

論 説

制度的多様性、賃金格差および互惠性

——先進資本主義経済への比較制度アプローチ——

遠 山 弘 徳

I. はじめに

II. 制度的多様性と賃金格差

II-1. 資本主義経済のクラスター化

II-2. 資本主義経済の多様性と賃金格差

III. 持続可能な平等主義的経済、社会的ノルムおよび経済的効率性

III-1. 社会的ノルムとコーディネーション

III-2. 互惠性と経済的効率性

IV. 終わりに

I. はじめに

1960年代末以降、アメリカ経済が労働生産性上昇率の長期的停滞に悩まされていた時代、Gordon, Bowles, and Weisskopf [1991] はそうした現象を説明するために「労働生産性の社会的モデル」(Gordon, Bowles and Weisskopf [1991], p. 99) を提示した。同モデルでは企業内部の労働者・使用者の対立を前提に、失業コストや監督労働者といった「社会的」要因が生産性上昇率の鈍化を説明するために強調された。このモデルの基礎にあったのは Bowles [1885] によって展開された労働抽出モデルである。使用者は可能なかぎり低い賃金で労働者から可能なかぎり高い水準の労働努力を引き出そうとする。他方、労働者は可能なかぎり高水準の賃金を望み、解雇を回避するのに必要な、可能なかぎり低水準の労働努力を提供しようとする。こうした労働者・使用者の対立においては、労働者から労働努力を引き出しうる使用者の能力は、労働者を解雇する使用者のパワーに依存する。したがって、個々の労働者に対する使用者の威嚇は、労働者のさぼりが発覚

する確率、どの程度簡単にその労働者が使用者によって解雇されるか、および解雇される結果発生する期待所得の低下（失業コスト）に依存することになる。

こうした生産性上昇率の「社会的」決定要因を強調するモデルを基礎に、Gordon, Bowles, Weisskopf はアメリカ経済の生産性鈍化を説明したのであった。だが、Weisskopf [1987] は、その後の研究において、生産性成長に与える失業率——失業コストの主要な決定要因——の正の効果という結果がサンプル諸国のうちアメリカ経済だけに妥当し、その他の先進資本主義経済においては妥当しなかったこと、すなわち、その効果が負であったことを示している。

こうした発見を受け、Gordon [1994] は労働-経営関係のあり方が生産性上昇率に与えるインパクトに注目し、次のように述べている。『『労働抽出』の論理がまったく妥当しないシステム——労働者の生産性は賃金レントにも監督強度にも依存しないシステム——もあれば、妥当するシステムもある。そうだとすれば、監督強度と失業コストは、「にんじん」に依存する国に比べ、「むち」に依存する国の方が高いということが見出されるかもしれない」（Gordon [1994], p. 376. cf. Gordon [1996], [1998]）。こうした Gordon の叙述において明らかな点は、労働者を動機づけ、労働生産性を引き上げるアプローチにおいて、先進資本主義経済の間には多様性が存在する、ということである。

同様に、労使交渉制度が実質賃金に与える効果に関する比較政治経済の研究においても、制度的効果の多様性が引き出されている。1970 年代初頭のサプライショックを契機に、賃金交渉制度の制度的特徴と外的ショックに対するマクロ経済的な調整との関係に強い関心が持たれるようになった。通常のマクロ経済モデルが石油ショック後のマクロ経済的な調整において観察された各国間バリエーションを説明できなかったため、制度的構造——労使交渉制度——が経済パフォーマンスに与える効果が注目され始めた。こうした研究の初期には、集権化された賃金交渉制度¹を有する経済が他の先進経済諸国よりも、——インフレーションと失業のスコアーに基づく——優れた経済パフォーマンスを示す、ということが示された。したがって、そこでは賃金交渉制度の集権化の程度とマクロ経済パフォーマンスとの間に単調な線形的関係——賃金交渉制度の集権化が進めば進むほど、失業率（インフレ率）は低下する——が見出されたのであった（Bruno and Sachs [1985]）。

そうした分析では、集権的な全国的な労働組合の連合体であれば、分権化された交渉当事者によっては無視されるであろう負の外部性——失業率、インフレの上昇——を内部化できると強調された。こうして相対的に集権化された交渉制度はより低い実質賃金上昇をもたらすと期待される。

だが、その後、Calmfors and Driffill [1988] の研究により、交渉制度の集権化とマクロ経済

¹ いわゆるコーポラティズム型と呼ばれる制度的アレンジメントである。本稿においては「コーポラティズム」概念は集権化された賃金交渉制度の簡便な表現として利用される。同概念をめぐる論争については、たとえば Flanagan [1999], Kenworthy [2001] を参照されたい。

パフォーマンスとの間の単調性は否定され、新たに非線形の関係——ラクダコブ型の関係——が提示された。相対的に分権化された交渉構造を有する経済と相対的に集権化された交渉制度を有する経済は、その両者の中間的な交渉構造を有する経済に比べ、優れた経済パフォーマンスを示す。以後、制度と経済パフォーマンスをめぐる議論はコーポラティズムの尺度 (Kenworthy [2001])、集権化概念 (Traxler [2000])、コーディネーション (Soskice [199])、あるいはその使用者組織の役割 (Soskice [1990], Swenson [1991]) をめぐって展開されているが、いずれにせよ、こうした一連の研究に見出される共通認識は、賃金交渉制度がマクロ経済的成果に与える効果は多様だ、ということである。すなわち、制度的多様性の認識である。

こうした2つの研究路線によって確認されてきたのは、第1に、経済的効率性——労働生産性——に与える効果において、先進資本主義経済間で多様性が観察されるということであり、第2に、賃金交渉制度が実質賃金に与える効果においても資本主義経済の多様なアプローチが観察されるということである。本稿はこうした研究成果を受け、次の2点を検討することにある。先進資本主義経済の制度的多様性を前提に、第1に、先進資本主義諸経済のうち、ある特定の先進資本主義経済グループが平等主義的経済成果と両立するにもかかわらず、他のグループはそうした傾向を示さないこと——平等主義的経済成果における先進資本主義経済のクラスター化——を確認する。そして第2に、そうした平等主義的経済成果の長期持続性を支える経済的効率性を——とりわけ人間行動の動機づけの観点から——検討する。したがって本稿の試みは、一方において、先進資本主義経済のクラスターと平等主義的経済成果の関連を考察する研究、他方において、先進資本主義経済のクラスターと経済的効率性（労働生産性）の関連性を追求する研究——こうした2つの研究を踏まえ、先進資本主義経済のクラスターを媒介に平等主義的経済成果と経済的効率性を結びつけようとするものである。言い換えれば、先進資本主義経済の多様性、平等主義的経済成果、経済的効率性の相互関係を明らかにすることにある。

以下、本稿は次のように構成される。第1に、先進資本主義経済の多様性と賃金の平等との関連、第2に、社会的ノルム——互惠性——を基礎に先進資本主義経済の多様性と経済的効率性の関連性を検討する。

II. 制度的多様性と賃金格差

すでに多くの研究によって観察されてきたように、同一の外部環境の変化にもかかわらず、先進資本主義経済はそうした変化に対して多様な方法で対応する。理論的には、そうしたバリエーションは、ある尺度を基準に連続的に変化するものだとして理解することができるであろう。だが、これまでの研究成果をみると、先進資本主義経済が複数の概念的に異なったグループに分類されるという

見方が有力となってきている。ある特殊な制度的特徴を有する資本主義諸経済が 1 つのクラスターを形成し、また別の特殊な制度的特徴を有する資本主義諸経済がもう 1 つのクラスターを形成する。言い換えれば、相異なる諸制度の補完性のもとらす構造的影響力が、ある 1 群の資本主義経済をある特定のタイプの構造へと向かわせるか、あるいは別タイプの構造へと向かわせる。そしてそうした基本的な構造的選択肢の周辺のバリエーションが比較的小さいままにとどまる可能性がある。したがって本稿において資本主義経済の「多様性」に言及するとき、それは厳密な意味においては先進資本主義諸経済のクラスター化を意味する (Gordon [1998], Soskice and Iversen [2001])。

本節においては、第 1 に、これまでの制度分析にもとづいて先進資本主義経済の多様性へのアプローチを確認し、ついで資本主義のクラスターと賃金の平等・不平等を検討した研究を検討し、平等主義的経済成果と結びつく資本主義クラスターを確認することにしたい。

II-1. 資本主義経済のクラスター化

資本主義経済の制度的バリエーションが如何にして経済パフォーマンスに影響を与えるのか。こうした問題は最近の研究では諸制度間の相互作用の観点から考察されるようになってきている。たとえば、Iversen [1998] は、賃金交渉制度と貨幣制度の相互作用がもたらすマクロ経済的な結果に目を向け、次のように述べている。十分に組織化された労働組合と使用者組織を有する先進資本主義経済では、マクロ経済のパフォーマンス——とくに失業率——は賃金交渉制度の集権化と追認的貨幣政策レジームとの相互作用の結果である、と (cf. Hall and Franzese [1998], Franzese [2002])。

こうした研究の文脈においては、とりわけ、Hall and Soskice [2000], Hall and Gingerrich [2001] によって展開されている「資本主義の多様性」論が注目されるであろう。ここでは彼らによる資本主義諸経済のクラスター化を見ておくことにしたい。

彼らは、労働組合およびその運動の集権化如何に焦点をあてた、いわゆるコーポラティズム文献とは対照的に、「企業」を中心的なアクターと位置づける。企業は対内的——自己の従業員との関係——にも対外的——サプライヤー、クライアント、労働組合、経済団体等との関係——にもある特定タイプの関係を構築する。こうした関係の性格を有するため、企業は数多くのコーディネーション問題に直面する。したがって、企業が競争優位やダイナミックな能力の開発に成功するか否かは、如何にして効果的にコーディネーション問題を解決するかに依存することになる。

こうした研究は、企業が自己の競争優位を確立するために必要なコーディネーション問題の解決に向けた相互補完的關係を展開しなければならない諸領域を提示する。資金を調達する (金融市場)、賃金と労働条件を規制する (労使関係)、必要技能を労働者が修得することを保証する (教育および訓練)、中間投入財と技術へのアクセスを確保する (企業間関係)、顧客獲得競争を行う (製品市

場)、自己の労働者から協力をとりつける(企業-従業員関係)。そうした活動のそれぞれにおいて成功のためのキーは、他のアクターとの効率的なコーディネーションを築けるかどうか、ということである。それゆえ、企業の直面する中心問題は経済の中の他のアクターを巻き込むコーディネーション問題である。

こうした領域において企業が直面するコーディネーション問題を解決する方法を参照することによって、各国資本主義経済が比較・分類されうる。そうした結果引き出された資本主義経済のタイプが「リベラルな市場経済」と「コーディネートされた市場経済」である²。Hall and Soskice [2000], Hall and Gingerrich [2001]によれば、リベラルな市場経済においては、企業は自己の活動をおもにフォーマルな契約と競争的市場のアレンジメントをつうじてコーディネートする。そのような市場において、アクターは、価格シグナルを受け、新古典派経済学流の限界計算にもとづいて財・サービスを供給したり需要したりする自己の意志を調整する。

コーディネートされた市場経済においては、企業は、他のアクターとの自己の活動をコーディネートするために、非-市場の関係により強く依存する(コーディネーションの非市場モデル)。コーディネートされた市場経済においては、均衡は企業やその他のアクター間の戦略的相互作用の結果である。

したがって「資本主義の多様性」論は2つのコーディネーション様式を区別する。1つのコーディネーションにおいては、企業はおもに、対等な関係とフォーマルな契約によって特徴づけられる競争市場をつうじて他のアクターとコーディネートする。ここでは、均衡の結果がおもに、相対価格、市場のシグナル、および周知の限界主義的考察によって規定される。もう1つのコーディネーションにおいては、企業は典型的にはゲーム論によってモデル化される種類の戦略的相互作用の過程をつうじて他のアクターとコーディネートする。ここでは、均衡の結果は、確実なコミットメントの形成に利用可能な制度的なサポートに依存する。

企業が活動を市場関係をつうじてコーディネートするか、戦略的相互作用をつうじてコーディネートするかは制度的な枠組みに依存する。市場が不完全であり、確実なコミットメントの形成に対する実質的な制度的なサポートが存在するところでは、企業はより広範囲に戦略的コーディネーションに依存すると期待されうる。市場が流動的であり、そのようなコミットメントに対してほとんどサポートが存在しないところでは、企業は市場コーディネーションにより強く依存する。したがって、経済の中の各領域の制度的配置とそこでのコーディネーションの性格との間には対応関係が存在することになる(cf. Hall and Soskice [2001], p. 28, p. 32)。

² こうしたカテゴリー的な区別は、名称は異なるものの、その後の数多くの研究において採用されるようになっている。たとえば、Rueda and Pontusson [2000]においては「リベラルな市場経済」と「社会的市場経済」と呼ばれている。

表-1 資本主義経済のクラスターと賃金の平等

Hall and Soskice [2000], Hall and Gingerich [2001]	コーディネートされた市場経済	リベラルな市場経済	混合経済
	ドイツ、北欧経済、日本、オーストリア、ベルギー、オランダ	北アメリカ、イギリス、アイルランド	
Rowthorn [1992]	集権化された労使交渉	分権化された労使交渉	中程度の集権化
	北欧諸経済、オーストリア	北アメリカ、イギリス、イタリア、日本	ドイツ、フランス、オランダ、ベルギー、ニュージーランド、オーストラリア
Rueda and Pontusson [2001], Pontusson, et al. [2001]	社会的市場経済	リベラルな市場経済	混合経済
	ドイツ、オーストラリア、オランダ、ベルギー、北欧経済、	北アメリカ、イギリス、日本、オーストラリア、スイス	フランス、イタリア
賃金分散、賃金の平等・不平等	・賃金分散は低水準 ・賃金の不平等を緩和する	・賃金分散は高水準 ・賃金の不平等は高水準	賃金分散、賃金の不平等も両タイプのクラスターの中間的水準

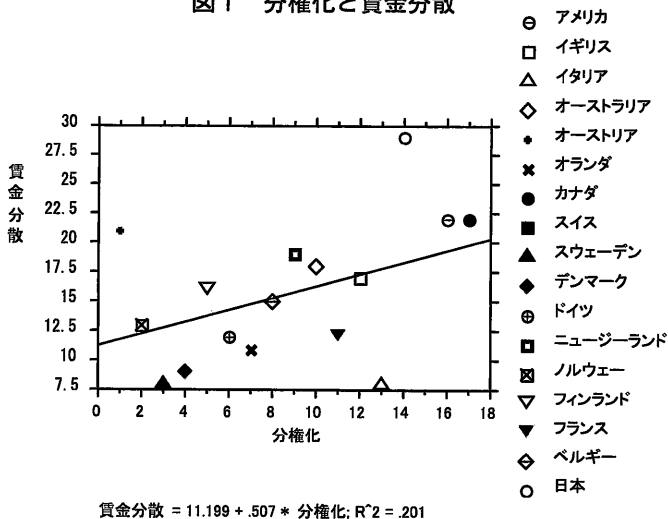
表-1 において、Hall and Soskice [2000], Hall and Gingerich [2001] によって分類された先進資本主義経済のクラスター、そして以下で取り上げる Rowthorn [1992], Rueda and Pontusson [2001], Pontusson, et al. [2001] によるクラスターとそれに対応する賃金分散もしくは賃金の不平等が示されている。そこにはそれぞれのクラスターの代表的な経済も示されている。分類カテゴリーに入る経済に若干の異同があるものの、いずれの研究においても、資本主義のクラスターは制度もしくは諸制度の相互作用に基づいている。

II-2. 資本主義経済の制度的多様性と賃金格差

先進資本主義経済は相異なった諸制度の補完性にもとづき各国に固有のダイナミックスを有するクラスターを形成する。こうした各クラスターは経済パフォーマンスと如何なる関係にあるのか。本稿ではとくに、先進資本主義経済の多様性が労働市場の成果における平等・不平等——賃金格差——に如何なる効果を与えるのか、という点に焦点をあてる。

Rowthorn [1992] の研究は、先進資本主義経済の多様性——賃金交渉制度のバリエーションにもとづく——を平等主義に関連づけ、両者の関連に関する経験的証拠を示した先駆的な研究といえるであろう。Rowthorn は、Hall and Gingerich [2001], Hall and Soskice [2001] の研究と異なり、諸制度の補完性にもとづき資本主義の多様性分析を展開してはいない。だが、労使交渉制度を軸に資本主義の多様性が確認され、しかもその分類は事実上 Hall and Gingerich [2001], Hall and Soskice [2001] の分類にほぼ対応するものとなっている（表-1 参照）。そのさい、彼が平等

図1 分権化と賃金分散



の尺度として採用したのは賃金分散、および賃金分散と雇用の合成インデックス（INDEED インデックスとラベルづけられている）である。

Rowthorn が最初に取り上げる不平等の尺度は賃金分散である。Rowthorn はそうした尺度と Calmfors and Driffill [1988] によって考案された賃金交渉の集権化スケールを利用し、賃金交渉制度と賃金分散との間に正の関係を見出している。

こうした賃金分散の指標と分権化が図-1 においてプロットされている。この図は 1985 年の賃金分散と賃金交渉の集権化に関するデータにもとづいている。縦軸の賃金分散は製造業の産業別稼働所得水準の変動係数³であり、横軸には賃金交渉の集権化スケール（Calmfors and Driffill [1988]）が示されている（数値が大きくなるほど、賃金交渉が分権化されていることを示す）。また両者の相関をみるために回帰線を描いてある。図-1 をみると、それらの 2 つの変数のあいだに正の相関がみられる。ノルウェー、デンマークおよびスウェーデンといった相対的に集権化した経済が比較的低い賃金分散を持ち、他方、北アメリカや日本といった高度に分権化した経済はきわめて高水準の賃金分散を持つ。集権化と賃金分散のあいだには、比較的単調な、逆の関係が存在するとみることができるであろう⁴。したがって、集権化された賃金交渉制度を有する経済が、分権化された賃金交渉制度を有する経済に比べ、賃金格差を抑える上で優れていると言える。

³ Rowthorn の賃金分散の指標には、第 1 に、従業員数によってウェイトづけられ外れ値の影響が及ばないように工夫されている。第 2 に、性別カテゴリーを取り入れ、性別賃金格差が考慮されている。

⁴ Rowthorn は、賃金交渉制度の集権化の程度が労働市場の平等主義的な経済成果（賃金分散）に与える効果を回帰分析によっても確認している（Rowthorn [1992], Table 4. 7）。そうした回帰分析の結果、1973 年においても 1985 年においても賃金交渉の集権化の程度が賃金分散に与える効果は統計的に有意であり、符号も期待されたように正の効果を示している。

Rowthorn は INDEED インデックスにより以上の議論をさらに展開している。

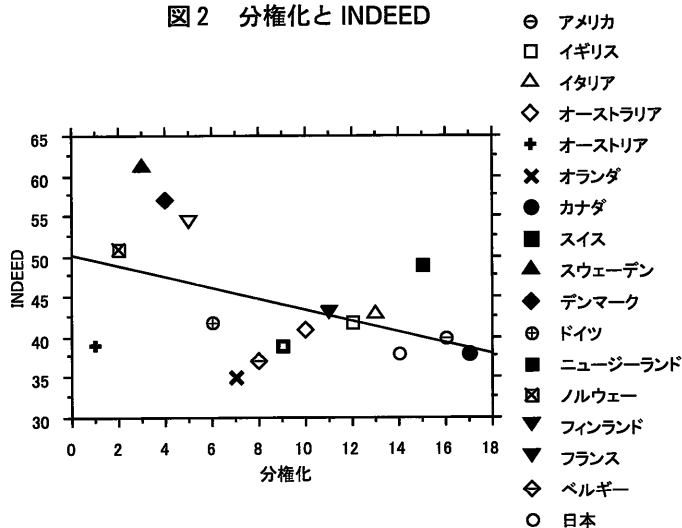
雇用パフォーマンスに関するもっとも簡単な尺度は就業者数である。しかしそうした尺度では職の質をみることはできない。たとえば、ある国が労働者を低賃金の職、周辺の職に従事させることによって雇用を創造できたとしよう。だが、そうした経済のパフォーマンスは、十分な賃金、雇用保証を提供し、しかも同一の雇用を創造できる国に比べ、——労働者の観点からみて——望ましいものではなからう。

低水準の賃金の職は往々にして低生産性の職であり、そして高い水準の賃金分散をもつ経済は配分の不効率を含む。低賃金、低生産性活動に従事する労働者の中には、他の場所で雇用された場合、より効率的に作業を遂行しうる労働者が存在するであろう。また、不効率な企業は、平均よりはるかに低い賃金を支払うことができることによって、存続し続けることができることになるであろう。こうしたケースでは、労働力資源の配分において誤った配分が存在することになる。

したがって、きわめて高い賃金分散は、現在の雇用が労働者の観点からみて満足行くものではなく、また、労働資源の誤った配分であり、人間的潜在力の浪費だ、ということを示すものであろう。こうした認識に基づき、Rowthorn は雇用者比率と賃金分散を合成したインデックス——INDEED インデックス——を考案している。このインデックスは、言い換えれば、賃金格差と雇用創出の観点から、各国経済の不平等を尺度するものといえるであろう。

具体的には、そのインデックスは $INDEED = ER - DISP$ として定義される。ER は雇用者比率（15-64 歳人口の百分比としての雇用）であり、DISP は賃金分散の尺度（産業別時間あたり稼働所得の変動係数（%））である。

図 2 分権化と INDEED



注) Rowthorn [1992], p. 102 のデータをもとに作成

図-2には各国のINDEEDインデックスと分権化がプロットされている。期待されるように、両者の間には負の相関が観察される。図-1のケースと同じように、ノルウェー、デンマークおよびスウェーデンといった相対的に集権化した経済が比較的高いINDEEDを持ち、他方、北アメリカや日本といった高度に分権化した経済はきわめて低いINDEEDを持つ。ここにおいても、集権化された賃金交渉制度を有する経済が、分権化された賃金交渉制度を有する経済に比べ、賃金格差を抑え、雇用を創出する上で優れていることを見出される。とりわけ、北欧諸国（スウェーデン、デンマーク、ノルウェー、フィンランド）はこのインデックスでは最良の結果を示しているが、Rowthornはそうした北欧諸国の優れたパフォーマンスの理由について次の点にあると見ている。(1)男性と女性の両方についての相対的に高い雇用、(2)その2つのグループそれぞれ内部の平均的賃金分散の低さ、(3)低い男女間の賃金格差、この3者を結びつける能力である。

その他の経済のINDEEDパフォーマンスは、北欧諸国に比べ、一様に劣っている。だが、INDEEDインデックスを分解すれば、北アメリカと日本は雇用パフォーマンスについては良好であるものの、賃金分散は高水準である。北欧以外のヨーロッパ諸国は雇用も賃金分散も低水準であり、結果的にINDEEDインデックスにおいて北アメリカや日本とほぼ同じ水準を示している。

Rowthornはこうした不平等に異なったパターンを見ている。格差の主たる分割線がヨーロッパ諸国では失業者と被用者との間にあり、北アメリカのケースでは高い賃金を受け取る労働者と低賃金労働者との間にある。両方のケースと比較すれば、北欧諸国は、十分な賃金を提供できる数多くの職を提供することにより、両種類の不平等を最小限にとどめたといえよう。

こうしたRowthornの研究において2つの成果を見ることができる。1)集権化の構造と労働市場成果の平等の程度が賃金分散とINDEEDインデックスを利用して経験的に確認された。賃金分散でみてもINDEEDインデックスでみても、相対的に集権的な交渉構造を有する経済が、相対的に分権化された経済に比べ、労働市場における平等主義的経済成果をもたらす上で優れていることを経験的に明らかにした。だが、集権化された賃金交渉制度と平等主義的成果の相関が示されているものの、なぜ集権化された賃金交渉制度を有する経済が労働市場における平等主義的経済成果をもたらすのか、その経済的説明が展開されていない。

2)INDEEDインデックスにおいてとりわけ明瞭であるが、平等主義的経済成果を達成する上で、異なったアプローチが存在する。(1)雇用者比率を引き上げる、(2)賃金分散を引き下げる、(3)その両者を達成する。こうした分析において興味深い点は、集権化された賃金交渉構造を持ち、しかも優れた雇用パフォーマンスを達成した経済であっても、賃金分散が高く、INDEEDが相対的に低い経済が存在するということである（オーストリア）。これは、集権化された賃金交渉が良好な経済パフォーマンスをもたらすとしても、平等主義的な経済成果を達成する必要かつ十分条件ではない、ということを含意する。

すでに指摘したように、北欧諸国は、十分な賃金を提供できる数多くの職を提供することにより、雇用および賃金の不平等を最小限にとどめた。そうした経済においては平等主義的経済目標への強いコミットメントが存在する。言いかえれば、そうした経済においては平等に高い価値が与えられる。そうした価値観とマクロ経済的パフォーマンスの結びつける経済論理は明らかではないが、ここでは社会的ノルムの重要性が浮かび上がってくる⁵。

Rowthorn と同一方向の研究は Rueda and Pontusson [2000] および Pontusson, Rueda and Way [2002] によっても展開されている。だが、彼らの研究は Hall and Gingerich [2001], Hall and Soskice [2001] の「資本主義の多様性」論を自覚的に受け止めるものであり、先進資本主義諸国が異なった因果ダイナミックスを有するクラスターを形成するというアイデアが賃金の不平等にも適用可能であるかどうかを検討している。

Rueda and Pontusson [2000] の利用する、先進資本主義諸経済のクラスター化は、社会的市場経済とリベラル市場経済の区別にに基づく。この区別は基本的に Soskice [1990] (cf. Hall and Soskice [2001]) のアイデアに従うものである。だが、Soskice らとは異なり、制度の補完性は取り上げられていない。したがって、Soskice らのコーディネートされた市場経済とリベラル市場経済とはいくぶん異なった先進資本主義経済のグループ化をもたらす。

3つの基本的特徴が社会的市場経済をリベラル市場経済から区別する (Rueda and Pontusson [2000], table. 2, p. 365)。

- (1) 社会的市場経済は、公的な機関に資金調達された社会福祉システムによって特徴づけられる。

こうした公的な福祉プログラムは留保賃金を相対的に高水準にする。また、失業給付、再訓練機会、疾病保険等を提供することで特定の使用者への労働者の依存性を低下させる。こうした制度的特徴は、Esping-Andersen [1990] の脱商品化指標、国内総生産に占める総社会支出によって代理される。

- (2) 社会市場経済は、雇用条件を標準化し、高水準の雇用保障を提供する政府規制によって特徴づけられる。これによって使用者が労働を解雇するコストが上昇する、また、セクターおよび職務横断的に雇用条件が標準化される。賃金スケールが圧縮され、賃金差別は、リベラル市場経済に比べ、社会的市場経済では一般的ではない。フルタイム従業員とパートタイム従業員の雇用条件もまた類似傾向にある。こうした社会経済システムの制度的特徴は雇用保護インデックスによって代理される。

⁵ 社会的ノルムと平等主義的政策へのコミットメントの関係については、Teulings and Hartog [1998] において検討されている。彼らはコーポラティズムの2つのインデックス (Bruno and Sachs [1985] と Calmfors and Driffill [1992] のインデックス) を社会的ノルムのインデックスに関連付けている。彼らは、コーポラティズムのランキングが「男権主義」と「権力の距離」と逆に関連する傾向にある、という証拠を見出し、コーポラティズムが平等主義的な価値観と結びついていることを確認している。

(3) 社会市場経済は、団体交渉の制度化と賃金形成のコーディネーションによって識別される。賃金形成のコーディネーションによって、経済の各セクターの賃金がリベラル市場経済に比べより緊密に結びつけられている。社会的市場経済において特徴的なことはコーディネーションが団体交渉をつうじて発生し、その過程において労働組合に中心的役割が与えられる。こうした社会経済システムの制度的特徴は団体交渉のカバレッジによって表現される。

以上3点に基づいて識別されたリベラル市場経済と社会的市場経済が賃金の不平等に有意な効果を与えるかどうかが問われる。Rueda and Pontusson によって採用される賃金の不平等の尺度は10パーセントタイルの稼働所得に対する90パーセントタイルの稼働所得の比率である。以下の表-2において彼らの分析結果が示されている。10-90パーセントタイルの稼働所得比率が、「社会的市場経済」、「リベラルな市場経済」、両者の中間の「混合経済」別に労働市場要因、制度的要因に回帰されている。

とくに注目すべきは、交渉の集権化 (Bargaining centralization) に関する係数である。同係数は社会的市場経済とリベラルの両方において負であるが、集権化の平等主義的インパクトは、社会的市場経済においての方がかなり大きい (マイナス 0.085 の係数)、リベラルな市場経済における集権化の係数は90パーセントの統計的有意水準をクリアできていない。したがって、集権化の平等主義的効果はかなり社会的市場条件に依存する、ということが見出される。

同じ結果は女性の労働力率 (Female labor-force participation) についても観察される。女性の労働力率の平等主義的効果は社会的市場条件下でのみ発生する (マイナス 0.59 の係数)。女性の労働力参加が西ヨーロッパの社会的市場経済において低い賃金不平等と関連しているようである。

表2 社会的市場経済、リベラルな市場経済および混合経済における賃金の不平等
(1973-95)

Variables	社会的市場経済			リベラルな市場経済			混合経済		
	Coeff. and Standard Errors	P-values	Long-Run Effects	Coeff. and Standard Errors	P-values	Long-Run Effects	Coeff. and Standard Errors	P-values	Long-Run Effects
Lagged dependent variable	.495 (.144)	<.001							
Unemployment	-.0004 (.006)	.475	-.0008	-.002 (.014)	.433	-.004	-.006 (.084)	.472	-.012
LDC trade	-.003 (.010)	.368	-.006	.013 (.015)	.192	.026	-.005 (.033)	.442	-.010
Female labor-force participation	-.059 (.071)	.202	-.117	.229 (.106)	.016	.453	-.374 (.641)	.280	-.741
Union density	-.114 (.048)	.009	-.226	-.119 (.046)	.006	-.236	-.060 (.105)	.284	-.119
Bargaining centralization	-.085 (.023)	<.001	-.168	-.024 (.021)	.126	-.048	-.024 (.051)	.318	-.048
Government employment	-.082 (.046)	.040	-.162	.104 (.052)	.024	.206	.006 (.508)	.495	.012
Government partisanship	-.005 (.011)	.321	-.010	.033 (.011)	.002	.065	.012 (.023)	.305	.024

注) Rueda and Pontusson [2000], p. 374

社会的市場条件下における女性の労働力率の負の係数は、スカンジナビア諸国の社会的市場経済が、Rowthorn が指摘したように、労働力率が比較的高く、賃金分散がより圧縮されているという事実を反映するものであろう。

政府雇用 (Government employment) に関する結果は女性の労働力参加の結果と類似している。平等主義的效果は社会的市場経済においてのみ発生する。リベラル市場経済に関しては、政府雇用の係数は正である。公共セクターの賃金交渉の顕著な平等主義的傾向は社会的市場条件に依存しているようである。Rueda and Pontusson の結果は、公共セクターの賃金プレミアムが不平等主義的效果を持つものの、社会的市場経済のコーディネートされた賃金交渉が公共セクターの賃金プレミアムの範囲を縮小させる、ということを示唆する。

彼らの経験的分析は、資本主義の多様性が重要である、ということを示す。とりわけ注目すべきは、社会的市場経済の諸条件が賃金の分布に対する市場の諸力のインパクトを和らげる、というアイデアが経験的に支持されている点である。言い換えれば、先進資本主義経済においては賃金の不平等において一律な、普遍的なトレンドが観察されない。賃金の不平等を決定する要因が先進資本主義経済のクラスター間で異なっている。社会的市場経済と呼ばれる資本主義経済のクラスターが賃金の不平等を抑制する上で他のクラスター以上に優れている、ということである。

Rowthorn [1992] の研究結果と同じように、Rueda and Pontusson [2000] においても、先進資本主義経済のある特定のクラスターが労働市場の平等主義的経済成果と結びついていることが確認されている。だが、ここでも、両者の関連性は経験的に確認されているものの、その経済的論理は説明されていない。一方における先進資本主義経済のある特定のクラスター、他方における労働市場の平等主義的成果——こうした両者の相関は見出されているものの、両者はいかにして結びつけられるのか。

平等主義的な経済ガバナンスが長期持続的であるかぎり、そこにはその持続性を支える経済的論理が見出されるであろう。言い換えれば、平等主義的経済成果と関連する資本主義経済のクラスター (集権化された賃金交渉制度および社会的市場経済) には、経済的効率性を引き上げる、もしくは少なくとも維持する経済論理が存在するはずである。したがって、ある特定の先進資本主義のクラスターの制度および制度の複合体が如何なるチャンネルをつうじて経済的効率性に寄与するかを検討する必要がある。そこで次に「平等主義的政治経済から経済的効率性へ」という問題を検討することにしたい。

Ⅲ. 持続可能な平等主義的経済、社会的ノルムおよび経済的効率性

平等—効率性のトレードオフにはすでに経験的観点から多くの疑問が投げかけられている (Bowles,

Gorodn and Weisskopf [1991], Perroti [1996], Bowles and Gintis [1998])。そうした研究が示してきたのは、平等主義的な経済成果が必ずしも経済的効率性と矛盾するものではない、ということであった。

たとえば、Gordon [1998] は、労働者と使用者の関係が協調的である経済と両者が対立的である経済の下での労働生産性を比較し、「中期的な生産性上昇率が急成長したのは、平均で見ると、対立的経済ではない。実際協調的経済の方のようだ」(Gordon [1998], p. 196, 邦訳 198 ページ)と指摘している (cf. Gordon [1996])⁶。

こうした協調的経済あるいは平等主義的経済はなぜ経済的効率性を高めるのか。第 1 に、協調的経済においては、労働をコントロールするにあたって賃金インセンティブを利用する傾向にあり、対立的経済であれば必要とされるようなモニタリングコストが節減される。すなわち、労働者をモニターする要員や資源が不要となる。第 2 に、対立的経済では利用できないような「信頼」「協調」といった社会的ノルムが利用可能となる。こうした社会的ノルムが経済的エージェントの直面するさまざまなコーディネーション問題を解決するのに役立つ可能性がある (Bowles and Gintis [1998])⁷。

第 1 の理論的経路は労働コントロールにあたってのモニタリング資源の浪費の節減を指摘するものである (Gordon [1994], [1996], [1998])。その場合想定される労働-使用者関係は囚人のジレンマの状況として描かれる。そこでは両方の経済主体にとり状態を改善する戦略が存在するにもかかわらず、コーディネーション問題を解決できないため、そうした選択へといたらぬ状況である⁸。だが、労働者-使用者関係にはもう 1 つの解釈が可能である。すなわち、贈与交換ゲームと解釈することができる。平等主義的経済——「信頼」「協調」といった社会的ノルムの形成される経済——の下では、とくに分配が公正と受け止められた場合、労働-使用者関係において「正の互惠性」(Fehr and Gächter [2000], Falk and Fischbacher [2002]) もしくは「ポジティブな階級妥協」(Wright [2000]) が形成される。公正や互惠が重要となる場合、労働-使用者関係は贈与交換ゲームと解釈する方が適切であろう。

平等主義的経済から経済的効率性への第 2 の回路は直接的である。どの文化に属していようと、経済的エージェントは自己の最善の利害を追求するが、社会的ノルムの体系が経済的エージェント

⁶ こうした Gordon の発見は Buchele and Christiansen [1999] の「労使関係の協調モデル」においても確認されている。彼らの理論モデルの構造は、労働者の権利、およびその権利が労働-経営の協調度に与える正の効果が、労働生産性に与える直接的な効果と、労働者 1 人当たり資本の成長への正の効果をつうじた労働生産性への間接的な効果によって描かれる。彼らは、労働生産性上昇率を、労働者の権利と労働-経営協調の因子スコアのインデックスに帰属させ、次のように結論づけている。資本強度をコントロールした場合、労働者の権利と労働-経営の協調度が労働生産性上昇率に強い正の効果をあたえる、と。

⁷ 平等主義的政治経済から経済的効率性への経済論理を考察する場合、——本稿では焦点が人間行動の動機づけ問題に置かれるが——、いわゆる Rehn=Meidner モデルによって定式化された方法も可能であろう。なお、同モデルについては Agell and Lommerud [1993], Moene and Wallerstein [1995] を参照されたい。

⁸ たとえば、Bowles and Gintis [1998], p. 16, 邦訳 33 ページにおける説明を参照されたい。

に影響を与え、異なった結果をもたらす可能性がある。平等主義的政治経済の下では「信頼」「協調」といった社会的ノルムが存在し、そうしたノルムが経済的エージェントの行動に影響を与える可能性がある。

したがって、いずれの回路においても、焦点は社会的ノルムである。以下では、第 1 に、社会的ノルムが経済的エージェントの行動に影響を与え、異なった結果が発生するということを確認する。その上で、第 2 に、協調、信頼、公正といった社会的ノルムが如何にして経済的エージェントの行動に影響を与え、経済的効率性を達成するかを検討することにした。

Ⅲ-1. 社会的ノルムとコーディネーション

第 1 の問題——社会的ノルムが経済的エージェントの行動に影響を与えるか否か——を考察する場合、Greif [1994] の歴史研究、および Heinrich, et. al., [2000] のゲームに基づく実験が有益な手がかりを提供してくれる。

マグレブとジェノバの貿易商の持続的な文化的相違に関する Greif [1994] の研究は、社会的ノルムについて興味深い素材を提供している。彼はある特定の文化に特殊的な信念を見出し、そうした信念が、すべてのプレイヤーを誘発し文化-特殊的戦略に忠実であるよう動機づける、同時にそうした信念を維持するよう動機づける、ということを示している。

11 世紀において、マグレブ貿易商もジェノバ貿易商も、同一の航海技術を用い、同一の財を交易しながら、地中海を旅していた。両集団とも同じエージェンシー問題に直面していた。両集団とも、エージェントが正直であることを期待し、地中海周辺の遠方地域のエージェントに販売製品を渡さなければならなかった。エージェントの正直さを保証する方法は、エージェントに市場賃金以上の賃金を支払うことである。不正直だと分かれば、エージェントは解雇され、市場賃金を超える将来の期待価値を失う。

両文化とも、エージェントを動機づけるために「高賃金」というニンジンと「雇用関係の打ち切り」というムチを適用している。しかし、執行メカニズムの詳細はまったく異なっている。ジェノバの個人主義的な文化においては、貿易商にとり、エージェントが過去の雇用関係において正直であったかどうかは問題ではない。彼は失業者プールからランダムにエージェントを雇用し、そのエージェントが欺かないように十分高い賃金をエージェントに提供する。

マグレブの集団主義的文化はまったく異なった方法でエージェンシー関係を組織化する。そこではだれもが他のメンバーのやり方を守る。クラン内の他のメンバーに秘匿できるような詐欺は存在しない。マグレブ商人間の手紙は、だれがだれをだまし、どのエージェントが強盗から財産を守ったか、といった内容で占められる。貿易商もエージェントも、1 度欺いたエージェントをクランの他の貿易商が再び雇用することはありえないという信念を共有する。したがって、マグレブの文化

においては、2つの要因がエージェントによる詐欺を抑制している。第1に、エージェントが現在の職を失うことを恐れるということ、第2に、正直なエージェントであるという自己の評判を失うこと、したがって将来のすべての職から排除されることである。1度詐欺をはたらいたエージェントは自分の評判を永遠に失うため、それ以後の詐欺のコストが低くなる。なぜならば彼は、欺くか否かにかかわりなく、別の職を得られないということを知っているからである。評判の良いエージェントは両方の要因を恐れる。したがって、低い賃金でも評判の良いエージェントの正直さを維持するに十分である。だが、評判の悪いエージェントはそうではない。マグレブの貿易商は過去において正直であったエージェントを雇用することを選好する。それというのも、彼らがより安価だからである。

対照的に、ジェノバの貿易商はエージェントの評判を気にしない。過去の行動そのものが将来の行動に関する情報をまったくもたらさないからである。他のジェノバの貿易商が評判を気にしないために、詐欺しようがしまいが、正直者という評判を失うことがエージェントの決定に影響を与えない。したがって、良好な評判を有するエージェントは悪い評判を持つエージェントと同様に欺く可能性がある。貿易商はだれを雇うかについては無差別であり、賃金は等しくなるであろう。

マグレブとジェノバの事例によって、ノルムが結果に影響を与えるとういことが明らかである。両文化において、すべての貿易商とエージェントが自己の最善の利害において行動する。それにもかかわらず、ノルムの体系は異なった結果をもたらす⁹。

同様の結果はゲーム理論にもとづいた実験においても確認されている。Henrich et al. [2001] は最後通牒ゲーム、公共財ゲームおよび独裁者ゲームを利用し、複数の文化にわたる行動研究を行っている。ここでは最後通牒ゲームについてのみ触れておくことにしよう。

Henrich et al. [2001] は17社会の集団すべてにおいて最後通牒ゲームにもとづく実験を行っている。このゲームにおいて、「最も貧しい者」が、暫定的に、当該社会の中の1日か2日分の賃金に等しい金額を割り当てられる、そして第2の人——応答者——にオファーを提示するように求められる。応答者はそのオファーを受け入れるかもしれないし、拒否するかもしれない。拒否する場合には、2人はまったく何も受け取ることができない。

両プレイヤーが正統的新古典派モデルにしたがい、そしてそうしたことが両者の共通知識である

⁹ いずれの文化システムが効率的であるのか、この点について触れておきたい。マグレブの貿易商は、マグレブのエージェントの正直さを維持するため、そうした情報を欠く他文化出身のエージェントを雇用できない。他方、ジェノバの貿易商はそうした情報を必要としない。このためジェノバの貿易商は情報問題に直面しない。それゆえ、ジェノバの貿易商は他の文化に浸透していく可能性がある。しかし、そのことは、ジェノバの文化がより効率的だ、ということを含意するものではない。実際、効率性に関する最終的な結論を下すことは難しい。集団主義的システムは経済内部のエージェント間関係を維持する上では効率的であり、フォーマルな組織にはコストを要しない。だが、同システムは、複数の経済間のエージェント間関係を制約する。他方、個人主義的システムは複数の経済間のエージェント間関係を制約しないが、経済内部の関係を維持するにあたっては効率性に劣り、コストのかかるフォーマルな組織を必要とする (Greif [1994], p. 942)。

場合、どのような正のオファーであろうとも応答者がそのオファーを受け入れるということを提案者は知っている。したがって提案者は可能なかぎり小さい額を提案し、応答者はそのオファーを受け入れるであろう。

ところが、実験の結果は、第 1 に、最小金額を提案した社会集団でさえ金額の 25 パーセントよりも大きな平均オファーを示しているように、被験者の示した行動が正統な新古典派モデルからの体系的な逸脱を示している。第 2 に、より注目すべきこととして、被験者の属する社会集団間で大きなバリエーションが観察される（平均オファーの大きなバリエーションにおいて確認される）。こうした文化集団間の大きなバリエーションは、期待や選好が社会諸制度や社会的ノルムによって影響を受ける、ということを指摘するものであろう（Heinrich et., al [2001], table1）。こうした Heinrich et al. の実験結果からも、同様に、社会的ノルムが個々人の期待や選好に影響を与えるということが示される。

こうした研究成果、とりわけ Greif の議論は、経済的行動に影響を与える社会的ノルムの解釈を提供する。それは、社会的ノルムがコーディネーションの手段だ、というものである。

一方において、ノルムは経済の中の他のエージェントが如何なる行動をとるかを教える。さらに重要なことに、ノルムは、だれかが均衡行動から逸脱した場合、エージェントがどのように対応するかということも教える。たとえば、マグレブ世界の社会的ノルムはマグレブの貿易商にもエージェントにも、1 度欺いたエージェントを貿易商が雇用しないということを教える。他方、ノルムは観察された行動と均衡行動からの逸脱に対する推定された対応を正当化し、合理化する。したがって社会的ノルムは、1) 行動の規則性であり、2) 如何にして行動すべきかに関する社会的に共有された信念に基づいており、3) インフォーマルな社会的制裁によって、一定の行動を執行する引き金となるものである。

こうした社会的ノルムに関する議論を援用すれば、平等主義的政治経済に存在する社会的ノルム——信頼、協調、公正——は経済的エージェントの行動に影響を与える、そしてそうした社会的ノルムが、以下で示す「正の互恵性」を促進する場合、経済的エージェントの直面するコーディネーション問題を解決し、経済的効率性を高める可能性がある。

Ⅲ-2. 互恵性と経済的効率性

社会的ノルム——たとえば、協調、信頼、公正——は如何にして経済的効率性を高めるのか。こうした問題を検討するさい、本稿では、さまざまな実験ゲームにおいて確認されてきているホモ・リシプロカンズ *homo reciprocans* の行動に注目したい。

経済学は伝統的に、人間は利己的に行動するにすぎないと見てきた。経済モデルにおいては、人間行動は機会主義的に利己を追求するものとして描かれるのが典型的である。しかし、最近のいく

つかの実験が示すように、多くの人々が純粋に利己的な行動から逸脱しており、むしろ、互惠的な方法で行動することが示されている。

互惠性 reciprocity、ホモ・リシプロカンズ homo reciprocans は Bowles and Gintis [1998] によって次のように説明されている。

ホモ・リシプロカンズは協調し共有する性向を持って新しい社会状況に出現し、自己の協調水準を維持したり引き上げたりすることで協調的行動に応える。他者の側での利己的なただ乗り行動には、たとえ自分にコストがはねかえらなくても、また、合理的に考えれば、報復から将来の個人的な利益を期待できない場合でも、違反者には報復で応える。ホモ・リシプロカンズは、ユートピア社会主義者における無条件の利他主義者でもなければ、新古典派経済学の快楽主義的社会病質者でもない。むしろ彼は、条件付きの協力者である。すなわち、適切な条件下であれば共有を求める、その強い本能が社会的に平等主義的な目標を達成する方向に向けて引き出されうる、そういった協力者である。(Bowles and Gintis [1988], p. 370, 邦訳 281～282 ページ)

経済主体がホモ・リシプロカンズであり、互惠的行動をとる場合、ホモ・リシプロカンズは、ある一定の条件下では、自発的に協力し協調水準を維持する、さらには引き上げる。経済主体は数多くのコーディネーション問題に直面する。そうした問題に直面した場合、ホモ・リシプロカンズが協調的行動に応え、自発的に協力するのであれば、コーディネーション問題は効果的に解決され、効率性が高められる可能性があるであろう。

すでに指摘したように、経済主体——とくに企業——は、競争優位を確立するために必要なコーディネーション問題の解決に向け相互補完的關係を展開しなければならない。そうした相互補完的關係が形成される諸領域の中でも、とりわけ、本稿において注目するのは雇用関係——および雇用関係における互惠性の役割——である。

雇用関係は不完備契約によって特徴づけられる典型的なケースである。雇用契約は明示的なパフォーマンスインセンティブを持たない固定賃金契約の形態をとり、そうした契約においては労働者が自己の努力水準に対してかなりの裁量を持つ。そのような状況では、労働者の能動的な態度、忠誠心、協力等が重要となり、そうした態度を引き出すことに成功すれば、経済的効率性は改善されるであろう。一般的に、協力的な仕事の態度の必要性は、労働過程において互惠的な動機づけを潜在的に重要なものとする。労働者の大半が互惠動機によって動機づけられているのであれば、明示的なパフォーマンスインセンティブを提供せずとも、使用者は報酬パッケージの寛大さをさまざまに変えることで労働者の「協力性」の程度に影響を与え、効率性を引き上げることができるであろう。

互惠性が努力の選択において果たす役割に関する実験については、たとえば、Feher and

Gächter [2000] において報告されている。

実験上の使用者が契約によって拘束力を有する賃金 w と望ましい努力水準 e を取り決めた賃金契約を提示できる。実験上の労働者がこうした提案を受け入れた場合には、労働者は実際の努力水準 e を最小水準から最大水準の間で自由に選択できる。使用者は常に実際の努力水準にかかわらずに提案された賃金を支払わなければならない。この実験においては、努力は 1 から 10 の数値の e によって表現される。より高い数値はより高い努力水準をあらわす。使用者の利潤は労働者の努力に依存するから高い労働努力水準は使用者にとってより高い利潤 π をあらわす。そして高い努力水準は労働者にとってはより高い努力コスト $c(e)$ を表現する。 $e = 1$ に対する努力コストはゼロである。労働者の雇用から引き出される利潤 π は $\pi = 10e - w$ によって与えられ、実験上の労働者にとっての貨幣利得は $u = w - c(e)$ である。したがって企業のペイオフは、労働者によって提供される努力が高ければ高いほど、そして労働者に支払う賃金が低ければ低いほど、高いものとなる。他方、労働者のペイオフは、自己の努力選択が低水準であればあるほど、そして賃金が高ければ高いほど、より高いものとなる。標準的なゲーム理論の予測によれば、努力が労働者にとり逡巡的なコストを課すために、合理的な利己的な労働者であれば、最小の努力水準を選択する。

それぞれの実験セッションにおいて、8 人の労働者と 6 人の使用者が存在し、使用者は最大で 1 人の労働者を雇用する。すべての参加者が労働の超過供給を知っている。労働者が純粋に利己的である場合、労働者の留保賃金はゼロである、したがって使用者が原理的にはきわめて低い水準の賃金を執行できる。この実験において決定的な点は、利己的な労働者であれば労働者が最小水準 $e = 1$ を超えて努力を提供するインセンティブを持たないということである。それゆえ、問題は、どの程度実験上の使用者が寛大な報酬パッケージを提供することで労働者の互惠性に訴えるのか、また、労働者がどの程度寛大な提案に応えるのか、ということである。

実験の結果、多くの使用者が寛大な提案を行うということが分かった。平均では、提案された契約は $e = 7$ の努力と、総余剰 $(\pi + u)$ の 44 パーセントを労働者が受け取ることに含意した賃金を取り決めた。他方、労働者は、寛大な職務のオファーを受けて、純粋に金銭的な配慮によって含意される以上に高い努力を支出する、ということを示している。したがって、正の賃金・努力関係が存在することになる。これは、高い賃金が支払われた場合、労働者がより高い努力を提供することを示す。

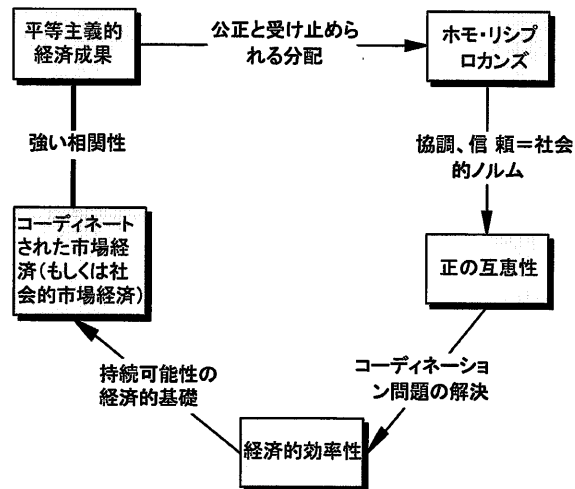
こうした証拠は、互惠性が契約の執行に寄与する、ということを指摘する。利益の分配が公正だと受け止められた場合、互惠タイプの行動を促し、そうした互惠的行動をつうじて経済的エージェントの直面するコーディネーション問題が解決され、両者の状態が改善されることになる¹⁰。逆に

¹⁰ Fehr and Gächter [2000], Falk and Fischbacher [2002] において、こうした協力的な互惠性向は「正の互惠性 positive reciprocity」と呼ばれている。「互惠性の場合、アクターは、如何なる物質的利益も期待されない場合でも、友好的な行動、もしくは敵対的な行動に応える」(Fehr and Gächter [2000], p. 160)。こうした友好的な行動が「正の互惠性」であり、敵対的な行動が「負の互惠性」である。

言えば、公正感を損なうような不平等主義的な分配——賃金格差——は負の互惠性の引き金となる可能性がある。したがって強いパフォーマンスインセンティブの存在は、逆に、威嚇と不信の敵対的な雰囲気を引き起こし、互惠性ベースの努力を引き下げる可能性がある。Fehr and Gächter [2000] の言葉を借りれば、パフォーマンスインセンティブが互惠的な努力選択を「クラウド・アウト」(Fehr and Gächter [2000], p.170) し、経済的効率性を損う結果にいたるであろう。

IV. 終わりに

終わりに、本稿で明らかにされた点を確認しておきたい。本稿では、制度と経済パフォーマンスの関連に関する分析にもとづき、第1に、先進資本主義諸経済のうち、ある特定の資本主義クラスター、すなわちコーディネートされた市場経済（もしくは社会的市場経済）が平等主義的成果と強い相関関係にあることを示した。そして第2に、おもに実験ゲームの分析結果にもとづき、人間行動の動機づけの観点から平等主義的経済成果の長期持続性を支える経済的効率性が如何にして達成されるかという点について検討した。言い換えれば、本稿は先進資本主義経済のクラスターを媒介に平等主義的経済成果と経済的効率性を結びつけ、先進資本主義経済の多様性、平等主義的経済成果、経済的効率性の相互関係を明らかにしようとしたものである。



本稿で明らかにされた3者の関連は上の図において要約される。図の左側においては、制度的観点から資本主義のクラスターと平等主義的経済成果の相関が指摘されている。右側の回路においては、ホモ・リシプロカンズが、平等主義的成果から受け止める公正な分配に応え、正の互惠的態度をとる。正の互惠性はコーディネーション問題を解決し、経済的効率性に寄与する。こうして達成された経済的効率性が平等主義的経済の持続可能性を支える経済的基礎である。

引用文献

- Agell, J., and Lommerud, K. E. (1993), "Egalitarianism and Growth", *Scandinavian Journal of Economics*, 95: 559-79.
- Bruno, M., and Sachs, J. (1985), *The Economics of Worldwide Stagflation*, Oxford: Basil Blackwell.
- Bowles, S., and Gintis, H. (1998), "Efficient Redistribution: New Rules for Markets, States and Communities", Wright, E. O. (ed.) *Recasting Egalitarianism: New Rules For Communities, States and Markets*, Verso (遠山弘徳訳『平等主義の政治経済学——市場・国家・コミュニティのための新たなルール——』大村書店、2002 年、第 1 章)
- Bowles, S., Gordon, D., and Weisskopf, T. E. (1991), *After the Waste Land: A Democratic Economics for the Year 2000*, M. E. Sharpe, Inc.
- Buchele, R., and Christiansen, G. (1999), "Labor Relations and Productivity Growth in Advanced Capitalist Economies", *Review of Radical Political Economics*, 31 (1): 87-110
- Calmfors, L., and Driffill, J. (1988), "Centralization of Wage Bargaining", *Economic Policy*, 6: 14-61.
- Esping-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press (岡澤 憲芙、宮本太郎監訳『福祉資本主義の 3 つの世界』ミネルヴァ書房、2001 年)
- Falk, A., and Fischbacher, U. (2002), "The Economics of Reciprocity: Evidence and Theory", in Freeman, R. (ed.) *Inequality Around the World*, Palgrave Macmillan: New York.
- Fehr, E., and Gächter, S. (2000), "Fairness and Retaliation: The Economics of Reciprocity", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, no. 3.
- Flanagan, R. J. (1999), "Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective", *Journal of Economic Literature*, vol. XXXVII, 115-1175.
- Franzese, R. J. (2002), *Macroeconomic Policies of Developed Democracies*, Cambridge.
- Gordon, D. M. (1994), "Bosses of Different Stripes: A Cross-National Perspective on Monitoring and Supervision", *American Economic Review*, vol. 84, no. 2, 375-79.
- Gordon, D. M. (1996), *Fat and Mean: The Corporate Squeeze of Working Americans And the Myth of Managerial "Downsizing"*, (佐藤良一・芳賀健一訳『分断されるアメリカ——「ダウンサイジング」の神話——』シュブリンガー・フェアラーク東京、1998 年)
- Gordon, D. M. (1998), "Conflict and Cooperation: An Empirical Glimpse of the Imperatives of Efficiency and Redistribution", Wright, E. O. (ed.) *Recasting Egalitarianism: New Rules For Communities, States and Markets*, Verso (遠山弘徳訳『平等主義の政治経済学——市

場・国家・コミュニティのための新たなルール——』大村書店、2002年、第5章)

- Greif, A. (1994), Cultural beliefs and the organization of society: a historical and theoretical reflection on collectivist and individualist societies, *Journal of Political Economy*, 102 (5), 912-50.
- Hall, P. A., and Franzese, R. J. (1998), Mixed Signals: Central Bank Independence, Coordinated Wage Bargaining, and European Monetary Union, *International Organization*, vol. 52, no. 3.
- Hall, P. A., and Gingerich, W. (2001), Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Macroeconomy: An Empirical Analysis, Paper prepared for presentation to the Annual Meeting of the American Political Science Association, San Francisco, California, August 30, 2001.
- Hall, P. A., and Soskice, D. (2001) Introduction, in Hall, P. A. and Soskice, D. (eds.) *Variety of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press.
- Heinrich, J., Boyd, R., Bowles, S., Camerer, C., Fehr, E., Gintis, H., and MaElreath, R. (2001), In Search of Homo Economicus: Behavioral Experiments in 15 Small-Scale Societies, *American Economic Review*, Papers and Proceedings, vol. 91, no. 2, pp. 73-78.
- Iversen, T. (1998), Wage Bargaining, Hard Money and Economic Performance: Theory and Evidence for Organized Market Economies. *British Journal of Political Science*, vol. 28, part 1 31-61.
- Kenworthy, L. (2001), Wage-Setting Measures: A Survey and Assessment, *World Politics*, 54, 57-98.
- Moene, K. O. and Wallerstein, M. (1997), "Pay Inequality", *Journal of Labor Economics*, 15: 403-30.
- Perroti, R. (1996), Growth, Income Distribution, and Democracy: What the Data Say, *Journal of Economic Growth*, 1.
- Pontusson, J. Rueda, D. and Way, C. R. (2002), Comparative Political Economy of Wage Distribution: The Role of Partisanship and Labour Market Institutions, *British Journal of Political Science*, 32, 281-308.
- Rueda, D., and Pontusson, J. (2000), Wage Inequality and Varieties of Capitalism, *World Politics*, 52, 350-83.
- Soskice, D. (1990), Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced

- Industrialized Countries, *Oxford Review of Economic Policy*, 6 : 36-61.
- Swenson, P. (1991), Bringing Capital Back In, or Social Democracy Reconsidered: Employer Power, Cross-Class Alliances, and Centralization of Industrial Relation in Denmark and Sweden, *World Politics*, 43 : 513-45.
- Teulings, C., and Hartog, J. (1998), *Corporatism or Competition? Labor Contracts, Institutions and Wage Structures in International Comparison*, Cambridge University Press.
- Weisskopf, T. E. (1987), The Effect of Unemployment on Labor Productivity: An International Comparative Analysis. *International Review of Applied Economics*, vol. 1, no. 2.
- Wright, E. O. (2000), Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise, *American Journal of Sociology*, vol. 105, no. 4, 957-1002.