

| | |
|--------------|---|
| Title | 日本労働市場の柔軟性に関する研究 |
| Author(s) | Brunello, Giorgio |
| Citation | 大阪大学, 1987, 博士論文 |
| Version Type | |
| URL | https://hdl.handle.net/11094/28923 |
| rights | |
| Note | 著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、 〈a href="https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed"〉 大阪大学の博士論文について 〈/a〉 をご参照ください。 |

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

| | |
|---------|--|
| 氏名・(本籍) | ブルネッロ ジョルジョ BRUNELLO GIORGIO |
| 学位の種類 | 経済学博士 |
| 学位記番号 | 第 7608 号 |
| 学位授与の日付 | 昭和62年3月26日 |
| 学位授与の要件 | 経済学研究科経済学専攻 学位規則第5条第1項該当 |
| 学位論文題目 | 日本労働市場の柔軟性に関する研究 |
| 論文審査委員 | (主査) 教授 中谷 巖 (副査) 教授 小泉 進 助教授 猪木 武徳 |

論文内容の要旨

本学位論文は、世界的にみて非常に失業率が低く、また、二度にわたる石油危機に対して見事な調整能力を発揮したとされる日本の労働市場、およびその需給調整機能に関して、理論面、実証面から多面的に分析した一連の研究結果から成り立っている。論文表題にみられる通り、本論文は4編のエッセイからなり、それぞれのエッセイが1～2章から構成されているため、学位論文全体としては計7章の構成になっている。

第1エッセイの第1章は、石油危機以降の日本企業において、どのような労働需給の調整が行われたかに関する実証分析である。従来の通説では、日本の大企業においては、終身雇用制度のために、労働余剰が発生しても雇用調整は起こりにくいとされてきた。これに対して筆者はデータ分析を通じて、大企業における雇用調整の速度は第1次石油危機以降早まっているが、中小企業セクターにおいては逆に遅くなっていることを立証する。このため、日本経済全体としてみると、石油危機後も従来と同じように雇用調整は緩慢であったと結論している。また、第1次石油ショックが企業の費用関数の形状を大幅に変化させたことが、雇用調整の緩慢さを可能にしたとし、ブルーノやサックスらが主張した日本における「賃金の伸縮性の高さ」は必ずしもこのための必要条件ではなかったと結論づけている。

第1エッセイの第2章は、「日本の雇用変動が少ないのは、実質賃金の伸縮性が高かったことによる」とする通説に対して、単位時間当たりでみた実質賃金はほとんど変化していないことに注目し、実質賃金の伸縮性が雇用調整の主要手段になったとする見方を否定している。そして、第1次石油危機以降、資本ストック調整のための費用が大きく削減されたことから、資本の調整がサプライ・ショックに対する主たる調整の役割を引き受けたと指摘している。

第2エッセイは、日本企業間における「出向制度」についての分析にあてられている。そこでは、「日本企業は解雇という手段によるよりも、出向により多くを依存していることが、日本の低失業率の原因である」との通常の見方は正しくないとし、むしろ重要なのは労働供給側の行動であると結論づけている。

第2エッセイに含まれている第3章は本学位論文のコアにあたる部分と考えることが出来る。ここで筆者は、「出向」の実態を聞き取り調査の結果を踏まえて分析した。その結果、使用者側の調整費用よりも労働者側の調整費用が、出向の決定が行われるにあたってはより重要な役割を果たすという注目すべき見解を明らかにしている。続く第4章においては、「組織的調整」という議論の有効性は構造不況業種に限定されることを立証している。また、たとえすべての「出向」が市場による労働需給の調整に委ねられたとしても、マクロの失業率は僅かしか上昇しないという注目すべき事実をシュミレーション分析によって示した。

第3エッセイは、日本の企業内労働組合の役割に関する分析である。第5章では、日本の大企業従業員が組合の「メンバーシップ」を保障されているという事実、さらには、労働組合が「メンバーシップ」を保障された従業員のみを効用を重視するという事実が、いわゆる労働契約理論における「リザーベーション賃金」の考え方を不要にし、雇用の硬直性を説明することを示している。続く第6章では、大企業における労働組合の役割に関して日本の労働組合が、(1)効率的契約モデル、(2)独占モデルのいずれの理論的フレームワークによりうまく適合するかを実証的に分析している。結果は日本の労働組合は(1)、(2)のいずれにも完全には適合せず、(1)、(2)の中間に位置すると理解するのが適当と判断している。

第4エッセイは、「日本のボーナス制度が労使間のプロフィット・シェアリングの役割を果たしているために、雇用が確保され易い」という一般的な見方の妥当性を検証している。しかし、1972-84年のパネルデータによると、調査の対象となった業種のなかでは銀行業を除く部門では、プロフィット・シェアリングが行われたとは言えないとしている。

論文全体の結論としては、次の3点が指摘されている。

- (1) 賃金やボーナスの伸縮性が雇用安定の原因とする見方は再検討の必要がある。
- (2) 出向制度のような日本独特の制度がマクロの失業率を低く抑えているという見解も正しくない。
- (3) 日本の労働組合の役割を理解するにあたっては、「メンバーシップ」を保障されている従業員の立場を重視するという視点が重要である。

論文の審査結果の要旨

本論文は日本企業における労働調整機能に関する「通説」に対して、理論、実証の両面から科学的な経済分析を加え、日本の労働市場に関する理解を深めるうえで貴重な貢献を果たすものであると判定する。分析内容については、理論に偏することなく、また実証面では単に既存のデータを使ってエコノメトリックスの手法にのみ依存するのではなく、自ら企業の現場に出向き、多くの聞き取り調査、アンケート

ト調査に従事したという点については特に高く評価できる。

なかでも、出向制度の研究については、わが国で類似の研究が少なかったことから、貴重な研究成果として残ることになるであろう。

本学位論文に収められているすべての論文が問題の性質上、明快な結論を導いているというわけではない。しかし、日本の労働市場の特質に鋭く迫る問題提起をし、いくつかの点について多様な手法を駆使し、興味深い発見を提示した点は高く評価されるべきであると考えます。

よって、本論文は大阪大学経済学博士の学位を受けるに十分値するものと判定する。