

多重賃金を伴う不完全雇用均衡 (1)

大 槻 智 彦

Unemployment Equilibrium with Multiple Wages (1)

Tomohiko OTSUKI

Key words : 不完全雇用均衡 Unemployment equilibrium, ニューケインジアン New Keynesian, 効率賃金 Efficiency Wage

1. 序

効率賃金仮説は、賃金格差が、労働者と雇い主の間の諸要因が労働市場での均衡成立を阻害するために発生すると主張する。「労働関係に内在する諸要因」として重視されるものは、労働者の労働意欲 (Shapiro and Stiglitz [1984] 等) や労働者の質 (Weiss [1980, 1991] 等) である。前者についてはすでに考察を行っている。そのメカニズムは、高い賃金の支払いは、労働者による怠業の防止になり他企業への移動が賃金の下落を引き起こし、怠業による解雇は労働者にとって損失を引き起こす。また、企業が他の企業を上回る賃金の支払いを行った場合、労働者は労働意欲を高めるといったものであった。本稿においては Weiss に従ってなぜ労働者の質が不完全雇用の成立を導くかについて検討してみたい。

2. 観察上は区別できない労働者たち

Weiss (Andrew Weiss) はその著書『Efficiency Wages』, Clarendon Press, Oxford 1991 において多重均衡賃金をもつ不完全雇用均衡について論じている。異質な労働者が存在するがその差異が観察できない労働市場の場合、労働者間の能力の差異が観察できるが、職を変えることの実質的費用がかかる労働市場の両方について多重賃金均衡を特徴づけている。ここでは、まず、労働者が異質であるが観察上は区別できない労働者の分析から行う。

下の図は高い賃金において職についての待ち行列

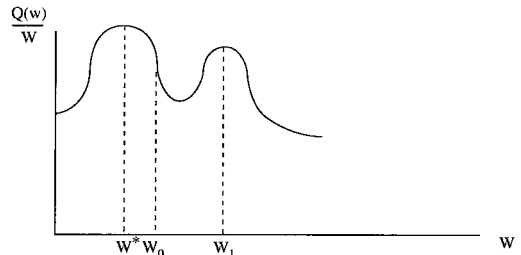


図 1

(job queue) をもつ二重賃金均衡をもつケースについて $Q(w)/w$ 関数を表わす。なお $Q(w)/w$ は労働投入の効率単位当たりの費用であり、それが貨幣賃金 w_0 と w_1 において同一になるように描かれている。ここでもし全ての企業が賃金 w_0^* の賃金を申し出るなら労働に対する超過需要が存在し、一方もし全ての企業が w_1 の賃金を申し出るなら労働に対する超過供給が存在するであろうケースを仮定しよう。また労働者の応募費用がゼロで、それ故にある企業で不採用となった労働者は他の企業に応募すると仮定しよう。

この労働市場において失業を伴う 2 つの賃金均衡が存在することが証明できる。企業が申し出た 2 つの賃金を w_0 と w_1 としよう。 w_1 以下の留保賃金をもつすべての労働者は w_1 の賃金を申し出ている賃金の企業で働くように応募する。

仮定により、賃金 w_1 において労働の超過供給が存在するから、それらの応募者の幾人かは不採用となる。 w_0 と w_1 の留保賃金をもつ不採用となった労働者たち

ちは非産業部門において働くか、あるいは失業者となるかのどちらかである。 w_0 以下の留保賃金をもつ不採用となった労働者たちはより低い賃金の企業に応募する。高い賃金 w_1 における企業の求職者数は低い賃金の企業において労働供給が労働需要と等しくなるところである。それを図示すれば下の図のようになる。

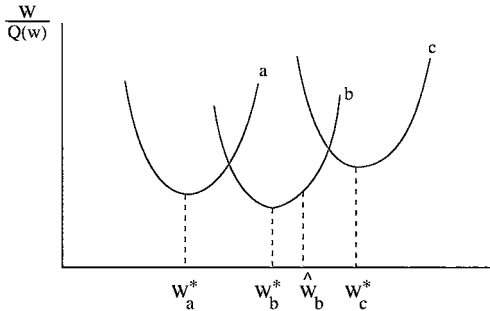


図 2

w_1 の賃金の企業において超過労働供給 (図の a b 間) が存在するけれども、もし高い賃金の企業の 1 つがその賃金を引き下げるなら、低い留保賃金の労働者が応募してくるので、その企業の労働費用は逆に増加するであろう。このことは第 2 図の w_1 からの方へ移動を意味し、よって第 1 図の $Q(w)/w$ の下落から分かるように単位当たりの費用を引き上げている。 w_0 以下の賃金を申し出る企業は、もし低い賃金で労働者を雇うことができるなら、それらの労働費用を減じることができるであろう。しかし、 w_0 という低い賃金において図から分かるように労働の超過供給は存在しないので賃金は引き下げられない。我々は w_0 と w_1 の間の留保賃金をもつ不採用となった労働者たちを非自発的失業と呼ぶ。なぜなら、 w_1 という高い賃金の企業で雇用されている同じ留保賃金をもつ労働者よりも、雇用されていないがため状況が悪い労働者がいるからである。

3. 観察上区別できる労働者たちのグループ

さて、今度は観察上区別できる労働者たちのいくつかのグループがある場合を考えてみる。この場合、市場均衡は他のグループは完全に雇用されているのに、また別のグループは長期にわたって失業の高い水準に悩むことで特徴づけられる。

我々は企業が観察上区別できないと分かった労働者を同一のコーホート (cohort) という。下の図におい

て我々は 3 つの労働者のコーホートに対する労働投入の効率単位当たりの費用表を示す。すなわち a と b と c である。

図から分かるように、それぞれのコーホートの効率賃金は異なる。市場均衡においてコーホート b の労働者を求めて競争しているが、コーホート a と c は雇わない。

例えば、コーホート b の労働者に対する w_b^* において、超過労働需要が存在するとしよう。

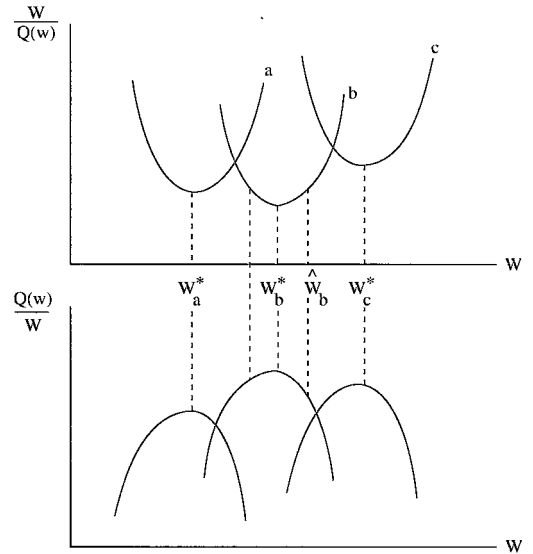


図 3

コーホート b の労働者に支払われる賃金はそのとき引き上げられ、それらの労働者への効率単位当たりの費用を増加させるだろう。そして市場均衡においては失業がないがコーホート b の労働者のみが雇われるだろう。そのコーホート b の労働者に関しては、労働需要は労働供給に等しい。雇い主がタイプ b (コーホート b) の労働者を求めて積極的に競争していると言う事実にも関わらず、いかなる雇い主も b の労働者が生む労働の効率単位当たりの費用が、他のコーホートの労働者が生む労働の効率単位当たりの最小費用 (w_a^* か w_c^* の w/Q) より小さい限りはタイプ a あるいはタイプ c の労働者を雇うことは望まない。すなわち上の図において、もしコーホート b の超過労働供給が w_b 以下の賃金においてなくなるなら、タイプ a あるいはタイプ c の労働者のどちらも雇われることはない。

需要の十分に大きな増加があるとき、企業はこの効

率賃金 w_a^* においてコーホート a の労働者を雇い始める。そのケースにおいて我々は、コーホート b の労働者に対しての職の待ち行列がなくて w_b の賃金が支払われ、コーホート a に対しては w_a^* で何人かは雇われ何人かは雇われない職の割り当てがあり、コーホート c の労働者に対しては誰も雇用されない。

我々は効率賃金 w_a^* と w_c^* においてコーホート a と c から雇われるであろう労働者と比較し、コーホート b から雇われる労働者が産業での雇用において比較優位をもつかどうかについて何も述べていない。すなわち、タイプ b の限界内労働者は w_b^* に全く近い留保賃金をもつかもしいないが、他方タイプ a とタイプ c の限界内労働者は大変低い留保賃金を持つかもしれない。それ故、賃金 w_a^* と w_c^* で彼らを雇用することは、とりわけ彼らの厚生に非常に大きな影響を与えるかもしれない。そしてもし留保賃金が非産業部門における生産性を反映するならばタイプ b よりむしろタイプ a と c を雇用することは総産出高を増加することになる。

異なる労働者のコーホートの均衡雇用は $\inf |w/Q(w)|$ の値の順序付けから決まる。すなわち労働需要が一番低い時に雇われるコーホートは労働の効率単位当たり私的費用が最も低いコーホート b である。これらは必ずしも労働の効率単位当たり社会的費用が最小値のコーホートでもないし、企業が労働の効率単位当たりの私的費用を最小にする賃金をそれぞれのコーホートに支払うとき、労働の効率単位当たりの社会的費用を最小にするコーホートでもない。これは $w/Q(w)$ により b から a へそして c へと順に雇用が決まるがそれが必ずしも社会的厚生の上で意味があるわけではない。

それぞれのコーホートの中で労働者を観察上区別することができない、そして全ての労働者は同一の賃金を支払わねばならないので、一般的に雇い主は比較的同質的な労働者のコーホートを好みがちである。いわゆるコーホートが同質的であるとき、その企業が比較的に生産性の高い労働者の留保賃金を支払う時に、低い生産性の労働者が応募することは低い生産性が分かるから少ない。このことは、生産性がより容易に観察される労働者が産業部門でより雇われやすいことを意味するだろう。

我々は雇い主に背景 (background) がよく知られている労働者 (たとえば中産階級の白人のような) はよく知られていない背景の労働者よりも雇い入れやすいことをしばしば見つける。このことは雇用主がよく知っているグループのメンバーの期待生産性を正確

に評価することがより簡単であるという理由による。

重要な情報の非対称性がある場合、市場における労働の配分は必ずしも効率的でないことは明白である。例えば、無作為に選ばれた排除されたグループのメンバーのほうが、労働者が雇われているグループのあらゆるメンバーと比べても相対的に産業への雇用で比較優位をもつとき、そのグループが産業部門の雇用から排除されることはありうる。その理由は情報の非対称性をもつ市場での労働の配分は効率的ではないからである。そのようなケースにおいて排除されたグループから企業が労働者を雇い入れるように仕向ける政府の政策は労働の配分を改善するだろう。

我々はこの結果を簡単な例によって示すことができる。2つのコーホート i と j を考えよう。コーホート i において全ての労働者は同一でかれらは 1 の留保賃金と 2 の労働投入をもつ。コーホート j において半分の労働者は 0.6 の留保賃金と 1 の労働投入をもつ。そして他の半分は 3 の留保賃金と 10 の労働投入をもつ。企業はコーホート i から労働者を 0.5 という労働の単位当たりの期待費用で雇うことができる。コーホート j から雇い入れているとき、その企業における労働の単位当たりの最小期待費用は 0.54545 である。これはコーホート i が 1 の賃金で 2 の労働投入、コーホート j が、半分は 0.6 の賃金と 1 の労働投入で半分は 3 の賃金と 10 の労働投入だから、0.6 と 3 の大きい方の 3 の賃金を支払ったとき $w/Q(w) = 3 \div (11/2) = 0.54545$ である。これはコーホート j の労働者を 3 の賃金で雇い入れることによって達成され、コーホート j の労働者は 5.5 (11/2) の期待される労働投入をもつ。

賃金 3 でコーホート j の労働者が雇われたとき、供給される労働投入の単位当たりの期待される機会費用が 0.32727 にすぎないという事実にもかかわらず均衡において、企業は労働者をコーホート i からのみ雇い入れるだろう。なぜならば、情報が対称的なら、賃金は 3 と 0.6 で 1/2 の確率をもつ。 $1/2(3+0.6) = 1.8$ の予想賃金となる。労働投入の予想値が $1/2(1+10) = 5.5$ であるので $1.8 \div 5.5 = 0.32737$ であり、j のほうが i より低いので j を選ぶだろうが情報が非対称性のときは i を選ぶ。かくして雇用されたコーホート i の労働者の単位当たりの機会費用は 0.5 で、もし労働投入がコーホート i よりむしろコーホート j に変わるなら配分上の効率性は増加するであろう。

他方、労働者のコーホートをもっと異質にする (上にも下にも拡げていく) ことは、平均は変わらないま

まで分布を引きのばすということは、その労働者のコーホートに対する労働の効率単位当たりの均衡（そして最小値の）費用を減じるだろう。このいくぶん逆説的な（perverse）効果を例示するために、単位区間 [1, 2] において、一様に分布している留保賃金をもち、そして $q(w) = w$ という労働投入関数をもつ労働者のコーホートを考えよう。もし有限の数の労働者が雇われるなら、この経済における労働の単位当たりの費用は厳密に 1 より大きくなるだろう。なぜなら、ある市場賃金 w が支払われたとき w 以下の労働者が入ってくるから全員に w を支払い、1 から w の間の労働投入（labor endowment）をもつ労働者が雇い入れられるだろうから。

労働需要（効率単位において）を $N/2$ と仮定しよう、そのとき企業は集計的労働需要が満たされるところのもっとも低い賃金を申し出る。

さて、このコーホート内での労働者の分布において平均は変わらないままで分布を引きのばすことを考えよう。新しい分布において半分の労働者は留保賃金 1 と対応する労働投入 1 をもつ、そして他の半分は留保賃金 2 と対応する労働投入 2 をもつ。集計的労働需要は $N/2$ だから、均衡において企業は 1 の賃金を支払いそして 1 という効率単位当たりの費用をもつ。これは、前は 1 より大きかったが、今度は $N/2$ 人しか労働需要がないので下の $w = 1$ の人を雇うからである。平均は変わらないままで分布を引きのばすことは、このコーホートから雇い入れている労働者の費用を減少させることであり、コストが下がることを意味する。

ところで、これまで導かれた結果は観察上異なる労働者グループの数が増えた場合、情報の非対称性によって引き起こされた資源の誤った配分が消滅するということを意味していない。そのことはもしそれらのグループがより同質的になりつつあるなら、その結果それらのグループ内ですべての労働者が同じ（あるいはとても近似的な）労働の資質や投入をもつときのみ成り立つ。

人口の分割をだんだんと細かくするとき、グループがより近似的になっていったとしても、異質性をグループ内に残しているなら、観察上分割されるグループの数が多くなるときでさえも、情報の非対称性が依

然として重要な厚生や資源配分上の効果を持つ。とりわけ、2つのグループがたとえとても近似的であったとしても雇用されたグループのメンバーの期待効用は雇用されないグループのメンバーに対するよりは不連続的に高い。どのように人口が分割されるかに依存、情報の非対称性に伴うこの期待効用の下落と資源の誤った配分はグループの数が増加するときでさえも増加しうる。

このことを見るために、全ての労働者が観察上区別されない経済を考えよう。さて、情報の利用可能性の改善のため労働者が観察上 2 つの別々のグループに区分されたとしよう。すなわち、 \hat{w} 以上の留保賃金をもつグループと w 以下の留保賃金をもつグループである。

さらに前者のグループは非常に同質的でありそして後者のグループは相対的に異質的であると仮定する。我々は後者（ \hat{w} 以下）のグループが平均において産業部門の雇用において比較優位をもつとしても、高い留保賃金をもつ労働者の完全雇用を行って、より低い留保賃金労働者の産業的雇用はしない。失業した労働者は低い留保賃金をもつ労働者であるから、雇用された労働者と失業した労働者間の期待効用の差は分割前よりも分割後の方が大きいだらう。

結局、労働者を見分けることの効率性の改善は必ずしも社会的厚生を改善しない。同質的グループのメンバーと見なされることにより労働者は便益を得る。しかしそれらはこの同質性の確認が、他の労働者に課すところの負の外部性を考慮していない。

参 考 文 献

- A. Weiss, Efficiency Wages — Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion, Clarendon Press, 1991.
- A. Weiss, High Social Graduation, Wage and Performance, *Journal of Political Economics*, 96, No. 4, 1988.
- R.M. Solow, The Labor Market as a Social Institution, Basil Blackwell, 1990.
- I. Ohashi, Cyclical Variations in Wage Differentials and Unemployment, Nagoya City University Working Press, 1985.

Summary

If all workers were identical, or if all firms were perfectly informed about the productivity of workers, and both firms and workers were risk neutral, a firm would respond to a fall in the value of a worker's output by cutting the worker's wage. If the value of the worker's marginal product were greater elsewhere (or if his utility from unemployment exceeded the wage), the worker would quit.

However, if a firm is imperfectly informed about the productivity of its workers, the firm would care about which workers would be induced to quit by a wage cut. The firm most wants to retain — workers whose productivity exceeds their wage.

In this article I have focused on how unobserved worker heterogeneity can explain persistent of job queues — involuntary long term unemployment — and can cause a misallocation of workers between the industrial sector and the non — industrial sector or unemployment.