

(続紙 1)

京都大学	博士（経済学）	氏名	岡本 弥
論文題目	わが国の労働市場における雇用動態に関する実証分析		
(論文内容の要旨)			
本学位申請論文では、1970年代から現在までに観測された、日本の労働市場に特徴的な雇用動態に関する諸現象（雇用調整、新規採用調整、地域労働市場、転職行動）を規定する要因について、ミクロデータを中心とする実証的分析によって検証されている。分析対象とする雇用動態現象のいずれについても、各時代における政策・制度・慣行の変質との関係に着目した分析が行われている。全体は、内容を概観する第1章と総括する第7章を除くと、5つの章から構成される。 第2章では、「赤字雇用調整モデル」といわれる、日本の労働経済学分野で独自に受容されてきた雇用調整方式の成立時期について、日本経済新聞社「会社総覧（未上場版）」を中心とするミクロデータにより分析される。「赤字雇用調整モデル」とは、企業の雇用量が目標値に向かって暫時的に調整されるとする「部分調整モデル」に、その企業の大規模な赤字ないし連続する赤字を計上した場合に、雇用調整速度が上昇するという仮定を追加した雇用調整関数である。企業の最適化行動に基づく動学的構造の裏付けを欠くにも関わらず、日本の企業ミクロデータについては「赤字雇用調整モデル」の説明力が高いとされていることから、本章は、その成立時期を確かめることで、赤字雇用調整が行われる要因を探ることを目的とする。本章では、その要因は企業による「整理解雇法理」の認識にあると予想し、1970年代半ばに「赤字雇用調整モデル」が定着したとの仮説を検証した。その結果、赤字期に雇用調整速度が高まる現象は、1970年代半ば以前には観測されず、70年代半ば以降に労働組合の存在する企業において典型的に見られたことが明らかとなった。定着期だけでなく、労働者の交渉力を高めると考えられる労働組合の存在する企業で赤字雇用調整が顕著になったことは、それが「整理解雇法理」の認識の普及によるとする仮説を裏付ける結果である。 第3章は、大規模小売店舗の出店規制となる「大店法」の1992年大幅改正に着目し、規制緩和が地域の雇用動態に与えた影響を、経済産業省「商業統計」などを活用することで実証している。とくに、改正前には、出店許認可の一部が地方自治体に委ねられたことにより、地域によって規制の程度が異なっていた点に注目した分析が行われる。その結果、大規模小売店舗の参入規制が強い地域ほど小規模小売業者が保護されていたことが示された。また、規制緩和後には、地域の労働市場において、男性の中高年正規就業者から、女性の非正規			

就業者への代替の程度が高まり、規制の強かった地域ほど、改正後に非正規就業者が増加した傾向があることも確かめられている。

第4章では、1990年代後半の新規大学卒業者の労働需要が急速に縮小した「就職氷河期」を対象に、日本の労働経済学分野で独自に主張されている「置換効果」の再検討と再検証を、日経NEEDS「財務データ」を中心とした企業マイクロデータによって行っている。「置換効果」とは、既存労働者の雇用調整費用が高いため、年功賃金体系によって人件費負担が高い中高年労働者であっても雇用を維持することが企業にとって合理的となり、その結果、従業員が高齢化した企業ほど、新卒採用が抑制されるとする主張であり、1990年代以降、日本の労働経済学分野で受け入れられてきた。本章では、年功賃金制度の経済学的説明を前提とすれば、年齢による人件費負担は通時的に評価されるはずで、一時的な負担のみに左右される「置換効果」は、本来発生しないと考える。それにも関わらず、実際に従業員の年齢構成と新卒採用に関係がみられるとすれば、それは企業の借入制約によると予想する。また、両者に関係がみられる場合にも、年功賃金制度の構造によっては、必ずしも「置換効果」は発生しないとする。実証分析の結果は、従業員年齢構成と新卒採用数の間の関係は、借入制約が強いと考えられる企業において強く、さらに、「置換効果」は非製造業の小規模企業でしか観測できず、製造業では逆に、従業員年齢構成が低いほど新卒採用が抑制される傾向が検出された。第5章は、同じ観点から、2000年代後半を対象に、東洋経済新報社「CSRデータベース」による詳細な企業別従業員年齢構成の情報を追加し、年齢構成と新規大学卒業者採用の関係を実証している。その結果、製造業において、近年、従業員年齢構成は新卒採用に影響を持たなくなったことが示された。

第6章は、慶應義塾家計パネルデータ（KHPS）を利用して、「満足度」を非金銭的要因まで拡張した効用と解釈したうえで、家計の動学的最適化行動を背景に、2000年代後半の転職行動の決定要因を分析している。その結果、男性については、転職希望の決定要因は「満足度」の改善の観点から説明できるものが多いこと、「満足度」は所得という金銭的要因と労働環境等の非金銭的要因の双方に依存し、転職によって「満足度」と所得の双方が改善される傾向があることが検証された。一方、女性については、単純な転職意思決定モデルでは十分捉えられないことを示唆する結果が得られた。

(論文審査の結果の要旨)

本学位申請論文全体を通じ、日本の労働市場に特有の多様な現象について、動学的観点に立脚し、政策・制度・慣行の変遷との関係に着目しながら、ミクロデータを駆使して計量分析を実施するという一貫した手法で、興味深い実証研究が行われている。全般に、日本の労働経済学の分野で広く受け入れられている仮説について、再考と再検証を試みた点で意欲的である。また、分析に有用な外生的イベントに関しての着眼点、先行研究に見られない新たなミクロデータベースの活用などの独創性も評価できる。各章の評価の要旨は以下の通りである。

企業の雇用調整は、調整費用の下での企業の動学的最適化の観点から捉えられるべきであり、それが標準的分析手法ともなっている。しかし、そのような理論的視点がほとんど欠落した「部分調整モデル」や「赤字調整モデル」が、日本の労働経済学分野で広く受け入れられている。この現状を考え合わせると、第2章「赤字雇用調整パターンの成立」は、「赤字調整モデル」の動学構造の再考を促す契機として重要である。企業、労働者の動学的視野を考えれば、一時的な収益の赤字という現象が、同時点でのみ雇用調整のあり方を変えるという考え方は不自然である。なぜならば、調整は収益悪化の予想のもと逐次的に実施されると考えられ、また収益赤字自体が内生変数であるためである。その点で、本章が、赤字期の調整費用上昇要因として「整理解雇法理」に着目した点は評価できる。赤字期に実施する雇用削減について（潜在的な）法的費用が低いという条件は、企業にとっては外生的要因であり、予測可能性に関わらず、また、赤字期のみ限定して、調整費用が減少することを可能とする要因だからである。ただし、本章自体に、動学的最適化や調整費用の観点が希薄であり、外生的な「整理解雇法理」の下での雇用調整モデルを明示的に示していないことに不満を感じる。「赤字調整モデル」の定着を、赤字期の雇用調整速度の上昇だけでなく、黒字期の調整速度の低下と結びつける判断基準によって、非組合企業では「赤字調整モデル」は成立していないとする結論も根拠が曖昧である。また、本来は雇用削減についてのみ適用すべき「赤字雇用調整モデル」を、雇用増減双方に当てはめる定式化などにも問題が残る。

第3章「大店法改正と地域労働市場」は、法的規制によって、労働市場がどのように歪められていたかを、大店法を例に、実証的に量的に示した点に独創性がある。実証分析上、政策の効果を識別して評価することには困難が伴うが、規制の程度が地域によって異なっていたことを利用してその解決を図った点も興味深い。ただし、分析期間の1980年代後半から90年代前半は、経済全般に雇用が減少していた時期であるため、法改正前後の2時点間の比較によって検

出される小規模小売業者数の減少は、法改正の影響だけでなく、このようなマクロ経済環境からの影響が大きい可能性が高い。マクロ経済環境を十分コントロールした推定を行う工夫が必要である。また、対象は法改正の前後の期間だけであるが、規制の成立から緩和までのより長期間を分析範囲とし、規制によって地域の労働需要・供給の構成がどのように影響を受けていたかを分析する視点も必要である。さらに、雇用の代替を計測する背景にある費用関数（生産関数）の主体が明らかではない点など、より精緻な分析を行う余地は大きい。一方で、本章の分析の独創的な視点は、2006年の労働者派遣法改正の効果の検証など、応用の範囲が広いと期待される。

第4章「「就職氷河期」における新卒労働需要に関する実証分析」、および、第5章「2000年代における従業員年齢構成と新規大卒採用との関係」は、年功的賃金契約という動学的現象と、その構造を説明する複数の優れた経済理論という背景がありながら、企業と労働者の動学的最適化行動という視点にほとんど配慮することなく、「定形化された事実」として日本の労働経済学分野で提示されてきた「置換効果」の再検討の契機として評価できる。さらに、これらの章が提示する仮説は、「置換効果」に限定されたものではなく一般性を持つため、国際比較への発展性も持つ。既存雇用者の年齢構成と新規採用の関係、企業における雇用の意思決定と流動性制約の関係などの視点は、海外の労働経済研究を含めても新規性のある研究テーマである。ただし、以下のような、残された課題も多い。まず、先行研究と異なった結果が得られた理由を慎重に検討する必要がある。また、賃金プロファイルを分析対象とするため、年齢だけでなく、賃金プロファイルないしそれに関連する賃金面の情報を推定に取り入れる工夫が望まれる。さらに、製造業、非製造業という区分だけでなく、人的資本蓄積という観点からは、生産に要求される「熟練度」の違いに基づき、産業・企業規模特性を考慮した、より細分化した区分も有用であろう。製造業については、海外生産比率を説明変数に加えるなど、新規採用とグローバル化との関係を考慮することが不可欠である。とくに第4章については、メインバンク借入比率と借入制約の程度は単純な関係にはないため、メインバンク借入比率を借入制約の代理変数として利用する点に疑問があり、金融不安の大きかった時期であることから、借入制約の代理変数の選択には慎重な考察と、多様な可能性の考慮が必要である。なお、現在は、誘導形による推定であるが、今後は、動学的最適化に基づく構造形による推定によって、より明確な結果を導くことも期待したい。

第6章「仕事の「満足度」と転職」は、日本では研究対象となることが少ない転職の意思決定モデルの分析であり、パネル調査に基づき、貴重な情報を提

供している。前節同様、誘導形による推定であるため、構造形に基づく推定への発展が望まれる。自発的転職のみでなく、非自発的転職まで含んだ分析や、本章では十分説明できなかった女性の転職についての分析などへの拡張が期待される。

以上に述べたように、本学位申請論文の学術的貢献は十分に高いが、さらに分析を深める必要がある課題も多く残されている。しかしながら、それらは、本研究の独自性とそれによってもたらされた貢献を損なうものではないと判断する。よって、本論文を博士（経済学）の学位論文として価値あるものと認定する。

なお、平成24年2月15日に、論文内容とそれに関連した口頭試問を行った結果、合格と認めた。