The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	効率賃金論と賃金経路
Author(s)	鄭, 康守
Citation	大阪大学, 1996, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/39609
rights	
Note	著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

【2】

氏　　名	鄭（ちょん）　康守（がんす）
博士の専攻分野の名称	博　士（経済学）
学位記番号	第　12561　号
学位授与年月日	平成8年3月25日
学位授与の要件	学位規則第4条第2項該当
学位論文名	**効率賃金論と賃金経路**
論文審査委員	（主査） 教　授　齊藤　愼 （副査） 教　授　猪木　武徳　　助教授　小佐野　広

論文内容の要旨

本論文は，労働市場における雇用契約について，需要側及び供給側のいずれにも契約を正しく履行させないインセンティブが存在することを前提として，どのような契約をすればこのインセンティブが存在する際にも両者が契約を守ろうとする誘因になるかを理論的に分析したものである。労働供給側の労働者には雇用契約にかかわらずつねに怠業のインセンティブがある。一方需要側の雇用者にも労働者が怠業していないにもかかわらず，怠業したものとみなしてペナルティーを課そうとする誘因が存在する。本論文では，前者を「(労働者の) 怠け」，後者を「(企業の) ごまかし」と呼び，主として怠けについて分析している。

このような「怠け」と「ごまかし」は労働状況を完全にモニタリングできれば発生しないものであるが，このためにはきわめて大きなコストがかかる。そこで，本論文では契約不履行の原因を2つの立場から分析している。まず第1は怠けの原因をShapiro－Stiglitzの前提と同様に怠け発見確率が1よりも小さいとする立場であり，このような確率が存在するのは不完全なモニタリングに帰すと考えている。

第2はLazearの提起した考え方であり，完全モニタリングの下でも長期的には依然として労働者の側に怠ける誘因があるとする立場である。

本論文では均衡を達成するための調整変数として賃金，罰賃金，そして賃金経路の上方傾斜度を考え，一般化されたShapiro－Stiglitz流の効率賃金論を展開している。その結果，同一の企業と労働者のペイオフを達成する賃金，罰賃金，そして賃金経路の上方傾斜度との間のトレード・オフ関係が発生するという，一つの興味深い事実が発見された。そして，そのトレード・オフ関係が持つ特性が研究されている。すなわち，同一の均衡を達成する賃金，罰賃金，そして賃金経路の上方傾斜度の大きさに関する，様々な組み合わせが存在する。例えば，高賃金・賃金経路の高傾斜度・低罰賃金という組み合わせの均衡そして低賃金・賃金経路の低傾斜度・高罰賃金という組み合わせの均衡は同一のペイオフをもたらすことが指摘されている。

本論文では，まず第1章において効率賃金に関するこれまでの研究のサーベイを行い，先行研究の問題点を指摘している。1－1節においてLazearの議論，そして1－2節においてShapiro－Stiglitz流の効率賃金論に関するこれまでの研究を検討している。Lazearは，長期雇用契約において現実の賃金と労働の限界生産物の乖離を理論的に解明しようとして，就業者の怠業確率と企業によるごまかし確率を導入した。Lazearは怠業が発生すると費用なしに即時に解雇されることを仮定したが，Shapiro－Stiglitzは怠業を発見する確率を導入した。

1章においてサーベイされたこれまでの研究の問題点を考慮して，効率賃金論が2，3，そして4章において展開されている。2および3章はShapiro－Stiglitz流の効率賃金論に関するものである。2章において，条件付き長期雇用契約を考え，労働者の怠業に対する解雇及び賃金罰をモデルに導入した場合の契約条件および努力条件を同時に充足する均衡およびその均衡の特性を分析している。第2節では解雇罰のみが存在する場合を考察し，第3節でこれに加えて賃金罰の存在するケースを検討している。この章では労働者の働く期間を無限としたモデル設定になっているが，次の3章ではこの仮定をゆるめ有限としてモデルを検討している。第2節では罰賃金に替えて上方傾斜賃金経路を検討している。怠業の発見確率がきわめて小さい場合には，賃金罰を非常に大きな値に設定しなければならないことになるので，賃金罰の実行可能性に問題があるときには，同様の効果を持つ上方傾斜賃金が有効と考えられるからである。

論文審査の結果の要旨

本論文は，Shapiro & Stiglitz（AER，1984）およびLazear（JPE，1979；AER，1981）らのshirking modelを効率的賃金理論（efficiency wage theory）の名のもとに一括してとらえ，これらの理論のもつきびしい仮定をゆるめた時に，彼らの結論が妥当するのかどうかを検討したものである。

第2章および第3章において，Shapiro & Stiglitzの論文においては，労働者の怠業を防止する手段が賃金だけだったのに対して，ここでは，後払い賃金や年功的な賃金経路という新たな企業の雇用政策手段が加わった時にどうなるのかという問題を検討している。とくに，dynamic programmingを用いて動学的な企業の最適問題を正確に解いている点に特色があり，評価できる点である。

最後の第4章では怠業およびごまかし確率を外生的とした，Lazear流の効率賃金論をモデルとしてフォーマルな形で定式化し分析しているオリジナルな部分である。Lazearのモデルは，理論的緻密性は犠牲にして，Surprisingな結論をだすので有名であるが，それが本当に成立するのかどうかは検討される必要があった。これまで，一橋大学の中馬宏之氏が，Journal of Economic Dynamics and Control誌上にこの問題を取り扱っているが，それはきわめて難解なdynamic programmingを解かなければならず，理解しにくい形でしか定式化されてこなかった。その点，この論文の定式化は，理解し易い形を保ちながら緻密な議論がなされており，学術的な貢献といえる。

本論文は労働供給側の「怠け」についてはかなり詳細な理論的分析を行っているが，需要側の「ごまかし」についてはそれほど明確な結論が得られていない。また，労働者への労働誘因として賃金のみを考察しているが，長期雇用の大きな誘因である退職金及び年金等は分析していないなどの改良の余地は認められるものの，分析を行っている範囲内における厳密な定式化と緻密な分析は重要な貢献と評価でき，博士（経済学）の学位論文として十分価値を持つものと判断する。