

2008 年度 日本経済学会秋季大会報告要旨

開催日: 2008 年 9 月 14 日、15 日

会場: 近畿大学

報告者: 増井 淳

創価大学経済学部

論文タイトル: 『企業による賃金決定メカニズムの選択と就業中の職探し』

本稿では、異なる賃金決定メカニズムを採用した企業(ジョブ)が市場に同時に存在する状況に注目し、市場におけるそれらのジョブの構成比率の変化について分析した。このような状況は、全てのジョブが同じ方式に従って賃金を決定するという想定よりも現実的である。これにより、正規及び非正規雇用者間の格差に関して現在の日本が直面している問題を分析する上での、理論的フレームワークを与えることができる。この分野の関連研究では、賃金決定に限らず一般の財の供給者が、交渉による価格決定と価格揭示のうち、どのような状況においてそれぞれの方式を選択するかに焦点が当てられることが多い。それに対し本稿では、賃金交渉を採用する企業と賃金揭示を選択する企業とが共存している均衡の存在を示し、それぞれの方式を選択した企業の割合や就業者の数の変化に注目しながら分析を行っている。

以上の背景をふまえて分析を行った結果、本稿では以下の結果が得られた。第 1 に、労働者の生産性が同質であっても、ジョブ間の労働力移動を考慮することで、賃金揭示を選択する企業と賃金交渉を選択する企業とが共存する均衡の存在が示される。

第 2 に、ジョブ間の生産性の差が小さいほど、企業は交渉を選択することを避ける傾向にある。市場全体でみても、この時、賃金交渉を採用したジョブで働く就業者の絶対数は減少し、相対比率も低下する。

第 3 に、賃金揭示を選択したジョブにおいて雇用契約が早期に打ち切られるほど、より多くの企業が交渉を採用する動機をもち、このジョブで働く就業者の絶対数及び相対比率は上昇する。しかし、その一方で、雇用期間の短期化はジョブ間の賃金格差を拡大することにも注意が必要である。

第 4 に、賃金揭示を選択した企業の支払い水準を上回る最低賃金が設定される時、賃金交渉を選択する企業の割合は増加し、このジョブで働く就業者の数及び相対比率も増大する。その一方で、この政策の賃金格差への影響は曖昧である。

最後の 2 つの結果から、非正規雇用の契約期間が短い場合、また非正規雇用者が受け取る賃金を超える水準で最低賃金が設定される場合、正規雇用者の絶対数及びその相対的な比率が高まることになる。従って、正規雇用を拡大させ非正規雇用の割合を減らすためには、非正規の形態での長期雇用を容認しないこと、もしくは、非正規雇用者に対する現在の支払いを超える所得の支払いを義務付けることが求められる。ただし、これらの政策は、正規雇用者と非正規雇用者との間の賃金格差を拡大させる可能性があることを念頭に置いた上で、評価されなければならない。