

# 論文審査の結果の要旨

論文題目： 労働慣行のモデル分析

氏名： 脇田 成

論文の内容：

本論文は6章からなり、日本的労働慣行を厳密なモデルにより理論的に分析し、また計量経済的手法を用いて実証的に分析したものである。

第1章は日本の労働市場・労働慣行についてのサーベイである。「市場」・「企業」・「職場」という3段階に分けて展望を行っているのが特徴である。そうした中で日本の労働市場における様々な慣行は先物市場を代替する保険メカニズムにほかならない、という本論文全体モチーフの説明がなされている。

第2章は、熟練の不確実性と日本的雇用慣行に関する分析である。日本の労働市場は終身雇用制、年功賃金制、企業別組合のいわゆる「三種の神器」によって特徴づけられていることは周知の事実である。これらは大企業の男性労働者にのみ当てはまる。また諸外国においても類似の制度が見られることが指摘されているが、少なくとも終身雇用制や年功賃金制は日本の労働者にとってあたかも一つの「規範」であるかのように機能してきたことを本章では重要視し、その「規範」とは結局すべての労働者は同一に扱わなければならないという「平等」意識に還元できることを指摘する。本章の第一の目的は、そのような「平等」性が、単なる外生的に与えられた非経済的な要因としてではなく、熟練の不確実性とそれに対応する保険メカニズムの結果として経済合理性に則った仕組みとして理解しうることを数学モデルを使って示すことである。具体的には、世代重複モデルの枠組みの中で不確実な企業特殊的熟練が存在するとき、企業と労働者の間の最適な暗黙契約の形態を分析している。とりわけ、本章で示された基本的な命題は、完全情報の時、一定の仮定の下では、熟練を獲得するかどうかに関わらず労働者の賃金は一定であることである。さらに本章では、この基本モデルにモラル・ハザードや逆選択や採用割り当てなどの要素を導入して、その理論的なインプリケーションの頑健性を論じ、さらにより現実的な応用可能性を論じている。

第3章は、日銀短観のサーベイデータを用い、日本における労働保蔵の時系列的特性をマクロ経済的に分析したものである。日銀短観によるサーベイ調査は各期の雇用状況について「過剰」・「普通」・「不足」の3つの判断項目から成っており、そこから得られるデータは定性的なものである。しかし、本論文は各企業の労働保蔵に関する主観的な確率に一

様分布を仮定することによって、定性的なデータを定量的なデータへと変換することに成功している。定量的なデータへ変換された労働保蔵のインデックスは、外部労働市場とは異なった季節変動パターンをもっており、非定常的な「予期された」部分と、定常的な「予期せざる」部分に分割される。「予期せざる」部分には販売量、賃金レート、および労働時間とは長期的な均衡は観察されなかったが、「予期された」部分には長期均衡関係が観察された。さらに、労働保蔵から労働時間に対してはグレンジャーの因果性が認められた。これらの結果は、日本における労働保蔵が一時的なものではなく、ある程度長期的な現象であることを示唆しており、大変興味深い。

第4章は日本の賃金決定メカニズムを理論的・実証的に分析したものである。日本の失業率は1990年代末まで国際的に見ても低い水準にあった。その理由として挙げられてきたのが実質賃金の伸縮性である。近年では若干、その興味が薄れたものの Gordon(1982)以来、低失業率を達成するために実質賃金の伸縮性を重視する研究から、日本のマクロ的賃金設定メカニズムが国際的にも注目を浴びた時期があった。なかでも Weitzman(1984)、Freeman and Weitzman(1987)はボーナスが企業や産業の利潤に感応的であり、この特徴が賃金伸縮性をもたらすことに注目した。このシェア・エコノミー仮説はスタグフレーションを克服する方法として一時は国際的にも著名であったが、その後の研究においてはいわゆる Fischer-Taylor 型の名目賃金契約モデルの立場から、むしろ春闘を重視し、これがマクロ経済環境に敏感に反応することが重要であると考えられている (Taylor(1989))。これまでの研究や観察の結果によると春闘とボーナスでかなりの違いがみられる。春闘にはマクロ整合的な伸縮性や横並びなどの特徴が見られるが、ボーナスにはこれらの特徴が見られない。こうした違いをふまえて、本論文では、春闘は賃金設定における最低限の保証であり、ボーナスはいわば「おまけ」であると考えられる。そこで、これらの特徴は Oi(1971)以来の「二部料金制度」モデルによってとらえられるのではないかと、という仮説が本章の基本的発想である。本章の実証分析では、(1) 春闘における各産業の賃金上昇率は産業横断的な平均賃金上昇率に影響され、(2) そして有効求人倍率のような労働市場全体の指標に影響されるという意味で極めて協調的に決定されているが、(3) ボーナスがある程度はこの協調性を相殺していることを示し、(4) また定期賃金は労働市場全体の条件に影響を受けているが、(5) ボーナスは個別の産業により影響を受けているという定性的な違いを示した。以上の結果より、「日本の失業率がなぜ低いのか」という問題に対して、本章は Taylor 等が指摘したように春闘で決まる賃金水準が有効求人倍率のような下部セクターの指標に反応するからだ、と答えている。しかし春闘は有効求人倍率のような下部セクターの指標を考慮するとは思えない大企業の労使交渉から始るので、ここで新たに「なぜ大企業の労使は自分自身の個別の状況よりも経済全体の状況を受け入れるのか」という問題が生じる。この新たな問いに対する答えは、ボーナスによる調整が存在しているから、大企業は、自らの労働保蔵の程度ではなく、下部セクターの状況を反映する有効求人倍率にそって要求する「マクロ整合的」賃金設定が可能となる、というものである。

第5章は「多技能工はなぜ形成されるのか」を理論的に分析したものである。良く知られているように「分業は市場の規模に制約される」というアダム・スミスの主張には問題が内包されている。その主張のように、分業が市場規模に伴って深化し、生産性が増大するならば、これは収穫逓増を意味するが、その結果産業は独占され、アダム・スミスのよってたつ競争理論と矛盾することになる。この問題についての既存の文献は概して分業を企業内の工程間分業として考えるのではなく、産業内の(独占的競争)企業が単一の間接財に特化することを前提として、産業内の企業間分業について考察したものがほとんどとなっている。特にその中でも中心的なフレームワークとなっているのが Ethier (1982) によるCES 関数の特徴を生かしたモデルである。本章はこのEthier 型モデルに基づきながら (1) 時間のかかる技術取得過程を前提として、生産工程に加わる確率的な生産性ショックを考える、(2) 生産性ショックとそれに伴う熟練労働者のボトルネックを避けるために、企業の対応策として、前もって労働者により多くの技能を身に付けさせる、(3) 多技能労働者の企業間移動の効果を考える、という3つの新しい要因を導入する。そのことによって、分業による規模の利益の存在を完全競争のフレームワークの中で説明する。言い換えれば完全競争企業の分業の程度が、市場規模によって制約されるモデルをここで示す。これを可能にする新しい要素は、工程間分業と区別された労働者の技能特化のレベルである。それによって (1) 生産物市場でも生産要素市場でも価格受容者である企業が、需要の増大に従って分業の程度を選ぶ、(2) 「事前」では同一の特性を持つ労働者が企業の訓練によって、内生的に「事後」的に異なったバラエティの熟練労働者が産み出される、という斬新なモデルになっている。

6章は、「引抜き外部性」と労働組合の形態の関係について分析したものである。企業と労働者各々が作る「引抜きカルテル」と「賃金カルテル」を考える。二つのカルテルは熟練労働者の「引抜き」防止協定では同じであるが、労働者への教育投資について最適化の有無によって区別される。教育投資について考慮するのが「引抜きカルテル」であり、しないのが「賃金カルテル」である。本章の分析結果によれば、このうち企業の作る「引抜きカルテル」と労働者の作る「賃金カルテル」のみがヴァイアブルである。このため企業が先手のときには「引抜きカルテル」が持続し、労働者が先手の時には「賃金カルテル」存続する。そして脇田氏は手番の先後を分けるのが、労働者の熟練形成だとする。したがって、自然発生的に熟練が形成されていた先進工業国では労働者が先手となり「賃金カルテル」が、政策によってあるいは人為的に労働者を囲い込んで工業化した後発国では、企業が先手となり「引抜きカルテル」が多く見られることになった、と言うのが論文の主張である。

講評：

第2章の基本論文は、決してオリジナルなものではないが、その分析視点は興味深く、とりわけ「悪平等」と見なされていた現象がそれなりの経済合理性を持つということを示して点において、日本的雇用慣行に関してすでに存在する膨大な文献への有用な貢献であると思われる。ただし、日本的雇用慣行の重要な要素であると思われてきた「生活保障」的意味合いがこのモデルによって説明されたかとなると疑問が残る。その説明のためには、この基本モデルの基礎から考え直す必要があると思われるが、それは将来の研究に待ちたい。

第3章の時系列分析はきわめて興味深い結果を導出することに成功しているが、分析の前提となる一様分布の仮定はかなり強いものであり、本章の分析結果もこの仮定に依存していることは否定できない。しかし、データとして把握することが難しいマクロ的な労働保蔵の状況を不十分ながらも捉え、それを用いて計量的な分析をおこなった分析は、これまで日本ではほとんど行われておらず、評価に値すると考えられる。

既に *Japanese Economic Review* に発表された4章は、伸縮的賃金決定を可能にするメカニズムとして挙げられてきたボーナスと春闘を統合的に捉え、理論的・実証的分析を行ったものであり、大変に興味深い。ただし大企業の賃金決定が有効求人倍率というマクロの指標に敏感に反応する理由は、著者の主張と異なり、そうした指標が財市場の動向の代理変数となっている可能性は否定できない。この点の検討は残された課題である。

5章のモデルはきわめて斬新なフレームワークであり、将来の発展が見込まれ高く評価できる。その点で博士論文の一章としての水準に達していると考えられる。しかしながら、モデルの展開、その解析という点ではまだ不十分な点が多い。特に基本モデルが展開されている2節でその傾向が強い。工程数や技能数をそれぞれ離散としているが、(簡単化のためにそれを連続数で近似して) その離散数で微分して様々な結果を導出している点や、それと関連するが最適化された目的関数を最初から労働者数に加えて工程数や技能数で微分可能としている点など、数学的に厳密でない点が散見される。更に、著者もその点については自ら指摘しているが、事後的な労働者の配分についての議論が不明確である。更にこの基本モデルが解析的に解けないと言う理由で、3節以降でそれぞれ簡単化されたモデルが考えられているが、それぞれの節では更に基本モデルの簡単化以上に *ad hoc* な仮定をおいて分析している。3節では確率的ショックについて *ad hoc* な仮定をおいており、その仮定がどの程度結論に影響を及ぼしているか、判明ではない。4節では、労働者の企業間移動を扱っているが、こうした場合市場均衡分析を用いなければならないはずであるが、著者は市場均衡に対応する「労働市場全体の非ボトルネック確率関数」を *ad hoc* に仮定してそれを回避している。これは本来市場均衡で決まるものであり、仮定するものではない。

6章は博士論文の資格は十分にあると判断される。しかし難点がないわけではない。すなわち「引抜き的外部性」を問題の中心に据えているわけであるが、展開されるモデルは

全て、外部性が存在しないモデルある。つまりカルテルが完全で自社で教育した労働者必ず自社に留まると言う前提のもとで議論が展開されており、「引抜きの外部性」に対するカルテルの役割を分析しているわけではない。

以上各章の分析についてその問題点、限界を指摘したが、本論文そのものは完成度が高く、本研究科が要求する博士論文の基準を十分に満たしている。それゆえ、審査委員会は、本論文を博士（経済学）の学位を授与するにふさわしいと全員一致で判断した。

審査委員

吉川 洋（主査）

岩井 克人

西村 清彦

大瀧 雅之

福田 慎一