

労働組合は労働者家計の味方か？：二重労働市場モデル を用いた理論的考察*

田中淳平**
北九州市立大学

概要

労働市場が労使交渉で賃金が決まる 1 次部門と競争的に賃金が決まる 2 次部門からなり、労働者家計が 1 次部門で働く「夫」と 2 次部門で働く「妻」で構成されるようなモデルを用いて、労働組合の交渉力の上昇が労働者家計の所得と厚生に及ぼす効果を分析する。労使交渉で賃金のみを決定する場合、組合交渉力の上昇は一定の条件の下で労働者家計の所得と厚生を両方を悪化させる一方、労使交渉で賃金と雇用量の両方を決定する場合、組合交渉力の上昇は労働者家計の所得と厚生を両方を改善することを示す。

Keywords : 労働組合、組合交渉力、二重労働市場、独占的競争

JEL Classification : E10, E24, J01

1. はじめに

労働組合の交渉力の上昇は本当に労働者家計の所得と厚生を改善するのか。本稿の目的はこの点を理論的に検討することにある。一般に、組合交渉力の上昇は賃金を引き上げると同時に失業率を悪化させる¹。すなわち、この変化によって雇用を維持できた労働者は得をするが、維持できなかった労働者は損をする。

しかし、現実には 1 つの家計はしばしば複数の労働者から構成されている。例えば、1 つの家計が、労使交渉で賃金が決まる 1 次部門で働く「夫」と、競争的に賃金が決まる 2 次

* 本研究は JSPS 科研費 JP16K03555 の助成を受けたものである。

** E-mail: j-tanaka@kitakyu-u.ac.jp

¹ 例えば Layard, Nickell and Jackman (2005, Ch2)などを参照せよ。

部門で働く「妻」で構成されるケースはその典型例である。こうしたタイプの家計は日本では珍しくない。総務省統計局（2012）によるとパートタイムの仕事の75%は30歳～65歳の女性によって担われており、これは既婚女性が家事・育児と両立しながら、家計補助的な目的でパートタイムの仕事に就いていることを示唆している。この場合、組合交渉力の上昇によって1次部門の賃金が上がっても、その変化が2次部門の雇用環境を悪化させることで家計レベルでの所得と厚生が悪化する可能性がある。すなわち、本来労働者の待遇を改善するのが目的の組合交渉力の上昇が、逆説的に労働者家計の所得と厚生を引き下げるという結果を引き起こす可能性がある。本稿の主な目的は、どのような条件下でそのような帰結が生じうるかを理論的に明らかにすることである。

労使交渉で賃金が決まる1次部門と、競争的に賃金が決まる2次部門からなる二重労働市場モデルを分析した先行研究としてはMcDonald and Solow (1985)が有名である。彼らは、景気循環の過程で1次部門（＝大企業部門）の雇用量的変化は2次部門（＝中小企業部門）のそれと比較して大きく、逆に賃金の変化は相対的に小さいという米国での観察事実を説明する目的で、労使交渉で賃金と雇用が決定される1次部門とそれらが競争的に決定される2次部門からなる二重労働市場モデルを提示し、企業の収入に対するショック（＝景気ショック）が各部門の賃金や雇用量に及ぼす影響を検討した。

彼らのモデルは労働市場に焦点を当てた部分均衡的なモデルであったため、その後、それをマクロモデルへと拡張する研究が大住（1998）、中谷（2001）、de Groot（2001）、Sanner（2006）などによって行われたが²、これらの研究は1つの家計が「夫」と「妻」で構成されるという本稿が目指す特徴を考慮した分析ではない。他方、吉川（1992）は家計のそのような構造を明示化した二重労働市場モデルを提示して賃金の変化が経済に及ぼす影響を検討しているが、そこでは労働組合の経済活動が捨象されている。本稿はこれら2種類の先行研究を統合することで、労働者家計にとっての労働組合の存在価値を考察する点にその意義がある。

本稿の主要な結果は以下のとおりである。第一に、労使交渉で賃金のみを決定する経営裁量権仮説（the right to manage model）を想定した場合、組合交渉力の上昇は一定の条件の下で労働者家計の実質所得と厚生の両方を悪化させるという結果が成立することを示

² 大住（1998）は、物的資本との補完性が異なる2種類の労働者（＝熟練労働と未熟練労働）が存在するような経済を想定してMcDonald and Solow (1985)をマクロモデルへと拡張し、景気の変化が各部門の賃金と雇用に及ぼす影響を再検討している。中谷（2001）は、独占的競争的な代表的企業が1次部門の労働者と2次部門の労働者の両方を利用すると想定したシンプルなマクロモデルを提示し、労働組合の交渉力や財市場の競争度、労働生産性の変化が経済に及ぼす影響を検討している。de Groot (2001) は、McDonald and Solow (1985) を独占的競争的な1次部門と競争的な2次部門で構成されるマクロモデルへと拡張し、失業と（1次部門での）R&Dによってもたらされる経済成長との関係を分析している。Sanner (2006) は、Blanchard and Giavazzi (2003) を二重労働市場モデルへと拡張して、Blanchflower (1996) 等で実証的に推計された union wage gap がそのモデルでうまく再現できるかどうかを、数値計算を用いて検討している。

す。第二に、労使交渉で賃金と雇用量の両方を決定する効率的交渉仮説（the efficient bargaining model）を想定した場合、第一の結果とは逆に、組合交渉力の上昇は労働者家計の実質所得と厚生を改善することを示す。これらの結論は、労働組合は労働者家計の「敵」になりうることを示している。本稿ではまた、以上の結論に加えて、組合交渉力の上昇が各企業の生産量や各部門の雇用量にどのような影響を及ぼすかといった点も明らかにする。

本稿の以下の構成は以下の通りである。第 2 節では労使交渉の形態として経営裁量権仮説を想定した場合の分析を行う。第 3 節では労使交渉の形態として効率的交渉仮説を想定した場合の分析を行い、第 2 節で得られた結果がどのように変化するかを検討する。最後に第 4 節で結論を述べる。

2. モデルと分析結果

労働市場が、労使交渉で賃金が決まる 1 次部門と、競争的に賃金が決まる 2 次部門で構成される経済を考える。財市場では差別化された n 種類の消費財が生産され、財 i は企業 i によって独占的に生産される³（ゆえに n は企業数でもある）。

2.1 家計部門

家計部門は、 L 個の労働者家計と、1 個の資本家で構成される。

労働者家計は、1 次部門に労働を供給する「夫」と、2 次部門に労働を供給する「妻」の 2 人で構成される。「夫」は 1 単位の時間が賦与され、それを 1 次部門に非弾力的に供給する（ゆえに 1 次部門には L 単位の労働が供給される）。しかし、1 次部門の名目賃金 W_1 は労使交渉によって高めに設定されるため、1 次部門の労働需要 L_1 は L より小さくなり、その結果雇用されるのは L_1 人で、残りの $L - L_1$ 人は 2 次部門に移動して 1 単位の労働を供給することになる。2 次部門では名目賃金 W_2 は需給均衡的に決まるので、失業者は生じない。

「妻」は 1 単位の時間が賦与され、その一部を 2 次部門への労働供給 l_{2j} に充て、残りを余暇に充てる。添え字の j は家計の属性を意味し、 $j = 1$ は「夫」が 1 次部門で働く労働者家計、 $j = 2$ は「夫」が 2 次部門で働く労働者家計、 $j = 3$ はすぐ後に説明する資本家を意味する。労働者家計の所得 I_j （ $j = 1, 2$ ）は、「夫」の収入と「妻」の収入の合計で表わされる。

以上より、労働者家計の効用最大化問題は以下になる。

³ 独占的競争を想定する理由は、労働者と労使交渉を行う企業は大企業が多く、大企業は通常、財市場において一定の独占力を保持しているからである。

$$\max_{c_{ij}, l_{2j}} U_j = (C_j)^\alpha (1 - l_{2j})^{1-\alpha} \quad \text{s.t.} \quad \sum_{i=1}^n p_i c_{ij} = I_j, \quad C_j = n \left[\sum_{i=1}^n \frac{1}{n} (c_{ij})^{(\eta-1)/\eta} \right]^{\eta/(\eta-1)}$$

ここで、 c_{ij} は家計 j の第 i 財の消費量、 C_j は家計 j の準効用 (sub-utility) を意味する。

また、各労働者家計の所得 I_j は以下ようになる。

$$(1) \quad (j=1) \quad I_1 = W_1 + W_2 l_{21} \quad (j=2) \quad I_2 = W_2 + W_2 l_{22}$$

一方、資本家家計は労働供給を行わず、総利潤 $\Pi = \sum_{i=1}^n \Pi_i$ を受け取り、それを消費財の購入に充てる。ゆえに効用最大化問題は以下ようになる。

$$\max_{c_{i3}} U_3 = C_3 \quad \text{s.t.} \quad \sum_{i=1}^n p_i c_{i3} = \Pi$$

以上の効用最大化問題を解くことで、家計 j の財 i の需要 c_{ij} 、実質総支出 C_j および「妻」

の労働供給 l_{2j} はそれぞれ以下ようになる。

$$(2) \quad c_{ij} = \left(\frac{p_i}{P} \right)^{-\eta} \frac{C_j}{n} \quad (C_j = \frac{\sum_{i=1}^n p_i c_{ij}}{P}, \quad P = \left[\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (p_i)^{1-\eta} \right]^{1/(1-\eta)}) \quad (j=1,2,3)$$

$$(3) \quad C_1 = \alpha(W_1 + W_2)/P, \quad l_{21} = \alpha - (1-\alpha)(W_1/W_2) \quad (j=1)$$

$$(4) \quad C_2 = 2\alpha W_2/P, \quad l_{22} = 2\alpha - 1 \quad (j=2)$$

$$(5) \quad C_3 = \Pi/P \quad (j=3)$$

(3) の第 2 式より、家計 1 の「妻」の労働供給 l_{21} は「夫」の賃金 W_1 の減少関数となることが分かる。これはしばしばダグラス＝有沢の第一法則と呼ばれ、日本ではこの法則が成立していると報告する実証研究が多い⁴。

また、財 i に対する総需要 y_i^d は以下ようになる。

⁴ 総務省統計局 (2012) によれば、妻の有業率が最も高いのは夫の年収が 250 万～299 万であり、夫の年収が上がるにつれ妻の有業率は下がるので、日本の現状はダグラス＝有沢の第一法則と整合的である。ただ、岸 (2011) はダグラス＝有沢の第一法則に関する日本の実証研究を概観し、多くがそれを支持する結果を導いている一方、最近ではそれを支持しない研究が現れ始めていること、若い世帯や高学歴の世帯ほどこの法則が成り立たなくなりつつあることを指摘している。したがって、現状では本稿のモデル設定は日本の現状と整合的だが、将来的には妥当でなくなる可能性もある。

$$(6) \quad y_i^d (= \sum_{j=1,2,3} c_{ij} L_j) = \left(\frac{p_i}{P} \right)^{-\eta} \frac{C}{n} \quad (C = C_1 L_1 + C_2 (L - L_1) + C_3)$$

2.2 企業と労働組合

1 次部門の名目賃金 W_1 は労使交渉を通じて決定される。労使交渉の主要な定式化としては、交渉で賃金のみを決定する経営裁量権仮説と、賃金と雇用量の両方を決定する効率的交渉仮説の 2 種類があるが、ここでは前者を想定して議論を進める⁵（後者は第 3 節で検討する）。

経営裁量権仮説の場合、雇用量は労使交渉後に企業が利潤最大化の観点から決定することになるが、交渉を行う主体が合理的なら、交渉後の企業の意思決定を見越して交渉に臨むので、モデルの定式化はその逆、すなわちまず最初に（1 次部門の名目賃金を所与として）企業の利潤最大化問題を解き、次にその結果をふまえて労使交渉問題の定式化することになる。

2.2.1 企業の利潤最大化

財 i は企業 i によって独占的に生産される。企業 i は 1 次部門の労働（以下、1 次労働）と 2 次部門の労働（以下、2 次労働）の両方を投入して財 i を生産するので、その名目利潤 Π_i は以下のように表せる。

$$\Pi_i = p_i y_i - (W_1 l_{i1} + W_2 l_{i2})$$

ここで、 y_i は企業 i の生産量、 l_{i1} と l_{i2} は企業 i の 1 次および 2 次労働の投入量を意味する。企業 i の生産関数は以下のコブ＝ダグラス型を仮定する。

$$(7) \quad y_i = (l_{i1})^a (l_{i2})^{1-a}$$

企業 i の利潤最大化行動は以下の 2 段階に分けて分析できる。第 1 段階では、企業 i は生産量 y_i を所与として、費用 $W_1 l_{i1} + W_2 l_{i2}$ を最小にするように労働需要を選択する。

$$\min_{l_{i1}, l_{i2}} W_1 l_{i1} + W_2 l_{i2} \quad \text{s.t.} \quad (7) \quad (y_i : \text{所与})$$

これを解くことで、条件付き労働需要関数と、費用を最小化した利潤はそれぞれ以下のようになる。

$$(8) \quad l_{i1} = aA(W_1/W_2)^{a-1} y_i, \quad l_{i2} = (1-a)A(W_1/W_2)^a y_i \quad (A = a^{-a} (1-a)^{-(1-a)})$$

$$(9) \quad \Pi_i = p_i y_i - AW_1^a W_2^{1-a} y_i$$

次に利潤最大化の第 2 段階において、企業 i は自らが直面する需要（6）の下で費用最小化

⁵ 日本の労使交渉制度は前者に近い。

後の利潤 (9) を最大にするように財価格を決定する。なお、価格を決定すれば生産量と各部門の労働需要も決まるので、価格の決定は雇用量の決定を意味する。

$$\max_{p_i} \quad (9) \quad \text{s.t.} \quad (6)$$

これを解くことで、最適価格は以下ようになる。

$$(10) \quad p_i (= P) = \theta^R A W_1^a W_2^{1-a} \quad (\theta^R = \eta/(\eta-1))$$

ここで、 θ^R はマークアップを意味する。ここで、企業 i が設定する価格 p_i は i に依存しないので $p_i = P$ が成立する点に注意せよ。また、最大化された利潤と、利潤を最大にする 1 次部門の労働需要はそれぞれ以下ようになる。

$$(11) \quad \Pi_i = K_1 W_1^{a(1-\eta)}, \quad l_{i1} = K_2 W_1^{(1-a)(\eta-1)-\eta}$$

ここで、 K_1 および K_2 は W_1 以外の外生変数からなる定数である。

2.2.2 労使交渉

労使交渉の定式化は基本的に Dutt and Sen (1997) に従う。労働者は n 個のグループに分かれ (ゆえに 1 グループあたり $\mu = N/n$ 人)、各グループが労働組合を形成して企業と交渉する。労働組合側は $(l_{i1}/\mu)(W_1 - W_2)$ 、すなわち 1 次部門で雇用された場合の賃金 W_1 とそこで雇用されなかった場合の賃金 W_2 の差 ($= W_1 - W_2$) に 1 次部門で雇用される確率 l_{i1}/μ を乗じたものを最大化することに関心を持ち、企業側は自社の利潤 Π_i を最大化することに関心を持つとする。標準的なナッシュ交渉を想定すると、交渉の帰結は以下の問題の解として求めることができる。

$$(12) \quad \max_{W_{i1}} \quad Z_i = (\Pi_i)^{1-\delta} [(l_{i1}/\mu)(W_1 - W_2)]^\delta \quad \text{s.t.} \quad (11)$$

ここで、 δ ($0 < \delta < 1$) は労働組合の交渉力を表わすパラメーターである。これを解くことで、Nash 積を最大にする W_1 と、その比較静学は以下ようになる。

$$(13) \quad W_1 = (1+\psi)W_2, \quad \partial\psi/\partial\delta > 0 \quad (\psi = \delta/a(\eta-1))$$

組合交渉力 δ が上昇すると W_1 (ないし賃金比率 W_1/W_2) が上昇する理由は、 δ の上昇により労働者側の取り分が増加し、それが 1 次部門の賃金の上昇につながるからである。

2.3 均衡

ここでは、均衡における①各労働者家計の「妻」の労働供給、②各部門の実質賃金、③各労働者家計の実質所得、④各労働者家計の厚生、⑤各企業の生産量と各部門の雇用量を導出し、その比較静学を行う。

2.3.1 各労働者家計の「妻」の労働供給

(3) の第 2 式と (13) より、家計 1 の「妻」の労働供給とその比較静学は以下のようになる。

$$(14) \quad l_{21} = \alpha - (1 - \alpha)(1 + \psi), \quad \partial l_{21} / \partial \delta < 0$$

組合交渉力 δ が上昇すると l_{21} が低下する理由は、 l_{21} が「夫」の賃金と「妻」の賃金の比率 W_1/W_2 の減少関数であり、 δ が上昇すると (13) より W_1/W_2 が上昇するからである。一方、家計 2 の「妻」の労働供給とその比較静学は以下のようになる。

$$(15) \quad l_{22} = 2\alpha - 1, \quad \partial l_{22} / \partial \delta = 0$$

先ほどとは異なり、 l_{22} は W_1/W_2 に依存しないので、 δ が上昇しても変化しない。

2.3.2 各部門の実質賃金

(10) と (13) より、1 次部門の実質賃金 w_1 とその比較静学は以下のようになる。

$$(16) \quad w_1 = (\theta^R A)^{-1} (1 + \psi)^{1-a}, \quad \partial w_1 / \partial \delta > 0$$

組合交渉力 δ が上昇すると (13) より W_1 が上昇し、それが P を上昇させる ((10) を見よ) が、前者の上昇幅の方がより大きいので w_1 が上昇するというのがその理由である。同様に、(10) と (13) より 2 次部門の実質賃金 w_2 とその比較静学は以下のとおり。

$$(17) \quad w_2 = (\theta^R A)^{-1} (1 + \psi)^{-a}, \quad \partial w_2 / \partial \delta < 0$$

上述のように δ が上昇すると P が上昇する一方、 W_2 は変化しないので、 w_2 は低下するのである。

2.3.3 各労働者家計の実質所得

(1)、(14)、(16)、(17) より、家計 1 の実質所得 I_1/P とその比較静学は以下のようになる。

$$(18) \quad I_1/P (= w_1 + w_2 l_{21}) = \alpha(2 + \psi)w_2, \quad \partial(I_1/P)/\partial \delta : ?$$

組合交渉力 δ が上昇すると、ここまでの議論から① w_1 が上昇し、② w_2 は低下し、③ l_{21} は低下するので、実質所得 I_1/P への効果は一般に確定しない。ただし、

$$(19) \quad 1 + \psi < a/(1 - a)$$

が成立するとき、負の効果 (②と③) が正の効果 (①) を上回ること、 $\partial(I_1/P)/\partial \delta < 0$ が成立する。すなわち、(19) の仮定の下で組合交渉力が上昇すると、2 次部門で雇用されている「妻」の労働所得の下落が 1 次部門で雇用されている「夫」の労働所得の上昇を上回ること、家計所得が低下するのである。

一方、(1)、(15)、(17) より、家計 2 の実質所得 I_2/P とその比較静学は以下のとおり。

$$(20) \quad I_2/P (= w_2 + w_2 l_{22}) = 2\alpha w_2, \quad \partial(I_2/P)/\partial \delta < 0$$

δ が上昇すると、ここまでの議論から① w_2 は低下し、② l_{22} は不変なので、実質所得 I_2/P は必ず低下するのである。

なお、労働者家計間の所得比率 I_1/I_2 とその比較静学は

$$I_1/I_2 = (2+\psi)/2, \quad \partial(I_1/I_2)/\partial\delta > 0$$

となり、 δ が上昇により所得格差は拡大する。これは、 δ の上昇により W_1/W_2 が上昇し、「夫」が1次部門で雇用されている家計1の所得が相対的に増加するからである。

以上、ここまでの結果を要約すると、以下ようになる。

命題1：組合交渉力が上昇すると、労働者家計1の実質所得への影響は一般に不確定だが、条件(19)の下で低下する。また、労働者家計2の実質所得は低下し、両家計間の所得格差は拡大する。

2.3.4 各労働者家計の厚生

(3)、(14)、(16)、(17)より、家計1の厚生(=間接効用)とその比較静学は以下のようになる。

$$(21) \quad U_1 = \tilde{\alpha}(2+\psi)w_2^\alpha \quad (\tilde{\alpha} = \alpha^\alpha(1-\alpha)^{1-\alpha}), \quad \partial U_1/\partial\delta : ?$$

家計1の厚生は準効用 C_1 と余暇 $1-l_{21}$ に依存するが、組合交渉力 δ が上昇すると、① w_1 は上昇し、② w_2 は低下するので C_1 の変化が不確定となり、③ l_{21} は低下するので $1-l_{21}$ は上昇する。ゆえに全体の効果は一般に不確定となるが、

$$(22) \quad 1+\psi < a\alpha/(1-a\alpha)$$

が成立するとき、負の効果(②)が正の効果(①と③)を上回ることによって $\partial U_1/\partial\delta < 0$ が成立する。すなわち、(22)の仮定の下で、組合交渉力の上昇は「夫」が1次部門で雇用されている労働者家計の厚生を低下させてしまう結果となる。

一方、(4)、(15)、(17)より、家計2の厚生とその比較静学は以下のとおり。

$$(23) \quad U_2 = 2\tilde{\alpha}w_2^\alpha, \quad \partial U_2/\partial\delta < 0$$

家計2の厚生は準効用 C_2 と余暇 $1-l_{22}$ に依存するが、 δ が上昇すると、① w_2 が低下して準効用 C_2 が低下し、③ l_{22} は変化しないので余暇 $1-l_{22}$ は変化しない。ゆえに全体の効果は必ず負となり、「夫」が2次部門で雇用されている労働者家計の厚生は必ず低下する。したがって、以下の命題を得る。

命題2：組合交渉力が上昇すると、家計1の厚生への効果は一般に不確定だが、条件(22)の下で低下する。また、労働者家計2の厚生は低下する。

命題1と命題2より、組合交渉力 δ が上昇した場合の家計1の実質所得と厚生への影響をまとめると以下のようになる。

(i) $1+\psi < a\alpha/(1-a\alpha)$ のとき、家計1の実質所得と厚生は両方低下する。

(ii) $a\alpha/(1-a\alpha) < 1+\psi < a/(1-a)$ のとき、家計1の実質所得は低下するが、厚生は上昇する。

(iii) $a/(1-a) < 1+\psi$ のとき、家計1の実質所得と厚生は両方上昇する。

2.3.5 各企業の生産量と各部門の雇用量

各企業の生産量と各部門の総雇用量は、2 次労働市場の均衡条件から導出できる。(8) および企業間の対称性により、各部門の総労働需要は以下ようになる。

$$(24) \quad L_1 = \sum_{i=1}^n l_{i1} = naA(W_1/W_2)^{a-1}y, \quad L_2 = \sum_{i=1}^n l_{i2} = n(1-a)A(W_1/W_2)^a y$$

ここで、1 次部門では企業の労働需要によって雇用が決まるので、 L_1 は総雇用量と解釈できる。一方、2 次部門への労働供給は $L_2^s = l_{21}L_1 + (1+l_{22})(L-L_1)$ となるので、(13)、(14)、(15)、(24) より、2 次労働市場の均衡条件 $L_2^s = L_2$ を満たす各企業の生産量 y とその比較静学は以下ようになる。

$$(25) \quad y = \frac{2\alpha L}{nA(1+\psi)^{a-1}[1+(1-a\alpha)\psi]}, \quad \frac{\partial y}{\partial \delta} < 0$$

すなわち、組合交渉力 δ が上昇すると、各企業の生産量は低下する。これは、 δ の上昇により 1 次部門の名目賃金が上昇し、各企業が設定価格を高くする (=生産量を低くする) ことによると考えられる。

次に、1 次部門の総雇用量とその比較静学は、(13)、(24) の第 1 式、および (25) より以下ようになる。

$$(26) \quad L_1 = \frac{2a\alpha L}{1+(1-a\alpha)\psi}, \quad \frac{\partial L_1}{\partial \delta} < 0$$

すなわち、組合交渉力 δ が上昇すると 1 次部門の総雇用量 L_1 は低下する。これは、 δ が上昇すると、① W_1/W_2 の上昇と、② y の低下という 2 つの変化が生じ、これらは共に L_1 を低下させるように作用するからである。また、2 次部門の総雇用量とその比較静学は、(13)、(24) の第 2 式、および (25) より以下のとおり。

$$(27) \quad L_2 = \frac{2(1-a)(1+\psi)\alpha L}{1+(1-a\alpha)\psi}, \quad \frac{\partial L_2}{\partial \delta} > 0$$

すなわち、 δ が上昇すると 2 次部門の総雇用量 L_2 は増加する。 δ が上昇すると、① W_1/W_2 の上昇と、② 生産量 y の低下という 2 つの変化が生じ、①は正、②は負の効果を L_2 にもたらすが、前者の効果が後者を上回ることによって L_2 が上昇するのである。

以上の結果を要約することで以下を得る。

命題 3: 組合交渉力が上昇すると、各企業の生産量は低下し、1 次部門の総雇用量 L_1 は低下し、2 次部門の総雇用量 L_2 は上昇する。

命題 3 より、 δ が上昇すると、1 次部門から 2 次部門へ移動する「夫」が増加し、家計 1 から家計 2 への「転落」が増加することが分かる。

3. 効率的交渉の場合

前節では労使交渉で賃金のみを決定する経営裁量権仮説を想定して組合交渉力の変化の影響を分析したが、労使交渉の形態が変われば、比較静学の結果も変わりうる。そこでこの説では労使交渉で賃金と雇用の両方を決定する効率的交渉を想定した場合の分析を行う。

この場合、労使交渉の定式化は以下ようになる

$$\max_{W_1, p_i} Z_i = (\Pi_i)^{1-\delta} [(l_{i1} / \mu)(W_1 - W_2)]^\delta \quad \text{s.t.} \quad (6), (8) \text{ の第 1 式, (9)}$$

経営裁量権仮説の定式化 (12) との違いは、(12) では利潤最大化の第 2 段階、すなわち企業 i の価格 p_i に関する意思決定をふまえて 1 次部門の賃金 W_1 のみを決定したのに対し、効率的交渉の場合は、企業 i が利潤最大化の第 1 段階の結果のみをふまえて、1 次部門の賃金 W_1 と価格 p_i の両方を交渉で決定している点である。

この問題を解くと、1 階の条件の 1 つである $\partial Z_i / \partial W_1 = 0$ から (13) と同じ条件が導かれる。他方、もう 1 つの 1 階の条件である $\partial Z_i / \partial p_i = 0$ から以下を得る。

$$(28) \quad p_i (= P) = \theta^E A W_1^a W_2^{1-a} \quad (\theta^E = \eta / [\delta \eta + (1-\delta)(\eta-1)], \quad \partial \theta^E / \partial \delta < 0)$$

すなわち労使交渉の形態を経営裁量権仮説から効率的交渉仮説へと変更することで、マークアップ部分が θ^R から θ^E へと変化し、それが組合交渉力 δ に依存するようになる。その結果、以下で見るように実質賃金、実質所得および厚生に関する比較静学の結果に変化が生じる（それ以外の結果に変化はない）。

3.1 各部門の実質賃金の影響

(28) と (13) より、1 次部門の実質賃金 w_1 とその比較静学は以下ようになる。

$$(29) \quad w_1 = (\theta^E A)^{-1} (1+\psi)^{1-a}, \quad \partial w_1 / \partial \delta > 0$$

すなわち、組合交渉力 δ が上昇すると w_1 が上昇する。これは、 δ の上昇により、①マークアップ θ^E の低下と、②賃金比率 $1+\psi$ の上昇が生じ、両者ともに w_1 に正の効果を及ぼすからである。前節の経営裁量権仮説の場合も、 $\partial w_1 / \partial \delta > 0$ が成立したが、今回は①の効果が追加されることで、正の効果がいつそう強くなるという違いがある。

同様に、2 次部門の実質賃金 w_2 とその比較静学は以下ようになる。

$$(30) \quad w_2 = (\theta^E A)^{-1} (1+\psi)^{-a}, \quad \partial w_2 / \partial \delta > 0$$

すなわち、 δ が上昇すると w_2 は上昇し、前節とは逆の結果が成立することが分かる。その理由は以下のとおりである。 δ が上昇すると、①マークアップ θ^E の低下と、②賃金比率 $1+\psi$ の上昇が生じ、①は正の効果を、②は負の効果を w_2 に及ぼすが、ここでは①の効果が②の効果を上回ることで w_2 を上昇するのである。一方、前節の経営裁量権仮説の場合は効果②のみが生じたため、 w_2 が低下したのである。

3.2 各労働者家計の実質所得と厚生

(3)、(14)、(29)、(30) より、家計 1 の実質所得とその比較静学は以下のとおり。

$$I_1/P (= w_1 + w_2 l_{21}) = \alpha(2 + \psi)w_2, \quad \partial(I_1/P)/\partial\delta > 0$$

すなわち、 δ が上昇すると I_1/P は増加する。 δ が上昇することで、① w_1 が上昇し、② w_2 は上昇し、③ l_{21} は低下するが、正の効果 (①と②) が負の効果 (③) を上回ることで、家計 1 の実質所得が増加するのである。なお、前節の経営裁量権仮説の場合は、②の効果は逆 (w_2 は低下) だったため I_1/P への影響は不確定だった点が今回と異なる。

同様に、(4)、(15)、(29)、(30) より、家計 2 の実質所得とその比較静学は以下のとおり。

$$I_2/P (= w_2 + w_2 l_{22}) = 2\alpha w_2, \quad \partial(I_2/P)/\partial\delta > 0$$

すなわち、 δ が上昇すると I_2/P は増加する。これは、 δ が上昇することで、① w_2 は上昇し、② l_{22} は変化しないからである。なお、前節の経営裁量権仮説の場合は、①の効果は逆 (w_2 は低下) だったため、 I_2/P が低下した点が今回と異なる。

厚生への影響に関しては、(3)、(14)、(29)、(30) より、家計 1 の厚生とその比較静学は以下のようになる。

$$U_1 = \tilde{\alpha}(2 + \psi)w_2^\alpha \quad (\tilde{\alpha} = \alpha^\alpha(1 - \alpha)^{1-\alpha}), \quad \partial U_1/\partial\delta > 0$$

すなわち、 δ が上昇すると家計 1 の厚生は改善する。上述のように、 δ が上昇すると、① w_1 と w_2 は上昇し、② l_{21} は低下するが、①より準効用 C_1 が上昇し、②より余暇 $1 - l_{21}$ も上昇するので、厚生が改善するのである。なお、前節の経営裁量権仮説の場合は、 w_2 が低下することで準効用 C_1 への影響が不確定となり、その結果厚生への影響も不確定だった点が今回と異なる。

同様に、(4)、(15)、(29)、(30) より、家計 2 の厚生とその比較静学は以下のとおり。

$$U_2 = 2\tilde{\alpha}w_2^\alpha, \quad \partial U_2/\partial\delta > 0$$

すなわち、 δ が上昇すると家計 2 の厚生は改善する。上述のように、 δ が上昇すると、① w_2 は上昇し、② l_{22} は変化しないが、①は準効用 C_2 を引き上げ、②は余暇 $1 - l_{22}$ も不変に保つので、厚生が上昇するのである。なお、前節の経営裁量権仮説の場合は、 w_2 が低下することで準効用 C_1 が低下し、その結果厚生も低下した点が今回と異なる。

以上の結果を要約することで、以下を得る。

命題 4：労使交渉が効率的交渉の場合、組合交渉力が増加すると、家計 1 と家計 2 ともに、実質所得と厚生の両方が改善する。

3.3 2 節と 3 節の結果の比較

以上、経営裁量権仮説 (2 節) と効率的交渉仮説 (3 節) の結果の違いを整理すると以下のようになる。

	w_1	w_2	I_1/P	I_2/P	U_1	U_2
δ	+	—	— iff (19)	—	— iff (22)	—

(経営裁量権仮説の場合)

	w_1	w_2	I_1/P	I_2/P	U_1	U_2
δ	+	+	+	+	+	+

(効率的交渉仮説の場合)

両者の違いの根本的原因は、効率的交渉の場合、企業のマークアップ θ^E が組合交渉力 δ の減少関数になる点である（(10) と (28) を比較せよ）。これにより、 δ が上昇するとマークアップが低下し、それが物価の上昇を抑制することで、各部門の実質賃金を刺激する。その結果、家計 1 と家計 2 とともに実質所得と厚生両方が上昇する結果になる。ただ、 δ の上昇が 1 次部門の総雇用を低下させ、家計 1 から家計 2 への「転落」を増やす点は、経営裁量権仮説の場合と同様である。

4. 結論

本稿では、(a) 労働市場が、労使交渉で賃金が決まる 1 次部門と、競争的に賃金が決まる 2 次部門で構成され、(b) 労働者家計は、1 次部門で働く「夫」と、2 次部門で働く「妻」で構成されるような経済において、労働組合の交渉力の上昇が経済にどのような影響を及ぼすかを検討した。

本稿で特に焦点を当てたのが、組合交渉力の上昇によって労働者家計の実質所得および厚生を改善するのかという点であったが、この点に関しては (A) 経営裁量権仮説を想定した場合（＝労使交渉において賃金のみを決定する場合）、組合交渉力の上昇は一定の条件下で労働者家計の実質所得と厚生両方を悪化させること、(B) 効率的交渉仮説を想定した場合（＝労使交渉において賃金と雇用の両方を決定する場合）、組合交渉力の上昇は労働者家計の実質所得と厚生両方を改善することを明らかにした。この結論は、労働者の生活水準を守ることを目的とした労働組合の行動が時として労働者家計にとって害悪となりうることを、しかし交渉形態を変えることでそうした逆説的帰結を回避できることを示している。本稿ではまた、組合交渉力の上昇は企業の生産量および 1 次部門の雇用量を引き下げる一方、2 次部門の雇用量を引き上げることを示した。

本稿のモデルにおいて 1 次部門の労働者は 2 次部門のそれよりも高い賃金を享受するわけであるが、前者を正規労働者、後者を非正規労働者と解釈すれば、本稿の分析は正規雇用者が賃金について企業側と交渉して待遇改善を求めるならば、結果的に労働者家計（＝正規・非正規の 2 人の労働者で構成された家計）の所得や厚生を悪化させうることを示している。厚生労働省（2012）によれば、1985 年には 20% に満たなかった非正規雇用比率

は 2012 年には 35%に達し、また非正規雇用者の所得は正規雇用者よりも顕著に低いことが指摘されているが、本稿の分析は、こうした事実を「正規労働者 v.s.非正規労働者」という視点だけで見るのではなく、両方の労働者で構成された労働者家計という視点にも注意を払うべきであることを示唆していると言える。

参考文献

- Blanchard, O. and F. Giavazzi (2003) “Macroeconomic Effects of Regulation and Deregulation in Goods and Labor Markets,” *Quarterly Journal of Economics*, Vol.118, pp879-908
- Blanchflower, D. (1996) “The Role and Influence of Trade Union in the OECD,” Discussion Paper 310. Centre for Economic Performance, London, UK
- de Groot, H. (2001) “Unemployment, Growth and Trade Union,” *Growth and Change*, Vol.32, pp69-91
- Layard, R., Nickell, S. and R. Jackman (2005) *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market (second edition)*, Oxford University Press
- Dutt, A. and Sen, A. (1997) “Union Bargaining Power, Employment and Output in a Model of Monopolistic Competition with Wage Bargaining,” *Journal of Economics*, Vol.65, pp1-17
- McDonald, I. and R. Solow (1985) “Wage and Employment in a Segmented Labor Market,” *Quarterly Journal of Economics*, Vol.100, pp1115-1141
- Sanner, H. (2006) “Imperfect Goods and Labor Markets, and the Union Wage Gap,” *Journal of Population Economics*, Vol.19, pp119-136
- 大住康之 (1998) 「熟練格差と効率的交渉及び未熟練労働市場」『大分大学経済論集』第 50 巻、第 3 号
- 岸智子 (2011) 「女性の労働供給」、三谷直紀 (編)『労働供給の経済学』第 3 章の所収
- 厚生労働省 (2012)『労働経済白書』
- 総務省統計局 (2012)『就業構造基本調査』
- 中谷武 (2001) 「労使交渉と雇用、実質賃金率」『国民経済雑誌』第 184 巻、第 2 号
- 吉川洋 (1992)『日本経済とマクロ経済学』東洋経済新報社