

インサイダー・アウトサイダー理論の直観的解説

中 村 健 一

1. 序

インサイダー・アウトサイダー理論は、効率賃金仮説と並んで労働市場の長期的な不均衡現象にミクロ経済学的基礎を与える理論として知られている¹⁾。ところで効率賃金仮説には論文のレベルでは多様なモデルが存在しその中には相当複雑なものが含まれるのにも関わらず一応は単純な直観的説明が存在する。しかし一方でインサイダー・アウトサイダー理論に関しては、少なくとも筆者の見限りでは平明でその本質を捉えた直観的説明が存在しない。

本稿ではこのように簡明な説明を欠いているインサイダー・アウトサイダー理論に関して、その本質が単純な作図によって理解可能なことを示し、議論のアウトラインの明確化をはかることを目的とする。

インサイダー・アウトサイダー理論が説明しようとするのは、組合化された労働者が支配的な企業では、外部労働市場より高い賃金が支払われているにもかかわらず、なぜ外部労働市場から労働力が積極的に調達されなかったり、あるいは内部労働者と外部労働者の入れ換えが行われないのか、という問題である。これは古典的な非自発的失業を説明しようとする動機である。

理論では多く労働組合の戦略的行動に焦点を当てており、組合の組合労働者の雇用保証の確保や、賃金設定の戦略に注目する。そのためにしばしばゲーム

1) 代表的文献は、Lindbeck and Snower [1], Lindbeck [2]である。また解説を行っている文献として小谷 [4] 大橋 [3] を挙げる事が出来る。

理論による分析が行われるのだが、私見では理論の基本的構造においては、そのような交渉問題よりも、組合の賃金や雇用保証についての交渉力の源泉としての企業の費用構造といったものが重要である。それは一見複雑な形式をしているが、初等的な限界原理によって描写可能な仕組みであり、その構造の理解がインサイダー・アウトサイダー理論をより平明で了解可能なものにするとおもわれる。

そこで本稿ではインサイダー・アウトサイダー理論に共通な内部労働者と外部労働者の代替に制約を課す企業の費用構造を、企業が直面する雇用の限界費用曲線という形で定式化し、理論の基本構造についての単純かつ直観的解説を試みる。

2. 基本的設定

インサイダー・アウトサイダー理論では、一定の条件付きではあるが内部労働者と外部労働者は能力に関して差異はないとされる。普通これは完全代替のケースであり、一円でも賃金の安い方が雇用の全体を占めなければならない。しかしインサイダー・アウトサイダー理論においては、インサイダーとアウトサイダーの間には企業との交渉力の差異や、企業特殊的な訓練費用の差異があり、またインサイダーの供給能力には上限があることなどが問題を複雑にしている。つまりこれらの交渉力や訓練費用が要請する費用が企業の意志決定に影響を及ぼす結果、インサイダー・アウトサイダー間で通常の投入物間の代替関係とは異なる代替関係が認められるようになることがその原因となっているわけである。その様子を描写するために、次のような簡単な設定を採用しよう。

ある企業は前期に雇用された労働者の m 人に一人当たり w_1 の賃金を支払っている。その m 人は全員労働組合に加入しており、労働組合は企業が労働者を一人解雇するときに一人当たり C 円の補償金を支払わせる力をもっている。

企業は利潤極大化を目的として雇用を決定する。また収穫逦減の生産関数を持つ企業の、労働に関する限界価値生産物は $f(L)$ で表わすことができる。 L は L 人目の労働者の意味である。

この企業は外部労働市場から一人当たり w_0 の賃金で労働者を何人でも雇う

ことが出来るが、一人雇うごとに企業の作業に適應させるため T 円の訓練費用を企業が負担しなければならない。訓練さえ受ければ、外部労働市場からの労働者はすでに雇用されている組合員労働者と生産能力においてなんら変わることはない。また今期にこの企業に雇用される組合員労働者の人数を L_i 、外部労働者の人数を L_o と表記する²⁾。

3. 見かけの賃金, 真の賃金

以上のような設定下で、企業がどのような限界費用に直面するか考える。その準備として、まず「見かけの賃金」と「真の賃金」という用語を定義する。まず内部労働者と外部労働者の賃金として支払われる金額、つまり一般的に単に賃金と言われる金額を見かけの賃金と名付けよう。それに対して解雇に対する補償金や訓練費用などの、雇用を決定づけるために勘案しなければならない項目を考慮した賃金を真の賃金と名付ける。

現在の設定で企業が真の賃金を考慮して雇用の意思決定を行うのは明白であろう。たとえば、企業は内部労働者の雇用（の持続）の意思決定に関して内部労働者に支払う w_i だけを勘案するわけにはいかない。なぜならある内部労働者の限界価値生産物が、 w_i を下回っていたからといって、解雇をするなら企業は補償金 C を要請されることとなる。この金額 C が、損失である $f(L) - w_i$ （今は損失の表現となる）を上回っていたなら、企業は生産に伴う赤字よりも大きな損失を被ることになるからである。かりに企業が内部労働者の費用条件のみに注目して、雇用・解雇について判断する状況を考えるなら、限界価値生産物と賃金水準のみに注目するのではなく、補償金をも勘案したうえで限界条件を考慮することになる。つまり企業はある L_i 番目の労働者に注目して、

2) このような設定の極大化問題としての表現は Lindbeck and Snower [1] や大橋 [3] などで、次のように記述されている。

$$\begin{aligned} \max f(L_i + L_o) - w_i L_i - w_o L_o - C(m - L_i) - TL_o \\ \text{s.t. } L_i \leq m, L_o \geq 0 \end{aligned}$$

この人物の雇用・解雇を考える場合、 $f(L_i) - w_i$ と $-C$ との値の大小に注目し、絶対値で前者が後者を上回ったときに初めて解雇の決定をすると言える。これは、 $f(L_i) - w_i < -C$ の時に初めて解雇の決定をするということになるが、書き直せば $f(L_i) < w_i - C$ において初めて企業は解雇に踏み切るということになる。そこでこの式の右辺を企業は内部労働者に賃金を支払い雇用を継続する場合、潜在的に補償金 C を所得として得ていると考え、これを勘案した $w_i - C$ を、真の賃金と見なして行動するというように記述できるだろう。

一方外部労働者に関しては、雇用に際して企業に適応させるための支出 T は必須であるのだから、外部労働者の真の賃金は $w_o + T$ であるというだろう。

4. 労働者の入れ替え

さて企業が直面する雇用の限界費用を考えるとき、その形状は、内部労働者の真の賃金と外部労働者の真の賃金が均等化する点を臨界点としてその形状が変化する。内部労働者と外部労働者の賃金が均等化する点は、そこを境に雇用されていた内部労働者と外部労働者の総入れ換えを行なうことが企業にとって合理的である点となる。なぜなら両者の真の賃金の均等化とは、 $w_i - C = w_o + T$ であるが、これを $w_i = w_o + T + C$ と書き直すと明瞭であるように、外部労働者の賃金に訓練費用 T と、内部労働者の解雇に伴う費用 C を加えたものがなお内部労働者の賃金に等しいとするなら、企業にとって両者の雇用は費用的に無差別であり、したがって等式の右辺が左辺より小さくなった時点で、企業は内部労働者をすべて外部労働者に置き換えるだろう。したがって企業が直面する雇用の限界費用は、まず $w_i > w_o + T + C$ においては $w_o + T$ ($< w_i - C$) の水準で水平なものになる (図1)。

では $w_i - C < w_o + T$ の場合はどうなるであろうか。このときは、内部労働者の真の賃金が外部労働者のそれより安価であるのだから、限界価値生産物が内部労働者の真の賃金より十分に大きければまず内部労働者の雇用が優先さ

れる。しかし内部労働者の人数には上限 m があり、その点でさらに外部労働者を雇用することの限界収入が正であれば追加的に、外部労働者が雇用されることとなる。このとき点 m で限界費用は上に $(w_o + T) - (w_i - C)$ だけシフトする。つまり雇用の限界費用は点 m で段差を持つ階段関数になるわけである (図2)。

5. 雇用の諸類型と組合の戦略

ここまでくると雇用の限界費用と企業の限界価値生産物の相対的位置関係によって、企業が実際にどのような雇用政策を採るか考えることが出来るようになる。企業が組合労働者を全員解雇することが合理的であるようなケースは、そのような事態に立ち至った場合、組合が何らかの譲歩を行って抑止されると考えられるから、実際にはあまり起こりそうにない場合である。しかし、内部と外部の全体的な入れ換えの条件は、組合が、戦略的に振る舞うときに、必ず勘案する制約条件の役割を果たすという意味で、重要である。

いまは内部労働者の真の賃金が外部労働者のそれより安価である場合について考察してみよう。 $f(L)$ と限界費用の位置によって雇用のパターンが変化することが図3に示してある。三つの限界費用と限界価値生産物の交点は、それぞれ、1. との交点が $0 < L_i < m$, $L_o = 0$ の場合、2. が $L_i = m$, $L_o = 0$, 3. が $L_i = m$, $L_o > 0$ と三つの雇用のパターンに対応している。一般の分析では、このようにある雇用パターンと、その時の限界価値生産物と限界費用を構成する様々な賃金要素の対応関係をこれほど明確には認識できない。つまりこのような作図の有利は、このように雇用のパターンと、その時に成り立つ様々な限界条件の対応について、極大値問題の一階の必要条件を検討する煩瑣と直観的洞察の困難を免れ企業の雇用に関する事態を直観的に考察することが出来ることにある³⁾。

3) もちろん理論の分析は、最適化問題の詳細な検討によって結論の正当性を保証されるのであり、ここでは解析的な分析が無意味であると言っているのではない。

このような方法の応用として、労働組合が雇用保証や賃金設定を目的にする場合、どのようなことを考慮して行動するかについて考察してみよう⁴⁾。

労働組合が、組合員全員の雇用保証を得つつ賃金を設定しようするとき、その要求の上限はどのような水準になるであろうか。この上限は、雇用の限界費用と限界価値生産物の位置関係によって二つの場合が存在する。この二つの場合は、組合が賃金水準を上昇させようとするとき、組合員の限界価値生産物だけを考慮すればよい場合と、外部労働者との賃金の逆転が起こらないような配慮が必要となる場合である。

初めの場合は、図4のような場合である。いま内部労働者の賃金 w_i 以外はすべて所与とすると、組合は雇用保証を得るために $f(m) > w_i - C$ は維持しつつ、その中で最大限の w_i を設定しようとするだろう。それは $f(m) = w_i - C$ となるような w_i であることが分かる。一方、図5の様な場合は、そのような設定を行うと内部労働者と外部労働者の真の賃金の逆転が起こってしまい、雇用保証を実現できない。そこで賃金要求の上限は、 $w_i - C < w_o + T$ を満たさなければならないことが見て取れるだろう⁵⁾。

このような図からは、何らかの原因で非組合員である外部労働者の雇用を抑止する必要がある場合⁶⁾、訓練費用 T をコントロールすることで図6の点線部分のような状況を作り、それを達成することが可能なことを知ることも出来る。内部労働市場での人的投資は、単に外部の専門の指導員や教材費、あるいは教育に要する機会費用といったもののみで構成されるわけではなく、しばしば熟練工による指導による所が大きい。こうしたとき組合が、そのような内部労働者による指導に非協力的であろうとすることによって訓練費用をコントロールすることは可能だからである。

-
- 4) インサイダー・アウトサイダー理論の概説でこの種の議論は頻繁に紹介される。ここでの内容は、それとほぼ同一であるが、そのような議論の直観的説明版であると考えていただきたい。
 - 5) このような分析では C を制御可能な場合も考えることが出来るだろう。
 - 6) 非組合員の増加が交渉力にマイナスであるような場合や組合規模の増大が組合内部のコントロールコストを高めるような場合。

6. 結 語

本稿はインサイダー・アウトサイダー理論で扱われてきた問題が、解析的方法や従来のな作図法以外の単純な作図によって扱いうることを示した。このような単純な方法によって考察を行うということは、応用的次元において分析の費用を下げ、経済学的問題に集中することを可能にするにするという意味で利益のあるものだと考える。

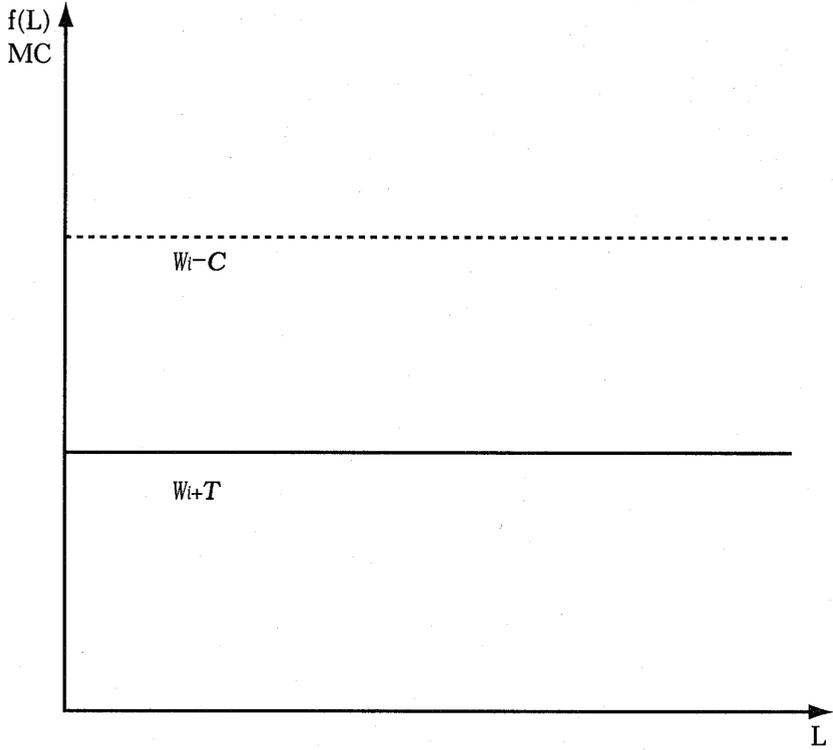


図 1

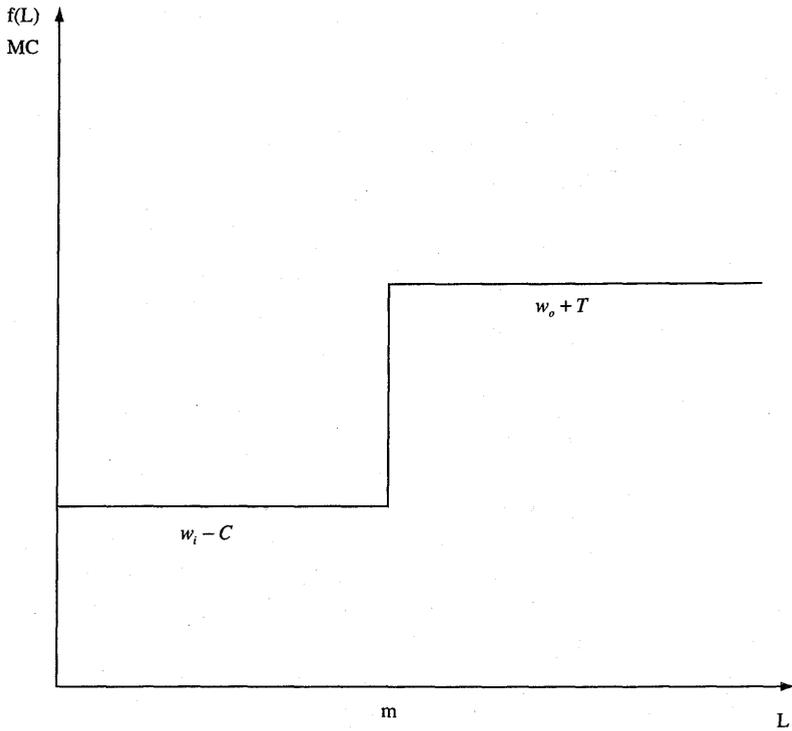


図 2

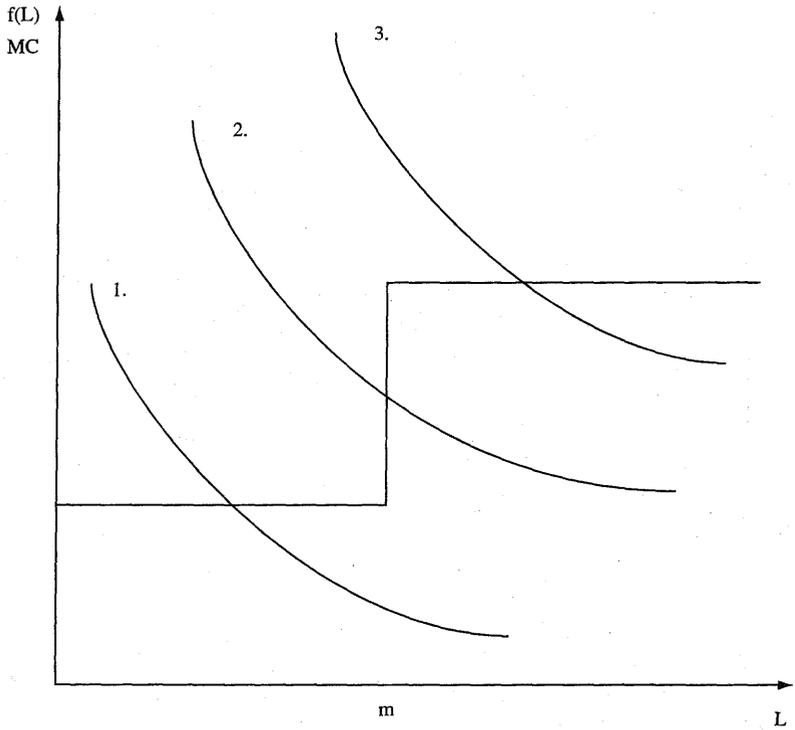


图 3

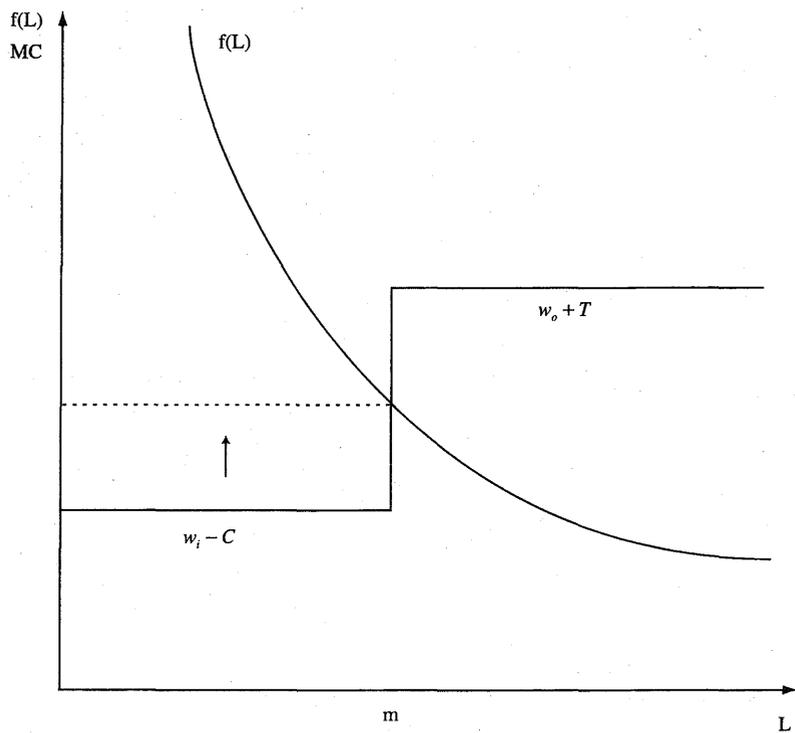


図 4

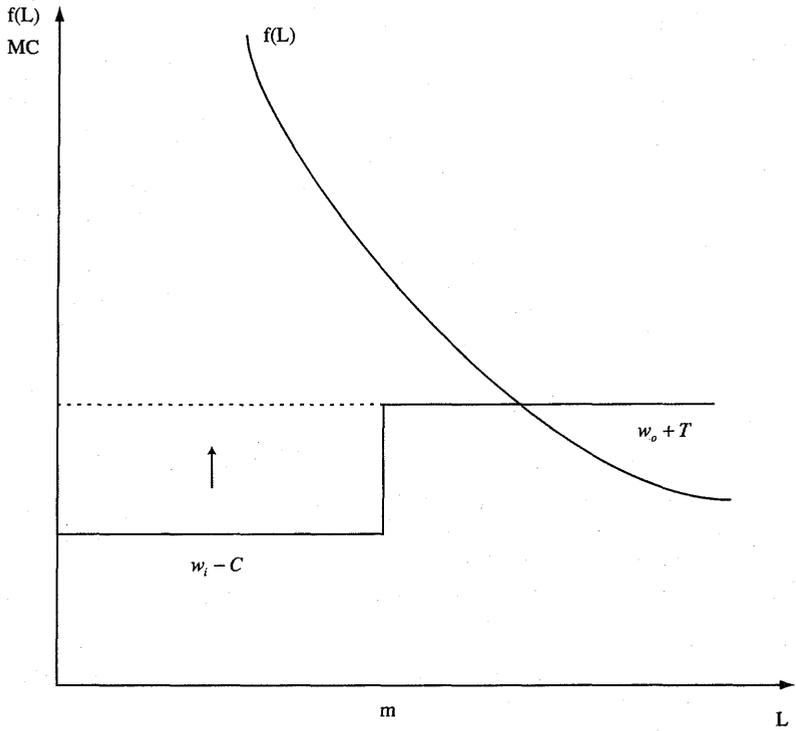


图 5

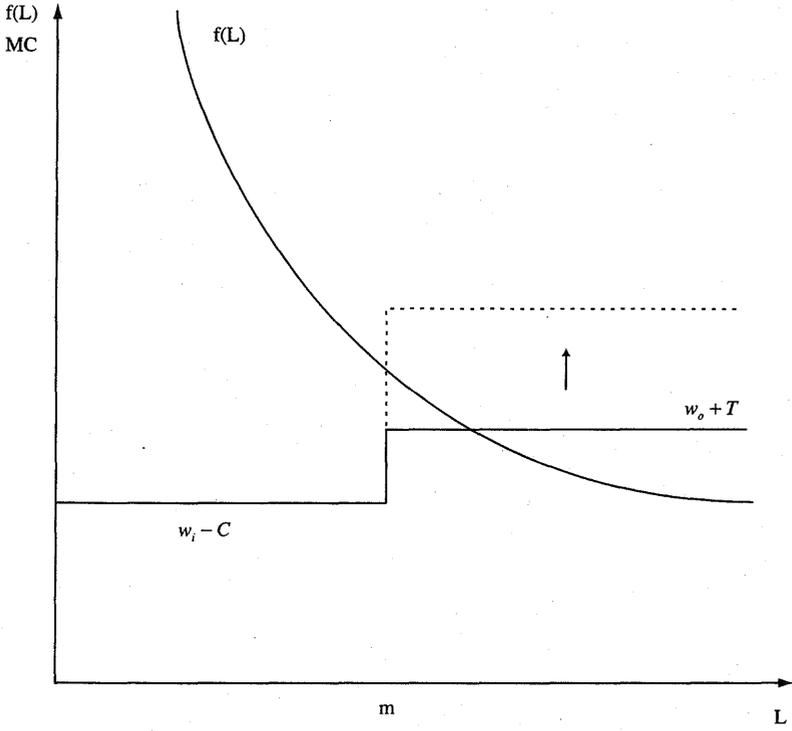


図 6

参 考 文 献

- [1] Lindbeck, A. and D.J.Snowder, *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, The MIT Press, 1988.
- [2] Lindbeck, A., *Unemployment and Macroeconomics*. The MIT Press, 1993.
- [3] 大橋勇雄, 「賃金の硬直性と失業」, (大橋勇雄, 荒井一博, 中馬宏之, 西島益幸, 『労働経済学』, 有斐閣), 1989.
- [4] 小谷清, 「ケインズ理論と労働市場」, (鬼塚雄丞, 岩井克人編 『現代経済学研究』, 東京大学出版会), 1988.