

これならわかる  経済の仕組み 第 10 回2013 年 5 月 2 日
全 2 頁

労働市場

常務執行役員
岡野 進

働くこと、すなわち労働も市場経済の中では経済取引の対象です。働くことを希望する人は、賃金を対価として契約に基づいて働くという取引です。労働市場という、あたかも商品の売買のように労働が取引されるというイメージですが、被雇用者の働きかたには様々な制約があり、市場としてはとても特殊な市場であるといえるでしょう。

労働は経済取引の対象ではありますが、かなり特殊な取引だといえるかもしれません。まず、労働力は生身の人間が提供するものですから、モノのように扱えないという問題があります。労働条件、たとえば労働時間についての法的な規制があります。かつては、健康を害するような長時間の過酷な労働が行われていた時代があり、現在では多くの国で労働時間の制限がされています。日本では、労働基準法によって、原則 1 週間 40 時間以内、1 日 8 時間以内という法定労働時間が定められています。また労働環境についてもなんらかの法的な規制が制定されている国が多く、日本の場合は労働安全衛生法があります。労働安全衛生法は、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することが目的とされています。企業には安全衛生管理体制の確立を求め、規模に応じて衛生管理者、安全衛生推進者や産業医等をおくことを義務化しています。

労働力の対価である賃金についても、最低賃金制度や超過勤務手当についての割増率についての法規制があり、売り手と買い手が完全に自由に決められるわけではありません。契約の解除（退職、解雇）についても、多くの国で制約があります。労働組合の存在や経営者団体の存在とその関係も労働条件の決定に大きくかかわります。



労働市場におけるもっとも大きい問題は失業問題でしょう。労働力の供給量はほかの商品とは違って簡単に調整できません。不景気で労働需要が停滞して失業が増大する状態は社会問題とも捉えられます。休職していて職が見つからない人を失業者と定義するのが一般的ですが、不景気が長期化し労働市場が改善しないと職探しをあきらめてしまう人も多くなります。こうした潜在的な失業者の存在も考慮しなければなりません。



これに対して、職探しをしている労働者の能力と求人が求める能力とが異なっていることで生まれる失業もあります。ミスマッチによる失業と呼ばれます。受けてきた教育やこれまでの就業経験の違いは大きく、労働力は大変個別性が強いといえるでしょう。また、求職者は自分の能力を客観的には評価できていないケースもあり、その場合には希望する就職先には採用されることが困難な状況が続くことも多いでしょう。そのため、単純で定型的な作業に投入する労働力の場合であればともかく、なんらかの前提となる能力や経験を求人側が求めている場合、そのような能力、経験を持つ人が労働市場にはほとんど存在しないというケースもありえます。市場メカニズムという観点からいえば、そうした場合には、求人の処遇を良くすれば現時点では他企業に勤めている人が、移ってくるかもしれません。しかし、雇用の安定を求める人も多く、金銭的処遇が高いというだけでは能力ある人を雇用することは難しいでしょう。

労働市場には労働力として常に参入する人と退出する人がいます。典型的には学校を卒業して就職するという人々は新規参入ですし、年齢が年金受給年齢に達して年金生活に移行する人は最終的に市場から退出する人ということができるでしょう。そのほか、結婚や出産で一時的に家事を専業とし労働市場から退出する場合もあるでしょう。この場合には、子育てが一巡するなどを契機にして再び労働市場に参入するということになります。また自ら起業することで労働市場から退出する場合があります。



一方で、労働力を需要する企業の側は、景気の状態により雇用に積極的になったり、むしろ人員整理の方向に向かったりします。日本の労働市場の大きな問題は、企業が新規学卒採用を人員数の調整に使うことが多く、不況時に新規学卒者の採用を大きく絞ってしまうために、就労経験のない若年の長期失業者が生まれていることです。就労経験のない若年者はますます採用されることが難しくなってしまうような構造があり、これを改革していくことが必要でしょう。

(以上)