

最低賃金と雇用

— 二重労働市場の視点から —

Minimum Wages and Employment

— in the Light of Dual Labor Market —

中谷 武*

Takeshi Nakatani

本稿では、最低賃金引き上げの雇用効果を、正規と非正規から成る二重労働市場のモデルを用いて検討する。モデルの特徴は正規雇用の賃金は効率賃金仮説に従うのに対して、非正規雇用の賃金は競争的労働市場で決まり、最低賃金は非正規賃金に強く影響することである。CES 型の生産関数を仮定した分析の結果、最低賃金の引き上げは非正規雇用に減少させるが、正規雇用に増やし、家計の効用水準を高める可能性があることが示される。

キーワード：最低賃金、効率賃金、二重労働市場、正規雇用、非正規雇用

I. はじめに

最低賃金の引き上げは雇用に対してマイナスであることは自明のように議論されている。もしこれが正しければ、最低賃金の引き上げは、運よく雇いを維持できる労働者にとっては利益かも知れないが、職を失う労働者には明らかにマイナスであり、最低賃金の引き上げが労働者全体に及ぼす影響は必ずしもプラスとは限らない。この問題は古くは Stigler (1946) 等によって論じられた。Stigler (1946) は最低賃金引き上げが労働者の間に異なった影響を及ぼすことを配分効果 (allocation effects) と述べて、結論として、最低賃金の引き上げは生産を減らし、総雇用に対しても影響はネガティブであると主張した。

最低賃金をめぐる議論は、1992 年の Card and Krueger の実証研究によって再び注目されるようになった。彼らは、最低賃金を引き上げたニュージャージーとこれを据え置いたペンシルベニアの 410 店舗のファーストフード店を比較した結果、最低賃金を引き上げたニュージャージーでは雇用にプラスの影響が生じたのに対して、据え置いたペンシルベニアでは雇用が増加したとは言えないことを示した。これは、競争的な労働市場から示される通常の賃金と雇用の逆行関係という理解からは解釈が困難である。では、賃金と雇用の同方向への変化は理論的にどう説明される

のか、これまでいくつかの仮説が提示されてきたが、それらはいずれも労働市場に何らかの競争制限的な要因の存在を想定している。労働需要が独占的な Monopsony model、情報の不完全性に基づくサーチモデル、そして効率賃金仮説等である。これらは一定の条件のもとで、最低賃金の引き上げが雇用にプラスに作用することがあると主張している。しかし、いずれのモデルも部分均衡モデルであり、最低賃金引き上げの影響を経済全体の視点から論じたものものではなく、十分に説得的とは言えない。

最低賃金の引き上げと経済全体の雇用量の関係を論じるには、最低賃金が引き上げられる当該雇用だけでなく、それを一部として含む労働市場全体を考えると、すなわち労働市場が分断されていることを考慮したマクロモデルを考察する必要がある。周知のように、我が国では長期雇用を前提した学卒、大企業、ホワイトカラー正規雇用と若年者や女性を中心とするパート、アルバイト等の非正規雇用の二つが併存している。90年代以降、非正規雇用の比率が傾向的に上昇して、いまや三人に一人は非正規雇用である。また正規雇用から非正規雇用へ、逆に非正規雇用から正規雇用に移行することが難しく、学卒者が非正規の形で就業すると、将来に亘って正規への移行が非常に困難となる問題も指摘されている。両者の賃金格差も大きく、格差問題、貧困問題の焦点としてこの非正規雇用問題が取り上げられるようになった。最低賃金は非正規雇用の賃金率に強く影響していると思われ、最低賃金引き上げの影響をこのような二重労働市場のマクロモデルの枠組みで検討することが重要である。本稿の目的は、筆者が前に提示した二重労働市場モデルを用いて、最低賃金引き上げの効果を検討することである。次節では、最低賃金と雇用の関係についての既存の理論を簡単に振り返り、3節では我々の二重労働市場モデルを提示し、4節では最低賃金の効果をシミュレーションによって検討した結果を報告する。

II. 簡単な理論的整理¹⁾

競争的な労働市場モデルでは、賃金規制は雇用にマイナスに影響する。図1のように右上がりの労働供給曲線 NS と右下がりの労働需要曲線 ND が描けると、教科書的な競争均衡賃金は W^* 、均衡雇用量は N^* であり、均衡賃金を上回る規制賃金 W_R ($W_R > W^*$) の導入は雇用量を労働需要曲線にそって左に移動させて、雇用量は N_R に減少する。

労働所得がどうなるかは賃金上昇の大きさと、それに伴う雇用量の減少の相対的な大きさに依存する。賃金上昇に対する労働需要の弾力性が大きいほど労働所得が減少する可能性は高まる。この労働需要の弾力性は、労働と他の生産要素との代替可能性に依存し、より高価になった労働投入から IT 化、機械化などで資本に置き換えることによって、また工程の一部、全部を海外に移転することによって大きくなる。その結果、最低賃金引き上げの雇用へのマイナス効果は大きくなる可能性が高くなる。実際、グローバル化の進展を理由に最低賃金の引き上げに反対する議論も多い。

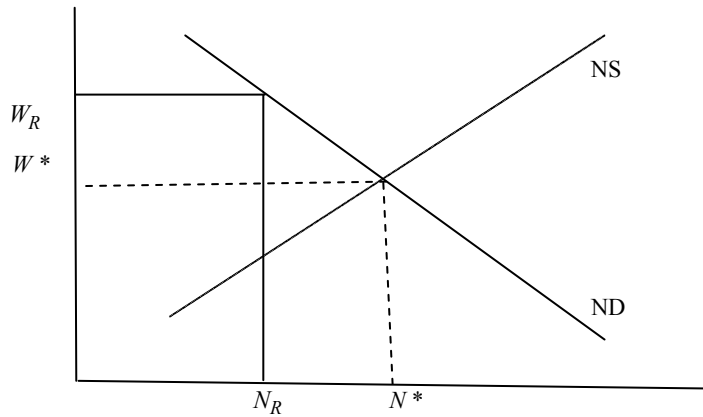


図 1. 競争的労働市場の場合

このような競争モデルは議論が単純であり、一般に受け入れやすい。しかし、Card and Krueger の実証研究を契機に、競争モデルの理論的枠組み自体に対する疑問が生じることになる。競争市場一般に共通するが、競争的労働市場では市場賃金 W のもとで無制限に雇用が可能であり、市場賃金を少しでも下回れば労働者は流出して一切の雇用は不可能になるという市場の完全性の想定は実際には決して成り立っているわけではない。より多くの労働を獲得するには賃金のインセンティブが必要であろうし、若干の賃金低下があったとしてもすべての労働者が流出するわけではない。労働市場が賃金率の増減に対して反応することは事実であろうが、その変化は無限大からゼロに極端にふれるというよりは、多少の粘着性を持つと考える方がより現実的であろう。

最低賃金率の設定が雇用を減少させるという通常競争モデルのよく知られた例外が、労働市場が需要独占的な Monopsony model である。

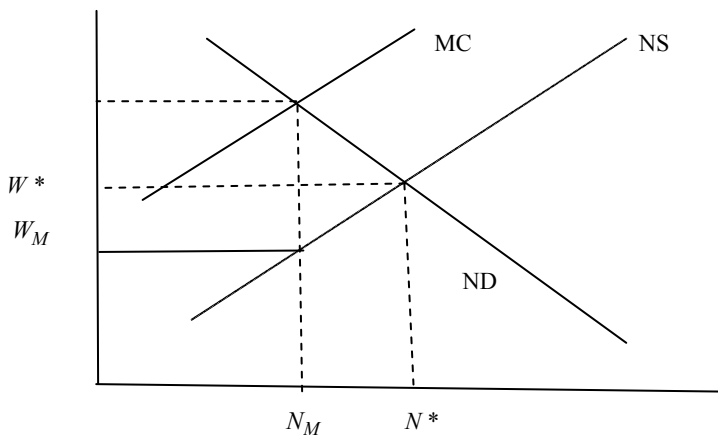


図 2. 需要独占的労働市場の場合

買い手独占的な労働市場では雇用の限界費用は賃金を上回る。それは労働供給関数から賃金が雇用とともに増大するので、一単位の追加雇用に伴う限界費用 MC はその雇用者の賃金だけでなく、既に雇用されている労働者の賃金も上昇するからである。つまり、 $W + (dW/dL)L$ が追加雇用の限界費用 MC になり、競争的労働市場の場合の限界費用 W をいかなる雇用量に対しても上回る。この限界費用が限界収入 MR に一致するように雇用が決まるが、それが図 2 の N_M である。賃金は労働供給曲線との交点 W_M になり、結局、競争労働市場の場合と比較すると、賃金と雇用はともに低下する。

この場合に、最低賃金を設定するとどうなるか。最低賃金が供給独占の賃金 W_M と競争市場の均衡賃金 W^* の間に設定されると、労働供給曲線に沿って賃金率は上がり、雇用量も増大する。人為的に労働コストを引き上げることによって労働供給が増大し、生産も増える。その結果、賃金所得は増大し、逆に利潤は減少する。最低賃金制度の導入は利潤から賃金へと経済の分配状態を変更することで社会的余剰は増大する。このような賃金と雇用の上昇は最低賃金が競争的市場の均衡賃金に至るまで続く。もちろん、競争賃金率を超えて最低賃金を引き上げると、今度は ND 曲線に沿って雇用は減少し、競争的な労働市場の場合と同じとなる。

このような独占的労働市場モデルの有効性はどうか。よく言われる批判に、非正規雇用などの低賃金労働者は中小零細企業に多く雇用されており、労働に対して買い手独占的な立場にあると考えられる比較的大規模な企業の場合には当てはまらないとされる。確かに、川口・森(2009)の研究によると、最低賃金の適用範囲は女性、中卒・高卒、地方勤務、小売・卸売・飲食・宿泊業、パート・アルバイトといった属性を持つ労働者に広く分布している。また、2002年には最低賃金労働者の約15%が世帯年収300万円以下の世帯の世帯主であったが、約半数の最低賃金労働者は世帯年収が500万円以上の世帯の世帯員であったことが指摘されている。²⁾最低賃金がカバーする労働者層はいわゆる中小零細企業に属する企業であろう。しかし、労働需要の独占的モデルは、このような企業にあてはまらないわけではない。Monopsony modelに必要なポイントは、追加雇用には賃金の引き上げが必要であること、賃金の引き上げは既存労働者の賃金上昇を伴うことの2つであり、企業規模の大小に直接依存するわけではない。独占的競争モデルの適用範囲が大規模の独占企業、寡占企業だけに限定されないように、Monopsony modelの有効性は中小零細企業にも及ぶと考えるべきだろう。

また、Stigler (1946)も、企業が賃金率に対して影響力を持つ場合に、最低賃金が雇用を増やすことがあると述べて、Monopsony modelのポイントに言及しているが、彼は次のような理由からこの議論を重視しなかった。最低賃金が望ましい結果を得るためには、(1)あまり高すぎない水準に正しく設定されなければならないこと、(2)最適な賃金が業種によって、また企業によって異なること、(3)最適な賃金が時間とともに変化すること、を考慮する必要がある。最低賃金の設定は、一律の設定になりやすく、またいったん設定すると頻回な変更は困難であろう。この

ような実際上の理由から、最低賃金の設定は適当ではないというというのがその理由である。これらは、運用上は重要な点であるが、その有用性を否定する根拠としては弱い。具体的な最低賃金を競争均衡水準から徐々に引き上げていくことによって、また様々な業種への引き上げの効果を観察することで適切な引上げ水準に接近していくという手法は実際に可能であろう。

もう一つ、競争モデルの例外を説明する仮説に効率賃金仮説がある。効率賃金仮説は労働者の生産効率と賃金の関係する企業において、競争均衡よりも高い水準で賃金が固定化して、賃金の下方硬直性や非自発的失業が生じる事態を説明するモデルである。賃金と生産性が関係する要因には、企業の労働者に対するモニタリングのコストが無視できないこと、労働者の訓練費用の負担、労働者の参入と退出が賃金水準と関係することなどが指摘される。このような事情が非正規雇用の多い零細企業でどの程度重要かは問題がある。しかし、競争市場のように、賃金水準とは無関係に労働生産性が独立に決まるとする想定は極端に過ぎるかもしれない。労働者は賃金水準や昇給・昇進などその待遇に応じて労働インセンティブを高めると考えるのが現実的であろう。このような賃金と労働インセンティブの相互作用は、大規模企業に限らず、中小・零細企業でも同様であろう。この意味で、効率賃金モデルを大規模企業に限定するのは狭きに失し、より広い適用範囲を持つと考えるべきであろう。

効率賃金モデルを用いた最低賃金と雇用の関係は次のモデルで示される。³⁾ いま、収入関数を雇用 N 、実質賃金率 w に対して $R(N, w)$ と書くと、効率賃金仮説では企業は雇用量と賃金率の両方を決定する。利潤最大化の一階条件は次のようになる。

$$R_N(N, w) - w = 0 \quad (1)$$

$$R_w(N, w) - N = 0 \quad (2)$$

第一式からもし賃金率が外生的に与えられると

$$\frac{dN}{dw} = \frac{1 - R_{Nw}(N, w)}{R_{NN}(N, w)} \quad (3)$$

となつて、分母が負であることから、 dN/dw は $R_{Nw} - 1$ の符号に依存する。ここで (2) 式を考慮すると

$$R_{Nw} - 1 = R_{Nw} - R_w / N = \frac{R_w}{N} \left(R_{Nw} \frac{N}{R_w} - 1 \right) \quad (4)$$

となるから、() 内第一項の賃金に関する限界収入の雇用弾力性が 1 を上回れば（下回れば）、賃金と雇用は同方向（逆方向）に変化する。賃金が収入関数とどう関わるかによって様々な効率賃金仮説のバリエーションが生じるが、Manning (1995) では正の関係を導く仮説として退却率が賃金の減少関数である場合を紹介している。⁴⁾ すなわち

$$R(N, w) = F(N) - T(q(w)N) \quad (5)$$

ここで T は訓練コスト、 q は退却率で、賃金率の減少関数である。この場合、雇用は賃金に対し

て増大的であることが示される。

このような効率賃金仮説にも問題がないわけではない。第一に、収入関数の設定に結果が大きく依存することである。もし、労働生産性が実質賃金率の増加関数であるとする Solow 型の効率賃金仮説を採用すると、結果は逆になり、雇用は賃金の関係は逆方向となる。⁵⁾ 第二に、訓練費用や参入退出、労働インセンティブといった要因は熟練労働などの正規雇用についてあてはまることで、非熟練のパート、アルバイトといった労働者に適用するのは無理があるという点はよく指摘される。この批判には、上述のように疑問があるが、しかし労働市場全体に効率賃金仮説を妥当すると仮定するより、以下本稿で示すように、二重労働市場の枠組みを採用して、効率賃金仮説をその一部に対応すると考える方が合理的であろう。

従来の議論に共通するのは、賃金と雇用の関係を論じるとき、賃金が上昇する当該労働市場のみを問題とする部分均衡の分析が多いという点である。賃金と雇用のプラスあるいはマイナスの関係は、需要独占や効率賃金といった仮説が労働市場全体にあてはまると考えるより、低賃金・非熟練の非正規労働と通常の正規労働を区別して、最低賃金引き上げは非正規労働の賃金により大きく影響すると考えて、全体の雇用効果を論じることが有用であろう。⁶⁾

Ⅲ. 二重労働市場モデル

労働者を正規労働者と非正規労働者の二つに分けて考える。正規雇用は一般に期限の定めのない雇用全体を指し、これに対して非正規雇用はパート、アルバイト、派遣といった通常は有期の一時的雇用である。周知のように、我が国の非正規雇用は傾向的に上昇しており、雇用者全体に占める非正規の割合は最新のデータでは男 19.9%、女 54.7%、全体で 35.2%（平成 23 年、総務省『労働力調査』）となっている。問題は、両者の賃金格差がきわめて大きいことで、厚生労働省の『賃金構造基本調査』によると、男性一般労働者を 100 とすると、女性一般労働者は 70、男性パートタイム労働者は 55、さらに女性パートタイム労働者は 45（2005 年）である。

本節では、正規・非正規からなる二重労働市場をモデル化した中谷（2007）のモデルを用いて、最低賃金と雇用の関係を議論する。⁷⁾ モデルの特徴は次のようにまとめられる。

- 1) 労働者は正規労働と非正規労働の二つのグループに分割され、正規労働は賃金と労働生産性が正の関係を持つ効率賃金仮説が妥当するのに対して、非正規労働の賃金は外生的に決まる。
- 2) 生産関数は正規労働と非正規労働の二つからなる CES 型を仮定する。
- 3) 企業は不完全競争に直面しており、その企業が直面する需要関数のもとで利潤の最大化を行う。

正規労働を N_1 、非正規労働を N_2 として、両者の代替の弾力性を σ とすると生産関数は次のようになる。

$$Y = A \left[(\theta N_1)^\rho + (N_2)^\rho \right]^{1/\rho} \quad 0 < \sigma = 1/(1-\rho) < \infty \quad (6)$$

A は生産性を示すシフトパラメータ、 θ は正規労働の労働効率を表すパラメータであり、賃金率の増加関数である。Solow 型の効率賃金を次のように想定する。

$$\theta = (w_1 - x)^\alpha \quad 0 < \alpha < 1 \quad (7)$$

ここで x は正規職の留保賃金であり、他に正規職を得た場合の期待賃金 w_1^e 、正規職を得られなかった場合の期待賃金 w^U に依存するが、本稿では雇用確率を考慮して次のように仮定する。 L は労働供給量である。

$$x = \frac{N_1}{L} w_1^e + \left(1 - \frac{N_1}{L} \right) w^U \quad (8)$$

正規労働の労働効率は賃金率 w_1 と留保賃金 x の差に依存して決まる。

企業が不完全競争市場で直面する需要関数は、 P, E を一般物価水準、予想需要を表すパラメータとして、次のように表される。

$$p = P(Y/E)^{-1/\varepsilon} \quad \varepsilon > 1 \quad (9)$$

ここで、 ε は需要の価格弾力性である。⁸⁾

企業は利潤 Π

$$\Pi = Z - Pw_1N_1 - Pw_2N_2 \quad (10)$$

$$\text{ただし } Z = pY = PE^{1/\varepsilon}Y^{1-1/\varepsilon}$$

を最大にするように、正規雇用 N_1 と非正規雇用 N_2 、および正規雇用の実質賃金率 w_1 を決定する。

利潤極大化の一階条件は次のようになる。

$$\theta N_1 = A^{\varepsilon-1} E \left(1 - \frac{1}{\varepsilon} \right)^\varepsilon \left((w_1/\theta)^{1-\sigma} + (w_2)^{1-\sigma} \right)^{(\varepsilon-\sigma)/(\sigma-1)} (w_1/\theta)^{-\sigma} \quad (11)$$

$$N_2 = A^{\varepsilon-1} E \left(1 - \frac{1}{\varepsilon} \right)^\varepsilon \left((w_1/\theta)^{1-\sigma} + (w_2)^{1-\sigma} \right)^{(\varepsilon-\sigma)/(\sigma-1)} (w_2)^{-\sigma} \quad (12)$$

$$Y = A^\varepsilon E \left(1 - \frac{1}{\varepsilon} \right)^\varepsilon \left[(w_1/\theta)^{1-\sigma} + (w_2)^{1-\sigma} \right]^{\frac{\varepsilon}{\sigma-1}} \quad (13)$$

正規労働についての効率賃金は次のように導ける。

$$w_1 = \frac{x}{1-\alpha} \quad (14)$$

$$\theta = (\alpha w_1)^\alpha \quad (15)$$

以上から、非正規賃金 w_2 を与えられると、企業の正規、非正規の雇用量 N_1, N_2 、正規賃金 w_1 、したがって賃金格差 w_1/w_2 、雇用格差 N_1/N_2 が決定される。その均衡値は様々なパラメータに依存するが、その依存関係は単純ではなく、例えば需要の弾力性 ε 、正規・非正規労働の代替弾力

性 σ の大小に依存する。生産性パラメータ A と非正規賃金 w_2 に対する依存関係を示したのが表1である。

表1. 均衡値のパラメータ A, w_2 への依存

		N_1	N_2	w_1	w_1/w_2	N_1/N_2
A	$\varepsilon > \sigma$	+	+	+	+	-
	$\varepsilon < \sigma$	+	+	+	+	-
w_2	$\varepsilon > \sigma$	-	-	-	-	+
	$\varepsilon < \sigma$	+	-	+	±	+

一般的な生産性の上昇が生じた場合 (A の上昇)、雇用は正規、非正規いずれも増大し、正規賃金、したがって賃金格差も上昇する。雇用については、正規の雇用より非正規の雇用が伸び、非正規雇用率は増大する。

次に、非正規の賃金率 w_2 の上昇が生じた場合の影響は、需要の弾力性 ε と正規・非正規の代替弾力性 σ の大小に依存する。 $\varepsilon > \sigma$ の場合、企業は非正規賃金の上昇を価格に転嫁することが困難であり、正規、非正規の雇用をともに減少させることになる。雇用の減少によって正規労働者の交渉力は弱まり、正規賃金も低下する。結果として、賃金格差は減少し、雇用は非正規がより大きく減少することで、非正規雇用比率は低下する。これに対して、 $\varepsilon < \sigma$ の場合は、コストアップを価格に転嫁し易いこと、また労働の代替性が高いことから、非正規賃金の上昇は非正規雇用を減らすが、逆に正規雇用は増大する。正規労働者の交渉力は高まり、正規賃金は上昇する。正規賃金と非正規賃金の相対比率については方向が確定しない。また、非正規雇用の減少と正規雇用の増大から、非正規雇用比率は低下する。以上は、家計の労働供給や財市場の均衡を考慮しない企業の最適化行動から得られる性質である。

家計の労働供給行動に移ろう。各家計は供給可能な一定の労働量 \bar{l} を保有し、正規雇用の賃金は非正規雇用の賃金を上回ること、および正規労働に従事できる労働量は企業によって制約されるという仮定の下で、消費と余暇に依存する次の効用関数 U を最大化すると想定する。

$$\begin{aligned} \text{Max} \quad & U = c^\beta (\bar{l} - l_1 - l_2)^{1-\beta} \\ \text{s.t.} \quad & c = w_1 l_1 + w_2 l_2 \quad l_1 \leq \bar{l}_1 < \bar{l} \end{aligned}$$

β は消費に対する家計の選好態度を表すパラメータであり、 $0 \leq \beta \leq 1$ とする。この問題の最適解は次のようになる。

$$\left. \begin{aligned} l_1 &= \bar{l}_1 \\ l_2 &= \beta(\bar{l} - \bar{l}_1) - (1-\beta)\bar{l}_1 w_1 / w_2 \\ \bar{l} - l_1 - l_2 &= (1-\beta) \left[\bar{l} + \left(\frac{w_1}{w_2} - 1 \right) \bar{l}_1 \right] \end{aligned} \right\} (16)$$

各家計は企業によって雇用される上限まで正規労働に従事し、家計が余暇をまったく考慮しない ($\beta = 1$) 特殊なケースを除けば、非正規労働も一定量提供する。⁹⁾ (16) 式から次のことが言える。

- 1) 家計に提示される正規雇用の需要量が減ると、非正規労働の供給量が増える。また、余暇は減少する。
- 2) 正規賃金の非正規賃金に対する比率 w_1/w_2 が上昇すると、非正規労働の供給量が減り、余暇は増大する。これはいわゆる付加的労働力効果 (ダグラス=有澤の法則) と言われるもので、もし、逆に正規賃金の相対比が低下すると、余暇時間を減らしてパート・アルバイトなど非正規で働く量が増えることになる。

このように企業の側からの正規雇用のオファーや賃金格差が、非正規雇用の労働供給を通じて、経済全体に影響することになる。このような代表的家計が m 個存在すれば、経済全体の総労働供給は

$$\left. \begin{aligned} L_1 &= ml_1 \\ L_2 &= ml_2 \\ L &= m\bar{l} \end{aligned} \right\} \quad (17)$$

となる。正規雇用の家計への制約 \bar{l}_1 は企業の正規労働需要によって決まるので

$$N_1 = m\bar{l}_1 \quad (18)$$

である。次に、代表的家計の財需要は、(16) 式 (17) 式から

$$C = mc = \beta[(w_1 - w_2)m\bar{l}_1 + w_2m\bar{l}] = \beta[(w_1 - w_2)N_1 + w_2L] \quad (19)$$

となるので、消費需要以外の独立需要を B とし、 $p = P$ を仮定すると、財市場の需給均衡は次のように書ける。

$$Y = \beta(w_1 - w_2)N_1 + \beta w_2L + B \quad (20)$$

以上の二重労働モデルは、(11) 式から (15) 式、(8) 式の 6 式で、産出量 Y 、正規雇用 N_1 、非正規雇用 N_2 、正規雇用の賃金率 w_1 、正規雇用の労働効率 θ 、および留保賃金 x の 6 個の変数が対応する。外生的なパラメータとされた非正規雇用の賃金率 w_2 の決定については、生産物市場の需給均衡 (20) 式から決まると考えるか、非正規労働の需給均衡 $N_2 = L_2$ から決まると考えるかで二様の閉じ方が可能である。本稿では、ケインジアン の 想定 に 従い、非正規雇用の実質賃金率は財市場の需給均衡から決まると想定する。財市場の均衡から非正規の実質賃金率を決めるのは、労働市場の需給は非正規労働の名目賃金率には影響を及ぼすが、実質賃金率は生産物市場の需給で決まる一般物価水準に依存するからである。¹⁰⁾

IV. 最低賃金引き上げと雇用

前節の二重労働市場経済において、最低賃金の引き上げの影響を検討する。非正規雇用と正規雇用の賃金率には大きな格差がある。最低賃金率は二重労働市場の下位市場である非正規労働の賃金により大きく影響すると考えられるが、本稿では単純に非正規賃金率はそれ自体が規制された最低賃金率であると仮定する。そして、この規制賃金率の上昇が、非正規雇用、正規雇用、正規雇用の賃金率に及ぼすかを以下で検討する。また、最低賃金率は留保賃金にも、当然影響する。そこで、正規職を失った場合に期待される賃金水準 w_1^e や w^U が最低賃金率に連動して上昇すると仮定する。

各変数の決定関係を述べておこう。まず非正規賃金率(=最低賃金率) w_2 が与えられると、(11)式と(15)式から正規労働需要 N_1 が正規賃金率 w_1 の減少関数となる。

$$N_1 = F(w_1, w_2) \quad F_{w_1} < 0 \quad (21)$$

他方で、(14)式(15)式及び(8)式から、効率賃金仮説と雇用に依存する留保賃金の関係から、正規雇用の増大に伴い正規賃金率は増加しなければならない。

$$N_1 = \phi_1(w_1) \quad \phi_1' > 0 \quad (22)$$

この二つの関係式から、非正規賃金率 w_2 に依存して正規賃金率 w_1 と正規雇用 N_1 が決まる。

家計が供給する正規労働量は企業の正規労働需要の制約を受けて受動的に決まる。家計の非正規の労働供給量は、正規賃金率 w_1 が非正規賃金率 w_2 に依存することを考慮すると、(16)式(17)式から、結局、非正規賃金率 w_2 に依存する。

$$N_2 = NS(w_2) \quad (23)$$

他方、非正規の労働需要量は(12)式から非正規賃金率に依存する。

$$N_2 = \phi_2(w_2) \quad (24)$$

ところで、非正規の実質賃金率 w_2 は上記の需給からではなく、財市場の需給から決定される。この財市場の需給均衡を示す(20)式から決まる均衡賃金率 w_2 のもとで、上記の非正規の労働需給は必ずしも均衡しない。非正規労働に関しては非自発的失業が存在するのである。正規雇用についても、労働需要制約を考えているので、本来は希望通りの雇用が実現しているわけではない。財市場の需給均衡(20)式を満たすように非正規賃金率 w_2 が決まり、制約された労働供給のもとで労働所得、したがって消費需要が決まることになる。その結果、家計の非正規労働供給は実現せず、意図せざる余暇(失業)が発生して、家計の効用が再決定されることになる。

以上のようなプロセスを経て決まる生産、雇用、賃金率、相対賃金、相対雇用、そして家計効用をシミュレーションによって求めることにする。このシミュレーションで想定するパラメータは次のようである。

$$A=3: E=4: \alpha=0.8: \varepsilon=1.5: \sigma=5: w_1^e=1: w^U=0.5: L=1: \beta=0.7: B=0.5$$

この時、二重労働モデルの均衡は表2のようになる。

表 2. 基準パラメータの場合の均衡値

w_2	Y	D	N_1	N_2	L_2	w_1	x	θ	w_1/w_2	N_1/N_2	u	U
2.299	2.297	2.297	0.290	0.076	0.375	3.224	0.645	2.134	1.403	3.820	0.798	0.937

注) u は失業率、 U は家計の効用

財市場を均衡させる非正規賃金率は 2.299 であり、効率賃金で決まる正規賃金率は 3.224 で、正規の労働効率は 2.134 ある。非正規に対する正規雇用比率は 3.82、家計の効用は 0.937 となる。さて、この均衡状態が各パラメータにどう依存しているかを検討する。それが表 3 である。

表 3. 均衡値のパラメータへの依存

	Y	N_1	N_2	N_1/N_2	w_1	w_2	w_1/w_2	θ	u	U
A, E	+	+	-	+	+	+	-	+	+	+
α	+	-	-	+	+	+	+	+	+	+
ε	+	+	-	+	+	+	-	+	+	+
σ	-	+	+	-	-	-	+	-	-	-
w_1^e, w^U	-	-	+	-	+	-	+	+	-	+
L, β	+	-	+	-	-	-	+	-	-	+
B	+	-	+	-	-	-	+	-	-	-

表 1 の結果と若干異なっているのは、非正規労働の賃金率 w_2 が内生化されているからである。需要パラメータ B の増大は物価上昇から非正規賃金を低下させる。また、需要の弾力性 ε の影響と正規、非正規の雇用の代替弾力性 σ の影響は均衡に対してほぼ逆方向である。代替弾力性 σ の増大は雇用を非正規中心に切り替えて、賃金コストを引き下げる企業側の自由度を高めることになる。逆に、需要の価格弾力性の増大は雇用の正規化を促し生産性を高めることで市場を拡大する効果を持つことが分かる。

次に、最低賃金率の上昇に移ろう。上述のように、財市場均衡から決まる w_2 を基準にして、徐々に最低賃金率を引き上げていくのである。企業は非正規労働の雇用にあたって、少なくともこの最低賃金率を支払わなければならない。さらに留保賃金を決める w_1^e や w^U も最低賃金率と同率で上昇する。そのときの正規雇用、非正規雇用、正規賃金率など諸変数の変化を調べたのが表 4 である。

表 4. 最低賃金の増大の影響 — その 1

A = 3: E = 4: $\alpha = 0.8$: $\varepsilon = 1.5$: $\sigma = 5$: $w_1^e = 1$: $w^U = 0.5$: L = 1: $\beta = 0.7$: B = 0.5 の場合

w_2	Y	D	N_1	N_2	L_2	w_1	x	θ	w_1/w_2	N_1/N_2	u	U
2.299	2.297	2.297	0.290	0.076	0.375	3.224	0.645	2.134	1.403	3.820	0.798	0.937
2.368	2.266	2.345	0.285	0.067	0.381	3.309	0.662	2.179	1.398	4.225	0.823	0.940
2.439	2.237	2.395	0.280	0.060	0.387	3.396	0.679	2.225	1.393	4.675	0.845	0.943
2.512	2.210	2.446	0.276	0.053	0.392	3.484	0.697	2.271	1.387	5.175	0.864	0.945
2.587	2.184	2.498	0.271	0.047	0.398	3.575	0.715	2.318	1.382	5.728	0.881	0.947
2.665	2.158	2.552	0.266	0.042	0.404	3.668	0.734	2.366	1.376	6.342	0.896	0.949
2.745	2.134	2.607	0.260	0.037	0.411	3.762	0.752	2.414	1.371	7.023	0.910	0.950
2.827	2.111	2.663	0.255	0.033	0.417	3.859	0.772	2.464	1.365	7.777	0.921	0.952
2.912	2.089	2.721	0.250	0.029	0.423	3.958	0.792	2.515	1.359	8.614	0.931	0.953

このケースでは、第 1 行目の $w_2 = 2.299$ は均衡の非正規賃金率である。これから、3%単位で最低賃金率を引き上げていくと、非正規雇用 N_2 は減少していく。非正規雇用の減少だけでなく、最低賃金率 w_2 の引き上げが留保賃金率 x を高めて、正規雇用の賃金率 w_1 の上昇と正規雇用 N_1 の減少をもたらす。当然、正規と非正規の雇用を合わせた労働雇用量 $N_1 + N_2$ は減少する。しかし、雇用が減少しても賃金率の上昇によって家計の総所得は増大して消費需要 D は増えている。こうして、家計の効用 (U) 水準は最低賃金の上昇に伴いわずかではあるが増大している。また、最低賃金の引き上げが進むと、正規と非正規の雇用比率 N_1/N_2 は上昇し、相対賃金 w_1/w_2 は低下している。すなわち、非正規雇用比率は低下し、賃金格差は縮小している。

最低賃金の上昇は正規雇用をも減少させるのは、雇用の代替弾力性や、需要の弾力性に依存する。少しパラメータを変えると最低賃金の引き上げが正規雇用を増大させるケースが示せる。例えば、需要の弾力性 ε が低下すると、最低賃金の上昇とともに正規雇用が増大する場合がある。それが表 5 である。

表 5. 最低賃金の増大の影響 — その 2

A = 3: E = 4: $\alpha = 0.8$: $\varepsilon = 1.2$: $\sigma = 5$: $w_1^e = 1$: $w^U = 0.5$: L = 1: $\beta = 0.7$: B = 0.5 の場合

w_2	Y	D	N_1	N_2	L_2	w_1	x	θ	w_1/w_2	N_1/N_2	u	U
1.289	1.481	1.481	0.079	0.272	0.594	2.699	0.540	1.851	2.093	0.292	0.543	0.589
1.328	1.445	1.512	0.081	0.253	0.592	2.784	0.557	1.898	2.096	0.320	0.572	0.592
1.368	1.411	1.545	0.083	0.236	0.590	2.872	0.574	1.945	2.099	0.351	0.600	0.594
1.409	1.378	1.578	0.084	0.219	0.588	2.962	0.592	1.994	2.102	0.385	0.628	0.597
1.451	1.348	1.612	0.086	0.203	0.586	3.055	0.611	2.044	2.105	0.422	0.654	0.599
1.495	1.318	1.647	0.087	0.188	0.584	3.150	0.630	2.095	2.107	0.463	0.679	0.601
1.540	1.291	1.683	0.088	0.173	0.583	3.248	0.650	2.146	2.109	0.508	0.703	0.603
1.586	1.265	1.720	0.089	0.159	0.581	3.348	0.670	2.199	2.111	0.558	0.726	0.604
1.633	1.240	1.757	0.090	0.146	0.580	3.451	0.690	2.253	2.113	0.612	0.748	0.606

この場合も正規と非正規の雇用総量はやはり減少しているが、家計の総所得は増え、消費需要は増大し、それに伴い、家計の効用水準が増大しているのは前のケースと同じである。

二重労働モデルを用いた分析の特徴は何か。効率賃金仮説への批判はそれが低賃金労働者の雇用される零細企業にはあてはまらないということであった。また、代表的な効率賃金仮説である Solow 型のモデルでは、最低賃金の引き上げは雇用を減少させる。そこで、本稿では効率賃金が正規雇用を中心とする労働市場のある部分で成立するが、非正規労働の市場では、競争的賃金モデルが成り立つ経済を仮定した。その結果、次のようなケースの存在することが明らかになった。

- 1) 最低賃金が支配する競争的市場では最低賃金の引き上げによって雇用は減少する。しかし、効率賃金が成り立つ正規労働雇用は減少するとは限らず、増大する場合がある。
- 2) 家計の賃金所得は最低賃金の引き上げによって、雇用の減少にも関わらず、全体として増大し、消費需要が増大する。
- 3) 最低賃金率の引き上げは非正規雇用比率を低下させる。正規、非正規の賃金率格差は拡大する場合と縮小する場合の両方が生じうる。

V. おわりに

最後に、注意すべき点をいくつか述べておく。第一に、本稿では財市場の均衡によって決まる w_2 を超えて最低賃金を設定した。その結果、最低賃金の設定は財市場にも不均衡を生じる。ケインズ的な想定から労働市場にはもともと非自発的失業が存在しているので、最低賃金の引き上げは労働市場だけでなく財市場にも不均衡を生む。上記のシミュレーションでは、この不均衡は消費以外の財支出 B の増減で吸収されることを仮定している。もし、超過需要が物価を押し上げ、実質賃金率を引き下げる価格メカニズムが完全に作用するならば、非正規雇用の実質賃金率もとの均衡水準に戻らざるを得ない。従って、名目でなく実質の最低賃金率を有効ならしめるためには、財市場における消費需要の増大を相殺する何らかの需要の削減が必要になる。この意味で実質賃金率の引き上げを実現する場合には、単なる名目賃金率の引き上げだけでは不十分であるというよく知られた命題がここでも当てはまる。

第二に、本稿で示した二重労働モデルからは、最低賃金の引き上げが雇用を全体として増大させるという試算結果は得られなかった。この意味で Card and Krueger の実証を説明する仮説としては Monopsony model に代わる仮説とはなりえない。これについて次の諸点が重要である。

第1に、本稿で示した二重労働モデルでは、直接に賃金を引き上げた部門だけでなく、間接的にマクロ経済全体を視野において雇用への影響や家計効用への影響を論じている点で重要である。最低賃金引き上げがもたらすプラスの効果と、雇用等へのマイナスの効果の両方を考慮する必要があるからである。

第2に、本稿が無視した以下の諸点を考慮する必要がある。まず、家計部門は正規労働と非正規労働両者の供給を行い、貯蓄はしないことが仮定されている。この仮定を緩和して貯蓄率を内生化して議論する必要がある。非正規雇用の正規化は家計の将来不安の解消に貢献することがよく指摘される。これは、貯蓄率の低下につながり、消費需要を増やし、経済にプラスのインパクトを生むであろう。また、熟練やスキルの蓄積の生産性効果を考えることも重要である。最低賃金の上昇は二重労働格差の解消の第一ステップである。もし非正規雇用の正規化が進めば、企業の人的投資を刺激して、労働者の熟練とスキルの向上と継承に貢献する可能性がある。このような労働生産性に対する効果も検討する必要があるが、これらは今後の課題である。

謝辞

本稿を福井市で開かれたポストケインズ派研究会（2012年8月26日）で報告した際、多くの方から貴重なコメントを頂いたことに、記して感謝します。

- 1) 本節の作成には、大橋勇雄（2009）『日本の最低賃金について』日本労働研究雑誌 No.593/ December 2009 および、川口大司『最低賃金と雇用』（大橋（2009）『労働需要の経済学』ミネルヴァ書房、第8章）が参考になった。大橋（2009）は賃金と雇用の同方向への動きを説明する諸理論には批判的である。また、最低賃金と雇用に関するより包括的な議論の整理には Brown, C., Gilroy, C. and A. Kohen（1982）がある。
- 2) 川口・森『最低賃金労働者の属性と最低賃金引き上げの雇用への影響』日本労働研究雑誌 No.593/December 2009.この論文では、最低賃金労働者が必ずしも貧困家計に属しているわけではないこと、最低賃金の引き上げは若年男性や中高年女性といった非熟練労働者の雇用を引き下げる可能性があること、したがって貧困対策としての最低賃金引き上げには限界があることが指摘されている。
- 3) Alan Manning "That Real Wages Are Too High?", The Quarterly Journal of Economics November 1995.
- 4) Alan Manning ibid.
- 5) $R(N, w) = F(e(w)N)$ としよう。 F は生産関数、 e は労働効率で賃金率の増加関数。この場合、 $NR_{Nw} - R_w = N^2 F'' e e' < 0$ となって、賃金が上昇すると雇用は減少する。
- 6) 本稿では触れないが、この他にもサーチ理論に基づく議論や Shapiro and Stiglitz（1984）のシャーキングモデルなどがある。
- 7) 中谷（2007年）「効率賃金と二重労働」（三谷編『人口減少と持続可能な経済成長』勁草書房、第3章） pp.71-100.そこでは賃金格差と雇用格差に焦点を置いて分析した。
- 8) 利潤極大条件が満足されるように、価格弾力性 ε は1より大であると仮定する。
- 9) このモデルでは正規賃金が非正規賃金を上回るとは限らないが、 $w_1 > w_2$ を保証するようなパラメータを仮定する。ダグラス＝有澤の特徴を示す家計行動は吉川（1992）に示されている。
- 10) 非正規雇用の実質賃金率が、労働市場と財市場の両方の影響を受けて、変動する場合の詳細な検討は中谷（2007）を参照されたい。

参考文献

- 大橋勇雄（2009）『日本の最低賃金制度について－欧米の実態と議論を踏まえて』日本労働研究雑誌 No.593/December 2009、pp.4-15.
- 川口大司（2009）『最低賃金と雇用』（大橋勇雄（2009）『労働需要の経済学』第8章、pp.263-291）
- 川口大司・森悠子（2009）『最低賃金労働者の属性と最低賃金引き上げの雇用への影響』日本労働研究雑誌 No.593/December、pp.41-54.
- 中谷 武（2007）「効率賃金と二重労働」（三谷編『人口減少と持続可能な経済成長』勁草書房、第3章、pp.71-100）
- 吉川洋（1992）『日本経済とマクロ経済学』東洋経済新報社.
- Brown, Charles, Gilroy, Curtis and Andrew Kohen（1982）, “The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment,” *Journal of Economic Literature* Vol.20, pp.487-528.
- Card, David and Alan Krueger（1994）, “Minimum Wages and Employment: A case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania,” *American Economic Review* Vol.84, pp.772-793.

Manning, Alan (1995) , “How Do We Know That Real Wages Are Too High?,” *The Quarterly Journal of Economics*, November, pp.1111-1125.

Shapiro, C., and J.E. Stiglitz (1984) , “Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device,” *American Economic Review*, Vol.74, pp.433-444.

Stigler, George J. (1946) , “The Economics of Minimum Wage Legislation,” *American Economic Review* Vol.36 pp.358-365.