

《翻訳》

アメリカ財務省報告書
「労働市場における競争の現状」
(2022年3月7日)(上)

—U.S. Department of the Treasury, THE STATE OF LABOR
MARKET COMPETITION (March 7, 2022) —

岡田直己

訳者はしがき

エグゼクティブサマリー

1. イントロダクション
2. 労働市場力の理論
 - (1) 純粋な買手独占
 - (2) 買手独占的競争
 - (3) 労働市場のサーチ&マッチングモデル
 - (4) プラットフォーム／法規制のアービトラージ
 - (5) 職場の分裂 (fissuring)
 - 職場の分裂に関する考慮事項
 - 労働者の誤分類
 - (6) 制限的雇用契約と引き抜き禁止契約
 - 制限的雇用契約の執行と合法性における異質性 (不均衡性)
 - 理論
 - (7) 強制仲裁契約と集団訴訟の権利放棄
 - (8) 職業免許
 - (9) 技能偏重型の技術変化と仕事の二極化
3. 労働市場力と競争：実証的証拠
 - (1) 労働市場力は賃金を抑制するのか？
 - (2) 労働市場力に起因した賃金損失の程度
 - (3) 労働市場力と市場集中度の経年変化

(4) 市場集中度と労働市場力に関する代替的観点

(以上、第 64 巻第 2 号)

(5) 制限的雇用契約

(6) 職業免許の動向とその効果

○ 職業免許の変化

(7) 賃金の透明性

(8) 労働市場に対する労働省の強制処分の減少

(9) 労働報酬と生産性の乖離

(10) 労働分配率の低下

(11) 業界事例

○ 病院と看護師

○ 農業

○ マイナーリーグ・ベースボール

4. 労働市場以外への示唆

(1) 格差の拡大、低金利、総需要

(2) 女性および有色人種労働者への影響

(3) 企業投資と生産性の低下

(4) 企業の設立とイノベーション

(5) 労働移動の低下と、労働者の再配置による生産性の上昇

5. 労働市場の競争を促進するためのバイデン政権の提案

(1) 立法提案

(2) 反トラスト法の執行

○ 労働市場における司法省の刑事訴追

(3) 司法省及び連邦取引委員会による反トラスト法の民事執行とアドボカシー

○ 調査研究と規則の制定

○ 職業免許の改革に向けた支援

○ 労働者の力を強化する行政措置

○ 労働者の組織化及びエンパワメントに関するタスクフォース

○ ジョブブロック（転職障害）の低減と労働移動の向上

(以上、第 64 巻第 3 号)

訳者はしがき

本稿は、アメリカ財務省が 2022 年 3 月 7 日に公表した報告書「労働市場における競争の現状」(THE STATE OF LABOR MARKET COMPETI-

TION. 以下「米財務省報告書」)の抄訳である¹⁾。米財務省報告書は、バイデン大統領が2021年7月9日に署名した大統領令「アメリカ経済における競争の促進 (Promoting Competition in the American Economy)」に基づき²⁾、財務省が司法省、労働省及び連邦取引委員会と協議の上、競争の欠如が労働市場に及ぼす影響を調査しまとめたものである。

訳者は、2022年9月3日開催の研究会(独禁法研究会。事務局：株式会社商事法務関西事務所)において米財務省報告書に関する研究報告の機会を得たため、その資料の1つとするために本稿を執筆した。労働市場の競争をめぐる問題は近年、法学(特に競争法)や経済学の領域で活発に研究されており、殊更、アメリカ国内の議論が著しい進展を見せているところであるが、米財務省報告書は大統領令に基づいた省庁横断的調査として注目すべきものであり、労働市場の競争をめぐる問題について、アメリカの政府機関による政策立案や法執行のほか、学界における研究のさらなる深化に対して大きな影響力を有することになるであろう。また、この問題はわが国の政府機関や学界においても高い関心を集めているため、労働・労働市場の実態や慣行、それらをめぐる法制度はアメリカと異なるものの、米財務省報告書の多角的・網羅的調査の内容はわが国の労働市場の競争をめ

1) アメリカ合衆国財務省のプレスリリース(2022年3月7日): <https://home.treasury.gov/news/press-releases/jy0634>.

米財務省報告書(PDF): <https://home.treasury.gov/system/files/136/State-of-Labor-Market-Competition-2022.pdf>.

アメリカ大統領府〔ホワイトハウス〕ラウンドテーブル(2022年3月7日)“State of Labor Market competition” Report Roundtable: https://www.youtube.com/watch?v=B0smP_N4MR4.

2) President Biden’s Executive Order on Promoting Competition in the American Economy, Section 5 (v) (i), *available at* <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/07/09/executive-order-on-promoting-competition-in-the-american-economy/>, July 9, 2021. 大統領令は競争当局のほか多くの連邦政府機関に対して競争関係法令に基づく措置を講ずること等を命じているが、米財務省報告書の作成並びに大統領府競争問題協議会(White House Competition Council)への提出は大統領令のSection 5 (v) (i)に基づいて行われている。

アメリカ財務省報告書「労働市場における競争の現状」(2022年3月7日)(上)(岡田)

ぐる問題を検討する上で多くの示唆に富むものであろう。本稿がわが国における議論の進展の一助になれば幸甚である。

なお、抄訳にあたって、次のとおりの編集等を行っていることに注意されたい。

- 米財務省報告書のページ番号は「[*1]」(1頁の意)のように表記している。米財務省報告書では段落変更時の字下げが行われていないが、本稿では字下げを設定している。なお、米財務省報告書では章や節のナンバリングは行われていないが、便宜上、本稿では訳者が独自のナンバリングを行っている。
- 本稿は抄訳であり、米財務省報告書の脚注番号と本稿のそれは一致しないため、米財務省報告書の脚注番号は「FN1」(脚注1の意)のように表記している。
- 本文または脚注で挙げられている文献や判例の英語表記は、米財務省報告書の記載のままとしている一方、脚注における説明文等は翻訳の対象としている。
- 第3章第11節(業界事例)では、労働市場と反トラスト法の関係の理解に資する記述のみを取り上げている(「病院と看護師」は一部を取り上げ、「農業」は一切取り上げず、「マイナーリーグ・ベースボール」はすべてを取り上げている)。

エグゼクティブサマリー

[*i] 2021年7月9日、バイデン大統領は「アメリカ経済における競争の促進 (Promoting Competition in the American Economy)」という歴史的な大統領令に署名した。この大統領令は、労働市場における競争の重要性を強調し、「競争的な市場は、より質の高い仕事を生み出し、転職や賃上げ交渉の経済的自由をもたらす」と述べている。この大統領令は、財務省に対して、司法省、労働省及び連邦取引委員会と協議の上、アメリカの労働

市場における競争の欠如が当該市場へ及ぼす効果を調査するよう命じている。

本報告書の目的は、労働市場における非競争的な企業行動の普及とその影響をまとめることである。本報告書では特に、労働市場の不十分な競争が労働者に不利益を及ぼす道筋を列举し、雇用流動化を阻む障壁の急増を詳述し、労働市場の競争の欠如がマクロ経済全体の足枷になる可能性があること、また、労働市場の不十分な競争が賃金低下に及ぼす程度の分析を提供している。この分析に続いて、司法省と連邦取引委員会が労働市場で反トラスト法を強力に執行することなど、競争を改善するためのバイデン政権の措置を説明する。

本報告書は、買手独占力を可能にする市場の特性に関する議論を通じて、企業が賃金を引き下げ利益を増やすことができる場合において、買手独占力がどのように出現するかを説明するものである。ほとんどの労働市場は文字通り単一の雇用主で構成されているわけではないが、少数の雇用主で構成される市場では、それぞれの雇用主が労働者に対する市場力を獲得できるように行動することで、買手独占を模倣する可能性がある。特定の産業や場所における集中は、労働者が活発な競争の下であれば得られたであろうものよりも低い賃金、少ない福利厚生、悪い労働条件を生み出す場合がある。

また、市場力は企業と労働者の関係に内在する可能性があるという認識も強まっている。労働市場と賃金設定に関する理論の多くは、個々の労働者と企業が互いに相手を探し、生産性と賃金を最大化するようなマッチングを模索・発見し、雇用条件について交渉するという考えを前提にしている。労働者は、情報入手において企業に対して不利な立場にあり、自らと同じような立場の他の労働者の収入、自らの労働に対する競争的水準の賃金、差別的行為や危険な労働条件のような職場問題の存在などを知らないことがある。労働者はまた、場所や職業を迅速に変更する能力が限られているか全くない可能性があるほか、より賃金が高く、自らの技能や能力に

より適合した仕事を探す際に十分な財源を欠いていることもあるだろう。このような状況は、企業が市場力を行使することを可能にし、その結果、集中度が高くない労働市場においても低賃金や劣悪な労働条件が提供されることになる。

本報告書では、企業が労働者の獲得競争を抑制するために用いる多様な慣行について詳述しており、最も明確なこととして、労働者の賃金や福利厚生だけでなく、報酬以外の職務特性にも悪影響を及ぼす可能性がある慣行について詳述している。企業は、異なる職種の賃金情報を共有したり、賃金を固定化するための共謀をしたり、引き抜き禁止協定 (no-poach agreements) を採用したり、競業避止義務契約 (non-compete agreements) を労働者に対し強制的に課したりするなど、暗黙の共謀 (tacit collusion) に関与する場合がある。秘密保持協定 (non-disclosure agreements) は、競業避止義務契約として事実上機能するほど広範なものとなる場合がある。強制仲裁契約 (mandatory arbitration agreements) は、労働者が労働法、反トラスト法または雇用条件の違反を是正するための法的手段を採ることを妨げる。企業が給与履歴を利用したり、給与情報を秘密にしたり、給与情報を共有する労働者に対して行う懲罰的慣行など、給与情報の透明性の欠如も競争を抑制している。

経済学の分野では、企業が労働者に対して行使する労働市場力を測定しようとする研究成果が増えつつある。……標準的な測定方法を超えて収集された企業と労働者の関係に関する広範な洞察を必要とするため、[*ii] 労働市場力の測定は困難な場合がある。本報告書が強調しているように、信頼できる学術研究を慎重に検討した結果、賃金の減少は、完全に競争的な市場の水準と比べて約 20% 低いことが判明している。製造業など一部の産業や職種では、賃金低下の推定値はさらに高い。

賃金決定力は、仕事や職業を変える能力、ひいては雇用主に対する交渉力を制限することになる各種の規則や協定の対象となる労働者が多数いることにも表れている。たとえば、近年の研究成果によれば、労働者の 5 人

に1人が競業避止義務契約の対象となっており、その2倍の人数の労働者が過去に競業避止義務契約に拘束されたと推定されている。また、本報告書が議論しているように、多くの労働者が過度の職業免許要件の対象となっており、他州における転職や新たな職業への参入を妨げられている。

また、本報告書では、雇用主が自らの業務関係の構造を変化させることで、人件費を抑制し、労働者の犠牲の上で労働市場の競争を制限する方法を明らかにしている。労働市場は「分裂」を生じており、カフェテリアの従業員や清掃員、弁護士など、かつて「企業内労働者」であった多様な職務が外注されている。このような国内アウトソーシングは、産業や職種によっては、賃金を4～24%引き下げると推定されている。さらに、企業が労働者の分類を誤ると、失業保険税や労災保険料を免れるなど、労働に係るコストやリスクを労働者に負わせ、労働者による労働組合の結成・加入のほか、労働組合に加入して賃金や条件の改善を求めて団体交渉をすることを困難なものとする。

労働組合の密度(density)の低下は、労働者の交渉力をさらに弱め、労働者が企業の賃金決定力に対抗する能力を低下させる。

労働市場の不十分な競争から生ずる影響は、低賃金職種の労働者の多くを占める女性と有色人種において最も深刻である。これらの労働者は、仕事や職業を簡単に変えたり、制限的雇用契約の締結を拒否・交渉したり、労働法や雇用関係法の違反に対する法的救済を求めたりするための資源を欠いているため、雇用主に対する交渉力が低いことがある。

本報告書はまた、労働市場の競争の欠如が、より広範囲の経済に影響を与える可能性があることを強調している。労働市場の競争の欠如は、高いレベルの所得格差を助長し、企業の投資意欲を減退させ、新規企業の創出と拡大を阻害し、企業間・産業間における労働力の再配分の低下を通じて生産性の伸びを引き下げる。

バイデン政権は、労働市場における強固な競争の推進に取り組んでおり、

労働市場の競争を支援するために政府全体で取り組むよう指示している。司法省と連邦取引委員会は、反競争的な協定・行為・合併に対抗するため、労働市場における反トラスト法の強力な執行に取り組んでいる。バイデン政権は連邦議会に対し、最低賃金を引き上げ、「団結権保護法」(the Protecting the Right to Organize Act) その他の法令により促進される組織化や団体交渉を通じて労働者の力を高めるよう求めている。

労働者の組織化とエンパワーメントに関する大統領タスクフォースは、労働組合の組織化と団体交渉の拡大を促進するために、連邦政府の執行機関に対し 70 のアクションを導入するよう勧告している。バイデン大統領は、競争に関する大統領令の一環として、競業避止義務契約の使用の禁止または制限を検討するよう連邦取引委員会に求めている。連邦政府職員等の最低賃金を引き上げた大統領令は、30 万人以上の民間部門の従業員と 7 万人の連邦政府職員の賃金引き上げを実現している。

おわりに、労働省の行政活動は、教育、コンプライアンス支援、労働関係法の執行に加えて、労働者の誤分類への対処、労働者の組織化の支援、より高い賃金や労働条件の仕事へのアクセスなど、仕事のクオリティの向上への取り組みを含んでいる。

1. イントロダクション

[*1] 2021 年 7 月 9 日、バイデン大統領は「アメリカ経済における競争促進 (Promoting Competition in the American Economy)」という歴史的な大統領令に署名した。この大統領令は、「競争的な市場は、より質の高い仕事を生み出し、転職や賃上げ交渉の経済的自由をもたらす」と述べ、労働者にとっての競争の重要性を認めている。しかし、大統領令が説明するように、反競争的な勢力や慣行が労働者の交渉力を弱め、その結果として、労働者の果実を悪化させていることを示す実証的証拠がある。大統領令は、アメリカにおける労働市場の過度な集中に対処するための政府全体のアプローチを概説している。その包括的アプローチの一環として、大統領令は

財務長官に対し、司法長官、労働長官及び連邦取引委員会委員長との協議の下、競争の欠如が労働市場に及ぼす影響に関する報告書をまとめるよう指示している。

本報告書は、労働市場の競争を促進し、労働者の交渉力を高めることが喫緊の課題であることを再確認している。本報告書の中心を成す発見は、アメリカの労働市場が高いレベルの雇用主の力によって特徴づけられていることである。この市場力の源泉には、労働市場の自然な摩擦、雇用主の集中、労働市場の反競争的慣行などがある。雇用主は、賃金や一部の非賃金給付を競争水準以下に抑制することを通じて市場力を行使する。また同時に、労働組合の減少が労働者の交渉力を低下させた³⁾。その結果、労働者は競争的市場で得られるものよりも低い賃金と悪い福利厚生を受け入れざるを得なくなっている。このような影響は、低所得労働者、有色人種労働者、女性、移民など社会経済的に弱い立場の人々に不当に及ぶことになる。競争の欠如に起因する問題は、労働者とその家族の幸福を損なうだけでなく、経済全体の足枷となり、所得格差を助長し、イノベーションを阻害し、経済成長を抑制する。

雇用主の市場力は、労働者の所得の減少以外の計測困難な態様で現れることがある。今日の仕事の多くは、予測不可能なジャストインタイムのスケジュール、厳しいスピード要求と極端に短い休憩を伴った職務遂行に対する厳格な監視、不十分な安全管理システム、昇進機会がないという特徴をもっている。このような仕事のクオリティの決定要因は、賃金と比べて測定が難しく、研究も進んでいないが、労働市場が完全な競争状態にないことを示唆している。

本報告書は、企業の労働市場力に関するいくつかの理論的裏付けを探ることから始める。次に、労働市場の競争と労働者の交渉力をこの数十年間

3) FN1: Farber, Henry S., Daniel Herbst, Ilyana Kuziemko, and Suresh Naidu. 2021. "Unions and Inequality over the Twentieth Century: New Evidence from Survey Data." *The Quarterly Journal of Economics* 136 (3): 1325-1385.

に亘って持続的に低下させることに寄与してきた主要な展開について、それらの多くに関する実証研究を調査する。調査対象は、企業の境界線 (firm boundaries) の移動 (職場の分裂)、制限的雇用契約 (例：競業避止義務契約)、強制仲裁契約、職業免許などである。また、労働者の流動性と交渉力の低下を詳述し、労働生産性と労働所得の乖離、所得全体に占める労働所得の割合、法的措置の減少などに関する文献に注目する。そして、これらの動きが、病院や看護、農業投入物や食品加工、マイナーリーグなど特定の産業や経済分野でどのような影響を及ぼしているのかを明らかにする。

近年、労働市場力に関する実証研究が盛んに行われるようになり、このテーマに対する学問的関心が高まっている。多様な方法を用いた実証研究が活発に展開されているため、経済学者は実在の労働市場力についてニュアンスの異なる知見を獲得できるようになりつつある。それらの細部をめぐる議論は大なり小なりあるが、近年の研究は、雇用主の多くが労働者を雇用する際に市場力を行使し、当該労働者が報酬の減少に直面しているという理解では一致している。

本報告書は、労働市場の競争の欠如が経済全体に及ぼす影響を明らかにし、本報告書の分析部分を締め括る。分析の総括は、所得格差の拡大、[*2] 企業投資と生産性の低下、労働者の少ない再配置に起因する労働移動及び生産性の低下、起業及びイノベーションの低下などを含んでいる。

この分野がどれほど注目されているかは、ノーベル経済学賞の受賞者である経済学者デビッド・カード (David Card) 氏がアメリカ経済学会の年次総会で行った講演から明らかである。カード氏は、労働市場における不完全競争の影響を経済学の各分野で研究するよう呼びかける一方、競争の広範な欠如が経済学のコンセンサスであることを指摘した上で、次のような結論を述べている。

今日、この分野で最もエキサイティングな展開の1つは、労働経済学者が賃金設定に関する疑問を真剣に受け止めているという事実である。この努

力は Manning (2003) の画期的な著書を契機としており、私は多くの研究成果が大学における教育や教科書に反映されることを願っている。私はまた、この分野の研究が最低賃金、労働組合の規制、反トラスト法などをめぐる政策の再考につながることを期待している (Longella and Manning 2021, and Naidu 2021 を参照)。過剰な賃金が多く、経済問題の根本的原因であるという広範な信念の再評価も行われるかもしれない。結局、雇用主があなたの賃金を決めたのであれば、それが高すぎるとは考えにくいのである⁴⁾。

カード氏と同様の考え方と軌を一にして、バイデン政権は労働市場の競争を回復し、労働者の相対的な交渉力を高めるための政策を優先している。本報告書は、労働市場に対する反トラスト法の完全な執行を志向する政策、労働者による団体交渉の機会の拡大、最低賃金の引き上げ、転職障害 (job lock) の減少と労働移動の活性化に向けて健康保険の適用対象を拡大することなど、労働市場の競争低下に対処するというバイデン政権の政策を結論として示す。

2. 労働市場力の理論

[*3] 労働市場とは、簡単に言えば、労働者と企業をマッチングさせ、雇用を創出する場である。求職者は自分のスキルや時間を企業に提供し、企業は給与や福利厚生を提供する。しかし、このような単純な説明では不十分である。市場の片側では、労働者はそれぞれ固有のスキル、資質その他の事柄を雇用主へ提供する。他方、アメリカでは非常に多様な仕事が存在する⁵⁾。この意味において、労働市場はコモディティマーケットなど一部の商品市場とは大きく異なるものであり、商品市場では、取引の対象となる商品は比較的均質であるため、買手と売手はお互いに取引相手が何者で

4) FN2: Card, David. 2022. “Who Set Your Wage?” National Bureau of Economic Research Working Paper 29583.

5) FN3: 連邦労働統計局が2018年の標準職業分類で区分した職業は867に過ぎ

あるかについて無頓着であることが通常である。しかし、労働市場では、買手（企業）と売手（労働者）の双方が取引相手の特性に大きな関心を寄せている。

好調で拡大する経済において、労働市場が十分に機能していれば、賃金の上昇、低失業率、定期的な転職、そして仕事のクオリティの向上がもたらされる。労働者と企業が容易に契約を締結し解消できることは、それぞれの仕事の平均生産性の向上に資する。労働者はキャリアを重ねるごとに自分に合った仕事を見つけ、雇用主は自分のニーズに最も適した労働者を見つけることができる。しかし、労働市場が「十分に機能している」ということは労働市場のデフォルトの状態ではない。求職活動には時間、情報、労働者の選好の多様性、地理的制約などの摩擦がつきまとう。このような摩擦は、他の要素とともに、あらゆる規模の雇用主に市場力をもたらし、市場の効率性を低下させ、社会に本来もたらされるはずの利益を減少させることがしばしばある。

本報告書では、「労働市場力」（単に「買手独占」または「市場力」と呼ぶ場合もある。）について、企業が仮想的な完全競争市場において他の同等の仕事に対し支払われる水準よりも低い報酬を設定できる力と定義する。市場力を有する企業は、労働力を一切失うことなく報酬を引き下げることができ、ここにいう報酬とは賃金だけでなく福利厚生や仕事のクオリティ、労働条件などを含む⁶⁾。これと同様に、当該企業は報酬を引き上げることなく労働力を拡大することができる⁷⁾。賃金低下は買手独占（特定の企業が市場をある程度支配し、報酬の水準に影響を与えることができる状況）の

ないだけでなく、それらの職業間には多くの相違がある。また、相互に類似した仕事であってもそれぞれに独特の職業上の要件があり、それら自体が労働市場における一定程度の買手独占力を示している。

6) FN4: 本報告書における「報酬」(compensation)または「賃金」(wages)は、金銭に限らず、福利厚生や仕事のクオリティ、労働環境を含む概念である。

7) FN5: 経済学の専門用語では、残余労働供給曲線が上方傾斜している企業も市場力を有していることになる。ここにいう「残余」は、企業固有の労働供給曲線と全体的な（市場レベルの）労働供給曲線を区別するものである。

特徴を有する労働市場の存在の表れである。しかし、買手独占の存在は市場原理の完全な欠如を含意するものではない。労働者が代替手段を有する限り、市場は買手独占者の力を左右することになる。

買手独占の対極にあるものが完全競争であり、この経済モデルにおいては、労働者と企業の両者が賃金を所与のものとする。換言すれば、両者は既成の賃金を引き上げることも引き下げることもできない。完全競争の下では、残余労働供給曲線 (residual labor supply curve) (または、企業別労働供給曲線 (firm-specific labor supply curve)) は平坦であり、企業は既成の賃金でいかなる人数の労働者も雇用することができる。ここに買手独占と競争の技術的相違があり、残余労働供給曲線が上方傾斜しているか下方傾斜しているかという違いがある。なお、買手独占と競争のどちらの場合においても、総体的な(市場水準の)労働供給曲線は上方傾斜していることが通常である。

競争と市場力の相違を説明するために、次の問いを考えてみよう。雇用主が労働者の賃金を5%引き下げた場合、労働者の何割がその仕事を辞めるだろうか。完全競争市場であれば、すべての労働者が離職するだろう。しかし、現実には完全競争市場ではないため、多くの雇用主が一定程度の市場力を有していることを示唆する。

労働市場の買手独占者は、その市場力を利用して、ある仕事に対して設定される競争水準の賃金よりも低い賃金を設定する。完全競争の労働市場では、労働者は生産活動に対する貢献分に相当する市場価値の賃金を得ることとなり、[*4] 当該賃金は「労働の限界収入生産物」(Marginal Revenue Product of Labor, MRP_L) と呼ばれる。労働市場の買手独占者は MRP_L 以下の報酬を設定し、生産コストを引き下げて利益を増大させる。実務的には、企業の市場力の強さは報酬と MRP_L の差分で示される。以下、本報告書では当該差分を企業の「マークダウン」または労働者の「賃金損失」と呼び、企業による賃金の抑圧レベルを指すものとして用いる。当該差分は独占の文脈で有名な概念であるマークアップに類似するものであり、マー

クアップは企業が自社商品につき生産コストを上回る販売価格を設定している場合に観察される。

大まかに言えば、雇用主が労働市場で有する市場力の源泉を説明するためには、2つの異なる種類の経済理論が役立つであろう。第1の経済理論は労働市場の構造に基づくものであり、純粋な買手独占、買手独占的競争、そして買手寡占である。これらは、われわれにより馴染みのある独占、独占的競争、そして寡占に対応した需要者側の市場構造である。ある労働市場で労働力を購入する企業が1社ないし数社だけであれば、当該企業はその市場で賃金決定力を有しており、労働者が競争の市場で請求可能な水準以下に賃金を抑制することができ、労働者は行き場を失うこととなる。

第2の経済理論は、労働市場の「サーチ&マッチング」モデルに由来するものである。このモデルは、求職活動に内在する摩擦と機会費用について、労働者側と企業側の両方から明示的に考慮する。また、このモデルでは、雇用主が労働者の再就職の難しさを考慮する。これらの困難には、求職活動の直接的コスト(例：時間)だけでなく、新しい仕事の適合性に関する不確実性、他の企業が提供する賃金や福利厚生に関する知識の欠如、失業中の逸失賃金などの間接的コストが含まれる。また、仕事は労働者にとって単なる報酬ではなく、仕事の内容、社風、同僚、管理職、通勤時間なども重要であり、同じ仕事でも労働者によって価値が異なる可能性があるという事実も包含している。ある労働者が仕事の特定の側面を非常に重視する場合、その労働者は同じポジションの他の労働者よりも低い賃金を受け入れるだろう。その結果、雇用主は報酬を減らしても多くの労働者を維持することができる。本報告書では、どちらの理論も「労働者の報酬を減少させる」という中核的結論を導き出すと考える。

以下、これらの経済理論の詳細を説明し、それらの示唆を述べる。

(1) 純粋な買手独占

純粋な買手独占とは、買手が一人である市場を指す。これは、単一の企

業が投入物(労働力など)を購入することを除いて、独占モデル(最終的な財やサービスを販売する単一の企業)の鏡写しである。労働の分野では、雇用の選択肢が1つしかない労働者がいる場合、たとえば、地域社会で支配的な雇用主が1社しかいない「企業城下町」のような買手独占が存在する。そのため、アメリカの労働市場を説明する上で理想的なモデルであることはほとんどない。

[*5] それでもなお、このモデルは、シンプルな文脈で市場力の問題を理解することに役立つだけでなく、より現実的な買手独占の競争のモデルのほぼすべての基礎を成すという有用性を備えている。

実際、上方傾斜した労働供給曲線は新規雇用に係る2つのコストを含意しており、1つは新規採用の労働者へ支払われる賃金であり、もう1つは当該企業の既存労働者へ支払われる増額後賃金である。これと同じ論理により、買手独占者は雇用を競争水準以下へ抑制することで2種類のコスト削減が可能となる。

市場構造モデルでは、労働供給の弾力性が市場力の中核を成す。緩やかに定義すれば、この弾力性は、賃金に変化したときに労働力が当該変化に対しどの程度強く反応するかを示すものである。そして、労働供給の弾力性は、賃金の引下げ幅(マークダウン)を決定する。労働供給の弾力性が高い場合、賃金が少し下がると、その企業で働こうとする労働者の数が大き

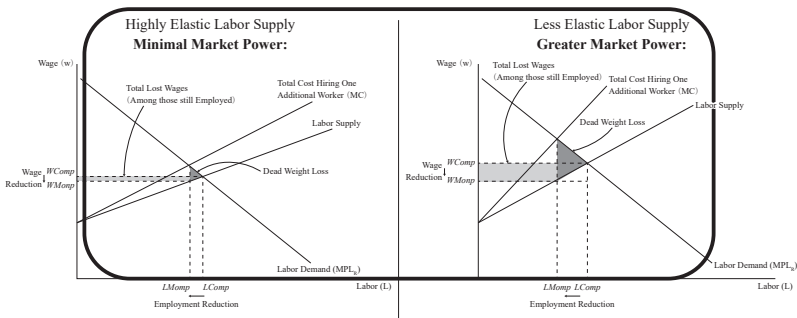


図1 純粋な買手独占：弾力性が賃金下落の規模を決める

く減少する。この場合、買手独占者は、労働力の多くを失うことになるため、マークダウンから得るものはほとんど何もない。しかし、労働供給の弾力性が低ければ、同水準の賃金引下げであっても、労働者の反応は弱くなる。このことは買手独占者へ賃金決定力を与えることになり、賃下げによる離職者は労働供給の弾力性が高い場合よりも少なくなる。単純化して述べれば、労働者が仕事を辞める覚悟があるとき、雇用主が労働者を支配する力は弱い。

(2) 買手独占的競争

国家レベルでは、純粋な買手独占は労働市場の記述法として明らかに不適切である。アメリカの労働市場に関するより現実的なモデルは買手独占的競争である。

買手独占的競争は、企業が労働総供給曲線よりも残余労働供給曲線に直面することを除けば、純粋な買手独占に類似するものである。つまり、労働市場の他の部分に係る労働供給曲線を考慮すれば、ある企業の残余労働供給曲線は当該企業にとって固有のものである。賃金が経済全体において低下するとき、労働者は賃下げを行った企業から離職することのほうが失業状態となるよりも容易であろう。換言すれば、残余労働供給曲線のほうが労働総供給曲線よりも弾力性が高いのであり、さらに言えば、企業間の雇用形態の類似性が高ければ高いほど、労働者は容易に転職するため、残余労働供給曲線の弾力性が高くなる。

買手独占的競争が見られる労働市場の一例は、多くのレストランが営業する都市であろう。シェフを雇用しているレストランは多数あるかもしれないが、それらのレストランの間に同一性はない。シェフは、多くのレストランで使える技術を持っているが、それはシェフの雇用主を左右しないことを意味するものではない。メニューの適切性、より望ましいあるいは予測可能な勤務時間、より便利な立地など、レストランがシェフに提供するものは異なるだろう。この場合、シェフは特定のレストランで働くため

に割安な賃金を受け入れる可能性があり、当該レストランは一定程度の買手市場力を有することになる。

(3) 労働市場のサーチ&マッチングモデル

サーチ&マッチングモデルは、労働市場における買手市場力の理論に重要なニュアンスをもたらす⁸⁾。具体的には、これらのモデルは、程度の差こそあれ、すべての雇用主が買手市場力を持つ際の条件を提供するものであり、重要なこととして、時間や著しい不確実性など求職活動に伴う摩擦も考慮している。雇用主はこれらの摩擦を認識した上で、労働力を維持しながら賃金を割り引き、新たな従業員を雇用することができる。労働者は、より良い代替案がすぐに見つからないかもしれない求職活動を続けるよりも、賃金が割り引かれた仕事を受け入れることを好む場合があるだろう。

ここにいう摩擦とは、常備業のような同一の消費財の切り替えという理論的規範よりも求職活動や転職を困難にするあらゆる要素を指している。求職活動のプロセスは[*6] 著しい情報格差という特徴も有する。たとえば、消費者は旅行会社のウェブサイトで航空券の価格を簡単に比較できるが、労働者がすべての潜在的な雇用機会の報酬を知ることは通常不可能である。現実の労働市場では、商品等の小売市場よりもはるかに多くの摩擦が存在する。

大別すれば、労働市場の買手市場力に関連したサーチ&マッチングモデルは2つの種類がある。その1つは「賃金の事前表示」という特徴を有するものであり、雇用主はすべての求人案件で賃金を公表する——低賃金の仕事でしばしば見受けられることである。もう1つは「賃金の事後交渉」という特徴を有するものであり、労働者と企業が雇用プロセスの最終段階で賃金と福利厚生を交渉するものである——高収入の仕事で典型的に見受

8) FN6: 参考上・検討上の文献として、see Manning, Alan. 2003. Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets. Princeton: Princeton University Press.

けられるものであり、「競争水準の」賃金等が支払われるという曖昧な表現を求人情報で目にすることもある。

「賃金の事前表示」モデルでは⁹⁾、労働者は単に仕事を選ぶのではなく、はじめに仕事のオファーを提示されなければならず、そのオファーは既成の賃金で提供される。労働者は仕事のオファーを提示されると、受け入れるか断るかを決めるが、これは労働市場の他の部分を理解することに基づいて行う。労働者がより良い条件の仕事を得られそうであると考えれば、オファーを受け入れず、仕事を探し続ける。他方、より良い条件の仕事を得られる可能性がないと考えれば（求職活動の継続に伴う費用との見合いにおいて、あるいは、非雇用者または失業者であれば）オファーを受け入れるであろう。このように、同一の雇用機会を提供する企業は異なる賃金を設定することが可能であり、そのことが買手独占モデルの主要な特徴の1つである。企業は、賃金を引き上げてより多くの労働者がオファーを受け入れるように誘引すると同時に、既存労働者の大半の雇用を維持することが可能であり、これこそが買手独占者の主要な特徴の表れである——上方傾斜の残余労働供給曲線が現れることになる。これらのモデルに対する重要な洞察の1つは、企業が当該労働市場における大企業や支配的企業でなくても買手市場力を行使しているかもしれないということである。

「賃金の事後交渉」モデルでは、求職者が事前に賃金を知ることはない。求職者と企業は、雇用プロセスの最終段階で賃金をめぐって交渉する。このモデルでは、それぞれの雇用が、求職者の受入可能な最も低い賃金（留保賃金）と雇用主の支払可能な最も高い賃金（＝求職者の MRP_L ）の差額として定義できる「余剰」を生み出す。そして、企業と労働者はその余剰をどのように配分するかについて交渉する。当該余剰のうち、企業に属するものが利益、労働者に属するものが留保賃金を上回る賃金である。完全に

9) FN7: For example, Burdett, Kenneth, and Dale T. Mortensen. 1998. “Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment.” *International Economic Review* 39 (2): 257–273.

競争的な労働市場であれば、賃金は労働者の生産性の関数に過ぎず（賃金は企業が支払可能な最大値まで競争的に引き上げられるため）、労働者は MRP_L の賃金を支払われることになるだろう。「賃金の事前表示」モデルのように、「賃金の事後交渉」モデルにおける求職活動の摩擦も競争水準未満の賃金を設定する余地を雇用主に与える。

企業と労働者による余剰の配分は多様な要素の影響を受ける。一般的には、一方の交渉力が強ければ強いほど、より多くの余剰を獲得することができる。従業員の交渉力は、代替（「外部」）オプションと他の労働者との代替可能性に大きく依存する。たとえば、多くの企業で評価されている独自の高度で専門的な訓練を受けている労働者は、一般に、他の労働者よりも余剰の分配に関して大きな交渉力を持っている。他方、自動車で行ける範囲に病院が1つしかない田舎町に住む看護師は、地元における代替雇用の選択肢を持たないため、余剰の分配に係る交渉力が低いであろう。

求職活動の摩擦は自然に発生するものもあるが、雇用主は摩擦を増やす手段を積極的に採ることもできる。このような摩擦は、どちらのサーチ&マッチングモデルにおいても買手市場力の根源であり、雇用主が摩擦を増やすインセンティブを付与する。労働者の雇用主が設定したものではないという意味において、いくつかの摩擦は「自然な」ものである。たとえば、転居のコストが高い場合（例：ソーシャルネットワークへのアクセスが失われる等の暗黙のコストを含む）、より良い選択肢が他の場所にあるにもかかわらず、労働者は現職に留まるよう誘引される可能性がある。個人の嗜好も、雇用主にレバレッジを与える自然な要素のひとつである。どのような個人的理由であれ、[*7] 労働者が特定の雇用主の下で働くために低い賃金を受け入れるようにする場合、企業は当該労働者の賃金を MRP_L 以下に引き下げる潜在的な力を有しており、当該労働者を継続雇用することになる。このことは、労働者が競合他社でより多くの賃金を得られることを知っている場合でも同様である。

潜在的賃金に関する情報の非対称性も重要な摩擦の1つである。もし労

働者が類似の雇用主が支払う賃金を過小評価すれば、新たな雇用主を積極的に探す可能性は低くなる。労働者が外部選択肢に関する情報を得ることは、企業よりもコストが高い場合が多い¹⁰⁾。Jäger ら (2021) の研究結果によれば、外部選択肢に関する労働者の信念は現在の賃金から不当に強い影響を受け、それが最も低賃金の労働者に害を及ぼすことを示唆している¹¹⁾。Jäger らは、労働者が外部選択肢を正しく理解していれば、ドイツの仕事の10%が現在の賃金では維持できないおそれがあると推定している。これらの「存続不可能な」仕事は低賃金の職種に集中している。重要なことは、このような非対称性は自然に生ずるが、雇用主は賃金に関する情報を隠すことで非対称性を高めることができるということである。

雇用主は、労働者が有する外部選択肢の価値を低下させるような行動を採ることもできる。たとえば、退職時に研修費用の返済を求める制限的雇用契約や競業避止義務契約 (いずれも詳細は後記) は、退職に伴うコストを増加させることで労働者の力を低下させる。研修費用の返済の場合は退職に伴うコストが明示的なものであるが、競業避止義務契約の場合は暗黙的なものである。企業は、労働者が自分のスキルに適した仕事に就けないようにすることで、労働者の求職活動から得られる期待利益を減少させる。

最後に、法規制は求職活動の摩擦を高めることもある。職業免許はその顕著な例で、時間の経過とともに一般化している。このような摩擦はいくつかの態様で増大しており、職業免許の対象となる職業の数、免許取得に係る要件、費用及び複雑さ、職業免許に関する州際間のパッチワークである。職業免許の非相対性により、2つの州が特定の職業について類似の目標と基準を有することはあるが、労働者の州際間移動は依然としてコスト

10) FN8: これは規模の経済性の結果である。企業は従業員または従業員となり得る者一人ひとりと対応する際に情報の恩恵を受ける。労働者が情報の恩恵を受けるのは自分自身に関係する場合のみである。

11) FN9: Jäger, Simon, Christopher Roth, Nina Rousille, and Benjamin Schoefer. 2021. “Worker Beliefs about Outside Options.” National Bureau of Economic Research Working Paper 29623.

を要する。

職業免許は多くの場合、一部の労働者、特に現職労働者を利するものである。職業免許は参入障壁を高めることで新規労働者の供給を制限し、現職労働者の交渉力を増大させる。このことは、当該取引に応じる意思を有する他の労働者の犠牲の上に成り立っており、価格上昇という態様で企業と消費者にも害を及ぼす。しかし、職業免許は現職労働者に害を及ぼすこともある。職業免許が州によって異なる場合、ある州で免許を取得した労働者は、職業上または個人的理由で移動したいにもかかわらず、移動に係るコストの負担が重いと感じるだろう。職業免許はまた、公共の安全を守り、消費者がサービスの質を識別することを助け、さらには (Akerlof 1970 のように) 特定の財やサービスに係る市場の存在を確保する役割を果たすこともある¹²⁾。他方、職業免許は、強い力を有する職業や現職労働者を保護するために誤用されることもある。

○サーチ&マッチングの摩擦下の人種間不平等

[*7-8] (省略)

(4) プラットフォーム／法規制のアービトラージ

[*8] 法規制は、買手独占力の悪影響を改善する手段の1つである。標準的な例では、慎重に決定された価格下限 (最低賃金) は、基本的な買手独占モデルにおける賃金と雇用を同時に増加させることができる。同じ理由から、労働条件に関する規制は、雇用の損失なしに望ましい結果を達成できる可能性がある。

法規制のアービトラージは、企業が法規制の執行を回避するために異なる法規制スキームを利用しようとする場合に生ずる。このようなアービト

12) FN10: Akerlof, George. 1970. "The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism." *The Quarterly Journal of Economics* 84 (3): 488-500.

アメリカ財務省報告書「労働市場における競争の現状」(2022年3月7日)(上)(岡田)

ラージは、企業がグレーゾーンで活動することを可能とする法規制の曖昧さ(「抜け穴」)から生ずることもある¹³⁾。これらの曖昧さは、買手独占力の抑制を目的とした法規制などを弱めることがある。

電子商取引の台頭は、20世紀の法規制が21世紀の技術革新と出会うことで、法規制のアービトラージを行う新たな機会を生み出している。批評家は、法規制のアービトラージがこれらの新たな市場で横行し、企業が競合他社に対して不当に優位に立つことになるかと主張している。たとえば、Amazonは創業から15年間、売上税を実質的に免除されていたため、競合他社に対して8~10%の価格優位性があった(Kahn 2017, 脚注204)¹⁴⁾。このような大きな価格優位性により、企業は短期間で商品市場における支配力を獲得し、[*9] 当該企業による買手独占力の拡大に資する可能性がある。

企業が専門用語を用いて雇用関係法の分野でアービトラージを行う場合、法規制のアービトラージは労働者の保護を弱めることもある。たとえば、配車サービス会社に対する批判論は、会社が従業員として分類するほうが適切な労働者について独立請負業者であると主張することで、法規制のアービトラージの一種を行っているかと主張する。この区別(誤分類として知られるもの)については、次節で詳しく説明する。

(5) 職場の分裂(fissuring)

1980年代以降の企業の組織構造の変化は、一部の労働者の交渉力を劇的に低下させた。1980年代以前は、大企業は多くの職種の労働者を直接雇用

13) FN14: See, e.g., Brief of the United States Department of Justice as Amicus Curiae at 4, *The Atlanta Opera, Inc.*, 10-RC-276292 (NLRB Feb. 10, 2022). Cites potential for the National Labor Relations Board's (NLRB) regulatory ambiguity to "creat[e] opportunities for employers to undercut competition by misclassifying their own employees."

14) FN15: Khan, Lina M. 2017. "Amazon's Antitrust Paradox." *The Yale Law Journal* 126 (3): 710-805. <https://www.yalelawjournal.org/note/amazons-antitrust-paradox>.

する傾向があった。

1980年代後半になると、企業は、自社が比較優位性を持つ一握りの分野、いわゆる「コア・コンピタンス」に集中する経営方法を選好するようになった¹⁵⁾。そして、企業は雇用の大部分を対象としたアウトソーシングやオフショアリングを通じて労働者の削減を始め、それらは特に所得及び技能の分布の下限領域にある職種で顕著に行われた¹⁶⁾。元労働省賃金労働局長の David Weil は、このようなアウトソーシングのプロセスを「職場の分裂」(fissuring of the workplace)と呼んでいる¹⁷⁾。現代の大企業は、大きな単一事業体というよりも、「主幹企業を中心に、小さな職場がそのまわりを周回する小さな太陽系」のように見える (Weil 2014, 42)。いくつかの最大の太陽系の中心には、Autor ら (2020) が「スーパースター企業」と名付けた企業が存在する¹⁸⁾。

分裂の対象となった仕事は、必ずしも消滅するわけではなく、従来とは非常に異なる態様で再編成されることもある。たとえば、下請け、フランチャイズ、期間従業員など人材派遣会社への深い依存、労働者を独立請負業者として分類することなどである。

○ 職場の分裂に関する考慮事項

職場の分裂は潜在的には企業や消費者へ利益をもたらす。相対的に弱い分野を外注することで、経営者は比較優位のある分野に集中することがで

15) FN16: Prahalad, C. K., and Gary Hamel. 1990. "The core competence of the corporation." *Harvard Business Review* 68 (3): 79-91.

16) FN17: オフショアリングはアウトソーシングの特別な形態である。両者はいずれも業務や事業工程の外注を伴うが、オフショアリングは国外の第三者へ外注することを指す。

17) FN18: Weil, David. 2014. *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Cambridge: Harvard University Press.

18) FN19: Autor, David, David Dorn, Lawrence F. Katz, Christina Patterson, and John Van Reenen. 2020. "The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms." *The Quarterly Journal of Economics* 135 (2): 645-709.

きる。その結果、企業は従業員一人当たりの生産性を向上させ、小売価格の引き下げや技術革新の促進につながる可能性がある。特定の状況においては、職場の分裂は中小企業にもメリットをもたらす。非常に小規模な企業では、フルタイムの管理職や会計士を雇う資金がないため、そのような業務を外注することでコア・コンピタンスに集中できるような心理的余裕を生み出すことができるだろう。

職場の分裂が企業や消費者へ利益をもたらす可能性がある一方、労働者には悪影響を及ぼすおそれがある。分裂の発生は、現実にもそうであるように、労働者の交渉力を弱め、外注化された労働者の賃金を削減することによって、労働者への余剰配分を減らす場合がある。たとえば、Dube and Kaplan (2010) は、清掃員や警備員のアウトソーシングが賃金を4～24%減少させたと推定している¹⁹⁾。彼らはまた、健康保険への加入など、[*10]賃金以外の福利厚生を支給率も大幅に低下していることを明らかにしている。アウトソーシングの対象となった労働者が雇用主から従来支給されていた備品の費用を自己負担しなければならなければ、一部の労働者にとっては、これはアウトソーシングの効果を過小評価することになるかもしれない。Goldschmidt and Schmieder (2017) は、労働者を長期的に追跡できるドイツの行政データを用いて、食品、清掃、警備、物流サービスという産業における外部委託労働者の賃金が、外部委託を経験していない同様の労働者と比較して10～15%低下したことを示している²⁰⁾。

職場の分裂化の第1のポイントは、一定程度のことではあるが、分裂対象となった労働者が受給する賃金や福利厚生の減少にある。企業の内部では、潮が満ちればすべての船が浮くかもしれないが、労働者を分裂化すれ

19) FN20: Dube, Arindrajit, and Ethan Kaplan. 2010. “Does Outsourcing Reduce Wages in the Low-Wage Service Occupations? Evidence from Janitors and Guards.” *Industrial and Labor Relations Review* 63 (2): 287-306.

20) FN21: Goldschmidt, Deborah, and Johannes F. Schmieder. 2017. “The Rise of Domestic Outsourcing and the Evolution of the German Wage Structure.” *The Quarterly Journal of Economics* 132 (3): 1165-1217.

ば、特定の人々をその船から降ろすことができる。経済学者たちは、同じような仕事をしている直接雇用の労働者とアウトソーシングされた労働者の間には、産業、職場環境、そして(一定程度ではあるが)暗黙知を考慮したとしても、相当の賃金格差があることを長い間認識してきた²¹⁾。このような「賃金プレミアム」は大企業ほど大きいことが一般に観察されているが、大企業の賃金プレミアムの規模は時間の経過とともに減少している可能性があるという証拠もある²²⁾。

ある企業で直接雇用の従業員に高い賃金が支払われる理由の1つは、特定の雇用主、特に収益性の高い雇用主が、いわゆる「効率賃金(能率給)」(従業員が当該労働市場で得られるであろう賃金よりも高い賃金)を支払い、従業員の定着率と生産性を向上させるためである。企業内部の力学や社会規範のため、高額な効率賃金を一部の労働者だけを対象として支払うことは好まれない²³⁾。このように、収益性の高い大企業に雇用される清掃員は、当該雇用に係る市場水準を上回る収入を得ることができる。効率賃金はまた、他の企業で類似の仕事に従事する労働者が有する外部選択肢を改善し、現行の雇用主に対する交渉力を強化することもある。しかし、このような外圧は、企業が「非中核」の労働力を外部化した場合には減衰する。

21) FN22: See, e.g., Krueger, Alan B., and Lawrence H. Summers. 1988. "Efficiency wages and the inter-industry wage structure." *Econometrica* 56 (2): 259–293. 大企業の賃金プレミアムに関する一般的な実証分析については、see the large literature starting with Abowd, John M., Francis Kramarz, and David N. Margolis. 1999. "High Wage Workers and High Wage Firms." *Econometrica* 67 (2): 251–333.

22) FN23: Bloom, Nicholas, Fatih Guvenen, Benjamin S. Smith, Jae Song, and Till von Wachter. 2018. "The Disappearing Large-Firm Wage Premium." *American Economic Association Papers and Proceedings* 108 (May): 317–22.

23) FN24: See, e.g., Piketty, Thomas. 2014. *Capital in the Twenty-First Century*. Cambridge: Harvard University Press. 一部の企業(特に労働組合がある企業)では、企業内所得格差に対する嫌悪感は機械的なものかもしれない。労働組合は、高給の従業員の所得が最も低い所得の正社員の何倍かを上回らないように要求することがある。職場の分裂は、高給でない労働者を従業員としてみなさないことによって、この問題を迂回することができる(Dube and Kaplan 2010)。

アメリカ財務省報告書「労働市場における競争の現状」(2022年3月7日)(上)(岡田)

アウトソースされた労働者は、従前の大きな労働力というダイナミクスの恩恵に浴することができないため、雇用主に対する交渉力の一部を失うことになる。また、分裂対象の労働者は、従業員という立場であれば得られたであろう企業内部のキャリア構築機会を失う可能性があり、キャリア構築機会の喪失が企業内労働移動に及ぼす影響を増幅させる。さらに、労働者が複数の企業から単一の人材派遣会社へアウトソースされれば、当該労働者が参加する労働市場は(雇用主に)より大きな買手市場力を与えるであろう。

どの職業が最も多く分裂したかを正確に評価することは難しいが、Weil (2019) は分裂化がよく記録され広範に行われたと思われる産業をまとめている²⁴⁾。この論文は通信関連業(テレフォンコールセンターなど)、飲食業(移動販売など)、人材派遣業、建設関連業(造園業など)、清掃業、警備業、運送業(タクシー・リムジンなど)等を挙げている。これらの業種では、[*11] 女性やマイノリティの人々が不釣り合いに多くなっている²⁵⁾。たとえば、清掃員やビル管理人は、ヒスパニック系労働者の占める割合が経済全体の雇用に占める割合の約2倍である(31.5%対18.0%)²⁶⁾。ヒスパニック系労働者はまた、建設労働者に占める割合も雇用全体に占める割合よりはるかに大きい(48.9%対18.0%)。同様に、女性が雇用全体に占める割合

24) FN25: Weil, David. 2019. “Understanding the Present and Future of Work in the Fissured Workplace Context.” RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences 5 (5): 147-165.

25) FN26: Weil (2019) は産業別の雇用者数を示している。これらのデータでは人口動態データは報告されておらず、以下で示される人口動態データは雇用に関する若干異なる分類(産業ではなく職業)に基づいているため、人口動態上の分析はWeil (2019) で特定された産業小分類に完全に対応するものではない。しかし、雇用の推定値に係るデータセットはいずれも連邦労働統計局が実施主体等であった調査の結果に由来するものである。

26) FN27: U.S. Bureau of Labor Statistics. 2022. “Labor Force Statistics from the Current Population Survey: Household Data Annual Averages: 11. Employed persons by detailed occupation, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity.” Last modified January 20, 2022. <https://www.bls.gov/cps/cpsaat11.htm>.

は約47%であるにもかかわらず、正看護師の87%は女性である²⁷⁾。職場の分裂化は低所得労働者だけの現象ではないが、分裂化が広く行われていると思われる産業の多くでは平均賃金が低い。たとえば、2021年11月、経済全体の労働者の平均週給は約1100ドルだが、コールセンター労働者の週給は平均で約775ドル、ホテル・モーテル労働者（カジノを除く）は約650ドルに過ぎない²⁸⁾。清掃業従事者の収入はさらに少なく約575ドルである²⁹⁾。

職場の分裂化は、団体行動の力を弱める。労働者と企業との間の直接的な結びつきをなくすことで、労働者は経済力を有する当該企業と直接交渉することを妨げられている。また、請負契約としてアウトソースされた労働者は通常、競争が激しく代替性も比較的高い労働者のプールに属することとなる。Kaplan and Dube (2010) が説明するように、請負労働者は、労働組合を結成してその組合員になったとしても、企業が契約先の請負労働者を変更すれば永久に代替可能であるため、労働組合の力を低下させる。そして、労働組合の結成を試みるインセンティブも低下させるのであり、雇用主は労働組合の結成を困難にするような新たな構造を用いることもある。たとえば、清掃業では、労働者は一般に独立請負業者とみなされる(Weil 2014)。全米労働関係法(National Labor Relations Act)を含むほとんどの労働者保護法は、真正の独立請負業者を適用対象や保護対象としていないため、彼らは団体交渉の権利を有していないのである。さらに、経済的利益のために集団で行動しようとするれば、反トラスト法上の制約を受

27) FN28: 看護師は人材派遣会社と雇用関係にある場合が非常に多い。See, e.g., Seo, Sukyong, and Joanne Spetz. 2013. “Demand for temporary agency nurses and nursing shortages.” *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing* 50 (3): 216-228.

28) FN29: U.S. Bureau of Labor Statistics. 2022. “Current Employment Statistics – CES (National): Employment and Earnings.” Table B-3a. Last modified February 4, 2022. <https://www.bls.gov/web/empsit/cesceb3a.htm>. これらの数値は週給25ドル未満を四捨五入している。

29) FN30: Id.

ける可能性もある。

前記のような企業内部のダイナミクスは所得格差に大きな影響を与える。Song ら (2019) は、1978 年から 2013 年までの所得格差の拡大の 3 分の 1 は、(企業間ではなく) 企業内部の変化から生じたと指摘している³⁰⁾。彼らはまた、企業内部の所得格差の増大に関する 2 つの支配的説明のうちの 1 つは、高賃金労働者が相互に互いに働きやすくなったことであり、これは低賃金労働者が企業から分裂化されたことの当然の帰結であると指摘している³¹⁾。Goldschmidt and Schmieder (2017) も同様に、ドイツにおける国内アウトソーシングが所得格差を深化させたことを明らかにしている。所得格差の拡大の結果については後記する。

○ 労働者の誤分類

労働者の誤分類 (misclassification) は、企業が従業員として分類すべき労働者を [*12] 独立請負業者として扱うときに生ずる³²⁾。誤分類という概念は職場の分裂化に関連しており、両者ともに、労働力の購買者(企業)が従業員と雇用主の関係であると通常考えられるものを断ち切ろうとするプロセスを説明するものである。従業員と雇用主の関係は、歴史的に見て、労働者保護法、所得税及び社会保険料の徴収、健康保険の適用、その他経済的・社会的構造の基礎となってきた。職場の分裂化は通常、それ自体が法令に違背するものではないが、労働者の誤分類はいくつかの法令に反す

30) FN31: ここにいう「所得格差」とは、所得の自然対数における分散と定義される。Song, Jae, David J. Price, Fatih Guvenen, Nicholas Bloom, and Till von Wachter. 2019. “Firming Up Inequality.” *The Quarterly Journal of Economics* 134 (1): 1-50.

31) FN32: もう 1 つの説明は、高賃金労働者を高賃金企業へ選別する動きの高まりである。

32) FN33: 労働者の誤分類は、企業による不正確な申告を含むが、企業側の意図的な誤分類を必ずしも意味するものではない(また、法律上も意味する必要はない)。企業は純粋に労働者との相互作用が雇用関係よりも独立請負業者との関係に近いとみなす場合がある。

るものである³³⁾。

企業が労働者の分類を誤ったり労働力をアウトソースしたりすることは、「より安価でリスクの軽減になる」という同様の理由による。たとえば、独立請負業者に仕事を発注する場合、税金や残業代などの法的義務が従業員を雇用した場合よりも少なく済む。また、労働者を独立請負業者として分類すれば、雇用主が通常は負担する賃金以外のコスト(医療給付等)を労働者へ転嫁することができる³⁴⁾。雇用主の時間当たりコストの約30%が賃金や給与以外の費用であることを考慮すれば、これらのコストは決して小さなものではない³⁵⁾。したがって、誤分類された労働者と職場の分業化によってアウトソーシングされた労働者が受ける悪影響は同じようなものである。企業が従業員からの反発を受けずに労働者を誤分類する能力(当該従業員は誤分類の対象とされないインセンティブを有するはずである)それ自体が、企業が労働者に対して有する買手市場力の表れであるとみなすことができる。

従業員と独立請負業者の区別は、時代とともに発展してきたものであり、法的基準は一樣ではない。根本的には、仕事の性質並びに企業と労働者の関係によって異なる。独立請負業者ではなく従業員として区別されるべき

33) FN34: たとえば、ワシントン特別区では、不正な誤分類は給与詐欺の一形態とみなされている。See, e.g., Belman, Dale, and Aaron Sojourner. 2019. “Illegal Worker Misclassification: Payroll Fraud in the District’s Construction Industry.” Office of the Attorney General for the District of Columbia.

<https://oag.dc.gov/sites/default/files/2019-09/OAG-Illegal-Worker-Misclassification-Report.pdf>.

34) FN35: このような負担転嫁の真のコストは、雇用主と従業員のコストに対する感度(弾力性)に大きく依存する。しかし、雇用主が名目上の負担を従業員に転嫁することで雇用コストを削減することを事実上不可能にするほど、従業員の感度が高いとは考えにくい。

35) FN36: U.S. Bureau of Labor Statistics. 2021. “National Compensation Survey – Employer Costs for Employee Compensation.” Civilian workers dataset spreadsheet. Last modified December 16, 2021. <https://www.bls.gov/web/eccc/eccc-civilian-dataset.xlsx>.

アメリカ財務省報告書「労働市場における競争の現状」(2022年3月7日)(上)(岡田)

であるか否かについて、一部の管轄区域では、裁判所は次のような3段階テスト(ABCテスト)を用いて判断する。このテストによれば、労働者の業務上の関係性が以下の質問のすべてにおいて「はい」に該当する場合は、当該労働者は独立請負業者であると判断される³⁶⁾。

- A) 当該労働者が、その業務に係る契約上及び実務上の両方において、業務遂行上、契約相手方の指揮命令を受けないこと。
- B) 当該労働者が、契約相手方の事業に係る通常の過程から外れた業務を遂行していること。
- C) 当該労働者が、契約相手方のためになされる業務と同一の性質を有する独立かつ確立した商取引、職業または事業に慣習的に従事していること。

これらの質問に対する答えが「いいえ」であれば、裁判所は当該労働者を従業員として分類する必要がある。裁判所がABCテスト以外の判断方法を用いる管轄区域も存在するが、このテストは一般に、労働者の業務遂行の対象である事業との関係性が十分に独立したものであり、当該労働者が相当程度の自律性を維持している場合について、独立請負業者として分類することが適切であることを明らかにしている。ABCテストは、連邦法の下で用いられるものではなく、労働者の誤分類が生じているか否かを判断するために用いられる方法の1つであるに過ぎない。その他の判断方法としては、コモンロー・テストと、公正労働基準法(Fair Labor Standards Act)の下で用いられる経済的実態テストがある。

[*13] 労働者の誤分類は、いわゆる「ギグワーカー」、特に配車サービス会社で働く人々が適切に分類されているか否かをめぐって特に注目されている。しかし、労働者の誤分類はギグワーカー以外にも広がり、より一般

36) FN37: A～Cの文言はカリフォルニア州の労働開発局(Labor & Workforce Development Agency)による。<https://www.labor.ca.gov/employmentstatus/abctest/>。ABCテストの正確な表現及び解釈は州ごとに異なる場合がある。

化しつつあるようである。ワシントン州における2018年の調査では、労働者のうち少なくとも1人を誤分類している雇用主の割合が、2008年から2017年の間にほぼ3倍になったこと(約5%から14.4%へ)が判明している³⁷⁾。少なくとも一部の労働者を誤分類している企業では、労働者の約10～25%が誤分類されているという傾向があった。行政データを用いた当該調査では、2013年から2017年の期間における全体の誤分類率は1%強と推定された。誤分類の発生率も強度も、産業や職業によって大きく異なる。当該調査によれば、誤分類が最も多い業種は建設業、事務サービス業、接客業(ホテル・レストラン)であった。

労働者の誤分類は、従業員と雇用主の関係に直接影響を与えるだけでなく、より広い意味を持っている。従業員の所得税や社会保障税、雇用保険やその他の給与税の支払いは雇用主が管理する一方、独立請負業者は自ら税務申告を行うため、その税務コンプライアンスは非常に低い³⁸⁾。したがって、雇用主が従業員を誤分類した場合、当該従業員は本来必要とする社会的セーフティネットプログラムに係る支払いが当該雇用主によって行われない事態となる。

税務データを監査することで税務コンプライアンス違反を探知する州・連邦合同プログラム(Questionable Tax Employment Practices (QTEP))は大規模な労働者の誤分類を発見している³⁹⁾。2015～2020会計年度に実

37) FN38: Xu, Lisa, and Mark Erlich. 2019. "Economic Consequences of Misclassification in the State of Washington." Harvard Law School: Labor and Worklife Program. https://lwp.law.harvard.edu/files/lwp/files/wa_study_dec_2019_final.pdf.

38) FN39: See, e.g., Bruckner, Caroline, and Thomas L. Hungerford. 2019. "Failure to Contribute: An Estimate of the Consequences of Non- and Underpayment of Self-Employment Taxes by Independent Contractors and On-Demand Workers on Social Security." Center for Retirement Research at Boston College Working Paper 2019-1. https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2019/01/wp_2019-1.pdf.

39) FN40: See, e.g., Levine, Suzan G. 2021. "Questionable Employment Tax Practices (QETP) Program." Employment and Training Administration, U.S.

施された約3万件の監査を通じて、27万5千人以上の労働者を再分類し、約40億ドルの賃金の再分類を達成している⁴⁰⁾。

職場の分裂化は労働者の誤分類を生ずるおそれがあり、労働者の誤分類は労働市場の競争に影響を及ぼす。独立請負業者として誤分類された労働者は、労働市場でより多くの余剰を獲得するための多くの手段を奪われる。雇用主が税金、雇用保険、社会保障などのコストを労働者に負担させるとき、雇用主は労働者の生産性という恩恵を受け続ける一方、労働者は保護を求めるべき術が限られてしまう。

(6) 制限的雇用契約と引き抜き禁止契約

雇用契約の条件は単に雇用主からの報酬や従業員の職務を定めるだけではない。雇用主は、従業員の行動を制限するさまざまな契約を盛り込み、従業員が退職後にできることを規定することさえある⁴¹⁾。その結果、労働者は自分の専門分野でより高い賃金の仕事を探す能力が制限されるか、あるいは完全に禁止され、交渉力と収益力が低下する。また、引き抜き禁止契約(雇用主が互いの従業員を勧誘・雇用しないことに合意する契約)のように、従業員が当該契約の当事者でない場合もある。

[*14] 実際には、制限的雇用契約は、雇用主の買手市場力から起因しこれを強化することもある。たとえば、高い市場シェアなど他の要因ゆえに買手市場力を有する雇用主は、従業員に対し制限的雇用契約の締結を要求することで、従業員と顧客の両方に対する影響力を増大させる。この関係は逆もまた然りであり、制限的雇用契約が広く用いられている労働市場で

Department of Labor Training and Employment Notice 3-21. https://wdr.dolet.a.gov/directives/attach/TEN/TEN_03-21.pdf.

40) FN41: QETPに基づく再分類は労働者の再分類に限定されるものではなく、たとえば、租税回避を目的としたペーパーカンパニーの設立による再分類も含む。

41) FN42: 企業が独立請負業者に対して制限的雇用契約の締結を要求することもあるが、裁判所は公共政策上の理由からそのような契約の執行力を認めない場合もある。

は、雇用主の市場集中度を高める合併は競争に対する悪影響が大きくなる場合がある。

下表は、いくつかの制限的雇用契約の概要である。

制限的雇用契約	説明
競争避止義務契約 (Non-compete agreements)	従業員は退職後、競合他社で働くことができない。通常、一定期間、一定地域、特定の業界内部で適用される。
勧誘禁止契約 (Non-solicitation agreements)	従業員は退職後、自己または競合他社の利益のために、会社の取引先または顧客を勧誘しないことを同意する。
採用禁止契約 (Non-recruitment agreements)	従業員または元従業員は、一定期間、雇用主の従業員に対し採用勧誘を行うことを禁止される。
教育訓練給付返還契約 (Training repayment agreements)	従業員が一定期間内に退職した場合、雇用主が提供した教育訓練に係る費用を返還せねばならない。この契約に基づく返還額は通常、教育訓練後の雇用期間に応じて日割り計算される。
秘密保持契約 (Non-disclosure agreements)	従業員や元従業員による情報の開示を防止する。機密かつ価値のある情報の保護を目的とする。
引き抜き禁止契約 (No-poach agreements)	複数の雇用主が、現在または過去の従業員に対し相互に採用勧誘を行わず雇用しないことに合意する。

○ 制限的雇用契約の執行と合法性における異質性（不均衡性）

制限的雇用契約の存在それ自体は、当該契約がその執行力を自動的に有することを意味するものではない。雇用契約は通常、州レベルの法令や判例法に則って評価される。そのため、裁判所が制限的雇用契約の執行を認める程度は州ごとに異なる。たとえば、テキサス州法では、競争避止義務

契約が認められているが、それは「時間、地域、制限される活動の範囲に関する制限を含み、合理的で、必要以上の拘束を課さない範囲」に限定されている⁴²⁾。また、制限的雇用契約の執行可能性はしばしば職業によって異なる。たとえば、テキサス州では、医療関係の職業における競業禁止義務契約の執行力に加重的条件を付している⁴³⁾。他方、カリフォルニア州は競業禁止義務契約の執行を禁止している⁴⁴⁾。

制限的雇用契約を違法に用いた雇用主が損害賠償責任などの制裁を受けることは稀である。その代わりに、[*15] 裁判所は通常、制限的雇用契約の強制執行を拒否するか、制限的雇用契約の過度に拡大された内容を制限する。そのため、雇用主が合法性の疑わしい制限的雇用契約を定めないようにするインセンティブはほとんど働かない。

しかし、連邦法は一部の制限的雇用契約を規制対象としている。たとえば、競争当局は2016年に「人事担当者のためのガイダンス」(Antitrust Guidance for Human Resource Professionals)を発表しており、競争者間のあからさまな賃金協定や引き抜き禁止契約はそれ自体が反トラスト法に違反すると説明している⁴⁵⁾。2022年上期には、司法省があからさまな引き抜き禁止契約や賃金固定に係る共謀に対して初めて刑事訴追を行った⁴⁶⁾。

42) FN43: Tex. Bus. & Com. Code Ann. § 15.50 (a) (West 2021).

43) FN44: Id. at § 15.50 (b).

44) FN45: Cal. Bus. & Prof. Code § 16600 (West 2021).

45) FN46: Department of Justice Antitrust Division and Federal Trade Commission. 2016. “Antitrust Guidance for Human Resource Professionals.” Last accessed March 2, 2022. <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>. See also, Federal Trade Commission. n.d. “Antitrust Red Flags for Employment Practices.” Last accessed March 2, 2022. https://www.ftc.gov/system/files/documents/public_statements/992623/ftc-doj_hr_red_flags.pdf.

46) FN47: Department of Justice. 2021. “Health Care Company Indicted for Labor Market Collusion.” Press release 21-14. Last modified March 4, 2021. <https://www.justice.gov/opa/pr/health-care-company-indicted-labor-market-collusion>; and Department of Justice. 2021. “Health Care Staffing Company and Executive Indicted for Colluding to Suppress Wages of School Nurses.” Press release 21-284. Last modified March 30, 2021. <https://www.justice.gov/opa/pr/>

近年では法務リスクや社会一般からの批判を考慮して廃止されているものもあるが、引き抜き禁止契約はフランチャイズ契約によく見受けられるほか、市場集中が高度化した高技能産業で広く観察されるものである⁴⁷⁾。なお、引き抜き禁止契約は、州反トラスト法の下で問題となることもある。

○ 理論

競業避止義務契約は最も一般的な制限的雇用契約の1つであるが、これまでの調査研究から得られた数多くの教訓は他の形態の制限的雇用契約にも適用できるものである⁴⁸⁾。競業避止義務契約（並びにその他の類似の雇用契約終了後に係る制限的雇用契約）は、企業が労働者へ実施した教育訓練投資の価値を回収することなど、企業による従業員向け投資の抑制という問題を解決する可能性がある。また同時に、それらの制限的雇用契約は労働市場に摩擦を生じさせ、労働者の交渉力を低下させ、賃金をめぐる競争を減退させる（McAdams 2019）⁴⁹⁾。競業避止義務契約はまた、雇用主が

health-care-staffing-company-and-executive-indicted-colluding-suppress-wage-s-school-nurses.

- 47) FN48: Starr, Evan. 2019. “The Use, Abuse, and Enforceability of Non-Compete and No-Poach Agreements: A Brief Review of the Theory, Evidence, and Recent Reform Efforts.” Economic Innovation Group.

<https://eig.org/wp-content/uploads/2019/02/Non-Competes-Brief.pdf>. See also allegation contained in United States v. Adobe Systems Inc., et al., No. 1:10-cv-01629, 2011 U.S. Dist. (March 18, 2011). <https://www.justice.gov/atr/case/us-v-adobe-systems-inc-et-al>; Starr (2019); and Abrams, Rachel. “8 Fast-Food Chains Will End ‘No-Poach’ Policies.” New York Times, August 20, 2018. <https://www.nytimes.com/2018/08/20/business/fast-food-wages-no-poach-franchisees.html>.

- 48) FN49: Balasubramanian, Natarajan, Evan Starr, and Shotaro Yamaguchi. 2021a. “Bundling Employment Restrictions and Value Capture from Employees.” SSRN, November 14, 2021. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3814403>. 秘密保持契約は競業避止義務契約よりも一般によく利用されているが、ある企業調査データによれば、約3分の2の企業において、少なくとも一部の従業員が競業避止義務を負っている。

- 49) FN50: McAdams, John M. 2019. “Non-Compete Agreements: A Review of

従業員に対し期間雇用契約を強制することはできず、裁判所も期間雇用契約の執行という差止命令を行わないため、競業禁止義務契約は雇用主にとって魅力的なものである。競業禁止義務契約は、間接的には、従業員から最も魅力的な代替雇用の機会を奪うことによって、雇用主が従業員を現職で働かせ続けるという目標を達成する。

理論的には、企業が行う職業訓練、営業秘密や顧客情報へのアクセスなど従業員に対する各種の投資活動について、その投資価値を回収する前に、従業員が退職して当該価値を私物化することを恐れれば、企業はそのような投資活動を行うインセンティブを持ちづらい状況に陥るが、競業禁止義務契約はこのような状況(「ホールドアップ」)を減少させることによって投資活動のインセンティブを向上させることが可能である(Rubin and Shedd 1981)⁵⁰⁾。この種の制限的雇用契約は、[*16]雇用主が従業員への人的資本投資に対して感じる抵抗感を(たとえ、投資価値であるスキルが他社へ容易に移転可能なものであっても)低下させ、単純に企業特種的な教育訓練に依存するよりも人的資本投資を行おうとする蓋然性を高めるであろう(Becker 1962)⁵¹⁾。このような教育訓練は雇用主と従業員の双方にとって相互に有益なものとなりうる。

競業禁止義務契約は、その設計上、従業員の外部選択肢を制限し、ひいては労働者の交渉力を弱め、他の企業の雇用コストを上昇させる。この制限は通常、特定の期間及び地理的範囲において、比較的類似した職業や産業に関して生ずるが、より広い範囲で生ずることもある。Balasubramanian (2017) は、競業禁止義務契約の効果をモデル化し、このような外部選

the Literature.” SSRN, December 31, 2019. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3513639>. 次節で引用する論文の多くは、この文献のレビューから引用したものである。

50) FN51: Rubin, Paul H., and Peter Shedd. 1981. “Human capital and covenants not to compete.” *The Journal of Legal Studies* 10 (1): 93-110.

51) FN52: Becker, Gary S. 1962. “Investment in human capital: A theoretical analysis.” *Journal of Political Economy* 70 (5): 9-49.

肢の制限が雇用主に対する従業員の交渉力をいかに低下させるかを示している⁵²⁾。他の条件がすべて同じであれば、これは彼らが「ロックイン」効果と呼ぶものを生じ、労働流動性の低下と勤続年数の長期化、賃金プロフィールの横ばいまたは減少につながる⁵³⁾。

「ホールドアップ」効果や「ロックイン」効果の緩和は、いずれも労働流動性を低下させる可能性がある。労働流動性が低下すると、退職後に係る制限的雇用契約がない場合と比べて、転職を希望する労働者が減少するため、採用コストがすべての企業において増加する。採用コストの増加は、雇用主と労働者のマッチングを悪化させ、賃金や総生産性を低下させる可能性がある (Jovanovic 2015)⁵⁴⁾。

「ホールドアップ」効果と「ロックイン」効果は同時に発生しうる。競業避止義務契約への合意を要求された従業員の一部はその見返りとして高い賃金を要求する可能性があるため (補償的賃金格差)、2つの効果の同時発生が賃金や勤続年数、労働流動性に及ぼす影響は理論的には曖昧である。また、「ホールドアップ」効果の緩和は従業員と雇用主の双方にとって互恵的な投資を生み出す場合もあるため、勤続年数の長さは従業員にとって必ずしも不利益であるとは限らない。

しかし、競業避止義務契約をめぐる交渉する労働者は非常に少ないと思われる。Starr, Prescott, and Bishara (2021) によると、競業避止義務契

52) FN53: Balasubramanian, Natarajan, Jin Woo Chang, Mariko Sakakibara, Jagadeesh Sivadasan, and Evan Starr. 2017 “Locked In? The Enforceability of Covenants Not to Compete and the Careers of High-Tech Workers.” Center for Economic Studies, U.S. Census Bureau Working Paper CES-17-09.

<https://www.census.gov/library/working-papers/2017/adrm/ces-wp-17-09.html>.

53) FN54: 賃金プロフィールとは、個人の生涯賃金を表すものである。一般に、賃金は20代から60代にかけて増加し、労働時間の短縮や退職への移行に伴って減少する。賃金プロフィールが平坦であれば、賃金の増加が予想よりも緩やかであることを意味し、生涯所得に複利効果をもたらす可能性がある。

54) FN55: Jovanovic, Boyan. 2015. “Matching, Turnover, and Unemployment.” *Journal of Political Economy* 92 (1): 108-122.

約をめぐって交渉する従業員は約 10%に過ぎない⁵⁵⁾。したがって、ほとんどの従業員は競業避止義務契約への同意を通じて補償的賃金を要求(または受給)するとは考えにくい。また、交渉力の低い労働者(例:低所得労働者)や、競業避止義務を負っていることを知らない労働者(低学歴の労働者に多いかもしれない)は、競業避止義務契約への同意と引き換えに補償的賃金を確保できる可能性は低いであろう。たとえば、Babcock and Laschever (2009) は、女性は雇用プロセスで交渉する可能性が非常に低いと論じている⁵⁶⁾。したがって、賃金が競業避止義務契約の存在ゆえに上昇する労働者の割合は小さい。

競業避止義務契約(および他の種類の制限的雇用契約)の主な正当化理由の1つは「ホールドアップ」効果の緩和であるが、より制限的でない手段で「ホールドアップ」効果に対処することは可能である。真正の企業秘密にアクセスできる労働者については、競業避止義務契約の有無に関係なく、営業秘密法と重複する権限(authority)が存在する可能性がある⁵⁷⁾。より広範な労働力については、[*17] 分野別研修が労働移動性を制限することなく職業特殊のスキルを提供できる⁵⁸⁾。このような代替的な取り決めは、競業避止義務契約が労働者に及ぼす悪影響の一部を生ずることなく、企業の正当なニーズ(知的財産の保護と熟練した従業員へのアクセス)を満たす可

55) FN56: Starr, Evan, J.J. Prescott, and Norman D. Bishara. 2021. “Noncompete agreements in the US Labor Force.” *The Journal of Law and Economics* 64 (1): 53-84.

56) FN57: Babcock, Linda, and Sara Laschever. 2009. *Women don't ask*. Princeton: Princeton University Press.

57) FN58: たとえば、組織が州際通商または外国通商における使用を目的としてもしくは使用を意図して企業秘密を侵害することは犯罪とされている(18 U.S. Code § 1832)。

58) FN59: 概要については、see e.g., Holzer, Harry J. 2022. “Do sectoral training programs work? What the evidence on Project Quest and Year Up really shows.” Brookings, January 12, 2022. <https://www.brookings.edu/research/do-sectoral-training-programs-work-what-the-evidence-on-project-quest-and-year-up-really-shows/>.

能性がある。

競業避止義務契約は、従業員に対する雇用主の交渉力を高めるため、従業員と雇用主のマッチングから生ずる余剰について、雇用主がその大きなシェアを獲得するように仕向ける可能性がある。Johnson and Lipsitz (2020) は、このことが特に最低賃金に近接した低賃金労働者に当てはまる可能性があると論じており、雇用主は低賃金による追加的余剰を獲得することができないが、競業避止義務契約を通じて他の利益を得ることができる⁵⁹⁾。たとえば、競業避止義務契約の締結を労働者へ義務付けることは、彼らの勤続年数を長期化させる可能性がある⁶⁰⁾。同様に、競業避止義務契約は従業員の外部選択肢を十分に制限し、賃金から勤続年数プロフィールを差し引いた数値(賃金の経年上昇率)を平坦化するかもしれない。

競業避止義務契約、勧誘禁止契約及び採用禁止契約を含む制限的雇用契約は、企業の新規参入を抑制するかもしれない。全体としては、需要及び賃金をめぐる競争を減退させ、同様の状況に置かれた労働者にとって魅力的な外部選択肢を減少させる傾向がある。Samila and Sorenson (2011) は、競業避止義務契約の執行が弱い州において、ベンチャーキャピタル資金の供給の増加が企業や特許の創出、雇用の成長に対して強い影響を与えることを明らかにしており、競業避止義務契約の存在がある種の起業的活動を抑制するという可能性を示唆している⁶¹⁾。他方、Carlino (2017) は、その

59) FN60: Johnson, Matthew S., and Michael Lipsitz. 2020. "Why are low-wage workers signing noncompete agreements?" *Journal of Human Resources* (May): 0619-10274R2.

60) FN61: 採用コストがゼロでないだけでなく、他の条件がすべて同じであれば、職場における現任訓練 (on-the-job learning) は高い離職率を不利益なものとするため、競業避止義務契約への同意を義務付けることは従業員の教育コストがあまり明確でない場合であっても雇用主にとって有益である。

61) FN62: Samila, Sampsa, and Olav Sorenson. 2011. "Venture capital, entrepreneurship, and economic growth." *The Review of Economics and Statistics* 93 (1): 338-349. See also Starr, Evan, Natarajan Balasubramanian, and Mariko Sakakibara. 2017. "Screening Spinouts? How Noncompete Enforceability

ようなことは少なくともミシガン州ではあまり明らかではないと論ずる⁶²⁾。新しいアイデアを持つ従業員は、勤務先の会社において、独立起業できる場合には見られない方法で当該アイデアの活用を抑制される可能性があるため、企業の新規参入の抑制はイノベーションと商品の多様性を減少させるかもしれない。他方、このような帰結は理論的には曖昧である。なぜならば、企業は、研究開発活動に従事した従業員が退職して自らのビジネスに利用することを恐れて、研究開発活動への投資を控えるかもしれないからである。

ここまでで詳述したメカニズムは、制限的雇用契約が労働市場に対し具体的な効果をもつように執行されること（または、執行可能であること）を必ずしも要求するものではない⁶³⁾。制限的雇用契約の執行が保証されていれば、当該契約の効果を強めることにはなるが、執行の不確実性そのものが脅迫的效果を持つ場合もある。このことは、当該契約の執行可能性がゼロである場合にも成立する。雇用主が制限的雇用契約を執行しようとする「認識可能な」可能性がゼロでない限り、当該契約は摩擦を生じうるのである⁶⁴⁾。このような理解と一致するように、Starr, Prescott, and Bishara (2020) は、競業避止義務を負う労働者に関する調査の証拠を提示しており、競業避止義務契約の執行を認めていない州においても、既存の競業避止義務契約の存在ゆえに、当該労働者が求人に応じないことがしばしばあることを明らかにしている⁶⁵⁾。同様に、この調査は、[*18] 競業避止義務

Affects the Creation, Growth, and Survival of New Firms.” *Management Science* 64 (2): 552-572.

62) FN63: Carlino, Gerald. 2017. “Do Non-Compete Covenants Influence State Startup Activity? Evidence from the Michigan Experiment.” Federal Reserve Bank of Philadelphia Working Paper 17-30.

63) FN64: See, e.g., Starr, Prescott, and Bishara (2021).

64) FN65: 裁判は時間と費用を要するだけでなく精神的負担が大きいため、合理的思考の従業員は、たとえ前職の雇用主による強制執行の試みに対して勝訴できると確信していても、転職を試みる価値はないという結論に至るであろう。

65) FN66: Starr, Evan, J.J. Prescott, and Norman Bishara. 2020. “The Behavioral Effects of (Unenforceable) Contracts.” *The Journal of Law, Economics, and Or-*

を雇用契約に盛り込むことは当該義務の執行可能性とあまり強い相関がないことを示唆しており、競業禁止義務契約の設定は雇用主がその執行可能性を期待していない場合でさえ行われるかもしれないことを窺わせている⁶⁶⁾。このことは、人々がリスク回避の傾向を有するために部分的に生ずる⁶⁷⁾。したがって、競業禁止義務契約の設定が違法である地域においても、執行不可能な競業禁止義務契約の存在が転職に対して委縮効果を有する場合がある。そして、このような委縮効果は、法律相談へのアクセスが限られているかもしれない低賃金労働者に対して特に深刻なものとなるであろう。

(7) 強制仲裁契約と集団訴訟の権利放棄

雇用主は制限的雇用契約を通じて退職後の従業員の行動を制限できる一方、強制仲裁契約と集団訴訟の権利放棄は、従業員や元従業員が法制度上有する選択肢を減少させる。

仲裁は、裁判外紛争解決制度の1つであり、労働者が司法制度上自由に

ganization 36 (3): 633-687. <https://doi.org/10.1093/jleo/ewaa018>. See also Starr, Evan, J.J. Prescott, and Norman D. Bishara. 2016. “The in Terrorem Effects of (Unenforceable) Contracts.” University of Michigan Law & Econ Research Paper 16-032.

66) FN67: Prescott, J.J., Norman D. Bishara, and Evan Starr. 2016. “Understanding Noncompetition Agreements: The 2014 Noncompete Survey Project.” Michigan State Law Review 2016 (2): 369-464. 競業禁止義務契約の有無とその執行力の相関が弱いということは、競業禁止義務契約の執行力の重要性が雇用主の間で低いことを示唆しているであろう。このことは、雇用契約の作成に関する専門的人材(人事部や法務部)を有していない小規模な雇用主において特に当てはまるであろう。

67) FN68: たとえば、ある労働者が、競合他社が提供する労働環境と現職のそれとの差異に対して無関心であると仮定する。このとき、当該労働者がリスク回避の傾向を有するのであれば、自らの競業禁止義務が執行されないと強く確信していたとしても(ただし、確実ではないとしても)、転職せずに現職に留まるであろう。その代わりに、当該労働者は、競業禁止義務契約が自らにとって不利となるように執行される可能性を考慮し、雇用主に対して割増金を要求するであろう。

訴訟を提起することに代わって、表面上は中立の立場にある第三者が紛争を解決するものである。仲裁人の決定は当事者を拘束し、その司法審査は厳しく制限されている(仲裁決定の実体的内容は一般に上訴できない)。強制仲裁契約は、通常は司法手続きを通じて解決されるあらゆる紛争について、労働者が法令違反を訴える前においても、仲裁による解決を義務づけるものである。

強制仲裁契約は、非組合員である労働者にとっては極めて一般的なものである⁶⁸⁾。近時のある調査によれば、非組合員の約 56.2% (約 6,000 万人) が強制仲裁契約の対象になっていると推定されている⁶⁹⁾。強制仲裁契約が盛り込まれた雇用契約の対象者は 1,000 万人を超えており、連邦最高裁が 1991 年にその合法性を支持して以来、劇的に上昇している⁷⁰⁾。

強制仲裁契約は大企業でより一般に用いられている。従業員数 1,000 人以上の企業では、労働者のおよそ 3 分の 2 が強制仲裁契約の対象になっている。同様に、強制仲裁契約は、低賃金の職場や女性や黒人労働者が多くを占める産業でより一般に用いられている (Colvin 2018)。

強制仲裁契約における集団訴訟の権利放棄について、その合法性は強く争われてきたが、連邦最高裁は 2018 年にこれを認める判決を下している⁷¹⁾。
[*19] 強制仲裁の支持者は、一般に、仲裁の手続きが通常の裁判よりも迅

68) FN69: 労働組合に加入している従業員は、通常、当該組合を代理人として、拘束力ある仲裁として結実する団体交渉による苦情処理手続きを利用することができる。

69) FN70: Colvin, Alexander J.S. 2018. “The Growing Use of Mandatory Arbitration.” Economic Policy Institute, April 6, 2018. <https://www.epi.org/publication/the-growing-use-of-mandatory-arbitration-access-to-the-courts-is-now-barred-for-more-than-60-million-american-workers/>.

70) FN71: *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*, No. 90-18, 500 U.S. 20 (1991).

71) FN72: *Epic Systems Corp. v. Lewis*, No. 16-285, 138 S. Ct. 1612 (2018). 連邦最高裁の Gorsuch 判事は、本件の判決理由の中で、連邦議会が新たな立法によって集団訴訟の権利放棄の適法性を変更できると強く示唆している。

速かつ低コストであると主張する。また、企業は、陪審裁判よりも仲裁のほうが高い安定性を有しており、よりプライベートな選択肢であると考えられるかもしれない。反対派は、強制仲裁契約は、仲裁人が従業員へ平均的に少ない裁定額を与えるだけでなく、従業員からデュープロセスを奪っていると主張する。反対派はまた、仲裁は通常の訴訟よりも透明性が低いと主張する。ほとんどの仲裁決定が非公開であるだけでなく、仲裁決定の存在自体も減多に公開されることがないため、公開された仲裁決定に対する認知を低下させるだけでなく、法令違反に対する潜在的抑止効果も当該決定に係るコンプライアンスの効果も低下させている⁷²⁾。このような情報の非対称性は、当該企業に係る過去の紛争の事実を知ることに対し価値を置くかもしれない労働者とそうでない労働者（または、もし過去の紛争を知っていれば、当該企業の従業員のクオリティに関する従来の理解を改めるかもしれない既存の労働者）との間に追加的な探索上の摩擦を生ずることによって、企業がより大きな買手独占力を行使することを可能にする。

平均的な裁定額は低いものの、従業員は裁判よりも仲裁で勝つ可能性が高いという証拠もある⁷³⁾。大企業が仲裁手続きで勝つことも多いようであるが、これは過去に自社に有利な裁定を下した仲裁人を繰り返し起用することが一因である可能性がある⁷⁴⁾。また、雇用主は従業員よりも仲裁手続きのリピーターになる可能性が高いため、仲裁人は仲裁案件を継続的に引き受けられるようにするために雇用主を優遇するインセンティブを持つかもしれない。

雇用主の仲裁に関する質の高いデータがないため、その労働市場への影

72) FN73: Estlund, Cynthia L. 2018. “The Black Hole of Mandatory Arbitration.” North Carolina Law Review 96 (3): 679–710.

73) FN74: St. Antoine, Theodore J. 2008. “Mandatory Arbitration: Why It’s Better Than It Looks.” U. Mich. J. L. Reform 41 (4): 783–812.

74) FN75: Colvin, Alex, and Mark Gough. 2015. “Individual Employment Rights Arbitration in the United States: Actors and Outcomes.” Industrial and Labor Relations Review 68 (5): 1019–1042.

響に関する実証分析は困難である。しかし、秘密保持契約と同様に、強制仲裁契約は不透明であり、仲裁に係る紛争とその解決は公表されないため、強制仲裁契約を用いた雇用主の悪行は続くことになる。このように、雇用主は、求職者が自らに最適な職場を求めたり劣悪な労働条件に対する適切な補償を求めたりすることを難しくしており、従業員と雇用主の非効率なマッチングを引き起こすこともある。また、集団訴訟の権利放棄は紛争解決に係る原告一人当たりのコストを引き下げる可能性があるため、権利放棄付き強制仲裁契約は従業員の発意に基づく仲裁手続きを抑制する傾向がある。このことは同様に、未来における不祥事を抑止するための紛争解決制度の能力を低下させる効果をもつ。

(8) 職業免許

職業免許とは、ある種の仕事をしようとする個人に対し、政府から許可を得ることを要求する規制の一形態である⁷⁵⁾。職業免許は政府のあらゆるレベル（連邦、州、地方）で発生するが、主に州レベルで付与されている。

競争的な市場が存在し、品質（クオリティ）が自由に観察可能であり、クオリティの低さ（または高さ）が第三者に負の（または正の）外部性を及ぼさないのであれば、職業免許を正当化する理由はほとんどないだろう⁷⁶⁾。そのような世界では、クオリティを高く評価する消費者は、低品質と高品質の供給者を容易に区別できるだろう。同様に、供給者の賃金はクオリティによって区別され、より質の高い労働者はその優れた技術ゆえにより高い賃金を要求することができる。

しかし、クオリティは通常、簡単に観察できるものではない。また、クオリティの悪さから生ずる問題は常に自明とは限らない。たとえクオリティ

75) FN76: 本節の焦点は認証(certification)ではなく職業免許である。両者の主な相違点は、前者が非営利の業界団体など民間組織によるものである一方、後者は政府の権限に基づくものであることにある。

76) FN77: ここにいう品質(クオリティ)とは、安全性を含む広い意味のものである。

が観察可能であっても、消費者がそのような情報を得るには時間や資源においてコストを要することがある。このことは、低品質労働者は自らのクオリティを知っているが、消費者は知らないという非対称的なモラルハザードを引き起こす。したがって、クオリティで劣る労働者は、自らの仕事を消費者に対して隠蔽するインセンティブを持ち、[*20] 完全な情報環境で得るであろう水準よりも多くの賃金を得ようとする。Shapiro (1986) は、専門家の最低水準を引き上げる職業免許が最低水準のクオリティの供給者を排除することによって、このモラルハザードを部分的に軽減することを示しており、職業免許が高いクオリティを重視する消費者をそうでない消費者の犠牲の上に利することを明らかにしている⁷⁷⁾。

供給者のクオリティを容易に観察できない場合、職業免許は厚生を高めることがある。このことは、クオリティが有意に異なり、クオリティの差異を観察することが困難であり、そのような差異から生ずる結果が重要である職業において、職業免許に係る(消費者への)利益について最も強い理論的な正当化理由を暗黙の裡に強調している。たとえば、クオリティの差異があまりなく、素人でも比較的容易に観察でき、低品質のサービスの結果が深刻なものになるとは考えられない芝刈りサービスよりも、供給者のクオリティが著しく異なる可能性があり、素人がクオリティの高低を区別することが困難で、低品質のサービスの影響が大きくなりうる医療のような職業のほうが、職業免許の潜在的利益は大きいであろう。

なお、Shapiro (1986) はクオリティの波及効果の可能性を考慮していない。たとえば、クオリティの低い自動車整備士が下手な修理をした場合、その自動車は道路の真ん中で壊れてしまうかもしれない。消費者がそのようなリスクを負うことを望んでいたとしても、道路の真ん中で壊れた自動車は第三者に対し追加的なコストを課すことになる。同様に、クオリティの低い医療従事者が伝染病に関する診断を誤った結果、無関係の第三者が

77) FN78: Shapiro, Carl. 1986. "Investment, Moral Hazard, and Occupational Licensing." *The Review of Economic Studies* 53 (5): 843-862.

感染する確率が高まる可能性はある(第三者に負の外部性を及ぼす)。このような外部性が存在する場合、クオリティの最低保証を設定することは大きな社会的利益である。

しかし、職業免許は潜在的に大きなトレードオフを有するため、全体の利益は必ずしも消費者への正味の利益を意味するものではない。職業免許は当該職業への参入障壁となる。追加的なトレーニングや教育訓練、手数料、試験や事務処理のために、職業免許を要する仕事への労働力の供給は減少する可能性がある。これらの参入障壁が多額の先行投資を必要とする場合、たとえそのような教育訓練が生産性の向上を通じて長期的には価値を有するとしても、流動性に制約のある労働者は当該職業から不当に排除されるおそれがある。

職業免許が厚生に及ぼす影響は、それが消費者と労働者の双方に与える影響に依存する。職業免許による労働供給の減少から生ずる恩恵は、賃金の上昇という形で当該職業の実務家にもたされるかもしれないが、そのようなレントの一部または全部は職業免許の発行体へ流れ込む可能性もある⁷⁸⁾。したがって、職業免許を付与された労働者の経済的利益は少なくとも理論的には曖昧なものであり、労働者が職業免許を取得するために費用の支弁を要する場合は尚更である。

ほとんどの職業免許の付与は州レベルで行われるため、職業免許の要件は州際間労働移動の流動性にとって障壁となる。すなわち、労働者がある州で職業免許を取得することで利益を得るとしても、そのことは労働移動の低下という暗黙のコストを要する可能性がある。このような流動性の制限は、労働市場の摩擦を増大させ(転職を誘導するために非常に高い報酬の提示が必要となる)、転職者の探索に係るクオリティを低下させる(ある

78) FN79: Department of the Treasury Office of Economic Policy, Council of Economic Advisers, and Department of Labor. 2015. "Occupational Licensing: A Framework for Policymakers."

https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/docs/licensing_report_final_nonembargo.pdf.

場所では、労働者が異なる州に居住しているという理由だけで、有能な労働者の不足を経験するかもしれない」という可能性がある。

このような職業免許に起因した労働移動の制限は、高度に専門的な職業を持つ同じ(ターゲットの)世帯のパートナーが、両者に適した仕事を同一の地域で見つけることを困難にするという、いわゆる「二人三脚問題」に直面する共稼ぎ世帯にとっては特に大きな制約となりうる。たとえば、頻繁に転居する軍人の配偶者は、配偶者が転居の必要に迫られた場合、自らが十分な待遇の仕事を見つけることは困難かもしれない。このような障壁は、家庭内の力学における既存の不公平を悪化させ、平均的な求職活動を難しいものとする可能性があり、[*21] 殊更、両者が職業免許を要する仕事に就いている場合に深刻となるおそれがある⁷⁹⁾。

政府機関は、ある職業を職業免許の対象とする必要があると決定すれば、免許付与の方法も決定しなければならない。免許付与の政策があまりにも緩ければ、クオリティの低い実務者を適切に選別しないおそれがある。その結果、消費者は、職業免許がクオリティに関する政府の暗黙のお墨付きであると信じて、無意識のうちにクオリティの低い実務者に頼ってしまうかもしれない。他方、Shapiro (1986) は、職業免許は高いクオリティのサービスを重視する人々にとっては有益であるが、そうでない人々にとっては有害であると指摘している。職業免許の要件が高すぎると、労働力の供給が過度に制限され、恩恵を受ける消費者が極めて少なくなる。

消費者によるクオリティの観察が困難であれば、職業免許の発行体によ

79) FN80: たとえば、世帯収入の最大化を図ろうとする世帯において、低収入の世帯員の収入が減少したとしても、高収入の世帯員が他州へ移動することで十分に大きな賃上げに浴することができるのであれば、当該世帯は他州へ転居することを選択するであろうと考えられるため、(差別等による)男女間の賃金格差の事前差異は増幅される可能性がある。分析モデルの例として、see, e.g., Rueda, Valeria, and Guillaume Willems. 2021. “Career Paths with a Two-Body Problem: Occupational Specialization and Geographic Mobility.” Upjohn Institute for Employment Research Working Paper 21-346. <https://doi.org/10.17848/wp21-346>.

る観察も困難であるかもしれない。したがって、免許付与の要件はクオリティに関する完全な選別とはならないおそれがあり、免許付与のプロセスが比較的粗雑であるときは尚更である。たとえば、免許取得の一般的要件は、当該職業に従事する前に一定時間の(一部の職業では数か月間の)訓練を受けることであるが、訓練期間中の労働者は無給であり、当該訓練の費用を支払わねばならない場合もある。

前記のとおり、これらの参入障壁は、有色人種において不釣り合いに多いことであるが、財政的資源が乏しい個人にとっては実現不可能を意味するかもしれない⁸⁰⁾。また、職業免許が専門試験を伴うのであれば、これらの試験は多くの場合、実際のクオリティよりも作問者の根本的偏見を反映している可能性がある⁸¹⁾。したがって、クオリティの低い実務者の選別で有益であるとしても、職業免許の発行体がそれを効果的に行うことができるという保証はない。ある種の選別方法は他のものよりも有効であり、職業免許に係る制限のいくつかを回避できるかもしれない。たとえば、雇用主が資金を拠出して行う訓練は、職業免許の発行体の一部が科している流動性の制約を軽減できる。同様に、労働者が専門家の下で働くという組合

80) FN81: 資本市場が労働者の将来収入を担保にした借入を認めていたとしても、多くの労働者はリスク回避の姿勢をとる。このようなリスク回避的志向は、リターンが不確実な職業に就くために借金をすることを躊躇させるかもしれない。すなわち、この問題の結果は本文と同じであり、経済的に余裕のない労働者は、経済的に余裕のある労働者と比べて、労働者としての能力があるにもかかわらず、選別される可能性が高くなるのである。

81) FN82: 専門試験は、たとえそれが標準化されたものであっても、クオリティの選別で失敗する場合がある。たとえば、大学進学適性試験(Scholastic Aptitude Test, SAT)が有色人種の学生を不当にスクリーニングしていることは長く知られている(see, e.g., Freedle, Roy. 2003. "Correcting the SAT's ethnic and social-class bias: A method for re-estimating SAT scores." *Harvard Educational Review* 73 (1): 1-43.). また、SATが大学進学適性よりも世帯収入の指標であることも示唆されている(see, e.g., Goldfarb, Zachary A. 2014. "These four charts show how the SAT favors rich, educated families." *Washington Post*, March 5, 2014. <https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2014/03/05/these-four-charts-show-how-the-sat-favors-the-rich-educated-families/>).

の見習い制度は、適切な状況下であれば、筆記試験よりも優れた選別方法として機能するであろう。

(9) 技能偏重型の技術変化と仕事の二極化

前記のとおり、労働者の交渉力は労働者各人の特徴に大きく依存する。もし企業が生産活動における労働者の役割を同じようなコストで簡単に代替できるならば(当該労働者が代替可能であれば)、当該労働者は当該企業との交渉において最小限の力しか持たないことになる。労働者の代替は様々な態様で行われる可能性があり、たとえば、同一の業務を同一の賃金で引き受ける同等に有能な労働者でもよいし、同じような又はより低いコストで同一の業務をこなすことができる機械やコンピューターでもよい。

[*22] 技術の進歩によって低賃金労働者の代用品が開発されると、労働者は企業との関係で交渉力を失っていく。レジ係はかつてスーパーマーケットやファストフードにおいて不可欠な従業員であったが、現在では有力な代用品が入手可能である。このことは直感的には交渉力を制限するものであり、賃金が十分に高くなれば、雇用主はレジ係よりもキオスク端末へ資金を振り向けるかもしれない。

人間がかつて行っていた多くの作業が、現在では機械によって行われている。技能偏重型の技術変化とは、技術や生産において、非熟練労働を熟練労働に置き換える(または代替する)ことを指しており、技術は熟練労働を補完するものである⁸²⁾。このプロセスは、比較的高級の定型的業務(自動化が最も容易である仕事)を特に崩壊させてきており、労働市場が低技能・低賃金部門と高技能・高賃金部門へ細分化するという、一部の経済学者が呼ぶところの雇用の二極化を発生させている。このプロセスはまた、労働限界生産物の変化に寄与しているだけでなく、所得分配をめぐる交渉

82) FN83: このような代替性と補完性のパターンは常に成立するとは限らない。正反対のパターンの例としては、産業革命時の力織機や、地域の地理や交通経路に関する詳細な知識を代替するGPS技術などがある。

力に対し格差的影響を生じさせている。

このような枠組みにおいては、結果として、低賃金部門は容易に代替されない仕事(例:ラインコック)によって特徴付けられる一方、高賃金部門は技術進歩と補完性を有すること(例:スプレッドシートを活用して大量の仕事をこなす会計士)によって特徴づけられる⁸³⁾。「二極化」という用語は、技術が中技能・中賃金部門に取って代わったという仮説に由来する⁸⁴⁾。それはそうとして、(特に1990年代以降の)仕事の二極化とそれが所得格差に及ぼした影響は依然として活発に議論されている問題である。たとえば、Michelら(2013)は、Acemoglu and Autor(2011)が見出した雇用の二極化は、測定誤差の問題、サンプル期間の選択、実証デザインからの影響を強く受けやすいと論じている⁸⁵⁾。

技能偏重型の技術変化に関する研究は当初は教育の役割に焦点を当てたものであったが、Acemoglu and Autor(2011)などによる近年の研究は業務の役割に注目するようになっており、主に非認知型の定型的業務を代替できる機械の自動化を考慮している⁸⁶⁾。Acemoglu(2020)はこの分析枠組

83) FN84: Goos, Maarten, Alan Manning, and Anna Salomons. 2014. “Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring.” *American Economic Review* 104 (8): 2509–26.

84) FN85: Id.

85) FN86: Mishel, Lawrence, Heidi Shierholz, and John Schmitt. 2013. “Don’t blame the robots. Assessing the job polarization explanation of growing wage inequality.” Economic Policy Institute and Center for Economic Policy and Research Institute working paper. See also Hunt, Jennifer, and Ryan Nunn. 2019. “Is Employment Polarization Informative About Wage Inequality and Is Employment Really Polarizing?” National Bureau of Economic Research Working Paper 26064.

86) FN87: Acemoglu, Daron, and David Autor. 2011. “Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings.” *Handbook of Labor Economics*, edited by Orley Ashenfelter and David Card, vol. 4 (Part B), 1043–1171. Elsevier. See also Frey, Carl Benedikt, and Michael A. Osborne. 2017. “The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?” *Technological Forecasting and Social Change* 114 (January): 254–280.

みにおいて、効果的に自動化できる人間の業務をモデル化しただけでなく、既存業務の自動化から生ずる新たな業務の形成もモデル化している⁸⁷⁾。彼らの分析モデルによれば、自動化を通じた仕事の破壊は所得格差を拡大させる傾向があるが、自動化に伴う新たな仕事の創出が所得格差に及ぼす影響は曖昧である。

3. 労働市場力と競争：実証的証拠

[*23] 労働市場力に関する理論や関連する問題について論じてきたが、次にデータに目を向ける。読者の視点によっては、本節で取り上げたいいくつかの異なる問いが「最も重要」とみなされるかもしれない。たとえば、買手独占力に起因する賃金損失は平均してどの程度なのか？ その損失は時間とともに増減したのか？ 買手独占力の源泉は何であり、雇用主は実際にそれをどのように行使しているのか？

はじめに、労働市場力が存在し、それが賃金を抑制しているのかという因果関係の問題を取り上げる。われわれは両方の問いに対し肯定的回答を与えることができるという有力な証拠を得た。また、労働市場力は商品等に係る市場の摩擦よりも労働市場の摩擦に由来することを示唆する証拠もある。次に、われわれは、労働市場力の規模はどの程度であるのか、当該市場力に起因する報酬損失が平均してどの程度であるかを検討し、最も質の高い推定値が最低でも15%の賃金損失を示唆していることを論じる。最後に、労働市場力の時間的傾向に関する不完全な証拠と、当該市場力の源泉に関するいくつかの代替的視点について議論する。

(1) 労働市場力は賃金を抑制するのか？

理論的には、労働市場力は労働者にとって有害であると予測できるが、

87) FN88: Acemoglu, Daron, and Pascual Restrepo. 2020. “Unpacking Skill Bias: Automation and New Tasks.” American Economic Association Papers and Proceedings 110 (May): 356–361.

当該市場力の源泉はしばしば賃金の低さを説明しうる他の市場要素と一致する。たとえば、大きな工場が1つある地方の小さなコミュニティは、単一の支配的な雇用主(工場)と低い生活費の両方を備えており、これもまた低賃金につながる可能性を部分的に説明できる。それにもかかわらず、近年の研究では、それが唯一の要因ではないものの、労働市場力は低賃金を引き起こすことが証明されている。

後記の論文群では、離職弾力性(労働者が賃金変動に対して入社や退職でどの程度反応するか)の推定値がそのまま労働市場力を意味するとされており、この視点は前記の理論と整合的である。しかし、労働市場力が賃金に与える因果関係の問題を直接的に解決するために、われわれはイベント・スタディに着目する。

Prager and Schmitt (2021) は、その研究内容の射程が病院の雇用に限定されているが、この問題に対する最も説得的でニュアンスの異なる証拠をいくつか提示している⁸⁸⁾。病院同士の合併が労働市場力の潜在的源泉であることを前提として、合併後の賃金と雇用の推移を調べることで、雇用主が有する労働市場力の効果を研究している。この実証研究の特徴は「差異の中の差異」という枠組みであり、病院同士の合併が2000～2010年の期間に1件あった市場の変化と、合併が当該期間中に無かった市場の変化を比較するものである。著者らは、この論文の要点として、「賃金の鈍化の証拠を発見したが、それは、雇用主の市場集中度の大幅な上昇を誘発した合併の後のみであり、かつ、産業特殊的技能を有する労働者のみに見られる」と述べている。

この論文の強調すべき知見は次の2つである。第1に、賃金損失が観察されたのは、医者など産業特殊的技能を有する者に限られており、かつ、市場集中度が著しく上昇した場合に限られているということである。賃金

88) FN89: Prager, Elena, and Matt Schmitt. 2021. "Employer Consolidation and Wages: Evidence from Hospitals." *American Economic Review* 111 (2): 397-427. この論文の研究結果については、後記の職業免許の節で詳しく取り上げる。

効果は雇用主の市場集中度を軽微に上昇させた病院間合併では検出されていないが、市場集中度が大幅に上昇した病院間合併では賃金の伸びが鈍化することが発見されている。最も大規模な病院間合併では、産業特殊的技能を有する労働者の年間賃金上昇率が1.0～1.7パーセンテージポイント低下すると推定され、この値は当該労働者の一般的な賃金上昇率の約4分の1に相当する。しかし、検出可能な賃金の伸びの鈍化はヘルスケア分野の技能を有する職業に限定されている。非ヘルスケア分野の職業では、病院間合併が潜在的な雇用主数や市場集中度へ及ぼす影響は小さく、賃金への影響も小さいかゼロである。このことは、[*24] 労働市場力を分析する際は、産業レベルの市場よりも職業レベルの市場のほうが関連性が高いことを示唆しており、これは他の関連研究でも指摘されている。

第2に、これらの病院間合併が検出可能な雇用効果を持つ限り、それは肯定的効果である⁸⁹⁾。この知見は、買手独占者が労働需要を逼迫化させることで賃金を引き下げ、従業員数を減少させるという、古典的な買手独占力の理論と矛盾するものであるため、特に重要なことである。しかし、この知見はまた、このような減少を必要としない労働市場力のサーチ&マッチングモデルとは一致する。それどころか、この知見は労働市場力に関するサーチ&マッチングモデルの説明と整合しており、労働市場の摩擦が雇用主を労働者獲得競争から保護し、その結果、競争水準を下回る賃金を生み出している。病院間合併は潜在的な雇用主を減少させるため、従業員は求職活動のメリットは少ないと考え、求人情報の探索にかかる労力を少ないものとする。

Prager and Schmitt (2021) は、(a) 合併と労働市場力の上昇との因果関係を説得的に立証しているほか、(b) サーチ&マッチング枠組みが買手独占力の理解において最も有効であることを示しており、本報告書の目的に

89) FN90: この正の推計値は、実際の効果ではなく、既存のトレンドを反映している可能性が高い。線形時間トレンドを推定回帰に含めると、雇用効果はもはや統計的に有意ではなくなる。

として有用である。また、他の研究成果では、より広範囲の産業で合併の賃金効果が推定されており、労働市場力に起因した賃金抑制が医療産業に特有のものではないことが明らかになっている。特に Arnold (2021) は、近時に合併した雇用主からの離職率の高さとともに、より広範囲の産業で同様の効果を明らかにしている（当該研究で用いられたデータでは、当該効果がダウンスाइジング、辞職または他のメカニズムによるものかどうかを分析することはできない⁹⁰⁾。しかし、これらの研究成果が明らかにした賃金損失は、現在のアメリカ経済における平均的な賃金損失の水準を推定するものではない。そこで、以下では、現在の賃金損失の推定にとってより適した研究成果を紹介する。

(2) 労働市場力に起因した賃金損失の程度

買手独占力の行使に起因した賃金損失は平均してどの程度であろうか。実証分析に入る前に、「賃金損失」の定義を再確認しておく必要がある。ここにいう「損失」は、労働者が完全競争という一切の摩擦がない環境であれば受け取ることになる賃金（労働の限界収入生産物（marginal revenue product of labor, MRP_L ）に等しい賃金）との関係で相対的に定まるものである。専門用語である MRP_L は比較的単純な考えを反映している。ある企業が労働者を一人増やせば、当該企業はその生産量を少し増やすことができる。そして、当該企業の販売量が増えれば、当該販売増分に係る総収入が MRP_L に当たる。換言すれば、ある労働者の MRP_L は、雇用主が当該労働者の退職によって失うであろう収入に等しい。

他の複雑な問題と同様に、専門家の研究はこれらの賃金損失についても多様な研究結果を提示している。近年の実証研究の1つとして、Yeh, Macaluso, and Hershbein (2022) は、平均的な製造工場で働く労働者が MRP_L

90) FN91: Arnold, David. 2021. “Mergers and acquisitions, local labor market concentration, and worker outcomes.” Working Paper. <https://darnold199.github.io/madraft.pdf>.

の65%、すなわち、彼らの生産額1ドルにつき65セントを獲得していることを推定している⁹¹⁾。これは、われわれが取り上げた実証研究の中では高い推定値であるが、多くの裏付けに基づくものである。この論文は、工場レベルの詳細な国勢調査データを用いて賃金損失を直接推定するというアプローチを採用しているが、これは並大抵のことではない。技術的なハードルが高いため、賃金損失を推定する他のほぼすべての試みは、賃金損失と理論的に関連する統計値とを関連付けて間接的に推計するものである。他方、この論文の欠点の1つは、産業界に焦点を合わせた研究ということである。Yeh, Macaluso, and Hershbein (2022) の推計を非製造業へ拡張解釈することは妥当でなく、これが経済全体の推計であると言うことはできない。しかし、アメリカ経済の重要な部門に関わる信頼できる推定値であることに変わりはない。

われわれが取り上げた研究成果の大半は、平均的な賃金損失を1ドルあたり15～25セントと推定している[*25] (労働者は生産額1ドルあたり75～85セントを獲得していることになる)。この範囲の賃金損失を推計した論文としてはBerger, Herkenhof, and Mongey (2021) が有名であり、州税の変化に対する競合企業の反応を研究し、地域の労働市場における買手独占力の規模を推計している⁹²⁾。この論文の試算では、生産額1ドルあたり平均24セントの賃金損失となる。重要なことは、労働者が労働市場力によって24%の厚生を完全に失うことなく、様々な緩和要因により、生涯を通じて平均で4～9%の厚生を失うことである。

平均的な賃金損失を1ドルあたり15～25セントと推定した他の研究成果としては、企業全体の賃金政策の変更に対する労働者の反応を研究した

91) FN92: Yeh, Chen, Claudia Macaluso, and Brad Hershbein. 2022. “Monopsony in the U.S. Labor Market.” *American Economic Review*, Forthcoming: https://www.dropbox.com/s/3qpxons17tuk044/monopsony_draf_January2022.pdf?dl=0.

92) FN93: Berger, David, Kyle Herkenhof, and Simon Mongey. 2021. “Labor Market Power.” *National Bureau of Economic Research Working Paper* 25719.

Bassier, Dube, and Naidu (2021) がある⁹³⁾。彼らの推計では、平均的な賃金損失は1ドル当たり19セントである。この論文によれば、買手独占力に起因した賃金損失は低賃金労働者ほど大きく、賃金階層の下位4分の1の労働者は1ドル当たり26セントの損失を被っていると推定されている。

平均的な賃金損失を低く推定した研究成果としては、Azar, Berry, and Marinescu (2019) があり、1ドル当たり15セントの賃金損失を推定している⁹⁴⁾。探索摩擦よりも企業間の労働者選好に着目したLamadonら(2022)も、1ドル当たり15セントの賃金損失を明らかにしている⁹⁵⁾。この論文は、非貨幣的アメニティの企業間差異が労働市場力の潜在的な結果でもあり源泉でもあるという見解を支持している。Kroftら(2021)も同様の推計を行っている⁹⁶⁾。われわれが取り上げた研究成果において、これが平均的な賃金損失の下限であるため、入手可能な最良の実証研究は労働市場力が少なくとも15%の賃金損失を生ずることを示唆していると考えられる。

(3) 労働市場力と市場集中度の経年変化

過去50年間における労働市場力の増減は未解決の問題である。市場集中度と労働市場力は必ずしも一致しないが、本報告書で論じたとおり、労

93) FN94: Bassier, Ihsaan, Arindrajit Dube, and Suresh Naidu. 2021. “Monopsony in Movers: The Elasticity of Labor Supply to Firm Wage Policies.” *The Journal of Human Resources*, forthcoming.

94) FN95: Azar, José, Steven Berry, and Ioana Elena Marinescu. 2019. “Estimating Labor Market Power.” SSRN, September 18, 2019. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3456277.

95) FN96: Lamadon, Thibaut, Magne Mogstad, and Bradley Setzler. 2022. “Imperfect Competition, Compensating Differentials, and Rent Sharing in the US Labor Market.” *American Economic Review* 112 (1): 169–212. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.20190790>.

96) FN97: Kroft, Kory, Yao Luo, Magne Mogstad, and Bradley Setzler. 2021. “Imperfect Competition and Rents in Labor and Product Markets: The Case of the Construction Industry.” Working Paper. <https://www.bradleysetzler.com/files/Kroft-Luo-Mogstad-Setzler.pdf>.

働市場の集中度に関する強い証拠が存在する。全米レベルで計測すると、労働市場における雇用主の集中は1980年代以降に高まっている。しかし、多くの労働者が関係する地方レベルで見ると、雇用主の集中は同じ期間に一貫して減少している(Rinz 2018)⁹⁷⁾。1970年代後半から2015年にかけて、地方労働市場の平均的なハーフィンダール・ハーシュマン指数(HHI)は0.06程度(換算値:600ポイント)低下している⁹⁸⁾。

それはそれとして、雇用主の市場集中度は依然として高い。Rinz (2018)は、地方労働市場の平均的な集中度が1,500であることを明らかにしており、この数値は司法省が商品市場における合併に対し反トラスト法に基づく規制を及ぼすことになる基準値に相当する。Azar, Marinescu and Steinbaum (2020)は、民間の求人情報ウェブサイトの情報を用いて、平均HHIが3,157であると計算している⁹⁹⁾。他の多くの研究成果も同様の結論に達しており、[*26] 一般に、賃金は労働市場の集中度と負の相関があることを明らかにしている¹⁰⁰⁾。

労働市場力があれば、企業は競争環境にあるときよりも雇用する労働者の数を減らすことができる。この削減は、買手独占力の存在とその程度をどのように測定すべきかを教えてくれる。特に、大企業がより大きな労働市場力を持つ傾向があるならば、労働市場力の行使が市場集中度を競争的市場よりも相対的に低下させることを意味する。このことは、労働市場の集中度を労働市場力の直接的な指標として用いることに一定の説得力を与

97) FN98: Rinz, Kevin. 2018. “Labor Market Concentration, Earnings Inequality, and Earnings Mobility.” Center for Administrative Records Research and Applications, U.S. Census Bureau Working Paper 2018-10.

98) FN99: HHIは、ある関連市場における市場占有率の二乗の総和として定義される。HHIの値が高いほど、当該関連市場の集中度が高いことを示している。

99) FN100: Azar, José, Ioana Marinescu, and Marshall Steinbaum. 2020. “Labor Market Concentration.” *Journal of Human Resources* (May): 1218-9914R1.

100) FN101: See, e.g., Benmelech, Efraim, Nittai K. Bergman, and Hyunseob Kim. 2020. “Strong employers and weak employees: How does employer concentration affect wages?” *Journal of Human Resources* (December): 0119-10007R1.

えるはずである。理論的には、実証分析の節で触れたとおり、マークダウンが労働市場力を最も正確に計測する。しかし、残念なことに、マークダウンの計測は困難である。

これと関連するトピックとして、このような知見は、最低賃金が総雇用数の増加に与える影響に関する理論的基礎を提供する¹⁰¹⁾。買手独占の低賃金の下では、就労しようとする労働者は少なくなるため、経済は競争的均衡の場合よりも少ない仕事しか生み出さない。最低賃金が競争水準の賃金を上回らない限り、最低賃金は雇用を促進するのであり、就労する労働者は賃金の上昇に伴って増える一方、企業は希望する労働者のすべてを雇用することが有益であると判断する。

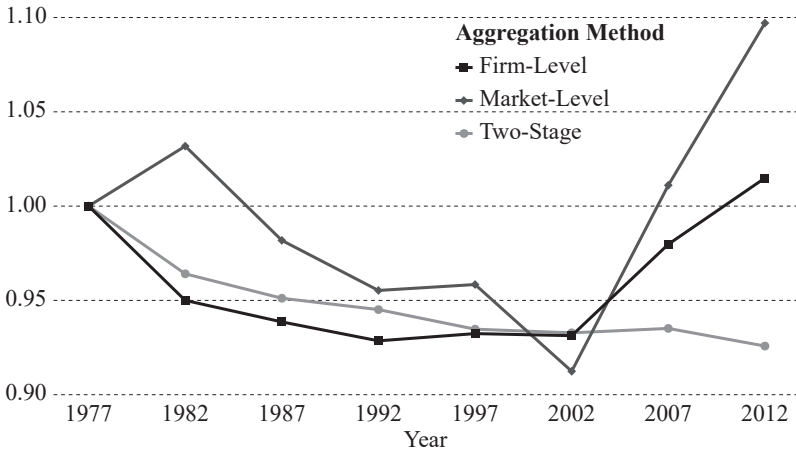
市場集中度の低下は労働市場の競争を必ずしも活発化するものではなく、市場集中度と労働市場の関係は理論的に曖昧である¹⁰²⁾。実際、Yeh, Macaluso, and Hershbein (2022)、Berger, Herkenhof, and Mongey (2021)、Bassier, Dube, and Naidu (2021) など近年の多くの研究が苦心してそのような問題を指摘している。たとえば、Berger, Herkenhof, and Mongey (2021) は、労働市場力が 1977～2013 年の期間に減少し、労働者の所得シェアを当該期間に 4 パーcentageポイント増加させたと推定している。他方、Yeh, Macaluso, and Hershbein (2022) は、労働市場力が 1977～2002 年の期間に低下し、その後の 10 年間に急上昇したと論じている。図 2 はこの長期的傾向を示したものである。

[*27] 図 2 はまた、指標の選択と集計方法の重要性も示している¹⁰³⁾。全米

101) FN102: この白書は最低賃金の経済学的問題を明確に取り上げたものではないが、最低賃金とその潜在的な失業率低下をめぐる議論において、労働市場力の問題は重要なサブテキストである。

102) FN103: この理論の概要については、see Syverson, Chad. 2019. “Macroeconomics and Market Power: Context, Implications, and Open Questions.” *Journal of Economic Perspectives* 33 (3): 23-43.

103) FN104: 図 2 の解釈上の注意について。3 つの系列はそれぞれ 1977 年を 1 として指数化されており、すべてのポイントが 1977 年に対する相対的なものであることを意味している。たとえば、赤線のマークダウンを見ると、2012 年は約



Source : Yeh, Macaluso, and Hershabein (2021)

図 2 Labor Market Power in Manufacturing, Measured by Wage Markdowns
(Yeh, Macaluso, and Hershbein (2022))

の平均労働市場力を議論する場合、最終的には、多くの企業や事業所のポジションを 1 つの統計として集計することになる。企業側から見ると、製造業の労働市場力は 1977～2002 年の期間にかけて低下し、その後の 10 年間でほぼ 1970 年代の水準まで回復していることがプロットされている。しかし、製造業の労働者側から見ると、市場レベルの集計によれば、それと同じことは言えない（通常、労働者は製造業で就労機会を探索すると仮定するが、それは厳密には正しくない）。このような観点から見れば、マークダウンも 2002 年までは減少していたが、その後、過去 10 年間で急速に増加し、1970 年代後半の水準をはるかに超えている。

重要なことは、過去 10 年間に推定された労働市場力の増加は、市場集中度の上昇とは関係がなかったということである。市場レベルのマークダ

1.1 であり、1977 年から 10% 増加していると解釈できる。図 2 から推測できることは変化だけであり、どの時点のマークダウンのレベルも図 2 からは何もわからない。

アメリカ財務省報告書「労働市場における競争の現状」(2022年3月7日)(上)(岡田)

ウン指標とは対照的に、製造業の労働市場における地域集中度は1977年以降低下し、2012年まで継続的に1977年の水準を下回っている。この観察は、本節で取り上げた他の研究成果における観察を併せ考慮すると、労働力市場の集中は労働市場力のプロキシとして欠陥があることを示唆している。

(4) 市場集中度と労働市場力に関する代替的観点

前節では、労働市場の集中と労働市場力の間には必ずしも相関がないことを論じた研究成果を紹介した。しかし、最近の研究の中には、市場集中度について、単に労働市場力の指標というだけではなく、労働市場力の原因として捉えるものがある¹⁰⁴⁾。古典的な買手独占や買手寡占のモデルでは、ある程度の市場集中は買手市場力の前提条件である。たとえば、Azar, Marinescu, and Steinbaum (2020) は、CareerBuilder.com に投稿されたデータを用いて地域労働市場における集中度を測定し、アメリカの地域労働市場における集中度が25%から75%へ上昇すると、提示賃金が5~17%減少すると推計している。この論文では、市場集中と賃金の相関が生産性の相違によって混乱する可能性を考慮し、市場集中の「道具」(この種の懸念に対処するための一般的な計量分析の手法)として、異なる地域市場における同一の職業をめぐる四半期の求人件数の逆数を用いている。この分析における重要な仮定は、(a) 他地域の職業レベルの市場集中度は地域労働市場の集中度と相関があるが、(b) 地域労働市場の提示賃金とは関連していないということである。たとえば、労働者が自らの地域外へ目を向けて就労機会を探すことが一般的であれば、2つ目の仮定は崩れることになるだろう。

104) FN105: 一般に、市場集中が市場力を意味するという理解は誤りである。市場集中は、生産性の相違を特徴とした競争市場と整合的である。この場合、最も生産性の高い企業が最も大きな雇用主であり、その資源配分は効率的である—労働者の再配分は賃金を低下させるであろう。

Benmelech, Bergman, and Kim (2020) は、製造業に焦点を当て、地域労働市場の集中度が全米平均よりも 1 標準偏差低いところから 1 標準偏差高いところへ上昇すると、賃金が 9.1~14.4 % 低下することを明らかにしている。また、労働組合の結成は労働者に対抗的な市場力を与えるが、労働市場の集中度に対する賃金の感応度を 29~45% 低下させることも明らかにしている。

本報告書では、労働市場力の源泉として、市場集中よりも摩擦のほうが重要であると論じてきた。しかし、この 2 つの源泉は相互排他的な関係にない。一方のメカニズムに関する証拠が他方に関する証拠になるとは限らない。

(以下、「青山法学論集」第 64 巻第 3 号へつづく。)