

賃金決定システムにおける労働組合の役割

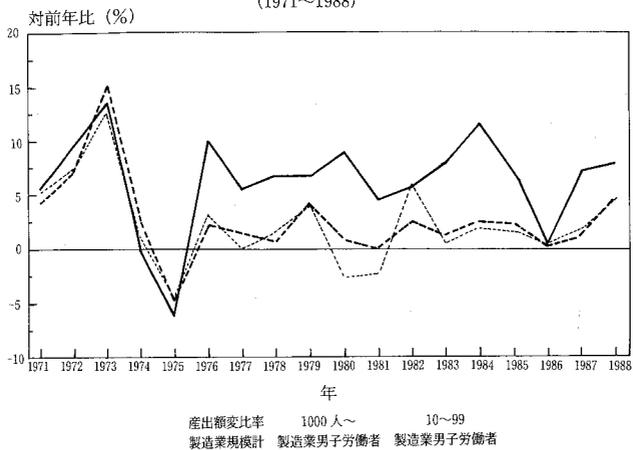
小 川 浩

1. Introduction

労働市場、特に組織化された労働者によって構成され、内部昇進と安定した雇用をその特徴とする市場、すなわち [Doeringer & Piore, 1971] で primary market として分類されたような市場における賃金決定は、競争的に需給のスケジュールに従って決定されているというよりも、むしろ制度に依存した決定が行われているという考え方は特に目新しいものではない。図1に我が国の1971～1988までの製造業の実質生産額変化率と実質支給総額変化率を示した。単純な需給関係によって決定されているとするならば生産額の変動で表される景気変動に対して平行に推移するはずであるが、実際のデータはそのようにはなっていない。図1で実線で表されている実質産出額の対前年比変化率の変動に比べて、1000人以上の大企業の男子労働者、即ち primary market に属すると考えられる労働者の実質賃金の変動は第1次石油ショック期を除外すれば、産出額の変動に比べてずっと小さな範囲におさまっていることがわかる。比較的 secondary market に近い状態にあると思われる10～99人の企業の男子労働者についてみると、大企業に比べてその変動がかなり大きくでている。前者は制度依存した賃金決定が行われており、後者は比較的競争的賃金決定が行われていると考え、賃金決定方式の違いがこのような賃金の変動の差異をもたらしているという事例といえよう。

このような賃金の決定メカニズム、特に賃金の硬直性や年功賃金、layoffの順序などがどのような要因によって決定されているかということについては様々な説が提示されてきている。1960年代には、[Backer, 1964] [Oi, 1962] [小

図1 景気変動と賃金の変動
(1971～1988)



資料出典：国民経済計算，賃金構造基本統計調査

池，1966] [Doeringer&Piore; 1971] に代表される人的資本理論によって年功賃金や layoffなどを説明しようという試みが行われた。これらはOJTや熟練の企業特殊性を重視することによってこれらの事実を説明しようとするものである。熟練が企業特殊であるならば，その訓練費用は当該企業が負担しなければならず，負担した訓練費用を回収するためにも企業には労働者の定着率を高めようとするインセンティブがある。また，企業特殊的な技術であるが為に，OJTがその修得の為に有効であるということになる。そのため，高い技術を修得した労働者の定着率を上げるために年功賃金をもちい，同時に不景気の時には技術水準の低いもの（＝勤続年数の短い者）から layoffしていくということになる。しかし，熟練を計測する適当な方法がないことや，代理指標として勤続年数を用いた場合にその説明力が予想外に小さい [小野，1987] などの批判がある。

また，我が国における年功賃金については，生活費が年齢によって上昇するのを保障するためであるという生活費保障仮説も提示されてきている [小野，1987]。大企業労働市場の分断性を前提した上で，過剰人口下において初任給が任意に決定されるために労働力の再生産費を保障する必要が生じ，それが年齢と賃金の相関をもたらしたというものである。高度成長期，あるいは近年の労働力不足は初任給をかなり上昇させ，特に近年においては初任給と2～3年目

の労働者の賃金の逆転現象まで起こっている。しかしながら、企業は諸手当の支給増、あるいは全般的な給与水準の引上げなどによってできる限り逆転を避けようとしている。これは、もともと生活費保障のために成立した年令別賃金格差が労働者によっても支持されるようになると、慣行を発生させた最初の条件が消滅しても容易には賃金決定方式を変更できないということであろう。いずれの考え方にしても、primary market は単純なスポット市場ではなく、制度的な要因を含んでいる点が特徴的である。

制度的な要因ではなく、労働者のごまかしを防ぐための方法として右上がりの賃金プロファイルを設定しているという説もある。[Lazear, 1981] [Akerlof&Katz, 1989]。つまり、長期的には労働者のスポット市場で決る価格より高い賃金まで賃金水準が上がっていくということを提示しておいて、労働者のごまかしをしないように誘導するというものである。もしごまかしが発見された場合、その労働者は解雇され結果として将来得られたであろう高賃金を得られないことになる。一方、ごまかしが成功した場合にはそれによって労働者の効用は高まる。この説を我が国に適用することは非常に問題があると思われる。なぜなら、我が国の労働者がこの説で仮定されているような労働者、つまり常にごまかしを行おうとしており、ごまかしによる利益と発見されることによる損失を比較しながら働いているとは思われないからである。

これらに対して、長期的な景気変動にたいする保証を行なう implicit contract を含む特殊な市場であるという考え方が1970年代半ばにあらわれた [Baily, 1974] [Azariadis, 1975]。この考え方の背後にあるのは、労働者は景気変動に対する保証を使用者からしか得ることが出来ないという前提である。もしそうでなければ、適当な security market を考えることにより労働者は将来の景気変動にたいして対処できるからである。

implicit contract の基本的な仮定は、労働者は risk-averse であり、企業は risk-neutral であるということになる。この仮定により、好況時には、労働者は自己の限界生産性より少ない賃金を受け取り、賃金と限界生産性の差を企業に預け、不況時には限界生産性より多い賃金を受け取るという賃金安定が行なわれると労働者の期待効用が増加することになる。限界生産性と賃金がりンクしなくなるということは、言換えれば賃金が硬直的であるということである。一般的な市場理論からすれば、賃金 (= 価格) が硬直的であるということはその

れ自体失業の発生の原因となりうるのであるが、implicit contract においては、そもそも賃金と限界生産力との結びつきが希薄であるため単純に競争的市場の理論を適用することはできない。つまり、なぜ不況時に work sharing よりも、layoff が選択されるかという事が説明できなければならないからである。

さらに、implicit contract の問題点としては、それがあくまで「暗黙の」契約であり、なんら強制力を持たないということである。つまり、ある労働者が、好況時、即ち彼の限界生産性が賃金より高い時に implicit contract を解約することを、どうやれば回避することができるだろうか？ということである。彼は implicit contract を好況時に解約することにより、不況時には使用者からの保証を受け取り、好況時には自分の限界生産性に等しい賃金を受け取り、かつ、企業に保険の掛け金として賃金との差額を払わないですませることができる。このような状況をいかにすれば避けることが可能であろうか。

この問題に対しては、「噂効果」（好況時に外部の高い賃金を拒絶するような信頼できる労働者には、信頼できる労働者にだけ与えられる有利な契約が提示される）、「長期雇用契約」（契約を守るように、新規採用者には低い賃金を与え、長期雇用者はだんだん賃金が上がっていく）などの解答が得られている。

以上のような理論は、確かに、primary market における賃金構造や、雇用などについて説明を与えてくれる。しかし、これだけの理論では、secondary market と primary market の差異というのが非常に不明確である。このようなシステムが何等かの理由でできた労働市場が primary market であり、何等かの理由でできなかったものが secondary market であるといういい方しかできず、そこに構造的な差が発生した理由は強く説明し難い。さらに、primary market の大きな特徴と考えられる組合に関していえば、全く組合の有無は関係ない。人的資本理論で重視されるのは、個人が蓄積する skill であり、組合が存在するか否かということは本質的ではない。implicit contract 理論においても、問題となるのは労働者個人の行動であって、組合というものの存在は必要不可欠なものではない。primary market の特徴の一つである組織化ということに、どのような経済学的な意味があるのであろうか？

以下では、組合化された労働市場を考察することにより、primary market で観察される賃金と雇用に関する諸性質を説明してみようと思う。

2. 労働組合と primary market

この章では、primary market の特徴として組合組織と実質賃金の硬直性の関係をあつかってみる。primary market しか扱わないという点においてこれは部分的均衡モデルであり、また、非常に限定的なモデルである。実際の経済においてはここで取り扱わないようなメカニズムが primary market の特徴を形成している可能性は否めない。

このような primary market の賃金の硬直性という問題は implicit contract 理論によっても、企業より危険回避的な労働者を仮定することにより長期的な雇用契約が賃金の安定（＝労働者の期待効用を高める）と雇用の安定（＝使用者の効用を高める）をもたらすという形で説明されうる。しかし、ここでは労働市場における労働組合と企業の交渉によって primary market の特徴が導き出し得るということをしめす。

2. 1 独占的組合のケース

この節では、労働力を独占的に供給することができる労働組合が賃金を決定でき、企業はその賃金のもとでの雇用量のみを決定できるケースを考えてみる。このようなケースは本来の分析の対象としては意味が希薄であるが、組合の役割の極端な例の一つとしてとりあつかってみる。

モデル

1) 企業

L 雇用量

$R(L)$ 売上

$F(L)$ 生産函数

企業は prince taker であると仮定し、価格 P が外生的に与えられるとすると、 $R(L) = P F(L)$ となる。

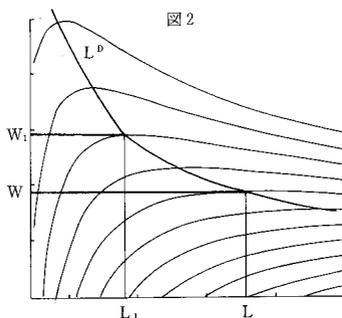
$R(0) = 0$

$R(L)$ は凹函数

$R(L) - wL$ 利潤

企業が profit maximizer であるとする、 $R(L) - wL$ を一定に保

つような (w, L) の pair に対して企業は無差別である。つまり図2の等利潤曲線は、企業にとっての無差別曲線となる。企業はこのスケジュール上で組合から提示された賃金にもとづき雇用量を決定する。



2) 組合

- N 組合に所属する全労働者数（この場合組合に所属しない労働者はいないので、この世界に存在する全労働者数と考えられる）
- L 組合員のうち雇用されている人数
- w 組合が企業に対して提示する賃金
雇用されている労働者は非弾力的に1単位の労働力を企業に供給する。
- $u(w)$ 労働者の効用函数。凹。
- D 職につくことによる不効用
- w_u 失業給付金

組合は組合員の期待効用

$$L(u(w) - D) / N + (N - L)u(w_u) / N \quad (2-1)$$

を最大化するよう行動する。

以上のような企業と組合が存在する場合、企業は組合により提示された賃金 w_1 に対して最も高い等利潤曲線をあたえるような雇用量 L_1 、すなわち $R'(L_1) - w_1 = 0$ となるように雇用量を決定する。このようにして、 w に対して雇用量のスケジュール L^D (図2) が決定される。組合は任意の w を企業に提

示す事ができるので、行動としては、任意の w から (2-1) を最大化するものを選び出すという事になる。ここで (2-1) を見直すと、 D 、 $u(w_u)$ 、 N はパラメータとしてあたえられているので、 $D + u(w_u) = \bar{u}$ とおくと、結局 $L(u(w) - \bar{u})$ を最大化するような w を選択するという問題に帰着する。 \bar{w} は、 $u(\bar{w}) = \bar{u}$ となるような w 。すなわち雇用されることとされないことの効用が等しくなるような w である。

2. 2 効率性と交渉

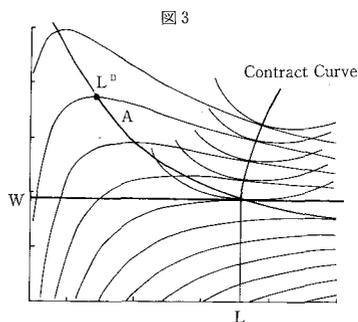
前節で扱ったモデルは、組合が独占的に労働の価格を決定できるというモデルであった。その点において、この章の目的である硬直的な賃金の説明には不十分なものである。また、効率性という問題を考えた場合、図3におけるA点よりもパレート改善される点があることが予想される。図3の点Aにおいて、等利潤曲線の傾きは0になっている。それゆえ、A点で等利潤曲線は組合員の無差別曲線と交差している。つまり、A点の南東の部分、A点よりパレート改善された点となる。つまり、独占状態における賃金/雇用は効率的な賃金/雇用にたいして賃金は過剰であり雇用は過小であったといえる。

このようなパレート改善を行なうには、前節のように雇用量が企業によって一方的に決定されるのではなく、組合が何等かの形で、雇用量の決定に関与している必要がある。なぜなら、このような改善は L^D という企業による雇用のスケジュールから雇用量を変化させる力が組合に必要なからである。

このときの contract curve は次の式を満たす。

$$(u(w) - \bar{u}) / u'(w) = w - R'(L) \quad (2-2)$$

この式から即座に分かるように、 (\bar{w}, \bar{L}) という点は L^D のスケジュール上に載っており、なおかつ効率性の条件をみたしているので、この経済における競争的均衡になる。つまり、賃金/雇用にたいして影響力をもつ組合が存在しない場合には、この点で賃金/雇用が決定される。



さて、このようにして決定された contract curve は景気の変動に対してどのような変化をしめすであろうか。ここでは、景気変動のを B で表し、 $R(L)$ を $R(L, B)$ と書き直し、 $R_B > 0, R_{LB} > 0$ を仮定する。すると、(2-2) は

$$(u(w) - u(\bar{w})) / u'(w) = w - R_L(L, B) \quad (2-2)'$$

(2-2)' を L を固定して B で微分して整理すると

$$\partial w / \partial B = R_{LB}(L, B) u'(w)^2 / ((u(w) - u(\bar{w})) u''(w)) < 0$$

また、 w で微分して整理して

$$\partial w / \partial \bar{w} = -u'(w) u'(\bar{w}) / ((u(w) - u(\bar{w})) u''(w)) > 0$$

これより、 B の増加 (= 好況) 時には contract curve は右にシフトすることがわかるが、 w の増加時には左にシフトすることもわかる。 w の増加は全般的な雇用条件の向上を意味するので、これは B の増加と同時に起こる可能性が非常に高い。このことは、例えば B の影響は w の影響よりも大きいといった仮定をおかない限り景気変動に対して contract curve が反応するかはこれだけでは決定できないということになる。

2. 3 交渉の定式化

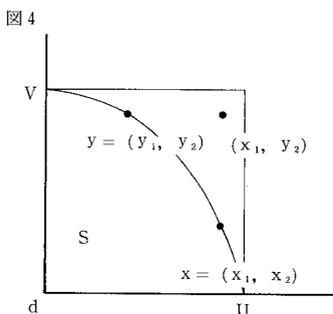
前節で述べたような企業と組合の交渉は、交渉ゲームとして記述することが可能である。一般的な交渉ゲームは、解にとって望ましい性質を公理として定め、このような公理に対して解がただ一つ存在するという形で定式化される。最も一般的にもちいられる Nash 解の 4 つの公理は

- 1) 効用の表現からの独立性
- 2) 対称性
- 3) 無関係対象からの独立性
- 4) パレート最適性

である。しかし、このような定式化はなぜその解がそのケースに相応しいかという間にたいしての解答を与えない。単にその解が与えられた公理に対して一意に定まるといことが保証されているだけである。つまり、経済現象として

なにが起こっているかという問題を捨象したものになってしまうのである。

そこで、ここでは公理的な解をまず考えるのではなく Negotiation Model として企業-組合の交渉をとらえることにする。Negotiation Model において、扱う対象となるのは $w-L$ 平面ではなく、 $w-L$ 平面内の達成可能な点 (w, L) に対応する payoff の pair, つまり $V = R(L) - wL$ と $U = L(u(w) - \bar{u})$ からなる $V-U$ 平面の部分集合 S である (図 4)。そして、目的となるのは、企業と組合の両方が満足するような点 (g, v) を達成可能な payoff の戦略集合 S の中から選び出す事となる。



さて、Negotiation Model のストーリーは以下の通りである。まず、組合と企業はそれぞれ S の中から自分にとって望ましい点 $x = (x_1, x_2)$, $y = (y_1, y_2)$ を選び、相手に提示する (単純化のため、 x, y はパレート最適点とする)。ここで、両者の主張が S で達成可能なら、いいかえれば、

$$(x_1, y_2) \in S$$

なら、そこで交渉は終わりとなり、企業は y_2 , 組合は x_1 だけの payoff を受け取る事になる。図 4 にしめされたように、 (x_1, y_2) がもし達成可能でない場合には、両者は d 点の payoff。すなわち企業は 0, 組合は $L\bar{U}$ を受け取ることになる。そこで、もし達成可能でない場合には、再度交渉することになる。この場合どちらかが譲歩しない限り交渉の結果は達成可能にならない。それではどちらのプレイヤーが譲歩するのが妥当であろうか? Negotiation Model では以下のような仮定によって、譲歩するプレイヤーを決定する。まず

$$\bar{r}_u = (x_1 - y_1) / (x_1 - d_1)$$

$$\bar{r}_f \equiv (y_2 - x_2) / (y_2 - d_2)$$

という値を定義する。 \bar{r}_f を企業の risk limit を、 \bar{r}_u を組合の risk limit と呼ぶ。これは、(妥協して減少する payoff) / (妥協しないで減少する payoff)であり、これが小さいほど交渉が決裂したときの payoff の減少が大きい事を意味する。

さて、どちらのプレイヤーが譲歩するかという基準としてこの risk limit をつかってみよう。Negotiation Model では基本的な仮定としてこの \bar{r} が小さいプレイヤー、すなわち交渉が決裂することによってより大きな payoff の減少を被るプレイヤーが譲歩するという仮定をおく。すると、 $\bar{r}_f \leq \bar{r}_u$ のとき企業が譲歩し、 $\bar{r}_f \geq \bar{r}_u$ のとき組合が譲歩することになる。

さて、この risk limit の条件を書き直してみると、
 $\bar{r}_f \leq \bar{r}_u$ のとき、

$$(x_1 - y_1) / (x_1 - d_1) \leq (y_2 - x_2) / (y_2 - d_2)$$

となる。この式を変形する事によって、

$$(y_1 - d_1) (y_2 - d_2) \geq (x_1 - d_1) (x_2 - d_2) \quad (2-3)$$

が得られる。(2-3) 式に Nash の交渉解から得られる $z = (g, v)$ を代入すると、 z の定義より

$$(g - d_1) (g - d_2) \geq (x_1 - d_1) (x_2 - d_2) \text{ for all } (x_1, x_2) \in S$$

となり、 z を提示したプレイヤーは譲歩を行なう必要がない。なぜなら、 z は $(g - d_1) (v - d_2)$ を最大にするように定められた解だからである。つまり、Negotiation Model によって得られる解は、Nash 解と一致する。

さて、以上のように妥当性が確認されたので Nash 解をこの交渉ゲームの解として採用することにすると、その1階の条件は次のようになる

$$w = (R / L + R' (L)) / 2 \quad (2-4)$$

また、これによって定まる賃金が効率性の条件 (2-2) を満たしていることから、次式がえられる

$$w u'(w) / (u(w) - u(\bar{w})) = (1 + \epsilon_R) / (1 - \epsilon_R) \quad (2-5)$$

但し ϵ_R は R の L に対する弾力性

(2-5)式より、交渉による効率的賃金の決定プロセスは \bar{w} と ϵ_R が景気変動によって変化しないならば、景気変動から独立であるといえる。

以上のように、この章では primary market における賃金の硬直性を組合と企業の交渉という観点から考察してみた。もちろんこれらの分析は部分的均衡的な分析であり、また、賃金が景気変動にたいして常に独立であることを保証するものではない。しかし、組合の存在により implicit contract のような長期契約によらなくても賃金の硬直性についての説明がある程度できたと評価したい。

3. 組合の交渉力

先に考慮したモデルは、組合と企業の交渉において、その交渉力は双方ともに等しいというモデルであった。つまり考慮している Nash 解は企業と組合のそれぞれの payoff に対する評価を 1:1 とみなしている対称的な解である。しかし、実際に交渉が行われるときにこのようなことがいえるであろうか。例えば、経営陣以外の従業員数が10000人の企業で、全員が組合員であるようなケースと、家族従業員が3名、それ以外の従業員2名といった零細企業では賃金決定や雇用に関する労働組合の力というのはかなり異なるであろう（後者に労働組合があればの話だが）。前者の場合、組合の協力なしでは生産活動が不可能であるのに対し、後者の場合はたとえ組合側が就労を一切拒否しても60%の生産が行えることになる。これは労働組合の組織率自体が異なる場合であるが、同一の組合組織率であっても、この評価は組合と企業の力関係によって異なるのが自然であろう。以下では、モデルをこのような力関係…交渉力を明示的に取入れた形に展開して、その賃金に及ぼす影響について考慮してみる。

3. 1 交渉力の定式化

ここでは、交渉における組合の影響力を非対称 Nash 解の概念を用いて導入してみよう。非対称 Nash 解は、企業と組合の効用関数をそれぞれ $V(w, L) = R(L) - wL$, $U(w, L) = L(u(w) - \bar{u})$ とすると

$$\max_{w, L} U(w, L)^q V(w, L)^{(1-q)} \quad (3-1)$$

と表現できる。ここで q は、 U と V のモデルにおける重みを表すことになる。

$q = 0.5$ のときは、両者の評価の重みが等しいのでこれまで扱ってきた対称的 Nash 解のケースに相当する。この q は、組合と企業の力関係を表していると考えられるのでこれを組合の交渉力と考えることができる。 $q = 1$ の時は企業の交渉に及ぼす影響は 0 になり、逆に $q = 0$ のときは組合が交渉に及ぼす影響がなくなる。(3-1) 式を最大化する (w, L) は単調変換を施しても変化しないので、以下では最大化すべき函数を対数変換した (3-1)' を用いる。

$$\max_{w, L} q \text{Log } U(w, L) + (1-q) \text{Log } V(w, L) \quad (3-1)'$$

この最大化のための 1 階の条件より交渉の帰結としての賃金を求めると

$$w = qR(L) / L + (1-q) R'(L) \quad (3-2)$$

となる。この結果は(2-4)式をより一般的にしたものである。例えば、 $q = 0.5$ のケースを考えれば、(2-4)式はただちに導かれる。また $q = 0$ の状態を考えると(即ち、組合の影響力が全くないケースを考えると)、これは競争均衡の状態である $w = R'(L)$ において賃金決定がされていることがわかる。

ここで、 q の取り得る範囲と、その経済学的含意について考えてみよう。もし競争的な市場を仮定するならば、企業が労働力に対して支払い得る賃金はその限界生産性で押さえられる。短期的には限界生産性を超える額の支払いも可能であるかもしれないが、そのような支払いは本来他に支払われるべき部分、例えば投資を抑制して、その部分を労働者に分配することによってのみ行われ得るのであるから、長期的にはそのような支払いは企業の競争力を失わせてしまうことになる。よって競争的な市場を想定した場合には長期的には q は 0 以下になることが予想される。逆に言えば、長期的に 0 以上を維持できるならばその企業が属している市場は競争的ではないということがいえる。しかしながら、短期的にみるならば景気変動などに対するバッファとして正の値を取ることはいうると考えられる。[McDonald & Solow, 1981] では対称的交渉解を用いているため、 $q = 0.5$ に相当するケースが解として与えられるが、競争的な市場であるならばこのような賃金の支払いを長期的に続けることは困難であると思われる。

上限について考えると、 q が1を超えるというのはそのときの生産額以上に労働者に分配してしまうことにあたるので合理的な行動を企業と労働者が行っている場合にはありえない。このようなケースに対する解釈としては、組合が

何等かの理由で企業を倒産させたいというケースが考えられる。このような企業と組合は市場に長く留まることはできないので、分析を進める上では $q < 1$ であると考えるのが妥当であろう。

q が負の値をとる場合の解釈はどうであろうか。この場合は労働者は競争的な市場で得られるであろう賃金以下の賃金を得ることになる。このような状態は長期的に継続することは可能であるし、研究開発費などに先行投資を行っている企業では発生しうる状況である。このような状況が安定的に存在している場合には、組合が企業経営に対して協力的であり、短期的な賃金よりも長期的に企業が成長し、技術進歩によって生産性が向上することによって、分配率は低くとも絶対的な支給額が増加する方を選好していると考えられる。このような場合でも競争的な市場に労働力が流出しない原因の一つとして、primary market と secondary market の間の移動障壁があることが一つあげられよう。一旦 primary market から secondary market に移動してしまうと、再び primary market に戻るのは非常に困難である。このため、短期的には primary market の賃金が低くなったとしても移動に対する制約が存在すると考えられるからである。また、このような現象が大企業において観察された場合は、生産技術が中小企業などに対してまさっているため、実際には限界生産性以下の賃金が支払われているにもかかわらず支給額で比較すると競争的な中小企業よりも多いので問題視されていないケースも在り得る。さらに、あまり賃金格差を開かせて社会的に非難される可能性を増やすよりも社宅や福利厚生などの side payment を行って実際の分配率は上げているという可能性も否めない。

下限については、支払われる賃金が reservation wage 以下になるような q に対しては労働力の供給は行われないと考えるのが妥当であろう。即ち、 $u(w) = \bar{u}$ となるような w を与える q^B が下限となる。生産が行われる範囲では常に $R(L)/L > R'(L)$ が成立するので、 $q^B > -1$ となる。

以上より、交渉力 q は、 $-1 < q^B < q < 1$ の値を取り、競争的な市場を仮定すれば長期的に企業が存続するためには 0 の周辺に落ち着くことが予想される。しかし、これは単純な競争市場と長期的に一致することを意味するのではない。常に $q = 0$ である競争市場とは異なり、組合と企業の景気観や企業の成長についての考え方などが交渉を通じて q に反映されるからである。その意味で、組合が存在する場合の賃金決定は明らかに競争的な市場におけるそれとは異なっ

ている。

3. 2 独占的組合モデルと交渉モデル

先に述べた独占的組合モデルと効率的交渉モデルは、ここまでのセッティングでは全く別々のものとして扱わざるをえなかった。独占的組合モデルは、組合側に一方的に賃金決定の権利があり、企業側はその賃金に対して利潤を最大にするような雇用量を決定するのに対し、効率的交渉モデルではこのような一方的な決定は行えず、賃金と雇用量は同時決定的に最大問題を解くことによって求められた。この点において、組合が賃金を決めることについて完全な権限を持ち、雇用量については全く企業任せであるという独占的組合モデルは、効率的交渉モデルの前提である賃金と雇用に同じように交渉力を持つというフレームワークとはあいられないものである。独占的組合の状況を交渉力という概念を用いて定義するなら、賃金に対する交渉力は1で、雇用に対する交渉力は0という状況である。交渉という概念を用いてこの2つのモデルを統一するには、雇用と賃金に対する労働組合の交渉力を分離して定義する必要がある。ここでは、交渉が2つの連続したステップとして行われるという仮定をおき、雇用を決定するステップと、賃金を決定するステップの二つに分離してみることにする。

まず賃金を決定し、さらにその賃金を前提に雇用を決定するモデルを考えてみよう（以下、賃金-雇用モデルと記す。決定の順序が逆の場合は雇用-賃金モデル）。既に賃金が決定している場合の雇用は、雇用における組合の交渉力を λ_2 とすると、

$$\max_L \lambda_2 \log U(w, L) + (1 - \lambda_2) \log V(w, L) \quad (3-3)$$

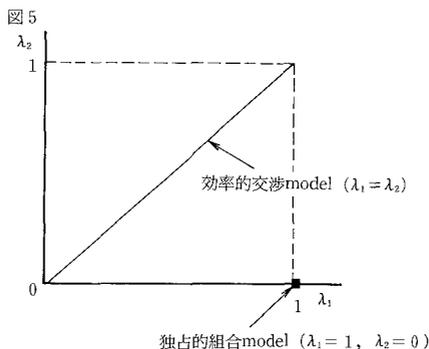
となる。この交渉の結果得られるであろう雇用量を $L(w, \lambda_2)$ とすると、交渉の1段階目、すなわち賃金の交渉のステップは、賃金に及ぼす組合の交渉力を λ_1 とすると、

$$\max_w \lambda_1 \log U(w, L(w, \lambda_2)) + (1 - \lambda_1) \log V(w, L(w, \lambda_2)) \quad (3-4)$$

となる。このように2段階に交渉を分離することによって、効率的交渉モデルと独占的組合モデルを一つのフレームワークで扱うことが可能になる。

$\lambda_1 = \lambda_2$ の場合は2つのステップの目的関数は同じものとなり、効率的交渉モデ

ルと同じ帰結をもたらす。また、 $\lambda_1 = 1$ 、 $\lambda_2 = 0$ というケースを考えると組合が賃金に対しては完全な支配力を持ち、雇用量に対しては全く支配力をもたないという独占的組合モデルを表わすことが可能である。(図5)



4. 結 び

以上では、労働市場を労働組合の存在によって大きく二つに分割した場合、労働組合が存在するセクタが primary market の特徴として捉えられているものを持ちうるかという問題について、労働組合と企業による交渉というモデルで説明してみた。もちろんこのモデルでは、労働者は均質なので年功賃金などについては全く取り扱うことができないが、賃金の硬直性という点においては雇用慣習などにある程度の仮定を必要とする implicit contract などよりも我が国の労働市場に対する適用を考えた場合には有利であろう。

References

Akerlof, G. A., "Labor Contracts as Partial Gift Exchange", *The Quarterly Journal of Economics*, 97, November 1982, 543-569

Akerlof, G. A. & Katz, L. F., "Workers' Trust Funds and the Logic of Wage Profiles", *The Quarterly Journal of Economics*, Aug. 1989, 525-536

Azariadis, C., "Implicit Contracts and Unemployment Equilibria", *Journal of Political Economy*, Dec. 1975, 1183-1202

Azariadis, C. & Stiglitz, J. E., "Implicit Contracts and Fixed Price Equilibria", *The Quarterly Journal of Economics*, Supplement 1983, 1-22

Becker, G. S., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Columbia University Press, 1964

Binmore, K. & Dasgupta, P. ed., *The Economics of Bargaining*, Basil Blackwell, 1987

Doeringer, P. B. & Piore, M. J., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D. C. Heath and Company, 1971

Harsanyi, J. C., *Rational behavior and bargaining equilibrium in games and social situations*, Cambridge University Press, 1977

Lazear, E., "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions", *The American Economic Review*, 1981

McDonald I. M. & Solow R. M., "Wage Bargaining and Employment", *The American Economic Review*, Vol. 71 No. 5 Dec. 1981, 896-908

Oi, W. Y., "Labor as a Quasi-fixed Factor", *Journal of Political Economy*, Dec. 1962, 538-555

小野旭「熟練仮説か生活費保障仮説か」『経済学研究』, Vol. 28, 一橋大学, April 1987

Roth. A. E., *Axiomatic Models of Bargaining*, Springer-Verlag, 1979

〈筆者の住所〉 〒156 世田谷区経堂 5-24-17