

終身雇用制と職探索

荒井一博

労働市場と他の財市場との根本的な相違の一つは、前者においては労働者が企業に特有な知識や技能を修得する可能性があり、後者で取引される財にはそのような可能性がないという点にある。企業に特有な知識や技能は

特殊人的資本 (firm-specific human capital) と呼ばれ、その生産性が高ければ、特定の企業に長く勤務した労働者とその他の労働者とは同等なものではなくなる。

他の根本的な相違として、労働力の移動は他の投入物のそれより、かなり困難であるという点があげられる。それは転職のための探索 (job search) 費用、転職のための移動費用、及び転職後の調整費用等、取引費用と呼

ばれる費用が高いためである。これらの取引費用が高いのは、労働力が非常に大きな多様性を持つことと、それが社会的生活を有することによる。本論では、労働市場のこれらの特徴を考慮しながら終身雇用制の一つの側面を考察してゆきたい。

特殊人的資本の概念は一九六〇年代の初期にベッカー (1964)、オイ (1962) 等によって発展せられた。本論と関連するその基本的な考え方は以下のようなものである。すなわち、企業に特有な知識や技能を持った労働者が離職した場合、当該企業はそのような特殊人的資本に対して行った投資の収益を回収できず、また投資が非形式的で明示的な費用を伴わないとしても、新しく雇った労働者はその企業に関する十分な知識を持っていないため損

失(外部不経済)を被るといふものである。このような考え方は、バーソンス(1972)、ハット(1979)、ハシモトヒュー(1980)に使われており、後の二つにおいては、投資費用の最適分担の問題が扱われている。

雇用が解消された場合損失を被るのは企業に限られるわけではない。もし企業が労働者を解雇すると、労働者は新しい職を探索したり、移動や新しい環境に適応したりするために費用を要するので損失を被る可能性がある。更に、労働者が何らかの形で訓練費用を一部負担した場合、企業と同様収益が回収されないかもしれない。従って、離職や解雇の行動に伴う外部不経済は相互的であり、一方の行動が他方の利害に影響を与える。しかしながら、各主体がそれぞれの利益を追求する限り、企業には労働者の価値生産物が小さい時に解雇しようとする誘因が働き、労働者には他のより好ましい雇用機会が生じた時に離職しようとする誘因が働く。このような状況はゲーム理論によって分析することができるので、以下では企業と労働者の間の簡単なゲームを考察してゆきたい。

労働者の探索・離職行動と企業の解雇行動との相互作用

用をゲーム論的に分析したものにモートンセン(1978)がある。しかし彼のモデルと以下の議論とは次のような相違点がある。彼のモデルにおいては、労働者の価値生産性とその企業・労働者間への配分が外生的に固定されている。以下のモデルでは、前者が確率変数、後者が内生変数となる。これは企業行動に関する仮定の相違と関連する。彼のモデルにおける企業は労働者と同様に探索を行い、よりよい労働者がみつかった時にもとの労働者を解雇する。われわれのモデルの企業は、労働者の価値生産性が小さくなると予想される時に解雇を行う。解雇の殆どは景気変動や企業の業績の変化を理由に行われるので、われわれの仮定の方が現実的であるように思われる。

モートンセンのモデルにおいては、取引(探索)費用を微量調整することによって探索の強度をスムーズに変化させることができる。しかし転職のための移動費用や新しい環境に適応するための費用を含めた取引費用は、固定的な性格が強く、このことが特に日本の労働市場を特徴づけていると思われる。また取引費用に関するモートンセンのような仮定を採用すると、労働市場において

頭著にみられる終身雇用を（特殊な場合を別として）説明することが困難になる。以下では固定的な取引費用を導入して、企業がいかなる状況において終身雇用的戦略を選ぶか、また終身雇用はいかなる性格を持つかを考察してみたい。

二

一企業と一労働者の組合わせを考えよう。労働者は一生の間に二期間働き、第二期の終りに退職するものとする。労働者の第二期の価値生産物は第一期のはじめには不確実であると仮定しよう。その要因としては生産物価格や生産技術の不確実性があげられる。通常この不確実性は時間とともに縮小する。従って議論を単純化するために、第一期の終りにこの不確実性は消失すると仮定する。

第一期のはじめに企業と労働者は雇用契約を結ぶ。契約の内容としては、まず第一に雇用が終身雇用であるか否か、つまり企業が労働者を必ず二期間雇用するかあるいは必ずしもそうでないかが明示される。第二に第二期の賃金が提示される。もし契約が終身雇用契約ならば、

労働者は第二期にその賃金を確実に受けとることができ。さもなければ、企業が第二期にも当該労働者を引き続き雇用すると第一期の終りに決定した場合にのみ、その賃金を受けとることができる。

労働者は第一期に探索を行い、よりよい賃金の職をみつけ次第離職（転職）することができる。労働者が転職する場合、彼は第二期のはじめから終りまで新しい企業で働くことになる。労働者が第一期に職につきながら職探索を行う場合、一つだけの賃金を観察することができると仮定して分析を単純化することにしよう。労働者が観察できる賃金は、他の企業の提供する賃金の分布からの無作為抽出であるとみなされる。この分布は経済変動や労働者の不完全情報を反映しており、外生的に与えられるものとする。労働者が保有する資源には限りがあるため、以上のような単純化によっても探索および離職行動の本質を描写することは可能である。

もし契約が終身雇用でないならば、企業は労働者の第二期の価値生産物が、契約に提示された賃金よりも低くなるということが第一期の終りに判明したとき、労働者を解雇する。もし労働者が第一期に探索を行わず、企業

がその期末に解雇を行うと、労働者が第二期に受けとる賃金は零となる。

以上をまとめると、企業は雇用契約のために、次のような二つの戦略をとることが可能である。まず第一は、労働者を第二期も提示した賃金で確実に雇用するというものである。これは終身雇用戦略であり、戦略1と呼ぶことにしよう。第二は第二期の賃金は提示するが、第一期の終りに労働者の価値生産物が賃金を下まわるということが判明したならば、その時点で労働者を解雇するというものである。これは非終身雇用戦略であり、戦略2と呼ぶことにする。労働者の戦略も二つに分けることができる。まず第一は探索を行わないというもので、これを労働者の戦略1と呼ぶ。第二は探索を行うというもので、戦略2と呼ぶことにしよう。以上より、われわれは企業と労働者の期待利得を計算することができる。 V_{ij} によって企業が戦略 i 、労働者が戦略 j をとったときの企業の期待利得を表わすことにしよう (V_{ij})。同様に V_{ij}^w によって労働者の期待利得を表わすことにする。

V_j によって当該企業における当該労働者の第二期における価値生産物を表わすことにする。 V_j は第一期のはじ

めには不確実であるが、その期末には確実となる。 V_j の分布関数を G 、確率密度関数を g で表わすことにしよう。 V_j は非負の範囲の値をとると仮定する。企業と労働者は両者とも第一期のはじめにこの分布関数を知っているものとする。 w によって第二期の賃金を表わすと、企業と労働者がそれぞれ戦略1を採用した場合、われわれは以下のような式を得る、

$$V_{11}^f = E(g) - w$$

$$V_{11}^w = w$$

ただし、 E は期待値演算子である。

w によって労働者が探索した場合に他企業から得られる賃金オファーを表わすことにしよう。 w は前述のように確率変数であり、その分布関数を F 、確率密度関数を f によって表わす。 w も非負の値をとることとし、当該の労働者と企業は両者とも第一期のはじめにこの分布を知っていると仮定する。 e によって労働者が探索する場合の費用を表わすことにする。転職の際の移動費用や適応の費用を導入することは容易であるが、以下では分析を簡単にするために、探索費用によって労働者の全ての取引費用を代表させることにする。労働者が探索をした

場合、彼は最初の企業と契約した賃金よりも高い賃金をみつけた時に限り最初の企業から自主的に離職するものとする。従って、彼が自主的に離職する確率は、 $\text{Prob}[x > w] = 1 - F(w)$ で、最初の企業に留まろうとする確率は $\text{Prob}[x \leq w] = F(w)$ である。これらのことから、企業が戦略1、労働者が戦略2を採用した場合以下のような期待利得が計算できる。

$$V_{12}^w = F(w)w + \int_w^\infty xf(x)dx - e$$

V_{12}^w の式においては、労働者が離職した場合企業の利得は零となると仮定されている。第二期に企業が新しい労働者を雇うことができるかと仮定すればそれは零よりも大きくなるかもしれないが、前述のように離職に伴う外部不経済があるため、ここではそれを極端な形で表現した。これは本質的な問題とはならない。

企業は、戦略2を採用した場合労働者の価値生産性が賃金より低い時に限り労働者を解雇する。従って解雇の確率は $\text{Prob}[y > w] = G(w)$ で、解雇しない確率は $\text{Prob}[y \leq w] = 1 - G(w)$ である。これらの事実を使うと、企

業が戦略2、労働者が戦略1を採用したときの期待利得として

$$V_{21}^w = \int_w^\infty (y-w)g(y)dy$$

が得られる。

もし労働者が戦略2をとれば、企業が戦略2をとったときの利得は、 V_{21}^w に労働者が離職しない確率を乗じたものになる。

$$V_{22}^w = F(w) \int_w^\infty (y-w)g(y)dy$$

V_{22}^w は相互に背反的な事象とそれぞれの確率を考えることによって容易に計算することができる。まず労働者が探索し且つ解雇された場合の期待賃金は $\bar{w}(w)$ で、その確率は $G(w)$ である。探索しても解雇されない場合の期待賃金は

$$F(w)w + \int_w^\infty xf(x)dx$$

で、その確率は $1 - G(w)$ である。探索費用を考慮すれば、結局

となる。

$$V_{11}^m = G(m)E(w) + (1 - G(m))V_{12}^m + \int_{\infty}^{\infty} f(x)F(x)dx - c$$

以上によって、われわれは企業と労働者の期待利得を全て導出したことになる。企業と労働者は、各自の期待利得を最大化するように行動すると仮定しよう。

三

本節では、労働者の探索に対する誘因が企業の戦略によってどのような影響を受けるか、また企業の解雇に対する誘因が労働者の戦略によってどう影響されるかを考察する。まず最初に企業が終身雇用的な戦略1を採用したと仮定しよう。すると労働者は $V_{11}^m \wedge V_{12}^m$ の時に限り戦略2（探索）を選ぶ。これをかきかえると、

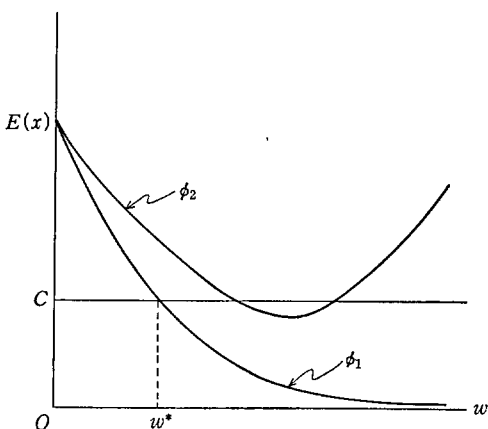
$$\phi_1(w) \equiv \int_{\infty}^{\infty} (x-w)f(x)dx > 0$$

となる。 $\phi_1(w), \phi_2(w) \equiv 1 - F(w) \wedge 0, \phi_1(0) \equiv F(0), \phi_1(\infty) \equiv 0$ であるから、 ϕ_1 は w の減少関数であり、 w が大きくなるに従って、 $\phi_1(w)$ から次第に零に近づいてゆく。 ϕ_1 と c の関係は図1に示したようになる。 $\phi_1(w) \equiv c$ を満

たす賃金水準を w^* と表わすことにする。

図1によれば、労働者は $w \wedge w^*$ の時に限り戦略2（探

図 1



索）を選ぶ。もし $w \leq w^*$ ならば探索を行わず最初の企業に引き続き雇われることを選ぶ。換言すれば、企業が終身雇用制を採用するとき、もし賃金が低ければ労働者は探索を行い、高ければ探索を行わない。臨界的な賃金 w^* は探索費用 c と賃金の分布 F とに依存する。図から明らかのように、 c が大きい程 w^* は小さくなり、賃金の分

布において相対的に高賃金の方にウエイトがある程 w^* は大きくなる。^(注)

次に企業が非終身雇用的戦略2を採用したと仮定しよう。すると労働者は $V_{21}^w \wedge V_{22}^w$ の時に限り戦略2(探索)を選ぶ。これをかきかえると、

$$\phi_2(w) \equiv G(w)E(w) + (1-G(w)) \int_w^{\infty} (x-w)f(x)dx$$

となる、 ϕ_1 と異なり ϕ_2 の性質は容易にはわかりえない。しかし $\phi_2(0) = \phi_2(\infty) = E(w)$ 、 $\phi_2'(0) < 0$ 、 $\phi_2'(\infty) \geq 0$ 等は容易にわかる。 ϕ_2 と e との関係については二つの場合に分けることができる。第一の場合は ϕ_2 が e より常に大きい場合である。第二は ϕ_2 が e と交わる場合である。第一の場合、労働者は w の値にかかわらず探索を行う。第二の場合、労働者の選ぶ戦略は w に依存する。もし w があまりにも低く、 e がそれ程大きくなければ、彼は確実に探索を行う。しかしたとえ w が非常に高くても探索を行うことがある。賃金が高ければ解雇される確率も高くなるからである。ある中間的な賃金水準においてのみ、労働者は探索を行わない。

ϕ_2 の形状は容易にはわからないが、 ϕ_2 と ϕ_1 との間に

は重要な関係がある。 ϕ_2 と ϕ_1 の差をとると、

$$\begin{aligned} & \phi_2(w) - \phi_1(w) \\ &= G(w) \left[\int_0^w w f(x) dx + w(1-F(w)) \right] > 0 \end{aligned}$$

となり、 ϕ_2 は常に ϕ_1 より大きい。図1には以上の性質を考慮して ϕ_2 も図示されている。図から明らかのように、労働者が戦略2(探索)を選ぶような w の集合は、企業が戦略1を選ぶ場合よりも戦略2を選んだ場合の方が大きい。形式的には $\{w: \phi_1(w) > e\} \cup \{w: \phi_2(w) > e\}$ と表わされる。

以上を要約すると次のようになる。企業が終身雇用的戦略を採用する場合よりも、労働者の価値生産物が賃金を下回ることが判明し次第解雇するような雇用戦略を採用した場合の方が、労働者は探索を行う傾向が強い。また探索を行えばよりよい賃金をみつける可能性もあるので、結局離職する確率も高くなる。もし賃金が低く探索費用もそれ程高くなければ、企業が終身雇用制を採用しても労働者は探索するが、そのような場合企業が非終身雇用を採用すれば労働者は確実に探索を行う。

日本の労働市場では欧米のそれに比べて労働者の流動

性が低いといわれている。これにはさまざまな要因があるろうが、日本においては終身的な雇用制度が比較的広く採用されていることが一因になっていると考えてよい。労働者の雇用が保障されていないような状況では、労働者は解雇される可能性を恐れて、常に探索ないしは情報収集をしていなければならないからである。

次にわれわれは企業が終身雇用あるいは非終身雇用政策をとる誘因を調べてみよう。明らかに

$$\int_0^m \int_0^{\infty} g_1(w) p(w) d\beta < \int_0^m \int_0^{\infty} g_2(w) p(w) d\beta$$

であるから、 $V_{11}^f > V_{21}^f$ また $V_{12}^f > V_{22}^f$ である。これは企業の戦略2が常にその戦略1に優越することを示している。つまり、企業にとっては常に非終身雇用的戦略を選びたい誘因がはたらいているといえる。

四

前節でわれわれは当該企業と労働者がそれぞれのよきな戦略をとる誘因を持つかを考察した。そのような状況の下で、企業と労働者の行動の相互作用の結果どのような状態が生ずるかを以下でみることにしよう。まず最

初にこのような状況下では凶人のジレンマが生じる可能性があることを具体例によって示すことにする。

以下のような二つの確率密度関数を仮定する。

$$f(x) = \alpha e^{-\alpha x} \quad (\alpha > 0)$$

$$g(y) = \beta e^{-\beta y} \quad (0 < \beta < 1)$$

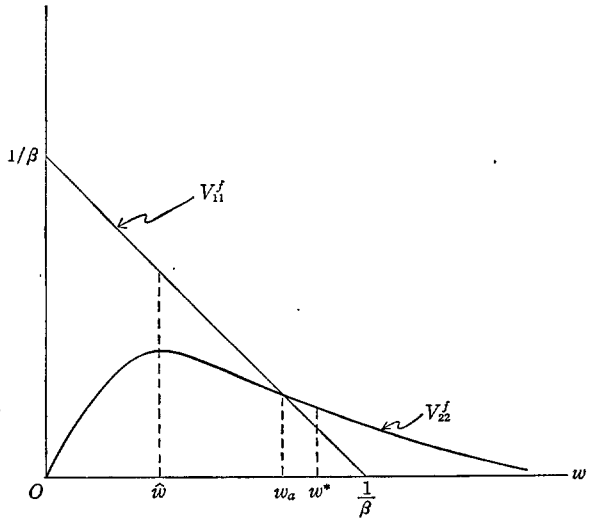
すると $E(y) = 1/\beta$, $V_{22}^f = e^{-\beta w} (1 - e^{-\alpha w})/\beta$ であり、 V_{22}^f は $w \equiv (1/\alpha) \log[(\alpha + \beta)/\beta]$ で最大となることがわかる。 α と β とが $(\alpha + \beta)/\beta = e^c$ を満足すると仮定しよう。この状況は図2に描かれている。

$$\frac{d}{dw} (V_{11}^f - V_{22}^f) \\ = -1 - e^{-\beta w} [1 - \beta + (\alpha + \beta)e^{-\alpha w}] \beta < 0$$

であるため、 V_{11}^f と V_{22}^f は一箇所だけで交わる。 α と β を固定してから、 c を充分小さく選び、図1において c と ϕ_2 とが交わらず、かつ w が $V_{11}^f = V_{22}^f$ を満たす w の水準 w_0 よりも大きくなるようにする。 ϕ_2 は c と交わらないため、企業が戦略2を採用したとき、労働者は必ず戦略2を選ぶ。従って (V_{21}^f, V_{21}^w) は実現不可能なため無視することができる。

もし企業が w^* 以上の賃金水準 w を選ぶと、前にみたよ

図 2



うに企業の戦略1に対しては労働者も戦略1で対応し V_{11}' が実現され、企業の戦略2に対しては労働者も戦略2で対応し V_{22}' が実現される。しかし図2から明らかのように、 V_{22}' は V_{11}' よりも大きい。従って、もし企業が賃金水準を w^* 以上にすると、企業と労働者の利得は (V_{22}', V_{22}^w) ということになる。

次に企業が w^* より低い賃金水準 w を選ぶと仮定してみよう。もし企業が戦略1を採用すると、労働者は戦略2を採用する。もし企業が戦略2を採用すると、 ϕ_2 は ϕ_1 と交わらないので労働者は再び戦略2を採用する。従って労働者の戦略2はその戦略1に優越し、前にみたように企業の戦略2もその戦略1に優越する。結局 w^* より低い賃金水準に対しても、実現される利得は (V_{22}', V_{22}^w) である。

企業がどのような賃金水準 w を選ぶと、実現される企業の利得は V_{22}' であるから、企業は結局 V_{22}' を最大化するような賃金 w を選ぶ。ところが、この w で V_{11}' と V_{22}' の差、 V_{11}^w と V_{22}^w の差を計算してみると、

$$\beta(V_{11}^w - V_{22}^w) = 1 - \frac{\beta}{\alpha} \log \frac{\alpha + \beta}{\beta} - \left(\frac{\beta}{\alpha + \beta} \right)^{\beta/\alpha}$$

$$+ \left(\frac{\beta}{\alpha + \beta} \right)^{(\alpha + \beta)/\alpha} > 0.05$$

$$\alpha(V_{11}^w - V_{22}^w) = \left[1 - \left(\frac{\beta}{\alpha + \beta} \right)^{\beta/\alpha} \right] \log \frac{\alpha + \beta}{\beta}$$

$$+ \left[1 - \frac{\beta}{\alpha + \beta} \right] \left(\frac{\beta}{\alpha + \beta} \right)^{\beta/\alpha} + \alpha\epsilon - 1 > 0.16$$

となり、企業、労働者とも戦略1を採用した方が高い利

得を実現できることになる。これは一種の囚人のジレンマである。

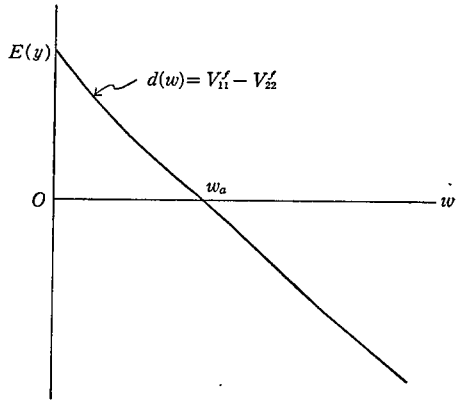
右の具体例の結果をまとめると次のようになる。すなわち、労働者の探索費用が小さいと労働者は探索に対する強い誘因を持つ。企業が終身雇用制を採用してそれを阻止するためにはかなり高い賃金を払わなければならないので、終身雇用制は企業にとって割高の雇用政策となる。そのため企業が低い賃金を設定すると労働者は探索を行うようになり、それはある確率で彼が離職するものとなる。企業も、雇用政策によって労働者の探索及び離職を阻止できないので、労働者の価値生産物が賃金を下回るときにはいつでも解雇することが有利となり、結局終身雇用制は採用されない。結果として期待できる利得は両者とも最初の雇用関係を維持したときのものより小さくなる可能性がある。

以下では企業と労働者とが非協力的に行動した場合、どのようなときに終身雇用制が成立するかを調べることにしよう。まず図1において ϕ_2 が ϕ と交わらない場合を考える。他の場合は後に考察することにする。 ϕ_2 が ϕ と交わらない場合、企業が戦略2を採用すると賃金水準 w

に關係なく労働者は探索を行う。企業の戦略2は常に戦略1に優越するが、企業の採用する戦略によって労働者のとる戦略が異なる可能性があるが、企業にとって戦略2は必ずしも最善のものではない。これは次のように理解できる。つまり、もし企業が戦略1を採用し w が w^* 以上ならば、労働者も戦略1を採用し、企業の利得は V_{11} となる。もし企業が戦略2を採用するか、賃金の水準 w を w^* より低くすれば、企業の利得は結局 V_{22} となる。というのは、もし企業が戦略2を採用すれば労働者は必然的に戦略2を採用するし、もし w が w^* より小さければ、労働者は必ず戦略2を採用し、企業にとっても戦略2の方が高い期待利潤をもたらすからである。このようなとき V_{11} が V_{22} よりも大きくなる可能性は充分にある。

われわれの主要な関心は、どのような状況のときに企業は終身雇用的な戦略1を採用するかを知ることである。右の仮定により、企業が戦略2を採用すると労働者は必ず戦略2を採用するので、企業にとって V_{21} は実現不可能である。また V_{12} よりも常に V_{22} の方が大きいので、 V_{12} も考慮外におくことができる。かくして残りの二つの企業の利得 V_{11} と V_{22} との差を d と定義しよう。

図 3



関数 d の性質を調べると、

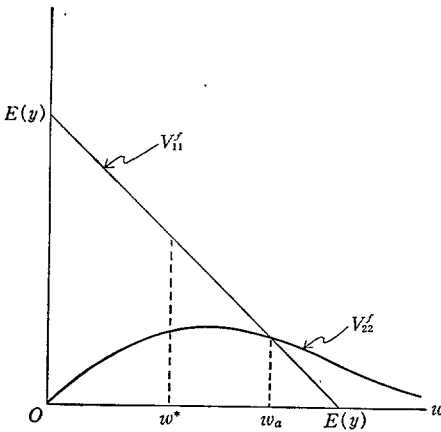
$$\begin{aligned}
 d(w) &\equiv V_{11}' - V_{22}' \\
 &= \int_0^{\infty} (y-w)g(y)dy - F'(w) \int_w^{\infty} (y-w)g(y)dy \\
 d(0) &= E(y), d(\infty) = -\infty, \\
 d'(w) &= - \left[f(w) \int_w^{\infty} (y-w)g(y)dy + G(w) \right. \\
 &\quad \left. + (1-F'(w))(1-G(w)) \right] < 0
 \end{aligned}$$

であるため、 d は減少関数で $E(y)$ から $-\infty$ までの値をとる。この状況は図3に描かれている。 $d(w) = 0$ を満たす w を w_a と表記しよう。

w が w_a よりも大きいと V_{22}' が V_{11}' よりも大きくなるため、企業は賃金水準を w_a よりも大きくして終身雇用制を採用することはない。従って、終身雇用となるのは企業が戦略1を採用し賃金 w が w_a 以下の場合である。これは w が w_a 以下のときのみ可能である。故に $\epsilon \wedge \epsilon_a$ が終身雇用制のための必要条件となる。われわれはどのようなときにこの不等号が成立するかに関心がある。われわれは既に ϵ が大きい程 w^* が小さくなることをみた。 ϵ の分布関数 F に関しても w^* を小さくするような条件をみつけたことが出来よう。例えば ϵ の小さな値に大きなウェイトを与えるような分布、あるいは ϵ の散らばり具合の小さな分布は w^* を小さくする。 w_a の大きさは特に γ の分布関数 G に依存する。 G が γ の大きな値に大きなウェイトを持つような分布の場合には w_a も大きくなるが予想されるが、厳密な証明は困難である。

企業が w^* と w_a の間に賃金水準 w を決め戦略1を採用すると、労働者は戦略2を採用する誘因がなくなる。 V_{11}' は

図 4



y の期待値から w を引いたものに等しいので、企業にとっては w が低い程高い利得が得られることになる。従って労働者の価値生産性がかなり高いならば、企業は終身雇用戦略1を採用して賃金 w を w^* に等しいように設定するだろう。この状況は図4に示されている。

ここまでは ϕ_2 が c と交わらない場合を考察したが、本節の最後に ϕ_2 が c と交わる場合をみることにしよう。前の場合とこの場合との相違は、企業が戦略2を採用して

も労働者が探索しないことがこの場合には生じることである。従って企業は三つの形態の利得を比較しなければならない。まず第一が終身雇用制に対応する利得 V_{11}^f 、第二が非終身雇用制であるが労働者に探索する誘因を持たせない場合の利得 V_{21}^f 、第三が非終身雇用制で労働者に探索する誘因を持たせる場合の利得 V_{22}^f である。企業が終身雇用制を採用するためには V_{11}^f が V_{22}^f だけでなく V_{21}^f より大きくなければならない。

ϕ_2 が c と交わる場合、企業にとって V_{21}^f を実現する戦略2は必ずしも最善の戦略とはいえないことに留意する必要がある。図1から明らかのように V_{21}^f を実現するためには w^* より高い賃金を設定しなければならないからである。 $\bar{w} = \min\{w : \phi_2(w) \in [c, 1]\}$ と定義する。企業が終身雇用制を採用したと仮定して、その状態を特徴付けてみよう。 ϕ_2 が c と交わらない場合と同様 $V_{11}^f < V_{22}^f$ が成立しなければならぬので、 $w^* \wedge \bar{w}$ がまず必要になる。さらに $V_{11}^f(w^*) > V_{21}^f(w^*)$ が必要で、これは

$$= w^* - w^* - \int_0^{w^*} G(y) dy > 0$$

$$\int_0^{w^*} (y - w^*) g(y) dy - \int_{w^*}^{\bar{w}} (y - w^*) g(y) dy$$

と同値である。図1より w' は w^* より大きいので、 γ の小さな値に対して G が小さいとき、すなわち γ の期待値がかなり大きいときにこの不等式は成立する可能性がある。

以上の論点は次のようにまとめることができよう。先の具体例でみたように労働者の職探索の費用が小さいと、企業の戦略に関わりなく労働者はよりよい職を求めて探索を行い、よい職がみつかり次第転職を行う強い誘因を持つ。一方企業も終身雇用的な安定した雇用関係よりは、労働者の価値生産性が賃金を下回り次第解雇する雇用政策を採用する誘因を持つ。このような状況では囚人のジレンマの状態に陥る可能性があり、労働者及び企業両者にとって最初の雇用関係を維持した場合よりも不利な結果となりうる。

しかし労働者の探索、転職に伴う移動・適応の費用(取引費用)が高いときには、それを利用した雇用政策を行うことによって、ジレンマを回避しうる。従って、取引費用が高いということは、企業、労働者双方にとつて必ずしも不利とはいえない。

右のような取引費用は技術的、社会的及び制度的要因によって決まるといえよう。従来このような費用は少な

い程望ましいという思想の下で職業安定所の設置及びサービスの向上が促進され、最近では転職のための情報誌等が隆盛になる兆候をみせつつある。しかし以上でみたように、このような労働者の取引費用を軽減させる方法は必ずしも労働者・企業の利益にならない。確かに企業にとって新しい労働者でも生産性にあまり交わりがない場合(あるいは訓練や特定の職に関する知識習得にあまり費用がかからない場合)には低い取引費用は社会的に好ましい結果をもたらす。しかしそうでない場合には、労働者の転職に伴う企業に対する外部不経済が大きくなり、企業・労働者双方にとって好ましくない状態をもたらす可能性がある。

取引費用の軽減が好ましい結果をもたらす場合は、労働市場が比較的完全競争市場に近い場合で、その場合は取引費用が低い程完全競争市場に近づき、それだけバリエーション最適な状態にも近いといえよう。労働者が特定の企業にある年数動続して、その企業に関する知識やその企業に特に有用な技能を身につける可能性がある場合は、労働市場は完全競争とはいえず、このような場合は取引費用の軽減が必ずしも社会的に好ましい結果には到らな

い。現在のところ探索費用の軽減化が計られている労働市場は、比較的完全競争に近い部分であると考えられるが、それがあまりに拡大されると労働市場の他の部分において混乱が生じる可能性があり、終身雇用制も維持するのが困難になるであろう。

五

本論では、労働者の職探索、移動及び適応のための取引費用と、労働者が離職した場合企業の被る外部不経済とに注目して終身雇用制の問題を考えた。われわれは取引費用があまりにも小さいと囚人のジレンマと同じ状態が生ずることをみた。また高い取引費用が企業をして終身雇用制をとらせ、囚人のジレンマを抑止する可能性があることを示した。

もちろん、われわれは以上が終身雇用制の全てを説明していることを主張しているわけではない。終身雇用制には様々な側面があり、それぞれについて理論モデルがつくられよう。そもそも終身雇用制は徳川時代の商家にみられた家族的労務管理に基づいている(隅谷・小林・兵藤(1967)、ヤスバ(1976))ため、家族共同体的エト

スからうまく説明できる側面もあろう。終身雇用制が日本だけの現象とはいえないという事実(例えばホール(1983)等)に着目すれば、ドナルドソニーイトン(1976)やオオハシ(1983)のように特殊人的資本の問題を明示的に考慮したり、あるいはもう少し広くドリンジャー・ヒビオール(1971)のような内部労働市場を分析するのも一つの方法であろう。

しかし、その上に取引費用の存在は一つの無視しえない要因のように思われる。特に終身雇用という状態が全く偶然にしか生起しえない(換言すると、終身雇用が全く積極的な意義を持たない)アロー・ヒビオール型の一般均衡モデルには取引費用が存在しないことを考慮すれば、取引費用の存在は、一般均衡論的枠組では予見できないような状態をもたらす可能性も推測できよう。

(注) 本文では取引費用として探索費用のみを明示的に導入したが、転職に伴う移動費用や適応費用を考慮しても議論の本質に変わりはない。移動・適応のための費用を m で表わすと、労働者は探索によってこの費用を回収できる程の高賃金が得られる可能性がない限り探索を行わない。従って

$$V_{12}^w - V_{11}^w = F(w+m)w + \int_{w+m}^{\infty} xf(x)dx - \sigma - w$$

よりの探索のための条件は

$$\Phi(w) \equiv \int_{w+m}^{\infty} (x-w)f(x)dx > \sigma$$

となる。Φは必ず同様な性質を有する。特にmが大々くならるに探索を行うかどうかの臨界的な資金は低下する。このため、労働者の取引費用として探索費用のwを低くする許るべきである。

参考文献

Becker, G., (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special References to Education*, National Bureau of Economic Research.
 Doeringer, P., and M. Piore, (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D. C. Heath & Co.
 Donaldson, D., and C. Eaton, (1976), "Firm-Specific Human Capital: A Shared Investment or Optimal Entrapment?," *Canadian Journal of Economics*, 9, 462—472.
 Hal, R., (1982), "The Importance of Lifetime Jobs in the U. S. Economy," *American Economic Review*, 72, 716—724.
 Hashimoto, M., (1979), "Bonus Payments, On-the-job

Training, and Lifetime Employment in Japan," *Journal of Political Economy*, 87, 1086—1104.

_____, and B. Yu, (1980), "Specific Capital, Employment Contracts, and Wage Rigidity," *Bell Journal of Economics*, 11, 536—549.

Mortensen, D., (1978), "Specific Capital and Labor Turnover," *Bell Journal of Economics*, 99, 572—586.

Ohashi, I., (1983), "Wage Profiles, Layoffs and Specific Training," *International Economic Review*, 24, 169—181.

Oi, W., (1962), "Labor as a Quasi-Fixed Factor," *Journal of Political Economy*, 70, 538—555.

Parsons, D., (1972), "Specific Human Capital: An Application to Quit Rates and Layoff Rates," *Journal of Political Economy*, 1120—43.

藤倉'小株' 氏論 (1967)' 『日本資本主義と労働問題』 東京大学出版会。

Yasuba, Y., (1976), "The Evolution of Dualistic Wage Structure," in Hugh Patrick ed., *Japanese Industrialization and Its Social Consequences*, University of California Press.

(一橋大学助教授)