

研究成果ハイライト

経済部門「労働市場理論」にかんする研究プロジェクト

島田晴雄 [2001]「日本経済新生の戦略 - 情報革命と生活産業の創出」東京大学先端科学技術研究センター島田晴雄研究室『情報革命と生活産業研究成果報告書』, 平成 13 年 10 月所収, 1—11.

「情報革命という言葉を目にするようになってから久しい。

私は、情報技術の飛躍的な発展が、経済システムや社会、そして人々の生活のありかたを大きく変えることにこそ、情報革命の意味があると考えている。

情報革命には3つの要素がある。すなわち、第1がハードウェア、第2がソフトウェア、そして3番目の重要な要素としてソーシャルウェアがある。

ハードウェアとは、例えばコンピュータをはじめとする各種の情報関連機器や、光ファイバーなどを指す。ソフトウェアとは、例えばデータベース管理ソフトをはじめとする諸製品を指す。

そしてソーシャルウェアとは、情報化が人々の生活や企業の活動に期待された効果をもたらすための仕組みを意味する。(中略)

つまり、情報化の進展によって人々の生活や企業活動等がメリットを享受できる仕組み、すなわちソーシャルウェアがなければ、情報化を、生活の質の向上、企業の生産性の向上、そして経済の効率性の向上につなげることができないので



ある。言い換えれば、ソーシャルウェアが整うことによって、情報化は人々の生活の質や企業や行政組織の効率性にとって大きな意味を持つことになるのである。」

島田晴雄[2002] 「夜明けにそなえ自らを鍛えよう - リスク資本市場の整備と新産業の創出 - 」『日本の資本市場の課題 - リスク資本市場の整備，充実に向けて - 』フジタ未来経営研究所資本市場研究会，2002年7月所収，13—42.

「現在，日本経済は深刻な低迷に陥っている。さらにデフレスパイラルが進行していく恐れも少なくない。

2002年の春からやや株価も持ち直し，景気が底打ちしたという判断が，5月に竹中経済財政担当大臣によって示された。確かに，それは根拠のない判断ではな



い。例えば，在庫は低水準となり，これから生産が上向くだろうという期待がある。その根拠には，アメリカ経済はテロ事件後も予想されたほどの落ち込みがなく，ITの分野では，ITバブル崩壊から設備投資更新などの需要が高まり，世界的に需要が上向きになったことから日本の輸出を吸収しうる状態にある，といった状況がある。このため，景気が底を打って，これから上昇への展望が開けるとい判断は誤っているとはいえないし，そのような期待を持つ人も多い。

しかし、日本経済の内容を見ると、その構造的な欠陥や問題はほとんど変わっていない。

それは小泉構造改革が進んでいないということではない。実際、平成 14 年度予算は、本格的な改革型予算として画期的な意味があり、また、住宅金融公庫廃止宣言に象徴される特殊法人改革も重要な一歩を踏み出している。平成 14 年度予算は、従来の財務省主導から内閣主導への移行を成し遂げたという意味で歴史的なことである。」

Shimada, Haruo [2001] `Changing Business Practices, Reforms and New Business Frontiers: What Japan and the United States Can Learn from One Another.' Speech Presented for Mansfield Pacific Affairs Program, US Library of Congress, October 1, 2001.

‘The most important asset for us is of course human capital. Services to help maximize the value of human assets are increasing markedly. These include adult and professional education, health care, child care, old-age care, and a whole variety of services to assist families and individuals. It is this trend on which the aforementioned government’s report of crating 5.3 million service employment focuses. The report recommends that the government promote regulatory reforms to enable private businesses to provide these services more easily, particularly in such areas as child care, old age care, and health care where government regulations have been notoriously strong.

To the extent that a large middle income population, who has been paying taxes and accumulating a huge stock of savings, needs such services and has paying power, regulatory reforms of these service areas will open rich and promising business frontiers. What Japan needs now is windows for new

opportunities for business and investments.

Dissolution of non-performing loans of the banking sector is important and urgent, but it alone will not lead the Japanese economy out of the present situation. It is my frank impression that the advice of American experts to Japan's reform is unilaterally lopsided on financial matters and lacks the perspective of genuine structural reforms of the kind that can help open new business and investment opportunities, tapping the potential needs of Japan's middle income population, is a more realistic and promising strategy for reform.

Structural reforms that help develop services to meet the needs and desires of people and enable them to confidently spend their savings for a better and secure life could proceed more effectively with the application of new information technology. IT results in the provision of individual, tailor-made services for a large number of customers.

The Japanese government is keen to make Japan an IT country, as symbolized by its "e-Japan" plan. IT is a powerful instrument to make our work and life efficient. But it alone will not lead us to new prosperity, because it is designed to streamline our jobs rather than to create more employment. It can be more useful and powerful when it is combined with the creation of services to meet the potential demand and wants of people.

And in this area, the United States has ample experience and the know-how that we Japanese can learn. In my view, we are entering the new era. It is an era where we can learn and compete with each other, not to export products as in the past but rather to provide better and more fulfilling lives for the people mobilizing our technological, economic and human resources. With this remark, I would like to conclude my speech this

evening.’

島田晴雄 [2001] 『日本経済勝利の方程式』講談社 + 文庫 .

「日本は、世界諸国の中でも、基本的な経済資源にきわめて恵まれた国である。資本、労働、土地、技術など、優れた資源を豊かに持っている。その日本が、この10年間、世界の中でもっとも停滞し低迷した経済国になってしまった。半世紀前、敗戦の惨禍の中から立ち上がり、30年ほどの間に世界でもっとも強力な工業国をつくりあげた日本が、新しい時代の要請に応える自己改革を果たすことができず、日本というシステムが全体として機能不全に陥り、浮揚力を失ってしまった。



その最大の原因は、私達が、『成功』に甘んじて時代の変化を真剣に見つめず、新しい時代にふさわしい改革を行わなかったことにある。いいかえれば、私達国民が全体としていわば思考停止状態にあったということかもしれない。しかし、そうであるとすれば、逆に、私達はそのことに気づき、新しい時代が求めているものを真剣に考え、それに応える自己改革を行えば、新しい繁栄を手にしうる可能性はあるということである。」

島田晴雄[2001] 『明るい構造改革』日本経済新聞社 .

「これまでの積年の滞貨を整理し矛盾を正す、こうしたいわば『後始末型の構造改革』の痛みに人々が耐えるためには、痛みの先に『その後はよくなる』という

前向きの明るい展望が見えなくてはならない。新しい事業機会が開ける可能性が見えれば、人々はそれを目指して投資するであろうし、必要な人材を雇うから雇用も増えるのである。多くの人々がそうした将来の可能性を目指して投資すれば、後始末型の構造改革で喪失する雇を補ってあまりある雇用が生まれるはずだ。私たちはそうした可能性を実現する前向きの明るい構造改革を『雇用創出型の構造改革』と呼んでいる。



雇用創出型の構造改革はとりわけサービス産業部門で求められる。なぜなら、先進成熟国では、製造業が国際競争の荒波の中でますますスリムになっていくのとは対照的に、サービス産業の雇用増加が著しい。これは経済の先進成熟化に共通の法則といえそうである。とりわけアメリカの近年のたくましい成長はサービス産業の目覚ましい発展と雇用増加で支えられた面が大きい。実は、日本でもその傾向が着実に進んでいる。

われわれの志向する『明るい構造改革』は、そうした動きを戦略的に加速し、これからの時代に人々が求める多様なサービスをより豊富に提供することで、それらのサービス産業部門でより多くの雇を創出し、所得を増やし、経済を活性化しようという計画である。この計画は、政府の『経済財政諮問会議』に設置された『サービス部門における雇用拡大を戦略とする経済の活性化に関する専門調査会』の場で研究され策定された。」

樋口美雄[2001] 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社。

「1980年代末のバブル期には、失業問題はもはや日本社会から消滅したと思わ

れた。『人手不足のこの時代に、失業統計を調査し続けるなど、税金の無駄遣いだ。失業問題がなくなった以上、政府は一刻も早くこんな統計はやめて、企業が外国人労働者を自由に雇える方策をかंगाえたほうがよい』との声さえ聞かれた。その失業問題が今、猛威を振るって日本社会を襲っている。

企業倒産や整理解雇によって、職を失う人が増えている。賃金や退職金の未払いによって、経済的損失を被る人も多い。たしかに経済的被害も解決しなければならない重要な問題ではあるが、ただ失業問題の恐ろしさはこうした問題にとどまらず、社会問題化することにある。長年にわたり誇りをもって従事してきた仕事を奪われ、自分の人格までが否定されたと受け止める人もいる。社会では、中高年を中心に自殺者が急増し、犯罪が多発するようになった。



こうした惨憺たる状況を目の当たりにして、先日、生化学を研究している高校時代の友人から、素朴な質問を受けた。『経済学は本当に進歩しているのか』と。返すべき言葉に窮した。日本社会の抱える失業問題を、自分はどこまで理解しているのか。そして解決に、どれだけ有効な処方箋を描くことができるのか。はっきりした答えを持ち合わせていない。それでもこれまでやってきたことを整理し、自分なりの考えをまとめてみたい。こうした思いで執筆にとりかかったのがこの本である。」(エコノミスト賞受賞図書)

清家 篤[2001]「年金・雇用制度が高齢者の就業におよぼす影響」清家 篤編
[2001]『生涯現役時代の雇用政策』日本評論社所収，1 38．

「人口の少子高齢化は経済成長の結果である．高齢化をもたらす長寿化，少子化はいずれも一人当たり所得の上昇と高い相関をもっている．その意味で，少子高齢化は基本的にはこれまでの日本経済の成功の証とってよい．

したがって，いわゆる高齢化『問題』といわれるものは，高齢化そのものが問題なのではない．問題は人口が高齢化すると困る制度にある．社会保障制度などはその典型で，若・中年層の保険料で高齢層の給付をまかなう賦課方式の年金制度などは高齢化によって維持困難になっている．そして高齢化すると困る制度のもうひとつの典型が雇用制度なのである．」



山田篤裕，清家 篤[2001]「高齢者の再就職過程に及ぼす社会保障・雇用制度の影響」『三田商学研究』44 卷 1 号，59—83.

「本稿では，キャリア職(最も長く勤めた職場)を定年等で，一度退職した後に再就職しようという高齢者を『非自発的休養(者)』(直ぐに再就職するつもりだったのに期間を空けて再就職することになった)と『自発的休養(者)』(少し休養してから再就職しようと考え，そのとおりに期間を空けて再就職した)という，高齢者の再就職設計と実際の再就職までの期間を組み合わせた概念でとらえ，それぞれの状態にかんする定量的な分析を行った．データは，個人の職業経験などに関

する詳細な回顧的情報を含むマイクロデータ(財団法人高齢者雇用開発協会『定年到達者の仕事と生活に関するアンケート調査(1992年)』)を使用した。

二つの休養状態を含む、引退過程にかんする多肢選択ロジット分析の結果によると、公的年金受給額の多い人ほど自発的休養状態になりやすい。他方、教育程度の効果は、非自発的休養となる確率にはプラス、自発的休養となる確率にはマイナスと、非自発的、自発的の別によって異なる影響を与えていることが分かった。

ハザード分析(加速モデル)により、休養状態に入った人が再就職するまでにかかる期間についても検討を加えた。非自発的休養期間の長さへ有意に影響を与えるのは、健康度、最も長く勤めた職場を58歳以前に退職、公的年金受給額の諸変数である。自発的休養の場合は、休養期間に有意に短くする影響を与える企業年金受給額のみとなる。また、再就職する確率は12ヶ月目に急激に高くなる。こうした観察結果は、その当時認められていた雇用保険と在職老齢年金との併給等の影響を示唆している。

非自発的休養[と]自発的休養のそれぞれについて再就職の経路を調べると、非自発的休養の場合には再就職先を見つける場合に個人的なネットワークに頼った人の割合が少ないことが明らかになった。」



Seike, Atsushi [2001] 'Beyond Lifetime Employment.' *Geneva Papers on Risk and Insurance*, vol.26, no.4., 642—655.

‘The industrial world is now rapidly aging.

This paper examines the possibilities for promoting the employment of older people. The feasibility of this will depend fundamentally upon the supply of and demand for an older workforce. On the labor supply side, the labor force participation rate of older people in the industrial world has been declining for a quarter century. Will older people increase their participation in the labor force in the future?

On the labor demand side, employers have been reluctant to employ older people so far. Will employers change their attitude and increase their employment of older people in the future? What reforms are necessary in the employment system and government policy to promote the employment of older people hereafter?

These questions are discussed in the following sections, and although they are raised for the whole of the industrial world, the analysis mostly focuses on the case of Japan. This is not only because the author is a researcher based in Japan, but also because the aging population is particularly conspicuous in Japan, as described below. The implications from the analysis of the Japanese case can apply to the rest of the industrial world.’

Seike, Atsushi [2002] ‘Structural Reform and Employment in Japan.’ *Journal of Japanese Trade and Industry*, ‘Japanese-Style Employment in Transition,’ vol.21, no.1, 10—13.

‘We have seen how Japan’s population pyramid is changing, with fewer

children and a growing number of elderly, and how important added value is to remaining competitive. From both these perspectives, it is obvious that wages and work conditions, which are presently based on seniority, should be based in stead on ability and contributions to the company. This new approach will only succeed if the company is able to accurately evaluate a worker's abilities and level of contribution. And workers will only accept the new system with satisfaction if they have the opportunity to improve their abilities, and if they are given work assignments that let them use those abilities to achieve positive results. Labor-management relations so far have tended to set average wage scales for each employee level, but this will change, with compensation being determined according to each worker's job skills and the extent to which they contribute to the company. Rules governing skill and contribution evaluations must be detailed, accepted as fair by the employees and supervised by managers and workers. In other words, the emphasis of the collective labor-management relations will change from results being determined to processes that lead to results. Hopefully both labor and management will work together to form a consensus on a new employment system that answers the needs of Japan's new economic structure.'

清家 篤[2002]「人口構造の視点から」『日本労務学会誌』4巻1号, 35—45.

「いずれにしてもピラミッド型の人口構造のもとで最もうまく機能するようにつくられた現在の雇用制度・慣行や働き方を抜本的に見直すことになる。大きな変化はそれに伴う摩擦も大きく、また雇用制度は生活にも直結しているから、急激な変化はたしかに好ましくない。その意味でも、新しい人口構造にあわせた新

しい就業・雇用のシステム作りには時間がかかることを考えて、できるだけ早く検討を開始すべきである。少子・高齢社会における就業・雇用のあり方を、労使のみならず社会全体で時間をかけてオープンな議論を行い、できるだけ多くの関係者の間での合意形成をはかるようにしなければならない。

たしかにこうした改革は大変な作業である。しかし働く意志と仕事能力のある高齢者にもっと活躍してもらえよう社会を作るということは、高齢化の進む先進国共通の問題であり、実は日本はその中でもっとも有利な条件をもっているのである。それは、先進国随一の労働力率で示される、高齢者自身の就業意欲の高さである。人口高齢化の中でどんなに高齢者の就業・雇用の促進すべきだといっても、働きたくないという高齢者を無理に総動員するといったことは許されないことであり、その意味で日本は決定的に有利な条件を備えているといえる。こうした高齢者の高い就業意欲を活かして、働く意志と仕事能力のある高齢者の活躍できる社会を作ることができるなら、それは日本型の高齢社会モデルとして世界に発信できるものとなる。そのためにも、上述のような政策提言に従った改革は重要なのである。」

清家 篤[2002]「雇用の見通しと構造転換」『ESP』52—55.

「以上述べたように構造改革は、経済全体についてもまた雇用についても、政策選択肢のひとつではなく、不可避のものと考えべきなのである。構造改革をしたらバラ色の将来像が描けるという保障は無いが、少なくともそれをしなければ生活水準の後退は避けられないということなのだ。経済社会全体の人口構造、競争構造、意識構造といったものは、個人、企業、政府の力で変えられ[ない]ものであるから、制度やものごとのやり方の方を変えるしかないのである。

従って、構造改革はそれをするかしないかではなく、どのようにするかということ議論すべき段階にきている。その具体策についてこそ様々な面から議論を

つくしていくべきである。とくに雇用の構造改革にかんしては、その当事者である労使がまずよく議論をして合意形成をはかることが望ましい。労使でしっかりと雇用の構造改革をすすめられることを期待したい。」

Seike, Atsushi [2001] 'The Changing Labor Market in Japan.' *Japan Economic Currents*, no.7.

Government Policies to facilitate Labor Mobility

Clearly, lifetime employment provided by a single (usually the first) employer is no longer possible. In order to facilitate greater mobility in the labor market, Japan needs to develop a system in which workers can change jobs and be paid commensurate with their qualifications. The following initiatives would help to realize a transformed labor market:

1. **Increasing Information.** It is important to increase the availability of information about the labor market itself. ...
2. **New Safety Net.** Unemployment workers need a better safety net. Specifically, it seems appropriate to extend the duration of unemployment insurance for displaced middle-aged workers.
3. **Individual Responsibility.** The government should encourage individuals and household heads to assume greater responsibility in view of the new realities of the changing labor market.
4. **New Skills.** Workers should also be encouraged to develop new skills during the course of their careers.
5. **Labor-Management Relations.** Government policies that oversee labor-management relations must also change. As more employers abandon the seniority-based wage system in favor of a person-specific,

merit-based wage system, we can expect many wage-related disputes.'

6. Age-Free Employment Rules. IN an aging society, it is important to promote employment of older workers. Mandatory retirement and age limitations in hiring are two major obstacles to this effort. Mandatory retirement has a negative impact on the utilizations of older employees, while age limitations in hiring prevent middle-aged and older workers from finding jobs. To eliminate these barriers, the government should develop policies that discourage age-based employment discrimination.'

Hayami, Hitoshi and Toshiyuki Matsuura [2001] 'From "life-time" employment to work-sharing: Fact findings and an estimation of labour demand for part-time workers in Japan.' Paper presented for Combining works, home and education at the University of Minho, Braga Portugal on 26-27 October 2001. Keio Economic Observatory Discussion Paper No. 65, August 2001.

'Life-time commitment to the company is the stereotype, virtually the



synonym, of the Japan corporation in the previous century's legend. It was actually one of the employment policies of the large scale company in Japan, and it used to be one of the three sacred objects for Japan's past economic growth along with the



seniority earnings profile, and the company union.

As there is no economic growth in Japan, whether the legend should have been perished or just some aspects of the legend need correction? The life-time commitment is no more the stereotype of the Japanese employment pattern, as we shall show in the next section of this paper. And the earnings profile with seniority evaluation is changing gradually, but still exists to some extent.

In this year, for the first time in its 50 years history, the labour unions demanded for wage increase of part-time workers in the spring labour offensive "Shunto". Behind this behaviour, the Japan Federation of Employer's Association (Nikkeiren) and the Japanese Trade Union Confederation have frequently discussed about the possibility of work-sharing, ...

There are some changes for the full-time workers employment scheme, but here we are concerned about the recent trend of part-time workers, because relatively few researches have known, and the changes for full-time workers employment cannot be understand well, as long as effects of part-time workers on the Japanese labour market are not explained. This paper examines, first, characteristics of these trends, enumerating the precise definitions of statistics, second, brief survey of part-time workers in Japanese sources, third, estimation of labour demand (elasticity of substitution) for full-time workers and part-timer workers by industry. Finally, we will derive some implications from the results.'