

超過需要なのに何故賃金が上がらないのか？

馬 田 哲 次

The purpose of this paper is to show an economic model which explain the reason why nominal wage rate doesn't increase when there exists excess demand in labor market. The main reason is that the firm tries to make the nominal wage rate as low as possible in order to maximize its profit after maximizing its value added.

I はじめに

玄田有司 (2017) では、人手不足なのに賃金が上がらない原因について、16の章で様々な視点から論じている。理論的な説明としては、労働需要曲線、労働供給曲線、賃金の決定に関する理論があると分かりやすいと思われるが、それらを使って説明する場合は、通常のマクロ経済学の理論が用いられているようである。

人手不足なのに賃金が上がらないということを、ある与えられた実質賃金率の下で、労働の超過需要が存在するにもかかわらず、実質賃金率が上昇しないのは何故かと解釈すれば、通常のマクロ経済学の理論を使えば、次のように説明することができるだろう。

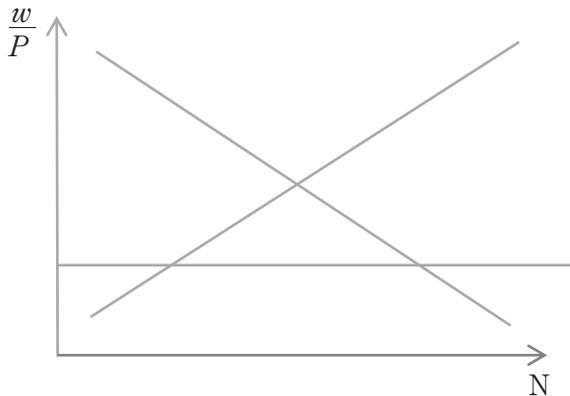
図1で、横軸は労働量 N 、縦軸は実質賃金率 $\frac{w}{P}$ 、右上がりの線は労働供給曲線、右下がりの線は労働需要曲線である。二つの曲線の交点で均衡の実質賃金率と雇用量が決定される。実質賃金率が均衡よりも低ければ、市場メカニズムにより、実質賃金率が上昇し、労働市場は均衡するはずであるが、何らかの理由で実質賃金率が上昇しなければ、超過需要が解消されずに残ることになる。

前掲書で問題にしているのは、実質賃金率ではなく、貨幣賃金率のようで

もある。価格が一定であるという仮定をおけば、図1の縦軸を実質賃金率ではなく、貨幣賃金率として、同様なグラフを描くことができる。

次に、説明すべきは、何故貨幣賃金率が硬直的であるかどうかであるが、行動経済学により説明するものと、下方硬直的な場合は上方硬直的になるという説明が見られる。

図1



下方硬直的な場合は上方硬直的になると説明するのなら、次に説明すべきは、何故下方硬直的かということの説明であるが、これはケインズの頃から、労働者は貨幣賃金率の低下には激しく抵抗するが、実質賃金率の低下は受け入れる等の様々な説明がなされてきた。

ミクロ経済学は、企業は利潤を最大化するように行動すると仮定する。価格や貨幣賃金率を与えられたものと仮定している。しかしながら、現実の企業は価格も貨幣賃金率も決めている。市場の状況をみながら変化させることはあるが、設定していると考えられる。

本稿では、拙稿馬田(2015)での議論を踏まえて、労働市場で超過需要が存在しても貨幣賃金率が上昇しないモデルを提示する。ここでの主張は、貨幣賃金率には、本来、上方硬直性があるというものである。

本稿の構成は次の通りである。Ⅱ節で価格を企業が設定できる場合のモデルを提示し、Ⅲ節で、診療報酬で価格が決められている場合のモデルを提示する。基本的な考え方は同じである。Ⅳ節でそれらのモデルを基に貨幣賃金率を上昇させるために必要なことについて論じる。そして最後にⅤ節で本稿のまとめと残された課題について述べる。

Ⅱ モデル

ここでは、貨幣賃金率の決定について考える。現実の経済では、企業が貨幣賃金率を提示し、その情報を基に家計が労働を供給するかどうかを決定する。もちろん、貨幣賃金率以外に家計が考慮する項目は様々あるが、それはここでは議論しない。

企業が財・サービスを生産し販売する目的の一つは利潤である。ミクロ経済学では、通常、価格や貨幣賃金率等を与えられたものとして、利潤が最大になるように労働需要を決定すると考える。

しかしながら、現実には、企業が貨幣賃金率を提示している。労働市場の需給をみながら、提示する貨幣賃金率を上下させているとも考えられるが、介護等の人手不足が叫ばれているところでも、貨幣賃金率があげられることはないようだ。したがって、利潤を目的にして提示する貨幣賃金率を決定していると考えられる。

筆者はこれまでに、企業は付加価値を最大にするように計画価格と計画生産量を決定するという考え方を提示してきた。ここでもその考え方を基本とする。

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想定する。

$$P=A-bX \quad (1)$$

ここで、 P は価格、 X は生産量である。

生産のために原材料と労働が必要だと仮定する。原材料の価格を q 、財を 1 単位生産するのに必要な原材料を m とおくと、付加価値 VA は次のように書くことができる。

$$VA = PX - qmX \quad (2)$$

(1) を (2) に代入すると、次の式を得る。

$$VA = (A - bX)X - qmX \quad (3)$$

(3) において、付加価値が最大になるように計画生産量 X^* を決定すると考えると、次のようになる。

$$X^* = \frac{A - qm}{2b} \quad (4)$$

(4) を (1) に代入すると、計画価格 P^* は次のようになる。

$$P^* = \frac{A + qm}{2} \quad (5)$$

計画付加価値 VA^* は次のようになる。

$$VA^* = \frac{(A - qm)^2}{4b} \quad (6)$$

(6) で決定される付加価値が、計画付加価値の最大値である。これから貨幣賃金を差し引いたものが利潤になる。したがって、貨幣賃金率はできるだけ小さいほうがいい。雇用量を N 、貨幣賃金率を w とおくと、企業が支払う貨幣賃金 W は、

$$W = wN \quad (7)$$

となる。

財を 1 単位作るのに必要な雇用量を n とおくと、

$$N = nX \quad (8)$$

と書ける。

W を小さくするために企業が考えることは、できるだけ w つまり、貨幣賃金率を下げることに、 n を小さくすること、つまり労働生産性を高めることである。

n を小さくすることの一つの例は、以前問題になったワンオペである。つまり、深夜の労働を複数ではなくて、一人で行うことである。

計画支払賃金 W^* は、(8) を (7) に代入すると、

$$W^* = wnX^* \quad (9)$$

となる。

企業の一つの行動は、生産量が増えても、支払賃金をこの金額で一定にしようとするものである。これはよく見られる例で、残業をしても賃金を支払わないサービス残業である。この場合は、賃金総額が一定なので、生産量が増えれば、つまり、労働時間が長引けば、貨幣賃金率が引き下げられることになる。

その次に考えられるのは、貨幣賃金率を法律で決められた最低賃金率にすることである。これはよく見られる例である。

しかしながら、最低賃金率を上回る貨幣賃金率も多くみられる。この場合は、企業がなんらかの要求利潤を持っていて、その要求利潤を下回らない範囲で最低賃金率以上の貨幣賃金率を提示する場合である。労働が特殊な技術を必要としたり、労働市場の需給状況や労働者のモチベーション等を考慮してのことだと考えられる。

企業の利潤 π は次のようになる。

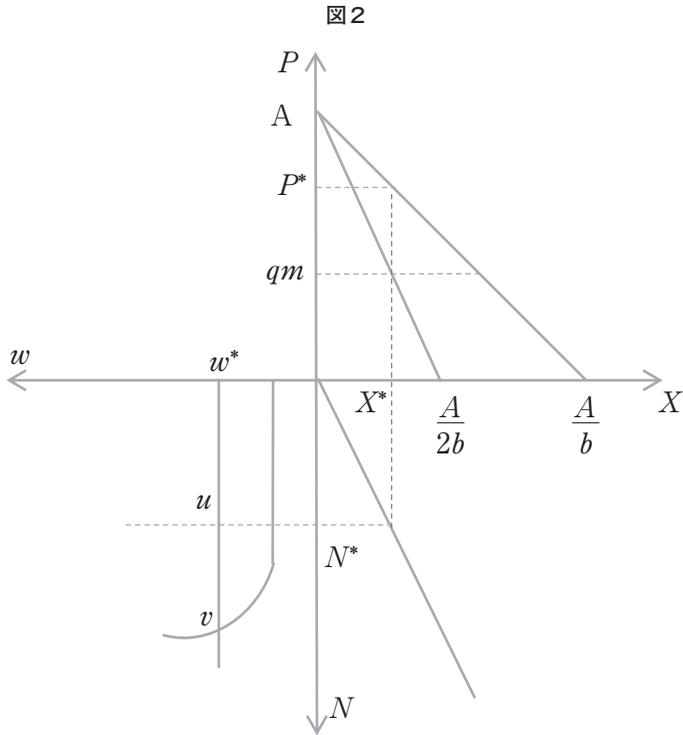
$$\pi = PX - qmX - wnX \quad (9)$$

今までの議論で、 P 、 X 、 q 、 m 、 n は計画段階で決められていたので、 π が決定されれば、 w は決定される。企業が要求する最低限の π に対応するのが、企業が提示できる最大の w である。企業はできるだけ利潤が多いほうがいいので、可能な限り、低い w を提示し、生産量が増えても、つまり、雇用量（労働時間）が増えてもできるだけその w を一定に保とうとする。これが w が一定である理由である。

次に、労働者の要求貨幣賃金率曲線を考える。ミクロ経済学では、通常右上がりの労働供給曲線を考えるが、それを労働者の要求貨幣賃金率曲線と考えてもいいであろう。つまり、労働時間が長くなるにつれて、疲労等の理由で、より長く働くためには貨幣賃金率が上昇しないと働こうとしないと考える。または、その仕事が好きな人は、貨幣賃金率が低くても働くが、より多くの人に働いてもらうためには、貨幣賃金率を高くしないと人が集まらない

と考える。

今までの議論を図にすると、次のような図2を描くことができる。



第一象限は 計画価格と計画生産量の決定について描かれている。 $A - \frac{A}{b}$

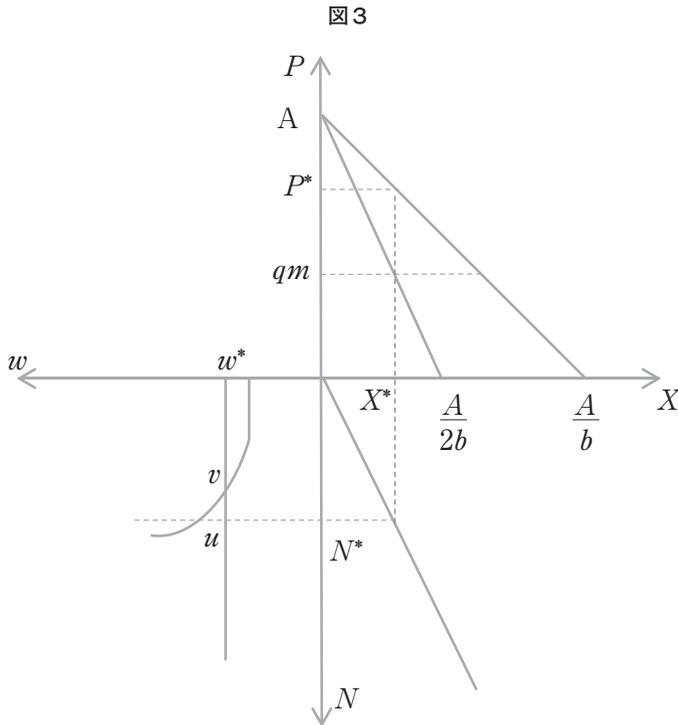
線が企業が想定する需要曲線である。 $A - \frac{A}{2b}$ 線が限界収入曲線である。企

業は付加価値を最大にするために、限界収入曲線と原材料の限界費用曲線 qm との交点で計画生産量 X^* を決定する。そして計画生産量線と需要曲線との交点で計画価格 P^* を決定する。

第四象限の斜めの線が労働需要曲線である。計画生産量が決定されると、(8)式で労働需要量 N^* が決定される。

第三象限は、労働市場を説明する。 w^* が企業が提示する貨幣賃金率で一定である。(8)式から労働需要量が決定される。そして、労働供給曲線が描かれる。

図2は、非自発的失業が存在する場合である。この場合は、企業から提示される貨幣賃金率での労働供給は v であるが、労働需要は u である。 uv の超過供給が存在する。つまり、非自発的失業が存在する。



もう一つの例は、図3である。この場合は、企業から提示される貨幣賃金率での労働供給は v であるが、労働需要は u である。 uv の超過需要が存在する。つまり、人手不足なのに貨幣賃金率が上がらない状況が存在する。

Ⅲ モデル2

この節では、医療や介護のように診療報酬で価格が決定されている場合について考察する。

Ⅱ節と同様に需要曲線を想定するが、これは病院等が想定する需要曲線ではなく、家計の医療や介護に対する需要曲線である。次のような、需要曲線を考える。

$$P = A - bX \quad (10)$$

この場合は、病院等が受け取る価格と患者等が支払う価格 f は決められている。

f が与えられているとき、(10) より、治療数 X は、

$$X = \frac{A - f}{b} \quad (11)$$

となる。このとき、病院等の収入は、

$$PX = \frac{P(A - f)}{b} \quad (12)$$

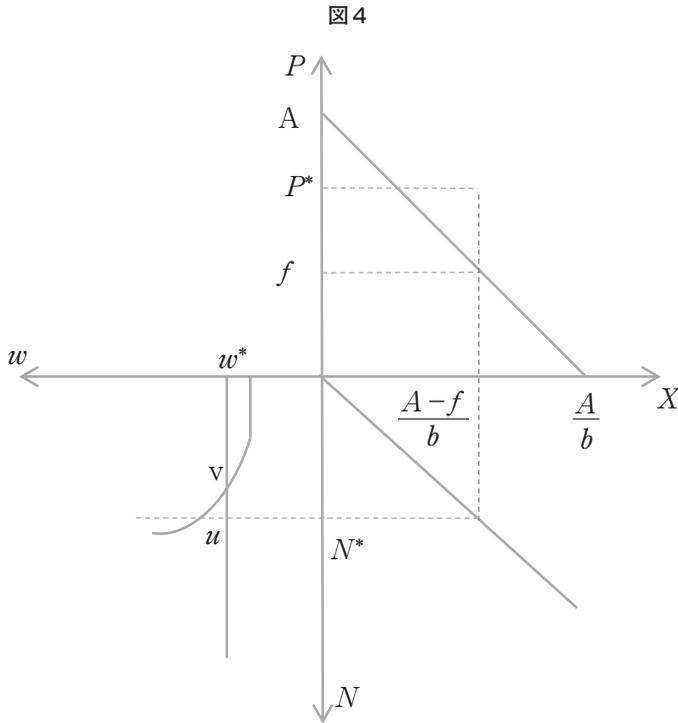
となる。費用は賃金だけだと仮定すると、病院等の利潤 π は、労働需要も(8)のように決定されると仮定すると、

$$\pi = \frac{P(A - f)}{b} - \frac{wn(A - f)}{b} = \frac{(P - wn)(A - f)}{b} \quad (13)$$

となる。

P , A , f , b が決められているので、利潤を大きくするためには、 w と n を小さくする必要がある。要求利潤を実現するためには、最低限必要な人員を雇用し、貨幣賃金率をそれに見合う水準にする必要がある。

以上の議論を図示すると図4のようになる。



Ⅱ節との違いは、第一象限にある。患者等が支払う価格が決まれば、それに応じて治療等の数が決まる。診療報酬で価格が決まっているので、治療数に価格に治療数をかけたものが病院等の収入になる。

Ⅳ どうしたら貨幣賃金率が上昇するか

どのようにしたら貨幣賃金率が上昇するかを論じる前に、賃金率がどのように決定されるかを整理してみると次のようになる。

1. 需要曲線を想定し付加価値が最大になるように計画生産量と計画価格を決定する。
2. 決定した計画生産量と計画価格の下で、最低限必要な利潤を計算する。

3. 労働者に支払うことができる最大の賃金総額が決定される。
4. 最低限必要な人数を決定する。
5. 支払い可能な最大の貨幣賃金率が決定される。
6. 最低賃金率と支払い可能な最大の貨幣賃金率の間に提示する貨幣賃金率を決定する。利潤最大の観点からは、最低賃金が望ましいが、それでは必要な労働者を確保できない、賃金を高くしたほうが生産性が高まる等々の理由で、最低賃金以上の貨幣賃金率を提示することも多い。

以上のことから、貨幣賃金率を上昇させるためには、次のことが必要となる。

- i. 想定する需要曲線を上方にシフトさせること。

企業が計画価格と計画生産量を決定するときには、需要曲線を想定している。したがって、需要曲線を上方にシフトさせることがまず必要である。想定する需要曲線が上方にシフトすれば、計画価格は上昇し、計画雇用量や計画利潤も増加する。計画利潤が増加すれば、労働者に支払う賃金総額も増加する可能性が出てくる。

個別の企業でできることは、財・サービスを魅力的なものにするとともに、その販売方法を工夫することである。また、新たな財・サービスの開発も必要とされよう。

経済学では、想定する需要曲線をどうすれば上昇させることができるかは議論しない。経営学の研究テーマであり、生産する財・サービスによって様々な手段が存在するだろう。

需要曲線に大きな影響を与えているのは所得、すなわち賃金である。他企業の賃金が増加することによって、自企業が生産する財・サービスの需要が増加することが考えられる。これには、次のことが必要とされる。

- ii. 企業が必要とする要求利潤を引き下げること。

企業が受け取った利潤は、法人税の支払い、株式の配当、設備投資の資金、研究開発投資等様々なことに使われる。問題は内部留保だろう。将来の

リスクに備えての内部留保ということも理解できるが、必要以上に内部留保を増やすことは、自企業の労働者の賃金を上昇させないばかりでなく、他企業の需要も増やさないので、経済全体が停滞することにつながる。

企業の利潤が予想以上に増加したときは、必ずその一部は労働者に還元するなどの取り決めを労働組合と結ぶことで、労働者の意欲が高まれば、労働生産性を高め、新たな財・サービスの開発のアイデアが出やすくなるなど、自企業にとってのプラス面ばかりではなく、増加した賃金が消費の増加につながれば、経済全体が活性化されることになる。

このためには、労働組合の強化等が必要となるだろう。

iii. 労働生産性を引き上げること

需要曲線が上方にシフトしたときに、支払賃金の総額は増加しても、雇われる労働者の数が増えれば、貨幣賃金率は上昇しないかもしれない。貨幣賃金率を上昇させるためには労働生産性を高める必要がある。しかしながら、単なる労働生産性の引き上げは、ワンオペにみられるように、労働強化に終わるだけになりかねない。

労働者の数が減ったときは貨幣賃金率が必ず増加する、機械の導入等でこれまでよりも少ない人数でより多くの財が生産できる、管理部門の生産性を高める等、労働条件が良くなる方向で労働生産性を高める必要がある。

iv. 診療報酬を引き上げること

病院等の場合は、診療報酬で収入が決まっているので、診療報酬を引き上げないと病院の収入は増えない。しかしながら、これは保険料や患者の負担と関係するので簡単ではない。それらを考慮した場合については、拙稿馬田(2010)で論じた。

V まとめと今後の課題

本稿では、与えられた貨幣賃金率の下で、労働の超過需要が存在するのに貨幣賃金率が上昇しない理由を簡単な経済モデルを用いて説明してきた。企業は利潤を増加させるために貨幣賃金率を引き下げようとするので、貨幣賃

金率には、本来上方硬直性が存在するのである。

高度経済成長期に貨幣賃金率が上昇したのは、企業が想定する需要曲線が上方にシフトしていったのが一番大きな理由であろう。労働需要がひっ迫し、賃金を上昇させないと労働者を確保することも難しかったと思われる。

現在貨幣賃金率が上昇しないのは、企業が想定する需要曲線が上方にシフトしないからである。一部の企業で需要曲線を上方にシフトさせることに成功し、貨幣賃金率も上昇しているようであるが、GDPが伸び悩んでいるので、勝ち組と負け組に分かれているようである。

GDPを増加させるためには、輸出を増やすか設備投資を増やす必要がある。企業の輸出が増加し、利潤が増加したときに、それがそこで働く労働者の賃金の増加をもたらし、それが他の企業の消費需要の増加に結びつくような状況になればいいのだろうが、なかなかそのようにはなっていないようである。

設備投資を増やすためには、新しい財・サービスや新しい労働のやり方が必要とされる。教育の在り方も変える必要があり、難しい課題である。

【参考文献】

馬田哲次 (2010) 「医療保険制度、病院と医療労働存続の条件」、山口経済学雑誌、第58巻
第5号

馬田哲次 (2015) 「貨幣賃金率の決定について」、山口経済学雑誌、第63巻第5号

玄田有司 (2017) 『人手不足なのになぜ賃金があがらないのか』慶應義塾大学出版会