

# 修士論文要旨

学籍番号 第 22GH303 号

氏名 孫銘鴻

専攻 (コース: 政策科学)

論文題目

日本企業の雇用システム変容に関する研究

日本型雇用システムは、終身雇用、年功賃金、企業別労働組合といった特徴を持つ雇用システムである。これらの特徴は、過去の経済成長期においては安定性やモチベーションの向上に寄与したと高く評価されていた。しかし、近年の経済グローバル化に伴う国際競争の激化や ICT の技術進歩などにより、日本型雇用システムは労働市場の急速な変化に適応しきれない側面が浮き彫りになっている。

多くの先行研究は、年功賃金は生産性と乖離していると指摘している。特に、川口・神林・金など (2007) は、年齢に関する生産性プロファイルと賃金プロファイルの傾きの違いを検証し、若年労働者は生産性以下の報酬を、中高年労働者は生産性以上の報酬を得ているという結果を得ている。しかし、グローバル化や技術進歩のような大規模な変化に対する日本型雇用システムの適応性を評価するには、常に最新のデータを用いた分析が重要である。90年代のデータでは、世界金融危機やその後の社会経済環境の変化を反映しているとは言い難い。そこで本稿では、2009年～2018年の賃金構造基本統計調査、工業統計調査と JIP データベース 2021 のデータを用いて、製造業全体と製造業中分類の三つの産業、軽工業、重化学工業と機械工業の生産関数と賃金関数を推定し、労働生産性と賃金率を算出した。そして、前述した川口・神林・金など (2007) の結果と比較し、この 25 年間に、日本型雇用システムの変化有無を検証した。推定した結果、日本の製造業では賃金プロファイルの傾きは、生産性プロファイルの傾きより大きい。したがって、年功賃金は依然として生産性と乖離しており、その変化が限定的と言える。また、労働生産性は、労働者グループや個人の属性によって異なる。労働生産性の格差が存在する場合、それに適切に対処するためには、異なる労働投入戦略やアプローチを考慮することが大切である。企業は、多様な視点やアイデアが組織に取り入れ、適切なトレーニングや教育プログラムを提供し、労働者のスキル不足を補うことで、生産性向上に寄与する可能性がある。賃金格差以外の要因で生じた生産性格差に対処し、効果的な人材マネジメントや組織運営を行い、組織全体のパフォーマンスを向上させることが重要であろう。

最後に、本稿に残された課題について述べておきたい。まず、本稿では、製造業のみを対象とした。今後は、製造業以外の産業について生産性と賃金率の格差を検証する必要がある。また、本研究では、女性の非正規化が深刻になっていることを明らかにした。今後はその要因と改善策も模索していきたい。