

Title	わが国賃金決定機構の計量分析 (一)
Sub Title	A quantitative analysis of wage determination in Japan (1)
Author	島田, 晴雄
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1968
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.61, No.5 (1968. 5) ,p.540(34)- 570(64)
JaLC DOI	10.14991/001.19680501-0034
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19680501-0034

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.

わが国賃金決定機構の計量分析(一)

島田晴雄

- I 序 説——本研究の目的
- II 賃金決定機構の制度的構造
- III 賃金決定機構の計量分析
- IV 結 語

I 序説——本研究の目的

現代社会の賃金決定において労働組合勢力が演ずる制度的役割がもはや動かすべからざる地位を占めていることは否定しえないところである。一方、工業化の進んだ今日の段階においては一国経済社会の賃金構造は産業により、職種により、あるいは企業規模、さらには民間部門であるか政府部門であるかなどによって極めて複雑な展開を見せており、各々の賃金の決まり方も、同種の賃金群については同質的である反面、異種の群又は異った領域の間では異質的な様相を示すに至っている⁽¹⁾。従って賃金決定の諸力が、それら各々の賃金決定の場の複合的組立ての中でいかに機能しているのか、つまり賃金決定機構はいかなる内容をもつかということは市場における価格決定の一元的な理論模型によってこれを十分に説明することは

難しい。いいかえれば、現代の賃金決定機構の内容即ち決定諸力の相互作用関係はその制度的構造をぬきにしては明らかにされ得ないということである。

賃金が労働力の価格であるところから賃金決定の問題は伝統的に経済学の価格分析体系の中で取り扱われてきた。賃金はここでは市場機構Ⅱ価格決定機構における労働力需要と供給の均衡点において実現するものとされる⁽²⁾。今日、賃金構造がいかに複雑化し団体交渉を軸とする賃金決定の制度的条件がいかに根強く形成されたとしてもかかる分析理論体系が基本的分析用具提供者としてのその有効性を失うことはありえない。なぜなら制度的側面を強調するあまりこれを放棄するとすればそのことは賃金のもつ価格としての基本的側面を無視することになるからである。しかしながら、理論的適合性を追求するに急なあまり現代賃金決定機構の制度的側面を軽視もしくは無視するならばかかる分析用具の現実説明力はいきおいそれだけ限られたものとならざるをえないであろう。本来、賃金決定の制度的側面と自動調節機能を内包する市場価格決定メカニズムとは相互に背反するものではなく総合さるべきものである。しかしこれは十分な予備的実証作業なしに直ちに実現しうることではない。そのためにはまず、現実の賃金決定機構の制度的構造のもとでは賃金決定の諸力がどのように組み合せられ、それがいかに作用して具体的に賃金を決めていくのが明らかにされねばならないが、さらにそのように交渉慣行を中心として制度化された賃金決定機構に対して市場機構がいかに関連し、市場価格の自動調節機能がそのなかでどの範囲までどの程度強く働くかということが解明されねばならない。これらはいずれも経験的観察事実にもとづく実証分析によるのみ明らかにされることである。本稿はこうした問題認識にもとづく実証分析作業の中間報告である。

賃金決定機構の制度的側面とは労働組合勢力の伸長に伴う団体的賃金交渉制度の普及を一つの軸として展開するものであるが、これはわけても定着的労働力に依存する度合の強い産業部門（わが国の場合、産業の他に企業規模が質的相違を区別する重

要な基準となる)にはより安定的に形成されているといえる。⁽³⁾ 定着的労働力については同一企業内における比較的長期の訓練過程Ⅱ熟練獲得過程を経てはじめて「一人前」の労働力に成長するという側面に加え、企業内年功制あるいは seniority system によって必然化される長期勤続慣行の結果、その需給は価格(Ⅱ賃金変化)に対して非弾力的である。これに対し、個人的熟練に依存する部門や不熟練労働力を多く用いる部門では労働力需給の弾力性は比較的に高くなる条件がある。わが国の場合には前者を大企業階層に、後者を中小企業階層に典型的なものとすることも可能であろう。したがって制度的側面を中心に考察する場合、われわれの主たる関心は大企業階層の会社及び組合のビヘイヴィアに注がれることになる。そして、必然的に、組合組織率の高い大企業階層において、その制度的枠組の中で行われる賃金決定を最もよく説明する要因は何かということがわれわれの分析の焦点となるわけである。この領域の賃金交渉に関してはこれまでにもかなり豊富な実態分析の成果がある。それらの殆どすべては定性的分析であるが、制度的側面に関する観察事実はわれわれの定量的分析にとっても極めて参考になるものである。わけても、ここでは労働組合組織の行きわたった社会の賃金決定機構に特質的な賃金ラウンド、パターンバゲニング、賃金波及などの現象に注目したい。

科学的実証分析においては定性分析と定量分析とは本来相互に補間的な役割を果すものであるが、団体交渉制を内包する賃金決定の問題領域に関する限り事実描写的な定性的研究がかなり古くからの伝統をもっているのにくらべ定量的分析の成果がこうした問題の解明のためにとり入れられるようになったのは比較的最近のことである。一国の長期経済変動過程における賃金率変動の要因を失業率の変化との関連で明らかにしたフィリップス文献〔22〕・リプセイ文献〔12〕の仮説がよく知られている。この仮説はその後カリスキ文献〔7〕、ペリー文献〔21〕、渡辺文献〔28〕らによって英国以外の諸国でも、経験的有效性がたしかめられると同時に改良されてきているが、これは上記のような賃金決定機構を implicit に前提した上で需給均衡点の長期的変動を追跡するものであり各国経済社会の賃金決定機構そのものを解明するものではない。従ってま

た、各国賃金決定機構の制度的内容の定量的な把握がなされてはじめてその含意も適切に理解されうるわけである。従来量的よりはもっぱら質的もしくは定性的分析に委ねられてきた交渉賃金決定機構の研究分野では、定量的分析の枠組にもそれらの研究成果を摂取する必要があるがそうした努力はまだ始められたばかりといってよい。それらの試みとしてはこれまでにエクスタイン・ウィルソン文献〔3〕、マクガイア・ラッピング文献〔15〕、中村文献〔17〕〔18〕、リプレイ文献〔23〕、佐野文献〔25〕〔26〕らの研究を挙げることができる。本稿では賃金決定機構のもつ制度的内容と関連させつつこれらの先駆的業績を紹介し、合せてわが国賃金決定機構に対するわれわれの定量的分析作業の第一次報告を行うこととしよう。

(付記) 本研究はもとと本塾、佐野陽子助教と筆者との共同研究の一環としてはじめられたものである。本稿をまとめるにあたって、同氏の御援助に負うところが大きかった。なお計測作業は本塾商学部、黒田昌裕氏の御協力による。ここに記して感謝したい。

注

- (1) 現代賃金構造の展開と賃金理論との関係については Dunlop, J. T. 文献〔2〕の指摘が示唆に富むものである。
- (2) この点に関する体系的説明を行っているものとしては Hicks, J. R. 文献〔5〕が代表的である。
- (3) 定着性の差異にもとづく労働力類型の相違と交渉賃金決定との関連を整理した佐野文献〔24〕を参照されたい。

II 賃金決定機構の制度的構造

団体交渉制度の行きわたった社会の賃金決定機構に見られる制度的特質として次の三つを指摘することができよう。⁽⁴⁾

(一) 賃金交渉の社会的周期 (wage round)

賃金交渉は労使一対の交渉単位ごとに行われるが、ある交渉単位で交渉がはじめられてから交渉が社会的に一巡して最後の労使が交渉をおさめるまでの期間が賃金交渉のひとつの社会的周期即ち一賃金ラウンドである。交渉の単位が極めて小規模であり、かつ無数に存在するような場合には自由な賃金交渉の多くが画然とひとつのラウンドに歩調を合せて行われると

かラウンドごとに社会的な賃金変動が断層的な差違をもつといった傾向が明白にあらわれることはないが、労働組合組織が拡大し、経営が大規模化し、労使両主体の社会的な組織化が進むにつれて、主要な交渉単位の賃金協約の有効期間ならびに交渉改定賃金率の段階的上昇の効果がラウンドをつうじてますます顕著にあらわれてくることになる。

(二) 主導的交渉—相場設定 (pattern bargaining)

賃金交渉慣行が社会的に積み上げられてくる過程をつうじて特定の労使グループにおける交渉ならびに交渉妥結の結果がそれ以外の労使交渉単位にとって一種の準拠基準を提供するといういわば社会的な準拠の慣行が形成されてくる傾向があることが知られている。産業、地域や労働組合の広い組織を共通にするものなかで、つねづね主導的な役割もしくは相場設定者の機能を果すものがあり、他方こうした相場に従う行動をもつばらにするものがある。このような相場設定者と追隨者との関係は産業や労働組合といった何らかの関連によって結びつけられた集団内であってはまるばかりではなく、時としてはこうした集団の領域の枠をこえたところでも、いわばひろく社会的にも見出されることが少くない。この場合には主導的相場設定者の影響がひろく社会的に及ぼされることとなるが、これを個別交渉単位に限らず部門間の関係にひろげてあてはめる見方もなされうる。基幹部門と非基幹部門という分け方がそれである。

(三) 賃金波及効果 (spillover effect)

ある労使グループもしくはある産業部門で形成された賃金相場が社会的に強い影響力をもつということは、賃金交渉の過程において交渉単位ごとに労使がそれぞれ他の交渉単位との間に密接な比較を行っていることを示唆するものである。比較の強度が高まればそれは単に他の交渉を参考にするとどまらず、他の交渉結果、いわゆる相場を見習うかもしくはそれに追隨して自己の決定を行うという行動となってあらわれる。ある賃金相場が次々に他の交渉単位によって見習われるというその過程が、あたかも賃金が他に波及して行くかのように見えるのである。これが賃金波及効果といわれるものであるが、

波及の型はその強さの程度ならびに空間的なひろがりの二つの側面から通常分類されている。強さの程度の最も高いものから言えば、①相場賃金と同一額の決定を行う同額波及、②相場にわずかながら一定の格差 ($+\alpha$) をつけて従う条件付波及、③格差は必ずしも一定しないが強く相場を意識して決める不規則的な波及、④他を参考にするが外見上の波及関係は明白ではない微弱な波及、に分けられよう。次に波及構造の空間的なひろがり規定するのは交渉単位間の共通な何らかの関連基準であるが、一般的なもの、①産業もしくは産業内の業種基準 (生産物市場関連)、②企業規模基準 (生産物市場関連)、③組合組織系列基準 (労働市場関連)、④地域基準 (労働市場関連) が挙げられるが、この他にも資本系列による制度的波及関係の見出される場合もある。次に、次節の定量的分析の前提となる制度的枠組を上記の三点を中心に、米国ならびに日本について概観しておくこととしよう。

〔米国の例〕

一九三〇年代における労働組合勢力の広汎な伸長が見られて以降、賃金決定に対する交渉主体としての労働組合はもはや一つの社会制度として安定的にその役割を確保するに至った。このように賃金交渉慣行が一般化するにつれ、主導的交渉を中心として交渉内容や妥結内容の社会的な同質化もしくは平準化傾向が強まる⁽⁵⁾ことが知られている。この傾向をパターンバネニングの一般化と見ることができよう。パターンを代表する賃金協約の有効期間は通例数カ年の長さをもつているため、パターンバネニングの影響のもとに形成される賃金ラウンドは、毎年くりかえされるのではなく表1に見られるように数カ年の不規則な周期を示している⁽⁶⁾。

このような交渉周期はいわゆるパターンセッターによって導かれるものと見てよいが、それらが属する産業部門がいわゆるキー・グループである。キー・グループは表2のような

表1 米国における戦後の賃金ラウンド

ラウンド	年	月から	年	月まで
1	1948.	12	—	1950. 6
2	1950.	6	—	1951. 6
3	1951.	6	—	1954. 12
4	1954.	12	—	1958. 12
5	1958.	12	—	1960. 12

Eckstein-Wilson 文献 [3] p. 410 の区分による。

わが国賃金決定機構の計量分析 (一)

主に重工業から成る基幹産業部門と考えられているが、この部門内の賃金決定における際立った特徴はその相互依存性であるとされる。この相互依存性は強い相互比較にもとづく賃金決定行動そのものの相互類似性を背後に含むものであるが、その結果は各ラウンドにおける賃上げ額水準の平準化ならびに妥結内容の均質化傾向となってあらわれている。相互依存性をこのように強める要因としてメーヤー文献〔14〕は、投入―産出の産業連関的つながり、二、技術的、経済的構造上の類似性、三、労働者の分布状態（同一地域に集中しているか）、大企業もしくは大組合組織内にいるか、四、労働組合の連絡関係の四つを挙げている。

基幹部門に形成されるパタンの波及効果は最もひろく見れば、基幹部門から非基幹部門へという形で考えられるが、さらに微視的な波及の構造を知るにはレヴィンソン文献〔10〕の研究が参考になる。それは一九四六年から五七年に至るデトロイト地域の三大自動車メーカーを除く八五社の賃金協約分析である。レヴィンソンはパタンの波及の型を一、上のせ、二、完全同額（同内容）、三、ほぼ同額（同内容）、四、（下方追随）の四つに分けるが、企業規模別に見ると大規模ほどパタンに対して二のタイプが多く、中小規模では三ないし四で一定しない。一をとるものは少数かつ不安定である。また製品種目を共通にするものほど波及効果を強く受けること、などを指摘している。

表 2. キイ・グループと非キイ・グループの分類

キイ・グループ	非キイ・グループ
ゴム製品	食料品
窯業、土石、ガラス	タバコ
第一次金属	繊維
金属製品	衣服繊維製品
機械（除電機）	木材、木製品
電気機械	家具
輸送用機器	紙
その他機器	印刷
	化学工業
	石油製品
	皮革

(1) Eckstein-Wilson 文献〔3〕p. 411 より。
 (2) すべて製造業であるため、各項目から「製造業」は省いた。

〔日本の例〕

戦後労働組合が合法化されるにともない労働組合の組織は急激に一

般化した。賃金決定に果すその制度的役割もこれとともに極めて大きなものとなった。なかんずく特筆されることは昭和三十年の八単産共闘にはじまる産業別統一賃金闘争方式が昭和三十年代に拡大着してきたことである。総評、中立労連から成る「春闘共闘委員会」の指導のもとに組織されるいわゆる「春闘」を中心として、いわば春季賃金交渉期とも形容しうる交渉集中期が生み出され、これを画期として一つの社会的賃金ラウンドが形成されるに至った。このラウンドは一年という規則的な周期をもつ点を特徴とする。

「春闘」への参加人員は年を追って増加しており昭和四十二年には組合数一五六、組合員数五七九万人（労働省労政局しらべ）に達したがこれを雇用労働者数二九四万人（四二年三月「労働力調査」）に対比すれば二〇％に近い。この二〇％前後の水準は昭和三七、三十八年以降ほぼ安定している。なお「共闘委」に属さないが春季に賃上げ交渉を行った組合の組織人員一一九万人を加えると六九八万人となり雇用労働者数の二四％に達する。一方、賃金決定の法制的な枠組は民間部門、公企業部門、政府部門の間には著しい相違があるが、最近では民間部門の春季賃金交渉の動向を見定めてから公企業関係、公務員関係の賃金決定が第三者機関の介入もしくは勧告によって行われることが慣行化しており、その意味で民間と公企業・政府部門との間に一種の機構制度的な相場設定―追随という関係が形成されていると見ることもできよう。

以上は大企業階層を見たものであるが、中小企業階層では交渉周期、相場、賃金波及といった春季交渉を中心とする制度的特質は大企業階層におけるほど強く浸透しているとは思われない。まず第一に、中小企業階層では規模が小さくなるほど組合組織率が急減することが知られているが、これは賃上げにおける組合側要求の例が少くなり代って会社側発議の比重が高まらざるをえないという事実（経済企画庁調査局「最近の賃金決定事情」昭和三八年、二七―八頁）に反映される。第二にベース・アップの月別実施状況を見ても大企業階層では表3に見られるとおり四―六月の春季に集中しているのに対し、中小企業ではそれほど著しい集中傾向は見られない。このことは賃金決定における労働組合の役割が大企業階層の場合ほど大きく

なく、従って春季賃金交渉を中心とした制度的特質が中小企業階層ではそれほど決定的な影響力をもっていないことを示唆するものといえよう。規模によるこの相違は賃上げの理由にもあらわれている。慶大産研「賃金決定機構調査(昭和四一年実態分析)」によれば、図1に見られるように企業が賃上げ要因と考える理由のうち、規模が小さいものほど世間相場を挙げ

るものが少なく、逆に初任給や労働力確保など労働市場の需給関係を反映すると考えられる理由を挙げるものが増えているのである。

表3 企業規模別、月別ベース・アップ実施率

	中小企業 (30~99人)		大企業 (500人以上)	
	41年	42年	41年	42年
1	1.5%	2.1%	1.4%	1.4%
2	0.9	1.9	0.9	1.0
3	1.3	2.4	0.6	0.9
4	4.8	6.7	6.8	7.6
5	6.6	7.3	22.0	19.9
6	4.3	4.9	12.9	15.6
7	3.9	3.9	6.8	6.2
8	2.9	1.8	6.3	2.7
9	2.8	2.9	2.9	4.5
10	1.9	4.4	3.1	7.2
11	1.5	—	3.0	—
12	1.5	—	4.3	—
計	33.8	(38.3)	71.0	(66.8)

- (1) 資料；労働省「毎月勤労統計調査」
- (2) 文献〔1〕p. 63より。
- (3) カッコ内は1~10月間の合計

以上のように、わが国の場合、大企業階層と中小企業階層とは賃金決定機構の制度的性格を同一視することはできないが、大企業階層ではいわゆる「民間大手」の部門が「春闘」の強い影響のもとで主導的な役割、いわば基幹部門としての役割を演じているということができそうである。この部門内では賃上げ額の平準化傾向が近年極めて顕著である。大企業では賃金引上げの要因として世間相場を挙げるものが図1に見られるように最も多いという事実が内面からこうした平準化傾向を裏づけている。つまり、賃金交渉主体が強く相互比較を行っており、賃金引上げの決定に際して社会的な準拠基準を以ており、賃金引上げの率ではなく、額を中

図1 規模別にみた賃金決定要因の相違 (製造業・会社)

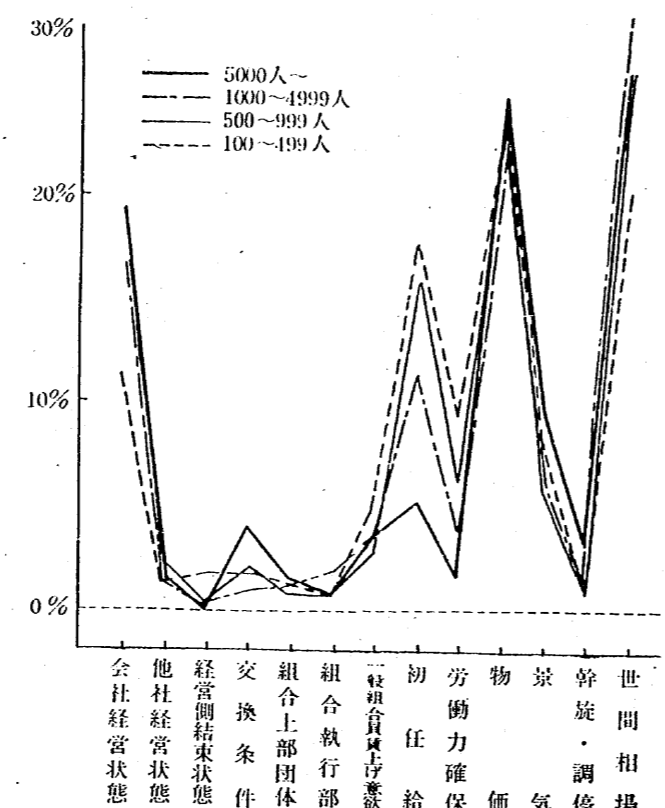


表4 産業間相関係数の分布 (ケース数)

相関係数	べ・ア額	べ・ア率
0.9~	36	10
0.8~	43	19
0.7~	15	21
0.6~	9	13
0.5~	2	12
~0.5	—	30
計	105	105

- (1) 文献〔1〕p. 111より。
- (2) 昭和35~42年におけるべ・ア額、べ・ア率の変動について、産業の組合せを105つくり、それぞれにつき相関を計測したものである。

は単産間相関の高い例が多く、率の場合には少いという事実が明示されている。このことは在籍者の賃金改定がいわゆる

注 (4) 一国経済社会の賃金決定機構といえは、それは本来、一国の賃金構造を構成する各階層と分野の各々の賃金の決まり方を包括する全体像を意味することになるが、本稿で採り上げるのはわけても労働組合の組織化が進んでおり、労働力の類型が比較的定着したものであり、従ってとくにわが国の場合に限って言えば、大企業階層のいわば著しく制度化された賃金決定機構であるということであらうかじめおことわりしておきたい。

- (5) たとえば Maher, J. E. 文献〔14〕八頁の指摘を見よ。
- (6) 表1の区分は Levinson, Harold M. の研究をもとにして Eckstein-Wilson がまとめたものであるが、ラウンドの境界は必ずしも明確に共通のものではなく評価のしかたにより相違がある。
- (7) Maher, J. E. 文献〔14〕五一七頁。

わが国賃金決定機構の計量分析(一)

- (8) Levinson, H.M. 用語は、I' 'above pattern', II' 'exact pattern', III' 'equivalent pattern', 四' 'below pattern' である。
- (9) 慶大産業研究所では昭和四一年中の賃金決定事情に關し、質問紙法による調査を行い東証第一、第二市場上場会社及び生保各社ならびにそれらに対応する単位労働組合から各々六三〇社、六七五組合の有効回答を得て集計を行った。中間報告は「賃金決定機構に關する調査報告書」と題して昭和四二年一二月に発表されたが、現在、佐野陽子、小池和男、石田英夫、井関利明の各氏及び筆者によって最終報告書の執筆作業が行われている。
- (10) 相互依存性の高いこの領域内で、各産業毎に異なる賃金交渉が行われてきたかについてはこれまでも少なからぬ研究報告がある。それらは主に、産業内の生産物市場における競争関係と労働組合組織のあり方という構造的二側面から交渉とその背景諸条件との関連を分析したものと、いいが、さしあたり代表的なものとして小池文献〔9〕、大河内編文献〔19〕、小野文献〔20〕、下山文献〔27〕を挙げる事ができる。

III 賃金決定機構の計量分析

以下の行論では、アメリカ産業の賃金決定機構を定量的に分析したエクスタイン・ウィルソン文献〔3〕の先駆的業績を中心にこれまでの研究成果を紹介し、次いで日本の賃金決定機構に關するわれわれの定量的分析の結果を示そう。

エクスタイン・ウィルソンは賃金決定に關する経済学的説明体系（市場における価格決定の分析体系）をアメリカ産業賃金決定機構の制度的枠組を前提として再構成し、制度分析体系との綜合をめざした。⁽¹¹⁾

従って彼等の理論仮説はこの両分析体系から導かれる次の五つの部分から成る。

- i (制度的) 賃金率は団体交渉過程で決定される。
- ii (経済的) 生産物市場ならびに労働市場の要因が賃金決定に影響する。
- iii (経済的) 利益率ならびに失業率の両変数だけで賃金変動の殆どは十分に説明しつくされる。

- iv (制度的) 重工業部門における賃金決定は相互依存的である。
- v (経済的) 賃金は賃金ラウンドにおいて決定される。

そして基幹部門（重工業部門）の賃金変動に關して得られた主要な計測結果は次式に示される。

$$(1 \cdot 1) \quad W_{kt} = -5.74 + 0.73\pi_t - 0.56U_t \\ (0.98) \quad (0.04) \quad (0.06)$$

N(標本数) = 5, R²(重相関係数) = 0.9975

W_{kt}: 各賃金ラウンドにおける基幹産業部門の賃金変化率⁽¹²⁾

π_t: 同上各ラウンドにおける平均利益率

U_t: 同上各ラウンドにおける平均失業率

この結果は極めて良好であり、⁽¹³⁾ 上記の理論仮説と十分に斉合的である。なぜなら、生産物市場と労働市場における二要因即ち利益率ならびに失業率の変動は賃金率の変動をほぼ十分に説明しており（仮説 ii・iii）、それが賃金交渉の各ラウンドに対応する期間から得られたもの（仮説 i・v）であるだけでなく、基幹部門の計測に關して良好な結果（仮説 iv）が得られたといふことは、上記仮説が全体として証明されたと解されるからである。とはいえ、とくに仮説 iv については相互依存的決定の仮説と独立的決定の仮説とを比較検討することなしにただキイ・グループの賃金変動の計測結果が良いというだけでは真に立証されたとはいえないであろう。彼等はそこで、

$$(1 \cdot 2) \quad W_{kt} = \alpha_0 + \alpha_1 \pi_{kt} + \alpha_2 U_{kt}$$

$$(1 \cdot 3) \quad W_{kt} = \alpha_0 + \alpha_1 \pi_{kt} + \alpha_2 U_{kt}$$

W_{kt}: 基幹部門内個別産業賃金変化率

π_{kt}, U_{kt}: 同上利益率, 失業率

わが国賃金決定機構の計量分析 (二)

$\Pi_k U_k$: 基幹部門の平均利益率, 失業率

の二仮説を立てて計測を行ったところ、(1・3)の結果が(1・2)よりも良好であるので基幹部門内の個別産業の賃金決定は相互依存性のあるとする仮説ivは証明されたとする。

エクスタイン・ウィルソン モデルの背後には相互依存的な賃金決定を行う基幹部門とそこで設定されたボタンが非基幹部門に波及するという賃金決定機構の制度的構造が想定されているのであるが、彼等はさらにこれを検証するために次のような仮説を設定する。

$$(1 \cdot 4) \quad \dot{W}_{ni} = \alpha_0 + \alpha_1 \Pi_{ni} + \alpha_2 U_{ni}$$

$$(1 \cdot 5) \quad \dot{W}_{ni} = \alpha_0 + \alpha_1 \dot{W}_k + \alpha_2 U_{ni}$$

$$(1 \cdot 6) \quad \dot{W}_{ni} = \alpha_0 + \alpha_1 \dot{W}_k + \alpha_2 \Pi_{ni}$$

\dot{W}_{ni} : 非基幹部門内個別産業の賃金変化率

Π_{ni}, U_{ni} : 同上利益率, 失業率

\dot{W}_k : 基幹部門平均賃金変化率

計測結果は(1・5), (1・6)にくらべ(1・4)は有意でないケースが多くことから基幹部門から非基幹部門への波及効果の存在が傍証されたとし、さらにこの効果は賃金変化率の横断面産業間分散を小さくするから横断面回帰分析による決定係数を変動の大きい時系列分析のそれよりも概して低く見せることにもなる指摘している。

リプレイ文献〔23〕は、このような波及関係の制度的構造を検証するためには時系列分析における基幹部門の賃金変動の説明力の強さや横断面分析における賃金変化率の産業間平準化傾向だけでは不十分であるとし、利益率変動の特性に注目す

べきことを強調する。各変数の変動につき基幹部門と非基幹部門に分けて対比させつつ統計的に吟味した結果、この両者間ではわけても利益率の変動に関してかなり一貫した相違のあることを見出した。即ち、基幹部門内各産業の利益率はかなり時点間の変動が激しいとはいえず、非基幹部門に比すればはるかに高水準にありかつ非基幹部門内ではちらばりが大きいのにくらべ、基幹部門内産業間では平準化傾向が著るしい。これは基幹産業部門内の各産業相互間に密接な投入―産出の産業連関があることの反映であり、生産物市場面でのこうした連繫を媒介にして賃金決定における相互依存性も必然的に高められると見る。かくして彼は生産物市場構造の側面を強調しつつ、基幹部門と非基幹部門を分けるというエクスタインらの分析方法を支持している。

これに対しマクガイヤ・ラッピング文献〔16〕はエクスタイン・ウィルソンの帰結には批判的である。先に行った報告文献〔15〕の中で、マクガイヤらは賃金が労働市場の価格決定機構における需給バランスのみによって決定される場合と、そこに賃金波及効果が付加された場合との二つを分けて考察し、後者の方が前者にくらべ賃金変動の産業間分散が小さくなるというアプリアリな理論的根拠は存在しないことを指摘するとともに、分散は産業分類のレベルが小分類から中分類へというふうになるに依りて低下するという傾向があるから集計の仕方によっては結果は全く信頼しえなくなるという困難性のあることを明らかにしていた。従って、文献〔16〕において、波及効果の作用を強調するエクスタインらの分析の帰結に対し次のような批判を行なっている。一、(1・2)式の結果だけでは必ずしも賃金決定メカニズムを解明したことにはならない。なぜなら従属変数を耐久財の卸売価格によって代替しても同様に良好な結果が得られるのであってこの両者の識別がなされていない。二、基幹部門と個別産業の賃金変動の間に相関が高いということから直ちにエクスタインらのようにキイ・バーゲン↓賃金波及の図式を導くことはできない。なぜなら労働需要函数の変位ならびに労働供給の弾力性の程度如何によっては

各産業における均衡点が相互に同様の軌跡を描くことがありうるが、この理由によるのかそれとも波及効果による平準化なのかの識別が行われていない。さらに、たとえば(1.5)、(1.6)式に導入された説明変数の \bar{W}_i を非キイ・グループの平均賃金変化率 \bar{W}_i で置き換えても極めて高い相関が得られることがわかる。このことは仮に波及効果があったとしても、それが常に特定の基幹部門からのものではなく、非基幹部門でもグルーピングの仕方によっては主導部門の役割を果たしているかのように見えることを意味するが、この点も、十分に識別されていないと批判する。最後の点は波及効果の方向と安定性を検討する上での重大な問題点である。以上のようになお検討すべき余地を残すとはいえず、賃金決定機構の制度的構造を定量的に検証したエクスタイン・ウィルソンの研究はわが国の例を考察する上にも、先述のようにその背景となる制度的特質に類似点が少くないだけに、有益な示唆に富むものである。

わが国の例については中村文献〔17〕、〔18〕、〔8〕による定量的分析を挙げる事ができる。中村氏の場合、わが国の交渉賃金決定について一、企業別交渉を単位とし、二、企業別の平均賃金の引き上げ額を決めるベ・ア方式であり、三、このベ・ア額には産業間(単産間)の平準化傾向が著るしいという制度的特質を念頭に置き、次の回帰式を設定した⁽¹⁴⁾。

$$(2.1) \quad \Delta W_i = \alpha_0 + \alpha_1 \frac{\Delta P Q_{im}}{N_m} + \alpha_2 \Delta P_i$$

$$(2.2) \quad \Delta W_i = \alpha_0 + \alpha_1 \frac{\Delta P Q_{im}}{N_m} + \alpha_2 \Delta P_i$$

ΔW_i : 産業別ベ・ア・アップ額

$\frac{\Delta P Q_{im}}{N_m}$: 産業別1人当り売上高対前年増減差

$\frac{\Delta P Q_{im}}{N_m}$: 製造業1人当り売上高対前年増減差

ΔP_i : 消費者物価指数対前年増減差

産業別に計測を行なった結果は(2.1)が(2.2)よりもやや良好であるから、説明変数に産業の範囲を拡大したデータをとった場合の方が結果がすぐれていることが示された。従って、その限りでベ・ア方式と平準化傾向を軸とする上記の仮説は実証的裏付けを得たとされるわけである。

最後にわれわれの計測結果を述べることにしよう。

〔理論仮説〕

前節に述べたわが国賃金決定機構の制度的構造を念頭に置き、次の仮説を設定した。

- i 交渉による賃金決定はベ・ア・アップ方式によって行われ、賃金の改訂は一年を周期とするラウンドをもつ。
- ii 賃金決定の場としての労働市場の構造は大企業階層と中小企業階層とは異なる。
- iii 大企業の賃金決定を規定する主要因は支払能力であり、従って利益の変動が交渉賃金の変動を主に説明する。
- iv 今日の賃金決定の制度的枠組のなかではパターンバーゲニングならびに賃金波及効果が強く作用する。

右の仮説の内容を、やや立ち入って補足しておきたい。

i ベ・ア・アップ方式とは個別企業における一人当り平均賃金水準を引き上げるといふ賃上げ方式である。この方式は過去一〇年余りかえし経験されてきたが、今日、とりわけ民間部門では、交渉が煮つまるにつれ引き上げ絶対額(定昇分を含む場合が多い)が労使の共通の関心の焦点となるという傾向が顕著に見出されるに至っている。これはいうまでもなく「春闘」を中心とする春季賃金交渉に支配的な傾向であるが、春季交渉への参加者が大企業階層をつうじて大きな比重を占めている今日、この方式のもつ影響力は極めて大きいといわねばならない。

ii 我国経済構造の二重性を反映して労働市場も二重的階層構造をもち、大企業労働市場と中小企業市場との間には相互

の流通性がないとは、つとに指摘されてきたところである。近年、中小企業における初任給の激しい騰勢を起因とする規模別賃金格差の縮小傾向が著しかったとはいえ、平均賃金水準の格差はなお解消されることはなかった。このことは一面において規模による賃金体系や昇給曲線勾配の著しい差異にもとづくが、他面労働力の定着性の差異にも起因するものでもあ(15)る。

賃金決定に及ぼす労働市場需給バランス変動の影響も中小企業階層では初任給上昇をつうじて強く認められるのに対し、大企業階層では初任給変動は一般に労働者の定着性の低い中小企業におけるほど致命的効果をもたない(16)。なぜなら、それは企業内労働市場の末端に位置する新規採用者参入口 (Point of Entry) での労働力価格変動であるから、一方において定着者が多い限り新採用者の比重がそれほど大きくはならず、他方において年齢或は勤続別昇給曲線の勾配が比較的高い大企業においては、こうした価格変動を吸収しうる余地が大きいからである。交渉による在籍者の賃金改定即ちベース・アップは、一定の体系下にある賃金構造の斉一的上方変位を意味するが、初任給変動を媒介とする労働市場需給バランス変動の交渉賃金改定へ及ぼす効果は、右の条件下では強い直接的インパクトとはなりえないであろう(17)。そうであるとすれば、大企業の交渉賃金決定の規定要因となるものは、個別企業の独自の条件即ち支払能力ならびに労使関係の情勢であろう。この点はiii、ivで関説することになるが、以上の理解にもとづきわれわれは労働市場の需給バランスの代理指標を直接に説明変数として採用することを避けた。

iii 右に述べたように労働市場要因の影響が機構的には直接的でないとすれば、さしあたり労使関係バランスを一定と見なせば最も重要な賃上げの説明要因は個別企業の支払能力ということになる。支払能力の増減は売上高、生産性、利益などの変動によって示すことができる。先にも見たように、賃金変動におよぼす利益変動の重要性が既に多くの実証研究によって指摘されており、本計測では一人当たり利益額の変動を賃上額変動に対する説明要因として選択することとした。

iv 春季の集中的な賃金交渉の過程においては例年いわゆる「トップ・バッター」に他の交渉者の準拠基準となるような回答が出され、これがいわゆる「相場」としての役割を果たすことが知られている。これを「相場設定者」(バタンセッター)と形容しうるが、これが存在するということが、相場が他に波及することに示されるように相場追隨的賃金決定を行うものが多数存在することは不可分離の関係にある。賃上げ額の平準化傾向はこうした賃金決定行動の結果と見られることのできる。こうした相場の高低はそれが社会的準拠基準としての性格をもつものであるだけに社会的な景気状態に密接に関連するものと考えられる。それゆえ、われわれの仮説では、これを全産業平均の一人当たり利益額の動きで代表させることとした。

〔計測〕

以上の仮説にもとづいて次の回帰式が設定された。

$$(3 \cdot 1) \quad \Delta W = a_0 + a_1 \Pi_1 + a_2 \Pi_2$$

ΔW : ノーンス・トップ額 (労働省労政局調べ)

Π_1 : 全産業1人当り純利益 (日本銀行「主要企業経営分析」)

Π_2 : 各個別産業1人当り純利益 (同上)

これは年々の賃金交渉の妥結額としての一人当たり平均賃金引上げ額を、まず社会相場の高低を大きく規定してくる一般景気状態の代理指標として選んだ全産業平均一人当たり利益水準の動向で説明させ、同時に個別産業の支払能力の多寡をあらわす各産業別利益の変動で説明させ、その説明力の強さを見ようと意図したものである。計測は ΔW に関しては比較的長い資料系列の得られる一三単産をとり、これに対応する各産業の Π_2 の系列、ならびに以上の時系列期間(昭和三五年~四二年)に対応する Π_1 の系列をプールして行なった。

結果は次の通りである。

わが国賃金決定機構の計量分析(一)

$$(3 \cdot 2) \quad \Delta W = -336.4 + 9.524\pi_1 + 1.430\pi_2$$

$$(286.1) \quad (0.950) \quad (0.231)$$

$$N(\text{標本の数}) = 104 \quad R(\text{回帰調整係数}) = 0.776$$

これは賃上げ額の変動を π_1 及び π_2 の変動がかなり充分に説明していることを示している。このうち、 π_1 と π_2 の説明力の相対的強さを標準化した回帰係数の大きさによって比較して見るとそれぞれ0.628、0.388であり全産業平均利益水準の動向が個別産業のそれにくらべ倍近い説明力をもっていることがわかる⁽¹⁸⁾。いいかえれば、交渉賃金の変動は個別産業の支払能力によるよりも一般景気動向を反映する社会相場によって決る傾向が強いということである。そして重要なことは、こうした関係式が既に一〇年にならんとする交渉賃金決定の経験について安定的に成立するという点である。

ところで図2を見ても明らかのように、構造的に衰退産業の地位にある石炭産業ではここ数年来、炭労の賃上げ額は特異な動向を示している。この事實は、上記二変数の説明力が全体としては高いだけに炭労の場合にはそれらによって充分に説明されない特異な要因の作用を推察せしめる。それゆえ、石炭産業の場合のみ π_1 ・ π_2 以外の特殊要因が働くものと仮定してこれを代表するダミー変数を加え(3・2)と同様の計測を行うと次の結果を得た。

$$(3 \cdot 3) \quad \Delta W = -165.5 + 9.817\pi_1 + 0.899\pi_2 - 1248.3D$$

$$(241.4) \quad (0.798) \quad (0.209) \quad (189.1)$$

$$N = 104, \quad R = 0.848$$

D: 炭労に関するダミー変数

ダミー変数のT値は高く有意であり、石炭産業に関しては π_1 ・ π_2 以外の何らかの特殊要因が強く作用していることが明らかに示されたわけである。そして、石炭産業の特殊条件をこうして導入した結果、重相関係数値は大幅に高まり、 π_1 ・ π_2 による全体的な説明力は一層すぐれたものとなっている⁽²⁰⁾。このうち π_1 ・ π_2 の相対的な説明力を標準化した係数によって比較する

とそれぞれ0.647、0.243⁽¹⁹⁾、 π_1 がさらに強く働いていることがわかる。即ち、賃金決定における社会的な賃金波及効果の強さがそこにかがわれるのである。

以上の良好な結果によって明らかのように四点に分けて提示したわれわれの仮説は実証分析によって定量的に立証された。

〔若干の補足的考察〕

かくて賃金波及を中心とする制度的要因がこのように重要な役割を演じていることが一応見出されたのであるが、なお追求すべき余地は多い。波及の作用の仕方は景気変動過程でも一定なのかあるいは変るのか、またパターンバーゲニングとの関連では相場設定者と追随者のビヘイビアの相違を検出しようかどうかといった問題をはじめ、賃上げを額でなく率で捉えた場合にはどうか、物価変動は賃上げ動向をどこまで説明するかなどの問題について行った補足的な計測結果を次に示すことにしよう。

(一) 景気変動と賃金波及

図2に示されるように ΔW はほぼ景気の波と対応する変動の波を描いている。一三単産の ΔW の軌跡について見る限り、賃上げ額の対前年差($\Delta W_t - \Delta W_{t-1}$)が大きく正の値をとる年には単産間のちらばりは縮小するようである。こうした各年の動向に対応して各年の賃上げ額の分散と産業別一人当り利益額の分散との間の相関関係に何らかの変化があるかどうかしらべて見よう。表5は、単産別 ΔW と π_2 との相関係数を各年次別に計測した結果である。これによると賃上げ額の対前年差が上昇し賃上げ額がピークに達した年には賃金と利益との相関が落ちるといふ傾向が見出されるであろう。これはまたピーク時には賃上げ額の産業間分散が縮小し平準化が進む傾向と合わせて考えれば興味ある一つの推察を可能にするものと思われる。即ち、賃金の波及効果は一般的好景気状態を背景として賃上げ額が平準化傾向を伴いながら急速に上昇する時には一層強く働

わが国賃金決定機構の計量分析(一)

表5 賃上げ額と利益額の相関——年次別計測

年次	Π_2	定数項	$\bar{R}^{(1)}$	$N^{(2)}$	$\Delta W_t - \Delta W_{t-1}^{(3)}$
昭35年	0.698 (0.372)	1565.9 (177.5)	.416	13	—
36	1.006 (0.611)	2741.2 (278.3)	.353	13	+1187
37	3.198 (0.920)	1802.2 (265.0)	.692**	13	-455
38	2.625 (0.519)	1622.2 (159.4)	.819**	13	-278
39	1.742 (0.789)	2779.2 (251.2)	.493	13	+1068
40	2.453 (0.528)	2355.2 (156.6)	.794**	13	-291
41	1.961 (0.637)	2538.1 (254.7)	.643*	13	+259
42	1.714 (0.566)	3479.9 (283.0)	.636*	13	+941

(1) \bar{R} : 自由度調整済相関係数, ** 99% 水準で有意, * 95% 水準で有意。
 (2) N : 標本の大きさ。
 (3) $\Delta W_t - \Delta W_{t-1}$ は民間平均, 単位円。

(一) パタンバーゲニング——相場設定者と追随者
 大企業階層における賃金決定は相互依存的である。しかしその密接な相互関連の網の目の中でとりわけ相場設定者の役割を果すものとその他の相場追随者の行動をとるものとの賃金決定行動の相違はこれまでに体系的に明らかになされていない。われわれの賃金決定行動の方程式は社会的波及効果と各個別産業の支払能力とを説明変数としているが、これを産業(単産別区分)に適用することにより、その行動の相違を見出しうるものと期待される。表6-1は比較的長い系列の得られる九単産についての計測結果である。重相関係数はいずれの産業

く傾向があり、そうした時の賃上げには個別企業(産業)の支払能力よりも社会相場の影響力がはるかに強まる。これに対し逆の状況下では企業は自己の支払能力に応じて賃上げを行う傾向を強めるといふことである。この仮説の妥当性如何はなお今後の実証研究にまたねばならない。

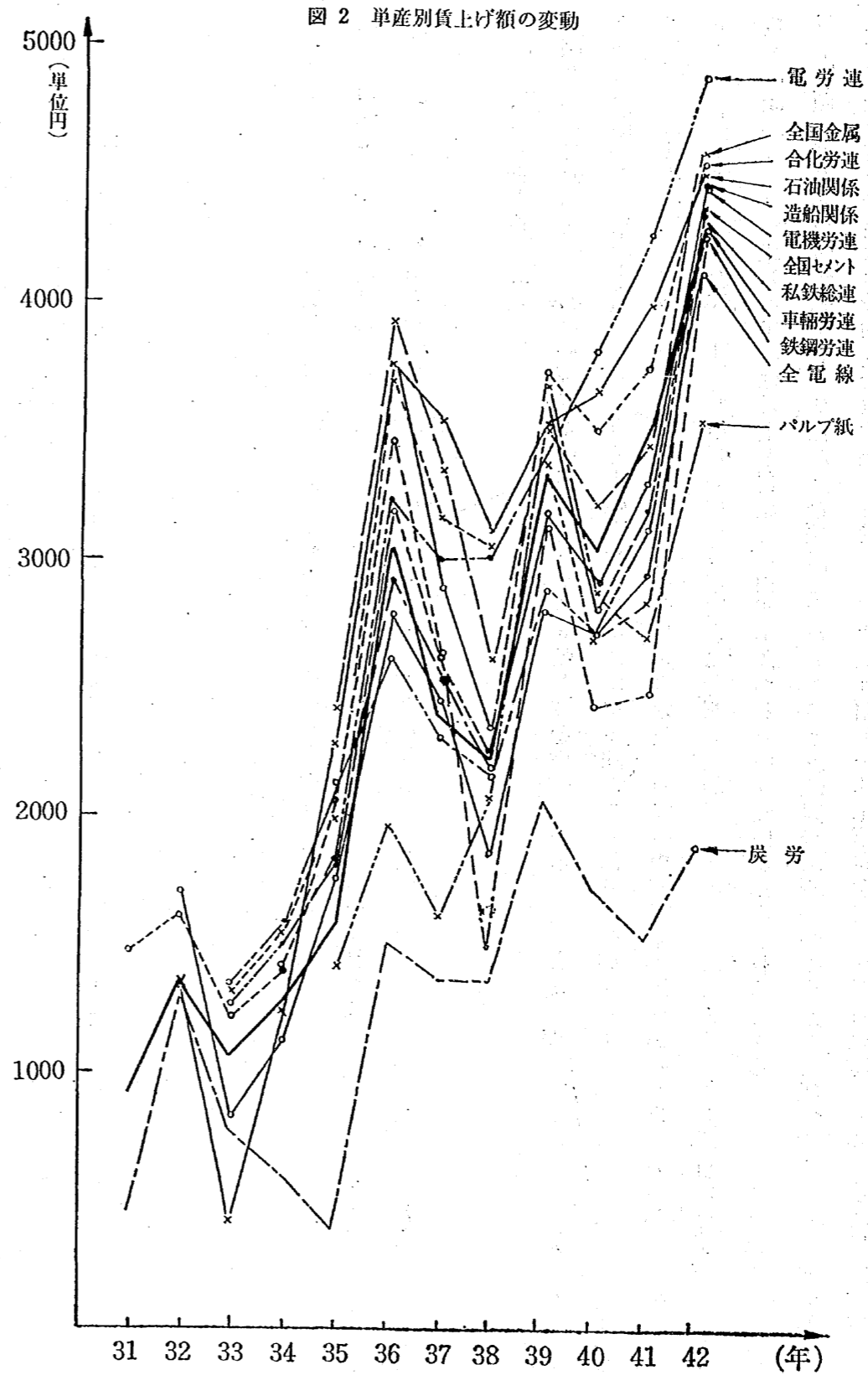


図2 単産別賃上げ額の変動

1) 労働省労政局調べ

表 6-1 単産 (産業) 別計測結果

単産 (ΔW)	定数項	Π ₁	Π ₂	R̄	N
私 鉄	-488.6 (271.3)	9.711 (2.782)	4.157 (5.203)	.961**	12
鉄 鋼	50.5 (644.8)	5.760 (3.288)	2.736 (1.559)	.866**	9
電 機	-58.0 (384.1)	9.932 (0.992)	-0.118 (1.688)	.967**	10
車 輛	-552.1 (611.2)	10.704 (2.835)	3.097 (7.558)	.888**	11
合 化	-126.5 (322.4)	7.839 (3.565)	3.304 (2.867)	.946**	12
石 油	-869.4 (613.0)	13.890 (2.131)	0.260 (0.439)	.899**	11
セメント	43.9 (542.7)	9.234 (1.911)	0.627 (0.679)	.866**	10
炭 労	-363.5 (357.6)	6.616 (1.426)	3.555 (2.024)	.822**	12
電 労	-124.0 (406.7)	7.344 (3.110)	2.841 (1.366)	.955**	10

(1) 表頭記号 R̄ は自由度調整済重相関係数, N は標本数
 (2) ** は 99% 有意水準を示す。

も有意に出ているから、全般的にこの形の方程式の当てはまりは良好に見えるが、各変数の有意性を見ると必ずしも満足のゆく結果ばかりとはいえない。即ち私鉄、電機、車輛、石油、セメントでは Π₂ は有意でない。これに対して Π₁ はすべての産業において充分に有意である。このように個別産業で見ても Π₁ の説明力が優勢であることが察せられるが標準化した回帰係数値によって Π₁・Π₂ の相対的説明力を見ると、このことは明瞭である。表 6-1 2 に見られるように大多数の産業では Π₁ の係数値が圧倒的に高いのである⁽²¹⁾。この事実は、大多数の産業が賃金決定に際して自己の利益動向に規定されるよりもむしろはるかに強く一般景気動向、社会相場に左右される、いわば相場追随型の賃金決定を行っていることを示すものと解されよう。

とはいえ若干の産業についてはその他とはかなり異った傾向も見出しうることも否定しえない。それは鉄鋼に代表される傾向である。ここでは Π₂ は有意であるばかりでなく、表 6-1 2 に見られるように相対的説明

表 6-2 単産 (産業) 別標準化回帰係数比較

単産 (ΔW)	Π ₁	Π ₂
私 鉄	.796	.182
鉄 鋼	.479	.480
電 機	.978	-0.006
車 輛	.840	.091
合 化	.636	.333
石 油	.906	.082
セメント	.839	.160
炭 労	1.079	.408
電 労	.527	.463

力においても Π₁ をわずかに上廻ってさえている。いかえれば賃金決定に際して世間相場に左右されるよりも自己の支払能力が規定的な働きをする例である。鉄鋼を最も顕著な例とするこの型は Π₂ の働きを軽視しえないという意味で、電労、炭労、合化にも共通する。これらについては鉄鋼の「一発回答」⁽²²⁾に見られるように独自の立場から賃上げ額を決定し相場形成者の役割を演ずるか、あるいは少なくとも単に相場追隨的立場にとどまることになかったという⁽²³⁾ことである。以上のようにわれわれの回帰式は相場設定者(もしくは非追隨者)と追隨者との行動の相違をあるていど明らかにし得たと言えよう。

(三) 賃上げ率の計測結果

われわれの仮説では賃上げの波及効果は額を中心とするものであったが、率の変動がどれほど同じ説明変数によって説明されるかを検討しよう。標準化傾向が額において顕著であり率では明白に見出せないことからこの式によって充分な説明を得ることは難しいと思われるが、(3・3)式の賃上げ額 ΔW を賃上げ率・W に置換えたものについて次の計測結果を得た。

$$(3 \cdot 4) \quad \bar{W} = 7.6428 + 0.0108\Pi_1 + 0.0002\Pi_2 - 4.578D$$

$$(1.2942) \quad (0.0042) \quad (0.0011) \quad (1.0139)$$

$$N = 104, \quad R = 0.464$$

$$W: \frac{\Delta W_t}{W_{t-1}}$$

Π₁ は有意であるが Π₂ は有意ではなく重相関係数は ΔW を従属変数とした (3・3) 式にくらべてはるかに低水準である。率に関

して得られたこの結果はわが国賃金決定機構の制度的枠組のなかでは賃金引上げが率を中心として行われているのでないことを示唆するものと思われるが、ここで採用した賃上げ率は $\frac{\Delta W_t}{W_{t-1}}$ であって、必ずしも厳密な意味で単位労働に対する賃金率の変動を示す概念ではないからこの点はなお吟味を進める必要がある。

四 物価変動と賃金変動

労組の賃金引上げ要求の主要な根拠の一つは物価上昇である。しかしながら、物価上昇はそれが急激なものであるときにのみ賃金引上げに直接影響するが平常時には重要な説明要因としてはあらわれないとの指摘がエクスタインら(文献〔3〕三九二―三九四頁)によって行われている。わが国の場合にも、大企業階層の賃金引上げ額の変動は激しい波を描いているのにくらべ物価は直線的上昇線を辿っており、これが賃金変動を十分に説明すると期待することは難しい。(3・5)式及び(3・6)式にそれぞれ消費者物価上昇率Pを説明変数として導入し計測を行った結果は次式の通りである。

$$(3 \cdot 5) \quad \Delta W = -508.7 + 8.747\Pi_1 + 1.441\Pi_2 + 3.404P$$

$$(462.2) \quad (1.892) \quad (0.233) \quad (7.157)$$

$$N=104, \quad R=0.774$$

$$(3 \cdot 6) \quad \Delta W = -256.6 + 9.407\Pi_1 + 0.906\Pi_2 + 1.793P - 1246.0D$$

$$(389.9) \quad (1.591) \quad (0.212) \quad (6.012) \quad (190.1)$$

$$N=104, \quad R=0.847$$

P: 消費者物価指数

(3・5), (3・6)式のいずれも物価変動は有意にあらわれない。そしてPを導入した場合にはどちらも重相関係数値は低下

している。今日の交渉賃金決定における実質賃金水準の維持の効果を軽視しえないことはいうまでもないが、それは現代賃金決定機構のもつ諸機能の一部分に過ぎぬことをこの事実は示しているものと言えないであろうか。

注

(11) Eckstein, O. & Wilson, T. "Reply" 文献〔16〕六九〇頁。

(12) 賃金は所定労働時間一時間当り収入 (straight-time hourly earnings) で測られているが、これは平均賃金率の概念であるから労務構成の変動が反映されることになり、純粋に経済学的意味における賃金率即ち単位労働当りの価格としての賃金率概念ではない点に注意すべきである。メーヤー文献〔13〕はこの両者の乖離傾向を推計し、分析上の問題点を指摘している。

(13) (1・2)式の Π 及びUに関する標準偏差の値は誤りと思われる。同文献の表示データにもとづいて再計測したところそれらは各々0.38, 0.55と出てきており、その限りでは結果は Π , Uについては良好とはいえないことになる。とはいえ彼の理論模型自体は極めて示唆に富むものである。

(14) (2・1), (2・2)式は文献〔17〕で計測されたもの。

(15) この定着性如何は労働者の主体的な動志志向性によるのみではなく、企業における労務管理機構の働きかけによるところが大きい。労働諸条件、福利厚生、労働者の配置と編成、作業内容と管理体制、技能訓練方式、熟練の獲得期間などによって規定される面が大きいから企業規模の相違による差異はこうした側面から見ても容易に払拭されえない。

(16) 前掲図1に示されるように、労働市場要因に対する規模による評価程度の差異がよくこれをあらわしている。

(17) 中村文献〔17〕計測によれば定期給与増加率変動に対する初任給増加率変動の説明力は大規模企業になるほど低下することが示された。同書九九―一〇二頁。

付録表 1 各変数間相関マトリクス

	Π_2	P	ΔW	\bar{W}
Π_1	.1340	.8629	.6801	.2263
Π_2	—	.0666	.4722	.2090
P	—	—	.5828	.0432
ΔW	—	—	—	.6678

(1) 変数記号は本文と同じ。

(2) 昭和35~42年13産業のデータをプールしたもの(但し Π_1 は全産業、Pは共通)

付録表 2 産業別変数間の相関係数比較

		$\Pi_1 \cdot \Pi_2$	$\Pi_1 \cdot \Delta W$	$\Pi_2 \cdot \Delta W$
私鉄	鉄	.9314	.9662	.9241
鉄電	鋼	.7635	.8463	.8466
車	機	.5149	.9750	.4970
合	輛	.7576	.9096	.7280
石	化	.9420	.9500	.9325
セメント	油	.1217	.9168	.1930
炭	労	.2826	.8843	.3973
電	労	-.6762	.8030	-.3212
		.8974	.9435	.9370

付録表 3 残 差

単位 円

I (3・2) 式	私鉄	鉄鋼	電機	造船	金属	電線	車輛	石化	石油	セメント	紙	炭	労	電
昭 35 年	-384	-574	-151	-307	147	-650	-259	-112	-1606	-718	-744	-1491	-443	
36	754	479	21	505	1337	65	1455	983	-255	775	-461	-702	641	
37	206	200	-188	239	899	0.4	638	249	874	336	-637	-738	413	
38	89	-883	-350	-204	54	-492	-0.8	-246	445	-48	-318	-808	133	
39	343	-76	-255	522	242	-349	194	432	472	-204	515	-754	82	
40	391	-340	28	157	367	-133	257	542	564	338	194	-693	517	
41	639	-572	189	319	374	-365	464	594	35	-303	-152	-1066	741	
42	283	-487	213	334	259	-229	334	109	-315	-683	-582	-1607	129	

II (3・3) 式

昭 35 年	-577	-616	-238	-437	54	-689	-446	-239	-1098	-653	-885	-480	-541
36	553	436	65	356	1250	28	1272	856	187	804	-610	310	555
37	18	95	-267	98	802	-96	469	114	859	379	-809	285	373
38	-272	-1044	-455	-355	-38	-659	-171	-360	396	58	-471	207	163
39	156	-173	-382	373	167	-474	7.79	361	307	-198	396	241	123
40	214	-466	-122	-13	271	-225	85	491	560	53	32	292	586
41	472	-682	39	145	282	-376	274	531	264	-379	-331	-95	813
42	92	-411	95	173	174	-306	110	62	-213	-503	-742	-760	202

- (18) しかも、附録表1に見られるように独立変数 $\Pi_1 \cdot \Pi_2$ の変動は相互に無相関であるから比較の結果は信頼するに足るものである。
- (19) 石炭を1、他を0とおく。
- (20) 附録表3の残差分析を参照。
- (21) ただし $\Pi_1 \cdot \Pi_2$ の変動が類似していればいずれの一方でも ΔW の変動を十分に説明しうるので多重共線性を生じ易いから、そうした場合には Π_1 が有意に出ないか、もしくは Π_2 の説明力が見せかけ上の低さとなってあらわれることもあり得る。しかしながら各産業別に各変数間の相関を計測した結果附録表2は Π_1 が有意に出ないものうち、私鉄、電機、車輛では $\Pi_1 \cdot \Pi_2$ の相関が $\Pi_2 \cdot \Delta W$ よりもやや上まわっているが、石油、セメントでは逆であり、しかもこれらの相関係数に対して $\Pi_1 \cdot \Delta W$ の相関係数値はいずれもはるかに高いから、 Π_2 の真の説明力の高さが見かけ上非常に低められているとは言い切れない。むしろ賃金決定における社会的波及効果の強さが再確認されたというべきであろう。
- (22) 鉄鋼の一発回答についてその戦術面を行動論的視角から捉えた石田文献「6」が興味ある観察結果を提示している。
- (23) 「春闘」において主導的地位の一角を占めてきた合理化にもこの傾向は共通しており、一方、かつて最強の組織力を誇った炭労も、その伝統と今日の石炭産業の衰退のもとでは単に追隨的立場に従うこと自体容易ではない。電労はそれが春闘共闘組織の枠外にあること、つまり労働組合連関から見て同質的波及を受ける地位にないという限りにおいて必ずしも組織内追隨者と同じ視できない条件がある。

IV 結 語

筆者の関心は序説でも述べたように、労使の賃金交渉制度を軸として極めて制度化された側面をもつ現代賃金決定機構の枠組の中では、賃金決定の諸力はいかなる場で、どのような組合せによって、いかに作用するのかという点にある。今日、市場機構を前提とした生産要素価格としての賃金決定を解明する経済学的接近法に対して、労働組合勢力の伸長を背景として賃金交渉過程における労使間ならびに組合内部の政治的力関係を重視する政治学的、社会学的接近法が活発に唱えられていることは周知のところである。

本稿の作業は後者の視角からする系論として導かれる現代賃金決定機構の制度的諸特質のなかで、賃金ラウンド、パターン

バーゲニング、賃金波及効果、などの論点に注目し、これをとり入れてわが国の賃金決定のメカニズムを定量的に分析することを意図したものである。賃金決定の場としての労働市場の構造がわが国の場合には大企業階層と中小企業階層とではかなり相違しており、賃金決定機構の制度的特質も単純に同一視するわけには行かないという事態を考慮して、計測に際しては今回は大企業階層に視野を限った。計測結果は第Ⅲ節で詳述した通りである。ここでは賃上げの社会相場が強い影響力をもつという、いわば賃金波及関係の濃厚な現代賃金決定機構の制度的特質がわが国の例についても定量的に実証された。さらに補足的計測作業によって、一、前年にくらべ賃上げ額が大幅に上昇しかつ高額平準化が進む時には、個別産業利益と賃上げ額との相関は著減する。換言すれば支払能力が賃上げを規定しなくなり、逆に社会相場が強い影響力をもつてくること が推察される。二、相場設定者の役割を果してきた産業では賃金を自己支払能力に従って決定する傾向があるのに対し、それ以外のものについては一般景気状態を反映する社会相場がより一層規定的役割を果すこと、などが見出された。この他賃上げを額でなく率で捉えた場合ならびに物価変動を説明変数として導入した場合の結果は良好ではなかった。以上の作業により、所与の制度的構造のなかで、賃金変動を説明する要因は何か、それはいかに作用するかという点があるていどまで明らかになった。しかし本分析が明らかにしたところはお冒頭に提起した問題の一面である。

残された側面は、分析されたような制度的構造のなかで、賃金決定に及ぼされる労使関係の制度的な諸力に対し、市場における需給バランスがいかに、そしてどの程度強い影響力をもつかという問題の側面である。これに対する接近法として二つの筋道があり得よう。一つは、労働市場構造の分析を前提とするものである。即ち、需給バランスの変動は新規採用者の初任給変動をつうじて在籍者の賃金改定に対し何らかのイムパクトをもつと考えられるから、企業外労働市場における需給変動が企業内の労働力編成もしくは雇用構造をいかに変化させ、これは企業内賃金構造をどのように変容させるかという関連が分析の焦点となる。企業内賃金構造とはいうまでもなく賃金率の構造であり、従って、賃金率変動の詳細な追跡が必要

となる。他の一つは賃金交渉における労使の競争的対抗関係を前提とし、労働市場における需給バランスの変動が、交渉の結果として実現する賃上げ額の変動にいかなる影響を与えるかを追求するものである。近年のわが国における労働市場の急速な逼迫化を背景とする交渉賃金決定の経験の中から、われわれは重要な分析材料を汲み取ることができよう。この分析視角は、労使両主体にとって生産物市場ならびに労働市場における競争関係の枠組を当然に前提とする。この両者の筋道が相互に密接な関連をもつことはいうまでもないが、本稿はかかる分析への準備作業である。

参考文献

- [1] 賃金決定機構専門委員会「昭和四二年春季賃金交渉分析」日本生産性本部 昭和四三年
- [2] Dunlop, John T., "The Task of Contemporary Wage Theory," *New Concepts in Wage Determination*, McGraw-Hill, 1957
- [3] Eckstein, Otto and Wilson, Thomas, "The Determination of Money Wages in American Industry," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 76, No. 3, August 1962
- [4] Evans, Robert Jr., "Shunto: Japanese Labor's Spring Wage Offensive," *Monthly Labor Review* Vol. 90, No. 10, October 1967
- [5] Hicks, J.R., *The Theory of Wages*, second edition, Macmillan, 1963
- [6] 石田英夫「鉄鋼大手五社の団体交渉—交渉戦術の考察—」『三田学会雑誌』六一巻二号 昭和四三年二月
- [7] Kaliski, S.F., "The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wages in Canada," *International Economic Review* Vol. 5, No. 1, January 1964
- [8] 経済企画庁経済研究所「わが国賃金変動機構の分析」研究調査検討資料 No. 6, 1967
- [9] 小池和男「日本の賃金交渉」東京大学出版会 昭和三七年
- [10] Levinson, Harold M., "Pattern Bargaining: A Case Study of the Automobile Workers," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 74, No. 2, May 1960
- [11] Lipsey, R.G. and Steiner, M.D., "The Relation Between Profits and Wage Rates," *Economica*, N.S., Vol. 28, May 1961
- [12] Lipsey, Richard, G., "The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1862—1957: A Further Analysis," *Economica*, N.S., Vol. 27, February 1960
- [13] Maher, John E., "An Index of Wage Rates for Selected Industries, 1946—1957," *Review of Economics and Statistics* Vol. 43,

No. 3, August 1961

- [14] Maher, John E., "The Wage Pattern in the United States, 1946-1957," *Industrial and Labor Relations Review*, Oct. 1961
- [15] Meguire, T.W. and Rapping, L.A., "Interindustry Wage Change Dispersion and the "Spillover" Hypothesis," *American Economic Review*, Vol. 56, No. 3, June 1966
- [9] Mcquire, T. W. and Rapping, L.A., "The Determination of Money Wages in American Industry: Comment," Ekstein, O. and Wilson, T., "Reply," *Quarterly Journal of Economics* Vol. 81, No. 4, November 1967
- [17] 中村厚史「労働市場・賃金交渉と賃金決定」講座日本経済」第三巻 日本評論 昭和四〇年
- [18] 中村厚史「就業構造の近代化と賃金政策の転換——賃金変動の要因分析——」現代労働問題講座 2 賃金政策」有斐閣 昭和四一年
- [19] 大河内一男編「産業別賃金決定の機構」日本労働協会 昭和四〇年
- [20] 小野恒雄「団体交渉の効果と限界——企業間競争と団体交渉——」講座労働経済 3 日本の労働組合」日本評論社 昭和四二年
- [21] Perry, George, "The Determination of Wage Rate Changes and Inflation—Unemployment Trade off for the United States," *Review of Economics and Statistics*, Vol. 31, October 1964
- [22] Phillips, A.W., "The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957," *Economica*, N.S., Vol. 25, November 1958
- [23] Ripley, Frank C., "An Analysis of the Ekstein-Wilson Wage Determination Model," *Quarterly Journal of Economics* Vol. 80, February 1966
- [24] 佐野陽子「バタン・バーゲニングと賃金の平準化」三田学会雑誌」六〇巻 四号、昭和四二年四月
- [25] 佐野陽子「わが国の春闘相場の分析と予測」慶大産研リプリント・シリーズ一九七号
- [26] 佐野陽子「春闘相場の予測——昭和四三年」慶大産研リプリント・シリーズ二一五号
- [27] 下山房雄「賃金決定機構」講座労働経済 2 日本の賃金」日本評論社 昭和四二年
- [28] 渡部経彦「価格と貨幣賃金の関係」経済成長と財政金融」岩波書店 昭和三九年

研究ノート

資本移動と対外政策(続)

——宗主国・植民地型モデルによる分析——

大 山 道 広

- [I] モデル
- [II] 対外政策の効果
- [III] 最適対外政策

同じ標題の前稿では、二国二財の国際貿易—資本移動モデルを構成し、関税政策と課税政策の効果分析を行なった⁽¹⁾。その際、モデルで考慮される二財はともに消費財であるものと仮定した。ところで、資本移動との関連上、これに劣らず興味深いのは、二財のうち一方だけが消費財で、他方は消費財の生産のために(そしてそのためにのみ)必要とされる原料財であるようなモデルである。これは宗主国・植民地間の経済関係に従来しばしば見られた特徴を浮彫にするものとして注目に値する⁽²⁾。

このモデルを定式化したケムプは、投資国の最適関税率、および最適課税率が、両政策が混合的に用いられる場合には、いつでも正の符号をとるという結論を導いている⁽³⁾。けれども、以下に明らかにするように、彼の結論は受け入れ難いものである。本稿では、ケムプのモデルを用いて、前稿と同様の分析をこころみ、その欠を補う

資本移動と対外政策(続)

ことにしよう。

注(1) 大山「7」参照。

(2) 宗主国・植民地間の経済関係を論じた文献は枚挙にいとまがない。ごく最近のものとしては、たとえばアドラー「1」に所収されている関連諸論文が参考になる。また、やや古いものとしては、たとえばケアンクロス「2」、シンガー「6」などが著名である。ケアンクロスは、第一次世界大戦以前のイギリスの外国投資が輸入の低廉化に役だったとして、資本移動と交易条件との密接な関係に着目している。シンガーはこの見解をおしすすめて、宗主国・植民地間の貿易・投資のあり方が後者の交易条件の長期的不利化をもたらし、その発展を遅らせたことを強調している。いずれも、本稿の問題意識との関連上、逸しえない論作である。なお、マフィー「5」はそうした論調を批判的にとり上げている。「5」、一五一—一六頁。

(3) ケムプ「3」、ないし「4」、第一三章。