

抗争交換論における契約について

——不完備性と古典性*——

金子 裕 一 郎

はじめに

S. Bowles と H. Gintis が抗争交換 (contested exchange) モデルを発表してからというもの、日本でも、佐藤 [1996] をはじめ、石倉 [1999]、海老塚・磯谷・植村 [1998] 等、積極的に紹介されてきた。そこでは、Bowles=Gintis による新古典派的ないし post-Warlasian (ミクロ) 経済学的手法を活用しようという積極的な姿勢に、多少なりとも、戸惑いが伺われる。それでも、かえって、鍋島 [2001] に観られる様に、そこで描かれる対立の政治性の目新しい表現を高く評価し、植村 [2003] では動学モデルへの組み込みが試みられてもいる。つまり、石倉 [2003] の様にその限界を意識しつつ課題を提示する考察もあるものの、ほぼ好意的かつ全面的に受容されている。しかし、抗争交換論が極めて現代経済学であるにもかかわらず、紹介・検討なされる際、そこで比較対象とされているのは、Bowles=Gintis 自身が言及している、Warlas 流一般均衡理論に留まっている。そのため、誘因、情報の非対称性、不完備契約等を研究上の戦略概念とする「現代経済学」の中で、例えば Marx 経済学あるいはラディカル派として、どのような特徴を持っているか、検討されてきたとはいえない。欧米では、批判的なものとして、Spencer [2000, 2002] 等があるが、重要な論点を含んでいるものの、先の Bowles=Gintis の姿勢への違和感が先立っている様に思われる。

小論の目的は、こうして日本で受容されつつある抗争交換論を、改めて、法と経済学により議論されるようになった論点を参照しつつ、あえて批判的に、再検

討してみようということである。それによって、抗争交換論の契約理論としての特徴を明らかにする。そのために次の手続きが採られる。第一に、まず、第Ⅰ節で、Bowles=Gintisによる抗争交換論の骨格を詳細に整理し、ここでの契約がどのような状況の想定の下にどのように設計されているかを明確にする。第二に、これを元に、第Ⅱ節で、このモデルの均衡の性質と含意を明確にする。第三に、第Ⅲ節で、抗争交換論の特性を誘因整合性と契約の古典性、および、その契約の立証可能性について検討する。

Ⅰ 抗争交換モデルの概観

すでにいくつかの紹介論文があるが、ここでの目的である抗争交換モデルの契約の全貌を知るためにはBowles [2004] で分散的に示されているモデルを統一的に整理しなければならない¹⁾。

i. 設定

まず、抗争交換が次の様に定義される。

抗争交換²⁾：主体 A が主体 B から財またはサービスを購入する、とする。 B の財またはサービスが、 A にとり有用であり、 B にとり提供するのに犠牲を払わなければならないが、履行可能な契約の中で十分に規定されていない、という属性を持つ場合、その交換は抗争的 (*contested*) であるという。

論旨を明確にするために、主体 A を雇用主、主体 B を労働者、とすると、抗争交換は A が B との間に交わす労働努力に関する（経済的に有効な）不完備契約に他ならない³⁾。 A は B に自身の要求する努力水準を投入させるために、監視と制裁の仕組みを整えようと考えられるが、その一般的なものが条件付契約更改である。

この事態はおおよそ次の様に設定される⁴⁾。 A は、 B が実質賃金率 w と監視水準 m （つまり m は w と同様時間雇用当たりで計られる）、および、fallback position である失業時の価値（失業給付等） z が与えられれば、最適反応として努力水準 $e(w, m; z) \in [0, 1]$ を選択することを知っている。期首に、雇用主は自身の

利潤最大化の結果として決まる契約（条件付契約更改という誘因設計） w, e, m, f を労働者に提示する。 $f(e, m)$ は解雇確率であり、次の性質を持つとされる⁵⁾。

$$f(e, m) \in [0, 1]; \frac{\partial f}{\partial e} < 0, \frac{\partial f}{\partial m} > 0 \quad (1)$$

これは、労働者にとり、交渉の余地のない条件提示（take-it-or-leave-it offer）であり、受諾か拒否しかない。 $e(w, m; z)$ について、 A と B にある情報の非対称は $f(e, m)$ の $\eta(m)$ で表現され、期首に行われる契約時には第三者機関による立証は不可能であるが、契約締結後、遅くとも期末には、立証可能となっている⁶⁾。期末に、雇用の報酬として、雇用から得られる効用 $u(w, e)$ と w を受け取り、 $f(e, m)$ で契約が更改されるか、解雇される。解雇される場合、 A による B の契約不履行に対する制裁と解される。 A が B に対して、その契約の中に、制裁を前提しつつ自己の利益を高めることを目的として、 B に契約履行を促す条項を含めておくことを契約の内生的履行と呼ぶ⁷⁾。注意すべきは、契約更改が $f(e, m)$ のみに依存するということは、 A は同じ条件で他の B を雇用しうる、ということである。すなわち、失業者を含めた労働者に対して、同質性が仮定されている。

生産関数を、単に、労働者数と努力水準のみに依存すると設定する。

$$y = y[he(w, m; z)] + \varepsilon, \frac{\partial y}{\partial e} > 0, \frac{\partial^2 y^2}{\partial e} < 0 \quad (2)$$

ここで、 h は時間雇用者数を表し、被雇用者全員が同質であることも示す。また、この財の相対価格を、単に、1とする。 ε はホワイト・ノイズである。

労働者の効用関数 u を次の様に設定する。

$$u = u(w, e) \quad (3)$$

$$\frac{\partial u}{\partial w} > 0, \frac{\partial u}{\partial e} < 0, \text{for } [w, e] > [\underline{w}, \underline{e}]$$

w は実質賃金率、 e は単位時間あたりの努力水準、 $[w, e]$ であり、 \underline{w} は労働者固有の \underline{e} に対応する最低実質賃金率を表す⁸⁾。

次に、雇用状態の割引現在価値を示す v に対して、次の様な二期間の再帰的定

義が与えられる⁹⁾.

$$v = \frac{u(w, e) + [(1-f(e, m))v + f(e, m)z]}{1+\rho} \quad (4)$$

$$v = \frac{u(w, e) + f(e, m)z}{\rho + f(e, m)} \quad (5)$$

ただし、 z は失業状態の価値、 ρ は労働者の時間選好率を、それぞれ、示す¹⁰⁾。
(5)から z を辺々引けば次式が得られる。

$$v - z = \frac{u(w, e) - \rho z}{\rho + f(e, m)} \quad (6)$$

(6)左辺は雇用レント、あるいは、失業（の機会）費用と呼ばれる。これが正である場合にのみ、条件付更改という契約が有効となる。

ii. B の効用最大化

B の v 最大化問題は、 B がリスク回避的であるとすると、 f, w, z を所与として、(5)の e に関する一階条件として、次式を得る。

$$\frac{\partial u}{\partial e} = \frac{\partial f}{\partial e} (v - z) \quad (7)$$

ここで、 $w - e$ 平面上で v についての変形無差別曲線を考えると、 $-(v_w/v_e)|_{v=const.} = 0$ であるから、 B は v の垂直接線で e を決定する。

$w \geq \underline{w}$ で(5)を最大化するこの接点の集合は、 B の最適反応曲線を示し、労働抽出関数 $e(w, m)$ と呼ばれる。この時、 B は、 $w > \underline{w}$ であれば $v - z > 0$ であるから、努力水準を $e > \underline{e}$ とせざるをえない。

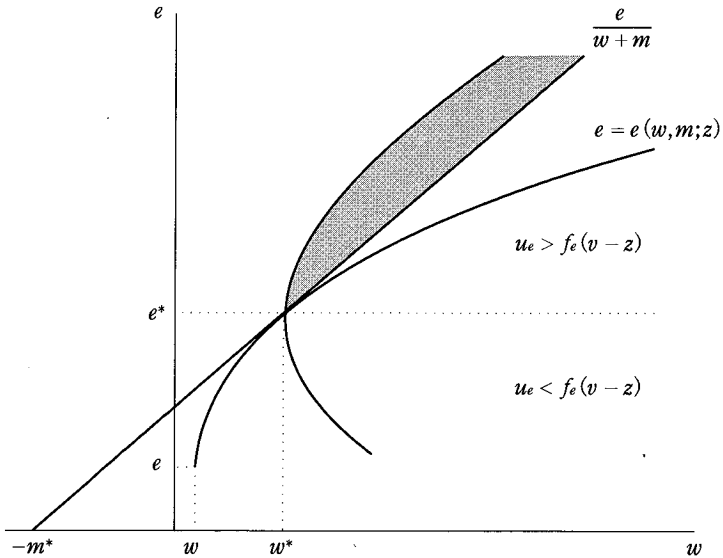
iii. A の利潤最大化

一方、 A の利潤最大化（セカンドベスト）は、 A がリスク中立的であれば、次の様に解かれる。期待利潤 Π は(2)より、次式で与えられる。

$$\Pi = y[he(w, m; z)] - (w + m)h \quad (8)$$

最大化の一階条件は次の通りである。

図1 Aの最適実質賃金率の選択



$$\frac{\partial \Pi}{\partial h} = y' e - (w + m) = 0 \quad (9a)$$

$$\frac{\partial \Pi}{\partial w} = y' h \frac{\partial e}{\partial w} - h = 0 \quad (9b)$$

$$\frac{\partial \Pi}{\partial m} = y' h \frac{\partial e}{\partial m} - h = 0 \quad (9c)$$

したがって、次の解を得る。

$$\frac{\partial e}{\partial w} = \frac{e^*}{w^* + m^*} = \frac{\partial e}{\partial m} \quad (10a)$$

$$y' = \frac{w^* + m^*}{e^*} \quad (10b)$$

以上の手続きは以下の様に読み込まれる。まず、Aは誘因設計問題を(10a)を満たす様に w, m を選択する。次に、(10a)の w^*, e^* を(10b)に代入し、(9a)か

ら h^* を決定する。最後に、 e^*, w^*, m^*, h^* を(8)へ代入し、この生産計画を決定する。

こうして、 A は、 B の労働に関する効用関数 $u(w, e)$ と失業時の価値 z 、時間選好率 ρ を知ることができれば、反応関数 $e(w, m; z)$ を得ることができる。 A は知りえた $e(w, m; z)$ の下で、 Π を最大化させる様に w, m の設定を行い、 $\partial e / \partial j = e / (w + m)$, $j = w, m$ をえる。こうして、 A の利潤最大化の結果である $[e^* / (w^* + m^*)]$ と B の反応関数 $e = e(w, m; z)$ の接点 (w^*, e^*) を得ることができる¹¹⁾。

II モデルの含意

i. 均衡の性質

(7)および(10)を満たす均衡 e^*, h^*, w^*, m^* は A と B の最適反応、したがって Nash 均衡、であるが、次の五つの性質を持つ¹²⁾。

- i. 数量制約
- ii. Pareto 非効率
- iii. 非生産的労働（および生産財）の存在
- iv. 技術的非効率
- v. Pareto 効率的でない (suboptimal) 職場環境 (workplace amenities)

i. は、一般にこの種のモラルハザードモデルの場合、参加制約(6)はセカンドベストを満たす点で、有効 (bind) でなければならない。しかし、既に見た様に、(6)はこの均衡で正である。すなわち、 $v^* - z > 0$ 。これは、脚註8より、 $w^* > \underline{w}$ を意味し、故に、均衡で働きたいにもかかわらず失業している、非自発的失業が生じている。つまり、数量調整市場として均衡している。

ii. は、(5)の一階条件と(9)、および、(10)より、 e, w, m について、 $\partial v / \partial e = 0$ かつ $\partial \Pi / \partial e > 0$ 、 $\partial v / \partial w > 0$ かつ $\partial \Pi / \partial w = 0$ 、 $\partial v / \partial m < 0$ かつ $\partial \Pi / \partial m = 0$ (通常 $z\rho < u$ であろうから)、であるから、鞍点条件を満たさない。これは図1の陰

影部が Pareto 改善的であることを示す。

iii. は、 $m = 0 \Leftrightarrow f[e, \eta(0)] = 0$ 、故に、 $\partial f / \partial e = 0$ で $e(w, 0; z) = \underline{e}$ である。 $[\partial e / \partial w, \partial e / \partial m] (< e / (w + m))$ ならば (10) を満たさないため、 $e > \underline{e}$ 、故に、 $m > 0$ である。

iv. は、通常、収穫逓減の技術条件の下での企業の主体均衡で、技術的限界代替率が価格比に等しくなるという条件を満たすが、均衡生産量をこの条件以外の生産要素の組み合わせでも再現できることを指す。つまり、 $e(w^*, m^*; z)$ と微小な $\delta w, \delta m$ について次が成立する。

$$e(w^*, m^*; z) = e(w^* + \delta w, m^* - \delta m; z) \quad (11)$$

v. は、この均衡で A は w 以外に B の雇用に関する効用を改善させないということである。時間雇用当たりの職場環境 α なるものを B の効用関数に導入し、 $u(w, \alpha, e)$ 、 $\partial u / \partial \alpha > 0$ であり、 α の価格は p とする。この時、 A の利潤最大化条件は (9) に次式が加わる。

$$\frac{\partial \Pi}{\partial \alpha} = y' h \frac{\partial e}{\partial \alpha} - hp = 0 \quad (9d)$$

しかしながら、結局、この $p\alpha$ は w と同じ役割に過ぎない。よって、ii. と同じ理由で、職場環境は Pareto 効率的とならない。

ii. 均衡の含意

こうして、抗争交換論では、Walras 均衡は、契約の履行確認費用（監視費用・強制費用）がゼロであるか、外部からの強制履行が仮定されている、特殊モデルとして位置付けられる。この均衡についての含意を整理しておこう。

- i. (10a) より、 $e^* > \underline{e}$ であり、 B はより高い努力水準を発揮する。
- ii. 同じ理由で、 $w^* > \underline{w}$ であり、非自発的失業が存在する。
- iii. したがって、条件付契約更改という契約の下で、 $v - z > 0$ 。言い換えれば、 A の契約の監視・制裁機構は有効である。

労働力市場は超過供給状態にあり、超過（供給）側がロングサイド、過少（需要）側がショートサイド、と呼ばれる。Walras 流、つまり Arrow = Debreu 型

一般均衡理論と対比する限り、数量調整市場では超過供給を、さらに条件を緩和して割当市場では超過需要を、それぞれ、認めることができる。そうした市場では、双方共に、ショートサイドにロングサイドが適応せざるを得ないと考えられている。これはショートサイドの原則と呼ばれる。これまでの話をこれを用いて再解釈すれば、次のようになる。Aの監視・制裁機構が有効であるのは、Bが労働力市場でロングサイドにあるからである。Aにすれば、Bの代わりはいくらでもある、ということである。こうして、市場のショートサイドの主体が取引相手であるロングサイドの主体に対して権力を持つ、というショートサイド権力として解釈される¹³⁾。

III 抗争交換論の特性

i. 誘因整合性

前節の均衡で労働市場の需給は一致しないという一般的帰結とそれまでの論旨は、よく知られている様に、抗争交換論独自のものではない。Stiglitzが述べた様に、基本的に、効率賃金仮説と同様である¹⁴⁾。また、抗争交換の定義から明らかであるが、これらの問題は、Hart [1995] を初めとして、不完備契約論として整理され、現在の一大潮流となっているといえよう。ここで問題であるのは誘因整合性制約についてである。交換の成立ないし契約の成立時、つまり均衡成立時に、交換当事者の誘因が整合的に処理されるということと、定義された事前の状況の抗争的性格という理解をどの様に結びつけたらよいのであろうか。事前の抗争的状况も誘因整合性を満たすことで解消されたのではないのだろうか。

Bowles=Gintisの答えは、恐らく、こうである。そうではない。抗争交換モデルの帰結では、Walras流と異なり、企業の利潤最大化の結果、参加制約が有効ではない。そのために、市場状況という客観的な資本主義に固有の事実を反映する数量制約により、労働者は、非自発的失業者という不利益を被らないためという消極的な理由で、多くの努力を雇用主に捧げなければならないのだ、と¹⁵⁾。

しかし、こうした雇用主から労働者への固定的関係は以下に示す契約と努力水準に関わる特定の想定に依存している。

ii. 古典的契約

ここで、先に脚註10で示唆した点を整理しておこう。雇用レント $v-z > 0$ は外部機会 (outside option) であり、一般に、 A の交渉力を示す。雇用レントが大きいほど、 A の交渉力は大きい。言い換えれば、 B は一所懸命働かなければならない。 v が(4)で与えられる時、 A の交渉力の操作が、今期の労働に関する効用に来期の期待効用を加えたものの割引現在価値としての v に対してなされる、とモデル全体を解釈するならば、この抗争交換論を過大に読み込むことになる。何故ならば、(5)が示す様に、 v は、結局、労働に関する効用関数 $u(w, e)$ 、失業の現在価値 (失業保険給付) z 、既知の解雇確率関数 $f(e, m)$ 、および、時間選好率 ρ 、にのみ依存する様に設定されているからである。これらの変数は適応的期待の結果として、将来、すなわち(4)分子角括弧内、を期首に提示する契約に含めたものとして、一回・一時点 (単発的 (discreteness)) に現在化 (presentiation) しているのである。つまり、来期以降の雇用価値も今期と等しいと見做し、それだけでなく、それぞれの期の労働からの効用関数もそれぞれ等しいと見做される。そして、第 $I-i$ 項で指摘した通り、 $f(e, m)$ が A, B 双方に有効であるということは、第一期末に e と m (あるいは $\eta(m)$) が立証可能となっていることを含意する。何故ならば、そうでなければ、直ちにモラルハザード問題が生じるはずであるのに、この問題は生じないと暗黙に仮定されているからである。さらに、これも第 $I-i$ 項で指摘した様に、契約締結時に B の交渉力がまったくなかったのと同様に、次期のための再交渉もない。したがって、この契約が誘因整合的であり、参加制約を満たしているということは、 B は第一期首の契約締結時に第二期の契約についても考慮しているはずであり、契約後に e と m が立証可能となることが繰り返されていることになる。このことは、この契約履行に関する立証不可能により不完備契約論が採用されたはずであるのに、事実上、立証可能性が含意されていることを示す¹⁶⁾。この場合、万一、どちらかの契約不履行が起こった場合、他のどちらかが裁判所へ提訴した際に得られる裁定にさえ、 A と B の間で合意されていなければならない。こうして、 B は将来にわたる労働態度に対する選択を一気に今期首に行ってしまうのである。こうした特徴を持つ

契約は古典的契約法と呼ばれる¹⁷⁾。「古典的契約法は、約款の条項のみならず条項の裁判所による解釈にいたるまで、当初から当事者の合意の対象となっていて」いることが要請され、「当事者が契約の当初予想していなかったような事情の変化が生じた場合の対応についても、同様の処理がなされ」なければならないのである¹⁸⁾。

このため、抗争交換論は、一度この契約に合意してしまえば、監視・制裁機構に付けられた条件付契約更改の名と裏腹に、契約更改を意識する必要がない。したがって、合意した契約に従って直ちに自身の努力水準を確認し、後はその解雇確率に従って、債務不履行を犯し運が悪ければ失業保険給付を受ける／債務履行を果たせば契約通りの賃金を得る。

つまり、図1の右上がりの $e(w, m; z)$ は雇用の古典的契約法に対する労使の合意曲線と読むことができる。もし、この B がこの契約内容を不満に思っているとすれば、何故、 A と雇用契約について交渉しないのであろうか¹⁹⁾。労働の成果とそれに対する評価の対応という意味での契約内容は実際の就業・雇用関係を通じて徐々に固まっていくのが通常形態であろう。こうした契約を関係的契約法という²⁰⁾。雇用契約が関係的契約法になる理由は、立証可能性を認められる時機が不定で、労働の成果とそれに対する評価の対応そのものが困難であるからである。

iii. 努力水準

1. 立証可能性

上で見た様に、抗争交換論は、事実上、立証可能性を課す。抗争交換論は条件付契約更改に関わる e の観察と $\eta(m)$ の評価の問題を避けられない。この時、 e というのは物理的な仕事量のことであろうか、それとも集中力・忍耐力・構想力・注意力、練習、試行錯誤等、どのようなものから構成されているのであろうか。つまり、観察可能かつ立証可能なスカラーとしての努力水準とは何か、ということである。

そもそも、努力水準というのは不可視である。そこで、 A は他に代理変数と

なるものを見出さなければならないが、一般的には、実績主義と呼ばれるものであろう。実績は生産量であったり、獲得顧客数であったりするが、それでも、間接労働はもちろん、直接労働でさえ、賃金決定のための評価が難しいのは情報の非対称性モデルが教えるところである。よって、実績評価はAの恣意が入り込む余地を与える。熊沢[1997]が指摘するのが、潜在能力としての能力主義である。潜在能力としての能力主義は性別職務分離と生活態度としての能力からなる。前者は、一見、労使で一致する性別による〈適した〉職務の分離、後者は、端的には、仕事の能力というより何時でも会社のために働くことができる、という能力である。例えば、能力の有無が家庭責任を免れている身心の頑健な男性のみに可能なほどの重いノルマや、長時間の残業、頻繁な転勤、等に喜んで耐えられる能力である²¹⁾。つまり、実績の評価基準をめぐってではなく、それを観察可能にしようとする操作の中で、既に差別が生じてしまう、という。熊沢[2000]が次の様に述べる時、ここでの問題は女性に限定される必要はなく、努力水準の観察・評価が如何に困難であるかを窺うことができる²²⁾。

日本の実績主義は普通の女性を働き易くさせるほどの「清朗」なものにならないだろう……というのも私たちの国には、実績評価の客観性を保証するような職務区分・職務記述も、そしておよそ作業量を連带的に規制するような労働組合機能も、さしあたり見当たらないからにほかならない。

一方、もし、雇用紛争が生じた場合には、適切な労働努力の投入という条件が裁判所によって証明されなければならない。しかし、一般に、裁判所が実際に適切な労働努力の投入がなされたかどうか、判断することは極めて難しい。もしそうであるならば、労働者が如何に労働努力を發揮しても、期末に雇用主により、立証可能性が低いことをよいことに、解雇されてしまうかもしれない(解雇権の濫用)。これはもちろん、こうした被害にあった労働者は裁判所に雇用主の契約不履行を訴えても、要件の立証が困難なために、救済されない。一所懸命企業のために働いても、解雇されるとなれば、解雇はもはや運である。もし、こうした

期待が労働者に払がれば、労働者は契約が定める労働努力を投入しようとしまいであろう²³⁾。こうした雇用主の契約不履行を抑えるために、解雇法制が制定されている。しかし、再び、裁判所の立証可能性が低いために、翻って、雇用主の労働努力に応じた正確な判断の立証は困難であり、雇用主は基本的に解雇することができなくなる。この事実は条件付契約更改という誘因設計にとり、致命的である。Aによる、こちらが満足するように働かなければ解雇するぞ、という脅しに信憑性がないことを国家が保証しているからである²⁴⁾。

竹田 [2004] に拠れば、戦略的合理性に則った行為の操作概念化は〈主体一意意思決定—行為—結果〉図式に収まるといふ²⁵⁾。抗争交換論の契約設計の元での努力水準も同様であろう。同質的労働者の仮定により労働者を集合名詞として単数扱いを可能とし、その主体の認知過程や価値判断が何時でも安定しており、生産という道具的行為として意思決定と行為の同一化を認めるとしても、直ちに結果が見通すことができるならば、それはもはや単なる機械的遂行と変わらない。

2. 同質的労働者の仮定

また、抗争交換論は、同質的労働者の仮定のために、通常の労使関係に適応される不完備契約論と異なり、労使双方の Hold-up 問題が排除されている。これは Bowles=Gintis の残り少ない Marx 経済学的要素の名残と見做すこともできる²⁶⁾。Bは雇用され続けても技能形成しないのである。もし、Bに技能形成を認めるならば、その時、同じ条件でより高い努力水準を発揮できるはずであるから、 $e(w, m; z)$ が上方シフトするであろう。そうすると、AはこうしたBを無闇に解雇したくないばかりか、自社を辞めて欲しくないと思い、契約内容を改めるであろう。何故なら、Bが習熟した技術を持つに至ると、代わりを探すためには探索費用が必要になるだけでなく、改めて技能形成のための教育投資も必要になるからである。これはBの外部機会が増加し、交渉力を持ち始めることを意味する²⁷⁾。これは抗争交換論の帰結と反対の効果を持つ。

おわりに

Bowles=Gintis による労働市場版の抗争交換論の特徴は、小論の観点から、次の五点に整理することができる。

- i. モデルは情報の非対称性と不完備契約論の折衷型である。
- ii. 誘因整合性条件は参加制約が有効でない、つまり数量制約による失業、のために労働者にとって強いられている。
- iii. 契約は本質的に古典的契約法に基づいており、労使はこの契約について一切の交渉はせず、受諾か拒否だけである。
- iv. 労働の努力水準の立証可能性は、事実上、確保されており、労使双方のモラルハザード問題を排除している。
- v. 同質的労働者の仮定により、Hold-up問題は排除されるか、考慮しても結果に変化を及ぼさない。

ii. は、脚註14により、効率賃金仮説との解釈の違い、と指摘されているものである。 iii.・iv. は、(不完備)契約論としての、モデル設定の問題である。しかし、v. について、不完備契約論は一大論点として多くの研究を残している。それが有効あるいは有意義な議論であるかどうかという判断は拠って立つ場により異なるであろう。しかし、v. は不完備契約論一般と比べて、少なくとも、利点ということはできないのではないだろうか。この論点を犠牲にして、抗争交換論はどの様に論じられ、どの様に展開されているであろうか。Bowles=Gintis、並びに、彼等を受容してきた論者は、この後、ii. に纏わる問題として経済的権力論を展開する。つまり、Bowles=Gintis 流に経済的権力論を論じる場合、前提として当然、その論者は不完備契約論の基本的枠組みを受け入れていることになる。この時、立場が異なるとしても、不完備契約論の一大論点を無視し続ける理由はないであろう。もし、Hold-up問題を導入したために経済的権力論が無効と化すならば、抗争交換論の系としての経済的権力論の設定に無理がある、と

いう問題を立てることもできる。つまり、ここには交渉力と権力の同一視が透けており、対置される交渉主体からは期待利潤の配分以外のすべてが捨象され、例えば、性別労働条件格差や橋木 [1998, 2004] といった丁寧な現実の考察を理論的に視野に収める余地さえなくなってしまう。近年の Bowles=Gintis をめぐる日本での、否定・肯定を含めた一連の反応はこうした理論的認識に基づくものが少なくない様に思われる。

*小論は財団法人横浜学術教育振興財団の平成16年度研究費助成を受けた成果の一部である。

- 1) 簡略版の解説として、石倉 [1999].
- 2) Bowles and Gintis [1999], p.18.
- 3) 以下、 B あるいは労働者とは、基本的に、被雇用者を示す
- 4) 以降は Bowles and Gintis [1993], および、Bowles [2004], ch.8に従っている。
- 5) $f(e, m)$ は次の様に導かれる。雇用主が労働者の働きぶりを監視した時によく働いているかどうかを確認できる確率、雇用主の識別確率を $\eta(m)$ とする。監視 m する時以外、雇用主は労働者を見ないとすると、 $\eta(0)=0, d\eta(m)/dm > 0$ である。こうして、 $f(e, m)$ が次の様に書かれる。

$$f[e, \eta(m)] = \eta(m)(1 - e) \quad (*)$$

故に、 $f[0, \eta(m)] = \eta(m)$, かつ、 $f[e, \eta(0)] = 0$ である。(*)より、 $e > 0$ ならば、 $(\partial f / \partial e) = -\eta(m) < 0$, かつ、 $\partial^2 f / \partial m \partial e = -d\eta(m)/dm$ である。

- 6) 詳細は第三-ii項を参照。
- 7) 後述の様に、完全な契約履行の内生化は、モデルの解釈としても、不可能である。
- 8) $v - z = 0$, すなわち、 $v(w) = z$ となる $w = \underline{w}$ が留保実質賃金率と呼ばれ、言い換えれば、完全雇用実質賃金率である。また、この時、 $e = \underline{e}$ である。また、Bowles [2004] は、(3)の微係数の符号が労働者の怠惰の選好の表現するというよりも、 $\partial u / \partial e > 0$ であると均衡が決められないためだ、という。ibid., p.271.
- 9) Bowles [2004] は、これが安定した部分ゲーム構造であることから、無限期間モデルと読む。p.271.
- 10) (4)によれば、来期の期待効用を得るために v は、少なくとも確率的に、既知でなければならぬ。しかし同時に、 v は、あたかも、今期の労働に関する効用に来期の期待効用を加えたものを現在価値に割り引いたもの、と読むことができる点に注意が必要である。
- 11) ここで、 $\underline{e}/\underline{w} > e^*/(w^* + m^*)$ がファーストベストと呼ばれる

- 12) Bowles [2004], pp.277-79.
- 13) Bowles and Gintis [1999], pp.21-4. また、抗争交換論から派生するこの経済的権力論については別稿に改める。
- 14) Stiglitz [1993].
- 15) Bowles [2004] では、抗争交換論を条件付契約更改に基づいた努力統制あるいは労働規律モデルという不完備契約論に沿った呼称を与え、故に、もはや効率賃金モデルと区別する必要を感じていない様である。 *ibid.*, p.269. また、そこでは情報の非対称性よりも立証可能性が重視され、不完備契約論の術語で説明されている。 pp.249-50. これはもちろん、抗争交換論にとって、その構造から好都合である。
- 16) 不完備契約論の立証可能性を認める時機については伊藤 [2003], pp.357-84を参照。また、常木 [2004] は不完備契約論とその適応現象が合致しない場合を解雇法制の正当化について指摘している。また、第三-iii-1 項末を参照。
- 17) Macneil [1978], Macneil [1981], 内田 [1990].
- 18) 内田 [1990], p.154.
- 19) 竹田 [2004], pp.44-5.
- 20) Macneil [1978], 内田 [1990].
- 21) この基準を熊沢 [2000] は〈中間差別〉と呼ぶ。こうした労働過程と労働力生産過程を結び付けているジェンダーを新井 [2001] は単一的ジェンダーと呼び、その地理的・歴史的に多面的となることの理解の重要性を指摘している。
- 22) 熊沢 [2000], pp.51-2.
- 23) 職務の現場で励精が、それ自体、労働者の技能的投資の側面を持つことを考慮すれば、これは労働者側の Hold-up 問題と見做すこともできる。もちろん、これは抗争交換論の射程に入っていない。
- 24) ここで問題としているのは普通解雇についてである。民法第一条三項を基に形成されたといわれる解雇権濫用法理は、2003年の労働基準法改正により、同法第十八条の二として明文化された。「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものととして、無効とする」。一方、整理解雇は「経営上の理由によって余剰人員を排斥するために行う解雇」であり、判例法上、次の四要件が必要とされるといわれる。①人員削減の必要性②解雇回避努力義務③被解雇者選定の相当性④労働組合・労働者との説明・協議義務(土田 [2004])。つまり、この四要件が守られている限り、雇用主と労働者の努力水準に対する利害は一致する、と理念上見做すことができる。よって、ここでは整理解雇を考慮外としている。もちろん、整理解雇は、各地裁を含む関連の判例が1994-2004年前半までのほぼ十年間に118件登録されていることだけを鑑みても、雇用問題一般として、軽視できるものでない。 *cf.* レクシスネクシス・ジャパン

- [2001-2005].
- 25) 竹田 [2004], pp.23-5.
- 26) 言い換えれば、労使契約問題で労働市場が存在し、かつ、企業が行う人的なものを含む投資はすべて一般的、つまり企業に特殊な投資がない場合と考えることもできる。この時、この投資は交渉対象となる利得に影響を与えないため、例え契約がなくても、賃金はその投資から独立であり、企業は効率的な投資を実行しうることが知られる。Malcomson [1997].
- 27) もちろん、求職時に探索費用が必要なことは B にも言えるが、 v にこの探索費用を含めて拡張することは議論の論旨を変えない。

参考文献

- 新井美佐子 [2001], 「女性労働と労働力の再生産過程：「単一的ジェンダーの多元的様態」の視角から」, 博士論文, 名古屋大学大学院経済学研究科.
- BOWLES, S. & H. GINTIS [1993], "The Democratic Firm: an Agency-Theoretic Evaluation", in S. Bowles, H. Gintis & B. Gustafsson (eds.) *Markets and Democracy: Participation, Accountability and Efficiency*, Cambridge University Press, pp.83-102.
- [1999], "Power in Competitive Exchange", in S. Bowles, M. Franzini & U. Pagano (eds.) *The Politics and Economics of Power*, Routledge, pp.13-30.
- BOWLES, S. [2004], *Microeconomics: Behavior, Institutions, and Evolution*, The Roundtable Series in Behavioral Economics, Russell Sage Foundation.
- 海老塚明・磯谷明德・植村博恭 [1998], 『社会経済システムの制度分析：マルクスとケインズを超えて』, 名古屋大学出版会.
- HART, O. [1995], *Firms, Contracts, and Financial Structure*, Oxford University Press.
- 石倉雅男 [1999], 「市場と経済的権力：ボウルズとギンタスの「抗争交換」モデルを中心として」, 『一橋論叢』, 121(6), pp.786-807.
- [2003], 「市場と経済的権力再考：政治経済学アプローチの「構成的」性格をめぐって」, 『経済理論学会年報』, 40, pp.107-21.
- 伊藤秀史 [2003], 『契約の経済理論』, 有斐閣.
- 熊沢誠 [1997], 『能力主義と企業社会』, 岩波書店.
- [2000], 『女性労働と企業社会』, 岩波書店.
- レクスネクシス・ジャパン [2001-2005], 「日本法総合データベース LexisNexis JP」, オンラインデータベース, <http://www.lexisnexis.jp/>.
- MACNEIL, I. [1978], "Contracts: Adjustment of Long-Term Economic Relations

- under Classical, Neoclassical, and Relational Contract Law”, *Northwestern University Law Review*, 72(6), pp.854-905.
- [1981], “Economic Analysis of Contractual Relations: its Shortfalls and the Need for a ‘Rich Classificatory Apparatus’”, *Northwestern University Law Review*, 75, pp.1018-63.
- MALCOMSON, J. [1997], “Contracts, Hold-Up, and Labor Markets”, *Journal of Economic Literature*, 35(4), pp.1916-57.
- 鍋島直樹 [2001], 「国家・市場・権力へのエージェンシー理論的接近: アメリカラディカル派経済学の展開」, 『経済理論学会年報』, 38, pp.167-82.
- 大竹文雄・大内伸哉・山川隆一(編) [2004], 『解雇法制を考える: 法学と経済学の視点』, 勁草書房. 増補版.
- 佐藤良一 [1996], 「US ラディカル派と新古典派」, 伊藤誠・野口眞・横川信治(編) 『マルクスの逆襲: 政治経済学の復活』, 日本評論社, pp.143-64.
- SPENCER, D. [2000], “The Demise of Radical Political Economics?: an Essay on the Evolution of a Theory of Capitalist Production”, *Cambridge Journal of Economics*, 24, pp.543-64.
- [2002], “Shrinking the Issue?: Efficiency Wages, Work Discipline and Full Employment”, *Review of Political Economy*, 14(3), pp.313-27.
- STIGLITZ, J. [1993], “Post Walrasian and Post Marxian Economics”, *Journal of Economic Perspectives*, 7(1), pp.109-44.
- 橋木俊詔 [1998], 『日本の経済格差: 所得と資産から考える』, 岩波書店.
- [2004], 『家計からみる日本経済』, 岩波書店.
- 竹田茂夫 [2004], 『ゲーム理論を読み解く: 戦略的理性の批判』, 筑摩書房.
- 田道夫 [2004], 「解雇権濫用法理の正当性: 「解雇には合理的理由が必要だ」に合理的理由はあるか?」, 大竹・大内・山川 [2004], 第4章, pp.91-121. 増補版.
- 常木淳 [2004], 「不完備契約理論と解雇規正法理」, 大竹他 [2004], 第2章, pp.33-58. 増補版.
- 内田貴 [1990], 『契約の再生』, 弘文堂.
- 植村博恭 [2003], 「制度分析と分配理論の再構築: 剰余アプローチと Bowles-Gintis 理論の統合」, 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』, 18, 比較経済研究所研究シリーズ, 法政大学出版局, 第V-3章.

2005年7月13日受稿

2005年8月22日レフェリーの審査をへて掲載決定

(横浜国立大学講師)