

# 失業

今井亮一

# 自然失業率

$L$ : labor force,  $E$ : Employed,  $U$ : Unemployed

$f$ : 入職率,  $s$ : 離職率

定義により,

$$L = E + U. \quad (1)$$

定常状態において、失業への流入は、  
失業からの流出と等しくなければならない。

$$fU = sE. \quad (2)$$

(1)を使って、(2)から $E$ を消去すると、失業率は次のようになる。

$$\frac{U}{L} = \frac{s}{s+f}$$

仮に  $s = .01$ 、 $f = .20$  とすれば、失業率は4.76%である。

つまり、入職率や離職率を変える政策によって、  
自然失業率をコントロールすることができる。

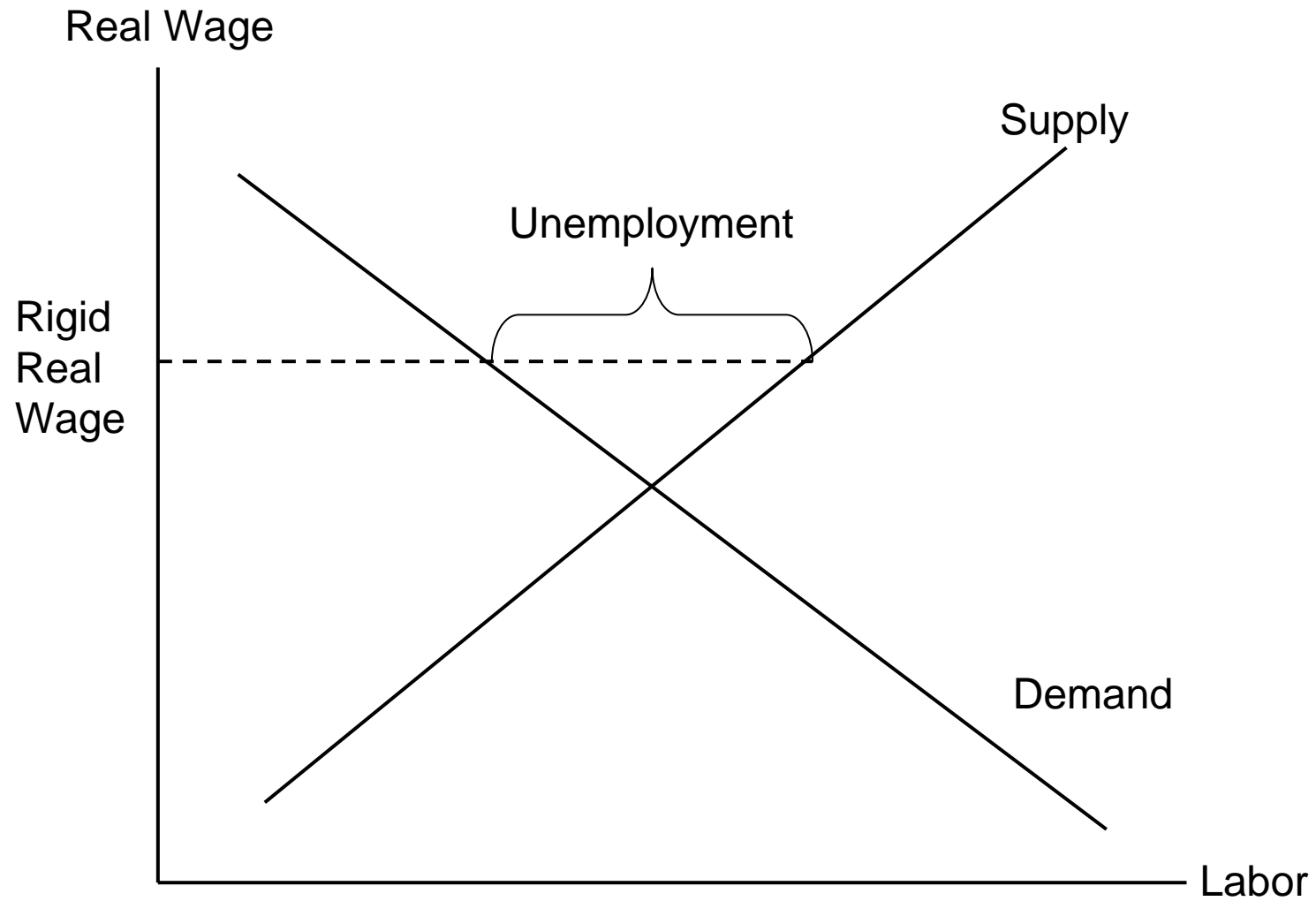
# Job Search

- **自然失業率** ( Natural Rate of Unemployment )とは、景気変動を平滑化した時に得られる失業率である。
- **摩擦的失業** (Frictional Unmeployment)とは、失業して求職している状態である。
- 産業や地域において発生する需要の変化を、**部門間シフト** (sectoral shift)とよぶ。
- 失業保険は、失業者の求職意欲を弱めるので、自然失業率を増加させると考えられる。

# Real Wage Rigidity

- 賃金の硬直性: 労働供給が労働需要に等しくなるように賃金が調整されないと、構造的失業が発生する。
- 賃金硬直性の3つの理由：
  - 最低賃金法
  - 労働組合
  - 効率賃金

実質賃金が硬直的だと失業が発生する



# 最低賃金法

- 最低賃金法は、企業の利潤を制限するので、新規参入が抑制される。
  - 問：仮に最低賃金が引き下げられたら、コンビニはもっと増えるだろうか？
- しかしながら、最低賃金法が規制として有効なのは、アルバイトなどの非正規雇用に限られていると考えられる。正規社員のほとんどは、最低賃金よりも高い賃金をもらっているだろう。

# 労働組合

- 労働組合に所属している労働者の賃金は、労使間の団体交渉 (collective bargaining) によって決まることが多い。
- 労働組合は、すでに企業に雇用されている労働者の利益しか考慮しないので、団体交渉に失業者の利益は反映されない。(insider-outsider problem)
- 労働組合によって賃金が引き上げられると、失業者はもっと安い賃金で働いてもよいと思っているのに、企業は雇うことができない。

# 効率賃金

- 高賃金は労働者の生産性を高める。
  - 高賃金労働者は、そうでない労働者よりも健康だから、生産性が高い。(これは、途上国の労働者にはよくあてはまる話)
  - 低賃金労働者はすぐやめてしまう。高賃金を払えば労働者の定着が促進され、生産性が高まる。
  - 情報の非対称性 (Asymmetric Information) :  
*Adverse selection and Moral hazard.*



# 情報の非対称性

- 逆選択 (**Adverse Selection**): 企業は個々の労働者の生産性を知らない。賃金を引き下げると、生産性の高い労働者はやめてしまう。
- 道徳的陥穽 (**Moral Hazard**): 企業は、個々の労働者の努力を監視することができない。たまたま怠けていた労働者のクビを切れるとしても、賃金を引き下げると、失業の機会費用が下がり、努力するインセンティブが失われる。

# 失業率は、特定の労働者グループで高い

- 若年労働者の失業率は高い。
  - 人生の目標や計画が定まっていない。
  - 特定の職業にコミットする前に、いろいろな仕事を体験してみたいと思う。
- 失業率が高い人種的・民族的集団が存在する。
  - 仕事を紹介してくれるコネ (informal job-finding networks) がない。
  - 企業による差別？
- 非正規労働者を長くやっていると、正規労働者になるのが難しくなる。