

長期雇用と資本市場

中 村 健 一

1. はじめに

長期にわたる日本経済の停滞の中で非正規労働者の就業者に占める割合の増加の中、いわゆる日本的雇用慣行に対する関心は、ずいぶん薄れてきたように見える。

しかし日本的雇用慣行に理論的根拠を与える諸理論が、すべてアメリカの経済学者によって創案されたように、そもそも日本的雇用とはそれほど特殊日本的な経済事情ではなく、むしろ長期雇用として国際的に普遍的に見られるものなのである。

それが日本的と言われるのは、戦後日本の一定期間においてそれが相対的に広く雇用方式として適用されていたことに由来するのであって、それが特殊日本的なものであるからではない。

つまり注目されるべき問題は、日本固有の雇用慣行がなぜ日本にのみ存在するのかということではなく、幾つの特徴を備える長期雇用の採用の程度の多寡がなぜ国際間で相違するのかということなのである。

本稿はそのような相違を、企業の直面する経済環境としての資本市場に求めることが可能であることを紹介する。

2. 長期雇用とインセンティブ

いわゆる日本的雇用慣行を含む長期雇用は、雇用が単に長期間にわたって継

続することのみならず、雇用期間中の持続的な賃金上昇、定年制などを特徴とする。前の2つの特徴は、日本的雇用慣行の文脈では終身雇用、年功賃金と呼ばれている。

これらを説明する代表的な理論はゲイリー・ベッカーによる特殊人的投資に原因を求めるものと、ラジアーによる労働者の怠業を防ぐインセンティブメカニズムに原因を求める、いわゆる「代理人問題」からのアプローチに大別される。

ここではまずその2者の概略と共通点について見てみよう。

(1) 特殊人的資本理論

Becker[1]は、企業が特殊人的資本の蓄積を意図した時、労働者の離職を防いで特殊人的投資に向かわせるためには長期雇用が要請されると考える。

特殊人的資本とは、労働者に体化された技能のうち、義務教育（識字や四則演算の能力）の内容に典型的に見られるような、どのような企業でも同様に有効な一般人的資本ではなく、特定企業のみで有効に働く特殊な技能のことを指している。

ベッカーは、このような特殊人的資本の投資は労働者のある程度の期間の特定企業への継続的就業を要請するが、そのために企業は労働者が特殊人的資本を体化する以前に離職することを防ぐよう、特殊人的投資の費用と収益の労働者への配分が必要であると考えた。

すなわち企業は特殊人的投資の費用と収益を、労働者と分け合うことで、労働者にとって労働者が当該企業に留まることが離職することより大きな便益をもたらすように賃金プロフィールを形成し、労働者が当該企業に留まって訓練を通じて特殊人的資本を体化するように仕向けるのである。

(2) 代理人問題

ベッカーによる特殊人的投資を促すための長期雇用の議論に対して、Lazear[2]は人的投資が介在せずとも企業は長期雇用を制度として導入する利

益があると考える。

ラジアーは企業と労働者の間に非対称情報を想定し、労働者の怠業を完全には観察できない状況を考える。このような状況では企業は労働者の怠業を不完全にしかモニタリングできず、労働者は怠業しても必ずしもそれが発覚することはない。

しかしこのように不完全なモニタリングの下でも、賃金プロフィールを経時的に増加するものに設定して、若い頃には労働生産性より低く、定年に近づくにつれて労働生産性を越えるようにして、定年時に雇用期間の生産物と賃金の総額が一致するようにすれば、怠業を抑止することができるラジアーは考える。

それはそのような賃金プロフィールの下では怠業が一定の確率で発覚しなくても、仮に発覚して解雇された時の損失（の期待値）を考慮して、労働者は怠業を抑止するようになり、その効果は企業の収益を高め、さらに結果として増加型の賃金プロフィールによる長期雇用から労働者が受け取る賃金総額は、それのない企業で雇用される場合を越えることになるからである。

このような代表的な上昇する賃金プロフィールをもつ長期雇用の説明は、特殊人的資本の必要や不完全情報下などのさまざまな状況下で、長期の雇用や被雇用が労使双方の便益を改善するインセンティブを与えるという共通性がある。

実際の職場では、生産ラインのような協業の場での相互監視の可能性を考えれば、ラジアーの想定するほど怠業の可能性は小さくなく、特にいわゆる終身雇用のような長期の雇用を制度的に導入するほどの理由にはならないと考えられる。

すなわち長期雇用を説明する最も説得力のある説明は、長期雇用の採用は、その企業が、みずからの企業のみで有効な特殊人的資本の投資を必要とすることを根拠にもとめるものとなる。

3. 長期雇用制度採用の多寡の原因

しかし前述してきたような説明は、先進資本主義国の長期雇用の採用の程度の差異（平均勤続年数の差異）の統計的事実を参照する時、長期雇用を十分に説明するものとは言えないことに気づかされる。

つまり、長期雇用の採用の程度は、英米を最小として、ヨーロッパ、日本の順に大きなものとなるが、特殊人的資本の蓄積を長期雇用の説明要因と考えるなら、その順で各地域の企業はより多く特殊人的資本を必要とするということになるからである。

例えば先進資本主義国において、特定産業の製造業の組織は、分業と協業を利用したフォードシステムのように概ね同質的なものを採用している。そのとき地域ごとに、いわば地域文化の差異として特殊人的資本の需要の差異が存在するとは考えにくい。つまり従来の特殊人的資本仮説は、国際間の平均勤続年数の差異を参照する時、十分な長期雇用の説明にはなり得ないことを知ることができる。

4. 経済環境への適応としての長期雇用

そこで私は、企業が企業自らの直面する資本市場という環境に対して、もっとも効率的な適応を果たそうとすることが、各地域の長期雇用の採用の多寡を決定するのではないかという仮説を着想した。

それはつまり、企業は資本財（製造用設備）の調達に当たって、高い利子率に直面した時、資本の調達の困難を、従業員に対する特殊人的資本の蓄積によって代替しようと動機づけられ、それが長期雇用の採用の原因となるのではないかという仮説である。

日本的雇用慣行は、太平洋戦争後の資本財の絶対的不足に加えて、資本財の製造能力も回復していなかった時期において、製造業の生産労働者に適用され

ることによって普及した。このような歴史的事実を参照する時、高い資本調達費用に直面した企業の適応的反応として長期雇用が採用されるという仮説は説得力を持つように思われる。

5. 雇用期間と資本の代替

そこで、ここでは前述までの資本コストに対する長期雇用の代替関係を考えるために、企業の最適化問題の素描を与えて、その基本的性格を考えよう。

企業は経営を持続する多期間において利潤極大化を目的とする。生産活動に当たって、企業は資本 K_t と労働 L_t を投入物とするが、各期間において新規に雇用した労働者 L_t と以前に雇用した労働者の双方を雇用していることになる。

ここでは単純化のために労働者の雇用期間は最大2期間として、ある時期の企業には前期に雇用した労働者 L_{t-1} と、今期に新規に雇用した労働者 L_t が共存しているものとしよう。

また前期から継続している労働者は特殊人的資本 H_t を体化しており、その量は資本と完全代替的であるとする。また継続して雇用される労働者は前期の雇用の残存者として計算され、その残存率は企業が各期に労働市場で決定される競争的な賃金水準 w に対して割り増しで支払う効率賃金水準 ω に比例し、残存率は ω の増加関数 F_t で示されるものとしよう。

これらを踏まえると、ある時期の生産関数は $f_t(K_t + H_t, F_t \cdot L_{t-1} + L_t)$ と記述でき、費用は新規雇用の労働者に支払われる競争的賃金 w と継続的に雇用される労働者に支払われる競争的賃金 + 効率賃金 ω 、そして資本コスト r となる。

ある期間 t の企業の利潤額をいままでの記号に時期のインデックスをつけて表記すると、企業は以下を経営期間分の和をとって最大化することになる。

$$f_t(K_t + H_t \cdot F_t(\omega_t)L_{t-1}, F_t(\omega_t) \cdot L_{t-1} + L_t) - w_t L_t - (\omega_t + w_t) F_t(\omega_t) \cdot L_{t-1} - r K_t$$

この式から分かるように、企業にとっては資本コストも効率賃金も投入要素の価格であり、資本コストの上昇に対して、資本の投入を減らす一方、相対的に安価になった効率賃金を増加させて継続雇用を通じての特殊人的資本蓄積をすすめることは容易に類推できる。

6. 終わりに

組織とはそもそも構成員の継続的関係を必要条件としてはじめて成立する。ワンショットの組織というものは存在せず、かりに1日で解散するような組織を考えるなら、それはそもそも形容矛盾というものだろう。しかし経済学はこの永続性を生産関数の永続性で置き換えてきたのである。

ここで行った簡単な素描は、そもそも組織の成立自体が、市場で得られる生産要素の価格との相互関係にあるという、組織の成立の原理的要素に向かっており、本稿はそれを思考するための最初の研究計画なのである。

参 考 文 献

- [1] Becker, G. S., Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, 2nd ed, NBER, 1975.
- [2] Lazear, E. P., "Agency, Earnings Profiles, Productivity and Hours Restrictions". American Economic Review, February 1983.