

## 確認問題解答

### 第1章

#### unit 1

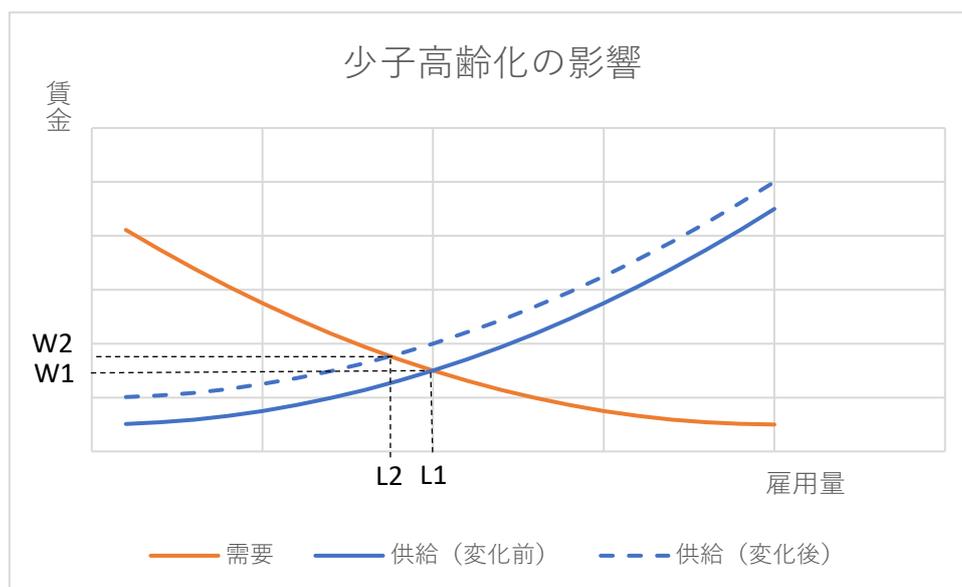
**Check 1** 9名の国民のうち、サクラとユウナは15歳未満であるから、労働力率の分母は7となる。このうち、働いている（労働時間が正である）3名と求職中の1名の計4名が労働力率の分子となる。したがって、労働力率は4/7、あるいは、約57.1%となる。

賃金は、労働所得÷労働時間で得ることができる。結果は、アヤが2000、トモコが1000、タツヤが2000である。単位は円/時間である。

**Check 2** ①自営、②家族従業者、③、④、⑤パート・アルバイト、派遣社員、契約社員（順不同）

#### unit 2

**Check 1** 少子高齢化は、一定の賃金のもとでの労働力の減少を招くので、図①のように市場の労働供給曲線を左にシフトさせる。これによって、次の図のように、均衡賃金が $W_1$ から $W_2$ へ上がり、均衡雇用量は $L_1$ から $L_2$ へ減ると予想される。



なお、資本、天然資源、生産技術など、他の条件が一定であれば、雇用量の減少はGDPの減少を招くであろう。さらに、高齢化が少子化よりも速いペースで進めば、人口が増え、1人当たりのGDPが減少するであろう。このような事態が生じるのを防ぐ、少子化対策以外の方法の1つは、引退年齢を遅らせるインセンティブを生む政策を導入することであろう。これについては第10章で考察する。

## 第2章

### unit 3

*Check 1* ①増やす, ②機会費用, ③増やす, ④高める, ⑤減らす

*Check 2* ①M, ②非労働所得, ③下方, ④B, ⑤N

*Check 3* 予算制約線は $1万6540円 \div 31日 \times 7日 = 約3735円$ 分だけ下方にシフトする。図3-1は、意思決定の期間を1週間としているので、月当たりの金額を週当たりの金額に換算する。

なお学生であれば、その期間の納付を猶予することができ、当面の予算制約の下方シフトを回避することは可能である。20歳を過ぎてこの手続きをとらないまま社会保険料が未納であると、年金保険に加入していないとみなされ、万一障害者になった場合に障害年金が出ないことになるので注意が必要である。

### unit 4

*Check 1* 一定の家庭内生産時間数のもとで家庭内生産量が増えるはずだから図①。

*Check 2* 勤務時間帯と勤務場所の制約を課すことは、1時間間単位の家庭内生産モデルにおいて、時間配分上の制約を課すことになる。企業は、勤務時間帯と勤務場所の制約を緩め、多様な働き方を認めることによって、制約のために市場労働を避けてきた潜在的に優秀な労働者たちを惹きつけることができる。これによる企業収入の増加が費用の増加を上回れば、企業にとって制約を緩めることが望ましくなる。

## 第3章

### unit 5

*Check 1*

① 表 5-13 によると、48.2 千円が最大の利潤であることがわかる。表では労働者数 3 と労働時間数 15 の組み合わせのほかにも、労働者数 3 と労働時間数 16 の組み合わせも同じく 48.2 千円の利潤を達成すると記されているが、これは四捨五入による誤差のためである。

② 労働時間数が 15 であるとき、労働者数を 3 人から 2 人へ減らすときの収入の減少額は、労働者数を 2 人から 3 人へ増やすときの収入の増加額に等しい。後者は、労働者数の限界収入  $P \cdot MP_N$  であり、1 人当たり準固定費用の影響を受けない（価格の影響のみを受ける）。したがって、表 5-6 「労働者数の限界収入」の労働者数 3、労働時間数 15 のセル（3 行目、15 列目のセル）からその値を読み取ることができ、-24.7 千円であることがわかる。

労働時間数が 15 であるとき、労働者数を 3 人から 2 人へ減らすときの費用の減少額は、可変費用の減少額と準固定費用の減少額から成る。前者は、労働者数の限界費用の減少額  $-wH$  であるから、これを計算すると、 $-1 \text{ 千円/時} \times 15 \text{ 時間/人} = -15 \text{ 千円/人}$  となる。後者は、1 人当たり準固定費用の減少額  $-\theta$  であるから、 $-7 \text{ 千円/人}$  となる。合計、 $-22 \text{ 千円/人}$  となる。

利潤の変化額は、収入の変化額 - 費用の変化額に等しく、 $-24.7 \text{ 千円} - (-22 \text{ 千円/人}) = -2.7 \text{ 千円}$  である。

③同様に、労働時間数が 15 であるとき、労働者数を 3 人から 4 人へ増やすときの収入の増加額は、労働者数の限界収入  $P \cdot MP_N(4, 15)$  であり、ウェブサポートに掲載した表 5-6 「労働者数の限界収入」の労働者数 4、労働時間数 15 のセル（4 行目、15 列目のセル）からその値を読み取る取ることができ、21.5 千円であることがわかる。

労働時間数が 15 であるとき、労働者数を 3 人から 4 人へ増やすときの費用の増加額は、可変費用の増加額と準固定費用の増加額から成る。前者は、労働者数の限界費用の増加額  $wH$  であるから、これを計算すると、 $1 \text{ 千円/時} \times 15 \text{ 時間/人} = 15 \text{ 千円/人}$  となる。後者は、1 人当たり準固定費用の増加額  $\theta$  であるから、 $7 \text{ 千円/人}$  となる。合計、 $22 \text{ 千円/人}$  となる。

利潤の変化額は、収入の変化額 - 費用の変化額に等しく、 $21.5 \text{ 千円} - (22 \text{ 千円/人}) = -0.5 \text{ 千円}$  である。

④労働時間数が 15 であるとき、労働者数を 3 から減らしても増やしても利潤の変化額は負となるので、労働者数は 3 が望ましい。

**Check 2** パート労働者の厚生年金加入を義務づける法律の改正は、企業に対して週 20 時間以上働くパートの公的準固定費用を引き上げたことにあたる。しかし、週 20 時間未満であれば、従来どおり、企業は、年金保険料に対してなんら事業主負担を支払わないでよい。このような制度変更により、企業は、一方で、週 20 時間未満で働くパート労働者の雇用を増やそうとするである

う。他方で社会保険料を負担するパートについては、より長時間労働を求められるようになるだろう。このような企業の行動に対して、週 20 時間未満の求人への応募が減れば、企業はそうした労働者の雇用を増やすことはできないであろう。しかし、もしたとえば主婦層がそうした働き方を望めば——サラリーマンの被扶養配偶者であれば現在のところ社会保険料は全額免除されるという仕組みがある——企業側のこうした行動は現実のものとなっていくであろう。つまり、20 時間未満とそれ以上とで大きく社会保険料負担を変えるような公的固定費用のあり方は望ましいものではない可能性が高い。

**Check 3** 短時間雇用者が割安となるような社会保険ルールがあることを前提に、企業としては、仕事を「短時間」と「長時間」に分ける。そして、「長時間」が社会保険上からも相対的に割高であることから、どうしても「長時間」でないといけない仕事を「長時間」に振り向ける。その結果、仕事分担が、仕事内容というよりも、「短時間」で可能か、「長時間」を必要とするかによって分かれ、しかも「長時間」の仕事に対しては補償賃金が支払われる。その結果、「長時間」働ける者には、時間当たりの生産性以上に高い賃金が支払われる。

## unit 6

### Check 1

(1) 現在の雇用量が9人であるから雇用量を調整しなければ、来期の雇用量も9人となる。したがって、たとえば今期の調整雇用量=0人が来期の雇用量9人に相当し、今期の調整雇用量=-1人が来期の雇用量8人に相当する。したがって、表の空欄を埋めると、次のようになる。

雇用調整量	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
粗利潤	24	27	28	24	19	12	3	-8	-21	-36	-53
調整費用	53	35	21	11	5	0	5	11	21	35	53
純利潤	-29	-8	7	13	14	12	-2	-19	-42	-71	-106

今期は、純利潤が最大（14）となる雇用調整量（-1）を選ぶので、来期の雇用量は9人-1人=8人となる。

(2) 来期の雇用量は8人であるから来期に雇用量を調整しなければ、来期の次の期の雇用量も8人となる。したがって、たとえば来期の調整雇用量=0人が来期の次の期の雇用量8人に相当し、来期の調整雇用量=-1人が来期の次の期の雇用量7人に相当する。したがって、表の空欄を埋めると、次のようになる。

雇用調整量	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
粗利潤	19	24	27	28	24	19	12	3	-8	-21	-36
調整費用	53	35	21	11	5	0	5	11	21	35	53
純利潤	-34	-11	6	17	19	19	7	-8	-29	-56	-89

来期には、雇用調整をしないか、-1人の雇用調整をするのが純利益を最大化することになる。

- (3) 今期と来期の雇用調整を経ても粗利潤は最大化されない。前者は8人の雇用量、後者は7人の雇用量に相当し、いずれも粗利潤を最大化する雇用量6人よりも多い。

## 第4章

### unit 7

*Check 1* ①費用, ②収益, ③投資, ④純収益

*Check 2* 有利子の奨学金を受給しやすくする政策により、大学教育を受けることで将来収入の増加が期待され、その収入増加分で大学教育の費用を支払うことが可能な者が大学教育を受けられるようになる。これは人的資本投資により個人の稼得能力を上げることができる政策として望ましい。しかしながら、大学卒業後、非正規の仕事にしか就けない若者もいる。この場合、大学教育の借金返済をするだけの生産性上昇を結果としては得られなかったということになり、借金が残る。また、正社員として就業できたとしても、日本のように年齢とともに賃金が上昇する特徴が強い賃金構造の場合には、借金返済が負担となって若い世代の消費行動に大きい影響を与える可能性が高い。

卒業時の労働市場が学生にとって不利な状況である場合には、政府は、返済を猶予する、返済額を減らすなどの救済措置を取るのが望ましい。日本では未だ新卒一括採用が主流であり、学生には変えることのできない、卒業時の労働市場の状況が生涯所得に多大な与えるからである。

一方、学生がとれる対策は2つある。第1の対策は、返済能力を高めることである。卒業後の収入に影響を与える労働市場の状況を個人が変えることは難しい。労働市場の状況が悪ければ、留年して状況が改善するのを待ってから卒業することもできなくはないが、それは借金を増やすことになる。しかし、人的資本やシグナルに投資しておけば、卒業時の労働市場の状況が悪くても、収入の比較的に高い仕事に就く可能性を高めることができる。人的資本は、大学での学習はもちろんのこと、課外活動、ボランティア活動、ア

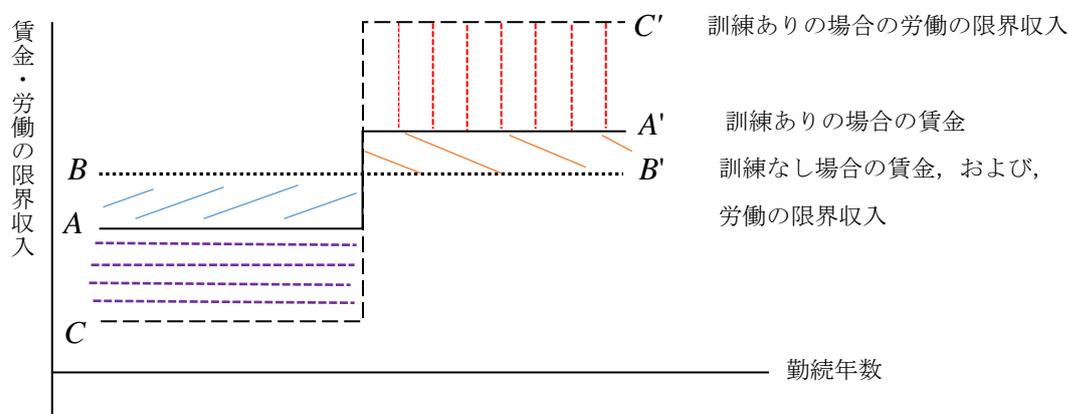
アルバイト、スポーツなどを通して手に入れることができる。シグナルは、優秀な成績で大学を卒業することや、資格を取得することで手に入れることができる。また、労働市場で求められる人的資本やシグナルに投資をしておきたい。そのためには、今後、どのような人材が求められるのかなど、将来を見る目が必要である。経済学の学習は、そうした目を養う一助になるであろう。

第2の対策は、返済できる範囲の金額を借りることである。ここで、「70の法則」を知っておいてほしい。いま、利子率が年 $r\%$ であるとする、借金は約 $(70 \div r)$ 年で2倍になるというのが「70の法則」である。たとえば、利子率が年14%である場合を考えてみよう。借金の返済を滞らせれば、借金は約5年で2倍になる。そして、その5年後にはさらに2倍（つまり最初に借りた額の4倍）、その5年後にはさらに2倍（つまり最初に借りた額の8倍）、その5年後には……といった具合に借金は増えていく。借り入れ額を決める前に、少なくともこの程度の計算はしておきたい。

## unit 8

**Check 1** 研修費用が給料から天引きされているのは、受けた研修の内容が一般的なものであったからと考えられる。もしそうであれば、生産性の向上のベネフィットは、将来の高い賃金の支払いという形でアヤに100%還元されるであろう。転職をすぐに考えるのは早すぎる。

**Check 2** 図は次のようになる。 $BB'$ と $CC'$ は変わらないが、 $AA'$ の高さが訓練期間中は高くなり、訓練終了後は低くなる。 $A$ は $BC$ 間の垂直方向の距離を1:2の比で内分し、 $A'$ は $B'C'$ 間の垂直方向の距離を1:2の比で内分するようになる。



## 第5章

### unit 9

*Check 1* ①預かり, ②離職, ③返す, ④忘れ

### unit 10

①, ②, ③年功賃金, 終身雇用, 企業別組合 (順不同), ④非正規雇用

## 第6章

### unit 11

*Check 1* 定年退職年齢の引き上げは, 割引率の低い (将来志向の) 若者のジョブ・サーチへのインセンティブを高めるであろう。仕事 (賃金) がより長い期間にわたって続くことになるからである。割引率の高い (現在志向の) 若者にはほとんど影響しないであろう。

*Check 2* 失業手当は, ジョブ・サーチのインセンティブを低め, 失業期間を長くするであろう。一方で, 失業手当は, 働く世界のリスクを減らし, 働くことをより魅力的にすることを通じて, 働く人を増やすであろう。したがって, 失業手当が失業を増やすとは一概にはいえない。

### unit 12

*Check 1* ①女性, ②男性, ③トレードオフ, ④転職の便益, ⑤長い年数

## 第7章

### unit 13

*Check 1* ①顧客, ②心理的費用, ③低く, ④高齢の男性, ⑤非差別的, ⑥差別的, ⑦低い, ⑧アンコンシャス・バイアス (無意識の差別)

### unit 14

#### *Check 1*

(1) 正規はB, C, E, F, H, I, K, Lの8人で, 平均賃金は1850円である。一方, 非正規はA, D, G, Jの4人で, 平均賃金は1175円である。したがって, 正規・非正規間の賃金格差は675円である。

(2) 男性の正規はB, F, I, Kの4人で, 平均賃金は1850円である。一方, 男性の非正規はD, Gの2人で, 平均賃金は1,200円である。したがって, 男性の正規・非

正規間の賃金格差は650円である。

- (3) 高卒男性の正規はI, Kの2人で、平均賃金は1700円である、一方、高卒男性の非正規はGの1人で、賃金は900円である。したがって、高卒男性の正規・非正規間の賃金格差は800円である。
- (4) 比較の新たな条件を増す度に格差は小さくなるとは限らず、大きくなることもある。

## 第8章

### unit 15

*Check 1* 表で $E \rightarrow U$ ,  $E \rightarrow N$ ,  $U \rightarrow E$ ,  $U \rightarrow N$ ,  $N \rightarrow E$ ,  $N \rightarrow U$ の列には、 $t$ 期の期間中の当該移行の（フロー）人数を入れる。たとえば、 $t=0$ 期中の $E \rightarrow U$ の移行人数は、 $E_0 \times eu = 50.0 \times 0.1 = 5.0$ であるから、この値を $t=0$ の行と $E \rightarrow U$ の列が交差するセルに入れる。

$E$ ,  $U$ ,  $N$ の列には、 $t$ 期の期首（ $t-1$ 期の期末）における当該状態の（ストック）人数を入れる。たとえば、 $t=1$ 期の期首の $E$ の人数は、 $t=0$ 期の期首の $E$ の人数から $t=0$ 期間中の $E \rightarrow U$ ,  $E \rightarrow N$ の移行人数を差し引き、 $U \rightarrow E$ ,  $N \rightarrow E$ の移行人数を加えた人数になる。すなわち、 $50.0 - 5.0 - 10.0 + 0.0 + 10.0 = 45.0$ 人となり、この値を $t=1$ 行と $E$ の列が交差するセルに入れる。

以下のようなになる。

$t$	$E$	$E \rightarrow U$	$E \rightarrow N$	$U$	$U \rightarrow E$	$U \rightarrow N$	$N$	$N \rightarrow E$	$N \rightarrow U$
0	50.0	5.0	10.0	0.0	0.0	0.0	50.0	10.0	5.0
1	45.0	4.5	9.0	10.0	5.0	2.0	45.0	9.0	4.5
2	45.5	4.6	9.1	12.0	6.0	2.4	42.5	8.5	4.3
3	46.4	4.6	9.3	12.4	6.2	2.5	41.3	8.3	4.1

*Check 2*  $t=4$ 以降について計算を続けると、 $t=8$ 以降は、 $E=47.5$ ,  $U=12.5$ ,  $N=40.0$ に落ち着くことがわかる。表計算ソフトを用いるとよい。

$E \rightarrow U$ は $47.5 \times 0.1 = 4.75$ ,  $E \rightarrow N$ は $47.5 \times 0.2 = 9.5$ ,  $U \rightarrow E$ は $12.5 \times 0.5 = 6.25$ ,  $U \rightarrow N$ は $12.5 \times 0.2 = 2.5$ ,  $N \rightarrow E$ は $40.0 \times 0.2 = 8.0$ ,  $N \rightarrow U$ は $40.0 \times 0.1 = 4.0$ である。したがって、次期の $E=47.5 - 4.75 - 9.5 + 6.25 + 8.0 = 47.5$ , 次期の $U=12.5 - 6.25 - 2.5 + 4.75 + 4.0 = 12.5$ , 次期の $N=40.0 - 8.0 - 4.0 + 9.5 + 2.5 = 40.0$ となり、それぞれ、今期の $E$ ,  $U$ ,  $N$ に等しいことから、安定していることがわかる。ただし、移行は起き続けることに注意してほしい。このとき、失業率は、 $\{12.5 / (47.5 + 12.5)\} \times 100 \approx 20.8\%$ である。

## unit 16

*Check 1* ①買い手市場, ②売り手市場

*Check 2* (発展問題の解答例) 遷移確率の日米差を見れば, こうしたショックがどのような影響を及ぼすかある程度予想ができる。日本は失業に陥りにくいがいったん陥るとなかなか就業に戻れない。一方, アメリカは変化は急速であるが, いったん失業しても戻りやすい。実際に, アメリカの失業率は, 2020年2月の3.5%から一転, 4月には14.7%にまで急上昇, 戦後最悪を記録した。その後, 6月には11.1%に若干失業率は下がった。一方, 日本は, すぐさま失業は増えず, 失業率は2020年2月に2.3%, 3月に2.5%, 4月に上がって2.6%, 5月に2.9%, 7月も2.9%である。しかし, 非正規雇用者を中心に休業が目立った。2月に196万人であった休業者は5月には597万人に急増し, その後, 6月で236万人となっている。この後どうなるかはまだ予断を許さない。

## 第9章

### unit 17

*Check 1* ①小さく, ②小さく, ③低く, ④弱く

*Check 2* ⑤不利, ⑥有利, ⑦有利, ⑧弱く, ⑨強く

### unit 18

*Check 1* ①全国転勤, ②総合職, ③間接差別, ④縮小

## 第10章

### unit 19

*Check 1* ①高く, ②企業特殊, ③一般, ④研究者, ⑤企業, ⑥企業特殊, ⑦, ⑧研究者, 企業(順不同), ⑨, ⑩後払い賃金, 定年退職(順不同), ⑪他企業, ⑫企業, ⑬多額, ⑭研究者, ⑮低い

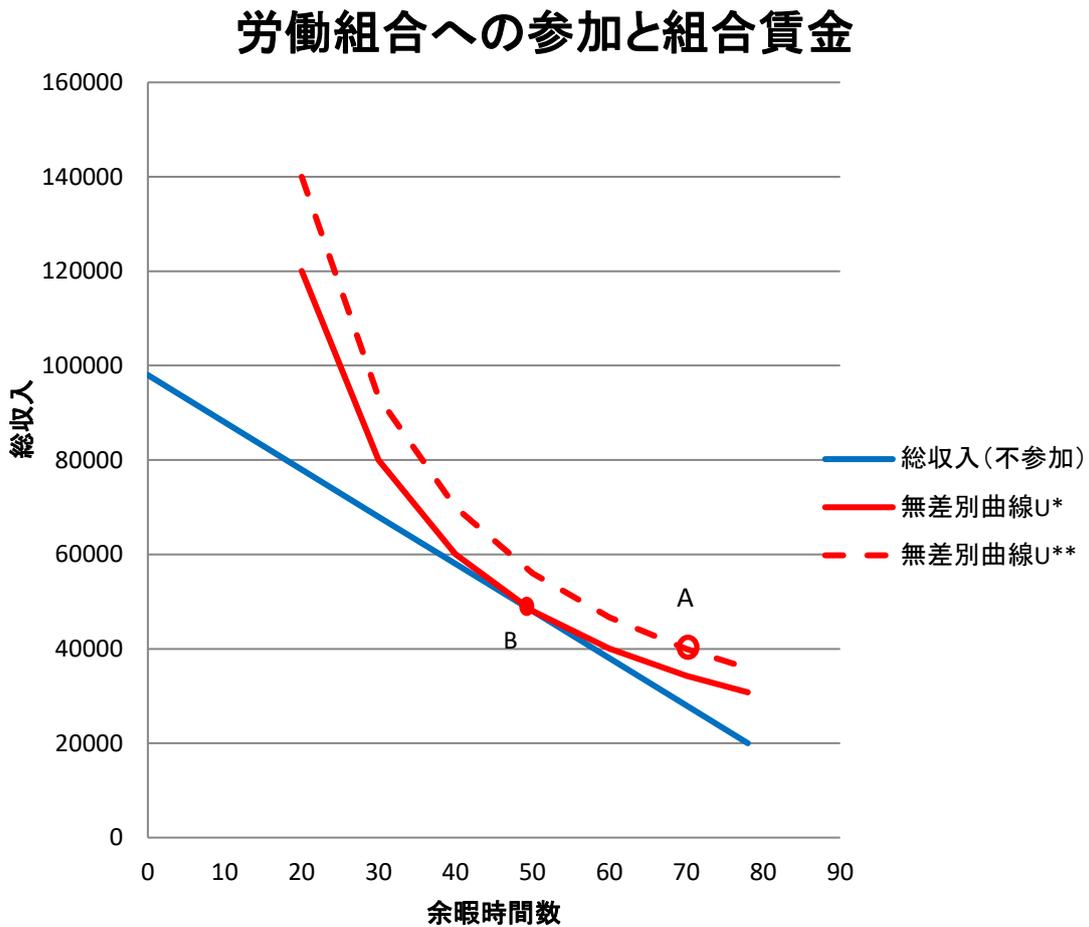
### unit 20

①高める, ②高める, ③高める, ④高める, ⑤代替, ⑥高める, ⑦所得, ⑧低める

## 第11章

### unit 21

*Check 1* 正しい。たとえば、次の図では、労働者は組合参加（点A）を組合不参加（点B）よりも好む。しかし、点Aの総収入は点Bのそれよりも低い。労働所得は、総所得から一定の非労働所得を差し引いたものであるから、点Aの労働所得は点Bのそれよりも低い。



### unit 22

#### *Check 1*

- (1) ①製造, ②サービス, ③パート, あるいは, 非正規雇用者
- (2) ④春闘, ⑤賃金引上げ, ⑥ベア, ⑦定期昇給
- (3) ⑧企業, ⑨, ⑩ブルーカラー, ホワイトカラー (順不同), ⑪ユニオン
- (4) ⑫大企業, ⑬国公営, ⑭, ⑮正社員, 男性 (順不同)