

# 利潤分配の雇用拡大効果について

岸 智 子

## 1 はじめに

本稿の目的は、いわゆる利潤分配型の賃金契約が、いかなる条件下で雇用拡大効果をもつかを明らかにし、また、経済成長下の低い賃金上昇という現象に関し、利潤分配理論による一つの説明を試みることである。

Weitzman 以来、企業の利潤分配が雇用・賃金に与える影響に関し、さまざまな理論分析が行なわれている。利潤分配というのは、固定賃金の代わりに base wage に企業の粗利潤の一定割合を加えて支給する分配方式である。利潤分配理論の base wage は、労働供給の理論における「最低労働供給価格」とは異なった概念である。それは、労働市場の需給関係とは別の要因によって決まる、賃金の最低必要臨界量である。Weitzman は失業を減らし、企業利潤を増大させるための政策として利潤分配を考えた。

しかし、後に示すように、利潤分配型賃金契約が雇用拡大効果をもつのは、企業別労働組合が存在する企業のみである。未組織の企業では、利潤分配が行なわれても、均衡において base wage と企業の粗利潤の合計が固定賃金に等しくなり、雇用の拡大は起こりえない。賃金のみならず雇用の拡大をも目標とする労働組合が存在してはじめて、利潤分配型企業の雇用量は、固定賃金企業のそれを上回る可能性がある。

利潤分配型企業の賃金は、固定賃金より高いこともあれば、低いこともある。労働組合が他企業と同等の効用水準を求めている場合には、賃金が他企業より低く、雇用量は他企業の水準を上回る点が選ばれる。利潤分配型企業における均衡賃金が他企業より低くなる可能性があるのは、賃金の「世間相場」を下回る base wage が労働組合の目的関数の下限となっているからである。

「世間相場」より低水準の base wage が抽象概念としてではなく、現実的・具体的な変数として企業内分配に影響を及ぼすのは、どのような社会であろうか。それは、実際に base wage と見做される賃金で生活している人々が多数見受けられる（見受けられた）社会である。急激な経済発展を遂げつつある国の労働者には、現行の平均的賃金より低い労働報酬で生活を営んでいた記憶がある。そのような記憶は、労働組合の立場を弱めさせ、労働組合に base wage より高いが、現在の一般的固定賃金より低い賃金を受け入れさせるものになる。この意味で、利潤分配は、急速な経済発展を続ける国の低い賃金上昇率を説明するのに役立つ理論である。1987～1991年のわが国の好況期において、企業業績のめざましい上昇のわりに賃上げ率が低く抑えられたという事実は、研究者達によって既に指摘されている。この現象は、主として中高年労働者に残っている低賃金の時代の記憶、そして雇用の確保を目標とする企業別組合の存在によって、ある程度説明が可能である。

2節で利潤分配が雇用の拡大に結びつくケースを示し、3節では利潤分配の理論の意味を考察し、それに基づき、経済成長下の低い賃金上昇率に関する説明を試みる。

## 2 利潤分配の雇用拡大効果

本節では、利潤分配に関するこれまでの議論を回顧し(2-1)、ついで利潤分配が雇用拡大効果をもつケースについて検討する(2-2)。

### 2-1 利潤分配に関するこれまでの議論

利潤分配というのは、base wage に企業の粗利潤の一定割合を上乗せして支給する分配の一形態である。base wage とは、競争的市場の外で決まる、賃金の最低水準である。それを下回れば、生存が維持できないような所得であり、いわば生物学的、文化的要因によって決まっているものと考えられる。base wage の概念については3節において詳述する。いま、base wage を $\omega$ 、現行の平均賃金を $\theta$ とすると

$$\omega < \theta \quad (1)$$

雇用量を $N$ 、企業の収入関数を $R(N)$ 、労働者が得る粗利潤のシェアを $s$ とすると、利潤分配型企業の賃金 $W$ は、(2)式のように表される。

$$W = \omega + s\{R(N) - \omega N\}/N \quad (0 < s < 1) \quad (2)$$

このとき、企業の純利潤は、

$$\Pi = (1-s)\{R(N) - \omega N\} \quad (3)$$

のように表され、企業は(4)が成り立つように雇用量を決定する。

$$R'(N) = \omega \quad (4)$$

このときの雇用、企業の生産額、粗利潤はいずれも固定賃金のもとでのそれらを上回り、企業が粗利潤の一部を労働者に分配してもなお、企業の純利潤は増大すると、Weitzman は主張したのである。

しかし、Nordhaus[13]や Rees[14]、Wadhvani[15]が示したように、(2)式で表される労働者の給与総額 $W$ は他企業の平均賃金 $\theta$ より低くなるため、労働組合が存在しない場合には、自発的に離職する者が出る。これを防ぐために企業は $W$ を $\theta$ に近付けなければならないが、それによって、利潤分配の雇用拡大効果はなくなると考えられる。生産額に連動した賃金が、長期的には固定賃金に等しくなることは、1969年の Cheung[8]によって既に明らかにされている。

利潤分配型企業の雇用量が、固定賃金企業のそれを越えるのは、賃金のみならず、雇用の増大をも目標とする企業別労働組合が存在する場合に限られる。2-2節では、労働組合が存在する利潤分配型企業の短期的な均衡について分析する。

### 2-2 利潤分配の雇用拡大効果

いま、世の多くの企業では、固定賃金 $\theta$ が支払われているものとする。企業の収入関数を $R(N)$ とすると、多くの企業は(5)を最大化するように $N$ を選ぶ。

$$\Pi = R(N) - \theta N \quad (5)$$

すなわち、

$$R'(N) = \theta \quad (6)$$

をみたすような $N$ を選ぶ。(6)の解を $N = N^*$ とする。

ところで、ある企業が(7)で示されるような利潤分配型の賃金を提示したものとすると、

$$W = \omega + s\{R(N) - \omega N\}/N \quad (0 < s < 1) \quad (7)$$



但し、 $\omega$  は base wage,  $s$  は粗利潤分配率である。式(1)のように、base wage は固定賃金より低い。この企業の純利潤は、

$$II=(1-s)\{R(N)-\omega N\} \quad (8)$$

この企業に労働組合が存在し、その効用関数が  $U=U(W, N)$  のように表されると仮定する。労働組合が少なくとも他企業労働者並の効用水準を求めているものと仮定すると、企業は制約(9)のもとに純利潤(8)を最大化する。

$$U(W, N) \geq U(\theta, N^*) \quad (9)$$

そのための必要条件は、ラグランジュ関数

$$z=(1-s)\{R(N)-\omega N\}-\lambda\{U(W, N)-U(\theta, N^*)\}$$

が(10)~(14)を同時に満たすことである。

$$\begin{aligned} \partial z/\partial N &= (1-s)\{R'(N)-\omega\}-\lambda\{s\partial U/\partial W \cdot [NR'(N) \\ &\quad -R(N)]/N^2+\partial U/\partial N\}=0 \end{aligned} \quad (10)$$

$$\partial z/\partial s = -\{R(N)-\omega N\}-\lambda\partial U/\partial W \cdot \{R(N)-\omega N\}/N=0 \quad (11)$$

$$\partial z/\partial \lambda = U(W, N)-U(\theta, N^*) \geq 0 \quad (12)$$

$$\lambda \cdot \partial z/\partial \lambda = 0 \quad (13)$$

$$\lambda \geq 0 \quad (14)$$

(11)より $\lambda$ は0でないことが明らかだから、(13)より $\partial z/\partial \lambda=0$ 。したがって、式(10)~(12)を整理すると、

$$R'(N)=sR(N)/N+(1-s)\omega-N \cdot U_N/U_W \quad (15)$$

$$U(W, N)=U(\theta, N^*) \quad (16)$$

となる。但し、 $U_N=\partial U(W, N)/\partial N$ ,  $U_W=\partial U(W, N)/\partial W$  である。

企業は、式(15), (16)を同時に満たすような $W$ と $N$ とを選ぶ。このときの $N$ が固定賃金のもとでの雇用 $N^*$ よりも大きいかどうかを検討するために、企業の収入関数と労働組合の効用関数をそれぞれ(17), (18)のように特定する。

$$R(N)=N^\gamma \quad (0 < \gamma < 1) \quad (17)$$

$$U(W, N)=(U(W)-U(\omega))N \quad (18)$$

但し、 $U(\cdot)$  は  $U(0)=0$ ,  $U'(\cdot) > 0$ ,  $U''(\cdot) < 0$  を満たす効用関数である。このとき、

$$R'(N)=\gamma N^{\gamma-1} \quad (19)$$

$$U_N=U(W)-U(\omega) \quad (20)$$

$$U_W=NU'(W) \quad (21)$$

したがって、利潤最大化のための必要条件は(22), (23)のように表される。

$$\gamma N^{\gamma-1}=W-(U(W)-U(\omega))/U'(W) \quad (22)$$

$$N(U(W)-U(\omega))=N^*(U(\theta)-U(\omega)) \quad (23)$$

(22)(23)を同時に満たす $N$ を $\tilde{N}$ とすると、(23)より、

$$\tilde{N}/N^*=(U(\theta)-U(\omega))/(U(W)-U(\omega)) \quad (24)$$

また(22)より

$$\gamma \tilde{N}^{\gamma-1}=W-(U(W)-U(\omega))/U'(W) \quad (25)$$

他の企業では(6)(17)より、

$$\gamma N^{*\gamma-1}=\theta \quad (26)$$

が成り立っている。(25)(26)より、

$$\frac{\tilde{N}}{N^*} = \left\{ \frac{\theta}{W - \frac{U(W) - U(\omega)}{U'(W)}} \right\}^{\frac{1}{1-\tau}} \quad (27)$$

24(27)より  $\tilde{W}$  は,

$$\frac{U(W) - U(\omega)}{U(\theta) - U(\omega)} = \left\{ \frac{WU'(W) - (U(W) - U(\omega))}{\theta U'(W)} \right\}^{\frac{1}{1-\tau}} \quad (28)$$

の解である。28の左辺は  $W$  の増加関数で、 $W = \omega$  で 0、 $W = \theta$  のとき 1 に等しい。他方、右辺の値は、 $\omega$  より大きい全ての  $W$  に対し、正で 1 より小さい。このことは、次のように示される。

$$\begin{aligned} F(W) &= \theta U'(W) - \{WU'(W) - (U(W) - U(\omega))\} \\ &= (U(W) - U(\omega)) - (W - \theta)U'(W) \end{aligned} \quad (29)$$

とおくと、

- (i)  $W \leq \theta$  のとき、明らかに  $F(W) > 0$
- (ii)  $W > \theta$  のとき、図 1 より、 $U(W) - U(\omega) > (W - \theta)U'(W)$  したがって、 $F(W) > 0$

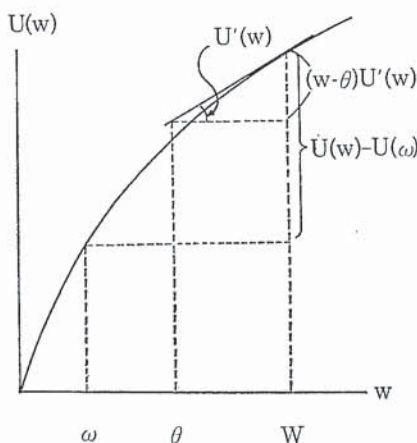


図 1

(i)(ii)より、 $F(W)$  は常に正。すなわち、式 28 の右辺の値は 1 より小である。これは、28 が  $W = \omega$  と  $W = \theta$  との間に解  $W = \tilde{W}$  をもつことを表わす。

$$\tilde{W} < \theta \quad (30)$$

24よりこれは、

$$\tilde{N} > N^* \quad (31)$$

を意味する。すなわち、企業が労働組合に他企業と同等の効用水準を保証するとき、利潤分配は雇用拡大効果をもつといえる。

上述においては、労働組合が他企業並の効用水準を求めていると仮定したが、労働組合が他企業より高い効用を求めていると仮定しても、利潤分配型企業の雇用量が固定賃金企業のそれを上回ることが示される。この場合には、パラメターによって、労働者の収入が固定賃金より高くなることもあれば低くなることもある。

いま、労働組合が  $U(\theta, N^*)$  ではなく、他の企業より高い効用水準  $U(\alpha\theta, N^*)$  を求めていると仮定する。但し、 $\alpha > 1$  である。このとき、利潤最大化の必要条件の式 23 は

$$N(U(W) - U(\omega)) = N^*(U(\alpha\theta) - U(\omega)) \quad (23')$$

のようになる。賃金  $W$  は

$$\frac{U(W) - U(\omega)}{U(\alpha\theta) - U(\omega)} = \left\{ \frac{WU'(W) - (U(W) - U(\omega))}{\theta U'(W)} \right\}^{\frac{1}{1-\tau}} \quad (28')$$

の解となる。右辺は、既を示したように、 $\omega$  より大きいすべての  $W$  に対し、正で 1 より小である。左辺は  $W = \omega$  のとき 0,  $W = \alpha\theta$  のとき 1 である。すなわち、(28) 式は

$$\omega < \tilde{W}_a < \alpha\theta \quad (32)$$

の範囲に解  $W = \tilde{W}_a$  をもつ。均衡における雇用量  $N = \tilde{N}_a$  は、式(23)'より

$$\tilde{N} > N^* \quad (33)$$

である。(33)は、労働組合が他企業より高い効用を求めている場合にも、利潤分配型企業の雇用が固定賃金企業のそれを上回ることを示している。

### 3 利潤分配型企業モデルの意味

2 節では、利潤分配型企業に企業別労働組合が存在すれば、固定賃金企業よりも雇用が増大する可能性があることを示した。本節では、利潤分配型企業における均衡がどのような性質をもっているかを検討し (3-1)、利潤分配型企業モデルがどのような社会において現実妥当性をもちうるかを考察する (3-2)。

#### 3-1 利潤分配型企業における均衡の性質

図 2 は、利潤分配型企業が選ぶ賃金、雇用の組み合わせを示している。利潤分配型賃金契約のもとで選ばれる、最適な解の集合は、 $W = \omega$  を漸近線とする労働組合の等効用曲線群と企業の等利潤曲線群との接点である。労働組合が他企業と同等の効用を求めているときの企業、雇用の組み合わせ  $(\tilde{W}, \tilde{N})$  は、代替的雇用の均衡  $(\theta, N^*)$  の右下に位置している。また、企業が労働組合に他企業労働者より高い効用水準  $U(\alpha\theta, N^*)$  を保証するときの  $(\tilde{W}_a, \tilde{N}_a)$  は  $(\theta, N^*)$  の右下に位置する場合と右上に位置する場合とがある。これは McDonald & Solow [12] の理論で、労働組合が

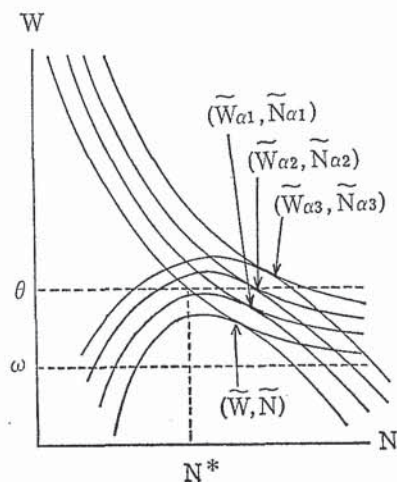


図 2 利潤分配型企業の均衡

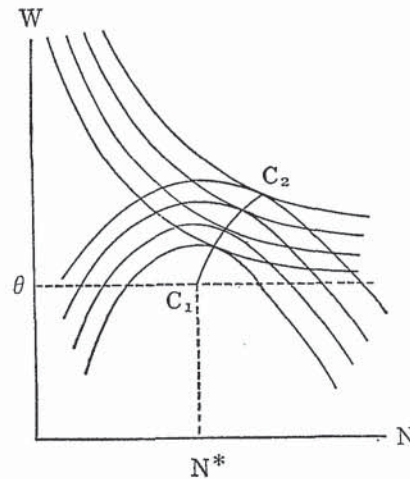


図 3 McDonald & Solow の「契約曲線」



企業との交渉の結果、代替的雇用機会に比べ高い賃金をもたらす「契約曲線」 $C_1C_2$  上に至るのとは対照的である。

労使が、その時々交渉力に応じて、「契約曲線」上を行きつ戻りつする McDonald & Solow の世界(図3)と、企業が利潤を最大化するような一点を選ぶ利潤分配の理論とでは、基本的な設定が全く異なっている。しかし、両者の解集合を比較すると、次のようなことがいえる。McDonald & Solow の「契約曲線」は、企業の等利潤曲線と労働組合の等効用曲線との接点の集合であり、(34)式を満たす。

$$-(U(W)-U(\theta))/U'(W)=R'(N)-W \quad (34)$$

(34)式の左辺は、労働組合の等効用曲線の式(35)より導かれている。

$$N(U(W)-U(\theta))=U_0(\text{定数}) \quad (35)$$

(35)式の  $\theta$  を  $\omega$  に置き換えると、等利潤曲線と等効用曲線との接点の集合は

$$-(U(W)-U(\omega))/U'(W)=R'(N)-W \quad (36)$$

となる。これは、利潤分配型企業の式(22)に一致する。このことから、利潤分配型企業の選ぶ最適な点の集合は、McDonald & Solow の「契約曲線」を距離  $\theta-\omega$  だけ下方に押し下げたような位置にあるといえる。

利潤分配型企業の賃金、雇用の組が、労使交渉の「契約曲線」より下方に位置しているのは、労働組合の等効用曲線の漸近線が McDonald & Solow の理論では  $W=\theta$  であるのに対し、利潤分配型企業モデルでは  $W=\omega$  だからである。そして、次節で述べるように、利潤分配理論において base wage が市場賃金より低いということには重大な意味がある。

### 3-2 base wage および利潤分配型企業モデルの意味

利潤分配型企業モデルの base wage とは何を意味するのだろうか。そして、base wage という概念が現実的な意味をもっているのは、どのような社会であろうか。

これまでの利潤分配に関する諸研究は、必ずしも base wage の定義を明らかにさせていない。Cugno & Ferrero [9] は、給与の「固定的部分」を base wage と呼んでいる。しかし、彼らは、給与の「固定的部分」と「変動部分」とを分ける境界線がどのようなものであるかについては、説明を与えていない。

市場賃金より低い労働報酬に関する叙述が見られるのは、辻村[3]と渡辺[6]である。辻村[3]はエッジワースの箱を一般化し、競争市場の利点が発揮されうる「 $\alpha$ ゾーン」と競争的メカニズムの働かない「 $\beta$ ゾーン」とに分けた。 $\alpha$ ゾーンと $\beta$ ゾーンとを分ける境界は財の「最低必要臨界量」である。「最低必要臨界量」とは、それが確保できなければ生存が維持できないような、生活物資の臨界量である。

渡辺[6]の「制度的賃金」というのも、これと類似の概念である。「制度的賃金」とは「それを下まわれば人間の生存が維持されず、労働力の再生産が不可能になるような、生存維持的賃金である」彼は、「制度的賃金」が発展途上国の伝統部門において、労働市場の需給関係ではなく、共同体社会の制度的慣行によって決まると述べている。

本稿における base wage とはまさに彼らのいう賃金の「最低必要臨界量」ないし「制度的賃金」である。それでは、このような base wage が実際に企業内の分配に決定的な影響を及ぼすのは、どのような社会であろうか。

多くの人々が豊かな生活を享受している社会においては、base wage は抽象概念の域にとどまり、現実の賃金決定に影響を与えにくい。base wage が具体的な変数として、労働組合の目的関

数の中にとり入れられるためには、実際に base wage で生計を立てている（いた）人々が観察されなければならない。

しかし、賃金が長期にわたり、「最低必要臨界量」の近くに固定されている伝統社会においても、base wage という概念は人々に理解されにくいであろう。最も極端な例をあげると、構成員全員が賃金の「最低必要臨界量」で生活している社会では、人々は自らの賃金が低いという意識すらもたないに相違ない。

base wage という概念が意味をもつのは、市場の賃金が既に最低生存費の水準から浮揚しているが、依然として最低生存費で生活する人々が存在するか又は労働者が過去の低賃金を記憶している社会である。すなわち、経済の二重構造が見られるかまたは、非常に急速な経済発展を遂げつつある地域である。

「近代部門」の傍らに「伝統部門」が残存し、後者の賃金が「制度的賃金」に近い二重経済においては、「近代部門」の労働組合は高賃金をめざす闘争を行ないにくい、他方、企業の経営者は、伝統部門の賃金の低さに言及し、強い立場で経営方針を打ち出すことができる。そして、労働組合に「制度的賃金」より高いが、市場賃金より低い賃金を受け入れさせることができる。

また、急速な発展を遂げつつある経済では、労働者が過去において受け取っていた賃金が base wage となる。労働者には過去の貧しかった時代の記憶があり、失業するよりは以前と同水準の賃金で働く方を選好する。このような社会における労働組合は雇用が確保され、かつ過去に比べて賃金が上昇しているのであれば、企業の決定に対し、従順になりがちである。経営側はこのことを知っていて、以前に低賃金で働いていた労働者の生産性の高さ等を口にする。その結果、均衡において、賃金は前の期を上回るが、競争の水準より低くなることもある。

以上をまとめると、利潤分配型企業モデルが現実妥当性をもつのは、急速な経済発展が起こっている一方で、base wage を労働報酬として得ている（いた）人々が広汎に存在する社会である。われわれはしばしば、GNP 等のマクロ指標の上では「離陸」の段階を過ぎた国々の労働者が意外に低い賃金に甘んじているのをよく目にする。日本の高度成長期の賃金が低い水準に抑えられていたのはよく知られた事実である。また、1980年代後半、労働市場の逼迫にもかかわらず、賃上げ率は低く、労働時間の短縮が進まなかったことは、清家[2]等によって指摘されている。利潤分配の理論は、これらの現象に対する一つの接近方法として有効であると考えられる。おそらく、日本の企業別組合員は、「世間相場」を下回る賃金であれば離職するという態度を示すことはできなかったであろう。そして、特に中高年の労働者にとっては第一次・第二次オイル・ショックの時代の記憶が鮮明で、高い賃金を求め、強い姿勢で企業側と交渉することはできなかったであろう。

#### 4 結びにかえて

本稿では、利潤分配型賃金契約がいかなる場合に雇用拡大効果をもつかを検討し、また、利潤分配型企業モデルがいかなる社会において現実妥当性をもちうるかを示した。

利潤分配型企業は、企業別労働組合が存在し、かつそれが賃金のみならず雇用の拡大をも目標としているのであれば、固定賃金企業よりも多くの雇用を創出する。しかし、このとき選ばれる賃金は、必ずしも固定賃金を上回るとは限らない。それは、利潤分配型企業では「世間相場」に満たない base wage が賃金の下限だからである。

市場賃金を下回る base wage が現実の賃金決定に影響を与える社会というのは、現に生存維持的賃金でやっと生計を立てている人々がいるか、又は労働者が貧困の時代を記憶しているような社



会である。そのような社会では、労働組合は base wage より高いが、現行の「世間相場」より低い賃金を受け入れる可能性がある。

利潤分配型企業モデルは、急速な経済発展を遂げつつある地域の低い賃金上昇率を説明するのに役立つ。特に、好況のもとで、労働者が必ずしも豊かさを享受できなかった1980年代後半の日本について、ある程度あてはまる理論と思われる。利潤分配型企業モデルは、発展途上国や急速な経済成長の過程にある国および地域で労働者の賃金を引き上げるためには、単に労働組合が存在するだけでは不十分であるということを語っている。

#### 参考文献

1. 大橋勇雄・荒井一博・中馬宏之・西島益幸『労働経済学』, 有斐閣, 1989年.
2. 清家篤「春闘の経済合理性」『労働時報』, 1992年7月号.
3. 辻村江太郎『経済政策論』, 筑摩書房, 1977年.
4. 西村清彦『経済学のための最適化理論入門』, 東京大学出版会, 1990年.
5. 細江守紀『応用ミクロ経済分析』, 有斐閣, 1990年.
6. 渡辺利夫『開発経済学』, 日本評論社, 1986年.
7. Brown, J. N., and O. Ashenfelter(1986) "Testing the Efficiency of Employment Contracts," *Journal of Political Economy*, Vol. 91, June, No. 3, pt. 2, s40-87.
8. Cheung, S. N. S. (1969) *The Theory of Share Tenancy*, The University of Chicago Press.
9. Cugno F., and M. Ferrero (1991) *Share Systems and Unemployment*, Macmillan.
10. Holmud, B. (1990) "Profit Sharing, Wage Bargaining, and Unemployment," *Economic Inquiry*, Vol. 28, April, No. 2, pp. 257-268.
11. Layard, R., and S. Nickell (1990) "Is Unemployment Lower if Unions Bargain over Employment?" *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, August, Issue 3, pp. 773-787.
12. McDonald I., and R. Solow(1981) "Wage Bargaining and Employment", *American Economic Review*, Vol. 71, December, No. 5, pp. 896-908.
13. Nordhaus, W. (1988) "Can the Share Economy Conquer Stagflation?" *Quarterly Journal of Economics* Vol. 103, February, Issue 1, pp. 201-217.
14. Rees, R. (1990) "The Share Economy and Alternative Systems of Workers' Remuneration: A Review of Weitzman and Meade," *Journal of Japanese and International Economies*, Vol. 4, No. 1, pp. 194-214.
15. Wadhvani, S. B. (1987) "Profit-Sharing and Meade's Discriminating Labour-Capital Partnerships: A Review Article," *Oxford Economic Papers*, Vol. 39, September, No. 3, pp. 421-442.
16. ——— and M. Wall (1990) "The Effects of Profit-Sharing on Employment, Wages, Stock Returns and Productivity: Evidence from UK Micro Data," *Economic Journal*, Vol. 100, March, No. 399, pp. 1-17.
17. Weitzman, M. L. (1985) "The Simple Macroeconomics of Profit Sharing," *American Economic Review*, Vol. 75, December, No. 5, pp. 937-953.
18. ——— (1987) "Steady State Unemployment under Profit Sharing," *Economic Journal*, Vol. 97, March, No. 385, pp. 86-105.