

貨幣賃金率の決定について

馬 田 哲 次

The purpose of this paper is to present a new economic model which explains the determination of nominal wage rate. According to the neoclassical economic theory real wage rate is determined at the intersection of labor supply curve and labor demand curve. But that theory cannot explain the unpaid overtime work. The new economic theory presented here can explain such economic phenomenon.

I はじめに

本稿では、貨幣賃金率の決定について考える。新古典派の経済学によれば、実質賃金率は労働市場で決定される。労働需要曲線と労働供給曲線の交点で実質賃金率が決定される。

この理論によれば、労働需要が増加し、雇用量が増加すれば実質賃金率は上昇するはずであるが、物価が一定のもとでも、労働時間が増加したときに貨幣賃金率が上昇するとは限らない。残業をしても、割増賃金が支払われなればかりか、賃金そのものが支払われないサービス残業もよく耳にする。

もともと企業はより多くの利潤を求めて行動し、出来るならば、賃金を支払わなくても済むようにしたいというインセンティブが存在すると思われる。労働供給曲線も、労働時間が増加したら賃金は上昇してほしいという単なる願望であり、現実の貨幣賃金率の決定は、労働需要曲線と労働供給曲線の交点ではなく、それとは異なる点で決定されているのではないだろうか。Umada (2014) でも、新たな理論を試みたが、本稿はそれを発展させ、明確にしたものである。

本稿の構成は、次のとおりである。II節で、本稿の経済モデルについて説明する。III節で、その経済モデルに基づいて、貨幣賃金率の引き上げについて論じる。IV節で利潤を増加させるために企業がとる行動について説明す

る。そして、最後のV節で、本稿のまとめと今後の課題について述べる。

II モデル

企業は、次のような右下がりの需要曲線に直面していると仮定する。

$$P = A - a X \quad (1)$$

ここで、 P は価格、 X は需要量 (=生産量)である。

ミクロ経済学では、通常、完全競争を仮定し、企業は価格を与えられたものとして行動すると仮定するが、多くの企業は価格を設定している。価格を設定する場合、高い価格を設定すれば需要量は減り、価格を下げれば需要量は増えることは通常知られている。ただ、安定的な需要関数があるかどうかははっきりせず、日々、微妙に揺らいでいると思われる。しかしながら、平均的な需要曲線を想定し、計画価格と計画生産量を決定していると考えられる。

また、マークアップによる価格設定も考えられるが、平均費用にマークアップ率を上乗せして価格設定できるほど、マーケットは単純ではないようである。様々な理由で、原材料の価格が上昇したときも価格を据え置くことも多い。このように考えると、需要曲線の制約の下で、価格や生産量を決定していると考えた方がいいと思われる。

費用 C として、賃金と原材料費を考えると、

$$C = w N + b B \quad (2)$$

となる。ここで、 w は貨幣賃金率、 N は労働投入量、 b は生産量1単位当たりの原材料価格、 B は原材料投入量である。

労働投入量と生産量の間、次のような関係があると仮定する。

$$N = n X \quad (3)$$

また、原材料投入量と生産量の間、次のような関係があると仮定する。

$$B = m X \quad (4)$$

企業は、付加価値を最大にするように計画生産量を決定すると考える。通常は、利潤を最大にするように生産量と価格を決定すると考えるが、企業は

貨幣賃金率も与えられたものとして行動するのではなく、通常、設定している。したがって、貨幣賃金率を与えられたものとして意思決定することはできない。賃金は付加価値の一部であり、付加価値を最大にするように価格や生産量を決定し、その後、企業と労働者の間でその付加価値の分配を決定するという考え方は、現実を説明するうえで、それほど間違っていないと思われる。

付加価値 V_A は、次のように表すことができる。

$$V_A = P X - b B = (A - a X) X - b m X \quad (5)$$

付加価値を最大にする 1 階の条件より、計画生産量 X^* と計画価格 P^* は、それぞれ、

$$X^* = \frac{A - bm}{2a} \quad (6)$$

$$P^* = \frac{A + bm}{2} \quad (7)$$

となる。

企業は計画価格と計画生産量を決定するが、現実の需要量は企業が想定する需要曲線と等しいとは限らない。需要曲線は日々、或いは、時々刻々と変化する。その都度、計画価格と計画生産量を決定しては、意思決定のためのコストがかかりすぎる。また、通常、価格は頻繁に変更されるものでもない。したがって、企業は計画価格と計画生産量を決定し、価格は計画価格のままで、生産量は需要量に応じて決定すると考える。

労働需要関数として、(3) を考える。

労働供給曲線は、次の図 1 のように、ある一定の労働量まで水平で、ある点から右上がりになる労働供給曲線を考える。

生産量が決まると、労働需要量が決まるので、図 2 のように、貨幣賃金率は、第三象限の労働需要曲線と労働供給曲線の交点で決定される。

図1

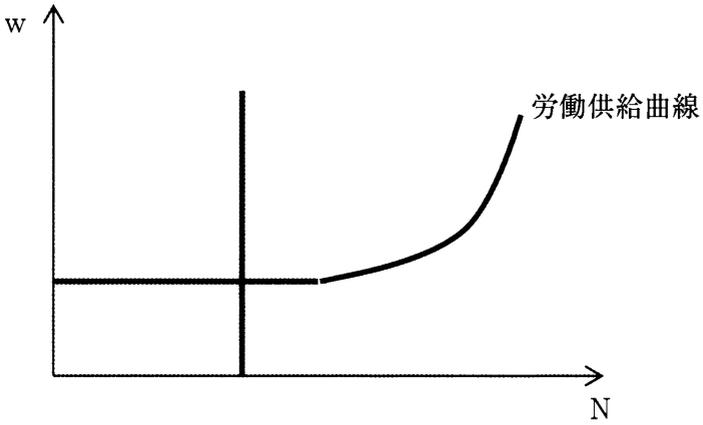
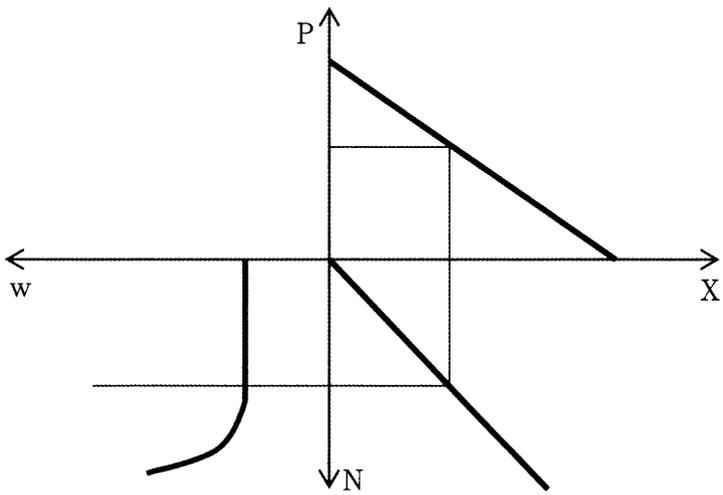


図2



需要曲線と供給曲線の交点で経済変数が決定されるという考え方になじんでいると、そのように考えてしまうが、現実の経済を考えると、必ずしもそうではない。長時間の残業やサービス残業も存在する。また、雇用が増加しても正規労働ではなく、非正規労働が増加している現実もある。つまり、労働時間が増加しても、賃金が低く抑えられているということである。

このように考えると、実際の賃金は、企業が支払おうと思う金額と、労働者が望む賃金の間で、両者の力関係によって決まると考えた方が現実を説明できると思われる。

企業が支払おうと思う金額の決定については、いくつか考え方がある。

一つは、労働分配率を一定にするように貨幣賃金率を決定するという考え方である。

労働分配率 μ は、

$$\mu = \frac{wnX}{PX - bmX} = \frac{wn}{P - bm} \quad (8)$$

となる。したがって、価格と貨幣賃金率の関係は、

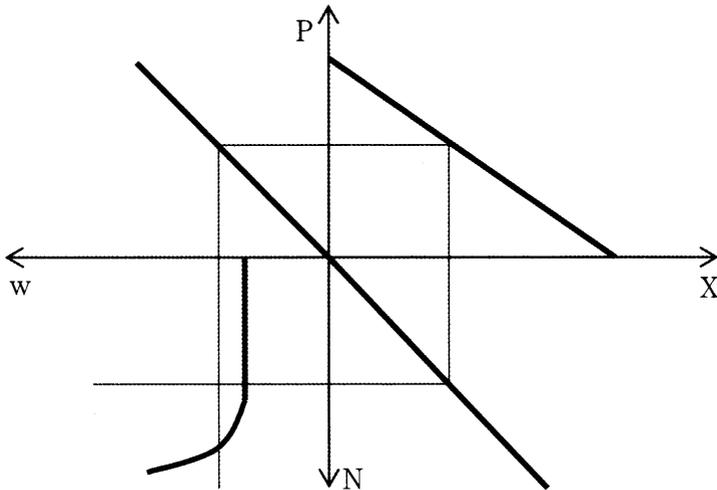
$$P = \frac{n}{\mu}w + bm \quad (9)$$

となる。価格が決定され、企業が労働分配率を決定すれば、企業が支払おうと思う貨幣賃金率は、図3のように決定される。

この場合は、企業が支払おうと思う貨幣賃金率が労働者が要求する貨幣賃金率よりも高いので、何も問題なく、企業が支払おうと思う貨幣賃金率で決定される。

財・サービスに対する需要が計画生産量よりも多くなり、労働需要量が増加し、労働者が要求する貨幣賃金率が企業が支払おうと思う貨幣賃金率を上回るようになれば、両者の力関係で、貨幣賃金率が決定される。労働者の力が100%強ければ、労働者が要求する貨幣賃金率で決定され、企業の力が100%強ければ、企業が支払おうと思う貨幣賃金率で決定される。

図3



企業はより多くの利潤を求めるので、財・サービスに対する需要量が増え
ても、できるだけ貨幣賃金率は引き上げたくはない。企業が貨幣賃金率の引
き上げを決めるのは、次のような場合であろう。

第一は、労働者の力が強いときである。財・サービスに対する需要量の増
大を一時的なものと考えず、持続すると判断すれば、企業は計画価格と計画
生産量の見直しを図る。価格の引き上げにより、実質賃金率の引き下げを
労働者が好まず、交渉力が強ければ、貨幣賃金率の引き上げを要求し、それ
を実現するであろう。

第二は、財・サービスの生産量が増加し、労働需要が増加したときに、貨
幣賃金率を引き上げなければ、労働者の確保が困難になる場合である。この
ような場合は、財・サービスの需要が増加し、計画価格と計画生産量を引き
上げている場合だと思われる。企業は労働分配率が増えない範囲内であ
れば、貨幣賃金率の引き上げは、企業にとってはそれほど難しくはないと思
われる。しかしながら、財・サービスに対する需要が増加し、労働需要が増加

したとしても、そのもとで、企業分配率を維持するように、容易に貨幣賃金率の引き上げを提案するのではなく、労働者の確保が困難な場合や、労働者からの要求が強くない限り、貨幣賃金率の引き上げを企業から提案することは少ないと思われる。

財・サービスに対する需要量が計画生産量よりも少なければ、企業が支払いたいと思う貨幣賃金率が支払われる。その状態が持続し、企業が価格と生産量の決定を見直せば、企業が支払いたいと思う貨幣賃金率は引き下げられる。それが労働者の要求貨幣賃金率よりも低くなれば、労働者は要求貨幣賃金率を引き下げるか、引き下げずにいるか、決断しなければならない。価格が引き下げられ、実質賃金率は下がらないと判断すれば、要求貨幣賃金率を引き下げられるかもしれない。或いは、貨幣賃金率の引き下げには、断固反対するかもしれない。それも、労働者と企業家の力関係次第である。

企業のもう一つの支払い貨幣賃金率決定方法は、計画生産量の下での支払賃金額にそれよりも労働時間が増えた場合は固定化し、減少した場合は、支払貨幣賃金率を固定化するというものである。

この場合に、企業の利潤 π は、

$$\begin{aligned}\pi &= P X - b m X - W \\ &= (P - b m) X - W\end{aligned}\quad (10)$$

となる。ここで、 W は一定の支払賃金額であり、

$$W = w N \quad (11)$$

である。

企業はより多くの利潤を求めようとする。 W が一定であり、

$$P - b m > 0 \quad (12)$$

であるので、生産量が増えれば増えるだけ利潤は増加する。

逆に、生産量が計画生産量を下回れば、貨幣賃金率を固定化し、利潤は、

$$\pi = (P - b m - w n) X \quad (13)$$

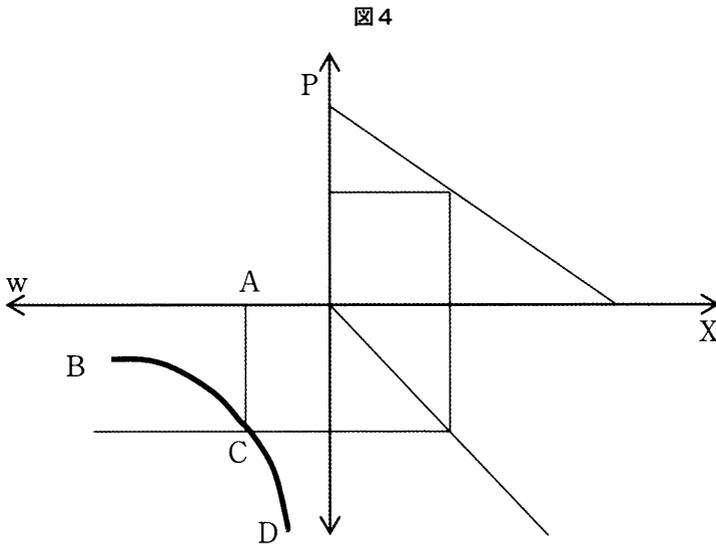
となるので、

$$P - b m - w n > 0 \quad (14)$$

である限り、生産を行えば、正の利潤を確保することができる。このような状況は、労働者の力が極端に弱い場合に起こりうる。

また、このような状況を図示すれば次の図4のようになる。

曲線BCDは、(11)を表したものである。雇用量が計画生産量に対応する雇用量Cよりも多ければ、貨幣賃金率と雇用量の関係は、曲線CDで表され、少なければ、貨幣賃金率の大きさはAである。



以上のことをまとめてみると、つぎのようになる。

企業は、(1)で表される財・サービスの需要曲線を想定し、付加価値を最大にするように、計画生産量と計画価格を決定し、計画価格と計画生産量は、それぞれ、(6)、(7)で決定される。

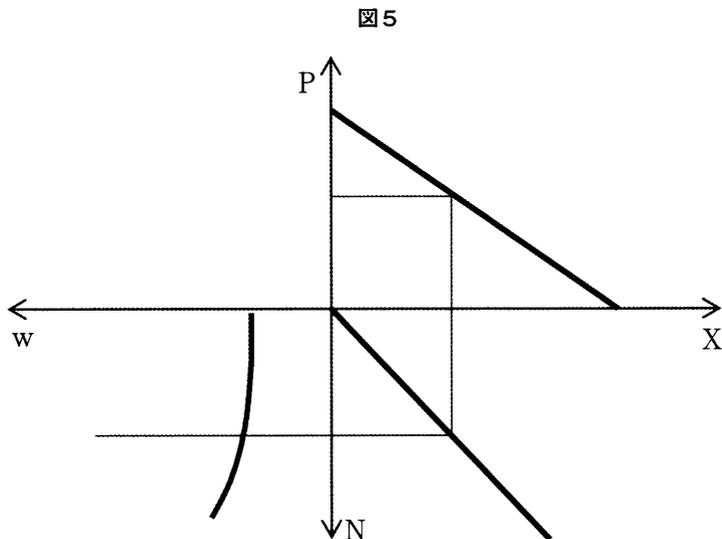
貨幣賃金率は企業と労働者の力関係により決定され、

$$w = w(X) \tag{15}$$

と書くことができる。この曲線が、増加関数か減少関数かそれとも一定なの

かは、企業と労働者の力関係に依存し、一概には言えない。

図示すれば、次の図5のようになる。第一象限で、計画価格と計画生産量が決まり、第四象限で、生産量に対応して労働需要量が決まる。第三象限の賃金曲線と労働需要の交点で、貨幣賃金率が決定される。



Ⅲ 利潤を増加させるために企業が行うこと

企業は、可能な限り、利潤を増加させようと行動する。ここで議論することは利潤の最大化とは少し異なる。通常の利潤最大化は、生産関数等が決められたもとの、利潤が最大になるように労働需要量等を決定することであるが、ここでいう利潤の増大は、財・サービスの需要曲線を想定した下で、付加価値額を最大にするように計画価格と計画生産量を決め、利潤が大きくなるように、賃金を可能な限り引き下げようとする行動をいう。

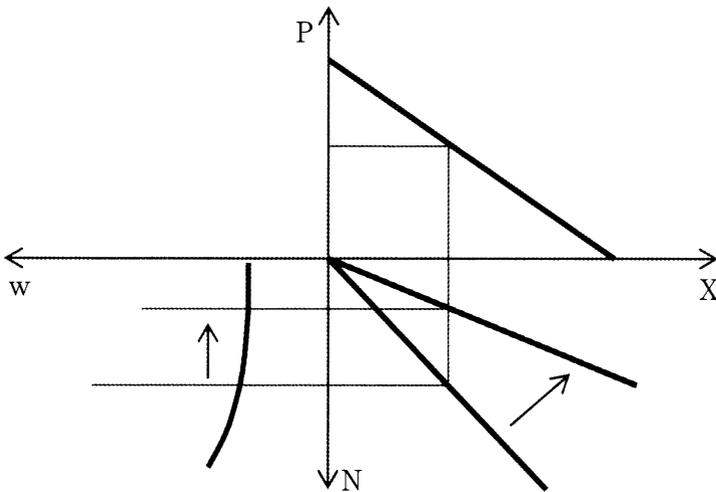
賃金を引き下げするには、貨幣賃金率の引き下げと、雇用量の引き下げがある。貨幣賃金率については、議論してきたので、ここでは、雇用量の引き下

げについて論じる。

労働需要は、(3) で与えられるが、その式の n は、ある値に固定されたものではなく、ある一定の幅をもっていると考えられる。工業製品の場合は、機械での生産が主になるので、その幅は小さいかもしれないが、飲食業や医療労働等のサービス業では、かなりの幅があると思われる。 n が小さいということは労働生産性が高まることではあるが、ギリギリの人数しか雇わないことを意味する。

n が小さくなれば、図6のように、雇用量が減少する。利潤は、(13) で与えられるので、生産量が同じでも n が小さくなり、利潤は増加する。

図6



IV 貨幣賃金率を引き上げるには

新古典派の経済学が主張するように実質賃金率は単に労働需要曲線と労働供給曲線の交点で決定されるわけではない。労働市場で決定されるのは、実質賃金率ではなく、貨幣賃金率だと考えられる。財・サービスの価格は財・

サービス市場で決定され、貨幣賃金率は労働市場で決定される。もっとも、企業が貨幣賃金率を提示するときには、財・サービス市場の需要曲線が、したがって、価格が影響を与える。また、労働者が要求貨幣賃金率を決定するときには、実質賃金率を考慮しているので、価格も影響を与えてはいる。しかしながら、労働市場で決定されるのは、あくまでも貨幣賃金率である。

貨幣賃金率の大きさに影響を与えているのは、財・サービス市場の需要曲線と企業と労働者の力関係である。

財・サービスの需要曲線に影響を与えているのは、GDPであり、GDPに影響を与えているのは、純輸出、投資、消費であり、消費に影響を与えているのは賃金である。

純輸出を増やすには、円高の影響もあり、家電や自動車等は難しいであろう。円安になったとしても、一旦生産の拠点を海外に移してしまえば、再度、国内にもってくるのは難しいと思われる。国内で生産するのは、工業製品の最終生産物で言えば、最先端のものになるであろう。部品等の中間投入財を生産し輸出するという事は考えられる。また、農作物を輸出することは十分考えられる。世界には富裕者層は多く、安全でおいしいものであれば、高くても需要はある。問題は、日本の農家等に輸出のノウハウが乏しいことである。商社等が農家と共同することにより、農作物を輸出することは十分考えられる。

GDPを増やすには、投資を増やすことが重要であるが、最終消費財に関しては、ほぼ飽和状態にあり、また、海外から安い製品が輸入されているので、国内の生産量を増やすための設備投資は増えないであろう。消費を増やすためには、サービスの消費を増やすことが重要になる。ディズニーランドは、投資を繰り返し、客に飽きさせない工夫をしている。財であれば、定期的に買い換え需要を喚起するのは難しい側面もあるが、サービス産業であれば、逆に、設備投資等を繰り返さざるを得ない側面もある。スクラップ&ビルドは、地球の環境を考えると問題はあるが、貨幣賃金率を高める上では重要である。設備投資をし、人々の所得を増やし、増えた所得で自社のサービ

スを販売するというのは、マクロ経済的に見ても、ミクロ経済的にみても一つのやりかたであると思われる。

利潤は設備投資をするための重要な源泉であるが、内部留保が増え、設備投資が十分に行われないならば、貨幣賃金率を増やすのが、マクロ経済的にみれば重要である。賃金を上げすぎ、設備投資のための十分な資金を企業が得られないならば、企業の存続が危ぶまれ、それは、長期的には労働者にとっても好ましいことではない。しかしながら、倒産の危険が少ないようであれば、賃金を引き上げることがマクロ経済的には望ましい。

これには、大きな利潤をあげている企業とそこでの労働者との力関係が重要である。労働者の力が強く、賃金が増えることが、GDPを増やすことには不可欠である。そこでの賃金が増えることにより、消費が増え、その恩恵が経済全体に波及していくが、そこで賃上げがなされないと、一部の企業だけにその効果が止まってしまう。

長時間労働をしたときに、貨幣賃金率が上昇するために重要なことは、法律を作り、それを守るということである。デンマークの場合は、通常の労働時間を超えて働いた場合は、企業は多額の割増し賃金を支払う必要があり、労働者は得られた賃金の多くを所得税として支払わなければならない。そのような状況では、企業と労働者の双方にとって、残業をするメリットがなく、労働時間が抑えられる。

日本の場合は、残業をした場合は割増賃金を支払わなければならないという法律はあるものの、サービス残業をした場合は、貨幣賃金率が低く抑えられ、その結果、財・サービスの価格も引き上げずに済み、企業間の競争上有利になるので、サービス残業が行われやすい。企業が倒産すれば、職を失うことになり、職を失えば食べていくことが難しいので、サービス残業をせざるをえなかつたりする。

社会保障を充実させればいいという意見もあるが、社会保障の財源は保険料や税金であるので、ある一定の民間企業が存在しない限り、社会保障を充実させるのは難しい。

スウェーデンの場合は、高賃金に耐えられない企業は、倒産しても仕方がないという社会的な合意があるようだが、それは起業が多いからだと思われる。企業家・企業家を育成することと、起業が容易な国にすることは、社会保障を充実させるためにも重要なことである。

企業と労働者の力関係でいえば、労働者の力を強くすることが重要である。特に、多額の内部留保を増やし続けているような企業では、労働者の力を強くして賃金を引き上げることが重要である。

政策的には、法人税の引き下げよりも、資産税のように、内部留保に課税することが必要であろう。利潤が投資に回らず、内部留保がある一定額をこえて増えるようなときに課税する仕組みである。企業は、設備投資を増やさないならば、税として徴収されるよりも、賃金の引き上げを選ぶのではないだろうか。

日本のように、企業別の労働組合であり、企業ごとで賃金が決定されるような場合は、労使がうまく強調して、需要曲線を上に引き上げるような取り組みが重要であろう。新しい財・サービスを開発したり、効果的な広告・宣伝活用により、需要曲線を上にシフトさせることが可能になる。日本的な経営と労使関係の強みを生かすならば、その方向性が正しいかもしれない。

V まとめと今後の課題

本稿では、労働市場の需要曲線と供給曲線の交点で実質賃金率が決定されるという通常の新古典派の経済学でいわれている理論とは別の考え方を示した。その理論を簡単にまとめると次のようになる。

企業は付加価値を最大にするように計画価格を決め、生産量に応じて生産量を決め、生産量に応じて労働需要量が決まる。貨幣賃金率は、労働需要量に応じて、労働者と企業の力関係で決まる。

労働者と企業の力関係を定める要因の分析も重要ではあるが、首相の行動で変わることもあり、狭義の経済学の範囲を超えるであろう。この理論を基に、貨幣賃金率をどのようにして引き上げていくかが今後の実践的な課題で

ある。

参考文献

Umada (2014). "The Relation between goods market and Labour Market", The YAMAGUCHI-KEIZAIGAKU ZASSHI, Vol.63, No.3-4, PP.1-20.