

失業に関する理論的・実証的 分析の発展について

わが国金融政策への インプリケーションを中心に

なかだ (くろだ) さちこ
中田(黒田)祥子

要 旨

本稿では、わが国失業率の現状把握に有益と思われる労働経済学、マクロ経済学の理論と実証分析をサーベイし、わが国への適用可能性を検討するとともに、金融政策と労働市場との関連について若干の考察を行った。

これまでわが国では、企業内教育、長期勤続・年功賃金といったいわゆる日本的雇用慣行が、小さな規模のショックに対しては緩衝剤となって、うまくワークしてきた。本稿では、長期的なコミットメントが不可能になってしまうような経済成長率の低下が生じた場合には、こうした種々の要素は、かえって失業を長期化させる要因となり得ること、ヒステリシス、サーチ理論のどちらの枠組みを用いても、わが国の均衡失業率が少しずつ上昇傾向にある可能性について述べた。

さらに、最終章では、こうした均衡失業率の変動には、過去に起きたマクロ・ショックの影響とマイクロ・ショックの影響の両方が混在している可能性を示唆した。わが国の労働市場が、大きなマクロ・ショックにも影響を受けやすい体質であることを考慮すると、金融政策は普段から労働市場の動向を詳細に分析し、予防的な政策運営に努めるべきであることを指摘した。

キーワード：金融政策、失業、均衡失業率、ヒステリシス、サーチ理論

本稿を作成するに当たっては、大竹文雄助教授（大阪大学）から有益なコメントを頂いた。また、本稿で用いた一部の図表のデータセット作成に、代田豊一郎氏（日本銀行金融研究所）の協力を得た。ただし、本稿で示されている意見およびあり得べき誤りは、筆者個人に属し、日本銀行あるいは金融研究所の公式見解を示すものではない。

中田(黒田)祥子 日本銀行金融研究所研究第1課
(E-mail: sachiko.kuroda@boj.or.jp)

1. はじめに

わが国の失業率は、1990年代末、従来経験したことのないテンポで上昇し、2000年2月には統計作成以来最高の4.9%を記録した。1999年5月に0.46を記録した有効求人倍率は、2000年に入り0.5~0.6前後に改善したとはいえ、厳しい状況は依然として続いており、1993年の第1四半期以降、雇用過剰に転じた短観の雇用判断D.I.も、既往最高値をつけた1999年第1四半期以降、引き続き雇用過剰感を示したままである。

超低金利が長期間続く中、雇用・失業に関する議論には、日本銀行内でもさまざまな意見が聞かれた。例えば、2000年度入り後の政策決定会合議事要旨をみると、ある審議委員からは、「旧来型産業（「オールド・ジャパン」）は、過剰設備・過剰債務・過剰雇用を抱え、なお苦吟していること」から、「マネタリーベース・ターゲティングに移行し、また、その実現のために超過準備額を増やすこと」を主張し、一段の量的緩和を求める考え方が出された（2000年2月10日開催）。一方、同時期に、別の審議委員からは、「構造調整の痛み止め効果が行き過ぎ、却って構造調整を先送りするインセンティブを高める方向に作用している」ため、ゼロ金利の解除を唱える意見も出された（篠塚 [2000a]）。また、構造調整に関しては、「経済全体が大きな構造調整を乗り越えて成長するためには、衰退産業から成長産業へ、また非効率的な企業から効率的な企業への労働移動が不可欠」であり、このような構造調整を「金融政策は代替することは出来ない」という考え方も出されている（山口 [1999]）。

通常、失業率は、労働市場の不完全性、労働需給の確率的変動、雇用機会に関する企業・労働者双方の情報収集の費用、労働移動の費用といった、構造的な条件を与件として労働市場の需給が均衡した結果決定された雇用量に対応する均衡失業率と、それ以外の部分に分解される。金融政策は、フィリップス曲線等の考え方に代表されるように、実現失業率と均衡失業率の乖離部分に一時的に影響を与えることができる、とされている。また、均衡失業率と実現失業率が一致する場合、経済主体のインフレ期待は安定していることから、実現失業率と均衡失業率の乖離は先行きの物価動向を把握するために有益な情報となる。

したがって、均衡失業率に関する認識を深めることは、金融緩和・引締め得失や、金融政策と構造政策との役割分担を考察するうえで、重要な意味を持つ。そこで、本稿では、労働経済学とマクロ経済学の理論と実証分析のうち、わが国の最近の失業率動向の理解を深めるために有益と思われるものを選択的に概観したうえで、労働市場と金融政策とのかかわりを検討する。

本稿の構成を予め述べると、以下のとおりである。まず次章でわが国失業率の過去の推移と、労働省が算出している均衡失業率の推移を観察する。続いて3章では、今世紀における労働経済学とマクロ経済学の発展をごく簡単に概観した後、その中で特に重要と思われるヒステリシスとサーチ理論について4、5章で詳しくサーベイを行い、わが国労働市場への適用可能性について検討する。最後に、6章

では本稿のまとめとして、3～5章の議論を踏まえ、金融政策との関連性を考察する¹。

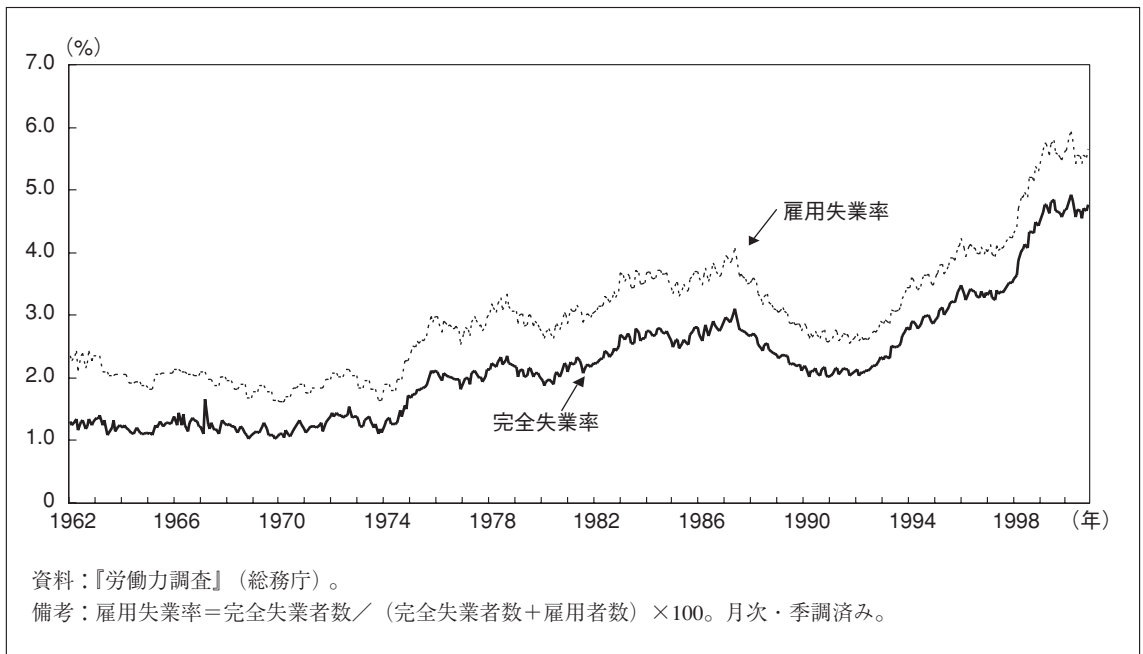
2. わが国の失業率

(1) 失業率の推移と変動要因の概念整理

図表1は、わが国の完全失業率と雇用失業率の1960年代以降の推移を示したものである。

わが国の完全失業率の推移をみると、1960年代は総じて1%強で横這い圏内であったものが、第一次、第二次石油ショックを通して徐々に上昇傾向に転じた後、1987年5月の3.1%をピークとしてその後いったん減少したものの、1990年代入り後は一貫して上昇している。特に1997年代以降は、これまでにないテンポで上昇しており、1998年11月には米国の失業率（4.4%）を上回り、4.5%を記録した。わが国で見られるこのような失業率の一貫した上昇傾向は、先進諸国で共通な現象ではない。

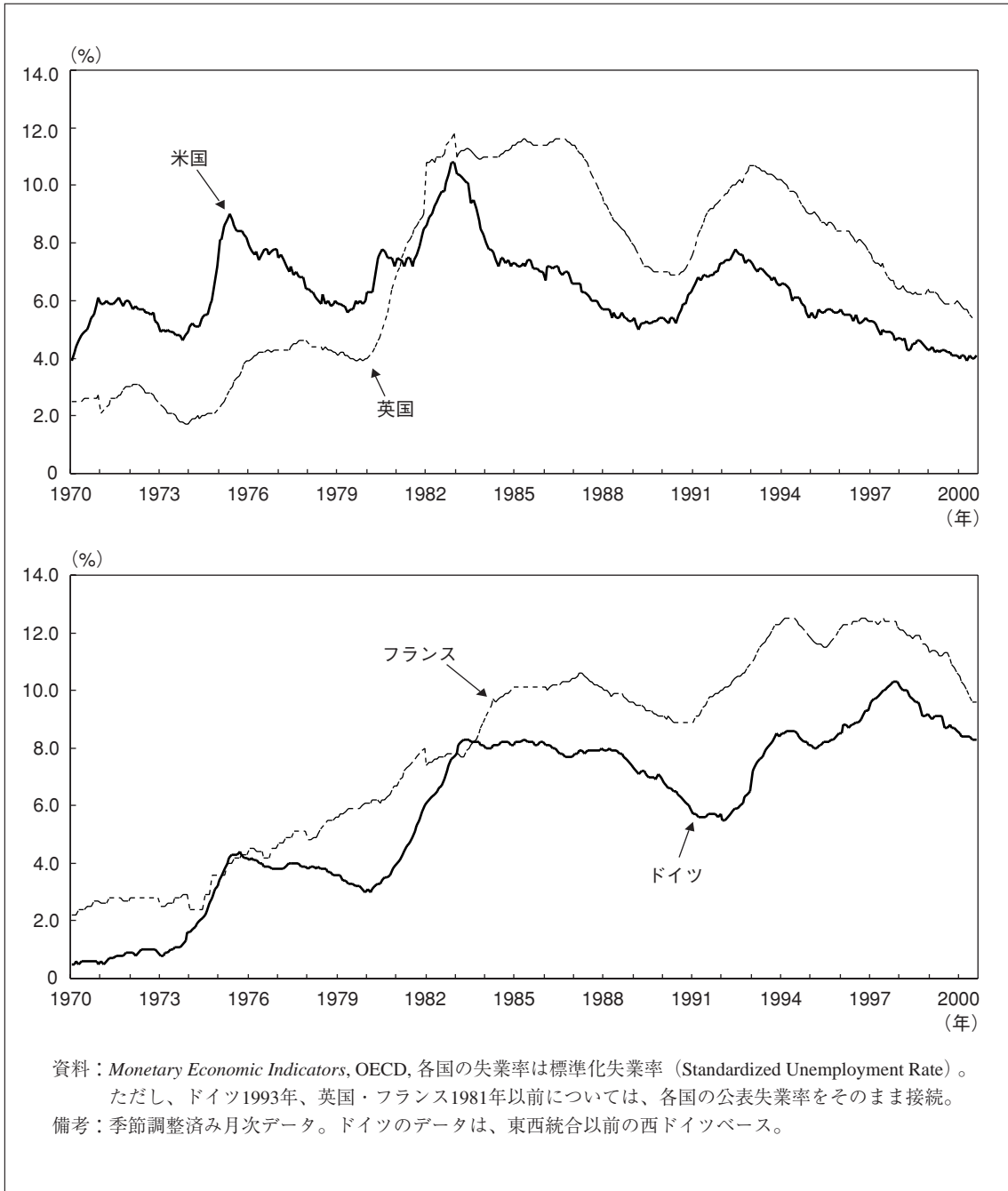
図表1 日本・完全失業率の推移



¹ なお補論では、労働市場を理解するうえで必要と思われるその他の議論についても若干の説明を行った。

例えば、1970年以降最近までの米国、英国の失業率の動き（図表2）をみると、わが国に比べて大幅な変動がみられるうえ、上昇傾向も観察されない。

図表2 主要先進国の失業率の推移

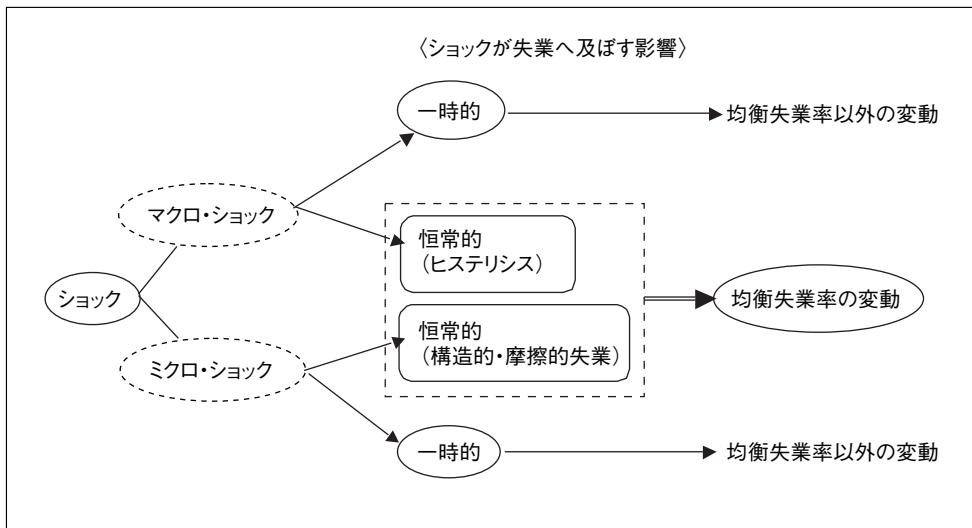


資料：Monetary Economic Indicators, OECD, 各国の失業率は標準化失業率（Standardized Unemployment Rate）。
 ただし、ドイツ1993年、英国・フランス1981年以前については、各国の公表失業率をそのまま接続。
 備考：季節調整済み月次データ。ドイツのデータは、東西統合以前の西ドイツベース。

一方、欧州大陸諸国についてみると、ドイツ、フランスでは、足許の失業率水準はわが国よりはるかに高く、両国とも10%前後を示しているものの、長い目でみると一貫した上昇傾向にあることがわかる。したがって、わが国の失業率の推移は、欧州大陸諸国に近いものとなっているとの評価も可能である。なお、図表2で示されている各国の失業率は国際比較の際に通常用いられているILO基準に基づく標準化失業率である。わが国の場合、この標準化失業率と、「労働力調査」による失業率はほぼ同一である。したがって、1980年代までのわが国失業率が国際的にみて非常に低かったことを、失業率統計作成上の相違という技術的な要因から説明することはできない。

わが国の失業率は、欧州大陸諸国が2回の石油ショックの後経験したように高水準で横這いになってしまうのだろうか。それとも、米国・英国のように、いったん上昇した後は減少に転じるのだろうか。経済に発生しているショックに応じて失業率が変動していく過程を理論的に分析するに当たっては、以下本稿では図表3に示すように、マクロのショックとミクロのショック、さらに、恒常的なショックと一時的なショックを概念的に区別しつつ議論する。

図表3 ショックと失業率変動との関係



まず、マクロ・ショックとは、総需要・総供給への実物的・貨幣的ショックの総称である。マクロ・ショックに相当する概念は、先行研究では“aggregate activity shock” (Blanchard and Diamond [1989]) や、“aggregate disturbances” (Davis and Haltiwanger [1999]) などと呼ばれていることもある。

次に、ミクロ・ショックとは、新製品の開発などによる需要の部門間のシフトや部門独自の生産性の変化など、各産業・企業に固有のショックを指す。これは、“reallocation shock” (Blanchard and Diamond [1989])、“allocation disturbances” (Davis and Haltiwanger [1999])、“idiosyncratic shock” (Mortensen and Pissarides [1994]) な

どと呼ばれる概念と同義である²。

さらに、以下本稿では、あるショックが「恒常的」に失業率の変動に影響を与える場合、これを均衡失業率自体の変動と解釈し、ショックが「一時的」にしか失業率変動に影響を及ぼさない場合を均衡失業率以外の部分の変動していると考え。したがって、均衡失業率の変動としては、マクロ・ショックとマイクロ・ショックの両方が原因となり得ると解釈する。

4章で考察するヒステリシス（または、unemployment persistence）は、負の大きなショックが原因で失業率が過去に高まったことそれ自体がその後の均衡失業率を上昇させる、という現象である。ヒステリシスの影響は、均衡失業率の変動のうち、マクロ・ショックの影響を受けて変動している部分を指す³。

一方、特定の業種に関する負のショックの結果、失業した労働者がほかの産業に移ろうとする間、失業を余儀なくされることもあるだろう。あるいは、当初就いた仕事に不満を感じ、転職を希望する労働者がより効率的な求職活動を行うためにいったん失業することも考えられるだろう。もちろん、マクロのショックで職探しを余儀なくされる労働者もいるだろうが、景気が深刻な後退期でなくても失業率が徐々に上昇してきたわが国の経験を踏まえると、こうした新しい職探しをしている労働者の失業のなにかはマイクロのショックを反映した摩擦的な失業であり、均衡失業率の上昇として捉えられるであろう。こうした状況の理解に有益なのはサーチ理論であり、5章で詳細に検討される。

ところで、こうしたマイクロ・ショック、マクロ・ショック、一時的ショック、恒常的ショックを実際にデータから識別し、均衡失業率を計算することはどの程度容易にできるのであろうか。そうした具体例として、まずわが国労働省がUV分析によって定量化された均衡失業率を算出しているの、その値がどのように推移しているかをみておこう。

(2) UV分析によって定量化された均衡失業率

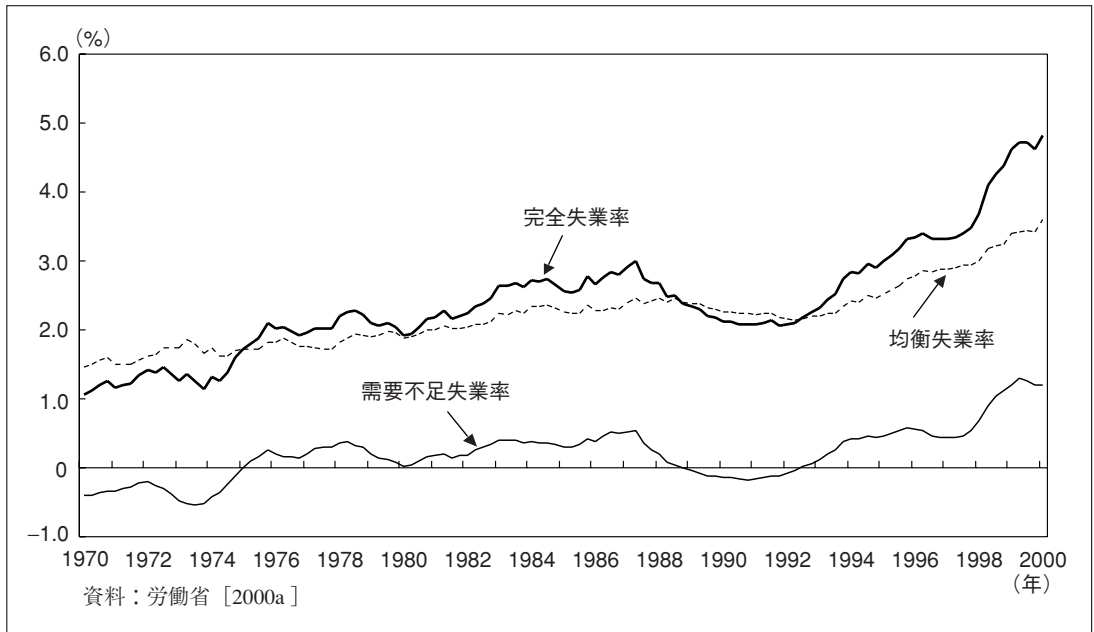
労働市場全体の需給が人数のうで一致している状況であったとしても、需要側と供給側との間に希望する職種や年齢などのミスマッチが生じていれば、失業が観察される、との考え方があ。例えば、需要が急激に増加している産業が多く立地している地域では欠員（V: Vacancy）が非常に多いにもかかわらず、別の地域では非常に景気が悪く多数の失業者（U: Unemployment）が存在する、といったケースが

2 Blanchard and Diamond [1989] では、前者（マクロ・ショック）は仕事の創出と喪失を逆方向に動かす作用（すなわち、仕事の喪失量が増加する場合は、創出量が減少：UV曲線上を動く）として働く一方、後者（マイクロ・ショック）は仕事の創出と喪失を同方向に動かす（仕事の創出と喪失量が同時に増加もしくは減少：UV曲線自体のシフト）として区別している。本章の説明は、このほか、大瀧 [1994] および照山・戸田 [1997] の解釈を基にしている。

3 1980年代にLilien [1982] やAbraham and Katz [1986] 等の間でなされた議論（失業率を部門間ショックによる変動と循環的要因による影響に分ける考え方：補論2参照）は、マクロ・ショックが一時的変動（循環的）、マイクロ・ショックが恒常的変動（構造的）をもたらすとする考え方である。

考えられる。こうしたミスマッチを定量化する方法としてしばしば利用されるのがUV分析⁴である。わが国では労働省（現厚生労働省）がUV分析によって定量化されたミスマッチに該当する失業率を「均衡失業率」として計算している。図表4はその時系列的推移を示したものである。労働省の試算は、本稿の定義する均衡失業率のうちマイクロのショックによって生じるものを近似しているとの理解が可能である。

図表4 労働省試算・均衡失業率の推移



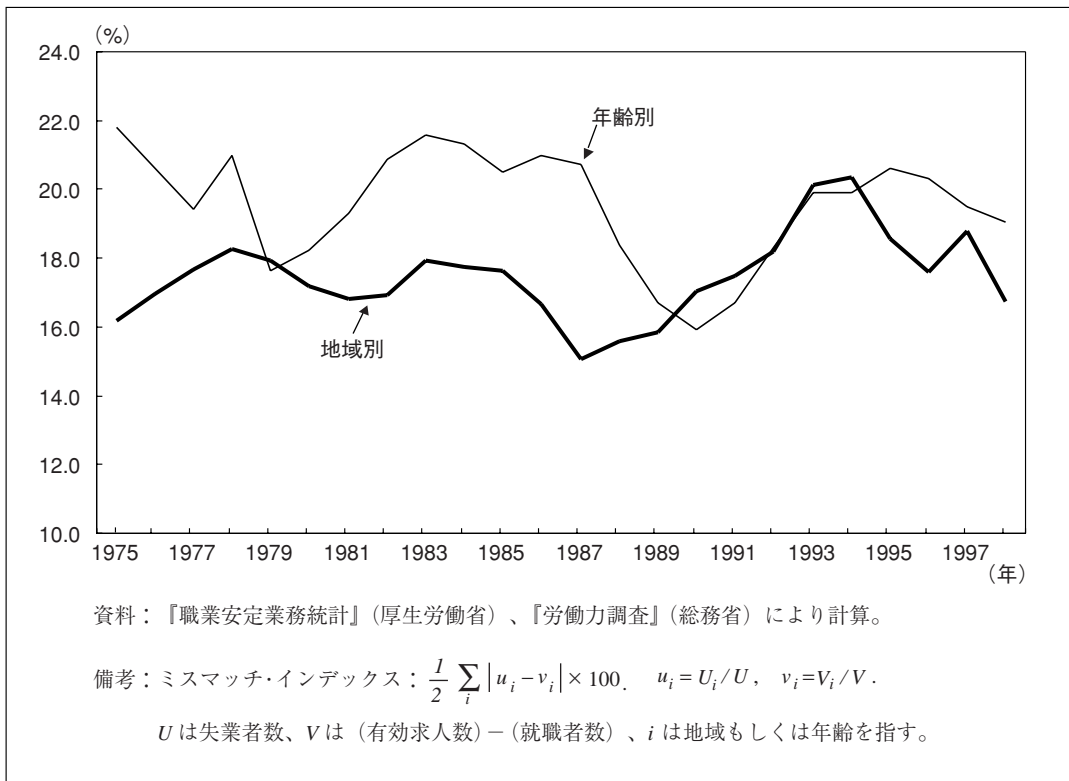
図表4によれば、1970年以降、わが国では、失業率の上昇に伴って、UV分析によって定量化された均衡失業率も上昇している。2000年第1四半期時点でのUV分析によって定量化された均衡失業率は3.61%に達しており、実現失業率の実に4分の3程度である。したがって、実現失業率とUV分析によって定量化された均衡失業率の乖離は、1.21%に過ぎない（労働省 [2000a]）。それでは、失業率の4分の3程度を占めるミスマッチの発生原因をより掘り下げていくことは可能なのだろうか。

この点を詳しくみるために、図表5では、1975～1998年の各年における地域別・年齢別ミスマッチ・インデックス⁵の推移をプロットしてみた。

4 UV分析に関する詳細および問題点は、補論1参照。

5 ミスマッチ・インデックスは、求人と求職の乖離度合いをインデックス化したものであり、数値が大きいほどミスマッチの度合いが高いことを示す（詳しくは、Layard, Nickell and Jackman [1991] 参照。わが国のデータを用いた先行研究では、Sakurai and Tachibanaki [1992] がある）。Tachibanaki, Fujiki and Nakada [2000] では、職安統計の分類別職種間ミスマッチ・インデックスの作成も試みた。同統計を使った場合、職安統計上の職種間ミスマッチは多少の上昇傾向が観察されるものの、その大きさは顕著ではない。なお、性別、産業別ミスマッチは以下のデータの制約があるため分析不可能である。まず、性別に関しては1985年に男女雇用機会均等法の施行以来、性別の求人を行うことができなくなったため求人データが存在しない。また、産業別の失業データ（失業前の産業別データは存在するが、求職を離職前と同一の産業内で行うとは限らない）も存在しない。

図表5 地域別・年齢別ミスマッチ・インデックスの推移



特定地域もしくは年齢ごとの求人・求職を入れ替えるとそれらがちょうどバランスするのであれば、例えば地域間移動の促進あるいは年齢差別禁止条項の導入などの施策によって失業者は減少するかもしれない。しかし、図表5は、どの時点でも地域間・年齢間に多少のミスマッチが存在することは示しつつも、ミスマッチの趨勢的な上昇傾向は観察されない。

このように、「ミスマッチが失業率を上昇させている」と一般的にいわれている事象の原因を現行の統計から探ることは意外に難しい。これは、地域や年齢といった比較的大きな分類ではなく、よりマイクロ・レベルでのミスマッチが生じているためだろうか⁶。また、わが国失業率の趨勢的な上昇が、ミスマッチ以外のマクロ・ショックによって引き起こされているとすれば、その原因は何なのだろうか。

今後のわが国失業率の動向を見極めるうえでは、過去、わが国の労働市場が石油ショックなどの大きな変化にどのように対応したかを整理することが有益であろう。ただし、このところわが国では、若年層の失業率上昇、高齢者の引退と年

6 こうした均衡失業率の変動に関して、労働省 [1998] は、産業・職業構造の変化の影響、労働力高齢化による年齢間ミスマッチの拡大、労働者意識の変化（転職の増加、女性の非労働力化の減少）、就業形態の多様化等を理由として挙げている。

金制度改革、既婚女性のパートタイマー就業、派遣社員に代表されるような非正規社員雇用の活発化といった高度成長期以降の伝統的な雇用形態が多様化する中で、失業率が急激に上昇する局面を迎えている。こうした観点からすると、諸外国で検討されてきた失業の理論や政策対応からわが国の失業率に関する理解を深めることも可能となろう。以下本稿では、上述の問題意識のもと、わが国の現状把握に有益と思われる労働経済学、マクロ経済学の理論と実証結果を紹介する。このため本稿では労働経済学・マクロ経済学の理論的変遷のごく一部を詳しく紹介する形をとり、それ以外の重要な論点は、3章および補論で簡単に取り上げる。

3. 失業を巡る学説の紹介

以下ではまず、失業を巡る学説史について簡単に整理する。

(1) 非自発的失業

20世紀の失業論争は、1930年代のケインズとピグーの時代に遡る。Keynes [1936] は、失業に関して、構造変化等の理由で職間の移動 (“between jobs”) の際に発生する摩擦的失業や、寛容な社会保障制度が原因となって自らの意思で職に就かない自発的失業者が存在することにより、失業が発生することについて古典派⁷の見解に合意したうえで、マクロの需要不足によって発生する「非自発的失業」も存在し得ることを示し、「供給が需要を決定する」とのセイの法則に依拠した古典派の考え方を否定した。そのうえで、現実の賃金調整はスムーズには行われず、雇用量は需要と供給の少ない方によって決定される（いわゆるショートサイド原則）ため、当時の失業は、労働需要が労働供給に対して不足しているため生じている、とした。さらに、総需要不足が失業者を発生させ、それがまた一層の総需要不足を引き起こし、さらに失業者を発生させるという悪循環を断ち切るためには、財政支出による有効需要喚起策が必要であると指摘した。これは、非自発的失業の解決には、自発的失業・摩擦的失業と異なり、政府の積極的な介入が必要であるとする考えである。なお、自発的失業・非自発的失業の区別は現在でもしばしば用いられているものの、主として1980年以後に展開された研究では、こうした区別は非常に曖昧な概念で、失業を分析するうえでは発展性がないとの見方が多い。この点については、後述4章1節や5章2～3節を参照。

7 失業に関する、当時の古典派を代表する議論としては、『一般理論』の19章などで取り上げられているピグーや、構造的失業を唱えたクレイ、失業保険給付の高額支給による自発的失業の存在を分析したキャナンの議論がある（古川 [1995] は当時の失業を巡る議論に関して、簡単な説明を行っている）。

(2) 自然失業率

労働市場における金融政策の役割について、より明確に議論されるようになったのは、Friedman [1968] や Phelps [1968] ら、いわゆるマネタリストの考え方が出現した頃である。彼らは、市場の不完全性や種々のコスト等が理由となって、失業率がある正の値となり得ること、そして政策当局がこの水準以下に実際の失業率を下げようとマネーサプライという名目変数を操作したとしても、雇用が増加するのは、物価水準全体の変化と自分自身が直面する名目変数との認識のギャップ（錯覚）が解消するまでの一時的なものに限られ、最終的には政策発動を行った時点の失業率（いわゆる自然失業率⁸、もしくは均衡失業率）に現実の失業率が戻ってしまうことを指摘した⁹。このとき Phelps *et al.* [1970] のモデルで使われた、「いったん離職しなければ就職活動をできない」という設定は、後ほど述べるサーチ・モデルの原型である。このモデルは後に Lucas [1972] 等の合理的期待形成理論によって精緻化され、失業に対して、予想された金融政策と予想されない金融政策の与える影響の違いが明確に示された。その後、合理的期待形成仮説の内容を競争市場の中で精緻化する実物的景気循環論が登場する。

(3) 効率賃金仮説／インサイダー・アウトサイダー理論

1960年代後半には、短期的には価格や賃金が固定的であり、各市場が供給・需要のショート・サイドで決まるとの前提にたつて、ケインズの議論の発展を試みたクラウアーに代表される不均衡理論が登場した¹⁰。しかし、不均衡理論は、不況のもとでも賃金が下落せず失業が発生するメカニズムを説明することなく、単に仮定しただけである、との問題が指摘された¹¹。これを受けて、1970～1980年代には、ニューケインジアンから、この疑問をミクロ的な基礎付けを導入して解釈しようとする試みが登場した。労働者の「さぼり」抑制や「モラルの低下」防止のために、それらの要因がないような労働市場の均衡賃金水準より賃金が高止まってしまう、とする効率賃金仮説がこの代表例である。効率賃金仮説は、合理的な経営者の行動の結果として、観察される賃金が労働市場を均衡させる水準よりも高くなるため、非自発的失業が発生することを説明した。

8 自然失業率の「自然」(“natural”)という言葉は、ヴィクセルの学説（節儉および資本の生産性という実物的諸力によって示される「自然利子率」以下に実質利子率を維持しようといういかなる試みも、インフレーションを加速させてしまう）に、基づいたものである。

9 Tobin [1997] は、“Keynesian ‘full employment’ is the counterpart of the (Friedman’s) natural rate.”と述べている。通常教科書などで用いられる労働の需要・供給曲線上では、ちょうど均衡している交点に該当する。

10 Clower [1965]。不均衡理論に関する丁寧な整理を行ったものとして、足立 [1994] がある。

11 この間、賃金が伸縮的であれば、労働市場のパフォーマンスは良好になるとの議論に基づいて、その伸縮性の実証的な検証が、特に1980年代を中心に活発に試みられた。わが国については、Sachs [1979]、Gordon [1982] らの国際比較や、Komiya and Yasui [1984] 等が、(当時の) わが国の失業率が低いのは、日本の実質賃金が伸縮的であることの帰結である、と指摘している。1990年代の分析では、中村 [1995] がある。

さらに1980年代には、当時の欧州における高失業率長期化の原因を、労働者側の強い交渉力や高い最低賃金、手厚い社会保障といった制度的な側面に求め、負のマクロ・ショックが原因で失業率が過去に高まったことそれ自体がその後の均衡失業率を上昇させる（ヒステリシス）、というインサイダー・アウトサイダー理論が登場した¹²。従来の議論の融合が図られ、既に生じている失業の「自発的・非自発的」という区別が徐々に曖昧になりだしたのも、この頃からである。インサイダー・アウトサイダー理論については、本稿4章で詳しく説明する。

(4) サーチ理論の精緻化と1990年代の労働経済学の展開

1980年代には、サーチ理論も発展し、情報の非対称性が存在せず、価格が伸縮的な場合においても、人々の期待が外部性を持つことから、労働市場に複数の均衡（均衡失業率）が発生し得るメカニズムが示された（Diamond [1982]）。サーチ理論は、本稿5章で説明を行う。

1990年代には、失業を労働供給側のストックの概念として分析するのではなく、絶えず経済に発生しているミクロのショックが、既存の仕事の改廃・新たな仕事の創出を促していることに着目し、労働需要側のフローの概念から、労働市場の動向を捉える仕事の創出・喪失論が出現した（Davis, Haltiwanger and Schuh [1996]）。また、サーチ理論の精緻化が進み、前段で指摘した制度的要因も含まれたモデルでサーチ行動が定式化されたほか、制度的な枠組みが、仕事の創出・喪失を阻害する可能性についても分析されるようになった。こうした点については、本稿5章4節でわが国への応用について論ずる。さらに、情報技術革新やグローバル化等が学歴別・年齢別の賃金・所得格差を拡大させる可能性や、賃金・所得格差と失業との相互関連性についても議論されるようになった¹³。

(5) わが国の研究の動向

この間、過去四半世紀における日本の労働市場に関する研究は、欧米の研究動向とは対照的に、長年の低失業率を説明するための議論が大勢であった。例えば、失業率の低さを統計作成上の違いと捉えて国際比較をする考え方、春闘やボーナス・残業時間の短縮といった要素がわが国の実質賃金を伸縮的にしてきたと捉える考え方、大きな負のショックに対してわが国企業の雇用調整スピードが遅いことを実証した労働保蔵の分析、雇用調整のもとで大企業から離職を余儀なくされた労働者も、常に労働力不足であった中小企業が受け皿となっていたとする二重市場の議論、不景気になると労働市場から退出する求職意欲喪失者が失業のバッファーとなってい

12 効率賃金仮説とインサイダー・アウトサイダー理論の違いについて、詳しく説明したものとして、Lindbeck and Snower [1987] がある。効率賃金仮説については、補論3参照。

13 所得分配面の論点整理は、補論5参照。

るとの議論、長期雇用を前提とする雇用慣行が確立している理由として企業特殊スキルの存在を強調する議論等¹⁴である。

以上の歴史的展開の中で、本稿では、特にヒステリシスとサーチ理論をわが国へ適用し、わが国の均衡失業率の動きを説明することを試みる¹⁵。

4. ヒステリシスの理論とわが国への応用

失業を巡る分析においては、失業が解消されない理由を労働市場の不完全な価格調整に求める考え方がある。1980年代には、こうした考え方を、ミクロ的基礎付けを行い合理的に解釈しようとする理論が登場した。本章では、それらの理論のうち、インサイダー・アウトサイダー理論のわが国への適用可能性について検討することとする。

インサイダー・アウトサイダー理論は、1970年代の2度の石油ショックが契機となって発生したインフレを抑制するため、一時的な失業率の上昇を是認して急激な金融引締め策を講じた欧州諸国の多くが、その後1980年代の後半に物価の安定を達成した後も、高水準の失業が持続する（ヒステリシス）¹⁶状況に陥った経験を説明

14 実質賃金の伸縮性に関する包括的なサーベイを行った文献として、高木 [1996] がある。企業の雇用調整に関しては、篠塚・石原 [1977] のほか、最近のデータを使ったものとして、村松 [1995]、Wakita [1997]、Hildreth and Ohtake [1998] などがある。二重労働市場、求職意欲喪失者、労働者のスキル習得・知的熟練に関する議論については、それぞれ例えば石川 [1991]、小野 [1982]、小池 [1999] などがある。

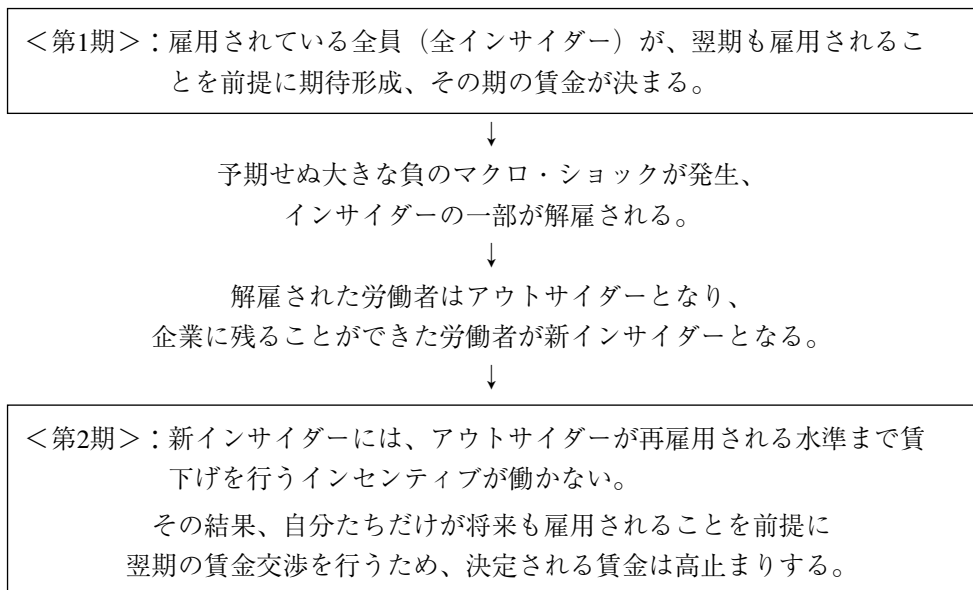
15 失業率の変動は、分子の「失業者数」の変動と、分母の「労働力人口」の変動の両方の動きによって構成されている。したがって、厳密な意味で失業率の変動を分析する際には、分子だけでなく分母の動向にも配慮する必要があるが、本稿は（多くの先行研究と同様）、分母の変動は所与（つまり労働市場のinflowとoutflowが同じである定常状態を仮定）として、もっぱら分子の失業者数の変動に焦点を当てたものである。したがって、本稿の中でしばしば言及する「均衡失業率の変動」は、正確には「均衡失業率と整合的な水準の失業の増減」を意味するものである。ただ、実際は、労働市場の流入は頻繁に発生しており（例えば、2000年第1四半期の非労働力から労働力人口への12カ月累計フロー量は、男子で約498万人、女子で966万人程度であり、反対に労働力人口から非労働力へのフローもこれに匹敵する数に上る：労働省 [2000a]）、特に近年においては、パート・派遣社員の増加や高齢者就業の促進など、若年・女性・高齢者等、周辺労働者の労働供給行動が、労働市場に大きな影響を及ぼしていることには留意する必要がある。この点に関しては、Tachibanaki, Fujiki and Nakada [2000] 参照。

16 「ヒステリシス」（履歴現象）とは、ある一時的なショックの影響が、その後いつまでも残り、長期的に持続する結果、ショック以前の環境に戻っても、全く異なる状態が観察される現象を指す。Blanchard and Katz [1997] は、均衡失業率にヒステリシスがみられるとは、厳密には均衡失業率が過去の値に依存しており、単位根を含むことを意味すると主張している（わが国に関しては、日本の失業率（1974～1987年）を単位根検定し、失業率にヒステリシスが存在することを否定できない結果を得たとするBrunello [1990] 等の先行研究がある）。したがって、失業率が永久的に上昇したことではなく、持続的に高い水準にあることを指してヒステリシスがあるということは、この定義によれば厳密には正しくない。ヨーロッパ諸国の高失業率とヒステリシスの存在との関係について、サーベイを行ったものとしてBean [1994] がある。また、ヒステリシスの議論は労働経済学だけでなく、国際金融の文献にも数多く存在する。例えば、Baldwin [1988] やBaldwin and Krugman [1989] 等では、為替相場の大幅な変動が市場構造や生産構造を変化させ、為替相場が変化前の水準に戻っても解消されないような持続的・構造的要因が生産や輸入に残ることを分析している。

する。同理論では、インサイダーが強い労働組合になぞらえて捉えられることもあり、欧州諸国の高失業率への適用妥当性はともかくも、労使協調的といわれてきたわが国の雇用慣行にはなじまない¹⁷とする考え方もあり、これまでわが国では注目度が高くなかった。しかしながら、同理論は、以下で述べるようなサンク・コストの存在が失業率に長期的な影響を与えるという点に注目すると、わが国労働市場の失業発生を理解するうえで有益である。そこで、本章ではまず欧州の経験に則したインサイダー・アウトサイダー理論の原型を簡単に説明し、そのわが国への応用を検討する。

(1) インサイダー・アウトサイダー理論

インサイダー・アウトサイダー理論の代表的な文献として挙げられるLindbeck and Snower [1986]、Blanchard and Summers [1986]、Blanchard and Summers [1987]等は、雇用状態にある労働者（被雇用者：インサイダー）と、失業状態にある労働者（アウトサイダー）の2タイプの労働者により労働市場が構成されると仮定する¹⁸。この点を概念的に示すと以下のとおりである。



17 例えば、吉川 [1992] は、「(ヒステリシスは) 興味深い議論ではあるが、ヨーロッパはともかくとして、日本経済に適用できる理論ではない。…わが国の失業率の上昇は、…単に需要不足によって生じていたと考える方がリーズナブルである」と述べ、ヒステリシスによる均衡失業率の上昇を否定している。

18 Lindbeck and Snower [1986] のモデルでは、これに加えて、新規に採用され、未訓練状態にある労働者 (entrants) が加わり、3タイプの労働者で構成されている。

すなわち、このモデルでは、自らの意思に反して解雇されてしまった労働者（アウトサイダー）は、交渉の機会が得られない¹⁹（既存の賃金以下で働く意思があることを表明できない）ために、簡単には復職できない。しかも、失業の期間が長くなるほどスキルが劣化し、職探しの意欲も減退する。最終的にはいつまで経っても再就職できない状態に陥り、寛大な失業保険制度で保護されることを自発的に選択する可能性も否定できない²⁰。この意味で、いったんアウトサイダーになってしまった失業者については、その状態が非自発的なのか、自発的なのかは区別がつかなくなる。

インサイダー側に強いバーゲニング・パワーが存在し、企業が高賃金を受け入れる理由として、強い労働組合の存在が挙げられることが多いが、Lindbeck and Snower [1986] では、労働者一人を雇用するごとに生じる種々のコスト（例えば、採用・教育・将来の解雇等）が存在することを強調する。彼らのモデルでは、賃金交渉の際、インサイダーが獲得し得る賃金の上限は、(1) 式の右辺となる。

$$\frac{W_I}{A} < R+H+T+F \quad (1)$$

ここで、 R 、 H 、 T はそれぞれアウトサイダーの留保賃金、限界採用コスト、限界教育訓練コストを表す。また、いったん雇用されインサイダーとなった労働者には一律で W_I の賃金が支払われ、インサイダーを解雇するには限界解雇コスト F がかかると考える。ただし、教育訓練を受けたインサイダーの労働単位当たり価値を A 、訓練を受けていない労働者の単位当たり価値を1とする ($A > 1$)。 (1) 式の不等式が成立する水準に W_I が設定される限り、企業には解雇コストを支払って、既に教育訓練コスト等を費やした労働者を解雇するインセンティブは働かない。

次に、インサイダーが獲得し得る賃金の下限は、(2) 式の左辺となる。

$$R+H+T < \frac{W_I}{A} \quad (2)$$

しかし、実際には (2) 式が不等号で成立するような高い賃金水準 W_I を企業は受け入れる。その理由として、Lindbeck and Snower [1986] は、既に採用・教育訓練コストを費やしたインサイダーに離職されることを企業が惧れる点などを指摘して

19 ここでは、アウトサイダーの存在が、全くインサイダーに影響を及ぼさないケースを想定したものだが、アウトサイダーの影響力を若干強めたとしても、モデルのインプリケーション自体は変わらない（詳しくは、Blanchard and Summers [1986] 参照）。

20 このような長期失業者が増加すると、社会的にその存在が受け入れられるようなムード（寛容な国家の保障制度が確立）ができてしまう。これは、まさに1980年代～1990年代にかけてのヨーロッパ諸国に当てはまる光景である。

いる²¹。一方で、上記(2)式の不等式が成立する水準にインサイダーの賃金 W_I が設定される(つまり、アウトサイダーを雇用する際の限界的な諸費用よりも、インサイダーの1単位生産当たりを支払う賃金(W_I/A)がさらに高く設定される)と、インサイダーの高い人件費が負担となって企業の労働需要が減退するため、追加的にアウトサイダーが雇用されることもなくなる。

このように、欧州諸国では失業保険²²の充実した給付体制や、高い最低賃金水準、解雇に対する法的な強い規制等の制度的要因があるために、インサイダーの平均賃金が高水準で硬直的となる結果、企業の労働需要が減退し、低賃金でも就労を希望するアウトサイダーが雇用されない状態となっていることが指摘されている。これは、既存の労働者を保護する政策が、別の労働者の参入を阻害してしまう制度となっている典型例である。このように、インサイダー・アウトサイダー理論は、負のマクロ・ショックが原因で発生した失業が、種々のコストが原因となり、恒久的に失業率の高止まりをもたらすとの考え方を説明するものである²³。4章2節では、インサイダー・アウトサイダー理論の枠組みを用いた場合、負のマクロ・ショックがわが国失業率にどのような影響を及ぼし得るか考察する。

(2) わが国への適用1：正規社員への企業内教育投資

大瀧 [1994] は、わが国の企業が正規社員への「教育」(研修およびOJT)に非常に熱心であるとの先行分析²⁴に着目し、こうしたスキル習得に多大な費用を投下してきたわが国の雇用慣行は、一時的とみなされるような負のショックに対しては雇用を安定的にする一方で、投下した費用が将来にわたって回収できなくなると思われるほどの負のマクロ・ショックが発生した際には、高水準の失業が持続する(失業率にヒステリシスが生じる)可能性を理論的に示している。

人的資本を導入したモデルでは、スキルの蓄積に応じて、労働者の生産性が上昇するため、労働者の賃金プロファイルの形状が右上がりになる。この考え方に立てば、わが国の賃金プロファイルが他国と比較して一段と急勾配であるとの特徴は、高い教育・訓練費用に見合うだけ、わが国の労働者がより多い人的資本を蓄積した

21 このほか、割高な賃金を要求するインサイダーに強いバーゲニング・パワーが存在する理由として、①高賃金インサイダーの一部を解雇し、低賃金のアウトサイダーを雇うと、残ったインサイダーが嫌がらせ(harassment)を行う結果、職場全体の生産性が低下する可能性、②全インサイダーを頻繁に解雇してアウトサイダーと入替えを行う場合、労働者のモラルが低下しスキルが蓄積されず、良質な労働者が集まらない可能性等を企業が懸念することから、インサイダーの提示する賃金水準を企業が受け入れざるを得ないことを指摘するモデル(Lindbeck and Snower [1988a, 1988b])もある。

22 失業保険については、補論4も参照。

23 反対に、Blanchard and Summers [1987] は、正のマクロ・ショック(予期せぬ拡張的な金融政策)を意図的に起こすことで、アウトサイダーが雇用される可能性を唱えている。この点は、6章で考察することとする。

24 例えば小池 [1989] は、実際にいくつかの量産職場の観察に基づいて、日本企業の労働面での特色の1つとして、わが国雇用労働者の「知的熟練」の重要性について強調している。

ことを反映しているためと解釈できる²⁵。本章では、スキル習得後の労働生産性の上昇を見込んだ労使が、共同投資という形で、スキル習得にかかるコストを双方で負担（コスト・シェア）すると仮定する²⁶。さらに、スキル習得後の投資のリターンである、労働生産性上昇による収益増加分を労使間で分配すると仮定する。安定的で十分に長期にわたって右上がりの賃金プロファイルを提示された労働者には、その企業で費用の一部を負担しながらスキルを習得するインセンティブが与えられている²⁷。

このようなフレームワークでは、一時的と考えられるような負のマクロ・ショック²⁸に対しては、それまで投下したコストがサンク・コストとならないよう、解雇や離職を簡単に行わないことが労使ともに合理的な行動となる。すなわち、スキル習得後の労働者は、コストをかけて習得したスキルが将来当該企業で高収入をもたらすことを期待して、一時的な実質賃金の下落を受け入れても同一企業にとどまる

25 例えば、Mincer and Higuchi [1988]。また、Abe [2000] も、日米の男子賃金プロファイルを比較し、日本の賃金プロファイルの勾配が米国のそれより急であることを指摘している。またホワイトカラー、ブルーカラー別に賃金プロファイルを各国比較した小池 [1999] は、ホワイトカラーに関しては先進国間でさほど大きな違いは観察されないものの、ブルーカラーの賃金プロファイルは他国に比べてわが国だけ急勾配となっていることが日本の特徴であることを示している。

26 インサイダー・アウトサイダー理論では、モデルの鍵となっている「コスト」を誰が負担するのかについては、あまり明示されていない。例えば、教育訓練コストに関しては、育成した労働者のスキルが、他企業でも通用する一般的なスキルであれば、スキルを習得し終えた労働者を、育成コストをかけずにその企業よりわずかに高い賃金を支払って引き抜くことができるため、企業はわざわざスキルを持たないアウトサイダーを育成するインセンティブを持たない（ただし、これは情報が完全で、サーチ・コストがかからない場合に限られる）。つまり、労働者を手放したくないというインセンティブが企業に働くためには、教育・訓練にかかるコストは、部分的に企業側も負担していると解釈するのが妥当であり、その場合は、スキルのうち多少は企業特殊スキル（firm-specific skill）が含まれると考えることが妥当であろう。ただ、中馬 [1999] が指摘するように、個々のスキルは一般的スキルであっても、ある職場では最適なスキルの組合せ（スキル・ミックス）がほかの職場では必ずしも最適とは限らない場合には、一般的と思われるスキルにも企業特殊性が生じると解釈することも可能であり、「一般的・企業特殊的」の区別は現実には容易でない。労使による教育・訓練費用の負担（コスト・シェアリング）は、Hashimoto [1981] のモデルを参照。労働者のスキル・人的資本に関してはBecker [1975]、また人的資本と賃金プロファイルとの関係を包括的にサーベイした文献には、大橋 [1990] がある。

27 キャリアの前半期に多大な教育訓練を行うことによって、後年期における労働者の生産性が永久に賃金を上回るのであれば、教育を受けた労働者を手放すインセンティブは企業には働かないはずであるし、定年退職制のように雇用契約を強制的に断つメカニズムを合理的に説明できない。ただ、一般的には加齢に伴って労働者の体力や新技術習得能力は低下していくことに加え、急速な技術進歩がある局面では過去に習得した技術が急激に劣化することを考えれば、若年時に教育訓練を受けた労働者の生産性は、年齢を重ねるに伴い恒久的に上昇するのではなく、ある程度の年齢に達した後は、横這いもしくは下降するカーブを描くと考える方が現実的といえる。

28 大瀧 [1994] の解釈によれば、マクロ・ショックがヒステリシスをもたらす場合に問題となるスキル習得コストは、そのコストの大きさに依存するだけであり、そのスキル内容（企業特殊か一般的か）にはよらない。ただ、ミクロ・ショックが経済に加わった場合は、労働者が取得した人的資本のうち、企業特殊スキルの割合が高ければ高いほど、転職が難しくなる（企業特殊スキルがある場合にミクロ・ショックにより就職が困難になる点については、後述のサーチ理論も参照）。したがって、教育費用が大きい雇用形態においては、マクロ・ミクロにかかわらず大きなショックに対しては雇用が不安定になる可能性が高い。

うとする²⁹。一方、スキル習得コストの一部を負担した企業も、スキルを習得した労働者を解雇してしまえば、今まで費やしたコストが回収できなくなるため、簡単に労働者を解雇しない。しかしながら、長期的なコミットメントが不可能となってしまうほど経済成長率が低下するような負のショックが生じた場合には、企業側は費やしたコストからの期待収益を破棄してでも、人件費を削減する方が合理的となる³⁰。このとき、労働者にかかる教育コストが大きいほど、景気が回復した後も新規雇用を躊躇する企業が多く、失職した労働者の失業期間は長期化する。つまり、労使が教育・訓練費用を長期にわたってシェアするタイプの雇用体系を前提とすると、その高い費用を負担しても将来の収益が十分に確約されると企業が思わない限り、新規雇用は起こりにくい。

すなわち、正規社員に多額の教育・訓練コストを投じ、高い経済成長期では雇用変動が極めて安定的になるよう機能してきたわが国の雇用慣行は、将来の不確実性が高くなるような状況では、かえって労働者の再就職を阻害し、失業率にヒステリシスをもたらす可能性があるとの本章のモデルは、このところの長期の大量失業を説明するうえで有効であるといえる³¹。この点、失業期間別失業者の割合のデータ

29 インサイダー・アウトサイダー理論と同様に、労働者の人的資本モデルでも、スキル習得にかかるコスト分の範囲内においては、賃金の伸縮は比較的容易に行われる。わが国企業の教育コストにかかる投資額が大きかったとする考え方に立てば、賃金変動のレンジがこれに対応して大きかったはずであり、これはわが国の実質賃金が伸縮的であったとされる過去の議論とも整合的であると考えられる。

30 このところの企業のリストラにおいて、中高年を対象にした早期退職制を採用する企業が多かったことは、過去の教育訓練によるリターンがある程度回収し終わり、将来は追加的な人件費負担だけがかかることとみなされた労働者から順に雇用調整を行いたいとする行動の表れとも解釈できる。一方、本章のフレームワークで考えるならば、スキル習得前の労働者も、企業にとっては解雇の対象となるはずである。ところがわが国では、米国の先任権ルールのもとで行われるような、キャリア前半期である20～30代層の解雇はあまり聞かれない（村松 [2000] は、年齢・勤続年数別雇用調整の違いを日米比較で分析している）。こうした背景には、将来の景気回復期に、若年労働者が発揮するであろう高い生産性に期待して教育投資を続ける企業が依然として多いことに加え、特に急速な技術革新が起こった1990年代には、中高年層が過去に習得したスキルが著しく劣化したことも、人件費負担の増加に苦しむ企業を中高年労働者リストラに向かわせた要因と考えられる。

31 ただ、わが国の失業率上昇に対して、人的資本に関する議論を適用する考え方には、以下のような指摘がある。まず、①実際にどれだけの費用が人的資本育成のために投下されているかを定量的に把握するものはない。わが国の賃金プロファイルの傾斜が他国よりも急であることこそが、労使の共同投資による技術の習得がより積極的になされている裏付けであるとする考え方もある（Mincer and Higuchi [1988]）が、賃金プロファイルの形状は、大橋 [1990] のように人的資本以外の要因（生活費保証モデル）の重要性を指摘する研究もある点に留意する必要がある。さらに②人的資本を前提とした場合、失業率にヒステリシスが存在するには、景気回復後に以前の企業が労働者を呼び戻す（一時的なレイオフ）意欲が働かないほど、解雇された労働者の人的価値が極めて早い時間で劣化する必要があるが、この劣化スピードについては裏付けが乏しい。また、③上述のような企業内教育・長期雇用・年功賃金制といういわゆる日本的雇用慣行がわが国に確立した歴史に、いかなる経済的な合理性があったかについては、さまざまな議論（例えば岡崎 [1993]、尾高 [1993]、野口 [1995] 等）があるが、必ずしもコンセンサスが得られていない。中馬 [1987] は、日本的雇用慣行は1920年当時に日本のみならず実は米国でもみられたことを指摘している。ただ、その後なぜわが国だけにこの慣行が残ったかについては、稼働率が20%を割り込むような不況が発生した米国では大量に労働者を解雇した結果、労働者の企業に対する「信頼」がなくなった点を挙げているのみである。

をみると、1977年時点では、失業期間が3カ月未満の失業者は全失業者の52.7%、1年以上の失業者は11.7%であったのに対し、2000年には同割合がそれぞれ34.8%、25.8%となっており、長期失業者の割合は趨勢的に増加している（『労働力調査特別調査』³²）。

なお、1970年代以降、2回の石油ショックや円高不況等、潜在成長率自体が低下したと人々が考え、解雇が必要となるような大きな需要変動³³が何度か生じたにもかかわらず、1990年代に入るまでわが国の失業率がそれほど増加しなかったことは、本章のモデルと矛盾する。この点については、不況期に解雇されるリスクの高かった労働者が、①常に人材不足でかつ教育コストをかける余裕がなかった中小企業によって、出向や転職といった形で吸収された結果、マクロ的に大量の失業発生を回避し得たとする「二重構造」説や、②各企業と強い関係があったメインバンクが、多少の景気変動においては資金面で強力なバックアップを行っていたため、長期雇用が同一企業内で維持されたとする「制度的補完」説³⁴により別途説明できる。

しかし、上記①・②のような従来のショック軽減機能が1990年代には働かず、大量かつ長期の失業が起こった背景には、以下に挙げるような環境変化があったと考えられる。第1に、大企業・製造業中心であった長期雇用が1980年代に中小企業・全産業にも浸透したこと（「終身雇用の大衆化」）、第2に、1990年代において、団塊の世代の中高年化により企業の人件費負担が増大（「団塊の世代の中高年化」）、第3に、長期にわたる景気低迷が（企業規模を問わず）将来の収益に対する企業の不確実性を高めたことに加え、第4として、邦銀の体力低下等の要因が加わったこと等である³⁵。

(3) わが国への適用2：中高年労働者と若年労働者

インサイダー・アウトサイダー理論は、教育費用が大きいとされる正規社員以外にも適用し得る。例えば、わが国では、民法で従業員の解雇は原則認められているものの、実際は石油ショック時に確立した『解雇権濫用法理』（『整理解雇濫用法理』）

32 厳密な意味で失業期間を把握するには、失業発生から調査時点までの期間ではなく、その失業者が就職するまでの期間を計測しなくてはならないが、このためには追跡調査が必要となるため数値の入手は容易でない。ただ、一定の仮定のもと、労働省 [1999a] が計測した結果によれば、失業継続期間（失業状態の発生から終了までの平均月数）はバブル崩壊後、急激に上昇していることが示されている。

33 実証分析では、わが国では2期連続赤字が生じた場合に雇用調整が発生するとの考え方があり。最近のデータをを用いた分析としては、例えば小牧 [1998] がある。

34 1970年代における企業規模別労働需要関数を推計した篠塚 [1979] は、大企業が雇用を減らしていた高失業率において、中小企業ではむしろ雇用の増加が観察されたとの結果を報告している。実際、『短観』の雇用判断D.I.をみると、1970～1980年代においては、大企業が雇用過剰感を示していた時期においても、中小企業は雇用不足感を示していたが、1993年以降はすべての規模の企業が雇用過剰を報告している。「制度的補完」説については、小佐野 [1996] 参照。

35 「終身雇用の大衆化」、「団塊の世代の中高年化」については、中馬 [1997] 参照。太田・玄田 [1999] は、最近時点での金融機関における貸し渋りが中小企業に大きなダメージを与え、その結果としてこれまで雇用の受け皿となっていた中小企業雇用者の失業が顕在化していると指摘している。

が強力な役割を果たし、正規の労働者の解雇が事実上困難であることが指摘されている³⁶。企業の解雇が正当化されるためには、解雇権濫用法理で設けられている4つの条件をクリアしなくてはならないとされており、その条件の1つに、「新規採用や中途採用の停止等の解雇回避努力義務」がある。この条件は、結果的に企業に対して既存の労働者（インサイダー）を保護し、（このところの新卒者の就職難に象徴されるように）新規に労働市場に参入してくる若年労働者（アウトサイダー）に職を与えないことを不況のもとで推奨するという意味で、インサイダー・アウトサイダー理論が適用し得る、もう1つの例である。実際、玄田 [1999a] の分析によれば、常用雇用者に占める45歳以上比率の高さで測った「社員が高齢化」している事業所では、新規採用の抑制という形で雇用削減が行われていることが示されており、玄田 [2000] は、現在の若年正社員減少の原因は、中高年社員が増加したことによる「雇用の締め出しの影響」を受けていることにあると指摘している。

コスト・シェアリング・モデルの考えに沿えば、労働者の賃金プロファイルは、若年時にスキル習得のために費用を投下し、年を経るに従って徐々にそのリターンを得、ちょうど定年と同時に回収が終わるといった形状になっているはずである。このような右上がりの形状は、1980年半ば頃までは、定年をちょうど55歳頃に迎えることで収支が均衡するように作られていた可能性がある。ところが、高齢化の進展により雇用延長の必要性が唱えられ、期待成長率が急速に上昇したバブル絶頂期を挟んで、それまでの賃金カーブが雇用延長後も比較的維持されたまま60歳定年制の普及が急速に進んだ³⁷結果、バブル崩壊後には労働分配率が急上昇し、企業に過剰な雇用負担が発生したとも考えられる。この解釈を前提とすれば、わが国の解雇コストの高さは、アウトサイダーである若年労働者へのしわ寄せをもたらす可能性があることに留意すべきであろう³⁸。さらに、少子・高齢化を迎える将来においては、

36 OECD [1999] は、日本をノルウェー、ポルトガルと並んで最も解雇が難しい国に分類している。さらに、わが国の裁判が整理解雇が有効とされる割合は、近年では1割程度にまで低下していることが指摘（小宮 [2000a]）されており、解雇が訴訟に発展した場合、企業側が勝訴する確率は非常に低い。また、現在のわが国の解雇権濫用法理においては、判決で解雇が無効となった場合、諸外国のような金銭賠償がなく、雇用関係が存続強制となる（荒木 [1998]）うえ、わが国の場合裁判が終結するまでに長期間を要することから、その間の当該労働者への賃金支払いや訴訟自体にかかる費用、社会的な企業イメージの低下等、多大な「解雇に伴うコスト」が企業側に発生する。ただ、解雇権濫用法理が当てはまるのは、裁判に訴えることが比較的容易である大企業の労働組合労働者に限られるとする大竹 [1999] の議論もあるほか、中馬 [1998, 1999] は、サーチ・コストと引抜きの外部性が存在する世界では、解雇が容易に行われる場合には、かえって人々の人的資本形成の意欲を阻害するため、必ずしも流動的な労働市場が社会厚生上望ましいとはいえないと述べており、解雇権濫用法理の是非については、コンセンサスが得られているわけではない。

37 『雇用管理統計』（労働省）の調査では、一律定年制を定めている企業のうち、定年年齢を60歳（もしくは60歳以上）と定めている割合は、1988年では58.8%であったが、1992年には76.6%となり、60歳定年制が義務となった1998年の翌年には99.2%となっている。

38 若年失業者の急増は、学卒未就職者の増加だけでなく、就職後数年以内に離職する離職失業者が増加していることにも原因がある。太田 [2000] は、若年離職失業者が増加している背景には、中高年に対する厳しいリストラを間近にみることにより、今の会社にとどまって努力しても報われる可能性が低いと判断するようになったためとの解釈もあると指摘している。

希望する高齢者の就業は不可欠であるが、昨年頃より議論が活発化している65歳定年制やワークシェアリングに関しては、「ミスマッチにさらされやすい中高年を守るため、安易に定年延長だけを進めること」で「企業はますます採用に慎重となり、ミスマッチの可能性を大きくする」(玄田 [2000]) ことにならないよう、十分な検討が必要である。

(4) わが国への適用3：正規社員と非正規社員

1970年代から1980年代前半頃までは、わが国では景気後退期に、パートタイマーなどの雇用を中止することによって、正規社員を極力保蔵する体制が取られ、また、失職したパートタイマーの多くが非労働力化したことが、失業率を表面上低く保った一因であると指摘されてきた(篠塚 [1983])。これは、正規社員(インサイダー)を長期雇用するための制度が、非正規社員であるパートタイマーや派遣労働者(アウトサイダー)の雇用変動を高めてきたと考えることもできる。つまり、標準的なインサイダー・アウトサイダー理論は、同一労働同一賃金の原則で組み立てられているが、正規社員とパートタイマーの賃金が異なっても事実上かまわない³⁹制度下にあるわが国に同理論を当てはめると、アウトサイダーとなってしまった労働者には、「失業」という状態以外に、(正規社員に比べて低賃金で雇用変動が高いが)「非正規労働」という選択肢があるとの解釈が可能である。

ただ、最近時点では、割高な正規社員の採用を抑制する一方で、パートタイマーの雇用に企業がシフトしている傾向がある。例えば、『労働力調査特別調査』によれば、1999年から2000年にかけての1年間で、正規社員の雇用者数は58万人減少したのに対し、パートタイマーの雇用者数は54万人増加している。これは、長期にわたる景気低迷により、将来の不確実性が高まっている企業にとって、いったん雇ってしまうと解雇に多大なコストを要する労働者を採用するよりは、安価な人件費で済み、かつ雇用調整が正規社員に比べて容易であるパートタイマーを雇用するインセンティブが高まっているためと考えられる⁴⁰。こうした現象に対し、パートタイ

39 もちろん、最近では、長期勤続のパートタイマーと仕事内容・勤務日数・時間ともに正規社員と変わらないにもかかわらず、賃金などの処遇が異なるのは違法とする見解が事実上認められた丸子警報器事件のように、一部では例外もみられる。しかしながら、前述のように、わが国の一般的な賃金体系が、長年にわたる教育・訓練とそれによる人的スキルの蓄積を反映して、必ずしも一時点では労働生産性と賃金が一致していないもとは、すべての労働者に同一労働同一賃金を規定することは現実的には難しいと思われる。

40 パートタイマーは、繁忙期などに限って雇うことができるため企業にとって雇用調整がスムーズに行えるとの利点があるほか、雇用契約期間満了(「雇止め」)という方法で雇用をストップすることが可能であるという意味で、正規社員の解雇に比べて雇用調整が容易に行われやすい(契約期間の更新が有名無実と化して、当事者の意識としても既に期間の定めがない契約とみなしていると思えないような長期勤続パートタイマーには「期間の定めがない雇用契約」として認められた判例もある)。大沢 [1993] は、多額のコストを投じて採用・教育投資を行った正規社員を解雇することは、残された社員の士気にも影響しかねないことを考慮すると、非正規社員は景気変動の調整弁としての役割を担っていると指摘している。Tachibanaki, Fujiki and Nakada [2000] では、パートタイマーの増加および正規社員との賃金格差に関するサーベイ、そしてマクロ経済へのインプリケーションを検討している。

マーの労働条件（正規社員との賃金格差、雇用の不安定性、社会保険等の加入率の低さ等）⁴¹の悪さを指摘し、これを是正することで、真の弱者を保護すべきだとする意見もある。しかしながら、大竹 [1999] が指摘するように、インサイダー・アウトサイダー理論の日本におけるインプリケーションとして重要なのは、インサイダーである正規社員の雇用保障を強めたまま、雇用調整が比較的容易であるパートタイマーの賃金を正社員と同一にするような規制を行ったり、最低賃金の引上げを行うことにより、労働者の流出入を硬直化させ、アウトサイダーの非正規労働という選択肢をなくす結果、かえって失業の増大が起こる可能性であるとする意見もある。1999年12月に改正された労働者派遣法では、派遣業種が原則自由化された一方、「派遣社員の派遣期間1年（ただし、従来から派遣が認められてきた26業種等、一部指定業種は除く）」という厳しい上限規制が加えられた。これは正規社員が派遣社員に代替されることを防ぐための法律であり、このような規制は、拡大市場にある派遣社員の増加に歯止めをかけ、雇用の流動化を不必要に低下させる可能性が指摘されている（改正派遣労働者法の問題点については、八代 [1999]、小寫 [2000b] 参照）。

解雇権濫用法理や労働者派遣法による正規社員保護、パートタイマーの雇用保護への動き等、ある特定の労働者の雇用形態を過度に保護するための規制は、解雇のコストを高くし、企業の労働需要を減退させる結果、いったん失業してしまった労働者は、なかなか次の就職先をみつけにくい状態となる。つまり、解雇コストの高さは、前述の教育・訓練コストと同様、わが国でインサイダー・アウトサイダー理論が適用し得るもう1つの事例と捉えることが可能である。

5. サーチ理論

5章では、サーチ理論の概要を説明し、同理論のわが国への適用を検討する。

(1) サーチ理論の概要

サーチ理論の原型となっているPhelps [1968] のモデル⁴²では、情報が不完全にしか伝わらない非ワルラス体系を想定し、より高い賃金を求めて求職活動を行う無

41 例えば、野村 [2000] は、「日本のパートタイム賃金は正規従業員と比べて顕著に低く」、「オランダのようにパートタイマーと正規従業員との処遇上の格差は廃止する必要がある」と述べている。正規・非正規労働者間の格差は、賃金以外に、家族手当、住宅手当等の各種福利厚生の有無などにも存在する。こうした福祉の負担を企業に求める必要はなく、企業負担の削減分を可能な限り賃金で支払うべきとする意見（例えば、橋本 [2000a]）もあり、実際、一部の大企業の間では社宅の売却などを通して賃金以外の負担を圧縮する傾向にある。

42 サーチ理論の初期的な論文としては、Phelps [1968] のほか、Phelps *et al.* [1970] に収録されている論文を参照。

数の労働者と、従業員の定年・離職・死亡といった事情により、常時求人を行う必要がある無数の企業により構成されている経済を考える。労働者は賃金、価格を条件として行動し、求職活動は失業中の方がより効率的に行えると仮定する。一方、企業は、情報が不完全なため、他企業の賃上げ率を把握できないとする。今、均衡状態にある経済において、マネーサプライの増加により、一時的に名目総需要が増加したとする。労働市場では超過需要が発生するため、各企業は、他社との相対賃金を意識して名目賃金の引上げを開始する。各企業の賃金改訂のタイミングは同時ではないため、経済全体の平均名目賃金は徐々に上昇する。ただし、賃上げが続くのは、情報が不完全なために各企業の期待賃金上昇率が不均一となる間だけである。既存の失業者が賃上げされた仕事に就くことにより、一時的にインフレと雇用増が同時発生するが、より高い名目賃金を求めて離職する求職（サーチ）失業者も増加しはじめるため、直ちに労働市場は超過供給が発生する。企業による名目賃上げは減速し、最終的には、増加した求職失業者の一部が求人企業に吸収されることにより、労働市場は拡張的金融政策発動以前の状態（均衡失業率）に戻ることになる。Phelps [1970] は、この「均衡失業率」を、人々の名目期待賃金上昇率と現実の名目賃金上昇率が一致するときの失業率水準であると定義し、これはフリードマンの「自然失業率」に相当するものであることを示した。

1970～1980年代以降は、この「求職（サーチ）」の概念を用いた分析⁴³が発展した。多くのモデルに共通する特色は、期待効用最大化を目的とするリスク中立的な失業者が、所与のポワソン過程に従ってオファーされる仕事と賃金の組合せに対して、留保賃金（失業保険給付等、失業時のベネフィット）以上の場合はそれを受け入れ、それ以下ではサーチを続けるという意思決定を逐次行うことである。

1980年代には、当初の設定であった、情報の不完全性や賃金の硬直性を仮定しなくても、人々の期待が外部性を持つことから、期待形成いかんで均衡失業率が複数存在し得る（すなわち均衡失業率がジャンプする）メカニズムが考え出された。その代表的文献であるDiamond [1982] で強調されるのは、人々の『期待』と『市場の厚み』効果（thick-market effects）である。このモデルでは、ほかの人がサーチ活動を積極的に行っていると期待して自らも取引相手を探そうとする失業者と企業が増えれば増えるほど、マーケット全体でのマッチングの実現確率が増すため、雇用が増加する。このとき、サーチを行っている失業者が増加することで既存の労働者の解雇確率も増加するため、賃金上昇が起りにくくなり、より効率性の高い均衡（低い均衡失業率）が実現する。反対に、望ましい出合いの可能性は低いと消極的に考えてサーチ活動を諦める人が多くなるほど、マッチングが起りにくくなり、効率性の低い均衡点（高い均衡失業率）に収束することになる。つまり、均衡点は、

43 マクロで観察される失業率は、ある斜陽産業で失職した労働者が、ほかの成長産業の職を求めて移動するプロセスである（部門間ショック説）と捉えるLilien [1982] らの発想も、労働者の求職活動を仮定したものであり、サーチ理論の一類型である。

人々の期待に依存して、自己実現的に形成されるとするのがこのモデルの特徴である⁴⁴。

(2) 伝統的サーチ理論への「自発的・非自発的失業」に則る批判

サーチ理論に登場する失業者は、自分の意思で（留保水準以下であれば働かないというオプションを持っているという意味で）失業を選ぶ、もしくは自分の意思で転職をするために一時的に失業をするという特色を持っているので、自発的失業の概念に含まれると考えられることが多い。サーチ理論に対して、吉川 [1992] は、わが国の労働者が期待所得最大化のもとで合理的に行動しているとするれば、あえて失業という状態は選択せず、現在の職を維持しながらジョブ・サーチするはず、として批判している^{45,46}。

吉川 [1992] の主張を実証的に検討する最も簡単な手法は、求職中失業者の前職の離職理由をみでみることであろう。図表6によれば、わが国の求職活動中失業者のうち、自発的離職に伴う失業率は、1980年以降、景気変動とはかかわりなく趨勢的な上昇傾向にあり、非自発的離職失業率を一貫して上回っていることがわかる。

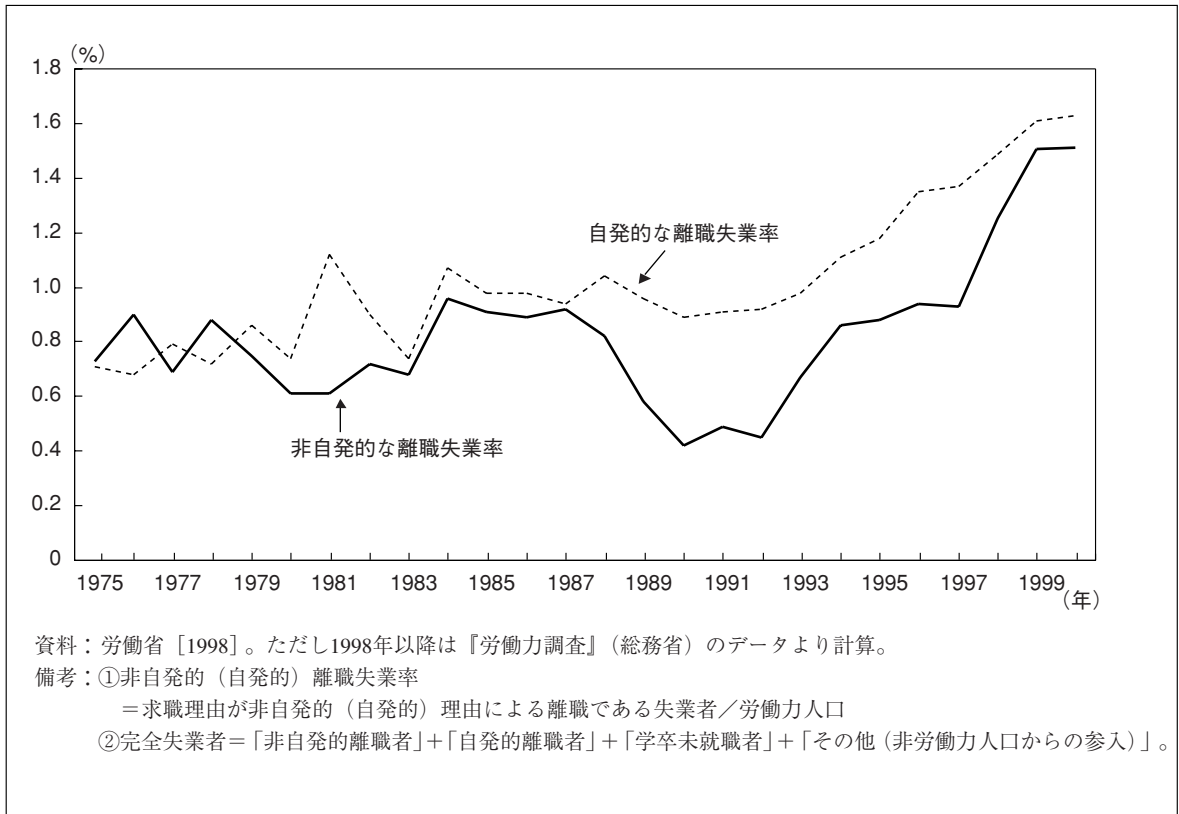
ちなみに、全離職者に占める自発的離職者（Job Leavers）の割合は1998年時点で米国では約20.7%、フランスでは7.5%であり、日本の56.3%に比べて極端に少ない（労働省 [2000a]）。米国の値は、1980年代中からさほどこの値に変化はみられない（労働省 [1999a]）ことから、このところの景気拡大を反映しているとは解釈できない。3国の数値を単純比較するならば、わが国は、米仏に比べて失業者に占め

44 Diamond [1982] は、この外部効果に働きかけることによって、より効率性の高い均衡点（失業の減少）に誘導できる、という政策インプリケーションを提示している。ただし、齊藤（誠） [1996] が指摘するように、「よい均衡」を達成できるためには、政府が経済構造を正確に把握しており、しかも複数均衡のどれが選ばれるか、というメカニズム（ここでいえば、期待形成が強気になったり、弱気になったりする）だけでなく、新たな均衡への動学的経路がわかっている必要がある。こうした前提は、一般に満たされにくいと思われる。

45 サーチ理論が盛んな米国でも、類似の批判はある。Akerlof, Rose and Yellen [1988] は、米国の転職者が少なく見積もっても30～40%程度は失業プールに入らずに転職をしていることに着目し、潜在的に存在する労働者の転職願望は、自分にとって最も転職しやすい好況期に顕在化しやすい、として人々の離職行動を説明するモデルを立てた。すなわち、サーチ理論では、離職に伴って必ず失業が発生するのに対して（離職＝次の職が得られるまでは失業）、彼らのモデルでは、景気のいいときは、潜在的に転職を希望していた労働者が離職するが、それは失業プールに入らない転職となるため、次々と離職が起こっても、失業増にはならず、転職の際に起こった欠員によって失業者が雇用される結果、むしろ離職と失業は逆相関になると解釈している。つまり、彼らのロジックに従えば、仕事探しのための自発的失業によって、景気循環と均衡失業率の変動との相関を説明することはできない。このAkerlof, Rose and Yellen [1988] 論文のもう1つの特徴は、労働者の転職原因を賃金以外の部分（nonpecuniary）によって説明づけようとする点である。ただ、サーベイデータを用いた賃金以外の要因に関する解釈には、分析者の偏った分類が大きな誤差を出している可能性等について指摘がある（Ball [1988], Hall [1988]）。

46 仕事をしながらのサーチ・モデルもある（例えば、Pissarides [1994]）。わが国のデータでは、太田（聡） [1999] が、就業サーチ・モデルを分析している。

図表6 離職理由別失業率の推移



る自発的離職者が圧倒的に多いことになる⁴⁷。

また、『平成10年求職状況実態調査』による離職理由別調査でも、リストラや倒産など、通常非自発的離職者とされる離職者の割合は、全失業者の2割強～3割であるのに対して、収入、勤務時間、休日等労働条件のミスマッチによる自発的な離職者も、全体の3割強を占めていることが報告されている。

『平成10年転職者総合実態調査報告』による調査では、調査時点から過去1年以内に、実際に転職を経験した労働者のうち、前職と現職との間にインターバルがなかったと答えた者は、全体の12%程度でしかないことが報告されており、必ずしも次の職業にすぐ就ける状態になってから労働者が転職するわけではないことがわ

47 むろん、太田・玄田 [1999] が指摘しているように、「会社都合」ではなく「自己都合」による離職としてカウントされる失業者の中には、「仕事を干される」「窓際に異動させられる」といった理由のために、事実上離職を余儀なくされた者が含まれる場合もあり、このような離職者が自発的失業者として捉えられるべきかどうかについては疑問の余地がある。一方、統計上は「非自発的」と区別される定年退職者については、事前に離職を予測でき、次の求職活動をし得たという意味では、必ずしも突然解雇された失業者と同じ範疇に区分することはできない。この意味で、同統計はある程度幅を持つてみる必要がある。自発的・非自発的の区別の曖昧性については、脚注50も参照。

かる⁴⁸。また、『失業構造の実態調査結果（平成11年）』（新宿公共職業安定所におけるアンケート結果）によれば、失業者のうち、「できるだけ早くに再就職を希望している」割合は31.4%である一方、「焦らずじっくり選んで再就職する」もしくは「しばらく休んで再就職する」と答えた割合は60%であったことが報告されている。これを年齢別にみると、年齢が若くなるほど、サーチ活動に時間をかけたいとする割合が高くなっている。

(3) わが国への適用1：若年層のサーチ活動

5章2節では、自発的・非自発的離職者との区分からサーチ・モデルを考察したが、最近のサーチ・モデルでは、当初のPhelps *et al.* [1970] の諸モデルのように、「既存の仕事を離職しなければ、職探しはできない」という強い想定は必ずしも必要とされておらず、むしろ何らかの理由で職を失った労働者が、次の職と出会うまでを描写するモデルであるとの解釈が多勢である。すなわち、当初のサーチ・モデルに対する「自発的失業」「非自発的失業」という分類からなされた批判からは自由な⁴⁹、マッチングまでにどのようなプロセスを辿るかというダイナミクスを捉えるための理論との評価がサーチ・モデルにはなされている。

こうした考え方を踏まえ、いったん離職した労働者（求職中失業者）の、離職後の「仕事につけない理由別完全失業者の割合」をみしてみる（図表7）。

図表7によれば、「条件にこだわっていないが、とにかく仕事がない」は全体の8%である一方、自己の希望とのミスマッチを理由とする割合が全体のかなりのウエイトを占めている。こうした自己の条件とのミスマッチを理由に失業状態を選択するのは、圧倒的に34歳までの若年労働者が多い。この調査結果は、近年、仕事やそれに必要となるスキルの多様化、労働者の嗜好の変化などに伴い、年々求職と求人とのミスマッチが拡大していること、また特に若年層を中心に、自己の希望条件と合致するまでジョブ・サーチを続けることをいとわない世代が出てきたことを示唆している。こうした若年層を中心としたサーチ失業者の増大は、わが国の若年失業

48 同調査は、質問形式が「前職と現職との間の離職期間」について問うものであるため、必ずしも「離職時に次の仕事が見つかったかどうか」については明確ではない。ただ、インターバル期間が1カ月未満と答えた転職者が仮に全員、次の職をみつけており、転居や諸手続のための一時的な離職期間であったとして、この割合を加えたとしても、全転職者の50%以上は前職離職後に1カ月以上の時間を置いていたことになる。

49 インサイダー・アウトサイダー理論の部分でも言及したが、失業に関して、長らく議論の焦点となってきた「非自発的」「自発的」理由の区別もそれほど明確ではないことが、主として1980年代以降を中心に指摘されている。例えば、玄田 [1999b] は、「シカゴで解雇の憂き目にあった溶接工は、もとの職場で働きたいのに働けない非自発的な失業である一方、カリフォルニアの葡萄農園に行けば仕事があることを知りながら行かないことを自ら選択した自発的な失業者でもある」とのスティグリッツの指摘を引用し、離職後の失業者の自発的・非自発的の区別に曖昧さがあることを述べている。

図表7 仕事につけない理由別完全失業者の割合

仕事につけない理由	男女計	男女別		年齢別		
		男	女	15～34才	35～54才	55才以上
賃金・給料が希望とあわない	10(12)	11(14)	6(9)	10(12)	14(16)	4(7)
勤務時間・休日が希望とあわない	7(5)	4(1)	12(9)	8(8)	8(4)	0(0)
希望する種類の仕事がない	25(19)	30(21)	18(16)	35(27)	14(11)	17(12)
自分の知識や技能をいかせる仕事がない	7(7)	7(8)	6(5)	8(7)	6(2)	2(12)
正職員・パート・アルバイトなど希望するかたちの仕事がない	5(7)	3(3)	10(13)	7(8)	8(7)	2(5)
近くに仕事がない	4(5)	3(4)	7(8)	7(6)	2(5)	4(7)
求人者の年齢と自分の年齢とがあわない	20(26)	20(28)	21(24)	3(8)	26(40)	46(40)
求人者の技術水準が高いなど、自分の技術や技能にあう仕事がない	2(3)	1(4)	3(1)	1(5)	0(2)	2(-)
条件にこだわっていないがとにかく仕事がない	8(6)	8(9)	9(4)	7(6)	10(4)	11(7)
その他	6(5)	6(7)	6(3)	8(7)	8(4)	2(2)
不詳	6(5)	6(5)	6(6)	7(4)	4(5)	7(7)
計	100	100	100	100	100	100

資料：『求職状況実態調査速報結果 第2回（平成10年10月末現在）』（総務省）。

備考：図表中の数値は、調査対象の失業者全体を100としたときの割合（単位：%）。

（ ）内は、平成10年8月末時点での調査。小数点以下は公表されていないため、個々の数字と合計は若干異なる場合がある。

率が趨勢的に上昇していることの1つの要因と考えられる⁵⁰。

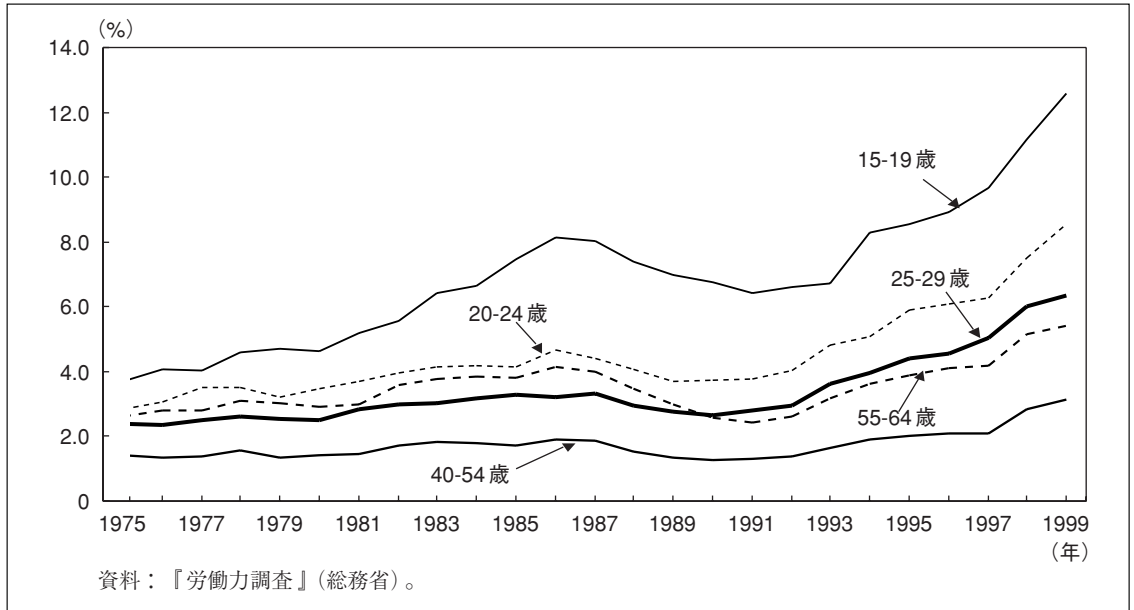
図表8は、わが国の年齢別失業率の推移を示したものである。10代、20代の失業率水準は、「中高年リストラによる大量失業」と世間でいわれる40～54歳や55～64歳層の失業率よりも、深刻な数値を表している。

これらを総合すると、納得がいく職を得るまで転職を頻繁に繰り返す若年サーチ失業者がこのところ特に増大傾向にあり、こうしたサーチ失業者と既存の仕事とのミスマッチによる摩擦的失業が上昇している可能性が考えられる。若年失業者問題は、将来の少子高齢化による若年労働力の不足により、いずれ解消されるとの見方もあるが、現在発生している若年失業者については、不景気の期間に企業内のOJTと同様なスキルの蓄積を行うことができなければ、景気回復後も、スキルの蓄積がない若年労働者と、即戦力として使える専門性を有した人材を希望し⁵¹、通年・中

50 直近の情勢に限って言えば、先に示したように企業側の採用抑制といった入口での制限により、特に女性労働者を中心に学卒未就職者が増大していることも、若年失業率上昇の1つの要因である。ただ、若年失業者全体に占める学卒未就職者の割合は、1998年時点で20%程度であり、かつ、この数字は男女計で見れば、過去10年間でそれほど顕著に増大しているわけではない点にかんがみると、若年層の失業率上昇には、一度は就職経験のある者の失業が大きく影響していると考えられる。むしろ、こうした現象は、「入口規制」により、卒業後希望どおりの職を得られず不満を抱えたまま就職した若年層の離職サーチ行動であると捉えれば、インサイダー・アウトサイダー理論とサーチ理論から得られる若年失業者に関するインプリケーションは相互に関連していると考えられることもできる。

51 例えば、三洋電機などでは既に、司法試験・公認会計士合格者や学生ベンチャーの経験者等、予めスキルを有する新卒者に一般新入社員とは別に、1年契約でスキル・成果にリンクした報酬（年俸制）を支払う採用枠を設けている（<http://www.sanyo.co.jp/saiyo/orner/p01.html>）。

図表8 年齢別失業率の推移（男女計）



途採用も開始している企業との間で、マッチングがスムーズに行く保証はない。この意味で、若年労働者の離職増加は、単純に「労働市場が流動化」したことの好ましい証左⁵²として捉えることはできず、特定世代の人的資本の劣化につながるという深刻な問題として考えるべきであるとの指摘もある（Neumark [1998]⁵³、玄田 [1999c]、Tachibanaki, Fujiki and Nakada [2000]）。

(4) わが国への適用2：中高年失業者と仕事の創出・喪失

1990年代に入ると、サーチ理論はさらに精緻化される。すなわち、労働者のサーチのプロセスを描写するだけでなく、企業の個々の仕事が、絶えず発生しているミクロ・ショックによりどの程度の頻度で創出・喪失するのかという要因が、労働市場全体のマッチングに大きな影響を及ぼすとの考え方が注目されている（仕事の創出・喪失⁵⁴）。

52 例えば、Topel and Ward [1992] は、若年労働者の頻繁な転職行動は、仕事に対する自己の希望や能力を少しずつ認識しつつ、より望ましいキャリアを形成していくプロセスであり、したがって若者のjob-shoppingはよりよいマッチングを実現させると指摘している。

53 米国の個票データを用い、労働市場新規参入後5年間の労働者の転職有無と、後年の賃金水準との関係を検証したNeumark [1998] の分析では、若年時の定着性と後年の賃金水準との間には正の相関関係があることが示されており、サーチ理論などが提唱する、よりよいマッチングに向けてのサーチは、特に人的資本形成がなされていない若年時においては、必ずしも正の効果を及ぼさない可能性が残されていると指摘している。

54 仕事の創出・喪失（job creation and destruction）に関しては、例えばDavis, Haltiwanger and Schuh [1996]、サーチ・モデルとの融合を検討した論文には、Mortensen and Pissarides [1994] がある。

仕事の創出・喪失に関する統計がわが国では入手困難であるとの制約を乗り越えて行われたGenda [1998]、玄田 [1999b]、労働省 [1999a] の実証分析を総合すると、

- ① わが国の仕事の創出と喪失率は、ほかのOECD諸国に比べて少ない可能性がある（労働省 [1999a] によれば、わが国の新設による仕事創出率は、米国の半分以下である）
 - ② 仕事の創出・喪失率は、小企業ほど大きい
 - ③ わが国ではいったん喪失した仕事は、永続的になくなったままである割合が高い
 - ④ 特に1990年代の動向としては、仕事喪失率が仕事創出率を上回っている
 - ⑤ 男性・フルタイム・正規労働者の仕事の創出・喪失率は、女性・臨時・パートタイム労働者の仕事の創出・喪失率の約半分程度である
- 等の結果が報告されている。

これらの結果を踏まえると、わが国の労働市場は、仕事が喪失する確率は他国に比べて小さいものの、いったん職を失ってしまった労働者にとっては、新しく創出された仕事に出合う確率も低いことが指摘できる。さらに、マイクロ・ショックにより仕事を喪失した労働者は、人的資本に占める企業特殊スキルの割合が高いほど、新しい仕事とマッチングする可能性が低い。企業特殊スキルの度合いは、年齢が高くなるほど増加する傾向にあることをかんがみると、今般の中高年失業者の増大は、そもそも厚みのない労働市場⁵⁵で、求人側とのスキルのミスマッチが発生し摩擦的失業が上昇していることに加え、1990年代後半には期待経済成長率の下方修正が行われ、求人が極端に減少したことによるマッチングの実現確率のさらなる低下により、効率の悪い均衡（高い均衡失業率）となっていると解釈することもできる。こうした観点に立つと、長い目でみた場合、わが国でいずれ景気が回復して企業側のサーチ意欲が増大する一方、少子化が進み労働力の供給不足が発生すれば、均衡失業率水準もいくぶん低下する可能性はあろう。ただ、1つの会社に固有のスキルを習得し、そのリターンを見込んだ賃金をサーチし続ける中高年労働者に関しては、一般的に通用し得るスキルを身につける、あるいはかつての賃金水準をある程度引き下げることなしに、希望にかなった条件を探すことは引き続き難しいであろう。

55 わが国労働市場は、特に大企業労働者を中心に長期雇用が前提となっており、転職市場が確立していないことから、そもそもスムーズな労働移動が困難である。また、これまで転職が容易ではなかったそのほかの要因としては、企業年金制度の問題もある。この点に関しては、401k導入も含む、今後の年金制度改革に期待される。ただ、このところ、ホワイトカラーを中心に中途採用に増加の兆しがみられるとの指摘もある（例えば、労働省が全国上場企業から無作為抽出により行ったアンケート調査（2100社）では、1999年12月時点でホワイトカラー社員に占める中途採用者の割合は5人に1人という結果が報告されている（『ホワイトカラーをめぐる採用戦力の多様化に関する調査研究報告書』）。しかしながら、同調査では、これら企業が中途採用を行う際の求人上限年齢は、30～34歳が最も多く、39歳以下が全体の8割を占めることも指摘されており、この意味では中高年の転職市場は依然として確立しているわけではないと考えられる。

6. 金融政策と失業

(1) ヒステリシス、サーチ理論と失業率上昇の要因分解

4、5章では、わが国の労働市場において、小さな規模のショックをうまく吸収してきた諸慣行・諸制度（高い経済成長のもとでの長期雇用を前提として、労働者の高い教育訓練コストを労使が負担すること、出向や配置転換、解雇権濫用法理等）が、経済成長率が将来大幅に低下することを予想させるような大きなショックのもとで縮小均衡プロセスに陥り、引き続きインサイダーとしてとどまる正規雇用者と、長期で頻繁な失業の危険にさらされるアウトサイダーを形成しかねない要因に変化していることを示した。また、求人と求職とのミスマッチから、サーチ失業者が増大している可能性についても検討した。そうした状況の理解に関しては、インサイダー・アウトサイダー理論（ヒステリシス）、サーチ理論が有益であり、いずれにせよわが国の均衡失業率が少しずつ上昇傾向にある可能性が高い、というマクロ的な政策含意が得られた。しかし、2つの理論が想定する均衡失業率上昇の原因および政策対応については異なる含意が得られる。

まず、ヒステリシスによる均衡失業率の上昇は、2章での概念整理によればマクロ・ショックが原因となっている。特に、インサイダー・アウトサイダー理論の中で理論的に想定されている大きな負のマクロ・ショックは、マネーサプライの変動であり、Blanchard and Summers [1987] は、予期せぬ拡張的な金融政策を行うことで、アウトサイダーが雇用される可能性を広げることができると唱えている。

次に、サーチ理論についてみると、当初Phelps [1968] らのモデルで想定されていたマネーサプライの変動というマクロ・ショックは、その後精緻化されたサーチ理論や仕事の創出・喪失論にはほとんど登場していない。つまり、想定されているショックは基本的にミクロの要因に根差すものであり、マクロの金融政策でこれをオフセットできるかどうかは自明ではない。

したがって、両理論のわが国への適用を考えるうえでは、わが国の均衡失業率の上昇をマクロのショックによる上昇部分とミクロのショックによる上昇部分の2つに分解できることが望ましい。例えば、構造VARを用いて、1995年までのわが国の失業率を恒常部分（均衡失業率）と一時的部分（それ以外）に分解した照山・戸田 [1997] の結果によれば、わが国の失業率変動は主として均衡失業率の変動に基づいているという結論が得られたうえ、その均衡失業率の変動は、マクロとミクロの両方のショックにより影響を受けていたことが示されている⁵⁶。

56 照山・戸田 [1997] では、マクロ・ショックよりもミクロ・ショックの方が恒常部分（均衡失業率）に及ぼす影響が大きいと述べている（1975～1995年間の均衡失業率変動のうち、10%はマクロ・ショック、残りの90%はミクロ・ショックによるもの）。この結果を前提とすれば、わが国の均衡失業率上昇に対しては、総需要政策よりも構造政策が必要であることを示唆しているともいえる。ただ、分析が1995年までのため、特に景気が悪化した1990年代後半に関しては、追加的な分析が必要であるほか、同論文はマクロ・データのみを使ってショックの識別を試みたものであり、著者自身が書いているように、ショックが現実を正しく捉えているかどうかはミクロ的な情報を用いた実証分析によっても裏付けが必要である。均衡失業率に影響を及ぼすショックの識別については、今後の重要な課題の1つである。

(2) マクロ・ショック、ミクロ・ショックと金融政策

イ. 90年代の失業と金融政策の関係についての暫定的評価

仮に、照山・戸田 [1997] が主張するように、マクロ・ショックが失業率の上昇に恒久的な効果を持つのであれば、1989年5月以後の日本銀行による一連の金融引締めとそれ以降の金融緩和のスピードとタイミングが不十分であったとの判断に立つ論者からは、事後的にみると金融政策にも失業率上昇の責任の一端はあったという評価が可能かもしれない。例えばバブル後の予期せぬ大幅な金融引締め策（マクロ・ショック）が、1990年代後半の均衡失業率上昇の部分的な原因となった可能性はある⁵⁷。また、金融引締め策が資産価格の大幅な下落をもたらし、これが1990年代後半のわが国における金融危機の引き金の1つとして作用し、間接金融に依存していたわが国の（特に中小）企業に大きな影響を与えたと考えれば、小さな景気循環にとどまっていれば喪失しなかった仕事までが喪失してしまった可能性も考えられ得る。

もちろん、その後金融緩和により、金融危機とデフレ・スパイラルの発生を防止したことで、金融政策が雇用情勢を下支えしたとの事実も無視できないほか、実際に予防的な引締めが1980年代末当時の限られた情報のもとで可能であったかどうかも明らかではない。しかし、1990年代に生じた大きなショックのなにかしかを金融政策で緩和し得たのであれば、現在発生している失業の大半の原因は、年功賃金・終身雇用の維持を願う中高年や、自分勝手に仕事探しをしている若年失業者の特異な行動⁵⁸であり、金融政策とは無関係とまで断言し得る実証的な結果は現在のところ見当たらない。

ロ. 足許の失業と将来の金融政策

次に、足許の失業に対して、一段の拡張的な金融政策をとることによって均衡失業率を低下させる余地はどの程度あるのだろうか。実際、日本銀行に対しては、雇

57 このことは後述のように、予期せぬ拡張的な金融政策を行うことにより、一時的に失業を減少させることに成功すればその状態が持続性を持ち得ることを理論的には意味するものでもある。ただ、現実的には、名目賃金に下方硬直性がある場合には、金融の緩和および引締めが、労働市場に与えるショックは対称的ではない（金融引締め策が失業の増加および失業を持続させる度合いの方が、金融緩和策が失業を減少させ、高雇用を持続させる効果に比べて大きい）可能性も考えられ得る。

58 労働省 [2000a] は、1990年代入り後、学卒無業者（学卒後、進学も正規の就職もしていないことが明らかかな者）が急増していること、加えていわゆる「フリーター」も1997年時点で151万人と足許10年間で2倍に増加しており、こうした労働者が失業期間を挟みながら頻繁に転職を繰り返すことも若年失業率上昇の一要因と分析している。こうした若年層の動向については、若年失業者・無業者が単身世帯よりも家族との同居世帯に多いことから、「世帯主など他の世帯員の所得がいわばセイフティ・ネットの役割を果たし」、「若年が失業しやすい状況を作り出している」結果であり、若年失業の主要因は構造的なものであるとする捉え方もある（例えば、斎藤（太） [2000]）。しかしながら、海外のデータを用いた実証分析（Card and Lemieux [2000]：カナダのデータ）によれば、景気が悪化すると親と同居する若年層が増加し、反対に景気拡大期には正規の職を得、独立する若者が増加する傾向が観察されるとの結果もあり、わが国においても、景気循環と若年失業者との因果関係について、追加的な分析が必要となっていると思われる。

用不安が引き続き存在し、デフレ懸念がある限り、ゼロ金利政策を継続すべきとする考え方のみならず、教科書的なアドバイスではあるが、との断りつきで、「名目賃金に下方硬直性が存在する以上、大幅な量的緩和を行い、意図的にインフレを起こすことで実質賃金を引き下げ、失業を解消すべきだ」とする意見も聞かれる⁵⁹。予期せぬ拡張的な景気拡大策をとって、労働者が既存の会社に雇われ続けることを促すことは、人々の期待や予め決まっていた賃金や価格が固定的である短期の間に限っては、ある程度可能かもしれない。さらに、わが国の労働市場はマクロ・ショックがヒステリシスをもたらす体質であることを考慮すれば、理論的には、一時的な拡張政策（それが永続的政策であるとみなされれば）により失業プールから労働者が新規に雇用されることに成功すれば、その雇用はその後も持続する確率が高い。ただし、均衡失業率の上昇部分のうち、ミクロ・ショックにより発生している分まで金融政策が肩代わりし、構造変化を起こしにくい体質にすることは、金融政策が、雇用調整助成金をもたらす弊害と類似の役割を果たすことを意味し、長期的には多大な損失をもたらすことにもなり得る⁶⁰。均衡失業率とそれ以外の失業率を、実証的に明確に区別することの困難性が従来から議論されていることと同様に、政策当局にとっては、今現在生じているショックの原因をリアルタイムで明確に識別し、そのショックが均衡失業率変動にどの程度の影響を及ぼしているかを把握することは難しいのが現実であろう。経済に必要な構造変化を阻害するリスクがある以上、既に発生してしまったショックに対する金融政策の対応は、限られたものにならざるを得ない⁶¹。

59 例えば、日本銀行金融研究所主催ワークショップ「低インフレ下での金融政策の役割」（2000年1月25日開催）において、一橋大学の渡辺助教からは、「名目賃金の下方硬直性やメニュー・コストの存在が原因になって失業率が增大している場合にはインフレ率を引き上げることで失業率を減らすことが中央銀行に求められる」との発言がなされた（日本銀行金融研究所 [2000]）。名目賃金の下方硬直性については、6章3節も参照。このほか、岩田 [2000] も、「現在の日本経済は完全雇用の状況ではなく、金融の量的緩和は期待実質金利の低下を通じて景気刺激効果を発揮すると考える」と述べているほか、フェルドマン [2000] も「ゼロ金利解除なら失業者数が大幅増加」と指摘している。

60 戦後のわが国の雇用政策を丁寧に整理している大竹 [2000a] は、雇用調整助成金が、「構造不況業種といわれる雇用喪失が続いている産業になされている場合には、構造調整のスピードを低下させ、日本の労働者の適切な産業配分をゆがめてしまう可能性がある」と指摘している。またCaballero and Hammour [1994] は、景気変動は不必要な仕事を喪失させる効果（cleansing effect）を持ち、新規の仕事を創造する役割を果たしているとしている。

61 メイヤーFRB理事は、不確実性下の政策運営は、「失業率がNAIRUの最善の推定値近傍にある場合は、それへの反応を低下させるが、いったん最善の推計値から明らかに乖離したと判断すれば、よりアグレッシブに反応していく形となる」として、漸進的・保守的な政策とリアクティブな政策との組合せによる非線形的なアプローチを行っていくことになると指摘している（Meyer [2000]）。

(3) 不確実性下の失業と金融政策

以上まとめると、足許急激に失業が上昇する局面で、一段の拡張的な金融政策をとることによって失業率を低下させるべきとの結論に達し得るかどうかは、拡張的な金融政策を行うことによって、それまでに培われた人的資本が将来活用されなくなるまでの猶予を与え、構造調整の痛みを軽減するメリットと、不必要な産業や仕事が残存することのデメリットのどちらが大きいかを、雇用情勢以外の諸条件も含めて将来の物価の安定を毀損することがないか、という観点からあわせて比較考量し、政策効果の不確実性も考慮したうえでそのプラス面が十分大きいと判断し得る必要がある。

より中長期的な観点からは、金融政策は物価の安定を通じて持続的な経済成長に貢献することを通じ、一時的な大規模なショックによって不可逆的に人的資本が毀損されるリスクを軽減させることが期待される。ただし、こうした予防的な観点から中央銀行がマクロ経済の安定化に努めたとしても、マイクロ・ショックは絶えず発生しており、ショックの識別がその時点では困難である以上、マイクロ・ショックをマクロ・ショックと誤認して相殺してしまうリスクは常に金融政策につきまとう。この意味で、中央銀行には、失業率の変動要因について労働市場で発生している現象を細かに観察しつつ政策運営を行うことが求められる。ここで、中央銀行にとって、短期的には存在するさまざまな制度は与件であるが、中長期的に物価の安定を著しく阻害するような制度や構造的要因が存在することを確認できた場合は、「問題の所在や性格を認識し、公的当局が実行すべき政策の道筋を示す」ことや「それを世の中に説明していくことが、中央銀行の重要な責務のひとつになっている」(山口 [1999])。

そうした観点から、今後のわが国労働市場において金融政策の側からも注視すべき点を順不同で列挙すると以下のとおりである。

第1に、これまでのわが国では、不況期においては、労使協調のもと、残業時間・ボーナスのカット、物価上昇率よりも低めに名目賃金の上昇を抑制する等といった方法をとることで、他国比実質賃金が伸縮的となり、失業者の大量発生を防いできたといわれてきた。しかしながら、残業代やボーナスのカットといった従来からの賃金の調整方法によるいわゆる「糊代」部分がなくなった後も景気低迷が長期化した1990年代後半には、失業者の大量発生が起こった。これは、名目所定内賃金は、所定外賃金やボーナスほど伸縮的にならず、人件費のさらなる抑制を強いられた企業が数量調整(雇用者数の削減)に動かざる得ない状態に陥ったことが背景にあったと解釈することもできる。実際、『毎月勤労統計』によれば、1990年央までは、業種別大分類のうち、不動産業を除くすべての業種において一貫して賃金指数(所定内)は上昇しており、同指数は景気が一段と悪化した1990年代後半においても、ほとんどの業種で大幅な下落は観察されず、横這いに推移した。この解釈に立てば、一般物価の低下が起こる一方で、名目賃金が下方硬直的に推移し、実質賃金が高止まりしたことが企業の人件費負担をより重くする方向に働き、失業増を

もたらしたとも考え得る。わが国においては、十分なパネル・データが存在しないこともあり、名目賃金がどの程度下方硬直的であるかについて、ミクロのパネル・データを用いた実証的な分析はこれまでほとんど行われていない⁶²。実際にデフレ懸念に直面したわが国において、個票データを用いた名目賃金の硬直性の分析は、今後の課題となろう。中央銀行としては、インフレ下とデフレ下とでは、労働市場の反応が異なる可能性があることにも十分配慮しつつ、「国民経済の健全な発展に資する『物価の安定』」について検討していく必要があると思われる⁶³。

第2に、景気回復の兆しがみえると、それまで自分の仕事に不満を持っていた若年層が一気にサーチ活動に入る可能性もある⁶⁴。その際、職と職との間にインターバルを設けることをいとわない労働者が増えていることを考慮すると、一時的に失業率は上昇する可能性もある。金融政策は、このような原因で発生した失業率上昇に対しては、拡張的な需要喚起政策を行う必要性はあまりないように思える。

第3に、1990年代末においては、マクロの失業率が高まることに対して、株式・債券市場では「日本売り」といった行動がみられた一方で、企業がリストラをすると言った途端、その企業の株価が上がるといった現象も発生した。このように、直接金融の比率が高まっている現状では、従来のメインバンク中心の企業がバナンスが、金融市場から企業経営に直接プレッシャーが与えられるように変質するもつとで、資本効率の向上によって雇用にどのような影響が及ぶか⁶⁵注視していく必要がある。

62 わが国における最近の実証分析としては、木村 [1999] がある。木村 [1999] は、1997年までのデータを用いた限りでは、わが国の名目賃金には下方硬直性があるという仮説を棄却できないとの結果を得ている。ただ、木村 [1999] の用いた2つのデータは、『賃金センサス』・『毎月勤労統計』ともにマクロのデータであり、労働者の属性をコントロールする必要性や1990年代の雇用体系の多様化等を考慮すると、個人々の賃金が実際に下方硬直的であったかどうかを判断するには、ミクロ・レベルのパネル・データによる分析が必要である。米国では、個票データを用いた名目賃金の下方硬直性に関する分析がいくつかある（例えば、McLaughlin [1994, 1999]、Akerlof, Dickens, and Perry [1996]、Card and Hyslop [1997]）が、用いるデータによって得られる結果が異なること、またわが国のようにデフレに実際に直面していない状況において賃金の下方硬直性を議論することの妥当性について、コンセンサスは得られていない。しかしながら、300人近くの実務家や労働組合リーダーに直接インタビューを通して分析したBewley [1999] によれば、名目賃金のカットに対しては、労働者のモラルの低下・勤労意欲の阻害をもたらすことから経営者の側からも強い抵抗があることが示されている。この点に関しては、補論3も参照。

63 「物価の安定」を巡る諸問題について日本銀行政策委員が検討した報告書（日本銀行 [2000c]）では、①名目金利の非負制約、②名目賃金の下方硬直性の2点を重視する場合、「金融政策の運営上は、物価指数の変化率でみてゼロではなく若干のプラスを目指すべきである」との考え方が検討に値するとの見解が比較的多く出されたことが示されている。一方、篠塚 [2000b] は、『毎月勤労統計』の現金給与総額が2年連続で減少していること等から、「年功賃金体系が本格的に修正され始めている、構造的な変化の可能性」を示唆し、わが国の名目賃金がそれほど下方に硬直的ではない可能性も示している。

64 太田（聴）[1999] は、景気低迷期に不満を持ちつつ就職した層は、景気回復期と同時に一斉に転職に出る傾向があり、特に若年層にこの傾向が強いことを示している。これは、その時々々の経済の動向が、後々の労働市場に大きな影響を及ぼす可能性を示唆したものである。

65 わが国企業の雇用調整速度が遅く、長期安定的雇用関係があるといわれてきた要因に、株主や債券保有者などの企業統治が影響している可能性を検証した阿部 [1999] の分析によれば、企業の雇用削減意思決定の違いは、企業がバナンス構造の違いによって説明し得るとい結果が報告されている。

第4に、このところ能力給制度の導入に踏み切る企業が出てきていることから、従来の長期スキル形成型から、個々人のリアルタイムでの生産性に応じた賃金設定スタンスが主流となっていく可能性もあり得る。そうだとすれば、予めスキルを習得した労働者に対する需要が相対的に増大していく可能性も否定できない。欧米では、高スキルを既に有した労働者に対する需要の増大が、情報化産業の進展による高技術革新や、グローバル化による国際貿易の発達に伴って、1990年代に一層拡大した結果、高スキル労働者（high-skilled labor）と低スキル・非熟練労働者（low-skilled、unskilled labor）との間に深刻な所得格差が生じているとする議論があり、またその格差と失業との関係が、最近では大きな関心事となってきている。統計のカバレッジや設問項目の制約によって、現実には、所得格差の計測は困難であり、その捉え方には幅があること、そして格差の発生原因にもコンセンサスがないこともあり、所得格差と失業との間には、決定的な因果関係は確立されていない。ただ、わが国が、今後個々人のスキルに依存した賃金体系に移行していくとすれば、そうした労働市場の変化が、所得格差や失業率に何らかの影響を与え得る可能性はあろう。その際には、金融政策を運営するうえで、正規・非正規の社員の区別、年齢、性別といった労働者の多様性をとりあえず捨象した経済の平均失業率や平均賃金といった従来の参考指標が、どのような位置付けとなるか検討が必要となる。これに関連して、金利水準の変更を通じて政策運営を行っている中央銀行としては、インフレが債権者から債務者への所得移転となる点について考慮しなければならないことと同時に、長きにわたる低金利政策が、所得分配を何らかの意味でゆがめているかどうかという点についても、検討していく必要がある⁶⁶。

7. 要約

本稿では、わが国失業率の現状把握に有益と思われる労働経済学、マクロ経済学の理論と実証分析をサーベイし、わが国への適用可能性を検討するとともに、金融政策と労働市場との関連について若干の考察を行った。

これまでわが国では、高コストをかけた企業内教育、長期勤続・年功賃金といったいわゆる日本的雇用慣行が、小さな規模のショックに対しては緩衝剤となっており、うまくワークしてきた。本稿では、長期的なコミットメントが不可能になってしまうような経済成長率の低下が生じた場合には、こうした種々の要素は、かえって失

66 所得格差に関しては、補論5も参照。猪木 [2000] は、(ゼロ金利政策は)「国民の所得分配と深く関わっており、利益を得る者と損失を被る者の差が大きい」と指摘している。また、Startz [1999] や大竹 [2000c] は、インフレ期における賃金設定は、労働者の生産性に依拠して賃金上昇率に幅を持たせることが容易となることから、賃金格差が歴然としやすい一方、低インフレ・デフレ下においては名目賃金に下方硬直性がある場合には、個々人の労働生産性を反映した賃金設定が行われにくくなる結果、賃金の格差があまり開かない可能性について言及している。このほか、所得分配と金融政策との関連について考察したものとして、Romer and Romer [1998]、わが国においては、篠塚 [2000c]、山口 [2000]、日本銀行 [2000c] がある。

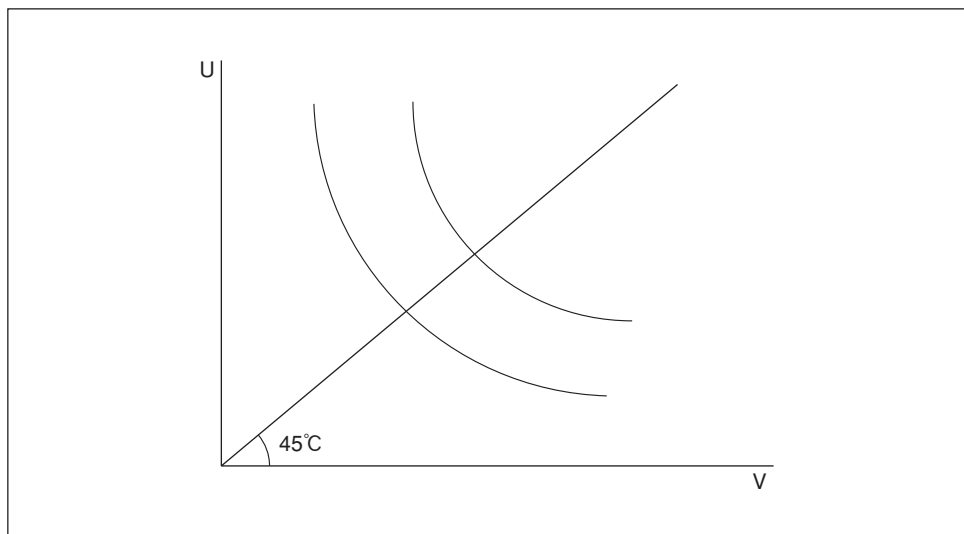
業を長期化させる要因となり得ること、ヒステリシス、サーチ理論のどちらの枠組みを用いても、わが国の均衡失業率が少しずつ上昇傾向にある可能性について述べた。

さらに、最終章では、こうした均衡失業率の変動には、過去に起きたマクロ・ショックの影響とマイクロ・ショックの影響の両方が混在している可能性を示唆した。わが国の労働市場が、大きなマクロ・ショックにも影響を受けやすい体質であることを考慮すると、金融政策は普段から労働市場の動向を詳細に分析し、予防的な政策運営に努めるべきであることを指摘した。

補論1. UV分析

労働市場需給のミスマッチを実証的に理解するうえで、代表的なツールは、UV分析である。すなわち、欠員（V：Vacancy）を横軸に、失業者（U：Unemployment）を縦軸にとると、図表9のように、右下がりのカーブが描ける（好況時は、求人が多く、求職者は少ない、反対に不況時は求人が少なく、求職者は多い）。

図表9 ベバリッジ・カーブ



UV分析によれば、UVカーブ（ベバリッジ・カーブ）⁶⁷と、45度線との交点の失業率が、マクロ的には求職と求人が同数あるにもかかわらず、現実には求職活動を行っている人がいるという意味で、ミスマッチによる失業と解釈する。UV分析では、この交点を、「均衡失業率」と呼ぶのが一般的である。

労働省では、失業（U）に「雇用失業率」を、欠員（V）に「欠員率」を用い、1967-93年のデータを推計期間を3つに分割したうえで、単回帰推計でベバリッジ・カーブを推定し、均衡失業率を試算している⁶⁸。労働省では、ベバリッジ・カーブ

67 UVカーブは、通常、原点に向かって凸（ $H = H(U_i, V_i)$ $H_1 > 0, H_2 > 0$ 、ただし H は雇用者数、添え字 i は部門を表す）として描かれる。これは、 V が所与の時、 U が増加すれば採用面接の機会が増加し、求人と求職がマッチングする確率が増す一方、 U が所与のとき、 V が増加すれば同様の理由から雇用が増加すると考えられるためである。同カーブは、ウィリアム・ベバリッジ（William Beveridge）が、失業者の数が求人の数と等しい場合は、完全雇用状態である（employment as full if unemployment is no more numerous than vacancies）と定義したことから、ベバリッジ・カーブとも呼ばれている。

68 労働省 [2000a] より。『雇用失業率』＝「完全失業者数 / (完全失業者数 + 雇用者数)」(資料：『労働力調査』(総務庁))、『欠員率』＝「(有効求人数 - 就職件数) / (有効求人数 - 就職件数 + 雇用者数)」(資料：『職業安定業務統計』(労働省))。期間は、1967年以降を、①1967年1Q～1975年4Qまで、②1983年1Q～1989年4Qまで、③1990年1Q～1993年4Qまで、と3分割し、1976年1Q～1982年4Qについては、①と②の推計値の加重平均を、1994年1Q以降は、③の推計値を使用。期間は、CUSUM testを用いて、分割

推計式と45度線の交点で与えられる失業水準 U^* （以下、均衡雇用失業率）を計算し、さらにこれを雇用者のみならず自営業者や家族従業者を含む就業者全体に換算し直し、均衡失業率（ U^{**} ）を算出している。本論の図表4は、この労働省試算による均衡失業率の推移を示したものである。

UV分析の難点は、①サンプル数の制約等もあって期間をある程度とらないとベバリッジ・カーブが推計できないため、計測期間内は、均衡雇用失業率（ U^* ）が一定と先験的に仮定されること⁶⁹、②計測期間の分割の仕方は、安定的なベバリッジ・カーブの形状が得られると考えられる期間を恣意的に探し出すほかないことである。このように、UV分析は、事後的に（もしくは統計的に構造変化時点を算出するなどして）、過去の均衡失業率を定量化するうえでは、有益なツールとなり得るものの、直近の均衡失業率推定値の頑健性については注意を要する⁷⁰。

わが国については、地域別データを用いて各年ごとに均衡失業率を算出した大竹[1987]や、地域別・年齢別・男女別の年次データ（1963年～1986年）を用いたSakurai and Tachibanaki [1992]の分析がある。Sakurai and Tachibanakiでは、1980年代時点で日本の失業率のうち、約20%ずつが地域間・年齢間のミスマッチによって説明できること、そして均衡失業率は年々上昇していることが指摘されている。

している。1994年1Q以降の値が、それ以前の推計値を基に算出されている点については、「(直近の値も取り込んだ) UV曲線が安定的な関係にあるかどうか特定しがたいため」(労働省 [2000a])と述べられている。

69 したがって、例えば、2000年第2四半期時点の算出値は、1990年1Q～1993年4Qの期間で、市場を均衡させる雇用失業率が基準となっていることになる。

70 UV分析のもう1つの難点は、UやVとして使用する統計がそれぞれ別の省によって作成されている(脚注69)ため、作成基準が異なること、また特にVとして用いる統計は、『職業安定業務統計』の「求人数」であることが一般的であるが、この求人数は、職業安定所に「登録された」求人数であることから、求人状況全体をカバーしていない可能性があることが挙げられる。

補論2. 部門間ショック

摩擦的・構造的失業によるミスマッチを分析するに当たって、部門間（再配分）ショックの役割に焦点を当てた分析がある。マクロ・レベルの需要ショックがない場合でも、産業レベルでショックが発生することにより、ある産業が衰退したり、新規産業が急成長したりする場合がある。つまり、この分析は、個々の産業や部門にかかるマイクロ・ショック（以下、補論3では先行研究に従って「部門間ショック」と呼ぶ）は均衡失業率自体の変動を、それ以外のマクロのショックは、均衡失業率以外の変動をもたらすとの二分法で考えている。1980年代、この部門間ショックによる一時的な均衡失業率の増大について議論したのはLilien [1982] と、これを批判的に検討したAbraham and Katz [1986] である。

Lilien [1982] はまず、米国の年次データ（1948～1980年）を用いて、部門間ショックの代理変数である「 $\hat{\sigma}$ 」⁷¹を推計したうえで、これが失業率と正の相関を持っていることを示し、1970年代に発生した失業は、部門別ショックが労働需給にミスマッチを発生させていることにより、均衡失業率自体が増大しているためであると指摘した⁷²。一方、その数年後、Abraham and Katz [1986] は、景気変動に対して雇用調整が敏感に反応する部門と、比較的緩慢な部門とがある場合、リリエンの定義した $\hat{\sigma}$ が、マクロ・ショック（以下、総需要ショック）に対しても変動することを指摘した。そして、米英の2カ国の年次データ（米：1949～1980年、英：1961～1981年）を用いて再推計を行った彼らは、失業率と正の相関を持つ $\hat{\sigma}$ が、欠員率とは負の相関を持つことを示し（リリエンの主張が正しければ、 $\hat{\sigma}$ は欠員率とも正の相関を持つ）、失業率の上昇は、均衡失業率自体の上昇ではなく、景気後退の結果生じた需要不足によるところが大きいと結論づけた^{73,74}。

わが国のデータを適用して、部門間ショックが失業率に与える影響について分析したのものとして最近の研究では、Prasad [1997]、藤田 [1998] がある。

71 ここで、 $\hat{\sigma} = \left[\sum_{i=1}^{11} \frac{x_{it}}{X_t} (\Delta \log x_{it} - \Delta \log X_t)^2 \right]^{\frac{1}{2}}$ であり、 x_t は i 部門の雇用者数、 X はマクロの雇用者数、 Δ は

前期から当期への変化率、添え字 t は時間を示す。もし、全部門の雇用者数伸び率がマクロの雇用者数伸び率と一致していれば、この指標はゼロになる。

72 さらに、このような状態を解消するための政策的インプリケーションとして、失業者の移動を円滑化するための対策、もしくは斜陽産業製品向けの需要を刺激するような方策が必要であると示唆した。

73 吉川 [1992] は、これらの議論を図解で丁寧に説明しており、Abraham and Katz [1986] の議論を支持している。一方、Blanchard and Diamond [1989] は、短期的には総需要ショックの影響が、失業率変動に圧倒的に寄与していることを指摘し、後者を支持する見解を示しながらも、一方で、部門間ショックの影響が、微少ながら長期にわたって残存し、失業率に寄与していることにも言及し、部門間ショックが均衡失業率を変動させている可能性についても示唆した。

74 上記の2つの研究で用いられた部門間ショックを表す指標に問題があることを受けて、その後、1980年代後半から1990年代にかけては、市場の合理性を仮定し、各業種の株価の変動を部門間ショックの代理変数とみなすなど、総需要ショックに影響を受けない部門間ショックのみの代理変数を作成する試みがいくつかなされた。しかしながら、依然として、望ましい部門間ショックの代理変数についてはコンセンサスが得られていない。

Prasad [1997] は、1970～1994年までの日本の年次データを用い、リリエンの $\hat{\sigma}$ と、Davis [1987] による $\hat{\sigma}$ の改訂版⁷⁵の両方を推計した。推計の結果、1990年代のわが国では特に目立った構造変化が観察されず、したがって、このところの失業率の急上昇は、部門間ショックに起因するものではないと報告している。

一方、藤田 [1998] は、HPフィルターを用いて、求人業種別シェアを一時的成分（景気循環による変動）と恒久的変動（それ以外）に分解し、抽出された恒久的成分を使ってリリエンの $\hat{\sigma}$ と類似の指標を作成して、これを部門間ショックの代理変数と定義した（四半期データ、期間：1976年1Q～1998年1Q）。この代理変数と、失業率・実質GDPとの関連を構造VARの枠組みで検討した結果、藤田 [1998] は、近年のわが国失業率変動のうち、1990年代前半期は、大きな部門別ショックが発生したことによる均衡失業率自体の増大によるもの、そして1997年以降は、景気後退による需要不足失業の増大（均衡失業率以外）によるものであると結論づけている⁷⁶。このように、Prasad [1997] と藤田 [1998] の相反する結果は、わが国についても、部門間ショックの代理変数の取り方によって、結論が大きく異なってしまうことを示している。

また、わが国については、不況時の公共投資による影響についても留意する必要がある。すなわち、バブル崩壊後の1990年代前半では、公共投資の増大に起因していると思われる建設業の雇用者・求人数に増加傾向が観察されるが、この影響を考慮せずに分析を行った場合、結果は現実を必ずしも的確に捉えていない可能性がある。さらに、最近の失業構造が、産業間といった大まかな分類ではなく、さらに細分化された職業間での再分配が必要となっている場合、上記の手法では必ずしも現実を捉えられない可能性もある⁷⁷。

このように部門間ショックに関する分析については、未解決な議論が多く残されており⁷⁸、部門間ショックが、わが国の均衡失業率変動に及ぼしている影響を判断するのは、既存の分析手法では困難である。

75 Davis [1987] は、不況時にある部門を離職してやむを得ず別の部門の仕事に就いた労働者は、その仕事に定着しない可能性が高いこと等を考慮すると、当期だけに着目したリリエンの指標では、必ずしも部門間ショックに対応した労働者の動きを捉えられないと考え、1時点だけでなく過去の動きも考慮した改訂版の $\hat{\sigma}$ を用いて推計を行った。

76 藤田 [1998] の分析に関しては、以下の点で若干留意する必要がある。すなわち、HPフィルターは、前後の数値をスムージングさせるようにフィルタリングを行う性質があるため、先行きのデータがない場合には、実績値に近い値が恒常的成分として検出されてしまう。したがって、直近の3～5年超分程度のデータには、大きな誤差が生じてしまう可能性がある（詳細は、肥後・中田 [1998]）。

77 例えば、低迷産業とされる部門の中にも、他産業からの需要が多いと考えられるコンピュータ関連に従事している労働者もいれば、成長産業の中でもアウトソーシングにより人件費をより安くできる仕事もある。

78 こうした部門間ショックの代理変数を巡る一連の議論を踏まえて、最近では、別の角度から、雇用変動を把握しようとする方法も試みられている。太田・玄田 [1999] は、1973～1998年までの月次データを使ったVAR分析によって、産業や企業規模などの各部門の雇用変動が、失業に及ぼす影響について分析している。一時点における各部門に発生した負のショックが、他部門にどのように波及するかをインパルス応答関数で観察した同論文によれば、部門別では、負のショックに大きく反応し失業増加に寄与するのは、建設業次いで製造業部門であるとの結果を報告している。

補論 3. 効率賃金仮説

不況下にあっても実質賃金が伸縮的に調整されない結果、本人の意図に反して失業が発生してしまう可能性がある。しかし、なぜそうした失業のリスクにさらされた労働者は、現行賃金より低賃金で働くことをオファーすることによって、解雇を免れることはできないのだろうか。この点を合理的に説明することに成功したのが効率賃金仮説である。効率賃金モデルの包括的なサーベイには、Yellen [1984] や Katz [1986] がある。以下では、これらのサーベイに従って、効率賃金モデルの代表的な解釈を簡単に分類した。

① さぼり (shirking) モデル

労働者は、市場で決まる賃金よりも、自分が得ている賃金の方が高ければ、怠慢な仕事ぶりがみつかって解雇されることを惧れて勤勉になるかもしれない。労働者の怠けを完璧に監視できない企業が、市場価格より高い賃金を支払うことで、労働者自らのインセンティブが高まるとの説。

② 転職 (labor-turnover) モデル

労働者が離職すると、それまで企業が負担した教育コストなどが無駄になる。したがって、企業は市場賃金より高い賃金を支払うことで、労働者の離職を防止しようとするとの説。

③ 逆選択 (adverse selection) モデル

高い技能を持った労働者ほど、留保賃金が高い可能性を前提に、企業側が高い賃金を予め設定することによって、その職への応募者の平均的質を高め、結果として質の高い労働者を確保できるとの説。

④ 社会学的 (sociological) モデル

実勢賃金に少しだけ上乗せした金額を労働者に与え、企業に対する労働者の忠誠心と労働意欲を促進させようとする説。

効率賃金仮説によれば、これらの要因⁷⁹に配慮して各企業は、労働市場が均衡する水準まで実質賃金を引き下げない。実質賃金が高止まるため、職に対する数量割当て (rationing) が起こり、失業が発生する。このとき、仮に失業者が、より低い賃金で働くことを提示しても、上記の理由により、これを受け入れる企業はない。また、企業の設定する賃金水準は、他企業との相対的水準により設定されるため、ある企業だけ突出した賃金を設定されることはなく、比較的同レベルに収束する。つまり、効率賃金仮説では、労働市場に失業が発生している状態にもかかわらず、

79 このほか、高賃金は労働者に高い栄養価の食事をとらせることを可能にすることから、生産性の上昇を意図した企業が高賃金を支給するとの説もある。これは、発展途上国には当てはまる議論かもしれないが、先進諸国の失業を説明し得るものではない。

賃金・物価が比較的安定的に推移することになる⁸⁰。

効率賃金仮説は、経済に常にある程度の失業者が存在することは説明し得るものの、わが国に観察されるような、失業率の上昇トレンドの説明には説得力が弱い。なぜなら、同仮説の帰結である賃金の硬直性は、労働時間削減やボーナスによる調整等、1人当たりの実質賃金が比較的伸縮的に変動し、労働保蔵を行ってきたといわれているわが国の過去の経験⁸¹とは、必ずしも一致しないからである。

ただ、1990年代の景気後退局面の前半期では、1994年の製造業の残業時間がピーク時1990年の35%減になるなど、労働時間の調整が効果的に働いたが、景気が本格的に回復する以前に、再び不況に突入した1997年以降の時期には、もともと削減すべき残業時間の余地が少なく、それだけ直ちに雇用量の調整が必要となったとの解釈もある（八代 [1999]）。この意味では、6章3節でも言及したように、雇用安定を優先するわが国の労使関係においても、基本給の低下が目に見えて進まないことに関しては、同仮説と整合的な部分があるとも考えられる^{82,83}。

80 効率賃金仮説と、景気変動・失業との関連性について議論した研究としては、Summers [1988] がある。サマーズは、効率賃金仮説の説明とケインズが一般理論で示唆した相対賃金理論 (relative wage theory) とを結びつけ、負のマクロ・ショックが起こったとしても、労働者の意欲が低下することを懸念する各企業が他社の賃金動向に追随しようとする結果、実質賃金が瞬時には下がらず、短期的に失業が増加するメカニズムを説明している。

81 吉川 [1992] は、同仮説のモデルが、労働者の努力・意欲といったものが実質賃金のレベルに依存すると仮定しているのに対し、労働者の「やる気」は、どれだけ自らが「公正」に扱われているかに依存すると考えたうえで、その公正は企業内分配によって捉えられるとするモデルを立てて、「日本型」効率賃金モデルを説明している。吉川のモデルに基づけば、効率賃金仮説の結論とは反対に、実質賃金は伸縮的となるという結果となる。

82 効率賃金仮説は、実証的には検証しがたいこともあり、長らく「仮説」にとどまる傾向にあった。この点に着目したBewley [1999] は、1990年代初めの景気後退時において、実際に米国北東部の300人以上の経営者たちに直接インタビューを行い、賃下げにより労働者のモラルが著しく低下することを懸念して、賃金が下方硬直になる可能性がある点のみが唯一、既存の理論（④社会学的モデルに近い概念）と整合的であると述べている。

83 わが国の賃金プロファイルが、ホワイトカラーのみならず（他国ではみられない）ブルーカラーについても右上がりであることは、同一企業内の同期の間で早期段階で格差をつけることは極力せず（つまり個人々の労働生産性と実質賃金が必ずしも一致していない）、幹部選抜までにかかなり時間をかけるとする、いわゆる「長期競争」の存在と相俟って、労働者の転職意欲を減退させ、労働意欲や会社への忠誠心を長期間確保できる作用として働いてきた可能性があることと捉えることもできる。1990年代後半以降の経済情勢においても、事実上の賃下げとなる賃金プロファイルのフラット化がなかなか進んでいないことを考えると、わが国でも同仮説が整合的となる側面があると考えられることもできる。

補論4. 失業保険

いったん職を失ってアウトサイダーとなった労働者が職探しを開始する条件、あるいは、ジョブ・サーチ中の失業者が出合った職に就くかどうかを決定する条件として、失業中に得られるベネフィット（留保賃金：失業保険がその代表例）の大きさは重要な意味を持っている。寛容な失業保険の存在が、留保賃金を引き上げ、あえて失業状態を選択する労働者を増加させる可能性に焦点を当てたアプローチは、1930年代から現在に至るまで続いており、1980年代以降は、主としてヨーロッパ諸国等を対象に、寛容な失業保険給付制度が慢性的な失業者を発生させているのではないかとする議論が活発に行われている。

わが国に関しては、これまでのところ、失業保険制度（わが国では雇用保険制度と呼ばれている）が、失業率に大きな影響を与えているとの報告はなされていない⁸⁴。また、国際比較によって失業保険制度を定量化し、失業に及ぼす影響を検討したBurda [1988] や、失業保険の支給やその他社会保障給付、それらにかかる課税の有無等を、受給者の家族構成別に試算して作成した『OECD's Unemployment Benefit Index』（OECD [1998]）でも、わが国の雇用保険制度は、寛容な社会保障を提供しているヨーロッパ諸国等に比べて、条件の低い分類（失業を長期間続けることのメリットを享受できない）に属しており、とりわけ1990年代においては、わが国は米国と並んで、先進国21カ国の中でも、最も寛容度が低い水準となっている⁸⁵。橋木 [1999a] も、類似の国際比較を行った先行分析を概観し、わが国の雇用保険制度はそれほど手厚くなく、保険給付を受けている割合は全失業者の半数に満たない事実等も考慮すると、わが国では失業保険が負の効果をもたらしている可能性は低いと指摘している⁸⁶。

84 過去においては、例えば島田ほか [1981] が、わが国の雇用保険改訂前と後とで、失業期間の年齢別比較を行い、制度の改定が高齢者の失業期間を長期化させ、均衡失業率の増大が発生したと指摘した。しかしながら、島田ほか [1981] の分析に対しては、改訂前と後とで、景気変動による要因を除去していないことから、単純に失業期間の長さを比較することはできないとして、吉川 [1992] が、雇用保険制度要因と景気循環要因とを識別する必要性を指摘している。景気循環等のショックを取り除いて、雇用保険と失業率との関係を分析した大竹 [1987] でも、やはり1975年前後の失業率の増加は、雇用保険制度による要因よりも、労働市場の需給状態、高齢者の増加、といった一時的な要因によるものであったことが指摘されている。ただ、55歳以上の高齢者に限ってみると、雇用保険の給付が、結果的に事実上の退職金として高齢者の失業を高めている可能性を示している八代・二上 [1998] の分析等もある。

85 同Indexによれば、わが国の値は、1960年代から、一貫して低水準を推移している。わが国の同指数が、21カ国中最も低い水準となったのは、1990年代に入って、わが国の制度が失業者に対してより厳しい制度となったことを示すものではなく、それまで条件が低かった、イタリアやギリシャが、寛容な制度へと変更を行ったことに起因するものである。

86 橋木 [1999a] は、失業保険の負担（拠出）という観点から国際比較のサーベイを行っており、全額企業負担のアメリカ（わが国を含む大半の国は労使折半、ただし、わが国では給付額の25%は国庫負担）では、企業の経営が苦しいときに、労働者を一時的に待機させたとしても、その際の生活保障は企業負担であることから、レイオフが行われやすいとの解釈があることを紹介している。

このような状況から、失業率が過去にないほど上昇している最近時点において、他国に比べて低いわが国の雇用保険制度の給付要件・給付額の見直し機運が高まり、2001年4月より雇用保険制度が改正された。主な改正点は、①年齢と給付日数とのリンクの部分的廃止（定年など自発的な離職など事前に失業が予想できる場合の給付日数は年齢に関係なく勤続年数だけを考慮）、②離職理由による給付日数の区別、③再就職手当の見直し、④非正規労働者の加入条件の緩和などである。これらは、かねてから問題が指摘されていた、労働市場から退出する高齢退職者への給付日数の削減、中高年の解雇・倒産失業や非正規社員に対するセーフティ・ネットの整備といった点を中心に改善がなされたといえる。しかしながら、例えば、企業からのいやがらせによって自発的に離職に追い込まれた場合など、「自発的」と「非自発的」の区別の困難性や、反対に定年間近の労働者を定年直前に表面的に解雇する形をとることにより、失業給付をより多く受け取ることができるとの企業と労働者のモラルハザードを招く可能性等、新たな問題点の指摘もなされている⁸⁷（大竹 [2000a]）。このように、制度的なデザインを再構築する場合には、寛大すぎる制度によりかえって失業者が増加することやモラルハザードを引き起こすことのコストと、セーフティ・ネットが確立していないがために十分なサーチを行えず非効率なマッチングが発生することの社会的な不利益との間のトレードオフを、十分に比較考量することが必要であろうと思われる。

87 例えば、今般の改正による給付日数の枠組みでは、20年以上勤続した60歳の定年間近な労働者が、定年直前に「円満解雇」された場合、通常の定年による給付水準（180日）よりも、150日多い、330日分の給付を受けることが可能となり、これは事実上の退職金の上乗せとも捉えることができる。

補論5. 所得格差と失業との関係

米国では、所得格差が拡大している一方、失業率に上昇トレンドが観察されないのに対し、欧州諸国では所得格差は米国ほど生じていないものの、高失業率が深刻な問題となっているといわれている。こうした両者の違いに着目したKrugman [1994] は、経済の「効率性」を重視した結果生じる所得格差と、「公平性」を重視した結果発生する失業との間には、トレードオフの関係が存在する（所得格差と失業率に負の相関）ことを述べた。すなわち、近年においては、高スキル労働者への需要集中という先進国共通の事象が生じている。ここで、効率性を重視し、低スキル労働者に対する保護が薄い米国では、マクロ的には失業者が少なく観察されるものの、非常に低賃金で就労を余儀なくされる低スキル労働者と高給の高スキル労働者との間で所得格差が顕著に拡大している。一方、（高水準の）最低賃金制や解雇規制等、弱者を保護する制度を採用して公平性をより重視する欧州諸国では、企業側が低スキル労働者の採用に消極的となるため、所得格差は拡大しない反面、失業者の増大につながっている。Krugman [1994] の立場に立てば、効率性と公平性のどちらを重視する社会構造であるかによって、共通のショックでも影響の受け方が違うこと、そしていずれか一方を重視することは、もう一方を犠牲にせざる得ないとの解釈となる⁸⁸。

一方、Furman and Stiglitz [1998] は、サーチの概念や効率賃金仮説に、所得格差を導入した場合、いずれの場合も均衡失業率を押し上げることになる」と述べ、所得格差と失業率の間には、正の相関があるとする考え方を提示した。観察される所得格差の大部分は、実は同一グループ内（スキル、教育水準、性別、人種は同じ）で生じていると主張する彼らの解釈では、所得格差が広がると、より高い賃金を求めて、サーチ失業を選択する労働者が増加することから、均衡失業率が上昇することとなる。

Krugman [1994] と Furman and Stiglitz [1998] との大きな違いは、前者がスキル別に労働者の賃金・所得が決まってくると考えている完全競争・情報の世界であるのに対し、後者は労働者間でスキルの違いはあり得るが、それは不完全情報のために容易には観察されず、むしろ労働者間で格差が生じるのは、高賃金を支払う企業と労働者とがたまたまマッチングするかどうかにかかっていると考えていることにある。このように、失業と所得格差との関係については、そもそも所得格差が現象として捉えにくいこともあり、議論は確立していない。

88 Mortensen and Pissarides [1997] は、仕事の創出・喪失モデルに、失業保険（UI: Unemployment Insurance）と雇用保護（EP: Employment Protection）を取り込み、UIやEPが高いほど、仕事の創出力に歯止めがかかるため、労働需要にスキル嗜好なショック（skill-biased shock）が生じると、賃金格差の開きは緩やかになる一方、スキルを持たない労働者の失業が増加すると指摘している。

わが国の所得格差

ちなみに、わが国の所得格差（賃金格差および資産格差）は、マクロ・レベルで観察すれば、ここ数十年で拡大傾向にあると指摘する分析がある（例えば、橋木 [1998, 1999b]）。しかしながら、経済企画庁 [1999] や太田（清） [1999, 2000] は、これはわが国の人口構成が高齢化にシフトし、高齢化層の所得が年功賃金制に伴って増加したため、一見マクロ全体で格差が拡大していると観察されるだけであって、年齢別にみれば、格差には顕著な拡大傾向はみられないこと、また賃金格差の国際比較についても、一貫した拡大傾向にある米国に比べて、わが国はどちらかといえばフランスやドイツに近く、ここ20年間での格差の拡大は観察されないと報告している。また、大竹 [1994, 2000b, 2000c] も、日本の不平等度が1980、1990年代に高まったと観察される要因は、人口の高齢化に加え、高所得男性の妻の有業率が高まり、高所得夫婦の比率が上昇したことや、高齢単身者や女性単身者等、単身世帯が増加したことも影響を与えていると指摘している。これに対し、橋木 [2000b, 2000c] は、「これらもあくまでも所得分配不平等化の原因を示すもので、それをもって分配の不平等化が社会に問題を提供していない、とはいいきれない」と主張し、さらに「機会の平等が保障されたうえ」で、「どこまでの結果の格差を認めるか」との問題を提起している。このように、わが国の所得格差を巡る議論は、計測上の問題が収束していないほか、格差を巡るそもそもの考え方に違いがみられる。上述のように最近時点の米国で高スキル労働者と低スキル労働者との間の格差が広がっているといわれる事象についても、視点を変えれば、高スキル労働者の高い生産性が経済を牽引する形で高成長が実現したことで、これまで雇用機会に恵まれず、非労働力化していた（つまり所得がゼロであった）女性や黒人等のマイノリティ層にも、低所得ながらも仕事を得る機会ができた結果であると捉えることもできる（Poole and Wall [2000]）。つまり、所得格差の指標として用いられるジニ係数が上昇したとしても、その背景にはすべての個人の厚生が上昇しているとの、パレートの意味での効率性が達成されている場合もあり、Feldstein [1999] は、所得格差の増減だけを議論することに警鐘を鳴らしている。わが国における、所得格差を巡る今後の議論の動向が注目される。

参考文献

- 足立英之、『マクロ動学の理論』、有斐閣、1994年
- 阿部正浩、「企業ガバナンス構造と雇用削減意思決定」、『日本経済の構造調整と労働市場』、中村二郎・中村 恵編著、日本評論社、1999年
- 荒木尚志、「『雇用流動化』と法制度の課題」、特集／「雇用流動化」時代は来るのか、『経済セミナー』9月号、日本評論社、1998年
- 石川経夫、『所得と富』、岩波書店、1991年
- 猪木武徳、「ゼロ金利と日銀の『独立性』」、『中央公論』6月号、中央公論新社、2000年
- 岩田規久男、「日本経済は完全雇用ではない」、『エコノミックス』、特集／人材の流動化、春号、東洋経済新報社、2000年
- 大沢真知子、『経済変化と女子労働——日米の比較研究』、日本経済評論社、1993年
- 大瀧雅之、『景気循環の理論』、東大出版会、1994年
- 太田 清、「日本の不平等度は拡大していない」、『論争 東洋経済』7月号、東洋経済新報社、1999年
- 、「国際比較からみた日本の所得格差」、『日本労働研究雑誌』No.480、7月号、日本労働研究機構、2000年
- 太田聰一、「景気循環と転職行動」、『日本経済の構造調整と労働市場』、中村二郎・中村 恵編著、日本評論社、1999年
- 、「若年の転職志向は高まっているか」、『エコノミックス』、特集／人材の流動化、春号、東洋経済新報社、2000年
- 、「玄田有史、「就業と失業——その連関と新しい視点」、『日本労働研究雑誌』No.466、5月号、日本労働研究機構、1999年
- 大竹文雄、「失業と雇用保険制度」、『季刊理論経済学』Vol.38、No.3、9月号、1987年
- 、「1980年代の所得・資産分配」、*The Economic Studies Quarterly*、45 (5)、December、1994年
- 、「高失業時代における雇用政策」、『日本労働研究雑誌』No.466、5月号、日本労働研究機構、1999年
- 、「転換期迎える雇用対策——総需要管理から構造政策へ」、『エコノミックス』、特集／人材の流動化、春号、東洋経済新報社、2000a年
- 、「所得格差を考える」、『やさしい経済学』、日本経済新聞2月29日～3月7日付、日本経済新聞社、2000b年
- 、「90年代の所得格差」、『日本労働研究雑誌』No.480、7月号、日本労働研究機構、2000c年
- 大橋勇雄、『労働市場の理論』、東洋経済新報社、1990年
- 岡崎哲二、「企業システム」、『現代日本経済システムの源流』、岡崎哲二・奥野正寛編、日本経済新聞社、1993年
- 尾高幸之助、「『日本的』労使関係」、『現代日本経済システムの源流』、岡崎哲二・奥野正寛編、日本経済新聞社、1993年

- 小佐野広、「日本の金融労働システム 制度的補完性、多様性と進化」、『日本の企業システム』、伊藤秀史編、東京大学出版会、1996年
- 小野 旭、『日本の労働市場』、東洋経済新報社、1982年
- 木村 武、「名目賃金の下方硬直性に関する再検証——ある程度のインフレは労働市場の潤滑油として必要か?」、Working Paper Series No.99-4、日本銀行調査統計局、1999年
- 経済企画庁、「平成11年 新国民生活指標 (PLI)」、経済企画庁国民生活局、1999年
- 玄田有史、「従業員の高齢化と雇用機会の減退——90年代における大規模事業所の雇用変動」、ディスカッション・ペーパー No.477、大阪大学社会経済研究所、1999a年
- 、「雇用創出と雇用喪失」、『日本経済の構造調整と労働市場』、中村二郎・中村 恵編著、日本評論社、1999b年
- 、「何が若者を転職に追いやるのか」、『中央公論』10月号、中央公論新社、1999c年
- 、「6500万人就業者の確保を」、『Intellectual Cabinet』No.33、7月15日号、2000年
- 小池和男、「知的熟練と長期の競争」、『日本の企業』、今井賢一・小宮隆太郎編、東大出版会、1989年
- 、『仕事の経済学 (第2版)』、東洋経済新報社、1999年
- 小嶋典明、「解雇規制の見直し」(<http://www.law.osaka-u.ac.jp/~renkei21/kouza/syllabus/0301a.html>よりダウンロード)、2000a年
- 、「労働市場の規制緩和はどこまで進んだか」、『エコノミックス』、特集/人材の流動化、春号、東洋経済新報社、2000b年
- 小牧義弘、「わが国企業の雇用調整行動における不連続性について」、『日本銀行調査月報』11月号、日本銀行、1998年
- 斎藤太郎、「若年失業率はなぜ高いのか」、『Monthly Report』8月号、ニッセイ基礎研究所、2000年
- 齊藤 誠、『新しいマクロ経済学』、有斐閣、1996年
- 篠塚英子、「企業規模別にみた最近の雇用調整——賃金格差拡大について」、『日本労働協会雑誌』2月号、日本労働研究機構、1979年
- 、「日本の最低賃金制の実態と女子パートタイマー」、『日本労働協会雑誌』9月号、日本労働研究機構、1983年
- 、「長野県金融経済懇親会における篠塚日本銀行審議委員挨拶要旨 (2月4日)、日本銀行、2000a年
- 、「最近の雇用情勢について——金融政策運営の視点から——」、中部経済倶楽部における篠塚日本銀行審議委員講演記録 (10月5日)、日本銀行、2000b年
- 、「日本経済と日本銀行」、日本金融学会春季大会における篠塚日本銀行審議委員挨拶要旨 (5月27日)、『日本銀行調査月報』6月号、日本銀行、2000c年
- 、石原恵美子、「オイル・ショック以降の雇用調整」、『日本経済研究』No.6、日本経済研究センター、1977年
- 島田晴雄、清家 篤、古郡 頼子、酒井幸雄、細川豊秋、『労働市場機構の研究』、経済企画庁研究シリーズ37、経済企画庁、1981年

- 総務庁、『求職状況実態調査速報結果』、第1、2回（平成10年8月末、10月末）（<http://www.stat.go.jp/05o2.htm>, [05o4.htm](http://www.stat.go.jp/05o4.htm)よりダウンロード）、1998年
- 高木信二、『『低く安定的な失業率』と伸縮的賃金——日本経済のマクロパフォーマンスを巡る神話と現実——』、『フィナンシャル・レビュー』1月号、大蔵省財政金融研究所、1996年
- 橋本俊詔、『日本の経済格差——所得と資産から考える——』、岩波書店、1998年
- 、『失業時の所得保障制度の役割とその経済効果』、『日本労働研究雑誌』No.466、5月号、日本労働研究機構、1999a年
- 、『格差拡大で高まる公共政策への期待』、『論争 東洋経済』7月号、東洋経済新報社、1999b年
- 、『企業、福祉撤退も視野に』、『経済教室』、日本経済新聞2月15日付、日本経済新聞社、2000a年
- 、『『結果の不平等』をどこまで認めるか』、『中央公論』5月号、中央公論新社、2000b年
- 、『日本の所得格差は拡大しているか——疑問への答えと新しい視点』、『日本労働研究雑誌』No.480、7月号、日本労働研究機構、2000c年
- 中馬宏之、『“日本的”雇用慣行の経済合理性論再検討——1920年代の日米比較の視点から——』、『経済研究』Vol.38、No.4、10月号、一橋大学経済研究所、1987年
- 、『経済環境の変化と中高年層の長勤続化』、『雇用慣行の変化と女性労働』、中馬宏之・駿河輝和編著、東京大学出版会、1997年
- 、『『解雇権濫用法理』の経済分析』、『会社法の経済学』、三輪芳朗、神田秀樹、柳川範之編著、東京大学出版会、1998年
- 、『技術蓄積・伝承システムの経済分析』、『日本労働研究雑誌』No.468、7月号、日本労働研究機構、1999年
- 照山博司、戸田裕之、『日本の景気循環における失業率変動の時系列分析』、『現代マクロ経済学』、浅子和美、大瀧雅之編、東京大学出版会、1997年
- 中村二郎、『我が国の賃金調整は伸縮的か』、『日本の雇用システムと労働市場』、日本経済新聞社、1995年
- 日本銀行、『金融政策決定会合議事要旨2000年2月10日開催分』、日本銀行、2000a年
- 、『金融政策決定会合議事要旨2000年8月11日開催分』、日本銀行、2000b年
- 、『『物価の安定』についての考え方』、日本銀行、2000c年
- 日本銀行金融研究所、『ワークショップ『低インフレ下での金融政策の役割』（2000年1月25日開催）の様式』、『金融研究』第19巻第2号、日本銀行金融研究所、2000年
- 野口悠紀雄、『1940年体制 さらば「戦時経済」』、東洋経済新報社、1995年
- 野村正寛、『雇用創出を考える』、『やさしい経済学』、日本経済新聞10月5日～10月13日付、日本経済新聞社、2000年
- 肥後雅博、中田（黒田）祥子、『経済変数から基調的変動を抽出する時系列的手法について』、『金融研究』第17巻第6号、日本銀行金融研究所、1998年

- フェルドマン、ロバート、A.、「ゼロ金利解除なら失業者数が大幅増加」、『日経ビジネス』、6月19日号、日経BP社、2000年
- 藤田 茂、「労働の再配分ショックと経済変動」、Working Paper Series No.98-9、日本銀行調査統計局、1998年
- 村松久良光、「日本の雇用調整——これまでの研究から」、『日本の雇用システムと労働市場』、日本経済新聞社、1995年
- 、「なぜ中高年層がリストラされるのか——失職・転職の日米比較」、『エコノミクス』、特集／人材の流動化、春号、東洋経済新報社、2000年
- 八代尚宏、『雇用改革の時代 働き方はどう変わるか』、中央公論新社、1999年
- 、二上香織、「雇用保険制度改革と高齢者就業」、『社会保険改革——年金、介護・医療・雇用保険の再設計』、八田達夫・八代尚宏編、日本経済新聞社、1998年
- 山口 泰、「金融政策と構造改革：日本の経験」フランス銀行で開催されたコンファランスにおける山口日本銀行副総裁発言原稿（10月8,9日）、『日本銀行調査月報』11月号、日本銀行、1999年
- 、「金融政策の考え方」、日本記者クラブにおける山口日本銀行副総裁講演（8月4日）、2000年
- 吉川 洋、「日本の労働市場——マクロ分析」、『日本経済とマクロ経済学』、東洋経済新報社、1992年
- 、『ケインズ』、筑摩書房、1995年
- 労働省、『労働白書（平成10年版）』、日本労働研究機構、1998年
- 、『労働白書（平成11年版）』、日本労働研究機構、1999a年
- 、『失業構造の実態調査結果（平成11年）』、日本労働研究機構、1999b年
- 、『労働白書（平成12年版）』、日本労働研究機構、2000a年
- 、『平成10年転職総合実態調査報告』、労働大臣官房政策調査部、2000b年
- 、『ホワイトカラーをめぐる採用戦略の多様化に関する調査研究報告書』、労働大臣官房政策調査部、2000c年
- Abe, Yukiko, “A Comparison of Wage Structures in the United States and Japan: Results from Cell Mean Regressions,” *The Japanese Economic Review*, 51 (2), 2000.
- Abraham, Katherine G., and Lawrence F. Katz, “Cyclical Unemployment: Sectoral Shifts or Aggregate Disturbances?,” *Journal of Political Economy*, Vol. 94, No. 3, 1986.
- Akerlof, George A., Andrew K. Rose, and Janet L. Yellen, “Job Switching and Job Satisfaction in the U.S. Labor Market,” *Brookings Paper on Economic Activity*, 2, 1988.
- , William T. Dickens, and George L. Perry, “The Macroeconomics of Low Inflation,” *Brookings Papers on Economic Activity*, 1, 1996.
- Baldwin, Richard, “Hysteresis in Import Prices: The Beachhead Effect,” *The American Economic Review*, 78(4), 1988.
- , and Paul Krugman, “Persistent Trade Effects of Large Exchange Rate Shocks,” *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. CIV, 4, 1989.

- Ball, Laurence, "Comment," (a comment to the paper "Job Switching and Job Satisfaction in the U.S. Labor Market," by George A. Akerlof, Andrew K. Rose and Janet L. Yellen), *Brookings Paper on Economic Activity*, 2, 1988.
- Bean, Charles, R., "European Unemployment: A Survey," *Journal of Economic Literature*, Vol. XXXII, June, 1994.
- Becker, Gary S., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, second edition, The University of Chicago Press, 1975.
- Bewley, Truman F., *Why Wages Don't Fall During A Recession*, Harvard University Press, 1999.
- Blanchard, Olivier J., and Peter Diamond, "The Beveridge Curve," *Brookings Papers on Economic Activity*, 1, 1989.
- , and Lawrence F. Katz, "What We Know and Do Not Know about the Natural Rate of Unemployment," *Journal of Economic Perspectives*, 11 (1), 1997.
- , and Laurence H. Summers, "Hysteresis and the European Unemployment Problem," *NBER Macroeconomics Annual*, The MIT Press, 1986.
- , and Laurence H. Summers, "Hysteresis in Unemployment," *European Economic Review*, 31, 1987.
- Brunello, Giorgio, "Hysteresis and 'the Japanese Unemployment Problem': A Preliminary Investigation," *Oxford Economic Papers*, 42, 1990.
- Burda, Michael, " 'Wait unemployment' in Europe," *Economic Policy*, 1988.
- Caballero, Ricardo J., and Mohamad L. Hammour, "The Cleansing Effect of Recessions," *The American Economic Review*, 84 (5), 1994.
- Card, David, and Dean Hyslop, "Does Inflation 'Grease the Wheels of the Labor Market'?", *Reducing Inflation – Motivation and Strategy –*, Christina D. Romer and David H. Romer eds., The University of Chicago Press, 1997.
- , and Thomas Lemieux, "Adapting to Circumstances: The Evolution of Work, School and Living Arrangements among North American Youth," *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, David G. Blanchflower and Richard. B. Freeman eds., The University of Chicago Press, 2000, pp.171-213.
- Clower, Robert w., "The Keynesian Counter-Revolution: A Theoretical Appraisal," *The Theory of Interest Rates*, F. Hahn and F. P. R. Brechling eds., Macmillan, 1965.
- Davis, Steven J., "Fluctuations in the Pace of Labor Reallocation," *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 27, 1987.
- , John C. Haltiwanger, and Scott Schuh, *Job Creation and Destruction*, The MIT Press, 1996.
- , and ———, "On the Driving Forces Behind Cyclical Movements in Employment and Job Reallocation," *The American Economic Review*, 89 (5), 1999.
- Diamond, Peter, "Aggregate-Demand Management in Search Equilibrium," *Journal of Political Economy*, 90, 1982.

- Feldstein, Martin, "Reducing Poverty, not Inequality," *The Public Interest*, No.137, Fall, 1999.
- Friedman, Milton, "The Role of Monetary Policy," *The American Economic Review*, 58 (1), 1968.
- Furman, Jason, and Joseph E. Stiglitz, "Economic Consequences of Income Inequality," *Income Equality: Issues and Policy Options*, A Symposium Sponsored by The Federal Reserve Bank of Kansas City, 1998.
- Genda, Yuji, "Job Creation and Destruction in Japan, 1991-1995," *Journal of the Japanese and International Economies*, 12, 1998.
- Gordon, Robert J., "Why U.S. Wage and Employment Behavior Differs from That in Britain and Japan," *Economic Journal*, 92, 1982.
- Hall, Robert E., "Comment", (a comment to the paper "Job Switching and Job Satisfaction in the U.S. Labor Market," by George A. Akerlof, Andrew K. Rose and Janet L. Yellen), *Brookings Paper on Economic Activity*, 2, 1988.
- Hashimoto, Masanori, "Firm-Specific Human Capital as a Shared Investment," *The American Economic Review*, 71 (3), 1981.
- Hildreth, Andrew K. G., and Fumio Ohtake, "Labor Demand and the Structure of Adjustment Costs in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 12, 1998.
- Katz, Lawrence F., "Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation," *NBER Macroeconomics Annual*, 1, 1986.
- Keynes, John Maynard, *The General Theory of Employment, Interest, and Money*, Macmillan and Co. Limited, 1936.
- Komiya, Ryutaro and Kazuo Yasui, "Japan's Macroeconomic Performance Since the First Oil Crisis: Review And Appraisal," *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 20, 1984.
- Krugman, Paul, "Past and Prospective Causes of High Unemployment," *Reducing Unemployment: Current Issues And Policy Options*, A Symposium Sponsored by The Federal Reserve Bank of Kansas City, 1994.
- Layard Richard, Stephen Nickell, and Richard Jackman, *Unemployment – Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, 1991.
- Lilien, David M., "Sectoral Shifts and Cyclical Unemployment," *Journal of Political Economy*, Vol. 90, No. 4, 1982.
- Lindbeck, Assar, and Dennis J. Snower, "Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations," *The American Economic Review*, 76 (2), 1986.
- , "Efficiency Wages versus Insiders and Outsiders," *European Economic Review*, 31, February, 1987.
- , "Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach," *The American Economic Review*, 78 (1), 1988a.
- , "Job Security, Work Incentives, and Unemployment," *Scandinavian Journal of Economics*, 1988b.

- Lucas, Robert E., Jr., "Expectations and the Neutrality of Money," *Journal of Economic Theory*, 4, 1972.
- McLaughlin, Kenneth J., "Rigid Wages?," *Journal of Monetary Economics*, 34, 1994.
- , "Are Nominal Wage Changes Skewed Away from Wage Cuts?," *Review*, May/June, Federal Reserve Bank of St. Louis, 1999.
- Meyer, Laurence H., "Structural Change and Monetary Policy," Remarks Before the Joint Conference of the Federal Reserve Bank of San Francisco and the Stanford Institute for Economic Policy Research, Federal Reserve Bank of San Francisco, March 3, 2000.
- Mincer, Jacob, and Yoshio Higuchi, "Wage Structure and Labor Turnover, in the United States and Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 2, 1988.
- Mortensen, Dale T., and Christopher A. Pissarides, "Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment," *Review of Economic Studies*, Vol.61, 1994.
- , and ———, "Unemployment Responses to "Skilled-Biased" Shocks: The Role of Labor Market Policy," working paper, Northwestern University, 1997.
- Neumark, David, "Youth Labor Market in the U.S.: Shopping Around VS. Staying Put," NBER Working Paper Series, No. 6581, 1998.
- OECD, *Benefit Systems and Work Incentives*, 1998 Edition, OECD, 1998.
- , "Employment Protection And Labour Market Performance," *Employment Outlook*, June, OECD, 1999.
- Phelps, Edmund S., "Money Wage Dynamics and Labor Market Equilibrium," *Journal of Political Economy*, August, 1968.
- , "Introduction: The New Microeconomics in Employment and Inflation Theory," *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, Edmund S. Phelps et al. ed., W. W. Norton & Company Inc., 1970.
- et al., *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, W. W. Norton & Company Inc., 1970.
- Pissarides, Christopher, "Search Unemployment with On-the-job Search," *Review of Economic Studies*, Vol.61, 1994.
- Poole, William, and Howard J. Wall, "Price Stability and the Rising Tide-How Low Inflation Lifts All Ships," *Regional Economists*, January, Federal Reserve Bank of St. Louis, 2000.
- Prasad, Eswar, "Sectoral Shifts and Structural Change in the Japanese Economy: Evidence and Interpretation," *Japan and the World Economy*, 9, 1997.
- Romer, Christina, D., and David H. Romer, "Monetary Policy and the Well-being of the Poor," *Income Equality: Issues and Policy Options*, A Symposium Sponsored by The Federal Reserve Bank of Kansas City, 1998.
- Sachs, Jeffery D., "Wages, Profits, and Macroeconomic Adjustment: A Comparative Study," *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, 1979.
- Sakurai, Kojiro, and Toshiaki Tachibanaki, "Estimation of mis-match and U-V analysis in Japan," *Japan and the World Economy*, 4, 1992.

- Startz, Richard, “Commentary,”(a comment to the paper “Are Nominal Wage Changes Skewed Away from Wage Cuts?,” by Kenneth J. McLaughlin), *Review*, May/June, Federal Reserve Bank of St. Louis, 1999.
- Summers, Lawrence H., “Relative Wages, Efficiency Wages, and Keynesian Unemployment,” *American Economic Associations Papers and Proceedings*, Vol.78, No. 2, May, 1988.
- Tachibanaki, Toshiaki, Hiroshi Fujiki and Sachiko K. Nakada, “Structural Issues in the Japanese Labor Market – An era of variety, equity and efficiency or an era of bipolarization? – ,” IMES Discussion Paper Series, No. 2000-E-22, Institute for Monetary and Economic Studies, Bank of Japan, 2000.
- Tobin, James, “The Natural Rate As New Classical Macroeconomics,” *Cowles Foundation Paper*, No.937, Cowles Foundation For Research In Economics, Yale University, 1997.
- Topel, Robert H. and Michael P. Ward, “Job Mobility And The Careers Of Young Men,” *The Quarterly Journal of Economics*, May, 1992.
- Wakita, Shigeru, “Chronic Labour Hoarding: Direct Evidence From Japan,” *The Japanese Economic Review*, Vol. 48, No.3, September, 1997.
- Yellen, Janet L., “Efficiency-Wage Models of Unemployment,” *The American Economic Review*, 74, 1984.

