

Title	賃金比較行動と賃金波及の構造 (1)
Sub Title	Wage comparison and spillover : an empirical 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.6 (1968. 6) ,p.684(56)- 698(70)
JaLC DOI	10.14991/001.19680601-0056
Abstract	
Notes	研究ノート
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19680601-0056

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.

賃金比較行動と賃金波及の構造 (1)

島田晴雄

内容目次

- はしがき
- I 序説——理論仮説と調査の設計
- II 企業別賃金交渉と賃金比較行動
(以上本号)
- III 賃金比較の領域と賃金波及の構造
- IV 結語——調査結果の要約と含意

はしがき

済理論体系でどこまで説明されるかについてあらためて疑問を投げかけるもののように見える。

われわれは価格分析の用具として構築され練磨されてきた経済理論体系をこの問題領域から直ちに放棄するといった軽挙は慎しまねばならない。とはいえ、賃金決定と賃金変動におけるこうした新たな局面がいかなる制度的構造の上に展開してきたのかという制度的、社会心理学的疑問点は、もはやこれを等閑視することはできないのである。

今日、日本経済の急速な成長下で賃金問題がさかんな論議を喚んでいる。わけても注目されていることは時系列分析において観測される賃金変動の下方硬直性であり、また横断面分析にとらえられる賃金変動分の平準化現象である。これらはいずれも、企業経営のみならず一國経済全体が経済変動に対して柔軟な適応性を失いつつある兆候であるとして警戒する論者もある。こうした事態は、さらにすすんで賃金決定の理論的関心からすれば、賃金決定が従来の経

今日のわが国賃金決定機構に関する包括的な実証研究を志して、われわれが共同調査研究活動を開始してから早くも二年になるうとして、佐野陽子、小池和男、石田英夫、井関利明、井上詔三の各氏ならびに筆者のグループがそれである。共同研究の進行過程ですでに関連する諸成果がいくつか発表されてきたが、なかならずこれまでに進められてきた主要な調査研究はわが国賃金決定に関し、主要企業、労組に対して行われた質問紙調査である。同調査の中

集計結果はすでに慶大産研「賃金決定機構に関する調査報告書」⁽²⁾の形で昨年末発表されたが、これは調査結果分析作業のごく一部であり、本報告は他日出版の予定となっている。本小稿は筆者の関心から調査結果の一部を利用してその考察を試みたものである。それはわが国賃金決定機構において、賃金波及現象がいかなる構造をもっているのかといういわば制度的特性に対する関心である。従って、共同調査の結果に依拠するとはいえず、本稿の分析に誤りがあればその一切の責任は筆者が負うものである。なお、筆者らは、先にわが国の賃金決定機構に関して若干の計測作業を行ったが、そこで採用された仮説的側面は本稿でこれから述べる観測事実の示唆に負うところが大きい。この点をとくに記しておきたいと思う。

注(1) 佐野陽子「バタン・パーゲニングと賃金の平準化」『三田学会雑誌』六〇巻四号、一九六七年四月、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、一九六八年二月、島田晴雄「わが国賃金決定機構の計量分析(一)」『三田学会雑誌』六一巻五号、一九六八年五月。

(2) 慶應義塾大学産業研究所「賃金決定機構にかんする調査報告書」一九六七年二月。

(3) 前出注(1)、拙稿参照。

I 序 説——理論仮説と調査の設計

交渉賃金決定をめぐる労働組合の行動を雇用、賃金を指標とする効用極大化をめざす経済合理性の原理によって説明しつくすことは

賃金比較行動と賃金波及の構造 (1)

困難であり、政治的意志決定主体である労働組合の機能から見て、組合幹部と一般組合員との内部的ならびに他の組合との外部的諸関係の政治的相互作用が賃金政策の策定に与える規定的な役割を果す場合が少なくないということが、A・ロスによって唱えられて以来⁽⁵⁾、政治的力関係の理論を基礎的分析枠組とする賃金決定問題への接近方法は多くの支持者を得るに至っている⁽⁶⁾。かかる接近方法は必然的に社会心理学的な分析体系と隣接ないし融合することになるが、こうした理論体系を背景としてはじめ、今日ではなにかば古典となった公正比較 (equitable comparison)、強制比較 (coercive comparison) といった概念も、分析用具としての正当な理論的地位を与えられることになる。最近の賃金決定理論の発展は賃金決定に関する実証研究の豊富な蓄積にもとづいて「賃金波及効果」⁽⁷⁾の仮説を産み出すに至っているが、ここでは上記の視角を継承すべき行動理論による裏付けがなお充分ではないとはいえず、現代社会における賃金決定の制度的枠組を重視する基本的態度においてロスらに代表される研究の系譜に属するものといつてよい。

近年、わが国において、主要労働組合の賃金政策もしくは賃金交渉戦術が産業別統一闘争を意図しつつ積極的に展開されるようになって以来、わが国の賃金決定機構も新たな段階を迎えたと考えよう。即ち、一方における組織的賃金闘争のひろがり、他方における賃金交渉経験の積み重ねのなから交渉主体間の横の關係が賃金決定に対して重要な意味を帯びてくるという社会的基盤が形成されてきたのである。そこでは他者との公正比較が賃金の決定に際して

この上もなく重要な働きを演じ、そうした比較行動や比較の相互関係が社会的に一般化するだけでなく、安定化し定着化する、即ち制度化してきているものと見られる。こうした問題はなにも組合側に限られることではない。賃金交渉の各単位において相手となる経営者相互にも多かれ少なかれかかる横の比較関係の網の目が張りめぐらされていると推察されるのである。

団体的賃金交渉制度の社会的な一般化を前提とした上記の仮説はわが国賃金決定機構における波及現象の構造を説明するための接近方法の一つとして採用されたものである。賃金決定における波及現象とは、ある交渉単位における交渉の経過もしくは妥結の結果が他の交渉単位に強い影響を及ぼし、追隨する交渉単位においても先導的交渉単位におけるものと同等もしくは同質内容の賃金改定が達成されることを言う。

そしてかかる現象が生起しうる背景には、交渉主体相互に密接な比較行動がとられているという事態が容易に察せられるのである。あるいはむしろ、こうした相互比較関係が安定的に成立していないとすれば波及現象そのものがそこには生じえないというべきかもしれない。それゆえ、波が一体どれほどの強さで、どのような経路を辿って社会的に行きわたっていくかを知るためには、その基礎となるべき比較や相互作用の諸関係がどのくらいの密度をもっているかとなる領域のもとにひろがっているのかという、いわば相互比較関係の社会的構造が明らかにされねばならない。本調査の主要目的はこの

点を説明することにある。

以上の理論仮説のもとに調査の設計が行われた。その概要を摘記しておく。

われわれは本調査の設計に入るに先立ち、主要な関心事を具体的質問項目に成型するため、若干のパイロット調査を各レベルの労使双方に対して行い必要な情報を得た。当初の問題意識をそれらとつき合せつつ、修正、吟味を重ね、次のように調査は設計された。

一、調査方法と形式

調査は質問紙法を採用した。賃金交渉当事者に対し、八頁一八問から成る質問紙を発送し回答記入と返送を依頼したのである。若干の事例については必要に応じてさらに面接聴取調査を行って補足することとした。対象は、経営側としては東京証券取引所市場第一部、第二部上場の全会社に主要生命保険会社を加えた一二六四社、労働組合側としてはこれら各企業の従業員を組織する一二五九の単位労働組合を選定した。多事業所企業であって、複数の単組が存在する場合に単組ごとに質問紙を発送した。発送時点は昭和四二年二月である。質問紙は会社向けならびに組合向けの二種類を作成したが予備調査の結果にもとづき、各質問の内容は同一であるかもししくは完全に対応したものとした。

二、質問内容

質問内容を大別すれば、一、賃金交渉制度、二、賃上げの要因、三、賃金比較行動(強度と範囲)、四、交渉過程における相互作用(強

度と内容)、五、賃上げ額(及び交渉経過)の五つである。なお、ここで賃金と記したが、質問は全て、定期給与と一時金とに関して行われた。本小稿での考察はそのうち定期給与分のみに限られたが、一時金に関するものは他に比較しうるこれまでの調査もなく未踏の分野である。

以下、質問紙の各質問の主題を簡単に列記しておくこととしよう。
問1 賃金交渉の有無、交渉形態、交渉出席者、賃上げ交渉と配分交渉の区別
問2 定期昇給の有無、賃上げ交渉と定昇との関連
問3 長期賃金協定の有無
問4 一時金年間協定の有無
問5 経営協議会・労使協議会の有無、経協・労協の賃金交渉における役割
問6 賃上げ額変化の要因(前回妥結結果とくらべて)
問7 他者考慮(比較)の程度
問8 他者考慮(比較)の理由
問9 他者考慮(比較)の焦点
問10 他者考慮(比較)の安定性
問11 考慮相手(比較先)の具体名
問12 比較先の労・使間一貫性
問13 他者への影響、影響を与えた他者具体名
問14 競争関係にある他者具体名
問15 交渉開始前の相互作用(具体額のみやす連絡有無)、連絡範囲、連絡先具体名、連絡範囲の労・使一貫性
問16 交渉最終段階の相互作用、連絡有無、連絡範囲、連絡先具体名、連絡範囲の労・使

表1 上部団体別労働組合集計数(1)(実数)

従業員規模	~99人	100~	500~	1,000~	5,000~	合計
非加盟	1	21	23	45	25	116
総同産	1	21	35	81	23	163
新立労	1	11	18	53	30	116
中産連	1	7	3	9	1	13
立立組	1	2	16	42	43	109
全全組	1	2	3	23	16	45
無加盟	1	11	13	11	3	39
合計	4	83	122	300	147	666

(1) 不明は記載しなかったが合計には含まれる

賃金比較行動と賃金波及の構造(1)

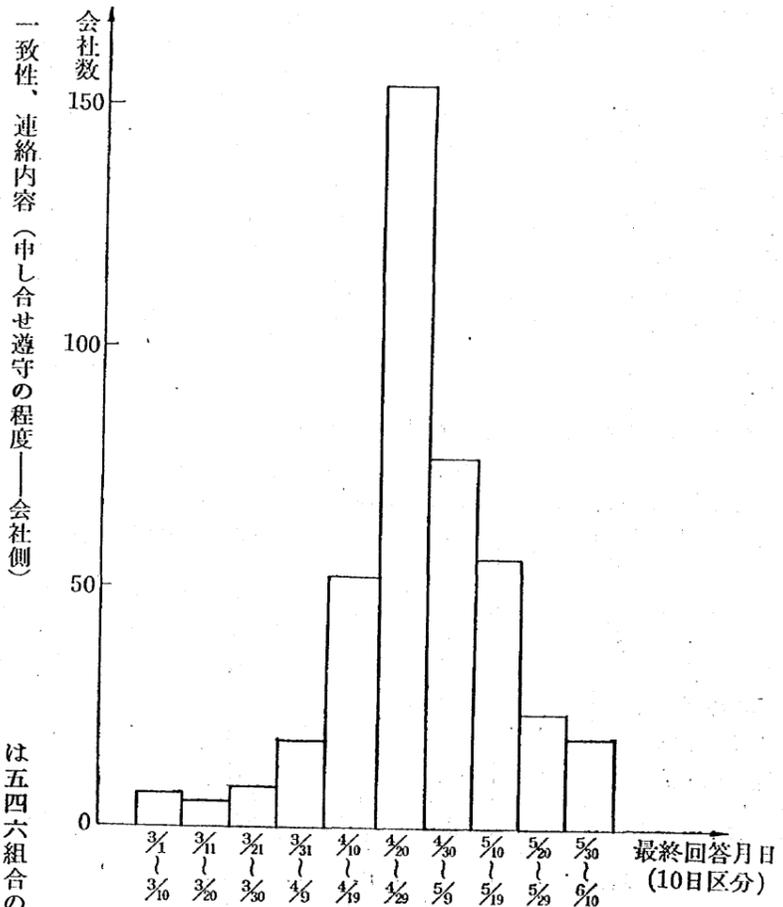
表2 産業大分類(2)別会社集計数(1)(実数)

従業員規模	~99人	100~	500~	1,000~	5,000~	合計
建設業	1	2	2	5	7	17
製造業		6	3	17	3	29
卸小売サービス	3	77	111	191	62	442
金融不動産		11	8	15	4	41
運輸・公益	4	2	2	24	14	42
合計	8	11	5	18	13	51
合計	8	109	131	270	103	622

(1) 不明数は記載しなかったが、合計には含まれる。

(2) 但し、6グループに再編した。

図1 最終回答月別会社数



一致性、連絡内容(申し合せ遵守の程度)——会社側)
 問17 過去五ヵ年間の各年賃上げ額
 問18 最近の賃金交渉経過
 なお、問17を除くすべては原則として昭和四一年(暦年)の経験に
 対する設問である。

回収回答数は会社側六三〇、組合側六七五であり、いずれも五〇%をこえる高い回収率をおさめることができた。この内訳を示せば表1・表2のとおりである。かくて、得られた標本はわが国の大・中規模企業ならびにそれらの従業員を組織する労働組合の各層をほぼ網羅的に代表しており、これらの階層における賃金交渉制度、賃金決定をめぐる労・使の意識、態度、行動の大略をあらわすものと考えてよい。

最後に賃金交渉の時期についてふれておかねばならない。予期されていたことではあるが、定期給与改定の交渉に關して最終回答の出された時点を集計すると、やはり四一五月前後の時期に高い集中傾向が見出された。即ち、会社側データによって見れば、不明を除く記入のあったもの四七八社のうち三月一日以降六月一〇日までに最終回答を行ったものは四二一社であり、組合側データでは五四六組合のうち同期間に最終回答を得たものは四六八組合に達しているのである。この期間内における回答時期の集中の程度を会社側データによって図示すれば図1のようになる。

わが国では近年、多くの労使交渉単位をつうじ賃金交渉が毎年くりかえされることが慣行化したかの観があるが、これらの交渉が図1に見られるように比較的短期間に集中していることは、以下の調

査分析結果を理解する上に見逃しえない重要な点である。即ち、俗にいわゆる「春闘」を中心とする春季賃金交渉の制度的特質の内、賃金の比較行動や交渉過程における相互作用が展開されていることに留意する必要があるのである。とはいえ、これらの観察事実を、わが国賃金決定機構の「型」として直ちに定型化し得るものと即断はできない。これらは昭和四一年の特定な諸条件・環境のもとに生起・展開した事実の姿である。多年にわたる慣行の積み重ねの中から、定着してくるものが制度であり、一方これによって賃金決定機構の制度的側面が形成されるものとするは、われわれの捉えた事実には、こうした過程の一特定時点における横断面図なのである。観察事実に与えられたかかる位置と限定は、以下、行論をつうじ絶えず銘記すべきものであることはいうまでもない。

II 企業別賃金交渉と賃金比較行動

II・1

賃金決定における他者比較行動は賃金が具体的には労・使の交渉による取り決めによって決定されるということ前提としている。いいかえれば、団体交渉制度と切りはなして賃金比較行動を論じても意味がないわけである。それゆえ、賃金の団体交渉制度の構造を概観することから始めることとしよう。

まず、交渉形態を見よう。表3は産業大分類別に交渉形態の相違を見たものである。第一に目を惹くことは会社対企業単組のとりくみの圧倒的比重である。会社回答の合計によれば会社対企業単組のとりくみが七三・九%を占めその他では会社対企業連の一四・四%がはるかに低いのがこれに次ぐ。会社対事業所組合の五・七%、事業所対事業所組合の二・八%はこれらの形態が例外的な若干数にとどまるにすぎないことを示すものと言えよう。

産業別の相違はどうか。右の傾向は最も標本数の多い製造業の傾向に支配されているが、これと著しく相違するのは石炭産業主とする鉱業といわゆるホワイト・カラーを雇用する部門である金融業である。前者が企業連との交渉形態を多く挙げるのに対し、後者は企業単組との交渉が一〇〇%である。しかしいずれも交渉が企業レベルであって、事業所や支部段階で行われる例は稀である。また、規模による差異を最も標本の多い製造業について示したものが表

注(4) かかる視角からする最も画期的著作は Dunlop, J. T., *Wage Determination Under Trade Unions*, original ed. 1944, reprinted 1966, Augustus M. Kelley 社より。
 (5) Ross, A.M., *Trade Union Wage Policy*, 1948, 邦訳古米淑郎訳『労働組合の賃金政策』ネルソフ書房一九六二年参照。
 (6) 例えは Lipset, S. M. and Trow, M., *Reference Group Theory and Trade Union Wage Policy*, Kamarsky ed., *Common Frontiers of the Social Sciences*, The Free Press, 1957 による位置づけを見よ。
 (7) 本誌前号拙稿(本稿注(1))のIIにおいて簡単な解説がある。合わせて同稿末尾参考文献参照。

賃金比較行動と賃金波及の構造(1)

表5 賃金交渉出席者
会社・(%)⁽¹⁾

業種	業種	加盟団体 関係者	社長	労働担当				集計 会社数 (2)
				労働担当 本社関係者	労働以外の 本社関係者	労働担当 関係者	労働以外の 関係者	
全産業 1,000 人以上	建設業	25.0	16.7	100.0	8.3	25.0	8.3	(12)
	製造業	2.8	19.0	94.1	35.3	11.8	5.9	(17)
	卸小売サービス		5.6	96.0	27.8	42.3	8.5	(248)
	金融		21.1	94.4	44.4	38.9	5.6	(18)
	運輸・公益	29.0	6.5	100.0	31.6	2.6	2.6	(38)
計 (3)		4.3	19.9	93.4	31.0	33.6	10.6	(578)
製造業	~99人							
	100~	1.4	33.3	88.9	37.5	34.7	15.3	(72)
	500~	2.8	22.6	86.8	38.7	43.4	20.8	(106)
	1,000~	2.7	20.3	96.3	32.1	43.3	9.1	(187)
	5,000~	3.3	14.8	95.1	14.8	39.3	6.6	(61)
計		2.6	22.3	92.5	32.2	41.3	12.7	(426)

- (1) 回答は複数選択法によっているため、各数字は集計会社数に対する回答数の%をあらわすが、その行合計は100%をこえる。
 (2) ()内は集計実数。
 (3) ただし合計は従業員1,000人未満規模をも含む総計。
 (4) 0または0%は省略。

表6 賃金交渉出席者
組合・(%)⁽¹⁾

業種	業種	当組合出身 でない上部 単産役員	当組合出身 の上部単産 役員	事業所段階			集計 組合数 (2)
				役員でない 企業 段階組合役員	役員を兼ねる 企業 段階役員	の組合役員	
全産業 1000 人以上	建設業	37.5	43.8	62.5	31.3	31.3	(16)
	製造業	2.5	4.6	50.0	40.0	5.0	(20)
	卸小売サービス	9.1	9.1	52.8	52.8	18.2	(324)
	金融		7.7	59.1	31.8	27.3	(22)
	運輸・公益	19.4	12.9	80.8	15.4	3.8	(26)
計 (3)		4.4	6.1	46.2	42.1	22.9	(643)
製造業	~99人					100.0	(2)
	100~	1.5	4.6	21.5	30.8	36.9	(65)
	500~	3.0	5.0	27.7	32.7	41.6	(101)
	1,000~	2.6	3.9	46.1	54.7	17.2	(232)
	5,000~	2.2	6.5	69.6	47.8	20.7	(92)
計		2.4	4.7	43.3	45.5	25.8	(492)

- (1) 表記法は表5に同じ。同表脚注(1), (2), (3), (4)参照。

表3 賃金交渉形態
産業大分類・規模2区分・(%)⁽¹⁾

業種	業種	会社対 企業単組	会社対 企業連	事業所対 事業所組合	会社対 事業所組合	集計 数 (2)
会社 1,000 人以上	建設業	8.3	75.0	8.3		(12)
	製造業	82.4	5.9	5.9		(17)
	卸小売サービス	72.6	17.7	2.8	4.4	(248)
	金融	77.8	16.7		5.6	(18)
	運輸・公益	100.0		3.2		(38)
計		77.4	3.2	3.2		(31)
会社 1,000 人未満	建設業	50.0	50.0			(4)
	製造業	66.7				(3)
	卸小売サービス	73.6	12.4	3.4	9.6	(178)
	金融	81.8			18.2	(11)
	運輸・公益	100.0				(2)
計		62.5	6.3		12.5	(16)
組合計		73.9	14.4	2.8	5.7	(578)
組合計		78.9	13.3	1.1	4.8	(649)

- (1) 0%は省略した。各行合計が必ずしも100%にならないのは不明その他を省いてあるため。
 (2) ()内は集計会社または組合実数。

表4 賃金交渉形態
製造業・規模5区分・(%)⁽¹⁾

従業員規模	会社対 企業単組	会社対 企業連	事業所対 事業所組合	会社対 事業所組合	集計 数 (2)	
						会社対 企業単組
会社 ~99人					(0)	
100~	75.0	9.7	1.4	11.1	(72)	
500~	92.6	14.2	4.7	8.5	(106)	
1,000~	74.3	16.6	2.1	5.9	(187)	
5,000~	67.2	21.3	4.9		(61)	
組合 計	73.0	15.5	3.1	6.6	(426)	
組合	~99人	50.0	50.0		(2)	
	100~	80.0	9.2	1.5	10.8	(65)
	500~	80.4	9.8	1.0	7.8	(102)
	1,000~	82.8	12.4	1.3	2.1	(233)
	5,000~	66.0	24.5	1.1	4.3	(94)
組合 計	78.6	13.9	1.2	4.8	(496)	

- (1) 表3の脚注(1)参照。
 (2) ()内は集計会社または組合実数。

4である。規模による唯一の傾向的差異は企業連との交渉の比重に見出される。規模が大きいものほどその比重がふえているのである

が、大規模企業ほど事業所数のふえる企業が多いとすれば、そこで対企業連交渉の役割が増大してくるのはけだし当然であろう。

一方、表3ならびに表4に明らかとなり、組合回答の傾向は全般的に会社回答の傾向に類似しているが、質問が客観的事実そのものを訊ねているのであるから、こうした類似性はもとより予想されないことではなかった。けれども、ここで注意すべきことは回収された標本のカバーする範囲は会社と組合とでは少なからず異なる(会社側六三〇、組合側六七五の標本のうち、カバーする範囲の一致するもの、即ち互に対応して交渉単位を形成するものは三六七単位にとどまる)にも拘らず、かくも強い類似性が見出されたことである。

これらの事実、わが国の賃金交渉制度の全般にわたって企業別交渉が圧倒的に支配的な形態であることを明瞭に物語っている。

われわれはさらにこの意味内容をたしかめるため交渉出席者に関する質問を用意した。ここでは企業レベルならびに事業所レベルの経営側関係者や組合幹部のほかにも、賃金交渉における産業別組織もしくは団体の役割を調べるため、単産のあるいは加盟団体関係者のかかり合いに注目した。これまでに、交渉出席者にまで立ち入って、量的に調査したものは殆どないので、この質問の調査結果は表5・6にややくわしく掲げることしよう。

会社、組合のいずれの調査結果にも共通に言えることは、企業レベルの会社関係者もしくは組合関係者の出席する割合がきわめて多いことである。労務担当本社関係者は全産業で九三・四%、製造業では九二・五%に達しているが、非労務担当本社関係者を加えればすべての賃金交渉には必ず一人もしくは二人以上の本社関係者が出席していることになる。

業別交渉制度の一般化は交渉単位が企業ごとに形成されるがゆえに、交渉が企業の数だけ分散的に行われることを意味するが、これは同時に、交渉当事者である経営・労働のいずれの側も、それらが各々代表する範囲は個別企業の枠内にとどまっていることをも意味するわけである。従って一方が個別企業であるのに対して、他方が産業別組織あるいは、職種を軸としてひろく横にひろがる組織であるといった食い違いはなく、労・使が組織の領域もひろがりも相対応する一組として捉えられるのである。

このような、交渉関係にある労・使の組織範囲の対応性、共通性を基礎として、彼等相互の類似性が一層高度のものに進めば、それは単に組織範囲にとどまらず、意識構造から態度や行動に至るまで、ひろく及ぶものと推測される。そして、もしこうした強い類似性が交渉単位の労・使間に認められるとすれば、賃金交渉をめぐる相互比較、相互作用の諸関係には組合同志、経営同志のいずれの場合にも、大差ない同様な原則が適用できることになるであろう。

二つは、賃金決定において労・使を問わず自由な相互比較行動の担う役割がきわめて大きいということである。賃金交渉がひろく産業別の中央集権的交渉形態のなかで行われるのではなくて、個別企業レベルで、多分に独立分散的に進められるという現状のもとでは賃金改定交渉や交渉結果の波及は組織上の連関に沿った形式的にも確立した経路を辿って行きつくすのではなく、むしろ形式化されず、明文化されえないすぐれて実態的慣行としての比較行動の結果

賃金比較行動と賃金波及の構造 (I)

席していることになる。この事情は組合側でもほぼ同様である。企業段階の組合役員の出席する交渉例は全産業八八・三%、製造業八八・八%に及ぶ。これらの事実の含意は企業レベル以外の代表者の出席割合と対比すれば自ら明らかである。事業所関係者の出席するケースは労務担当とそれ以外の者とを合せても、全体の四一・五割である。即ち半数もしくは過半数の交渉には事業所関係者は出席していないということであり、組合側にいたっては事業所段階役員の出席する事例は全体の三分の一にさえ達しないほどである。

一方、加盟団体関係者や組合上部団体役員の出席する例は、ほとんど無視しうるほどの少数である。これは個々の企業レベルにおける具体的な賃金交渉に関して産業別組織の規制力がそれほど実質的な効果をもたないことの一つの要因と見られることも出来ようである。

かくして、日本の賃金交渉はそれが主に産業レベルで行われるとはいえず、さりとて作業現場の具体的諸条件を背景とした事業所レベルの交渉で煮つめられるわけでもなく、結局、主要な役割は企業レベルの幹部交渉に委ねられているという実態がここに観察されたといえよう。この結論は目新しいものではなく、戦後の賃金交渉について早くから指摘されてきたことではあるが、われわれの調査によつて、最近時点におけるかかる実態が再確認されたわけである。そして、ここに確認された事実から、以下の分析を進める上での重要な条件が二つ導かれることになるのである。

一つは、交渉単位ごとに見た経営側と組合側の相似性である。企

としてあらわれることになる。今日観察される賃上げ額の強い平等化傾向の背後には、わが国の賃金決定が高度に組織化された中央集権的機構によるものではないだけに、交渉単位間に張りめぐらされた緊密な比較関係の網の目がとりわけ重要な役割を演じているのではないかと推察されるのである。

これらの系論は、比較関係構造―波及関係構造の分析の前提として重要な意味をもつから、次に、その論点の実証的妥当性を検討しておくことしよう。

II . 2

企業別交渉制度のもとでは対応する労・使相互の組織領域が同一であることを先に指摘したが、この他の側面においても両者の類似性は少くないのである。賃上げ額変動の要因としていかなる理由を挙げるか、つまり具体的な賃金決定の基準として何を意識しているかを労使双方に問うた結果をまとめると図2のようになる。一三項目のうち、主たる要因と目されるものは世間相場、物価、会社経営状態、初任給ならびに組合員賃上げ意欲(いずれも変化)であるが、最後の要因を除く四要因は全て、会社、組合共通であり、しかも図2に明瞭に示されるように会社・組合相互にそれらの順位もしくは評価の程度までが驚くべき一致性を見せている。組合関係要因評価程度の多少の差異によつてはじめて、両者の識別が可能となるにすぎぬほどの強い類似性が看取されるのである。こうした傾向は産業別でも規模別でも、或は一時金に關しても同様であるため、ここではそ

表8 比較の確定性 (比較先具体名記入の有無)

製造業・規模5区分・(%)⁽¹⁾

		従業員規模		~ 99人	100~	500~	1,000~	5,000~	計
会	同業	あり	なし		75.4	88.6	89.6	98.3	88.6
		あり	なし		24.6	11.4	10.4	1.7	11.4
		集計会社数 ⁽²⁾			(57)	(88)	(173)	(59)	(377)
社	産業間	あり	なし		74.4	72.0	79.8	86.1	78.2
		あり	なし		25.6	28.0	20.2	13.9	21.8
		集計会社数			(43)	(50)	(114)	(36)	(243)
組	同業	あり	なし		86.8	88.5	96.7	100.0	94.5
		あり	なし		13.2	11.5	3.3		5.5
		集計組合数		(2)	(53)	(87)	(210)	(81)	(433)
合	産業間	あり	なし		70.5	71.6	85.2	92.7	81.5
		あり	なし		29.5	28.4	14.8	7.3	18.5
		集計組合数			(44)	(67)	(142)	(55)	(308)

(1) 0%または0は省略, なお~99人規模組合は集計数が少ないため省略。
 (2) ()内は実数。

表9 比較の安定性

製造業・規模5区分・(%)⁽¹⁾

		従業員規模		~ 99人	100~	500~	1,000~	5,000~	計
会	同業内	いつも同じ	時により異なる		50.0	74.4	72.8	83.1	71.5
		いつも同じ	時により異なる		50.0	25.6	27.2	16.9	28.5
		集計会社数 ⁽²⁾			(52)	(82)	(169)	(59)	(362)
社	産業間	いつも同じ	時により異なる		31.6	30.0	44.2	35.5	37.7
		いつも同じ	時により異なる		68.4	70.0	55.8	64.5	62.3
		集計会社数			(38)	(40)	(95)	(31)	(204)
組	同業内	いつも同じ	時により異なる		59.2	46.4	64.2	78.8	63.0
		いつも同じ	時により異なる		40.8	53.6	35.8	21.2	37.0
		集計組合数			(41)	(84)	(201)	(80)	(416)
合	産業間	いつも同じ	時により異なる		32.3	35.2	32.8	42.2	35.0
		いつも同じ	時により異なる		67.7	64.8	67.2	57.8	65.0
		集計組合数			(31)	(54)	(116)	(45)	(246)

(1) 0%または0は省略。
 (2) ()内は集計実数。

れらを詳述せずに全産業平均のデータのみを图示するとどめた。経営、組合間の類似性はこうした意識の側面に限らず賃金比較、相互作用といった志向の方向・態度および積極的行動の側面にまでおよんでいる。その一例として表7を掲げた。これは、賃金の他者比較或は交渉最終段階の相互作用において比較先或は働きかけ先の範囲が、一対をなす経営・組合間で一致しているか否かを両者別々に聞いた結果である。一致したと答えたものは組合では七割以上、合計では八割以上にも達している。合計・組合がそれぞれ独自の類縁関係に沿った連関をもっていれば比較や相互作用の領域はむしろ異なるのが一般的常態であろうが、事実は逆であって、一致しなかつ

図2 会社、組合側の賃金決定要因の相違 (全産業)

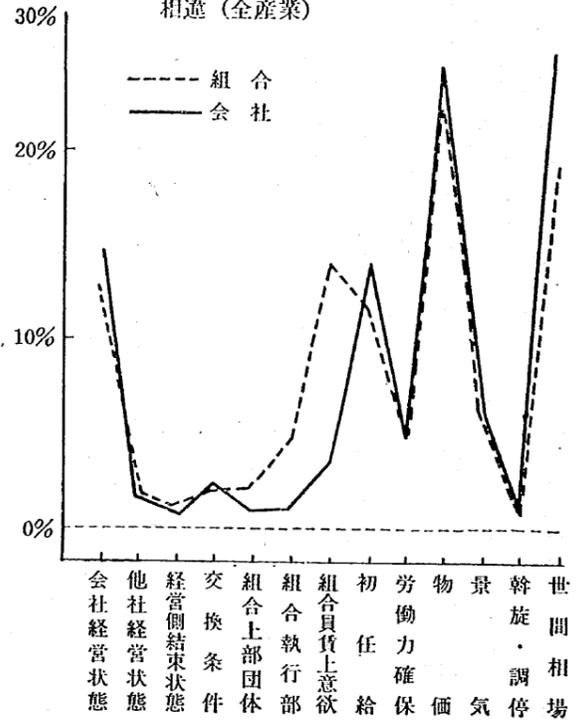


表7 比較、相互作用範囲の一致したものの (会社組合間) 製造業・(%)⁽¹⁾

	比較	交渉最後段階の相互作用
組合側と一致した会社	86.4 (346) ⁽²⁾	83.0 (147)
会社側と一致した組合	74.9 (426)	71.1 (242)

(1) 一致したと答えたものの集計実数に対する割合。
 (2) ()内に集計実数。

手がかりとなると思われるのである。

さて、次に相互比較の重要性の問題に進もう。まず第一に、強調されるほどに相互比較が実際の賃金決定において重要な地位を占めているのか、もしくはそれは一般的に言うことなのかどうかという点を確かめておかねばなるまい。表8を見ることとしよう。われわれは比較が確定性をもっているか否かを知ることができ、比較先の具体名を訊ねた。漠然と、他社、もしくは他組合を参

たとするものはわずかに一五%乃至二五%程度で存在するにすぎない。このように企業別交渉制度のもとでは、比較や相互作用の行動に際しても対応する労働力には顕著な相違は認められないばかりか、むしろ両者を同一視しうるほどの類似性に塗りつぶされているとさえ言えそうである。それゆえ、この両者の行動をひとしく左右するかに見える賃金波及現象こそ、今日のわが国の賃金決定機構を解き明かす有力な

表10 比較の焦点(1)
全産業・規模2区分・(%)⁽²⁾

	従業員規模	同 業 内			産 業 間		
		~999人	1,000~	計	~999人	1,000~	計
会 社	1.賃上げ額	63.9*	86.0*	77.8*	32.7*	40.9*	37.8*
	2.賃上げ率	14.9	20.9	18.6	8.7	15.4	12.8
	3.初給上げ額	24.0	37.7*	32.5*	11.5	15.9*	14.3
	4.初給上げ率	7.2	5.8	6.3	2.4	3.5	3.1
	5.個別賃金	28.8*	33.9	32.0	13.5*	15.7	14.8*
	集計会社数	(208)	(345)	(553)	(208)	(345)	(553)
組 合	1.賃上げ額	65.3*	73.5*	70.9*	31.6*	37.0*	35.3*
	2.賃上げ率	8.9	14.1	12.5	6.8	12.7	10.8
	3.初給上げ額	17.4	27.7	24.5	7.9	10.5	9.7
	4.初給上げ率	3.2	2.4	2.7	1.1	2.4	2.0
	5.個別賃金	30.0*	35.5*	33.8*	20.5*	15.8*	17.3*
	集計組合数	(190)	(411)	(601)	(190)	(411)	(601)

- (1) 比較点5選択項目のうち、1、2はいずれも平均の額ならびに率、5は性、勤続年数、年齢別等の賃金。
 (2) 選択は非単一選択なので、%の合計は100%をこえることがある。%は各項目別集計数に対する回答数。
 (3) *印は上位2つ。
 (4) ()内は会社または組合実数。

表11 交渉過程において労・使それぞれ相互作用のあったもの(1)
製造業・規模5区分・(%)

	従業員規模	~99人	100~	500~	1,000~	5,000~	計
		交渉開始前	会 社		40.6 (69)	41.3 (104)	45.1 (182)
組 合			44.6 (65)	32.0 (100)	40.7 (226)	41.1 (90)	39.8 (483)
交渉最終段階	会 社		30.4 (69)	39.8 (103)	34.6 (182)	47.4 (57)	39.0 (411)
	組 合		31.1 (61)	51.0 (100)	61.9 (218)	64.9 (94)	56.4 (475)

- (1) 数字は相互作用のあったものの集計実数に対する割合。
 (2) ()内は集計実数。
 (3) 0または0%は省略、~99人規模組合は集計数が少ないため省略。

賃金比較行動と賃金波及の構造 (1)

六九 (六九七)

考にする、というだけでもそれなりの比較が行われていることを意味するが、具体名を記入しうるほどであればその比較はかなり確かなものであるだけでなく、比較するという行動そのものが定着したものと見てよい。比較先を同業と他産業とに分けて聞いたところ、会社はそれぞれ八八・六%、七八・二%、組合は九四・五%、八一・五%が具体名を挙げた。企業規模が大きいほど具体名記入率が高まる傾向がすかきに見えるが、総じて八一九割つまり殆どすべての交渉主体がこれほど確かな比較を行っているという事実は予期しえぬことではなかったといえ、注目に値することである。

しかも、この比較行動は表9に見られるように高い安定度を示している。それは、比較先が過去数年間いつも同じであったか、時によって異なったかという設問であるが、同業内では比較方向に同じ高程度の安定性が認められる。即ち、比較関係の安定的構造が確立しているものと察せられる。逆に他産業に対しては時により比較方向が変動する傾向が強いが、その理由の一半は年々の賃金交渉集中期における主導的相場設定者が必ずしも毎年、同一の企業ではないことによるものである。しかし半面、後の分析で明らかになるように、企業規模が小さいほど顕著となっていくかに見える、同地域内の他産業でしかも同規模階層に属している他企業への志向性という傾向があるが、これは必ずしも右の理由とは一致しない。この点の吟味は今後に進めるさらに詳細な分析にまっはかはない。さらに規模別には、規模が大きいほど安定性が高まる傾向が観察される。

強く、しかもかなり安定した比較慣行が定着していることがか

て明らかとなったが、そうした比較は賃金のいかなる点をめぐってなされるのか。表10は、その焦点を、比較の方向にしたがって同業内と他産業、ならびに比較主体にしたがって会社と組合について示している。このように分けても、そのどの場合にも主要な比較の焦点は同様である。即ち、圧倒的関心は平均賃上げ額に注がれている。いうまでもなく、ここ十年来のベース・アップ賃上げ交渉方式の所産である。そして、重視の強さはこの半分以下であるといえこれに次いで勤続、年齢別等の個別賃金が関心を集めていることは注目されよう。この傾向はどちらかといえば組合側に顕著である。というのは、会社側では一、〇〇〇人規模以上のところでは初任給引上げ額に対する関心が第二位にあるからである。これはあたかも大規模企業の方が、初任給引上げのイムパクトを強くうけているかのような印象を与えるが、そのままを受け取ると今日の事態を見誤る危険がないではない。表10の数字は初任給の大幅上昇が昇給曲線の再調整をはじめとする賃金体系再編成の深刻な問題を引き起こしている中規模以下の企業においては、初任給の上昇はもはや止めようにも止まらない自明もしくは所与のこととあらわであって、むしろ在籍者の個別賃金率が高まるとどうなっているのかということこそ重大な関心事となっていると解すべきではなからうか。

とはいえ、いずれの場合においても、いわゆるベ・ア額が最大の焦点であることに変わりはない。そして企業別の平均値で問題が把握され、また処理もされるというこの事実は、今日の賃金交渉が産業でもなく、また事業所レベルの細密な討議に付されるのである。

六八 (六九六)

く、企業レベルの幹部交渉に任せられていることと無関係ではない。

最後に、交渉過程における側面に目を移そう。賃金交渉過程において比較行動が強まり交渉主体である経営側、あるいは労働側での相互関係が高度に緊密化すれば、彼等は単なる比較をこえて各々他社や、他組合との間に相互連絡、交渉戦術調整などの積極的行動に出ることが予想される。これを労・使それぞれの「相互作用」(Interaction)と総称すれば、果してどれだけの労または使が相互作用関係の下にあるであろうか。表11は相互作用のあったものの割合を示している。これによれば交渉主体の四割乃至五割におよぶ多数が相互作用という最も強度の比較を行っていることが明らかとなる。交渉開始前の準備段階と交渉妥結直前の最終段階に分け、一歩立ち入って内訳を見ると前段では会社の四割強、組合の四割弱が相互作用をしているが、後段に至ると会社はやや減少して四割弱となるのにくらべ、組合は五割以上に増大する。この差異は後掲表17(本誌次号拙稿掲載)の相互作用内容にも見られるように、会社側は情報交換などの予備的、準備的相互連絡は殆どすべてがこれを行うけれども、回答に関する統一基準設定などの相互調整は比較的少い

のに対して、組合側は交渉集約に至るまで要求額の最低基準を統一的に保ちつづけるといった両者の行動の機能上の相違にもつづくものと思われる。

以上のような観察事実によって、賃金波及現象の基礎に相互比較行動と比較関係の網の目を考える、われわれの理論仮説をその根底において支える基本前提が、わが国の賃金交渉と労・使の行動の実態に照らして十分に妥当性のあることが明らかにされたわけである。その前提とは企業別賃金交渉制度下における次の二点である。一つは労・使の行動の類同性であり、他の一つは賃金決定における相互比較・作用行動の一般性と重要性であった。この二つの事実にもつづき、われわれは経営と労働の各々の側に展開される二重の比較関係の網の目の構造を追求することになる。その作業は、労、使各主体の類縁関係を規定してくる諸基準、もしくは諸連関を分析の手がかりとし、これらの連関の複合作用が相互比較関係↓波及関係の領域をいかにかたちづくっているかを分析することを意図している。次節以下でそれを行う。

(以下次号)

学 界 展 望

西ドイツにおける

都市発生の段階規定論争 (上)

— C・ハーゼ「ヴェストフアーレン

諸都市の発生」をめぐって —

寺 尾 誠

私は先に「社会経済史学」廿九卷二号に「ドイツにおける中世後期の農村都市研究動向」と題する学界展望を書いた。その中で最近注目される法制史的研究の一つとしてH・シュトープの論文「半都市 Minderstädte——後期中世の都市発生の諸形態」を紹介した。⁽¹⁾この論文でシュトープは、中世ドイツの都市発生の諸段階を次の四段階としている。

A 十一、十二世紀の親都市 Mutterstadt の発生。これらの都市は元来都市領主の館その他と商人定住という二つの定住核から成っていたが、十二世紀中には統一した都市共同体となり、中世都市の規範となった。⁽²⁾

B 十二世紀に始まる大建設都市 Große Gründungsstadt の発生。この強力な都市共同体は、君主と商人の協働の産物である。⁽³⁾

C 領邦諸侯により十三世紀に本格的に建設された小都市の発生。これらの都市は、城砦を中心とするランデスヘルの行政の拠点であり、同時に近隣市場 Naemark が開設される。⁽⁴⁾

D この段階は次の四つの類型の諸都市が並行して発生する。

(1) 小都市の継続的発生。これは領邦分裂の激しい地域にみられ、都市領主の介入の下に極めて戯画化し、制限された都市共同体しか実現しない。⁽⁵⁾

(2) いろいろの原因で建設又は発生した發育不全型都市 Kümmerstadt。⁽⁶⁾

(3) 半都市 Minderstadt の発生。これは実質的には都市法など都市としての実質をもつが、特許状では Weichbild, Freiheit, Tai, Markt 等都市 Stadt とは区別された称号を与えられている。⁽⁷⁾

(4) 農村同様の定住形態をもつ市場町 Flecken の発生。⁽⁸⁾とここでシュトープは以上の段階規定を西南ドイツから東欧の植民地域に妥当するものとしている。しかし都市発生の諸段階が、同じドイツでも、夫々の地域によって多様であることは三田学会誌五十六卷三号の拙稿「近代初頭中部ドイツの農村都市、市場町について」⁽⁹⁾掲載の第一、第二、第三、第四表において、確認しうる。

かかる都市発生段階の地域的特殊性を、具体的にヴェストフアーレン州に限定して、検証したのが、C・ハーゼの研究である。本研