

きないとの反省に立ってのことである。本書はこれらの理論を駆使し、さらに日本流に改良することによって、日本の労働市場についての理論を展開することを目的とする。

本書の読者は現実問題に対し数学技法を使いこなす著者の巧妙さと同時に、わが国の抱える経済問題に対する鋭い現実認識を感じとることだろう。それは年功賃金、内部昇進性、労働の準固定性、労働時間や賃金の変動、ボーナス制度といった本書の選んだ諸テーマに強く現われている。著者は国際比較について「異なった制度の存在を指摘しただけでは、ほとんど同義反復に近く、現象面の差を十分に説明したことにはならない」(3頁)と主張する。このような認識に立ち、労働者や企業の経済合理性追及の観点から、制度の背後に潜む経済的メカニズムを理論的に解明することを目指す。各章の分析にはこの認識が色濃くにじみ出ており、ややもすると現実から乖離しかねない数学モデルをバランスよくつなぎとめている。

本書は賃金プロフィールに関する最初の4章と、賃金と雇用の変動に関する後半の4章の2部から構成される。第1章では賃金プロフィールに関する12もの諸仮説を、50を上回る論文に言及しながら手際よくまとめている。

第2章は企業特殊的教育訓練が存在する場合、企業は労働者の離職率を抑えようと第二期の賃金をなるべく高く引き上げ、初期の賃金を引き下げようとするが、資本市場が不完全であると、労働者は生活費を外部から借りられないためあまり低い賃金では生活ができない。そこに生活費が賃金に反映されるとする生活費仮説の成立する余地が存在する。また労働者が危険回避的な行動をとり解雇の危険に多額のプレミアムを要求すれば、企業は総賃金コストを節約できるため賃金プロフィールを緩やかにしようとする。

第3章では定年制の存在理由を内部昇進性や査定の問題から論ずる。チーム生産を中心とする現代の企業では個々人の限界生産物を直接測定するのは難しい。内部昇進性のもとでは代わりに従業員に熱意や柔順さ、欠勤率を長期にわたり監視することにより正確な評価が与えられ、監視コストも引き下げられる。また労働者も正確な査定のもとに評価の高い者から早く昇進できると認識し、就業意欲が刺激される。だが、その一方、定年年齢が高いと昇進までの期間が長期化し、労働者の就業意欲を損ないかね

大橋勇雄

『労働市場の理論』

東洋経済新報社 1990.2 vii+217 ページ

近年、アメリカを中心に労働市場に関する新しい理論が次々に発表されている。「人的資本に関する諸理論」「効率賃金仮説」「インサイダー・アウトサイダーの理論」「職探しの理論」「シグナリング理論」などがその代表例である。従来のマクロ理論だけでは現代の賃金の硬直性や失業の存在を十分に説明で

ない。このような事情を考慮し、著者は労働者の期待総効用極大化と企業の利潤極大化原理を駆使し、定年退職年齢や昇進前後の賃金率、従業員の努力水準を説明する。

第4章では、労働者の能力や技能に関する情報が事前には不完全な場合、労働者と仕事のマッチングを通じてはじめて労働者を適材適所に配置でき生産性を高められるから、採用された当初より高い賃金をいずれの労働者に支払っても彼らを雇用し続けようとする準固定性の動機を企業は持つようになると指摘する。

第5章では労働時間の問題を扱う。多くの“標準的な理論”に従えば、労働時間は時間あたり賃金率を与件とし、「企業の生産水準や雇用者数とは独立にもっぱら労働者の所得・余暇の選好に依存して決定される」(108頁)と言う。ただしこの結論を導くためには当然いくつかの仮定が必要である。著者はその中からとくに企業にとって労働者の雇用にかかる費用は労働時間に比例するだけで固定費は存在しないという仮定、さらには労働時間と雇用者数の間で生産弾力性は同じであるという仮定を外した場合、労働時間は供給者の最適点からどのように外れるかを議論する。さらに生産量の変動にともない労働投入量を調整しなければならない場合、人員や労働時間の増減で調整費用が異なる結果、所定労働時間制度の存在が必然化し、最適労働者数や所定外労働時間、残業割増率の決定が影響されることを理論モデルにより導く。

第6章では効率賃金仮説を導入し、景気変動による調整過程で任意退職と解雇の関係や賃金変動、労働時間、仕事のスピードや能率、雇用者数がどのように影響されるかを分析する。従来のモデルに従えば、賃金の調整が可能ならば企業はこれを引下げ任意退職者を誘発して解雇にともなう支払いを避けようとするはずである。これに対し、市場賃金より高い賃金を払うことにより労働意欲を喚起できるとする効率賃金仮説を導入すれば、手当を支払っても解雇を実施し、賃金を引き下げないことが企業にとっても合理的であることを示す。

第7章はボーナス制度に焦点を当て、効率賃金仮説に依拠しながら、ボーナスは労働者の過去の努力に対する報酬であるとの主張について吟味する。第8章では労働者の質によって教育訓練に要する費用が異なることを想定し、企業特殊訓練が必要で不熟労働者を自企業で訓練した熟練労働者を要する第

1部門と、何ら熟練を要さない第2部門を想定し、労働市場の需給状態の変化により両部門の賃金格差や第1部門における採用基準がどのように変化するかを比較静学分析により検討する。

以上の要約からもわかるように、各章の分析は、著者自身がフライシャーにならない仮説を開発するための処方基準とするところの「正しい質問をする優れて現実的なセンス」、「観察された事実を理由づけし、秩序だった考え方のもとに理論を開発する能力」という二つの基準をほぼ満足していると評価できる。ただあえて問題点を指摘するとすれば、それは以下の通りである。

第1は各章の分析を個別に見れば確かに説得力のあるものになっているが、それらを通して読んだ場合、各章で置かれている仮定にはいくつか気になる食い違いが見いだされることである。たとえば第3章の定年年齢の延長が労働者のモラルに与える効果の分析のところでは、先駆的研究であるラジアーの指摘に次のような反論を述べる。ラジアーが定年年齢の引上げにより昇進時期が遅れたとしても上位の職に就いている期間が短くなることはないから、労働者のモラルはこれとは無関係であると指摘したのに反論し、著者は理論モデルから定年の延長は労働者が昇進のために努力しなければならない期間を延長し、不効用を増大させる効果を持つことから、下位の労働者のモラルを低下させるという結論を導く。

両者の結論の違いは、昇進後の期間の長さや賃金に関する仮定から生じている。著者は昇進前の労働者の努力の違いは昇進期間に反映されるだけで、昇進前の賃金にもまた昇進後の賃金や生産性にも何ら影響を及ぼさないと想定している。だが、もし上位の仕事における賃金や生産性が昇進前の努力から影響を受けるとなると、定年年齢Tの延長が昇進前の努力 e_1 に及ぼす効果は64頁に示されているようには一義的には定まらず、ラジアーの指摘が妥当する可能性も存在する。

キャリア形成の初期における努力や教育訓練がその後の賃金や生産性にまったく影響を及ぼさないとする仮定は、明らかに人的資本理論に反する。著者自身、この章の直前の第2章で企業特殊訓練を認めてその効果を議論しているだけに、前章から読み続けてきた読者は若干の戸惑いを覚えるであろう。少なくとも著者の置いたどの仮定が、他の研究者と異なった結論を導いているのかが明記されれば、本書

は一層読みやすくなるに違いない。このように章の間でいくつか相容れない仮定を置いている点は気になる。さらに付け加えるならば、他の国と比べわが国ではどの仮定が同じように成立し、どの仮定が異なっていると著者は考えているのか、さらにそれをもたらしめている要因は何か、尋ねたいところである。

第2は、同じ第3章で高齢化問題について論じたところである。新規に採用された労働者が昇進するまでの年数を t とし、 $t = -ae_1 + bT + \varepsilon$ (e_1 , T は前出、 ε は攪乱項、62頁) と仮定し、従業員の年齢構成の上昇により a が低下するとして、高齢化により定年年齢を引き下げる可能性が強いとの結論をモデルから導いている。しかし a は昇進前の努力によって各自の昇進期間にどのような差が出るかを示したパラメータである。もし年齢構成の上昇により努力水準に違いがあっても昇進期間に差がなくなるというのなら高齢化の問題は a の T に与える影響を論ずればよいが、そうではなく著者が指摘するように単に平均昇進期間が伸びることを示したいならば、 a ではなくこの式に定数項を加え、その増大の影響を分析しなければならない。その場合、後の議論は変わってくるであろう。

第3は実証分析との関連で、問題点というよりも評者の受けた印象といったほうがよい点である。第7章のボーナスの分析では、著者の主張する努力に対する報酬調整モデル(Eモデル)をプロフィット・シェアリング・モデル(Pモデル)と対比させ、実証的に比較検討している。理論的には明らかに考え方の差のある両モデルではあるが、実際の資料によってその妥当性を比べようとする、明確な区別がつかない。従業員の努力を測る既存の統計資料がないために所定外労働時間や企業売上高によって代替せざるをえない。もともと企業利潤とこれらの変数の間には強い相関があり、説明力を見ただけでは両モデルを比較することは難しい。著者はEモデルが世間相場を説明要因として含むのに対し、Pモデルはこれを含まないといった違いをよりどころに前者の妥当性を主張するが、後者もこれを含むよう修正することは容易であり、やはり努力に関する観察対応物を直接資料としてとれないことは、実証的に両理論の妥当性を見極めるうえで大きな障害になっている。

近年新たな理論モデルが次々に登場し、しかも精緻度を増している。それらの理論展開を見ると示唆に富むものが多い一方、現実妥当性を検証しようと

すると既存の資料からは観察対応物にとれず、実証段階では他と識別できない例も多い。理論的研究と実証的研究が社会科学を前進させる両輪である以上、理論の精緻化にともない、研究者は既存の統計を単に受け身として利用するだけではなく、自ら積極的に家計や企業に立ち入って調査を実施し資料を収集することが今まで以上に必要となっているとの感想をもった。

これまでもわが国の労働市場に関する書物は何冊も海外で出版されているが、その多くは現象面に関する記述が主であった。本書は欧米の多くの経済学者が慣れ親しんだ新古典派理論に則して書かれており、それだけ本書が英語で出版されれば彼らが日本の諸制度の背後に潜む経済メカニズムを理解するうえで大きな手助けになる。 [樋口美雄]