

個別労働紛争解決の経済学

石田潤一郎

(大阪大学教授)

近年、集団労働紛争が減少の傾向にあるのに対して、個別労働紛争は増加の一途をたどっている。本稿では、このような個別労働紛争の相対的な増加の背後にある要因とその経済厚生への影響について理論的な考察を行う。経済のグローバル化や生産技術の変化による生産環境の構造的変化は、労働者の働き方や企業における役割の多様化を促した。こうした労働者の多様化は、一部の熟練労働者の交渉力の増大に寄与する一方で、労働者間の利害対立を顕在化させ、労使交渉における労働者の結束を弱める要因となった。労使交渉の個人ベースへの移行が進む状況において、個別労働紛争への公的サポートは、労働者の交渉の取引費用を減少させ、効率性の改善に寄与すると考えられる。一方で、こうした最低限のサポートを超えた、労使交渉における偏った権利の配分は、効率性を阻害する要因ともなるため、適度なバランスを保った権利の配分が重要であることを論じる。

目次

- I はじめに
- II 経済学における交渉問題
- III 集団労働紛争から個別労働紛争へ
- IV 個別労働紛争解決の経済学的評価
- V おわりに——よりよい労使関係構築にむけて

I はじめに

近年、集団労働紛争が劇的な減少を見せているのに対して、個別労働紛争は増加の一途をたどっている¹⁾。このような労働紛争における形態の変化は、労使交渉の形態自体が変化していることを示唆しているといえよう。従来の労使交渉における主軸は、労働組合を中心とした団体交渉であったが、近年では、組合組織率の低下などからも見られるように、団体交渉は労使間の利害調整の場における影響力を急速に失いつつある。個別労働紛争の増加は、労働者が団結して交渉を行う労働

組合がその機能を失い、労使交渉が徐々に個人ベースに移行しつつあるという事実を反映していると考えられるのである。

本稿では、個別労働紛争の相対的な増加に関して、労使間の交渉問題に焦点を当て、こうした変化の背後にある要因やその帰結について標準的な経済学的手法を用いて概観する。主要な論点は二つである。第一点目は、なぜ個別労働紛争が増加したのか、その背景にある要因を探る。次に、第二点目として、こうした労使間交渉の個人ベースへの移行が、社会全体にどのような影響を与えるのか、効率性と分配の観点から経済学的な評価を行う。本稿は以下のように構成される。IIでは、議論の前段階として、経済学における交渉問題の定式化を簡単に紹介する。IIIでは、IIで得られた知見をもとに、なぜ労使間交渉が組合を中心とした団体交渉から個人ベースでの交渉へ移行してきたのかについて考察する。IVでは、こうした変化が経済の効率性に与える影響について考察する。

最後にVでは、今後の労使間関係のあり方について論じる。

II 経済学における交渉問題

具体的な労使間の交渉の問題を議論する前に、標準的な経済学において交渉問題がどのように定式化されてきたかという点についてごく簡単に触れておきたい。取引によって追加的な価値（以下ではこれを余剰とよぶ）が発生する場合、それを当事者間でいかに分割するかという交渉問題が必然的に発生する。この交渉問題は、我々の日常生活においても、労使間での賃金や労働条件に関する交渉、ビジネスでの相対取引における価格設定や家庭内における家事労働の分担など広範囲で見られる問題である。その普遍性ゆえに、交渉問題は多くの経済学者の関心を引きつけてきたが、その一方で、交渉の結果を明確に予測することがきわめて難しいことでも知られる。ここでは、経済学者が交渉問題をどのように定式化してきたのか、その難しさがどこにひそんでいるのか、そして既存の議論からどのようなことがいえるのかを簡単に概観する。

1 協力ゲームアプローチ

経済学において余剰を分割する交渉問題を最初に定式化したのはナッシュ (Nash 1950) である。ナッシュがとった協力アプローチにおける (二人のプレーヤーによる) 交渉問題とは、実現可能集合 $U \subset \mathbb{R}^2$ と交渉の不一致点 (disagreement point) $d=(d_1, d_2) \in U$ の組 (U, d) で定義される²⁾。ここで、実現可能集合とは、交渉によって達成される利得の集合、³⁾ 不一致点とは交渉が決裂した場合にそれぞれが得る利得である。また、交渉問題が発生するために絶対に必要な条件は、取引によってなんらかの余剰が発生しているということであるため、この実現可能集合 U には少なくとも両プレーヤーが交渉によって利得を改善できる点 $u=(u_1, u_2)$, $u_i > d_i (i=1, 2)$, を少なくとも一つ以上含むとする。

より具体的な状況として企業 (プレーヤー1) と労働者 (プレーヤー2) の間の典型的な賃金交渉問

題を考察したい。両者が合意に至り、生産活動に従事するならば y という生産量が得られ、そこから企業は w という賃金を労働者に支払う。一方で、交渉が決裂し雇用を見送った場合は、企業は d_1 , 労働者は d_2 という利得を得るとする。この交渉ゲームにおける企業の利得を利潤 $u_1=y-w$, 労働者の利得を賃金 $u_2=w$ とすると、実現可能集合は $U=|u|u_1+u_2 \leq y|$ として与えられる。また、この取引を行うことで生じる総余剰は $y-d_1-d_2$ であるが、交渉問題が意味を持つためにこの総余剰は厳密に正 ($y-d_1-d_2 > 0$) であると仮定する。

ここでの我々の関心は、この与えられた環境 (U, d) の下でどのような配分 u が交渉の結果として選択されるかということである。ここでナッシュは、交渉解が満たすべきと考えられる4つの性質 (公理) を提示し、それらを満たす唯一の解 (ナッシュ交渉解) u^* は、それぞれのプレーヤーの余剰 $u_i - d_i$ の積 (ナッシュ積) を最大にするものであることを示した⁴⁾。つまりここで定式化された交渉問題は

$$\max_{|u \in U, u_i \geq d_i|} (u_1 - d_1)(u_2 - d_2)$$

という最大化問題に帰着させることができるというわけである。これを先ほどあげた賃金交渉問題に応用すると、

$$\max_{|w \in \mathbb{R}^+, u_i \geq d_i|} (y - w - d_1)(w - d_2)$$

と書き換えることができ、そして一階の条件より、

$$w^* - d_2 = y - w^* - d_1$$

という解 w^* を求めることができる。つまり、ナッシュの要請した公理を満たす配分の下では、それぞれのプレーヤーの余剰が等しくなるということが言えるのである⁵⁾。

2 非協力ゲームアプローチ

協力ゲームアプローチによるナッシュ交渉解は、あらゆる状況に適用できる汎用性を持つが、一方で、その背後にあるのは規範的な基礎づけだけである。一つの解釈として、この結果は、中立的な第三者 (調停者) が選択すべき調停結果と見

ることはできるが、現実の交渉の場において、それがどのような交渉過程を経て得られるのかといった側面については何も述べられていない。ナッシュ交渉解は、その結果が極めて扱いやすいことから応用研究でも頻繁に用いられるが、その結果が得られる背後の戦略的な構造を明らかにすることは、このアプローチを採用するうえでも最重要の課題といえよう⁶⁾。こうしたこともあり研究者の関心は次第に、交渉の手続きを明示化したうえで、交渉の結果を与えられた交渉ゲームの均衡として分析を行う非協力ゲームアプローチへと移行していく。

完備情報下での非協力ゲームアプローチの定式化として最もよく知られるのはRubinstein (1982)の交互オファー交渉ゲームである。ここでは、この基本設定に外生的な交渉決裂 (breakdown) の可能性を加えたモデルでそのエッセンスを概観したい⁷⁾。二人のプレーヤーは双方が了承するまで繰り返し相互に分配案を提示しあう。交渉には時間がかかるために費用が生じるとする。ここではその費用として、交渉が外生的な確率 λ により決裂するという可能性を考慮する⁸⁾。交渉が決裂した場合は、前節と同様に、企業は d_1 、労働者は d_2 という利得を得るとする。簡単化のためそれ以外の時間による割引はここでは考察しない。

このゲームは、お互いの利得構造が完全に分かっているいわゆる完備情報ゲームであるため、交渉による無駄な遅れは生じないことが予測される。なので、問題は、この合意がどの水準でなされ、それがどのような戦略によって達成されるのかという点に絞られる。このモデルは無限期間モデルであるため、最終期からのバックワードインダクションによって解くことはできないが、重要なのは、このモデルはrecursiveな構造を持っており、すべての企業側（または労働者側）がオファーする権利を持つ期の問題は戦略的に同値であるという点である。この性質により、このゲームには唯一の部分ゲーム完全均衡が存在し、それは以下のような特徴を持つことを示すことができる。

- 交渉の即時合意：均衡において提示された

オファーは即時に受け入れられる。

- 戦略の定常性：均衡において（オファーの権利のある）各プレーヤーは每期同じ配分を提示する。

ここで、企業は常に w_1 という賃金を、労働者は常に w_2 という賃金を提示するという戦略を考える。労働者が（均衡経路から逸脱して）このオファーをリジェクトした場合、確率 λ で交渉は決裂し労働者は d_2 を得る。残りの確率で交渉は継続するが、交渉の即時合意の性質により労働者の提示 w_2 は次の期に受け入れられるので労働者の利得は w_2 である。よって、労働者がこの企業のオファーを受け入れるための条件は、

$$w_1 \geq \lambda d_2 + (1 - \lambda) w_2$$

と表すことができる。同様に、企業がオファーを受け入れるため条件は、

$$y - w_2 \geq \lambda d_1 + (1 - \lambda) (y - w_1)$$

と表すことができる。さらに、ここで、両プレーヤーは利得を最大にしたいので、均衡ではこれらの式は等号で成立する必要がある。この式を等号で満たす組を (w_1^*, w_2^*) とすると、

$$w_1^* = d_1 + (y - d_1 - d_2) / (2 - \lambda),$$

$$w_2^* = d_2 + (y - d_1 - d_2) / (2 - \lambda)$$

というこの問題の解を得ることができる。つまり、この特定の環境において、

- 企業は常に w_1^* をオファーし、労働者のオファーが $w_2 \leq w_2^*$ であれば受け入れる。
- 労働者は常に w_2^* をオファーし、企業のオファーが $w_1 \leq w_1^*$ であれば受け入れる。

という戦略の組は、部分ゲーム完全均衡を構成することがわかる。ちなみに、この解は、交渉決裂の外生確率 λ がゼロに収束すると、ナッシュ交渉解に収束するという性質を持つため、ナッシュ交渉解に戦略的な基礎を与えるモデルになっていると一般に解釈される。

Ⅲ 集団労働紛争から個別労働紛争へ

1 交渉問題の原則

前節で見たように、余剰を分割する交渉問題は、シンプルでありながら、その帰結を正確に予測するのが極めて難しいクラスの問題であるということがいえる。協力ゲームアプローチは、特定の状況に縛られない柔軟性を持つ一方で、その交渉過程を一切捨象しているという意味ではやや抽象的すぎるといえる。反対に、明示的な交渉手順を事前に強制する非協力ゲームアプローチは、交渉の背後の戦略的構造を明確にできるが、扱っている状況がやや特殊すぎるといって批判は否めないであろう。実際的な観点からは、交渉の過程を明示的に記述した非協力ゲームによる交渉の理論的基礎づけは必須であるが、交渉の場で起こりうることの自由度は極めて高く、その過程を包括的に記述する理論枠組みの構築は非常に困難である。

その一方で、既存の分析からいえる確かなことは、交渉が決裂した場合に得られる利得である不一致点 d が交渉の結果に決定的な影響を与えるということである。この結果は、どのような分析アプローチを採ろうとも、そしてどのような交渉過程を想定しようとも成り立つと考えられる性質である。なぜなら、交渉の結果としてどのような配分が実現したとしても、それが取引を拒否した場合の利得を下回っているならば、その配分を受け入れる理由がないからである。つまり、 $u_i \geq d_i$, $i=1, 2$, という条件こそが交渉が成立するための必要条件といえるのである⁹⁾。交渉においては、その特定の関係をより必要としている者が弱い立場に立たざるを得ないのである。一方で、その関係を解消してもそれほどコストが生じない者に交渉で譲歩を迫るのは容易ではない。

交渉における不一致点は、基本的には、それぞれのプレイヤーが持つ外部オプションの価値によって決定される。使用者であれば、目の前の労働者との取引を停止（解雇）した場合に、どの程度その埋め合わせが容易にできるか、そして代替の労働者をどの程度素早く見つけることができるか、といった点に依存するであろう。一方、労働

者であれば、失業した場合にどの程度の所得（失業保険）を確保できるのか、そしてどの程度素早く次の仕事を見つけたことができるか、といった点に依存するであろう。企業にとって労働者が容易に代替できる存在であれば、労働者との交渉で過剰に譲歩する理由は全くないし、同様に、労働者にとって魅力的な雇用先が多数存在しているのであれば、目の前の交渉相手に拘る理由はなくなる。いずれの場合においても、相手が受け入れがたい要求をしてきたのであれば、それを拒否して外部オプションを行使すればよいからである。交渉がどのような形態をとろうとも、その取引相手の持つ外部オプションの価値を下回るような取引に応じさせることはできないのである。法や制度はこの外部オプションの価値に影響を与えるが、外部オプションの価値の高い者がより多くを得るといって交渉の構造自体に影響を与えるわけではない。

その意味では「資本家」が「労働者」を搾取するという構図は幻想といえる。かつて資本家が労働者を搾取していたように見えたのは、資本家が所有（コントロール）していた生産要素である土地・資本が、労働者の所有する労働力よりも希少であったからであり、「資本家」という立場や肩書が彼らに特殊な力を与えていたわけではない。例えば、人気プロスポーツにおけるスタープレイヤーは厳密な意味では労働者であるが、彼らは巨額の報酬を得ることができる。それは彼らの持つ技術が希少であり、彼らの替わりを即座に見つけることが困難であるからだ。交渉の配分を決定するうえで重要なのは、「労働者」や「資本家」といったラベルではなく、それぞれが所有する生産要素の相対的な希少性なのである。

過去の歴史において、労働者の交渉における立場が、資本家と比較して弱かったことの直接の要因は、資本が相対的に希少であったことに加えて、労働者が同質的であり、労働者間の代替性が極めて高かったことによる。こうした状況を生み出したひとつの要因は生産技術の性質である。古い時代の生産技術の多くは、強い動力を生み出すものなど、人間の最も弱点である力を補完するタイプの物が主流であった。物理的なパワーを生

み出す能力にはもともと個人間でそれほどの格差がないように、こうした技術の存在は、さらに個人間の格差を縮小し、労働者を同質にすることに寄与したといえる。そのような環境において資本家が必要としたのは、特定の個人の持つ技能ではなく純粋なマンパワーであり、多くの労働者は単純に時間を提供するだけの存在であった。労働者に期待されることが時間を提供することだけであれば、個々の労働者が他との差別化をはかることは難しい。労働者がほぼ同質的で、代替の労働者が豊富に存在している状況において、資本家が特定の労働者に拘る理由はまるでなく、資本家は生み出された利潤のほとんどを吸収することができたのである。しかし、一方で、同質的な労働者集団の存在は、労働者間での結束を容易にし、「労働者」対「資本家」という対立構造が顕在化することとなったのである。

2 労働者間の結託としての労働組合

労働力とは、労働者（供給者）と企業（需要者）の間で取引される商品である。市場において、双方が競争の圧力を受けながら価格（賃金）が決定され売買が行われるという点に限って言えば、日常的に取引されるあらゆる財とその性質は全く同じである。こうした市場取引の観点からは、労働組合とは、労働力の売り手である労働者による結託と考えることができる。通常の産業においてはこのようなカルテルはよほどの事情がない限り認められることはないが、歴史的に労働者が交渉において弱い立場にあったこともあり、古くから一般的に社会で許容されてきた慣行である。

労働組合による交渉の最大のメリットは、結託をすることにより、労働者間での競争を抑制し、企業側の外部オプションの価値を低下させることにある。労働者が個別に交渉をするならば、かりに労働者が要求に応じずに交渉が決裂したとしても、企業側の取りうるオプションは多様である。短期間であれば他の労働者の時間外労働によって埋め合わせることも可能であるし、長期的にも、一人の労働者を新たに雇用することにはそれほどの取引費用はかからないであろう。そのためその労働者がよほど特殊な技能を持っていない限り、

交渉において企業側からの譲歩を引き出すことは容易ではない。しかし、企業にとっても労働者の集団を瞬時に置き換えることは極めて困難である。労働者は、結託をして、企業側の交渉決裂の際の取引費用を増大させることで、交渉における優位性を保つことができるのである。

しかし、いかなる状況においても、結託の維持は必ずしも容易なことではない。結託がうまく機能するためには、結託する者間で利害がある程度一致している必要があるからである。組織における役割が大きく異なっていたり、生産性が大きく異なっている場合には、自ずと企業に対して要求する内容の優先順位やその水準も異なってくるであろう。例えば、非正規社員の待遇改善は、正規社員の既得権益を侵害する可能性が高いため、非正規社員と正規社員が結束して、非正規社員の待遇改善を求めることはほとんどない。また、職種ごとに役割が高度に特化され、さらに給与の水準も職種によって大きく異なる航空業界では組合は職種別に組織されている。組合内での利害調整が不調になれば結託は崩れる可能性も高まるし、そもそも労働者間での利害調整の費用が増大すれば、組合による交渉によって得られた利益も減少することとなり、組合を組織すること自体の意義も低下する。

過去において、組合を中心とした団体交渉が比較的うまく機能したのは、労働力が極めて同質的であったという事実が大きい。これは先にも述べたように、産業の構造や技術の性質によって、労働者の個性がそれほど重要でなかったということに起因する。このような労働者の同質性は、労働者間の結託を容易にし、労働組合を中心とした労使交渉をより効率的に行える要因となっていた。一方で、近年、個別労働紛争が増加してきた背景には、労働者が様々な面において多様化してきたことにより、結託による利益が十分得られなくなったという事実をあげることができる。交渉相手をいくつかの小集団に分割し、集団間での利害対立を煽る divide and rule は、古くから知られる統治戦術の一つであるが、現在の労使関係は、使用者側の意図とは無関係にはあるが、まさにそうした状況に陥っているといえるであろう。

こうした労働者の多様化を促した要因としては、ライフスタイルの多様化や景気低迷による雇用情勢の変化の影響なども考えられるが、おそらくより重要なのは、経済のグローバル化や新しい技術の導入による生産環境の構造的変化である。経済のグローバル化は、教育機会に恵まれた先進国の熟練労働者の希少性をきわだたせる一方で、非熟練労働者の供給を増大させ彼らの交渉力の低下をもたらした。また、経済が発展し重厚長大型産業からより高度な人的資本を要する知識集約型産業へと経済活動の中心が移るにつれて、個々の労働者が果たす役割にも大きな変化が見られるようになる。近年の技術革新は、主に労働者の技能を補完する skill-biased technological change であり、技術を使える者と使えない者との格差を助長する特性を持つ。また、知識集約型産業において決定的に重要なのは、経営者が所有する物的資本ではなく、労働者が所有する人的資本である。労働者の個性が生産過程においてより重要となることで、働き方や企業内での果たすべき役割も多様化した。このことにより、労使間のみならず労働者間においても利害の対立が顕著となり、労働者間の結束を弱めることとなったのである。

3 アメリカメジャーリーグ (MLB) 選手会の事例

これまでの議論をまとめると、交渉問題における基本原則をおおよそ次の三点に要約することができる。

- 交渉における優位性は、それぞれが所有し提供する生産要素の相対的な希少性によって決定される。
- 結託としての組合を維持するためには、労働者がある程度同質的であることが必要。団体交渉によって解決されるのは、比較的利益が一致しやすい事項についてである。
- 法や制度は外部オプションの価値の変化を通じて交渉の結果に影響を与える。

以下では、これらの原則を示す事例として、「世界最強の労働組合」ともよばれるアメリカメジャーリーグ (MLB) 選手会のケースを取り上げ

る。MLB 選手会は、労働者集団としてはかなり特異な存在であるが、こうした表面的には例外的なケースにおいても同様の原則が機能していることを見ることができる。

繰り返しになるが、交渉問題においてまず理解しなければならない点は、交渉での優位性は、「労働者」や「経営者」といった立場や肩書によって決定されるわけではなく、あくまで、交渉当事者それぞれが持つ、交渉が決裂した場合の外部オプションの価値によって決定されるという点である。この点に関して絶大な交渉力を誇る MLB 選手会の事例は有益な示唆を与える。MLB 選手会の交渉力の源泉は明らかである。顧客であるファンは、選手は選ぶがオーナーは選ばないからである。結果として、たとえオーナーが変わったとしても観客動員などに大きな影響はないが、選手、特にスーパースターの存在はその球団の人気や観客動員に多大な影響を与える。選手会側が現在のオーナーとは別に誰か他のオーナーを探し出すことはそれほど大変なことではないが、オーナー側が MLB 選手会の外から同レベルの技能を持つ選手を見つけることは実質不可能である。つまり、MLB での労使間関係において、相手をより必要としているのはオーナー側であり、この構造がある限り、余剰の多くが選手側へと分配されることは避けられないのである。

このように絶大な交渉力を誇る MLB 選手会であるが、メジャーリーガーの年俸や細かな労働条件は基本的に個人ベースの交渉によって決定される。生産性の個人間格差があまりに大きく、また、個人のプレーヤーが期待される役割もポジションや選手個人の特性に応じて様々であるからである。さらに、選手たちは、フィールド上では直接のライバルであることも多く、個別の労働条件に関して潜在的な利害の対立も存在する。その意味でメジャーリーガーは、非常に多様性のある労働者集団であり、絶大な交渉力を持つ選手会を持ちながらも、年俸や細部の労働条件に関して団体交渉を行うことはできないのである。同様に、一般の産業においても、労働者の異質性が高まれば、労働者間での結託は困難になり、交渉は最終的には個人ベースへと行きつく可能性は高まると

いえるであろう。

かわりにMLBの選手会は、選手間での利害が一致しやすい交渉の仕組みやルールに関して、その影響力を行使することで余剰の多くを獲得してきたといえる。現在の交渉ルールで特に大きな影響を持つのは（導入された）フリーエージェント制度と（最終的な導入が見送られた）サラリーキャップ制度である。フリーエージェント制度とは、ある一定の条件を満たした選手に自由にチーム間の移籍を認める権利を与える制度である。この権利がなければ、選手は最初に契約を結んだ段階で、そのチームが事実上のmonopsony（買手独占）となるため、オーナー側が交渉上非常に優位な立場に立つことができる。通常の労働市場というならば、労働者の転職の自由を制限するというに相当するが、こうしたルールが労働者の交渉力を著しく制限することは明らかであろう。自由に移籍する権利を認めることにより、特にスター選手の外部オプションの選択肢は格段に広がり、交渉での優位性を得ることができる。事実、フリーエージェント制が導入された以降は、選手の平均年俵が明らかな上昇を見せている。

一方で、サラリーキャップ制度とは、各チームが選手に支払う年俵総額にある一定の上限を課すというものである。こうした規制の適用は通常の産業では考えられないが、その背景には、通常の産業とは異なるプロスポーツ産業ならではの個別事情が存在する。プロスポーツ産業における各チームは、フィールドの上でこそライバルであるが、ビジネスとしてはそれほどの競合関係にあるわけではない¹⁰⁾。むしろリーグ全体の観点から重要なのは、各チームの戦力バランスである。オーナー側は、こうした理屈を盾に取り、戦力を均衡させる外生的な仕組みとしてサラリーキャップ制度の導入を主張したのである。しかし、同時に、このルールはチーム間での価格競争を抑制する効果を持つため、選手の外部オプションの価値を大きく毀損することとなる。MLBでは、この制度の導入は、選手会側の強硬な反対により見送られたまま現在に至っているが、もし、このルールが導入されていれば、オーナー側もスター選手に湯水のごとく大金を投じて引き抜くことは難しくな

り、選手の交渉力は大幅に制限されたであろう¹¹⁾。法や制度は、交渉当事者の外部オプションの価値を変動させることで、交渉の結果に影響を与えるのである。

IV 個別労働紛争解決の経済学的評価

1 事後の問題としての交渉

経済現象を評価する際に最も重要なことは、分配と効率性への影響を分けて考えることである。端的に言うならば、効率性とは全体のパイの大きさの問題あり、分配とはそのパイをいかに当事者間で分け合うかという問題に相当する。ここでは最初に、交渉を、すでに全体の余剰のサイズが決定された後の、純粋な事後の問題として考察する¹²⁾。例えば、すでに確定した利益を企業と労働者でいかに分割するかといった賃金交渉はこうした問題に相当する。

交渉を純粋に事後の問題として見るならば、全体の構造はゼロサムゲームであり、賃金がどのような水準に決定されようとも、それは企業から労働者への単純な移転にすぎない。交渉の結果は、総余剰の大きさには影響を与えないため、どのような分配が達成されようとも、それはパレートの意味で最適である。こうした事後の分配の問題である交渉に時間や労力などの資源を投入することは、総余剰を減少させる効果しか持たず、その意味では、交渉に過剰な資源を投入することは効率性の観点から望ましいとは言えない。

とはいえ、交渉に一切資源を投入せずに、理論が予測するような分配を達成することは実際には困難である。理論ではゲームのルールや利得構造などは既知の事実としてとらえられるが、現実には、自分がどのようなオプションを持っているのかを知るためには、法律をはじめとした様々な制度に関する知識も必要であるし、相手の手の内を知るためにも、相手の置かれている状況を知ることが重要である。また、相手の置かれている状況について必要な情報がすべて手に入るということはむしろまれであり、その場合は、そうした私的情報を引き出すための交渉の技術も必要となるで

あろう¹³⁾。これらはすべてを交渉を行うための取引費用と考えることができる。

労働組合を中心とした団体交渉や集団労働紛争解決の社会的価値の一端はこの点にあるといえる。交渉をエキスパートに委ねることによって、社会全体での交渉の取引費用を削減することができるのである。現実の労使間の交渉は多大な費用のかかる活動であるが、多くの組合員はこうした活動をいわば外注することで、日常における資源をそれほど投下せずにその利益を享受できる。これは組合員個人の利益とも合致するが、社会的にも、交渉を一部のエキスパートに委託することで、純粋な資源の浪費である交渉費用の削減を果たすことが可能となる。

しかし、これまでも述べたように、このような一括した団体交渉が機能するのは、労働者が集団として利害がある程度一致しているケースに限定される。労働者の利害が完全に一致しない場合には、組合内部での利害調整などに過剰な資源を割かれる可能性があり、その場合は、個別に紛争を解決せざるをえない状況が生じるであろう。一般に、個人ベースで労使交渉を行う場合は、交渉に関する人的資本の蓄積が大きい企業側を利する可能性が高い。とはいえ、労働者がそれぞれ個人で交渉に必要な人的資本に投資をしたのでは、社会全体での費用ははかり知れないであろう。このような状況で、個別労働紛争の解決に司法・行政を通じたインフラを提供し労働者をバックアップすることは、二つのルートで効率性へ影響を与えられられる。ひとつは、労働組合のケースと同様に、交渉にかかる費用を一部に集中することで、社会全体での費用を削減できるという点である。また、個別労働紛争解決のインフラを提供することにより、労働者側の交渉の取引費用を削減することは、労働者の事前の投資インセンティブに影響を与える可能性も含んでいる。この交渉問題が事前の投資機会を含む場合に、(予測される)交渉の結果が投資インセンティブに与える影響については、以下でより詳細に議論したい。

2 事前の投資を含む場合

交渉を事後の問題として限定するならば、どの

ような結果が達成されようとも、それは純粋に企業内部における分配の問題である。しかし、現実には、交渉の結果として予測される配分が、総余剰の大きさを決定する事前の行動に影響を与える可能性もあり、こうした点を考慮することは重要である。交渉の結果が事前の投資活動に影響を与えるケースとして重要なのは、投資の水準が立証不可能であるなどの理由により、事前の投資について完備契約を書くことができない場合である¹⁴⁾。特に、投資が関係特殊的であり、その当事者間でしか有用に活用することができない場合、投資をした側の外部オプションの価値が増大するわけではないので、事後的な交渉の結果、事前の投資の成果を交渉相手にただ乗りされてしまう可能性が生じる。こうした問題は、経済学では一般にホールドアップ問題とよばれるが、事前の関係特殊投資を含む経済活動の幅は広く極めて重要な含意を持つ問題である。ホールドアップ問題が想定される局面においては、投資主体がその利益を完全に享受することができないので、投資は一般に過小になることが知られている。こうしたケースでは、交渉のあり方は、分配のみならず効率性にも直接の影響を与えることとなる。

このような状況において、交渉の仕組みがどちらのサイドを優先すべきかは、それぞれが行う事前の投資の相対的な重要性によって決まる。この事実を見るために次のような企業と労働者による例を考察したい。交渉の前に、企業と労働者がそれぞれ投資を行うとする。企業の投資レベルを $I_F \in \{0, 1\}$ 、労働者の投資レベルを $I_W \in \{0, 1\}$ とする。投資の費用はそれぞれ c_F, c_W とし、投資の結果達成される生産量を $y(I_F, I_W, \theta) = A[\theta I_F + (1 - \theta)I_W]$ とする。ここで、 A は企業の生産性を、 $\theta \in [0, 1]$ はそれぞれの投資の相対的な重要性を表すパラメータである。交渉によって決定される賃金を w と表し、企業の利得は $y - w - c_F I_F$ 、労働者の利得は $w - c_W I_W$ で与えられるとする。

投資を行った後で、企業は労働者と雇用契約を結ぶかどうかを決定する。雇用契約が結ばれない場合は、それぞれは (d_F, d_W) という利得を得るとする。一方で、雇用契約が成立した場合の交渉の不一致点を $(d_F - v_F, d_W - v_W)$ とする。ここで、

v_F は企業の、 v_W は労働者の交渉の取引費用を表し、それぞれの交渉における権利の強さの程度を表すパラメータと解釈する¹⁵⁾。ここでの定式化で重要なのは、事前の投資は完全に関係特殊的であり、不一致点は投資の水準とは全く独立に与えられるという点である。ここで、この交渉の段階での総余剰を

$$S(I_F, I_W, \theta) = A[\theta I_F + (1 - \theta)I_W] - (d_W - v_W) - (d_F - v_F)$$

と表す。これより、ナッシュ交渉解を用いれば、賃金は、

$$w(I_F, I_W) = 0.5S(I_F, I_W) + (d_W - v_W),$$

と求めることができる。

投資の相対的な重要性の効果をみるために、最初に、労働者側の投資のみが重要なケース ($\theta = 0$) を考えたい。このケースでは、企業側に投資のインセンティブがないため、労働者側の問題に焦点をあてる。また、 $1 > c_W$ として、労働者による投資が効率的であるとする。労働者が投資をしなければ、予測される生産量はゼロなので、雇用契約は成立せず、労働者の利得は d_W である。一方で、投資を行った場合、雇用契約が結ばれ、労働者は $0.5S(0, 1; 0) + (d_W - v_W) - c_W$ の利得を得る。これらより、労働者が投資を行うための条件は、

$$0.5(A - d_W - d_F - v_W + v_F) \geq c_W,$$

その結果、企業が労働者を雇用するための条件は、

$$A - d_W - d_F + v_W - v_F \geq 0,$$

と求められる¹⁶⁾。このとき、投資の成果の一部を、事後的に企業に取られるホールドアップ問題が生じているため、効率的な投資水準が必ずしも達成されないことがわかる。しかし、労働者の投資のインセンティブは v_F について増加、 v_W について減少しており、労働者および労働組合の権利を強めることで、より効率的な投資が行われる可能性が促進されていることが分かる。その一方で、強すぎる労働者の権利 (高すぎる v_F) は、企業側の雇用のインセンティブを減退させるため、雇用機

会自体が失われる可能性がある点には注意が必要である。

反対に企業側の投資のみが重要なケース ($\theta = 1$) を考えたい。上のケースと同様に、 $1 > c_F$ として、企業による投資が効率的であるとする。企業が投資をしなければ、雇用は成立せず、企業の利得は d_F である。一方で、企業が投資を行えば、雇用契約が成立し、企業は $1 - 0.5S(1, 0; 1) - (d_W - v_W) - c_F$ の利得を得る。これらより、企業が投資を行うための条件は、

$$0.5(A - d_W - d_F + v_W - v_F) \geq c_F,$$

その結果、労働者が企業との雇用契約を受け入れるための条件は、

$$A - d_W - d_F - v_W + v_F \geq 0,$$

と求められる。この場合は、上の議論とは反対に、労働者の権利の強化が、企業による効率的な投資を阻害していることがわかる。もし、投資が行われなければ、労働者の雇用機会自体も失われるため、このケースにおける労働者の権利の強化は、結果的に労働者の利益をも損なっていることとなる。

この例より言えることは、生産過程においてより重要な投資を行う側が、交渉においてはより強い権利を与えられるべきだということである。MLB の場合は、おそらく相対的に重要なのは選手側の投資であるため、彼らの権利を保護する仕組み作りは方向としては正しいといえよう。反対に、企業側の投資がより重要な局面において、労働者の権利を過剰に強化することは、全体の効率性を低下させることとなる。しかし、いずれのケースにおいても、相手の取引費用を増大させる形でどちらかを一方的に利する仕組み (極端に高い v_F や v_W) は、投資または雇用のインセンティブのいずれかに負の影響を与え、本来、効率的な生産機会を阻害する要因となる。フェアで生産的な労使関係の構築には、交渉の取引費用を出来る限り小さくするバランスのとれた権利の配分が不可欠といえるであろう。

3 所得再分配機能としての労働者保護

これまで労使交渉の問題について主に効率性の観点から議論をおこなってきたが、もちろん、このことは効率性のみが重要で分配はいつでもよいということの意味するわけではない。社会における過剰な不平等の是正は、機会の均等の意味でも、社会秩序を安定させるためにも政府が果たすべき最重要課題のひとつである。また、規範的な観点からも困窮した状況にある個人を社会で救済することは、その程度の差こそあれ、多くの人が同意するところであろう。こうした所得再分配の観点から、どうしても労使関係に関する議論は、労働者の権利を過剰に保護する方向に向かいがちである。しかし、こうした主張が正当化されるためには、いくつかの条件をクリアする必要がある。所得の再分配を労働者の権利の強化によって達成しようという議論には注意が必要である。

この点に関してまず重要なのは、分配問題は多くの場合、最終的な分配のみが重要なケースが多く、すべての局面において「正しい」分配が達成される必要がないという認識である。一方で、効率性問題はそれぞれの局面における固有の問題であり、歪んだ資源配分によって失われた効率性を事後的に矯正することはできない。効率性と分配の間に明確な優先順位をつけることはできないが、こうした理由により、個々の局面では、原則として効率性が優先されるべきなのである。特に、労使間での余剰の分配のような、効率性に直接の影響を与える可能性が高いケースにおいて、純粋に分配の観点から法的な介入をする場合には注意が必要となる。偏った分配を事後的に改善する方法は、租税や社会保障などを通じた様々な手段が存在しており、労使間の余剰の分配を直接操作することで達成される必要は必ずしもないからである。もちろん、どのような再分配政策をとったとしても、現実にそれを施行するとなると必ず何らかの問題は生じるため、完全に望ましい所得の再分配は不可能であり、こうした場合において、労使間の権利配分を調整することで再分配を行うことが望ましくなるケースが生じる可能性はゼロとはいえない。しかし、労働紛争解決を所得

再分配の観点から見ることは、その他の方策が十分に機能しない場合の次善の策であるという認識は重要である。

労使間での権利の配分に関してさらに重要なのは、労使交渉における労働者側の権利の強化が、必ずしも労働者全体の利益とはならないという点である。経済の仕組みは、個々の局面の相互作用によって成り立っており、ある特定の局面における変化がどのような影響を全体にもたらすかを理解するためには、その相互作用の背後の仕組みを理解しなければならない。労使交渉の場に限定された労働者の権利の強化は、現在雇用されている労働者の厚生は改善するかもしれないが、その枠からもれた労働者の厚生を低下させる可能性が高いのである¹⁷⁾。政策を議論する際に我々が想定しなければならない労働者とは、たまたま現在雇用されている労働者だけでなく、失業者やこれから労働市場に参入する将来世代も含む広義の意味での労働者である。問題の構造を正確に理解したうえで、社会全体の利益を総合的に判断する姿勢が求められるといえよう。

V おわりに——よりよい労使関係構築にむけて

労使間の関係というと、「労働者」対「経営者」という対立の側面ばかりが強調されがちであるが、両者の利害は常に対立関係にあるというわけではない。企業の物的資本への投資は生産性の向上を通じて労働者の利益ともなるし、同様に、労働者の人的資本への投資は企業の利益ともなるのである。生産活動では双方がお互いを必要としており、事前の生産の段階では、むしろ両者は協調関係にあるといえるのである。労使関係において、事後の対立ばかりにことさら着目するのは、不毛だけでなく、本来ならばよりよい状態を達成できるはずの社会を誤った方向へ導くことともなりかねない。

より効率的な労使関係を構築するために必要なことは、それぞれの主体が生産過程における貢献に応じた対価を受け取れる仕組みを作ることである。その意味では、労働者の交渉力を上げる最善

の方法は、多くの国民に高度な教育機会および職業訓練機会を与え、生産性を向上させることであり、交渉の取引費用を増大させることで、企業からより多くの余剰を奪い取ることではない。Ⅲ 2での例でいうと、交渉の取引費用を表す v_F や v_W を増大させることでどちらかのサイドを利する労使交渉の仕組みは、投資または雇用のインセンティブのいずれかに負の影響を与えることで、社会全体の余剰を減少させる方向へ作用する。むしろ社会全体の視点から求められるのは、企業や労働者個人が生産性をあげることで、 A を増大させることなのである。終身雇用の崩壊や非正規雇用の拡大など労働市場が大きな転換期を迎えている現在において、フェアで生産的な労使関係の構築は喫緊の課題といえよう。今後も、この問題における理論・実証両面での研究のさらなる蓄積が望まれる。

- 1) 個別労働紛争の増加とその背景については大竹・奥平(2006)等を参照のこと。
- 2) d は威嚇点 (threat point) とも呼ばれる。以下では不一致点として表現を統一する。
- 3) 解の存在と一意性を保証する技術的な仮定として U はコンパクト凸集合とする。
- 4) ナッシュが要請した交渉解の公理は、(a) パレート最適性、(b) 対称性、(c) 効用の正一次変換からの独立、(d) 無関係な結果からの独立の4つである。詳細については Muthoo (1999) 等を参照のこと。
- 5) 余剰が等しく分けられるという結果は、ナッシュの課した対称性の公理に依拠する。これは、交渉の結果は当事者の利得関数にのみ依存しており、それらの立場や肩書からは独立であるということの意味している。一方で、多くの応用研究においては、この制約を外した一般化されたナッシュ交渉解もよく用いられる。この場合のナッシュ積は $(u_1 - d_1)^\alpha (u_2 - d_2)^{1-\alpha}$ として定義され、 α がそれぞれの交渉力を反映すると考える。
- 6) 現在、ナッシュ交渉解は産業組織論 (Horn and Wolinsky 1988)、サーチ理論 (Mortensen and Pissarides 1994)、結婚・家族の経済学 (Manser and Brown 1980) など多様な分野で用いられている。
- 7) 外生的な交渉決裂の可能性を取り入れたモデルとナッシュ交渉解の関係は Binmore, Rubinstein and Wolinsky (1988) に依拠する。結果の証明の詳細については Muthoo (1999) 等を参照のこと。
- 8) 外生的な交渉の決裂のひとつの解釈は、時間をかけて交渉をしている間に第三者に余剰を生みだす機会を奪われる可能性を表しているというものである。
- 9) このような条件は経済学では一般に個人合理性制約 (individual rationality constraint) または参加制約 (participation constraint) とよばれる。
- 10) プロスポーツにおけるチーム間関係が一般の産業の企業

間関係と異なるのは、そもそも試合を行うには相手が必要なことからも明らかである。一般的には、MLB 全体が一つの企業を構成し、NFL や NBA などのライバル企業と競争をしていると考える方が適切であろう。

- 11) MLB では 1994 年に一度サラリーキャップ制度の導入を試みたが、選手会のストライキによって最終的な導入は見送られたという経緯がある。現在では、戦力均衡を図る制度として課徴金制度が用いられている。
- 12) ここでは、全体のパイの大きさが確定する前の段階を事前、確定した後の段階を事後として区別をする。
- 13) 相手の利得構造が分からない場合の分析はフォーマルには不完備情報下での交渉となり、その問題の性質は Rubinstein (1982) に代表される完備情報下での分析と大きく異なる。例えば、完備情報下では交渉の遅れが生じることは通常ないが、不完備情報下では、相手の出方をうかがう必要があるために、交渉が即座に妥結せずに交渉に遅れが生じる可能性がある。
- 14) 事後的に起こりうるすべての事象に対応した配分を定めた契約は完備契約と呼ばれる。一般に立証可能でない情報は、強制力を持つ裁判所などの第三者が利用できないため、完備契約を書くためには、それを実行するために必要な情報がある程度立証可能であることが要求される。
- 15) ここでは、交渉における労働者の権利の強化は v_F を増大させ、企業の権利の強化は v_W を増大させると解釈する。例えば、労働組合の結束の強化は、企業の外部オプションの価値を低下させるため、 v_F を増大させると考えられる。また、個別労働紛争の公的サポートは、労働者の取引費用を軽減するため v_W を低下させると考えられる。
- 16) このケースでは、労働者が投資をするための条件と、雇用に応じるための条件は同値であるため、企業側の雇用インセンティブのみを考慮すれば十分である。反対に、次のケースでは、労働者が雇用契約に応じるインセンティブのみを考慮する。
- 17) こうした論理は、解雇規制や最低賃金の導入が必ずしも労働者全体の利益とならないことと理屈としては同じである。

参考文献

- 大竹文雄・奥平寛子 (2006) 「個別労働紛争の決定要因」『日本労働研究雑誌』No.548, 4-19.
- Binmore, K., A. Rubinstein, and A. Wolinsky (1986) "The Nash Bargaining Solution in Economic Modelling." *RAND Journal of Economics* 17, 176-188.
- Horn, H. and A. Wolinsky (1988) "Bilateral Monopolies and Incentives for Merger." *RAND Journal of Economics* 19, 408-419.
- Manser, M. and M. Brown (1980) "Marriage and Household Decision-Making: A Bargaining Analysis." *International Economic Review* 21, 31-44.
- Mortensen, D. and C. Pissarides (1994) "Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment." *Review of Economic Studies* 61, 397-415.
- Muthoo, A. (1999) *Bargaining Theory with Applications*. Cambridge University Press.
- Nash, J. (1950) "The Bargaining Problem." *Econometrica* 18, 155-162.
- Rubinstein, A. (1982) "Perfect Equilibrium in a Bargaining Model." *Econometrica* 50, 97-110.

いしだ・じゅんいちろう 大阪大学社会経済研究所教授。
最近の主な論文に“Optimal Promotion Policies with the
Looking-Glass Effect,” *Journal of Labor Economics*, Vol.24,
No.4, pp.857-877 など。応用ミクロ経済学, 契約理論専攻。