

日本の雇用慣行の理論

中 村 健 一

1. 序

日本の労働市場を特徴付ける、いわゆる日本の雇用慣行については、その特異性もあって、古くからその基本的構造を解明すべく多くの努力が払われてきた。この課題に取り組んだ社会学者は多いが、ここでは、近代経済学によるアプローチによってその分析を試みてみたい。

ところで「日本的」雇用慣行とは言うが、それは日本の「すべての」雇用関係に見られると言うような遍在性をもっているわけではない。そこで、議論の便宜のために、日本の労働市場の特徴を見てみよう。

日本の労働市場の性格を典型化して捉えるなら、まず何よりも、様々な労働市場の属性が企業規模に相関するように変化することを上げなければならない⁽¹⁾だろう。

具体的には次のような項目について規模間で差異が見い出されるのである。

- (1)支払われる賃金額、
 - (2)ある規模の企業から、それより大きな規模の企業や小さな規模の企業への転職についてのパターン、
 - (3)ある規模内での労働移動の頻度、
 - (4)組合活動の活発さ、
 - (5)雇用契約の継続期間、およびその内容に関するの違い。
- より具体的に述べるならば、
- (1)'規模が大きいほど、賃金の値は大きく、
 - (2)'大規模な企業から小規模な企業への転職は（数は少ないが）可能であるのに対し、小企業から大企業への転職は稀であること、

- (3)'大規模企業のグループ内での転職の希少さに比べた時の小規模企業内での転職の頻繁さ,
- (4)'小規模企業に比べた時の大規模企業における組合活動の活発さや組織率の高さ,
- (5)'大規模企業に勤務する男性労働者に特有に観察される終身雇用制と年功賃金制度,

と、言うようなことになる。日本的雇用慣行は普通、終身雇用制と年功賃金のことを指すから、日本的雇用慣行とは、大規模企業に勤務する男性労働者に見られる特殊な問題にすぎないと考える事も出来るだろう。しかし、上記(5)'に見られる現象は、(4)'を原因として起こり、結果として(1)'から(3)'までの現象の原因になっているのではないだろうか。このような問題関心が、この稿を起こす切っ掛けになっている。これを言い換えると、次の2項にまとめることが出来る。

1. 「日本的雇用慣行」および日本の労働市場の諸特性は、大企業部門における労使契約の工夫にその原因を求められる。
2. 大企業部門での契約の工夫を実現する要因は、大企業部門での組合活動(賃金交渉)である。

この後の第2節で、このアイデアについては、具体的に展開するが、私の議論の一つの視点からの試行にすぎない。そこで第3節以降で、今までに日本の労働市場を説明する有力なモデルと言われてきた2つのモデルを取り上げ、それらを検討してみたい。

注

- (1) 日本の労働市場の性格の実証的分析を行った文献としては、Hashimoto et al. (1985)、尾高(1984)、小野(1973)(1981)、等がある。

2. 組合活動と雇用慣行

日本の労働市場における労働組合の組織率は、大規模な企業において高いことが知られている。この事実と、序文で述べた日本の労働市場の性格を考え合わせたとき、次のような構造を考えることが出来る。

「日本の労働市場では、大企業に存在する企業別組合によって、各大企業に

一つずつの閉鎖的な内部労働市場が形成され（上記の性格の(2)と(3)）、その組合と企業の賃金交渉によって規模別賃金格差や日本的雇用慣行（性格の(1)と(4)）が成立している。」

この章ではこのような仮説の後半に当たる部分をモデル化してみたいと思う。前半に当たる部分の、大企業に組合が存在したとき、何故閉鎖的な内部労働市場が形成可能なのか、またより根本的な問題、大企業で労働組合活動が何故活発であるのか、と言う点は今回モデルの形では説明できなかった。むしろこの点は今回は、このモデルの前提として仮定されている。

ここでは、これから展開するモデルで前提となったり、仮定されることを示しておきたい。

このモデルの労働市場には2種類の企業が存在する。①効率の高い生産技術を持つ企業と、②相対的にそれより低い技術を持つ企業である。全ての企業はこの2種類の企業に分類されそれぞれのグループの企業は同一的であるとする。またこの経済は、2期間で構成されるが、各々の期間は事前には不可知な景気の変動を持つとしよう。景気変動は生産物の価値の変化として表され、モデルの中では、生産関数にある定数を乗ずる形で記述する。

次に組合活動の可能性について。①高い生産技術を持つ企業（以下、これを大企業と呼ぶがこのモデルでは単純化のため一つだけと考える）では集団的な労使交渉が可能であり、②低い企業（小企業）では不可能であると仮定しよう。このような組合活動の可能性が企業間で異なることについては、幾つかの可能性が指摘されている。大企業が生産物市場において独占力を行使し易いような場合、組合活動による非効率性が発生したとしても、未組織企業の参入によって脅かされることが無く、またそのような支払い能力の高さから予想される高い賃金への期待は、組合加入者の約束を強める働きがある。このような事情から大企業では組合活動が活発になり易いと考えられるのである。しかしこのモデルではこの事については主題的には検討しない。

この経済の労働者は2期間の生存期間を持つ。第1期が、青年期であり、第2期が壮年老年期に対応する。労働者はこの2期間労働市場で労働を供給し、賃金を消費して生活する。貯蓄は存在しないものと仮定する。労働者の効用関数は危険回避的であり、第2期の消費に相対的に大きな評価を与える。これは、第2期においては個人は家庭を持ち家族を養い、子供の教育費を負担するなど、

家計を担う必要からである。労働力としての労働者は全員同質的とする。

小企業においては、雇用契約はスポットマーケット的に決まり、モデルの対象となる大企業においては、2期間にわたる長期雇用を前提として、組合と企業の賃金交渉が行われるとする。

企業はリスクニュートラルである。生産に要する要素は労働のみと仮定する。大企業の生産関数を $F_L(\cdot)$ 、小企業の生産関数を $F_s(\cdot)$ と書く ($F' > 0$, $F'' < 0$)。ある労働投入 $L^\#$ に関して、 $F_L(L^\#) > F_s(L^\#)$ を仮定し、また $F' = f$ として $f_L(L^\#) > f_s(L^\#)$ を仮定する。

一定の労使契約期間においてストライキが起こらなければ、1単位時間(微分的な)で $F(L)$ の生産物が生産される。生産物価格は1とする。したがって契約期間全体での生産量は $\int_0^T F_i(L) dt$ となる。

経済は各々の期間2種類の状態を持つ。景気の良い状態 (good state) と景気の悪い状態 (bad state) である。これらの状態は $F(\cdot)$ への係数 g_i , b_i で表す。 g_i が i 期の良い状態の係数であり、 b_i が i 期の悪い状態の係数である。 g_i , b_i は q_i , $1 - q_i$ の確率で生起する。 q の添え字は期を表す。ただし、単純化のため g , b , q の値は各期間で変化しないものとする。したがって例えば第1期にある労働投入 $L^\#$ の下での企業の総収入の期待値は、 $q_1 g_1 F_L(L^\#) + (1 - q_1) g_1 F_L(L^\#)$ と書ける。ある期間を扱ったとき、その期間の経済状態が g であるのか b であるのかはその期間になるまでは分からない。従ってある期間になる前に労使契約が結ばれるとすれば、労使双方とも期待値にしたがって行動することになる。

今後、煩さを避けるため、 g や b を一括して ϵ で示すことがある。労働者の効用関数は加法的に次のような形で与えられる。

$U(C_1, C_2) = u(C_1) + \alpha u(C_2)$ 。 C_i は各期の消費額で w_i に等しい。但し $\alpha > 1$ 。

第1期の初めに大企業は一定の労働者を募集し(この量に関しては、組合の干渉が無かったときの $f_L = w^\#$ を満たす水準よりは低いことを仮定しておく)雇用された労働者は直ちに組合を結成し、企業と賃金交渉にはいる。この期間は契約された生産期間には含まれず、ストライキが実行されないかぎりこの期間で労使交渉は終了し、妥結した賃金額で労働者は一定期間の労働に従事することになる。このモデルでの賃金交渉は、ヒックス型(より具体的には Hicks

(1963)の議論を展開させた小野(1973)を基礎にしている)のものを⁽¹⁾用いる。

さて、そこで今度は様々な経済の状態のもとで行われる労使交渉の基本的な構造を示しておきたい。

このヒックス型の交渉モデルでは、労使双方がある一定のストライキ期間が与えられた時、その長さのストライキによって被らなければならぬ自らの「現在の犠牲」と、ストライキを回避し妥協するときになったときに被らなければならぬ「将来の犠牲」を等しくするような賃金額を対応させた「表」によって行動すると考える。企業側から見たその関係を示す表を「譲歩表」と言い、組合側からのその関係を示す表を「抵抗表」と言う。

交渉の席で企業は自分の譲歩表と、予想した組合の抵抗表との交点の賃金をオファーし、組合は自分の抵抗表と予想した企業の譲歩表の交点の賃金を要求する。⁽²⁾

まず組合がどのような賃金を企業に要求するか見てみる。組合はある賃金 w をストなしで受け入れるときの犠牲を、平均生産性 $y(=T \times F(L)/L)$ からその賃金を引いたものとする。スト期間中労働者は何の収入も得られないとすると労働者の現在の犠牲は、 tw (ただし t はスト期間; 単純化のため $T = 1, 0 < t < 1$ を仮定する) となる。すると「現在の犠牲」と「将来の犠牲」が等しい事は、 $tw=(y-w)$ で表される。(将本の犠牲に関する割引率は単純化のため 1 と仮定する。) これを t に関して解く。これから組合の抵抗表は

$$t_u = (y-w)/w \quad (w=0 \text{ の時 } t_u = +\infty)$$

と書ける。 $(dt_u/dw = -y/w^2 < 0, d^2t_u/dw^2 = 2wy/w^4 > 0)$

次に企業の譲歩表について考える。企業は「現在の犠牲」をストによる利潤喪失とし、将来の犠牲を、妥協して組合に支払うことになった賃金と、組合の干渉が無かったとき支払うつもりであった賃金(このモデルでは組合活動が存在しないときの市場清算的な賃金と仮定する)の差として考える。すると「現在の犠牲」と「将来の犠牲」(割引率は組合同様 1 と仮定する)が等しい事は、 $t(y-w)=(w-w^*)$ で表される。これを t に関して解く。これから企業の譲歩表は、 $t_e = (w-w^*)/(y-w)$ ($y=w$ の時 $t_e = +\infty$) と書ける $[dt_e/dw = (y-w^*)/$

$$(y-w)^2 > 0. \quad d^2 t_e / dw^2 = 2 (y-w) \times (y-w^*) / (y-w)^4 > 0$$

さて以上のように「抵抗表」と「譲歩表」の導出について見た訳だが、次に組合がこれらをもとに交渉の場でどのように要求賃金水準を決めるかを考える。一般的に言って組合は y の水準を性格には知らずこれは予想値となる。予想値にスターを付けるとすると、組合の要求賃金率決定の体系は、

$$T_u = (y^* - w) / w$$

$$T_e^* = (w - w^*) / (y^* - w)$$

$$T_u = T_e^*$$

企業側についても同様の考えを当てはめると、(T_u にスターが付いているがそれはこの場合無くても良い)

$$T_u^* = (y - w) / w$$

$$T_e = (w - w^*) / (y - w)$$

$$T_u^* = T_e$$

一般にこのようなモデルにおける交渉で、交渉の当初から双方の提案が一致すると言うことは無い。何故なら双方とも、上で言えばスターの付いた「表」に関しては予想値で行動するからだ。双方の主張が一致を見るのは、ある期間の交渉過程を経てからと言うのが一般的な場合と言えよう。しかしここでは後のモデルの構成のために双方とも相手の「表」に関する予想が現実値に一致している場合を仮定しよう。

そうすると交渉における均衡賃金は次の3式を解いたものとなる。(y と w に関して経済変動を入れた形に書き直してある)

$$T_u = (\epsilon y - w) / w$$

$$T_e = (w - \epsilon w^*) / (\epsilon y - w)$$

$$T_u = T_e$$

すると交渉の結果決定する賃金は

$$w_u = \epsilon y^2 / (2y - w_n) \dots \textcircled{1}$$

分子に ϵ があることから好況期には高く不況期には低く組合賃金が決定される事が分かる。(y=F(L)/L. より w_u は, Lの関数となる)

今までの準備の上でこの章で問題となっていた大企業での労使の賃金決定について考えることが出来る。賃金決定は次のような順で行われると考える。第1期の初めに, 組合と企業の交渉によって2期間分の賃金が決定される。総賃金額が決定された後, 労働者の効用関数を極大化するようにその賃金の分配が決定される。

第1のステップについては前頁の①式を利用する。

2期間は基本的に同一の構造をもっているから, 1期間の交渉解の2倍が総額として払われると考えれば良い。この経済の不確実性を考えると, ϵ は, 期待値 $\epsilon^* = qg + (1-q)b$, となる。それ故, 労使交渉によって企業から労働者一人当たりに支払われる賃金の総額 TW は,

$$TW = 2 \times \epsilon^* y^2 / (2y - w_n) \dots \textcircled{2}$$

さてこの②を, 第1期と第2期に配分する事を考える場合, それぞれの期間の長さTに渡っては効用関数の変化が見られず労働者の消費からの効用は同一である。この事から2期間での賃金の配分は $2 \epsilon^* y^2 / (2y - w_n)$ を第一期と第2期でどう配分するかを考えることとなる。

そこで労働者の問題は

$$\begin{aligned} & \max_{w_i} [u(w_1) + \alpha u(w_2)] \\ & \text{s.t. } w_1 + w_2 = \omega = 2 \epsilon^* y^2 / (2y - w_n) \end{aligned}$$

ラグランジュ関数は

$$L = (u(w_1) + \alpha u(w_2)) + \lambda (w_1 + w_2 - \omega)$$

必要条件は,

$$\partial L / \partial w_1 = u'(w_1) + \lambda = 0$$

$$\partial L / \partial w_2 = \alpha u'(w_2) + \lambda = 0$$

これより、 $u'(w_1) = \alpha u'(w_2)$ が導かれる。 $\alpha > 1$ より $w_1 < w_2$ でなければならない。これは仮に第2期が第1期に比べて景気が悪く成るとしてもいえる。

ここから次のようなことが言える。このモデルに従えば、組合の存在する大企業では、景気の趨勢のいかに係わらず（つまり現実の景気の変動が g 、 b の順で現れたとしても）、労働者の年齢—賃金プロフィールは上向する。またこの大企業での賃金水準は平均的に見て、組合活動の存在し無い企業での賃金より高い。これは次の式で示される⁽³⁾

$$\epsilon * y^2 / (2y - w_n) - \epsilon * w_n = \epsilon * (y - w_n)^2 / (2y - w_n) > 0.$$

以上見たように、仮に大企業において組合が長期に渡って閉鎖的な内部労働市場を形成することが出来た場合、日本の労働市場に特徴的な賃金格差のパターンと上向する年齢—賃金プロフィールが形成される事を示すことが出来る。

これはまた、このモデルにおける様な経済においては、日本の雇用慣行として「労働者の年齢に対応して、必要に応じた賃金が払われる」という生活費保障仮説を支持する一つの議論にもなっている。⁽⁴⁾

しかしこれは一つの議論であり、日本的雇用慣行の説明に有効とされる議論は、多く存在する。そこで、以下の章では、その中の代表的と思われる2つの議論を選んで、紹介と検討を行ってみたい。

注

- (1) 賃金交渉モデルは一般に交渉過程自体が重要であり、相手の行動に対する予測のもとでの経済主体の戦略の分析に重点が置かれる。しかしこのモデルでは経済学的意味を見易くし、また、議論の数式的処理を簡便にするため予想に関する幾つかの仮定を設けている。交渉の場において労使双方は幾つかの経済諸変数の予測によって相手の行動の予測を行うが、ここではそうした諸変数に関する知識は労使双方完全であると仮定する。(ただし、景気状態についてある時期の景気が良いか悪いかについては当該期間以前には、 g や b の具体的な値とそれぞれの起こる確率については分かっているが、そのどちらが起こるかは分

- からない。) 例えば、生産物の価値について当該期間以前には労使双方とも無知であるが一旦当該期間になれば労使双方ともそれを正しく知ることが出来る。
- (2) 組合の干渉が無かったときの市場清算的な賃金は、小企業群の集計的な労働に関する限界生産物を f_{st} と書くと、均衡賃金は $w^* = f_{st} = f_L$ で与えられる。ここに経済変動パラメータをかけてこれを書き換えると $\epsilon w^* = \epsilon f_{st} = \epsilon f_L$ となる。
- (3) 最後の式の分母の正が言えるのは、大企業の雇用量の仮定からである。大企業は、競争時の最適雇用量より少ない労働者を雇用していると仮定している。仮に最適な水準まで雇用していたとしても、限界生産物減減の仮定から、平均生産物は w_n より大きい。今雇用量は、それより少ないのだから y はより大きくなり、さらに 2 が乗じてあるのだから分母は当然正になる。
- (4) 生活費保障仮説については、荒井 (1984) 船橋 (1967) (1975) 小野 (1987) がある。

2. 人的資本理論による説明

この章では、人的資本、なかでも特殊人的資本と言う概念を用いた議論を紹介する。労使の長期的な雇用関係の継続と上向する年齢—賃金プロフィール（即ち、日本の雇用慣行を特徴付ける現象）を説明するのにもっとも多く利用されるのが、この特殊人的資本によるアプローチである。このアイディアは、Becker (1971) (1975) に由来している。まず簡単にその基本的枠組みを説明し、その後、特殊人的資本による方法を応用して日本の雇用慣行を説明しようとした Hashimoto (1979) (1981) Hashimoto & Yu (1980) によるモデルの紹介を行いたい。

ベッカーの基本的アイディアは次のようなものである。

生産に或る人的な投資を必要とする企業と、労働者の契約関係を考える。この企業の必要としている人的資本が特殊人的資本と呼ばれるものであった場合、雇用契約はどのようなものになるだろうか。

何らかの訓練を通して労働者が技能を獲得し彼の生産性が高まったとき、人的投資が行われたと言うことが出来る。このとき獲得された技能が、「いかなる職場でも等しく通用するもの」であるか、「或る特定の仕事のみ役に立つもの」であるかによって、人的資本は一般人的資本と特殊人的資本に区別される。つまり一般人的資本は、彼の MVP (限界価値生産物) を、どの企業に雇用されても等しい値にするような技能の事であり、特殊人的資本は、或る特定の企

業のみの仕事において彼のMVPを高める技能の事である。もちろん訓練によって獲得される技能は、様々な仕事において、様々なMVPとして現れるだろうから上の二つの概念は二つの極限的なものと言える。しかしここでは特殊人的資本は上で述べたような性格のものとしておこう。

さてここで特殊人的資本の投資を含む労使契約を労働者一人当たりで見よう。特殊人的資本の投資に必要とされる費用をC、その収益をRとする。結論的に言って、特殊人的資本の費用と収益はどちらも労使間で分担されることになる。

説明の便宜上、一般人的資本の場合をまず考えてみる。投資を行う第1期と、投資の効果が現れ収益を回収する第2期の2期間を考えてみよう。この場合費用Cは労働者がすべて負担し、収益も労働者がすべて受け取るということになる。企業は、仮に費用を負担したとしても、労働者が第1期の終わったところで転職してしまったら収益を回収できない。だから企業は投資の費用を負担するインセンティブを持たない。一方競争状態にある企業は、一般人的資本を体化した労働者を獲得するための（それはどの企業にとっても同じ価値がある）価格競争を行い、結果として収益は労働者の物となるわけである。

特殊人的資本の場合上記のような価格競争は起こり得ない。だからそれを必要とする企業は収益のすべてを労働者に渡す必要はない。しかし人的投資に期間を必要とする以上、特殊人的資本を体化した労働者を、2期にその企業に留まらせる事が出来ない限り、企業は収益を手にすることが出来ない。仮に投資を行う企業がCのすべてを負担し、Rのすべてを受けると言うことであると、労働者は第2期にどの企業で働いても無差別であることになる。何故なら彼は一般的な労働力としての賃金を、当該企業からも他の企業からも等しく受け取りうるからだ。そこで企業は、労働者もこの投資計画に参加させるような契約を考える。すなわち労働者に利益のあるような形でCの一部を負担させRの一部を与える様な約束をするのである。すると労働者は他の事情が一定であるかぎり第2期にこの企業で働くことで利潤を得られるから転職しない。これは同時に企業が収益を回収する為の条件を保障することになる。

今までの、特殊人的資本の存在下での労使契約は言わず、定常状態における労使関係を扱っていた。

これに対し、Hashimoto (1979) (1981), Hashimoto & Yu (1980) は、労

働市場に不確実性を持ち込み人的投資の理論の拡張を行いつつ、更に日本の雇用慣行の説明を図る。以下では橋本論文の要旨を紹介して、その妥当性を考えてみたい。

特殊人的資本存在下での労使契約は、不確実性の存在しない経済においては、先に説明したような結果となり、労使双方とも投資から利益を引き出すことが出来る。しかし、不確実性が存在した時、労使どちらかの一方的な事情による解雇や離職が起こり、これが相手方に負の外部効果を及ぼすことが出てくる。

離職による外部効果とは、こう言うことである。労働者は第2期になって経済変動により自分の外部市場での価値が今属している企業での特殊人的資本を含んだ価値より大きくなっている場合、当然離職（転職）するであろう。しかしそのことによって企業は、回収できたはずの収益を、失ってしまうことになる。

解雇による外部効果とは次のような事だ。経済変動は、企業にとって予め決めてある収益の分配率では、儲けが出ないような事態を引き起こす事がある。つまり約定しておいた額を、下回る価値しか特殊人的資本がもたない事態が起こった場合、企業は労働者を解雇して赤字を出さないようにする。このため労働者は、外部労働市場での自分の価値より高かった賃金を失わざるを得ない。

こうした外部効果を最小に押さえる様な工夫を、労使は第1期の特殊人的資本からの収益の分配率の決定を通じて行い、それが日本のボーナスを含んだ雇用慣行の説明になると言うのが橋本氏の主張である。⁽¹⁾

橋本論文は、労使間の関係の揺らぎ易い不確実性の存在する経済にあっても、外部効果の極小化を図るために労使関係は持続させられる可能性が大きいこと（長期雇用）、また特殊人的資本からのレントの分配と言う形で上向する年齢一賃金プロフィール（年功賃金）が存在しうることを示している点で興味ぶかい。しかし、この特殊人的資本によるアプローチにおいて問題となってくるのは、現実にはこのような長期雇用と上向する年齢一賃金プロフィールの存在する企業において、生産で特殊人的資本の投資が絶えず行われているのかと言う点である。例えば次のような議論がある。低開発国において、先進技術を導入するとその経済に取ってはそれが希少である。するとそうした技術を輸入した企業で

は、労働者にそれらの技術を使いこなせるような訓練を施さなければならない。こうした時その企業の労働者は特殊人的資本を体化することになる、と言うものである。このような場合なら、特殊人的資本を通じて日本的な雇用慣行に見られるような特徴が現れてくると言う議論は正当であろうが、現在の日本にこうした議論をストレートに当てはめることが出来るかは疑問であろう。⁽²⁾

注

(1) 読者はこの説明が簡単に過ぎると思われるかも知れないが、議論の本質は本当にこれだけである。詳しい数式的展開は原論文を参照されたい。

(2) 橋本論文には、また別の視角からの批判、Ohashi (1983) がある。

4. Cheating 仮説

この節では、ラジャーによって行われたチーティング仮説による雇用慣行の説明について検討を行う。Lazear (1979) (1981), Lazear & Moore (1984) は、前節で紹介したようなベッカー流の、人的資本理論による上向的な賃金流列の説明に代わる理論を提示しようとする。彼の理論は、いわゆる「代理人の問題」を巡って組み立てられており、生産的労働を委託される労働者の「怠け」のインセンティブを無くす工夫として上向的な賃金流列を企業が設定するというものである。そこでラジャーの議論に添った形でまず彼の理論を紹介し、それが日本的雇用慣行を説明できるかどうかをその後、検討してみよう。

(ラジャーによれば) 労使関係において労使の利害は自動的に一致するわけではない。労働者は企業の所有者の代理人として生産を行うわけであり、ここから次のような問題が起こってくる。もし労働者は彼らの努力に係わらず同じ値の賃金を受け取れるならば、出来るだけ怠けようとするだろう。一方、使用者側としては、同じ賃金を支払うならば出来るだけ高い生産性を上げたいと思うに違いない。このようなとき生産活動の中で双方の利害関係が満たされるようにするにはそれなりの工夫がいる。ここでは、上向する賃金流列の設定がそのような役割を果たすことを示したい。このとき注意を要するのは仮に On-The-Job-Training のようなものが存在せず労働者の人的資本が成長していなくとも、上向する賃金流列は現れうると言うことである。

さて、まず資本市場の完全性と、完全情報を仮定しよう。また労働者が最大

限の努力を投入した時（怠けない時）の単位時間当たり限界価値生産物の値を $V(t)$ としよう。またこれを時間を通じて一定の値としよう。このような時労働者は、次のような2つの賃金流列の割引現在価値が同一ならば両者を、無差別と考えるはずである。

1. ある雇用期間において、 $V(t)$ と等しい賃金を受け取り続ける。
2. 上と同一の雇用期間において、初めは $V(t)$ より低い値から始まり、経時的に上昇を見た後（途中で $V(t)$ と等しくなる一点をもって）、最後には $V(t)$ より大きな値で終わる。

ここで2. の賃金流列を $W(t)$ とし、契約開始期を A 、 $W(t) = V(t)$ となる時期を B 、契約終了時を C としよう。

さてここで効率性の観点から、二つの賃金流列による契約を見てみよう。仮に $w(t)$ という C において $V(t)$ に下から交わるような保留賃金流列があれば（それ以前は $V(t)$ より低いわけである）、 C で労使関係が切れることはパレート最適⁽¹⁾である。

まず $W(t)$ による契約の場合を考えてみよう。 C 以前の解雇は2つの賃金流列の割引現在価値が同一なことにより、労働者にとって A から B まで労働者が企業に貸した形になっている生産物の価値の回収を不可能にした上、自己の生産性を下回る賃金 $w(t)$ の企業への転職を余儀なくさせる。一方、 C 以後に労働者の $W(t)$ の企業への帰属が続いたとすると、企業は労働者の（ A から C までの）生産物以上の価値を払うことによって赤字を負う。だから C において労働者が自分の生産物と等しい賃金 $w(t)$ を払う企業へ転職することは、今述べたような労働者または企業の不利益を防ぐことになる。

次に $V(t)$ による契約についてみてみよう。ここでも C 以前に労働者が解雇された場合、労働者は自分の生産物価値以下の賃金 $w(t)$ の企業に転職させられることになる。また C 以後に労働者がその企業に残っていたとすると、労働者は $V(t)$ 以上の賃金 $w(t)$ を貰い損ねてしまうことになるだろう。

しかし上で論じたようなパレート最適性が実現するためには幾つかの条件がある。企業に取っては労働者が怠けないことがその条件であり、労働者に取っては企業が不当な解雇を行わないことがその条件である。このように労働者の怠けや企業の契約不履行の危険のある経済では、2つの賃金契約は無差別でなくなり一方が望ましいものとなって来る。

企業にとって労働者の怠けを防ぐためには、契約における賃金流列が上向的なもの、つまり $W(t)$ であるほうが望ましいであろう。仮に企業が労働者の怠けを発見次第、直ちに解雇するような政策を取っていた場合を考えてみよう。先にも見たように、賃金は契約期間の初め、労働者の限界価値生産物より低く、後に初めの未払い分を埋め合わせるように価値生産物より高くなる。この場合労働者は怠けることで解雇されてしまうなら、そのことで企業から未払いの賃金部分を失うことになる。この未払いの賃金の損失が怠けからの効用に対して十分に大きいならば、労働者は怠けるインセンティブを失うことになる。

一方労働者にとって企業の契約不履行が無いような契約を考えて見るならば、賃金流列は水平なものが良くなる。仮に勾配のある賃金流列による契約だとすると、企業は不当に労働者を解雇することにより、契約期間初期に未払いだった賃金を手にすることで利益を得る可能性を持つことになるからである。

そこで次に、競争的な労働市場での均衡状態として、どのような年齢一賃金プロフィールが現れるかを見てみよう。

長期的な均衡状態にある企業はゼロ利潤の原則から、契約時に労働者に対して契約期間中の MVP の総和の割引現在価値に等しい期待効用を与えねばならなくなっている。そうした場合、他の事情が一定の時、かつて違約を行った企業は新たな労使契約において再び違約を行う可能性を労働者から疑われることになる。こうした企業との契約では労働者は企業に違約をさせないために、勾配の傾斜の緩やかな年齢一賃金プロフィールを求めるに違い無い。しかし一方、こうした年齢一賃金プロフィールは、労働者の怠けのインセンティブを強め、労働者の（期待）生産性を低める作用をする。これは、労働者の受け取りうる生涯賃金を小さくする効果を持つ。

一方違約の起こる可能性の無い企業では、労働者の怠けを防ぐことに関心を集中し、勾配の急な年齢一賃金プロフィールを採用できる。しかしこれはまた労働者の生産性を高める効果を持ち、長期均衡下においては、労働者の生涯所得を高める働きをする。こうした時、労働者は違約の無い企業との契約を選ぶであろうから、かつて違約を行った企業は市場から一掃されてしまう。こうした、競争的な労働市場で、怠けや違約の可能性がある時、労使ともにベターオフするための工夫として、正の傾斜を持った年齢一賃金プロフィールによる雇用契約が選ばれる。

以上見たようにラジアーのチーティングモデルは、怠けの存在する労働市場における労使契約のモデルとして複雑ながら、内的な整合性を持ち一定の説得力をもっている。ところで、これは日本の雇用慣行を説明するモデルとしてはどうであろうか。

もしこれが日本に当てはまるのだとすると、先述の日本の労働市場の特性を考えてみるならば、規模の大きな企業に勤める労働者ほど、怠ける誘因が大きいと言う事になる。これを支持する理由を敢えて考えてみるならば、大規模な職場ほど監督が難しく、その為に怠ける機会が多いと言うように考えることが可能だろう。しかし一方これに対して次のように考えることも出来る。大規模なラインを持つ自動車工場などでは、全体が緊密につながれ、作業の速度が決められているゆえに、怠けを行い難いし、遅滞が生じたとき反完成品の溜っている場所を発見することで原因となった場所を見付けることが比較的容易なはずである、と。

だが我々はこうした個別的な事例を考えてゆくよりも、より根本的な点、つまり日本的な労使関係がラジアーのモデルで見られるように絶えず怠けや違約を狙っているようなものであったかを考えるべきであろう。私としては、現在の日本では労使が仮に利害対立の場に置かれるとしても、それは労働争議を通じてであり、ずるけと違約の関係を通じてではないように思う。

注

- (1) この $w(t)$ の突然の登場に読者は戸惑われるかも知れない。これは彼の議論全体を矛盾無く行うための支柱の役割を果たしているのであって、整合性のために必要とされている。解釈を与えるなら、失業給付や公的年金と言ったものを考えるのが妥当かもしれない。

5. 結語

以上、筆者のものも含め3つほどの議論を紹介してみたが、これらは、日本的雇用慣行に関する議論のほんの一部にすぎない。この問題に関しては、理論的には最大公約数的な合意も得られていないのが現状と思われる。人的資本のアプローチのようにその説明上の都合の良さから、支配的な意見になっているものもあるが、それらも本稿で指摘したような弱点を抱えている。ちなみにこ

ここで取り上げなかった理論を数え挙げてみるなら、Chuma(1987)、岩井(1988)、大橋(1981)、奥野(1981)、Salop,& Salop(1976)、等を挙げることが出来るだろう。これら全体に共通する成果の水準と言ったものを認めることが出来るなら、諸々の議論は、その上に一定の発展方向を辿ることが出来るはずである。それが出来ない以上、筆者のような拙劣な試行を新たに行う一分の根拠もあると考えて戴ければ幸いである。

参考文献

邦文

- (1) 荒井一博、「年功賃金性の生活費保障仮説再考」、『一橋論叢』第92巻、第6号、1984年。
- (2) 船橋尚道、『日本の賃金』(講座労働経済)、日本評論社、1967年。
- (3) 船橋尚道、「内部労働市場と年功制論」、『日本労働協会雑誌』、192号、1975年。
- (4) 岩井克人、「従業員管理企業としての日本企業」、(岩田、石川編『日本経済研究』、東京大学出版会、1988年)。
- (5) 尾高煌之助、『労働市場分析 二重構造の日本的展開』、岩波書店、1984年。
- (6) 大橋勇雄、「企業内労働市場における定年と内部昇進性」、『日本労働協会雑誌』、1981年。
- (7) 奥野正寛、「労働のインセンティブと<日本的>労働市場」、『季刊現代経済学』、1981年。
- (8) 小野旭、『戦後日本の賃金決定』、東洋経済新報社、1973年。
- (9) 小野旭、『日本の労働市場 外部市場の機能と構造』、東洋経済新報社、1981年。
- (10) 小野旭、「労働組合の台頭と賃金への規制」、(小野旭、『戦後日本の賃金決定』、東洋経済新報社、1973年)。
- (11) 小野旭、「熟練仮説か生活費保障仮説か」、『一ツ橋大学研究年報経済学研究』、28号、1987年。

英文

- (1) Becker, G.S., "*Human Capital-A Theoretical and Empirical Analysis*" 2nd ed. the National Bureau of Economic Research Inc, 1975, (佐野洋子訳, 『人的資本—教育を中心とした理論的・経験的分析』, 東洋経済新報社, 1976年)。
- (2) Becker, G.S., *Economic Theory*, Alfred A. Knopf Press, 1971.
- (3) Chuma, H., "Pensions, Wage Profiles, and Retirement Rules" *Journal of Economic Dynamics and Control*, vol.11, 1987.
- (4) Hashimoto, M., and Raisian, J., "Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States", *The American Economic Review*, Vol.75, No.4, Sept. 1985.
- (5) Hashimoto, M., "Bonus Payments, on-the-Job Training, and Lifetime Employment in Japan", *Journal of Political Economy*, Vol.87, No.5, Oct. 1979.
- (6) Hashimoto, M., and Yu, B.T., "Specific Capital, Employment Contracts, and Wage Rigidity", *The Bell Journal of Economics*, Vol. 11, No.2, Aut. 1980.
- (7) Hashimoto, M., "Firm-Specific Human Capital as Shared Investment" *The American Economic Review*, Vol.71, No.3, Jun. 1981.
- (8) Hicks, J.R., *The Theory of Wages*, Macmillan Press, 1963, (内田忠寿訳, 『新版 賃金の理論』, 東洋経済新報社, 1965年)。
- (9) Hutchens, R., "Delayed Payment Contracts and a Firm's Propensity to Hire Older Workers", *Journal of Labor Economics*, Vol.4, No.4, Oct. 1986.
- (10) Lazear, E.R., "Why Is There Mandatory Retirement?", *Journal of Political Economy*, Vol.87, No.6, Dec. 1979.
- (11) Lazear, E.R., "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions", *The American Economic Review*, Vol.71, No.4, Sept. 1981.
- (12) Lazear, E.R. and Moore R.L., "Incentives, Productivity, and Labor

- Contracts”, *Quatery Journal of Economics*, Vol.99, May, 1984.
- (13) Ohashi,I., “Wage Profiles, Layoffs and Specific Training”, *International Economic Review*, Vol.24, No.1, Feb. 1983.
- (14) Salop,J.K.,and Salop,S.C., “Self-Selection and Turnover in the Labor Market”, *Quarterly Journal of Economics*, Vol.90, No.6, 1976.

(著者の住所 〒169 新宿区百人町1-6-25)