

日本の労働市場の変化 と求められる政策

川口大司
一橋大学大学院経済学研究科

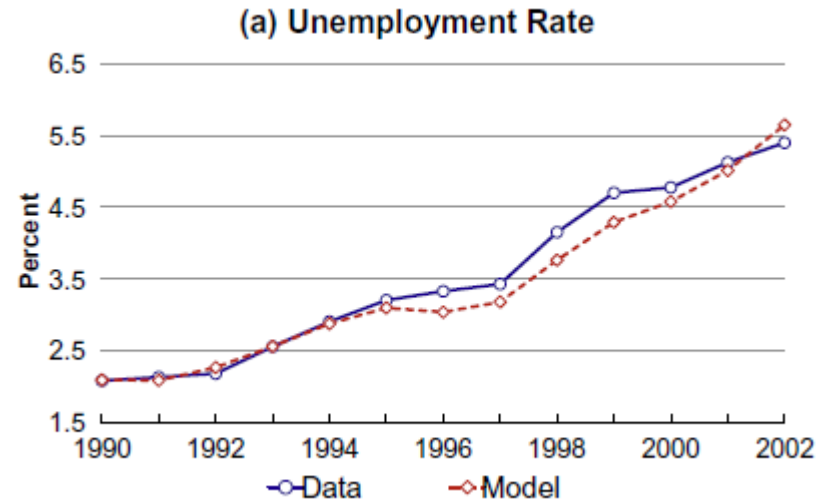
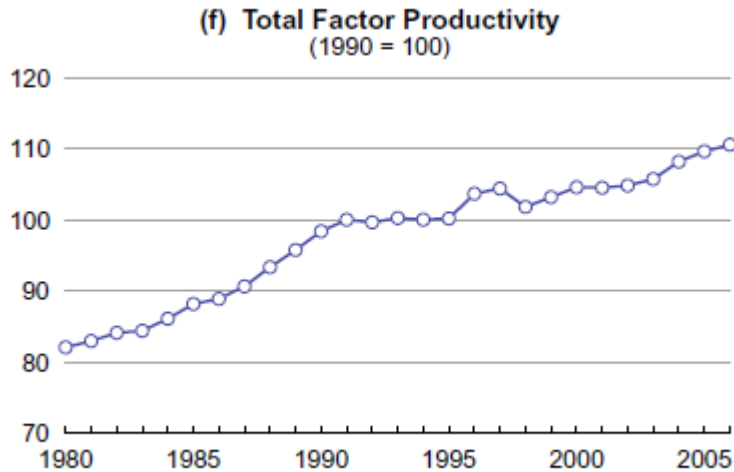
2013年4月18日

経済産業研究所BBL

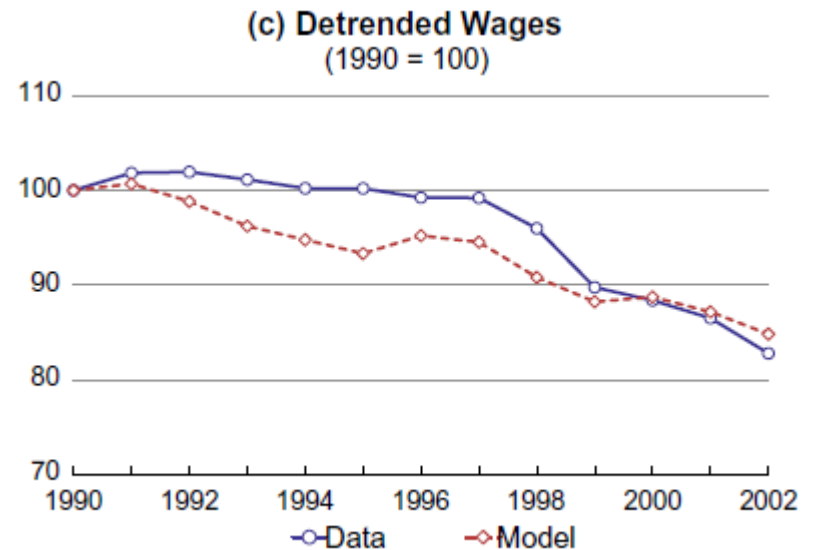
日本型雇用慣行の源流

- 長期雇用・年功賃金・企業別組合
- 急速な技術進歩の中で希少な技能労働者を育成していく仕組みとして、1920年代に内部労働市場が成立して高度成長期にその完成形を見る。
- 市場性の低い技能の蓄積を労働者にさせるためには、人的資本蓄積への報酬支払いを正社員に対してコミットする必要がある。→長期雇用と年功賃金
- 企業別労働組合が人的資本蓄積に対応した賃金支払いがなされたかを監視。長期的信頼関係の中で暗黙契約の履行を促す。
- 人的資本の限界生産性が低下すると
→コーホート別の分析の重要性

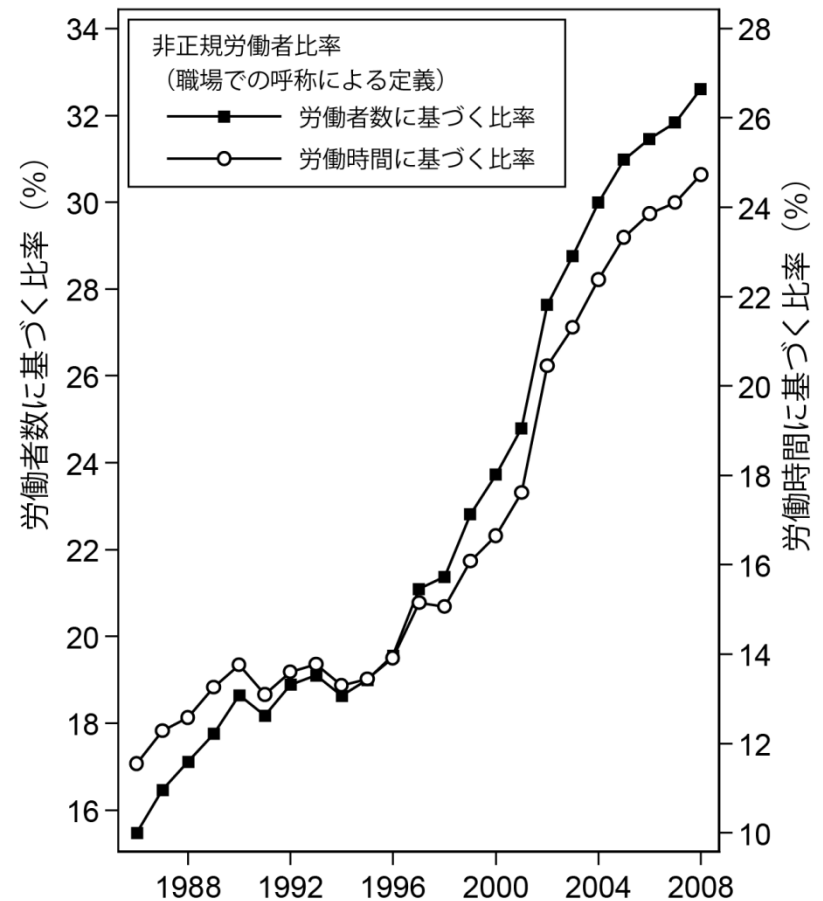
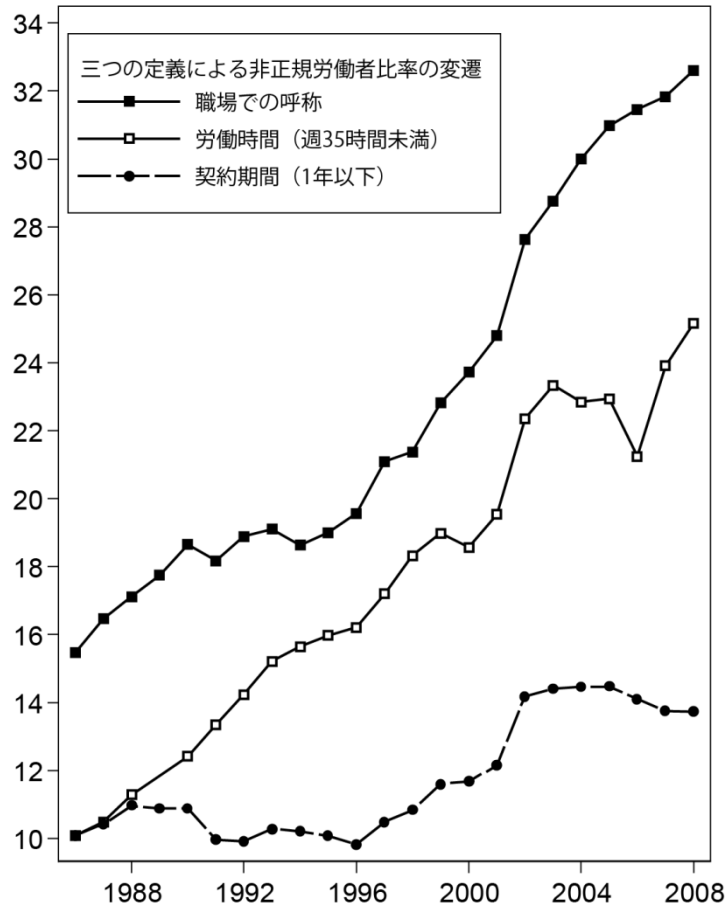
TFP成長率の鈍化と労働市場



Esteban-Pretel, Nakajima and Tanaka (2010)



非正社員の増加



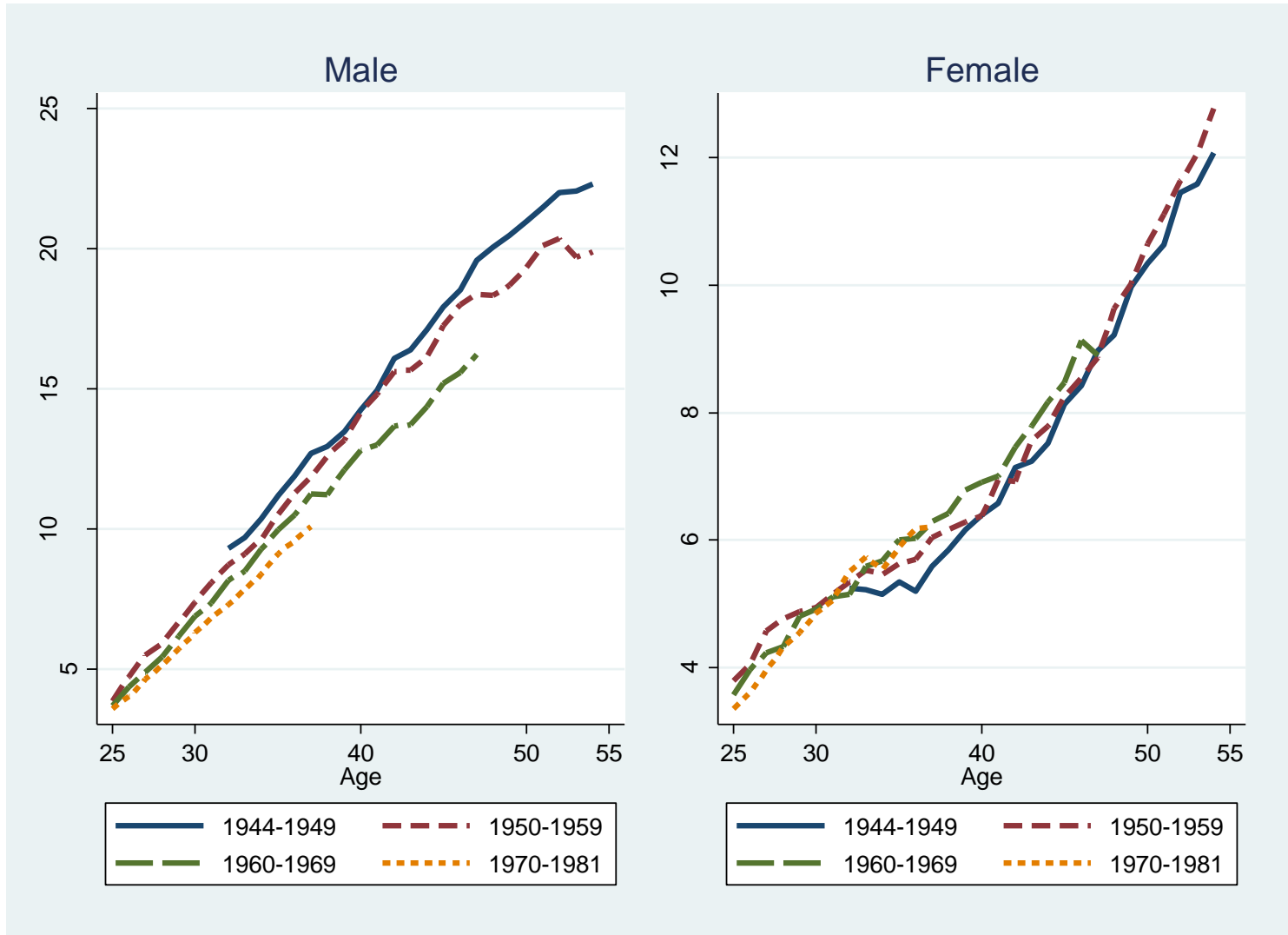
Asano, Ito and Kawaguchi (2013) *Scottish Journal of Political Economy*

数・時間ともに増加。労働者派遣の規制緩和のタイミングは1985(13業務), 1996(26業務), 1999(原則自由化), 2003(製造業派遣解禁)。

非正社員増加の 年齢・コーホート・年次効果への分解

- 非正社員の増加を労働者年齢の変化、世代ごとの変化、年次変化に分解
- 男性： 若い世代で雇用の非正規化が進む
- 女性： 年次効果で雇用の非正規化が進む
- 技能蓄積への収益率が下がり、日本型雇用慣行の重要性が低下し、日本型雇用慣行の下で働く労働者が減ったのではないか？

コホート別平均勤続年数の短期化

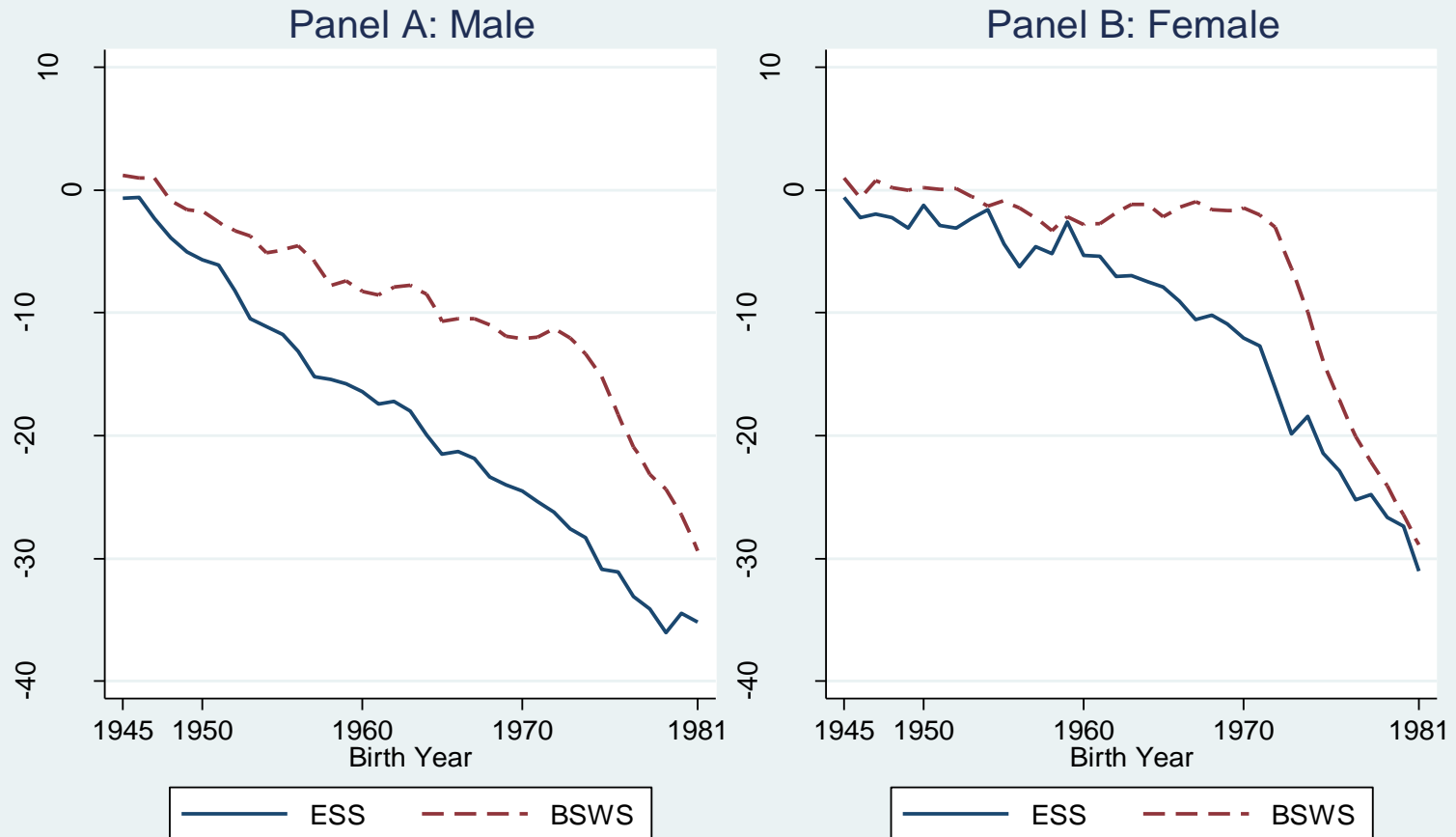


勤続年数のコーホート別分析

- 年齢が同じときの世代ごとの平均勤続年数の変化を測定
- 男性は1944年生まれ(大卒なら1967年に入社)以降は単調に勤続年数が低下
- 女性は1960-1970年生まれ以降で単調に勤続年数が低下

平均勤続年数の変化

Percent Change from 1944 Cohort



Note: Age adjusted, Source: ESS 1982, 1987, 1992, 1997, 2002, 2007 and BSWS 1988-2008

TFP成長率の低下と日本型雇用慣行

- 長期雇用・年功賃金・企業別組合に代表される日本型雇用慣行は長期にわたり衰退している。
- 新しいコーホートの男性が慣行に取り込まれる確率が下がる形で衰退した。
- そのため、すでに正社員として働いている人々に焦点を当ててしまうと、日本型雇用慣行に変化がないように見える。

残る日本型雇用慣行

- すでに5年働いている人が10年働く確率と
いったリテンションレートを計算した研究はそ
れほど雇用慣行が変化していないことを示唆
する(Kato and Kambayashi, 2011)。
- 入社年次に基づく人事管理が行われていて、
少なくとも入社10年くらいは同期のものが少
ないほど昇進確率が高まった(Araki, Kato,
Kawaguchi and Owan, 2013)。

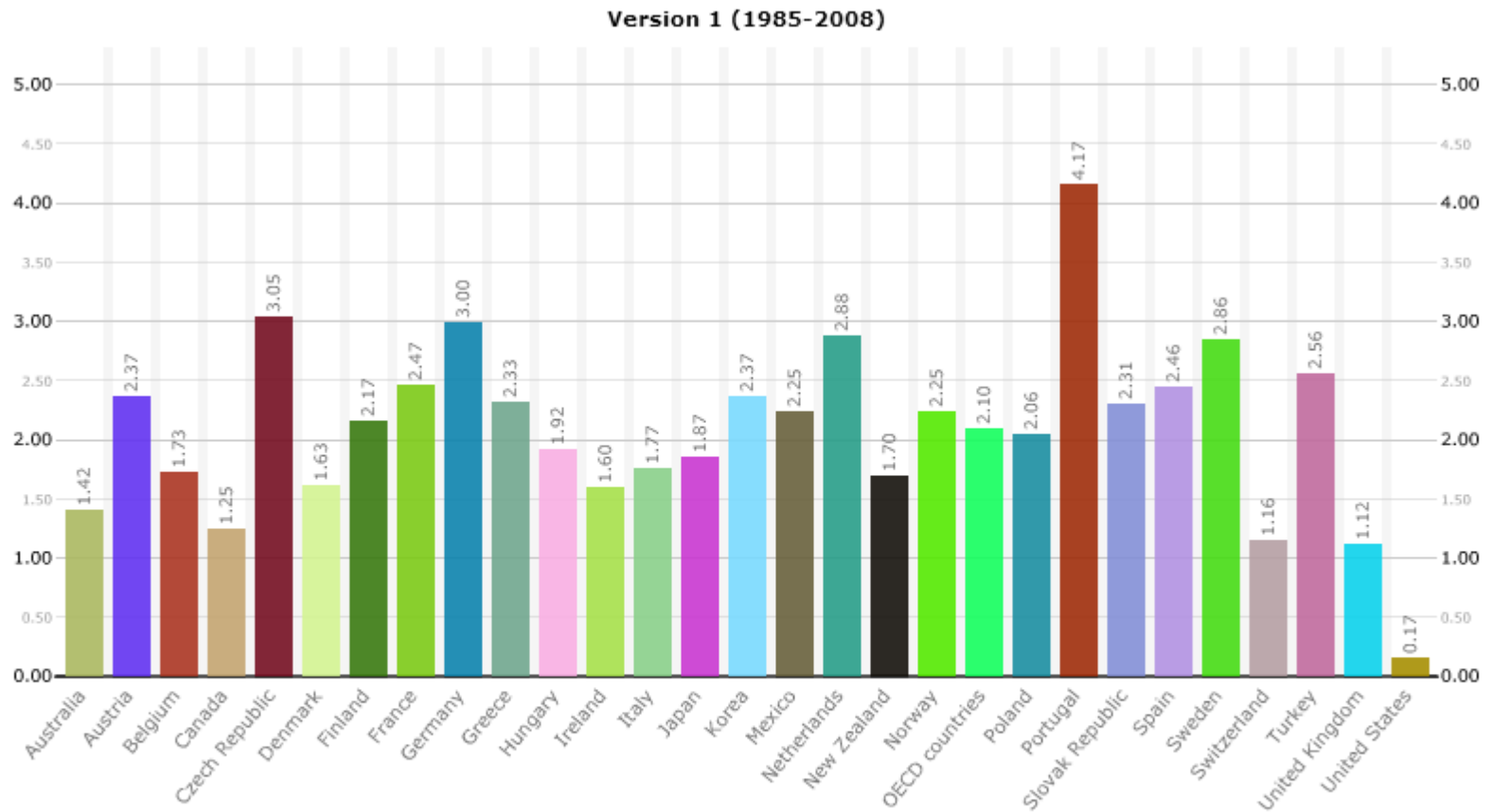
今後の構造的見通しと望ましい対応

- 「正社員」制度には経済合理性がある。単純な既得権益者としての攻撃は的外れ。
- 非正社員を現在の「正社員」に転換させようとするのは、歴史の歯車を逆回転させようとするに等しい。時代の潮目を読むことが必要。
- しかし、非正社員の増加が社会問題化しているのは事実。
- 正社員と非正社員の間大きな溝を埋める労働市場をどう構想していくのか？

正社員と非正社員の溝を埋める 労働市場制度の構想

- 労働契約法改正による有期雇用規制(5年たったら無期)は雇用の安定化につながるのか？
→少なくとも自分の見聞きする範囲では...
せめて専門職の適用除外は考えられないか？
- 転職をしながらキャリア形成を阻害する情報の非対称性をどのように解消するか？
→ジョブカード制度は能力認定する主体のインセンティブをどう確保するか？優秀な従業員は困り込みたいたいはず。
- 新しい労働市場と古い労働市場を両にらみにした解雇規制改革はできないか？
→大内伸哉氏の企業にガイドラインに基づいてルールを策定させるというフレキシビリティは興味深い。
→試用期間の解雇ルールの適用除外に賛成。
→事業所規模に配慮した適用除外は反対。

解雇規制 regular employment 2007



Source: OECD, Strictness of employment protection – regular employment

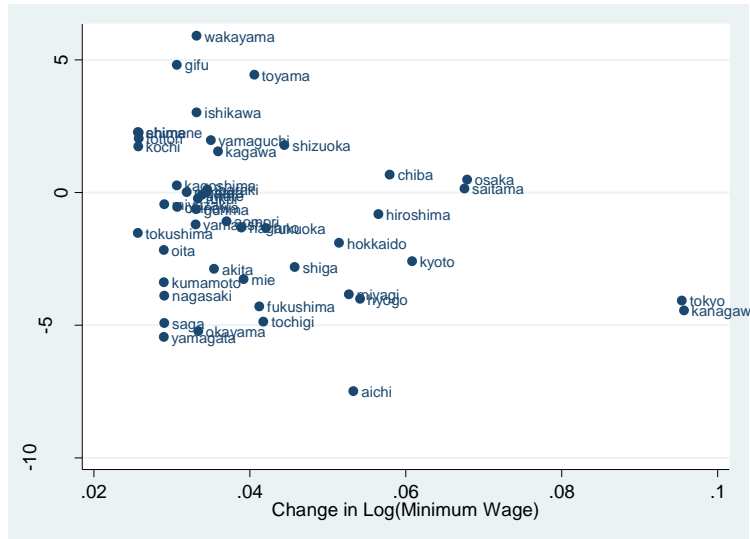
セーフティーネットをどうはるか？

- 守るのは職か労働者か？
- 北欧のフレシキュリティーは、法的雇用保護を弱めて短期の失業保険を充実させるという労働者を守るアプローチ。
- 失業保険会計による雇用調整助成金
→職を守るアプローチ。経済学者の一部に批判が強いがアメリカには不況期に職を失うことが相当長期にわたり所得減少を招くことを示す実証研究がある(Daniel Sullivanらの一連の研究)。程度が大きければ職を守ることが正当化できる。観念論でなく社会保険記録を用いた実証研究が必要。
- 日本の失業保険は国際的にみても米国と並んで期間も支払水準も低い。失業期間の長期化、雇用の非正社員化などで失業者に占める受給者比率が低下(酒井正の研究)。
- 社会の信頼水準が低い南欧では失業保険のモラルハザードを恐れ、その代りに雇用保護を強めているとの主張も。日本はどうするのか...

ワーキングプア対策

- 最低賃金の引き上げ？

2007-2010年における最低賃金の変化と16-19歳就業率の変化



(森悠子との共同研究)

- 生活保護の問題点: 保護額 = 基準額 - 所得
つまり所得が1万円増えると保護額が1万円減る。100%課税と同じ。社会保障の専門家は学部の教科書に書いてあることをなぜまず言わないのか？ 制度を憎んで人を憎まず。
- 給付付税額控除の導入による実質的賃金補助