

長期雇用と資本市場 (3)

中 村 健 一

1. はじめに

本稿は、中村〔2〕で示した企業の長期雇用の採用が資本調達の容易さ（利子率）と相関を説明する図を用いて、日本の長期雇用に関する通説について若干のコメントを行いたい。

2. 特殊人的資本の資本財との完全代替性

いままで特殊人的資本が資本財と完全代替的であることに、特に論拠を示しては来なかったが、そのような想定には次のようなことを想定している。

工場のような生産の現場では、資本財（製造用機械）を操作・管理する目的で労働サービスが使用されている。ここで重要になるのは、資本財の保守・点検作業で、これに失敗すると資本財は稼働時間を大幅に失うことになり、それは当然生産上の損失となる。

工場で熟練工は、機械の不調をその作動音などから早期に発見する能力を持ち、ここから早期の整備作業によって、機械は調整・修理のための停止期間を免れることになる。

これはすなわち熟練によって資本財の稼働時間が延びることを意味し、それはすなわち資本サービスの投入の増加と同値であると把握することが出来る。

また資本財は企業ごとの生産方法の組織の差異から、生産過程で異なる文脈に置かれており、それに伴って故障の有様も企業ごとに異なっている。

つまり特定企業に長期雇用されることによって得られる熟練は、このような意味で資本と完全代替的な特殊人的資本と見ることが出来る。

3. 技術導入と長期雇用

いままで行ってきた考察は、従来の日本における長期雇用を根拠づけるものとはことなった原因を想定しているが、そのような原因（利子率）を採用する正当性を、従来の議論との比較において説明してみたい。

従来の同時期の他国には見られない、日本の大企業での長期雇用の採用について、最も説得力を持ったのは、経済発展過程とそれを関連づける議論であった。

複数の論者（一例として尾高 [1]）によって、それは次のように説明された。戦後日本の経済発展とは、新技術、具体的には利用する資本財を新しいものに絶えず更新する過程であり、生産効率の向上のために高度成長期にはそれが特に積極的に行われた。

その時、重要なのは資本財を利用する労働者がいかに効率的に新しい生産環境に適応するかであり、具体的には、新しい資本財を用いた生産活動に如何に習熟するか、その効率性であるとされた。

このような次々の新しい生産技術の導入に当たって、その習熟を効率化する方法が企業ごとに存在し、その方法を長期に亘って利用し、継承していくためには、長期雇用が要請されるというのである。

だがこの説明の難点は、ここ30年のアジア各国の経済成長を見る時、頻々の新技術導入に直面してきたはずの企業で長期雇用の導入が見られないことである。

つまり長期雇用の存在下では、技術導入にあたって労働者の企業特殊的な適応技術の連続性が見いだされたとしても、活発な技術導入が適応技術の連続性を必然的に要請するものではないということが理解される。

4. 雇用 保蔵

ここで再度, 前論文 [3] で導入した。長期雇用水準の決定を図1を用いて見てみよう。

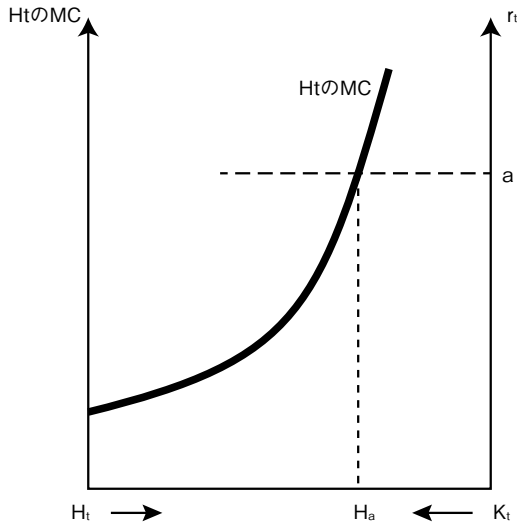


図 1

当初の状況は企業の資本の最適投入量（限界生産物 = 利子率（利子率））が横軸の長さであるような主体的均衡を表している。長期雇用者は利子率と等しい特殊人的資本の限界費用をもたらす点で決定されている。

いまこのような状況でプロセスイノベーションのような全要素生産性を向上させる技術変化が起こったとすると, 資本の限界生産物が増加することにより, 利子率と限界生産物の均等化はより多い資本を雇用する点でおこる。

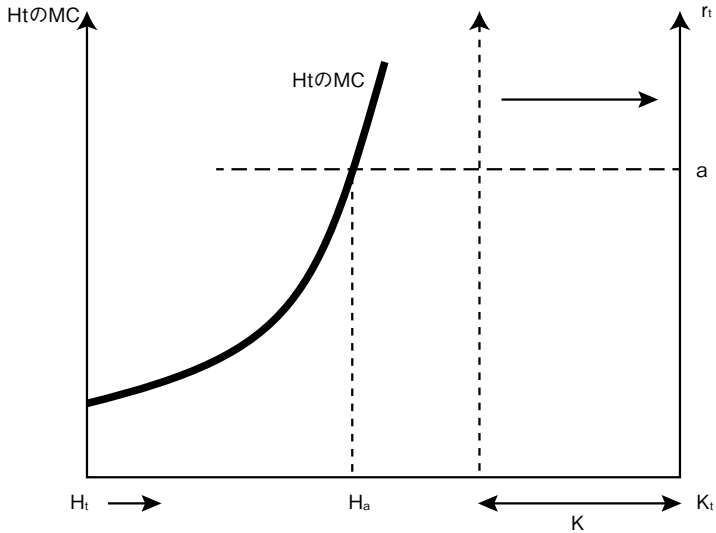


図 2

図2を参照すると分かるように、点線の縦軸から、右端の実践縦軸まで資本の雇用量は増加する（ κ の分）。しかしこの時、利率は不変と想定しているため、特殊人的資本の需要量は変わらない。

つまりここで示したモデルを用いた場合、技術革新による企業成長が、必ずしも長期雇用の度合いを増加させるわけではないことを示すことができる。

参考文献

- [1] 尾高煌之助, 『労働市場分析 二重構造の日本的展開』, 岩波書店, 第1984年。
- [2] 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。
- [3] 中村健一, 『長期雇用と資本市場(2)』, 小樽商科大学・商学討究, 第65巻1号。