



Title	ESSAYS on LABOR MARKET in JAPAN : FIRM—SPECIFIC HUMAN CAPITAL, INCENTIVE and MATCHING
Author(s)	大日, 康史
Citation	大阪大学, 2000, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/42746
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、 https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed 大阪大学の博士論文について https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed をご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

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

The University of Osaka

氏 名 おお くさ やす し
大 日 康 史

博士の専攻分野の名称 博 士 (経済学)

学 位 記 番 号 第 1 5 7 9 0 号

学 位 授 与 年 月 日 平 成 1 2 年 1 1 月 3 0 日

学 位 授 与 の 要 件 学 位 規 則 第 4 条 第 2 項 該 当

学 位 論 文 名 Essays on Labor Market in Japan :
Firm-Specific Human Capital, Incentive and Matching.

論 文 審 査 委 員 (主査)
教 授 猪 木 武 徳

(副査)
教 授 本 多 佑 三 助 教 授 大 竹 文 雄 助 教 授 松 繁 寿 和

論 文 内 容 の 要 旨

本論文は3部から構成されている。第1部は、賃金構造の形状から日本的雇用システムにおける企業特殊的人的資本の重要性やインセンティブ・メカニズムの特性を議論している。第2部は、日本のプロ野球の選手成績と勝率のデータを用いて、職場・管理職と労働者の相性と生産性の関係を検定する。第3部には日本の労働市場のその他の諸問題を扱った論考が収められている。以下各章の内容を説明する。

第1部は本論文の問題の性格を展望した序章を含めた5つの章からなる。第2章は、日本の製造業における急勾配の wage-tenure profile を規定する決定要因を議論した。その結果、経済成長要因によって、wage-tenure profile はより急勾配となる反面、景気要因によって好況の際には wage-tenure profile の勾配が緩くなることを示した。第3章では、同じく日本の製造業に見られる急勾配の wage-tenure profile と離職率の関係を分析した。その結果、wage-tenure profile を金銭単位で表現した場合にのみ、両者に負の関係が生じることが示された。第4章ではマッチング仮説を、離職率から計算される wage-tenure profile と実際の wage-tenure profile を比較し、検定した。また、同様に離職から予想される不均一分散と実際の賃金分布とを比較している。いずれの手法によっても、マッチング仮説は明確に棄却される。第5章では、独自調査に基づく3時点間のパネルデータから自営業者の賃金構造を推定し、雇用者の賃金構造基本調査と比較、検定した。その結果、雇用者の wage-tenure profile の方がより急勾配であるとする根拠は見出せず、雇用者の wage-tenure profile におけるインセンティブの部分は大きくないことが示された。第6章では、人的資本の企業特殊性あるいは一般性に関する新しい尺度を開発し、それが wage-tenure profile の勾配と整合的であることを確認した。

第2部は3章からなっている。第7章は、日本のプロ野球における監督とその雇用主であるチームの相性に関して分析し、相性は重要ではなく、チームの特性とは独立した真に優秀な監督が存在することを確認した。これはアメリカの大リーグについての分析とは対照的な結果である。第8章では、管理者としての監督と労働者としての選手との相性を分析した。この場合でもやはりマッチング仮説は棄却される。第9章では Career Concern Hypothesis をプロ野球選手の生産性、年俸、引退までの期間を用いて分析し、その結果 Career Concern Hypothesis は棄却できないことがわかった。

第3部は2章からなる。第10章では、あるハイテク企業の人事記録から昇進のメカニズムを分析し、これまで早く昇進している人は、次の職階への昇進時期も早いという意味での「履歴効果」が確認された。最後の第11章では失業

給付の機能について分析した。その結果、失業給付受給者は、非受給者と比べて、失業期間が有意に長くなる反面、就職先の条件は有意に悪化することが明らかにされた。

論文審査の結果の要旨

本論文には大きく分けて三つの貢献が認められる。日本の製造業で観察されるきつい勾配の賃金—勤続年数のプロファイルが、いかなる企業内・企業外の経済条件によって規定されるのかを、理論モデルを設定して良質のデータに基づき解析したこと、生産性や成果が数量化しやすい日本のプロ野球界について、マッチング仮説を検定したこと、そして、日本のハイテク産業の代表的企業における昇進政策と雇用保険受給者の求職行動をマイクロ・データを用いて分析したことである。いずれも学界の最新の理論的予想を、良質のデータと洗練された計量経済学的手法でテストしたすぐれた業績であり、本論文は博士（経済学）の学位論文として十分価値のあるものと判断する。