

戦略的労働組合の選択： アジア市場へ進出する企業の戦略的意思決定

高橋 知也

The Strategic Choice of Labor Unions

Tomoya TAKAHASHI

Abstract

The purpose of this paper is to analyze the effects of different labor unionization structures on the firms' incentives to entry a new market with the incumbent. Our analysis suggests that if the labor productivity of the entrant is a little higher to that of the incumbent and labor unions do not lay weight on raising wages, the entrant chooses the enterprise labor union. This paper also analyzes how decentralized wage bargaining by the enterprise labor union affects wage levels and the structure of wages as well as the impact on firm performance.

1. はじめに

グローバルゼーションと経済統合化が進む中で企業の多国籍化も推進されており、海外へ進出した企業が直面する問題の一つが労働問題であり、その活動の中で重要な課題となっている。特に労使関係の問題は労働組合との調整過程において、その企業が活動している国の法、制度、慣習等に依存し、極めて難しい問題に直面するケースも多い。表1の主要な OECD 加盟国の労

働組合の組織率を見ると、北欧のデンマーク、フィンランド、スウェーデンの組織率は他の OECD 加盟国に比べ、極めて高く、労働組合との交渉は極めて難しいことが予想される。また、これらの国々は企業別労働組合の比率が高いことでも知られている。一方、イタリア、ドイツなどは産業別労働組合が多いことが知られている。北欧諸国を除くと、総じて労働組合の組織率は低下傾向にあり、表2の我が国のケースを見ても同様である。北欧諸国のケースと比較して産業別労働組合の国の組織率が低いとは言えない。なぜならば、我が国は企業別労働組合が主流なのでそのような議論は当てはまらない。

表1 主要 OECD 加盟国の労働組合組織率（%表示）

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
カナダ	30.2	29.8	30.7	30.1	29.8	29.8	29.2	29.3	29.0	-
デンマーク	67.8	66.2	68.4	69.2	70.1	69.8	69.3	69.3	68.6	67.2
フィンランド	70.2	69.5	68.9	68.3	67.3	67.3	66.3	66.7	66.5	64.6
フランス	7.9	7.8	7.9	8.0	8.1	8.1	8.1	8.0	7.9	-
ドイツ	19.8	19.0	18.8	18.9	18.4	18.3	18.0	17.7	17.6	17.0
イタリア	33.5	33.4	34.7	35.5	35.8	36.3	36.8	36.4	35.7	34.4
オランダ	19.4	19.3	19.2	19.3	19.3	18.8	18.2	18.1	17.7	17.3
スウェーデン	71.0	68.8	69.7	69.3	67.8	67.4	-	-	66.8	-
イギリス	27.2	27.0	27.0	26.8	26.5	26.1	25.4	25.0	24.2	23.7
米国	11.6	11.9	11.8	11.4	11.3	10.8	10.8	10.7	10.6	10.3

出典：『OECD Employment Outlook 2018』 <https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=TUD&lang=en>

我が国の労働組合は民間企業と官公部門の52の産業別労働組合から構成される連合を頂点として、産業別労働組合の下に企業別組合が存在する。その特徴として賃金交渉等は個別の企業別労働組合においてなされ、その上部団体は緩やかな連合体で個別企業への影響等は大きいものではない。日本の経営の特徴として企業別労働組合は労使協調を育んだと言われる。しかしなが

ら、アジア圏の国々を見た場合、企業別労働組合を採用したとしても全く異なった状況を呈している。アジア圏の国々は現在発展途上にあり、その過程において当然ことながら賃金上昇をもとめ、労働運動が活発化しつつある。それは我が国も昭和40年代までを振り返るとき、同じような特徴があった。

アジア圏の労働組合の設立において興味深い指摘がある。新規の労働組合を設立するためには登録認証が必要とされる国としてインド、パキスタン、マレーシア、ミャンマーなどが存在する。登録制度における問題としてマレーシアのケースが紹介されている。¹「ある産業別組織が組織化対象とした事業所が、法の規定する当該産別の組織化対象範囲にはないとする登録官の判定で、結成した支部組織の登録が認証されなかった」という問題である。この原因として登録申請に対して企業側が異議を唱えたことでマレーシアの登録官が認証しなかった。つまり、企業側が労働組合の設立に対して極めて消極的であることを示している。しかし、これに対して日本企業のケースが紹介され、「現地労組からの要請を受けた日本側の産別組織や親元の企業別労組が、精力的に経営側に働きかけることで企業側が承認」することで日本企業のマレーシアの現地法人の労働組合は登録認証されているケースが多いことが紹介されている。これらのケースは労働組合の設立は単純に制度上存在するものではなく、企業側と労働組合の交渉過程において、労働組合の設立が企業にとって有利な存在であるか否かという認識のもとで、企業側の戦略的な判断を下していることは想像に難くない。

さらにアジア圏の労働組合事情について説明する。タイにおいては「企業別組合及び同業種の労働に従事する労働者による業種別組合が認められているが、「タイ全体では労働組合の組織率は低い」が、「日系企業が工場を有する工業団地では労働者の意識が高まりつつあり」、日系の企業は「会社規模が大きい企業が多いため、労働組合の組織率は比較的高い」ことが指摘さ

¹ 小島正剛「アジアにおける国際連帯」連合総研レポートNo.283、2013年6月号

れている。² マレーシアのケースとタイのケースからわかるように日本企業は労働組合の設立に積極的であり、そこには戦略的な意図が隠されていることが考えられる。

インドネシアはナショナルセンターと呼ばれる労働組合の上部組織が4団体存在し、これらの組織は産業別労働組合の上部組織となっている。国際労働財団の『2016年 インドネシアの労働事情』によると、「労働組合結成の自由」に問題があり、「経営者側にも、労働組合は敵であり企業を破壊させる存在だという認識」があることが紹介されている。また、「政府による間接的干渉」もあり、産業別労働組合よりも「1企業の中での独立型の労働組合の形」も多くなっており、企業別労働組合が今後増大することが予想される。これは政府が企業別労働組合を選好していることの表れでもある。

アジア圏の3国のケースを紹介したが、現実問題としては表2に示されているようにアジア圏の国々の労働組合の組織率は低い、そしてアジア圏の国々は今後その組織率を高めていくことが予想される。そのような状況のもとで労働組合の組織化をどのように行っていくかは企業にとって重要な課題となることが考えられる。

表2 アジア圏の労働組合組織率（%表示）

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
インド	13.8	-	-	-	-	12.9	-	12.8	-	-	-	-	-
インドネシア	-	-	9.9	9.2	8.7	9.8	-	-	7.0	-	-	-	-
日本	19.2	18.7	18.2	18.1	18.0	18.4	18.3	18.0	17.9	17.7	17.5	17.4	17.3
韓国	10.3	9.9	10.0	10.6	10.3	10.0	9.7	9.9	10.1	10.2	10.2	10.1	-
マレーシア	10.5	10.0	10.5	10.3	10.1	9.9	9.1	8.5	9.3	9.4	9.2	8.8	8.8
フィリピン	-	11.7	11.1	11.0	10.9	10.6	8.7	8.7	8.5	8.5	8.7	-	-
シンガポール	20.1	19.4	18.6	18.1	17.5	17.6	18.0	18.9	19.4	20.4	20.8	21.2	-
台湾	41.7	40.8	39.6	39.1	38.5	39.5	39.3	-	-	-	-	-	-
タイ	-	-	-	-	3.2	3.0	3.1	3.4	3.5	3.9	3.4	3.5	3.5

出典：ILOSTAT

² 「アジアニューズレター」西村あさひ法律事務所 2013年7月

労働組合の理論分析は多数存在するが、労働組合を寡占市場に導入した分析は Brander and Spencer (1988), Mezzetti and Dinopoulos (1991) がその始まりであり、その後多数の研究が生まれている。しかしこれらの研究は wage bargaining centralization と呼ばれるように賃金交渉が集権的つまり産業別あるいは職能別労働組合によって行われていることを前提としている。³ しかしながら、最近の研究は分権的 (decentralization) 賃金決定の研究が増えている。分権的な賃金決定は理論分析では企業とその企業に属する労働組合間の賃金決定と考えられている。つまり、企業別労働組合がこれに当てはまる。⁴ そこで本稿の分析は集権的および分権的な賃金交渉をそれぞれ産業別労働組合および企業別労働組合と読み替えて分析する。これにより現実的な企業の意思決定として考えることが出来る。

これらの集権的および分権的な労働組合を導入した分析は企業間競争、企業間の研究開発等に与える影響を分析したものが多い。研究開発に関しては Basak and Mukherjee (2018) に見られるように差別化の水準が大の市場においては集権的な労働組合の方がプロダクトイノベーション型の研究開発のインセンティブが高いことが知られている。また、Haucap and Wey (2004) は集権的な賃金決定を行う労働組合が産業全体の労働者に対して同一賃金を提示する場合は技術革新のインセンティブが高いが、個別企業に賃金設定を認める場合、分権的な賃金決定を行う労働組合に比べ、技術革新のインセンティブが低いことが示されている。Pagel and Wey (2013) はホテリングタイプの需要関数を前提としながら、労働組合が自ら集権的な賃金決定を行う労働組合か分権的な賃金決定を行う労働組合の何れかを選択する分析を行っている。多くの研究は組合の選択を所与として分析しているのに対して Pagel and Wey (2013) は労働組合が自らタイプを選択するという新しい視点を提示している。本稿は労働組合の選択という問題を彼らの分析と異なり、

³ そのほかに Corneo (1995), Munch and Skaksen (2002) などが存在する。

⁴ 現実の世界では地域の労働組合等も含まれている。

企業側が行うという視点が新しい貢献である。

本稿は Oswald (1982) タイプの独占的な労働組合を考えている。さらに Haucap and Wey (2004), Naylor (1999), Mukherjee (2008) が分析しているのと同様に企業側が雇用量を決定し、労働組合が組合の効用を最大化するように賃金を決定するモデルを考えている。労働組合の存在は賃金の上昇を通じて企業ばかりでなく需要サイドの厚生を低下させると一般的に考えられている。しかしながら、Mukherjee and Wang (2013) は完全競争的な労働市場よりも労働組合が存在する方が新規に参入しようとする企業のインセンティブを高めることで、厚生改善につながることを示されている。その要因としては新規の参入企業が既存企業よりも技術面における優位性が存在することにある。本稿は Mukherjee and Wang モデルを基礎に拡張している。彼らの分析は産業別労働組合のみを考え、新規参入企業は参入すると自動的に産業別労働組合に参加し、産業別労働組合の効用を最大化するように賃金が決定され、その後クーノーの仮定に基づき、既存企業と参入企業が生産量を決定している。本稿においてはゲームの構造として新規参入企業は参入時点において労働組合のタイプを選択する。具体的には産業別労働組合と企業別労働組合を選択し、その後それぞれのタイプ別の労働組合が労働組合の効用を最大化するように賃金を決定する。そして、その後クーノーの仮定に基づき、既存企業と参入企業が生産量を決定している。⁵

本稿の分析は以下の通りである。第2節において基本モデルを説明し、産業別労働組合のケースについて分析している。第3節は企業別労働組合のケースを取り扱い、両ケースにおいて企業が労働組合の選択を分析する。第4節が結論となっている。

⁵ Petrakis and Vlassis (2004) は企業間の技術格差が賃金交渉にどのような影響を与えるかを分析しているが、産業別労働組合のみを分析の対象としている。

2. 基本モデルと産業別組合のケース

自国においては外国企業A（以下企業A）が自国内で現地生産を行い、国内市場に財を供給している。企業Aには労働組合が存在し、その目的は労働組合の効用を最大化するように賃金水準を決定することである。この市場に外国企業B（以下企業B）が新規に参入し、企業Aと同質的な財を生産し、国内市場に供給する。企業Bも企業Aと同様に労働組合の導入を検討しているが、参入時点において労働組合のタイプの選択が行われる。具体的には産業別労働組合と企業別労働組合の何れかの選択となる。前者を選択した場合、企業Aの労働組合と企業Bの労働組合は統一化され、産業全体の労働組合の効用を最大化するように賃金が決定される。⁶ 一方、企業別労働組合が採用された場合、個々の企業の労働組合が効用を最大化するように賃金水準を個別に決定する。両企業の生産関数は労働のみを生産要素として、限界生産力が一定の生産関数を仮定する。具体的には企業Aの生産関数は $x = L_x$ であり、企業Bの生産関数は $y = \alpha L_y$ ($\alpha \geq 1$) である。 x, y は企業A, Bの生産量であり、 L_x, L_y は各企業に雇用される労働者数を表している。新規参入する企業Bは企業Aよりも優れた技術を保有していることを仮定している。労働組合の効用関数は産業別労働組合では $U = W^\theta (x + y)$ であり、企業別労働組合ではそれぞれ $u_A = w_A^\theta x, u_B = w_B^\theta y$ となっている。⁷ W は産業全体の賃金水準を表し、 w_i ($i = A, B$) は個別企業の労働者の賃金水準を表している。 θ は労働組合の賃金と雇用量のウエイトを表し、 $1 > \theta > 0$ であるならば、労働組合が雇用量を相対的に重視していることを表している。⁸

⁶ 既存企業Aの労働組合は企業Bが産業別労働組合を選択した場合、自動的に企業別組合を産業別組合に変更することを仮定している。その理由として企業Aの労働組合は産業別労働組合の方が対企業に対してより強い交渉力を持つと考えるためである。

⁷ 労働組合の効用関数は一般的には賃金と雇用量の関係で捉え、さらに外部労働市場の賃金との差で考えるが、本稿では単純化の仮定として一般性を失うことなく、外部労働市場の賃金水準をゼロと考え、さらに限界生産力が一定の生産関数を仮定しているので雇用量の代わりに生産量を代替している。

自国の財市場の逆需要関数は線形で与えられており、 $p = a - x - y$ となっている。 p は財価格である。一般性を失うことなく、数値解析を行うため $a = 1$ と仮定して、

$$p = 1 - x - y \quad (1)$$

となる。逆需要関数が(1)のように与えられることで、賃金 W 、 w_i はいずれも1未満となる。⁹既に説明しているように本稿におけるゲームの構造はステージ1において新規参入企業である企業Bが産業別労働組合か企業別労働組合の何れかを選択する。ステージ2において労働組合が組合の効用を最大化するように賃金水準を決定する。但し、企業別労働組合の場合、両企業の労働組合が同時手番で賃金水準を決定している。ステージ3において、両企業はクールノー仮定に基づき、生産量を決定している。通常の手続きと同様に部分ゲーム完全均衡に従って、ゲームをバックワードに解くことになる。

本節においては産業別組合のケースから考える。各企業の利潤は労働のみを生産要素として、労働の限界生産力一定の生産技術を仮定しているのので、各企業の利潤は(1)の逆需要関数を代入して以下のように与えられる。但し、

$$\lambda \equiv \frac{1}{\alpha} \quad (0 < \lambda < 1) \text{とする。}$$

$$\pi_A = (1 - x - y - W)x \quad \pi_B = (1 - x - y - \lambda W)y \quad (2)$$

(2)の各企業の利潤から、一階条件を求め、この条件より各企業の生産量はそれぞれ

$$x^* = \frac{(\lambda - 2)W + 1}{3} \quad y^* = \frac{(1 - 2\lambda)W + 1}{3} \quad (3)$$

⁸ 労働組合は外部労働市場と企業内の内部労働市場を区分しており、内部労働市場における雇用の増大は労働組合としてのプレゼンスを高めると考えているために雇用に重視することもある。

⁹ $\frac{1}{2} < W < 1$ を仮定する。

となる。¹⁰

次にステージ2について考察する。産業別労働組合の効用関数は $U = W^\theta (x+y)$ なので、この効用関数に (3) を代入すると、

$$U = W^\theta \left[\frac{2-(1+\lambda)W}{3} \right] \quad (4)$$

となる。(4) を W について一階条件を求め、 W を求めると、

$$W^* = \frac{2\theta}{(1+\theta)(1+\lambda)} \quad (5)$$

となる。(5) から明らかなことは企業Bの技術進歩に伴う生産性の上昇 (λ の低下) は産業全体の賃金の上昇をもたらす。(5) を (3) に代入すると、企業A, Bの生産量が θ, λ のみで表され、 $x^* = y^* = \frac{3\theta(1-\lambda)+(1+\lambda)}{3(1+\theta)(1+\lambda)}$ となり、

これを (2) の企業Bの利潤に代入すると、

$$\pi_B^* = \frac{[3\theta(1-\lambda)+1+\lambda]^2}{9(1+\theta)^2(1+\lambda)^2} \quad (6)$$

となる。

3. 企業別労働組合のケースと新規参入企業による労働組合の選択

次に企業別労働組合のケースについて考える。企業A, Bの生産量決定のステージ3から考察する。各企業の利潤は

$$\pi_A = (1-x-y-w_A)x \quad \pi_B = (1-x-y-\lambda w_B)y \quad (7)$$

となる。(7) の各企業の利潤から一階条件を求め、これより各企業の均衡生産量を求めると、

¹⁰ 但し、 λ については各企業の生産量は非負でなければならないので $2 - \frac{1}{W} < \lambda < \frac{1}{2} + \frac{1}{2W}$

を満たしていると仮定する。

$$x^{**} = \frac{\lambda w_B - 2w_A + 1}{3} \quad y^{**} = \frac{w_A - 2\lambda w_B + 1}{3} \quad (8)$$

となる。次に各企業の企業別労働組合による賃金決定を考える。各労働組合の効用関数はそれぞれ $u_A = w_A^\theta x$ 、 $u_B = w_B^\theta y$ であり、これらに (8) を代入すると、

$$u_A = w_A^\theta \left(\frac{\lambda w_B - 2w_A + 1}{3} \right), u_B = w_B^\theta \left(\frac{w_A - 2\lambda w_B + 1}{3} \right) \quad (9)$$

となり、各労働組合が (9) をそれぞれ最大化するように同時手番で賃金を決定する。(9) の一階条件をそれぞれ求め、各労働組合が決定する賃金水準を求めると、

$$w_A^{**} = \frac{\theta}{\theta + 2} \quad w_B^{**} = \frac{\theta}{\lambda(\theta + 2)} \quad (10)$$

となる。(10) から明らかなことは参入企業である企業 B は企業 A よりも優れた技術を持っていることで、労働組合によって決定される均衡賃金は既存企業 A のそれよりも高い。これは企業 B にとって企業別労働組合を採用するインセンティブを失う要因となる。

(10) を (8) に代入することで両企業の均衡生産量を θ 、 λ のみで表すことが出来、

$$x^{**} = y^{**} = \frac{2}{3(\theta + 2)} \quad (11)$$

となる。¹¹ (10) と (11) を (7) の企業 B の利潤に代入すると、

$$\pi_B^{**} = \frac{4}{9(\theta + 2)^2} \quad (12)$$

となる。(11) から明らかなように労働組合が賃金にウエイトを置くつまり θ の上昇は両企業の生産量を低下させ、結果として (12) が示すように新規

¹¹ 両企業の生産量が同一となるのは企業 B の賃金上昇部分が技術格差によって相殺され、両企業の限界費用は同一となり、結果として均衡の生産量が同一となる。

参入企業の利潤を減少させる。

以上の分析から、ステージ1の新規参入企業である企業Bの労働組合の選択を検討する。一般性を失うことなく、分析を容易にするために $\Pi_B^* \equiv \sqrt{\pi_B^*}$

$\Pi_B^{**} \equiv \sqrt{\pi_B^{**}}$ を定義し、(6)と(12)をそれぞれ代入すると、

$$\Pi_B^* = \frac{3\theta(1-\lambda)+1+\lambda}{3(1+\theta)(1+\lambda)} \quad \Pi_B^{**} = \frac{2}{3(\theta+2)} \quad (13)$$

となる。(13)より産業別労働組合のケースの Π_B^* の θ の変化による影響を考えると、

$$\frac{\partial \Pi_B^*}{\partial \theta} = \frac{2(1-2\lambda)}{3(1+\theta)^2(1+\lambda)} \quad (14)$$

となる。(14)より $\frac{1}{2} < \lambda < 1$ を満たすとき、(14)は正となる。新規参入企

業と既存企業間の技術格差が相対的に大きくない場合、産業別労働組合は賃金を重視すると、新規参入企業の利潤が増大することになる。これは産業全体の賃金の上昇は個別企業の限界費用を増大させ、結果として生産量が抑制されるために、価格上昇が発生し、これが新規参入企業の利潤の増大へと繋がっている。逆に技術格差が大きい場合 ($0 < \lambda < \frac{1}{2}$) は新規参入企業の利潤

が減少することになる。また、 λ の上昇、つまり技術格差の低下は

$$\frac{\partial \Pi_B^*}{\partial \lambda} = \frac{-2\theta}{(1+\theta)(1+\lambda)} < 0$$

となり、当然の結果であるが、新規参入企業の利潤を低下させることとなる。これは既存企業の実生産量にも生産量拡大効果として働いている。また、(13)から明らかなように θ の変化による影響は常に負となり、企業別労働組合のケースにおいては労働組合が賃金を重視した場合、新規参入企業の利潤は下落することとなる。(10)が示しているように新規参入企業の賃金は既存企

業よりも高く、 θ の上昇による賃金上昇幅が大きいことが影響している。

(13) より、 $\Pi_B^* - \Pi_B^{**}$ を求めると

$$\Pi_B^* - \Pi_B^{**} = \frac{\theta(3\theta - 7\lambda - 3\theta\lambda + 5)}{3(1+\theta)(2+\theta)(1+\lambda)} \quad (15)$$

となる。(15) において $3\theta - 7\lambda - 3\theta\lambda + 5$ が非負であるか否かによって大小関係が規定される。そこで $3\theta - 7\lambda - 3\theta\lambda + 5 = 0$ を満たす (θ, λ) の関係を

考えると、 $\lambda = \frac{3\theta + 5}{3\theta + 7}$ となり、 $0 < \theta < 1, 0 < \lambda < 1$ において数値シミュレー

ションをおこなうと、図1が得られる。

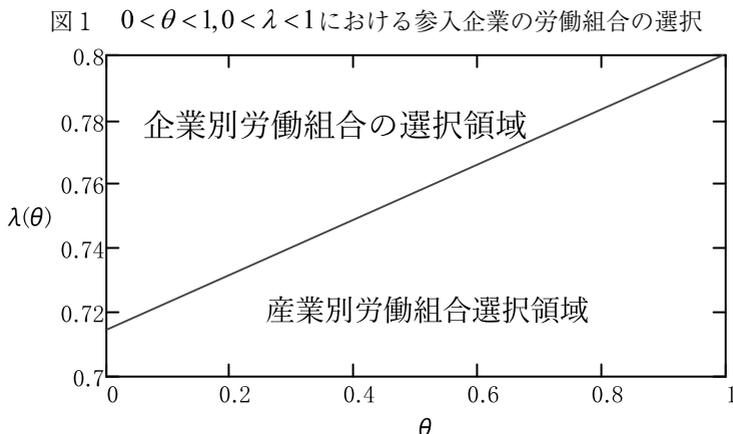
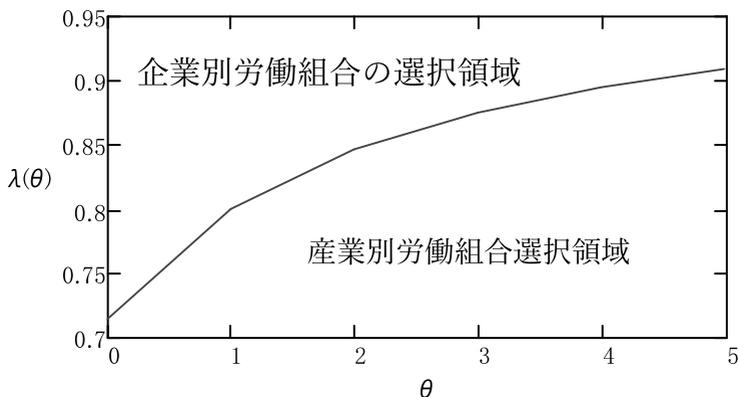


図1においては労働組合が賃金を相対的に重視していない状態に限定して考えたが、これを拡張すると、 $0 < \theta, 0 < \lambda < 1$ となり、これを図1と同様にシミュレーションを行うならば、図2のようになる。

図1および図2より明らかなことは労働組合が相対的に賃金を重視しないもとは新規参入企業は企業別労働組合を選択し、技術格差がないほど、企業別労働組合を選択する。逆に労働組合が賃金を重視するほど、そして技術格差が大となるほど、新規参入企業は産業別組合を選択する。

図2 $0 < \theta, 0 < \lambda < 1$ における参入企業の労働組合の選択



4. まとめ

旧来の分析において企業が労働組合を選択するという問題をあまり考えてこられなかった。労働組合の選択は自企業ばかりでなく、他企業の行動に影響を与えるものであるにもかかわらず、戦略的な労働組合の選択という分析が行われなかった原因として考えられることは国や地域の歴史的経緯に依存して労働組合のタイプの選択がなされていると考えられているからである。そのため旧来の分析は労働組合のタイプを所与として、労働組合と企業間の交渉に重点が置かれていた。しかし、アジア圏に関しては既に紹介したように労働組合の組織率が低く、その要因としては政府による労働運動に対する規制や企業側の労働組合設立による労働運動の活発化を危惧することが考えられるが、経済発展が進むなかで労働条件の改善を労働者側が要求していくのは当然の流れであり、そのような状況下で労働組合の組織化を否定することはかえって労働運動を過激化させる要因となりうる。むしろ積極的に労働組合の組織化を図る方が中長期的に望ましいと考えられるが、その際に日本企業は国内において企業別労働組合が成功しているのでそれを単純に導入することが望ましいと考えるのはかつて日本的経営を海外現地法人に導入し、

ことごとく失敗した苦い経験があるにもかかわらず、あまり合理的な行動とは言えない。本稿の分析からも明らかなように労働組合が賃金と雇用のいずれを重視しているのか、さらにライバル企業との技術格差はどの程度なのかを考慮に入れ、判断することが望ましいことを本稿は提案している。

さて本稿は企業による労働組合の選択を考察したが、既に紹介したようにアジア圏の国々においては労働組合のタイプの選択は政府が行っているケースが少なからず存在する。これを本稿の視点に直すなら、政府による戦略的な組合選択となり、具体的には第1ステージにおいて自国政府が自国の総余剰を最大化するように組合選択を行い、第2ステージにおいて労働組合が組合の効用を最大化するように賃金を決定する。そして第3ステージにおいて2企業が生産量を決定することになる。基本的なゲームの構造は本稿の分析と変わらず、第1ステージの決定のみが政府に変わることになる。自国政府による自国の厚生は本稿の分析では自国企業が存在しないので、自国の消費者余剰と労働組合の効用の和となる。これを前提として分析すると、一般的な結論は出ない。消費者余剰に関しては産業別労働組合のケースは $\frac{2}{9(1+\theta)^2}$

であり、企業別労働組合のケースは $\frac{8}{9(2+\theta)^2}$ となる。これは後者の企業別労働組合の方が消費者余剰が高い。産業別労働組合は独占的に賃金を決定するために、賃金水準が高くなり、必然的に各企業の生産量が抑制され、財価格が上昇し、消費者余剰が減少する。それに対して企業別労働組合は複占タイプの企業別労働組合のため、相手企業の労働組合の賃金水準を考慮に入れ、行動するために賃金水準が抑制的となり、結果として企業のコスト削減につながるため、生産量の増大につながり、財価格の下落に伴う消費者余剰の増加へとつながる。

さて、これに労働組合の効用を入れた場合、すでに説明したように産業別労働組合は企業別労働組合に比べ、効用水準が高く、全体の厚生を考えた場

合、消費者余剰と労働組合の効用水準の大小関係に依存するために一般的には判断できない。しかしながら、政府が労働組合の効用に対して低いウエイトを置くならば、消費者余剰の差が政策決定のポイントとなり、企業別労働組合を選択することになる。これはアジア圏の政府の行動をある程度説明できる。つまり、アジア圏の政府は一般的には企業別労働組合の設立を容認するケースが多いのは労働組合の効用に低いウエイトを置いていることが考えられる。

最後に、本稿の分析の労働組合は Oswald 型の独占的な賃金を決定するタイプであったが、Nash 交渉解を用い、労働組合と企業間の交渉によって賃金を決定する分析への拡張を今後の課題としたい。

参考文献

- Basak, D. and A. Mukherjee, (2018). Labour unionisation structure and product innovation, *International Review of Economics & Finance*, 55, 98-110.
- Brander, J. A. and B. J. Spencer (1988), Unionized Oligopoly and International Trade Policy, *Journal of International Economics*, 24, 217-234.
- Corneo, G. (1995), National Wage Bargaining in an Internationally Integrated Product Market, *European Journal of Political Economy*, 11, 503-520.
- Driffill, J. E. and F. van der Ploeg (1993), Monopoly Unions and the Liberalisation of International Trade, *Economic Journal*, 103, 379-385.
- Haucap, J. and C. Wey (2004), Unionization Structures and Innovation Incentives, *Economic Journal*, 114, C149-C165.
- Huizinga, H. (1993), International Market Integration and Union Wage Bargaining, *Scandinavian Journal of Economics*, 19, 249-255.
- Mezzetti, C. and E. Dinopoulos (1991), Domestic Unionization and Import Competition, *Journal of International Economics*, 31, 79-100.

- Munch, J.R. and J.R. Skaksen (2002), Product Market Integration and Wages in Unionized Countries, *Scandinavian Journal of Economics*, 104, 289-299.
- Mukherjee, A. (2008), Unionised Labour Market and Strategic Production Decision of a Multinational, *Economic Journal*, 118-532.
- Mukherjee, A. and E. Pennings (2011), Unionization Structure, Licensing and Innovation, *International Journal of Industrial Organization*, 29, 232-241.
- Mukherjee, A. and Leonard F.S. Wang (2013), Labour Union, Entry and Consumer Welfare, *Economics Letters*, 120-3.
- Naylor, R. (1999), Union Wage Strategies and International Trade, *Economic Journal*, 109, 102-125.
- Oswald, A.J. (1982), The Microeconomic Theory of the Trade Union, *Economic Journal*, 92-367.
- Pagel, B. and C. Wey (2013), Unionization Structures in International Oligopoly, *Labor*, 27-1.
- Petrakis, E. and M. Vlassis (2004), Endogenous Wage Bargaining Institutions in Oligopolistic Sectors, *Economic Theory*, 24, 55-73.