

# 最低賃金と労働者の「やる気」

森 知晴

大阪大学大学院経済学研究科，日本学術振興会

RIETI WS「最低賃金改革」

2012年9月11日

# 発表要旨

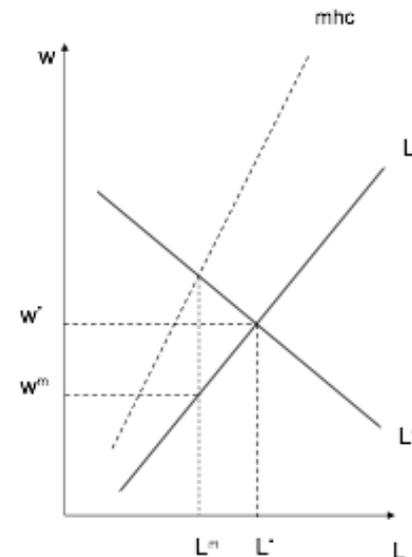
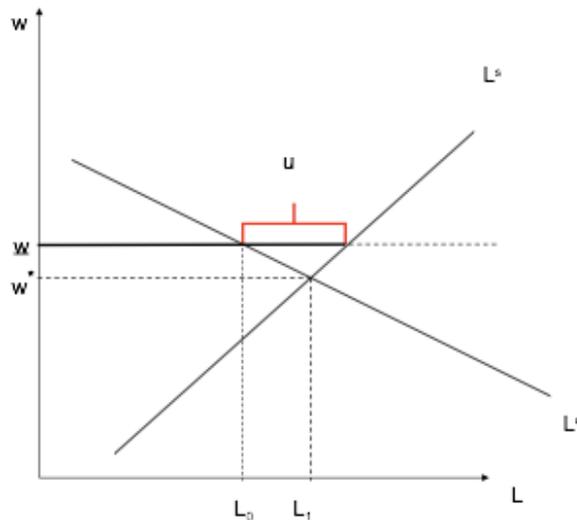
- 最低賃金が雇用主・労働者の相互関係に及ぼす影響を検討
  - 出発点：アカロフのGift-Exchangeモデル
  - 最賃は、ある賃金が雇用主の「善意」を労働者に示すかどうかを左右
- 経済実験による検証
  - 現実を抽象化した実験環境での行動を観察
  - 最賃の変化は労働者の「やる気」に影響

# 行動経済学と最低賃金

- 最低賃金は何らかの「公平性」に照らしてその水準を決定
  - 行動経済学では、「公平性」に関する研究が大きく進展
- 行動経済学の視点から、最低賃金研究をより多面的に行うことが可能に

# 労働経済学における最低賃金

- 主な問題意識...最低賃金と雇用/失業の関係
  - モデル: 労働力の市場取引 (需要供給モデル)
    - 企業 (1社~多数): 利潤最大化行動
    - 労働者 (多数): それぞれ「留保賃金」を持つ



Boeri and van Ours (2008)より

# 最低賃金と労働者の動機付け

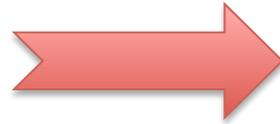
- 両者の組織内での行動は「ブラックボックス」
- なぜか？
  - 契約が成立し、働くことが確定してしまえば、最賃は組織内での行動に影響を与えない？
  - 最低賃金が労働者の動機付けに影響を与える可能性はないのだろうか？

# アカロフのGift-Exchangeモデル



雇用主

高い賃金



高い努力



労働者

高い賃金には高い努力で報いる

「プレゼント交換」に類似したシステムとして労使関係を捉える

# アカロフのGift-Exchangeモデル

- Gift-Exchangeモデル (Akerlof 1982)
  - 企業が「参照賃金」(例:市場賃金)より高い賃金を支払うとき、労働者はより高い努力を行う
  - 効率賃金 (efficiency wage) の一種
  - 実験室ではこの現象が確認されている
    - Fehr et al. (1993)をはじめ、多数
    - 競争的な環境でも発生

# 「善意」の重要性

- なぜ高賃金を支払うのか？
  - 雇用主が労働者に「善意」を持っていることを労働者にアピール(シグナリング)
    - アピールするため、賃金を多く支払う「行動」で証明
  - 労働者は「善意」に対し、高い努力でお返し
    - 逆に、「悪意」に対しては低い努力しかしない
- ★「善意」の重要性は、行動経済学の研究で多数の指摘がある

# 最低賃金と「善意」

- 最低賃金がGift-Exchangeに与える影響
  - 最賃も参照賃金として機能しうる
  - 同じ賃金であっても、最賃の水準によって「善意」の程度は影響される
  - 例
    - 最賃が700円/hのとき...800円/hは善意とみなされる
    - 最賃が800円/hのとき...800円/hは善意とみなされない

# 経済実験による検証

- 経済実験による検証
  - 先行研究 : Brandts and Charness (2004), Owens and Kagel (2010) 参考 : Falk and Kosfeld (2006)
  - 実験室実験
    - 被験者(主に学生)を実験室に集めて実施
    - 現実を抽象化した「ゲーム」をプレーさせる
      - 簡単な仕事をさせる実験(Real-effort experiment)もあるが、今回紹介する実験では行っていない
    - 金銭的動機付けによる正当化

# 最低賃金実験

- 実験の主な流れ(共通)
  - 被験者を「企業」「労働者」(各10人前後)に分ける
    1. 企業・労働者が1対1でマッチング
    2. 企業が賃金を労働者に提示
    3. 労働者は「努力水準」(数値)を選ぶ
    4. 賃金・努力水準により利得が決定
      - 企業:賃金↓・努力↑⇒利得増
      - 労働者:賃金↑・努力↓⇒利得増

★この流れを繰り返し、途中で最低賃金の導入や撤廃を行う

# 最低賃金実験

- ゲーム理論的に解くと...
  - 労働者は「全く努力をしない」が最適
  - しかし実際は「努力」を行う
    - Gift-Exchangeが予測する行動
- 問：最低賃金を設定すると、（同じ賃金に対する）努力水準は変わるか？
  - 最賃増→選択できる賃金の幅が狭まる→ある賃金が示す「善意」が減少→努力水準減

# 先行研究の結果

- Brandts and Charness (2004)
  - 最賃があるほうが努力水準が低い
    - ただし、統計的に有意ではない
- Owens and Kagel (2010)
  - 最賃があるほうが努力水準が有意に低い
    - 最賃「導入」と「撤廃」で結果が異なる(撤廃のときは有意でない)

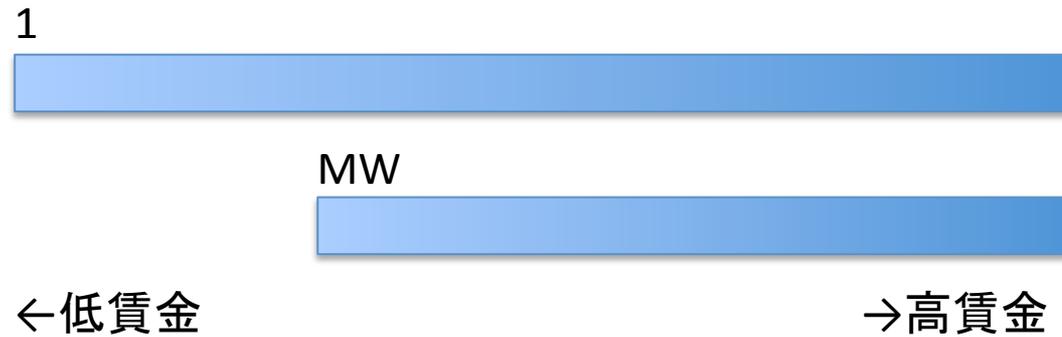
★努力水準についてはほぼ同様の結果  
(平均賃金など、他の結果に差がある)

# 日本での実験

- 日本で同様の実験を実施
  - 場所：大阪大学
  - 時期：2010年10月～2011年2月
  - 追加要素：雇用主は労働者を「雇うかどうか」選ぶことができる（「失業あり」）
    - 先行研究では、雇用主は労働者を必ず「雇う」
    - 選択肢の増加が「善意」のシグナルに影響
      - 「雇うこと」自体が善意のシグナルとなりえる

# 自発的雇用と「善意」

- 失業なし



- 失業あり

失業



失業



# 自発的雇用と「善意」

- 自発的雇用と「善意」
  - 賃金水準のみを意識する場合
    - 最賃により「善意」が減少する
  - 「雇用してくれた」かどうかを意識する場合
    - 最賃では「善意」は減少しない
    - 増加の可能性もある？（最賃→失業増→「善意」増加）

# 結果

被説明変数:努力水準	失業なし		失業あり	
	最賃導入	最賃撤廃	最賃導入	最賃撤廃
賃金	0.584*** (0.012)	0.342** (0.134)	0.479*** (0.077)	0.463*** (0.082)
最賃ありダミー	-6.446* (3.493)	-3.009*** (0.670)	-6.765 (4.696)	2.742 (2.109)
定数項	-6.201** (3.109)	2.475 (4.338)	-3.528** (1.481)	3.567 (6.438)
観測数	190	220	281	333

OLSによる推計結果

企業の選択肢:賃金0~100、労働者の選択肢:努力水準0~100、最低賃金:40

# 結果

Gift-Exchange  
が起きている

被説明変数: 努力水準	失業なし		失業あり	
	最賃導入	最賃撤廃	最賃導入	最賃撤廃
賃金	0.584*** (0.012)	0.342** (0.134)	0.479*** (0.077)	0.463*** (0.082)
最賃ありダミー	-6.446* (3.493)	-3.009*** (0.670)	-6.765 (4.696)	2.742 (2.109)
定数項	-6.201** (3.109)	2.475 (4.338)	-3.528** (1.481)	3.567 (6.438)
観測数	0		0	

最賃が(同じ賃金に対する)努力水準を下  
げている

失業がある場合、  
最賃の効果は有意  
ではない

OLSによる推計結果

企業の選択肢: 賃金0~100、労働者の選択肢: 努力水準0~100、最低賃金: 40

# まとめ

- 最低賃金が労働者の「やる気」に影響するかどうかを、経済実験によって検証
- 最低賃金があると、同じ賃金であっても労働者の「努力水準」は低くなる
  - 最賃が「善意」を判断する参照点となっている
  - ただし、雇用者に選択肢があると影響は非有意

# 今後の展望

- 実際の作業を行う実験 (Real-effort experiment) による検証
- フィールドデータによる検証は可能か？
- 最低賃金は実際に参照賃金として機能しているのか？
  - そもそも最賃はどこまで認知されているのか？