

長期雇用と資本市場 (2)

中 村 健 一

1. はじめに

中村 [1] で私は企業の長期雇用の採用が資本調達の容易さ（利子率）と相関する可能性を考え、資本調達が相対的に難しい経済で長期雇用が支配的位置を占めるようになることを説明しようとした。

本稿では中村 [1] で紹介した利子率と長期雇用の相関を表現するモデルをより子細に分析する。

2. 企業の問題

企業が資本と長期雇用を代替的に考えるのは、長期雇用が資本財を代替する特殊人的資本の蓄積の手段となるからである。そのような関係をモデル化した時、企業の生産環境はどのように記述できるだろうか。

(1) 生産環境

企業は労働サービス L と資本財 K をインプットとして生産を行うが、通常の設定と異なり、ここでは資本財と完全代替的な特殊人的資本 H の存在を想定する。

また企業は長期雇用として、労働者を 2 期間までは継続的に雇用することができる。したがってある時期 t の企業の雇用者は、当該時期に新たに労働市場から雇い入れた労働者 L_t と、前期に雇用した労働者 L_{t-1} によって構成される。

ただし前期に雇い入れた労働者は全員が残存するわけではない。労働者は企業環境などのミスマッチなどを理由として、二期目に一定割合は当該企業から転出する。この転出率は企業が在職が二期目になる労働者に支払う市場賃金に対する割増賃金分 ω_t の影響を受けると想定する。

残存した労働者は特殊人的資本 H を体化しており、残存労働者数に H を乗じたものが、企業の手にする特殊人的資本の総量となる。

(2) 効率賃金

前節で登場した割増賃金分 ω_t は、前期に雇用した労働者に転出の動機を相殺することによって転出を抑止する効果を持つものだが、このような効果を期待して支払われる賃金は、一般に効率賃金と呼ばれる。

この効率賃金は、離職率の抑止に効果があり、すなわち効率賃金分が大きいほど離職率は低下し在職率が増加する。在職率を $F(\omega)$ と記述すると、 ω に関する F の導関数は正であることを想定することになる。ただし効率賃金の増加の在職率に与える効果は逓減的なものと仮定しよう。

(3) 企業の目的関数と利潤

以上を考慮すると、企業は資本財として、当該時期に雇用する資本財と特殊人的資本、および前期からの在職者と今期の新規雇用者を雇用する。これらを投入物とする 1 時点の企業の生産関数は、

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

と記述することが出来る。

3. 企業の最適条件

前節までにみた生産関数を前提とすると、ある期間における企業の費用は、生産物価格を 1 と正規化して、今期雇用した労働者に支払う賃金分を賃金を w として $w_t L_t$ 、前期から長期在職者への賃金分が、 $(\omega_t + w_t) F_t(\omega_t) \cdot L_{t-1}$ 、

また資本費用が $r_t K_t$ となる。

これらを勘案してある時期の企業の利潤は、

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

と書くことが出来る。

さらに通時的な利潤極大化は、割引率を無視して、

$$\sum_1^{\infty} [f_t(K_t + H_t \cdot F_t(\omega_t) \cdot L_{t-1}, F_t(\omega_t) \cdot L_{t-1} + L_t) - w_t L_t - (\omega_t + w_t) F_t(\omega_t) \cdot L_{t-1} - r_t K_t]$$

と書くことが出来る。

これを各期間の資本と労働、および効率賃金で微分し、企業の利潤極大化の必要条件を考えると次のようになるだろう。

まず各期間において、企業は $K_t + H_t \cdot F_t(\omega_t) \cdot L_{t-1}$ 、および $F_t(\omega_t) \cdot L_{t-1} + L_t$ をそれらの限界価値生産物と賃金、あるいは利子率と均等化する水準まで雇用する。

$K_t + H_t \cdot F_t(\omega_t) \cdot L_{t-1}$ も $F_t(\omega_t) \cdot L_{t-1} + L_t$ もふたつの項目から構成されているが、それらの量は、前者については特殊人的資本に関する想定から資本財の量となり、長期雇用者も人的資本の体化分を除いた部分では新規雇用の労働者と質的に同一なので、後者は労働サービスの量となる。

4. 特殊人的資本への投資水準

問題は企業が資本と完全代替的な特殊人的資本をどの水準まで形成するかについてである。

企業は資本財を市場利子率で雇用可能なため、特殊人的資本を形成しようとするなら、その限界費用が市場利子率と均等化する水準までとなる。

特殊人的資本を形成するための限界費用は、効率賃金をインプットとする特殊人的資本の生産関数の逆関数になるが、これは $F_t(\omega_t)$ の逓減性によって、逓増的な関数になる。

この逡増的な特殊人的資本の限界費用と一定の市場利子率の交点³（図1参照）、資本財の総量を資本財と特殊人的資本のどのような配分で調達するかを決定する条件となる。

図1から明らかなように、利子率が上昇した時、企業はより多くの効率賃金を支払って特殊人的資本による資本サービスを調達しようとする事が分かる。

そのとき効率賃金の上昇につれて雇用労働者の企業への残存率は高まり、また効率賃金分による長期雇用者の通時的な賃金の上昇分も増大する。すなわち利子率の高い経済では、上昇する賃金プロフィールを伴う長期雇用が支配的になることをみる事ができる。

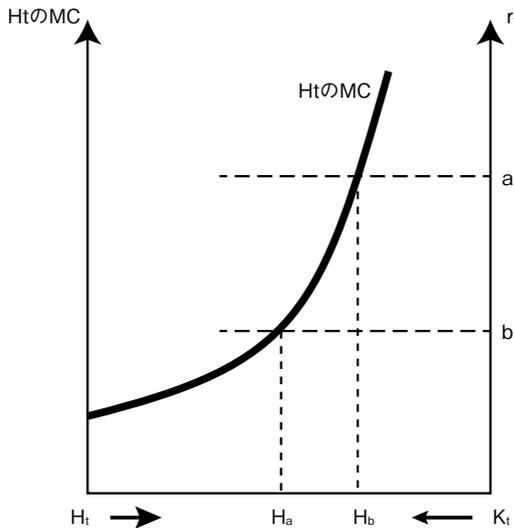


図1

参考文献

- [1] 中村健一、『長期雇用と資本市場』、小樽商科大学・商学討究、第64巻4号。