

## 第2章

### 国際貿易下における企業組織と非正規雇用者：

#### 先行研究の概観と論点の整理

佐藤 仁志・町北 朋洋

##### 要約:

本稿は、雇用の非正規化がもたらす労働市場への影響を実証的に考察した先行研究と、グローバル経済下における雇用の非正規化を理解するための基礎となるような理論研究を中心に概観することによって、経済のグローバル化と雇用の非正規化の関係を分析する際に有用な論点を整理した。これにより、①労働市場の柔軟化が全般的に起こるのか、正規雇用と非正規雇用に差がつく形で起こるかによって、経済的な帰結が全く異なる可能性があること、②国際貿易において労働市場の柔軟性の違いなども比較優位の源泉になり得るなど、国際市場でのパフォーマンスと労働市場の構造は深く関連していることの二点が確認された。最後に今後の研究のための論点を整理した。

キーワード: 国際貿易、非正規雇用、労働市場制度

#### 第1節 はじめに

昨今の我が国における非正規雇用の拡大を受け、労働経済学や雇用法制の分野を中心として非正規雇用の現状や非正規雇用の活用等の政策について論じた研究が蓄積されつつある。代表的なものには有賀他(2008)、神林・有賀(2008)、玄田(2008a, 2008b)の論文や、労働力の非正規化の要因と政府の対応を日韓比較した大沢・金(2010)の論文、阿部(2006)、荒木他編(2008)および神林編(2008)の研究書がある。しかしながら、それらの多くが記述的であるかアンケート調査等をもとに比較的簡易な統計分析を行うにとどまっており、構造を明示しつつ政策的議論にも耐えうるフォーマルな分析を積み重ねる研究の余地は十分に残されている。

また、我が国において近年進められた労働市場の規制緩和の背景には、経済のグローバル化、情報通信技術に代表される技術の進展、少子高齢化といった大きな変化へ対応するためには、より柔軟な労働市場を持つことが必要との認識が少なくとも政府と産業界には醸成されていたことがあるのは疑いない。実際、産業界は、経済のグローバル化に伴う国際競争の激化が売上高や付加価値の不安定化をもたらし、今後、必要利益を確保するためには総額人件費管理の徹底と人件費の柔軟化が必要であると繰り返し主張してきた<sup>1</sup>。

にもかかわらず、経済のグローバル化と雇用の非正規化にどのように関係しているのかに関する分析はこれまで十分になされてこなかった。本研究プロジェクトの主眼はこうしたギャップを埋めようとするところである。国際貿易は企業淘汰を通じて、参入・成長・衰退という企業ダイナミクスと極めて密接に結びついている。かかる個別企業が直面する経済のグローバリゼーションの背後で、マクロ的な労働市場構造はどのように変化し、どのような経済厚生の変化をもたらすのか、また、今後どのような雇用制度が望ましいのかといった政策対応の検討を進めるためにも、企業と産業の国際化を正面に据えた労働市場分析が必要となる。

非正規雇用を直接扱った先行研究は、当然のことながら、非正規雇用に関する規制緩和がどのような影響をもたらしたかという労働経済学的な視点のものが多く。本稿で行った既存研究の概観は、こうした先行研究だけではなく、もう少し広く、技術進歩が労働市場に与える影響を扱った研究、労働組合と労働分配率に関する研究、解雇規制の強度の経済的含意に関する研究、労働市場と国際貿易の相互関係を扱った研究、労働市場の流動性と人的資本の形成に関する研究、国際競争と企業統治に関連する研究なども含まれている。

経済のグローバリゼーションとの関係では、製造業における雇用の非正規化に焦点を当てることが重要と考えられる。サービス業や建設業では、需要変動等、もともとの産業特性から、非正規雇用比率が高くなる傾向にあった。これに対し、近年雇用の非正規化を急速に進めてきたのは製造業である。実際、2004年の労働者派遣法の大きな改正事項のひとつは製造業務への労働派遣の解禁であった。また、企業は生産性等の様々な次元で多様であるという点も踏まえる必要がある。これは、例えば、企業が雇用の非正規化を進める理由として、外国からの安価な輸入財に対抗して価格競争力を維持せんがために非正規社員で正社員を代替する可能性がある一方、むしろ輸出企業が海外での更なる価格競争力をつけるために非正規社員比率を高めるという可能性もあるということである。一般に輸出（や直接投資）を通じて海外市場に展開している企業は小数かつ海外市場に展開していない企業に比べて生産性等の様々な点で優位

---

<sup>1</sup> 例えば、日本経団連「多様化する雇用・就労形態における人材活性化と人事・賃金管理（2004年5月18日）」<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/041/honbun.html> を見よ。

にあることが知られており、どのタイプの企業がより積極的に雇用の非正規化を進めるのかで経済全体への影響が異なってくると考えられる。

本稿は本格的な研究に入るための準備作業としての性格を持ち、第2節では、労働市場制度の違い、変化に注目した非正規雇用に関する先行研究の特徴を述べ、雇用の非正規化のメカニズムや経済全体への影響について理解を深める。特に実証研究を中心に概観する。第3節では、経済のグローバル化がどのように雇用の非正規化を生み出すかを検討する第一歩となるようなモデル分析を概観する。第4節で、今後検討して明らかにされるべき具体的な研究の論点を列挙している。

## 第2節 労働市場制度と非正規雇用に関する先行研究の概観

### 2.1 労働市場制度の改革の効果

欧州においては、硬直的な労働市場が高い失業率と経済成長の停滞の大きな要因であるとされ、1980年代以降、労働市場をより柔軟なものとする政策的対応が各国政府によって実施されてきた。実際、硬直的な労働市場が生産性に負の影響をもたらすという研究は多い。例えば Ljungqvist and Sargent (2008)によれば、欧州のように厳しい解雇規制と手厚い雇用保険などを特徴とする労働市場制度の下では、米国のような流動性の高い労働市場に比べ、人的資本の陳腐化が素早く進む場合、失業率がより上昇しやすい。失業期間中の労働者の技能の陳腐化が失業期間の長期化を招き、それがさらなる失業率の上昇を引き起こすからである。したがって、労働市場をより柔軟なものにする制度改革はごく自然な政策対応と考えられた。

有期雇用に関する規制緩和はその典型例である。この政策の実施に当たっては、従来の無期雇用者の雇用保護水準は下げずに、有期雇用に関する規制緩和が進められることが多く、結果的に労働市場には雇用保護水準において大きな較差がある異なる雇用形態が併存することとなった。とはいえ、有期雇用の規制緩和は、それが部分的とはいえ労働市場の柔軟化に資するものであることには違いない。このような政策は当初の目的を達成するものだったであろうか。既存研究は概して否定的である。

例えば、Blanchard and Landier (2002) は、有期雇用の規制緩和は、企業にとってはフレキシビリティの低い無期雇用職をオファーするコストの相対的な上昇を意味し、結果として、無期雇用職の減少と有期雇用職のいわゆる「雇い止め」が増加し、失業率はむしろ上昇する可能性すらあることを指摘している。彼らの理論的枠組みでは、企業は労働者をまず有期雇用契約で雇い入れ、その後、その労働者の生産性が企業の求める水準に達していることが判れば、無期雇用契約を切り替え、さもなければ、解雇して新たな労働者を有期雇用契約で雇い入れるというものである。したがって、有

期雇用の規制緩和は、企業が無期雇用職に求める生産性を過度に引き上げにつながるわけだが、結果的に有期雇用の過剰な離就職を引き起こすだけでなく、より生産性の低い有期雇用職が増加することによって、経済全体も厚生水準が下がってしまうことを意味している。Blanchard and Landier (2002) は、実際にフランスの若年労働者のデータを用いて、失業率の低下が見られないこと、無期雇用職につくまでの時間が長期化していること、有期雇用職と無期雇用職の賃金ギャップが拡大していること、労働の現在割引価値も上昇していないことなどを示している。

Dolado, Garcia-Serrano, and Jimeno (2002) は、スペインのケースを扱っている。欧州で最も水準が高いとされたスペインの雇用保護は、1984年に退職金の低い、つまり解雇コストが低い有期雇用契約を季節性の労働以外にも適用できるようになったことに端を発する。失業率が約20%に上っていたための改革である。この改革によって、有期雇用契約は、無期雇用契約による雇用創出を代替する形で急速に広がった。無期雇用労働者の解雇コストが高いため、雇用創出にあたって、有期雇用労働者の採用を進めた結果、労働市場全体で有期雇用労働者比率が高まり、1980年代終わりには賃金労働者のうち30%を超える水準に達した。逆に1990年代に入ると、政府は有期雇用比率を下げるために無期雇用の解雇コストを引き下げる、無期雇用者の社会保障を部分的に肩代わりするなどの制度改革を行ったものの、1990年代を通じて有期雇用比率は33%程度と高水準で推移している。有期雇用契約の普及が雇用創出につながるものと期待されたが、結局、人的資本蓄積、賃金率、失業期間等に関して、有期雇用と無期雇用の間での較差が鮮明となったと総括している。

より近年の研究では、Aguirregabiria and Alonso-Borrego (2009) がスペインの製造業企業の個票データを用いて、1984年に導入された有期雇用に関する規制緩和が雇用、離就職率、生産性に与えた影響を推定している。それによると、この規制緩和によって、その後の雇用は3.5%上昇したが、有期雇用職による無期雇用職の代替も進み、無期雇用職が10%減少した。また、労働生産性や企業価値への貢献はほとんどなかったとしている。有期雇用に関する制度改革が行われた後も無期雇用は保護されたままなので、有期雇用だけでなく無期雇用の解雇コストも半分にするという代替的な政策をシミュレートしたところ、雇用創出の効果は同程度だが、むしろ無期雇用職が増加し、生産性と企業価値が上昇するという結果を得ている。

これらの研究から汲み取らなければいけないポイントは、労働市場の柔軟化（端的には広い意味での解雇コストの引き下げ）が労働市場にあまねく起こるのか、一部の雇用形態に起こるのかでは、全体として平均すれば柔軟化の程度は同様であったとしても、その経済的帰結はまったく異なる可能性があるという点である。また、非正規雇用の利用の拡大は、労働市場の柔軟化が進み、解雇コストに代表される雇用の生産調整コストが下がったことを意味するが、同時に労働者の能力が発揮されにくくなる、

より長期的には人的資本形成に負の影響を及ぼす可能性があることも留意されなければならない。

## 2.2 経済見通しの変化

有期雇用の拡大の要因を、労働市場制度の変更ばかりではなく、生産性の成長や労働人口の変化といったマクロ的な要因を指摘する研究も存在する。例えば、Wasner (1999) は、マッチング・モデルに無期雇用職と有期雇用職の 2 種類を導入し、生産性の成長の鈍化や労働人口の増加が有期雇用職の相対的な増加に結び付くことを明らかにしている。また、Holmlund and Storrie (2002) は、Wasner (1999) を受けて、スウェーデンのデータを用いて有期雇用労働者の増加については、1990 年代に行われた労働市場制度変更ではなく、同時期に起きた不況の方がより強い説明力を持つと主張している。1990 年代の不況は、企業の長期的な成長見通しを引き下げ、それによって企業は無期雇用よりも有期雇用の職をオファーするようになり、また、労働者側も長引く不況下では失業状態であるよりも有期雇用職を受け入れたというのである。

同様に、Ono and Sullivan (2009) は、工場レベルで観察される有期雇用労働者の活用が個別工場レベルの生産変動とどのような関係にあるかを分析し、企業は生産の落ち込みが予測されると有期雇用労働者を活用しはじめることが分かった。同時に、生産の不確実性が高まると、有期雇用労働者がより積極的に活用されることを見出した。この背後には、有期雇用契約を活用することで、無期雇用労働者の解雇に伴うコストを避ける意図があると推測している。

非正規雇用の規制緩和などの制度変更が正規雇用と非正規雇用の相対的なコスト差に影響を与えることは明らかだが、そもそも制度変更には、背景となるより大きな経済環境の変化が伴うことがあり、Holmlund and Storrie (2002) や Ono and Sullivan (2009) は、そうした環境変化のうち、企業が持つ成長見通しの重要性を指摘したものである。したがって、企業の国際化や技術進歩といった他の大きな要因も同様に検討することも重要であると考えられる。

日本のデータを用いた研究に言及しておく、Kato and Kambayashi (2009) は就業構造基本統計調査の個票データを用いて、1998 年から 2002 年のバブル崩壊後の長期不況後半期において雇用の継続性、すなわち「同一企業に最低 10 年間勤め続ける確率 (ten-year job retention rates)」が低下したことを見出しており、長期雇用制度の弱体化が進んだとしている。また、この長期雇用制度の弱体化は、男子正社員を含めたあらゆる種類の労働者層に万遍なく観察されるものではなく、長期雇用制度に対して比較的最近入ってきた層である女子正社員と中途採用の正社員においてはるかに強く観察されることを明らかにし、その理由として、不況期においては暗黙契約を破棄するコストが比較的小さな層からまず暗黙の約束が破棄され、男子正社員に約束していた雇

用に関する暗黙契約は守り抜くという構造に合理性があったのではないかと指摘している<sup>2</sup>。しかしながら、Kato and Kambayashi (2009) は長期雇用制度の弱体化を見出してものの、非正規雇用の広範な利用拡大については直接の分析対象とはなっていない。

## 2.2 労働の二極分化

1990年代以降、先進国を中心に熟練労働と非熟練労働の賃金格差が著しく拡大した要因を技術変化、なかんずく情報通信技術の発達と普及に求める研究が数多くなされてきた (Acemoglu (2002), Berman et al. (1998), Berman et al. (1994) 等)。これらの研究は、情報通信技術と労働者の技能との間の補完性を強調し、こうした技術進歩は熟練労働者の生産性を相対的に引き上げる性格のものだったと主張する。Autor, Katz, and Kearny (2006) (以下 AKK という) は、こうした「技能偏向的技術進歩 (skill-biased technological change)」による賃金格差の拡大という議論をさらに進めて、最近の賃金格差の推移は、労働市場の制度的な要因ではなく、コンピュータの職場への普及などの技術革新によって、いわば人間の作業がコンピュータによる作業に置き換えられてしまうような業務 (会計処理など) で労働需要が減少したことによるものであると主張している。つまりこうした業務は、清掃業務などに代表される最もスキルを必要としない業務と研究開発や経営企画など単純にコンピュータによって置き換えることの出来ない高度なスキルを要する業務の中間に位置するので、いわば「労働需要の中抜け」が現出したことによって、労働需要の二極分化が進んだという説明である。技術革新によって労働需要が変化する例示をさらに続ければ、給与管理、会計処理などの他にも製造現場では自動工作機械の導入によって熟練を要する業務が一部代替されてきたことなどもあげられよう。

AKK の発見は以下の3点にまとめられよう。第一に賃金水準が上位と中位の格差が拡大し続けている一方で、中位と下位の賃金格差は80年代に比べて縮小傾向にあること、第二に最近の15年においては、上位と下位では、中位よりも賃金成長率が高いこと、第三に80年代に比べて最も教育を必要とする職種と教育を必要としない職種の労働需要成長率が高く、中位程度の職種の労働需要成長率は低くなったことである。

Autor, Katz, and Kearny (2008) では、情報通信技術の発達による労働需要の中抜けの議論をさらに進めて、技能偏向的労働需要が変化してきたことによって、二極分化構造が現れるモデルを提示しより構造的な実証研究を行っている。具体的には、最低賃金下落などの制度的変化、労働力構成の変化などの労働供給側の変化をモデルに組み

---

<sup>2</sup> Kato and Kambayashi (2009) は、企業が古くから長期雇用契約を約束していた男子正社員と、比較的最近に約束を始めた女子正社員と中途採用の正社員に二分して分析結果の解釈を行っているが、この発想は、Levin (2002) に近い。Levin (2002) では、契約論で分析の精緻化が積み重ねられてきた relational contracts の枠組みを用いて生産調整の可能性に直面する企業が労務契約の効率性を維持するために、一時的な労働力を一部採用することを示している。

入れ、データ上それらの効果は小さいことを示し、むしろ、職場のコンピュータ化によって定型業務のための労働需要が減少した一方、コンピュータ化では解決できない職種の労働需要が増加したというように、労働需要が職種別に大きく変わったことを労働の二極分化の原因であると結論づけた。

これらの一連の研究は、職場へのコンピュータ普及に代表される技術革新によって技能偏向的労働需要に大きな変化が現れ、労働市場の二極分化が生じたことを説明したものであるが、この背後には「Make-or-Buy」に関する企業の意味決定の変化にも大きく影響したと考えられる。仮に技術革新によって職の一部を外注可能、あるいは完全にコンピュータに代替可能となれば、どの職に企業特殊的訓練を施した労働者を割り当て、生産工程のどの部分を切り出して外注するかといった、企業の雇用区分の在り方が大きく変更されるであろう。また、業務が機械化されることによって、そうした業務は企業に固有な技能を必要としないという性格が強まったという点にも留意すべきであろう。労働者における企業に固有な技能の蓄積の重要性は、雇用の非正規化に大きく関わっていると考えられるからである。

### 2.3 労働組合

労働組合が労働市場や企業の生産活動に与える影響を分析した先行研究を概観するのは、非正規雇用は正規雇用に比べて労働組合加入率が著しく低いという特徴があるからである。単純にみても企業が非正規雇用の割合を増やしていくことは、組合に属さない労働者の割合が増えるということで、賃金分配に関する影響が容易に想像される。

近年、世界的に加入率が低下する労働組合であるが、企業パフォーマンスの良い場合も悪い場合も労働組合の存在・組織化が進むことがあり得ることから、労働組合自身が企業に対してどのような影響を及ぼしているのかを明らかにすることは容易でない。また組合の組織化を含み、かつ計量経済分析に耐えうる大規模な企業データベースを得にくいことも分析を妨げてきた一つの理由である。しかしながら、DiNardo and Lee (2004) では、米国の企業が組合組織化にあたり National Labor Relations Board に依頼して開催される選挙の情報を、大規模な企業データベースに接続することによって、企業存続、雇用、売上高、賃金、生産性などの企業パフォーマンスに与える組合効果を推定することが可能となった。DiNardo and Lee (2004) は選挙における得票率が半数に満たない場合には組合は組織されないものの、半数を僅かでも超えた場合は組合が組織されるという制度的枠組みに注目した。彼らの実証戦略は、こうした組合組織化に関する不連続性を利用した Regression Discontinuity Design にあった。得票率が半数付近で、ほぼ同質であるものの極めて人工的な制度的特徴によって二つに分けられるグループを比較すれば、企業パフォーマンスに与える組合組織化の正しい効果を推定できる。得票率が半数、つまり 50%点に基づく推定では、企業の存続確率、雇用、売

上高、生産性に関する不連続性は観察されなかった。つまり、得票率が 50%点の近傍という狭い範囲内であるが、企業パフォーマンスに与える組合効果は観察されなかった。この結果は、組合が賃金引き上げ交渉に成功していないために、労務費用が押し上げられず、企業パフォーマンスに何ら影響がなかったと解釈されている。

仮に労働組合が強力で、整理解雇時のストライキによる操業停止の可能性など、企業にとっての解雇費用が実質的に高い場合、企業にとっては生産物市場の変動に応じた操業計画を維持するため非正規労働需要を高めることが考えられる。しかしながら米国に関する彼らの分析結果が広く成立するとすれば、組合の存在と労務費用の間には明確な関係がなく、企業は労働組合の存在からもたらされる高い労務費用を避けることを意図して非正規労働需要を高める必要はない。従って労働組合の存在と企業による雇用区分の設定はほぼ無関係となるのかもしれない。

## 2.4 解雇規制の経済的影響に関する実証研究

非正規雇用は解雇コストにおいて正規雇用より際立って低いことはほぼ自明であり、そもそも解雇規制が労働市場のパフォーマンスにどのような影響を与えているのか整理しておくことが必要である。近年、裁判所の判断に直接注目して日本の解雇規制が持つ経済的インパクトを探ろうという実証研究も蓄積されつつある。大竹・奥平(2006)は判例集より整理解雇事件を特定し、抽出した。時点別・地域別に労働者側の勝訴率から解雇規制の代理変数を作成した。最後に、就業率など都道府県別パネルデータを解雇規制の代理変数に回帰し、「解雇規制は雇用機会を減らし格差を拡大させる」とする結論を導いた。また奥平(2008)では同様の手法を用いて男性高齢労働者の失業を増やし、40代女性、若年労働者の労働市場参加を妨げる効果を持つと結論づけている。奥平・滝澤・鶴(2009)は解雇規制が経済活動に与える影響を推定した先行研究を概観した上で、整理解雇無効判決の蓄積、つまり労働者側の勝訴率が高まる際に、全要素生産性の伸び率が減少することを明らかにした。また解雇規制が強化されることによる、労働から資本への代替効果は観察されておらず、解雇規制の強化が労働生産性の低下をもたらすことも見出されている。

一方で、江口・神林(2007, 2008)は、判例から解雇規制の強弱を推測し、それを地域別の経済活動に結びつけるという、上述の実証戦略を評価しつつも、第一に勝訴率と最終的に裁判まで持ち込まれる事件の性質に内生性があること、第二に判決数の少ない時期・地域から得られた標本は測定誤差の問題がより深刻になること、第三に判決数の大小と経済的変数が相関を持つ可能性を指摘し、解雇規制が持つ経済的インパクトの分析に先立っては、まず最終的な判例データが果たして整理解雇事件のどの部分を、どの程度切り取ったものかを確認することが必要ではないかと問題提起している。

こうした問題提起に対して、大竹・奥平(2008)は、解雇規制が持つ経済的インパクトを

探る際には、「解雇判決は特定の時期・地域の紛争の性質や経済活動に規定される可能性がある」という経路を予め排除しておく必要があることを述べている。そして、日本の判事の転勤制度を操作変数（地域の経済活動や紛争の性質とは無関係だが地域の判決傾向には影響するような外生的変数）として選び、こうした判事の裁量によって決まる解雇無効判決が就業率に与えるインパクトを報告している。詳細は Okudaira (2008) で述べられているが、日本の判事の転勤制度は判事のランダムな立地を意味する限り、Okudaira (2008) の分析結果は大竹・奥平 (2006)、奥平 (2008) と同じく、解雇規制の強化は就業率に対しては負の影響を持つこと明らかにしている。

経済活動のグローバル化との関連で近年の実証分析を評価すれば、解雇規制の強弱で特徴付けられた労働市場の特性は、国際的に活動する企業の立地や操業の方針に直接影響を与えうるだろう。しかしながら企業の立地や操業は、こうした要素市場だけでなく生産物市場から大きく影響を受けると考えられるため、経済のグローバル化に伴う雇用の非正規化を議論する上では、要素市場の柔軟性と生産物市場の規模の両方を考慮した理論的枠組みが今後必要となるだろう。

## 第 3 節 グローバル経済下における雇用の非正規化をめぐる理論的背景

### 3.1 比較優位としての労働市場の柔軟性

従来、国際貿易の研究枠組みでは、単純に労働者をスキルに応じて熟練労働者 (skilled labor) と非熟練労働者 (unskilled labor) に二分して分析することは従来から広く行われてきたところであり、先行研究も枚挙に暇がない。例えば最近でも、Grossman and Rossi-Hansberg (2008) は熟練労働と非熟練労働を分けて業務のオフショアリングがそれぞれの生産要素報酬に与えるインパクトを分析している。しかし、たとえ同種のタスクであっても労務契約に違いが生じうることに着目し、国際貿易がもたらす企業活動と産業組織の変革を通じて非正規雇用への需要を生み出す構造を分析しようとする先行研究はまだ少ない。

貿易や対外資本取引の影響を考慮して雇用の非正規化を分析した先行研究は見当たらないものの、近年では、貿易理論の枠組みで労働市場をより構造的に取り扱うことによって労働市場が貿易構造にどのような影響を与えるか、或いはその逆に、貿易が労働市場のパフォーマンスにどのような影響を与えるかといった研究が出始めている。生産性についての企業異質性を仮定した理論モデルを用いて、労働市場の柔軟性（弱い解雇規制）が特定産業への比較優位を生み出すような論文 (Cunat and Melitz, 2008) がある。またメリッツ・タイプの企業異質性とピサリデス・タイプの労働市場マッチ

ングに摩擦がある状況を同時に考慮した理論モデルを用いて、グローバリゼーションによる要素価格上昇が低生産性企業の退出を促し、平均生産性と賃金格差を上昇させるものの、低生産性企業から高生産性企業への生産要素（労働）の移転には摩擦が存在するため失業率も上昇させることを見出す論文 (Helpman and Itskohki 2009, Helpman, Itskohki, and Redding 2009) も現れた。

このような枠組みを用いて、例えば退出間際で生存にあえぐ小規模企業と、グローバルな経済活動に参加し、R&D 競争に参画する大企業の一体どちらで非正規労働需要の水準が高いのか、その伸びが高いのはどちらかなど、実証的に検証できる余地がある。また、理論的な見地から、平均生産性は実は下がりうる可能性についても子細に検討できる余地がある。

### 3.2 製品の短寿命化

グローバリゼーションに伴い、市場が国際化し、製品の短寿命化が起きる可能性がある。製品市場での競争環境の変化は、要素市場に影響を与えるため、製品の短寿命化は、雇用を固定的なものから、短期的、変動的なものとして見なす傾向を強める可能性がある。ここで、製品の短寿命化が、非正規労働職をどの程度作るかという決定に与える影響を見るために有用なものとして、Senar (2001, JIE) がある。製品が垂直的に差別化され、R&D によって最も質の高い財を供給できる企業が独占利益を享受し続け、潜在的な競争相手が R&D を行い確率的に追い抜いていく、というクオリティ・リーダー・モデルに基づく。R&D は高い生産性を発揮し、仮に失職してもすぐに新しい企業とマッチングできる労働者によってなされ、実際の生産活動は失職後のマッチングには時間がかかる労働者によってなされる、と仮定されている。ここでグローバリゼーション（ここでは関税障壁の撤廃）によって何がおこるかをみると、グローバリゼーションによって R&D が成功することの利益が大きくなり、R&D が積極的に行われる結果として、トップを走っていた企業が追い抜かれる確率も高まる。つまり、トップ企業の生産部門で働く労働者の失職確率も高まる。こうしたモデルを用いて、雇用区分の決定を内生化し、製品の短寿命化が非正規雇用をどれだけ増やすか、その際グローバリゼーションがいかなる役割を果たすかを議論したい。

### 3.3 人的資本蓄積との関連

非正規労働への入職・滞留は、果たして非正規労働から離脱し正規労働への転換が困難となるか、という議論がある。学卒直後に正規労働職を得られず、非正規労働職に就いた若年を考えよう。非正規労働から正規労働への転換が困難となる経路は次の 3 点が考えられる。第一に、正規労働職に比べて非正規労働職は人的資本蓄積の速度が遅い、または人的資本蓄積できない場合、正規労働需要に見合うだけの生産性を発揮

できず、正規労働では採用されず非正規に滞留する、という人的資本蓄積の差で説明する経路である。第二に、労働者能力に情報の非対称性が存在する場合、非正規労働者は学卒直後に正規労働に就けなかったため、平均的には能力が低いと判断され、正規労働職に就けないという統計的差別である。第三に、企業側が正規雇用職の空席を作ることに慎重になる、あるいはためらう、という経路である。

第一の経路については、Pissarides (1992) が若年期から老年期への移行に際して人的資本の陳腐化が起きた場合に、高生産性の職を企業側が提示しない理論モデルを作成した。第三の経路を考える上で有用なものとして、Acemoglu (1996)、Acemoglu (1997) がある。前者は企業と労働者がマッチングを果たし、レント分割を行う前に、資本と技能それぞれに事前投資を行う必要がある場合、資本投資と人的資本蓄積はそれぞれ社会的にみて過小となることを示した。後者も同様の枠組みを考え、仮に生産を継続する途中でマッチングの解消、他企業への転職が起こりうる場合、生産に入る前の企業内訓練水準が社会的にみて過小となることを示した。また Acemoglu (2001) は直接的に、生産性と設立コストの高い「良い仕事」と生産性と設立コストの低い「悪い仕事」の二つの内どちらかを設ける企業を考え、両者が併存する均衡、どちらかが支配的な均衡の性質を考察し、労働者側に一部のレントが流れてしまうことを恐れる企業が「悪い仕事」を過大に選んでしまうことを見出した。つまり、このような結論は分権的経済の下でのレント分割ルールに起因するものであることが、ソーシャル・プランナーを仮定した集権的経済の下での効率的な人的資本蓄積水準、企業内訓練水準との差をみることで明らかにされた。

#### 3.4 コーポレートガバナンスとの関連

経済のグローバル化によって労働者の賃金が伸びなくなっているとすれば、輸出市場での競争や輸入浸透度の高まりという経路とは別に、コーポレートガバナンスの在り方を通じた経路によっても説明できる可能性がある。日本銀行の分析によれば、「外国人持ち株比率が高い産業ほど、生産性の上昇と比べた賃金の伸びが低い（「グローバル企業 賃金伸びず」日本経済新聞 2007年5月25日朝刊）。日本銀行の分析を紹介した記事には、外国人持ち株比率が30%を越える輸送機械（自動車を含む）の2004-2006年の実質賃金は、労働生産性の伸び率に比べ3.4%低いことが明らかにされている。仮に外国人株主は利益を株主に優先的に回すべきと主張するならば、企業は労働分配率を簡単には引き上げられないだろう。例えば短期的な利益を追求することで株価を維持し、企業買収に備えるという統治形態を採る企業では、労務費用を圧縮するため賃金の高い正規労働者を非正規労働者に代替するといった調整が行われると考えられる。

Bertrand (2004) や Cunat and Guadalupe (2005) あるいは Guadalupe (2007) が、企業にとって国際市場での競争から確率的に負のショックが発生したとしても、負のショッ

クと連動させた賃金契約が新たに結ばれることはないことを示している。つまり負のショックが生じたとしても、労使間の暗黙契約が維持されていることを見出している。ここでは効率賃金仮説の枠組みを実証することに焦点があてられており、企業の異質性が雇用の構成をどのように規定しているかといった意志決定は考慮されていない。

また、Cunat and Guadalup (2008) は米国のトップ企業の経営者人材プールを標本として、国際競争の激化のために経営能力の高い経営者人材への需要が高まり、その結果、「スター」経営者人材への報酬提示がどの程度高まるのかを推定し、外部市場的コーポレートガバナンスメカニズムの存在を確認しようとしている。Cunat and Guadalup (2008) で行われた実証研究はうまく設計されているものの、加藤 (2006) では、東アジアにおいては米国に比べ、パフォーマンスの悪い企業であっても敵対的な乗っ取りの圧力が弱く、外部市場的コーポレートガバナンスメカニズムは機能しにくいことが述べられている。こうしたコーポレートガバナンスの在り方と一般従業員レベルの雇用構成変化は無縁ではない。理論的枠組みにおいて株主の短期的・長期的利害を明示的に考慮するか否かによって、一般従業員レベルで見られる雇用区分の複線化、多元化の状況が一変するからだ。株主の利害である企業パフォーマンスに応じて一般従業員レベルの雇用構成が直接的に変化するようなコーポレートガバナンスが採用されているのか、それとも役員、株主、一般従業員の利害の乖離が最小化されないようなコーポレートガバナンスが採用されているのかによっても非正規労働者の活用の在り方は全く異なるだろう。

Levin (2002) は不完全情報を前提に、企業は生産活動を効率的に行うために労働者のインセンティブを引き出さなければならないが、そのインセンティブは契約によっては完全に担保されず、むしろ企業と労働者が雇用契約で交わした内容がどの程度安定的に実行されるのかといういわゆる関係固有の契約論 (relation-specific contracts) を基にして、生産調整の可能性に直面する企業が労務契約の効率性を維持するために、企業が一時的な労働力を一部に採用することを示している。Levin (2002) は、簡単な部分均衡分析の枠組みにとどまっており、例えばどれほどの労働力を一時的な雇用とすべきかなどの企業の意思決定は捨象されている。もちろん、企業活動の国際化の文脈での分析は一切なされていない。しかしながら、この研究は、非正規雇用を用いる合理性の一面を正規雇用者のモチベーション維持に求めたという点で斬新であるといえる。

#### 第4節 おわりに

本稿は、グローバル経済下での雇用の非正規化という研究課題を踏まえて、まず、非正規雇用に関連する先行的な研究を広く概観し、次に経済のグローバル化と労働市場

の関係を明示的に分析したいいくつかの先行研究の概観を行った。

今後さらに分析を進める上で明らかになった検討課題は次のとおりである。第一に、海外市場へのアクセスの度合い（trade openness）の違いが雇用の非正規化の進み具合にどのような違いとなって現れるか、産業の属性をコントロールしながら、産業毎に年次や企業規模の面からデータを検討する必要がある。データ分析をもう一步進めることによって、より適切な経済モデルを検討することが可能となる。

第二に、企業の異質性も考慮することが必要である。関税障壁の撤廃や輸送費の低下による国際市場へのアクセスの改善は企業の参入・退出を促すことになるが、その影響は同一産業内でも企業特質により一様でないことが知られている。国際競争激化の影響が企業によって異なるのであれば、企業の非正規雇用の利用に関わる判断も一様ではないだろう。一般に国際競争の激化は元から競争力が高く国際市場に参入している企業をより有利にし、競争力が低く国際市場に参入できない企業にはより一層不利に働く。非正規雇用の活用をより計るのはどちらのタイプの企業であろうか。あるいは非正規雇用の規制緩和はどちらのタイプの企業により恩恵をもたらすであろうか。

第三に、仮に正規雇用者が新製品の開発等、企業付加価値を生み出す役割を担っており、製品開発の国際競争の激化に伴いその付加価値を維持できる期間が短くなるとすれば、（解雇コストを含めて）より労務コストの低い非正規雇用に積極的に用いて生産コストを下げることで付加価値を維持するという方向に舵を切る企業も出てくるかもしれない。これは経済のグローバル化が非正規雇用活用へ結びつくひとつの経路の可能性であるが、こうした直感を厳密な経済モデルにして確認する必要がある。

最後に、企業が個々に雇用の非正規化を進めることによって、最終的に経済全体の厚生水準をどの程度変化させるかを理論的に検討することである。既にみたように一部の研究では非正規雇用活用の負の側面の懸念が表明されている。すなわち、非正規雇用がさしてスキルを要しないルーチンワークだとすれば、雇用の非正規化は個々の労働者の能力を発揮する就業機会が失われていることを意味する。また、このことは長期には人的資本の形成を妨げることにもつながりかねない。したがって、個別企業の最適化の結果として経済全体で過剰に非正規雇用が生じる可能性の有無を精査することは極めて重要であり、必要な政策的対応の在り方を考察する基盤となり得る。今後の課題となっている分析の枠組みは、グローバル経済下において非正規雇用の規制緩和をすることへの評価や、短期的な労務費用削減と、非正規雇用の過剰な離就職によって長期的に企業特殊的技能の形成や技術継承が妨げられることとのトレードオフの評価にも活用できると考えられる。

## 参考文献

- Acemoglu, D.** (1996) "A Microfoundation for Social Increasing Returns in Human Capital Accumulation," *Quarterly Journal of Economics*, 111, 779-804.
- Acemoglu, D.** (1997) "Training and Innovation in an Imperfect Labor Market," *Review of Economic Studies*, July, 1997, 64, 445-464.
- Acemoglu, D.** (2001) "Good Jobs versus Bad Jobs: Theory and Some Evidence," *Journal of Labor Economics*, 19, 1-22.
- Acemoglu, D.** (2002) "Directed Technical Change," *Review of Economic Studies*, 69, 781-809.
- Aguirregabiria, V. and C. Alonso-Borrego** (2009) "Labor Contracts and Flexibility: Evidence from a Labor Market Reform in Spain," Working Paper, University of Toronto, Department of Economics and Universidad Carlos III, Departamento de Economía.
- Autor, D., L. Katz, and M. Kearney** (2006) "The Polarization of the U.S. Labor Market," *American Economic Review Papers and Proceedings*, 96(2), 189-194.
- Autor, D., L. Katz, and M. Kearney** (2008) "Trends in U.S. Wage Inequality: Revising the Revisionists," *The Review of Economics and Statistics*, 90(2), 300-323.
- Berman, E, J. Bound, and Z. Griliches** (1994) "Changes in the Demand for Skilled Labor within U.S. Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufactures," *Quarterly Journal of Economics*, 109, 367-397.
- Berman, E, J. Bound, and S. Machin** (1998) "Implications of Skill Biased Technological Change: International Evidence," *Quarterly Journal of Economics*, 113, 1245-1279.
- Bertrand, M.** (2004) "From the Invisible Handshake to the Invisible Hand? How Import Competition Changes the Employment Relationship," *Journal of Labor Economics*, 22(4), 723-765.
- Blanchard, O. and A. Landier** (2002) "The Perverse Effects of Partial Labour Market

Reform: fixed--Term Contracts in France,” *Economic Journal*, 112(480), F214-F244.

**Cunat, A. and M. Melitz** (2007) “Volatility, Labor Market Flexibility and Comparative Advantage,” NBER Working Paper #13062.

**Cunat, V. and M. Guadalupe** (2005) “How Does Product Market Competition Shape Incentive Contracts?” *Journal of the European Economic Association*, 3(5), 1058-1082.

**Cunat, V. and M. Guadalupe** (2008) “Globalization and the Provision of Incentives inside the Firm: The Effect of Foreign Competition,” mimeo.

**DiNardo, J. and D. Lee** (2004) “Economic Impacts of New Unionization on Private Sector Employers: 1984-2001,” *Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1383-1441.

**Dolado, J., C. Garcia-Serrano, and J. Jimeno** (2002) “Drawing Lessons From the Boom of Temporary Jobs in Spain,” *Economic Journal*, 112(480), F270-F295.

**Grossman, G. and E. Rossi-Hansberg** (2008) “Trading Tasks: A Simple Theory of Offshoring,” *American Economic Review*, 98(5), 1978-1997.

**Grossman, G. and G. Maggi** (2000) “Diversity and Trade,” *American Economic Review*, 90(5), 1255-1275.

**Guadalupe, M.** (2007) “Product Market Competition, Returns to Skill, and Wage Inequality,” *Journal of Labor Economics* 25:3, 439-474.

**Helpman, E. and O. Itskohki** (2009) “Labor Market Rigidities, Trade and Unemployment,” mimeo.

**Helpman, E., O. Itskohki, and S. Redding** (2009) “Inequality and Unemployment in a Global Economy,” mimeo.

**Holmlund, B. and D. Storrie** (2002) “Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience,” *Economic Journal*, 112(480), F245-F269.

**Kato, T. and R. Kambayashi** (2009) “The Japanese Employment System after the Bubble Burst: New Evidence,” Koichi Hamada, Anil Kashyap, Masahiro Kuroda, and David Weinstein, eds., *Japan’s Bubble, Deflation, and Stagnation*, MIT Press.

**Levin, J.** (2002) “Multilateral Contracting and Employment Relationship,” *Quarterly Journal of Economics*, 117 (3), 1075-1103.

**Ljungqvist, L. and T. Sargent** (2008) “Two Questions about European Unemployment,” *Econometrica*, 76 (1), 1-29.

**Okudaira, H.** (2008), “The Economic Costs of Court Decisions Concerning Dismissals in Japan: Identification by Judge Transfers,” Discussion Papers in Economics and Business, Osaka University, #08-08.

**Ono, Y. and D. Sullivan** (2009), “Manufacturing Plants’ Use of Temporary Workers: An Analysis Using Census Micro Data,” Working Paper, Federal Reserve Bank of Chicago.

**Pissarides, C.** (1992) “Loss of Skill during Unemployment and the Persistence of Employment Shocks,” *Quarterly Journal of Economics* 107, 1371-1391.

**Sener F.** (2001) “Schumpeterian Unemployment, Trade, and Wages,” *Journal of International Economics*, 54, 119-148.

**Wasmer, E.** (1999), Competition for Jobs in a Growing Economy and the Emergence of Dualism, *Economic Journal* 109, 349-371.

**Zhu, S. and D. Trefler** (2005) “Trade and Inequality in Developing Countries: A General Equilibrium Analysis,” *Journal of International Economics*, 65, 21-48.

阿部正浩 (2006) 『日本経済の環境変化と労働市場』 東洋経済新報社

荒木尚志、大内伸哉、大竹文雄、神林龍編(2008) 『雇用社会の法と経済』 有斐閣

有賀健、神林龍、佐野嘉秀 (2008) 「非正社員の活用方針と雇用管理施策の効果」『日本労働研究雑誌』 577, pp.78-97.

江口匡太・神林龍 (2007) 「解雇規制の法と経済学 連載 3 日米の実証研究と研究課題」『経済セミナー』12月号 日本評論社 pp.53-61.

江口匡太・神林龍 (2008) 「書評論文 雇用法制を巡って (福井秀夫・大竹文雄編著『脱格差社会と雇用法制-法と経済学で考える』)」『日本労働研究雑誌』 572, pp.108-119.

大沢真知子・金明中 (2010) 「経済のグローバル化に伴う労働力の非正規化の要因と政府の対応の日韓比較」『日本労働研究雑誌』 595, pp.95-112.

太田聰一・玄田有史・照山博司 「1990年代以降の失業率上昇の背景」、『季刊経済学論集』 74(2), pp. 80-102.

大竹文雄・奥平寛子 (2006) 「解雇規制は雇用機会を減らし格差を拡大させる」福井秀夫・大竹文雄編著『脱格差社会と雇用法制-法と経済学で考える』所収、第7章、日本評論社

奥平寛子 (2008) 「整理解雇判決が労働市場に与える影響」『日本労働研究雑誌』 572, pp.75-92.

奥平寛子・滝澤美帆・鶴光太郎 (2009) 「第6章 雇用保護は生産性を下げるのか」『労働市場制度改革：日本の働き方をいかに変えるか』鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著 日本評論社 pp.153-177.

加藤隆夫 (2006) 「役員報酬とコーポレートガバナンス-東アジアのケース」『労働調査』 2006年8月号

神林龍・有賀健 (2008) 「賃金・雇用調整と価格決定方法」『経済研究』, 59(4), pp.289-304.

神林龍編 (2008) 『解雇規制の法と経済—労使の合意形成メカニズムとしての解雇ルール』 日本評論社

玄田有史 (2008a) 「内部労働市場下位層としての非正規」『経済研究』 59(4), pp.340-356.

玄田有史 (2008b) 「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』 580, pp.61-77.