



<論説>現代雇用・賃金政策序説

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2009-08-25 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 佐藤, 浩一 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.24729/00002104">https://doi.org/10.24729/00002104</a>

# 現代雇用・賃金政策序説

佐藤 浩 一

## 1 序

今日、ひとくちに経済政策といわれるものが、所謂巨視的な立場からの政府によって行われる、総合的な政策をさすものであることはいうまでもないところである。そして、現代の資本主義経済社会の運用において、政府の果す役割がたかまりこそすれ、減ずることが今後においても予見しえないところであり、したがってまた、政策の及ぶ範囲が国民経済の凡ての面にいたって、政策上の目標や手段が極めて多様化していることも、等しく認めうるところであろう。経済政策の原則論をまつまでもなく、政府による経済政策の目的は、その最大公約数的表現をかりれば、「国民の福祉」の増進や、「国家全体の利益」の増大ということによって示されるであろうが、この高次の次元における政策目的は、表現によって若干の相違こそあれ、何れもが、経済的側面からみた“進歩や安定、自由”とか、国民所得の“増大、安定、平等”等によって現わされている。このような目的の分類は、正義や自由といった、より政治的、倫理的目的を別とすれば、結局のところ成長と安定の問題が中心課題であるといいうるであろう。

しかしながら、このような高次の経済政策の目的を達成するに際しての、具体的な個々の政策目標についてみるならば、その対象とする範囲にほぼ各国において大きい相異がないとはいえ、各国のおかれた経済構造や制度等の諸条件によって、政策実現上のウェイトのおきかたに可成りの違いがみられ、とくに為政者の価値判断のいかんによって多くの変化がみられるであろう。しかも目標間の関係は、単独に独立

して存在したり、また相互に両立しうる場合や補完的であるばかりでなく、逆に互いに対立の関係にもおかれうるものであって、そこに目標間の選択の問題を生ぜしめるであろう。<sup>①</sup>したがって、同時にこれらの諸目標達成のための諸手段についても、同様のことが考えられる。しかし、より一層重要なことは、この目的と、それを達成するための諸手段との関係であって、両者が一目標・一手段たる場合にくらべ、現実には多くが一手段の使用が多くの目標に何らかの関係を有し、(それが正の効果をもつか、負の効果をもつかは別として) 逆に一目標の達成のためには、数多くの手段が必要であることを示している。一目標を達成するためにとられた諸手段が、第二の目標に対していかなる影響を与え、しかも両目標間の関係がどういう状態にあるかによっていくつかのケースが考えられ、為政者にとっては目標間の序列のみならず、手段の間の調整が問題となるであろう。また場合によっては目標

① 本論で以下にふれる完全雇用の保持と物価の安定は、政策目標間対立の最も典型的な例となるであろう。一般に考えられるこのような相対立する政策目標関係としては、このほかに、完全雇用と国際収支の安定(赤字の減少)、または所得政策、物価の安定と生産の拡大、または社会的必要の充足、所得の再分配、国際収支の安定と生産の拡大、または社会的必要の充足、生産の拡大と所得の再分配等の関係をあげることが出来るであろう。Kirschen & Morrisens, "Objectives and Instruments of Economic Policy" in *Quantitative Planning of Economic Policy*, ed. by Hickman, 1965, pp. 125~128. そしてこの目標間の選択こそは、まさに為政者の選好問題になるであろうが、右にあげた各目標の trade-off 関係において、弾力的目標のもとにおいては、二目標間の選好を示す曲線の限界代替率が目標の実現の可能性を示す曲線の限界代替率とに等しいところにおいて、両目標の均衡が成立するであろう。Kirschen は、実際には双方の関係に制約が存在し、選好については目標の最高到達水準が、可能性関係では特定手段が適用される範囲に限界が存在し、これは政治情勢によって定められると指摘している。この目標関係の対立関係は、逆に対立せざる目標関係から補完的關係としても把えうるであろう。完全雇用と生産の拡大、価格の安定と国際収支の安定や所得の再分配、生産の拡大と社会的必要の充足等は、これにあたるものである。Kirschen, *Economic Policy in Our Time*, I, Chap. 9. 渡辺経彦監訳、「現代の経済政策」上、昭和40年、第9章。

と考えられていたものが、次の目標にとっては手段の一部となることもあって、目標と手段の関係はより一層複雑なものとなる。したがって、このことは現実の政策の運用に当たってのポイントが、為政者の価値判断に基礎をおくものであったにせよ、目標と手段の間関係をいかに調整するか存しているといえるのであって、今日、所謂、目標間及び手段間の trade-off の関係が重視される所以も政策のもつこのような性格のためにほかならない。<sup>②</sup>

しかしながら、政策における目標と手段の関係において考慮すべきもう一つの側面は、長期的側面と短期的なそれとの問題であろう。一般に一国経済の生産力の増大や成長に関する目標は、長期的なものであり、経済の安定化を求める政策は短期的なものとして示されるであろう。しかし、先述の如く、一目標が一手段によって達成されることは少なく、他の幾つかの手段を併せ用いることによって示されるばかりでなく、更に目標の達成が機能的な動きのみでなく経済構造や制度等の動向によっても左右される面があることは、目標を長期と短期の二範疇に明確に分類しえない面を有していることを現わしているものといえる。このような目標のもつ長期・短期の二面性は、したがっ

---

② Kirschen によれば、政策手段として彼は財政、通貨及び信用、為替レート、直接統制、制度の変更をあげているが、(op. cit., Economic Policy, Part I.) その中の具体的措置の段階について、例えば完全雇用と物価安定の対立する目標のための諸措置をみた場合、両目標に対する措置は可成りの部分において同一の措置が必要と認められている。したがって問題は、この場合には両目標への同一手段である財政上の経常収支や総合収支の措置を各目標毎に、どのように使用するにかかかっており、完全雇用のためには経常収支を黒字減少か赤字増加にするのに対し、物価安定のためには黒字増加か赤字減少という運用が求められることになるであろう。したがってここでの諸手段間の対立の中には、たんに手段上の対立のみでなく、同一手段の使用方法上の対立、選択の問題も目標選択の問題と同時に、考慮されねばならない。また Kirschen にあっては、これら現実の具体的措置の立場から政策目標が限定されているが、本論では雇用政策を完全雇用保持政策としてのみみず、より広く解することによって、雇用政策とこれに関連する賃金政策の関係を考察するであろう。

て当然、対策としての手段の中にも、さしあたっての対策と制度の変更をも含む手段とにわけられ、とくに長期に対する手段の決定にあたっては、為政者の将来の国家経済の方向に対するビジョンへの価値判断と、それに基くフレームワークが求められ、適格な予測が要求されることになるであろう。他方、短期的経済政策にとっては、政策運用に際してとくに政策決定のタイミングが重要な役割を果すことになるであろう。

経済政策の目標と手段について以上の如き問題点に加えて、更に重要なことは、今日の所謂混合資本主義経済体制のもとの、巨視的経済政策と個別経済、微視的経済との関連であろう。混合資本主義経済のもとの政策が、微視的経済政策を最初から排除していることは、当然のことながら世帯や私企業の自由な経済活動を前提としているからにはほかならないからである。したがって政府の諸政策に何らかの計画性をもたせたものであっても、若干の程度の相違こそあれ、それらはガイド・ラインやガイド・ポストに示されるように、全般的な経済指標が与えられるものとなるであろう。ここでの計画的な政策とよばれるものは、政府が確実に直接統制しうる公共部門の分野に限られたものとなり、私企業に対する分野は、行政的な指導による政策の浸透に依拠することになるであろう。ここに混合資本主義経済のもとの政策の実行の結果が、計画との間にギャップを生ぜしめるものとなり、常に計画の結果として生じた「歪み」の是正が問題とされ、手直しを要求されるにいたる所以が存在しているといえる。したがって、近時における所得政策についての諸論議にもみられた如く、今日の政府による政策の実行については、政府によって示された目標や手段についての国民の大多数のコンセンサスをえない限り、政策の実現はもとより、政策の運用のプロセスや結果についての、より望ましい進展はのぞみえないであろう。かくて今日の経済政策が、たんに設定すべき目標と手段について調整問題のみならず、巨視的経済政策上の諸指

標に対する、個々の微視的分野における好ましい方向へのありかたの誘導は、政策の運用にあたっての重要な側面を有しているものといわなければならない。

このように、今日の経済政策のもつ性格をみるならば、諸政策を巨視的、微視的、あるいは長期的、短期的立場から分析しえ、その局面は極めて多岐にわたるものとなるであろう。これらの中で、ここではこのような政策のフレームワークの中での今日の完全雇用下における雇用政策を考察し、他方において現代の賃金決定の理論的展開を通して、賃金変動の特質を求め、雇用・賃金政策の意味と両政策の関連性を考察するであろう。

## 2 雇用政策と賃金政策

現代の経済政策において、物価政策とともに、経済安定化政策の中心をなすものとしての完全雇用政策が極めて重要な政策であることは何人も認めるところである。大量失業の発生によって生ずる社会的不安を除去する上からはもちろん、経済的な側面からの生活水準の向上のためにも、雇用政策の果す役割は大きい。しかしながら衆知の如く、この政策は、1930年代の不況による慢性的失業の解消に対処して以来、Keynes 理論を中心とする需要面からの諸政策によって、この失業問題に対する処方箋が画かれていることは多言を要しないところであろう。とくに第二次大戦終了時における、戦時経済より平和経済への転換期に示された、アメリカの雇用法をはじめとする先進諸国の雇用政策は、失業問題が初めて政府の責任と義務のもとにおいて進められることを示したものであり、<sup>①</sup>戦後の景気後退時においてすら、短

① アメリカの雇用法やイギリスの白書の中にこれらのことが指摘され、後者においては1944年に高度の、安定した雇用のための三条件として、(1) 総支出額の保持、(2) 価格と賃金の安定、(3) 労働の移動をあげ、とくに第1点について、個人消費、公共支出、個人投資支出、公共投資支出、国際収支(の黒字) ↓

期における失業問題が何ら大きい社会問題に進展しなかったことは、この政策がほぼその目的を達成したことを示すものであろう。1930年代における10%から20%台にも及ぶ失業率と、戦後の5～6%のそれとの比較は、明らかにこのことを物語っているといつてよい。しかしながらこのことから直ちに今日の段階において、雇用政策については何の問題点も生じていないとは断言することは出来ない。

ところで先にも述べたように、政策目標を短・長期に分類した場合、一般に、雇用政策は短期の政策とみなされている。したがって、たえず完全雇用を保持しうる如き需要水準が保たれているとするならば、雇用政策として第一に考慮しうる問題は、当然他の短期政策たる物価政策、国際収支均衡政策との関連であり、完全雇用へのプロセスとともに生ずるインフレーションの圧力による国内物価の上昇や、それに伴う国際収支の悪化をいかにひきとめるかという問題となるであろう。更にはまたこのことは一方における完全雇用を保持する経済成長の持続と他方においてこれに伴う労働力不足の増加からくる賃金の一般的上昇の問題との関連から、所得政策の要求を生ぜしめ、完全雇用の達成後のこれらの諸政策との関連が、極めて重要な問題として生じてくるのである<sup>②</sup>。即ち、これらの問題は煎じつめれば、結局のところ諸目標間の一般均衡から生ずる「均衡失業率」のもとでの、コスト<sup>③</sup>（賃金）と物価との関係が問題たることを示すものであろう。

↘をその内容として示していた。またアメリカでは1946年の雇用法に、カナダ、オーストラリアは1945年に同趣旨のことが政府によって示されていた。

② したがって例えば国内における賃金—物価の上昇がことごとく好ましくないとこののでなく、海外の価格の変動に比してこれが問題とされるのである。それ故所得政策のもとで賃金の上昇が生産性を超えても、それは国際収支を変化せしめない範囲ならば許容しうるであろう。R. Gordon, *The Goal of Full Employment*, 1967, Chap. 2.

③ 完全雇用での失業者の指標というものが、たんに雇用政策の立場からのみでなく、他の諸政策の限界内で決めらるべきことになるであろう。op. cit., ↘

しかしながら、完全雇用政策がこのようにその目標を達成した後の段階において、問題点を他の諸政策との関連にうつされていったことは、いわば雇用政策の目標が、政策本来の目標をとりまく外部との問題に移行したことを示すものであって、完全雇用を達成した段階における完全雇用を保持する上での問題と、雇用政策それ自体とは別個に考慮されねばならないであろう。何故なら、完全雇用以前においては、需要水準の変化と雇用水準の変化との関係が問題であったのに対して、完全雇用がほぼ達成された段階においては、総需要の変化は価格（賃金）の変動と関連し、完全雇用に至るまでの雇用構造や労働市場の変化に伴う失業の内容にどのような変化を示したか、したがってまた、それに伴う雇用問題はどこへ移動したかという従来の如き分析は、自ら異った問題となっているからにはほかならないからである。もちろん、完全雇用達成以前の段階においても当然個々の雇用問題に対する政策がなかったわけではない。しかしながら、その段階においては、個々の失業や労働市場等についての問題点は、凡て財政・金融政策に伴う有効需要拡大政策の中に包含されており、この政策が労働問題の主要部分を解消する凡てであった。更に加うるに、すでに1930年代より、「賃金が貨幣制度に順応するという仕方よりもむしろ、貨幣制度が賃金の変化に順応しえ、………現実の賃金が均衡水準に自己を調整せねばならないのでなく、かえって貨幣政策が貨幣賃金の均衡水準を、その均衡水準が現実の水準に一致するように調整した」<sup>④</sup>金本位より労働本位への移行は、賃金が雇用調整機能としての役割を失ったことを示すものであり、この点からも雇用政策が、有効需要を増大させる諸政策の中に包まれたことを現わすものであった。

かくて、政策目標としての失業率に達した経済において、巨視的経

▽ Gordon, Chap.2~3. 拙稿「失業・賃金及び労働移動」, 大阪府立大学「経済研究」第13巻6号, 昭和43年。

④ J. R. Hicks “Economic Foundations of Wage Policy” in *Essays in*▽



済政策との関連における雇用政策の問題は、一つは、完全雇用達成後に生ずる完全雇用水準の保持とコスト、物価との問題——これは、ほかならぬ Phillips Curve をめぐる問題であるが——であり、他の一つはこの段階において存在する失業の分析と、労働力不足経済のもとでの、より長期的、構造的立場からの労働市場政策や未利用労働力開発政策等にみられる、労働力政策を通しての、労働市場での需給調整に対する政策となるであろう。後者の失業率の変動をめぐっての失業の分析は、1950年代の後半から1960年代の初めにかけてのアメリカにおいてみられた、インフレーションのもとでの失業率の増大をめぐって行なわれた論争の問題であった。<sup>⑤</sup>

もちろん、完全雇用に近づきつつある段階においても、景気の後退による失業率の増加は、あくまでも需要の不足による部分を包含するものであり、失業のある限りこの側面からの失業の把握が常に根底に存在することは認めるところである。しかし、このような時点での失業の中心は、何といたっても短期的には摩擦的失業であり、<sup>⑥</sup>より長期的には構造的失業をあげねばならない。いま労働力を求めている需要を未補充職場Vによって示し、職場を求める労働者の供給側をUによって現わすならば、右の有効需要の不足による失業の問題は  $U > V$  の

∨ *World Economics*, 1959, p. 88. 大石泰彦訳「世界経済論」昭和39年, 107頁。

⑤ 所謂構造的失業についての論争であり、これに関連して生じた上記の労働市場政策に基く労働力の需給調整策は、Phillips Curve 自体を左方へシフトせしめる効果を与えるものとみなされた。尚この点については拙稿「労働市場と失業」, 大阪府立大学「経済研究」第45号, 昭和41年においてふれた。

⑥ 摩擦的失業の分析は、ある産出高に対する需要水準と、いくばくの失業が関連して存在するかという観点から、Reder が興味ある考察を示しているが、この点については稿を更められねばならない。M. Reder, "The Theory of Frictional Unemployment", *Economica*, 1969, February, pp. 1~28. また同じ問題を別の視点から示した Stoikov の考察も興味ある分析といえる。V. Stoikov, "Some Determinants of the Level of Frictional Unemployment: A Comparative Study", *International Labour Review*, 1966, May, pp. 530~549.

ケースであるのに対し、摩擦的失業は  $U = V$ 、構造的失業は  $U < V$  の問題として現わすことが出来るであろう。即ち完全雇用に近い水準においても、基本的には需要拡大政策を根底に求めるとしても、失業の立場からは、 $U \leq V$  の問題が中心となるのであって、とくに構造的な側面は、たとえ有効需要が不足した場合においてさえも、存在の可能性を有しているといえよう。構造的失業のこのような性格は、一国全体の労働市場のいくつかの部門において、労働者の不可動性が生じている——それは、労働者の教育、訓練の欠如、労働市場での情報の欠如、現在の居住地域への愛着等々による——結果であり、労働者の移動が平均移動よりも減少しているこれらの部門においては、有効需要が減少した場合でも、賃金による調整や、これらの部門から他の部門への労働移動による供給の減少、あるいは超過供給である労働者のグループへの需要の増大によっても、容易に除去しえぬアンバランスということが出来るであろう。これらは、換言すれば、近時のアメリカにみられた、技術上の変化や需要パターンの変化による、特定の技術を有している労働者に対する需要の減少、また地域的に開発のおくれたところからの労働力の流出が、その地域の相対的な開発の遅れに平行しなかったこと、更に特定の種類の労働者の、特定の地域への流入が著しいために、その地域での職場に吸収しえなかったこと——農村への黒人の流入問題——等が、この種の失業の例としてあげることが出来るであろう。<sup>⑦</sup>したがって、ここにおいては失業労働力の構成が異質的であればあるほど、この問題を複雑にしているということが出来る。このような一般的な失業者のグループに比して次に、完全雇用水準への接近とともに問題となるのは、やはり労働力の不足とともに生ずる未利用労働力の有業人口への流入の問題——所謂労働力化の問題であるが、これは、雇用政策の立場から考慮するならば、一種の擬装

⑦ Gordon, op. cit., pp. 57~59.

失業の問題として把握されうるであろう。しかし、ここに示される労働力は、景気の後退期における失業の増大とともに、顕在的な失業のグループに入るといふよりも、大半は非有業人口のグループに入る労働力であって、景気の上昇期には、逆に失業者から就業者への過程を進むといふよりも、非有業人口から直接就業者となり、いわば公的な失業率の範疇に入らない労働力である。そしてこれらは短期の雇用条件の変化には敏感に反応するグループであって、所謂 *secondary workers* とよばれ、既婚婦人労働力を主体とするものとなるであろう。したがってこれらの労働力について動向は、その経済の所得水準や、労働市場の制度的条件等によって必ずしも明確に把握されているとはいえず、この他のパート・タイム労働力の存在とともに公的失業率とともにどのように変化するか、あるいはまたこれらのグループの経済への貢献度等は、各国毎に異った評価を生じてくることになるであろう。

ところで以上の如き完全雇用下での失業グループの分析の結果は、先にも示したように、現実には労働市場政策や職業訓練、能力開発等の労働力政策を通して具現化されることとなるであろうが、これらの諸政策を通して、たんに労働者への就業機会を与えるのみでなく、経済的側面からの完全雇用下での物価の上昇率の緩和を目的としたものであることはいうまでもない。しかしながらこのような諸政策の結果、労働供給曲線が右方にシフトし、賃金を減少せしめるならば問題は容易であるが、賃金決定機構の雇用調整機能の失われた今日、この政策の結果は *Phillips Curve* の左方へのシフトせしめることに影響を与えるものと考えられねばならないのであろう。即ち、現代においては、賃金変動の過程としての *wage market* と、職種間等の労働力移動の過程を示す *job market* が殆ど独立して存在し、とくに高度に労働力

⑧ 今日の経済情勢のもとにおいては、賃金上昇のみが問題となり、後述する如く賃金の上昇を示す要因としての、労働市場での労働力の需給力の作用は、極めて限られたグループの労働力についてのみいいうるのであって、雇用量の↓

が組織化されている産業や大企業においては、賃金構造や賃金水準に対する労働移動の影響がある範囲をこえてのみ存在することを考えるとき、以上の諸政策は、ただこれだけをもって賃金—物価とに対していくばくの影響を与えたかということが、これらの諸政策を行なわなかった場合に比していくばくの効果の有したかという意味において認められるのであって、別個に賃金政策を考慮することなしには多くを望めぬであろう。ここに所得政策にみられる如き政策が新たに発生しうる余地を有しているのであって、従来の経済学の理論において考慮されたようなたんなる雇用と賃金の変動が相互に影響しあう関係からのみの分析は、政策的観点からは多くを期待しえないものといわれねばならず、ここに現代における賃金政策のもつ意義が見出されるであろう。

ところで一般的経済政策の立場からみた場合、雇用政策が需要間からの諸手段によって極めて効果的にその成果をえられたのに比して、賃金政策とよばれるものは、概念的にもまた現実の政策においても雇用政策ほど明確に把握し難いものといわねばならない。高次の経済政策の目標たる経済の進歩や公正のためにも、賃金水準の上昇や分配の公正さを示す賃金政策のあり方は、たんに雇用の安定を補足する以上に重要な意味を有している。しかも賃金の動向がインフレーションと強いつながりをもつとすれば、右の目的のためにも更に賃金のあるべき姿は重要な問題となってくるであろう。しかも先にもふれたように、今日の資本主義経済が混合経済であり、世帯や私企業の自由な活動を前提としている以上、経済政策は巨視的分野にのみ限られたものと

---

決定と賃金水準決定の諸要因が分離しているところに現代の雇用賃金問題の特色があるといわなければならない。尚上述の Phillips Curve をめぐるインフレーションと失業についての興味ある政策的提言は Holt によっても示されている。C. Holt, "Improving the Labor Market Trade-off between Inflation and Unemployment," *American Economic Review*, 1969, May, pp.135~146.

なっている。したがって一般的賃金決定が個々の市場における労使間の、あるいは労働力を購入する際の各企業の自主的決定に委ねられ、全くの微視的分野においてそれぞれ決められている。この意味において、巨視的経済政策の立場からの賃金政策というものを正面からとりあげることは出来ない。雇用政策が巨視的見地から十分に為政者の望む方向に操作しえたのに比して、これと極めて緊密な関係にある賃金はその範囲の外にあるということは、むしろ政策をすすめる過程において、賃金を外生的に与えられたものとして把えるか、あるいはまた政策の対象とするとしても、所得政策にみられる如く、一つの賃金変動への指標を与えるように可成り間接的に操作するものとなるであろう。ここに巨視的政策としての雇用政策と、微視的政策としての賃金政策とを関連せしめることの困難さが存在しており、賃金政策を考察するに際しての方向や範囲も自ら限定されてくることとなるであろう。

そもそも賃金自体がもつ役割は、もちろん一方において経済的側面としての経済成長への戦略的変数としての意義を有しているのに対して、他方では、つねに社会政策の要因としての意義をもち、いわば賃金政策の歴史はこの両者の役割の間を振幅していたといつてよいであろう。賃金学説の変遷が、その時代の政治的、経済的背景によって辿られたと同様に、あるいはそれ以上にその政策の歩みも時代によって大きな変化を示してきた<sup>⑨</sup>。しかしながら、賃金に対する理論的、実際的アプローチに急激な変化を与えるにいたったのは、何と云っても1930年代の不況以来であって、とくに賃金政策の上からは、右にのべた社会政策の一端としての—最低賃金の問題を中心とする—賃金政策の目的を、徐々に一般的経済政策を遂行する上での一手段として用いら

⑨ この点については J. Mouly “Changing Concepts of Wage Policy”, *International Labour Review*, 1969, July, pp.1~22. に依拠している。

れるにいたったことが大きい特色といえるであろう。というのはこの不況期における各国の賃金をいかに操作せしめるかについての対策は、一方において賃金の切下げが行なわれたのに対し、他方では不況を打開するための購買力として活用しようとした等にみられる如く、極めて一貫性のないものであった。しかしながら何れにせよ、このような賃金に対する態度は、現実の経済情勢や経済の発展への手段として賃金のもつ重要性を認識しはじめてきたことを示すものであり、また賃金の雇用調整機能の役割の減退は、賃金政策自体が経済活動の中において、一つの完備した手段としては考慮されず、他の経済政策との関連において考慮すべきことを示したものにほかならない結果であった。このような不況回復期における経済的要請の緊急度が、社会政策の一環としての賃金の扱い方を変化させていったのであるが、戦後の世界的なインフレーションは、前述の完全雇用状態の出現とともに、賃金政策の目的をより一層経済政策の一つとしての性格に強めていったといえるであろう。即ち労働者にとっては、たえざる物価の上昇の圧力が漸く獲得した生活水準の向上を浸蝕することによって、また企業にとっては、より高い賃金への要求や労働力不足のもとでの労働条件の改善への要求が、たえず価格や生産の上での問題を惹起せしめることから、更には政府の立場では、この両者の争いを調整し、あるべき賃金の基準を示すことによって賃金問題を解決し、安定せる経済発展を求めるという意味から、賃金政策に多くの関心が集中し、たかまってきたのであった。かくて、今日の段階においては、賃金政策は一般的経済政策の一部を形成するものとして、(1)インフレーションに対処しうるものとしてか、(2)経済の成長に資するものとして、また(3)国民所得の公正な分配に応じうるものとしての役割を求められているということが出来るであろう。前二者はとくに経済的要求に基くものであって、これらの諸目的は共に相互に関連しあうものであり、社会的要因の強い第三の目的に比してその経済的ウェイトは高いといえる。

かくして、完全雇用を達成した段階における賃金政策は、雇用の変動との関連におけるよりも労働本位制のもとに経済成長の過程において、いくばくの範囲内に賃金の上昇を許容するかという点に存しており、他の生産物市場にみられない独自の決定機構の存在とともに、他の諸政策といかに調和せしめるかにかかっているのである。この意味において、賃金政策中の右の第一の目的は、雇用政策中における完全雇用維持政策の他の経済的方面—インフレーションに及ぼす影響を中心とする政策と共通する分野を示しており、雇用量調整面での両政策の接点は極めてうすいものといわねばならないであろう。この場合、当然賃金上昇の目安として示されるものは生産性の上昇であり、この観点からも所得政策は賃金政策の一つの方向を示したものであることが出来るであろう。しかしながら先にもふれたように、今日の段階において、賃金政策は政府が直接統制しうる分野にあるものでなく、しかもその決定のメカニズムは団体交渉等による特殊性を有している結果、われわれは賃金決定の問題にふれることなしには、賃金政策のあり方を探ることは困難といわなければならない。ところで、この賃金決定の特殊性は、現実の賃金決定機構や決定のプロセスを辿ることによっても把握しうるであろうが、また賃金理論における賃金決定問題と、経済理論においていかに把えてきたかをみることによっても示しうるであろう。したがってここでは後者の立場から賃金理論の展開とその批判を試みることによってこの点の若干の考察を進めよう。

### 3 賃金決定理論の展開

#### (a) 団体交渉論

二〇三

賃金水準がいかなる水準に、またいかにして決定されるかという、古典派以来の古くしてまた新しい問題は、それのおかれている社会的背景の変遷とともに、そこに幾多の学説の展開があったが、労働者階級の勢力の増大、労働市場における経済的、社会的諸制度の発達、賃

金問題へのアプローチを、たんに経済理論にのみ委ねず、労働経済論の立場からの考察をも進ましめるにいたった。このことは、より実証的な立場からの接近に依拠する労働経済論から、つねに所謂 Marginalism 論争等に見られる、賃金理論そのものが基盤としている限界生産力説への批判を生ぜしめていた。しかし、経済理論の立場からは、今日においても依然としてこの学説に基礎を求めしめている。何故ならば、賃金分析と雖もそれは価値理論の一特殊形態であり、労働市場と雖もその本質は生産物市場と変るところがないとみなしていたからに外ならない結果であった。勿論労働市場や労働力の特殊性に対する認識は存していたが、賃金水準の動きも、また失業率の動向も、他の生産物市場における財の価格と数量の変化と同じように、市場における需要と供給の諸力によって決定されるものと考えられ、事実、現実のこれらの動きもこのような考察に多くの疑義を挟むものにはいたらなかった。しかし、衆知の如く1930年代の長期にわたる大量の失業の存在と、賃金の下方硬直性、更には上昇との共存は、賃金決定についての限界理論による市場理論からの説明を受入れ難いものとし、更めて労働市場の特殊性や賃金動向のもつ一般価格との差異を考察せんとする動きが生じ、またそれ故にこそ賃金理論の新しい展開が求められたといえる。このような賃金のもつ性格や動きを説明する手段としての、限界理論に基く市場理論への不信感の増大は、単に Keynes 革命によって示された巨視理論により、それが後退せしめられた以上の意味を賃金理論に課していたといっても過言ではないであろう。加うるに、一方においては、雇用論争における雇用に対する貨幣賃金変動の効果の研究が、賃金そのものを外生的変数として取扱わしめるにいたり、他方においては労働者の賃金の変化に対する money illusion による心理的作用を基とし、政治的、社会的圧力としての労働組合による賃金政策に賃金決定の要因を求めしめることによって、賃金率の下方への硬直性はもとより、賃金決定に伴う機能的な動向の面をも減



退せしめたことも賃金理論の新たな方向へ導く要因であった。したがってまたこのことは、賃金率に対する労働の供給曲線の変化の効果の問題、賃金決定における労働供給曲線のもつ役割についての研究すらも著しく進展をはばむにいたったことは否めないことであった。もちろんこれに比して、賃金決定に対する需要側からの考察は、価格理論における独占理論の発展とともに、賃金格差の形成理論として多くの進歩のあとを示したことは認められうる所であり、それ故にこそ限界分析による賃金理論が需要側の意向しか反映していないという批判を生ぜしめたこともまた事実であった。

しかしながら、何れにせよ以上の如き賃金理論の進展は、ひとつには労働市場の特殊性や労働力の行動の特質への考察の欠如の結果であり、また賃金が一般的生産物市場における需給間の相対的な力関係による価格決定と異り、労働組合の発展とともにその決定が社会的諸制度の変遷にゆだねられてきたという特殊性のために、その機能的な側面が後退した結果でもあったといえよう。したがって個々の賃金決定に対するたんなる競争理論仮設の適応は、多くの批判を生じ、これを補完する意味において労働経済論の立場からの、個々の交渉の局面における企業、組合の賃金政策やかれらの行動がここに導入されるにいたったのも、けだし当然の帰結といわねばならない。しかしながら、労働経済論からの接近が果して十分に経済理論の分析に対して、補完的たりえたであろうかという点になると、これまた大いに問題となるところであろう。むしろ労働経済論はその発展の過程において、労働組合や団体交渉の性格、労使の行動や交渉過程等の諸問題にむけられ、賃金決定過程の具体的な交渉手続の展開を中心とし、経済分析による賃金の決定理論をむしろこれらの研究において利用する立場として考察が進められ、その結果としてまさに Dunlop が指摘せる如く、<sup>①</sup>

① J. Dunlop, *Wage Determination under Trade Unions*, 1950. Introduction. 桜林誠他訳「団体交渉下の賃金決定」昭和31年、序。

経済学者は賃金の構造等を労働経済学者達に委ね、労働経済学者は賃金の一般的水準の決定を経済学者に委ねるという結果を生じ、両者が相補うというよりは、むしろ交差せぬままにそれぞれの分野の開拓に専念していたとあってよいであろう。

しかし、何れにせよ限界生産力の理論による分析に対する疑問と、労働組合主義の出現は確かに従来の競争理論—それは需要側にウェイトのおかれたものであったが—のみによる賃金決定に挑戦を試み、供給側にこの労働組合を導入することによって競争的市場による分析に訂正を加えんとするものであって、賃金決定の場をいわば労使の交渉の場に限定するならば、また限定する限りにおいて、交渉下の賃金決定理論の形成は確かに従来の理論よりの一歩前進であったとあってよいであろう。そしてこれらの理論の前提としての労働組合の賃金決定において示す性格についての Dunlop と Ross の間の論争や、経済的分析の立場からの Dunlop をはじめとする交渉下の賃金決定理論の展開は、尚多くの問題点を残したとはいえ、現実の賃金決定の一局面を把えたものとして、また今日の賃金決定論のいわば端緒を与えたものとして、その意義は十分認められるところである。

1950年前後から、ほぼ10年の間にわたって展開された労働組合を経済理論の中に導入せるこれらの賃金理論に対しては、多くの批判が示された。経済理論の立場からはまず、この理論によって示される賃金水準が、一定の水準を示すものでなく、賃金決定の範囲を示すにすぎないものにあったという点であった。もとよりこの点については、この理論が双方独占の理論に依拠する以上、この批判は独占論自体にもむけられたものとなるわけであるが、しかもこの交渉力理論においては、賃金決定の不確定範囲の設定のもとに、その最終的賃金水準の決定が交渉力とよばれるものに委ねられている。したがってこの交渉力の概念やその構成要因についての研究が他方において進んだのは当然であり、Dunlop によって示された極めて広義の、且抽象的な交渉力

概念をはじめとして、効用函数に基礎をおく Pen, J. や Chamberlain, N. らによって示された交渉力、更には精緻なゲームの理論による戦略戦術論として交渉力論の二つの流れがここから示されるにいたったが、ともにこれらが数量化しえず、また不確定要素の導入ということによって、何れも現実の賃金決定の問題に直接答えるものではなかった。しかも経済的要因以外の、社会的、政治的あるいは心理的諸要因にその決定を委ねたにせよ、これらの交渉上の戦略が最終決定にとっての重要な独立的要因であっても、それは経済理論によって示された不確定範囲内の問題であって、これらによって賃金の変動が説明されるものではないという点は、この理論にとっての最も大きい問題点といえるであろう<sup>②</sup>。更には、これらの交渉力概念の導入を認めるとしても、単なる企業の段階におけるそれと、いわば労働者階級といわれる如き大きい社会的勢力としての交渉力等との諸関係らの問題は、尚一層の考察が求められるところであろう。

次に問題として示されるものは、やはり組合をもって示された供給曲線の問題であり、「賃金—組合員函数」といわれるものにせよ、その概念についての普遍性は極めて問題の多いところであり、Dunlop のこれについての詳細な展開もとくに進められてはいない<sup>③</sup>。この点について、経済理論への労働組合の導入に際しての分析は極めて安直であり、仮にそれが組合としての集団的な動きであったにせよ、例えば組合の形態によってそのシフトなり傾斜がどのように差異をもたらすか等についてもふれられず、結果的には従来 of 供給曲線と何ら変ることなく適用されていることは、この理論が従来 of 供給曲線とは異質のものであることを示しつつも何らその特異性を示すものではなかった。した

② これら交渉力をめぐる点については Levinson によっても簡潔に示されている。Levinson, *Determining Forces in Collective Wage Bargaining*, 1966, Introduction.

③ op. cit, Chap. 3.

がってここにおいて、むしろその後 Cartter によって示された交渉下における「賃金選好径路」にみられる如く<sup>④</sup>、労働組合の選好曲線に基く交渉のかけ引きの場における組合の行動に従来よりの前進が示され、理論の設定が交渉の場に限られるものであるとする以上、組合幹部による組合員の加入見積りに基く供給曲線よりは、組合自身の行動を示したものとしての交渉力理論としては妥当であって、この点にこそその特色を見出すことができるものといえる。ただその分析は極めて恣意的なものであり、厳密性を欠いているという批判は否めえない。

更に第三点としてあぐらるべきものは、先にもふれたように、この理論が賃金決定についての一局面を示すものであり、労働組合が存在している産業なり企業が、労働協約の改訂時に、あるいは景気の動向、物価の変動に応じてその基本的賃金水準を上昇せしめんとする場合、その決定を交渉の場に委ねられた段階においては、十分適応するものと考えられるであろう。Hicks はこのような場合における、組合に対して賃金引上げの動機を与えうる三つの条件を示したが<sup>⑤</sup>、何れにしてもこの理論は労使間の団体交渉という一つの経済的制度的もとにおける理論分析であり、労働力の供給が凡て労働組合という制度的要因を通して、労働市場より供給されるならばこの理論の適用の場は一層拡大されるであろう。しかし現実においては必ずしもそうではなく、労働市場への門戸は尚多く開かれており、従ってまた賃金決定の場がこの交渉の過程以外にも存する以上、賃金決定理論はより包括的たるべきことが要求されるであろう。ここにこの理論の限界が存し、理論の展開とともに進められた交渉下の賃金決定についての多くの実証的研究の方向が、組合のもつ諸政策の検討を通しての交渉パターンの研究、また key bargain の締結の他の小産業等の交渉に及

④ A. M. Cartter, *Theory of Wages and Employment*, 1959. Chap. 8.

⑤ J. Hicks, *op. cit.* pp. 93~104. 訳書114~127頁。

ぼす波及効果，あるいは他の産業間との賃金構造に対する unionism の効果等の問題にむけられたことは，この理論の基本的な性格を示したものであるであろう。しかしこれらの研究を通して，賃金の変化率や組合の力が労働市場より生産物市場の性格に強く関連している点や，産業間賃金構造の変化もまた同様であるという結果がえられたことは一つのメリットであった。

第四にあげられるのは，何といたってもこの理論があくまで一つの賃金水準の決定理論である以上，現実における賃金構造の問題とこれが如何に関連づけらるべきかという点は，特にこの理論に限られたことではないが，賃金水準決定論がもつ決定的な問題であり，交渉力理論もまたその例外ではない。そもそも賃金構造といわれるもの自体の内容が極めて多岐にわたるものであり，構造といわれるものの中で何れの構造あるいは格差の問題を中心的なものとして決定論と結びつけるかという問題自身，先づ考慮すべき点となるであろう。その意味において Dunlop が示した wage contour や job cluster の概念<sup>⑥</sup>は，賃金格差の問題を考慮する場合の中心課題たる職種別賃金格差論への手掛りを与えるものとして極めて示唆的であった。しかしこれらの理論は交渉のもとで賃金が上昇する際，賃金構造を一定のままにして一律に上昇せしめる場合のほか，ある職種を特別に取扱う場合において，構造内の変動を来す場合を考慮したときに適応しうるものといえる。したがって概念自体としては job cluster によって企業内格差の問題を，wage contour によって企業間格差を示そうとしたものであるが，これらの機能的作用，特に，構造と一般的水準の関係については何ら展開されてはいない。したがって仮に Dunlop の立場にたつて賃金理論を

⑥ J. Dunlop, "The Task of Contemporary Wage Theory", in *New Concepts in Wage Determination*, ed. by G. Taylor & F. Pierson, 1957, pp. 117~139.

展開するならば、右の二つの要因によって形成された賃金構造のもとにたとえそれが変化したにせよ、しないにせよ、先に述べた団体交渉下の賃金決定のプロセスを経ることによって、賃金水準乃至は賃金構造自体がひとつの上昇の傾向を示すものと解すれば、現代の賃金のもつ性格の一局面を示すことになるであろう。その意味において、Dunlop による賃金理論は一般的水準との結びつきというよりも交渉の過程において賃金構造内での変動が生じた場合、新しい賃金構造決定の基準を右の二つの概念に求め、各々の賃金水準が企業内・間の比較を考慮することによって決められることを述べたものであったが、各 job cluster, wage contour 間についての構造論は何らふれられてはいない。Dunlop による賃金理論が、構造論との統合を示唆しつつも、結局は賃金水準決定との関係というよりは、構造内の域を出るものではなく、あくまでも一つの賃金構造のもとでの賃金上昇の過程を示したにとどまるものと解さるべきであろう。

このように交渉下の賃金決定理論をみてくるならば、これらの諸説が決定のプロセスにおける需・給間の機能を説明しつつも、それは結局のところ団体交渉という今日の賃金決定にとっての一つの制度の枠の中においてであって、その後示された Eckstein & Wilson らの諸研究<sup>⑦</sup>も賃金が決定する機構について、単なる団体交渉の段階から更に敷衍を試みたものであった。しかし、Dunlop らによって示された展開が、交渉の場の中での理論であるのに比して、この Eckstein らのそれは、その交渉の場がおかれている機構と、賃金変動の波及効果について言及している点が新しい展開であった。賃金の決定が交渉の過程で進められ、更にそれが生産物、労働両市場の影響のもとにあるという点は従来から指摘されていた点であるが、それに加えて年々の賃

⑦ O. Eckstein & T. Wilson, "The Determination of Money Wages in American Industry." *Quarterly Journal of Economics*, 1962, pp. 379~414.

金決定が中心的産業 (key industry) といわれる産業においてまず決定し、しかも wage-rounds という賃金についての労使間の契約上の性格から生ずる賃金上昇への圧力、更には中心的産業からそうでない産業への波及効果 (spillover effects) によって、現実の賃金変動が年々どのように生ずるかという過程を指摘した。今日資本主義諸国における賃金決定についての制度的機構が異なるとはいえ、それぞれの経済成長のもとにインフレーションを併発し、その一つの要因としての賃金上昇にいかに対処すべきかを考慮するとき、単に賃金決定の過程のみならず、産業間、企業間等の賃金変動の波及過程の動きが、上昇率を左右する重要なポイントであることは否定しえざる局面であろう。労働階級の勢力の増大、労働力の需給間の不均衡—絶対的水準のみならず、技能労働力の相対的不足—の進展は、中心的産業における賃金上昇率の決定に重要な影響をもつのは当然としても、更に右に示した他産業への波及過程が、この問題の国民経済に及ぼす効果をより大ならしめていることは容易に認められるところである。その意味においてこれらの研究の指摘したところは、終局的にその社会における賃金上昇率の決定論としては無視しえざるところであるが、しかしながら Dunlop らによって示された交渉の場における賃金決定問題の機能的分析は何ら進展を示しているものではなく、むしろ賃金変動の制度的要因のもつ役割を分析しているものというべきであって、実質的な意味における賃金決定論自体の発展の一環とみなすことは困難といわなければならない。

#### (b) 労働市場の競争的側面

一九五  
以上においてわれわれは、交渉力理論を中心として賃金決定論の展開されるにいたったあとをみたが、この立場が今日の賃金決定の一側面のみを示すものであり、しかも労働市場での労働者の自由な移動が存し、その結果として需給間の動きから賃金が決定する側面がみられる以上、賃金理論がこれらが無視するわけにはいかない。団体交渉に

よる賃金決定論が、先述の如く賃金構造との関連を十分に示しえなかったこともさることながら、たとえ不完全であるにせよ競争の運行が労働市場に存する以上、賃金決定論としてはこの局面を交渉力論と併用させるのでなければ十分とはいえない。即ち、このことは賃金の上昇が団体交渉によってのみ行なわれるものでないばかりか、団体交渉による賃金の上昇は、いわばその産業なり企業の基本的賃金体系が交渉の結果一律に上昇する場合を意味する。これに対して現実の相対的な労働力不足下の経済においては、経済成長や景気の動き、あるいは技術の進歩等の変化によって、ある特定の職種や年齢層等に対する需給条件に変化を及ぼし、その部分のみに特に著しい賃金の上昇を生ずることもあるであろう。今日のたえざる賃金上昇に直面している経済のもとにおいては、まさにこのような二重の意味における賃金上昇への圧力を有しているのであって、賃金の分析もまたこの線にそったものであることが求められる。このことはある意味において賃金決定論における、団体交渉下の賃金決定に対する競争理論優位性を求める如きものとみなされるかもしれない。しかしたんに競争的局面を導入するにしても、それはあくまでも競争の不完全な労働市場のもとであって、しかも雇用の動向と関連しない賃金のたえざる上昇は、失業と賃金の上昇を共存せしめている。したがってこのような労働市場のもつ特質を労使双方の示す行動を通して分析することが必要なこととなるであろう。

そもそも労働市場がたとえ不完全なものにせよ、そこにおける需給両面において競争状態が展開するのは、一方においては需要側における予測の不確実性によるためであり、他方では労働力の移動の、移動費用等による不完全性のために生ずる供給のギャップに基くものである。Hicks<sup>①</sup>も示す如く、需要に変動が生じた場合に、企業者がこれ

① J. Hicks, *The Theory of Wages*, 1963, Chap. 4. 内田忠寿訳, 「賃金の理論」昭和40年, 第4章。



をどのように判断するか—長期的に存続するものか、あるいは一時的なものとするか—によって当然労働力に対する需要も変化を示すであろう。労働力に対する時間外労働の要求から、次第に失業グループに対する需要の増加、そしてこのグループの枯渇とともに更には他の企業からの労働力の引きぬきの過程は、否応なしに需要の増加に伴う賃金の増加を余儀なくせしめ、このことは又既にその企業において就業している同職種の労働者の賃金へ波及するのは当然であり、彼らがたえず賃金の上昇の要求とともに移動の可能性を示すことによって、上昇への圧力を表明するのもまた当然であろう。自由労務者と異り、規則的就業労働の有利性は労使双方にそれによる多くの節約を与えるからであり、このことは賃金のもつ硬直性に対する一つの要因を与えるものであるが、しかしながら需要の変動に伴う労働力の供給のラグは、たえざる労働力の移動という要因とともに賃金の上昇への誘因を与えているといわねばならない。そしてこのことの波及は、賃金支払い能力の小さい企業や景気の恩恵に浴さない企業に対しても、労働力を引止めるためにたえず賃金上昇の圧力を与え、彼らの生産性の動きと関わりのない賃金の変動をもたらす結果を生じている。したがって要求される職種の労働力の枯渇の程度—超過需要がたえず旧来の賃金での労働力の確保を困難ならしめており、職種間賃金格差の調整は、労働力の移動、若年労働力の供給をその職種へ集中せしめ、更には需要の拡大によくさない類縁職業からの熟練労働力の転移等によってこれを緩和することが求められるであろう。

更にすすんで、使用者の立場においては、逆にたとえ不況が到来し、需要が減少した場合においてもやはり将来の労働力の確保のために、また労働市場内にみられる惰性 (inertia) から容易に賃金を下落せしめることは困難であろう。不況が将来においても存続する見通しが存在し、且、可成りの失業が現実存在したならばあるいは切下げに踏切るとしても、「賃金が異常失業の存在から悪影響を受ける

程度は、純粹理論の性急な適用からわれわれが予見するよりは「<sup>②</sup>少い」ものといえるであろう。今日の賃金の変動において、それがもっとも従来と異るところは、いうまでもなく一方的に上昇の一途を辿るのみであり、上昇率の高低があるにせよ景気の局面にかかわりなくこれが持続する点にあるといわねばならない。したがって景気の上昇局面において、需要の拡大とともに賃金が上昇する点においては従来と変らないとしても、不況の局面での賃金の下方硬直性については、今日の新しい局面に対処する分析が求められねばならぬであろう。その意味において、右の Hicks 的需要側からの説明は賃金の下方硬直性への一つの論拠を与えるものであろう。そして失業の存在による賃金への悪影響が少い点は、換言すれば、不況の局面において、企業が賃金の操作によって不況の局面を打開することを極力さげようとする行動をとらしめる結果となり、Reynolds が指摘するように<sup>③</sup>、労働市場が賃金率に衝撃を与えることなく雇用量を調整しており、企業が雇用条件への要求を厳しくすることによって、また労働者側においても雇い主をかえたり、新技術を修得する機会にめぐまれず、したがって現在の仕事から移動することを欲せず、労働の成果を十分獲得しようという諸条件が、供給側の弾力性を変化せしめることによって十分その効果を示しているものといえるであろう。不況下における賃金の下方硬直性による労働費用の非下落は、一見企業にとって大きい負担にみえるが、このような雇用者の労働者側に対する雇い入れの条件の変化は、単位労働力当りの成果を高めることによって許容せしめている。かくて失業の存在と賃金の下方硬直性を共存せしめる結果として、現実に存在する賃金格差のもとで個人間の賃金比較はたえず賃金水準の上方への偏差としてのみ作用し、また賃金格差が労働移

② op. cit., p. 57. 訳書50頁。

③ L. Reynolds, *The Structure of Labor Market*. 1950. Chap. 8.

動の要因として働くとしても、未補充職場が存在しなければ事実上移動は不可能であって、とくに不況のもとでの就業機会の減少は労働移動減少の要因となるであろう。景気の上昇局面において、単なる需要の増大のみでなく、現実の労働移動の外に、たえざる移動への可能性が賃金を一層上昇せしめる結果をうみ、景気の後退期においては就業機会の減少による定着性の増大が企業者をして賃金による景気変動への調整をさけしめ、したがってまた賃金の下方硬直性の要因を与えているといえる。しかしながら更に、賃金の上昇への圧力はこのような企業者側からの需要への不確実性による結果ばかりでなく、もともと労働力のもつ生産物と異なる特殊性の中にもその要因は存しているのであって、職場の変更に際しては、企業者の場合同様将来へのリスクをもっているものであり、現在の職場を保持することによる価値と将来の所得の確実性、現在の職場におけるより高い賃金と将来の不確実な所得とをたえず比較しつつ移動を行なうのであって、需要に対する供給の調整のラグ―労働市場特有の緩慢さが好況期に賃金への圧力を更に増大するものであろう。労働力が生産物と異なり、いわば非金銭的諸条件―単なる賃金以外に職場居住地等に対する主観的な好みの問題や、日々その肉体を維持するものであって、長期的に、不時に備えて蓄えておくことが出来ない点など―が大きい比重を占めていることはいうまでもないところであるが、これらは労働の移動に際してはそのラグを一層進めることはあっても短縮せしめるものでない。

これらの労働力自体のもつ特性のほか、更に重要なことは Cairnes によって指摘された労働力における非競争集団形成の問題であろう。近時この問題は若干従来ほどの明確な区分を示していなくなってきたとはいえ、就業の機会を凡ての労働者にその可能性を与えるものでなく、需給の不均衡はここにも存しているといえる。しかし、このような労働力の区分において最も賃金問題と関連してくるものは、職種別賃金形成としての熟練、不熟練労働力の問題であって、

特にその供給ラグとの観点からみたとき、熟練度の相異による供給曲線の弾力性の差異は、賃金の変動に大きい差異を与えるものといわねばならない。このようにみてくるならば、今日の賃金の上方への圧力は、それが根底において労働階級の勢力の増大、労働組合による団体交渉を通して圧力等が存するとはいえ、労働市場自体のもつ不完全性や労働力自身の特性が、生産物市場と異なる労働市場のメカニズムを形成せる結果であって、このような特質が今後強まりこそすれ、和らぐことはないであろう。加うるに労働力の相対的な不足のもとにおいては、経済規模の拡大とともに適切な労働力供給のラグは、労働力過剰の場合に比してこれらの問題の賃金に対する波及効果を一層強める傾向にあるといいうる。

### (c) 賃金水準と賃金構造

かくて、われわれは賃金決定の場としての団体交渉の下での賃金決定と、競争的運行のもとでの賃金上昇の過程をみてきたが、賃金水準決定論は、このような二つの局面を通して結局のところ賃金水準と構造がどのように関連しあっているかを示さねば、今後の政策的課題を考慮した場合、雇用・賃金政策を考えるにあたって応えうるものとはならないであろう。とくに競争的局面の変動に基く賃金水準の変動は、賃金構造の内部に大きい変化を生ぜしめ、それがまた賃金水準の上昇への圧力としての役割を果している。このようにみてくるならば、先述の Dunlop による賃金構造についての二つの概念は、企業内及び企業間賃金構造との関連を示すものとしてはその意義を認めえたであろうが、右の視点にたってみるならば、極めて不満足なものであったといいうる。むしろ Dunlop によって示された概念は、彼によって進められた団体交渉下の賃金決定に際して、交渉単位たる企業等が、賃金上昇の範囲を考慮する際にその構造自体の変動を比較検討するための指標として考慮せるものであって、spill-over 効果の問題とも、また競争過程での労働市場における賃金変動とそれに伴う賃金構造の変動

過程を示したものとも異っており、賃金水準と構造との相互の reaction を述べたものとはいえないであろう。ここにむしろ賃金構造を労働力の技能を中心とする質的關係から把え、その需給關係から賃金構造の動きをインフレーションに関連せしめた、Hicks や Reder らの分析視点が、既述の問題の考察としてより現代的課題に適合せるものと考えられるであろう。

先に、Hicks は労働市場における競争的局面を考察し、そこにおける需要の変動と供給ラグによる賃金変動の過程を示したが、その後、更にこの分析へ構造の問題を導入した<sup>①</sup>。それは賃金構造を技能に基く職種別賃金格差として把え、熟練度の差に基く賃金格差が、十分に彼らの生産力格差を反映せるものであったか否かによって、彼らに対する需要の変動の相異、したがってまた賃金の変動にどのような変化を与えるかを示したものであった。もちろん供給のラグもまたこの熟練度の差によって異なるわけであり、賃金の下方硬直性ととも結果的にインフレーションを招来することを述べている。また Reder の分析<sup>②</sup>は、需要と供給の両面よりの reaction をより詳細にすすめたものであって、需要側がその必要とする労働力を備い入れ基準に基いて考慮するにしても、労働者側の賃金率や供給ラグによって生ずる vacancy period が、企業の生産物への注文の緊急度によって左右され、他方労働者側の供給のラグも、彼らの失業に耐えうる耐久の期間によって変化し、これらは共に賃金水準に直ちに影響を与えるであろう。需要の変動と供給ラグを Hicks は賃金格差の現状より分析を進め、Reder は需要側の熟練労働力に対する要求度と、供給側の失業期間への耐久度によって生ずる賃金格差の変動と、賃金の上昇への圧

① op. cit., "Economic Foundations……."

② M. Reder, "The Theory of Occupational Wage Differentials" *American Economic Review*, 1955. pp. 833~852.

力の状態を示したものにほかならない。したがってこれらの分析は、いわば職種別賃金格差の立場からみた賃金水準変動の分析であって、賃金水準と構造の関連を示すひとつの方法を示唆したものであった。現実において企業が異った技能を有している労働力を使用するとはいえ、それらの労働力が熟練・不熟練によって分類されたとき、その熟練度によって凡ての労働力を分類しえ、しかも熟練・不熟練、あるいは熟練・半熟練・不熟練等、極めて少数の範疇に分類することによって、彼らの供給のラッグの状態を賃金分析の中に導入しうるであろう。この意味において賃金格差の導入として、この職種別賃金格差による分析が最も単純に示すことができ、また適切と考えられるであろう。

ところで右の供給ラッグが各熟練度によって異なるということは、結局彼らが異った供給曲線を示していることにほかならない。また職種をこの熟練度の相異によって分類するならば、当然企業は熟練度により異なった供給曲線に直面するわけであって、熟練労働者のそれは短期においては極めて非弾力的であるのに対して、不熟練者のそれは弾力的に示しうる。したがって需要の変動による賃金上昇率の幅がいかほどになるかは極めて明白であり、熟練労働力のグループ、もしくはこのグループに多く依存している産業での賃金上昇は大きく、「新古典派的賃金決定の市場理論が作用しうる<sup>③</sup>」ものであることはいうまでもない。即ち、これら熟練労働者のグループに対する需要が大きく、且その供給曲線が非弾力的であれば、たんに賃金の変動が大きいのみでなく、彼らがある職場より他のそれへの移動の過程において、失業することなく移動をなしえ、賃金の開きがその移動の主要因となりうるであろう。まさに、労働力配分についての新古典学派のメカニズムによって想像された移動の特徴に一致するものであり、しかも、Red-

③ S. Behman "Wage-Determination Process in U. S. Manufacturing" *Quarterly Journal of Economics*, 1968, p. 118.

er が指摘せる企業者側の job-vacancy period は他のグループに比して短く、また供給側からは失職耐久期間は長く、ともにこのグループの賃金上昇要因を強くせしめているものといわねばならない。もしもこのようなグループにおいて、その移動が賃金格差に応じえない、移動の程度が低いものとするればそれは当然賃金以外の要因を彼らが重視せる結果であって、熟練労働者が不熟練労働者に比して、その技能を獲得するにいたるまでのより大きい個人的投資を行なったことを考慮するならば、彼らとその移動に際してもつ cost-benefit 計算が他のグループよりも慎重であり、またその占める比率も大きく、更に市場の情報が比較的十分にえられている等の諸点からも、「労働市場での彼らの行動が、大体経済学者の伝統的仮設に適っている<sup>④</sup>」ものたらしめているということができよう。かくて需要拡大部門の企業が、もはや非自発的失業のグループより労働力を期待しえなくなったとき、彼らは賃金を増加することによって労働力を獲得し、これが産業全般に波及することによって、現在の仕事に不満を有している労働者を刺戟して、彼らを移動せしめるかもしくはその生産効率を減ぜしめる結果を生ぜしめ、何れにしても賃金の上昇を生ずることになるであろう。したがって彼らの行動は賃金の一般的水準を上昇せしめる、いわば競争的市場の側における先導グループたる性格を有する意味において、まさに「限界グループ」を形成するものであって、賃金決定の過程において最も重視すべき存在といわねばならない。これに比して、いわば不熟練労働力のグループは、需要の拡大に伴って直ちに賃金の上昇が生ずるものではない。即ち、彼らの供給曲線はほぼ弾力的であって、需要の拡大によって彼らの就業の機会が発生しても、それによって直ちに賃金は上らず、賃金が彼らの移動の要因とはならないであろう。したがってこれらのグループの賃金の引上げはむしろ制度

④ op. cit., p. 121. footnote.

的諸条件に委ねられていると考えられ、団体交渉や最低賃金法等の諸要因によって引上げられた結果に依存することになるであろう。彼らの一般的賃金水準に対する影響力は、熟練労働力のそれに比して極めて少く、また彼らの労働移動、転職率の賃金に及ぼす結果も大きくはなく、企業側からみた *vacancies period* に対する圧力も少く、この点からも賃金変動との関連は少いといわねばならない。<sup>⑤</sup>

このようにみてくるならば、一般的賃金水準の変動と賃金構造の関係は、技能別にみた職種別賃金格差によって把握することにより、可成り適格に示すことができるであろう。しかも熟練労働力と不熟練労働力の供給曲線の弾力性の相異は、彼らの移動や需給両面の行動と共に賃金への影響自体をも変化せしめている。したがってこの点から、賃金の変動にとって最も影響を与えているのは、雇用された、熟練労働力のグループの移動に基くものといえることができるであろう。

#### 4 結びにかえて

以上において、われわれは今日の賃金の上昇、その水準の決定が、他の市場にみられない労働市場の特性に基いて、雇用水準の動きに関わることなく行なわれることを、賃金理論の立場から示したが、このように賃金変動のあとを辿るならば今日の賃金政策の方向や、これに関連せる雇用政策の手段は自ら示唆されることになるであろう。賃金上昇が二つの局面、即ち団体交渉のもとでと、限界グループといわれる熟練労働者を中心とするグループに対する需給変動に依拠して生ずるとするならば、その対策も当然両面に対してなされねばならないで

⑤ このように賃金決定の問題を職種別賃金格差の観点から考察した S. Behman の賃金理論は、従来の団体交渉下の賃金決定論に対比した場合、極めて興味ある展開である。その意味において彼女の理論の展開と団体交渉論との接合は、賃金決定論の一つの方向を示すものであるが、これらは凡て稿を更められねばならない。



あろう。賃金と物価との悪循環をたちきり生産性の上昇の範囲内に賃金の上昇をとどめようとする所得政策は、もちろん賃金以外の他の要因に対する対策をも包含しているとはいえ、賃金上昇に対する一つの目安を与えているものといえるであろう。今日、所得政策の各国における実施上の困難さは、現実の政策としての役割に懸念を与えるものではあるが、しかしながらこの政策を示すことによって、いわば国民各層の間に賃金上昇率についての一つのコンセンサスをうるための基準を示すものであれば、当然基準的賃金、つまりは賃金構造全体の一律の上昇を求める団体交渉下の賃金決定に対しても巨視的見地からの一基準を与えるものとなるであろう。

団体交渉が個々の市場において行なわれるのではなく、所謂中央統一方式によって行なわれるのであるならば、尚のこと所得政策は巨視的賃金政策に代るものとしての役割を示すことになる。しかしながら他方において、個々の市場における需給関係からの賃金上昇は、既述の如く先導グループにある労働者達の供給を増加せしめることによって、これに対処せねばならないであろう。これはまさに構造的失業グループを中心とする労働市場政策、職業能力開発等を含めた労働力政策に基く雇用政策によるものであって、単に当面の対策のみでなく、将来の経済の規模の拡大、またこの結果としての将来の労働力需給予測によってえられたデータに依拠する、極めて長期的雇用政策によって進められねばならない。もちろんわが国の如く、その労働市場や賃金制度が先進諸国に類をみない特殊なものであるならば、併せてこれらの制度的側面からの改善も極めて重要な政策の一環となるであろう。しかしながら一般的には、完全雇用のもとにおいては、雇用政策は右の如き視点にたって進められ、雇用・賃金政策は以上の如き意味においてその接合点を見出すべきであろう。