

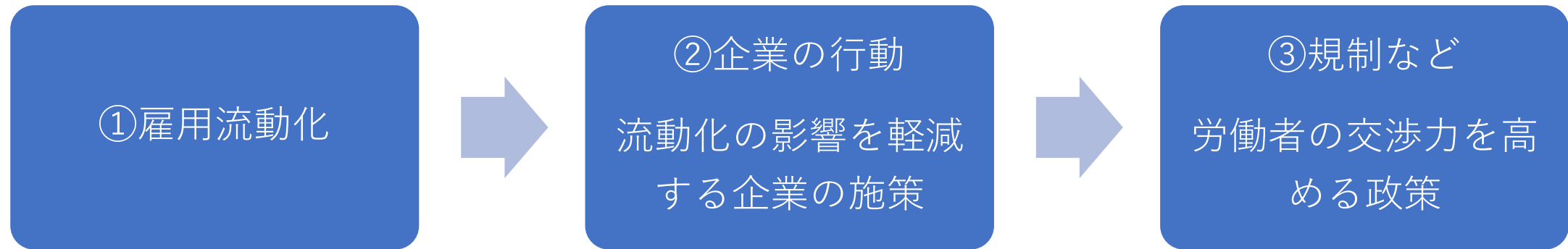
雇用流動化と賃金、人的資本投資

ESRI政策フォーラム

2022.11.25

児玉直美（明治学院大学）

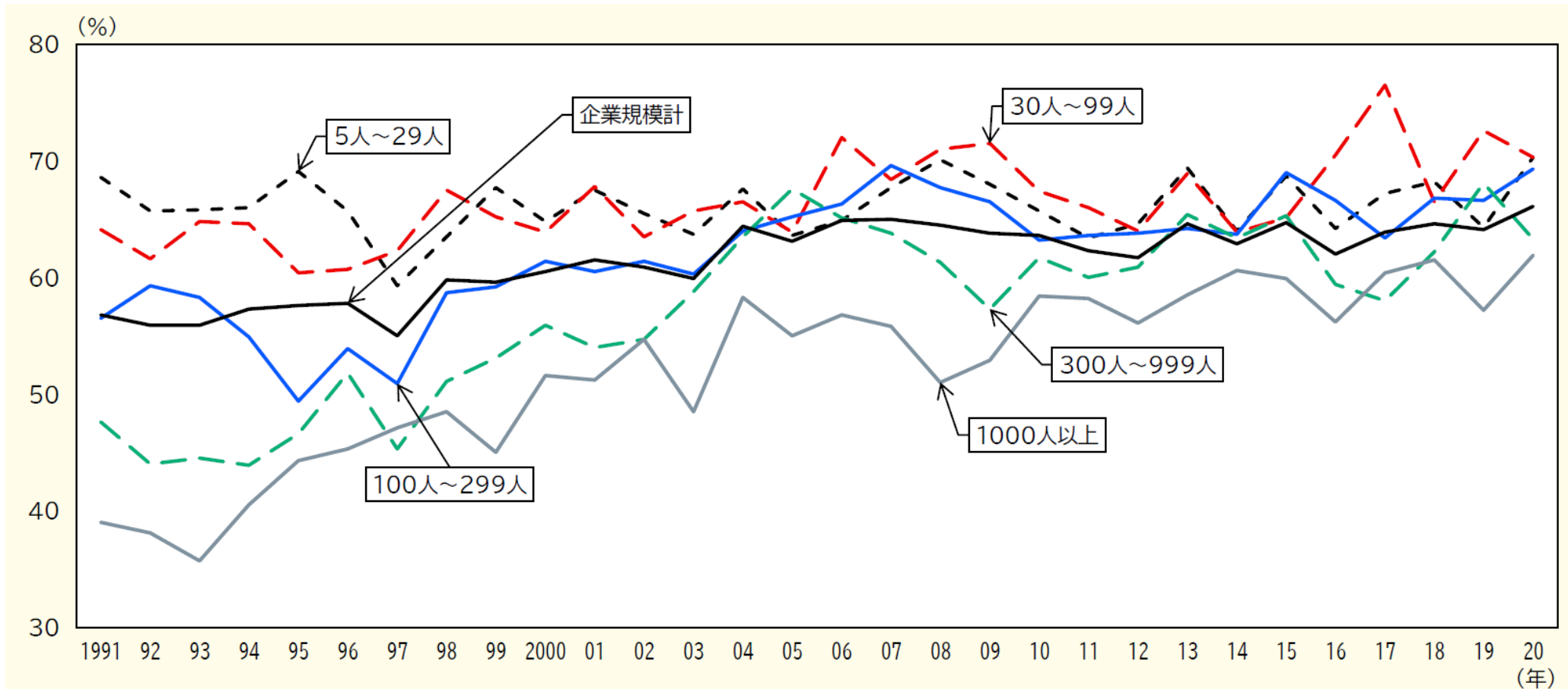
本日のテーマ：雇用流動化の帰結



□雇用流動化は、様々な社会経済的要因によって起こるため、
①が賃金、人的資本投資に与える効果を計測するのは難しい。

企業規模別の入職者に占める転職入職者の割合の推移

- 雇用流動化は上昇傾向。
- 特に大企業でその傾向は著しい。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

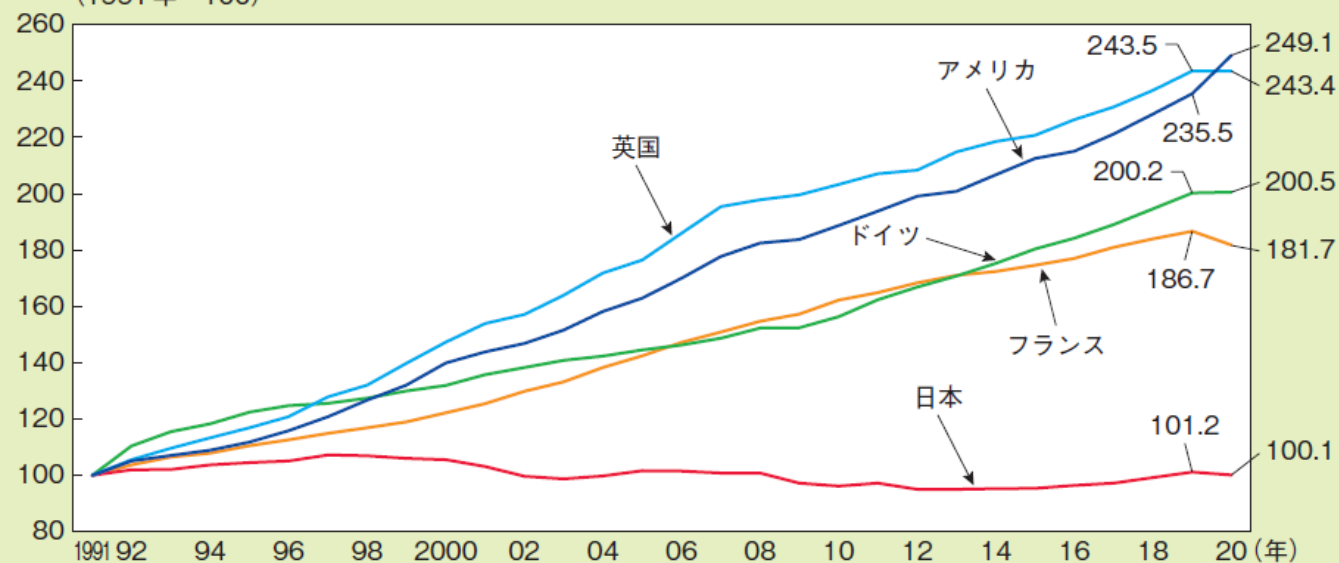
資料：令和4年版「労働経済の分析」。第2-(2)-3図。

一人当たり名目賃金・ 実質賃金の推移

□ 過去30年間、日本の一人当たり賃金は概ね横ばい。

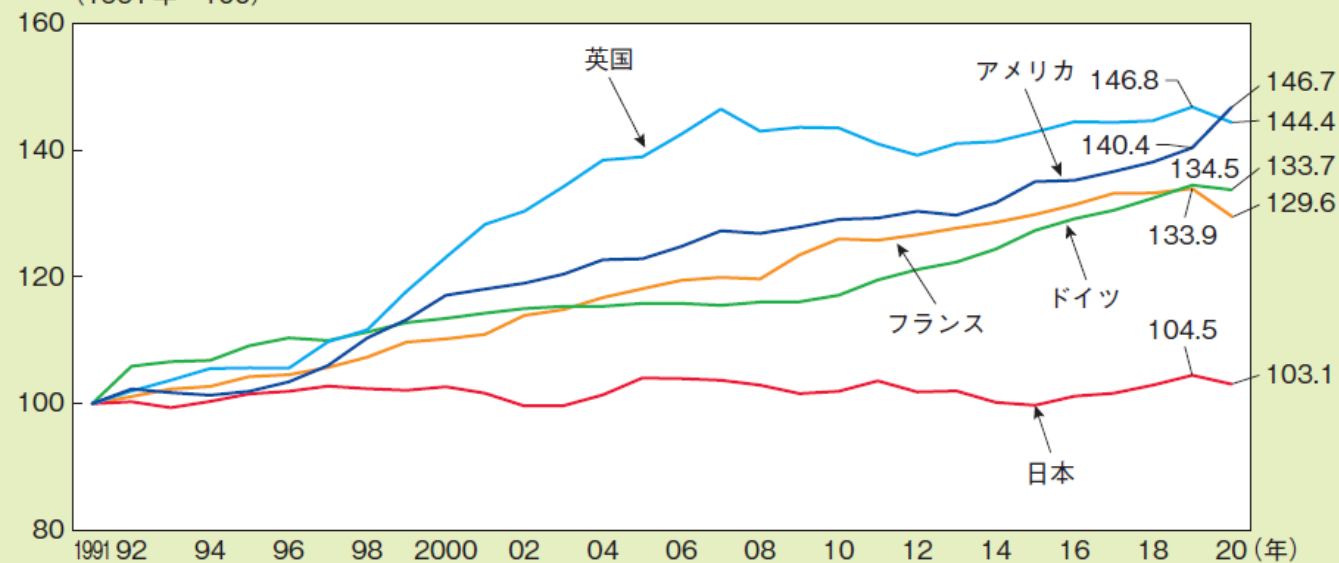
(1) 一人当たり名目賃金の推移

(1991年=100)



(2) 一人当たり実質賃金の推移

(1991年=100)



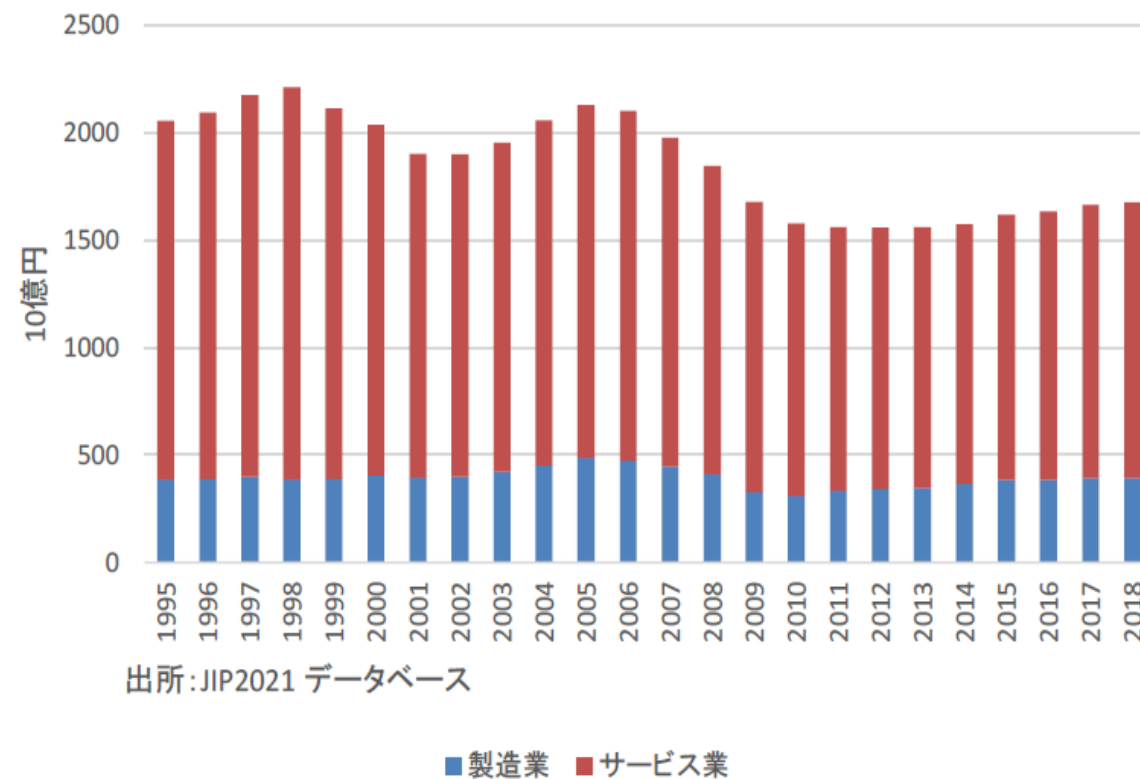
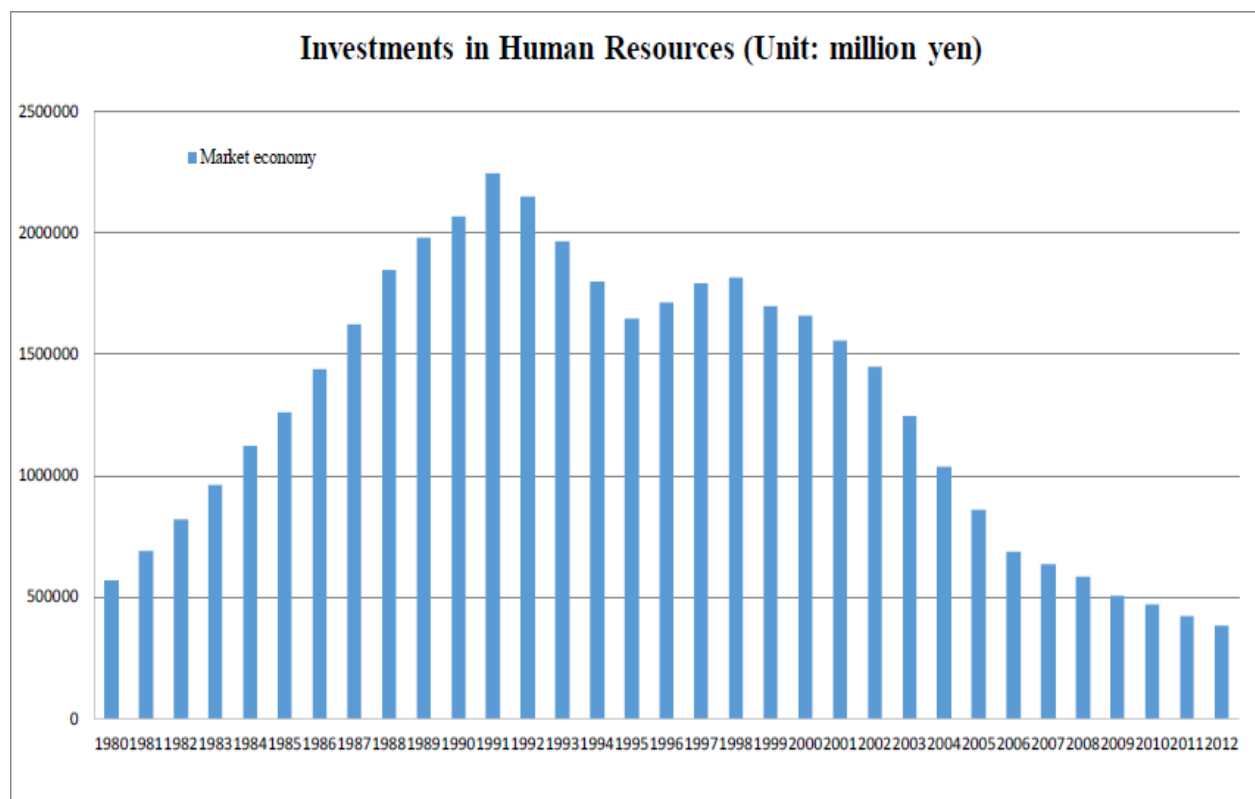
(備考) OECD. Stat により作成。

資料：令和4年版経済財政白書。第2-1-5図。

人的資本投資

□ 人的資本投資は横ばい、あるいは、減少傾向。

□ 原(2014)によると、1970,80,90年代より2000年代でoff-JTの機会が大きく低下。



資料：左図は、Miyagawa, Takizawa, and Tonogi (2016) Figure 7, 右図は、宮川・滝澤 (2022) 図2。

雇用流動化と賃金、人的資本投資の関係

□日本では、近年、雇用の流動化が進み、労働者とともに、技能、ノウハウ、営業秘密も移転する可能性が上昇。

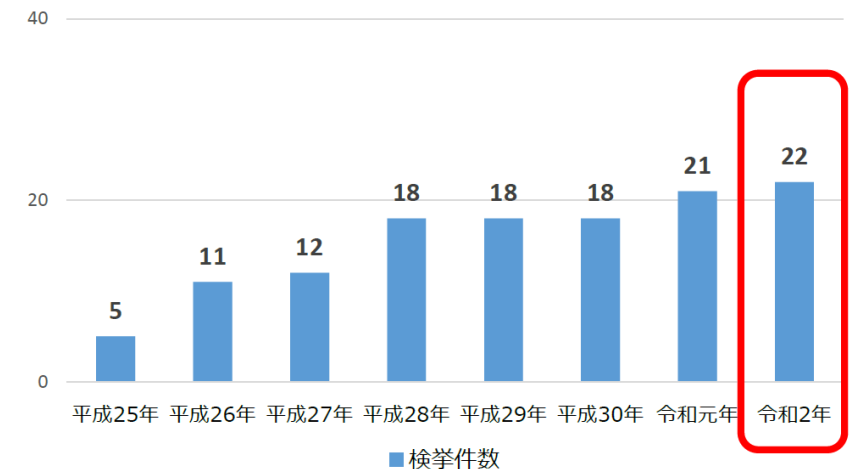
⇒企業が人材投資に消極的に。

⇒賃金停滞の要因。

□一方、労働移動の活発化によって、労働者の交渉力は強まる。

⇒賃金上昇の要因。

近年の営業秘密侵害罪 検挙件数の推移



※「令和2年における生活経済事犯の検挙状況等について」に基づき作成

資料：経済産業省知的財産政策室(令和3年6月2日)『最新の営業秘密侵害事例から見えてくる「営業秘密」保護のポイント～「営業秘密」を保護するために企業はどのような対策が必要か～』

労働者の流動性を制限するチャネル

□企業が労働市場においてバーゲニング・パワーを強め、労働者の流動性を制限するチャネル

1) 競業避止義務条項

2) 不当な取引制限

- 使用者側のカルテル：引き抜き防止協定
- 労働者側のカルテル：労働組合

3) 企業結合

- 例：企業城下町

労使の力関係の変化が賃金に与える影響

□完全競争下

- 労働者の賃金 = 限界生産性

- 労働者は賃金に満足できなければ、別の企業に移る。

□現実の世界（不完全競争）

- 労働者は簡単には転職できず、バーゲニング・パワーを行使できない。

- 特に、日本のように、労働力の流動性が低く、中途採用の労働市場が小さい場合には、その傾向は著しい。

- 米国の労働分配率低下は、**GAF**A等のスーパースター企業に生産が集中したため(Autor et al. 2020)。

- 日本でも過去**30**年間、企業数は減少。特に地方では雇用機会は限定的。

競業避止義務条項

競業避止義務条項とは

(CNC: covenants not to compete)

- 発注者が役務提供者に対して役務提供に係る契約終了後に発注者と競合する者に対して一定期間役務提供を行わないことを内容とする契約や、使用者が退職する労働者に対して退職後における営業秘密等の漏洩防止を目的として、使用者と競合する業務を行わないことや競合他社に就職しないことを内容とする雇用契約のこと（公正取引委員会 2018「人材と競争政策に関する検討会報告書」）。

CNCの問題点

- 労働者や役務提供者のアウトサイド・オプションを制限し、バーゲニング・パワーを弱める。
- CNCの競争阻害性を問題視している米国では、大統領命令により、米国連邦取引委員会がCNC行使を禁止／制限。

CNCの意義

□対労働者

- 日本でも雇用の流動化が進み、労働者とともにノウハウ、秘密情報も移転する可能性が上昇し、**企業が人材投資に消極的になっている一因。**
- 企業が労働者に移動制限を課すことは、人材育成投資に対するインセンティブを保持するために必要との議論がある。

□対役務提供者

- 系列の見直しや取引関係の整理によって、元請－下請の緊密な取引関係の下で活発に行われていた**部品共同開発や技術移転が縮小しているとの懸念。**
- 発注者が下請企業にCNCを課す場合、下請企業への技術移転が促進され、人材投資が活発化する可能性がある。

理論的背景

1) CNC→賃金上昇

- CNCによって、企業が労働者のスキルへの投資を増加し、その結果、労働生産性が上昇し、賃金が増加。
- CNCに同意することに対する補償賃金のために賃金が増加。

2) CNC→賃金下落

- 労働者がCNCに同意しても補償を受けられず、CNCによってアウトサイド・オプションを失い、低賃金に甘んじる。

□これらの理論は、労働市場に関する異なる仮定から導き出され、どちらの仮定が正しいかは理論的には決着をつけられない。

□最終的には、競争禁止義務条項と賃金との関係を検証するための実証研究が必要。

CNCの普及

□米国

- CEOのCNCは、70-80%(Thomas et al. 2015; Garmaise 2011)。
- CNCは企業秘密に関わる高スキル、高賃金の労働者が署名する可能性が高いが、米国において、企業秘密に関わらないような低スキル、低賃金労働者でも見られる(Starr et al. 2021)。
- 一般労働者でも、20-30%程度がCNCに拘束され、38%がキャリアのいずれかの時点でCNCに合意(Prescott et al. 2016; Colvin and Shierholz 2019)。

□日本

- 13%程度のフリーランスはCNCに同意した経験あり(公正取引委員会 2018)。
- 就業者全体で、CNC契約が、「ある」13.0%、「あるかもしれない」9.9%、「わからない」35.7%(内閣府 2019)。
- フリーランスでは、CNC規定が、「ある」4.3%~4.6%、「あるかもしれない」4.1~4.3%(内閣府 2019)。

CNCと賃金、人的投資

CNCと人的投資	CNCと賃金	
	上昇	下落
<ul style="list-style-type: none">❑ Starr(2019): CNCが頻繁に見られる職業の研修実施率は14%高い一方、賃金は約4%低い。❑ Garmaise (2011): CNC強制力が強くなると、役員離職は減り、役員報酬の伸びは低下。CNC強化は企業の人的資本投資を増加させるが、自己投資を減少させるというモデルで説明。	<ul style="list-style-type: none">❑ Lavetti et al. (2019): CNCを含んだ契約を結んだ医師の収入は、契約がない場合よりも約35%多い。❑ 内閣府(2019): 個人に対するアンケートデータの分析から、CNCの賃金プレミアムが見られた。	<ul style="list-style-type: none">❑ Balasubramanian et al. (2020): 2015年にハワイで技術者のみにCNCが禁止された後、労働者の移動は11%増加、新入社員の月給が4.2%、全労働者の月給が0.7%上昇。❑ Lipsitz and Starr(2022): 2008年にオレゴン州で時給労働者、低賃金労働者のみにCNCが禁止されたのち、時給が2~3%上昇。

労働市場のカルテル 引き抜き防止協定と労働組合

使用者側のカルテル

□引き抜き防止協定

□フランチャイズ・チェーンなどが、フランチャイズ契約において、同じフランチャイザーの他ユニット（他店）が現在雇用している労働者の引き抜きを行わないことに合意する協定。

□使用者は、人材獲得競争を避けることができ、賃金を抑えることができる。

□使用者間の契約なので、労働者が知らないこともある。

引き抜き防止協定(no-poach条項)の証拠

- 2016年の米国フランチャイザー調査(Krueger and Ashenfelter 2018)。
 - マクドナルド、バーガーキング、ジフィー・ループ、H&Rブロックなど**主要フランチャイザーの契約の58%に引き抜き防止協定が含まれていた。**
 - 離職率の高い業界のフランチャイザーは、離職率の低い業界のフランチャイザーよりも引き抜き防止協定を締結する傾向が強い。**
- 2017年以降、米国では、no-poach条項に関する集団訴訟が相次いで提訴(長谷河 2022)。
 - 2017年には、マクドナルドのフランチャイズ契約から、no-hire契約が削除。
- 米国司法省による提訴
 - シリコンバレーのIT企業間における引き抜き防止協定。
 - IT人材の需要ひっ迫と賃金高騰が背景。
- 平均賃金や教育水準が高い産業で、必ずしも、引き抜き防止協定の締結が多いわけではなく、引き抜き防止協定を教育投資の促進や知的財産の保護のためのメカニズムとみなすことはできない。**

労働者側のカルテル：労働組合

□かつて労働組合は、使用者の市場支配力の行使を抑制。

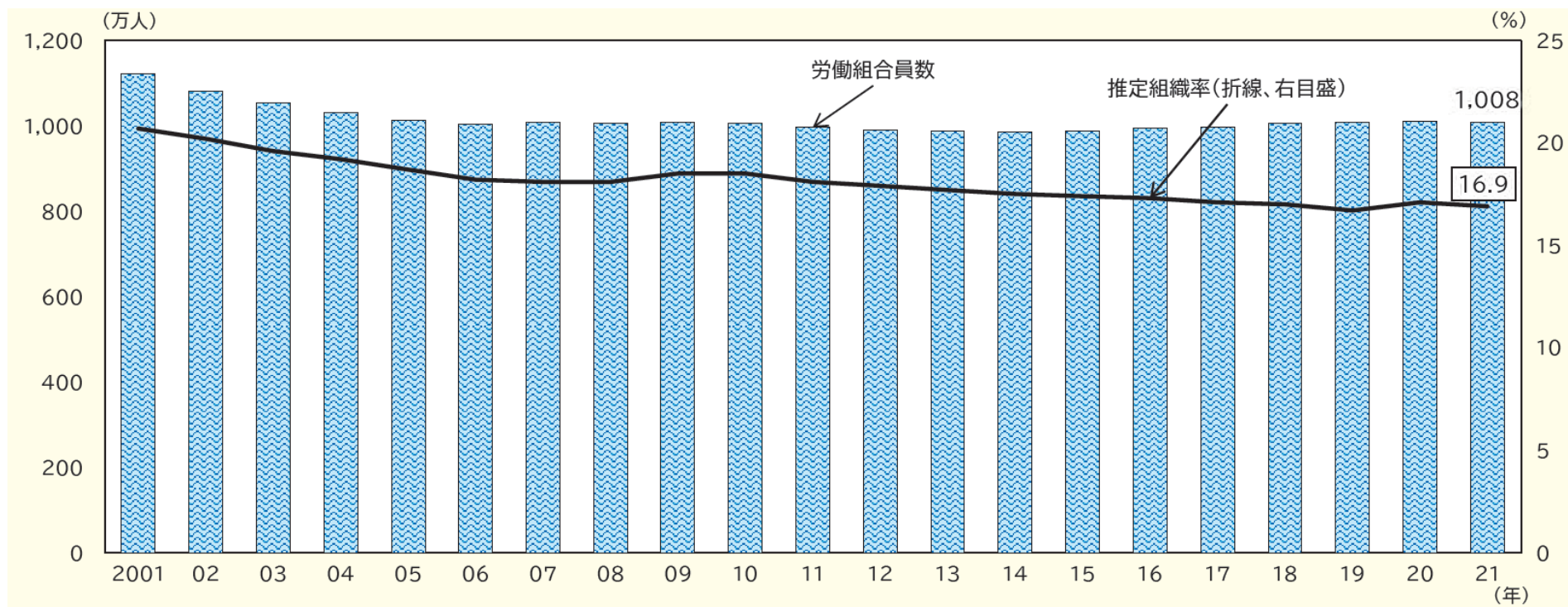
□**過去50年間に多くの国で組合は弱体化。**

□日本でも、1960年代35%程度の組合組織率は、2010年代には20%弱 (Kato 2016)。

□組合弱体化の理由(Stiglitz 2021)

□国際化

□サービス経済化



資料：令和4年版労働経済の分析。第1-(3)-26図。

労働組合の賃金プレミアム

- 労働組合を賃金関数に回帰すると正の係数が推定される。
 - 日本でも、**労働組合の賃金プレミアム**は観測される(Hara and Kawaguchi 2008, 都留ら 2009)。
 - 欠落変数バイアス (Robinson 1989)
 - 労働組合員の多くは、大企業、正社員、男性、高学歴、高スキルであり、スキルや能力の一部が変数として捉えられない場合、その効果も含めた効果が、労働組合ダミーとして計測される。
- 労働組合プレミアムには異質性**
 - 賃金やスキルの低い労働者で労働組合プレミアムが高い(Card 1996)
 - 中程度の賃金の労働者で組合プレミアムは最も大きく、低賃金労働者のプレミアムは正ではあるが中程度の賃金労働者より低く、高賃金労働者では効果はむしろ負(Firpo et al. 2009)
- 日本の賃金成長が生産性の伸びに対して遅れ始めたのは、**1980年代以降**、日本の労働組織率、労働争議、ストライキが減少し、労働組合の相対的な交渉力が弱まった時期に一致(Kato 2016)。
- 賃金交渉における「春闘」の役割低下(Kato 2016)。

企業結合

日本における労働市場集中度と賃金

□労働市場集中度の指標：HHI

□労働市場、年毎の各工場の労働者シェアの2乗和。

□0～1の指標。0に近いと競争的、1に近いと買い手独占（cf.企業城下町）

$$\square HHI_{m,t} = \sum_i^n \left(\frac{\text{Number of Employees}_{i,m,t}}{\sum_i^n \text{Numer of Employees}_{i,m,t}} \right)^2$$

□工場*i*（*i* = 1～*n*）、労働市場*m*、年*t*。

□労働市場はJIPデータベースに基づく54産業分類と総務省が定義した203経済圏で定義。

□HHIは、日本の公正取引委員会や米国DOJなど各国の競争政策を司る組織で、合併審査の基準などに広く使われている指標。

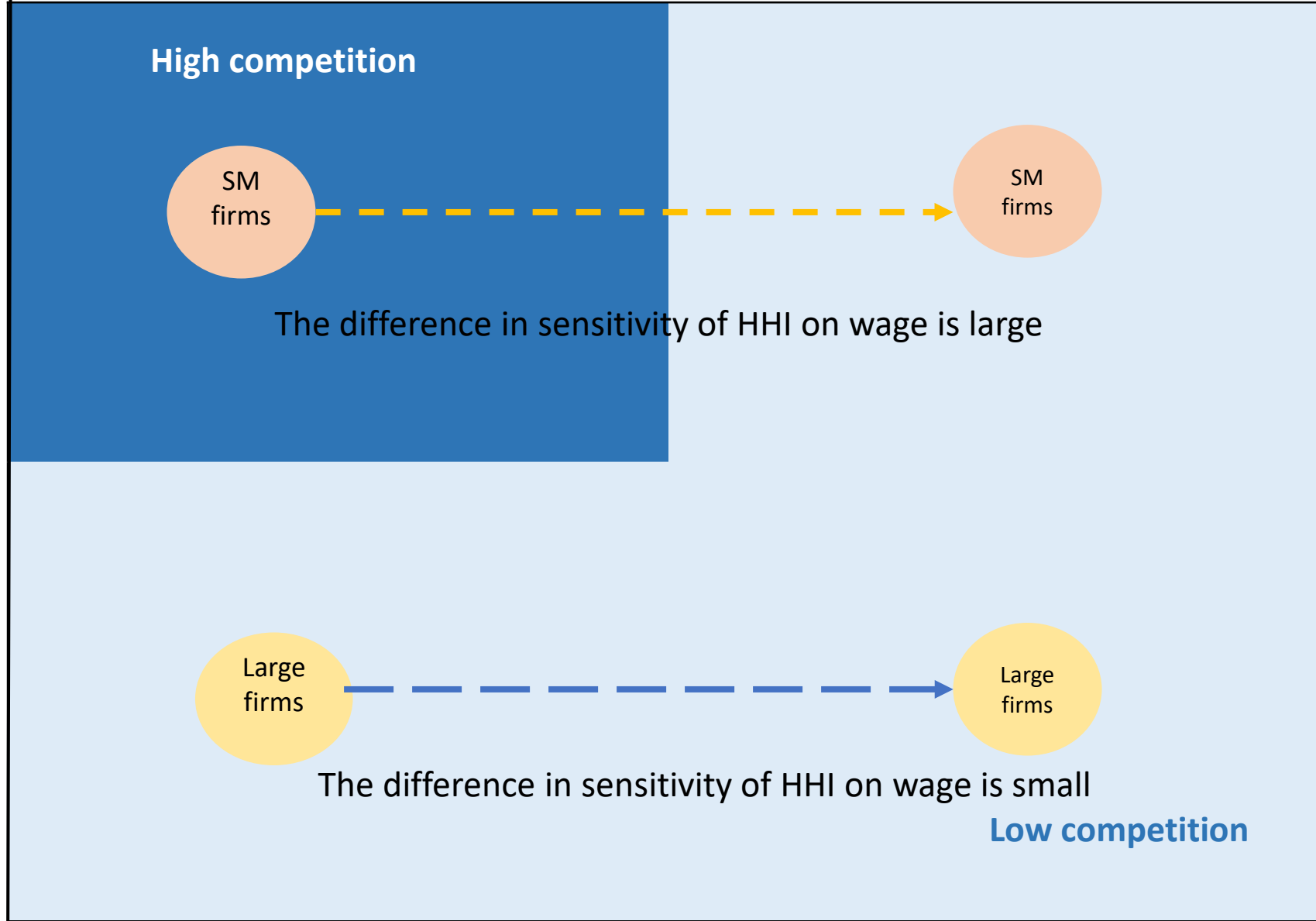
労働市場集中度と賃金

- 既存研究は、労働市場集中度の高い労働市場では賃金は低くなっている可能性を指摘(Azar et al., 2020a; Azar et al., 2020b; Benmelech et al. 2020; Naidu et al. 2018)。
- 米国の病院合併のイベントを利用(Prager and Schmitt 2021)。
 - 合併で労働市場集中度が上昇した結果、看護師等の医療産業に特化したスキルを持つ職種の賃金は下がったが、医療産業に限定されない職種の賃金は下がっていなかった。
- 米国オンライン求人プラットフォームの求人公募情報を利用(Azar et al. 2020b)。
 - 労働市場集中度が高い場合、公募で提示される賃金は低い。
- 米国製造業センサデータを用いて、労働市場集中度と賃金の関係を分析(Benmelech et al. 2020)。
 - 労働市場集中度が高いと賃金が低い。
 - 労働組合参加率が高いほど、労働市場集中度と賃金の負の関係は絶対値で小さい。
- フランスのデータで分析(Marinescu et al. 2021)
 - 労働市場集中度が上昇すると賃金が下落し、雇用量も縮小。
 - 同じ産業で最も大きな2社が合併するシミュレーションを行った結果、10%労働市場集中度が上昇すると、賃金が7.31%減少。
- 労働市場の範囲、HHIの算出方法、用いるデータに関わらず、**労働市場集中度は頑健に賃金に負の影響。**
- 企業が労働市場支配力を行使できる条件は、労働供給が賃金に対し非弾力的であること。

労働市場集中度指標と賃金の関係 (Izumi, Kodama, and Kwon 2022)

- 労働市場集中度指標(HHI)を賃金に回帰。
- 日本の製造業では、HHIと賃金は負の相関。
⇒労働市場の集中度が増加すると賃金が減少。
- 雇用の流動性の高い中小企業のsensitivityは大企業より大きい。
- 雇用の流動性が高まった後半のsensitivityは前半より大きい。
⇒労働市場集中度と賃金の関係は、より流動的な労働市場でより強い。

Labor market
mobility



Labor market
concentration

ディスカッション

- 日本の雇用流動性（特に大企業）は高まってきた。
 - 中小企業は元々高かった。
- 雇用流動性が高まると、
 - 労働者の交渉力アップ⇒高い賃金が払われる可能性
 - 人的資本投資減少⇒賃金が下落する可能性
- 雇用流動性が高い米国では、企業が流動化の影響を軽減する施策実施。
 - 営業秘密侵害等の不正競争防止目的ではなく、企業の交渉力維持のために利用。
- 近年、米国では、労働者の自由な移動を制限する企業の施策を問題視し、規制強化。
- 日本の雇用流動性は米国に比べると低い。しかし、近年、転職、副業は増加、企業数減少で労働市場寡占は進行。
- 企業による人的資本投資を増やす方策？労働者自身による人的資本投資を増やす方策？