

二重労働市場理論のレビュー —市場分割メカニズムを中心に—

李 永 俊

二重労働市場理論では、労働市場を価格メカニズムが有効でない第1次部門と価格メカニズムが有効に働く第2次部門に分割して議論される。そして、なぜそのような市場の分割が行われるのかについて様々な主張がなされている。本論文では、この労働市場の市場分割メカニズムに注目し、二重労働市場に関する諸理論の論点を整理すると共に、残された研究課題を模索する。

1 はじめに

二重労働市場理論は、労働市場を複数の異質な市場の構成体とみなし、大きく2つに分割された構造として把握する理論である。この理論では、同一市場内に規模の異なる大・中・小の企業が併存している状況や、同一企業内に学歴、性別、年齢などの異なるタイプの労働者が同時に存在するような状況を捉えることができる。

Doeringer and Piore (1971) は制度的な側面からの研究と実態調査を通して労働市場を次のような異質な2つの部門に分類する。第1次部門 (**primary sector**) は、労働市場の不完全性もしくは制度的な理由から労働市場の需給の変化に影響されにくい部門で、高賃金、良い労働環境、高い雇用の安定性、組合による保護、内部労働市場による欠員の補充などで特徴づけられ、長期的な雇用契約が結ばれるのが一般的である。他方、第2次部門 (**secondary sector**) は、労働市場の需給の変化に敏感で、低賃金、比較的劣悪な労働環境、不安定な雇用、外部労働市場による人員の補充などで特徴づけられ、短期的な雇用契約が結ばれるのが一般的である¹。

ここで問題となるのは、なぜ労働市場が2つの異質な部門に分割されるのかということである。市場分割が生じる要因は、次の3つに整理することができる。第1に競争的な市場における分割要因である。より具体的には、労働者および企業の質の違いから市場の分割が生じるという観点である。第2の観点は効率賃金仮説によるものである。ここでは、情報が不完全な労働市場を前提にし、労働者がサボらずに働くためのインセンティブ・メカニズムとしての賃金格差の役割を重視する。第

¹ 日本における二重構造の考え方は有沢広巳 (1957) によって提唱された。彼は市場の二重構造を「近代的」な大企業部門と「非近代的」な中小企業部門に分けて考察し、大企業部門と中小企業部門の支配と従属の関係を批判的に捉えた。

3の観点は労働市場に存在する様々な制度的な要因によるものである。本稿の目的は、これらの3つの市場分割メカニズムに沿って二重労働市場に関する諸理論をレビューすることを通して、残された課題を把握することである²。

本稿の構成は次の通りである。次節では市場分割が生じる3つの要因に焦点を当て、二重労働市場に関する諸理論をレビューする。そして、結語では従来の二重労働市場理論で残された課題を整理する。

2 分析の視角

2.1 競争的市場における市場の分割

二重労働市場理論を指す端的な指標として、企業規模間の賃金格差がある。なぜ、企業規模が大きい大企業においては相対的に高い賃金が支払われ、企業規模が小さい中小企業では低賃金が支払われるのかという問いに対して、最初に考えられる解答は労働者の質の差に起因するというものである。

もし労働市場が競争的かつ均衡の状態にあり、労働者の職業に対する好み（*preference*）に差がないとするならば、企業規模間の賃金格差の原因は、規模間における労働者の質の差に帰着する。さらに「同一商品同一価格」の原理から、同質かつ同一職種の対価は等しくなる。仮に労働市場が非競争的である場合にも、資本市場と財市場とが競争的であるならば、生産要素間の代替や商品相互の代替を通じて、競争的賃金へ収束するはずである。したがって、競争的な市場において、規模間の賃金格差は労働者の質の差によって決定される³。

ここで考察しなければならないのは、なぜ大企業は、より質の高い労働者を、高賃金を払ってでも雇おうとするのかという問題である。

Hamermesh (1980)によれば、大企業が属している第1次部門の労働者は、資本ストックとの補完度が、中小企業部門である第2次部門労働者に比べ強いということにより、技術的優位に立つという。このような技術的な優位性から、第1次部門の労働者は企業に対して強い交渉力を持ち、高賃金を要求することになる。このような資本ストックとの補完度の違いによる市場分割メカニズムは、Griliches (1969), Fallon and Layard (1975), Hamermesh (1993)などによって実証的に検証されている。

上記のメカニズムをより具体的にいうと次のようになる。例えば、資本形成が進み新しい設備が導入されたとする。この際には、技能的に劣る不熟練労働者は次第に機械によって置き換えられるが、高度な機械設備は専門的な技能をもつ熟練労働者との協同をより一層必要とする。したがって、資本

² 最近、ヨーロッパでは高失業とその持続要因に関する研究で、競争的市場要因と制度的要因とを同時に考察した分析が多く登場しつつある。その代表的なものに、Blanchard and Wolfers (1999)がある。彼らは技術進歩率の低下や相対需要の変化などの要因と制度の硬直性を同時に考慮することによって説明力が向上することを示した。

³ もちろん、生産物市場やその他の生産要素市場における非競争的要素の存在も企業規模間賃金格差の1つの要因として考えられる。例えば、大企業ほど生産物市場における占有率が高いために独占利潤が発生し、その独占利潤が賃金に上乗せされることによって賃金格差が発生する場合もある。

ストックは不熟練労働者とは代替的 (substitutable) だが、熟練労働者とは補完的 (complementary) である。

企業規模間の労働者の質の違いを説明する際に注目されるもう1つの見解は、モニタリング・コスト (monitoring cost) の存在である。Oi (1983) によると、大企業がより質の高い労働者を採用しようとする理由は、労働者の働きぶりをモニターするために必要な費用を節約するためであると説明している。経営者の能力が等しければ、1時間当りに監督しなければならない労働者数は企業規模が大きくなるほど多くなる。そのために、大企業はより質の高い労働者を雇い、モニタリングに伴う費用を最小化しようとする。また、企業組織が大きくなればなるほど、労働者個々人の業績が簡単に数字化できない共同作業が多く、労働者の業績をただちに知ることは困難になる。したがって、モラルが高くより質のよい労働者を採用することは、モニタリングに伴う費用を節約することになる。

また、Oi (1983) のようなモニタリング・コストの観点から労働市場の市場分割が生じるということを前提にする議論には Weiss (1980) がある。彼は、労働者の間には能力や資質の違いがあり、しかもそれらに関する情報が不完全な労働市場では、賃金が労働者を選抜する機能をもつと主張する。すなわち、質の高い労働者ほど雇用にあたってより高い賃金を要求するという傾向がある場合、企業はより多くの応募者を集め、質の高い労働者を採用するために、市場の需給をバランスさせる水準より高い賃金をオファーするという⁴。このような賃金の労働者選抜機能を前提とする議論に Reder (1955,1964), Ohashi (1987) がある。

Ohashi (1987) は、第1次部門の企業が、より質の高い労働者を雇い、相対的に高い賃金を支払う理由を次のように述べている。労働者の訓練にはコストが必要とされるが、それがどの程度になるかは労働者の熟練習得能力に依存する。したがって、企業はできるかぎり能力の高い労働者を採用し、訓練コストを節約しようとするインセンティブをもつ。そこで企業は高い賃金を支払うことによって、選別するために十分な応募者を惹きつけ、その中で質の高い労働者を採用しようとする。このように、訓練コストの存在が第1次部門と第2次部門間の労働者の質の差を生むと Ohashi (1987) は主張する。

その他、ヨーロッパでは労働者間の雇用調整コストの違いに注目し、不熟練労働者の失業期間が長期化することを問題視する議論が多く見られる。Bentolila and Bertola (1990), Bentolila and Saint-Paul (1994), Saint-Paul (1995) はそのような不熟練労働者の失業期間の長期化が、ヨーロッパにおいて失業率が1980年代半ばに上昇したままで、低下しない理由であると主張する。また、アメリカにおいては急激な技術変化により労働市場における相対需要が高学歴労働者に集中することが、低学歴労働者に失業を押し付ける結果になっていると主張する議論がある。その代表的なものに、Bound and Johnson (1992), Katz and Murphy (1992), そして、Juhn, Murphy and Pierce (1993) などがある。

⁴ Weiss and Guasch (1980) では、能力の高い労働者を選抜する手段として、応募料金 (application fee) の徴収の方法も考察している。

ただし、上記のような労働者の質の違いが第1次部門と第2次部門間の格差をどの程度説明できるかが問題である。Tachibanaki (1996)によると、日本における企業規模間賃金格差は、労働者や企業の質をコントロールする前は1988年基準で従業員数1000人以上の大企業が全体の平均賃金より21.9%高いのに対し、従業員数100人以下の中小企業は平均より11.9%低い。しかし、労働者の質および企業の質をコントロールすると、大企業が平均より16.0%高く、中小企業は15.4%平均より低くなる。この結果は、企業規模間の賃金格差のある部分は労働者や企業の質の相違に依存しているが、労働者の質や企業の質をコントロールしても依然純粋な格差が存在することを示唆している。それでは、その純粋な格差は何に起因するのであろうか⁵。

その問いに対し、次の3つの説明が考えられる。まず、第1に労働者の属性や職場環境に観察されないものが存在することによるとするものである。より具体的には、実証研究によく用いられる統計資料の不備のために、労働者の質の差を十分に反映できないということである。例えば、同じ高校卒といっても、高校自体の質の差もある上、同一の高校を卒業したとしても首席で卒業した場合と低い成績で卒業した場合とでは社会的な評価が違う。このような違いを統計資料から捉えるのは困難である⁶。第2に、効率賃金仮説によって企業規模間の賃金格差を説明するものである。そして、第3には労働市場に存在する制度的な側面から企業規模間の賃金格差を説明するものである。第2と第3の理由に関しては以下の小節で述べることにする。

2.2 効率賃金仮説による説明

効率賃金仮説は、Solow (1979)、Salop (1979)などによって提唱され、Shapiro and Stiglitz (1984)、Bulow and Summers (1986)、そして最近ではAkerlof and Yellen (1987)、Weiss (1991)に至るまで精力的な研究がなされている。効率賃金仮説の基本的な考えは、労働者の生産性が賃金に強く依存して決定されるということである。なぜ労働者の生産性が、賃金に依存するかについては、いくつかの説明がある。ここでは、その代表的なものであるShapiro and Stiglitz (1984)による怠業抑制モデル(Sharking Model)を紹介する⁷。

彼らは、労働者の働きぶりを完全にモニタリングできないような、情報の不完全な労働市場においては、市場をクリアするような賃金水準以上に高い賃金を労働者に提示するのが企業にとって利益であると主張する。そのメカニズムは非常に簡単である。ある仕事に対する賃金が他の企業よりも高く

⁵ 橋本・太田(1992)では、日本の産業間の賃金格差においても、労働者の属性や労働時間などをコントロールすることによって産業間の賃金格差は縮小するが、それでもなお産業間の賃金格差は存在していることが示されている。

⁶ もっとも正確に企業規模間の賃金格差を分析する場合は、同一の個人が同一産業内の規模の異なる企業に転職した場合の賃金率の変化を分析することが望ましい。ただし、アメリカにおける研究では、そのような同一個人に関する追跡データを用いた分析においても、企業規模間あるいは産業間の賃金格差の存在が確認されている。

⁷ 代表的な効率賃金モデルにSolow (1979)モデルがある。Solowモデルでは、労働者の「労働意欲」や「質」が貨幣賃金の関数であると仮定し、労働者の労働意欲や質を高めるためには賃金のレベルを高める以外に方法がないと主張する。効率賃金理論の諸理論をサーベイしたものにAkerlof and Yellen (1987)がある。

設定されているならば、労働者が仕事をサボっていたことが発覚し、解雇された場合、労働者が失うものは賃金格差分高くなるはずである。したがって、高い賃金を失いたくない労働者は、万一の発覚を恐れてまじめに働くことになる。その結果、労働者の生産性が高まり、市場をクリアするような水準より高い賃金を設定することが企業にとっては利益になるのである。

Shapiro and Stiglitz (1984) の基本的な考えは、労働者が仕事をサボったときに彼らに課せられるペナルティーを設けておくことが、完全なモニタリングが不可能な労働市場においては企業にとって最適な行動であるということである。そして、彼らはそのペナルティーが企業規模間の賃金格差の発生要因であると主張する。また、彼らは労働市場においては、均衡状態にも関わらず必ず失業が存在するという。なぜなら、失業者が企業に対し、低賃金での採用を申し出ても、企業は賃金を下げることによる労働者の怠業を恐れ、賃金を市場がクリアするような水準には下げない。したがって、市場では均衡の状態にもかかわらず必ず非自発的な失業が存在すると主張する。

しかし、効率賃金モデルによる説明にもいくつかの疑問が残る。まず、労働者の怠業を防ぐための手段として、年功賃金制度や退職金制度などをインセンティブ手段として用いることも可能である。より極端な例は、労働者を採用する際に保証金を積ませることも考えられる。つまり、労働者を採用するときに労働者からいくらかのお金を保証金として徴収し、労働者が労働規約を破ったときにはそのお金をペナルティーとして取り上げることによって、労働者の怠業を抑制しようとする考えである。もし、このような年功賃金、退職金、保証金制度などがインセンティブ制度として有効に機能するならば、効率賃金を用いる必要はない。

ただし、これらの諸制度にもいくつかの問題がある。まず、年功賃金制度には初期の賃金水準が低すぎる場合には労働者の採用時の賃金が生活に必要な最低水準を下回る可能性がある。したがって、年功賃金制度のみによって労働者の怠業を抑制することには限界がある。

また、年功賃金制度や退職金制度、保証金制度には企業側によるモラルハザードの問題が付きまとう。具体的には、労働者がまじめに働いているにもかかわらず、企業は労働者が怠けていると嘘をついて、生産性よりも高い賃金を得ている中高年労働者を解雇したり、保証金や退職金を不正に取り上げたりすることである。このような労働者と企業両側のモラルハザードあるいは契約違反を扱ったものに Kanemoto and MacLeod (1989) がある。

彼らは、長期雇用システムを情報の不完全な労働市場において企業と労働者双方による“契約違反”を解決する手段として位置付けている。つまり、長期雇用システムの前提となる長期雇用契約は各労働者に対して一定の訓練投資を条件とし、長期の雇用を保障するような雇用契約である。しかし、訓練投資が企業にとって完全にモニタリングできないケースや訓練投資の有無に関して企業と労働者以外の第三者による正確な評価が不可能なケースにおいては、次のような労働者と企業双方による契約違反が生じるといふ。

まず、労働者側においては訓練投資は一定の費用を要するために効用に負の効果をもたらす。従って、完全なモニタリングが不可能な場合には、各労働者は効用に負の効果をもたらす訓練投資をサボろうとするインセンティブをもつ。また、各企業は訓練投資が労働者にもたらした負の効用の部分を賃金によって補填しなければならない。従って、企業側はできるだけ労働者の訓練投資を低く評価し、

賃金費用を減らそうとするインセンティブをもつ。この両者による契約違反を同時に解消するためには、一定の昇進ルールを前提とした長期雇用システムが必要であるという。

また、彼らは長期的な雇用契約は人件費の硬直化を伴い、企業を取り巻く外部経済環境の激しい変化に対する柔軟性が著しく低下することも指摘している。したがって、個々の企業は経済環境の変化に対する柔軟性を維持するために、1期毎の契約を前提とした短期的な雇用契約をも同時にもち、人件費の硬直化を防ごうとする。故に、同一企業内に2つの異なる雇用形態が同時に存在することとなる。これが同一企業内に二重構造が生じるメカニズムである。

Kanemoto and MacLeod (1989) のように同一企業内の二重構造の発生メカニズムを扱ったものに、Piore (1980), Saint-Paul (1991), Fehr and Kirchsteiger (1994) などがある。彼らは同一企業内で二重構造が発生するメカニズムとして、企業を取り巻く経済環境の変化と不確実性を重視する。より具体的には、企業は、短期的な雇用契約社員を経済環境の変化と不確実性に対する緩衝装置として雇うことによって、調整コストの高い労働者の雇用を維持しようとする。故に、同一企業内の二重構造は内生的に発生すると主張する。

2.3 制度的な要因による説明

最後に考えられる市場分割の要因は、労働市場に存在する様々な制度的な要因である。制度的な要因に関する研究は Harris and Todaro (1970) にその先駆が見られる。彼らは、制度的に決定される都市部門の最低賃金が農村部門の実質賃金より相対的に高くなっていることが、都市と農村の二重構造を発生させていると主張する。さらに、農村部門の過剰人口圧力が農村から都市部門への労働移動を誘発し、都市部門の慢性的な失業の原因であることを指摘する⁸。

また、Eaton and Neher (1975) と Calvo (1978) は、労働組合が組織セクターへの新規参入を防止し、労働の供給を制限したり、強い交渉力を背景に未組織セクターを上回る賃金を要求することから、部門間の賃金格差が生じるという。このような考えは、Lindbeck and Snower (1988) によってインサイダー・アウトサイダーモデルとして発展した。

インサイダー・アウトサイダーモデルでは、労働市場を企業内労働市場で現役として働いているインサイダーと、外部労働市場でジョブ・サーチをしているアウトサイダーで構成されているものと考える。その上で、なぜ企業がインサイダーよりももっと安い賃金で働いてもよいとするアウトサイダーが存在するにも関わらず、彼らを直ちに雇い入れようとしないのかを考察対象とする。このような疑問に対して、彼らは次のような要因を提示する。まず、第1の要因は、企業特殊技能の存在にある。企業特殊技能あるいはノウハウが存在する企業の場合、賃金の低いアウトサイダーを雇い入れ、高賃金のインサイダーを解雇したとしても、アウトサイダーは即戦力にならないため、企業にとってはか

⁸ 日本における農村部門の過剰人口圧力は都市の第2次部門の賃金を引き下げる役割を果たした。その結果、都市部における二重構造が顕著に現れることになった。1950年代半ばのそのような現象に関しては、梅村(1964)が詳しい。

えって労働費用がかさむ可能性がある。したがって、アウトサイダーを直ちに雇い入れることは企業にとって最適な戦略とはなりえない。第2の要因は、交渉力の有無にある。賃金や雇用の安定性などの雇用条件についての交渉に参加可能なのは、インサイダーのみである。したがって、インサイダーはできるだけ自分たちに都合のよいような雇用条件を確保することに努力する。その結果、アウトサイダーの声は反映されにくいことになる。このような要因の存在が労働市場が不均衡状態から脱皮できない理由となり、そのために失業が恒常化してしまうというのがインサイダー・アウトサイダーモデルの基本的な主張である。

最後に、制度的な要因による市場分割問題で言及しなければならないのは、ヨーロッパにおける1980年代の大量失業問題に関する一連の研究である。Saint-Paul (1996) はヨーロッパとアメリカの違いは、アメリカの失業率が変動的であるのに対し、ヨーロッパの失業率は1980年代半ばに急上昇したままでとどまり、低下しないことであると指摘している。このような現象はBlanchard and Summers (1986) や Alogoskoufis and Manning (1988) などでも実証的に証明されている。その原因に関しては、高い解雇コストの存在や強い労働組合、失業給付、最低賃金の存在などの様々な制度的な要因が指摘されている。

その中で、高い解雇コストの存在に着目したのがSaint-Paul (1996) である。彼は1980年代半ばの大量失業の背景として、ヨーロッパにおいては、解雇費用の低下が見られたものの、それが十分でなかったことが失業率が高止まりしている原因であるという。より具体的には、解雇費用の存在は解雇などによる雇用調整に伴う限界費用を上昇させることによって、雇用をより硬直的なものにする。その結果、失業もより恒常的なものとなり、一度高まった失業率はなかなか低下しないことになると主張する。また、解雇費用の存在自体が労働需要を変動させる要因にはならないことをも同時にSaint-Paul (1996) は述べている。Bentolia and Bertola (1990) では、解雇費用の存在は、労働需要を低迷させるのではなく、逆に雇用量を若干ではあるが上昇させる効果があると主張する。彼らは、解雇費用の存在は大量失業の原因ではなく、一度失業した人の失業期間が長期化する原因であるという。失業期間の長期化がヨーロッパにおいて、失業率が高止まりしている原因になっていると彼らは主張する⁹。

以上、労働市場の制度的な要因に関する議論をサーベイしてきた。しかし、日本の労働市場を考察する際には、上記のような制度的な要因は大きく影響しないものと思われる。尾高(1984)は、労働組合の存在が日本における二重構造の原因であるとはいえないということを次のように説明している。まず、日本の労働組合は中・長期の労働供給量を左右できる構造を持っていない。日本の組合はすべてオープン・ショップもしくはユニオン・ショップ制の下にあるから、人事をめぐる決定、とりわけ採用に関する権限は経営側にある。したがって、組合が長期労働供給曲線に影響を与えるとは考えられない。

⁹ なぜ、ヨーロッパにおいて80年代の半ばに失業率が急上昇したのかに関しては、Blanchard and Wolfers (1999) は労働需要の激減と高利率がその原因であると指摘している。

3 結語 —残された課題—

二重労働市場理論は部門間の賃金格差のメカニズムを明らかにすることとマクロ経済における失業と賃金格差間の相互関係を分析することを目的とするものである。つまり、第1次部門において完全競争市場賃金より高い賃金を設定することが第1次部門企業にとって効率的な行動であり、部門間の相対賃金格差の存在が第1次部門での超過供給を発生させ、マクロ経済の失業を決定していると論じる。ミクロ的な賃金決定メカニズムとマクロ的な失業問題を同時に捉えているという意味で二重労働市場理論は労働市場分析モデルとして有意義であると思われる。ただし、残された課題も数多くある。

まず、最初の課題として考えられるのは、従来の二重労働市場理論の多くがマクロ市場における市場分割に焦点を当てていたことである。その多くは、賃金格差と失業との相互関係にその議論の出発点があった。したがって、同一企業内の二重構造に関する研究はその数が少なく、多くの研究課題が残されている。

企業内労働市場の分析に二重労働市場モデルを用いる理由は、雇用形態の異なる異質な労働契約が同時に存在する企業内労働市場を分析することで、長期雇用システムのメリットとデメリットを同時に捉えることができるからである。安定的な高度成長期には長期雇用システムのメリットのみが注目されていたが、昨今の景気低迷と先行きに対する不透明度が増大していくにつれ、長期雇用システムのデメリットが注目されるようになった。しかし、メリットとデメリットを同時に捉える経済モデルは数少ない。従って、企業内労働市場を二重労働市場モデルで捉え、長期雇用システムを再考することは有意義なことであると思われる¹⁰。

もう1つの課題は、失業の発生メカニズムをより現実的にすることである。より具体的には、多くの従来の二重労働市場理論において失業は、第2次部門への就業よりも第1次部門に残って待ち失業（Waiting Unemployment）を選択することによって発生すると考え、さらにそのような待ち失業がマクロ市場全体の失業水準を決定すると見なしたことに問題がある。そこで、二重労働市場モデルに異なるタイプの失業を導入し、属性の異なる労働者間の失業行動の差を的確に捉えることが必要であると思われる。このような分析は失業の性格を的確に把握することを可能にし、より有効な雇用政策を検討する上で有意義であると思われる¹¹。

¹⁰ 長期雇用システムを前提とする内部労働市場と同一企業内の二重構造問題を同時に定式化したものに Kanemoto and MacLeod (1989) がある。また、中馬・樋口 (1995) は彼らのモデルを拡張し、実証分析を通して Kanemoto and MacLeod モデルの妥当性を確認している。

¹¹ 部門間の労働移動を前提とした分析に Bulow and Summers (1986) がある。ただし、彼らのモデルにおいても失業は Waiting Unemployment のみで定義され、第2次部門は完全雇用を前提としている。

参考文献

- Akerlof, G., and J. Yellen (1987), *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge : Cambridge University Press.
- Alogoskoufis, G. and A. Manning (1988), "On the Persistence of Unemployment", *Economic Policy*, vol. 7, pp. 427-469.
- 有沢広巳 (1957)「経済拡大は雇用問題を解決しうるか」, 『世界』 第 135 号, pp. 34-44.
- Bentolila, S. and G. Bertola (1990), "Firing Costs and Labor Demand: How bad is Euroclerosis", *Review of Economic Studies*, vol. 57, pp. 381-402.
- Bentolila, S. and G. Saint-Paul (1994), "A Model of Labor Demand with Linear Adjustment Costs", *Labour Economics*, vol. 1, pp. 303-326.
- Blanchard, O. and L. Summers (1986), "Hysteresis and the European Unemployment Problem", *NBER Macroeconomics Annual*.
- Blanchard, O. And J. Wolfers (1999), "The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment : The Aggregate Evidence", *NBER Working Paper Series*, No. 7282.
- Bound, J. and G. Johnson (1992), "Changes in the Structure of Wages During the 1980s. An Evaluation of Alternative Explanations", *American Economic Review*, vol. 82, pp. 371-392.
- Bulov, J. and L. Summers (1986), "A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination and Keynesian Unemployment", *Journal of Labor Economics*, vol. 4, pp. 376-414.
- Calvo, G. A. (1978), "Urban Unemployment and Wage Determination in LDC's : Trade Unions in the Harris-Todaro Model", *International Economic Review*, vol. 19, pp. 65-81.
- 中馬宏之, 樋口美雄 (1995) 「経済環境の変化と長期雇用システム」, 猪木武徳・樋口美雄 (編) 『日本の雇用システムと労働市場』 日本経済新聞社, pp. 23-56.
- Doeringer P. and M. Piore (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington.
- Eaton, B. C. and P. A. Neher (1975), "Unemployment, Underemployment, and Optimal Job Search", *Journal of Political Economy*, vol. 83, pp. 355-375.
- Fallon, P. and R. Layard (1975), "Capital-Skill Complementarity, Income Distribution, and Output Accounting", *Journal of Political Economy*, vol. 83, pp. 279-302.
- Fehr, E. and G. Kirchsteiger (1994), "Insider Power, Wage Discrimination and Fairness", *Economic Journal*, vol. 104, pp. 571-583.
- Griliches, Z. (1969), "Capital-Skill Complementarity", *Review of Economics and Statistics*, vol. 51, pp. 465-468.
- Hamermesh, D. S. (1980), "Commentary", in *The Economics of Firm Size, Market Structure, and Social Performance*, edited by John J. Siegfried. Washinton: Fed. Trade Comm.
- Hamermesh, D. S. (1993), *Labor Demand*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Harris, J. R. and M. P. Todaro (1970), "Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis", *American Economic Review*, vol. 60, pp. 126-143.
- Juhn, C., K. M. Murphy and B. Pierce (1993), "Wage Inequality and the Rise in the Returns to Skill", *Journal of Political Economy*, vol. 101, pp. 410-442.
- Kanemoto, Y., and MacLeod, W. B. (1989), "Optimal Labor Contracts with Non-Contractible Human Capital", *Journal of the Japanese and International Economies*, vol. 3, pp. 385-402.
- Katz, L. and K. M. Murphy (1992), "Changes in Relative Wages, 1963-87: Supply and Demand Factors", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, pp. 35-78.
- Lindbeck, A., and D. Snower. (1988), *The Insider-Outsider Theory of Employment*, Cambridge: MIT Press.
- Ohashi, I. (1987), "Cyclical Variations in Wage Differentials and Unemployment", *Journal of Labor Economics*, vol. 5, pp. 278-300.
- Oi, W. Y. (1983), "The Fixed Employment Costs of Specialized Labor", in *The Measurement of Labor Cost*, edited by Jack E. Triplett, Chicago University Press.
- 尾高煌之助 (1984) 『労働市場分析—二重構造の日本的展開』 岩波書店 .
- Piore, M. J. (1980), "Dualism as a Response to Flux and Uncertainty", in *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, edited by M. Piore and S. Berger, Cambridge University Press.
- Reder, M. W. (1955), "The Theory of Occupational Wage Differentials", *American Economic Review*, vol. 45, pp. 883-852.
- Reder, M. W. (1964), "Wage Structure and Structural Employment", *Review of Economic Studies*, vol. 31, pp. 309-322.

- Saint-Paul, G. (1991), "Dynamic Labor Demand with Dual Labor Markets" *Economics Letters*, vol. 39, pp. 219-22.
- Saint-Paul, G. (1995), "The High Unemployment Trap", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 2, pp. 527-550.
- Saint-Paul, G. (1996), *Dual Labor Markets: A Macroeconomic Perspective*, Cambridge, Massachusetts, London, The MIT Press.
- Salop, S. C. (1979), "A Model of the Natural Rate of Unemployment", *American Economic Review*, vol. 69, pp. 117-125.
- Shapiro, C. and J. E. Stiglitz (1984), "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review*, vol. 74, pp. 433-444.
- Solow, R. M. (1979), "Another Possible Source of Wage Rigidity", *Journal of Macroeconomics*, vol. 1, pp. 79-82.
- Tachibanaki, T. (1996), *Wage Determination and Distribution in Japan*, Oxford University Press.
- 橘木俊詔・太田聰一 (1992)「日本の産業間賃金格差」, 橘木俊詔 (編) 『査定・昇進・賃金決定』 有斐閣, pp. 181-204.
- 梅村又次 (1964)『戦後日本の労働力』一橋大学経済研究叢書 13, 岩波書店.
- Weiss, A. (1980), "Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages", *Journal of Political Economy*, vol. 88, pp. 526-538.
- Weiss, A. (1991), *Efficiency Wages: Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion*, Clarendon Press, Oxford.
- Weiss, A. and J.L. Guasch. (1980), "Wages as Sorting Mechanisms in Competitive Markets with Asymmetric Information: A Theory Testing," *Review of Economic Studies*, vol. 47, pp. 653-664.