

雇用契約における雇い主の「権限」

——労働条件決定の政治経済学——

山 垣 真 浩

はじめに

なぜ経済学は現代の労働問題に有効な処方箋を与えることができないのだろうか。過労死過労自殺を生みかねない恒常的残業と休日出勤を当てにした厳しい要員計画、極限まで余裕時間が切り詰められたタクトタイム、結果もよくわからない主観的な人事査定、頻繁な応援、単身赴任となることもある転勤等々、これらは労働条件の問題であり、経済活動に付随した問題である。にもかかわらず、経済学者の多くはそれらに全く関心をもたないか、何か別の学問の課題だと考えてきたようにみえる。一つの原因は、われわれが依拠する主流派経済理論が、そもそもこうした問題を理解するようにできてはいないからであろう。それは労働条件がどのように決定されると考えてきたのか、主流派経済学の雇用関係理論を批判的に検討したうえで、労働問題の存在を把握しうる現実的で政治経済学的な理解を対置するのが本稿の目的である。

1 節では伝統的なミクロ理論を検討する。それは労働という資源の所有者は労働者だから労働供給量の決定は労働者に帰属すると主張する。だがそれは雇用関係の实情に全然そぐわないことが指摘される。2 節では雇用関係は雇い主が労働者を指図する権限の関係だと主張した Simon(1951) を取り上げる。なるほどそれはもっともな主張だが、問題はなぜ雇用関係は権限関係をとるのかという説明の仕方にある。彼は経済効率が制度選択を決定するという支配的理論の立場から、権限関係の労使双方による「選択」を説明する。だがかかる双方合意の論理ですべてが片付くのならば、どうして労使の間に上のような諸問題が発生しているの

か、3節では日独の労働時間決定の実例に照らしつつ、労働条件を左右する雇い主の権限(経営権)の大きさは、サイモンが暗黙に想定する対等な労使関係のもとでの双方合意の論理で決まるのではなく、経営権と労働権の対抗関係の結果として決まるものであること、だから経営権に注目することが、労働条件のあり方すなわち労働問題を理解するための鍵であることが明らかにされる。

1 労働供給の自己決定モデル——価格理論とエージェンシー理論

本節の課題は、雇用関係は雇い主が労働者を指図する権限の関係であることを明かすことにある。

伝統的な価格理論によれば、雇い主が貨幣の所有者であるのと同様に、労働者は労働という資源の所有者である。対等な資源所有者である両者は互いに自分のもちものを交換する。交換は自由な意志に基づくから、交換は必ず双方の状態を改善する。以上のプロセスを労働者についていえば、彼は労働という資源の所有者だから、労働供給量の決定権は労働者に帰属する(資源の処分権はその所有者に帰属する)。つまり市場が決める賃金水準を所与として、自分の効用を最大にするように労働時間を決定する。いわゆる“古典派の第二公準”(ケインズ)である。このとき労働供給曲線は、後方湾曲型をしているものと想定されている。一定以上の所得水準では「所得効果」が「代替効果」を上回って、労働者は余暇を選好するようになると考えられるからである。もし労働者が自発的に労働供給を決められるのならば、供給曲線は後方湾曲形をとるという主張は信ずるに足る。一方、雇い主はそうにして労働者たちが決定した労働時間を所与として、利潤最大化問題を解いて労働需要量を決める。正確に言えば従業員数を決める¹⁾。一人当たりの労働時間はすでに与えられたものだから、雇い主が決められるのは従業員の数である。かくて対等な資源所有者どうしがそれぞれ別個に効用・利潤を最大化する関係として、価格理論は雇用関係を理解する。

しかしこのモデルには明らかな弱点がある。個人の労働供給量には労働時間だけでなく、労働密度も関係する。つまり労働供給量は労働時間と労働密度の積である。ところが上のモデルでは、労働密度をめぐる問題が完全に捨象されている。

雇い主が従業員数 N を決めれば、企業を集約的に表現しているとされる生産関数 $y=f(N)$ にしたがって、生産水準 y が自動的に達成されるものと想定されている。つまりその仕組みは「ブラックボックス」なのである。ところが実際は、雇い主の仕事は従業員数 N を決めただけでは終わらない。彼は市場から N 人の労働者たちを企業に連れてきて、企業の中で彼らから必要な努力水準を引き出さねばならない。この問題が価格理論では完全に捨象されているのである。

これを金銭的インセンティブの付与によって解決しようとするのがエージェンシー理論（プリンシパル＝エージェント・モデル、 $P=A$ モデル）である²⁾。価格理論に2つの仮定を盛り込むとシンプルな $P=A$ モデルが定式化できる。一つに P （雇い主）と A （労働者）とではリスク回避度が異なる、つまり後者の方が高いという仮定、二つに A の努力水準に関して情報の非対称性が存在するという仮定である。努力水準とは個人の労働供給量のことで、労働時間と労働密度の積からなると定義する。要するに P は A の努力水準 e を直接監視できないが労働の成果 q は観察できる。たとえばセールスマンなら売上高、生産労働者なら生産物の数量というように。しかし q は e の不完全な代理指標でしかない。なぜなら q には A にとって制御不可能な要因 ε の影響も反映しているからである³⁾。 P は e と ε を区別することができない。

$$q=g(e, \varepsilon)$$

もし情報の非対称性がない、つまり努力水準が両当事者にとって観察可能ならば、ただ次のような契約が交わされるだけでよい。「 A が努力水準 e^* を選択するかぎり、 P は定額報酬 w^* を支払う」と。問題はこの最適努力水準 e^* はどのように決まるかということだが、このモデルによれば次のような「ゲームの手順」を経て決まる。ゲーム理論は「賃金スケジュール」の設計権は貨幣所持者たる雇い主に、「努力水準」の決定権は労働という資源の所有者たる労働者に、それぞれ排他的に帰属していると主張する。そして両者は互いに相手の行動を予測しながら、それぞれ自分の条件カードを提示しあう⁴⁾。こうした交渉プロセスの結果として e^* は取引から生ずる利益を最大化するように、つまりパレート効率性基準に従って決まる。すなわち、ある努力水準に対応する P の期待利潤関数 π

(e) (≥ 0) と、その水準に対応する A の努力費用関数 $C(e)$ (≤ 0) が互いに知られており、その和 $\pi(e) + C(e)$ が最大となるように e^* が選択される。この $\pi(e) + C(e)$ は、取引の利益を意味する。こうして e^* が選択されたのち、分配変数 w^* は取引の利益を両者の間で分割するようなある値に決定される。その分割比率は両当事者の相対的希少性や、交渉力に従って決まる。いずれの分割比率になろうとも、合意が成立すれば、契約は両当事者にとって有利となる。だから分配変数の決定問題は努力水準の決定問題に比べ二義的な問題だと、一般に契約理論では考えられている。この点は次節で詳しく言及する。

次にこのモデルにとってメインの、努力水準が P にとって観察可能でない場合を考える。このときもし A がリスク回避的でないならば、問題は簡単である。ただ q に賃率を乗じただけの完全出来高給にするだけで効率性が達成されるからである。しかし、 A がリスク回避的ならば完全出来高給は効率的でない。なぜなら A が背負う ε の変動リスクが新たに費用化するからである。かといって完全固定給にすると今度は A をリスクから守れる一方で、努力インセンティブを失わせてしまうのでやはり効率的でない。そこでこの間のバランスをとった効率的な出来高給タイプの契約を工夫して設計することが、 $P=A$ モデル一般の課題となるわけである。

ここでそのヴァリエーションにいちいち立ち入るには及ばない。要するに $P=A$ モデルの真髄は、出来高的な賃金制度の設計を通して A の努力水準を間接的にコントロールすることにある。間接的にといった意味は、あくまでも努力水準の決定権は労働者に帰属しているからである。雇い主の監視の届かないところで、先の価格理論と同様、労働者が効用最大化問題を解いて努力水準をおのれで決定するのである⁵⁾。

だが労働問題に関心をもつわれわれの立場からいうと、努力水準の決定がほんとうに効用最大化の結果として、つまり労働者個人の意志によって決まっているのなら、労働問題など起こりうるはずはない。例えば労働時間問題など存在しないだろう。残業は労働者が自発的に選択したものにはすぎないからである。労働ストレスなんかも生じないだろう。彼は労働を自分でコントロールしセーブするこ

とができるからである。だから過労死なんかも存在しないだろう。もし労働者が自分の労働を自由にコントロールすることができるなら、いかなる労働問題も発生しようがないように思われる。努力水準の決定はほんとうに労働者に帰属しているのか。

P=A モデルには三つの難点がある。第一に、労働者が単純に金銭的動機に支配されて行動するものと仮定していることである。だがすでにみたように、彼らは後方湾曲型の労働供給曲線を持っていると考えられる。つまり労働者は必ずしも金銭的動機だけでは動かないのである。この場合出来高給制度の限界は明らかで、労働者に努力水準の決定を任せておけば、彼は一定程度のところで努力をセーブしてしまうため、経営者は利潤を失うどころか損害を蒙ることにさえないかねない。経営活動に必要な労働量すら得られない恐れがあるからである。かくてP=A モデルが描くような出来高給の設計だけでは、労働者を十分にコントロールすることができないのは明らかである。

そこで第二に、雇用関係を情報の非対称性の関係、つまり雇い主が労働者の働きぶりを監視しない関係、として捉えることへの疑問が生じてくる。ここで「不完備契約論」の立場から (Hart(1995)), P=A モデルでは企業の境界が区別できない、つまり企業の内と外の仕組みの違いを区別することに失敗しているという批判が投げられていることに注目したい。事実P=A モデルは企業内雇用関係の分析に利用されているだけでなく、独立企業間の部品取引関係の分析にも利用されている。これはむしろP=A モデルが企業の内と外の仕組みの違いを捉え切れていない証拠、企業内部の仕組みを理解できていない証拠だというのである(20頁)。

では原因はどこにあるのか。順序があべこべになるが、ハートの主張を紹介する前に指摘しておきたいのは、このモデルでは、情報の非対称性を強調するあまり、組織の内部と外部における情報の得やすさの違いがずいぶん軽視されているようにみえることである。しかし管理監督は、明らかに組織内部のほうがしやすい (Marglin(1974))。監督の容易さは組織の重要な特質である (工場制と問屋制家内工業とを比較せよ)。つまり情報の非対称性を強調しすぎると、組織内外

の区別の失敗に至りやすい。だからそれよりは、むしろ市場取引を組織内部に統合することによって監督が容易になり、情報の非対称性が大幅に改善されるという観点から、企業内雇用関係を捉え直すことが重要であろう。かくて情報の非対称性は、雇用関係を考えるときには、むしろ捨象したほうがよい⁶⁾。じじつ会社は従業員の情報をかなり細かくつかんでいると思われる。すると $P=A$ モデルによれば前述のとおり、なすべき労働の決定は二人の間でゲームの手順を通して決まるのだった。

しかしハートは、この考え方を強く批判する。第三の難点は、契約に要する費用が無視されていることである。このモデルが要請するような契約を、ゲームの手順に従って実際に結ぼうとしたら多大な費用がかかるだろうというのである。もう一度前述の情報の非対称性がないケースを想起してほしい。そこでは無費用で将来の最適努力水準 e^* が発見され、 w^* の交渉が直ちに合意に達し、それらの内容が無費用で記述されうるものと理解されている。これは変化する将来環境を考えればまったく非現実的だというのがハートの意見である。なぜならその場合には、両当事者が将来に起こりうるすべての事態を予測した上で合意に達し、合意内容を正確に記述しなければならないからである。かくてハートは、 $P=A$ モデルは将来にわたる幅広く包括的な (comprehensive) 記述が可能なことを前提した完備契約論だと批判し (22頁)、現実の雇用契約はもっと曖昧な不完備契約であり、雇い主の権力 (power) で労働者のなすべきことが決定される権限の関係だと主張した。

つまり、企業ヒエラルキーの内部では、労働の決定権は基本的に雇い主にある。彼は労働者を指図し監督する権限 (authority, power) をもっており、後者はそれに従う。上司による指図と監督、それが企業内雇用関係の重要な仕組みなのである。だから労働者がなすべき努力水準は、各個人が効用最大化問題を解いて自発能動的に決めているというより、むしろ上司の指図によって他律受動的に決まってくる。一般に上司の指図には、どこで、何を、どれだけ、どのように、いつまでに、なすべきかが含まれていなければならない。勤務地、仕事の種類、量、手段⁷⁾、期限である。労働者は上司の指図を期限内にやり遂げることが前提され

ている⁸⁾。指図に従わないと、彼は何らかの懲戒処分を受けるのである。むしろ上司の指図できる範囲には限度があり、社会によっても違うが、資本主義国ならどこの国でもある程度の大きさはある。もし上司の指図が、1日の所定労働時間だけでは、たとえば1ヶ月という期限以内に終わらない程度の量と見込まれたら、不幸にも部下は残業せざるをえないのである。だから残業は労働者の「選択」の結果として行われるものだと考えてはいけない。それは真の選択とはいえず、これは自動車コンベヤーライン労働者でも、自動車セールスマンでも、あるいは銀行員でも全く同じである。ただ協業の程度が相対的に緊密なコンベヤーライン労働者でははっきりと残業命令が上司から出されるのに対して、ホワイトカラーでは明示的な残業命令は出ないかもしれないという違いがあるが、この違いは表面的に過ぎない。どちらも上司の指図が背景にあるという本質は変わらない。

かくて第一に、労働者が努力水準を自分でコントロールすることができるのは、せいぜい上司から与えられたノルマを果たし切った後のことに限られる、といってよいことである。経済理論は、労働という資源の所有者は労働者だから⁹⁾、労働の決定は労働者自身が行うものだと決め込んでいるところがあるが、企業の内部では、労働は売り手ではなく買い手の指図によって決まる。つまり上司の意志によって決まる。現実の経営は、経済理論家が考えるほどヤワではないというべきか。

第二に、労働問題というのは雇い主の権限の範囲・大きさと関連がありそうだ。雇い主の権限が「過大」だと部下の労働時間は長くなったり、単身赴任を強いられたりすることになる。また人事考課の領域が「過大」だと、労働者の性別や組合活動といったものまでもが給料や昇進に影響してくることになりかねない。

かくてわれわれは権限関係に注目しなければならない。

2 効率性基準に基づく権限関係の選択モデル——「比較制度的方法」の検討

ハートらに先立って雇用関係は権限関係だと主張したのが後にノーベル賞をとるロナルド・コースとハーバート・A・サイモンであった。コースは「市場が機能するには、なんらかの費用が存在する。そして組織を形成し、資源の指示監督

を、ある権限をもつ人(「企業家」)に与えることによって、市場利用の費用をなほどこか節約することができる」として、「市場」と「企業」は比較・代替可能な二つの資源配分のルートであると主張した(Coase(1937), 訳45頁)。一方サイモンはコースを全く引用せずに、これと実質的に同じアイデアを「雇用関係の定式的理論」というこれまた著名な論文において、より厳密な形で定式化した(Simon(1951))。本節の課題は後者の内在的検討を通して、新古典派「権限」理論の含意を明らかにすることにある¹⁰⁾。

サイモンによれば契約には「雇用契約」と「販売契約」の二種類があり、前者は「販売契約——価格理論の通常の公式において仮定されているような契約——とは根本的に異なっており、 W (労働者) が B (上司) の権限(authority)を受け入れることに同意し、 B が W に対し所定の賃金(w)を支払うことに同意する」契約である(294頁¹¹⁾)。販売契約とは、契約時に商品の質、量、価格いずれも完全に特定する契約である。だから完備契約である。これに対し雇用契約は報酬 w と権限の範囲 X しか決めないで、 W のなすべきことまでは具体的に特定しないから不完備契約である。「権限」とは、 W の行動 x を B が指図できることをいう。例えば x は、手紙をタイプせよとか、煉瓦積みをせよ、などである。但し前述のように、指図にはその他にどれだけの量、どのような手段、いつまでという期限、どこで場所とといった情報も含まれていなければならないだろう。また B の指図できる範囲には限度がある。これを権限の範囲とか大きさと呼び、 X で表す($x \in X$)。雇用契約において W は B の指図に従うことが前提されている。以上のサイモンの指摘は首肯しうるものであり、これに対して労働供給を自己決定する前節の議論はいずれも販売契約の枠組みを脱していないのである。

しかし問題は、なぜ雇用関係は権限関係をとるのか、ということについてのサイモンの説明にある。およそ半世紀前にもかかわらず、すでにサイモンは現代の新制度派経済学を特徴づける「比較制度的方法」と同じ方法によってこれを説明しようとする。これは二つ以上の制度代替案を仮説的に設定し、パレート効率性の基準に従って一つの選択肢に絞り込む方法である。

つまりサイモンは、販売契約と雇用契約は二つの制度的代替案であり、互換的

な選択肢の関係にあるとまず主張する。すなわち、

「われわれが知るように、われわれの社会では買い手が特定のサービスを入手するときには販売契約によって、ときには雇用契約によってである。私が新しいコンクリート歩道を必要としているならば、私はその歩道自体を入手するための契約をしてもよいし、私のためにそれをつくってくれる1人の労働者を雇ってもよいのである」(294頁)。

つまり販売契約と雇用契約は当事者が自由に選べる関係にあるという。(もっともこの主張はあまり説得的でない。なぜなら上の引用はもっぱら買い手の立場から述べたものにすぎず、労働者にとっても自由な選択関係にあるのか、サイモンは明らかにしていないからである。しかし今はこの点に深入りしない)

すると次に問題となるのは制度選択の判定基準である。これはパレート効率性基準で決まるというのが彼の主張である。言い換えれば、利害関係者間の分配問題は制度選択に影響を与えない、与えても二義的なものということである。これはサイモンを理解する上でも、また今日の新制度派経済学を理解する上でも、きわめて重要なところであり、その理由は次のように説明されている。サイモンの説明はきわめて抽象的数学的なので、筆者の責任において数式の意味するところを、現代使われるタームをもって敷衍しつつ説明する。

B と W の効用関数が次のように表せるものとする⁽¹²⁾。

$$B: U_1 = F_1(x) - w \quad (\text{収入} - \text{賃金})$$

$$W: U_2 = F_2(x) + w \quad (\text{賃金} - \text{努力費用})$$

ここで U_1 , U_2 はそれぞれ B と W の効用であり、 $F_1(x)$ は x に対応して B が得る収入、 $F_2(x)$ は x に対応する W の努力費用である ($F_1(x) \geq 0$, $F_2(x) \leq 0$)。このとき関数 $T(x, w)$ を次のように両当事者の効用和として定義すると、

$$T(x, w) = U_1 + U_2 = F_1(x) + F_2(x) = T(x)$$

ここで分配変数 w が消去され、 x のみに依存する関数 $T(x)$ となることに注意しよう。この効用和関数は、取引から生ずる利益を意味する。たとえばある指図

x において、たとえ B にとっての収入が大でも、 W にとっての努力費用も大である場合は、全体としての取引の利益はあまり大きくないかもしれない。他方、 B にとっての収入が小でも、 W の努力費用も小ならば全体としての取引の利益は結構大きいかもしれない。このときサイモンによれば、 $T(x)$ を最大化するような制度的仕組みが両当事者によって選択されるはずだという。なぜなら $T(x)$ を最大にする点 $\{x, w\}$ の集合がパレート効率的であることが、比較的簡単に証明されるからである。つまり (1) $T(x)$ を最大化したならば、それをパレート支配する別の資源配分は存在しないこと、(2) もしある資源配分が $T(x)$ を最大化していないならば、それをパレート支配する別の資源配分が存在すること、この二つが証明されるのである (297頁)。かくて効用和を最大化するような制度選択は効率的である。そして (3) 効用和の計算において w が消去されてしまうことから明かなように、効率性は分配変数 w から独立している。かくてサイモンは、制度選択はパレート効率性を基準として決まるというのは「定理」と述べた¹³⁾。つまり所得配分のあり方は制度選択に影響を与えない。いいかえれば、どちらか一方の当事者の利害動機で制度は決まっていない。あくまで双方の利益の和を基準として決まっている。これがこの「定理」の含意である。かかる制度観は今日の新制度派経済学に継承された。前節の $P=A$ モデルがその一例で、最適な契約制度の選択は効率性によって決まり、分配問題から独立していると考えられていた。それはいまサイモンが証明した根拠によってそうなのである¹⁴⁾。

そこでサイモンに残された課題は、販売契約と雇用契約それぞれの効用和の大小を比較することである。値の大きいほうが選択されるはずである。結論を先取りすれば、「価格理論」では捨象されていた、将来に対する不確実性の程度が鍵になる。

まず、不確実性が存在しない場合から考えよう。いま明らかにされた理由から、販売契約では契約交渉において両者の効用和を最大にするような x が合意によって選択されるはずである。したがって販売契約は、次のごとき x に関する最大化問題に帰着する。

$$\max_x T(x) = F_1(x) + F_2(x)$$

この解を x^* と書くことにしよう。明らかに、 w の値に関係なく、つねに販売契約ではパレート最適資源配分が成立する。

他方、雇用契約においては必ずしもパレート最適な x^* が選択されるとは限らない。なぜなら販売契約とは違って雇用契約では雇い主の専決によって x が決定されるわけだが、彼には両者の効用和を最大にするような x を選択する動機がないからである。代わりに彼は、ある与えられた権限の範囲 X の中から、ただ自分の収益 $F_1(x)$ を最大にするような x を選択するだろう。つまり彼は $\max_{x \in X} F_1(x)$ を選択する。この解 x_m は一般にはパレート最適な x^* とは一致しない。

したがって不確実性が存在しないケースなら、つねに販売契約のほうが雇用契約よりも有利であることがわかる。なぜなら $F_1(x^*) + F_2(x^*) \geq F_1(x_m) + F_2(x_m)$ となるのは明らかだからである。 x_m は両者の効用和を最大化していない。では不確実性をモデルに導入すると、この関係は逆転するのだろうか。

そこで不確実性を考慮に入れた場合を考える。すると今度は、契約交渉時点では各要素 x に対応する F_1 、 F_2 は確率変数となりその値は確定できなくなるので、期待値を考えることになる。予め x を決めておかねばならない販売契約では効用和の期待値 $E[T(x)]$ の最大化が問題となる。

$$\max_x E[T(x)] = E[F_1(x) + F_2(x)]$$

この解を x^* と表そう。

一方、雇用契約においては $F_1(x)$ のみを最大にするような x_m が集合 X の中から雇い主によって選択されるのだった。但し販売契約と比較するためには、両当事者の効用和を計算する必要がある。これを T_x と表そう。

$$T_x = E[F_1(x_m) + F_2(x_m)]$$

課題が T_x と $E[T(x^*)]$ の大小比較、つまり $T_x - E[T(x^*)]$ の符号の判定にあるのは明らかである。あとは計算問題になるが、サイモンは不確実性が大きいとき（つまり確率変数 $F_1(x)$ の標準偏差が大きいとき）、その符号が正となることを証明し、この利益を「決定遅延の利益」と呼んだ¹⁵⁾。前にみたように雇用契約それ自体は効用和の最大化原理に従って x が選択されないのだが、将来の不確実性の程度が高いときには結果的に、その効用和は販売契約でのそれよりも高

くなるのである。なぜなら、予め x を決めてしまう販売契約が柔軟性に欠くからである。これに対し、雇用契約では周囲の状況が確実に判明するまで雇い主が x の決定を延期することができる。この結果として、雇用契約のほうが効用和が大きくなるのである。かくて不確実性の程度が高いときには、雇用契約が販売契約をパレート支配し、権限関係のほうが「両当事者にとって有利」(296頁)つまり労働者にとっても有利である、だから雇用関係では権限関係が、雇い主の動機ではなくあくまで双方の動機によって「選択」されるのだとサイモンは結論した。

さてこれまでは雇い主の権限の範囲 X は全く与えられたものとして議論してきた。しかしこれこそ雇用関係において一番問題になるところである。なぜなら権限の範囲は企業収益と労働条件の両方にまともに関係してくる問題だからである。言い換えれば労働条件は雇い主の権限の範囲に大きく左右される。サイモンによれば、これを決めるのも効率性基準である。つまり彼が数式を使って説明するところを言葉で表現すれば、権限の範囲を拡大することによって予想される労働者の努力費用の増加分よりも、予想される決定遅延の利益の増加分のほうが大きい限り、権限の範囲を拡大するほうが両者の効用和(雇い主の得る利益と労働者の払う努力費用の純和)は増大する。よって雇い主の権限の範囲も効率性基準に従って選択するのが「両当事者にとって有利」である。だから、そのように決定されるはずである、とサイモンは主張した(299, 303頁)。

かくてサイモンは、制度選択はもっぱらパレート効率性基準に従って決まるという学説の必然的結果として、雇用関係をもっぱら効用和を最大化する互恵的關係として描写していることがわかるのである。雇い主の権限の範囲ももっぱら効率性基準にしたがって制度選択されるので、労働者が著しい負担を蒙るようなことはありえないだろう。なぜならパレート最適の原理では、その定義から明白なように、労働者を犠牲にして雇い主が利益をあげるようなことは想定されていないからである。かくて権限関係を前提したにもかかわらず、制度選択の効率性決定説に立ったサイモンのモデルでは、前節の議論と同様、労働問題が発生する余地は微塵もないのである。

しかし、まだ一つの疑問が残っている。それは、決定遅延の利益の分配の仕組

みに関することである。この議論のエッセンスは権限関係を「選択」することが結局労働者にとっても有利になるということを「証明」したことにあったわけだが、ではどういう経路でその利益が労働者にも分配されるとサイモンは考えていたのだろうか。

これに関してサイモンは、販売契約と雇用契約は自由な選択肢の関係にあることから、労働者は十分な償いを受けるときに限って雇用契約を結ぼうとする、と述べている。つまり、

「W は次の場合にかぎってだけ B との雇用契約を進んで結ぼうとするだろう。すなわち、B がいかなる x （同意された受容領域の範囲内）を選ぼうと、W にとっては“たいしたこと”ではない場合、あるいは W の欲していない x を B が選ぶ（つまり、B が W に不快な仕事を課すること）可能性があるとしても何らかの方法でその償いが W に対してなされる場合にかぎってである」(295頁)。

引用の前半すなわちどんな内容の命令がなされても「W にとっては“たいしたこと”ではない場合」、W にとって雇用契約を拒否する理由がないのは当たり前のことである。興味あるのは後半部分、「B が W に不快な仕事を課する……可能性がある」場合のほうである。このとき何らかの方法で「償いが W に対してなされる場合にかぎって」W は雇用契約を結ぼうとする、と言われていることに注意されたい。十分な償いがなされないならば、労働者は指揮権限を譲渡する必要はない、というのである。かくて指揮権限そのものが自由な売り買いの対象なのだということ、これがサイモンの権限モデルを理解するうえでの決定的なポイントである。販売契約と雇用契約は自由な選択肢の関係にあるので、労働者には指揮権限を売るかどうかの決定権がある。だから雇い主は十分な償いをするときにきぎって指揮権限を入手することができる、すなわち指揮権限を買い取るのである。こうして労働者との間で決定遅延の利益が分割される。これがモデルの構造である。

権限の範囲に関する議論についても同様である。それは、権限の範囲を拡大することによって予想される労働者の努力費用の増加分よりも、予想される決定遅延の利益の増加分のほうが大きいから、権限の範囲を拡大するほうが両者の効用和は増大する、というものだった。このとき「 w を適切に調整することによって、両者の期待満足を増大することができよう」(299頁)。これは具体的に雇い主が労働者に権限拡大の代償を支払わねばならないことをいっているのであり、労働者からの買い取りを意味している¹⁶⁾。

要するにサイモン「権限論」の要点は、指揮権限を“商品化”あるいは“内部化”することによって——約十年後に Coase(1960) が工場煤煙の排出権について行ったように——価格理論なじみの対等な資源所有者どうしの純粋な交換関係の枠組みに、見事に還元したことにある。販売契約と雇用契約は自由な選択肢の関係にあるという仮定によって、労働者には指揮権限の販売に関する自由な選択権がある。したがって「賃金が W に対してなされる場合にかぎって」労働者は指揮権限の販売を選択する。つまり、雇い主が貨幣の所有者であるのと同様に、労働者は「権限商品」の所有者である。両者は、互いに自分のもちものどうしを交換する。交換は自由な意志に基づくから、労働者は自分が受容できる範囲の指揮権しか譲渡しない。この自由な「権限商品」のバーター取引の結果として、雇い主の権限はパレート最適な、両者の効用和が最大になる大きさに決まる。それは決して雇い主の一方的な利潤動機から決まっているのではない。これがサイモン権限論のメッセージである。ここは権限関係の世界の中ながら、やはり労働問題は存在しない世界である。

3 雇用契約の非対等性——労働条件決定の政治経済学的アプローチ

しかし、「賃金が W に対してなされる場合にかぎって」労働者は雇い主の指図を受け入れるというサイモンの主張は、労働者の雇い主に対する発言力を過大に評価するものであり、現実には支持できるものではない。なぜなら周知のように、労働者は賃金が割に合わぬと感じたからといって上司の指図を簡単に拒否できるものではないからである。現実には雇い主が不快な指図を課してきた

とき、労働側がそれを受け入れるか否かは、集団的な意味での労使の力関係によって決まる。同じくその代償の大きさについても労使の力関係に左右される。以下で明かされるように、経営側の発言力が相対的に強ければ、彼の権限は肥大化する一方で、労働者への代償は低く抑制される。つまり努力負担に見合うだけの代償が十分に支払われない場合もある。だから雇用関係は決してサイモンが描いたような対等で効率的な交換関係——労働者は必ず努力費用に見合う代償を受け取る——に還元することはできない。それは交換関係には違いないが、2つの権利の対抗関係でもある。労働力商品の買い手たる雇い主は、最小限の代償で、できるだけ多くの努力を労働者が発揮すべきことを主張する。たとえば長時間の労働に従事するよう主張する。他方労働力商品の売り手は体力・精神力の消耗を回復可能な限度に抑制しなくてはならないので、残業時間のルール化を要求する。どちらも商品交換の法則を盾にとって、自分の権利を主張する。つまり商品交換の法則からは労働時間の適切なルールは出てこない。だが「同等な権利と権利とのあいだでは力がことを決する」¹⁷⁾。雇い主の権限（経営権限）の大きさは、かかる同等な2つの権利すなわち経営権と労働権の対抗関係の結果として決まる。

この結論を経営者が残業を要請するというきわめて日常的なケースをとって確認しよう。日独比較によって、われわれの主張が浮き彫りになるだろう。労働コストには社会保険費、養成費などの固定費が存在するので、一般に経営者は要員を1人増やすよりは、既存の労働者たちにより多く働いてもらうことの方を好む。その手段の一つが残業の要請である。上司から残業の指図があった場合、あるいは残業するより仕方ないだけの作業量の指図があった場合、前述のように労働者個人がそれを拒否する状況は想定しがたい。労働者は負担の軽減を上司と交渉することはできるかもしれないが、聞き入れられるかどうかさえもっぱら上司の権限に属する。しかし、労働者集団をとれば、労働保護立法あるいは労働協約の締結等によって、経営者の残業指令の権限に一定の枠をはめることは制度的に可能である。そこでまず日本の残業規制についていうと、経営者のフリー・ハンド状態といって大過ない状況なのである。というのは、三六協定は労働基準法の定める労働時間規制を事業場単位で緩和するが、協定で定められた1日あたりの所定

外労働時間の限度は1998年製造業平均6時間27分、全産業平均6時間37分と¹⁸⁾、残業規制の実質を果たしていないからである。これに対してドイツでは、「労働時間法」によって1日の労働時間の限度が最高10時間、さらに1日8時間を超える日は原則として年間30日に限定されている(西谷(1992), 80頁)。さらにV^{ファッ}_{グス}W社のように、事業所レベルの「従業員代表委員会」が、約1週間前に残業の提案をさせる約束を経営側に取り付けている例さえみられる。他方、日本のトヨタでは、定時少し前になってはじめて当日の残業時間が掲示され、労働組合の同意もいらない¹⁹⁾。かかる残業規制の違いが、年間百数十時間にも及ぶ日独の残業時間格差を生んでいるのは間違いない²⁰⁾。

しかし、いくらそうでもしかるべき代償が支払われているのならば、サイモンのバーター説にはなお説得力があるかもしれない。そこで代償に目を転ずると、まず日本の法定割増率は25%である。これは労働協約によって引き上げることができるが、協約をもつ組合は56.2%(1996年)と半数強にとどまり、結果的にわが国の平均割増率は製造業28.7%、全産業28.2%(2001年)と成果はあまり大きくない²¹⁾。これは他の先進国を下回る水準なのであり、ドイツでは法定割増率こそ日本と同じ25%だが、通常、州の同種の産業を包括する労働協約において週10時間超で50%の割増率を獲得しているのである²²⁾。さらに日本の「サービス残業」問題にも言及しておかねばならないだろう。これは労働時間の「自己申告制」²³⁾が経営者の権限によって採用されていることと深い関連がある。この過少申告を促す制度によって折角の残業努力もタダ働きと化す場合が少なくない。この分の人件費は企業の所得となる。ここにはパレート効率性を公理とする議論ではありえないはずの、労働者が会社のために犠牲になっている事実が厳然として存在する。

要するに、以上の事例検討から明らかになったのは、日本のほうが残業時間が長いのに、つまり経営者の指揮権限は大きいのに、その代償は低い、という事実である。つまりドイツとの比較において経営側に相当に有利な制度ができています。これはどう説明されるのか²⁴⁾。サイモンのバーター説にしたがえば、長時間残業の日本のほうが割増率は高くなくてはならないはずである。なぜなら残業が長時

間化するにつれて努力負担の限界不効用は逡増するので、それを償う割増率は高くなっていなければならないからである。ところが事実それはと逆だった。日本のほうが残業時間が長く、割増率も低かったのである。なおもサイモン説でこの事実を説明しようとすれば、もはや日本人とドイツ人の間には効用関数の形状に違いがあると仮定せざるをえない。つまり日本人は長時間労働を苦にしない民族である、というような受け入れ難い仮定をおかずには説明できないのである。サイモンの対等な雇用関係説＝労働条件パレート効率決定説は、現実の説明力に欠く。

果たしてその原因は、サイモンが労働者を“権限商品”の所有者に擬制し、雇用契約を2人の資源所有者どうしの対等なバーター関係に還元してしまったこと、これにある。権限拡大の見返りがきちんと支払われるときに限って権限は拡大されるという彼の想定は、対等なバーター契約関係を前提するからこそいえる。ところが、現実とはなっていない。なぜなら労使の関係は必ずしも対等ではないからである。日本で残業時間が長くその見返りが小さいのは、日本の経営側優位の労使関係の反映である。これに対してドイツの場合は、労働側の力が日本に比べて強い。おそらくその理由は、ドイツでは団体交渉の当事者となって横断的な労働協約を締結する産業別労働組合や、企業レベルにおける監査役選出制度、事業所レベルにおける従業員代表委員会など、重層的経営参加制度が保証されている上に²⁵⁾、政権担当能力のある労働者政党が存在するからだろう。一方日本では周知のとおり、企業内労働組合の経営からの独立性を疑問視する見解は多く²⁶⁾、また政権担当能力のある労働者政党をつくるにも至っていない。かかる労使関係構造の違いが日独の労働側交渉力の違いに反映し、上にみたような残業制度の違いとなって現れているとみるのが妥当である。つまり労使の力関係で、労働力の利用のあり方とその報酬のあり方、つまり労働条件は決まるのである。片や1時間当たり25%の割増率で買い手が労働サービスを大量に調達できる社会もあれば、50%の割増率を支払っても多くは調達できない社会もある。明らかに前者の方が経営側にとって有利な分配となる。だから雇用契約は決して、対等なバーター関係、パレート効率的な関係には還元できない。それは同等な2つの権利、経営権

対労働権の攻めぎ合いの関係である。ここには力関係の優劣が存在し、優位な側がルール制定者となる。だからルールには優位者の利害動機が反映する。日本では経営側が優位である。だから残業規制が緩く、代償も低い制度になっている。このように理解するのが妥当である。つまり制度選択は分配問題から独立してパレート効率性を基準として決まるという通説的見解は支持しがたい。労使の力関係に優劣がある場合、雇い主は労働者の効用や所得を犠牲にし、自己に有利な分配を導く制度を設定することができるからである。労働時間の「自己申告制」をなぜ経営者が好んで選択するか、それはサービス残業が動機だったのである。

4 結び

最後にサイモンの権限論を、マルクスのそれと比較するのは有益だろう。前者では、労働者は雇用契約と販売契約についての自由な選択権をもつという前提がおかれており、だから「賃金がWに対してなされる場合にきぎって」労働者は雇い主の権限を受け入れる、よって権限関係は労使双方の合意にのみその根拠があるというロジックだった。ここでまず問題になるのは、果たして本当に労働者は雇用契約と販売契約についての自由な選択権をもつのか、ということである。これについてサイモンはコンクリート歩道の例を挙げていたが、その主張が説得力に乏しいことは前述の通りである²⁷⁾。これに対してマルクスは、資本主義経済における労働者は「二重の意味で自由」だと捉えた。すなわち人格的に自由だが、生産手段からも自由なのであり、だから自分の労働力を資本家に売る以外に生きるすべがないと見た。つまりふつうの労働者にとって雇い主の権限から逃れる選択肢などまず存在しない。対照的に、資本家は生産手段・財力を有する。この財力の非対称性にマルクスは権限関係の根拠をみた。但しプロレタリアが団結するならば、資本家の権限を一定限度に制限することは可能だともみた。つまり雇い主の権限の大きさは労使の力関係で決まる。われわれの分析は、このようにマルクスの理論に依拠している。日本のように労使の力関係がアンバランスだと、経営権は肥大化する。他方、労働側に対抗力があれば一定程度に制限される。こう理解することによってはじめて、労働問題も理解できるようになる。それは肥大

化した経営権の結果である。経営権が肥大化すると、経営者は所得分配が企業に有利になるようなルールを設定しようとする。われわれは残業制度を例にとってこれを確認した。むしろそれに限らない。労働側が劣位にあると、たとえば経営者の配転権は家族を分割しうるまでに拡大し、単身赴任が社会的に広がる。あるいは人事考課権が拡大し、すなわち対象が組合員にまで及び、考課基準は主観化、考課結果は非公開となる。この結果として女性や組合活動家に対する賃金・昇進差別が生まれやすい土壌ができあがる。だから労働問題を防ぐためには、その原因をなす雇い主の権限を積極的に制限・規制していくことが求められるのである²⁸⁾。

- 1) この点については大橋(1990), 106～9頁。
- 2) 主としてHart(1995)第1章のモデルに拠っている。
- 3) Aにとって制御不可能な要因 ε とは、本人に責任のない様々なアクシデント、例えば他人のミスや、Aの業績を上司が正確に測定することの不可能性などが挙げられる(Milgrom and Roberts(1992), 訳227頁)。
- 4) 青木・奥野編(1996), 100頁。ゲーム理論の交渉プロセスに関する批判的分析については、福田(2002)の第2章を参照。
- 5) 以上の議論においてわれわれは、労働者の効用関数を賃金と努力水準だけからなるもっとも単純なものを想定しているが、これで足りる。効用関数をもっと複雑にしたとしても(例えば、雇用保障変数を含めるなどしても)、労働者が効用最大化問題を解いて努力水準をおのれで決定するという議論の本質は何ら変わらない。
- 6) ハートの分類で完備契約論に含まれるエージェンシー理論の通説では、情報の非対称性がなければ動機づけ問題は消滅するとされる(小田切(2000), 299頁)。しかし契約の時点で労働者のなすべきことが特定されない不完備契約を前提すると、契約後にも雇い主がなすべきことが出てくる。その一つがなすべき努力水準の「指図」であり、あるいは本稿の範囲を越えるが、指図の実効力を担保する労務管理である。
- 7) 例えば、自動車をつくるにも、コンベヤーライン方式もあれば、ボルボ方式もある。
- 8) 議論の単純化のために、労働者は上司の、権限範囲内の指図には従うものと前提する。事実それが雇用契約の前提である。しかし、なぜ労働者は雇い主の指図に従おうとするのか。この興味ある“服従のパズル”は、一つに解雇の恐怖、もう一つ

に労務管理の問題であり、本稿の範囲を越える。P=A モデルが注視した出来高給も労務管理の一手段をなすが、金銭的動機だけでは不十分なことは、本文で指摘した通りである。

- 9) これに対しマルクスは、労働者は労働力の所有者であって労働の所有者ではないと指摘した。「労働力の使用価値、つまり労働そのものはその売り手のものではないということは、売られた油の使用価値が油商人のものではないようなものである」(『資本論』第1巻、原254頁)。これが労働と労働力の区別であり、労働日の長さといった労使関係の制度選択を分配(剰余価値率)をめぐる対抗関係の帰結として捉える彼の理論のキー概念となっている。
- 10) Hart(1995)の権限関係論の検討は他日を期したい。彼は自分のアプローチが「マルクスの理論と共通点がある」と述べており(5頁)、その是非を含めて検討する必要があるからである。
- 11) 以下、頁数はSimon(1951)の英文原典による。なおサイモンは結局雇用関係についてはこれ以上の議論を残さなかった。もっとも、晩年に行った不確実性下における組織人の従順性(docility)と利他的行動(altruism)に関する議論などは、それはそれとして興味深い主題ではある。(Simon(1996)第2章、(1997)第2章)。
- 12) 以下の記述では小田切(2000)、32~35頁が参考になった。また磯谷(2003)も参照されたい。
- 13) 原文は「定理：選好される解の集合は $T(x)$ を最大にする点 $\{x, w\}$ の集合である」(297頁)というもののだが、言葉に直せば、本文のようになる。
- 14) バレート効率性を重視する新制度派経済学の方法論については、Milgrom and Roberts(1992)第2章の「価値最大化原理」を参照されたい。
- 15) 今日では「決定遅延の利益」より「取引費用の節約」という表現が使われることが多い。前者は簡単に後者に言い換えることができる。なぜならWilliamson(1975)の第4章が指摘するように、不確実性への対応ということならば「逐次的現物契約」(販売契約を繰り返し結び直していく形態の契約)でも対応可能である。ところがこれは再契約のたびに、交渉費用や契約記述費用がかかる。だが権限関係ならばこうした費用を節約できる。だからどちらで呼んでも大差はない。
- 16) 指揮権1単位ごとに価格がついていて、それは単位が増すごとに上がる。というのは、権限が拡大するごとに労働者の限界努力費用(不効用)は通増するからである。おそらくこのように定式化される。
- 17) マルクス『資本論』第1巻、原249頁。「商品交換の法則」について詳しくは同部分を参照されたい。
- 18) 中央労働委員会事務局『賃金事情等総合調査 労働時間・休日・休暇調査』。この調査は資本金5億円以上、従業員1000人以上の企業が対象である。

- 19) 徳永編(1985), 154頁, 山垣(2001), 210頁.
- 20) 『労働白書』平成11年版によると, 製造業生産労働者の1988年の年間総労働時間と所定外労働時間(カッコ内)は, 日本2189時間(253時間), ドイツ1618(83), その差571(170)に及ぶ. 1997年では, 日本1983(179), ドイツ1517(68), その差466(111)である(参37頁).
- 21) 協約をもつ組合の割合については労働省『労使関係総合調査』, 割増率については中央労働委員会事務局『賃金事情等総合調査』. 後者は前述のとおり大企業調査である.
- 22) 西谷81頁. なおアメリカの法定割増率は50%である(徳永(1994), 86頁).
- 23) タイムレコーダー制に対比される方式で, 労働者が実働時間を会社所定の用紙に自分で記入する制度をいい, 過少申告するとサービス残業になる. なぜ労働者が公然と過少申告するのかが問題だが, 筆者の会社経験からいえば, たとえば1ヶ月当たり10時間というように記録できる残業の上限が上司から口頭で指示される. 10時間というのは会社の予算から逆算されて決まる値である. だから実態を反映しているとは限らない. かかる「自己申告制」問題は, 厚生労働省も近年指摘するところである.
- 24) 日本の長時間残業を「終身雇用」とのバスターとみる見解があるが, 日本のほうがドイツより雇用保障が強いとは一概にはいえない. とくに勤続年数や年齢の高い労働者についてはドイツのほうが安全かもしれない. ドイツの「解雇制限法」, とくに入選における「社会的観点」の必要性については西谷(1992), 190頁参照.
- 25) ドイツの経営参加制度については苧谷(2001), 福田(2002)第2章.
- 26) なぜ日本では経営側が優位かという問題は本稿の範囲を越える. 一つの原因は“バイの論理”と呼ばれる労働組合の戦略と関係する. この点については山垣(2000), (2001).
- 27) 金子(1997)のコース批判(83~87頁)は, コース(及びサイモン)の想定にある労働者の「独立性」に批判的メスを入れたものである. 拙稿を補完する議論として参照されたい.
- 28) 従来の見解ではこれは経済効率(両当事者の効用和, 社会的効率性)を悪化させると考えられてきたが, むしろ改善する場合もあるわけである. なぜなら雇い主の権限は経済効率を基準にして決まっているのではなく, 雇い主の私利動機が強く反映して決まっているのだからである.

参考文献

- 青木昌彦・奥野正寛編(1996)『経済システムの比較制度分析』東京大学出版会
磯谷明徳(2003)「雇用システムの制度的多様性——理論と現実」法政大学比較経済研

- 研究所・佐藤良一編『市場経済の神話とその変革——〈社会的なこと〉の復権』法政大学出版局
- 大橋勇雄(1990)『労働市場の理論』東洋経済新報社
- 小田切宏之(2000)『企業経済学』東洋経済新報社
- 芋谷秀信(2001)『ドイツの労働』日本労働研究機構
- 金子勝(1997)『市場と制度の政治経済学』東京大学出版会
- 徳永重良編(1985)『西ドイツ自動車工業の労使関係』御茶の水書房
- 徳永芳郎(1994)『働き過ぎと健康障害』(経済企画庁『経済分析』第133号)大蔵省印刷局
- 西谷敏(1992)『ゆとり社会の条件——日本とドイツの労働者権』労働旬報社
- 福田泰雄(2002)『現代日本の分配構造——生活貧困化の経済理論』青木書店
- 山垣真浩(2000)「日本型《労働組合主義》運動とその帰結——企業成長と労働者の利害は同一視できるか」『大原社会問題研究所雑誌』No.498
- (2001)「日本型《労働組合主義》労組の経営参加とその限界」社会政策学会誌第5号『自己選択と共同性』御茶の水書房
- Coase, Ronald H.(1937) "The Nature of the Firm," *Economica* 4 (In Coase(1988))
- (1960) "The Problem of Social Cost," *Journal of Law and Economics* 3 (In Coase(1988))
- (1988) *The Firm, the Market, and the Law*, The University of Chicago Press
(宮沢健一・後藤晃・藤垣芳文訳『企業・市場・法』東洋経済新報社, 1992)
- Hart, Oliver(1995) *Firms, Contracts and Financial Structure*, Oxford University Press
- Marx, Karl(1867/1962) *Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie*, Dietz Verlag,
(岡崎次郎訳『資本論』大月書店, 1968)
- Milgrom, P. and J. Roberts(1992) *Economics, Organization and Management*, Prentice-Hall (奥野正寛他訳『組織の経済学』NTT出版, 1997)
- Simon, Herbert A.(1951) "A Formal Theory of the Employment Relationship," *Econometrica* 19, (In Simon(1957))
- (1957) *Models of Man, Social and Rational*, Wiley (宮沢光一監訳『人間行動のモデル』同文館, 1970)
- (1996) *The Sciences of the Artificial (3rd ed.)*, MIT Press (稲葉元吉・吉原英樹訳『システムの科学(第3版)』パーソナルメディア, 1999)
- (1997) *An Empirically Based Microeconomics*, Cambridge University Press
- Marglin, Stephen(1974) "What Do Bosses Do? The Origins and Function of Hierarchy in Capitalist Production," *Review of Radical Political Economy*, Vol.6 (青木

昌彦編『ラディカル・エコノミクス』中央公論社, 1973)

Williamson, Oliver E.(1975) *Markets and Hierarchies*, Free Press (浅沼万里訳『市場と企業組織』日本評論社, 1980)

2003年4月30日受稿

2003年5月14日レフェリーの審査をへて掲載決定

(一橋大学大学院博士課程)