

博士学位請求論文審査報告書

申請者：荒木祥太

論文題目：1990 年代以降の日本労働市場の分析—組織内における資源配分の役割に注目した分析—

1. 本論文の主題と構成

荒木祥太氏の提出した博士学位請求論文の主題は、1990 年代以降の日本労働市場、とりわけ内部労働市場の実証分析である。従来の労働市場の分析は、政府公的統計や研究機関・大学が集めた労働関連調査に基づいて行われた外部労働市場の分析がほとんどであり、同一企業内部の昇進や、公務員の賃金決定に関する分析はほとんど行われてこなかった。荒木祥太氏はこの内部労働市場における労働資源配分の問題を軸に研究したものであり、極めて興味深い結果を得ている。論文の章立ては以下の通りである。

第1章 本論文での課題

第2章 学歴、職務評価、昇進：人事データを用いた雇用者学習モデルの推定

第3章 日本の公務員賃金プレミアムに関する分析—PIAAC による認知能力データ

第4章 若年者就業率における賃金弾力性の推定

第5章 海外現地法人の雇用創出・喪失と日本国内雇用との関係について

第6章 総括

本論文の内、第 2 章に関係する論文として、“The Promotion Rule under Imperfect Observability of the Employee’s Ability”, *Theoretical Economics Letters*, Vol.4, No.08, pp.662-665 (with Daiji Kawaguchi) と “University Prestige, Performance Evaluation, and Promotion: Estimating the Employer Learning Model Using Personnel Datasets”, *Labour Economics*, Vol.41, pp.135-148.(with Daiji Kwaguchi and Yuki Onozuka). 第 4 章に「関係する論文として「若年者就業率における賃金弾力性の推定」『日本労働研究雑誌』、No.655, pp.93-101 が刊行されている。

2. 各章の概要

第 1 章では、先行研究を整理したうえで、本論文の課題を論じている。すなわち、日本の企業は組織内労働市場においてどのように労働資源配分を行ってきたのかを実証的に確認するという課題である。ただこのことは内部労働市場だけに注目するのではなく、内部労働市場に参加できなかった若年無業者に関しても分析を行うことで、内部労働市場の雇用との代替関係についても考察していることを指摘している。

第 2 章は、本論文の中心部分であり、日本の大企業の人材配置について、雇用者学習モデ

ルを用いて実証している。本章では従業員の出身大学、職務評価、職能等級などの情報を含んだ 2 つの大規模製造業企業の人事データを用いて、大卒ホワイトカラー労働者についての雇用主学習モデルのパラメータを推定している。雇用主は従業員の能力を比較的早く学習し、従業員の生産性に関する予測誤差は 3-4 年で半減することが明らかにされている。

第 3 章では、日本的雇用慣行を強く反映した公的部門労働者（公務員）の賃金決定について実証している。公務員は公務員試験を経て就職しており、これは学歴だけではコントロールできない認知能力の違いがサンプルセレクションバイアスをもたらしている可能性があり、それを OECD の国際成人力調査（PIAAC）を用いることで取り除くという工夫をしている。男性フルタイム労働者では、民間部門と公的部門の賃金は均衡しているが、女性フルタイム労働者では、公的部門において認知能力や学歴では説明できない賃金プレミアムがあることが指摘されている。

第 4 章では、若年者の就業構造について分析している。1990 年代以後、就職氷河期といわれる時期を経験した若年独身無業者に関する政策的な問題意識に基づいた実証研究である。ここでは、就業率が顕著に低下している低学歴者ほど賃金弾力性が高いことが明らかにされている。

第 5 章は、日本企業の海外進出が国内雇用とどのように関係しているかを見たものである。1990 年代以降の日本企業の海外進出を促進したマクロ経済ショックは、企業売上高、国内賃金成長率などをコントロールすると国内従業者数の成長率には正の影響は与えず、海外現地法人従業員数の成長率と国内従業員数との間には有意な統計的関係は見いだせないと結論付けている。

第 6 章では全体を総括している。

3. 本論文の審査

2020 年 4 月 2 日に口述試験を実施し、審査員からは疑問点や問題点が指摘された。著者は、その場で答えられる点については回答を行い、改訂が必要とされた点については改訂を行った。主な論点は以下のとおりである。

- (1) 第 2 章では雇用主が従業員の能力をどのように評価し、昇進に結び付けているかを雇用者学習モデルとして定式化して実証しているが、代替的なアプローチである従業員のトーナメント方式モデルについても考察したらどうかという指摘に対して、トーナメント方式モデルが日本においても昇進決定構造を捉えている可能性は否定できないものの、雇用者学習モデルから得られたパラメータは、雇用主の学習速度など人事経済学における定式化された事実を支持しており、その実証上の妥当性は否定できないとしている。
- (2) 第 3 章では、日本の公務員の賃金水準と民間労働者の賃金水準を比較する上で、労働者の能力をコントロールした上で、公務員の賃金プレミアムを推計している。国民賃金プレミアムは、認知能力をコントロールすることで、かなり減ることが示さ

れている。ここでは、公務員の賃金決定が、民間企業の利潤追求目的に基づくものとは異なっている点、民間賃金との比較調査に基づく人事院勧告に基づく制度に依拠している点などの指摘があり、それを配慮した書きぶりに改めた。本章では公務員の労働市場における賃金と民間労働市場における賃金を比較したものだが、公務員の内部労働市場における仕事の分配や、昇進構造などについては論じられていない。また、公務員労働者のサンプルサイズも民間労働者と比べて小さき点も実証結果になんらかのバイアスをもたらしている可能性が指摘されている。

- (3) 第4章では若年者就業における賃金弾力性の推定をおこなっている。本章では、親と同居する若年者の労働供給関数を推定することで、パラサイト・シングル仮説に対する検証を行っている。本章では親の所得を内生変数として扱い、賃金構造基本調査の3回分のクロスセクション・データ（1992、1997、2002）を用いて実証している。若年者の労働に対する賃金の内生性の問題をどう扱うべきか、それを捉えるためにはパネルデータを用いる必要がないかなどの点に関しても議論が出たが、それに対しては、データの制約などから本章では対応できないが、著者がそれらの問題をどのように考えているのかを本文中に書き込んだ。
- (4) 第5章では、国内及び海外に子会社を持つ多国籍企業の海外事業活動の拡大が、企業グループ全体の国内労働需要にどのような影響を与えるかを実証している。これはこれまでの内部労働市場の分析とは少し方向性が異なるが、多国籍企業において、海外子会社での生産や雇用が国内生産や雇用にどのような影響を与えるかは、広い意味では内部労働市場の問題であり、政策的にも極めて重要な問題である。本章では「企業活動基本調査」と「海外事業活動基本調査」を使い、1990年以降に日本の製造業の海外進出が国内雇用の減少を生んだのではないかという懸念に対して、企業売上高、国内賃金成長率などをコントロールすると、国内従業者数成長率に対して、海外進出を促したマクロ経済ショックは正の影響は与えていないことが示された。本章では多国籍企業の内部労働市場の人員配置としての海外事業活動と国内生産活動が同時決定されている訳ではなく、統計的な関係を概観しているにすぎず、著者もこの点に関しては、結論部分で課題として指摘している。

4. 本論文の評価と結論

本論文は、企業の人事評価データや OECD の国際成人力調査（PIAAC）を用いて労働者の認知能力の代理変数として用いるなど、様々な新しいデータを用いて、内部昇進の実態や公務員と民間労働者の賃金格差を実証研究したもので、内部労働市場の研究として高く評価できるものである。著者は本論文に収録された一連の研究を、時間をかけてじっくりと取り組んできた。また、口述試験から改訂版を提出するまでもにそれなりの時間をかけて、細かく検討してきており、審査員一同は改訂での対応に合意した。

本論文での成果は高く評価できるものの、各章で指摘しているように、残された課題や新

しいデータを用いた追加的検証は著者の今後の研究にゆだねられていることは付言しておく。

以上のことから、審査員一同は荒木祥太氏に一橋大学博士（経済学）の学位を授与することが適当であると判断する。

2021 年 3 月 10 日

審査員（50 音順）

阿部修人

白井恵美子

小塩隆士

川口大司

北村行伸