

Title	現代経済機構における労働組合：労働供給構造と賃金格差
Sub Title	Trade unions in mordern economy : the labor supply schedule and wage differetials
Author	佐野, 陽子
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1959
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.52, No.3 (1959. 3) ,p.230(36)- 246(52)
JaLC DOI	10.14991/001.19590301-0036
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19590301-0036

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

現代経済機構における労働組合

—労働供給構造と賃金格差—

佐野陽子

第一節 労働供給行動の位置

第二節 労働の供給シエデュル

第三節 供給シエデュルのシフト

第四節 賃金格差の供給面の構造

第一節 労働供給行動の位置

P・H・ダグラスは彼の「賃金論」の中で、フランスの石炭産業におけるF・S・スイミアンドの研究結果を引用して次のように述べている。一八四七年から一九〇二年までの期間に関して石炭のトン当りレートが下落すると労働者一人一日当りの出炭量が増加し、レートが上昇した場合には出炭量が減少するか又は増加しないという現象が観察されている。⁽¹⁾即ち、炭鉱坑内労働など賃金が出来高給で支払われていると、トン当りレートが下って労働者の受け取る一日当り賃金総額が減少するときには、前と同じ所得を維持しようとして労働の密度を増すため一日当りの出炭量が増加するのである。

ダグラスはこの事実を、労働供給量が賃金率に関して減少函数であることの例証としている。

(1) P. H. Douglas, *The Theory of Wages*, 1934, p. 295.
労働の供給量とはいうまでもなく次のようなディメンジョンを拵つ。即ち(1)人口、(2)その中の労働力の割合、(3)労働時間、(4)労働の密度であるが、ここでは人口の問題は別として、与えられた人口の中、労働を供給するために労働市場に登場する人の数、各人の労働時間および密度はどのような要因によってどの位変るかを明らかにすることが問題である。Hansのディメンジョンに関してはいわゆる労働力という観点からの人口学的社会的接近や経済学的分析がなされている。⁽¹⁾しかしHansのディメンジョンについてはダグラス以来余り多くの成果を見ない。⁽²⁾本稿では特にこの労働時間のディメンジョンにおいて分析を進めるが、労働供給行動としては両者が同一のモデルで説明されるべきものであるのは当然である。更に、労働時間が法制で、又は社会的に固定され、賃金は企業側から一方的

に提示されたり、又団体協約で定められるとき、労働供給者の意志は全く働かないように見えるかもしれない。しかし、例えば労働組合行動や団体協約の背後にあるものは(たとえ労働者の統一的機関のない場合でも)これら供給主体の平均的意志に他ならない。しかも労働供給量を計る単位に拘束労働時間を用いるのは可能な近似に過ぎない。先のダグラスの例は労働時間と労働密度との総合として現われたものと考えるべきであらう。

(1) 人口学的立場からは非常に多くの業績と豊富な資料が得られている。例えば、

C. D. Long, "The Labor Force and Economic Change",

R. A. Lester & J. Shister, ed. by, *Insights into Labor*

Issues, 1948.

A. J. Jaffe, *Manpower Resources and Utilization*,

1951.

経済学的立場からのものは端緒をダグラスに負うが、数少ない。

P. H. Douglas, op. cit.

小尾恵一郎「労働の供給について」経済研究一九五七年七月。

(2) P. H. Douglas, op. cit., Chapt. XII, *The Short-run*

Supply Curve of Labor.

近代の賃金理論の発展において、労働の供給面は著しく取り残されて来た。限界生産力説は労働需要分析に大きく貢献したが、賃金決定理論を包括するに至らなかった。J・T・ダンロップは現代の

賃金理論として、今日の賃金問題を説明するための新しい角度を提起しているが、そこで労働供給の面を明らかにする必要性を強調している。⁽¹⁾労働供給機構と称する場合、その位置づけであるが、種々のインフオメイションや資料は、労働の需要、市場、供給面の総合された結果として現われる。故に供給機構としても常に他の条件を考慮して全体の動きの中の供給主体の動きを取り出さなければならぬ。ここで労働の需要、供給⁽²⁾という場合、これら需要と供給で賃金が定まるという設定ではない。労働組合とそれに対する経営者、或いはその団体があって団体交渉が賃金を決める重要なプロセスである現代にあって、需要曲線と供給曲線との交点で均衡価格が成立するというメカニズムで、賃金決定を説明するのは有効でないことが考えられる。何故なら量の調節が即時的に行われないからである。労働組合が強ければまず賃金と雇用量が定まって、その後企業が他の面で調整を行ない(例えば機械化、販路拡張等)、始めの賃金が均衡価格になるように行動することもあり得る。筆者が先に分析した労働需要機構においても賃金率は与えられたものとして、それに対する反応を明らかにしようとした。⁽³⁾本稿では同じく賃金率が与えられたときの、労働供給者の反応がどのようなものかという設定になる。それ故、賃金決定は需要、供給の側面をとらえてから労働市場においてこれらがどのようにして出会うかによって説明されるであらう。

(1) J. T. Dunlop, "The Task of Contemporary Wage

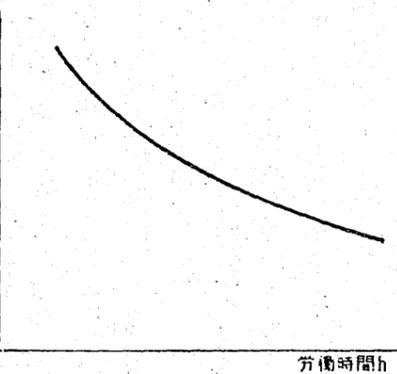
(2) 労働市場での供給あるいは供給曲線は後の供給のシエデュルと区別されねばならない。この供給曲線はある企業もしくは産業に関して、各賃金率に対する労働者の応募量又は定着量を示すから、当然右上りの形態をとる。

(3) 佐野陽子「現代経済機構における労働組合—生産構造と費用配分率—」三田学会雑誌五一巻六号。

更に観察される事実として坑内夫及び坑外夫の労働時間を明治時代、昭和初期、戦後に示せば上の如くである。

年	坑内夫		坑外夫	
	1日労働時間	稼働率	1日労働時間	稼働率
明治39年	9	9.06	11	106.0%
昭和5年	21	90.6%		
昭和30年				

になる。



これらの事実からして個人の労働供給量をその労働時間で計り、一時間当り賃金との関係を図示すれば上図のように右下りとなることが知れる。これを労働供給シエデュル (Labor-supply-schedule) と称し、一つの規準として以下の分析を進めることにする。

本稿においてはわが国石炭産業に基いて、この産業の発展に伴なう企業規模間賃金格差の形成を中心に分析を試みる。

第二節 労働の供給シエデュル

個人の賃金率と労働時間との関係はシェヴォンス以来限界不効用概念で説かれたが、財購入量と労働時間に関する選好場を導入したのはR・フリッシュである。今日では消費行動が選好場によって模倣化されるのと同じく、労働供給は所得と余暇との選好場から導びかれるという設定が通常行われる。労働供給函数はこの選好場を背景とし、その形状は選好場の形によって定められる。

労働市場に登場する労働供給主体の行動の基礎は次のように把握される。

$$(5) \quad \frac{\partial u}{\partial q_1} = \dots = \frac{\partial u}{\partial q_m} = \frac{\partial u}{\partial A_1} = \dots = \frac{\partial u}{\partial A_n}$$

これらから変数 $q_1, \dots, q_m, A_1, \dots, A_n$ の均衡値が定まる。この(1)から(5)までの図式は消費行動と労働供給行動を一括した、家計行動の内部均衡模型である。

(1) 尾崎巖「所得—余暇選好場の測定」三田学会雑誌第五一卷第七号。

本稿では賃金率と労働時間との関係が主題であるが、これを核の場合として考える時、次のような単純化が許されるであろう。即ち核の賃金率を改めて W とし、これが非核の賃金率に比して圧倒的に高いとする。本来ならば核の就業時間 μ は

$$\mu = \mu(W_1, W_2, \dots, W_n; P_1, \dots, P_m)$$

になるところであるが、 W_2 から W_n を無視し得るものとし、更に P_i はコンスタントとして、

$$\mu = \mu(W)$$

とすることが出来る。これが核の労働供給函数である。

第三節 供給シエデュルのシフト

以下石炭鉱業における男子を核と見なし、その賃金率と労働時間の関係を探り、それを基礎として次節の賃金格差の問題に進む。

(一) 供給行動の主体は家計である。家計は核(通常世帯主)および非核(世帯主以外の家族)から構成される。

(二) 家計は所得—余暇選好場を持ち、与えられた生計価格(各購入財の相対価格体系)および賃金率の下で、その効用を極大ならしめるよう行動する。

(1) 小尾恵一郎「労働の供給について」これらが公準にまで至った過程が述べられてある。

家計の効用指標函数を次式におく。

$$(1) \quad u = u(q_1, \dots, q_m; A_1, \dots, A_n)$$

q_1, \dots, q_m : 財購入量

A_1, \dots, A_n : 家計人員 n 人の各余暇時間

$$(2) \quad \mu_j + A_j = 24 \quad (j=1, \dots, n)$$

μ_j : 各構成員の就業時間

各財の価格を $P_i (i=1, \dots, m)$ 、各構成員に提示された賃金率を W_j 、家計の総所得を I とすれば

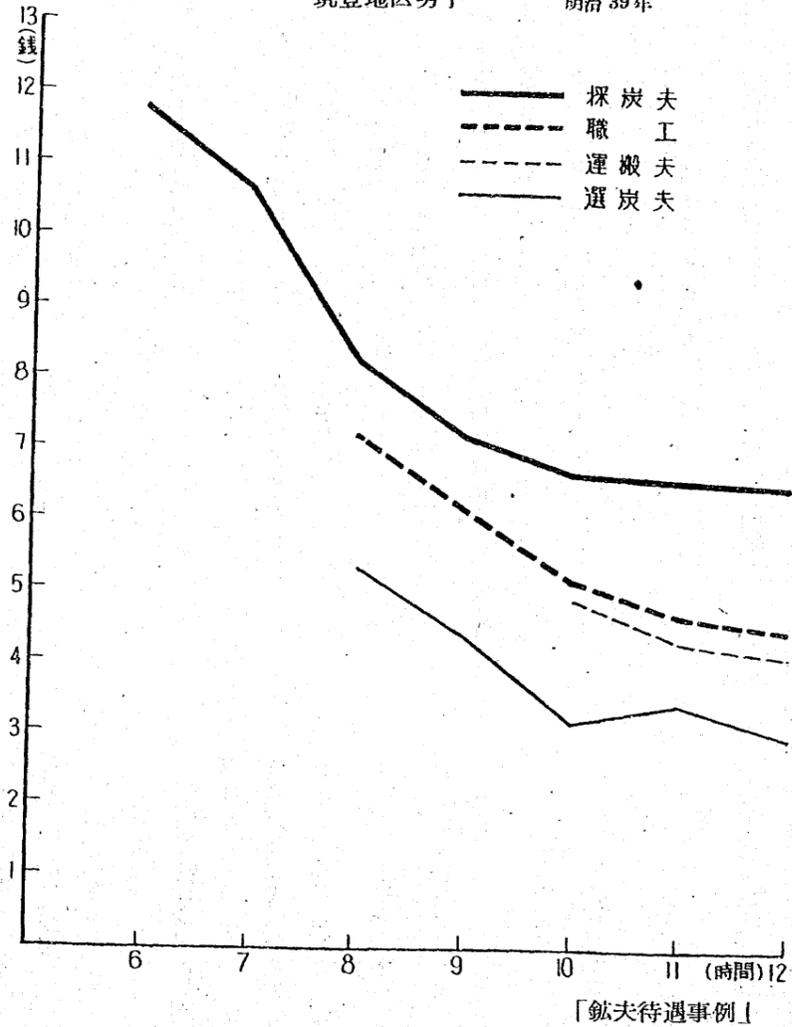
$$(3) \quad P_1 q_1 + \dots + P_m q_m = I = W_1 \mu_1 + \dots + W_n \mu_n$$

$$(3) \text{式で(2)式} \quad \mu_j = 24 - A_j \text{を代入して}$$

$$(4) \quad \sum p_i q_i + \sum A_j W_j = 24 \sum W_j$$

を得る。(1)の効用指標を極大ならしめるには(4)を制約条件にして、加重限界効用均等式をつくれればよい。

第1図 職種別一時間当り賃金と一日当り労働時間
筑豊地区男子 明治39年

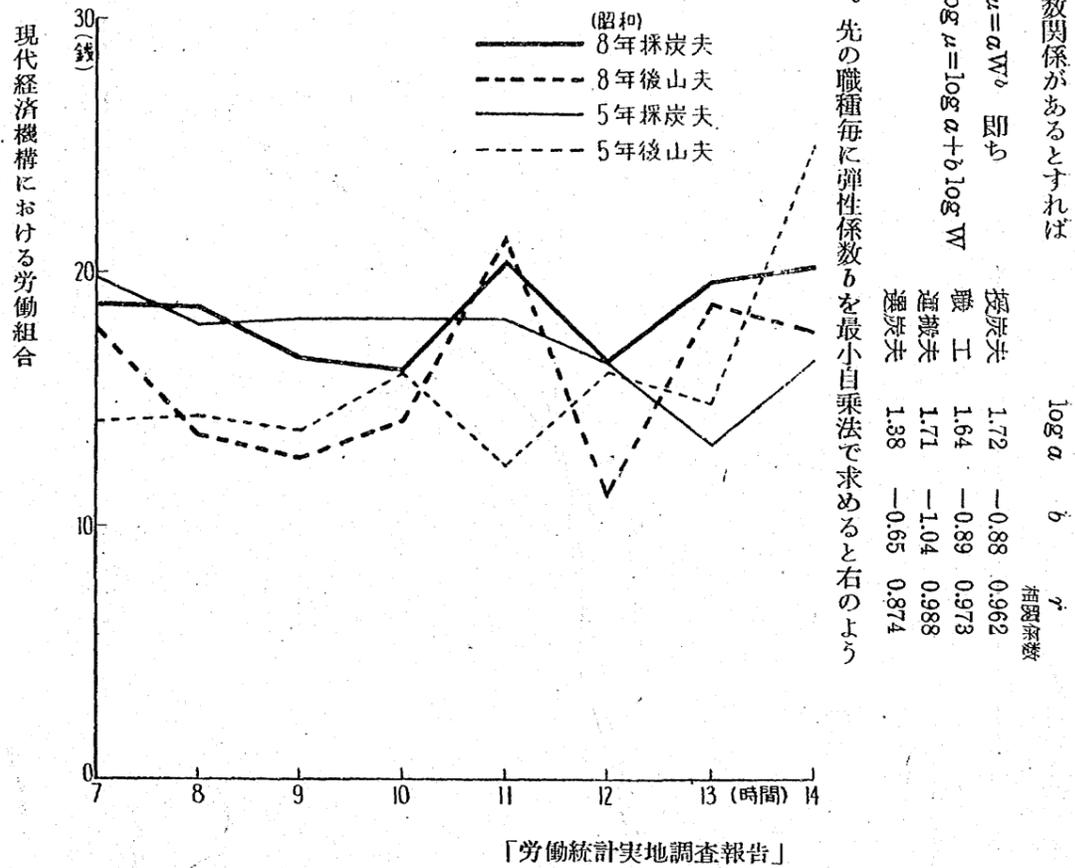


(1) 昭和三〇年のある調査によれば炭鉱男子労働者中、世帯主の息子、父、その他に当る者の割合は、全体の七三%である。
資料「鉱夫待遇事例」

賃金率の異なる場合、労働時間を図に示される如く定めるのが適当であるということになる。それ故これら右下りの曲線は労働供給のシエデュルと考える。
核の労働供給量 μ (一日当り労働時間) と賃金率 W の間に対数線

四〇 (二三四)

第2-A図 職種別一時間当り賃金と一日当り労働時間
(労働時間による) 昭和5年, 8年

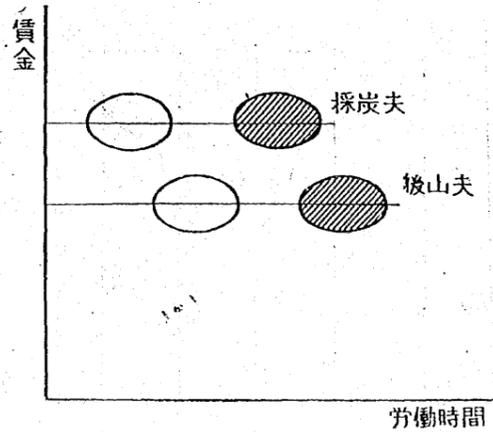


型の函数関係があるとすれば
 $\mu = aW^b$ 即ち
 $\log \mu = \log a + b \log W$

職種	$\log a$	b	r^2 (相関係数)
採炭夫	1.72	-0.88	0.962
職工	1.64	-0.89	0.973
運搬夫	1.71	-1.04	0.988
選炭夫	1.38	-0.65	0.874

となる。先の職種毎に弾性係数を最小自乗法で求めると右のよう

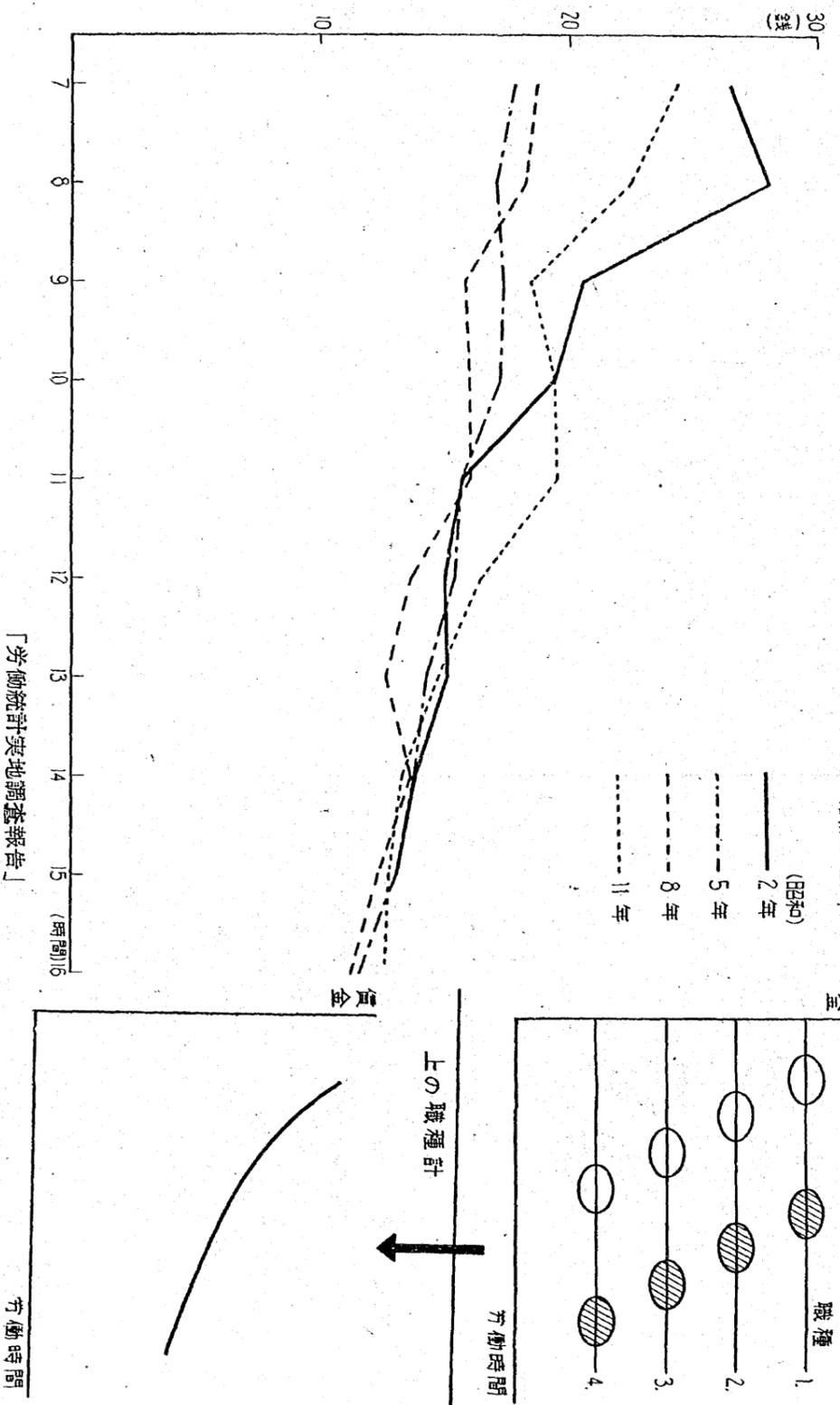
「労働統計実地調査報告」



な結果が得られた。相関係数の低い選炭夫を除けば、賃金の高い職種グループ程の値が小さくなること分る。
 (二) 昭和二、五、八、一一年
 資料「労働統計実地調査報告」
 本資料には実労働時間別の平均賃金がある。昭和五年および八年には職種別のそれが調査されているので、明治三九年と比較するために採炭夫と後山夫を明示したが、第2-A図である。これによると先の規則性は全く見られず、賃金率は労働時間には何の関係もないようである。ところがこれを坑内夫

現代経済機構における労働組合

第2-B図 坑内夫一時間当り賃金と一日当り労働時間 (労働時間による)

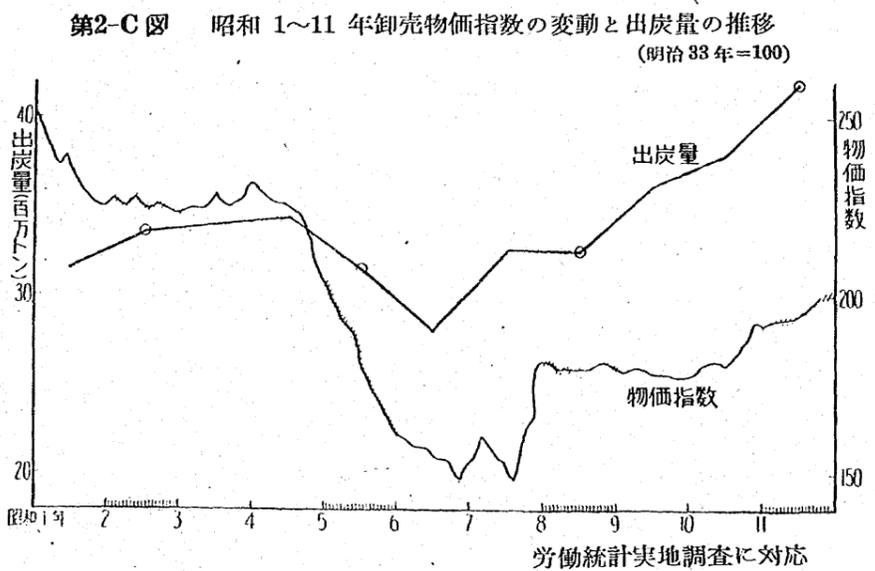


「労働統計実地調査報告書」

労働時間

全部に関して画くと第2-B図の右下りが現われる。この両者を統一的に解釈するにはどうすればよいか。

第2-A図の一つの職種についてみると、そこにシフトがあるとする。即ち、



第2-C図 昭和1~11年卸売物価指数の変動と出炭量の推移 (明治33年=100)

現代経済機構における労働組合

労働統計実地調査に対応
 採炭夫の賃金を結んだ線上に、労働時間毎にあるグループがある。同一グループでは賃金の低い職種程労働時間が長いのが通常であるから(前記坑内夫・坑外夫の例)、上図のような関係が各職種にあると考える。これらを坑内夫だけまとめてみれば、当然第2-B図のように右

下りになる。これは前頁上図から下図になることである。

もしこのことが認められるとするならば、第2-A図上の、あるいは第2-B図にかくれている

供給スケジュールをシフトさせているものは何かという問題が提起される。これは後に触れることにする。

第2-B図の坑内夫に関して、各年の弾性値は右上の如くである。

$$r = \alpha W^b$$

	r (相関係数)	b
昭和2年	0.930	-0.69
昭和5年	0.517	-1.86
昭和8年	0.864	-0.92
昭和11年	0.756	-1.06

(-)と同じく対数線型、最小自乗法でbを求めた。

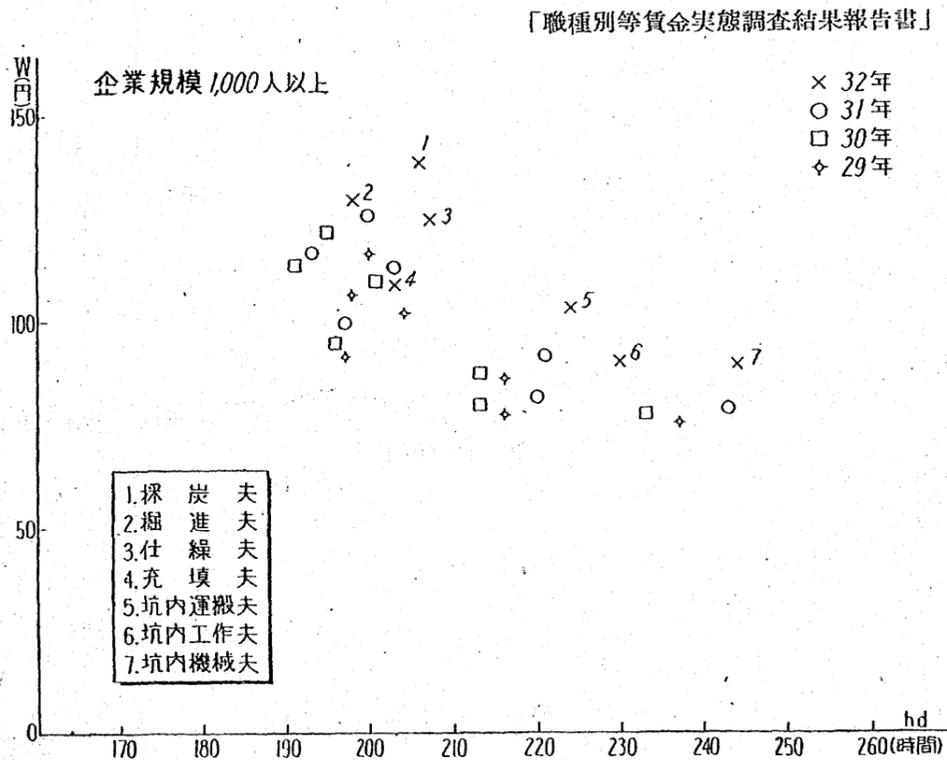
bの値は年次により変動しているが、これと景気の状態とは第2-C図の示す如く、非常に関連性を持つようである。景気の良し悪しで供給スケジュール(平均としての)がシフトすること、そしてそれは賃金の高い部分において著しく、低い部分は余り動かないことが判明した。

(三) 昭和二九、三〇、三一、三二年

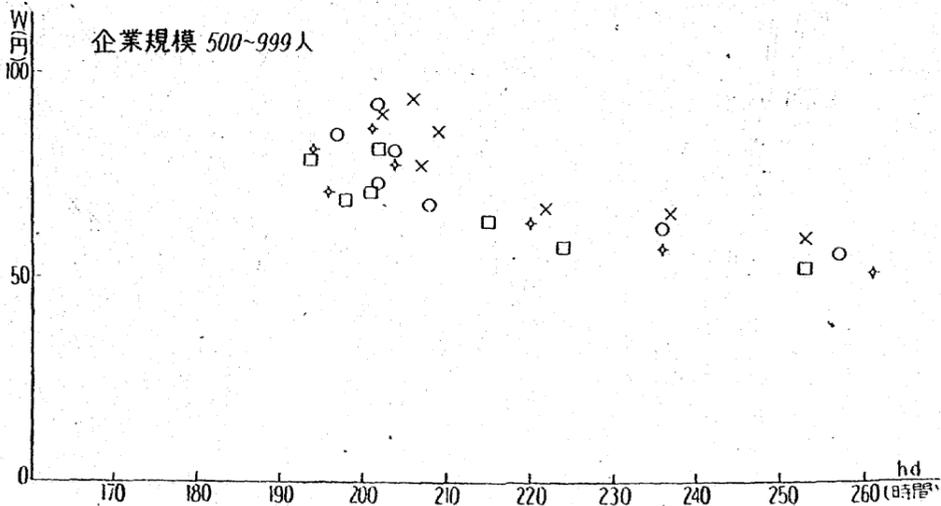
資料「職種別等賃金実態調査報告書」

本資料は企業規模別に、各職種の賃金と労働時間が集計されている。賃金率と労働時間の関係を探るために、月間きまって支給される給与を月間実労働時間で除したものを二時間当り賃金とし、それと月間実労働時間を比較する。前二者の場合と異なり月間労働時間をとったのは、戦後労働時間の法制が厳しくなり労働者の賃金率

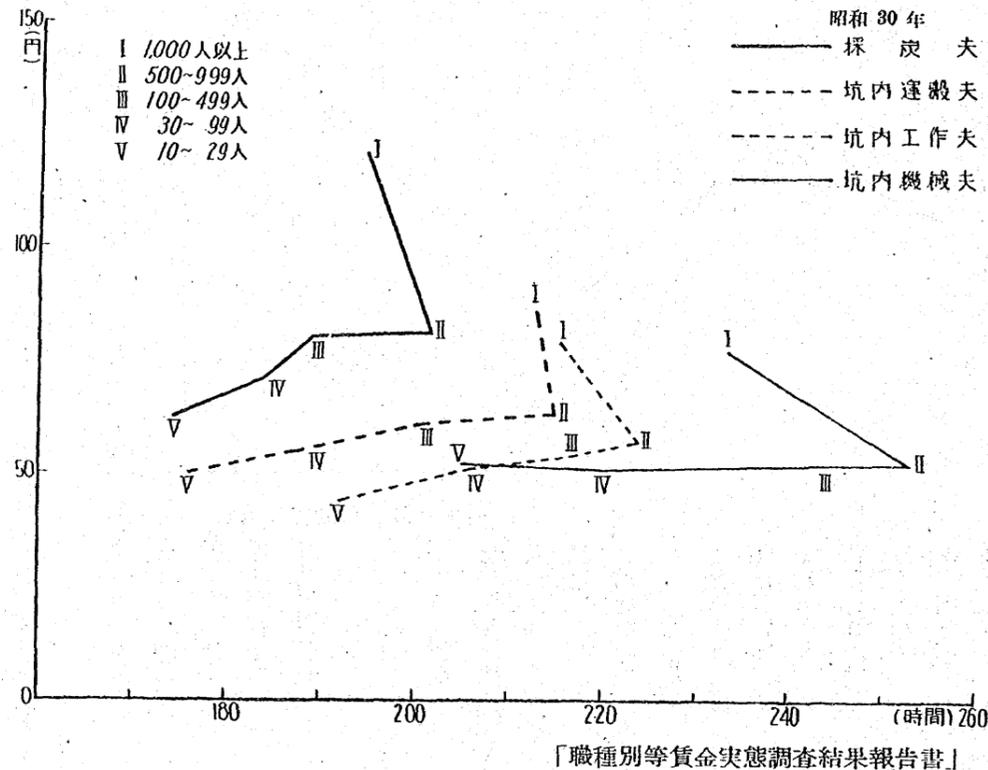
第4-A図 企業規模別一時間当り賃金と月間実労働時間
(坑内7職種による)



第4-B図



第3-A図 職種別一時間当り賃金と月間実労働時間 (企業規模による)



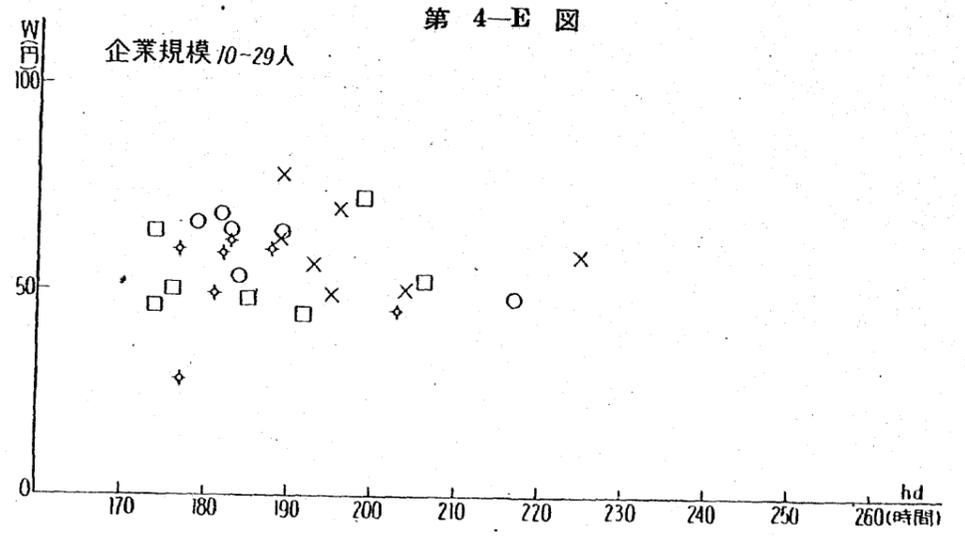
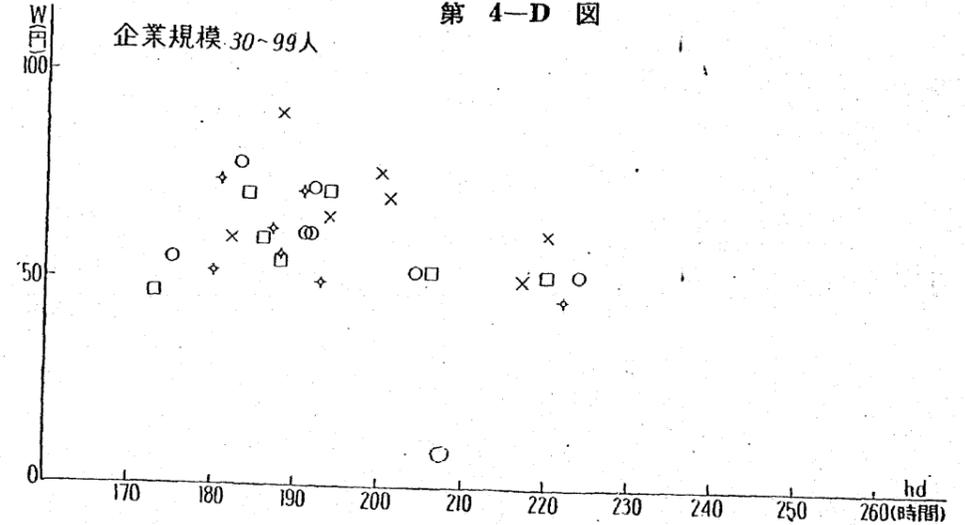
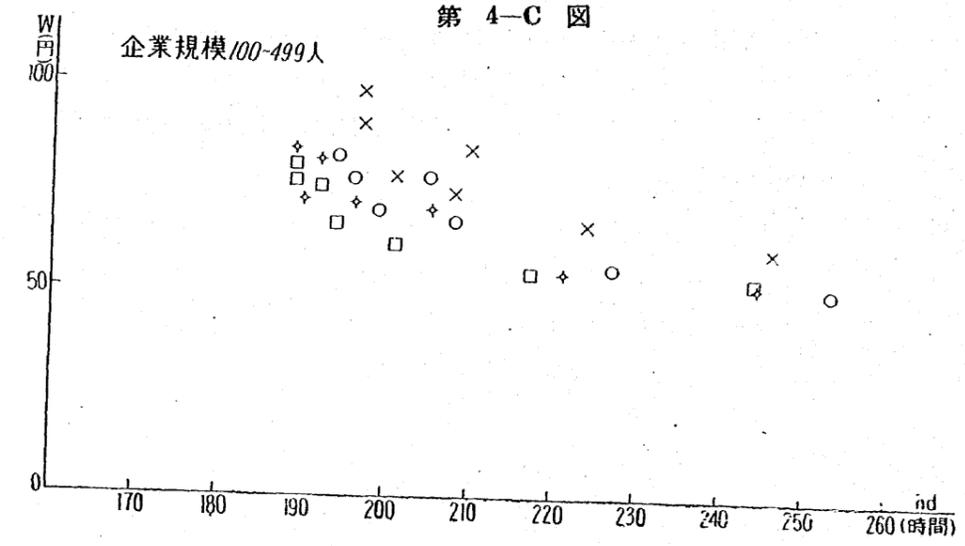
に対する反応は欠勤を含めた総労働時間により大きく表われるからである。

(1) 最長労働時間を定める労働時間規制の法律の影響は、一般に労働時間を画一化する。(菊池勇夫「労働法の主要問題」昭和一八年)それ故戦後は一日当り労働時間をとると非常に巾が狭くて不適當である。尙、労働時間の画一化とは、シエデュルによれば賃金の画一化を意味する。

先ず職種を企業規模により結んだものが第3-A図である。これは右上りと右下りの複合のようなもので種々の角度から検討しても規則性は見出だされない。

そこで(2)と同じくこの中にシフトが含まれているのではないかと考え、その要因を企業規模に求めた。各規模内の坑内夫七職種(採炭・掘進・仕線・充填・機械・工作夫)によって第4-A図からB図までのようにほぼ右下りの傾向が明らかになった。しかもそれは昭和二九一三三年まで少しのシフトを示しながらも安定して観察される。これによって確定的となったことは労働供給シエデュルが企業規模によってシフトしているということである。小規模では必ずしも坑内夫が同じシエデュルにあるとはいえないが、規模が大になる程、判然とシエデュルのシフトが見られる。これはこの時期の重要な特徴と考えられる。

供給シエデュルの企業規模別シフト



明治時代の観察によると職種によってシデュルがとらえられることが分った。この期間には規模による賃金や生産性の格差はあらゆる点から見られない。それが昭和の第二次大戦後にははつきりと種々の格差が浮び上る。それではほぼその中間に当る昭和初期ではどうだったかという、明治後期の職種によるシデュルが何らかの要因で攪乱されていることが推測された。この時期には規模別賃料が無いので最終的に結論づけることはできないが、前後をつなげる意味で、この時期のシフトが企業規模と関係があったのではないか。しかし規模による差が戦後程大きくなかったということは、例えば同一職種による賃金率がほぼ水平になっていることからしても想像はつく。只、企業規模による供給函数のシフトは戦後に現われた現象ではなくして、戦前においても徐々に醸成されつつあったと推定する方がこれら資料を一貫して矛盾なく説明することになる。それ故、明治時代から今日に至るまでの労働供給面における重要な変化は、企業規模により供給シデュルがシフトをしているということであらう。

第四節 賃金格差の供給面の構造

戦後わが国の賃金格差の中、国際的にみて異色を放っているのは企業規模による賃金格差である。従来この格差を説明するのに例えば生産性の規模間格差をみて、このように生産性に差があるから賃金に差があるとしはば言われる。しかしこれは賃金格差の一面し

現代経済機構における労働組合

か解明していない。生産性が高くてその企業に支払能力があるとしても、その限界一杯に企業は賃金を常に支払うということにはならない。生産性が需要面の分析によるものなら、それに対応する供給面の構造が明らかにならないければならない。供給構造を把握するための分析用具として先の労働供給シデュルを用いる。そしてそのシフトの分布を他産業と比較すると興味深い事実が発見される。第5-A図から第5-E図は石炭鉱業と関連のありそうな産業、又はそうでない産業を選んで規模別シフトの様相を示している。

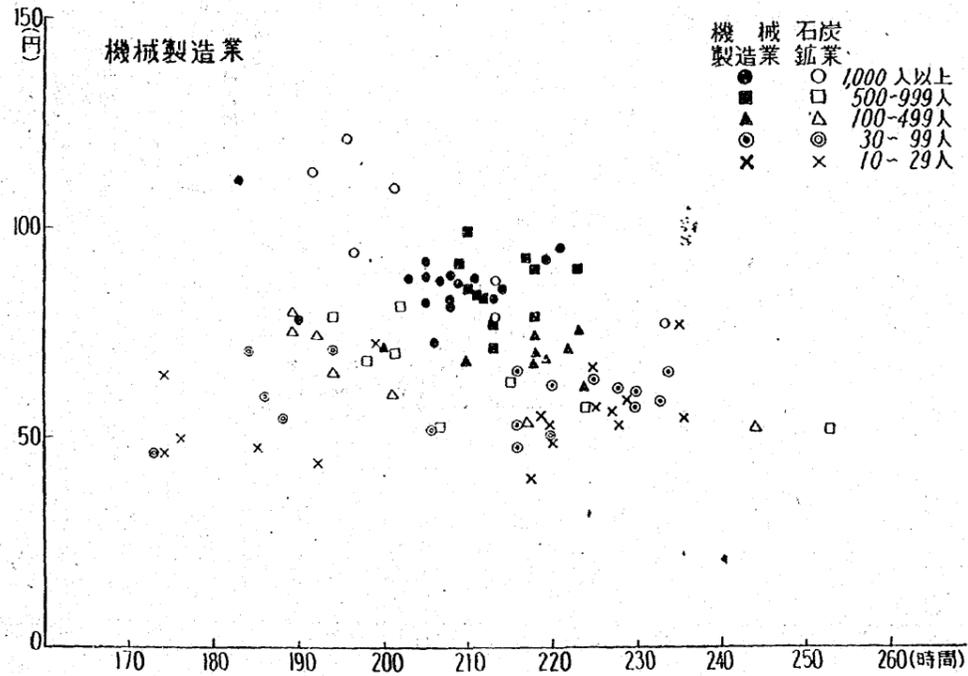
(1) 規模に関して比較的共通の労働市場を持つ職種と思われるもの(例えば自動車運転手、圧延工)は、このような規模シフトの上ののっていないで非常にまとまる傾向がある。そしてその位置は、当該産業でその職種の相対的重要度によって上方にいたり、下方にいたりするらしい。第5図ではこれら少数の職種が除かれている。

ここで先ず分ることは他の産業におけるシフトの分布は、石炭鉱業程巾広くないということである。五〇頁下段右図が石炭産業の規模シフトとすれば、他の産業では概ね左の図のようになっている。このような労働供給シデュルの分布は何によって定まるのか。年によって全体的にシフトすることはあっても、この分布は比較的安定している。シデュルが違ふということはそこに属している家計の選好場が違ふということである。これを単的に言うならば生活水

現代経済機構における労働組合

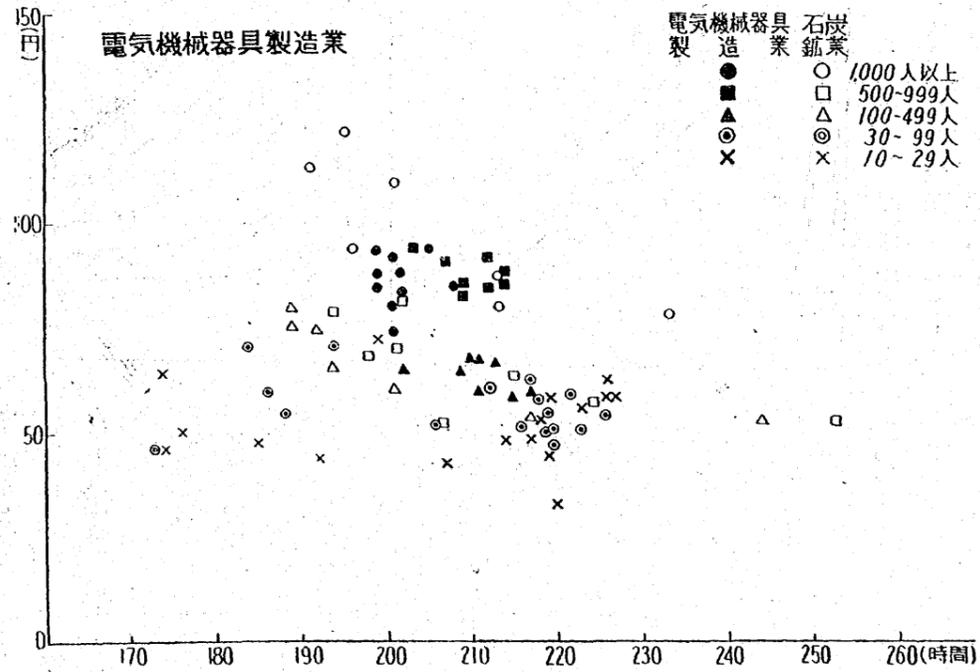
第 5-C 図

昭和 30 年



第 5-D 図

昭和 30 年

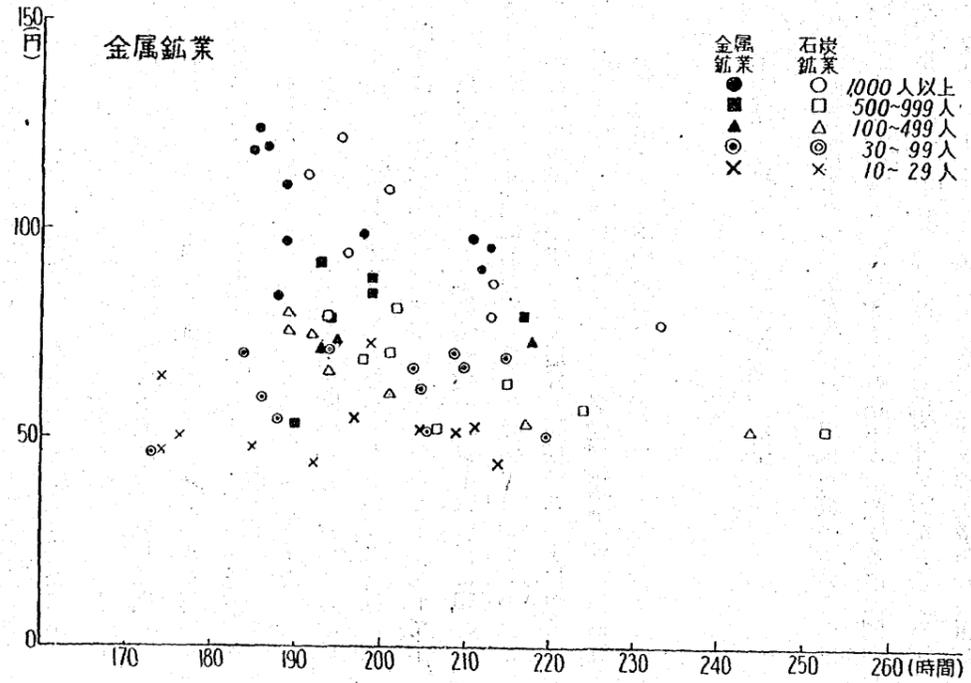


四九 (二四三)

第 5-A 図

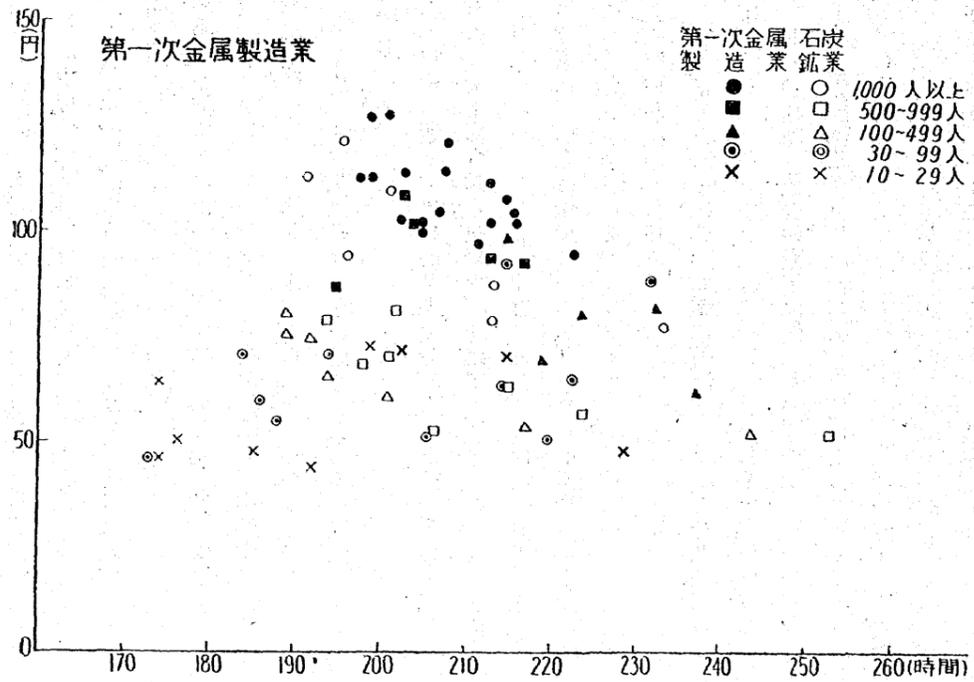
昭和 30 年

「職種別等賃金実態調査結果報告書」



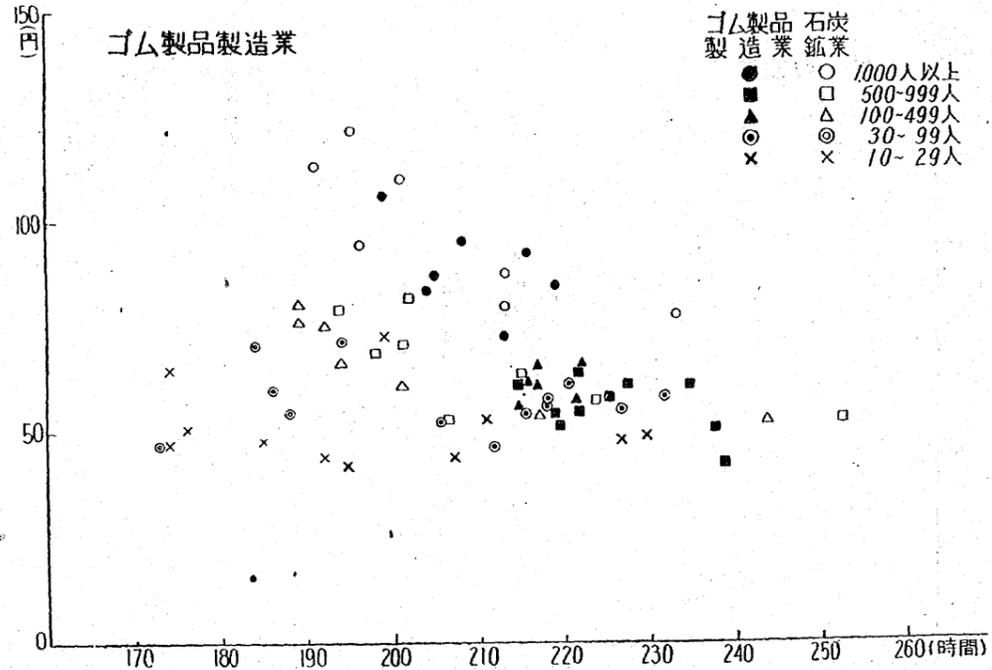
第 5-B 図

昭和 30 年

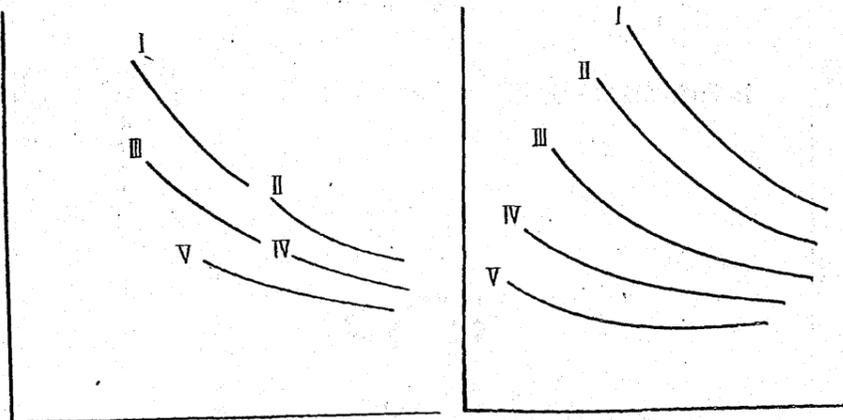


四八 (二四二)

第5-E図



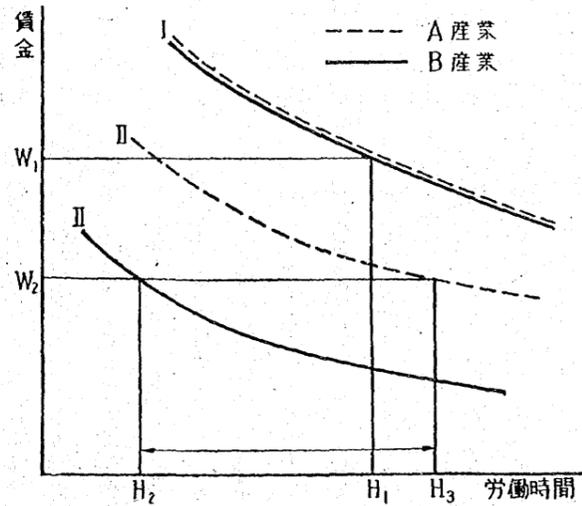
これをもたらしものは需要側、供給側の要因およびその効果の持続度にも求められるが、労働組合がその一因であることは強調する必要があるだろう。結局は、しかしながら、更に分析をして資料によ



準が違ふということにもなるだろう。ここでの考察は就業者の資料を通して行なったが、これらの家計が失業状態に陥ると労働条件の悪い小規模へ下降しそのような生活水準に適合して行くのは通常見られることである。しかし、シエデルの階層の上と下では、同じく失業し同じ悪い就業機会に応募するとき、例えば上の階層では失業期間六ヵ月であるのに下の階層は一ヵ月で十分であるということに興味する。選好場のシフトを習慣形成で説明するなら生活水準の集積が異なるということになるだろう。

五〇(二四四)

って実証しなければ何もういことができない。今、このようなシエデルの規模別分布が与えられているとする。次のようなモデルが考えられる。即ち二つの規模による分布が違ふA産業とB産業を考えよう。A産業はB産業より二規模間の幅が狭い。更にI規模におけるシエデルは両産業等しいものとする。



ある。労働による苦痛は供給時間が長い程増加するのはいうまでもない。それ故H3にあるA産業の方がH2にいるB産業より賃金引上げに供給者が強力であろう。今は賃金がW1とW2にあるとしたが、労働時間を一定とすれば勿論同じ関係で、A産業I規模の方がB産業I

現代経済機構における労働組合

企業規模間賃金格差
男子事務職員(30歳以上35歳未満、
勤続5年以上10年未満)

	1000人以上	500~999人	100~499人	30~99人	10~29人
炭 業	100	99	75	71	59
石 業	100	109	79	77	68
鉄 業	100	94	91	82	73
第1次金属	100	111	97	85	76
機械器具	100	96	88	85	78
電気機械器具	100	96	88	85	78
ゴム製品	100	78	86	72	44

辻英雄「賃金構造」

ついて考察したので、「労働男女計」でなく「男子事務職員」をとり上げた。事務職員は労働者より一般に賃金の開きが大きい、賃金格差の大きさと分布の幅とが大体同じ傾向にあることが見られる。

それでは何故このような分布が生じたのであろうか。これらシエデルのレベルは生活水準を現わすものであるが、それを消費の習慣形成に求めるならば次のようにいうことができる。即ち大規模階層では比較的安定的に高消費水準を保ち続けることができたので(需要側あるいは他の条件によっても)習慣形成が行われ、長期間にはかくの如くシフトをした。一方小規模グループは低水準と

五一(二四五)

