

研究ノート

雇用理論に関するノート

河野 快晴

一 はじめに

近代経済学において失業が最も重要な経済的課題の一つとして位置づけられたのは、ケインズ革命以降であるといつてよいであろう。正の貨幣賃金率において非自発的失業を伴う不完全雇用均衡の成立する可能性が最初に指摘されたのは、ケインズによってであったし、またその社会的な重要性が強調されることによつて、戦後完全雇用が経済政策上最も重要な目標の一つとして、先進資本主義国の間に定着してきたからである。

ケインズ革命以前の経済学において雇用理論は、市場機構の一分析領域として存在した。そこでは、個々の経済主体の合理性と価格メカニズムの円滑な作用に強い信頼がおかれ、失業のパターンとしては自発的失業や摩擦的失業が、市場機

構から乖離する現象として問題にされたにすぎなかった。今日の雇用理論は、労働市場における失業、離職、レイ・オフ、賃金率・雇用労働の固定性等の現象を、個々の経済主体の最適化行動の結果として説明する点、すなわちミクロ経済学的接近が行なわれる点に特徴がある。個々人の合理性が仮定される点においては、今日の雇用理論も伝統的理論の性格をもっているが、次の点において基本的に異なった視点に立っている。すなわち、労働市場はワルラス的競争人が存在せず、不均衡価格での取引が行なわれる非模索の経済である、すなわち不確実性ないし不完全情報に基づく取引費用の存在、可塑性をもたない人的資産としての労働の特殊性故に、労働市場における価格調整が緩慢に留まるという認識がみられることである。

今日このような認識が高まったことの背景には、今日の経

済学会における新古典派批判の風潮や、マクロ経済学に対してミクロ経済学的な基礎づけを与えようという試みが、経済理論上の一大トピックスとして登場するに至った事実のあることを指摘することができよう。

ところで、スタグフレーションの理論的解明ならびにその克服策の究明は、今日の経済学者が知的挑戦を迫られている最も重要な経済的課題の一つである。前者の課題に対しては、すでに多くの論者によって様々な理論的接近が試みられてきたが、なかでも我々は、雇用労働・賃金率の固定性をその説明変数とする試みに注目したい。いま経済が、雇用労働や賃金率の硬直性によって特徴づけられている時、追加的なコスト・ブッシュ要因、期待要因等の存在は、インフレーションの抑制を目的とする総需要引締め政策の効果を弱める要因として作用する。すなわち、それは比較的迅速な生産量の下方への調整を導くのに対して、雇用量や賃金率の下方への調整を緩慢に留めるのみならず、後者をむしろ騰貴させる傾向をもつ。⁽²⁾

本稿において我々は、スタグフレーションを解明するため基礎理論の一つとして現代雇用理論の展望を行なう。

雇用理論に関するノート（河野）

(1) スタグフレーションの理論的検討については拙稿〔41〕を参照されたい。なお、スタグフレーションの理論的解明を試みる最近のペーパーには、フラティアーニ、フリードマン等がある。両者とともに、スタグフレーションを調整過程、すなわち新たな貨幣的均衡に到達する間に生ずる過渡的・一時的な現象として扱っている。

Frattiani, M., "Price, Output Adjustments in a Closed Economy," *J.M.C.B.*, Feb., 1977.

Friedman, M., "Novel Lecture: Inflation and Unemployment," *J.P.E.*, June, 1977.

(2) この観点は、ここに激しいインフレと急速な生産量の低下を伴う一方、失業率が急増するという形をとらない日本のスタグフレーションを説明するために有効である。なお、今日賃金率や雇用労働が硬直化する現象に対する経済理論的な説明要因として指摘されているのは次の如くである。(1)企業に特有な情報交換コード(アロー、西部〔28〕ら)、(2)特殊訓練のための費用(オイ〔29〕、ベッカー〔8〕ら)、(3)賃金率に関する情報の不完全性(アルキャン〔1〕、モートンセン、サロップら)、(4)労働の質に関する情報の不完全性(スベンス、モートンセン、ウップルら)、(5)労働者の危険回避的態度(アザリアディス〔3〕、ペイリー〔5〕、ゴードン〔16〕ら)。これらは互いに独立な要因であるともみならず、すべて有機的結合組織としての企業分析の観点から把握するのが適切であると思われる。なぜなら企業が雇用関係を固定化し、賃金率を安定化させるのは、企業組織の有効性を維持するという必要性から生じた結果だからであり、

この視点がこれら五つの要因のすべてを包括するからである。

二 雇用理論の形態

我々は、その分析方法上の差異に着目することによって雇用理論を次の四つのタイプに分類することができる。すなわち、(1)直接効用アプローチ、(2)数量制約アプローチ、(3)取引費用アプローチ、(4)期待効用アプローチである。第一の接近法は、後三者のそれとはその性格を著しく異にしているため、我々はまず両者の対比を目的として第一の接近法から考察を始める。

二-1 直接効用アプローチ

伝統的な理論（労働—余暇アプローチ）においては、労働者は所与の賃金率の下で供給しただけの労働用役を提供できることが前提され、労働供給関数は余暇と賃金所得を変数とする効用関数を最大化することによって、実質賃金率の関数として導出された。ここで労働供給関数は、労働者の真の選好を表わすものであり、労働者は時間的制約のなかで自らの労働時間を調整することによって、賃金所得を自由に変更することができた。また労働需要側の分析においては、雇用労働

が可変的で、企業はその時々市場条件にしたがって必要雇用量の迅速な調整が可能であること、すなわち雇用労働の変更が、時間や費用をかけずに可能であることが前提された。

この議論においては、労働需要者・労働供給者はともに極大満足を追求することができるため、賃金・価格の伸縮性が前提される限り、非自発的失業の可能性は全く排除される。

すなわち、伝統的な雇用理論は市場の完全性を前提とし、市場機構が円滑に作用するという想定に立った議論なのである。

二-2 数量制約アプローチ

有効需要の過少に基づく失業は、ケインズ経済学の核心的部分をなすものである。この点に着目することによって、有効需要の原理を数量制約モデルとして最初に定式化したのはクラワフであった。⁽¹⁾彼の消費における再決定仮説は、後にバロー・グロスマン、ベナシー、フレージャー、ウィーソンドーラによって拡張・一般化された。⁽²⁾このアプローチにおいては、失業は生産物市場における有効需要量を制約条件とした企業の最適化行動の結果として生ずる有効超過労働供給量として説明される。すなわち、不均衡は、市場ないし価格機構によっては調整されず、経済主体自らの数量調整によって不

完全雇用均衡という現象形態として現われるのである。

ここで我々が問題にすべき点の一つは、この状態が均衡状態を示しているのか否かという点である。この状態を不完全雇用均衡ではなく、不完全雇用不均衡として把える見解は、ワルラス法則を不等式として把えるクラワヤー、「非自発的失業は、労働市場における不均衡現象を示している」であり、労働の超過供給が生じていても貨幣賃金が下らないのは、非合理性の現われというよりは調整過程の特徴である」と把えるトービンに、また「ケインズの主要な関心は、静学的枠組の中でいかに失業均衡の存在を証明するのではなく、何が失業を生ぜしめ、また失業状態においてどのような動学的諸力が働くかを説明することであった」とする永谷らにみることも⁽³⁾ができる。ケインズの均衡は不完全雇用不均衡として把えるべきであるとするこれらの解釈は、失業現象が不均衡動学的枠組の中で考察されるべき問題であることを示唆しているといえよう。

次に我々が取り上げる問題は、数量制約に対する経済主体の認識の仕方に関するものである。再決定仮説は、経済主体が期首における計画に基づいた市場取引の困難を認識し、こ

雇用理論に関するノート（河野）

の認識の上に立って行動計画を修正するという行動仮説を設定する。この時、経済主体が考慮に入れる数量上の制約条件は、経済主体が市場において実際に取引を行なうことを通じて獲得した真の情報であると考えるべきであらうか、あるいは不完全情報下において、ある種の独占力をもつ経済主体の主観的な予測に基づくものと考えるべきであらうか。後者の解釈に立つモデルとしては根岸、永谷がある。そこでは、ある範囲内では有効需要の拡大あるいは賃金率の引下げは生産および雇用量に対して何らの刺激的效果をもたないことが示されるが、この結論が導かれる上で決定的に重要な役割を担っているのは、企業や家計の設定する主観的需要関数の弾力性の値である。⁽⁴⁾しかし、分析が個々の経済主体のそれに留まる限り、これらの解釈の間には実質的な差異は生じない。

(1) パロー⁽⁶⁾は、ケインズ・タイプの経済変動分析の鍵となる要素を超過供給に対する価格の不感応性に求めている。この見解に立つモデルにはクラワヤー⁽¹⁰⁾、パティンキン⁽³⁰⁾、パロー＝グロスマン⁽⁷⁾がある。これらのモデルは、非市場清算水準において賃金および価格が硬直化するという条件が与えられれば、失業という不均衡状態の発生を説明することができることを示していると解釈することができる。再決定という形で数量調整の行なわれるこれらのケースは、レーヨンフーヴドによって純

粹ケインズ・モデルと呼ばれるケースに対応するものである。

(2) クラワリーの再決定仮説の最近における拡張モデルとしては、パロウグロスマン(7)の外、多数財・多数の経済主体という一般的な枠組の中で有効需要均衡の存在とその効率性を問題にするベナシー(9)や、需要が再決定仮説に基づく有効需要である場合の価格調整過程や安定性を取り扱うフレーパート(14)、(15)やウィーンドロップ(39)がある。不完全雇用不均衡に対する調整過程の究明を目的とする後二者のモデルをはじめ、バティンキン(30)、ソロースティグリッツ(34)、コッラス(24)らのモデルは、不均衡が窮極的には価格による調整を通じて清算されるという意味において、基本的に新古典派の立場に立つものとみなすことができる。

(3) クラワー(10)、トービン(37)、永谷(26)。一方、ケインズの均衡を不完全雇用均衡として把える典型的なモデルは森嶋(25)であろう。ここでは自由財の法則を否定し、賃金の下方硬直性を考慮した価格調整関数、一般化されたワルラス法則を用いることによって、失業を伴った均衡が不動点として説明される。

(4) 根岸論文(27)の目的は、賃金・価格の硬直化を内生的に説明することであり、知覚された需要曲線(perceived demand curve)という概念を導入することによって、賃金や価格が硬直化するための条件を数学的に導出した。不均衡(需要不足)の下では、個々の経済主体は次のような屈折した需要曲線を主観的に想定し、これを一つの制約条件として効用なし利潤の極大化を図ると仮定するところに根岸モデルの独創性がある。需要不足の下においては、現行の価格(貨幣賃金率)ではそれ

以上生産物(労働用役)を売ることはできず、それ以上売るためには価格(貨幣賃金率)を引き下げざるをえないと予想される。そこで企業(家計)は、現行の価格、生産物需要水準(貨幣賃金率、労働需要量)に至るまでは完全に弾力的で、これを超える領域では完全に弾力でない需要曲線を想定する。この弾力性が1より小さいほど硬直化する可能性が大きく、相対的に大きく有効需要が拡大するといった外生的なショックのない限り、価格や賃金率は期首に与えられた水準で硬直化してしまふ。また永谷(26)は、屈折した主観的需要曲線を採用入れた直接効用アプローチの応用モデルを用いて、実質賃金が硬直化する条件―需要曲線の弾力性が小さいこと―を明らかにした。

二 3 取引費用アプローチ

失業という不均衡現象が説明されるためには、ある種の摩擦のないし市場の不完全性という要因が体系内に導入される必要がある⁽¹⁾。すなわち、失業はその本来の性格上、不均衡動学という理論的枠組の中で考察されるべき経済現象である。この観点に立てば、前節で取り上げた数量制約アプローチは、この目的を実現するための第一次的な接近とみなすことができよう。我々がこの節で考察するモデルは、情報の不完全性に伴う取引費用が正である、すなわち雇用機会、求人の種類、賃金率等に関する確な情報を入力するためには

無視しえない費用と時間を要するという認識の上に立ったそれである。

ステイグラーによってその基礎が与えられ、フィリップス曲線にミクロ理論的な基礎づけを与えようとしたフェルプスらの試みが基因となつて展開されたモデルとして「職探しモデル」がある。⁽²⁾ ここにおいて、失業状態は個々の労働供給者の最適化行動として選択される。今日職探しモデルは、一般化・精緻化されて高度な理論的水準に達しているが、それらに共通している想定は次の如くである。(1)求職者は、賃金率に関する不完全情報の下で、自己の技術水準等を考慮して自ら受諾賃金を設定すること。⁽³⁾ (2)求職者は相対賃金に対して敏感であり、賃金率の切り下げに対しては離職という対抗手段に訴え、より有利な雇用機会を求めて探索に専念するということである。したがって、このモデルにしたがえば、有効需要水準の低下は自発的な職探し失業を増大させて、雇用水準の低下をもたらす可能性が高いという結論が導かれる。また、ここで考察されたタイプの失業は、労働市場における情報の不完全性に起因した自発的で、一時的な離職形態であるという点で、フェルプスの「情報的失業」に、またより給与の高

雇用理論に関するノート（河野）

い、あるいはより自己に適した職を求めて一時的に職を離れている状態に着目すれば、彼の「予備的失業」ないし「待望的失業」の概念に対応するものであるといえよう。⁽⁴⁾

一方、労働の異質性、また労働市場が労働の質および雇用機会等についての情報に関して不完全であることを前提とした労働需要側のモデルは、リーダー、オイ、ベッカー、モートンセン、フェルプスらによって提示された。⁽⁵⁾

リーダー、モートンセンは、ある特定の職種の雇用量がその賃金率および熟練度によって表現される採用基準という二つの手段によって調整されるモデルを展開し、またオイ、ベッカーは、訓練が企業によって行なわれることによって、労働者がその企業にとって半固定的な生産要素としての、したがってまた労働雇用が人的投資の性格を帯びるという点に注目した企業の雇用政策モデルを展開した。前者の場合、労働者の質は、その採用基準を変更するという企業側の行動によって調整されるという点において、後者の場合——労働者の技能は、企業自身の訓練投資によって行なわれる——とは対照的なモデル構成をなしている。

リーダー、オイの目的は、賃金格差の景気循環的なパター

ン、すなわち賃金格差が一般に好況期に縮小し、不況期には拡大する傾向があることを理論的に説明することになった。⁽⁷⁾

したがって、ここでは賃金率や失業率は景気局面の相違に依りて変動する（失業量は企業の job rationing によって決定される）モデル構成になっている。またモートンセン、フェルプス論文の主要な目的は、その分析を通じて長期的なフィリップス曲線を導出することであり、前者の場合には自然率仮説を支持する、また後者の場合には短期のそれよりも急な勾配をもつ長期フィリップス曲線がそれぞれ導かれた。

ところで本節において我々が特に注目したいのは次の二つの論点である。

(1) オイヤベッカーは、労働が可変的な生産要素ではないことに注目している点で、次節で取り上げる労働契約モデルと共通の認識に立っている。⁽⁸⁾しかし、彼らが雇用労働の固定性を取引費用（主として訓練費用）の存在によって説明する点、また賃金の可変性を企業の合理的行動として認める点に後者のモデルとの相違がみられる。すなわち、このアプローチにおいては、訓練投資費用の高い熟練労働者ほど、相対的に高い貨幣賃金率を支払うことによって雇用期間の延長ないし、

離職率の低下を図ることが企業にとっての合理的な行動として説明されるのである。

(2) 取引費用アプローチは、レイ・オフの分析に対して不適切であるという批判がある。確かに、職探しモデルにおいて労働の同質性が想定される場合、あるいは労働雇用量を決めるのは、労働供給側の行動であると解釈される場合には、レイ・オフ現象を説明することはできない。しかし、ここで労働が異質であり、労働者には企業特有の技能が要求されていることを考慮するならば、換言すれば不完全情報下の企業行動が労働の異質性と結びつく場合には、レイ・オフ現象の説明が可能となる。すなわち、可塑性をもたない労働者に組織的人格を有した固定メンバーとしての機能を發揮させるためには、余分な訓練費用を必要とする。それ故企業は、需要の減退に真面する時、賃金率による調整ではなく、レイ・オフという数量調整の採用を選択するのである。かくして取引費用アプローチからもレイ・オフ現象に対して一つの説明を与えることができるのである。

(1) 市場の不完全性とは、完全市場の条件——情報、予見、移動の完全性、ないし広義の取引費用がゼロであること——が少なくとも部分的に欠如している状態を指す。

(2) ステイグララー〔35〕〔36〕、フェルプス〔31〕。その他の論者（マッコール、モートンセン、グロナウ、ホルト、サロップ、ウィッブルら）による職探しモデルについては、拙稿〔40〕を参照されたい。

(3) 受諾賃金水準の決定方法は論者によって異なるが、マッコールやモートンセンの場合、受諾賃金は、賃金分布を既知として探索に伴う期待純利得を最大化する水準に設定される。この受諾賃金は一旦設定されれば、市場条件が不変に留まる限り探索の過程を通じて一定水準に維持される。アルキャン（1）の如く、ここから一つの貨幣賃金硬化化の説明を与えることができる。

(4) フェルプス〔32〕。「職探しモデル」に対するその他の問題点については、拙稿〔40〕を参照されたい。

(5) レーダー〔33〕、ベッカー〔8〕、オイ〔29〕、モートンセン、フェルプス〔31〕。

(6) 企業がその訓練投資を有効なものとするためには、熟練（技能）がその企業にしか有効性をもちない特定の種類であること、またその技能が一般的な有効性をもつものである場合には、情報の不完全性や移動費用等、取引費用の存在によって、同一の技能を有する労働力をめぐる競争が制限されているという条件が必要である。オイ〔29〕。

(7) 両モデルにおいては、各企業が需要独占力をもちうる市場が想定されている。しかし労働市場は、訓練された熟練労働者が企業に対して供給独占の力をもちうるために、双方独占的な状態を呈することが考えられる。したがってこれらのモデルの想定が有効であるためには、企業が熟練労働者の供給量を調

「雇用理論に関するノート（河野）」

整しうる立場にあること、あるいは競争的企業も不完全情報下におかれる場合には、それぞれ独占的企業の性格を帯びるというアロー〔2〕の観点をもち込むことが必要である。

(8) 西部〔28〕の論点もまたオイ、ベッカーのそれと共通するものである。雇用者側における労働契約や特殊訓練に要する費用、労働者側における情報費用を含む労働移動の費用等の取引費用が存在することは、労働者を人的ストックとして企業組織の中に固定する契機を与える。したがって、多くの雇用関係においては、参入・退出のある程度まで制限する安定的な雇用関係が選択される。また、その結果として企業の中には、その企業の仕事に固有な情報と人的能力とが継続的に蓄積されることになる。ただ西部が、貨幣賃金率の固定性を雇用労働の固定性と表裏一体をなすものと主張している点に、オイとの相違がみられる。

二-4 期待効用アプローチ

雇用理論に関する取引費用アプローチの主要な関心は、不完全情報下における求職者および雇用者の分析におかれ、情報ないし訓練費用の存在を仮定することによって、雇用労働の固性的性格やレイ・オフ現象の説明を試みる。これに対して情報費用を仮定することなく、賃金率の硬直性やレイ・オフを選択理論的に説明することを目的とするアザリアディス、ベイリー、ゴードンらのモデルは、⁽¹⁾分析方法において資産選

扱理論における期待効用アプローチや危険・収益アプローチを労働市場に適用した雇用理論に関するミクロ経済学的なアプローチである点、また需要に関する不確実性の存在が、労資双方に雇用契約を締結させる誘因のあることを指摘することによって、日本特有の雇用慣習である終身雇用制に対する一つの理論的説明を与えらるる点に特徴がある。

彼らはそれぞれ独自のモデル提示を行なったが、彼らに共通する認識は、(1)労働市場が一種の契約市場であり、保険市場であること、(2)労働者と雇用者との間には危険に対する態度に相違がみられること、すなわち両者間に存在する資産保有状態の相違が、雇用者には危険中立的で期待値のみに関心をもつ態度を、また労働者には危険回避的で分散にも関心をもつ態度をとらせるということである。以下において我々は、ゴードンによってA—B—Gラインと呼称された三者のモデルを考察していくことにする。⁽²⁾

アザリアデイスの主要な主張点は次の如くである。(1)将来における需要に不確実性が存在する場合、危険中立的な企業は同質的で危険回避的な労働者に一種の保険を与える雇用者として行動する。(2)労働者が危険回避的で、彼らの所得を変

数とする効用関数が厳密に下に凹である場合には、雇用水準が一定であるならば、賃金率の変動を最小にする労働契約が、労資双方の経済状態を改善するものとして選択される。⁽³⁾両者の間に締結される雇用契約は、生産物市場の変化が小さいほど、その企業の労働需要が経済全体の平均水準を超過するほど、労働者が危険回避的であるほど、また失業保険といった失業状態における所得保証の小さいほど、さらに生産物市場が競争的であるほど完全雇用契約となる傾向が強い。これらの条件が満たされる場合には、雇用水準は、明示的ないし暗黙の契約によって景気局面あるいは需要の確率的な変化から独立に一定水準に維持されることが保証される。(4)しかし、これらの条件が満たされない場合には、不完全雇用契約、すなわちレイ・オフ制度が織り込まれた雇用契約が成立する。⁽⁴⁾この不完全雇用契約は雇用水準ではなく、貨幣賃金の変動を排除することが企業により高い期待利潤を保証するものであるという意味で、企業にとっての最適行動であるが故に成立する。

レイ・オフを成立させる条件については、後にアザリアデイスとゴードンとの間で論争が行なわれた。⁽⁵⁾そこでは労働者

が危険回避的であることは、それ自体ではレイ・オフを生起させるための必要条件でも、また十分条件でもなく、オイの観点、すなわち特定の技能を体化した人的資本としての労働の異質性やレイ・オフ状態にある労働者は、失業保険という形の金銭的な所得や貴重なレジャーという非金銭的な所得をもつという仮定と結びつけられなければならないことが主張された。

さて、労働市場が不完全であることは、企業が賃金率の設定や雇用計画に対してある程度の自由度をもつことを示唆するものであり、また労働用役に対する需要者と供給者の間で危険に耐える能力に差異の存在することは、彼らの間で契約を成立させる契機を与える。この二点に注目することによって構成されたベイリー論文の骨子は次の通りである。(1)企業は危険中立的であり、期待利潤の現在割引価値を最大化する一方、労働者は危険回避的であり、資本市場においては行動しないと仮定される。この労使間の非対称的な行動仮説の外、いくつかの仮定の下では、前もって予告される非確率的な賃金政策を採用することが企業の最適行動として説明される。それは危険(分散)を極小化する政策が、企業によって一定の労働用役を動員する上で最も安価で、最も有利な方策である

雇用理論に関するノート(河野)

からである。⁽⁶⁾この賃金政策は同時に、危険回避的な労働者に一種の保険を与えるものであり、また賃金率の硬直化現象に一つの理論的な説明を与える。(2)レイ・オフという雇用調整は、レイ・オフ時に労働者が正の所得を保有しているとすれば、企業にとって雇用労働者を削減することから節約できる費用は、雇用量を減少させる時に労働者の期待効用を一定に保つために必要な賃金引き上げの費用を上回るという評価に立って行なわれるのである。⁽⁷⁾

また危険に対する態度が労資間で異なることが、彼らの間に準契約を結ばせる契機を与えることに注目する点で、アザリアディスやベイリーと同様の認識に立つモデルとしてゴードンがある。ここでは、(1)雇用者は、不確実性の高い所得よりも、期待賃金は競売人市場におけるそれよりも低い、分散の小さな賃金をオフアールすることを選択する。企業は労働者に対してこのような形態の保険を提供することによって労働者との間に暗黙の長期雇用契約を結ぶ。⁽⁸⁾(2)レイ・オフは、需要停滞期において非常用雇用者を雇用することを価値あるものにするためには、彼らの賃金を大幅に引き下げる必要があるためを生ずる現象である。また、レイ・オフの類

度は、需要の弾力性の小さいほど、また常用雇用者の割合の大きいほど多くなることが指摘された。

ここでレイ・オフの分析に関して見逃すことのできないのは、フェルドスタインの論文である。フェルドスタインは、短期的なレイ・オフが現実の労働市場において実地的な重要性をもっていることに注目するとともに、職探しモデルがレイ・オフの分析には不適切であるという認識に立って、短期的なレイ・オフ・モデルを構成した。ここでは、再雇用は労働者側の自発的な意思決定によるものではなく、雇用者側のリコールの結果である、また最適なレイ・オフのパターンは、労働者が選択もしくは交渉する雇用契約の一部として含まれる条件であると扱われている。このモデルにおいては、危険回避という観点が退けられ、労働時間や雇用労働者数が、企業の生産関数や労働者の効用関数に導入されている点、失業保険の規模が大きくなる場合には、不均衡調整の手段として労働時間の減少ではなく、レイ・オフが選択される可能性の低いことが主張されている点かとくに注目される。⁽⁹⁾

労働契約理論は、これまでの考察から明らかなように、経済状態の変動に対して貨幣賃金率が緩慢な反応を示す可能性や

完全ないし不完全雇用契約が成立する可能性を経済主体の合理的行動として説明する点に意義がある。また、労使間で結ばれる長期契約は実践的な意味においても、低成長期を迎えた今日、ますますその重要性を増すものと思われる。⁽¹⁰⁾しかし、これらのモデルにおいては、次のような問題が回避されている。すなわち、賃金水準自体の決定メカニズム、産業間における賃金較差や企業内部の賃金構造に関する問題、賃金ドリフトにみられる賃金変動現象、経済変動がその企業の生産物に対する需要水準の変動のみならず、産業構造の変化を伴う場合に生ずる問題、労働者が貨幣賃金率ではなく、実質賃金率の水準や分散に、また賃金率よりも雇用水準の分散により大きな評価のウェイトを置く場合に生ずる問題、さらにミクロ的行動のマクロ経済に及ぼす影響についての分析等である。

(1) 今日、オイ(29)、ベッカー(8)、アザリアデイス(3)、ペイリー(5)、ゴードン(16)等によって注目される以前にすでに雇用労働の固定的性格が認識されていたことは、ヒックスの『賃金論』(22)における「労働の規則性」の概念や、ケインズの『貨幣改革論』(23)における叙述にうかがうことができる。

(2) ゴードン(17)。

(3) 系1。アザリアデイス(3) p.1188。

(4) すなわち企業は、需要停滞期において労働者の一部をレイ

・オフするのが最適である。その場合、もしも労働者がその企業に特定の性格を有するものであるならば、労働契約は競売人市場のそれから決して低くない雇用水準を導くであろう。このレイ・オフの可能性は、相対的に需要の変動の激しい、あるいは需要が非弾力的な産業、競争度の小さい市場、また失業保険の高い場合ほど高くなる。ここでは労働時間による調整が考慮されていないために、数量調整は雇用調整という形をとるのである。

(5) アザリアディス〔4〕、ゴードン〔18〕。

(6) ベイリーの命題1（ベイリー〔5〕、p.6）は、雇用水準を一定とすれば、確率的な賃金戦略よりも非確率的な賃金戦略を採用する方が企業にとって有利であることを示している。ここで一定の雇用水準は、*high wage*、戦略1、2の定義および命題1から明らかのように、必ずしも完全雇用に対応するものではない。また固定賃金は、労働者にとっても情報費用の節約および効用計算を容易にするというメリットをもつ。

(7) 正の所得源として失業保険が存在する外、余分なレジャーが労働者にとって高い価値をもっているとするれば、レイ・オフの成立する可能性は高くなる。しかしここで我々が、高需要（好況）期に手離すレジャーの価値と低需要（不況）期に得るレジャーの価値との間に非対称性が存在することに注目すれば、レイ・オフは労働者にとって非自発的な性格が強いといわざるをえない。

(8) 常用雇用者は、競売人市場におけるよりも低い固定賃金率と確実な雇用とを選択する。このような選択は、労働者にとつ

て雇用されない場合の効用が非常に低い場合に成立する。一方、企業が需要の低下する不況期にも雇用水準を維持するのは、好況期に労働者がより有利な職を求めて離職しないことを前提しているからである。

(9) フェルドスタイン〔11〕では、労働者の危険回避的な性向は全く無視され、また需要の変動は確率的ではなく、*periodic*であると仮定されている。したがって、ここでは期待値のみに関心がおかれ、A—B—G的な観点は仮定によって排除されているのである。

(10) このような雇用契約が有効である、ことに暗黙の契約が成立しうするためには、当事者間に信頼関係が成立していること、または契約不履行に伴うペナルティの大きいことが前提されなければならない。この問題に関して我々は、労働者が高需要の時期に競売人市場にシフトすることによって固定所得契約を破棄する可能性が、契約不履行に伴うペナルティ（とくに再雇用される可能性の低下）や危険回避の度合に依存することを指摘するグロスマン・モデル〔20〕に注目すべきである。

(11) 最適な雇用契約が賃金率ではなく、雇用量に関して特定化される場合に生ずる問題や、完全なエスカレーター条項のついた賃金率のもつ安定性の問題については、バロー〔6〕、グレー〔19〕、フィッシャー〔12〕〔13〕を参照されたい。

三 おわりに

本稿において我々は、分析ツールに着目することによつ

て雇用理論を四つのタイプに分類し、それらの概観を行ってきた。それらのモデルは、II-1節のそれを除いていづれも労働市場は不完全であり、市場メカニズムは円滑に作用しないという認識の下に構築された微視的雇用理論であった。我々はこの最終節において、これらの雇用理論がもつ理論的および政策的合意を検討することによって小論を閉じることにする。

我々は、ケインズ経済学の意義を市場の不完全性を経済理論に導入し、それによって不均衡動学の構築を意図していた点に見い出す。ところでこの不均衡理論は、市場均衡の分析に焦点をおいたワルラス的市場理論を批判することから始まった。それは迅速かつ円滑な均衡の達成を可能にする新古典派理論の前提が必ずしも現実妥当性をもたず、また均衡分析に従う限り、財貨・サービスの遊休や失業、貨幣の役割等の経済問題を解明することはできないという認識に立つ。現実の経済には、その円滑な運行を防げる要因——不確実性、情報の不完全性、制度的ないし構造的な摩擦的要因——が存在しており、一般均衡理論で意味する最適な需給量、したがってまた最適な価格を形成することは一般に不可能である。と

くに不確実性や不完全情報の存在する経済においては、個々の経済主体は予想に基づいて各々の計画を立てざるをえない。したがって予想の形成の仕方によっては、短期均衡、さらに長期均衡においてさえも不均衡要素が存在する可能性や市場過程が不安定となる可能性が存在する。いまこのような観点に立って我々が考察してきた三つのモデルを位置づけるとすれば、次の如くであろう。数量制約モデルは、ケインズ・タイプ of 経済変動分析の鍵となる要素を超過供給に対する価格の不感応性に求め、支出計画に当って経済主体が（予想）数量制約を考慮して再決定を行なう短期不均衡モデルであった。

この数量制約モデルが不均衡動学モデルとして拡張され、その安定性が吟味されることは興味ある課題であり、この問題はなお問題を残しながらも、いく人かの論者によって取り上げられた。また労働契約理論は、将来時点における需要の変動に伴う賃金率の変動を、労働者が回避する傾向が不完全雇用契約を締結させる可能性を指摘した、長期不均衡理論であった。この不完全雇用均衡は、契約を結ぶ当事者間に信頼関係が存在し、また契約不履行に基づくペナルティが高い限り、安定均衡となる可能性が強い。さらに取引費用アプローチは、

不完全情報下における経済主体の意思決定に関する比較的短期の不均衡分析であった。かくして我々のケインズ解釈は、数量制約、取引費用、期待効用アプローチのすべてを包含することになる。¹⁾ さらにまた、ケインズ経済学を不確実性の存在から派生する期待要因と集団的契機が、経済現象に作用するメカニズムの解明を意図した体系であると解釈する場合には、この立場からスタグフレーションに対して理論的な説明を与えることができると考えられる。

さて次に、これらのモデルのもつ政策的含意を検討することにしよう。一九七〇年代に入ってスタグフレ現象が顕在化し、不況の克服を目的とする有効需要政策がインフレに対する懸念を抱かせる今日においても、失業の克服ないし高雇用水準の達成は、なお最も重視すべき経済政策目標の一つであることに異論はないであろう。また低成長期に移行した今日、労働者の間には賃金要求よりも安定的な雇用水準の維持に対してより高い価値を求めめる傾向のあることが指摘されている。この事実を考慮に入れ、我々が考察してきた雇用理論に基づいて政策提言を行なうとすれば、次の如くであろう。

(1)雇用水準を高めるためには、積極的な有効需要政策を行な

うことや、政府が直接有利な雇用機会を作り出すことが必要である。この政策は、ことにケインズ的な非自発的失業を減少させる上で効果的である。(2)教育・訓練・職業指導・情報の提供などのマン・パワー政策は、我々がⅡ-3節で取り上げたバターンの失業に対して有効である。したがってまたこの政策は、安定成長への移行に伴う産業構造の変化が予想される今日の日本経済にとって最も重要な位置を占めると考えられる。(3)我々は、企業に対して雇用を維持するために支給されるプレミアムや失業保険制度(それがレイ・オフを不況期における企業にとつて最適な政策として採用させる誘因を与えるものであるとするならば)のあり方を再検討すべきである。

我々が本稿において考察してきた雇用理論は、従来の雇用理論に新しい視点を導入することによって、いくつかの雇用形態に対してミクロ経済学からのアプローチが可能であることを示すだけでなく、市場機構の評価にかかわる重要な問題を提起するものであると考えられる。²⁾ それはⅡ-1節を除く諸モデルには、市場メカニズムのみでは労働市場における不均衡の調整は不十分であるという認識がみられ、我々が雇用

問題を市場機構との関連において把握すべきであることを示唆しているといえるからである。さらにまた、今日国際的な相互依存関係が緊密化した事実を考慮すれば、我々は雇用問題を国際分業との関連で考えるべき時にきているといえる。すなわち今日雇用問題は、微視的な分析に留まらず、巨視的ならに国際的な視点から考慮すべき問題であると考えられる。

- (1) 取引費用アプローチは、動態のなかに生成し転換する経済主体を問題としたケインズの構想に従うものとみなすことができないが、そこにおいて考察された失業のハターンは摩擦的失業であり、明らかにケインズの有効需要不足に基づく失業のハターンとは相入れない性格のものである。これは我々の見解の包含する領域が広範にすぎないことを意味しているのであろうか。
- (2) この組織が、市場を利用するよりも内部組織を用いた方が、広い意味の費用を節約するといふ根拠に基づいて形成されることや、企業内部において各労働者を企業に特有な情報交換ロードをもった有機的結合体の固定メンバーとして定着させることを目的とした特殊訓練を行なうことなど、まさに市場機構の限界を示すものといわねばならない。これは R・H・コーズの古典的な論文に端を発し、H・A・サートキン、O・B・ヴァリアムソン、K・J・フローラによって今日「内部組織の経済学」として議論されている問題領域にみられる見解である。

参考文献

[1] Alchian, A. A., "Information Costs, Pricing and Reso-

urce Unemployment," *Q. J. E.*, 1970.

[2] Arrow, K. J., "Towards a Theory of Price Adjustment," in *The Allocation of Economic Resources*, 1959.

[3] Azariadis, C., "Implicit Contracts and Underemployment Equilibrium," *J. P. E.*, Dec., 1975.

[4] ———, "R. J. Gordon on Unemployment Theory," *J. M. E.*, April, 1977.

[5] Baily, M. N., "Wages and Employment Under Uncertain Demand," *R. E. S.*, Jan., 1974.

[6] Barro, R. J., "Long-term contracting, sticky prices, and monetary policy," *J. M. E.*, July, 1977.

[7] Barro, R. J. and Grossman, H. I., *Money, Employment, and Inflation*, Cambridge Univ. Press, 1976.

[8] Becker, G. S., "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis," *J. P. E.*, Supplement, Oct., 1962.

[9] Benassy, J. P., "Neo-Keynesian Disequilibrium Theory in a Monetary Economy," *R. E. S.*, Oct., 1975.

[10] Clower, R. W., "The Keynesian Counter-Revolution: A Theoretical Appraisal," in *The Theory of Interest Rates*, ed. by F. H. Hahn and F. P. R. Brechling, London: St. Martins, 1965.

[11] Feldstein, M. S., "Temporary Layoffs in the Theory of Unemployment," *J. P. E.*, Oct., 1976.

[12] Fisher, S., "Long-term Contracts, Rational Expectations and the Optimal Money Supply Rule," *J. P. E.*, Feb., 1977.

- [31] —, "Wage-indexation and Macro-economic Stability," *J. M. E.*, Supplement, Jan., 1977.
- [34] Frewert, P., "Disequilibrium in Macroeconomic Model," in *Papers in Quantitative Economics*, Quirk and Zarley, eds., 1968.
- [35] —, "On the Stability of Full Employment Equilibrium," *R. E. S.*, April, 1970.
- [39] Gordon, D. F., "A Neo-Classical Theory of Keynesian Unemployment," *Economic Inquiry*, Dec., 1974.
- [41] Gordon, R. J., "Recent Developments in the Theory of Inflation and Unemployment," *J. M. E.*, April, 1976.
- [49] —, "Aspects of Unemployment Theory: Reply to A-zariadis," *J. M. E.*, April, 1977.
- [51] Gray, J. A., "Wage Indexation: A Macroeconomic Approach," *J. M. E.*, April, 1976.
- [52] Grossman, H. I., "The Nature of Optimal Labor Contracts: Towards a Theory of Wages and Employment Adjustment," presented at the Third Reisenburg Symposium, On the Stability of Contemporary Economic Systems, July, 1975.
- [61] Hicks, J. R., *The Crisis in Keynesian Economics*, Basil Blackwell, Oxford, 1974. (『キーゼン・ケインズ派の危機』中林忠雄、ダイヤモンド社)
- [83] —, *The Theory of Wages, 1932*, (『賃金の理論』石田忠寿記、東洋経済新報社)

雇用理論に関するもの (回顧)

- [83] Keynes, J. M., *A Tract on the Monetary Reform*, 1923. (『貨幣論』石田忠寿記、石田忠寿記)
- [42] Kofiras, P. G., "A Disequilibrium Macroeconomic Model," *Q. J. E.*, Feb., 1975.
- [52] 森嶋通夫『近代社会の経済理論』創文社、一九七三、第二章。
- [52] 永井敏三『貨幣経済の理論』創文社、一九七二、第11章。
- [62] Negishi, T., "Involuntary Unemployment and Market Imperfection," *The Economic Studies Quarterly*, Apr., 1974.
- [82] 肥田誠『モノカ・モノカ・モノカ』中央公論社、一九七五。
- [85] Oi, W. Y., "Labor as a Quasi-fixed Factor of production," *J. P. E.*, Dec., 1962.
- [88] Patinkin, D., *Money, Interest and Prices*, Harper and Row, 1965 (Chap. 13).
- [61] Phelps, E. S., ed., *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, Norton, New York, 1970.
- [88] Phelps, E. S., *Inflation Policy and Unemployment Theory*, Macmillan, 1972.
- [83] Reder, M. W., "The Theory of Frictional Unemployment," *Economica*, Feb., 1969.
- [83] Solow, R. M. and Stiglitz, J. E., "Output, Employment and Wages in the Short-run," *Q. J. E.*, Nov., 1968.
- [85] Stigler, G., "The Economics of Information," *J. P. E.*, June, 1961.
- [88] —, "Information in the Labour Market," *J. P. E.*, 1962.

24 (26)

- [37] Tobin, J., "Inflation and Unemployment", *A.E.R.*, Mar., 1972.
- [38] Tucker, D. P., "Patinkin's Macro Model as a Model of Market Disequilibrium", *The Southern Economic Journal*, Oct., 1972.
- [39] Veendorp, E. C. H., "Stable Spillovers among Substitutes", *R.E.S.*, July, 1975.
- [40] 拙稿「市場の不完全性に関する一展望—ケインズ解釈をめぐって—」, *大阪大学経済学*, 第二五巻第四号, 一九七六。
- [41] 拙稿「ケインズ経済学とスタグフレーション」, *広島修大論集*, 第17巻第2号, 一九七七。