

誌上講義 10

雇用はどうすればよくなる？」



講師

一橋大学大学院経済学研究科准教授

川口大司

T.U.

安易な規制強化は逆効果 ワークシェアも実現は困難

雇用問題は、深刻なだけに感情論や政治的論争に陥りやすい。川口准教授が力説するのは冷静な議論と理にかなった施策だ。

雇用情勢の悪化が大きな問題となり、ワークシェアリングや、雇用保険のカバレッジ拡大などが議論されています。これらの有効性

を検討する前に、まず伝統的な経済学で見て、雇用量と賃金がどう決まるかを説明しましょう。

基本となるのは、市場に任せて決定させるのが、社会全体にとっていちばん効率的な資源の配分を達成できるという考え方です。企業が払う賃金も、労働者の能

力も皆同じで、双方が自由に相手を選べる完全競争的な労働市場では、賃金は「相場」で決まります。企業側から見た賃金と労働量の関係は、右下がりの労働需要関数となります。投入する労働者数が増えることに一人当たりの生産性は下がり、一人の労働者が生み出す追加的な収入（限界生産性）が賃金と同じになったところで、企業は追加的な雇用をやめます。

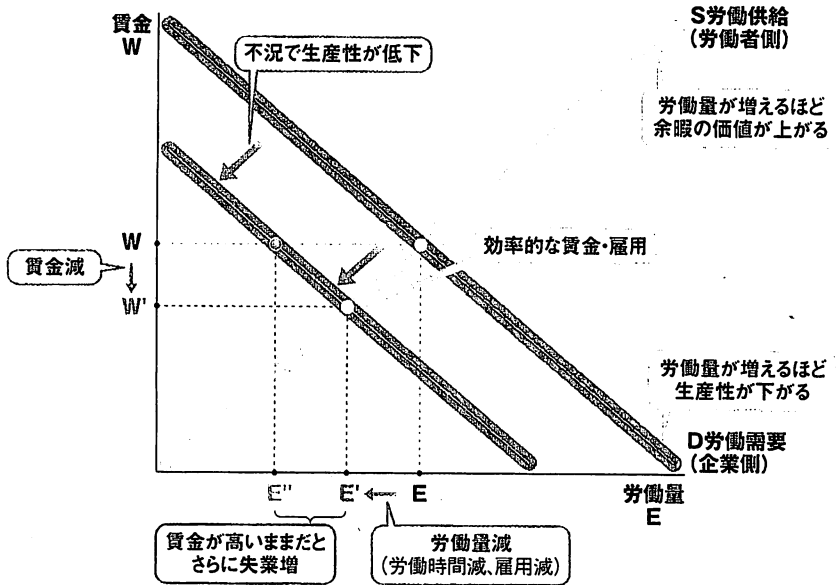
一方、労働者側から見ると、右上がりの労働供給関数となります。労働の提供によって余暇が減り、そのぶん効用（満足度）が減ると考えます。代わりに労働者は賃金を得ます。労働時間が増え余暇が減ることに余暇の価値が上がっていき、これが賃金と等しくなったところで、労働者は労働供給をやめます。

この需要関数と供給関数の交点が、賃金の相場です。この点において、追加的な労働時間を作り出すモノの価値と労働者にとっての余暇の価値は等しくなっているのです。時間が労働と余暇に効率的に配分されているのです。さて、景気の悪いときには、同じ時間で同じ数量のモノを作っても、モノの値段が下がるために、労働の限界生産性が低下します。労働需要関数がシフトするので、

雇用

不況時に賃金が下がらないと失業が増える

完全市場における労働需要・供給



基本モデルに従うと、このとき労働量と賃金が共に低下すれば、効率的な配分は達成されず、雇用量は減りますが、景気が悪いときには無理に働くよりも余暇を楽しむほうが望ましいので、これも効率的な配分です。

ところが、実際には名目賃金の下方硬直性によって、労働需要が減っても賃金率が下がらないという現象が指摘されています。この

場合、何が起るかといえば、需要と供給のギャップのぶん、非自発的な失業が増えるのです。

規制強化は雇用を抑制
非正規は救われない

名目賃金の下方硬直性には、心理的な要因があるといわれています。単純な話ですが、賃金率を切り下げると労働者がやる気を失う、ということ。古くから指摘されてきたことです

が、二〇〇二年にイェール大学の経済学者、ビュリーが人事関係者や労働組合関係者への膨大なインタビューをまとめた本で明らかにしています。

大阪大学の太竹文雄教授と私の共同研究による調査では、日本でもやはり名目賃金率、特に月給が下がると、労働者のやる気には大きな負の影響を与えることがわかっています。

賃下げに対する心理的な抵抗が強



T.S.

いほど、景気悪化時にショックを吸収する方法として、企業側は雇用量で調整することになります。

企業経営の面からは、残っている労働者がやる気を失うよりそのほうがましという考えになるのです。

日本の場合、賃金に占めるポーンズの割合が高く、そこでの調整ができたために雇用量での調整は遅かったということが、日米の経済学者によって過去指摘されてきました。ポーンズの減額は基本給ほど抵抗が大きくないからです。

しかし、かし今回の不況では、正社員の残業減やポーンズ減の調整よりも早く、非正規の雇用者数での調整が起きています。

正社員の部分で雇用調整をするのは、企業にとっては大きな固定費がかかる選択です。整理解雇は非常に難しいため、早期退職などを使って自発的に辞めてもらうというかたちを取らざるを得ない。

経営環境の不確実性が増すなか、企業が景気回復時に将来の景気悪化を予測して、非正規社員のかた

ちで労働力を調達していた可能性があります。実際に統計上、雇用者全体に占める非正規雇用者の比率は、一九九九年と〇四年に派遣労働規制が緩和される以前の八〇年代から上昇し続けています。

そこで現在議論されている派遣労働や請負契約の規制強化ですが、これはかえって新規雇用を抑制する可能性があります。

規制強化すると、企業は正規で雇うしかなくなる。正社員の雇用保障が今のままだと、それは全部コストになるわけですから、きわめて低い賃金で雇うか、あるいはもう雇わないというかたちになるのは十分ありうることです。

スタンフォード大学のエドワード・ラジアは、解雇規制が厳しい国ほど雇用が抑制されていると報告しています。またOECD(経済協力開発機構)のレポートでは、日本では正規雇用と非正規雇用の差が大きく、前者の解雇が非常に難しいのに対して後者はやさしいと指摘されています。

すると今回のようなショックが来たときに、雇用量については非正規雇用者や新規学卒者だけで吸収することになってしまふ。リスクを取る容量の最も小さい人たちがリスクを一身に背負うという状況なのです。政治的には難しいで

相次ぐ人員削減と雇用維持の試み

雇用をめぐる主な動き

年月日	内容
2008年12月4日	キヤノンの大分工場が1100人超の請負従業員等を削減
9日	ソニーが正社員8000人を含む世界で1万6000人の人員削減を発表
29日	東芝が期間従業員4500人の削減を発表
31日	東京都の日比谷公園で「年越し派遣村」設置。1月2日に厚労省が庁舎内の講堂を開放
09年1月16日	ホンダが期間従業員3100人を削減、4月末までにゼロにすると発表
20日	トヨタが期間従業員3000人を追加削減、今夏までにゼロにする方向で検討
20日	三井金属が国内外で正社員1000人を含む4000人の人員削減を発表
30日	NECがグループ全体で2万人以上の人員削減を発表
30日	村田製作所が非正規労働者2000人の削減を発表
2月4日	パナソニックが全世界で正社員含む1万5000人の人員削減を発表
9日	日産が世界で2万人の人員削減を発表
20日	日産が全社でのワークシェアリング実施を表明
27日	厚労省調査で昨年10月以降の非正規労働者の失職が約15万8000人に
3月4日	日立がワークシェアリングの実施を労組に提案
6日	民主、社民、国民新党が求職者支援法と労働契約法改正案を衆院に提出
7日	政府が雇用調整助成金を4000億円以上積み増す方向で調整に
16日	職業訓練を受ける失業者に生活費を支給する制度の早期創設で与野党一致
18日	雇用保険法改正案が衆院で可決

ワークシェアは実現困難
所得税控除での賃金補助を
もう一つ、議論されているのが

ですが、本筋からいえば、正規労働者の雇用規制を緩和して正規と非正規の格差を小さくするのが、この不平等を改善するために考えるべき方向だと思います。

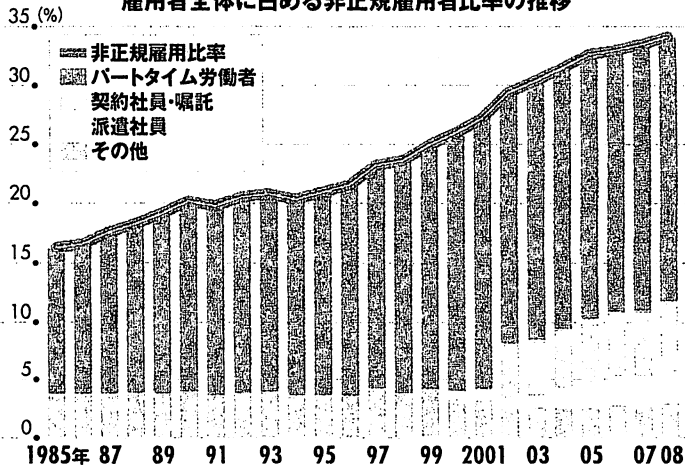
ワークシェアリングですが、これが実際に機能するかといえば、おそらく難しいでしょう。
ワークシェアリングは、基本的に労働時間を減らしたぶん賃金を下げて、雇用を守ろうというものです。このとき、少なくとも時間当たりの賃金を一定にする、つまり固定費部分も勘案すると労働時間が減った割合以上に月当たりの賃金を下げることが必要になります。それだけの激しい賃下げが受け入れられる可能性は低いのではないのでしょうか。

現在、雇用保険の適用範囲を雇用見込み一年以上から六カ月以上に短縮する、雇用保険のカバレッジ拡大も検討されています。これには、雇用の短期化コストが社会に転嫁されてしまうという問題があります。つまり公的保険があるために、短期の雇用をオフアース

る雇用主が、今までほど高い賃金を提示しなくても人を集められるようになる。そのため、クビをたくさん切った企業の雇用保険料率は高くするといった策も併せて導入しないと、さらなる雇用の短期化が起こりかねません。
雇用に関して特に大きな問題は、学歴の低い若者たちの失業です。これには、低技能の労働需要が減り、誰も働きたがらないほどの低賃金になっているという側面があるかもしれません。
有効な対策としては、勤労所得税額控除というアイデアがあります。低所得でかつ働いている人には、税金を控除するだけでなく還付するという還付付き税額控除です。実質的な賃金補助をすることで、企業側には雇う、失業者には働くインセンティブを与える。そしてまず働くことで必要な技能を身につけるといった考えです。
中長期的には、産業構造の転換も必要です。実際すでに、昨年一

規制緩和の前から増大

雇用者全体に占める非正規雇用者比率の推移



出所:総務省統計局による調査を基に、ニッセイ基礎研究所作成

雇用



二月の時点で、製造業で二〇万〜三〇万人、運輸業で二五万人の雇用減が起こっているのに対し、医療、福祉、介護やサービス業では雇用が伸びています。まさに市場メカニズムが働いているわけです。これを加速するような施策を考えたいのも、一つの手でしょう。