



## 「T P L S 環太平洋諸国の労働経済・労使関係・ 人的資源管理の研究者の交流・共同研究をめざして」

かとう たかお  
加藤 隆夫

コルゲート大学経済学部W.S. Schupf冠教授・  
I Z A リサーチフェロー・コロンビア大学日本経済経営研究所特別研究員

大西洋をはさんだ経済学者の交流・共同研究は、歴史的経緯もあってもともと頻繁に行われてきた。グローバル化が進む中、大西洋の両岸の経済学者の交流は、近年ますます盛んになりつつある。特に、北米とヨーロッパの労働経済・労使関係・人的資源管理の研究者の交流・共同研究は、ドイツのI Z A（労働研究所）が主催して毎年定期的に開催されるTransatlantic Meetings of Labor Economistsを通じて着実に定着してきた。それに比べ、太平洋をはさんだ労働経済・労使関係・人的資源管理の研究者の交流は比較的少なく、Transatlantic Meetings of Labor Economistsに相当する国際会議は存在しない。環太平洋地域の経済的な統合が進み、そこにまたがる多国籍企業が台頭する中、環太平洋地域に位置する各国の労働問題もグローバル化（特に環太平洋化）が進行している。例えば、長期雇用制度の後退とそれに変わる非正規雇用の増大は、環太平洋地域に共通する重要な労働問題として公共政策の大きなテーマになっている。さらに、所謂High Performance Work Practicesと呼ばれる職場の第一線で働く人々の問題解決・イノベーション能力を最大限に活かす斬新な人的資源管理システムは、太平洋の両岸で導入されつつある（もちろん、それぞれの国に特有な制度的・歴史的背景を反映した形でやや姿を変えながら）。このような重要な労働問題を丹念に実証研究しそれに基づく政策提言をする研究者の太平洋をはさんだ交流・共同研究を推進する意義は、まことに高い。そのための第一歩として、サントリー財団の研究助成を受け、今年3月、日米の第一線の労働経済・労使関係・人的資

源管理の専門家を南カリフォルニアのUniversity of California-Santa Barbaraに集め、T P L S (Trans-Pacific Labor Seminar) の記念すべき第一回大会を開催した。大会を通じて環太平洋地域に共通する重要な労働問題としていくつかの重要な研究テーマが浮き彫りにされた。以下、アメリカ側からの参加者の報告論文を紹介しつつ、それらの研究テーマを紹介したい。（紙面の都合上、残念ながら発表論文のすべてをここで紹介することが叶わない。興味のある方は、ぜひT P L Sのウェブサイト<http://people.colgate.edu/tkato/TPLS.htm>から直接論文をダウンロードされたい。）

まず、アメリカの長期雇用の変遷の研究の第一人者であるプリンストン大学のFarber教授が、グローバル化の結果生ずる長期雇用制度の変化を日米比較した野心的な試みを発表した。長期雇用制度・内部労働市場の衰退は、太平洋の両岸で巷間いまやゆるぎない事実であるかのごとく語られている。しかし、最良の政府統計を駆使し、丁寧に統計分析した研究は限られており、特に国際比較研究はまれである。日米には労働者の様々な属性とともに勤続年数を聞く比較可能な良質のサーベイ（就業構造基本統計調査とCurrent Population Survey）が多年にわたり存在する。就業構造基本統計調査の集計票とCurrent Population Surveyを使った日米比較研究は、かのHashimoto and Rasianの1985AER論文（Hashimoto, Masanori and Raisian, John. "Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States." American Economic Review, 1985, 75(4), pp.



721-35) それを90年代末までアップデートしたKatoの2001JJIE論文(Kato, Takao. "The End of Lifetime Employment in Japan? Evidence from National Surveys and Field Research." Journal of the Japanese and International Economies, 2001, 15(4), pp. 489-514)がある。Farber教授は、それをさらにアップデートした。しかしながら、いづれの論文も日本側のデータが集計票でしか利用できず、労働者の詳細な属性をコントロールした上での長期雇用の変遷の日米比較を行うことができず、十分に満足のゆく比較とは言い難い。個票データまでおりた詳細な日米比較研究が強く望まれることが参加者の間で確認された。

長期雇用制度・内部労働市場の後退に伴う非正規雇用(臨時工、社外工、請負、パートタイマー、契約社員、アウトソース等)の増大が、注目を集めている。雇用調整の国際比較で高名なアップジョン研究所のHouseman博士が、請負労働者の実態を明らかにする最新のデータを駆使した実証分析を報告した。アメリカの製造業の労働生産性は、請負労働者の生産高を分子に含みながら、請負労働者自身は、分母から抜け落ちているため、実際よりも高く推定される。請負労働者を含めて労働生産性を計算し直してみると、1990年代のアメリカ製造業の年間の労働生産性上昇率が、実は14パーセント程低くなることが推定された。1990年代のアメリカ製造業の復活を示す労働生産性の向上の一部は、実は請負労働者の占める割合の上昇による統計上のバイアスの結果である可能性が高い。さらに、これに海外へのアウトソースを加え

て計算すれば、実際の労働生産性はさらに低下する。非正規雇用、特に海外へのアウトソースの実態を正確に把握するデータが日米両国で一日も早く整備されることが望まれる。

雇用慣行の経済分析をリードするスタンフォード大学のShaw教授とカルフォルニア大学サンタバーバラ校Kuhn教授からも興味深い最新の研究成果が報告された。Shaw教授は、持論であるインサnderエコノミックスの手法(現場での聞き取り調査による生産過程・雇用慣行の深い理解に基づき、現場の人事データを詳細に計量分析する)の重要性を再確認する報告であった。Kuhn教授は、アメリカの労働者の労働時間が、過去30年間になぜ増加したかを丹念に分析し、アメリカでのワーカホリックの労働者の増加は、成果主義の導入によるところが大きいという、日本の労働者、政策立案者にとっても極めて興味深い結論を導いた。両論文とも、同様な研究が日本でも進められることの意義が極めて高いことを示唆している。

これをきっかけに、環太平洋諸国の労働経済・労使関係・人的資源管理の研究者の交流・共同研究がますます盛んになることを強く願っている。そのために微力ながら、いまTPLSの第二回大会開催のための準備を進めている。TPLSについてのご意見、ご助言をいただければ、幸いである(連絡先 [tkato@mail.colgate.edu](mailto:tkato@mail.colgate.edu))。