

雇用理論の展開 (2)

大 槻 智 彦*

A Development of the Employment Theory (2)

Tomohiko OTSUKI

Key words: 新ケイズ主義 New Keynesian

1. 効率賃金仮説

前稿¹⁾において、私はケインズの相対賃金理論について言及したが、この問題については、すでに多くのことが言われてきた。まずクラウアー²⁾、そしてそれに触発されたバローおよびグロスマン³⁾以後、ベナシー⁴⁾等によるいわゆる数量調整理論の盛況が見られた。それは、価格の固定性を前提として、需給の不一致が各経済主体の取引量に対して課する数量制約に、諸市場を均衡化する作用があることを示す理論である。

さらにアロー⁵⁾、根岸⁶⁾の推定需要曲線理論がある。これは市場不均衡下で各経済主体が独占力を持つとの見解のもとに、各経済主体の設定する価格の変動が、結果として経済を非ワルラス均衡へと導き得ることを示す試みである⁷⁾。これらの探求の一展開として、賃金あるいは価格の硬直性の原因についての様々な研究がなされてきた。

効率賃金仮説 (Efficiency Wage Hypothesis⁸⁾) とは、名前が示すように賃金の高さと労働効率の間にプラスの関係があることを想定する理論で、それに従えば雇用者は自分が雇用する労働者のモラルないしは労働意欲について直接に情報をもつことはできないが、より高い賃金を支払えばそれだけ労働者の士気、生産性を高める効果があると判断する。このため雇用者はそのような賃金の、労働意欲、生産性、労働の質にもたらす効果を考慮に入れた上で、利潤を最大化するように賃金と雇用量を決定するのである。もしその結果成立する賃金が労働市場をクリアする (需給を均衡させ

る) 賃金を超えるならば、非自発的失業が存在することになる⁹⁾。

いま N を雇用者数、 e を労働者 1 人当たりの労働意欲、 w を実質賃金とすると競争的企業の生産関数は

$$Q=F(e(w)N)$$

によって表わされるものとしよう。ここで利潤極大化を図る企業は支払う実質賃金 1 単位当たり最大の労働意欲を引き出すことができる点を選ぶとすることは必ずである。このような水準の実質賃金 w^* を効率賃金と呼ばれる。労働意欲と実質賃金との関係は次の図のように考えられる。実質賃金が低いときは労働者はあまり働かないが実質賃金の上昇とともに労働意欲は増し始め、それがマーケットレートに比べて高くなりだすとさらに労働意欲は増すが、努力にはおのずから限界があるため労働意欲を表わす曲線は S 字型となる。図 1 の w^* で実質賃金 1 単位当たりの労働意欲が最大となり、また逆にこの点で効率単位に対する実質賃金が最小となるわけである。

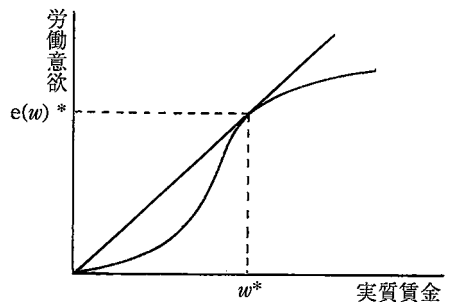


図 1

* 教養教育

つまり、企業は限界生産力 $e(w)F'(e(w)N)$ が効率賃金に等しい水準となるまで雇用するはずである。

効率賃金仮説は失業が存在している状態で、企業が労働市場でこれまでより安い賃金でも働きたいという労働者を見出すことができる状況になっても、企業の賃金切り下げに対する動機の欠如を説明することは容易となる。企業は賃金が労働者の効率に及ぼす影響を考慮に入れた上で、一番良いと思う賃金を支払うわけであるから、もしそれ以下に賃金を切り下げると、労働者の労働意欲が最適水準以下に低下し、また労働市場が好転した際に良質の労働者を獲得することが困難になると予想する。それらを考慮に入れるならば賃金は切り下げないのが得策なのであり¹⁰⁾、労働意欲や生産関数に変化しないかぎり、効率賃金や雇用量を変える必然性は存在せず、古典派モデルにおけるように賃金が引き下げられて、失業が減っていくという自動調節のメカニズムはここには存在しない。

2. ヒステシスの理論

以上のように、ニュー・ケインジアン経済学は、賃金の硬直性を個々の経済主体の合理的行動の結果として導き出してきている。次にフリードマンや新しい古典派マクロ経済学のマクロ理論の大きな前提となる自然失業率仮説の妥当性に疑問を呈したニュー・ケインジアンヒステシス (Hysteresis) 理論¹¹⁾についてとり上げてみよう。フリードマンは自然失業率 (natural rate of unemployment) という概念を「労働市場の効率、競争または独占の程度、各種の職業で働くことに対する障害またはその円滑さなどの実質的諸要因に依存する失業率¹²⁾」と定義したが、彼のこの概念は本質的には摩擦的失業が総労働人口に対して占める比率を意味するものと考えて差し支えないであろう。そして自然失業率仮説とは、経済変動は短期的には起こりうるけれど、経済は長期には一定の自然失業率に戻るという考え方である¹³⁾。

これに対してヒステシスとは物理学で使われる概念で、過去の実績の集積が現在の均衡状態に対して粘着性をもって影響するという状態のことで、1980年代以降イギリスを始め多くのヨーロッパ諸国において10%を超える失業がインフレ率の水準にかかわらず継続し、このヨーロッパの1980年代の経験は今までの主流派の経済学に対して疑念を与えることになる¹⁴⁾。これはいったん上昇した失業率はそのインフレ率の動向のいかににかかわらずヒステシス効果のゆえに長期

的に持続するというわけである。フリードマンが主張する、経済は長期間には一定の自然失業率に戻るということはサッチャー政権下やヨーロッパの多くの国々において至った類似の現実には適合しないように見受けられる。

より具体的に考えてみるならば、すでに雇われている企業内の労働者集団 (インサイダー) と失業している労働者集団 (アウトサイダー) とは互いに代替可能ではなく、賃金の設定がマーケットで行われているとする伝統的な考え方とは逆に、企業内で行われていると考えることができる。組合は企業内の労働者を代表して交渉するし、組合員は賃金の設定に関しては、企業が労働者を雇うためではなく、組合員の雇用を守るために行っている¹⁵⁾。マクロの失業率が上昇しても、企業内の労働者は賃金決定について大きな発言力を持っているため、高い賃金を要求しつづける。他方、失業している労働者は賃金決定に直接参加できないので、低い賃金を申し出ることができず、その結果、高失業でも高い賃金が設定され、失業の解消に必要な賃金の下方調整が起こらなくなってしまうというわけである。

またインサイダーとアウトサイダーは代替可能ではないだけでなく、彼らの入れ替えにはコストがかかるという前提から出発する議論がある。コスト要因としては、人員入れ替えにともなう求人広告費や選別、折衝コスト、そしてとりわけ新規労働者の訓練コストなどが考えられる。これらのコストのためインサイダーたちは一種の利得 (レント) を受けるわけであり、それに基づいて雇用者がアウトサイダーである失業者が有利に雇い入れることができる賃金水準より高い賃金水準を要求しうる地位にあると考える。言い換えれば、企業はその分だけ賃金水準が高くてもなお在職労働者を保留しておこうとするのであって、それによってインサイダーよりはるかに不利な雇用機会に直面せざるをえないのである。

今まで述べてきたインサイダー、アウトサイダーに関する理論は効率賃金理論とはまた違った理論内容ではあるが、雇用者がなぜ賃金切り下げの動機をもたないかの説明にあたっては、同様の効力を発揮する。もし雇用者が賃金の切り下げを認め、インサイダーの一部をアウトサイダーによって入れ替えたとすれば、それは現在インサイダー間に成立しているバランスを崩すことになり、低い賃金もたらす利得を上回って高くつくことになろう。当該の入れ替えを行ったところで、これは結局、まもなくインサイダーになるはずの

者たちによって現在のインサイダーを入れ替えたにすぎないのである。したがって、効率賃金理論の場合と同様、雇用者側はそのような帰結を前もって考慮するがゆえに、アンダービッド（賃金せり下げ）に応じて新規の労働者を雇い入れようとはしないのである。

3. ソローの理論

前記の諸理論によって、企業すなわち雇用者側がなぜ失業者側のアンダービッドを受け入れないか、また在職労働者たちがなぜ賃金カットを拒否するかを説明できたとしても、なおそれらは重要な問題を残している。それは、当の失業者たち自身がなぜ競争的により低い賃金をビッドしないかという問題である。ソローが追求しているのは、まさしくこの方向に沿った展開であり、それについてはソローのバークレー講演録である『制度としての労働市場』¹⁶⁾が出版されている。

ソローの考え方は次のように要約されよう。まず職に就くことと失業することをほとんど無差別ならしめるような賃金水準をリザーベーション賃金と定義し、そうしたうえで企業と労働者がある種の繰り返しゲームを行うものとする。企業側の戦略としては、相手が賃金をアンダーカットしない限りリザーベーション賃金より高いある賃金水準を申し出て、賃金カットをする者があればリザーベーション賃金に等しい賃金を申し出ることとする。他方、労働者の戦略は賃金カットを行うかどうかであり、行わない場合は企業が申し出る賃金で雇われるだけの者が雇われ、雇われない者は失業手当によって扶養される。しかし、もしだれかがより低い賃金を申し出るとすれば、それ以降はだれもがリザーベーション賃金で働かねばならないことになる。するとこのゲームでは、だれも賃金を切り下げる者はおらず、企業はリザーベーション賃金より高い賃金を支払い続け、失業者は失業したままの状態に甘んじ続ける、というのがゲームの均衡解となる。

なぜこのような解が維持されるのかの事情を、失業者の側から考えてみることにしよう。彼らがもし賃金カットを行い、現行賃金よりわずかに低い賃金で職を得たとすれば、来期以降はずっとリザーベーション賃金に甘んじるのではなくてはならない。しかし、当初もし賃金カットを申し出なかったとすれば、今期はほぼリザーベーション賃金に等しい失業手当で我慢するほかはないが、将来はチャンスしだいで、幸い雇用されればより高い賃金を得る見込みがある。このため、この二つの所得パターンの割引現在価値をはかれば、将

来割引率が並み外れて高くない限り、賃金カットはしない方が得策となる。この場合、賃金は持続的失業と併存し得るある幅があり、現行賃金の値がその幅の中に含まれる限り、失業者の側に賃金切り下げの誘因はないことになるのである。

4. おわりに

以上の所論を通じて、失業の存在する経済において、なぜ賃金切り下げの誘因が働かないのか、その理由の一端を解明しようとする諸理論について展開してきた。総じてこれらの展開はケインズの不完全雇用均衡が成立後なぜ持続するかを説明することによって、有効需要の原理を補完する意図をもつものと解してよいであろう。

しかし伝統的な均衡理論とは異なる特徴があることに注意する必要がある。まずそれは完全競争の仮定、とりわけプライス・テーカー（価格受容者）の仮定を満たしていない。効率賃金理論では企業が一方的に賃金と雇用量を決定し、ヒステレシス理論では企業内の労働者が市場力の一部を保有していると考えられている。

もう一つのより根源的な相違は、これらの理論の場合、各行動主体の目的関数や制約条件の中に、価格要因が型破りな形で入ってくることに求められる。

この種の工夫は、今までのスタンダードな経済理論からの多少の逸脱を意味するが、そのかわりに考察に真実味を与え、これまで需給均衡のモデルを手こずらせてきた持続的失業の解明に道を開くものと考えられる。

ニュー・ケインジアンは資本主義社会の価格調整能力が不十分であることを理由に、貿易不均衡、失業などの不均衡現象が市場の自動調整作用によっては解決できないことを主張しており、この立場に立てば、合理的期待派の理論のように、持続する失業を自発的なものとみなす必要はなくなるから、政策よる状況改善の可能性が再びよみがえるのである。（完）

参考文献

- 1) 大槻智彦, 1993, 雇用理論の展開(1) 広島文化女子短期大学紀要, 26
- 2) Clower, R. M. "The Keynesian Counterrevolution: A Theoretical Appraisal," In *The Theory of Interest Rates*, edited by F. H. Hahn and F. Brechling, London: Macmillan, 1965.

- 3) Barro, R. J. and Grossman, H. I. "A General Disequilibrium Model of Income and Employment," *American Economic Review* 61, 1971.
- 4) Benassy, J. P. "Neo-Keynesian Disequilibrium Theory in a Monetary Economy," *Review of Economic Studies* 42, 1975.
- 5) Arrow, K. J. "Towards a Theory of Price Adjustment," In *The Allocation of Economic Resources*, edited by A. Abramovitz. Stanford U. P., 1959.
- 6) Negishi, T. "Involuntary Unemployment and Market Imperfection," *Economic Studies Quarterly* 25, 1974.
- 7) これらの研究の最近の展開については Fisher, S. "Recent Developments in Macroeconomics," *Economic Journal* 98, 1988 を参照せよ。
- 8) Yellen, J. "Efficiency Wage Models of Unemployment," *American Economic Review* 74, 1984.
- 9) Ibid., p.200.
- 10) かつてトービンはアメリカ経済学会の会長講演で、労働が他の財と比較して異質であることを述べ、労働取引が企業と労働者の相互の信頼関係にもとづく長期的な関係としてとらえる必要性を強調した。Tobin, J. "Inflation and Unemployment," *American Economic Review* 62, 1972.
- 11) Blanchard, O. J. and Summers, L. H. "Beyond the Natural Rate Hypothesis," *American Economic Review* 78, 1988.
- 12) ミルトン・フリードマン著、保坂直達訳『インフレーションと失業』マグローヒル好学社、1979年、p.17.
- 13) 上掲訳書、p.64.
- 14) Blanchard, op. cit, p.182.
- 15) Ibid., p.185.
- 16) Solow, R.M. *The Labor Market as a Social Institution*, Blackwell, 1990.

Summary

Keynesian economists hold it to be self-evident that business cycles are characterized by involuntary unemployment. But construction of a model of the cycle with involuntary unemployment faces the obvious difficulty of explaining why the labor market does not clear. Involuntarily unemployed people, by definition, want to work at less than the going wage rate. Why don't firms cut wages, thereby increasing profits?

This paper surveys a recent literature which offers a convincing and coherent explanation why firms may find it unprofitable to cut wages in the presence of involuntary unemployment.

Section 1 and 2 in this paper describe some of the general implications of the Efficiency Wage Hypothesis and the Hysteresis Theory in their simplest forms.