

対談

# 労働経済学と政策をつなぐ



神林龍

Ryo  
Kambayashi



樋口美雄

Yoshio  
Higuchi



Discussion

同一労働同一賃金の実現、非正規・正規の賃金格差の縮小、女性や高齢者の労働参加、長時間労働の是正などをテーマとした「働き方改革」が政府により推進され、いま労働に関する問題に注目が集まっている。現在の日本における賃金と雇用をめぐる現状、政策実現への課題、そして労働経済学が労働政策に対して果たす役割について、日本の労働市場に関して幅広いテーマで実証研究を行うおふたりにお話いただいた。

## 1 日本の労働市場の現状

神林 まず日本の労働市場の現状を整理しましょう。ずっと不況といわれているわりに、実は労働市場は堅調であるという数字が出てきています。典型的には失業率と有効求人倍率です。失業率は最近の数字で3.0%、完全失業者数は203万人ですから、かなりの水準まで落ちてきていることは疑いがないでしょう。有効求人倍率は1倍を超えてずいぶん経ちますし、落ちる気配が基本的にはありません。同時に、人手不足という言葉が巷であふれかえっていて、労働市場では人手が足りない。

人よりも仕事のほうが多い状況であることは、おそらく間違いないでしょう。

伝統的な労働経済学は、こういう状況を労働市場がうまくいっていると評価してきたと思います。つまり、労働経済学的には、「いま何が問題なのかよくわからない」とまとめられるのではないのでしょうか。

樋口 現在の労働市場の需給状況については、私も基本的に同じ意見です。日本全体の有効求人倍率は一昨年に1を超えて上昇を続け、いま、人手不足の状況が生まれてきています。この意味では、量的には完全雇用の状態になっているといえます。

ただその一方で、過労死に代表されるような長時間労働の問題、正規・非正規問題、雇用条件の改善など、日本の労働市場が抱えている構造的問題は解決されるどころか、ますます深刻化してきているのではないのでしょうか。いうならば、現在の労働市場は従来の問題を抱えながら、人口減少社会に向けた、効率的で柔軟な働く者のインセンティブを高める新しい変革投資が見られない、これまでの枠内にとどまった低位均衡状態にあるといってしまうとよい。

労働市場を取り巻く環境は大きく変わっています。ひとつは人口の減少です。特に15～64歳の生産年齢人口の減少が大きい。ピークの1995年からすでに1000万人も減っていて、その影響がじわじわと表れてきています。さらに、グローバル化や技術革新、情報化の影響も、労働市場に従来とは違う大きな変革をもたらしてきていると思いますよ。

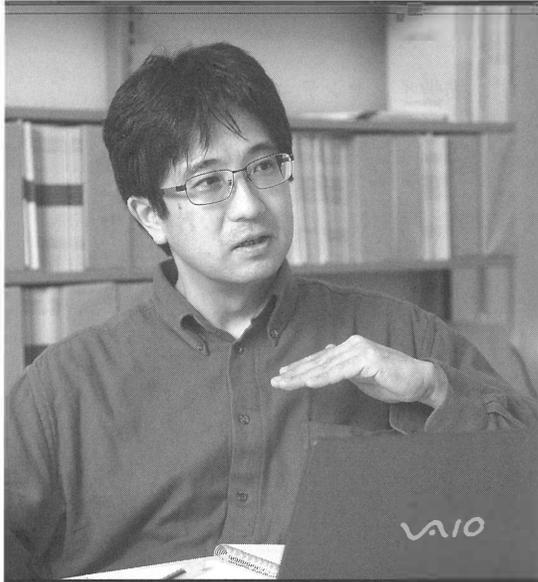
景気との関連では、これだけ長い期間、完全雇用の状態が続くと、通常、それが賃金の引き上げという形で表れてくるわけです。たしかに賃金は少しずつ上がってきていますが、従来に比べ、引き上げに対して非常に重い天井があるように感じます。

同時に、正規・非正規の労働市場の二極化が進展して、長時間労働者が依然として多い一方で、非正規雇用が4割を占める状況です。従来、その大多数を占めていたのは主婦パートでしたが、いまでは単身者そして世帯主もそこに組み込まれるようになってきました。しかも有期雇用でありながら、何度も契約が更新され、結果的に長期勤続者が増え、仕事の内容も高度化してきている。それにもかかわらず、非正規であるという理由で、賃金が低かったり、手当やボーナスが払われなかったりする。そこでは公正な評価がなされてお

らず、勤労インセンティブを維持できないという問題が起こっているといっているでしょう。それだけじゃありません。正社員についても職務が明確にされず、その日の仕事が終わらずに、会社に残り、残業し、疲労感だけが残る人が多いという状態が続き、耐えられない人は非正規雇用を希望せざるを得ない。はたして長期的に見てこうした就業環境が働く者にとっても、企業にとっても、そして人々にとっても望ましいのか。本来、人手不足の状況になれば、市場の力が働き、こうした問題が解決されていくはずですが、なぜなかなかそれが起こってこない。まさに高質な労働市場をどうやって創っていくかが問われているのだと思います。

たしかに、労働需給が逼迫してきて、不本意非正規、本人は正規に就職したいけれども非正規に留まらざるを得なかった人たちが、少しずつ正規のほうに転換してきています。非正規と同時に、正規の雇用も増加してきています。そういう変化は見られますが、スピードが遅いというのはあります。

企業の経常利益は増え、生産性も向上してきているのに、賃金のなかでも、基本給の伸びが遅く、企業はボーナスや一時金という形で対応している。リスクを回避するために、内部留保を増やすことはミクロ的には個別労使にとって合理的な意思決定なのかもしれないけれど、マクロ的には内需の縮小をもたらし、成長と分配の好循環にはつながらない。これでは従来の完全雇用の状態とは、大きく異なる状況だといわざるを得ないでしょう。神林 ヒトが不足しているからといって問題がないわけではないという認識ですね。この対談のテーマとも関連しますが、「現在の労働市場をどのように考えるのか。どういうメカニズムでいま何が起きているのか」を考



神林龍さん(かんばやしりょう)

## Profile

1972年生まれ。1994年、東京大学経済学部卒業。2000年、東京大学大学院経済学研究科博士課程修了。博士(経済学)。東京都立大学経済学部助教授、一橋大学経済研究所准教授を経て、2015年より一橋大学経済研究所教授。著書・論文:『日本の外国人労働力——経済学からの検証』(日本経済新聞出版社、2009年、共著、第52回日経・経済図書文化賞受賞)、『Long-term Employment and Job Security over the Last Twenty-Five Years: A Comparative Study of Japan and the U.S.』*Industrial and Labor Relations Review*, forthcoming (with Takao Kato)など。

えることと、「それが問題なのか」を考えることでは、問題設定が違いますよね。

賃金の引き上げにしろ、正規・非正規の話にしろ、不本意非正規の正規転換にしろ、そういうことが起こっていること自体は、おそらく間違いがないですし、それをこういうメカニズムで解釈できますと提示することが実証経済学のひとつの役割です。だからといって、それは問題があるから直さなければいけない、ということまで、現段階で議論を進められるのかというと、それはまた別の問題だろうと思います。

## 2 労働市場における変化の要因

樋口 現状として、どういう要因により、どう変質してきているということについては、いうまでもなく研究しなければいけませんし、皆さん一生懸命、研究しています。要因としてはいろいろあげられていると思いますが、まずは、小さな制度の違い、ルールの違いが、労働市場の大きな結果の違いをもたらしているところもあると考えるべきでしょう。

神林 労働政策が変化したので、現状がこのようになったということですか。

樋口 いや、労働政策云々というなら、労働政策が変化したというよりも、むしろ社会環境の変化が大きく、これまでの政策の延長線上のやり方だけでは解決できないことが増えてきたと考えるべきでしょう。微視的に労働市場を見ているだけでは問題の本質が見えず、労働市場以外の変化から大きな影響を受けるようになってきているという観点は必須です。

たとえば、90年代以前に比べ、資本市場からの影響だけじゃありませんが、企業のガバナンス構造が大きく変わってきている。企業が資金調達方法や株主構造の変化、グローバル化などの影響を受け、短期的な利益の追求を以前よりも重視するようになってきた。その結果、人件費も含め費用の削減に力を注ぎ、経営者が長期的には必要であると考えよう的な物的投資、人的投資であっても行われにくくなってきて、これが企業の労働者への対応や労働市場にも影響を与えるようになってきたのでしょうか。いま、経営者がまさに悩んでいるところだと思います。資金調達方法も含め、改革していく必要があるのではないかと考えている企業も多いし、OECDあたりでもそのような提言がなされていますよね。

神林 なるほど。現状を認識するうえで、労

働市場がいま変わってきている背後にある根本的な原因を整理すると、抗い難い外的環境の変化があるというわけですね。労働経済学者の共通の見解として、これまでの文献で指摘されている大きなポイントは2つあって、技術革新とグローバリゼーションでしょう。技術はどんどん変わってきている。グローバリゼーションに関しても止めることはできないわけで。これは日本だけではなく、先進諸国の共通の問題です。

もちろん、一方で日本特有の原因もあるでしょう。樋口先生が指摘されたガバナンスの問題もあります。ただ、これは労働経済学者のなかで共通した見解になってはいないと思いますが、日本の場合、労働供給構造が諸外国とはだいぶ違うという点がありませんか？アメリカには移民がいるし、ヨーロッパでも移民を多く受け入れ、人口をコントロールしていますが、日本の場合はそれがほとんどない。それをしなくてもよかったとも考えられるし、したくなかったのでもよかったとも考えられるけれども、事実として、移民を入れずに、ほかのところから人を引っ張ってきていたのが現状だと思います。ほかのところというのは自営業セクターですが、1980年代の自営業セクターの重みは、いままで私たちが考えていたよりもはるかに大きかった。それが1990年代から2000年代にかけ、どんどんなくなってきているのが大きな供給条件の変化だろうと私自身は考えています。

全体的にみると、日本特有の条件ももちろんありますが、大きくは技術革新の状況と、あとはグローバリゼーションの状況に引っ張られて労働市場は変化してきているところまでは、たぶん合意はできるだろうと思いますが、いかがでしょうか。

樋口 私もこの労働市場を取り巻く環境変化

という問題には強い関心があり、最近も、佐藤一磨さんと一緒に論文<sup>1)</sup>を書いたのですが、先進国で共通の現象と日本固有の現象とがあるという整理は重要です。

共通する現象は、おっしゃるように、グローバル化や技術革新が大きく影響していること、さらに、賃金に対する抑制圧力がどこの国でも強まっていることもあります。その結果、総じて労働分配率が下がってきている国が多い。特に日本の場合は、それが顕著に表れてきています。

ところが、その共通の流れの影響が具体的にどういうところで強く表れてくるかについては、多くの研究者の分析結果を見ても明らかかなように、その国固有の制度やルール、法律によって違ってきます。たとえば正規・非正規の問題も含め、日本では個別企業による独自の賃金決定方式が重視されてきました。一方、ヨーロッパの多くの国やアメリカの一部では、よく中央集権的な賃金決定という言い方をされますが、職務別の賃金はわりと全国共通になっていて、個別企業間で利益が違っていても、共通に決めていきます。それにプラスアルファする部分は各企業であるわけですが、そのような個別企業を越えた市場のつながりが強い。最近はずいぶん変化が見られるようになってきたようですが。

それに対し、日本の賃金決定は、政府は口を出さないし、所得政策もやってこなかった。産業別の労働組合が企業を越えて職種賃金を決める方式は取っていない。ほかの企業からの波及効果、あるいは世間相場を考慮に入れた賃金決定はありますが、基本的には春闘でそれぞれの企業が賃金を決定するやり方だったわけです。かつてはそれでも春闘による賃金の波及効果は大きかった。ところが企業間競争、価格競争が激しくなってくると、企業

が勝ち残り、雇用を守るための対策として、賃金の引き下げ圧力が強まり、企業間で利益に差が出てくる。そうすると、波及効果は弱まる。

企業の競争力を高め、短期利益を上げるためのひとつの対応策は費用の削減、人件費の引き下げです。それにより企業の競争力を高め、雇用の維持と安定を保つのと引き換えに、賃金が非常にフレキシブルに動くという見方ができるわけです。それに対し、ヨーロッパはどちらかという賃金が硬直的だといわれ、競争に勝てない企業の中からは失業者が生まれやすい。

国により企業間競争の影響は、賃金のほうに強く表れてくるのか、雇用のほうに強く表れてくるのか異なるということは、制度や政策、ルールと関連しているのです。日本では、同一労働同一賃金や残業時間・転勤・配置転換についても、解雇を除いて、実質的にほとんど規制はなく、企業が自由に決定できる状況が続けられてきたといつてよいでしょうね。

### 3 日本の労働市場の経済学的解釈

神林 ただ、残念ながら、日本で賃金決定がかなり分権化されているという認識は、まだあまり浸透していないのですよね。樋口先生にまとめていただいた春闘神話がずっと残っていて、日本では実は中央集権的に賃金が決められていて、それが賃金インフレーションを起こしていたとみなすのが、たぶん20年か30年ぐらい前の理解の仕方だと思います。賃金決定に限らず、人事についてはほぼ労使自治が成立しているのですが、どうも日本の労働市場は政府の規制でがんじがらめに縛られ

ているというイメージはなくなりません。特に労働を専門としない経済学者に顕著ですね。だから、「政府が介入すれば賃金は上がる」という発想がでてきちゃう。

それがいま、名目賃金の下方硬直性があるかという話をしたり、マイクロデータが手に入るようになってきたりすると、実はそういう見方よりもむしろ、各企業は分権的に勝手に賃金を決め、企業間で競争しているので、その競争の底に張りつく格好で賃金が決定されるというメカニズムのほうが強いのではないかということが、ようやく認識されてきたのだらうと思います。

樋口 これについては、データもありますよ。たとえば、厚生労働省の「春季賃上げ要求・妥結状況調査」を見ると、賃金改定に当たって世間相場を重視するといった企業は90年代初頭には35%ぐらいあったのが、その後大きく減少し、いまではほぼゼロ%になっている。これに代わって、90年代に上昇したのが企業業績で、これを重視するといった企業は2000年代中ごろには80%になり、その後若干下がったけれど、現在でも60%近くがこれを重視するとしています。それだけ個別化が進み、企業の業績に差がある以上、ボーナス等を通じ、賃金にもこれまで以上に差がつくようになってきている。そこにもってきて、企業がバナンスの変化で人件費の抑制圧力が強まっているのが現状ですね。

かつては日本企業の労使関係を支える基本的な考え方として、「生産性3原則」が労使間で合意されてきました。労使が充分協議し、協力して生産性を向上させる。向上させると人が余るけれども、企業は成長することによって雇用を保障し、生産性の向上による成果は労働者に還元する、という原則です。それがいい形で循環して、企業の競争力を高め、

労働者のインセンティブを高め、生活を豊かにしてきた。

ところが、いま企業が生産性の向上をいうときには、生産性の分子に当たる付加価値を拡大するよりも、分母のほうの人を減らす意識が強くなってきている。3原則をなかなか維持することができない。これだと、成長と分配の循環が断ち切れになってしまう。ある意味、企業間競争が強まり、人が減らされ、雇用条件が厳しくなったという見方もできるわけですが、長期的には人口減少に伴う人材の確保や技術革新に対する人材育成にかげりが出てくる。

神林 しかしそう考えると、いま労働経済学が考えている完全競争の考え方は、実はいま日本を説明できるとはいえませんか？ たとえば、賃金引き上げはなぜ行われないか、という疑問に対しては、労働供給がくっついているかどうかで判断できる。労働供給が潤沢である限り、賃金は上げる必要がないからだという回答になります。

逆に、日本以外の先進諸国でなぜ賃金が上がるのかと問うと、いまの理解だと、Skill-biased technical change（技術偏向的な技術革新）が、労働者全員の生産性を引き上げるような形ではなく、ある特定のスキルを持った人・ある特定のタスクに従事する人の生産性を引き上げるような格好で起こっているからと取れます。そこに従事している人とそれ以外の人との賃金格差が拡大するのに引っ張られて、平均的な賃金が引き上がっているわけです。なぜ賃金が上がる人たちが出てくるかという、供給が充分ではないからです。いきなり技術者はつくれないし、いきなり高スキルの人もつくれないから、その人たちに労働需要が集中したときには、そこで賃上げが起こらざるを得ないという格好になります。

日本のおそらく、技術革新自体のスピードが遅く、急激には進行しなかった。それと同時に、うまく労働供給を増やすことができたと考えられます。意図してかどうかわかりませんが、90年代に大学生が増え、高スキルの人がたくさん出てきました。それが原因で賃金格差があまり拡大しなかったことは、川口大司さんたちの研究<sup>2)</sup>で明らかになっています。また、自営業セクターからの潤沢な労働供給もありました。

需要にうまく対応できるような供給があったから、賃金は上がらなかった。最近まで賃金が上がってきていない理由は、そう解釈できるかと思います。分権的だという実体をあわせると、日本の労働市場は、実はいま教科書的に解釈できるのではないのでしょうか。



樋口美雄さん(ひぐち・よしお)

## Profile

1952年生まれ。1975年、慶應義塾大学商学部卒業。1980年、慶應義塾大学大学院商学研究科博士課程修了。博士(経済学)。慶應義塾大学商学部助手、同助教授を経て、1991年より慶應義塾大学商学部教授。2016年秋、紫綬褒章受章。著書：『日本経済と就業行動』（東洋経済新報社、1991年、第34回日経・経済図書文化賞受賞）、「雇用と失業の経済学」（日本経済新聞社、2001年、第42回エコノミスト賞受賞）、「ワーク・ライフ・バランスと家族形成——少子社会を変える働き方」（東京大学出版会、2011年、共編著）など。

樋口 一方において、労働供給をどう考えるかが重要になります。

神林 ええ。労働供給曲線は水平に近いと考えられるのでは、という論点です。

樋口 全体としては水平に近いということでしょうが、中身はどうでしょう？ 誰の供給が増えてきたのか。生産年齢人口がもうすでに1000万人も減少しているなかで、労働供給の拡大がどこで起こっているかという、女性と高齢者です。女性の20代では正社員への就業も増えていますが、30代では有配偶女性の就業率が上がってきていて、このかなりのところはパート労働者の増加という形です。これは、配偶者である世帯主の所得の低下がかなりブッシュしている。ある意味、生活を守るために女性が働くようになった側面があるわけです。有配偶女性の労働供給は本人の賃金にはプラスに反応するが、夫の賃金にはマイナスに反応し、賃金が下がったら働く女性が増えるといった面があることはよく知られています。現に夫の所得が下がった世帯で妻がパートに出るといった分析結果が推計されています。

神林 やっぱり単純な図式通り、働きたい人が働いているからいいよね、ともいえますね。

樋口 いやいや、そんな単純じゃない。全体の賃金下がって労働供給だけが増えるとなると、不安定均衡になりかねない。問題は雇用条件、仕事の質です。

実際、パートタイムというのは本人たちが継続して仕事をしたいと思いつつ、正社員では長時間残業や転勤が課せられるとなるとなかなか継続できず、一時会社を辞めて、やむを得ずパートタイマーとして再就職を希望する人が多い。単なる短時間という問題ではないのです。短時間で、なおかつ能力を発揮できるような仕事があるのかと考えると、時

間が短いゆえに単純な仕事しか任せられないことも多いでしょう。いまはまさに低位均衡の状態だといえる理由はこういうところにある。

ましてや非正規雇用となると、非正規であるがゆえに平均的にすぐに辞めてしまう、能力開発の対象にならず、賃金が低くて当然であり、ボーナスの支給の対象にならないと、統計的差別理論が働いて初めから決めつけてしまい、個々人の意欲や能力を評価しようとしなくなる。ところが非正規にも、正規と同様、さまざまな人がいる以上は、差別ではなく公正に評価する必要がある、個別企業にとって非正規のレッテル貼りをしておくことが合理的であったとしても、これを止めさせるよう「同一労働同一賃金」のルールをつくったらどうか、という議論がなされているわけです。「働きたい人が働いているからいい」で終わりではない。

#### 4 同一労働同一賃金は可能か

神林 おっしゃりたいことはわかりますが、すべての人たちがポテンシャルを100%発揮する場面はありえません。それは各人の能力が違うからです。絶対優位では、労働市場は動かない。比較優位でしかマーケットは動かないというのが経済学の基本です。

ですから、客観的にある特定の人だけを見て、この人の働き方は能力を充分に発揮しておらずもったいないという判断はできるかもしれませんが、それはその人が置かれている状況を所与とすれば、その人にとっては最もいい人材の使われ方であるという解釈が常に成立してしまう。「同一労働同一賃金」を正当化するの結構難しいですよ。

樋口 限界生産力に見合った賃金が払われて

いるのであれば、賃金が低くても、それはその人の生産力が低いのですから、やむを得ない面があります。ところが、実際の調査でわかってきているのは、少なくともある時点における職務が同じであったとしても、大きな賃金差があるということです。「同一労働同一賃金」は正規非正規に同じ賃金を払えということではなく、同じ物差しで評価をし、そこに差があるのであれば、賃金のどの部分に当たるかを説明できるようにしてはどうか議論されています。これまで何となく差をつけるのを当たり前としてきたところを、具体的にどの部分が職務や職責の違いによる差であり、どの部分がいろいろな拘束が課せられることによる差であるのかを説明することを企業に求めてはどうか。基本給だけではなく、諸手当、ボーナス、福利厚生等についても、それを求めることによって納得できる賃金体系にしてはどうかといったことが、ガイドライン策定の過程で議論されている。

こうしておけば、労働時間や転勤の有無等の転換が容易になる。多くの企業では有期雇用はあくまでもテンポラリーワーカーだといながら、ずっとそのままの状態が続いています。調査結果を見ても、平均勤続年数は7年を超えている。正規労働者は経験を積んで技能が向上し、それに伴い賃金が上がるのに、非正規雇用者は訓練も受けられず、そのままの状態が続く。就職したときには、限界生産力を反映した賃金差は小さかったかもしれないが、その後、差は広がってしまい、賃金格差の温床となっているわけです。

神林 話を整理しましょう。ちょっと日本特有の文脈が入ってきました。日本のパートタイマーをテンポラリーワーカーと表現するのは間違っているということは、たぶん正しい。一時的な仕事としてではなく、パーマネント

な仕事を別の働き方するのが日本の非正規労働の本質だと思います。

一般的な文脈に戻しましょう。限界生産力と対応すべきは名目賃金だけではなく、福利厚生など他の労働条件を含めたバンドルだという考え方から始めましょう。ですから、賃金と限界生産性が一見対応していないように見えても、そのほかで補償されていると考えれば、それは合理的にきちんと決められている、つまり、効率的であると解釈できます。

パートタイマーと正規労働者の働き方をベクトルとして見たときに、権限が違います、転勤しなくていいですね、残業しなくていいですねというメリットを取るのであれば、低賃金というデメリットも享受してバランスを取らなければいけないということは、常識レベルでもそれほど奇異には聞こえませんか。樋口 補償賃金という側面があるということですね。

神林 その通りです。補償賃金を考えたとき、賃金が高くて、いろいろなことを我慢しなければいけないのか。賃金が低くて、いろいろなことを享受できるのか、でトレードオフができます。このトレードオフがあるときに、グラフの右上の方向、つまりいいところ取りができるのではないかと考えがちですが、それはおそらく現実的ではない。しかし、同一労働同一賃金の話は、どちらかという、右上の状態を実現できるのではというような、つまり、ベクトルの要素は違うのに無理に同一賃金をつけることを考えているのでは、と思っていました。先生の説明で、この点は私の誤解だとわかったのですが、別の疑問点も出てきます。先生の説明は航空券の値付けの仕方であればLCC (Low-cost carrier) に似ています。ただ同時にレガシーキャリアのような値付けを認めないとも聞こえます。そこま

で強制していいものかどうか。

私の疑問の当否はおくにしても、もし現実の賃金格差が補償賃金格差仮説で説明できるとすれば、古典的な経済学である程度説明できるといことです。そして、ここから先が重要だと思うのですが、もし説明できるとすると、それは私たちの業界の言葉でいうところの効率性を達成している可能性が高くなります。効率的であれば、それ以上全員一致して改善する余地は、基本的にはありません。ですから、外野から手をつまむことはむしろ控えるべきだという結論が出てきます。

樋口 私は無条件に完全競争市場が日本の労働市場で成立しているとは思っていません。思っていない理由のひとつは、完全競争市場で想定されている状況はスポットマーケットだからです。短期的な限界生産力と短期的な賃金が一致するという形で、スポットマーケットの連続を想定するわけです。

けれども実際の雇用関係を見れば、スポットマーケットではなく、取引費用や能力開発、労働者のモニタリング費用やインセンティブ等のことを考え、多くの場合、暗黙的な長期契約となっているのは確かでしょう。その結果、ある一時点で考えると、限界生産力と賃金は一致していないことになります。このような場合、単純な完全競争モデルから離れ、ホールドアップ現象が起こりやすい。人々のインセンティブや技能形成、情報の不完全性を考慮に入れ、企業の人事制度や組織のあり方、評価方法などを分析対象とした、エドワード・ラジャーなどが開発した人事経済学による研究<sup>3)</sup>が必要になる。

さらに日本で重要なのは、外部労働市場が充分機能していないことです。一部のプロフェッショナル人材を除けば、いまでも転職は少ない。外部労働市場が機能し、個々の労働

者の能力に応じた賃金が支払われる中途採用が多ければ、ある人が企業から提示された賃金が自分に見合わないとなれば、満足できるところに雇用の場を求めることが想定できます。しかし、日本の企業では企業特殊の技能が重視され、労働者の協調による企業全体の生産性の向上が重視される結果、外部労働市場が機能していないために、労働者は自分の評価に適した雇用条件が払われなくても、他の企業に逃げるわけにはいかず、ホールドアップ状態が発生しやすい。多くの研究が示しているように、必ずしも企業と個々の労働者との間のバーゲニングポジション（交渉上の地歩）の違いを考慮せずに、両者が対等な立場に立って完全競争市場が成立しているといえるのかという問題を抱えている。

神林 たしかに、古典的な労働市場の場合には、労働力は貯蓄できませんので、スポットマーケットで労働力を取引して、そこで賃金が決まるという短期市場を想定します。しかし、おっしゃるように、現在の労働経済学はもっと進行しました。まず重要なのは人的資本という概念を使ってストックをどのように取引をするかということまで拡張されたことです。

この場合、ポイントになるのは、最初に入職するときにどれだけ労働市場が競争的かです。すべての人が合理的であるというのは、完全市場のひとつの前提になるわけですが、もしそうであれば、この会社に入ってロックインされたら将来的にどうなるかがきちんと予想できます。そうすると、その会社を選ぶ時点、つまり初職の時点で競争が起こり、すべての労働条件が賃金スケジュールにきちんと反映されるような形で、自由競争が補償賃金を決めてくれる格好になりますよ。

樋口 ただ、そこで完全情報が成立している

のか。企業の申し入れをそう簡単に断ることができるのか。

神林 もちろん、そういう問題はあります。現在の労働経済学の進展のもうひとつの方向、情報の非対称性の概念です。

樋口 さらに、現実には静的な状況ではなく、動的に企業自身も変わっていくわけですから、完全競争市場のような想定が日本の労働市場にどこまで当てはまるのかは疑問です。

入職のところで完全競争をしているといっても、実際に入職時点では、どんな仕事をするのか、どのくらい長時間労働になるのかもわかりません。いわゆる無限定正社員という言葉で示されるような形で就職するわけです。そこでの競争が完全競争市場に近いのかというと、少なくともそうは言えない。これは日本だけの問題ではなく、多かれ少なかれどの国でも同じようなことはあると思います。

神林 ええ。はっきり言うと、情報の問題は難しいと思います。個人が合理的に判断できるのかという問題と、個人が合理的に判断できたとして、問題はないのかというふたつの方向が混在してしまうからです。前者については個人が合理的に行動していないかをチェックすることにより、完全市場を反証するという研究の方向がでてきます。実際、この方向での研究の進展は近年著しいです。でも、もうひとつ、経済学は伝統的に、結果として完全市場のように動いているのならないか、という考え方をもっていたことを忘れるべきではないでしょう。

樋口 いいじゃないかというのは、資源配分が効率的に行われるという意味ですね。

神林 はい。一人ひとりに注目してみると、もしかすると合理的な行動をしていないかもしれないけれども、集合的な行動としてマーケットが完全市場の条件をきちんと備えてい

るのであれば、それは完全市場と認めてもいいとする考え方です。

実は日本の場合、マーケットで集計された数値を見る限り、完全競争とみなしてよいのではないかというインプリケーションがデータとして出てくる傾向があります。これが、最初にお話しした、労働経済学の完全競争のモデルは、うまく日本の状況を説明できるのではという話につながります。

樋口 完全競争を前提とするときの問題を、2つ挙げておきます。人的資本の形成には時間がかかるためスポットマーケットが成立しないとした結果、それぞれの時点では生産性と賃金は一致しなくてもよいという立場でいろいろな研究がなされてきた。また逆に仕事のモニタリング費用の存在や個人人の限界生産力の即時的な把握の難しさゆえに、個人人のインセンティブを重視し、後払いの賃金方式、すなわちボンドセオリーのようなものが合理的に導入されてきたという話があるわけです。それゆえに定年退職制度が用意されていると。そのような観点からすると、労働市場の均衡はいったい何を意味するのか。すごく難しい問題だと思います。

もうひとつは、本当にそれぞれの個人について限界生産力を問えるような働き方や仕事の仕組みになっているのかということです。仕事のうえで能力というときには、何でもできるという能力と、専門的な能力がある。そうだとすると、職務・職責が明確になっていない場合、成果把握は難しく、能力が発揮できているのかどうかを評価できません。企業内の異動を前提にする限り、職務給を導入することは難しく、職能給を取ってきたわけです。そして何となくその人の背負っている生活に対し賃金を払うというような考えが昔からかなりあったと思うし、いまでもそこが正

規・非正規の問題とも絡んで存在しているのではないのでしょうか。

## 5 正規・非正規の転換を実現する仕組み

樋口 ましてや、従来の非正規は主婦パートが大多数を占めていた。そこには、世帯主が安定的に所得を稼いでいて、それを補完する役割がこの人たちであるという社会の認識があり、そこで給与や所得の差は問題視されてこなかった。ところが、現状として非正規の人数が大幅に増え、20代、30代の男性、なかには世帯主も含まれてきて、非正規の賃金の低さが貧困の問題につながってきた。それで、社会が問題視するようになってきた。

そうなったときに、正規のほうに移りたいという人に対し、「あなたがかつて正規を選ばなかった、あるいは正規を辞めてしまった、その選択の結果です。その選択の結果がずっと続くのです」という説明はあり得るかもしれないけれども、一度選択したものをもう一度選択しなおすことが認められる社会になっているのかどうか、まさにいま問われていると私は思います。

神林 日本の労働市場が完全市場に近いかどうかという文脈と切り離しても、やりなおしができる社会がよい社会かという観点は、興味深いですね。コミットメントの問題とも関わるからです。結局、やりなおしがいつでもできるのであれば、いまの意思決定に責任を持たないという問題が出てきます。たとえば非正規から正規にいつでも転換できるのであれば、ちょっと何かあったときには、私は非正規に移りますからもう仕事はしません、でも、仕事をしなくなったら正規に移りますので仕事をさせてください、ということが起

こりうる。自由に転換できるのであれば、そこに発生してくる長期的な責任をどのように配分すればよいか。これが曖昧になってきます。

樋口 そこがまさに短期的なスポットマーケットで労働市場が成立しているわけではないということです。

神林 だから、無理やり短期的なスポットマーケットにつくりなおすべきだと聞こえますが。

樋口 いやいや、そんなことはない。そこはバランスですよと言っているわけです。持続的に供給不足が続けば、働く者にとってさまざまな選択肢が増えてくるはずですよ。

神林 そのバランスは取れるのでしょうか？ 適度なコミットメントデバイスをつくらないといけないわけですよ。極論すれば、もし容易に正規と非正規を行き来できるのなら決心する必要はないわけで、年々歳々1月1日あるいは毎日どうしようか決めればいいだけのことです。将来のことは何も考えなくても構わない。それが極端なスポットマーケットのあり方です。逆の極端な例は1回だけしか選択できない場合です。

両極端はわかりやすいですが、いまは中間をつくるという話です。2回がいいのか3回がいいのか、それを誰が決めるのか。

正規と非正規の使い分けを考える、転換を適度に考えるときに、その中間的なコミットメントができるのかということは原理的に結構難しい話ではないかと思いますが。

樋口 私は、「30年後に恵まれていたければいまは我慢なさい、選択は1回だけのチャンスです」というのは、いかがなものかと思えますよ。それぞれのライフステージで生活のあり方が変わっていったら、その選択は個人の仕事のバランスにも大きく影響します。

我慢できる人だけが正規です、我慢できない人は非正規です、それはあなたが選択したのだから、と言うことがはたしてできるのか。これは人々がどう考えるかという点で、政策の選択の問題にも関わるかと思いますが。ともあれ、1回選んだらその状態が生涯続く、というのは、やりすぎだろうと私は思います。

榎口 その転換を進める仕組みを考えていくべきです。今日はこうです、明日はこうですというのは、どう考えてもやりすぎです。

神林 でも、適度なバランスなど、それを政府がルール化できるのですか。

榎口 まず給与の決め方、評価の仕方が共通になっていることが必要です。それは正規・非正規というよりも、その人の、その後の職責も含めた仕事によって決められるべきです。転勤があるかどうか、あるいは残業がどうかというところも含めた、職務と職責です。

神林 えーと、自分は将来1回正規になったらもう非正規にはなれません、あるいはその逆ですという格好でコミットできるのなら、将来の職責についても設計はできます。しかし、極論ですが、いついかなるときでも選択できますという話になったら、将来的な職務や職責の設計そのものができないですよ。

榎口 だから、理論的には賃金は限界生産力に等しいはずだというだけでなく、評価の仕方、賃金の「決め方」の違いはすごく重要なんです。まさに二極化してしまう。あなたにはこの賃金体系を適用します、あなたは非正規だからこちらの賃金体系が適用されますということになると、この乗り換えがすごくやりにくい。

神林 その場合でも、乗り換えを典型的なキ

ャリアとして想定しないといけないことには変わりないわけで。そうすると、たとえば賃金体系をもうひとつ増やし、1回だけ転換する人用の職務と職責のリストをつくって、それにあわせて1回だけ転換する人用の賃金表をつくる。1回だけ転換するのはそのコースの典型的なキャリアとするという形になるとと思いますが。そうすると、2回転換用、3回転換用と典型的なキャリアの数が際限なく増えてしまうのではないのでしょうか。

榎口 しかし、そもそも賃金体系というのは、賃金の決め方であり、評価の仕方です。つまり、賃金体系が違うというのは、評価の仕方がもともと違うということです。それは、やはりフェアではないでしょうね。

## 6 最低賃金引き上げの効果

神林 フェアかフェアでないかは微妙な問題ですね。ちょっと話題を変えて、賃金つながりということで、賃金の決め方に関していえば、最低賃金の設定の問題を取り上げてみましょう。そもそも、最低賃金の引き上げは本当によいのかという議論がありますが、古典的な経済学では2つの論点が挙げられます。ひとつは、雇用が失われるのではないかとという点です。もうひとつは、最低賃金を外部から強制することは労使自治の原則に反するので、そういう意味で政策として正しい方向に行っているのだろうか、という点です。

榎口 最低賃金の引き上げが雇用を失わせるかどうかは、一概に議論できないと思っています。まず、日本ではこれまで最低賃金が平均市場賃金に比べて低かったという前提があるわけです。

神林 全然バインドしてなかったですね。

榎口 最低賃金が存在しながら、実はそれを

下回るような人はほんのわずかしかなかった。バインドしなかったという言い方はまさにそうだと思います。カイツ指標（市場の平均賃金と最低賃金の比率）をみると、かつては日本よりアメリカのほうが低かったのですが、いまアメリカでは州の最低賃金も、連邦の最低賃金もどんどん引き上げられています。

われわれのパネルデータ（「日本家計パネル調査」、Japan Household Panel Survey：JHPS）では20歳以降しか見ていないので18歳・19歳の学生についてはわかりませんが、少なくとも20歳以上のところで、最低賃金が上がったから雇用を失ったという事例はほとんど観察されていません。

先ごろ、APPAM（Association for Public Policy Analysis and Management）という学会がロンドンで開かれ<sup>4</sup>、法律や行政の人も含め、約500人の労働研究者が参加しました。最低賃金のセッションが設けられましたが、アメリカやドイツなど各国の最低賃金の引き上げにより雇用が失われたのかに関心が集まりました。失われたという研究結果もありましたが、多くの報告では失われなかったという結果でした。

では、そこで何が起きているのか。ひとつは価格への転嫁が考えられます。ところが、最低賃金の上昇が製品価格に転嫁されているという報告はあったけれど、それほど多くなかった。もうひとつは、企業が能力開発を取り入れるようになってきたことがあります。やはり、限界生産力を高めることも必要だし、逆に、機械によって労働を代替する、あるいは補完するということもあって、これは非常に複雑なテーマだと思います。

神林 複雑ですし、実証研究の結果自体はグレーですね。グレーだという解釈自体は、たぶん労働経済学者の共通見解ではあると思

います。つまり、雇用が失われる場合もあれば、失われない場合もある。能力開発のトレーニングに関しても、企業の側が投資をする場合もあれば、そうでない場合もある。ITに投資をする場合もあれば、そうでない場合もある。なぜグレーになるのかということに関してはまだよくわかっていない。どういう条件のときにプラスになって、どういう条件のときにマイナスになるのかということ自体、わかればいいのですが、やはりわからない。ある意味、経済学が現時点で持っている実証経済学の枠組みの最前線のテーマだと思います。

なぜかという、最低賃金の研究をするときは、当然ですが、最低賃金が上がったときに、あるいは下がったときに何が起こるのかを比較しながら研究します。最低賃金が動きましたというのは1つの実験なので、そこから出てくる結論は1つしかありません。グレー、またはイエスカノーか。十分な回数の実験があれば、こういう場合は上がるし、こういう場合は下がると識別できるのですが、普通そういう状況はない。次の実験が行われたときは、まったく状況が変わってしまっている。それから実験するには、実験の影響を受けない人々を設定しなければなりません、これも難しい。なぜなら、最低賃金は国家レベルで設定の仕方が決まっていて、集計レベルで適用され、日本の場合、対象外となるのはかなり例外的だからです。

ですから、そういう研究を多く積み重ねていっても、研究同士は全然違う状況ですし、比較対象がまちまちなのです。もちろん、こちらでは上がった、こちらでは下がったというものを多く集めていけば、結果としてだいたいどんな方向かということがわかるのではないかと一時期の人たちは考えたと思います。しかし、結果として出てきたのは、パブリケ

ーションバイアスがあるという話でした。こういう雑誌の対談で話題にするのはいいかどうかかわからないのですが(笑)、読者あるいはレフリーがこういう結果になるであろうと予想する結果しか、研究雑誌には採用されないという傾向です。

樋口 これも言いづらけれど、ジャーナルの特性もある(笑)。

ただ、私がAPPAMで強く感じたのは、静学的な一時点だけの議論ではなかなか收拾しない。最低賃金の引き上げの効果は、長期的にいろいろな現象を起こしてくるわけです。先ほど話した能力開発のトレーニングというのも、すぐに行えるわけではなく、スタートするまでに1年、2年ということもある。そうすると、長期的に雇用を減らす可能性もあることを議論しないとイケない。特に、政策ということを考えてときには。

もうひとつは、学生が飲み屋さんかコンビニエンスストアかはわかりませんが、最低賃金が張りついた仕事をしている。学生はある意味では優秀ですよ。潜在的能力を持っている人が、そんな安い賃金しか払えない仕事につくことができるなんて、社会的に資源の無駄使いをしているとはいえないのでしょうか。逆に長期的に考えれば、それが産業の高度化を遅らせているのでないか。

神林 うーん、能力があるとしても、それがどういう条件で供給されるのが賃金を決めます。学生の場合には、明らかに供給条件がいびつですよ。ほかの人たちとは違う。つまり、所得を最大化していないわけです。彼らには学生の本分があるので、それとの組み合わせで働く時間や所得を決めていると考えれば、それは仕方がないともいえるのではないのでしょうか。ファースト・ジョブという考え方もありますし。

樋口 そこは社会環境をどう考えるかという問題もあります。世帯の所得がかなり下がってきていることから、本人たちが働いて学費や生活費を出している場合も多く、これが労働供給に影響を与える部分があるのは事実ですね。

## 7 労働経済学が政策に果たす役割

神林 さて、たとえば最低賃金の議論をしてきて、たしかに古典的な経済学を使っていくつかの論点を提示できることは示せたのではないかと思います。ただ、重要なことは、「最低賃金をどうやって決めるのか」という問題が別にあって、それに関しては、経済学は無力だということは強調したいですね。グレーということはわかっている。上げ過ぎなければいい、下げ過ぎなければいいということもわかる。では、現在の東京都932円という水準が適切なのかは、実は誰にもわからないというのが現状です。

樋口 効率性の問題とともに、公平性の問題があり、そこでは社会規範が出てくるのだろうと思います。たとえば、最低賃金で生活できるのかという話です。「最低賃金が低すぎる」というときにも、何に比べて低いのかというのは、今日のこれまでの議論だと限界生産性に比べてというのがひとつにはあるのですが、ほかの人と比べて低い、あるいは、生活水準に比べて低い、ということもあるでしょう。下手をすると、賃金が下がると一定の所得を稼ぐためにもっと長い時間アルバイトをするということもあり得る。これを労働供給で考えると、労働供給曲線が右上がりとは限らない。要するに、賃金が下がったので長い時間働きますというような、従来の生活

費を稼ぐためという議論が出てくることになります。こういう状況では、社会規範も重要になる。

神林 いやいや、そういう話をしだすと、では労働政策は社会規範で決めればいいではないかという話になりませんか？ 経済学者は、外野席にいて「明らかにそれは間違っている政策だ」とヤジを飛ばすことはできます。でも、経済学が「それは明らかに間違っている」といっても、それはたかだかパレート効率性の話であって、パレート効率性というのは、数ある社会規範のなかのひとつの基準でしかない。それ以外の、別の社会規範に従って最低賃金が上がるのであれば、労働経済学が言えることは、「パレート基準であればたぶん間違っているけれども、みんなで上げると合意するのなら、それでもいいのではないですか」というのが関の山だろうと思います。

そういう意味では、経済学が労働政策に対して言えることは非常に小さい。なぜなら、労使自治によって社会規範を見つけ出し、それを具現化するのが労働政策だとすれば、労働経済学は基本的にあまり口を出さないほうがいいのではないかと思えるからです。

樋口 そこは神林さんと私の考え方の違うところですね。社会規範を持ちだす前に、誰が政策を選択するのかということを考えないといけない。それはやはり国民です。そこでわれわれができることは、国民への政策の提示です。その政策を採ったらこういうことになり、と政策メニューを示すことであって、それを実際に選択するのは国民だし、国民を代表する政治による選択ということになってくると思います。

神林 それをちゃんと提示できるのですか。たとえば最低賃金を上げるということを考えたときに、経済学が考える因果関係を理想的

に識別するためには、最低賃金の引き上げがランダム化されないといけないわけです。人々の行動に対して外生的であるためには、偶然最低賃金上がる人もいれば、偶然最低賃金下がる人もいるという状況を生み出さないといけない。

ところが、最低賃金の設定、あるいはほかの政策でもそうですが、政策というものはある種の社会的な合意があって初めて決められるものですよね。では、そこでランダム化しますという合意はできるのでしょうか。運不運によって、政策を決める材料を得るためだけに、政府が自分の賃金を上げたり下げたりするという政策は、なんぼなんでもおかしくありませんか？

樋口 提示できるように研究を続けています。最低賃金の問題にしても、理想的な環境かといわれれば、そうではない。けれど毎年、都道府県ごとに決定される最低賃金のデータを使って、それが据え置かれたときや大きく引き上げられたときに何が起るかを皆さん研究している。調査方法や推計方法に工夫を凝らし、完全ではないけれど適切な効果推計を行おうとしています。

最近では、実験経済学や経済心理学の分野も発展してきているし、人事経済学や組織経済学も発展してきた。皆さん、完全とはいえないが、何とか不完全を補おうとしている。

これまでは経済学に限らず、研究者が必ずしも十分エビデンスに基づいた政策提言をしなかったから、経験だとか勘だとかに頼った政策決定がなされてきたということもある。経済学だけではなく、社会科学が政策について発言することや、エビデンスに基づいて何かを語ることをなかなかしてなかった。特に、ある政策を採ったらどういふ結果になったかという結果の評価が、なかなか行

われてこなかった。しかし現実問題として無関心ではいられないところがあり、いま多くの研究者の間で、実証分析に基づいて発言していこうという流れが生まれてきています。

たとえば最低賃金の議論もあるし、育児休業の制度も法制化されました。法制化されたことによって人々の行動にどういう影響が表れるか。あるいは企業の行動にどういう影響が表れるかという研究はたくさんありますし、そういうものが経済学のひとつの分野であるということは事実です。完全ではないから提言しないほうがよいとは言い切れないと思いますよ。

おっしゃるように、ランダム化比較対照実験がしにくい分野であることは間違いないと思います。間違いないと思いますが、同じことは実は労働経済学以外でもあるわけです。そこに何度かそういうランダムイズされていないところをコントロールできるような手段、たとえば推定方法やデータの取り方でカバーしていくということが行われているわけです。それについて、許される範囲で、もちろん条件付きの提言になるわけですが、理想的な状況がそろっていないから何もやらないほうがよいと、提言すること自体を否定すると、社会現象を科学的に説明することはできないということになります。

制度あるいは法律の改革がどういう影響を及ぼしていくのか。それはいろいろな経済学の分野で研究されていて、そのなかでも労働経済学はかなり主要なパートを占めるようになってきています。このことから、必ずしも経済学が無力で何も答えられません、ということはないと思っています。データのラン

ダムネスなどの制約があるなかで、計量経済学の力を借り、データの収集や推定方法の改善により、真の推定結果に近づけていくことがまさに経済学の発展であり、それに向けてたくさんの研究者が努力しているわけです。

#### \* 楽屋にて \*

神林 お疲れ様でした。労働政策と経済学の関係だとか、初学者には少し難しい論点になってしまいましたね。楽観的な意見と悲観的な意見と、保守的な意見と大胆な意見と、対立点は明瞭になったのではないかと思います。もっとも、ありきたりですが、やはり「真理は中庸にあり」というのが現実でしょうね。

樋口 労働経済学による研究成果がいまこそ必要とされているときはないと思うし、人事経済学、実験経済学の発展により、その守備範囲も広がってきていると思いますが、まだまだ残されている課題も多く、今後の研究の深化に期待される部分も多いことを今日は痛感しました。どうもお疲れ様でした。

[収録日：2016年9月21日]

#### 注

- 1) 樋口美雄、佐藤一磨 (2015) 「雇用・賃金統計に見る先進各国の共通な流れと日本の特異性」『三田商学研究』第58巻第1号、15-36頁。
- 2) Daiji Kawaguchi and Yuko Mori (2016) "Why Wage Inequality Have Evolved So Differently between Japan and the US? The Role of Supply of College Educated Workers," *Economics of Education Review*, 52, pp.29-50.
- 3) エドワード・P・ラジャー著、樋口美雄、清家篤訳 (1998) 『人事と組織の経済学』日本経済新聞社 (Edward P. Lazear, *Personnel Economics for Managers*, 1998, John Wiley & Sons, Inc.)
- 4) 2016年6月13日・14日にLondon School of Economics (LSE) にて開催された2016 APPAM International Conference。