

引き抜き防止協定

一橋大学経済研究所

神林龍

2017年9月5日

公正取引委員会

- (1) 労働市場における「引き抜き」の意味
- (2) 引き抜き防止協定の実際
- (3) 論点
- (4) インプリケーション
- (5) つけたし: 競争規制と労働規制
- (6) まとめ

(1) 労働市場における「引き抜き」の意味

Q. 賃金は、なぜ人によってちがうのか？

(1) 労働市場における「引き抜き」の意味

(A1) 生産性がちがうから

(=人的資本のちがい、能力のちがい)

[(A1b) 交渉力が上がるから：制度要因なので考察対象外]

(A2) 引き抜きが入るから

Postel-Vinay and Robin (2002).

TABLE VII
LOG WAGE VARIANCE DECOMPOSITION

Occupation	Nobs.	Mean log wage: $E(\ln w)$	Total log-wage variance/coeff. var.		Case $U(w) =$	Firm effect: $VE(\ln w p)$			
			$V(\ln w)$	CV		Value	% of $V(\ln w)$		
Executives, manager, and engineers	555,230	4.81	0.180	0.088	$\ln w$	0.035	19.3		
					w	0.035	19.4		
						Search friction effect: $EV(\ln w p) - V \ln \varepsilon$		Person effect: $V \ln \varepsilon$	
						Value	% of $V(\ln w)$	Value	% of $V(\ln w)$
						0.082	45.5	0.063	35.2
						0.070	38.7	0.076	41.9

賃金分散のうち、引きがある人とな
い人の差によって説明される部分

(1) 労働市場における「引き抜き」の意味

【メカニズムを理解するために】

- なぜ、昇進すると非連続的に賃金が上がるのか？
 - Waldman (1984)
 - DeVaro and Waldman (2012)
 - 転職すると賃金が上がる理由

基本的には、引き抜きを妨げる理由はない

(1) 労働市場における「引き抜き」の意味

【例外】

- 使用者が一般的人的資本に出資する場合
＝引き抜きはモラル・ハザードを助長して、技能蓄積に悪影響を及ぼす。

(従って、競争社会においては一般的人的資本の費用負担は被用者自身によってなされるべき)

- 意外にこのような状況は現に存在する
 - 留学
 - 見習いが必要な職種(美容師、料理人、芸能など)

(2) 引き抜き防止協定の実際

- ① 引き抜き防止協定が、表立って締結・運用されることは稀
- 五社協定が典型例
 - 20世紀初頭の諏訪地方の器械製糸業における「登録制度」は、引き抜き防止協定が実際に運用され、その内実を示す資料が残されている例外的な事例

(2) 引き抜き防止協定の実際

② 登録制度の前提＝前貸金の存在

- 就業を前提に、特定使用者が金銭を貸し付ける（平均40円[間(1993)]）
- 返済を迫ることは至難。賃金と相殺することで返済してもらおう。
- 他工場に就業してしまうと、前貸金が焦げ付く
- 逆に、他工場と契約した工女を引き抜けば、前貸金を負担しなくてよい。前貸金の負担がない分、工女には高い賃金を約束できるので、引き抜きは十中八九うまくいく。

(2) 引き抜き防止協定の実際

③ 登録制度の実際

- 締結された契約を中央組織に「登録」し、二重契約を排除
 - 工女が移動した場合には、その旨記録し、借権証を発行する。将来、逆の移動が起こった場合に、借権証で相殺する。
 - 1918年：218工場26,204名を登録。
 - 工場の83%、工女の62%
- cf.) NPB12球団800名、MLB30球団1200名

(3) 論点

① 引き抜き自体を一般的に禁止する制度ではない

- 研究者によって評価は異なる。
eg.) 石井 (1972)
- 糸価の変動と、原料繭の制約
 - 契約は毎年年初。操業開始後、何らかの理由で労働力がスラックになった場合、工場側に引き留めておくインセンティブはない。
- 等級賃金制度による移動インセンティブの制御
 - 前賃金の焦げ付きさえ回避できればよい、標準以下の工女の移動を促す。優等工女の移動は物理的に阻止！

(3) 論点

② 即時決済はしない

- 権利証書の相殺だけで決済する。
 - 金銭を用いた決済は統一価格で一度行われただけ

③ 協定違反については金銭的制裁に留まっただけ

- 共同出荷組織などによるパニッシュメントが可能だったが、実際には発動されていない。

(4) インプリケーション

① 移動自体を一般的に禁止する制度ではない

- たとえ、人的資本投資に関する外部性があったとしても、移動そのものを禁止する必要はない。
 - Autor (2001) 独占力による超過利潤で補償
 - 「来るものは拒まず」

(4) インプリケーション

② 補償水準の決定は難しい

- 理論的には、投資の期待収入を補償すればよい
(Alternative) 投資費用＋平均収益率で大丈夫か？

③ 協定違反を判断できるか

- 被用者による転職か引き抜きかは外見上区別できない。
(Alternative) 第三者機関が必要か？

(4) インプリケーション

④ 他の側面へのインプリケーション

- 競争禁止義務への応用は直截的

(5)つけたし: 競争規制と労働規制

- ① 規制の中立命題
- ② 垂直的共同行為

(6) まとめ

引き抜き防止協定は、人的資本の蓄積にとって望ましい場合がある。しかし、その際にも被用者の移動を制限することは必要ではなく、適切な決済機構をつくることで外部性を押さえることができる可能性がある。

参考文献

- Postel-Vinay and Robin, (2002), "Equilibrium Wage Dispersion with Worker and Employer Heterogeneity," *Econometrica*, 70: 2295–2350.
- Waldman, (1984), "Job Assignments, Signalling, and Efficiency," *RAND*, 15(2): 255-267.
- DeVaro and Waldman, (2012), "The Signaling Role of Promotions: Further Theory and Empirical Evidence," *JOLE*, 30: 91-147.
- 間 (1993)『女工登録制度と女工供給(保護)組合』五山堂書店
- 石井 (1972)『日本蚕糸業史分析』東京大学出版会
- Kambayashi, (2007), "The Registration System and the Grade Wage: From cooperation to a market for human capital? A lesson from the Japanese silk reeling industry," in Tetsuji Okazaki (ed.) *Production Organizations in the Japanese Economic Development*, Routledge, pp.39-74.
- Autor, (2001), "Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training?," *QJE*, 116(4): 1409-1448.