

学 位 審 査 報 告 書

新制

経

234

(ふ り が な) 氏 名	キム ジュン ユン 金 俊 永
学 位 (専 攻 分 野)	博 士 (経 済 学)
学 位 記 番 号	経 博 第 350 号
学 位 授 与 の 日 付	平 成 20 年 9 月 24 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	経済学研究科経済システム分析専攻
(学 位 論 文 題 目)	
The Growth of Non-regular Employment Arrangement and Labor Market Inequality (非 正 規 雇 用 形 態 の 増 加 と 労 働 市 場 の 不 平 等)	
論 文 調 査 委 員	主 査 教 授 八 木 紀 一 郎 教 授 宇 仁 宏 幸 教 授 久 本 憲 夫

経 済 学 研 究 科

(論文内容の要旨)

近年世界の各国で非正規雇用が増加し、それが労働市場における不平等を増大させていることが問題になっている。パートや嘱託、あるいは派遣などの身分で働く労働者は、賃金などの労働報酬、保険・年金などの雇用関連福祉、雇用の安定性などにおいて正規労働者に比べて不利な扱いを受けることが多いからである。学位請求者の論文、*The Growth of Non-regular Employment Arrangements and Labor Market Inequality* (非正規雇用の増加と労働市場における不平等) は、この問題を雇用制度においては類似した点が多いとされている日本と韓国を例にとり、実証的に研究したものである。その際、1) 非正規雇用のあり方の両国間での相違、2) 非正規に雇用されることがその人の将来の職業機会におよぼす影響、3) 集計的なレベルでの賃金の不平等、にとくに焦点が当てられている。

論文の本体は、3つの研究からなり、それぞれ一つの章が当てられている。

第2章、*The Nature of Non-regular Employment in Korea and Japan: Differences and their possible reasons* では、韓国と日本の非正規雇用を内部労働市場との関連から考察するなら、日本の非正規雇用の労働者が正規雇用の労働者に対して多くの場合「補完的」であるのに対して、韓国の非正規労働者は正規雇用の労働者に対して「代替的」と特徴付けられると論じ、さらにこの差異を説明する要因として、それぞれの国の (1)内部労働市場の効率性、(2)賃金構造、(3)正規・非正規労働者の賃金格差、をあげて分析をおこなっている。

第3章 *Is Good Beginning Half Done?: Measuring the effects of initial employment status on future career prospect in Japan* では、*Japanese General Social Surveys* (日本版総合的社会調査) の個人経歴データ (1472人) を用いて、日本において最初の入職時の正規・不正規の差異がその後の職業キャリアにどのような影響を及ぼすかを計測したものである。それによって得られた結果は、学校を離れてすぐ非正規の職につくことが将来の雇用履歴に十分に大きい負の効果をもっているということである。いいかえれば、非正規雇用についての「踏み石 *stepping stones*」仮説は妥当しない。

第4章 An Explanation for Recent Change in Wage Inequality in Korea: Is wage gap between regular and non-regular workers the essence of wage inequality? は、2001年から2007年という比較的短期のあいだに韓国で拡大した賃金格差について統計的に研究したものである。そこで発見されたことは、正規と非正規の労働者間の賃金格差は、かなりの程度、大企業と中小企業の賃金格差とオーバーラップしているということであった。学位請求者は、統計上全体としてあらわれる賃金格差を正規・非正規格差と規模間格差の2要因の影響に分解しただけでなく、正規・非正規の待遇均等化が実現した場合の格差の改善効果を計測している。それから引き出されることは、賃金格差の是正あるいは拡大の防止のためには、非正規雇用の制度改善だけでは効果がなく、最低賃金の引き上げとその遵守なども含めた総合的な対策が必要だということである。

上記のファクト・ファインディングをふまえて、非正規雇用の増大と格差拡大の関連について、総合的な視野からの取組みを要請することが、本論文全体の趣旨である。

上記の3章に、研究の課題を提示するイントロダクションの章と、最後に研究の成果を総括的に確認する章を加えて、本論文は全5章で構成されている。

(論文審査の結果の要旨)

近年、日本も含めて世界の各国で各種の非正規雇用の増大が関心を集めているが、それと同時に必ずしも実証研究に裏付けられない言説を見聞きすることも多くなった。本研究は、韓国と日本における非正規雇用の増加と格差問題の関連について労働市場の統計分析によって接近し、いくつかの注目すべき結果を得ている。

その第一は、両国における非正規雇用の労働者と正規雇用の労働者の関係は、会社都合による解雇への制限などの制度面において共通性をもちながらも、日本では「補完」、韓国では「代替」というべき、異なった傾向を示していることである。これは、全般的な傾向にかかわるファインディングで、個々の事例が異なる場合は無数にあるであろうが、興味深いファクトであることは疑えない。韓国における非正規雇用が「代替型」であることが多いという立論は、企業の雇用増減の総数だけでなく、職種・労働時間・責任などの職務内容にわたって検討されている。しかし、日本における非正規雇用が「補完型」であるという立論については、産業や規模などの区分や、請負や派遣の普及度を考慮した、より立ち入った分析が必要であったかもしれない。また、この対照的な差異を説明する要因の一つとして、内部労働市場の効率性における相違があるという理論的にも興味深い論点が提出されているが、その実証にいたっていないのは残念である。

第二は、日本の労働市場においては、最初の就職時に非正規で入職することが将来のキャリアに有意な負の影響を及ぼしていることの実証である。これは多数の人が感得していたことではあるが、統計を用いた実証的研究は少なかった。もちろん、用いたデータの制約がある（1983年から1999年までに学校を離れて入職した1472人が対象）ので、将来について決定的なことを主張できるものではない。それでも、若年層で不安定な雇用が増加しても労働者の生涯福祉に影響しないという楽観論に対しては、十分すぎる警告になっている。

第三は、韓国の労働市場における格差は、正規・非正規格差と企業の規模格差が重なりあっていて、効果を分解するならば、後者の方が大きいという分析結果である。これも予期されなかった事実というわけではないが、それを統計分析によって裏付け、また最近の政府が改革目標にかかげている正規・非正規の均等処遇が実現した場合の効果をも推計したことは高く評価できる。たしかに非正規雇用の増加と正規・非正規の格差は韓国労働市場における格差を増大させているが、それと同時に企業の規模間格差が拡大して定着しているという構造的な要因を無視できないのである。

上記の三点を統計的分析によって実証的に提示したことは、韓国・日本の双方における労働市場政策を考える際に非常に有益である。本研究が説得的に提示している事実は、若年者の雇用問題に対して不安定な職種を増加させればよいのか、また、正規・非正規の待遇の均等化を実現すれば非正規雇用を増大させてもいいのかという問題を、現在支配的な見解に対してなげかけている。

本研究は統計的実証を基本としたもので、理論的・歴史的な研究ではない。それでも、同一職場で正規・非正規の労働者が同じ労働をしている状態が安定的な状態でありうるのかという問題は、理論的・歴史的検討を要する問題である。また、韓国における労働市場政策の変遷と労働市場における格差構造の形成・変化の関連の理解にも歴史的説明の補足が望まれる。

しかしこれらは本研究の範囲をこえた要望であり、それに本格的に取り組むには別のアプローチが必要とされるであろう。現在のままでも、本研究が日韓両国の労働市場における正規・非正規間格差という問題に実証的に裏付けられた有益な認識を提供していることの学術的価値を損なうものではない。

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20年8月19日論文内容と、それに関連した試問を行った結果合格と認めた。