

# チーム労働と企業内賃金分配

服 部 茂 幸

## 1. 初 め に

現在、従来の年金序列型の賃金システムは非効率であり、日本企業の建て直しを計るためには成果主義に基づいた賃金システムを採用するべきであるという声が高まっている。成果主義的な賃金システムの下では、成果が上がれば賃金上がるので、労働者は一層努力をすると考えられているのである。

しかしながら、企業で行われる仕事は、通常、チームとして行われる。この場合、成果はチーム全体のものである。個々人がより努力をすれば、チーム全体の生産性も増加する。この意味で成果主義的な賃金システムには意味がある。けれども、ある労働者の努力と生産性の関係は仲間の労働者の努力や能力にも依存する。ある労働者が1人だけ一生懸命働いても、仲間の労働者の能力が低い場合ややる気のない場合にはチーム全体としての成果は小さなものになるであろう。逆に仲間の労働者の能力や努力水準が高い時には、ある労働者が1人だけさぼってもチーム全体の大きくなる。この意味で個々の労働者の努力や能力は外部性を持つ<sup>(1)</sup>。

本稿では2人からなる簡単なパートナーシップ企業モデルを構築し、チーム労働の下での賃金システムを考える。第2節は労働者の移動が存在しない場合を扱う。この場合、能力の違う労働者間での賃金分配にはかなりの自由度を持ち得るであろう。初めに2種類の労働者を同等に扱う場合を考え、次に2種類の労働者を区別して扱う場合を考える。そこでは、必ずしも能力の高い労働者の賃金を高くすることが企業の生産性を高めないことが示される。その意味で企業内の分配の平等性と公立性とは両立し得るのである。

けれども、労働者の移動が自由な場合は企業の選択可能な賃金分配の範囲はかなりの制約を受ける。第3節では労働者の移動が自由な場合、パートナーシップの賃金分配システムがどのような制約を受けるのかを考える。市場で働く方が有利な場合には労働者が流出するので、企業の賃金は市場賃金と対等以上の水準にならなければならない。そのため特に能力の高い労働者の市場賃金が著しく高い場合にはパートナーシップ契約自体が維持できないであろう。

能力の高い労働者の市場賃金が著しく低い場合にはパートナーシップ企業は存在可能である。

---

(1) 逆に労働にはチームとしての性格が存在するために、労働を監督する主体としての企業が必要となると主張するのが Alchian and Demsetz (1970) である。

しかし、過剰な労働者の市場賃金がパートナーシップ契約の賃金分配率を制約する。そのため、市場水準を超える剰余は過少な労働者のみに分配される場合がある。

ただし、以下の2つは別である。その第1は能力の高い労働者の市場賃金が低く、しかも過剰な場合である。これはパートナーシップ企業が独占力や高生産性により収益が著しく高い場合に該当するであろう。この場合、何れの労働者もパートナーシップ企業で働くことを望む。この場合にはパートナーシップ契約の自由度はかなり大きなものとなるであろう。その第2は能力の低い労働者の賃金が著しく低く、しかも過剰な場合である。この場合、能力の低い労働者の能力金分配率はパートナーシップ企業の最低線になるが、市場賃金の水準までは低下しない。能力の低い労働者の賃金が著しく低くなると、彼らのやる気を阻害し、企業全体の生産性が著しく低下する。そのため、能力の低い労働者の賃金が著しく低くなることは能力の高い労働者にとっても利益にならないのである。能力の低い労働者の市場賃金が著しく低い場合、企業内部の能力の低い労働者の賃金はこの最低水準に設定される。後者の場合は従来のインサイダー・アウトサイダー・モデルを拡張する点で重要であろう。

2人労働者のパートナーシップ企業モデルによって企業内賃金分配の問題を扱った論文として石川(1999)が挙げられる。<sup>(2)</sup>石川のモデルは労働管理の手段としての賃金分配システムを取り上げているという点では重要である。けれども、企業は市場の中で行動しているものであり、企業は自由に賃金分配システムを構築できるわけではない。特にパートナーシップ企業の場合、外部との関係は重要である。労働者の移動がない時には、能力が高い労働者が仲間の労働者の能力が低いために成果が上げられず、そのために低賃金になっている場合でもこの低賃金は受容されるであろう。けれども、労働者の移動が自由な場合そうではない。このような労働者は別の企業に移動するからである。こうした形で能力の高い労働者が流失すると、企業の生産性はさらに低下するので、その賃金も低下し、能力の高い労働者の流失に一層拍車がかかるであろう。これを防ぐために企業は能力の高い労働者には高賃金を払わなければならないであろう。

そこで、本稿は石川の扱わなかった企業内賃金分配システムを外部の市場との関係を中心にして展開する。<sup>(3)</sup>

## 2. チームとしての労働と企業内賃金分配

本節では2人からなる簡単なパートナーシップ企業モデルを提示する。ここでは能力の違う2人の労働者がある一定の比率で賃金が分配されるとする。能力の高い労働者を $H$ 、能力の低

(2) Weitzman (1984) のシェア・エコノミーもパートナーシップ企業の1種であろう。しかし、Weitzman は企業と労働者の企業内分配を扱うものであり、本稿や石川の扱う労働者間の賃金分配の問題とは問題意識が異なる。

(3) その他、技術的な違いとして、石川の生産関数がレオンティエフ型であるのに対して本稿の生産関数がコブ・ダグラス型であることがある。

い労働者を  $L$  として区別する。なお、本節では労働者の移動の可能性は考えない。それぞれの労働者の生産性水準  $p_i$  ( $i=H, L$ ) はその努力水準  $e_i$  ( $i=H, L$ ) によって決まる。

$$p_H = a e_H \quad (2.1)$$

$$p_L = e_L \quad (2.2)$$

なお、 $a > 1$  である。これは同じ努力水準の時、能力の高い労働者  $H$  の方が大きな成果を上げることが可能だからである。すなわち、能力の労働者  $H$  は労働者  $L$  の  $a$  倍の働きをすると考えられているのである。今、企業の生産関数はコブ＝ダグラス型であるとしよう。

$$q = \frac{8}{a^2} \times p_H^{\frac{1}{2}} p_L^{\frac{1}{2}} = 8 e_H^{\frac{1}{2}} e_L^{\frac{1}{2}} \quad (2.3)$$

$q$  : 企業の生産量

労働者の効用関数  $U_i$  ( $i=H, L$ ) は対称的で、

$$U_i = w_i - e_i^2 \quad (2.4)$$

$w_i$  : 労働者  $i$  ( $i=H, L$ ) に支払われる賃金

とする。

#### (1) 賃金が均等に分配される場合

今、各々の労働者に均等に賃金が分配されよう。この時、賃金  $w_i$  は、

$$w_L = w_H = 4 e_H^{\frac{1}{2}} e_L^{\frac{1}{2}} \quad (2.5)$$

となる。したがって、 $U_H$ ,  $U_L$  はそれぞれ、

$$U_H = 4 e_H^{\frac{1}{2}} e_L^{\frac{1}{2}} - e_H^2 \quad (2.6.1)$$

$$U_L = 4 e_H^{\frac{1}{2}} e_L^{\frac{1}{2}} - e_L^2 \quad (2.6.2)$$

となる。(2.6.1)式、(2.6.2)式をそれぞれ  $e_H$ ,  $e_L$  で微分すると、

$$\frac{dU_H}{de_H} = 2 e_L^{\frac{1}{2}} e_H^{-\frac{1}{2}} - 2 e_H \quad (2.7.1)$$

$$\frac{dU_L}{de_L} = 2 e_H^{\frac{1}{2}} e_L^{-\frac{1}{2}} - 2 e_L \quad (2.7.2)$$

となる。

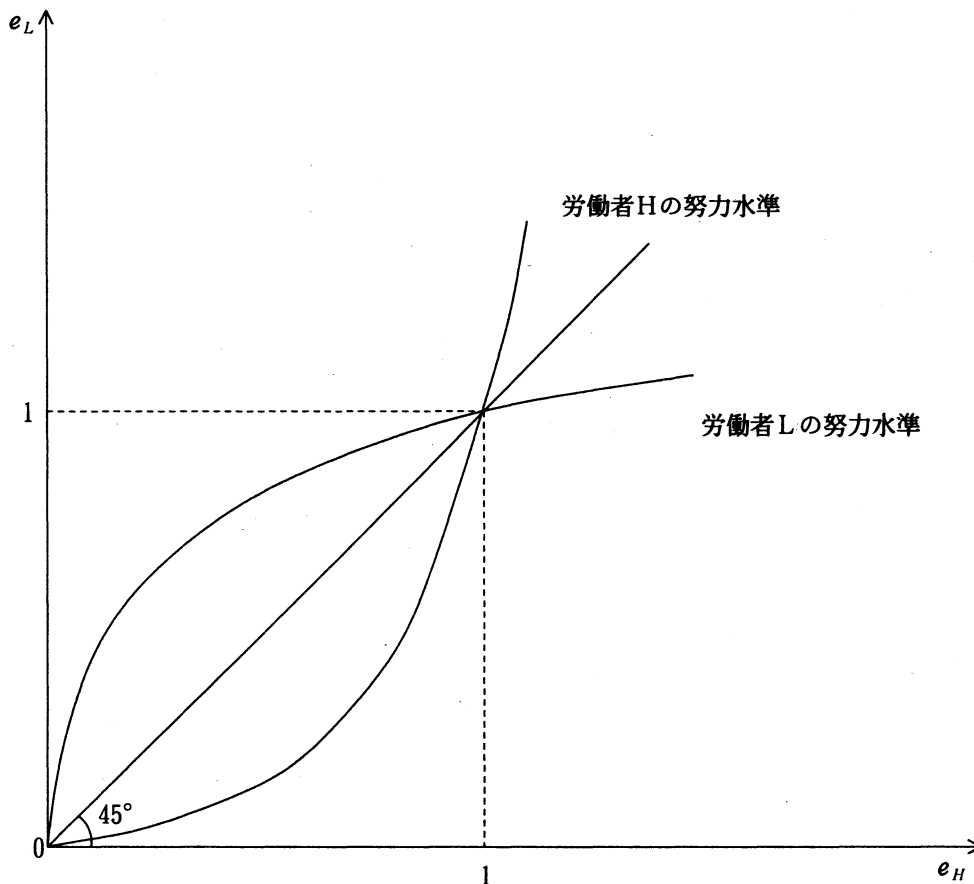
(2.7.1)式、(2.7.2)式が0となる時、 $U_H$ ,  $U_L$  は最大となる。したがって、

$$e_H = e_L^{\frac{1}{3}} \quad (2.8.1)$$

$$e_L = e_H^{\frac{1}{3}} \quad (2.8.2)$$

である。(2.8.1)式、(2.8.2)式より各々の労働者の努力水準は仲間の労働者の努力水準によって影響を受けていることが分かる。さらに、これを解くと、

図1 労働者の努力水準①—賃金分配率が均等な場合



$$e_H = e_L = 0, 1 \tag{2.9}$$

となる。このうち、0は効用の極小値を示すものであり不適である。したがって、解は、

$$e_H = e_L = 1 \tag{2.10}$$

である。この時、企業の生産量  $q$  は、

$$q = 8 \tag{2.11}$$

である。賃金  $w_H$ ,  $w_L$ , 効用は  $U_H$ ,  $U_L$  は

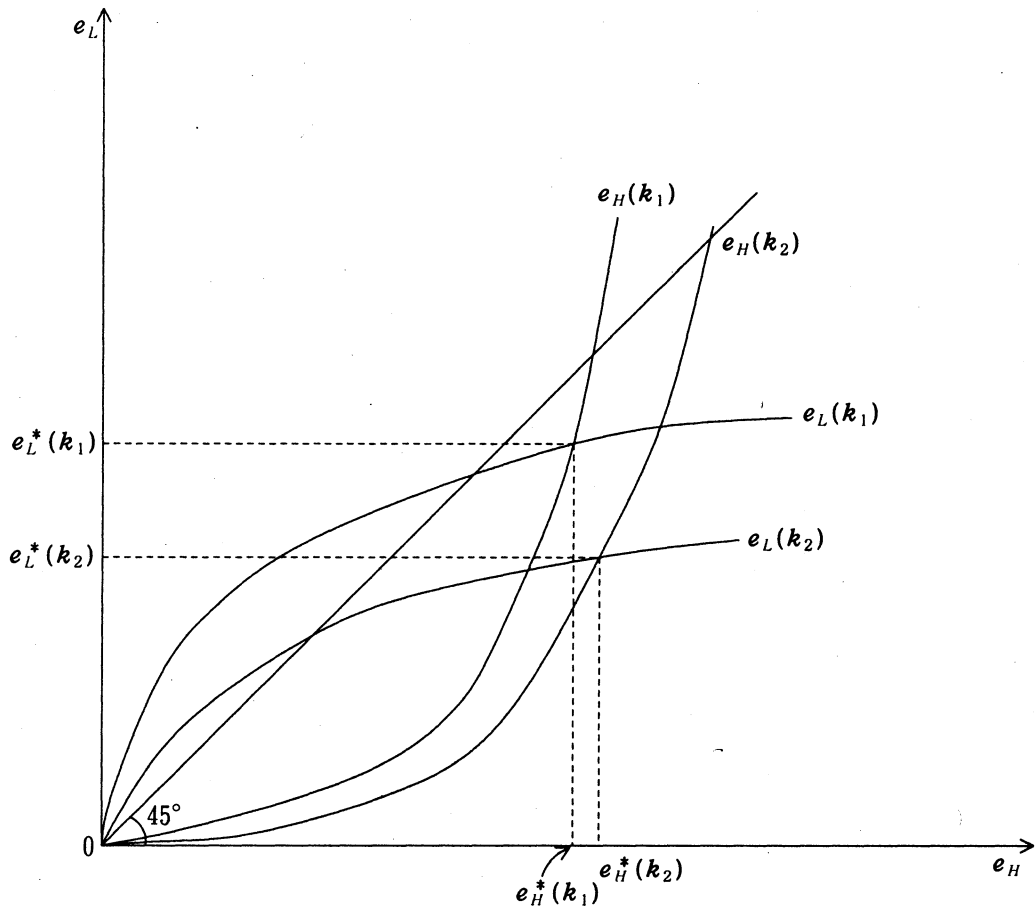
$$w_H = w_L = 4 \tag{2.12}$$

$$U_H = U_L = 3 \tag{2.13}$$

(2) 一般的な場合

今まではパートナーシップ企業は2種類の労働者に同一の賃金を支払うものとして議論を進めてきた。もちろん、このような想定は恣意的なものである。2種類の労働者はその能力を異にしているのであり、その賃金水準が同一になる保証はない。そこで、今度は賃金分配が均等でない場合を考えよう。能力の高い労働者と低い労働者に  $k : 1-k$  ( $\frac{1}{2} \leq k < 1$ ) の割合で賃金が分配されるとする。 $k$ が $\frac{1}{2}$ 以上となるのは能力の高い労働者の分配率が能力の低い労働者の分

図2 労働者の努力水準②——一般的な場合



配率よりも低下し得ないからである。この場合、

$$U_H = 8k e_H^{\frac{1}{2}} e_L^{\frac{1}{2}} - e_H^2 \quad (2.14.1)$$

$$U_L = 8(1-k) e_H^{\frac{1}{2}} e_L^{\frac{1}{2}} - e_L^2 \quad (2.14.2)$$

となる。この時、 $U_H$ 、 $U_L$ が最大となる $e_H$ 、 $e_L$ はそれぞれ、

$$e_H = (2k)^{\frac{2}{3}} e_L^{\frac{1}{3}} \quad (2.15.1)$$

$$e_L = \{2(1-k)\}^{\frac{2}{3}} e_L^{\frac{1}{3}} \quad (2.15.2)$$

である。これを解くと、

$$e_H = 2k^{\frac{3}{4}} (1-k)^{\frac{1}{4}} \quad (2.16.1)$$

$$e_L = 2k^{\frac{1}{4}} (1-k)^{\frac{3}{4}} \quad (2.16.2)$$

となる。したがって、企業の生産量 $q$ は、

$$q = 16k^{\frac{1}{2}} (1-k)^{\frac{1}{2}} \quad (2.17)$$

である。これは  $k = \frac{1}{2}$  の時、最大値をとる。また、賃金  $w_H$ ,  $w_L$ , 効用  $U_H$ ,  $U_L$  は、

$$w_H = 16k^{\frac{3}{2}}(1-k)^{\frac{1}{2}} \quad (2.18.1)$$

$$w_L = 16k^{\frac{1}{2}}(1-k)^{\frac{3}{2}} \quad (2.18.2)$$

$$U_H = 12k^{\frac{3}{2}}(1-k)^{\frac{1}{2}} \quad (2.19.1)$$

$$U_L = 12k^{\frac{1}{2}}(1-k)^{\frac{3}{2}} \quad (2.19.2)$$

である。

労働者の移動が存在しない場合、パートナーシップ企業における賃金分配はある程度の範囲で自由に設定可能であろう。ただし、賃金分配のあり方によってパートナーシップ企業の生産量は変化する。本稿で想定したコブ＝ダグラス型の生産関数の場合、生産物を両者に均等に分配する時が最も生産量が最大化される。つまり、企業内部のチーム労働が重要である場合、効率性<sup>(4)</sup>と分配の平等性が両立する可能性が存在するのである。

### 3. 労働者の移動と賃金分配

前節では2人の能力の異なる労働者のパートナーシップ企業を扱った。個々の労働者の生産性は仲間の労働者の努力水準や能力によって変化する。このようなパートナーシップ企業の賃金分配はある程度の自由度を持つ。そこでは能力の高い労働者に能力に応じた高賃金を分配す

---

(4) ここで効率性とは企業の生産量がより大きくなることを意味し、平等な分配とは労働者の賃金分配がより均等になることを意味している。このような効率性、分配の平等性の定義は経済理論的には厳密には正しくないであろう。通常、ミクロ経済学では消費者の効用を大きくするような状態がその消費者にとってより望ましいと考えている。しかし、現実問題として、効用は測定不可能であるのに対して、生産量や所得は測定可能である。そのため、多くの場合、我々は日常的に、あるいは経済政策上も生産や所得を経済福祉の指標として用いていることが多いのである。このような意味を踏まえて本稿では生産量を効率性の指標として用いている。もちろん、所得を経済福祉の指標として用いることにも、例えば、Sen による批判がある (Sen, 1987b, pp. 20-6, 1992, pp. 102-16/163-87ページ, 1999a, pp. 87-110/99-124 ページ)。さらに、Sen は個人の私益を単一の指標に還元すること自体が不可能であると主張する (Sen, 1987a, pp. 1-5/11-9 ページ, 1999b, pp. 31-3, 参照)。しかし、本稿で扱う範囲内では個人の私益に関わる指標は生産量と労働者の努力水準だけである。労働者は努力水準が高くなっても生産量を増加させた方が有利な場合のみ生産を増加させると本稿では想定しているので、財の生産量を経済効率性の指標として用いることはそれなりに許されるであろう。また、個人の特性の多様性を考慮する時、平等についても「何の平等か」が問題となる (Sen, 1987a, pp. 12-30/17-46ページ)。しかし、本稿では労働者の効用関数が同一であると仮定しているのであり、個人の特性の違いから派生する複雑な問題は回避できる。この点を踏まえて本稿で分配の平等性とは賃金分配の平等性であると考えすることはそれなりに妥当であろう。

る必要は必ずしも存在しない。しかも、より平等な賃金分配がより多くの生産を生み出すという意味での効率性原則と両立する可能性も存在する。

しかしながら、このような結論は労働者の移動を考えないという仮定に依存している。実際の企業は市場の中で活動している。能力の高い労働者の市場賃金がパートナーシップ企業の賃金よりも高いならば、能力の高い労働者同士は外部に流出してしまうであろう。労働者の移動が自由な時には企業内賃金分配はある程度制約されるのである。

今、能力の高い労働者、能力の低い労働者は、市場において $\frac{1}{2}$ の努力水準でそれぞれ賃金 $w_H^M$ ,  $w_L^M$  ( $w_H^M > w_L^M$ ,  $w_L^M < \frac{3}{4}$ )を受け取ることが可能とする。この時、労働者の効用 $U_H^M$ ,  $U_L^M$ はそれぞれ、

$$U_H^M = w_H^M - \frac{1}{4} \quad (3.1.1)$$

$$U_L^M = w_L^M - \frac{1}{4} \quad (3.1.2)$$

となる。

この時、何れの労働者が過剰かと市場賃金の水準によって、パートナーシップ契約のあり方が変わってくる。

#### (1) 労働者 $H$ の市場賃金が著しく高い場合

初めに労働者 $H$ の市場賃金があまりにも高くなりすぎると、パートナーシップ契約が維持できないことを示そう。(2.19.1)式を $k$ で微分すると、

$$\frac{dU_H}{dk} = 6k^{\frac{1}{2}}(1-k)^{\frac{1}{2}}(-4k+3) \quad (3.2)$$

である。したがって、 $k = \frac{3}{4}$ の時、 $U_H$ は最大値 $\frac{3^{\frac{5}{2}}}{4}$ をとる。パートナーシップ企業の下で労働者 $H$ はこのこれ以上の効用を受け取ることができない。そのため、労働者 $H$ の市場賃金があまりにも高くなりすぎると、企業で働こうとしなくなる。この賃金水準は $w_H^M > \frac{3^{\frac{5}{2}}+1}{4}$ である。この時、パートナーシップ契約自体が維持できないであろう。<sup>(5)</sup>

#### (2) 労働者 $H$ が過剰な場合①——労働者 $H$ の市場賃金が低い場合

$w_H^M \leq \frac{3^{\frac{5}{2}}+1}{4}$ の場合にはパートナーシップ企業は存在可能である。労働者 $H$ が過剰な場合には労働者 $H$ の市場賃金によって結論が変わってくる。初めに労働者 $H$ の市場賃金が低い場合を考えよう。パートナーシップ企業の独占力が著しい場合、生産性が著しく高い場合、その収益

(5) この場合でも能力の高い労働者が組むことによって生産性を向上させることができるならば、パートナーシップ企業が成り立つ可能性がある。

性も著しく高くなる。この時、労働者  $H$  の市場賃金はパートナーシップ企業の収益性と比較して相対的に低くなる。

労働者  $H$  の市場賃金が高い場合には、企業内賃金分配率もそれにあわせて低下しようとする。しかし、労働者  $H$  の賃金分配率は  $\frac{1}{2}$  が下限である。なお、この時の労働者  $H$  の効用  $U_H$  は 3 である。(3.1.1)式より、効用  $U_H^M = 3$  をもたらすような市場賃金は  $w_H^M = \frac{13}{4}$  である。市場賃金がこの水準を下回る時、労働者  $H$  は常に企業で雇用されることを望むであろう。市場で働かざるを得ない労働者  $H$  は企業で雇用される労働者  $H$  よりも高い効用を得るので賃金システムは 2 重性を持つであろう。

ただし、労働者  $H$  の数が労働者  $L$  よりも過剰であれば、このような結果が自動的に生じるわけではない。というのは能力の高い労働者  $H$  は労働者  $L$  を代替することが可能かもしれないからである。この時には労働者  $H$  の絶対数が大きくても過剰となるのは労働者  $L$  の方である。けれども、企業内部の仕事は様々なものがある。多くの仕事については労働者  $H$  の方が優れていても一部の仕事に関しては労働者  $L$  は同等もしくはそれ以上の仕事ができるかもしれない。このような場合、代替は必ずしも完全に行われるとは限らない。すなわち、労働者  $H$  が過剰となるためには、絶対数の過剰に加えて代替の不完全性という条件が必要なのである。

### (3) 労働者 $H$ が過剰な場合②——労働者 $H$ の市場賃金がある程度高い場合

市場賃金が  $w_H^M \geq \frac{13}{4}$  この時には労働者  $H$  の賃金分配率  $k$  を  $\frac{1}{2}$  よりも引き上げないと労働者はパートナーシップ企業で働こうとはしないであろう。(3.2)式より、 $\frac{1}{2} \leq k < \frac{3}{4}$  の時、 $k$  が上昇するにしたがって  $U_H$  は大きくなるのが分かる。すなわち、労働者  $H$  の市場賃金がある程度高い場合には、労働者  $H$  の賃金分配率は市場賃金に応じて決められるのである。なお、市場賃金に対応する  $k$  とは(2.19.1)式に(3.1.1)式を代入した方程式の解となる  $k$  である。これは  $k^4 - k^3 + \theta = 0$  を満たす  $k$  ( $\frac{1}{2} \leq k < 1$ ) である (ただし、 $\theta = \frac{(w_H^M - \frac{1}{4})^2}{144}$  である)。

### (4) 労働者 $L$ が過剰な場合①——労働者 $L$ の市場賃金が著しく低い場合

今度は労働者  $L$  が過剰な場合を考えよう。(2.19.2)を微分すると、

$$\frac{dU_L}{dk} = 6k^{-\frac{1}{2}}(1-k)^{\frac{1}{2}}(-4k+1) \quad (3.3)$$

である。 $\frac{1}{2} \leq k < 1$  の範囲では、これは常に負である。したがって、労働者  $L$  の市場賃金が低下するほどパートナーシップ企業内部の賃金分配率も低下することが分かる。

けれども、労働者  $L$  の賃金分配率にはこれ以上下がり得ない下限が存在する。労働者  $H$  の効用は  $k = \frac{3}{4}$  の時に最大となる。これ以上  $k$  が上昇することは労働者  $H$  にとっても望ましくないのである。労働者  $L$  の賃金分配率が低下するにしたがい、労働者  $L$  の努力水準が低下する。そ



のため、企業全体の生産性が低下し、労働者  $H$  が受け取ることのできる賃金も低下するのである。(2.19.2)式より、 $k = \frac{3}{4}$  の時、 $U_L = \frac{3^{\frac{3}{2}}}{4}$  である。(3.1.2)式より、 $U_L^M = \frac{3^{\frac{3}{2}}}{4}$  となるためには、 $w_L = \frac{3^{\frac{3}{2}} + 1}{4}$  とならなければならない。労働者  $L$  の市場賃金がこれよりも低い時、労働者  $L$  の賃金分配率は  $\frac{1}{4}$  で固定的になる。この時、労働者  $L$  は市場で働くか、企業  $C$  で雇用されるかによってその効用水準が変わる。その意味で労働者  $L$  の賃金システムは2重性を持つ。

(5) 労働者  $L$  が過剰な場合②——労働者  $L$  の市場賃金がそれほど低くない場合

(3.3)式より、労働者  $L$  の市場賃金が低下するにしたがって、企業  $C$  の内部においても労働者  $L$  の賃金分配率が低下することが分かる。 $\frac{1}{2} \leq k < \frac{3}{4}$  の範囲では  $k$  の上昇は労働者  $H$  にとって有利であるから、受け入れられるであろう。なお、市場賃金に対応する  $k$  とは(2.19.2)式に(3.1.2)式を代入した方程式の解となる  $k$  である。これは  $(1-k)^4 - (1-k)^3 + \theta' = 0$  を満たす  $k$  ( $\frac{1}{2} \leq k < 1$ ) である (ただし、 $\theta' = \frac{(w_L^M - \frac{1}{4})^2}{144}$  である)。

パートナーシップ契約は市場水準を超える剰余を労働者で分け合うことを目的としているが、労働者の移動が自由な場合には必ずしも全ての労働者に剰余が分配されるというわけではない。労働者の移動の自由が存在する場合、交渉力の弱い労働者の賃金分配率が低下する可能性があるからである。過剰な労働者の種類と市場賃金に応じてパートナーシップ企業の賃金分配率  $k$  がどのような水準で決定されるかは表1にまとめてある。

能力の高い労働者の市場賃金が著しく高くなると、パートナーシップ企業自体が維持できなくなる。能力の高い労働者の市場賃金がある程度まで低くなるとパートナーシップ企業が成立できる。この時、過剰な労働者の市場賃金がパートナーシップ内部の賃金分配率を決定するので、パートナーシップ企業は独自の賃金分配率を決めることは不可能である。

しかし、能力の高い労働者が過剰で市場賃金が低い場合にはそうではない。これはパートナーシップ企業は高い生産性や独占力によって収益性が著しく高いに該当するであろう。この時、能力の高い労働者にとっても、パートナーシップ企業で雇用されることは著しい魅力を持つので、実質的には労働者の移動が存在しないのと同じであろう。この場合にはパートナーシップ企業にはある程度の分配の自由度を持つことができる。

また、パートナーシップ契約には最低水準が存在する。そのため、能力の低い労働者の市場賃金が著しく低かったとしても、パートナーシップ企業の賃金はその水準まで低下しない。能力の低い労働者の賃金水準が著しく低くなると、能力水準も低下し、企業全体の生産性が低下する。そのため、相対的な取り分が上昇したとしても、仲間の労働者の賃金があまりにも低くなることは別の労働者の利益をかえって損なうのである。この意味で企業内再分配は必ずしも能力の高い労働者に不利であるとは言えないであろう。この時、能力の低い労働者はパートナ

表1 パートナーシップ企業の賃金分配率

過剰な労働者			
労働者H		労働者L	
$w_H^M > \frac{3}{4}(3^2+1)$	パートナーシップ契約は維持不能		
$\frac{13}{4} \leq w_H^M \leq \frac{5}{4}(3^2+1)$	$k^4 - k + \theta = 0$ を満たす $k$ $\left(\text{ただし, } \theta = \frac{\left(w_H^M - \frac{1}{4}\right)^2}{144}\right)$	$\frac{3}{4}(3^2+1) < w_H^M < \frac{13}{4}$	$(1-k)^4 - (1-k)^3 + \theta' = 0$ を満たす $k$ $\left(\text{ただし, } \theta' = \frac{\left(w_L^M - \frac{1}{4}\right)^2}{144}\right)$
$w_H^M < \frac{13}{4}$	$k$ は不定	$w_H^M \leq \frac{3}{4}(3^2+1)$	$k = \frac{3}{4}$

ーシップ企業に雇用されるか、市場で働くかによってその効用水準が異なることになる。

ところで、インサイダー・アウトサイダー・モデルは内部労働者の方が外部労働者よりも生産性が高くなるために企業の内部と外部において賃金格差が生じると説明している。この生産性格差の原因としてインサイダー・アウトサイダー・モデルは訓練費用、内部労働者の協力関係、外部労働者への嫌がらせなどをあげる (Lindbeck and Shower, 1988, pp. 78-83, 参照)。もちろん、現実の企業経営を考える上でこうした要因を無視することはできないであろう。しかし、従来のインサイダー・アウトサイダー・モデルでは外部労働者が内部労働者を完全に代替することは不可能と想定されている。質の高い内部労働者の賃金支払いが高くなるのはある意味で当然のことといえるかもしれない。他方、本稿のモデルは労働者の質が完全に同一であるにも拘わらず企業の内部と外部で賃金格差が生じる可能性があることを示すものであり、インサイダー・アウトサイダー・モデルのより根元的な根拠を示すという意味で重要<sup>(6)</sup>である。

#### 4. 結 論

本稿はパートナーシップ企業の賃金決定を問題にしたものである。本来、パートナーシップ企業では内部の賃金分配は契約に基づいてある程度の自由度を持って決定できるであろう。しかも、本稿のモデルが示すように生産を最大化するような賃金分配システムが同時に平等主義

(6) 企業内部の賃金と外部の市場の賃金に格差があることを説明する賃金理論としては他に効率賃金モデルが存在する。しかし、インサイダー・アウトサイダー・モデルがこの賃金格差が内部の労働者の利益となることを主張するのに対して、効率賃金モデルは企業にとって有利であることを主張するという違いがある (Lindbeck and Shower, 1988, pp. 65-73)。この点で本稿のモデルと直接的に比較可能なのは効率賃金モデルよりもインサイダー・アウトサイダー・モデルであろう。

的な賃金分配システムと両立する可能性も存在する。本稿のモデルでは労働者2人のパートナーシップのみを考えているが、一部は企業の利潤として分配されるというパートナーシップ企業も想定可能であろう。こうしたパートナーシップ企業では生産量を最大化することが企業にとって最も望ましい。この時、企業の交渉力が増加するほど賃金システムは平等主義的になるであろう。このように企業内部の労働がチーム労働である限り、企業内部の賃金分配の平等性と効率性や利潤の最大化は両立する可能性が存在するのである。逆に能力の高い労働者に高賃金を分配するというシステムは能力の高い労働者の利益になっても、企業自身の利益にはならない可能性がある。

ところで、チームとして仕事を進めていくというのは従来の日本企業の特徴としてしばしば指摘されるところである。このような場合、企業の利潤を獲得するための手段として平等主義的な賃金システムが採用されてもおかしくないことは本稿のモデルから理解可能であろう。実際、例えば、森永は企業内再分配を日本企業の賃金システムの特徴として挙げている（森永，2000，44-6 ページ）。

しかし、労働者の移動が自由になるにしたいが、このようなパートナーシップ企業の賃金分配の自由度は制約される。これは能力の高い労働者を維持するためには、彼らの賃金を高くしなければならないからである。特に能力の高い労働者の市場賃金が著しく高い場合にはパートナーシップ契約自体が成立しなくなる。このことは逆に独占力を持つ、能力の高い労働者を率先して雇用するなどの方法によって収益性を高めた企業のみだけがパートナーシップの契約を結ぶことができることを意味する。実際、「日本的経営」は「大企業」の経営であった。

労働者の移動が自由になるにしたいが、労働者間の賃金格差が拡大する。このような賃金格差は外部の市場の圧力の結果であり、個々の企業にとってはやむを得ざる選択である。しかしながら、本稿のモデルが示すようにこのことは直ちに効率性の上昇とは結びつかない。また、企業自身にとっても必ずしも望ましいものとは言えない。

けれども、能力の低い労働者の市場賃金が著しく低い場合、パートナーシップ企業はこれらの労働者の賃金をある程度は保証しようとする。能力の低い労働者の賃金が低く、努力水準も低い時には、企業全体の生産性も低下し、能力の高い労働者がかえって損失を被るからである。パートナーシップの中に企業が入り、生産量に応じて利潤を受け取る場合にはそのことは一層正しいであろう。そのために企業が市場の競争にさらされるようになって、企業が1つのチームとしての性質を持つ限り、企業内部の賃金分配の著しい格差は回避されるのである。

#### 参考文献

Alchian, A. and Demsetz, H. (1970) "Production, Information Costs and Economic Organization," *The American Economic Review*, Vol. 84, No. 5, Dec.

石川経夫 (1999) 「労働意欲の決定因としてのエミュレーション効果について」石川経夫『分配の経済学』東京大学出版会、所収。

- Lindbeck, A. and Shower, D. J. (1988) *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge, Mass., The MIT Press.
- 森永卓郎 (2000) 『リストラと能力主義』講談社現代新書。
- Sen, A. (1987a) *Commodities and Capabilities*, Oxford, Oxford University Press. 鈴木興太郎訳『福祉の経済学——財と潜在能力』岩波書店, 1988年。
- Sen, A. (1987b) *The Standard of Living*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Sen, A. (1992) *Inequality Reexamined*, Oxford, Oxford University Press. 池本幸生・野上裕生・佐藤仁訳『不平等の再検討——潜在能力と自由』岩波書店, 1999年。
- Sen, A. (1999a) *Development as Freedom*, Oxford, Oxford University Press. 石塚雅彦訳『自由と経済開発』日本経済新聞社, 2000年。
- Sen, A. (1999b) “Economic Policy and Equity: An Overview,” in Tanzi, V., Chu, K., and Gupta, S. (eds.) *Economic Policy and Equity*, Washington, International Monetary Fund.
- Weitzman, M. L. (1984) *The Share Economy: Conquering Inflation*, Cambridge, Mass., Harvard University Press. 林敏彦訳『シェア・エコノミー』岩波書店, 1985年。