大阪公立大学
Osaka Metropolitan University
学術情報リポジトリ

賃金格差と雇用：職種別賃金を中心として(盛秀雄教授還暦記念論文集)(盛秀雄教授還暦記念號)

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2009-08-25 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 佐藤, 浩一 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00002171

賃金格差と雇用

——職種別賃金を中心として——

佐　藤　浩　一

1. 序

賃金決定の問題を理論的な立場から現実の賃金問題へと接近せしめようとするとき，賃金自身がもつ複雑な性格から両者の接点として賃金格差の，あるいはより広く賃金構造の問題が取上げられねばならないことは当然であろう。J. T. Dunlop が競争的単一賃金率決定理論から複数賃金率決定の問題にアプローチすることを強調し，賃金水準決定の理論と賃金構造論との結合を述べたのは，まさにこのような視点にたつものであったといいうるであろう。そしてその方法として職務群 (job cluster) の概念と同一賃金群 (wage contour) の概念を導入したが，これらはいわば賃金格差論の中で，職務別，産業別，地域別賃金格差の問題を取上げたものにほかならなかった(1)。もちろんこれらの諸概念によって賃金決定の問題と現実の複雑な賃金構造の問題とが十分に関連しえたとはいいえないが，他方，賃金決定のメカニズムの諸研究(2)と相俟ってこれらの諸概念はその後の賃金構造論の研究の中に

---

(1) J. T. Dunlop, "The Task of Contemporary Wage Theory" in *The Theory of Wage Determination*, ed. by J. T. Dunlop, 1957, pp. 3～27. これらの問題点については拙稿「賃金決定理論再考」大阪府立大学「経済研究」第46号において考察した。

(2) 例えば O. Eckstein & T. Wilson, "The Determination of Money Wages in American Industry" *Quarterly Journal of Economics*, 1962, pp. 379～414. 及びこれに対する Ripley, T. McGuire & L. Rapping らの批判はこの点についての興味ある研究である。

言及されており(3)，構造論を解明する上での一つの方向を示唆しているものである。しかしながら一般に賃金構造の問題は，その中に占める制度的，構造的諸要因の比率の重さのために，もっとも経済的ウエィトの大きい企業間賃金格差の面ですら尚各国の社会，経済的な諸事情のもとでの個別研究の域を十分に脱却しているとはいえず，賃金水準の一般的性格についての研究が，限界生産力説や交渉力論を依りどころとしつつ，賃金の他の諸分野より比較的数多くみられるのに対し，格差論のそれは尚今後の研究に残されているところが大きいといいうるであろう。

ところで衆知の如く，わが国の賃金構造の実証的研究は，わが国経済の基礎構造という視角——所謂二重構造との関連において，とくに企業規模別賃金格差という面においてもっとも端的にその特色が示されており，この経済的効果とそのよってきた諸原因を，資本，労働，生産物市場の観点から分析が進められ，多くの成果を示していることは多言を要しないところであろう。そして経済政策的見地からはわが国の所謂低賃金問題とも相俟って，この格差の是正が常に取上げられているといいうる。しかしながら賃金格差自身は労働力供給者自体の面からみても，また需要側の生産力の見地からみてもそれらに差異が存在する限りその是正に限度があるのは当然であり，むしろ問題はその格差のあり方にこそ政策的意義が存するといわなければならない。通常

---

(3) 例えば註(2)における Eckstein の論文や，G. H. Hildebrand "External Influences and the Determination of the Internal Wage Structure" in *Internal Wage Structure*, ed. by J. L. Meij, 1963. p. 276 にみられる。Hildebrand は Dunlop の Wage contour 概念を企業内賃金構造と企業間賃金構造を連結するものとして把えている。そしてこの概念は比較しうる職務の企業間の賃金の均等を示すものであるが，Dunlop は二つの方向に関連づけており，一つは賃金設定者——企業，交渉単位等——に共通したグループに対してであり，他の一つは共通労働市場，生産物市場によって関連している相互依存的な賃金設定者グループにとって，共通性をもつ特定の職務に関連づけていると述べている。

考えられる一般的賃金格差を分類するならばそれはほぼ次の三つのグループに示されるであろう(4)。即ち，第1の範疇に属するものとしては，経済学においてもっとも広く受入れられている分野のものであり，労働市場の不完全性並びに各国の経済発展の過程による経済構造の変動によって示される産業別，企業規模別，地域別賃金格差である。とくに労働力の供給側からの労働市場の不完全性，労働力の不可動性はもっともよく指摘される問題であろう。第2に属するものは主として非経済的要因によって示される格差であり，性，年齢，学歴，身分等による個人間賃金格差がこれである。第3のグループに属するものは以上の二つのいわば市場の不完全性や社会的偏見にかかわりなく存在するものであって，技能の内在的差異にもとづく職種別賃金格差である。これは第1のグループ同様経済的性格を有するものであり，仮に市場が競争的になると考えられる長期的考察においても尚無限に存在する唯一の賃金格差といいうるであろう。したがって賃金格差の経済理論として問題となるのは当然第1と第3に属する賃金格差であり，就中第1の問題は今日迄もっとも経済学において考察されたものであった。

更めて指摘するまでもなく賃金格差の問題が経済学において取上げられ，考察されたのは古典学派においてすでにみられたところであり，とくに第1のグループの格差は労働力の異動の問題と関連せしむることによって，いわば労働力市場の不完全性が格差の主要なる要因ということが指摘されつつ，他方賃金の均等化方向への指向ということが

---

(4) 通常賃金格差が個人間，企業間，地域間，職種間，産業間の五つに分類されることはほぼ定説となっている。例えば Kerr, Reynolds らの分類はほぼ同じであって表現に若干の相異が示されるのみである。C. Kerr, "Wage Relationships–the Comparative Impact of Market and Power Forces" in *The Theory of Wage Determination*, op. cit., pp. 173～193., L. G. Reynolds, "The Impact of Collective Bargaining on the Wage Structure in the U. S." in op. cit., pp. 194～221. しかしここでは K. Taira, "Wage Differentials in Developing Countries; A Survey of Findings," *International Labour Review*, 1966, pp. 281～301. によって分類した。

いわれてきた。[5] しかし生存費説にみられる如き極めて長期の場合は別として，賃金格差と労働の異動との関連が存在し，労働市場の不完全性が格差やその異動に障害をおこすということは，換言すれば賃金格差と雇用の問題であることを示すものであり，仮に第1の範疇の賃金格差が極めて縮少する方向にあるとしても[6]尚右の第2，第3のグループの格差の存在する限り，雇用問題の見地からみた場合賃金格差の動きはやはり無視しえぬ問題といいうるであろう。とくに第3の職種別賃金の問題はその中に熟練工と非熟練工の問題や，筋肉労働と非筋肉労働等間の問題を含み，労働需要側のこれらに対する動きは雇用政策を考慮するにあたって見逃しえぬ問題となるであろう。昨今のわが国の労働市場にみられる労働力不足，就中技能労働力の不足は，この面での雇用政策の必要性をたかめているものであるが，当然この場合第3のグループの賃金政策のあり方は重要な関連問題となってくるであろう。しかも近時の賃金の動向は上昇しこそすれ，下降はしないということを考慮するとき，賃金コストが古典学派以来の学説にみられた如き可変費用としての性格は次第にうすれていく傾向にある。したがって当然賃金格差と雇用の関係をみるとき，労働市場の不完全性によって生ずるとみられる賃金格差や失業も，他方この賃金コストの可変費用としての性格を固定化しつつあることによってもその影響をうけているといわなければならない。ここではこの賃金格差と雇用の問題を，職種別賃金格差，とくに熟練，非熟練との関連において考察してみよう。

（5） この点での J. Robinson による有効需要の増加と失業との関連における労働者の移動の不可動性の影響についての考察は理論的に興味ある展開を示すものであろう。*Essays in the Theory of Employment*, Chap. 2, 1937. 篠原三代平，伊藤善市訳，「雇用理論研究」昭和30年。

（6） 一般に先進国においては各賃金格差が後進国に比して縮少していることは認められているところであるが，しかし各国間のデータに基く比較検証は実際には極めて困難な問題である。K. Taira, op. cit.

2. 賃金格差の経済分析

かってJ. R. Hicksは現代のインフレーションの問題に言及した際に，今日の経済安定が困難におちいるのは金融の間に存するのではなく，労働の分野に存することを指摘し，「旧い安定は物価を動的ならしめることによって賃金を安定させた。新たな安定は賃金を動的ならしめることによって物価を安定させる。現在，物価の安定と賃金の安定とは決して同じ種類のことがらではない」と述べた。しかしながらHicksはこのような賃金のたえざる上昇に対応する賃金構造は，経済が賃金上昇にともなう新たな安定方向へ指向することを困難ならしめていることを以下の如くに示している。即ち，「賃金構造が経済的というよりはむしろ社会的性格の連鎖および緊張に大いにかかわり合っているという理由からして，賃金構造は経済諸力の影響をたやすく受け入れないし，また賃金構造を経済政策の単なる媒介手段とすることも容易ではないのである。賃金構造はある条件のもとでは事実安定性を示すのである。その理由は，それに体現されるところの，労働者の間の，および雇い主と被傭者との間の関係は主として（たぶん）慣習によって受け入れられるものとなっているからである。このような安定性が実際に維持されるのは，それに作用する経済的緊張が余り強きにすぎない場合のみである。しかしそれは実際かなりの強さの経済的諸力にも耐えるのである。そうする場合に，賃金構造は経済学者のいわゆる「最適状態」――すなわち，受け入れられるかどうかという問題がなんら存在しない場合，どんな賃金構造も他のどんな賃金構造とも同じように受け入れられるものである場合，最大の効率を生むであろう賃金構造――からは全くはなはだしく逸れるに至るかもしれない。……経済的にはより劣っていても受け入れられる組織というものは，よりよく仕立てられてはいるが，それ自体生産に影響を及ぼす社会的緊張

を惹起する組織よりも，経済的にみてさえ，より効率が高いかもしれないのである[1]」と。したがって「経済的緊張が余りに強きにすぎなければ，逆に経済的理由なしにこの構造が変化することも充分考えられ，賃金構造を経済政策の道具として用いることは極めて困難であることを主張した。このような Hicks の所説はたしかに賃金構造のもつ一面を極めて端的に示したものであり，他面この問題に対する経済的接近の困難さを指摘したものであった[2]。

ところで Hicks はインフレと賃金の関係，主として賃金上昇の要因を考察した論文の中でその原因を次の三つに分類した。即ち(1) 労働階級が買うものの価格—生計費，(2) 他の労働者の賃金—格差，(3) 雇い主があげる利潤がこれである[3]。この三つの要因のうち(2)の要因は明らかに賃金格差が賃金上昇の原因となりうることを示したものであるが，Hicks の例を借るならば，同一産業の異った企業規模間において，「Aグループの労働者が自己の賃金はBグループの労働者のそれより10パーセント高いのが当然と考えており，他方Bグループの労働者はその賃金はAグループの労働者のそれに等しくあるべきであると考えているならば，一方のグループの要求の充足は必然的に他方のグループの要求を生ぜしめ[4]」ることとなるからである。そして Hicks は更にインフレーションのもとにおいて，「すべての（賃金）格差を平らにならしてしまうと期待し[5]」うるし，「この方向への傾向が存在することはたしかである[6]」と述べている。いまここで賃金格差が果して縮少

（1） J. R. Hicks, "The Instability of Wages" in *Essays in World Economics*, 1959, p. 112. 大石泰彦訳，「世界経済論」昭和39年，137頁。

（2） 例えば今日のわが国の場合を考慮するならば極めて明白であろう。将来における労働力不足に対応するため，また現実の物価問題の一環として賃金構造の改善は喫緊の問題であるが，しかしこれは国民生活全般にかかわる問題であって単に経済的側面からのみ接近するわけにはいかないであろう。

（3） J. Hicks, "Economic Foundations of Wage Policy" in op. cit., p. 93. 訳書，114頁。　（4） op. cit., p. 96. 訳書，116～7頁。

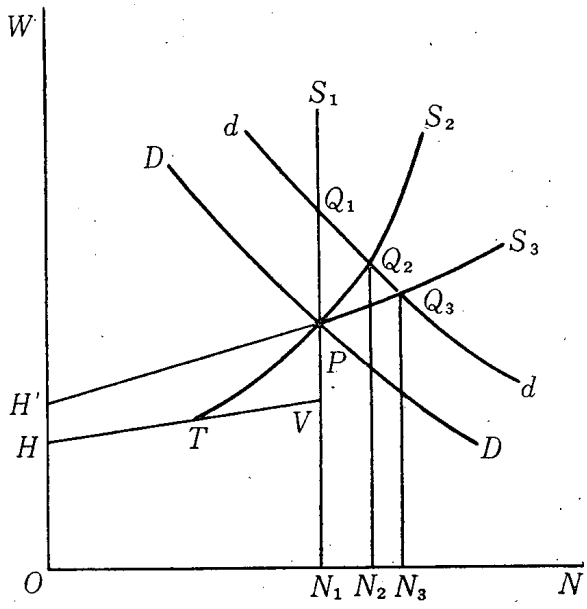
（5）（6） op. cit., p. 97. 訳書，118頁。

する傾向にあるのか，あるいはそれはどのような要因によるものであるのかという問題は別としても，先にのべたように賃金格差には慣習に基く静学的要素が存在する一方，動学的要素としての平等へという一種の倫理的衝動による当為の概念が政策的問題に存することは容易に思考しうるところであろう。しかしながらそれがどこまで進みうるか，あるいはその方向に経済的障害は存在しないかという問題の分析はここで当然必要であり，換言すれば賃金格差の右に示した基本動向の経済効果よりの分析こそは，実は賃金格差のあるべき形を示しているものにほかならない。しかしこの場合に何がそのような指標としてえらばれるべきかについては問題が存するところであろう。が，今日一般にみられる賃金の上昇が雇用量に影響を及ぼすということは賃金理論の示すところであり，失業の存在が経済安定の指標として重要なことは言を俟たないところである。そこでいま職種間賃金格差を熟練，不熟練格差として把握すると，雇用との関連は次のように示されるであろう(7)。即ち両者の賃金格差が余りに小さい場合には当然熟練労働者への需要をたかめ，不熟練労働者を完全に雇用するには更に一層の需要を必要とする。そして両者を完全に雇用するほどの需要の強さの場合には，熟練労働者に対する不足をきたすであろう。つまり一方において熟練職場においては未補充職場（job vacancies）を生じつつ，他方では不熟練職場で失業者が存在するという状態を生ぜしめることとなり，完全雇用を保持することはできない(8)。しかも短期においては不熟練労働者が直に熟練労働者にとってかわることはできず，賃金格差

（7） Hicks の諸論文においては必ずしも職種間賃金格差のみを取上げられているわけではない。右の賃金上昇の動機としての格差も，企業間，産業間の問題として十分考慮しうるものである。しかし前節にみた第1のグループの格差よりも職種間賃金格差は，労働力不足下の経済にとってはむしろより重要な問題となるであろう。

（8） 所謂構造的失業論争にみられた現象がこれであるが，しかしこれらについての諸研究において，賃金の動向と関連せしめたものは極めて少数であった。

に基く労働の異動が生じないし，また熟練労働者も賃金格差が大とならなければ異動しようとはしないであろう。したがって短期においてこの熟練者の未補充職場をうめるためには，不熟練労働者を訓練しうる長期の場合より賃金を高くしなければならないのは当然である。ここに賃金格差をある大きさに保持せねばならぬ必要性が存し，労働力の供給がより十分になるにつれてこの格差は縮少を示すであろう。しかし尚注意せねばならぬことは，「はじめの不足の時期に賃金は押し上げられ，しかもそれは労働の供給がより十分となるだけの余裕をもつた，より後の段階において低落しえない」[9]ことであって，ここに右のような状態は「インフレーション的であるようなかたちに結局はなるであろうということは極めてありそうなことである」[10]という点に留意されねばならないであろう。このような観点からみるならば，団体交渉によってとりきめられる最低額協定賃金は，労働市場の需給の変動ごとに動くことなく，ある期間にわたって長期に保持され，したがって賃金格差の保持が著しい未補充職場や失業の生じないように存することが必要であり，労働の異動が賃金の一時的上昇によってその刺戟が与えらるべき状態にあることが望ましいことになるであろう。ここに賃金格差の一つのあり方を示す指標が与えられるのである。いまこれを



第　1　図

(9)　op. cit., p. 102. 訳書，124頁。
(10)　op. cit., p. 100. 訳書，122頁。
(11)　op. cit., Note A, pp. 247～250. 訳書，299～303頁。これは本論に対する付論として示されたものである。

グラフによって示すならば次のようになるであろう。(11) いまOW軸は特定の熟練職種における賃金水準を比較可能な他の職種によって除した相対賃金であり，ON軸はその職種で雇用されうる熟練労働者数を示すものとする。ところで短期の場合をまず考察すると，この熟練労働者の数は限られているから——ON_1しかいない——当然その供給曲線はHVS_1の形をとるであろう。HVの高さはしたがってこの熟練労働者が，これ以下であれば他のより賃金の高い職種へ離脱する限界を示すことになるであろう。次に熟練に要する時間が経過すると新しい熟練労働者や類似職種よりの入職によって供給は増加し，HPS_2の形をとるであろう。しかしこれもある限度をこえれば垂直になる。そして極めて長期には$H'PS_3$となるであろう。この場合この職種が極めて特種な職種であれば，これらの労働者を誘致するにも十分な賃金が必要であり，またこの技能獲得に要する負担に応ずる意味でも曲線は右の方へ上昇を示している。そこで需要曲線がDDであれば短期においては相対賃金はPN_1であろうが，これが不熟練労働者に比して低ければ需要は増大し，Q_1N_1となるであろう。しかしこのように高い賃金は雇用者が外部から労働力を誘致することを断念し，おたがいから横取りするほかはない賃金ということができるであろう。しかし熟練労働者の供給が増加するならば，これはやがてQ_2N_2におちつくであろう。Q_1N_1は労働者側に一種の独占力が作用する状態となるであろうが，これが完全に存在しないのは長期均衡水準のQ_3N_3の場合となるであろう。そして賃金がもしもこの水準に固定したとするならば，今度は逆にこのような不熟練労働者に対する相対賃金の低さのために熟練労働者はこの職種を離脱し，この職種における労働力の不足が長期にわたって存続することになるであろう。したがって長期の協定基準賃金が適当なる賃金格差を保つように保持されることは雇用との関連において極めて政策的意義を有するものといいうるであろう。

3. M. Reder の所説

扨て以上において職種別賃金格差のあり方を雇用との関連において把握する Hicks の所説をみたが，しかしながら Hicks の立場はこの問題への一つの指標を与えたとはいえ巨視的見地からの，しかも賃金上昇を誘発する要因としての賃金格差問題への接近であって，論文の目的からより詳細な格差の問題内容に立入るものではなかった。職種別賃金格差が企業内賃金格差の問題である以上，これを雇用との関連において考察しようとするならば，より一層企業者側の雇用計画のあり方に問題が存在することは容易に思考しうるところである。今日，われわれは実証研究を中心とする職種別賃金格差について数多くの成果をみることができるが，その中心をなすものはこの格差が縮少の傾向にあるか否かという問題であり，広く企業内賃金格差論の一環として把握した場合も，格差の縮少あるいは拡大の要因の考察が行われている。Hicks 自身は前節の所説の中で格差が縮少していく仮設にたって議論をすすめているが，右の多数の実証研究においても，発展せる国々（先進国）においては格差が縮少していく傾向をもつとする立場が支配的である。そして，これが生産物，労働力各市場及び団体交渉の諸要因の影響によるものであることもまた一般に認められているところであるが[1]，これらの影響のもとに格差と雇用の関係の具体的内容に

(1) 前掲の Hitdebrand の論文はこれらの諸要因毎に，これらが企業内賃金格差にどのような影響を及ぼすかを示したものであった。また A. Cartter & F. Marshall は企業内賃金格差が企業自体の内部から生ずるものと外部からの圧力によるものとにわけ，小規模の企業はむしろ前者の要因が強く，大規模ほど外部の圧力をうけ問題を難しくしていることを指摘している。*Labor Economics; Wages, Employment and Trade Unionism*, 1967, pp. 264～269. しかしながら何れにせよ先に掲げた C. Kerr の考察にも示されているように，例えば職種別賃金格差を取上げてみてもこの格差が縮少傾向になれる要因を示す論文は極めて多種にわたり，単純に一要因に帰することはできない。本稿においてはふれえなかったが，とくに労働組合の衝撃の格差縮少に及ぼ

ついての研究は多くの成果を示すにいたっているとはいい難い。ここでは主として M. Reder の所説[2]を中心としてこれを考察し，更に W. Oi の所説[3]を比較検討することとする。

この職種別賃金格差と雇用の関係についての M. Reder の一連の研究における基本的な立場は，最初の論文においてすでに示されているが，それは，「経済理論は技能 (shill) と関連する賃金格差を分析するに当って容易に手にしうる技術をもっている。つまり異った技能の程度を有する労働者をそれぞれ異った生産要素として扱い，要素市場の理論の方法によって相対的賃金率の行動を分析する[4]」ものであって，これまで賃金理論において多くの注意を与えられていなかった労働者の質を変数として取扱う所説を展開した。したがって雇用者が労働者を傭う場合，まず各労働者自身の年齢，性，学歴，等の必要条件を満す最低傭い入れ基準 (minimum hiring standard) に適ったものでなければならないが，更に個々の雇用希望者と職務との適合は，(1)賃金率と(2)傭い入れ基準の何れか，あるいは両者を調整することによって決定するであろう。この傭い入れ政策に際しての二要素の何れをどのよう

せる問題については多くの研究が存し，見解の分れるところである。Kerr 自身は組合の影響が縮少の主要因とはならないことを主張し，Reynolds は一時的なものであると述べている。Kerr, op. cit., pp. 178～179.

(2) Reder のこの問題に対する所説は三つの論文によって示されているが，ここで主として考察するのは第1と第3の論文である。

(1) "The Theory of Occupational Wage Differentials" *American Economic Review*, 1955, pp. 833～852. (2) "Wage Structure Theory and Measurement" in *Aspects of Labor Economics*, ed. by H. Lewis, A Conference of the Universities-National Bureau Committee for Economic Reserch, 1962, pp. 257～311., especially 258～76. (3) "Wage Structure and Structural Unemployment" *Review of Economic Studies*, 1964, pp. 309～322. 以下(1), (2), (3)で示すこととする。

(3) W. Y. Oi, "Labor as A Quasi-Fixed Factor" *Journal of Political Economy*, 1962, pp. 538～555.

(4) Reder, (1) op. cit., pp. 833～834.

に調整するかを決定する要因として，Reder は次の四点を指摘した。即ちその第1にあげられるものは，雇用者が技能の優れた労働者とそうでないものの賃金格差に比しての，彼らの生産能力の差をまず考慮するであろう。第2に，労働力の奪いあいに対して雇用者間に協定が存するとき，企業の労働力の拡大は当然労働力の質の低下を伴うことによってえられ，たんに賃金の増大によってのみでは多くを達しえない。とくに労働市場に需要独占的な協定が支配しているとき，賃金増加による利益を企業が多くうけそうにはない。第3に特定の職階の労働力を必要とするとき，企業は低い職階のものを昇進せしめることによって補うであろう。これは当然そのものに賃金の上昇を伴うであろうが，賃金よりも質を調整する利益は，逆に労働者を降職せしめるとき，賃金を低下せしめるよりも容易であろう。とくに組合が多くの労働者に不平を与える賃金切下げよりも，少数者にのみ影響を与える降職には大きい抵抗を示さないため尚のことである。第4，しかしながら，労働力の質的改善が訓練によってすすめられるとしても，企業にとってはこの訓練の費用と成果を現在の賃金格差と十分に比較せずには直ちに訓練にまわすことはできない。賃金率の上昇と傭い入れ基準の変更の何れを選択するかの決定に当って，この訓練費用と成果は十分配慮されねばならない。技能が短期に習得され，他方格差の大きいとき企業者は傭い入れ基準をかえて（即ち半熟練者等でも可として）補充し，逆に長期の訓練を要し，格差が少いならば当然賃金を上昇させても熟練者を求めるであろう。Reder は企業者が前者をとるのは好景気の場合であることを指摘している。以上の諸要因の結果，雇用者は労働者の質的改善及び賃金率，あるいは後者の代りに前者をもってすることによって労働市場の変化に対応しようとするが，現代の「賃金率の硬直性はむしろ労働市場における（労働者の）質的変化の重要性をしめす一指標となっている」[5]ことは注意しなければならない。この賃金の

(5) Reder, (1) op. cit., p. 836.

硬直性の問題の導入は後に触れるであろう。

しかし以上の如き労働市場の一般的な動向は，いわば市場における供給側における失業が一時的なものである場合であって，近時先進諸国にみられる所謂構造的失業に当るものが存在するときには，需給のアンバランスから生ずる雇用者の未補充職場の存続期間（所謂空席期間），(vacancy period) は見逃しえぬ問題となる。したがってこのような条件を加えるならば，雇用者は単に一方において優れた技能労働者を獲得する利益をそのコストとの関連において考慮するのみならず，彼らを見出す迄の期間からうける不利益さをもバランスさせねばならないであろう(6)。即ち労働者の質と傭い入れの数，賃金率及び空席期間 (vacancy period) の間には一つの機能的関係が存在し，とくに一定の賃金率のもとである数の被雇用者を獲得するとき，雇用者が空席期間に耐えうるか否かによって，優れた労働者がえられるのであって，労働者の質はこれらの条件によって暗黙裡に決定されることになるであろう。いまもしある職種に対する超過需要があった場合，この空席期間をある限度以上にこえさすことができないならば，雇用者は賃金率を上昇せしめるか，あるいは労働者の質を落すことになるであろう。したがって超過需要のときには増大する空席期間，賃金の上昇，労働者の昇格や昇進，労働者の質の低下等のことが同時に生じ，他方空席期間や労働者の質の問題を対応させず，賃金率の上昇によってこれに対処しようとするならば他の諸要因への対策は要しないことになるであろう。しかしこれにも限度がある以上，上にのべた諸要因の動きは同時に生ずるであろう。このように労働市場における失業者の性格は，

（6）　即ち Reder は(3)の論文の初めに「ここに提出するものは(1)及び(2)の論文の原則的結論のレジメであり，それらについての批判に対する簡単な反証と少数の修正を伴っている」と述べている。(3) op. cit., p. 309. この批判というのが後述する Oi の論文であり，修正というのが構造的失業に関連して考慮された未補充職場の数と期間に関する点である。Reder の理論的考察は主に(1)に示されており，(2)の論文は職種別賃金構造の実証的動向を後づけている。

労働力を傭い入れるに当っての雇用者の政策に一層の複雑さを加味していくのである。(7)

ところで Reder はこの賃金格差を表示するについて単に熟練労働者と不熟練労働者の賃金差によってではなく，これを不熟練労働者の賃金で除した比率を考慮している。いまこれを skill margin とよぶことにしよう。ここで不熟練者に対する賃金はいわば最低賃金に当るものであって，伸縮的価格でなく，むしろ経済外的な諸要因によって決定されるものである。(8) 他方特定の技能を有している労働者にとっての賃金は市場賃金率か企業と組合との協定賃金の何れかによって決定されるが，後者が前者をこえるならば，当然そこには需要をこえる労働者の供給の増加する状態 (labor slack) が生ずるであろう。そしてこの labor slack が減少するほど需要の拡大が存在したとき，雇用者は最も熟練を要する職務の賃金率を上昇せしめ，更に技能において熟練労働者に最も近い労働者の賃金をも一層増大させていくならば，雇用者はより劣った労働者の訓練か，あるいは生産過程，生産物を不熟練者でも容易に使用しうるように改善することによって労働者間の代替を考慮するであろう。しかしこの結果は不熟練職務に対する労働力の供給を減少せしめることによって，彼らの賃金をも上昇せしめ，需要が異常に強いときには skill magin を減少していくであろう。Reder は両

（7） しかもこの際に労働組合からの圧力が，雇用者の賃金率や傭い入れる数，空席期間の選択の範囲を制限することを指摘している。Reder, (3) op. cit., p. 311. したがって雇用者は傭い入れ基準を下げて労働力の不足に対処することを限定されることになるであろう。この現象は実際には米国よりむしろ英国にみられる問題であって，一般に dilution とよばれるものであって，不熟練労働者を熟練労働者の代りに同じ基準で雇用する結果を示すことになるであろう。

（8） Reder はこれを社会的最低賃金 (social minimum) といい，その動きは失業率や家計と産業部門間の労働力の移動を反映していると述べているが，要するに最低賃金法や社会的慣習，労働組合の政策等によって設定されるものである。Reder, (1) op. cit., p. 839. (3) op. cit., p. 313.

大戦間の如き短期間における例をこの異常に需要の大きかった時期として示し，不熟練者に対する最低賃金の上昇が熟練者の賃金を上廻ったことによって skill margin が減少したことを述べている。しかし需要がこれほどまでに強く存在しない場合にも，生産物への需要の増大は企業者をして傭い入れ基準を低下せしめ，他方企業内の職階の昇格を促進させることによって熟練労働者に対する需要に応じ，賃金の高騰を押えるであろう。何れにせよこのような好況期における職種間賃金の動きは熟練者の賃金が需給間の動きを反映し，伸縮的であるのにくらべ，不熟練者のそれは，異常な需要の場合は別として比較的硬直的であるといいえよう。このような不熟練労働者の賃金の硬直性は雇用量の増減を大ならしめ，失業者を熟練者の場合より多くさせる結果を伴うことになるであろう。

次に需要が減少していく場合は，雇用者をして傭い入れ基準を上昇せしめ，各熟練度のグループの労働者の質的平均をたかめることになるであろう。したがって各熟練グループ内での職務の転換が余儀なくされるであろうが，これはより高い職階の労働者の降職を生ずるであろう。この結果は需要の増大せる場合と同様に不熟練グループに失業を生ぜしめ，右の過程は熟練労働者ほど賃金の変化をもたらさないのにくらべ，不熟練労働者の賃金は職をうるためには賃金を下げるか，職種に対する条件を求めず，skill margin はむしろ拡大を示すであろう。(9) しかし何れにせよ社会的最低賃金は景気の上昇局面においてのみ大きい上昇率を示すが，熟練労働者の賃金に比して景気の動きを十分に反映しないことを Reder は指摘している。

かくて以上のような賃金格差の動きは右にもふれたように一般に縮少の傾向にあるといわれているが，両大戦間の如くにこれが減少を示したものが，平時にかえっても尚この格差がもとに復さずにいるのは次のような理由によるものであろう。それは戦後の熟練，半熟練労働

（9） この点について Reder はむしろ case study によっていて，一般論として明言しているわけではない。

者に対する労働市場の逼迫は job training をまし，労働者自身にもこれを受入れさせたことと，次にこの訓練を促進し，その費用を抑制するために生産方法の単純化の傾向が進んだことによるものであった。(10) かくて1939年の初期に始った米国の格差縮少の傾向は尚1950年代においても縮少しているのである。(11)

4. W. Oi の所説

Reder が展開せる職種別賃金格差は skill margin によって示された短期における格差と雇用間の循環的変動の理論であった。先に Hicks が示した賃金格差の狭小さの雇用構造の変動に及ぼす効果の問題を，むしろ需要の大きさから分類することによって格差の縮少の過程並びに雇用面における熟練労働者の不足に対する企業者の政策，また賃金の変動の過程を把えようとするものであった。(1) 熟練労働者の高い職階の賃金がより変動的であり，不熟練労働者の賃金に当る最低賃金がより固定的であることによって格差の動きを示し，更に失業の発生を賃金の硬直性の面から究明しようとしたことは格差と雇用の相互関係の考察としては一つの興味ある展開であったといいえよう。一般に賃金格差の説明として長期の場合は別として，短期においては労働の不可

(10) しかし凡ての研究がこういう結果を示しているわけではない。例えば，Perlman は今後の見通しとして職種間格差は拡大にむかうであろうと述べている。 Perlman, "Forces widening Occupational Wage Differentials," *Review of Economics and Statistics*, 1958, pp. 107～115.

(11) Reder 自身の skill margin による検証によれば，米国の製造業では1907年に 205 あったものが1945～47年に 155 に減じ，建設業においては1907年，185，1931年 179，1952年 138 と減少の一途を辿っている。

(1) Oi は Reder の所説を形式的に述べれば全くの超過需要の理論であると述べ，ある職種の賃金の相対的変化率 $\Delta W/W$ は，

$$\Delta W/W=k\left(\frac{D-S}{S}\right)$$

と示されるとしている。S，D はもちろん労働力の需給量を示すものである。Oi, op. cit., p. 554.

動性がつねにその主要因にあげられているが，しかし今日の如く賃金が不況下においても尚上昇の気配を示し賃金が恰も固定的要素としての性格をおび，景気の上昇期にはもちろん上方への変動を示すのみでなく，不況期にも下方への変動は失いつつあるとき，格差の存在，ひいては失業の要因を労働力の不可動性の方にのみ負わせることはできない。雇用や所得の安定性が職種間で異なること，職種間で失業の発生の異なること，種々の労働異動率の存在，また業種毎に異る入・離職等の諸現象の発生する主要因を説明する上での障害は，労働異動が経済外的要因による性格が可成り強いことを考えるとき，経済的機能分析としては，「純粋に可変的要素として労働力を取扱う古典さの中にある」[(2)]といっても過言ではないであろう。ところでこの労働費用の固定性の意味を単に賃金率という立場から，職業訓練等に必要とする職種間の費用の観点で，Reder が示した雇用の変動を準固定要素としての労働力と準固定費用として賃金という把握によって機能分析を試みた W. Y. Oi の見解は興味あるものといいえよう。

Oi は企業の観点から労働力を考察するとき，各期間に生産用役を流入する労働力に対する支払いとして総労働費用の大部分をしめる賃金総額は可変的であるが，しかしその他にある一定の新規の被雇用者（熟練労働者）を集団として傭い入れるとき，これを企業による一種の固定費用とみなしている[(3)]。したがって総雇用費用の一部は可変的であり，一部は固定的であると考える。さてこの中で固定費用に当る部分は傭い入れるための費用（H で示す）と，労働者に職業を訓練する費用（K）とに分けることができよう。前者は労働力を補充するためのものであって，もちろん生産性に及ぼす効果をもつものではないが，後者は逆に生産性に対する効果を有するものであって，いまこれを t

（2） Oi, op. cit., p. 538.

（3） つまり賃金は労働の生産的用役の flow に対する支払いと，労働者の特定の stock を傭う費用とになり，固定費用は恰も資本要因に対する投資の如きものと考えている。

期の労働者の限界価値生産力の増し分（ΔM_t）を示す生産函数によって示すならば，

$$\Delta M_t = g(K) \qquad (1)$$

となるであろう。ところで追加された被雇用者の予想雇用期間 T 期間における割引きされた総費用 C は，

$$C = \sum_{t=0}^{T} W_t (1+r)^{-1} + H + K \qquad (2)$$

と示される。W_t は t 期における予想賃金であり，r は将来の費用の割引率である。また追加労働者の割引された予想収入 Y は同様に

$$Y = \sum_{t=0}^{T} (M + \Delta M_t)(1+r)^{-1} \qquad (3)$$

となる。ここで M_t は職業訓練をしない場合の予想限界生産力であり，ΔM_t は職業訓練による増し分である。したがって追加された労働者の割引された総費用は当然割引された総収入に等しくなければならない。即ち，

$$H + K = \sum_{t=0}^{T} (M_t + \Delta M_t - W_t)(1+r)^{-1} \qquad (4)$$

となるであろう。これは均衡状態における労働者の総限界生産力が賃金率をこえねばならないことを意味している。この均衡条件を考慮する際に将来の予想モデルを形成するため，各変数の値をそれぞれ次のように予想しよう。

$$W_t = W^*,\ M_t = M^*,\ \Delta M = \Delta M^* \ (t = 0, 1, 2, \cdots, T) \qquad (5)$$

いまこれを(4)式に代入し，整理すると，

$$M^* + \Delta M^* = W^* + \frac{H+K}{\sum_{t=0}^{T} (1+r)^{-1}} \qquad (6)$$

となる。そこでいま企業者が最初の傭い入れる際に固定雇用費 H 及び K を，この予想雇用期間に毎期償却させるものとし，そのために r %の割引率を実現するものとすると，(6)式の右辺の $\dfrac{H+K}{\sum_{t=0}^{T} (1+r)^{-1}}$ は毎期の生産力と賃金の差の収益となるであろう。これを R で示すならば

(Oi は定期的賃料といっている),

$$M^*+\Delta M^*=W^*+R \qquad (7)$$

となり，均衡においては予想される限界価値生産力が予想賃金率を R だけ超過しなければならない。そこで

$$\frac{R}{W^*+R}=f \qquad (8)$$

とするならば，f はその要素の定着度を示すものであって，0に近ずくほど可変的であり1に近ずくほど固定要素としての性格を示すものといいえよう。

ところでいま需要の減少があれば，これは生産物の価格 P^* の低下となるから当然(7)式の右辺の R がないケースとなり，準固定要素としての雇用の減少が $M^*+\Delta M^*$ が W^* よりも小さいときには生ずるであろう。しかしもしも可変的要素であれば需要の減少は直ちに雇用量の減少となる。そして P^* がある基準価格以下になるようにまで需要が減少するにいたって，はじめて準固定要素は雇用を減ずるであろう。即ち準固定要素としての労働力は熟練労働者であり，可変的要素としての労働力を不熟練労働者とするならば，需要の減少の際には定着度の小さい要素でまず生じ，固定要素にはさして影響しない。これは，Reder の場合の不況下において企業が傭い入れ基準をたかめることによって熟練労働者の賃金は減少させることなく，失業も不熟練労働者に発生させるという考察と同じことになるであろう。次に需要が増大した場合には可変要素は直ちに雇用量を増加しうるであろうが，準固定要素は $M^*+\Delta M^*$ が W^*+R をこえるにいたるほど P^* が上昇するにいたって——ある基準価格以上になって——漸くその雇用量を増加しうる。つまりこの場合も可変的要素たる不熟練労働者の変動が大きいことを示している。これは Reder の場合において企業者側が傭い入れ基準を低め，熟練労働者に対する高い需要に対応する供給を企業内部の操作によって賃金の上昇をおさえつつ，不熟練労働者の傭い入れを大きくし賃金格差の縮少を生ぜしめることと同じことになる

であろう。[4] 短期における需要の変動が職種間の各要素への異った変動を生ずるが，これを定着度の立場から分析したところに Oi の所説の焦点が存していたといいえよう。

以上の Oi の所説は，前節にのべた Reder のそれと本旨においてはほぼ同じものであるといいうるが，Oi は Reder の所説に対する批判として第1に不況下における傭い入れ基準をたかめることによる不熟練労働者の失業の発生は，熟練労働者をして熟練度の低い職務を代行させることになるが，このようなことはありそうにもないことであるとして反対し，第2に傭い入れ基準という検証し難い概念に批判的であり，更に Reder の所説での好況下の雇用の上の職階への移動がすべて比例的であって，そのままでは職階毎の雇用の移動の差異がでにくいことを指摘している。しかしこのような批判点以上に両者の所説の最も大きい差異は次の点にみられる。Oi は先に労働者の準固定費用として職業訓練費の概念を導入したが，これは更に細かく分類すれば一般的職業訓練，即ちどの企業においても役立つ職種と，ある企業の生産にのみ役立つ特種な職業訓練にわけられるであろう。右の Oi の所説において重要な役割を示している労働のその企業に対する定着度はこの準固定費用によって示したが，とくにこの中でその企業にのみ役立つ特殊な職業訓練を施した労働者の純価値（V）は，彼らの限界価値生産力の増し分によって左右される。したがって，

$$V=\sum_{t=0}^{T}\Delta M_t(1+r)^{-1} \qquad (9)$$

となるであろう。しかもこれは彼らの雇用期間の増大によって一層増加を示すであろう。そこで企業者側としても彼らの転職 (turnover) を最少限にとどめることが必要であろう。このために企業者側はよりよい労働条件を用意し，利潤配分計画，年齢給付，昇格，賃金報償金の

（4） この熟練，不熟練労働者の供給状態を曲線で示すならば，前者の供給曲線の弾力性は非弾力的に，後者は弾力的なものとしてえがかれるであろう。Oi, op. cit., p. 543.

支払い等の政策によって彼らをその企業にとどめるように努めるであろう。特に賃金報償金の給付は労働者に利益をもたらすとともに，より長い期間の雇用を促進させるであろうが，このことは賃金の現在値をますことになり，他方先に示した償却期間をもながびかせる——毎期の賃料 R の減少——ことになろう。これまで雇用期間が T 期間であったものが更に k 期間長引いたとすると，賃金報償の支払い（$\Delta W/W$）は k 期間におけるこの労働者の企業への貢献によって埋合さねばならない。即ち，

$$\Delta W/W \leqq \left(\frac{R}{W}\right)\frac{\sum_{t=T+1}^{T+k}(1+r)^{-1}}{\sum_{t=0}^{T+k}(1+r)^{-1}} \qquad (10)$$

となって $\Delta W/W$ は定着度の高いほど大となるであろう。Oi は更にこの訓練費用の企業と労働者の負担方法について細かな分析をすすめているが，何れにせよ特定の訓練をした労働者の短期の変動は小さいものであろう。即ち転職が少く，定着度が高ければ，雇用期間，雇用量の安定度はたかまることになるであろう。このように Oi は熟練度の差異——固定費用の大小——に基く循環的失業の発生のみならず，その定着度の問題にまで考察を拡大したが，これは換言すれば転職（入・離職）率と失業率の関係——転職率の減少が失業率の減少——あるいはその逆をも示すものであった。前半の問題は先にも示したように，Reder の考察とほぼ同じ線に沿ったものであったが，しかし後半の問題はこのように明示しうるか否かは一層の考慮を要するところであろう。Reder が最も批判するところはこの点であって，確かに熟練労働者とするために企業が訓練を行った場合，その企業への定着政策は雇用の安定度をますであろうし，このための費用を長期において償却しようとすることも理解しうるところであり，失業が生産物需要の変化に対して不熟練労働者に生ずるであろう。しかしこれらの考察は殆ど需要側からの分析であって，熟練労働者自身の行動は企業者側のこのような定着政策にも拘らず他の企業，産業へ転職することは現実の動

きに照してみても十分に考慮されるところであって，この場合何ら失業率を増大することなくこのことは生ずるであろう。Reder 及び Oi が述べるような需要の変化と職種別失業の関係は単に企業や産業グループのみでなく，経済全体の問題として考慮しうるものであるが，企業への定着度と失業の関係は企業・産業の段階の問題にせよ，転職のことを考慮に入れるのであれば，前者の問題より供給面の考察を除いてはその現実性はうすいといわねばならないであろう。Reder は転職率と失業率の関係を次のように示している(5)。即ちいま U_{ik} をある k 期における i 産業の失業率，D_{ij} を j 期の i 産業の離職者，L_{ij} を j 期の i 産業の雇用者数，H_{ij} を j 期の i 産業の新雇用者数とすると，

$$U_{ik}\equiv U_{io}+(d_{i1}-k_{i1})L_{i1}+(d_{i2}-h_{i2})L_{i1}+(d_{i2}-k_{i2})L_{i2}+\cdots\cdots+(d_{ik}-h_{ik})L_{ik} \qquad (11)$$

となるであろう。ここで $d_{ij}\equiv\frac{D_{ij}}{L_{ij}}$，$k_{ij}\equiv\frac{H_{ij}}{L_{ij}}$ であって失業が生ずるのは当然 d が k より大の場合である。しかし転職率（入・離職率）は，$\frac{d_{ij}+k_{ij}}{2}$ で示されるものであって，失業の発生とは何ら関係がないであろう。Reder にとって不熟練者の失業が熟練者のそれより大きいのはやはり最低賃金の動きが硬直的であるためであって，「より高い転職がより多く失業を意味するのは常に真実ではない(6)」ことを述べている。更に Reder はこの問題を構造的失業と関連せしめているが，これらの考察は稿を更められねばならない。

以上において Hicks によって示された職種間賃金格差と雇用の関係を，Reder 及び Oi の所説によって考察したが，ここでは紙数の関係上これらの所説の検証を示すデータ並びに縮少の傾向にあるといわれる格差に及ぼす諸要因の考察等を割愛せざるをえなかったことをお断りせねばならない。しかしながらこの問題は今日のわが国の技能労働者の不足という現状を顧るとき，その賃金構造のあり方，あるいはその波及効果，また構造に影響を及ぼす諸要因の分析等，今後も更に一層の興味ある課題を与えてくれるであろう。

(5)(6) Reder op. cit., p. 316.