

21世紀に向けての日本の労働市場

経済理論からの解釈

武 藤 宣 道

キーワード

失業率 (unemployment rate)

交渉上の地歩 (bargaining position)

エッジワースの箱 (Edgeworth's Boxdiagram)

雇用創出 (job creation)

市場機能 (market mechanism)

労働市場の流動化 (mobilization of labor market)

流動のコスト (mobility cost)

リカード的市場万能論 (Ricardo's labor market theory)

はじめに

この小論文の目的は、経済理論の視点から日本の労働市場を分析し、政策的観点から短期、中長期的に日本の労働市場が21世紀を迎えてどのように移り変わるかを検討することにある。

労働市場が金融やモノ（商品）の市場と異なることは、アダム・スミスの時代から指摘されてきたことである。マルクスはその点に気づいて、買い手独占（Monopsony）の弊害に警鐘を鳴らし、資本家の搾取と労働者（プロレ

タリアート)の独裁を夢想した。しかし論より証拠、現実の政治力学としては、プロレタリア独裁が成立し難いのだということを、89年のベルリンの壁崩壊後、東ヨーロッパ共産主義の規律から解放された社会に見い出すことができる。

東西冷戦時代にはアメリカの誇大宣伝だと思っていたことが、現実の東欧世界には事実としてあった。西欧社会に属する自分たちの自由市場システムの下での生活が、俗悪な面を目にすることが多いとはいえ、ソ連・東欧型の共産主義とは比較にならぬほどすぐれていることを、経験的に認識させられる結果となった。

従って、自由市場を中心とする自由民主主義のシステムの優位は、経済理論以前のものとさえ見えるが、新古典派以来の一般均衡理論は、この点を再確認しようとしている。

これまでの労働市場に関する経済理論で確認されたことは、自由市場(競争市場)の有効性の限界である。

新古典派の大宗の1人だったレオン・ワルラスは自由市場の効率性は、与えられた初期条件の範囲内での効果であって、交換以前の各人への資源の分配状態が不平等だった場合に、それを解消する効果はないと言っている。この点は、アダム・スミスも当初から警告していた。スミスの後を継いだリカードは、スミスが述べた、大幅かつ明瞭な労働不足(需要超過)が生じた場合のみ、通常の意味での、競争市場機能を期待することが可能となる、という警告を無視し、労働市場もつねに正常な競争市場でありうると宣言した。しかし、この誤った市場万能論(現代の日本では、労働の流動化が必要という一種の市場原理主義と似た面を持つ)がマルクスの市場否定論の温床となったことは間違いなさそうである。

“エッジワースの箱”^(注1)の理論でも、労働サービスの売り手と買い手の各側の人数の増加が競争均等点への収束を容易にすることが説かれているが、それとは別の次元で、現在のように売買各側の人数は、理論で述べるより、はるかに多くても、労働の売り手間(現代では失業している342万人－1999

*：大宗とは、特に、芸術の方面で権威ある大家をいう。

年4月現在一と転職、新規就職希望者を含めて）競争が激化しやすいことが指摘できるのである。これは、労働サービス提供側の商品差別化の表示が容易でない不熟練労働者や、企業特殊型形成技能者などの間の競争圧力が、きわめて高くなりやすく、その分だけ買い手側（求人側）の交渉力が異状に強くなりやすいことを示唆している。

労使間の交渉上の地歩が問題になるのは不況の時に顕著である。男子失業率が5%になった現在、アダム・スミスのいう自由市場論の始発点で既に警告されていた労働市場における労使間の交渉力の著しい不均等は、現代の経済理論の分析用具によっても確認されるのである。最近特に労働市場の流動化という観点を強調するあまり、リカード派的な市場万能論の主張が目につくが、労働市場においては、日本の高度成長期（1955－85）に見られたような持続的な需要超過気味の局面を別とすれば、正常な競争市場機能が働きにくいことは、一般均衡理論のレベルで確認できる明白な事実なのである。

ここ数年の不況による失業圧力が高まるなかで、リストラの名の下に、中高年労働者の後払い賃金制を無視し、目に余るような不当労働行為が半ば公然と行われている。マルクスのような感情的反発が生じる以前に、自由市場システムを正常に機能させるための基礎情報を固める必要があり、実態把握のための地道な調査研究の重要性が増している。

日本の労働市場を支えてきた企業内封鎖的な「日本型雇用システム」が、バブル崩壊後の平成不況期（1990年以降）に入ると、システムそのものの存立が疑わしくなっている。「日本型雇用システム」の解体後にどのような新しい雇用システムがつくられるかは、既に述べた交渉上の地歩の優位、劣位と結びついてくるのである。

このような観点から、日本の労働市場が欧米の労働市場に比べて、固定的で流動性に乏しいことを取り上げ、世代間移動率が高くても世代内移動率が低いことを明らかにし、交渉上の地歩の違いをノーマルな範囲内におさめるにはどうしたらよいかを検討する。

第1章では、労働市場の流動化のメリットとデメリットを論ずる。

第2章では、短期労働市場と中・長期労働市場の考察をする。

第3章では、労働市場に対する政策転換を論ずる。

以上のような問題意識を通じて、日本の現在の労働市場の転換期を概観してみる。

第1章 労働市場の流動化のメリットとデメリット

経済企画庁長官堺屋太一氏は、1999年4月29日ワシントンで講演し、「終身雇用を前提とした日本型（雇用）慣行を守るのではなく、雇用の流動化を促し、日本全体の効率化を図るべきだ」と述べ、雇用政策の転換を訴えた。

雇用の流動化にとって重要なことは、市場機能の強化により、適材適所を実現することであるが、それには法政大学の尾高煌之助氏の論ずるがごとく、労働市場の透明性を高めなければならない。別の言葉で言えば、職業情報の透明度を高めるための職能別賃金評価制度や、個人の生涯教育に対する公的融資・優遇税制などの検討ということになる。

現代の労働市場は、そこで取引される労働サービスの質やその内容の透明度が低い、労働サービスの商品差別化の表示が容易でない、労働供給者の職能に関する情報や求人情報の不足、などが目立つ。つまり労働サービスは、スポットの市場取引向きでない面が大きいのである。当然これは、労働取引のすれ違い（ミスマッチ）の原因ともなる。

人々が、適切な雇用の機会をもち、その機会を生かして生き生きと働くということは、個人の立場にとっても、企業の立場にとっても、国の立場から、きわめて重要なことである。

しかし、現在のように不況が長びき、望ましい状態が維持されにくくなると話しは違ってくる。社会的な雇用慣行や市場の制度・慣行のあり方が問われている。

その点、最近の論調は「労働市場の流動化が必要」という方向へ大合唱がとうとうと流れ始めている。

しかし、ここで注意しなければならないのは、個人にとっても、企業にとっ

でも果して労働市場の流動化によって、労働の企業間移動が活発に起きるような状況へと変化することが望ましいのかどうかということである。

会社人間になり、ひとつの企業という狭い職場に拘束されている個人のためにも、ミスマッチかどうかは別として、バブル期などで抱え込んだ余剰人員（過剰な雇用）をもつ企業にとっても労働市場の流動化は、論者が述べるように適切な政策なのかどうかは吟味されなければならない。

以上のことが、実証的かつ理論的に確認できる研究を地道に行わなければ、流動化になればこうだからという、リカード流市場万能論に陥ってしまう危険がある。

現在の論調は「市場原理主義」とでもいいたくなるような感じがしないでもない。

労働市場のメリットとデメリットについてのきちんとした研究が必要だと感じる理由は、上の考えに続いて次のようなものがある。

この50年の日本の産業社会のあり方である。この社会が、「会社人間」を作ってきた面があるのは否定しないが、そうしたマイナス面をもちながらも、この産業社会が驚くような発展をこの50年にわたって経験してきたことを、もう少し前向きに評価してもいいのではないか。

日本の労働市場は、経済学の教科書通りにはならず、流動性の高い状態を実現しなかったかもしれない。しかし産業構造の変化に応じた雇用構造の変化をきちんと実現してきたのではないか。軽工業化、その後の重化学工業化、国際競争を意識しての再編成等々、技術や経済構造の変化に応じて人々の働く場所が結局は大きく変化してきたのが、今までの日本の実態である。

労働市場を流動化するためのコスト

流動的というのは、柔軟性を伴ない、固定的なイメージが不況打破には相応しくないことから言えば、プラスのイメージである。しかし、流動というのは、移動を意味しているから、それまでの場所からはずされたり、離れるということを含む。そして移動は必ずコストを伴うものである。その意味

で良い面と悪い面を持つことになる。

この移動コストというのは、整理してみると3つの次元で考えられるのではないだろうか。

第1の次元のコストは、移動の当事者（動く被雇用者と労働移動を受け入れる企業）が直接的に被る「移動ロス」である。このコストの大きさは、単純な移動コスト（移動に要する時間・エネルギー的ロス）だけではない。新しい職場の環境に溶け込み、必要な熟練を蓄積するまでの準備コストも大きい。現在、企業特化型の熟練が社会の中に必要な熟練との関連で大きい比重を占めるかどうか、このコストの見積りを変えてくるのは事実である。

第2の次元のコストは、「補償コスト」と呼ぶことができる。移動せざるをえなくなった人々への「補償」として社会全体で何らかの形で負担するコストだからである。古典的には社会的なセーフティネットを政府が用意する（たとえば失業保険、再訓練費用）ための社会全体で必要となる資源とエネルギーである。当事者ではなく、社会がさまざまな形で間接的に負担するコストである。

第3の次元のコストは、もっと間接的なもので、そうした補償でも十分ではないことが多いことから、移動させられる被雇用者が「流動」ということ自体に対して抗議したり、それを起こさせまいとして防御したりするためにとる、さまざまな社会的、経済的、政治的行動が、産業構造をかなり硬直化させてしまうことがある。このような意味での「構造硬直化コスト」である。たとえば、労働組合の反対でロボットの導入や自動化が遅れ、そのために産業全体が競争力を失っていく、といったような形で社会が払う間接コストである。

以上3つの次元の流動化に伴うコストに整理した。

第2章 短期労働市場と中・長期労働市場

短期労働市場で現在問題になっているのは、戦後最悪の男子失業率5%を経験し、女子を含めても4.8%という高失業率時代に突入したことである。
(雇用統計 1999年4月)

多くの企業が収益と競争力の回復にむけて過剰な雇用を削り落としている。新たな職探しに苦闘する失業者は342万人である。終身雇用を前提とし、人材の流動化が進んでいない労働市場のひずみが雇用のひび割れをより深くする。失業の増加は経済再生へ向けての避けがたい痛みだが、新規産業の育成など安全ネットの整備を急がないと景気にも深刻な打撃を与えかねない状態まできている。

最近の雇用の特徴は労働吸収力が落ちてきているうえに、受け皿となる場所が見つからないところにその深刻さがある。

変調の第1は中小企業である。

従来の不況期は、大企業が雇用を減らしても中小企業が受け皿となることで、失業率の上昇が抑えられてきた。だが従業員30人以上500人未満の企業の雇用者は98年、24年ぶりに減少に転じた。

第2はサービス業の限界である。

日本で最も雇用を増やしている企業といわれるヤマト運輸において、1999年春の従業員は74,880人で95年より約18,000人も増加した。だが正社員などフルタイムの社員の増加は3,800人だけであった。これは人件費の伸びを抑えるためであった。

90年以降の不況期でさえ、景気対策のおかげで就業者が100万人も増えた建設業も、98年には、11年ぶりに減少に転じた。雇用の受け皿が収縮してきている。

第3がパート失業の増加である。

従来ならパートを失った主婦は職探しをやめてしまうことが多かった。求職しなければ失業者として計算されなかったが、今回は夫の収入減を補うた

め、パート探しを続けざるを得なくなっている。失業率の緩衝剤の消失である。

以上 3 つの変調からは、日本企業の構造改革の遅れが浮び上がる。ドイツ証券の試算では、日本の労働コストは 96 年で米国よりも 69 % も高い。90 年では 16 % 高い水準だったが、リストラの進み方の違いから差が開いており、日本は「耐えがたい高コスト構造」に陥っている。

中小企業の雇用吸収力の減退の底流には、開業率の低下があり、サービス業が受け皿になっていないのは規制緩和が遅れているためという指摘がある。

職を失った者が、再就職の先を見つけようとしたが 45 歳以上の事務管理職の求職は求人の 20 倍を越す。そして面接にこぎつけても、採用されないことが多い。

再就職にはミス・マッチという高い壁もある。年齢や職種といった条件が求職と求人とで噛み合わない。終身雇用を前提に転職できる労働市場の整備を怠ってきたためである。

企業倒産やリストラなどで職を失った人の約 7 割は 35 歳以上である。求人票の多くは「35 歳以下」が条件で事実上の門前払いである。

99 年 5 月の労働者の調査によると、金融・保険業では管理事務の人材過剰感が強い半面、専門技術者は大幅な人材不足となっている。

競争力を高めるためリストラは避けられないが、必要な人手は足りない。高齢化で求職者の能力と求人条件の食い違い（ミスマッチ）が拡大してきている。三和組合研究所の調べでは、342 万人の失業者の約 7 割はミスマッチ失業であるという。

需要と供給のズレを調整するのが「市場」である。ところが前述したように労働市場は、金融やモノの市場が持つ決定的な二つの要素を欠いている。

一つ目は、売り手の求職者と買い手の求人企業の仲介機能である。

都内最大のハローワーク飯田橋では 5 つの窓口で 1 時間に 300 人以上と対応するシステムになっており、これでは、じっくり相談に乗る余裕はない。

ミスマッチ解消を一手に引き受けてきた公的な職業仲介は機能不全に陥っている。

規制緩和が思っていたスピードでは進まず、民間の仲介サービスはまだ緒についたばかりというのが現状である。

労働市場が欠く二つ目の要素は、商品である人材の価値を測る客観的な「ものさし」である。特にホワイト・カラーの場合を測る物差しである。日本では「賃金が個々の企業内システムにとどまり、社会に共通の職種別賃金基準がない」とされ、米国のように職種ごとの人材の標準基準を整えなければミスマッチは解消しないと、一般に指摘されている。米国では職種ごとに仕事の内容や必要な教育訓練、賃金相場など人材の標準規格を整理、体系化する官民プロジェクトが進められている。

人材を評価する「ものさし」がないと、求職者が自分の市場価値を適正に判断することも難しくなり、求人側の企業と求職者側の個人との間の交渉上の地歩はあいまいとなり、多くの場合、現在のような不況状況では、求人側である企業の交渉上の地歩が有利になる可能性は大なのである。

イギリス系 クーツキャリア・コンサルティング・ジャパンの例を見てみよう。

企業の依頼でリストラ対象者の再就職を支援してきている会社である。ここには毎月 180 人が新規登録されている。同社によると、年収 1400 万円の 50 歳代のホワイト・カラーの場合、転職先に 800 万～1,000 万円を希望する人が多いが、実際には 670 万円前後の働き口しか見つからない。

つまり市場価値は前職の約 6 割である。大手の人が自分の価値を過大評価するという。条件を下げれば転職は可能だが、なかなか転職には踏み切れないという図が見えてくる。

次に、日本の短期市場では米国のように、働く人が市場価値を高めるために教育を受ける機会も少ない。

転職のインフラが整った米国では、個人が目指す仕事に合わせて自分の能力を高め、時には職場を移り、頭角を現わしていくことができる。しかし、

ミスマッチ失業を解消し、産業構造の転換に応じた適材適所の雇用を実現するためには、人材の流動化を市場の整備と法整備を通じて、整えることが必要である。ここで強調しておかなければならないのは、はじめに述べたことだが、労働市場は商品市場、金融市場とは異なり、特殊であるということ、自由市場の有効性には限界があり、特に短期労働市場では、不当労働行為が起きないように未然に防ぐ意味でも、法整備によるマーケットメカニズムが、うまく作動するような手立てが必要ということなのである。

次に労働市場を中・短期的に見れば、やはり日本は少子・高齢化が急速に進み、人口動態の動きからも明らかなように、将来的には労働需給はひっ迫してくることになる。

高齢者の再雇用、女子既婚者の労働力化、女子労働の活用などがしきりと論じられている。超高齢社会を迎えるに当たっての労働力確保となると足もともおぼつかなくなる。来世紀に向けて真剣に考えざるを得ないのは、社会、福祉、年金、介護、環境、自然と数え挙げればきりが無いが、全ての分野で短期的に余剰労働力が解消された後は、労働力不足が到来し、しかも問題となるのが、介護や看護の労働力の質の問題になる。量確保の問題では、外国人労働者の採用を中・長期的には増やすという議論はあるが、中味である労働の質ということに着目すると、質の向上を教育訓練で整えるという環境整備も今ひとつのところである。

介護や看護では当然のことながらビューマンサービス労働が求められ、この労働は、これまでの企業などで議論されてきたものとは基本的に相違するものが多く内在していると言わざるを得ない。

ヒューマン・サービス労働は、その質を向上させる教育訓練機関をつくらない限り、難しい面が多々あり、機関がなければ質向上はなほざりにされる危惧がある。ヒューマン・サービス労働は労働としての位置づけが不当に低く、今まで労働とみなす視点がなかったとも見える。在宅介護などが当然になってしまえば、シャドウワークとして消えてしまうであろう。

以上短期、中長期の日本の労働市場を概観したが、短期の構造変化による

失業という労働需要増から、一転して中長期では少子、高齢社会での需給ひっ迫という現実が待ちかまえている。労働力の活用は、教育・訓練が必要であり、右から左に直ぐ労働力が移動することはないので、21 世紀をにらんだ、長期的展望にたった準備が各界で必要となる。

第 3 章 労働市場に対する政策転換

日本経済に今求められているのは「旧来型産業から成長分野への人的資源の移し替え、日本全体の生産性を改善することである」という論者が増えてきている。

競争力の回復に過剰雇用の吐き出しが避けられない以上、重点を置くべきは、雇用の維持よりも、あふれた労働力を成長分野に円滑に移動させることである。

政策の第 1 の柱は市場整備により市場機能を強化し、適材適所を実現すること。

人的資本理論によれば、仕事の経験が浅く技能の不十分な段階では賃金は限界生産性を上回り、逆に、後年技能を修得した段階では賃金が限界生産性を下回る。

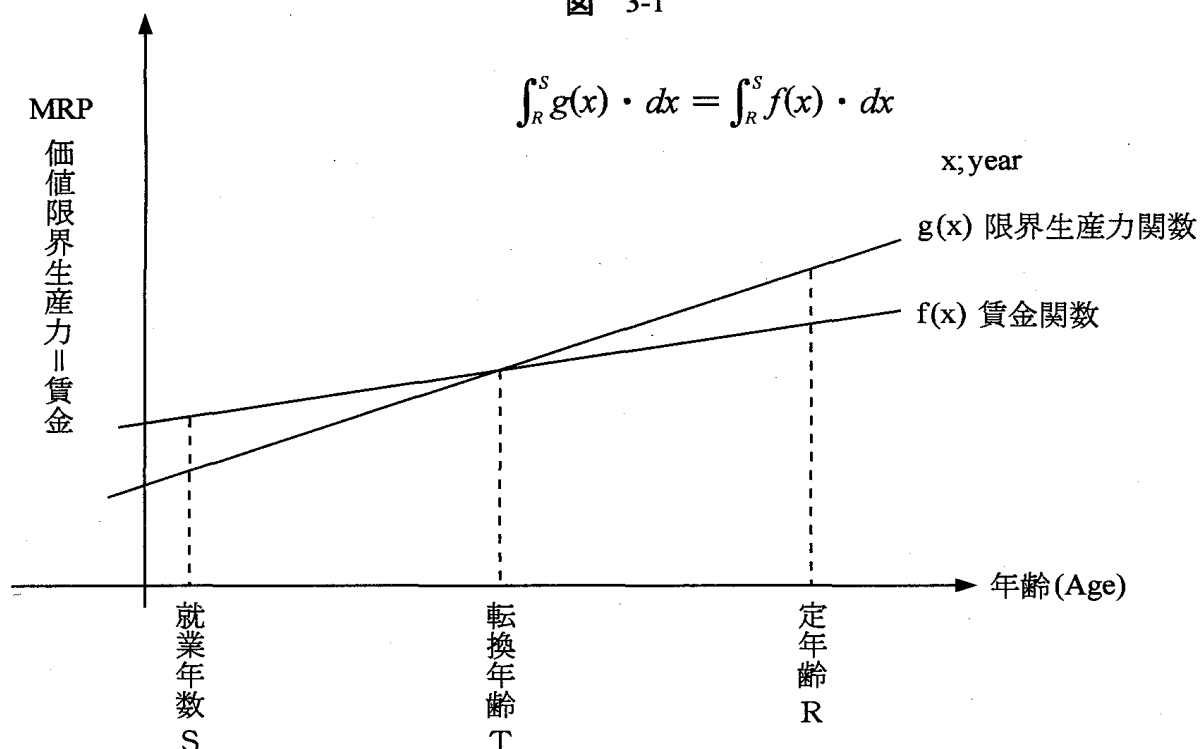
しかし、生涯をならせば勤労者の経済的貢献の総計の現在価値は、企業が支払う報酬の総計の現在価値に等しい。(図 3 - 1)

いずれにせよ、ある一時点で比較的高齢の従業員の給料が若い同僚の報酬額よりはるかに高額でも、その人が後輩たちに負担額を強いているということとは必ずしもならない。

適材適所の実現には、職業紹介を原則自由化しなければならない。

職能資格制度は、雇う側が求職者の職能を理解しやすくなるような仕組みの整備であり、それは有益であろう。多種多様の職業適性検査を充実するのもよいであろう。他方、職業情報の増加のためには、職業紹介ネットワークの拡充をはじめ、既存の職業ハンドブック類（電子情報を含む）の普及や職業選択を支援するための体験機会や情報を提供する「職業体験プラザ」の開

図 3-1



設などが考えられる。

職業内容に立ち入った改革案としては、英国で近年試みられているような、現代的な新しい「職人」的訓練システムを工夫してもよいだろう。

このシステムでは、職業技能ごとに評価（値づけ）できるよう、その報酬（賃金）も仕事の成果によってスポット的に評価できるよう、技能のモジュール（単位）化をはかる。

職業教育に関しては、できるだけ十分な予備知識のもとに、第1次職業選択を行い、訓練過程に参加した後は、在学中からアメリカの大学等で最近一般的に行われるようになったインターン（制度）として職業の実務に参加し、訓練修了後は資格試験を通過した者が一定期間の実地体験を経た上で就職する仕組みとする。

再訓練や「敗者復活戦」も奨励する。

第2の対策は労働者の就業能力の向上。

失業者の職業訓練の選択肢を広げ、受講期間も長くする。これに合わせ失業給付期間を延ばせば安全ネット（セイフティネット）の拡充にもなる。

自己啓発を後押しする税制の整備や扶養家族がいる中高年向けの失業手当の充実も必要である。

おわりに

21 世紀型日本の労働市場を経済理論の発展と具体的な例を取り上げ示してきたが、はじめにも述べたように、雇う側（企業）と雇われる側（労働者）の各側の数が増えても、最初の初期条件の具合によって、両者の交渉上の地歩は大幅にゆがめられることもあることを指摘した。

短期的には現在の不況による高失業の解消と、中長期的には労働市場での需給ひっ迫状態に対する処方箋もある程度示した。

労働市場という特殊市場の取り扱いには常に法整備を必要とし、市場を十分に機能させる土俵をまず作ることが必要である。

そのために政策側としては雇用の教育訓練の場の向上による、労働の質的向上を企り、税優遇、雇用保険の充実など整備することは多々ある。これらを少しずつ整備解消し、自由市場システムを正常に機能させることを十分に考慮しないと、リカード流市場万能論に陥ってしまう危険がある。

注 1

ワルラスの指摘にあるように、労働者が親方（雇い主）と雇用関係を結んだからといって、それ以前に親方が所有していた土地や資財が再分配されることはない。それどころか、このような初期条件としての資産の分配の不平等が、さらに雇用関係の結果として生産される生産物の分配をゆがめる可能性のあることを、スミスは当初から警告していた。

エッジワースの箱の理論の中に上記のことを翻訳すると以下のごとくなる。まず第 1 に、交換の初期点の位置が著しく偏ってくることになり、第 2 に普通の教科書的無差別曲線ではなく、パレートが描いてみせたような“必需品の無差別曲線”を組み合わせてエッジワースの箱を設定しなければならなくなる。このパレートの考えと同じ内容を、ジェボンズは“パンの限界効用無限大”として表現し、マーシャ

ルは“生活費として受け取る賃金の限界効用が無限大”として表現している。

上の2要素を“エッジワースの箱”に導入すると、売り手としての労働者や買い手としての雇い主がどちらも多人数だったとしても、通常のかたちでの競争均衡点への収束運動が生じないで、スミスの指摘のように賃金が最低生存費の水準に釘づけされることが明らかになる。そしてこれもスミスが述べていたように、18世紀のアメリカ植民地のように大幅かつ明瞭な労働力不足、言い換えれば労働需要の超過が生じた場合のみ、通常の意味での、競争市場機能を期待することが可能なのである。リカードはスミスの警告を無視して、労働市場も他の市場と同様、つねに正常な競争場でありうると宣言していた。

注2

「旧来型産業」とは、雇用の面から言えば終身雇用と年功序列制を前提とした日本型慣行に馴染んだ産業で、雇用政策面から言えば従業員を抱え込ませる雇用対策対象の産業である。業績悪化企業が社員を解雇しないよう、国が賃金の一部を助成する雇用調整助成金を出し、失業者が出れば公共職業安定所（ハローワーク）が職業紹介をする対象の産業。

参考文献

1. Lori G. Kletzer, “Job Displacement” VOL12, No1, Winter1998 Economic Perspectives.
2. N. Mutoh, “Training & Re-training in the U. S. Labor Market”, 1994/March, Keiikenkyu, AGU.
3. Michael E. Porter and Hirotaka Takeuchi, “Fixing What Really Ails Japan” Foreign Affairs p67 May/June 1999.
4. Kotaro Tsujimura and Sachiko Tsuzuki, “A Reinterpretation of the Fisher-Friedman Definition of Complementarity”, eNO. 22, KEIO ECONOMIC OBSERVATORY Jan 1999.
5. Jeffrey G. Williamson, “Globalization, Labor Markets and Policy Backlash in the Past” VOL12, No4, Fall 1998 Economic Perspectives.