



CRR DISCUSSION PAPER SERIES J

Discussion Paper No. J-55

日本における企業統治と非正規雇用

河相俊之、高見博之

2015年10月

**Center for Risk Research
Faculty of Economics
SHIGA UNIVERSITY**

**1-1-1 BANBA, HIKONE,
SHIGA 522-8522, JAPAN**

滋賀大学経済学部附属リスク研究センター
〒522-8522 滋賀県彦根市馬場 1-1-1

日本における企業統治と非正規雇用*

河相俊之

高見博之

滋賀大学経済学部

大分大学経済学部

2015年10月

概要

近年、非正規雇用の比率が増加していることが注目されている。すなわち、1980年代半ばにおいては15%前後であった非正規雇用比率が、平成26年平均では役員を除く雇用者全体の37.4%に達している現状がある。しかしながら、我が国における非正規雇用に関する理論研究は多いとは言えないのが現状のようである。

実証的な研究として、久保(2011)がある。バブル崩壊以後の我が国の企業統治を議論している著書の中で、1996年から2009年までのデータを用いて、外国人持ち株比率が高く、取締役会改革を行なった企業では、業績が悪いときに雇用を削減する傾向が強く、配当を削減する可能性が低いこと、が示されている。雇用調整の中身としての非正規雇用が扱われていないが、分析結果は雇用状態に関する新しい視点を提供している。

本稿では、正規雇用と非正規雇用を明示的に考慮したシンプルな理論モデルを提示し、配当性向の変化を生じさせるような企業統治の変化が、正規・非正規雇用に与える影響について考察する。

I はじめに

近年、非正規雇用の比率が増加していることが注目されている。例えば、厚生労働省ホームページでは、『「非正規雇用」の現状と課題¹』として、非正規雇用労働者は平成6年から平成16年までの間に増加し、以降現在まで緩やかに増加しているとし、平成26年平均では役員を除く雇用者全体の37.4%に達している(1980年代半ばにおいては15%前後であった)ことが報告されてい

*本稿の作成にあたり、中村保教授(神戸大学)、そのゼミナールの参加者、そして鶴崎清貴教授(大分大学)より有益なコメントを頂きました。記して感謝申し上げます。

¹ <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046231.html> (2015.8.9 閲覧)

る。また、非正規雇用には、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しい、セーフティネットが不十分等の課題が指摘されている。

このように非正規雇用についての問題が指摘される一方で、日本における非正規雇用に関する理論研究は少ないのが現状のようである。バブルの崩壊というマイナスのショックが原因であることは当然であるが、漠然的にそうであるとし、またそのことのみで済ませてしまえばよいのかは疑問が生じる。石油ショック時には非正規雇用の増大が生じていないので、他の原因が存在するはずであり、そしてより詳しいメカニズムを探る必要性も残っている。

中村(2014)は、非正規雇用の増大を説明する動学的一般均衡モデルを提示し、その原因を考察している。自然的離職率の上昇、正規雇用の調整費用の上昇、時間選好率の上昇、賃金の下方硬直性等が指摘されている²。

また、実証的な研究として、久保(2011)が挙げられる。バブル崩壊以後の我が国の企業統治を議論している著書の中で、1996年から2009年までのデータを用いて、日本企業の配当行動と雇用調整行動の変化を分析している。結論として、外国人投資家の存在や取締役会改革のような企業統治の状況の変化は、企業の雇用削減行動や配当削減行動に影響を与えていることが示されている。具体的には、外国人持ち株比率が高く、取締役会改革を行なった企業では、業績が悪いときに雇用を削減する傾向が強く、配当を削減する可能性が低いこと、が示されている³。

久保(2011)では、雇用調整の中身としての非正規雇用が扱われていないが、分析結果は雇用状態に関する新しい視点を提供している。すなわち、雇用と企業統治が関連した理論分析の可能性が存在するのであって、よって本稿では、正規雇用と非正規雇用を明示的に考慮した理論モデルを提示し、配当性向の変化を生じさせるような企業統治の変化が、正規・非正規雇用に与える影響について考察する。具体的には、企業統治における株主（配当）重視への変化が、非正規雇用を増加させる（正規雇用は減少させる）可能性についてである。

モデルにおける企業統治のあり方として、profit sharing の考え方をを用いる。profit sharing 制度は、

² 中谷(2013)は最低賃金と非正規雇用を結びつけたモデルを提示している。中村(2014)と共に、正規雇用と非正規雇用の二重労働市場を仮定している。

³ 配当性向について、日本経済新聞では2014年11月21日付けで「2015年3月期は約600社が増配し、全体の株主配分額は10兆円に迫る。」と報道され、株主配分や株式配当について「きょうのことば」でも同日、および、2015年1月18日付け、2月15日付けで説明されるなど注目を集めている。

生命保険協会(2015)で提示されているデータによれば、配当性向は2004年度は約20%で、そこから年々上昇し、2008年度は40%弱、その後は下がって30%前後である。なお、対象企業は、TOPIX構成企業(過去10年間継続してデータ取得可能な企業、赤字企業を除く)である。

各企業の報酬制度において、利潤の一定比率（シェアリング・パラメーター）を労働組合に配分する(正規雇用に配分する)制度であり、本稿では、シェアリング・パラメーターを株主(配当)が重視される程度に関連する尺度と解釈し分析を進める。すなわち、シェアリング・パラメーターが小さくなるほど、株主(配当)重視と想定した。profit sharing 制度については、1970年代のスタグフレーションを背景として Weitzman (1984)以来様々に議論されてきた⁴。そこでは、profit sharing 制度が導入されれば、失業水準の低下とより低い価格水準の実現という経済政策上好ましい性質が提示されている⁵。また、Freeman and Weitzman (1987)では、日本のボーナス制度が profit sharing の特徴を示すと考えられている。そして、Fung(1989)では、profit sharing 制度が80年代までの日本経済の成功の要因と捉えられている。

本稿の構成は以下の通りである。第Ⅱ節では、正規雇用と非正規雇用を考慮し、株主重視の程度が profit sharing 制度を用いて示される複占市場モデルとゲームのタイムラインが提示され、サブゲーム完全均衡が導出される。第Ⅲ節では、比較静学分析により、企業統治や経済環境の変化が正規雇用と非正規雇用に及ぼす効果が検討される。第Ⅳ節では本稿の主要な結論と今後の課題が述べられる。

Ⅱ. モデル

Ⅱ-1 モデルの提示

本稿では、正規雇用と非正規雇用からなる労働のみを生産要素として、同質財を生産する2つの企業（企業 $i=1,2$ ）を想定する。

企業 i の生産関数を

$$Y_i = L_i + \alpha_i N_i, \quad (1)$$

と設定する。ただし、 Y_i は企業 i の生産量、 L_i は企業 i の正規雇用量、 N_i は企業 i の非正規雇用量

⁴ profit sharing を考慮した研究は近年でも蓄積されている。例えば、Liu and Chang (2011)では成長モデルの枠組みで分析され、また、Goerke (2013)では、パレート改善の観点から検討されている。また、賃金決定の内在的なタイミングを扱った分析に、Takami and Nakamura (2012)がある。

⁵ Weitzman (1987)、Fung(1989)、Sørensen(1992)などを参照のこと。経済政策上、好ましい性質が存在する一方で、二宮・高見(2010)では、profit sharing 制度が経済の安定性には必ずしも寄与しないことが示されている。

である。また、 α_i は、企業*i*の非正規雇用の正規雇用に対する生産性格差を表わすパラメーターとする ($0 < \alpha_i < 1$)。次に、企業*i*の利潤 Π_i は、

$$\Pi_i = PY_i - W_i L_i - \phi_i(N_i), \quad (2)$$

とする。ただし、 P は生産物価格、 W_i は企業*i*の正規雇用者の賃金率、 ϕ_i は非正規雇用に関する費用関数である⁶。 ϕ_i について、利潤最大化および、正規雇用・非正規雇用が同時に存在する状況を想定するため、 $\phi_i' > 0$ 、 $\phi_i'' > 0$ とする。

各企業が直面する価格について、逆需要関数を、

$$P = a - (Y_1 + Y_2), \quad (3)$$

と設定する。ここで、 a は市場の規模を表わす正の定数である。

民間企業である企業*i*の目的は、その所有者（株主）が受け取る所得 V_i を最大化することであり、目的関数は、

$$V_i = (1 - \theta)\Pi_i, \quad 0 < \theta < 1, \quad (4)$$

とする。ただし、 θ は利潤のうち労働組合に分配される比率（sharing parameter）であり、両企業が分析対象となる市場において慣習的に共通に直面するパラメーターと想定する⁷。本稿ではこのシェアリング・パラメーター θ を株主が重視される程度に関連する尺度とする。すなわち、 θ が小さくなるほど、株主(配当)重視である。

一方で、各企業には労働組合が存在し、企業*i*の労働組合*i*の目的関数を、

$$U_i = L_i (W_i - \bar{W}) + \theta \Pi_i, \quad (5)$$

とする。ここで、 \bar{W} は留保賃金（例えば失業給付額）である。本稿では、労働組合の構成員は正規雇用労働者のみと想定し、そして正規雇用者のみが利潤の一部を受け取ると考える。

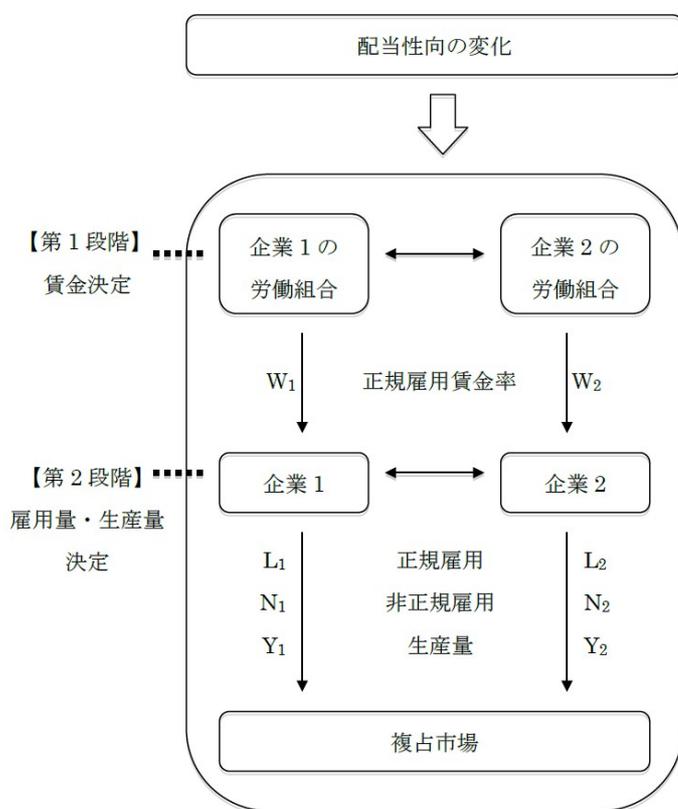
以上の設定の下で、ゲームのタイムラインは、以下の通りである。まず、第1段階では、正規

⁶ 非正規雇用賃金率は市場で決定されていると想定する。ただし、 ϕ_i には、非正規労働者の賃金だけでなく、訓練費用や有期雇用による頻繁な募集などの費用、政府の規制による費用も含まれていると捉える。

⁷ より一般的には、Sørensen (1992)のように、各企業の θ が労使交渉により内生的に決定される状況が考えられる。その場合には各企業は異なる θ に直面する可能性があり、本稿での各企業共通のパラメーターという設定とは異なり θ_i と表記することになる。

雇用賃金率が決定される。各企業の労働組合が、相手企業の正規雇用賃金率を所与として、自らの利得が最大となるよう自企業の正規雇用賃金率を決定する⁸。次に、第2段階では、雇用量（生産量）の決定が行なわれる。各企業は、第1段階で決定された正規雇用賃金率を観察して、各々の目的関数の値が最大となるよう雇用量（生産量）を同時に決定する。

本稿では均衡概念として、サブゲーム完全均衡を想定するので、後ろ向きに第2段階の雇用量の決定、そして第1段階の賃金率の決定へと進む。以上のゲームの構造は、以下のように表現される。



II-2 雇用量の決定（第2段階）

企業は(1)式の生産関数と(3)式の逆需要関数の下で、(4)式の利得を最大にするよう正規、非正規の雇用量を決定する。ここでの最大化問題は、

⁸ モデルの単純化のために、独占的組合モデルと呼ばれる設定となっている。より一般的には、Weitzman (1987)と同様に賃金率も労使交渉により決定される状況(ナッシュ交渉解)が考えられる。

$$\begin{cases} \max_{L_i, N_i} (1-\theta)\{PY_i - W_i L_i - \phi_i(N_i)\} \\ \text{s.t. } Y_i = L_i + \alpha_i N_i \\ P = a - (Y_1 + Y_2) \end{cases} \quad (6)$$

である。

企業1については、(6)の最大化問題は、

$$\max_{L_1, N_1} (1-\theta)[\{a - (L_1 + \alpha_1 N_1 + Y_2)\}(L_1 + \alpha_1 N_1) - W_1 L_1 - \phi_1(N_1)] \quad (7)$$

と変形できる。したがって、企業1の1階の条件は、

$$-(L_1 + \alpha_1 N_1) + \{a - (L_1 + \alpha_1 N_1 + Y_2)\} - W_1 = 0 \quad (8)$$

$$-\alpha_1(L_1 + \alpha_1 N_1) + \alpha_1 \{a - (L_1 + \alpha_1 N_1 + Y_2)\} - \phi_1'(N_1) = 0, \quad (9)$$

となり、(8)と(9)を整理すれば、

$$-(L_1 + \alpha_1 N_1) + \{a - (L_1 + \alpha_1 N_1 + Y_2)\} - W_1 = 0, \quad \alpha_1 W_1 = \phi_1'(N_1), \quad (10)$$

である。

もう一方の企業2についても、同様に導出すれば、

$$-(L_2 + \alpha_2 N_2) + \{a - (Y_1 + L_2 + \alpha_2 N_2)\} - W_2 = 0, \quad \alpha_2 W_2 = \phi_2'(N_2), \quad (11)$$

であり、(10)と(11)を連立して解けば、

$$Y_1 = \frac{a - 2W_1 + W_2}{3}, \quad \alpha_1 W_1 = \phi_1'(N_1), \quad (12)$$

$$Y_2 = \frac{a - 2W_2 + W_1}{3}, \quad \alpha_2 W_2 = \phi_2'(N_2), \quad (13)$$

である。

ここで、単純化のために、企業1と企業2は同質的な企業と想定する。生産性格差についての

パラメーター α について、

$$\alpha_1 = \alpha_2 = \alpha \quad (14)$$

とし、非正規労働者についての費用関数 ϕ についても、簡単化のために、

$$\phi_1(N_1) = \phi_2(N_2) = \phi(N_i) = \frac{N_i^2}{2\beta}, \quad (15)$$

と特定化する。ここで、 β は正の値を持つ非正規雇用の費用に関わるパラメーターであり、 β が上昇する場合、非正規雇用に関わる費用が減少する状況として説明できる⁹。この場合、生産量 Y と労働需要 L 、 N が、以下の形で得られる。

$$Y_1 = \frac{a - 2W_1 + W_2}{3}, \quad N_1 = \alpha\beta W_1, \quad L_1 = \frac{a + W_2 - (2 + 3\alpha^2\beta)W_1}{3}, \quad (16)$$

$$Y_2 = \frac{a - 2W_2 + W_1}{3}, \quad N_2 = \alpha\beta W_2, \quad L_2 = \frac{a + W_1 - (2 + 3\alpha^2\beta)W_2}{3}, \quad (17)$$

II-3 賃金の決定 (第1段階)

第1段階に戻り、各企業の労働組合の決定する正規雇用賃金率について検討する。正規雇用賃金率は、第2段階で決定される雇用量(16)と(17)の下で、(5)の組合効用が最大となるよう決定される。

企業1の労働組合(組合1)の最大化問題は、

$$\begin{cases} \max_{w_1} & L_1(W_1 - \bar{W}) + \theta\Pi_1 \\ \text{s.t.} & (16) \end{cases} \quad (18)$$

と表現される。この最大化問題の1階の条件は、

⁹ 非正規労働者の下落や政府の規制緩和等による費用の減少は、 β の上昇として表現可能であり、逆に訓練費用上昇や有期雇用による頻繁な募集などの費用関係は、 β の下落で表わすことが可能だろう。

$$\frac{a+W_2-(2+3\alpha^2\beta)(2W_1-\bar{W})}{3} + \theta \left\{ -\left(\frac{a+4W_1+W_2}{9}\right) - \frac{a+W_2-2(2+3\alpha^2\beta)W_1}{3} - \alpha^2\beta W_1 \right\} = 0 \quad (19)$$

である。企業2の労働組合（組合2）についても同様な取り組みを行えば、

$$\frac{a+W_1-(2+3\alpha^2\beta)(2W_2-\bar{W})}{3} + \theta \left\{ -\left(\frac{a+4W_2+W_1}{9}\right) - \frac{a+W_1-2(2+3\alpha^2\beta)W_2}{3} - \alpha^2\beta W_2 \right\} = 0 \quad (20)$$

が得られる。やはり同質的な労働組合を考え、対称均衡を考えれば¹⁰、

$$W(=W_1=W_2) = \frac{(3-4\theta)a+3(2+3\alpha^2\beta)\bar{W}}{9(1+2\alpha^2\beta)-(4+9\alpha^2\beta)\theta} = \frac{(3-4\theta)a+3(2+3\alpha^2\beta)\bar{W}}{5+9\alpha^2\beta+(1-\theta)(4+9\alpha^2\beta)} \quad (21)$$

となる。(16)と(17)は、対称均衡の下では、

$$Y(=Y_1=Y_2) = \frac{a-W}{3}, \quad N(=N_1=N_2) = \alpha\beta W, \quad L(=L_1=L_2) = \frac{a-(1+3\alpha^2\beta)W}{3} \quad (22)$$

である。

ここで、 W が非負であることを保証する(同時に N も非負となる)為に、以降では、

$$0 < \theta < \frac{3}{4} \quad (23)$$

であると仮定する¹¹。また、 L が非負であることを保証する(同時に Y も非負となる)ために、

¹⁰ 反応関数(一階の条件)が線形であるから、対称均衡のみである。

¹¹ 実際には、(21)式分子の第2項が正であるため、もう少し条件は緩くてもよいことになるが、 θ の現実的な値を考えれば、この条件で十分であろう。

$$a > \frac{(1+3\alpha^2\beta)(2+3\alpha^2\beta)\bar{W}}{2+(3+\theta)\alpha^2\beta} \quad (24)$$

を仮定し、すなわち a が十分に大きいものとする。

III. 比較静学

前節までの結果より、企業が株主(配当)を重視する尺度としてのシェアリング・パラメーターと正規雇用・非正規雇用との関係等を検討することが可能となる。また、 a と β の比較静学も行う。これは、需要ショックと非正規労働市場の変化に対する分析である。

III-1. 比較静学： θ

$$\frac{dW}{d\theta} = \frac{-(24+45\alpha^2\beta)a+3(2+3\alpha^2\beta)(4+9\alpha^2\beta)\bar{W}}{\{9-4\theta+9\alpha^2\beta(2-\theta)\}^2}, \quad (25)$$

は、(23)と(24)の仮定により負になる。すなわち、 θ の増加は、各企業の労働組合が決定する正規労働者の賃金率 W を低下させる。そして(22)の関係により、比較静学の結果を最終的にまとめれば、

$$\frac{dW}{d\theta} < 0, \quad \frac{dY}{d\theta} > 0, \quad \frac{dL}{d\theta} > 0, \quad \frac{dN}{d\theta} < 0, \quad (26)$$

である。よって、次の命題が得られる。

【命題1】

企業が正規労働と非正規労働により同質財の生産を行ない、労働組合が正規雇用賃金を決定する複占市場において、各企業の報酬制度が、利潤の一定比率（シェアリング・パラメーター） θ を労働組合に配分する profit sharing 制度を採用している状況を想定しよう。経済環境が株主(配当)を重視する方向に変化する状況、すなわち、シェアリング・パラメーター θ が下落する場合には、各企業の労働組合が設定する正規労働者の賃金率が上昇し、正規雇用者数と生産量が減少する一方で、非正規雇用者数は増加する。

当然ながら、非正規・正規雇用者の増減が逆方向なので、非正規雇用者の比率は上昇することになる。

これら結果は、次のように説明できる。すなわち、シェアリング・パラメーター θ が小さくなれば、労働組合には、利潤に比例する報酬が減少分を補うため、高い賃金率を要求する誘因が高まり、正規労働者の賃金率が上昇することになる。そのため、企業は正規労働者を減らし、コスト面で相対的に割安となる非正規労働を増やす誘因が高まることになる。そのため、経済環境が株主重視の方向に変化する場合には、非正規労働者の増加につながる。

さて、各企業の正規労働と非正規労働の全体としての雇用量は、(22)より、

$$L+N = \frac{a - \{1 - 3\alpha\beta(1-\alpha)\}W}{3}, \quad (27)$$

であるので、

$$\frac{d(L+N)}{d\theta} = -\frac{1}{3}\{1 - 3\alpha\beta(1-\alpha)\} \frac{dW}{d\theta}, \quad (28)$$

となる。 $\beta < \frac{1}{3\alpha(1-\alpha)}$ の場合に、(28)の符号は正である¹²。

【系】

経済環境が株主(配当)を重視する方向に変化する状況、すなわち、シェアリング・パラメーター θ が下落するときに、 $\beta < \frac{1}{3\alpha(1-\alpha)}$ の場合には、正規・非正規労働の全体の雇用量は減少する。

β が十分小さい場合には、すなわち、非正規雇用に関わる限界費用($\beta^{-1}N$)が十分大きい場合には、正規雇用の減少分を補って余るほどには非正規雇用は増加しないため、全体の雇用量は減少することになる。

¹² 右辺は、 $4/3$ 未満にはならないので、 $\beta < 4/3$ のときも同様である。

III-2. 比較静学： a

$$\frac{dW}{da} = \frac{3-4\theta}{9+9\alpha^2\beta(2-\theta)-4\theta} > 0 \quad (29)$$

は、(23)の仮定よりそうなる。すなわち、市場規模を表わすパラメーター a と正規労働者の賃金率 W は同じ方向に変化する。したがって、 a が小さくなった場合、すなわち、負の需要ショックが発生した場合、正規労働者の賃金率 W は減少する。

また、

$$\frac{dY}{da} = \frac{2+3\alpha^2\beta(2-\theta)}{9+9\alpha^2\beta(2-\theta)-4\theta} > 0, \quad (30)$$

$$\frac{dL}{da} = \frac{2+3\alpha^2\beta(3+\theta)}{9+9\alpha^2\beta(2-\theta)-4\theta} > 0, \quad (31)$$

$$\frac{dN}{da} = \frac{\alpha\beta(3-4\theta)}{9+9\alpha^2\beta(2-\theta)-4\theta} > 0, \quad (32)$$

の関係より、負の需要ショックが発生した場合には、生産量、正規労働者の雇用量、そして、非正規労働者の雇用量が減少する。そのため、本稿のモデルでは、不況時に非正規雇用が増加するという結論は得られない。

しかしながら、労働者に占める非正規雇用者の比率を μ とすると、

$$\mu = \frac{N}{L+N} = \frac{\alpha\beta\{a(3-4\theta)+(6+9\alpha^2\beta)\}}{a\{2+\alpha\beta(3-4\theta)+\alpha^2\beta(3+\theta)\}-(2+3\alpha^2\beta)(1-3\alpha\beta+3\alpha^2\beta)\bar{W}}, \quad (33)$$

となるため、

$$\frac{d\mu}{da} = \frac{-\alpha\beta(2+3\alpha^2\beta)\{9+9\alpha^2\beta(2-\theta)-4\theta\}\bar{W}}{[a\{2+\alpha\beta(3-4\theta)+\alpha^2\beta(3+\theta)\}-(2+3\alpha^2\beta)(1-3\alpha\beta+3\alpha^2\beta)\bar{W}]^2} < 0, \quad (34)$$

が得られる。

これらの関係から、以下の命題が得られる。

【命題2】

市場規模が縮小するような、負の需要ショックが発生する状況、すなわち、市場規模を表わすパラメーター a が小さくなる場合には、各企業の労働組合が設定する正規労働者の賃金率が下落し、正規労働者と非正規労働者および生産量が減少する一方で、雇用全体に占める非正規労働者の比率は増加する。

この結果は、次のように説明できる。すなわち、市場規模を表わすパラメーター a が小さくなれば、企業側は、正規・非正規を問わず雇用量を減少させるが、正規労働者の雇用をより減らす誘因を持っているため、経済環境が全体として悪化する状況では、非正規労働者の比率が増加することになる。

III-3. 比較静学： β

β が増加すれば、非正規雇用に関わる費用が減少する。この原因は様々なことが考えられ、非正規雇用賃金の低下や、派遣労働の規制緩和等も含まれるだろう。本稿ではこれらをまとめて、労働市場の買い手市場化と捉える。

各変数に及ぼす効果は以下のようなになる。

$$\frac{dW}{d\beta} = -\frac{9\alpha^2\{(2-\theta)(3-4\theta)a+(3-2\theta)\bar{W}\}}{\{9+9\alpha^2\beta(2-\theta)-4\theta\}^2} < 0, \quad (35)$$

$$\frac{dY}{d\beta} = \frac{3\alpha^2\{(2-\theta)(3-4\theta)a+(3-2\theta)\bar{W}\}}{\{9+9\alpha^2\beta(2-\theta)-4\theta\}^2} > 0, \quad (36)$$

$$\frac{dL}{d\beta} = -\frac{\alpha^2[(3-\theta)(3-4\theta)a+9\{5-2\theta+9\alpha^4\beta^2(2-\theta)+2\alpha^2\beta(9-4\theta)\}\bar{W}]}{\{9+9\alpha^2\beta(2-\theta)-4\theta\}^2} < 0, \quad (37)$$

$$\frac{dN}{d\beta} = \frac{\alpha[a(9-4\theta)(3-4\theta)a+3\{18-8\theta+27\alpha^4\beta^2(2-\theta)+6\alpha^2\beta(9-4\theta)\}\bar{W}]}{\{9+9\alpha^2\beta(2-\theta)-4\theta\}^2} > 0, \quad (38)$$

これらの関係から、以下の命題が得られる。

【命題3】

労働市場の買い手市場化、すなわち、 β が増加する場合、非正規労働者 N と生産量 Y は増加する。その一方で、各企業の労働組合が設定する正規労働者の賃金率 W は下落し、正規労働者 L は減少する。

この結果は、次のように説明できる。すなわち、非正規労働に関わる費用が減少する場合、企業は雇用を正規労働から非正規労働にシフトさせる。その場合、正規労働の需要が減少するため、正規労働の賃金率は下落する。企業は、正規労働と非正規労働の比率を調整することにより生産量を増加させる。

IV. おわりに

本稿では、正規雇用と非正規雇用を明示的に考慮したシンプルなモデルを提示し、企業統治の変化や経済状況の変化が正規・非正規雇用に与える影響について考察した。

想定した状況は、profit sharing 制度を採用している2企業による複占市場において、各企業は正規雇用と非正規雇用の投入により同質財の生産を行なっているというものである。そして、シェアリング・パラメーター θ を、企業統治のあり方としての株主が重視される程度に関連する尺度と解釈している。すなわち、 θ が小さくなるほど、株主(配当)重視であると想定している。

このように特定化されたモデル設定での分析を通じて、以下の結論が得られている。すなわち、非正規雇用の比率を上昇させる原因として、株主(配当)重視の企業統治の変化、悪い需要ショック、労働市場の買い手市場化の全てが当てはまる。ただし、比率はそうであっても、正規・非正規雇用量は、株主重視は減少・増加、悪い需要ショックは減少・減少、買い手市場化は減少・増加である。全体の雇用量も、株主重視は条件によりどちらも生じるが、悪い需要ショックは減少、買い手市場化は増加である。生産量は買い手市場化は増加を導くが、他は減少させる。

本稿において、株主(配当)重視が非正規雇用比率を上昇させることを示し、久保(2011)の実証結果の方向性をモデル分析によって十分に示せたわけであるが、しかしながら、以下の課題が見られるであろう。

まず、労働組合が一方的に賃金設定を行なう独占的組合モデルを想定していることである。より一般的には、賃金は労使交渉によって決定される状況を考慮する必要がある。また、本稿モデルは基本的にある市場の企業決定を分析した部分均衡分析であり、一般均衡分析への拡張も念頭に入れるべきかもしれない。労働者の決定が考慮されれば、余剰分析も視野に入ってくるだろう。そして正規雇用と非正規雇用の賃金格差についても本稿では分析できていない。

非正規雇用を増加させる要因に関する理論分析は、株主(配当)重視以外にもまだまだ多くなされるべきであろう。確かに他の文献においても種々議論されているであろうが、モデル分析によって多角的に分析される余地はまだ多くあるように思える。特に企業が不確実性を嫌うようにな

ったこと、企業が短期的な業績を重視するようになったこと、競争環境がより厳しく(特に対外国企業)なったこと等が、その要因として考えられるであろう。

参考文献

- Freeman, R. B. and Weitzman, M.L. (1987) 'Bonuses and Employment in Japan' *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 1, pp. 168-194.
- Fung, K. C. (1989) 'Unemployment, Profit Sharing and Japan's Economic Success' *European Economic Review*, Vol.33, No.4, April, pp. 783-796.
- Goerke, L. (2013) 'Profit Sharing and Relative Consumption' *Economics Letters*, Vol. 118, No.1, pp.167-169.
- 久保克行 (2011) 「配当政策と雇用調整」『日本の企業統治』(宮島英昭編)第 10 章, 東洋経済新報社。
- Liu, C. and Chang, J. (2011) 'Macroeconomic Implications of a Sharing Compensation Scheme in a Model of Endogenous Growth' *Journal of Economics*, Vol. 102, No. 1, pp. 57-75.
- 中村保(2014)「非正規労働の増加と賃金格差」『所得格差のマクロ動学分析』第 9 章 勁草書房
- 中谷武(2013)「最低賃金と雇用—二重労働市場の観点から—」『流通科学大学論集』, 第 21 巻第 2 号, pp.91-105
- 二宮健史郎・高見博之 (2010)「Profit Sharing, 停滞レジームと金融の不安定性」『季刊・経済理論』,第 47 巻第 3 号, pp.58-66.
- 生命保険協会(2015)『平成 26 年度生命保険調査 株式価値向上に向けた取り組みについて』(http://www.seiho.or.jp/info/news/2014/pdf/20150323_2.pdf, 2015.8.23 閲覧)
- Sørensen, J. R. (1992) 'Profit-sharing in a Unionized Cournot Duopoly' *Journal of Economics*, Vol.55, No.2, pp. 151-167.
- Takami, H. and Nakamura, T. (2012) 'Profit-Sharing and the Endogenous Order of Moves in Oligopoly' *Theoretical Economics Letters*, Vol. 2, No. 2, pp.125-129.
- Weitzman, M.L. (1984) "*The Share Economy*" Harvard University Press (林敏彦訳 『シェア・

エコノミー』岩波書店, 1985 年).

Weitzman, M.L. (1987) 'Steady State Unemployment under Profit Sharing' *Economic Journal*, Vol.97,
March, pp. 86-105.