

現代経済における相克とマクロ公共政策

藪田 雅 弘

1. はじめに
2. 所得分配の決定
3. 労働組合モデル
4. New Keynesian モデルの展開
5. マクロ公共政策の課題

1. はじめに

現代経済の基本的メカニズムは、生産・分配といった経済過程にあつては、生産要素を供給する労働と、資本を利用する企業との間の分配構造として規定される。資本財の提供者、所有者は、近代的な株式会社制度のもとでは、プリンシパルたる株主として存在し、利潤最大化の付託を受けた企業家は、エージェントとしての機能を果たす。賃金形態での、より大きな労働者への配分は、企業、したがって、株主への配当をより少なくするであろう。仮に、より高い賃金が労働者の企業への帰属意識の保証と勤労意欲の向上に繋がり、その結果、高い労働生産性と企業収益がもたらされるとする効率性賃金の考え方に立ったとしても、このような分配をめぐる労使間の対立は排除されえない。

本稿では、こうした古くて新しい課題である現代経済の相克関係に着目し、その中でマクロ公共政策が目指すべき課題を論じる。第2章では、基本的な所得分配の理論を概観しその問題点を整理する。次に、第3章では、労働組合モデルについて論じ、第4章では、それをベースにした Keynes モデルの展開過程を概観する。最後に、マクロ公共政策の課題を総括し、残された課題を述べる。

2. 所得分配の決定

所得分配決定の基礎理論には、各生産要素の生産への貢献に応じた配分が行われるべきであり、生産への貢献度は各生産要素の限界生産力によって測られるべきであるとする、いわゆる限界生

産力説がある。当該社会においては、生産に参加する1種類の等質的労働者のグループと等質的資本財のグループがあり、それぞれの労働供給量と m 種類の資本財の提供量を、それぞれ、 n_i, k_j ($i=1, \dots, l, j=1, \dots, m$) とすれば、社会全体の実質付加価値生産 y への貢献は、生産関数を用いて

$$(1) \quad y = f(n, k), \quad n = (n_1, \dots, n_l), \quad k = (k_1, \dots, k_m)$$

と表される。この生産関数をテーラー展開すれば、

$$(2) \quad y = f_{n_1} n_1 + \dots + f_{n_l} n_l + f_{k_1} k_1 + \dots + f_{k_m} k_m + R_2$$

となる。ただし、下付の添え字は、各生産要素の偏導関数 ($f_{n_i} \equiv \partial f / \partial n_i$) であって限界生産力を意味し、 R_2 は2次以上の剰余項を示す。(1)に関して、一般に、他の生産要素を固定した場合に当該の限界生産力が逡減すること ($f_{n_i n_i} = \partial^2 f / \partial n_i^2 < 0$ ならびに $f_{k_j k_j} = \partial^2 f / \partial k_j^2 < 0, i=1, \dots, l, j=1, \dots, m$)、また、他の生産要素の拡大が当該生産要素の限界生産力を拡大させること ($f_{n_i n_j} = \partial^2 f / \partial n_i \partial n_j > 0, i \neq j, i, j=1, \dots, l$ ならびに $f_{k_i k_j} = \partial^2 f / \partial k_i \partial k_j > 0, i \neq j, i, j=1, \dots, m, f_{n_i k_j} = \partial^2 f / \partial n_i \partial k_j > 0, i=1, \dots, l, j=1, \dots, m$) が想定されている。任意の生産要素の生産への貢献度は、それらの偏導関数で測られる限界生産力に等しいので、実質タームでの賃金 w_i 、利潤 r_j は、それぞれ

$$(3) \quad w_i = f_{n_i}, \quad r_j = f_{k_j}, \quad i=1, \dots, l, \quad j=1, \dots, m$$

と書くことができる。したがって、社会の付加価値は、

$$(4) \quad y = w_1 n_1 + \dots + w_l n_l + r_1 k_1 + \dots + r_m k_m + R_2$$

の形で分配されるものと考えられている。しかしながら、以上のように定式化される限界生産力説に依拠する分配アプローチは、幾つかの問題点を内包しているように思われる。

第1の問題は、(2)ないし(4)式の右辺に表れた剰余項 R_2 の存在である。各生産要素の貢献に応じた分配を統一的かつ整合的に説明するためには、 $R_2=0$ となることが必要である。この問題に関しては、よく知られているように、Hicksのように完全競争的市場を想定し、長期での均衡条件、すなわち、平均費用=限界費用=価格を仮定することで、超過利潤=ゼロと考える方法と、すべての生産要素に関して規模に関する収穫一定を想定し、オイラーの定理を援用して生産要素間の完全分配を主張する Wicksteed の方法がある。とくに、一次同次の生産関数を想定する後者の方法は、数学処理や実証分析上の容易さもあって広く受け入れられた。しかし、数学的演繹をそのまま、現実の分配過程に適用することはできない。効率的な資源配分を保証する限界生産力のアプローチが説明する状況と、恐らく近似的なものではあるとしても、問題は、現実の所得配分過程が、労使間の分配をめぐる拮抗関係によって規定されており、数学的仮定とは無関係に完全配分が行われているという現実である。この点に関して、景気循環過程では、労働者間の賃金格

差の拡大というよりはむしろ、賃金と利潤間の所得分配率の変動がより大きいという事実に注意が向けられるべきである。

第2の問題は、年齢、職能、性別あるいは地域、あるいは労働組合組織の程度などによって区別される、異なる種類の労働者グループが存在したとしても、ある仮定のもとでは、それらの間では決して賃金格差が存在しないという点である。限界生産力説によれば、たとえば、第*i*グループの賃金は、労働供給 n_i に等しい量の雇用が行われた場合に実現される労働の限界生産力に等しくなるように決定されるので、問題は、当該グループの労働供給 n_i がどのように決定されるかという点にある。低い賃金からより高い賃金グループへの労働移動が比較的容易であるような状況下では、労働供給の移動状況は、

$$(5) \quad \dot{n}_i = a_i [w_i - \sum_{j \neq i} w_j / (l-1)], \quad i \neq j, i, j = 1, \dots, l, \quad a_i > 0; \text{一定}$$

のような調整式で表されるであろう（ここで、ドット（ \cdot ）は変数の時間変化を表している）。したがって、社会全体の労働供給量を N とすれば、

$$(6) \quad \dot{n}_i = a_i [f_{n_i}(n_i, k) - \sum_{j \neq i} f_{n_j}(n_j, k) / (l-1)], \quad n\bar{e} = N, \bar{e} = (1, \dots, 1)'$$

と書ける。このような賃金＝雇用調整モデルの安定性を仮定すれば¹⁾、均衡では、すべての $i \neq j, i, j = 1, \dots, l$ に対して、 $w_i = w_j = w^*$ が成り立つ。つまり、労働者グループ間で、賃金の格差があったとしても、より低い賃金部門からより高い賃金部門へと労働が移動し、高い（低い）賃金部門での労働供給の増大（減少）＝労働の限界生産力低下（上昇）を通じて、賃金の下落（上昇）が生じることになる。これについて、 $l=2$ のケースを図示すれば、図1のようになる。ただし、図1では、ある労働者グループの雇用変化が他の限界生産力に影響しない場合を図示している。図1の点Aでは、社会全体の労働供給 N が、それぞれ n_1 と n_2 で配分される結果、各グループの受け取る賃金は、 $w_1^* > w_2^*$ となっている。しかし、このような賃金格差の結果、グループ間での労働移動が生じれば、点Eが実現され賃金は平準化すると考えられる。現実には、このような平準化に向けた調整速度は十分遅いか、あるいは調整自体が起き難いと思われる。その主たる原因としては、労働供給移動の非弾力性が挙げられる。各労働者グループを分かつかテゴリーのうち、たとえば職能についてみれば、ソフトウェア従事者が高い賃金を得ているとしても、他のグループの労働者が直ちにソフトウェア技術に習熟することは不可能である。また、労働組合傘下の労働者グループが高い組合賃金を実現している場合でも、当該部門への労働供給の増大があれば、やはり賃金

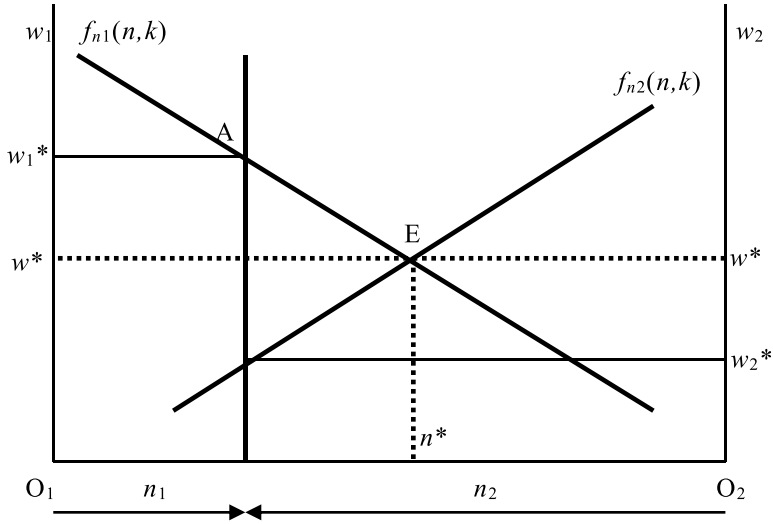
1) たとえば、 $l=2$ のケース安定性を吟味しよう。この場合、体系は所与の k に対して

$$\dot{n}_1 = a_1 [f_{n_1}(n_1, N - n_1, k) - f_{n_2}(n_2, N - n_1, k)], \quad a_1 > 0$$

となるので、安定条件は、 $\partial \dot{n}_1 / \partial n_1 = a_1 [f_{n_1 n_1} + f_{n_2 n_2} - 2f_{n_1 n_2}] < 0$ となる。明らかに、この条件は、

(1) の仮定により保証される。

図1 異種労働間での賃金・雇用調整



は平準化したであろう。いずれにせよ、労働供給によって賃金水準が決まると考えるアプローチでは、グループ間の非弾力的な労働供給によって賃金格差が生じるのである。

第3の問題は、上述の議論が「完全雇用モデル」を前提に展開されているという点である。任意の生産要素がすべて雇用可能であるという仮説は、言うまでもなくセイ法則を前提にしたものであって“Supply creates its own demand”という言葉に集約される。単純化のために、(1)に関して一次同次の仮定を置けば完全配分が実現され、形式的に $1 + 2l + 2m$ 個の未知数 (y, n_i, k_j, w_i, r_j) をもつ、(1),(3)からなる $1 + l + m$ 個の方程式体系を得る。したがって、すべての生産要素 n_i, k_j について $l + m$ 個の完全雇用条件 ($n_i = n_i^f, k_j = k_j^f$) を仮定すれば体系は閉じる。それでは、全部あるいは部分的な生産要素の不完全利用と両立するモデル体系は存在するであろうか。仮に、マクロ集計量として労働 n と資本 k を捉えた場合には、未知数は、 y, n, k, w, r の5個である。ここで、既定の資本を完全雇用 (=完全稼働) したとし $k = k^f$ を想定しよう²⁾。これに、 $y = f(n, k)$, $w = f_n, r = f_k$ の三式を加えれば不完全雇用モデルになる。この場合、追加すべき式として投資関数 I とその決定誘因 Q を含む国内総支出関数

$$(7) \quad y = C(y) + I(Q)$$

または、

$$(8) \quad f(n, k) = C(f(n, k)) + I(Q)$$

2) Keynes 体系は短期モデルであり、資本ストックが陽表的に表れないが、資本の完全稼働が想定されていると考えられる。

を導入すれば、いわゆる Keynes のマクロ体系が構成される。ここで、 $C(y)$ は消費関数である。Keynes 体系が構築された『一般理論』の時代背景 (The Age of Keynes) を考慮すれば、大量失業が社会問題化する中で、労働市場のメカニズムが不完全であり、賃金調整によっては雇用回復が見込まれない状況のもとで、分析課題の中心が生産物への需要、とくに投資需要の不足（つまり、有効需要不足）の原因とその対策に向かったのは至極当然のことであったと思われる。この場合、(7) は $f(n, k^f) = C(f(n, k^f)) + I(Q)$ となり、 $dn/dI = 1/[(1-C')f_n] > 0$ であることを考慮すれば、不完全雇用を生起させる有効需要不足の原因となった $I(Q)$ を拡大させる方途こそが、ポジティブな意味での Keynes 政策の原点であることが理解できる。しかるに、ノーマティブな視点で考えれば、社会の計画側面として、完全雇用をまず確保した上で、投資計画を立てるといったことも十分考えられる。この場合、未知数は、 y, n, k, w, r の 5 個であり、これに対して、労働の完全雇用 $n = n^f, y = f(n, k), w = f_n, r = f_k$ ならびに (7) を加えれば、形式的に体系は閉じる。この体系の下では、(7) は、 $f(n^f, k) = C(f(n^f, k)) + I(Q)$ となる。したがって、投資水準が必要資本ストックを既定し、その下で賃金や利潤率が決定される。容易にわかるように、 $dk/dI = 1/[(1-C')f_k] > 0$ であり、投資需要の増大によって資本稼働率の上昇が期待できる。

それでは、労働、資本ともに不完全利用が想定された場合はどうであろうか。この場合、体系を整合的に保つための一つのアプローチとしては、 $w = \bar{w}$ を想定する硬直の実質賃金モデルが考えられる。硬直の実質賃金モデルでは、労働組合や賃金契約、あるいは効率性賃金、メニューコストなど、様々な仮説が用意されており、いずれもが、労使関係にかかわる諸制度によって実質賃金の硬直の性質を説明している³⁾。体系は、 $f(n, k) = C(f(n, k)) + I(Q)$ と $\bar{w} = f_n(n, k)$ によって構成され、 $dn/dI > 0, dk/dI > 0$ が成り立つことがわかる⁴⁾。このように、限界生産力説を生産要素の不完全利用のケースに適用した分析は、Keynes 体系をはじめとして、様々なプロトタイプを構成することが可能である。

以上、所得分配理論としての限界生産力説の意義と問題点を検討した。冒頭で言及したように、現代経済の基本的な相克関係として所得分配を捉えた場合、従来の限界生産力を基盤とした分析ツールの拡充と展開が必要であることは言うまでもない。課せられた課題は、どのような視点か

3) メニューコストに関する議論は多い。たとえば、Nakamura & Steinsson (2008) では、アメリカ経済に関する実証分析が行われている。

4) 体系を全微分し行列表示すれば、

$$\begin{bmatrix} (1-C')f_n & (1-C')f_k \\ f_{nn} & f_{nk} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} dn \\ dk \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} dI \\ 0 \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} 0 \\ d\bar{w} \end{bmatrix}$$

となる。この係数行列式の値を $A = (1-C')[f_{nk} - f_{nn}f_k] > 0$ とおけば、 $dn/dI = f_{nk}/A > 0$ ならびに $dk/dI = -f_{nn}/A > 0$ をえる。因みに、この体系では、実質賃金の上昇は、雇用を減少させ資本稼働率を上昇させることがわかる。これは、実質賃金の上昇によって、労働コストが増大し、より安価な資本へと代替が生じたことによるものと解釈できる。

らモデルの展開を行うかという点である。ここでは、マクロ（巨視的）という視点に限定して、これらの分析課題を整理しておこう。

まず分析道具については、労働と企業（ないし株主）の間の分配関係に注意を集中するので、とくにこだわらない限り、生産関数に関して完全配分を保証する仮定（一次同次性）を採用する。また、Dunlop（1944）以来の伝統にしたがって、労働者の利益を代表する主体としての「労働組合」の存在を前提として、労働組合対企業が、賃金と利潤の形で所得分配にかかわる拮抗関係を表すと考える「労働組合モデル」を基礎におく。これに関連して、対失業政策として、伝統的な Keynes の需要管理政策のみならず、サプライサイドの政策も併せ必要であると考えられる New Keynesian のアプローチも検討する。さらに、すでに言及したモデル式に含まれているように、所得分配や雇用決定に及ぼす資本や労働の影響は短期的なものに留まらず、むしろ、それらの蓄積や長期変動の効果こそが重要な論点となる。たとえば、現在のより大きな労働者への所得配分は、貯蓄の減少を通じて資本蓄積を過少にし、その結果、将来の生産縮小による労働分配分の削減に繋がることが考えられる。このような関係を明らかにするためにも、長期的な経済成長モデル体系のもとの構成が必要になる。

結局のところ問題は、所得分配をめぐる相克関係のもとで、現代経済の本質的問題と考えられてきた雇用・失業問題の解決方向をどのように考えるか、ということである。つまり、失業が恒常的に生じる原因を明確にした上で、財政・金融政策などの総需要管理政策の効果、最低賃金制度などの規制政策の影響を検討することにある。さらに、慢性的な過少雇用のもとで、失業の社会的コストを最小限に抑える一種の保険機構をどのように構成すべきかを考える。すでに言及したように、少なくとも規範的には、労働の完全雇用を前提にした修正 Keynes 体系を考えることが可能である。われわれの社会が、失業問題の回避に向けてどのようなスタンスをとるのかということが、採るべきマクロ公共政策のあり様を規定すると考えられる。

3. 労働組合モデル

基礎となる分析ツールの一つは「労働組合モデル」である。前節の最初に言及したように、現代経済の基本的相克関係が所得分配関係にあるとすれば、分配関係を記述可能なモデルとして、労働組合と企業間のゲームを考えることができる。

組合組織率（雇用者総数に占める労働組合員数）が2割を下回りかつ低下傾向にある我が国において、直感的には、労働組合の賃金や雇用におよぼす影響は小さいと考えられる。しかし実際には、労働組合に一定の影響が認められるといった分析やレビューがある（たとえば、川口・原（2007）、仁田・篠崎（2008）、外館（2009）、神代（2012）参照）。

ところで、Keynes は、労働者を物価上昇による実質賃金の下落には鈍感であり、もっぱら名目

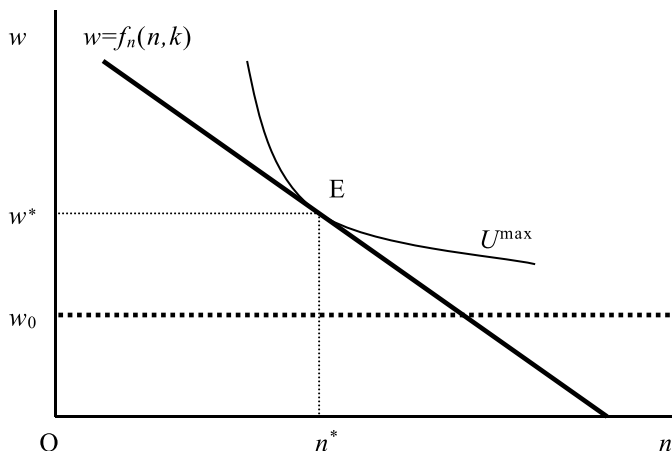
賃金の低下に対して抵抗するグループと考え、実質賃金の一般水準が名目賃金と単純な相関関係にはないと考えた。実質賃金の決定メカニズムが、実際には複雑であるとしても、価格決定が企業によって行われ、労働者が一定の経済環境のもとで所望の名目賃金獲得をめざす以上、実質賃金と利潤との相克関係をめぐっては、企業と労働者間の対立、交渉過程を分析する必要がある。

労働組合モデルのもっとも重要な先駆的業績の一つは、疑いなく McDonald & Solow (1981) であろう。彼らは、ミクロレベルでの労働組合と賃金の交渉過程を短期のワンショットの契約過程として把握し、賃金決定過程で果たす労働組合の役割を強調した。

それ以降、数多くの労働組合モデルが展開されているが、その中でも、もっとも単純なもの「独占的労働組合モデル (monopoly union model)」と呼ばれるアプローチである⁵⁾。このタイプの労使交渉モデルでは、企業は利潤最大化をめざして雇用決定を行う一方、労働組合は、企業の労働需要関数を与件として、組合構成員全体の厚生を最大化するような賃金要求を行うという、シュタッケルベルグ型のゲーム (Stackelberg game) が想定されている。ここでは、簡単化のために、生産関数(1)において集計的な労働や資本財を想定しよう。労働の不完全雇用モデルにおいては、 n ；労働需要<労働供給； n^s である。まず企業の利潤最大化条件、すなわち、労働需要関数は、 W を名目賃金、 P を価格とすれば

$$(9) \quad W/P = f_n(n, k), \quad W/P = w$$

図2 独占的組合モデルにおける賃金・雇用決定



5) 一連のモデル展開に関するサーベイについては、Oswald (1985) ならびに Farber (1986), Booth (1995) を参照。

となる。他方、労働組合構成員の期待厚生水準 U は

$$(10) \quad U = \frac{n}{n^s} \frac{W}{P} + \frac{n^s - n}{n^s} w_0$$

で与えられると仮定しよう。ここで、 w_0 は、当該企業で雇用されなかった場合に獲得できる実質ベースでの留保賃金 (reserve wage) である。つまり、労働者は、 n/n_s の確率で当該企業に雇用されて労働組合に所属する場合 (insider)、 W/P に等しい実質賃金を受け取ることができるが、そうでない場合 (outsider) には、 w_0 の賃金しか獲得できない。したがって、(10) の右辺は、当該期間における労働者 1 人当たりの期待実質賃金に他ならない。ここでの労働組合の最適行動は、(9) のもとで(10)を最大化する最適解 (n^* , w^*) を求めることである。最適解は、明らかに、

$$(11) \quad \frac{w^* - w_0}{w^*} = \frac{1}{\varepsilon(n^*; w^*)}, \quad \varepsilon(n^*; w^*) \equiv -\frac{w^*}{f_{nn} w^*}$$

を満たす。以下では、経済的に有意な条件として $\varepsilon(n; w) > 1$ を仮定する。(11) は、労働組合の厚生関数に関する w と n の間の限界代替率が、労働需要関数の勾配に等しいことを表しており、均衡解 (n^* , w^*) は、組合厚生関数と労働需要曲線との接点に他ならない。なお、 $\varepsilon(n^*, w^*)$ は雇用の実質賃金弾力性であり、仮定より、 $f_{nn} < 0$ なので右辺は正值をとることがわかる。

ここで、 $w^* = \zeta w_0$ ($\zeta > 1$) と定義すれば、

$$(12) \quad \frac{\zeta}{\zeta - 1} = \varepsilon(n^*; w^*)$$

を得る。 ζ は組合部門と非組合部門間の賃金格差比率を表していると解釈され、組合マークアップ (union mark-up) と呼ばれている。

上述の独占的組合モデルは、(11) が示すように、固定的な留保賃金と所与で一定の労働需要弾力性のもとでは、組合賃金 w^* が固定的になるという事実から、実質賃金の硬直性を説明する一つの有力な仮説を提供した。景気循環過程を通じて、独占的な労働組合行動の結果として、硬直的な実質賃金の実現されるという仮説は、その分析の平易さも相俟って、理論装置として様々な分析に応用された。しかるに、現実には、循環に非対称性があり、組合マークアップが景気循環とともに変化することが実証的に確認されている状況にあつては、賃金決定に関する企業と労働組合間の交渉過程をより厳密に考える必要がある。不況過程にあつて、企業はもはや独占的な組合行動を許さないであろう。

このような企業と労働組合間の交渉過程を、両者の交渉力によって、より明示的に取り扱ったモデルが、Nickell and Andrews (1983) らによって展開された経営権モデル (right to manage model) である (Yabuta (1989) 参照)。経営権モデルの特徴は、

$$(13) \quad \pi = [y - nW/P]$$