

新卒採用とリストラのメカニズム

新しい労働需要関数の定式化

<日本経済学会 2007 年度春季大会 “学校から職場へ” セッション>

兵庫県立大学客員研究員
山口 雅生

報告論文は、新卒採用と中高年リストラ（解雇および希望退職）を同時に分析できるような新しい労働需要関数を定式化し、1990年代から最近までのわが国労働需要について分析を行うことを目的とする。

これまで労働需要関数について多くの研究がある。例えば Nickell(1986) は「賃金の一週間分以上のコストが、雇用や解雇によって発生する」ことを指摘し、雇用調整にかかる調整費用を前提として、企業の現在から将来にわたり予想される利潤の割引現在価値が最大になるように雇用量を決定するような、労働需要モデルをサーベイしている。雇用に関しての調整費用の関数形を「線型関数」「凸関数」と場合分けを行い、雇用水準の動学的な調整過程とその均衡経路を比較している。また Nickell(1978) は雇用と解雇に関して線形の調整費用を想定して、外生的に与えられる需要変動が企業の雇用調整行動に及ぼす影響を分析している。また Bentilila and Bertola(1990) は雇用調整に線形の調整費用を想定し、需要がブラウン運動によって内生化した連続型の労働需要関数を定式化している。しかしながら、先行研究で示されたモデルはどの時期に雇用された労働者も区別されず、すべて同質となっている。例えばゼロ期に雇用された労働者と t 期に雇用された労働者と区別されない。そのため労働者の解雇は企業内でランダムに行われるため、誰が解雇されるのかについては分析できないのである。

報告論文では企業内には在職年齢、賃金、生産性、調整費用が異なる 3 世代の労働者が存在し、新卒労働者をどれだけ雇うのか、解雇はするべきなのか、するならば在職何期目の労働者を解雇するのかについて、その効率あたりの限界的費用価値を比較することによって労働需要を決定するモデルを提示する。新規採用される労働者と解雇される労働者が同時に存在するという労働需要のフローの側面を明示することができたり、どの期に雇われた労働者が解雇されるのかなどのメカニズムを明らかにできる。さらにこのモデルに、3 期間ではなく 1 期間だけ在職するような労働を導入することによって、有期雇用契約の非正規労働者市場の解禁が労働需要をどのように変化させるのかも分析できる。労働市場を対象にした研究は膨大に存在するが、在職年齢の違いを考慮に入れて、労働需要関数を定式化した研究はこれまでほとんど見受けられない。

報告論文は第 2 節で賃金、労働効率を外生変数として在職年齢の違いを考慮した労働需要関数を導出し、90 年代の新卒採用の抑制と 90 年代後半の中高年リストラという企業行動を理論的に説明する。第 3 節では賃金と労働効率を生内生化した賃金動学モデルを用いて、第 2 節の分析で前提としたなぜ中堅労働者の限界的費用価値が中高年労働者の限界的費用価値よりも低いのかを説明する。これによって中高年労働者が優先的に解雇される理由が述べられる。第 4 節では有期雇用契約の非正規労働者市場が解禁となり第 2 節のモデルに導入された場合の雇用に与える影響を分析する。