

村 松 久良光

『日本の労働市場分析』

——“内部化した労働の”視点より——

白桃書房 1983.2 222 ページ

村松氏は、わが国の労働経済学の新しい発展を担う鋭い経済学者である。本書は、氏がこれまでのほぼ10年に及ぶ研鑽の成果を、はじめてまとめた形で世に問う労作である。

わが国の労働市場には、世界の他の国々に比べきわめて独特な慣行もしくは制度があるという通説がある。いわゆる終身雇用、年功賃金、企業別組合などはその例である。著者によれば、それらは「機能的または現象的」には日本に特有のものではなく、たとえばアメリカなどにも共通の現象が見られるという。評者もその点には同感であるが、著者は細かな制度的差異にとらわれず、日・米に基本的に共通する面に着目しつつ、アメリカで発展した人的資本や内部労働市場といった概念を用いて日本の労働市場現象をいわば「普遍性」の観点から分析し解釈しなおそうと試みる。それが本書の基本的視角である。その視点からする観察事実の整理と解釈はかなり成功しており、いくつかの興味ある分析結果も報告されている。しかし同時に、分析手続きや問題の立て方で若干気になる点も残る。

以下、本書の要点を紹介し、ついで評者の気づいたそれらの問題点を摘記することとしたい。全体は8章から成り、「賃金と生産性構造」と題された前半の4章と「内部化した労働と雇用調整」のテーマでくくられた後半の4章に分けられる。

第1章「アメリカにおける所得分配と労働市場」は1960年代から70年代にかけてアメリカで展開された人的資本理論と二重労働市場論ならびに内部労働市場論の展望を行っている。著者の基本的な関心は、なぜ労働市場で二重構造が発生するのか、そのメカニズムを究明す

るところにある。日本の労働市場の二重構造については周知のようにすでに多くの研究蓄積があるが、こうした格差構造をめぐるアメリカの議論を展望することによって、著者は「日本特殊性」論にとらわれない一般的な分析枠組への手がかりを模索する。

第2章「人的資本理論と日本の労働市場」では、このうち、人的資本理論とりわけベッカーやオイによって提唱された特殊訓練仮説に注目し、その理論的内容をややくわしく解説するとともに、日本の賃金や勤続年数のデータにてらしてそれがどのような意味をもちうるかを吟味する。

「特殊訓練」の場合、勤続-賃金曲線の形状がどうなるかについては理論的に必ずしも十分な説明はないが、著者はドナルドソン-イートンの理論分析に依拠しながらこの勤続-賃金曲線が上昇勾配をもつと説明する。そしてこの結果をふまえて、勤続-賃金曲線の形状と定着率の関係を日本のデータについて観察し、賃金曲線の勾配が急で定着率の高い大企業では特殊訓練が多いと推論している。

第3章「職場をこえた企業内移動——内部労働市場の一事例——」は、ある総合機械メーカーの一事業所内における労働力移動の実態調査報告である。数千人の従業員のはたらくこの事業所で、経営側が組合に事前通告する「移動票」とヒアリングを材料として、部、課、係間の一時的移動(応援)と恒久的移動(配転)の実態を観察したものだ。移動の頻度や態様が、部門の技術特性ないしそこで必要とされる技能の性質に応じて大きく異なる実態が浮び上がるが、著者のもうひとつの関心である製品市場、外部労働市場、雇われている労働者の要求の影響などについては明瞭な答えは得られない。これらについては、補足的な関連資料を分析したり、とくに組合の規制については各レベルでの労使協議の内容や具体的なケースについてのプロセスの分析をすることなどによって、もう少ししたしかな手がかりを得る余地もあるように思われるが、もとよりここで報告されているような内部資料を入手し整理すること自体容易なことではなく、著者の努力を評価したい。

第4章「生産性と労働組合の機能」は、いわゆる発言機構をつうじて労働組合は生産性を増進させるはたらきがあるとするフリーマンやメドフラの所説をふまえ、わが国のデータにあてはめて、労働組合が生産性におよぼす効果を検証しようという意欲的な試みである。

1973年と1978年のそれぞれについて、製造業2桁分類で付加価値生産性に対する組合組織率の影響を観測し

たところ、1973年では弱い、1978年には明瞭に正の効果を検出された。また、その効果が離職率の低下を媒介として作用していると思われる傍証など、興味ある分析結果が得られている。

後半に入って、第5章「雇用調整と内部労働市場」では、雇用調整を分析するために部分調整関数を定式化し、これを用いて雇用調整係数を測定する。他の研究と同じ定式ではないので厳密な比較はできないが、測定された係数は小さく、わが国製造業では調整が比較のおそいことが示唆される。こうした調整にかかわる調整費用の意味について著者はさらに内部労働市場論の観点から若干の考察をつけ加えている。

第6章「所定労働時間の短縮と雇用調整」では雇用変動を所定内ならびに最適労働時間との関連で分析し、所定内労働時間の短縮が長期的には正の雇用効果をもちうることが示される。

第7章「雇用調整の決定要因」は本書の核心のひとつである。著者は、労働時間と純採用率の関連を定式化した上で、日米両国の製造業2桁分類のデータで産業別に雇用調整係数を推定する。そして推定値の産業別ならび日米の相違についていくつかの説明変数による解釈を試みる。分析の結果、調整係数の産業間格差は日米間で類似しており、そのパターンは産業の技術特性、技能の性質を代理する労働力構成、労働組合組織などの要因によって系統的に説明されることがわかった。ただし、日・米間では調整係数の水準に画然とした差があり、また労働組合組織の影響のしかたが異なるなど、両国の雇用ならびに労使関係制度のちがいを示唆する興味ある結果が得られた。

最終章「日本の製造業における雇用関数上の構造変化」では生産量や要素相対価格等を説明変数とする雇用関数を測定した結果、第1次石油危機を境に雇用調整を速めるような構造変化があったという結論が導かれる。

以上のように本書では、「特殊」とされる日本の労働市場現象も、アメリカ流の人的資本理論と内部労働市場論を用いて説明もしくは解釈しうることが強調されている。

一方、問題点については2種類に大別して指摘しよう。

そのひとつは、理論展開ないしその記述の不充分さである。たとえば、第2章の勤続-賃金曲線の形状の決定要因の分析に際して、著者はドナルドソン-イートンの論文にほぼ全面的に依拠して理論を展開するが、同論文は、特殊訓練の費用分担とはかかわりなく雇主が賃金曲線の勾配を上下に操作する誘因を体系的に解明したもの

で、著者の主張する特殊訓練下の賃金曲線勾配の上昇を導くためにはそのほかに特別な仮定なり理論設定が必要である。著者は費用分担のあり方について独自の解釈をすることで賃金曲線上昇を説明したとしているが、肝心の費用分担のとりあつかいについては章末注9以上に明確な説明がないので、読者は分析の内容を十分に把握できない。この点は後段で賃金曲線と定着率の関係を評価する際の鍵となるもので、理論上のこの不明確さは観察事実の解釈にも曖昧さを残すことになる。

また第5章を例にとれば、設定された部分調整関数と費用関数からいくつかの近似のステップを経て実証分析のための調整関数が導かれることになっているが、その導出のために置かれているはずの多くの重要な仮定や前提が記述上省かれているので、適切な評価ができずせっかくの理論設定の意義が損われるきらいがある。

このほかにも同様の難点がいくつか散見されるが、単行本にまとめるに際しては本書の意義のひとつである理論構築の中味をくわしく厳密に展開すべきであったと思う。それは読者に理論モデルの内容を正確に伝えるのに役立つだけでなく、理論上の仮定や前提を緻密に吟味評価することをつうじて、既存の理論をそのまま踏襲するのではなくより創造的な分析への手がかりを得る可能性もあるからである。

いまひとつは問題のたて方にかかわるものである。

本書のねらいのひとつはアメリカで発展した理論仮説のわが国への適用にある。しかしそれらの仮説の普遍的な意義を、日本のデータの上で適切に検証するためには、そのままの適用でなく日米の相違をふまえた工夫が必要であるように思われる。

たとえば第4章の発言機構仮説は、苦情処理制度の有無という明白な制度的差異を念頭においたもので、日本の場合にはむしろ生産委員会や各種協議会などをつうじた組合のはたらきを確認する必要がある。発言機構に帰する前に日本における組合組織率と資本集約的な高生産性産業との相関の内容をいまいちど考えるべき余地があるのではないか。

あるいは各章で用いられる特殊訓練仮説の場合でも、その最大の弱点として特殊性の度合に関する賃金とは独立の測定尺度が無いことがつとに指摘されている。いいかえれば同義反復に陥って本来の意味での検証は困難であるということだ。形式的な工夫は無数に行われているが、人的資本理論の原点に立ちもどって考えるならば、日・米の企業で人的能力がどのように形成され蓄積されているかを調べてみるのがまず必要なのではないかと

思う。

とはいえ、一貫した問題関心に沿って展開された本書の体系的な分析から教えられるところは多く、日本の労働経済学の実証発展に対する同書の貢献は少なくないといえよう。

〔島田晴雄〕