

規模の経済，利潤分配と日本の経済発展

岸 智 子

1 はじめに

この小論の目的は、労働投入に関し、規模の経済性がみられる産業部門において、利潤分配型賃金契約が生産量、雇用量の増大のみならず、賃金の上昇にも寄与する可能性を指摘し、また日本の経済発展に関し、利潤分配理論に基づく一つの説明を試みることである。

Weitzman [16] [17] 以来、企業の利潤分配が生産量、雇用量、賃金、物価等に及ぼす影響についてさまざまな分析が行なわれている。Weitzman は交渉賃金を引下げ、雇用量を拡大させるための手段として利潤分配を考えたのである。その後、主として欧米の研究者により、労働組合の独占賃金の低下と雇用・生産量の増大とをもたらすような利潤分配のモデルが数多く考案されている。

Fung [7] は利潤分配型企業と固定賃金企業とが複占の状態にあるとき、両企業の賃金は低下し、生産量は増大し、また利潤分配型企業の雇用量が増大することを示した。Jackman [9] は、利潤分配がいわゆる「労働組合の独占解」の賃金水準を引き下げることがを証明している。

Weitzman 等は、企業の利潤分配を日本の経済発展の要因の一つと考えている。日本経済が果たして Share Economy であるといえるのかどうかは、今後の実証分析の課題であるが、Hamada [8] や Ohashi [12]、神代 [2] による研究成果は、日本企業のボーナスに利潤分配の要素を認めている。

しかし他方、利潤分配の雇用・生産量拡大効果を疑問視する研究者が多いのも事実である。

Weitzman 以前に発表された分益小作 (Share tenancy) の理論は既に、生産量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を示していた (Cheung [6])。Wadhvani [14] や Nordhaus [11] 等の批判的検討は、基本的には分益小作の理論の主張と一致している。利潤分配型企業の賃金は固定賃金より低くなる可能性があるが、これは利潤分配型企業から固定賃金企業への労働移動を促す。このため、労使が自発的に利潤分配型賃金を選択する動機は存在せず、また利潤分配型賃金が長期的に維持される可能性は少ないというのである。

批判者が指摘するように、他の企業より低い給与水準で労働者を留めおくことのできる企業は稀であろう。相対的に賃金の低い利潤分配型企業が一定の期間にわたって存続するためには、労働者が他の企業へ流出しないための、何らかの条件が備わっていなければならない。例えば、利潤分配型企業が大勢を占めていて、固定賃金企業は少数であるとか、利潤分配型企業では内部労働市場が発達していて、長期勤続者の昇進確率が高いなどといった条件が考えられる。

しかし、最も現実的なのは、利潤分配型企業が固定賃金企業と比較して、低賃金になるのではなく、むしろ高賃金になるような条件が存在していることであろう。日本企業で利潤分配が行なわれてきたとすればそれは、利潤分配型賃金が固定賃金より高いかまたは高くなる可能性があったためであると見るのが自然であろう。

従来の利潤分配型企業理論は、労働組合の強い交渉力を前提とし、高すぎる独占賃金をいかに下

げるかということに力点をおいている。しかし、これは利潤分配型企業の賃金が必ず固定賃金を下回るということを意味しない。企業の採用する技術の種類、生産物市場の競争条件、労働組合の目的関数によっては、利潤分配型企業の賃金が固定賃金を上回る状況も出現しうるのである。

戦後日本の経済発展は、尾崎[13]等の指摘するように、労働投入に関し、規模の経済性が見られる産業部門での生産量拡大と切り離して考えることができない。そして、それらの産業部門には、雇用の確保を最も重要な目標と考える労働組合が存在した。規模の経済性、生産物市場における不完全競争、雇いを重視する労働組合という前提のもとでは、利潤分配型企業が生産量、雇用量および賃金が固定賃金企業のそれらを越える場合がある。

2節で労働投入に関し、規模の経済性はたらく産業部門での利潤分配について理論分析を行ない、3節で利潤分配と日本の経済発展との関係について考察を加える。

2 規模の経済性がみられる産業部門での利潤分配

いま、ある産業部門の技術構造が(1)のような要素制約型生産関数で表されるものと仮定する。

$$L=L(q)=\alpha q^{\beta} \quad \beta < 1 \quad (1)$$

但し q は生産量である。 $\beta < 1$ は労働投入に関する規模の経済性を意味する。

また、この産業部門の生産物市場は不完全競争の状態にあり、収入関数は(2)のように表されるものとする。

$$R=R(q)=q^b \quad b < \beta \quad (2)$$

この産業部門に属するある企業が、(3)のような利潤分配型賃金を提示したものと仮定する。

$$W=\omega+s\frac{R(q)-\omega L(q)}{L(q)} \quad (3)$$

但し、 ω はbase wage (生存賃金)、 s は粗利潤分配率である。base wage は市場賃金より低い。

$$\omega < \theta \quad (4)$$

このとき、企業の純利潤は、

$$\Pi=(1-s)(R(q)-\omega L(q)) \quad (5)$$

のように表される。

企業は(5)で表される純利潤を最大化する。他方、労働組合は、雇用の安定を非常に重視しており、その目的関数は(6)のように表されるものと仮定する(雇用量の γ 乗がはいった労働組合の効用関数については Brunello [4] を参照)。

$$U=(W-\omega)\{L(q)\}^{\gamma} \quad (\gamma > 1) \quad (6)$$

企業の等利潤曲線

$$(1-s)(R(q)-\omega L(q))=\Pi_0 \quad (7)$$

は正の利潤 Π_0 を一定にしたときの生産量と粗利潤分配率の組の集合である。等利潤曲線の勾配は(8)のように表される。

$$\frac{ds}{dq} = \frac{(1-s)(R'(q)-\omega L'(q))}{R(q)-\omega L(q)} \quad (8)$$

他方、労働組合の等効用曲線

$$(W-\omega)\{L(q)\}^{\gamma}=U_0 \quad (9)$$

は労働組合の効用を一定にしたときの生産量、粗利潤分配率の組の集合であり、その勾配は

$$\frac{ds}{dq} = -s\frac{R'(q)-\omega L'(q)}{R(q)-\omega L(q)} - s(\gamma-1)\frac{L'(q)}{L(q)} \quad (10)$$

のようになる。

この企業の賃金、雇用量の組み合わせは等利潤曲線と等効用曲線の接点で決まる。接点の軌跡が「契約曲線」(McDonald & Solow [10])であるが、これは(8)(10)の等置により求められ、(11)のように表される。

$$R'(q) - \omega L'(q) = -s(\gamma - 1) \frac{(R(q) - \omega L(q)) L'(q)}{L(q)} \quad (11)$$

(11)を全微分すると、

$$\frac{dq}{ds} = - \frac{R'' - \omega L'' + s(\gamma - 1)(R'(q) - \omega L'(q)) \frac{L'}{L} + s(\gamma - 1)(R - \omega L) \frac{L''L - (L')^2}{L^2}}{(\gamma - 1)(R - \omega L) \frac{L'}{L}} > 0 \quad (12)$$

となることから、「契約曲線」の傾きは正である。

(11)に $R(q) = q^b$, $L(q) = \alpha q^\beta$ を代入すると、

$$bq^{b-1} - \omega \alpha \beta q^{\beta-1} = -s(\gamma - 1)(q^b - \omega \alpha q^\beta) \frac{\beta}{q}$$

s を固定したときの生産量 \tilde{q} は、(13)のようである。

$$\tilde{q} = \left[\frac{b + \beta s(\gamma - 1)}{\alpha \beta \{1 + s(\gamma - 1)\} \omega} \right]^{\frac{1}{\beta - b}} \quad (13)$$

このとき、利潤分配型企業の賃金 \tilde{W} は、(3)に(13)を代入して、

$$\tilde{W} = \frac{b(1 - s) + \beta s \gamma}{b + \beta s(\gamma - 1)} \omega \quad (14)$$

(14)で表される賃金が市場賃金 θ を越えるための必要条件は、

$$\{(\beta \gamma - b)\omega - \beta(\gamma - 1)\theta\}s > b(\theta - \omega) \quad (15)$$

であるが、

$$\theta \geq \frac{\beta \gamma - b}{\beta(\gamma - 1)} \omega$$

のときは、(15)を成り立たせるような s は存在しない。

$$\theta < \frac{\beta \gamma - b}{\beta(\gamma - 1)} \omega \quad (16)$$

のとき、(15)を満たす s の範囲は、

$$s > \bar{s} = \frac{b(\theta - \omega)}{-\beta \gamma(\theta - \omega) + \beta \theta - b \omega} \quad (17)$$

だが、更に s が1より小であるためには

$$\theta < \frac{\beta \gamma}{b + \beta(\gamma - 1)} \omega \quad (18)$$

の条件が必要であり、(18)が成り立っているときの \tilde{q} の範囲は、

$$\tilde{q} > \bar{q} = \left[\frac{b}{\alpha \beta \{-(\gamma - 1)\theta + \gamma \omega\}} \right]^{\frac{1}{\beta - b}} \quad (19)$$

である(不等式(18)が成り立っているときは、(19)の分母は必ず正になる)。

次に、固定賃金 θ を支給する企業の生産量を求める。利潤最大化のための一階の条件は

$$R'(q) = \theta L'(q) \quad (20)$$

であり、(19)の解 q^* は

$$q^* = \left[\frac{b}{\alpha \beta \theta} \right]^{\frac{1}{\beta - b}} \quad (21)$$

である。利潤分配型企業の生産量 q と他の企業の生産量 q^* とを比較すると、

$$\frac{\tilde{q}}{q^*} = \left[\frac{\{1 + (\beta/b)s(\gamma-1)\}\theta}{\{1 + s(\gamma-1)\}\omega} \right]^{\frac{1}{\beta-b}} \quad (22)$$

で $\tilde{q} > q^*$ である。また、生産関数 (1) より、利潤分配型企業の雇用量 \tilde{L} と固定賃金企業の雇用量 L^* とを比較すると、

$$\tilde{L} > L^* \quad (23)$$

である。

3 利潤分配型企業と日本の経済成長

2節で分析した利潤分配型企業の等利潤曲線、労働組合の等効用曲線および労使の「契約曲線」を条件(18)のもとで $s-q$ 平面上に図示したのが図1である。なお、等効用曲線、等効用曲線のこのような形は生産関数および労働需要関数のパラメーターに課した条件 $b < \beta$ に基づいている。

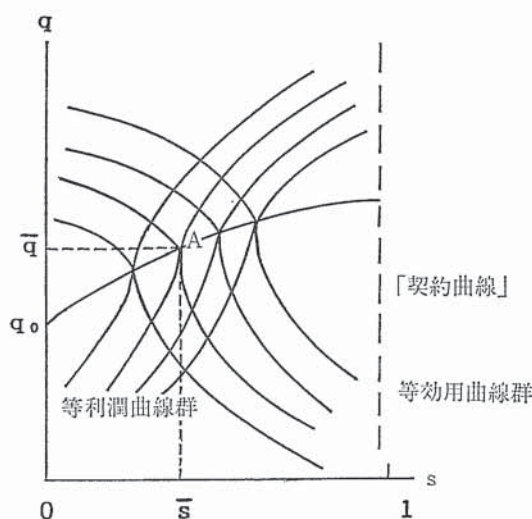


図 1

図1の「契約曲線」上のA点では、賃金 W が市場賃金 θ と等しくなる。A点より左に解が位置しているのは、労働組合の交渉力が弱く、賃金が競争的市場の水準を下回っている場合である。固定賃金企業の生産量 q^* は利潤分配型企業の「契約曲線」上のいかなる点に対応する生産量より少ないがこのことは、式(13)で $s=0$ とおくと

$$q_0 = \left[\frac{b}{\alpha\beta\omega} \right]^{\frac{1}{\beta-b}} > q^*$$

となることから確かめられる。

「契約曲線」の傾きは2節で示したように正である。すなわち、このモデルでは、利潤分配は生産量の増大と賃金の上昇の双方に結びついているのである。

従来の利潤分配の理論は、実質賃金を引き下げ、それによって雇用量・生産量を増大させるため

の政策として利潤分配を評価し、また提唱している。そして、Fung [7]等は、日本の経済発展の要因を利潤分配型企業に求めている。

然るに、戦後日本の重化学工業化の過程では、生産規模の拡大が賃金の上昇を伴っていたのである。この観測事実は一見、利潤分配理論の主張と矛盾するように思われる。

しかし、労働投入に関し、収穫逓増を示す技術構造、生産物市場における不完全競争、賃金のみならず雇用の拡大をも目標とする労働組合の存在を前提とすれば、利潤分配が賃金の上昇につながっても不思議ではないのである。

以上のような論理的帰結は、労働組合の目的関数のパラメーターに関する条件 $\gamma > 1$ に強く依存している。 $\gamma = 1$ のときは、式(1)より、「契約曲線」は図1の点 q_0 のみとなるが、この点では、賃金が他企業の水準を下回るため、利潤分配型賃金契約は成立しない。また、 $\gamma < 1$ では、式(2)で、利潤分配型企業の生産量が固定賃金企業のそれを上回るとは限らなくなる。即ち、利潤分配それ自身に過大な労働需要を喚起させる要素が内在しているとはいえず、利潤分配が雇用量、生産量を増大させるか否かは労働組合の目的関数いかんによる。戦後の日本では、労働組合が雇用の確保を非常に重視し、このことが結果的に企業の生産拡大に結びついた可能性がある。そして、企業の生産拡大が雇用期間の長期化を促したという見方もできる。それでは、日本の労働組合は実際に目的関数(6)で近似されるような行動をとってきたのであろうか。それが、次の分析課題である。

4 結びにかえて

本稿では、雇用・生産の拡大が賃金の抑制を通じて達成される従来の利潤分配型企業モデルに対し、雇用の拡大が賃金の上昇と同時並行的に見られるような、利潤分配型企業の一例を示した。欧米には、日本の経済発展の要因を利潤分配型企業に求める研究者が多い。しかし、これまでの利潤分配型企業モデルは日本の経済発展が賃金の上昇を伴っていたという観測事実に関し、必ずしも十分な説明を与えてきたとはいえない。利潤分配は、労働投入に関し規模の経済が見られる技術構造、生産物市場における不完全競争、雇用の確保・拡大を最も重要な目標と考える労働組合という前提のもとでは、雇用量・生産量の拡大のみならず、賃金の上昇に結びつく可能性がある。戦後日本の重工業部門において、これらの前提条件が満たされていたとすれば、生産の拡大と賃金の上昇という二つの現象は矛盾なく説明できるのである。

ここでの帰結は、労働組合の目的関数の形に強く依存している。日本の労働が実際に何を目的としてきたのかは、今後の実証研究の課題であるが、「独占賃金」ではなく雇用の確保をめざす労働組合の存在が結果的には企業の生産拡大を促し、また経済の先端部門の賃金を競争的市場の水準以上に引き上げてきたというのが、日本の労使関係に対する一つの見方である。

参考文献

- 1 大橋勇雄『労働市場の理論』、東洋経済新報社、1990年。
- 2 神代和欣「私鉄ボーナスの変動分析」、『日本労働協会雑誌』第375号、1990年1月。
- 3 細江守紀『応用ミクロ経済分析』有斐閣、1990年。
- 4 Brunello, G. (1986) "Enterprise Unionism in the McDonald-Solow Model A: Brief Note," *Economic Studies Quarterly*, Vol. 37, September, No.3, pp. 259-264.
- 5 ——— (1992) "Profit Sharing in Internal Labour Markets," *Economic Journal*, Vol. 102, May, pp. 570-577.
- 6 Cheung, S.N.S. (1969) *The Theory of Share Tenancy*, The University of Chicago Press.

- 7 Fung, K. C. (1986) "Unemployment, Profit-Sharing, and Japan's Economic Success," *European Economic Review*, Vol. 33, April, No.4, pp. 1787-1798.
- 8 Hamada, Y.(1985) "Bonus Payments in Japan: Profit Sharing v.s. Overtime Work Compensation," Mimeograph, Keio University.
- 9 Jackman, R. (1988) "Profit-Sharing in Unionized Economy with Imperfect Competition," *International Journal of Industrial Organization*, Vol.6, March, No.1, pp. 47-57.
- 10 McDonald I. and R. Solow (1981) "Wage Bargaining and Employment," *American Economic Review*, Vol. 71, December, No.5, pp. 896-908.
- 11 Nordhaus,W.(1988)"Can the Share Economy Conquer Stagfaltung?" *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 103, Vol.103, February, Issue 1, pp. 201-217.
- 12 Ohashi, I. (1989)" On the Determinants of Bonuses and Basic Wages in Large Japanese Firms," *Journal of Japanese and International Economies*, Vol.3, December, No.4, pp.451-479.
- 13 Ozaki, I. (1976) "Industrial Structure and Employment — The Experience in Japanese Economic Development, 1951-68," *Developing Economies*, Vol. 14, December, No.4, pp. 341-365, off print.
- 14 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.
- 15 ——— "Profit-Sharing as a Cure for Unemployment:Some Doubts," *International Journal of Industrial Organization*, Vol.6, March, No. 1, pp. 59-68.
- 16 Weitzman, M.L. (1985) "The Simple Macroeconomics of Profit Sharing," *American Economic Review*, Vol. 75, December, No.5, pp.937-953.
- 17 ———(1987)" Steady State Unemployment Under Profit Sharing" *Economic Journal*, Vol. 97, March, No. 385, pp.86-105.