



# 地域間の労働需給格差は賃金で解消できるか

太田 聡一

(慶應義塾大学教授)

## 1 地域別労働市場の導入

労働市場の状況は地域によって異なる。自然環境、交通の利便性、インフラの整備度、産業立地の違いなどの地域の特徴は、労働市場にさまざまな影響を及ぼす。とりわけ、地域による労働需給のバランスの違いは、地方における人手不足や若者の地方からの流出、地域人口の高齢化といった現代の社会問題と関連しており、理解を深めるべきテーマと言える。本稿ではこのテーマについて「地域間の労働需給格差は賃金で解消できるか」という問いに答える形で議論を深めていきたい。

最初に、与えられた問いを最も単純な2地域労働市場モデルを用いて考察する。今、競争的な1つの労働市場を考えてみる。労働者は与えられた賃金水準のもとで効用を最大化するように労働サービスの供給量(労働供給)を決定し、企業も与えられた賃金水準のもとで利潤を最大化するように労働サービスに対する需要量(労働需要)を決定する。そして、市場全体の労働需要と労働供給が一致するところで、賃金と雇用水準の均衡が実現すると想定する<sup>1)</sup>。労働者も企業も同質的であると考えるので、このままだと賃金の格差は存在しない。

ここで思考実験として、上のような競争市場が2つ存在しているとして、それぞれを地域A、地域Bと呼ぶことにしよう。今、企業も労働者もこれらの地域を行き来できないものとしよう(典型的には、地域Aと地域Bは両方とも遠隔地の島で、双方を結ぶ移動手段がない状態が当てはまるだろう)。もう1つの仮定として、地域Aの方が(何らかの理由で)労働者数が地域Bに比べて少ないとしよう(企業数は変わらない)。そうすると、両市場では労働需要の水準は大差ないが、地域Aでは地域Bに比べて労働供給が少ない状況となる。地域Aでは地域Bに比べて労働力が相対

的に希少になることから、地域Aの市場賃金は地域Bよりも高くなる。あるいは、両市場の労働者数が変わらなくとも、地域Aの労働需要が地域Bよりも強ければ、やはり地域Aの賃金は地域Bの賃金を上回るであろう。これも、地域Aにおいて人材が地域Bに比べて相対的に希少となるためである。

では、この2つの地域がコストなしに行き来できるようになれば何が起こるであろうか? 島の例で言えば、無料の高速連絡船が双方の島を頻繁に結ぶようになった状況を想定していただきたい。移動の時間的・金銭的費用がなければ、賃金が低い地域Bの人々は賃金の高い地域Aで働くことを望むであろう。地域Bから通勤しても、移住しても構わない。いずれにせよ、それは地域Aでの労働供給の増加と地域Bでの労働供給の減少をもたらし、その結果として地域Aの賃金は下落、地域Bの賃金は上昇する(賃金の格差は縮小する)。ここで、賃金(あるいは賃金格差)が地域間の労働需給格差を解消する役割を果たしていることに注目してほしい。実際、これこそが本稿で与えられたテーマである。今一度図式的に整理すると、競争的労働市場の前提が成立していて、地域間の移動がスムーズであれば、

地域間労働需給格差の発生→地域間賃金格差の発生  
→労働需給が緩んでいる地域からひっ迫している地域へ労働者が移動→地域間労働需給格差および賃金格差の消失

となる。労働者はどちらの地域で働いても何の違いもなく、また移動コストがゼロであれば、少しでも地域間で賃金格差があればより高い地域への移動が増え、それは賃金格差が完全に消失するまで続く<sup>2)</sup>。

## 2 仮定の再検討

上記のモデルは現実には地域間で賃金格差が観察されるという事実からすれば、ナイーブに過ぎるだろう。もう少し現実に近づけるためにはどうすればいいだろうか？ 例えば、各地域に固有の需要ショックが生じれば、賃金は地域によって一時的に違ってくるだろう。もちろん、これまでの前提ではスムーズな労働移動によって瞬時にそうしたショックによる賃金格差は消失するのだが、前提を緩めて移動に若干の時間がかかるものとしよう。これは経済主体がどの地域で賃金が上がっているのか認識するために少し時間がかかる、あるいは格差を認識しても地域間移動のためには準備が必要で、反応が少し遅くなるといった仮定を導入すればよい。そうすれば、地域間に賃金格差が生じる理屈は一応成り立つが、長期間のデータを分析しても、特定地域（都市部）の賃金が高く、特定地域（地方部）の賃金が低い状況が続いているという事実を説明することは難しい。この点を日本のデータで確認しておこう。図1は、都道府県別給与水準（きまって支給する現金給与額）を2006年と18年後の2024年の2時点と比較している。両者は強い正の相関（相関係数0.96）を示しており、地域間の賃金格差の構造は長期にわたって安定的である。

そうした安定的な賃金格差構造が発生している状況は、理論的に説明できるだろうか？ いくつかの可能性を指摘する。

### (1) 移動コストの存在

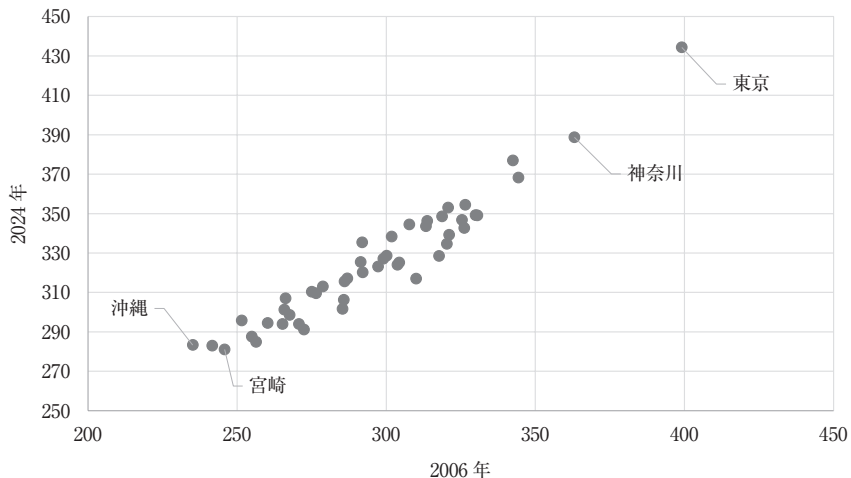
地域間の労働移動にはさまざまなコストがかかる。金銭的な引越し費用のみならず、なじみのある地域で培った人間関係から離れ、新しい地域になじむ必要がある。これは無視できない心理的コストとなる。さらには子どもがいるときには学校の変更なども必要になってくる。これまでの2地域モデルを考えよう。A、Bの2地域間の賃金格差が大きく、移動コストを大きく上回っているときには労働移動は進むが、それに伴って賃金格差が小さくなると、賃金格差は移動コストをかろうじて上回るようになり、ついに賃金格差は移動コストと同じ水準に落ち着く。

移動コストが労働移動の規定要因の1つになっていることについては、およそ研究者間で意見は一致しているように思われる。例えば、阿部（2007）は全国の都道府県間の人口転入・転出の要因分析を行っているが、移動コストに関連する変数である地域間の距離は明確に移動率に負の影響を与えている。その意味では、移動コストの存在を考慮することには合理性がある。

### (2) アメニティと地価

地域労働市場に異質性を導入することで、持続的な賃金格差が正当化されるケースもある。今、労働者は賃金以外にも「住みやすさ」などのアメニティからも効用を得ているものとしよう。例えば、温暖な気候、学校や病院といったインフラが整備されていること、買い物や通勤の利便性などは、こうしたアメニティを

図1 2006年と2024年の都道府県別平均給与の関係



注：1) 「きまって支給する現金給与額」（男女計）の都道府県別平均値（千円）。

2) 2006年の数値は、2020年の新推計方法に基づく週及データによる。

出所：『賃金構造基本統計調査』（厚生労働省）。

構成する要素である。地域固有のアメニティ水準が高い場合には、それは労働移動を呼び込む要素となる。そのため、アメニティ水準の高い地域の労働供給が大きくなることから、賃金が低くなってもおかしくない。こうして生じる賃金格差は「補償賃金格差」と呼ばれる。

この議論を進めると、利便性が高い地域の賃金は低くなるはずだが、別の要素を考慮する必要がある。それは、人々が特定の地域に集中することによって、住宅の需給がひっ迫し、地価や家賃が上昇する現象である。それは、利便性の高い地域に住むことのコストを高めることで、労働移動を抑制する。それは、競争市場における賃金格差の平準化メカニズムを弱める方向に働く。賃金や利便性が高い東京圏の地価・家賃が非常に高く、それが他地域からの移動のバリアになっているという側面は、こうしたモデルで説明可能である。

ここで追加しておきたいのは、アメニティ水準が個人の成育歴と密接に関連しているケースである。例えば、客観的に測定されるアメニティ水準がそれほど高くない地域でも、そこで生まれ育った人々にとってはかけがえのない「地元」であり、そうした地元への愛着が一定程度、他地域への移動を阻む要因になる<sup>3)</sup>。

### (3) 集積の経済

これまで、ある地域への労働移動は、そこでの労働供給を大きくすることで当該地域の賃金を抑制する要素であると論じてきた。しかし、それとは逆に賃金を引き上げる方向に働く力もありうる。ある地域の人口の増加は、同時に当該地域の企業数の増加を意味する。多くの企業が1つの地域に集積すると、情報、アイデア、知識の交換がスムーズに行われ、研究開発やイノベーションが活発化することで各企業の生産性の上昇をもたらす。そのことで当該地域の労働需要が増大し、賃金の上昇圧力となりうる。

このような「集積の経済」の効果が十分に強い場合には、賃金が高い地域に人口が集まると同時に、その地域の賃金は高水準を持続することが生じうる。

### (4) 硬直的な賃金

賃金が高い地域で、その賃金が労働需給に敏感に反応しないような状況でも賃金格差構造が固定化する状況が生じうる。次のような状況を考えてみる。地域Aでは何らかの理由で労働需給に反応しない固定的

な賃金が支給されているとする。一方で、地域Bでは従来通り競争的労働市場が成立していると考える。また、地域Aの固定賃金は、地域Bの競争賃金よりも高いものとする。さらに、地域Bの人が高賃金の地域Aで働くには、地域Aに移動して仕事探しをしなければならないとしよう。地域Aの企業では毎年一定の人数が退職するので、その補充として地域Aの失業プールから雇用する。そのような雇用機会を狙って、地域Bの人が移動して地域Aで求職活動を行う（すなわち失業する）というものである。ここでは、地域Aで労働の超過供給が生じているが、硬直的な高賃金のために超過労働供給（「雇用待ち失業」）が持続する。こうした状況は、「地域間の労働需給格差は賃金で解消できるか」という本稿の問いと全く異なるものである。

それでも、このような考え方は、単なる思考実験を超える現実説明力をもつ場面がある。発展途上国においては、貧しい農村部から高賃金の都市部に人口が集中し、同時に都市部での失業問題が生じることがあるが、このモデルはそうした状況を見事に抽出しているからである。こうした分析フレームワークは、「ハリス＝トダロ・モデル」として、特に開発経済学の分野で知られている（Harris and Todaro 1970）。なお、高賃金地域で賃金が硬直化している状況を合理的に説明するために、労働組合による賃金交渉や、企業が「効率」を高めることを目指して高い賃金を設定する「効率賃金仮説」などを明示的に導入する研究も行われた。付け加えると、政府が設定する最低賃金によっても賃金の硬直性は生じうる。昨今の日本のように最低賃金の導入が地方の賃金の底上げとして働きやすい状況下では、その影響を慎重に見極める必要があるだろう。

以上のように、移動コスト、アメニティ、集積の経済、賃金の硬直性といった要因を考慮すると、地域間賃金格差は理論的にも持続しうることが分かる。したがって、地域間の労働需給格差が存在するからといって、それが自動的に賃金によって解消されるとは限らない。むしろ、どの前提がどの程度現実に当てはまるのかを検討することが重要になる。

## 3 実証研究が物語ること

これまで述べてきたように、地域間に存在する労働需給格差は、①労働需給がひっ迫している地域の賃金

が、他地域よりも高くなる、②そのように賃金が高くなった地域に労働力が移動する、という2つの条件が成立することで緩和される。これらはいずれもデータによって検証可能である。

地域間移動の分析

②から見ていきたい。地域間の人の移動量は、『国勢調査』や「住民基本台帳人口移動報告」（いずれも総務省統計局）によって把握することができる。図2は、2024年の都道府県別「転入超過率」（住民基本台帳人口に対する都道府県の転入者数から転出者数を差し引いた数の百分比）と「きまって支給する現金給与額」との関係を示したものである。ここからわかるように、東京都や神奈川県といった賃金の高い地域は転入超過率が正で大きい。すなわち、他地域からの転入が他地域への転出を大きく上回っている。他方、平均給与水準が32万円を割り込む地域は軒並み転入超過率が負、すなわち当該都道府県から転出する人の方が多くなっている。この2つの指標の相関係数は0.73であり、強い正の相関を示す。この図を素直に解釈すると、地域間の賃金格差が人々の地域間移動を引き起こしているように見える。

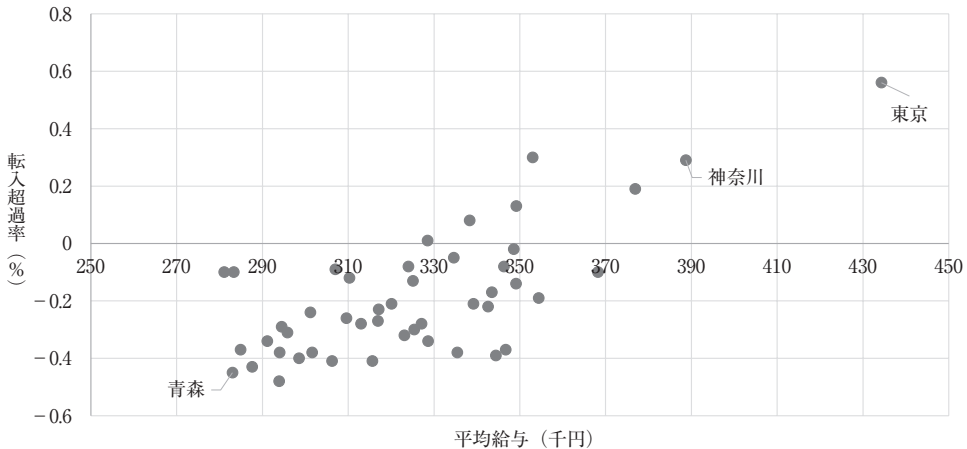
ただし、学術的な研究ではもう少し精密な方法をとることが多い。具体的には、地域間の移動指標を被説明変数、対応する地域間の賃金格差を説明変数とする回帰分析を実行すれば、②の仮説が検証できる。こうした分析のメリットは、地域固有の効果を制御するこ

とができる点にある。交通の利便性の高い地域は地価も高いので生産性が高く、賃金の高い企業が集まりやすい。その一方で、他地域から人も転入しやすいかもしれない。その場合、交通の利便性という要素を制御しなければ、賃金と地域間移動の間にみせかけの相関が生じてしまう。そうした問題に対処する方法として、地域のアメニティ等を代理する諸変数を追加的な説明変数として導入するとともに、時点が違う地域別データをプールしつつ、地域ダミー変数を導入することで、地域固定効果を制御する方法が使われる。

もう1つのメリットは、因果関係の制御である。これまでの節で述べてきたように、地域間の賃金格差の拡大は地域間労働移動を促進する一方で、そうした労働移動が逆に賃金格差を平準化させるように働く可能性がある。つまり、労働移動指標を被説明変数、地域間賃金格差を説明変数とする回帰係数は、「賃金格差→労働移動」という関係のみならず、「労働移動→賃金格差」の効果も含んだものになる。この場合には、賃金格差に関する操作変数を見つけ、操作変数法を利用すれば、因果推論が可能となる。もっとも、通常の最小二乗法であっても、高賃金地域への移動と整合的な結果が得られた場合には、「賃金格差→労働移動」の効果も逆方向の因果関係を凌駕する形で明確に表れたものと解釈することもできるだろう。

これまでの実証分析によれば、日本では総じて高賃金地域へ人々が移動する傾向が観察されている（太田2017）。同時に、賃金格差が同じでも雇用機会に格差

図2 都道府県別平均給与と転入超過率の関係（2024年）



注：1) 都道府県別平均給与は「きまって支給する現金給与額」。  
 2) 転入超過率は住民基本台帳人口に対する都道府県の転入者数から転出者数を差し引いた数の百分比。  
 出所：『賃金構造基本統計調査』（厚生労働省）、「住民基本台帳人口移動報告」（総務省統計局）。

があった場合には、雇用機会が少ない地域から豊富な地域に人々が移動する傾向を示す研究もある（戸田・太田 2009）。したがって、②についてはほぼ成立すると見て良いように思われる。

#### 賃金カーブの分析

次に①について見てみる。労働力需給がひっ迫している地域ほど、賃金が高くなっているのだろうか？この点を見るためには、地域別の賃金と労働需給の指標との関連を調べればよい。いま、地域別の労働需給の指標として失業率を用いてみよう。失業率が低いということは、仕事を探している人に対して求人が相対的に多い結果であることから、それは労働需給がひっ迫していることを意味する。その場合、失業率が低い地域で賃金水準が高ければ、先述の①「労働需給がひっ迫している地域の賃金が、他地域よりも高くなる」という仮説が成立する可能性が高くなる。地域別の失業率を横軸にとって縦軸に賃金をとった場合、仮説通りであれば、右下がりの関係が得られるはずである。このような関係を海外の研究者は「賃金カーブ（Wage Curve）」と呼び、その存在が指摘されてきた（Blanchflower and Oswald 1994）。

日本の賃金カーブについて、ナイーブな相関図から確認しよう。都道府県別完全失業率は、5年ごとに実施される『国勢調査』（総務省統計局）から得ることができる。ここから2020年の都道府県別完全失業率のデータを得て、同年の都道府県別「きまって支給す

る現金給与額」との関連を調べる。図3に散布図が示されている。この図からわかるように、若干右下がりの関係、すなわち完全失業率が低い地域で賃金が高い傾向が見られるが、それほど強くはない。実際、相関係数は-0.17にとどまる。

もちろん、もう少し正確に見るには回帰分析の手法が必要となる。これまでの日本についての研究では、およそ失業率と賃金との間に仮説通りに負の関係を見出しているものの、先に述べた労働移動と賃金格差との比較的頑健な関係に比べると、導入するコントロール変数に影響を強く受けるなど不安定な面がある<sup>4)</sup>。

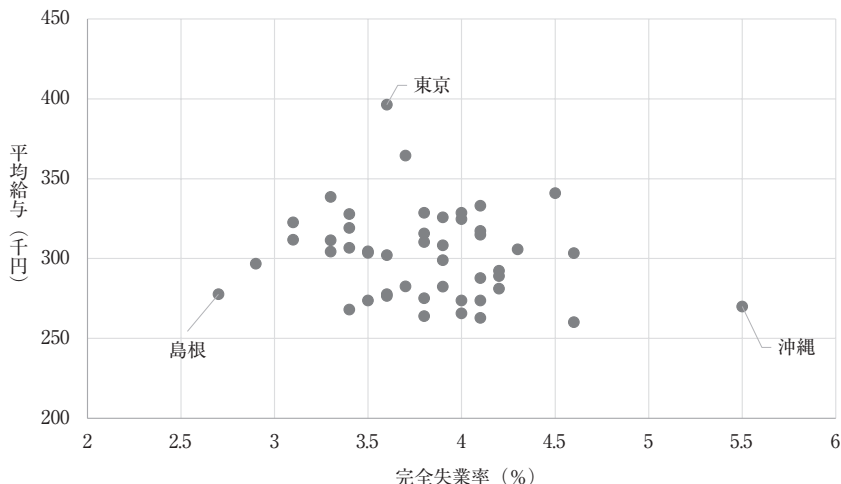
#### 4 地域間の労働需給格差と賃金——再考

以上の実証分析から、日本では②「賃金が高い地域へ労働者が移動する」というメカニズムは比較的是っきり確認できる。一方で、①「労働需給がひっ迫している地域ほど賃金が高い」という関係は、必ずしも強く観察されるわけではない。

もし競争的労働市場モデルがそのまま現実に当てはまるのであれば、①と②の双方が明確に確認されるはずである。しかし実際には、移動のメカニズムはある程度機能しているものの、賃金が地域の需給状況に敏感に反応しているとは言い切れない。この点は、地域間賃金格差を理解するうえで重要な示唆を与えている。

では、労働需給格差以外の、地域間の賃金格差の規定要因は何であろうか？ 筆者は、地域の生産性格差が重要だと考えている。東京圏の高賃金の背景には、

図3 賃金カーブ（2020年）



注：都道府県別平均給与は「きまって支給する現金給与額」。  
出所：『賃金構造基本統計調査』（厚生労働省）、『国勢調査』（総務省統計局）。

高い付加価値を生み出す企業や産業が集中しているという事実がある。実際、内閣府（2022）は都道府県別データを用いて、地域の労働生産性と賃金（時給）の間に強い正の相関（相関係数 0.80）があることを示している。こうした事実を踏まえると、地域間賃金格差は単に労働需給の一時的な逼迫によって生じているのではなく、地域の産業構造や企業の生産性の違いを反映している可能性が高い。2 の図 1 では、賃金格差構造が長期にわたって安定的であることを示したが、これも地域の業種構成などが比較的安定しており、地域間の労働生産性格差が持続しやすいことによると解釈できるだろう。補足すべき点として、競争的労働市場でも賃金水準は限界生産力と一致することになるので、生産性格差説の一種といえる。ただし、地域間の労働生産性格差は地域間の産業構造の違いと密接に関連しており、労働市場の需給格差が果たす役割は限定的である<sup>5)</sup>。

地域間の賃金格差が生産性格差の反映と捉える見方は、地域間を移動する労働者のタイプや、それが地域に与える影響について重要な示唆をもたらす。生産性の高い東京圏では、高いレベルの人的資本に対して高い報酬を与える傾向があると考えられる。そのため、地方出身の人の中でも、若く、学力の高い人材が東京に集中し、高賃金を得る傾向が見られる。そしてそのことは、地方において経済を支えていく人材の不足や、人口の高齢化をもたらす一因になっていると考えられる<sup>6)</sup>。

地域労働市場をどのように捉えるかによって、政策的含意も大きく異なる。

第 1 に、地域労働市場を競争的な市場とみなす立場からは、市場メカニズムがより円滑に働くようにする政策が重視される。具体的には、労働移動コストの削減や、人口が集中する地域での住宅供給の拡大などが挙げられる。

第 2 に、地域間賃金格差を主として生産性格差の反映とみなす立場からは、各地域の付加価値創出能力を高める政策が重要となる。産業振興や企業誘致、人的資本の向上などはその具体例である。

現在のところ、筆者は後者の見方がより現実妥当性が高いのではないかと考えている。

地域間の賃金格差・労働需給格差の実態は、単純な競争市場の想定だけでは十分に説明できない。むしろ、

移動の制約、生産性の差、制度的要因などが複雑に絡み合って形成されている。本稿の問いに対する筆者の暫定的な答えは、「賃金は一定の調整機能を持つが、それだけでは十分ではない」というものである。

- 1) 競争的労働市場にはいくつかの前提がある。第 1 に、あらゆる情報（賃金や仕事内容など）がすべての参加者に行きわたっている。第 2 に、取引にコストはかからない。第 3 に、労働者は同質的であり、企業も同様である。第 4 に、市場参加者の数は十分に大きく、個々の企業や労働者の行動は市場賃金に影響を及ぼすことはない。
- 2) 労働者がコストなしに地域間を移動することができなくとも、企業が地域間をコストなしに移動することができれば同様の賃金格差の平準化が実現する。これは、企業が高賃金地域から低賃金地域に立地変更することで、前者の地域で賃金の低下、後者の地域で賃金が上昇することによる。ただし、以下では企業の移動の可能性は考慮せず、労働者のみが移動する状況を考える。
- 3) これらの要素を統合したモデルは、「ローゼン＝ロバックの枠組み（Rosen-Roback framework）」と呼ばれ、競争的労働市場の仮説に基づく地域労働市場モデルの典型となっている。Moretti（2011）参照。
- 4) 例えば、戸田・太田（2009）参照。
- 5) 競争的労働市場の仮定を緩め、不完全な労働市場のもとで企業と労働者が付加価値を分配するような状況を考えてもよいだろう。
- 6) こうした地域間労働移動がもつ人材の選別（sorting）機能に関するこれまでの研究については、太田（2017）が解説している。さらに太田（2019）も参照されたい。

#### 参考文献

- 阿部一知（2007）「日本の人口・労働力移動の要因と地域間調整機能」労働政策研究・研修機構編『都市雇用と都市機能に係る戦略課題の研究』労働政策研究報告書 No. 89, 第 3 章。
- 太田聡一（2017）「地域経済が抱える課題と労働市場」川口大司編『日本の労働市場——経済学者の視点』第 4 章, 有斐閣。
- （2019）「東京圏への転入者の仕事・収入・U ターン志向」『住宅土地経済』No. 113, pp. 10-23。
- 戸田淳仁・太田聡一（2009）「都道府県間労働移動の再検証——『国勢調査』による粗フロー分析」清家篤・駒村康平・山田篤裕編著『労働経済学の新展開』第 3 章, 慶應義塾大学出版会。
- 内閣府（2022）「地方の賃金・生産性向上に向けた課題」『地域の経済 2022』第 1 章第 3 節。
- Blanchflower, David G. and Andrew J. Oswald (1994) *The Wage Curve*, MIT Press, Cambridge MA.
- Harris, John R. and Michael P. Todaro (1970) "Migration, Unemployment & Development: A Two-Sector Analysis," *American Economic Review*, Vol. 60, No. 1, pp. 126-142.
- Moretti, Enrico (2011) "Local Labor Markets," Chapter 14 in D. Card and O. Ashenfelter (eds.) *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4b; North Holland.

おおた・そういち 慶應義塾大学経済学部教授。著書に『労働経済学入門 新版』（共著、有斐閣、2012年）など。労働経済学専攻。