



I はじめに

市場とは何か。経済学では、市場（しじょう）とは、商品やサービスなどを売り買いする場のことを指す。物々交換のこともあるが、多くの場合、商品やサービスとお金の交換が行われる。例えば、移転問題で採めている東京都の築地市場では、築地という一箇所に集まって、魚介類が取引される。

今回のテーマは労働市場であるが、これをいきなり扱うのではなく、理解を助けるために別の市場から考えたい。

私たちがテレビや新聞で毎日のニュースを見ると、必ず外国為替相場が取り上げられる。例えば「午後5時時点で、1ドル＝113円前半半での取引が行われています」などといった報道をよく耳にするだろう。日常生活において日本円と米ドルを交換することは、それほど多くないかもしれない。しかしハワイ旅行など米国に行く際だけでなく、最近はFX取引などを通じて、多くの人にとってより身近な存在になっている。

以下では、日本円を米ドルに交換するケースを想定したい。その取引を考えると、世の中のありとあらゆる経済活動の中でも、これ以上ないと言って良いくらいに円滑な取引が可能な環境だと言える。その理由として次の4点が挙げられる。

1. まず取引の対象は米ドルなので、お金を払って受け取る「商品」の品質は明らかだ。世界中でまったく同じものが取引されている。
2. またパソコンやスマートフォンを通じてFX取引業者などにアクセスできるため、取引の相手を探すことが容易だ。家にいても、ベッドの中でも取引ができる。
3. そして市場は常に開いていて、24時間いつでも取引が可能だ。
4. 加えて、売り手と買い手が多数存在するために、常に売値と買値が提示されている状況であり、その相場の価格で好きなだけ売り買いができる。このような環境下では、買い手が相場よりも安く買いたくても誰も売ってくれないし、売り手が高く売りたいくても買ってもらえない。よって

取引したいなら相場の価格で行うしかなく、取引条件を交渉する余地はない。

ここで挙げたような条件が満たされているために、取引が非常に円滑に行われる市場のことを、経済学では完全競争市場という。

II 完全競争に近い労働市場

それでは労働市場について考えてみよう。そもそも労働市場とは、労働力が取引される市場のことである。そこでは労働者が労働力を提供し、企業が賃金を支払うという交換が行われる。さて、この市場では、外国為替市場のように円滑な取引が行われていると言えるのだろうか。

その答えはNOである。労働力の取引を行う際には、労働者も企業も様々な困難に直面するからだ。ただしその困難の程度は、仕事の内容や業種、また働き方などによって大きく異なる。そこでまずは最も完全競争市場に近いケースから考えてみよう。

ある街に住む大学生が、昼間の空き時間を有効活用するために、家の近所でコンビニエンスストア（以下、コンビニ）のアルバイトを探しているとする。このとき、採用面接で最初に提示される時給は、同じエリアならどの店でもほとんど同じだ。例えば筆者が働く東京都の千代田区五番町では、およそ1020円である（2017年2月時点）。

面接において求職者側である大学生は、週に何日間働くかといった働き方については交渉できるかもしれない。しかし時給について極端な要求はできない。例えば「僕は時給1500円でなければ働きません！」と威勢良く言ってみたとしても、店長は「無理です」とだけ言って、不採用にするだろう。それは相場の時給で働きたいという大学生が他にたくさん現れることが予期できるからだ。

また反対にコンビニの店長が「うちの店は経営が厳しいから、相場よりも安い時給950円で働いて欲しい」と言っても、その提案を受け入れる大学生はいない。なぜなら近くの別の店で働けば、相場の時給をもらえるからだ。このように相場の価格があるとき、売り手も買い手も、その価格で取引を行うか諦めるかと

いう二択に直面することになる。

このようにコンビニアルバイトの労働市場については、外国為替相場で円滑な取引が可能な理由として挙げた4点のうち、最後の相場の価格が存在するという条件は成立している。しかし仮に時給1020円が相場の時給だとしても、好きな時間に好きなだけ働けるわけではない。シフトの組み方などによっては希望の時間帯に働けないことも考えられる。よって3点目は当てはまらない。また職探しをする大学生の性格等によってコンビニの仕事に向き不向きがあるかもしれないため、1点目も完全には当てはまらない。そして取引相手を探すのは、求人を出しているコンビニ店舗はインターネット上でも見つけられるかもしれないが、やはり面接に行かないと採用されないし、労働力を提供するのにも移動の時間等のコストがかかる。つまり2点目も成立していない。

Ⅲ 完全競争に近い市場への政府介入

ここで政府や地方自治体の政策担当者が、「大学生はもっと勉強に時間を使うべきだ。どうすれば良いか。そうだ！より簡単に稼げるように、時給の最低基準を設けてみよう！」などと考えて、例えばコンビニアルバイトの時給に法律で最低水準を設定して、それを1200円に設定したとする。

しかしこのような最低賃金規制は、完全競争に近い市場では、あまり良い効果を生まない。それは時給の最低基準を1200円と定めると、大学生たちは以前よりも長い時間コンビニで働きたいと考えるのに対して、労働力を需要するコンビニ店長側が「それなら無理してでも自分が店に出たほうがまし」だと考えるため、反対に、規制がなかったときよりも雇う時間を減らすからだ。このとき結果的に雇われた大学生はハッピーだが、仕事を失ってしまう人も現れる。そして本来なら互いの利益になったはずの取引を減らしてしまうことになる。

このように完全競争に近い場合には、労働者と企業の自発的な取引に任せるべきであり、労働市場への介入をすべきではないというのが経済学では当然のこととされていた。しかし1990年代半ばにアメリカで行われた研究において、最低賃金を設定したほうが雇用が増えるという結果が示され、注目された。この種の結果をどのように捉えるかは、その後多くの研究者が検討を重ねたが、未だに議論の決着は付いていない。より詳しく知りたい方は、大竹・橋木(2008)をご覧ください。

さてこのような論争から分かるのは、経済学で労働

市場を考える際に、どうすればより多くの人が望ましい形で働けるのかが研究のゴールとされている点だ。そのために働き方の細かい条件について、どの部分は市場における自発的な意思決定に任せたいほうが良いのか、またどの部分には政府が介入したほうが良いのかといった「市場と政府の役割分担」を考えるのが経済学のアプローチである。

Ⅳ 摩擦のある労働市場

さて、コンビニのアルバイト市場では、市場が完全競争に近ければ、同じ仕事をしている人は、同じ時給になるはずだ。つまり、現在の「働き方改革」の議論でも特に注目されている「同一労働同一賃金」が常に成立することになる。そして異なる賃金になっていけば、それは働き方が同一ではないからだと考えることができる。

またこの市場では、相場の時給を前提としたとき、働きたいと考えている労働者は全員が雇われる。つまり働きたいのに働けない人は存在せず、失業はない。

しかし現実の社会では、同一労働同一賃金が成立していないと指摘されている(だからこそ議論になっている!)。また失業も存在する。それではどのようにして、この理論と現実の間のギャップを理解すれば良いのだろうか。

そのカギとなるのが「摩擦」の存在である。以下では、出産をきっかけに不動産開発の仕事を辞めたRさんが、子供が小学校に入学したタイミングで再び仕事を探すケースを考えてみよう。この人が自分に合った仕事を見つけるために、どのような取り組みが行われるのか。

Rさんの職探しは、コンビニアルバイトのケースよりも難しい。この人は、ハローワークなどの公的機関を利用するかもしれないし、インターネットや新聞などに掲載される求人広告を見るかもしれない。また昔の同僚や知り合いなどに相談することも考えられる。しかしいずれにしても、自分の経験やスキルが活かせる仕事が見つかるわけではない。

このように求職者が自分の希望に合う仕事になかなか出会えない状況や、求人企業が求める人材に出会うのが難しい状況を、経済学では摩擦がある市場という。この種の市場を分析する際に有益なのが、サーチ理論である(詳細は、今井(2012)をご覧ください)。これは2010年にノーベル経済学賞を受賞した研究分野であり、労働市場においてどの程度の失業がなぜ発生するか、またどの程度の失業率が社会的に望ましいかなどを分析する。

このように求職者と求人企業がどのようにして円滑に出会うか、また失業がどのようなときになぜ起こるのかというのも、労働市場の経済分析では非常に重要なテーマである。

V 情報の非対称性

Rさんが仕事を探す際に苦労するのは、取引相手を探すことだけではない。たとえ求人企業に出会えたとしても、人間には能力の違いや相性の良し悪しがあることから、企業側は簡単には採用してくれない。先ほどの表現を使えば、「お金を払って受け取る「商品」の品質が明らか」ではないからだ。

もちろん求職者であるRさん自身は、自分がどのような仕事に向いていて、また企業に対してどの程度の貢献をできるか知っているかもしれない。しかし企業側が知らなければ、採用を躊躇することになる。このような状況を指して、情報の非対称があるという。

それではどうすればRさんは、自分の能力を相手に伝えられるだろうか。単に「私は仕事ができます。だから他の人ではなく、私を採用してください」と言葉で言っても信じてもらえない。なぜなら誰でも言えることだし、言うだけならタダだからだ。

そこで、自分の能力を証明するために、能力が低い人にはできないことをやって見せることが必要となる。これを経済学ではシグナリングという。また企業側も、その求職者の過去の勤務経験についての情報を使うことや、複数の異なる賃金制度などを提示して相手に選ばせること等を通じて、相手の能力を見極めようとする。これをスクリーニングという。

これらは情報の非対称があるときに、当事者たちにできる自助努力である。それに加えて、政府の役割も

重要だ。例えば能力を証明するための資格制度の運営などは有益だろう。

このように労働市場における取引の阻害要因は何かを考えて、それを当事者間の努力でどのように軽減できるのか、また政府の役割は何かというのも、労働市場の経済分析では重要な研究課題である。

VI おわりに

これまで見てきたように、労働力の取引がどのように行われるのかを経済学で考える場合、様々な理論的枠組みが用いられる。そして、そのどれかが正しくてその他は間違いというものでもない。アルバイトの市場を捉えるなら完全競争に近い市場として分析することが望ましいし、失業の問題を考えたいのであればサーチ理論に基づく分析が必要だ。また話題の同一労働同一賃金について考えるのであれば、ここでは扱わなかったが、長期雇用と最適リスク分担、人的資本、内部労働市場と外部労働市場の違いなどについても理解する必要がある。

労働問題を扱う研究分野には様々なものがあるが、上手な使い方をすれば経済学的アプローチも効果的なことが多い。本誌に掲載される経済学者の記事や定評のある教科書などを是非ご覧いただきたい。

参考文献

今井亮一 (2012) 「労働市場サーチ理論」『日本労働研究雑誌』No.621, pp.16-19.

大竹文雄・橋本俊詔 (2008) 「対談 最低賃金を考える」『日本労働研究雑誌』No.573, pp.2-11.

あんどう・むねとも 日本大学総合科学研究所准教授。
主な著書に『これだけは知っておきたい働き方の教科書』
ちくま新書。労働経済学専攻。