

労働研究における行動経済学の有効性

大竹 文雄

労働問題が発生する理由は、雇う人と雇われる人の目標が違うからである。一般の企業であれば雇う人は、モノを作ったりサービスを提供したりして、利潤をあげることを目的にしている。NPOであれば、雇う側が利益以外の価値を最大化することを目的にしている。一方、労働者は仕事をする事で得られる所得や満足度を目的に仕事をしている。雇う側は、賃金を下げた方が利潤は増えるが、下げすぎると人を雇えなかったり、生産性が下がるので、そのバランスをとって賃金を決める。労働者は、与えられた賃金のもとで、自分の満足度を最大にするように努力するレベルを決める。

労使双方で話し合えばうまく決まるのであれば、賃金などの労働条件は労使に任せておけばよい。企業が数多くあり、企業間で労働者の採用を巡って競争しているような状況であれば、特にそうである。問題が発生するのは、雇う側同士の競争が十分でない場合である。転職市場が十分に発展していない場合は、雇う側は労働者の足下を見て、賃金や労働時間などの労働条件を悪くしたままで労働者を雇うことができる。このような場合に、罰則付きの法律で、労使が決めた条件に介入することが正当化できる。最低賃金、労働時間、性や年齢に関する差別的対応などに関する規制の背景には、競争市場がうまく機能していないことから発生する労働問題の予防という目的がある。最低賃金法は、当事者たちが同意していても、最低賃金以下の賃金で雇用すると使用者は罰則を受ける。

一方、労働問題に関する規制の中には、罰則がない努力義務規定がしばしばある。例えば、男女雇用機会均等法や高年齢者雇用安定法は、当初、努力義務規定のみで始まった。予防接種の多くは、本人に努力義務があるだけで予防接種を受

けなくても罰則はない。伝統的経済学や法律学の予想では、罰則規定がない法律の制定だけで多くの人がその法律を遵守するようになることは説明できない。ところが、罰則規定がないにもかかわらず、努力義務規定だけの法律の制定により多くの企業や人々は、その法律を遵守するようになった。

20年以上前、「罰則規定がない努力義務規定だけの法律が効果をもつのは、経済学ではどのように説明するのですか？ 法律学ではうまく説明できない」とある労働法学者から質問を受けたことがある。当時、私はまだ行動経済学を研究していなかったため、その質問にうまく答えられなかった。しかし、現在では、行動経済学から答えることができる。人々の行動は、狭い意味の金銭的なインセンティブだけではなく、社会規範や心理的インセンティブにも影響されていると行動経済学では考える。努力義務規定は、社会規範を形成するのに有効であり、努力義務規定に基づいて行動することがデフォルトであると人々に認識させることに成功すれば、その規範から外れることが、金銭的罰則を受けることと同様に人々に感じさせるのである。

金銭的インセンティブ以外に心理的インセンティブを重視する行動経済学的アプローチは、労働研究において極めて有効である。職場の生産性を高めるには、人々の協力を促進することが重要であるし、残業を減らすためには現在バイアスから生じる先延ばし行動を抑制する必要がある。賃金上昇と下落を非対称に感じるのも行動経済学的な分析が有効な例だ。労働研究では、様々な分野で行動経済学的な知見を共通の基盤として進めていくことができるのではないだろうか。

(おおたけ・ふみお 大阪大学大学院教授)