

# 3 雇用システム

2016年度「企業論」

川端 望

# 本章の構成

- 3-1 雇用関係
- 3-2 技能形成
- 3-3 労働市場

## 3-1 雇用関係

# 3-1-1 TCEからみた雇用契約の独自性

# 企業を企業にする雇用契約

- 組織とは人の組織であり、企業を人の組織としているのは、複数の人間が取り結ぶ雇用関係である
  - 複数者の取引である
    - すべて1人で活動していたら企業ではない
  - 市場のスポット取引ではない
    - 一つの仕事が終わるたびに全員を入れ替えていたら企業ではない
  - 垂直統合ではあり得ない
    - 労働者を 丸ごと企業の資産にすることは 許されない
- では、雇用関係のどのような性質が、企業を企業にするのか——二つの性質
  - 労働者が、資本家または経営者の 管理 の下で一定の期間持続的にはたらくこと
  - 効率のよい 協業 を可能にすること

# TCEからみた労働(力)取引の組織化 の必要性(1)

- 探索コストの存在
  - 仕事1回毎に新たな労働者・雇い主をさがすのはたいへんなコストがかかる
- 取引の不確実性と複雑性＋限定合理性
  - 仕事の内容とその変化の可能性、対応する対価について完璧に定めた契約はできない
- 情報の非対称性→監督・管理のコスト
  - 雇い主は労働者の技能や仕事の成果を正確に知ることとは困難
  - 労働者は労働条件に関わって雇い主が持つ情報をすべて知ることとは困難

# TCEからみた労働(力)取引の組織化 の必要性(2)

- 取引特殊的技能(←→一般技能)の存在
  - 特定の取引においてのみ高い生産性を発揮するような技能
  - 企業特殊的技能の場合
    - スポット取引では調達できないので(2章参照)、継続的な雇用関係内での訓練が必要
  - 産業特殊的技能の場合
    - 産業レベルで訓練が行われていて、技能評価の仕組みが整っていれば、ややスポットに近い取引でも調達できる(例:資格やスコアで能力を証明して転職)
    - 上記2点の条件が満たされていないならば、企業内で継続的な雇用関係内での訓練が必要

# TCEから見た長期雇用と短期雇用

## • 長期雇用

- 企業特殊的技能が必要な場合
- 企業内訓練
- 長期契約(当事者同士の長期継続取引によるコントロール)
- 労働内容・条件については大まかにしか定められない
- 機会主義をコントロールする工夫の必要性:大

## • 長期・短期双方があり得る雇用

- 一般的技能や、専門的な職業・産業特殊的技能が必要な場合
- 訓練システム
- 長期又は短期契約(市場+技能評価の社会的制度[第三者が関与する取引]によるコントロール)
- 労働内容・条件についてある程度まで契約で明記できる
- 機会主義をコントロールする工夫の必要性:中

## • 短期雇用

- 高度な技能が不要な場合
- 訓練システムなし
- 短期契約(市場によるコントロール)
- 労働内容・条件について契約で明記できる
- 機会主義をコントロールする工夫の必要性:小



# 長期雇用だとどのような機会主義が起 こり得るか？

- 雇い主(オーナー・経営者でも雇われ経営者でもよい)の労働者に対する機会主義的行動
  - 解雇 をちらつかせた労働条件引き下げ
    - 産業予備軍の存在
  - 経営者裁量の拡大
- 労働者の雇い主に対する機会主義
  - 監督が行き届かないことを利用した怠業
  - 成果の測定が困難であることを利用した努力の偏り
- 雇われ経営者 のオーナー・株主に対する機会主義
  - 役得による自己利益追求
    - 過大な役員報酬、豪華な役員室、縁戚への便宜供与、会社の資産の個人利用

## 3-1-2 雇用契約の束としての企業の理論

# もう一段階具体的な企業の論理

- 理論1: 協業(チーム生産)を実現する契約の束としての企業
- 理論2: 企業特殊的能力の発揮を実現するための継続的な関係を実現する契約の束としての企業

# 協業（チーム生産）を実現する契約の 束としての企業（1）

- Archian and Demsetz[1972]による定式化
- チーム生産の問題点
  - 生産への投入物の限界生産性 測定の困難→適正な対価決定の困難
  - 投入物提供者の機会主義→怠業と生産性低迷を招く
- 解決
  - 投入行為（労働など）を管理・監督する者の設定
  - 管理・監督者を純利益を独占できることによって動機づける
    - 各要素提供者に報酬を支払った後になお残る、残余としての純利益
  - メンバーの増減、変更権を与える

# 協業（チーム生産）を実現する契約の 束としての企業（2）

- 古典的企業とは以下のような特徴を持つ契約構造である
  - 投入物の結合生産
  - 複数の投入物所有者
  - 以下のような一人の当事者（オーナー）を持つ
    - 投入物結合のすべての契約に関わる
    - すべての投入物の契約について、他の投入物所有者と独立に再交渉する権利を持つ
    - 残余請求権を持つ
    - その地位を売却する権利を持つ

# 古典的企業における権限による管理

- 雇用契約の特徴: 雇用された従業員は、ある範囲において雇  
用者の権限に従う
  - 形式: 対等・平等な契約である。
  - 実質: 権限による管理を通じた管理・監督によって労働者の機会  
主義を抑える
- 参考: マルクス経済学の「労働力商品論」は「契約の束」論  
と似ている(思想の方向は正反対なのに)
  - 労働者は「労働」でなく「労働力」を売り、対価として賃金を  
受け取る(対等・平等な契約)
  - 買った資本家は、自らの監督のもとで労働力を消費する  
＝資本家の指揮の下で労働させる。その限度は、賃金で  
再生産可能な程度(生存賃金+訓練費+養育費)の消耗
  - すると労働によって、労働力価値以上の価値が生み出さ  
れる(剰余価値)。これが資本家のものとなる(搾取)。

# 継続的な関係を実現する契約の束としての企業

- 企業特殊的技能は継続的雇用関係の中で形成するしかない。では誰が投資するか？
- 雇い主のインセンティブ
  - 企業特殊的技能形成のために投資(雇い主負担の教育・訓練)→労働者に転職されると費用回収できない。
  - 企業は労働者に高い処遇を約束せざるを得ないかもしれない。ただし、転職すると労働者にとっても技能は無価値になることが相殺要因。
- 労働者のインセンティブ
  - 企業特殊的技能形成のために自己投資→もし自分が転職すると費用回収できない。雇い主に労働条件切り下げのホールドアップをされる危険。
    - ※ホールドアップ: 事後的機会主義(モラル・ハザード)の一種。取引の一方が投資をした後で、他方がその投資の成果を渡せと迫ること。第2章スライド27, 36のA社のような行為も該当。
- 企業特殊的技能形成への投資の条件
  - 雇い主には投資するインセンティブがある。企業内訓練の仕組みが必要。
  - 労働者は、継続的な雇用によって技能にみあう報酬が受け取れるという見込みがない限りは、投資するインセンティブがない。

# 長期雇用と不完備契約

- 長期雇用では不完備契約が必要となる可能性が高い
  - 将来にわたって仕事内容や賃金を明示できない
  - 合理的な雇用期間も明示できない
    - 長期雇用の典型は、長期に定められた雇用でなく、期間の定めのない雇用
- 効率的に仕事を行い、機会主義を食い止め、雇い主・労働者を動機付けるしくみを、なるべく小さい 取引費用 で構築することが経済システムにとって望ましい



# 不完備契約としての雇用契約から生み出される事後的機会主義

- 雇い主の権限は、雇用契約の本質ゆえに厳密に定められない。では、どのような範囲にするかが核心的問題
  - 雇い主から見た「正当な権限の行使」が、労働者から「権限の濫用」とみなされることがしばしばある
- この問題は、市場によって自動的に解決されることはないし、市場経済の見地から見てどちらが正しいと一義的に正当化できない
- 参考：マルクスの絶対的剰余価値論における労資対立は市場で均衡しないことから起こる
  - 資本家：買った労働力を利益が出るまで使うのは正当だ
  - 労働者：賃金分だけしか働かないのが正当だ
  - どちらもまちがっていないので「標準労働日をめぐる闘争」が起こる
- 雇用取引ルール・慣行が必要

# 雇用取引ルール・慣行の形成

- どのようなルール・慣行をどのようにして定めるか
  - 採用、雇用期間、労働条件、指揮・監督、評価、賃金・賞与、配置転換・出向、昇格と降格、企業内福利、懲戒、退職...
  - 慣行、労働契約、労働協約、就業規則、行政措置、法律....
  - 個別労使交渉、団体交渉、ストライキ、選挙、法改正...
  - 後に日本企業の賃金と内部昇進制についてみる(第4章).
- 明示的な契約や法律になっていない慣行(暗黙のルール)も重要
  - いわゆる「終身雇用」は、大企業男子正社員と会社の間  
の暗黙のルールであり、またそれであるに過ぎない

# 労働組合はなぜ正当とみなされるか(1)?

- 労使の個別交渉は雇い主が優位に立ちやすい
  - 解雇するぞという 脅迫vsはたらかないぞという脅迫
  - 個別交渉では圧倒的に雇い主が強い。
    - 雇い主:かわりの労働者を社内外で見出すコスト
    - 労働者: 転職先を見つけるコスト。資産家でない限り、仕事がないと生活が維持できないという困難
  - 個別労働者の交渉力が強まるのは特殊な場合
    - 極度に専門能力が高く、かわりの労働者が見つからない
    - 労働市場がひっ迫して売り手市場で、かわりの労働者が見つからない

# 労働組合はなぜ正当とみなされるか(2)?

- 労働三権(団結権・団体交渉権・争議権)による労働組合活動の正当化
  - かつて:労働組合活動は自由な取引の妨げとみなされた
  - 現在の通説:雇い主対労働者集団で個々の労働者の不利がやや補正される。
- 現代社会の変容による労働組合の困難
  - 労働組合は、労働者に等質性があるとよく機能し、ないと機能しにくい
  - 専門性が高く流動性も高い労働者—長期雇用正規労働者—非正規労働者が入り混じると機能しにくい

# 協力の組織化

- 権限とルールの一般的限界
  - 同じルールでも、労使が協力して生産性を上げて成果を分け合い、満足度が高まることも、その逆もありうる
  - どうすれば機会主義を押さえて協力を組織できるか？
- コミットメントの必要性
  - 組織コミットメント: 忠誠心、愛社精神
  - 職務コミットメント: 職人魂、プロフェッショナリズム
  - 一方的コミットメントが通常は期待できないので、コミットメントの交換である必要
  - ただし特定の関係(社会的規範による縛り、人質を取られている当等)が存在していると一方的コミットメントの期待・強制がありうる
- 一論点(今後考察)
  - コミットメント(commitment)と特殊的技能(specific skill)の関係。明らかに違うはずなのに、区別がつきにくくなる。「(組織のため)or(仕事に誇りを持って)よくがんばった」からよくできたのか、「(産業や企業に特有の)能力が優れている」からよくできたのか？

## 3-2 技能形成

## 3-2-1 TCEによる長期雇用・右肩上がり賃金カーブの説明

# 賃金カーブと勤続年数の国際比較

- 図3-1からみると、右肩上がり賃金カーブは一般的現象ではない
  - ホワイトカラーについては日本とヨーロッパ共通
  - 日本、フランス以外ではブルーカラーの賃金カーブは寝ている
- 表3-1からみると、日本とヨーロッパ大陸での勤続年数が長めで、アメリカ、イギリス、カナダ、オーストラリアが短めである。
  - 勤続年数は、雇用保障によっても長くなるし、転職の困難性によっても長くなる。



# 技能の重要性

- 技能(skill)の定義
  - 技芸をおこなううでまえ。技量(『広辞苑』)
  - 機械・道具の側でなく人間の側に属する
- 技能の必要性: 機械化・自動化の限界
  - 経営者: 技能の活用が経営業績に影響
  - 労働者: 技能を保持することが生活の水準に影響
  - 技能には経済的価値がある
- 技能の経済的性質
  - 投資によって蓄積可能
  - 繰り返し使用される
  - フローでなく ストック
- 技能の性質(金子[1997])
  - テクニカルな意味での技能
  - 市場経済における資産としての技能

# 企業にとっての長期雇用と短期雇用

- 長期雇用のメリット
  - 企業特殊的技能の蓄積と発揮による利潤獲得
- 長期雇用のコスト
  - 相対的高賃金
    - 短期雇用労働者との格差の大小によって異なる
  - 社会保障関連コストの負担
  - 雇用継続への期待に応える必要
    - 解雇が容易であるかどうかによって異なる
  - 昇進・昇給への期待に応える必要
    - 慣行によって異なる
  - 訓練費用の負担

# TCEによる技能形成と雇用方式の関 係把握再論

## • 企業特殊的技能

- 企業内部での、雇用後の形成。企業内訓練の重要性
- 学校での技能形成に依存しない
- 採用時に潜在能力判断
  - シグナルとしての学歴、学校銘柄
- 技能形成は労働者の移動可能性を高めない

## • 一般技能・職業/産業特殊的技能

- 企業外部での、雇用前の形成
- 企業外に形成のしくみが必要
- 採用時に実績や、より顕在的な技能を判断
- 労働者の移動可能性を高める

## • 低レベル技能

- ある程度の教育レベルのみ必要
- 採用時に実績や能力を必要な限りで判断
- 労働者の移動可能性を高める

# 右肩上がり賃金カーブの理解

- 誰もが右肩上がり(年齢または勤続とともに賃金上がる)なわけではない
  - 男女の勤労者と建設職人の違い(図3-2)
  - 男女別事業所規模別の違い(図3-3)
- 日本の労働者類型: 右肩上がりは大企業男子正社員の話
  - 民間大企業正社員型労働者(年齢上がると男子中心)(右肩上がり)
  - 公務員型労働者(右肩上がり)
  - 低賃金型労働者(弱い右肩上がり)
  - パート型労働者(女子中心)(フラット)
  - 職能的労働者
- では右肩上がりをTCEで説明できるか

# TCEによる右肩上がり賃金カーブの説明

## (1): 勤労意欲確保説

- 図3-4のような賃金と生産性の関係を想定
- Cheating (能率が期待を下回ることを)を阻止し、解雇の脅しによって長期勤続の意欲を保つためという説明(ラジャー[1998])
  - 雇い主は労働者の効率を観察できないので、期待通りにはたらくように動機づける必要がある
  - 入社時は生産性が低いが、まもなく $P > W$ になる。
  - 若年時の $P > W$ は労働者から企業への強制貸し付けであり、中高年で $P < W$ となることで労働者は貸付分を回収できる。
  - Cheatingを行えば解雇されて貸し付け分が回収できなくなるリスクが高まるので、この賃金カーブはCheatingを阻止して長期雇用を維持するように労働者を動機づける。
  - ④ > ③とならないように、定年退職の制度が必要。
- 問題点(野村[2007])
  - Cheating程度でいきなり解雇されない日本には適用できない
  - 一方で雇い主は労働者の効率を観察できないと想定し、他方でCheatingが発覚して解雇されると想定するのは矛盾している

# TCEによる右肩上がり賃金カーブの説明

## (2) 知的熟練論(i)

- 洗練された企業特殊的能力論としての知的熟練論 (小池[1989][1991])
  - 職場には「ふだんの作業」と「ふだんとちがった作業」があり、後者は「変化と異常」に対応する作業である。後者には、技術者と共通する知識を伴った技能が必要であり、これを「知的熟練」と呼ぶ
  - 日本の製造業では生産労働者が知的熟練を持ち、「ふだんとちがった作業」も担当する「統合方式」が広く普及したために、高い効率性が達成された。
  - 知的熟練は企業特殊的能力であり、主としてOJTによって形成される。したがって、その形成は長期雇用が前提である。

# TCEによる右肩上がり賃金カーブの 説明(2)知的熟練論(ii)

- 知的熟練の幅と深さは、2枚一組の仕事表によって測定され、会社はこの深さを報酬に反映している。
  - 勤続とともに上昇する賃金は、知的熟練の蓄積を反映しており、またその形成を促している。
  - 長期雇用と企業特殊的熟練の形成により、従業員の団結は企業別組合という形を取る。
- このように、終身雇用、年功賃金、企業別組合は、知的熟練論(企業特殊的技能論)によってすべて整合的に説明されるかのようであった
    - 訓練費用については深められていないが、日本の慣行に即した具体的説明であったため影響力があった
    - 「座学より現場で学べ」、「長く勤めて一人前」という1990年代まで日本社会で支配的だった価値規範と一致
    - 小池説はもともと労働問題研究から生まれたものであったが、TCEの研究者に受け入れられた

# 知的熟練論に対する実証的批判(野村[1993] [2001a][2001b]を中心に)

- 企業特殊的技能から日本企業の長期雇用や右肩上がり賃金カーブを説明することはできない
- OJTで育成される直接労働者の技能は限られており、実際には専門工と分業している
  - 一定規模以上の難易度の補修は保全労働者、改善は改善組などが主導する。
  - 直接労働者は作業標準にのっとり作業をすることが必要であり、作業標準の書き換えは職長が中心になって行う。
- 2枚一組の仕事表は存在せず、そのもとになった調査報告で存在すると称されるものは小池の創作である
  - 技能確認表なら実在する。しかし、それによる査定が行われて技能が報酬に反映するという事実は確認できない。
  - 日本では直接労働者と専門工の技能の違いは賃金差に反映していない
  - 川端補足。川端が訪問したすべての大企業の工場において、「技能確認表で示されている技能の違いは、賃金の査定に用いられるか」という質問への回答は、「直接には使わない」である。現状把握、人員配置、訓練促進のために使われている。



# 企業特殊的能力論への理論的疑問

## • 能力の二つの次元

### – テクニカルな意味での能力

- 生産性や品質に寄与する
- 社会関係に影響されるが、それ自体は社会関係ではない

### – 資産としての 能力

- 何が能力であるかは社会関係によって決まる
- 誰の資産になるかは社会関係によって決まる
  - 労働者個人？ 集団？ 会社のもの？ 「みんなのもの」？
- テクニカルに能力が高いことと、それが資産として評価されることは別である

# 技能自体とその社会的評価は異なる

- 企業内での技能形成
  - 技能はテクニカルには一般的、あるいは職業・産業特種的なものかもしれない
  - 長期雇用のシステムの中では、企業特種的技能として評価されやすくなる
- 因果関係がTCEの仮定とは逆とみるべき
  - テクニカルな意味での企業特種的技能が存在→内部昇進制と長期雇用が合理的(転職困難)ではなく.....
  - 内部昇進制と長期雇用(転職困難)のしくみが存在→技能が企業特種のだと社会的に評価される
- 社会的に構成された技能は、コミットメントと区別が付きにくい
  - 例:テクニカルな能力と、社内の人間関係を円滑に取り仕切る能力の区別

# 技能形成と雇用方式の関係把握に関する 別の可能性(1)

- 転職が不利な労働市場ができてしまっている場合
  - 企業内部での、雇用後の形成
  - 企業内訓練の重要性。
  - 学校での技能形成に依存しない
  - 採用時に潜在能力判断
    - シグナルとしての学歴、学校銘柄
  - 能力や実績があっても労働者の移動に障壁がある

- 転職に支障がない労働市場ができている場合Ⅰ
  - 企業外で技能が形成されていればよい
  - 採用時に実績や、より顕在的な技能を判断
  - 能力や実績により労働者は移動
    - シグナルとしての資格、評判

- 転職に支障がない労働市場ができている場合Ⅱ
  - 一般的な教育を受けた程度の能力さえあればよい
  - 採用時に実績や能力を必要な限りで判断
  - 労働者は移動。能力、実績はさほど考慮されず、交換可能な労働力とみなされる

# 技能形成と雇用方式の関係把握の別の可能性(2)

## ● 組織コミットメントが必要な場合

- 企業内部での、雇用後の形成。OJTの重要性
- 学校での技能形成に依存しない
- 採用時に潜在能力判断
  - シグナルとしての学歴、学校銘柄
- 特定企業との長期雇用を促進するので、労働者の移動可能性を高めない

## ● 組織コミットメントは不要だが高い技能が必要な場合

- 企業外部での、雇用前の形成
- 企業外に形成のしくみが必要
- 採用時に実績や、より顕在的な技能を判断
- 労働者の移動可能性を高める

## ● 組織コミットメントも高い技能も不要な場合

- ある程度の教育レベルのみ必要
- 採用時に実績や能力を必要な限りで判断
- 労働者の移動可能性を高める

# 企業特殊的技能論による長期雇用・右肩上がり賃金カーブ説明への疑問のまとめ

- 右肩上がり賃金カーブがあてはまる労働者の範囲は限られる
- TCEの立場に立って右肩上がり賃金カーブを説明できる範囲は限られる
- 日本企業についての企業特殊的技能論(知的熟練論)は実証的根拠がない
- 転職困難な労働市場が先にあるために、テクニカルには企業特殊的でない技能まで企業特殊的と評価されている可能性がある
- 企業特殊的技能と組織コミットメントとの区別が曖昧
- では、日本企業の雇用システムをどう説明するか？→次章で行う。

## 3-2-2 雇用保障の意味

# 雇用保障

- 労働者の貢献と企業からの支払いを長期においてバランスさせるためには、雇用保障が必要である
  - 日本では、その相当部分が法制度ではなく期待と慣行、判例により成り立っている
- 企業は、期間の定めのない雇用における解雇が機会主義的でないことを示す必要がある＝解雇のルールか慣行が必要
  - 解雇自由論は日本では機会主義の正当化とみなされるので、認められにくい
- ルールの類型
  - 企業の立場から見ると「解雇の自由・評価の制約」か「解雇の制約・評価の自由」かに分かれる

# 日本の大企業の場合(1)

- 正規従業員の解雇に際しての日本の大企業の慣行
  - 赤字に至ってから雇用調整
  - まず配当や経営者報酬をカット
  - 残業削減。新規採用停止。
  - 配置転換。出向。非正規の雇い止め
  - 希望退職者募集
  - 以上でまにあわないときに指名解雇
  - 以上について企業内組合と協議する
- しかし、いきなり解雇の例も増えつつある



# 日本の大企業の場合(2)

- 労働契約法第16条の制限
  - 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。
  - これは先進国なら共通のこと
- 日本の特殊性：整理解雇の4条件が判例となっている
  - 解雇の必要性
  - 解雇の回避義務：
    - 時間外労働削減，配置転換による雇用維持，非正規の雇止め
  - 人選の妥当性
  - 労働組合・労働者との協議義務
- 日本経団連は解雇自由を主張
  - 経営側は長期雇用を止めたいのか？
  - この4条件は認めながら縮小したいのか？正規労働者は解雇しない，非正規労働者は解雇するというしくみは維持するのか？
- 注意：解雇が自由な国でも，恣意的解雇は不当とされる。恣意的解雇まで自由にしろと言うのは暴論

# 長期雇用の否定は何を意味するか

- 可能性1: 企業特殊的技能 の重要性が低下した？
- 可能性2: 組織コミットメント の重要性が低下した？
  - 以上はグローバル化やIT化などで説明されることが多い
- 転職しやすい労働市場が整備された？
- 不況が続くため、企業が単に人件費を削減しようとしている？

# 長期雇用の縮小が訓練にもたらず悪循環とその克服

- 労働者の機会主義：企業内訓練を受けたらすぐに転職してしまう

↓↑

- 企業の機会主義：企業内訓練費用を負担  
したがない
- では、どうやって技能形成するのか？これが問題
  - 自己責任による技能形成？：高度なものだと無理
  - 教育機関での職業教育？
  - 産業別・職業別に職業教育システムを開発？

## 3-3 労働市場

## 3-3-1 労働市場の類型

# 労働市場の類型

- 企業内労働市場（企業内は「組織」だが、慣行的用語法に従う）
  - 開放型：企業内の仕事に欠員があれば内外から補充
  - 閉鎖型：企業内の仕事に欠員があれば内部から補充
  - 大部分の企業は何らかの意味と程度で両者の中間（図3-5）
- 職業別労働市場
  - 技能や資格を基準として職業別に成立
- 二次的労働市場
  - 技能や資格を必要としないとみなされる労働の市場

# 労働市場の組織化

- 企業内労働市場と職業別労働市場
  - 権限、ルール(慣行含む)、協力の要素が強い
  - 企業間移動もあるので、市場の要素もある
- 二次的労働市場
  - 市場の要素が強い
  - 権限、ルール(慣行含む)の要素もある
    - 企業内での、条件の悪い、技能が不要とされる仕事の労働市場
- 労働市場の形成は歴史的事情に依存するところが大きい
- いったん成立した労働市場は、雇用取引ルールと補完しあって存続する

# 日本では労働市場に関する誤った用語法 が出回っている(野村[2003])

- きわめて広く出回っている誤った用語法
  - 企業内労働市場＝内部労働市場＝閉鎖的(移動不可能)＝権限・ルールによる取引
  - それ以外(職業別＋二次)＝外部労働市場＝開放的(移動可能)＝市場による取引
- この分野の当初の研究(ドーリンジャー・ピオレ[1971=2007])にはそういう誤りはなかった
  - 企業内労働市場の開放度はさまざまであると指摘
  - 職業別労働市場の一種である「クラフト型労働市場」も外部労働市場でなく内部労働市場と指摘
  - 職業別労働市場は開放的だが、権限とルールの力が強いと指摘
- この誤った用語法の帰結
  - まったく性質の異なる職業別労働市場と二次的労働市場が同一視される
  - すると、職業別労働市場の組織的・制度的性格が無視され、職業訓練システムの重要性が見落とされる



## 3-3-2 雇用取引ルールの種類と労働市場の対応関係

# 雇用取引ルールに求められる性格 (マースデン[1999=2007])

- 効率性制約(コーディネーション): 職務と労働者の能力を一致させる
  - 生産アプローチ
  - 訓練アプローチ
- 履行可能性制約(動機づけ): 業務の配分ルールを透明にし、経営者・労働者双方の機会主義を防ぐ
  - 業務優先アプローチ
  - 機能・手続き優先アプローチ
  - ※業務(task)を集め、組み合わせたものが労働者の職務(job)である
  - ※ここでの「ルール」は慣行を含む。

# 効率性制約の解決(マースデン [1999=2007])

- 生産アプローチ: 生産システムにおける業務の補完性によって業務をグループ化: 職務の効率的遂行を追求
  - 例: 工程の流れの中で、切削機と溶接機と配線はんだ付けを含むまとまった一部分を一人の労働者に割り当てる
- 訓練アプローチ: 労働者の技能の補完性によって業務をグループ化: 訓練コストの最小化と技能の最大発揮を追求
  - 例: 旋盤による切削、溶接、電気配線はんだ付けは、それぞれ専門能力を持つ旋盤工、溶接工、電気工に割り当てる。

# 履行可能性制約の解決(マースデン [1999=2007])

- 業務優先アプローチ: 業務自体の性質に基づいて労働者が遂行すべき職務を定義
  - 個々の業務を職務にまとめて、労働者に割り当て
  - 職務と労働者の結びつきが直接的
    - 結び付け方に硬直性が生まれる(機能的硬直性)
    - 結び付け方に機会主義が入る余地が小さい
- 機能・手続き優先アプローチ: 組織が要求する機能に基づいて、労働者が果たすべき機能と、その機能を発揮するために職務を割り当てる手続きを定義
  - 果たすべき機能→それに必要な能力を一定の手続きで決定→必要業務を職務にまとめて、それができる労働者に割り当て
  - 職務と労働者の結びつきが間接的
    - 結び付け方に柔軟性が生まれる(機能的柔軟性)
    - 結び付け方に機会主義が入る余地が大きい

# 雇用取引ルールの種類まとめ

		効率性制約	
		生産アプローチ	訓練アプローチ
履行可能性制約	業務優先アプローチ	「職務」ルール (職務を記述)	「職域」／「職種」ルール (工具や材料を規定にして職務を割り当て)
	機能・手続き優先アプローチ	「職能」ルール (職能資格制度、人事査定ルールなど)	「資格」ルール(訓練によって得た資格により職務を割り当て)

# 雇用取引ルールに関する各国の傾向 (マースデン[1999=2007])

		効率性制約	
		生産アプローチ	訓練アプローチ
履行可能性制約	業務優先アプローチ	アメリカ、フランス	イギリス
	機能・手続き優先アプローチ	日本	ドイツ

# 雇用取引ルールとその特性

		効率性制約	
		生産アプローチ	訓練アプローチ
履行可能性制約	業務優先アプローチ	機能的柔軟性: 低 数量的柔軟性: 高 強いコミットメントはなくても存立	
	機能・手続き優先アプローチ	機能的柔軟性: 高 数量的柔軟性: 低 強いコミットメントが必要	機能的柔軟性: 中 数量的柔軟性: 中 強いコミットメントが必要
	技能の評価	企業特殊的技能である。 または、そうみなされる	専門的ではあっても企業特殊的ではない。

# 雇用取引ルールと労働市場の対応

- 訓練アプローチは職業別労働市場ときわめて親和的
  - 訓練アプローチを実施するには **労働者が企業横断的に評価され、企業間を移動できること** が必要なので、閉鎖型の企業内労働市場とは両立しない
  - 職業別労働市場があれば、企業は訓練アプローチにより、事前に形成された技能を持つ労働者を確保できる(例:ドイツでは就業前に職業資格を取得することが必要)
  - 職業別労働市場では **企業外** に訓練システムが必要(ないと、引き抜き、奪い合いになる)(例:優秀なSE、プロジェクトマネージャー)
- 生産アプローチは企業内労働市場とある程度親和的
  - 技能に対する評価が企業単位になる
  - 生産アプローチ・企業内労働市場では人事制度は企業ごとに設計され、技能形成は主として企業内の訓練によって行われる。
  - ただし、開放型企業内労働市場なら、訓練アプローチと両立する可能性がある。この場合も企業外に訓練システムが必要。



# 雇用取引ルールと労働市場

		効率性制約	
		生産アプローチ	訓練アプローチ
履行可能性制約	業務優先アプローチ	職務ルール	職域・職種ルール
	機能・手続き優先アプローチ	職能ルール	資格ルール
技能の評価		企業特殊的技能である。または、そうみなされる	専門的ではあっても企業特殊的ではない
親和的な労働市場類型		企業内労働市場	職業別労働市場

# 労働市場と技能形成の関係のまとめ

- 訓練アプローチ・職業別労働市場は社会的制度によって支えられる
  - 抽象的に考えれば、企業は一般的技能形成には投資しない
  - しかし、実際には地域における技能、職業・産業特殊的技能の確保のために、使用者団体も費用を支出して職業訓練を行う。職業別労働市場は一種の公共財とみなされている(その典型はドイツ)。
- 生産アプローチ・企業内労働市場では人事制度は企業ごとに設計され、技能形成は主として企業内の訓練によって行われる。
  - 使用者団体、産業別労働組合によって社会的共通性ができることはありうる
- 現代日本への含意: 閉鎖型企業内労働市場が崩れてきたら、開放型と職業別労働市場が必要になる。それは、自由放任・市場任せでは生まれない。
  - ただひたすら解雇自由と規制撤廃を進めても人材は育成されず、二次的労働市場(非正規労働)が拡大するだけ。
  - 自己学習のみで高度な技能は身に付かない。産業別、分野別の様々な職業訓練システムが必要
  - 公共財として、公的機関や使用者(団体)が負担するか? 職業教育を学校で行うか?

→ 一方的規制緩和でなく規制改革・制度改革が必要

# 参考文献(1)

- 金子勝[1997]『市場と制度の政治経済学』東京大学出版会。
- 木下武男[1999]『日本人の賃金』平凡社。
- 小池和男[1989]「知的熟練と長期の競争」(今井健一・小宮隆太郎編『日本の企業』東京大学出版会)。
- 小池和男[1991]『仕事の経済学』東洋経済新報社。
- 佐々木英一[2010]「ドイツにおける職業教育・訓練の構造転換」『追手門学院大学心理学部紀要』第4巻、3月。
- 土屋直樹[2008]「長期安定雇用」(久本憲夫・玉井金五編『ワーク・ライフ・バランスと社会政策』法律文化社)。
- 野村正實[1993]『熟練と分業』御茶の水書房。
- 野村正實[2001a]『知的熟練論批判』ミネルヴァ書房。
- 野村正實[2001b]「知的熟練論の問題点」(上井喜彦・野村編著『日本企業 理論と現実』ミネルヴァ書房)。
- 野村正實[2003]『日本の労働研究』ミネルヴァ書房。

## 参考文献(2)

- 野村正實[2007]『日本的雇用慣行』ミネルヴァ書房。
- 宮本光晴[2004]『企業システムの経済学』新世社、第2章。
- 守健二[2001]「社会的ディレンマと経済学批判」(柴田信也編著『政治経済学の原理と展開』創風社)。
- Alchian, Armen and Harold Demsetz [1972], “Production, Information Costs, and Economic Organization,” *American Economic Review*, 62.
- Doeringer, P.B. and M.J. Piore[1971] *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath, Lexington (白木三秀監訳『内部労働市場とマンパワー分析』早稲田大学出版部)。
- Lazear, Edward P.[1998] *Personal Economics for Managers*, New York : J. Wiley, (樋口美雄・清家篤訳[1998]『人事と組織の経済学』日本経済新聞社)。
- Marsden, David[1999] *A Theory of Employment System*, Oxford University Press (宮本光晴・久保克行訳[2007]『雇用システムの理論』NTT出版)。