の関係にあるとも言える。いずれにせよ、日本で輸入の浸透や所得格差が問題になってからはや久しいので、更に長期のデータを用いた分析による慎重な検証が必要である。本書出版時点で既に一部取組みが始まった最近の研究成果への言及をアップデートしておいていただければ、本書の今日的意義は更に高まったであろう。日本への輸入浸透・グローバル化は今世紀に入って一段と深いレベルに到達したのではないかと思われる印象があるだけに、良く整理された本書を読んだ後ではなおのこと、ここで用いられたような標準的分析を近年に応用した次の研究成果が特に期待される場所である。日本の所得格差には正規・非正規雇用の間におけるギャップが大きく絡んでいるとの印象が強いことも考えると、やはり、日本の労働市場に特徴的な側面も分析の対象に加えられるれば、大きなテーマを扱う印象を与える本書のタイトルに即した内容をカバーしていたことになったとも考えられるが、これも前世紀のデータを用いた本書にとっては射程外と言うべきかも知れない。

本書のサブタイトルは「技術進歩、グローバル化と格差」となっていて、「まえがき」において近年わが国で話題にのぼることの多い「所得格差問題」の「深刻さ」にふれられている。これらだけに目を奪われると、市場経済が技術進歩とグローバル化を通じて日本の労働に格差をもたらしたことに警鐘を鳴らす書であるかのような印象を与えるが、内容を見ると、国際経済学の標準的な枠組みにしたがった地道な実証研究の集大成である。類似の研究がこれまでごく限られてきただけに、欧米と同様に日本でも貿易が労働市場に無視し得ない影響を与えていることが国際的に共通の分

析枠組みで示されたことの意味は大きい。

とみうら・えいいち 横浜国立大学経済学部・大学院国際
社会科学研究所教授。国際経済学専攻。

服部 泰宏 著

『日本企業の心理的契約』

——組織と従業員の見えざる約束

若林 直樹

1 「失われた20年」と日本企業への「忠誠心」

日本企業における従業員の職場関係は希薄化しているといわれて久しい。NHK放送文化研究所の時系列的な調査分析でも、世代を超えて職場の人間関係への関わりは時代をおって弱まっている。終身雇用が崩れてきたとされる「失われた20年」の間に、日本企業における従業員の企業帰属意識はどのように変化しているのか。そして、現在、「会社への忠誠心」という言葉のもとで、成果主義の人事制度の時代の会社と従業員は、それぞれに互いにどのような貢献と義務を期待するようになってきているのか。それらは現代の日本人労働者の意識を考える上で大きな問題である。本書は、組織行動論において1998年以降にデニス・M・ルソー・カーネギーメロン大学教授が再提起した「心理的契約」の概念を用いてこの問題を検討しようとする意欲作である。

ルソーの再提起した「心理的契約」は、企業帰属意識の内容に関する時代の変化を積極的に取り扱おうとする考え方である。心理的契約とは、雇用契約において「経済的契約」として明記されていない組織と従業員の雇用関係のあり方についての非公式な期待内容を指す概念である。つまり、これは、個人と組織の間での具体的な貢献と義務の内容に関わる非公式なコンセンサスを表現したものである。心理的契約は、英米の大手企業において、1980年代以降に経営者がリストラや成果主義導入などの人事管理に関わる大きな「改革」を行う時代に再評価されてきたという時代背景を持つ。例えば、IBM社も1970年代までは、米国でも



●白桃書房
2011年5月刊
A5判・236頁・3465円
(税込)

●はっとり・やすひろ
情報管理学科准教授。
滋賀大学経済学部

有数の長期雇用で有名な企業であったが、1980年代に数度のリストラが行われた。こうした度重なる人事制度改革は、米国優良企業において、一体どのような企業帰属意識の内容上の変化をもたらしているのだろうかという疑問が生まれてきた。従来から帰属意識研究では、帰属の次元と強さを分析する「組織コミットメント」という重要な概念があったが、これはどちらかという超時代的な概念である。「心理的契約」は時代による意識変化に明確に注目する考え方であった。

「失われた20年」の間に日本企業も、雇用関係の時代的な変化をまさしく体験した。特に、バブル崩壊後、日本企業も終身雇用から成果主義へと人事制度改革を行う企業も増えてきた。本書は、組織丸抱えの考え方が薄れ、個人間の競争を重視するようになったとされる日本企業において「組織と個人の関係」に関して大きな時代的な変化があると考えられる。そして今、従業員と会社が互いに何を期待しているかを考え、そしてそのズレはどのようなものであるかを検討すべきとして問題提起を行っている。

本書は、さらに元来、英米発の概念である「心理的契約」について、その日本への土着化を試みる泥臭い努力を行っている。著者がこの7年間に心理的契約の議論を発展させてきたことを集成している。元々は、好業績でもリストラする「雇用無き成長」に代表され

る欧米企業の頻繁なリストラ戦略の展開に対応して欧米の研究者を中心に考えられている概念である。従業員の帰属意識は、長期的な雇用関係の想定のもとでの長期的な義務と貢献の交換を考える「関係的契約」から、短期的な雇用関係の想定の下での短期的な義務と貢献の交換を考える「取引的契約」へと変化してきたと考えられた。しかし、本書は、英米での文脈とは異なる日本的な文脈で実証分析するためにどのように改良する方がよいのかについて、丹念な先行研究のレビューの展開による概念の本質の検討、日本における実証的なデータに基づいて分析手法の検討を行い、新たな分析の方向性の提示を行っている。

2 3つの課題提起と概念の再検討

本書が画期的であるのは、「心理的契約」概念について3つの概念的変革の方向性を示している点である。それらを3つの研究課題として今後の心理的契約概念の検討が行うべき主要項目について重要な指摘を行っている。第一の課題は、日本企業における「心理的契約」の内容は本質の探究であり、それは企業特殊性を持つのかという問いである。第二に、心理的契約の履行・不履行、すなわち、日本企業が従業員の期待を裏切っていないかについての検討である。第三に、日本企業が期待を裏切っている場合には、日本企業の従業員は、どのような反応を行っているのかの検討である。本書は、こうした重要な研究上の課題に対して、心理的契約は、企業特殊性があるのか、拘束力をどの程度持つのか、そしてその調整のメカニズムを持つのかということを中心に主要な理論革新の論点として検討するべきであると提起する。

本書は、こうした課題を意識しつつ、次のように議論を展開する。まず第1章において、心理的契約の議論についての包括的な先行研究の渉猟を行っている。そして、心理的契約は、1989年のルソーの再提起以後では、一定の研究分野として確立しつつも、先の3つの課題を抱えていると主張する。第2章においては、MBAへのインタビュー調査を中心にしながら、日本の実情に合わせた「心理的契約」の調査項目の導出を図っている。特に、終身雇用、これまでの経験を活かす機会提供、仕事と家庭生活のバランス、従業員の意見尊重などの新項目を日本企業に特徴的な従業員

の組織への期待であり、日本の心理的契約の調査に盛り込むべきものとして提出している。第3章では、自らの開発した新項目を盛り込んだ心理的契約のアンケート調査を用いながら、あるビジネススクールのMBA学生と、製薬会社に対して行った調査デザインを示す。そして、そのアンケート調査分析に基づいて、第4章では、探索的因子分析などを用いて日本の心理的契約に関する潜在因子の抽出とそれについての検討が行われている。MBA調査と企業調査の結果として、英米調査とはやや異なる因子が抽出されていた。そして、勤続年数が長くなると社員の期待水準が相似になるという企業特殊性の傾向が見いだされた。また、社員の中には、心理的契約の内容に強く期待するタイプと弱く期待するタイプのあることも見いだされている。これらをまとめて著者は、日本企業の心理的契約は、成果主義的人事制度改革以降、取引的契約の要素も多く見られて欧米のものに近くなっている面もあるが、依然として終身雇用意識なども残り、それらの組み合わせによるハイブリッドな意識が形成されているとする。第5章では、企業が従来からの従業員の期待内容を裏切る「心理的契約の不履行」があった場合には、日本企業においても離職意思などの従業員態度に負の影響を与える可能性が確かめられた。そして、第6章では、心理的契約の不履行があった場合でも、一定の範囲で従業員サイドのほうで「組織への期待の内容」について自己調整が行われることが指摘されている。そして、終章では、本書での分析結果のまとめをすると同時に、欧米型の人事制度を取り入れる現在、ますます組織と従業員の関わり方の内実を検討する重要性が増大しており、それに対して心理的契約概念が重要な視角を提供すると意義づけている。

3 今後の日本の経営における企業帰属意識のあり方

本書は、心理的契約概念の持つ独自の視点を用いて、かつて終身雇用というきわめて包括的な組織帰属意識を持つ従業員を競争力の中核とした日本の経営の現在と今後がどのようなものなのかを検討することの意義を私たちに示している。そして、本書が独自の心理的契約概念の理論的な洗練と日本の実情に合わせた操作的な工夫をしている点は高く評価できる。けれど

も、同時に、日本企業への応用を洗練させるあまり、心理的契約が、雇用関係に対する社会的背景の影響や時代診断的な分析視角を持っていることの意義を十分に示していないのではという懸念も感じた。つまり、これは、関係内容の時代的变化や人事制度改革の影響等のダイナミックな変化に対する分析観点を特徴的に持っている概念である。ルソーが1989年に「心理的契約」概念の再提出をしたのも、米国優良企業の安定的雇用の終焉と従業員の組織への期待の低下、そして、心理的契約不履行による従業員の組織的貢献の衰え（例えば慢性的な欠勤の増加など）への危機感が時代的背景としてある。本書を含めて心理的契約の持つ独自の意義を今後発展させるために、次の課題があると思われる。

第一に、ルソーの再定義でも重視されているように、人事制度改革の実際の効果を考える上で、改革が中長期的にどのようにプロセスで帰属意識内容の変化に影響をもたらすのかが重要な研究課題である。そのためには、改革の時系列的な分析が必要である。これは現在、経営学において「改革管理 (change management)」といわれて検討されている新たな課題の一つである。つまりある企業の人事制度改革は、実際に従業員と組織の義務と貢献の内容をどのように書き直すのか、そして、それはどの程度効果があるのかである。本書は、改革の拘束力と調整を議論しているが、改革管理への明確な示唆は十分ではない。第二に、従来から人事管理論は、正社員中心の職場を主対象に分析しているが、現状では正規社員から非正規社員まで様々な雇用形態の従業員が混合して協働する職場空間の管理問題を考える必要がある。心理的契約の視角を

用いると、現在の非正規雇用の増大は、正社員と異なる心理的契約を持つ従業員の比率を職場空間に明らかに増大させて、日本企業の高質性を雇用の面から変質させている。こうした異なる心理的契約を持つ同僚とどのように毎日協働しており、そうした異質性を前提にどのように管理すべきかであるのが検討課題である。例えば、ジェンダーの面で見ても、正社員でも男性と女性では、企業の期待が明らかに違い、一定の性別割分業は行われている。第三に、少子高齢化と異文化マネジメントという日本企業の大きな経営環境の変化が社員の異質化に与える影響である。評者の企業調査でも、若年の企業研究者が成果主義を強く信奉し、50歳代エンジニアが定年まで勤められれば何でもするという心理的契約のギャップが明確に見えた。雇用延長を行うとすると、内部昇進を目指すことが出来ない高齢者を多く含み、日本企業の高質性がまたも弱まる原因となる。さらに、欧米研究者は、経営グローバル化に伴い、異文化の従業員が増えて異なる心理的契約の比重が増すので、十分に配慮する必要があると指摘する。例えば、パナソニックでは、グローバルなグループ社員の過半数が外国籍であるが、心理的契約において日本的な企業特殊性を保てるかが問題ではなく、保つべきなのかが問題であろう。心理的契約は、経営グローバル化に直面する日本企業の異文化マネジメントの重要な問題をも明らかにするだろう。

わかばやし・なおき 京都大学経営管理大学院教授。組織行動論、経営組織論、組織社会学専攻。