

經濟論叢

第167卷 第4号

セルフヘルプの組織論(1).....	田尾雅夫	1
日中戦争期におけるアメリカの対華支援(2)...	大石 恵	22
企業内訓練, 調整コスト及び雇用調整(2).....	高畑雄嗣	32
研究開発競争モデルの再検討(1).....	富澤拓志	48
ロバート・ベンソン商会の経営改革と事業拡張...	菅原 歩	65

平成13年4月

京都大學經濟學會

企業内訓練, 調整コスト及び雇用調整 (2)

高 畑 雄 嗣

III モ デ ル

3 パラメーターの変化

ここではモデル内のパラメーターの変化について見ていく。特に注目するのは労働者のバーゲニングパワーを表す β , 単位時間当たりに生産性ショックが生じる確率 b , さらに解雇コストである T である。だが, T は労働市場政策により変化するものなので本節では触れず, 次節で検討していく。

まず, 四半期を単位時間とする。利子率 r は 0.01 とし, 余暇の価値は単純化のために 0 と置く。1人当たりの採用コスト (c_F) は 1 とする。またベースラインの値として T は 1 とし, β は 0.5 とする。また, 生産関数は $f(\tau) = \tau + 1$ とし, 訓練コストは $C(\tau) = 0.5\tau^2$ とする。ショックの分布関数 $G(x)$ は一様分布とし, ショックの生じる確率 b はベースラインの値として 0.1 とする。

まずはじめにバーゲニングパワー β の変化について見ていく。

第3表によると β , すなわち労働者のバーゲニングパワーの変化に伴う失業率及び失業期間の変化が目立つ。失業期間は Pissarides [1990] 等にもあるように $1/\lambda$ で定義される。よって, λ の低下は失業期間の長期化と同義である。

賃金交渉における労働者のバーゲニングパワーの増加は賃金の上昇をもたらす。したがって, 企業にとっては既に雇用している労働者への賃金支払いと新規採用者への賃金支払いが増加する。すると企業は新規の雇用を行いにくくなるため, 結果として失業率が上昇し, 失業期間も長期化するものと考えられる。また前稿の (17) 式, (18) 式より β の増加は雇用維持の機会費用を上昇させ,

第3表 β の変化

	τ	R_F	λ	u
$\beta=0.2$	2.32	0.74	3.21	2.26
$\beta=0.5$	2.04	0.78	1.56	4.73
$\beta=0.8$	2.32	0.74	0.80	8.48

相対的に u が v よりも大きくなるからでもある。

β の増加は企業にとっては利益の減少につながる。よってリザベーション R_F を低下させてより長い期間雇用を維持しそれによって利益を確保しようとする。また、それに伴って訓練 τ が大きくなる。

しかし β が減少する場合でも、増加する場合と変化の大きさが同じならば、企業及び労働者にとって、訓練実施に伴うコスト負担と受益の比は変化しない。したがって τ と R_F は $\beta=0.2$ のケースにおいても $\beta=0.8$ のケースで等しくなっている。但し、企業にとっては β の増加はネットの利益が減少することを意味する。よって採用を控えるので先に触れたように失業期間と失業率は共に上昇する。

日本、アメリカ、ヨーロッパ各国の労働者の交渉力について考えてみると日本の場合は他に比べて企業と労働者は協調的であることがよく言われている。そのために失業率はヨーロッパ各国よりも低くなっていると考えられる。また、アメリカの場合もヨーロッパほどには労働組合の交渉力が強くないこと、あるいは組織率自体が低いことが近年の失業率の低下の一因だと考えられる。日本においても近年、労働組合の組織率は低下し続けている。よって、今後は本稿のモデルで示唆されるような失業は減少する可能性がある。他にも労働者の交渉力は労働組内、企業間、労働者と企業間の co-ordination の在り方、あるいは centralized bargaining か decentralized bargaining であるかによっても変化しうる。例えば co-ordination については労働組間で共通の賃金要求を行う、あるいは Layard, Nickell and Jackman [1991] で触れているようにドイツではある産業における労使間の合意が他の産業にも波及するといった効果が

第4表 b の変化

	τ	R_F	λ	u
$b=0.05$	2.10	0.87	1.66	2.57
$b=0.10$	2.04	0.78	1.56	4.73
$b=0.15$	1.99	0.68	1.48	6.45
$b=0.20$	1.94	0.59	1.41	7.77

ある。また同様に centralized bargaining においては交渉が失敗し解雇される場合、新たに職を見つけることが困難になると予想されるために労働者の賃上げ要求が弱まることも指摘されている。これらの制度的側面とそれに伴うバーゲニングパワーの程度は各国において様々であり、このことが失業や失業期間に影響を与えている一因であろう。

次に生産性ショックが生じる確率の変化について見ていく。

第4表によれば b 、すなわち単位時間当たりに生産性ショックが生じる確率が大きくなると失業期間の長期化、失業率の上昇をもたらす。これは b が上昇すると職の無くなる確率が高まり、 u と比較して相対的に v の創出が減少するためである。また、リザーベーションの水準は下がっているが、これは高い確率で生産性ショックが生じると募集費を十分に回収しきれないため解雇を控えるからだと推察される。そのため、ここでも β の変化のところで見たような失業期間の長期化はアウトサイダーである求職者にとって不利になり、かつ一度失業すると再就職が難しくなる。したがって何らかの労働市場政策、それもアウトサイダーの利益となる労働市場政策が望まれることになる。

またショックの生じる確率が大きくなると(17)式、(18)式から雇用維持のオプションバリューが雇用維持の機会費用よりも大きくなるので、job destruction condition が成立しなくなる。したがって訓練 τ が減少するか、リザーベーションが下がる必要がある。そのために、 τ が減少している。

ところで、仮に異なる国がそれぞれ同じ確率で生産性ショックを経験することになればその際は労働市場の柔軟性に欠ける国、すなわち自発的失業、非自

発的失業に関わらず一旦失業すると再就職しにくい経済的・制度的環境にある国の方がより失業の長期化が進む可能性がある。現在のアメリカとヨーロッパ各国あるいは日本の労働市場の現状はこのことに原因の一つがあると考えられる。現在ヨーロッパ各国において積極的労働市場政策の必要性が主張されているのはこのような背景があるからであり、この点日本も例外ではないだろう。

IV 労働市場政策

先に述べたように労働市場政策は積極的労働市場政策と消極的労働市場政策に大別され、近年は消極的労働市場政策がもたらすマイナスの効果が主たる関心事である。さらには前節で見たように労働者のバーゲニングパワーの増加と生産性ショックの上昇は失業率と失業期間を共に高めてしまう。よって賃金交渉の制度変更（つまり co-ordination の在り方や centralized bargaining か decentralized bargaining かの選択）以外の方法で失業率と失業期間の改善を行うならば何らかの政策が必要となる。また先に触れたように消極的労働市場政策は既存の被雇用者の雇用保護をその目的の一つとするものであり、求職者の再就職支援という観点は薄いので、むしろ失業率の上昇や失業期間の上昇につながるとの指摘もなされている。そこでまず積極的労働市場政策と消極的労働市場政策の長所及び短所を検討し問題点を明確にした上で以下の考察を進めていきたい。

まず本稿で検討する雇用保護政策が支持される理由は OECD [1994] にも提示されているように雇用の確保は直接的に労働者の利益になるからである。また雇用の維持は企業にとっては訓練コストの回収がしやすくなりその結果、企業内訓練の充実につながる。さらに失業は政策の実施（失業保険の給付等）あるいは労働者の知識・技術の喪失と言う形での社会的コストを発生させるが、これらを防防することができる。また、雇用保護は労働者の所得を保障することで景気変動の際にも労働者の購買力の大幅な低下を防ぎ、経済の安定化に寄与しうる。

一方、雇用保護政策は支持できないとする理由については雇用保護政策は実際には中小の企業、あるいは転職率の高い産業部門では十分な効果を上げていないとの指摘がある。さらには雇用保護に伴う訓練増加は新規採用の必要性を小さくする。あるいは雇用保護の充実が一方で定期雇用契約の増加を伴えば、かえってマクロ経済の不安定化につながる可能性が指摘されている。このように雇用保護政策の効果には異なる見解があり、簡単に結論を導き出すことはできない。

また、積極的労働市場政策については構造的・摩擦的失業を軽減させ、失業率・失業期間の低下をもたらすだけでなく所得格差の是正、産業構造の変化への対応とそれに伴う労働移動を容易にするという点で効率性と、公平性を両立させるため、各国において重視されてきている。

以上のような背景から労働市場政策は理論的・実証的研究が多くなされてきた。そこで以下では実証研究の結果をいくつか概観しその後に本稿のモデルの結果を見ていく。そして先行研究との類似点、あるいは相違点を比較しつつ今後の労働市場政策の在り方について検討していきたい。

まず消極的労働市場政策に関する実証研究に関して見ていく。Bertola [1990] では雇用保護政策は失業率に対する影響は持たず、雇用の安定化をもたらすことが示されている。一方、Lazear [1990] は退職金給付の水準が高くなると失業率の水準が高くなるとしている。OECD [1993] では長期の失業率に影響を与えるとしており、また、OECD [1994] では雇用保護政策と雇用量の負の相関関係を示している。Nickell [1997] では失業には影響を与えないものの、雇用は減少するとしている。だが、短期及び長期の失業率に対する効果は大きくはないと結論付けている。また Bertola and Rogerson [1996] では雇用保護政策は失業プールへの流入及び失業プールからの流出が共に減少することが示されており、政策の雇用調整への影響、あるいは失業の長期化をもたらす可能性を示唆している。OECD [1999] では雇用保護政策を従来よりも包括的に捉えた上でその効果を検討している。そこでは失業の大きさ自体には影響

は少ないが、失業者の内に若年層の占める割合が大きくなる可能性を示している¹⁾。以上のように雇用保護政策が失業や雇用量に与える影響については若干の相違点がある。

次に積極的労働市場政策がもたらす効果の実証研究について見ていく。Layard, Nickell and Jackman [1991] では積極的労働市場政策への支出が失業に与える効果を推定しており、それによると積極的労働市場政策と失業の間にはっきりとした負の関係があるとは言にくい。一方、OECD [1993] ではフランスとスペインの実施例を基にして積極的労働市場政策が長期の失業率を低下させる効果を持つことを示している。さらにマクロレベルでは賃金上昇圧力を緩和させることで労働需要を増加させることを示している。またミクロレベルでも積極的労働市場政策の効果は認められ、かつその効果は政策実施の対象となる層を特定し、その層に合った政策を行うことでよりよい成果が上げられると述べている。

ここまでで述べてきたように積極的労働市場政策についてはほぼ肯定的な見解が成り立つようであるが、消極的労働市場政策についてははっきりと結論付けるは困難である。そこで本稿では消極的労働市場政策のみを行う場合と積極的労働市場政策と消極的労働市場政策を共に行った場合とに分けて政策効果を検討する。それによって、消極的労働市場政策では達成が難しい政策目標を積極的労働市場政策をも用いることで達成可能となるかどうかも見えていく。

まず最初に消極的労働市場政策、特に雇用保護政策のみを行った場合を考える。 T が変化したときの効果は第5表に示されている。

第5表によると解雇コスト T の増加はリザベーションの水準が低下することが見て取れる。つまり解雇に要するコストが多くなると生産性ショックが生じて解雇を見合わせるようになり、雇用保護政策の効果が生じ、失業率も

1) アメリカにおいて若年層は労働移動が頻繁であるというパターンはTopel and Ward [1992] で詳しい実証分析がなされている。一方日本ではまだアメリカほどではないにせよ若年層の自発的失業も増加傾向にあり、彼らの再就職を支援する対策が今後必要になろう。

第5表 T の変化

	τ	R_F	λ	u
$T=0.50$	1.85	0.80	1.53	4.97
$T=1.00$	2.04	0.78	1.56	4.73
$T=1.50$	2.22	0.76	1.59	4.53
$T=2.00$	2.39	0.74	1.62	4.35

低下する²⁾。さらに失業期間も低下することが分かる。しかし解雇コストの増加は先に触れたようにあくまでインサイダーの雇用維持にとって有効な政策であり失業率の低下もその現れであるが、失業期間は上昇しアウトサイダーは雇用されにくいという側面が生じる可能性は理論上、否定できない。つまり T が解雇を抑制する効果を同じく T による新規採用を抑えるという効果が上回れば、相対的に v よりも u が大きくなりその結果、失業期間も長くなる。この点に関しては Lindbeck and Snower [1988] でも触れられているように解雇コスト（及び採用コスト、訓練コスト）がインサイダーとアウトサイダーの区別を明確にし、アウトサイダーが雇用されにくい状況を作る一因となっている。つまり、解雇コストは労働者の賃金を引き下げることでその全てを労働者に負担させる事はできず、企業に解雇を抑制させる効果がある。さらには前稿第Ⅲ節の(13)式に見られるように一旦雇用された者の賃金は解雇コストがある分だけ上昇する。一方、新たに採用される者の賃金である(11)式を見ると解雇コストや訓練コストがある分だけ賃金は相対的に低い。にもかかわらず、企業としては既存の労働者を解雇し、新たに採用を行うことは解雇コストと訓練コストそして採用コストの負担を意味するために新規採用のインセンティブが小さくなる。よって、解雇コストを増加させることでは失業期間の短縮は必ずしも可

2) 解雇に要する企業負担は多くの実証研究においては消極的労働市場政策の水準を示す指標として国別に示されている。例えば Bertola [1990] や OECD [1993], [1999], Scarpetta [1996] 等である。また、Bentolila and Bertola [1990] ではヨーロッパの主要国について労働者が不当解雇だとして訴訟する確率、不当解雇だという判決が下る確率、裁判に要する費用、労働者への補償金支払い、退職金支払い等から解雇コストを計算している。本稿では簡単化のためにベースラインを $T=1$ として解雇コストがもたらす効果の相対的な変化についてのみ述べている。

能とは言えない。

さらに言えば前稿第Ⅲ節で見たように労働者のバーゲニングパワー β が大きい場合は賃金が上昇する結果、失業率と失業期間の上昇をもたらすが雇用保護政策では失業率を低下させる効果しかなく、なおかつその効果も限られたものである可能性がある。以上のようなことが現在多くの国々で消極的労働市場政策の代わりに積極的労働市場政策を活用しようとする理由となっていると思われる。

先に述べたように日本はアメリカに比べると失業期間が長く、またその期間も上昇傾向にある。よって今後は長期の失業をできるだけ減らし、産業構造の変化をもたらす労働移動を円滑に進めるためには雇用保護政策の利用だけでは充分とは言えないだろう。したがって、新規採用者を増加させるにはワークシェアリング等の方法も考慮すべきであろう。または賃金交渉の在り方を制度的な面から見直して（co-ordination や bargaining の方法の変更によって）賃金カットを行いやすくすることも考えられる。また、就職が難しい高齢者、未熟練・低学歴の労働者、女性等は若年、壮年層に比べると失業期間が長くなる可能性が高いのでこれらの層に対しては積極的労働市場政策がより必要であるだろう。

また、訓練に関しては消極的労働市場政策を支持する理由の一つとして挙げられたように解雇コストの上昇に伴い増加すると言うプラスの側面があることが分かる。よって、上で述べたように今後は積極的労働市場政策に重点を置く場合は、訓練コストの補助を行うことで就職の際に不利な状況にある層でも雇用されやすくなるようにすると同時に訓練の水準を高めることが考えられる。

次に積極的労働市場政策として訓練コストに対する定率の補助金給付を考える³⁾。ここで a が企業・労働者が負担する比率であり、 $1-a$ が政策によって

3) 訓練コストへの補助は国の財政負担で行うと仮定する。あるいは解雇コスト T に解雇に対する税という性格を持たせた場合は政府が解雇に際して税を徴収し、訓練に際しては訓練コストへの補助の一部を徴収した税を用いて行うことが考えられる。

第6表 定率補助による τ の変化

	τ		
	$a=0.25$	$a=0.5$	$a=0.75$
$T=0.50$	5.55	3.25	2.35
$T=1.00$	5.91	3.52	2.57
$T=1.50$	6.25	3.77	2.78
$T=2.00$	6.57	4.01	2.97

補助される割合である。以下ではこの積極的労働市場政策と先に検討した T による雇用保護政策との組み合わせの効果を見ていく。まず、訓練の水準に関して検討する。

第6表によるとまず訓練の水準は企業・労働者自らの負担が小さくなるほど高くなることと訓練コストへの補助がない場合よりも、つまり第5表の場合よりも高くなることが見て取れる。よって、訓練の水準の上昇は技術革新による知識・技術の陳腐化を防止し、生産性を高めるが可能となる。この事は今後一層、情報通信技術等の発達が進み、その事への対応が必要となる産業部門において有効な政策だろう。また雇用拡大の効果に関して言えば、雇用されにくい求職者（高齢者、低学歴・未熟練労働者など）にとって特に有効な政策と言えるだろうし、技術革新のスピードの速い産業における雇用拡大にも有効である。よって、労働移動を従来よりも円滑に行うことができるため柔軟な労働市場の形成につながる。もちろん訓練コストへの補助は財政的な負担を必要とする。しかし訓練コストへの補助が行われない場合は失業保険給付、スキルの喪失・不足あるいは技術進歩による陳腐化による生産性の低下・国際競争力の低下を社会的コストとして生じさせる。あるいは今後の労働力不足に関して言えばより多くの高齢者や女性が職に就けることが重要になってくる。したがって、以上のような効果は長期的なものではあるがその効果を期待できるならば財政負担を行う理由の一つとなるだろう。これらの点に関しては労働市場政策をより包括的に捉えた実証分析によってその費用と効果を検討することが必要である

第7表 定率補助による u の変化

	u		
	$a=0.25$	$a=0.5$	$a=0.75$
$T=0.50$	3.45	4.17	4.63
$T=1.00$	3.34	4.01	4.43
$T=1.50$	3.24	3.86	4.25
$T=2.00$	3.15	3.74	4.10

うしそれは政策の指針を決定するためにも重要であろう。

次に失業率に関して見ていく。

第7表によると企業・労働者による訓練コストの負担割合が減少するにつれて失業率も低下していることが分かる。さらに第5表の様に雇用保護政策のみを実施した場合と比較しても失業率は低下している。これらの事は次に述べる失業期間の変化とあわせて訓練コストへの補助がアウトサイダーである失業者の雇用拡大に寄与している結果と見ることができる。したがって、訓練コストへの補助は労働市場の効率化とアウトサイダーの雇用確保・所得獲得による公平性を同時に達成することができるものであり、そのために近年積極的労働市場政策が求められている。日本は現在失業期間がアメリカよりも長くかつその期間も上昇傾向にある。さらに今後は労働力の高齢化や女性の社会進出がこれまで以上に進むと予想されるが、これらの層は就職に関しては不利な状況に置かれている。このような日本の現状を考慮すると労働市場政策の軸を積極的労働市場政策の方に移すことを考慮せねばならないだろう。

u の変化は次の第8表に示されている。なお先に述べたように失業期間は $1/\lambda$ であり、職が見つかる確率が λ である。

第8表からは新規採用が促されるために、企業・労働者の負担が軽減されるにつれて失業期間が短くなることが分かる。また雇用保護政策のみを行った場合と比べても失業期間は短くなっている。よって先に失業率の変化に関して述べたように労働移動をより円滑に行えるようになり、なおかつ失業率自体も低

第8表 定率補助による λ の変化

	λ		
	$a=0.25$	$a=0.5$	$a=0.75$
$T=0.50$	2.37	1.87	1.66
$T=1.00$	2.43	1.93	1.70
$T=1.50$	2.47	1.97	1.74
$T=2.00$	2.52	2.01	1.77

下することから効率性と公平性を同時に満たすことが可能になる。積極的労働市場政策の長所はここでも現れている。

本節で得られた結果から言えることは積極的労働市場政策、ここでは訓練コストへの補助が柔軟な労働市場の形成につながり、それによって失業率と失業期間の低下がもたらされることである。失業率の低下ということだけならば消極的労働市場政策でも達成されるが失業期間の長期化を招く可能性があることは先に見た通りである。とすれば消極的労働市場政策だけでは長期失業者を減少させるためには不十分であるし、産業構造の変化にも十分に対応しきれない可能性がある。また、訓練に関しても消極的労働市場政策を行うことでその水準を上昇させることはできるが、そのことは訓練コストへの補助を行うことでも可能である。以上のことから考えると消極的労働市場政策だけでなく積極的労働市場政策の充実を考えるべきだろう。だが消極的労働市場政策による被雇用者の雇用維持の効果自体は必ずしも全て否定されるものではないし、労働者の権利を守るためにはむしろ必要な政策である。したがって、インサイダーの雇用維持とアウトサイダーの雇用拡大を行うためには本稿で述べた解雇コストの増大だけでなくワークシェアリング等も検討すべきであるし、それと同時に訓練コストへの補助等の積極的労働市場政策も取り入れて行かねばならない。あるいは賃金交渉の制度的側面に注目すると、例えば過度に高い賃金を要求しないような co-ordination を行うことで賃金上昇圧力を抑え雇用拡大を図る等の方法が考えられる。

V 結 論

本稿で取り上げた経済状況は既に述べてきたように失業率・失業期間の上昇、今後の産業構造の転換がもたらす労働移動の増加とより高度の知識・技術の取得の必要性ということであった。そしてそれらはどのような要因によって変化するのか、あるいは現状を改善するためにどのような政策を採るのかということが関心事であった。

失業率、失業期間、訓練に影響を与えるものとして本稿では労働者のバーゲニングパワーと生産性ショックを考えた。これら2つのパラメーターに注目した理由は次の通りである。まず労働者のバーゲニングパワーについて言えばその変化は賃金の変化を通じて雇用に影響を与えうるからであり、なおかつバーゲニングパワーの大きさは賃金交渉の在り方、さらに言えば賃金交渉が centralized bargaining で行われるか decentralized bargaining によって行われるかによって変化することと co-ordination によっても変化しうるからである⁴⁾。そしてこれらの制度上の国際間の相違はそのまま雇用状況の相違を生み出す一因であり、各国毎に失業率や失業期間がどうして異なるのかを説明する一つの方法となりうるからである。また生産性ショックについて言えば、それは労働需要を減少させ失業率・失業期間の上昇を招くと考えられることから、雇用に与える影響を説明する要素として考慮した。

労働者のバーゲニングパワー、生産性ショックの生じる確率は共に失業率と失業期間の上昇を招くことが認められた。このことにより各国において失業率と失業期間に違いがある原因の一つは労働者のバーゲニングパワーや生産性

4) co-ordination に関しては、例えば労使間で争点となる賃金水準の範囲を事前に決めておけば過度に高い賃金を労働者が求めることはなくなるため雇用拡大につながる可能性がある。あるいは企業主導の co-ordination によって同様の効果を期待することができる。一方、バーゲニングの方法に関しては fully centralized bargaining あるいは fully decentralized bargaining は雇用拡大の効果があるがそれらの折衷タイプへの移行はむしろ雇用減少につながると示唆されている。以上の点については Layard, Nickell and Jackman [1991], Scarpetta [1996], Nickell [1997] で理論的、実証的研究がなされている。

ショックにあること、あるいは生産性ショック自体は各国で共通であってもバーゲニングパワーの大小や賃金交渉の制度的側面にも依存することが示唆された。さらには一国内においても産業毎にバーゲニングパワーや生産性ショックの生じる確率が異なれば産業間での失業率などに違いが出てくると考えられる。したがって、各国毎の労働市場の現状に応じて採るべき政策は異なるであろうし、あるいは産業間でも異なる対応をすることも考えられる。

ところで、賃金交渉の制度的側面が持つ効果を無視することはできないが本稿では単純化のためにそれらの違いを具体的にモデルに取り入れることはせずに労働者のバーゲニングパワー β の変化に現れるものと解した。しかし Scarpetta [1996], Nickell [1997] の実証分析でも述べられているように centralized bargaining と decentralized bargaining の違いや co-ordination の内容が雇用に与える影響は小さくないので今後はこれらの違いも考慮したモデルや実証分析が一層重要になるであろう。また実際に政策的措置が執られるとすれば次のようなことが考えられる。雇用状況の改善のためには労働者のバーゲニングパワーを下げるのが一つの方法である。したがって労働組合の組織率が低下すればよいが政策的に組織率を決定することはできない。よって他の方法としては労働者のバーゲニングパワーや組織率自体は変化させずとも雇用拡大が実現できるような co-ordination を行うことが挙げられる。この場合には一部の企業・労働者が高い賃金を設定しないように国レベルでの co-ordination が必要となるかもしれない。また decentralized bargaining から fully centralized bargaining (もしくは fully decentralized bargaining) への移行によって雇用を増やすことも考えられるがこの方法は小さな国では可能であろう。

労働市場政策については消極的労働市場政策(本稿では雇用保護政策)と積極的労働市場政策(本稿では訓練コストへの補助)に大別した。本稿での結果からは雇用保護政策は失業率失業期間の低下をもたらすものの、理論的には失業期間の長期化につながりインサイダーとアウトサイダーの間の公平性の問題が生じる可能性がある。そのために雇用保護政策だけでなく、積極的労働市場

政策(訓練コストへの補助)も必要となることが示唆される。訓練コストへの補助を行った場合は失業率の低下だけでなく失業期間も短縮されることが確認できた。さらに訓練の水準も雇用保護政策のみの場合よりも増加しており積極的労働市場政策の有効性が確認された。

しかし積極的労働市場政策は全ての人に同様に行うよりも、政策対象となる層を明確にし、彼らにあった政策を実施する方がよりよい効果を上げると考えられる。例えば失業する以前に属していた企業では情報通信技術の発達に対応した訓練を受けなかった中高年層に対する補助を行う。あるいは女性は男性に比べて訓練の水準が低い傾向にあり、かつ出産・育児に伴うブランクがあるためにスキルの喪失が男性よりも大きいかもしれない。さらに、Abraham and Houseman [1989]ではアメリカと比べると日本においては雇用調整の際、女性はその対象となりやすいことが示されている。よって、女性に対する補助を積極的に行うことが考えられる。またTaki and Tachibanaki [1995]や橋木・長谷川・田中 [1997]によると日本においては転職する際に以前の企業よりも小規模の企業に移る割合が高い。さらにGenda [1998]によると新たな雇用の創出及び減少は中小企業において多く発生している。また、中小の企業では大企業よりも訓練の水準が低い傾向にあるため大企業から中小企業へ転職する者への補助も有効だろう。

積極的労働市場政策については本稿では雇用コストへの補助に関してのみ言及した。だがこの他にも雇用促進に寄与する政策が採られるべきである。例えば、公共職業安定機関の機能を充実させ求職者がより多くの情報を得られるようにし、なおかつ職員との綿密な連絡を継続させることでより早く適する職に就くことができるようにすることも必要となる。あるいはアメリカでのOne-stop Career Centerのように求職者・企業に対して雇用、訓練に関する様々な情報やサービスを総合的に提供する事も考えられる。さらには有料職業紹介事業、労働者派遣事業が効果的な役割を果たせるような法整備も必要となる。

これらの他に直接的に労働市場政策とは言えなくとも新規の事業展開への適

切な補助も雇用創出には有効な手段である。そのためには新たな事業に進出しやすくするための各種の規制緩和の実施、資金調達の便宜を図るなどの対策が求められる。こうした政策は雇用創出が盛んに行われるものの大企業よりも資金調達や人材確保の点で不利な立場にある中小企業にとって有効であろうし、また潜在的な雇用創出効果を持つベンチャー企業への支援も今後一層重視されるべきである。

訓練に関して言えば、企業・労働者が実際に実施する場合、従来日本においては主に OJT によって行われることが多かった。しかし今後は OJT だけではなく公共職業能力開発施設、大学などにおける Off-JT によって OJT では習得しにくい知識・技術を身につけることも重要であり、企業もその必要性を認識している。この Off-JT には単に OJT を補完するものではなく、公共職業能力開発施設等が企業のニーズを取り入れつつ技術革新に対応しうるものでなくてはならず、いっそうの柔軟な対応が望まれる。

本稿では積極的労働市場政策が有用であるとの結論を得たが、それは必ずしも消極的労働市場政策を否定するものではない。労働者の生活を保障し、かつ企業との関係において不利な立場に置かれないようにするためには必要な政策である。労働市場の現状を注意深く観察し、適切な政策を行うことが重要であり、それによって労働者の生活の安定と労働市場の効率化を図るべきであろう。そしてそのためにも労働市場政策全体を包括的に捉えた上でそれらの効果を検討する実証分析が実際の政策決定には必要である。

参考文献

- 橋本俊詔・長谷川和明・田中哲也 [1997] 「転職行動の経済分析」『通産研究レビュー』第9号, 80-104ページ。
- Abraham, K. G. and S. N. Houseman [1989] "Job Security and Work Force Adjustment: How Different Are U. S. and Japanese Practices?," *Journal of The Japanese and International Economies* 3, December, pp. 500-521.
- Bentolila, S. and G. Bertola [1990] "Firing Cost and Labour Demand: How Bad is

- Eurosclerosis?" *Review of Economic Studies*, 57, pp. 381-402.
- Bertola, G. [1990] "Job Security, Employment and Wages," *European Economic Review*, 34, June, pp. 851-886.
- Bertola, G. and R. J. Caballero [1994] "Cross-Sectional Efficiency and Labour Hoarding in a Matching Model of Unemployment," *Review of Economic Studies*, 61, July, pp. 435-456.
- Bertola, G. and R. Rogerson [1996] "Institutions and Labor Reallocation," *NBER Working Paper*, No. 5828, November.
- Genda, Y. [1998] "Job Creation and Destruction in Japan, 1991-1995," *Journal of the Japanese and International Economies*, 12, March, pp. 1-23.
- Layard, R., S. Nickell and R. Jackman [1991] *Unemployment: Macroeconomic Performance and Labour Market*, 1st ed., Oxford University Press, pp. 51-55, pp. 418-419, pp. 514-515.
- Lazear, E. P. [1990] "Job Security Provisions and Employment," *Quarterly Journal of Economics*, 60, August, pp. 699-726.
- Lindbeck, A. and D. J. Snower [1988] *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, The MIT Press, pp. 61-73.
- Nickell, S. [1997] "Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America," *Journal of Economic Perspectives*, Summer, pp. 55-74.
- OECD [1993] *Employment Outlook*, July, pp. 39-67, pp. 108-113, pp. 134-148.
- OECD [1994] *The Oecd Jobs Study: Evidence and Explanations Part II—The Adjustment Potential of the Labour Market*, pp. 69-80, pp. 100-112.
- OECD [1999] *Employment Outlook*, June, pp. 47-132, pp. 133-175.
- Pissarides, C. A. [1990] *Equilibrium Unemployment Theory*, Basil Blackwell, 1st ed., pp. 1-20.
- Scarpetta, S. [1996] "Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study," *OECD Economic Studies*, No. 26, pp. 43-98.
- Taki, A. and T. Tachibanaki [1995] "An Analysis of Labour Mobility in Japan" in *The Structure of the Japanese Economy*, ed. by M. Okabe, 1st ed., Macmillan Press, pp. 81-108.
- Topel, R. H. and M. P. Ward [1992] "Job Mobility and the Careers of Young Men," *Quarterly Journal of Economics*, 107, May, pp. 439-479.