

労働経済II

第12回 労働市場政策

労働者・企業のための政策

労働市場に対して行われる政策を

労働市場政策

と呼んだりする。

- 新たな制度設計
 - 既存の制度の改定
- など、いろいろな方法が考えられる。

政策が必要なケース

労働市場政策は、市場に存在する種々の問題に対して行われるものであると考えられる。

経済学的には、政策は基本的に



が発生している場合に行われるものと考えられる。

基本的な考え方

非効率性が発生していないのに、いたずらに政策を行うべきではない。

政策が新たな非効率性を生む

e.g., 歪みのある税制、複雑な給付

制度のコストとベネフィット

政策（制度設計）には、常に
 メリット
 （便益/ベネフィット）

と

 デメリット
 （費用/コスト）

があることに注意。

主要な労働市場政策

- 最低賃金法
- 失業給付（雇用保険）
- 解雇規制
- 職業訓練
- 職業紹介サービス
- 雇用創出用の補助金
- アクティベーション政策



積極的労働市場政策

最低賃金法

最低賃金法の目的

“この法律は、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。”

最低賃金法より引用。

下線は加筆による。

2種類の最低賃金

- 地域別最低賃金
 - 都道府県別に最低賃金が定められている。
- 特定（産業・職業別）最低賃金
 - 産業や職別に別途定められた最低賃金。

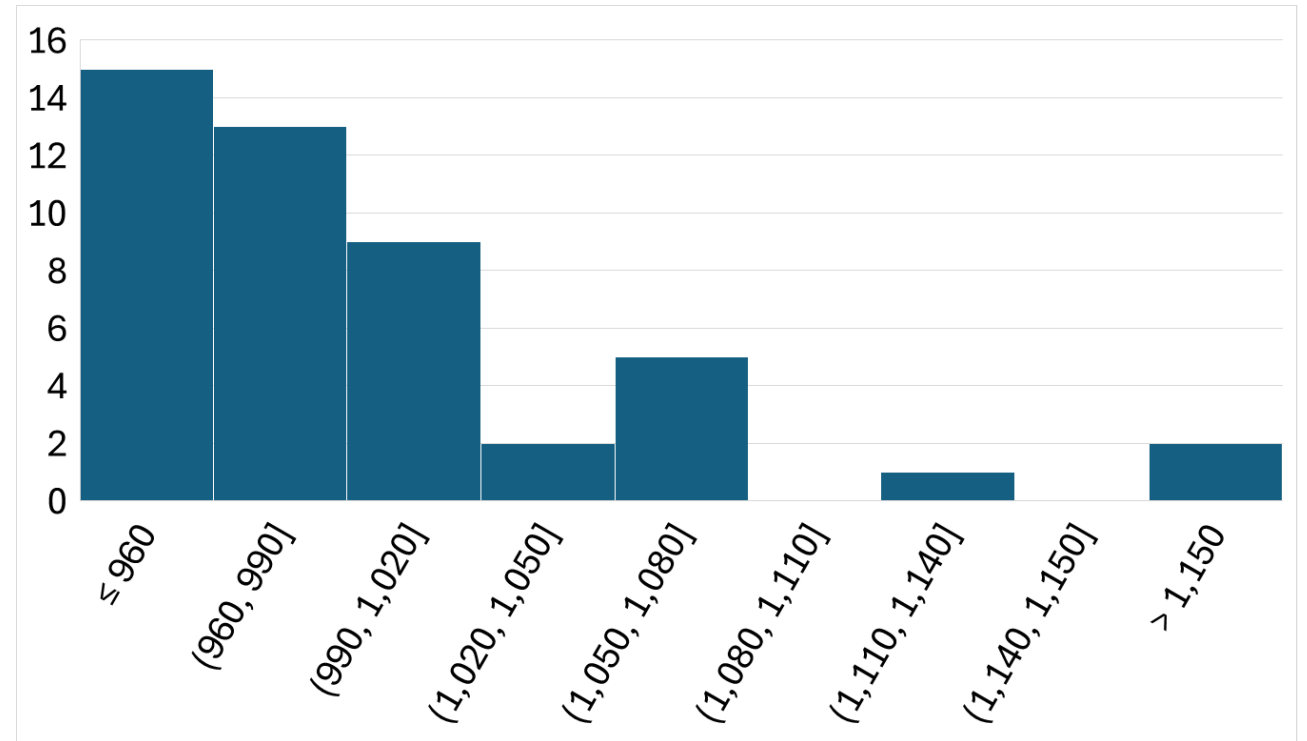
地域別+特定最低賃金の適用時には、より高い方の最低賃金を適用する。

最低賃金の分布

都道府県別最低賃金のヒストグラム

- 大都市圏は高い
 - 東京、神奈川など
- 小規模都市は低い
 - 宮崎、沖縄、熊本など

都道府県別最低賃金の分布 (令和6年10月以降)



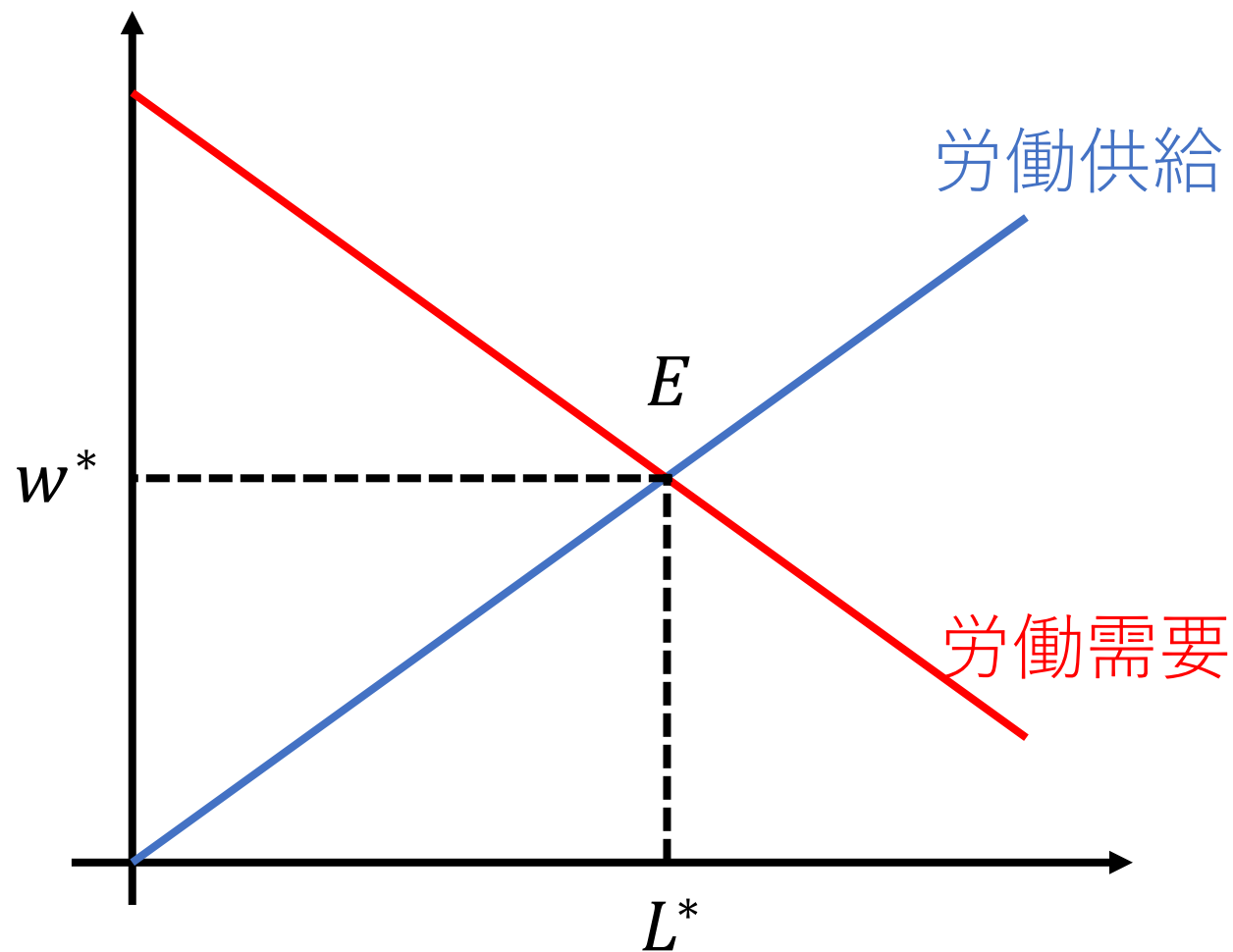
完全競争の市場

- 労働者の生活の安定
 - 労働者の買いたたきを防ぐ
- 労働力の質的向上
 - 謎
 - 効率賃金仮説を考えている？
- 事業の公正な競争の確保
 - 市場が不完全競争であるという前提を持つ立場

完全競争の労働市場

経済が完全競争のとき、
経済は E 点で均衡する。

- 賃金： w^*
- 労働量： L^*

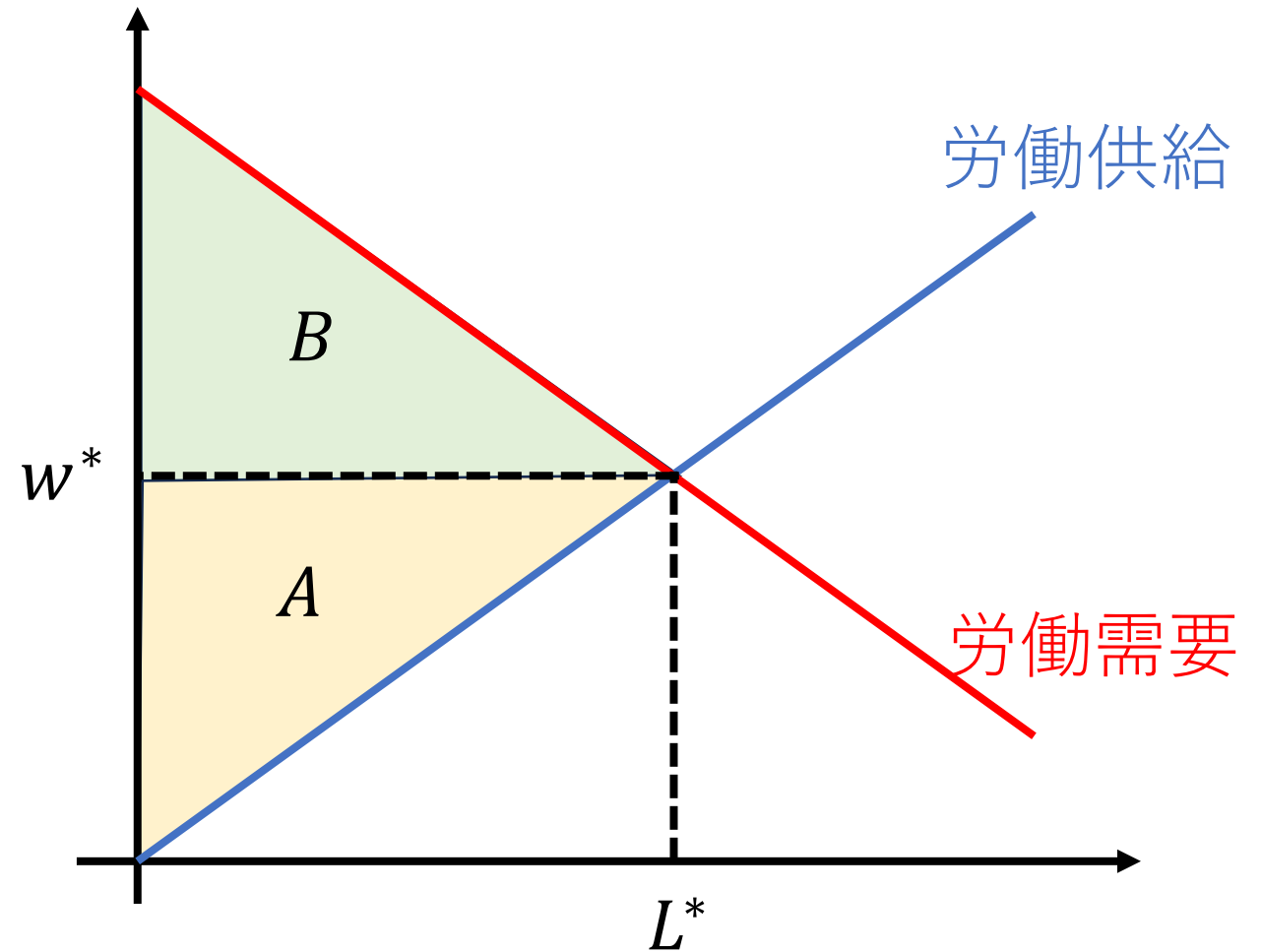


余剰分析

- 労働者の余剰 (A)
- 企業の余剰 (B)
- 社会的余剰 (SS)

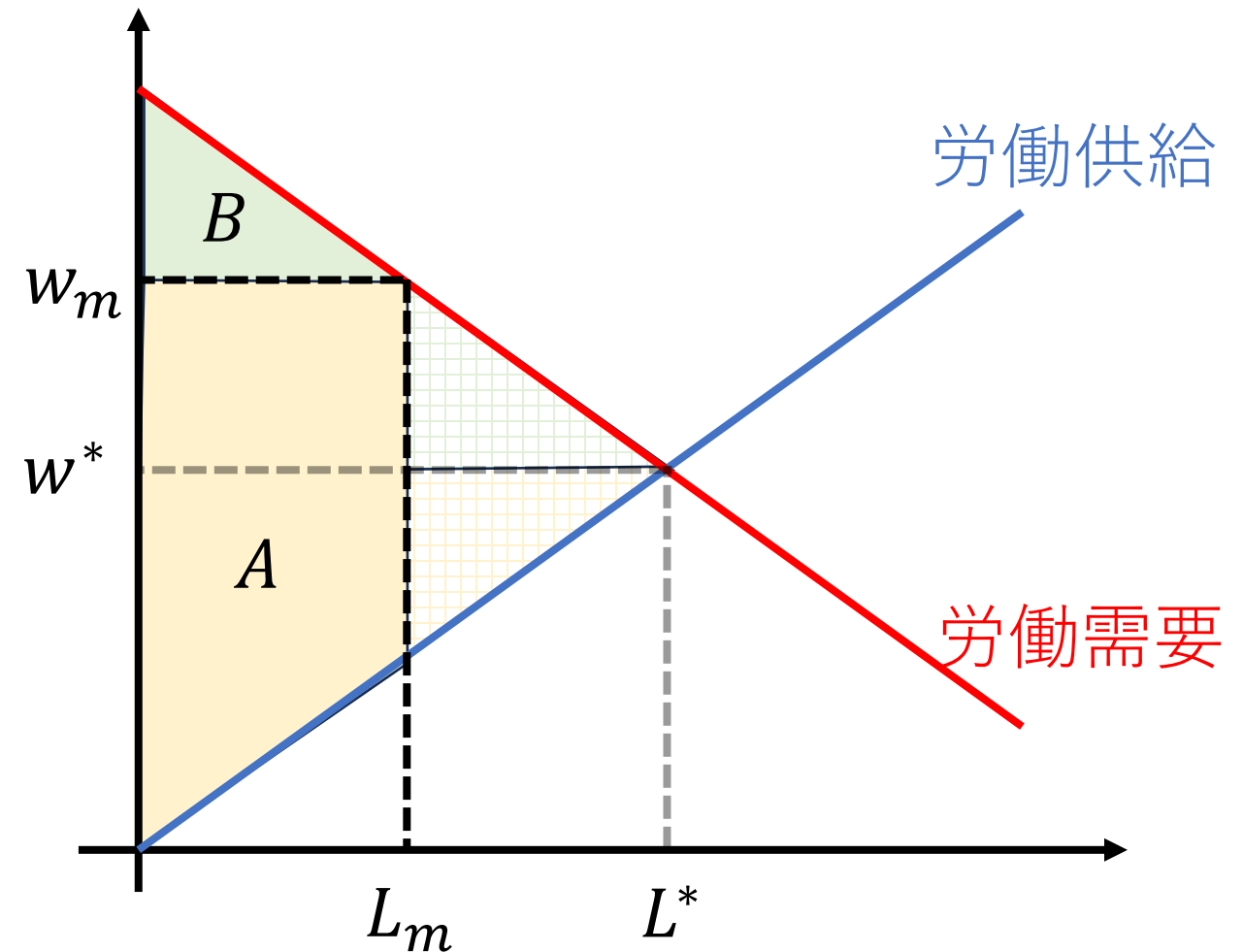
SS は完全競争市場の場合、

となっている。



最低賃金の導入

- 労働者の余剰 (A)
増加 or 減少
- 企業の余剰 (B)
減少
- 社会的余剰 ($SS = A + B$)



“非効率性”の測り方

最低賃金法の実施によって発生する D の部分は、最低賃金法によって

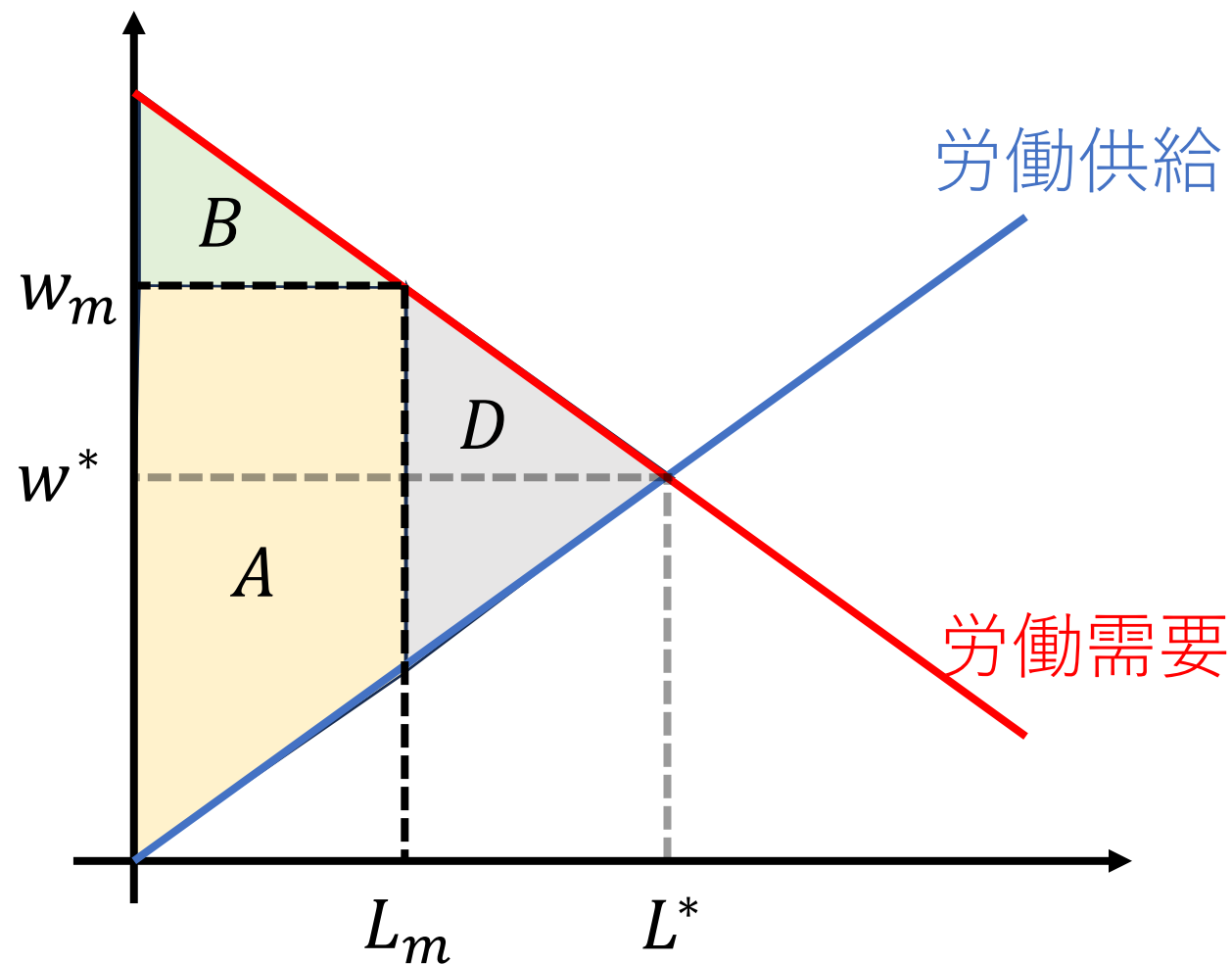
得られなくなった、本来得られたはずの社会的余剰

これを



(dead weight loss)

という。



無駄な政策

市場が完全競争であるのであれば、最低賃金は無駄な政策になってしまう。

- 労働者の取り分は増加するかもしれないが...
- 完全競争のもとで、適切な所得移転をする方が非効率性が少なくて済むことが知られている。
 - 一括課税と一括給付

政策が有効になるケースは？

不完全競争の労働市場

企業が賃金をコントロール
できるとき、労働市場は

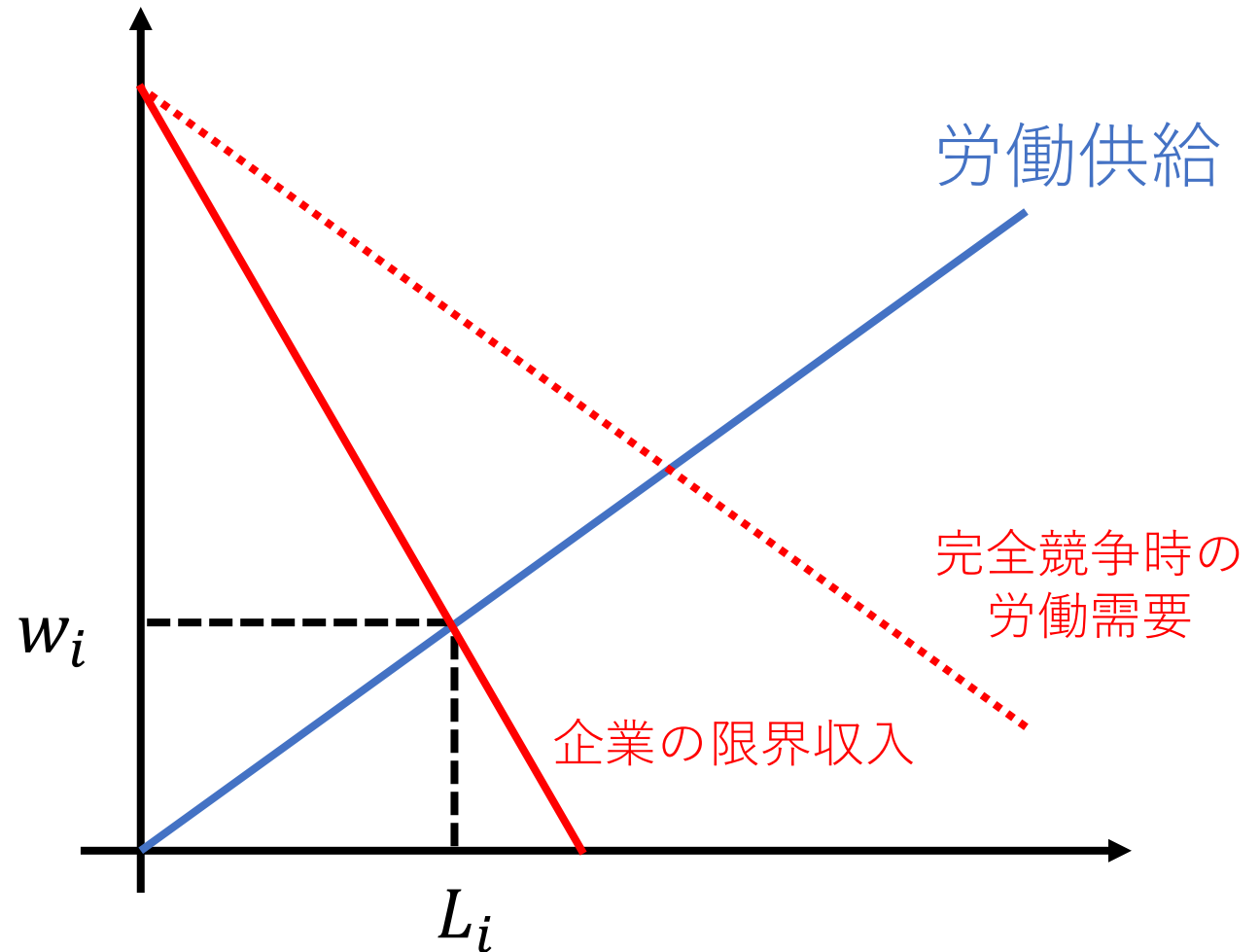
不完全競争

(incomplete competition)

となる。

このときは、企業は賃金を
引き下げる。

この時の賃金を w^i としよう。



不完全競争市場の余剰

このとき、社会的余剰は

$$SS = A + B$$

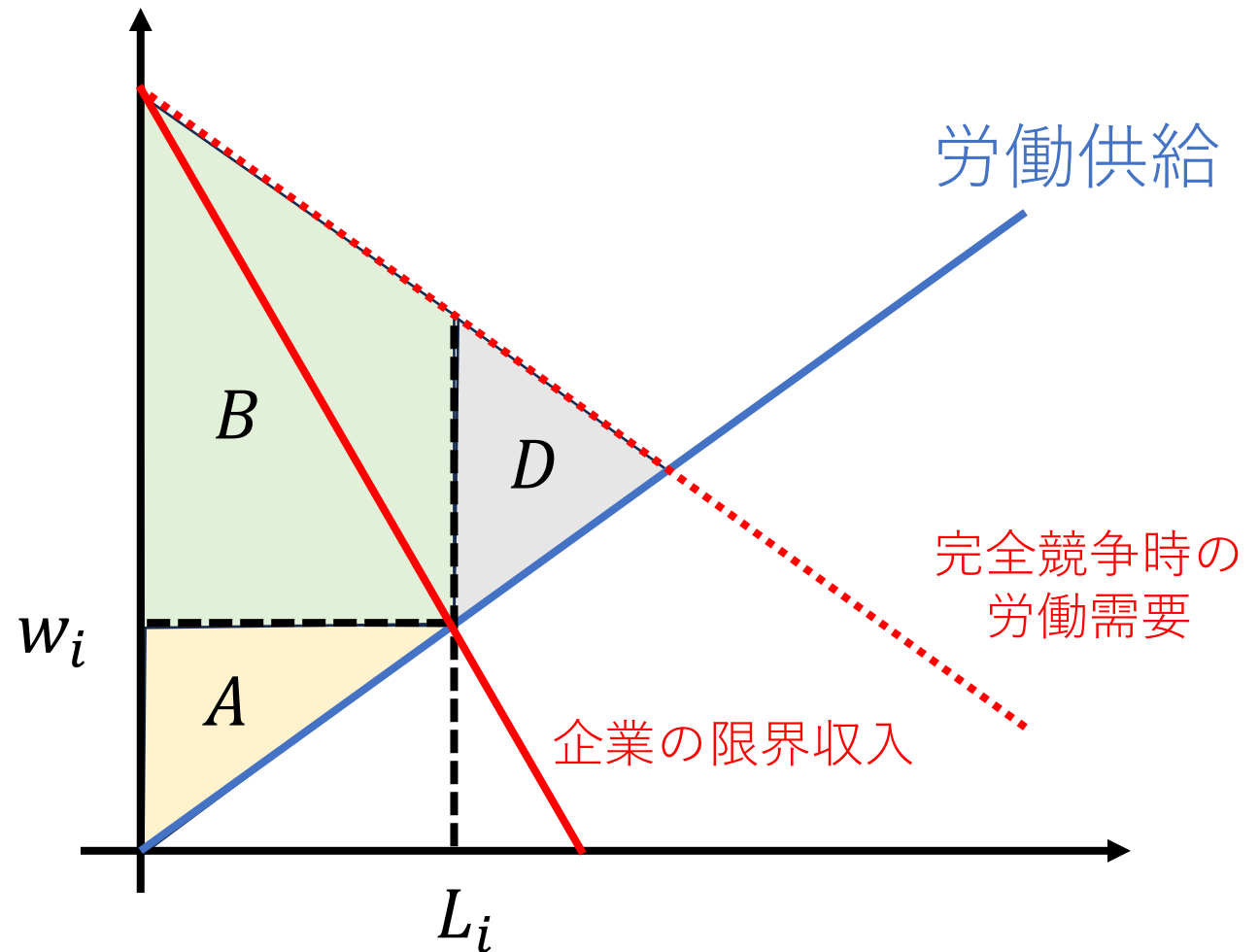
- 企業の余剰 B が相対的に多い。

死荷重 D が発生している。

これは、

不完全競争

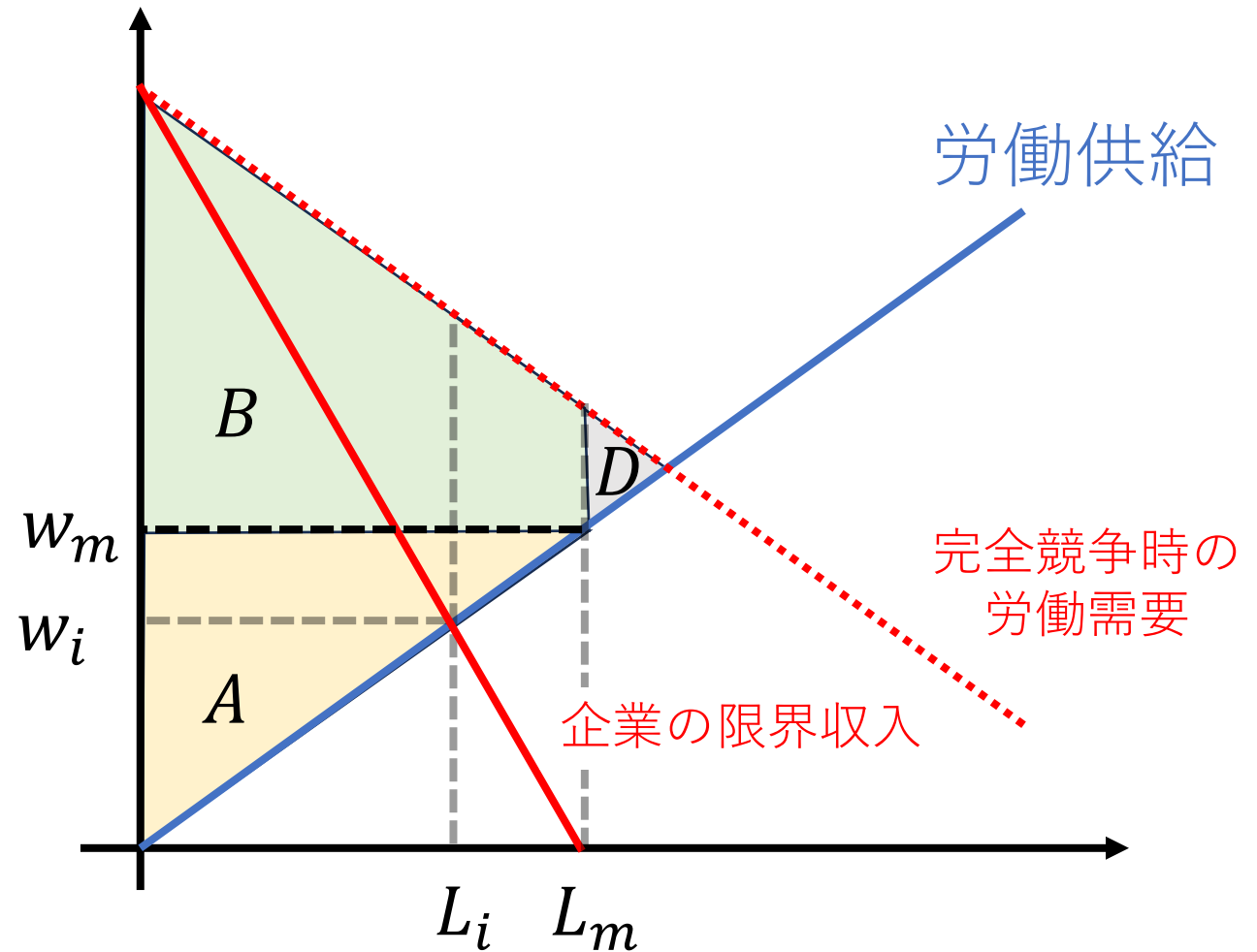
による非効率性。



不完全競争と最低賃金

最低賃金を w_m に定める。

- 労働者の余剰 (A)
増加
- 企業の余剰 (B)
減少
- 社会的余剰 ($SS = A + B$)
- 死荷重 (D)
減少



最低賃金法の妥当性

不完全競争のもとであれば、最低賃金法の運用は妥当性を持つ。

- 現実には、賃金を提示するのは企業。
- 企業が市場賃金を常に提示しているとは限らない。
 - ある程度賃金をコントロールできる可能性。
 - 裏には、ミスマッチ失業の存在もある。

失業給付

失業給付と失業保険

失業給付は失業保険のもと給付される。

日本では、失業保険は

雇用保険

と呼ばれるもの。

原則1年、最大3年支給。

働くと、社会保険料の一つとして徴収される。

- 正社員雇用に限らず、短時間労働者

失業給付の及ぶ範囲

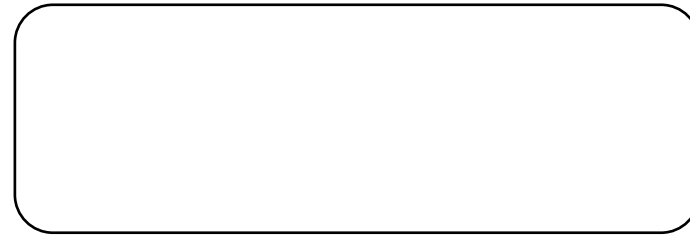
- 失業給付は、失業時にももらえるお金だが、妊娠、介護などにおいて一時離職しなければならない時にも、条件を満たせばもらえる。
- 当然、雇用保険に入っていないならもらえない。
 - アルバイトなどで短時間労働する場合には、雇用保険に加入できないケースも多い。

失業給付の必要性

- 失業が必ず生じるものと考えれば、失業した労働者が生活できるような仕組みが必ず必要。
 - 自然失業の存在。
- 離職した後、一瞬にして次の職が見つかるケースならば、失業給付は必要ない。
 - 労働市場でのマッチングに摩擦がないケース。

職探しモデルの就職率

労働者の職探しモデルを思いだそう。
モデル内で失業者の就職率は、



で表される。

w^r : 留保賃金

p : 失業者に職のオファーが来る確率

$H(w^r)$: 到着したオファーが留保賃金以上である確率

留保賃金が内生変数。

職探しモデルの失業

このときの平均失業期間は、

$$\frac{1}{pH(w^r)}$$

と計算できる（幾何分布）。

また（長期の）失業率は、

$$u = \frac{s}{s + pH(w^r)}$$

で表された。

s ：離職率

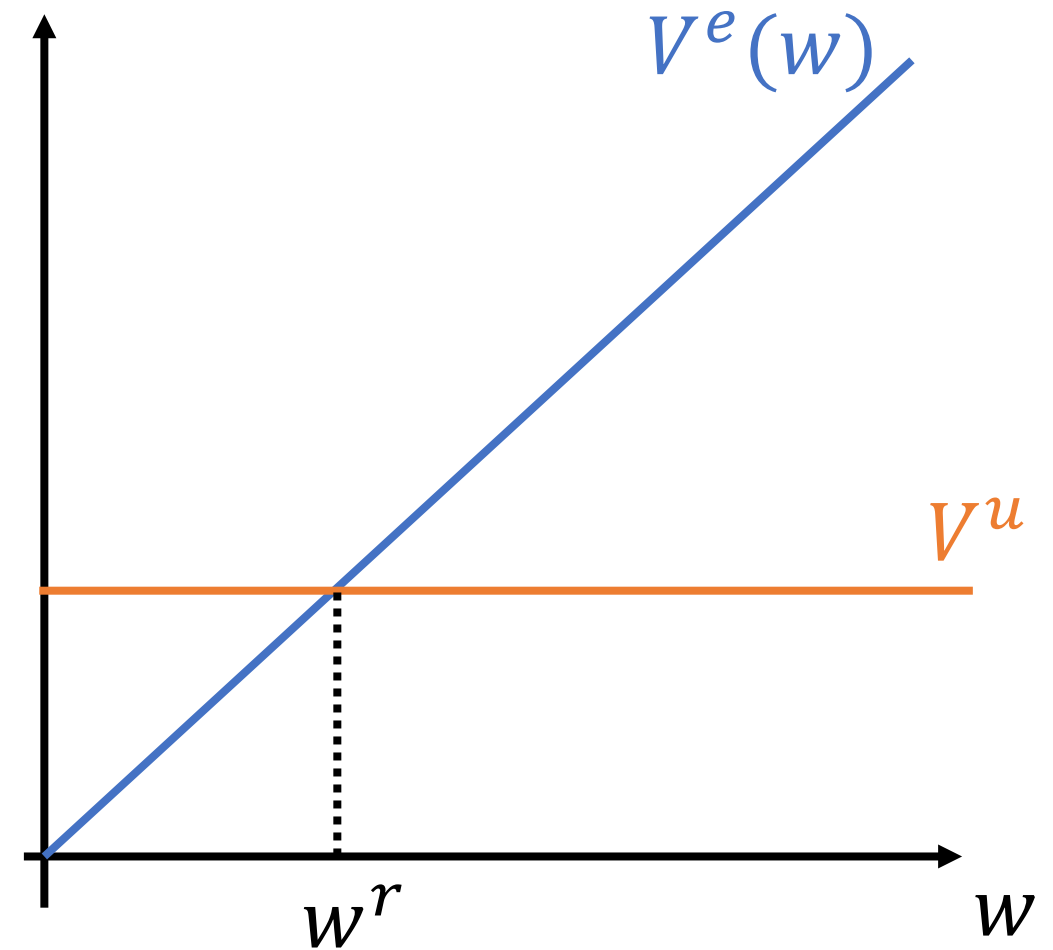
留保賃金の決定

雇用者の価値関数： $V^e(w)$

失業者の価値関数： V^u

$$V^e(w^r) = V^u$$

となるように、留保賃金が決定している。



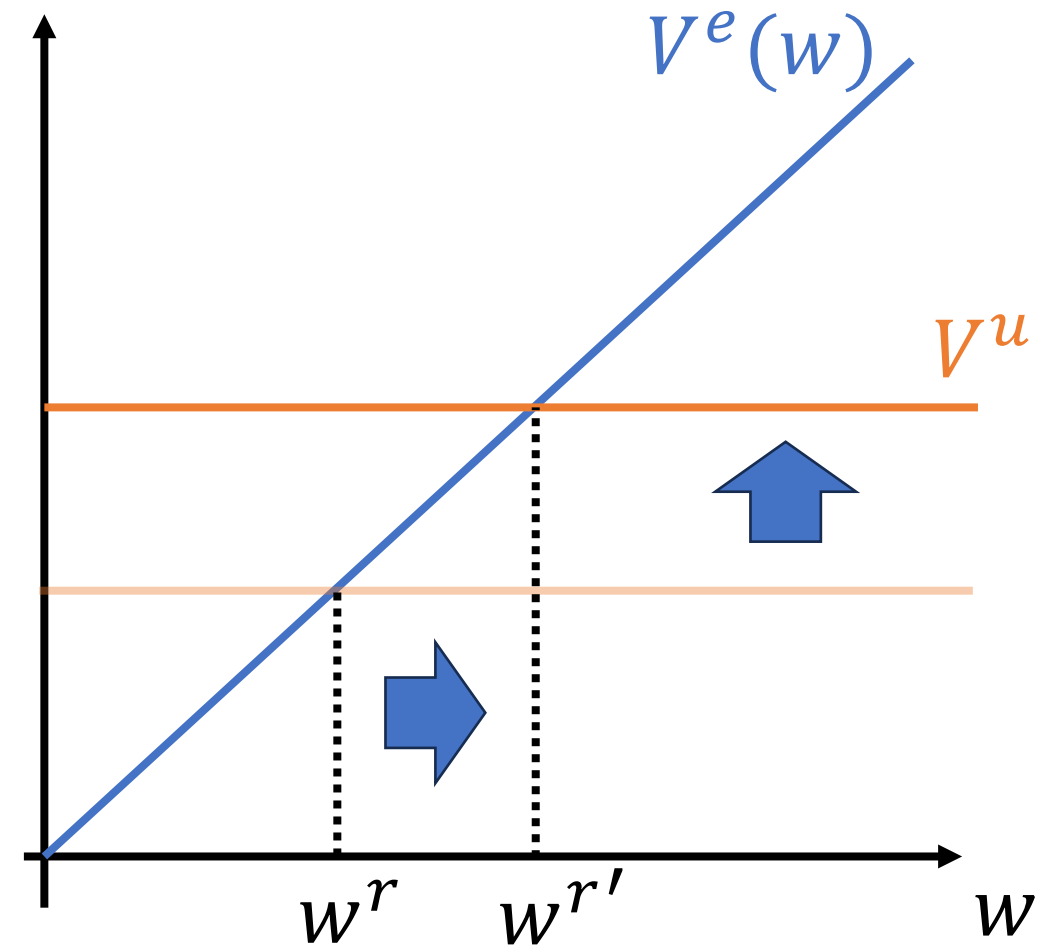
失業給付の増加

失業者の価値が上昇する。
これは、失業者の価値関数 V^u を上方へシフトさせる。

留保賃金(w^r)：増加

失業率 $\left(u = \frac{s}{s+pH(w^r)}\right)$ ：増加

失業期間 $\left(\frac{1}{pH(w^r)}\right)$ ：増加



失業給付の負の側面

失業給付の増額がもたらす影響は次のように解釈できる。

- 留保賃金の上昇
 - 働かなくてももらえる額が増えるので、「働いても良いかな」と思える賃金が高くなる。
- 失業期間の増加
 - 留保賃金の上昇は、留保賃金以上のオファーが来る確率を低下させる。
- 失業率
 - 全体のマッチング率が下がる。

解雇規制

日本の解雇規制

基本は、

解雇自由の原則

が存在している。

ただし、合理的な理由が必要。

合理的な理由の伴わない解雇は無効とされてしまう。

解雇の種類

- 普通解雇
 - 能力の不一致などで行われる。
- 懲戒解雇
 - 懲戒処分として解雇するもの。退職金のカットなどがある。
 - 諭旨解雇というものもある。
- 整理解雇
 - 不景気などで人員整理がどうしても必要な場合に行ったりするもの。

どれも、30日以上前に通知を行うなどの決まりがある。

解雇規制と企業行動

解雇規制を行うと、労働需要側に影響する。

- 労働者数の調整ができない可能性があるため、景気の良い時にも労働者数をあまり増やさない。
- 平時から労働需要が減少するために、失業率に上昇圧力。
- 一方、不況時には労働者が解雇されないので、失業率は上がりにくい。

実証的には、解雇規制は就業率を低下させている（奥平, 2008）。

積極的勞働市場政策

積極的労働市場政策

労働者と企業のマッチングを“能動的”に促進するような政策。

- 職業訓練
- 職業紹介サービス
- 雇用創出用の補助金
- アクティベーション政策

労働市場政策のデメリット

- ロックイン効果

失業者に職業訓練などを行うことによって、求職活動に割くことができる時間が減る。

-

職業訓練を行なった労働者が労働市場に入れば、職業訓練を受けられなかった労働者を市場から押し出してしまふ。

まとめ

- 市場が完全競争市場でないとき、政策が有効性を持つ。
 - 最低賃金法
 - 失業給付
 - 解雇規制
- 政策にはメリットとデメリットが存在する。
- 特によく知られているデメリットがいくつかある。
 - ロックイン効果
 - クラウディングアウト

問い

1. 完全競争市場のもとで、いたずらに政策を行うことは望ましくないと考えられる。なぜか、答えよ。
2. 失業給付の増加が失業率へ与える影響、平均的な失業期間へ与える影響を答えよ。
3. 労働市場政策が経済へもたらすデメリットとして、代表的なものを一つ挙げ、説明せよ。

参考文献

奥平寛子(2008)「整理解雇判決が労働市場に与える影響」日本労働研究雑誌 50.