

労働移動による生産性の上昇¹

ジョブ型正社員の普及に向けて

創価大学 高橋一郎研究会 労働雇用②

南藍

小川正樹

清水綾佳

柳舘光希

山下葉月

山下美幸

2014年11月

¹ 本稿は、2014年12月13日、12月14日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2014」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、高橋一郎教授（創価大学）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

本稿は、労働移動の促進による生産性の上昇を目的として、ジョブ型正社員の普及を目指す。我が国では労働移動が活発でない、つまり労働市場が硬直している状態にあり、その原因として我が国特有のメンバーシップ契約が考えられる。また、メンバーシップ契約が引き起こす労働市場の硬直性が生産性上昇を阻害していることも確認された。そこでメンバーシップ契約に代わる労働形態としてジョブ型正社員普及を提案する。本稿では、政策提言として、人材派遣会社の機能強化及び職業訓練制度の整備、助成金の導入を掲げる。以下、本稿の構成について詳述する。

第1章では、我が国の労働市場の硬直性がメンバーシップ契約に起因することを言及する。そこでまず我が国の労働市場の現状を把握するために、労働形態別の特徴を労働者数の推移や賃金、流動性という観点から考察した。その結果、我が国での雇用契約において「労働者の潜在的な職務遂行能力をもとに採用を決める契約」であるメンバーシップ契約が主流であり、約6割の労働者がメンバーシップ契約のもと企業と雇用契約を締結していることが分かった。そこで、メンバーシップ契約と我が国の労働形態の特徴である労働市場の硬直性の関係に着目した。メンバーシップ契約は日本的雇用慣行である長期雇用・年功賃金を形成し、日本の労働市場の硬直性に影響してきたと考えられた。

第2章では、メンバーシップ契約の淵源・弊害について述べた後、代替する労働形態である限定正社員について考察した。歴史的背景から日本社会に根付いてきたメンバーシップ契約であるが、近年の人口・産業構造の変化に伴い企業の置かれる環境も変容を遂げたため、その限界が露呈し始めている。そこで本稿では、メンバーシップ契約が引き続き普及した場合、市場の硬直性によって生産性に負の影響を与えることを、個人・企業・産業の観点から指摘し、この点に問題意識を置いた。この現状を打破するためには、メンバーシップ型の正規雇用労働者（以下正規労働者）に代わる労働形態の普及が必要である。メンバーシップ契約の代替案として、非正規雇用労働者（以下非正規労働者）と限定正社員が挙げられる。限定正社員とは「1) 職務が限定されている 2) 勤務地が限定されている、3) 労働時間が限定されている、いずれかの要素（または複数の要素）を持つ正社員」である。この二つの労働形態を比較した結果、前者の生産性へもたらす弊害が明らかとなり、労働移動促進・生産性上昇のための後者の普及の妥当性を見出した。そこで次章より、「メンバーシップ型の正規労働者に代わる限定正社員の普及により、労働移動が促進され、生産性が上昇する」という仮説に基づいて定量的分析を行う。

第3章では、本稿の仮説に関する先行研究について整理し、先行研究の限界について述べる。その上で本分析においては、限定正社員の普及が労働移動及び経済に与える影響を定量的に分析する点を独自性として挙げる。

第4章では、メンバーシップ契約型労働者に対する新たな労働形態としての限定正社員の普及が労働市場の硬直性に与える影響について、応用一般均衡モデルを用いてシミュレーション分析を行う。分析結果として、限定正社員が普及するにつれて、労働移動が活性化され、GDP、政府収入が増加した。結果に基づき、分析で用いたモデルの構造を踏まえた上で、政策的含意について考察する。

第5章では、分析結果を踏まえた政策を提言する。分析結果から、限定正社員の割合を増やしていくことによって、労働移動が促進され生産性が上昇することが確認できた。そ

ここで、限定正社員のなかでも、より労働移動を促す職務に限定したジョブ型正社員の普及を目指し、以下二点の政策を提言する。第一に人材派遣会社・職業訓練の機能強化と、第二にジョブ型雇用助成金・マッチング成功報酬の導入である。

第一に、ジョブ型正社員のための人材派遣会社の機能強化及びアウトソーシングを活用した教育訓練制度の整備を提言する。まず、既存の人材派遣会社にジョブ型正社員枠を設けることで、非正規労働者の転職採用市場への積極的な参加を促す。また、労働形態として、構造変化による失業増加に対応するため、常用雇用を採用する。さらに、非正規労働者がジョブ型正社員へ円滑に移行できるように教育訓練を提案する。教育訓練の実施主体者は民間・公的職業訓練所に委託する形態をとる。また職業訓練の内容としては、ジョブ型正社員への移行促進を図るため、業界間で通用する教育内容に重点を置く。

第二に、企業に対するジョブ型雇用助成金と人材派遣会社へのマッチング報酬の導入を提言する。ジョブ型正社員普及当初は、企業がその有用性について判断することが難しく、ジョブ型雇用を促すインセンティブを与える必要がある。また、マッチング機能を担う人材派遣会社に対しても成功報酬を与えることで、ジョブ型正社員の普及を促進する。

おわりに、本研究の今後の課題と将来の展望について言及する。

以上が本稿の要約である。

キーワード：労働移動活性化、メンバーシップ契約、ジョブ型正社員

目次

はじめに

第1章 現状分析

- 第1節 日本の労働形態
 - 第1項 労働者の労働形態
 - 第2項 労働形態別の賃金
 - 第3項 労働形態別の流動性
- 第2節 労働市場の硬直性—メンバーシップ契約の視点から—
 - 第1項 長期雇用
 - 第2項 年功賃金
- 第3節 各種統計からみる硬直性
 - 第1項 リリアン指数
 - 第2項 雇用調整速度の国際比較
 - 第3項 平均勤続年数の国際比較

第2章 問題意識

- 第1節 メンバーシップ契約の淵源
- 第2節 メンバーシップ契約による弊害—労働移動と生産性の低下—
- 第3節 メンバーシップ契約の代替としての労働形態の考察

第3章 先行研究及び本稿の位置付け

第4章 分析

- 第1節 モデルとして用いる先行研究の紹介
- 第2節 基本的なモデルの説明
 - 第1項 CGE モデルとは
 - 第2項 モデルの導出手順
- 第3節 本稿で用いるモデルの説明
 - 第1項 労働者定義と労働者分別
 - 第2項 Migration Function
 - 第3項 労働移動が生産性に影響を及ぼす経路
- 第4節 シナリオ説明
- 第5節 分析結果と政策的含意

第5章 政策提言

- 第1節 分析との関連
- 第2節 ジョブ型正社員
 - 第1項 ジョブ型契約の定義とその効果
 - 第2項 政策の対象者

- 第3節 ジョブ型正社員普及のための施策内容①人材派遣会社
 - 第1項 人材派遣会社の機能強化
 - 第2項 職業訓練の整備
 - 第3項 労働移動が生産性に影響を及ぼす経路
- 第4節 ジョブ型正社員普及のための施策内容②
 - ジョブ型助成金とマッチング成功報酬制度の導入
- 第5節 評価制度の整備
- 第6節 助成金制度導入にあたっての損益の推計

おわりに

Appendix

先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

本稿では、ジョブ型正社員普及のための評価制度の整備、人材派遣会社と教育訓練の強化により労働移動を活性化にさせることで生産性の上昇を目指す。本研究における貢献は二点にまとめられる。

第一に、メンバーシップ契約と異なる新しい労働形態の普及が与える経済的影響について明らかにした点である。本稿では、リサーチクエスションとして「限定正社員は雇用の流動性を高め、生産性を上昇させるのか」を掲げ、分析によりその是非を検討した。既存の先行研究においては、このリサーチクエスションを検討するための十分な分析がなされていない。そこで本稿では、応用一般均衡モデルを用いたシミュレーション分析により、新しい労働形態が労働移動を通して生産性に与える影響を明らかにした。

第二に、これまで労働者の環境改善の観点からのみ議論が重ねられてきたジョブ型正社員に対して、新しい可能性を見出した点である。これまで濱口 (2009) らによって、新しい労働形態としてのジョブ型正社員普及による損益については数多く議論されてきた。しかし、それらは労働環境改善について言及するに留まり、ジョブ型正社員がもたらす経済的影響についてはあまり議論がなされてこなかった。そこで本稿では、ジョブ型正社員の普及が与える経済的影響について定量的分析とともに、既存の研究を加味し、包括的にジョブ型正社員の損益について詳述した。

そしてジョブ型正社員の普及を図る政策として、以下の三つを提案する。第一に、人材派遣会社の機能強化及び教育訓練の推進を提言する。人材派遣会社に対しては、ジョブ型正社員という労働形態にも新たに受け皿を設け、労働者がより安全に採用市場に参入することを促す。また教育訓練により非正規労働者よりも質の高い労働者を形成し、その生産性の上昇を目指す。第二に、助成金の支給である。企業及び人材派遣会社に助成金を支払うことにより、ジョブ型正社員採用に対するインセンティブの上昇にも努める。第三に、評価制度の整備である。全国統一の評価制度によって、職務で採用される転職採用市場において、そのスキルが正当に測られる健全な市場構築が達成される。

本稿における将来的なビジョンとして、非正規社員や失業者だけでなく、正社員からのジョブ型正社員への労働移動も促し、海外諸国のように職務契約型であるジョブ型正社員が我が国の主な労働形態になることが望ましい。活性化された労働移動によって生産性の上昇を達成し、社会をより豊かにするだけでなく、転職が容易な市場を通して、人々が適材適所で活躍する風通しのよい社会の実現を目指していく。

第1章 現状分析

第1節 日本の労働形態

第1項 労働者の労働形態

1) 正規と非正規労働者の割合

初めに我が国の労働者の労働形態の現状について述べる。日本の労働形態は大きく二つに分かれる。一つが正規雇用、そしてもう一つが非正規雇用である。それぞれの定義は勤め先での呼称により、正規労働者とは「勤め先での呼称が『正規の職員・従業員』である者」である。また非正規労働者とは「勤め先での呼称が『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』『嘱託』『その他』」である者であり、2013年における非正規労働者の呼称別割合はそれぞれ49%、21%、6%、20%、4%である（厚生労働省、2014）。非正規労働者数は労働者全体から正規労働者数を引いた値になる。正規労働者と非正規労働者の年次推移を見てみると、非正規労働者においては、1985年の655万人から2013年には1906万人へ約3倍に、割合で見ると1985年の16.4%から36.7%と約2倍に上昇していることが分かる（厚生労働省、2014）。

2) メンバーシップ契約とジョブ型契約の割合

雇用契約の種類としては、メンバーシップ契約とジョブ型契約がある。労働政策研究・研修機構（2012）によるとメンバーシップ契約とは、「労働者の潜在的な職務遂行能力をもとに採用を決める」契約方法である。一方でジョブ型契約とは、職務を限定する雇用契約の方法であり、アメリカやヨーロッパなどの欧米諸国においては、職務の内容と範囲が明確であるこの契約方法が一般的である。

上記で述べた正規・非正規労働者が企業で働く際には、メンバーシップ契約又はジョブ型契約のどちらかの雇用契約を結び、企業に雇われる。内閣府による委託を受け WIP ジャパン株式会社（2014）が157万6996人に行った雇用契約に関する調査では、我が国においてメンバーシップ契約で働いている労働者の数は101万1952人であり、アンケート調査対象全体の64.2%を占める。また同調査において、契約上で正式に職務が限定されている労働者は、調査対象全体の約5.9%にあることが分かった。その他の29.9%にあたる47万1521人は労働時間や勤務地が限定されている正規労働者または非正規労働者で構成されている。

また上述したように、海外諸国では職務による契約が一般的であることから、メンバーシップ契約は日本に根付く特有の契約であると考えられる。

第 2 項 労働形態別の賃金

図 1 は、賃金水準の指標として正規労働者、職務限定正社員、非正規労働者の労働形態別に時給を取り上げ、平均値及び中央値を示した。各労働形態の平均時給はそれぞれ、1988.2 円、1948.8 円、1142.2 円となっている。中央値もそれぞれ 1562.5 円、1500 円、960 円となっている。ここから、職務限定正社員の時給が、職種に限定のない正社員よりやや低く、非正社員より高いことが分かる。

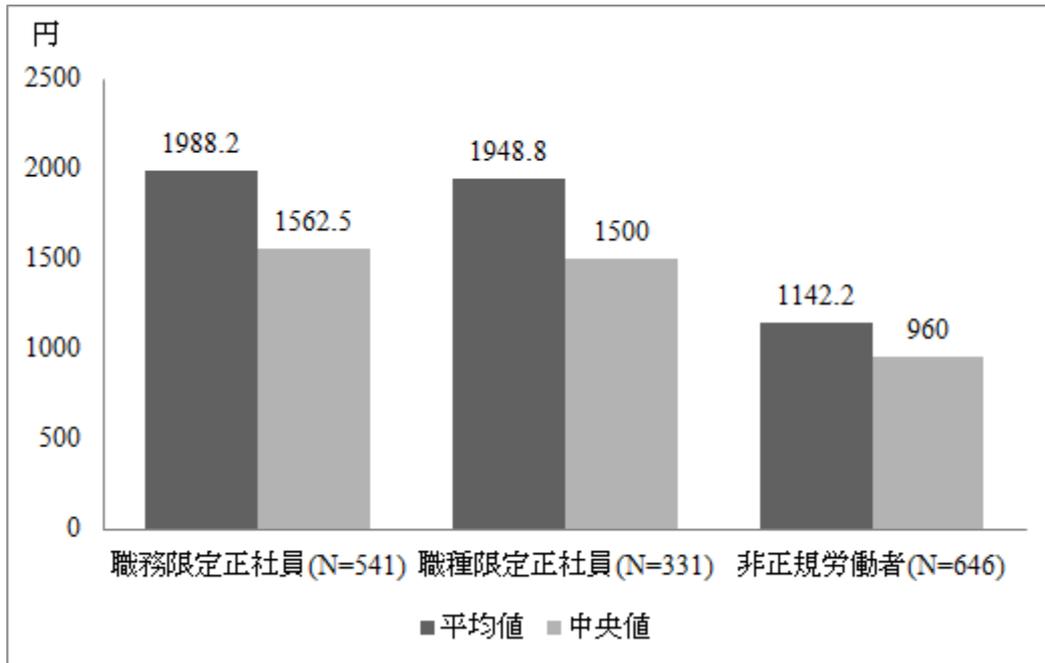


図 1 労働形態別の賃金水準比較

(出典)独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2010) 「JILPT『多様な就業形態に関する実態調査』－事業所調査／従業員調査－」

第 3 項 労働形態別の流動性

第 1 項と第 2 項において労働形態別の特徴を労働者数の推移や賃金などから述べた。次に労働形態別の流動性に着目する。契約方法は労働の流動性に大きく関わると考えられる。実際に労働政策研究・研修機構 (2010) によると、労働形態別の平均勤続月数の中央値は、職務に限定のない正規労働者 110 ヶ月、職務限定正社員 87 ヶ月、非正規労働者 36.5 ヶ月である。つまり、メンバーシップ型契約である正規労働者は職務型契約の職務限定正社員や非正規労働者より勤続月数が長く、流動性が低いことが伺える。

第 1 節では、労働市場の概観を確認した。その結果、我が国の労働市場において、正規雇用の割合が多く、契約という観点からみるとメンバーシップ契約が大半を占めていることがわかった。また、労働の流動性を表す平均勤続月数は契約ごとにその値が大きく異なっており、メンバーシップ契約である正規労働者は比較的勤続年数が長い事が確認された。このことから、メンバーシップ契約が労働市場の硬直性をもたらしているという仮説が立てられる。なお、次章にてその仮説検証を行っていく。

第 2 節 労働市場の硬直性—メンバーシップ契約の視点から—

本節では、メンバーシップ契約が日本の企業や労働者の在り方にどのような影響を与えているかを、メンバーシップ契約によって生じた日本的雇用慣行である長期雇用・年功賃金の特徴を通して濱口 (2009) を参考に詳述する。

第 1 項 長期雇用

はじめに長期雇用に焦点を当てる。日本の雇用契約では職務が特定されていないために、企業内でのある職務に必要な人員が減少したとしても、別の職務で人員が不足しているならば、その職務に労働者を移動させて雇用契約を維持することが可能となる。契約上別の職務への移動が可能のため、たとえ一つの職務で人員過剰となり人員調整を行いたいと思っても契約上別の職務への移動が可能のため正当な理由としての解雇ができず、流動性が上昇することはない。このように雇用契約の最大の特徴が企業と労働者のパートナーシップであるため、企業内で配置転換し、雇用を維持していくという長期雇用が確立された。長期的な雇用のもとでは、労働者はその企業で働く期間が必然的に長くなる。その結果として、企業間労働移動も抑えられてきたのである。そのことにより、労働者はある特定の職務における技術の習得が困難となるうえ、企業内特殊能力が重点的に強化されるため、転職し難い状況となる。

第 2 項 年功賃金

次に年功賃金制度について考察する。欧米諸国では職務ごとに賃金を定める同一労働同一賃金制度が普及しているが、日本では賃金は労働者の職務と切り離して決定される。メンバーシップ契約では、企業内ローテーションと共に職務を変更していくことで雇用維持を実現させている。しかし、そのような環境で職務ごとに賃金を決定した場合、その企業内労働者の再配置や人事異動は極めて困難となる。なぜならば、職務ごとに賃金を決定した場合、労働者は賃金の低い職務に就きたがらず、賃金の高い職務から低い職務への移動を嫌がるからである。そうすると職務を移動させることによって雇用を維持するというメンバーシップ契約、またそのもとで活用されている長期雇用制度が成り立たなくなる。そのため、職務と賃金は切り離して決定されることとなった。その際に有効な賃金決定の一つの指標が年齢であり、このようにして年功賃金制度が確立されていった。また、日本国内の大半の企業が年功賃金制度を採用しているために、転職後の新しい職場で稼ぐことのできる賃金が転職前の金額よりも低くなる確率が高くなる。よって、このような制度のもとでは転職後の労働環境が現在よりも上昇する見込みが立たず、また、そもそも転職に必要なスキルを労働者が獲得することが困難なため、労働者の転職に対する意欲が低くなっているのである。

以上の結果として、メンバーシップ契約という雇用契約のもとで労働雇用が行われている日本において、長期雇用制度や年功賃金制度が形成されてきた。その結果日本では労働者は一つの企業に長期にわたって留まり、労働市場全体を通して労働移動が抑えられてきた。つまり、メンバーシップ契約は労働者が企業に留まりやすい環境を作り、労働市場の硬直性を助長していると考えられる。次節では、統計的資料を用いて我が国の労働市場の硬直性の現状について分析する。

第3節 各種統計からみる硬直性

市場の硬直性の性質を上記で述べてきたが、本節においては我が国の労働市場の流動性について、1) リリアン指数、2) 雇用調整速度、3) 平均勤続年数、以上の三点から定量的に論じる。

第1項 リリアン指数

日本の労働市場の硬直性を様々な指数、データを用いて確認するために、まずリリアン指数²に着目する。リリアン指数とは労働市場における産業間の労働移動がどれだけ活発かを計測する指標であり、経済産業省(2005)は「個別産業内の就業者数の変化と一国全体の就業者数の変化の乖離度を、産業別の就業者数をウェイトとして加重した指標」と定義している。つまり、この指数は「産業間」の移動は測ることが出来るが「産業内」での移動は反映しない。

日本におけるリリアン指数の推移は、1990年初めに一時的に労働移動が活発化して以降、下降基調であることがわかる(図表2参照)。この点、1990年から現在において、我が国の産業間の労働市場は硬直化に向かっていると考えられる。

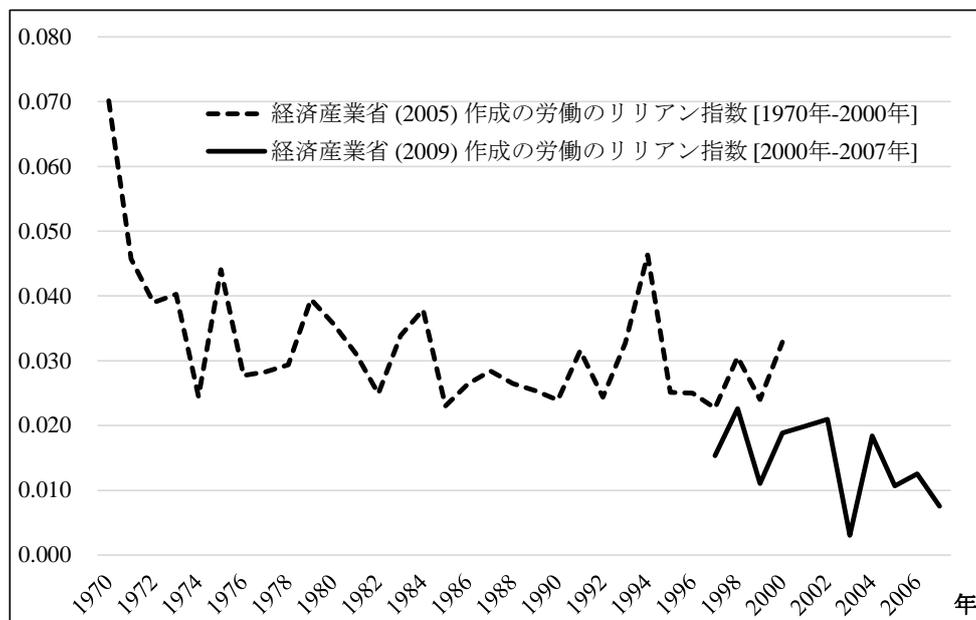


図2 日本の労働のリリアン指数 [1970年-2007年]

(出典) 経済産業省³(2005)「通商白書2005」
経済産業省(2009)「通商白書2009」

² リリアン指数は以下のように定義される。

$$\text{リリアン指数} = [\sum SL_i (\Delta Li / Li - \Delta LA / LA)^2]^{1/2}$$

Li を i 産業の就業者数、LA を就業者数全体、SLi を i 産業の就業者シェアとする。マクロ全体で見た労働移動に比べ個別産業における労働の移動が活発なとき、リリアン指数は大きくなる。詳しくはLilien (1982) を参照されたい。

³ 経済産業省(2005)のリリアン指数は、「KEO(慶應義塾大学産業研究所)データベース」と「内閣府・国民経済計算」を用いて作成されている。経済産業省(2009)のリリアン指数は、「内閣府・国民経済計算」を用いて作成されている。

さらに、リリアン指数の海外比較から、我が国のリリアン指数は低く労働市場が硬直していることが確認できる。第一生命経済研究所 (2011) は、日本と海外 19 개국⁴とのリリアン指数の差をとり、他国と日本の労働市場の流動性を比較する調査を行っている。調査の結果として、全 19 개국においてリリアン指数は日本のものよりも大きくなっている。このことから、海外と比較しても、日本の労働市場は相対的に硬直的であることが伺える。

第 2 項 雇用調整速度の国際比較

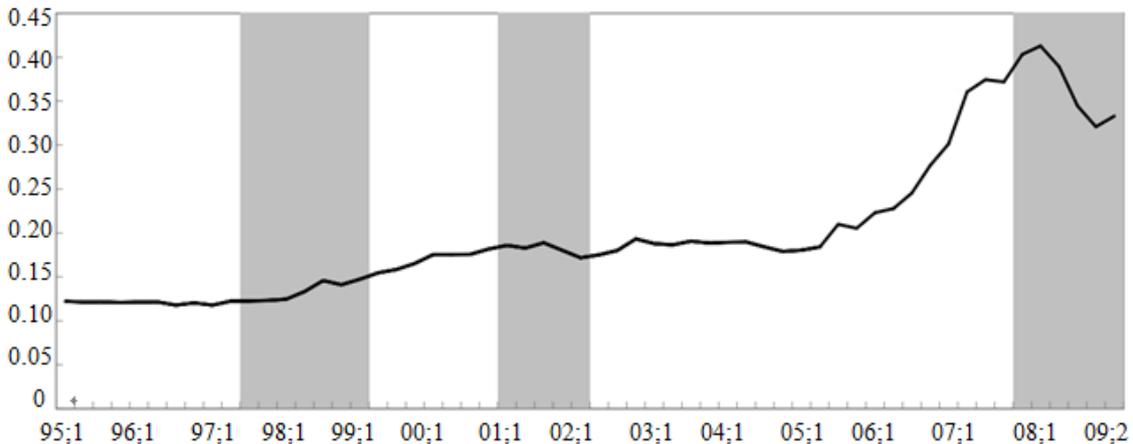


図 3 日本の雇用調整速度の推移[1995 年-2009 年]
(出典) 川手伊織 (2009) 「雇用調整速度の推移」

雇用調整速度⁵の示す値からも、日本の労働市場が硬直的であることを示すことができる。川手 (2009) に従えば、雇用調整速度は、「企業が実際の雇用者数を、望ましいと考える水準に向けての程度のスピードで調整しているかを示す概念」と定義できる。言い換えれば、雇用調整速度が速ければ、労働市場が流動的であるといえる。

図 3 を見ると、日本の雇用調整速度は、2000 年代半ばまでは目立った変化はなく、横ばいと緩やかな上昇を繰り返している。2005 年から 2008 年まで急激に上昇し、08 年を境に緩やかに減少傾向となった。このように 08 年前半の雇用調整速度は 90 年代半ばの 4 倍程度となり、日本における労働移動が徐々に活発化したように見える。

しかし、雇用調整速度を国際比較すると、労働市場は依然として硬直的であることが分かる。内閣府 (2009) は、1990 年から 1994 年と 1995 年から 2007 年の 2 つの期間に分け、OECD 諸国の雇用調整速度を計測している。その結果を見ると、OECD 諸国 24 か国中、日本は 18 位となり、国際的に雇用調整速度が高いとは言えない。また日本の雇用調整速度は測定期間中上昇したにもかかわらず、国際比較の観点からは低いグループに属する。

⁴ 対象国は、オーストラリア・オーストリア・ベルギー・カナダ・デンマーク・スペイン・フィンランド・フランス・ドイツ・ハンガリー・イタリア・韓国・オランダ・ポーランド・ポルトガル・スロベニア・スウェーデン・イギリス・アメリカの 19 ヶ国である。

⁵ 推計式は雇用者数 = $\alpha + \beta \times$ 雇用者数 (1 期前) + $\gamma \times$ 実質 GDP (1 期前) + $\delta \times$ 実質賃金 (1 期前) である。(1 - β) を雇用調整速度と定義。0 ≤ 1 - β ≤ 1 の範囲で、1 に近いほど生産増に必要な雇用拡大や景気後退に伴う人員削減のスピードが速く、0 に近づくほどそうしたスピードは鈍いことを示す。推計方法は、サンプル数を 60 に固定し、80:2 ~ 95:1、80:3 ~ 95:2、80:4 ~ 95:3... と 1 期ずつずらした。変数はすべて対数をとった値。

第3項 平均勤続年数の国際比較

日本の労働市場が硬直していることは、平均勤続年数の海外比較からも読み取れる。平均勤続年数は労働市場が流動化していることを表す指標として内閣府（2011）や許（2008）も使用している。図4からも見て取れるように、平均勤続年数を欧米諸国と比較したとき、5年以上10年未満また10年以上勤続する人の割合は日本が最も多いことが確認できる。また、日本の平均勤続年数を年齢ごとに男女別で見ると、諸外国における若年層と大差はないが30歳から54歳までの男性は1番平均勤続年数が長い。男性に比べ女性の平均勤続年数は、国際的にみてそれ程長いとは言えないが、その背景の1つには、内閣府（2013）によると女性は出産を機に約6割の女性が離職していることが考えられる。よって日本の平均勤続年数は、性別と年齢別に着目すると男女間に差異があるものの、国際的に比較すると平均勤続年数が上位に属する。

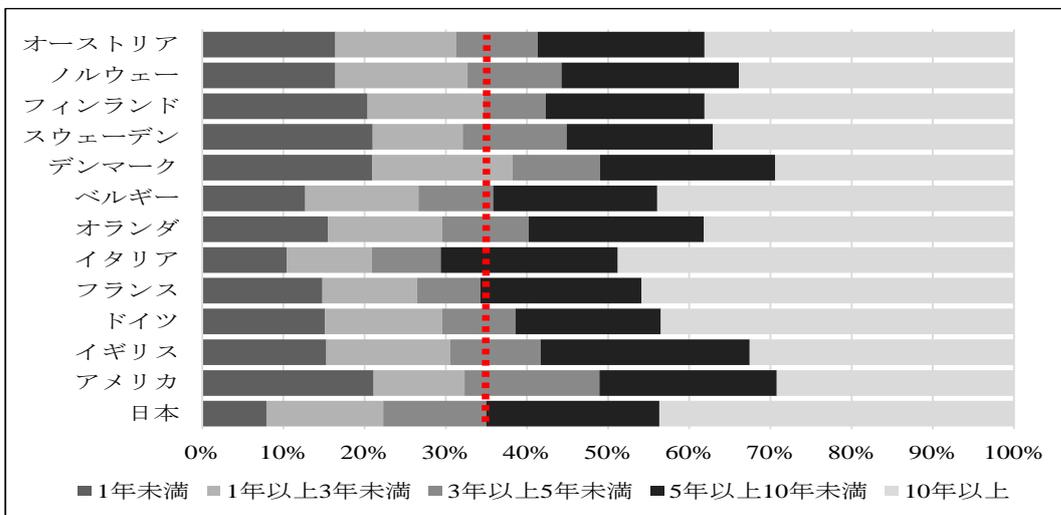


図4 雇用者の勤続年数別分布の国際比較

(出典) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2014) より筆者作成

日本：厚生労働省 (2013.2) 「平成24年賃金構造基本統計調査」

アメリカ：U.S.Department of Labor (2012.9) Employee Tenure in 2012

以上、本章では、日本において主流となっているメンバーシップ契約は労働移動が行われにくい環境を作り出しており、統計的資料からも労働市場が硬直していることを確認した。次章では我が国においてメンバーシップ契約が普及してきた背景について確認し、メンバーシップ契約に基づく労働市場の性質が日本経済に与える弊害について述べる。

第 2 章 問題意識

前章において、我が国におけるメンバーシップ契約という契約形態が労働の硬直性の原因となっていることを示した。本章の第 1 節では、幸田 (2003) と松谷 (2004) を参考に、メンバーシップ契約が日本に深く根付いた原因を歴史的観点から分析する。第 2 節では、メンバーシップ型の雇用形態を取り続けることによって生じる弊害を示す。第 3 節では、メンバーシップ契約の代替となり得る労働形態としての非正規雇用と限定正社員に着目し、前者の非妥当性について言及する。

第 1 節 メンバーシップ契約の淵源

メンバーシップ契約の発祥を遡る前に、まずメンバーシップ契約の定義を確認したい。メンバーシップ契約とは「労働者の潜在職務遂行能力を基に採用する方法」である。潜在職務遂行能力に対して支払われる賃金は、職能給と呼ばれる日本特有の賃金支払形態である。契約の形成は、賃金形態と大きく関連のあることから、ここではメンバーシップ契約の発祥を、その契約が浸透する背景となった賃金形態から分析していく。

昭和 20 年代後半、我が国において、アメリカを参考に「職務給」を導入する流れがあった。「職務給」はその労働者の担当する職務における貢献によって評価される。したがって、労働者の潜在能力を加味する「職能給」とは対照的であり、担当職務と直接関係のない仕事内容は評価対象外となる。

職務給を導入する流れがあったにも関わらず、我が国では浸透しなかった。その背景には、職務給を導入する際に必要となる職務分析・評価の手続きが、当時の日本において困難であったことが挙げられる。その職務分析・評価の手続きが困難な状況において、暫定措置として職能給が採用された。さらに、30 年代後半に賃金体系合理化の手段として職能等級資格制度⁶の導入によって、職能給が普及し始めた。また職能給における職務遂行能力を審査する際の基準の曖昧さを払拭するための対応策として、賃金体系が年功賃金制となっていく。さらに、戦後の日本において大量の若年層が存在していた人口構造から見ると、低賃金で雇用することを可能にした年功賃金制度は企業の雇用コストを削減することに成功した。そのことも相まって、職能給が多くの企業で採用され現在に至る。

第 2 節 メンバーシップ契約による弊害—労働移動と生産性の低下—

前節で述べたように、職務分析・評価の困難さから導入されなかった職務給の代替として普及した職能給は、現在我が国における賃金形態の主流となっている。しかし、人口・

⁶職能等級資格制度とは、職能等級と職能資格制度を組み合わせたものである。職能分類制度と職能等級制度を同義異語と理解したい。

経済構造の変化という観点からその限界が伺える。本節では、メンバーシップ契約の限界とそこから派生する生産性への弊害を述べる。

近年では少子高齢化が進み、人口構造も大きく変容を遂げた。ピラミッド型の人口構造、それに伴うピラミッド型の企業構造を必須とする年功賃金制度は限界の危機にある。なぜなら年功賃金制度を維持する必要があるが、人口減少が深刻な我が国においては、それが不可能であるためである。また、需要構造の変化の激しい近年において、企業はそれに対応した生産設備及び労働力の調整を必要とする。のちに詳述するが、メンバーシップ契約では、企業に解雇回避努力義務が発生し、労働者を解雇することが容易ではない。それにより柔軟な雇用調整が困難となる。このように、外部構造の変化からメンバーシップ契約の限界が見え始めている。

次に、企業における雇用調整が困難なことがどのような弊害を生んでいるのかを、生産性という観点から言及する。雇用調整がうまくいかない企業では、経営難に直面したときや、新事業開拓の際、柔軟に人員調整をすることが困難である。よって、企業は最適な経営手段を選択し難く、生産活動は非効率なものへとになってしまう。

また、企業別での労働移動の硬直化に伴って、産業別でも同様のことが言える。宮川(2003)は経済全体の生産性を高めるためには、労働生産性の低い分野から高い分野への労働移動が必要であるとしている。このことはリアン指数を用いても分析し、労働市場の産業間流動性の低下も示している。従って、労働市場の硬直性は労働生産性を低下させているということが考えられる。

以上に示したように、メンバーシップ契約は企業の生産性低下要因となってきた。この状況を打開するためには、メンバーシップ契約に代わる、新たな契約形態を普及させることが必要である。

第3節 メンバーシップ契約の代替としての労働形態の考察

メンバーシップ契約に代わる契約形態として非正規雇用と限定正社員という形態が挙げられる。それぞれについて概要を述べた後、生産性上昇につながる労働形態の妥当性について考察する。

現状分析で述べたように、非正規労働者とは「勤め先での呼称が『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』『嘱託』『その他』」である者であり、全労働者に占める非正規労働者の割合は1985年の16.4%から36.7%と約2倍に上昇している。また限定正社員とは、近年正規雇用・非正規雇用の労働形態に加え新たな枠組みとして普及が試みられている形態である。内閣府によると、限定正社員は「1) 職務が限定されている 2) 勤務地が限定されている、3) 労働時間が限定されている、いずれかの要素（または複数の要素）を持つ正社員」と定義している。上述したように、職務限定社員は全体の約5.9%に留まる。政府の限定正社員導入目的は、外部労働市場が拡大し、容易に労働移動を可能とすることである。また政府は、労働移動を活性化するにあたり「失業なき労働移動」を掲げている。

ここで本稿では、メンバーシップ型雇用で代わる雇用形態として限定正社員が妥当であると考えた。そこで、非正規労働者増加の生産性への影響を考察し、その非妥当性を述べていく。

2004年の労働者派遣法の改正もあり、非正規労働者の数は増加した。具体的には、2000年から2005年にかけて非正規労働者は1,273万人から1,650万人に急増し、現在は全労働者数の3割以上を占めている（総務省統計局、2014）。実際に、大嶋(2009)によると、「先進諸国で非典型雇用の活用が広がってきた背景には、雇用コストの削減や雇用量の柔

軟な調節を可能にすることを通じ、価格競争や需要変動が激しい市場で企業が競争力を確保するための手段と考えられた」とある。

しかしその反面、非正規労働者は職業能力形成機会が少なく、非正規労働者の増加は労働生産性上昇を阻害しているという指摘が多く存在する。厚生労働省 (2012) によると、事業所における計画的な企業内訓練の実施状況について、2011 年では正規労働者は 63.0%、正規労働者以外は 30.8%と正規労働者の約半分の割合となっている。つまり、非正規労働者の増加は職業能力形成が困難な労働力の増加を招き、生産性上昇が抑制される要因と考えられる。

以上の結果から、メンバーシップ型の正規労働者に代わる労働形態として非正規労働者を用いることは、生産性上昇という観点から相応しくないことがわかった。そこで現状分析・問題意識を踏まえて、「限定正社員の導入によって、労働移動が促進され、生産性を上昇させる」という仮説を立てた。次章では、この仮説についてさらに定量的分析を用いて、検証を行う。

第3章 先行研究及び本稿の位置付け

現状分析、問題意識では、メンバーシップ契約が労働市場の硬直化の原因であること、さらに、労働市場の硬直化は生産性に負の影響を及ぼしていることを確認した。本章では、分析に入る前に、労働移動とその経済的影響、メンバーシップ契約が与える経済的影響に関する先行研究を整理し、本稿のもつ独自性について検討する。

Andrey and Nikolay (2011) では、デンマークの製造業の企業間パネルデータを用いて、労働者の企業間移動が知識や技術のスピルオーバー効果を促進し、受け入れ先の生産性が上昇することを実証的に示した。また、Michel (2012) は、企業を高賃金企業層と低賃金企業層に分けて、その企業間の労働移動による生産性の変化を実証分析した。労働市場に高生産性の製造所が参入した際、企業間の労働移動つまり、低賃金企業層が近辺に存在する高賃金企業層から労働者を雇用した場合、15-20%の生産性の上昇が見られることを示した。

さらに、Braunerhjelm, Ding and Thulin (2014) では、1987年から2008年のスウェーデンのR&Dにおける雇用者・労働者のデータを用いて、労働移動がイノベーションを活性化させることを指摘した。その過程として、労働移動が知識のスピルオーバーを促進させることについて言及した。

また、経済企画庁経済研究所(2000)は、労働の流動性が与える影響を、マクロモデルを用いて市場の各主体の相互作用を加味し分析した。同研究では労働市場の流動性弾性値とその経済的影響に関する分析をしている。経済企画庁経済研究所(2000)では、日本における社会会計表を作成し、応用一般均衡モデル(以下CGEモデル)を用いて、労働の流動性弾性値の変化がマクロ経済変数に与える影響を分析している。その結果、労働の流動性弾性値が高いほど、GDP増加率が上昇し、労働市場の流動化は経済に正の影響を与えると結論づけている。

このように、様々な研究において、労働移動促進が経済に正の影響を与えることを明らかにしている。さらに、日本におけるメンバーシップ契約が労働市場の硬直性を助長していると主張するものに濱口(2009)がある。同研究では、メンバーシップ契約の性質である長期雇用、年功賃金制度が原因となって、労働移動の活性化を妨げていることを定性的に分析している。メンバーシップ契約の弊害をなくすために、現在政府が取り組んでいる限定正社員という新たな労働形態は、労働環境改善のみならず、労働市場を流動化させると述べている。

既存の研究をまとめると、労働市場の硬直性が生産性の上昇を阻害しており、日本において労働市場の硬直性はメンバーシップという契約形態によってもたらされているという可能性が示唆された。しかし、本稿の仮説を検証するにあたり、既存研究で明らかにされていない点が以下の二点存在する。

1. メンバーシップ契約、また限定正社員という労働形態が市場の流動化にどの程度影響を与えるのか定量的に分析されていない

2. 二点目に、新しい労働形態としての限定正社員の普及が国の生産性に与える影響を分析していない

本稿の貢献は、上記 2 点について CGE モデルを用いて定量的に分析した点である。さらにその結果に基づき、実現可能性を考慮し、具体的な政策を提言する。

第4章 分析

本章では、従来の正規・非正規労働者に加え、新たな労働形態としての限定正社員の普及が進んだ場合、労働移動が活性化され経済に好影響を与えるかを、シミュレーション分析により検討する。分析を踏まえ、政策的含意を得るために、本分析では Dorothee Flaig, Harald Grethe, McDonald Scott (2013) に倣い、Migration Function を導入した応用一般均衡モデル (CGE モデル) を用いる。

第1節 モデルとして用いる先行研究の紹介

本分析で CGE モデルによるシミュレーションを行うにあたり参考としたのが Dorothee Flaig, Harald Grethe, McDonald Scott (2013) である。労働移動を完全と仮定する標準的な CGE モデルに修正を加え、労働移動が不完全な状況を想定したモデルを組み、労働移動が経済に及ぼす効果を検証した。同研究では、低生産性部門から高生産性部門への労働者の移動、高生産性部門から低生産性部門への労働者の移動の二つの場合を仮定し、それぞれが生産性に与える影響をシミュレーションしている。さらに、労働移動の経済効果を分析するにあたり Migration Function という関数をモデルに導入している。また、人種・職種別に労働者を分類し、それぞれ産業間での労働移動が起こる過程、生産性への影響を考慮した上で、シミュレーション分析を行っている。このように労働形態、労働移動をモデルに反映している点で本分析目的に適したモデルであると考えられる。次節以降、本分析で用いる CGE モデルの基本的説明と Dorothee Flaig, Harald Grethe, McDonald Scott (2013) で用いられているモデルと本分析におけるモデルの関連性について詳細を述べる。

第2節 基本的なモデルの説明

第1項 CGE モデルとは

本稿で用いる CGE モデルについて、細江・我澤・橋本 (2004) を参考に説明する。CGE モデルとは、市場経済における価格メカニズムを基礎に置いた応用一般均衡モデルのことであり、家計や企業といった経済主体がどのように行動し、各々による行動の均衡が市場においてどのように達成されるかを描写する。CGE モデルでは、家計や企業などの経済主体はミクロ的な経済行動原理に基づきそれぞれの目的関数を最大化するように行動する。その結果として財・サービスや生産要素の需要関数、供給関数が導き出され、それらが一致するところに価格が設定され市場均衡を達成する。

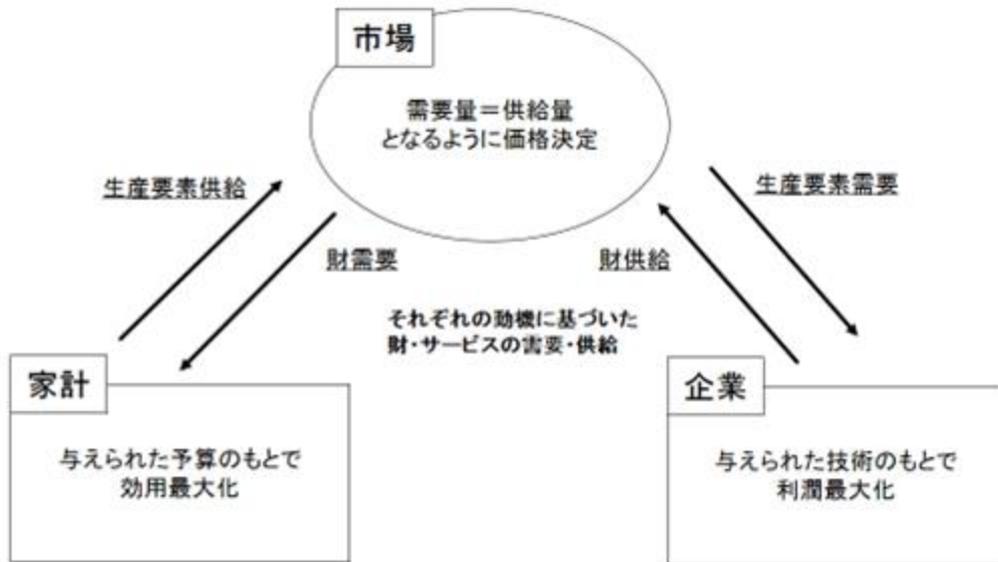


図5 経済の構造

(出典) 細江・我澤・橋本 (2004) より筆者作成

図5においては、簡略化のため家計と企業のみを記述したが、本稿が参考にしたMcDonald (2009)においては、生産活動部門、生産物部門、要素生産部門、家計、企業、政府、資本、外国という経済主体が存在する。

また細江・我澤・橋本 (2004) によると、CGE モデル⁷の長所として、「一旦モデルが出来上がると、様々な状況・条件の異なる描写(シミュレーション)することができ、そのようにして得られた状況・条件の異なる均衡解を比較することにより、たとえば税率の変更といった政策が経済全体に与える影響を分析することができる。こうした比較静学分析を容易に行えるところに、経済政策の策定や評価においてこのモデルが広く利用される理由がある」と挙げている。

本分析においても、このようなCGEモデルの有用性を考慮し、限定正社員の普及がもたらす経済的影響について分析した。

第2項 モデルの導出手順

シミュレーション分析を行うために、モデルに含まれる係数を現実のデータに基づいて推定する必要がある。つまり結果を得るまでの手順は、以下のとおりである。

1. 社会会計表 (SAM; Social Accounting Matrix) というデータベースを作成する
2. データベースをもとにカリブレーションにより係数の推定を行う
3. 推定した係数を元に、モデルの変数を解く

⁷細江・我澤・橋本 (2004) によれば、CGE モデルを用いる際の短所として、1) 基準年の経済活動が「均衡的」であるかどうかをモデルの外で判断しなければならないこと、2) 基準年に基づいてモデルを作るため静学モデルとなること、3) 貨幣などの金融的要素を取り入れることが難しいこと、の3点が挙げられている。1点目の短所に関して、本稿で2005年のデータを用いた理由は、社会会計表に必要な産業連関表の最新入手可能データが2005年であること、また2005年は大規模な外的経済ショックがない年であったため、特異なデータではないと判断した。2点目の短所については、静学モデルであることを理解した上で、今回の分析を行った。3点目の金融的要素に関しては、本稿の分析は金融的分析ではないため、本稿では考慮に入れない。

社会会計表とは、産業連関表を発展させたもので、経済主体間の資金の流れを行列表示したものである。本分析においては、総務省 (2005) による産業連関表、国民経済計算年報 (2005)、財務主計局調査課 (2005) による 2005 年の産業連関表を作成した。カリブレーションは、モデルである連立方程式に基準均衡解を代入し、逆に推定すべき係数を未知数として解く方法である。さらに、推定した係数を元に、モデルの均衡解を得る。

これら一連の分析の作業は、数値計算ソフトウェア GAMS (General Algebraic Modeling System) を用いて行われる。モデルのさらなる詳細は Appendix もしくは、McDonald (2009) を参照されたい。

本稿では、Flaig, Grethe and McDonald (2013) が労働移動の効果を観測するため、McDonald (2009) のモデルに加え導入した Migration Function を用い、限定正社員の普及が労働移動活性化、経済に与える影響を分析した。次節では、本分析で用いるモデル内での労働者の定義と、Migration Function について述べる。

第3節 本稿で用いるモデルの説明

第1項 労働者定義と労働者分別

本分析において、産業を高生産性産業、中生産性産業、低生産性産業の三つとした。これは産業連関表における 13 産業を、公益財団法人日本生産性本部 (2005) の産業別生産性指数を元に作成した。(脚注以下) 高生産性産業は、建設、金融、運輸、情報、サービス、中生産性産業は製造、電力、商業、不動産、低生産性産業は、農林業、鉱業、公務、その他と置いた。

労働者の労働形態は、正規労働者、限定正社員、非正規労働者の 3 つであると、各産業にそれぞれ配置されるとした。したがって、労働者種類を w と置くと

w :

高生産性産業の正規労働者(w_1)、限定正社員(w_2)、非正規労働者(w_3)
 中生産性産業の正規労働者(w_4)、限定正社員(w_5)、非正規労働者(w_6)
 低生産性産業の正規労働者(w_7)、限定正社員(w_8)、非正規労働者(w_9)

の 9 種類となる。

第2項 Migration Function

ここでは、労働移動を可視化する Migration Function の説明を行う。McDonald (2009) のモデルでは、労働移動の不完全性が考慮されていなかった。対し、Dorothee Flaig, Harald Grethe, McDonald Scott (2013) で用いられている CGE モデルでは、労働移動が不完全な市場を仮定し定式化した。

Migration Function を $FSM_{w,wp}$ と置く。ここで、 wp は労働者の移動先を意味する。したがって、 wp もまた上記の 9 種類の労働者を示す。

なお、 $FSM_{w,wp}$

$$FSM_{w,wp} = FSO_w * \left[\frac{\text{relative wage}_{w,wp}}{\text{relative wage in the base}_{w,wp}} \right]^{etamig_w} - FSO_w$$

only if w is not the same as wp

と定義される。

$FSM_{w,wp}$: w から wp へと転職した労働者数
 FSO_w : w の労働供給量の初期値
 $relative\ wage_{w,wp}$: 労働者が転職前と転職後の賃金比
 $etamig_w$: 労働移動弾力性

労働移動は、現在の賃金と移動を行った際の賃金を比べた時の相対賃金 (relative wage) に依存するものとし、その賃金格差にどの程度反応するかは、その労働移動弾力性 (etamig) によって決定されるとした。労働移動弾力性が高いほど、労働移動は活発であり、その値が 0 のとき労働移動は起こらない。

なお、本分析においては、メンバーシップ型である正規労働者は、限定正社員に比べ移動が硬直化しているとの設定を置き、

$$etamig_{w1}, etamig_{w4}, etamig_{w7} < etamig_{w2}, etamig_{w5}, etamig_{w8}$$

となるようパラメーターを調整した。

また $FSM_{w,wp}$ は以下の制約を満たす。

$$\sum_w FSO_w = \sum_{wp} FSM_{w,wp}$$

第 3 項 労働移動が生産性に影響を及ぼす経路

上記した労働移動 $FSM_{w,wp}$ は生産性には以下の経路を通して影響を及ぼす。

なお、 f は労働形態であり、

f : 正規労働者、限定正社員、非正規労働者

とおく。

$$ADDFADJ = \frac{\sum_{wp} ADF0_{wp} * FSM_{wp,w} * adfadj_{wp}}{ADF0_w * FS_w}$$

$$ADDF_{f,a} = ADFDF0_{f,a} * ADDFADJ$$

a : 産業別生産活動
 $adfadj_{wp}$: スキル伝達パラメーター
 ADF_w : 効率性
 $ADDFADJ$: 調整変数
 $ADDF_{f,a}$: 効率性調整変数
 FS_w : 労働供給量

$ADFDJ_f$ と $ADFD_{f,a}$ を経由して、 QVA_a に換算される。

$$QVA_a = ADVA_a * \left[\sum_f \delta_{f,a} * (ADFD_{f,a} * FD_{f,a})^{-\rho_a} \right]^{-\frac{1}{\rho_a}}$$

QVA_a :付加価値額
 $ADVA_a$:付加価値調整パラメーター
 $\delta_{f,a}$:シェアパラメーター
 $FD_{f,a}$:労働需要
 ρ_a :弾力性値

これらの設定のもと、モデルの全方程式との関係から、モデルの均衡解が得られる。

第4節 シナリオ説明

日本におけるメンバーシップ契約型労働者と異なる新たな労働形態として、限定正社員を想定し、限定正社員は労働契約上の点から労働移動がより起こりやすいとの設定を置いた。そして、限定正社員の導入、普及が労働移動、経済的にどのような影響があるかを分析した。

本分析では、シナリオを4つに分割した。シナリオBASEでは、従来の正規・非正規労働者の2つの労働形態が市場にいることを前提としそれぞれのデータをもとにモデルの初期値を設定した。シナリオAでは、従来の正規労働者、非正規労働者に加え、限定正社員が存在することを前提とする。モデルのシナリオBASEと比較し、労働人口は変化しない前提を置いたうえで、正規・非正規労働者の割合はシナリオBASEの比率と同じであると想定し、限定正社員数が労働人口の1割となるようモデルの初期値を設定する。シナリオB、シナリオCでは、シナリオAと同様に前提を置き、限定正社員の労働人口に占める割合を3割、5割と変化させモデルの初期値を設定し、パラメーター推定後、モデルの変数を解いた。

表にまとめるとシナリオは以下の通りである。

表1 シナリオ説明

シナリオBASE	正規労働者・非正規労働者のみの労働市場
シナリオA__1割	正規・非正規の比率はシナリオBASEと同一、限定正社員を1割導入
シナリオB__3割	正規・非正規の比率はシナリオBASEと同一、限定正社員を3割導入
シナリオC__5割	正規・非正規の比率はシナリオBASEと同一、限定正社員を5割導入

第 5 節 分析結果と政策的含意

分析結果は以下の通りである。

表 2 シナリオ BASE と比較した時の各変数変化率

	労働移動変化率 (%)	GDP 変化率 (%)	政府収入変化率 (%)	失業者変化率 (%)
シナリオ A	8.510	0.665	1.263	0.0001
シナリオ B	25.550	1.976	4.933	0.069
シナリオ C	42.551	4.210	9.816	0.239

表 3 限定正社員への移動まとめ

	正規労働者から 限定正社員への移動	非正規社員から 限定正社員への移動
シナリオ A	524.547	5028.935
シナリオ B	753.699	7040.509
シナリオ C	982.851	9052.083

表 2 が、シナリオ A、B、C それぞれとシナリオ BASE を比較したときの労働移動、GDP、政府収入、失業者数の各変化率をまとめたものである。上記の分析結果から、限定正社員の割合が段階的に増えるにつれて、労働移動率が 8.510%、25.550%、42.551%と上昇していくことが結果として得られた。これは、限定正社員の割合が増加し、労働移動が促進されることを意味する。さらに、GDP 変化率を見ても、シナリオ A、B、C はそれぞれ、0.665%、1.976%、4.210%と段階的に増加している。限定正社員の割合の増加は、GDP に正の影響を与え、一つの経路として労働移動が促進されたことが推測される。政府収入変化率もまた、1.263%、4.933%、9.816%と限定正社員が増加するにつれて上昇しており、実際に政策を行う上での財源確保も見込まれる。しかし、その一方失業者変化率はベースシナリオと比べ、シナリオ A、B、C の値はそれぞれ、0.0001%、0.069%、0.239%となっている。

さらに、限定正社員への移行がどのように行われているかをまとめたものが表 3 である。結果によると、限定正社員の移行は限定正社員の普及が進むにつれて増加しており、正規労働者から限定正社員への移行に対し、非正規労働者から限定正社員への移行は活発であることが読み取れる。各シナリオにおいて、限定正社員への移行は約 9 割が非正規労働者から限定正社員への移行となっている。本稿で用いた Migration Function において、非正規労働者から限定正社員への移行は、限定正社員の賃金が非正規労働者を上回ることにより起こる。すなわち、非正規労働者から限定正社員への移行が 9 割を占めるということは、限定正社員と非正規労働者の賃金格差が大きいことにより引き起こされたと考えられる。

非正規労働者から限定正社員への移行が大きな割合を占めるため、政府が主導して限定正社員を普及するにあたって、非正規労働者から限定正社員への移行を円滑にするよう重点的にサポートすることが重要であると考えられる。

本分析における結果より、上記のように限定正社員の普及が経済に与える影響は大きく、日本の経済規模が拡大することが見込まれる。しかし、このモデルにおける前提条件を考慮すると、現実との乖離を推測していく必要がある。このモデルにおいては、労働市場の変革に伴う調整コストが加味されていないことに留意しなければならない。実際に現在の労働市場では、正規・非正規労働者が大半を占める。その上で、新たな労働形態を導入、普及させることは市場構造を大きく変化させることであり、企業、労働者に様々なコストを生じさせると考えられる。その結果、失業率は一時的に推定値よりも大きくなる可能性がある。したがって、そのような構造変化に伴う失業者への対策が必要となる。しかし、限定正社員の普及は、GDP 増大、政府収入増加をもたらすことから、増加する失業者への対策などを行う財源を確保できる可能性があることに留意して、政策を考慮すべきである。

第5章 政策提言

政府は現在、限定正社員の普及に向けて様々な政策を打ち出している。しかしその目的は、労働者のワークライフバランス改善や女性の活用に重点を置いており、我々の目指す労働移動活性化による生産性の上昇とは方向性が異なる。本章では、分析結果を踏まえ、ジョブ型正社員の普及を促進すべく以下の提言を行う。

1. 人材派遣会社の機能強化と職業訓練の推進
2. 企業へのジョブ型雇用助成金と人材派遣会社へのマッチング成功報酬の支給

第一節 分析との関連

再度、分析結果から得られた政策的含意を以下にまとめた。

1. 限定正社員の導入・普及により労働移動が活性化し、政府収入に加え GDP が増加することが見込まれる
2. 限定正社員への移行は、非正規労働者からの移行が大多数を占めるため、非正規労働者を対象に限定正社員への移行をサポートするシステムが重要である
3. 使用したモデルには反映されなかったが、限定正社員の普及につれて、労働市場の構造改革に伴うコストが引き起こす一時的失業率の上昇が見込まれる。そのために失業者をサポートするシステムが必要である

以上の3点を考慮し、労働形態に関する定性的な分析を加え、具体的な政策を提言する。なお、メンバーシップ型の労働形態を打開する新たな労働形態として、本稿では限定正社員の中でも職務を限定した労働形態をとるジョブ型正社員の普及を目指す。具体的な政策提言に入る前に、次節において我々の提案するジョブ型正社員の定義、効果、対象者の詳細を述べる。

第2節 ジョブ型正社員

第1項 ジョブ型契約の定義とその効果

本項では、我々の用いるジョブ型正社員の定義やジョブ型正社員の雇用に関する特徴について確認するとともに、ジョブ型正社員が普及した際の効果について言及する。

政府と濱口(2009)が定義する限定正社員は「職務、労働時間、勤務地のいずれかが原則限定される労働形態」である。しかし、本稿ではジョブ型正社員の定義を「職務が原則限定された労働形態」とする。

次に、本稿におけるジョブ型正社員に対する雇用保護の性質を明確化する。本稿で普及を試みるジョブ型正社員の雇用保護の程度は、正規・非正規労働者の中間にあると考える。

ここでは、雇用保護の程度を福利厚生と解雇規制の在り方から展開していく。WIP ジャパン株式会社 (2014) によると、ジョブ型正社員の雇用・労災・健康・厚生年金保険は正規雇用者と同等なものを楽しむ。このことは、ジョブ型正社員と正規労働者の福利厚生は同等又は極めて等しいことを示す。⁸

しかし、解雇規制の程度は正規労働者とジョブ型正社員とでは異なり、正規労働者のものよりも程度が低くなると考える。その理由は、正規労働者とジョブ型正社員の解雇の条件に違いがあるためである。正規労働者がメンバーシップ契約のもとで無限定的な働き方をしていることから、正規労働者を解雇するには企業内配転を伴う解雇回避努力義務が必須条件となる。それに対して、ジョブ型正社員は職務を明確に定め雇用契約を締結しているため、その職務が必要となくなった場合において、それに伴う労働者の解雇は正当な理由となる。このことにより、解雇規制の程度が両者において異なると考えられる。以上のことを踏まえ本章では、労働市場の硬直性の打開策として職務が原則限定であり、かつその雇用保護の程度が正規・非正規労働者の中間にあるジョブ型正社員の普及を提言する。

さらに、ジョブ型正社員が普及した際の効果について濱口 (2009) を参考に言及していく。現状分析で述べたように、メンバーシップ契約から派生する長期雇用・年功賃金制度により日本の労働市場は硬直化している。しかし、ジョブ型正社員を普及させることによりこれらの問題は解消される。長期雇用に関しては、職務との雇用関係を結ぶ契約方法になるため、企業内で他の職務に配属になることがなくなり、労働移動が活発になる。また今までは年功賃金制度により賃金の評価軸が年齢であったため、企業に留まるインセンティブが形成されていた。しかし、ジョブ型正社員普及により同一労働同一賃金やパフォーマンスによる賃金決定が可能となるため、労働者が企業にとどまるインセンティブが低下し、労働移動の活性化が促される。分析結果からも観測されたように、ジョブ型正社員の普及により、メンバーシップ契約によってもたらされていた労働市場の硬直が解消されると考えられる。

第2項 政策の対象者

分析の結果から、非正規労働者からジョブ型正社員への移行が労働移動における大多数を占めることが示された。よって、本稿ではジョブ型正社員普及の第一段階として、非正規労働者を主な対象者として扱う。なかでも、全非正規労働者の 19.2%である 341 万人が該当する不本意非正規労働者に着目する (厚生労働省、2014)。不本意非正規労働者とは、正社員として働きたいにも関わらず、機会がなく非正規雇用で働いている労働者であり、その就業への意識からジョブ型正社員にキャリアアップするにふさわしいと考える。また、不本意非正規労働者が正社員を希望する理由は、「正社員の方が雇用が安定しているから」と回答するものが 77%、「より多くの収入を得たいから」と回答するものが 72.2%と多くを占めている (厚生労働省、2010)。したがって、非正規労働者より賃金が高く、雇用保護の手厚いジョブ型正社員への需要があると予想される。

⁸ ジョブ型正社員に対して解雇回避努力義務が不必要というわけではない。厚生労働省 (2014) によると、他の職務と明確に区別される職務に限定されている場合には、配置転換に代わり、退職金の上乗せや再就職支援によって解雇回避努力を尽くしたとされる場合もある。つまり厳密にいうと、ジョブ型正社員に対して解雇回避努力が不必要というわけではなく、正規雇用者と比べて解雇回避努力義務が大幅に軽減されると考えられる

第3節 ジョブ型正社員普及のための施策内容

①人材派遣会社

第1項 人材派遣会社の機能強化

ジョブ型正社員普及に当たり、ジョブ型正社員を転職採用市場のなかで認知させる基盤作りが第一に必要であると考えた。したがって、非正規労働者や失業者が転職採用市場に出た際にジョブ型正社員への移行を円滑に行うことができるように、既存の人材派遣会社にジョブ型正社員枠の設置を提案する。その仕組みは既存の派遣会社と同様に、ジョブ型正社員を希望して登録した求職者の情報と企業をマッチングさせる。

また派遣制度形態として常用雇用型労働派遣⁹を採用する。この形態を採用することの利点を以下の二つの観点から述べる。第一に、マクロ的観点から失業者増加を抑制する効果である。分析結果の考察で述べたように、日本型の労働形態から海外諸国の労働形態への構造変化により失業者が一時的に増加することが懸念される。しかし、常用雇用型という形態をとることによって、失業者の増加が抑制されると考えられる。第二に、労働者の観点から雇用の安定性の確保を可能にするという点である。労働者がジョブ型正社員を選択する際に、解雇に対する不安が障壁となることがある。しかし常用雇用型においては、企業に解雇された際にも失業者となることはない。このことから、求職者にとって積極的にジョブ型正社員転職市場に参加することができる、安全な環境が整備されるといえる。以上の二点から、常用雇用型労働派遣の採用が派遣制度形態として相応しいといえる。

労働者への利点として雇用の安定性を挙げたが、それに加えて、ジョブ型労働者という形態をとることは給与においても望ましい。なぜなら、非正規労働者として就業し続けるよりも、ジョブ型正社員は高い給料を得られるためである。前節でも述べたように、厚生労働省(2010)によると労働者は雇用の安定性及び、より多くの収入を望む。

以上のことから、人材派遣会社の機能強化が求職者と企業間のマッチングをより円滑なものとし、さらにはジョブ型正社員の需要の拡大を可能にする。

第2項 職業訓練の整備

本項では、企業が質の高い労働者を確保することを保障するために、民間企業及び公的機関を活用した教育訓練の充実化を提案する。人材派遣会社と教育訓練機関が連携したプラットフォームを強化することにより、非正規労働者及び失業者からジョブ型正社員への円滑な移行を可能とするキャリアアップを促す。人材派遣会社は求職者一人ひとりにあった計画立案とマッチング終了までの責任を担う。また、教育訓練実施主体は民間・公的職業訓練所にアウトソーシングする形態を採用する。

正規労働者と比べ、非正規労働者は企業内職業訓練を受ける機会が少ない。我が国での職業訓練は企業内職業訓練にその比重が置かれていることから、転職採用市場において、職業能力不足のために非正規労働者がジョブ型正社員へ移行することが困難となる場合がある。

また企業が労働者を雇用する際に、労働者の質は重要な決定要因となる。ゆえに、求職者と企業双方にとって、職業訓練による労働者の質の向上は必要不可欠である。

⁹ 日本労働組合総連合会(2014)によると、常用雇用型労働派遣とは、以下2点を満たすものである。1) 派遣元(派遣会社)と雇用契約(有期雇用契約含む)を結んで雇用されるもので、一般の直接雇用労働者と同様である。2) 派遣先が見つかり、その都度別の派遣先に派遣されるが、派遣期間が終了しても派遣元との雇用契約は継続する。従って賃金や雇用の保障も継続され、社会保険や年次有給休暇など継続雇用を前提にする権利も一般の労働者と同様に保障される。

そこで、人材派遣会社が計画したものを民間・公的機関を用いながら、求職者スキルアップの為の職業訓練を行うことによって、非正規労働者からジョブ型正社員への円滑な移行が促進されると考えられる。

具体的な内容としては、以下の三点で示される。

1. 人材派遣会社が後述の評価制度をもとに各求職者にあつたマッチング計画を作成
2. アウトソーシング先での職業訓練
3. 評価制度をもとにスキルアップした求職者と企業をマッチング

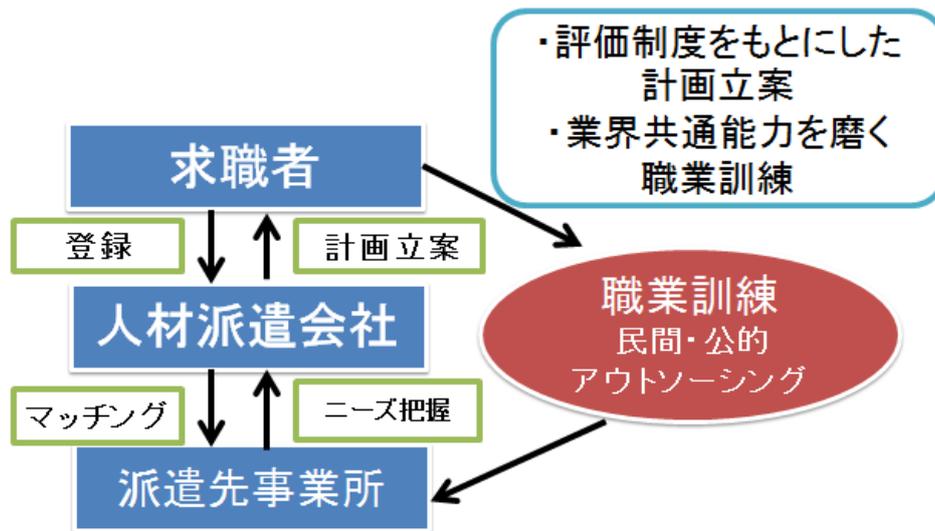


図6 マッチングまでの流れ
筆者作成

次に具体的な職業訓練内容について見ていく。社団法人日本人材派遣協会 (2012) のアンケート調査によると、「研修・教育訓練を受けたことがある」と回答した 1,312 人にその内容を尋ねた結果、OA¹⁰研修が 67.8%と最も多く、次いでビジネスマナーが 46.5%、個人情報保護等が 23.3%となっている。このように、マーケティングや人事など専門的な職務の訓練ではなく、一般的な職業能力を育成するための訓練が多いことがわかる。

そこで本稿では、これらの一般的業務に加えて、労働の産業間移動を活性化するという目的のもと、職業訓練の内容を後述する業界共通能力の訓練に重点を置くことを提案する。特に政府が職業能力評価基準で示している営業や広告、マーケティングなど、より専門性を身に付けることができる、産業横断型の 9 職種を重点的に、職業訓練において提供していく。また、現行の政策である職業訓練機能や、政府が試みている地域・社会のニーズに根差した高いレベルの職業訓練のインフラ整備を利用することを促し、民官が制度補完的に機能することを目指す。

¹⁰ Office Automation のことである。

第4節 ジョブ型正社員普及のための施策内容

② ジョブ型雇用助成金とマッチング成功報酬制度の導入

前節で詳述した人材派遣会社の強化及び職業訓練の充実化を促進するにあたり、企業に対するジョブ型雇用助成金と人材派遣会社へのマッチング成功報酬の導入を提言する。これは、企業と人材派遣会社それぞれに助成金を与え、ジョブ型正社員普及につながるインセンティブを与えるためである。

まず、ジョブ型雇用助成金について述べる。これは、企業がジョブ型正社員を雇用した際に、政府がその企業に対し与える助成金である。ジョブ型正社員は、統一された評価制度を元に職業能力を判断されるため、労働者の質がある程度保障される。しかし、ジョブ型正社員普及当初は、企業がジョブ型正社員の有用性・能力について明確に判断し難いと考えられる。さらに、上述したようにジョブ型正社員の賃金は非正規労働者よりも高く、雇用保護も手厚いため企業にはより高い雇用コストが伴う。以上の理由から、労働市場における基盤が確立されていないジョブ型正社員の普及当初は、企業にさらなるジョブ型正社員雇用のインセンティブを促す必要がある。したがって、ジョブ型雇用助成金により企業がジョブ型正社員を雇用することを促した上で、企業にジョブ型正社員の有用性を認知させることを目指す。

次に、人材派遣会社へのマッチング成功報酬について言及する。人材派遣会社を介して労働者がジョブ型正社員として採用された際に、人材派遣会社に成功報酬を与える制度である。この制度もまた、人材派遣会社が労働者のジョブ型正社員への移行をサポートするインセンティブを与える目的のもを行う。

以上、ジョブ型雇用助成金・マッチング成功報酬制度の導入は、ジョブ型正社員の労働市場における基盤を確立する上で重要である。しかし、ジョブ型正社員の普及が進むにつれて、企業がジョブ型正社員を雇用する際の不確実性が小さくなると想定されるため、企業また人材派遣会社に与えるべきインセンティブとしての助成金は減額していくと考えられる。次節では、助成金にかかる費用と、分析結果から得られたジョブ型正社員普及による政府収入増加分を比較し、政策の実現可能性に関して言及していきたい。

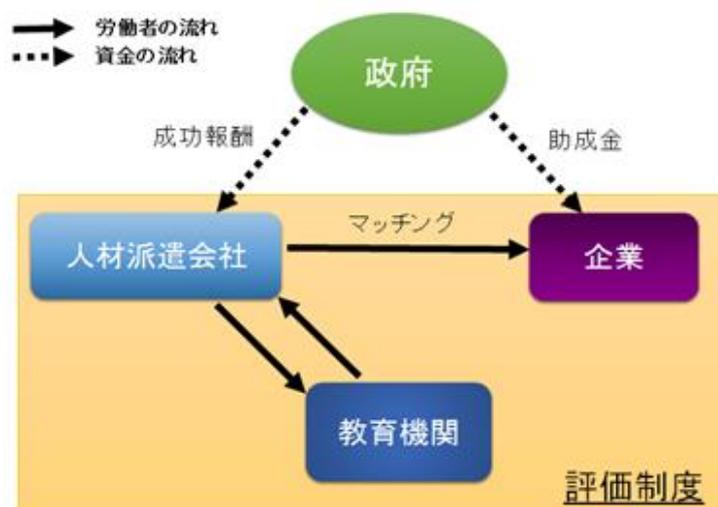


図7 本政策のまとめ
筆者作成

図7は、本政策における労働者と政府が支給する助成金の流れを図式化したものである。次節では、この政策が機能するために重要になる評価制度の概要を説明する。

第5節 評価制度の整備

ジョブ型正社員が職務限定で契約を行うため、客観的に雇用者の職務スキルを評価することが必須である。そこで、転職採用市場での客観的かつ統一された職務遂行能力の「ものさし」の見える化が必要である。これを用いることによって、企業は労働者の持つ職務に係る技術を測る信頼のおける評価をすることができる。また、労働者もその職務において自分の持つ能力を正当に測られることができる。我々は、評価制度については、現在政府が推し進めている全国統一評価制度を採用し、その整備を推進する。現在政府は、産業界が求める職業能力と個人が有する職業能力を客観的に比較できる「ものさし」としての全国統一評価制度構築を推進している。主な施策である以下三点について詳しく述べる。

第一に、職業能力の「見える化」促進に向けた業界検定のスタートアップ支援である。50の業種と事務系9職種（平成25年度現在）に対応し、企業及び業界横断的に必要な能力を客観化できる評価ツールの整備が目的である。なかでも導入ニーズのある、雇用吸収力の高い業界に焦点をあて、ツール策定、モデル試行的運用を目指している。

第二に、既存の職業能力評価の仕組みの見直しである。技能検定制度やものづくり人材育成養成裾野拡大等、現行の評価制度の意義や課題についての再検討を行う。

第三に、関連施策との効果的な関連付けである。職業能力評価と職業訓練、キャリア・コンサルティング、ジョブ・カード等との一体的開発・運用が行われている。共通の人材像に基づき、評価、訓練を行い、その結果をジョブ・カードに反映させていくシステムである。

また、第一・第二の施策に関して、政府が公表している評価基準の概要について言及する。職業能力とは「何らかの方法で測定可能で、生産現場で価値を生み、ひいては募集採用、人事評価等の場面での評価のインデックスとなる、労働者の保有する能力といった捉え方」を明確にする指標である。その点を踏まえて、以下のような構造整理が考えられる。従来のメンバーシップ型労働市場と比較して、ジョブ型労働市場では採用選考時の評価基準が「業界内共通能力」と「業種・職種共通に求められる基礎能力」の2つにシフトする。よって、主にこの部分の評価枠組み、手法整備が必要となる。

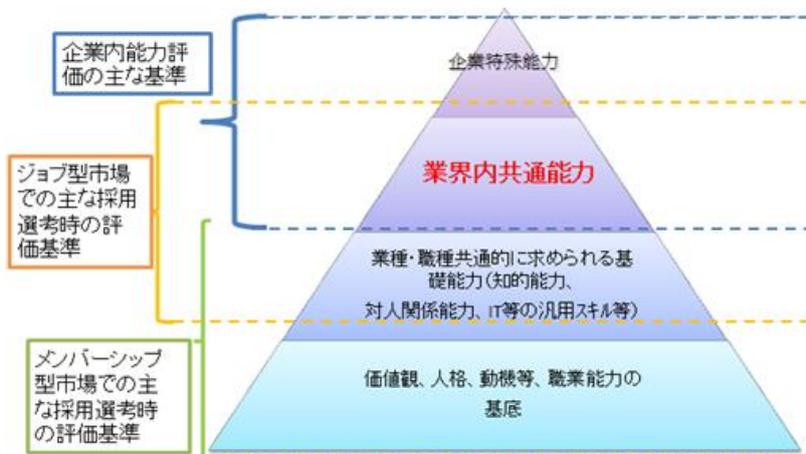


図8「職業能力」の構造
(出典) 厚生労働省(2012)より筆者作成

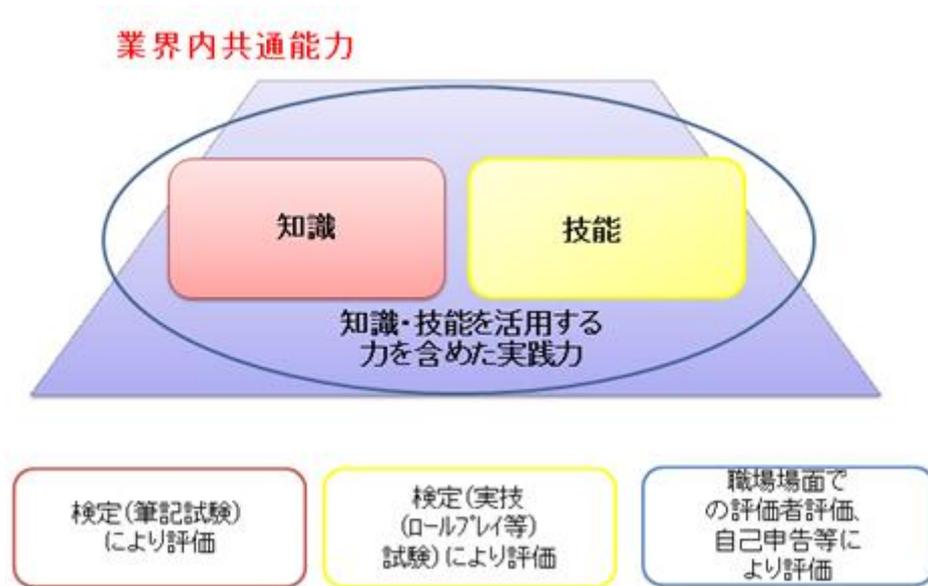


図9 労働移動に関わる業界内共通能力の概要
(出典) 厚生労働省 (2012) より筆者作成

さらに、焦点があてられる業界内共通能力について図9を用いて説明をする。「業界検定」の新規検定設立や「技能検定」等の既存の検定を整備することで、知識と技能、そしてそれらを活用する実践力を測ることができる。知識面は筆記試験、実践面は実技・ロールプレイ等、そして全体として職場での評価、自己申告等により評価される。

以上により、労働者がその能力を正當に測られ、企業もまた雇用者の能力に関する情報を明確に知ることができる。前節で述べた絶対量を確保するための基盤整備を目的とした人材派遣会社への政策提言と現行の評価制度という転職採用市場の整備が、補完的戦略関係になることを期待する。

第6節 助成金制度導入にあたっての損益の推計

上述した助成金制度を導入するにあたり、懸念される点が資金の捻出である。本節では、助成金にかかる費用の観点から政策的実現可能性について言及する。助成金の種類は①政府から企業へのジョブ型雇用助成金と、②政府から人材派遣会社へのマッチング助成金の二種類である。これらの助成金はジョブ型正社員普及につれ、その市場における基盤が確立されるため支給額を徐々に縮小していく予定である。それぞれの助成金の費用について推計し、分析結果より得られた政府収入増加分見込みと比較し損益を推計する。なお、助成金支給額は、暫定的なものとして推計する。支給額が企業、人材派遣会社に与えるインセンティブを考慮するため、企業、人材派遣会社へのヒアリング調査等を行い今後、支給額の妥当性について検証していく必要がある。

① 政府から企業へのジョブ型雇用助成金

政府から企業へジョブ型正社員を積極的に採用するように助成金を支給する。助成金として、ジョブ型正社員と非正規正社員の一定期間働いた際に生じる賃金格差を政府が負担するものとする。労働政策研究・研修機構(2010)より、ジョブ型正社員と非正規労働者の平均時給額がそれぞれ1948.8円、1142.2円であることがわかった。そこから月給を計算

すると、両者の一ヶ月分の給与差額が 4 万 9 千円となる。ここで賃金格差三ヶ月分を支給すると設定し、差額である 14 万 7 千円を得た。つまり非正規労働者とジョブ型正社員の雇用コストは三ヶ月間で一人当たり約 14 万 7 千円の差額が発生することになる。

政府が支給するジョブ型雇用助成金の合計金額は以下の式より推定する。

$$\begin{aligned} & \text{(ジョブ型雇用助成金支給額合計)} = \\ & \text{(ジョブ労働者一人当たりにかかる支給額)} \times \text{(全労働人口)} \times \text{(限定正社員割合)} \end{aligned}$$

② 政府から人材派遣会社へのマッチング助成金

政府から人材派遣会社へ、マッチングが成功した際の成功報酬として助成金を支給する。その金額としてはジョブ型正社員マッチング成功一人当たり 10 万円と仮定する。政府の支給額合計は以下で推計する。

$$\begin{aligned} & \text{(マッチング助成金支給額合計)} = \\ & \text{(マッチング成功一人当たり支給額)} \times \text{(全労働人口)} \times \text{(限定正社員割合)} \end{aligned}$$

また

$$\begin{aligned} & \text{(政府が負担する支給額合計)} = \\ & \text{(ジョブ型雇用助成金支給額合計)} + \text{(マッチング助成金支給額合計)} \end{aligned}$$

である。

最後に、分析結果から得た政府収入の増加見込み分について言及する。財務省(2014)によると平成 26 年度政府歳入は約 95 兆 8823 億円である。また分析結果から得た政府収入の増加見込み割合は、限定正社員が労働人口の 1 割に増えた場合 1.263%、3 割に増えた場合、4.523%、5 割に増えた場合 9.816%である。そこで政府収入の増加分をそれぞれ概算すると、約 1.21 兆円、約 4.73 兆円、約 9.41 兆円となる。

ここで、上述したとおり、ジョブ型正社員が普及するにつれ助成金は減額していくことに留意されたい。そのため、損益計算をするにあたり以下 3 つのシナリオを想定し、推計を行う。

シナリオ 1：ジョブ型正社員が増えるにつれ助成金が減額されない

シナリオ 2：ジョブ型正社員が 1 割、3 割、5 割と増えるにつれ助成金が 1 割ずつ減額される

シナリオ 3：ジョブ型正社員が 1 割、3 割、5 割と増えるにつれ助成金が 2 割ずつ減額される

それぞれのシナリオにおける費用、政府収入増加見込分、政府収入増加見込分-費用で示される損益をまとめたものが表 4、5、6 であり、さらにそれをグラフ化したものが図 10 である。なお政府収入増加見込分から費用を引いたものを損益として記述する。

表4 シナリオ1：ジョブ型正社員が増えるにつれ助成金が減額されない場合

	シナリオ2 (100 億円)	政府収入(100 億円)	損益(100 億円)
1 割	164.428	121.099	-43.329
3 割	493.284	472.987	-20.297
5 割	822.14	941.181	119.041

表5 シナリオ2：ジョブ型正社員が増えるにつれ助成金が1割ずつ減額される場合

	シナリオ2 (100 億円)	政府収入(100 億円)	損益(100 億円)
1 割	164.428	121.099	-43.329
3 割	443.955	472.987	29.032
5 割	665.933	941.181	275.248

表6 シナリオ3：ジョブ型正社員が増えるにつれ助成金が2割ずつ減額される場合

	シナリオ3 (100 億円)	政府収入(100 億円)	損益(100 億円)
1 割	164.428	121.099	-43.329
3 割	394.627	472.987	78.36
5 割	526.477	941.181	414.704

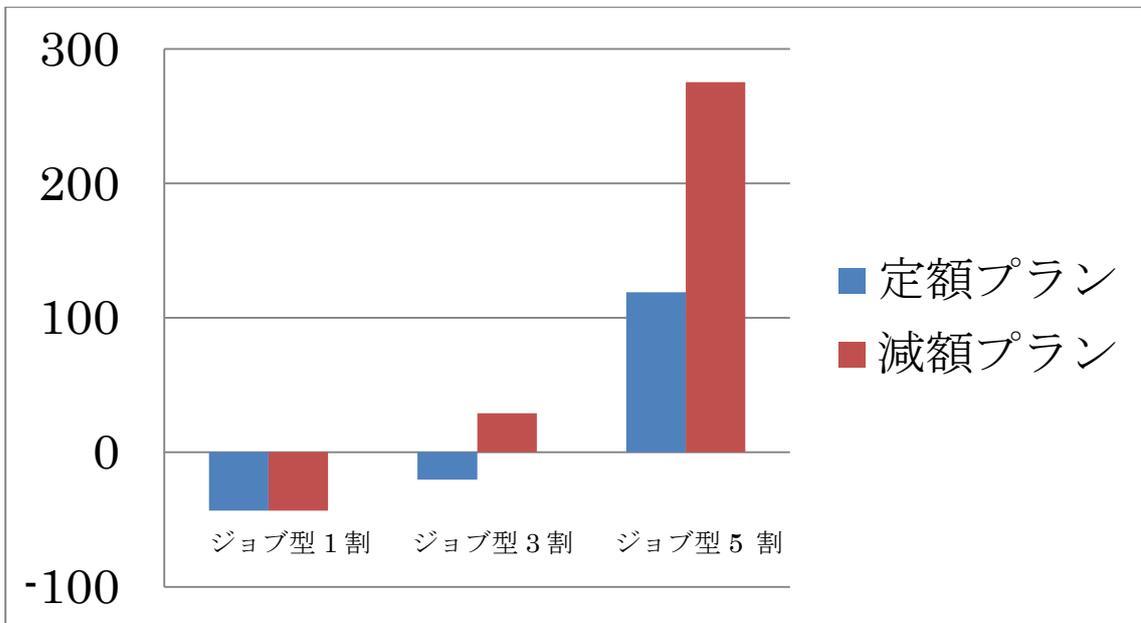


図10 「ジョブ型正社員普及時の損益推計（定額時と1割減額時）」
筆者作成

これら損益推計の結果、全シナリオにおいて損益(政府収入の増加分－費用)は、ジョブ型正社員が普及するにつれて増加し、ジョブ型正社員が労働人口の 5 割に達した時点では、損益は正になることが予想される。さらに、シナリオ 2、シナリオ 3 では、ジョブ型正社員が 3 割に達した時点で、費用が政府の収入の増加分を上回るとの結果を得た。また、シナリオ 3 では、最終的に損益が 4 兆円に上ると推計される。したがって、我々の提案する政策提言は、政府の財源増加分の中で賄われるものと推計されるため、財源面からの政策実現性は高いと考えられる。

おわりに

本稿では、労働移動の促進による生産性の上昇を目的に、職務に着目したジョブ型正社員の普及を目指す。そこで、人材派遣会社へのジョブ型正社員枠導入・職業訓練の機能強化、ジョブ型正社員採用とマッチング成功のインセンティブを促すための助成金の導入、そして市場における健全化を期待した全国統一評価制度の整備を提案した。

本章では、まず政策を施行するにあたっての懸念点と対応策について言及する。人材派遣会社のマッチング機能の質確保が懸念点として挙げられる。新しい評価制度として業界共通能力を加える場合、人材派遣会社はその分野に対応し、マッチングを成功させるための計画を立案することが可能なだけの技術を持つ必要がある。そのため、既存の人材派遣会社がその役割を担えるかが疑問となってくる。しかし、この問題に関しては、現行の政策であるキャリア・コンサルティングと人材派遣会社が提携していくという形で対応可能と考える。人材派遣会社は公的機関などに設置されているキャリア・コンサルティング機能を活用し、資格を持ったキャリア・コンサルタントのアドバイスを受ける。その結果、求職者にあった計画を立案し職業訓練まで導くことが可能になり、ジョブ型正社員希望者へのマッチングをより質の高いものにしていく。

最後に本稿を踏まえての将来のビジョンを述べる。本稿では生産性上昇を目的とした労働移動促進の第一段階として、非正規労働者や失業者から、職務に着目したジョブ型正社員への移行を促進する政策を提言した。この政策によって、本稿の対象である非正規労働者及び失業者と企業がメンバーシップ契約に代わる労働形態としてジョブ型正社員を選好し、労働移動が活性化されることを期待する。しかし、将来的には非正規労働者や失業者だけでなく、正規労働者からのジョブ型正社員への労働移動も促し、海外諸国のようにジョブ型契約が我が国の主な雇用契約になることが望ましいと考えられる。それを達成することで、生産性上昇につながり、社会をより豊かにするだけでなく、人々が適材適所で活躍する風通しのいい社会の実現を目指す。

Appendix

Appendix CGE モデル

ここでは本論文内で使用した CGE モデルの式を載せる。詳細は McDonald(2009)を参照されたい。

Export Block

$$PE_c = PWE_c * ER * (1 - TE_c)$$

$$QXC_c = at_c * (\gamma_c * QE_c^{rhot_c} + (1 - \gamma_c) * QD_c^{rhot_c})^{\frac{1}{rhot_c}}$$

$$\frac{QE_c}{QD_c} = \left[\frac{PE_c}{PD_c} * \frac{(1 - \gamma_c)}{\gamma_c} \right]^{\frac{1}{(rhot_c - 1)}}$$

$$QE_c = econ_c * \left(\frac{PWE_c}{pwse_c} \right)^{-eta_c}$$

$$QXC_c = QD_c + QE_c$$

PE_c : Domestic price of exports by activity a

PD_c : Consumer price for domestic supply of commodity c

PWE_c : World price of exports in dollars

$pwse_c$: Prices for substitutes on the world market

ER : Exchange rate

QE_c : Domestic output exported by commodity c

QD_c : Domestic demand for commodity c

QXC_c : Domestic production by commodity c

TE_c : Export taxes on exported commodity c

at_c : Shift parameter for Armington CET function

γ_c : Share parameter for Armington CET function

$rhot_c$: Elasticity parameter for Output Armington CET function

eta_c : Elasticity of demand

$econ_c$: Constant elasticity export demand functions

Import Block

$$PM_c = PWM_c * ER * (1 - TM_c)$$

$$QQ_c = ac_c * (\delta_c * QM_c^{-rhot_c} + (1 - \delta_c) * QD_c^{-rhot_c})^{\frac{1}{rhot_c}}$$

$$\frac{QM_c}{QD_c} = \left[\frac{PM_c}{PD_c} * \frac{\delta_c}{(1 - \delta_c)} \right]^{\frac{1}{(1 + rhot_c)}}$$

$$QQ_c = QD_c + QM_c$$

PM_c : Domestic price of competitive imports of commodity c

PWM_c : World price of imports in dollars

TM_c : Tariff rates on imported commodity c

QQ_c : Supply of composite commodity c

QM_c : Imports of commodity c

$rhot_c$: Elasticity parameter for Armington CES function

ac_c : Shift parameter for Armington CES function

δ_c : Share parameter for Armington CES function

Commodity Block

$$PQD_c = PQS_c * (1 + TS_c + TEX_c)$$

$$PQS_c = \frac{PD_c * QD_c + (PM_c * QM_c)}{QQ_c}$$

$$PXC_c = \frac{PD_c * QD_c + (PE_c * QE_c) * ER}{QXC_c}$$

PQD_c : Purchaser price of composite commodity c

PQS_c : Supply price of composite commodity c

TS_c : Sales tax rate

TEX_c : Excise tax rate

PXC_c : Producer price of composite domestic output

Numeraire Block

$$CPI = \sum_c comtotsh_c * PQD_c$$

$$PPI = \sum_c vddtotsh_c * PD_c$$

CPI: Consumer price index

PPI: Producer (domestic) price index

$comtotsh_c$: Share of commodity c in total commodity demand

$vddtotsh_c$: Share of value of domestic output for the domestic

Production Block

$$PX_a = \sum_c ioqxacqx_c * PXC_c$$

$$PX_a * (1 - TX_a) * QX_a = (PVA_a * QVA_a) + (PINT_a * QINT_a)$$

$$PINT_a = \sum_c ioqtdqd_c * PQD_c$$

$$QX_a = AD_a^x * (\delta_a^x * QVA_c^{-rhot_a^x} + (1 - \delta_a^x) * QINT_a^{-rhot_a^x})^{\frac{1}{rhot_a^x}}$$

$$\frac{QVA_a}{QINT_a} = \left[\frac{PINT_a}{PVA_a} * \frac{\delta_a^x}{(1 - \delta_a^x)} \right]^{\frac{1}{(1 + rhot_a^x)}}$$

$$QINT_a = ioqintqx_a * QX_a$$

$$QVA_a = ioqvaqx_a * QX_a$$

$$QVA_a = AD_a^{va} * \left[\sum_f \delta_{f,a}^{va} * ADFD_{f,a} * FD_{f,a}^{-\rho_{f,a}^{va}} \right]^{-1}$$

$$WF_f * WFDIST_{f,a} * (1 + TF_{f,a})$$

$$= PVA_a * QVA_a * AD_a^{va}$$

$$* \left[\sum_f \delta_{f,a}^{va} * ADFD_{f,a} * FD_{f,a}^{-\rho_{f,a}^{va}} \right]^{-1} * \delta_{f,a}^{va}$$

$$* ADFD_{f,a}^{-\rho_{f,a}^{va}} * \delta_{f,a}^{va} * FD_{f,a}^{(-\rho_{f,a}^{va} - 1)}$$

$$QINTD_c = \sum_a ioqtdqd_{c,a} * QINT_a$$

$$QXC_a = adxc_c * \left[\sum_a \delta_{a,c}^{xc} * QXAC_{a,c}^{-\rho_{a,c}^{xc}} \right]^{\frac{1}{\rho_{a,c}^{xc}}}$$

$$PXAC_{a,c} = PXC_c * QXC_c * \left[\sum_a \delta_{a,c}^{xc} * QXAC_{a,c}^{-\rho_{a,c}^{xc}} \right]^{\frac{(1 + \rho_{a,c}^{xc})}{\rho_{a,c}^{xc}}} * \delta_{a,c}^{xc}$$

$$* QXAC_{a,c}^{(-\rho_{a,c}^{xc} - 1)}$$

$$QXAC_{a,c} = ioqxacqx_{a,c} * QX_a$$

PX_a : Composite price of output by activity a

$PINT_a$: Price of aggregate intermediate input
 PVA_a : Value added price for activity a
 $QINT_a$: Aggregate quantity of intermediates used by activity a
 $QINTD_c$: Demand for intermediate inputs by commodity
 QVA_a : Quantity of aggregate value added for level 1 production
 AD_a^x : Shift parameter for CES production functions for QX
 δ_a^x : Share parameter for CES production functions for QX
 $rhoc_a^x$: Elasticity parameter for CES production function for QX
 $\delta_{a,c}^{xc}$: Share parameters for commodity output CES aggregation
 $ioqintq_a$: Agg intermed quantity per unit QX for Level 1
 Leontief agg
 $ioqvaq_a$: Agg value added quant per unit QX for Level 1
 Leontief agg

Factor Block

$$YF_f = \left(\sum_a WF_f * WFDIST_{f,a} * FD_{f,a} \right) + (factwor_f * ER)$$

$$YFDISP_f = (YF_f * (1 - deprec_f)) + (1 - TYF_f)$$

YF_f : Income to factor f
 WF_f : Price of factor f
 $WFDIST_{f,a}$: Sectorial proportion for factor prices
 $FD_{f,a}$: Demand for factor f by activity a
 $factwor_f$: Factor payments from RoW (constant in foreign
 currency)
 $YFDISP_f$: Factor income for distribution after depreciation
 $deprec_f$: depreciation rate by factor f
 TYF_f : Direct tax rate on factor income

Household Block

$$YH_h = \left(\sum_f hovash_{h,f} * YFDISP_f \right) + \left(\sum_{hp} HOHO_{h,hp} \right) + HOENT_h$$

$$+ (hogovconst_h * HGADJ * CPI)$$

$$+ (howor_h * ER)$$

$$HOHO_{h,hp} = (hohosh_{h,hp} * (YH_h * (1 - TYH_h)) * (1 - SHH_h))$$

$$HEXP_h = ((YH_h * (1 - TYH_h)) * (1 - SHH_h)) - \left(\sum_{hp} HOHO_{h,hp} \right)$$

$$QCD_c = \frac{(\sum_h (PQD_c * qcdconst_{c,h} + \sum_h beta_{c,h} * (HEXP_h - \sum_c (PQD_c * qcdconst_{c,h}))))}{PQD_c}$$

YH_h : Income to household h
 $HOHO_{h,hp}$: Inter household transfer
 $HOENT_h$: Household Income from enterprise e
 $HGADJ$: Scaling factor for government transfers to households
 TYH_h : Direct tax rate on households
 SHH_h : Savings rates
 $HEXP_h$: Household consumption expenditure
 QCD_c : Consumption by households
 PQD_c : Prices of composite commodities
 $hovash_{h,f}$: Share of income from factor f to household h
 $hogovconst_h$: Transfers to hhold h from government (nominal
 but scalable)
 $howor_h$: Transfers from the rest of the world
 $hohosh_{h,hp}$: Share of h'hold h after tax and saving income
 transferred to hp
 $qcdconst_{c,h}$: Volume of subsistence consumption
 $beta_{c,h}$: Marginal budget shares

Enterprise Block

$$YE_e = \left(\sum_f entvash_{e,f} * YFDISP_f \right)$$

$$+ (entgovconst_e * EGADJ * CPI)$$

$$+ (entwor_e * ER)$$

$$QED_{c,e} = qedconst_{c,e} * QEDADJ$$

$$VED_e = \left(\sum_c QED_{c,e} * PQD_c \right)$$

$$HOENT_{h,e} = hoentsh_{h,e}$$

$$* \left((YE_e * (1 - TYE_e)) * (1 - SEN_e) \right.$$

$$\left. - \sum_c (QED_{c,e} * PQD_c) \right)$$

$$GOVENT_e = goventsh_e$$

$$* \left((YE_e * (1 - TYE_e)) * (1 - SEN_e) \right.$$

$$\left. - \sum_c (QED_{c,e} * PQD_c) \right)$$

YE_e : Enterprise incomes
 $QEDADJ$: Volume adjuster
 VED_e : Level of expenditure
 $HOENT_{h,e}$: Household Income from enterprise e
 $GOVENT_e$: Government income from enterprise e
 $entvash_{e,f}$: Share of income from factor f to enterprise e
 $entgovconst_e$: Government transfers to enterprise e
 $entwor_e$: Transfers to enterprise e from world (constant in
 foreign currency)
 $qedconst_{c,e}$: Consumption of commodities by enterprises in
 fixed volumes
 $hoentsh_{h,e}$: Share of enterprise income after tax save and
 consumption to household
 $goventsh_e$: Share of enterprise income after tax save and
 consumption to government
 $EGADJ$: Transfers to enterprises by government Scaling Factor

Tax Rate Block

$$TM_c = ((tmb_c + dabtm_c) * TMADJ) + (DTM * tm01_c)$$

$$TE_c = ((teb_c + dabte_c) * TEADJ) + (DTE * te01_c)$$

$$TS_c = ((tsb_c + dabts_c) * TSADJ) + (DTS * ts01_c)$$

$$TEX_c = ((teb_c + dabte_c) * TEXADJ) + (DTEX * tex01_c)$$

$$TX_a = ((txb_a + dabtx_a) * TXADJ) + (DTX * tx01_a)$$

$$TF_{f,a} = ((tbf_{f,a} + dabtf_{f,a}) * TFADJ) + (DTF * tf01_{f,a})$$

$$TYF_f = ((tyb_f + dabtyf_f) * TYADJ) + (DTYF * tyf01_f)$$

$$TYH_h = ((tyb_h + dabtyh_h) * TYHADJ) + (DTYH * tyh01_c)$$

$$TYE_e = ((tye_e + dabtye_e) * TYADJ) + (DTYE * tye01_e)$$

TM_c : Tariff rates on imported commodity c
 TE_c : Export taxes on exported commodity c
 TS_c : Sales tax rate
 TEX_c : Excise tax rate
 TX_a : Indirect tax rate
 TYF_f : Factor tax rates
 TYH_h : Household income tax rates
 TYE_e : Direct tax rate for enterprises

Government Tax Revenue Block

$$MTAX = \sum_c (TM_c * PWM_c * ER * QM_c)$$

$$ETAX = \sum_c (TE_c * PWE_c * ER * QE_c)$$

$$STAX = \sum_c (TS_c * PQS_c * QQ_c)$$

$$EXTAX = \sum_c (TEX_c * PQS_c * QQ_c)$$

$$ITAX = \sum_a (TX_a * PX_a * QX_a)$$

$$FTAX = \sum_{f,a} (TF_{f,a} * WF_f * WFDIST_{f,a} * FD_{f,a})$$

$$FYTAX = \sum_f (TYF_f * (YF_f * (1 - deprec_f)))$$

$$DTAX = \sum_h (TYH_h * YH_h) + \sum_e (TYE_e * YE)$$

MTAX: Tariff revenue

ETAX: Export tax revenue

STAX: Sales tax revenue

EXTAX: Excise tax revenue

ITAX: Indirect tax revenue

FTAX: Factor use taxes

FYTAX: Factor Income tax revenue

DTAX: Direct Income tax revenue

Government Block

$$YG = MTAX + ETAX + STAX + EXTAX + FTAX + ITAX + FYTAX + DTAX + \sum_f (govvash_f * YFDISP_f) + GOVENT + (govwor * ER)$$

$$QGD_c = qgdconst_c * QGDADJ$$

$$VGD = \left(\sum_c QGD_c * PQD_c \right)$$

$$EG = \left(\sum_c QGD_c * PQD_c \right) + \left(\sum_h hogovconst_h * HGADJ * CPI \right) + \left(\sum_e entgovconst_e * EGADJ * CPI \right)$$

YG: Government income

QGD_c: Government consumption demand by commodity c

QGDADJ: Government consumption demand scaling factor

govvash_f: Share of income from factor f to government

govwor: Transfers to government from world (constant in foreign currency)

qgdconst_c: Commodities by the government for consumption in fixed proportions

VGD: Value of Government consumption expenditure

EG: Expenditure by government

Investment Block

$$SHH_h = ((shhb_h + dabshh_h) * SHADJ * SADJ) + (DSHH * DS * shh01_h)$$

$$SEN_e = ((sen_e + dabsen_e) * SEADJ * SADJ) + (DSEN * DS * sen01_h)$$

$$TOTSAV = \sum_h ((YH_h * (1 - TYH_h)) * SHH_h) + \sum_e ((YE * (1 - TYE_e)) * SEN_e) + \sum_f (YF_f * deprec_f) + KAPGOV + (CAPWOR * ER)$$

$$QINVD_c = (IADJ * qinvdconst_c)$$

$$INVEST = \sum_c (PQD_c * (QINVD_c * dstocconst_c))$$

SHH_h: Savings rates for households

SEN_e: Savings rates for enterprises

TOTSAV: Total savings

QINVD_c: Investment demand by commodity c

INVEST: Total investment expenditure

qinvdconst_c: Volumes of commodities purchased for investment in the base period

dstocconst_c: Stock change demand volume

Foreign Institutions Block

$$YFWOR_f = (wovvash_f * YFDISP_f)$$

YFWOR_f: Foreign factor income

wovvash_f: Share of income from factor f to RoW

Market Clearing Block

$$FS_f = \sum_a FD_{f,a}$$

$$QQ_c = QINTD_c + \sum_h QCD_{c,h} + \sum_e QED_{c,e} + QGD_c + QINVD_c + dstocconst_c$$

$$KAPGOV = YG - EG$$

$$CAPWOR = \left(\sum_c pwm_c * QM_c \right) + \left(\sum_f \frac{YFWOR_f}{ER} \right) - \left(\sum_c pwe_c * QE_c \right) - \left(\sum_f factwor_f \right) - \left(\sum_h howor_h \right) - entwor - govwor$$

$$VFDOMD = \sum_c PQD_c$$

$$* \left(\sum_h QCD_{c,h} + \sum_e QED_{c,e} + QGD_c + QINVD_c + dstocconst_c \right)$$

$$VENTDSH_e = \frac{VENTD_e}{VFDOMD}$$

$$VGDSH = \frac{VGD}{VFDOMD}$$

$$INVESTSH = \frac{INVEST}{VFDOMD}$$

$$TOTSAV = INVEST + WALRAS$$

FS_f: Supply of factor f

FD_{f,a}: Primary inputs demanded by each activity

VFDOMD: Value of final domestic demand

VENTDSH_e: Value share of Enterprise consumption in total final domestic demand

VENTDSH_e: Value share of Enterprise consumption in total final domestic demand

WALRAS: Slack variable for Walras's Law

先行研究・参考文献・データ出典

先行研究

- Andrey Stoyanov and Zubanov Nikolay. (2011). “Productivity Spillovers Across Firms through Worker Mobility” American Economic Journal, Applied Economics, 4(2), 168-198.
- Braunerhjelm, Ding and Thulin, Baurehjelm, P, Ding, D and Thulin, p (2014). “Does Labor Mobility Foster Innovation? Evidence from Sweden” Working Paper
- Dorothee Flaig, Grethe Harald, and McDonald Scott (2013) “Imperfect labour mobility in a CGE model: Does factor specific productivity matter?” Working Paper
- McDonald Scott. (2009). “STAGE Version 1”: July 2007 Course documentation
- Sarafinelli, Michel (2012). “Good Firms, Worker Flows and Productivity”, Working Paper, UC Berkeley

参考文献

- 大嶋寧子 (2009) 「非典型雇用の拡大と労働生産性」
(<http://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/argument/mron0905-1.pdf>)
(2014/10/04 閲覧)
- 奥井めぐみ (2004) 「情報サービス産業の雇用調整と外注化」
(<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2004/08/pdf/056-066.pdf>)
(2014/10/04 閲覧)
- 許棟翰 (2008) 「雇用慣行の変化、賃金制度の変化」
(http://www.kiu.ac.jp/organization/library/memoir/img/pdf/keizai14-2_3-003hur.pdf)
(2014/10/04 閲覧)
- 産業競争力会議(2013) 「今後の労働法制のあり」
(http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/bunka/koyou_hearing/dai1/siryou2.pdf)
(2014/10/25 閲覧)
- 総務省統計局 (2012) 「労働力調査長期時系列データ」
(http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm#hyo_9) (2014/10/05 閲覧)
- 厚生労働省 (2011) 「第9次職業能力開発基本計画」
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000016b8v-img/2r98520000016bac.pdf>)
(2014/10/25 閲覧)
- 厚生労働省 (2012) 「平成24年版 労働経済の分析」
(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/12/>) (2014/10/04 閲覧)
- 厚生労働省 (2012) 「労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会報告書参考資料集」
(http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11806001-Shokugyououryoku-kaihatsukyoku-Nouryokuhyoukaka/0000042210_1.pdf) (2014/10/25 閲覧)

- 厚生労働省 (2014)、「キャリアアップ助成金派遣事業主活用型のご案内」
(http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/dl/haken_jigyounushi.pdf) (2014/10/25 閲覧)
- 厚生労働省 (2014)「『職業能力評価研究会』報告のポイントと『職業能力の見える化』の取り組みイメージ①」
(http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11806001-Shokugyounouryoku_kaihatsukyoku-Nouryokuhyoukaka/0000042206_1.pdf) (2014/10/25 閲覧)
- 厚生労働省 (2014)「非正規雇用」の現状と課題
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046231.html>) (2014/10/26 閲覧)
- 厚生労働省 (2014)「トライアル雇用奨励金」
(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/trial_koyou.html) (2014/10/28 閲覧)
- 厚生労働省 (2014)「労働市場における人材確保・育成の変化」
(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/13/dl/13-1-5.pdf>) (2014/10/02 閲覧)
- 幸田浩文 (2003)「戦後わが国にみる賃金体系合理化の史的展開 (2) —職能給の形成過程にみる「職能」概念と類型化—」『経営論集』第 59 号
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2014)「2014 国際労働比較」
(<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2014/documents/Databook2014.pdf>) (2014/10/04 閲覧)
- 内閣府 (2009)「平成 21 年度 年次経済財政報告」
(<http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je09/09p00000.html>) (2014/10/04 閲覧)
- 日本人材派遣協会(2012)「派遣スタッフ Web アンケート調査 (調査結果の概要)」
(<http://www.jassa.jp/employee/enquete/120209web-enquete.pdf>) (2014/10/25 閲覧)
- 日本労働組合総連合会 (2014)「労働者派遣に関する Q&A」
(https://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/koyou/hiseikiroudou/qa_haken/ans/shikumi/004.html) (2014/11/4 閲覧)
- 『日本労働研究雑誌』編集委員会 (2012)「雇用ミスマッチ—概念の整理から」
(<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2012/09/pdf/002-003.pdf>) (2014/10/04 閲覧)
- 濱口桂一郎 (2009)『新しい労働社会』岩波新書
- 細江宣裕, 我澤賢之, 橋本日出男『テキストブック応用一般均衡モデリング』(2004) 東京大学出版会
- 松谷明彦 (2004)『「人口減少経済」の新しい公式』日本経済新聞社
- WIP ジャパン株式会社 (内閣府委託調査) (2014)「労働契約の特徴とそれを取り巻く社会保障など諸基盤に関する国際比較についての調査」
(<http://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/keizai-syakai-index/roudoukeiyakutyousa1.pdf>) (2014/10/04 閲覧)

データ出典

- OECD.StatExtracts, “Employment by job tenure intervals - persons”,
(http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_DIS) 2014/10/05 データ取得
- UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR, “The Economics Daily”,
(http://www.bls.gov/opub/ted/2012/ted_20120920.htm) 2014/10/05 データ取得
- 川手伊織 (2009)「雇用調整速度の推移」
(<http://www.jcer.or.jp/report/econ100/pdf/100econ017.pdf>) 2010/10/6 データ取得

- 経済産業省 (2005) 「通商白書 2005 年版」
(<http://www.meti.go.jp/report/tsuhaku2005/2005honbun/index.html>) 2014/10/05 データ取得
- 経済産業省 (2009) 「通商白書 2009 年版」
(<http://www.meti.go.jp/report/tsuhaku2009/2009honbun/index.html>) 2014/10/5 データ取得
- 公益財団法人日本生産性本部 HP、「日本の名目労働生産性の推移」(http://www.jpcc-net.jp/annual_trend/annual_trend2013_2.pdf) 2014/10/02 データ取得
- 厚生労働省 (2012) 「産業、性、労働者の種類、学歴、年齢階級、勤続年数階級別所定内給与額」
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/youran/roudou-nenpou2011/03.html>) 2014/10/05 データ取得
- 総務省統計局 (2012) 「第 5 章 財政」(<http://www.stat.go.jp/data/chouki/05.htm>)
2014/10/05 データ取得
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2010) 「JILPT 『多様な就業形態に関する実態調査』 - 事業所調査 / 従業員調査 -」
(<http://www.jil.go.jp/institute/research/2011/documents/086.pdf>) 2014/10/20 データ取得
- 内閣府 (2012) 「2012 年度国民経済計算」
(http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h24/h24_kaku_top.html)
2014/10/05 データ取得
- 内閣府政策統括官、「第 8 回 世界青年意識調査」
(<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/worldyouth8/html/mokuji.html#01>) 2014/10/5
データ取得