

Title	雇用流動化と経済活性化の関係についての考察～「デマンド・プル型」の労働移動の条件～(Digest_要約)
Author(s)	山田, 久
Citation	Kyoto University (京都大学)
Issue Date	2015-07-23
URL	https://doi.org/10.14989/doctor.k19216
Right	学位規則第9条第2項により要約公開; 許諾条件により本文は2018-08-06に公開
Type	Thesis or Dissertation
Textversion	ETD

論文の要約

本論文の目的は、わが国における雇用流動化と経済活性化との関係を明らかにすることである。そのアプローチの手法としては、両者の一意的な関係を直接問うのではなく、どういった場合に雇用の流動化が経済活性化につながるのかその条件を探る、という形をとった。そのうえで、労働移動は成長部門の付加価値創造プロセスに付随して生じる「デマンド・プル型」と、停滞部門のコスト削減プロセスに付随して生じる「コスト・プッシュ型」に大別され、前者の「デマンド・プル型」に人材育成がセットされるとき、労働移動が経済成長にプラスに働く、という仮説を設定し、これを検証するというアプローチを行った。

本文は全体で6章からなるが、第1章、第2章は、上記の仮説を得るまでの準備作業となった。先行研究のサーベイや、わが国の雇用流動化の実態把握について取りまとめた。すなわち、第1章では、雇用流動化と経済活性化との関係についての先行研究をサーベイし、雇用流動化と経済活性化の関係は理論的にも実証的にも結論が得られたわけではなく、一意的な関係を問うことは困難であることを確認した。

第2章では、わが国の雇用流動化の実態をできるだけ包括的に把握することを目的に、性別・年齢別・企業規模別・主要産業別など、様々な角度から労働移動率の変化を確認した。その発見事実は、90年代以降のわが国雇用に生じた変化は、年齢別、性別、企業規模別などの部門ごとにかなり動きが異なっており、そもそも日本全体として雇用の流動性が高まったのか否か、あるいは、長期雇用慣行が強まったのか否かを議論すること自体、余り意味をなさないというものである。さらに、労働生産性と労働移動率の関係を概観し、労働移動率には経済成長率に対してプラスに作用するものとマイナス作用するものがあり、その違いは需要要因による「デマンド・プル型」の労働移動か、供給要因による「コスト・プッシュ型」の労働移動かの違いが大きい、ということを確認した。それを踏まえ、「デマンド・プル型」の労働移動に人材育成がセットとなって、労働移動が経済成長にプラスに働くという仮説を提示した。

第3章、第4章は、仮説の検証を具体的に行った。まず第3章では、マクロ的な状況をみたうえで、主な産業において、労働移動と経済活力の関係がどうであるかを分析した。具体的には、製造業分野について、90年代以降、対照的なパフォーマンスの違いがみられた自動車産業とエレクトロニクス産業を取り上げ、その背景を探った。そこでは、「デマンド・プル型」か「コスト・プッシュ型」かという労働移動のあり方を決めるファクターとして、前提としてのビジネスモデルや事業展開のあり方が極めて重要であることを明らかにした。次に、非製造業について、情報通信業と介護サービス産業をとりあげ、「成長産業への労働力のシフト」が進むほど低賃金が増えるという、パラドクシカルな事態に着目する。そこでは「デマンド・プル型」の労働移動だけではなく、「人材育成」が労働移動を経済活性化につなげるために不可欠であることを検証した。

第4章では国際比較を行った。まず、日本・米国・ドイツの三カ国における労働移動のパターンが、産業の収益性や成長性といったパフォーマンスの違いを生む原因になってい

ることを明らかにした。そのうえで、新規事業分野での労働移動が「デマンド・プル型」、既存事業分野でのそれが「コスト・プッシュ型」に対応するものとして読み替えることで、国際比較の観点からも、経済活力を高めるには「デマンド・プル型」の労働移動が不可欠であることを確認した。本章の三カ国比較では、一見、米国のパフォーマンスが最も優れているように見えるが、グローバル化や技術革新による環境変化のスピードや程度が大きくなるなか、個人としての対応が難しくなり、雇用の不安化および所得格差の拡大が低賃金を許容して転職を踏みとどまらせる行動を招いていることに着目し、労働市場の規制緩和だけでは、労働移動が円滑に進まないことを指摘した。

第5章では、本論文の仮説に沿う形の仕組みをどう構築するかという問題意識を念頭に、近年、経済・雇用のパフォーマンスに優れるスウェーデンにおける労働市場・雇用政策のあり方について検証した。その労使関係は、企業の経営上の理由による整理解雇はほぼ認められ、雇用の流動性が高いという点で欧州諸国よりも米国に似た性格を持つ。その一方で、所得格差に対する社会的な許容度は低い社会で、手厚いセーフティネットが整備されている。そうした独自の雇用システムが、近年、経済・雇用パフォーマンスが良好である重要な要因になっており、そこからわが国への含意を引き出すことを試みた。

最後に第6章では、前章までの分析結果を踏まえ、わが国における経済活性化につながる雇用慣行・雇用政策のあり方、すなわち、「人材育成とセットされたデマンド・プル型労働移動」を増やしていくシステムや仕組みのあり方について検討した。なかでも、①好況期の攻めのリストラが難しいという慣行をどう超えるか、②整理解雇の可能性を認めたいうえでの雇用契約が難しいという状況をどう見直すか、という課題への対応という観点から、「グループ企業内労働移動」および「限定型の正社員」といった論点に焦点をあてて、わが国の事情を踏まえた上での、望ましい労働移動を実現するための条件を探った。