

樋口 美雄

『日本経済と就業行動』

東洋経済新報社 1991.4 viii+322 ページ

本書は著者の十数年にわたる労働経済学的研究の集大成と言ふべき力作であり、研究書として超一級の完成度を持つものである。そのことは、本書がすでに『日経図書賞』などの榮譽に輝いていることや、昨年度中に少なくとも2本の書評が書かれていることなどに端的に示されている。

一般の読者は、本書のタイトルに使用されている「日本経済」と「就業行動」という言葉の組み合わせに多少の違和感を感じられるかもしれない。しかしながら、本書を読み進んでいくと、そのような違和感はたちどころに消え失せてしまうはずである。実際、本書は、我が国の労働者の「就業行動」を理解することが「日本経済」の本質を理解するにあたってどれほど大切なことであるかを様々な切り口から極めて丁寧に教えてくれる。

全体の構成は、我が国の労働者の転職行動や賃金構造の特性を扱っている前半の4章と、主に女性の「就業行動」に焦点をあてた後半の4章とからなっている。ただし、すべての章は、序論に明確に述べられている著者の問題意識にしたがって有機的に結び付けられている。したがって、読み進んで行く読者にとって「日本経済」への理解が次々に深まっていく、という巧妙な形になっている。

第1章は、主に集計データ(一部個票データをも含む)に基づき、我が国の労働者の勤続年数、転職行動ならびに賃金構造の特性を、ヨーロッパ(EC)諸国や米国の特性と比較しつつ論じている。本章と以下で紹介する第3章とは評者にとって特に興味深かった章であり、かつまた著者の「身近なデータから経済現象の本質を読み取る」ことにかけての豊かな才能を感じさせる箇所でもある。本章の分析によると、小池和男氏に代表される「同一企業内での長勤続者が多いことは、なにも日本特有の現象ではない」という主張に対し、年齢計のデータではそのような事実が確認されるものの、労働者の年齢をコントロー

ルしてみるとやはり上記の諸国に比べて日本の労働者(特に男子)の勤続年数がかなり長いことが示される。また、我が国の勤続年数延長に伴う賃金上昇はEC諸国や米国に比べて明らかに大きく、対応して労働者の転職率自体も低いことを確認している。ただし、上記の我が国における年功的な賃金上昇傾向にはもうひとつの側面があることも確認している。つまり、我が国に特に顕著な(主に定年制を原因とする)55歳以降の著しい賃金低下という観察事実である。

第2章は、主に企業内賃金構造や労働者の転職・退職行動の違いをもたらす要因として技術進歩に注目し、その重要性を日米両国の個票データに基づいて実証的に明らかにしている。分析結果によると、日米ともに、技術進歩の激しい産業ほど勤続年数に関する賃金プロファイルが急勾配になっていることが確認されている。また、日本だけに導かれる結果として、長期と短期の技術進歩率がそれぞれ賃金にマイナスおよびプラスに有意に効くという結果を得ている。つまり、「日本では、最近受けた教育訓練が生産性を大きく引き上げ、賃金の上でも大きく評価されるが、一方、その効果は長続きせず、昔受けたものは評価されなくなる」可能性を導いている。転職行動に関しては、米国においては長期の技術進歩率が長い期間にわたって転職率を押し下げる効果を示しているが、日本においてはその効果がさほど長く続かないという結果を得ている。そして、このような日米の違いをもたらす原因を、「技術進歩の速い産業で高齢者の訓練を断念し、従業員早期退職を促すような対策をとる企業が多い」ことに求めている。

第3章は、1960年以降の転職率に関する時系列的な推移を人口の年齢構成の変化や労働供給源の変化ならびに外部労働市場の需給変化の動態と対比させつつ分析している。前述したように、本章の分析は特に興味深いものであり、読者は、本書を通読することによって、日本経済の労働市場を通じたダイナミックスをvividに知ることができるようになっている。分析結果によると、約30年間の時系列的動向として、労働市場への流入者に占める新卒者比率の低下傾向、農業部門の労働供給源としての役割停止、新たな労働供給源としての既婚女性(パート)労働者の登場、製造業・卸小売業からの流出超過とサービス業への流入超過傾向、不況期における事業所間移動の活発化と好況期における旺盛な新卒者需要、

などが導かれている。また、昭和60年代に入って転職者が急増していることの原因を、長年の低成長経済のもとで転職希望者が増加したことと好調な景気拡大により企業が一斉に中途採用者の募集を増やしたことに求めている。ただし、最近の転職者急増傾向には、以下のような構造的変化も見られることを指摘している。すなわち、所得の相対的に高い層や高学歴層での転職者の増加、離職率の企業規模間格差の縮小、転職理由としての余暇時間確保の重要性増大、専門的・技術的職業従事者における転職者の増加などの傾向である。

第4章は、景気変動や、企業利益、為替相場等の国際競争力要因の変化が勤続年数別の賃金格差や年齢間賃金格差あるいは産業間賃金格差にもたらす影響を考察している。分析によると、(1)労働市場が逼迫してくると勤続年数の長い労働者より短い労働者の方が賃金が大きく上昇し両者の格差が縮小する、(2)若年層では貿易財産業であろうとなかろうと賃金の趨勢には特別の差異は見られないが、中高年層になると貿易財産業では近年相対的に賃金が低下している、(3)円高などにより貿易財産業での経常利益が低下したり製品需要や相対価格が減少ないし低下すると、これらの産業の相対賃金が低下し、中でも特に中高年層の相対賃金低下が大きい、などの傾向が指摘されている。

第5章では、女性労働供給分析に関するサーベイが与えられている。ただし、網羅的なサーベイではなく、むしろ以下に続く3つの章への序論となるように企図されている。より具体的には、これまでの労働経済学的な諸研究が、「長期時系列データにおける女子労働力の急激な上昇を、横断面分析の推定結果からは十分に説明しきれない」という横断面・時系列分析間の乖離をどのようにして解消しようとしてきたかについてサーベイを行っている。また、若干ではあるが、景気変動が女性労働力率の短期的動向にもたらす影響についての実証研究に関するサーベイも与えている。このような問題点を絞り込んだ形のサーベイは、この分野の初学者にとって貴重なものと考えられる。

第6章は、日米のクロスセクション・データに基づいて、女性の(雇用)就業決定ならびに労働時間選択行動を検討している。使用されているデータ・ソースは、日本が『就業構造基本調査』(1977)、米国が『National Longitudinal Survey』(1967)である。基本モデルとして考慮されているのは、労働時間を自

由に選べるとした場合における“Second Generation”(Killingsworth)労働供給モデルである。推定の際には、就業決定に関してはプロビット推定法を、そして労働時間選択に関してはトービット推定法(Heckman流の2段階推定法+最尤推定法)を適用している。就業決定に関する推定結果によると、日米ともに、子供がいて世帯主所得の高い核世帯では留保賃金率が高い、就業年数の長い女性の市場賃金率は高い、ことが確認されている。また、日米間の相違点として、米国では学歴の上昇が就業率を有意に上昇させるが日本ではこの傾向が有意でない、米国では日本に比べて女性の就業決定に世帯主所得や本人の賃金の変化が余り大きな影響を与えていない、等が確認されていて興味深い。労働時間選択に関する推定結果は、労働時間が自由に選択できるとするかぎり、上記の就業決定に関する結果と整合的になるはずである。ところが、実際の推定結果によると、米国に関しては問題ないものの日本に関しては両者でかなり異なってしまう。中でも、世帯主所得が増大することや子供を持つことが女性の労働時間を増大させてしまう、という結果は、前述の就業決定に関する結果と比べて顕著に異なっている。(ただし、最尤推定法による結果では、世帯主所得は有意でない。)このような一見矛盾した推定結果が導かれることの原因の究明は、次章以下に委ねられる。

第7章では、まず前章から持ち越された問題のうち世帯主所得が就業決定と労働時間選択とに与える相反する効果の原因について、主に『就業構造基本調査』に基づきつつ考察している。そして、女性全体の雇用就業率は世帯主所得の増大とともに下落するが、パート等の短時間雇用就業者に関しては両者は無関係かあるいはプラスの関係が観察されること、週当たり労働時間の長い雇用者に関しては全体の傾向と同じく両者にマイナスの関係が観察されること、などの実に興味深い点を確認している。(ただし、短時間雇用就業者に限った場合、世帯主所得の増大が妻の労働時間増大をもたらしめているか否かに関しては報告されていない。)次に、先に述べた「横断面分析の結果を用いて時系列予測を行うと女子の労働力率が過小に予測してしまう」という問題を解決するための方策を提案している。より具体的には、この問題を、「所得の習慣形成効果」を考慮した相対所得仮説に基づき異時点間の横断面データ(昭和49年と52年の『就業構造基本調査』)をプールすること

によって考察している。なお、ここで言う「所得の習慣形成効果」とは、「過去に所得が高かった家計では現在の所得に対する選好も強い」とする効果である。基本モデルにおいては、「通常労働時間と賃金とはセットで提示される」という仮定の下で、女性労働者は無業者か普通雇用者あるいは短時間雇用者の3つの選択肢の中から最も効用を最大にするものを選択するといったMcFadden流のprobabilistic choiceアプローチを採用している。推定結果は、上記の「所得の習慣形成効果」が横断面・時系列分析の乖離をかなり解消するものであることを見事に示している。

第8章(終章)では、女性の就業経歴パターンの特徴を、主に昭和57年と62年の『就業構造基本調査』に依拠しつつ、様々な視角から考察している。まず、学歴間の就業経歴パターンについて、「近年低学歴層では継続就業は減っているが1度離職しても再び労働市場に戻ってくるものが増え、いうなれば労働市場の流動化現象が起こっている」一方「大卒の就業経歴は同一企業に長く勤めるものと離職してしまって再び就業することのないものとの2つのパターンに二極分解しつつある」ことを確認している。また、このような就業パターンの学歴間格差の原因を説明するために、学歴別女子賃金構造の特性を考察している。それによると、継続就業した場合の賃金の伸びを学歴別に比べてみると明らかに高学歴ほど大きく、また転職した場合離職期間中の賃金低下幅も高学歴ほど大きい。つまり、上記の学歴間の就業パターンの差は、大部分離職の際の経済的コストの多寡に帰せられることが類推されている。また、我が国における男女間の賃金格差に関して、そのような格差のかなりな部分が男女間の勤続年数や年齢の違いによるものであることも確認している。次に、非常にユニークな分析として企業の雇用管理特性と女性の企業定着率との関係を考察している。分析によると、女性にも教育訓練を施している企業、賃金水準ならびに勤続年数別賃金プロファイルの勾配が急なほど定着率の高いこと、あるいは女子を補助的な仕事のみ活用している企業ほど定着率の低いこと、等が示されている。

以上が本書のだいたいの概要である。最後に、慣例にしたがい、評者の気のついた点について2~3触れておきたい。まず、第2章で展開されている技術進歩と賃金構造、転職率、定年制との関係に関する部分について、実証分析自体は非常に興味深く直



感的にも受け入れやすいものになっているが、self-containedな理論モデルを欠いているためにやや説得力不足の感がある。また、転職関数の推定(pp. 62-64)に際し、説明変数として賃金関数の推定から得たパラメーターを利用しその有意性に関してt検定を適用している。しかしながら、そのようなt値にはほとんど意味がないはずである。つぎに、Lazearに関する理解(例えば pp. 67-8)に関して、若干ではあるが評者と理解が異なる箇所(例えば「この理論では、定年年齢は労働者によって選ばれ、定年後は労働市場から引退することを前提としている」(p. 67)という理解)があった。最後に、超越的なコメントであるが、本書の内容(特に前半部分で提示されている日本的な雇用慣行の特性)を読者により十分に理解してもらうためには、上記のLazearの議論に加えて最近の労使関係に関する理論的な研究成果についても、簡単な形で触れたほうがよかったかもしれない。ただし、本書はすでに322ページにおよぶ大著となっているため割愛せざるを得なかったとも考えられる。いずれにせよ、本書が完成度の高い非常にすぐれた研究書であることは、上記のようなマイナーな指摘によっては少しも損なわれるものではないことを明言しておきたい。

[中馬宏之]