

で表される企業の総利得（利潤 π ）と(10)で表される組合員の総利得（期待賃金 $U \cdot n^s$ ）の交渉力 θ で測られた（対数）加重平均として、最適化されるべき目的関数 U_r が設定されると考える点である。すなわち、ここでの問題は、

$$(14) \quad U_r = \theta \log (U \cdot n^s) + (1 - \theta) \log \pi$$

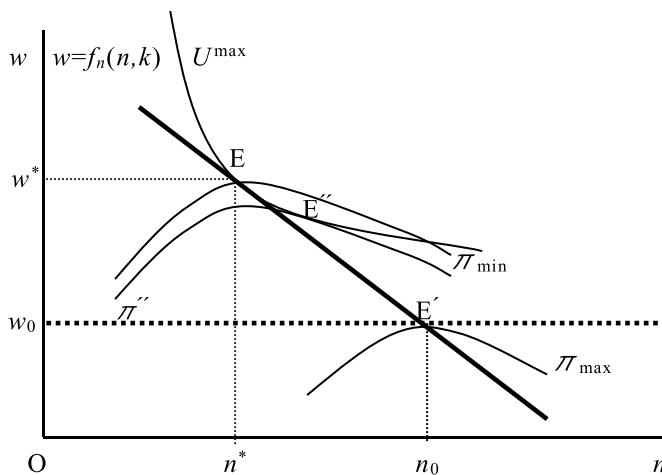
を(9)のもとで最大化することである。言うまでもなく、 $\theta = 1$ の場合、この最適化問題は独占的組合モデルのケースに一致する。つまり、独占的組合モデルでは、経営権モデルの中で労働組合の交渉力をもっとも高い状況が想定されているのである。(14)の最適化問題は、基本的にはナッシュ交渉解を求める問題に他ならない。この問題を解けば、(11)と類似の形で、

$$(15) \quad \frac{w^* - w_0}{w^*} = \frac{1}{\varepsilon(n^*; w^*)} \left[1 - \frac{1 - \theta}{\theta} \frac{U^* n^s}{\pi^*} \right]$$

を得る。明らかに、(15)は $\theta = 1$ とすれば(11)に一致する。また、(15)において、組合マークアップが1を上回るための条件は、 $\theta > U^* n^s / (\pi + U^* n^s)$ であり、この不等式は、組合交渉力が、形式的に組合厚生（企業と労働組合の所得和で表される）全厚生に対する比率を上回ることが必要であることを意味している。独占的組合モデルの場合とは異なり、たとえ雇用の賃金弾力性 $\varepsilon(n; w)$ が一定であっても、労働組合の交渉力に変化があれば実質賃金は変化しうる。

図3は、経営権モデルの場合に、労使交渉がもたらす帰結と交渉力の関係を表している。図の点Eは、独占的組合モデルと同じ帰結を意味し $\theta = 1$ に対応しており、組合厚生は最大水準を実現するものの、企業の受け取る利潤は最低水準である。労働組合の存在上である $w^* \geq w_0$ のもとである最小の正なる θ が対応し、企業利潤は最大化される（点E'で π_{\max} ）。点Eから点E'の範囲にある労働需要曲線上の点が、経済的に有意義なナッシュ交渉解である。しかし、 θ の値に対応

図3 経営権モデルにおける賃金・雇用決定



して実現された点が、パレート効率的な点でないことは明らかである。一例として点 E をとれば、組合厚生水準を U_{\max} に保ちながら、企業利潤を π_{\min} 以上に増大させる均衡解（点 E'）が存在する。このように、パレート効率性実現に向けた労使交渉が存在するか否かの議論を含め、その可能性と性質、影響などを論じる交渉モデルとして「効率的交渉モデル（efficient bargaining model）」がある。

4. New Keynesian モデルの展開

ここで言及しておくべき点は、Keynes モデルの取扱いと New Keynesian による展開にかかわる問題である。ここでは、前章で展開した労働組合モデルを価格と名目賃金の決定関係として把握した上で、New Keynesian のマクロモデルを展開しよう。New Keynesian のアプローチの特徴点は、伝統的 Keynes 主義にそったデマンドサイドの政策管理に加えて、労使間の交渉による賃金・雇用決定などのサプライサイドを考慮した点にある。New Keynesian のアプローチにそって考えれば、たとえば独占的組合モデルを採用した場合、(11) は名目賃金を決定する賃金方程式として、

$$(16) \quad W = \frac{\varepsilon(n; w)w_0}{\varepsilon(n; w) - 1} P$$

と変形され、価格方程式は、(9)より

$$(17) \quad P = W / f_n(n, k)$$

と表される。これら二つの式から実質賃金と雇用水準の関係を考えれば、すでに言及したように、 w_0 や ε が一定である限り実質賃金は一定になる。これらをパラメータと考えれば、マクロモデルは、(16)と(17)に、(1)ならびに(8)を加えた四式から構成されることになる。この場合、実質賃金は労使交渉によって決定されるので、所与の資本ストック k に対して、雇用水準は、(16)と(17)から

$$(18) \quad f_n(n, k) = \varepsilon w_0 / [\varepsilon - 1]$$

を満たす水準に決定される。しかし、(1)、(8)と(18)からなるシステムは、 k がパラメータである限り未知数は n と y の二変数だけなので、形式的に過剰決定になっていることがわかる。この短期モデルにおいて、内生的に k を取り扱うということは、とくに(8)で与えられる有効需要制約のもとにあっては、結局、完全稼働に対応する資本設備 k_f に対する稼働率 $\delta (= k / k_f)$ の変化を考慮することに他ならない⁶⁾。

6) 資本設備の稼働調整が可能な体系は、財市場にあって不完全競争状態を考えることに他ならない。

以上の議論をまとめれば、ここでの New Keynesian の分析体系は、

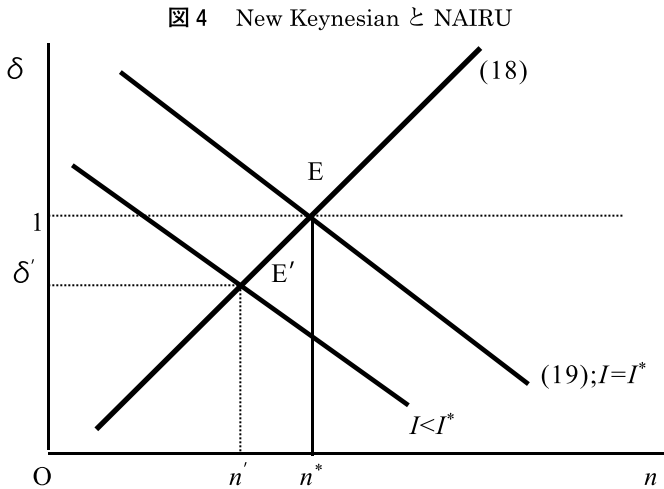
$$(18) \quad f_n(n, k) = \varepsilon w_0 / [\varepsilon - 1]$$

$$(19) \quad f(n, \delta k^f) = C(f(n, \delta k^f)) + I(Q)$$

の二つの式に集約できる⁷⁾。(18)と(19)との連立によって、均衡の雇用量と資本稼働率 (δ^* , n^*)が決まる。この様子を図4で示そう。図の $\delta - n$ 平面において、(18)ならびに(19)は、それぞれ右上がり、右下がりの曲線として描かれている。

図4の点Eでは、完全稼働 ($\delta = 1$) が実現された状態で、かつ、賃金方程式と価格方程式を同時に満たす雇用水準 n^* が実現されており、これに対応する均衡失業率 ($= (n^s - n^*) / n^s$) は、NAIRU (Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment: 非インフレ加速的失業率) と呼ばれている⁸⁾。当然ながら点Eが実現されるためには、(18)と(19)において、

$$(20) \quad I^*(Q) = f(n^*, k^f) - C(f(n^*, k^f)), \text{ s.t. } f_n(n^*, k^f) = \varepsilon w_0 / (\varepsilon - 1)$$



したがって、より整合的には、価格決定式である(17)は、たとえば、フルコスト原理に基づく、 $(17)' P = \mu W n / f(n, k)$ で表される式に代替されるべきであろう。ただし、このように考えても、後の議論に本質的差異は生じない。

7) (18)と(19)から、比較静学体系として

$$\begin{bmatrix} f_m & f_{nk} k^f \\ (1-C')f_n & (1-C')f_k k^f \end{bmatrix} \begin{bmatrix} dn \\ d\delta \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} -w_0 \\ 0 \end{bmatrix} d\varepsilon + \begin{bmatrix} \varepsilon / (\varepsilon - 1) \\ 0 \end{bmatrix} dw_0 + \begin{bmatrix} 0 \\ 1 \end{bmatrix} dI$$

を得る。これより明らかに、

$$dn/d\varepsilon > 0, \quad dn/dw_0 < 0, \quad dn/dI > 0, \quad d\delta/d\varepsilon < 0, \quad d\delta/dw_0 > 0, \quad d\delta/dI > 0$$

となる。

8) NAIRU の動学的な分析に関しては Yabuta (1993) 参照。

に等しい投資水準 I^* が確保されていなければならない。 $I < I^*$ である場合には、すなわち投資不足の状態では、点 E' のように過少雇用と資本の低稼働状態が生じる。したがって、需要面からみた失業解消のためには投資需要の増加など有効需要拡大策が必要である。当該モデルに関する限り、サプライサイドの要因もまた重要である。留保賃金の低下や労働需要の実質賃金弾力性の上昇は、(18)を右下方シフトさせ、雇用量の拡大をもたらすものの、資本稼働率を低下させる。この段階で、設備稼働率に投資行動をリンクさせるマイオピックな投資関数を想定する Harrod 的成長モデルの枠組みを採用すれば、投資需要の減少による(19)の左下方シフトが生じ雇用の反転減少が生じる可能性がある。

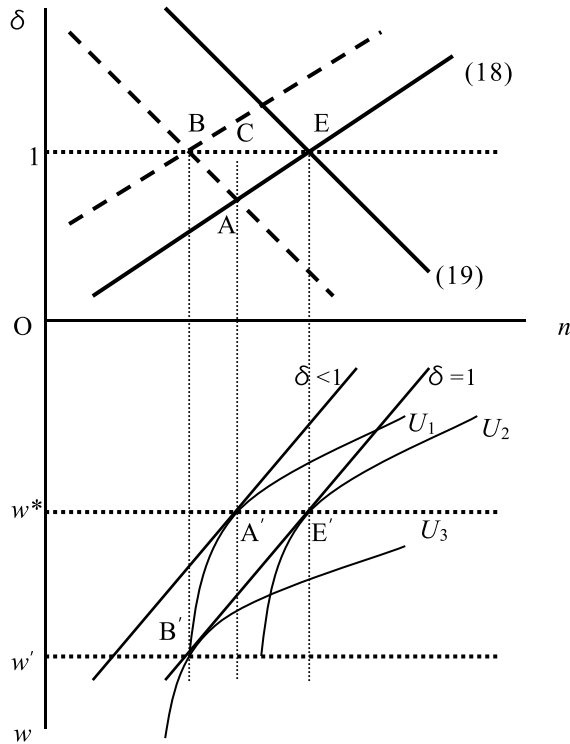
ところで、上述の NAIRU の議論については、以下の点に注意が必要であろう。まず、NAIRU の水準自体が上昇する（したがって、図4の均衡点が点 E ではなく、その左側にある）のは、留保賃金の上昇などのサプライサイド要因のみならず、投資需要の減退などの需要要因が同時に作用しなければならないという点である。また、仮に現状の経済が点 E' の状況下にある場合、サプライサイドにのみ着目した施策では、NAIRU の低下を実現させることは困難だということ、むしろ、点 E' から点 E への移行は、適切な需要管理政策によって実現可能だということである。つまり、New Keynesian のアプローチは、有効需要管理政策の優位性を認めながらも、局面によっては、適切な経済運営のために、需要管理政策とサプライサイドの政策を合理的にミックスさせる必要があることを示唆している。

5. マクロ公共政策の課題

本稿で展開した短期の静学的マクロモデルをベースに、ここでは、政府が目指すべきマクロ公共政策の諸課題について言及しておこう。

すでに指摘したように、現代の経済にあっては、デマンドサイドやサプライサイドに拠らず様々な事情から、過少雇用が常態であるといってもよい。過少雇用解消へ向けた施策としては、すでに述べたように適切なミックスポリシーが必要であり、同時に、適正な稼働水準実現や物価安定などの経済の安定的運営が要求される。実は、New Keynesian モデルにしたがうとき、十分な有効需要拡大が見込めない場合には、現行の雇用水準を維持しながら稼働水準の回復を通じて、投資需要拡大をもたらす方途が考えられる。たとえば、図5で言えば、過少雇用と低稼働水準を示す点 A から、最終的に雇用拡大を導き出す経路は二つある。一つは、雇用拡大と稼働水準の回復によって点 A から点 E へと導くことで、その後の自律的景気拡大過程を惹起しようとする施策である。このための政策手段は、専ら伝統的な総需要刺激政策ということになる。もう一つの途は、最低賃金の引上げなどによる消費の拡大を通じて点 A から点 B へと導き、稼働率の上昇によって、やはりその後の投資需要拡大による自律的回復を目指すものである。以下では、このメカニズムを

図5 2つの雇用拡大経路と経済的厚生



幾分詳しく検討しよう。

図5の上の象限に描かれているグラフは、基本的に図4のものと同じである。下側の象限には、それに対応する雇用と実質賃金との関係を、独占的組合モデルによって説明したものである。 $\delta = 1$ を付した曲線は、労働需要関数である(9)において、 $\delta = 1$ とした場合 ($w = f_n(n, k^f)$) を描いている。他方、(16)のもとで実質賃金は硬直的であるから点Aと点Eにおける実質賃金は等しい。当初総需要の縮小が生じ(19)の下方シフトが生じた結果、点Eから点Aへ経済が変化したとしよう。このとき、 $\delta < 1$ となり、労働需要関数は左方シフトする（点E'から点A'へ移動）。先に言及した第2の途は、最低賃金引上げなどの施策によって稼働水準を上昇させ（点Aから点Bへのシフト）、対応する労働需要関数を $\delta = 1$ のレベルまで引き戻すことによって、そのもとで行われる労使交渉の結果として点B'が選択されるというものである。これに関連して伝統的な需要刺激策による第1の途（点A→点E）では、他の事情にして等しいならば、労働者の厚生水準は U_1 から U_2 へと拡大し、また、雇用水準や稼働水準の上昇によって所得水準の増大が見込まれる。それでは、第2の方途はどうであろうか。すでにみたように、 w_0 の上昇は、実質賃金や稼働水準の上昇を生起するものの、雇用水準の縮小は不可避的である。しかし、比較静学分析を行え

ば (脚注 6 参照),

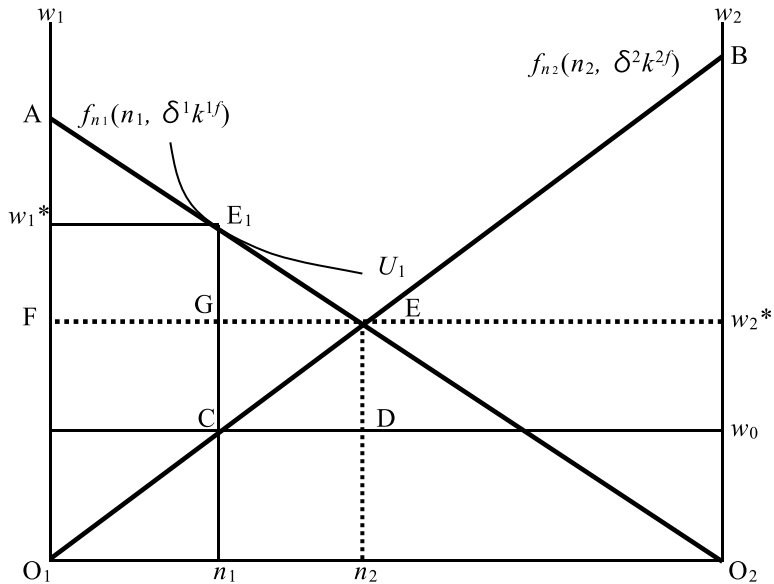
$$(21) \quad \frac{dy}{dw_0} = 0$$

$$(22) \quad \frac{dU}{dw_0} = -\frac{\varepsilon}{(\varepsilon - 1)} \frac{f_{nk} f_n n}{[f_{mn} f_k - f_{nk} f_n]} > 0$$

となることから、点 A' から点 B' への移行過程で、所得水準は一定に保たれる一方、労働者の厚生水準はむしろ増大することがわかる。このとき、低い投資水準のもとで所得の停滞が生じないのは、雇用の停滞が実質賃金の上昇によってカバーされているからである。仮に、政府が雇用水準のこれ以上の低下を避けたいと考えるならば、図 5 の点 A から点 C への移行過程が考えられるが、これを実現するためには、先述したように、需要、供給両面からの施策が必要になる。

最後に、現代経済の対立関係が、労使対立関係として把握されるとき、労働組合に参加・活動する労働者グループとそうでない労働者が存在する場合に、両者の厚生水準がどうなっているかを検討しておこう。図 6 は、二つの企業があり、一つは労働組合が存在する組合部門で、独占的組合モデルで示したような賃金・雇用決定を行う関係にあるが、もう一つの企業は労働組合の存在しない非組合部門を図示している。社会全体の労働供給 n は $O_1 - O_2$ で表されている。図中の f_{n1} 、 f_{n2} で表される第 1 企業および第 2 企業の労働需要関数において、第 1 の企業では労使交渉の結果点 E1 が帰結されるものの、非組合部門の第 2 企業では点 E2 が帰結される。仮に、組合部門において図にあるような高い組合賃金が実現しても、非組合部門が競争的であれば完全雇用が実現される。総需要水準の停滞など需要条件を除けば、失業が生じるための供給条件としては、よ

図 6 労働者の厚生と社会的厚生



り低い非組合賃金 w_2^* （図では競争賃金に等しいと仮定）が存在し、かつ非組合賃金が一定の留保賃金（失業手当など）の水準 w_0 以上に設定されていることが挙げられる。このとき、社会全体の雇用量は、第1企業の O_1-n_1 と第2企業の O_2-n_2 を加えたものに等しく、両企業で雇用機会を逸した労働者 n_1-n_2 が失業することになる。競争的な労働市場の場合には、すでに論じたように、完全雇用と競争賃金が実現されるが、これらの厚生水準の相違はどのようなものであろうか。

まず、与えられた社会全体の総需要水準と各企業に対する需要セグメントのもとでは、労働組合が高い組合マークアップを実現する場合、労働者全体の厚生水準が低下するか否かは、留保賃金の水準に依存する。競争賃金を基準に考えた場合、労働者の厚生は、 $\square w_1^* E_1 GF$ から $\square GEDC$ を差し引いた面積に等しい。仮に、留保賃金が w^* に等しいかあるいは十分近い値に設定された場合には、この値は正となるので、労働組合の存在が少なくとも労働者にとって不利になることはない⁹⁾。一方、企業の余剰は $\triangle AEF$ から $\triangle AE_1 w_1^*$ へと減少する。この結果、社会的余剰は、 $\triangle E_1 EG + \square GEDC$ に等しい分だけ減少する。このように、組合部門と非組合部門が共存することで、社会全体の経済厚生が減少する可能性がある。両部門に対する生産物需要の拡大が生じれば、少なくとも、非組合部門での賃金上昇が生じ雇用が拡大する。このとき、組合部門での労働需要の実質賃金弾力性が不変であれば、賃金格差は縮小するであろう。逆に、総需要が停滞する不況過程では、両部門の賃金格差は拡大すると考えられる。

それでは、労働組合の存在が、社会的総余剰を減じ労働者間の賃金格差を生み出しているという理由によって非難されるべきであろうか。企業と労働組合が、その交渉力の大小を通じて賃金・雇用決定が行われるという経営権モデルでは、両者の厚生水準や所得分配をめぐる相克が生じる。このため、ある労働組合は強い交渉力を背景に、企業との所得分配交渉に臨むことになる。しかしながら、労働組行動は、このようないわば個別、分権的な労使交渉に限定されるわけではない。現実には労働組合の存在や形態は一様でないが、社会的な余剰との関係でいえば、失業者の厚生を考慮し、労働者全体の利益を代表する形での集権的に意思決定を行うシステムや組織が考えられる。労働組合の企業、産業を越えた連合化や協力関係の構築などのコーポラティズムの考え方に加えて、最低賃金制度などの制度的枠組みの活用などが必要であろう。

本稿作成過程で、我が国では、安部政権下で金融政策を軸とした景気刺激政策であるいわゆるアベノミクスが進行中である。そのプロセスでの核は人々のインフレ期待であるが、プロセスを強固なものにする鍵は、労働市場における賃金上昇とそれがもたらす消費活動の活性化である。企業業績の改善から賃金引上げに至る過程で、政府が賃上げを要請するという異例のアナウンスメントが行われている。この場合でも、本稿で掲げた労使の交渉関係、最低賃金の改善など考慮す

9) ここで問題となるのは、労働者が失業する場合の厚生損失をどのような考えるかという点である。実質賃金で測った経済的遺失利益に限らず、職探しの費用や就業機会への不安などのいわば「失業の社会的費用」が存在することに留意しておく必要がある。

べき点がある。いずれにしろ、雇用や就業に関するマクロ公共政策の課題は様々である。雇用安定化と公平な賃金をめぐって残された課題は多い。

参考文献

- 川口大司・原ひろみ (2007)「日本の労働組合は役に立っているのか？—組合効果の計測—」『労働政策研究・研修機構 Discussion Paper』07-02, 35頁.
- 神代和欣 (2012)「労働経済学 この学問の生成と発展」『日本労働研究雑誌』621/4, 2-7頁.
- 外館光則 (2009)「労働組合の経済効果」『日本労働研究雑誌』51 (10), 15-24頁.
- 仁田道夫・篠崎武久 (2008)「労働組合の賃金効果の検証」谷岡一郎・仁田道夫・岩井紀子編『日本人の意識と行動 日本版総合的社会調査 JGSS による分析』東京大学出版会, 121-133頁.
- Ashenfelter, O. and Johnson, G. E. (1969), "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity," *The American Economic Review*, 59-1, pp. 35-49.
- Booth, A. L. (1995) *The Economics of the Trade Union*, Cambridge University Press.
- Dunlop, J. (1944) *Wage Determination Under Trade Unions*, New York.
- Farber, H. S. (1986) *The Analysis of Union Behaviour*, NBER Working Paper Series, 1502. 78p.
- Kaufman, B. E. (2002) "Models of Union Wage Determination: What Have We learned Since Dunlop and Ross?" *Industrial Relations*, 41-1, pp. 110-158.
- McDonald, I. and Solow, R. M. (1981) "Wage Bargaining and Employment," *The American Economic Review*, 71-5, pp. 896-908.
- Nakamura, E. and Steinsson, J. (2008) "Five Facts Prices: A Reevaluation of Menu Cost Models," *Quarterly Journal of Economics*, 123-4, pp. 1415-64.
- Nickell, S. J. and Andrews, M. (1983) "Unions, Real Wages and Employment in Britain 1951-79," *Oxford Economic Papers*, 35. pp. 183-206.
- Oswald, A.J. (1985) "The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey," *Scandinavian Journal of Economics*, 87(2), pp. 160-193.
- Yabuta, M. (1989) *Wage Formation and Trade Union Behaviour in Japan*, Discussion Paper [9], Fukuoka University.
- Yabuta, M. (1993), "Economic Growth Models with Trade Unions: NAIRU and Union behavior," *Journal of Macroeconomics*, 15(2), pp. 381-400.

(中央大学経済学部教授 博士(経済学))