

マクロ的な視点から読み解く労働問題

『日本労働研究雑誌』編集委員会

これまでの多くの労働研究では、企業や個人のマイクロ・データを使った分析や個別企業の事例研究が多くを占めてきた。このように、既存研究は企業や個人単位に着目したミクロ的な視点から個人や企業の選択・行動に関する分析が多かった。その反面、社会全体を一単位として捉えたマクロ的な視点から労働問題を包括的に分析する研究の蓄積は不十分といえる。企業や個人を単位とした分析の場合、対象とする主体が選択する行動の過程をより深く分析することができるが、企業や個人の選択・行動が他者や社会全体に及ぼす波及効果まで捉えることが十分できない。ある政策決定は個人や個別企業だけでなく社会全体に影響を与えるし、その社会を構成する人々に与える影響は異質である。その意味で全体を俯瞰した分析が必要となる。本特集号では、マクロ的な視点から景気変動や労働政策が社会に及ぼす影響を検討する。

まず、宮本論文では、景気変動と労働市場の関係について、公表されている集計データから統計的な事実を整理し、そして代表的な理論モデルである、「リアル・ビジネス・サイクル・モデル (RCB)」と「サーチ・マッチング・モデル」を紹介した後、それぞれのモデルが現実の労働市場の循環的特性に対してどれだけ説明力があるのかをまとめた。前者のモデルは、最適成長モデルに確率的な生産性ショックを導入した、マクロ経済学における標準的なモデルである。RBCモデルは、データから観察された主要な事実を定性的かつ定量的に再現することに成功したが、モデルの設定上、失業が存在しないモデルとなっている。その欠点を補うために、後者のモデルが近年注目されてきた。失業を明示的に取り入れたサーチ・マッチング・モデルでは、労働市場の景気循環的な特性を定性的に説明できるものの、定量的にはそれほど説明できないことがこれまでの多くの研究でわかっている。宮本論文は、定量的な説明力を高める解決方法を解説すると同時に、2つのモデルを発展させた新たなモデルも紹

介した。

その新たなモデルの1つとして、サーチ・マッチング型の労働市場（すなわち、失業が均衡で存在する労働市場）を考慮した「動学的確率的一般均衡モデル (DSGE)」を江口・寺本論文は構築し、3種類のショック（技術ショック、金融政策ショック、マッチング効率性のショック）が賃金や失業に与える影響を数量的に分析した。1990年以降、日本のUV曲線が右にシフトし、賃金版フィリップス曲線はよりフラットになった。これは、構造的な失業率が上昇したこと、そして失業率が改善しても賃金はそれほど増加しないことを示す。2000年度から2010年度の間では、1990年代のレベルまでは届かないが、UV曲線が左にシフトをしたので、失業率は改善傾向にあることがわかる。しかし、賃金版フィリップス曲線がフラット化していることで、失業が改善しても賃金がそれほど増加していないことが確認できる。DSGEモデルによる数量分析によると、UV曲線のシフトや賃金版フィリップス曲線のフラット化をもたらす要因は、主にマッチング効率性によるショックであることがわかった。しかし、3つのショックは複雑に絡み合っているため、1つの要因の影響だけを切る取ることはできないことに留意すべきと述べている。

インフレや景気変動のように、マクロ・ショックは全体に均一に降りかかるショックと解釈するが、ショックを受ける企業や個人は異質なので、マクロ・ショックによる影響は受ける側の特性のよって異なる。企業や個人だけでなく、地域の異質性も無視できない。玉田論文では、国内を9つの地域に分け、就業者数の変化率は、「全国共通ショック」、「海外からのショック」、そして、「地域固有のショック」によってどの程度影響されたかを分析した。1983年第2四半期から2016年第4四半期までの『労働力調査』（総務省）を使って分析した結果、地域の就業率の変化率のほとんどは地域固有の要因で説明されることがわかっ

た。政策的含意としては、全国共通の雇用政策よりも、地域の現状に即した雇用政策が好ましいことが改めてわかった。

経済成長は長期的にみれば技術革新と生産要素の投入量増加による持続的な成長と短期的な景気変動（ビジネス・サイクル）に分けられる。持続的な成長とビジネス・サイクルが雇用や賃金に与える影響は異なるし、長期的にみれば、雇用の多様化が進み、経済成長が雇用に与える影響は今と一昔前とでは大きく異なると考えられる。中林論文では、雇用調整方法が変化する中で、景気動向と雇用の関係を歴史的な観点から捉えた。まず、1920年以降、そして高度成長期の終わりを告げるニクソン・ショックまでの期間では、類似産業間・類似職種間の労働移動が活発であり、労働市場の流動性は高かったことがわかった。その結果、中途採用市場は現在と比べて非常に大きく、景気後退時には中途採用者を抑制し、景気拡大期には増加するといった雇用調整の方法が採用されていた。2000年以降では、景気変動による雇用調整方法は、主に残業時間の規制である。解雇規制により採用費用・解雇費用が高くなったので、既存従業員の労働時間を調整することで労働需要を調整してきた。ニクソン・ショックから2000年までの間は、雇用調整の方法が大きく変化した期間といえる。この期間で中途採用市場が縮小し、その代わりに新卒一斉採用が普及し、労働市場の流動性が低下したことが明らかになった。

近年、景気変動による雇用調整の手段として、主に大企業で働く正社員を対象とした残業時間調整だけでなく、外部労働市場を通じた非正規労働者の調整がある。労働者が多様化し、日本型雇用システムが崩れる中、これまでのような個々の当事者の権利義務というミクロ・レベルの問題にだけ取り組むのではなく、労働市場政策のもと、望ましい方向に社会を導くために、個人の権利義務を超えたマクロ的な議論が法的な観点からも必要となっていると本庄論文は述べている。これまで通り、個人の権利・選択を尊重する一方

で、伝統的な労働法規制手法の枠に囚われない形で、ワーク・ルールの在り方を議論すべきと主張する。具体的には、企業が労働力を調達する方法として、インディペンデント・コントラクターのような自営的就労の拡大に期待を寄せる。

これまでは、正規の雇用者しかいなかったのが、景気悪化に対する人事労務管理は単純にワークシェアリングと労働保蔵であった。すなわち、景気が後退しても余剰人員を抱えていた。しかし、正規、非正規、派遣、パートなど労働者が多様化するにつれ、景気変動に対応する人事労務管理も複雑化してきた。景気情勢に合わせて総人件費を増減するとき、従業員の頭数で調整（要員調整）するのか、それともボーナスを含めた賃金調整を行うのかを決めるのは重要である。島貫論文では、正規・非正規社員の人事管理を、「組織の柔軟性」の観点から検討した。組織の柔軟性は、外部環境の変化に対応する企業の能力と定義される。一般的に、組織の柔軟性は、従業員の能力や技能の変動を意味する「機能的柔軟性」と雇用量の調整を意味する「数量的柔軟性」に分けられる。島貫論文では、2012年に実施した企業調査データをもとに、2種類の柔軟性が補完関係にあるのか、それとも代替関係にあるのかを推定し、企業が目指す正規労働者と非正規労働者の効率的な組み合わせを考慮した雇用ポートフォリオの設計を検討した。分析結果によると、正規社員では、機能的柔軟性と数量的柔軟性は補完関係にあることがわかった。同様に、非正規社員でも2つの柔軟性は補完関係にあることがわかった。この結果から、企業は、正規・非正規社員とも機能的柔軟性と数量的柔軟性の両方を確保するような人事労務管理を目指すことがわかった。

以上、今月の特集号の内容である。

責任編集 佐々木勝・水町勇一郎・勇上和史
(解題執筆 佐々木勝)