

Title	パタン・ バーゲニングと賃金の平準化
Sub Title	Pattern bargaining and wage standardization
Author	佐野, 陽子
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1967
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.60, No.4 (1967. 4) ,p.375(25)- 398(48)
JaLC DOI	10.14991/001.19670401-0025
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19670401-0025

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.

杉野明夫「社会主義社会の過渡的性格をめぐる」『研究と資料』第一四号、一九六一年八号。

山内一男「社会主義の過渡的性格について——副島氏の見解に対する疑問の提起——」(二橋)『経済研究』第一三卷第四号、一九六二年二月。

同「中国における過渡期の理論」『世界経済評論』一九六三年九月号。

木原正雄「社会主義社会の性格について」『経済論叢』第九三卷第六号。

同「社会主義のもとでの階級闘争」『経済』一九六六年二月号。

福島正夫「中ソ論争と過渡期国家の理論——とくに過渡期のプロレタリアート独裁について——」『アジア経済旬報』六一七号。

(付記) 本稿は経済理論学会報告(於大阪市立大学)「過渡期の理論について」(一九六五年十月)の論旨である。当初同年末の東大「東洋文化研究所紀要」第四十冊に掲載の予定であったが、中国の事態の変化に基づき、福島正夫教授の御好意によって取下げさせていただき、改めて本題の論稿の一部に組入れることにした。

パタン・バーゲニングと賃金の平準化

佐 野 陽 子

は し が き

第二節 労働市場の機能と賃金決定

第二節 パタン・バーゲニングの構造

第三節 パタン・バーゲニングと賃金の平準化
むすび

は し が き

フランク・C・ピアソンは、かつて、それまでの賃金研究であまり扱われなかった重要な問題として、三つの点を指摘した。すなわち、(1)賃金決定のいろいろな選択と、労働者組織や経営者組織の政策や活動とはどのような関係にあるのか、(2)さまざまな賃金の諸関係は、何故、特定のパタンを想定するのだろうか、(3)賃金の諸関係が変化すると、どのような影響があるであろうか、である。ここでいう賃金の諸関係とは、各種労働者グループ間の賃金のつながりのことである。この賃金のつながりは、現代社会において大きく分けると二つの面があり、それぞれの制約を受けている。便宜的に言えば、企業内の賃

パタン・バーゲニングと賃金の平準化

金体系・雇用制度を基盤とする「たて」のつながりと、企業外の労働市場の状態に基礎をおく「よこ」のつながりである。われわれはいわゆる労働市場をいろいろな労働者のグループにわけて考えることができる。たとえば性が違う場合、年齢が違う場合、学歴、経験、あるいは職種など属人的ないろいろの性格がある。また、勤務先の地域が違う場合、勤務先の産業が違う場合、会社が違う場合等々、勤務先のさまざまな条件があるが、そういうものが違ふとそれぞれの組み合わせによって無数の労働者グループができる。たとえば男子で年齢は二〇歳、学歴は高卒、経験年数は何年である、というようなグループは労働市場において互いにある程度代替的である。しかしまた同時にある程度非競争的でもある。たとえば男子の年齢が二〇歳という者は、ほかの条件が同じであれば、男子の二〇代後半の者と比較的代替可能であろう。しかしたとえば、男子二〇歳の旋盤工で新潟県の機械産業の某社に勤めている者と、鹿児島県の小売業に従事している主婦とを代替しようといってもなかなか代わり得るものではない。それゆえ、無数の労働者グループの間のつながりの強さは、ひとえに労働力の代替性、すなわち代替可能性の程度に依存するものと考えられる。

伝統的な経済学における賃金決定の図式は、いうまでもなく労働の需要と供給により賃金がきまるというが、抽象的な賃金水準ならともかく、このような方式で各種賃金の複合体である賃金格差を十分に説明しているとはいえない。賃金決定理論に接近するためには、各種労働力のタイプ間の、代替性の内容を検討しなければならないであろう。それによって労働市場の需給メカニズムを具体的に解明する道を与えるであろう。

(注) Frank C. Pierson, "An Evaluation of Wage Theory," in George W. Taylor and Frank C. Pierson eds., *New Concepts in Wage Determination*, New York: McGraw-Hill Book Co., Inc., 1957, p. 9.

第一節 労働市場の機能と賃金決定

労働市場が完全に自由で流動的であれば、労働力の価格であるところの賃金は労働の需給のバランスでのみ決まり、同一の労働にかんしてはまったく等しくなる。需給のバランスが変われば、即座に賃金と雇用量が変わる。ところが現実の労働市場はどうかというと、どの国をみても、どの時代をみても、このような完全競争的な労働市場が観察されたことはない。完全競争でないということは、労働力がそもそも流動的でない、すなわち、労働者はそう簡単に他の地域へ、他の職場へ移動するものではない、という事実から容易に察することができる。それではどういう要因が労働力の流動性を阻害しているのだろうか。

まず労働市場が本来持っている阻害要因は、(1)労働者は長年住みなれた土地を離れたがらない、(2)労働者は賃金や労働条件にかんする情報を完全に知らない、(3)ある職場へはいりたくとも、そこで労働者を募集しなければいけない、いま働いている者より安い賃金でいいからと申し出ても、すでにそこで働いている者を押しのけることはできない、というような事情である。

それゆえ、就職というのはショーウィンドウに並べられた品物とその値段をみて、一番よいのを選ぶというようなわけにもいかなければ、競売のように多数の買手のつけた値段の最高値を選ぶというわけにもいかない。

このような労働市場が本来持っている特徴に加えて、経済社会が発展すると、技術水準や経済制度の発達、労働組合の発展にともなって、労働の流動性を阻害する要因が強められる。現代企業の必要とする労働力は、ごく大ざっぱにいうと、だれにでもいつでもできる単純労働(荷役運搬のような筋肉労働や、流れ作業でやる電気製品の部品組立てのような労働)と基幹労働に分けられる。基幹労働というのはいろいろな特徴があるが、一つには、特定企業に長期間いることによって労働力の質が

高められる労働ということである。企業の技術水準が高ければ高いほど、それに適応する労働力の質は企業独自のものになりやすい。このような経済技術的な要請から、企業への定着が強まるものと思われる。大企業にみられる終身雇用、年功序列制はこのような要請を背景に発展したとみられる。

他方、労働組合が組織されると、雇用の安定をより強化する傾向があり、両者あいまって基幹労働力の企業定着性は歴史的に高まってきたのである。

さて、以上述べたような諸特徴のゆえに、現実の労働市場は決して流動的な、完全競争的な市場でないことが容易にわかる。ただし重要なのは、すべての労働力が一様に非流動的なのではなくて、非常に定着的な層と非常に流動的な層とを両極として、さまざまな程度が連続的に観察されるということである。また市場のメカニズム、すなわち需要と供給の競争関係で賃金が決まるという原則はいぜんとして働いているということである。

新規労働力や、特殊技能を持ち供給不足の職種（たとえば今日ではエンジニア、プログラマ等）の場合は、もっとも大きく需給関係の影響を受ける。そしてその賃金が上がるとき、すでに企業内にある労働者の賃金も、企業内賃金体系の観点から動かざるをえない。初任給の上昇が賃金体系の改定に影響を与える過程はよく論じられているところである。外部労働市場にそれほど強く関係を持たない場合、定着的な労働力を多く持っているとか、労働力をこれ以上増やす必要がない場合など、賃金はそれほど労働市場の大勢から隔離されつづけていられるであろうか。

労働力をこれ以上増やす必要や、労働の定着性をこれ以上高める必要がないときに、賃金を市場賃金以上に支払うことは、企業にとって必要以上のロスを経営を他の企業と比べてこるむることになる。定着的な労働の多い企業で、反対に賃金が市場賃金より低い場合はどうなるか。

まず考えられることは、労働者のあいだに不満が醸成されることである。労働者が各自の賃金の比較対象にしている同地

域の他企業などの賃金労働条件の情報は、ときがたつほどに必ず伝わっていくものである。とくに賃金のランクが下がって、高賃金企業の地位から落ちたとき、労働者に与えるショックは小さくない。

不平不満が大きくなるとき、比較的定着的でない労働者は離職するかもしれない。定着度の高い労働者は移動の可能性がないだけ、不満の高まりが大きいためである。この不満は、労働者の士気に影響し、生産性を低めることがおおいにある。ばく然と士気を低め、暗黙裡のサボタージュをもたらすというより、大きな不満が渦まいているとき、小さなことがきっかけになって紛争が起こりやすいのである。組合があるときは団体交渉の場できり上げるであろうが、交渉の経過によっては争議の起こる可能性も小さくない。また組合のない場合には、大きな不満があるほど組合が組織されやすい。それゆえ、組合があってもなくても、争議や各種の紛争の起こる可能性が高まることによって、企業全体の生産性を低め、コスト増をもたらすであろう。紛争を実際に起こさせないためには、企業の努力はそれ相應に増大されねばならないから、やはりコスト増は免がれない。

以上のように、労働力が流動的な場合も、定着的な場合も、労働市場の需要供給メカニズムを無視すれば、それ相應の損失があることがわかった。しかし需給関係の影響を直接受けるか、間接的に受けるかの違いがある。この差異が、労働市場の働きをみるときに、決定的に重要ではないかと思われる。それでは労働の需要供給メカニズムとパターン・バリエーションとはどのような関係にあるのか。定着的な労働力と流動的な労働力といったが、流動的という意味は企業間を自由に移動するということでは必ずしもない。賃金や労働条件の変化に、比較的すみやかに反応して労働市場へはいったり出たりすることをも意味し、一方需要される労働力のタイプとして、一企業に長くいても労働力の質が高まらず、したがって定着する誘因のない労働力のことをいう。基幹労働と単純労働という場合は需要側からみたタイプであるが、定着的な労働力と流動的な労働力というのは供給者のタイプである。労働力を男子と女子に分ければ、一般に男子は定着的な、女子は流動的な特徴づけることが

できよう。男子のなかでも、中年と若年とに分ければ、中年の方がより定着的といふことができる。組合運動の中核をなす労働組合は、このような意味では技術水準の高い、基幹的労働力を擁する大企業に多く組織されている。そして女子よりも男子が圧倒的に多く、わが国春闘における私鉄、炭労、鉄鋼のように労働運動の蓄積が大きいところでは若年者より中年者のウェイトが高いというように、主力はすべての労働者の中でもっとも定着的な層に属すると思われる。

それでは定着的な労働力に関する賃金決定はそうでない場合と比べてどのような特性があるであろうか。

(一)賃金はもとと景気変動過程では他の経済変量に比べて変動の小さいものである。物価や生産などに比べると余り大きく変化しない。戦後は特に賃金の方が下がるということはほとんどなかった。しかしその中でも、流動的な労働力の賃金は定着的労働力の賃金に比較すると硬直的でない。すなわち流動的労働力の賃金はより大きくその時の需給関係の影響を受けるのに対して、定着的労働力の賃金はもっと長期的な需給関係の影響を受けるであろう。そして組合が組織されその力が大きくなるにしたがって定着的労働力に関するこの傾向は助長される。

(二)戦後のインフレ期は別にしても、この一〇年間、あるいは一五年間、賃金は上昇の一途を辿った(もちろんこれは貨幣賃金であるから物価の上昇は考えていないし、また生産性の上昇に対しては賃金の伸びの方が小さい)。これはどの労働者層についてもほとんど共通の傾向である。しかし、これを同じ原理で説明することは適当でないと思われる。なぜならば、流動的労働力の賃金は需給バランスによって直接決まる傾向があるのに対して、定着的労働力の場合は短期的な需給バランスと関係がありそうにない。とすると、その賃金はどのような関係で決まるのであろうか。流動的な労働力の賃金は理論的には企業の個別的な事情から離れて、労働市場全体の需要量と供給量で決まるとすると、個別企業の生産性とか支払能力とかは無関係である。

ところが定着的労働力の場合は、より企業と密着しているから個別企業の事情に左右される傾向がある。それが完全に貫

かれると企業間、産業間の賃金はばらばらになるが、それを制限しているのが賃金の「よこのつながり」である。これは本来労働市場の一物一個メカニズムを反映するものであったのであるが、定着的労働力に関しては、実際に労働力が移動して賃金に変化するというよりは、むしろ他の賃金にならうという慣行が積み重なって制度的な賃金関係が成立しつつある。例えば同一業種の大手企業は同じ賃金を払うというような傾向である。ある場合には労働市場の状況に反してもこの制度的枠組の中で賃金が決まる。賃金水準をそれ自体より賃上げ(すなわち賃金変化分)について、あるグループ内で平準化する傾向が、労働組織形態にも依存して強まる。それゆえに定着的労働力の賃金は、労使の政治的経済的力関係で、年々上昇する傾向にある。昭和三五年頃まで賃金格差が拡がる方向にあったのは、この定着的労働の賃金が労働市場の動向とは別にきめられていたためであるといえよう。三六―七年頃から労働力不足が現われたが、これは主に流動的労働力に関してであって、この賃金の上がり方と、いわゆる春闘で決まる賃金の上がり方がたまたま一致したので、格差拡大傾向がとまったのではないかと思われる。

(三)定着的労働力の賃金は、それゆえに、組合側および経営側の力、特に組織の統率力によってどこに決まるかわからないことがある。ある労働経済学者達は、賃金を交渉で決める場合、上限と下限があり、その範囲のどこかで力関係によって決まるという。ただし、上限は企業の支払能力のような、これ以上支払うと企業が成り立たなくなる限界であり、下限はそれ以下では労働者が他所へ移った方がよいというような、労働市場の状態を示す限界であるという。何れにせよこのような場合は、企業の業績が良いほど経営者側は組合に譲歩するであろうし、悪ければ組合がより譲歩することになるだろう。ただその業績なり支払能力は、一企業一組合という対応関係以外に、右へならえする慣行があり、一産業の業績、果ては国民経済全体の水準に依存することもある。

指導的な立場にあるものの交渉をキイ・バーゲニングというが、このキイ・バーゲニングに追随することをバタン・フア

ロイングという。個々の企業や組合の賃金がどこで決まるかというのには、このパタン・バーゲニングの構造を知らなければならぬ。定着的労働層に属する組合員の賃金は、労働市場の需要供給関係からもっとも離れたところで決まる。団体交渉の枠組の中で賃上げが決まるのであるから、労働市場の需給バランスを経済的というなら、これは制度的な構造を意味する。この制度的な賃金交渉過程で、賃金はいろいろの要因の影響を受けて決まるのである。この場合、重要なことは経済的に一義的に決まるのではなく、多面的に決定されるということである。生産物市場の経済的要因も関係するであろうし、社会的な世論も無視できないことがあるだろう。政治的な取引関係も入るであろうし、経営側や組合側の組織上の問題も重要であろう。これらを統一的に理解するために、パタン・バーゲニングの概念を導入することが有用と考えられる。

第二節 パタン・バーゲニングの構造

ジェームス・S・デュゼンベリは賃金を変化させる力を、三つに分けた。^(注1) (一)特定の賃金のみを上げたり下げたりする力、(二)賃金の上下変動に抵抗する力、それに(三)既存の賃金構造を維持しようとする力である。(一)および(二)の力は、特定労働力の需給関係、特定産業・企業の利潤、一般生活水準によって生ずる。(三)の、賃金構造を維持する力とは、「拘束力」(binding forces)とも呼ばれるもので、産業内の競争、公正な企業内賃金構造、賃金相場、そして組合の産業別闘争などから生ずる。アーサー・M・ロス^(注2)は、賃金を変化させる力を平準化方向と多様化方向に分けて、次のように述べた。賃金構造の変動には遠心的傾向(centrifugal tendencies)と求心的傾向(centripetal tendencies)とがある。労働組合が賃金交渉をする際に大きく分けると、(一)生計費、(二)よそとの賃金比較、(三)支払能力という三つの基準を利用する。この中、支払能力は遠心的傾向を持つものに対して、生計費や対外賃金比較は求心的傾向を持つ。

デュゼンベリ、ロスとも賃金相場、対外賃金比較として、他の賃金とのつながりを問題にしている。デュゼンベリはある

賃金構造を持続しようとする力としているのに対して、ロスは求心的な傾向をもつものとしているが、いずれにしろ賃金決定における賃金相互間の結びつき("binding forces")に注目している。

ロスはすでに『労働組合の賃金政策』の中で、賃金平準化傾向の構造について次のように述べている。^(注3) 賃金の均等化は経済法則によれば、需給の相互作用を通じて一物一価の法則が貫徹することによって達成される。しかし団体交渉下における賃金決定においては、このような需給関係が影響しないことはないけれども、これだけではほとんど賃金の均等化を説明することはできない。団体交渉下では、この経済法則の他に何が決定的に作用するかというと「組織の力」と「思想の力」である。組織は市場の支配力を獲得するために作られ、思想は公平および正義の概念をいい、両者とも需要供給の概念とは異なるものである。均等化の傾向には「比較」と「統合」という二つのプロセスがある。「比較」とは公平の基準としてしばしば団体交渉の賃金決定において支配的な役割を演ずる。そして「統合」とは別々の交渉単位を単一の決定範囲に結集することであり、「比較」と相俟って賃金の平準化に重要な影響を与える。団体交渉で労使共に既存のパタンに従うことが安全であると考える場合が多々ある。これは商品市場における価格の先導性と同じ理由である。しかし「比較」の対象範囲は無限に拡がるわけではなく、もっとも強い効果をもつ「比較」は次のようなものであり、この範囲で特に賃金の平準化が強まるといえる。

- (一) 労働市場の競争
- (二) 生産物市場の競争
- (三) 組合内部における交渉の中央集権化
- (四) 所有主を同じくする事業所
- (五) 政府の関与

パタン・バーゲニングと賃金の平準化

(イ) 組合指導者の対立。

三四 (三八四)

E・ロバート・リヴァナッシュは、賃金の平準化に関して、産業内の賃金平準化に言及して次のように述べた。^(注4) 労働組合が、ある同質的な産業部門において、ある程度強力に組織されるとき、賃金の平準化が達成される。しかし、このとき他の多くの条件によって平準化の程度が影響を受ける。それは例えば次のようなものである。

- (一) 生産物市場が全国的か地方的か
- (二) 事業所規模が大きい小さいか
- (三) 複数事業所を持つ大企業かそうでない小規模企業か
- (四) 事業所が一定の場所に安定しているか流動的か
- (五) 単一生産物か複数生産物か
- (六) 生産物市場の価格競争の程度はどうか
- (七) 賃金は出来高給か時間給か
- (八) 全国的な産業別交渉か地域内交渉か
- (九) 組合が一つかあるいは競合的組合があるか
- (十) 生産物市場と組合の組織範囲はどう違うか
- (十一) 組合の組織構造はどうなっているか
- (十二) 組合内部の交渉統制力はどの程度か。

産業内賃金平準化は、事業所が各地域にある大企業がその目標になる。そして多くの産業の中心的大企業で標準化した賃金が得られるであろうが、その際、生産物、生産工程、価格競争などが平準化に対する攪乱要因となることを指摘している。

リヴァナッシュは、産業内の賃金平準化を明らかに組合組織の影響としてとり上げたが、労働組合圧力は必ずしも賃金平準化を伴わないとする意見もないことはない。ロバート・L・レイモンは、半熟練労働者（製造業の単純労働力等）の賃金決定が不確定であることを強調する。^(注5) すなわち労働力の相当の部分占める半熟練労働者は競争の機会を持たず、一度職場を離れると低賃金労働のたまりへ落ち込んでしまう。それ故このようなグループの賃金は労働市場の競争と直接的な関係を持つとともに、他職種労働者との関係、組合の組織化、雇用上の慣行によって決定される傾向があるが、本質的に不確定性を持つ。それ故、組合圧力によるこのようなグループの賃金平準化はさほど大きくないと考えている。

レイモンの関心、観点は労働市場の一つの特性をほり下げたものとして興味深いが、平準化に対して特に詳細な分析をしているわけではない。最後に、経験的諸研究をまとめて賃金格差の変動について概略を述べたレノルズは次のように報告している。^(注6) 長期的な経験によると職種別賃金格差および地域別賃金格差は縮小の傾向にあり、その一因として労働組合の効果が考えられる。しかし、産業別賃金格差は必ずしも縮小の傾向はなく、組合が、多く産業別に組織されていることを考え併わせると、組合の影響は単純にすべての賃金格差を縮小するとは考えられないことを暗示している。

労働市場でも、生産物市場でも、あるいはまた他の市場でも、組織化されるというのが現代経済社会で共通に見られる現象である。労働市場が組織化されるということは、労働者の間に労働組合が組織されることであるが、他の市場においても売手や買手の間に各種の組合、団体など公式・非公式の組織がしばしば観察される。このように組織化された市場においては、多かれ少なかれ意志決定の単位が大きくなることを意味し、そこで賃金の決定、価格の決定に組織体の政策が影響を与えることになる。経済理論において行動の経済主体を単純に家計（又は個人）と企業の二者から出発するが、少なくとも労働市場を観察する限りこれは余りにも抽象的な設定といわねばならない。伝統的な経済理論の範囲ではこれを拡充しても、せいぜい労働供給の主体をクラフト・タイプの労働組合にいたり、企業を労働の需要独占者、あるいは生産物供給独占者

になぞらえる位のものである。そして例えば双方独占タイプの賃金交渉を考えても、計量化・実証化には程遠く、現実の要請に応えそうもない。市場の組織化という観点をもつとき、問題は組織化によって、組織されない状態とどう違うかということである。そこで一口に組織化というけれども、組織化の程度、組織の構造、そしてその機能が当然問題にされなければならない。組織化された労働市場における賃金決定にとってさらに重要なことは、その組織の賃金政策は何か、ということである。先にロスが「思想の力」と言ったが、その組織がどのような政策を持っているかが、特に組織が大規模になるほど、全経済体制に重要な影響を与えるであろう。

そこで労働組合の賃金政策は何かということである。賃金政策を形成する要因は単一のものでなく、もちろん多面的なものである。しかしロスが強調したように、賃金の比較は、団体交渉における賃金決定で公正の基準として重要な役割を果す。「リファレンス・グループ理論と労働組合賃金政策」^(注7)と題する論文の中で、セイモア・M・リップセットとマーティン・トラウは、労働者の公正な比較し得るグループ間で行なわれる「公正比較」という概念を重要視している。彼らは労使関係の分野における社会心理学的アプローチを確立しようとした。すなわち、組合賃金政策の意志決定プロセスを分析しようとした。

キイ・バーゲニングに追隨する交渉の形態をボタン・バーゲニングと呼んでいるが、このような社会の中の賃金交渉の相互依存の状態は早くから研究者の関心をあつめた。初期の理論上の発展をみると、抽象的なレヴェルではあるが同じような概念が幾つかみられる。フレデリック・H・ハービソンが「星座」^(注8)(constellation)と呼んだのは、社会的、経済的、政治的諸力の複合体の中で相互に関係のあるタイプやボタンを樹立する労使間の関係の濃淡を示そうとしたと考えられる。しかしこの範囲では漠然とした概念であった。ロスは「比較」という観点から「強制的比較」^(注9)(coercive comparisons)と呼んだが、この比較の範囲は先にも述べたように、労働市場・生産物市場の競争条件の他に、労働組合組織や企業組織の制度的側面も重

視したのが特徴的である。ジョン・T・ダンロップはこのような労働者グループ間の賃金の結びつきを、企業内のものと、企業間のものに分けた。^(注9)企業内の労働者グループ間の結びつきを「ジョブ・クラスター」(job clusters)、企業と企業の結びつきを「ウェイジ・コントラ」(wage contours)と分けた。この「ウェイジ・コントラ」とは、労働市場の中の賃金と賃金の関係で、労働の供給源、制度的枠組、そして生産物市場によって形成されると考えられた。中でもダンロップは、ロスと異なつて、制度的な側面よりも生産物市場の競争状態が賃金決定に影響を与えるという経済的側面を重視したと見られている。労働経済学者は、このように多かれ少なかれ、賃金相互間の関連性、結びつきに注目していた。最後にニール・W・チェンバリンであるが、彼は賃金相互間の関係は経営側では生産物市場の状態と技術上の効率を表わし、労働組合側では「強制的比較」^(注10)を表わすとしている。そして両方とも賃金決定に影響を与える重要な要因だと述べている。賃金波及の過程に関して、賃金のボタンとか賃金の調整は始め支払能力に基いて決められるが、経済全体に賃金変化が波及して行く途次では賃金比較がこれを説明するという。それ故ボタンのセッターと追隨者とは賃金の決まり方が違うということになる。

以上、概念として賃金の関連がどのように考えられていたかを概略述べた。しかし、これが実際の世界でどの程度の結びつきの強さを持っているか、どのような範囲で作用するかが直接的な関心事である。チェンバリンとジェームス・W・クローンはそれまでのボタン・バーゲニングに関する諸研究を詳細に吟味したあと、次のように述べている。^(注11)「ボタンというのは目標として設定されるものであるが、それがどれ位実現するかはいろいろの経済条件によって相当違いがあるようである。」以上は理論的段階での議論であるが、ボタン・バーゲニングに関する経験的な研究も少なくない。交渉で決まる賃金の時系列資料からボタンの効果を測定しようという試みが、レヴィンソンを中心になされている。^(注12)しかしこのタイプの賃金時系列分析からは、影響を確かに与えたという交渉間の関係について、決定的な結論を出すに至っていないということができよう。このような既存の統計資料を使った研究の他に、詳細な調査などを行なって分析した例がある。ウォルター・H・カーペ

ンタらの中小企業のボタン・バーゲニングに関する調査^(注13)、ジョージ・セルツァの鉄鋼に関する実証分析は意味ある結論を導き出している。それぞれ別箇になされた研究にも拘わらず、これらから若干の共通の結論を得ることができる。それは、(一)ボタンは経済全体に自動的に波及するものではない。地域、企業規模、労働組合の政策、生産物市場、その他の経済的諸条件など他の要因がボタンの波及形態に非常に重要な影響を与える。(二)ボタンによる平準化は、賃金の水準よりも賃金の上昇分に関して達成されている。また、福利厚生関係や労働条件よりも、賃金に関しての方がより均等化する傾向がある。(三)ボタンの波及という現象は、組合が今日のように組織されない時代にもすでに観察された。しかし、組合はこのボタン波及を強化する傾向がある。

- (注1) ショートマン・ウィグモア 馬場正雄訳『景気循環と経済成長』好学社 昭和四〇年
- (注2) Arthur M. Ross, "The External Wage Structure," in George W. Taylor and Frank C. Pierson, eds., *New Concepts in Wage Determination*, New York: McGraw-Hill Book Co., Inc., 1957, pp. 173-205.
- (注3) A・M・ロス 古米淑郎訳『労働組合の賃金政策』シネマ・書房 昭和三十七年
- (注4) Sumner H. Slichter, James J. Healy, and E. Robert Livernash, *The Impact of Collective Bargaining on Management*, Washington: The Brookings Institution, 1960.
- (注5) Robert L. Raimon, "The Indeterminateness of Wages of Semiskilled Workers," *Industrial and Labor Relations Review*, VI (January, 1953), 180-194.
- (注6) Lloyd G. Reynolds, "The Impact of Collective Bargaining on the Wage Structure in the United States," in John T. Dunlop, ed., *The Theory of Wage Determination*, New York: Macmillan, 1957, pp. 194-221.
- (注7) Seymour Martin Lipset and Martin Trow, "Reference Group Theory and Trade Union Wage Policy," in Mirra Komarovsky, ed., *Common Frontiers of the Social Sciences*, Glencoe, Illinois: The Free Press, 1957, pp. 391-411.
- (注8) Frederick H. Harbison, Robert K. Burns, and Robert Dubin, "Toward a Theory of Labor-Management Relations," in Richard A. Lester and Joseph Shister, eds., *Insights into Labor Issues*, New York: Macmillan Company, 1949, pp. 3-24.
- (注9) John T. Dunlop, "The Task of Contemporary Wage Theory," in George W. Taylor and Frank C. Pierson, eds., *New Concepts*

in *Wage Determination*, New York: McGraw-Hill Book Co., Inc., 1957, pp. 117-139.

(注10) Neil W. Chamberlain, *The Labor Sector*, New York: McGraw-Hill Book Co., Inc., 1965, pp. 297-428.

(注11) Neil W. Chamberlain, and James W. Kuhn, *Collective Bargaining*, New York: McGraw-Hill Book Co., Inc., 1965.

(注12) Harold M. Levinson, "Pattern Bargaining: A Case Study of the Automobile Workers," *Quarterly Journal of Economics*, LXXIV (May, 1960), 296-317. Benson Sofer, "On Union Rivalries and the Minimum Differentiation of Wage Patterns," *Review of Economics and Statistics*, XXXXI (February, 1959), 53-60. Harold M. Levinson, *Collective Bargaining in the Steel Industry: Pattern Setter or Pattern Follower?* Ann Arbor and Detroit: Institute of Labor and Industrial Relations, University of Michigan-Wayne, State University, 1962.

(注13) Walter H. Carpenter, Jr. and Edward Handler, *Small Business and Pattern Bargaining*, Babson Park, Mass.: Babson Institute Press, 1961.

(注14) George Seltzer, "Pattern Bargaining and the United Steelworkers," *Journal of Political Economy*, LIX (August 1951), pp. 319-331. George Seltzer, "The United Steelworkers and Unionwide Bargaining," *Monthly Labor Review*, LXXXIV (February 1961), pp. 129-136.

第三節 ボタン・バーゲニングと賃金の平準化

ボタン・バーゲニングに関する一連の研究の中で、賃金決定の基準に着目した分析・調査がある。賃金決定基準とは、賃金を決める際にどのような基準を重視するかというアプローチで、通常、(一)他との賃金比較、(二)生計費、(三)支払能力、(四)労働生産性、(五)他の経済的諸条件が、基準の主な内容である。ジュルス・バックマンは賃金・交渉においてこの基準が果す役割を重視し、次のように言っている。^(注1)さまざまの賃金決定基準の中、最初の「賃金比較」基準が団体交渉ではもっとも広く用いられている。しかし、キー・バーゲニングにおいては、「賃金比較」より「経済状況」や「労働生産性の変化」が一番重要性をもっているとみられる。アーヴィング・ベルンシュタインは仲裁にもちこまれたケースを分析して、労働組合、経

営者、仲裁者がどのような基準を用いたかを分析した結果、三者とも「賃金比較」がすべての基準の中でもっとも重要なことを発見した。^(註2)

個人々々の労働者が自分の賃金をどのように見ているかという点、絶対的な水準より周囲の者と比較して高いか低いかにいう相対的な水準を問題にするということは古くから知られている。すなわち、労働者の賃金に対する満足感とか、より高い賃金に対する欲求とかは、他と比べて自己の賃金が高いか低いかにいうことに大きくかかっている。ロイド・G・レノルズらは、労働移動の観点から、労働者に対する調査を行ない、労働移動を左右する、労働者の賃金に対する満足感、相対的な賃金が重要であると指摘した。^(註3) 最近においては社会心理学的視点から、マーティン・パチンがある事業所の調査を行ない、労働者が自分の賃金を比較する相手は、同じような職業、学歴、家族構成のものであることを見出した。^(註4) レノルズらと同じ観点から同じ時期(パタン・バーゲニングという概念が一般的でなかった頃)に労働市場の調査を行なったチャールス・A・マイアスらは、労働者のみならず経営者もまた他との賃金比較を重視していることを強調している。^(註5)

このように個人の社会的・心理的側面をふくめて、「賃金比較」が大きな意味を持つてであろうことは、個人や家計の消費行動で「相対所得仮説」とか「デモンストレーション効果」とか呼ばれているものと類似の概念である。しかしこれを個人労働者のレヴェルから離れて、団体交渉における賃金決定基準の観点に持ち込んだのは先に述べたロスである。以下、パタン・バーゲニングとの関連において、経営側および組合側の賃金の比較範囲に焦点を合わせて検討する。

賃金の相互間の結びつきは、始めに述べたように企業内と企業外に分けられるが、ここでは企業外との結びつきに関する経営と組合の態度・反応の仕方を通して、すなわち賃金基準としての賃金比較を通して、パタン・バーゲニングの構造を確かめようとするわけである。彼らがどのような賃金比較をしているかを知ることが、現実の「評価と事実」を示しているという前提に立っている。

「企業外との賃金の関係」はいろいろの結びつきからつくられるであろう。単純化すれば、(一)労働市場の結びつき、(二)生産物市場の結びつき、(三)労働組合組織の結びつき、(四)経営組織の結びつきが考えられる。企業は一定の資質・熟練を持つ労働者が必要な数だけ確保するためには、その労働市場で支配的な賃金水準と同じかそれ以上支払わなければならない。すなわち労働市場の結びつきは、労働市場の競争状態を示すであろう。生産物市場の結びつきはもう少し複雑である。生産物の販売上の競争者は、事実、賃金を同じような水準で支払う傾向がある。一つには生産物市場の競争力は他の条件が等しければ、企業に同一水準の賃金を支払わせることを要請する。しかし他方、同一生産物を生産する企業は同じようなタイプの労働力を雇うから、労働市場の結びつきと重なることもある。そしてまた、組合がしばしば産業別に組織されているから、組合の結びつきもこの線であり、従って経営側の守備も産業ベースでなされることが必要となってくる。組合のない場合も同様である。何故なら組合ができるかもしれないという心配が経営者にある限り、企業は組合のあるときと同じように行動するであろうからである。組合の組織や企業の組織による賃金の結びつきは、政策設定者によって形成され、影響を受ける。組合でいえば下部から上部、全国・全産業レベルまでの組織構造、企業でいえば部課、事業所、企業、企業集団、または経営者団体まで含めた組織構造が、賃金の結びつきの範囲や強さに重要な影響を与えるであろう。賃金比較を通して見た賃金の結びつきは、以上のような背景を反映するものと考えられる。次に賃金比較に関する実証分析のアメリカと日本における例と、見出された結果を年順に紹介する。

(一) 組合・経営・仲裁者による賃金比較——一九四五—一九五〇年^(註6)

ペルンシュタインが仲裁の例を分析したもので、アメリカ全国にわたる一〇二七の賃金決定の基準は(中心は東部地域の公益事業関係)次の結果を示している。諸基準の中、賃金比較が三者とももっとも多く、三者の平均で全体の四九%を占めている。賃金比較の内容を産業内、産業間、会社内、組合内、組合間に分けると、三者とも産業内が一番多く半分以上、次い

パタン・バーゲニングと賃金の平準化

で産業間が多く、あとは僅かずつである。三者間の相違といえば、賃金比較のウェイトが組合、仲裁者とも約五〇％であるのに経営は四四％と、やや低いことと、賃金比較の中の産業内比較が経営の場合やや多いこと位で大きな差異はない。

(二) 経営による賃金比較——一九四六年^(注7)

リチャード・A・レスターは、アメリカの一〇七社について調査した。産業は、煙草・印刷・その他を除く製造業で、全体の約八割は一〇〇人以上の企業規模であり、ほとんど組合があった。比較の対象を、地域の賃金相場、地域と産業の組み合わせ、産業の賃金相場、企業内の均一賃金レートに分けると、同一地域の賃金相場が全体の半分を占め、産業と地域の組み合わせが残りの半分を占めている。また、産業別の賃金政策（産業内の賃金平準化を意味する）を考えていた産業は、石油精製、鉄鋼、肉製品、ガラス、自動車、航空機、ゴム、織物であった。そして組合は、組合の賃金レートを拡げることによって産業内の工場間・企業間の賃金格差を縮小した。

(三) 経営と組合による賃金比較——一九五九年^(注8)

筆者はアメリカ・イリノイ州の一地域における二〇〇人以上規模の組合をもつ全四二社、五〇組合の調査例を分析した。主に製造業であり、単位は事業所である。最初に、他の事業所・産業との賃金比較の有無について経営の九三％、組合の八〇％が有と答えた。比較をする対象を販売上の競争者、販売上の競争者ではないが同一地域にあるもの、販売上の競争者でも同一地域にもないものと三つに分けると、労使とも販売上の競争者をもっとも多く、次いで同一地域にあるもの、次いで同種産業にも同一地域にも属さないものであった。組合と経営はほとんど同じ傾向を示しているが、同種産業と同一地域に関する二つの場合は経営の方が多く、最後の両方に関係のない場合（おそらく組合組織その他の結びつきによるとみられる）が、組合の方が相当程度上廻っている。

(四) 組合による賃金比較——一九六三年^(注9)

筆者がわが国の化学産業一八〇組合について調査した結果である。比較対象を上部団体、同種産業、他産業（以上全国レベル）、地域、賃金資料による不特定多数に分けると、もっとも多いのは所属上部団体（三七％）と全国同種産業（三六％）であった。賃金比較の対象を決める大きな要因は同一業種であること、同一または一段上の企業規模、組合組織が同一の上部単産に属することであることがわかった。なお、中小組合になるほど地域と賃金データを重視する傾向がある。そして化学を越えた他産業は、ほとんど考慮されなかった。

(五) 経営による賃金比較——一九六五年^(注10)

筆者らは、アメリカ・シカゴ地域の製造業大企業事業所四六社について調査した。化学、石油精製、プラスチック、金属製品、電気部品の五産業に限られる。その結果判明したことは次のとおりである。他との賃金比較を重視するのは石油と化学のように定着的労働力を中心になっている産業で、流動的労働力、主に女子が多い電気、プラスチックは、前者ほど他社の賃金を重くみていない。賃金比較の対象を決定するもっとも重要な要因は「規模」と「地域」と「産業」である。賃金比較の対象は、一般に生産物市場の競争者ではなかった。調査対象事業所の販売上の競争者は全国的に位置しているのに、賃金比較は例外を除いてすべてシカゴ地域に限られる。（例外は産業別賃金決定機構をもつガラス会社が操業するプラスチック）生産物市場のつながりの代りに、一地域内の産業のつながりが重要である。これは生産物の競争条件によって形成されるのではなく、仕事の種類が同一であるということからの「公平な」比較意識によって裏づけられているといえよう。組合のつながりは一般にそれほど強く観察されなかったが、定着的労働力をもつ企業の比較対象は、組合のもつ比較対象と同一になる傾向があるようである。また組合のない企業も、組織化される危惧のために、特に賃金比較を重視する点が注目される。

以上、日本とアメリカの実証研究例をはなだ散発的に並べたが、賃金比較という観点からみた賃金の結びつきは、諸条件の計り知れない相違にかかわらず、両国間で若干の共通点と相異点を指摘することができる。共通点は両国とも業種や規

模が比較を定める重要な要素になっていること、そして定着的労働力をもち、それが強力に組織されている企業や組合ほど賃金比較を通した賃金設定政策を強くもっている、すなわちパターン・バーゲニングが支配的であることである。一方、相異点はアメリカの場合若干の産業以外の大企業は地域的関心が非常に強いが、わが国の大企業は一般に全国的な視野からパターンを考えていることである。

さいごに今日のわが国のパターン・バーゲニングは、春闘にそのひな型が求められるであろうが、春闘における賃上げ平準化の状況をみてみよう。労働省調べの「主要労組の昭和四一年春季賃上げ要求、回答および妥結状況」は、春季に賃上げをした一八単産（公労協を除く）を含む一五九社について調べている。主要単産について、各単産の中、同一額で妥結した企業数と調査対象企業数を掲げると次のとおりである。

単産名	調査対象 企業数	調査対象の中 同一額妥結企業数 (企業名)	
		3	4
鉄鋼労連	10	3(八幡・富士)	
電機労連	21	3(日立・東芝)	
造船船連	7	2(三井・川崎)	
自動車協	4	4(日本・汽車)	
全電線	8	-	
全金属	7	-	
全同盟	10	-	
全労連	8	-	
全同連	7	-	
全労連	8	-	
全油	6	2(住友・日東)	
全石	8	4(日石・昭石)	
全セメント	7	4(三石・大協)	
紙労連	9	-	
新聞労	6	-	
新炭	12	4(三井・三菱)	
全鉄	5	7(北海道・住友)	
私鉄	14	6(古河を除く)	
全電	9	13(小田急を除く)	
全生保	10	8(関西電力)	
全損保	7	-	

これによると、主要単産の中、同一額妥結を調査対象について完全に行なった単産は「車輛労連」ぐらいで、他は大部分同一、一部同一、全部同一でない、というグループに分けられる。ここで大部分同一に入るのは、「全石油」、「炭労」、「全鉱」、「私鉄総連」、「電労連」

である。グループ内の企業が等質的であるほど賃金上昇の標準化は達成され易いであろうが、これら六単産の企業群が他と比べて特に同質的であるとする理由はなさそうである。それではこれらの違いは何によるかといえば、組合組織の政策とその強さ、およびそれを受けて立つ経営側の企業間組織のあり方に少なからず依っていると思われる。ちなみに、これら単産の中で、要求額が完全に同一であったのは、「鉄鋼労連」、「車輛労連」、「炭労」、「全鉱」の四単産のみで、「電労連」の場合は要求がばらばらで、妥結において大部分同一になっているのが特異である。

賃金あるいは賃金上昇の平準化に関して、幾つかのレヴェルが考えられる。完全に同一になる場合から、全くパターンと無関係な場合まで分けてみると次のとおりである。

平準化 の程度	パタン導入の型
I	単一的意志決定機構
II	協同決定
III	相互依存の関係 (パターン・セッターとファローの区別なし)
IV	キイ・バーゲニングに完全に従う (同額で)
V	キイ・バーゲニングにある程度従う (±αをつけて)
VI	キイ・バーゲニングに条件により従う
VII	パターンと無関係

などであろう。その他の労働組合はその下の段階のパターン・バーゲニングの何れかに広く位置すると考えられる。

(注1) Jules Backman, *Wage Determination: An Analysis of Wage Criteria*, New York: D. Van Nostrand Company, Inc., 1959.
(注2) Irving Bernstein, *Arbitration of Wages*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1954.

- (注c) Lloyd G. Reynolds and Joseph Shister, *Job Horizons: A Study of Job Satisfaction and Labor Mobility*, New York: Harper and Brothers, 1949.
- (注d) Martin Patchen, *The Choice of Wage Comparisons*, Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, Inc., 1961.
- (注e) Charles A. Myers and George P. Shultz, *The Dynamics of a Labor Market*, New York: Prentice-Hall Inc., 1951.
- (注f) Irving Bernstein, *Arbitration of Wages*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1954.
- (注g) Richard A. Lester, *Company Wage Policies: A Survey of Patterns and Experience*, Princeton, N. J.: Princeton University Press, 1948, pp. 7-22.
- (注8) 筆者に調査票を利用する機会を賜ったミルトン・ダーバー教授に感謝の意を表す。筆者が用いた調査票の他の部分は調査者によって分析され、次の出版物になっている。
- Milton Derber, W. E. Chalmers, and Milton Edelman, *Plant Union-Management Relations: From Practice to Theory*, Champaign, Ill.: Institute of Labor and Industrial Relations, University of Illinois, 1965.
- (注9) 佐野陽子「労働組合による賃金相場決定——化学産業労働組合に対するアンケート調査結果の分析」『産業研究』1964年、No. 1.
- (注10) Yohko Sano and Toshiaki Ieki, *Labor and Product Markets as Wage Determiners: A Local Market Study*, Management and Labor Studies, English Series No. 18, Institute of Management and Labor Studies, 1966.

むすび

以上の諸研究を総合すると、パタン・バーゲニングは賃金の平準化にどのような役割を果たすかが明らかになる。パタンは全経済社会に機械的に伝播されて行くものではない。あるグループ内の賃金平準化には明らかな効果があるが、グループの外へ行くと急速に速度と強さを失なうようである。このグループとは、企業規模、産業、地域、組合および経営の組織などの要素で形成される。それ故、パタン・バーゲニングは社会全体の賃金を平準化するとは限らず、むしろ逆にグループ間の賃金格差を拡大することもある。先に紹介したレノルズの産業間賃金格差に縮小傾向がみられないという結論は、このよう

な事態を現わしているといえよう。

企業は何故パタンに従わねばならないかという点、一つには必要な質と量の労働力確保、一つには労働者のモラル低下の防止、あるいは不満がもたれて組合が強くなるのを防ぐことが考えられる。しかし実際に安定した相当強力なパタン・バーゲニングの世界にいるのは、定着的労働力を持つ労使が多い。というのは、企業がパタンを意識する理由は、労働市場の具体的な需給競争に脱落しないためではなく、もっぱら労働者のモラル低下を防ぎ、既存労働者の不満を大きくして組合のない場合に組合ができたり、既存の組合が急進的になって争議が起こりやすくなるのを防ぐのが直接的な理由である。

パタンについて、産業・業種が重要な波及ルートを提供しているけれども、それが生産物市場の競争条件に由来しているという仮説は、多くの研究者が指摘している割には確かめられていないようである。むしろ同一産業であることが、「公正な比較」の範囲として労使共通に考慮しやすいからであろう。そしてこれは定着的労働力の場合、「地域」などの他の比較をもつより、より容易であると考えられる。

パタン・バーゲニングは労働組合の発展とともに強力になって来た、賃金決定の一つの制度(Institution)である。パタン・バーゲニングが賃金をグループ内で平準化するとすれば、経済学の市場メカニズムとどのような関係にあるのだろうか。事実は、次の如きである。経済学で抽象的に考える市場メカニズムは働いていても賃金を平準化する力に関しては余り効力がなかったか、あるいは市場の調整に長期間必要とするので平準化を明瞭に示すことができなかったかである。これに対して、パタン・バーゲニングという制度は、需要と供給の具体的な競争を経ないで、競争があったと同様の効果を与えるといえよう。労働力を実際に移動させないで、移動したと同じ状態を実現する働きがあると考えられる。それではパタン・バーゲニングが行きつくところと経済学で考えて来た完全競争の世界に労働市場が近付くかという点、賃金の平準化という意味では然りであるけれども、時点間の賃金変化の硬直性を増すという意味では否である。また、パタンで決められる賃金が常に競

争賃金と同一であるという保証もない。しかし、もしパターンが重要な条件を無視して決められたら、例えば極端に同質でない労働力の賃金も同一化したなら、そのパターンの及ぶ範囲が修正されるか、あるいは企業をして同一の賃金に基いた新たな労働力配置を実行せしめるかして、長期的には競争賃金に一致する傾向があるう。

ノイマン径路と技術進歩

市 石 達 郎

- 一、序
- 二、モデル
- 三、解の存在証明
- 四、結語

一、序

本稿に於て、一般化されたノイマン・モデル——ゲイルのモデル〔1〕に技術進歩を導入する。その場合、全ての期間について財の構成比が一定で、同じ率で成長し、競争価格のもとで零の利潤をもたらす径路の存在を証明する。^(注1) 技術進歩については与件と看做される場合と、経済内的に定まるものとして扱われる場合とがある。ここでは後者、所謂、誘発技術進歩を取り扱う。特に、シュムペーターの技術革新 (innovation) を想起すれば分かり易い。尚、純粋数学的記号として、次の定義を用いる。

R_+^n n 次元ユークリッド空間の非負象限。

ノイマン径路と技術進歩