

氏 名	さいとう たかし 齋 藤 隆 志
学位(専攻分野)	博 士 (経 済 学)
学 位 記 番 号	経 博 第 296 号
学位授与の日付	平 成 19 年 3 月 23 日
学位授与の要件	学 位 規 則 第 4 条 第 1 項 該 当
研究科・専攻	経 済 学 研 究 科 経 済 動 態 分 析 専 攻
学位論文題目	日本における雇用関係と多様な働き方に関する研究

論文調査委員	(主 査) 教 授 橘 木 俊 詔	教 授 久 本 憲 夫	助教授 菊 谷 達 弥
--------	----------------------	-------------	-------------

論 文 内 容 の 要 旨

本論文は、わが国の雇用関係と多様な働き方についてのさまざまな実証分析を通して、わが国における雇用制度、特に1990年代以降の「失われた10年」におけるその実態を明らかにすることを目的としたものである。

第1章では、90年代以降現在に至るまでの、わが国における雇用慣行、労働市場における特徴の変遷を、さまざまなデータを示しながら論じる。その上で、日本型雇用制度を構成するさまざまな要素は、経済理論的にも合理性があったことを示し、だからこそわが国の企業、特に大企業で広く採用されてきたことを述べる。

第2章では、日本のマクロデータを用いてワークシェアリングの有効性を検証する。長時間労働を強いられている労働者の労働時間を短縮し、雇用を生み出して失業者を減少させるような、ワークシェアリングを実現するにはどのような施策が有効であるかを、ヨーロッパの先行事例を簡単に紹介した上で、実証分析によって示す。そして、所定内労働時間の短縮よりも残業割増率の引き上げのほうが望ましい結果をもたらすことを指摘する。

第3章では、若年女性とその配偶者のデータが収録されたパネルデータを用いて、夫婦間でワークシェアリングが行われているかの実証分析を行う。就業している妻についての実証分析の結果、夫の労働時間が長いほど、かえって妻自らの労働時間も長くなる傾向があることを示す。さらに非就業であった女性が、今期にどのような就業形態を行うかについての実証分析の結果、夫の短期的な所得変動や長期的な稼働能力、また夫の失業可能性に対して、非就業の女性はほとんど就業形態を変えないことを示す。よって、夫婦間でワークシェアリングは行われておらず、共稼ぎの夫婦間ではむしろその逆の現象が起きており、「カップル労働時間」の格差が大きいことを示す。

第4章は、労働組合員のデータを用いて、どのような属性を持つ人の残業時間が長くなっているかについての実証分析を行う。その結果、企業内の賃金格差が大きい企業ほど、人事評価において年功や社歴よりも能力や実績を重視すべきだと考えている労働者ほど残業時間が長かった。昇進の可能性に満足している労働者は残業時間が長い、給与の水準に満足している労働者の残業時間は短いさらに、仕事の範囲がはっきりしている労働者、職務の自律性が高い労働者の残業時間は短い労働組合の交渉力が強い企業の労働者も、残業時間が短くなっている。追加的な推計からは、残業時間の長い労働者は賃金が高くはなるが、仕事満足度や幸福度は低くなってしまうため、やはり残業時間が長いことが労働者の心身の健康を損なう可能性が強いことが明らかにする。

第5章は、中小企業における企業統治構造が、雇用調整に与える影響についての実証分析を行った。分析の結果、製造業においては、従業員主権型企業のほうが雇用調整速度が速いこと、非製造業においては、株主主権型企業のほうが雇用調整速度が速く、従業員主権型企業のほうが雇用調整速度が遅くなるということが示される。これらのことから、非製造業では従業員主権型の企業が労働者を重視する経営を行っているとの結論が得られたが、製造業ではこれとは逆の結果となることが示される。

第6章は、個々の企業において労働分配率がどのように決定されるかについて検証した。その結果、企業業績と労働分配

率がほぼ逆相関の関係にあることが示された。また、企業統治のあり方も労働分配率に影響を与えていることが示された。そのほか、負債による規律付けは製造業と非製造業で逆にはたらくこと、あまり頑健ではなかったが親企業の子企業に対するガバナンスは労働分配率を低下させること、雇用調整コストが労働分配率に影響を与え、雇用を減少させるときには労働分配率を押し上げる効果があることが指摘される。

論文審査の結果の要旨

本論文は、バブル崩壊以降「失われた10年」と呼ばれた時期の日本において、大きな変貌を遂げた雇用関係や働き方の実態を調査したものである。具体的には、ワークシェアリングやこれに深い関係のある残業時間、そして労働者の待遇条件にとって重要な雇用調整、労働分配率の計量分析を行っている。雇用関係や働き方については、研究の蓄積があるが、本研究が先行研究を超える点として以下のようなものが指摘できる。

第1に、ワークシェアリングの実現に有効性を持つのは、所定内労働時間の短縮ではなく残業割増率であることを、数量的に示した点である。これは、現実に政府が残業割増率の上昇を目指していることから、その妥当性が認められる。また、夫婦間においてはワークシェアリングが実施されておらず、むしろ長時間勤務するカップルと、短時間しか勤務しないカップルとがいることを示している点である。これはすなわち、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには企業側の取り組みだけでは足りないことを示している。これは、カップル間の経済格差や少子化問題への対処にも関連することであり、重要な指摘であるといえよう。

第2に、労働供給（残業時間）の分析において、企業における賃金格差や労働者の働き方、さらに心理的な要因を取り入れ、これらが実際に労働供給に影響を与えていることを示した点である。この結果からも、ワーク・ライフ・バランスの実現には、企業側だけではなく、労働者側の取り組みも必要になることが示唆される。

第3に、これまでほとんど行われてこなかった、中小企業における企業統治と雇用調整の関係や、労働分配率の決定要因に注目して実証分析を行うという、オリジナリティを認めることが出来る。

第4に、各章の実証分析に当たって、周到な計量分析がなされている点である。時系列データやクロスセクションデータ、さらにパネルデータのそれぞれの特性をうまく活用し、それにあわせて適切な推計方法を用いたレベルの高い研究論文であるということが指摘できる。

第5に、本研究で扱われた論点代現在の日本の労働研究のみならず、日本社会におけるホットイシューであることである。

以上のように、本研究の価値は高いが、いくつかの欠点を指摘せざるを得ない。まず第1に、第1章において、契約理論の説明に誤解を招きかねない不正確な表現が認められることである。契約理論は、本論文で扱うような雇用関係を分析する上で重要なツールであるため、より正確な記述を心がけるべきである。

第2に、第2章以降の本研究で行われた数々の回帰式が、明確な経済理論モデルに基づいて作成されたものではないということである。確かに、労働者の心理変数などを用いた回帰式もあるため、実際にはモデル化が困難なものもある。しかし、近年の経済心理学の発展を取り入れることによって、ある程度はモデル化することが可能なものもあるはずである。また、全ての要素をモデルに取り入れることが難しい場合でも、既に明確な理論体系が存在する要素については、モデルを提示しながら回帰式を説明することが可能であるはずである。

第3に、第1章が必要な章であることは認めるものの、他の章の内容からすると、やや乖離しているという印象を受けることである。第1章では、賃金制度や雇用期間といった問題が主に取り上げられているのに対し、第2章以降では労働時間や労働分配率が分析の中心となっている。論文全体の構成を考えると、第1章においても、もう少し労働時間の問題や労働分配率の問題に言及しても良いのではないかと。

以上のような問題点はあるものの、本論文は論点が明確であり、分析も高度なので、論文としての価値は高い。よって、本論文は博士（経済学）の学位論文として価値あるものと認める。なお、平成19年2月16日、論文の内容とそれに関する試問を行った結果、合格と認めた。