

異質な労働者と効率賃金

服 部 茂 幸

1. は じ め に

効率賃金仮説では企業が労働者に市場水準よりも高い賃金を支払うことによって労働者の努力水準を引き上げることができると想定している。そのために市場水準よりも高い賃金を支払うことがかえって製品1単位あたりの賃金費用を引き下げ、企業の利潤を増加させるのである。

効率賃金仮説は企業は労働者の努力水準を不完全にしか測定できないと考えている。そのため、努力をしない労働者は解雇される可能性が高いが、必ず解雇されるというわけではない。高い賃金を支払う企業に勤める労働者はその企業から解雇された場合、大きな損害を被ることになる。したがって、このような企業に働く労働者は努力水準を高め、企業から解雇される確率を低めようとするであろう。他方、それほど高い賃金を受け取っていない労働者は解雇されても大きな痛手を被らないので、それほど努力をしない。このように労働者の努力水準を企業が完全に知ることはできないという情報の不完全性が存在する場合、賃金率の引き上げが労働者の努力水準を引き上げると効率賃金仮説は考えるのである。⁽¹⁾

けれども、効率賃金仮説は労働者の努力水準と生産性を区別しない。しかし、本来、企業が雇用したいと考える労働者は生産性の高い労働者であって、努力水準の高い労働者ではないはずである。ただし、努力水準と生産性に1対1の関係がある場合にはこのことはさほど重要ではないかもしれない。生産性を上げるためには努力水準を上げなければならないからである。しかし、労働者の能力水準が異なる場合にはそうではない。能力の高い労働者はさほど努力をしなくても多大な生産性をあげることができるのに対して、能力の低い労働者は多大な努力をしてもそれほど大きな生産性をあげることができない場合もあるからである。企業が各労働者にある生産性を要求した場合、この水準がある労働者にとっては楽にクリアできるとしても、他の労働者にとって過大になるということもあり得るであろう。

本稿では高低2種類の質の異なる労働者が存在する状況を想定する。企業は努力水準を測定

(1) なお、アカロフは労働者の努力水準は単に効用に関係するだけでなく、社会的な規範によっても決まると考えている。これは組織で働くためには労働者仲間や組織に対する共感を持たなければならないからである。企業がより高い賃金を労働者に「贈る」ことは、労働者の企業に対する共感を高め、努力水準を引き上げる効果を持つのである（Akerlof, 1986, pp.71-4）。

することはできないが、(事後的に)生産性を完全に測定できると仮定する。したがって、企業は望む生産性を満たせない労働者の雇用契約を解除することができる。この時、雇用を継続したい労働者は企業の要求する生産性を満たすべく努力する。けれども、企業の要求する生産性水準が高すぎる場合には、労働者は努力するのをやめ、(その期限りの)高賃金を受け取るという「ただ乗り」戦略を採用するであろう。

第4節では企業が労働者の質をあらかじめ知っている場合を扱う。企業は労働者の質に応じた労働管理を行うことができるので、それぞれの労働者の質に応じた努力水準を設定することによって企業は超過利潤を得ることが可能となる。

第5節では企業が労働者の質を完全に区別できない場合を扱う。この場合には、片方の質の労働者に合わせて労働管理をしなければならない。高い質の労働者に合わせた場合、質の低い労働者は「ただ乗り」戦略を採用する。低い質の労働者に合わせた場合、質の高い労働者は少しの努力で雇用を継続してもらうという戦略を採用する。このように、生産性を完全に管理することができたとしても、労働者の質が分からない場合には企業は超過利潤を減少させることになる。その意味で生産性ではなく、質の違いによって各労働者を違う職階に割り当てることは企業にとって重要である。

そこで、第6節では企業がどのような方法によって労働者を区分するかという問題を考える。低い職階につきたいと希望する質の高い労働者を拒否することは基本的にできないであろう。したがって、企業は高い職階の魅力を高め、質の高い労働者が自発的に高い職階を希望するように誘導するであろう。そのためには高い職階は生産性に比して高い賃金を支払わなければならない。他方、企業は低い職階に対しても賃金を高めることによって、質の低い労働者が低い職階を希望するように誘導することができる。しかし、これは高い職階を魅力あるものにするものと矛盾する。この点で誘導的な方法には限界がある。そのため、この問題に対しては事前のモニタリングが併用されるであろう。この意味で職階の割当の方法には非対称性が存在するのである。

2. 努力水準と生産性

一般均衡モデルによると全ての市場において需要と供給が均衡するように価格が決定される。このことは労働市場も例外ではない。労働市場において供給が過剰な場合、賃金率が低下し、供給過剰が解消されるのである。このような一般均衡モデルの理論的枠組みを批判したのが効率賃金仮説である。労働者は生身の人間であり、その生産性は労働者の意志によって変化する。それは労働者がどれだけ正當に扱われているかという規範意識や解雇された時に発生する機会費用などによって決まってくるであろう。市場で決まる水準よりも高い賃金を企業が支払う場合、労働者は労働意欲が増し、かえって企業の利潤が増加するかもしれないのである。そのため、労働市場は市場水準よりも高い賃金が支払われる中核労働市場と市場水準の賃金が支払わ

れる周辺労働市場に分割される（例えば、Akerlof, 1986 参照）。

周辺労働市場では雇用されたい労働者は必ず雇用されるので、その意味では効率賃金仮説において非自発的失業は存在しない。けれども、労働者はより労働条件のよい中核労働市場で雇用されたいと望むにもかかわらず雇用されないという意味において非自発的に失業しているのである（Akerlof and Yellen, 1986, pp.10-1, ボウルズ・ギンタス, 1999, 59-63ページ参照）。効率賃金仮説では企業は労働者の努力水準を完全には測定することはできないと想定されている。努力をしない労働者は努力する労働者よりも解雇される可能性が高くなるが、必ず解雇されるわけではない。賃金が市場水準と比較して高い場合、解雇された場合に労働者の機会費用が大きくなる。そのため、高い賃金率を支払う企業では労働者は努力水準を高めるのである。

逆にもし労働者が賃金が上昇した時にそれを相殺するような努力水準の引き上げを要求されるとするならば、中核労働市場で働くか、周辺労働市場で働くかは労働者にとって無差別となるので、アカロフなどの意味においても非自発的失業は存在しなくなる。

市場水準と比べて高い賃金を受け取る労働者は解雇されたときの機会費用が大きくなるので、努力水準を高める。企業がどの労働者は努力をしていないかを完全に知っている場合、努力水準の低い労働者から優先的に解雇するであろうから、労働者は解雇されないために、その限界値まで努力水準を高めるであろう。この水準は周辺労働市場で雇用される時にもたらされる効用水準と等しくなるような努力水準である。けれども、情報の非対称性が存在する場合には、努力水準の低い労働者はそれが高い労働者よりも解雇される可能性が高くなるが、必ず努力水準の低い労働者から優先的に解雇されるというわけではない。そのことが、労働者の努力水準を限界値まで引き上げることを妨げるのである。

しかしながら、効率賃金仮説は生産性と努力水準を区別して議論していない。しかし、本来、企業が雇用したいと考える労働者は生産性の高い労働者であり、努力水準の高い労働者ではないはずである。また、努力水準は労働者の主観的なものであるから、これは本来測定できないものであるかもしれない。しかし、生産性は客観的なものであり、これは不完全ながらも測定可能なはずである。⁽²⁾ もっとも労働者の質が完全に同一な場合には努力水準と生産性は1対1の関係にあるので、両者の区別をあえてつける必要はないかもしれない。けれども、労働者の質が異なる場合はそうではない。質の高い労働者がそれほど努力をしなくても高い生産性をあげ得ても、質の低い労働者は多大な努力をしてもあまり生産性をあげ得ないというような場合が存在するからである。

(2) もっとも、これは客観的な生産性と主観的な努力水準を原理的に区別しなければならないことを述べているだけである。実際には企業は個々の労働者の成果を測定することも完全には不可能である。第1に労働者の仕事チームで行われる場合には、チーム全体の生産性が測定できても個々の労働者の貢献度を測定することはできないであろう。第2に、例えば、見かけの生産性の上昇が労働者の個人的・集団的な努力・能力の結果なのか、外的な環境や単なる幸運の結果なのかを区別することも完全にはできないであろう。

企業は生産性は測定できるが、努力水準は測定できないとしよう。質の高い労働者と質の低い労働者が同一条件で雇用されている企業を考える。質の高い労働者はそれほど努力しなくても質の低い労働者が一生懸命努力した以上の生産性をあげることができるであろう。質の低い労働者よりも生産性をあげておけば、解雇される心配はないので、質の高い労働者はこれ以上に努力しないであろう。他方、質の高い労働者のみが雇用されている企業では、仲間の労働者の生産性も高くなる。この企業では生産性が低い労働者は簡単に解雇されてしまうので、労働者の努力水準は高くなる。このように、ある労働者の努力水準は企業との関係だけでなく、仲間の労働者との競争関係によっても決まってくるのである⁽³⁾。

同一条件で働いているある労働集団が同質な労働者だけから成り立っているか、異質な労働者から成り立っているかでは、労働者の努力水準も変わってくるのである。1つの職階が異質な労働者から構成されている場合、質の高い労働者はさほど努力をしなくても解雇されないで、努力水準が低下する。逆に質の異なる労働者を区分し、1つの職階を同質的な労働者からのみによって構成することによって、労働者の努力水準を高めることが可能となる。したがって、企業は質の異なる労働者を区分したいと考えるが、現実には労働者の質を完全に区分することは不可能である。こうした問題は効率賃金仮説にとって、本来、重要な問題であるはずである。けれども、従来の効率賃金仮説の多くはある労働集団を同質な集団として扱っているで、このような問題を扱うことはできない。

確かに効率賃金仮説の中にはワイス (Weiss, 1980, 1990, pp.15-42) やマルコムソン (Malcomson, 1981) のように異質な労働者を想定している者も存在する。けれども、ワイスマンは質の高い労働者の生産性が常に質の低い労働者の生産性よりも高いと単純に想定している。それに対して、マルコムソンは労働者の努力水準は単に賃金率だけでなく仲間の労働者の努力水準によっても変化することを示している点で優れている (Malcomson, 1981, p.860)。けれども、マルコムソンにあっても、高い努力を要求されないで、質の高い労働者が低い職階を希望する可能性があるということは考慮されていない。彼らのモデルの目的は市場水準よりも高い賃金を支払うことにより優秀な労働者を雇うことができるようになるので、企業の利潤が増える場合があることを示すことにある。したがって、彼らの仮定も単純化のために許されるかもしれない。けれども、彼らのモデルでは、本稿で提起した質の高い労働者が、質の低い労働者にあわせて、努力水準を引き下げるかもしれないという問題を扱うことができない。そして、実際、質の高い労働者が合理的であれば、このような戦略を採用するであろう。これは彼らのモデルでは生産性と努力水準の関係が明示的に扱われていないためである。

(3) アカロフが言うように労働者が社会的な規範の影響を受ける場合には、このことは一層正しいであろう。一般的な労働者の生産性が労働者全体の「規範」になるからである。

3. 賃金率と生産性

今、経済は中核市場と周辺市場に分割されているとする。周辺市場は完全競争市場で、その賃金率は w^M で固定されているとする。中核市場は独占企業が支配しているとする。以下ではこの独占企業の賃金率と労働管理の方法について考える。

企業は期首に労働者を雇う。雇用契約を結ぶ際、賃金率と要求する生産性を提示する。期末にこの基準を満たせた労働者は次期も雇用契約が継続され、満たさなかった労働者は契約が打ち切られる。雇用契約を継続したいと望む労働者は基準を満たすべく努力し、継続されなくてもよいと考える労働者は努力をしない。ただし、企業は労働者に対する直接的な監督により市場水準の生産性は常にあげることができるとする。

今、全ての生産性は個人に還元できる。また、高低2種類の質を持つ労働者が存在するとする。ただし、全ての労働者の効用関数は同一である。

さて、労働生産性 q は努力水準 e によって決まる。ただし、同じ努力水準でも質の高い労働者の生産性は高く、質の低い労働者の生産性は低くなるであろう。したがって、

$$q_H = q_H(e) \quad (3.1)$$

$$q_L = q_L(e) \quad (3.2)$$

となる。ここで添え字 H, L はそれぞれ質の高い労働者、質の低い労働者を示す（以下同じ）。また、周辺の労働市場で働いた時の生産性を q^M とする。努力水準が上昇するにしたがって、質の高い労働者と質の低い労働者との生産性の格差は増加するので、 $\frac{dq_H}{de} > \frac{dq_L}{de}$ が成立する。

効率賃金仮説では企業は市場賃金よりも高い賃金を支払うことによって労働者のやる気を引き出すことができると想定されている。けれども、労働者の努力は主観的なものである。企業が測定の対象とするのは、本来、具体的な生産性であろう。つまり、高賃金→努力水準の上昇の後に、努力水準の上昇→生産性の増加が続かなくてはならないのである。企業は今期の生産性をモニタリングし、ある一定の水準がクリアできない場合には次期の雇用を継続しないものとする。継続的な雇用を望む労働者はこの水準をクリアするために努力しなければならない。しかし、この水準が余りにも高くなりすぎる場合、労働者は努力自体をやめてしまうであろう。この場合、今期は最低限の努力水準で中核部門で雇用され、高賃金を受け取り、次期からは周辺市場で働くこととなる。企業は余分な賃金を支払うがそれに見合う生産物を受け取れないので、労働者に余りにも高い生産性を要求するのはかえって企業の利益を減少させるのである。

他方、労働者は賃金 w が上昇すればより努力水準を引き上げてもらいたいと考える。労働者の選好は全ての労働者において同一であると考えているので、

$$U = U(w, e) \quad (3.3)$$

となる。質の高い労働者、質の低い労働者が周辺労働市場で雇用される時、それぞれ、

$$U_H = U(w, e_H^M) \quad (3.4)$$

$$U_L = U(w, e_L^M) \quad (3.5)$$

の効用を得る。中核労働市場で働く時、これ以下の効用しか得られないとすると、労働者は中核労働市場で働こうとはしないであろう。

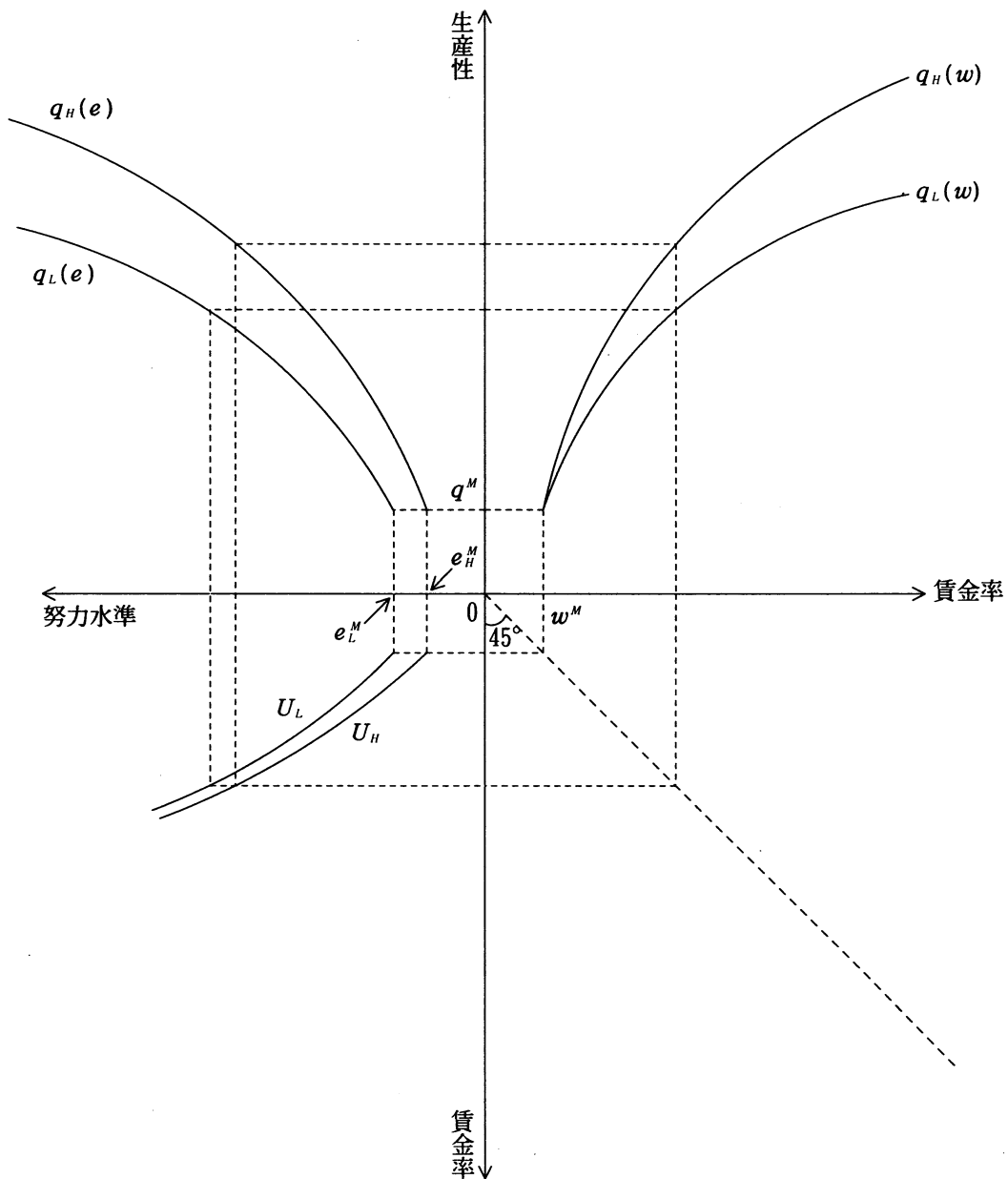
(3.1)式と(3.4)式、(3.2)式と(3.5)式はから生産性は賃金率の関数であることが分かる。すなわち、

$$q_H = q_H(w) \quad (3.6)$$

$$q_L = q_L(w) \quad (3.7)$$

である。賃金率が上昇すると労働者は努力水準を高めてもよいと考えるので、生産性も上昇す

図1 賃金率と生産性



る可能性がある。ただし、労働者の質が異なるので、同じように賃金率を引き上げても生産性が同じように上昇するとは限らない。

$q_H(w)$, $q_L(w)$ はここまで生産性がこれ以上は上がり得ないという限界値を示すものであり、労働者は必ずこれだけの生産性をあげるというものではない。要求される生産性が過小な場合には労働者はあえて限界まで努力水準を高める必要はない。また、要求が過大な場合には労働者は雇用の継続を望まなくなるので、努力するのをやめてしまう。

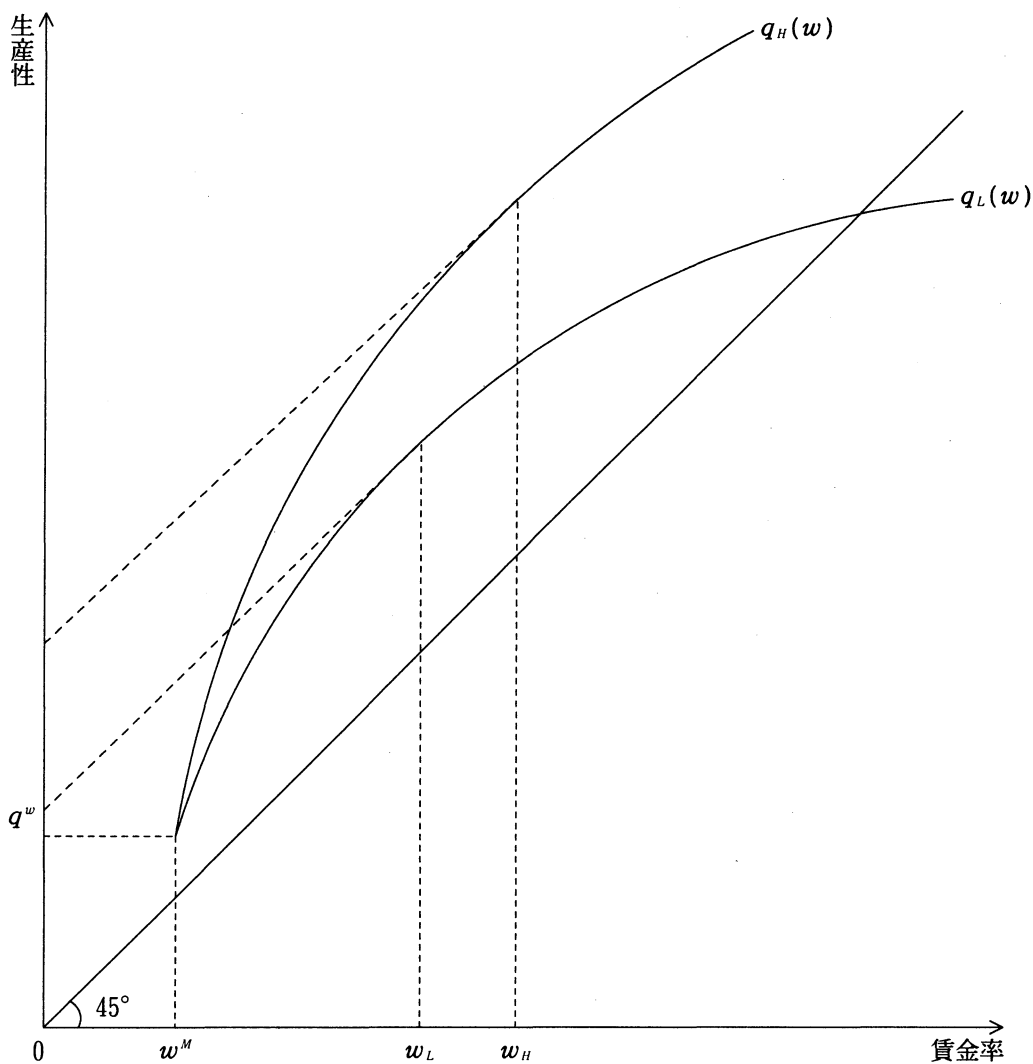
4. 企業が労働者の質を事前に区別できた場合

本節では企業が労働者の質を事前に区別できた場合を扱う。

初めに企業が労働者の選好も知り得たとしよう。この場合、企業は労働者に限界まで努力水準を高めることを求めるであろう。そのために、企業は労働者に、

$$w_H = \frac{dq_H}{dw} = \frac{dq_H}{de_H} \cdot \frac{de_H}{dw} \quad (4.1)$$

図2 企業が労働者の質を区別可能な場合① — 労働者の効用関数を知っている場合

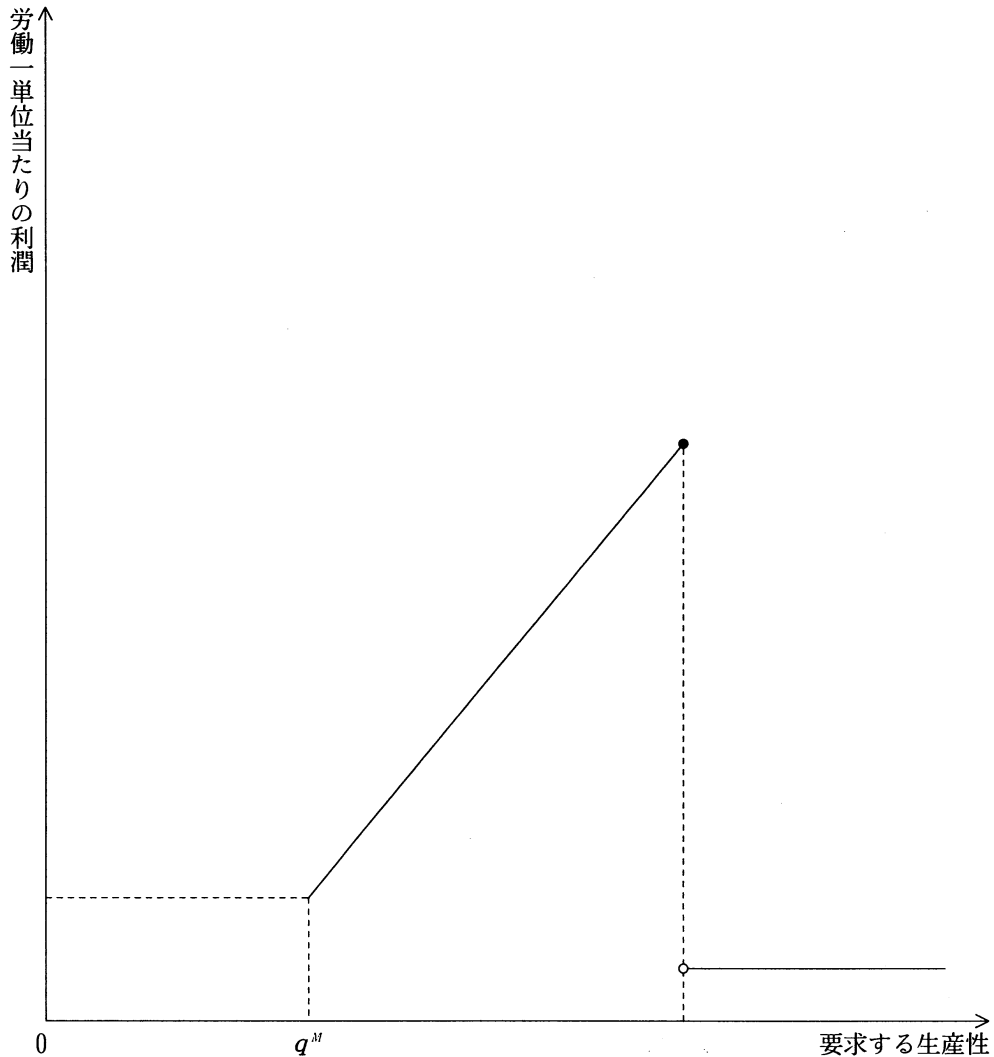


$$w_L = \frac{dq_L}{dw} = \frac{dq_H}{de_H} \cdot \frac{de_H}{dw} \quad (4.2)$$

となるような賃金率を支払うであろう。労働者はその質を問わず中核労働市場の方が賃金率が高くなる。けれども、限界まで努力水準を高めることを要求されるので、中核労働市場での雇用と周辺労働市場での雇用は労働者にとって無差別となる。この場合、アカロフなどが考える意味においても非自発的失業は存在しないであろう。

今、企業は個々の労働者の選好を事前に知っていると仮定した。けれども、所与の賃金率の時、どの生産性まで企業は労働者に要求が可能かという問題については試行錯誤の方法によって解決することができるかもしれない。それは労働者がサボタージュをすれば要求する生産性を引き下げ、サボタージュをやめれば引き上げるという方法で最適な生産性を見つけだすという方法である。長期に渡って企業の経営環境がそれほど変化しない場合には試行錯誤の方法はそれなりに有効であり、実際にも企業はこのような方法を通じて労働者を管理しているであらう。

図3 労働者の努力水準と労働者1人当たりの利潤



う。けれども、その場合でも年々歳々企業の経営環境は微細に変化しているのであり、その意味で試行錯誤の方法で最適状態を導き出すことはできないであろう。

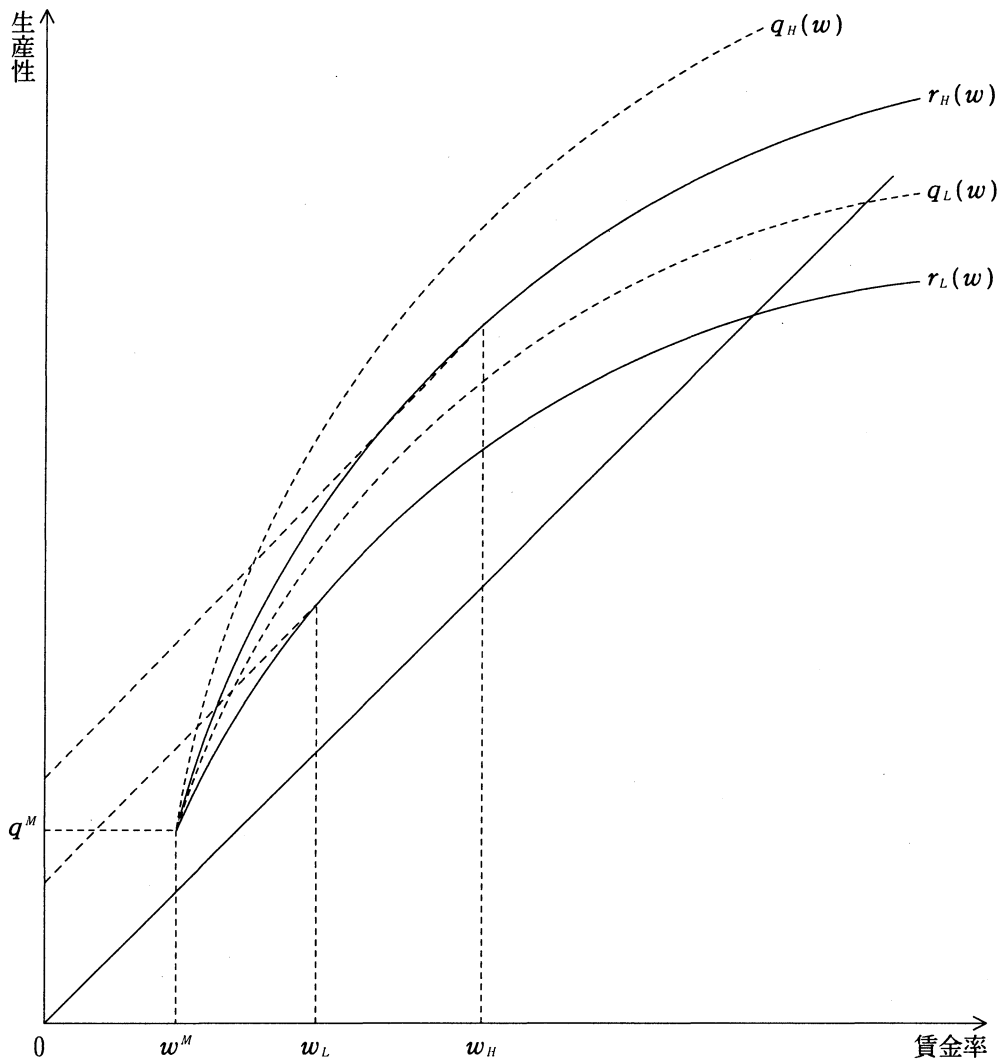
ところで、労働者の努力水準と労働1単位当たりの企業の利潤は図3のような関係になる。要求する生産性水準が過小な場合、企業は利潤を最大化できていないという意味で損失を被っている。しかし、これは単に超過利潤が少ないことでしかない。それに対して、要求する生産性水準が過大な場合、企業は市場水準の利潤も得ることができなくなる。そのため、企業は過大な要求をしないように特に注意するであろう。そして、企業の支払う賃金率が高くなるほど、過大な要求をした時の損失が大きくなるので、賃金率が高くなれば企業は一層慎重に行動するであろう。このため、企業の要求する生産性と賃金率の関係は、

$$r_H = r_H(w, \mu_H) < q_H(w) \quad (4.3)$$

$$r_L = r_L(w, \mu_L) < q_L(w) \quad (4.4)$$

となる。ここで、 μ は企業のリスク・プレミアムを示す。なお、 $\frac{dr_H}{dw} < \frac{dq_H}{dw}$, $\frac{dr_L}{dw} < \frac{dq_L}{dw}$ が成立す

図4 企業が労働者の質を区別可能な場合②——労働者の効用関数を知らない場合



る。したがって、企業の支払う賃金率も、

$$w_H = \frac{dr_H}{dw} \quad (4.5)$$

$$w_L = \frac{dr_L}{dw} \quad (4.6)$$

となる。

労働者の選好を企業が事前に知っている場合と比較して企業の支払う賃金率は低くなる。しかしながら、要求される努力水準が低いので、労働者の効用は増加する。中核労働市場で雇用される方が労働者の効用は増加するので、周辺労働市場で雇用される労働者はアカロフなどという意味において非自発的に失業しているのである。

5. 労働者の質が区別できず、全ての労働者を同一に扱う場合

本節では労働者の質を企業が区別できない場合を扱う。企業が労働者の質を区別できる場合、労働者のそれぞれに限界までの努力を強いることができた。しかし、労働者の質を区別できない場合には、片方の労働者に合わせて要求する生産性を決めざるを得なくなる。

今、企業で働く労働者のうち、質の高い労働者の割合が θ 、質の低い労働者の割合が $1-\theta$ であるとしよう。

初めに企業が能力の低い労働者に合わせて要求する生産性を設定したとしよう。質の高い労働者も同一に扱う場合には多少要求水準が高くても質の高い労働者はまじめに働いてくれるであろう。これは企業のリスク・プレミアムを低下させるであろう。したがって、この場合には要求水準 r'_L は、

$$r'_L = r'_L(w, \mu'_L) > r_L \quad (5.1)$$

となる。すなわち、企業は2種類の労働者を区別していた場合よりも要求する生産性を引き上げる。この時に労働者に支払う賃金率は、

$$w'_L = \frac{dr'_L}{dw_L} \quad (5.2)$$

となる。したがって、労働1単位当たりの利潤 P_L は、

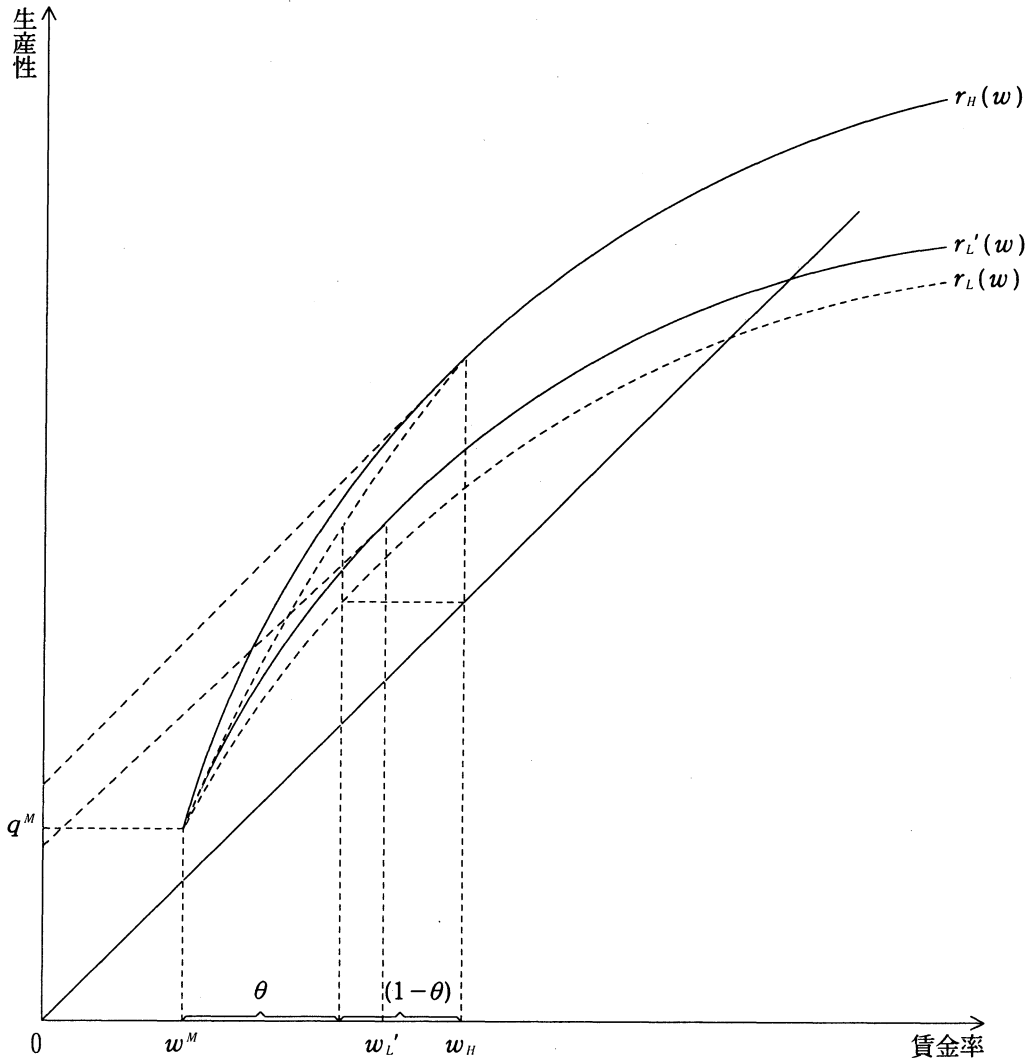
$$P_L = r'_L - w'_L \quad (5.3)$$

である。

他方、能力の高い労働者にあわせて企業が要求する生産性を設定した場合、能力の低い労働者には高すぎる要求になる。この場合、能力の低い労働者は今期は努力することなく高い賃金を受け取り、その後⁽⁴⁾に解雇されるという「ただ乗り」戦略を選択するであろう。質の低い労働

(4) 本稿では労働者の生産性は事後的にモニタリング可能であると仮定している。そのために生産性の低い労働者は次期の雇用は継続されない。けれども、実際には事後的にもモニタリングは完

図5 企業が労働者の質を区別できない場合



者が努力をしないことはあらかじめ織り込み済みなので、企業のリスク・プレミアムは労働者を区別して管理した場合と同一である。そのため、労働者に支払われる賃金率にも変化はない。この時、労働1単位当たりの利潤 P_H は、

$$P_H = \theta r_H + (1 - \theta) q^M - w_H \quad (5.4)$$

である。

企業は P_H と P_L のうちより高い方を選択するであろう。質の高い労働者の数が多い時、質の低い労働者に比べて著しく高い時には企業は賃金率を引き上げ、高い生産性を要求するであろう。質の高い労働者の数が少なく、その能力も相対的にあまり高くない時には企業は賃金率を低く設定する代わりに要求水準も引き上げないという選択を行うであろう。⁽⁵⁾

全ではない。この場合には低い生産性にもかかわらず高賃金受け取り続ける可能性がある。この時、「ただ乗り」は継続化する。

(5) 通常、効率賃金仮説では失業率が上昇すると、労働者の努力水準が上昇すると考えられている。

6. 労働者の質の違いに応じた職階の割当

質の高い労働者が質の低い労働者とともに働く場合、質の高い労働者に高い生産性を要求すると、質の低い労働者は働くのをやめる。要求する生産性の水準を質の低い労働者にあわせると、質の高い労働者はそれほど努力をしなくなる。そのため、企業は労働者の質に応じて職階を設定し、2つの労働者を区別することを望むであろう。

初めに質の高い労働者に高い職階につかせるために企業はどのような方策をとるかを検討しよう。質の低い労働者と同一の待遇を受けることはそれ自体として質の高い労働者にとって不利益になるわけではない。確かにこのことによって質の高い労働者の受け取る賃金は低くなるが、その分努力水準も低くてすむからである。つまり、質の高い労働者はサボることによって利益を得ているのである。けれども、得ることのできた利潤を得ていないので、企業にとっては望ましい状態ではない。企業は質の高い労働者がさらに努力し、生産性を高めることを望むであろう。しかし、これを強制的な方法によって行うことは限界がある。というのは、生産性が低いという理由で労働者を解雇するのは市場原理に適合的であるが、要求する生産性をあげているにもかかわらず、努力水準が低いという理由で労働者を解雇するのは市場原理に適合的でないからである。そのため、この場合には生産性を高めた方が労働者の利益になるように賃金と要求する生産性の組み合わせを改訂するであろう。

質の高い労働者が質の低い労働者と同一の待遇を受けた時の効用水準は、

$$U_H' = U(w_L, e_H^L) \quad (6.1)$$

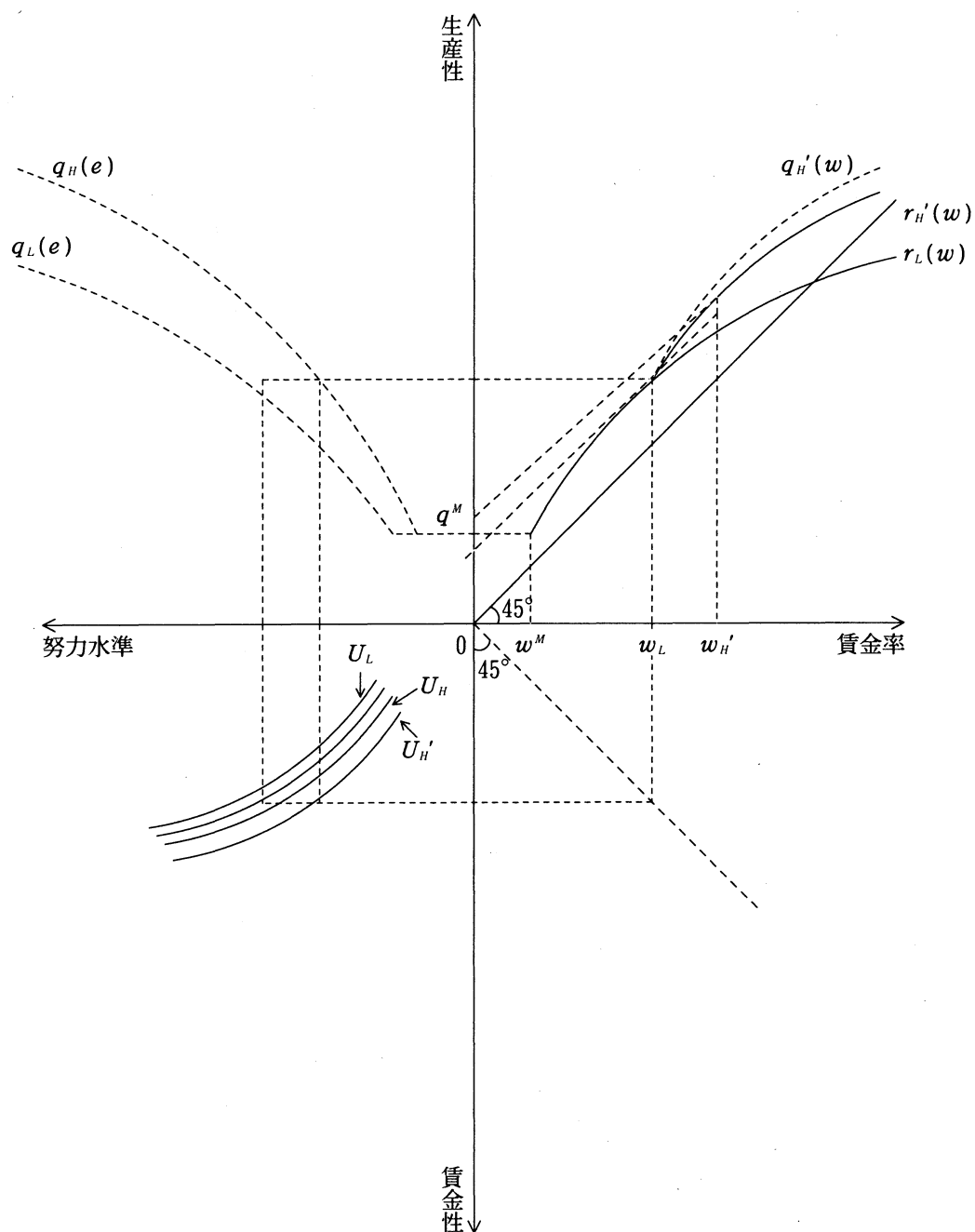
となる。なお、 w_L 、 e_H^L はそれぞれ、質の高い労働者が低い職階に継続的に雇用される時に必要とされる努力水準と受け取る賃金率である。また、図6の無差別曲線 U_H' はこれと同一の効用を示す曲線である。質の高い労働者が別待遇を受けた場合の効用水準がこの水準よりも高い場合には、質の高い労働者は別待遇の方を望むであろう。これに対応する賃金率と生産性の組み合わせは図6の q_H' によって示される。企業はこの水準まで努力水準を引き下げることによって、質の高い労働者が高い生産性を要求される職階につくことを望むようにすることができるのである。

企業が質の高い労働者の効用関数を知っていれば、質の高い労働者にこの水準まで生産性を要求することが可能である。けれども、質の高い労働者の効用関数を知らない場合には、過大な要求をしないように気をつけなければならない。したがって、実際に企業が要求する生産性

本稿のフレームワークを用いればこのことは次のように説明できるであろう。失業率が高い場合、新たに労働者を募集して質の高い労働者を雇い入れることは比較的簡単であろう。このような時は企業は生産性の要求水準を高め、それに満たない労働者を入れ替えるという経営方針を採用するであろう。他方、失業率が低い場合、質の高い労働者は他の企業に雇われている可能性が高い。そのため、新たに労働者を募集しても質の高い労働者が応じる可能性は低いであろう。この時には企業は生産性の要求水準を低めるであろう。

異質な労働者と効率賃金

図6 誘導と事前のモニタリングによって労働者の区分を区分した場合



関数は,

$$r_H' = r_H'(w, \mu_H') \quad (6.2)$$

である。したがって、企業が質の高い労働者に支払う賃金は,

$$w_H' = \frac{dr_H'}{dw_H} \quad (6.3)$$

である。

同時に企業は質の低い労働者が努力水準を引き上げることなく高賃金を受け取る「ただ乗り」

戦略を取ることを防ごうとするであろう。「ただ乗り」戦略を採用する場合、質の低い労働者は1期限りの高賃金と将来に渡る市場水準の賃金を受け取る。この組合わせよりも中核市場における継続的な雇用を質の低い労働者が選好するならば、質の低い労働者は自発的に質の高い労働者と区別されることを望むであろう。そのためには中核市場で低い職階に対して支払われる賃金率は（１）要求される生産性に比べて高く、（２）市場賃金率に比べて高く、（３）中核市場での高い職階に支払われる賃金率と比べてそれほど低くない水準でなければならない。

労働者の質に差がない場合には職階間の賃金格差は小さくなる。この時、中核市場での低い職階の賃金率が要求される生産性に比して高いならば、この条件は満たされるであろう。けれども、そもそも労働者の質に差がない場合には、２種の労働者を区別してもさほど利潤は増加しないであろう。この場合には要求する生産性を低め、利潤を引き下げる効果の方が大きいかもしれない。そのような場合にはむしろ企業は職階を区別しない方を選択するであろう。

逆に労働者の質の差が大きい場合には自発的な方法は採用できないであろう。このような時、事前のモニタリングによって企業は労働者を区分するであろう。都合のいいことに、労働者の質の差が大きい時には、事前のモニタリングは費用が少なく、正確であろう。具体的な方法として、学歴などの手段によって採用時に労働者の潜在的な能力を調査することが挙げられる。あるいは査定をともなった年功序列型の賃金体系もその１つである。これは企業の要求する生産性を満たした労働者は次期において昇給を受けるというものである。年功序列型の賃金体系の下では、最初に比較的低賃金で高い生産性を出すことを労働者に要求される。そのため、昇給後に「ただ乗り」戦略を取ったとしても、それまで企業の要求する生産性をあげなければならないので、企業の損失は少なくてすむであろう。質の低い労働者もそれまで苦勞して働かなければならないので、このような戦略を採用するインセンティブがなくなるし、要求する生産性が高い場合、そもそも企業の要求する生産性があげられず、自然に淘汰される。

このように職階の割当には非対称性が存在するのである。

今、質の高い労働者は自発的に誘導し、質の低い労働者は事前のモニタリングによって排除するという方法によって、２つの職階に労働者を振り分けたとする。質の高い労働者は高い職階に θ'_H 、低い職階に $(1-\theta'_H)$ の割合で振り分けられる。質の低い労働者は高い職階に θ'_L 、低い職階に $(1-\theta'_L)$ の割合で振り分けられる。全体として質の高い労働者の割合は θ 、質の低い労働者の割合は $(1-\theta)$ であるから、企業の利潤は、

$$P' = \theta\theta'_H(r'_H - w'_H) + (1-\theta)\theta'_L(q^M - w'_H) \\ + \{\theta(1-\theta'_H) + (1-\theta)(1-\theta'_L)\}(r_L - w_L) - m \quad (6.4)$$

となる。ただし、 m はモニタリングの費用である。 P' が P_M あるいは P_L よりも小さい場合には企業は全ての労働者を同一に扱うであろう。

労働者を質の違いによって区分した場合、質の高い労働者を高い職階に誘導するために、高い職階に要求される生産性が低下する。他方、質の低い労働者が高い職階に入り込まないよう

にするためにモニタリングをしなければならない。したがって、モニタリングの費用が大きく、また不正確な場合には、労働者を違う職階に割り当てることはしないであろう。けれども、労働者の質の違いが大きい場合には、労働者を選抜することによって、労働者の質に応じた管理が可能となり、利潤を増加する。しかも、このような時にはモニタリングは正確で、費用も小さくなるであろう。したがって、企業は労働者の質の違いが大きい時には、労働者を違う職階に割り当てることを望むのである。

7. ま と め

従来の効率賃金仮説は労働者の努力水準と生産性の区別を行っていない。けれども、労働者の努力水準は内面的なものであり、生産性は外面的なものであるから、両者は区別されなければならない。もっとも労働者の質が同じ場合にはどの労働者も同一の努力をすれば同一の生産性をあげることができる。したがって、この場合にはあえて両者を区別する必要はないであろう。しかし、企業は労働者の努力水準を正確に測定することはできないという効率賃金仮説の仮定は質の異なる労働者が存在する場合により一層重要になるのであり、その点において従来の効率賃金仮説がこの点を明確にしなかったことは重要な欠陥であると言わざるを得ない。

そこで、本稿は2種類の質の異なる労働者が存在する場合について効率賃金仮説のモデルを展開した。労働者の質の違いが事前に分かっている場合、企業は質の異なる労働者それぞれに違った賃金率と要求する生産性を設定できる。しかし、企業が労働者の質の違いを区別できない場合には、このような方法は不可能である。その場合には、企業は片方の質を持つ労働者を対象にして賃金率と要求する生産性を決めざるを得ない。質の低い労働者を対象にすると、質の高い労働者の努力水準が低くなる。質の高い労働者を対象にすると、質の低い労働者は最低限まで努力水準を引き下げる。何れにせよ、労働者の質が区別できる場合よりも企業の利潤は低くなるであろう。

企業は質の高い労働者と質の低い労働者を区別することによって利潤を増加させることが可能である。一方では、企業は質の高い労働者が高い職階につくことを望む。しかし、低い職階で満足している労働者に高い職階につくことを強制するのには限界がある。したがって、企業は質の労働者にとって高い職階が魅力あるものになるように賃金率と要求する生産性を決めるであろう。そのため、高い生産性の要求される職階は（質の高い労働者にとって）賃金と比較してその生産性はそれほど高くない水準に抑制される。

低い職階についてもその賃金率が魅力ある水準である場合には、質の低い労働者は自発的にその職階を選択するであろう。中核企業の賃金格差が小さく、低い職階の賃金率が要求される生産性に対して高水準の時、この条件は満たされる。けれども、企業が労働者を区分することを強く望むのは労働者の質の差が大きい場合である。つまり、企業が労働者を最も区分したいと望む状況ではこの条件は満たされない。このような時、企業は事前のモニタリングを採用す

るであろう。もちろん、モニタリングは費用がかかり、また完全なものではない。モニタリングの費用が大きく、不正確な場合には企業は労働者を同等に扱う方を選択する。けれども、都合のよいことに、労働者間の質の差が大きい状況ではモニタリングの費用はより小さく、より正確になる。

労働者が異質で、その質の違いを企業が完全に区別できない場合、効率賃金の問題は同時に労働者の管理の問題と関係する。企業は質の高い労働者に高い職階、質の低い労働者に低い職階を割り当てることによって、利潤を大きくしたいと望む。けれども、そのための方法は前者には自発的な誘導政策が取られるのに対して、後者はそれだけでは不十分であり、事前のモニタリングが併用される。このように職階間の割当には非対称性が存在するのである。

効率賃金仮説は労働者は生身の人間であるという事実に注目する。労働者の生産性はその努力水準によって変化するのである。効率賃金は労働者の努力水準を高め、生産性を上昇させる仕掛けにはかならない。しかしながら、このようなシナリオは極めて単純化されたものである。労働者の努力水準は仲間の労働者の努力水準によって変化するものであるから、1つの職階がどのような集団から構成されているかは重要である。すなわち、1つの職階に属する労働者の質を統一化した方が生産性は上昇する。本来、効率賃金はこのような目的に益するものでなければならない。しかし、そのためには単なる賃金政策は不十分であり、労働者の区分けには事前のモニタリングが併用されなければならないのである。

文献目録

- Akerlof, G.A. (1986) "Labour Contracts as Partial Gift Exchange," in Akerlof, G.A. and Yellen, J.L. (eds.), *Efficiency Wage Model of the Labor Market*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Akerlof, G.A. and Yellen, J.L. (1986), "Introduction," in Akerlof, G.A. and Yellen, J. L. (eds.), *Efficiency Wage Model of the Labor Market*, Cambridge, Cambridge University Press.
- ボウルズ, S.・ギンタス, H. (1999) 「資本主義経済における富と力」横川信治・野口真・伊藤誠編『進化する資本主義』日本評論社。
- Malcomson, J. (1981) "Unemployment and the Efficiency Wage Hypothesis," *The Economic Journal*, Vol.91, Dec.
- Weiss, A. (1980) "Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages," *Journal of Political Economy*, Vol.88, No.3, Jun.
- Weiss, A. (1990) *Efficiency Wages Model of Unemployment, Layoffs and Wage Dispersion*, Chur, Harwood Academic.