

# 慣習的制度としての賃金形態\*

中 村 和 敏

## はじめに

低所得経済においては、歴史的に見ても地理的に見ても、現物賃金の支給が広く観察される。この賃金形態は、なかば慣習化された経済制度の一種と見なすことができるが、経済発展と共に、その重要性を低下させていくことが一般的である（黒崎（2008））。その結果として生じる現物賃金から貨幣賃金への移行は、「制度の変化」として捉えることができるであろう<sup>1</sup>。

ある社会において特定の制度が選択される場合、その制度の背景には、社会的要因にせよ、経済的要因にせよ、何らかの合理性があると考えられる。こうした見方をするならば、制度の変化は、当初はある合理性をもって選択がなされた制度が、時間とともに合理性を失うことにより、役割を終え消滅し、新たな制度に置き換わっていく過程と解釈することができる。

本研究では、現物賃金の支給という賃金形態を、農村コミュニティにおける一つの慣習的な経済制度と捉え、それが経済的な合理性を有するのは

---

\*本研究は、日本学術振興会の科学研究費補助金（課題番号23730284、23580303）からの助成を受けて実施した。研究の機会を与えてくださったことに対し、ここに記して謝意を表したい。

1 ここでの現物賃金とは、賃金の一部として現物が含まれる場合を指し、必ずしも現物賃金のみで支給されるわけではない。これに対して、貨幣賃金は、貨幣のみで支払われる形態を意味している。

いかなる条件の下であるのかを、明らかにする。具体的には、雇用主と労働者から成る途上国の農村コミュニティを想定し、効率賃金仮説の栄養モデルに依拠しながら、現物賃金の支給という制度の存在が、どのような形で雇用主と労働者の経済的便益に影響を与えるのかを考察していく。そして、これらの分析を通じて、低所得経済において普遍的に現物賃金が存在する理由を解明してみたい。

本稿の構成は、以下の通りである。続く第 節では、賃金形態によって労働効率にどのような差異が生じるのかについて、効率賃金仮説の栄養モデルをベースに検討をおこなう。第 節においては、前節の議論をベースにして労働市場の分析をおこない、雇用主と労働者がそれぞれどのような制度選択を行うかについて説明する。最後に、第 節では、制度選択において慣習が果たす役割について考察をおこなう。

## ・ 賃金形態と労働効率

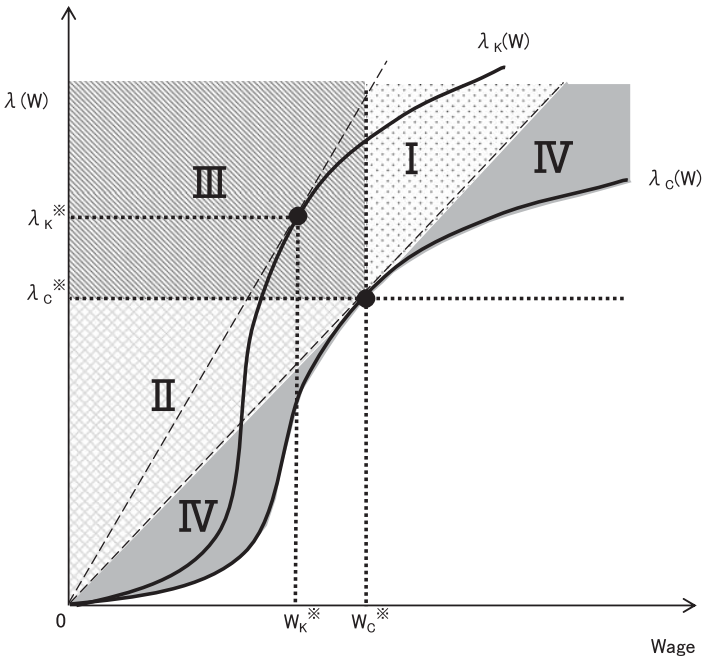
効率賃金仮説では、労働効率( )が賃金率( $W$ )の影響を受け、賃金率が高くなるほど労働効率も高くなることが想定されている。そこで、労働効率を賃金率の非減少関数とすると、

$$= (W) \dots\dots\dots (1)$$

$$0 \dots\dots\dots (2)$$

と定式化できる。また、賃金率の上昇と共に、労働効率が通増的に高まっていく領域があると仮定されており、労働効率曲線、 $i(W)$ は、図1の  $c(W)$ と  $\kappa(W)$ で示されるような形状となる。 $i$ は制度(賃金形態)を表し、 $C$ と  $K$ は、それぞれ貨幣賃金による支給(CWP: Cash Wage Payment)と現物賃金を含む支給(IKWP: In-kind Wage Payment)を意味している。ここでは、効率賃金仮説の栄養モデルの想定を踏まえて、現物賃金の支給により労働者の食料消費が増大し、栄養状態、ひいては労働効

図1．栄養モデルにおける賃金率と労働効率 ( $W < \bar{W}$ )



率が改善すると考え<sup>2</sup>，

$$c(W) < k(W) \text{ if } W < \bar{W} \dots\dots\dots (3)$$

$$c(W) = k(W) \text{ if } W = \bar{W} \dots\dots\dots (4)$$

と仮定する。ただし， $\bar{W}$ は現物賃金の支給によって労働効率が貨幣賃金の場合よりも改善する賃金率の上限を意味している。すなわち， $W < \bar{W}$ を満たすいずれの賃金率においても， $k(W)$ は  $c(W)$ よりも上方に位置することになる（図1）。

次に，CWPとIKWPという二つの経済制度の比較を通じて，雇用主と労働者の制度選択のプロセスについて考察をおこなう。雇用主の利潤最

2 詳細については，中村（2012）を参照のこと。

大化行動の結果、 $(W)$ と原点を通る直線との接点で決定される賃金率は効率賃金と呼ばれる<sup>3</sup>。効率賃金は、CWPの場合は $W_C$ となり、そのときの労働効率率は $c$ となる。一方、IKWPの場合は、 $c(W)$ 上もしくはそれよりも上方の領域において、 $K(W)$ と原点を通る直線が接することになるが、その接点がどこに位置するか、すなわちどのような効率賃金と労働効率の組み合わせが実現するかは、 $K(W)$ の形状に依存する<sup>4</sup>。

可能性としては、次の4つのケースが考えられる。第一は、CWPの場合と比べて、効率賃金の水準がIKWPの方が高くなり( $W_C < W_K$ )、かつ労働効率も高くなる( $c < K$ )という状況である(図1の領域。以下、「ケース1」)。第二は、効率賃金の水準はCWPよりも低下し( $W_C > W_K$ )、同時に労働効率も低下する( $c > K$ )という可能性である(図1の領域。以下、「ケース2」)。第三は、効率賃金の水準はケース1と同様にCWPよりも低下するが( $W_C > W_K$ )、労働効率は上昇する( $c < K$ )、という場合である(図1の領域。以下、「ケース3」)。最後は、効率賃金と労働効率の水準が、CWPと全く同じ( $W_C = W_K$ ,  $c = K$ )になるケースである(図1の領域。以下、「ケース4」)。このケース4では、現物賃金の支給によって労働効率曲線は上方にシフトするものの、そのシフトは図1の領域の範囲内に留まる結果、雇用主の利潤最大化行動は影響を受けない。このため、制度選択という観点から考えると、ケース4は、雇用主と労働者の双方にとって、CWPとIKWPが無差別な状況となっている。

## ・ 効率賃金仮説の栄養モデルと労働市場

### ・ 1. 労働供給側の条件

本研究では、途上国の農村において非自発的失業が大量に観察されると

3 詳細については、Basu(1992, 2003)、中村(2012)を参照のこと。

4 中村(2012)では、特定の状況に焦点を当てて考察が行われているが、本研究では分析の拡張と議論の一般化を試みる。

いう実態を踏まえて、労働供給の圧力がきわめて高い状況を想定する。つまり、労働需要曲線に対して、労働供給曲線が相対的に大きく右方に位置している結果、賃金率や雇用規模などといった労働市場の性格が、労働需要側の要因によって規定されると仮定する。これは効率賃金仮説の様々なモデルに共通する基本的な設定であり、以下では労働需要側の要因に焦点を当てて分析を進める。

## 2. 雇用主の制度選択

ここでは、まず、雇用主の利潤最大化行動について検討した後、前節で示した労働効率曲線  $K(W)$  の形状に応じた4つのケースを想定し、参加する制度によって、雇用主の利潤にどのような差異が生じるのかについて考察をおこなう。

雇用主にとって、ある制度への参加が経済合理性をもつのは、それによって正の経済的便益が得られる場合である。ここでは雇用主の経済的な便益として、利潤( )の増大を考える<sup>5</sup>。すなわち、CWPよりもIKWPの方が大きな利潤をもたらすのであれば、慣習にしたがってIKWPという制度に参加するインセンティブを持つと想定する。

ここで、効率賃金仮説に基づく生産関数を、

$$F = F(L, W) \dots\dots\dots (5)$$

と定式化する。価格を1で基準化すると、制度  $i$  の下での雇用主の利潤、 $\pi_i$  は、

$$\pi_i = F(L_i, W_i) - W_i L_i, \quad i = C, K \dots\dots\dots (6)$$

---

5 農村コミュニティでは、「慣習を守る」という形での制度参加で、便益として  
 の名声を得られる、という状況は十分あり得るだろう。ただし、こうした非経済  
 的便益については、ここでは考慮していない。

で定義できる。すると、雇用主の IKWP への参加条件は、

$$c < K \dots\dots\dots (7)$$

となる。

一方、効率賃金仮説において、利潤の賃金に関する一階の条件は、

$$\begin{aligned} \frac{d}{dW} &= F(\cdot) (W)L - L \\ &= L(F(\cdot) (W) - 1) \\ &= 0 \dots\dots\dots (8) \end{aligned}$$

となる。ここで、労働の限界生産性 (MPL) は、

$$MPL = \frac{F}{L} = F(\cdot) (W) \dots\dots\dots (9)$$

なので、労働効率の賃金弾力性を

$$\left( \frac{(W)}{\bar{W}} \right) \dots\dots\dots (10)$$

と定義すると、 $L > 0$  より、 $W$  に関する利潤最大化条件は、

$$= \frac{W}{MPL} \dots\dots\dots (11)$$

となる。そして、 $L$  に関しての利潤最大化条件、 $W = MPL$  が満たされている場合には、

$$= 1 \dots\dots\dots (12)$$

と書き換えることができ、その時の賃金率が効率賃金 ( $W_i$ ) となる。また、 $W_i > W_i$  であった場合には  $< 1$  なので、 $i$  は  $W_i$  の減少関数となる。他方、 $W_i < W_i$  であった場合には  $> 1$  なので、 $i$  は  $W_i$  の増加関数となる。ただし、効率賃金仮説の仮定により、効率賃金の水準を下回る賃金率は実現しない。これは、効率賃金よりも低い賃金率では、 $W_i$  が低下しても追加的な労働需要が生じないためである。以上の分析を踏まえて、ケース

図 2 . 賃金形態と雇用主の利潤 ( ケース )

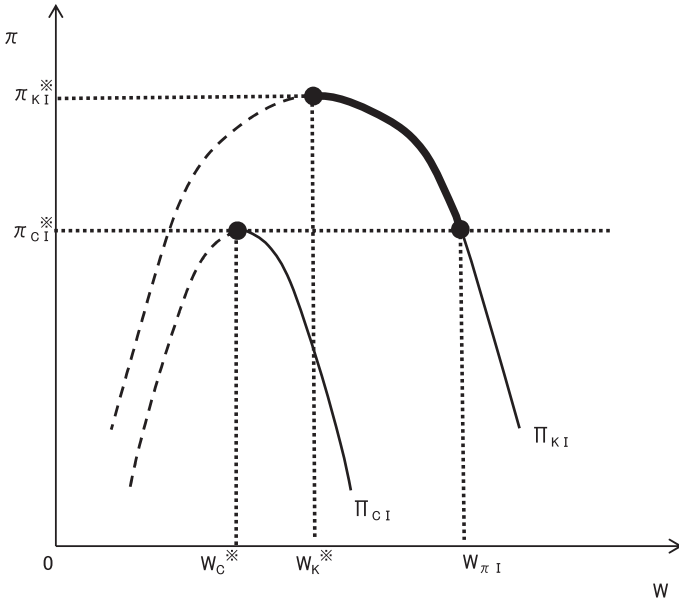


図 3 . 賃金形態と雇用主の利潤 ( ケース )

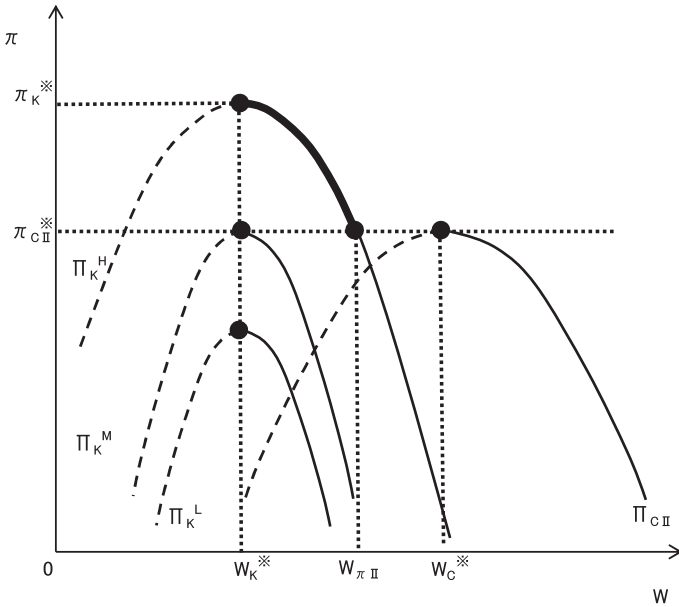
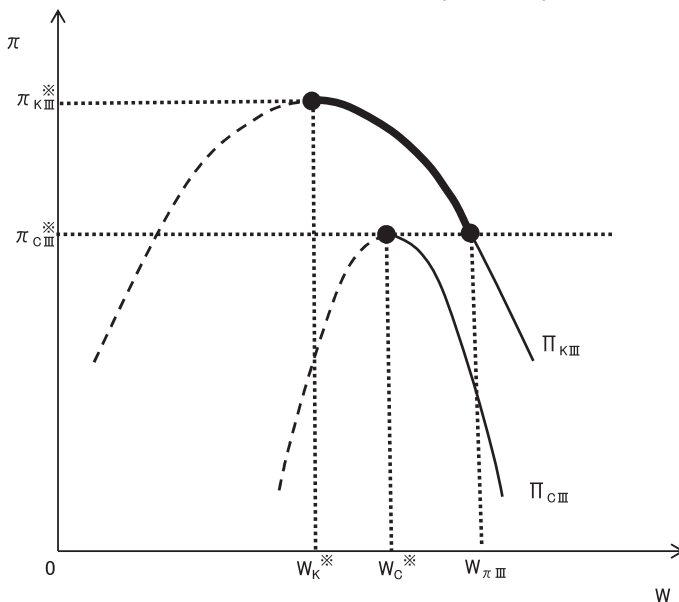


図4．賃金形態と雇用主の利潤（ケース ）



～ のそれぞれについて考察を進める。

図2は、ケース における雇用主の利潤がCWPとIKWPでどのような水準になるかを示したものである。CWPの下では効率賃金の $W_C$ で利潤最大化されており（ $c = c$ ）、これよりも低い賃金率では $c$ は増加していき、高い賃金率では $c$ が減少していくことが利潤曲線 $c$ で表されている。同様に、利潤曲線 $K$ で示されているように、IKWPの下では効率賃金の $W_K$ で、最大化された利潤 $K$ が得られる。これよりも低い賃金率の場合は、 $K$ は $W_K$ の増加関数となる。他方、 $W_K$ よりも高い賃金率の場合は、 $K$ は $W_K$ の減少関数となる。ただし、いずれの制度においても、効率賃金を下回る賃金率は実現しないため、このことが図では点線で表現されている。ケース では、 $W_C < W_K$ なので、利潤曲線のピークはCWPに対して、IKWPの方が右に位置している。IKWPの下では、 $\bar{W}$ よりも低い賃金率において、 $c < K$ なので、労働の限界生産性は



IKWPの方が高くなる結果、 $W_K = W_C$ の時には  $c < k$ が必ず成立する。そして、 $W_C < W_K < W_K$ の範囲では、 $k$ は賃金率の上昇とともに増大し（ただし実現しない）、 $W_K = W_K$ でピークを迎える。そして、 $W_K > W_K$ の時  $k$ は減少していき、 $W$ において利潤が  $c$ と同じ水準になる。したがって、 $W$ は必ず  $W_K$ よりも高くなり（ $W > W_K$ ）、 $W_K < W_K < W$ にある時（図2の利潤曲線  $k$ 上の太線部分）、CWPよりも利潤が高くなるため、雇用主はIKWPの制度を選択する。しかし、 $W_K > W$ の場合は、CWPの下での最大化利潤である  $c$ よりも、IKWPの下での利潤が小さくなるため、雇用主はCWPを選択することになる。 $W_K = W$ の時には、二つの制度は無差別になる。

次に、ケース について考察する（図3）。このケースでは、 $W_C > W_K$ なので、IKWPにおける利潤曲線  $k$ のピークは、CWPにおける利潤曲線  $c$ のそれよりも左側に位置している。 $\bar{W}$ よりも低い賃金率において、 $c > k$ なので、 $W_K = W_C$ の時には  $c > k$ となり、この結果として利潤曲線  $c$ と  $k$ の交点の利潤は、 $c$ よりも小さくなる。 $W_K > W_K$ の範囲では、賃金率が低下すると、 $k$ は増大していくが、ピーク時の利潤  $k$ の大きさによって、3つのケースが考えられる。第一は、利潤曲線  $h$ のように、 $k > c$ となるケースである。この場合、 $W_K < W_K < W_C$ の範囲に、 $\frac{h}{k} = c$ となるような賃金率、 $W$ が存在し、 $W_K < W_K < W$ の時には（図3の利潤曲線  $k$ 上の太線部分）、CWPよりも利潤がより大きくなるIKWPが選択されることになる。第二は、利潤のピークが  $c$ に等しくなるケース（利潤曲線  $\frac{m}{k}$ ）で、この場合最大化利潤  $c$ が達成されている場合は、CWPとIKWPの選択は雇用主にとって無差別となり、それ以外のケースではCWPが選択されることになる。第三は、 $k < c$ となるような利潤曲線、 $\frac{l}{k}$ のケースで、この場合はCWPが選択されることになる。

ケース においては（図4）、 $W_C > W_K$ となるため、利潤曲線  $k$ のピーク（ $k = k$ ）は、 $c$ のそれよりも左側に来ることになる。また、

$W_K = W_C$  の時には  $K > C$  となり、そこから賃金率が上昇するにつれて、 $K$  は小さくなっていき、 $W$  において  $K = C$  となる。したがって、 $\bar{W}$  よりも低い賃金率の場合、 $W_K < W_K < W$  においては (図4の利潤曲線  $K$  上の太線部分)、雇用主は IKWP を選択する。そして、賃金率が  $W$  よりも高くなると、 $K < C$  となるため、雇用主は CWP を選択するようになる。 $W_K = W$  の場合は、二つの制度間の選択が無差別になる。

最後のケース については (図示せず)、 $W_C = W_K$ 、 $C = K$  となるため、二つの制度における利潤曲線は同一のものとなる。このため、雇用主にとって CWP と IKWP という二つの制度は、完全に無差別なものとなる。ただし、現実的に考えると、現物賃金の支給には、本研究では考慮していない取引費用が発生すると考えられ、その場合には CWP が選択されることになるだろう。

以上の分析を通じて、最後のケース 以外では、ある一定の条件を満たす場合、すなわち

$$W_K < W_K < W \dots\dots\dots (13)$$

となる範囲においては、雇用主にとって IKWP に参加することが合理的な選択となり得ることが明らかにされた。したがって、経済的な動機のみならず焦点を当てた場合においても、雇用主には、慣習に従う形で IKWP という制度に参加するインセンティブを持つ可能性があると言えるだろう。

### 3. 労働者の制度選択

ここでは、労働者が制度に参加することが合理性をもつ条件として、期待賃金率の大小関係を考える。このことは、雇用確率を  $i$  とする時、

$$W_C < W_K < W_K \dots\dots\dots (14)$$

であれば、労働者は IKWP を選択し、そうでなければ CWP を選択することを意味している。ここで、 $i$  を

$$i = \frac{L_i^D}{N}, \quad i = C, K \dots\dots\dots (15)$$

と特定化する。ただし、 $L_i^D$  は制度  $i$  の下での労働需要、 $N$  は労働供給を表している。また、労働供給側の条件として、途上国の農村の実態を踏まえて、地理的に閉鎖的な労働市場を想定し、 $L_i^D < N$  となるような十分に大きな固定的な労働供給 ( $N = \bar{N}$ ) がある状況を考える。すると、

$$i = i(L_i^D) \dots\dots\dots (16)$$

となり、単調増加ゆえに期待賃金率 ( $W_i$ ) の最大化と  $W_i L_i^D$  の最大化は同値となる。したがって、労働者の制度への参加は、賃金率と雇用量の積である  $E_i$  に依存することになる。つまり、労働者が CWP でなく IKWP を選択する条件は、

$$E_K - E_C = W_K L_K - W_C L_C > 0 \dots\dots\dots (17)$$

である。二つの制度間における差を  $\Delta E$  で表し、 $L_K = L_C + \Delta L$ 、 $W_C = W_K - \Delta W$  であることに注意すると、労働者の制度 (IKWP) への参加条件は、

$$\Delta L W_K > - \Delta W L_C \dots\dots\dots (18)$$

となる。

次に、前項と同様に、労働効率曲線  $E_K(W)$  の形状に応じた 4 つのケースに分け、労働者の期待賃金率に、二つの制度の間でどのような差異が生じるのかについて考察してみたい。

図 5 は、ケース 1 に対応した労働市場の状況を示したものである。図上の背景色がつけられている領域は、IKWP の下で雇用主の利潤最大化点に対応した ( $W_K, L_K$ ) の組み合わせが取り得る範囲である<sup>6</sup>。

6 ケース 2 以下の図についても、同様である。

図5．栄養モデルにおける労働市場（ケース ）

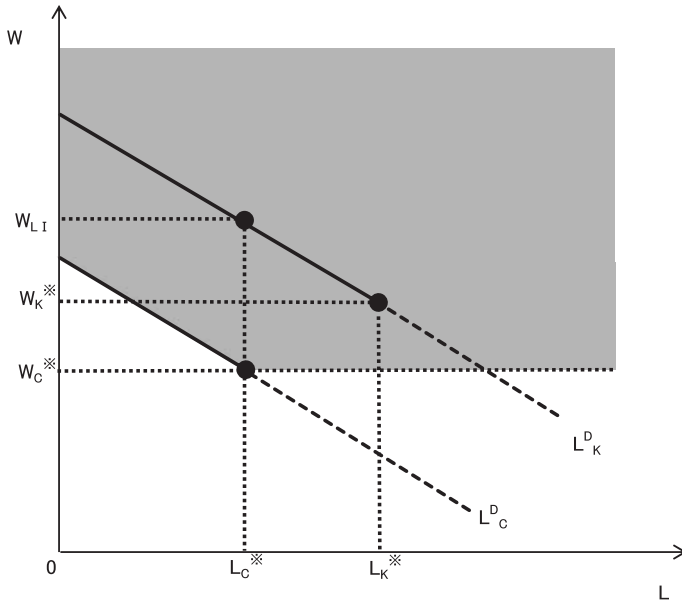


図6．栄養モデルにおける労働市場（ケース ）

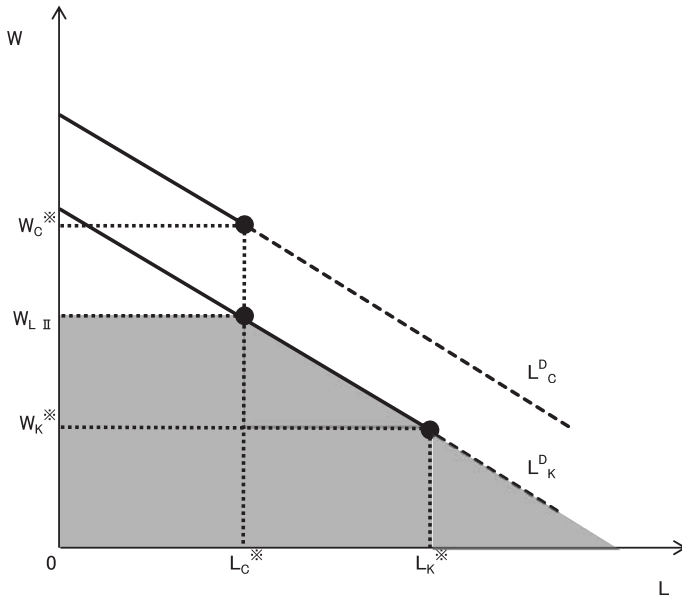
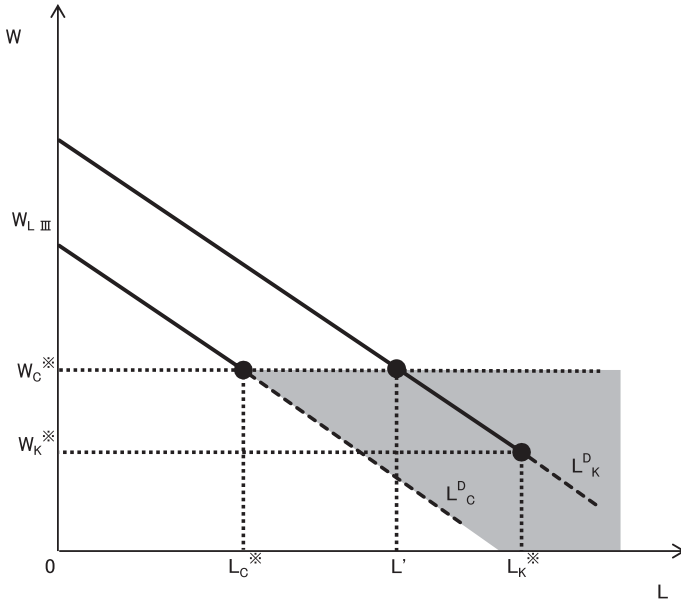


図7．栄養モデルにおける労働市場（ケースⅢ）



ここで、ケース  $j$  ( $j = \text{I, II, III}$ ) における IKWP の下の雇用規模が  $L_C$  となる賃金率を  $W_{L_j}$  と定義する。すると、 $W_K = W_L$  の時、 $W_C < W_K < W_L$  の場合も、 $E_C < E_K$  が成立している。

次に、IKWP の下における雇用の賃金弾力性を

$$= - \left( \frac{L_K(W_K)}{\frac{L_K}{W_K}} \right) \dots\dots\dots (19)$$

で定義し、 $\eta = 1$  となる賃金率を  $W$  とする。 $W$  は労働需要曲線の形状に依存して決まるので、その水準を特定することはできない。しかし、 $W_K = W_L$  の時に  $E(W_K L_K - W_C L_C) > 0$  であること、そして  $W$  が賃金の増加関数であることを考慮すると、この  $W_L$  よりも高い賃金率の中に、 $E_C = E_K$  となるような賃金率、 $W_E$  が存在することがある。この場合、 $W_K < W_E$  の範囲では、 $E_C < E_K$  となり、労働者は IKWP を選択し、 $W_K$

>  $W_E$  の範囲では CWP を選択することになる。 $W_K = W_E$  の場合は、二つの制度が労働者にとって無差別となる。一方、 $W_E$  が存在しない場合には、IKWP の期待賃金率の方が高くなるため、労働者は IKWP を選択することになる。

次に、ケース について見ると(図6)、 $W_L < W_K < W_C$  の範囲においては、 $L_C > L_K$  で、なおかつ  $E_C > E_K$  となるので、CWP が選択されることになる。また、 $W$  が存在し、かつそれよりも賃金率の低い範囲に  $W_E$  が存在する場合、 $W_E < W_K < W_L$  の範囲では  $L_C < L_K$  となるものの、 $E_C > E_K$  となるため、CWP が選択される。また、 $W_K < W_E$  の範囲では、 $E_C < E_K$  が成立するので、労働者は IKWP に参加する。他方、 $W_E$  が存在しない場合には、 $E_C > E_K$  となり、労働者は CWP に参加することになる。そして、 $W_K = W_E$  の場合には、労働者にとって CWP と IKWP の選択は無差別となる。

ケース では(図7)、 $L_C < L_K$  が常に成立しているため、 $W$  が存在し、かつ  $W_E$  も存在するならば、 $W_E < W_K < W_C$  の時に  $E_C < E_K$  となり、労働者は IKWP を選択する。しかし、 $W_E < W_K$  の時は、 $E_C > E_K$  となるため労働者は CWP を選択する。また、 $W_E$  が存在しない場合は、IKWP が選択される。

ケース は、労働市場に変化が生じない状況であるため、どちらの制度も労働者にとって無差別である。ただし、IKWP に参加することによって、消費の自由度が低下することを考慮すると、CWP がより選択されやすいものとなるであろう。

以上の分析より、労働者が IKWP に参加するインセンティブをもつケースとその条件が明らかになった。ケース については、IKWP の下での効率賃金( $W_K$ )が CWP の下での効率賃金( $W_C$ )に対して、あまりにも高くなり過ぎない場合に、IKWP が選択される。ケース については、IKWP の下での効率賃金( $W_K$ )が CWP の下での効率賃金( $W_C$ )よりも、一定程度低い場合に IKWP が選択される。ただし、賃金には、非負であ

るという条件に加えて、生物学的な下限（生存賃金）、あるいは Osmani (1990)の指摘するような慣習的な下限が存在することを考慮すると、実際に労働者が IKWP を受け入れる可能性はそれほど高くはないと考えられる。

そもそもケース は、労働効率を低下させつつ、そのマイナス面を補って余りあるだけの賃金率の引き下げで利益を増大させるというものであり、途上国の農村における厳しい生活水準を考えると、さらに賃金を引き下げる余地が十分にあるとは言えず、現実的妥当性はあまり高くないだろう。また、賃金の引き上げを通じて労働効率の向上、ひいては利潤の拡大を目指すという効率賃金仮説における雇用主の効率賃金の支払い動機とも相容れず、モデル内に自己矛盾を抱えたものとなっている。このような「搾取的」な利益拡大の方法は、仮に労働者の期待賃金率が結果として高まるものであったとしても、労働者の抵抗感も強いと考えられ（Osmani (1990)）、合理性をもって慣習や制度として受け入れられるとは言い難い。また、奴隷労働においてさえ、労働意欲を引き出すために様々な便益が供与されてきたという歴史的な事実とも、符合していないと言えるだろう。

ケース については、IKWP の下での賃金率が CWP の下での効率賃金よりも、あまりにも低すぎない場合に、IKWP が選択されることになる。以上のことを踏まえると、ケース 及びケース が現実的な妥当性を持つ状況であったならば、全体としては、CWP における効率賃金の近傍の賃金率において、労働者は IKWP を受け入れる可能性がある結論づけられるだろう。

### ・雇用主と労働者による制度選択ゲームの均衡

本節では、前節までの議論を踏まえて、慣習にしたがって IKWP という制度に参加するかどうかという雇用主と労働者で行われるゲームは、どのような均衡を持つのかについて、より現実妥当性が高いと考えられるケース 及び をベースにして簡単な考察をおこなう。

第 節の議論より，雇用主の IKWP への参加条件は，

$$W_K < W_K < W \dots\dots\dots (20)$$

であり，これは IKWP の下での効率賃金を一定の範囲内で上回る状況においては，雇用主が IKWP へ参加するということを意味している。一方，第 節の議論より，労働者の IKWP への参加条件は，ケース について は， $W_E$  が存在する場合は，

$$W_C < W_K < W_E \dots\dots\dots (21)$$

となり， $W_E$  が存在しない場合は，

$$W_C < W_K \dots\dots\dots (22)$$

となることが明らかにされた。また，ケース では， $W_E$  が存在する場合は，

$$W_E < W_K < W_C \dots\dots\dots (23)$$

が， $W_E$  が存在しない場合は，

$$W_K < W_C \dots\dots\dots (24)$$

が満たされる場合に，労働者が IKWP へ参加することが確認された。

ゲームの構造として，雇用主と労働者は，それぞれ CWP と IKWP のどちらの制度に参加するかを独立に決定し，両者の参加する制度が一致すれば双方に正の利得が発生し，参加しない場合は双方の利得がゼロになるという状況を想定する。すると，この雇用主の IKWP 参加条件と労働者の IKWP 参加条件が同時に満たされるとき，それぞれの利得は CWP よりも IKWP の方が大きくなるため，雇用主と労働者は，慣習にしたがって IKWP に参加することがナッシュ均衡となり，なおかつサブゲーム完全均衡にもなっている。ただし，両者が CWP に参加することがもう一つ



のナッシュ均衡となっており、どちらの均衡が実現するかは経路依存的となる。それゆえにフォーカル・ポイントを提示するという意味で、慣習の存在が重要な役割を果たすと考えられる。コミュニティにとってパレート最適なナッシュ均衡を実現するためには、コミュニティにおいてIKWPという経済制度を慣習化させることが、極めて合理的なのである。

また、労働市場の地理的範囲は、経済発展と共に、地縁・血縁をベースにしたコミュニティレベルから、より広域化したものになっていく。この過程においては、地縁に基づく人間関係が弱まっていき、農村コミュニティ内の雇用関係についての慣習が作用する力も弱まっていくことになるだろう。このことは労働者がIKWPへ参加することによる便益の減少、すなわち雇用確率の上昇を通じた期待賃金率の上昇が期待できなくなっていくことを意味している。同時に、経済発展の帰結として所得水準が上昇し、現物賃金による食料消費の拡大を通じた労働効率の改善は、それほど的重要性をもたなくなっていく。また、労働者にとって消費の自由度が上級財としての性質をもつのであれば、所得水準の上昇は、消費の自由度を確保することの価値を高めることになり、現物賃金を受け取ることによる不効用を相対的に増大させる。一方、雇用主にとって、所得水準の上昇は機会費用が高まることを意味しており、現物賃金を支給するための取引費用を増大させることになる。これらの要因が作用する結果、雇用主と労働者の双方において、IKWPへの参加誘因が低下し、実現する均衡がIKWPからCWPへと移っていく。こうして、経済発展と共に、現物賃金はその制度としての役割を終え、消滅していくのである。

#### <参考文献>

黒崎卓（2008）「現物賃金と経済発展 途上国農村家計の労働供給と食糧確保に焦点を当てて」、『経済研究』、Vol.59, No.3, pp.266-285。

中村和敏（2012）「途上国における賃金形態と労働市場：効率賃金仮説の栄養モデルによる分析」、『長崎県立大学経済学部論集』、第45巻、第4号、pp.159-175。

Basu, Kaushik (1992) "The Broth and the Cooks: A Theory of Surplus Labor, "

*World Development*, Vol.20 , No.1 , pp.109-117.

Basu, Kaushik (2003) *Analytical Development Economics*, The MIT Press.

Osmani, S. R. (1990) "Wage Determination in Rural Labour Markets: The Theory of Implicit Co-operation, " *Journal of Development Economics*, Vol.34 , Issue 1-

2 , pp.3-23.