

再分配政策(3)

社会保障論

No.13

麻生良文

労働市場・人的資本投資における市場の失敗

- 人的資本投資における政府介入の根拠
 - 不確実性
 - 流動性制約
 - 一般的人的資本と企業特殊的人的資本の補完性
 - 情報の非対称性
- 人的資本投資に影響を与える制度
 - 最低賃金制度
 - 失業者に対する公費による訓練
 - 失業給付
 - その他

不確実性

- 人的資本投資の収益の不確実性
 - 投資に時間がかかる
 - 投資のやり直しが困難
 - 職業の選択時期
 - 投資終了後の産業構造の変化
 - 分散投資が困難
 - 物的資本との比較
 - 株式発行による資金調達
 - 投資家は分散投資を行える

不確実性(2)

- 人的資本投資における不確実性 → リスキーな投資を抑制
 - 社会全体としては、新しい分野にチャレンジする人材が不足する
 - 社会全体としてリスクをシェアするような仕組みが必要かもしれない
- ひとつの対処方法
 - 人的資本投資の収益に課税して、個々人の直面する投資収益の分散を小さくする
 - 累進課税
 - 奨学金、教育ローンの返済を所得連動型にする

流動性制約

- 流動性制約 **liquidity constraint**
 - 資金を借りたくても借りられない状況
 - 借り入れ利率が（デフォルト・リスクを反映して）高くなる状況 → 借りられない
- 原因
 - 資金市場における情報の非対称性 → 逆選択
 - 借手の一部に不良な借手（資金を返済しようとししない借手）が混じっていて、貸手が優良な借手と不良な借手を区別できないと、金利が本来の機能を失ってしまう
 - 資金の超過需要 → 金利の上昇 → 優良な借手の退出・不良な借手は残る → デフォルト・リスクの上昇 → 貸手は慎重な融資 → 超過需要は解消しない：金利の一層の上昇は以上の悪循環をさらに強める
- 教育ローン市場 → 逆選択の発生する可能性が大
- 人的資本投資は過小な水準にとどまる可能性

補完性

- 人的資本の分類（Beckerによる）
 - 一般的人的資本
 - 企業特殊的人的資本
- 一般的人的資本と企業特殊的人的資本に補完性がある
 - 学校教育の不足 → 一般的人的資本は過小な水準 → 企業特殊的人的資本投資（企業でのOJT, 職業訓練など）の収益率は低くなる → 企業特殊的人的資本も過小に
 - 労働者の移動性
 - 労働者の転職がまれなら（日本・ヨーロッパ型），企業は労働者の一般的人的資本についても投資するインセンティブ
 - 転職が頻繁なら（アメリカ型），企業が一般的人的資本投資を行うインセンティブは小さい

転職市場における情報の非対称性

- 労働者の能力に関する情報
 - 現在の雇用主、労働者本人：よく知っている
 - 潜在的な雇用主：よく知らない
- 転職市場では労働者と採用を考えている企業の上に労働者の能力に関する情報の非対称性が存在する
 - 転職市場にでてくる労働者
 - 能力はあるが、現在の職場に不満な労働者
 - 能力が不足していたため解雇された労働者
 - 新規採用を考えている企業が2種類の労働者を区別できないと、提示する賃金は2種類の労働者の能力の加重平均を反映するように決まる
 - 提示賃金の低さ → 能力のある労働者（の一部）を現在の職場にとどまらせる → 転職市場に登場する労働者の平均的能力の低下 → **te**転職市場で提示される賃金の低下 → 逆選択

転職市場における情報の非対称性(2)

- 一方で、既存の企業（優秀な労働者が転出しない）には超過利潤→労働者に対する一般的人的資本投資のインセンティブ
- 二つのタイプの経済
 - アメリカ型：転職が頻繁
 - 産業構造の変化に柔軟に対応できる
 - 一般的人的資本投資が不足するかもしれない
 - 補完性→人的資本投資全般の不足
 - 日本・ヨーロッパ型：転職がまれ
 - 産業構造の変化に脆弱
 - 企業が一般的人的資本投資を行うインセンティブあり
 - どちらが優れているとは一概に言えない Acemogluの議論

人的資本投資に影響を与える制度

- 最低賃金制度
 - 若年者，未熟練労働者に対する人的資本投資を阻害
 - 企業が（労働者本人の負担で）行う職業訓練
- 失業者に対する公費による職業訓練
 - 失業した場合に無料で訓練を受けようとさせ，人的資本投資を過小にする
 - 特に年齢層の高い労働者にとって
- 育児支援・女性の就労支援策
 - 育児や家事の相対価格を歪める
 - 外部での労働と家庭内生産活動の配分をどう考えるか
 - 一方で，女性に対する差別がある場合には，差別による悪循環（女性の人的資本投資が過小になる）を解消するかもしれない

雇用政策

- 現在の特殊事情
 - 急速な技術革新
 - 産業構造の変化のスピードが速まり，企業の寿命が短くなる
 - 人的資本の陳腐化のスピードが高まる
 - 若年者の失業，非正規雇用
 - OJTを通じた人的資本投資の減少
 - 労働者の解雇が難しいため，若年者の雇用を減らすことで雇用調整を行ってきたことの帰結

雇用政策(2)

- 現在の公的支援策
 - 労働者の自発的な能力開発に対する支援
 - 事業主の行う教育訓練に対する支援
 - 公共職業訓練
 - 職業能力評価制度の整備

雇用政策(3)

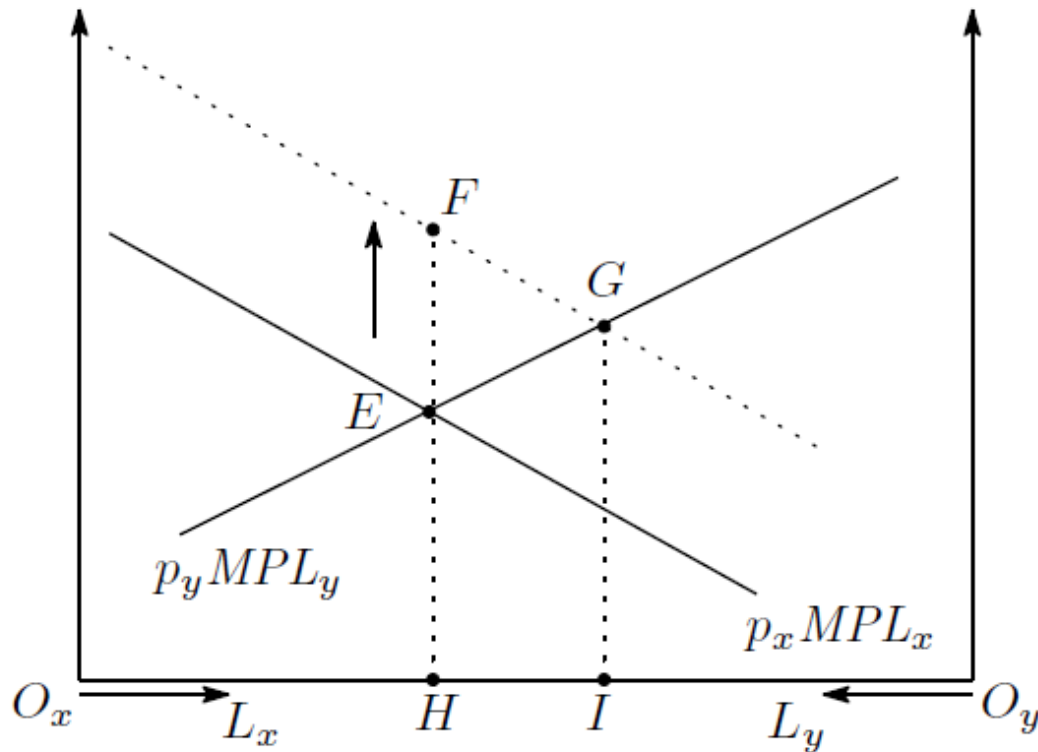
- 雇用調整助成金

- 経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度
- 一時的な雇用調整
 - → 休業，出向，教育訓練
- コロナ禍の特例措置
 - 助成率，助成の上限額の引き上げ

- 現在の雇用を維持する政策の問題点

- 産業構造の大きな変化，大規模な経済ショックに対応できない→産業構造の転換を遅らせる
- この場合，失業保険，職業訓練，職業紹介を充実させるべき？
- 解雇規制→現在雇用されている労働者を過剰に保護→労働市場の機能不全，新卒者の採用減で雇用調整

労働市場の機能



- 技術革新等により，X産業に正の生産性ショックが生じ，労働の限界生産物の上昇が生じる
- X産業での賃金が一時的に上昇 → Y産業からX産業に労働者が移動し，新しい均衡点はG点に
- 労働者のG点への移動には職業訓練が必要な場合あり
- G点では生産の効率性が実現
- Y産業の雇用を維持するような政策は非効率的
- 労働市場に市場の失敗がない場合には，市場は労働者の効率的な配分を実現する