

# 労働政策を策定・評価する際に 経済学が果たすべき役割

安藤 至大

(日本大学准教授)

近年、労働問題を対象として、法学者と経済学者との間で対話と共同作業が進められている。この流れを加速させるためには、アプローチの違いを正確に認識することで、相互の理解をより深める必要がある。そこで本稿では、まず人々の自由な経済活動に対して政府が介入することが必要なはどのようなときかという基本的な問題に対する経済学者の考え方を整理する。その上で、労働政策を策定・評価する手段の一つとして経済学が果たすべき役割について考える。まず経済学とは、社会・経済活動における人々のインセンティブを分析する研究分野であること、また参加制約と企業間競争が労働条件を決定する鍵となること、そして労働政策を考える際には注目している市場以外への波及効果も考える必要があることを指摘する。加えて、新しく得られた経済学の知見を政策に応用する際には、十分な注意が必要なことを述べる。

## 目次

- I はじめに
- II 労働市場における規制と政府の役割
- III 経済学を用いて労働政策を考える
- IV おわりに

## I はじめに

近年、労働問題を対象として、法学者と経済学者の間で対話と共同作業が進められている。その最近の例である荒木ほか編(2008)では、法学者の問いかけに対して経済学者と人事管理論の研究者が答えるといった形で、解雇規制・賃金・高齢者雇用・労働時間などを題材に、多面的な議論が展開されている<sup>1)</sup>。

労働問題と政策を考える際に、法学者と経済学者の見解が一致しないことは多い。またテーマによっては、経済学者の間でも意見の違いが見られる。このような相違があるとき、それが想定している目的の違いによるものなのか、それとも考えている目的は同じだが採るべき手段についての評

価に違いがあるからなのかを区別することは重要である。仮に前者が見解の不一致の理由であるなら、それぞれの政策案が持つメリットとデメリットを評価し明記した上で、それらの中から政治が選択すれば良いだけなので、不一致があったとしても問題はない。しかし後者がその理由であるなら、誠実な対話とデータに基づく議論によって見解の相違を埋められる可能性がある。

例えば、労働者を保護することを目的として、最低賃金の引き上げを安易に用いることに対しては、それにより確かに一部の労働者の待遇は改善するかもしれないが他の労働者に悪影響を与えるおそれがあるため、多くの経済学者は批判的である。

経済理論に基づくこのような考え方が法律家や社会に受け入れられにくい理由として(もちろん経済学者が労働の現場を知らない・労働問題と政策の歴史を知らない・他国の経験を軽視している、などの理由も考えられるが)筆者は、経済学者が当然だと考えていてあえて言及しない前提について、詳細な説明が足りていないこともその要因の一つではないかと考えている。

そこで本稿では、まず人々の自由な経済活動に対して政府が介入することが必要なのはどのようなときかという基本的な問題に対する経済学者の考え方を確認することにした。その上で、労働政策を策定・評価する手段の一つとして経済学が果たすべき役割について考える。

## II 労働市場における規制と政府の役割

「労働は、商品ではない」と言われることがある。しかし多くの経済学者は、「労働者」は商品ではないが「労働力」は商品であると考えている。それは現実に労働というサービスが、対価としての金銭や非金銭的利益と交換されている事実から否定できないだろう。例えば、時給 850 円の仕事とは、1 時間の労働と 850 円の高金銭を交換する取引である。そして労働者は、様々な技能や経験を得ることに加えて、上司や客から評価されることで承認欲求が満たされるといった非金銭的な利益も得ている。

確かに労働には通常の財・サービスとは異なる性質もある。かなりの長期間にわたって雇用関係が継続することも多し、時間を通じた価値の変化、例えば仕事や自己研鑽を通じて労働者の生産性が向上することも起こる。また、それなりの資産や扶養してくれる相手を持たない場合には、労働力を売らないという選択肢を労働者は持たないため、劣悪な労働条件であっても他に仕事が無ければそこで働かざるを得ないという点が強調されることもある。

しかし、労働は特殊だから市場取引に任せることができないとすぐに結論づけてしまうのは適切ではない。どのように特殊なのか、またどのようにすれば正当な取引が可能になるのかを冷静に考えることが重要だろう。そこで、本節では労働問題に対して政府が果たすべき役割について考えた。

### 1 政府の役割

政府の活動には様々なものがあり、光の当て方によって多様な分類が可能だと思われるが、ここではそれを以下の 3 つに分けて考えたい。

- 財産権の保護や契約の履行といった経済・社会活動の基盤を整備し提供すること
- 市場の失敗が深刻なときに個別取引に介入し規制すること
- 避けられない機会の不平等と過度な結果の不平等への対策として再配分を行うこと

ここで二番目に挙げた市場の失敗については次節で説明することにして、以下では基盤整備と不平等の是正について注意すべき点を述べておこう。

契約を履行させるための法的な基盤整備は重要である。しかし法的な強制力がなければ常に約束が守られなくなるわけではないことにも注意したい。

例として、十分に高い賃金を支払うことを対価として、使用者が 1 人の労働者を雇用する状況を考えてみよう。まず当事者たちが取引に合意したときに、これを実効性のあるものとするためには、合意を履行させるメカニズムが必要である。ここで賃金を受け取ったのに働かない、または働いたのに賃金が約束通り支払われないなどの行為が行われなくするために、契約内容が法によって強制されることが不可欠だと思われるかもしれないが、法による強制だけがその手段ではない。例えば、長期的関係が築かれていて、現在相手を裏切ることによって得られる短期的利益よりも関係が壊れることによる損失のほうが大きければ、約束の内容は自発的に守られるだろう。また情報の伝達が容易であれば、当事者同士に長期的関係がなくても、評判の機能を用いた集団的なエンフォースメントが可能になる。例えば、集団の構成員のいずれかとの約束を破ったメンバーに対しては、一定期間は他のすべてのメンバーがこの人とは取引をしないことなどを通じて十分な罰が与えられるのであれば、裏切りを心配せずに取引が出来ることになるだろう。

社会が発展し、経済活動の範囲が広がると、初対面の人やコミュニティーの外の人との交換活動が必要となる。このとき政府による契約の履行が不可欠になる。ただし労働契約については、先に述べたような長期的関係が生み出す契約を守らせる力や評判の機能による集団的履行メカニズムの果たす役割も大きいため、法的な強制力との適切

な連携を考慮することが求められる。

次に、不平等の是正について注意すべき点を述べておきたい。確かに機会の平等の達成と過度な結果の不平等の是正は重要である。しかし、そのために用いる手段の選択についてはよく考える必要がある。

例えば、機会の平等を実現するために能力が高い人の行動に大幅な制約を加えることは、それにより社会全体を貧しくしてしまうため望ましくない。また結果の不平等が起こりうる時に、個別取引に介入する形でその是正をはかろうとすると、それにより社会の効率性を損ねてしまうことが多い。したがって不平等を是正する際には、契約内容や行動を直接的に規制するよりも教育への補助や再配分政策が用いられるべきである。

ここでは低熟練の労働者の賃金が市場において著しく低くなっているときに、当該労働者が生活できる水準の収入を得られるようにすることを目的として、最低賃金を引き上げるケースを考えてみよう（これは労働契約という個別取引に対する下限価格規制である）。しかし最低賃金が引き上げられると、その賃金に見合った貢献が出来ない労働者の失業を生み出すおそれもあるし、労働が機械などによって代替されたり、職が国外へと流出したりする可能性もある。また学生のアルバイトや家計の補助的な労働をしている人の存在を考えると、低賃金労働者の全員が生活に困っているわけではないことにも注意が必要である。このようなとき、最低賃金の引き上げよりも、おそらくミルトン・フリードマンが提案した「負の所得税」を導入することの方が高い効果をあげられるだろう（これは低賃金労働者の努力インセンティブをできるだけ損ねないことに配慮された再配分政策である）<sup>2)</sup>。

## 2 市場の失敗と個別取引への介入

本節では市場の失敗と個別取引への介入・規制について、労働問題を例として挙げながら整理していきたい。

良く知られているように、市場メカニズムが完全に機能しているときには、人々の自発的な取引に任せることが効率的な生産と配分をもたらす。それは、需給が均衡している価格の下では、その

価格なら買ってもよいと考える消費者は全員が財・サービスを手に入れているし、同時にその価格なら提供しても良いと考える生産者が財・サービスを提供しているからである。このとき社会全体の満足度の総和（これを社会厚生という）が最大化されており、また取引をしたことに不満を持っている人は誰もいない。確かに消費者にとってはもっと安く買えた方がうれしいし、生産者にとっても、もっと高く売れた方がより望ましいが、取引しないよりもすることで全員が得をしていることになる。またその価格の下では取引をしないという判断をした人たちも損はしていない。ここで価格を強制的に変更させたり、数量を規制したりすると一部に利益が増える人もいるが、社会厚生はかならず減少することになる。

またこのような価格メカニズムが働く市場においては、個々の売り手と買い手は現在の価格だけを見て行動すれば良いという便利な性質がある<sup>3)</sup>。そしてこのとき重要なのは、取引が自発的なものであること、また所有権が保障されていて、売買契約が完全に履行されることである。

しかし市場メカニズムが（全く機能しないのも稀であるのと同様に）完全に機能することは稀である。どのような財・サービスについても品質に関する情報の非対称はなくなるだろうし、競争が完全でないことも多い。しかし市場に不完全性があるからといって、すぐに介入が望ましいと結論づけるのは早計である。

経済学の世界では、市場における個別取引に対して政府が介入することが必要とされるのはどのようなときかについての明確な基準が知られている。まず必要条件となるのは、市場の失敗が発生していることである。市場の失敗とは、以下に挙げる4つのいずれかの理由によって価格メカニズムが完全には機能しないことを意味している。

●独占などの不完全競争があること（例としては、企業側が買手独占の状態にある場合に、労働者を社会的最適よりも少なくしか雇わないことで支払賃金を大幅に削減する行動が挙げられる。このとき最低賃金を適切に設定することができれば、賃金と雇用が同時に増加し、社会厚生が増加することになる）。

- 技術的な外部性があること（正の外部性の例としては、労働者の自己研鑽と技能向上が挙げられる。一人の労働者が自分に投資することで技能を向上させると、周囲の労働者にもその行動が参考になるなど、良い影響を与えることになる。しかし努力水準の選択を自発的な意思決定に任せておくと、自分が努力するのではなく他の労働者の努力にただ乗りしたいと考えるため、努力が過少になる。このとき教育投資を義務とすることや補助金を出すことで最適水準まで引き上げることが可能となる）。
- 公共財であること（例としては、これは正確には純粋な公共財ではないが、労働組合の活動が挙げられる。他の労働者が全体のために待遇改善交渉の努力をしてくれれば、自分はそれにただ乗りしたいという誘惑に駆られることになるだろう。しかし、皆がそのように考えると、誰も交渉しなくなるかもしれない。この問題を軽減するために、ユニオンショップ制度などが利用される）。
- 情報の非対称があること（例としては、雇用契約を結ぶ前の段階では、当事者の一方は知っているが他方は知らない知識（相手の性格や能力についての知識など）が存在することが挙げられる。このとき資格制度があればありがたいだろう）。

ここで挙げた例からも分かるように、労働市場では多様な市場の失敗が発生しているといえる。しかし市場の失敗があることは介入することの必要条件であって、それだけでは正当化されない。次に考える必要があるのは、介入することのメリットが、それに伴う政府の失敗や波及効果としてのデメリットを上回っているかどうかである。また、その目的を達成するための手段として現在考えている介入方法が最良であるかについても検討されなければならない。

ここで挙げた例からも分かるように、労働市場では多様な市場の失敗が発生しているといえる。しかし市場の失敗があることは介入することの必要条件であって、それだけでは正当化されない。次に考える必要があるのは、介入することのメリットが、それに伴う政府の失敗や波及効果としてのデメリットを上回っているかどうかである。また、その目的を達成するための手段として現在考えている介入方法が最良であるかについても検討されなければならない。

経済学者の考え方が「市場原理主義」的だとして非難されることがあるが、市場を重視するとは、市場メカニズムの利点と限界を知った上で、いかにしてうまく機能させるかを考えることであり、市場の失敗に対する適切な介入を否定する経済学者はいないはずである。また市場の失敗がない限り市場に任せるとするのは、自由放任（＝無政府状態）を意味しない。それは、前節で説明した市

場取引の基盤整備や再配分政策のように、仮に個別取引への介入がなくても政府と法の果たすべき役割は非常に大きいからだ。

### 3 市場に任せるべき領域

これまで見てきたように、経済学では、個別の取引については市場に任せることを基本として、どのようなときに市場に介入すべきか、またどのように介入すべきかを、その弊害に注意しながら検討するという手順を踏むのが一般的である。しかし、もしかしたら、このように市場に任せることを考察の出発点としていること自体が「市場原理主義」との批判を生む原因になっているのかもしれない。そこで本節では、まったく逆の出発点から、市場に任せた方が良い領域があるかどうかについて考えてみたい。

ここですべての財やサービスの価格と流通が国家により決定されている完全な統制経済を考えてみよう。このとき、食糧は配給制になっているかもしれないし、仮に外食が許されているとしても、すべての国民が今晚どの店で何を食べるのかはあらかじめ政府によって決められている。また同時に、個々の店のメニューやそのレシピ等も完全にコントロールされている。

このような極端な状況を考えると、これくらいなら人々の自発的な選択行動に任せても良いと誰もが考える領域（＝市場に任せる領域）があるはずである。例えば、レストランごとにメニュー設定が自由であれば、世の中の多くの調理師が持つアイデアや創意工夫が活用されることになるし、食べに行く店の選択が自由であれば、どの店の料理が美味しいと思うかについての評価と評判、そして店の間の競争によって、料理の質が向上することになる。

確かに、市場に任せることで、たまたまおそろしく不味い料理にあたってしまう「かわいそう」な客もいるだろうし、また人気がないために店じまいをしなければならない「かわいそう」な料理人も出てくるだろう。しかし健康被害をもたらすような料理を食べないですむような規制があり、また閉店した店の従業員が一定期間以内に次の仕事を見つけられる環境さえあれば、人々が選択の

自由を持つことから得られる満足度の向上は、競争があることで生まれる不幸を大きく上回っているはずである。

このように、市場と政府の役割分担として望ましい姿を考える際に、完全な統制経済を前提として市場に任せる余地はどこまであるかを検討したとしても、市場に任せることを前提として考えたとしても、同じ人が考えるのなら、おそらく同じ結論になるだろう。しかし人々の間では望ましいと考える社会の姿に違いがあるため、その結論は一致しない。しかし両極端を望む人はいないはずであり、皆が望む社会の姿は一定の範囲の中に収まることになる。その中から選択するという役割は政治プロセスが担うことになるが、少なくとも知識の欠如や誤解によって、本来望ましいかもしれない選択肢である市場メカニズムの活用を頭から拒否してしまい検討すらしないのは非常にもったいないことである。

### Ⅲ 経済学を用いて労働政策を考える

ここからは、労働政策の策定・評価を行う際になぜ経済学を用いるのか、そしてどのように用いるべきかについて考えていきたい。筆者は、その利用者の一人として、経済学とは非常に便利な道具であって、政策の立案・施行・評価・修正のプロセスに貢献できる役割は大きいと考えている。しかし、他の便利な道具であるフライパンや包丁の場合と同じく、使い方には気をつけなければならない。

#### 1 当事者たちのインセンティブを考える

経済学とは、社会・経済活動における人々のインセンティブを分析する研究分野である<sup>4)</sup>。したがって、一見すると経済活動とは思われないような（経済学の対象になるとは思えないような）現象も研究対象となる（例えば、教育、医療、スポーツ、結婚や離婚など）。

労働政策に関しても、大事なのは当事者のインセンティブを考えることである。新しい職を見つけやすくして失業を減らすためにはどうすれば良いかという問題や、長時間労働に伴う健康被害や

過労死を防ぐためには何をすれば良いかといった問題はすべてインセンティブが関係している。よって経済学は問題点を把握し、対策を考える上で役に立つ道具となり得る。

それではインセンティブを考える際に鍵となる概念のうち重要なものをいくつか簡単に見ていこう。まず人が職業を選択する際には、金銭的報酬と非金銭的報酬の両方を勘案して判断する。非金銭的報酬には、良好な職場環境や充実した福利厚生に加えて、職務を通じて得られる技能や経験、そして同僚や他の人から得られる賞賛なども含まれている。おそらく、体力的にはきつくないが単調でつまらない仕事よりも、たとえ賃金が少しくらい低くても「良い仕事」や「面白い仕事」をしたいと考える人は多いはずだ。

労働者に対して適切な動機づけを行うためには、労働者が直面する労働条件（＝金銭的報酬と非金銭的報酬をトータルで考えたもの）が参加制約と誘因制約の両方を満たしている必要がある。

ここでは参加制約に注目したい<sup>5)</sup>。いま他社で働いたとしたら年収500万円を固定給で貰える労働者がいるとしよう。この人を自社で雇いたい場合にはどのような賃金契約を提示すれば良いのだろうか。答えは簡単である。仕事の内容が同じなら500万円以上を提示しなければならない。つまり労働者が持っている代替的な選択肢よりも望ましいか、少なくとも同じ条件を提示しなければ人を引きつけることはできない。このように自社の労働契約に自発的に参加してもらうために満たされていなければならない条件が「参加制約」である。

この参加制約は環境の変化に応じて当然ながら変化する。景気が良くなり失業率が低下したり、同業他社の業績と待遇が向上したりすれば、労働者にとっての代替的選択肢がより魅力的になるため、自社でもより魅力的な提案をしなければならない。また当該労働者の技能が向上して貢献度が増加した場合にも、労働条件の引き上げが必要になる。このように企業は参加制約に常に直面していても労働者を採用する段階だけでなく、時間を通じて景気や能力が変化する度に労働条件を調整することになる。

多くの企業が談合することで労働者に対して一律に低い条件を出すことができないのであれば、労働者の待遇は貢献に見合ったものになるはずである。それは他社よりも少し良い条件を出すことにより、離職を防ぎ採用を容易にできるからである。また仮に談合があったとしても、参入が自由であればそれは長続きしない。新規参入企業が既存企業よりも少し良い条件を提示することで有能な労働者を獲得しようと試みるだろうし、それにより競争が復活するからだ。

当事者のインセンティブについて考えることは重要である。それは、例えば、ここで述べた参加制約と企業間競争の存在について理解していれば、ホワイトカラー・エグゼンプションが議論されたときにあったような、そうすると低賃金で際限ない労働が強制されることになるといった主張がなぜ正しくないのかが理解できるからである。まず労働者のインセンティブを考えると、際限ない労働を要求されたとしたら、健康被害を受ける前に普通は転職を考えるだろう。また使用者のインセンティブを考えても、低賃金で長時間労働を強制しようとしたら結果的に有能な労働者を失うことになるため、そのようなことはしないだろう。ここで参加制約を実質的に機能させるために大切なのは、企業間の競争環境が維持されていること、他社の待遇についての情報がある程度共有されていること、そして経済活動が活発なことである。

もちろんインセンティブを考える際には、人々の価値判断の違いについても理解が必要である。例えばパワー・ハラスメントが問題となっているときに、それを解消するためには適切なインセンティブを与えるような制度設計が必要となる。どこまでが通常の教育的な指導で、どこからがパワー・ハラスメントなのかの基準と罰則を周知することで、加害者が問題行動をとらないように誘導することができるだろう。

このように大事なのはまずインセンティブが機能するように制度を整えることであるが、一方で過労死の発生のように、当人のインセンティブに働きかける方法ではうまく解決できない問題も存在する。過労死を防ぐためには、労働時間の上限規制や医師による健康状態の把握と指導などが必

要だろう。

労働政策を考える際には、労働者と企業の実際の行動を良く観察し、またインセンティブの構造を理解することで、一見すると労働者のためになるが本当にそうとは限らない政策案（例えば、長時間労働を抑制する目的で残業代の割増し賃金率を上げること）を冷静に評価することが求められる。

## 2 波及効果を考える

どのような労働ルールが社会的に見て望ましいのかといった問題に答えるのは簡単なことではない。それは、一見すると労働者のためになると思われる施策が実は逆の効果を持っていたり、またメリットを上回る副作用が存在したりする可能性があるからだ。風が吹けば桶屋が儲かるという言葉があるが、制度や政策の直接的な効果を考えるだけでなく、人々の行動が新たなルールの下でどのように変化するのかという観点や、現在注目されている当事者以外の人々へどのような影響を与えるのかといった観点から、波及効果を考察することが必要である。これを経済学の言葉を用いて言い換えるなら、部分均衡分析ではなく一般均衡分析が必要ということである。

例として、現在検討が進められている、(日雇いも含む)短期の労働者派遣を原則禁止することの影響について考えてみよう。製造業や物流業でよく見られる軽作業への短期派遣が禁止されたら何が起ころうか。業務に繁閑の波がある仕事の場合には、短期派遣が禁止されたからといってそこで働く労働者がいきなり正規雇用として雇われることはないだろう。また30日を超える契約期間の派遣労働者となることも多くはないだろう。おそらくほとんどの労働者は直接雇用なら許されている短期アルバイトとして契約することになる。

それでは労働者が短期の派遣から短期のアルバイトになったことで、何が変わるのだろうか。使用者側から見ると、知名度があり、アルバイトとして労働者を容易に雇用できる大手企業にとってはそれほど問題はないかもしれないが、おそらく中小企業には様々な問題が発生するだろう。まず採用活動や賃金支払いを含む労務管理の費用が上

昇する。当然、短期間働いてもらう労働者の労務管理は、多くの中小企業が個別に行うよりも、派遣元がまとめて行った方が規模の経済が働くため効率的であるからだ。また知名度が低い中小企業は労働者から見て相対的に信頼度が低いため、このとき賃金をちゃんと支払ってもらえるか心配だという理由でアルバイトが集まりにくくなったりリスクの分だけ賃金が上昇したりするだろう<sup>9)</sup>。結果として、中小企業の活動を抑制し、間接的に著名な大企業を助けることになる。

またこれは労働者の損にもつながる可能性がある。それは、労務管理費用の増加の一部は労働者の賃金低下によって吸収されるかもしれないし、また少なくとも新しい職場に行くたびに履歴書を書いたりするのは時間と労力がかかるだろう<sup>7)</sup>。

加えて、その他一般の消費者にも影響が及ぶことになる。例えば中小企業が短期的に調整可能な労働力を得にくくなったり、それによりつぶれてしまったりすると、企業数の減少による競争の緩和の結果として財・サービスの値段が上昇するなど、消費者の利益を損ねることになる。例えば、お中元・お歳暮シーズンの配送料の上昇や、引越しが集中する3月から4月頃には料金が割高になるだけでなく実質的に依頼できる引越し業者が見つからないことなどが起こりうる。

すべての市場は程度の違いはあるが互いに連関している。よって市場に対して規制や介入を行うことを考える際には、その波及効果も考えなければならぬ。それにより一部だけを取り出してみたときには正しいと思えた政策が持つ隠れた欠点が見えてくるだろう。

### 3 政策の評価に経済学が果たす役割

政策の評価は、事前と事後の両方で行われる必要がある。事前に行われる評価は、想定されるコストとベネフィットとを比較するため、費用便益分析と呼ばれている。ただしこの事前の検討を完全なものにすることは普通は不可能であるし、また仮に可能であっても検討にかかる時間と費用が大きすぎるため、成功確率が十分に高ければ政策は実行されることになる。このとき結果的に失敗に終わる政策が実施されることは避けられない。

事後的な政策評価に関しては、まず予想外の弊害が発生したとき、その発生理由を経済理論でうまく説明できるかもしれない。また経済学はデータを用いて実証することにも強みを持っている。例えば、タクシーの参入規制が緩和されたことで競争が激化し、結果的に運転手の長時間労働と交通事故の発生確率の増加が起こったのではないかという懸念があるとしたら、その理論的予測を実際のデータによって検証することが可能である。

ここで注意すべきなのは、結果的に取り組みが失敗したとしても(=事後の失敗)それは事前の失敗を意味しないということだ。例えば、コインを投げて表が出れば100万円もらえるが裏が出たときには何ももらえないギャンブルがあったとして、その掛け金がたったの1000円なら多くの人はこの話に乗るだろう。このとき確かに50%の確率で掛け金の1000円を失うという結果に終わるわけだが、事後的にそうなったとしても、この賭けに参加しない方が良かったということにはならない。大事なのは事前の評価であるということは、ここではギャンブルを例に挙げたが、研究開発投資をするかどうかやリスクがある医療行為を行うかどうかなど様々な分野に当てはまる話である。

労働政策を考える際には、労働者の生活を守る必要があることから、そのようなギャンブルは出来ないと意見があるかもしれない。しかし制度や政策の導入・変更後に弊害が出ていないかを観察し続けることで問題をかなり軽減できるはずである。例えば、労働者派遣について考えるとき、本質的な問題は定められたルールが守られていないことである可能性も大きい。このとき、データに基づかない感覚的な判断で、派遣という働き方自体を問題視したとしても議論は深まらないだろう。

### 4 使い方には気をつける

ここまでは労働政策を考える際に経済学が役に立つという話をしてきたが、その使い方には注意が必要である。特に、新しい研究成果を安易に政策に結びつけることには問題があるかもしれない。

そもそも人々の直観に反する結論があったり、既存研究と違った結論が得られていたりする研究

論文には注目が集まりやすい。また誰もが予想するような内容の結果を一般的なツールを用いて導出しても評価されにくいいため、研究者には必然的に人を驚かせるような結果を望む傾向がある。それでは新しい研究成果として経済学のスタンダードな考え方とは異なる結果が得られたとき、これのように政策立案に活用すればよいのだろうか。

理論研究によって、ある政策を導入することにはデメリットもあるが一方でメリットもあるので、その大小関係によってはその導入を正当化できるといった結果が得られたとしても、それだけではすぐに現実の政策に結びつけることはできない。まず仮定がどの程度現状に適合しているのか、またその前提条件が当てはまる業界や職種は全体のどの程度の割合を占めているのかについて調査した上で、メリットとデメリットの大小関係を実証的に検討することが必要である。

例えば、解雇規制については、これを正当化できるかもしれない経済理論がいくつかあって、それらの分析は理論的に見れば完全に正しい<sup>8)</sup>。しかし実証的には、まだ確定的ではないようであるが、規制に否定的な意見が強いように思われる。ここで規制の効果がまだよく分からなくても、とりあえず規制により人々の行動を制約しておいた方が安全だという考え方もあるのかもしれないが、筆者は、まずは市場メカニズムを活用し、市場をいかにうまく機能させるかを検討すべきだと考えている。公共の福祉に反しない限り、国民の自由が尊重されると定められている日本国憲法の理念にも、後者の考え方の方が合致しているのではないだろうか。

#### IV おわりに

本稿では、労働政策を考える際に経済学が果たすことのできる役割とその使い方について見解を述べてきたが、最後に、最近議論されている労働政策の論点についていくつかコメントしておく。

##### 1 労働政策決定のプロセスについて

近年、労働政策決定のプロセスが変化したと

いわれている（花見（2007）や濱口（2007）を参照のこと）。過去には労使公の三者構成からなる審議会で議論された内容が労働政策として結実することが普通であったようだが、最近では経済財政諮問会議や規制改革会議などが政策形成に与える影響も少なくない。

そもそも労使公による三者構成のやり方が政策決定にとって最善なのだろうか。当然のことながら、労働政策を考える際に現場の声を聞くことは大切である。それがないまま、例えば政策担当者や学者がプランを考えたとしても、実際にはうまく機能しないだろう。

しかし当事者の話を良く聞くことと、当事者に決定を任せることとは同じではない。また労使が合意できた部分だけが政策につながるのだとすれば、環境の変化への対応が遅くなるといった問題も大きいだろう。それならば労使（これには組織化されていない労働者や失業者、また零細企業の経営者なども含む）の意見を良く聞いた上で、公益代表や政府代表が案を考えたとした方が社会全体の満足度が増える可能性もある。

いずれにせよ大切なのは、うまく機能していないものがあるなら、どうすれば改善できるかを考えることである。完全ではないからといって市場メカニズムを否定するのと同じく、三者構成がうまくいっていないからといってこれを廃止せよというのは乱暴だろう。まずは多様な意見の存在が反映されるような仕組みを（外からも見える形で）構築することと、労使が合意できたところのみ政策案となる現行のシステムの修正が求められている。

##### 2 労働政策を考える際に欠かせないもの

労働政策を考える際には、インセンティブを扱う学問である経済学について最低限の知識を持つことに加えて、多様な価値観への理解と共感が欠かせない。自分の価値判断と経験だけで議論することはできないのである。例えば、正規雇用が常に最善の働き方であってそれ以外の働き方は望ましくないという考え方を持っている人は多いかもしれない。また、これまで一度も転職したことがなく、転職に対して強い恐怖心を持っている、

労働市場の流動化について否定的な人もいるかもしれない。このような人たちが、自身の見解を労働政策に反映させようとする際には、それにより異なる考え方を持つ人の選択肢を狭める可能性があることへの自覚を持つ必要があるだろう。

加えて、技術の進歩に関する知識も欠かせない。例えば最近、インターネットの発達により、人々の間で情報を共有することがより容易になってきた。現在はまだ有名な大企業についてのものが中心だが、企業名で検索することで労働条件に関する「口コミ」情報が手に入ることもある。このような傾向は中小企業に関しても次第に広がるだろう。

これまで得ることが難しかった情報の流通を促進し、評判のメカニズムを機能させることは、労使双方の利益となる。このように技術進歩が職探しや労働の現場をどのように変えていくかについて理解し、積極的に政策に反映させなければならない。

### 3 労働に関する教育

よく考えられた立派な労働法制が導入されたとしても、それが実効性を持たなければ意味はない。そのためには、政策担当者からの積極的な情報発信も重要であろう。例えば派遣労働について、当然やって良いことと駄目なことだけでなく、一見すると良さそうだが実は駄目なこと、また一見すると駄目そうだが実は良いことなどをガイドラインとしてできれば（アクセスが容易なインターネット上で）公開することは、労使双方にとって役に立つことだろうし、特に政策や規制の内容への理解を深めることにもつながる。

そして政策担当者の取り組みも必要だが、まずは現場の使用者と労働者による取り組みが欠かせない。相互理解のためには、使用者は労働者の立場に立って、また労働者は使用者の立場に立って物事を考えてみるのが重要であろう。労働者の求めるものや不満を理解できない使用者の下からは労働者が離れていくだろうし、また自分が使用者だったとしたら到底受け入れられない要求に労働者がこだわることは時間の無駄である。

理想的なのは、雇う側の立場と雇われる側の立

場の両方をすべての人が早いうちに一度は経験することだが、これは難しい。おそらく実際にできることは労働に関する教育を早い段階から行うことだろう。例えば、自分が経営者ならどのような人を雇いたいかについて考えることは、自分が一緒に働きたいと誰かに思われるような魅力を備えているかを客観的に考えることや、またそのためには何が必要かを考えて自己研鑽を積むことの良いきっかけとなると思われる。

労働環境や待遇をよりよいものとするためには、労使の自発的な取り組みとインセンティブについての理解、企業間競争の促進、そして政策的な後押しとの連携が不可欠なのだ。

- 1) 荒木ほか編 (2008) の第5章では、筆者も集团的・個別的労働条件の変更について経済学の立場から検討を加えている (大内・安藤 2008)。
- 2) 負の所得税とよく似た制度は、既に米国では勤労所得税額控除 (EITC) として、また他のいくつかの国でも導入されている。川口 (2008) では、最低賃金の引き上げと比較検討の上で、「貧困世帯の労働者を狙い撃ちできる」施策として、負の所得税 (還付可能な税額控除制度) の導入が提案されている。
- 3) これに対して、例えば、独占市場では、売り手は需要曲線についての知識がなければ利潤を最大にする価格設定ができない。そのため事前にマーケティング調査を行うかもしれないし、価格を少しずつ変更することによって消費者の反応を観察しようとするかもしれない。
- 4) 伊藤・小佐野編 (2003) の序章を参照のこと。
- 5) 誘因制約には、契約後の適切な行動選択を促すためのインセンティブ制約 (例えば、使用者が頻繁に監視をしなくても労働者に努力したいと思わせるために、労働条件にはアメとムチの要素が含まれていなければならないこと) や、契約を締結する前の段階で、相手方の持つ品質や能力についての私的情報を正直に申告させるためのインセンティブ制約 (例えば、中程度の固定給部分と低い傾きの歩合給の組み合わせと低い固定給と傾きがより急な歩合給との組み合わせを提示して労働者に選択させることで、もし能力に自信がある労働者だけが後者のプランを選択するのであれば、選択結果から労働者のタイプが判明する) などがある。参加制約と誘因制約については安藤 (2006) や大内 (2007) にも簡潔な記述があるので、参考にして頂きたい。
- 6) ただし労働者にとって名目の賃金は上昇するが、これはリスク分担の対価であるため、実質的には賃金は増えていない。
- 7) これらは労働者にとって、実質的な労働条件の低下を意味する。
- 8) 解雇規制については、これを批判的に検討する福井・大竹編 (2006) と、解雇に関する紛争の実態を詳細に記述している神林編 (2008) を参照のこと。

#### 参考文献

荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編 (2008) 『雇用社会の法と経済』有斐閣。

安藤至大 (2006) 「労働市場における不確実性と情報の非対称性」 福井・大竹編『脱格差社会と雇用法制』第5章, 日本評論社.

伊藤秀史・小佐野広編 (2003) 『インセンティブ設計の経済学』勁草書房.

大内伸哉 (2007) 「労働法学における「暗黙の前提」——法と経済の協働の模索・可能性・限界」『季刊労働法』219号, pp. 231-246.

大内伸哉・安藤至大 (2008) 「労働条件の変更」 荒木・大内・大竹・神林龍編『雇用社会の法と経済』第5章, 有斐閣.

川口大司 (2008) 「求められるワーキングプア救済策『最低賃金』より税還付軸に」日本経済新聞社, 3月5日朝刊.

神林龍編 (2008) 『解雇規制の法と経済』日本評論社.

花見忠 (2007) 「迷走する労働政策——政策決定システムの凋

落」『季刊労働法』217号.

濱口桂一郎 (2007) 「労働法はどのようにしてつくられるのか」『労働法学研究会報』第2406号.

福井秀夫・大竹文雄編 (2006) 『脱格差社会と雇用法制』日本評論社.

あんどう・むねとも 日本大学大学院総合科学研究科准教授。最近の主な論文として, "Intergenerational Conflicts of Interest and Seniority Systems in Organization," *Journal of Economic Behavior and Organization* 65 (3-4), pp. 757-767, 2008年 (共著)。契約と組織の理論・労働経済学専攻。