

の蓄積が随所に伺われる。本書のテーマはタイトルから受ける印象とはやや異なり、優れて今日的な問題意識の下で、現在の日本の労働市場についていくつかの核心的な疑問を設定し、それに答える形でその全貌を明らかにしようとするものである。そのような著者の意図は、各章のタイトルにも明快に示されている。第一章、「だれがどうして失業者になったのか」、第三章「日本の雇用はどこで創られ、どこで失われているか」あるいは第四章「家計は企業リストラにどう対応しようとしているのか」、といったタイトルは、文字通り各章の分析内容と問題意識を表すものだ。眼前の目標に真正面から切り込んだ姿勢とその素晴らしい成果に心から拍手を送りたい。

本書の内容自体を詳細に紹介することが小論の目的ではないが、各章のタイトルになっているような、簡明瞭に思える疑問に対して正確に答えることが、いかに重要で、しかもそう単純なことでないかを知ってもらうため、第一章、「だれがどうして失業者になったのか」を少し詳しく見てみよう。

まずはじめに「失業者」という言葉自体を統計的に把握可能な形で定義することから、この章は始まる。就業意思がありながら、職についていない状態をどのように観察すべきか、失業者と厳密な区別が困難な「求職意欲喪失者」の統計と合わせてみたり、失業期間の長さによる分類等の様々な測度が紹介される。そのうえで、性・年齢・学歴・求職理由・職種等様々な分類による失業率比較から、失業者の全体像を浮き彫りにしてゆく。ここでは、年齢が高くなるほど失業期間が長期化する傾向にあること、日本では失業期間の長い失業者の比率が比較的高いこと、特に失業期間の長期化が近年の失業率の上昇に大きく寄与していることが説明される。後半部分では、失業状態への流入と流出というフローに着目することで、失業状態がどのような形で発生し、どのようにそこから脱するかを詳しくみる。日本の労働市場では、景気下降期には失業者が求職をあきらめて非労働力化する比率が高まる傾向が強かったが、90年代以降、景気低迷にもかかわらず、非労働力化へのフローは大きくなり、失業期間の長期化の一因となっていることが指摘される。最後に失業者がどのように職を見つけるか、その成否に影響する要因が分析される。マクロ的にみると、景気循環にともなう需要不足による失業のみならず、求職者のもともめる仕事や持っている技能と、求人側が提供する職種や要求する技能の間のミスマッチに伴う失業が長

樋口 美雄

『雇用と失業の経済学』

日本経済新聞社 2001.11 xvii+471 ページ

夏休みも終わりに近づくころ、白々と陽の照りつける夏の日の午後遅く、ふとした喪失感のようなものを感じた子供時代の思い出を持つのは評者だけではないと思う。新しい世紀を迎えた日本経済はそんな夏の終わりのむなしさを思い出させる。いやな宿題は手付かずに残っているし、楽しみにしていた旅行も終わった。街には暑さだけが残り、夏を迎えたころの華やかさはどこかにいってしまった。人は暑さに疲れ、いつ果てるともしれぬ陽の強さと長さをうらみ、夕闇と一日の終わりを待ちわびているかのようだ。

「雇用と失業の経済学」の樋口氏は、登校日にやってきた生徒たちに、近づく二学期をいやがおうでも思い出させる先生の役を買って出る。誰も聞きたくないけれど、知っておかねばならないことを懇切丁寧に説き、時には多少の恫喝、またある時は希望を持たせる誘い、あの手この手を使って、日本の労働市場の厳しい現実とやらねばならないことを正確・冷静に伝える。

力作である。分量(9章460ページ余)もさることながら、それ以上に各章の内容の背後に綿密な実証分析が用意されていて、本書に到達するまでの成果

期的に増加傾向にあることが強調される。

正確な事実の把握がいかに重要か、また大変な作業であるかを確認するために、本書の内容のいくつかを、政策論議の文脈のなかで反芻してみよう。現在の失業率の高まりについて、多くの日本人は要するに景気が悪いので職がなくて失業者が町にあふれていると考えているのではないだろうか？ もちろん、景気変動が失業率に影響することは確かだ。しかし、本書の推定も含め、多くの労働経済学者はより構造的な要因の重要性を強調するだろう。実際、1990年以降、日本経済は既に2回の景気循環を完結させ、三度目の循環も99年上期に底を打って、2000年末にピークを迎えた後、下降局面に入り、それも本年(2002年)上半期のどこかで底を打ったと考えられている。3回の景気循環を経験したこの長期間、失業率は基本的に上昇と安定のみを繰り返している。データは景気下降が引き金になるにせよ、失業率の上向トレンドがより長期的な問題を反映していることを示している。

第5章でしめされるように、日本では高学歴者の非自発的離職に伴う賃金減少が際立って大きい、転職や失業の個人にとってのコストと社会的なコストを区別することも、経済学者の外側では、きちんと意識がされているとはいいがたい。中高年の失業はその多くが世帯主で、家計にとって失業のコストは非常に大きい、社会的にみて、その人が新たな職でどのくらい貢献できるかから判断すると、失業の社会的コストは家計にとっての失業の費用より大幅に小さいかもしれない。第1章や5章でなされているような分析は、雇用政策に対して、客観的で数量的な基準から、その選択肢と判断基準を提供するためには欠かせないものであろう。

本書の最大の意義は、恐らく日本の労働市場について誰もがその答えを聞きたいと思う疑問について、著者自身や多くの同僚研究者による実証研究の蓄積を総動員することで、極めて綿密に、しかし必要以上に理論や計量分析の詳細にこだわることなくストレートに回答を与えるところにある。ただ、大変残念なことに、本書は決して初学者あるいは一般向けとはいえない。著者は可能な限り、理論的背景や統計分析の詳細を省き、中心的な論点と結果を易しく説く努力をしているが、著者がその研究姿勢に忠実たろうとするのに比例して、結論を導くまでの道程は長く、場合によっては高度の経済学の訓練と知識を必要とする箇所もある。また、著者が可能な限り

異論や異説にも注意をくばり、結果や結論に様々な但し書きをつけることも、論旨を直線的に追い求める読者には不向きかもしれない。

しかし、言い換えれば、このような真摯な姿勢こそ、3分間で理解できない議論は全て間違いだというような考え方に警告を与えるものとして評価すべきなのではないか。実際、「一筋縄ではゆかない」という事実を根気よく、綿密に用意されたデータや計量分析によって示すことに本書の真骨頂があるといえる。たとえば、第5章の「誰の転職コストが高く、誰の転職コストが低いのか」をきちんとフォローすれば、ひとと仕事を結びつけるマッチングメカニズムがいかに重要で、しかもそれにかかる費用や時間が多様で複雑な要因により決まっており、転職費用に大きな格差があることが理解されるだろう。

敢えて異論といくつかの疑問を以下では指摘するが、現時点で、本書と共通するテーマで書かれた類書のなかで、本書に比肩するものはありそうもない。本書を強く推薦することをここでもう一度強調しておきたい。

評者にとってもっとも気になったのは、ワークシェアリングを巡る記述である(第2章、9章)。これは本書に限定される問題ではないが、ワークシェアリング導入に関わる失業保険や社会保障制度、雇用慣行などに関する議論は行われているが、ワークシェアリングをそもそも可能にするような雇用や労働市場のしくみが何であるかについての検証は、ほとんど欠落しているように思える。労使双方の合意を前提とするようなしくみである以上、競争的な労働市場でこのような制度的な変革が可能であるとは思えない。容易に転職したり、現従業員を解雇して新しく従業員を雇い入れることが簡単にできるような職場でワークシェアリングは起こりそうもないからだ。ワークシェアリングが比較的導入されやすいケースを考えると、評者はどうしても旧国鉄時代の多くの職場を思い浮かべる。実際、スト以外では殆ど首切りすることなく、膨大な余剰人員を抱え、数え切れない関連会社をつくり雇用を維持し続けた実例を探すなら、これ以上のものがあろうか(そのために、40兆円程度の資源を食いつぶす必要はあったが) 米国でワークシェアリングの議論が殆どなく、前例がヨーロッパに限定されるのは、実は制度の問題ではなく、労働市場の特徴を反映しているに過ぎないのではないか？

他方、仕事の内容からくる制約も重要だ。ある職

務を一人の人がフルタイムでこなしているからといって、半分の労働時間で二人を雇って同じ成果が期待できるような職種はいったいどのくらいあるのだろうか？ 第一、それが可能であるならそもそもそういう職種で、既にワークシェアリングが行われているのではないだろうか？ ワークシェアリングの考え方を実際に導入するには、何らかの形で競争が不完全な労働市場があり、しかも現在の雇用慣行とは違う制度への移行が可能で、その費用も大きくないといった条件が必要とされるが、本書のスピリットに従えば、このような条件がどの程度満たされているかを検証するためには、きわめて綿密で大規模な調査・研究が必要になると思われる。

あと一点敢えて疑問を唱えるならば、最終(9)章「いま雇用政策に何が求められているか」の部分であろう。筆者はその後半部分「政府の役割」において、雇用機会の創出、ミスマッチの解消、セーフティネットの拡充、労働市場のルールの整備と機能の強化をあげ、それぞれ細目においてある程度の具体性を持つ方針を提示する。評者はその個別の方針や施策に疑問があるわけではない。

9章のタイトルにふさわしい内容として評者が期待したのは、可能な政策のリストではなく、なにがより重要か、政府が出来ることに限界はないのか、どこまで政策次第で事態は改善しうるのか、といった政策のプライオリティと有効性に関する筆者の判断であった。実は、残念なことに、日本の雇用政策に決定的に欠けているのは、綿密な調査と実証研究に支えられた政策の有効性や費用に関する定量的な判断基準である。たとえば、新しい職を探すために、能力開発や技能訓練が役に立つことは誰でもわかる。肝心なのは、それがいったいどのような職種、技能、労働者にとってどの程度有効で、どのくらい費用がかかるかである。そういった情報なしに能力開発や技能訓練の必要性を主張するのは、政策論議とはいえないだろう。

膨大な研究蓄積に支えられた8章までの内容を踏まえるなら、もっと踏み込んだ議論を9章に期待したかったが、これは次著に残された課題として筆者が応えることを望みたい。

[有賀 健]