

労働市場の議論枠組みに関する再検討

—雇用システム理論と二重労働市場に着目して—

瀬戸 健太郎

1. 問題の所在

第196国会で成立した働き方改革関連法により、2020年度から同一労働同一賃金が法制度として施行される。厚生労働省のガイドライン(2017)によれば「我が国においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは、各事業主において、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化する」(p.2)ことが重要であり、就業規則変更に関する労使間の合意(労働契約法9条)、不利益変更に関する合理的な理由(労働契約法10条)などからも雇用形態ごとの均等待遇のための正規雇用の賃金引き下げは望ましくないものとされる。同一労働同一賃金の原則自体、属性による労働差別を防止するものとして導入されたが、日本におけ

る文脈は雇用形態による格差の防止であろう。ところで、世界的にみれば雇用形態による格差はどのようになっているのだろうか。労働政策研究・研修機構の『データブック国際労働比較2018』によれば、諸外国のパートタイム労働者との賃金格差は図1のようにになっている。これを確認すると、諸外国でも、無期雇用労働者と有期雇用労働者との間には賃金格差が存在することがわかる。とはいえ、無期雇用と有期雇用で職務編成が異なるだけかもしれない。そこで、職業別労働市場が発達されているとされる諸外国との間で企業規模別賃金格差を確認しよう。同じく『データブック国際労働比較2018』では、図2のデータが掲載されている。

以上の2種類の図表を眺めると次のような疑問が浮かぶ。外国の雇用慣行は「ジョブ型雇用」とされ、職業別労働市場が形成され同

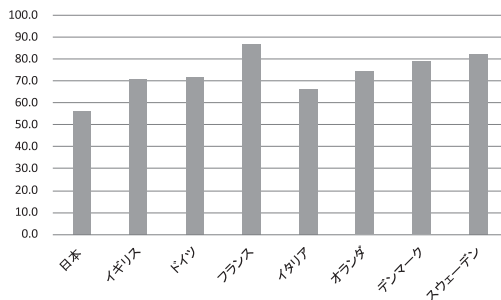


図1 パートタイム労働者賃金指数 (対無期雇用)
労働政策研究・研修機構(2018)より筆者作成

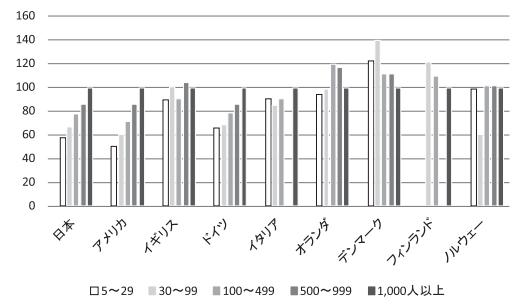


図2 企業規模別賃金格差
労働政策研究・研修機構(2018)より筆者作成

一の職業であればおおよその賃金相場が定まっているはずであるが、現実には企業規模により賃金格差のない国から、有期・無期雇用、企業規模により賃金相場が異なっているのである。労働市場の性格が異なるとされる国々で見られる共通のこの現象をどのように説明することが可能であろうか。そこで本稿は、主に労働市場の構造に関する理論的検討を行い、雇用形態および企業規模別賃金格差について、議論枠組みの考察を行うことを目的とする。第一に、合理的選択理論を基礎として、職務編成の効率性と職務の履行可能性の観点から労働市場の構造を演繹的に導出した、Marsden (1999=2007) の雇用システム理論について概観するが、Marsden「だけ」では説明が困難なことを同時に明らかにする。第二に、労働市場における制度や慣行によって、労働市場が内部と外部に分離していることを帰納的に明らかにした Doeringer and Piore (1971=2007) の内部労働市場論、およびその生成に関する理論的説明の一つである G. Akerlof の効率賃金仮説に着目することで、Marsden では説明困難な部分の説明枠組みを設定する。そして第三に、Marsden と Doeringer らの研究の布置連関を仮説的に示した上で、それを明らかにするために現在の労働研究において生じる分析課題について詳述することとする。

2. 雇用システム理論による説明枠組みと課題

労働市場の構造は、特殊な文化論ではなく、労使間の合理的な選択の帰結として導出可能なことを新制度派経済学の観点から明らかにしたものとして、Marsden (1999=2007) の雇用

システム理論が挙げられる。Marsden によれば、雇用契約は効率性の制約と履行可能性の制約との相関関係で決定される。効率性の制約とは、能率を上げるために職務を編成するルールであり、企業ごとに必要な職務を積み上げていく生産アプローチと、企業外部での職業訓練により職務を決定する訓練アプローチに分けられる。履行可能性の制約とは、労使双方の機会主義の阻止を意図した職務配分ルールである。業務優先ルールとは個人を単位として仕事を特定化し、特定の労働者に割り当てていく個人を編成原理とした割当ルールである。機能優先アプローチとは組織ごとに必要な機能に基づいて職務を編成し、その組織に労働者を割り当てるルールであり、組織を編成原理とする業務割当ルールである。これらのルールが必要になるのは、労働者の能率を上げることで怠業を阻止するという使用者側意思と、履行不可能な業務を割り当てることを阻止し、自由に解雇されまいとする被用者側意思の相関であると言える。結果、このようなルールから、労働市場は表1の категорияが編成されている。

この議論は合理的選択理論を基礎として、異なる歴史的経緯をたどってきた国ごとの労働市場のあり方を普遍的なルールから導出したことに特色がある。もちろん、これは国ごとの比較

表1 労働市場の国際比較

効率性の制約 履行可能性の制約	生産 アプローチ	訓練 アプローチ
	業務優先ルール	アメリカ、 フランス
機能優先ルール	日本	ドイツ

Marsden (1999=2007, p159) より作成

であるが国内の多様な労働市場にも応用可能であるとされる（Marsden 1999=2007, p. vi）。また、生産アプローチでは企業内労働市場、訓練アプローチでは職業別労働市場が普及するとされる（Marsden 1999=2007, p. 272）。このことは、必然的に賃金テーブルは生産アプローチの領域では「企業ごと」に編成されるのに対して、訓練アプローチの領域では「職業ないし資格ごと」に編成されることを意味する（Marsden 1999=2007, p. 254）。Marsden の立論からすると、派遣、請負、短時間雇用労働者とフルタイムの無期雇用労働者、つまり非典型雇用と典型雇用との間には、職務編成が異なるために賃金が異なる、という立論が可能である。ただし、よくよく考えると疑問が残る。

第一に、企業規模間賃金格差について、生産アプローチの妥当する日米仏では、「企業ごと」の賃金テーブルなのであるから説明可能だが、訓練アプローチの妥当する英独では、「職業ないし資格ごと」の賃金テーブルであるために説明が困難である。第二に、詳細は後述するが、Marsden の立論では、職務が企業外でおおよその相場が形成される、訓練アプローチの世界では職業別労働組合が強力ゆえに、非典型雇用が少ないか、もしくは、Atkinson (1985) が指摘するように、企業特殊的ではない技能でなかつ、それが高度ゆえに自営業となっている専門職を請負契約など一時的な契約によって労働力として調達することになるはずである。第三に、特急組／カードルによって区別される労働市場システムを説明することも難しい。経済産業省（2018）でも指摘されているが、アメリカ、フランスで新卒採用は一部の名門大学出身者の特権であり、ドイツの訓練生採用でも

職務等級は学歴によって明確に区別されている。つまり、具体的な能力を身に付けているとは考えがたい新規学卒採用で、雇用システム類型が異なる社会でもあるにもかかわらず、類似の雇用慣行が見られるのである。とりわけアメリカとフランスは、特急組やカードルは身分ともいうべきものである。この点、宮本（2016）は Marsden の議論枠組みの範囲内で、ホワイトカラーは各国共通して、生産アプローチと機能優先アプローチの組み合わせによる職能システムと、特急組やカードルに妥当する、訓練アプローチと機能優先アプローチの資格システムが妥当すると指摘する。しかしながら、訓練アプローチでは、具体的な技能に基づいて職務編成を行うアプローチのはずであるが、特急組やカードルは「幹部候補生」であり、高度な技能を身に付けていても、業務独占の古典的専門職や、具体的な技能を有するクラフトとは異なるものであろう。むしろ、特急組やカードルはもはや学歴なりの要件で区切られた「幹部候補生」という身分集団と考えるべきだろう。

以上のとおり、Marsden の雇用システム理論は職種間や産業間の雇用慣行の違いについて、強力な説明理論である。一方、Marsden が分析の遡上に載せた労働市場の多様性には、Marsden の議論枠組みでも、企業規模間賃金や身分ごとに異なる雇用形態と職務編成について、さらなる説明枠組みが必要であろう。この問題は日本の労働市場でも生産アプローチと訓練アプローチに基づいて、企業内労働市場と職業別労働市場に分離して考えると同様に妥当する課題であると考えられる。そこで次節では、同じ制度の観点から労働市場の分断を分析した、Doeringer and Piore (1971=2007) の二重

労働市場に着目してこの点の理論枠組みと課題を確認しよう。

3. 二重労働市場と効率賃金仮説による労働市場の分断

Doeringer and Piore (1971=2007) で提示された二重労働市場は次のような議論である。まず、労働市場は内部労働市場と外部労働市場に分断されている。内部労働市場は企業内労働市場と職業別労働市場から構成され、その入職口は、企業特殊的技能、OJT、雇用慣行により狭く閉ざされ、賃金や昇進ルールも構造化された市場である。企業特殊な技能のほうが生産性は上がるのであるから、空きポストは企業内部で補充したほうが有利である。また、そのような技能を形成するには、職場での教育訓練、とりわけ OJT が最も効率的に伸長させられる。そして、これらが積み重なることで雇用慣行となる。また、制度的にこれを支えるものとして先任権 (Seniority) が挙げられる。一方、外部労働市場は経済変数により変動する、まさに新古典派経済学の想定する競争的な労働市場であり、内部労働市場と外部労働市場との間は非常に狭い経路しか用意されておらず、その行き来は乏しい。また、それぞれの労働市場ごとに異なる雇用ルールが成立している。他方、類似の概念に一次的／二次的労働市場が挙げられる。一次的労働市場とは、「高賃金、良好な就労環境、雇用の安定性、昇進機会、そして就業規則の執行における適正な手続き」(Ibid., p. 204) を特徴として持つ労働市場であり、その形成要因として内部的管理規則が挙げられる。他方、二次的労働市場はその逆である。当然に、賃金や昇進確率、技能形成は一次的労働市場のほ

うが恵まれた環境である。Doeringer によれば「内部労働市場を外部労働市場から区別する主たる特徴とは、労働市場の一部を構成する“一次的”労働市場 (Primary Sector) の特色そのもの」(Ibid., p. 2) であり、労働市場の分断は内部労働市場概念の副産物であると指摘している (Ibid., p. 3)。つまり、基本的に内部労働市場は一次的労働市場に相当し、内部労働市場の一部と外部労働市場が二次的労働市場に該当するのである。Doeringer によれば、企業特殊的技能的資本や暗黙の契約など、内部労働市場を新古典派経済学的に位置づける理論は多かったが、内部労働市場の概念自体、歴史的な生成物であり、新古典派経済学的な議論とは本来、相容れないものであるとする (Ibid., p. 16)。つまり、Doeringer らにとって内部労働市場における賃金、職務保障、先任権といった概念は極めて歴史的生成物であり、慣行そのものなのである。

とは言え、二重労働市場の概念のうち、内部労働市場の概念は新古典派経済学や、上記の Marsden をはじめとして新制度派経済学にも分析概念に取り入れられる一方、他の概念は迷走を重ねる。Dickens and Lang (1985) や Sakamoto and Chen (1991) でもレビューされているが、職種、産業、企業規模などの単一の指標を操作的概念としたり、因子分析による合成変数を作成して閾値を設定して分析したりしたが、一貫した結論を見いだせなかった。石川 (1991) では、(1) 二重構造の分類基準の恣意性を排除できないこと、(2) 仮にそのような分類を用いても分類カテゴリー自体の賃金が低ければ当然に賃金が過小推定されるバイアスが発生することから、説得的な検証結果が生まれな

かったと指摘している。日本でも Ono (2010) で終身雇用制の範囲と頑健性を分析するために、500人以上の被用者のいる企業を「大企業」と定義しているが同様に恣意的であることを認めており、企業規模が二重構造に大きな影響を与えることは周知であるにしても、その境界線に関する根拠が薄弱であったのである。このような反省の上に、Dickens and Lang (1985) では教育年数、人種、婚姻有無、都市圏居住を用いて、Sakamoto and Chen (1991) では職種、産業、企業規模、労働組合有無を用いてスイッチ回帰分析を行い、複合的な指標から二重労働市場を定義している。日本ではDickensらの研究に触発され、石川・出島(1994)が同様の分析を行っている。ではなぜ、複合的な指標から二重労働市場は定義すべきなのだろうか。この点、山口(2017)では自身の問題意識も踏まえながら理論的検討を加えているが、なにが労働市場の「中核」「縁辺」なのかを一元的に区別することは困難であるが、労働市場の構造ごとに賃金への見返りが異なることを重視し、仮想的な労働市場の中で同じ変数でも見返りが違う、ということに二重労働市場の分析の焦点を置いている。鈴木(2018)でも同様にFixed Mixture modelを用いた労働市場構造の推定を行った結果、「これらの結果は、正規雇用／非正規雇用によって労働市場が二分されているという見方に留保を求めるものである。」(p. 87)として雇用形態に還元させる議論に異論を唱えている。ただ、定義が難しい、データから語らせるということは消極的定義としては納得し得ても、積極的な定義とは言い難い。また、Doeringerからも自身の論文が「対抗的な行動「理論」を提示していない」(Doeringer and

Piore, op. cit., p. 16)を認めている。分析上での課題を析出することを重視して、二重労働市場について、Doeringer以降の議論を改めて参照することが必要だろう。次節ではこの点の検討をさらに行うことにする。

4. 二重労働市場の生成メカニズムの理論的検討

二重労働市場についてMarsdenでも全く触れられていないわけではない。Marsdenによれば、二次的労働市場は使用者の機会主義が跋扈する、買い手優位の市場であることを原因としている。しかし、Marsdenの議論では「なぜ買い手独占市場となるのか」が不明である。労使双方が技能に投資しないことが二次的労働市場の特徴としているが、これは買い手独占に伴う雇用の不安定性の結果であり、原因ではない。また、市場の状況だけでなく、家庭の状況など労働者側の職業選択に課されている制約にも射程を広げて議論しているが、そうすると、労働者側の属性が問題となり、実に社会学的な議論枠組みが必要となる。もちろん、これも労働者側の合理的意思の問題と言えなくもないが、こうなると合理的選択理論の範疇で演繹的に説明することが困難となる。つまり、Marsdenの二重労働市場の議論は、履行可能性の制約がなく、機会主義を阻止できないことを理由と指摘しているのだが、その説明は突き詰めれば、労働者の人口統計学的要素に求めざるを得ない。こうなると、二次的労働市場はMarsdenの立論では差別の市場としか説明ができなくなる。

他方、Doeringer and Pioreでは、二次的労働市場はマイノリティの市場となる。Doeringer

らによれば、二次的労働市場の形成要因は(1)雇用者の提供できるリソースまたは技術革新の側面から離職率の減少に価値を置かないこと、(2)人種や性別など人口統計学的な要因であることを指摘している。(Ibid., p. 209)。つまり、Marsdenとは人口統計学的な要因では共通しつつも、今度は逆に、雇用者側の問題により二次的労働市場が発生するとするのである。日本の文脈でも、尾高(1984)で提示された企業規模による資本装備率の格差が二重労働市場を形成しているという分析結果と一部整合的ではあるが、差別の理論など射程を限定する必要のある議論もある。

そこで着目するのは、効率賃金仮説である。効率賃金仮説とは、市場の賃金相場以上に企業が賃金を支払う一方、不況期にも賃金が低下しない硬直的な現象説明する理論である。Yellen(1984)のサーベイによれば、効率賃金仮説は新古典派経済学的な説明による、怠業抑止モデル、転職モデル、逆選択モデルのほか、社会学的な贈与交換モデルが挙げられるが、贈与交換モデルに特に着目しよう。贈与交換モデルに着目する利点は2つある。第一に、中田(黒田)(2002, p. 43)にてレビューされているが、アメリカでの分析では贈与交換モデルのみが妥当しそうであることが指摘されている。第二にDoeringerによって指摘されているが、内部労働市場に関する議論は新古典派経済学的な議論よりも、人類学・社会学的な議論のほうが妥当である。(Ibid., pp. 18-19)。したがって、二重労働市場の生成メカニズムたる効率賃金仮説でも、慣習やモラルに着目する贈与交換モデルのほうが妥当な説明が可能であると考えられる。贈与交換モデルで重要なのは、“gift”と

“fair wage”である。Maussの贈与交換論に触発されたAkerlofでは、企業の市場賃金以上の割増賃金は労働者に対する“gift”であり、労働者のノルマ以上の生産物もまた“gift”である。贈与交換することで、企業は労働者の忠誠を引き出しつつ、労働者は企業に利潤をもたらしているのである。このとき、労働者は、自身が考える準拠集団と同じような割増賃金を支給されることが重要になる。この結果、怠業抑止が図られるのである。この効率賃金仮説を利用すると、「市場が一次的か二次的かは内生的に決定される」のである。つまり、一次的／二次的労働市場のいずれかに属するかは、企業がどのような労働者に市場賃金以上の割増賃金を与えても働かせたいか、逆に働かせたくないかという規範によって、労働市場の二重構造が生成されるのである。Doeringerらの議論も援用すると、一次的／二次的労働市場か否かは、人口統計学的要素、企業規模、雇用契約の種類によって被説明変数として決定付けられるのである。

以上、有力な二重労働市場の生成に関する議論をレビューすると、Marsdenの二重労働市場に関する議論は弱いと言わざるを得ない。言い換えれば、Marsdenの議論は、前述の宮本(2016)の議論展開も踏まえると、二重労働市場という一次的労働市場に限定した議論であると考えべきである。他方で、企業規模や雇用形態によって賃金変動するという現象はDoeringerやAkerlofらの慣習に着目した二重労働市場とその生成モデルである効率賃金仮説に依拠すべきである。つまり、図3のような枠組みが労働市場では成り立つはずである。

それでは、上記の労働市場の構造によって、

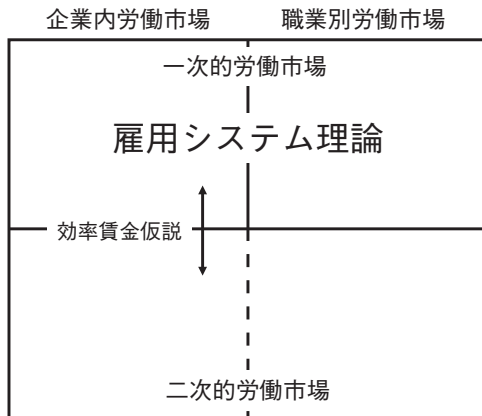


図3 労働市場構造の枠組みと理論

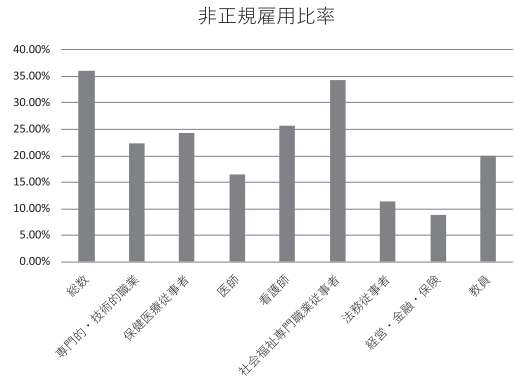


図4 専門・技術的職業の非正規雇用比率

2017年度就業構造基本調査より筆者作成

どのような分析課題が析出され、どのような理論的な説明が可能かを検討しよう。

5. 分析枠組みと課題

第一に、職業別労働市場における二次的労働市場が存在するか、ということである。西村(2016)で指摘されているが、Marsdenを除いて職業別労働市場の理論的発達にはほぼなかった。しかし、そのMarsdenでも、二次的労働市場では生産アプローチが妥当すると考えられる(Marsden op. cit., p. 292)とされており、職業別労働市場では二次的労働市場が成立しないはずである。しかしながら、実態はそうであろうか。前述の通り、二次的労働市場は属性、企業規模、雇用形態により複合的に決定されるし、鈴木(2018)によれば少なくとも日本では雇用形態の寄与度が大きい。これを官庁統計から確認すると意外なことがわかる。職業別労働市場でも、非正規雇用が進展しているのである。2017年の就業構造基本調査で専門・技術職として集計されている職業のうち、業務また

は名称独占資格の職業の非正規雇用比率を集計したのが図4となる。

これを確認すると、職業別労働市場を構成していると言ってよい職業のうちでも、正規/非正規雇用の問題がつかまとうが、この点について分析が及んでいない。西村(2016)にせよ、正規雇用、基幹的な非正規雇用、縁辺の非正規雇用の三層労働市場モデルを提唱した平野(2010)にせよ、職業別労働市場における二重労働市場の問題は捨象したままの分析なのである。理論的にも、Marsdenでは職業別労働市場における二次的労働市場の問題は触れられていないし、Doeringerらの議論でも職業別労働市場は内部労働市場と位置づけられ、二次的労働市場の職業別労働市場はその存在がないものと考えられているのである。しかしながら、労働市場のSector決定に最も寄与度の大きい雇用形態は、専門・技術的職業にも及んでいるのである。これは理論的にも実証的にも議論されていないのである。仮説的に考えれば、雇用契約別に使用者が想定している“gift”が異なる

るということは十分に考えられ、効率賃金仮説が妥当する可能性は理論的にも実証的にも十分に考えられる。一方で、職業別労働市場の世界では企業間技能形成が進展しているのであるから、人的資本理論が妥当する可能性が高い。つまり、雇用形態の問題は、訓練費相当の割引という解釈も可能である。そうすると、職業別労働市場に二次的労働市場が存在するか否かは、効率賃金仮説か新古典派経済学いずれが成立するかを実証すれば、明らかにすることが可能と考えられる。いずれにせよ、職業別労働市場の二次的労働市場は、理論的にも実証的にも研究の余地のある課題なのである。

第二に、賃金決定システムの中身の問題である。鈴木（2018）で明らかにされているが、我々は二重労働市場において賃金決定システムは単一労働市場を想定するよりも、複数の労働市場を想定するほうが、より現実適合的であることしかわかっておらず、その中での構造は依然として不明なままである。とりわけタスク・スキル構造の問題である。タスクとスキルは似ているが異なるものである。神林（2018）によれば、「スキルという概念は、現在でいう人的資本の考え方とほぼ同一で、労働者側に蓄積された技能や能力」であるが、タスクとはある職業において、課業で要求される負担のベクトルと言えらる。すなわち、スキルとは労働者個人側の能力であるのに対して、タスクとは職業構造側が要求する課業遂行の負担とすることができる。ではこれがなぜ二重労働市場の枠組みにとって重要なのか。Marsdenによれば、二次的労働市場の問題は技能水準を求めない仕事であることに帰着する。他方で、買い手独占力が高いために、使用者は低賃金で労働

者に高い負荷を要するタスクを割り当てることも可能であり、曖昧な雇用契約により多数のタスクを割り当てることも可能となるが、これは理論的には奇妙である。タスクの分量が多いほど、職務の分量が多いのであるから賃金は向上して然るべきである。ここに効率賃金仮説を持ち込むと、どのような課業に従事しているか、どのようなスキルを持つ労働者が賃金で優遇されるかが明らかになるのである。つまり、二重労働市場にタスクの Sector ごとの質的差異やスキルの評価構造を持ち込むと、二重労働市場において効率賃金を享受できるスキルやタスクがなにであるかを明らかにすることができるのである。

まず、タスク構造の質的差異という点では、Ikenaga and Kambayashi（2016）でも、タスクスコアの日本全体での推移について、職業・産業別にウェイトバックしたスコアでその推移を分析し、定型的タスクの減少と非定型的タスクの上昇を明らかにしている。ただし、タスクの二極化減少は普遍的ではないとして批判する向きもある。D. Oesch and G. Piccitto（2019）では、European Union Labour Force Surveyを用いて批判的に検討した結果、賃金、平均教育年数、職業威信、職業満足度いずれの基準をとっても、二極化現象はイギリスの所得以外では観測されず、むしろ、high-skilled な職業が増えていることを示している。

他方、スキルという観点ではどうだろうか。二重労働市場においては低い技能水準のスキルが集まっているとされるが、その評価構造もあまりあきらかになっていない。Marsden も Doeringer も一致しているのは、二次的労働市場において、使用者も労働者の訓練投資に関

心はないことである。この点、川口・神林・原（2015）では、訓練機会・計画的な雇用管理など能力形成の格差について決定的な要素は、非正規雇用のうちでも呼称こそが決定的であるとしている。したがって、小川（2010）、小杉（2010）、堀田（2010）で明らかにされているが、自己啓発による訓練投資をすれば、相対的にスキルが異なるため正規雇用へ移行するのだと考えられる。ただし、企業内労働市場において重視されるのは企業特殊的技能であるはずだが、自己啓発が寄与するのは究極的には一般的技能形成であろう。この点、玄田（2008）では、非正規雇用の中には同一企業での就業年数の長期化、給料の上昇など内部労働市場下位層としての様相が存在することを明らかにしているが、袋小路な仕事だけではなく、多分に特殊的技能を必要とするタスクが二次的労働市場にも存在することを意味する。高橋（2013）では、正規雇用と非正規雇用ではあるが、専門的な仕事をしているほど正社員との間での職務や賃金の差異は小さくなることを明らかにしているが、これは Marsden でも Doeringer でも妥当な結論な結論である。玄田や高橋らは、雇用形態が異なっているにしても、職務ないしスキルの共通性が存在すれば、それらが移動可能性の上昇や賃金格差の縮小に寄与するということが含意となる。他方で、小杉らの研究の含意は、一般的人的資本が Sector 間の移動や賃金へのリターンをもたらす、と言えるがこの点は分析の余地がある。Doeringer では二次的労働市場において、生真面目な勤務やスキル形成といった習慣を後天的に社会化により獲得することはなく、むしろ怠業やスキルの軽視といった習慣を身につけてしまう。このように考えると、怠業習慣

の棄却か能力形成、いずれが Sector 間の移動や賃金へのリターンに反映されているか、不明なのである。

さらに、賃金へのリターンや Sector の所属にスキルがどの程度、有効かも明らかになっていない。理論的には、どちらに対しても有効なはずである。なにより、スキル変数を投入して統制することにより、二重労働市場への割当がスキルか統計的差別の問題かを明確に議論することが可能となる。つまり、「縁辺」の労働市場に誰が追いやられるか、という割当ルールの構造を更に深く明らかにすることが可能となる。この点についてスキル変数を用いた二重労働市場に関する研究は管見の限り、存在しないが、近年、スキル変数を直接、賃金推計に用いた研究は現れ始めている。Hanushek et al. (2015) では PIAAC を用いた成人スキルの収益率の多国間比較が行われ、成人的スキルのリターンの大きさとサブグループごとの収益率の変容が明らかにされている。Lee and Wie (2017) では PIAAC を用いた日韓の賃金関数推計を行い、日本ではキャリアの形成過程で成人スキルの向上とそれにあいまった賃金上昇を確認している。

ただし、繰り返しになるが Sector に割り当てられるかの分析として、スキルは意味を持っているのか、属性とスキルは互いに労働市場への割当にどのような効果を持ち合っているのか、とりわけ、スキル変数を扱った多くの研究において労働市場の多様性は捨象されており、「誰にとって」スキルは報われるかもまた、依然として不明なままなのである。

さらに、ここにタスクを加えて検討してみよう。二重労働市場の分析で我々が知りたいのは

同じ職業やスキルにありながら、お互いに異なる賃金システムであるのかということである。この点では二重労働市場を扱ったものではないが、Montt (2017) ではPIAACを用いた職業構造と個人のスキルを考慮した専攻分野のミスマッチおよび教育過剰現象について分析されているし、Christl and Köppl-Turyna (2017) ではタスク構造を無視したスキルスコアの賃金推計はスキルの過剰推計となることを、Hanushekらの用いたデータセットを利用することで反証しており、タスク構造に着目することの重要性が示唆される。二重労働市場ではSectorごとに労働の機会は異なり、とりわけ二次的労働市場ではDead Endな仕事が多く割り当てられており、成長の機会を見込みようもないというのが見解である(石川 1991)。この原因として贈与契約が挙げられるというのが効率賃金仮説の要点であるが、どんなタスクやスキル、属性を持っていると贈与契約を結びやすくなるのか、ということが明らかにできるのである。

6. おわりに

本稿では労働市場の多様性について代表的な理論を参照しながら検討を行った。本稿の検討結果は以下のようにまとめられる。

第一に、雇用システム理論は労働市場における多様性を分析するのに有効な概念である一方、無期／有期雇用や企業規模間格差などを説明できない点で、一次的労働市場に限定された議論と考えられる。

第二に、雇用システム理論で説明できない点について、二重労働市場がより説明的であることが明らかになった。ただし、MarsdenやDoeringer and Pioreらの議論では二重労働市

場の生成について明らかにすることはできていない。そこで、Akerlofの効率賃金仮説がその生成メカニズムとして妥当であることを明らかにした。

第三に、雇用システム理論と二重労働市場を労働市場分析に持ち込んだときの課題について指摘を行った。その1つは、職業別労働市場でも非正規雇用は広がっており、これは雇用システム理論でも二重労働市場でも明らかにできていない。それにも拘らず実証的には二重労働市場類似の現象が足下で広がっているのである。つまり、二重労働市場の射程が延長可能であるか、という課題が提起できるのである。もう1つは、二重労働市場の中身に関して誰が効率賃金の恩恵に与えるか、タスクやスキルの観点から分析が及んでいるとは言い難いのである。この点もMarsdenの分析では、特に二次的労働市場についてタスク負荷が多いにもかかわらず、低賃金であるという奇妙な議論となっており、雇用システム理論では疑問が解消できていない。ここにタスクやスキルの質的差異を持ち込むことによって、使用者が贈与するスキルやタスクとはなにか、ということを明らかにできるのである。

以上のように、雇用システム理論に二重労働市場や効率賃金仮説を組み込むと、二次的労働市場も射程に含めた労働市場構造の分析が可能となる。雇用システム理論だけでは、理論的には一次的労働市場の質的差異を問うのが限界である。小熊(2019, p.40)でも指摘されているが、日本では二次的労働市場に労働者のうち約70%が属するとも考えられ、これらを見逃した議論を展開するのは、よい労働市場しか見た議論でしかないのである。労働市場の全体構造を

検討した研究はまだ未踏の域であり、今後の研究が求められるのである。

参考文献

- 小熊英二 (2019) 『日本社会のしくみ 雇用・教育・福祉の歴史社会学』講談社現代新書
- 石川経夫 (1991) 『所得と富』岩波書店
- 石川経夫・出島敬久 (1994) 「労働市場の二重構造」石川経夫編 (1994) 『日本の所得と富の分配』 pp. 169-209
- 小川和孝 (2010) 「男性就業者における個人の学習行動が所得・正社員への移行可能性に与える影響の分析」『雇用システムの現状と課題』SSJDA-44, pp. 126-143
- 尾高煌之助 (1984) 『労働市場分析—二重構造の日本的展開』岩波書店
- 川口大司・神林龍・原ひろみ (2015) 「正社員と非正社員の分水嶺：呼称による雇用管理区分と人的資本蓄積」『一橋経済学』第9巻第1号 pp. 147-172
- 神林龍 (2018) 「技術と職業構造と労働市場」『日本労働研究雑誌』No. 697 pp. 29-38
- 玄田有史 (2008) 「内部労働市場下位層としての非正規雇用」『経済研究』Vol. 59, No. 4 pp. 340-356
- 厚生労働省 (2017) 『短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針』
- 小杉礼子 (2010) 『若者と初期キャリア「非典型」からの出発のために』勁草書房
- 経済産業省 (2018) 『平成27年度産業経済研究委託事業 雇用システム改革及び少子化対策に関する海外調査』
- 鈴木恭子 (2018) 「労働市場の潜在構造と雇用形態が賃金に与える影響—Finite Mixture Modelを用いた潜在クラス分析」『日本労働研究雑誌』No. 698 pp. 73-89
- 総務省 (2018) 「平成29年度就業構造基本調査」
- 高橋康二 (2013) 「非正社員から見た賃金格差の妥当性」労働政策研究・研修機構編 (2014) 『非正規雇用に関する調査研究報告書—非正規雇用の動向と均衡処遇, 正社員転換を中心として—』 pp. 226-249
- 中田 (黒田) 祥子 (2000) 「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」IMES Discussion Paper Series 2000-J-31
- 西村健 (2016) 「プロフェッショナル労働市場の分析枠組みの検討—内部労働市場論から」『大原社会問題研究所雑誌』No. 688 pp. 57-72
- 平野光俊 (2010) 「三層化する労働市場—雇用区分の多様化と均衡処遇」『組織科学』Vol. 44, No. 2, pp. 30-43
- 福井康貴 (2015) 「非正規雇用から正規雇への移動における企業規模間格差—二重構造論からのアプローチ」『社会学評論』(66) 1 pp. 73-88
- 堀田聰子 (2010) 「「初職非正社員」は不利なのか—「最初の三年」の能力開発機会とその後のキャリア」佐藤博樹編 (2010) 『働くことと学ぶこと—能力開発と人材活用—』ミネルヴァ書房 pp. 147-184
- 宮本光晴 (2016) 「マースデン『雇用システムの理論—社会的多様性の比較制度分析』」『日本労働研究雑誌』No. 669, pp. 64-67
- 山口一男 (2017) 「賃金構造の潜在的な多様性と男女賃金格差—労働市場の二重構造分析再訪」『RIETI Discussion Paper Series』17-J-057
- 労働政策研究・研修機構 (2018) 『データブック国際労働比較』
- George A. Akerlof (1982) “Labor Contracts as Partial Gift Exchange” *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 97, No. 4, pp. 543-569
- John. Atkinson (1985) “Flexibility, Uncertainty and Manpower Management”, IMS Report No. 89.
- William T. Dickens and Kevin Lang (1985) “A Test of Dual Labor Market Theory” *The American Economic Review*, Vol. 75, No. 4, pp. 792-805
- Peter B. Doeringer and Michael J. Piore (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, New York, U.S., Routledge. (白木三秀監訳 (2007) 『内部労働市場とマンパワー分析』早稲田大学出版部)
- Eric A. Hanushek, Guido Schwerdt, Simon Wiederhold, Ludger Woessmann (2015) “Returns to skills around the world: Evidence from PIAAC” *European Economic Review* 73 pp. 103-130
- T.Ikenaga and R. Kambayashi (2016) “Task Polarization in the Japanese Labor Market:

- Evidence of a Long-Term Trend” *Industrial Relations* Vol.55, Issue2 pp. 267–293
- Jong-Wha Lee and Dainn Wie (2017) “Returns to Education and Skills in the Labor Market: Evidence from Japan and Korea” *Asian Economic Policy Review* No. 12, pp. 139–160
- David. Marsden (1999) *A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity*. Oxford, Oxford University Press. (宮本光晴・久保克行訳 (2007) 『雇用システムの理論—社会的多様性と比較制度分析』 NTT 出版)
- Christl, Michael and Köppl-Turyna, Monika (2017) “Returns to Skills or Returns to Tasks? A Comment on Hanushek et al. (2015)”, *Agenda Austria Working Paper*, No. 08
- Guillermo Montt (2017) “Field-of-study mismatch and overqualification: labour market correlates and their wage penalty” *IZA Journal of Labor Economics* Vol. 6, No. 2
- Daniel Oesch and Giorgio Piccitto (2019) “The Polarization Myth: Occupational Upgrading in Germany, Spain, Sweden, and the UK, 1992–2015” *Work and Occupations*, Vol. 46(4) pp. 441–469
- Hiroshi. Ono (2010) “Lifetime Employment in Japan: Concepts and Measurements” *Journal of the Japanese and International Economies*, 24(1): pp. 1–27
- A. Sakamoto and M.D.Chen. 1991. “Inequality and Attainment in a Dual Labor Market” *American Sociological Review* 56, pp. 295–308.
- Janet L. Yellen (1984) “Efficiency Wage Models of Unemployment” *The American Economic Review* Vol. 74, No. 2, pp. 200–205