



## 労働市場分析による労働経済の研究

|       |                                                                                                   |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| メタデータ | 言語: jpn<br>出版者:<br>公開日: 2019-10-08<br>キーワード (Ja):<br>キーワード (En):<br>作成者: 森田, 劭<br>メールアドレス:<br>所属: |
| URL   | <a href="https://doi.org/10.24729/00016599">https://doi.org/10.24729/00016599</a>                 |

大阪府立大学経済研究叢書 第34冊

---

# 労働市場分析による 労働経済の研究

森 田 劭 著

大阪府立大学経済学部

大阪府立大学経済研究叢書 第34冊

労働市場分析による  
労働経済の研究

森田 劭 著

大阪府立大学経済学部

# は し が き

労働経済学はわが国においては比較的新しく成長発展してきた経済学の一部門と考えられているが、英国、米合衆国などでは Labour economics として古くから存在する学問分野である。労働経済学が取り扱う領域は、諸外国の研究を参考してみると、広汎なものとなっており、また、扱う分野が明確に定められているわけでもない。

本書は、労働経済学が扱う領域の内部では重視すべきものの一つと考えられる。労働市場に焦点を絞り、その分野のみについて論じたものである。

この書物は3部から成り立つ。第1部では労働用役の社会全体としての供給を個人単位の労働供給の議論から出発して説明することと労働組合の存在下での労働用役の供給とが論じられる。この場合、労働用役の社会全体としての供給に如何なる定まった形態も存在せず、従って、第3部で言及する賃金率の決定に際して、社会的および政治的諸力が賃金率へ影響を及ぼす可能性の存在することを示そうと試みた。また、労働組合の存在する場合にも、その組合の選好に従って種々の供給の型が考えられ、かくして第3部において展開されるところの交渉理論に意義が見出される、ことを明らかにしようとする。第2部では、寡占経済および完全雇用を目指す経済における労働需要側にある諸特徴を明らかにし、賃金率決定の広汎な不確定領域の存在が示される。かくして、賃金率決定に際して、労働組合がない場合には社会的および政治的諸力の評価、労働組合が存在する場合には賃金交渉の議論での行動科学による分析、の必要性が説かれる。第3部では、労働組合が存在しない場合には、労働用役の社会全体としての供給形態の不確定性と労働用役の需要側の賃金率決定の不確定領域の存在とによって、社会的および政治的諸力がどのように賃金率決定に影響を及ぼすか、更に労働組合が存在する場合には、団体交渉における労使双方の力関係に応じて、賃金率が如何に決定されるか、が論じられている。

労働経済学へも英米の研究者が中心となって近代経済学の新しい分析方法を

導入し続けており、本書も曲りなりにもそれらの分析方法を利用している。従って、本書を興味をもって読み進んでいただくために、これを読まれる前に、J.R.Hicks 著の The Theory of Wages (邦訳、内田忠寿「賃金の理論」) か、K.W.Rothschild 著の The Theory of Wages (邦訳、賃金問題研究会「現代賃金理論入門」) を読了しておいていただくことが望ましい。

なお、本書は同じ研究叢書の第9冊、本学教授佐藤浩一先生の著わされた「現代賃金論序説」、と深い関連をもって書かれている。本書は佐藤先生の御著書とはその質において比較するすべもなき程に劣っているが、扱った領域に関しては補い合う形にある。同書と重複しそうなところはほとんどここでは省いたので、本書を読まれる場合には研究叢書第9冊をも傍らに置いて時に応じて参照していただきたく思う。

このような形にせよ研究がまとまったのは、大阪大学教授内海洋一先生の長期に亘る慈愛溢れる御指導のおかげである。本書において著者が示した多くのものは同先生の御教示に基づいている。

また、本書執筆中に生じた多くの問題は本学教授佐藤浩一先生および同助教授片上明先生の暖かい御指導によって解決することができた。

更に、ゼミナールを通じての、元本学教授で今は亡き稲葉四郎先生、本学助教授岡本武之先生、大阪大学名誉教授平田隆夫先生、ボン大学教授 W.Krelle 先生、による暖かき御指導も特筆せねばならない。その他、府立大学、大阪大学の多くの先生方による御指導も忘れてはならない。

この場を借りて以上の諸先生に心より御礼申し上げ、筆を置く。

昭和46年1月

森 田 劭

# 目 次

はしがき

|       |                                      |    |
|-------|--------------------------------------|----|
| 第 1 部 | 労働用役の供給について                          | 5  |
| 第 1 章 | 労働用役の個人的供給                           | 7  |
| § 1   | Hicks の「Value and Capital」における労働供給の型 | 7  |
| § 2   | 労働供給量を論ずる場合の困難な問題                    | 13 |
| § 3   | W. S. Jevons の労働供給に関する議論             | 14 |
| § 4   | 供給量の増加について                           | 16 |
| § 5   | 労働用役の個人的供給量の増加                       | 17 |
| § 6   | Hicks の議論の検討                         | 21 |
| § 7   | 賃金率下落の際の個人的労働供給                      | 26 |
| 補 章   | 労働のヒレ型個人的供給曲線とその検討                   | 31 |
| § 1   | 労働のヒレ型個人的供給曲線の意味                     | 31 |
| § 2   | 賃金率あるいは受領所得率の内容                      | 32 |
| § 3   | 労働のヒレ型個人的供給曲線の検討                     | 33 |
| 第 2 章 | 労働用役の集計的供給                           | 38 |
| § 1   | 家族単位としての労働供給                         | 39 |
| § 2   | 社会全体で集計された労働供給                       | 44 |
| § 3   | 一企業にとっての労働の集計的供給                     | 57 |
| 第 3 章 | 労働組合の存在下での労働用役の供給                    | 60 |
| § 1   | 労働組合の目標                              | 60 |
| § 2   | 労働組合の選好                              | 62 |
| § 3   | 労働組合の選好と雇用主側の反応                      | 63 |
| 第 2 部 | 賃金理論と行動科学                            | 71 |
| 第 1 章 | 限界生産力説と行動科学                          | 72 |
| 第 2 章 | 現実の企業における賃金率決定の議論                    | 73 |
| § 1   | 企業の行動                                | 73 |
| § 2   | 限界原則によって意味されるもの                      | 81 |

|       |                           |     |
|-------|---------------------------|-----|
| § 3   | Lester の主張の検討             | 83  |
| § 4   | 企業の行動と限界分析                | 93  |
| 第 3 章 | 寡占経済と賃金の行動科学による分析         | 94  |
| 第 4 章 | 完全雇用経済と賃金の行動科学            | 97  |
| 第 5 章 | 結論                        | 105 |
| 第 3 部 | 賃金率の決定                    | 107 |
| 第 1 章 | 社会的および政治的な力と賃金            | 108 |
| § 1   | 概説                        | 108 |
| § 2   | 勢力説と賃金                    | 110 |
| 第 2 章 | 団体交渉と賃金率                  | 114 |
| § 1   | 団体交渉の型                    | 114 |
| § 2   | 企業内交渉の特異な機構               | 115 |
|       | ——西ドイツの共同決定——             |     |
| (i)   | 西ドイツにおける共同決定の形態           | 116 |
| (ii)  | 共同決定の機関とその機能              | 118 |
| (iii) | 共同決定の全体経済的問題性             | 122 |
| § 3   | 交渉の理論の検討                  | 124 |
| (i)   | J. R. Hicks の理論           | 125 |
| (ii)  | A. Turner の理論             | 132 |
| (iii) | F. Zeuthen の理論 (交渉ゲームの理論) | 134 |
| (iv)  | J. Pen の理論                | 136 |
| (v)   | A. M. Cartter の理論         | 138 |
| (vi)  | G. L. S. Shackle の理論      | 142 |
| (vii) | 結びに                       | 145 |
| 第 3 章 | 結論                        | 145 |

## 第 一 部

# 労働用役の供給について



# 第1章 労働用役の個人的供給

## (序) 労働用役の個人的供給について

労働用役の供給について議論する場合には、それが一人の労働者の労働用役の供給として考えられているか、あるいは多数の人々から供給されるところの労働用役の集計量として考えられているのか、を区別せねばならない。本章では、前者の意味における労働用役の供給のみを、特にJ. R. Hicks の所説を中心に論じ、検討してみたいと思う<sup>1)</sup>

### § 1 Hicksの「Value and Capital」<sup>2)</sup>における労働供給の型

労働用役を供給するに当って、個人の労働者は労働を供給することによって得られる所得の効用と労働の供給により閑暇が減少することに起因する負の効用とを比較して、その最も有利な点で労働供給量を決定しようとする。

ある労働者は、他に所得および富がなければ、自己の労働用役を雇用主に販売し、それによって稼得した貨幣で消費財を購入して効用を得る。従って、このように規定した労働者は支出に用いられる一定の貨幣類を携えて市場に来るのではなくて、販売向けの財あるいは用役のある一定量を携えて市場に来るのであって、そのために彼が支出に利用し得る額は彼が販売しようとする財および用役の市場価格によって影響を受ける。

一般的な場合を考えると、ある労働者は労働用役以外の財あるいは用役を販売することもあるから、 $n$ 種の財あるいは用役の数量 $\bar{x}_1, \bar{x}_2, \bar{x}_3, \dots, \bar{x}_n$ を携えて取引を始めるものとする。取引の結果として、彼は $n$ 種の財あるいは用役

1) 本章は労働用役の個人的供給を説明する目的で書かれているのではなく、ここで  
の目的は、第2章における労働用役の集計的供給を論ずるために個人的供給に関する  
諸議論を検討して、この供給の現実に近い形態を探り出すことにある。

2) J. R. Hicks, Value and Capital, second edition 1946  
(邦訳、安井琢磨、熊谷尚夫「価値と資本」)

を、 $x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$  という望ましい集りを獲得するように、数量を増減させるであろう。財  $i$  の価格を  $P_i$  とすれば、以上のことは次のように示される。

$P_1 \cdot x_1 + P_2 \cdot x_2 + \dots + P_n \cdot x_n = P_1 \cdot \bar{x}_1 + P_2 \cdot \bar{x}_2 + \dots + P_n \bar{x}_n$ . この式を条件(1)とする。

また、この労働者の欲望はある与えられた効用函数、 $u(x_1, x_2, x_3, \dots, x_n)$ 、で表現される。取引される数量は条件(1)の制約の下に、 $u$  が極大であるという条件によって決定される。これらの取引数量はラグランジュ乗数  $\mu$  を導入すると、 $u + \mu (\sum P_i \bar{x}_i - \sum P_i x_i)$  を極大ならしめるものでなければならない。これは、 $\frac{\partial u}{\partial x_r} - \mu P_r = 0$ ,  $u_r = \mu P_r$  (但し  $u_r = \frac{\partial u}{\partial x_r}$ ) として示される。それ故、均衡方程式は次のようになる。

$$\left\{ \begin{array}{l} P_1 x_1 + P_2 x_2 + \dots + P_n x_n \\ \qquad \qquad \qquad = P_1 \bar{x}_1 + P_2 \bar{x}_2 + \dots + P_n \bar{x}_n = M \\ -\mu P_1 + u_1 = 0 \\ -\mu P_2 + u_2 = 0 \\ \dots \dots \dots \\ \dots \dots \dots \\ -\mu P_n + u_n = 0 \end{array} \right.$$

ここで、所得( $M$ )の増加が必要に及ぼす影響と価格変化の効果とを調べる。

先ず、所得の増加が必要に及ぼす影響を調べる。上記方程式の各々を  $M$  について偏微分すると、

$$\left. \begin{array}{l} P_1 \frac{\partial x_1}{\partial M} + \dots + P_n \frac{\partial x_n}{\partial M} = 1 \\ -P_1 \frac{\partial \mu}{\partial M} + u_{11} \frac{\partial x_1}{\partial M} + \dots + u_{1n} \frac{\partial x_n}{\partial M} = 0 \\ -P_2 \frac{\partial \mu}{\partial M} + u_{21} \frac{\partial x_1}{\partial M} + \dots + u_{2n} \frac{\partial x_n}{\partial M} = 0 \\ \dots \dots \dots \\ -P_n \frac{\partial \mu}{\partial M} + u_{n1} \frac{\partial x_1}{\partial M} + \dots + u_{nn} \frac{\partial x_n}{\partial M} = 0 \end{array} \right\}$$

これらの方程式の係数の行列式を作ると、

$$\begin{vmatrix} O & P_1 & \cdots & P_n \\ -P_1 u_{11} & \cdots & u_{1n} \\ -P_2 u_{21} & \cdots & u_{2n} \\ \cdots & \cdots & \cdots & \cdots \\ -P_n u_{n1} & \cdots & u_{nn} \end{vmatrix} = -\frac{1}{\mu^2} \begin{vmatrix} O & u_1 & \cdots & u_n \\ u_1 & u_{11} & \cdots & u_{1n} \\ u_2 & u_{21} & \cdots & u_{2n} \\ \cdots & \cdots & \cdots & \cdots \\ u_n & u_{n1} & \cdots & u_{nn} \end{vmatrix} = -\frac{1}{\mu^2} U$$

また、 $\frac{\partial x_r}{\partial M}$ の係数の係数のところに値1, 0,  $\cdots$ , 0を代入して再び行列式を作ると、

$$\begin{vmatrix} O & P_1 & \cdots & P_{r-1} & 1 & P_{r+1} & \cdots & P_n \\ -P_1 & u_{11} & \cdots & u_{1,r-1} & 0 & u_{1,r+1} & \cdots & u_{1n} \\ -P_2 & u_{21} & \cdots & u_{2,r-1} & 0 & u_{2,r+1} & \cdots & u_{2n} \\ \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots \\ -P_r & u_{r1} & \cdots & u_{r,r-1} & 0 & u_{r,r+1} & \cdots & u_{rn} \end{vmatrix}$$

$$= -\frac{1}{\mu} \begin{vmatrix} N & P_1 & \cdots & P_{r-1} & 1 & P_{r+1} & \cdots & P_n \\ u_1 & u_{11} & \cdots & u_{1,r-1} & 0 & u_{1,r+1} & \cdots & u_{1n} \\ u_2 & u_{21} & \cdots & u_{2,r-1} & 0 & u_{2,r+1} & \cdots & u_{2n} \\ \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots \\ u_n & u_{n1} & \cdots & u_{n,r-1} & 0 & u_{n,r+1} & \cdots & u_{nn} \end{vmatrix}$$

$$= -\frac{1}{\mu} U_r$$

クラマーの公式により、

$$\frac{\partial x_r}{\partial M} = \frac{\mu U_r}{U}$$

次に、価格変化の効果を調べる。前記方程式の各々を $P_r$ で偏微分する。すなわち、他の価格は不変のままであるが、 $P_r$ だけは変化するものとする。

$$\left. \begin{aligned}
 & P_1 \frac{\partial x_1}{\partial P_r} + P_2 \frac{\partial x_2}{\partial P_r} + \cdots + P_n \frac{\partial x_n}{\partial P_r} = -x_r + \bar{x}_r \\
 & -P_1 \frac{\partial \mu}{\partial P_r} + u_{1n} \frac{\partial x_1}{\partial P_r} + u_{12} \frac{\partial x_2}{\partial P_r} + \cdots + u_{1n} \frac{\partial x_n}{\partial P_r} = 0 \\
 & \cdots \cdots \cdots \\
 & -P_r \frac{\partial \mu}{\partial P_r} + u_{rn} \frac{\partial x_1}{\partial P_r} + u_{r2} \frac{\partial x_2}{\partial P_r} + \cdots + u_{rn} \frac{\partial x_n}{\partial P_r} = \mu \\
 & \cdots \cdots \cdots \\
 & -P_n \frac{\partial \mu}{\partial P_r} + u_{n1} \frac{\partial x_1}{\partial P_r} + u_{n2} \frac{\partial x_2}{\partial P_r} + \cdots + u_{nn} \frac{\partial x_n}{\partial P_r} = 0
 \end{aligned} \right\}$$

この係数の行列式は前述したものと同じであるから、 $-\frac{1}{\mu^2}U$ となる。

また、 $\frac{\partial x_r}{\partial P_r}$ の係数の部分に値 $-x_r + \bar{x}_r, 0, \cdots, 0, \mu, 0, \cdots, 0$ を代入して行列式を作ると、

$$\begin{vmatrix}
 O & P_1 & P_2 & \cdots & P_{r-1} & -x_r + x_r P_{r+1} & \cdots & P_r \\
 -P_1 & u_{11} & u_{12} & \cdots & u_{1,r-1} & O & u_{1,r+1} & \cdots & u_{1n} \\
 \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots \\
 -P_{r-1} & u_{r-1,1} & u_{r-1,2} & \cdots & u_{r-1,r-1} & O & u_{r-1,r+1} & \cdots & u_{r-1,n} \\
 -P_r & u_{r1} & u_{r2} & \cdots & u_{r,r-1} & \mu & u_{r,r+1} & \cdots & u_{r,n} \\
 -P_{r+1} & u_{r+1,1} & u_{r+1,2} & \cdots & u_{r+1,r-1} & O & u_{r+1,r+1} & \cdots & u_{r+1,n} \\
 \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots \\
 -P_n & u_{n1} & u_{n2} & \cdots & u_{n,r-1} & O & u_{n,r+1} & \cdots & u_{nn}
 \end{vmatrix}$$

$$= \frac{-1}{\mu} \left\{ (-x_r + \bar{x}_r)U_r + \frac{1}{\mu} \cdot \mu \cdot U_{rr} \right\}$$

$$= \frac{1}{\mu} (x_r - \bar{x}_r)U_r - \frac{U_{rr}}{\mu}$$

それ故、クラマーの公式により、

$$\frac{\partial x_r}{\partial P_r} = -(x_r - \bar{x}_r) \cdot \frac{\mu U_r}{U} + \frac{\mu U_{rr}}{U}, \quad \frac{\partial x_r}{\partial M} = \frac{\mu U_r}{U}$$

$$\frac{\partial x_r}{\partial P_r} = (\bar{x}_r - x_r) \cdot \frac{\partial x_r}{\partial M} + \frac{\mu U_{rr}}{U} \text{ が得られる。これがスルツキー方程式であ}$$

る。

そして、 $\frac{U_{rr}}{U}$ が負であることは次のようにして証明される。

効用  $u$  が真に極大であるためには (すなわち極小でないためには),  $du=0$  書き換えると,  $\sum_{r=1}^n \frac{\partial u}{\partial x_r} dx_r = 0$ , のみではなく, この二次微分が負でなければならぬ.  $d^2u < 0$ , すなわち,  $\sum_{r=1}^n \sum_{s=1}^n \frac{\partial^2 u}{\partial x_r \partial x_s} dx_r dx_s$  なる二次式が負であることが必要である.

一般的な二次式

$a_{11}x_1^2 + a_{22}x_2^2 + \dots + a_{nn}x_n^2 + 2a_{12}x_1x_2 + 2a_{13}x_1x_3 + \dots + 2a_{23}x_2x_3 + \dots$  が,  $\sum_{r=1}^n b_r x_r = 0$  なる一次の制約条件をもっている場合に, この二次式が負であるためには, 係数の行列式が交互に正および負の値をもつことが必要である.

$$\left| \begin{array}{ccc} 0 & b_1 & b_2 \\ b_1 & a_{11} & a_{12} \\ b_2 & a_{12} & a_{22} \end{array} \right|, \left| \begin{array}{cccc} 0 & b_1 & b_2 & b_3 \\ b_1 & a_{11} & a_{12} & a_{13} \\ b_2 & a_{12} & a_{22} & a_{23} \\ b_3 & a_{13} & a_{23} & a_{33} \end{array} \right|, \dots, \left| \begin{array}{cccc} 0 & b_1 & b_2 & \vdots & b_n \\ b_1 & a_{11} & a_{12} & \vdots & a_{1n} \\ b_2 & a_{12} & a_{22} & \vdots & a_{2n} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ b_n & a_{1n} & a_{2n} & \vdots & a_{nn} \end{array} \right|$$

そこで, 二次式  $\sum_{r=1}^n \sum_{s=1}^n \frac{\partial^2 u}{\partial x_r \partial x_s} dx_r dx_s$  が  $\sum_{r=1}^n \frac{\partial u}{\partial x_r} dx_r = 0$  なる一次の制約条件の下で負となるためには, 第一次偏微係数を  $u_r$ , 第二次偏微係数を  $u_{rs}$  と書き表わせば,

$$\left| \begin{array}{ccc} 0 & u_1 & u_2 \\ u_1 & u_{11} & u_{12} \\ u_2 & u_{12} & u_{22} \end{array} \right|, \left| \begin{array}{cccc} 0 & u_1 & u_2 & u_3 \\ u_1 & u_{11} & u_{12} & u_{13} \\ u_2 & u_{12} & u_{22} & u_{23} \\ u_3 & u_{13} & u_{23} & u_{33} \end{array} \right|, \dots, \left| \begin{array}{cccc} 0 & u_1 & u_2 & \vdots & u_n \\ u_1 & u_{11} & u_{12} & \vdots & u_{1n} \\ u_2 & u_{12} & u_{22} & \vdots & u_{2n} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ u_n & u_{1n} & u_{2n} & \vdots & u_{nn} \end{array} \right|$$

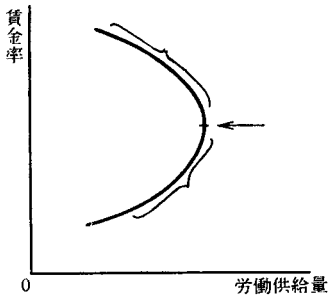
なる行列式がそれぞれ交互に正, および負になることが必要である. 最後のものを  $U$ , また  $u_r$  における余因数を  $U_{rr}$  で示すことにすれば,  $n$  種の財はいかなる順序でもとりあげることができるから, 余因数  $U_{rr}$  を  $u_{nn}$  の余因数  $U_{nn}$  と等しくすることもできる. そして,  $U_{nn}$  は  $U$  の一つ前の行列式と等しいから  $U$  と符号が反対である.

よって,  $\frac{U_{rr}}{U}$  は必ず負となる.

更に、 $\mu$ はラグジュ乗数であって正である。また労働者の労働用役の供給を考える場合、 $\bar{x}_r$ は $x_r$ よりも必ず大か等しいのであるから、 $(\bar{x}_r - x_r)$ は正かゼロに等しい。

$\frac{\partial x_r}{\partial M}$ については次のように分けて考えるのが適切であろう。まず、所得の限界効用は一定であるが、閑暇の限界効用は閑暇量の増加とともに逡減する、と考える。この場合には、賃金率の上昇によって所得の限界効用に変化は生じないから、 $\frac{\partial x_r}{\partial M}$ はゼロである。次に、所得の限界効用が所得の増加とともに逡減するが、閑暇の限界効用は一定である、と考える。そうすると、賃金率の上昇による所得の増加は所得の限界効用を低下せしめるために、閑暇の一定の限界効用と所得の限界効用とを等しくさせるためには、供給労働量を減少せねばならない。かくして、 $\frac{\partial x_r}{\partial M}$ は正の値をとる。最後に、一般的と考えられるところの、所得の限界効用が所得の増加とともに逡減し、閑暇の限界効用も閑暇量の増加とともに逡減する、場合を考える。この時に賃金率の上昇があり、閑暇量が不変であれば、所得の限界効用は逡減する。閑暇量をここで増加させれば、それに従って所得の限界効用が上昇し、また閑暇の限界効用は低下しているから、お互いの限界効用の等しい点に至ることができる。従って、この場合にも $\frac{\partial x_r}{\partial M}$ は正の値をとる。このように、一般的には、 $\frac{\partial x_r}{\partial M}$ は正の値と考えてよい。

スルツキー方程式における、 $(\bar{x}_r - x_r) \frac{\partial x_r}{\partial M}$ を所得項、 $\frac{\mu U_{rr}}{U}$ を代替項と呼べば、所得項の正の値に関しては、 $\frac{\partial x_r}{\partial M}$ は種々な正の値をとるが仮りにこれが一定の正値をとるとすると、 $x_r$ が大なるときは値は小さく、 $x_r$ が小さくなるにつれてそれは大となる。所得項の値が代替項の絶対値よりも小さい時には、 $\frac{\partial x_r}{\partial P_r}$ が負となるので、賃金率の上昇は労働供給量を増大（閑暇量を減少）させるが所得項が大きくなるに従って労働供給量の増大の幅は小さくなり、所得項の値が代替項の絶対値を越えれば、 $\frac{\partial x_r}{\partial P_r}$ は正となって、賃金率の上昇は労働供給量を減少させることになる。



(第1図)

$$\left| \frac{\mu U_{rr}}{U} \right| < (\bar{x}_r - x_r) \frac{\partial x_r}{\partial M}$$

$$\leftarrow \left| \frac{\mu U_{rr}}{U} \right| = (\bar{x}_r - x_r) \frac{\partial x_r}{\partial M}$$

$$\left| \frac{\mu U_{rr}}{U} \right| > (\bar{x}_r - x_r) \frac{\partial x_r}{\partial M}$$

このように考えてきた場合、労働の個人的供給は第1図の如き曲線として示され得るであろう。

## § 2 労働供給量を論ずる場合の困難な問題

前述の Hicks によってなされた議論は、非常に明確であり、また説得力もあるように見えるのであるが、実際にはその中に重大な困難性を含んでいるのである。

Hicks は労働の供給量を明示的に数量で表わせるものとして扱っているが、たとえ Hicks がそこでは出来高賃金率を適用したことによって大幅に困難性を回避したとはいえ、やはり労働の質の面をどのように考慮しているか、が明白ではない

M. Dobb は「労働の供給」なる語の意味を次のように分類する。<sup>3)</sup>

1. 雇用されようと欲する労働者数。
2. 1に各労働者が働く意志をもつ時間数を含める。
3. 1と2の上に、各労働者の労働の強度を含める。
4. 熟練の度合（これは労働の供給量に影響するものとするよりは労働の質に影響する）を考慮する場合。

ここでは労働の供給を個人のものに制限しているので、Dobb の分類の1は問題にしない。分類の2、3および4は Hicks の議論において考慮されてい

3) Maurice Dobb, *Wages*, Reprinted with revisions 1959, p.110  
(邦訳、氏原正治郎「賃金論」148頁—149頁)

る、と考えてよい根拠はあるが、これらを Hicks は抽象的に 総合して数量化してしまっている。それ故、夫々の項目の変化が労働供給の量にどのような影響を及ぼすのかという問題を分析するための手段として、Hicks の「Value and Capital」における説明を使用するには無理がある。

そこで、労働供給を分析し、その項目に従って議論を進める W.S. Jevons の考え方は、<sup>4)</sup> ここにおいて、より合目的である。Jevons も結論を引き出すに当っては努力の強度を一定と仮定せざるを得なくなったのではあるが、われわれは、Jevons の議論を回顧し、後段で利用できる場所があればしようと試みる。

### § 3 W.S. Jevons の労働供給に関する議論

Jevons は労働供給を分析する際に個人の労働供給を問題にしている。彼は労働を「より大なる苦痛を避ける、あるいは、より大なる快樂を生み出す目的でなされる苦痛を伴った尽力」<sup>5)</sup> と定義する。

更に、労働量を二つの次元に分けて考え、第 1 次元として時間 (time) を、第 2 次元として努力の強度 (intensity of effort) をあげ、それを次のように示している。

ある労働者の労働量は次のものを含む。

- (a) 労働の時間、および
- (b) 労働の強度、これは次のものに依存している。
  - 1) 苦痛、あるいは
  - 1') 生産量、次ぎの意味において
    - a) 物的生産物、あるいは

---

4) なおここでは Jevons の書物が入手不可能であったため、G. J. Stigler, *Production and Distribution Theories*, 1949, pp 13-37, での Stigler による Jevons の紹介に従って述べる。

5) G. J. Stigler, *op. cit.*, pp. 29-30; Stigler はこの定義の欠陥を述べ、更に労働を次のように定義する。「労働は人間活動のあらゆる形態から成り立っているものであり、その人間活動のあらゆる形態は、それらを競合的使途間に経済的に配分するために必要な報酬を提供しながらそれを需要する量に比較して、存在量が十分に少ないのである。」



## a) 効用価値生産物 (Utility value product)

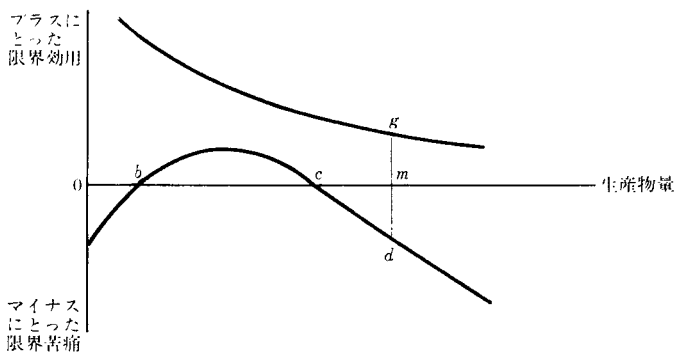
これから明らかなように、労働量は努力の強度と労働時間をかけ合わせたもので表わされる。以下、Jevons は努力の強度を一定と仮定して議論を進める。

個人の労働供給は労働の苦痛を生産物の効用を限界において等しくさせることによって決定される。ある労働者の限界苦痛と生産物量とを共に時間の函数と考え、限界苦痛を  $P$ 、生産物量を  $Y$ 、時間を  $t$  で表わせれば、 $P=f(t)$ 、 $Y=g(t)$  となり、これからの  $t$  を消去して、 $P=k(Y)$  とすれば、限界苦痛は生産物量の函数として示されることになる。

一方、ある労働者の限界効用を Jevons は所持される商品の数量の減少函数として示す。また、商品は生産物と交換して得られるもの、と考え、商品量  $C$  と生産物量  $Y$  との間に函数関係が成立する。ところで、限界効用  $MU$  は商品量と函数関係にあるから、 $MU=x(c)$ 、上述の如く  $c=y(Y)$  であるから、 $MU=z(Y)$  となる。

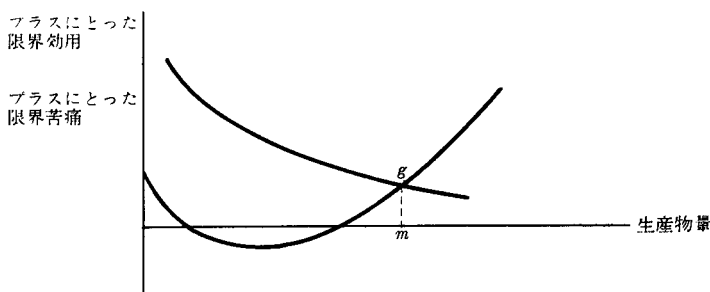
ある労働者の限界苦痛と限界効用とが共に生産物量の函数として示されるから、第2図を描くことができる。

Jevons は限界苦痛に関しては負の符号を付けて第4象限を主として利用し



(第 2 図)

ているが、これには何も利点は無いように思われる。それ故、私は第3図の如



(第 3 図)

く限界苦痛に対しても限界効用と同様にプラスの符号を与えたままで議論したい。

限界苦痛は労働時間が経過するに従って、最初は逓減し、次に逓増する、と Jevons は考えており、また前述の如く、個人の労働供給は労働の苦痛を生産物の効用と限界において等しくさせることによって決定されるのであるから、限界効用曲線と限界苦痛曲線との交点  $q$  で生産物量が決定される。この生産物量は、ある関係の下で、労働供給量を示している。

労働を行なう際の努力の強度を一定と仮定したこと、およびその他 Stigler の述べている欠点<sup>6)</sup>はあるにしても、Jevons のこの労働供給の議論は Marshall<sup>7)</sup> と Edgeworth<sup>8)</sup> とによって受け入れたのである。<sup>9)</sup>

#### § 4 供給量の増加について

ある財あるいは用役の「供給量が増加する」という場合、次の二つの事象のどちらに起因しているのかを明確にしておかねばならない。ただし、供給量の増加が生起しても意味が異っておるのであり、特に第二の場合には「供給の増加」が並存する。

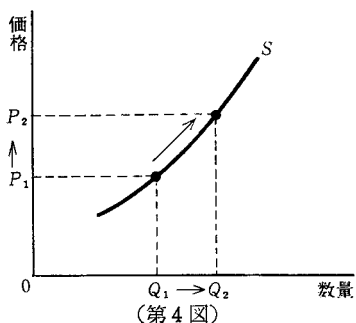
先ず 第一の原因の供給量増加は、第 4 図によって示される。この時の供給

6) Ibid., p.34

7) Ibid., p.34, (Marshall, Principles of Economics, pp. 144-2)

8) Ibid., p.34, (Edgeworth, Collected Papers Relating to Political Economy, London, 1925)

9) Ibid., p.34



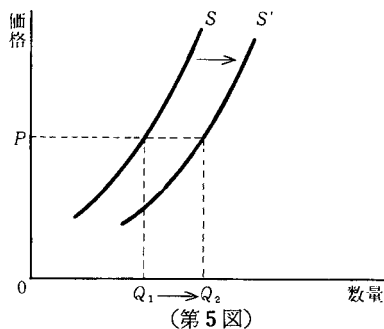
量増加は、供給曲線上の右上方への移動を意味している。この供給数量の増加は価格の上昇と関係して存在するのである。

それに対して、第二の原因の供給量増加は第5図によって示されている。この場合は、供給曲線全体の右方へのシフトが行なわれるのであり、供給数量の増加

は価格の上昇とは無関係である。

Hicksは労働用役の個人的供給量増加を示すものとして次の三項目をあげている。<sup>10)</sup>

1. ある人の能率が増進する。
2. ある人がより懸命に働く。
3. ある人の能率に有害な効果を及ぼさぬような状態でより長時間働く。



この場合、能率という表現で示されている事柄は一体何であるか。もしこの能率が労働用役の何らかの生産力の程度を述べているのであれば、どのように理解すれば疑問が起らないか。更に、Hicksは上述のように労働供給量増加を規定して、賃金決定への労働供給量増加の影響を考察しているのであるが、それは如何に理解され得るものなのか。以上のことを次に論じ検討したいと思う。

## § 5 労働用役の個人的供給量の増加

Hicksは供給労働量を測る尺度として、雇用主に対して個人の被用者がなす仕事の市場価値、をあげている。すなわち、被用者が労働用役を供給し、更に

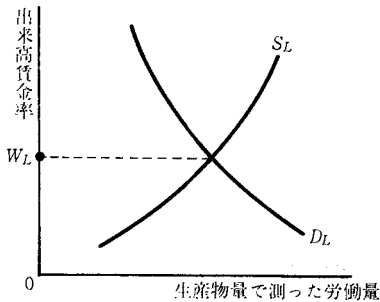
10) J. R. Hicks, *The Theory of Wages*, second edition 1963, p.92  
(邦訳、内田忠寿「賃金の理論」、81頁)

それが雇用主との間において売買される場合、その売買される用役は実際に遂行された用役であって、被用者が労働用役を供給する場合に彼がこうむるところの犠牲とか、彼が払おうとする努力ではない、とする。<sup>11)</sup>

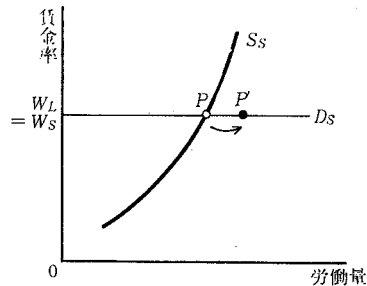
この場合、Hicks は労働用役の個人的供給を、Hicks 自身が他の箇所述べている供給、すなわち労働者が種々の賃金率に対して考えるところの労働供給、換言すれば、スルツキー方程式で示されるような労働供給、とは異なった意味で使っていることは明白である。

Hicks のこのような説明による労働用役の個人的供給量増加についての解釈の一方法には次のようなものがある。

社会全体における労働需要曲線を  $D_L$ 、労働曲線を  $S_L$  とする。そうすれば、第 6 図における如く、出来高賃金率は  $W_L$  に決まることになる。 $S_L$  は後に述



(第 6 図)



(第 7 図)

べるように個人的労働供給の集計により描かれた曲線であって、どのような形状をもつか、は定かではない。ここで決定した  $W_L$  は個人の労働者に対しては個人的に変化させることの不可能なる値として現われてくる。第 7 図において個々の労働者への労働需要曲線  $S_S$  が描かれているが、この場合に  $W_L$  は横軸に水平な労働需要線を描く基準となる。ここで  $S_S$  が特定の点  $P$  において不連続となり、 $W_L = W_S$  の賃金率において  $P$  より  $P'$  へと労働供給量変動する、ことが、能率の増加として理解され得る一つの状況である。

以上の理解方法は Hicks の次の主張と首尾一貫している。「一人の行動の変

11) Ibid., p.90 (邦訳, 80頁)

化が他の人びとの賃金もしくは商品価格に見るべき効果を与えるには不十分である。そういう厳密な競争体系をわれわれが取り扱っているかぎり、不都合な結果にいたる危険もなしに、その人の労働供給の変化は彼の均衡賃金の変化に比例的である、とわれわれは主張できる」。<sup>12)</sup>

この状況で注意せねばならないことは、個人の労働供給曲線  $S_S$  全体がシフトしたのではないことである。このようにして供給増加のあった労働用役の量を示すのは、線ではなくて、一点である。

上に述べてきた能率の増進が行なわれた原因は、この個人の効用あるいは不効用に関する選好状態が変化したことである、と考えるのが適当である。ところで、Hicksはこの種の労働供給の増加が、1.雇用主によって定められたか、あるいは、雇用主と被用者間で協約された労働諸条件の変化から、2.提供される賃金の変化に対するその人の意識的反応から、3.最近の過去に彼が受領してきた賃金と、してきた仕事を含めた、彼の全境遇の無意識的結果から、起り得る、<sup>13)</sup> と考えている。

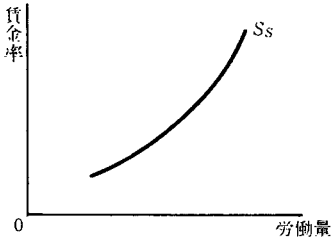
問題となるのは第2番目の原因である。

先ず、ここで述べられている「賃金」を「賃金率」を意味しているものとして議論する。労働者はいつでも個人的労働供給曲線をもっているものであり、そのような個人的労働供給曲線を社会全体について集計することによって得られた社会的労働供給曲線と、社会全体における労働需要曲線とによって、ある賃金率が成立し、この賃金率が個人の労働者へと戻ってくるのであり、また個人的労働供給量も社会的労働供給量と同様に、その時に同時に決定していることになる。それ故、第2の原因から生起するという意味での労働供給量の増加がなぜ起り得るか、は検討される必要のあるものと思われる。

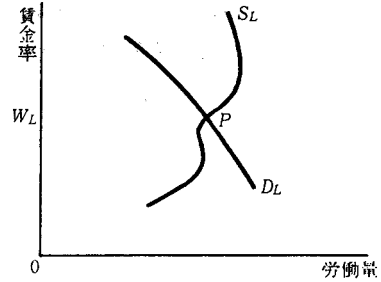
個人の労働者は第8図の如き個人的な労働供給曲線を有する。これは例えば、Hicksがスルツキー方程式によって示そうと試みた供給と考えてもよい。このような個人的労働供給曲線が社会全体について集計されることによって、第9図におけるような社会的労働供給曲線  $S_L$  が示される。これと社会全体で集

12) Ibid.,p.92 (邦訳, 81頁)

13) Ibid.,p.93 (邦訳, 82-3頁)



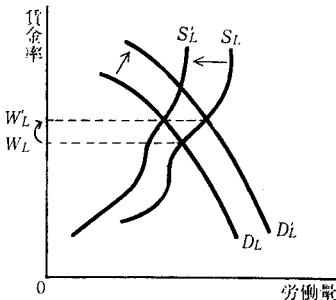
(第8図)



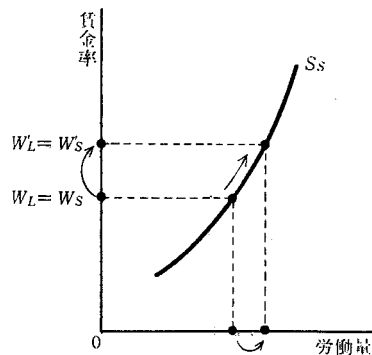
(第9図)

計された労働需要曲線  $D_L$  との交点  $P$  において賃金率  $W_L$  は定まる。この賃金率が前述の如く、個人の労働者に対しては与件として示されるのであるため、「提供される賃金の変化」が労働供給量を増減させるという場合、賃金を賃金率と理解している現在、不可避免的に、第10図におけるような社会全体で集計された労働需要曲線の上方（あるいは下方）へのシフトが同時に存在しているもの、または、需要曲線が不変のままに労働供給曲線の左方へのシフトがあった、と考えなければ理解できない。

前者のように社会全体で集計された労働需要曲線のシフトによって、新しく定められた賃金率は個人の労働供給函数に照らし合わされることによって、その個人の労働量を示すことができる。この場合の労働供給量の増加は、第11図



(第10図)

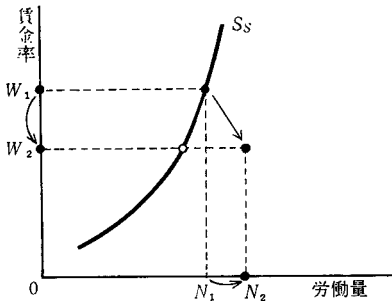


(第11図)

におけるように、明らかに個人の労働供給曲線上での動きによるものとして理解される。

後者の場合は、移民として国外に多くの労働者が出ていくような状況等をその例として想定できるが、これの個人の労働供給曲線に対してもつ関係は本質的に前者のものと変わらない

次に、いま議論している第2番目の項目に含まれる「賃金」なる言葉を、これまでは「賃金率」として理解してきたが、「賃金稼得額」と理解するならばどういふ状況が現われてくるか。この場合には、賃金の変化によって労働供給



(第12図)

量を変化させる際に、 $W_1$  の賃金率から  $W_2$  へと下落する賃金率によって、第12図の如く、賃金稼得額を基準として、当該の労働者の労働供給量が  $N_1$  から  $N_2$  へと変化することとなる。このような経過は十分に生じ得るものであるため、これに関しては後で特に詳述することにする。

以上で個人の労働供給量増加に関する要点の概観を終えたので、これからは Hicks の更に進んだ議論に話題を移そう

## § 6 Hicks の議論の検討

Hicks は次のように主張する。

「より高い」(higher) 賃金はある人の能率にいくつかの方法で(労働供給の面で)好ましい反応を及ぼすかも知れない。<sup>14)</sup>

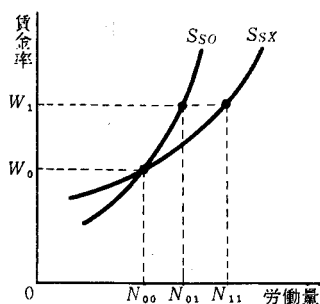
これを検討する。

まず、第一の解釈として「より高い」という言葉の意味をその個人の異時点における賃金の比較を行なった場合に生ずる状況を述べている、と考えると、この際には「賃金」を「賃金率」と解する他はないが、次のように議論を展開することができる。

ある労働者が、第13図におけるように、いま  $W_0$  の賃金を受けとっており、

14) Ibid., p.94 (邦訳, 83頁)

その状況の下で労働供給曲線を描けば  $s_{s0}$  であったとする。ところが、たまたま全体としての需給関係から賃金率が  $W_1$  にまで上昇した場合、栄養のある食事をとること等ができるために、time-lagを無視すると、 $W_0$  の賃金水準の時に考えていた  $s_{s0}$  曲線では賃上げ後の労働供給を説明することが不可能となるような状況が生起することがある。

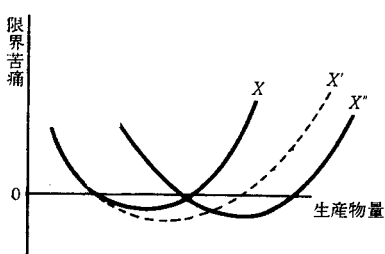


(第13図)

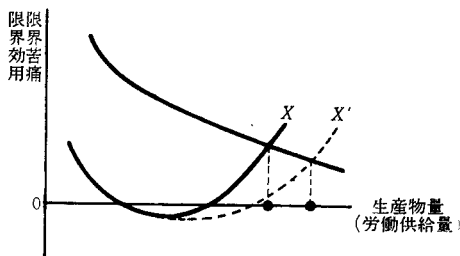
すなわち、体力の増進その他によって、 $W_1$  の賃金率の際の労働供給量が  $N_{01}$  ではなくて  $N_{11}$  となる。結局、新しい供給量を取り入れた曲線（異時点間個人的労働供給曲線）を描くと、 $s_{sx}$  の如くなるであろう。

このような解釈に対しては、労働者の不効用（効用）函数がその労働者の身体的状態の変化によって変わると仮定して良いのか、どうか、という問題が関係をもってくる。

ただ、前述の Jevons が考えているような労働供給を基礎として議論すれば、そして同時に、同一人の異った条件の下での効用（あるいは苦痛）の比較が可能であるという仮定の下に議論を進めることにすれば、身体的条件の向上と共に第14図におけるように、プラスで描いた限界苦痛曲線  $x$  が  $x'$  あるいは  $x''$  へと変化することを不可能であるとは確言できない。



(第14図)



(第15図)

もしそうなるならば、第15図における如く、労働供給量は増加する。

ところで、第二の解釈としてこの「より高い」という言葉が労働者間におけ



る比較を行なうことによって述べられたものである、とするならば、次のようになる。

同じ能力をもちながら、他の人よりも高い賃金を得ている、ということは厳密な完全競争下の理論を展開する場合には、その賃金を賃金率と解する限り、不可能である。Hicks は完全競争下の賃金を論じているのであるから、この場合には「賃金」を「賃金稼得額」と理解しなければ、議論を進めることができない。

このような意味で「より高い」賃金を理解するならば、より多くの賃金額を得ている労働者は、より少ない賃金額を得ている同能力の労働者よりも、良い食事をとり、より多くの自己改善に資する書物等を購入することができる結果（ここでもやはり time-lag を無視すると）、その労働者の能率に好影響が及ぼされる、と Hicks が主張<sup>15)</sup> することには疑問はない。

しかし、後者の如くに「より高い」賃金を理解するならば、これは労働の需要曲線に影響の及ぼされる可能性がある。しかし、Hicks は供給面に関してこの問題を処理しようとしているので、われわれもその方向で議論を進めよう。

ところで、一人の労働者への労働需要曲線は既に述べてきた通り、横軸に対して水平である。そこで、能率の向上は、この場合、次の如くに理解することもできる。個々の労働者（これらの労働者は特殊な技能をもつ労働者としては考えていない）に対して特別に労働需要曲線は示されないから、より長時間の労働を前の能率の下で行なった、と。

それ故、この場合の能率の向上による労働供給の実質的増加は、個人的労働供給曲線上の一点の右への移動となる。付随的に述べると、この移動は Jevons のグラフにおいては、やはり第14図および第15図に示される如く、体力の増進あるいは知識の増大が生産的労働を容易にして、同量の生産物量をより苦痛少なく生産できるために、限界苦痛曲線が右方へ変形しながら延びることになった、と理解される。

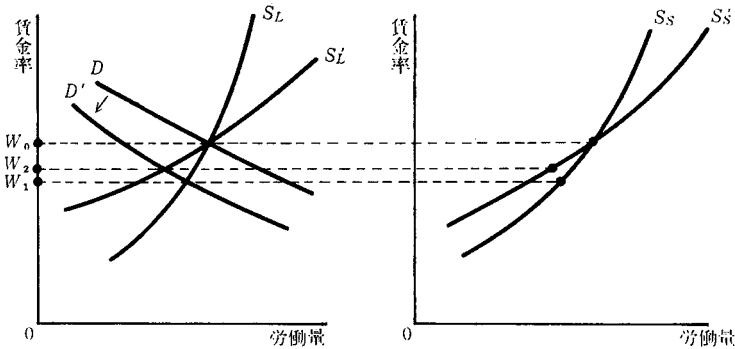
以上の二様の解釈を用いて Hicks の更に続く議論を吟味する。

Hicks は次のように述べる。

15) Ibid., p.94 (邦訳, 83頁)

「もし何らかの理由で賃金が下落しつつあるならば、これは、多分すぐにはなく、とにかくしばらく時を経たあとで、労働の能率をある程度まで減少させるであろう。もし労働需要が非弾力的であるならば、減少した供給は一人当たり賃金の下落を実際に制止するであろう。もし需要が弾力的（弾力性が1よりも大）であるならば、減少した供給は賃金の下落を加速度的とするであろう」<sup>16)</sup>

まず、第一の解釈によって Hicks の主張を検討すると、次のようになる。何らかの理由で賃金率が下落した場合（例えば、社会全体における労働需要曲線の下方向へのシフトによる場合）、この労働者への賃金率  $W_0$  も下落し、個人の労働供給曲線が  $S_s$  から  $S'_s$  へと変わる。Hicks の議論により近づくために、いまもう一つの仮定、すなわち、すべての労働者がこの状況において上記労働者の如くに労働供給量を変化させるという仮定、を設ければ、新しい労働



(第 16 図)

需要曲線  $D'$  が弾力的なら、第16図で示されるように、賃金率の下落は実際には  $W_1$  より少ない  $W_2$  となる。

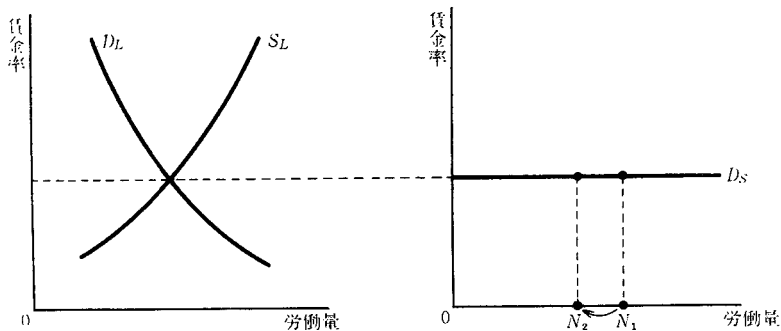
ところで、新しい労働需要曲線が非弾力的ならばどうなるか、を検討すると、やはりこの場合も減少した社会全体としての労働供給は、労働需要曲線が弾力的な場合と同様に、賃金率の下落をより少ないものとする事となり、Hicks の主張とは一致しない。

それ故、第一の解釈は適切ではない。

次に、第二の解釈によってこれを検討しよう。この場合には社会全体の需給

16) Ibid., p.95 (邦訳, 84頁)

関係によって与えられる賃金率は一応一定であり、減少するところの賃金というのはその労働者の賃金稼得額である、



(第 17 図)

と解される。賃金下落の解釈は、それ故に、第17図の如く個人の労働者の労働量の減少となる。

ここで、社会全体における労働需要曲線が非弾力的であれば、一人当たり賃金稼得額に関して言えることは、先ず、第一の前提として、ここで議論している個人の労働者の行動がすべての労働者の行動を代表しているものだとすると、この労働供給量の減少とともに全体の労働供給量も減少することとなり、これは一応一定と考えていた賃金率を上昇させるために、需要曲線が非弾力的であることから、賃金稼得額は増大し、初めに考えられた賃金稼得額の下落は実際に阻止されるのである。

同じ第一の前提の下で、逆に社会全体の労働需要曲線が弾力的であるならば、上述の労働供給量の減少は労働者の一人当たり賃金稼得額を減少させ、これは、労働者の生活条件を悪化させることにより一層の能率の低下をひきおこし、加速度的に賃金稼得額は下落していくのである。

これらの結論は Hicks が示したものと全く同じである。

次に、第二の前提として、ここでの個人としての労働者の行動は、社会全体にとっては微小のものであり、従って社会全体の労働供給量には何ら影響を及ぼすことはない、とする。

この第二の前提の下では、ある労働者の賃金稼得額が減少した場合、社会全体の需要状況が非弾力的であろうと、弾力的であろうとそれらに一切関係なく、その労働者の能率の低下を促し、結局、加速度的にその労働者の賃金稼得額は下落していくことになる。これは Hicks の主張と一致しない。

以上により、上述の Hicks の主張は、能率についての第二の解釈の下で、当該の労働者の行動がすべての労働者の行動を代表しているという第一の前提を伴って、なされたものである、と理解するのが適当である。

### § 7 賃金率下落の際の個人的労働供給

賃金率が下った場合に個人の労働供給量が増大するかどうか、を議論する場合に、実際に賃金率が引下げられるような稀れな事例を考察しないで、賃金率は一定であるが、所得税が増加することによって実質的に労働者の賃金率が下落する場合をとりあげることによって、上記の事項と同じ意義をもつ議論を行なったものに L. Robbins の労作<sup>17)</sup>がある。

そこで、Robbins の所説を概観しよう。ここで使用する記号は次の意味をもつ。

$u$  = 稼得された所得の効用

$v$  = なされた仕事の不効用

$x$  = なされた仕事の量

$y$  = 受領された所得額

均衡は  $\frac{du}{dx} = \frac{dv}{dx}$  で達成される。すなわち、なされた仕事の量に関しての稼得された所得の限界効用となされた仕事の限界不効用との均等が均衡を示し、それが労働の供給量を決定することになる。

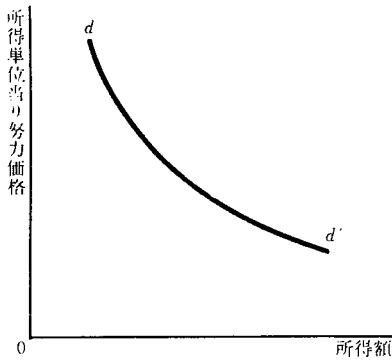
ここで、もし所得税が増加すると、同量の仕事になされるならば、 $\frac{dv}{dx}$  は変わらないが、 $\frac{du}{dx}$  は変化する。

---

17) Lionel Robbins, On the Elasticity of Demand for Income in Terms of Effort, in *Readings in the Theory of Income Distribution*, ed. by W. Fellner and B. F. Haley.

$\frac{du}{dx}$  は  $\frac{du}{dx} = \frac{du}{dy} \cdot \frac{dy}{dx}$  と書き換えると（新税の下でも  $x$  と  $y$  は函数関係にあるから）、 $\frac{du}{dy}$  は、所得の増大によって  $y$  が減少したために、受領所得の減少は所得の限界効用を高めるから、増大するはずである。また  $\frac{dy}{dx}$  については、限界仕事量当りの受領所得を意味しているのだが、これは仕事量が一定と仮定されているから、所得税の増大によって減少せねばならない。

かくして、 $\frac{du}{dx}$  が所得税の増大の際により大となるか小となるかは、その労働者の所得への需要の弾力性に依存することとなり、前もってその変動の方向を断言することはできない。



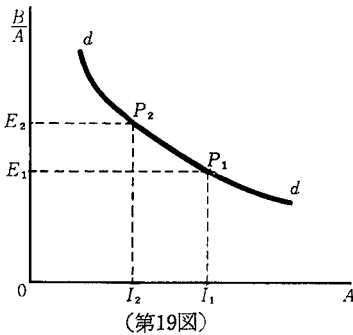
(第18図)

Robbins は労働者の所得への需要の弾力性を次のように説明する。第18図において、縦軸に所得単位当りの努力価格 (Effort Price per Unit of Income) を、横軸に所得額 (Quantity of Income) を、とる。ここに縦軸の目もりが意味することは、ある一定の金額を稼得するためには、どれだけの努力をしなければならないか、ということであり、これは原点から遠ざ

かるに従って、一定の金額を稼得するために必要な努力がより大きくなることを示している。

いま、所得税が上昇したために、一定の金額を税引き後の所得として受領するにはより大きな努力が必要とされるようになったとする。その場合、どれだけの所得額をある労働者が稼得しようと欲するか、によって、この労働者の所得への需要曲線 ( $dd'$ ) を示すことができる。

努力を  $B$ 、所得を  $A$  で表わすと、縦軸は  $\frac{B}{A}$ 、横軸は  $A$  と書き直される (第19図)。ここで、所得税の増大前における所得単位当り努力価格を  $E_1$ 、その増大



後におけるものを  $E_2$ 、所得税の増大前での当該の労働者の所得欲求額を  $I_1$ 、増大後のそれを  $I_2$  とすると、所得税の増大前後のこの労働者の労働供給量の変化は長方形  $I_1P_1E_1O$  と長方形  $I_2P_2E_2O$  の面積の比によって示されるのである。その理由は、長方形の面積は  $\frac{B}{A} \times A = B$  であり、 $B$  すなわち努力は労働供給量を意味しているに他ならないからである。更に、この場合に労働供給量が

増大するかどうかは  $dd'$  の弾力性に依存している。もし、弾力性が 1 より大であれば、所得単位当り努力価格の上昇とともに、労働供給量は減少し、弾力性が 1 であれば、努力価格の上昇に際しても、労働供給量は不変にとどまるのであり、弾力性が 1 より小であれば、努力価格の上昇は労働供給量の増大をもたらすことになる。この弾力性は各々の事例に関する調査によってのみ、明白になるものであるにすぎない。

このように前述の  $\frac{du}{dx}$  がより大となるか、小となるかは個々の事例に直接当ってみるしかない。均衡式は  $\frac{du}{dx} = \frac{dv}{dx}$  であり、 $\frac{dv}{dx}$  は不変であるから、 $\frac{du}{dx}$  が増大するように変動すれば、均衡を回復するために  $\frac{dv}{dx}$  が増大して、再び  $\frac{du}{dx} = \frac{dv}{dx}$  となり、結果として労働供給量は増大される。けだし、 $\frac{dv}{dx}$  の増大はなされた仕事の量の追加的一単位に対するなされた仕事の追加的不効用の増大であり、それは仕事量の増大を意味している。逆に  $\frac{du}{dx}$  が減少するように動くなら、均衡を再び得るために  $\frac{dv}{dx}$  は減少し、労働の供給量も減少する。

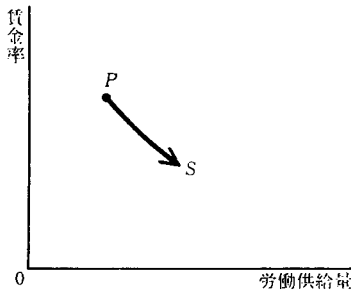
すなわち、Robbins の議論から分ることは、賃金率引下げの際に労働の供給量が増大するか、減少するかは、明白ではない、ということである。<sup>18)</sup>

18) これに関するケース・スタディとしては G. F. Break の調査がある。  
G. F. Break, "Income Taxes and Incentive to Work" in *The American Economic Review*, Sept. 1957, pp. 529-549.

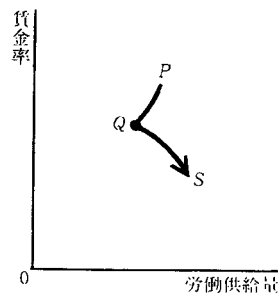
以上の知識をもって、Hicks の賃金率下落の際の議論に注目する。Hicks は次のように述べる。<sup>19)</sup>

- 所得の支出は主として習慣の問題であって、一層低い生活標準に調整することは容易になされることではない
- 閑暇の時間の利用は、いったんその時間がある最小限を越えているならば、慣習の問題であることは、はるかに多い

すなわち、上記の項目は、第20図で示されるように、賃金率の下落の際には賃金稼得額を前の水準に維持するように、労働供給がなされることを示す。しかし、習慣は当該の労働者が当該の賃金稼得額を維持していた期間に関係してくるから、第21図において、この労働者にとって、もしP点での労働供給は短期



(第20図)



(第21図)

間であって、その所得水準の下での習慣は未だ確立しておらず、また、他のQ点（所得水準としては点Pよりも低い）において長期間労働供給を行なってきたために、この水準での習慣から脱却していないような状態ならば、出発点のPからQまでは供給量を減少させるように動き、その後、賃金稼得額を維持するように労働供給量は増大される。というのは、「もしなされた仕事の報酬が前より低いものになるならば、閑暇を犠牲に供することは、所得を犠牲にするよりもいっそうやさしい」<sup>20)</sup> からである。

曲線の下り方は、賃金稼得額の完全なる維持というよりは、むしろ可能な限

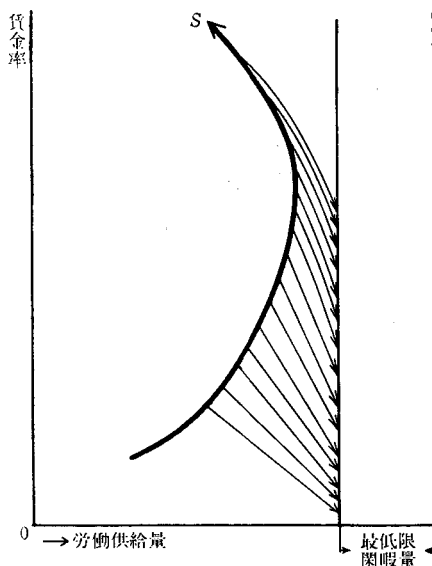
19) J. R. Hicks, op. cit, p.98 (邦訳, 86-87頁)

20) Ibid., p.98 (邦訳, 87頁)

りの維持であろう。弾力性を使って言えば、労働供給曲線のこの部分の弾力性は1より小であろう

以上から、私は、ある一人の労働者にとっての、賃金下落の際に供給しようとする労働量を、同じ労働者の賃金率上昇の際の供給曲線と同一の図の上に示すことができる、と考え、第22図においてそれを示した。

私がこのように賃金率下落の際に多くの供給曲線を示した根拠は、当該の労働者がどの水準でも彼の習慣を作り上げている可能性があるからである。更にこの図につけ加えて述



(第 22 図)

べるならば、賃金率上昇の際には労働供給は左端の弓形の曲線上を上昇するようになされ、賃金率下落の際には同じ弓形曲線上をその労働者の習慣となっている点まで下り、その後はその点から発する右側に伸びている供給曲線上を下るように労働供給がなされるのである。

その上に、各々の労働者は最低限の閑暇量を常に必要としているから、図に示されるように供給曲線にこの面から制限がなされる。

また、高額所得は支出の固定化している程度は比較的小さく、高額所得のかなり大きな部分は貯蓄されるから、<sup>21)</sup> 右側に示される曲線は上方ほど弾力性が小であり、下方ほどそれが大となる。しかし、この弾力性は1以上にはならない。

なお、先進工業国における貨幣賃金率引き下げは昨今ほとんど見られない。

21) Ibid., p.99 (邦訳, 87頁)

(補注) 本章は「大阪府立大学経済研究」第15巻第3号(昭和45年6月)に掲載した論稿に一部修正を加えたものである。



第22図において示した曲線をこれらの国々の状況に照して考える場合、縦軸の賃金率をむしろ受領所得率と書き換える方が供給曲線としてより意味あるものとなるかも知れない（補注）

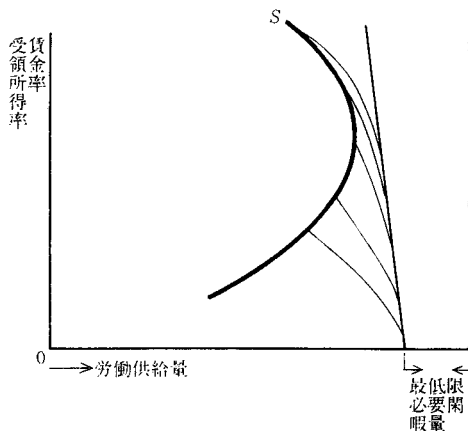
## 補章 労働のヒレ型個人的供給曲線と その検討

労働の個人的供給に関連して前章において提示した曲線の意味およびその現実への適用可能性に関して本章において若干の検討を試みたいと思う。

曲線の意味を考える際にはスルツキー方程式を利用し、曲線の適用可能性の検討に関しては G.F. Break のイギリスにおける調査を参考にする。

### § 1 労働のヒレ型個人的供給曲線の意味

前章において示した供給曲線は、丁度、魚の背ビレの形をしているので、他の供給曲線と区別するために、便宜上、それをヒレ型供給曲線と呼ぶことにしよう。なお、この曲線を作成する際に、もし最低限必要閑暇を受領所得水準の増加関数である、と仮定するならば、曲線は第1図の如くに書き換えられることとなる。ただし、この作業がヒレ型供給曲線をより現実に近いものとするのかどうか、に関しては、他の考察を必要とする。



(第 1 図)

この曲線において、上方への動きに関しては前章で述べたので、下方への変化をスルツキー方程式を用い

て簡略に考えてみよう。

$$\frac{\partial x_r}{\partial p_r} = (\bar{x}_r - x_r) \cdot \frac{\partial_r x}{\partial M} + \frac{\mu U_{rr}}{U}$$

において、賃金率あるいは受領所得率が低下した際に、(A)その賃金率あるいは受領所得率の低下前の賃金率あるいは受領所得率と供給労働量とによって決まる所得水準で消費の習慣が確立しているか、(B)習慣が確立していないか、によって供給労働量の変化の方向が異なる。

(B)のように習慣の確立していない場合には、前章で検討したように  $\frac{\partial x_r}{\partial M}$  は正と見做してよく、 $\frac{\mu U_{rr}}{U}$  は負であることに変わりはないが、 $\bar{x}_r - x$  の値は賃金率あるいは受領所得率の上昇時と賃金率あるいは受領所得率の水準に関して全く等しいものとなるので、この労働者の効用に関する選択の基準の変化が生じなければ、賃金率あるいは受領所得率上昇時の労働供給曲線と同じものがその下落時の労働供給曲線となる。

ところで、(A)の場合のように、賃金率あるいは受領所得率下落前の所得水準において消費習慣が確立しているならば、やはり、 $\frac{\partial x_r}{\partial M}$  は正、 $\frac{\mu U_{rr}}{U}$  が負であるが、 $\bar{x}_r - x_r$  が漸次より一層大きな正の値をとっていく、という形で、 $\frac{\partial x_r}{\partial p_r}$  を正の値にするのである。

## § 2 賃金率あるいは受領所得率の内容

労働の個人的供給を賃金率あるいは受領所得率との関係において述べているのであるが、ここで言う賃金率あるいは受領所得率は時間単位当たりあるいは仕事単位当りの労働用役に対する総ての報酬を意味しているのである。この報酬には、いわゆる賃金、付帯給付、福利厚生施設の利用による利益、退職金および年金等が含まれているのであって、それらを可能な限り正確に資本化し、現金化することによって集計して、時間あるいは仕事単位数で除したものがここで述べている賃金率である。更に、賃金は、最も狭義には、断続的に雇用されている肉体労働に対する報酬である、とされているのではあるが、ここでは断続的に雇用されている労働へのもののみならず、継続的に雇用されている労働に対する報酬をも、そして肉体労働のみならず、事務労働および精神的労働

に対する報酬（通常、これは俸給と呼ばれて賃金とは区別されている）も賃金の名の下に考慮されている。また、雇用された労働、と同様に、雇用されていない自営業者の労働への報酬も賃金と考えているのである。

一方、受領所得は労働用役の提供と交換に労働者に与えられる総ての所得から、公課、例えば個人所得税等、を控除したものと考えており、その個人にとって処分可能な所得額を意味している。従って、受領所得率は、上述の額を時間単位あるいは仕事単位で考慮したもの、となる。

### § 3 労働のヒレ型個人的供給曲線の検討

ヒレ型労働供給曲線が現実に対してどの程度の妥当性をもっているか、を検討することは非常に困難な作業である。

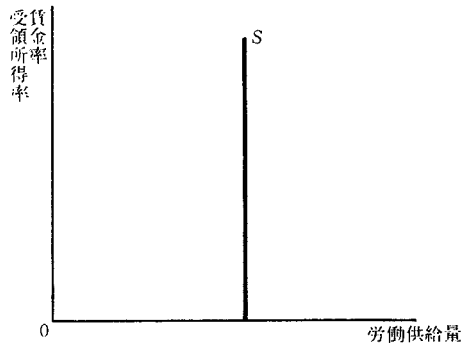
その理由は、第1に、この議論が完全競争を前提に行なわれてきているのに対して、この議論を検証しようとする場合にその標本となる現実は完全競争から遠くかけ離れたものであるからである。

第2に、ここで用いている賃金率あるいは受領所得率が、上述の如く、広範なる意味をもっており、容易にその数値を得ることができないからである。例えば、社会保障制度が拡充、整備され、老令年金等が社会保障基金から支給されることになれば、（その基金に対する保険料の醸出をこの個人が要求されていない時には）、そのことは、この議論において、受領所得率が上昇することを意味しているのであり、このような政策からもこれらの値が影響を受け、明確な賃金率あるいは受領所得率の数値を得ることは困難であり、受領所得率が上昇したのか下落したのかを識別することもむづかしい。

また第3に、ヒレ型労働供給曲線は、労働者がただ自分一人の効用函数に従って行動する、という家族の存在を無視した、現実に移すには大いに修正をほどこさねばならぬ部分をも含んでいるのである。

第4に、この曲線は、賃金率あるいは受領所得率の変化に応じて労働者が個人的に自由に労働時間の変更を行なうことが可能である、という前提に立って描かれているのであるが、現実の就業の状態はそれと大いに異なっており、技術

のおよび規則による制約の下に労働者は自由にその労働時間を変更し得ない場合が一般的である、という問題が現われてくるからである。後者のように、労働者が自由に自己の労働時間を変更できない時は、個人の現実の労働供給曲線は第2図におけるS直線のようになる。その場合、ヒレ型労働供給曲線は、やはりその労働者の労働供給の理想の形(効用極大という意味)を表わしてはいるが、現実のものではなくなるのである。



(第 2 図)

しかし、いづれか困難性の存在を認めながらも、G.F. Break の行なった調査<sup>1)</sup>をここで考慮することは、今行なっている議論を評価するに関して示唆的であろう。

Break は、個人に対する所得税が増加する場合に労働意欲がどう変動するか、をイギリスの事務弁護士 (solicitor) と 計理士 (accountant) について調査している。それ故、この調査によって我々の曲線を評価する場合労働供給量と関連させて考える変数は受領所得率である。

Break が彼の調査において事務弁護士と計理士を選んだ理由は、彼等が自営業者 (self-employed) であるからのみならず、その仕事の性質上絶えず租税の問題と接触をもっており、そのために彼等自身が支払っている租税の限界率を非常に良く知っているという、この二つの原因により、彼等が租税に敏感なカテゴリーに属する<sup>2)</sup>、と考えたためである。

1) G. F. Break, "Income Taxes and Incentives to Work: an empirical study," *The American Economic Review*, VOL. XLVII. September 1957, Nr. 5, pp. 529-549.

なお、この論文のすぐれた紹介として、米原淳七郎『G. F. ブレイク、所得課税と勤労のインセンティブ』(「大阪大学経済学」, 第8巻第4号, 昭和34年1月)がある。

2) *Ibid.*, p.531

彼は 306 人の事務弁護士および計理士に対して行なったインタビューから得られた租税に対する反応を第 1 表の如くに示している。

第 1 表<sup>3)</sup> 未調整の租税による (労働意欲への)  
刺激性および阻害性の割合

| 租税の (労働意欲への) 効果型                                                                                                        | 効果を報告している回答者の割合        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| 1. 短期的な租税の阻害性                                                                                                           | $\frac{54}{306}=0.18$  |
| 2. 短期的な租税の刺激性                                                                                                           | $\frac{18}{306}=0.06$  |
| 3. 退職に関する刺激的影響 <sup>a)</sup>                                                                                            | $\frac{78}{150}=0.52$  |
| 4. 租税に刺激性があるとするもの                                                                                                       | $\frac{96}{306}=0.31$  |
| 5. 租税が何らかの影響を及ぼすとするもの <sup>b)</sup>                                                                                     | $\frac{128}{306}=0.42$ |
| <p>a) 45才の人々にだけ退職計画について質問がなされた。</p> <p>b) 最初の三行における数字と 5 行目の数字とを比較することによって明らかのように、22人の回答者が租税の一種類の影響より多くを報告しているのである。</p> |                        |

まず、この表から得られる注目すべき事象は租税の変化に対応して労働供給量を変化させようとする人数の割合が42%に過ぎないことであり、これはヒレ型供給曲線に対して否定的な評価をもつ。

次に、退職に関する刺激的影響は、52%と、比較的高い割合を示しており、このことは受領所得率の低下とともに労働供給量を増大させることを意味しているのであって、ヒレ型供給曲線の存在の一般化に対しては肯定的な評価を与える。

租税の短期的な労働意欲への効果に関しては、阻害性をもつ、とする回答が18%であり、刺激性をもつ、とする6%の回答を大きく上回っており、これらを総合するとヒレ型供給曲線の一般化に対しては否定的な評価が下される。しかし、これら二種の回答はどちらも全体に対する割合が非常に小さいという意味で過大視してはならないし、また阻害性をもつ、とする回答の中に後に述べ

3) Ibid., p.534

のようなヒレ型供給曲線と矛盾しないものもあることに注意せねばならない

Break は第1表を作成した後、回答された効果の疑わしいものを除く作業（調整）を行なって第2表を示している。

この第2表によって、租税が労働意欲にどのような効果をもつか、についての信頼できる数値を知ることができる。

阻害的とする回答は、一般的に言って、租税の増大が労働意欲を失わせ労働供給量を減少せしめること、を意味している。これは、労働供給量を横軸に、

第2表<sup>4)</sup> 調整後の租税の（労働意欲への）刺激性と阻害性の割合（非常に疑わしい形跡が含まれている場合を除いたもの）

| 租税の（労働意欲への）効果                   | 阻 害 的                 | 刺 激 的                 |
|---------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. 信頼性を考慮しないで、報告されたままのもの        | $\frac{54}{306}=0.18$ | $\frac{40}{306}=0.13$ |
| 2. （マイナス）非常に疑わしい形跡が含まれているすべての場合 | 14                    | 65                    |
| 3. （イコール）明白な租税の影響の存在            | $\frac{96}{306}=0.31$ | $\frac{31}{306}=0.10$ |

受領所得率を縦軸に、とって描いた労働供給曲線が左下方に下っていくことを示す Break はこれら阻害的とする回答を更に詳しく調査しているが、それらの回答をグループに分け、その一つのグループの人々の反応をある一人の回答者が語った次のような表現で要約している。「もし租税が今より少ないならば、私は仕事を増やそうともっと精神的になるであろう。（しかし）現在の税率の下で、全く懸命に働き、そしておそらく自己の健康を危険にさらそうとしている、ような人はいないのだ」<sup>5)</sup>

この要約された表現は、現在の税率とそれより低い（仮定されたところの）税率との間におけるそれらの人々の労働供給量の比較に関するものであり、税率がより高くなった際に労働供給量が増加するのかどうか、すなわち、租税が

4) Ibid., p.536

5) Ibid., p.538

労働意欲に対して刺激的なものであるかどうか、を論じているのではないのである。それ故、Breakはこのグループを阻害的な回答をもつものと分類しているが、前述の如くにこの労働供給を曲線で示すと、右上方へ上る曲線となり、いま問題としている受領所得率が下る場合とは事象が異なっているのであって、このグループの回答は他の阻害的な回答と同じ意味をもつものではない

阻害的であるとする回答の中には、上述の如く、事象が異なっており、それを含めて集計することが疑問を生ぜしめる、と考えられる面もあるが、全体として、この阻害的であるとする回答の割合は比較的大きく、それは右下方に下る労働供給曲線の存在の一般化を否定的ならしめる。

しかし、租税が労働意欲に対して刺激的であるとするのも、第2表におけるように、10%という値で表われており、阻害的なものの13%と比較して大きな違いはない。この刺激的である、とする回答は次の二つのグループに分類されている。その一つは、租税の増加のために退職したいと思った時に即座に退職することができなかった<sup>6)</sup>、と主張するグループであり、他は、租税の増加によって彼等の稼得のより多くが手もとに残され得るよりも（租税の増加前よりも）、一日当りより勤勉に働かなくてはならなくなった<sup>7)</sup>、と感じているグループである。

第3表<sup>8)</sup> 刺激性の型とその経済的重要度とに従って分類された、明白に租税が（労働意欲へ）刺激性をもつと報告している回答者数

| 租税の（労働意欲への）<br>刺激性の型 | 経済的重要性の評価 |   |   |
|----------------------|-----------|---|---|
|                      | 大         | 中 | 小 |
| 1. 退職の延期             | 15        | 2 | 0 |
| 2. 一日当り労働量の増加        | 8         | 5 | 1 |
| 3. 合計                | 23        | 7 | 1 |

6) Ibid., p.539

7) Ibid., p.540

8) Ibid., p.541

Break はこの二つのグループの人々（前者に属する人は17人、後者は14人）をその刺激的とした要因を経済的重要度から見て、大、中および小に類別して第3表のように示している。

刺激性をもつと答える人々には、大なる経済的重要性を含んだ理由から労働供給量を増大させるのである、とする割合が非常に大きいことが第3表より分る。

第3表からは、次のような結論を下すことができよう。所得税率の上昇によって受領所得が減少する場合には、人々は受領所得を前の水準に維持するために労働供給量を増加させる傾向がある。この際には、労働供給曲線は、前述の如き図表において、右下方に下るものとして示されるのであり、これは労働のヒレ型個人的供給曲線の存在を肯定するものでもある。

賃金率あるいは受領所得率と労働供給量との関係について述べてきたが、この間の対応関係は非常に複雑で容易に把握できるものではない

Break の調査でも示されているように、受領所得率の低下が労働供給量を増大させることもあれば、それとほぼ同じ割合で労働供給量を減少させることもあるのである。しかし、そのことは労働のヒレ型個人的供給曲線が存在するような状況もあることを証明しているとも言える。

ただ、Break の調査における回答に現われているように、受領所得率の変化に対応して労働供給量を変化させない、とする人数の割合が58%と過半数であるというより大きな否定的要因に注意せねばならない。（補注）

## 第2章 労働用役の集計的供給

### （序）労働用役の集計的供給について

労働用役の供給を論ずる際には、その供給が一人の労働者によってなされる

---

（補注）本章は「大阪府立大学経済研究」第15巻第4号（昭和45年8月）に掲載した論稿に一部修正を加えたものである。



個人的供給か、二人以上の労働者によって供給される集計的供給かを区別する必要がある。

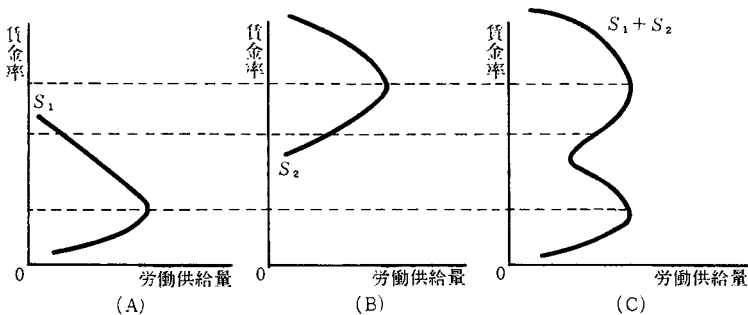
本章では、後者の二人以上の労働者による集計的労働供給を主に完全競争の下<sup>1)</sup>で議論しようと思う。

## § 1 家族単位としての労働供給

労働用役が個々の労働者によって供給される際に、その労働用役の提供によって得られる所得はその労働者個人のためというよりもその家族のためのものであり、実際には家族こそが労働供給の経済単位と考えられる。家族のなかで、労働用役を提供しているものが一人であれば、基本的には、労働用役の個人的供給の際に論じる供給の状況と相違はない。その場合、異ってくるものは所得の効用が家族全員に対して考えられているのに対して、労働の不効用（休暇の効用）が主として労働者個人に関するものであることである。

次に、家族のなかで二人以上の労働提供者が存在する場合を考えよう。各々の労働提供者は独自の個人的労働供給曲線をもっている。いま、それを第1図の(A)と(B)で示す。(C)はそれらの集計量である。

第1図で示されたような事例は特殊なものであるという理由は何もない。こ



(第 1 図)

- 1) 現代の集計的労働供給を論ずるには完全競争の仮定を外ねばならない。不完全競争における集計的労働供給については、特に、労働組合の存在との関連において第3章で議論するが、労働市場の不完全性をもたらす他の多くの要因との関連における集計的労働供給については機会を改めて論じたい。しかし、本章において、いくらかの部分に関しては、完全競争の条件を取り除くことになる。

のように、各自が種々の個人的労働供給曲線をもっているため、それを集計した労働供給曲線がどのような形をもつか、は理論的に確言し得る根拠がない。

更に、家族の間で労働供給量に関してはお互いに連関をもっていることも多く、一人の賃金率が上昇すれば、他の労働提供者はそれ以前に考えていた個人的労働供給の型を放棄する可能性もある。その場合には、労働供給量は家族内での一般均衡によって決定されることになる。すなわち、家族の主たる労働供給者の受け取る賃金率の上昇によって、子供の就学が可能となる、子供の通学のかたわら仕事をすることが不必要となる。あるいは、義務教育を終了した後の進学が可能となる、などの効果もあらわれる。

P.H. Douglas<sup>2)</sup> はアメリカ合衆国の1920年の製造工業統計を使って、合衆国の10万人を越える人口をもつ総ての都市での前年の製造業に従事する賃金稼得者の平均稼得額を算出し、また同年の職業統計を使って、同じ都市で有給で雇用された年令別および性別の労働者数のその区分での総数に対する割合を算出することによって、1919年における、41都市の製造業での平均年間貨幣稼得額と同じ都市で有給で雇用された各年令別および性別の割合の間に存在する、第1表に示される、諸々の相関係数の値を得ている。

Douglas は第1表を作成した後で、この表に含まれる欠点として次の事項を指摘した。彼は平均稼得額を求めるために賃金稼得者に支払われた総額を平均被用者数で除したのであるが、後者の数値には男性の労働者数と同様に女性や子供の労働者数も含まれている。それ故、もし、Aの都市での各グループ（男性、女性および子供）別での平均稼得額がBの都市でのそれらに対応するものを上回っていたとしても、Aの都市での女性および子供の被用者数がBの都市のそれらに比べて圧倒的に多かったとすれば、Aの都市での第1表の基礎となる総労働者に関する平均稼得額は、Bの都市のそれよりも少なくなる可能性が生じてくる。それは、男性成人の平均稼得額が統計によると三者の中で最も大きいからに外ならない。

2) P. H. Douglas, Theory of Wages, 1934, pp. 269-294

第 1 表

1919年の41都市での製造業における平均貨幣稼得額と有給で雇用された割合との間の相関係数<sup>3)</sup>

| 年 令   | 男     | 女     |
|-------|-------|-------|
| 14 才  | -0.55 | -0.49 |
| 15    | -0.58 | -0.45 |
| 16    | -0.46 | -0.28 |
| 17    | -0.37 | -0.14 |
| 18—19 | -0.33 | -0.11 |
| 20—24 | -0.26 | -0.26 |
| 25—44 | -0.13 | -0.37 |
| 45—64 | -0.20 | -0.35 |
| 65以上  | -0.37 | -0.44 |

上述の如く、労働者中の男性、女性および子供の構成比が諸都市間で大きく異なっているならば、第 1 表はそのもつ意味を大きく失うことになる。

Douglas は続けて、労働者中の男性と女性のグループ間の構成比の差異から生ずる平均稼得額の偏向を修正し、更に、都市間での物価水準の差異をも考慮に入れて、議論を行なうが、最後に改良を加えて作り上げた表も基本的には第 1 表と変りない<sup>4)</sup>

3) Ibid., p.275

4) 男性、女性および子供のそれぞれの平均稼得額が相違していることとそれらのグループに属する人数の比に差があることとによって、全労働者の稼得額の平均値を算出する際に値に偏りが生じるが、その偏りを少しでも修正し、より適切な平均稼得額を得るために、Douglas は次のような「等価値的男性」一人当りの稼得額なる値を用いる。

等価値的男性 1 人当りの稼得額は、

$$\frac{\text{労働者 1 人当り平均稼得額}}{\frac{\text{男性労働者数}}{\text{総労働者数}} + \left( \frac{\text{女性労働者数}}{\text{総労働者数}} \times \frac{\text{女性平均稼得額}}{\text{男性平均稼得額}} \right)}$$

で示される式によって算出される。

更に、実質賃金を使つての同様の比較を行なう試みから、Douglas は食糧費の諸都市間における差を斟酌して、第 1 表を次のように作り変えている。

第1表から明らかなように、平均稼得額と雇用を求める割合とは負に相関している。この負の相関の強さは、若年層と中年婦人および老年層において著しい。

また、F.A. Ross は就学に関する論文<sup>5)</sup>において、アメリカ合衆国の諸々の都市での1920年の就学率と他の諸現象との相互関係を示しているのであるが、その調査を Douglas は彼自身の調査結果と組み合わせることによって第

第 2 表

食糧費の差異によって修正されたところの41都市における等価的男性1人当りの平均実質賃金と有給で雇用されている諸々の年齢別および性別の割合との間の相関係数

| 年 令   | 男     | 女     |
|-------|-------|-------|
| 14 才  | -0.66 | -0.53 |
| 15    | -0.65 | -0.45 |
| 16    | -0.55 | -0.20 |
| 17    | -0.32 | -0.01 |
| 18—19 | -0.31 | +0.02 |
| 20—24 | -0.28 | -0.23 |
| 25—44 | -0.16 | -0.52 |
| 45—64 | -0.28 | -0.56 |
| 65以上  | -0.48 | -0.63 |

Douglasは、更に、食糧費の差に加えて、暖房費、光熱費、衣服類の費用を地域間で比較し、これらを実質賃金の導出の際の要因とすれば、第1表に現われている諸々の相関係数を次のように修正する必要がある、として第3表を示している。

第 3 表

貨幣賃金を用いる換りに実質の指数を使用することによって、相関係数の上昇した部分の数値

| 年 令   | 男     | 女     |
|-------|-------|-------|
| 14 才  | +0.06 | +0.07 |
| 15    | +0.09 | +0.09 |
| 16    | +0.15 | +0.07 |
| 17    | +0.08 | —1 注  |
| 18—19 | +0.09 | —2 注  |
| 20—24 | +0.10 | +0.03 |
| 25—44 | +0.08 | +0.05 |
| 45—64 | +0.03 | +0.08 |
| 65以上  | +0.05 | +0.08 |

注 1. +0.04から-0.01までの変化がある。

注 2. +0.07から+0.02までの変化がある。

以上のように、種々の要因を考慮に入れても、第1表において傾向に変化が生じないことが分る。 Ibid., pp.276-81

5) F. A. Ross, School Attendance in 1920, Census Monograph V.

第 4 表

1920年における合衆国の41都市での就学率比と実質稼得額比との間の相関係数

| 年 令    | 男     | 女     |
|--------|-------|-------|
| 14—15才 | +0.62 | +0.52 |
| 16—17才 | +0.35 | +0.23 |
| 18—19才 | +0.36 | +0.24 |

#### 4 表を提示する<sup>6)</sup>

上述の第1表と第4表とから、所得が多くなると、相対的に少数の子供達が働くことになり、相対的に多数の子供達が就学することになる、ということが言えよう。14才と15才のグループの相関係数は、その絶対値において、かなり大きい。16才から19才までの第1表における男の相関係数が、絶対値で、非常に大きい状況を、Douglasは、貧しい家庭においては稼得力の大きい男の子供の方が女の子供よりも働きに出る傾向があるからだ、と理解している<sup>7)</sup>

このような子供の就学による労働供給量の部分的減少と同様の状況が、第1表における25才から44才まで、および45才から64才までのそれぞれの女性の高い相関係数に注目することによって、主婦の労働供給に関しても存在していることが分る。主婦が有給で働きに出るかどうか、は夫の稼得額に強く依存しているのである。夫の稼得額がより少ないところでは、より多くの主婦が家族の所得を増すために労働市場に出ていく傾向がある。

第1表では平均稼得額は、あらゆる場合において、有給で雇用された割合に対して負で相関しているが、その相関の程度の弱いものは特に男性の25才から44才までと女性の18才から19才までであり、そこでの相関係数の絶対値は非常に小さくなっている。この年令性別グループでは、全体として平均してみれば負で相関しているても、いくらかの家庭においては正で相関していることも考えられる。そのような状況が存在すれば、家族の労働供給量は賃金率の上昇とと

6) P. H. Douglas, op. cit., p. 294

7) Ibid., p. 275

もに、一方の構成員によって減少させられても、他方の構成員によって増加させられることになる。

以上の議論から明らかなように、家族単位の集計的労働供給が賃金率の変化にどのように対応するかについては何も言うことができないのである。

## § 2 社会全体で集計された労働供給

次に、社会全体で集計される労働供給に議論を移そう。

社会全体の労働供給が何に依存しているか、を先ず明確にしておく必要がある。

G. Demaria は雇用し得るところの労働供給は次の10個の一般の変数に依存していると考え<sup>8)</sup>

1. 自然的人口変動
2. 労働人口の労働年令で見た分布
3. 国内のおよび国際的移住
4. 労働人口のもつ生産性
5. 人口を技術、産業および労働市場からそれぞれ見た場合の分布
6. 労働の流動性
7. 労働者によって求められたり、あるいは、政府によってなされる労働政策
8. 仕事の継続期間と強度
9. 仕事の不効用
10. 仕事に対する報酬

Demaria は上に示した如くに、内容において重複することは敢えて避けず、労働供給に影響を及ぼす要因と考えられる総てのものを列挙している。

K. W. Rothschild はこれら労働供給を変化させる要因を次の四項目にま

---

8) Giovanni Demaria, "Aggregate and Particular Labour Supply Curves," in edited by John T. Dunlop: *The Theory of Wage Determination* (1964), p.327

とめて示す<sup>9)</sup>。

1. 労働者の人数の変化
2. 労働時間数の変化
3. 労働の強度の変化
4. 労働者の技能の変化

1.の項目の労働者の人数の変化を、更に、次の二項目に細分する。

- イ 所与の人口のうち（一定の賃金で）労働に対して利用可能な人数の変化
- ロ 人口それ自体の大きさの変化

M. Dobb の分類も Rothschild が示しているものとほぼ同じであり、やはり1の項目を次のように分けて述べている<sup>10)</sup>

- イ 総人口の変化
- ロ 雇用されようと労働市場に出てくる人口

以上の如く、Demaria, Rothschild, Dobb など現代の研究者も賃金率を考慮する際の労働供給の要因の一つに人口の変動を算えることを忘れない

しかし、この人口変動は、特に賃金生存費説および賃金基金説において重視されてきたものであって、新古典派以後の議論では人口を一応所与として考える傾向が支配的となった。そのことは J.R. Hicks の次の叙述によって明白になるであろう。「……一社会において利用しうる労働者の総数の問題は、近代経済学者が甘んじて賃金理論の外側にあるものとして扱う問題だからである（この点で一世紀前の先達たちと相違している）。それは人口の理論に属しているものとみなされるかもしれない。われわれの目的のためには、利用しうる労働者の総数は与えられているのである」<sup>11)</sup> Hicks のこの叙述に対して、G.F. Shove は次のような批判を行なった。「……単独の一国を考察しているときに

9) K. W. Rothschild, *The Theory of Wages*, 1954, p.36 (邦訳, 賃金問題研究会, 「現代賃金論入門」, 51-2頁)

10) Maurice Dobb, *Wages*, Reprinted with revisions. 1959, p.110. (邦訳, 氏原正治郎「賃金論」148頁)

11) J. R. Hicks, *Theory of Wages*, second edition 1963, pp.2-3 (邦訳, 内田忠寿「賃金の理論」2頁)

は移民の可能性を、更に世界全体を考察しているときにはいまなお生存水準の近傍で生活する巨大な人数を念頭におけば、それは、『たいていの近代経済学者』は甘んじて人数の問題を『人口の理論に属す』とみなす、といった簡単な陳述以上の答弁を必要とするものである<sup>12)</sup>。しかし、Hicks は後に Shove の批判に対して、「Shove は、私が人口に関したいっさいの議論を除外したのは誤りである、と考えた。しかし私はいまでも、それを私の範囲外に属した題目とみなす権利があると思っている<sup>13)</sup>」と答えている。

このような Hicks の考え方に Rothschild も同調する。「労働供給の(中略)人口の変化の局面はいうまでもなく、賃金生存費説の根本的な原動力であった。『自然的』供給法則、すなわち人口の大きさは市場における賃金率の変化に応じて増減するという、を仮定することによって、『賃金鉄則』が演繹された、しかしながら、その後の経験では、賃金の上昇は出生率に『賃金鉄則』が予言したところとは正反対の効果をもち得るばかりでなく、人口の大きさの変化は、賃金水準がそのうちのひとつにすぎず、しかももっとも重要なものではないこともたしかであるところの、多種多様の経済的文化的諸作用力に多分依存していることが示された。このことおよび人口の成長や減退に寄与する諸原因についてのわれわれの知識のおきわめて不完全なことを考慮に入れるならば、長期労働供給曲線すなわち、人口の大きさの変化は、賃金理論の範囲の外側にある問題とみなすことが最善であると、現在は一般に考えられている。」<sup>14)</sup>

われわれは、ここで、短期的労働供給のみを議論することにして、人口変動についての諸問題は扱わないことにしよう<sup>15)</sup>

いま、Demaria の示した10個の変数(ただし、人口変動に関するものは定数とみなす)、 $v_1, v_2, \dots, v_{10}$  を使って労働供給を示すと、

12) G. F. Shove, "Review of "Theory of Wages"", in J. R. Hicks: op. cit, p. 251 (邦訳223頁)

13) J. R. Hicks, op. cit, p. 321 (邦訳286頁)

14) K. W. Rothschild, op. cit, pp. 36-7 (邦訳52頁)

15) 長期的労働供給に関しては機会を改めて論ずることとする。



$$S = F(v_1, v_2, \dots, v_{10})$$

となり、第10番目の変数である「仕事に対する報酬」を賃金率として $w$ を用い、上記関数を書き換えると、

$$S = F(w, v_2, \dots, v_{10})$$

となる。

ここで、議論を進めるに当って、 $w$ を除く総ての変数が不変にとどまると仮定する。このような仮定が、当然のことながら、実現可能なものであるとは言えないこと、を Demaria も断っている<sup>16)</sup> というのは、仕事の不効用、国内における移住、そして労働日の長さ、などの変化を考慮に入れなければならぬ場合も多々あるからである。

Demaria は労働の集計的供給を次の二つの場合に分けて考察する。第一は賃金率が労働供給全体に対して同じ型で変化する場合であり、第二は、賃金率が一つの特定地域の労働供給に対してだけ変化し、他の総ての労働供給に対して不変にとどまる場合である。更に、Demaria は言及していないが、第三として、賃金率は変化したのだが、総ての地域の賃金率の変化が一律にその方向にあった、というのではなく、異なった地域の賃金率はそれぞれ自由な方向に変化しているが、各々の地域での被用者数とその賃金率の上昇の程度を考慮することによって、全体として見た平均的な賃金率が上記の方向に変化した、という場合が考えられる。

次に、これら三つの場合を分けて、特に初めの二つの場合に関しては Demaria に従って、論じることとする。

I あらゆる地域における賃金率の平行的な変動によって種々の労働供給の相対的な位置が変化しない場合。

Demaria はこのような接近法を、現実に照らしても、論理的にも適切なものとは考えていないが、この仮定なくしては、ここでの議論が、ほぼ不可能となるために、それが必要なのだとする。

16) G. Demaria, op. cit. p. 327

この仮定の下で、 $w$ がある方向に変動した時に、 $S$ 、すなわち労働供給の集計量、がどのように変化するか、に関しては実は何も言えないのである。賃金率が上昇した場合に、労働供給量はグループとして増大することもあれば、逆に減少することもあり、また全く変化しないこともある。このような行動の異なったケースのどれが現実的となるかは、他の全般的な諸変数、 $v_2, \dots, v_{10}$ 、が総て不変にとどまるとすると、賃金率の上昇によって可能となった生活様式に伴って労働者が感じるどころの効用に依存している。賃金率の変動前後の効用の比較は事前に行なわれ得る種類のものではない。なぜならば、ここに現われる効用は、賃金率の上昇前に受領していた賃金にもともと属していたところの効用のみならず、賃金率上昇によって達せられたあるいは達せられることが可能であるところの生活様式にも、その程度が依存しているからであり、更に、効用の比較は絶対的数値の比較ではなく、程度の心理的な比較だからである。この生活様式は労働者たちが自分自身の所得をよりうまく、あるいはまずく支出するかどうかという彼等のもっている可能性と結びついている。その結果によっては、所得の相対的な限界効用は、賃金率の上昇後に、より高くにもなり得るし、より低くなることも可能である。

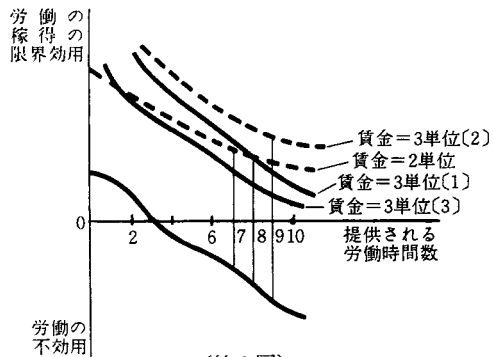
この可能性は、Demaria に従えば、現実には労働日の長さ条件づけられている。労働日の長さは労働者たちの所得への心理的な態度を変えることができ、それはまた彼等への所得の相対的効用を変えることもできる。所得の限界効用は所得の上昇とともに逓減するとされるが、その程度は所得を支出するために準備されている時間の長さの違いによって異なるのであり、時間の長さは労働日の長さに依存している。

例えば、8時間労働で時間賃金率は3（貨幣）単位であるために、一日当りの所得は24単位であるとしよう。労働者たちにとってのこの所得の効用は、12時間労働で時間賃金率が2単位である場合に得られたであろう同じ所得によって獲得される効用、とは異なっていることもある。後者の場合には、所得は非常に不便な時間、すなわち夕方あるいは夜中に支出され得るにすぎなく、彼等や彼等の家族があまり需要しない財や用役を購入することになることもあ

う<sup>17)</sup>。他方、24単位の所得が8時間労働で時間賃金率が3単位の際に得られたものであれば、所得を支出するには相対的に良い機会、言い換えれば、彼等や彼等の家族が所得をより便利な時間に支出することができる。このように考えれば、所得の同じ額の同一人に対する限界効用もそれを稼得した労働時間の長さの違いによって異なってくる可能性のあることに気づく。

一例として上述したような、行動の異なる諸々のケースは、Demaria が描いた、第2図において図解されている。

一つのグループとしての労働者たちが時間賃金率2単位



(第2図)

17) G. S. Becker が明らかにしているように、労働者たちは所得を受領すれば直ちにそれを彼等にとっての効用として感じるのではない。その所得を用いて何らかの財あるいは用役を購入し、その財あるいは用役に労働者自らの（仕事をしていない）時間を投入することによって、労働者はより役に立つ新しい商品を作り上げる。家計は、実際、「小さな工場」である。観劇にしても、居寝りにしても、財あるいは用役を購入するだけで労働者が自己の時間を投入しなければ、彼等に効用をもたらさない。例えば、居寝り用のベッドや枕を買ってきても、それらをただ並べて置くだけで彼等の時間の投入がなければ（鑑賞するにも時間の投入が必要である）、彼等にとって効用は全く感じられない。

家計によって作り上げられた商品をベクトル  $z_i$  とすると、

$$z_i = f_i(x_i, T_i)$$

と示され、ここにおいて  $x_i$  は市場で購入できる財のベクトル、 $T_i$  は  $i$  番目の商品を家計が生産する際に使った時間投入のベクトル、 $f_i$  は商品  $z_i$  を生産する場合の生産函数を意味している。

結局、家計が効用を極大化する場合、その効用函数は次の形態をとる。

$$\begin{aligned} U &= U(z_1, \dots, z_m) \\ &\equiv U(f_1, \dots, f_m) \\ &\equiv U(x_1, \dots, x_m; T_1, \dots, T_m) \end{aligned}$$

G. S. Becker, "Theory of the Allocation of Time", in edited by B. J. McCormick and E. Owen Smith: The labour market (1968), pp. 75-102

以上から、例えば労働者の最も望む劇が労働時間の関係で見れない場合は、より望まない劇を見るしかなく、相対的効用は、さもない場合より、低くなる可能性はある。

のもとでただ8時間だけ働いているならば、この16単位の所得の限界効用は8時間労働の不効用と正しく均衡しているのである。もし、仮定されてきたように、賃金率が2単位から3単位へと上昇すれば、三種類の異なった効果が区別され得る。

〔1〕労働者たちは前と同じ労働時間を供給し続ける。この原因は所得の変化の結果として労働者たちの心理的態度に変化が起り、より多い所得の限界効用が前と同じ労働量の不効用とつり合う場合である。第2図においては、賃金率2単位の際の労働の稼得の限界効用曲線と賃金率3単位〔1〕のその曲線とが提供される労働時間が8時間を示す目盛りの上で交っていることで、この状況が表わされている。このケースでは賃金率上昇の労働供給に及ぼす効果はゼロとなる。

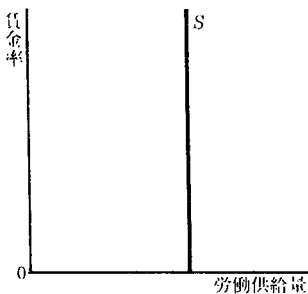
〔2〕労働者たちがより長い時間の労働、例えば9時間、を供給する。これは8時間だけ働くことによって得られるより多い所得の限界効用が8時間の労働の不効用を越えることに起因する。かくして、労働者たちは一日当りの労働供給時間数を、例えば9へと、増加させることになる。その場合に時間数9は、時間賃金率が3単位の際に9時間労働から得られる所得の限界効用が9時間労働の不効用と正しくつり合うことによって得られたものである。第2図では、賃金率3単位〔2〕の曲線がこの状況を表わしている。

〔3〕労働者たちが彼等の労働供給時間数を、例えば7へと、減少させる。8時間働くことによって獲得することが可能な前より多い所得の限界効用がその労働時間数に対応する労働の不効用よりも小さい場合に、このようなケースが生じる。この時には、例えば7時間の労働が供給され、その点において時間賃金率3単位の7時間労働から得られる所得の限界効用が7時間の労働の不効用と丁度つり合うのである。第2図では、賃金率3単位〔3〕の曲線がこの状況を示している。

賃金率の上昇によって労働者たちに可能となる生活様式の改善が労働と不効用との関連において彼等にはんの僅かしか役立たないならば、彼等は彼等の生活様式を丁度維持できるか、少し改善できる程度に労働の供給量を減少させてしまうことになる。もし彼等が前の賃金率の水準では労働の供給量を増加させ

ることによってしか達成できなかった生活様式を望むならば、労働供給量を賃金率上昇後も不変にとどめることもあろうし、また増加させることもある。このように、現実には、賃金率上昇の際に労働供給量を一つのグループとしての労働者たちが減少させることも、変えないことも、増大させることもあり得るのである。

Demaria は賃金率の変動と労働供給量の変化の間の一定の関係を見出すこ



(第3図)

とはできないが、もっともありそうな集計的労働供給曲線は第3図のようである、と結論している。このような曲線がありそうなものとして主張されるのは、総ての労働者の賃金率が平行して上昇するという前提に起因しているように思われる。

すなわち、総ての労働者の賃金率が平行して上昇すると、社会における全般的な消費水

準の上昇の生起する可能性がある。これは労働者の効用函数に影響を及ぼす特にデモンストレーション効果が強い社会では消費水準の上昇のために賃金率の上昇後も労働供給量の減少はなく、第3図に示されるような供給曲線が現実的となる。

Ⅱ 賃金率の変動が顧慮している特定地域の労働供給に関してのみ生起し、他の労働供給には賃金率のそのような変動が起らない場合。

孤立した賃金率の変化は、新しく労働者を顧慮しているグループへひき入れることもあろうし、また当該のグループから労働者を抜け出させて他の労働供給のグループへ入らせることもあろう。このような当該のグループの労働供給の増減の動機は何であろう。

ある地域における賃金率のみが上昇すれば、他の地域の労働者がその方向へ移動するかも知れない。しかし、これには移動費用の額が問題となる(完全競争の下では移動に必要な費用は無視されるが、ここでは、移動に際して費用が必要だとする)。また、その地域で職場から引退している人々の職場への復帰

も考慮せねばならない。

既に示した第1表の65才以上の年齢グループにおける男女の労働者に関する負の高い相関的数値は、平均稼得額の増加と共に彼等の引退する率が高まる傾向を示しているのもであって、職場へ復帰するのとは逆の行動が支配的である。だが、Douglasは第1表の65才以上の欄を解釈するに当って次の二つの事柄を指摘する。先ず、彼の使用した資料における高賃金の諸都市は同時に高度に工業化された都市でもあるわけで、老人にとっては技術進歩などのペースが早すぎて、やむを得ず引退していること。次に、高賃金の諸都市においては老人をその家族の人々が容易に扶養することができ、老人は早くから引退できること<sup>18)</sup> Douglasがこれらの二点を指摘したのは、第1表におけるこの部分の相関係数の大きさをそのままの値で鵜呑にするのは適切ではないと考えたためである。

Douglasの主張から、技術進歩のペースが遅いような仕事ならば老人の職場への復帰は可能であって、第1表で示された65才以上の部分の相関係数の値は、その絶対値において、より小さくなることも可能であること、が理解できる。また、賃金率の高騰が引退していた労働者を職場に呼び戻すことを個人的労働供給の議論から決して否定できるものではない。

更に、間接的効果として、賃金率の上昇したグループの労働者たちの家族が、例えば彼等の妻が家庭に入ったり、子供たちが進学するなどによって、労働供給量を減少させるという既に考察した傾向も存在する<sup>19)</sup>。

上述の如く、賃金率上昇の労働供給に及ぼす諸々の効果はその方向が複雑に入り乱れているが、一つの労働市場から他の労働市場への移動費用（広義には地理的な移動費用のみならず、職業訓練の費用なども含む）が僅かであれば、賃金率の上昇があった労働市場における労働供給は、その他の場合よりも、大幅に増大することになる。

極端なケースとして、一人の雇用主に対して労働供給が無限に弾力的であ

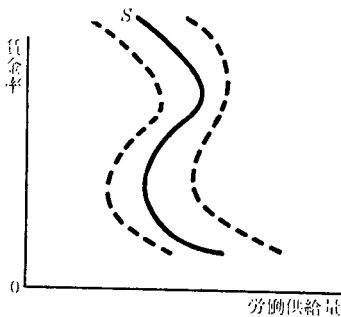
18) P. H. Douglas, op. cit, p. 276

19) 家族の労働供給に関しては第1表との関連において既述した。

る、という場合が考えられる。この場合にも、移動費用が上昇すれば、労働供給曲線は右上りになってくる。移動費用が非常に大きい、とか、当該の労働市場においてこの雇用主に雇われていない労働者がより良い条件の雇用先があることに気づかないような場合（完全競争の条件が満たされていない場合）には、労働供給曲線は垂直となる。

以上のことから、地域的な賃金率の変化が生じた場合に描かれる労働供給曲線に関して、次の命題を引き出すことができる。労働供給の地域範囲が狭ければ狭いほど、そして移動費用が大きければ大きいほど、外部からの攪乱要因が少なくなって、曲線自体の不確定性は減少し、その曲線の方向の単一性がよりきわだってくる。しかし、そのような状態でも内部的な攪乱要因がなくなるわけではないから、単一性のきわだち方はやはり程度の問題であると言うべきであろう。

労働者たちの生活方法の間に大きな相違があれば、地域的に集計された労働供給曲線を図で示す場合にそれらすべての生活方法からの労働供給への影響を包含した状態を考慮するの必要があり、第4図の $S$ で示されたようなものが供給曲線となるであろう、と Demaria は述べる。



(第4図)

第4図において、点線で示された二つの曲線は賃金率を除く諸変数、 $v_2 \cdots v_{10}$  の変化に対応した $S$ の移動を意味している。

自然的人口増大、移民の受入れ、労働開始年齢の低下と退職年齢の上昇、生産的な力強さと熟練度の向上、当該労働市場への労働者の参入率の上昇と当該労働市場からの逃避率の低下、労働組合の政策の変更によって労働供給の制限をより少なくすること、労働日の時間の延長と政府の労働政策に起因する休日の減少などは $S$ 曲線の右へ<sup>20)</sup>のシフトの原因として考

20) Demaria は上述した自然的人口増大などの変動は $S$ 曲線の左へのシフトの原因であるとしているが、私は、上述した如くに右へのシフトの原因であると思う。  
G. Demaria, op. cit., p. 332

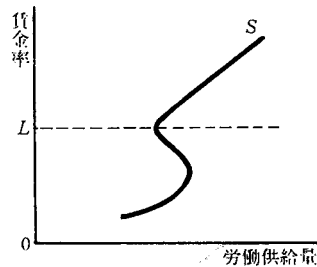
えられる。

左へのシフトは諸変数が上述したものとは逆の動きをした場合に生ずる。

ただ、理論的にここにおける労働供給曲線の形を明確にするためには、全般的な諸変数、 $w, v_2, \dots, v_{10}$  の動き、大きさおよび方向を明確に仮定しておく必要があるが、このような仮定自体不可能なことである。更に、ある変数が変化して上述の如くに  $S$  曲線がシフトする際に、 $S$  曲線上の異なった点はやはり異なった移動幅をもつことになるであろうし、それが曲線のもとの形をすっかり変えてしまう可能性もある。

Demariaは、結論として理論的考察と現実の観察との妥協を選ばずしかないと考えて、第4図に示された  $S$  曲線をもって一つの特定地域の集計的労働供給に対して賃金率の変化があった場合の労働供給状況を示す曲線とした。

第4図の供給曲線の型の他にも、第5図における供給曲線  $S$  も地域的な労働供給曲線の型として考えられ得る。この曲線の賃金率の高さ  $OL$  までの動きはその地域における労働者のみによる供給量の変動を示している。そして、賃金率が  $OL$  を越えると、その賃金率は他地域か



(第5図)

らやってくる労働者が必要とする移動費用を補償することが可能となる程に高くなるため、労働供給量は大幅に増加してくる。

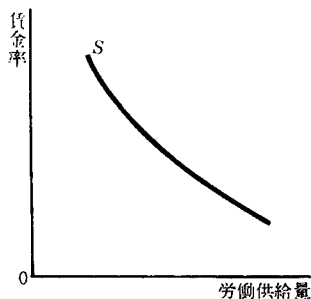
以上の如く、地域的な労働供給に関しても規則的な型は存在しない。

Ⅲ 諸々の地域の賃金率はそれぞれ自由な方向に変化したが、各々の地域での被用者数とその賃金率の上昇の度合を考慮すると、社会全体としてはある方向に平均的な賃金率は変化しているという場合。

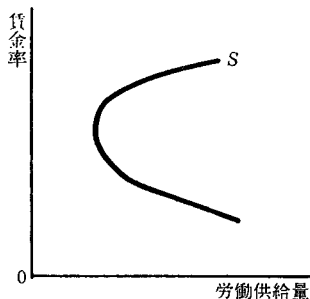
個人的な労働供給を考えれば明らかなように、個々の労働者は、その労働供給量を賃金率上昇の際に増大させることもあれば、減少させることもある。このような行動の不確定性は、賃金率下落の際にも全く同様に存在する。従ってここで考察しているところの個々の地域の賃金率が上下に自由に変動している



ケースにおいては、総ての労働者が一つのグループとして賃金率の変化に対応してどのようにその労働供給量を変動させるか、は全く不確定であって、いかなる形の子言をも行なうことができない



(第 6 図)

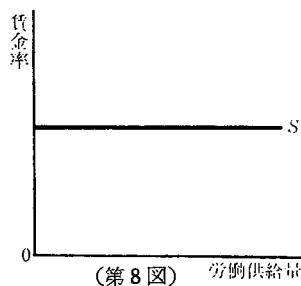


(第 7 図)

E. Schneider は第 6 図および第 7 図に示される如き曲線を集計的労働供給曲線として提示しており<sup>21)</sup>、A. Amonn は第 6 図の型の供給曲線をそれとして考えている<sup>22)</sup>

第 8 図における供給曲線は J. M. Keynes の考えていたものとして、通常、主張されているのである<sup>23)</sup>。

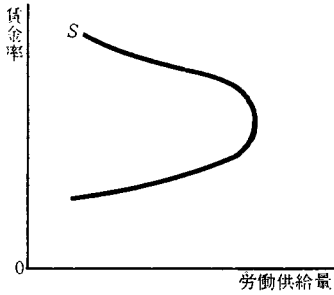
Rothschild の仮定した集計的労働供給曲線は第 9 図において示される<sup>24)</sup> これは労働用役の個人的供給曲線の型に似ている。



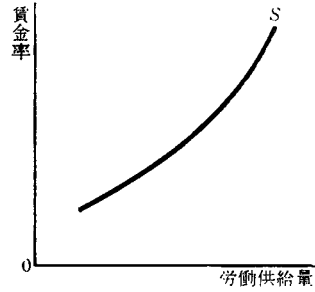
(第 8 図)

第 10 図の曲線は一般的に、例えば F. Peterson などによって、描かれる種類のものであるが、この曲線が集計的労働供給に関して一般性をもっているという根拠はない。

- 21) Erich Schneider, Einführung in die Wirtschaftstheorie, 3. Auflage (1955), II. Teil, S. 342-3 (邦訳, 山川義雄, 大和瀬達二「経済理論入門」, 392-3頁) (文献は内海洋一教授より御教示いただいた)。
- 22) Alfred Amonn, Das Lohnproblem (1945), S. 38
- 23) 内海洋一, 社会問題の基礎理論 (昭和33年), 126頁
- 24) K. W. Rothschild, op. cit., p. 47, (邦訳, 68頁)
- 25) Florence Peterson, Survey of Labor Economies (1947), p.243

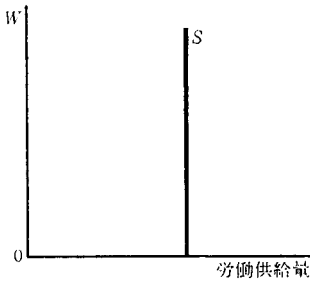


(第 9 図)



(第 10 図)

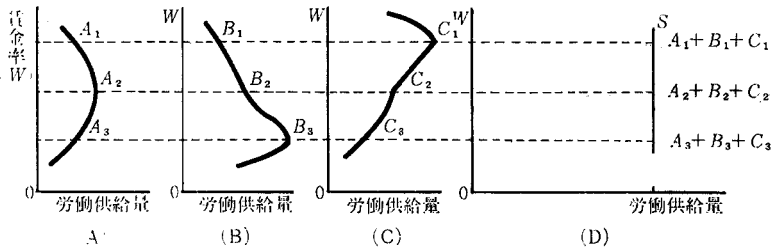
また、賃金率の変化に対して集計的労働供給量が全く変化しないような場合もあり得るのであって、その場合には第11図の如き曲線（直線）が描かれる。この曲線がどのような状況の下に現われたのかを最も簡単に説明すれば、次のようになる。



(第11図)

社会全体での労働を提供する個人の供給曲線が上記第12図の(A)(B)および(C)の如くでありそれが総てであった場合、その集計的供給曲線は、労働者に効用に関する心理的変化が生

じないならば、(D)の如くなる。このような場合に第11図の供給曲線も存在可



(第 12 図)

能となること分る。この他、デモンストレーション効果の存在が労働供給量を賃金率の変化に際しても変動させないとする既に述べた議論は、この場合の説明にも有効である。

以上、種々の可能な集計的労働供給曲線を述べてきたが、どの型が現実的であるか、は理論的には確言できない

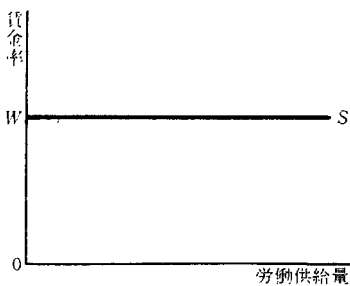
### § 3 一企業にとっての労働の集計的供給

最後に、一企業にとっての労働供給曲線を考察したい。

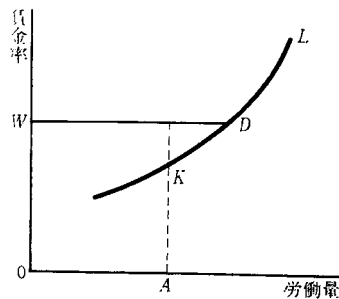
完全競争の下では、各々の企業の雇用する労働量は全体の雇用労働量から見れば非常に僅かなものであり、労働者間に労働能力に関しての差異がなく、労働の各単位は完全可動性を持ち、各人は十分な市場知識をもっていると仮定されるから、社会全体で集計された労働供給曲線とやはり社会全体で集計された労働需要曲線との交点によって決定した賃金率において、その企業は丁度需要したと同じだけの労働供給量に直面していることになる。更に、これより僅かでも高い賃金率をこの企業が申し出れば、無限大の労働量がこの企業へ雇用されようと殺到する。すなわち、完全競争の下での一企業に対する労働供給曲線は、社会的に決定した賃金率  $w_0$  を基準として第13図における如く、横軸に水平に描かれ無限に弾力的である。

一企業に対する労働供給曲線が右上りの勾配をもつのは、完全競争の何らかの条件が満たされていない場合である。前述したような労働の地域的な市場が成立している場合は、完全競争が成立していない状況の一つである。

孤立した労働市場の場合には、一企業に対する労働供給曲線は失業がその地域に存在するかどうかにも先ず影響される。第14図において、この企業への潜在的な労働供給曲線は右上りの  $KDL$  であるとする。いま、 $OW$  の賃金率をこ



(第 13 図)



(第 14 図)

の企業が支払っているとすると、現時点での被用者数が $OA$ であれば、 $WD$ の労働者数までは現行賃金率で雇用することができる。賃金率の引き下げが行なわれない現状から、このような場合には労働供給曲線は $WDL$ である<sup>26)</sup>、と考えることができる。

次に、この地域に他の雇用主が数人いるとすれば、労働供給曲線は他の雇用主の行動を考慮に入れて描かれねばならない。もし、この企業が賃金率を引き上げても、他の企業がその際により大幅な賃金率の引き上げを行なうという対抗的行動に出るならば、この企業にとっての労働供給曲線は左上りとなる。この企業が労働者数の労働市場における一定の割合をこの企業の被用者として常に維持しようとする行動に出れば、社会全体における労働供給曲線の型および弾力性において全く同じであるところのミニチュアをこの企業が自己にとっての労働供給曲線としてもつことになる<sup>27)</sup>。その場合にも、供給曲線は右上りと同様に左上りになる可能性もある。

また、ある種の労働が特殊な資質を必要とする場合には、その特殊な労働の供給曲線は一企業に対して右上りの勾配をもつ可能性がある。特殊な労働を提供する労働者数が十分にあれば、一企業にとってのその労働の供給は無限大の弾力性をもっている。逆に、この種の労働を提供する労働者が非常に少なく、例えば一人だけであったとすると、諸企業が直面するこの労働の供給は、この労働者のもつ個人的労働供給曲線で示されるものとなる。

労働者の能率に差がある場合には、一企業にとっての労働供給曲線は右上りになる傾向がある。能率の高い労働者から順に左から右へと並べていき、またこれらの労働者に同一の賃金額を支払うとすると、左に並んでいる労働者の一仕事単位当り賃金額は右に並んでいる労働者より少ない。すなわち、左の労働者の出来高賃金率は右のものよりも低い（完全競争の下では、労働者の提供する労働の間に差異がないから、出来高賃金率と時間賃金率とを、労働者間の賃金率比較の際に、区別する必要はなかった）。かくして、能率の高い労働者か

26) A. M. Cartter, *Theory of Wages and Employment* (1959), pp. 52-3

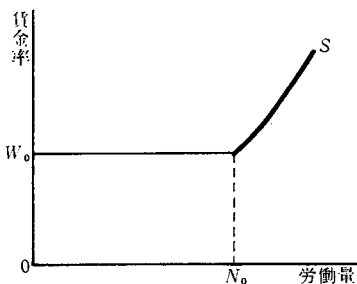
27) *Ibid.*, p.53

ら雇用していくと、一企業に対する労働供給曲線は、同一賃金額を総ての労働者に払い続けても、右上りになる<sup>28)</sup>

更に、残業の問題を扱わねばならない。厳密な完全競争についての議論を行なう場合には、残業に当る労働量を他の労働者を雇用することによって、この問題を考慮の外に置くことができる。競争の行なわれているのがどれほどの範囲であるか、がここでの議論の展開を制約するが、労働市場でいわゆる競争が行なわれていても、細切れる労働が同時に豊富に供給されているとは限らない。単純労働に対するパートタイマー的労働供給は十分に存在している場合でも、特殊な高度の技術を要する労働の供給は存在し難いものである（但し、諸々のコンサルタント、医師および弁護士などはそれを行なっている）。その原因は、労働場所の間（企業存在地間）に距離があること、一般的に労働は規律ある組織の下に行なわれていて、頻繁に労働者が交替すると組織下の労働がもつ長所が失われること、企業間で技術は高度なものほど大きく異なっているために容易に仕事ができないこと、企業内の技術的、組織的および将来計画についての秘密を守らねばならない場合が多いこと、労働者はある程度の時間数（賃金率との関係において）を雇用されないと生活費が得られないので、労働者の側から労働を少なくともその時間数だけはまとめて提供せねばならないこと、更に、残業の場合はその労働供給部分を企業側が比較的容易に伸縮できるが、その部分に他の労働者を雇い入れると労働量の伸縮が自由でなくなるが故に細切れる労働への企業からの需要が小さく、従って需要のあまり期待できないところの細切れる労働を供給しようとする労働者数も少なくなること、などである。このように、細切れる労働供給の豊富さが期待できないので、一企業にとっての労働供給を議論する場合に、残業を考慮に入れることには意味がある。

残業に対しては制度的な諸条件から、時間内賃金率を越えるものを支払う必要がある。それ故、残業を含むところの一企業に対する労働供給曲線は第15図

28) この考え方は Cartter の所説を、その基本的部分において、踏襲したものである。Ibid., p. 54



(第 15 図)

の  $S$  曲線のように示される。  $N_0$  で示された雇用量は雇用主と被用者との間で決めた「時間内」とされる労働時間数に雇用労働者数を乗じて得たものであり、それより大なる労働量は残業によって供給されるものを意味している。

労働用役の集計的供給について、種々の状況を仮定して、議論を行なってきた。労働用役を提供する最も小さな単位は個々の労働者であり、労働者の労働用役の供給に関する行動には個人としては、比較的、規則的な型が見られる。しかし、これらを社会全体で集計するとどのような型になるか、には明確な回答が与えられない

むしろ、労働用役の集計的供給曲線には種々な型が存在する、というのがより適切な回答であろう。(補注)

## 第 3 章 労働組合の存在下での 労働用役の供給

### § 1 労働組合の目標

労働組合が存在する場合に労働用役の供給が労働組合によってどのようにコントロールされるは、労働組合の目標が何であるか、に依存している。

労働組合の目標を考慮する場合には、二つの事象を区別する必要がある。その一つは、労働組合の目標が「経済的」なものであるか、「非経済的」なものであるか、である。他の一つは、もし目標が「経済的」なものであるならば、存在することが可能であるところの多くの「経済的」諸目標のなかのどれを目

(補注) 本章は「大阪府立大学経済研究」第15巻第5号(昭和45年10月)に掲載した論稿に一部修正を加えたものである。

指すのか、というものである。

第一の、労働組合の目標に関しては烈しい論争が繰り返されてきた。そのなかで、よく知られているものは、A. M. RossとJ. T. Dunlop との間の論争である<sup>1)</sup>

Ross は労働組合が究極には「政治的」目標をもつものであるから、経済諸変数の極大化によって労働組合の行動を分析することは意味がないと考える。他方、Dunlop は労働組合の目標に「政治的」なものをも認めるが、目標としては賃金の何らかの値を極大化することを目指すと考えても現実とは大きな差異が生じないだろうとする。

労働組合が「政治的」目標をもっていることは否定できない。しかし、この「政治的」目標が国家的な政治問題のみに関連しているのではなく、当該労働組合内部の「政治」問題ともからんでくるので、この目標の姿を包括的に明確にすることは非常に難しい。ある現象を分析する場合には何らかの単純化の要請されることが多い。単純化の過程では、やむを得ず重要でない要因から順に分析すべき要因より切り離していく。あるいは、分析し易い要因を残していくことになる。この単純化によって議論は現実から離れていく傾向をもつ。しかし、分析が可能となり、特定の仮定からの結論が得られるようになる。このような分析の明確さを目指して登場するのがDunlopなどの「経済的」目標を強調する議論である。

われわれは以下で、労働組合のもつ「政治的」目標の存在を否定するのではなく、単純化のために「政治的」目標などの諸条件を一定として、「経済的」目標の分析のみを行なうことにする。

---

1) A. M. Ross と J. T. Dunlop との間の論争に関しては、赤岡功「ロスとダンロップの賃金論(1)」(経済論叢第101巻第3号)、「ロスとダンロップの賃金論(2)」(経済論叢第101巻第6号)で包括的で明瞭に示されているので、それらを参照していただきたい。

Ross と Dunlop の見解は主として次の書物で表わされている。  
A. M. Ross, 'Trade Union Wage Policy, 1956, (邦訳, 古米淑郎「労働組合の賃金政策」)

J. T. Dunlop, 'Wage Determination under Trade Unions, 1950, (邦訳, 桜林, 宇田川, 石原「団体交渉下の賃金決定」)

次に、労働組合が「経済的」目標をもつとする場合に、どのような行動をとるか、の議論の吟味に移る。

ここで問題とするのは Dunlop の示した 経済的諸目標に対する労働組合の行動である<sup>2)</sup> それらの目標の存在する可能性については何ら疑問とすべきところがないが、Dunlop の考える、組合員への労働需要函数の存在は検討されるべきものである。

Dunlop はこれらの目標に対する労働組合の行動を分析する箇所において、労働組合員と非組合員との間に何らかの労働の質の差異が存在することは前提していない。しかも、非組合員を雇用する自由が企業家に与えられている状態である。この場合に、如何にして労働組合員への労働需要函数が賃金交渉前に与えられるのか、が不明確であり、疑問でもある。もし、当該の企業がクロード・ショップ制をとっておれば、労働の需要曲線がそのまま労働組合員への労働需要曲線となるから、疑いは消える。また、雇用量の一定割合を労働組合員で占める、という条件があれば、この場合も労働組合員への労働需要函数の存在は可能である。しかし、このような前提を置かずに、労働組合員への労働需要函数を想定し、この函数を利用して労働組合の諸目標に対する行動を分析するには疑問とすべき点が多い

## § 2 労働組合の選好

労働組合の経済目標としては労働組合員の賃金額（あるいは賃金率）と閑暇量（あるいは労働時間）との種々の組み合わせが問題となる。

労働組合が賃金額（あるいは賃金率）と閑暇量とをどのような比率で選好するか、を調べることによって労働組合のもつ賃金額（あるいは賃金率）と閑暇量とに関する選好無差別曲線群を描くことができる。これについては、

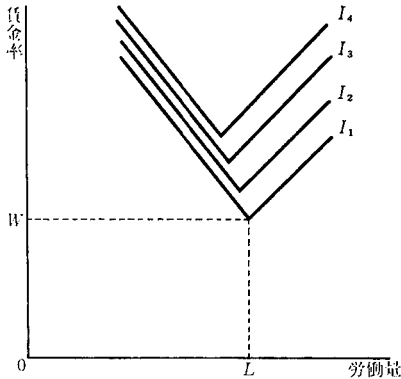
---

2) Ibid., pp. 36-43 (邦訳, 40-7頁)



W. Fellner<sup>3)</sup>, J. T. Dunlop<sup>4)</sup>, A. M. Cartter<sup>5)</sup> などが議論を行なっている<sup>6)</sup>

労働組合のもつ選好無差別曲線として私は第1図に示したようなものを考



(第1図)

ている。  $W$  は現在受領している賃金率、  $L$  は時間内労働時間の下で労働組合員が提供し得る労働量である。労働組合の選好は無差別曲線  $I_1, I_2, I_3, \dots$  の順に高くなる。座標  $(L, W)$  のところで無差別曲線が急角度で折れ曲っているのは、現組合員による労働量の増加のための労働時間の延長、すなわち残業の増加には組合は高い賃金率を要求し、また労働量の削減にもやはり高い賃金

率を要求するためである。なお、折れ曲る点に対応する労働量が無差別曲線の選好が高くなるに従って減少していくのは、賃金率の上昇と共に時間内労働時間が減少していく趨勢を労働組合の選好函数の中に含ませたためである。

第1図の如き賃金率、労働量に関する無差別曲線を雇用主側のもつ賃金率、労働量に関する無差別曲線とボックス・ダイアグラム上で合一させることによって、契約曲線を得ることができる。

### § 3 労働組合の選好と雇用主側の反応

前節において労働組合の労働用役の供給に関する選好を概観した。

3) W. Fellner, "Prices and Wages under Bilateral Monopoly", *Quarterly Journal of Economics*, 1947, pp. 503-32, Competition among the Few, 1949.

4) J. T. Dunlop, op. cit.

5) A. M. Cartter, *Theory of Wage and Employment*, 1959.

6) 労働組合のもつ選好無差別曲線についての詳しい議論は、佐藤浩一「現代賃銀論序説」(大阪府立大学経済研究叢書第9冊, 昭37年)で行なわれているので参照していただきたい。

次にわれわれは労働組合と雇用主側との間に成立する協約において、賃金率上昇か、あるいは閑暇量の増加か、のどちらが達成されるかをそれぞれの側の選好無差別曲線の形状を利用して考察しよう<sup>7)</sup>。

いま、

$y$ ……被用者1人週当り所得の変化額

$W$ ……初期の1人週当り所得

$F'$ ……総共通費用

$N$ ……被用者数

$F''$ ……1人週当り共通費用 $\left(=\frac{F'}{N}\right)$

$H$ ……初期の正常週における労働時間数

$x$ ……閑暇時間の増加量

$P$ ……1人時間当り生産性の尺度

とすると、初期の単位費用は

$$\frac{\text{総費用}}{\text{総生産量}} = \frac{N(W+F')}{PNH}$$

となる。次に、新しい単位費用は

$$\frac{N(W+y+F')}{PN(H-x)}$$

として示される。

雇用主の無差別曲線は初期の単位費用と新しい単位費用との差が一定であるようにすることによって得られる。

$$\frac{N(W+y+F')}{PN(H-x)} - \frac{N(W+F')}{PNH} = K$$

とおき、 $K$ を一定の値とする。ここで、被用者数と生産性が変化しない、と仮定すると、

$$y = PHK - \frac{PHK + W + F'}{H}x$$

となる。この式より、雇用主の無差別曲線は

$$- \frac{PHK + W + F'}{H}$$

7) 以下の議論は、基本的には、M. A. Bienefeld の下記論文に沿ったものである。  
M. A. Bienefeld, "The Normal Week under Collective Bargaining",  
*Economica*, New Series, Vol. XXXVI, No.142, May 1969. pp. 172-82

の勾配をもつ直線であることが分る。

労働組合のもつ選好無差別曲線に関しては、便宜上、二つの仮定を置きたい。その一つは、所得と閑暇の限界効用がともに一定であること。他の一つは、被用者が彼の労働時間を評価するのに支払われている賃金率をもってすること、である。これらの仮定により、労働組合の無差別曲線は、直線で、時間賃金率によって勾配の定められているもの、となる。

かくして、労働組合の無差別曲線は次式の $K$ を一定の値としたもので示される。

$$y - \left\{ -x \cdot \left( \frac{W}{H} \right) \right\} = K$$

これを書き換えると、

$$y = K - \frac{W}{H} \cdot x$$

となり、労働組合の無差別曲線の勾配が $-\frac{W}{H}$ であることが分る。

前述の雇用主のものの勾配を書き換えると、

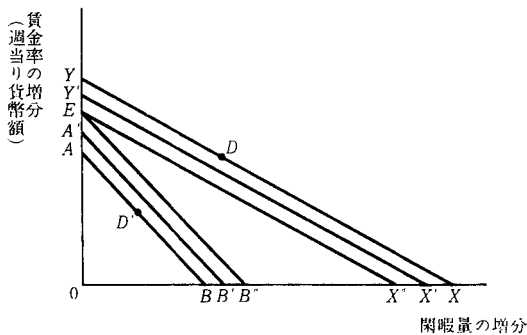
$$-\frac{W}{H} - \left( PK + \frac{F'}{H} \right)$$

となるから、

$$PK + \frac{F'}{H} > 0$$

であれば、雇用主の無差別曲線は労働組合のものよりも傾斜が大きくなる。

$F'$ (1人週当り共通費用) および $P$ (1人時間当り生産性) がそれぞれ大きくなればなる程、傾斜も一層大きくなる。



(第 2 図)

上述の如き無差別曲線の状態は第2図に示されている。傾斜の大きな無差別曲線( $AB$ ,  $A'B'$ , など)は雇用主のものを、緩やかなそれ( $XY$ ,  $X'Y'$ , など)は労働組合のも

のを表わす

さて、この状態で団体交渉が始まったとする。組合の初期要求は $D$ 、雇用主の初期回答は $D'$ 、であるとしよう。交渉はお互いに抵抗し譲歩し合う過程である。労働組合は妥結点においてその利得を極大に、また雇用主はその損失を極小に、しておかねばならない。すなわち、パレート・オブティマムが達成されるまで団体交渉は続く。

第2図で明らかなように、最初の共通点は必ず $y$ 軸上にある。図の $E$ で示される点が妥結点となる。それ故、この場合には団体交渉の結果、閑暇量の増加はなく、賃金率のみが上昇することになる。

次に、前に示した仮定のいくらかを弛緩させて、雇用主の函数の変化を考慮に入れる。

労働時間の短縮の単位費用への影響はその産出量への影響に依存している。しかし、この影響を雇用量を変化させることによって無にすることができる。このような政策が雇用主の無差別曲線の上に及ぼす効果を明らかにするために短期の固定費用が長期の雇用水準と共に変化する可能性をも考慮に入れよう。

そこで、

$N_0$ ……初期の雇用量

$N_1$ ……新しい雇用量

$F_0$ ……初期の総固定費用

$F_1$ ……新しい総固定費用

$P$ ……一定 ( $P$ の意味するものは前述の通り)

とする。

雇用主の無差別曲線は、今度は、

$$\frac{N_1 \left( W + y + \frac{F_1}{N_1} \right)}{N_1(H-x)} - \frac{N_0 \left( W + \frac{F_0}{N_0} \right)}{N_0 H} = PK$$

とおくことによって得られ、これを書き直すと、

$$y = PHK + \left( \frac{F_0}{N_0} - \frac{F_1}{N_1} \right) - \frac{PHK + W + \frac{F_0}{N_0}}{H} \cdot x \dots (1)$$

となる。この勾配は雇用水準の変化を考慮に入れなければ、前に示した、

$$\frac{-PHK + W + \frac{F}{N}}{H}$$

と同じである。しかし、その場合でも、 $y$ 切片は変化している。

ここで、もし  $F$  と  $N$  との変化の割合が同じであれば、

$$\frac{F_0}{N_0} = \frac{F_1}{N_1}$$

となり、 $N$  が無変化と仮定された場合と結果は同じである。

次に、 $F_0 = F_1$  の場合には、(1)式は

$$y = PHK + F_0 \left( \frac{1}{N_0} - \frac{1}{N_1} \right) - \frac{PHK + W + F'}{H} \cdot x$$

となる。ここで、雇用量の増加が労働時間の減少と同じ割合で行なわれるならば、

$$y = PHK - \frac{PHK + W}{H} \cdot x$$

が得られる。この時には、勾配は  $-\frac{PHK + W}{H}$  と、前述の

$$-\frac{PHK + W + F'}{H}$$

と比較すれば、緩やかなものとなる。この場合には従って、閑暇量の増大が賃金率の上昇とともに団体交渉において妥結される可能性が出てくる。

さて、 $P$  が一定の時、 $N$  の変化の効果は、一般的に言って、 $N$  の変化の固定費用への影響に依存している。もし、固定費用が割合において  $N$  の増加以上に増大すれば、

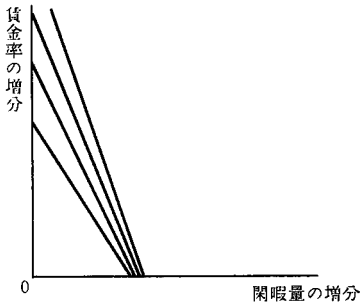
$$\frac{F_0}{N_0} - \frac{F_1}{N_1} < 0$$

となり、(1)式における  $y$  切片が下降する。また、 $\frac{F_0}{N_0}$  より  $\frac{F_1}{N_1}$  が大きくなるために、勾配が絶対値で大きくなる。

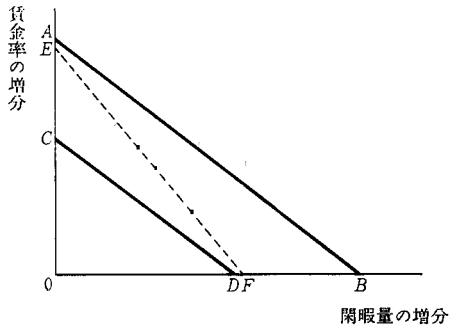
以上のことは第3図において示される。 $AB$  は  $N$  の変化がない場合の雇用

主の無差別曲線， $CD$  は  $N$  の変化を行なった時の  $y$  切片の下降の効果を考慮した同じ曲線，そして  $EF$  はそれに勾配の増大を含ませたものである。

かくして，この場合の雇用主の無差別曲線は第4図のように示される。



(第 4 図)



(第 3 図)

$$\frac{F_0}{N_0} - \frac{F_1}{N_1} > 0$$

の場合は丁度上の逆となる。しかし企業が最適規模で操業していると仮定すれば、 $\frac{F_0}{N_0} - \frac{F_1}{N_0} \leq 0$  の可能性しかない。

従って、上述の如くに雇用主の無差別曲線が変化したならば、団体交

渉における妥結点は賃金率の上昇に向かう可能性が大となる。

最後に、労働時間の短縮の結果、生産性に变化の生じた場合を考慮する。

ここで、

$P$ ……労働時間短縮前の時間当り生産性の水準

$P'$ ……労働時間短縮後の時間当り生産性の水準

$r$ ……二つの生産性水準間の比率， $r = \frac{P'}{P} = f(x)$  とする。

雇用主の無差別曲線を得るためには、

$$\frac{W + y + F'}{P'(H - x)} - \frac{W + F'}{PH} = K$$

とおけばよい。これを両辺を  $P$  で除して書き換えれば、

$$y = rPHK - rx \cdot \frac{PHK + W + F'}{H} + (W + F')(r - 1) \dots (2)$$

となる。ただ、ここで  $r=f(x)$  という漠然とした関数が含まれているので、 $P$  の変化が雇用主の無差別曲線の勾配にどのような効果を及ぼすのかを明らかにすることはできない

そこで、単純化のために  $r$  が  $x$  の一次関数  $r=a+bx$  であると仮定する。  $x=0$  の時、  $r=1$  であるから、  $r=1+bx$  が得られる。これを(2)式に代入して書き換えると、

$$y=PHK - \left( \frac{PHK+W+F'}{H} \right) (x+bx^2-Hbx)$$

となる。この関数の勾配は  $x$  で両辺を微分することによって得られる。

$$\frac{dy}{dx} = - \left( \frac{PHK+W+F'}{H} \right) (1+2bx-Hb)$$

ここにおいて、もし  $b<0$  ならば、  $H>2b$  である限り（すなわち、半分以上の労働時間の短縮が行なわれない限り）、  $1+2bx-Hb<1$  となる。このような状況では、勾配が生産性一定の場合よりも絶対値で大きくなり、団体交渉においては賃金率の上昇が閑暇量の増大よりも妥結され易い。

もし  $b>0$  ならば、上述の状況と逆になり、団体交渉において閑暇量の増大の妥結される可能性が上述の場合よりは大きくなる。

また、生産性が時間の変化の効果を相殺するように上昇する場合には、

$$r = \frac{1+x}{H-x}$$

となり、雇用主の無差別曲線は  $y=PHK$  で示される。これは雇用主の無差別曲線が横軸に平行であることを意味し、団体交渉においては、閑暇量の増大が非常に容易に妥結される。<sup>8)</sup>

以上、労働組合と雇用主との選好状態から、賃金率上昇と閑暇量増大とのそれぞれへの団体交渉からの妥結の可能性を概観した。これは、労働組合がどのような労働供給の政策をもつか、に大きく依存している。われわれの上での議論は単純化されたものであるので、現実を分析するためにはより一層複雑な議論が要請される。

8) 労働組合の存在下での労働供給について本章で論じてきたものは、労働組合と雇用主との選好状況が諸条件の変化によって種々に反応し、協約成立後には如何なる労働供給のなされる可能性があるか、についてであった。このような議論を行なう

---

ためには、団体交渉の結果を見ることが必要である。前述の Fellner, Dunlop, Cartter 等の選好曲線を使っての所説も、結局は、雇用主側の選好状態を知らねば、特定の賃金率に対して組合が如何なる労働供給を行なうか、を明示することができない。

ところで、Dunlopは 上述の所説とは別に、労働組合が一方的に特定の賃金率に対して労働供給量を決定する理論をも構成している。その場合には労働組合の労働供給量を決定する考慮の背後に、賃金に関する何らかの値の極大化を労働組合が目指す、という仮定がなされている。この理論は本章で議論したものと本質的に異なった意味をもっている。これについては Dunlop および佐藤教授の前掲書を参照されたい。



第 2 部

賃金理論と行動科学

## (序)

賃金の理論として確固たる地位を得ている限界生産力説は、幾多の批判にも耐えて、現在でも十分に賃金を分析する力をもつものとして受け入れられている。<sup>1)</sup>ところで、他方では現代の賃金を分析するにより優れた用具として主張されているところの行動科学<sup>2)</sup>がその支持される範囲を急速に広めつつある。このように、二つの異質の分析方法が同一の賃金という問題を取り扱う場合には、一方が他方の主張を批判することによって自己の主張の正当性を明らかにしようとする傾向がある。しかし、これら二つ分析方法があまりにも異なっているために、お互いに他方の主張を十分に理解することができず、従って他方を批判する場合も、その批判が全く見当違いであったり、自己の主張と同一のことを他方も主張しているのにそれを批判したりする、という混乱が生じている。本稿において、限界生産力説が現代の賃金に関してその分析力を決して失っていないことを明らかにするとともに、行動科学がなぜ現代の賃金分析に必要とされるようになったかを明確にしようと思う。

## 第1章 限界生産力説と行動科学

賃金を分析する場合に限界生産力説が行動科学と比較して検討されるためには、分析対象を三つの段階に分類する必要があると思う。その一は、企業において実際になされる賃金水準の決定およびその変動が限界生産力説で説明できるものか、あるいは、もしできるとしても何か他の理論、例えば行動科学、による賃金の分析の存在を限界分析が否定しないのかどうか、という段階である。その二は、寡占経済におけるフルコスト原則による価格決定法は（短期的には）価格が限界分析によらないで成立するものとして示されているが、その場合の賃金に関する限界生産力説と行動科学とは如何なる関係にあるか、という問題である。最後は、労働の完全雇用経済における賃金と物価のスパイ

- 1) これについては次のものを参照していただきたい。  
 森田 劭『経済の理論および実践に対する限界生産力説の意義』（「大阪大学経済学」第17巻第1号、昭和42年6月）
- 2) ここで指摘する行動科学は賃金交渉の分析を行なうところの行動科学である。行動科学は、その目的が人間行動に関する種々の面における一般的法則性を発見することにある、とされている。従って、賃金交渉の分析にも行動科学が援用されているのは当然のことである。わが国でのそれに関するすぐれた先駆的な業績としては、佐野、小池、石田編「賃金交渉の行動科学」（昭和44年）、が挙げられる。

ラルから生じる問題を扱う段階である。限界生産力説は外部から与えられた諸条件の下で賃金率の決定水準の方向を示すのであるが、もし賃金率の決定された水準が外部から与えられるとされていた諸条件を変えてしまうならば、このことは、限界生産力説の他の何かの分析方法が必要であることを意味する。その分析方法を行動科学であるとするれば、これは如何なる役割を受けもつかについての問題が、最後の段階で議論される。

以上から、行動科学が必要とされる可能性のあるのは、

- 1 賃金率の決定される方向を一般的に示すのではなくて、その時々特定の企業において決定される賃金率の水準を議論しようとする場合、
  - 2 寡占経済において存在する諸特徴のために生じる限界生産力では不確定となる賃金率決定可能領域内の議論をする場合、
  - 3 賃金率の決定水準それ自身が限界生産力説によって賃金率を説明する場合の基礎となる諸条件のなかの何かを変えてしまうような機能をもつ場合、
- であると考えられよう。

このような限界生産力説では説明し難い領域の存在をわれわれが以下の議論によって認識することができるならば、行動科学による賃金分析の必要性もまた明らかとなるのである。

## 第2章 現実の企業における賃金率決定の議論

限界生産力説が賃金水準の変動に対応する企業の諸々の対策を述べる事が可能な理論である、と理解されるならば、次のような批判が限界生産力説そのものに対してなされてくる。

### § 1 企業の行動

R. A. Lester はアメリカ合衆国における企業経営者に対して行なったアンケートを集計することにより、次のような結論を下した。<sup>1)</sup>

- 1) Richard A. Lester, "Shortcomings of Marginal Analysis for Wage-Employment Problems", in *Wage Determination* (ed. by Richard Perlman, 1964), pp. 9-30. この論文は最初 *American Economic Review*, XXXVI (March 1946), pp. 63-82, に掲載されたものである。その他 *The labour market* (ed. by B. J. Mc Cormick and E. Owen Smith, 1968), pp. 13-36, にも掲載されている。

1 一企業の雇用量を決定する場合、市場の需要（その企業の生産物に対する）が賃金率よりも重要である。実際には、雇用の決定に関して経営者によって市場需要が他の要因のすべてよりもほぼ5倍も重要だと考えられているのであり、賃金水準あるいは賃金の変動は企業の雇用の決定に際して非労務費水準および非労務費水準の変動よりも重要でないと考えられている。

2 大抵の製造業では、工場能力の70~100%の間の操業度を上昇させるに従って単位可変費用が低下している、とそれらの経営者が考えている。その結果、企業が単に賃金率の上昇に応じて生産量を（従って雇用量を）縮小することは實際上あり得ない。

3 現代の製造業では一企業の単位生産物の費用水準はかなりの程度にその産出量の規模によって影響される。伝統的な限界理論は規模によって影響されることはないと言っているが、これは一般的には真実ではない。

4 一つの企業が各地に工場をもっている場合に、賃金率に地域格差があるからといって、労働と資本設備の使用の調整を行わない。多くの製造業にとっては、限界分析によって示されるように賃金率の変動によって生産諸要素の比率を変えることは実行できないことであり、また例えできたとしても非常に高くつくことが分っているのである。

5 限界分析を現代の工場の多工程生産に適応させる際に生じる実践的な困難性を取り除くことはできないし、事業の経営者達は限界主義をそのような生産組織における操業原則としては実践的ではないと考えている。

6 競争相手が賃金率を上昇させた時に、それに見合って経営者が自己の企業においても賃金率を引き上げた場合、それに応じてどのような調整を行なうかを調べてみると、調整方法は三つある。三つの中の二つは管理向上の実践と販売高向上への努力とであって（他の一つは労働節約的機械の導入）、この二つは伝統的な限界理論によっては無視されている。一方、限界理論によって強調される調整である操業短縮は、経営者によってはほとんど重要視されていなく、アンケートをとるとたった11分の1が重要視すると回答したにすぎない。実際、経験によれば、個々の企業単位では、経営者によって重要と考えられる賃金水準上昇後の調整はしばしば雇用量をより増大させることであろう。

Lesterの主張がどれ程の説得力をもつものであるかを評価するために、われわれは彼がこのような結論を出すに至った過程に注目する必要がある。Lesterの主張の1から3までは1945年に彼が行なった郵送によるアンケートに基づくものである。このアンケートはアメリカ合衆国の南部の430の製造業に属する企業の社長あるいは取締役

対して送付された。その中の68人が Lester に対して回答を寄せてきたのであるが、そのうちの10の回答はほとんどの質問が難解であって答えられないあるいは答えるには時間がかかりすぎるので答えなかったとされており、結局、二つ以上の質問に答えている58人の回答が Lester の主張の基礎となっているのである。

さて、Lester の第1の結論を出すに至った企業家への質問は次のようである。

「平時において、貴方の企業の雇用量を決定する際に最も重要な要因（複数）は一般的にどの要因（複数）であったでしょうか」。

企業家はこの質問に対して、次に述べる a から f までの諸要因の各々についてその重要さをパーセントで示すように要求されており、その率づけが合計で100%を越えることは許されず、一要因だけが重要な場合にはそれに100%が与えられるように望まれたのである。なお、要因は次のように示された。

- a 需要における季節的変動を含んだところの、現在および将来の貴社の生産物への市場需要（売り上げ高）。
- b 賃金率の水準あるいは賃金水準の変化。
- c 原材料費およびその他の非賃金費用の水準とそれら非労務費水準の変化。
- d 企業の利潤あるいは損失の変動。
- e 新技術、新設備および新生産方法。
- f その他（名をあげて書いて下さい）。

以上の質問に対する回答は有効な56のなかの28が要因 a に100%を与えた。残りの28の回答の内訳は第1表において示される通りである。

回答に現われているように企業家は雇用量を決定する際に現在および将来の需要を重要なものとして考えているのであり、雇用量を、賃金率の函数として考えるのではなく生産量の函数として考えているのだ、と Lester は述べている。更に、Lester は次ようなドイツにおける経験を示して彼の主張をより強く押し出す。「ドイツでは1932年の9月に経済復興のために Papen Plan が導入されたのであるが、これによってドイツの企業家は、税補助金やその他の補助が与えられるために、追加的労働者を、おおよそ当時支配していた賃金率の半分で、雇用することができたのだ。しかし、そのような追加労働者への賃金負担の軽減が雇用を増加させるであろうと期待されたのかも知れないが、企業家たちは（生産物への）注文の増加が無いために雇用量も生産量も増加させなかったものであり、それ故に、この Plan の導入に続く5ヶ月間にドイツで（逆に）失業

第 1 表<sup>2)</sup>

二つ以上の要因に率づけをした28企業によって与えられたウエイトで示されたところの企業の雇用に影響を及ぼす諸要因の相対的重要性

| 要因 | 重要と主張された回数 | 主張された場合のウエイトの平均 | 28の回答すべての平均 |
|----|------------|-----------------|-------------|
| a  | 28         | 65%             | 65.0%       |
| b  | 13         | 15%             | 7.6%        |
| c  | 18         | 14%             | 9.5%        |
| d  | 11         | 13%             | 5.1%        |
| e  | 16         | 17%             | 9.7%        |
| f  | 5          | 16%             | 3.1%        |

が20%も増加したのである。」<sup>3)</sup>

このように、雇用量の決定に関して市場の需要を重要なものとして示すとともに、賃金率の水準および変化は限界分析で強調されているにもかかわらず、実際にはそれ程重要ではなく、重要度においては前者と比較にならないことを Lester はアンケートから結論したのである。

次に、第2および第3の結論は次のようにして導き出されている。

まず、「平和時の諸条件の下でどのような操業水準が一般的に言って貴社の利潤を最大にするのですか」という質問が企業者に提示された。42の回答が工場能力の100%とし、残りのうちの11の回答は75から95%であるとしている。更に、Lesterは企業家に対して、「生産物一単位当りの工場の操業費（共通あるいは固定費用を除く）は操業率の増減によって通例どのように影響を受けるのか」という質問を行なった。これに対する回答は簡略にすると第2表に示される如くとなる。

第2表は労務費率の高低が工場能力の70~100%の操業においてその単位費用の低下の仕方にそれほど直接的な影響を及ぼさないとことをも示している。かくして、Lesterは賃金率が上昇しても操業度を上げれば生産物単位当り可変費用が下がるのであるから、賃金率の上昇は雇用量の減少をもたらすとする伝統的な限界分析は現実にあわない、と考えるのである。更に、Lesterのこの考えは次の質問に対する企業家の回答

2) R. A. Lester, "Shortcomings of Marginal Analysis for Wage-Employment Problems" p. 12 (但し, Perlman 編の *Wage Determination* における頁数である。以下も, *Wage Determination* における頁数を示す。)

3) Ibid. pp. 13-4

第 2 表<sup>4)</sup>

産出規模の増大に伴う単位当たり可変費用の減少

|                                | 操業の増大（工場能力のパーセントで） |        |        |         |
|--------------------------------|--------------------|--------|--------|---------|
|                                | 70～80%             | 80～90% | 90～95% | 95～100% |
| 100%の能力の際に極大利潤が得られるとする33企業の平均値 | 9.5%               | 7.7%   | 5.7%   | 5.5%    |
| 労務費率が次のような企業の場合の減少する費用の平均値     |                    |        |        |         |
| 40～60%（6企業）                    | 8.1%               | 6.6%   | 4.4%   | 4.1%    |
| 30～39%（6企業）                    | 5.2                | 4.3    | 2.3    | 2.1     |
| 21～29%（13企業）                   | 5.5                | 5.8    | 7.2    | 8.1     |
| 12～20%（6企業）                    | 6.2                | 4.2    | 2.0    | 1.9     |

によって一層強固となる。「通常の平和時の条件の下で、操業率を低下させることによって貴社の生産物単位当りの操業費を偶には減少させることができますか」という質問に対して、44の回答のうち43が否定的なものであった。

かくして、Lester は「もし会社の産出と雇用の計画がフルキャパシティーの操業まで限界可変費用が通減し続けるのだという仮定に基づいているならば、賃金率の増減に対応して会社の雇用量は調整されるのだとする経済学的理由づけのほとんどのものは役に立たなくなり、個々の企業にとっての賃金と雇用との関係の新しい理論が展開されねばならない」と主張するに至った。

第4の結論は次のようにして導かれた。

Lester はこの場合には彼がこれまでの結論を引き出した調査とは異なった他の調査を基礎として議論する。1945年の1月に Lester はアメリカ合衆国の北部と南部の両方に工場をもつ112の企業の経営者に対して質問を行なった。その質問は「南部の賃金が北部より低いということ自体が、貴社において南部における工場で使用する生産技術あるいは生産方法を北部の工場において使われている機械に対する労働の比率よりもより多くの労働を必要としより少ない機械しか必要としない、ようなものにする原因となっ

4) Ibid. p. 16

ているでしょうか」というものであった。44の回答が得られたが、そのうちの42は否定的なものである。更に、回答のあるものは、南部における低賃金の存在が南部に設置される機械の型や使われる工程に影響を及ぼすようなことはなく、その時に得られる最も効率的な設備が、地域や相対的賃金水準には関係なく、すべての工場において使用されているのだ、と述べている。また、T.N.E.C.の調査でも、Lesterに促せば、労務費用の増大と資本集約性の導入との間にほとんど因果関係が見られない。

このような根拠から、企業家は賃金率の相対的な差異の存在によって機械と労働との使用の割合を変えたりしてはおらず、また限界分析が述べているように賃金のその時々の変化に応じて生産要素の組合せの割合を変えるようなことは多くの製造業の企業にとって不可能であろうし、例え可能であってもあまりにも費用が高くつくためにやらないのだ、と主張するのである。

また、この主張を支持する数例が示されているがその一例は次のようなものである。

1937年の10月と1941年の2月との間で南部と北部との賃金格差は同じような72の木製家具工場に関して7%減少したのである。これは、1938年10月の25セントおよび1939年10月の30セントという、法律による最低賃金の設定によるのであり、また、南部の家具製造業と労働者を採用するに当って競争している他の南部の主要産業が賃金を最低で32.5から40セントの間に設定したためでもある。一般的に言って法律による最低賃金が明白に最も大きな直接および間接の影響を及ぼしたところの1937年における最も平均時間稼得額の少ない企業において雇用量の増加が最も大きかった、という事実がある。すなわち、南部の工場における雇用量が26%増大したにもかかわらず、その期間（1937年10月から1941年2月まで）にそれと競争している北部の企業において雇用量が少々減少していること、および、南部のみに限っても、雇用量は賃金が10%増加した嘗ての低賃金企業においては、賃金が2%未満しか増加しなかった嘗ての高賃金企業におけるよりも、雇用量が2倍を越える速さで拡大していったという事実がある。それに関する統計数値は第3表に示されている。

第3表で示されているような、時間稼得額が大きく増大しているという、状況は限界分析が述べるような賃金率の上昇は雇用量を減少させるという傾向と、矛盾するようにLesterの眼に映ったのである。

次に、第5の主張を見よう。



第 3 表<sup>5)</sup>

1937年10月から1941年2月までの72の木製家具工場における時間稼得額と雇用量との実際の変化

| 1937年における工場の平均時間稼得額 | 1937年から1941年までの平均時間稼得額のパーセンテージで示した増加 |       | 1937年から1941年までの雇用量のパーセンテージで示した増加 |       |
|---------------------|--------------------------------------|-------|----------------------------------|-------|
|                     | 米国全体                                 | 南 部   | 米国全体                             | 南 部   |
| 32.5セント未満           | 11.2%                                | 10.2% | 26.3%                            | 29.1% |
| 32.5セント以上35.0セント未満  | 7.6                                  | 9.9   | 38.1                             | 38.1  |
| 35.0セント以上37.5セント未満  | 8.3                                  | 1.7   | 30.7                             | 18.5  |
| 37.5セント以上           | 2.4                                  | 1.7   | 0.4                              | 16.8  |

これは、大規模産業における労働の追加単位の限界生産物を見出し、結合された多工程生産による生産物へのその労働単位の価値的貢献をその単位へと帰せようとする場合に含まれる、技術的困難性に基づくものである。W. J. Eiteman も言っているように、<sup>6)</sup> 上記のことは、限界分析を現代の製造業の編制に適用しようとしても「分析可能であるということへの）希望なき複雑さ」が存在する、とLesterは考える。かくして、限界生産物の測定の困難さから、限界分析より得られる諸結論をLesterは現実的でないものとする。

最後の第6の主張は43の南部の企業から得られた回答によってなされたものである。

Lesterの質問は「日本に戦争で勝った直後の3ヶ年の間に、貴社の属する産業における北部と南部との間の平均的賃金格差が、貴社の職種における南部の賃金率が北部の貴社への競争者の賃金率に比較してより大きく上昇することによって、半分になったとしよう。そして、貴社のその他の費用は全く変化せず、また、貴社が製造する生産物の型への国全体の需要も減少しないと仮定すれば、貴社は北部と南部との間の賃金格差の永続的な50%の縮小に対してどのような調整を行なおうとしますか」というものであった。

なお、この質問に対する回答は次に示された諸要因に、その重要性に応じて総計を100%として、率づけするように要請されている。

- a 労働節約的機械を一層多く設置する。

5) Ibid. p. 23

6) Ibid. p. 22

- b 効率を向上させる。それは、より良い生産方法、組織、監督、刺激誘因、割当などによる。
- c 製造する生産物の価格、質あるいは種類を変える。
- d 販売額と生産量を増大させるように販売努力を増す。
- e 故意に産出を制限することによって生産物量を減少させる。
- f 他の調整（名をあげて書いて下さい）。

これに対する回答は第4表に要約されている。

第4表<sup>7)</sup>

北部と南部との賃金格差の大幅な縮小に対する43の南部の企業の調整。  
諸要因は重要性のパーセントに従ってウエイトが与えられている。

| 企業の種類                         | a     | b     | c     | d     | e     | f    |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| その要因にウエイトを与えた企業数              | 35    | 36    | 19    | 31    | 4     | 4    |
| その要因を強調した企業当りの平均ウエイト          | 33%   | 36%   | 41%   | 29%   | 43%   | 20%  |
| 43企業で平均したウエイト                 | 26.1% | 29.6% | 17.5% | 20.7% | 4.1%  | 20%  |
| 14の家具企業の平均                    | 19.6% | 23.2% | 34.3% | 17.9% | 0.7%  | 4.3% |
| 7の男子用衣料企業の平均                  | 24.3% | 40.0% | 17.1% | 18.6% | —     | —    |
| 10の金工企業の平均                    | 35.0% | 28.5% | 5.5%  | 20.0% | 11.0% | —    |
| 他の12企業の平均                     | 27.5% | 32.4% | 8.8%  | 24.3% | 5.0%  | 2.0% |
| 北部と南部との賃金格差が25から40%ある11の企業の平均 | 25.0% | 30.5% | 10.9% | 20.0% | 10.0% | 3.6% |
| 労務費率が次のような企業の平均               |       |       |       |       |       |      |
| 40—60%(8企業)                   | 41.9% | 23.1% | 19.4% | 13.1% | 1.2%  | 1.3% |
| 30—39%(8企業)                   | 33.1% | 28.7% | 14.4% | 15.0% | 6.3%  | 2.5% |
| 20—29%(10企業)                  | 17.8% | 32.8% | 31.1% | 18.3% | —     | —    |
| 12—20%(9企業)                   | 22.8% | 36.2% | 7.8%  | 26.7% | 1.0%  | 5.5% |

第4表から明らかのように、最も重要とされたのは要因bである。次に要因a、更に要因dが重要なものとされている。企業の種類によって重要性を認める要因にも若干の相違があり、家具企業などは要因cに重要性を認めている。なお、労務費率の違いによる調整要因の差も同時に示されているが、これは、労務費率の高い企業が要因aを特に重要と考えるなどの予想通りの状況が含まれるが、全体としては、労務費率の差によ

7) Ibid. p. 26

て強調される要因間の目高つ程の差異を示してはいない。

この結果より、Lester は、伝統的な限界理論によって強調される調整であるところの産出量の故意の削減は経営者によってほとんど考慮されておられない要因であり、限界分析はこの点でも現実の状況を述べる力がない、と考えるのである。

上において、Lester の6つの主張とその主張を行なうに至った過程を概観してきた。次に、われわれは Lester の主張を検討しようとするのであるが、それを行なう前に、賃金問題を扱う場合の限界分析はどのような主張をしているのか、を整理しておこう。

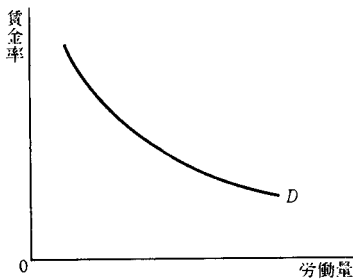
## § 2 限界原則によって意味されるもの

限界分析が賃金問題を取り上げる際に、第一に、労働用役が消費財（按摩、医者などの直接には財の生産にたずさわらない労働）として需要される場合と、第二に、労働用役が生産要素として需要される場合とで、その扱い方が異なる。

まず、消費財としての労働用役はその雇用主自身の欲望を満足させるために需要される。それ故、この労働への需要は労働を購入することによって得られる効用と雇用主自身の購買力とによって規定され、他の消費財に対するのと同じ直接的需要の性質をもっている。消費労働への需要は、消費財を  $A, B, \dots, Z$  とし、それらの一単位の価格を  $P_a, P_b, \dots, P_z$ 、限界効用を  $f_a, f_b, \dots, f_z$  として示せば、

$$\frac{f_a}{P_a} = \frac{f_b}{P_b} = \dots = \frac{f_z}{P_z}$$

となるように決定される。この場合の個人のこの労働への需要曲線は、他の消費財への



(第 1 図)

需要曲線と同様に、第 1 図において示されるような図表における右下りの曲線として描かれる。右下りになるのは、消費財としての労働の限界効用が逓減するためである。

次に、労働用役が生産要素として需要される場合を考える。上述の Lester の労働の需要に関する主張は、この生産要素としての労働に関するものである。このような

労働が必要されるのは、その労働が直接に雇用主の欲望を満足させるからではなくて、雇用主がその労働による産出物を生産物市場で販売することによって利益が得られると

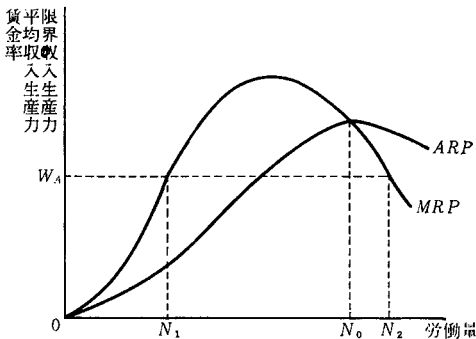
見積ったからなのである。この需要は、それ故に、生産物市場からの派生的需要である。

企業がこのような形で生産要素を需要する場合には、その需要は限界分析では次のように論じられる。

企業の総収入は、生産物価格を $P$ 、生産物数量を $x$ 、とすると、 $x$ だけ販売されれば、 $P \cdot x$ として表わすことができる。いま、労働なる生産要素 $A$ の数量を $a$ とすると、労働の追加的一単位が企業の総収入に貢献する額は、

$$\begin{aligned} \frac{\partial(P \cdot x)}{\partial a} &= \frac{\partial P}{\partial a} \cdot x + \frac{\partial x}{\partial a} \cdot P \\ &= \frac{\partial P}{\partial x} \cdot \frac{\partial x}{\partial a} \cdot x + \frac{\partial x}{\partial a} \cdot P \end{aligned}$$

として示される。この値は労働の限界収入生産力(MRP)を表わしているが、これは生産物市場が完全競争の状態である場合には、 $\frac{\partial P}{\partial x} = 0$ であるという理由から、限界価値生産力と同値になる。生産物市場が不完全競争状態であるならば、 $\frac{\partial P}{\partial x}$ はマイナスの値をとるために、限界収入生産力は限界価値生産力よりも小さくなる。企業が獲得する利潤の極大化を旨とするとするならば、労働の限界収入生産力とその労働の賃金率と等しくなる点まで労働を雇用することになる。



(第 2 図)

ところで、限界収入生産力は、第 2 図に示されるように、雇用量の少ない段階では逓増し、やがて逓減していく。もし外部から与えられる賃金率が $W_A$ であったならば、この企業は、限界分析によると、雇用量を $N_1$ か $N_2$ かのどちらかに

決定するはずである。ところが、平均収入生産力(ARP)曲線を見れば明らかなように、 $N_1$ の雇用量では $W_A$ の賃金率に見合うだけの平均収入生産力が発揮されていないために、企業が $W_A$ の賃金率を、資産を食い潰すことなしには、支払うことができない。一方、 $N_2$ の雇用量であれば、各労働単位は賃金率を越える平均収入生産力をもっているため、企業は $W_A$ の賃金率で賃金を継続的に、資産を食い潰すことなく、支払うことが可能である。それ故に、限界分析によって述べることのできる労働需要の曲線としての限界

収入生産力曲線は、MRP と ARP との交点に照応する雇用量を  $N_0$  とすると、 $N_0$  よりも大なる雇用量についての限界収入生産力曲線である。かくして、生産要素としての労働の需要曲線は右下りの限界収入生産力曲線で示される。

以上が、限界分析によって展開されるところの労働の需要に関する議論である。

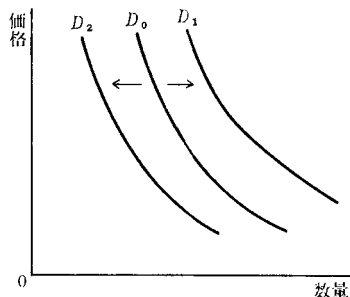
それでは、Lester の主張はこのような限界分析を正しく批判したものであるかどうかを吟味しよう。

Lester の出した結論に対しては F. Machlup が批判を行なっており、<sup>8)</sup> われわれは Machlup の考えを参考にしながら議論しよう。

### § 3 Lester の主張の検討

Lester の第 1 の主張を行なうに当ってなされた質問については、大いに議論する要素が含まれている。Lester の示した a ~ e の 5 個の要因はすべて限界分析でも無視されているものではない。ここでは、特に Lester の主張を吟味するに当って重要な a の要因のみを分析しよう。

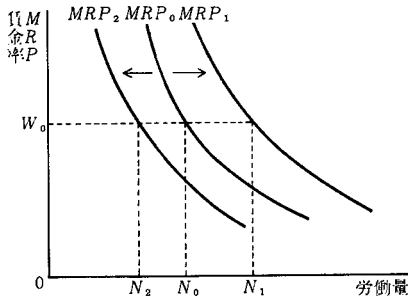
a として示された要因は生産物への市場需要についてのものである。この需要の変動は価格—生産物数量図表においてこの企業の生産物への需要曲線がシフトすることを意味している。第 3 図におけるように需要曲線の左右へのシフトが企業によって見積られる。ところで、限界分析によると、生産物への需要曲線がこのように右へとシフトすれば、生産において労働と資本とがいくらかでも代替的であれば、利子率あるいは賃金率が不変であると、資本量あるいは



(第 3 図)

- 8) Fritz Machlup, "Marginal Analysis and Empirical Research", *American Economic Review*, XXXVI (September 1946), pp. 519-54.  
 上記論文は *Wage Determination* (ed. by Richard Periman, 1964), pp. 30-53, および, *The labour market* (ed. by B. J. McCormick and E. Owen Smith, 1968), pp. 37-45, にそれぞれ部分的に再び掲載されている。  
 その他, F. Machlup, "Rejoinder to Antimarginalist", *American Economic Review*, (September 1946), および F. Machlup, "Theories of the Firm", *American Economic Review*, (March 1967), でも Machlup は Lester の主張への批判を行なっている。

労働量を増大させると利潤は増加する。また、労働と資本とが非代替的であれば、利率と賃金率とが不変である限り、資本量および労働量の双方を増大させることが得策である。このように代替関係が重要であるが、一般的な労働と資本とがいささかでも代替的である場合は、第4図に示されるように、労働の限界収入生産力曲線が第3図の $D_0$ の



(第4図)

$D_1$ と $D_2$ へのシフトに応じて、それぞれ $MRP_0$ から $MRP_1$ および $MRP_2$ へとシフトし、賃金率 $W_0$ の下では雇用量が $N_1$ あるいは $N_2$ へと変化することになる。このように、Lesterの示したaの要因は限界分析でも雇用量を変動させるものとして考えられているので

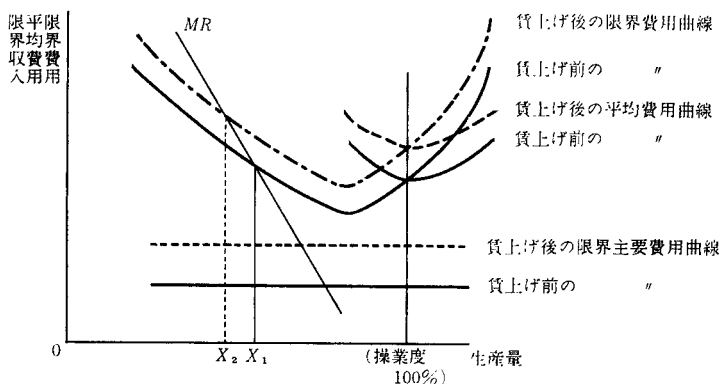
あり、この要因が正倒的に企業家から重要なものとして指摘されているために限界分析による主張が現実とは矛盾している、というLesterの結論は受け入れ難い。

第2の主張は単位当り可変費用と操業度に関するものであった。Lesterが調査によって得たような、操業度の上昇にともなう単位当り可変費用の逡減する状態はある一定の仮定のもとにのみ成立するにすぎない。すなわち、その企業にとっての限界主要費用が逡減的であることを必要とする。これは一般的に賃金率が追加的労働に対しても一定に保たれるような状況の存在と原材料の大量購入によるその価格の低下の可能性とによって説明され得る。しかし、限界主要費用が実際にどのような変化をするかを調べるには、諸々の生産要素市場および生産物市場のそれぞれに注目する必要がある。例えば、労働市場を考えに入れよう。ある企業が70~100%の操業度<sup>9)</sup>において単位当り可変費用を逡減的なものであると考えても、実際には70%の操業度に見合う雇用量以上では極端に高い賃金率を支払わなければ追加的労働を得ることができない場合もあろう。企業の地理的立地条件によりある量以上の労働量を雇用するには多額の移動費用を労働者に支払うことを必要とする場合、あるいは、その企業が必要とする専門的労働者の涸渇し

9) 経営者の回答における100%の操業度とは何を意味しているのか、ということも注意深く検討されねばならないことであるが、ここでは、その検討を省略し、より根本的な問題に注意を集中する。

ている場合、更に、全般的に労働市場において既に完全雇用の状態に到達してしまっている場合などでは、上述の状況が現実的となる。かくして、労働市場の種々の状況を考慮に入れれば、操業度100%まで単位当たり可変費用が必ずしも逓減的である、ということとはできない。Lesterの調査結果はもし現行賃金率で100%の操業度に必要な労働量を雇用することができたならば（そして、他に何ら変化がないならば）そのようになるとする経営者の予想にすぎない。

更に、生産物市場をも考慮に入れることによって、Lesterの主張は一層弱められる。第5図において、生産物市場においてこの企業の生産物への需要曲線から得られた限界



(第5図)

収入曲線を  $MR$  とすれば、いま例え、Lesterの質問に対して多くの企業家が答えた如くに、操業度を100%にする点が平均費用水準を最低にする点であることが分っている。企業が利潤の極大化を目指すためには、 $MR$  と限界費用のそれぞれの曲線の交点に照応する生産量  $X_1$  で生産を当然ストップさせることになる。そして、賃金率の上昇後は、生産物に対する需要状態に変化がなければ、 $MR$  は変化しないから、生産量は前よりも減少して  $X_2$  となる。それ故、この生産量減少分に見合っただけの労働量は削減されるのであって、Lesterの述べているように、平均費用水準が操業度の上昇とともに減少し続けるという理由だけで、賃金率上昇後に生産量を増大させ、従って、雇用量を増大させると考えるのは適切ではない。

すなわち、第2の結論を出すに当たってLesterは生産費用の面のみ注目し、生産量を多くすれば生産物1単位当りの費用は低下するという調査結果から、賃上げがあれば

生産量を多くして賃上げ分の費用増加を吸収できる、と考えたのであるが、生産物量が増加すれば、それらをより安い価格で売らねばならない場合のあることを Lester はここにおいて無視しているのである。

第1の主張の際には Lester は需要面を特に強調し、ドイツの事例を引合いに出してまでも、生産費（そのなかの特に賃金率）が低下しても企業家は生産量をその生産物への注文が増加しなければ増大させないのだ、と論じていたにもかかわらず、第2の主張ではこの面を全然考慮に入れていないという欠陥が存するのである。

次に、第3の主張を検討しよう。これは規模についての費用水準にかかわるものである。

Lester は限界分析が限界生産力を賃金率—雇用量関係に適用する場合にその通減的な局面のみを利用しているのを批判して、単位当り可変費用が操業度70~100%において通減的であるのだから、限界生産力はその操業度の間で通増的であるはずであり、雇用量の水準もこの操業度の間ではないとは言えないのだから、従来の限界生産力の通減的である部分だけを賃金率—雇用量の決定に利用している理論は現実への妥当性をあまりもたないとした。

しかし、ここには誤った飛躍があった。それは通減的限界費用を労働の通増的限界生産力と同一視したことである。限界費用が通減的であるとしても、労働に対する限界費用が通減的であるかどうかは不明である。生産力と費用とはこの場合直接の関係が設定されていないため、例え労働の限界費用が通減的であったとしても、それを労働の限界生産力が通増的であると言い換えることはできない。

Machlup も指摘するように、<sup>10)</sup> ある企業に対して、労働単位当りの物的生産性が上昇している局面において、雇用量を制限する諸条件こそが、労働の限界純収入生産力を通減させるものなのである。その条件とは、

- a 企業の物的工場施設の不可分性、
- b 企業の生産物への需要の低い弾力性、
- c 企業に対する労働供給の低い弾力性、

であり、aによって企業における労働の物的生産性の上昇の局面の存在を実践的に可能

10) F. Machlup, "Marginal Analysis and Empirical Research", in *Amer. Econ. Rev.*, pp. 551-2, in *Wage Determination*, p. 31, in *The labour market*, p. 42.



にするけれども、bとcとの条件がその物的生産性上昇の局面での実際の操業を（物的には効率的であるが）金銭的に非効率なものにするのである。

また、Lester は限界理論が規模<sup>11)</sup> についての費用水準を考慮していないと主張しているが、Lester がそう考えた理由は限界理論が生産量決定の議論の際に使用する限界費用曲線が右上りで書かれるため、彼の調査した費用曲線と合致しておらず、そう結論するに至ったのである。しかし上述の如く、限界理論は生産量に関する費用水準を明らかに考慮している。

第4の主張は地域的賃金格差とそれに起因する労働と資本との組合せの違いの可能性に関するものである。

Lester は、調査によると低賃金の存在が労働集約的な資本設備を導入することはない、と主張した。彼は低賃金の地域にも高賃金の地域にも同じ程度に労働を使用する機械設備を設置するのは限界理論の主張と矛盾していると考えている。しかし、矛盾していない状態も多々考えられる。

まず、生産方法がただ一つだけしか存在しない場合は両地域において同じ機械設備を設置するしかない。

次に、生産方法が数種類存在するが、その中の一つが、賃金水準の違いを越えて、両地域にとって最も効率的な生産方法である場合が存する。この時にも同じ機械設備が設置されることに疑問はない。

更に、収入生産力の面から接近して、次のような場合にも Lester の調査結果に現われた状況が説明できよう。同一の技術水準の機械を使用すれば、他（特に労働の質）が等しい時には労働の限界物的生産力はすべての地域において同一労働量に対して全く同じ水準を示す。しかし、その労働によって生産される生産物に対する需要価格は各地で異なるであろう。このことはそれぞれの地域における労働量の同一水準に対する限界収入生産力を異ならしめる。そして、企業家はその限界収入生産力とその地域で支配的な賃金率とを等しくするように労働者を雇用する。賃金率の高い地域では物価も高い傾向があるとすれば、高賃金の地域と低賃金の地域との同一技術水準の機械についての操業度は同じ程度になる場合も十分に存在可能なものであって、Lester の調査結果は何ら

---

11) Lester の主張する「規模に関する費用水準」はフルキャパシティーに対するところの操業度に関して述べたものであるが、内部経済および外部経済による規模に関する費用水準への影響も伝統的限界分析は無視していない。

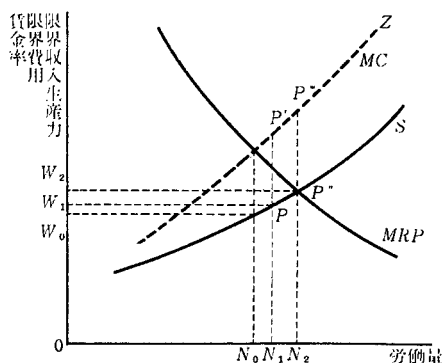
限界理論の主張とは矛盾しないことになる。

Lester は賃金率の上昇によって現在稼働中の機械をより労働節約的な機械に設置替えることが限界理論の主張であるかの如くに考えているが、そのように限界理論が主張する場合は資本が何らかの形をもたない自由に変形できるものとして考えられた場合についてであって、機械設備のような形をもった資本を取り扱う場合には、限界理論においても、やはり、その機械を労働と代替することによって、あるいは、労働を機械に代替することによって、利益があるかどうかが大いに考慮されることになり、代替の行なわれないことも例外ではない。また、Lester の調査結果とは相入れないが、低賃金地域では労働集約的、高賃金地域では資本集約的、作業が行なわれていることは疑い得ない事実である。特に、Lester 自身が第6の主張のためにとったアンケートの回答で示されているように、賃金率の上昇後に多くの企業は労働節約的機械を導入すると答えているのであり、Lester のこの部分での主張は彼自身によって作成された別の統計と矛盾していることになる。

また、最低賃金制の導入が雇用水準を高めた事実を指摘して、これが限界分析の主張とは相反する状況である、と Lester は述べているが、限界分析でも最低賃金制の導入によって雇用量が増大する可能性を決して否定していない。

いま、第6図におけるように、ある企業の限界収入生産力曲線がMPRで、労働供給曲線がSで、それぞれ示されているとする。このように労働供給曲線が右上りである場合にはその限界曲線も右上りとなり、その曲線をMCで表わす。

この状態で、もし企業家が労働の需要独占者の行動をとることが



(第6図)

できるならば (Lester の調査にあるアメリカ南部はこのような状態であった可能性を残している)、雇用量は限界労働費用と限界収入生産力とを等しくする  $N_0$  に決定される。その際、賃金率は労働供給曲線  $S$  上の  $N_0$  の労働量が得られる水準で決定され、 $W_0$ 。

が労働者に支払われる賃金率となる。

このような需要独占的行為の行なわれている労働市場に対して、いま、最低賃金率  $W_1$  が設定されたとしよう。そうすると、この場合の  $MC$  曲線は  $W_1 \sim P'$  と  $P \sim Z$  とからなり、点  $P$  と点  $P'$  の間で  $MC$  曲線は連続性をもたない。しかも、この断絶している部分を限界収入生産力曲線が通過することになり、労働の限界費用曲線と限界収入生産力曲線との交点は存在しなくなる。利潤極大化を目指す企業は、この場合、雇用量をどの水準に決定するか、が問題である。

考え易くするために、最低賃金率が、限界収入生産力曲線と労働供給曲線との交点に対応する、 $W_2$  に定められたとしよう。この時には、企業家は利潤極大化のために、労働の限界費用曲線と限界収入生産力曲線の交点に対応する、雇用量  $N_2$  だけの労働者を雇い入れることになる。

すなわち、賃金率が  $W_0$  から  $W_2$  へと上昇する際に、雇用量も  $N_0$  から  $N_2$  へと増加する傾向がある。この傾向の存在により、賃金率  $W_1$  の時の雇用量はおそらく  $N_1$  の水準であろう、と考えられる。このようにして、最低賃金制の導入の結果による賃金率の上昇が雇用量の増大をもたらすことを限界分析は決して否定してはいないのである。

次に、第5の主張の吟味に移ろう。Lester の第5の主張は、限界分析の実践的困難性に関するものであった。

限界分析を操業原則として生産活動に応用することは多行程生産を行なっている場合には特に困難であろう。しかし、例え単行程生産を行なっていたとしても、限界分析を操業原則として適用することは非常に困難なのである。それは、企業が自己の雇用している労働の限界収入生産力を正確に知ることができないことに起因する。正確に計測できない理由は、R. L. Hall と C. J. Hitch<sup>12)</sup> を中心とする Oxford の経済学者グループが嘗て指摘したように各企業家は自己の生産物にとっての需要関数を正確には知っていないからである。しかし、実践に応用できないから限界分析が無意味である、と結論してはならない。限界原則は企業が利潤を極大化するように行動すれば必ず妥当性をもっているものであり、多行程生産を行なっている場合も例外ではない。

だが、Lester が指摘した多行程生産について、次のような問題がある。一種類の生産物を作りあげる際に二人以上の労働者が異なった仕事を行なうことにより協働すると

12) R. L. Hall and C. J. Hitch, "Price Theory and Business Behaviour", Oxford Economic Papers, Number 2, May 1939, p. 12-45.

しよう。しかも一人ずつでは全く生産できないとする。そうすれば、この生産物を作る場合の個々の労働者の生産力は二人以上の労働者の協働によって達成される生産力を労働者数で除したもので示されざるを得ない。この平均値は各労働者がその職場で発揮している生産力とは多少異なっているとしても不思議ではない。経営者は賃金率を決定する際に生産部門をできるだけ細かく分割してその限界生産力に見合うように賃金率を設定することが利潤極大化のために有利であるが、技術的に結びついて切り離すことができない、とか、生産行程の管理組織の都合でその以上分割して生産力を見極めることができない、もしくは、社会的な慣例によって賃金を稼得する上で同じような貢献をなしていると考えられている、ような仕事を行なっている二人以上の労働者の個々の生産力を厳密に調べるようなことはしない。このように仕事の集りを一つの塊として見る場合、この塊は仕事群 (job cluster) と呼ばれる。<sup>13)</sup> そして、現実の企業においては多くの仕事群が存在し、個々の労働者の限界収入生産力はその属している仕事群の限界収入生産力の上下に離れて位置しており、賃金率は仕事群の限界収入生産力に応じたものであるから、個々の労働者の限界収入生産力はその受け取る賃金率と異なっている。ここに限界原則が個々の労働者の賃金率を現実的に説明し得ない領域があることは明白になる。

しかし、限界収入生産力あるいは限界費用の測定が困難であるから、限界分析から得られる諸結論が現実的ではない、と主張するのは正しくない。この正しくない理由を Machlup に従って<sup>14)</sup>説明しよう。

Machlup は次のようなアナロジーを使って、Lester の疑問を解消させようと試みる。

ある自動車の運転者が普通その前をのろのろと走っているトラックを追い越そうと決心する場合に、その決心の背後にはどのような考慮がなされていたのであろうか。通常この運転者は、

- a   トラックが走っているスピード、
- b   彼の車とトラックとの間の距離、

13) J. T. Dunlop, "The Task of Contemporary Wage Theory" in *New Concepts in Wage Determination*, ed. by G. Taylor and F. Pierson, 1957, p. 129. その他、佐藤浩一『賃金決定理論再考』(「大阪府立大学経済研究」, 第46号, 昭和42年2月)に job cluster などに関する周到的な言及がある。

14) F. Machlup, op. cit. pp.42-3 (in *Wage Determination*).

- c 彼の車が走行しているスピード,
- d 彼の車の可能な加速性,
- e 彼の車と対向車線をこちらに向けてやってくる車との間の距離,
- f その対向してくる車のスピード,

更にその他、道路の条件（コンクリートか土か、濡れているか乾いているか、真直ぐか曲っているか、および、平らであるか坂道なのか）、視界の程度（明るいか暗いか、空気が清んでいるか霧が多いか）、彼の車のタイヤやブレーキの状態、および、彼自身の状態（さわやかであるか疲れているか、しらふであるか酔っているか）などを考慮するであろう。その場合、この運転者はこれらの値を測定しようとするであろうか。彼はその車が見積られたスピードで見積られた距離を走るのに必要とされる時間を算出しようとはしない。更に、見積られるもののどれについても数値として表わされることはない。しかし、そのような数値の算出は行なわれないが、すべての諸条件を彼はやはり考慮している。決断を行なう際には彼は全体の諸条件を個々の要因に分割しようとはしない。だが、個々の要因が変化すれば、それは、彼の決心に影響を及ぼすことになる。彼の車が追い越しを行なうことができたならば、これは、前を走行していたトラックと彼の車との間の距離を彼の車のスピードからトラックのスピードを差し引いた値で除することによって得られる時間では対向して走行してくる車が彼の車がトラックの追い越しを完遂するに可能な場所には対向車のスピードでは到達していなかった、ことを意味していると言える。

この運転者は実際に数値を算出して追い越したのではないが、それと同じことはやっていたことになる。例えば、他を全く同じ状況にしておいて、対向してくる車が急にスピードを上げて走りだしたり、前を走行するトラックが突然スピードを上げたとすれば、彼は追い越しを断念することもあるし、そのように断念すればその理由は、運転者が何と考えようと、厳密な計算で示される断念する理由と同じなのである。

もし追い越しを断念した場合に、何故断念したのかを運転者に質問すると興味ある。その断念する要因を例えば次のようにする。

- a 車の加速性がトラックのスピードに比較して十分ではないから,
- b 道路に追い越し車線がないから,

これらの質問に対して、上述の議論から分るように、aに回答が集中するという期待

はもてない。むしろ、bに回答が集中してくる可能性もある。しかし、回答の総てがbを重要なものとして指摘しても、aを考慮していないとは言えない。これらの要因は、一見独立しているようでも、お互いに結びついているのである。Lesterの質問もこのような形で行なわれていたのであり、ある要因が特に指摘されなかったとしても、その要因を回答者が深い考慮においても無視していると考えすることはできない。

以上のアナロジーにおける議論と同様に、限界分析で示される限界量を経営者が正確に計測することが困難であっても、経営者はそれを考慮していることに変わりはない。また、経営者が限界収入生産力とか限界費用といった用語の存在を知っていなくとも、やはりそれらを考慮しているのである。Machlupが述べているように、如何なる運転者も彼が数学に弱いという理由から彼が追い越しをする場合に対向してやってくる自動車のスピードと距離とを考えに入れることができないようなことはない、<sup>15)</sup> ことを事実が示している。

次に、Lesterの第6の主張に対する検討を行なう。

第6の主張は賃金率の上昇とともに企業家はどのような行動をとるかに関してのアンケートから引き出されたものである。ここでのLesterが行なった質問に付加されている5個の要因のすべては、やはり、限界分析によっても無視されているところのものではない。回答から得られた企業の行動の主要なものは、労働節約的機械の導入、管理の向上および販売高の増大の三要因である。Lesterは、後二者の行動は限界分析の述べているところのものではない、と考えているが、管理の向上は労働の一単位当りの物的生産量を増大させることを目指すことになるから、正に限界原則の述べていることに外ならない。また、販売高の増大については、販売量が一定であることを前提とするならば、(物的生産量の増大は既に考慮したから)販売高増大の結果を得るには、生産物市場においてこの企業の生産物の価格の上昇がなければならない。これは、既述の図表における、限界収入生産力曲線の上方へのシフトを意味し、このような調整は限界原則の大きい考慮しているところのものである。従って、Lesterの第6の主張は限界分析によって主張されることと異なっているのではない。

以上で、Lesterの主張の吟味は終る。われわれが上で議論して認識したように、行動科学と限界分析との間には分析する側面に違いがある。この違いは次のような山登り

15) F. Machlup, op. cit. p.43.

の例を使って説明することができよう。

#### § 4 企業の行動と限界分析

限界分析は利潤極大化を企業の目標とする。ここでのアナロジーでは、これはある登山者が高山の頂上に至ることを目標としているとする。彼は頂上に至るのにいくつかの方法を考え出すであろう。最も短時間で頂上に至るのはロッククライミングを試みながら一直線に頂上へ向う方法であるかも知れない。しかし、それが危険であると彼が考えるならば、例え一直線に登るのが所要時間が短く彼にとって好都合であっても、他の人々が踏み慣らした道を山のまわりをぐるぐると回って登って行くであろう。その場合、時には頂上に行く途中で下り坂に出くわすかも知れない。彼が下り坂を歩いている姿だけを見ると、彼は頂上に向っているのではなくて、下山しているのではないのか、と思えるだろう。しかし、彼はあくまでも頂上に向っているのであり、峠を越えたり、回り道をしたりして目標に近づいているのである。

行動科学では、彼は実際にどの道を登っているか、を中心として議論する。それに対して、限界分析は最も効率的にするにはどの道を登って行くことになるか、を問題とする。最も効率的な道が何ら危険を伴わず、一般的に登られているものであるならば、それは行動科学によって示される道と同じになろう。

しかし、通常、最も効率的な道は非現実的な道である。それ故に、限界分析によって示される道は通常登られている道を示してはいない。かくして、行動科学のような一般的に通られる道を示す議論の必要性が叫ばれることになる。だが、実際に使われる道はまた、無数にあるとも言える。多くの場所には近道の可能性が存する。これらをすべて議論に組み入れるならば、その出来上ったものは行動の理論というよりは行動の無数の羅列を示すものにすぎない。それでは行動科学としての実りは少ない。しかし、人々が決まって登って行くという道がよくある。この道を発見するならば、これは実りある行動の理論となる。だが、その行動の理論が受け入れられても、限界分析が否定される訳ではない。例えそれは非現実的なものであっても、最も効率的な道がどこに存在しているか、を限界分析は常に示しているのであり、行動科学と何ら矛盾した議論を行なうものではない。

また、目標に関しても多くの対立する議論がある。限界分析においては企業家は利潤極大化を目指す、実際には企業家は売上高極大化が、あるいは、売上高成長率の極大

化が目標である、といった類のものである。上述の山登りのアナロジーを使えば、利潤極大化が頂上に至ることであれば、売上高極大化は頂上へアタックするベースキャンプに至ることに外ならない。ある時点で登山者にその目標を尋ねれば、それはベースキャンプに行くことである、と答えるかも知れないが、そのような回答があったとしても彼の頂上へ至ろうとする意欲が聊も減退しているわけではない。二つ以上の目標が、お互いに他を否定することなく、存在することが可能なのである。特にベースキャンプはいくらでも設定できることを考慮に入れば、ここで議論してきた行動科学と限界分析とは他を否定することなく並存できることが明らかとなる。

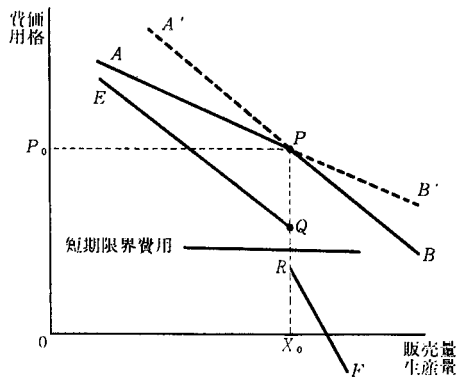
以上、行動科学と限界分析とを企業における現実の賃金率と雇用の動きを説明する力に関して比較してきたが、この二つの接近法が同一の側面を分析しようとしていないことは疑い得ない事実である。そして、それぞれの分析しようとする側面においては、両者ともに、他方から否定されることなく、その生命を保ち続けることが可能である。

### 第3章 寡占経済と賃金の行動科学による分析

寡占経済下の生産物市場の特徴は、R. L. Hall と C. J. Hitch<sup>1)</sup> および P. M.

Sweezy<sup>2)</sup> が示した「屈折需要曲線」によって明確に表わすことができる。

このような状況の下では、ある企業に対する生産物の需要曲線は第7図におけるAPBで表わされる。P点は現時点でのこの企業の生産物の販売量と価格とを示している。更にこの需要曲線より限界収入曲線がEQ、RF'のように描かれる。また、寡占下にあつては、二つの基本



(第7図)

- 1) R. L. Hall and C. J. Hitch, op. cit., p.23, ここでは、「屈折需要曲線」という表現は使われていないが、「折れた」曲線が示されている。
- 2) P. M. Sweezy, "Demand under Conditions of Oligopoly", *Journal of Political Economy*, August 1939, p. 569.



的な仮定を設けることができる。<sup>3)</sup> 先ず、企業における短期限界費用曲線は肉體労働と原材料との平均費用曲線と大きな違いはなく、後者の曲線は最適点以下の産出水準では横軸にほとんど平行であるということ、<sup>4)</sup> 次に、大多数の企業は大規模経済において彼等の工場に余剰生産能力が存在していても生産能力をある限度以下に縮小することはないということ、<sup>5)</sup> である。そして、このコンスタントな限界費用曲線が第7図におけるようにQ点とR点との間を通過しているならば、この企業は限界費用と限界収入とを等しくするという作業を行なうことなく、生産量を  $x_0$  に決定していたのである。Hall や Hitch などの Oxford の研究者グループが面談した企業家のほとんどは、無意識にすらも、需要の弾力性や（平均主要費用とは区別されたところの）限界費用を測定するための努力を払っていなかったために、このグループは、寡占経済下における価格の決定はフルコスト原則による、と結論した。

フルコスト原則とは価格決定の一方法であり、先ず、基礎として生産物単位当りの主要費用（直接費）がとられる。その額に共通費用（間接費）をカバーするためにある比率の金額が加えられ、更に、利潤のためにある慣習的な比率（しばしば10%である）の金額が加えられる。そして、販売費用は通常共通費用に含まれ、資本への利子はそれにめったに含まれることはない。それらが共通費用に含まれていないならば、利潤の部分に追加して計算されることが許される。<sup>6)</sup> このようにして算定された価格が生産物市場の寡占状態の下では支配しているということになる。すなわち、第7図における生産物価格  $P_0$  はこのようにして決まったものとして考えている。賃金費用は主要費用に含まれるから、かくして、 $P_0$  は賃金を決定する要因とはならず、むしろ賃金が  $P_0$  を決定する要因となる。

この状況における賃金率は次のように考えられる。第8図におけるように、当該企業の生産物への需要曲線を  $P_1(x)$ 、 $P_2(x)$  で、販売数量（便宜的に生産数量と等しいとする）を  $x$  で、示す  $x_0$  点においては、 $P_1(x) = P_2(x)$  が成立している。それぞれの需要曲線について、総収入は  $x \cdot P_1(x)$  および  $x \cdot P_2(x)$  として示される。それらより、限界収入

3) 大野吉輝「巨視的分配理論」(昭和40年), 88頁。

4) Michael Kalecki, "The Distribution of The National Income", in *Readings in the Theory of Income Distribution* (ed. by W. Fellner and B. F. Haley, 1950), p. 207.

5) Ibid. p. 208.

6) R. L. Hall and C. J. Hitch, op. cit., p.19

生産力を求めると、

$$\begin{aligned} \frac{\partial \{x \cdot P_1(x)\}}{\partial a} &= \frac{\partial x}{\partial a} \cdot P_1(x) + x \cdot \frac{\partial P_1(x)}{\partial x} \\ \frac{\partial x}{\partial a} &= \frac{\partial x}{\partial a} \cdot P_1(x) \cdot \left\{ 1 + \frac{x}{P_1(x)} \cdot \frac{\partial P_1(x)}{\partial x} \right\} \\ \frac{\partial \{x \cdot P_2(x)\}}{\partial a} &= \frac{\partial x}{\partial a} \cdot P_2(x) \cdot \left\{ 1 + \frac{x}{P_2(x)} \cdot \frac{\partial P_2(x)}{\partial x} \right\} \end{aligned}$$

となる。また、販売量  $x_0$  における需要の弾力性をそれぞれの需要曲線に

関して考慮すれば、

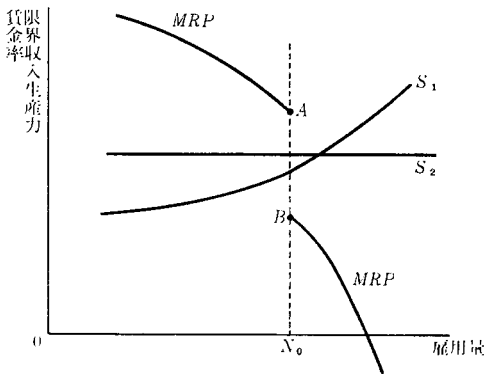
$$\frac{x_0}{P_1(x_0)} \cdot \frac{\partial P_1(x)}{\partial x} > \frac{x_0}{P_2(x_0)} \cdot \frac{\partial P_2(x)}{\partial x}$$

が導き出される。(なぜなら、上式に表われている数値は需要の弾力性の逆数に外ならない)。

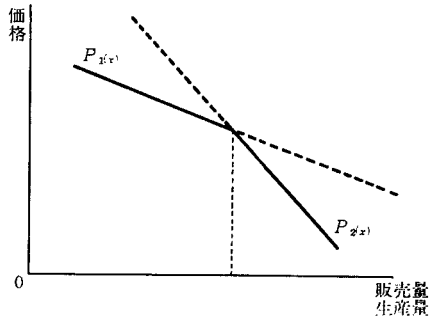
上式を使って  $x_0$  における二つの限界収入生産力を比較すると、

$$\begin{aligned} \frac{\partial x}{\partial a} \cdot P_1(x_0) \cdot \left\{ 1 + \frac{x_0}{P_1(x_0)} \cdot \frac{\partial P_1(x)}{\partial x} \right\} - \frac{\partial x}{\partial a} \cdot P_2(x_0) \cdot \left\{ 1 + \frac{x_0}{P_2(x_0)} \cdot \frac{\partial P_2(x)}{\partial x} \right\} \\ = \frac{\partial x}{\partial a} \cdot P_1(x_0) \cdot \left\{ \frac{x_0}{P_1(x_0)} \cdot \frac{\partial P_1(x)}{\partial x} - \frac{x_0}{P_2(x_0)} \cdot \frac{\partial P_2(x)}{\partial x} \right\} > 0 \end{aligned}$$

それ故、生産物量  $x_0$  を生産するのに必要な労働量を  $N_0$  とすると、第9図が示すよう



(第 9 図)



(第 8 図)

に、限界収入生産力 (MRP) 曲線  $N_0$  において断絶しており、A 点も B 点も  $N_0$  に対応する限界収入生産力としての意味をもっている。この場合、労働供給曲線の形状が  $S_1$  のようであろうと  $S_2$  のようであろうと賃金率は A 点と B 点との間で (厳密には、A 点と労働供給曲線との間で) 成立

するであろう<sup>7)</sup>しかし、 $AB$ 間のどこで賃金率が決定されるのか、に関しては限界分析は何も言うことができない。 $AB$ 間は賃金率の不確定範囲として示される。

労働市場が不完全競争の状態である場合も行動科学の分析を必要とする。労働市場が雇用主と労働組合との双方独占の状態である際には、例えば J. T. Dunlop の交渉理論<sup>8)</sup>によって、次のように賃金率の不確定範囲の存在を説明できる。Dunlop は分析を容易にするために、雇用主の選好を雇用主自身の手持ち貨幣額と雇用量との関係でとらえ、労働組合の選好を組合員の総賃金額と閑暇量との関係でとらえる。そうすれば、両者の間の話し合いで、あるいは、闘争によって成立する可能性のある賃金額と雇用量との組み合わせは雇用主の選好無差別曲線群と労働組合の選好無差別曲線群とから作り上げられる契約曲線によって示されることになる。

この場合、契約曲線を導き出すまでの過程は限界分析によるが、この契約曲線上のどの水準で賃金額と雇用量が（従って、賃金額を雇用量で除したところの賃金率が）決定されるのか、に関しては限界分析は沈黙を守るだけで何らの助言すらも与えない。

以上のように生産物市場、あるいは、労働市場において不完全競争の状態が存在する場合には、限界分析だけでは理論的にも賃金率を決定することができず、賃金率の決定可能な不確定範囲が生じてくることとなる。この範囲内での賃金の議論は交渉理論を中心とした行動科学によるしかないのである。

すなわち、このような市場の不完全性の存在する状態では、限界分析と行動科学とはお互いに補充し合うものとなる。

## 第4章 完全雇用経済と賃金の行動科学

既に議論してきた如く、限界分析はその時々特定の行動を説明するものではなくて、一般的傾向を示すものである。特定の企業を注視すると、そこでの現実に決定される賃金率はストライキ、ロックアウトおよび社会的習慣（例えば、年功序列型賃金）な

- 
- 7) この問題を扱ったものとして、Gordon F. Bloom, "A Reconsideration of the Theory Exploitation", in *Readings in the Theory of Income Distribution* (ed. by W. Fellner and B. F. Haley, 1950), pp. 245-77, および、内海洋一「社会問題の基礎理論」(昭和33年)99頁—104頁がある。
- 8) John T. Dunlop, *Wage Determination under Trade Unions*, 1950, p. 80. (邦訳、桜林誠他「団体交渉下の賃金決定」91頁)

ど多くの要因からの産物である。しかし、ここで注意せねばならないのは、このように賃金率の決定に限界分析が適用され得なくても、限界分析の理論がそこで妥当しないと理由はないことである。むしろ企業が利潤の極大化を追求する限りその論理が妥当しないはずはないのである。限界分析で示された賃金率を越える賃金率を労働者が継続的に受領することはできない。そのような賃金率を維持しようとするならば、他の条件が不変である限り、企業家は、やがて、雇用量を減少させるであろう。社会全体で大幅な賃金率の上昇が達成された場合で、その上昇後の賃金率が多くの企業のその時点での雇用量についての限界収入生産力を、あるいは特に寡占経済においては既述の不確定範囲を、越えているならば、他の条件が不変であるとする、多くの企業は雇用量を削減し、社会全体では失業者が増大してくる。しかし、J. R. Hicks に従えば、われわれの世界は貨幣制度が賃金の変化に順応し得る世界なのであり、<sup>1)</sup> K. W. Rothschild も言う如く、政府は積極的な完全雇用政策にのっとり、雇用機会の大きな減退が生じようとするれば、それを防止するために必要な貨幣手段や十分な公共投資の措置を行なうのであって、<sup>2)</sup> 失業は極力避けられている。

このような完全雇用経済をもつ場合には、賃金率の上昇によっても生産物の実物面での増加はほとんど期待できない。しかし、賃金率の上昇の結果としての失業が生じないために貨幣供給量の増大が政策的になされよう。貨幣量の供給増加は有効需要の増加が目的である。そこで、貨幣供給量の増大が直接有効需要の増大に結びつけば、実質国民所得と雇用量並びに利率は不変で、貨幣国民所得と物価水準と貨幣賃金率とが比例的

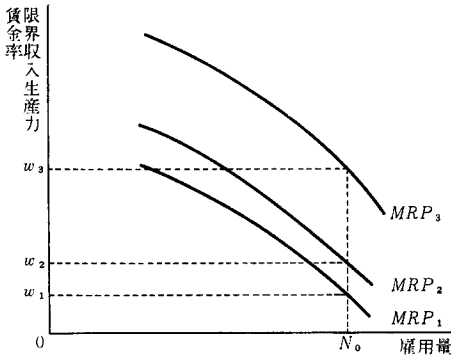
1) J. R. Hicks, "Economic Foundations of Wage Policy", in *Essays In World Economics*, 1959, p. 88, (邦訳、大石泰彦「世界経済論」107頁) William G. Bowenは、貨幣面における決定事項はただ労働市場におけるハブニングによってのみ指令されるにすぎない(すなわち、われわれは今や金本位制ではなくて労働本位制の世界にいるのだ)という Hicks の仮定にまで至らなくても、やはり賃金と物価の動きの重要性を貨幣政策を決定する諸力の集団の一つであるとして強調できよう、と述べている。(W. G. Bowen, *The Wage-Price Issue*, 1960 p. 324)

更に、Bowen は、中央銀行が政治的暴力の下に反失業政策を採用するのだという類の説明はあまりにも皮肉なものであろう、と述べ、アメリカ連邦銀行の人々はしばしば雇用の高水準が物価の安定よりも一層永続的な経済目標となった、と単に感じているだけであらう、と考えている。(Ibid. pp. 378-9)

2) K. W. Rothschild, *The Theory of Wages*, 1954, p. 137, (邦訳、賃金問題研究会「現代賃金論入門」186頁)

に上昇していく真正インフレーションの現象のあらわれる可能性が生ずる。<sup>3)</sup>

そのような現象が実際に生起すれば、ある「代表的」企業の限界収入生産力曲線の初期の状態を  $MRP_1$  として



(第 10 図)

第10図において示すと、初期の賃金率  $w_1$  の下での雇用量は  $N_0$  であろう。もし賃金率が  $w_2$  にまで押し上げられた時に物価水準も上昇して  $MRP_1$  曲線を上方にシフトさせることになるならば、次期での労働需要曲線は(代表的企業では)  $MRP_2$  となり、やはり同じ

$N_0$  だけの労働者が代表的企業によって雇用される。代表的でない企業に関しては雇用量の増減が考えられるが、社会全体としての雇用量に変化は生じない。

そこで重要なことは、限界分析では賃金率と限界収入生産力との等しい点で雇用量が決定されるのであったが、ここでは決定された賃金率が限界収入生産力を変動させる要因となる、ということである。ここに、行動科学の賃金分析の意義が見出される。しかし、「最終的に」決まる雇用量が賃金率と限界収入生産力との等しい点に対応するものであることを主張する限界分析は、やはり、この場合にもその正当性を失わない。

それでは、このように労働本位的な賃上げが行なわれている状態が実在のものかどうか議論を移そう。

これを検討するに当たってしばしば用いられる考察方法は Phillips 仮説が妥当している

- 3) 金森久雄氏によって示されているように、「従来の日本のように、オープン・マーケット オペレーションがなく、貨幣が主として日銀貸出しの形で供給された状況では、ある意味では、通貨供給は、日本銀行が能動的に行なったのではなく、むしろ受動的になされたにすぎない、という面がある」(金森久雄『第5章へのコメント』、『賃金と物価』飯田経夫編、昭和43年)、155頁)が、最近では、オープン・マーケット オペレーションを行なう基盤も整備されつつあり、この問題の重要性は増すであろう。更に、ここで述べようとしている経済は、完全雇用を達成し、その雇用水準を維持しようとする経済であり、日本に関して言えば、労働市場が逼迫してきた昭和35年以降がここでの議論の対象となる。

か、どうか、を調べる方法である。Phillips 仮説は貨幣賃金率の上昇率と失業率<sup>4)</sup>との間の強い対応関係の存在を述べるものであり、この仮説がある国について妥当しているならば、その国での貨幣賃金率の変動は労働市場の需給関係によるものであって、労働組合の賃金率を引き上げる力は無視できると言うことが可能である。そのことは勿論、Phillips 仮説の妥当している国においては労働組合が何ら労働争議を起こそうとしない、ということの意味するのではない。むしろ、失業率が低くなると労働組合の闘争力が強くなり、より大きな貨幣賃金率の上昇率が結果する、ということの意味する。しかし、失業率の高低が労働組合の闘争力を決定することになり、労働組合の闘争力が貨幣賃金率を決定するのであっても、失業率と貨幣賃金率の上昇率との間に函数関係が成立する。かくして、この場合には労働組合の闘争性を全く無視してよいわけである。

既に Phillips 仮説の各国経済への妥当性に関して多くが述べられているが、肯定的および否定的の双方の主張がある。<sup>5)</sup>

Phillips 仮説に対立する N. Kaldor の利潤仮説は、貨幣賃金率の上昇率を利潤の動きと関連させるものであり、これにも現実妥当性に関しての研究が示されている。<sup>6)</sup> 利潤仮説は経済の繁栄している利潤の大なる時に労働組合の交渉力が大きくなり、従って、同時に貨幣賃金率も大きく上昇すると主張する。

しかしながら、Phillips 仮説や利潤仮説は現実妥当性に関して優位な地位にあるとは言えない。少なくとも、労働組合の力によって貨幣賃金率が上昇するかどうかに関しては明確な回答が未だ得られていない。

- 
- 4) 失業率に代えて、各国の統計数値の意味の違いなどから、種々の変数が適用されている。例えば、失業率の変化率、労働市場における殺到率、etc がある。
  - 5) これを扱ったものとしては次のものがある。内田光穂『賃金調整関数：展望』（「賃金と物価」飯田経夫編、昭和43年）降矢憲一・中村厚史・鈴木孝雄「賃金変動要因の研究」（昭和44年）
  - 6) 内田光穂、前掲論文。  
降矢憲一・中村厚史・鈴木孝雄、前掲書。  
R. G. Lipsey と M. D. Steur はイギリスの統計で利潤仮説を検証したが、その結果は仮説をイギリスに関しては否定するものであった。  
R. G. Lipsey and M. D. Steur, "The Relation between Profit and Wage Rates", *Economica*, May 1961.  
しかし、R. J. Bhatia によるアメリカの統計に関する検証は、この仮説を、特に第二次大戦後について、Phillips 仮説よりも説明力のあるものとしている。  
R. J. Bhatia, "Profits and the Rate of Change in Money Earnings in the United States, 1935-59", *Economica*, August 1962.

Phillips 仮説や利潤仮説とは独立に労働組合の力の貨幣賃金率への影響を調べた研究には、次のようなものがある。

J. T. Dunlop<sup>7)</sup> は米国の1923—40年における 33の製造業ないしグループに関する労働統計局の資料から、比較的重要でない産業を取り除き、諸々の産業における雇用者数の相対的な大きさに従って加重することによって、労働者時間当たり産出高の増加と平均時間収入の増加との間の順位相関係数を算出し、その値として、非常に高い、+0.72を得ている。

この値から、Dunlop は「生産性の上昇が相対的に高い産業では賃金より大きく増大しており、生産性の上昇が相対的に低い産業では賃金もあまり増大していない」<sup>8)</sup> という傾向の存在を肯定した。Dunlop は労働組合の力による賃金率の変動の可能性を否定してはいないが、「かなりの期間にわたる産業間賃金変動は次の要因によって説明されるべきである。生産性と生産量の変化、労務費率、ある産業の生産物への生産物市場における競争状態、そしてある産業の労働力の熟練度および職務内容の変化。これらの要因がある産業における被用者の賃金率や俸給率の相対的地位に関する交渉に限界を画する傾向があるろう」<sup>9)</sup> と述べるように、賃金率の変化の基本的要因として生産性の変化を考えている。

Clark Kerr<sup>10)</sup> は賃金格差との関連で労働組合の影響を眺めて次の結論を得た。個人間および企業（同一の生産物および労働市場における）間の賃金格差は労働組合によって大いに縮小せしめられ、地域間格差についても（それらの地域間で生産物の競争が行なわれているという状態なら少なくとも）その賃金格差は労働組合の力によってかなり縮小されてきた。しかし、職業間格差と産業間格差については労働組合の影響力を認めるほどの証拠がない。

Robert Ozanne<sup>11)</sup> は米国における調査より、統計的に次のことを見出した。労働組

7) John T. Dunlop, "Productivity and the Wage Structure", in *Wage Determination* (ed. by Richard Perlman, 1965), pp. 55-73.

8) Ibid. p. 64.

9) Ibid. p. 73.

10) Clark Kerr, "Wage Relationships—The Comparative Impact of Market and Power Forces", in *Wage Determination* (ed. by Richard Perlman, 1965), pp. 80-99.

11) Robert Ozanne, "Impact of Unions Wage Trends and Income Distribution", in *Wage Determination* (ed. by Richard Perlman, 1965), pp. 104-25.

合のない時期に比較して労働組合のある時期には労働者の実質所得は2倍以上の速さで上昇した。しかるに、労働者時間当たり物的生産物で測った物的生産性の伸びは労働組合のない時期の方が大きかったのである。かくして、労働組合は賃金率の上昇に大いに力を貸している。

J. E. Maher<sup>12)</sup> は、労働組合のある工場とそれと同一種類の労働組合のない工場との間の賃金格差を統計的に研究して、次のような結論を得た。労働組合のある工場とない工場との間では労働者の受領する賃金率に大きな差はない。従って、労働組合が賃金率を引き上げる力をもつとは言えない。

以上のように、労働組合が賃金率を引き上げる力をもつかどうかには、Phillips 仮説や利潤仮説に立たずに行なわれた研究を概観しても、未だ確定的な結論の得られていないことが分る。

しかし、最近の貨幣賃金率の動きを労働組合の力との関係で論ずる際には特に注目せねばならない点が少なくとも二つある。

その一は、われわれが問題にしている経済はほぼ完全雇用と考えてよい雇用水準を維持している、あるいはそれを達成しようとしていること（第5表参照）。

第 5 表  
各 国 の 失 業 率 (%)

| 年    | 日 本 | アメリカ | イギリス | 西ドイツ | イタリア |
|------|-----|------|------|------|------|
| 1957 | 1.9 | 4.3  | 1.5  | 3.4  | 8.2  |
| 58   | 2.1 | 6.8  | 2.0  | 3.5  | 6.6  |
| 59   | 2.3 | 5.5  | 2.2  | 2.4  | 5.6  |
| 60   | 1.7 | 5.5  | 1.6  | 1.2  | 4.2  |
| 61   | 1.5 | 6.7  | 1.5  | 0.8  | 3.5  |
| 62   | 1.3 | 5.5  | 2.0  | 0.7  | 3.0  |
| 63   | 1.3 | 5.7  | 2.4  | 0.8  | 2.5  |
| 64   | 1.2 | 5.2  | 1.8  | 0.7  | 2.7  |
| 65   | 1.2 | 4.5  | 1.5  | 0.6  | 3.6  |
| 66   | 1.3 | 3.8  | 1.5  | 0.7  | 3.9  |
| 67   | 1.3 | 3.8  | 2.3  | 2.1  | 3.5  |
| 68   | 1.2 | 3.6  | 2.5  | 1.6  | 3.5  |

(労働統計要覧1970, p.230)

12) John E. Maher, "Union, Nonunion Wage Differentials", in *Wage Determination* (ed. by Richard Perlman, 1965), pp. 127-46.



その二は、労働組合の力を示すものとしての適切な指標を用いて、貨幣賃金率の動きと労働組合の力との相関を調べるのが容易でないこと。

第1点に注意を払わなければならない理由は、上述の如き貨幣賃金率の上昇が最近では失業を増大させぬための貨幣政策の存在のもとになされるのが問題になっているのであって、特に日本の場合であれば、昭和35年以降の状況が議論の焦点にあり、それより前の時期における労働組合の力と貨幣賃金率の変化との相関関係を調べても、ここでの議論とはあまり関係がないからである。従って、古いデータを分析して労働組合が賃金率引き上げに力がないと結論されても、最近の状況もそうだとは言いきれない。われわれが注目せねばならないのは、完全雇用の下での諸変化なのである。

一方、第6表に示される労働生産性と賃金とのそれぞれの動きを平均概念で見る限り、特に日本では、この問題が重要視される段階にはまだ至っていないのではないかという主張もなされよう。

しかし、労働生産性と貨幣賃金率との伸びが平均概念において同率であれば、あるいは前者の上昇率が後者の増加率を上回っておれば、労働組合の力の貨幣賃金率への影響力を無視してもよいということにはならない。政策の問題が結びついてくるが、その時

第 6 表

日本の製造業における労働生産性指数と労働者賃金指数の動き  
(昭和40=100)

| 年      | 労働生産性指数 | 労働者賃金指数 |
|--------|---------|---------|
| 昭和35   | 69.3    | 62.4    |
| 36     | 76.4    | 68.6    |
| 37     | 78.5    | 75.2    |
| 38     | 86.2    | 82.2    |
| 39     | 96.6    | 92.0    |
| 40     | 100.0   | 100.0   |
| 41     | 113.0   | 110.8   |
| 42     | 131.7   | 124.6   |
| 43     | 150.5   | 141.7   |
| 44(9月) | 179.0   | 171.3   |

(労働統計要覧1970, p.17, p.83)

の国家の目標の一つが例えば物価騰貴を抑制することにあるならば、限界分析で行なわれるような限界概念での比較でそれらの間の関係を明確にしない限り、労働生産性と賃

幣賃金率とが平均概念で同率で（あるいは後者の伸びの方が低い場合もあって）上昇しても、これによって物価騰貴の生起する可能性<sup>13)</sup>は大いにあり、物価騰貴を抑制するためには労働組合の力の適切な評価が必要となってくる。

次に、第2点は、労働組合の力を示す指標として適切な値を見出さなければ、実際に労働組合が貨幣賃金率の変化に影響を与えているかどうかについての実りある議論ができないことから、注目される点である。既に私はストライキの諸々の値を労働組合の力を示す指標として扱うことの不適切さについて言及した。<sup>14)</sup> その際に、実際に行なわれたストライキに関する値ではなくて、「予想」ストライキ期間についての指標を求める必要のあることを強調しておいた。この「予想」ストライキ期間は、結局、その組合の当該時点での「闘争性」を表わすものである。これは、組合の主張が組合結成の基盤となっている被用者たちによって強力に支持されている場合には、強く、逆もまたしかりである。組合の主張が強力に支持されているかどうかを判別するに適切な指標を見出すことも容易ではないが、A. G. Hines が示したように、<sup>15)</sup> 組合組織率の変化率をこの指標として見做すことはかなり適切なように思われる。すなわち、組合の主張が被用者の多くの支持を得るならば、その際に組合員の数も増加するであろうし、組合も多くの組合員のバックアップがあれば、賃金交渉において企業家に対して強力に要求を主張することができるであろう。そのような場合には、企業家もストライキ期間を、その他の場合よりも、より長く予想する、と考えられるのである。

さて、Hines はこのような組合組織率の変化率と貨幣賃金率変動とについてイギリスの統計から、それらの間に強い対応関係（特に1949—1961年）のあることを見出している。しかし、日本では同じ指標を使って渡部教授によって試みられたが、有意な結果が得られなかった、とされている。<sup>16)</sup>

13) これは、一見、奇妙な因果関係を示すことになるが、理論的に明解に説明され得る。この解説としてすぐれたものの一つに次のものがある。Friedrich A. Lutz, Lohn, Inflation und Zahlungsbilanz, J. C. B. Mohr, 1967. この書のAnhang (S. 42-7) がこの問題に関しての分り易い解説を与えている。

14) 森田 劭『労働組合の交渉力として使用する数値に関する問題点』（「大阪大学経済学」, 第18巻第1号, 昭和43年6月）

15) A. G. Hines, "Trade Unions and Wage Inflation in the United Kingdom 1893-1961", *The Review of Economic Studies*, October 1964.

16) 渡部経彦『賃金・価格の関係とその政策的意味』（熊谷尚夫・渡部経彦編「日本の物価」, 1966, 第3章）

以上、われわれは労働組合の力と賃金率の変化について概観してきたが、完全雇用を目指す経済では、国際経済関係に重要なネックが生じない限り、貨幣賃金率の変化は労働組合の力に影響される傾向はある。このような傾向の存在は、賃金率決定に関しての行動科学による分析が必要であることを意味する。

## 第5章 結 論

賃金分析に関しての行動科学の特徴および意義を考察してみると、行動科学は賃金分析において限界分析にとって代わるものである、という意見は否定されねばならず、お互いに並存する種類のものであることが分った。

特に寡占経済における賃金分析および完全雇用を目指す経済におけるその分析に関しては、行動科学と限界原則とはお互いに補い合う性質をもっているものである。

## 第 3 部

# 賃 金 率 の 決 定

## (序)

賃金率は労働の需要と供給の均衡点によって定まる。しかし、K. W. Rothschild が指摘しているように同時に多数の均衡点が存在する場合もある。<sup>1)</sup> また、われわれが既に第2部においてみてきたように、生産物市場から派生された労働需要の特殊な条件の下での賃金率決定の不確定範囲の存在は、その場合に賃金率の水準を如何なる方法によって説明するのか、を明確にすることを要求するものである。

そこで、次に、需要供給の均衡点が二つ以上ある場合、あるいは賃金率の不確定領域が存する場合、に決定される賃金率を説明するものとしての賃金に関する社会的および政治的議論と交渉理論とを検討しよう。

## 第1章 社会的および政治的な力と賃金

### §1 概説

社会的および政治的な力が賃金<sup>1)</sup>に影響を及ぼす可能性は多くの研究者によって論じられている。<sup>2)</sup>

国家の力によって賃金への絶えざる圧迫を回避できる、と考える S. de Sismondi<sup>3)</sup> は政治の力の賃金への影響力の強さを認める一人である。彼に従えば、労働者は近代工業社会において、第一に機械化による失業の増大を通しての労働者間の競争、第二に需要不足による恐慌、によって賃金は絶えず圧迫さ

1) K. W. Rothschild, *The Theory of Wages*, 1954, p. 47.

(邦訳、賃金問題研究会「現代賃金論入門」、68頁)

1) ここでは、賃金率のみならず、賃金額についても議論されるために「賃金」という用語を使用する。

2) W. Krelle は下記著作において社会的および政治的な諸力と分配とを包括的に論じており、われわれの以下の議論は Krelle の論旨に従っている。Wilhelm Krelle, *Verteilungstheorie*, 1962 Neuntes Kapitel.

3) S. de Sismondi, *Neue Grundsätze der politischen Ökonomie*, R. Prager による原書第二版(1827年)の独訳, 1901.

れる。しかし、国家がその権力を労働者の利益のある方向へ意識的に活用することによって賃金の増大を計ることができる、と彼は考えている。

F. Lassalle<sup>4)</sup> は、彼の提唱した法則、「賃金鉄則」、によって示されるように、賃金はどうしても最低生存費水準を上回って増大することはないと考えている。C. Rodbertus<sup>5)</sup> もこの考えに同調した。

これに対して、L. Brentano<sup>6)</sup> は、労働組合を結成しその力を利用することによって賃金の増大がかち得られる、と議論する。

M. Tugan-Baranowski<sup>7)</sup> は、賃金が労働の需要と供給で決定されるものではない、ことを主張した。その根拠として労働の需要と供給とが共に広汎に硬直的（非弾力的）であることを挙げる。非弾力的な需要と供給がある労働量の下で広範囲の賃金率に対して一致しているならば、賃金は社会的勢力関係および従属関係によって決定されることになる。しかし、Böhm-Bawerk<sup>8)</sup> は Tugan-Baranowski の主張を批判して次のように述べる。短期的には勢力の影響が経済の法則に反して及ぼされることもある。例えば、効果的なストライキの嚇しによって受領可能な額（経済の法則に従っての評価）を越える賃金上昇をかち得ることもあろう。しかし、そのような賃金の支払いには継続性をもたない。すなわち、労働者の資本への代替と資本のその部門からの逃避とによって、労働の需要と供給とによって定まる均衡賃金が再び成立する。だが、Tugan-Baranowski の主張するように労働の需要と供給とが広汎に非弾力的であるならば、社会的な諸力によって決定される賃金が経済の法則に反しているとは言えず、この場合に対しては Böhm-Bawerk も経済の法則の下に彼の主張を批判することができない。

以上の如く、経済の諸条件の下での均衡を強調する側より批判されながらも

- 
- 4) Ferdinand Lassalle, *Gesammelte Reden und Schriften*, hrsg. von E. Bernstein, 1919.
  - 5) C. Rodbertus-Jagetzow, *Zur Beleuchtung der sozialen Frage*, 1899.
  - 6) Lujo Brentano, *Die Arbeitergilden der Gegenwart*, 1871 und 1872.
  - 7) M. v. Tugan-Baranowski, *Die soziale Theorie der Verteilung*, 1913.
  - 8) Eugen v. Böhm-Bawerk, *Macht oder ökonomisches Gesetz*, in: *Gesammelte Schriften von Eugen v. Böhm-Bawerk*, 1924.

賃金を社会的および政治的力で論じようとする傾向は絶えない。Böhm-Bawerk 流の経済的法則の作用下でも 社会的および政治的諸力が賃金水準に影響を及ぼす可能性は存在している。

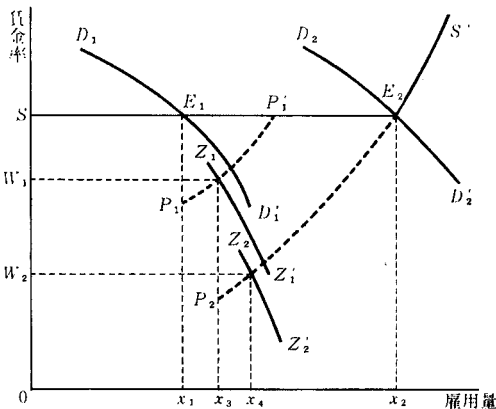
## § 2 勢力説と賃金

ここでは勢力説とし高田保馬博士のものを考える。博士の議論は賃金の動きと労働者の地位の変化とが関連するものとする。団体交渉によって賃金率は上昇しているが、博士の強調点は、労働者が団結権を獲得し団体交渉を行なうことができるようになった、状態そのものなのである。このような権利の獲得こそが労働者の地位の向上なのであり、それによって長期的な賃金上昇が可能となった。<sup>9)</sup>

高田保馬博士のここにおける賃金に関する議論は、短期的な賃金変動についてではなく、長期的な賃金水準の動きに関するものである。

他方、高田保馬博士の他の主張は、J. M. Keynes の考える労働供給の特徴を労働者の勢力要求に由来するもの、<sup>10)</sup> とする議論である。

この考えを進めて労働者の勢力と賃金格差を論じたものに内海洋一博士の



(第 1 図)

説<sup>11)</sup>がある。内海博士の議論は次のように示される。

ここに問題にされる労働は同質である、と仮定する。従って、議論される賃金格差は労働の質の差異から生じる賃金格差とは無関係である。いま、第 1 図において、勞

9) 高田保馬「ケインズ論難—勢力説の立場から—」, 昭30年, 209-10頁。

10) 同上書, 43-7頁。

11) 内海洋一「社会問題の基礎理論」, 昭33年126-49頁。

働供給曲線は  $SE_2S$ 、労働需要曲線は  $D_2D_2'$  であるとする。その時には非自発的失業はないところが、労働需要が  $D_1D_1'$  の如くに減少したとする。

ここで不完全雇用の状態になる。すなわち、 $\overline{x_1x_2}$  の労働量は失業する。失業した労働者は即座に低い賃金率で労働を提供することはない。それは、労働者に勢力要求のある、ことに由来する。「労働者は単なる効用の計算機械ではないのであり、効用への欲望の外に勢力への欲望を持つ。従って、仮令一定の賃銀の限界効用が労働の限界不効用より大きくても、それが勢力欲求又は体面への要求を充たさない限り、労働者は労働の供給を拒否する。超過効用があっても労働の供給価格は必ずしも下らない。而も、この要求は一種の社会意識的性質を有する為に、総ての同質の労働者に亘ってほぼ同一の高さとなる。それ故、労働者の間に於ける賃銀率引下げへの競争が有効に行われず、且つ、労働の供給曲線が水平な直線の形を取る」<sup>12)</sup> ことになる。

しばらくの間はこの失業した労働者は勢力要求のための賃金引下げを拒み、労働供給曲線は不変のままに維持されるが、やがて勢力要求およびその他の抵抗要因の働きは弱り非自発的失業者の申出る労働の供給価格は低下し、 $P_1P_1'$   $E_2S'$  そして  $P_2E_2S'$  へと労働供給曲線はその形状を変えながら下落する。この時、労働供給曲線は  $D_1D_1'$  と交叉するが、その点で再雇用されれば受けとることのできる賃金率は、失業しなかった  $\overline{x_1}$  量の労働者が受けとる賃金率  $S$  よりも低いものである。同質の労働を同一企業内で提供しながら低い賃金率で賃金を受けとることは再雇用されようとする労働者の勢力要求と調和するはずはなく、この企業に対してならば  $S$  の賃金率を受領することができない限り、失業している労働者は進んで雇用されようとはしない。

雇用主にしても、同質労働についての賃金率差別を行なうのは容易なことではない。また、解雇されなかった  $\overline{0x_1}$  の労働者にとっても  $S$  より低い賃金率で同質労働を提供する労働者が再雇用されれば自己の賃金率も切下げられる怖れがあるので大いに反対する。 $\overline{0x_1}$  の労働者が労働組合を結成しているような

12) 同上書、127頁。



場合にはその反対が特に強いであろう。それ故、下落した労働供給曲線と  $D_1D_1'$  との交点はこの場合に意味あるものとはならない。

しかし、労働市場で労働を需要する企業は、 $D_1D_1'$  のような労働需要曲線をもつ労働生産性の高い企業（一流企業）ばかりではない。同質の労働を使っても生産設備の相違によって労働生産性は大いに異なり、 $S$  以下の賃金率でなければ労働者を雇用することのできない低生産性の企業（二流企業）も存在する。そこで、今度は原点を  $x_1$  に移し、縦軸を  $x_1E_1$  とし、非自発的失業者の労働供給曲線が  $P_1P_1'E_2S'$  へと低下しているとしよう。二流企業のこの労働への需要曲線を  $z_1z_1'$  とすれば、賃金率は  $W_1$ 、雇用量は  $\overline{x_1x_3}$ 、に決まり、 $\overline{x_3x_2}$  の労働量は雇用されないで残る。やがて雇用されていない労働者の供給曲線は一層下落していくであろうから、より一層低い労働生産性の企業（三流企業）の労働需要曲線を、 $x_3$  を原点として、 $z_2z_2'$  のように描くと、これらの労働者に関する賃金率は  $W_2$ 、雇用量は  $\overline{x_3x_4}$ 、に決まることが分る。

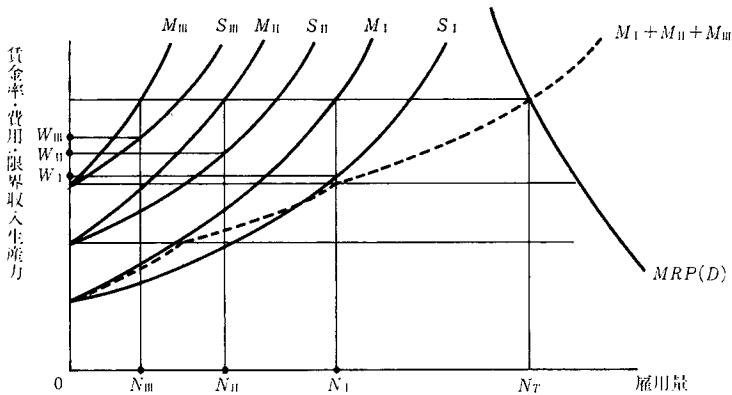
以上の内海博士の所説によって明らかにされるように、労働者の勢力要求なる要因は賃金決定に影響を及ぼし、不完全雇用下において同質労働の企業間賃金格差を生ぜしめることになる。

同様に、ある地位を一度得たものが労働供給に影響を及ぼす要因として「学歴」が考えられる。企業に対する貢献度が学歴に全く関係ない場合でも、学歴による賃金格差が次のように、労働供給の状態によって、生じてくる。

第2図<sup>13)</sup>において、義務教育を終えただけの学歴をもつ労働者による労働供給を  $S_I$  とする。更に数年教育を受けた人々による労働供給を  $S_{II}$ 、最も高度な教育を受けた労働者による労働供給を  $S_{III}$  とする。ところで、これらの教育は当該の企業にとってはプラスにならないため、どの労働者から提供される労働も質が同一であるとする。従って、示されている労働需要曲線 (MRP) は労働者全体に対するものである。

13) これは、J. Robinson の下記著作において差別需要独占的搾取に関して示されている図にヒントを得て、作図を試みたものである。

Joan Robinson, *The Economics of Imperfect Competition*, 1933, pp. 301-4.



(第 2 図)

高い学歴をもつものは低い学歴のものよりも高い賃金率に対して労働を供給しようとする傾向があるとすれば、第2図におけるように、労働供給曲線は上方から  $S_{III}$ ,  $S_{II}$ ,  $S_I$  の順に並ぶ。一方、上述の如く企業にとっては、どの労働者を雇用しても同じであるから、企業は、労働の需要独占的な行動がとれるならば、その限界収入生産力と限界費用とを等しくするようにして、どの労働者でも雇い入れ、賃金は労働供給曲線上の点に従って支払うことになる。

限界費用は労働供給曲線が  $S_I$  の場合は  $M_I$ ,  $S_{II}$  なら  $M_{II}$ ,  $S_{III}$  ならば  $M_{III}$  であるが、総ての労働供給に関しては  $M_I + M_{II} + M_{III}$  で示される。

かくして、この合計された限界費用と限界生産力の等しい点で雇用量  $N_T$  が決定され、低い学歴の労働者は  $N_I$ , 中位の学歴の労働者は  $N_{II}$ , 高い学歴の労働者は  $N_{III}$  だけ雇用される。更に、彼等に支払われる賃金の基礎となる賃金率は、労働の需要独占下では、順に  $W_I$ ,  $W_{II}$ ,  $W_{III}$  と学歴が高くなるに従って上昇する。

以上の如く、社会的な力が賃金に影響を及ぼす可能性の存在を理論的に検証することができる。

## 第2章 団体交渉と賃金率

### § 1 団体交渉の型

賃金決定の機構は、通常、北欧型、西欧型そしてアメリカ型の三種に類別される。<sup>1)</sup>

北欧型は、先ず中央で労使の代表によって賃金水準の枠が決定され、次にそれをもとに産業別労使団体間あるいは企業別の交渉が行なわれて個別賃金が決定されるものである。

西欧型は、§ 2で述べる西ドイツの例にも見られるように、先ず産業別に賃金水準を決定し、それをもとに個別賃金を企業単位あるいは工場単位で決定するものである。

アメリカ型は、必ずしもアメリカの賃金決定の事例の総てを包含するものとして示される型ではないが、一企業あるいは複数企業を交渉単位としてそこで団体交渉を行ない賃金関係の事柄を決定するものである。しかし、これは純然たる個別交渉ではなく、それぞれの産業における業績の良い企業をトップバッターとして、そこに産業別組合の本部役員を派遣し、最初に交渉を行なって賃金の相場を作り、その水準を参考にして他企業が交渉を行なうものである。

日本の賃金決定機構は上述の類型には属さない個別交渉が中心であるが、春闘はアメリカ型に近いものである。

以上、賃金決定の機構には種々な型が存在するが、特徴ある交渉の制度をもつ国の一つとして西欧型の中の西ドイツを挙げるができる。

西ドイツの決定機構は産業別規模等で最初に賃金水準の大枠が決められるの

1) 本節における以下の論述は下記著作を参考にし、その論旨に従っている。  
松山茂二郎『団体交渉賃金について』(「大阪府立大学経済研究」第29号、昭和39年1月、45-57頁)  
労働白書(昭和45年版)、労働省、参考資料の部37-39頁。

は西欧型の他の諸国と変わらないが、それを基準にした企業内での賃金決定は特異な「共同決定」という制度の中で行なわれる。共同決定は賃金水準の決定のみに関するのではなく、より大きな範囲を包む制度であるが、われわれは次にこの共同決定のここに関係する部分とその周辺事項を概観することにしよう。

## § 2 企業内交渉の特異な機構<sup>2)</sup>

### ——西ドイツの共同決定——

西ドイツの賃金決定は企業外と企業内との二段階でなされる。企業外の団体交渉は、使用者側の州別あるいは産業別の団体と産業別または職業別州規模の組合あるいは産業別または職業別全国規模の組合との間で、州規模あるいは全国規模で行なわれる。ここで成立する労働協約は個々の企業における賃金率を定めるのではなくて、基幹賃金率のみを定める。この基幹賃金率を基礎として個々の企業での賃金率が決定されるが、その賃金率は基幹賃金率を下回することは許されない

企業内での賃金決定は共同決定による。企業内共同決定は西ドイツにおいて法律によって定められている被用者の権利である。この制度の存在によって被用者は、株主あるいは出資者としての権利を主張する人々と共同で、企業の意思決定に参加することができ、また、企業内での人事的、社会的および経済的変更に関与することもできる。<sup>3)</sup>西ドイツでは第2次大戦後に「高次なもの」と「低次なもの」との二様の共同決定が実現され、今日まで続いている。

このように企業内の諸決定へ被用者が関与してきたことによって、企業家の諸決定の自由は、勿論、制限されてきたが、同時に、本源的には全く企業家の責任であったものが被用者の側へと移譲されてきたことも認めねばならない。企業の根本的に自由な諸原理、すなわち企業家の私的自治に基づく経済秩序、

2) 本節の執筆に際しては、資料紹介および入手に亘り、ボン大学の Doktorand Peter Baron 氏の絶大なる協力を得た。記して同氏に感謝したい。

3) Walter Weddigen, "Mitbestimmung", in: *Handwörterbuch der Sozialwissenschaften*, 7. Band, 1961, S. 367

と共同決定の制度との統合から生じる諸問題に関する烈しい論争は現在もなお続いている。<sup>4)</sup> そこで、われわれは、先ず共同決定の制度を一瞥し、次に企業内共同決定を通して現在まで西ドイツにおいてなされてきた経験<sup>5)</sup>を概観しよう。

### (i) 西ドイツにおける共同決定の形態

#### a 高次の共同決定

第2次大戦後に西ドイツを管理していた西側諸国は、経済的に強力な集団を壊す目的で、ドイツのコンツェルンを解体、公用徴収あるいは分割していった。その際に、これらの諸国は鉄鋼産業においては被用者が企業内共同決定の権利を有すべきであるという決定を下したのである。これに関しては激的な政治的論争が生じ、また第2次大戦中に獲得されていた共同決定権が消滅することを怖れた——(第1次大戦中にも祖国救援奉仕法の成立によって被用者に共同決定権が与えられていたが、1918年にはこの権利が法の廃止によって消滅した経験がある)——ドイツ労働総同盟は烈しくストライキで威嚇した。これらが功を奏し、1951年5月21日に鉱業と鉄鋼生産物産業(モンタン産業)に属する諸企業に対して共同決定法が成立し、この法は1956年8月7日の法律改正によって持株会社にまで広げられた。

共同決定法に従うと、モンタン産業の被用者は有限責任出資会社(株式会社有限会社、鉱業法による会社)の監査役会と取締役会とにおいて共同決定権を有する。

監査役会は11人の構成員で成り立っている。この11人の中の10人は出資者

- 
- 4) 例えば次の著作において論争が展開されている。  
Karl Hax, Personalpolitik und Mitbestimmung, 1969. Oswald von Nell-Breuning, Mitbestimmung—wer mit wem?, 1969.  
Alfred Christmann, Wirtschaftliche Mitbestimmung in Meinungsstreit, Bd. I und II, 1964.
- 5) 共同決定の経験を論ずる場合に、われわれは F. Voigt と W. Weddigen による次の調査に従う。Fritz Voigt und Walter Weddigen, Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, in: *Schriften des Vereins für Sozialpolitik*, Neue Folge, Bd. 24/I, 1962.

(株主)の4人の代表とその企業に直接の利害関係のない1人の構成員(以上が出資者側代表),更に,被用者からの4人の代表と労働組合に所属していないもう1人の構成員(以上が被用者側代表)である。更にもう1人の構成員である11番目の監査役会のメンバーは監査役会の他の10人の構成員自身によって推薦される。この構成員候補者が11番目の構成員になるためには双方の側より3票の賛成が必要であり,構成員となれば特に調停機能をもつことになる。監査役会の総ての構成員は同一の権利と義務とを有する。

監査役会は,更に,取締役会のために労働取締役を任命することができる。この取締役は被用者の信頼を勝ち得ておらねばならず,また被用者代表の意思に反して選ばれたものであってはならない。労働取締役は同一の権利をもつところの取締役会構成員となる。

#### b 低次の共同決定

上述の高次の共同決定がただモンタン産業の有限責任出資会社にのみ適用されているのに対して,経営組織法によって1952年10月11日に規定された低次の共同決定は5人以上の常勤の選挙権を有する被用者(農林業においては10人以上)をもつ総ての私企業に適用される。経営組織法はモンタン産業における共同決定権を総ての企業へと拡張することを目指して成立したものである。しかし,経営組織法による被用者の共同決定権はモンタン産業の共同決定権と比較して十分であるとは言えない。

経営組織法に従えば,有限責任出資会社の監査役会は1/3が被用者の代表者によって構成され,この代表者は被用者全員によって直接選挙の形で選ばれたものでなければならない。監査役会に2名を越す被用者代表が存する場合には,この数を越える労働監査役は当該企業に関係をもっている人である必要はない。更に,モンタン産業における高次の共同決定とは異なって,取締役会の中の1人の労働取締役を任命することは規定されておらず,従って,有限責任出資会社の業務執行における共同決定権はない。

経営組織法は各企業に対して経営協議会<sup>6)</sup>を構成するために選挙を行なうように定めており、この経営協議会は社会的、人事的および経済的諸問題における共同決定権、協議権あるいは通曉権を所有する。

社会的諸問題、例えば毎日の始業時刻と終業時刻、賃金支払いの時期と場所、休暇供与計画の設立、会社内売店および保養所の管理、企業内の経営秩序と被用者の行動の諸問題、請負賃金率と出来高賃金率の基準、基本賃金率の設定および新しい賃金支払い方法の導入などに関する諸問題、において経営協議会は共同決定権を有する。人事的諸問題、例えば雇用、配置転換、解雇、編成換えなど、に関しては経営協議会はただ20名以上の被用者をもつ企業においてのみ協議権をもつにすぎず、従って、この権利は人事的諸問題におけるモンタン産業の共同決定権よりも弱いものである。最後の経済的諸問題、例えば経営変更、営業休止など、については本来は経済委員会が常に質問をして通曉する権利をもっている。この経済委員会は、しかしながら、100人を越える常勤の被用者を擁する企業において設立することが許されているにすぎない。

## (ii) 共同決定の機関とその機能

上述の如く、共同決定の機関には労働取締役、監査役、経営協議会および経済委員会がある。

### a 労働取締役

モンタン産業における高次の共同決定の場合には、既に述べたように、一人の労働取締役が被用者によって、間接的に、有限責任出資会社の取締役会に全権委任の形で派遣される。この労働取締役は取締役会の同一権利を有する構成員であり、担当部門は固定されているのではないが、通常の場合、人事および社会部門を引き受けている。

6) 経営協議会は Betriebsrat を文字通りに訳したものである。しかし、この会議は被用者のみによって構成されるものであるから、被用者代表委員会あるいは従業員代表委員会、と意味が理解され易いように訳すべきかも知れない。本稿では「経営協議会」をその訳として使用したので、以上のことを理解しておいていただきたい。

疑いもなく、被用者側は労働取締役の媒介によってモンタン産業領域における有限責任出資会社の営業政策へ注目すべき影響を及ぼすことが可能である。その場合に、常に批判の対象となるのは労働取締役の「中間的立場」である。<sup>7)</sup> この種の批判によれば、労働取締役を取締役会の構成員としてその有する機能を眺めると、彼等は企業の利害に対して責任のある立場に立っており、従って企業家側に立つことになる。また、他方、彼等は被用者側の代表者であり、被用者の利害に注意を払わなければならない。鉄鋼産業の労働取締役は当該の経営者連合の理事会においても代表者となっているから、彼等は賃金交渉の際に正しく二つの側面に立ち、特に被用者代表にはふさわしくないような立場に立たねばならぬ可能性も生じる。

ところで、高次の共同決定に関するこれまでの経験は労働取締役の「中間的な立場」という批判を必ずしも支持するものではない。過去においてモンタン産業におけるほどに労働権に関する争議が少なかったところは他にない。<sup>8)</sup> 多くの他の西側の先進工業諸国とは異なって、1951年より1961年までに鉄鋼産業および鉱業において非合法のストライキを除いた賃金闘争は一度も起っていない。特に、西ドイツにおいてはこの時期に鉱業は正に根本的な構造的危機に瀕してきたのであったが、そのような状況が結果している。

雇用政策の領域における労働取締役の活動は労働者の雇用人数の維持安定に向けられてきている。不況期には操業短縮あるいは水増し雇用へと移行することによって解雇を避ける政策が労働取締役によって特に主張されてきた。この政策の結果として、過去において、モンタン産業では雇用量の変動差が非常に小さくなっている。

一方、企業の価格および投資政策における労働取締役の影響は、これまでの経験から直接的にはほとんどないと言える。しかし、労働取締役はその人事政策的機能を通じて長期的な費用構造に影響を及ぼしているものであり、従って価格および投資政策にも間接的に影響を及ぼしていることになる。

7) Kar Hax, op. cit., S. 110.

8) Fritz Voigt und Walter Weddigen, op. cit., S. 477.



## b 監査役会

監査役会は労働取締役と並んで共同決定の重要な二本柱の一つに数えられる。その役割は高次の共同決定の場合と低次の共同決定の場合とにおいて異なって評価される。

### b.1. 高次の共同決定の場合の監査役会

共同決定の機関としての監査役会の機能を研究する際には、ドイツ株式法によると、「業務執行の処置は、監査役会に委託することができない」（同法、第95条第5項）のであり、「監査役会は、業務執行を監督することを要する」（同法第95条）ことを顧慮しておく必要がある。従って、監査役会が企業の政策へ干渉するには、監査役会が取締役を任命し、その辞職を認める、という手段を通じて行なうしか方法はない。取締役は通常再選されることを欲していると仮定すれば、彼等は監査役会の利益と業務政策的提案に調和しようとし、それによって被用者代表のそれらにも調和する業務政策をとることにはなる。なかでも「11番目の人間」が同調することによって監査役会における過半数を被用者代表的意見が占めている時は特に、取締役はその再選を確固たるものとするために、被用者の利益を十分に考慮せねばならない<sup>9)</sup>

しかし、監査役会には、前述の如く、労働者代表にその会社に勤務する被用者ではない企業外のメンバーも属することができるので、被用者代表側の考える利益事情が常に一致しているとは限らない。労働組合によって推薦される被用者側の企業外の監査役構成員は広汎な諸関係を顧慮した労働組合の政策によって決定されるのであって、通常この監査役の利害の判断はその企業内部だけの諸条件を基準にするだけにとどまらないが、他方の企業に勤務するところの被用者代表監査役はその企業独自の諸問題に大きな関心をもつことになる。

上のような事情は存在するが、監査役会が大いなる意義をもつのは、やはりこの高次の共同決定の場合である、ことが経験によって示されている。<sup>10)</sup> 被用

9) Ibid., S. 501.

10) Karl Hax, op. cit., S. 110.

者たちは、その代表者を通して監査役会において、間接的に業務管理——特に人事および社会政策的領域——に広汎なる影響を及ぼすことができる。

#### b.2. 低次の共同決定の場合の監査役会

5人以上の被用者の存在する総ての私企業に適用される低次の共同決定の場合には、監査役会における被用者代表の立場が高次の共同決定の場合よりも遙かに弱い。これは、低次の共同決定において、監査役会の議席の1/3だけが被用者側の代表によって占められているにすぎないことに起因する。

しかし、監査役会に労働者代表が存在すること自体は被用者と企業家との間の摩擦を少なくする作用がある。低次の共同決定の場合には監査役会における労働者代表は、通常、その企業の被用者である。このような状況は企業指導者の望むところでもある。効率的な協働が可能となり、同時に、外部の労働組合によって企業内部の詳細な事情を眺み見られることがない。

#### c 経営協議会

低次の共同決定の一つの機関である経営協議会は、高次の共同決定における労働取締役および監査役会とは異なり、その機能を経営の領域において単独に行なうことができる。この経営協議会のもつ本質的な課題の一つは、企業家と共同で経営協定を締結し、記述し、そしてその協定の実施状況を監視することにある。勿論、経営協議会の共同決定権は共同管理権ではない。全一の経営指導は企業家側に属しており、もし企業家が経営指導に関して経営協議会との間に協定を締結していないならば、経営協議会が経営指導に干渉することができない。企業家との間にどうしても合意が得られない場合には、仲裁機関に訴えることはできる。

それ故、経営協議会の課題は本質的に協動的、監視的な活動に存するのであって、その権限は労働権の諸問題にまでは及ばない。

#### d 経済委員会

共同決定の諸機関の中で最も弱い立場にあるのが経済委員会であり、これは100人以上の被用者の存在する企業においてのみ設立することが許されている。この委員会は経済的諸要件に関する情報聴取権および協議権をもっている。情報聴取権は作業および工場組織方法、生産計画並びに生産状況および販売状況にまで及んでいる。

しかし、経済委員会はこのように独自の共同決定機能をもっていないから、その仕事はほとんど実りのないものである。それ故、経済委員会の設置が許されている企業の中のほんの僅かがこの制度をとり入れているに過ぎず、通常は経営協議会がその機能を代行している。

### (iii) 共同決定の全体経済的問題性

西ドイツの企業内共同決定に関する問題性をめぐる論争は現在も行なわれているが、1950年代の初期に既に F. Böhm<sup>11)</sup> および G. Briefs<sup>12)</sup> などは、被用者が経営の意思決定過程に参加すれば現行の経済秩序に如何なる危険が生じてくるか、を指摘している。

基本的な議論はそこでは次のように行なわれている。高次の共同決定は全体経済的な生産性の低下をもたらすものであり、また根本的な市場経済的諸原則の働きを阻害するものである。すなわち、共同決定の制度の導入によってひと度企業家的なイーンアティブ、危険享受性および投資の傾向が麻痺されてしまえば、経営の意思決定過程に参加している被用者側と企業家側との利益あると考える状況には違いが現われ、お互いに対立する可能性が大きい。他方、共同決定法はこれらの代表者の間で交渉することを強制している。従って、決定を見出すためにはかなりの時間の浪費が必要となり、企業活動も停滞する。また、民主的経済秩序において、必要で基本的なものと考えられてきた企業家による企業の私的自治の原則も阻害される。なぜなら、共同決定は企業家が企業

11) Franz Böhm, Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht der Arbeiter im Betrieb, in: *ORDO, Jahrbuch für die Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft*, Bd. IV, 1951, S. 21-250.

12) Götz Briefs, Zwischen Kapitalismus und Syndikalismus, 1952, S. 121 ff.

の財産を自由に運用するという権限を制限するからである。この要因からも企業の活動は消極的となる。

Böhm および Briefs の議論は理論的に精緻であり、これを容易に否定することはできない。彼等の議論を検討するには西ドイツにおける経験を引き合いに出すのが適切である。経験を広汎に調査することによって次のような結論が得られている。高次の共同決定さえも企業家的イニシアティブを過去におい

第 1 表  
ストライキ数の国際比較 (単位, 千)

| 国 名     | 年    | ストライキ行為参加人員 | 労働喪失日数   |
|---------|------|-------------|----------|
| 西ドイツ    | 1964 | 5.6         | 16.7     |
|         | 67   | 56.9        | 389.6    |
|         | 68   | 25.2        | 25.2     |
| イギリス    | 1964 | 883.0       | 2,277.0  |
|         | 67   | 733.7       | 2,887.0  |
|         | 68   | 2,257.6     | 4,690.0  |
| フランス    | 1964 | 2,603.1     | 2,496.8  |
|         | 67   | 2,823.6     | 4,203.5  |
|         | 68   | (集 計 未 了)   |          |
| イタリア    | 1964 | 3,245.5     | 13,088.6 |
|         | 67   | 2,244.2     | 8,568.4  |
|         | 68   | 4,862.2     | 9,239.8  |
| アメリカ合衆国 | 1964 | 1,640.0     | 22,900.0 |
|         | 67   | 2,870.0     | 42,100.0 |
|         | 68   | 2,650.0     | 49,000.0 |
| 日 本     | 1964 | 1,049.0     | 3,065.8  |
|         | 67   | 731.6       | 1,787.8  |
|         | 68   | 1,162.8     | 2,821.4  |

資料出所, Der Volkswirt, 24. Jahrgang, Nr. 37, 1969, S. 20  
および 労働白書 (昭和45年版), 労働省, 89-90頁

て害したり、大いに麻痺させたりすることはなかった。<sup>13)</sup>

勿論、共同決定の制度の導入によって企業的意思決定に際して、被用者と企業家との間の利益を均等化せねばならなくなっている。しかし他方で、多くの本来は全く企業家のものであったところの責任が被用者側へ移譲されている。これらの責任および職務の分担は次のことに大いに役立ったと考えられる。モントアン領域における労働争議によって失なわれた労働日数はほとんどゼロであり、また共同決定の行われているその他の領域でも、共同決定の制度が存在しない諸国よりも、労働喪失日数は極端に少ないのである（第1表）。

経験からは、共同決定を批判する人々の懸念がそれ程重要なものでない、ことが明らかとなる。しかし、企業内共同決定の一層の発展形態に関しては意見の相違がある。労働組合は、共同決定をモントアン産業をモデルとしてあらゆる経済部門へ拡張するように、要求しているのではあるが、経営者連合はこのような拡張傾向に対して消極的な発言を行なっている。<sup>14)</sup>

### § 3 交渉の理論の検討

上述の如く、西ドイツにおいては共同決定の制度を用いて、労働争議が比較的少ない状態で、賃金交渉が行なわれているが、やはり被用者側の代表は企業家側の代表との交渉において、他の諸国の被用者代表と同じく、ストライキへの突入の可能性を示唆することによって企業家側代表を威嚇しながら彼等と話し合うことに変わりはない。他方、企業家側もこれに対抗する手段としてロック・アウト<sup>15)</sup>を示唆して被用者側を威嚇することができる。

13) 次の著作における調査がこのことを明らかにしている。

Erich Potthoff, Otto Blume und Helmut Duvernell, Zwischenbilanz der Mitbestimmung, 1962. Eritz Voigt und Walter Weddige, op. cit.

14) "Die Wähler entscheiden", in: *Der Volkswirt*, 22. Jahrgang, 1968, Nr. 51/52, S. 35 ff.

15) ロックアウトの値はストライキのそれに比較すると非常に小さい。日本におけるそれぞれの値は次の通りである。

| 年    | ストライキ |           | ロック・アウト |        |
|------|-------|-----------|---------|--------|
|      | 件数    | 労働喪失日数    | 件数      | 労働喪失日数 |
| 昭和43 | 1,537 | 2,821,430 | 27      | 21,984 |
| 44   | 1,776 | 3,562,755 | 26      | 73,576 |

資料出所、労働白書（昭和45年版）労働省、付属統計表の部90頁

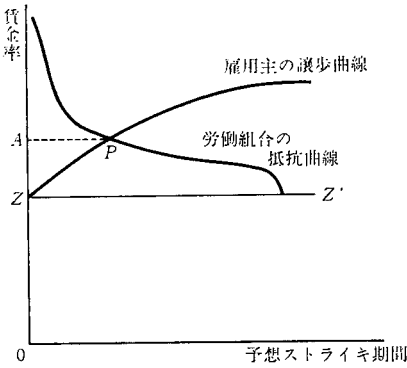
第1表で明らかなように、ストライキ行為参加人員および労働喪失日数は、アメリカ合衆国、イタリアなどにおいては特に、大きな値をもって示されている。ストライキあるいはロック・アウトによる威嚇が決定される賃金率に如何に影響を及ぼすか、は興味ある問題である。われわれは第2部において賃金率の不確定範囲の存在することを見てきた。この範囲内での賃金決定の議論を行なうものが交渉理論である。次に、われわれは種々の交渉理論を検討することにしよう。

### (i) J. R. Hicks の理論<sup>16)</sup>

労働組合は組合員のために有利な条件を獲得する武器としてストライキをもっている。そこで労働組合が賃金の引上げを要求したり、賃金の引下げに抵抗したりするときには、雇用主は二者択一を行なう必要がある。すなわち雇用主がみずからの発意によって支払ったであろうよりも、より高い賃金を支払わねばならぬか、あるいはこれに反して、仕事の停止から生じる直接の損失に堪えねばならぬか、そのいずれかである。この時、雇用主は他方よりもより少い損失を彼にもたらすような一方を選択するであろう。もし抵抗の方が譲歩よりも犠牲が少ないならば雇用主は抵抗するであろうし、譲歩の方が廉価であれば組合の要求に応じる。雇用主は選択に当って実際にはその他多くの事柄を考慮するかも知れないが、他の事情は相等しいと仮定することによって他のいっさいの事柄を度外視して議論を進める。

雇用主に関しては、それぞれのストライキ期間に対して彼がその期間のストライキに堪えるよりはむしろ進んで支払おうとする最高賃金率を対応させ、賃金率とストライキ期間に関する一つの表をつくることができる。この賃金率においては、予想されるストライキの犠牲と予想される譲歩の犠牲（そのとき支配している利子率で累積されたもの）が丁度バランスを保つ。これよりも低い賃金率ならば雇用主は譲歩することを選ぶであろうし、これよりも高い賃金率

16) J. R. Hicks, *The Theory of Wages*, second edition 1963, pp. 136-58.  
(邦訳、内田忠寿「賃金の理論」121-41頁)



(第 1 図)

ならば、彼はストライキが起こる方を選ぶであろう。この表は第1図におけるように点Zにおいて縦軸を離れる。——ここでOZは、もし労働組合の圧力がなければ雇用主が支払ったであろう賃金率であり、それは争議が発生した時に彼が支払っていた賃金率である場合もあるが、違っている場合もある。雇用主は労働組合が如何に強力であっても賃金率のある水準以上を支払うことはない。

賃金が利潤を完全に呑み込んでしまうようなことになれば、雇用主は工場を閉鎖し、その産業から退去することの方を選んでしまうからである。

労働組合に関して述べれば、組合に対して提示される賃金率は労働者がストライキによって頑張り抜こうと覚悟する期間の長さを支配する。労働者は現在のストライキによる失業と将来の低賃金との間の選択を行なう。現在の損失が将来の損失よりも小さければストライキを行なおうとするが、その逆であればストライキは行なわない。これから労働組合の抵抗曲線を描くことができる。第1図におけるように抵抗曲線の下端は、ZZ'に沿うどこか有限の距離でZZと交わらねばならない。なぜなら、提示される条件がどのようなであっても組合がそれより長くストライキを持ちこたえることができないというある極大期間が存在するに違いないからである。これは闘争資金によって規定せられる。闘争資金には労働組合の蓄積基金、労働組合の貯蓄および直接には関係をもたぬ第三者のストライキに対する態度（例えば商店主が信用を与えようとする意思、他の労働組合または独立の篤志家が組合に貸付けもしくは義援金を供与しようとする意思）がある。また抵抗曲線はその最上端が通常縦軸を切るであろう。これは経験的に述べ得ることである。

雇用主の譲歩曲線と組合の抵抗曲線とは点Pにおいて交わる。両者がこの二

つの曲線を十分に知っておればOAの賃金率で交渉が成立することになる。Hicksはこの賃金率を熟練した交渉が雇用主から引き出し得る最高の賃金率であるとしている。

労働組合にとっては実際にストライキを行なうよりも交渉のみによって妥結する方が有利な条件を獲得することのできる根拠がある。その一つは、雇用主が労働組合の圧力の結果として、さもなければ支払ったであろうよりも高い賃金率で賃金を支払うことがある、ということに存する。その理由は雇用主の間にはストライキに随伴する損失を免れるために一定額の“Danegeld”（デンマーク人の来寇に備えるため10Cより12Cまでイギリスで徴収した国防費）を提供するのが得策だとする考えがある、からである。もしストライキが実施されればこのDanegeldの全額あるいは一部を雇用主は労働者に提供しないかも知れない。第二の根拠は、いったんストライキが起ってしまえば、雇用主が金を支払って免れることのできるのは今後のストライキであり、過去のストライキによって被った損失は過ぎ去った事柄であって何事もなし得ない。考慮は今後の組合の抵抗とそれに伴う損失とのみに払われる。ところがストライキを経験した労働組合は闘争資金の減少を伴っている。組合のストライキの極大期間は闘争資金によって規定されるから、一定のストライキ後の抵抗曲線はストライキ前のものよりも左側にある。雇用主の譲歩曲線は変化がないため、それとの交点は前よりも低下する。その結果、交渉によって獲得できる最高の賃金率は下降する。

Hicksの理論に対してJ.Penは次のように批判している。<sup>17)</sup> Hicksの説明は協約の成立する範囲の限界についてのみ述べられているのであって、この二つの限界の間でどのように決まるかについては何も述べてはいない。なるほど、二つの曲線が交わる点では協約の成立範囲は一点であるから何ら問題はない。しかし、そのような状況はほとんど実現されるものではない。その上に、交渉を行なっている人々をHicksの点(Hicksian point)までむりやりに引

17) J. Pen, “A General Theory of Bargaining”, *American Economic Review* Vol. 42, p.25.



っばっていき力は何もない。それ故、Hicksが意味ありげに書いている交点があるものをも意味するとは理解することができない、とPenは主張している。

実際には交渉において雇用主、労働組合の双方ともに完全知識をもっているのではなくて、不完全な知識しかもっていないのであるから、その意味でPenの主張は正当化される。しかし、交渉中に知識が完全化されることも可能であり、Penが無いと述べたHicksの点へと押しやる力は、交渉における知識の完全化こそがそれとして認められるべきである。

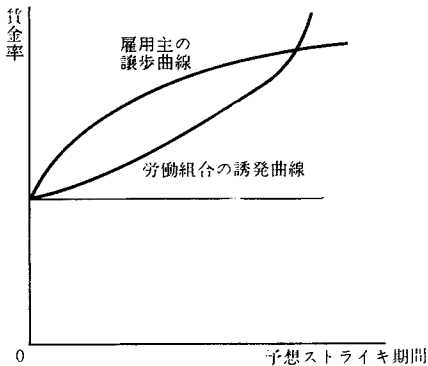
しかし、HicksがP点で定まる賃金率をもって熟練した交渉が雇用主から引き出しうる最高の賃金率であると主張する時には、雇用主が常に強気であって予想ストライキ期間をP点に応じた期間より長くは決して考えない、ということを前提にしていなければならない。しかし、雇用主が常に強気であるという前提を是認することはできないので、雇用主が弱気になればP点で定まるより高い賃金率を獲得することも可能であろう。

Hicksの理論に最も痛烈な酷評を与えたものとしてG. L. S. Shackleの論文<sup>18)</sup>が挙げられる。ShackleはそこにおいてHicksのグラフの構造を問題にしている。彼はHicksのグラフを批判するに先だって、Hicksとは異なった構造をもつグラフを案出した。それを始めに概説する。

雇用主の譲歩曲線はHicksが考えたように正の勾配をもつであろう。なぜならば、雇用主があるストライキ期間によって損失を被るよりは承諾しようとする賃金率は当然その期間の増加函数だからである、ただ、雇用主が事業を続けていく為にはそれ以上は出せないという賃金率があるから、その函数の勾配は逓減的となる。これと同様に労働組合員はストライキがもくろまれる時にその期間が長ければ長い程、それによって獲得しようとする賃金率も益々高くならねばならないのではないか。だから労働組合も正の勾配をもつ曲線をもつ。そこでShackleはこの曲線を労働組合の誘発曲線 (union's inducement curve) と呼んだ。この曲線の勾配は、ストライキの延長につれてその限界不効

18) G. L. S. Shackle, "The Nature of The Bargaining Process", in : *The Theory of Wage Determination* (ed. by J. T. Dunlop), 1957, pp. 299-305.

用は逡増し、賃金率は高くなるにつれてその限界効用が逡減するから、左から右に進むに従って峻しく上昇する。そこで、譲歩曲線と誘発曲線とを一つの



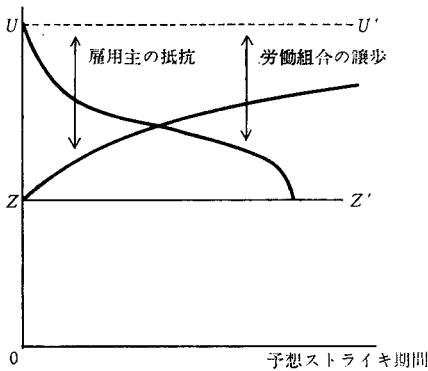
(第 2 図)

表にまとめると、第 2 図のようになる。この図は Hicks のグラフと同じ状況を述べようとしたものである。しかるに、労働組合側の Hicks の抵抗曲線とこの誘発曲線とは全く形態が異なっている。これは Hicks がマーシャル流のはさみの図表 (Marshallian scissors diagram) によってまどわされているからだ、と Shackle は主張する。

Hicks の誤りを指摘する Shackle の論法は次のようである。雇用主の譲歩曲線が正の勾配をもつことは明らかであった。そこで Hicks はマーシャル流のはさみの図表を作成するために他の曲線の勾配が負であることを望んで彼の抵抗曲線を作り上げた。しかし、長期間のストライキが雇用主の心の中では高賃金と結びつくのに、労働組合員の心の中では短期間のストライキが高賃金と結びついていると考えることは奇妙である。労働組合は長期間のストライキを大きな譲歩を得んがために行なうのか小さい譲歩のためか。明らかに大きな譲歩を得るためであろう。しかも、労働組合が抵抗、雇用主が譲歩するというが、お互いに抵抗し、譲歩し合うものであって、Hicks のように労働組合が抵抗だけするように考えるのはおかしい。これらの言葉によって発せられるいんちきなつかまえどころのない靈気が我々の心を迷わすことを許してはならない。<sup>19)</sup>

以上の Shackle の Hicks に対する批判を吟味しよう。先ず、Hicks の理論において労働組合が抵抗だけを行なっているのではなく、やはり譲歩もして

19) Ibid., p. 303.



(第 3 図)

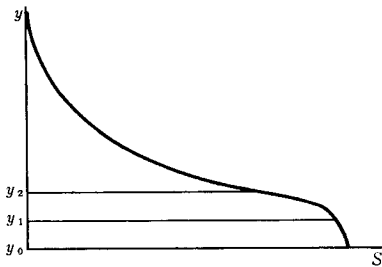
いることが示されているのである。第 3 図において労働組合が要求する最高の賃金率より横軸に平行線をひきそれを  $UU'$  とすると、労働組合の譲歩は  $UU'$  と抵抗曲線との間の距離で示される。同様に雇用主の抵抗は  $UU'$  と譲歩曲線との間の距離で示される。だから Shackle のこの批判は当たっていない。次

ぎに Hicks の抵抗曲線の形態についてであるが、彼のこの曲線の作成の要点は次にある。組合の交渉者達は、ストライキがすでにしかじかの日数だけ継続したその日付の到来を、そして（なんらかの種類の雇用主の譲歩曲線を念頭において——こう仮定されねばならぬと、Hicks は考えている——）組合員たちにもう少しだけ頑張ればより良い条件が獲得できると彼らが告げる、そのような日付の到来を待ち望んでいる。提示される賃金率が低ければ低いほど、組合員がその賃金率を甘諾することを避けんがためにもう少し長く頑張ろうと欲する蓋然性は一層大きい。かくして、もしストライキを長びかす方法以外では賃金が改善され得ぬならば、ストライキのそれぞれの長さに対応して、受諾し得べきものとなる一つの賃金率があるだろう。ストライキの継続した期間が長ければ長いほど、この賃金率は一層低いものとなるはずである。<sup>20)</sup> このようにして Hicks は抵抗曲線を作り上げているのであるから、Shackle の抵抗曲線に対する批判は当を得ていない。しかし、Shackle の誘発曲線は彼の条件の下では確かに正当なものである。

更に、Shackle は次のように Hicks の抵抗曲線を批判している。労働組合の抵抗曲線においては Hicks の述べる如くにストライキ期間が横軸によって測られているのではなく、実は現行賃金水準（これは Hicks の主張する  $ZZ'$

20) J. R. Hicks, op. cit., pp. 353-4. (邦訳, 315頁)

の正確な表現ではない)を横軸として、それより上方方向に抵抗曲線を積分することによって測られる、とする。Shackleの理由を第4図によって説明する



(第 4 図)

と、Hicksの第1図の $ZZ'$ 軸を横軸と考え、縦軸を一定の間隔において水平に切ることによって、賃金率 $y_0$ から $y_1$ 、 $y_1$ から $y_2$ 、あるいは $y_0$ から $y_2$ などの労働組合の抵抗度(the degree of the resistance)を横帯で示すことができる。ところが、 $y_1$ から $y_2$ への賃金率上昇にともなう抵抗度は、 $y_0$ から $y_1$ への賃金率上昇にともなう抵抗度よりも小

さい。しかし、 $y_1$ から $y_2$ への賃金率上昇の際には $y_0$ から $y_1$ への上昇に必要な抵抗も行なっておかねばならないはずである。それ故、 $y_2$ までの賃金率上昇を欲する際の労働組合の総抵抗度は $y_0$ から $y_2$ までの横帯の面積であり、 $y_1$ から $y_2$ までの横帯の面積は限界抵抗度にすぎない。だから、Hicksの抵抗曲線は限界抵抗曲線であって、限界概念ではない雇用主の譲歩曲線との交点は何も意味をもたない<sup>21)</sup>

以上のShackleの議論は明らかに誤りである。Hicksの抵抗曲線の作成過程から考えて、限界抵抗量を決して示していない。だから、それを積分しても何の意味もない。Shackleの誤解の原因は次のように考えたことにあった、と思われる。彼は抵抗曲線上の各点を交渉で成立した点と仮定したために、それに対応する賃金率を得るにはそれより低い賃金率を獲得する時よりもより大きな抵抗を必要としたはずである、と考えた。しかるにHicksの描いている抵抗曲線は高い賃金率になる程、抵抗量が小さく描かれている。これは例え抵抗曲線として認めるとしても限界抵抗量を示すものとは認められない、と結論

21) G. L. S. Shackle, op. cit., pp. 303-5.

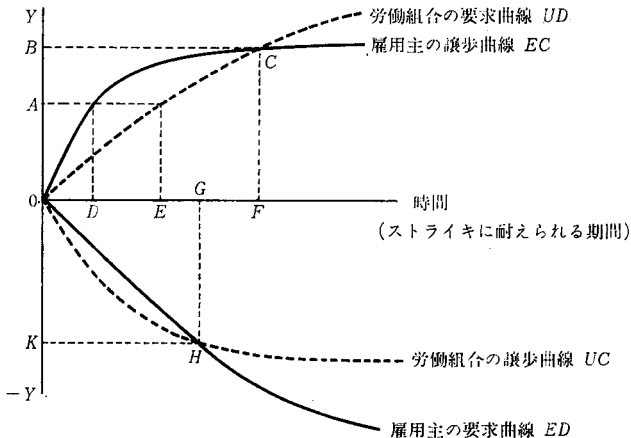
してしまったのである。Shackle の批判にもかかわらず、Hicksの抵抗曲線は現実と矛盾するものではない。

Hicks の理論は、更に A. M. Cartter によって次のように批判されている。<sup>22)</sup> Hicks 理論（第1図）において労働組合および雇用主の双方が予想ストライキ期間を  $AP$  と考えれば、賃金率は確かに  $OA$  に決定するであろうが、その場合には団体交渉という問題が生起しない。

Cartter のこの批判は労働組合も雇用主も交渉以前から抵抗曲線、譲歩曲線を確定的にもっていることと仮定していることから起る。実際には、この二つの曲線は交渉における雇用主の経理内容の説明や、労働組合のストライキのやり方および規模などの説明によって、交渉中にその形を整えていくものである。だから、双方の予想ストライキ期間が一致したとしても、それは交渉を経てなされたものであり、団体交渉を不必要とするものではないのである。

### (ii) A. Turnerの理論<sup>23)</sup>

Turner は労働組合の賃金引上げ要求に対する雇用主の抵抗と、雇用主の



(第 5 図)

22) A. M. Cartter, *Theory of Wages and Employment*, 1959, pp. 126-9.

23) J. K. Eastham, *Graphical Economics*, 1960, pp.184-6.

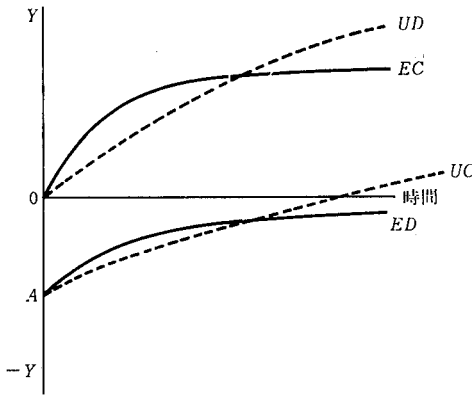
少しでも賃金を少なくしようとする試みに対する労働組合の抵抗との双方の点から議論をすすめる。

第5図において、賃金率は縦軸に測られる。原点は現行の賃金率を表わし、上方への動きは賃金率上昇を、下方への動きは賃金率下落を表わしている。横軸はストライキに耐えられる期間を表わす。UD 曲線は労働組合の要求賃金率とその賃金獲得のためにあえて辞さないとするストライキの期間との関係を示している。EC 曲線はこれに対して雇用主側の譲歩曲線であり、対応する期間だけのストライキを招くより要求されている賃金率で賃金を支払ったほうが有利だと考える賃金率を示している。従って、組合が OA の賃金率上げを要求したとき、雇用主は OD より短い期間のストライキには応じようとするが、組合は OE 期間ストライキを続行する用意がある。このような状況が現行賃金率と OB の賃金率水準との間に存続するであろう。この範囲では雇用主はストライキによって被むる損失よりも要求賃金を許容する損失の方が小さいので労働組合の要求は雇用主によって受諾される。OB 以上の賃金率要求があればストライキに突入する。

Hicks はその理論において賃金率の下落の場合を明らかに分析しなかった。もちろん Hicks の理論は賃金率下落の時にも適用され得るものではある。それは、雇用主の譲歩曲線が必ずしも現行賃金率から出発しているのではないからである。ところが、Turner のモデルはその出発点が現行賃金率であるために賃金率下落の場合も明示する必要がある。賃金率下落時には労働組合の譲歩曲線と雇用主の要求曲線は第5図の如くに示されると仮定している。OK までの賃金率引下げに対しては雇用主は組合が意図するより長期間のロックアウトに備えるであろうから、この範囲では雇用主の提示した賃金率は労働組合によって受諾される。K を越えると組合の抵抗は強固になり、組合の譲歩曲線は水平に近くなる。そして労働組合の意図するストライキで被むる損失を埋め合わせるに足るだけの賃金率引下げは非常に大きくなり、雇用主の要求曲線の下向の度合いは鋭くなっていき、お互いに消耗戦となる。

以上の Turner の議論となるべき部分は賃金率引き下げの場合であろう。賃

金率引き下げを行なうのは一般的には労働費用の減少を目的とするためであるから、これを行なうにあたって操業が停止されれば、損失分と同じ額に見合う賃金率の上昇は認めるだろう。それ故、雇用主の要求曲線は右上りでであろう。その上、全く操業停止がなされない原点を雇用主の要求曲線が通過するのは疑問である。それより下方にあらねばならない。なぜならば、第5図の状態では賃金率引き下げ時には必ず現行賃金率で交渉が成立するであろう、からである。次に、労働組合の譲歩曲線の形態が賃金率上昇の場合と矛盾している。賃金率上昇の場合にはストライキを長期化するのは、大幅の賃金率上昇を目指してであった。ところが下落の場合にストライキを長期化するのが、大幅な賃金率下落を認めるためである、ということになり奇妙である。やはり下落の際



(第 6 図)

もストライキを長期化するのは少しでも下落幅を小さくせんがためなのである。それ故、このTurnerのグラフを第6図のように書き換えたい。OAは交渉前に雇用主が賃金率を引き下げようとする幅を示している。労働組合ではストライキをやりたくとも闘争資金がなければできないので、

ストライキ期間ゼロの時は雇用主の要求通りを受諾する。その他は賃金率上昇時と原則的に同じである。

### (iii) F. Zeuthen の理論(交渉ゲームの理論)<sup>24)</sup>

Zeuthen は団体交渉の過程を考察するに当って最も重要なことは、交渉を

24) G. L. S. Shackle, op. cit., p. 305-6.

J. Pen, The Wage Rate Under Collective Bargaining, (trans. by T. S. Preston), 1959, pp. 117-36.

行なう人が自己の有利性と不利益性とを絶えず比較していることに注目せねばならぬことである、としている。この場合、有利性はより好ましい価格（賃金率）の達成に存し、不利益性は闘争に敗る可能性に存する。交渉者の選択における決定的に重要な要因は、その有利性および不利益の実際の度合いだけではなくて、交渉者のそれらについての予想なのである。

Zeuthen は労働組合の目的を組合員の総賃金額の極大化にのみある、と考えている。交渉中いつでも労働組合の代表者はある賃金率  $P$  を受諾するか、あるいは闘争に入り込んで敗れる危険度が  $r$  だけあるとしてもいくらか高い賃金率  $P_n$  を主張した方が良いか、を思慮している。その時、交渉が決裂して闘争に入り込めば、 $N$  人の組合員が雇用されていると仮定して、 $N$  人の組合員の総所得は  $S_c$ （ストライキを行っている時に得られる総ての所得）だけであり、 $P$  の賃金率で受諾した時の総賃金額は  $PN$  である。そこで、労働組合が  $P_n$  を主張して勝ち取れば、その利益額は  $N(P_n - P)$  であり、敗れば損失額は  $PN - S_c$  となる。闘争で敗れる危険度は  $r$  であるから、 $1 - r$  の確率でこの闘争は成功する。そこで、労働組合は

$(1 - r)(P_n N - PN) > r(PN - S_c)$  である限り、より高い賃金率  $P_n$  を要求し続ける。労働組合が有利と考えて、より高い賃金率を主張し続ければ、 $r$  は大きくなってついに、

$$(1 - r)(P_n N - PN) = r(PN - S_c)$$

$r = \frac{P_n N - PN}{P_n N - S_c}$  となる賃金率  $P_n$  の点にまで至る。この時の  $r$  を  $r_{\max}$  とすると、 $r_{\max}$  は労働組合にとっては賃金率  $P$  の増加関数である。このような危険度の確率を使って同様のことを雇用主についても述べることができ、その  $r_{\max}$  に対応するものは  $P$  の減少関数である。そこで雇用主および労働組合が受諾する、と労働組合および雇用主が考える確率を縦軸に、賃金率を横軸にとると第7図のように示される。このように、それぞれの予想する確率の等しい点が必ずある。そして、この点で賃金率は決定される。

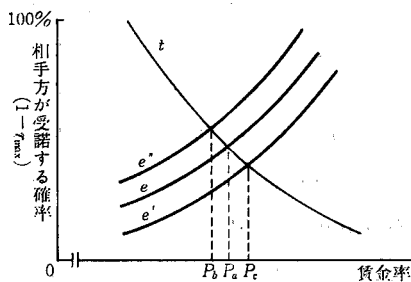
結局、賃金率は双方の闘争敗北への危険度が等しい時に決定され、交渉者が受けようとする極大危険度はそれぞれの予想利益と予想損失とを等しくしてい



るのである。

この Zeuthen の議論に対しては、主なものとして J. Pen の批判があげられる。<sup>25)</sup> Pen は、Zeuthen のこの分析をその精密さの点で大いに賞讃しながらも次の点について難点があることを指摘する。先ず、Zeuthen は危険度  $r$  が正確に感知

できるように考えているが、これは団体交渉において相手方が極度に隠そうとする主要な要因の一つであるから、正確には分らない。次ぎに、団体交渉においては、合理的な行為ばかりではなく、おどし、ごまかし等の非合理的行為もなされ、完全知識を得ることもほとんど不可能であるから、Zeuthen の議論はそのままで現実に妥当し得ない。このように考えた Pen は Zeuthen の分析を基礎として、その上で彼の団体交渉の過程分析を行なった。



(第 7 図)

#### (iv) J.Pen の理論<sup>26)</sup>

Pen は雇用主を労働の購入者、労働組合を労働の販売者として議論を進める。

購入者と販売者とがある価格  $P$  において取引が成立したとすれば、販売者に対してはある満足 (ophelimity)  $S_{(p)}$  が、購入者に対してもある満足  $B_{(p)}$  が与えられる。そこで各々の取引者について考えれば、彼が各々の価格によって満足する程度は彼の満足函数 (ophelimity function) の形状に表わされる。販売者は購入者が各々の価格  $P$  において如何なる量を購入するかを予想し、販売者自身の利潤が増進し続ける最高の価格  $P$  のある水準を心に持っている。価格が  $P$  より大きくなれば、購入者の需要が減退するために販売の利潤は  $P$  の逡減的函数となる。同様に、購入者は販売者が各々の価格  $P$  において供

25) Ibid., pp. 123-7.

26) Ibid., pp. 113-49. G. L. S. Shackle, op. cit., pp. 307-10.

給する量を予想し、その価格より下では安価のために得られる購入者の利益よりも供給量の減少が激しいために利益が減少するようなある価格を考える。かくして、販売者の満足函数  $S_{(p)}$  はある価格  $P_s$  において唯一の極大満足をもつであろうし、購入者もその満足函数  $B_{(p)}$  は  $P_s$  とは違った価格かも知れないある価格  $P_o$  で極大満足をもつであろう。

$S_{(ps)}$  は販売者の得られる極大の満足ではあるが、この満足は団体交渉において販売者が完全に成功した場合にのみ得られるにすぎない。団体交渉には闘争が並存している。販売者は交渉を行なっている際に、闘争を行なうことによって、その期間中どれほどの満足が得られるか、も常に考えている。Pen はこれを販売者の闘争満足  $S_c$  (seller's conflict ophelimity) と呼んでいる。この満足の値は正、ゼロ、負の如何なる値でもとる可能性がある。購入者も同様な購入者の闘争満足  $B_c$  を心の中に入れていた。交渉の如何なる時においてもある価格  $P$  が議論されているから、販売者にとっては満足の小さい  $S_c$  よりも  $S_{(p)}$  の満足を確保し、それによって  $S_{(p)} - S_c$  だけの満足の損失を防ぐ方がよいか、あるいは彼に可能な最大の満足  $S_{(ps)}$  を与える価格  $P_s$  を主張し続ける方がよいか、を選択する必要がある。後者を選択すれば、彼は  $S_{(ps)} - S_{(p)}$  だけの満足の向上の為に闘争におちいって敗れるようなこともある危険を冒す。この時に闘争におち入り失敗する確率を  $r$  とし、 $1 \geq r \geq 0$ 、として示す。もし次のようであれば、販売者は交渉において価格  $P$  を拒否するであろう。

$(1-r) \cdot [S_{(ps)} - S_{(p)}] > r \cdot [S_{(p)} - S_c]$   $P_s$  より下の水準において、 $P$  が増大すると、 $S_{(p)}$  は逡増し、 $r$  も増大する。そこでいつかは  $P$  が次のような水準に達する。

$$(1-r) \cdot [S_{(ps)} - S_{(p)}] = r \cdot [S_{(p)} - S_c]$$

それ故、 $\frac{S_{(ps)} - S_{(p)}}{S_{(ps)} - S_c} - r = 0$

もし、この価格に達すれば販売者はそれ以上に価格を上げようとすることなく、喜んでこれを受諾する。

ところが、Pen 自身が Zeuthen のモデルについて批判したように、 $r$  は正確に得られるものではなく、相互顧慮函数 (correspection function)  $r_s =$

$F_s[B_{(p)}-B_c]$  として集めることができる程度の知識を基礎として彼自身の思考過程と見積りとから測られる数値にすぎない。ここで、 $B_{(p)}-B_c$  は購入者の純契約満足を示し、 $P$  の価格を受諾した時の購入者の満足から闘争に入った時の満足を差し引いたものである。そこで、 $r$  は  $F_s[B_{(p)}-B_c]$  として示される。 $\frac{S_{(ps)}-S_{(p)}}{S_{(ps)}-S_c}$  も正確には測ることができないので、これに危険評価函数  $\phi_s$  を乗じておく。これらにより

$$\frac{S_{(ps)}-S_{(p)}}{S_{(ps)}-S_c} - r = 0 \text{ は次のように書き換えられる。}$$

$$\phi_s \left[ \frac{S_{(ps)}-S_{(p)}}{S_{(ps)}-S_c} \right] - F_s[B_{(p)}-B_c] = 0$$

交渉が成立する時には、これと平行的な購入者の方程式も同時に次のことを満足しておかなければならない。

$$\phi_b \left[ \frac{B_{(pb)}-B_{(p)}}{B_{(pb)}-B_c} \right] - F_b[S_{(p)}-S_c] = 0$$

この二つの方程式より価格  $P$  が決定する。もし購入者の純契約満足  $B_{(p)}-B_c$  をゼロにする価格が販売者純契約満足  $S_{(p)}-S_c$  をゼロにする価格より大であったとしても、交渉の過程は危険評価函数、満足函数、闘争満足および相互顧慮函数の各交渉者によるシフトの努力を伴うのであるから、これらの努力の末にある価格に到達して交渉が成立するであろう。この価格は上に述べたような二つの方程式を満足させねばならないという意味において一つの値に決定し得るものであり、不確定領域は存在しない

以上の Pen の理論は Shackle によって、Zeuthen から更に進んですばらしい理論的分析を行なったとして賞讃されてはいるが、同時に Shackle は彼の最も重要と考える心理的要因を加味する必要があることを指摘している。<sup>27)</sup> それについては後述することとして、次には Pen と同じ傾向の理論的分析を行っている A. M. Cartter の団体交渉における交渉態度に関する理論を概観する。

#### (v) A. M. Cartter の理論<sup>28)</sup>

27) Ibid., pp. 310-1.

28) A. M. Cartter, op. cit., pp. 116-20.

Pen は交渉の過程を労使双方の満足を基準として分析したのであったが、Cartter はこれを、コストを基準として分析する。後者は前者よりも具体的な議論である。

雇用主あるいは労働組合のどちらか一方が団体交渉において他方の提示した条件に同意すればコストを被ると同様に、その条件に不同意の態度をとる時にもコストを被るものである。そして、交渉の過程においては各々の側は他方の提示を受諾するかどうかを決定する際には、これら二つのコストを天秤にかけていると考えることができる。第一次的接近として各々の側の交渉態度を次のように定義する。

$$X \text{の交渉態度} = \frac{Y \text{に同意しないことによるコスト}}{Y \text{の条件に同意することによるコスト}}$$

$Y$ に同意しないことによるコストとは、作業の停止により得られなかった所得の形式において示されるコストであり、 $Y$ の条件に同意することによるコストとは、 $Y$ の条件を受諾することによって得られる所得と、最も望んだ条件が受諾された時に得られる所得との間の差を示している。

この交渉態度による分析を Cartter は賃金に関する争議に応用している。労働組合が雇用主の提示に同意しないことによるコストはストライキ期間におけるその組合員の賃金所得の蓋然的損失として考えることができ、雇用主にとってのコストは、生産停止期間の利潤の蓋然的損失と考えられよう。夫々の側は二種類の計算を行なう傾向がある。その一つは、ある期間において生じる実際の損失の見積りであり、他の一つはその対抗者に対して自己の条件を受諾せしめるに必要な蓋然的なストライキ期間の算定である。後者は経験的検証においても受け入れ難いような主観的要因を注入するように思われるが、Cartter はこのタイプの決定問題にはこのような危険蓋然性要因が重要である、と考えている。

労働組合がストライキの蓋然的コストを見積ることができる方法を例証するために、次のような例を想定する。一つの労働組合の組合員全体で週当たり1,000ドル稼得するとしよう。そうすれば、ストライキ期間における週当たり損失はこの額である。もし、雇用主が時間当たり1.00ドルの賃金を提示し、労働組合が

要求賃金として1.05ドルを照準にすえたとすれば、労働組合はストライキによって雇用主に高い賃金を受諾させることができると常々考えているから、次のように必要なストライキ期間と組合のコストの見積りとを行なう。

| 週の順番 | その週において解決<br>がなされる機会 | X番目の週を越えてス<br>トライキが続く機会 | 見積もられ<br>たコスト |
|------|----------------------|-------------------------|---------------|
| 1 …… | 15%                  | 85%                     | \$ 850        |
| 2 …… | 25                   | 60                      | 600           |
| 3 …… | 20                   | 40                      | 400           |
| 4 …… | 15                   | 25                      | 250           |
| 5 …… | 10                   | 15                      | 150           |
| 6 …… | 5                    | 10                      | 100           |
| 7 …… | 5                    | 5                       | 50            |
| 8 …… | 5                    | 0                       | 0             |
|      |                      |                         | \$ 2400       |

労働組合は正式にはこのような形式的見積りを行なわないであろうが、ほぼ同じように言い換えれば、「解決は即座にできるが、最も解決されそうな機会はストライキを2週間半ほど行なった頃だろう。ひょっとすると、ストライキは7～8週間に長びくかも知れない」と言うことであるから、このような計算は常に行なわれている。どちらの場合でも、これは闘争の予測的危険を表現する方法である。以上は労働組合に関するものであったが、雇用主についても、同意しないことによるコストの同様の見積りを陰伏的に行なっている、と考えることができる。

もし両者の交渉態度が即座の解決にとって不利であれば、ストライキを実際に進めることによって彼等はより有利な方向へと変化する傾向がある。前述の例において、ストライキを実際に2週間やってしまうと見積っていたコスト1,450ドルよりも多いコストが生ずることが普通である。この実際のコストを2,000ドルとすれば明らかなように、同意しないことによるコストはストライキの期間を経るに従って上昇し、両者の交渉態度を1に近づける。

同意することによるコストに関しては、労働組合にとっても雇用主にとって

も、この数字は時を通じての所得の流れとして示されるものである。それ故、同意しないことによるコストと比較することができるようにするためには、同意することによるコストを資本化しなければならない。

前述の例で示されたように、組合の要求と雇用主の提示との間に、時間当たり5セントの差があり、25人の労働者がいたとすれば、雇用主の条件に同意することによるコストは、一人一年間に2,000時間労働するとして、年当たり2,500ドルに等しいものとなる。割引率を20%とすると、この額を資本化して12,500ドルを得ることができる。そこで、労働組合の交渉態度は $\frac{2400}{12500} = 0.192$ に等しい。

雇用主については次のように仮定しよう。雇用主の条件を労働組合に受諾させるために必要な蓋然的ストライキ期間によって加重された作業の停止によって生じる損失を10,000ドルとし、提示された賃金率を基準として見積られた利潤と要求された賃金率を基準として見積られた利潤との差を適当に資本化したものを20,000ドルとする。そうすれば雇用主の交渉態度は $\frac{10,000}{20,000} = 0.5$ に等しくなる。

交渉態度の定義から考えて、この数値が1以上になる時に解決することが両者にとって望ましいのであるから、上の両者のように、ストライキを行なう方が他方の要求を受け入れるよりも有利であると感じる時にはストライキが継続する。だが、前述のように実際にストライキを行なえば実際に損失を受けるし、またストライキが続くにつれて、蓋然的なストライキ期間も一層長く思えてくる。このことは両者の同意しないことによるコストを増大させ、両者の交渉態度の分子を大きくし、交渉態度をより好ましいものにしていき、更に両者の譲歩があれば分母を小さくし、増々交渉態度を好ましいものにさせ、交渉の成立へと至る。

以上が Cartter の団体交渉の分析であり、Pen の理論とともに次のような Shackle の批判を受けることになる。

(vi) G. L. S. Shackle の理論<sup>28)</sup>

Shackle は Pen の理論について次の如くに批判した。<sup>29)</sup> Pen は購入者の純契約満足がゼロとなる価格が販売者の純契約満足をゼロにする価格よりも大であるならば、このように限界が定められた契約領域の中のある価格で同意が確実になされると結論している。しかし契約領域内であっても交渉者に交渉を決裂させるように導く動機として、「面子の潰れ」の恐怖がある。面子の潰れは、初めの要求から大幅に退却することによって生じ、その結果、将来の交渉力に損害を与えることになる。Pen もこのことには考慮を払い、満足函数の裏には心理的要因の存することを認めている。しかし、満足函数の形状に関しては、面子の潰れが存在する程に大きな交渉の余地は両者の満足函数の間に残されてはいない、と述べている。だが実際には、団体交渉を通じて交渉の余地が狭められるのであって、初めは大きな差があるはずであろう。そこで、この「面子の潰れ」を中心とした分析が行なわれねばならない。

Shackle は以上のように Pen の理論を批判した上で、自己の理論を展開している。

販売者（労働組合）は次のような諸価格（賃金率）に関係している。

$m$ ……交渉を放棄しても生活状態が良くも悪くもならないような、受諾する絶対的最低価格。

$g$ ……初めの要求価格。

$j$ ……効果的最低価格、すなわちある選ばれた政策によって許容される最低価格。

$v$ ……最終的に決定される価格。これは交渉を行なっている双方にとっても交渉の完遂までは不明である。

そして、労働組合にとっては三つの政策が存している。第一は「可能的崩壊政策」(possible breakdown policy)であり、この政策を採用する時には  $g$  と  $j$  とを、それらの間にある差をすっかり譲歩したところで面子を潰すこと

28) G. L. S. Shackle, op. cit., pp. 311-4.

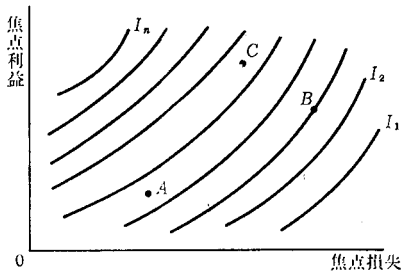
29) Ibid., pp. 310-1.

もなく、それ故その後の交渉にも不利な影響を及ぼすことがない、ように決定する。第二は「可能的面子の潰れ政策」(possible loss of face policy)であり、この政策の時にはある選んだ  $g$  から  $g-m$  よりは大くない  $g-v$  だけ後退することが交渉を成立させるために必要であると決心しなければならない。第三は「結合的政策」(combined policy)であり、この時にはいくらかの面子の潰れの可能性を受け入れるが、後退の限度として  $j$  を  $j > m$  のように置く。

どのような政策を採用にしても労働組合はその利益および損失を事前には確定的に知っているのではなく、ただぼんやりとした状態において、ある利益および損失に焦点を合わせているだけである。「可能的崩壊政策」を採用場合には労働組合の焦点利益の値は、 $x = v - m$  で示される。また、焦点損失は「可能的面子の潰れ政策」を採った時に享受され得るであろう最高の望みを犠牲にすることである。「可能的面子の潰れ政策」を採用した場合には労働組合の重視する焦点利益は粗利益であるところの  $s = v - m$  ではなくて、純利益の  $x = s - z$  なのである。ここにおいて  $z$  は労働組合の現在の政策による面子の潰れによって、将来の交渉が受けるであろう損害を時間で割引いた貨幣価値の交渉者による見積りを意味している。かくして、 $x$  は正の値も負の値もとる得るから、前者は焦点利益を後者は焦点損失を示すことになる。結合政策を採用場合は前述の二政策を総合すればよい。どのような政策を採用にしても、多くの交渉計画の中から計画を決定する最終的段階として交渉者は次のような精神的過程を通ると考えられる。交渉者は各々の計画について、その座標が計画の標準化された焦点利益と標準化された焦点損失を示している一つの点を、「賭博者の無差別図」(gambler indifference map)の中に書き込み、より高い無差別曲線上にある計画を採用しようとする過程である。このような過程を経て労働組合は第一次の交渉計画を作り上げる。雇用主に関しても、必要な変更を加えれば上述と同じ過程で第一次の交渉計画を作成することが分る。Shackleは賭博者の無差別図がどのようなものであるか、は示していない。そこでこれに関しては我々が想像するしか方法はない。

Shackleの述べる三つの政策のどれをとっても、各政策には焦点利益と焦





(第 8 図)

点損失とが含まれている。そこで、第 8 図において縦軸に焦点利益、横軸に焦点損失をとるとある計画は焦点利益、焦点損失とも小さいであろうし、他のある計画は焦点利益、焦点損失とも大きいであろう。そこでこの焦点利益、焦点損失の種々の

組合せによって無差別曲線  $I_1, I_2, \dots, I_n$  を作りあげることができ、その順に選好は高くなるであろう。これを我々は Shackle の述べる賭博者の無差別図と仮定する。いま計画が第 8 図におけるように A, B, C と三つあったとしよう。そうすれば、この時に採られる計画は C である、というのが Shackle の主張であると考えらる。

交渉の過程は、この労働組合および雇用主の二つの第一次的計画の対決に始まり、一方が自己の計画を他方が計画を変えない限り変えていく、ということにある。そこで、一方は交渉の過程において修正した計画を作るであろう。この修正した計画は他方の計画と対決し、再びどちらかの修正が行なわれ、それが次ぎ次ぎと繰り返されて遂には交渉が成立する。

以上が Shackle の交渉過程の分析である。Shackle は「面子」というような心理的要因を強調しすぎた余りに、ストライキによる雇用主側にとっての損害、労働組合にとっての闘争資金の喰い潰しといった、他の分析者が重視したことを考慮の外に追いやってしまった。

団体交渉において成立する賃金率に心理的要因が影響力をもつことは確かに日常よく見聞きされる場所である。しかし、交渉を上述の如くに分析することは、あまりにも費用等の資金面を無視した考え方であり、その他の分析方法がストライキ期間の長さおよび賃金率の決定のメカニズムを中心に論じているにもかかわらず、Shackle の分析ではこれを述べるができない、という点で他の分析方法より優っていると考えることはできない。

### (vii) 結びに

以上、種々の交渉理論を展開し、検討してきた。交渉理論は単なる技巧の理論にすぎない、と考えられ易い。そのような性質をもっていることは否定できない。しかし、第2部で論じたような賃金率決定の不確定領域が広く存在する場合には、行動科学の一種としての交渉理論に技巧の理論以上の意義を見出すことができ、現状分析の補助手段としてそれを使用することができよう。

## 第3章 結 論

第3部においては、賃金率の決定に関与する諸々の力とその影響の程度、を論じてきた。社会的および政治的諸力に関してはここにおいて述べたもの以外にも多くの議論がある。勢力説のみについても、ここでは高田保馬博士のものだけをとりあげたが、その他にも賃金決定の議論に関して検討せねばならないものは多い。また、団体交渉の形態に関しても各国がそれぞれ異なった特徴をもっていることをより詳細に示し、交渉理論を展開する際に、これら団体交渉の形態のそれぞれの特徴を考慮しながら、国別に議論すること、も必要ではないかと考えている。これらは今後の研究課題としたい。

更に労働組合の存在下での賃金交渉において、賃金率の決定される範囲が、当該企業が生産する生産物が生産物市場において如何なる競争状態にあるか、に従って変わってくる。これについての論述はここでなされなかったが、賃金率の力関係で決定される幅は、国家の政策を考慮に入れないならば、生産物市場の諸条件に影響されることを認めねばならない<sup>1)</sup>しかし、第2部との関連で明らかになるように、もし国家の特定の政策的行動をモデルに入れれば、力関係による決定にまかされる賃金率の不確定幅もより一層大きなものとなり、しかも、不確定領域そのものは団体交渉時に与えられていないものとなる。最後の状況が現実となれば、実物面での産出量増加がなくて労働組合の力によって貨幣賃金率の上昇が達成されれば、物価は貨幣賃金率とスパイラルで上昇し続

け，実物面での成長のない物価騰貴が現出される。<sup>2)</sup>

- 
- 1) 本書においては紙数の関係で省略したが，論じようとしたものの原型は下記拙稿にて示したものである。  
森田 劭『寡占化と賃金』（「大阪大学経済学」，第17巻第4号，昭和43年3月）
  - 2) これについての議論も省略したので，下記拙稿を参照していただきたい。  
S. Morita, "Gewerkschaften und Löhne in Japan: Theoretische Überlegung." *Osaka Economic Papers*, Vol. XVIII, March 1970.

## 著 者 略 歴

|           |                       |
|-----------|-----------------------|
| 昭和 16 年   | 神戸にて出生                |
| 昭和 40 年   | 大阪府立大学経済学部卒業          |
| 昭和 42 年   | 大阪大学大学院経済学研究科修士課程修了   |
| 昭和 42 年   | 大阪大学経済学部助手            |
| 昭和 43-4 年 | ボン大学にて学ぶ（ドイツ DAAD 制度） |
| 昭和 45 年   | 大阪府立大学経済学部講師          |

昭和46年 3 月25日 印刷

昭和46年 3 月31日 発行

著 者 森 田 劭

発行所 大阪府立大学経済学部  
堺市百舌鳥梅町 4 丁804

印刷所 株式会社 天理時報社  
奈良県天理市川原城町300

|      |                         |                             |        |
|------|-------------------------|-----------------------------|--------|
| 第1冊  | 西村孝夫著                   | イギリス東インド会社史論                | <昭 35> |
| 第2冊  | 福原行三著                   | J.S.ミルの経済政策論研究              | <昭 35> |
| 第3冊  | 和田貞夫著                   | 点集合と経済分析                    | <昭 35> |
| 第4冊  | 内田勝敏著                   | ブリティッシュ・トロピカル・アフリカの研究       | <昭 36> |
| 第5冊  | 永島清著                    | 国際経済と経済変動                   | <昭 36> |
| 第6冊  | 大野吉輝著<br>大山谷恵俊著<br>岡本武之 | 成長理論の研究                     | <昭 36> |
| 第7冊  | 竹安繁治著                   | 近世土地政策の研究                   | <昭 37> |
| 第8冊  | 谷山新良著                   | 保険の性格と構造                    | <昭 37> |
| 第9冊  | 佐藤浩一著                   | 現代賃金論序説                     | <昭 37> |
| 第10冊 | 藤井定義著                   | 幕末の経済思想                     | <昭 38> |
| 第11冊 | 渡瀬浩著                    | 経営の社会理論                     | <昭 38> |
| 第12冊 | 今川正著                    | 線型計画と地域開発                   | <昭 38> |
| 第13冊 | 馬淵透著                    | 国際金融と国民所得                   | <昭 39> |
| 第14冊 | 畝田邦夫著                   | 金融理論と金融政策                   | <昭 39> |
| 第15冊 | 村上義弘著                   | 行政法および行政行為の本質               | <昭 39> |
| 第16冊 | 鈴木和蔵著                   | 減価償却政策と維持計慮                 | <昭 39> |
| 第17冊 | 岡本武之著                   | ケインズ主義経済理論序説                | <昭 40> |
| 第18冊 | 片山明著                    | イギリス「社会改良」時代の研究             | <昭 41> |
| 第19冊 | 風間鶴寿著                   | 相統法の総論的課題<br>—相統開始・代襲相統・放棄— | <昭 41> |
| 第20冊 | 前田英昭著                   | 企業行動の理論                     | <昭 41> |
| 第21冊 | 盛秀雄著                    | 日本国憲法の主原則                   | <昭 42> |
| 第22冊 | 石田喜久夫著                  | 自然債務の研究                     | <昭 42> |
| 第23冊 | 稲葉四郎著                   | 経済学の根柢                      | <昭 42> |
| 第24冊 | 武部善人著                   | 産業構造分析                      | <昭 43> |
| 第25冊 | 山谷恵俊著                   | 技術進歩と均衡成長                   | <昭 43> |
| 第26冊 | 立半雄彦著                   | L・ワルラスの社会経済学                | <昭 43> |
| 第27冊 | 市橋英世著                   | マーケティング・システムの行動理論           | <昭 44> |
| 第28冊 | 横山益治著                   | 不確実性と決定理論<br>—ベイジャン接近—      | <昭 44> |
| 第29冊 | 大野吉輝著                   | 財政政策と所得分配                   | <昭 44> |
| 第30冊 | 馬淵透著                    | 国際収支理論のグラフ的分析               | <昭 45> |
| 第31冊 | 石川常夫著                   | 通貨変動理論の研究                   | <昭 45> |
| 第32冊 | 今川宏著                    | 議決権代理行使の勧誘                  | <昭 45> |
| 第33冊 | 右近健男著                   | 離婚扶養の研究<br>—財産分与論 その1—      | <昭 46> |

