

労働経済学

ろうどうけいざいがく

英語では Labor Economics という。Labor は労働。Economics は経済学

担当者：江口准教授

スケジュール（講義内容）

内容は、シラバスの通り

ただし、シラバスに記したトピックス（内容）は「15回の授業」を通じて必ず喋るけれども、その**順序**や、「何回目に何を話す」という**進行ペース**については、**流動性**（＝適宜、いかようにも変更する）がある。

この授業を受講するにあたって

(1) 予習は不要

この授業では予習は不要です。むしろ真っ白な状態で授業を受けに来て下さい。そこで「正しい知識」を伝授しインストールすることが大学の先生のやるべき仕事、教育サービス（と私は思っています）。

(2) 予習は求めないけれども、**毎回のレポート**は重視

毎回、レポートを出すが、そのレポートは、「**その日の労働経済学の授業を聴く前段階で、学生に自然体の中、労働ということについて興味や関心を引き起こすためのレポート**」であり、労働経済学の授業を継続して受講していなくても、**その度に書けるレポート**です。

(3) ノートを必ずとること。また、**復習は、とにかく「ノートを読み返すべし」**

江口の授業はどの授業も基本、**板書する量が多い**です。それは（経済学の授業では当たり前のことですが）**図をたくさん描いて説明をする**からです。（で、**図は、なかなか印刷教材にしにくい**）

授業中に黒板の写真を撮りたい学生のために、随時「撮りたい人はここで撮るように」という支持を出します。

この授業を受講するにあたって

(4) 単位認定の方法と成績評価

授業ごとのレポートの提出状況と内容（4割）、および、期末テスト（6割）により、評価する。

- ・ GPAなるものがあるため「**A以上の成績**」は、**すべての受講者（交換留学生を除く）のうち、「最大4割まで」**にしか出せない。
- ・ **期末テストは持ち込み可**とする。

持ち込めるもの・・・ **自筆ノート**

授業中に配布するプリント（資料）

なお、授業時に配布するプリントのPDFファイルは原則

<http://www.nsu.ac.jp/official/fa/eguchi/index.html>

からも見るできるようになっている（ので、手に入れられなかった学生はダウンロードして自分で印刷するべし）

このURLをスマホに読み込ませるためのQRコードが江口研究室のドアに常時貼ってある！



黒板の写真を見るためのタブレットPC（またはスマホ）

労働をめぐる側面

労働は市場を通じて交換される「知識を伴う労役」すなわち「サービス」

(・・・市場とは、市場制度の社会の日常の空間、ということ。)

(・・・サービスとは「うれしい行為・ありがたい行為」

企業は労働を需要し (=社員の募集をしたりアルバイトの募集をしたりし)

労働者 (社員) は労働サービスを供給する (実際に働く)。

賃金 (時給いくらか) は労働サービスの「価格 (1時間あたり・一回につき)」

これだけならば、別に「労働経済学」などといって特別に授業を設定しなくても、単に
ミクロ経済学の授業の中で

「パンとリンゴ (と労働サービス)」

とって話をしていればいい話なのかも、知れない。

労働の

労働サービスの特質

労働サービスは、結局のところ、一人一人の労働者から供給される「知識を伴った労役」

ということは、労働サービスの供給源は私たち一人一人の人間。

そして私たち一人一人は、実は顔の形も違えば知識や経験も異なる。すなわち労働サービスの源泉である「私たち一人一人」は、実は皆、バラバラである（heteroである）

要は労働者は「均質ではなく、一人一人異なる」ということ。

そこから派生してくる問題が、たくさんある（山のようにある）

労働者が均質でないことから来る問題 (情報の問題)

「あの人は、本当に真面目にやっているのだろうか？出来ないのではなくサボっているのでは？」

モラルハザードの問題、という。

モラルハザードを起こさせないためにどうすればよいか？という問題

まずは「見張る」？

モニタリングという

「見張る」といっても簡単ではない（見張ること自体大変だ！）。

モラルハザードに対応する = 「やる気」を出させて、均質でない労働者一人一人に
「手抜きをさせることなく、持てる力を（できるだけ）100%発揮させる」

インセンティブ（誘因。やる気）の問題、という

需要側（企業側）も、実は不均質

基本的に、労働需要（労働者募集！社員募集！）という需要は

何か、人々が消費したい（＝買って、飲んだり食べたり使ったりして、効用を得たい）というものを、たくさん作らねば、とって、そのための手段（作るための手段。生産のための手段）として発せられる（求められる）。

つまり、何か消費される財・サービスがあって、そこではじめて「そのために」といって発せられる需要

派生需要という

派生需要と「そうでない需要」の例

- ・産大を卒業したい。そのためには専門科目の単位が必要だ。そのために労働経済学を履修したい。
- ・労働経済学という授業（あるいはその担当者）に興味がある。履修したい。

労働需要側（＝企業側）も不均質なもので・・・

労働需要側（＝企業側）も不均質。

そもそも、作っているものが、企業によって全く異なる。

クレープ屋さんはクレープを、船会社は船を造る！

おかげで、労働者に求めるものはまるで異なる。

クレープ屋さんは、愛想が好くて、かつ、クレープを作るのが上手な人を求めるし

造船所は筋骨たくましい人を求める

企業にとって労働者はどうしてもある程度 「自前で育てなくてはならない」という側面 が出て来る

クレーブが上手に焼けても造船所ではほとんど役に立たない

そこには「育成」ということが、どうしても必須になる。

育成 = 育てる = 自前で教育し、できるようにする（一人前に育てる）

時間がかかる

困いこむ必要がある

「自前で育てるために囲いこむ」 = 長期雇用契約、すなわち「終身雇用」の始まり

自前で育てるために囲い込む

終身雇用（すなわち「正社員」として雇用する）ということが起こり始めた要因の1つ

育てる = 何かできるようにする

この、「何かをできることができる」という能力。それを「**人的資本**」という。

「人的資本」の例

「私は、サッカー選手として、90分間、グラウンドを走り回ることができる（息切れしない）。」

「私は、簿記3級を持っている」「私は、ピアノが弾ける」

「私は、料理が得意で「お好み焼き」を上手に焼くことができる。」

「私にだって取り柄がある。先のことが分かる。予感がする。」

君たち学生一人一人は「人的資本（=能力）のかたまり」

「育てる」 = 「教育をする」

企業にとっては、社員（=長期雇用契約を結んだ人）を「育てる」ということは、教育をする、ということ。

「教育」=教え、育てる、という側面が、どうしても労働には出て来る。

企業は**何を**教えているのか？

「遅刻はするな」「人の話は黙って聞け」・・・ **General capital (一般的資本)**

「E先生は居眠りをしていても怒られないが、私語をする学生には激怒するらしいよ」

(というNSUでしか役に立たない知識)

Specific capital (特殊的資本)

「育てる」 = 「教育をする」 (続き)

企業は**どう**教えているのか？ (どのようにorどうやって教えているのか)

会社 (= 仕事の現場) で研修をしたり先輩が教えたりする **On-the-job training**

会社がおわった後、英会話スクールに通う **Off-the-job training**

やっているうちに見様見真似で覚えてしまう

上司の仕事に「カバン持ち」で付いて行って、仕事の仕方を見て学ばせる

Learning by doing

どうせ育てるなら・・・「手のかからない人」「相性のいい人」の方がいいわな。。

長期雇用契約を結んで、育てなくてはならない企業にとっては、欲しいのは「育てるのに手のかからない人」

・・・では、どういう人と「長期契約」を結んでも、「失敗」はないのだろうか？

圧倒的多数である「雇われたい側」としては、どういう点を強化していれば「長期契約を結んで貰える可能性」が高くなるのだろうか？

・・・ひらたくいうと、「内定をもらいやすくなれる」のだろうか？

マッチングという。平たく言うと「結婚」と同じ。

育てるのに手がかからなそうな人、ってどんな人？



「**シグナリング**」という話をするときの予習レポート課題

長期雇用と賃金

アルバイトが足りなければ「時給を780円から800円に引き上げて募集する」、アルバイトの成り手が余っていれば「時給を780円から760円に引き下げる」といったことが起きる。

しかし、「正社員」としてひとたび「長期雇用」契約を結んだ場合には、そこでの給料（賃金）の支払い方は（アルバイトさんに対する給料の支払い方とは）大きく異なってくる。

アルバイト

市場の需給でバイト代の相場はおおよそ決まる（時給800円ぐらい、など）

アルバイトでも、ベテランになってくると時給が上がる（＝熟練つまり生産性向上に対する対価）。

正社員

長期雇用契約を結んでしまったので、労働市場の需給の状況は関係ない（しわ寄せは新卒者に）

給料は、年齢（あるいは勤続年数）に応じて自動的に上昇していくことが一般的

年功賃金という

市場と、制度（すなわち法律など）

ミクロ経済学における「労働」のやり取りは、**アルバイト**や**日雇い労働者**を雇うときのようなイメージ。

アルバイト代、という賃金があって、「働いてくれるかな」「やります（やりません）」
「何時間までなら働きます」というやり取りがあるイメージ。

現実には、企業は「正社員」を雇い、正社員は定年まで継続して働くことを前提に、経験などを積んで「人的資本」を高めていく。

正社員として誰かを雇う、ということは、企業が労働者を長期に渡り拘束することにもなるため労働者の側にとっては「潰し」が効きにくくなる（都合が悪くなってすぐクビ（不要扱い）にされると他では容易に雇ってもらえないことにもなる。

そのため、**制度**（法律的な制度。労働三法）により様々な拘束がかかってくる。

例えば「正社員」として雇うと、その社員がどんなに仕事が出来なくても、企業の側は減多なことでは**解雇できない**。

「その人にできる業務」を探してそれをさせてみたり、といった「努力」を企業側は行わなくてはならない。

派遣社員

派遣労働者の問題

派遣労働者が目立ち始めたのは小泉内閣の時代、**製造業**での**労働者派遣**を制度として認めた時から。

ただし、それまでも事実上の派遣社員（契約社員）というものがあり、**急に増えたわけではない。**

派遣社員が増えた背景

「失われた10年」と言われて長期の不況が続く中、企業が「正社員」として人をなかなか雇えない（雇ってもらえない、働けない）ため、**企業側も労働者側も労働者派遣法を望んだ（歓迎した）**

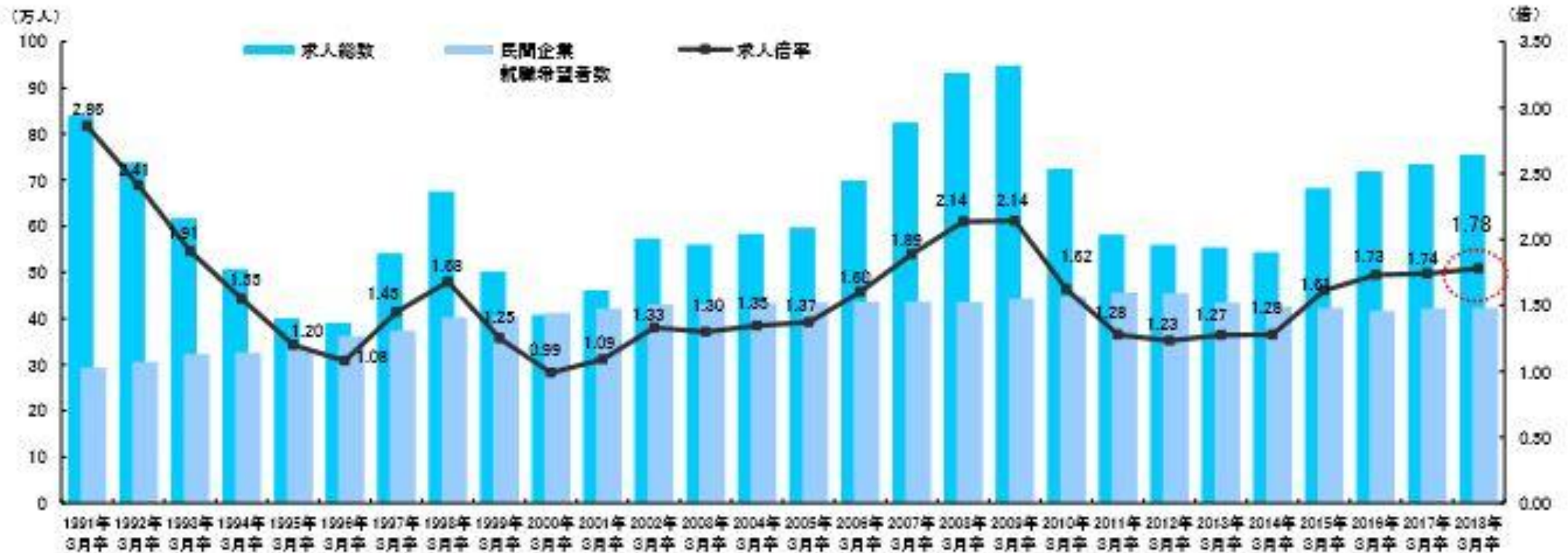
ちなみに、派遣労働者についての法律は**平成27年**に大きく変わった。

派遣労働者についての現状については平成24年度調査、というのがある。

そのような、「制度と現実」と言った面についても、述べる予定。

大卒（新卒）に対する求人倍率

■ 求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移



出所：リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」

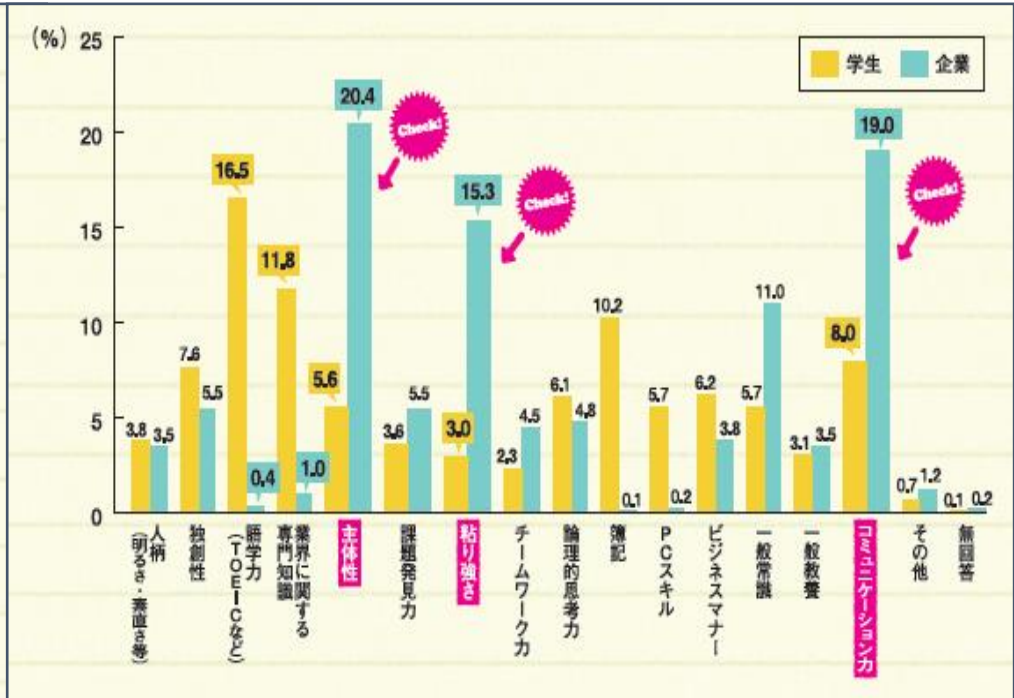
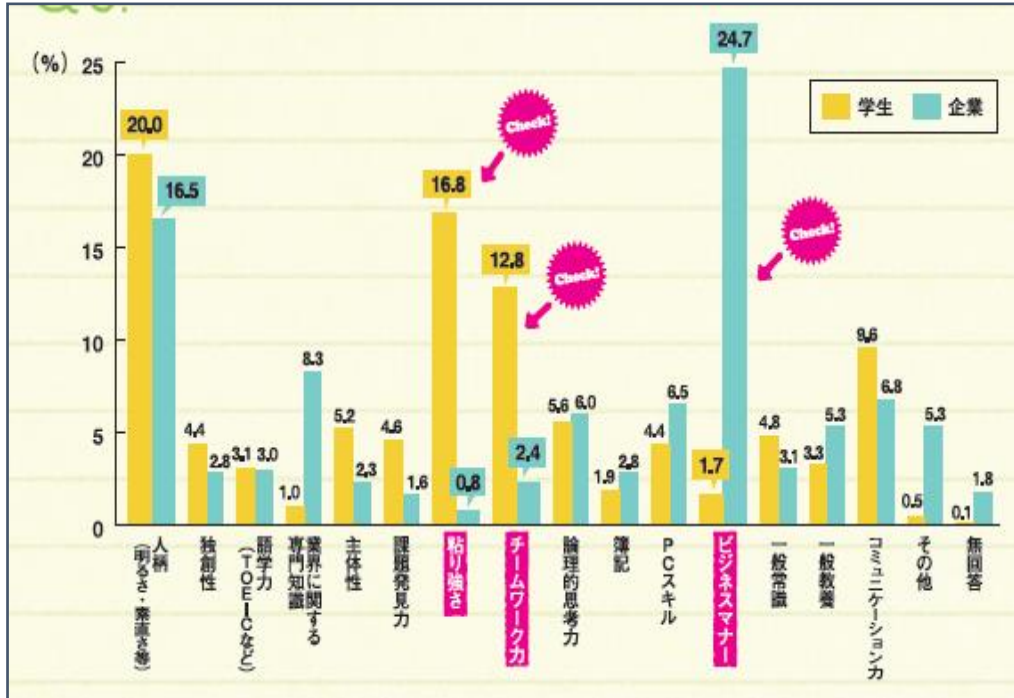
<http://www.works-i.com/surveys/graduate.html>

企業と学生の意識のギャップ

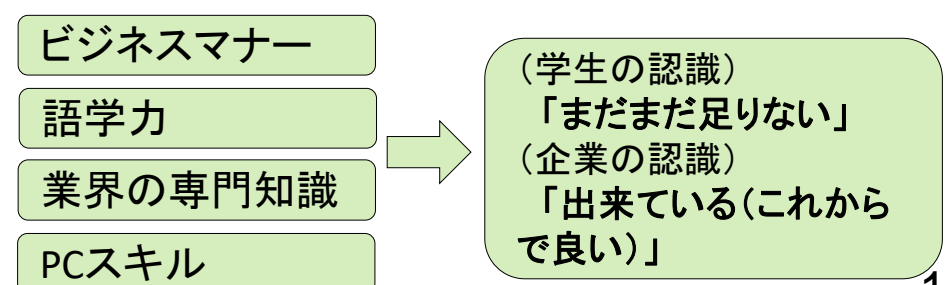
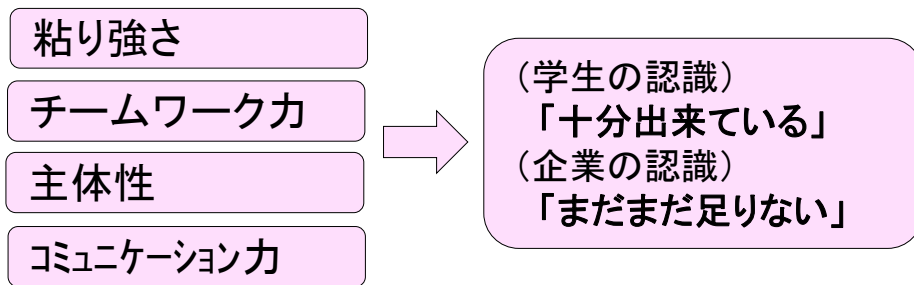
▶ 「身につけておいてほしい能力水準」に企業と学生で大きな意識の差がある。

Q. 自分が既に身につけていると思う能力は？(对学生)
学生が既に身につけていると思う能力は？(对企业)

Q. 自分に不足していると思う能力は？(对学生)
学生に不足していると思う能力は？(对企业)



(経済産業省「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」平成21年)



このページは経産相の「社会人基礎力」に関するフリー素材をそのまま引用しています。