

## 「第4章 雇用関係の理解」『市場と企業組織』

文責：鹿生 治行

主題：雇用関係を職務の特殊性から理解する。

方法

特異性を持つ生産的課業について発展してきた制度的な慣行を効率性の点から検討する。  
(構造的な労働市場と無構造の労働市場が共存する事実を説明する)  
代替的な4つの種類の労働契約の様式を費用節約(生産費用と取引費用)の面から評価する。  
反復的現物契約と条件つき請求契約～市場を介する取引  
逐次的現物契約と権限関係～市場を介する取引と階層組織の混合

### 1. 労働経済学の文献について

#### \* 労働経済学と労使関係論の成果

無構造の労働市場と構造化された労働市場の区別

無構造の労働市場～現物市場契約方式

構造化された労働市場～多数の制度的な制約が発展しているような市場

外部から入るのは特定の「入り口」、上位の職務は昇進や配転によって補充される。

これらの課業は、OJTによって行われ、企業固有の熟練を取得する。

特殊的訓練と一般訓練との区別(人的資本の研究)

これらの成果に依拠するが、種類の代替的な契約様式を明示的に識別し、評価しており、終始組織の失敗の枠組みという分析用具を用いる。

\* 長期契約を作成し、交渉し、その履行を強制する取引費用が禁止的に高いからこそ、長期契約はおこなわれない。

### 2. 技術に関する伝統的な考え方と特異性を重視する考え方

～技術は労働者から分離ができない。

課業には特異性が生じる。

#### 2 - 1 伝統的な議論

##### 2 - 1 - 1 不可分性

～規模の経済性を追求するため、情報費用を節約するため、集団を作る。  
雇用関係を説明するのに不可分性に依拠する伝統的な議論は成立たない。

##### 2 - 1 - 2 分離不能性

～例えば、個々人の限界生産性を観察することにより、チームの生産性を測ることは不可能である。

技術的な分離不能性が雇用関係の発生に主たる理由となる。

分離不能性が機会主義と情報の偏在の条件と結びつく

#### 2 - 2 少数性と課業の特異性

課業の特異性がよくあること

少数主体間交換関係を発生させる

市場で契約を行うことが選択されるのは上記の理由からである。

##### 2 - 2 - 1 一般論

課業の特異性は 設備の特異性

作業工程の特異性  
非公式的なチームの中の応化  
コミュニケーションの特異性

OJT が必要であるが、この成功は  
在職者が情報を開示すること。  
環境の変動によって周期的なかく乱にさらされるため、継続的(一回限りではない)に適  
応すること。

#### 2 - 2 - 2 解釈

この章で対象とする生産的課業、  
それ自体として相当複雑である  
技術的かつ組織的に見て複雑な組み合わせのなかにはめ込まれている。  
内部の事象と環境的な事象の変動に直面して効率性を実現するために、適応を行うことが  
必要とされる。  
不確実性・複雑性が課業と特徴付けている。訓練は OJT  
限定された合理性と不確実性・複雑性との条件が結びつくことで、特定の職務に固有の訓  
練という状況が発生する。OJT は限定された合理性を節約する。  
情報と熟練を教授された当事者は、それを戦略的に開示できる。交渉関係の構造による。

### 3 . 個人主義的交渉の種類のモデル

サイモンの雇用関係の研究

販売契約  
条件つき請求権の契約  
逐次的現物契約  
権限関係

#### ( 1 ) 条件つき請求権の契約

~ 将来において、もし事象  $e_i$  が生じたならば、 $X_i$  を引き渡すことを、いま契約する。

問題 ~ 複雑な条件つき請求権の契約が生じる

複雑な契約が作成できるか

が可能でも当事者間に意味のある合意を成立できるのか

費用の低いやり方で実践に移すことができるのか

限定された合理性ゆえに生じる

特異性をもつ課業、変動する市場の状況、それへの対応、企業内の労働力人員のライフサ  
イクル上の条件の変化。

包括的で複雑な契約が妥当な費用で作成できても、理解不能性の問題が生じる。

~ 事後的な強制の問題

機会主義と情報の偏在により、世界のどの状態が生じたかを宣言する問題がある。

機会主義が予想されるところでは情報を持つ当事者に世界の宣言を一方向的に宣言するの  
は危険である。

契約どおりの  $X_i$ (生産物)を提供したのかについて、モニタリングし、問題があれば正当な  
法的権利の実現を確保できるかどうか、という問題もある。

#### ( 2 ) 逐次的現物契約

~ 将来が実現するまで待つこととし、適当な  $X$  のための契約を、その時点で締結する。

アルシアンとデムゼッツ

：雇用者と被雇用者との関係を命令と権威などによって特徴付けられるのは過ちである。  
この議論の前提には、被雇用者の交代にともなう遷移費用が無視しうる程度である、という考えがある。

これは、逐次的現物契約が反復的に行われていることを意味する。

- ・この仮定が満たされないような職務が多数ある。
- ・逐次的現物契約を損なうものは機会主義に起因するものである。

具体的には...

- ・仕事の経験がもつ特異な性質により契約更新の時点には対等性が失われる。

雇用者が標準化された作業を採用する。

最良の選択肢として...

特異性を持つ知識と経験を取得しても契約更新の時点でそれを独占的に利用しないという約束を当初の時点で入札に加わろうとしている各人から取り付ける。

労働者がうわべだけの成果しか上げないようなやり方に移行することによって、特異性に基づく効率性の利益を消失させうることのできる地位にある。これは目的に反する結果を招くことになる。

各職務から生じる独占的利益の見込み額を在職者達に資本化計算させ、当初の時点での職務を競り落とした入札者から、この計算値に見合う金額を一時払いで徴収する。

契約の細部の多くを明確に規定しないでおく長期契約方式に等しくなる。

- a.労働者が将来の状況を評価し、見込まれる利益の額を決定できるのか？
- b.上記の額を評価できても、その金額を労働者は用意できるのか？
- c.労働者が見込む将来の利益は、環境が変動するごとに課業と接点を持つ労働者の同意や協力を必要とするが、これらを得られるかが不明である。
- d.将来のリスクを負う場合、企業よりも個々の労働者のほうが不向きである。

### (3) 権限関係

～許容可能な集合 X なかから特定の X を選択する権利のための契約を、いま締結し、特定の X の決定は将来までのばす。

Simon(1957) : B が W にある定められた賃金を支払うことに同意することと引き換えに、W が B の権限を受容することに同意する時、雇用契約が存在するという定義が下される。

雇用関係が販売契約よりも選好されるのは・...

どの X を B が選ぶかは W にとってたいしたことのない場合、あるいは W が望まない X を B が選ぶ可能性に対して、W が補償を受ける。

B が契約作成時にどの X が最適になるかわからない場合。

サイモンの問題点は、権限関係を販売契約と比較して、よりよいと結論付けたこと。

権限関係のもとで、長期の関係で結ばれることが見込まれ、問題とされている職務が特異性を持つものであると仮定すれば、逐次的現物契約方式が持つたいの諸問題には直面する。

## 4 . 内部労働市場構造の効率性の意味

集団的な組織が発生してくる根拠と目的

内部労働市場の目立った特性  
組織の失敗の用語を用いて、上記の特性が持つ効率性の意味を見る  
雰囲気議論を踏まえる

#### 4 - 1 集団組織

・独占的な地位を取得し利用する為に個人的に交渉をおこなう、などすること(機会主義的な行動)は、システムの利益にはならない。

雇用関係が変換される必要がある

▷(メモ)内部労働市場はその道具? そうすれば雇用関係が変換されるという意味が示す事は何か?

交渉費用がもっと低くなる事

内部賃金構造が客観的な課業の特徴により合理化されること

うわべだけの協力ではなく、完全な協力が促進されること

潜在的に独占の源泉となりうる特異性を持つタイプの投資が利己的な利用の危険なしにおこなわれる。

#### 4 - 2 構造上の特性とその効率性上の帰結

##### 4-2-1 賃金交渉

機会主義の抑制の方法

職務給 個人的交渉から集団的な労使交渉となる

集団の規律や昇進の階梯 前者は集団の圧力を被雇用者に与える

##### 4-2-2 契約の不完全性と仲裁

・ 限定された合理性の点からみれば、逐次的な契約の中にギャップを許容することは危険を提示するため、仲裁機構が案出される。

・ 情報の偏在を克服するのに役立つ。

##### 4-2-3 苦情処理

仲裁の要求を組合の統制下におくことは、少数主体の機会主義を抑制する。

##### 4-2-4 内部昇進と内部労働市場への入り口

雇用者が被雇用者から完全な協力が得うるために...

内部昇進の慣行~

上級の職務に目を向けさせ、労働者の利益を持続的に一つの企業に結び付ける

評価の誤りを是正できる(市場よりも)

#### 4-3 三つの注意

以上の議論はいくつかの点で不十分である。

内部労働市場の構造の様々な面を包括的に扱っていない。

効率上の損失を扱っていない。

個人主義的契約方式に伴う契約上の雰囲気と団体協約方式に伴う契約上の雰囲気とは異なる。

#### 5 . 結論

要約と議論の限定。

##### 5 - 1 組織の失敗の枠組みの適用

不確実性がなければ、フレキシブルな契約を考察する必要がない。

限定合理性がなければ、複雑な条件つき請求権の契約を作成できる。  
機会主義がなければ、在職者に生じる独占力を放棄するという約束を守るであろう。  
課業の特異性がなければ、情報の偏在の条件は現れない。

#### 5 - 2 システム解としての団体協約

内部労働市場での集团的組織が完全なる協力を促進するのに効率的である。

- ▷ (メモ) なぜ、アメリカにおいて 1980 年代に大企業が労働組合を排除し、福利厚生等を充実させ、福祉資本主義 (Welfare Capitalism) を追及しようとしたのか？これは、労働組合と企業との取引コストが増大し、福祉資本主義を追及するコストが安くなったためなのか？

#### 5 - 3 この章の議論に対する限定

##### 4 - 3 の記述と、組織形態の問題

~ 後者は取引を市場から企業に移しても、市場での摩擦は緩和されない。