

# 賃金: 価格と数量

労働経済学 2

川田恵介

## 賃金

- 基本的発想は労働サービスへの” 価格”
  - 単純なサービスに比べて、多くの論点

## 賃金構造基本統計調査

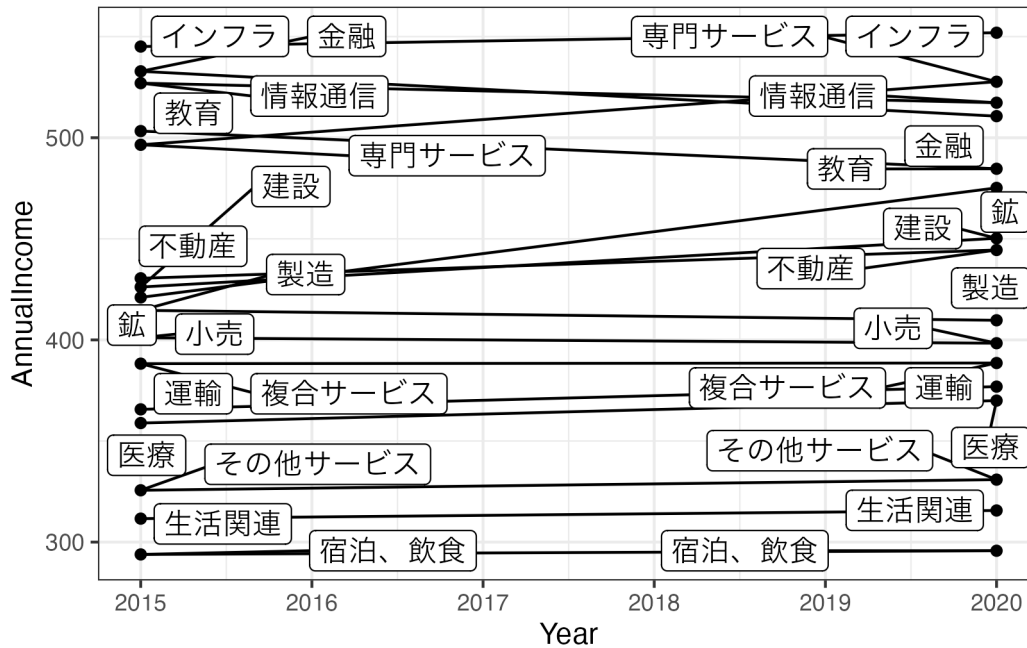
- [HomePage](#)
- 日本の賃金構造についての代表的調査
  - ランダムサンプリングされた企業を毎年 6 月に調査
  - 5 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所及び 10 人以上を雇用する公営事業所

## 用語

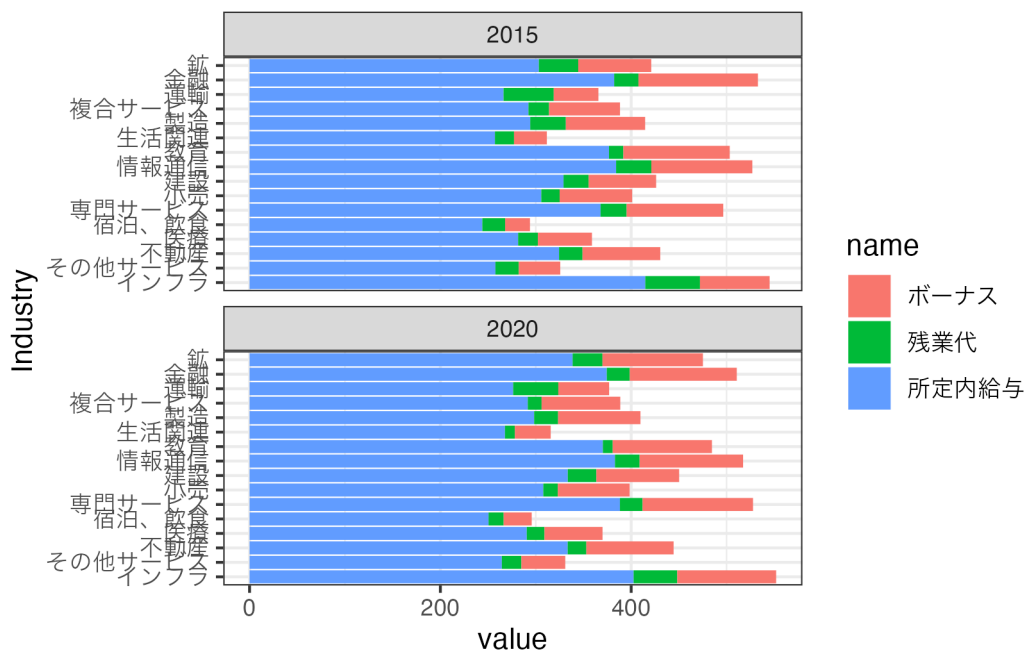
- “賃金” は複数の構成要素からなる
  - ざっくり、給料 + 残業代 + ボーナス
- きまって支給する現金給与額
  - 6 月に支給された給料
- 所定内給与額
  - 6 月に支給された” 残業手当抜き” の給料
- 年間賞与その他特別給与額
  - 前年度のボーナス

## 所得

- 決まって支給する現金給与額 + ボーナス/12



## 内訳

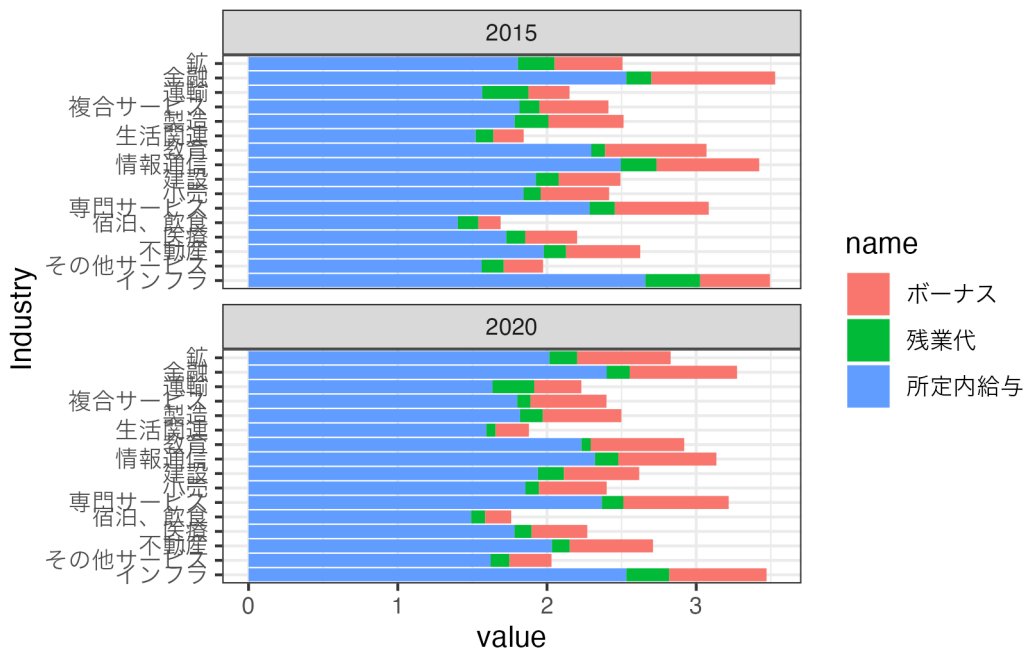


## 単位問題

- 労働者 1 人あたりの賃金でいいのか？
  - サービスの対価であれば、労働提供一時間あたりの賃金とした方がいいのではないか？

月給/月当たり労働時間

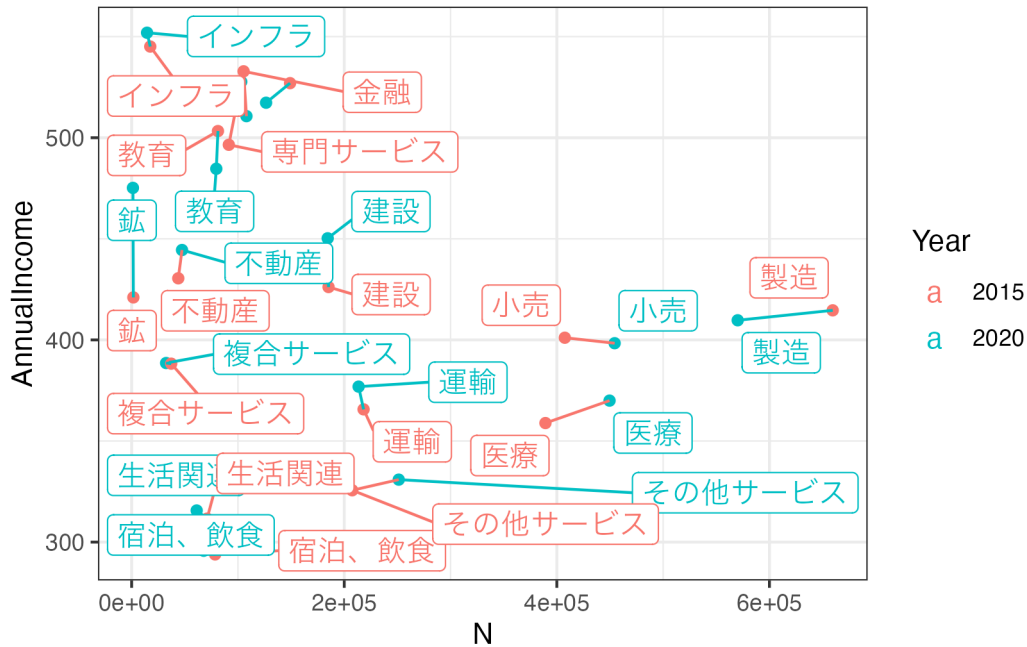
## 労働時間



## 価格と数量

- 経済学における代表的な議論は、取引価格と数量をめぐる議論
  - 総合的に理解すべき

## 賃金と雇用量



## 価格決定をめぐる議論

- 複数のメカニズム
- 賃金 = 労働力購入の対価
  - 相場賃金 (完全競争市場)
  - 需要・供給独占
- 賃金 = 労働意欲を引き出す精度

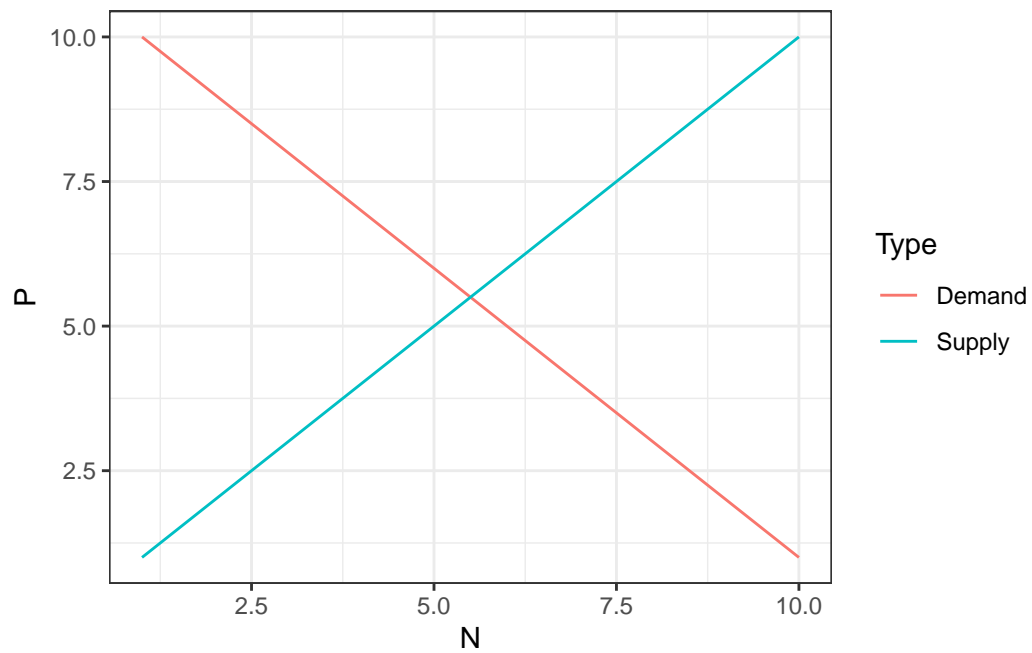
## 相場賃金: ダイヤモンド・パラドックス

- 多くの人が欲しがる財やサービスのほうが値段が高くなりそう (プレミアム価格)
- ダイヤモンドは高く、水は安い
- 水は必要不可欠では？

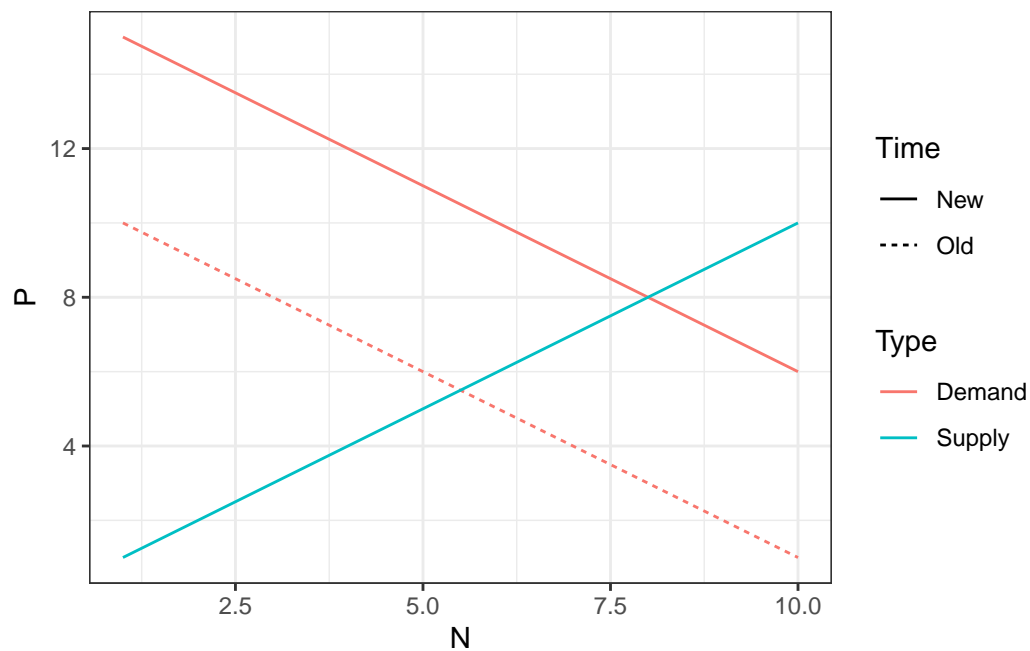
## コンセプト

- 現象の背後についての想定
- 需要と供給
  - 需要: ある賃金水準の元で、企業が雇用したいと考える労働者数
  - 供給: ある賃金水準の元で、就業者したいと考える労働者数
- 均衡賃金: 需要と供給が釣り合う水準

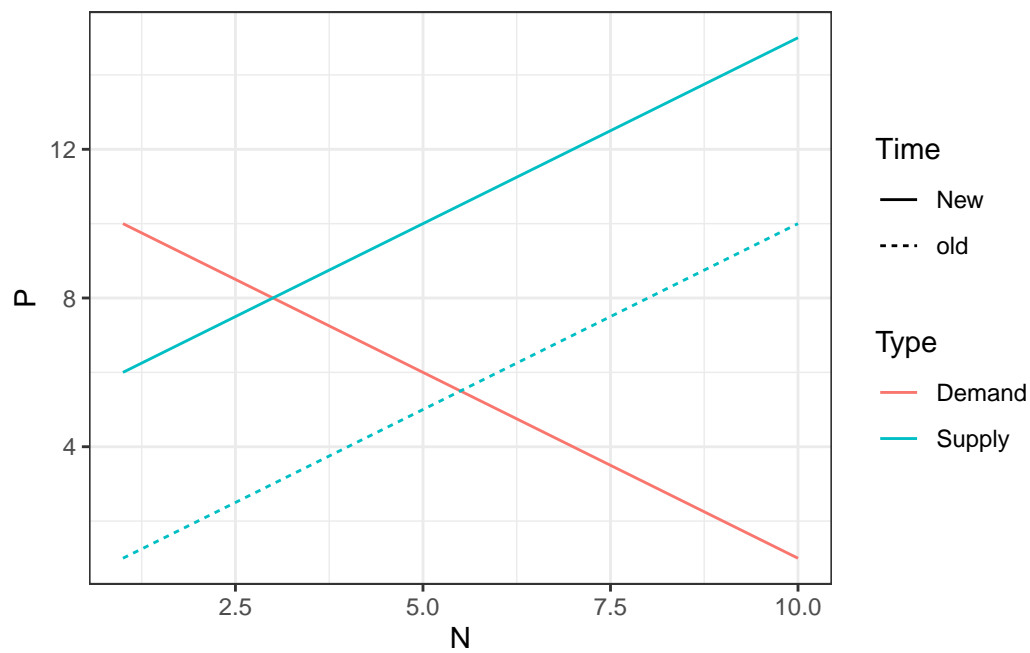
## 相場決定



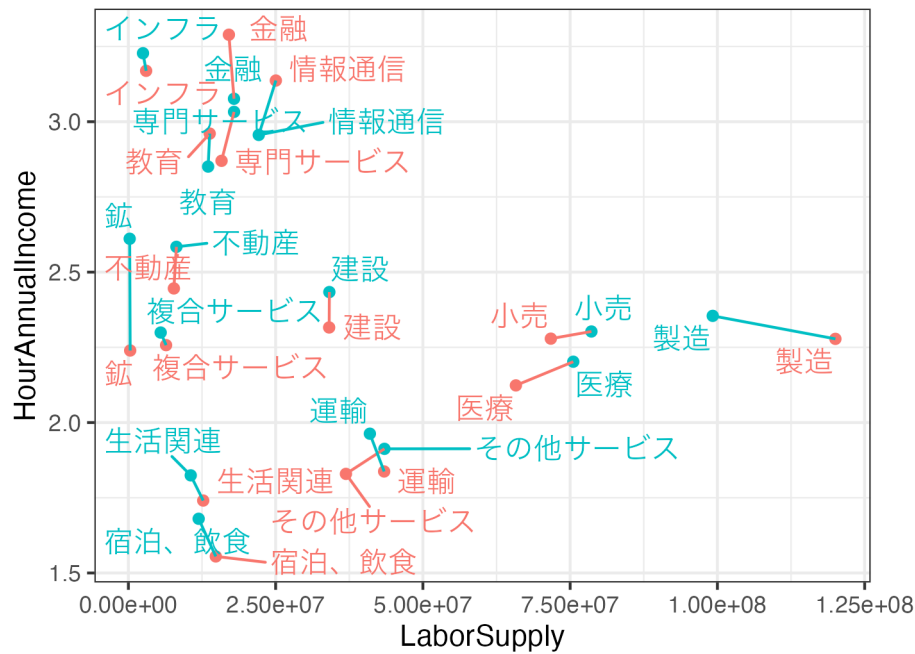
相場決定: 需要主導



相場決定: 供給主導



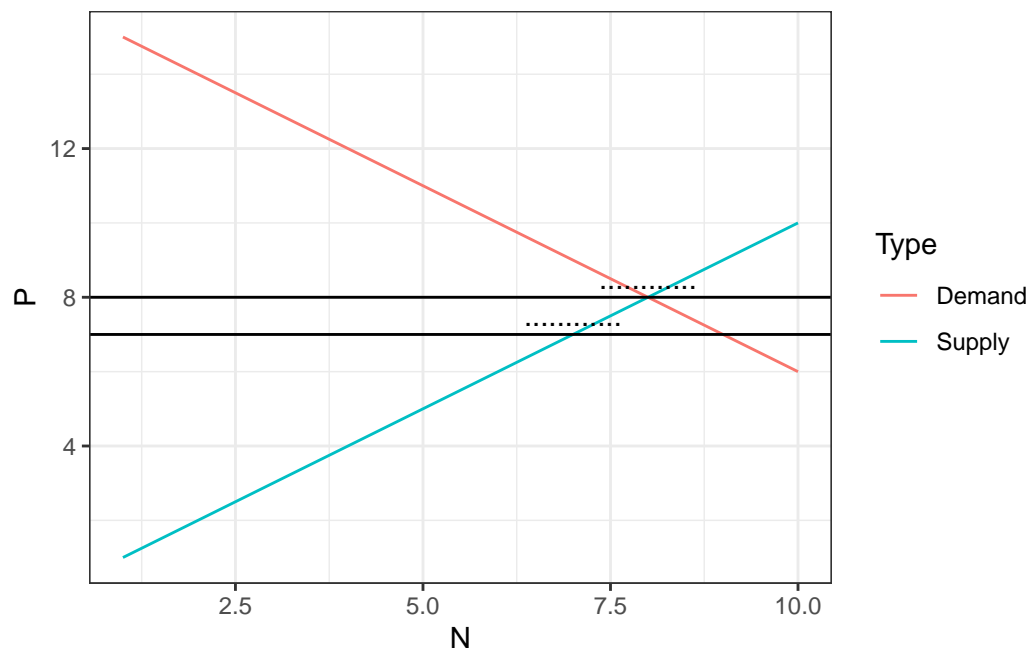
## 時給と雇用量 × 労働時間



## 相場操作

- 企業間の労働者獲得競争が非常に激しければ、誰も相場賃金を操作できない
  - － 相場以下の賃金を払うと、労働者が全員逃げていく
- 多くの実証結果から、企業にはある程度の価格操作力が存在
  - － 相場以下の賃金を払ったとしても、全員は逃げていかない
- 雇用量を犠牲にすることで、低賃金を押し付けられる
  - － 需要独占 (Monopsony)
- 供給独占もありえる (Monopoly)

## 相場操作



## まとめ

- 需要と供給を使うと、数量と価格の変化を統合的に説明できる
  - 需要と供給からの”逸脱”についても、一定の理論的説明が可能
- 政策効果の予測に大きな影響（後日）