

日本の労働市場構造と 失業の問題について

千 田 隆

1. 序

失業の問題はマクロ経済を専攻する者にとって避けて通ることのできない重要な課題の一つである。日本の労働市場そして失業問題をどのような枠組で捉えるべきであろうか。この研究ノートの目的は、様々な労働市場に関する理論仮説のなかから、現在の日本の労働市場を分析する上で重要であると考えられるものを選択し整理することにある。

本稿のテーマは、日本の労働市場における「非自発的失業」（ここで非自発的失業者とは、失業はしているが、その当人と同等の能力を有するものが就いている仕事に同じ賃金で働くつもりのある者のことをいう）が、いかなるメカニズムで生じているかを、Harris-Todaro (1970) による理論研究を援用して分析することにある。

本稿の構成は以下のとおりである。まず第2節で、「景気循環と雇用・実質賃金の動き」を説明する理論モデルとして McDonald-Solow (1981) モデルを簡単に紹介する。これは第3節の準備となるもので、具体的には、「好景気になると雇用が増え実質賃金が上昇し、不況になると雇用が減少し実質賃金が低下する」という日本で観察される現象を理論的に説明できるモデルである。このモデルは、「好況のとき実質賃金が下がって雇用が増え、逆に不況のときには実質賃金が上昇して雇用が減少する」という硬直名目賃金仮説と対照をなすものである。つづいて第3節で「失業問題」について Harris-Todaro モデルを取り上げ、さらにこのモデルの拡張を試

みる。第4節では、その他の重要と思われる理論研究および実証研究について展望する。最後に第5節で、今後の進むべき理論・実証研究の方向について述べる。

2. 景気循環と雇用・実質賃金の動き：McDonald-Solow (1981) モデル

景気循環ともなって雇用量と実質賃金は一般に次の様に変動することが知られている。

① 好況のとき雇用量は増え、不況のとき雇用量は減少する。

② 好況のとき実質賃金は上昇し、不況のとき実質賃金は下落する。

このうち、現象②が名目賃金硬直仮説と整合的でないということが指摘されている。例えば、経済が負の需要ショックを受けた場合を考えてみよう。負の総需要ショックは物価水準を引き下げ、さらに名目賃金一定により実質賃金を引き上げる。そして、この実質賃金の上昇が労働需要を減少させる。ここで注意しなければならないことは、名目賃金硬直仮説において不況は実質賃金の上昇をもたらすという点である。

景気循環ともなう雇用・実質賃金の実際の変動を説明しうる理論として、ここでは McDonald-Solow (1981) モデルを取り上げる。注目すべき点は、このモデルが景気循環と実質賃金との関係をどの様に説明するかである。

McDonald-Solow モデルは以下の様に説明される。このモデルでは、労働組合と企業側の交渉で雇用と実質賃金が決定されると考える。まず労働組合の目的関数から考えよう。仮に、組合員は N 人いて、すべての組合員の能力は同一であるとする。そのうち L 人が雇用されるとするとし、各組合員は L/N の確率で雇用されて $U(w)-K$ の効用を得るか、 $1-(L/N)$ の確率で失業して効用 $U(w_u)$ を得るものとする。ここで $K > 0$ は労働の不効用、 w は賃金、 w_u は失業手当、また $U'(\cdot) > 0$ とする。よって各組合員の期待効用は、 $N^{-1} \{ [U(w) - K] L + U(w_u) (N - L) \}$ のように書ける。この期待効用を最大化することは、

$$L(U(w) - U(\bar{w}))$$

を最大化することと同値である。(ここで $U(\bar{w}) = K + U(w_w)$.) これに対して、企業の目的は利潤、すなわち、

$$R(L) - wL$$

を最大にすることとする。ここで $R(\cdot)$ は収入関数である。

次に雇用契約についてであるが、組合と企業が w について交渉し、その後で企業が L を自由に設定する契約 (right-to-manage contracts) は効率的でないことが知られている。そこで、ここでは効率的な契約 (efficient contracts) として、組合と企業が w だけでなく L をも交渉で決定すると仮定する。

交渉のルールとしてはナッシュ交渉を考え、ここでの設定では

$$(R(L) - wL) (U(w) - U(\bar{w})) \cdot L$$

を w と L について最大化することにする。 w と L についての一階の条件は

$$(1) \quad w - R'(L) = (U(w) - U(\bar{w})) / (U'(w))$$

$$(2) \quad w = \frac{1}{2} (R'(L) + L^{-1} R(L))$$

であり、さらに (1) 式と (2) 式より賃金に関する決定式

$$(3) \quad \frac{wU'(w)}{U(w) - U(\bar{w})} = \frac{1 + \epsilon_R}{1 - \epsilon_R}$$

を得る。ここで ϵ_R は L についての収入の弾力性である。(3) 式から明らかのように、景気が変動しても \bar{w} と ϵ_R が一定で変化しないとき賃金変動しないことがわかる。例えば L についての収入の弾力性が一定であるような準コブ=ダグラス型収入関数 $R(L) = A \cdot L^a$, $0 < a < 1$ を考えよう。ここで A は需要シフト・パラメーターであり、 A の上昇は好況、下落は不況を意味するとする。このとき (3) 式は

$$\frac{wU'(w)}{U(w) - U(\bar{w})} = \frac{1+a}{1-a}$$

となり、 w は A の値に依存しないことがわかる。

それでは収入関数がいかなる条件を満たすとき、好況時に実質賃金が上昇し不況のときに実質賃金が低下するのであろうか。比較静学の計算により、 dw/dA の符号条件と収入関数 R との間には(4)式の様な関係があることが知られている。

$$(4) \quad \text{sgn} \frac{dw}{dA} = -\text{sgn} \left\{ R_{LA} \left(1 - \frac{LR_L}{R} \right) + \frac{LR_{LL} R_A}{R} \right\}.$$

特に収入関数が $R(L, A) = A \cdot S(L)$ のような形で表されるとき、(4)式は $\text{sgn} \frac{dw}{dA} = -\text{sgn} \frac{d\epsilon_R}{dL}$ となる。 $\frac{dw}{dA} > 0$ となるような収入関数の例として、

$$R(L, A) = A(1 + L^{-\alpha})^{-1}$$

が考えられる。ここで、 $\alpha > 0$ 、また A は収入の上界($0 \leq R < A$)である。

もう一つの比較静学の結果である dL/dA の符号は、予想される通り、通常の R の関数形の仮定の下で常に正になる。

3. 失業の問題: Harris-Todaro (1970) モデル

本節では、日本の現在の労働市場の現状を的確に理解することの助けとなると思われる Harris-Todaro モデルを取り上げる。このモデルを用いることによって、wait unemployment を理論的に理解することが可能であり、また、いくつかの実証可能な諸経済変数間の関係を導くことができる。Harris-Todaro モデルでは、労働市場はプライマリー・セクター (primary sector) とセカンダリー・セクター (secondary sector) の二重構造であると考える。このモデルから導かれる結論としては、

- (a) プライマリー・セクターの雇用量が減少すると wait unemployment が減少する。
- (b) 不況期には第2節で述べた insider-outsider の構造によりプライマリー・セクターの雇用量が減少し、そしてこのプライマリー・セク

一の雇用の減少がwait unemploymentを減少させるような効果をもつ。この効果を相殺して失業がある程度増加するためには、不況によりプライマリーとセカンダリー両部門間の賃金格差が拡大しなければならぬ。

などがある。しかしながら、集計された賃金データに基づく部門間賃金格差と全体の失業率との間にはさほど強い相関関係は見出されない。

そこで3.2節において、セカンダリー・セクターの企業に倒産の確率 (a bankruptcy rate) を導入し、不況期にはこの倒産の確率が上昇するためプライマリーとセカンダリー両部門間の期待賃金格差が拡大することを示す。もし上に述べたメカニズムが正しければ、たとえ不況期に部門間の観察される賃金格差の拡大がみられなくても、wait unemploymentが増加することを示すことができる。

一般に、日本の労働市場は二重構造であると言われている。大企業と中小企業との間には大きな賃金格差が存在しており、また日本で発表される統計資料も企業規模別に集計されることが多い。したがって日本の労働市場において、大企業（従業員1000人以上）をプライマリー・セクター、中企業（従業員999～100人）および小企業（従業員99人以下）をセカンダリー・セクターとみなしても、あながち間違いとは言えないであろう。3.1節では、プライマリー・セクターの賃金がセカンダリー・セクターの賃金より高いと想定している Harris-Todaro モデルを説明する。次に3.2節で、プライマリー・セクターでの雇用がセカンダリー・セクターでの雇用よりも安全である（失職する可能性が低い）ことを前提としたモデルを検討する。日本の大部分の雇用契約は、大企業であれ中小企業であれ、暗黙のうちに終身雇用が前提とされていることは周知のとおりである。しかしながら、たとえ企業が従業員に終身雇用を保証しようとしても、その企業が倒産した場合には終身雇用を守れない。大企業や公的企業は不況に耐えられる可能性が高いのに対し、中小企業は景況の悪化に対してはるかに脆いと考えられる。¹⁾ よって、両部門の雇用が共に終身雇用を前提としても、実際

1) は次頁へ掲載

には大企業の雇用の方が中小企業より安全であるといえる。3.2節では、日本の労働市場のこの側面をモデルに反映することを試みる。

3.1 Harris-Todaro モデル

Harris-Todaro モデルにおいては、プライマリー・セクターの賃金の方がセカンダリー・セクターよりも高いという理由により、プライマリー・セクターの雇用の方が好ましいと仮定されている。このモデルは以下のように要約できる。²⁾

労働市場が二部門から構成されるとしよう。プライマリー・セクターの賃金を w_p 、セカンダリー・セクターの賃金を w_s とする。まず個々の労働者は、いずれの部門で職を得ようとするかを決定する。セカンダリー・セクターを選択した労働者は全員雇用される。それに対して、プライマリー・セクターの雇用量は N_p に制限されている。プライマリー・セクターにおいては、雇用はプライマリー・セクターを選択した労働者にランダムに割り当てられるものとする。プライマリー・セクターの労働者で雇用されなかった者は失業し、失業手当 b を受け取る。労働者は危険中立的で、労働の不効用は無いものとする。すると、プライマリー・セクターの労働者が雇用される確率を q とすると、プライマリー・セクターを選択した労働者の期待効用は $qw_p + (1-q)b$ と示される。

ここでモデル全体は、

$$(5) \quad qw_p + (1-q)b = w_s,$$

$$(6) \quad q = \frac{N_p}{N_p + N_u},$$

$$(7) \quad \bar{N} = N_p + N_u + N_s,$$

1) 大企業が倒産の危機に直面した時には、“a too-big-to-fail” 政策により、政府が救済する可能性もある。

2) ここでのモデルの要約は Romer (1996, p.491) によっている。

のように表される。ここで N_u は wait unemployment, N_s はセカンダリー・セクターの雇用量, そして \bar{N} は労働力人口である。したがって, このモデルは q, N_u, N_s の3つの未知数と3本の方程式で示される。

均衡失業者数 N_u を w_p, w_s, N_p, b , および \bar{N} を用いて示すと,

$$(8) \quad N_u = \frac{w_p - w_s}{w_s - b} N_p,$$

となり, また \bar{N} の変動は N_u に影響を与えない。さらに $w_p > w_s$ かつ $w_s > b$ と仮定すると, (8) 式より, プライマリー・セクターの雇用増は失業の増加をもたらすことがみてとれる。(この命題は先に述べた命題(a)に相当する。) プライマリー・セクターで雇用が1つ追加的に創造されると, プライマリー・セクターの労働者の期待効用が増加する。そしてこのことが, セカンダリー・セクターの労働者をプライマリー・セクターへ移動させる誘因となる。(8) 式は, プライマリー・セクターの雇用の追加的な1単位の増加が, セカンダリー・セクターからの労働力の1単位以上の移動を引き起こすことを意味している。

この単純なモデルによれば, wait unemployment の大きさは,

- (a) プライマリー・セクターの雇用量 (N_p),
- (b) 部門間賃金格差 ($w_p - w_s$), および
- (c) セカンダリー・セクターの賃金と失業手当の差 ($w_s - b$)

によって決定される。また失業手当の増加の N_u への効果は

$$\frac{dN_u}{db} = \frac{w_p - w_s}{(w_s - b)^2} > 0$$

である。

3.2 Harris-Todaro モデルの拡張：倒産の確率の導入

日本において, 大企業と公共部門をプライマリー・セクターに, 中小企業をセカンダリー・セクターに分類してもあながち間違いとは言えないだろう。³⁾ 大企業と公共部門は不況に耐えられるのに対して, 中小企業は負

3) この点については, Rebeck (1993) 参照のこと。

の経済的ショックに対して脆くて倒産しやすい。したがって終身雇用の慣行の下では、大企業の雇用の方が中小企業より安全であるといえる。

以上をふまえ、本節では、以下の理由によりプライマリー・セクターの方がセカンダリー・セクターより望ましいと仮定する。

- (a) プライマリー・セクターの賃金はセカンダリー・セクターの賃金に等しいか、それ以上である ($w_p \geq w_s$)。
- (b) セカンダリー・セクターの企業は各期 z ($0 < z < 1$) の確率で倒産するのに対し、プライマリー・セクターの企業は決して倒産しない。

3.2.a 個人の決定過程

就職活動を始める新卒生の行動を考える。新卒生は各期の期首に就職活動を始めるとし、選択肢はプライマリー・セクターとセカンダリー・セクターの二つであるとする。まず、プライマリー・セクターを選択した場合から考えよう。新卒生は就職活動を始めた一期目に確率 q で就職に成功するとする。また、確率 $1 - q$ で就職に失敗し、家族から金銭的援助 b を受け取って次期に再度就職活動をするものとする。この選択の生涯効用を計算してみよう。まず就職活動に成功した場合から考える。プライマリー・セクターで職を得た場合の生涯効用はどのようにして求められるだろうか。もしプライマリー・セクターの賃金 w_p が生涯を通じて支払われ、効用が $U(x) = x$ のように与えられているとすると、生涯効用は $\frac{w_p}{1-D}$ となる。ここで $D = (1-r)^{-1}$ は割引因子、 r は割引率である。就職活動に失敗した場合も同様に考えることができる。 Y を就職活動を始める際の期待生涯効用とすると、当期に就職活動に失敗した場合の生涯効用は $b + DY$ と表わすことができる。以上のことから、次の(9)式が得られる。

$$(9) \quad Y = q \frac{w_p}{1-D} + (1-q)(b + DY).$$

新卒生のもう一つの選択肢はセカンダリー・セクターに就職することである。図1はセカンダリー・セクターの労働者の出入りを示している。セカンダリー・セクターを選択した求職者は必ず就職でき賃金 w_s を受け取

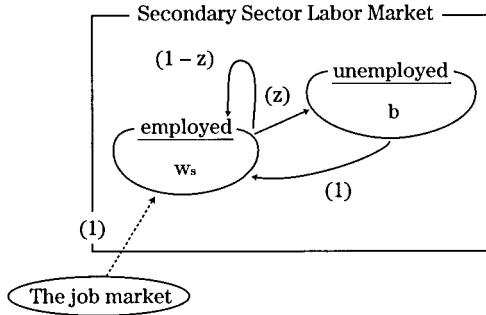


図 1

る。しかしながら、次の期に新卒生が就職した企業は確率 z で倒産するものとする。その企業が倒産すると、労働者は失業し失業手当 b を受け取る。そして、すぐ次の期に、労働者は100%の確率で新しいセカンダリー・セクターの仕事を得るものとする。もしその企業が倒産しなければ、労働者は賃金 w_s を受け取る。また、ここでは、労働者がいったんセカンダリー・セクターを選択すると、その後プライマリー・セクターへの就職の道は閉ざされると仮定する。この仮定は、プライマリー・セクターでの職業訓練 (on-the-job training) はセカンダリー・セクターの仕事にとっても有効であるのに対して、セカンダリー・セクターでの職業訓練はプライマリー・セクターでの仕事にさほど役立たないことを反映している。均衡においては、セカンダリー・セクターに就職することの価値が Y に等しくなければならない。⁴⁾ よって、

$$(10) \quad Y = w_s + D [(1-z)Y + z(b + DY)].$$

4) このモデルでは、新卒生がプライマリー・セクターとセカンダリー・セクターの両方で同時に就職活動を行うことができないことが前提とされている。日本の場合でも、中小企業の求人がしばしば大企業の求人の前に打ち切られることから、上の前提を満たしていると考えられる。もし大企業と中小企業の求人活動が同時期に行われると仮定するならば (9) 式を

$$Y = b + \left\{ q \frac{w_p}{1-D} + (1-q)Y \right\}$$

に置き換えればよい。

モデルは Y, q, N_u の3つの未知数と (6), (9), (10) 式の3本の方程式によって表わされる。これを N_u について解くと、

$$(11) \quad N_u = \left\{ \frac{w_p - w_s}{w_s - b} + \frac{zD}{1 + zD} \right\} \frac{1 + zD}{1 - D} N_p.$$

比較静学の結果は以下の通りである。

$$\frac{dN_u}{dw_p} \geq 0, \quad \frac{dN_u}{dw_s} \leq 0, \quad \frac{dN_u}{dN_p} > 0, \quad \frac{dN_u}{dz} > 0.$$

$$\frac{dN_u}{db} = \frac{w_p - w_s}{(w_s - b)^2} \cdot \frac{1 + zD}{1 + D} N_p \geq 0.$$

等号成立は $w_p = w_s$ の場合である。比較静学の結果は予想される通りであり、解釈も容易である。特に、「倒産の確率の増加は wait unemployment を増加させる」という当初意図した結果も確認できた。また、両部門の賃金格差が無い ($w_p = w_s$) 場合、失業手当の増減は均衡失業者数に影響を与えないものとなっている。これは b の増加がセカンダリー・セクターへの就職をより魅力的にするからである。

3.2.b 新大卒生の就職活動

3.1節のモデルでは、労働力人口に加わる新卒生や労働力人口から引き上げる定年退職者の存在は考慮しなかった。本節では労働力人口の出入り

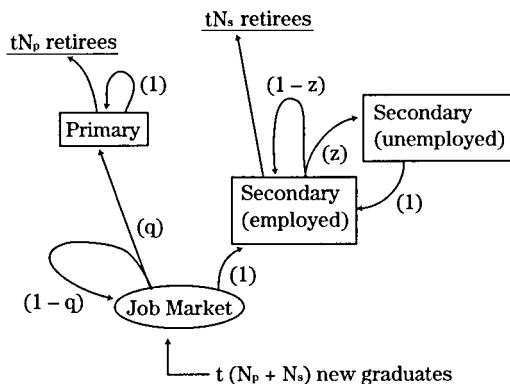


図 2

を明示的に扱う。図2は労働市場の流れを示している。(括弧の中は確率を示す。)これまでと同様に、 N_p と N_s をそれぞれプライマリー・セクターとセカンダリー・セクターの当期の雇用量とする。ここで t を定年退職率とし、各期末に tN_p のプライマリー・セクターの労働者と tN_s のセカンダリー・セクターの労働者が引退するとする。すると、次期の期首に tN_p だけのプライマリー・セクターのポストが空くことになる。労働力人口一定(\bar{N})の仮定により、每期 $t(N_p + N_s)$ の新卒生が労働市場に流入する。したがって求職者数は新卒生と前期から繰り越された失業者との合計になる。この新たな設定の下で、(6)式と(7)式は次の様に修正される。

$$(6') \quad q = \frac{tN_p}{tN_p + N_u},$$

$$(7') \quad \bar{N} = N_p + N_u + (1+z)N_s.$$

よって、モデルは Y, q, N_u, N_s の4つの未知数に(6'), (7'), (9), (10)式の4本の方程式で構成される。(11)式の N_p は tN_p に置き換えられるので、

$$(11') \quad N_u = \left\{ \frac{w_p - w_s}{w_s - b} + \frac{zD}{1+zD} \right\} \frac{1+zD}{1-D} tN_p$$

となる。したがって定年退職率の増加はプライマリー・セクターの求人を増加させ、そして、それは wait unemployment を増加させる。セカンダリー・セクターへの労働供給 $(1+z)N_s$ は、

$$\begin{aligned} (1+z)N_s &= \bar{N} - (N_p + N_u) \\ &= \bar{N} - \left\{ 1 + \left(\frac{w_p - w_s}{w_s - b} + \frac{zD}{1+zD} \right) \cdot \frac{1+zD}{1-D} \cdot t \right\} N_p \end{aligned}$$

となり、ここでの定式化の下では、セカンダリー・セクターへの労働供給は完全に外生的に与えられる。

4. 展 望

本節では本テーマに関連のある研究について展望を行う。4.1節で理論

研究を、4.2節で実証研究をまとめる。

4.1 その他の理論研究

失業問題を、単に自発的・非自発的失業に分類するのではなく、経済主体の選択問題として捉えるべきだという視点を提示し、のちの失業問題の研究に多大な影響を及ぼしたものとして Lucas (1978) を挙げねばならない。Lucas は、すべての失業は自発的な側面と非自発的な側面の両方を持っているため、失業を自発的・非自発的というように分類することは無意味であるという。彼は、失業を個人の選択行動の結果として考えるべきだと主張した。これに対して Summers (1986) は、非自発的失業者を「失業はしているが、その当人と同等の能力を有するものが就いている仕事と同じ賃金で働くつもりのある者」と定義し、そのような非自発的失業が Harris-Todaro が示した二重構造の労働市場で生じうると主張した。

Hall (1975, Appendix) は、Harris-Todaro モデルの両部門の賃金 w_p , w_s に不確実性を導入し、各経済主体が search 理論に従って就職の決定を行うようなモデルを構築した。Hall はモデルに turnover rate, ϕ を導入して労働力の流動性を表現しているが、これは3.2.b節のモデルの定年退職率 t と同じような役割を果たしている。また Hall は、好不況の程度を両部門の賃金格差 $w_p - w_s$ で表わしている。

二重構造の労働市場において、なぜ二部門間で賃金格差が生じるのか、という研究もいくつかおこなわれている。そのいずれもが、セカンダリー・セクターは完全競争的な労働市場で需給関係によって実質賃金が決定されると仮定している。では、プライマリー・セクターではなぜ実質賃金が完全競争市場よりも高い水準に決定されるのだろうか。Harris-Todaro モデルでは、プライマリー・セクターの賃金は最低賃金法により均衡水準以上に維持されると仮定している。McDonald-Solow (1985) は、プライマリー・セクターは労働組合の影響力の大きい部門であるとし、組合側の賃金交渉の結果、賃金が均衡水準以上に引き上げられているとしている。また Bulow-Summers (1986) は、プライマリー・セクターの仕事は個々の労

働者の仕事振りを監視するのが困難なものが多いとし、よって効率賃金理論により賃金が均衡以上に決定されるとしている。

4.2 実証研究

本稿で紹介した Harris-Todaro モデルについての実証研究はまだ多くない。ここでは Hall (1975) と Summers (1986) の研究についてまとめる。Hall は14の産業部門について、賃金が景気変動にともなってどの程度変動するかを調べた。変動係数が大きいほど、その産業の労働市場は完全競争市場に近いと考える。Hall は、変動係数が大きい産業は企業的産業 (Entrepreneurial Industry) が多く、逆に変動係数が小さい産業は公的部門などの非企業的産業 (Nonentrepreneurial Industry) が多いことを見出した。

Summers (1986) は、合衆国の各州の失業率と労働組合のカバー率を計算し、その相関関係を調べた。結果として、Summers は労働組合のカバー率の高い州（したがって部門間賃金格差の大きい州）ほど失業率が高くなっていると報告している。Hall と Summers の実証研究は、ともに、Harris-Todaro モデルを支持するものとなっている。

以上の研究は主にアメリカを対象にしたものであった。次に、日本の労働市場の研究について、本稿と関連があると思われるものについて検討する。Rebick (1993) は日米の企業規模別賃金格差について分析した。Rebickによれば、日本の企業規模による賃金格差のうち学歴や経験で説明できる部分は10パーセント程度にすぎないとしている。また、1974～87年において日本の企業規模による賃金格差が拡大しているとし、この時期が失業率の上昇している時期と一致していることから、両者を関連付けて考えるべきだと示唆している。さらに、Rebick は都道府県別の失業率と企業規模別賃金を計算し、当該県の失業率に対して中小企業の賃金は良く反応するのに対して、大企業はさほど反応しないことを示した。一方、アメリカにおいては企業規模別賃金格差が長期に渡って安定していることから、企業規模による労働市場の分断は存在しないとしている。

Tachibanaki (1987) は日本の労働市場についての包括的かつ詳細なサーベイをおこなった。Tachibanaki 氏によれば、日本の労働時間が景気変動にともなって大きく変動していることから、日本の低失業率は残業を始めとする柔軟な労働時間制度の結果であるとしている。⁵⁾

5. 結 論

失業を個人の選択問題として捉えようとするとき、Harris-Todaro モデルは日本の労働市場構造について重要な視点を与えてくれるように思われる。例えば、もしこのモデルが日本の労働市場を的確に表現しているとするならば、本稿で示された関係式を用いて日本の失業を循環的失業と構造的失業に分割することが可能になると思われる。

私の次の研究課題は、本稿で述べたメカニズムが日本の実際の失業にとってどの程度重要であるかを検討することである。Hall (1975), Summers (1986), Rebeck (1993) の実証研究が良い出発点になるように思われる。

REFERENCES

- Bulow, Jeremy I. and Summers, Lawrence H. (1986). "A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industry Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment," *Journal of Labor Economics*, 4, 376-414.
- Hall, Robert E. (1975). "The Rigidity of Wages and the Persistence of Unemployment," *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, 301-35.
- Harris, John R. and Todaro, Michael P. (1970). "Migration, Unemployment and Development: A Two Sector Analysis," *American Economic Review*, 60, 126-42.
- Ito, Takatoshi. (1992). *The Japanese Economy*. The MIT Press.
- Lucas, Robert E., Jr. (1978). "Unemployment Policy," *American Economic Review Papers and Proceedings*, 1977, 68, 353-57.
- McDonald, Ian M. and Solow, Robert M. (1981). "Wage Bargaining and

5) 終身雇用制、年功序列型賃金制、企業別労働組合等、日本独特の労働慣行についての標準的解説については Ito (1992, Chapter 8) を参照のこと。また、森嶋教授は、広島大学で開催された講演会のなかで、日本独特の労働慣行について大変興味深い見解を示されたが、ここでは紙面の関係し省略する。

- Employment," *American Economic Review*, **71**, 896-908.
- McDonald, Ian M. and Solow, Robert M. (1985). "Wages and Employment in a Segmented Labor Market," *Quarterly Journal of Economics*, **100**, 1115-41.
- Rebick, Marcus E. (1993). "The Persistence of Firm-Size Earnings Differentials and Labor Market Segmentation in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, **7**, 132-156.
- Romer, David. (1996). *Advanced Macroeconomics*. McGraw-Hill.
- Summers, Lawrence H. (1986). "Why Is the Unemployment Rate So Very High Near Full Employment?" *Brookings Papers on Economic Activity*, **2**, 339-383.
- Tachibanaki, T. (1987). "Labour Market Flexibility in Japan in Comparison with Europe and the U.S." *European Economic Review*, **31**, 647-78.