

書評

BOOK REVIEW

北川 章臣・太田 聰一・
照山 博司 著

『The Changing Japanese Labor Market』

—Theory and Evidence

アーサー・サカモト

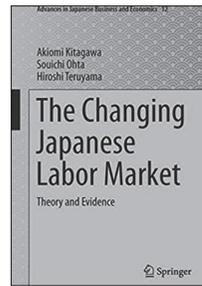
序論と概要

The Changing Japanese Labor Market: Theory and Evidence (変わりゆく日本の労働市場：理論と実証) は、日本の労働市場の現状を理論的かつ実証的に分析した書であり、日本の経済と労働市場に関して英語で書かれた文献に大きく貢献する1冊である。日本経済は1950年代後半から1980年代にかけて急成長を成し遂げ、著しい成功と世界的影響力を発揮したことから、欧米の多くの社会学者たちは、青木昌彦、Ronald Dore、Masanori Hashimoto、小池和男、Ezra Vogelといった著名な学者らが（英語で）書いた名著を通して日本の労使関係の主な特徴について学習した。

しかし、1990年代初めに経済成長が鈍化し、低迷が始まって以来、日本経済に関して英語で書かれた文献は減り、注目度も下がった。多くの欧米の社会学者は、日本の古典的な労働市場はその後どうなっているのだろうかと疑問に思うようになった。ときおり目にするのは、停滞する日本経済の只中で迫り来るその終焉を取り上げたジャーナリスティックな報道と不穏な記事だけだった。

欧米の読者に現代日本の労働市場力学の最新の知見を伝える本書は、この分野の穴を埋める重要な役割を果たす必読の1冊である。著者らは1990年代以降の

日本の労働市場の主要なトレンドについて説得力のある分析を行い、概説している。日本の労働市場は単に崩壊しているわけではない。今なお世界第3位の規模を持つ経済が、不確実性と低成長の時代に適応すべ



● Springer Singapore
2018年刊

● きたがわ・あきおみ 東北大学大学院経済学研究科教授
● おおた・そういち 慶應義塾大学経済学部教授
● てるやま・ひろし 京都大学経済研究所教授

く進化しつつあるのである。

本書は北川章臣、太田聰一、照山博司の3氏による共著である。5つの章で構成される本書は、序論に説明されているように、第1章は太田と照山、第2章と第3章は北川、第4章は照山、第5章は太田と照山の各氏が執筆した。

このように作業が分担されているにもかかわらず、各章はうまく構成され、まとめられている。第1章で日本の労働市場を概観した後、第2章と第3章では厳密な経済分析を用いた理論モデルを提示し、年功賃金の特徴、長期雇用関係、労働市場の分断、失業のパターンを説明している。続いて第4章と第5章では、調査データを分析し、前述の理論モデルを評価・応用している。

著者らは皆、日本の主要大学に所属し、高い評価を得ている学者である。ゆえに本書が示唆に富む非常にすぐれた1冊となっているのは驚くことではない。本書は、詳細で厳密な因果分析を重視する経済学者にとって大いに意義があるはずである。日本に焦点を置いてはいるが、本書で注目している多くの問題点は、効率賃金理論、失業、労働市場の分断などについて重要な洞察を示している。こうした現象は、日本に限ら

ず、米国を含む多くの近代的な経済圏において大きな意味を持つ。ゆえに、本書は日本の専門家にとどまらず、労働経済学に関わる幅広い人々の関心を引くはずである。

第1章、第4章、第5章の実証分析は、他の社会学者にとってもとっつきやすく、読みやすい。また、第2章と第3章は、数学モデルの実体的構造についての専門的すぎない推論的な解説になっている。そのため、社会学者、経営専門家、組織心理学者、ビジネスアナリストも本書から貴重な関連情報を得ることができるであろう。さらに、日本社会の他の側面、たとえば人口統計学、文化、政治などに関心を持つ研究者も、この本に大いに価値を見出すだろうと思われる。経済的な要因は、現代社会の多くの人々の行動にとって非常に重要な背景とコンテキストを成しているからである。

各章ごとの要約

第1章は、過去30年間の日本の労働市場における重要な実証的トレンドを簡潔にまとめたものである。失業率は、現在はやや低下しているものの、生産性が向上し日本が世界的に躍進した1980年代の栄光の時代に比べて、明らかに上昇している。分析の結果、失業率の上昇は、仕事を失う頻度と失業期間の長期化の両方に起因していることがわかる。その他の重要なトレンドには、雇用関係上の「非正規」労働者（つまり日本の労働市場の分断の特徴の1つである長期雇用契約を結んでいない労働者）の比率の拡大、正規雇用のフルタイム男性労働者の年齢に伴う賃金上昇率の鈍化、企業と労働者間の定着の低下、失業率が高かった時代に就職した大卒労働者による負のコホート効果などが含まれる。

全体として、ここで描かれた構図は、日本の労働市場には今も「3種の神器」（長期雇用、年功賃金、企業別組合）が存続するが、それらは徐々に減少し、労働市場の一部分に限定されるようになっていくことを示している。ゆえに、こうした現象の因果関係を理解することがいっそう重要である。かつて日本の経済成長と生産性向上を支えてきたのは、企業内の人材育成とそれに伴う企業特殊スキルの形成であった。しかし格差と不平等が拡大しつつある低成長時代において

は、企業内人材育成のメカニズムは弱まり、むしろ長期雇用から得られる安定した雇用こそが福祉面で企業の独占的優位性を生み出していると言えるだろう。

上述したような理論とエビデンスを背景として、第2章では、倒産リスクを主要な分析要因とする経済モデルが提示されている。その分析的關係は明解であるが、一般的には、倒産リスクは収益率の低さや企業買収が生じるリスクの増大として理解されているであろう。言い換えると、このモデルは、経済の不確実性が増し、グローバル化した競争が激化し、収益が低下し、経済成長が停滞している現代の企業の描写により大きな関連を持つということである。

第2章で提示されたモデルから、倒産リスクは年齢による賃金曲線のフラット化を促し、主要セクターにおける労働者の効率賃金の要素を増大させることがわかる。倒産リスクが高くなれば、こうした効果が高まり、主要セクターにおける雇用の（価格以外の）配分が増大する。本書ではこうしたプロセスの福祉面での影響を分析し、社会全般のウェルビーイングが悪化すると結論づけている。つまり、このモデルによれば、現代日本では長期的な雇用関係の独占的側面が強化されたことを示している。

第3章では長期失業の経済モデルを示す。上述したように、日本の労働市場では長期失業が増加している。ここでの主要な実質的問題は「期間依存性」(duration dependence)である。これは、失業期間が長くなると、その人の将来の従業員としての生産性を低く見る雇用主が増えるというある種の「キャリアに残される長期的な後遺症効果 (scarring effect)」(Yu 2012)である。このモデルは情報の摩擦、特に雇用主が現在の失業者の潜在的生産性をどのような視点から知ることができるかわからないという問題に大きく依拠している。したがって、企業は失業期間の長い人ほどランクを下げるという失業者の順位付けを行う。このモデルは、新設企業への助成を通して雇用を増加させるという政府の適切な介入が、パレート改善的な福祉の結果を生むことを示唆している。

第4章は実証分析に戻る。2002年から2014年の首都圏の調査データに基づき、日本の労働市場の二重構造（主要セクターにおける長期雇用と「非正規」雇用の対比）を実証的にとらえている。この章の主

な統計手法は、関連するこれまでの文献 (Sakamoto and Powers 1995) でも用いられた内生的スイッチング回帰モデルである。連続的な従属性 (state dependence) と初職による影響という観点から労働市場の分断の度合いを評価するために、転職者の多変量プロビットモデルを推定している。

第4章の実証研究の結果は、全体として労働市場の分断が続いていることを確認している。米国における勤続年数の正味の効果が極めて限定的なものである (Altonji and Williams 2005) のに対して、日本の主要セクターにおける正規労働者は今なお経験よりも勤続年数の長さから高い報酬を得ている。これは日本の労働市場の主要セクターでは引き続き伝統的な年功賃金制度が作用していることを示している。また、企業規模及び高学歴から明確なベネフィットを得ているのは正規労働者だけである。これはおそらく、正規労働者は企業のレントを獲得する十分な交渉力を持っているということを示唆しているのであろう (Blanchflower, Oswald, Sanfey 1996)。この交渉力は、日本の場合、年間の賞与や高賃金の支払いに由来すると考えられる。

それに対して、「非正規」労働者は一般的な仕事経験と一般能力からのみ報酬を得る。(女性の非正規労働者の場合はおそらく異なると思われるが) 男性の非正規労働者ではこうした報酬は主要セクターの正規労働者の報酬に類似している。後者の発見は、一般に「非正規」男性労働者は必ずしも「将来性のない」仕事で働いていると結びつけることはできないことを示唆している。かつて米国の二重労働市場についてはそのような見方 (Piore 1975) が広く受け入れられていた。しかし、この章の分析結果は、日本の労働市場の分断には深刻な男女間格差が続いており、主要セクターの女性正規労働者と非正規労働者の間に大きな格差があることを暗示している。

労働移動のパターンについていうと、第4章で論じられた実証的な分析結果は、「非正規」雇用である労働者が正規雇用の職を得るのは依然として難しいことを確認しており、労働市場の分断が継続していることを強調している。このパターンは男性にも女性にも当てはまる。しかし、現職をコントロールすると、少なくともこの転職者のサンプルに関しては初職効果は小

さいように思われる。全般的には、第4章の実証的分析結果は第2章の理論的分析とほぼ一致するといえようである。

第5章では、2003年から2012年の失業に関する政府データを調べるために特定された二変量プロビットモデルの実証的な分析結果を論じている。このアプローチは観察されない個々の不均質性をコントロールするために用いられており、その結果によると期間依存性が見られた。第3章の分析結果と同じく、長期失業者は男女とも、個人の特性をコントロールした後でも職を得る可能性が低い。

考察と将来研究への提案

本書の分析から得られるであろうテーマの1つは、現代日本の主要セクターにおける正規雇用の企業および産業特性を明らかにすることである。かつてこのセクターは一般に製造業の大企業や政府機関と同義であるとみなされていた。しかし、日本経済の脱工業化が進んだ今、正規雇用を規定する上で、製造業であることはどの程度起因しているのだろうか。正規雇用のかなりの部分に対して高い給与を支払っているのはどのようなタイプの中小企業なのだろうか (おそらく先進技術や知識集約型の研究活動に伴うタイプと思われる)。同様に米国でも、大企業就労者の賃金プレミアムは低下しつつある。(Bloom et al. 2018)。

より理論的な視点からいうと、企業規模と学歴のプレミアムが継続しているのは主に正規労働者であるという第4章の分析結果は、インサイダー・アウトサイダー理論 (Lindbeck and Snower 2001) がある程度関係しているのかもしれない。主要セクターまたは正規雇用を構成する企業の特徴を明らかにすることは、企業のレント・シェアリング理論に重点を置く欧米諸国の労働経済学の傾向 (たとえば Card et al. 2018 など) と軌を一にするといえよう。一般に、欧米の労働経済学者の多くは、(たとえば情報の非対称性、モラルハザード、取引コスト、需要独占、生産市場における寡占、企業レント、組合化、雇用と賃金に関する政府の規制などにより) ある種の労働市場の不均衡が持続するという理論モデルを受け入れつつあるようである。これは日本における二重労働市場に関する伝統的な見解と両立しやすい。

政策に関しては、新規企業を助成し、そうした企業が正規労働者に多くの賃金を支払えるようにすることを第3章で提案している。しかし、より概括的にいうならば、正規雇用以外の労働者の賃金と生活水準をある程度向上させることも経済的に可能だといえよう。本書は現在明らかに労働者の過半数が「非正規」であると立証していることから、財政的に実行可能で生産性の維持に反しない範囲で、非正規労働者の経済成果を高めることは、より広く格差の全体的なレベルの改善に影響を持ちうると思われる。また、本書の範囲を超えるが、人口の高齢化と出生率の低下という喫緊の政策課題も、(主要セクターの正規労働者ではない)多くの若者の経済的な安定を高めることによって、部分的に対処できる可能性がある。それは婚姻率を高め、子どものいる新しい家庭を作り出すのに貢献すると思われるからである。

結 論

The Changing Japanese Labor Market: Theory and Evidence (変わりゆく日本の労働市場：理論と実証)は、日本の労働市場について英語で書かれた文献として重要かつ望ましい貢献をする1冊である。本書は、低成長とグローバル化で特徴づけられる現状について、欧米の読者に最新の情報を伝えるものであり、日本の労働市場がこの新しい時代にどのように適応しつつあるのかを理論的・実証的に提示している。日本の労働市場の伝統的な慣行は、力を失いながらも依然として明らかに存在しているが、長期雇用と年功賃金と

いう古典的なシステムは労働市場全体の小さな部分に限定されてきている。格差が広がり、経済成長が鈍化しているこの時代にあつて、政策決定者は日本における労働市場分断の動きの長所と短所を再考する必要がある。

引用文献

- Altonji J.G. and Williams N. (2005) "Do Wages Rise with Job Seniority? A Reassessment," *Industrial Labor Relations Review* 58 (3) : 370-397.
- Blanchflower D.G., Oswald A.J. and Sanfey P. (1996) "Wages, Profits, and Rent-sharing," *Quarterly Journal of Economics* 111 (1) : 227-251.
- Bloom N., Guvenen F., Smith B.S., Song J. and von Wachter T. (2018) "The Disappearing Large-firm Wage Premium," *American Economic Association Papers and Proceedings* 108 : 317-322.
- Card D., Cardoso A.R., Heining J. and Kline P. (2018) "Firms and Labor Market Inequality : Evidence and Some Theory," *Journal of Labor Economics* 36 (S1) : S13-70.
- Lindbeck A. and Snower D.J. (2001) "Insiders versus Outsiders," *Journal of Economic Perspectives* 15 (1) : 165-188.
- Piore M.J. (1975) "Notes for a Theory of Labor Market Stratification," In : Edwards R.C., Reich M. and Gordon D.M. (eds) *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath, Lexington, M.A, pp 125-150.
- Sakamoto A. and Powers D.A. (1995) "Education and the Dual Labor Market for Japanese Men," *American Sociological Review* 60 (2) : 222-246.
- Yu W.H. (2012) "Better Off Jobless? Scarring Effects of Contingent Employment in Japan," *Social Forces* 90 (3) : 735-768.

Arthur Sakamoto テキサス A&M 大学社会学部教授、
コーナーストーン・ファカルティフェロー。