

科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金）研究成果報告書

平成 25 年 5 月 3 日現在

機関番号：15301

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2011～2012

課題番号：23730191

研究課題名（和文）

サーチ理論を用いた失業率・雇用システムの統一的分析

研究課題名（英文）A unified analysis of the unemployment rate and employment system by search theory

研究代表者

東 陽一郎 (Youichiro Higashi)

岡山大学・大学院社会文化科学研究科・准教授

研究者番号：80327692

研究成果の概要（和文）：本研究では、失業率と雇用システムが同時に決定されるサーチモデルを構築した。企業の雇用契約の選択には戦略的補完関係が存在するので、モデルは複数均衡を持つことが明らかになった。一つの均衡は日本経済に対応し、企業は長期雇用契約を用い、企業特殊的人的資本が多く蓄積され、失業率が低くなる。もう一つの均衡はアメリカ経済に対応し、企業は短期雇用契約を用い、企業特殊的人的資本の蓄積は多くなく、失業率が高い。

研究成果の概要（英文）：In this study, I construct a search model in which the unemployment rate and employment system are simultaneously determined. I show that the model has multiple equilibria because firms' employment contract choices have strategic complementarity. In an equilibrium corresponding to Japanese economy, firms use long-term employment contracts, firm specific human capital is intensively accumulated, and the unemployment rate is low. In another equilibrium corresponding to U.S. economy, firms use short-term contracts, firm specific human capital is not intensively accumulated, and the unemployment rate is high.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
交付決定額	2,100,000	630,000	2,730,000

研究分野：理論経済学

科研費の分科・細目：経済学・理論経済学

キーワード：サーチモデル、企業特殊的人的資本、失業率、長期雇用

1. 研究開始当初の背景

(1) 1990年代になるまで、日本とアメリカの労働市場には失業率と雇用システムが異なるという特徴があった。1965年から1995

年まで日本の失業率は約2%でアメリカの失業率は6%以上であった。この失業率に関する事実は、日本とアメリカの雇用システムの違い、例えば、Gordon(1982)によるように、

日本における終身雇用・年功賃金制などというアメリカでは観察されることの少ない雇用システムの特徴により説明されることが一般的である。

(2) 日本型の雇用システムの存在は、Becker(1964)による人的資本の理論を用いて、企業特殊的人的資本を日本企業が重視することから説明される。例えば、Morita(2001)やIshida(2005)は失業の存在しない2期間のモデルを構築し、日本型の雇用システムがどのような要因により生じるかを複数均衡により説明した。雇用システムと失業率がどのような要因で決定されるかを知ることによって日本経済とアメリカ経済の違いをより深く理解できると考えられる。

2. 研究の目的

(1) 本研究の目的は、サーチモデルを用いることで、日本とアメリカの失業率と雇用システムの違いを統一的に説明し、1990年代後半から日本の失業率・雇用システムの変化に関して考察することを目的とする。日本型雇用システムと日本の低い失業率がどのような要因で決定されるかを知ることによって、日本経済の特徴と外生的な要因の変化に日本経済がどのように反応するかがより深く理解できると考えられる。

(2) サーチモデルでは失業率の決定要因の分析が主な関心で、雇用システムがどのような要因により決定されるかはあまり考量されていない。そのため、雇用システムと失業率が同時に決定されるモデルの構築自体に意味があると考えられる。

3. 研究の方法

(1) 本研究では、確率的なショックにより企業の生産性が下がると、労働者が別の企業

に移る可能性が生じるタイプのサーチモデルの拡張を考える。このようなMortensen and Pissarides(1994)に代表される確率的なショックが存在するモデルは、失業の存在しないMorita(2001)やIshida(2005)の2期間のモデルに近く、これらの関連文献からの知識を有効に使うことができる。しかし、Mortensen and Pissarides(1994)の論文は無期間モデルであり、分析が複雑になる。したがって、労働者は2期間のみ生きるとして、1期目に働いた企業から2期目に別の企業に移るかどうかが労働者が決定する失業の存在する世代重複モデルを構築する。

(2) 本研究では、企業の雇用契約の選択をモデルに導入する。労働者を見つけた企業は長期雇用か短期雇用を労働者にオファーする。長期雇用契約では、生産性が低くなっても労働者を解雇しないが、短期契約では生産性が低い場合には労働者を解雇することを許す。各企業は雇用契約を個別に選び、均衡で長期雇用契約か短期雇用契約が用いられるが決定される。

4. 研究成果

(1) 本研究では、均衡において、雇用契約が短期・長期であるかという雇用システム、企業特殊的人的資本が行われるかどうか、さらに失業率が同時に決定されるサーチモデルに関する論文を完成した。

このモデルでは、企業と労働者の賃金契約が明示的に雇用契約に導入され、雇用契約は雇用期間、賃金、退職金が均衡において決定される。各企業の雇用契約の決定時には、他の企業がどちらの雇用契約を用いるかが重要となる。これは、生産性が低い場合に解雇を行う短期雇用契約を採用するには、解雇後に企業が労働者を見つける可能性が高いことが必要だからである。このとき、すべての企

業が短期雇用契約を採用すると、生産性が低くなった時に労働者の解雇が多く発生し、これらの企業が再び労働者を雇用する可能性は高くなる。したがって、他の企業が短期雇用契約を採用する場合には、各企業は短期雇用契約を採用するという戦略的補完関係が雇用契約の選択に存在する。反対に、企業が長期雇用契約を採用するのは、仮に短期契約を用いた場合に解雇が起きた場合に労働者を見つける可能性が低い場合である。実際、長期雇用契約を用いると生産性が低い場合にも解雇が起こらないので、仮に短期雇用契約を採用し労働者を解雇したときに再び労働者を採用できる可能性は低い。

(2) 企業特殊的人的資本の蓄積を考慮しない基本モデルにおいて、上で述べた、他の企業が長期雇用を採用し、当該企業は長期雇用を採用するインセンティブをもつという、企業の雇用契約に関する戦略的補完関係がこのモデルには存在することを示した。よって、複数の純粋戦略における定常均衡が存在しうる。一方では、すべての企業は長期雇用契約を採用し、他方では、すべての企業は短期雇用契約を採用する。これは、複数均衡の発生が企業特殊的人的資本の決定によらず、企業がどのような雇用契約を用いるかという選択によることを意味する。

以上で述べた基本モデルに企業特殊的人的資本の蓄積の選択を導入しても、この戦略的補完性は失われず、複数の定常均衡が存在しうる。この複数均衡は、1990年代まで日本とアメリカの違いに対応すると考えることができる。日本に対応した均衡では、雇用契約が長期で、企業特殊的人的資本が多く蓄積され、失業率が低い。これは、労働契約が長期であると生産性の低下による労働者の解雇が発生せず、企業特殊的人的資本の回収が

容易になるためである。また、すべての企業が長期雇用契約を採用するのは、失業率が低いためであり、そのため企業は長期雇用契約を採用するという循環関係が存在する。一方、アメリカに対応した均衡では、雇用契約が短期で、企業特殊的人的資本の蓄積が少なく、失業率が高い。労働契約が短期であると、解雇したときには企業特殊的人的資本が失われ、投資の成果を回収することができないからである。また、すべての企業が短期雇用契約を採用するのは、失業率が高く、解雇後に労働者を企業が探しやすいからであり、短期雇用契約が採用されるからこそ失業率が高くなる。これらの均衡の性質の異質性は、日本とアメリカで労働市場をとりまく違いが企業の採用する雇用契約の補完性から生じうることを示唆する。

(3) 本研究の既存研究における位置づけに関して述べる。既存研究では、日本とアメリカの雇用システムの違いと失業率の違いは個別に分析されてきた。まず、日本とアメリカの雇用システムの違いがどんな要因によるかは Morita (2001) と Ishida (2005) により分析されている。Morita (2001) は、各企業が生産プロセスを向上させるか否かと、労働者を訓練し企業特殊的人的資本を身につけさせるか否かを選択できるモデルを構築した。他の企業が生産プロセスを向上させ、労働者を訓練した場合、離職した労働者の生産性は他の企業では低くなるので、労働者が離職する確率は低くなる。これは企業に生産プロセスへの投資・労働者に対する訓練へのインセンティブを増加させるという戦略的補完性を生む。よって、Morita (2001) では、日本に対応すると考えられる生産プロセスへの投資・労働者への訓練が行われる均衡と、投資・訓練がないアメリカ的な均衡という複

数均衡が生じる。また、Ishida(2005)は企業が終身雇用にコミットするかしないかを選択できるモデルを構築し、戦略的補完性による複数均衡を導いている。これらの論文は労働市場における摩擦より失業率が決まることを考慮していない。本研究は、これらの研究では明示的に扱われていない労働市場の摩擦を考慮し、雇用システム以外に失業率の違いも同時に説明可能となる。さらに、本研究で重要なのは、労働市場の摩擦による失業率の高低が企業の雇用契約の決定と密接に関連することである。

次に、日本とアメリカの失業率の違いに関する研究との関連を述べる。研究代表者は、Higashi(2002)において均衡サーチモデルを用いて、日本企業が企業特殊的人的資本を重視することから、日本の低い失業率を説明した。Higashi(2002)のモデルは Aghion and Howitt(1994)による経済成長を伴うサーチモデルを二つの点で拡張した。第一に、労働者は離職し、別の企業に移ることができる点を追加した。第二に、労働者は雇用期間を通じて企業特殊的人的資本を蓄積し、生産性を上昇させる。もし企業特殊的人的資本が企業で重要ならば、労働者が現在働いている企業を辞めて他の企業に移った時の賃金は低くなる。そのため、企業特殊的人的資本が重視される経済では労働者が企業を辞めることが難しくなる。企業特殊的人的資本が企業の生産プロセスで重要であると、労働者が企業を移るインセンティブが低くなる結果、失業者が職を見つけやすくなり失業率が低くなるのである。これに対し、本研究では、企業特殊的人的資本が日本企業でアメリカ企業よりも重視されたという Higashi(2002)における仮定は、労働市場の摩擦が存在する下で企業が雇用契約を選択することによる戦略的補完関係から導くことができる。この点に

関して、本研究は既存の文献に対して貢献を持つと考えることができる。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 1件)

東陽一郎、 “Employment Contracts and Unemployment”、 岡山大学経済学部ディスカッションペーパー I-86、 査読無、 2013、 pp. 1-18

[学会発表] (計 0件)

[図書] (計 0件)

[産業財産権]

○出願状況 (計 0件)

○取得状況 (計 0件)

[その他]

なし

6. 研究組織

(1)研究代表者

東陽一郎 (Youichiro Higashi)

岡山大学・大学院社会文化科学研究科・准教授

研究者番号：80327692