

正規・非正規間の賃金格差縮小が典型的家計の 所得と厚生に及ぼす影響

田中淳平*

北九州市立大学経済学部

概要

日本において最も典型的なタイプの家計は、正規雇用の夫と非正規労働者の妻で構成される家計である。本稿では、正規労働者の雇用条件が労使交渉を通じて決まる二重労働市場モデルを用いて、雇用形態間の賃金格差の縮小がこの典型的家計の所得と厚生に及ぼす影響を分析する。労使交渉で賃金のみを決定する経営裁量権モデルの場合、賃金格差の縮小が典型的家計の所得と厚生に及ぼす影響は一般に確定しないが、とくに厚生については、尤もらしいパラメーター設定の下で悪化することを示す。また、労使交渉で賃金と雇用の両方を決定する効率的交渉モデルの場合、賃金格差の縮小によって典型的家計の所得と厚生はともに悪化することを示す。

Keywords: dual labor market, trade union, regular worker, non-regular worker, wage gap

JEL Classification: E10, E24, J01

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

1. はじめに

日本では雇用労働者に占める非正規労働者の割合が年々増加している。雇用労働者の総数に占める非正規労働者の割合は、2002年は29.4%であったが、2019年は38.3%にまで上昇している¹。また2019年時点で、正規労働者と非正規労働者の間には、賃金ベースで約1.5倍、年収ベースで約2.9倍の格差が存在している²。昨今の日本における格差問題を語る上で、こうした雇用形態別の格差は最も注目されている問題の1つといえる。

こうした状況の中、日本政府は雇用形態間の賃金格差の解消に向けて「同一労働同一賃金ガイドライン」を提示し、各企業が労使間の話し合いに基づいてそれを是正するよう求めている³。雇用形態間に存在する不公平を是正する上で、こうした政策が不可欠であるのは言うまでもない。しかし注意すべきは、こうした政策によって「家計」の所得や厚生が改善するとは限らないという点である。樋口・石井(2015)によると、日本において最も典型的な家計のタイプは、正規労働者として働く夫と非正規労働者として家計補助的に働く妻で構成される家計である⁴。賃金格差の是正は、非正規労働者の賃金を改善する一方で、正規労働者の賃金を低下させる可能性があるから、このタイプの家計の所得と厚生が賃金格差是正によって改善するかどうかは定かではない。本稿の目的は、シンプルな二重労働市場モデルを用いて、雇用形態間の賃金格差の縮小が典型的家計の所得と厚生に及ぼす効果を詳しく分析することである。

二重労働市場の理論に関する先行研究は数多いが、大別すると1次部門(primary sector)の賃金が労使交渉によって決まるモデルと、効率賃金仮説に基づいて決まるモデルの2種類に分類できる。前者の代表例としてはMcDonald and Solow (1985)、後者の代表例としてはBulow and Summers (1986)、Jones (1987)、Saint-Paul (1997)を挙げることができる。本稿では、正規労働者が企業別労働組合の主要な構成員であるという日本の大企業の伝統的特徴を考慮して、労使交渉モデルに基づく二重労働市場モデルを採用する⁵。このモデルにおいて正規労働者と非正規労働者の賃金格差の縮小は、労働組合(=正規労働者の集団)の交渉力の低下によってもたらされる⁶。したがって本稿では、組合交渉力の低下が正規労働者と非正規労働者の賃金と雇用、ならびに典型的家計の所得や厚生に及ぼす影響を考察することになる。

McDonald and Solow (1985)は、景気循環の過程で1次部門(ないし大企業部門)の賃金変化は2次部門(ないし中小企業部門)と比較して相対的に小さく、雇用変化は相対的に大きいという米国での観察事実を説明する目的で、労使交渉に基づく二重労働市場モデルを提示した。その後、同様の理論的枠組みを用いた様々な研究が行われたが⁷、中でも本稿の研究に最も関連しているのは中谷(2001)(ないしNakatani(2004))である。中谷(2001)は、独占的競争的な企業が正規労働者と非正規労働者の両方を投入して財を生産するという設定のマクロモデルを用いて、正規労働者の交渉力の変化が経済に及ぼす影響を検討し、

交渉力低下による賃金格差の縮小は、正規労働者（非正規労働者）の賃金を低下（上昇）させることを示した。この結果は、雇用形態間の賃金格差が縮小すると、正規労働者（非正規労働者）が損（得）をすることを示している。しかしこの論文では、複数の労働者で構成される「家計」への効果が論じられておらず、また労使交渉の形態として経営裁量権モデル（交渉で賃金のみを決定するモデル）のみが分析され、もう一つの主要な定式化である効率的交渉モデル（交渉で賃金と雇用量の両方を決定するモデル）は考慮されていない。他方、家計が主要な稼ぎ手としての「夫」と補助的な稼ぎ手としての「妻」で構成されるという点を視野に入れた二重労働市場モデルの先駆的な研究としては吉川（1992, Ch3）（ないし Yoshikawa (1995, Ch3)）があるが⁸、そこでの議論の主目的は、景気循環の過程で1次部門の雇用量の変化が2次部門のそれと比較して小さいという（米国の定型化された事実とは逆の）日本の実証的特徴を説明することにあり、分析目的やモデルの定式化の詳細が本稿とは異なっている。本稿では、「夫」と「妻」で構成される典型的家計の存在を念頭において、雇用形態間の賃金格差の縮小が典型的家計の所得や厚生に及ぼす影響を、経営裁量権モデルと効率的交渉モデルの両方のケースで考察する。その意味で、本稿は中谷（2001）と吉川（1992）の一拡張と位置づけることができる。

本稿の主要な結論は以下の通りである。経営裁量権モデルの場合、組合交渉力が低下して部門間の賃金格差が縮小すると、正規部門の賃金は低下し、非正規部門の賃金は上昇する。それゆえ、賃金格差の縮小が典型的家計の所得と厚生に及ぼす影響は一般に確定しないが、このうち厚生への影響については、尤もらしいパラメーター設定の下で悪化する。一方、効率的交渉モデルの場合、賃金格差の縮小は両部門の賃金を低下させるので、典型的家計の所得と厚生はともに悪化する。以上の結果は、雇用形態間の賃金格差の縮小という公平性の観点からは望ましい変化を実現するためには、典型的家計の厚生が悪化という代償を払う必要があることを示している⁹。

本稿の以下の構成は以下の通りである。第2節では経営裁量権モデルを想定した場合の分析を行う。第3節では効率的交渉モデルを想定した場合の分析を行う。最後に第4節で結論を述べる。

2. 経営裁量権モデルの場合

正規労働者と非正規労働者によって構成される二重労働市場型の経済を考える。非正規労働者は労働組合のメンバーではなく、彼らの雇用条件は競争的市場で決定される。正規労働者は労働組合のメンバーで、彼らの雇用条件は労使交渉を通じて決定される。この節では経営裁量権モデル（the right-to-manage model）、すなわち労使交渉で正規労働者の賃金のみを決定する状況を想定する¹⁰。

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、正規部門で働くことを望む「夫」と、家計補助のために非正規部門で働く「妻」の2人で構成される。「夫」には1単位の時間が賦与され、それを正規部門に非弾力的に供給する（ゆえに正規部門には L 単位の労働が供給される）が、労使交渉により正規部門の実質賃金 w_1 が競争的な実質賃金よりも高めに設定されるため、正規部門の労働需要 L_1 は労働供給 L より小さくなる。その結果、実際に正規部門で雇用される「夫」は L_1 人となり、残りの $L - L_1$ 人は非正規部門に1単位の労働を供給することになる。また、「妻」も1単位の時間が賦与され、その一部（ l_j ）を非正規部門への労働供給に充て、残り（ $1 - l_j$ ）を余暇に充てる（ $1 - l_j$ は余暇時間と解釈するよりも、家事や育児といった家庭内労働に割く時間と解釈する方が妥当かもしれない）。ここで添え字の j は家計のタイプを意味し、 $j = 1$ は「夫」が正規部門で働く家計、 $j = 2$ は「夫」が非正規部門で働く家計、 $j = 3$ は（すぐ後で説明する）資本家を意味する。労働者家計の所得は、「夫」の賃金所得と「妻」の賃金所得の合計で表わされ、各家計はその合計所得を全て消費に充てる。

以上より、タイプ1（ $j = 1$ ）の家計の効用最大化問題は以下のようなになる。

$$\max_{c_1, l_1} U_1 = (c_1)^\alpha (1 - l_1)^{1-\alpha} \quad \text{s.t.} \quad c_1 = w_1 + w_2 l_1 \quad (1)$$

ここで、 U_1 , c_1 , l_1 はタイプ1の家計の効用、消費、「妻」の労働供給を意味し、 w_1 と w_2 はそれぞれ正規部門と非正規部門の実質賃金を意味する。この問題を解くことで、最適な消費と「妻」の労働供給、および厚生（間接効用関数）はそれぞれ以下のようなになる。

$$c_1 = \alpha(w_1 + w_2) \quad (2.a)$$

$$l_1 = \alpha - (1 - \alpha) \frac{w_1}{w_2} \quad (2.b)$$

$$U_1 = A(w_1 + w_2)w_2^{-(1-\alpha)} \quad (A = \alpha^\alpha(1 - \alpha)^{1-\alpha}) \quad (2.c)$$

(2.b)より、タイプ1の家計の「妻」の労働供給 l_1 は「夫」の賃金 w_1 の減少関数になる¹¹。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少なくない¹²。

同様に、タイプ2（ $j = 2$ ）の家計の効用最大化問題は以下のようなになる。

$$\max_{c_2, l_2} U_2 = (c_2)^\alpha (1 - l_2)^{1-\alpha} \quad \text{s.t.} \quad c_2 = w_2 + w_2 l_2 \quad (3)$$

ここで「夫」の賃金が w_2 となっている点が、(1)で示されたタイプ1の家計の問題との違いである。この問題を解くことで、最適な消費と「妻」の労働供給および厚生はそれぞれ以下のようなになる。

$$c_2 = 2\alpha w_2 \quad (4.a)$$

$$l_2 = 2\alpha - 1 \quad (4.b)$$

$$U_2 = 2A w_2^\alpha \quad (A = \alpha^\alpha(1 - \alpha)^{1-\alpha}) \quad (4.c)$$

タイプ2の家計は、「夫」と「妻」の賃金が共に w_2 なので、「妻」の労働供給は(4.b)で示さ

れているように賃金には依存しなくなる。

最後に、タイプ3の家計、すなわち資本家は、労働供給を行わず、企業の利潤 π を受け取り、それをすべて消費に充てる。ゆえに彼の行動は以下のように表される。

$$c_3 = \pi \quad (5)$$

資本家は労働を供給しないので、その厚生は消費 c_3 と同義になる。

なお、本稿では分析の単純化のため、「夫」と「妻」の両方が正規部門で働く家計や、単身家計(1人の労働者で構成される家計)の存在は捨象する。これらの家計の消費や厚生は、その家計の労働者が属する部門(正規部門か非正規部門)の賃金の大きさに対応するので、モデルを複雑にしてまでそれらの家計をモデルに組み込むメリットが乏しいからである。

2.2 企業と労働組合

2.2節では、企業と労働組合の行動を定式化する。労使交渉については、この節では経営裁量権モデル、すなわち交渉で賃金 w_1 のみを決定する状況を想定する。正規部門の雇用量 L_1 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、モデルの定式化に際しては、まず最初に(w_1 を所与として)企業が利潤を最大化する雇用量を求め、次にその結果をふまえて w_1 を巡る労使交渉を定式化する形になる。

2.2.1 企業の利潤最大化

企業部門は多数の同質的な企業で構成され、その総数を1に基準化する。各企業は正規部門の労働(以下、正規労働)と非正規部門の労働(以下、非正規労働)の両方を投入して財を生産する。企業の利潤は以下のように表せる。

$$\pi = Y - (w_1 L_1 + w_2 L_2) \quad (6)$$

ここで、 Y 、 L_1 、 L_2 はそれぞれ生産量、正規労働の投入量、非正規労働の投入量である。財の価格は1に基準化する。企業の生産関数は以下のコブ=ダグラス型を仮定する¹³。

$$Y = L_1^a L_2^b \quad (0 < a < 1, 0 < b < 1, 0 < a + b < 1) \quad (7)$$

ここで、2つのパラメーター(a, b)はそれぞれ正規労働の分配率と非正規労働の分配率を含意している。本稿では正の利潤を保証するために生産関数は規模に関して収穫逓減($0 < a + b < 1$)を想定する。企業は生産関数(7)を制約として利潤(6)を最大にするように各労働投入量を決定するので、利潤を最大にする各労働投入量と最大化された利潤、および資本分配率はそれぞれ以下のようになる。

$$L_1 = (a)^{\frac{1-b}{\Delta}} (b)^{\frac{b}{\Delta}} (w_1)^{-\frac{1-b}{\Delta}} (w_2)^{-\frac{b}{\Delta}} \quad (\Delta = 1 - (a + b)) \quad (8.a)$$

$$L_2 = (a)^{\frac{a}{\Delta}} (b)^{\frac{1-a}{\Delta}} (w_1)^{-\frac{a}{\Delta}} (w_2)^{-\frac{1-a}{\Delta}} \quad (8.b)$$

$$\pi = \Delta(a)^{\frac{a}{\Delta}}(b)^{\frac{b}{\Delta}}(w_1)^{-\frac{a}{\Delta}}(w_2)^{-\frac{b}{\Delta}}, \quad \pi/Y = \Delta \quad (8.c)$$

2.2.2 労使交渉

労働組合は企業ごとに組織され（すなわち企業内労働組合を想定）、労働組合は正規労働者のみで構成される。労使交渉の定式化は McDonald and Solow (1985)に従う¹⁴。労働組合の目的は、組合員の期待効用 V を最大にすることにある。労働組合が高い賃金を要求すると、それまで正規部門に雇用されていた労働者の一部は職を失い、非正規部門で働くことを余儀なくされる。したがって、組合員の期待効用は、当初の組合員数（これは与件とみなす）を M とすると、 $V = (L_1/M)U_1 + [1 - (L_1/M)]U_2$ で表すことができる。ここで、 L_1/M は組合員が正規部門にとどまる確率を意味し、 U_1 は組合員（＝「夫」）が正規部門にとどまれた場合の家計の間接効用である。一方、企業の目的は利潤 π を最大にすることにある。

交渉が決裂した場合、組合員は正規の職を失い、別の企業の非正規部門に労働を供給することになる。一方、企業は正規労働者を確保できず、生産活動を行えなくなる。したがって、交渉が決裂したときの労働組合と企業のペイオフは、 U_2 と 0 となる。したがって、標準的な Nash 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。

$$\max_{w_1} Z = \pi^{1-\delta}[L_1(U_1 - U_2)]^\delta \quad \text{s.t. (2.c), (4.c), (8.a), (8.c)} \quad (9)$$

ここで、 Z はナッシュ積を意味し、 $\delta(0 < \delta < 1)$ は労働組合の交渉力を表わすパラメーターである¹⁵。この問題を解くことで、交渉によって決定される正規部門の賃金 w_1 は以下のようになる。

$$w_1 = (1 + \phi)w_2 \quad \left(\phi = \frac{\Delta}{a}\delta, \Delta = 1 - (a + b) \right) \quad (10)$$

ここで、 ϕ は非正規部門の賃金に上乘せするプレミアムを意味し、それは労働組合の交渉力 δ に比例する。したがって、 δ が上昇（低下）すると部門間の賃金格差が拡大（縮小）する。

最後に、(10)を(8.a), (8.b), (8.c)に代入して各部門の労働需要および利潤を計算し直すと以下のようになる。

$$L_1 = B_1(1 + \phi)^{-\frac{1-b}{\Delta}}(w_2)^{-\frac{1}{\Delta}} \quad \left(B_1 = (a)^{\frac{1-b}{\Delta}}(b)^{\frac{b}{\Delta}} \right) \quad (11.a)$$

$$L_2 = B_2(1 + \phi)^{-\frac{a}{\Delta}}(w_2)^{-\frac{1}{\Delta}} \quad \left(B_2 = (a)^{\frac{a}{\Delta}}(b)^{\frac{1-a}{\Delta}} \right) \quad (11.b)$$

$$\pi = \Delta(a)^{\frac{a}{\Delta}}(b)^{\frac{b}{\Delta}}(1 + \phi)^{-\frac{a}{\Delta}}(w_2)^{-\frac{a+b}{\Delta}} \quad (11.c)$$

2.3 市場均衡における比較静学

2.3.1 組合交渉力の変化が各部門の賃金と雇用に及ぼす影響

最初に、非正規労働市場を均衡させる賃金 w_2 を導出しよう。非正規労働に対する需要は(11.b)で与えられる。一方、この市場にはタイプ1の家計の「妻」が l_1 単位、タイプ2の家計の「夫」が1単位、タイプ2の家計の「妻」が l_2 単位の労働を供給するので、(11.a), (2.b), (4.b)より、非正規労働の総供給 L_2^s は以下のように表すことができる。

$$L_2^s = L_1 l_1 + (L - L_1)(1 + l_2) = -B_1[\alpha + (1 - \alpha)(1 + \phi)](1 + \phi)^{-\frac{1-b}{\Delta}}(w_2)^{-\frac{1}{\Delta}} + 2\alpha L \quad (12)$$

したがって、(11.b)と(12)より、この部門の均衡賃金 w_2 は以下のように求められる。

$$w_2 = \left[\frac{(1 + \phi)^{-\frac{\alpha}{\Delta}}[B_2 + B_1\{\alpha(1 + \phi)^{-1} + (1 - \alpha)\}]}{2\alpha L} \right]^{\Delta}, \quad \frac{\partial w_2}{\partial \delta} < 0 \quad (13)$$

(13)より、労働組合の交渉力 δ が低下して正規部門と非正規部門の間の賃金格差が縮小すると、 w_2 は上昇する。その理由は以下のとおりである。 δ が低下すると、非正規労働需要(11.b)は(所与の w_2 の下で)上昇する。これは、 δ が低下すると正規部門の賃金 w_1 が低下して正規労働需要 L_1 が上昇し、これが非正規労働の限界生産性を引き上げるからである。他方、 δ が低下すると、非正規労働供給(12)は(所与の w_2 の下で)低下する。 δ が低下すると、(a) w_1 が相対的に低下して正規部門で働く「夫」の人数とその「妻」の労働時間が増加し、(12)の右辺第1項(= $L_1 l_1$)が上昇するが、(b) 非正規部門で働く「夫」の人数が減少して(12)の右辺第2項(= $(L - L_1)(1 + l_2)$)が低下する。そして本稿のモデルにおいては(b)の効果が(a)の効果を上回るため、 δ の低下は非正規労働供給 L_2^s を引き下げる結果となるのである。図1はこれらの変化を描いたものである。 δ の低下は非正規労働に対する需要関数(11.b)を右方に、供給関数(12)を左方にシフトさせるため、均衡における w_2 は必ず上昇する。一方、(13)を(11.b)に代入することで、 δ の低下は非正規部門の雇用量 L_2 を引き下げることを確認できる。これは、本稿のモデルにおいて非正規労働の供給曲線の左方へのシフト幅が労働需要の右方へのシフト幅を上回ることを意味している。

(図1：経営裁量権モデルにおける非正規労働市場の均衡)

次に、均衡における正規部門の賃金 w_1 と雇用 L_1 を導出しよう。(13)を(10)に代入することで均衡における w_1 を導出でき、 δ の低下は w_1 を引き下げることを確認できる。なぜか。(10)より正規部門の賃金は $w_1 = (1 + \phi)w_2$ と表すことができ、 δ が低下すると(a) 交渉プレミアム ϕ は低下する一方で、(b) 非正規部門の賃金 w_2 が上昇する。そして本稿のモデルにおいては(a)の効果が(b)の効果を上回ることで w_1 は低下するのである。また、(13)を(11.a)に代入することで均衡における L_1 を導出でき、 δ の低下は L_1 を引き上げることを確認できる。 δ が低下すると(a) w_1 が低下することで正規部門の労働需要が上昇する一方で、(b) 非正規部門の賃金 w_2 が上昇することで非正規労働需要が低下し、それが正規労働の限界生

産性を引き下げることで、正規部門の労働需要を減少させる効果もある。そして、本稿のモデルにおいては (a) の効果が (b) の効果を上回ることで、 δ の低下は正規部門の均衡雇用量 L_1 を引き上げる結果となるのである。

以上の議論を要約すると以下のようになる。

命題 1: 経営裁量権モデルにおいて、労働組合の交渉力 δ が低下すると (=部門間賃金格差が縮小すると)、以下が成立する。

- (i) 正規部門の賃金 w_1 が低下し、雇用 L_1 が上昇する。
- (ii) 非正規部門の賃金 w_2 が上昇し、雇用 L_2 が低下する。

2.3.2 組合交渉力の変化が典型的家計の消費 (=所得) に及ぼす影響

労働組合の交渉力 δ の低下が、タイプ 1 の家計の消費に及ぼす影響を検討しよう。ちなみに、本稿のモデルにおいて家計は所得をすべて消費に充てるので、家計消費と家計所得は同義である。ゆえに以下の分析は δ の変化が家計所得に及ぼす影響を分析したものと解釈してもよい。

(2.a), (10), (13) を用いて c_1 を計算すると以下のようになる。

$$c_1 = K_1(2 + \phi)(1 + \phi)^{-a}[B_2 + B_1\{\alpha(1 + \phi)^{-1} + (1 - \alpha)\}]^{\Delta} \left(\phi = \frac{\Delta}{a}\delta\right) \quad (14)$$

ここで、 K_1 は δ に依存しない定数である。これを δ で微分することで以下を得る。

$$\frac{\partial c_1}{\partial \delta} \geq 0 \text{ when } F \equiv [(1 + \phi) - a(2 + \phi)] \left[\frac{b}{a} + (1 - \alpha)\right] + \alpha - \alpha(1 - b) \frac{2 + \phi}{1 + \phi} \geq 0 \quad (15)$$

したがって、 δ が c_1 に及ぼす効果は、(15) で定義されている F の符号に依存する。以下では、パラメーターの値を特定化することで、 F のとりうる値を具体的に検討する。

まず、 (a, b) はそれぞれ正規労働と非正規労働の分配率であるが、内閣府の『国民経済計算』によると 2019 年の日本の労働分配率はおよそ 0.7 なので、 $a + b = 0.7$ とおくことができる。次に、効用関数のパラメーター α については、McCandless(2008)にしたがって $\alpha = 2/3$ という値を設定する¹⁶。最後に、本稿のイントロで述べたように、2019 年時点の正規労働者の賃金は非正規労働者の約 1.5 倍なので、 $\phi = 0.5$ と設定する。以上を要約すると表 1 のようになる。

(表 1) パラメーターの数値設定

パラメーター	a + b	α	ϕ
値	0.7	0.67	0.5

この表 1 のパラメーター設定の下で、以下が成立する。

$$F \geq 0 \text{ when } a \leq 0.489$$

したがって、正規労働者の分配率 a が閾値である 0.489 (48.9%) よりも低ければ (高ければ)、 F の符号は正 (負) となり、 δ の低下、すなわち部門間賃金格差の縮小はタイプ 1 の家計の消費を引き下げる (引き上げる) ことになる。

なお、以上の結果は交渉プレミアム (部門間賃金格差) を $\phi = 0.5$ と設定した場合の結果であるが、実際の経済において中小企業で働く正規雇用労働者は労働組合に加入していない場合が多く、彼らの賃金は市場で決まるので、そのような労働者は本稿のモデルでは非正規部門の労働者に該当すると考えるのが妥当である。言い換えると、日本経済において本稿のモデルの正規雇用労働者に該当するのは組合加入率が高い大企業の正規労働者であり、その点を考慮すると交渉プレミアムは $\phi = 0.5$ よりも大きい可能性が高い。この点を考慮して、 $\phi = 0.5$ 以上の様々な ϕ の値に対応する a の閾値を計算した結果が表 2 である。表 2 から明らかなように、賃金格差が 5% 上昇すると、 a の閾値は 0.07 ポイント程度上昇する。

(表 2) 様々な交渉プレミアム ϕ の下での正規労働分配率 a の閾値

ϕ	0.7	0.65	0.6	0.55	0.5
a の閾値	0.519	0.512	0.505	0.497	0.489

では、日本経済における a の値どのくらいなのか。本稿のイントロで述べたように、2019 年時点で、日本の全雇用労働者に占める正規労働者の比率は 62% であり、また正規労働者の年収は非正規労働者の約 2.9 倍である。これらの数値をふまえると、総賃金所得に占める正規労働者の賃金所得の割合は 82.6% と計算でき、ゆえに $a = 0.58$ ($b = 0.12$) が成立する。この場合、 $F < 0$ が成立するので、 δ の低下、すなわち部門間賃金格差の縮小は、タイプ 1 の家計の消費を引き上げることになる。ただし、上述したように中小企業で働く正規労働者は本稿のモデルではむしろ非正規部門の労働者に該当すると考えるのが妥当なので、正規労働者 (= 組合加入率が高い大企業の正規労働者) の分配率 a は 0.58 よりも小さいと考えるのが妥当である。その場合、 $F > 0$ が成立する可能性も否定できなくなる。したがって、 $\partial c_1 / \partial \delta$ の符号に関して確定的な結論を出すのは困難である。

以上の結果をまとめると以下のようなになる。

命題 2: 経営裁量権モデルにおいて、労働組合の交渉力 δ が低下すると (= 部門賃金格差が縮小すると)、条件 $F > 0$ ($F < 0$) の下で、タイプ 1 の家計の消費は低下 (上昇) する。

2.3.3 組合交渉力の変化が典型的家計の厚生に及ぼす影響

家計の厚生は消費水準だけでなく余暇 (ないし家事労働の時間) にも依存するので、 δ の変化が家計の厚生に及ぼす効果は、命題 2 の結果とは異なる可能性がある。以下では、組合交渉力 δ の低下がタイプ 1 の家計の厚生に及ぼす影響を検討する。

(2.c), (10), (13) を用いて U_1 を計算すると以下のようなになる。

$$U_1 = K_2(2 + \phi)(1 + \phi)^{-a\alpha} [B_2 + B_1\{\alpha(1 + \phi)^{-1} + (1 - \alpha)\}]^{\alpha\Delta} \quad (16)$$

ここで、 K_2 は δ に依存しない定数である。これを δ で微分することで以下を得る。

$$\frac{\partial U_1}{\partial \delta} \geq 0 \text{ when } G \equiv [(1 + \phi) - a\alpha(2 + \phi)] \left[\frac{b}{a} + (1 - \alpha) \right] + \alpha - \alpha^2(1 - b) \frac{2 + \phi}{1 + \phi} \geq 0 \quad (17)$$

したがって、 δ が U_1 に及ぼす効果は、(17)で定義されている G の符号に依存する。そして表1のパラメーター設定の下で以下が成立する。

$$G \geq 0 \text{ when } a \leq 0.718$$

すなわち、 G の符号を決定する正規労働者の分配率 a の閾値は0.718 (71.8%)であり、 a がその閾値よりも低ければ(高ければ)、 G の符号は正(負)となる。 a のとりうる範囲は $0 < a < 0.7$ なので、 $G > 0$ が成立し、ゆえに δ の低下はタイプ1の家計の厚生を引き下げることになる。また、交渉プレミアム ϕ が0.5よりも大きい場合、 a の閾値は0.718よりも大きくなることを確認できるので、その場合も上と同じ結果が成立する。以上の結果をまとめると以下のようなになる。

命題3：経営裁量権モデルにおいて、労働組合の交渉力 δ が低下すると(=部門間賃金格差が縮小すると)、条件 $G > 0$ ($G < 0$)の下で、タイプ1の家計の厚生は低下(上昇)する。尤もらしいパラメーターの特定化の下で、 $G > 0$ が成立する。

3. 効率的交渉モデルの場合

本節では、労使交渉で正規部門の賃金と雇用の両方を決定する効率的交渉モデル¹⁷を想定して、組合交渉力の変化が各部門の賃金や雇用、ならびに典型的家計の消費や厚生に及ぼす影響を再検討する。

3.1 家計、企業および労働組合の行動

各タイプの家計の行動は前節と同じである。一方、生産サイドでは、労使交渉で正規部門の賃金 w_1 と雇用量 L_1 の両方を決定した後、企業は利潤最大化の観点から非正規部門の雇用量 L_2 を決定する。

労使交渉後の企業の利潤最大化問題は以下のようなになる。

$$\max_{L_2} \pi = L_1^q L_2^b - (w_1 L_1 + w_2 L_2)$$

したがって、最適な非正規労働の投入量と、最大化された利潤はそれぞれ以下のようなになる。

$$L_2 = (b)^{\frac{1}{1-b}} (w_2)^{-\frac{1}{1-b}} (L_1)^{\frac{a}{1-b}} \quad (18.a)$$

$$\pi = \tilde{b}(L_1)^{\frac{a}{1-b}} - w_1 L_1 \quad \left(\tilde{b} = (1-b)(b)^{\frac{b}{1-b}}(w_2)^{-\frac{b}{1-b}} \right) \quad (18.b)$$

この結果をふまえると、労使交渉問題は以下のように定式化できる。

$$\max_{w_1, L_1} Z = \pi^{1-\delta} [L_1(U_1 - U_2)]^\delta \quad \text{s. t. (2.c), (4.c), (18.b)} \quad (19)$$

この問題の 1 階の条件は以下のとおり。

$$\left(\frac{\partial Z}{\partial w_1} = 0 \right) \quad (1-\delta)L_1(w_1 - w_2) = \delta\pi \quad (20.a)$$

$$\left(\frac{\partial Z}{\partial L_1} = 0 \right) \quad (1-\delta)L_1 \left(\frac{a}{1-b} \tilde{b}(L_1)^{-\frac{\Delta}{1-b}} - w_1 \right) = -\delta\pi \quad (\Delta = 1 - (a+b)) \quad (20.b)$$

(20.a)と(20.b)から、以下を得る。

$$\frac{a}{1-b} \tilde{b}(L_1)^{-\frac{\Delta}{1-b}} = w_2 \quad (21)$$

(21)は契約曲線、すなわち労働組合の等効用線と企業の等利潤線の接点の軌跡を意味している。1次部門における賃金と雇用がこの契約曲線上の組み合わせで決まるところが効率的交渉モデルの特徴である。(20.a), (20.b), (21)より、以下を得る。

$$w_1 = (1 + \phi)w_2 \quad \left(\phi = \frac{\Delta}{a} \delta \right) \quad (22.a)$$

$$L_1 = B_1(w_2)^{-\frac{1}{\Delta}} \quad \left(B_1 = (a)^{\frac{1-b}{\Delta}} (b)^{\frac{b}{\Delta}} \right) \quad (22.b)$$

$$L_2 = B_2(w_2)^{-\frac{1}{\Delta}} \quad \left(B_2 = (a)^{\frac{a}{\Delta}} (b)^{\frac{1-a}{\Delta}} \right) \quad (22.c)$$

(22.a)より、部門間の賃金比率については前節と同じ結果が得られる (= (10)を見よ)。また、(22.a)と(22.b)より以下が成立する。

$$L_1/L_2 = a/b \quad (23)$$

すなわち効率的交渉モデルにおいて、両部門の雇用比率は組合交渉力 δ に依存しない¹⁸。ゆえに、 δ の変化に対して両部門の雇用量は常に同方向に動くことになる。

3.2 市場均衡における比較静学

組合交渉力 δ の低下が各部門の賃金と雇用に及ぼす影響、およびタイプ 1 の家計の消費 (=所得) と効用に及ぼす影響を検討しよう。

最初に、非正規労働市場を均衡させる賃金 w_2 を導出する。非正規労働需要は(22.c)で与えられる。一方、非正規労働供給 L_2^s は(22.b), (2.b), (4.b)より、以下ようになる。

$$L_2^s = L_1 l_1 + (L - L_1)(1 + l_2) = -B_1[\alpha + (1 - \alpha)(1 + \phi)](w_2)^{-\frac{1}{\Delta}} + 2\alpha L \quad (24)$$

したがって非正規労働の均衡賃金 w_2 は以下のように求められる。

$$w_2 = \left[\frac{B_2 + B_1\{\alpha + (1-\alpha)(1+\phi)\}}{2\alpha L} \right]^\Delta, \quad \frac{\partial w_2}{\partial \delta} > 0 \quad (25)$$

すなわち、前節の経営裁量権モデルとは逆に、組合交渉力 δ が低下すると（＝部門間の賃金格差が縮小すると）、 w_2 は低下する。その理由は以下のとおりである。非正規労働需要(22.c) は δ （ないし ϕ ）に依存していないので、（所与の w_2 の下で） δ が低下してもシフトしない。他方、非正規労働供給(24)については、（所与の w_2 の下で） δ が低下すると、(22.b)より正規部門で働く「夫」の人数 L_1 は変化しないが、その「妻」の労働供給 l_1 は上昇するので、非正規労働供給関数が右方にシフトする。これは、経営裁量権モデルとは逆の変化となっている。その結果、図 2 で示されているように、均衡における w_2 は低下し、雇用量 L_2 は上昇する。

（図 2：効率的交渉モデルにおける非正規労働市場の均衡）

次に、正規部門の賃金と雇用について見てみよう。(23)より正規部門の雇用 L_1 は非正規部門の雇用量 L_2 に比例するので、 δ が低下すると L_1 は上昇する。他方、正規部門の賃金 w_1 は(22.a)で与えられ、 δ の低下は交渉プレミアム ϕ と非正規部門賃金 w_2 の両方を引き下げるので、 w_1 は低下する。

最後に、労働組合の交渉力 δ の変化が、タイプ 1 の家計の消費（＝所得）と厚生に及ぼす影響を考察しよう。タイプ 1 の家計の消費 c_1 は(2.a)で与えられる。上で示したように δ の低下（＝部門間賃金格差の縮小）は両部門の賃金を引き下げるので、この変化は c_1 を引き下げる。また、タイプ 1 の家計の厚生 U_1 は(2.c)と(22.a)より

$$U_1 = A(2 + \phi)w_2^\alpha$$

で与えられ、 δ の低下は交渉プレミアム ϕ と非正規部門賃金 w_2 の両方を引き下げるので、 U_1 も悪化する。

以上の議論より、以下の命題を得る。

命題 4：効率的交渉モデルにおいて、労働組合の交渉力 δ が低下すると（＝部門間賃金格差が縮小すると）、以下が成立する。

- (i) 正規部門の賃金 w_1 が低下し、雇用 L_1 が上昇する。
- (ii) 非正規部門の賃金 w_2 が低下し、雇用 L_2 が上昇する。
- (iii) タイプ 1 の家計の消費と厚生は低下する。

4. 結論

本稿では、正規雇用と非正規雇用の間の賃金格差の是正が、日本において最も典型的なタイプの家計（＝正規雇用の夫と非正規雇用の妻で構成される家計）の所得と厚生にどのよう

な影響を及ぼすかを、正規部門の雇用条件が労使交渉で決まり、非正規部門の雇用条件が競争的市場で決まるシンプルな二重労働市場モデルを用いて、考察した。

労使交渉で賃金のみを決定する経営裁量権モデルの場合、組合交渉力の低下に由来する部門間賃金格差の縮小は、正規部門の賃金を低下させる一方で、非正規部門の賃金を上昇させる。それゆえ賃金格差の縮小が上述の典型的家計の所得や厚生に及ぼす影響は一般に確定しないが、このうち厚生への影響については、尤もらしいもパラメーター設定の下で、悪化させることを示した。一方、労使交渉で賃金と雇用の両方を決定する効率的交渉モデルの場合、賃金格差の縮小は両部門の賃金を低下させるので、典型的家計の所得と厚生はともに悪化することを示した。以上の結果は、雇用形態間の賃金格差の縮小という公平性の観点からは望ましい変化を実現するためには、典型的家計の厚生が悪化するという代償を払う必要があることを示している。

本稿では、二重労働市場のモデル化に際して労使交渉モデルを採用したが、このモデルにおいて正規部門の賃金が相対的に高い理由は、正規労働者の生産性が相対的に高いからではなく、彼らの（政治的）交渉力が高いからである。他方、二重労働市場モデルのもう一つの主要な定式化である効率賃金モデルの場合、正規労働者の賃金が相対的に高く設定される理由は、企業が正規労働者の努力を引き出すためであり、その賃金格差は努力水準（すなわち生産性）の違いを反映している。したがって、効率賃金モデルに基づく二重労働市場モデルを用いて、雇用形態間の賃金格差の縮小が典型的家計の消費や厚生に及ぼす効果を分析すると、本稿とは異なる結論が得られる可能性がある。こうした問題は今後の研究課題としたい。

脚注

¹ 総務省統計局『労働力調査』の長期時系列データ（詳細集計）の表10の（1）より。

² 厚生労働省『令和元年賃金構造基本統計調査』によると、正規職員の平均賃金は32.5万円、非正規職員の平均賃金は21.1万円である。また、国税庁『令和元年度分民間給与実態統計調査』によると、正規職員の平均年収は503.4万円、非正規職員の平均年収は174.6万円である。

³ これを定めたパートタイム・有期雇用労働法は、大企業に対しては2020年4月1日から、中小企業に対しては2021年4月1日から施行される。

⁴ 樋口・石井（2015）によると、日本においてそのようなタイプの家計は、2004年には全体の20%であったが、2014年には31%に増加している。また、20歳から64歳の非正規労働者の55%が有配偶女性によって担われており、これは既婚女性が家事や育児をこなしながら、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。

⁵ 最近では、非正規労働者の増加を背景に、労働組合が非正規労働者を構成員として取り込

む努力がなされている。しかし、厚生労働省『2019年労働組合基礎調査』によると、雇用者全体の推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は、16.7%なのに対し、パートタイム労働者の推定組織率は8.1%にとどまっている。

⁶ この想定は労働組合の交渉力が低下しつつある現状とも整合的である。

⁷ 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、失業と経済成長との関係を分析している。Palma and Seegmuller (2004) は二重労働市場の存在がマクロ動学の不決定性に及ぼす影響を考察している。Sanner (2006) は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。Dittrich (2008) は労使交渉過程における賃金決定の集権化（centralization）が社会厚生に及ぼす効果を検討している。

⁸ 大住 (1999) 第7章や第8章では、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吉川 (1992) のモデルを拡張している。

⁹ 日本の労使交渉が経営裁量権モデルと効率的交渉モデルのどちらに近いのかについて明言するのは難しいが、「春闘」を通じて特に大企業部門の賃金上昇額が決まる点に注目すれば、経営裁量権モデルに近いように見える。しかし、日本では組合による団体交渉とは別に、あるいは並行して、経営参加の1つの手段である労使協議制が普及しており、そこで給与以外にも休日・労働時間や福利厚生など、広範な労働条件に関して協議が行われているという点で、効率的交渉モデルに近い側面もある（脇坂 (2011, Ch13)）。

¹⁰ 経営裁量権モデルはNickell and Andrews (1983)で最初に定式化された。

¹¹ 本稿では「妻」の労働供給が正になる状況（ $l_1 > 0$ ）を想定する。後に示されるように本稿では $w_1 = (1 + \phi)w_2$ が成立する（(10)を見よ）ので、 $\alpha - (1 - \alpha)(1 + \phi) > 0$ を仮定することで $l_1 > 0$ が保証される。また、この仮定の下でタイプ2の家計の「妻」の労働供給 l_2 （(4.b)を見よ）も必ず正となる。

¹² 総務省統計局の『平成24年就業構造基本調査』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。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や、若い世帯や高学歴の世帯ほどこの法則が成り立ちにくくなっていることを指摘している。しかし、多田(2015)は夫婦の学歴や末子の年齢などの世帯属性別に分ければ、ダグラス＝有沢の第一法則は現在でも一貫して成立することを示している。

¹³ CES型の生産関数を想定することで、正規労働と非正規労働がより代替的なケースやより補完的なケースの扱えるようになるが、計算が非常に煩雑になる。本稿の目的は両労働の代替性（ないし補完性）の程度が結果にどのような影響を及ぼすかを考察することではない

ので、(7)のようなシンプルな生産関数を想定して議論を進める。

¹⁴ ちなみに、McDonald and Solow (1985)では効率的交渉モデルのみが検討され、経営裁量権モデルは検討されていない。

¹⁵ この場合のナッシュ積は、 $Z = (\pi - 0)^{1-\delta}(V - U_2)^\delta$ と定義されるが、当初の組合員数 M は外生的なので、(9)のように表すことができる。なお、McDonald and Solow (1985)は $\delta = 1/2$ のケース、すなわち企業と労働組合の交渉力が等しいケースを分析している。

¹⁶ McCandless (2008)では家計の効用関数を $u(c, l) = \ln c + A \ln(1 - l)$ と想定し、 $A = 0.5$ をベンチマークとして数値分析を行っている。

¹⁷ 効率的交渉モデルは、McDonald and Solow (1981)によって最初に定式化された。

¹⁸ 経営裁量権モデルの場合、(10.a)と(10.b)より $L_1/L_2 = a/b(1 + \phi)$ となり、両部門の雇用比率は組合交渉力 δ に依存する。

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, pp. 879-908
- Blanchflower, D. (1996) "The Role and Influence of Trade Union in the OECD," Discussion Paper 310. Centre for Economic Performance, London, UK
- Bulow, I. and L. Summers (1986) "A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination and Keynesian Unemployment," *Journal of Labor Economics*, Vol. 4, pp. 376-414
- de Groot, H. (2001) "Unemployment, Growth and Trade Union," *Growth and Change*, Vol. 32, pp. 69-91
- Dittrich, M. (2008) "Union wage setting in a dual labour market: the role of centralization", *International Economic Journal*, Vol. 22(4), pp. 461-470
- Jones, S. (1987) "Minimum Wage Legislation in a Dual Labor Market," *European Economic Review*, Vol. 31, pp. 1229-1246
- McCandless, G. (2008) *ABCs of RBCs: An Introduction to Dynamic Macroeconomic Models*, Harvard University Press
- McDonald, I. and R. Solow (1981) "Wage Bargaining and Employment," *American Economic Review*, Vol. 71, pp. 896-903
- McDonald, I. and R. Solow (1985) "Wage and Employment in a Segmented Labor Market," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 100, pp. 1115-1141
- Nickell, S. and M. Andrews (1983) "Unions, Real Wages and Employment in Britain, 1951-

- 79”, Oxford Economic Papers, Supplement, pp. 183-206
- Nakatani, T. (2004) “Wage and Employment Fluctuations in Dual Labor Markets,” *Kobe University Economic Review*, Vol. 50, pp. 27-42
- Palma, D and T. Seegmuller (2004) “Unions, Wage Differential and Indeterminacy”, *Research in Economics*, vol. 58, iss. 3, pp. 205-218
- Saint-Paul, G. (1997) *Dual Labor Markets: A Macroeconomic Perspective*. MIT Press, Cambridge, MA
- Sanner, H. (2006) “Imperfect Goods and Labor Markets, and the Union Wage Gap,” *Journal of Population Economics*, Vol. 19, pp. 119-136
- Yoshikawa, H. (1995) *Macroeconomics and the Japanese Economy*, Oxford Economic Press, Oxford
- 石井加代子、樋口美雄(2015)「非正規労働の増加と所得格差：所得格差における個人と世帯：国際比較に見る日本の特徴」三田商学研究 vol.58(3), pp.37-55
- 大住康之(1999)『労働市場のマクロ分析』勁草書房
- 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(2017)『平成29年度労働組合基礎調査』
- 厚生労働省(2019)『令和元年賃金構造基本統計調査』
- 国税庁(2019)『令和元年度分民間給与実態統計調査』
- 総務省統計局(2012)『平成24年就業構造基本調査』
- 総務省統計局『労働力調査（長期時系列データ）』（2020年11月26日にアクセス）
- 多田隼士(2015)「女性の活躍促進のための新たなアプローチの必要性：ダグラス・有沢の法則の変化とその要因」ファイナンス：財務省広報誌 vol.51(1), pp.88-95
- 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
- 脇坂明(2011)『労働経済学入門』日本評論社

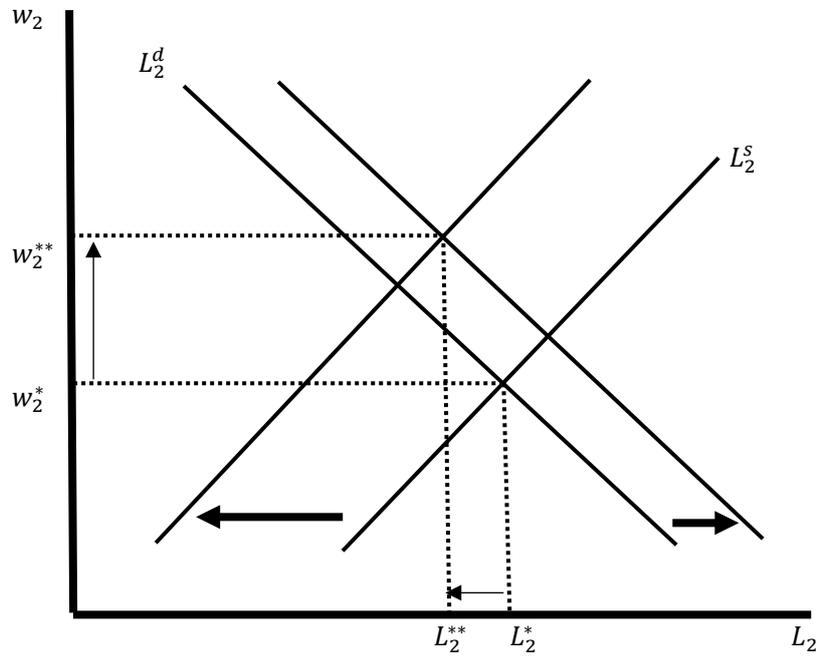


図 1：経営裁量権モデルにおける非正規労働市場の均衡

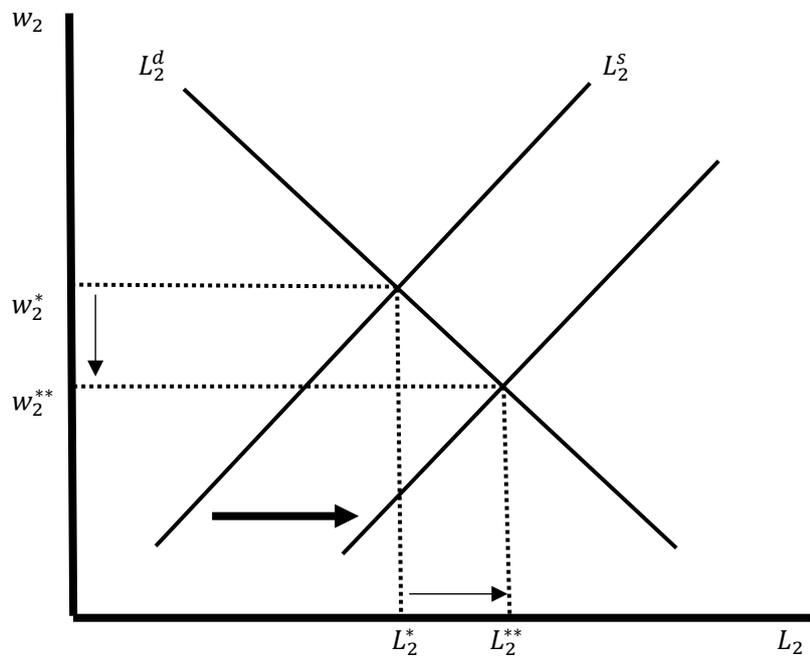


図 2：効率的交渉モデルにおける非正規労働市場の均衡