

Title	賃金比較行動と賃金波及の構造 (2) ・ 完
Sub Title	Wage comparison and spillover : an empirical analysis of wage determination in Japan, 2
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.7 (1968. 7) ,p.797(81)- 814(98)
JaLC DOI	10.14991/001.19680701-0081
Abstract	
Notes	研究ノート
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19680701-0081

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.

[51] Throop, Adrian W. "The Union-Nonunion Wage Differential and Cost-Push Inflation," *American Economic Review*, 58, (March 1968), 79-99.

- [52] 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。
- [53] 渡部経彦「価格と貨幣賃金の関係」、『経済成長と財政金融』（館竜一郎・渡部経彦編）岩波書店、一九六五年。
- [54] 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—」、『労働問題講座2 賃金政策』有斐閣、昭和四一年。
- [55] 渡部経彦「賃金・価格の関係とその政策的意味」、『日本の物価』（熊谷尚夫・渡部経彦編）日本経済新聞社、昭和四一年。
- [56] 佐野陽子「わが国の春闘相場の分析と予測」慶応大学産業研究所リプリント・シリーズ一九九号、一九六六—六七年。
- [57] 藤田至孝「ガイドポスト賃金政策」ダイヤモンド社、昭和四二年。
- [58] 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）一九六七年。
- [59] 佐野陽子「春闘相場の予測—昭和四三年」慶応大学産業研究所リプリント・シリーズ二一五号、一九六七—六八年。
- [60] 小野旭「戦後における賃金変化率の分析」、『労働市場の長期展望』（有沢広己・内藤勝編）東洋経済新報社、昭和四三年。
- [61] 内田光穂「賃金調整関数：展望」、『日本経済研究センター』、昭和四三年（部内資料）。
- [62] 島田晴雄「わが国賃金決定機構の計量分析」、『三田学会雑誌』六一巻、五号、一九六八年五月。

研究ノート

賃金比較行動と賃金波及の構造 (2)・完

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（以上前号）
（以下本号）
- III 賃金比較の領域と賃金波及の構造
- IV 結語——調査結果の含意

III 賃金比較の領域と賃金波及の構造

III・1

賃金比較関係の網の目はどこでも一様であるわけではないから、形状・疎密などの質・量的相違に従って、いくつかの領域もしくは階層に分けられよう。これらの領域はそれぞれ、その内部構成単位間に何らかの同質性があるという点では共通するであろうが、その内部同質性は領域間では相互の異質性のもととなる。われわれは

賃金比較行動と賃金波及の構造 (2)・完

こうした比較関係の領域と構造を追求するため、一二項目から成る比較理由の設問を行った。表12はその結果を産業大分類別に整理して提示したものである。

調査結果は一二項目への回答が、会社・組合、産業、企業規模、産業の内と外といった多次元の枠組の中に散らばるといふこみ入ったものなので一つの小表にまとめるに際しては若干の工夫を行った。同業内及び産業間比較の双方とも、合計分だけ具体的回答率をもって示し、各産業については、回答率の高い項目から原則として上位三つを選び特殊記号であらわしたのである。なお回答を得た項目が二つ以下の場合、同率三位が多数ある場合、一、二位にくらべ、たとえば三位以下が無視しうるほどにかけはなれて低水準にあるなどの場合には必ずしも三つに固執しなかった。特殊記号の種類は、同業比較、産業間比較をそれぞれ丸印、三角印とし、そのうち大企業（従業員一〇〇〇人以上）を黒色、中小企業（従業員一〇〇〇人未満）を白色に塗り分けたので、つこう四種の記号を用いることとなる。

表12 比較の理由(1)

産業大分類・規模2区分⁽³⁾・同業内・産業間⁽²⁾

理由	産業							同業内比較計(○●)	産業間比較計(△▲)
	卸小売サービス	金 融	運輸・公益	製造業	建設業	鉄 業	産 業		
1. 代表的会社	△	○●	▲	▲	▲	▲	▲	17.0%	11.2 ⁽⁴⁾ %
2. 同一単産	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	26.9*	3.8
3. 組合組織性	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	15.7	3.3
4. 取 益 関	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	24.2	2.4
5. 競争関係	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	34.2*	2.2
6. 規 模 構	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	36.3*	9.9
7. 労働地域	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	17.4	4.2
8. 同一地系	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	11.2	11.8*
9. 資本系列	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	4.5	4.9
10. 代表的業	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	2.5	11.9*
11. 募集条件	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	2.7	0.5
12. あっせん	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	2.7	2.5
集 計 社 数	(17) ⁽⁵⁾	(21)	(395)	(35)	(38)	(47)	(553)		
うち規模1,000人以上	(12)	(15)	(237)	(16)	(35)	(30)	(345)		
1. 代表的組合	▲	○●	▲	▲	▲	▲	▲	13.4%	11.4*%
2. 同一単産	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	35.2	10.4*
3. 同一組織性	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	19.7	8.3
4. 取 益 関	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	23.5	4.0
5. 競争関係	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	25.0*	1.3
6. 規 模 構	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	31.6*	10.0
7. 労働地域	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	18.9	3.5
8. 同一地系	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	7.8	8.3
9. 資本系列	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	5.8	5.3
10. 代表的業	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	8.5	13.4*
11. 募集条件	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	1.2	0.2
12. あっせん	○●	○●	○●	○●	○●	○●	○●	1.3	1.3
集 計 組 合 数	(20)	(21)	(458)	(29)	(82)	(39)	(599)		
うち企業規模1,000人以上	(15)	(5)	(303)	(20)	(27)	(29)	(410)		

- (1) 12項目のうち回答率の高い順に原則として3つを選び各産業毎に記号で記した。但し、同率の場合はこの限りではない。
- (2) 回答は3つ以内の複数選択法によるから合計欄の列合計は100%をこえる。各項目に対応する合計欄の%は集計会社数または組合数(いずれも最下行のカッコ内数字)に対する回答数の%であり、各項目に対する回答者の関心の強さをあらわすものである。
- (3) 規模2区分は会社従業員数~999人と1,000人~, 対応する記号はそれぞれ白(○△)と黒(●▲)。組合の場合もそれが組織されている企業の従業員規模に従った。
- (4) *印は上位3つ。
- (5) ()内は会社, 組合集計実数, ()内はその内数で従業員規模1,000人以上のもの。

ある業種に属する会社ないし組合がどの業種の会社や組合との比較を行うか、すなわち比較の方向により、同業内と他産業とに分けることができるが、そうした比較における強さの程度あるいはさらに広く解釈した関心の強さは、会社・組合のいずれの場合にも、同業内での比較の方が産業を超えての比較よりも上まわっているのである。言い換えれば、同業内では産業間におけるよりも、より密接な比較関係の網がはりめぐらされていると言ふこともできよう。その網はいかなる連関ないし類縁関係に沿って張られているのであろうか。同業内比較について

際立ったものを三つひろえれば企業規模階層に代表される企業特性の類似性、組合組織連関、そして企業の競争関係をあらわす生産物市場連関である。交渉主体によって意識されるこれらの主要な連関の顔ぶれが、わずかに組合側では組合組織連関重視の程度が高まるという点を除けば、会社側と組合側とで殆ど一致していることは興味を惹く。企業別組合と会社との意識構造における類似性はここにも反映されているものと見る事ができよう。

産業別に分けて丸印を跡づけて見ると、鉄業、運輸、公益関係が組合連関を重視する一方、逆に生産物市場連関を重視せず他とは異なった型を示している。卸小売、サービス、金融といったいわゆるホワイトカラー部門では労使共に企業規模をはじめ、収益性、労務構成といった企業特性連関を重視する傾向が見える。

次に規模を二区分して見ると、会社側では運輸・公益部門(主な標本は私鉄である)において規模による差異がかなり顕著であることとを除けば全体に規模によるちがいは大きくないのにくらべ、組合側では全般に規模によるかなりの相違が見られる。大企業の組合は会社と類似しているが、一〇〇〇人未満規模企業の組合の比較理由は会社側とは相違している。わけても、大企業の組合は会社側と同様に企業間競争関係を重視しているのに対し、中小では殆ど意識していない。

さて、他産業との比較関係に目を転じよう。表10では三角印であらわし産業間比較と名づけたものがそれであるが、合計を見ると会社側の比較理由としては代表的産業だから、代表的会社だからと

賃金比較行動と賃金波及の構造(2)完

いういわば広域連関と、同一地域という地域的もしくは労働市場連関が群を抜いている。一方、組合側では組合組織連関が強調されていることは当然のことといえるが、単に組織上の連関とはいきり切れない代表的組合への志向が強く見られる。こうした傾向は、代表的産業を注視するといった広域連関の比重が極めて高いことが全体をつうじて見られる傾向であることを思えば容易に納得しうることである。即ち、所属組織の賃金政策の影響を受けることはもちろんであるが、単にそれだけでなく絶えず社会的な代表例を志向し追従するという傾向が、企業レベルの組合では濃厚に見出されるのである。

いま一步、産業間比較の内容に立ち入って見ると、いずれの産業にもひとしく認められる代表的事例志向の広域連関のかけに同一地域、同一企業規模、そしてさらに資本系列といった連関も認められることに気づく。注意深く見れば、広域連関の網の目に入っているのは大企業ないし大企業組合であり、それに属さない中小規模会社組合はむしろ地域的(労働市場)連関や資本系列連関に組み込まれているようである。表12では産業による相違のほかに規模二区分による相違が見出されたが、これを表13に示されるように標本数の多い製造業に限って五区分し、さらにくわしく調べてみよう。

黒色の記号を追って、会社回答の内容を見ることがしよう。全規模階層に共通するのは同業内比較では会社競争関係、他産業比較では同一地域である。これを言い換えるなら、主要な連関はとりもなおさず生産物市場連関ならびに労働市場連関の二つであると言ふことも出来よう。大企業にひときわ明らかな連関は代表的会社、代表

表14 賃上げの要因(順位)

	産業大分類・1000人以上規模							製造業・規模5区分					
	飲業	建設業	製造業	卸小売サービス	金融	運輸公益	計	~99人	100~	500~	1000~	5000~	計
会社経営状態	②	④	③	④	④	③	③ 14.8%						③ 16.0%
他社経営状態	④						1.5	③	③	③	③	③	1.6
経営側結束状態							0.7						0.5
交換労働条件							2.2						1.7
組合上部団体							0.8						0.8
組合執行部の態勢							1.0						1.0
組合員賃上げ意欲							3.4						3.5
初任給水準		③	④	①	③	④	④ 14.2	④	④	④	④	④	④ 12.7
労働確保の必要性							4.6						4.9
物価水準	②	①	②	②	①	①	② 24.3	①	②	②	②	②	② 23.6
一般景気							6.0						7.0
物価調整							1.2						1.2
世間相場	①	②	①	③	①	②	① 25.2	②	①	①	①	①	① 26.2
計							100.0						100.0

賃金比較行動と賃金波及の構造(2)・完

規模によるかかる相違は、賃上げ要因の認識の構造にも共通して見出されるようである。表14は、賃上げの要因が何であるか、ということをしていかに認識しているかを問うたものである。組合回答とが、会社回答との分布の型はすでに述べたように極めて類似しているのどちらか一方を見れば他方を類推することが容易であるため、ここでは会社回答の

表15 企業規模による労働市場要因の影響の相違

	製造業・規模5区分				
	~99人	100~	500~	1,000~	5,000~
初任給水準		17.4	15.8	11.4	5.2
労働力確保の必要性		9.3	6.1	3.7	1.3
労働市場要因		26.7	21.9	15.1	6.5

みを産業別及び規模別に示すにとどめた。表14では主要四項目までを順位番号をつけて示してある。規模五区分別の意識構造の相違はわれわれの関心に答えている。即ち、規模による明白な三階層がそこに描かれている。大・中規模(五〇〇人以上、五、〇〇〇人未満)階層では世間相場、物価、経営状態、初任給水準の順で重視されているが中規模以下(五〇〇人未満)になると世間相場と物価の順位が入れ替る。規模が小さいものほど、社会的にひろく広がった波及関係の網の目は疎になり、ともすれば広域連関の糸は断たれることにもなり易い。逆に著しく異ったパターンを見せるのは五、〇〇〇人以上の主導大手である。そこでは世間相場の比重が大きいだけでなく、社会的相場なるもの水準を左右する一般景気状態が前面に登場してくる。それにくらべて弱まっていくのは労働市場の連関である。ここにはもはや労働力需給関係逼迫のイムパクトさえ、深刻な圧力としては及んでこないか見えるのである。

それでは労働市場連関の影響度についていま一步立ち入って調べて見よう。表14では初任給の要因は第四位にあったが、これに類似する項目としてわれわれは労働力確

八五(八〇一)

表13 比較の理由(1)(上位3つ)

製造業・規模5区分・同業内・産業間・%

従業員規模	~99人	100~	500~	1,000~	5,000~	会社計		組合計	
						同業内(●)	産業間(▲)	同業内(○)	産業間(△)
1. 代表的会社(組合)				△ ▲	△ ▲ ●	17.5	11.4*	12.4	11.6*
2. 同一単産		●	△ ○	△ ○ ●	△ ○ ●	27.8*	5.3	33.2*	12.4*
3. 組合同一組織		△ ○ ▲	▲			15.4	4.6	21.0	9.2
4. 収益性		●	○ ●			22.0	2.5	22.5	4.8
5. 競争関係		●	●	○ ●	○ ●	36.5*	2.8	26.9*	1.7
6. 規模		△ ○ ▲	△ ○ ●	○ ●	○ ●	34.9	10.9	29.9*	11.1
7. 労働構成		○		○ ●	○	15.2	4.1	17.5	3.9
8. 同一地域		△ ▲	▲	▲	▲	11.4	15.4*	8.3	9.8
9. 資本系				▲	▲	5.3	5.3	6.8	5.9
10. 代表的産業			△ ▲	△ ▲	△ ▲	2.5	11.9*	9.8	14.0*
11. 募集条件						2.3	0.8	1.3	0.2
12. あっせん						1.8	2.3	1.5	1.7
集計会社数		(64)	(94)	(178)	(59)	(395)			
集計組合数	(2)	(58)	(95)	(219)	(84)			(458)	

(1) 表記方式は表12の脚注(1)、(2)及び(4)を参照。

的産業といつた広域連関や或はまた単産のつながりであり、これに対して中規模以下の企業では収益性や企業規模といった企業特性連関が目立つ。

一方、白記号を追って組合回答の内容を見ると企業規模による差異は一層あざやかにあらわれている。即ち、代表的産業や組合を志向するのは大企業労組であ

り、組合連関でも中規模以上は同一単産という類縁関係を自覚するのに対し、規模の小さいところでは必ずしも同一単産ではない同一組合組織に沿って関連する。生産物市場の競争関係が大企業労組によって自覚されるのに対し、収益性や労働構成といった企業特性は中規模以下の組合ではより強く意識される。しかも小規模レベルでは同一地域連関が根強く影響する。

これらの観察事実を整理すれば企業規模のちがいを軸とする比較一波及関係の構造に関する一応の仮説的見解を導くことができようである。それは以下のようである。

比較関係の構造は企業規模五〇〇人以上の巨大大手企業、五〇〇人以上の大ないし中規模企業、五〇〇人未満の中ないし小企業の三階層に類型化する。

ひろく産業を超えた相互比較関係の網は若干数の主導的巨大大企業間に緊密に展開しており、それにつづく多数の大ならびに中堅企業群は無条件した主導大手への志向性をもつとはいえ基本的には生産物市場競争関係を軸とする比較関係に組み込まれ、組合の連絡関係もこれに対応する。ところが規模別産業構造の底部に位置する中小企業階層では、大手に見られた広域連関とのつながりは断ち切られ産業別連関が弱まる一方、他産業との比較、連絡関係はむしろ地域内という連関をつうじて、ある意味では労働市場連関を媒介にして保たれる、という三つの類型である。この階層構造は賃金決定の場としての労働市場の階層構造を反映するとも考えられる。

八四(八〇〇)

表17 交渉過程における労・使それぞれの相互作用の内容

製造業・規模5区分・(%)

交渉開始前	会社相互			組合相互			
		同業内	産業間		単産内	産内グループ	その他
1. 情報交換	76.3	94.7	1. 情報交換	41.4	45.2	67.9	
2. おおまかな了解	18.3	3.5	2. 妥結目標調整	33.3	22.6	15.4	
3. 明確な基準	5.3	1.8	3. 共通妥結目標	25.3	32.1	16.7	
集 計 数(1)	(169)	(57)	集 計 数(1)	(99)	(84)	(78)	

交渉最終段階	会社	同業内	従業員規模					
			~99人	100~	500~	1,000~	5,000~	計
相 互	業 間	1. 情報交換		66.7	89.7	75.4	51.9	73.8
		2. おおまかな了解		22.2	7.7	11.5	11.1	11.7
		3. 共通最高限度		5.6	2.6	3.3	3.7	3.4
		4. 同一妥結額		5.6		9.8	33.3	11.0
集 計 数(1)			(18)	(39)	(61)	(27)	(145)	
組 合	相 互	1. 情報交換		62.5	87.5	93.3	100.0	85.3
		2. おおまかな了解		12.5	12.5	6.7		8.8
		3. 共通最高限度		12.5				2.9
		4. 同一妥結額		12.5				2.9
集 計 数(1)			(8)	(8)	(15)	(3)	(34)	

組合相互	単産内			グループ	その他	(1) () 内は集計実数 で、これを100%として ある。 (2) 0または0%は省略
1. 情報交換	41.9	44.3	76.6			
2. 相互調整	17.1	15.6	4.3			
3. 最低基準	31.8	27.9	12.8			
4. 同一妥結額	9.3	12.3	6.4			
集 計 数(1)	(129)	(122)	(94)			

賃金比較行動と賃金波及の構造(2)・完

程度が強ければ強いほど、より顕著なものに展開するものと期待されることはいうまでもない。また、ここでも比較の方向に従って、同業内と他産業比較とを分けて質問を行ったが、かかる比較の方向と強さの程度とを結びつけると、いわば比較関係の構造がそこに浮き彫りにされるであろう。この比較関係の網の目は、それが波及現象の基底となっているという意味において賃金波及の構造をある程度まで明らかにしうるものと考えられることができる。

比較の強さの分析はこの点を明らかにしようという意図を含むものである。まず規模別に考察しよう。表18は比較の強さを比較の方向(同業内または産業間)別、会社・組合別に示したものである。同業内比較と産業間比較とをくらべると、そこに明らかな差異が見出される。それは強さの程度が同業内比較と他産業比較とでは一段階以上相違していることである。即ち、第四の幅づけ、五の同一

八七 (八〇三)

表16 会社間妥結額申し合せ遵守の程度

製造業・規模5区分・%

従業員規模	従業員規模					計
	~99人	100~	500~	1,000~	5,000~	
1. よく守られた		16.7		27.6	60.0	30.2
2. ほぼ守られた		75.0	71.4	65.5	40.0	61.9
3. 守られなかった		8.3	28.6	6.9		7.9
集 計 数(2)		(12)	(7)	(29)	(15)	(63)

(1) 0. または 0% は省略

(2) () 内は集計実数

網の目は大規模企業間におけるほど密であると考えられるが上に掲げる表16はそうした事態を明白に物語るものといえよう。即ち、最も強い相互作用として妥結額の申し合せが会社間で行われた場合、その遵守の程度は規模が大きいものほど高い。五、〇〇人以上の

保の必要性をも質問選択項目の中に掲げておいた。それゆえこの二項目を合わせて見れば一層、労働市場連関の影響を明らかにすることができると考えられる。これを一見して判るように規模別に貫した傾向が、見事にそこには現われている。即ち、労働市場要因の認識の程度は企業規模が小さくなるに従い、六・五%から二六・七%まで急角度に増大していくのである。このように、小規模企業ほど労働市場要因を自覚せざるを得ないから労働市場連関も必然的に強まるとも言えよう。

一方比較ないし波及関係の

大手では、実に過半の六〇%がよく守られたと答えているのである。いわゆる大手間では企業間の相互作用関係がいかにか安定的に確立し定着しているかをこの事実は明らかにしていると言つてよいのである。表17にも見られるようにこうした相互作用は全般に会社間よりも組合間の方が強いようであるが、さらに同業内と産業間とに分けて相互作用を規模別に見ると同業内では規模が大きいほど作用が強まっているのに対し、産業間ではむしろ逆に規模が小さいほど相互の働きかけが強く見られる。これは一見矛盾する傾向のように思われるが実はそうではない。表12・13の考察から示されたことの一つは、小規模階層において地域連関が強いということであった。即ち、そうした階層では大企業労組とは必ずしも直結しない労働組合地域組織を媒介として、或は労働市場を共通にする地域的類縁関係に従ってかなり密接な比較や相互連絡行動がとられていることが推察されるのである。

規模に関する上記の仮説はこうした側面からも裏づけを得たものと見てよいだろう。

次に、そうした比較がどれほどの強さをもつものであったかを調べて見よう。設問では強さの程度を五段階に分けた。弱い順に一、他の例を考慮せず、二、参考にするだけ、三、かなり考慮に入れた、四、一定の幅をつけて他に従う、五、同一額決定、の五つである。強弱に関するこの五段階区分は回答と要求というちがいがあるとはいえ、会社側、組合側に同様に適用しうるものである。比較の

八六 (八〇二)

製造業・規模5区分 %

従業員規模	同業内比較					産業間比較						
	~99人	100~	500~	1,000~	5,000~	計	~99人	100~	500~	1,000~	5,000~	計
会社	1. 考慮せず	10.0*	5.7*	3.2	1.6	4.7	18.3	15.7	19.0	14.0	17.4	17.4
	2. 参り考慮	44.3*	38.7*	24.3*	29.0*	31.9*	61.7	73.5	65.6	71.9	67.8	67.8
	3. かなり考慮	40.0*	50.9*	60.5*	51.6*	53.4*	16.7	8.4	14.7	14.0	13.5	13.5
	4. 幅つけ額	4.3	3.8	6.5*	1.6	4.7	3.3					1.4
	5. 同一額	1.4	0.9	5.4	16.1*	5.2*						
	集計数(1)	(70)	(106)	(185)	(62)	(423)	(60)	(83)	(163)	(57)	(363)	(363)
組合	1. 考慮せず	3.4	7.3*	5.3	4.4	5.3	4.1	14.1	12.2	19.1	12.8	12.8
	2. 参り考慮	44.8*	34.4*	28.8*	23.3*	30.7*	75.5	64.1	60.5	60.3	63.2	63.2
	3. かなり考慮	43.1*	55.2*	54.0*	52.2*	52.8*	18.4	21.8	24.4	20.6	22.3	22.3
	4. 幅つけ額	3.4	2.1	6.2*	8.9	5.5	2.0		2.9		1.6	1.6
	5. 同一額	5.2*	1.0	5.8	11.1*	5.7*						
	集計数(1)	(58)	(96)	(226)	(90)	(472)	(49)	(78)	(172)	(68)	(367)	(367)

(1) () 内は集計実数
 (2) * 印は上位3つ
 (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

額設定、といった強い比較ないし波及関係は同業内ではそれぞれ5%前後認められるのに対し、他産業との間には例外的に見出されるに過ぎない。同一額決定に至っては皆無である。逆に影響関係がなかったと見られる一、考慮せず、は同業内では5%

前後にとどまるが、産業間では二一七%に及んでいる。従って、回答の最も多かった項目は、同業内では、三の「かなり考慮」、二の「参考にすだけだった」、と答えている。それゆえ、全規模階層を通観すれば同業内では具体的波及現象をひきおこすほどの濃密な比較関係が行きわたっており、事実かなり強い相互比較や相互作用行動がとられたのに対し、他産業との間では広く比較が行われたとはいえず、それは必ずしも具体的な波及効果を引き起こすほどの強いものではなかったと言えよう。

さて、ひとまず同業内の比較関係に焦点を合せて規模による相違を見よう。回答比重の高い方から上位三項目に星印をつけて見ると一つの明瞭な傾向が見出される。言うまでもなく、企業規模が大きいものほど比較の程度が強まるのである。こうした傾向は、小規模の組合の一部に強い比較が見られることを除けば、会社・組合双方に共通していると言ってよい。さらに、ひときわ目立つことは五、〇〇人以上規模の大手では会社・組合ともに同一額決定という最も強い比較を行っているものがあることであり、その比率はそれぞれ一六%強、一一%強にも達している。相互比較行動が定着化し、比較関係の網の目もしくは波及の経路がより安定的に成立していると推察される同業内において、この結果はそれが大規模階層にいたるほど濃密であることを察知せしめるのである。

次に産業間比較の関係を目を移そう。ここでも規模による右のような傾向は見出しうるであろうか。調査結果は否である。規模によ

表18 比較の強さ

る一貫した相違の傾向は見出せないようである。強いていえば小規模では大規模よりもむしろ強い比較関係が現われている。この傾向は全般的に比較程度の高より高い組合側において一層顕著である。こうした結果は、一見、同業内での傾向と矛盾するかのような印象を与える。しかし、産業間比較の構造を規模別に見れば、それは必ずしも矛盾するものではないことが明らかとなる。表12・表13から示唆されたことの一つは中小規模階層において地域連関が強いということであった。即ち、その階層では大企業労組組織とは必ずしも直結しない地域組織を媒介として、或は労働市場を共通にする地域的類縁関係に従って、かなり密接な比較・連絡行動がとられていることを推察せしめるのである。

これらの結果は前述の観察事実と合致しており、規模によって一貫した相違があるというわれわれの仮説を再び立証するものといえてよい。

III・2

これまでの考察は、製造業を中心とする規模別の相違に関して行われてきた。ここでさらに進んで、主要産業別の類型分析に入ることにしてしよう。主要産業は標準産業分類の中分類レベルから選び出したものである。比較行動あるいは波及関係の考察には、このような産業による典型的特性を無視しえないのである。

類型分析は、中分類特掲一三産業別に見た「比較の強度」に関する集計結果を加工して行う。集計結果をそのまま掲載するスペース

賃金比較行動と賃金波及の構造 (2) 完

表19 主要産業別会社・組合集計数

	会社		組合	
	規模1,000人以上	規模1,000人未満	企業規模1,000人以上	企業規模1,000人未満
1. 食 品	14	22	19	14
2. 織 維	17	10	22	8
3. 紙 紙	10	8	12	5
4. 化 学	41	28	56	31
5. 石 油	7	3	7	2
6. 窯 業	15	5	25	8
7. 鉄 鋼	18	5	33	10
8. 非鉄金属	9	10	8	8
9. 金属製品	6	7	5	8
10. 機械	19	30	23	30
11. 電気機器	32	19	41	11
12. 輸送機器	40	10	39	12
13. 精密機器	13	7	11	4
計	241	164	301	151

はないので、ここには加工した結果のみを图示するにとどめる。特掲一三産業及びそれを構成する会社、組合標本数は表19に見られる通りである。

加工は類型分析の一方法であるプロフィール・アナリシスに基づいて行った。即ち、前掲表18の表側に示した強さの五段階を基準として、四階層にグループ分けをし、次に同業内比較ならびに産業間比較に関してそれぞれ得られるこの四階層分類を両軸としてタビュ

レーションを行い、かくして比較の方向（同業内と産業間）と強度との組合せから成る比較関係構造の類型分析用具を作成したのである。タビュレーションは第一次、第二次に分けて行った。第一次では四つの表を作成した。これらは会社側回答、組合側回答を、さらに大規模（従業員一、〇〇〇人以上）と中規模（従業員一、〇〇〇人未満）に分けてそれぞれ分類作業を行ったものである。第二次は第一次の四枚のテーブルから得られた分析結果を組合せて二つのテーブルに集約を行った。

第一次の分析結果を示すまえに、ここで用いられた比較強度の四階層分類と分析用具としてのテーブルの内容を説明しておかねばなるまい。

まず、四階層への分類は次のように行われた。産業別の回答を先に述べた比較強度の五つの基準に照らして見ると、産業ごとに回答数が、強度の高い方に偏るかまたは低い方へ寄るかあるいは中間的な強さに最も集中するといったような、それぞれ独自の分布の型をもつことが判る。こうしたさまざまな分布型がいわゆるプロフィールである。次に、類型分析の目的に従ってそのプロフィールを一定の序列に並べる必要がある。そこでわれわれは二つの分類基準にもとづいて、さまざまな分布型をほぼ強さの順に従って四つの階層（プロフィール・グループ）に分類したわけである。二つの基準とは、一、回答の最も集中しているのは五段階のうちどれか（回答分布のモードに相当する）、二、回答の得られた各段階のうち最強のものは何段階目かそしてその最強段階に属する回答数はいくつか、の

二つである。こうして得られた四グループの比較の強さの内容は次のように表現することができる。一、強比較（波及）——最強比較が最高段階である第五段階にあり、モードが低くとも第三段階までにあるもの、二、中比較（波及）——最強比較が第四段階にあり、モードが第二段階以上にあるもの（第四段階に最強比較回答がなくとも、第三段階にモードに次ぐ回答の集中が見られる場合もこれに加えた）、三、弱比較（波及）——最強比較が第四段階以上にはなく、第三段階で行われているもの、四、無波及——比較が第二段階までにとどまり第三段階以上に回答のないもの。以上である。

図2 分析テーブル解説
(図3参照)

		産業間比較(波及)の程度			
		強	中	弱	無
同業内比較(波及)の程度	強	II 強比較型		III 自産業型	
	中	I 他産業型		IV 弱比較型	
	弱				
	無				

される比較の類型は次の四つである。その内容を略述すれば、

I 他産業志向型——同業内比較は弱く他産業比較は強い。

II 強比較型——同業内比較、他産業比較のいずれも強い。

III 自産業志向型——同業内比較は強いが他産業比較は弱い。

IV 弱比較型——同業内、他産業のいずれの比較も弱い。

特掲一三産業の分析結果は図3に示されている。そこでは即ち、一三産業の比較の型が以上の四類型に大別されて示されているわけ

図3 賃金比較における志向の類型

会社 (大規模)	産業間比較			
	強	中	弱	無
同業内比較	化学鉄鋼 (II)	石油、非鉄、繊維、機械、輸送用機 (III)	食品電機 (IV)	紙パ (IV)
組合 (大規模)	化学鉄鋼輸送用機 (II)	電機、窯業 (III)	食品、紙、石油、鉄、非鉄、金属製品 (III)	繊維 (IV)
同業内比較		非鉄 (II)	化学、電機、繊維、金属 (III)	石油 (IV)
会社 (中規模)	強	中	弱	無
同業内比較	非鉄 (II)	食品、化学、金属製品 (III)	紙パ、輸送用機 (IV)	鉄鋼、窯業、石油 (IV)
組合 (中規模)	強	中	弱	無
同業内比較	機械 (I)	食品、紙、窯業、輸送用機 (IV)		

である。この図を見れば判るように、そこにはひとつの明瞭な論理が示されているであろう。即ち、各産業の比較行動がお互いに類似しているという事実の背後にはひとつの明らかなお互いに類似しているという事実の背後にはひとつの明らかなる。その回答とは、比較行動は、産業間に存在するいくつかの連関もしくは類似関係を通じて類似して行く傾向があるということである。つまり、背後のこうした構造的連関縁や類関係の作用は全く不規則なものではなく、かなり規則的に各産業の比較行動の型を支配するように見えるということである。もし、こうした規則性が是認されるならば、諸連関、即ち雇用労働力構成の型（女子構成比、男子定着労働力の構成比）、産業の生産技術特性、産業の構造的な特性（生産物市場における競争関係の構造を含む）、労働組合の組織（組織系列別の差異を含む）などの連関の複合作用に注目し、比較行動の型をこれらの各々の側面から解析することも可能である。

こうした観点から、図3に示された事実の含意を考えて見よう。

会社側の類型と組合側とを対比させて見れば明らかのように、それぞれ会社側あるいは組合側内部での大規模—中規模関係よりも、規模階層を分けて捉えた大規模の会社と組合関係、中規模の会社と組合関係の方がはるかに類似性が顕著であることが判る。このことは、すでにくりかえし見てきたように、会社、組合のいずれを問わず規模がちがえば行動の相

違も少なくないが、同一交渉単位内の対応する労・使の間には(即ち同規模階層に属する会社と組合という対応関係でもある)著しい相違が殆ど認められないという事実と合致している。

大規模階層を見ると、化学、鉄鋼といったところはプロセス・オートメーションの進行しつつある装置産業の技術特性をもち、寡占体制のもとに主導的企業群が形成され、賃金決定における産業内でのリーダーシップもここ十数年来の「春闘」を中心とした賃金交渉慣行のなかでかなりハッキリと定着しているといつてよいが、この両者は強比較型となつてあらわれている。ここに取り挙げられた標本はいわゆる主導的な大手企業ならびに同企業組合であるから、寡占体制下で同業内での密接な相互依存関係をもつだけでなく、ひろく他産業にもわたる比較関係の網の目の重要地点に位置するであろうことは、すでに吟味した観察事実のなかにうかがわれる。従つて、同業内、他産業のいずれの方向にも強い比較を行っているというこの結果は充分にうなずけるものである。これはまた、グループ・リーダーをインフォメーション・ネットワークの中央に位置するものと考える社会心理学上の概念に対応するものと見られることも出来るであろう。

次に、自産業内部でのみ比較を行う型として挙げられているのは、会社側では繊維、食品、紙、石油、電機、非鉄、輸送用機器であり、弱比較型は機械、金属製品、精機、セメント等である。組合側では、これらのすべてはIII型に集中している。自産業志向型に見られる特徴は女子労働力雇用比率が高く、また、軽工業であるか

図4 産業別賃金比較の構造

会社	規模			
	I	II	III	IV
大規模	I			
	II		化学	鉄
	III		非鉄	繊維、食品、電機、石油、紙、輸送用機
	IV	機械	精機	金属製品

組合	規模			
	I	II	III	IV
大規模	I			
	II		化学	鉄鋼輸送用機
	III	機械	非鉄	電機、繊維、食品、金属製品
	IV			

賃金比較行動と賃金波及の構造(2)完

・IVの内容が図3と全く同一であるから、ここでは再度の説明を要しないであろう。分析結果を通観すると、まず類型別の産業分布が会社と組合の間で不思議なまでに一致していることが判るであろう。こうした分布型のもつ意味はおよそ次のようなものであると思われ

る。まず第一に東北方に位置するのは鉄鋼、化学等である。東北方の座標が意味するものは、大手はあらゆる方向に強度の比較を行っているが中規模以下は弱い比較か、せいぜい自産業内にあるという方向が限られているというタイプの産業であるということである。ここか

或は近年急速に成長しつつある産業で労働組合組織の強固な伝統が築かれていないといった点である。そして積極的比較を行っていないところでは、市場構造が複雑な競争関係を内包しつつ未だ寡占体制を確立しえず、組合組織もII型とは異つて多数系列の錯綜状態である点特徴的である。このような大規模階層に見られる産業別類型の分布は、従業員規模一、〇〇〇人未満の階層に至ると様相を一変している。

際立った相違を挙げれば、一つは、機械、非鉄金属、精機といった産業が、大規模階層では弱比較型に分類されていたのだが、中規模以下の階層では他産業志向型ないし強比較型にあらわれてきていることである。この点を解釈するには、表12・13・18等での分析に際して注目した中小規模階層における地域連関の作用を考慮に入れたことが必要と思われる。いま一つは、大規模階層では強比較であった鉄・化学が中規模以下ではそれぞれ弱比較・自産業志向型にあらわれたことである。

規模による上記のような相違はしかし全く不規則的であらわれているものと思われぬ。産業構造上の何らかの特性を反映するものと思われる。従つて、この点を総合して考察するのが次の第二次分析の課題である。

さて、第二次の分析に移ろう。第一次分析(図3参照)では規模階層を分けて考察したが、ここではそれを総合し、産業構造特性をも反映しうるように再編成したものである。その結果は図4に示される。図4で用いられる分析テーブルの意味内容は両軸のI・II・III

ら推察されることは寡占体制の確立している大手階層とそれ以外とは生産物市場における競争関係だけでなく、労働組合の組織状況もさらには規模による生産技術内容の相違といった側面においても、著しい質的な相違があり、それがこうした比較行動の差異となつて反映しているのではないかとこのことである。中規模企業は賃金決定に際して他産業事例との比較などを行ういとまもなく、むしろ寡占体制に直結する系列枠組に制約され、主体性を充分に発揮しえぬまま主導大手に追従して行く。従つて、大手のように産業をこえた広い相互比較関係の網の中に位置づけられるわけでもないから、他者比較性が強く形成される余地さえ充分には存在しないものと考えられる。

第二に、正反対の西南方に位置する機械、非鉄金属、あるいは精密機器製造業などでは事態はまさしくこの逆であるといつてよい。すでに述べたように機械金属製品部門は生産物市場の構造が複雑に錯綜しており、組合組織系列もまた産業別に整理されていないだけでなくなお未組織の分野も少なからず残されている。そして、市場における寡占体制も、安定的に確立してはいない。かかる事態のもとでは、大企業は他を殆ど顧みることなく独自に賃金決定を行うか、あるいはせいぜい所属する産業部門の動向を参考とする程度にとどまるであろうし、他方、組合組織が広く統一的に形成されていない限り、労働組合もほぼ同様な態度をとるであろう。次に中小企業ならびに中小労働組では、相互の連絡や組織化が強い規制力を伴って行われただけに賃金交渉に際しては地域連関を媒介して他者との

表 20 比較の理由(1) (上位 3 つ)

理由	産業										同業内比較 計(○)●	産業間比較 計(△)▲
	食	織	化	薬	鉄	機	電	輸送用	計(○)●	計(△)▲		
1. 代表的な産業組織係数	▲	○	▲	●	○	○	○	○	○	○	17.6	11.6*
2. 同組合利益	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	27.6*	5.3
3. 同収斂	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	15.0	4.7
4. 同収斂	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	22.4	2.6
5. 同収斂	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	37.1*	2.9
6. 同収斂	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	35.3*	10.8
7. 同収斂	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	15.3	3.9
8. 同収斂	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	11.6	15.3*
9. 同収斂	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	5.3	5.3
10. 同収斂	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2.6	12.4*
11. 同収斂	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2.4	0.8
12. 同収斂	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1.8	2.6
計 数	(33)	(27)	(67)	(20)	(20)	(48)	(44)	(43)	(380)	(380)		
うち企業規模1,000人以上	(14)	(17)	(38)	(16)	(17)	(18)	(31)	(36)	(230)	(230)		
計 数	(32)	(30)	(85)	(35)	(39)	(51)	(48)	(48)	(442)	(442)		
うち企業規模1,000人以上	(17)	(24)	(53)	(27)	(30)	(21)	(36)	(37)	(291)	(291)		

(1) 表記方式は表 12 の脚注 (1), (2) 及び (4) を参照。
 (2) 合計は上記 8 産業にそれ以外の産業をもつて加えた製造業合計の項目別%である。

比較、連絡を密にする余地も、また必要もあるであろう。また、これらは労働力需給関係逼迫の影響を強く蒙らざるをえない立場にあるから、なおさら同一地域即ち同一労働市場内他者の賃上げ動向を注視し、或はまた強い比較行動に出なくてはならないのである。

第三、東南方に位置するのは、繊維、食品、電機や紙パ、石油などであるが、これらは大規模も中小規模も弱い比較かせいぜい自産業内比較を行うものである。なかんずく注目されるものは繊維をはじめ、食品、電機といったグループであるが、これらは大規模及び中規模以下を含めて常に自産業の内部比較のみを行っている。これらに共通することは労働力構成の特異性である。即ち、女子構成比が高く、定着的男子労働力に多くを依存する製造業他部門とは必ずしも共通の賃金比較基準をもちえない。しかも組合の組織系列は近年ますます定着しつつあるかに見える春季賃金闘争の組織的中核からは離れている。わけても繊維の場合には、組合の賃金政策はいわゆるベース・アップ式に必ずしも依存することなく独自の方式を採用しているのである。

以上のような類型別分類が可能であると思われる。これらの分類は、かくて次のような連関や類縁関係にはば対応していることが以上の考察によって明らかとなったであろう。それらは、広義の労働力類型もしくは労働力構成、産業構造ならびに生産物市場競争関係、労働組合組織化の程度と組織系列関係、生産技術特性、などである。

このような類型化は、さらに表 20 に示されるような産業別の比較賃金比較行動と賃金波及の構造 (2)・完

理由の分布型にもあてはまるようである。即ち、食品・繊維、化学・鉄鋼、機械関係などに分類して比較理由分布の類型化を行うことが可能であるが、これらのグループと、先に類型化したグループとの間には相互に対応関係が見出されるのである。

IV 結 語——調査結果の含意

市場における労働力の需給関係が変化することによって、そこで成立する価格がいかに変動するかを見るのに、最も直接的には例えば初任給水準の変動を追跡する方があろう。年々の新規卒業者数の変動または労働力人口の変動分と雇用労働者数の変動とを関連づけて初任給水準の変動を説明することはさほど困難ではないばかりではなく賃金分析の有益な一側面である。しかし、問題はなお解決されたとはいえない。なぜなら、初任給は賃金構造の一部分を占めるにすぎないからである。他の大部分はすでに職に就いている労働者の賃金である。即ち在籍者の賃金であるが、一般的な価格体系変動をもたらす経済変動の過程においては在籍者賃金は、労働力需給の接点である労働市場とはやや離れたところにおいて不断の改定を要請される。いうまでもなく、現代社会の内部にもはや制度化されたかに見える労働組合の勢力がこれに参与する。かくて在籍者分の賃金変動のメカニズムは交渉による団体的賃金決定制度の枠組のうちに編み込まれてしまう。従って、価格決定諸力の作用を追求するためには、ややまわり道のように思われるかも知れないが、こうした制度的枠組の構造をまずはじめに明らかにしてかかる必要があるのである。

ある。

われわれの関心は、交渉賃金決定制度の含意を個別交渉単位レベルでとらえるのではなく、社会的な賃金変動との関連において、広い視野からとらえることにある。従って、制度的構造とはそこで賃金準拠関係や賃金波及現象の基底となるべき社会的な制度的構造であり、本調査の主たる目的はこれを説明することであった。調査結果の詳細は本文Ⅱ・Ⅲにおいて尽くされているので、ここではそこから省察された若干の点をまとめることにとどめたい。

本調査で再確認されたことはわが国の賃金交渉制度が企業別交渉を基本としていることであった。この事実から二つの系論が導出されるが、その二つはいずれも本調査結果によって実証的な裏づけを得たといえる。それは、一、個別交渉単位を構成する経営側、労働組合側双方が単に彼等の代表する組織基盤の範囲にとどまらず、意識構造、態度、相互作用に見せる行動内容に至るまでむしろ驚くべき一致ないし同質性を示していることであり、二、交渉単位が個別企業毎に独立分散的であるために、例えば交渉単位が大きなひろがりをもち個々の産業全体をカバーする中央集権的機構のもとに交渉制度が形成されるといった事態とは逆に、規模の小さい交渉単位相互の関係は比較的インフォーマルなものとならざるをえないが、そうした相互関係の上で強い比較行動がとられ、ある場合には個々の賃金決定に具体的影響を及ぼす相互作用までが行われる。十余年にわたるかかる行動の積み重ねの結果、社会的な賃金決定機構の内部

にはそうした相互関係の網の目が一定の構造をもって張りめぐらされているかと思われるのである。

以上の二つを前提として、わが国の賃金決定機構の社会制度的構造について次のように一つの概略図を描くことができる。

経営、労働組合のいずれの側にも多数の交渉主体を網羅する比較 (reference) 相互作用 (interaction) 関係の網の目が張りめぐらされ、しかもそれらの行動を支配する原理は企業別交渉制度を基本とするわが国の場合にはほぼ同質的なものと見做しうる。従って、経営側あるいは労働側に各交渉主体を編み込む相互関係の網の目が張られている状態、言いかえれば二重の網が交渉単位における労使の対応関係を媒介として重ね合せられている状態と表現することも出来よう。

それでは、その網の中で労・使各々の比較や相互作用行動を支配する原理は何か。これは単純なものではなく、おそらく多元的なものであると考えられる。それらの各次元を構成するいくつかの基準が当然存在するだろう。それらは相互の結びつきをより密接にさせる、いわば同質的領域を形成させる質的連関もしくは類似関係を規定する基準である。このような連関によって結びつけられた交渉単位群から成る同質的領域こそ、その上に賃金波及現象が展開していく条件であり、基盤をなすものと考えられるのである。基準を例示すれば、一、企業規模と雇用制度、二、雇用労働力の主要類型の組み合わせ、三、産業の生産技術特性、四、生産市場の構造と産業の構造的特性、五、労働組合の組織率と、組織系列ならびに組合の賃金

政策、などである。われわれの調査分析ではこれらの基準を用いつつ交渉主体間の相互関係の構造、従って賃金波及関係の基盤の構造を組織的に説明することを目的としたのである。

考察の結果は、次の二側面に大別して述べることが便利である。

第一は労働市場の構造に対応する側面である。これは主に本文のⅢ・1で考察したことからであるが、相互関係の特性が企業規模別に見た階層区分に見事に対応しているということである。わが国の労働市場の構造が企業規模別階層に照応する非可逆的階層構造を成しているということは、氏原仮説(京浜工業地帯における労働市場の模型)『京浜工業地帯調査報告書——産業労働各論——(昭和二十九年)』以来、つとに指摘されてきたことであるが、個別産業の構造的特性を超えて、むしろ企業規模階層による共通な相違が見出されるということが広く認められている。企業規模別階層を基準として選びながら、敢えてこれを労働市場と直接関連せしめた理由はそこにある。とはいえ、労働市場の階層構造という条件がかかる相互関係——波及構造の企業規模階層特性を形成する必要かつ充分条件であるか否かの吟味はまだ尽くされていない。

推察されるところによれば、階層は三階層の構成をもっているものと思われる。一つは各産業において寡占的支配力を有すると思われるいわゆる大手の階層であり、ここには産業を超えた密接な相互比較関係の網が観察される。二つは大小もしくは中規模階層であり、産業内の生産物市場競争関係が相互比較関係の網を大きく規定して

賃金比較行動と賃金波及の構造 (2) 完

いるかに見える。無論、同時に支配的大手に対する上方志向もないわけではない。三つは、中ないし小規模階層である。ここでは上からの産業別連関の糸は細くなり時には断ち切れているようにさえ思われる。比較関係を支えるものは、むしろ同一地域内の労働市場連関、組合の地域組織連関が有力である。この階層では、大規模企業と対応する労組を中心とした賃金決定機構の制度的影響と労働市場需給バランス変動の強力かつ直接的イムパクトとがそのまま接し、混ざり合っているものと見ることができよう。これより小規模の階層に至れば制度的影響が稀薄となる一方、需給変動はさらに強い影響力をもつことになると思われる。注意すべきことはわれわれの調査対象はこの歴大な小規模企業階層を殆ど捉えていないことである。ここでは従って、小規模階層の傾向に関しては中規模階層中の最小規模層の観察事実からの推察であることを断っておかねばならない。なお以上の考察では先に例示した基準のうち、とくに一、二、三、四が用いられた。

第二は産業特性であり、本文Ⅲ・2で集中的に考察された側面である。上記の基準のうち、二、三、四、五等に基いていくつかの類型へのグループ分けが行われた。これらの類型は製造業の中分類レベルの十数産業に因りて得られたものであるから無論賃金交渉の行われている各種の産業の全てをつくすものではないが、その結果は重要な示唆を含んでいる。それは、賃金交渉をめぐる交渉主体の相互比較行動の強さ、方向、そしてその綜合作用の結果つくり出される比較関係の網の目の構造がかなり体系的に上記の基準に示される

類縁関係に対応していることである。類型の内容についてはⅢ・2にわしく述べたのでここでは再述は避けるが、通観すれば、わけでも第二及び第五基準が主たる規定的役割を演ずるかに見える。しかし、これらの諸連関の作用がいかにも複合しているかはなお今後の追求にまつべき課題である。

付記 本稿をまとめるにあたって、面倒な製表、作図作業に多大の助力をしていただいた、本塾産業研究所山口紀子さんに感謝する。

マルクスの諸法則と新古典派理論

宮尾尊弘

はじめに

- 一、マルクスの理論
- 二、新古典派の理論
- 三、形式的な対応関係
- 四、諸概念の明確化
- 五、諸法則の新古典派的解釈

はじめに

現在までのところ、「純粹」な意味での経済理論は、異なった接近法と独自の用語法を持ついくつかのタイプに分類することができるとも、もちろん、同一の経済現象に対して、さまざまな理論的取り扱い方がありうるし、また、そうあることが当然で、むしろ望ましいことだと云えるのであるが、ただアプローチのし方が異なり、そのために使用する概念や形式が異なるというだけで、相互間の理論的な交流や対話が妨げられることがあるならば、それは科学の眞の発展にとって望ましいことではない。そのような傾向が多少なりとも見られる場合に、まず必要とされるのは、異なった理論グループ間

マルクスの諸法則と新古典派理論

のアプローチの類似点・相違点を批判的に検討し合うことであろう。経済理論が現実に観察可能な現象に出会うその接点において、実質的に同一の事態を意味する形式や概念が、異なったアプローチをとるグループの中に育っているに違いないから、それを手がかりにして、相互の批判的検討が原理的には可能なはずである。しかし、実際には、実質的に同一の概念を見出し、相互にそれぞれの言葉で翻訳することさえも、さまざまな理由から予想以上に困難である。主要な理由の一つは、同一の用語が、異なったグループの間で、実質的にまったく異なった意味を持つ場合が多いということである。「資本」「労働」「利潤」「賃金」これ皆しかりである。

本稿は、特に代表的な近代理論である「新古典派」理論とマルクスの「資本論」における主張とを、出来る限り両者の考え方に忠実に整理し直して対応させることを目的としている。それによって、一見ほとんど共通点を持たないような理論的アプローチの間にも、注意して見るならば、実質的に共通の事態を意味する形式や概念が存在するというを示し、それを通じて、相互の理論的な交流