

雇用と失業の決まり方

INTRODUCTION

日本の失業者は何人いるか知っているでしょうか？ 総務省統計局の労働力調査によれば、2014年1月には約238万人が失業しています。これは新潟県の人口約233万人（2014年1月）を上回る数字になっています。働くことを望む人が職に就くことができないというのは、能力を持ちながらそれが有効に活用されていないという意味で、経済にとってはとても大きな損失です。失業中の個人にとっても、失業中は生活の糧が得られないために大変な痛手となってしまいます。この章では、こうした失業が発生してしまうメカニズムを考察します。

Keywords : 労働市場, 失業, 労働ウェッジ

11

どうして失業が生じてしまうのか？

なぜ経済にとっても、個人にとっても望ましくはない失業という現象が生じてしまうのでしょうか？ 市場メカニズムがうまく機能すれば、（実質）賃金が下がることで労働需要が増えるため、失業は生じないはずです。しかし、現実の経済では失業は存在し続けています。図11.1の実線は日本の失業率（年平均）の推移を表したものです。破線は前後5年間の移動平均の値をプロットしたものです。1960～70年代には1%台であった失業率は、80年代は2%台、2000年代には4%台と、日本の失業率は年々高くなっていることがわかります。このように長期的に見ても、市場メカニズムによって失業が解消されとはいえないのです。

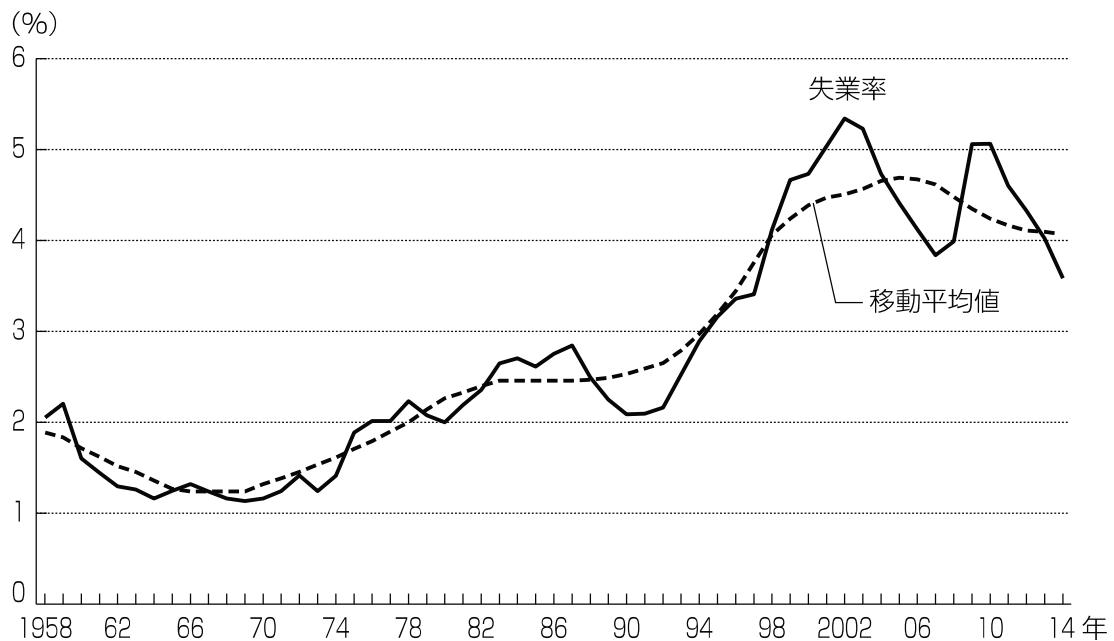
なぜ長期的に見て、失業が存在してしまうのでしょうか？ 失業には、大きく分けて摩擦的失業・構造的失業・循環的失業の三つの要因があります。

一つめの摩擦的失業とは、労働者と職とのマッチングに、手間や時間がかかることによって生じる失業のことをいいます。職を探している労働者が、自分に合った地域や職業などの求人情報を手に入れるためには、インターネットやハローワークなどさまざまな手段を用います。しかし自分の条件に合う就職先が見つかるまでには、相当の手間と時間がかかるため、その間は失業状態を余儀なくされます。このような失業を摩擦的失業といいます。

二つめの構造的失業とは、何らかの原因で賃金が硬直的であるために、職を求めている人数が構造的に求人を上回っていることによって生じる失業です。市場メカニズムが働かない原因として、最低賃金制度や労働組合の存在といった制度や法律によるものと、効率賃金仮説という理論的仮説があげられます。

ここまで二つの失業は、市場メカニズムだけでは解決することができないために、長期的にも存在し続けます。長期的にも存在し続ける失業者の割合を自然失業率と呼びます。長期平均的な失業率という意味では、図11.1の破線に対応していると考えることができます。

三つめの循環的失業とは、短期的な景気後退による総需要が不足することに



(注) 移動平均値は前後5年間。

(出所) 総務省統計局「労働力調査」。

よって生じる失業のことをいいます。短期的な労働市場の需要と供給とのずれは賃金の調整によって解消されるため、長期的な失業水準の周りの変動として現れます。図 11.1 の実線と破線とのズレが、循環的失業に対応していると考えて差し支えありません。

実際にはある失業の要因がこれら三つのうちのどれなのかを厳密に区別することは困難だという点には留意しておいてください。たとえば、循環的な要因によって失業者になってしまった人が、その後に構造的あるいは摩擦的要因によって継続的に失業し続けた場合は、どの要因による失業かを明確に切り分けることは難しいためです。

この章では、なぜこれだけたくさんの人が職に就くことができず失業しているのか、構造的失業と摩擦的失業を中心に考察します。

2 労働市場

失業を考える前に、そもそも賃金と雇用量はどのように決まるのかを考えてみましょう。労働力を取引する市場は労働市場と呼ばれます。労働力の価格は実質賃金と呼ばれます。実質賃金とは、支払われた賃金額 W （これを名目賃金と呼びます）を、物価 P で割ったもので、賃金の実質的な購買力を表します。たとえば、時給 1000 円の名目賃金に対して、物価が 100 円であるとき、実質賃金は $W/P = 1000/100 = 10$ となり、財・サービスを 10 回購入するだけの購買力があります。

さて市場があれば、当然需要と供給があります。労働需要とは、企業が生産を行うために労働力を雇うことをいいます。通常は右下がりの労働需要曲線を描くことができます。一方、労働供給とは、家計が賃金を得るために労働力を提供して働くことをいいます。通常は右上がりの労働供給曲線を描くことができます。労働需要曲線と労働供給曲線の交点において、労働市場の需要と供給が等しくなる実質賃金と、労働力の雇用量 L^* が決まります。それぞれの曲線がどのように導出できるのかを以下で考察します。

右下がりの労働需要曲線

企業は生産をするために労働者を雇用します。どのようにして雇う労働者の人数や労働時間を決めるのでしょうか？ その答えは、企業は利潤を最大にするように決めるということです。労働者を多く雇えば生産量を増やすことができるため、利潤を増やす要因になります。一方で、その分だけ多く賃金を支払うために費用も多くなるため、その分だけ利潤を減らす要因になります。この利潤の増減を考慮して、最も利潤が高くなるように労働者を雇用するのです。

いま、アルバイトを雇って営業しているたこ焼き屋が、何時間アルバイトを雇うかという問題を考えてみましょう。利潤を増やすためには、アルバイトを雇う時間数を増やし、たくさんたこ焼きを焼いて売上を増やしていくことになります。アルバイトを雇う時間数を増やしたときのたこ焼き生産量の変化には、

表 11.1 たこ焼きの生産増加と利潤変化

雇用時間 (L)	たこ焼き生産量 (人前)	生産増加分 (MPL)	実質利潤変化分 (実質賃金 5.5 の時)	実質利潤変化分 (実質賃金 3.5 の時)
0	0	10	4.5	7.5
1	10	9	3.5	6.5
2	19	8	2.5	5.5
3	27	7	1.5	4.5
4	34	6	0.5	3.5
5	40	5	-0.5	2.5
6	45	4	-1.5	1.5
7	49	3	-2.5	0.5
8	52	2	-3.5	-0.5
9	54	1	-4.5	-1.5
10	55			

労働の限界生産力が遞減するという性質があります。労働の限界生産力とは、新たに労働力（ここではアルバイトの時間数）を1単位追加するときの、生産量（たこ焼きの数）の増加分のことです。労働時間を増やせば、生産量が増えるのが普通ですから、労働の限界生産力はプラスの値をとります。労働の限界生産力の英語である marginal products of labor の頭文字を取って、MPLと書くことにしましょう。

労働の限界生産力が递減するとは、ほかの投入要素を一定としたまま労働力だけを追加するに従って、だんだんと生産の増加分つまり労働の限界生産力が小さくなっていくことをいいます。この性質は、経済成長の章（第10章）で学んだ資本の限界生産力が递減することと同じ性質です。具体的に数字で確認をするため、一つの例として表11.1の2列目と3列目に、労働時間を1時間ずつ追加した場合のたこ焼きの生産量と労働の限界生産力を示しました。この例では労働時間を追加していくたびに、労働の限界生産力が1ずつ小さくなるようケースです。屋台1台に対して、アルバイトを雇う時間を1時間増やすと、最初の1時間はたこ焼きを10人前焼くことができます。さらに1時間増やした場合には追加で9人前を焼くことができます。さらに1時間追加すると8人前を追加できるというように、限界生産力はだんだん小さくなっていきます。

ここで、たこ焼き1人前を200円、アルバイトの時給が1100円であるとしましょう。皆さんのがたこ焼き屋を経営しているとしたら、何時間アルバイトを

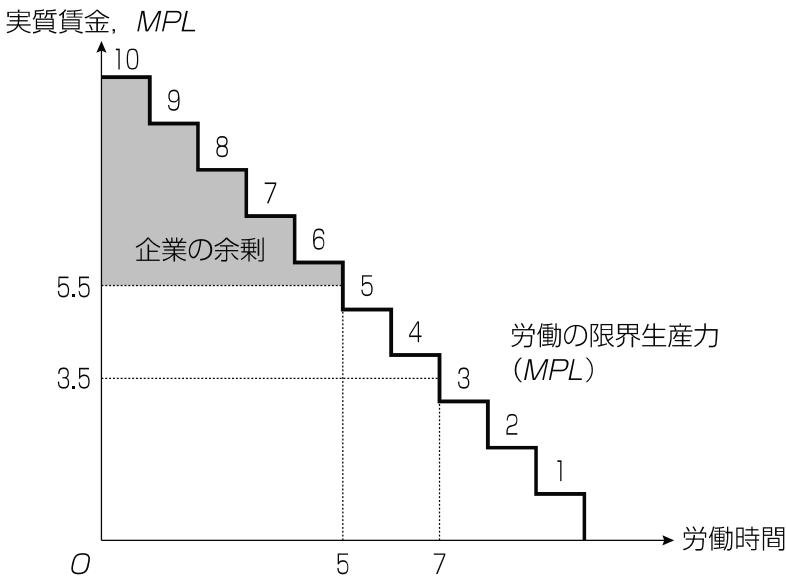
雇うと利潤を最大にできるか考えてみましょう。ここで実質賃金を使って考えます。貨幣の単位で表したアルバイトの時給が名目賃金となり、名目賃金を物価で割った値が実質賃金となります。物価はたこ焼き1人前200円とします。実質賃金は $\frac{1100}{200}=5.5$ 、つまりたこ焼き5.5人前分になります。実質賃金は、たこ焼き屋がアルバイトに支払う（たこ焼きで測った）実質的な賃金といえます。

いまアルバイトの雇用時間を0から1時間に増やすとき、たこ焼き屋の利潤の変化を実質で考えてみましょう。労働の限界生産力より生産は10人前増加する一方で、追加支払いをする1時間分の実質賃金はたこ焼き5.5人前ですから、実質的な利潤の変化分は表11.1の4列目のように10から5.5を引いて4.5人前です。1時間雇用時間を増やすことで、実質的な利潤は4.5人前分増加するため、よい選択となります。同様にして、さらに雇用時間を1時間増やすとき、限界生産力は9人前に対して、実質賃金は5.5人前ですから、実質的な利潤は9から5.5を引いて3.5人前増加します。このように、利潤の変化分がプラスである限りは、アルバイトの雇用時間を増やしていくのがたこ焼き屋にとって合理的な行動となります。雇用時間を4時間から5時間に増やすと利潤の変化分は0.5と増加するため、雇用時間を増やします。しかし、さらに雇用時間を5時間から6時間に増やすと利潤の変化分が-0.5となってしまい、たこ焼き屋にとってはむしろマイナスとなってしまいます。その結果としてアルバイトの雇用時間を5時間にすることが、たこ焼き屋の利潤を最大にすることがわかります。

以上の考察を図11.2にまとめました。横軸にアルバイトの雇用時間をとり、表の限界生産力を表示すると、階段状に右下がりに表すことができます。実質賃金を5.5とするとき、たこ焼き屋の利潤を最大にする雇用時間は労働の限界生産力と実質賃金とが一致する5時間になります。このとき、たこ焼き屋の得た実質利潤は、最初の1時間の利潤増加分4.5、次の分3.5、その次2.5、1.5、最後に0.5を合計した12.5になります。これはちょうど図の灰色に塗った部分に一致し、企業の余剰とも呼ばれます。つまりたこ焼き屋は、企業の余剰（=利潤）が最大になるようにアルバイトを雇う時間を決めているのです。

もし、たこ焼きの値段が200円のままで、時給が700円に下がったらどうなるでしょうか？ 実質賃金は、名目賃金を物価で割り、 $700 \div 200 = 3.5$ になり

図 11.2 たこ焼き屋の雇用時間の決定



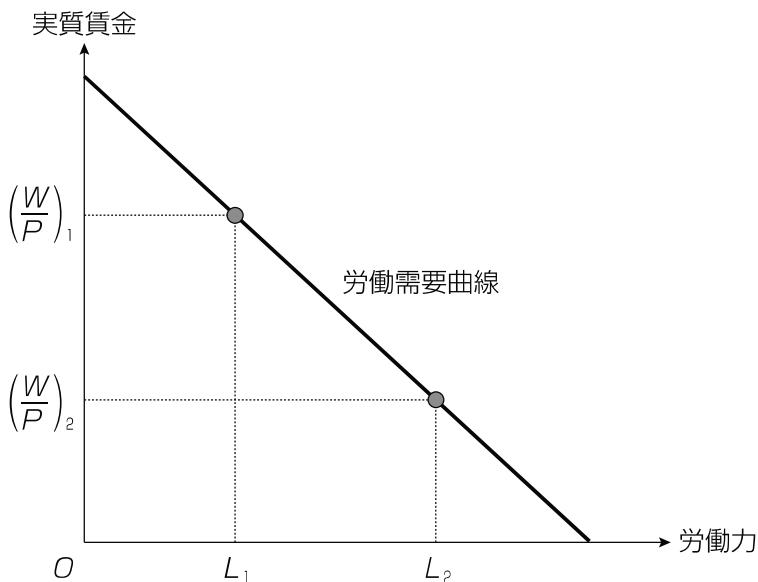
ます。このときたこ焼き屋の利潤を最大にする、つまり限界生産力と実質賃金が一致する雇用時間は、表 11.1 または図 11.2 より、7 時間になります。このように実質賃金が下がると、労働需要は増加するのです。

以上から、一般に企業の問題として、利潤を最大にする労働需要量を考えてみましょう。経済全体としては労働の限界生産力のグラフはもっと滑らかに描かれます。先ほどの例からわかるように、限界生産力が実質賃金を上回る限り、実質利潤が増加するために、企業は労働需要を増やします。逆に限界生産力が実質賃金を下回る場合には、雇用を増やすことはむしろ利潤を減らしてしまうため、労働需要は減ります。つまり、企業は利潤を最大にするために、

$$\text{労働の限界生産力 (MPL)} = \text{実質賃金}$$

となるように労働需要を決定するのです。

いま物価水準 P とし、名目賃金を W 、実質賃金を $\frac{W}{P}$ としましょう。図 11.3 では、縦軸を実質賃金 $\frac{W}{P}$ とし、横軸を労働力とします。実質賃金と労働需要量との関係は、実質賃金が高い $(W/P)_1$ のとき、労働需要は L_1 と少なく、実質賃金が低い $(W/P)_2$ のとき、労働需要は L_2 と多くなるように、右下がりの労働需要曲線として描かれます。



POINT 労働需要の決定

- 企業は利潤を最大にするように労働需要を決める。
- 利潤最大化の条件は、

$$\text{労働の限界生産力 (MPL)} = \text{実質賃金}$$

となる。

- 労働需要曲線は右下がり。

右上がりの労働供給曲線

今度は家計がどれだけ働くか、つまり労働力の供給をどのように決めるかについて考えてみましょう。具体的に考えるために大学生のリョウさんを例に考えましょう。大学生のリョウさんは食事をしたり、服を買ったりと消費することにより効用を得るだけでなく、余暇を楽しむことで効用を高めることができます。そのため、自分の効用を最大にするように、消費額と余暇時間を決めています。余暇時間を決めるということは、同時に働く時間つまりアルバイトをする時間を決める同じことです。なぜなら一日は24時間のうちたとえば6時間は大学で勉強するのをしたら、残り18時間を余暇時間とアルバイト時間に分けることになるからです。どのように余暇時間とアルバイト時間に分ければ、リョウさんの効用を最大にできるでしょうか？

表 11.2 アルバイトの不効用と限界不効用

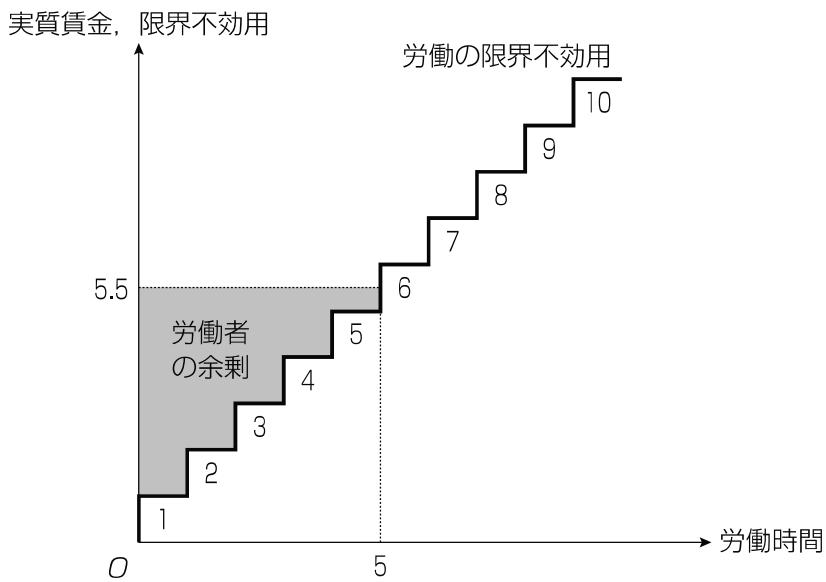
アルバイト時間	不効用	限界不効用
0	0	1
1	1	2
2	3	3
3	6	4
4	10	5
5	15	6
6	21	7
7	28	8
8	36	9
9	45	10
10	55	

1時間アルバイトを追加することの限界的（追加的）な便益は、1時間分の実質賃金になります。リョウさんの時給が1時間1000円だったすると、1時間アルバイトを追加することは、1000円の名目賃金を得ることになります。物価水準を先ほどのたこ焼きと同じく200円とすると実質賃金は $1000/200=5$ ですから、5人前のたこ焼きを購入できるだけの便益をもたらすのです。

次に、アルバイトすることの限界的な費用を考えましょう。アルバイトをするとリョウさんは余暇を楽しむことから得られる効用を諦めるという不効用を感じます。1時間アルバイトを追加した場合には不効用が増加します。この不効用の増加分を限界不効用と呼びます。長く働くほど疲労感も増しますから、限界不効用は労働時間が長いほど大きくなると考えられます。リョウさんの不効用の程度を何人前のたこ焼きが購入できるかという実質変数として表し、表11.2の2列目のように表されるとします。3列目では、アルバイト時間を1時間追加するときの不効用の増加分である限界不効用を示しています。

いま労働市場の1時間分の実質賃金が5.5だとしましょう。たとえばリョウさんがまったく働かない状態から1時間アルバイト時間を増やすときの限界不効用は1だけです。一方で、1時間当たり実質賃金5.5を得られますから、1時間追加で働くことを選ぶほうがリョウさんにとって望ましくなります。このように実質賃金が限界不効用を上回る限り、リョウさんはアルバイト時間を追加する方がよいと判断するため、アルバイト時間は5時間までとなります。も

図 11.4 リョウさんのアルバイト時間の決定

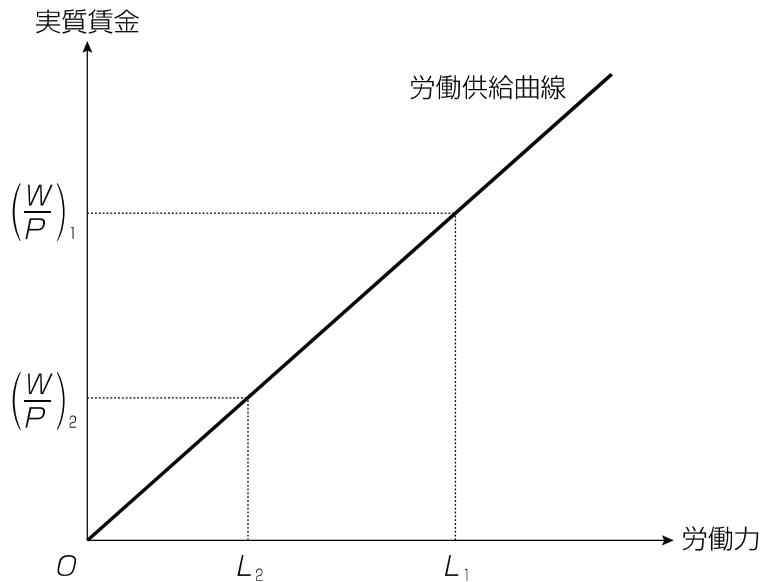


し 5 時間から 6 時間に限界的に 1 時間増やすとき、限界不効用は 6 となり、実質賃金 5.5 を上回ってしまいます。つまり、リョウさんは 5 時間まで働くことが最も望ましいアルバイト時間となります。

以上の考察を図 11.4 にまとめました。横軸にリョウさんのアルバイト時間をとり限界不効用を表示すると、階段状に右上がりに表すことができます。実質賃金が 5.5 のとき、リョウさんにとて最も望ましいアルバイト時間は、実質賃金が限界不効用を上回る 5 時間になります。このとき、限界不効用を上回る賃金の分は、最初の 1 時間に 4.5、次に 3.5、その次に 2.5, 1.5, 0.5 となり、合計で 12.5 個分のたこ焼きをリョウさんは余分にもらっていることになります。これはちょうど図の灰色に塗った部分に一致し、労働者の余剰といいます。リョウさんのアルバイト時間は、得られる労働者の余剰が最大になるように決めていると考えることもできます。

もし、実質賃金が 3.5 に下がったら、リョウさんの行動はどのように変わるでしょうか。リョウさんにとて最も望ましい労働時間は、表 11.1 または図 11.4 より、3 時間になります。このように実質賃金が下がると、労働供給は減少するのです。

以上の説明では、リョウさんの限界不効用を階段状に描きましたが、たくさん的人がいる経済全体について集計すれば労働時間と限界不効用との関係はもっと滑らかに描くことができます。このとき家計は、



労働の限界不効用 = 実質賃金

となるように労働供給を決めるのです。その結果として実質賃金と労働供給との関係は図 11.5 に描けます。図では、縦軸を実質賃金 (W/P) とし、横軸を労働力とします。実質賃金と労働供給量との関係は、実質賃金が高い $(W/P)_1$ のとき、労働供給は L_1 と多く、実質賃金が低い $(W/P)_2$ のとき、労働供給は L_2 と少なくなるように、右上がりの労働供給曲線が描かれます。理論的には労働供給曲線はいつも右上がりとは限らないのですが、本書では簡単なケースのみに注目しましょう。

POINT 労働供給の決定

- 家計は次の条件を満たすように働く時間を決める。

労働の限界不効用 = 実質賃金

- 労働供給曲線は右上がり。

賃金と雇用量の決定

右下がりの労働需要曲線と右上がりの労働供給曲線によって労働市場の参加者の行動をそれぞれ描くことができました。それでは、労働市場の需要と供給

図 11.6 たこ焼き屋とリョウさんの均衡

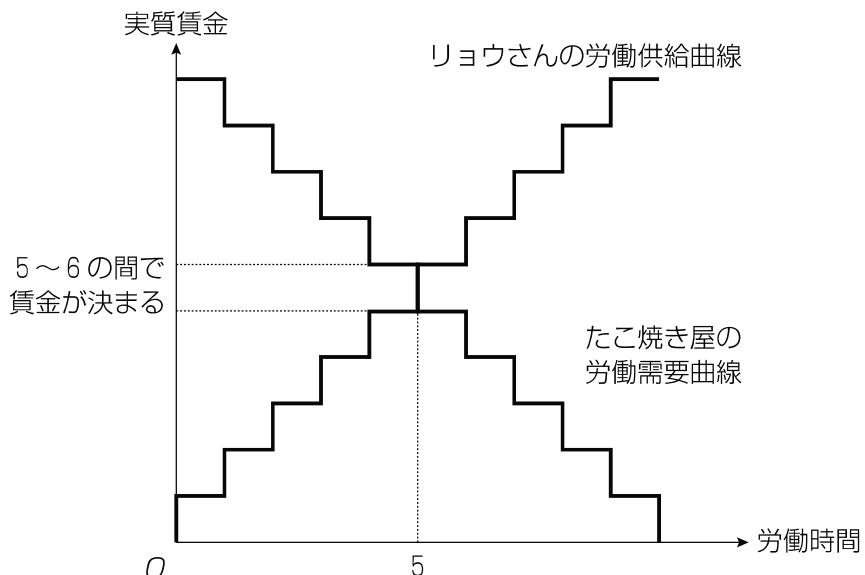
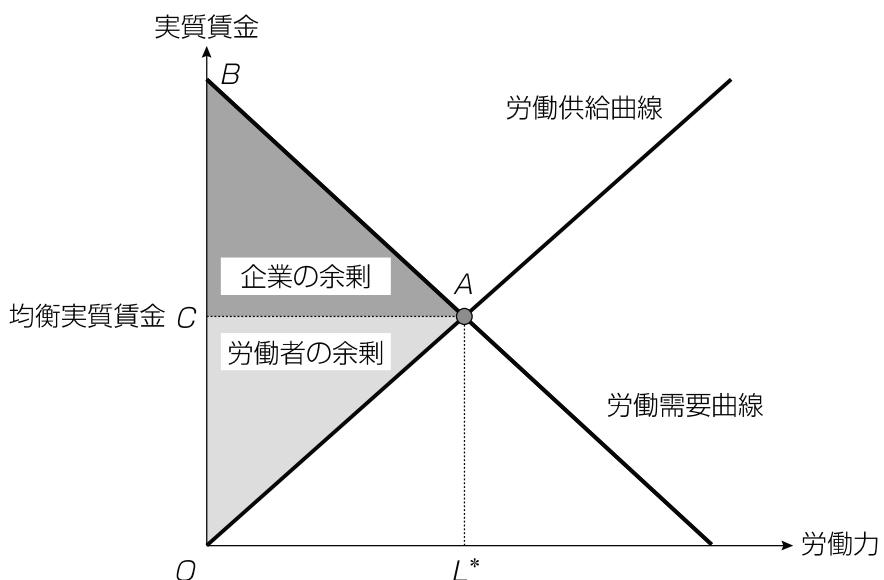


図 11.7 労働市場の均衡と社会的余剰



はどのように一致するのでしょうか？ 先ほどのたこ焼き屋とリョウさんの例を思い出してみましょう。それぞれ労働需要曲線と労働供給曲線を重ねた図 11.6 を見てみましょう。実質賃金が 5 以上 6 未満のときにたこ焼き屋が雇いたいと思う時間と、リョウさんが働きたいと思う時間が 5 時間で一致しています。このとき、たこ焼き屋は利潤が最大になっており、リョウさんにとっても望ましいアルバイト時間となります。

経済全体の労働需要曲線と労働供給曲線では、図 11.7 のように労働市場の

需要と供給が等しくなるように、均衡実質賃金と均衡雇用量 L^* が決まります。また先ほど説明したように、 $\triangle ABC$ の部分は企業の余剰、 $\triangle ACO$ の部分は労働者の余剰になります。企業の余剰と労働者の余剰を合わせた $\triangle ABO$ を総余剰と呼び、労働市場での労働力の交換がもたらす交換の利益の程度を表しています。

3 失業がなぜ発生するのか？

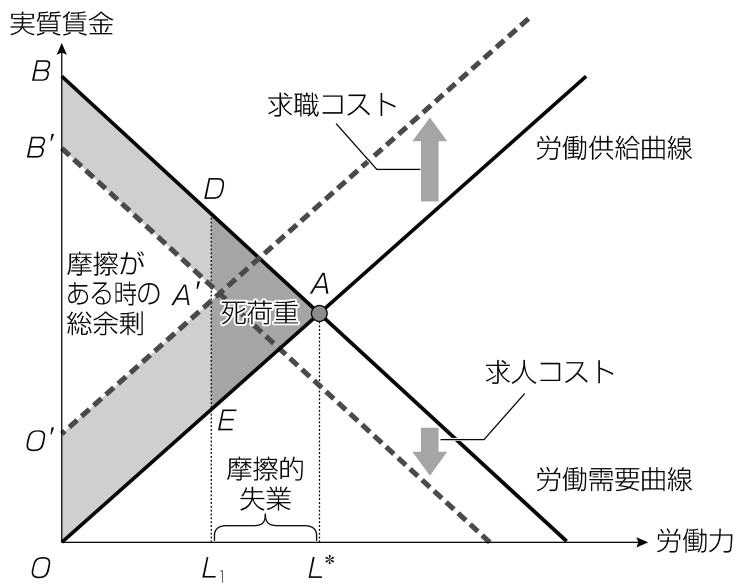
これまで考えてきた労働市場では、労働需要と労働供給が一致するように、実質賃金が調整され、失業は発生していませんでした。しかし、この章のはじめに見たように現実の経済では、失業が常に存在しています。なぜこのような失業が存在しているのか、長期的な視点から経済学の二つの仮説を紹介します。一つは摩擦的失業と呼ばれるもの、もう一つは構造的失業と呼ばれるものです。

摩擦的失業

いま日本全国で職を求めている人は 100 人、企業が求めている人材も 100 人だったとしましょう。労働供給と労働需要は同じ 100 人で一致していますので、労働市場に何も摩擦がなければ、需要と供給がうまくマッチングしてくれて、失業は生じません。しかし、現実の労働市場には摩擦があるために、スムーズにマッチングが行われないことから失業が生じことがあります。こうした失業を摩擦的失業と呼びます。

労働市場に存在する摩擦の原因は、現実の経済にはさまざまな職業があり、働く人が持つスキルも異なっているため、職業間の移動に時間やコストがかかることがあります。それぞれの職業ごとに求められるスキルが異なります。さらに職を求める人も、まずは自分が持っているスキルを活かすことができるところを選ぶことになるでしょう。そのため、労働者の側からしても、企業からしても、すぐにお互いにマッチするとは限らず、その結果としてマッチするまでの間は失業者になってしまうのです。職業に関するスキルだけではありません。労働者が住んでいる地域と、仕事がある地域とが異なっている場合も、簡

図 11.8 職探しコストの存在によって生じる非効率性



単にはマッチしません。九州に住む人が、すぐに東京で働くという選択をするには、求人の情報を得たり、地理的に移動する必要があり、とても費用がかかるのです。

たとえば、日本の少子化による大学の経営状況悪化により筆者らが大学の職を辞めることになったとしましょう。筆者らは経済学を教えたり、研究をするスキルを持っていますから、別の大学で職を見つけようとなります。しかし職を失った原因は少子化ですから、同じように大学で職を見つけるのは困難な状況です。まったく違う職業に就くためには別のスキルを身につける必要がありますが、そのためには時間やコストがかかります。結果として、次の仕事を見つけるまでには相当の時間がかかり、その間は筆者らは失業者として計上されてしまうことになるのです。

《労働市場への影響》 このような摩擦が労働市場にある場合、労働者にとっては働くことによる不効用に加えて、職を見つけることについて情報収集・地域間の移動・新しい技能を身につけるなどの**求職コスト**が上乗せされます。その結果として、

$$\text{労働の限界不効用} + \text{求職コスト} = \text{実質賃金}$$

となるように労働供給を決めるようになります。図 11.8 のように求職コスト

の分だけ労働供給曲線を上にシフトさせます。

同様に、人材を探している企業は、実質賃金に加えて、適切な人材を探すためのコストや新たに雇った人材の教育コストなどの求人コストがかかるため、

$$\text{労働の限界生産力} = \text{実質賃金} + \text{求人コスト}$$

$$\text{労働の限界生産力} - \text{求人コスト} = \text{実質賃金}$$

となるように労働需要を決めるようになります。その結果、図11.8のように求人コストの分だけ労働需要曲線を下にシフトさせます。

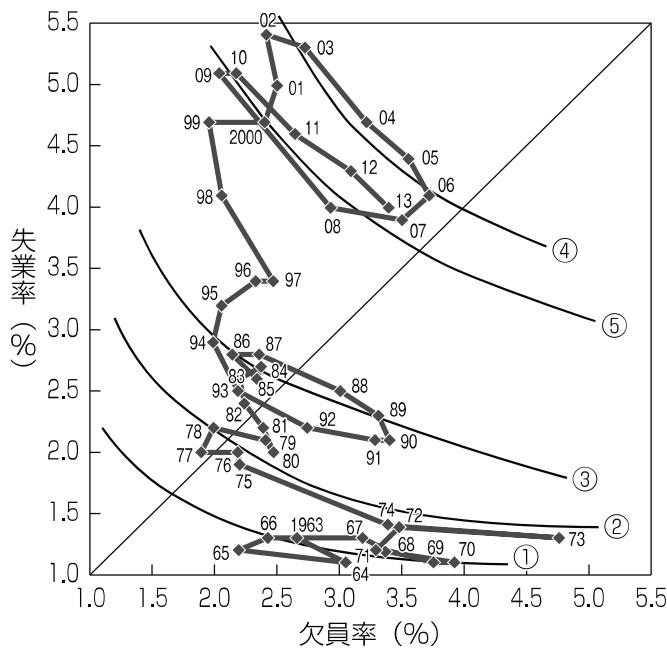
もしこうした摩擦によるコストがなければ L^* だけの労働者が働くことが可能ですが、摩擦によるコストがあるために実際に働いている労働者は L_1 となってしまいます。この $L^* - L_1$ だけの労働力が求人・求職コストが原因で生じる摩擦的失業であると考えることができます。こうした求人・求職のコストがなければ総余剰は $\triangle ABO$ ですが、コストがあるために $\triangle A'B'O'$ と小さくなります。総余剰が小さくなる要因の一つは、求人コスト合計の $\square A'DBB'$ と、求職コスト合計の $\square A'OE$ を合わせた直接的なコストが存在するためです。

さらにこうしたコストの存在によって歪められた労働市場では、 $\triangle ADE$ の分だけ死荷重 (dead weight loss) と呼ばれる社会的な損失が生じてしまうのです。

《UV分析》 摩擦的失業の程度を判断するにはどのようにすればよいでしょうか？一つの方法が、UV分析と呼ばれる分析方法です。UV分析は二つのデータを利用して行います。一つは、失業率 U (unemployment rate) です。もう一方は、労働力に対する企業の求人割合を表す欠員率 V (vacancy rate) です。縦軸に U をとり、横軸に V をとったグラフを表示しています。景気の悪化とともに企業業績の悪化から解雇が増え求人が減ることから、失業率 U は大きくなり、欠員率 V は小さくなります。このような景気循環の影響によって生じる循環的失業の変動を、失業率 U と欠員率 V に右下がりの関係として表すことができます。これを UV曲線と呼びます。ここでもし失業と欠員がマッチしないという摩擦的失業が悪化した場合には、失業率 U も欠員率 V も大きくなるため、UV曲線が全体に右上にシフトすると考えられます。

図11.9は、日本経済のUV曲線を描いたものです。概ね五つの期間について、細い曲線によって、失業率と欠員率の負の相関関係を示しました。この線

図 11.9 UV 曲線



(注) 変数の定義 :

$$\text{雇用失業率} = \frac{\text{完全失業者数}}{\text{完全失業者数} + \text{雇用者数}} \times 100$$

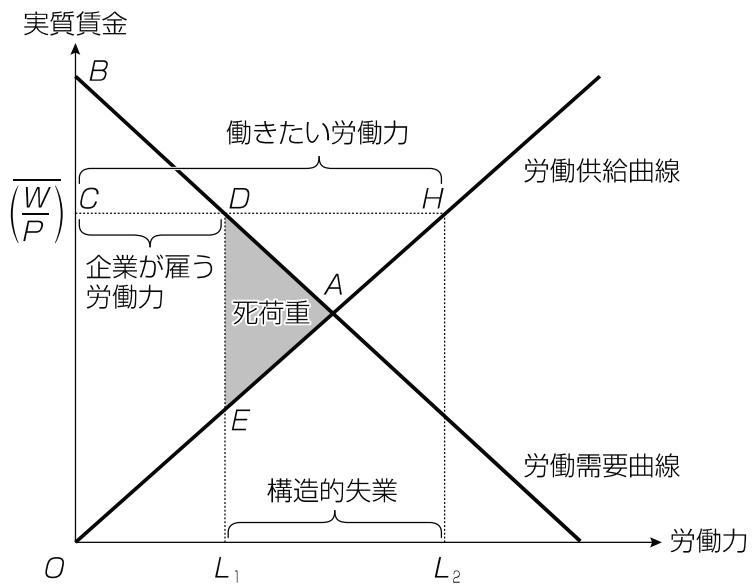
$$\text{欠員率} = \frac{\text{有効求人人数} - \text{就職件数}}{\text{有効求人人数} - \text{就職件数} + \text{雇用者数}} \times 100$$

(出所) 総務省統計局「労働力調査」, 厚生労働省「職業業務安定統計」。

に沿って変化する失業率は循環的失業であると判断することができます。一方で、時期により右上へのシフトを確認することができます。これは、求人数が増えながらも失業率が増加しているという意味で、求人と求職のマッチングがスムーズに進まなくなることにより、摩擦的失業が増加したことを示しているといえます。日本の失業率は図に見るよう長期的には増加傾向にあります。その要因として摩擦的失業の影響が大きかったことを UV 分析から読み取ることができます。

構造的失業

構造的失業とは、何らかの構造的な理由によって実質賃金が硬直的であることが原因で生じる失業のことです。次の図 11.10 では、実質賃金が必要と供給の一致する水準を上回るケースを紹介しています。このとき働きたい人は L_2 人いるのに対して、企業は L_1 までしか雇うことができないため、その差が失



業状態にならざるをえなくなってしまいます。構造的失業も、摩擦的失業のときと同様に△ADE の領域に死荷重が生じるため、経済全体の経済厚生を悪化させることになります。

では、どのような構造的理由によって実質賃金が硬直的になるのでしょうか？ 代表的な理由として、二つの仮説を紹介します。一つは労働組合の存在、もう一つは効率賃金仮説です。

《労働組合》 労働組合とは、労働環境の改善や賃金の交渉を経営者と行うために、労働者が組織する団体のことです。労働者一人ひとりが交渉するよりも、複数で集まることにより経営者に対する交渉力を高めることができます。たとえば、労働者間で結託し業務を行わないストライキ（スト）を行うことができるようになります。ストが実際に行われなくとも、ストを行うという圧力を経営者に与えることができるため、交渉のテーブルでの影響力を増すことができます。

労働組合の交渉力が強いほど、経営者との交渉によって決まる実質賃金は高めに設定される傾向があります。例として、労働組合が 100% の交渉力を持っているケースを考えましょう。これは労働組合側で実質賃金を決定することができる極端なケースです。これはミクロ経済学でいうところの独占に相当します。独占企業は競争相手がいません。そのため、独占企業は自社の製品価格を

自ら決定することができます。価格に対する需要の反応（需要曲線）を見ながら、自社の利潤が最大になるように価格を決定するのです。その結果として独占でない場合と比較して、製品価格が高めになってしまうのです。まったく同じことが、労働組合に100%の交渉力がある場合の労働市場にも起きています。その結果として実質賃金が高めに決まることとなり、失業が発生するのです。

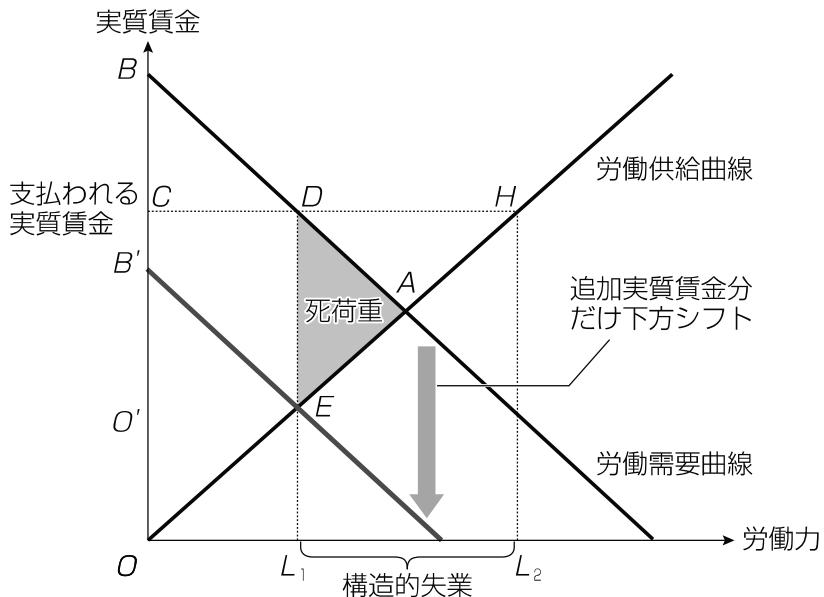
《労働組合がもたらす問題》 労働組合の存在は労働者が組織化して交渉することで、一人ひとりでは困難な労働者の労働環境の改善要求が可能であるという意味では役に立つかもしれません。しかし組合の交渉力が強すぎると、失業を発生させるだけでなく、先にも見た死荷重を発生させ経済を非効率な状態にしてしまうこともあるのです。

さらに、それだけではない問題を孕んでいます。労働組合に参加できるということは、労働者の中でも企業に雇われている人になります。たとえば、日本の労働組合は、企業ごとに労働組合が組織されている企業別労働組合という形式をとっているため、その企業に雇われている人だけが参加することができます。一方で、同じ労働者であっても失業者は労働組合に参加することはできません。労働組合に参加している労働者は、交渉力を持ち企業に働きかけることで高い賃金を得ることができます。しかし、賃金が高いために企業側が雇用を控えるために、失業者は増えてしまうことになります。失業というコストを負担するのはより弱い立場の失業者ということになってしまいます。こうした問題をインサイダー・アウトサイダー問題と呼びます。組合に参加している雇われている労働者はインサイダーとして有利な立場にあり、失業状態で組合に参加できない失業者は不利なアウトサイダーになります。同じ労働者であるにもかかわらず、労働者の間で利害対立が存在しているのです。

似たような問題は正規・非正規雇用の間でも存在します。正規雇用の労働者は労働組合があったり、解雇規制が強くとても守られた労働者になっている一方で、非正規雇用の労働者は多くの場合は労働組合に参加できません。そのため弱い立場である非正規雇用の労働者は、より不利な条件になってしまうという利害対立が存在するのです。

《効率賃金仮説》 効率賃金仮説とは、企業が支払う実質賃金が高い方が、そこで働く労働者はより効率的に働くという仮説のことです。この場合には、賃金

図 11.11 効率賃金仮説により生じる労働市場の非効率性



を低くすると、かえって企業の利潤が下がってしまうことがあるために、企業は高めに「追加実質賃金」を支払う必要が出てきます。そのため企業が利潤を最大にするためには、これまでと同様に

$$\begin{aligned} \text{労働の限界生産力} &= \text{実質賃金} + \text{追加実質賃金} \\ \Rightarrow \text{労働の限界生産力} - \text{追加実質賃金} &= \text{実質賃金} \end{aligned}$$

となるように労働需要を決めるようになります。図 11.11 のように追加実質賃金の分だけ労働需要曲線を下にシフトさせます。その結果、追加実質賃金の負担が必要であるために、企業が雇用する労働力は E 点と、これまでよりも少なくなります。労働者は、実質賃金に加えて、追加実質賃金を受け取るため、実際に支払われる実質賃金（実質賃金 + 追加実質賃金）は CO 間だけありとても高くなっています。トータルの実質賃金がもらえるのであれば、労働供給曲線からは L_2 まで働きたいという人がいることがわかります。しかし実際には L_1 までしか働くことはできないため、 $L_2 - L_1$ だけの失業者がすることになります。最後に、効率賃金仮説が成立する経済においても、 $\triangle ADE$ にやはり死荷重が生じてしまうことを確認できます。

それでは、実質賃金が高いと労働者の働きが効率的になるのはなぜでしょうか？ 代表的な仮説はシャピロとスティグリツによって提唱された、労働者

のモラルハザードに基づく効率賃金理論です。労働者を雇っている企業側は、労働者がサボっているかどうかを完全に監視することは不可能であるため、抜き打ちで監視して、運が悪ければ見つかって解雇するということになります。もし賃金が低ければ労働者はたとえサボりが見つかって解雇されることになったとしても、失う賃金が少ないためにそれほど痛手にはならず、サボる労働者が増えることになります。これは労働の効率性を下げる結果になります。しかし、企業が高い賃金を支払っているならば、解雇されることの機会費用が大きくなるため、サボることを選ぶ労働者はいなくなり、効率が落ちることはあります。こうした賃金を高めに設定しておくことで、モラルハザードによる効率の悪化を防ぐことができるようになるわけです。

4 労働市場の歪みの計測

摩擦的失業と構造的失業のどちらも同じように死荷重を生み出し、その分だけ経済厚生を下げています。いま摩擦的失業の場合には求人・求職コスト、構造的失業の場合は実質賃金の硬直性などの労働市場の歪みの結果として、図 11.12 のように $\triangle ADE$ の死荷重があるとしましょう。 $\triangle ADE$ が大きければ、労働供給曲線上の E 点の高さ (EF) と労働需要曲線上の D 点の高さ (DF) のズレの程度も大きくなります。もし死荷重がなく総余剰が最大になっているときには、労働需要曲線と労働供給曲線が一致、つまり EF と DF は一致しているため、比 $\frac{EF}{DF} = 1$ となります。しかし、何らかの労働市場の歪みによって死荷重が大きくなると、 EF と DF が乖離し、 $\frac{EF}{DF}$ が 1 よりも小さくなります。この $\frac{EF}{DF}$ を労働ウェッジと定義します。労働ウェッジが 1 からどの程度離れるかによって労働市場の歪みの程度を計測することができます。

Kobayashi and Inaba (2006) では、いくつかの仮定のもとで日本経済の労働ウェッジの大きさを計測しています。図 11.13 は、Kobayashi and Inaba (2006) のデータを更新し、1981～2009 年についての労働ウェッジの推移を示したものです。1980 年代には、83 年をピークに徐々に低下し、1 から大きく離れていっていることを確認することができます。1990 年代に入ってからは

図 11.12 労働ウェッジの視覚的解説

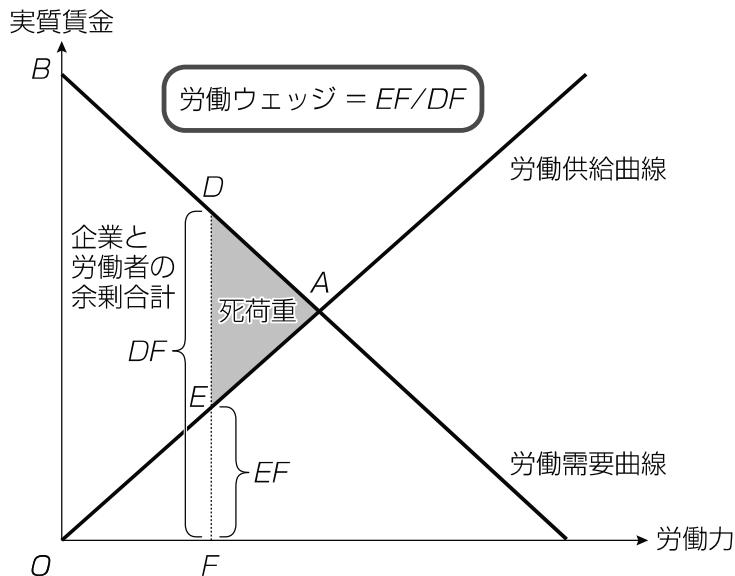
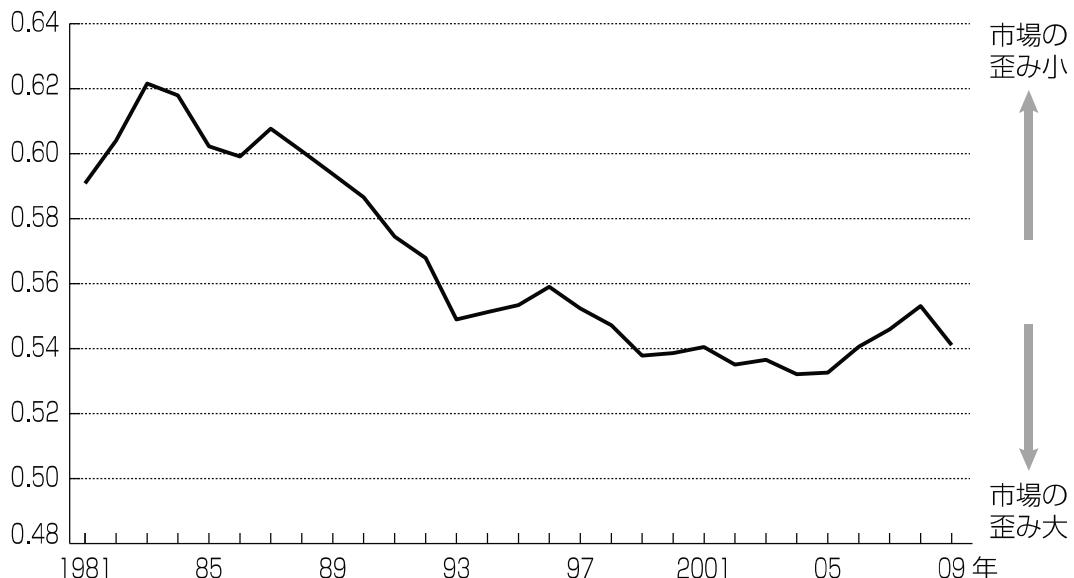


図 11.13 日本経済の労働ウェッジの推移



(出所) Kobayashi and Inaba (2006)に基づき筆者作成。

低下の傾向は少し落ち着きますが、1から離れたままの状態が続いています。つまり、労働市場は歪んだままの状態になってしまっていると考えることができます。この結果は、UV分析において1980年代から2000年代にかけて摩擦的失業が悪化していることと対応しています。

労働ウェッジは、先ほど説明したとおり、求人・求職の摩擦や、効率賃金や労働組合による実質賃金の硬直性といった労働市場に与える歪みの程度を反映

して変化します。ただし、ここで労働ウェッジの計測には、労働所得にかかる税金によって生じる歪みも含まれているため、市場の歪みだけでもとらえている可能性があります。

SUMMARY ●まとめ

- ❶ 経済で働く労働力と賃金は労働市場から決定される。労働市場において、労働需要曲線は企業の利潤最大化から導出され、労働供給曲線は労働者の効用最大化から導出される。
- ❷ 職を探している人と人材を探している企業とのマッチングに時間やコストがかかってしまうことから生じる失業を摩擦的失業という。
- ❸ 何らかの原因によって賃金が下方硬直的であることから生じる失業を構造的失業という。

EXERCISE ●練習問題

- ① インターネットの検索により、総務省統計局のホームページを探し、最新の失業者数および失業率がいくらかを調べてください。また1年前と比べてこれらの数字がどのように変化したでしょうか。
- ② 次の表は、イカ焼き屋台のアルバイトの雇用時間と、イカ焼きの生産との関係を表しています。3列目は、1時間雇用時間を増やしたときのイカ焼き生産量の増加分、つまり労働の限界生産力を表します。実質賃金を10とするとき、イカ焼き屋の利潤を最大にする雇用時間は何時間になるでしょうか、以下の表を作成しながら答えてください。

雇用時間 (L)	イカ焼き生産量 (人前)	労働の限界生産力 (MPL)	実質利潤 変化分
0	0		
1	21		
2	39		
3	54		
4	66		
5	75		
6	81		
7	84		

- ③ 摩擦的失業状態にある労働者の具体的な事例を一つあげなさい。