

広島大学学術情報リポジトリ  
Hiroshima University Institutional Repository

Title	労働組合モデルについて : Monopsonyから考える
Author(s)	瀧, 敦弘
Citation	広島大学経済論叢 , 46 (3) : 85 - 90
Issue Date	2023-03-10
DOI	
Self DOI	<a href="https://doi.org/10.15027/53631">10.15027/53631</a>
URL	<a href="https://doi.org/10.15027/53631">https://doi.org/10.15027/53631</a>
Right	Copyright (c) 2023 広島大学
Relation	



# 労働組合モデルについて：Monopsonyから考える

瀧 敦 弘

## 1. はじめに

この研究ノートは、2つのことを目的としている。ひとつは、既存の労働組合モデルを改めて整理することである。もうひとつは、Monopsony<sup>1</sup>の考え方から、労働組合の行動を考えることである。

近年、日本では、なぜ、賃金が上昇しないのかということが、労働市場を考える上で、非常に重要な問題となっている<sup>2</sup>。この問題について、そのひとつの主要因として、日本では労働組合が「弱い」ということが挙げられている<sup>3</sup>。実際には、労働組合の賃上げ要求が抑制気味であることが指摘されている。そこで、ここでは、労働組合の行動モデルから、「なぜ賃金が上がらないのか」について、具体的には、「なぜ、労働組合の賃上げ要求が抑制気味なのか」を考えてみたい。

その手掛かりとして、日本の労働市場における Monopsony について考えたい。Monopsony がどのようなものであるかについては、第3節に記述するが、労働市場に、Monopsony が存在していることが、労働組合の最適行動において、賃金上昇よりも雇用の確保をより考慮するように、労働組合が行動していることを導く。その結果、人手不足の状況でも、労働組合の賃上げ要求も抑制気味になっていることを示す。

ところで、労働組合モデルの代表的なものに、right-to-manage モデル（以下では、RTM モデルと記述する）がある<sup>4</sup>。賃金については労使交渉で決まるが、雇用量については、経営側が決定できるとしてモデル化するものである。それに対して、賃金と雇用量を同時に決定できるとするモデルも存在する（たとえば、McDonald and Solow (1980) に提示されたモデルである<sup>5</sup>）。しかしながら、Layard and Nickell (1990) は、賃金と雇用量を同時決定されるとするモデルは、一般均衡の図式では成立しないことを示した<sup>6</sup>。

そこで、ここでは、まず、第2節で、RTMモデルを説明する。そして、第3節において、

---

<sup>1</sup> 買い手独占という考え方である。第3節で説明を加える。

<sup>2</sup> これについては、たとえば、玄田 (2017) を挙げることができるが、他にも、多くの文献がある。

<sup>3</sup> 労働組合が弱いことについて、たとえば組織率の低下が言われることが多いが、ただ、組織率が低いことだけでは、「弱い」ということの説明がつかないように思われる。ただし、この点については、改めて論じたい。

<sup>4</sup> 経営権モデルと言ってよい。(Booth (1995, p. 122)).

<sup>5</sup> 効率交渉 (efficient bargaining) モデルということもできる。Leontief (1946) がその嚆矢であるとされる。実証研究において、どちらのモデルが実態を特徴づけているかについては、結論がでていない (Manning (1994) の12.4節および12.5節を参照されたい)。日本企業への適用可能性については、本文にも示したように、第4節で検討する。

Monopsonyが存在していることが、労働組合の行動に及ぼしている効果をモデル分析から明らかにする。そして、第4節において、前節までで議論したMonopsonyによる労働組合の行動モデルが、日本の労働組合への適用可能かどうかを議論し<sup>7</sup>、この小論をとりまとめる。

## 2. RTMモデルについて

労働組合は団体交渉を通じて、より高い賃金を獲得することと、さらに雇用を維持・確保（さらに増大）させることを目的として行動すると考えられるので、労働組合は、目的関数 $U = U(w, n)$ （ただし、 $w$ は賃金、 $n$ は雇用量を表す）を最大化すると考えられる。最も簡単な形は、 $U = U(w, n) = wn$ と積の形で表すが、この変形として、 $U = (w - w_c)n$ （ただし、 $w_c$ は、競争市場で得られる賃金とする）も考えられる。労働組合は、競争市場で決定される賃金にいかにか上積みできるかが重要であるからである。

また、それぞれの組合員の効用の合計として、組合員それぞれの効用関数を $u(w_i)$ （ただし、 $w_i$ は第 $i$ 組合員が受け取る賃金とする）として、 $U = \sum_{i=1}^n u(w_i)$ も考えられる。

企業内のすべてが、当該労働組合の組合員ではないので、組合員だけを考察した目的関数も考えられる。たとえば、全従業員数 $t$ に対して組合員数 $n$ として、 $U = nu(w) + (t - n)u(b)$ とする。ここで、 $b$ は、当該労働組合の組合員以外が受取る賃金とする<sup>8</sup>。

いずれにしても、賃金と雇用量のWN平面を考えると、労働組合の無差別曲線は、通常の場合、原点に対して凸である曲線となる。通常の労働需要曲線は、右下がりの曲線となる。

では、企業側が利潤最大化行動をすると考えると、製品価格を $p$ として、利潤 $\pi = pf(n) - wn$ を最大化するので<sup>9</sup>、 $w = pf'(n)$ が成立することが、最大化する1階の条件となる。企業の利潤最大化する点と、労働組合の効用を最大化する点、労働需要曲線および、企業の利潤最大化点が一致する保証はない。よって、どのように決まるかが問題となる。

ここで、賃金については交渉できるが、雇用量については、経営側だけで決定できるとするRTMモデルのフレームワークで考える<sup>10</sup>。

このモデルでは、先に示したように、労働組合と雇用主が賃金だけを交渉すると考えるので、 $\max_w U = \frac{n}{t}u(w) + (1 - \frac{n}{t})u(b)$ を考える。労働者は、 $u(b)$ を基準として、そのからの上積みを考えるので、 $\frac{n}{t}[u(w) - u(b)]$ を考えるとよい。企業の利潤は、 $q(n)$ を生産関数、 $p$ を製品価格とするとき、 $pq(n) - wn$ と表すことができる<sup>11</sup>。したがって、労働組合の交渉力を $\beta$ とするととき、ナッシュ積 $B$ を賃金に関して最大化することを考える。ただし、 $0 \leq \beta \leq 1$ であり、 $\beta = 0$ は、労働組合に交渉力がなく、競争市場で決まるような賃金となることを意味し、 $\beta = 1$ であれば、雇用主の

<sup>6</sup> 部分均衡では、競争市場で決定される賃金や雇用量の双方が上昇するということが導かれるが、当該企業以外の行動を考慮すると、RTMモデルのような考えでは、一側面での決定よりも、賃金か雇用量のどちらかが高いか低い、小さいか大きいかの結論になってしまうとしている。

<sup>7</sup> コーポラティブモデルも考えられるが、ここでは、とりあげず、機会があれば、別稿としたい。なお、コーポラティブの考え方については、Teulings and Hartog (1998)を参照されたい。

<sup>8</sup> 組合員は、同一の賃金 $w$ を受け取ると考えている。

<sup>9</sup> ここでは資本を考えていない。

<sup>10</sup> この部分の記載については、Booth (1995)を参考とした。

<sup>11</sup> 雇用量 $n$ は $w$ によるので、厳密には、 $w$ の関数 $n(w)$ と表すべきである。

意向に関わらず、組合員の効用を最大化するように決定できることを意味する。

$$\max_w B = \left\{ \frac{n(w)}{t} [u(w) - u(b)] \right\}^\beta \{pq(n(w)) - wn(w)\}^{1-\beta}$$

これを解くことにより、労働組合に少しでも交渉力がある状態 ( $\beta > 0$ ) では、

$$\frac{wu'(w)}{u(w) - u(b)} = \epsilon + \frac{(1/\beta - 1)wn(w)}{pq(n(w)) - wn(w)}$$

を得る。ただし、 $\epsilon = -n'(w)w/n$ であり、労働需要に対する賃金の弾力性を表す。

この左辺は、賃金が増加することによる労働組合が獲得するベネフィットの増加を表し、右辺の第1項は、交渉力に比例した労働組合の限界費用、第2項は、労働組合の交渉力に反比例する企業の限界費用を表す。

労働組合の効用最大化だけで賃金が決定できるとすると、 $\frac{wu'(w)}{u(w) - u(b)} = \epsilon$ が成立しているはずであるので、この場合、賃金は $\beta$ の増加関数となる。

また、労働組合にまったく交渉力がないケース ( $\beta = 0$ ) では、 $w = b$ となると考えられる。すなわち、組合員と非組合員の賃金は等しくなる。

このように、RTMモデルにおいては、労使における賃金交渉において、競争市場であれば成立したであろう賃金より、少しでも、労働組合に交渉力があれば、高い賃金を獲得でき、その結果、雇用量が減少することが示されている。なお、実際の日本企業においては、どのように状況であるかについては、第4節で検討する。その前に、Monopsonyの議論について考えてみたい。

### 3. Monopsonyの議論から

労働市場におけるMonopsonyの議論が盛んである。学術書だけではなく、一般書においても取り上げられている（アトキンソン（2020）をあげることができる）。Monopsonyとは、買い手が供給者にとって独占的な支配力をもつことを意味しており、労働市場を考えると、雇用主が労働者（労働供給側）よりも独占的な支配力をもって、賃金決定に関与していることである。すなわち、Monopsonyが存在していることで、賃金が、完全競争市場で想定される賃金よりも、低く設定されていると指摘できる。

労働市場が完全競争によって賃金が決定されているならば、最低賃金を段階的に引き上げた場合に、その分だけ、雇用は減少するはずであるが、日本の近年の状況をみると必ずしもそうはなっていない（参考文献として、Boeri and van Ours（2013）をあげる）。このことが、日本におけるMonopsonyの存在の証拠として、しばしば言及される。どの程度のMonopsonyが実際に存在しているかについては、研究蓄積がほとんどない。外部労働市場からの転職者についての研究であるが、瀧・岡村（2023）では、日本におけるMonopsonyについて若干の計測を試みている。

既に述べたように、近年の日本において、「なぜ賃金が上がらないのか」、具体的には、「なぜ、労働組合の賃上げ要求が抑制気味なのか」を考えるために、Monopsonyが存在する場合の労働組合の行動をモデル化する必要がある。

Monopsonyが存在していれば、最低賃金の上昇と同じように、労使による賃金交渉の結果によ

り賃金が引き上げられたとしても、企業は、ある程度まで、それを補って支払うことができるので、雇用がすぐに減るとは言えないとされる<sup>12</sup>。

ここでは、RTMモデルが成立しており、賃金決定については、労使交渉によるものとして、Manning (2004) で示された Monopsony を考慮したモデルに依拠して考察する。

労働組合の目的関数  $U$  とする。第2節では、当該労働組合の組合員以外が受取る賃金  $b$  からの上積みで考えたが、ここでは、留保賃金  $r$  からの上積みを考える<sup>13</sup>。  $U = n^\gamma(w - r)$  とする。  $\gamma$  は、労働組合として、賃金・雇用どちらに重点を置くかを表すパラメータである<sup>14</sup>。ここで想定する企業の利潤関数は、ここでは簡単化のために、  $\pi = pn - wn$  とする<sup>15</sup>。ここで、労働供給関数を  $n = n_0(w - r)^\varepsilon$  とする仮定をおく。ここで、  $\varepsilon$  は、労働供給しようとするものが、どれだけ、賃金について感応的かということを表している。

すると、賃金に関するナッシュ積は、交渉力を  $\rho$  として<sup>16</sup>、対数をとった形で書き表すと、

$$[(1 + \rho\gamma)\varepsilon + \rho] \log(w - r) + \log(p - w) + (1 + \rho\gamma) \log n_0$$

となる。これを  $w$  について最大化すると、

$$w = \frac{\mu p + r}{\mu + 1}$$

ただし、  $\mu = [(1 + \rho\gamma)\varepsilon + \rho]$  となり、限界生産性と留保賃金の加重平均となる。通常は、限界生産性と留保賃金の差なので、  $p > r$  であり、  $w < p$  でなければならない。このことが、このモデルでは、Monopsony を考察していることを示している。また、労働組合の交渉力と強いと、  $\mu$  は大きくなり、  $w$  は限界生産性に近づくことがわかる。

ここで、興味があるのは、このような状況における、労働者の賃金と留保賃金の差への反応と、労働組合が、賃金と雇用のどちらに重点をおき、賃金交渉するかということである。したがって、  $\partial^2 w / \partial \varepsilon \partial \rho$  の符号である。対数をとって考えると、

$$\frac{\partial^2}{\partial \varepsilon \partial \rho} \log w = \frac{k - 1}{(1 + \mu)^2 (1 + \mu k)^2} \{ (1 - \mu^2 k) \gamma - [(1 + \mu k) + k(1 + \mu)] \}$$

となる。ここで、  $k = p/r$  としている。そして、  $k \geq 1$  が成立している。

これだけでは、  $\partial^2 w / \partial \varepsilon \partial \rho$  の符号は、明確に正か負かを判定できない。しかしながら、  $\varepsilon$  と  $\rho$  の意味を考えると負であることが推測できる<sup>17</sup>。よって、

<sup>12</sup> 日本の実証研究では、最低賃金の引上げが雇用にもたらす影響は、実証研究の結果は、まだ評価が分かっているようである。ただし、Okudaira et al. (2019) では、最低賃金の引上げは、労働市場が競争的であるほど雇用にも負の影響を及ぼすことを示しており、ここでの Monopsony の考え方と整合する。

<sup>13</sup> どちらでも、経済学的な意味付けは大差ないが、Monopsony を考えた場合、留保賃金のほうが、後の議論において解釈しやすい。

<sup>14</sup> パラメータ  $\gamma$  が、1 より大きいかが重要な論点となる。

<sup>15</sup> 簡単化のために、  $q(n) = n$  とした。議論の本質からは、雇用量の増加にしたがって、生産量が増加するのであれば、それでよい。

<sup>16</sup> 第2節では、  $\beta$  として、  $0 \leq \beta \leq 1$  の範囲で考察したが、ここでは交渉力の強さの議論はしないので、簡単化のために、  $\rho$  とだけ、労働組合についてのみに影響するパラメータとした。

<sup>17</sup>  $\partial w / \partial \varepsilon < 0$  と考えられる。

$$(1 - \mu^2 k)\gamma - [(1 + \mu k) + k(1 + \mu)] < 0$$

と推測できる<sup>18</sup>。さらに、 $(1 - \mu^2 k)$ と $[(1 + \mu k) + k(1 + \mu)]$ の大小を比較して、

$$\gamma \geq \frac{(1 + \mu k) + k(1 + \mu)}{1 - \mu^2 k} \geq 1$$

が成立しているといえる。この関係式が意味することは、労働組合は、その効用関数において、賃金よりも雇用を重要視していることがわかる。

以上により、Monopsonyが成立しているような経済では、労働組合は、賃金よりも、雇用量に関心をおいていることが理解できる。ただし、このことをどのように解釈するかについては、ここでははっきりとはしない。Monopsonyが発生しているということは、賃金の引上げ余地があるとも考えられるのであるが、組合は、限界生産性を越える賃金を獲得しようとする交渉をせず、雇用量に関心が移るとしているのである。

#### 4. 議論とまとめ

では、前節までの議論を踏まえて、「なぜ賃金が上がらないのか」について、具体的には、「なぜ、労働組合の賃上げ要求が抑制気味なのか」を考えてみたい。

日本において、労働市場において、Monopsonyが存在しており、労働組合は、それを織り込み行動しており、賃金よりもむしろ、雇用の確保に重きを置いており、賃上げ要求は抑制気味となっていると考えられる。

ただ、第2節での議論したようなRTMモデルが日本でも成立していると考えても、賃金交渉の結果において、雇用にどのように影響しているかは、非常にみえにくい。このひとつの大きな理由としては、日本の賃金改定には、春闘に代表されるように、ある時期において、賃金交渉にのみ注力を注いでいると見えることがあげられるかもしれない。さらに、賃金交渉の結果を受けて、解雇制限などのために、企業の雇用調整が、そのまま解雇などとして現れることは一般的にはない。企業における採用計画の策定など、一見、労働組合における賃金交渉とは別の次元で行われていると見受けられるからである<sup>19</sup>。

このような労働組合の行動について、良し悪しを評価することは、小論の目的を越えるが、もちろん、日本の労働組合が、企業別組合が主流であることと関係するであろう<sup>20</sup>。企業の存続を危うくするような賃上げの要求はせず<sup>21</sup>、同時に、Monopsonyが存在していることを、日本企業の労働組合は認識しており、それを受け入れて労使交渉していると考えられる<sup>22</sup>。

<sup>18</sup>  $1 - \mu^2 k < 0$ も成立していると考えてよい。

<sup>19</sup> 筆者は、個別企業の賃金交渉の結果と、翌年の雇用計画のデータなどを探したが、現状では、みつかっていない。

<sup>20</sup> もちろん、産業別組合（全日本海員組合など）も存在するし、近年、ギグワーカーがクラフト・ユニオンを結成する事例などもある。

<sup>21</sup> 簡単に言えば、限界生産性を越えるような賃金を要求しないこと。

<sup>22</sup> ここでは、議論はしないが、Monopsonyによる企業利潤の増加分が、たとえば、投資に回り、企業の成長につながるなどの効果が考えられる。

最後に、ここで、古い論文であるが、内海（1977）は、「過激な社会主義者が労働組合の賃金引上げ能力を低く評価する一方、その対極にある自由主義者が又労働組合のそのような力を同じく低く評価し、いわばその中間にある社会改良主義者ないし漸進社会主義者たちが労働組合の力を比較的高く評価する」（p. 11）と指摘していることは、ここでの Monopsony の議論から改めて考えてみると興味深いと思われる。社会改良主義者・漸進社会主義者たちは、労使による賃金交渉について、オープンでそれだけに特化した交渉を想定していたのであろう。しかしながら、労使交渉は、社会改良主義者・漸進社会主義者たちが考えたようにも、過去も現在の行われてはいないと言えるように思われる。

## 【参考文献】

- アトキンソン・デービッド（2020）『日本企業の勝算』東洋経済新報社。
- 内海洋一（1977）「労働組合有効論無効論の系譜」『国民経済雑誌』136巻4号、1-15頁。
- 玄田有史（2017）『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶応義塾大学出版会。
- 瀧敦弘・岡村與子（2023）「Monopsonyの計測」広島大学経済学部 Discussion Paper Series, 2023-01。
- 濱口桂一郎（2021）『ジョブ型雇用社会とは何か——正社員体制の矛盾と転機』岩波新書。
- Boeri, T. and J. van Ours (2013), *The Economics of Imperfect Labor Market*, 2nd ed. Princeton University Press.
- Booth, A.(1995), *The Economics of the Trade Union*, Cambridge University Press.
- Layard R. and S. Nickell (1990), “Is Unemployment Lower if Unions Bargain over Employment?” *Quarterly Journal of Economics*, 106 (1), pp. 181-202.
- Leontief, W.(1946), “The Pure Theory of the Guaranteed Annual Wage Contract,” *Journal of Political Economy*, 54, pp. 76-79.
- Manning, A.(1994), “How Robust Is the Microeconomic Theory of the Trade Union?” *Journal of Labor Economics*, 12 (3), pp. 430-459.
- Manning, A.(2003), *Monopsony in Motion---Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton University Press.
- McDonald, I. and R. Solow (1980), “Wage Bargaining and Employment,” *American Economic Review*, 71 (5), pp. 896-908.
- Okudaira, Hiroko Takizawa, Miho and Yamanouchi, Kenta (2019), "Minimum Wage Effects Across Heterogeneous Markets" *Labor Economics*, 59, pp110-122.
- Teulings and Hartog (1998), *Corporatism or Competition?*, Cambridge University Press.