

正社員の雇用の流動化¹

オークション市場という新たな職業紹介経路の
可能性

一橋大学 佐藤主光研究会
労働雇用問題班

東 哲郎 小高 大輔
箱崎 未理 外園 広尚
細川 翔平

2007年12月

¹本稿は、2007年12月1日、2日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2007」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、佐藤教授（一橋大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要約

まず現状の日本の労働市場がどのような特徴あるかについて分析を進めていく。戦後、日本では企業は自社の資本蓄積のため積極的に不安定雇用を利用してきた。このような背景のため、歴史的に日本の労働市場には正規労働者と非正規労働者という階層構造が存在するようになった。その中で、近年の景気停滞や企業の国際競争力強化のために非正規労働者が重用されるようになってきている。これは、正規労働者と非正規労働者の特徴の違いによるものであり、その二者の特徴とは、賃金・福利厚生や雇用の安定性において非正規労働者よりも正規労働者の方が高いということである。前者の特徴は正規労働者が離職しづらいということにつながり、また後者の特徴は企業が正規労働者を解雇しづらいということにつながる。

このような正規労働者の現状を考察すると、解雇条件が厳しいことは解雇の取引コストが高まるということを示し、また賃金・福利厚生制度の充実が離職時の逸失利益が高いため離職の機会コストが増加することを意味する、ということが分かる。取引コストが高い場合、企業は自社内に余剰人員を抱えたとしても排出に費用が大きくなるため、余剰人員を留保すると考えられる。そして、機会コストが高い場合には、労働者は転職すると損をしてしまうため満足いく転職ができなくなり厚生水準が低下することになってしまう。私たちはこのような状況を転職市場が硬直化していると定義する。そして、転職市場が硬直化していることの問題点は、取引コストが高まることにより企業間で労働者の効率的移動が行われず、労働市場の資源配分が効率的に行われなくなってしまいマクロ的な経済成長を阻害してしまうということである。

このような状況を打破するため、取引コストの低下を目指した政策を考えて行く。ここで、我々が考えたのは、解雇条件緩和もしくは企業による転職促進である。だが、雇用条件緩和の場合、現状から考えられることでは企業内でのみ自らの専門性を発揮できる中高年労働者から積極的に解雇されることになってしまう。だが、その場合彼らの専門性を活かすことが出来なくなってしまうため解雇条件緩和は経済学的社会的に望ましくない。解雇条件緩和 or 転職促進という転職者と企業のディシジョンツリーにおいて支配戦略は両者とも常に転職促進となるので、理論的には転職促進が望ましいことが分かる。更に、人員削減された場合残された労働者は労働時間の増加や士気の低下などの影響を受けることになる。これは、もし解雇条件緩和だけであれば解決する可能性は低い、転職促進であれば新たな入職を増加させる可能性があるため解決する可能性は高いといえる。少なくとも、そのような影響は現状よりは減少させられると思われる。

以上のように私たちは問題解決策として、企業による転職促進を考えて行く。私たちの考える企業による転職促進とは、転職者放出企業が売り手企業となり、求人企業が買い手企業となって転職者をオークションによって取引するというモデルである。このモデルが既存の転職経路よりも優れているかについて考察していく。

既存の転職経路の中で、特にマッチング効率が高いものは「民間職業紹介」「縁故」「前の会社」の3つであった。この3つの転職経路は特徴は二つの観点から分類できる。それは、「市場がオープンである」と「情報仲介機能の信頼性が高い」ということである。「民間職業紹介」は「市場がオープンである」が、「情報仲介機能の信頼性は低い」。一方で、「縁故」「前の会社」は「市場がクローズである」が、「情報仲介機能の信頼性は高い」といえる。だ

が、「オークション転職モデル」では「市場がオープンである」と「情報仲介機能の信頼性は低い」は満たされると考えられる。なぜなら、前者においてはオークションによって取引を行うという方法で転職市場に参加しているからであり、後者においては売り手企業が転職者のマッチングが成功するように情報のバックアップをするからである。この企業の行動の根拠は、売り手企業は取引が成立すれば利益を得ることができるので情報のバックアップを行うインセンティブは存在するということである。このような理由により、私たちの考える「オークション転職モデル」を転職希望者が利用すれば、現状よりも更なる転職促進が可能となると考える。

では、この「オークション転職モデル」を転職者、売り手企業、買い手企業の三者が利用するようになるにはどのような条件となるか、三者の立場における既存と新たなモデルを使うときの効用比較により考える。そして、その条件とは具体的には情報仲介機能を高めること、市場をよりオープンにすること、導入時のリスクヘッジである。

そして、そのような条件を現状に則して「オークション転職モデル」を実施するには、新たなオークション転職市場の創出、新たな転職市場の広告、転職者の試用期間や評価制度の導入、地方自治体によるパイロット政策、オークションプレイヤーに対する意識調査のような政策が考えられる。

目次

はじめに

第 1 章 日本の労働市場における現状分析

- 第 1 節 雇用形態の分類
- 第 2 節 正規雇用労働者と非正規雇用労働者を取り巻く変遷
- 第 3 節 労働市場における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の差異
 - 1．雇用条件における差異
 - 2．給与・福利厚生における差異
 - 3．就業機会に関する分析

第 2 章 労働市場の硬直性がもたらす問題点

- 第 1 節 労働市場の硬直性
- 第 2 節 市場の硬直性と生産の効率性
- 第 3 節 安易な流動化政策の危うさ

第 3 章 転職経路の分析

- 第 1 節 解雇 v s 転職支援 労働者と企業のゲームの表現
 - 1．ゲームの展開型表現
 - 2．ゲームの分析
 - 3．残された労働者に与える影響
- 第 2 節 既存の転職経路に関する分析
 - 1．マッチング効率と利用者属性
 - 2．既存の転職経路の比較と我々の政策案

第 4 章 労働市場の理論分析

- 第 1 節 転職市場に関するセットアップ
 - 1．プレイヤーの設定
 - 2．転職市場における金銭の設定
 - 3．マッチング確率の設定
 - 4．期待賃金の設定
- 第 2 節 職業紹介経路に関する比較分析
 - 1．売り手企業の比較分析
 - 2．買い手企業の比較分析
 - 3．労働者の比較分析
- 第 3 節 モデル分析のインプリケーション
- 第 4 節 導入時のリスクヘッジについて

第5章 政策提言

参考文献・データ出典

はじめに

バブル崩壊以後、我が国では、景気の長期低迷、IT化・グローバル化に伴う競争激化、女性の社会進出や少子高齢化の進展など、労働市場を取り巻く環境が大きく変化し続けてきた。そのような中、我が国では労働基準の規制緩和や雇用の弾力化が促進されてきた。企業はそれぞれの戦略に応じて、積極的に「派遣・契約社員」「パート・アルバイト」などの非正規雇用労働者を活用しており、人件費を抑えながら、いかに自らの製品に付加価値を与えるかを模索している。バブル崩壊以後も、基本的には伝統的な終身雇用を守り続けてきた日本の大企業であったが、近年の株式市場の発達や国際競争激化に伴う合理化要求、女性の社会進出などを象徴とした労働供給側のニーズの変化などに対応して、必ずしも従来の枠組みには捕らわれないような正規雇用の在り方が生まれてきている。

2001年のITバブル崩壊後、我が国の経済は緩やかながらも成長を続けており、団塊世代の大量退職を控え、ここ数年間、企業は活発に新規採用を行っている。しかし、労働分配率が低く推移していることから分かるように、依然として日本企業が強い競争圧力に晒されていることに変わりはなく、労働市場の規制緩和や雇用の弾力化に関する議論は尽きることがない。現に、今年度の国会では労働関係6法案が審議されるはずであった。政府は、労働市場の規制緩和や雇用の弾力化を促す一方で、未熟練労働者や失業者の「再チャレンジ」を促して、複雑に絡み合う利害関係を調整しようと腐心している。

私は近年の雇用の在り方に対する活発な議論の高まりは、伝統的な日本の雇用形態や組織観が、グローバル化を迎える中で、他の国々の雇用形態や組織観と対立し、相互に影響を与え合う過程であると見ている。雇用形態や組織観の変革は、ライフスタイルの変革に繋がっている。現在岐路に立たされている日本の労働市場において、人々に多様な選択肢を提供することは、彼らに様々なライフスタイルを選ぶ自由を保障する上で重要なことだ。

我々はこの論文で、新たな人材紹介事業として「労働者オークション」を提案する。この制度は、潜在的には有益な情報仲介機能を有していると考えられる「労働者が現在勤める企業」に金銭的なインセンティブを与えてやることで、その情報仲介機能を存分に活用し、広範な市場を介して「現在の勤め先企業」に労働者の転職先を斡旋してもらうというものである。

各章の構成は、第一章で日本の労働市場が置かれている現状と、正規・非正規労働者の特徴をそれぞれ概観し、第二章で正規雇用部門の労働市場に存在する種々の摩擦が、経済全体の効率性や世代間の公平性を損なうこと指摘する。第三章では、正規部門労働市場の摩擦を解消する方法として、単に解雇を促すだけの流動化政策が望ましくないということをゲーム理論を用いて示し、その上で既存の転職市場を概観する。第四章では、新たな転職市場と既存の転職市場の比較をする。最後に第五章では、新たな転職市場の実行に向けた具体的な政策について述べる。

第1章 日本の労働市場における 現状分析

第1節 雇用形態の分類

総務省統計局の「労働力調査」においては、雇用形態は勤め先での呼称に応じて6種類に区分されている。すなわち「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「その他」である。この論文では、我々もこの定義に従い「正規の職員・従業員」を「正規雇用労働者」、他の区分における労働者を「非正規雇用労働者」と呼ぶ。参考として独立行政法人労働政策研修機構が行う労働力の分類方法を紹介する。

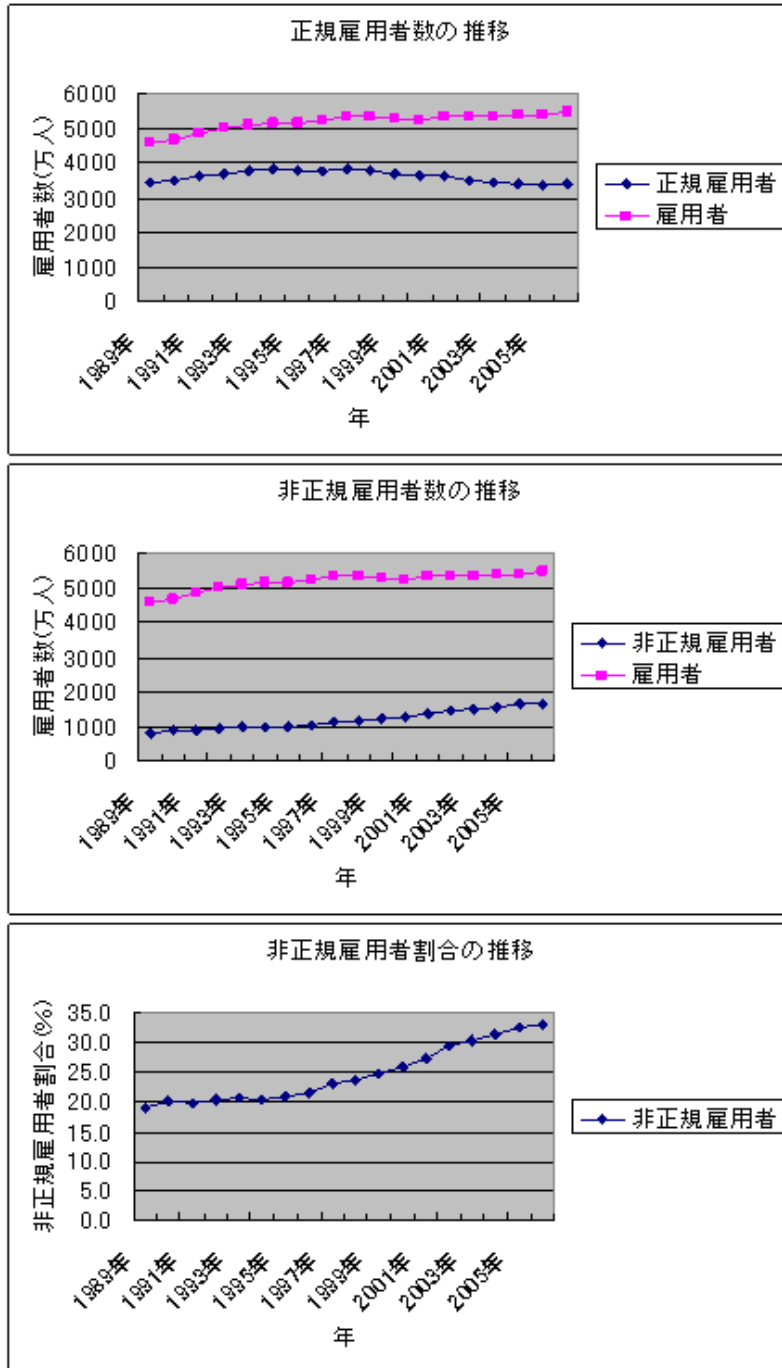
表1 労働力の分類

労働力の種類		定義
正社員		フルタイム勤務で雇用期間の定めのない労働者 (他企業への出向者及び他企業からの出向者は 除く)。
受入出向社員		親会社・関連会社などから出向してきている者。
非正社員	パートタイマー	正社員より1日の所定労働時間が短いか、週の所定労働日数が少ない者(雇用期間の定めの有無は問わない)。
	契約登録社員	専門的職種または特定分野の業務に従事させることを目的に、契約・登録により雇用している者。
	その他の非正社員	パートタイマー、契約・登録により雇用している労働者以外の非正社員。
外部労働者	派遣労働者	労働者派遣法に基づき派遣会社から当該(調査対象)事業所に派遣されている労働者。
	外注下請労働者	外注や下請等の業務委託先の社員であって、当該(調査対象)事業所で働いている労働者。

独立行政法人労働政策・研修機構より作成

このような定義の基に総務省統計局の「労働力調査」および「労働力特別調査」を見ると、非正規雇用者数は1993年の986万人から2004年には1555万人へと569万人増加したことが確認できる。すなわち、正規雇用労働者（以下、正規労働者）よりも扱いやすい非正規雇用労働者（以下、非正規労働者）という労働力の活用が促されてきたことが理解できる。このことは、非正社員の人件費が安いことに加え、次節で示すように、正規労働者を取り巻く解雇条件の厳しさによるところが大きい。

図 1



独立行政法人労働政策・研修機構「労働力の非正社員化、外部化と労務管理に関するアンケート調査」より作成

第2節 正規雇用労働者と非正規雇用労働者を 取り巻く変遷

戦後、1950年代から60年代にかけて「労働市場の二重構造」が顕在化してくる。労働市場の二重構造とは企業が資本蓄積のために社外工制度を利用して不完全就業者を雇用することである。つまり、雇用条件を階層化することで企業は景気調整弁として不安定雇用を利用したのである。そのため、60年代以降に高度成長を遂げるようになった。更には、70年代を過ぎると不安定雇用を単なる景気調整弁の役割だけではなく、高蓄積手段として企業は積極的に利用するようになり、企業の基幹部分にまで浸透するようになった。そのため、不完全就業者とは本来社外工を指す言葉であったが、それが様々な業態に及んだため非正規労働者のことを指すようになり、非正規労働者とは不安定雇用のことを意味するようになった。80年代以降では、ロボットやコンピュータなどの構造変化や不況に対応するため企業は減量経営戦略をとる必要に迫られたため戦略的部門のような労働力のコアにあたる正規労働者について雇用をしばった。そのため非正規労働者の拡大が一層進み正規労働者の周辺にパートタイマーや派遣労働者、請負企業労働者が配置され労働需要の変動に容易に対応する体制が気づかれた。

以上が現在までの正規労働者と非正規労働者の変遷である。上記によると今日の非正規労働者は不安定雇用であるということがいえる。ここでいう不安定雇用とは、雇用のジャストインタイム・システムを目指すために失業の要素を常に含んでいるということと、人件費抑制のために賃金が低いということである。そのため、結果的に正社員とは解雇されるリスクが比較的少なく、賃金が非正社員に比べて高い労働者といえる。これらは「雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業(伍賀一道著)」によるものである。それでは正規労働者と非正規労働者の間ではどのような違いがあるのかについて分析を進めていく。

第3節 労働市場における正規雇用労働者と 非正規雇用労働者の差異

雇用条件に関する差異

正規労働者と非正規労働者を比較すると、解雇条件に関して違いがあることがわかる。正規労働者については厳格な解雇条件が存在する。解雇条件には判例法理が適用されており、その判例の中で4つの要件を満たすことが必要となってきた。すなわち、企業経営上、人員整理を必要とするやむを得ない状況にあること、希望退職を募集する、配置転換をする等、解雇を回避する努力をすること、解雇の人選は、公平で合理的に行われること、労働者や労働組合へ、整理解雇についての経緯等を十分に説明することである。この4点のうち1つでも条件が満たされなければ、整理解雇の有効性が失われてしまう。この様に、正規労働者の解雇には様々な障害が存在していた。

2004年の労働基準法の改正により、労働基準法第18条の2「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」という条文が明記され、就業規則必要的記載事項に「解雇事由」を含めることとなった。この規定によって、もはや日本においては使用者の解雇自由の原則は更に後景に退き、使用者の解雇権行使には、客観的に合理的理由が必要であるという一般的規制が確立されたため、企業側にとっては正規労働者の解雇がより厳格化されることとなった。

他方、非正規労働者に関しては、使用者はより容易に人員の調整を行うことができる。非正規労働者の雇用は有期契約であることがしばしばあり、使用者は雇用契約の更新を行わないことで実質的にその労働者を解雇することが可能となっている。

給与・福利厚生に関する差異

また、正規労働者と非正規労働者の間では給与・福利厚生に関する違いがある。平成18年度「賃金構造基本統計調査」のデータから、賃金を上昇させる要因として労働者の年齢および勤続年数を挙げることができる。

グラフ1～6は、項目別に「ある世代において、勤続年数が何年であるものが何人いるか」を表している。例えば、グラフ1では、1年と書かれたピンクの曲線は17歳以下で勤続年数が1～2年の者、18～19歳で勤続年数が1～2年の者というようにそれぞれの年齢に応じた賃金を示している。また、勤続年数が3年以上のグラフのスタート地点が途中からであるのは、平成18年度においてはそれより年齢の低い若者のデータがないことを意味している。

グラフ1と2は、正規労働者の年齢別・勤続年数別賃金と非正規労働者のそれとを比較したものである。非正規労働者の賃金は勤続年数9年以下では年齢が要因になっているが、10年以上では勤続年数も要因となって値が分かれている。一方で、正規労働者については、賃金の変動は年齢だけではなく、勤続年数によって大きく分かれていくことが理解できる。

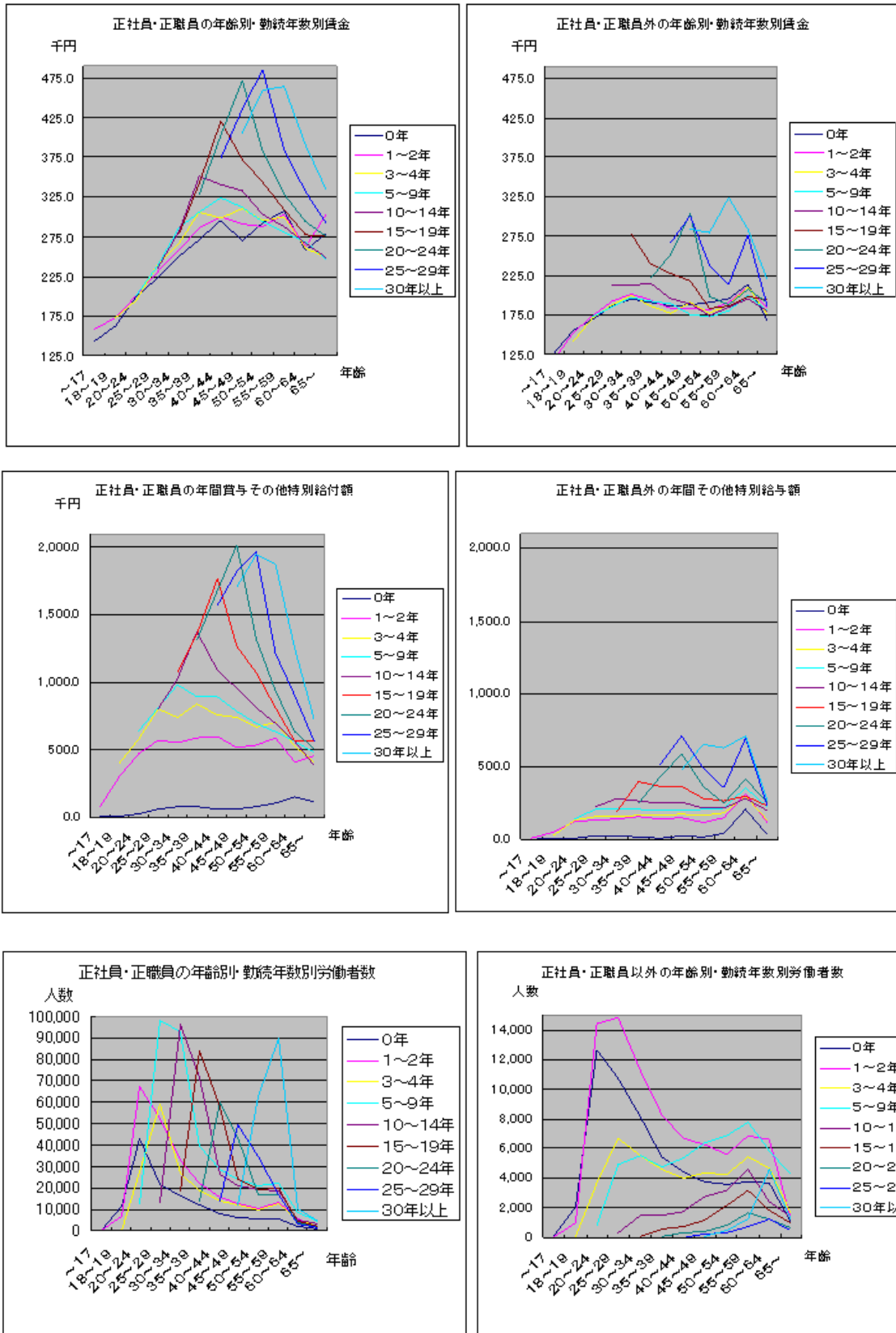
こうした事実は、さらにグラフ3とグラフ4によっても理解できる。グラフ3とグラフ4は、正規労働者の年間賞与とその他特別給付額と非正規労働者のそれとを比較している。両者を詳しく見ていくと、非正規労働者では65歳以上を除けば、勤続年数9年以下では曲線はほぼ水平で、年齢ではなく勤続年数が寄与していることが分かる。一方で、正規労働者については、年齢というよりは長期勤続をすればするほどもらえる額が増えていくことが理解される。

加えて、グラフ5～6は正規労働者の年齢別・勤続年数別労働者数と非正規労働者のそれとを比較している。両者を比べると、まず正規労働者の勤続年数の方が圧倒的に長いことが分かる。更に、正規労働者では、それぞれの勤続年数のラインでピークとなる年齢が、ほぼ学卒後からの経過年数に等しいことが分かる。つまり、正規労働者では、学卒後就職した後、そのまま同一の企業に継続勤務する者の割合が高いということが分かる。

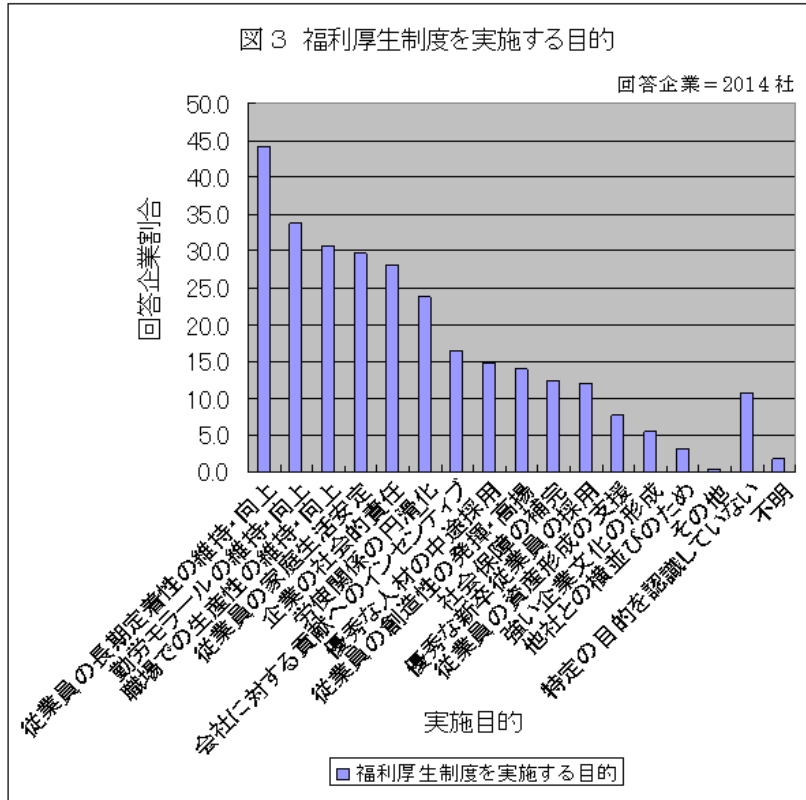
以上をまとめると次のようなことが言える。すなわち、正規労働者については長期勤続すればするほど賃金が増加することとなる。一方、非正規労働者についても勤続年数に応じた賃金の増加は確認できるが、正規労働者の賃金増加率と比べるとはるかに低い。このことから、非正規労働者と比較した際に、正規労働者の方が離職に対するインセンティブが低くなるであろうと考えることができる。実際に、正規労働者の方が一つの企業に長期勤続する者の割合が高い。

また、福利厚生制度について付言すれば、平成6年版「労働経済の分析」によると、勤続年数や年齢が福利厚生制度を受ける上での資格要件となっている場合も多く、長期勤続している者に有利で、転職者には不利な面があることが指摘されている。また、正規労働者と比べて、非正規社員は福利厚生制度の対象とされない場合が多いということが示されている。

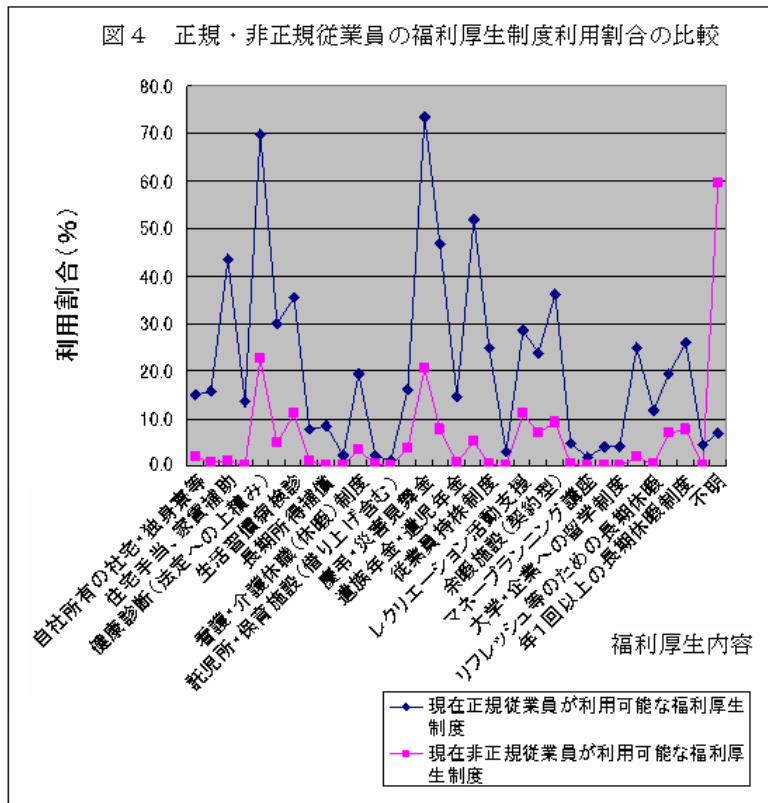
図 2



平成18年度「賃金構造基本統計調査」より作成



平成14年度生活保険文化センター「企業の福利厚生制度に関する調査」より作成

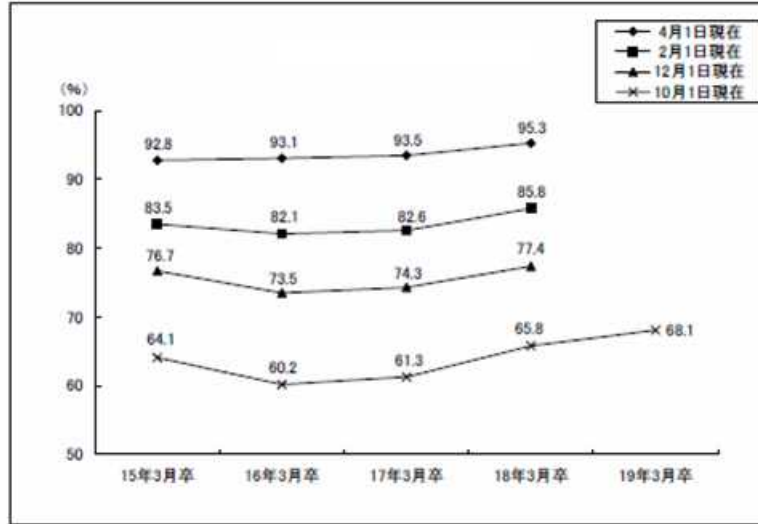


平成14年度生活保険文化センター「企業の福利厚生制度に関する調査」より作成

就業機会に関する分析

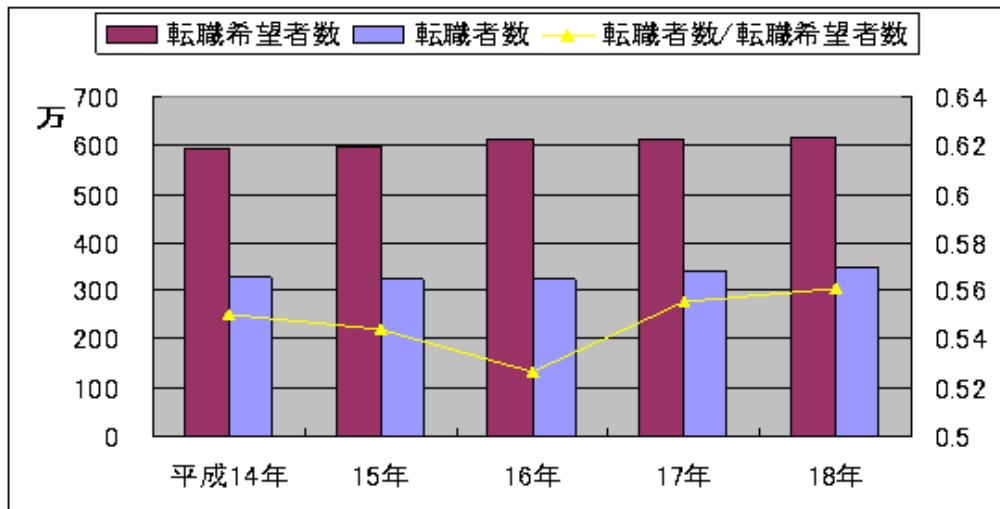
最後に、正規雇用労働者としての中途入職について概観する。「総務省統計局 労働力調査」によれば、転職者数と転職希望者数の割合、すなわち転職成功率は 50～60%の間で推移している。ちなみにベンチマークとして大卒の就職率を考えると、下の表 3 から分かる通り転職入職率は圧倒的に低いといえる。これは景気などの要因を考慮したとしても依然低い水準にあるといえる。

図 5 就職(内定)率の推移 (大学)



文部科学省「平成18年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」より名前を修正して作成

図 6 転職者数と転職希望者数の割合



「総務省統計局 労働力調査」より作成

このように中途入職率が低く抑えられている背景としても「年功序列的な給与体系」を挙げることができる。給与の年功制の裏には、企業側の労働者に対する長期勤続への期待が存在し、日本において一部の大企業が行う新規採用は「大学卒業直後の若手求職者」(いわゆる「新卒者」)に対するものへ集中している。この「新卒採用主義」とも呼べるような大企業の雇用慣行が、中途入職を希望する者に対しては「満足のいく職場」へのアクセスを限定し、結果として低い「転職成功率」を招いている。

第2章 労働市場の硬直性がもたらす問題点

第1節 労働市場の硬直性

前章の分析から、正規労働者の解雇が非正規労働者の解雇と比べて困難であり、年功序列的な給与体系によって正規労働者の転職インセンティブが阻害されているという現状が見えてきた。

「解雇条件の厳格化」は企業側からすれば労働者を解雇する際に生じる取引コストの増加を意味し、「(福利厚生や社会保障・退職金も含めた)給与の年功序列制」は労働者側からすれば転職を行う際に生じる機会コストになると理解できる。また、一部の大企業による「新卒採用主義」は、労働者側からすれば学卒直後以外の期間に求職活動を行うことの機会コストを増加させる。このことは異時点間における労働者の自由な就業期間の選択を阻害し、労働者の厚生水準を引き下げる恐れがある。

以上のように日本の労働市場においては、解雇・再入職・就業期間の選択などを行う際に障害となりうるような種々の制度が存在する。このように労働者の適切な移動を妨げるような種々の要因が労働市場における摩擦(取引コスト・機会コスト)の高まりであると我々は解釈し、そのような摩擦を取り除くことが労働市場の効率性ひいては国民の厚生水準を引き上げるような役割を持つと考える。このように労働力の迅速で適切な再配置を妨げるような取引コストや機会コストの高まりを我々は「労働市場の硬直化」として定義する。

第2節 市場の硬直性と生産の効率性

この節ではまず、労働市場の硬直化が資源配分の効率性の観点からいかに問題となるかを簡単な経済モデルを用いて示す。

この経済には二つの企業、企業1と企業2が存在し、それぞれ同一の生産関数 $f(\cdot)$ を有するものとする。生産関数は収穫逓減を仮定し、単純化のために投入される生産要素は労働力だけであるとする。また、経済全体に存在する労働力は外生的に与えられ L_0 と表わす。また、企業1が当初有している労働力を L_1 、企業2が有している労働力を L_2 とし、 $L_0 = L_1 + L_2$ 、 $L_1 > L_2$ という関係式が成立している。また、それぞれの企業が生産する財は同一で、価格は P とする。

当初、収穫逓減の仮定より、それぞれの企業における労働者の限界生産性価値の間には $p \cdot f'(L_1) < p \cdot f'(L_2)$... なる関係式が成り立っている。ここで、個々の労働者の質の違いを考慮せず、労働者の移動に関して費用が発生しないと仮定すれば、人員を過剰に

保有している企業 1 から企業 2 に向かって人材が移動するはずである(ここで、競争市場においては労働力 1 単位あたりの名目賃金 w はその限界生産性価値 $p \cdot f'(L)$ に等しくなるということに注意しよう)このような労働者の移動は式が満たされる限り継続し、最終的に両者の企業に勤める労働者の賃金(限界生産性価値)および雇用者数は等しくなる。労働者の移動が式を満たすものであれば、人員の過剰な保有によって相対的に生産性の低いセクターであった企業 1 から、相対的に生産性の高いセクターである企業 2 に向けて人材が移動するのであって、経済全体の総生産量もこれに伴い改善する。

$$f(L_1) + f(L_2) < f\left(\frac{L_0}{2}\right) + f\left(\frac{L_0}{2}\right)$$

しかし、もし市場に摩擦が存在して、労働者の解雇や再入職に関して取引費用が掛かるとした場合には、どのような違いが発生してくるであろう。ここでは労働者が企業 1 を辞め企業 2 に再就職する際に、労働者に対して転職に伴うコスト ϕ が発生するようなケースを考える。ここでコスト ϕ は、転職先を探す手続きに伴うコストや、一度職を辞めてしまうことによって減価する企業年金の割引現在価値であると考えていただいてもよい。この場合、それぞれの企業の限界生産性価値の間には $p \cdot f'(L_1) + \phi = p \cdot f'(L_2)$ なる関係式が成立する。これは、転職コスト ϕ という摩擦が存在する分、企業 1 に勤める労働者は相対的に低い賃金 $p \cdot f'(L_1)$ に甘んじてしまうということを意味する。

このように生産の効率性および経済全体の厚生水準の向上という観点から、転職に伴う取引コストを低下させることが望ましいということが分かった。

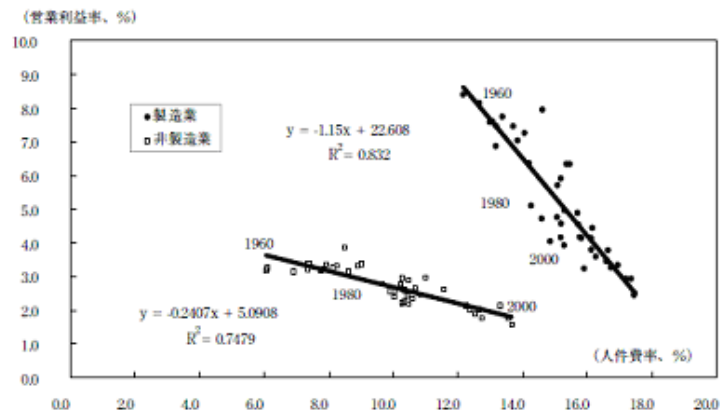
続いて、解雇に伴う取引コストについても言及する。解雇に伴う取引コストとしては、例えば、企業が労働者を解雇する際に、労働者に訴訟を起こされてしまうリスクなどを挙げることができる。

解雇コストの高まりは、企業内部の相対的に生産性の低い人材を外部の生産性の高い人材と入れ替えることのコストを上昇させてしまう。その結果、相対的に生産性の低い人材であるにも関わらず、企業はその人材を内部で雇い続けなくてはならず、外部の生産性の高い労働者が就業の機会を奪われるといった事態が発生しうる。

玄田 2001「仕事のなかの曖昧な不安」では、従業員 500 人以上の企業を対象とした 97 年度版「雇用動向調査」のデータを用いて「従業員全体に占める 45 歳以上の従業員の比率」を説明変数とした実証分析を行っている。そこでの結論としては、「45 歳以上比率」が 1% 上昇すると、高卒・大卒文系・大卒理系に対する企業の求人予定数はそれぞれ 1.8%、3.0%、2.0% 有意に減少するというものである。また、被説明変数を「フルタイム労働者の離職が従業員全体に占める割合」としたところ統計的に有意な結果は得られなかった。以上のことから、大規模な事業所において、高齢化の進展、および既存社員の調整コストの高まりが、結果的に新卒採用者数の抑制につながっているとしている。

年功序列的な賃金体系の背景に、必ずしも勤続年数に比例した生産性の向上が見られないことは種々の実証研究により指摘されている(Medoff and Abraham 1980, Kotlikoff and Gokhale 1992)。玄田 2001 における分析結果から見えてくることは「大企業は中高年となった正社員に対して、その生産性には必ずしも見合わないような高い賃金を与えつつも、その代償として比較的安い賃金で雇えるはずの若手社員の採用を抑制することがある」という実態である。

図 7 人件費率と営業利益率の関係

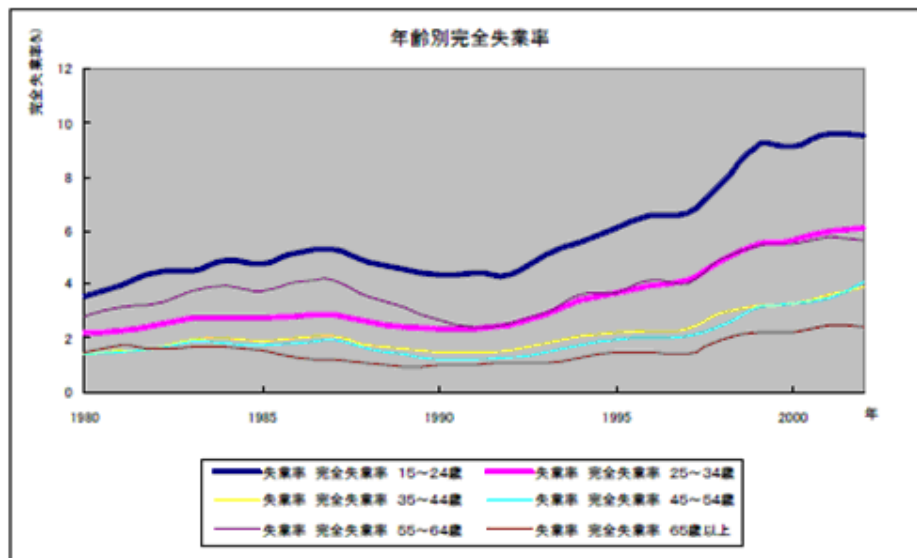


(注) 営業利益率=営業利益/売上高, 人件費率=人件費/売上高
 (資料) 財務省「法人企業統計」

- 4) 売上高人件費率と売上高営業利益率の関係は、売上高と付加価値の比率が一定で、付加価値=営業利益+人件費とすれば、労働分配率と資本分配率の関係と同じになる。
- 5) 人件費の上昇に対して、売上価格の上昇ではなく、中間投入費が減少した場合も営業利益率の低下を抑える要因となる。

フィナンシャル・レビュー62号(2002年6月)より図番号を変えて引用

図 8



(出所)「労働力調査報告」

第3節 安易な流動化政策の危うさ

解雇に際してコストが掛かるせいで、企業内に生産性の低い労働者が留保され、企業外にいる有能な労働者の(中途入職も含めた)就業機会までも奪われてしまう。しかし、だからといって正社員の解雇条件を緩めれば、それで全てが解決するという訳ではない。

法律によって正社員(特に中高年)の雇用関係が堅く守られている背景として、一つ挙げられるのは、「一度失業してしまった中高年は若年者にも増して新たな就業機会を得ることが難しい」ということである。

確かに、中高年の労働者には、それ以前の職場で培ってきた経験や技術、組織内外における強い人的ネットワークがあるかもしれない。しかし、新たな技術や環境に順応する能力は一般に中高年の労働者の方が低いといえるし、体力的にも中高年には衰えがある。実際に、非正規部門の職には他の労働者でも比較的代替が容易な肉体労働が多い。正規部門への再入職経路を閉ざされてしまった中高年が、非正規部門で生計を立てて、家族を養おうとするのは容易なことではない。2007年に行われた雇用対策法の改正により募集・採用時における年齢制限が禁止されたが、依然として年齢が採用決定時の重要な要素になっていることは明らかである。

単に「正社員の解雇条件を緩和する」といった政策を行うだけでは、徒に中高年の失業率を引き上げ、彼らの家庭生活を崩壊させるような結果を招きかねない。大切なことは、単に解雇を行い易くするだけでなく、労働者が解雇された後の受け皿となるような就業機会をも用意することである。労働者の企業からの退出だけではなく再流入をも促す。それが適正な労働市場の「流動化政策」であると我々は考える。

正規労働者として一つの企業に長期勤続してきた中高年には多くの経験がある。正規労働者の福利厚生制度が充実しているのも、背景には「労働者に長期勤続してもらい、長期的な視野に立って多くの教育投資を施したい」という企業側の狙いがある。人的なネットワークから組織内部における特殊な知識にいたるまで、一つの組織に長期勤続する正規労働者は様々な技能を修得し、ある種の専門性を有するようになる。

しかし、そのような「専門性」が他の組織においても通用するものであるという保障は全くない。それまでに構築した人的ネットワーク(人間関係)などは組織が変わってしまえば直接的な意味を持たなくなってしまうかもしれないし、ある業種のみには特殊な技能や知識などはいくらでも存在する。また先ほども指摘したように、中高年の労働者は一般に学習能力が低く、体力も低い。そのため、現在の組織を解雇され、自らの専門性を生かすことができなくなってしまった中高年はしばしば苦境に立たされる。また、彼らの持つ専門性(人的資本)が活用されないことは経済全体から見てもロスである。

このような状況を鑑みると、多くの経験を持った中高年正規労働者を、いかに新たな職へとマッチングさせるかが重要な意味を持つことが分かる。それは、彼らの持つ人的資本を有効活用し、彼ら自身の厚生水準を高めるという意味を持つだけではない。中高年労働者が新たな職を見つけ易くなると、労働市場全体として人材の出入りが活発になり、それまで満足のいく職を得ることができなかった中途入職希望者や若手の求職者にも就業機会が広がる。

適切な労働市場が持つ機能として望まれるのは、単純に解雇に際しての摩擦が低いということではなく、求職中者を新たな職に迅速かつ適切にマッチングさせるような情報仲介機能なのである。

第3章 転職経路の分析

第1節 解雇 v s 転職支援 労働者と企業のゲームの表現

前節では、正社員の転職市場が硬直的であることの問題点を示した。それでは、これに対してどのような解決策が考えられるであろうか。特に、労働者と企業の両者が win-win の関係となる解決策とはどのようなものであろうか。その時の条件とは何であろうか。我々は、労働市場が硬直的であることに対する解決策として、解雇条件を緩和する、転職を促進するという2通りの方法を考えた。以下では、まず企業と離職する労働者の利得をゲームツリーによる展開型表現で表して考察していく。次に、企業に残された労働者に関して考察していく。

ゲームの展開型表現

) 企業と離職する労働者

ここでは、企業と労働者の選択によって異なる利得を考えていく。なお、簡略化のために双方の利得は金銭のみで表し、労働者の場合は賃金、企業の場合は支払う額とする。

セットアップとして、企業と労働者による以下の逐次決定ゲームを考える。

まず、企業が放出したいと考える労働者がいると想定する。このとき、企業は{解雇通告、転職促進}の戦略から1つを選ぶ。その次に、企業による戦略を知らされた上で労働者は{受入れ、拒否}の戦略から1つを選ぶ。最後に、労働者の決定を受けて企業は戦略を決定する。ただし、労働者が企業による{解雇通告、転職促進}の戦略に対して{受入れ}を選択した場合はゲームが終了し、労働者が{拒否}を選択した場合には企業は{解雇する、解雇しない}の戦略から1つを決定する。

次に、労働者の利得関数について考える。労働者の賃金は、 $\{W_0, W_H, W_L\}$ の3パターンとし、転職せずに現状の賃金であれば W_0 、転職をして現状より高い賃金であれば W_H 、転職をして現状より低い賃金であれば W_L であるとする。労働者が転職をする場合、解雇によって再就職するときに W_H となる確率を q とし、企業による転職促進で再就職するときに W_H となる確率を p とする。よって、労働者の利得関数は、 $\{W_0, qW_H + (1 - q)W_L, pW_H + (1 - p)W_L\}$ のいずれかとなる。

次に、企業の利得関数について考える。企業の支払う額は、{解雇通告の受入れ、解雇、解雇しない、転職促進の受入れ}の4パターンによって異なるとする。解雇通告を労働者が受け入れる場合には、企業は勧告だけで労働者を放出できるので支払う額は0であるとする。企業が解雇をする場合には、企業は手切れ金と解雇に伴う調整コストを支払うので、支払う額は $-S$ であるとする。ただし、 S は解雇する場合の手切れ金、 h は解雇に伴う調整コストである。企業が解雇をしない場合には、放出したい労働者の生産量から賃金を差し

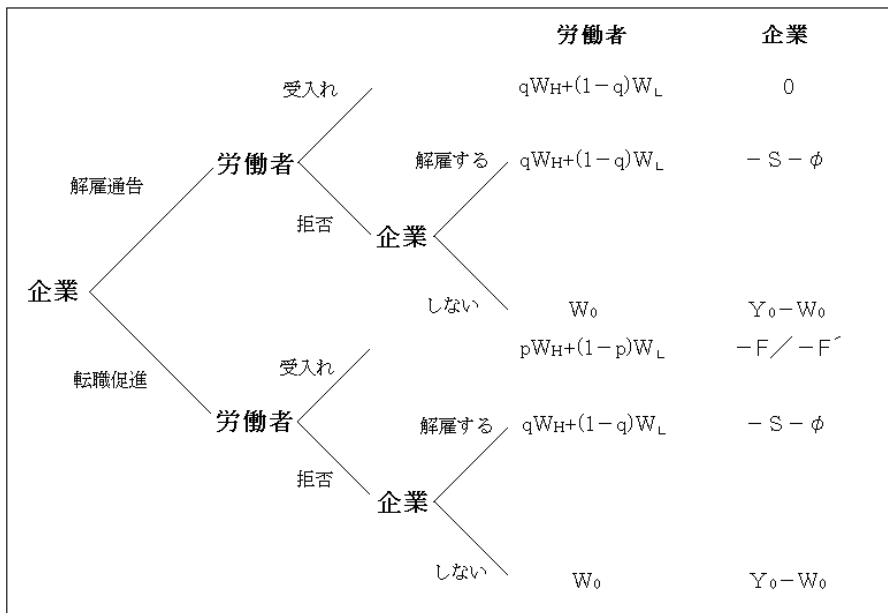
引いた額がコストとなるので、支払う額は $Y_0 - W_0$ であるとする。ただし、 Y_0 はゲームに参加している労働者の生産量であり、企業はその労働者を放出したいと考えているので $Y_0 - W_0 < 0$ であるとする。企業が労働者の転職を促進する場合には、転職をバックアップするコストがかかる。さらに、バックアップをしやすい労働者とバックアップが難しい労働者が存在すると考えられる。例えば、職歴も示しやすく、他の会社でも発揮できる能力がある労働者であればバックアップしやすいが、そうでなければバックアップは難しい。そのため、前者の場合には企業が有利な情報を作成するコストは低くなり、後者の場合は情報を作成するコストは非常に高くなる。このため、前者のコストを $-F$ 、後者のコストを $-F'$ とし、 $-F > -F'$ とする。以上のことから、企業の利得関数は、 $\{0, -S, Y_0 - W_0, -F\}$ の 4 パターンとなる。

セットアップをまとめると、労働者と企業による 2 人戦略型ゲームは表 2 で定義される。また、ゲームツリーを用いた展開型表現は図 9 で表される。

表 2 労働者と企業による 2 人戦略型ゲーム

$I = \{\text{企業, 労働者}\}$: プレーヤーの集合	
$A_i = \{\text{解雇通告, 転職促進}\}$ (解雇する, 解雇しない : if $A(\text{労}) = \text{拒否}$)	} if $i = \text{企業}$
$A_i = \{\text{受入れ, 拒否}\}$	
ただし、 A_i : プレーヤー i の戦略の集合	
$U(\text{労働者, 企業})$: 労働者と企業の利得	
(解雇通告, 受入れ) = $\{qW_H + (1-q)W_L, 0\}$	
(解雇通告, 拒否, 解雇する) = $\{qW_H + (1-q)W_L, -S - \phi\}$	
(解雇通告, 拒否, 解雇しない) = $\{W_0, Y_0 - W_0\}$	
(転職促進, 受入れ) = $\{pW_H + (1-p)W_L, -F\}$	
(転職促進, 拒否, 解雇する) = $\{qW_H + (1-q)W_L, -S - \phi\}$	
(転職促進, 拒否, 解雇しない) = $\{W_0, Y_0 - W_0\}$	

図 9 ゲームツリーによる展開型表現



ゲームの分析

そこで、次に 解雇条件を緩和する、 転職を促進する、の2通りに場合わけをして、労働者と企業の利得の変化について考えていく。

解雇条件を緩和する

解雇条件を緩和するという事は、企業の手切れ金あるいは調整コストを引き下げることの意味している。そのため、{解雇する}という選択をした企業のコスト{- S - }が{- S' - }へと下がる。この場合にも{- S' - } < 0 であることに変わりはないが、解雇をするコスト自体が下がるため、- S - < Y₀ - W₀ < - S' - となれば、{解雇しない}を選択した企業も解雇条件の緩和は望ましくなる。

一方で、労働者は解雇条件を緩和されても転職をする際にはプラスとなる要素はないので、期待賃金は変化しない。あるいは、解雇されたというレッテルによって期待賃金は下がるかもしれない。「労働市場設計の経済分析」の研究では、実証分析によって非自発的な理由による転職は離職期間の長期化と賃金上昇率の低下に優位に影響していることが示されている。解雇条件の緩和という非自発的な離職はこのことと整合的であるため、賃金の低下を招くことも大いに考えられる。ただし、ここでは簡略化のため、解雇をされても転職後の期待賃金は離職以前と同じであるとする。

転職を促進する

転職支援を利用できる労働者の場合、セットアップで述べたように、能力があることを企業に十分保証されている。さらに、企業はそのことを保証するだけでなく、転職先が見つかるようにバックアップまでする。そのため、転職支援を利用する労働者の場合、転職後に賃金が高まる確率は解雇条件の緩和のときに比べて高くなるので、セットアップの表現を用いれば $p > q$ となる。また、転職支援の制度が非常に上手く行けば期待賃金も十分高くなるので、現状の賃金 W_0 よりも高くなる。

以上の と を比べると、労働者にとっては $pW_H + (1 - p)W_L > qW_H + (1 - q)W_L$ 、 $pW_H + (1 - p)W_L > W_0$ となるため転職の支援のほうが望ましい。一方で、企業にとっては解雇条件の緩和によるコスト - S' - と転職の緩和によるコスト - F と - F' の比較によって決まる。先に述べたように、バックアップしにくい労働者のコストは非常に高いため、- F' < - S' - であると考えられる。そこで、- F と - S' - の比較が重要となるが、労働者にとっては転職の支援のほうが望ましいため、労働者と企業の両者が win-win の関係になるためには、- S' - < - F、すなわち $F < S' +$ となる必要がある。すなわち、転職支援のバックアップのコストが解雇条件の緩和後のコストより低いことが条件となる。

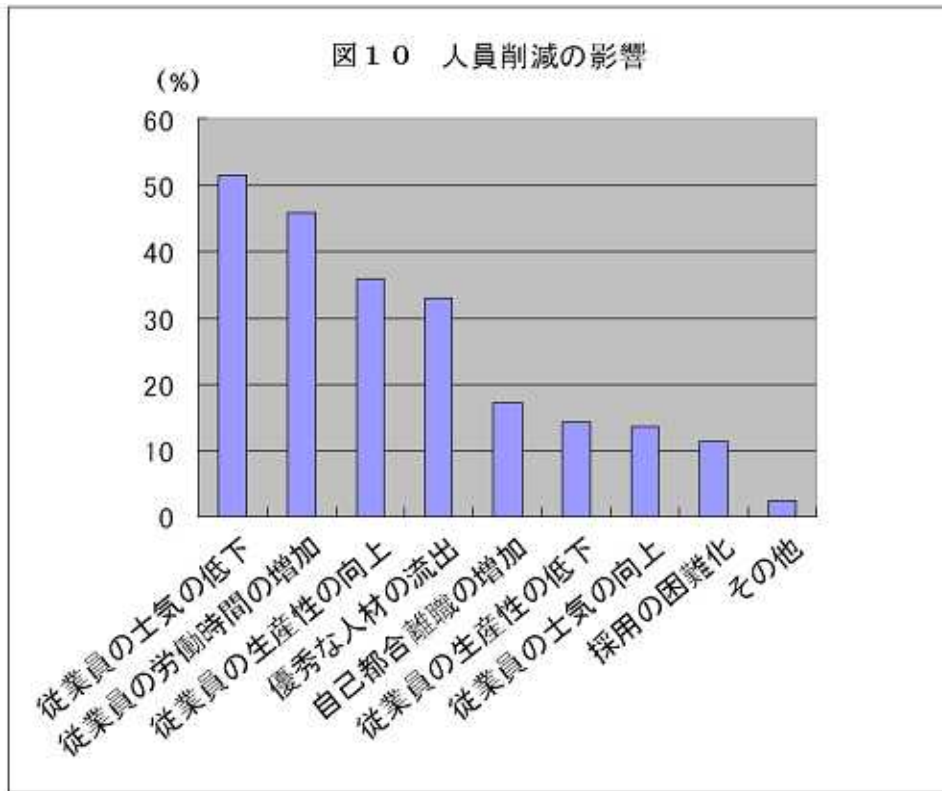
これらをまとめると、労働者と企業の両者が win-win になるには、「他の会社で能力を發揮できる労働者に対し、企業がバックアップをする」という転職の支援をすることが望ましく、このときの転職後の期待賃金を十分に上げること、転職支援のバックアップコストが解雇条件の緩和後のコストよりも低いことが挙げられる。

企業に残された労働者に与える影響

）企業に残された労働者

企業に残された労働者には、どのような影響が与えられるのであろうか。自発的にせよ、非自発的にせよ、労働者が転職することは所与であるとし、その上で企業に残された労働者について考えることとする。以下のグラフは、人員削減に伴う(または予想される)影響についてまとめたものである。このうち企業に残された労働者に関して特に注目すべきは、「従業員の士気の低下」が過半数、「従業員の労働時間の増加」が4割以上という結果である。

このため、企業に残された労働者については、マイナスの影響があると考えられる。もっとも、解雇条件を緩和した場合に、自己都合離職の増加が増えるであろうと回答した企業が約20%いるため、士気の低下を前に自発的な離職をする労働者が増える場合も考えられる。しかしながら、ここでいう自己都合離職の増加とは、解雇条件が緩和されないままであれば現在の職業にとどまろうとした労働者が、企業に解雇されるという不安を恐れ、取引コストを自ら支払ってまで転職をしようということと思われる。そのため、解雇条件の緩和による自発的離職とは、労働者にとってポジティブな意味とはならない。



労働政策研究・研修機構「事業再構築と雇用に関する調査」より作成

一方で、企業が転職を支援する場合には、企業に残された労働者にはプラスの影響があると考えられる。なぜならば、解雇による不安が解消されるため、従業員の士気の低下がそこまで懸念されなくなると考えられるからである。

もっとも、人員削減による従業員の労働時間の増加は転職支援の制度によっても改善されないと思われるかもしれない。しかしながら、人員を削減するという状況は先のセットアップで示した $Y_0 - W_0$ の値がマイナスであることが寄与していると考えられる。そのため、 $Y_0 - W_0$ の値を正にする労働者が存在すればこのような状況を改善できる。それでは、解雇条件の緩和と転職支援の場合には、新たに雇う労働者が $Y_0 - W_0$ の値を正にする確立はどのように異なるのであろうか。

解雇条件の緩和の場合、 $Y_0 - W_0$ の値を正にする確立は現状と変わらないと考えられる。新しく雇入れる労働者は新卒か転職の2通りが考えられるが、新卒を即戦力として期待することは難しく、ノウハウを培った転職者のほうが望ましいと思われる。しかしながら、先に示したように正社員の転職市場は硬直化しており、転職率も大幅に低く、このような状況を変えずに解雇条件の緩和をしても確立は改善されないのである。

一方で、企業が能力のある労働者の転職支援を支援するという状況が存在すれば、新たにその労働者を雇入れる企業にとって $Y_0 - W_0$ の値を正にする確立は高くなる。このため、長期的に見れば人員削減を補うことの出来る可能性は高くなる。

よって、企業に残された労働者についても、労働時間の増加という可能性は払拭できないものの、転職の支援のほうが望ましいといえる。

第2節 既存の転職経路に関する分析

マッチング効率と利用者属性

前節では、転職市場の硬直化を緩和させるためには、解雇条件を緩めず、自発的な転職を促すことが望ましいことを示した。この節では、自発的な転職者の増加を考えるために、初めに既存の転職市場の現状について見ていくこととする。

労働者の視点に立った先行研究として、ここでは「労働市場設計の経済分析」(樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩編著)を参考にする。

この本では職業紹介経路のマッチング効率について分析を進めている。ここで言うマッチング効率の指標とは、求職者と求人企業のマッチングが一定期間に成功する確率、転職入職者の離職期間、転職前後の賃金変化率、転職の満足度である。なお、職業紹介経路には入職経路と求職経路の2種類があり、前者は現職に転職した際利用した職業紹介経路のため通常は1つ、後者は転職時に利用した職業紹介経路のため複数考えられる。

上記のマッチング効率を考える上で、この本では6つの職業紹介経路を取り上げている。すなわち、公共職業安定所、縁故、広告、前の会社、民間職業紹介、そして学校である。表3によれば、わが国では、主要な入職経路は利用者順に、広告、公共職業安定所、縁故、前の会社が多い。

表3

	1991年	1995年	2000年
	実数(構成比)	実数(構成比)	実数(構成比)
公共職業安定所	549,179 (16.0)	628,780 (22.1)	937,688 (26.5)
学校	39,576 (1.2)	32,149 (1.1)	34,016 (1.0)
前の会社	135,009 (3.9)	142,587 (5.0)	205,312 (5.8)
縁故	1,224,867 (35.8)	860,948 (30.3)	883,499 (25.0)
広告	1,193,865 (34.9)	876,845 (30.8)	1,119,035 (31.6)
その他	282,512 (8.2)	304,639 (10.7)	322,894 (9.1)
民間職業紹介所			34,397 (1.0)
合計	3,425,008 (100.0)	2,845,947 (100.0)	3,536,840 (100.0)

「労働市場設計の経済分析」より作成

また、厚生労働省『雇用動向調査』によれば、これら6つの職業紹介経路の利用者属性は次の表4で与えられる。

表 4

公共職業安定所	短大・高専卒、中学・高卒が多い。また、事務事業従事者、生産工程・労務作業が多い。離職期間が長い人が多い。相対的に不利・早期の再就職が困難な離職者である。
縁故	どの年齢層、どの職業にも満遍なく多く、中学・高校卒の利用者が多い。
広告	若年者ほど多い。管理的職業以外の職業に多い。パートタイムが多い。大都市圏に多い。
前の会社	55歳以上、管理的職業従事者が多い。
民営職業紹介	大卒以上、管理的職業従事者、専門・技術的従事者などが多い。労働市場で有利な人が多い。
学校	若年層、短大・高専卒、専門・技術的職業従事者が多い。

「労働市場設計の経済分析」よりまとめて作成

これらのデータをもとに、入職経路・転職経路に関して、マッチング効率、入職経路と転職後の満足度、求職経路と満足度について分析をしている。

入職経路によるマッチング効率は、被説明変数を〔離職期間、賃金変化率の対数〕とし、公共職業安定所を基準に回帰分析を進めている。その結果、入職経路別では以下のような結果が得られた。

- ・ 離職期間はすべて有意にマイナスで、公共職業安定所よりも他の入職経路を利用した転職のほうが早く再就職できる。
- ・ 賃金変化率は前の会社以外すべてプラスで有意で、公共職業安定所よりも他の入職経路のほうが賃金上昇率が高い。
- ・ 「縁故」、「広告」は離職期間がやや短い。前の会社は、転職後賃金の低下幅が大きく、代わりに離職期間が短い。ただし、年齢要因を加味すると因果は軽微である。
- ・ 民営職業紹介は、マッチング効率が高い。

また、この本では、先の分析結果において縁故・前の会社・民営職業紹介の3つの転職経路のマッチング効率が高く、公共職業安定所のマッチング効率が低い理由として情報仲介機能の有無を上げている。

既存の転職経路の比較と我々の政策案

以上の先行研究から、情報仲介機能がある転職経路の方が、賃金上昇率や離職期間から考えたマッチング効率は高くなることが分かった。先に述べたように、入職経路の中で情報仲介機能を持つものとしては縁故、前の会社、民営職業紹介があげられる。情報仲介機能とは、労働者の市場価値を正確に測定し、労働者と企業の情報の非対称性を緩和させるものであるといえる。そこで、これら3つの転職経路において情報仲介機能がどのように働くかをより詳しく考えていく。

第一に、縁故という入職経路では、利用者のマッチング効率は離職期間、賃金変化、転職後の満足度のいずれの観点からも高いことが分かる。縁故は求職者と求人企業の双方の情報を十分にもっている場合が多い。そのため、双方に対して信頼を高め情報の非対称性を埋める機能をしている。だが、縁故は職業紹介機関に比べてインフォーマルで閉鎖的である職業紹介経路であるという欠点があると思われる。そのインフォーマルで閉鎖的な性質のため、必ずしも労働者の市場価値が正確に判断されていない可能性がある。また、企業側の選択肢に関しても豊富であるとは言い難い。

第二に、前の会社という入職経路では縁故と同様に情報仲介機能が高いといえる。また、表1より約5%ではあるが職業紹介経路に占める割合も比較的高いものであるといえる。だ

が、これは縁故と同様インフォーマルな職業紹介経路であるといえる上に、利用者は55歳以上の管理職従事者などに限定されている。さらに、前の会社による職業紹介では移動は関連企業へのものに限られる場合も多く、資源配分上適切な再配置とはいえない可能性がある。

第三に、現状では民間職業紹介事業のマッチング効率は高いといえる。民間職業紹介企業では多数の顧客に関する情報が体系的に管理されており、そこに勤める仲介エージェントは様々な人材のマッチングを日常的に行う中で、豊富な経験を積み、マッチングのノウハウを形成していく。しかし、仲介エージェントは必ずしも労働者と日常的に接するような立場にはおらず、そのような意味で縁故や前の会社と比べた場合に労働者の適性や希望、経験などについて十分な情報を得ることができるのか疑問が残るところである。

以上、縁故、前の会社、民間職業紹介という3つの転職経路について考察してきたが、結論としては、市場がオープンであり、かつ最も信頼に足る情報仲介機能を有している転職経路は存在していないということである。ここでは、こうした条件を克服する転職市場とは何かについて模索していく。

ここで、我々が提示する政策案が「労働者オークション」である。そこで、以下ではなぜオークション制度を用いるかについて言及する。それでは、現実的にオークションとはどのような形で存在しているのだろうか。我々がまず思い浮かべるものとしては、入札制度が上げられる。入札制度の場合、政府はある事業を行う際の公共調達において、同業他社を競わせて希望入札の価格が最も低い企業に受注を決定する。次に思い浮かべるものとしては、一般的なインターネットオークションがあげられる。インターネットオークションの場合、売り手が情報を提示して、それを元に買い手が落札をめざす。このように、現実としてオークション制度は幅広く使われている。その中で重要なことは、オークション制度における価格設定は、買い手と売り手がn対nの関係で価格が決定するのではなく、買い手と売り手がn対1の関係で価格が決定することである。この条件は、まさに我々が考えてきた市場の条件に他ならないのである。

第4章 労働市場の理論分析

第1節 転職市場に関するセットアップ

1. プレーヤーの設定

我々は、前節でオークションを利用した新たな職業紹介経路が有効であることを示した。ここでは、より詳細に、オークションという職業紹介経路を利用するに当たって労働者を放出したい企業、労働者、そして新たな雇入れ企業の3者全てにとってオークションが望ましくなるための条件を考えていく。なお、分析に当たっては確率と金銭のみで考えることとする。

まず、転職をする際のプレーヤーについて設定を行う。既存の転職経路としては、情報仲介機能を有する「縁故」、「前の会社」、「民間職業紹介」の3つを想定する。これら3つの職業紹介経路では、プレーヤーは労働者、求人企業、そして情報を仲介する者の3者が存在する。簡略化のため、以下では労働者をL、求人企業をB、そして情報を仲介する者をAと表すこととする。これらのシステムでは、転職をしたいLと求人をしているBをAがマッチングさせ、Aは成功できればLとBからマージンを徴収するという形となっている。

新たな転職市場では、プレーヤーはLとBに加えて、Lをバックアップする放出企業が存在するので、以下ではこれをSと表すこととする。なお、ここでのSは情報仲介機能を有することからAに相当する。オークションでは、Sの紹介によりLとBのマッチングが行われ、LをSとBの間で取引することとなる。そして、オークションの結果によってLの転職する企業が決まることとなる。

ここでのオークションの形態は、入札価格を最も高く表示したBを1番目、次に最も高く表示したBを2番目、というように決定し、順にLとBがマッチングを試みることとする。ただし、オークションの結果、Sと取引することを決定したBと、Lの希望するBが異なる時、Lは一定額の金銭をSに『オプション料』として支払うことで自らの意思決定をSの意思決定よりも優先させることが出来るとする。これにより、Lがオプションの権利を行使する場合は、SはLの指名するBと取引を行う。同時に、この時Sはオークションで一番高い評価額をつけたBにLを売ることができないため、『違約金』として一番高い評価額をつけたBにいくらかの金銭を支払うことにする。

2. 転職市場における金銭の設定

これまで既存の職業紹介経路とオークションそれぞれのプレーヤーについて考えてきたが、次にそれぞれのケースでプレーヤーにかかわる金銭について考えていくこととする。金銭は、以下のように想定する。

既存の転職経路：

「縁故」

L(=転職者) : A を利用する費用... C_{1a}

B(= 求人企業) : A を利用する費用... C_{2a}

「前の会社」

L : A を利用する費用... C_{1b}

B : A を利用する費用... C_{2b}

「民営職業紹介」

L : A を利用する費用... C_{1c}

B : A を利用する費用... C_{2c}

「新たな転職市場モデル」;

L(転職者) :

最終的に進路を決める企業に対する S と L の意思決定が異なる場合に、自らの意思を優先させるため、L が S に支払うオプション料... C_3

B(買い手企業) :

オークション参加費用... C_4

L が S のオークションの決定どおり転職しない時に S から ' 受け取る ' 違約金... F
オークション成立時、S に支払う価格... P

S(売り手企業) :

オークション参加費用... C_5

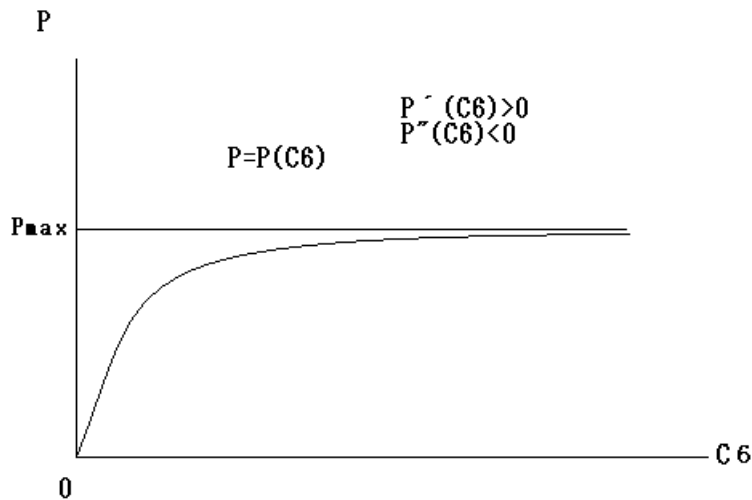
L を斡旋し市場価値を表明するための費用... C_6

L が S のオークションの決定どおり転職しない時に B に ' 支払う ' 違約金... F
オークション成立時、B から受け取る価格... P

ここで、 P が転職者の評価額であると考えると、 C_6 の大きさは S が転職者を斡旋する意欲を反映していると考えられる。ここで、 C_6 を大きくすることが転職者の評価を上げることに繋がると考えた場合、

$$P = P(C_6)$$

と C_6 を上昇させるにつれて P は大きくなると想定することができる。ただし、転職者の評価額には上限 P_{max} が存在し、 P を P_{max} に近づけようとすると投入する C_6 は徐々に大きくなるため、この関数は P に関して逓減的であると考えられる。以下は P に関するグラフである。



また、新たな転職経路では、L と B の間で情報を集約するような情報仲介機関が考えられるが、それを使うコストはほぼゼロであるとする。

3. マッチング確率の設定

次に、マッチング確率は2つの市場ではどう違うのだろうか、マッチング確率とは、L が希望通り B へと転職できる確率、B が希望通りの L を雇入れることのできる確率であるとする。マッチング確率は、『転職市場における参加者の数』、『転職経路の情報仲介機能の信頼度』に対して正の反応を示す確率であるとする。

そうすると、「縁故」と「前の会社」は『転職経路の情報仲介機能の信頼度』がともに同等に強いと考えられまた、『転職市場における参加者の数』においても共に市場がクローズであるため両方とも少ないとも考えられるので、マッチング確率も同じであるとする。「民間職業紹介」の場合、『転職市場における参加者の数』が多いが、『転職経路の情報仲介機能の信頼度』は両者より劣るため、異なる確率であるとする。一方で、オークションの場合は『転職市場における参加者の数』、『転職経路の情報仲介機能の信頼度』共に極めて高いので、前の2つよりも高い確率であるとする。

以上をまとめると、次のようにマッチング確率は定義される。

「縁故」、「前の会社」でのマッチング確率：

L が希望通りの B にマッチングする確率... p_1
 B が希望通りの L にマッチングする確率... q_1

「民間職業紹介」でのマッチング確率：

L が希望通りの B にマッチングする確率... p_2
 B が希望通りの L にマッチングする確率... q_2

「新たな転職市場モデル」でのマッチング確率：

L が希望通りの B にマッチングする確率... p_3
 B が希望通りの L にマッチングする確率... q_3

ただし、

$$p_1 < p_3, \quad p_2 < p_3$$

$$q_1 < q_3, \quad q_2 < q_3$$

「新たな転職市場モデル」において発生する状況に対する確率：

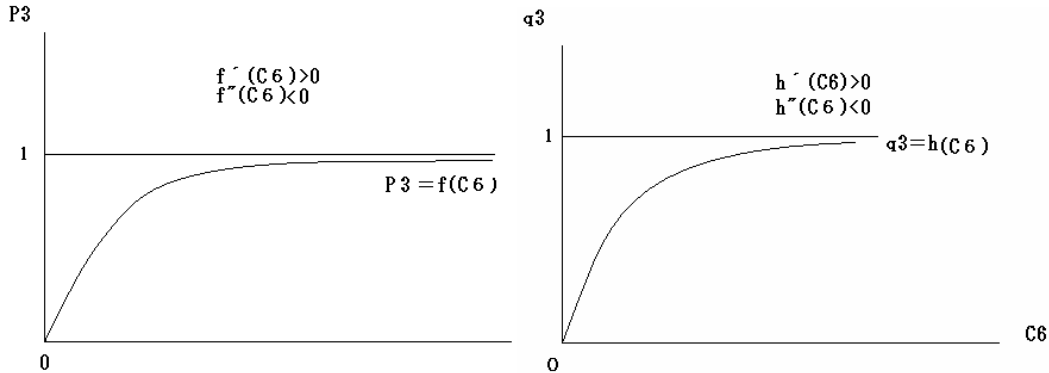
オークションが成立しLが売れる確率... p_2 (LがBとマッチングする確率と同じである)
SとLの意思決定が相違し C_3 とFが発生する確率... q

とする。全て0以上1以下を満たすとする。また、マッチング確率を高めるためには「市場にいる参加者の数」と「情報仲介機能の信頼度」の2つが重要であるが、プレイヤーが変更することのできるものは後者のみであるため、以下では「市場にいる参加者の数」を所与として考える。ここで、 C_6 の大きさはSが転職者を斡旋する意欲を反映しており、 C_6 を費やしていけばミスマッチも低くなり、マッチングする確率(p_3, q_3)も上昇すると考えると、

$$p_3 = f(C_6)$$

$$q_3 = h(C_6)$$

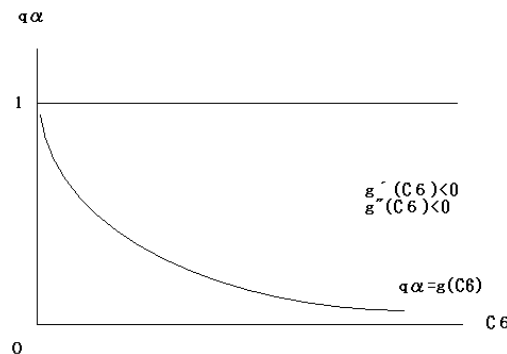
と表すことができる。ただし、 p_3, q_3 に関しては確率を1に近づけるほど C_6 はより多くかかると考えられるため、この関数は増加関数であり逓減的であるとする。両者のグラフは以下のように与えられる。



また、 C_6 が高ければ、LとBの情報のミスマッチが低くなると考えられるため、オークション後にLとBの意思決定が相違する確率(q)が減ることとなる。そのため、

$$q = g(C_6)$$

と表すことができる。ただし、 q は C_6 に関しての減少関数であり、逓減的であるとする。このグラフは、以下のように与えられる。



4 . 期待賃金の設定

次に、マッチングが成功した際に転職者が得る期待賃金について考える。期待賃金は $W = QW_H + (1 - Q)W_L$ で表すことが出来る。 W_H は生産性の高い労働者が得ることのできる賃金、 W_L は生産性の低い労働者が得ることのできる賃金、 Q は求人企業が転職者の生産性を高いと判断する確率とする。 Q は『転職経路の情報仲介機能の信頼度』に対して正の反応を示すと考える。

また、在職のままであれば期待賃金は W_0 であるとする。『転職経路の情報仲介機能の信頼度』は、マッチング確率と同様に、縁故、前の会社、そしてオークションにおいては高いため、民間職業紹介よりも Q は高くなると考える。ただし、ここでは縁故と前の会社は同じ確率で、オークションの確率は異なるとする。

これらをまとめると、以下のように表すことができる。

転職者が得る期待賃金：

「縁故」「前の会社」の場合... $W_1 = Q_1 W_H + (1 - Q_1) W_L$

「民間職業紹介」の場合... $W_2 = Q_2 W_H + (1 - Q_2) W_L$

「新たな転職市場モデル」の場合... $W_3 = Q_3 W_H + (1 - Q_3) W_L$

$$Q_1 > Q_2 \quad Q_3 > Q_2$$

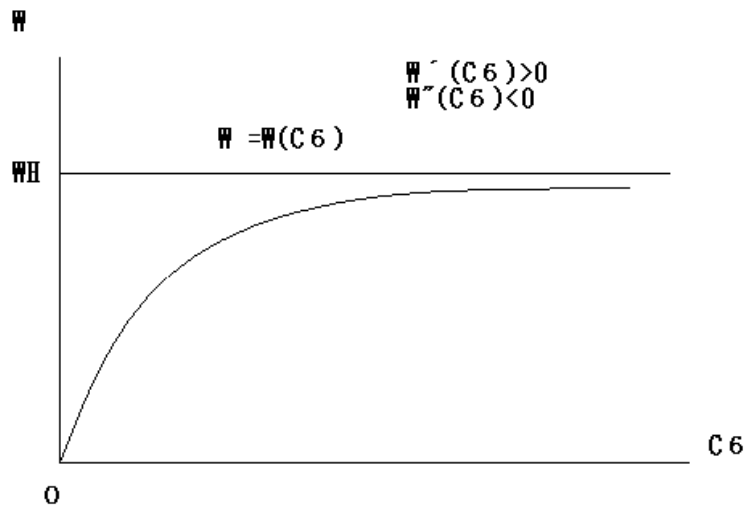
$$W_1 > W_2 \quad W_3 > W_2$$

更に、オークションにおける C_6 の大きさは S が転職者を斡旋する意欲を反映しており、 C_6 が大きいほど B が L の市場価値が高いと判断する確率(Q)が高くなるとする。そのため、

$$Q_3 = Q(C_6)$$

$$W_3 = W(C_6)$$

という関数が成り立つ。ただし、当初 Q をあげる場合、 C_6 はあまりかからないが、 Q が 1 に近づくとつれて C_6 はより多くかかると考えられるため、この関数は Q に関して逓減的であるとする。そのため、 W の関数は、 $Q_3 = 1$ に近づき W も W_H に近づくとつれて、 C_6 はより多くかかると考えられる。よって、 C_6 は W に関して逓減的であるとする。このグラフは以下のように与えられる。



最後に、求人企業が得る期待利益について考える。

求人企業が得る期待利益：

「縁故」, 「前の会社」, 「新たな転職市場モデル」の場合...M

「民間職業紹介」の場合...M'

市場価値をより正確に反映している「縁故」, 「前の会社」, 「新たな転職市場モデル」の場合、求人企業(=B)が生産性の低い転職者を受け入れるというリスクが軽減されるため、転職者が生み出す期待利益は「民間職業紹介」よりも大きいと考える。このことにより、

$M > M'$

となる。

第2節 職業紹介経路に関する比較分析

前節では、既存の転職経路と新しい転職経路の違いに対していくつかの設定を行ってきた。そこで、この節では、L(転職者),B(求人企業又は買い手企業),S(売り手企業)の3者の観点から期待効用を計算し、既存の転職経路と新たな転職経路を比較してみる。その中で、新たな転職経路が3者にとって望ましい条件とは何かについての分析を行っていく。ただし、プレイヤーは全員リスク中立的であるとし、賃金所得や金銭利益により効用値を測るとする。

1. 売り手企業の比較分析

売り手企業Sは既存の職業紹介の経路には介入していないのでNewのみについて検討していく。前節の設定を用いると、売り手企業の期待効用は以下のように表される。

売り手がオークションを利用する場合

$$U_{SN}^e = p_3 (P - C) + (1 - p_3) (-C - q_a F + q_a C_3) \\ = p_3 P - C + (1 - p_3) q_a (C_3 - F) \dots (*)$$

ただし、 $C = C_5 + \delta C_6$ とする。(δは定数)

U_{SN}^e : 売り手企業がオークションを利用するときの期待効用

p_3 : Lが希望通りのBにマッチングする確率

$P = P(C_6)$: オークション成立時、Sに支払う価格

$C = C_5 + \delta C_6$: 情報仲介の費用

$q_a = q(C_6)$: オークション後にLとBの意思決定が相違する確率

F : LがSのオークションの決定どおり転職しない時にSから支払う違約金

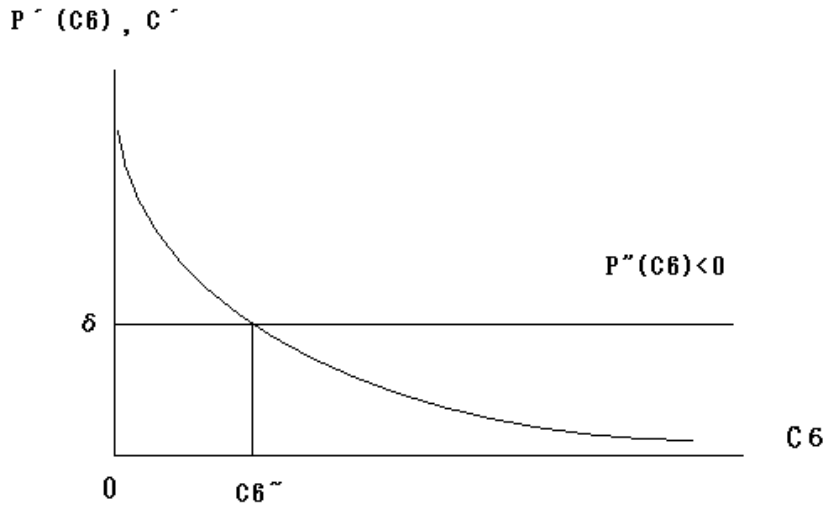
C_3 : 最終的に進路を決める企業に対するSとLの意思決定が異なる場合に、自らの意思を優先させるため、LがSに支払うオプション料

() > 0 のとき S は、New の転職経路を利用することとなる。

ただし、売り手企業は労働者を放出する際の利得 (P - C) を最大化しようとするため、
 $\frac{\partial (P - C)}{\partial C_6} = 0$ を最大化するという制約条件がつく。ここで、設定より、 $P = P(C_6)$ 、 $C = C_5 + C_6$ から、

$$\frac{\partial (P - C)}{\partial C_6} = P'(C_6) - 1 = 0$$

すなわち、 C_6 を 1 単位追加させて得られる P の上昇幅と情報作成費用の係数 δ が等しくなるように C_6 を設定することになる。このグラフは以下のように与えられる。



さらに、期待効用に関しては、期待効用の最大化問題により、

$$U^{e_{SN}} / C_6 = 0$$

$$\{ p_3 P - C + (1 - p_3) q (C_3 - F) \} / C_6 = 0$$

$$p_3' P + p_2 P' - (p_3' q + p_2 q')(C_3 - F) = 0$$

$$C_3 - F = (p_3' P + p_3 P' -) / (p_3' q + p_3 q')$$

ただし、「'」がつく関数は C_6 で微分されていることとする。

また、売り手企業の期待利得のうち、 p_3 、 P 、 C 、 q は C_6 の関数であるため各々の値が決定する。

よって、利潤最大化条件から、 $C_3 - F$ も内生的に決定されることが分かる。

2. 買い手企業の比較分析

買い手企業 B は、既存の職業紹介経路と新たな転職経路の両方を比べて、期待効用の高い方を選択する。マッチングが成功しなかった場合には新たに転職者を雇わないので、労働者が増えることによる追加的な利益は発生せず、追加利益は 0 であるとする。また、求人企

業の場合、転職者の在職時と離職時の区別は意味を成さないため区別して考えない。前節の設定を用いると、買い手企業の期待効用は以下のように表される。

既存の職業紹介経路

「縁故」:

$$U_{B1}^e = q_1 (M - C_{2a}) + (1 - q_1) (0 - C_{2a}) = q_1 M - C_{2a}$$

「前の会社」:

$$U_{B2}^e = q_1 (M - C_{2b}) + (1 - q_1) (0 - C_{2b}) = q_1 M - C_{2b}$$

「民間職業紹介」:

$$U_{B3}^e = q_2 (M' - C_{2c}) + (1 - q_2) (0 - C_{2c}) = M' - C_{2c}$$

U_{B1}^e : 買い手企業が「縁故」を利用するときの期待効用

U_{B2}^e : 買い手企業が「前の会社」を利用するときの期待効用

U_{B3}^e : 買い手企業が「民間職業紹介」を利用するときの期待効用

q_1 : 「縁故」、「前の会社」を利用して B が希望通りの L にマッチングする確率

q_2 : 「民間職業紹介」を利用して B が希望通りの L にマッチングする確率

M : 買い手企業が「縁故」「前の会社」「オークション」を利用する期待利益

M' : 買い手企業が「民間職業紹介」を利用する期待利益

C_{2a} : 買い手企業が「縁故」で A を利用する費用

C_{2b} : 買い手企業が「前の会社」で A を利用する費用

C_{2c} : 買い手企業が「民間職業紹介」で A を利用する費用

ただし、 $M > M'$

買い手企業がオークションを利用する場合

$$U_{BN}^e = q_3 (M - P - C_4) + (1 - q_3) (0 - C_4 + q_a F + (1 - q_a) \times 0) \\ = q_3 (M - P) + (1 - q_3) q_a F - C_4$$

U_{BN}^e : 買い手企業がオークションを利用するときの期待効用

$q_3 = h(C_6)$: B が希望通りの L にマッチングする確率

C_4 : 買い手企業のオークション参加費用

$q_a = g(C_6)$: オークション後に L と B の意思決定が相違する確率

F : L が S のオークションの決定どおり転職しない時に S から得る違約金

このとき、既存の職業紹介経路とオークションを比較した時に、

$$U_{BN}^e > U_{B1}^e$$

$$U_{BN}^e > U_{B2}^e$$

$$U_{BN}^e > U_{B3}^e$$

であるならば、買い手企業 B は New の転職経路を利用するはずである。このため、B が New の転職市場を利用する条件としては、

$$U_{BN}^e - U_{B1}^e = (q_3 - q_1)M + (1 - q_3)q F - q_3P - C_4 + C_{2a} > 0$$

$$U_{BN}^e - U_{B2}^e = (q_3 - q_1)M + (1 - q_3)q F - q_3P - C_4 + C_{2b} > 0$$

$$U_{BN}^e - U_{B3}^e = q_3M - q_2M' + (1 - q_3)q F - q_3P - C_4 + C_{2c} > 0$$

の時となる。

ただし、売り手企業は C_6 を決定しているため、上の3つの不等式のうち、 q_3 、 q 、 F 、 P は決定されている。また、 q_1 、 C_4 、 C_{2a} は外生的なパラメータである。よって、企業はこれらを所与と見なした上で比較を行う。

3 . 労働者の比較分析

労働者に関しては、「前の会社」、「縁故」、「民間職業紹介」と「新たな転職経路」の期待効用を比較する。ただし、「縁故」、「民間職業紹介」は離職時でも労働者は利用可能であるため、在職時と離職時を分けて考える。また、前の会社とオークションについては在職中にしか利用できないとする。これらについて、労働者が得られる期待効用の値を考える。

先ほどの設定を用いると、期待効用は次のページのように表すことができる。

このとき既存の職業紹介経路とオークションを比較した時、

$$U_{LN}^e > U_{L1}^e$$

$$U_{LN}^e > U_{L2}^e$$

$$U_{LN}^e > U_{L3}^e$$

$$U_{LN}^e > U_{L4}^e$$

$$U_{LN}^e > U_{L5}^e$$

であるならば転職者 L は New の転職経路を利用するはずである。このため、L が New の転職経路を利用する条件としては、

$$U_{LN}^e - U_{L1}^e = p_3(w_3 - w_0 - q C_3) - p_1(w_1 - w_0) + C_{1a} > 0$$

$$U_{LN}^e - U_{L2}^e = p_3(w_3 - w_0 - q C_3) - p_1w_1 + w_0 + C_{1a} > 0$$

$$U_{LN}^e - U_{L3}^e = p_3(w_3 - w_0 - q C_3) - p_1(w_1 - w_0) + C_{1b} > 0$$

$$U_{LN}^e - U_{L4}^e = p_3(w_3 - w_0 - q C_3) - p_2(w_2 - w_0) + C_{1c} > 0$$

$$U_{LN}^e - U_{L5}^e = p_3(w_3 - w_0 - q C_3) - p_2w_2 + w_0 + C_{1c} > 0$$

の時となる。

ただし、売り手企業は C_6 を決定しているため、 p_3 、 w_3 、 q は決定されている。また、 p_1 、 w_1 、 w_0 、 C_{1a} 、 C_{1b} 、 C_{1c} は外生的なパラメータである。よって、労働者はこれらを所与と見なした上で比較を行う。

既存の職業紹介経路

「縁故」《在職時》:

$$U_{L1}^e = p_1 (W_1 - C_{1a}) + (1 - p_1) (W_0 - C_{1a})$$

$$= p_1 W_1 + (1 - p_1) W_0 - C_{1a}$$

「縁故」《離職時》:

$$U_{L2}^e = p_1 (W_1 - C_{1a}) + (1 - p_1) (0 - C_{1a}) \quad (\because \text{転職に失敗したら期待賃金は } 0)$$

$$= p_1 W_1 - C_{1a}$$

「前の会社」:

$$U_{L3}^e = p_1 (W_1 - C_{1b}) + (1 - p_1) (W_0 - C_{1b})$$

$$= p_1 W_1 + (1 - p_1) W_0 - C_{1b}$$

「民間職業紹介」《在職時》

$$U_{L4}^e = p_2 (W_2 - C_{1c}) + (1 - p_2) (W_0 - C_{1c})$$

$$= p_2 W_2 + (1 - p_2) W_0 - C_{1c}$$

「民間職業紹介」《離職時》

$$U_{L5}^e = p_2 (W_2 - C_{1c}) + (1 - p_2) (0 - C_{1c})$$

$$= p_2 W_2 - C_{1c}$$

p_1 : L が「縁故」「前の会社」を利用して希望通りの B にマッチングする確率

p_2 : L が「民間職業紹介」を利用して希望通りの B にマッチングする確率

W_1 : 転職者が「縁故」「前の会社」を利用して得る期待賃金

W_2 : 転職者が「民間職業紹介」を利用して得る期待賃金

W_0 : 現在の会社で得る賃金

C_{1a} : 転職者が「縁故」で A を利用する費用

C_{1b} : 転職者が「前の会社」で A を利用する費用

C_{1c} : 転職者が「民間職業紹介」A を利用する費用

オークション

$$U_{LN}^e = p_3 (W_3 - q_a C_3 + (1 - q_a) \times 0) + (1 - p_3) \times W_0$$

$$= p_3 (W_3 - q_a C_3) + (1 - p_3) \times W_0$$

p_3 : L が希望通りの B にマッチングする確率

W_3 : 転職者がオークションを利用するときの期待賃金

W_0 : 現在の会社で得る賃金

$q_a = g(C_6)$: オークション後に L と B の意思決定が相違する確率

C_3 : 最終的に進路を決める企業に対する S と L の意思決定が異なる場合に、自らの意思を優先させるため、L が S に支払うオプション料

以上より、

S(売り手企業) :

$$p_3P - C + (1 - p_3)q(C_3 - F) > 0$$

$$P'(C_6) =$$

$$C_3 - F = (p_3'P + p_3P' -) / (p_3'q + p_3q')$$

B(求人企業 or 買い手企業) :

$$U_{BN}^e - U_{B1}^e = (q_3 - q_1)M + (1 - q_3)qF - q_3P - C_4 + C_{1a} > 0$$

$$U_{BN}^e - U_{B2}^e = (q_3 - q_1)M + (1 - q_3)qF - q_3P - C_4 + C_{1b} > 0$$

$$U_{BN}^e - U_{B3}^e = q_3M - q_2M' + (1 - q_3)qF - q_3P - C_4 + C_{1c} > 0$$

L(転職者) :

$$U_{LN}^e - U_{L1}^e = p_3(w_3 - w_0 - qC_3) - p_1(w_1 - w_0) + C_{1a} > 0$$

$$U_{LN}^e - U_{L2}^e = p_3(w_3 - w_0 - qC_3) - p_1w_1 + w_0 + C_{1a} > 0$$

$$U_{LN}^e - U_{L3}^e = p_3(w_3 - w_0 - qC_3) - p_1(w_1 - w_0) + C_{1b} > 0$$

$$U_{LN}^e - U_{L4}^e = p_3(w_3 - w_0 - qC_3) - p_2(w_2 - w_0) + C_{1c} > 0$$

$$U_{LN}^e - U_{L5}^e = p_3(w_3 - w_0 - qC_3) - p_2w_2 + w_0 + C_{1c} > 0$$

を満たすとき、売り手企業 S、買い手企業 B、労働者 L は New の転職経路を利用することで自らの効用を高めることとなる。このとき、新たな転職市場を利用することで三者全員は効用を高めあう win-win の関係を達成することができる。この分析結果よりわかることは、私たちが考えた新しい転職市場は一定の条件の下にあれば、既存の転職市場によりも優先されるということである。つまり、転職者・転職者放出企業そして求人企業が、私たちが創出した新しい転職市場に、自発的に参加するインセンティブが働くということである。そのため、私たちが新たな転職市場を創ることによって自発的な転職者が現状よりも増加する可能性が高いといえる。

第3節 モデル分析のインプリケーション

以上の分析結果から、労働者、売り手企業、買い手企業、3者の効用水準を高めるためには、売り手企業が決定する変数である C_6 によって変動する p_3 、 w_3 、 q_3 を増加させることが重要であるとわかる。さらに、 C_3 、 P 、 F 、 q は各プレーヤー間でやり取りされる金額や、その発生確率を変数として示したものであるため、これらの値が変化したとしても、ゼロサムゲームとなりパレート改善は起こらない。ただし、また、その他の変数に関しては、既存の職業紹介制度における確率や期待される利得、賃金が記号として置かれているにすぎず、新たな職業紹介制度を用いることは、これらの値を変化させることとはつながらないため、よってこれらは所与であるとみなすことができる。

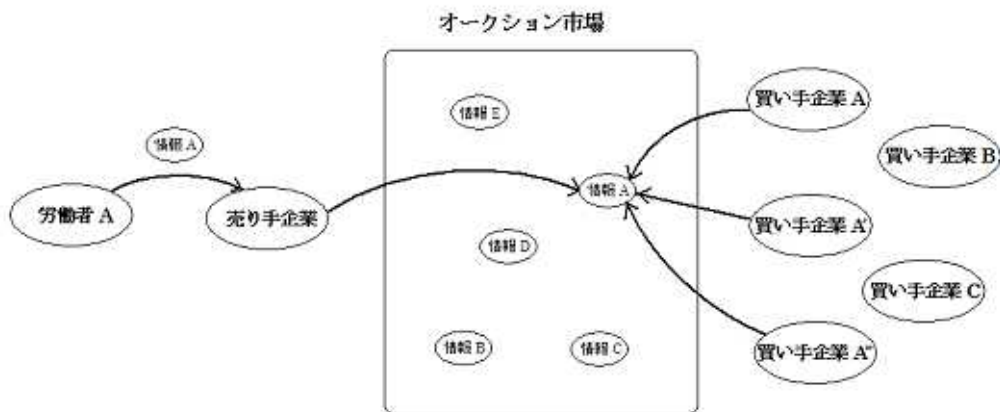
では具体的に p_3 、 w_3 、 q_3 を高めるために、どのような手段が考えられるだろうか。先に述べたように、 w_3 は情報仲介機能の高さに、 p_3 は市場への参加者数の多さに、 q_3 はその両方にそれぞれ依存している。したがって、新たな職業紹介制度において各プレーヤーの効用が高まるとは、

売り手企業が作成する情報がより正確に労働者の性質を反映させ、買い手企業と労働者との間でミスマッチが発生しないための機能を持たせること、市場がオープンとなること、の 2 点によって達成される。そのため、以下ではこの 2 点について議論を進める。

(1)情報仲介機能を高めるとは

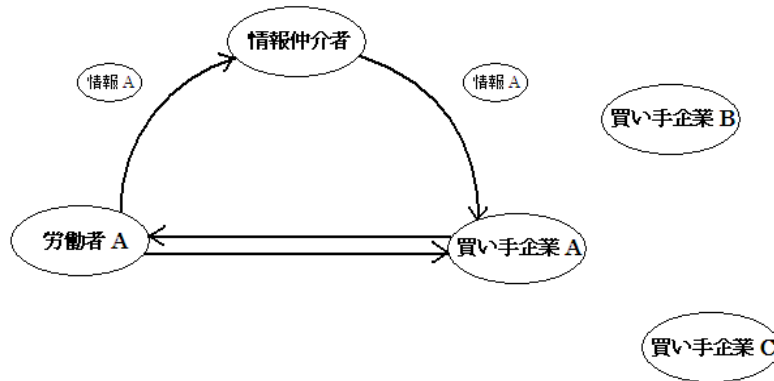
情報仲介機能を高めることは、オークション市場においてやり取りされる情報の精度を高めることと密接に関係している。売り手企業は労働者に関して作成した情報をもとに買い手企業を探し出し、その企業と労働者を引き合わせるのではなく、労働者に関する情報をオークション市場に流す役割を果たすだけであり、買い手企業と労働者自身を結びつける役割は果たさない。つまり、労働者と買い手企業はオークション市場を通して結び付けられることになる。したがって、売り手企業は複数の買い手企業の中から労働者にマッチする買い手企業を選別し、その企業と労働者とをマッチングすることにはならないため、一見情報仲介機能を有していないように思われる。しかしながら下の図にあるとおり、もし売り手企業が作成した情報の制度が高ければ売り手企業がオークション市場にその情報を流した時点で、労働者 A を獲得したいと判断しオークション参加を表明する買い手企業は A、A'、A''、・・・となる。一方で労働者 A を有効に活用することができないと判断する買い手企業 B、C はオークションへの参加を見送ることになる。したがって、結果オークション市場を介することによって買い手企業に対するスクリーニングが行われることになる。これは、既存の転職経路が情報仲介者によって、多数の買い手企業から労働者 A が適すると考えられる企業が選別される機能に等しい。

ただしこの場合、オークション市場においてこの機能が十分に活用されるためには、売り手企業が仲介する情報の精度が高いことが必要であった。なぜならば、労働者に関する情報の精度が低いことによって買い手企業が労働者の性質を誤って読み取ってしまうと、労働者 A とはマッチングする可能性の低い買い手企業 B、C までもオークションに参加してしまう懸念が生まれるためである。するとその結果、オークション市場による情報仲介機能が弱まってしまうことになる。情報の制度が情報仲介機能の高さと密接に関係すると述べたのは、以上の理由によるものである。したがって、情報仲介機能を高めることは情報の精度を高めることに等しいと考える。



では実際に情報の精度を高めるためにはどのような手段を用いればよいだろうか。それは、単純化のために労働市場に高い能力を有する労働者(H)と低い能力しか持たない労働者(L)が存在すると仮定すると、買い手企業がそれらの労働者の能力(H or L)を正しく判断できるような機能を、制度内に組み込むことである。

既存の転職経路



そのための有効な手段として、一つには労働者の試用期間を設けることが考えられる。この制度は、オークションを行って労働者を獲得した後に試用期間を設けて、買い手企業が売り手企業の情報どおり、労働者を H であると判断すれば継続して雇用し続けるが、もし労働者が L であると判断するのであれば、この労働者を売り手企業に送り返すことができるというものである。試用期間が存在することによって、労働者を放出したいと考える企業はその労働者が市場で H であると判断される労働者に限りオークション制度を利用することになる。というのも、売り手企業が L に対する情報を捏造し、あたかも H であると見せかけ落札価格 P を得ることができたとしても、試用期間中に実は L であったことが判明してしまえばその労働者は送り返されてくるため、結局高いコストを支払うこととなる。したがって、企業は労働者を放出しなければならない状況にあるとき、H であるか L であるかを基準としてオークションを利用する、しないについて意思決定を行う。その結果 H の労働者についてのみがオークションを利用することが可能となるため、オークション市場における H と L の割合は、1 : 0 に収斂し、かつ買い手企業が L を獲得するリスクが軽減されることになる。また、前述したようにおいて L に対する情報作成のコストが高いとする仮定の正当性は、情報作成コストに、ここで述べた試用期間中に労働者が送り返されることで発生する費用に対するリスクが織り込まれていることに起因する。以上のプロセスを経て、試用期間を設けることは、売り手企業の発する情報の精度を高め、かつその情報が信頼されるという結果に帰着する。

また、他の手段としてインターネットオークションに見られるように、売り手企業、買い手企業が取引相手として満足できる役割を果たしたか否かを評価し、その評価を公開する制度が挙げられる。もし L である労働者を H であると偽ってオークションを行う悪質な売り手企業、または実際には L であるにもかかわらず、誤って安易に H であると判断してしまう売り手企業が存在すれば、買い手企業によって低い評価が下されることになり、それを受けて他の買い手企業はその企業から労働者を獲得しようとしなくなるだろう。このようにして労働者の能力を正しく買い手企業に伝達しない企業は、市場によって淘汰されることになる。結果、H を放出する企業のみがオークション制度によって利益を得ることができる。さらに、売り手企業から買い手企業に対する評価を行うことで、正当な理由もなく試用期間内に労働者を送り返す企業などを排除することができ、売り手、買い手双方からの信頼性が高まる。

(2)市場がオープンになるとは

市場がオープンになるとは、ここでは市場参加者の数が増加することを示している。したがって、売り手企業によってプールされた情報を買い手企業が検索しやすくすることが重要となる。たとえば公共入札制度においては、その案件に対する買い手企業を広く募集するために、公共事

業の請負に関する情報がある一定期間インターネット上の告知の場に掲示したり、その告知の場自体を買い手企業が見つけやすくなるように改良を加えたりすることによって、政府から発信された情報を企業が受信しやすくなる仕組みを作っている。

また、売り手企業、買い手企業がより多く参加するような市場とするためには、この市場への参加費用が低くなることによっても達成される。なぜなら、前節の分析の結果から市場参加費用、すなわち C_4 、 C_5 が減少することで間接効用が高まることが読み取れるため、より市場に参加しやすくなるといえる。したがって、市場参加者を増やすことによって各プレイヤーの間接効用を向上させるために、政府が補助金を出すことで参加費用を負担することも有効であると考えられる。

さらには、オークション市場を産業クラスター地域に創出することによって、もともと人事上の交流があると考えられる地域を対象とすることができるため、潜在的な売り手企業、買い手企業ともに多数存在する可能性が高まる。

第4節 導入時のリスクヘッジについて

これまで、各章および各節で述べてきたモデルや制度、その過程で生じる機能や設置機関などが理論どおりに機能することを前提として話を進めてきた。しかしながら、新たな市場を創出するうえでは、必ずしも全てが分析のとおり結果となるとは保証されない。したがって、このことに対するリスクをヘッジすることが必要となるが、これは市場を創出する対象となる地域を限定することや、試験的に導入することで解決できる。そのため、ある地域を経済特区とし、その地域においてパイロット政策として試験的に市場を創出するという方針が望ましいと考えられる。このパイロット政策を執行する際には、これらの理由から先述した産業クラスターが行われる地域が適していると考えられる。そのとき、中央政府ではなく地方自治体が、市場を運営する情報管理機関の役割を担って市場を創出すればよい。さらなる方法として、オークション市場を創出する前に事前に企業にコンセンサスを取り、新たな市場を創出したことで生じる効果について確かめそれをフィードバックしていけば市場の失敗を防ぐことができるとも考えられる。このコンセンサスをとる方法として、公共機関がプレイヤーに対して市場参加意思についての調査を行うことなどが考えられる。

第5章 政策提言

労働市場の硬直化を解消するためのツールとして、新たな転職市場を創出し、それが機能することで人々の効用水準を増加させることが、この論文における最終目標である。この目標を達成するために政府が担うべき役割は、転職労働者、放出企業、求人企業に対してオークション制度を取り入れた新たな転職市場を創出し、そこで各プレイヤーが円滑に取引を行える土壌を築くことにある。したがって、我々が掲げる政策提言とは以下の通りとなる。

- ・ オークション制度を軸とした新たな転職市場を創出する
- ・ 政府による情報管理機関の運営とその情報の開示・広告
- ・ 試用期間や評価制度といった機能を盛り込むことで売り手企業が発する情報の制度および信頼性を高める
- ・ パイロット政策として地方自治体がオークション市場の運営を行う。
- ・ 産業クラスター政策とオークション市場の創出を混合させ、シナジー効果を生むことによって、付加価値をさらに増大させる。
- ・ 市場を創出する地域内の企業に事前調査を行い、市場が十分に機能せず、政策が失敗するというリスクをヘッジする。
- ・ 市場参加者を増やすことを目的としたうえで、市場の参加費用を政府が負担することも考えられる。

参考文献・データ出典

《参考文献》

- 浅倉むつ子・島田陽一・盛誠吾（2002）『労働法』有斐閣
- 荒井博一（2001）『文化・組織・雇用制度』有斐閣
- 玄田有史（2001）『仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若年の現在』中央公論新社
- 伍賀一道（1999）『雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業』大月書店
- 野村正實（1994）『終身雇用』岩波書店
- ハル・ヴァリアン（2007）『入門ミクロ経済学』勁草書房
- 樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩（2005）『労働市場設計の経済分析』東洋経済新報社
- 樋口美雄・財務省財務総合政策研究所（2006）『転換期の雇用・能力開発支援の経済政策』日本評論社
- 労働省労働統計調査局厚生省（1994）『労働経済の分析』時事通信社

《データ出典》

- 厚生労働省 『賃金構造基本統計調査』 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z04/index.html> 2007/10/30
- 財務総合政策研究所 『ファイナンシャル・レビュー 62号』 <http://www.mof.go.jp/f-review/fr62.htm> 2007/11/01
- 生活保険文化センター 『平成 14 年度企業の福利厚生制度に関する調査』
- 独立行政法人労働政策・研修機構
- 総務省統計局 『労働力調査』 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm> 2007/11/05
- 文部科学省 『大学卒業予定者の就職内定状況等調査』 http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/index19.htm 2007/10/04