

經濟論叢

第155卷 第1号

山田浩之教授記念號

献 辞	浅 沼 萬 里	
時系列分析の新展開	森 棟 公 夫	1
交通混雑制御への待ち行列モデルによる アプローチ	小 林 清 晃	22
明治期日本海運と長江	片 山 邦 雄	36
年功賃金とヒックスの平均期間	逸 見 良 隆	53
景気変動と雇用調整：日本に関する研究展望	村 松 久 良 光	75
市場経済移行の基本問題	高 阪 章	98
線形費用三者立地交渉問題	今 井 晴 雄	117
高齢化、人口移動、地方財政	西 村 周 三	132

山田浩之 教授 略歴・著作目録

平成7年1月

京 都 大 学 經 濟 學 會

景気変動と雇用調整：日本に関する研究展望*

村松久良光

1 はじめに

1987年から1991年にわたる大きな好況期の後、長引く不況の下で93年春からの円高が加わり、名だたる大企業における人員削減計画や実施が93年から94年の春にかけてひんぱんに新聞に載った。また今後、これまでのような成長は期待できないこと、中長期的には高齢化が進行することなどから、「終身雇用」に代表される日本の雇用慣行が変わりつつあり、また変わるべきであるという論調が広まっている。

雇用に関する企業行動が、最近、変わったかどうかを確かめるにはもう少し今後の推移を見守る必要がある。ただ、これまでも第一次石油危機後や円高不況時にはこのようなことが言われてきた。深刻な不況期をも含む景気変動を通して日本企業の雇用行动はどうであったのか。この点に関する認識が、研究者の間でも必ずしも同じでないように思われる。以下では、生産の変動に対する視点からこれまでどのように分析され、認識されてきたか、そしてどの点がまだ明確になっていないのかを、主として日本に関する研究を振り返って整理し、今後の研究方向に関して若干の示唆を示したい。

* 本稿は1994年3月、関西経済研究センター「関西労働委員会」における報告に検討を加え、短縮したものである。

1) 日本の労働市場に関して植田・吉川 [1984]、神代 [1986]、Tachibanaki [1987] は、低い失業率に示される良好な成果を「伸縮性」という視点から、それまでの文献を展望している。本稿では、今回の不況局面を背景に、雇用調整をめぐる企業行動に焦点を合わせて展望を試みる。

II 雇用関数による接近

2-1 典型的な雇用関数

雇用と生産の関係を計量的に測定するのによく行なわれてきた方法は、次のような雇用関数を想定し、ある期間のデータに当てはめてその係数から調整速度や、雇用の生産弾力性を推定する仕方である。

雇用関数にはいくつかのタイプがあるが、生産量と前期の雇用量を基本の変数として、それ以外に賃金・製品価格比または賃金・資本コスト比やトレンド項を加える次のようなタイプの雇用関数が典型的である。

$$\log N_t = a_0 + a_1 \log X_t - a_2 \log (W/C)_t - a_3 T + a_4 \log N_{t-1} \quad (1)$$

ここで N は雇用人員、 X は生産量、 (W/C) は賃金・資本コスト比、 T はトレンド項を示す。

この雇用関数の背後には、次のような企業行動が想定されている。短期的には、企業は市場の製品需要量に応じて生産量を調整する。それに必要な労働投入量については、労働時間や作業スピードそして雇用人員で調整する。雇用人員の調整には採用や解雇などの調整費用がかかるために即座には行わない。いま、ある生産量に対して必要な労働投入量を L とすると、企業は次のような調整関数にそって雇用人員を決定する、と想定される。

$$\log N_t - \log N_{t-1} = \lambda (\log L_t - \log N_{t-1}) \quad (2)$$

この式は対数で測った必要量との雇用ギャップに対して、雇用調整速度 λ ($0 < \lambda < 1$) の割合だけ前期の雇用人員を部分的に調整することを意味している。

一方、必要労働投入量は生産量と労働生産性によって決定される。労働生産性は労働節約的な技術の採用などにより長期的に変化する。それは主として労働から機械への代替であるから、機械を導入する資本コスト C に比べて賃金 W が高くなるにつれて促進される。それ以外に、新技術の出現や生産方法の改善などによる労働生産性の上昇、および所定内労働時間の長期的な短縮による雇用効果などはトレンド項によって捉えられると想定して、(1)式が導かれ

ている。

2-2 調整関数の導出

雇用関数の推定から、(1)式の前期雇用量の係数 a_1 を用いて調整速度 λ を計算し、この大きさによって必要な雇用量までの速度を測る。ではこの係数は何に依存するのか。それは(2)式の部分調整関数の背後にある企業行動と費用構造に関係する。

そもそも企業はなぜ即座に雇用人員を必要量までに調整しないのか。それは採用や解雇など雇用人員の変えるのにコストがかかるからであろう。一方、雇用量を変えずに必要な労働量を確保しようとするれば、既存の従業員の労働時間を延長したり、作業速度を変えねばならない。また、企業内に余分の労働を抱え込んでおれば、その分に対しても固定的な賃金費用はかかる。後者の企業内における一人当たりの賃金および付加給付などの労働費用は、残業割り増しや長時間労働の能率低下を考慮すると、労働時間当たりの労働費用を最小にする「最適労働時間」があり、その前後で上昇すると考えられる。今、最適な労働時間から乖離があるとすると、そのまま続けば每期その分のコストがかかる。そのコストと雇用量を調整する費用を比較して、その両者をあわせた費用が最小になるように決める、と想定できる。

ただ、これだけの想定では(2)式のような簡単な調整関数は導出できない。詳しい展開は省くが、雇用量の変化率に関して2次関数となる調整費用関数を想定しないと明示的には導出できないことがわかっている²⁾。そのとき、調整速度 λ は、労働時間が最適時間からの乖離によって上昇する費用が大きいほど上昇し、雇用調整費用の上昇度が大きいほど低下することが導出される。

では、2次関数の調整関数が現実的であるかどうか。この点はあまり議論されておらず、もっぱら(2)式のような簡単な線形の調整関数を導出するための便宜として想定されたものとみてよい。実際の雇用量の調整の仕方を見ると、雇

2) Gould [1968], 村松 [1983], Hamermesh [1993] を参照されたい。

用を増加させるときと減少させるときでは異なったり、また、企業レベルでの雇用調整では、経営危機の場合には一気に1から2割の削減を行うなど、(2)式で想定されていないようなケースも見られる。そのような調整行動は、調整量に関係しない「一括の調整費用」などの想定によって導出されることがHamermesh [1989], [1993] で明らかにされている。この点は、以下で企業レベルの雇用調整を問題にするとときに触れよう。

III 推定結果の比較検討

前節では、最も簡単に典型的と思われる雇用関数を説明したが、実際には企業の子想形成の仕方や、労働時間や資本ストックなどの他の生産要素との関連などを考慮する種々のタイプがありうる。また実証分析も日本に関してはそれほどではないが、米国を中心として枚挙に暇がないほど多い。幸い、労働需要に関する第1人者であるHamermeshが最近*Labor Demand* [1993] と題した本を出し、最近までの多くの文献を問題タイプ別に批判的に展望している。ここではそれを参考にしながら、日本に関する研究に絞ってどこまで明らかになり、またなっていないかをみていこう。その際、雇用関数の推定自体よりも雇用調整のあり方に注目する。

3-1 雇用人員と労働時間の関係

雇用関数を用いて調整速度を国際比較した日本で最初の論文が篠塚・石原 [1977] である。その時期は、第1次石油危機後の不況下で企業が余剰人員を抱え、人員削減をしつつある時であった。企業の経営者は日本だけが「終身雇用慣行」の下で解雇が制限されているのはおかしい、という発言をしていた時期である。この論文では、雇用人員と、延べ労働時間で測った労働投入量をそれぞれ被説明変数として、日本、米国、イギリス、西ドイツの製造業に関して月次データを使って推定した。そこから、雇用人員では日本は確かに米国に比べれば調整速度は遅いが、イギリスや西ドイツとはそれほど変わらず、米国だ

けが飛び抜けて大きいことを明らかにした。

では調整がなされていないかという点、労働投入量の調整速度を比較すると、日本は米国ともそれほど違いがない。米国は人員で、日本は労働時間に頼る調整という特徴はあるが、労働投入量に関して調整はしている、という含みを示した点に意味があった。

簡単な推定式ではあったが、この論文での主要な2つの発見は、今でも十分通用する。Hamermesh [1993] の第7章では、これまで行われた数多くの推定結果を吟味して、確かな実証結果を7つにまとめている。そのなかのひとつは労働時間が雇用人員よりも速く調整されることであり、もうひとつは、他の先進国のなかでも米国がとりわけ速いことである³⁾。

雇用人員と延べ労働時間に分けての推定式では、労働時間と雇用人員との代替関係は明示的には出ていないという批判がよくある。しかし、それはある意味では当然である。前節で雇用関数を導出する説明をしたように、ある生産量を達成するのに、必要労働量を労働時間や作業速度などの内部の調整で行うか、人員で調整するかの比較考量から調整関数が導かれているわけであるから、雇用人員の調整が遅いということはその裏では労働時間や作業速度で調整されていることを意味している。

では、労働投入量を被説明変数にしたときの調整速度は何を意味するのか。内部には作業速度だけが残る。労働投入量に関しても調整速度が1より小さいということは、作業速度が生産量とともに変動している。生産量が減少してい

3) 雇用調整速度の国際比較に関しては、その後、小野 [1985] は、賃金の調整機能を比較するという文脈のなかではあるが、全体の雇用者数と製造業に関して日本が遅いという結果を導き、「終身制」によるという解釈を与えている。ただ、イタリアやイギリスも日本とそれほど違いはない。水野 [1986] も全雇用者と延べ労働時間に関して推定し、日本とイギリスが調整速度が遅く、カナダ、アメリカ、フランスが速いという結果を得ている。また、黒坂 [1988] は、製造業に関して雇用人員と延べ労働時間で推定し、アメリカがとくに大きく、日本、フランス、イタリアが小さいという結果を得ている。ただし、生産量と前期の雇用量の係数が同一という係数制約をつけた推定であるが、黒坂 [1988] では、日本に関して1973年以前と74年以降（85年まで）に期間を分けて推定すると、後者のほうが調整速度が半分ほどに低下する、という興味深い結果を出している。このような結果は、経済企画庁編 [1992] においても得られている (p. 261)。この点に関しては、後に触れよう。

るときには、平均の作業速度はゆっくりとなり、一部の人は「遊休化」しているかもしれない。作業速度の調整に関しては明示的な費用が想定しにくい。費用からの接近には限界があり、「暗黙の雇用契約」などの企業内での労働者と経営側とのやりとりがむしろ重要であることを示唆する⁴⁾。

労働時間と雇用人員の調整に関する日米の違いを再度検討するために、Abraham and Houseman [1989] は、特定の調整費用関数を想定した雇用関数は制限的だと考えて、むしろ特定化せず、雇用量の変化率を過去の生産の変化率の流列で説明する推定式によって行った。そこでの発見は基本的に先の結果と同一ではあるが、日本の労働時間の調整は、人員の遅い調整を補って余るほど大きくもなく、米国とそれほど変わらないという点と、雇用者を男女別に分けて推定して、日本ではとくに女性の方が調整が速いことを強調した点が、目新しい⁵⁾。

3-2 産業別の雇用調整

なぜ日本やヨーロッパの諸国で雇用人員の調整が遅く、米国で速いのか。それに対しては、調整速度に影響する時間調整のコスト上昇要因として、残業割増し率の違いや、人員調整のコスト要因として米国の先任権制度に基づくレイオフ・リコール制の存在、一方、日本における「終身雇用慣行」や解雇に対する労働組合の抵抗、ヨーロッパ諸国における解雇規制や操業短縮手当の存在などが指摘されてきた⁶⁾。

4) 労働時間の調整を明示的に組み込むために、労働時間の変更についても調整費用がかかるとして、モデルを一般化する試みが山本 [1982] である。それはそれでよいが、生産量を外生にしてその生産量が達成されていることを前提しているかぎり、生産が急拡大したとき、やはり先の作業速度の調整の問題が出てくる。残念ながらその点が意識化されていなかった。

5) なお、この二人はその後ドイツと米国の比較 [1993a] や、ドイツにベルギー、フランスを加えて、ヨーロッパにおける解雇の予告期間の設定や操業短縮や時間調整に対する補助金支給の雇用調整への効果を精力的に分析している [1993b]。そこでは、いろいろ理論的な問題点はあるとしても基本的な結果は変わらないとして、再び篠塚・石原 [1977] のやり方を採用していることを付け加えておこう。

6) 鈴木 [1993] が最近の欧米の雇用調整と解雇制限について説明している。

このような制度の違いによって説明してしまう前に、そもそも、必要な労働量を調達するのになぜ人と時間を分けねばならないのか、また企業外部からの調達と内部の労働をなぜ区別するのか、という基本的な問いに答えねばならない。このようなことは現代の企業の仕組みでは当然のことに思われよう。しかし現代でも定型化した土木工事であれば、一定の作業量だけを問題としてだれが何時間するかということはそれほど問わないであろう。仕事に必要な技能の特性が重要である。

技能の特性から雇用調整費用からの説明を最初に試みたのは、かの有名な Oi [1962] の「準固定的な要素としての労働」であった。Oi の説明の基本は「企業に特有な技能」の存在を想定することによって、企業内の労働と外部の労働とを区別したことである。企業に特有な技能はその企業でしか養成されず、企業がその訓練費用の一部を負担する。それゆえ内部の労働者を大事にし、必要労働量の変動に対して雇用人員の変動を少なくすることが、企業にとって合理的な行動となる。

「個別企業に特有な技能」はその性格上、直接的に測る指標を見つけるのは困難である。ただ、このような技能の特性は、基本的には産業の技術的な特性に関連しているであろうから、産業別に調整速度は異なり、逆に国が違っても同種の産業では似てくると考えられる。ただし、雇用調整の仕方は、労働者の技能特性だけで一義的に決まるものではない。内部労働者の雇用をいかに守るかに関する、経営側と労働組合との取り決めや慣行が関係してこよう。

米国の組合は、だれから解雇されるかに関して経営側からの恣意性を嫌い、自分たちでレイオフ（一時解雇）の順番を「先任権（職場または工場における勤続年数）の逆順」に決め、再び採用がある時には、先任権順に再雇用される優先権を確保した。その代わりに、何人レイオフするかの権限は、事業所閉鎖などの特別な場合を除いて、経営側に委ねたという。

一方、日本の組合は戦後の大争議に見られたように、組合員全体の雇用保障を重視し、人員整理自体に対して激しく抵抗した。しかし、人員整理が止むを

得ないとなったとき、その順番は前以て決められていないし、組合としては決められなかった。経営側もまた従業員の雇用保障を大事にする姿勢を示してきた。

このように米国と日本では「雇用保障に関する労働組合の政策」が対照的であり、それが両国の雇用調整の違いに反映するのであろう。

産業別に雇用関数を推定し、そこから種々の仮説を検討することが欧米ではかなり以前から行なわれてきた。Miller [1971] は、Oi の仮説に対抗する形で「労働在庫 (reserve labor)」仮説を提起している。サービス業のように在庫がしにくい製品を生産している産業ほど労働を余分に保持しておくという考え方で、製品在庫と労働の保蔵が代替的であるという仮説である。ただこの仮説では出荷量に対する生産調整を問題にしており、生産量の変動に対して雇用人員を調整する仕方を問題にする「特有技能」仮説とやや次元を異にしている。

欧米に関する実証結果のサーベイを村松 [1991] はしているが、そのポイントを示せば、米国に関しては一次金属や輸送用機器などの耐久財産業のほうが、衣服や出版などの非耐久財産業よりも速いという結果が出ており、米国では労働在庫仮説が一見成立しそうである⁷⁾。これに対して、もうひとつの説明仮説は、Medoff [1979] が明らかにしたように、時間調整よりもレイオフを好む米国の組合政策を反映している、という解釈もありうる。

イギリスに関しては、比較的最近の Burgess [1989] の研究によれば、離職率が高く調整が速い衣服産業などの産業がある一方、離職率が低く組合の抵抗が強い自動車や金属産業などで調整が遅いことを示している。このイギリスの結果は日本に似ており、むしろ米国が特異であるように思われる。

日本ではどうか。村松 [1981] では、雇用と生産の直接の関係ではなく、雇用変化率 (= 入職率 - 離職率 または レイオフ率) と、実労働時間 / 所定労働時間の比率の関係を日米の製造業中分類産業に適用し、その雇用調整係数を産業特性に関連させた。推定上の問題はあがるが、そこから女子従業員比率や時間当

7) Smyth [1985] が分析している。

たり低賃金が日米共通に調整係数を高める要因であり、米国に関してはそれに加えて組合組織率が調整係数を高めることをみいだした。前者を産業に固有な「特殊熟練」仮説で説明し、後者を組合の雇用保障に対する日米の政策の違いで説明した。

高田・細川・清家〔1982〕は、日米の中分類製造業にFair〔1969〕の過剰雇用モデルを適用した。そこから過剰雇用に対する調整速度を日米で比較するとほとんどの業種で米国が大きいこと、日本では皮革や繊維などの労働集約的な軽工業で大きく、化学や鉄鋼などの装置産業的な重化学工業で小さいことをみいだした。ただ、米国との類似性はそれほど明確ではない。また1974年以前と以降(74年—79年)では、以降のほうがすべての業種で調整速度は低下するという結果が出ている。調整速度の時点間の違いについては後に触れよう。

村松〔1991〕は、愛知県の中分類製造業に関して『工業統計表』の年次データを用いて通常の雇用関数を推定して、産業間の係数の違いを関連させた⁸⁾。調整速度に関しては、資本装備率や小規模従業員比率と一応期待された相関を示したが、雇用の長期の生産弾力性に関しては、衣服、出版、家具、金属製品などの小規模比率の高い産業ほど大きいことを期待したが、そうではなかった。なぜこのような産業で生産に対する雇用の変動が小さいのか。企業規模間の比較のところで検討しよう。

産業別の分析からは、「企業に特有な技能」仮説も日本やイギリスでは一定の説明力を持っているが、米国に関しては「レイオフ・リコール制」の影響がそれを凌駕しており、確定的な結果はまだ得られていないといえよう⁹⁾。

8) それ以前に篠塚〔1986〕は、1984年までの月次データによって三つの景気循環ごとに通常の雇用関数を14の製造業に適用した。その結果、三つの期間を通して統計的に有意な係数が得られた業種は少なく、全体として推定結果はきわめて不安定であったことを報告している。なぜ不安定であったのか。変化の小さい月次データを用いたからではなからうか。

9) それ以外に大分類の産業に関しては、黒坂〔1988〕は、サービス産業が製造業よりも調整速度が大きいという結果を出している。一方井出〔1993b〕では、Cointegration TestとError Correction Modelという時系列分析の手法を用いて大分類産業に関して雇用調整関数を推定している。残念ながら分析の統計的な意義はよくわからないが、調整速度は常用雇用者に関して鉱業、エネルギー業、サービス業はきわめて小さく、その他の産業間ではそれほど違いはない。むしろノ

3-3 企業規模別の雇用調整

日本では企業規模間で賃金などの労働条件に目立った格差があり、雇用も大企業では安定的であるが、中小企業では不安定であり、経済は「二重構造」を形成しているという見方が一般的である。では、雇用調整に関してはどのように違うのか。

規模別の分析でも篠塚・石原〔1977〕が先駆けているが、小企業に関しては通常の雇用調整関数の説明力が弱いことをみいだした。その後、篠塚〔1979〕では規模別の生産指数を使うなどの改良を行い再度試みた。その結果、小企業（正確には5人から29人規模の事業所であるが）では、生産量と賃金・価格比の変数に失業率を加えた場合には、生産の係数の有意度も上がり、賃金の係数も期待された負の符号を示した。そして、失業率の上昇は雇用を高めるように作用した。一方、大規模企業（正確には事業所規模30人以上）では、失業率の上昇は雇用を低めるように作用した。

雇用関数に失業率が入るのを、理論的にはどのように説明するのか。小企業では人手不足の時期に必要な雇用量が確保できないために労働市場の需給条件に制約され、需給がゆるんだときにその不足分を確保するという説明を篠塚〔1979〕は与えている。

特殊技能仮説に従えば、規模が小さいほど労働者への投資は少ないと予想され、調整速度は速くなるはずである。また、生産量と直接にリンクしない営業職や技術職などのいわゆる「間接労働(overhead labor)」も少なく、それゆえ雇用の生産弾力性も人きくとなると予想される。先の村松〔1991〕による産業間の比較でもそうであったが、小規模ほど調整速度は速いが、雇用の生産弾力性は大きくはなっていない。小規模における雇用の決定に関しては、通常の雇用関数では説明できないようだ。

振り返ってみれば、通常の雇用関数の想定は、ある賃金の下で企業が生産量

、非常用雇用者を含む全一般雇用者では、常用雇用者だけに比べて調整速度が大きくなっていることを強調している。

の変動に応じた最適な雇用量へ実際の雇用量を徐々に近づけるという行動であった。言い換えれば、静態状況における労働需要曲線へ接近する調整であり、労働供給側に制約されない、という想定であった。雇用に関する調整としては、供給側の調整が強い、という想定もありうる。ある賃金の下でたまたま就業していたが、別の良い雇用機会があれば移ろうとする場合や、小規模であるがゆえに参入が容易であり、他に雇用機会がなければ自ら雇用を作り出すという行動も考えられる。

Freeman [1980] は、現実の雇用量と賃金が通常の需要関数や供給関数から離れている状況を想定し、雇用と賃金が需要側か供給側のどちらに対して強く反応するかによってふたつのタイプに分けた。モデルⅠは、雇用量が需要側の不均衡に反応し、賃金は供給側に反応するタイプで、「要素市場モデル」と呼ばれる。通常の労働市場モデルはこのタイプであろう。それに対して、モデルⅡは「生産物市場モデル」と呼ばれ、雇用量は供給側に強く反応し、賃金は需要側に反応する。農産物などの小規模からなる競争的な製品市場を念頭においていると思われるが、小規模からなる建設業などの労働市場にも当てはまると考えられる。

このようなモデルⅡを建設業に適用したのが村松 [1990] であり、建設業の雇用量は求人・求職倍率に対して負に反応し、また製造業の雇用量にも負に反応した。つまり労働需給が弛むとき雇用を吸収するように作用した。その具体的な企業および労働者の行動メカニズムはまだ明確ではないが、経済全体として失業が顕在化しない仕組みとなっている、といえる。篠塚 [1979] の小規模製造業の雇用関数において、失業率が正の符号で効いたのも、以上のモデルのもとで理解できるであろう。

このような仕組みは「二重構造」モデルにおいて、中小企業が不況期にクッションの役割をしていると言われていることに対応するが、いわゆる大企業の「きっちりした堅い構造」に対して、ある意味で「柔軟性」を持つ小企業からなる労働市場の特性を示していると思われる。

照山〔1993〕は企業規模別に労働市場を想定し、日本銀行『全国企業短期経済観測』の企業規模ごとの「雇用人員の過不足についての判断」を利用して、short-sideの想定をした不均衡計量モデルを推定している。そこから、大企業の労働市場では常に超過供給状態にあり、中小企業の労働市場では超過供給期と超過需要期が交互に存在していることが示された。そして、雇用と労働時間の長期水準への調整速度は、規模間では差はなく、賃金の調整速度は大規模ほど遅いことが導かれた。小規模における賃金は大企業よりも伸縮的ではあるが、需給を即時に均衡させるほどではないことが注目される。

このように中小企業の労働市場は、大企業を念頭においた雇用調整とはかなり様相が異なる。その背後にはどのような企業行動と労働者の行動があるのかは、まだよくわかっていない。今後の課題であろう¹⁰⁾。

3-4 調整速度の非対称性

前説で説明した部分調整による雇用関数は、必要雇用人員と前期の雇用人員とのギャップに比例的に今期の雇用人員を調整するという単純な想定をしていた。その背後には、雇用調整コストが2次関数で近似できるという想定から導かれたが、この想定はむしろ便宜的なもので、現実的かどうかは何とも言えない。まず、雇用を増加させる場合と減少させる場合で同一の調整速度であるかどうか、むしろ違うのが普通ではないかという「非対称性」が問題となる。

では雇用が増加する場合と減少する場合では調整速度はどちらが大きいと予想されるのか。増加する場合には採用や初期の訓練費用が調整費用の主要な項目となり、減少する場合には、解雇手当や人員削減に至るまでの紛争コストがかかり、後者のほうが面倒でコストもかかるゆえ、調整速度は減少する場

10) 規模別に関しては、水野〔1985〕も推定している。そこでは5~29人に関しては生産に関して有意な係数が得られていない。大竹〔1988〕は、賃金と雇用の同時調整モデルによって年次データで製造業の規模を30人以上を三つに分けて比較している。雇用量は延べ労働時間で測っているが、雇用の調整速度をみると、規模が小さいほど大きくなっている。しかし、それほど顕著な差はない。短期の生産の係数は規模が小さいほど小さくなっている。

合に小さいと予想される。では実証結果はどうか。実際に期間を場合に分けて推定することは統計上もかなりやっかいである。Hamermesh [1993] のサーベイによれば、むしろ増加時期のほうが調整速度は小さいという結果が多い。これが調整コストの差を反映するのか、それとも好況時には採用が困難になるという、企業が直面している供給側の要因によるのかが識別できない、という問題を指摘している¹¹⁾。

村松 [1983] の第8章では、推定期間を順次移しながら雇用関数を推定するという素朴な方法を用いて、1974,75年頃を境に調整速度が速くなるという「構造変化」があったことを示している。その変化を企業が直面する労働市場の需給状況によって、緩くなれば速くなるという想定のもとに、調整速度を失業率の増加関数として組み込んで推定すると、一応期待された結果を得たが、それによって「構造変化」の可能性が消えたわけではなかった。

島田他 [1982] や黒坂 [1988]、最近の経済企画庁編 [1992] などの推定では、1974年以降雇用調整速度は低下したと報告されており、村松 [1983] と矛盾した結果となっていた。その点を問題として Brunello [1984] は、東京証券市場一部上場企業における有価証券報告書のデータを用いて、業種ごとに Translog のコスト関数を適用し、65-73年と74-81年に分けて構造変化の可能性を探った。そこから、ほとんどの業種で調整速度を速める変化があった。そして生産量の伸びが大きい自動車のような業種では、むしろゆっくりした調整であるが、造船などのように生産量が低下している業種では、調整速度が速くなっていることを見いだした¹²⁾。

11) Begg et al. [1989] は、「内部者—外部者 (insider-outsider)」の枠組から雇用の増加が期待される時と、減少する時では内部者の賃金や雇用への態度は対称的ではないとして、労働需要関数の予測値を用いて区分して、イギリスと日本、西ドイツの全雇用者に関して推定している。イギリスに関して、期待される雇用増加に対してある一定以上でない増加しないが、傾きに有意な差はなかった。日本に関して、全雇用者であるために減少時期の区分が少ないという点もあり、有意な結果は得られていないが、この手法は参考になる。

12) 同じく Brunello [1985] では、大蔵省の「法人企業統計」を用いて、同様な推定方法によって調整速度を速めるような構造変化があったことを報告している。井出 [1993a] は、日本の製造業に関して生産量の伸び率を基準に区間を分けて、雇用調整の非対称性を Error Correction

これらの結果は通常の雇用関数とは推定方法が異なり、その評価はむずかしい。ただ言えそうなのは、第一次石油危機前後のような変動が激しい時、とくに雇用減少の大きい時を含む場合には調整速度は大きくなり、雇用変動が小さい安定期では小さいように思われる。また産業間でもかなりの違いがあり、集計度の高いデータでの推定は、必ずしも代表的な企業の行動を示さない恐れもありそうである。

Hamermesh [1989] は、ある米国の企業における事業所ごとの生産量と雇用量の変化を調べた。そこでは大きな変化、とくに「下方への大きな変化」に対して雇用量は敏感に反応するが、小さな変化にはほとんど反応しない。ところが、事業所を集計すると、生産量の変化に対してスムーズに少しずつ変化する雇用量の変化が現われることを示した。そして、事業所の雇用変化に関しては、ある雇用変動量を基準に「スイッチする関数」のほうが当てはまりがよいことを示した。

Hamermesh [1993] の結論のひとつとして、集計度の高いデータの分析によって企業の調整行動を押し量ることに対して警告しているが、日本に対してもそれが当てはまる。個々の企業別の分析が今後は必要であろう¹³⁾。

IV 企業における雇用調整

4-1 解雇はいつ起こるのか

前節では雇用調整といっても、集計された産業における雇用人員または延べ労働時間の変化を扱い、採用や配転、ましてや解雇などの人員整理を直接扱っ

Model を用いて推定している。その結果、生産量の伸び率の低い期間では雇用の変化率が小さいという定数項のシフトの非対称性が認められたが、調整速度には有意な差はなかった。

13) 日本でも、個別企業の雇用人員のデータを使って分析した研究がないわけではない。神代 [1983] は大企業の雇用調整を調べるために、上場企業の従業員数を用い、それを産業ごとに集計して通常の雇用関数を推計している。その結果、22業種のうち8業種でしかよい結果がえられなかったが、全体としてみると調整速度はきわめて小さいことを見いだしている。産業ごとに集計して推定しているが、個別企業ごとに推定すると、おそらくもっと不安定な結果になると予想される。その事実を直視して、今後は「スイッチ関数」などの工夫をして分析を進めるべきであろう。

ているわけではない。日本には「終身雇用慣行」があり、欧米とは違って解雇はよほどのことがないかぎり起こらない、と言われてきた。雇用人員の調整速度が遅く、主として労働時間で調整しているという特徴があるとしても、深刻な不況期には、日本の大企業といえども経営が危機に陥ったときには、解雇を行ってきた。

労働省の『労働経済動向調査』によれば、第一次石油危機後の不況時、最も雇用調整の実施が多かったのは1975年の1-3月で、7%の事業所が「希望退職募集・解雇」を行っている。また、円高不況時には1986年10-12月で3%となっている。また、労働省が不定期に行った『雇用変動総合調査(1979年)』では、1975年1月から78年6月までに「希望退職・指名解雇」を行った事業所は、製造業において平均で約2割(19.4%)、1,000人以上の企業でも2割(20.4%)であった。この時期には単に一部の企業にのみ解雇が生じたわけではない。

では解雇はいつ、どのような状況で起こるのか。それについて小池〔1983〕では、セメントと電機産業における上場企業の経営業績と解雇の発生を調べ、生産量の変化よりも経営業績の悪化が関係しており、2期(年)赤字が続くと解雇に踏み切る企業が少なくないことを発見した。村松〔1986b〕では大手工作機械メーカー13社を調べ、この「二期赤字解雇」という経験則が当てはまることを確認した。他に伊藤〔1990〕も、化繊大手企業4社の事例ではあるが、同様であることを報告している。

1978,9年と1986,7年にかけて造船部門を抱える造船重機の大手の企業が、軒並み人員整理をしたことは記憶に新しい。また、昨年(1994)から新聞紙上に出る人員削減の例を見ると、この経験則が当てはまるか、むしろ1期目が赤字で、2期目に赤字が出る恐れがある時に起こる事例も見られる¹⁴⁾。

14) 最近出た中馬〔1994〕は、主として今回の不況時において大企業における人員整理の状況を個別企業ごとに調べ、過去との対比から、日本の雇用調整の真の特徴を明らかにしている。その結果はここでの結論とほぼ同じである。

この頻度は海外に比べればやはり遅いのではないかという見方もあろう。たしかに米国ではひんぱんにレイオフがあり、その率もかなり高かった¹⁵⁾。ただし、事業所の閉鎖に近いような大規模な解雇についてはどうか。企業の業績と解雇の関係などに関する研究は寡聞にして知らない。

生産量よりもなぜ経営の赤字が影響するのか。経営の赤字は単に利益が減少し、それがたまたまマイナスになったという連続性とは違う衝撃を持っているように思われる。企業の債券格付けの変更などにより資金コストも急上昇する。思い切ったリストラを決意させる経営行動に関する分析が必要であろう。その場合人員削減は2割前後となり、かなり大きい。そして大手の場合、かなりの特別退職手当を条件に出す。それによってその期は大幅な特別損失を計上する。これも、マイナスの方向ではあるが、将来の経営建直しをねらった一種の投資とみることができる。

このような企業行動の分析もすでにあるかもしれないが、少なくとも我々の分野では欠けていたように思われる。その理由のひとつは、日本の企業はめったに解雇をせず、たまたま起こるのは「構造不況業種」であるとして例外扱いをする見方が一般的であったからではないだろうか。しかし、先の工作機械でもそして造船業でも、産業としてみるとその後の業績は世界的にみてもけっして悪いわけではない。

4-2 解雇とその代替手段

経営不振に陥った企業が正規従業員の解雇に至るまでには、残業規制、採用抑制、臨時従業員の再契約停止、事業所間の配転や関連企業への出向、そして一時休業（一時帰休）などの多様な手段があり、それらがまず行われる。とり

15) 村松〔1986a〕によれば、「雇用動向調査」の離職理由別離職者数から製造業の解雇率を推定すると最も高かった1975年で男子で2%、女子で3%であった。米国では、レイオフといっても再雇用優先権付きの「一時解雇」であるために、再雇用率を差し引いた「恒常的なレイオフ率」を推定すると、1965年から1981年の平均で5.4%である。日本に比べればやはり高いが、通常のレイオフ率の3分の1程度となる。

わけ関連企業への出向は欧米ではめずらしく、また、鉄鋼業などの大企業が長年大量の出向者を抱えており、このような手段で解雇をしないで済んでいる、という見方が普通である。

ではそのような手段がどの程度解雇に対する代替効果を持っているのか。村松〔1986a〕では、『雇用変動総合調査』を用いてそれを調べた。そこから、事業所間配転や出向の効果は、企業規模が大きくなるほどやや大きくなるが、普通に思われているほどではない。むしろ、労働者の「自己都合離職」が人員削減とともに上昇し、その効果のほうが大きいという結果を得た。また、大竹〔1989〕では、円高不況時の調査である『産業労働事情調査-1988年版』を用いて分析した結果、新設部門への配転や出向はむしろ解雇（希望退職）を引き起こしているという。

人員変化の定義式から解雇との代替は自明である、という見方がされがちである。だが配転や出向が解雇を防いでいるという見方はそれほど確かなことではない¹⁶⁾。

不況により経営不振に陥った企業が解雇をしたり倒産したりして、失業が発生するのを未然に防ぐ目的で1975年から失業保険が拡充された。そして一時休業や訓練、出向などに対して企業が支払う賃金や費用の一部を支給する「雇用調整助成金」制度が作られた。その後変遷しているが、このような制度が所期の効果を発揮しているのかどうか、雇用政策上重要である。日本に関しては、篠塚〔1989〕が詳しく検討し、その効果をめぐって労働省との間で論争が展開

16) 解雇の代替手段として、理論的にもまた実際にも重要であるのは賃金の低下であろう。第二次石油危機後の不況に際して、日本が深刻でなかったのは実質賃金を伸縮的に低下させたからである、という見方が広まった。「賃金の伸縮性」の問題はそれだけでも数多くの研究があり、ここでは詳しく触れることはできないが、賃金の雇用への影響の大きさが重要である。それについて村松〔1985〕ではそれまでの雇用関数の推定から展望したが、その大きさは米国に比べてもかなり小さい。また、個別企業でみて賃金を伸縮的に変動させて解雇を防いだかどうかを、村松〔1986b〕では大手工作機械メーカー13社で検討している。そのような企業は13社のうち1社しかなく、80年代前半で1社だけが解雇を行ったが、その企業の平均賃金は「相場賃金」よりもむしろ大幅に低かったことを示している。この問題に関してはいくつかの研究があり、Tachibana〔1987〕が展望している。代表的なものとして大竹〔1988〕を挙げておく。

された。ただし、効果を推定するための判定の基準をどのように設定するかがむずかしく、確定的な結果は出ていない。

Abraham-Houseman [1993a], [1993b] は、米国との比較を念頭において、西ドイツにおける解雇予告の制定や操業短縮手当などの雇用調整への効果を推定している。そこでは雇用関数を基礎にして、雇用調整をなだらかにするという意味で効果があるという結論を出している。

このような政策効果をきちんと推定するには、Hamermesh [1993] が第8章の結論で述べているように、集計度の高いデータでの分析では限界があり、雇用調整費用を明示したうえで個別企業の雇用調整行動を確定しなくてはならないだろう。

V 結論にかえて

主として日本を対象とした雇用調整に関するこれまでの研究を展望してきた。そこから得られたことを要約すれば、以下の6点にまとめられる。

- 1) 通常の雇用関数の推定から、日本の雇用人員の調整速度は米国に比べてかなりゆっくりではあるが、ドイツやイギリスとはそれほど変わらず、米国が特に速いというよく知られた事実は最近でも変わらない。
- 2) その分、労働時間での調整が日本では大きいですが、それが雇用人員の調整を完全に補うほどではなく、作業速度の調整は無視できない。
- 3) 通常の雇用関数は、集計度の高いデータでおおよその検討を知るにはいいが、産業別や企業規模別、そして景気変動の局面別では必ずしも安定的な結果をもたらさない。
- 4) とくに、小規模からなる建設業などの産業における雇用決定については、労働の供給側の影響が大きく、不況期に雇用を吸収するメカニズムが働いているようだ。しかし、その背後にある企業および労働者の行動に関してはまだよくわかっていない。
- 5) 通常の雇用関数の背後にある想定：2次関数の対称的な雇用調整費用と

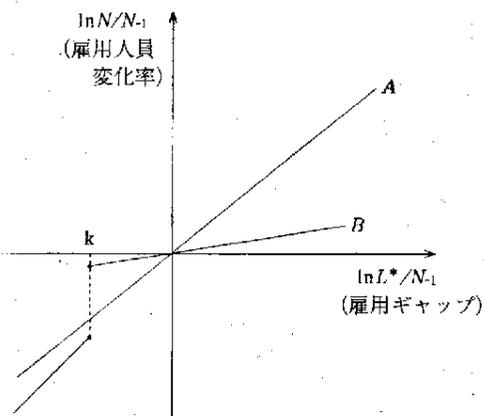
そのもとで導出される部分的にスムーズに調整するという企業行動は支持されてはいない。それには個別企業の雇用行動をていねいに分析する必要がある。

- 6) 個別企業の雇用調整では「2年赤字が継続すると解雇が発生しやすい」という経験則が見られる。しかも従業員の2割前後とかなり大幅な削減である。このような企業行動の理論的な分析が必要である。

総じてかなり消極的な結論となってしまったが、今後に残された課題はたくさんあり、我々の仕事には不足はなさそうである。

最後に、多少積極的な示唆を示そう。これまでの結果を踏まえて個別企業における雇用調整行動を図式的に示せば、次の図-1のBのようになると思われる。横軸に雇用人員の必要量と現行人員とのギャップをとると、あるマイナスの雇用ギャップ k より少ない場合（絶対値で）やプラスのギャップに対しては調整速度はスムーズで小さいが、 k 以上のギャップに対しては非連続的にかつ大きな調整が行われるのではないか。 k には生産量だけでなく経営の赤字が関係していよう。その背後には、解雇に掛かる費用や抵抗、労働者のモラル、企業の評判などは解雇量の多少にはそれほど関係せず、Hamermesh

図-1 非対称的な雇用調整関数



[1987] が分析した「一括的な調整費用」という性格を持つと考えられる。

このような調整行動が当てはまるとすると、それを集計したマクロレベルでの雇用変動は、不況が深刻な企業や産業を含む程度が大きいほど、通常の雇用調整速度は大きくなり、安定期では小さくなるであろう。しかし、全期間を通しては不安定になり、前節で確認してきたいくつかの事象が統一的に説明できそう。

個別企業のレベルでは、このような非連続的な調整行動が以前から現実的だとすれば、今回のような深刻な不況期のたびに「企業の雇用行動が変わった」とか「日本の雇用慣行が崩壊した」と騒ぐこともなく、景気変動を通して統一的に捉えることができよう。

この仮説を理論化して検証するには、個別企業別の、それも人員整理を経験した企業を対象にする必要がある。幸い、日本の『有価証券報告書』は米国と違って従業員に関して比較的詳しく記載されており、手軽に利用できよう。ただ、解雇の仕方や解雇者の属性などに関しては別の情報が必要である。これらに関する研究を今後の課題としたい¹⁷⁾。

参考文献

- Abraham, Katharine G. and Susan Houseman [1989], "Job Security and Work Force Adjustment: How Different are U. S. and Japanese Practices?" *Journal of the Japanese and International Economies*, 3: 500-21.
- [1993a], *Job Security in America—Lessons from Germany*, The Brookings Institution: Washington.
- [1993b], "Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium," *N. B. E. R. Working Paper*, No. 4390
- Begg, David, et al. [1989], "Symmetric and Asymmetric Persistence of Labor Market Shocks," *Journal of the Japanese and International Economies*, 3: 554

17) 人員整理する際に、だれから整理されるのか、またされるべきか、という重要な論点の整理は、紙幅の関係で別の稿に譲った。

-77.

- Brunello, Giorgio [1984], "Labour Adjustment in the Japanese Manufacturing Industry after the First Oil Shock : A Reconsideration," *Keio Economic Studies*, 21: 55-70.
- [1985], "Labour Adjustment in Japanese Incorporated Enterprises : An Analysis for the Period 1965-1983," *Hitotsubashi Journal of Economics*, 26: 165-180.
- Burgess, S. M. [1989], "Employment and Turnover in UK Manufacturing Industries, 1963-82," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 51: 163-92.
- 中馬宏之 [1994] 『検証・日本型「雇用調整」』 集英社
- Fair, Ray C. [1969], *The Short-run Demand for Workers and Hours*, North-Holland: Amsterdam.
- Freeman, R. B. [1980], "Employment and Wage Adjustment Models in U. S. Manufacturing, 1950-1976," *Economic Forum*, 11: 1-27.
- Gould, John [1968], "Adjustment Costs in the Theory of Investment of the Firm," *Review of Economic Studies*, 35: 47-55.
- Hamermesh, Daniel [1987], "The Costs of Worker Displacement," *Quarterly Journal of Economics*, 102: 51-75.
- [1989], "Labor Demand and the Structure of Adjustment Costs," *American Economic Review*, 79: 674-89.
- [1993], *Labor Demand*, Princeton University Press: Princeton.
- 井出多加子 [1993a] 「景気循環における雇用調整の非対称性について」『成蹊大学経済学部論集』24: 33-45.
- [1993b] 「ECMによる産業別雇用調整関数の計測マクロ経済へのインプリケーション」『日本経済研究』24: 1-22.
- 伊藤正一 [1990] 「繊維産業の雇用調整」『経済研究 (大阪府立大学)』35: 97-121.
- 経済企画庁編 [1992] 『平成4年版経済白書』 大蔵省印刷局
- 小池和男 [1983] 「解雇からみた現代日本の労使関係」森口親司ほか編『日本経済の構造分析』創文社
- 神代和欣 [1983] 「内部労働市場の雇用変動」『週間東洋経済』 近経シリーズ no. 65.
- [1986], "Job Security: Redundancy Arrangements and Practices in Japan," 『エコノミア』 89: 32-58.
- 黒坂佳央 [1988] 「マクロ経済学と日本の労働市場——供給サイドの分析」東洋経済新報社
- Medoff, J. L. [1979], "Layoffs and Alternatives under Trade Unions in U. S.

- Manufacturing," *American Economic Review*, 69: 380-95.
- Miller, Roger L. [1971], "The Reserve Labour Hypothesis: Some Tests of its Implications," *Economic Journal*, 81: 17-35.
- 水野朝夫 [1985] "An Empirical Analysis of Japanese Wage Flexibility and Employment Fluctuation Reconsidered," 『中央大学経済研究所年報』 15: 21-53.
- [1986] 「雇用調整パターンの国際比較」『経済学論纂 (中央大学)』 27: 57-79.
- 村松久良光 [1981] 「雇用調整の決定要因——製造業における日米の比較」『日本労働協会雑誌』 No. 262, 1月号: 14-25.
- [1983] 「日本の労働市場分析——“内部化した労働”の視点より——」白桃書房
- [1984] 「離職行動と労働組合——「退出—発言アプローチ」より——」小池和男編著『現代の失業』同文館, 第6章
- [1985] 「雇用関数からみた賃金の雇用への影響——展望」『アカデミア経済経営学編』 73: 1-25.
- [1986a] 「解雇とその代替手段」水野正一ほか編『ME化の現状と雇用問題——日本と西ドイツの比較』名古屋大学出版会, 第7章
- [1986b] 「解雇, 企業利益と賃金——大手工作機械メーカー13社に関して」『アカデミア経済経営学編』 89: 399-435.
- [1990] 「建設業に関する雇用と賃金の同時調整モデル——製造業との比較」『南山経済研究』 4: 359-74.
- [1991] 「製造業の産業別雇用関数をめぐって」『南山経済研究』 5, 119-32.
- Oi, Walter Y. [1962], "Labor as a Quasi-fixed Factor," *Journal of Political Economy*, 70: 538-55.
- 小野旭 [1985] 「最近の低経済成長と今後の雇用吸収力」南亮三郎・水野朝夫編『先進工業国の雇用と失業』千倉書房, 第6章
- 大竹文雄 [1988] 「実質賃金の伸縮性をめぐって」『日本労働協会雑誌』 7月: 43-53.
- [1989] 「構造変化と雇用調整——解雇とその代替手段について」雇用促進事業団・雇用職業総合研究所・関西経済研究センター『構造政策と雇用問題』(部内限) 第1章
- 島田晴雄・細川豊明・清家篤 [1982], 「賃金および雇用調整過程の分析」『経済分析』 84
- 篠塚英子・石原恵美子 [1977] 「オイル・ショック以降の雇用調整——4カ国比較と日本の規模間比較」『日本経済研究』 6: 39-52.
- 篠塚英子 [1979] 「企業規模別にみた最近の雇用調整」『日本労働協会雑誌』 2月号:

2-13.

——〔1986〕「製造業における雇用調整：1971-1983年」『日本経済研究』15：61-72.

——〔1989〕『日本の雇用調整』東洋経済新報社

Smyth, David J. [1985], "Quasi-fixity of Labour in United States Manufacturing," *Applied Economics*, 17: 377-80.

鈴木宏昌[1993]「欧米の雇用調整と解雇制限について」『季刊労働法』167, 春季号

Tachibanaki, Toshiaki [1987], "Labour Market Flexibility in Japan in Comparison with Europe and the U. S.," *European Economic Review*, 31: 647-84.

照山博司[1993]「企業規模別労働市場における失業と賃金、雇用調整」『社会科学研究』44: 200-32.

植田和男・吉川洋[1984]「労働市場のマクロ経済分析」『季刊現代経済』57: 62-77.

山本拓[1982]「人員・労働時間タームでの雇用調整の実証分析」『三田学会雑誌』75: 65-91.