



賃金決定理論再考

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2009-08-25 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 佐藤, 浩一 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00002188

賃金決定理論再考

佐 藤 浩 一

1. 賃金決定論としての交渉力説

賃金決定理論の分野において、所謂交渉力説が団体交渉下の賃金水準を決定する理論として論じられ、限界生産力説の一修正としてそれまでの諸説に比して可成りの程度まで現実的な諸条件を加味したことは、賃金理論の一つの前進を示すものであった。Rothschild が指⁽¹⁾せ
る如く、この理論が「現代」という新しい時代に適応することを試みた一つの漸新な理論であったことは一應認めるとしても、しかしながらこの学説が本質においては限界生産力説をとるものである以上、そこに示された多くの批判は、例えば J. T. Dunlop の所説の段階においては、限界生産力説が余りにも需要側にたった理論であることに批判がむけられていたと同じように、供給側の分析が不十分であり、仮に労働組合をその供給側に導入してきたとしても、所謂「賃金—組合員函数」自体が可成り不明瞭な概念であり、労働組合という団体の行動を

(1) K. W. Rothschild, *The Theory of Wages*, 1954, p. 3. 賃金問題研究会訳、「現代賃金論入門」昭和32年、5～6頁。

(2) 交渉力説の展開過程をみると、その初期におけるこの学説の確立はやはり、J. T. Dunlop の *Wage Determination under Trade Unions*, 1950. 桜林誠、宇田川璋仁、石原孝一共訳、「団体交渉下の賃金決定」昭和31年、をあげねばならない。とくにこの中の第3、5章は理論の中心となるものであって、後の交渉力説がこの部分を発展させたものである。尚、この学説の展開は以前に試みてみたが、ここではその後の問題の最近の動向を概観することを目的としている。拙著、「現代賃金論序説」(大阪府立大学経済研究叢書第9号) 昭和37年、第1部。

どのように供給曲線によりこむかが、組合の経済的目標という基本動向とともに困難であって、供給側の分析に批判が集中していたといいう。この点がその後 Cartter らの所説によって若干の修正が試みられ、組合の行動については興味ある分析がすすめられたが、今度は交渉力説自体が賃金水準の最終的決定を、むしろ経済的要因以外の政治的、社会的、心理的諸要因に委ね、経済理論としては単に賃金水準のおちつく範囲を指適するにとどまるにいたった。しかしそれにもまして重要なことは、この交渉力説が理論の軸として用い、また依拠した限界生産力説においては明確に示した賃金水準が、交渉過程を中心とし、賃金の上昇率のみを問題とするモデルの形成に重点をおいたために、逆に不明確なものとなり、Cartter のモデルにおいてみられる労働組合の賃金選好経路の出発点の如くに、いわば所与のものとして理論が形成され、外から与えられた賃金の一般水準と各企業との関連の分析が不十分のままになっていたことは、最も大きい問題点を残したものといいうであろう。かくて交渉力説によって現実への接近を試みた賃金決定理論が、尚抽象的な段階に終始しているという現実の賃金の問題に関心をもっている立場の人々からの批判は、依然として拭いさりえなかったのである。

Dunlop, Cartter らの交渉力説にたつ人々の所説は、企業の段階での賃金理論とみうるところであるが、⁽⁵⁾ 巨視的には一般的賃金水準決定

(3) Dunlop の所説はその後、W. Fellner, B. Haley, A. M. Cartter らによって展開させられたのであるが、交渉力説が賃金の決定する範囲を示すのみで、経済外的要因を強調する所説は Dunlop の右の著書の中に既に述べられていた。しかし Dunlop がその分析において用いていたボックス・ダイアグラムによる労使の無差別曲線による手法を、企業の費用曲線と労働者側の行動を示す賃金選好曲線によって分析し、かなりの前進を示したのは A. Cartter の *Theory of Wage and Employment*, 1959. によってであって、とくに Chap. 7, 8 はきわめて独創的な理論の展開であったといいう。

(4) A. Cartter, op. cit., p. 99. にみられる出発点としての P 点である。

(5) したがって労使間の賃金交渉を、例えばわが国の労働組合のそれにみら

の理論として限界生産力説を用い、徴視的立場においては、巨視的に決定された賃金水準のもとにおける雇用理論として限界生産力説を考慮するならば、交渉力説としては一応モデルの出発点としての賃金水準を外生的に所与のものとして考察するすることは首肯しうるところである。⁽⁶⁾しかし現実への適応の段階においては、Dunlop はその後の論文

れる如く、企業単位というよりも組合全般にわたる労働者階級の勢力と企業者全体というきわめて広義の賃金闘争としてみるならば、Hicks の労働争議の理論にみられる所説や、Schelling らの交渉過程を中心に考察する立場からの所説の存在する意義が認められるであろう。Hicks, *The Theory of Wages*, 1963, Chap. 7. 内田忠寿訳「賃金の理論」昭和 40 年。Schelling, *The Strategy of Conflict*, 1960.

(6) この意味で Dunlop は “The Task of Contemporary Wage Theory” in *The Theory of Wage Determination*, ed. by J. Dunlop, 1957, pp. 3 ~ 27. において、その一般的水準は次のようにして決定されるものと述べている。即ち、ある社会の総国民所得をいま賃金所得と非賃金所得の部分にわけると、

$$WE/PO + N/PO = 1$$

$$W = PO/E - N/E$$

なる関係がえられる。ここで W は賃金率、 E は雇用量、 P は生産物価格、 O は産出高、 N は非賃金所得である。したがって N は利潤 π に等しいものとなる。そこで、産出高は一応所与のものとし、定義によって産出額は与えられ、生産函数は、いま雇用量にのみ依存するとするならば、これらは次の如くに示される。

$$O = \bar{O},$$

$$WE + N = PO,$$

$$O/E = (E),$$

したがって、

$$W = F(E, N) \quad \text{or,} \quad W = F(E, \pi)$$

$$P = f(O/E, W_t)$$

となるであろう。賃金率は雇用水準 E と利潤 π によって決定し、他方価格水準は過去の賃金と生産性の函数として示される。そこでいま賃金率の変化の過程、 $W_t - W_{t-1}$ は前期の雇用量（いいかえれば失業者数） E_{t-1} を、前期の利潤水準 π_{t-1} の函数となるであろう。即ち、

$$W_t - W_{t-1} = F(E_{t-1}, \pi_{t-1})$$

において次の如き点を考慮すべきことを求めている。即ち、「拡大する工業化はますます増大する職業や仕事の数をつくり出している。日常の仕事での非常に多くの関心は、種々の企業、産業、地域間におけるこれらの仕事の賃金率や賃金格差の構造に集中されている。限界生産力説は広く賃金構造の複雑さに適応されなかった。……古典的賃金（理論）体系は、明らかに全体系に対して計画されたものであった。特定の企業に対する区別はしばしば明白にはなされなかつたが、賃金基金は特定の企業によって適応され、そして单一の労働階層や完全労働市場と共に、全体としての理論は特殊な場合に用いられた。限界生産力の著者達は通常この区別をするのに失敗している。彼らはこの体系での特定の賃金と一般賃金水準の間を区別しない。モデルにおいては、Say の法則と完全雇用とともにこの区別は重要でないであろう。しかし全体としての労働の価格の変化が重大な所得効果をもつところでは、特殊均衡の問題は一般賃金水準の理論に対して十分ではないのである」と。⁽⁷⁾ 古くは Robertson や、近時の Marginalism 論争にみられた限界生産力説自体に対する批判を別とするならば、ここに示された Dunlop の批判は先にもふれたように、いかに交渉力説が団体交渉下の賃金決定の問題をとりいれたとはいえ、尚それが一般賃金水準の域をでないことに対するものであって、ひとくちにいって賃金構造の問題にどのように接近するかを示さない場合には、現実の賃金問題への手掛けを与えていたとはいえないことを強調しているものといいうる

となり、また物価水準の変化は

$$P_t - P_{t-1} = f(W_t - W_{t-1}, O/E_t - O/E_{t-1})$$

となる。賃金水準はこのように利潤の変化と失業水準の変動に依存して与えられることになるわけであって、このような問題のとりあげ方は経済全体としてはもちろん、ある産業部門にも適応されるであろう。

(7) Dunlop, op. cit., ただしこの論文は(6)に示した一般賃金水準のところを除いて *New Concepts in Wage Determination*, ed. by G. Taylor & F. Pierson, 1957. の Chap. 5 に掲載されている。ここではこの方の論文を参照した。p. 123.

であろう。まさに「賃金理論は、それが答えようと求めている問題、あるいはそれが説明しようと望んでいるその経済と労働市場の特徴をまず明確にしなければならない」⁽⁸⁾のである。とくに前者に関連して Dunlop は古典派の時代にみられたような、国民生産物を三階級にどのように分配さるべきかという問題や、限界生産力の時代にみられたような、生産物を生産諸要素間にどのように分配さるべきか等の諸問題は後退し、現代の賃金の議論はもっと他の諸問題、実質賃金率の一般水準は何が決定するのか、貨幣賃金水準は何が決定するのか、そして企業、産業、地域間の賃金率の構造は何が決定するのかに問題が集中していることを述べている。⁽⁹⁾これはまさに交渉力説自体がもっている欠陥を端的に示したものといってよいであろう。もちろんこの場合、古典学派以来賃金理論を考慮する際に常に研究の対象となりえた、何れの時代をも通じての共通問題が存在しないということは当然である。しかし右にあげたいくつかの諸問題が、現代の賃金理論に対する関心事を指適したことは十分に認められるところであろう。また Dunlop が指適している後者の点一賃金理論が説明しようと望んでいる経済社会や労働市場の問題は、その社会の経済的・制度的要因に関する考察を求めたものであるが、このことは換言するならば、前者において指適された賃金構造が現実においてどのような経済条件と決定機構のもとにおかれているかを考慮すべきことを述べていることにはかならない。したがって各国の経済状態と社会の諸制度の問題につながるものであるために一般的な議論が困難な如くに考えられるが、Hicks ⁽¹⁰⁾が指適する如き現代の労働本位制のもとでの賃金の動向は、一応かなりの国々に共通の問題を提起しているといわなければならない。その意味で現代の賃金理論の問題は両者をともに併列して考慮することに

(8)(9) Dunlop, op. cit., p. 126.

(10) Hicks, "Economic Foundation of Wage Policy", in *Essays in World Economics*, 1959, Chap 5. 大石泰彦訳、「世界経済論」昭和39年。

よって、はじめて問題を包括しうるものと考えられる。右にも述べたように複雑化した企業内の職種や被雇用者自身による賃金格差の問題と、企業間等の賃金率の問題を单一の賃金率ではなく、いわば複合体としてとらえ、賃金構造の問題との関連において考察することによって賃金決定論はとりあげられねばならない。しかもこれを賃金決定機構とも関連させることによってのみ、賃金決定論は一層の現実への接近をなしうるであろう。さらに賃金の決定や変動の諸要因についての分析は、最近の雇用政策の考察の際にみられた諸分析とも相俟って、⁽¹¹⁾ 尚多くの所説が示されている段階にある。したがってわれわれはこれらの諸点についての Dunlop の所説を手掛りとしつつ、若干の所説を検討してみよう。ただ紙数の関係から実証的分析に関するデータ等は省略せねばならなかったことをお断りしておく。

2. Job Cluster と Wage Contour

扱てわれわれは、今日の賃金理論のもつ問題点について概観したが、現実の賃金が単一の率でない以上、賃金決定論として考慮すべき諸問題は更にその範囲を拡げなければならぬことはいうまでもないであろう。個々の労働者や企業がそれぞれ異なるものであり、賃金自体は相対的に決定されるものである以上、一方においては個々の労働者の性別、年令別、学歴別、熟練度別等の労働者自身についての諸条件が考慮され、他方においては企業側の産業別、企業規模別、地域別等の問題が考慮の対象となって、被雇用者の賃金率が決定されることはある。

(11) 即ち最近のアメリカにおいてみられた構造的失業についての論争において、失業者を解消するための諸政策、中でも有効需要拡大政策が賃金並びに物価に強い関係のあることが指摘されたが、他方では右にもみた如く失業率と利潤が賃金決定に強い作用を及ぼすことが示されているが、これらの考察は各々異なった分析のアプローチを示している。したがってこれらの考察がどのように総合されるかがこの分野における今後の問題点として残されるであろう。

このことは今日においては一般に、労働者間の比較を中心とする企業内賃金構造の問題として、後者を企業側に属する問題を中心とする企業間賃金構造の問題としてとらえられている。賃金決定の理論が厳密にはこの両者を考慮の対象とせずしては解明し難いことはもちろんであるが、労使間の賃金交渉の結果がこのような賃金構造の複雑さを反映している点について、例えば A. Ross はアメリカの例を示しつつ次のように述べている。即ち、「全国を通じてはいうにおよばず、地方労働市場にも職種賃金率の画一性はない。経済全体にわたる調整パターンのようなものは何もない。1945年から46年にかけて18セント半の調整が非常にひろく行われていたが、その時でさえ平均賃上げ額は製造工業労働者間で14セント半、非製造業労働者間では8セント半であった」と。ここで述べている問題は企業間賃金格差のそれであるが、彼はこのような相対的な格差が労使間の賃金交渉の結果として生ずる問題を、労使間において「必ず比較される範囲」(orbits of coercive comparison) としてとらえ、「比較はどういう事情のもとでもっとも強い効果をもつか。どういう時に格差が不公平になるか。団体交渉のもとで賃金構造を統合する機構は何か。手短かにいようと、取り決め相互の間では、どの範囲で比較が必ず行われ、政治的圧力はどういう経路をとるか」と述べて、問題を提起している。ここで彼が述べている取り決め相互間のどの範囲で比較が行われるかという問題こそ、まさに賃金決定論にとっては関心事となることであろう。Dunlop が「団体交渉下の賃金決定」において、賃金率が労働市場と生産物市場の独立度の程度によって左右されることを強調したのも、それが単一賃金率のもとでの理論であったにせよ、まさに Ross の指適した問題と同一のものであったといいうるであろう。Ross 自身も、右の範囲とし

(1) A. Ross, *Trade Union Wage Policy*, 1948. p. 53. 古米淑郎訳、「労働組合の賃金政策」昭和37年, 93~94頁。

(2) J. Dunlop, *Wage Determination under Trade Unions*, op. cit., Chap, 5.

てやはり労働市場と生産物市場の競争の程度をあげ、更に彼の労働組合の性格に対する基本的立場から、組合内部の主として政治的諸要因⁽³⁾の効果についての分析をすすめている。ここに示した Ross や Dunlop の賃金構造に対する分析は、どちらかといえば企業間賃金構造の問題を主にとらえていると考えられるが、企業内賃金構造がいわば成果配分としての企業の経営内の問題という性格が強い以上、経済学からの接近としては前者の企業間賃金構造の問題に分析のウェイトがおかれれるのも、むしろ当然といわなければならない。

しかしながら、企業者側が現実に賃金率を決定する際にはやはりこの企業内、企業間の賃金構造を考慮するのであって、両者をいかに関係づけつつ決定するかは賃金理論としては見逃しえぬ問題点であろう。もちろん企業内賃金構造の問題は経営内のいわば賃金管理論の問題となるでるろう。したがってそこまで経済学の立場からの賃金論を具体化するというのではなく、これまでの単に漠然と他の諸要因によって影響されるという賃金率を、より具体的に、経営内の問題との接点への指向を与えていかねばならない。ところで Dunlop はこの点を職務群 (job cluster) と同一賃金群 (wage contour) という概念によって関連せしめようとしている。即ち彼によれば、企業内賃金構造の問題の

(3) 周知のように Ross は労働組合による政治的圧力を重視する立場にあって、経済的役割を重視する Dunlop と対立している。したがって労働・生産物市場が「比較の範囲」に入ってくるとしても、これらはともに賃金決定にとって余り重要でないと述べている。即ち「生産物市場の競争の程度の方が労働市場よりは比較の範囲として有力であるが、決定的な重要性はないと断定できるであろう」と。Ross. op. cit., p. 54. 訳書, 96頁。そしてもっと強い影響を与える要因として、組合内部における交渉の中央集権化や所有主を同じくする事業所の問題、政府の関与、組合指導者の対立等の問題をむしろ強調している。

(4) J. Dunlop, "The Task of Contemporary Wage Theory", op. cit., pp. 129-134. 賃金構造の問題との関連において賃金をとらえることは、他面からみるならば賃金格差の把握の問題となるであろう。したがって労働者自身にもとづく格差でなければ、当然一職務（職業）以外に熟練度、産業、

中で賃金決定単位としての企業内における賃金格差を生ぜしめる諸要因を職務間を中心として分析し、職務間で、あるいは労働者を職務の間に配分した際に一つのセットとしてまとめられるグループを分類すると、このグループ内の賃金率はこれ以外の職務群の賃金率よりも密接に関連づけられることになるであろう。これは(1)労働者のもつている技術的条件、(2)生産過程の管理上の組織状態、即ち、移動や layoff, 升進等の問題を含めた上での組織の問題として、(3)労働者が共通した賃金決定の要因をもっている場合にはその社会的慣習、の三つの条件によって一つの群をつくりだすものである。ここで彼が示している分類はもしも広義に考えるならば、経営者の立場と事務職と、工場における労働者の三つに分けられ、それぞれのグループの賃金は当然その中の賃金率において強い関係をもつことはいうまでもない。これをいわば縦にみた職種間の賃金グループ、いわば job group とするならば、更に各職種グループの中に横の職務群が存在するであろう。ところで賃金率の決定の上から重要なことは、このそれぞれの job cluster の中に中心となる賃金率、あるいは中心となる職務の賃金率—key rate—が存在することであって、Dunlop は最も高い賃金率をもってこれにあてるとか、あるいはまた最も多数の雇用者を擁している職務—key job—をこれにあてることができるであろうと述べている。しかし技術的側面からみると、この key rate になる職務は他に比較してその仕事の内容の変化が最も少いものか、あるいは最もその企業にとって標準的なものということになるであろう。このような結果、key rate となるものは job cluster の中で一つの場合も、数種の場合も存在することができよう。そしてこの key rate をもつ job cluster によって交渉単位——例えば企業——の賃金構造がつくりあげられる。⁽⁵⁾

地域、組合等の視点をも併せてみなければならない。この中でとくに熟練度と職業間は重要であるが、ここでは Dunlop に依って職務を中心とする考察に集中した。

(5) したがってもしもいまこの key rate にあたるものが单一に存在したと

しかし先にもふれたように企業内の職種の賃金率がこのように企業の内部との関連において、key rate や key job にのみ基いてきめられるのではない。生産物、労働市場の影響が広く賃金率に外部から左右するのであるならば、このような外的要因の果す役割を無視することはできない。この場合企業内においては key rate となる賃金率が、それが企業内部の他の賃金率に対して果す役割のほかに、企業間の比較の際の中心となり、同一の職種であっても異った産業間に存在する場合には、それぞれの産業の生産物市場の動向を反映して、いわば外からの影響力を企業内の賃金率に示す役目を果すであろう。ある地域の生産者が労働者を雇う場合、彼は単にその労働者の性、年令、熟練度等のほかに、職務の地位を企業内部について考慮し、他方所謂その地域のその職務の賃金相場なるものを、右にのべた他産業の同職務の賃金率と生産物市場の動向をみながら、自らの産業の賃金率と比較して決定するであろうことは、容易に想像しうるところであろう。賃金率は(1) job cluster と、(2)産業部門及び、(3)地理的立地条件という三つの局面をもちつつ決定されるであろう。この場合に、このような賃金率が賃金決定単位毎に互いに密接に連繋している一つのグループがつくりあげられるならば、それは Dunlop によって wage contour とよばれるものであって、例えば賃金決定単位が企業であるならば、(1)生産物市場の類似性と、(2)労働力の供給源の類似性及び(3)決定単位が共通した賃金設定の特徴をもつ労働市場の組織（慣習）が存在すらならば、この wage contour が形成されることになるであろう。つまり一つの wage contour の中に含まれるいくつかの企業が一生産物市場を形成しているのであり、またこれらの企業の労働力の供給源及び労働者の

するならば、限界生産力説によって与えられる賃金率はまさにこの key rate ということができるであろう。

三六〇

(6) ここでいう賃金決定単位は別に企業に限られるわけではない。いわば交渉単位と解してもよく、職業別組合ならば各企業に横断的に存在するものとなるであろう。

慣習等を同じくすることによって一つの労働市場を形成するのである。したがってもちろん同一 contour の中でも職業の異なる毎にいくつもの賃金率の水準が存在しているのであり、中心となる key rate を選定した場合、これは右にのべた三つの局面を考慮して賃金率が決定されるであろう。異ったいくつもの job cluster をもつ交渉単位—企業一は、したがっていくつもの wage contour を有することになるが、この場合 Dunlop は先の key rate の場合と同じように、この wage contour の中にも当然中心となる contour が存在しうるものとし、これを key settlement とよんでいる。ある職務を雇っている企業は類似せる生産物市場において、同じような職務をやはり雇っている企業と同一 contour を形成するとしても、その中で最も大きい企業、あるいは price-leadership をとっている企業、また共同で労使間の交渉をもつ場合にリーダーシップをとる企業等がこの key settlement の形成にあたるであろう。⁽⁷⁾ そしてその他の企業はこの企業が決定した率に時間的ラグをもちつつ、慣習的には同じ型をとることになるであろう。

かくて以上のような Dunlop の所説によれば、その国の経済の発展とともに上昇していく wage contour という外的発展と、他方企業内の賃金構造は、job cluster の key rate を媒介としつつ両者の衝撃をここに集中していくことになるのである。つまり job cluster によってつくりあげられた企業内賃金構造は、wage contour という外的発展によって影響されるが、そのメカニズムこそ複数の賃金率決定の焦点となるのである。⁽⁸⁾ かくて結局、以上の諸条件を要約するならば、job clus-

(7) Dunlop はこのように賃金交渉の際に中心となる交渉、いわば他の交渉が一応の目安として求める交渉を key bargain として把握している。

(8) ここで考慮されている wage contour は例えは次節において後述する如く、重工業グループの如き大きい分類方法でも十分一つの contour を形成することができるであろう。また労働市場の立場からみると、労働者が職業別組合等をつくっているとすると、一つの非競争集団を形成しているわけであって、ある一定の技術水準をもっている労働者であるならば雇用者間を移動するとしても、需要に対しても供給を調整するよう

ter の中の key rate が、いま wage contour の中の key settlement としてその賃金率が決定されるとき、短期においてはその労働者の(1)技術及び企業の管理上の配置の条件、(2)生産物市場の競争のパターン、(3)労働供給の供給源の諸条件によってその賃金率は決定されることになろう。そして Dunlop は技術的条件と、生産物及び労働市場の競争的パターンに影響を与える長期的な諸要因が、短期の job cluster と wage contour をかえていくと述べている。かくて Dunlop は短期における賃金構造の例として、ある時点における運送に従事する一職務をとりあげているが、⁽⁹⁾ そこでえられた結果はまさに右にみたように、その職務が所属している生産物市場毎の wage contour 内における key rate であり、賃金率の一連の序列は生産物市場の序列を反映し、拡大産業の賃金率は労働力への需要の増大によって高いものであることを示した。また労働市場が逼迫しているときは、やはり生産物市場の条件を反映して contour が確立し、労働市場の逼迫度が多少ゆるくなっても大差はなく、ひとたび産業部門間の賃金格差が示されると、これは容易に解消しにくいことを示している。したがって労働者との間での同じ職務の同じ等級の間における企業間の格差は、生産物市場の競争条件の差にほかならないのである。このように Dunlop によって複数の賃金率が決定される諸要因を種々の角度から考察したが、しか

組合が働きかけ、wage contour 自体への大きい影響は少いであろう。むしろ問題はやはり生産物市場の動向が労働市場へまで反映するところにあるであろう。この労働市場の制度的構造と賃金設定については C. Kerr, "The Balkanization of Labor Markets" in *Labor Mobility and Economic Opportunity*, ed. by Members of the Social Science Research Council, pp. 92~110. に詳しい。

(9) Dunlop は1953年の7月、ボストンにおける運送トラックの運転手の組合について調査した結果を示している。ここで示された各業種毎の時間当たり賃金率の序列は、まさに wage contour を反映しているものであり、業種毎に格差の大きいものとそうでないのがあるのは生産物市場の格差が労働市場にまで反映していると述べている。op. cit., pp. 134~137.

しここに示された賃金決定のプロセスは主として企業者の角度からの問題であり、いわば労働組合の立場からの分析はかなり軽視されているといわねばならない。Ross が強調する労働組合の組織上の、あるいは組合による政治的圧力による効果がここへ導入されるならば、⁽¹⁰⁾ 賃金決定の際の諸要因はより一層明白となるであろうが、ここでは純経済的要因のみの分析とし、その他の諸要因の分析は他日にゆずられねばならない。

3. 制度的諸要因の分析

以上において、われわれは限界生産力説や交渉力説にみられる賃金決定においての問題点をみるとともに、現実の賃金問題に接近するための方法としての Dunlop の job clustor を中心とする所説による企業内、企業間の賃金構造の中での決定の際の諸要因を考察した。しかしながら現実の賃金率の決定においてはそれが単一賃金率でないというだけではない。先に示した Dunlop の二つの問題にもあるように、現代の賃金決定機構の特色をも明らかにせずしては、賃金理論の凡てを把握することはできないであろう。交渉力説が今日の賃金決定の特色を最もよく示して以来、賃金率の決定の際に一つの上と下の範囲を与えたことは、Dunlop が示したように賃金がたんに経済的要因のみによって決定するのではなく、その他の諸要因が強く作用し、さらにまた決定に際しての制度的要因の介入することを示唆したものといえよう。⁽¹⁾ 先述せる如く、賃金率が生産物、労働市場の性格によって強く

(10) Ross は右の著書以後において、これらの諸要因のほかに更に若干の要素を附加し、national pattern として、例えば生計費の変化や、生産、雇用、利潤の一般的動向、戦時中等の変動期にみられた政府の賃金統制政策等の諸要因が格差を縮少する傾向を与えるという結果を示したことをあげ、右の組合等の影響だけでなく比較の範囲を更に拡大している。“External Wage Structure” in *New Concepts in Wage Determination*, op. cit., pp. 173 ~ 205.

(1) 先にもふれたように Dunlop の用いた交渉力の概念はこの制度的諸要因

左右されることは Dunlop の所説にも示されたところであったが、しかしそこでの市場のとりあげ方は、競争の型、換言すれば独占の程度による影響の相異であって、かなり抽象的な段階にとどまるものであった。現実にはもちろん独占の程度もさることながらより具体的に種々の要因が働くことは当然である。⁽²⁾ O. Eckstein, T. Wilson はこのような経済的要因を利潤率及び失業率という視角からとりあげ、生産物市場においては利潤率の動きがより端的に戦略的変数となり、労働市場では失業率がとくに考慮さるべきことを指摘している。即ち前者は短期においては団体交渉の際の交渉力に影響を与え、とくに組合による賃金要求はこれによって左右され、長期には生産物市場の独占の程度を反映しその市場での賃金水準を決定づけるであろう。また後者はまず前者同様団体交渉力に強い影響を与え、さらに未組織労働者の市場でも重要な変数となるであろう。経済的要因としての利潤、失業率はこのような意味において賃金率に大きい影響を与えることは十分首肯しうるところであるが、しかしながらこれらの要因は先の Dunlop が示した賃金率決定というよりむしろ賃金の増加率の決定に対するものとして意義を有するといいうるであろう。

ところで Eckstein, Wilson が賃金率決定の諸要因としてあげているものは、このような経済的諸要因のみでない。さらにこれに加うるに制度上の要因として次の三つの条件を示している。即ち、(1)賃金率が

もその背後に含まれたものであって、きわめて広い概念であった。 *Wage Determination under Trade Unions*, op. cit., Chap. 5.

- (2) O. Eckstein & T. Wilson, "The Determination of Money Wages in American Industry" *Quarterly Journal of Economics*, 1962, pp. 379~414.
- (3) 生産物市場であれば産出高やその変化率、あるいは生産物への需要の動向や利潤率が重要であり、労働市場では失業者数、その変化率、あるいは雇用者の変動数や job vacancies、労働者の異動率が国全体として、または他方労働市場についてそれぞれ重要となるであろう。
- (4) 結局、現代の賃金決定上の仮設は五つあげられているわけであって、その中でとくに後述の如く key industry と wage rounds の問題について検証

交渉過程で決定されること、(2)重工業グループの賃金決定は独立して決定されること、(3)組織だった産業での賃金決定は組合と使用者側で協定された契約できるが、この契約期間は1年乃至5年等かなり長期のものであることの三点である。このうちで第一の点は今日とくに説明を要しないところであるが、Eckstein, Wilson は組合の指導者と経営者が彼らの効用函数の立場から、複数の異った賃金率の設定、ストライキに要した費用及びストライキをしないときの費用の三つに関連して問題を考慮すべきことを示している。ここでの彼らの立場は賃金決定論の二つの流れの中でどちらかといえば交渉過程の立場を中心とする Schelling や Pen の立場からの考察を示唆しているものといえよう。⁽⁵⁾ しかし、今日の賃金決定機構の中で重要なことは第二及び第三に示される問題であろう。

Eckstein, Wilson によれば、1948年以来アメリカの重工業として特徴づけられるいくつかの産業において賃金が殆ど同じように動いていることを指摘し、このような動向をうるにいたった理由として次のようにいくつかの点をあげている。即ちこれらの産業は凡て高賃金であり、また強力な組合組織をもち、何れの企業も著しい市場への支配力をもっており、その上地域的にも東北、中西部の工業化地帯に集中して類似性を有している。Eckstein, Wilson はこのようなグループとして統計的に把握した8産業を key group と名付けているが、このグループの中の諸産業は以上のような特徴をもつだけでなく、さらにグループ内において多くの相互依存性を有しているのである。その第一は

しているのである。

(5) Schelling, op. cit., Pen, *The Wage Rate under Collective Bargaining*, 1959.

三五五 (6) ここであげられた産業は、ゴム、粘土・ガラス、基礎金属、加工金属、非電気機械、電気機械、輸送設備、器械産業であって、これらの産業は互いに、例えば自動車工業が活発になるとゴム、ガラス、金属加工業が共にその売上げが伸びる等のことが存在していると述べている。

ここに含まれる 8 産業の中には生産技術の型において類似性が存在し、そのために職種という点からみたときに、お互いの産業の当面する労働市場間にそう強いものではないが何らかの連繋が存在しているということである。その第二は先に示した地理的類似性と右の各産業の要求する生産過程上の技術の類似性、したがって労働者の熟練度の一般的類似性がみられる結果として、全般に賃金パターンが似かよっている点であり、第三は、key group 内の労働組合間のつながりもまた密接であって、職業別組合の結果はいくつかの組合が若干の産業にわたってその交渉機関をもち、先の地域的に接近していることとも相俟つて賃金決定について相互に情報を知悉し、またグループ内の他の組合の指導者に圧力を等しく加える等、組合内の政治的関係もまた類似していることをあげている。これはグループ内の産業相互間の諸企業が売手、買手の関係にあるためであって、これらの key industry は共通した景気動向を有しているのである。⁽⁷⁾ そして Eckstein, Wilson によれば、この key group に入らない諸産業はもちろん key group に比して以上の諸点の相互依存性は少いのは当然であるが、しかしこれらの産業の賃金の動向は単にこれらの各産業の市場力（経済的諸変数）を反映するのみでなく、この key group の賃金の動向に影響されており、所謂 spillover effects ⁽⁸⁾ によって決定されることを示している。ところでここで示された key group の概念は決して新しいものではない。Eckstein, Wilson も指摘している如く主として労働経済学者によって研究され、例えば Ross が重量財産業グループにおいては、1939年から52年にかけて全く等しい賃金の増加のあったことを示しているが、⁽⁹⁾

(7) つまりこれらの産業内の企業間において input-output の関係が生じていることであるから、当然好・不況には共に関連するのである。

(8) 例えばわが国の事例について考えるならば、所謂春闇方式等にいわれるような leading sector 方式のことになるであろう。しかしここでは、わが国が産業の景気の動きによって key industry になる産業が年によって異なるのに比して重工業が大体その中心であることを示している。

(9) Ross, "External Wage Structure", op. cit.

Eckstein, Wilson の右にのべた種々の要因からの説明は、われわれが前節においてみた Dunlop の Wage contour の概念と極めて類似しているものといわねばならない。生産物及び労働市場を通して結合され、また共通の労働市場組織をもつ交渉単位としての contour は、まさに右の key group にあたるものであり、いわば製造業における中心的な wage contour といわねばならない。Dunlop の場合には職務を中心とする key rate によるものであったが、右にみた key group 及び key group 以外の諸産業への賃金の spillover 効果があるとするならば、Dunlop による賃金の決定の過程はさらに敷衍されることとなるであろう。

第三の点は賃金契約による賃金決定がかなり長期化している点を指摘したものであって、協定時点における経済条件や将来に対する見通しが賃金の決定の上に重要な役割を果していることを示しているものであり、所謂 wage rounds といわれる問題である。この点を Levinson は第二次大戦後のアメリカにおいてこれが強く存在することを示⁽¹⁰⁾し、協定期間及び key industry においてみられたケースと賃金設定の特徴から、一つの設定群をみるとみるとできるとし、ひとたび賃金が中心となる団体交渉の wage rounds において決まるや、次の協定が設定されるまで賃金の動向は決定づけられていることを述べている。その結果1958年の不況下の賃金が1955～56年の経済条件のもとにつくられたものとなったことを Eckstein, Wilson は示しているが、もしそうであれば今日のこの制度的要因はかなりインフレーションの問題⁽¹¹⁾と関連して見逃しえぬ問題といわなければならぬであろう。かくし

(10) Levinson, "Postwar Movement of Prices and Wages in Manufacturing Industries" in *Study Paper*, No. 21, G. P. O. 1960.

三五三
(11) ここで所謂 Phillips curve との関連が賃金決定論としては無視しえぬ問題となるであろう。Eckstein, Wilson はアメリカではインフレーションをおこさない賃金水準にみあう産業の基準率は認められないことを指摘している。op. cit., p. 406.

て Eckstein, Wilson は以上にのべた結果を若干のデータによって検証し、一方においては、key group における賃金はとくに利潤及び失業率によって説明され、またそれ以外の産業の賃金は key group の賃金の spillover effects とそれ以外の諸変数によって大部分が決定されることを示し、他方では制度上の諸要因——とくに、wage rounds 機構が存在しうることを立証したと述べている。

かくて Eckstein, Wilson の研究は今日の賃金決定機構の諸要因についてかなり興味ある結果を示したものであったが、これらの問題のうち key group といわれる産業上の規定が果していいうるかという点と、spillover effects の仮設の妥当性に対して批判がむけられた。まず前者について、F. Ripley は次のように批判している。⁽¹²⁾ 即ち Eckstein, Wilson の key group についての概念は右にも述べた種々の諸要因の類似性によって示そうとしたものであった。しかしながら19の産業について Ripley 調査した賃金率、利潤率、失業率の三変数についての結果は、(1)賃金の変化はこれらの産業において同じように変化したが、key group と non-key group を区別するほどの変化がみられなかつたこと、(2)利潤率は反対に key group 以外では低く、key group のそれは non-key group に比してかなり動きが活発であること、(3)失業率の評価はデータ自体が貧弱で且改正しにくいところから、産業間の分布状態は key group, non-key group をとわず偶発的のように見えることを指摘した。かくて彼自身が行った統計上の検証の末にえられた key group についての結論は次のようなものであった。(1)右の三つの変数の結果から容易にわかるように、まず利潤率の時系列からみた動きが key group を分類する上で最も大きい要因であって、他に比して高いが変化しやすい利潤率を有しており、(2)したがって key

(12) F. Ripley, "An Analysis of the Eckstein-Wilson Wage Determination Model" *Quarterly Journal of Economics*, 1966, pp. 121~136. この論文の中で彼は key group 8 産業、non-key group の11産業の三変数の固有ベクトルを用いて独自の計算を行ない、批判している。

group 内における賃金率の動きと利潤率の動きとの間の相関々係はかなり高いものであり、(3)利潤行動の類似性は産業間の賃金交渉上の相互作用にとっての重要な基礎を与えていたということであった。つまり彼は Eckstein, Wilson に比して利潤率を中心に分析を行ったものであるが、たしかに賃金決定の面からだけに限るならば、ある産業の賃金が key group の賃金決定と異なることは spillover 効果によって余り生ずるとは考えられず、その変化率は類似したものとなって明確な差異はえられないであろう。その意味で Ripley の分析は Eckstein,⁽¹³⁾ Wilson の分析を一層精密にしたものといいうるのである。

次に spillover に対する批判は T. McGuire, L. Rapping によって行われた。⁽¹⁴⁾ Eckstein, Wilson によれば、この spillover は次の如くに示されている。いま \dot{W}_i を t 期における i 産業の実際の賃金変化率としよう。また \dot{W}_{it}^* を spillover のないときの賃金変化率とし、 \dot{W}_t を t 期の平均賃金変化率、 π_{it} を t 期の i 産業の利潤率とするとき、spillover のない場合の i 産業の賃金変化率は

$$\dot{W}_{it}^* = \alpha + \beta \pi_{it} \quad (1)$$

と示される。ところでいま

$$\dot{W}_i = W_i^* + \gamma (\dot{W}_t - \dot{W}_{it}^*) \quad (2)$$

となつたとき、 γ はまさに spillover 係数といわれるものであつて、(1), (2)式から、

$$\dot{W}_i = \alpha(1-\gamma) + \beta(1-\gamma)\pi_{it} + \gamma \dot{W}_t$$

をうる。ある cross-section においてこれは $\dot{W}_{it} = \alpha + b\pi_{it}$ をみたすも

(13) この利潤率を重視する結論は、結局生産物市場が賃金決定にとって支配的であるとみなしていることであつて、これは、(1) key industry に賃金変動をつくりだし、(2) 製造業の賃金水準を決定する重要な要因としての spillover を産業間に生ぜしめるのが生産物市場の動向にはかならないとし、first principle component 分析を用いて立証している。

(14) T. McGuire & L. Rapping, "Interindustry Wage Change Dispersion and the "Spillover" Hypothesis", *American Economic Review*, 1966, pp. 493~501.

のであり、これを用いて具体的資料にこれを適応している。ところで McGuire, Rapping は i 産業における賃金変化率 \dot{W}_i は次のように示した。即ち、

$$\dot{W}_i = \dot{W}_i^* + \delta(\dot{W}_i^* - W_i^*) + v_i$$

となり、ここで \dot{W}_i^* は前の場合と同じように i 産業の賃金の変化率であり、 \dot{W}_i^* は、 i 産業の企業の賃金交渉の際の提案額、あるいは組合による賃金要求額に影響を与える他の経済部門の賃金変化率であり、 v_i は一種の確率要素であり、 δ が spillover 係数である。これを変形すると、

$$\dot{W}_i = (1-\delta)\dot{W}_i^* + \delta\dot{W}_i^* + v_i$$

となり、もしいま δ が 1 あるとすれば i 産業内の市場力は賃金決定に作用せず、たんに spillover 効果をもつ部門の決定された賃金率と v のみが影響を与えることになるであろう。ここで McGuire, Rapping は分散度を用いることによって spillover model の分散が果してそれがない場合より小さいか否かを検証した。右のモデルのもとにおいて賃金変化の産業間標本分散の分布は

$$S_w^2 = (1-\delta)^2 S_{w*}^2 + S_v^2$$

と示されるが、彼らによれば、

$$(1-\delta)^2 S_{w*}^2 + S_v^2 = S_{w*}^2$$

であるならば spillover の存在するモデルと、これがない市場力のみのモデルにおいて同じ分散がえられると言っている。したがってこれを変形し、

$$S_v^2 \geq [1 - (1-\delta)^2] S_{w*}^2$$

の場合、 S_v^2 が大きければ spillover モデルがより大きい分散をなし、逆の場合には市場力のみのモデルが大きい分散をうるであろう。これを耐久財産業、非耐久財産業等において検証した結果は、spillover の分散が必ずしも小さくないことが示されているが、むしろ問題としては、spillover が市場に存在していることを明示すことの困難性にある

といいうる。

以上においてわれわれは極めて簡単ではあるが、Eckstein, Wilsonによって示された制度的諸要因に対する若干の批判を概観した。しかし右にも示したようにここに述べられた批判はかなり技術的な問題であって、むしろその検証の面にしばられたといいうるであろう。が、何れにせよ賃金決定をめぐる諸要因が種々検討され、たんに経済的要因のみでなく制度的要因にまで拡大されたことは一つの前進を示すものといわねばならない。はじめにもふれたように賃金決定論がたんに決定論のわくにとじこめられることなく、賃金構造あるいは格差の問題と強い関係にあることをみるならば、一方ではこの関連性からの接近とともに、他方においては失業・利潤率の変数と雇用政策との関連等、現実の経済政策との関連をどのように調整し、総合していくかに今後の問題点が存在しているであろう。