

Title	労働市場の調整力(辻村江太郎教授退任記念号)
Sub Title	Ajustment Forces of the Labour Market(In Honour of Professor Kotaro Tsujimura)
Author	井原, 哲夫(Ihara, Tetuo)
Publisher	
Publication year	1989
Jtitle	三田商学研究 (Mita business review). Vol.32, No.1 (1989. 4) ,p.46- 57
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-19890425-04055673

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

労働市場の調整力

井 原 哲 夫

市場には、金融市場、商品市場、労働市場などが存在し、それぞれが獨得な要素を内にもつてゐる。十分に時間をかけて到達するであろう状態を「市場調整がすんだ」と定義すれば、そこに到る時間は市場によって著しく異なる。なかでも、労働市場の調整スピードが最もおそいとされている。

これも、労働市場の取引対象となるものに人間が直接にかかわっていることによる。資金や商品を考えればすぐわかるように、市場調整には対象物の移動をともなうのが普通である。労働市場も例外ではなく、「労働サービス」を移動させるには、人間そのものを移動させる必要がある。これはそんなに簡単なことではない。それに、人間はいかなる種類の労働もこなせるほど器用ではない。それまでやったことのない仕事で収入を得るにはそれなりの訓練を必要とし、これには時間と費用がかかるのである。

労働のこのような性質は単に調整スピードをおくらすだけでなく、他の市場にはない特異な現象をひきおこすことになる。そして、産業社会が大きく変わったとしても、本質的なところで変わるものではない。労働の調整をほっぽり出して他がずっと先にいってしまうわけにはいかないため、その産業社会の基点をきめるようなところがあるのでだ。現在の、産業社会の本質を知るうえで、労働市場の特性について知ることが欠かせないのである。

市場がよく機能しているとは

社会には人手をほしがっている主体と働き場所を求めている人がいる。この労働の需要供給をうまくマッチさせるのが労働市場の役割である。ところが、市場で取引される労働は画一化されたものではない。それはきわめて多様であるが、二つの次元に分けて認識するとわかりやすい。一つは居住地域であり、もう一つは地域以外の労働の属性である。東京にある企業が求人広告を出して

も九州の住人はそのままでは応じられない。また、労働の需要者は労働に対して特定の属性を求めるのが普通である。性、学歴、年齢、技能、経験などである。これらは「労働の銘柄」と呼ばれることがある。この他に、どのような企業で働くたいかという労働供給者の好みも付け加える必要が出てきている。経済のサービス化が進むなかにあって、パート労働市場では「時間帯」という概念がたいへん重要になっている。

短期的には労働市場は銘柄ごとに需給を一致させようとするのであるが、株式市場のようにうまくいくものではない。株式市場では株主権の地域間移動が簡単なために、東京市場と大阪市場で成立する同一銘柄の株価はほとんど同じになる。また、銘柄間の株価格差がきわめて大きなものであっても、問題視されないし少なくとも株式市場のせいにはされない。現実に千倍ほどの格差が存在しているのである。労働市場でも、異種銘柄間の格差は株価ほどではないにしてもかなり大きい。それに特定の銘柄の需給が一致しないで失業や人手不足という不均衡部分が残される。だがこのままではすまない。銘柄間の格差が大きすぎてはいけないという社会的考え方があるし、また、労働市場には長期的に銘柄間の賃金格差縮小という役割および同一銘柄の地域間賃金格差の縮小という機能も求められている。この機能を達成することがより有効な資源配分をもたらすというわけだ。株式市場における銘柄間格差は市場調整がすんだ結果としてとられるが、労働の分野に見られる銘柄間および地域間賃金格差はまだ調整がすんでいないものであり、労働市場がうまく機能すればさらに縮小するはずだと考えられることが多いのである。

だが、市場がこの目的を達成するには労働供給者に二つのコストをともなう行動を強いることになる。一つは地域間移動である。あとで説明するが、経済発展は就業機会の地域的偏在化をともない、これまで多くの人が地域間移動を強いられてきたのである。都市集中はその典型的な現象であった。もう一つは、職種の転換である。経済発展は職種構造を大きく変える必然性をもっていた。農作業を行なう人の割合が戦後激減したことからもわかる。もちろん、労働需要側にコストをともなう行動を強いることもある。低賃金を求めて企業が工場立地を行なったり、雇った後で教育訓練を行なうなどである。一般には、労働供給者に行動を強いることが多く、地域間移動の場合は特にそうである。

労働市場がうまく機能しているかとの議論がよく行なわれる。このときよくとりあげられる指標は、マクロとしては失業率、ミクロとしては地域間、企業規模間、職種間などの適正とされる以上の賃金格差の存在である。しかし、「よく機能している」という意味は製造業製品や金融商品とはかなりちがった面があることを理解すべきである。製造業製品や金融商品では、情報の不完全性が同一商品間に価格差や金利差を作り出す主たる原因とされるが、労働の場合には情報が完全であっても人間の行動自身が大きくかかわってくるため賃金格差がなくなるわけではないのだ。

もし、人間が地域間を移動することや職種を変えることに強い抵抗を示すならば、労働の需要供

給を短かい時間でマッチさせることは事実上不可能になってしまふ（世代交替を通じて移動は行なわれるから長期的には均衡する可能性をもつ）。もっとも、労働需要側が移動すればよさそうにも思えるが、立地上有利な地域と不利な地域の採算上の差はかなり大きいので後でも示すようにこれには限界があるので。この結果、地域間で、また職種間で大きな賃金格差を残すことになる。これが現実に近い。

地域間に賃金格差が発生したとき高い賃金を求めて人々が移動し、賃金格差を縮小させていくというのが労働市場に期待されている機能なのである。が、そううまくはいかない背景がここで「強い抵抗」という言葉で表現されている要素の存在なのだ。人間にとって人生の中途でそれまで培かれてきた職業上の技能がまったく役に立たなくなつたとしたらこんなかなしいことはない。人間がそれまで住みなれた地を離れなければならぬとしたらこんなさびしいことはない。とりあえずは「強い抵抗」の内容をこのように心情的に表現するにとどめ、具体的な内容については後で説明しよう。

このような移動をはばむ要素が存在しても地域間移動や職業転換をしないかぎりこの世で生きのびられない立場に立てば、人間はやむなくしたがうことになるだろう。事実、エネルギー革命によって炭鉱町の人口は急減したのである。テレビや新聞は、この事情を「不幸」というニュアンスを含めて報道するのが常である。ところが、結果としては労働市場がうまく機能しているという指標を手にすることになる。

しかし、人間に多大の犠牲を強いた結果として労働市場が機能したとしても、本当の意味で機能したとはいえないという評価が当然でてくる。逆に、高い失業率や大きな賃金格差が存在しても、人々が移動しようとする社会の方が望ましいとの評価がでてきてもまったくおかしくはない。

人々にそれだけの余裕があるからだ。とはいっても絶対的に望ましいわけではない。失業はたいへんなことであり、ただ移動するコストに比べたら少々ましたと考へたから移動しなかつただけである。

このように説明すれば、どのような条件下で人間が移動するのかについてのべることができる。すなわち、移動にはコストがともなうが、そのコスト以上に調整に応じないことによる不利益が大きければ移動するわけである。労働の再訓練に補助金を出すなど、移動コストを引き下げるによる調整促進政策がとられてきたわけである。

賃金格差はうまるのか

さて、労働市場の本質について説明する前に実際の賃金格差について見ておくことは現実的理を助けよう。賃金格差の分析をしようとするとき格差が大きいほどやりやすい。労働の銘柄や強度

表1 いろいろな賃金格差

							産業計(100~999人) 規模
	確定初任給(男子大卒)		パートタイム(女子)		所定内給与(男子40 ~44歳)		
1	東京	152.6	東京	704	東京	356.2	
2	大阪	150.9	神奈川	651	大阪	331.8	
3	神奈川	149.4	京都	640	神奈川	313.1	
4	愛知	149.0	千葉	636	奈良	308.9	
5	埼玉	148.4	大阪	633	京都	308.2	
43	長崎	129.0	秋田・愛媛	518	佐賀	240.6	
44	岩手	128.2	佐賀	516	秋田	239.6	
45	鳥取	127.9	沖縄	488	長崎	238.9	
46	宮崎	124.1	岩手	483	島根	238.2	
47	秋田	122.3	青森	474	宮崎	236.9	
		(千円)		(円/H)		(千円)	

資料：昭和62年賃金構造基本統計調査

を厳密にコントロールするというやっかいな処理に気を使う必要性がそれだけ少ないからである。他に理由があるのだが、かなりの差が見られる地域間賃金格差をとりあげ、ここに焦点をしづって説明を続けることにしたい。

表1は、いくつかの賃金について、高い順から五つの都道府県を、低い順から五つの都道府県を選び並べたものである。これから明らかなように、地域間の賃金格差はかなり大きなものだといつてよい。

一般的には、大都市圏の賃金が高く、大都市圏から離れた地域の賃金は安いと見てよい。教科書的にいえば賃金の高い地域では労働の供給に比して需要が過大であり、賃金の安い地域では労働の供給に比して需要が過少であることを意味する。地域間の賃金格差は労働の需給関係を反映したものであるかどうかを直接確かめる一つの方法は、地域別の有効求人倍率を見ることである。表1を参照しながら賃金の高い都府県を五つ、低い県を五つ選んでそれぞれの有効求人倍率を示したのが表2である。これからも明らかなように、地域間の有効求人倍率の格差はきわめて大きい。もちろん、大都市圏の有効求人倍率は高く、地方圏のそれは低く、地域間賃金格差とほぼ正比例している

表2 都府県別有効求人倍率（学卒を除く）

		昭和45年	50年	60年		昭和45年	50年	60年	
賃金の高い都府県	東京	1.1	0.9	0.9	賃金の低い県	鹿児島	0.2	0.2	0.3
	大阪	2.5	0.6	0.6		宮崎	0.4	0.3	0.3
	神奈川	1.2	0.8	0.7		秋田	0.2	0.2	0.3
	京都	1.2	0.6	0.6		青森	0.2	0.1	0.2
	奈良	2.5	0.7	0.5		沖縄	—	0.2	0.3

注：年平均であり、50年以降はパートを除く。

のがよくわかる。高度成長期のように、人手不足が顕在化したといわれた時代でさえも、地方圏では有効求人倍率が1を大きく下回っていたのである。

地域間に大きな賃金格差が存在し、それが労働の需給関係を反映したものであれば、地域間賃金格差を平準化する市場の力が働くはずである。それは、二つの筋道で行なわれる。一つは低賃金地域から高賃金地域への労働の移動である。そして、もう一つは高賃金地域から低賃金地域への資本（就業機会の基本となる）の移動である。高度成長期に見られた人口の大都市集中は労働の低賃金地域から高賃金地域への移動であったし、工場の地方分散は高賃金地域から低賃金地域への資本の移動であった。

労働と資本が賃金格差を求めて自由に動き回るならば格差はすぐにうずまってしまう。労働と資本のどちらかが自由に動き回っても同じことである。労働（人口）がまったく動かず、資本の方が安い賃金を求めて敏感に動き回るならば賃金格差は解消するとともに地域別の人口は地域ごとの出生率できることだろう。逆に、労働は自由に移動するのだが、資本のとどまり場所は賃金とはまったく別の要因できまるのであれば、人口分布は資本の立地条件によってきまってしまう。

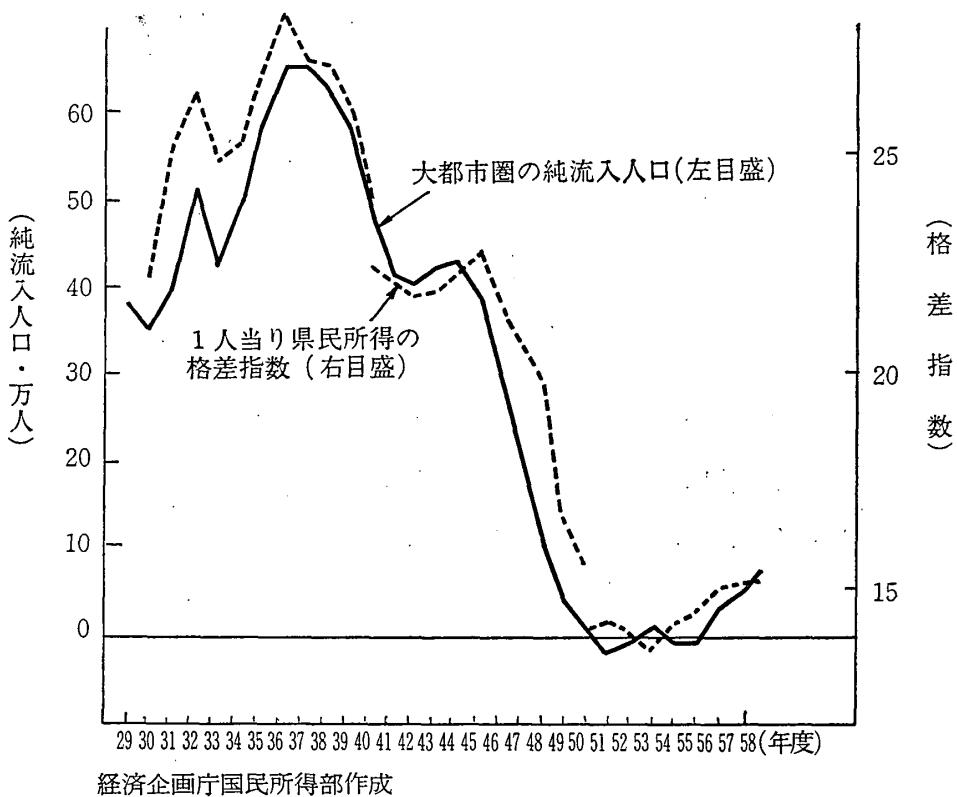
日本の経済発展過程で私たちが経験した事実は人口の都市集中であった。特に、昭和30年代から40年代の前半にかけての人口の大都市集中はすさまじいものがあった。そして、過密化という深刻な都市問題を引きおこした。一方、農山村では過疎化という地域問題を表面化させたのである。この理由は就業機会の（資本のといってよい）大都市に対する偏在化であったことはいうまでもない。

地方よりも大都市の方が賃金が高かったのであり、その状況で資本が大都市に大量に流れたのであるから、安い賃金を求めて資本が移動したのではなくまったく逆であったのだ。それでも、昭和30年代の終りごろになると工場の地方分散が目立ってきた。これは高賃金地域から低賃金地域への資本の移動であった。こう見てくると、資本の移動を決定する要因は賃金よりももっと重要なものが存在し、それが時代によって変化していると考えた方が現実的であるといつてよい。

一方、人口（労働）の流れは概して低賃金地域から高賃金地域へのものであった。人口の大都市集中は労働市場の調整過程であったと見ることができるわけだ。とはいっても、賃金格差を求めて自由に動き回るという表現があてはまるほどその力は大きなものではなかった。

ここで、図1を見ていただきたい。これは大都市圏（東京圏、大阪圏、名古屋圏）への純流入人口と、人口1人当たり県民所得の格差指数（賃金格差と密接なかかわりがある）の推移をえがいたものである。この図からまずわざることは、所得格差指数と大都市圏への純流入人口がきわめてにかよった動きをしているということである。もし、人口（労働）が賃金格差を求めて敏感に移動するならば、図1のようには絶対にならない。所得格差指数はゼロのところに張り付き（労働の質に差がなければだが）、大都市圏への流入人口の方が勝手な動きを示すはずである。いうまでもなく、所得格差をゼロにするように人口（労働）移動が行なわれるだけなのだ。そして、その移動量は大都市圏で創

図1 大都市圏への人口移動と地域格差の推移



経済企画庁国民所得部作成

出される就業機会が地方圏に比べて相対的にどれほど多いかに依存するであろう。資本の動きに左右されるといつてもよい。

図1の意味するところは、人口(労働)の移動はそれほど敏感ではないけれども所得格差が大きいときほど、それをうめようとする人口(労働)移動圧力は強くなるということである。昭和30年代の前半は、所得格差がたいへん大きく、しかもその格差をうずめようと大量の人口(労働)移動が行なわれたにもかかわらず、所得格差は拡大したのである。大都市圏に対する資本の集中化はきわめて激しいものであったことを物語っている。この当時、資本は低賃金地域から高賃金地域に向って流れていたのである。

昭和36年にピークをつけた所得格差指数はその後低下の一途をたどる。格差をうずめる役割をする大都市圏への純流入人口が減少したにもかかわらずそうだったのであるから、大都市圏への資本の集中傾向が弱まったと解釈せざるを得ない。

人間はできることならより高い賃金をほしいと考えるのは当然のような気がする。にもかかわらず敏感に移動しない理由はなんなのだろうか。また、資本の流れを決める主たる要因が賃金格差でないとすれば、それはどのようなものなのであろうか。これらの点を明らかにすることが市場の限界を知り、その本質にせまる早道と考えてよからう。

立地はどうきまる

現象を先に観察すれば、就業機会は地域的偏在化の傾向にあったことがわかる。高度成長期には特にこの傾向が強かった。しかし、それは低賃金地域に資本が移動することによってなされたのではなかった。逆に高賃金地域への資本の集中という形をとった。工場の地方分散という低賃金地域への流れもあったけれども、高度成長期を対象にするかぎり、全体的にいえば高賃金地域への資本の集中であった。

この現象をもたらした最も基本的な原因は産業構造の変化であった。その昔、一国の経済の大部分が農業から成立っていた時代に、地域ごとの経済力や人口を決めたものは耕作可能な土地の分布と気候であった。もちろん、江戸に代表されるように政治権力による都市は存在した。ところが、経済発展が進むと、第一次産業のウェイトが低下し、第二次および第三次産業に生産力や就業者のウェイトが移った。日本の場合、高度成長期における産業構造の変化はきわめて速いものであった。

ところが、第一次産業の主たる立地場所は全国的に分布していたのに対し、第二次産業、第三次産業の立地場所は都市部、特に大都市であった。これでは、産業構造の変化にともなって農村地域の就業機会が減り、大都市の就業機会が増えるのは当然であった。この就業機会の減った地域から増えた地域に対して労働が移動するという労働市場の調整が行なわれるが、これが人口の大都市集中という現象であった。産業ごとに資本が移動したというよりも、産業ごとの資本の地域配分は割合としてそれほど変わらず、産業構造が変わったためにマクロとしては資本が大都市に流入したように見えたのである。そして、労働移動もそれほどすばやい動きを見せたわけではなかった。

高度成長期もなかばに到ると、立地の方に変化が見られるようになった。工場の地方分散が目立ちはじめたのである。しかし、これは賃金格差が開いたことがきっかけではなかった。交通網が整備されたこと、大都市集中によって、大都市での工場適地が手に入りにくくなつたことなどが原因であった。工業製品は輸送ができるために、立地の自由度が高いことがこの行動を可能にさせたのである。これは高度成長期後半の大都市集中を沈静化させることになった。また、大都市から地方への財政トランスマッチ（財政を通じた購買力の移転）のパイプが太くなつたこともあって、昭和50年代の半ばまで就業機会の大都市集中という現象は目立たなくなつた。

昭和30年代の後半から見えはじめた工場の地方分散は大都市の空洞化を意味したが、これで大都市が衰退してしまったわけではなかった。加工機能がぬけた部分をサービス機能がうめていったのである。「経済のサービス化」という大きな流れが地域の経済力に対して決定的重要性をもつ時代へと入っていくのである。この間、大阪圏の地盤沈下が指摘されてきたが、これは産業（加工機能）

の空洞化部分をサービス機能がうめきらなかつたために生じた現象である。一方、東京は経済の一極集中が問題になっているほどなのであるから、これは、加工機能が抜けた部分をサービス機能がうめてなお余りがあったためである。そして、図1にも見るように経済のサービス化がさらに進んだ昭和50年代の半ば以降、ふたたび人口の大都市集中が目立ちはじめるのである。

このように、産業の立地をきめる主要な要因は賃金格差（一つの要因ではあるのだが）ではなく、産業の特性と産業構造の変化なのである。東京の地価は高騰し、また賃金格差が開いているにもかかわらず、東京一極集中という現象がおこっているのである。いや、産業が集中するからこそ、地価が高騰し、賃金格差が開らくと考えた方がよい。

移動をおくる要素はなにか

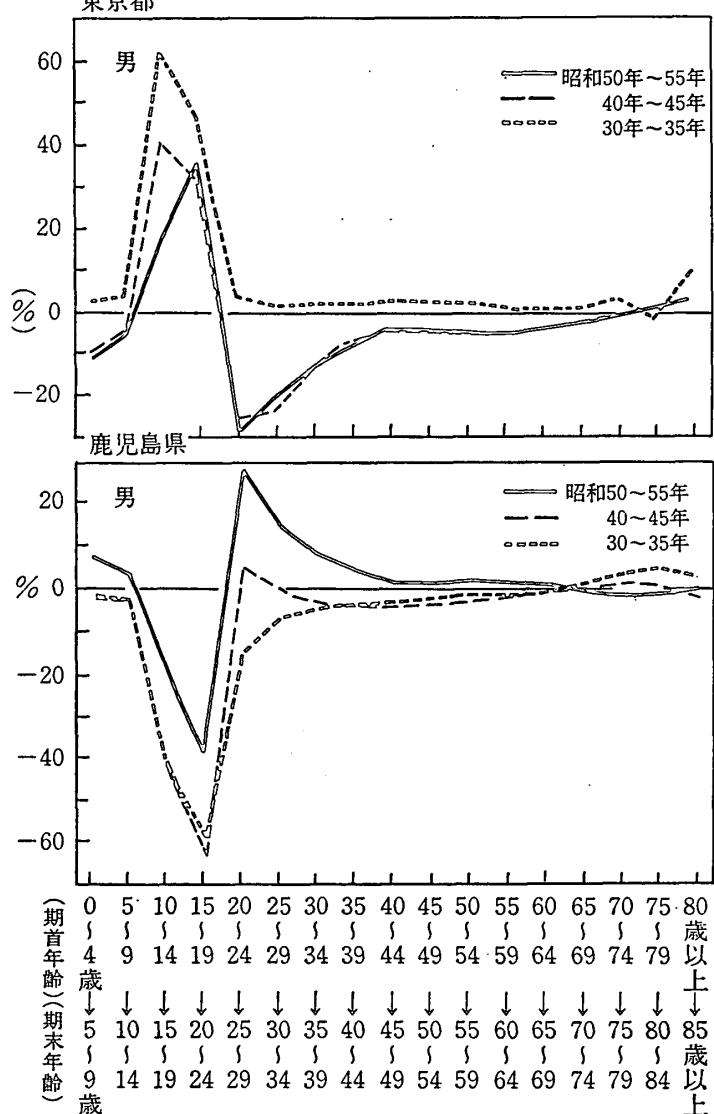
労働市場はそんなにすぐに調整されるものではないことはわかった。それでは、このおくれないしほ摩擦の具体的な内容はどのようなものなのだろうか。これに関しては多くの研究がなされてきている。これらを一般的な言葉に集約すると「移動にともなう費用」ということになる。この内容はさまざまである。就業機会の偏在化の主たる原因是産業構造の変化であったのだから、地域間移動には職業転換をともなうのが普通である。農村で離農して都市に出てきたとしても農業の仕事ができるわけではない。炭鉱が閉山になり都市にでても同じことである。

とすれば人並みの所得を得るために新たな能力を身に付けなければならない。これには相当のコストがかかる。その間就業出来ないのであらざるである。年功序列型賃金体系の国では勤め先を変わることは不利である。住居を変えるにしてもコストをともなう。これには、定着したコミュニティを放棄したり、新しいコミュニティに参加するという不安も含まれるだろう。持ち家に住んでいる場合にはこのコストが莫大になることがある。例えば、炭鉱町に住み、炭鉱が閉山になったとき、持ち家を売って移転先で同じような家を買おうとしても、この地で新たな就業機会が生まれないかぎりその家をほしがる人はいないわけだから、安く買いたたかれてしまう。買手がなくてゴーストタウンが出現することさえ多々ある。この意味で、持ち家居住者の方が「移動コスト」が高いといえよう。

しかし、これらの「移動コスト」を構成する要素としては他にどのようなものがあり、どの程度の大きさなのかについて実証的にうまく確かめられていないのが現状といえよう。そこで、どのような属性を持った人が移動しているのかを実際のデータで確かめることにしよう。手はじめに、年齢別人口の移動から見ることにする。

図2は、東京都と鹿児島県の男子の純移動率を年齢階層ごとに示したものである。基礎データは国勢調査であるため、5年間における純移動率になっている。

図2 東京都と鹿児島県の男子純移動率



資料：昭和55年国勢調査 モノグラフシリーズNo. 2 人口移動 総理府統計局

人口の大都市集中の過程において、東京都は人口流入県の典型であったし、鹿児島県は人口流出県の典型であったといってよい。図1のようにこの二つの都県を並べてみるとまったく対照的な動きを示すのである。すなわち、地域間移動をするのは、10～14歳の人が15～19歳になる過程と、15～19歳の人が20～24歳になる過程なのである。もっと具体的にいえば、中学卒業、高校卒業、大学卒業の時点なのだ。10～14歳から15～19歳への移動率が年を経るにしたがって低くなっているが、これは進学率が高まり、中学卒業時点で移動する人が減ったためである。

また、東京都の20～24歳から25～29歳になる間の移動率ないしはそれよりも少々上の年齢層の移動率は逆の動きをしているが、一部地方圏へのUターン(特に、50年から55年にかけて)があるにしても、大部分は神奈川、千葉、埼玉という周辺県への移動である。結婚し、子供ができるとより広い住居を求めて郊外へと移動していくのである。昭和30～35年には東京都の20歳代におけるマイナス

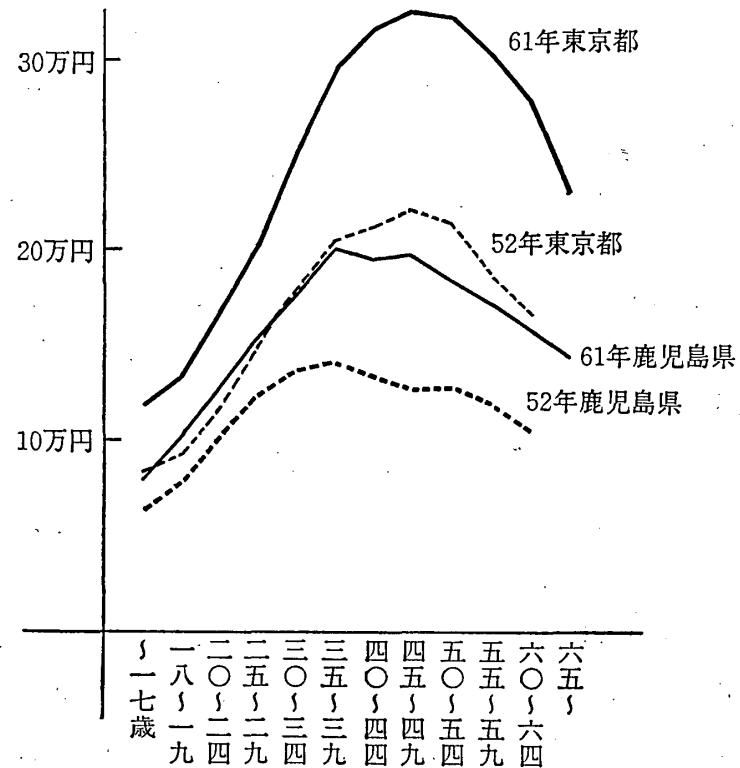
の純移動率が観察されていないが、これはなお東京都の人口が少なく、住居をかまえるための土地の余裕があったためである。

地域間移動が若年齢層でのみ行なわれるということは、若いときの「移動コスト」が安いためだと考えざるを得ない。そして、職業をもち、所帯をもち、子供ができて、コミュニティになじんでくると「移動コスト」が高まっていくのである。特に、日本では企業は新卒の段階でまとめて採用する傾向が強く、中途採用は不利だとされている。新卒者はこの意味での「移動コスト」がかかるないことが、移動を活発に行なわせる背景になっている。少なくともこれまでそうであった。

それでは、移動可能な年齢層が限られているとき、年齢別賃金に影響を与えるのだろうか。この点を確かめるためにえがいたのが図3である。東京都と鹿児島県について、昭和52年と61年の男子年齢階層別の賃金（月当り所定内給与額）を示したものである。比較的自由な労働市場が形成されていると思われる中小事業所（産業計10～99人規模）を対象として選んである。これを見ると、東京都と鹿児島県では年齢別賃金体系が大きく異なっていることがわかる。東京都では45～49歳階層まで賃金が上昇し続けるが、鹿児島県では35～39歳階層で頭打ち、その後は横ばいないしは低下的局面に入るのではある。勤続年数がちがうのではとの疑問があろうが、それほどの差があるわけではない。昭和61年で東京都は9.6年であるのに対し、鹿児島県は8.5年なのである。年齢階層ごとに見てもそれほどちがうわけではない。また、昭和52年と比べてもパターンが変わっているわけではない。縦に目もりを拡大すれば、61年と同じような形になるはずである。

なぜ、図3のようになるかの説明は簡単である。図2と重ね合せて見ればよいのである。すなわち、若年齢層の「移動コスト」は安い。したがって高い賃金を求めて自由に移動ができるのである。この年齢層では東京都と鹿児島で同一の労働市場が形成されるといつてもよい。結果として、賃金格差はうずめられてしまうのである。実質賃金にしたらさらに格差がちぢまるであろう。

図3 東京都と鹿児島県の月当り所定内給与額
産業計10～99人規模



ところがすでに説明したように、職業をもち、結婚し、住居をかまえ、子供が育ってくるにつれて「移動コスト」はどんどん高くなる。大都市の賃金の方がずっと高くても、それが「移動コスト」を上回らないかぎり移動はしないのである。経済発展の過程で就業機会は大都市に偏在化していったのだから、中高年層では供給不足となり大都市の賃金は相対的に上昇してしまったと見ることができよう。もちろん、このような説明をするにあたっては、暗黙に仮定を行なっている。すなわち、大都市における労働需要側はそれぞれの年齢層ごとに人を求めているのだということである。ところが、中高年層では地方からの移動がないために相対的に賃金が上ってしまうわけである。もう一つの解釈は、もともと年功的な賃金が形成される素地があるのだが、地方では中高年層での労働供給圧力が強いために、大都市のような年功型にはならなかったというものである。いずれにしても、中高年齢になると地域間移動がしにくくなることが原因と見てよいであろう。このことから、移動コストの安い年齢層がどれだけのウェイトを占めるのかという年齢構成が労働力の調整力と密接にかかわっていることがわかる。

それでも、あまりにも賃金格差が大きくなりすぎると、中高年齢層でも移動を開始する。炭鉱が閉山になれば炭鉱労働者の多くは他の地域に移動したからこそ炭鉱町の人口は急減したのである。このとき、炭鉱労働者の賃金はゼロ（雇用保険の存在が移動に時間的余裕を与えるが）になり、他の地域の賃金との格差がきわめて大きくなっていたわけだ。もっとも、他の地域との賃金格差が15万円であっても、現実に得ている賃金所得が10万円の場合とゼロ円の場合ではちがうのであるが。

それでは、どの程度格差ができたとき移動を行なうのであろうか。現実には、職をもつていて、しかも他の地域との賃金格差が離れすぎたために移動したという例があまりないだろうし、それを調査したものもないために、現実の行動からおしあかるることはむずかしい。が、意識調査は存在する。

表3は、長野市ですでに職業をもっている人に対して、どれほどの賃金プレミアムがあったら移動するかについてたずねた結果である。長野市内というのは職場だけが変わる場合にあたり、長野県外というのは住居も変わる場合だと考えてよいであろう。

これを見ると、移動するという累積比率が10%を越えるのは、長野市内移動では賃金プレミアムが「5割増」のときだし、長野県外移動では「2倍」である。そして、「いくら高くても移らぬ」と考えている人は、長野市内移動では32%，長野県外移動では45%もいるのだ。移動した結果、ここに想定するだけの高い賃金がもらえるという前提でもそうなのである。いわんや、移動先で賃金が下がるのであれば、移動を強いられる損失は莫大なものであることが理解できる。

このように、すでに職業をもってしまった人々だけを対象にすれば、賃金格差を縮小させようとする労働市場の調整力はかなり弱いものだと認識しておく必要があるのである。そして、現実には職場間、地域間の調整は若年齢層によって行なわれることになり、それだけ時間がかかるのである。

表3 移動のための賃金プレミアムー市内と県外 (%)

項 目	長 野 市 内		長 野 県 外	
		累積比率		累積比率
今と同じでも移る	1.3	1.3	0.4	0.4
1割増なら移る	—	1.3	—	0.4
2 " "	0.7	2.0	—	0.4
3 " "	4.3	6.3	0.6	1.0
4 " "	1.6	7.9	0.3	1.3
5 " "	14.6	22.5	2.8	4.1
2倍なら移る	14.3	36.8	9.0	13.1
3倍以上なら移る	5.1	41.9	6.4	19.5
いくら高くても移らぬ	31.9		44.8	
その他	3.4		2.4	
N · A	22.1		33.3	
計	100.0 (670)		100.0 (670)	

() 内は実数

『労働移動の研究』(総合労働研究所) 石田英夫, 井関利明, 佐野陽子編著』
表9より

労働に関する市場の調整能力はそんなに高いものではないとの認識が経済を理解するうえでたいへん重要なことなのだ。