

多様な働き方の意義と実現性

——経済学的アプローチから

臼井 恵美子

(名古屋大学准教授)

近年、様々な非正規労働や職種限定正社員など、労働者の働き方は多様になった。企業にとっても、様々な働き方を提供し、それに見合った労働者を雇用する方が効率的である。本稿では、補償賃金仮説に基づき、完全競争の仮定のもとでは効率的なマッチングが実現し、労働者や企業の誰もが仕事に満足するような状態が成立することを説明する。しかし、現実には、そのような誰もが満足するような状態は実現していないことを日本と米国の個票データを用いて示し、その理由を説明する2つのモデルを紹介する。まず、不完全な情報のもとにおける労働者による求職活動と企業による求人活動をモデル化したサーチ理論の枠組みにおける補償賃金仮説のモデルを説明する。さらに、企業が労働者の能力を十分に把握できないという条件下において、自分が生産性の高い労働者だと示すために必要以上に長い時間働いてしまうモデルを説明する。最後に、地域限定正社員のような多様な働き方が生まれた背景、また、そうした仕事をさらに提供するにあたっての課題について、経済学のアプローチから説明する。

目次

- I はじめに
- II 補償賃金仮説とは
- III 労働者は働く時間や労働条件に満足しているか
- IV なぜ効率的な均衡状態が実現しないのか
- V 「多様な形態による正社員」を導入するにあたっての課題

I はじめに

近年、労働者の働き方が、正社員やパート勤務の非正社員だけでなく、有期契約労働者、職種限定正社員など多様になった。企業にとっても、様々な働き方を提供し、それに見合った労働者を雇用する方が効率的である。本稿では、補償賃金仮説に基づき、多様な働き方が実現し、誰もが仕事に満足するような状態である効率的なマッチングが成立するのかを議論する。

IIでは、補償賃金仮説をもとに、多様な働き方が経済社会に与える影響を理論的に説明する。はじめに、完全競争下の労働市場を仮定した補償賃金仮説を説明する。完全競争下の労働市場では、多数の企業と多数の労働者が存在し、賃金を所与のものとして企業と労働者は行動するとされる。この労働市場のもとでは、快適な労働条件を重視する労働者は、快適な労働条件の仕事で働き、労働条件をあまり重視しない労働者は、きつい労働条件の仕事で働く。一方で、快適な労働条件を低い費用で提供できる企業は、快適な労働条件の仕事を提供し、それを提供する費用が高い企業は、そうした労働条件を提供しない。その結果、均衡においては、きつい労働条件の仕事に対して支払われる賃金プレミアムは、そこで働く労働者の感じるきつさを補償するために、仕事のきつさに見合う額となる。このようにして、効率的なマッチングが達成され、誰もが満足するような社会とな

る。

しかし、現実にはそのような社会が達成されていないことを、Ⅲにおいて、日本と米国の個票データを用いた実証分析により示す。すなわち、実際の労働市場では、労働者の多くは働く時間に満足しておらず、「働きすぎ」あるいは「もっと働きたい」と感じている労働者が存在していることが明らかになる。また、きつい労働条件の仕事に対して支払われる賃金プレミアムが、そこで働く労働者への補償として過大である点が実証的に示されている。以上の分析結果から、完全競争下の労働市場を仮定した補償賃金仮説から得られる結論と、現実の状況とは整合的でないことがわかる。

それでは、なぜ誰もが満足するような経済社会（効率的なマッチング）を実現するのが難しいのだろうか。完全競争下の労働市場を仮定した枠組みで補償賃金仮説のモデルを考えることに限界があると考えられる。Ⅳでは、その原因を探った理論的な論文を2つ紹介する。第一の論文においては、労働者は仕事を探すのに時間がかかり、企業も必要な労働者を、直ちには雇うことが難しいことを前提とするサーチ理論を用いることで、補償賃金格差についての検討を行っている。すなわち、長時間労働を好む労働者は、そういう仕事で働きたいが、すぐにそのような仕事で働けない場合、まずは短時間労働の仕事に就き、長時間労働の仕事に転職する機会を待つために効率的なマッチングが成立しない。第二の論文は、企業が労働者の能力を十分に把握できないという条件下において、労働者は自分が生産性の高い労働者であることを示すために、必要以上に長い時間働き、その結果、非効率的なマッチングとなるというものである。

Ⅴでは、職種・勤務地・労働時間等が限定的な「多様な形態による正社員」について検討する。「多様な形態による正社員」は、仕事と家庭を両立したい労働者にとって働きやすく、企業にとっても優れた人材を継続して確保できる可能性がある雇用形態といえる。この雇用形態が生まれた背景、それが増加するための要因、導入するにあたっての課題について、経済学的なアプローチから説明したい。

Ⅱ 補償賃金仮説とは

補償賃金仮説とは、労働者にとってきつい仕事はそうでない仕事よりも賃金が高くなる、つまり、仕事のきつさを補償するために、労働者に対して一定の賃金プレミアムが支払われるという仮説である。この仮説では、快適な労働条件を重視する労働者は、賃金は低くても快適な労働条件の仕事を選び、労働条件をあまり重視しない労働者は、きつい労働条件でも賃金が高い仕事を選ぶ。一方で、快適な労働条件を低い費用で提供できる企業は、快適な労働条件の仕事を提供し、それを提供する費用が高い企業は、そうした労働条件を提供しないという結論が導き出される。

補償賃金仮説を解説した論文としては Rosen (1986) や Goldin and Katz (2011) があり、本節ではこれらの論文に依拠して補償賃金仮説について説明したい¹⁾。

いま、労働市場には、「フレックスタイム制のある柔軟な勤務時間の仕事 (D=0)」と「フレックスタイム制のない硬直的な勤務時間の仕事 (D=1)」の2つのタイプの仕事があるとする。はじめに、労働者の労働市場における行動を見てみよう。労働者は、賃金だけでなく、労働条件の快適さも考慮に入れた上で、仕事を選択すると考える。したがって、労働者は消費 C と勤務時間制度の硬直性 D から効用を得るとし、労働者の効用は $u=U(C, D)$ で表される。ここでは、労働者が働いて得た賃金はすべて消費にあてられ、労働者にとって消費 C は多いほど好ましいとする。また、すべての労働者は硬直的な勤務時間の仕事 (D=1) よりも柔軟な勤務時間の仕事 (D=0) を好むと仮定する。しかし、勤務時間制度の硬直性に対する回避度は労働者によって異なり、硬直的な勤務時間の仕事を回避したいと強く考える者もいれば、それほど回避しなくてもよいと考えている者もいるとする。

柔軟な勤務時間の仕事 (D=0) に就いたときの消費を C_0 、硬直的な勤務時間の仕事 (D=1) に就いたときの消費を C^* とする。このとき、労働者が硬直的な勤務時間の仕事と柔軟な勤務時間の仕

事を同じであると評価する条件は、 $U(C^*, 1) = U(C_0, 0)$ である。硬直的な勤務時間の仕事 ($D=1$) は柔軟な勤務時間の仕事 ($D=0$) よりも嫌われるため、この条件が成立するためには、消費は $C^* \geq C_0$ という条件を満たさなければならない。そのため、 $Z = C^* - C_0 \geq 0$ が、硬直的な勤務時間の仕事で働く場合に、労働者が余分に受け取る必要があると感じる消費量であり、 Z を「補償変分 (compensating variation)」という。労働者によって勤務時間制度の硬直性を回避したい度合いが異なるため、補償変分 Z の額は労働者間で異なる。図1は、この関係を例示したものであり、横軸に補償変分 Z 、縦軸に人数をとり、労働市場における補償変分 Z の分布 $G(Z)$ を表したものである。さらに、労働市場において、柔軟な勤務時間の仕事 ($D=0$) と比べて硬直的な勤務時間の仕事 ($D=1$) で働くときに労働者が得られる賃金プレミアムを「補償賃金 (compensating differential)」といい、 $\Delta W (=W_1 - W_0)$ で表す。

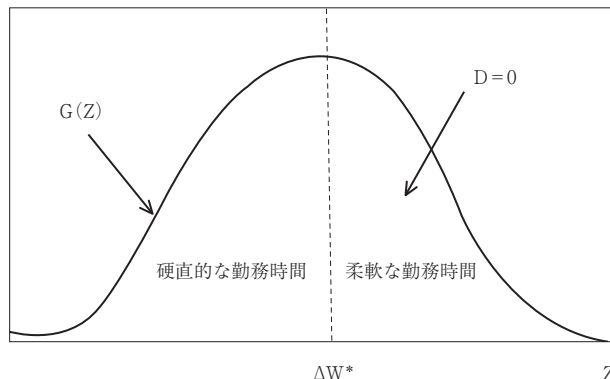
図1の $G(Z)$ 分布の右側 $\Delta W < Z$ の領域に属する労働者は、硬直的な勤務時間の仕事をより強く嫌うため、そこで働くことによって得られる賃金プレミアム ΔW が仕事のきつさを十分に補償してくれないと感じ、柔軟な勤務時間の仕事 ($D=0$) で働くことを選択する。一方、図1の $G(Z)$ 分布の左側 $Z \leq \Delta W$ の領域に属する労働者は、硬直的な勤務時間の仕事をあまり嫌わないため、そこで働くことによって得られる賃金プレ

ミアム ΔW が十分またはそれ以上に仕事のきつさを補償してくれていると感じ、硬直的な勤務時間の仕事 ($D=1$) で働く。したがって、硬直的な勤務時間の仕事をより強く嫌う労働者 (つまり、 Z が大きい労働者) ほど、柔軟な勤務時間の仕事で働く傾向にある。

次に、企業の労働市場における行動を見てみよう。企業は、賃金と労働条件として勤務時間制度 ($D=1$ または $D=0$) を提供するものとする。企業にとって、硬直的な勤務時間の仕事は費用をかけずに提供できるが、柔軟な勤務時間の仕事を提供するには費用 B がかかる。なぜなら、柔軟な勤務時間を提供するには、人員配置を変えたり、社内ネットワークにアクセスできる機器を確保したりするなどの費用がかかるためである。ここで、柔軟な勤務時間の仕事を提供する費用 B は企業ごとに異なるとする。図2は、横軸に柔軟な勤務時間の仕事を提供する費用 B 、縦軸に仕事の数をとり、労働市場における柔軟な勤務時間の仕事を提供する費用の分布 $F(B)$ の例を描いている。また、労働市場において、企業は、硬直的な勤務時間の仕事で働く労働者に対して賃金プレミアム ΔW を支払う必要がある。

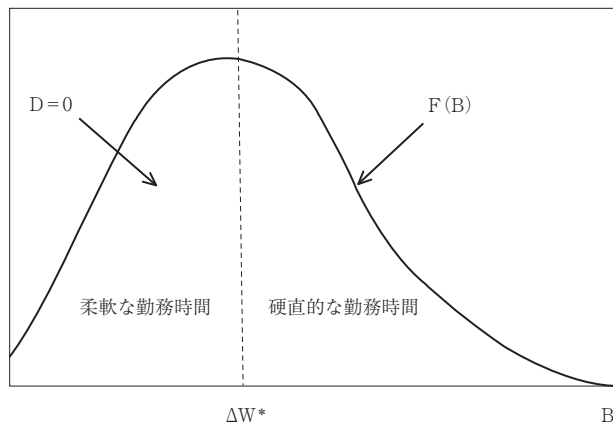
この状況において、図2の $F(B)$ 分布の右側 $\Delta W \leq B$ の領域に属する企業は、柔軟な勤務時間の仕事を提供するのにかかる費用 B が高いため、費用 B をかけて勤務時間を柔軟にするよりも、勤務時間は硬直的なままで労働者に割増賃金

図1 硬直的な勤務時間の仕事で労働者が余分に受け取る必要があると感じる消費量： $G(Z)$ 分布



出所：Goldin and Katz (2011) をもとに筆者加筆。

図2 柔軟な勤務時間の仕事を提供する企業の費用：F(B) 分布



出所：Goldin and Katz (2011) をもとに筆者加筆。

ΔW を支払ったほうが高い利潤が得られる。そのため、このタイプの企業は、硬直的な勤務時間の仕事 ($D=1$) を提供することを選択する。一方、図2の $F(B)$ 分布の左側 $B < \Delta W$ の領域に属する企業は、柔軟な勤務時間の仕事を低い費用 B で提供することができるため、費用 B をかけて柔軟な仕事にした方が割増賃金 ΔW を支払わなくてよいため、高い利潤が得られる。そのため、このタイプの企業は、柔軟な勤務時間の仕事 ($D=0$) を提供する。このように、柔軟な勤務時間を低い費用で提供できる企業ほど、柔軟な勤務時間の仕事を提供する傾向にある。

それでは、完全競争における労働市場において、労働需要と労働供給がどのように均衡するのを見てみよう。仮に、硬直的な勤務時間の仕事で働きたい労働者の数が、硬直的な勤務時間の仕事の求人数を上回る場合は、超過労働供給状態となり、硬直的な勤務時間の仕事に対して支払われる賃金プレミアム ΔW が低下する。一方、硬直的な勤務時間の仕事で働きたい労働者の数が、硬直的な勤務時間の仕事の求人数を下回る場合は、逆のことがおこり、賃金プレミアム ΔW は上昇する。したがって、均衡においては、硬直的な勤務時間の仕事で働きたい労働者 (図1の $G(Z)$ 分布の左側 $Z \leq \Delta W$ の領域) と硬直的な勤務時間の仕事の求人数 (図2の $F(B)$ 分布の右側 $\Delta W \leq B$ の領域) が釣り合うように、硬直的な勤務時間の仕事

に対して支払われる賃金プレミアム ΔW^* が調整されるのである。

以上において、労働市場には、柔軟な勤務時間の仕事 ($D=0$) と硬直的な勤務時間の仕事 ($D=1$) との2つのタイプの仕事しかない状況を仮定したモデルを検討してきたが、勤務時間の硬直性 D の値が仕事ごとに異なる状況を考えてみたい。この場合も、労働者は自らの効用を最大にする賃金と勤務時間制度の硬直性の度合いを提供する仕事で働き、企業も各々の利潤を最大にする賃金と勤務時間制度の硬直性の度合いを提供するという結論が得られる。すなわち、均衡においては、柔軟な勤務時間をより強く好む労働者は、そういう仕事をより低い費用で提供できる企業で働くことになる。したがって、完全競争的な労働市場均衡においては、最も効率的な労働量の配分が達成されており、もはや労働者や企業の、誰の経済厚生をも下げることなく任意の労働者や企業の経済厚生を上げることができない状態、つまり、パレート効率的なマッチングが成立している。先述の柔軟な勤務時間の仕事 ($D=0$) と硬直的な勤務時間の仕事 ($D=1$) の賃金では、後者の方が高かった。同様に、勤務時間の硬直性 D の値が仕事ごとに異なる場合も、労働市場における賃金と勤務時間制度の硬直性の度合いには右上がりの関係がある。この関係をヘドニック賃金関数という。ヘドニック賃金関数の傾きは、勤務時間の硬直性 D

を1単位増やしたときの均衡賃金の増加を表している、より硬直的な勤務時間の仕事で働くことに対して労働者が受け取る必要があると感じる補償変分を表している。

それでは、現実には、このような効率的なマッチングが実現されているのであろうか。効率的なマッチングが実現するためには、労働者は、制約なく自らの効用を最大にするように労働時間や労働条件を選ぶことができる必要がある。次節では、この点について、個票データを用いて検証する。

Ⅲ 労働者は働く時間や労働条件に満足しているか

労働供給行動の理論的な枠組みでは、労働者は与えられた賃金のもとで自らの効用を最大にするように、労働供給と消費との間の時間配分を選択していると仮定している。しかし、Altonji and Paxson (1988) らの米国のデータに基づく研究によると、現実の社会においては、労働者は必ずしもそのような最適な選択ができていないことが示されている。

本節では、日本において、労働者が自らの効用を最大にするように労働時間を選択することができているのかどうかを調べるために実証分析を行う。用いるデータは、2012年に実施した『くらしと仕事に関する調査 (Longitudinal Survey on Employment and Fertility; 以下 LOSEF と略す)』である。LOSEF は、日本学術振興会の科学研究費補助金・特別推進研究「世代間問題の経済分析：さらなる深化と飛躍」(研究代表者：高山憲之氏)が実施した全国規模のアンケート調査で、調査対象者は20歳から50歳の男女7114人である。

働く時間を労働者が自由に決めることができるなら、労働者は与えられた賃金のもとで最適となる労働供給時間を選んでいられると考えられる。しかし、働く時間に何らかの制約があるなら、労働者は必ずしもそのような選択をすることができていない可能性がある。LOSEFでは、働く時間に何らかの制約があると考えている労働者に対して、「時間当たりの賃金は一定のままで、働く時間を減らしたいか、または、増やしたいか」という労

働時間に対する選好を質問している。

具体的には、次のような質問に対する回答により労働者を3つに分類する。「あなたの現在の仕事で、有給で働く時間を短くすることは可能ですか。残業をしている方は残業時間を含めないでお答えください」という質問に対して「いいえ」と回答し、かつ「収入が下がっても、時間当たりの賃金が変わらなければ、働く時間を短縮したいと思いますか」の質問に対して「はい」と回答した人を「働きすぎ」と定義する。すなわち、これらの労働者は、時間当たりの賃金が変わらなければ働く時間を短くしたいという希望をもっているが、それが現在の仕事ではできないため「働きすぎ」と感じているものとする。一方、「あなたの現在の仕事で、有給で働く時間を長くすることは可能ですか。残業をしている方は残業時間を含めないでお答えください」という質問に対して「いいえ」と回答し、かつ「時間当たりの賃金が変わらなければ、長く働いて収入を増やしたいと思いますか」の質問に対して「はい」と回答した人を「もっと働きたい」と定義する。これらの労働者は、時間当たりの賃金が変わらなければもっと長く働きたいが、それが現在の仕事ではできないため「もっと働きたい」と感じているとする。さらに、「働きすぎ」と感じておらず、「もっと働きたい」とも感じていない労働者は、「働く時間に満足している」労働者と定義する。この労働時間に対する選好を用いて、働く時間に何らかの制約がある労働者がどの程度存在するか、また、そのような労働者はどのような雇用形態で働く人に多いのか見てみたい²⁾。

表1は、労働者を「働きすぎ」「もっと働きたい」「働く時間に満足している」の3つに区分したうえで、男女、雇用形態別にその数と割合をみたものである。「働きすぎ」と感じている労働者は、男性労働者の11.3%、女性労働者の8.2%であるのに対し、「もっと働きたい」と回答している労働者は男女ともに11%であり、約2割の労働者が働く時間に何らかの不満をもっていることがわかる。特に、正規の仕事に従事する女性では「働きすぎ」と感じる割合が高く、非正規の仕事に従事する女性には「もっと働きたい」と感じる

表1 労働時間に対する選好

		働きすぎ	もっと働きたい	満足している	計
男性	正規	320 (12.1)	298 (11.3)	2020 (76.6)	2638 (100.0)
	非正規	25 (6.9)	39 (10.7)	299 (82.4)	363 (100.0)
	自営	14 (8.1)	12 (7.0)	146 (84.9)	172 (100.0)
	男性計	359 (11.3)	349 (11.0)	2465 (77.7)	3173 (100.0)
女性	正規	109 (11.1)	78 (8.0)	793 (80.9)	980 (100.0)
	非正規	82 (6.0)	183 (13.4)	1103 (80.6)	1368 (100.0)
	自営	6 (11.1)	1 (1.9)	47 (80.6)	54 (100.0)
	女性計	197 (8.2)	262 (10.9)	1943 (80.9)	2402 (100.0)

注：各セル内の数字は上段はサンプル数、下段カッコ内は%である。

人の割合が高くなっている点に注目できる。

では、どのような属性をもつ労働者が、「働きすぎ」、あるいは「もっと働きたい」と感じているのだろうか。この点について、プロビット・モデルを用いて分析した結果が表2である。被説明変数は、左欄が「働きすぎ=1」であり、右欄が「もっと働きたい=1」である。推定結果をみると、働く時間が長いほど「働きすぎ」と感じるという妥当な結果となっている。また、「働きすぎ」と感じる確率は女性の方が男性よりも3.1%高いのに対して、「もっと働きたい」と感じる確率は男性の方が女性よりも3.0%高い。婚姻状況では、既婚者の方が「働きすぎ」と感じ、未婚者の方が「もっと働きたい」と感じる推定結果となっている。これらの結果から、仕事と家庭の両立を図る必要のある女性や既婚者が「働きすぎ」と感じていること、さらに、非正規雇用者の方が正規雇用者よりも「もっと働きたい」と感じていることが明らかになった。

Altonji and Paxson (1988) は、米国のパネル調査 Panel Study Income Dynamics (PSID) を用いて、「働きすぎ」あるいは「もっと働きたい」と考える人たちは、自発的転職をすることによって、労働時間の改善を図り労働時間についての満足度が高くなっていることを明らかにしている。LOSEFは2年後の2014年に、2012年と同じ調査対象者に同じ質問を行う調査を実施する予定である。これにより、正規・非正規雇用への転換を

通じて、労働時間の改善が図られているか検証することが期待できる。

完全競争的な労働市場における補償賃金仮説のモデルでは、きつい労働条件の仕事に対して支払われる賃金プレミアムは、そこで働く労働者への補償として適当であり、仕事のきつさに見合う額であった。以下では、現実には、きつい労働条件の仕事に対して支払われる賃金プレミアムが、労働者の感じるきつさをちょうど補償しているのかどうかを検討しよう。

一般的に、男性比率の高い仕事（以下、男性職とする）は女性比率の高い仕事（以下、女性職とする）よりも労働条件がきつい傾向がある³⁾。そこで、男性職での賃金の高さが、そこでの仕事のきつさをちょうど補償する額（つまり、仕事のきつさに見合う額）であるのかを分析した筆者の論文 Usui (2009) を紹介したい。

この分析には、自発的転職と非自発的転職を区別した転職モデルのアイデアを用いる。以下、順にみていこう。この転職モデルでは、労働者が、自発的に転職する場合は、現職よりも好ましい仕事に移るが、非自発的に転職する場合は、必ずしも現職よりも好ましい仕事には就けない、と考える。

たとえば、いま、男性職では仕事のきつさを補償する以上の賃金プレミアムが支払われているとしよう。この場合、労働者は男性職を女性職よりも好ましいと考える。したがって、このとき、男

表2 労働時間の選好についてのプロビット分析

	働きすぎ			もっと働きたい		
	(1)			(2)		
	係数	標準誤差	限界効果	係数	標準誤差	限界効果
女性ダミー	0.139 **	0.063	0.030	-0.120 **	0.061	-0.029
既婚ダミー	0.125 *	0.064	0.027	-0.147 **	0.062	-0.037
離死別ダミー	-0.015	0.121	-0.003	0.106	0.114	0.027
高校卒未満	0.009	0.191	0.002	-0.095	0.189	-0.022
短大卒	0.010	0.075	0.002	-0.121 *	0.072	-0.029
大学・大学院卒	-0.054	0.070	-0.012	-0.084	0.067	-0.021
非正規雇用	-0.087	0.073	-0.018	0.116 *	0.070	0.029
自営業	0.006	0.138	0.001	-0.102	0.141	-0.024
労働経験年数	-0.003	0.013	-0.001	0.018	0.013	0.004
労働経験年数 ²	0.002	0.004	0.0003	-0.002	0.004	-0.0004
週労働時間	0.021 **	0.002	0.005	-0.002	0.002	-0.001
定数項	-2.079 **	0.164		-0.898 **	0.154	
Log Likelihood		-1605.55			-1671.59	
Pseudo R2		0.046			0.016	
N		4060			3793	

注：1) 被説明変数は、モデル(1)は「働きすぎ=1」であり、モデル(2)は「もっと働きたい=1」である。

2) リファレンスグループは、学歴は高卒、婚姻は未婚、雇用形態は正規雇用者である。

3) 説明変数には、地域のダミーを含む。

4) **は5%水準、*は10%水準で統計的に有意である。

性職から女性職に自発的に転職する労働者は、たまたまその女性職に就業しながらも、女性職の平均賃金よりも高い賃金を受けることができた、ということになる。そのため、自発的転職サンプルのみを使い、男性職と女性職の賃金格差を推定すると、その推定値は過小に推定されることになる。一方、その高い賃金の女性職から非自発的に転職しなくては行けない労働者が、より女性比率の高い職に移ると賃金は大きく減少する。したがって、非自発的転職サンプルのみを使い、男性職と女性職の賃金格差を推定すると、その推定値は過大に推定されてしまう。

反対に、男性職における賃金プレミアムが仕事のきつさを補償できないくらい低い場合は、この逆の議論が成立する。つまり、自発的転職サンプルのみを使い、男性職と女性職の賃金格差を推定すると、その推定値は過大に推定される。そして、非自発的転職サンプルのみを使い、男性職と女性職の賃金格差を推定すると、その推定は過小に推定される。

筆者がUsui (2009) で、米国のパネル調査National Longitudinal Survey of Youth 1979 (NLSY 79)とPanel Study Income Dynamics (PSID)を用いて分析した結果、自発的転職サンプルを用いた

男性職と女性職の賃金格差の推定値のほうが、非自発的転職サンプルを用いた男性職と女性職の賃金格差の推定値よりも小さかった。つまり、男性職では、仕事のきつさの補償額を上回る賃金プレミアムが支払われているという結果が得られたことになる⁴⁾。

さらに、筆者はUsui (2008) において、National Longitudinal Survey of Youth 1979 (NLSY79)の「仕事満足度」のデータを用いた実証分析で、以下のような結果を示した。すなわち、(1)男性職に移るとき、男性は賃金と労働条件(職場環境、同僚の親しさ、やりがい等)の満足度が上がるのに対して、女性は賃金の満足度は上がるが、労働条件の満足度は下がる、(2)男性職に移るとき、仕事全体の満足度は男女とも上昇するが、その上昇は男性の場合は大きいものの、女性の場合は大きくない。そのため、女性の場合、男性職に移る際に得られる賃金上昇には仕事特性による仕事のきつさを補償する部分が多く含まれている、ということを示した。

これらの結果から、男性職では仕事のきつさを補償する以上の賃金プレミアムが支払われている、男女ともに、女性職よりも男性職で働くことを選好している結論が得られた。この結果は、労

働時間に対する選好を使った分析と同様に、男女間の職域格差の分析においても、完全競争的な労働市場における補償賃金仮説のモデルから導かれる効率的なマッチングが実現していないことを明らかにしている。

IV なぜ効率的な均衡状態が実現しないのか

完全競争的な労働市場を仮定した補償賃金仮説のモデルのもとでは、労働者は自らの効用を最大にする賃金と労働条件の仕事で働くことができ、企業も各々の利潤を最大にする賃金と労働条件を提示して労働者を雇用することができているという「効率的なマッチング」が成立している。しかし、日本の LOSEF や米国の NLSY79 および PSID を用いた分析によると、実際には、働く時間など労働条件に満足していない労働者が存在し、また、仕事のきつさに対してはそれを補償する以上の賃金プレミアムが支払われていることが明らかになった。そのため、効率的なマッチングが達成されておらず、完全競争的な労働市場を仮定する補償賃金仮説モデルが現実を説明しているとはいえない。なぜ、効率的なマッチングが達成されないのだろうか。本節では、労働者が必ずしも希望する労働条件の仕事で働けないという状況が均衡で起きるモデルを2つ紹介したい。

第一のモデルは、不完全な情報のもとにおける労働者による求職活動、企業による求人活動をモデル化したサーチ理論の枠組みにおける補償賃金仮説モデルである。サーチ理論においては、労働者は時間などのコストをかけて仕事を探し、企業は必要な労働者を直ちには雇うことができない、という状況を想定する。筆者が Usui (2012) において行った Burdett and Mortensen (1988) の均衡サーチモデルをもとにした分析を示す。まず、企業は利潤を最大にする賃金と労働時間を提示して労働者を募集する。企業に採用された労働者は、就職した後も職探しを続け、より好ましい賃金と労働時間の仕事を見つけたときには、新しい仕事に転職する。そのため企業は、雇用量を維持するために好ましい条件の仕事を示すのが、そ

れを提供すると一人当たりの労働者から得られる利潤は下がってしまう。

次に、労働者の行動に移るが、労働市場には、男性と女性がいる、労働時間に対する回避度は、女性の方が男性よりも強いとする。労働者は、希望する賃金と労働時間の仕事に直ちにはマッチングされず、転職行動を通じて、より高い効用が得られる仕事に移行していく。

この枠組みにおいて、どのような賃金と労働時間の仕事か労働市場で提供されるのかシミュレーション分析を行った結果、均衡では、労働時間に対する回避度と仕事の選択において男女でどのような相違が発生することが明らかになった。すなわち、女性は長い労働時間に対する抵抗感が強いいため、賃金は低くとも労働時間の短い仕事を好む。そして、このような労働時間の短い仕事は、限界生産性の低い企業により提供されている。一方、男性は長い労働時間に対する抵抗感がそれほど強くないため、高い賃金の長い労働時間を要する仕事を好む。そして、このような仕事は、限界生産性の高い企業により提供されている。しかし、労働者は、直ちに希望する賃金と労働時間の組み合わせの仕事で働くことができないため、いったん就職した後、転職を通じてより好ましい仕事に移行する。その結果、均衡においては、短時間労働の仕事には女性が多くを占める一方、長時間労働の仕事には短時間労働の仕事に転職したいと思っている女性も存在する。また、長時間労働の仕事には男性が多くを占める一方、短時間労働の仕事には長時間労働の仕事に転職したいと思っている男性もいる。このことから、不完全な情報の下におけるサーチの枠組みにおいては、効率的なマッチングが実現しないことがわかる。

筆者は、このモデルに、さらに Becker (1971) タイプの企業による女性差別を組み込んだモデルを導入することによって、企業が女性を雇うことに抵抗感がある場合、その企業は労働者により長い労働時間を提示し、それに対し、長い労働時間に対する抵抗感の強い女性はその仕事を選択せず、非労働力となることを示した。したがって、企業による女性差別の存在は、賃金差別だけでなく女性に不利な労働時間が均衡で提供される可能

性を示した。

次に、労働者が非効率的なほど長時間労働をしてしまう理由として、ラットレースモデルを説明しよう。ラットレースモデルとは、弁護士、経営コンサルタント、研究者などの専門職の労働者が、キャリアが浅いときには、家族形成や生活に支障をきたすほど長時間働くことが起こりうる状況を説明するモデルである。まず、Akerlof (1976) の先駆的研究によって、情報の非対称性が存在する状況下で生じる逆選択という考えを用いて、過剰労働が起きることが理論的に提示された。さらに、Landers, Rebitzer, and Taylor (1996, 1997) は、弁護士を例に用いて、均衡において弁護士は、与えられた賃金のもとで自らの効用を最大にする労働時間よりも長く働く状況が生じることを示した。

Landers, Rebitzer, and Taylor (1996, 1997) のラットレースモデルにおいては、労働市場には、長時間労働を嫌う弁護士と、長時間労働をそれほど嫌わない弁護士の2つのタイプの弁護士が存在し、期間は2期間、さらに弁護士として2通りの働き方（個人事務所と大規模法律会社）がある、と仮定する。個人事務所を開設して働いた場合は、1期目も2期目も、弁護士の賃金は限界生産性に一致する。一方、大規模法律会社に勤務する場合は、1期目はテニユアがつかないアソシエイトとして働き、賃金は限界生産性に一致する。2期目には、アソシエイトから昇格したパートナーとなり、取引相手に特化した知見を獲得することによって生産性が高まる。情報の非対称性のため、弁護士の労働時間に対する選好は、大規模法律会社には観察することができない。しかし、大規模法律会社としては、長時間労働のほうが生産量が高いため、長時間労働をそれほど嫌わない弁護士のほうを雇用したいと考えている。大規模法律会社は利潤最大化のために、長時間労働をそれほど嫌わない弁護士が望み、長時間労働を嫌う弁護士が割に合わないと思わせるくらいの長い労働時間を提示する。このような条件が満たされると、大規模法律会社で働くのは、長時間労働をそれほど嫌わない弁護士のみとなる。一方で、長時間労働を嫌う弁護士は、個人事務所で働くことになる。

Landers, Rebitzer, and Taylor (1996, 1997) はこの条件を満たす均衡が存在することを示した。すなわち、この均衡の下では、長時間労働を嫌わない弁護士が、与えられた賃金のもとで自らの効用を最大にする労働時間よりも実際には長い時間働くという、非効率的な労働時間になる。

V 「多様な形態による正社員」を導入するにあたっての課題

近年、無期労働契約でありながら、職種、勤務地、労働時間等が限定的な「多様な形態による正社員」という雇用形態が、ワーク・ライフ・バランスを実現する一つ的手段として注目されている。厚生労働省が2012年に公表した「多様な形態による正社員」に関する従業員アンケート調査においても、近い将来（5年後）「いわゆる正社員」から「勤務地限定の正社員」への転換を希望する者は63.2%も存在する⁵⁾。しかし、「多様な形態による正社員」の普及に当たって、「多様な形態による正社員」と「いわゆる正社員」の処遇の差をどのように設定するかという問題を解決しなければならない。そこで、本節では、Goldin and Katz (2011) の議論に依拠しながらⅡの補償賃金仮説モデルを用いて、「多様な形態による正社員」が増えてきた背景、さらに、「多様な形態による正社員」と「いわゆる正社員」の処遇の差の決まり方について検討したい。Ⅱで補償賃金仮説モデルを説明する際、企業が柔軟な勤務時間の仕事を提供するのにコストがかかる例を想定したが、本節では、柔軟な働き方を可能にする「多様な形態による正社員」を企業が提供するにはコストがかかるという仮定のもと、「多様な形態による正社員」と「いわゆる正社員」を対象として分析を行う。

「多様な形態による正社員」が増えてきた背景には、労働者側と企業側のいずれか、または、両方の要因が考えられる。まず、労働者側の要因を考えてみよう。いま、「多様な形態による正社員」という柔軟な雇用形態を希望する労働者が増えると、上述の補償賃金仮説モデルの図1において、 $G(Z)$ の分布が右側にシフトする。すると、 $G(Z)$

分布において右側 $\Delta W < Z$ の領域に属する労働者数が増加する。すなわち、「多様な形態による正社員」として働きたい労働者の数が増え、その仕事を提供する企業の求人数を上回ることになる。したがって、新しい均衡においては、「多様な形態による正社員」が増え、「いわゆる正社員」に支払われる賃金プレミアム ΔW^* は大きくなり、「多様な形態による正社員」と「いわゆる正社員」の賃金格差は拡大する。

次に、企業側の要因について見てみよう。企業にとって「多様な形態による正社員」を提供することが大きなコスト増を伴わずにできるようになったとしよう。そうすると、補償賃金仮説モデルの図2において、 $F(B)$ の分布が左側にシフトすることになる。すると、 $F(B)$ 分布において左側 $B < \Delta W$ の領域に属する企業数が増え、「多様な形態による正社員」を提供する企業の求人数が、そこで働きたい労働者の数を上回ることになる。そのため、新しい均衡においては、「多様な形態による正社員」は増え、「いわゆる正社員」に支払われる賃金プレミアム ΔW^* は小さくなり、「多様な形態による正社員」と「いわゆる正社員」の賃金格差は縮小することになる。

このように、労働者側と企業側のいずれの要因においても、「多様な形態による正社員」として働く労働者の数は増える。しかし、「多様な形態による正社員」という働き方を希望する労働者が増加すると、「多様な形態による正社員」と「いわゆる正社員」の賃金格差は拡大するのに対して、企業にとって「多様な形態による正社員」を提供するコストが比較的低下すると、その賃金格差は縮小することになる。

今後、「多様な形態による正社員」を大きく普及させるためには、企業側にとって「多様な形態による正社員」を低い費用で提供できるようにすることも必要であろう。例えば、「多様な形態による正社員」の一つである地域限定正社員の場合、企業にとっては、転職を伴わない分、事業所の閉鎖時に解雇しやすい面がある一方で、解雇した場合の訴訟リスクが高まる。そのため、事業所閉鎖時の対応で一定の基準を政府が示すことができるならば、企業にとって解雇の際の訴訟リスク

を減らすことができるため、地域限定正社員の提供が増加する可能性がある。しかし、企業が労働者を解雇した場合の訴訟リスクを抑えることは、労働者にとっては好ましいことではないため、その場合、地域限定正社員を希望する労働者は増えないかもしれない。

また、企業は、「多様な形態による正社員」という働き方を提供しても、必ずしも優秀な労働者を確保することができない場合もある。なぜならば、先述の Landers, Rebitzer, and Taylor (1996, 1997) のラットレースモデルからも明らかになったように、企業が、労働者の就労意欲・やる気を簡単に観察し、把握することができない場合、企業は「いわゆる正社員」に必要以上にきつい労働条件を課すことによって労働者をスクリーニングすることができる。このことから、「多様な形態による正社員」という働き方が提供される仕事は、労働者の就労意欲・やる気が企業に観察され、把握されやすいものや、長時間働くことが必ずしも生産性向上にはつながらない仕事に限定される可能性がある。

*本稿の研究に対して日本学術振興会の科学研究費補助金・特別推進研究「世代間問題の経済分析：さらなる深化と飛躍」(研究課題番号：22000001) から研究費の助成を受けた。原稿を作成するにあたり、小林美樹氏(神戸大学)と奥村綱雄氏(横浜国立大学)より貴重なコメントを頂いた。記して謝意を表したい。

- 1) 補償賃金仮説をわかりやすく解説した書籍として大竹(1998)、太田・橘木(2004)、大森(2008)、Borjas(2013)等がある。
- 2) 先駆的研究として、原・佐藤(2008)は、労働時間が週50時間以上、正社員、仕事上の負荷のある者には、労働時間の現実と希望のギャップが存在することを明らかにしている。原・佐藤は、労働時間の過不足感として「あなたは、労働時間を短くしたいですか、長くしたいですか」と質問し、「長くしたい」「今のままでよい」「短くしたい」という選択肢を提示している。
- 3) 一般的に、職種ごとに賃金、技能水準、労働条件等は異なるが、その中でも、男性は女性に比べ、相対的に賃金や技能水準が高く、労働条件がきつい職種に就く傾向があり、この現象は「男女の職域分離」といわれている。
- 4) 自発的転職サンプルと非自発的転職サンプルを用いて、男性職と女性職の賃金格差の推定値を推定すると、それらは、真の男性職と女性職の賃金格差の推定値の下限値または上限値となる。したがって、Usui(2009)における分析では、男性職と女性職の賃金格差の推定値を、幅をもって推定することができる。米国のパネル調査を用いた結果、男性職と女性職の賃金格差は、既存研究よりも大きな値をとっていることが明らかになった。

- 5) 職種、勤務地、労働時間等の制約、限定がない正社員を以下(狭義の)「いわゆる正社員」という。

参考文献

太田聰一・橘木俊昭(2004)『労働経済学入門』有斐閣。
 大竹文雄(1998)『労働経済学入門』日本経済新聞社。
 大森義明(2008)『労働経済学』日本評論社。
 厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部(2012)「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書。
 原ひろみ・佐藤博樹(2008)「労働時間の現実と希望のギャップからみたワーク・ライフ・コンフリクト——ワーク・ライフ・バランスを実現するために」『季刊家計経済研究』No.79, pp.72-79。
 Akerlof, George A. (1976) "The Economics of Caste and of the Rat Race and Other Woeful Tales," *Quarterly Journal of Economics*, Vol.90, No.4, pp.599-617。
 Altonji, Joseph G. and Christina H. Paxson (1988) "Labor Supply Preferences, Hours Constraints, and Hours-Wage Tradeoffs," *Journal of Labor Economics*, Vol.6, No.2, pp. 254-276。
 Becker, Gary S. (1971) *The Economics of Discrimination*, Chicago, IL: the University of Chicago Press。
 Borjas, George. J. (2013) *Labor Economics*, 6th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin。
 Burdett, Kenneth, and Dale T. Mortensen (1988) "Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment," *International Economic Review*, Vol.39, No.2, pp.257-273。
 Goldin, Claudia, and Lawrence F. Katz (2011) "The Cost of Workplace Flexibility for High-Powered Professionals," *An-*

nals of the American Academy of Political and Social Science, Vol.638, No.45, pp.45-67。
 Landers, Renee, James, Rebitzer, and Lowell J. Taylor (1996) "Rat Race Redux: Adverse Selection in the Determination of Work Hours in Law Firms," *American Economic Review*, Vol.86, No.3, pp.329-348。
 ——— (1997) "Work Norms and Professional Labor Markets," In *Gender and Family Issues in the Workplace*. Eds by Francine D. Blau and Ronald G. Ehrenberg. Russell Sage Foundation, New York, NY。
 Rosen, Sherwin (1986) "The Theory of Equalizing Differences," In O. Ashenfelter and R. Layard, eds., *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, pp. 641-692. Amsterdam: Elsevier Publishers。
 Usui, Emiko (2008) "Job Satisfaction and the Gender Composition of Jobs," *Economics Letters*, Vol.99, No.1, pp.23-26。
 ——— (2009) "Wages, Non-wage Characteristics, and Predominantly Male Jobs," *Labour Economics*, Vol.16, No.1, pp.52-63。
 ——— (2012) "Gender Occupational Segregation in an Equilibrium Search Model," CIS Discussion Paper No.560, Hitotsubashi University。

うすい・えみこ 名古屋大学大学院経済学研究科准教授。
 最近の主な著作に“Concave-Monotone Treatment Response and Monotone Treatment Selection: With an Application to the Returns to Schooling” (with Tsunao Okamura), IZA Discussion Paper No.4986, 2010年。労働経済学専攻。