

日本の労働政策は労働市場の効率性を高めたのか

権 赫 旭

1. はじめに

日本はバブル経済崩壊後「失われた20年」と呼ばれるほど長期停滞を経験してきた。記録的な低成長だけでなく、一般物価水準が下落するデフレも日本経済を苦しめた。このような深刻な問題を解決するために、日本政府は財政・金融政策のみならず、産業政策、教育政策、労働政策などのさまざまな政策を実施してきた。これらの政策の効果を経済学的な実証分析を通じて評価することが流行している。分析結果から得られた根拠に基づいた政策を立案・実施する「エビデンスベースポリシー（Evidence-based policy）」がもっと重視されている。

本論文は日本の労働政策の有効性を産業別のデータを利用して検証することを目的とする。労働政策は解雇規制、最低賃金制度、失業保険制度など企業と労働者のインセンティブに直接影響する政策が多いため、企業や労働者に関するミクロデータを用いて、政策評価を定量的に分析することが多い。これらの研究はある政策効果のみを評価することができる良い部分がある一方で、政策変更による間接効果や政策間の相互依存による効果の過少・過大評価について考慮できない限界がある。本論文では産業別のデータを利用して、1981年から2007年までのさまざまな日本の労働政策による効果を包括的に評価する。

本論文の構成は以下のとおりである。2節で日本の労働政策と政策評価に関する先行研究についてまとめ、3節では政策評価のための推計モデルを提示し、推計結果も示す。最後に結論を述べる。

2. 日本の労働政策と政策評価に関する先行研究

新卒一括採用、年齢や勤続年数による賃金（年功賃金制）、60歳までの定年保証（終身雇用制）、企業別労働組合や解雇規制など日本の雇用慣行はバブル経済崩壊以来経済状況との矛盾が拡大してきた。矛盾を解消するために、労働市場の柔軟化政策を持続的に推進してきた。本研究では、政策評価した研究がある日本の労働政策を中心に整理しておくことにする。

第一、「労働基準法」は2003年に改正された。2003年まで日本は法律上解雇が自由だったが、判例法上解雇権濫用法理が定着されていた。2003年の改正で、判例法上解雇権濫用法理が労働基準法へ規定されるようになった。労働契約を締結する際には解雇の事由を文書に明記しなくなってきた。この改正で正規労働者に対する保護がさらに強くなったことで、企業に非正規労働者の雇用を増加させるインセンティブを与える措置だったと言える。大竹・奥平（2006）は解雇規制が強い地域ほど、就業率が低いことを実証的に示した。したがって、非正規労働者のように正規労働者に対しても解雇できるよ

うに解雇規制を緩和の必要性について未だに議論されている。

第二、正規労働者を強く保護する一方、非正規労働者に対する規制が継続的に緩和されてきた。「労働者派遣法」は1985年制定当時には派遣できる業務を具体的に限定するポジティブ方式をとったが、1999年の改正で、製造などの一部の業務を除いて派遣を認めるネガティブ方式へ転換したが、派遣期間は派遣労働者が正規労働者を代替できないように1年間と限定した。その後2003年の改正で、派遣期間は3年に延長されて、製造業務も派遣業務に含まれるようになった。神林・水町(2014)は労働者派遣法の改正により、日本企業が外部労働市場を通じて、労働の需給機能が改善された結果を示している。この結果は派遣関連規制緩和により人的資本の効率的な配分に実質的な効果があったと言える。

第三、労働市場におけるミスマッチの問題を解決するために、「職業安定法」を持続的に改正し、求職・求人マッチング機能を活性化しようとした。1985年には多様な民間職業紹介業を一つの有料職業紹介に統合し、許可期間満了時に再許可する方式から更新方式に変えた。1999年には職業紹介業種に対するネガティブ方式に転換し、2003年は求職者から手数料をもらう範囲を拡大、無料職業紹介所の業務について許可制から申請制へ転換や委託募集に関する規制も緩和された。西川(2010)によれば、求職者の中で民間職業紹介所を利用する比重は2002年から2007年までの間に平均1.7%しかなかった。この数値は公共職業安定所を利用する比重が39.3%に比べると非常に低いことがわかる。公共職業安定所の効率性に対する評価も低いが、フリーターやニートの就業を支援するジョブカフェ(Job Cafe)を運営、既婚女性の就業支援のためのMother's Help Workやパートタイム労働者の就業を支援するPart-time Job Bankなどを運営している。中村(2002)は公共職業安定所が失業率を下げることには寄与していることを示したが、実際企業と労働者間のマッチング効率性は高くない結果を提示している。

第四、日本は先端・新産業部門へ労働移動を活性化するための職業訓練を支援する制度も強化した。1985年に制定された「職業能力開発促進法」は事業内の職業能力開発計画作成と職業能力開発推進者の選任などの努力義務を規定するほど企業内教育に重点をおいてきた。外部労働市場を活性化するため、1997年に自己開発に重点をおく政策へ転換する法改正を行った。この改正で長期教育訓練休暇、教育訓練の時間確保のため出勤時間の変更が導入された。1998年には「雇用保険法」も改正されて、教育訓練に対する補助制度が導入された。この制度は最初に5年以上雇用保険に加入した被保険者の教育訓練費用80%を支援したが、2003年に20-40%支援するように変更された。阿部・黒澤、戸田(2005)によれば、教育訓練に対する支援制度は再就職、能力開発や賃金に及ぼす影響が小さい。自己開発中心の教育訓練より、3か月間の共同生活を通じて行う教育、例えば、若者自立塾(若者職業的自立支援推進事業)は2006年にニート青年704名を教育させ、半年内に401名就職させる実績を残している。ただし、この制度は実施規模が小さいため、一般化には限界がある。

第五、「雇用保険法」も2003年に改正された。改正内容は早期に再就職を促進する方向であった。特に、失業給与がなくなる前に就職する労働者へ基本失業給与の30%を追加的に支給する就業促進手当を導入した。小原(2002, 2004)は失業給与と受給者が非受給者に比べて、再就職率が低く、失業期間が長いことを発見している。特に、小原(2004)は失業給与が40歳未満の失業者の再就職誘因を弱くしていることを明らかにしている。

上記の労働政策によって、表1で見られるように日本労働市場は非正規労働者の増加で労働市場の柔軟化を達成したと言っても過言ではない。

表 1 日本の非正規労働者の規模と構成

	規模 (百万人)	比重 (%)	非正規労働者内の構成比			
			パート	臨時職	派遣職	その他
1990	8.8	20.2	80.6	19.4		
1995	10.0	20.9	82.4	17.6		
2000	12.7	26.0	84.7	12.6	2.6	
2005	15.9	32.3	68.8	17.4	6.0	7.8
2010	17.1	33.7	67.3	19.0	6.7	8.0

出所) OECD(2011)

3. 労働政策の効果分析

3.1 分析モデル¹⁾

産業別生産性変化が雇用変化を誘発するのか、賃金変化を誘発するのかについて評価することで労働政策が労働市場の効率性を高めたのかどうかについて検証するモデルを以下のように考える。本論文の実証分析では産業別生産性、賃金や雇用データが利用される。産業別の生産性として労働力の限界生産性価値 (value of marginal productivity of labor) を使用する必要があるが、実際利用されるデータは労働力の平均生産性価値 (value of average productivity of labor) である。後者の生産性指標は産業間資本装備率の差によって影響を受ける可能性がある。また、産業別賃金の格差も労働者の観察されない機能水準や労働組合による賃金効果の結果による可能性が高い。雇用も熟練労働者や非熟練労働者、高学歴労働者や低学歴雇用者、正規労働者や非正規労働者などの異質性が高い雇用形態の構成比率が産業間で異なることは言うまでもない。したがって、生産性、賃金、雇用に存在する産業別の格差をコントロールするだけではなく、すべての産業に影響を及ぼす年度効果 (time effect) を考慮する必要がある。第1段階のモデルを以下のように設定する。

$$Z_{jt} = z_j + z_t + z_{jt} \quad (1)$$

ここで、 Z_{jt} は t 年度における j 産業の生産性 (Y)、賃金 (W) と雇用 (N) を意味する。 z_j は産業効果 (industry-fixed effect)、 z_t は年度効果 (time effect)、 z_{jt} は残差 (residual) である。(1) 式は t 年度における j 産業の変数を産業効果、年度効果と残差に分解する推定式である。(1) 式の推計で得られる生産性、賃金及び雇用の残差である y_{jt} 、 n_{jt} 、 w_{jt} は産業と年度効果をコントロールしたもので、 t 年度における j 産業だけに起きた変化のみを反映している。

このような残差を用いて以下の2段階のモデルを導入する。

$$\begin{aligned} n_{jt} &= \alpha^N + \beta^N y_{jt} + \varepsilon_{jt}^N \\ w_{jt} &= \alpha^w + \beta^w y_{jt} + \varepsilon_{jt}^w \end{aligned} \quad (2)$$

(2) 式の二つの推計から得られる係数値 β^N と β^w に注目する。労働市場が効率的であれば、 $\beta^N > 0$ 、 $\beta^w = 0$ になる。この結果は生産性が高い産業へ雇用が再配分され雇用が増加する一方で、賃金はすべての産業で同時に決定されることを意味する。もし労働市場が非効率的であれば、 $\beta^N = 0$ 、 $\beta^w > 0$ になる。

この結果は産業の生産性上昇が雇用増加より賃金上昇につながることを意味する。

3.2 推計結果

(2) 式の推計に利用されたデータは経済産業省の『工業統計表』の3桁産業を52産業に集計したデータである。データの期間は1981年から2007年までとした。2007年以降は2008年の世界金融危機、2010年の東日本大震災の大きな外生的ショックが続いたことを考慮して、2007年までとした。本研究に利用した産業別生産性は各産業の付加価値を労働者数で割って求めた1人当たり付加価値労働生産性である。1981年から2007年までの全期間をバブル経済以前の1981-1991年、バブル経済以降、アジア金融危機、ITバブル崩壊を含む1992-2001年、景気回復期だった2002-2007年までの3期に分けた。このような区分は各期間の平均実質経済成長率で見ても問題ないと考えられる。経済全体の平均実質経済成長率は4.0%、0.8%、1.2%で、製造業の平均実質経済成長率は3.9%、-0.4%、2.0%で期間ごとに著しく異なることがわかる。また、2節で検討したように、日本の労働市場柔軟化政策は80年代に始まり、90年代に一部改正されて、2003年に改訂が一段落になることも時期区分は妥当であると考えられる。

表2には(2)式の推計結果が示されている。

本推計で利用した生産性指標は1人当たり付加価値労働生産性であるために、雇用と生産性の間に内生的にマイナスの関係がある可能性が高い。また、雇用調整に時間がかかるとしたら、生産性上昇が雇用増加につながるまで時間を要する可能性も考えられる。このような問題をコントロールするために、同期生産性のみではなく、1期ラグの生産性も利用した。

1期ラグ生産性を用いた推計結果をベースラインとみなすこととした。

推計結果を見ると、80年代と90年代には生産性ショックが雇用と賃金を同時に減少させている一方、労働市場をより柔軟化した2002年以降は生産性ショックが雇用と賃金を同時に増加させる結果になっている。80年代と90年代のように、生産性ショックが雇用と賃金に統計的に有意なマイナス効果を及ぼすことは非常におかしい結果である。何より生産性上昇が雇用を減らし、賃金を下げる結果は一般的に労働市場における賃金という価格メカニズムを通じて労働力が再配分される機能が日本では働かないことを意味する。日本の労働市場は市場経済体制にもかかわらず、終身雇用制と年功賃金制で労働移動を制約する制度や慣行が一時的な生産性ショックによる雇用反応が最小限になる可能性がある。この制

表2 生産性の雇用及び賃金に対する効果分析

(A) 同期生産性利用	1981年-1991年	1992年-2001年	2002年-2007年
雇用効果	-0.315(0.058)***	-0.166(0.046)***	0.134(0.052)***
賃金効果	-0.141(0.058)***	-0.026(0.048)	0.224(0.054)***
観測値数	561	510	306
(B) 1期ラグ生産性利用	1981年-1991年	1992年-2001年	2002年-2007年
雇用効果	-0.259(0.057)***	-0.217(0.045)***	0.272(0.054)***
賃金効果	-0.144(0.056)***	-0.098(0.048)**	0.280(0.055)***
観測値数	510	459	255

注) 1. 括弧内の数字は標準誤差である。

2. **, *** は5%, 1%有意水準である。

日本の労働政策は労働市場の効率性を高めたのか（権）

度的な要因だけを考えれば、雇用効果の係数値が統計的に有意ではない可能性があるものの、マイナスになることはない。生産性が雇用にマイナス効果を及ぼしている理由として、企業内の過剰雇用が考えられる。労働政策研究・研修機構（2012）の推計によれば、1993年に227万人で、2002年にも117万人規模の過剰雇用が存在していることを示している。2002年以降の雇用効果がプラスになったことは、2003年に一段落した労働市場の柔軟化政策の効果と景気回復により企業内過剰労働の減少によるものであると考えられる。賃金効果の係数値もプラスになっている。このような賃金に対する生産性のプラスの影響は年功賃金制と産業間生産性上昇の不均一性の影響かもしれない。

上記の結果の頑健性を確認するために、大企業では日本の雇用慣行（終身雇用制、年功賃金制）が維持されているが、中小企業では日本の雇用慣行が維持されにくいことを考えて、サンプルを複数事業所（大企業）と単独事業所（中小企業）に分けて推計し、日本の雇用慣行を維持する大企業のみを対象にした推計結果は全サンプルの推計結果と同様である一方、中小企業を対象にした推計結果は全サンプルの推計結果とは相違があると予想する。

表3は大企業と中小企業に分けた推計結果である。ここでは、生産性と雇用の間のマイナスの内生性の問題が問題になることを表2の推計結果で確認できたため、1期ラグ生産性を利用した推計結果だけを示すこととした。

推計結果を見ると、生産性が雇用にマイナスの影響を及ぼすことは大企業のみで発生する現象で、中小企業では生産性の雇用誘発効果は全期間でプラスだけではなく、プラスの効果の大きさが上昇傾向にあることがわかる。

中小企業では、昔から生産性が高い産業に円滑に雇用が再配分されてきたと言える。この結果は大企業と中小企業の間で労働者保護の程度が異なる可能性を強く示唆する。日本の労働市場は生産性のショックを迅速に対応する労働市場の柔軟性を達成できなければ、労働市場の効率性をより高めることができないと考える。

4. おわりに

日本の労働政策は労働市場の柔軟化を通じて、労働市場の効率性を高めてきたと言える。労働市場の柔軟化を大きく推進した2003年以降に効果が表れてきたことに意義が高い。特に、派遣労働者の業務

表3 事業所形態別生産性の雇用及び賃金に対する効果分析（1期ラグ生産性利用）

(A) 複数事業所（大企業）	1981年－1991年	1992年－2001年	2002年－2007年
雇用効果	-0.325(0.061)***	-0.265(0.045)***	0.134(0.051)***
賃金効果	-0.209(0.060)***	-0.187(0.048)***	0.151(0.055)***
観測値数	510	459	255
(B) 単独事業所（中小企業）	1981年－1991年	1992年－2001年	2002年－2007年
雇用効果	0.058(0.043)	0.127(0.038)***	0.371(0.090)***
賃金効果	0.078(0.046)*	0.474(0.043)***	0.643(0.115)***
観測値数	510	459	252

注) 1. 括弧内の数字は標準誤差である。

2. *, *** は10%, 1%有意水準である。

拡大などによる非正規労働者の増加は日本の大企業の内部労働市場に大きなインパクトを与えたと考えられる。本論文の分析結果は正規労働者を過保護する大企業部門の労働市場の硬直性が日本労働市場の資源配分の効率性を低下させた可能性を強く示唆する。今後の日本経済の持続的な経済成長のためには、大企業部門に残っている日本的雇用慣行を抜本的に変えていく必要があると考える。

残された課題も多い。まず今後の研究課題としては以下の三つを考えたい。

第一、日本労働市場の効率性を阻害した要因、つまり日本的雇用慣行について掘り下げて分析する。第二、企業・産業特殊な人的資本が労働市場の資源配分に与えた効果を分析する。第三、解雇規制、労働者派遣など具体的な政策が及ぼした影響を分析する。

注

1) Kim and Topel (1995) のモデルに基づいている。

参考文献

- Kim, Dae Il and Robert H. Topel (1995) “Labor Markets and Economic Growth: Lessons from Korea’s Industrialization, 1970-1990,” in R. Freeman and L. Katz (eds.) *Differences and Changes in Wage Structure*, Chicago: University of Chicago Press.
- OECD(2011) *OECD Economic Surveys Japan*, OECD Publishing.
- 阿部正浩・黒澤昌子・戸田淳仁 (2005) 「教育訓練給付制度と公的資格が持つ効果とは」樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩編『労働市場設計の経済分析-マッチング機能の強化に向けて』東洋経済新報社, 第7章.
- 大竹文雄・奥平寛子 (2006) 「解雇規制は雇用機会を減らし格差を拡大させる」福井秀夫・大竹文雄編『脱格差社会と雇用法制-法と経済学で考える』日本評論社, 第7章.
- 神林龍・水町勇一郎 (2014) 「労働者派遣法の政策評価について」『日本労働研究雑誌』624号, pp.64-82.
- 小原美紀 (2002) 「失業者の再就職行動—失業給付制度との関係」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム—労働市場の経済学』東洋経済新報社, 第9章.
- 小原美紀 (2004) 「雇用保険制度が長期失業の誘引となっている可能性」『日本労働研究雑誌』528号, pp.33-48.
- 中村二郎 (2002) 「転職支援システムとしての公的職業紹介機能」『日本労働研究雑誌』506号, pp.26-37.
- 西川正郎 (2010) 「構造的失業とミスマッチ」樋口美雄編『バブル/デフレ期の日本経済と経済政策6 労働市場と所得分配』慶應義塾大学出版会, pp.187-228.
- 労働政策研究・研修機構 (2012) 『Useful 労働統計：労働加工指標集』