

Title	賃金決定要素としての労働市場
Sub Title	The labor market as a wage determiner
Author	佐野, 陽子
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1969
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.62, No.8 (1969. 8) ,p.835(69)- 852(86)
JaLC DOI	10.14991/001.19690801-0069
Abstract	
Notes	寺尾琢磨教授退任記念特集号 論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19690801-0069

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.

資料

1. 国民所得統計年報 昭和42年版 経済企画庁。
2. 昭和30年 産業連関表 通産省大臣官房調査統計課。
3. 昭和35年 産業連関表 行政管理庁。
4. 昭和40年 産業連関表 各省庁合同編集。
5. W. W. Leontief, The Structure of American Economy, 1919~1939, An Empirical Application of Equilibrium Analysis. 邦訳「アメリカの経済の構造」山田 勇・家木秀太郎 (東洋経済新報社)
6. J. Bates and M. Bachanach, Input-Output Relationships 1954~1966, No. 3 in R. Stone ed. A Programme for Growth, 1963.
7. H. Theil and Others, Applied Economic Forecasting, 1966.
8. H. B. Chenery & P. G. Clark, Inter-Industry Economics, 1959.
9. 経済審議会企画部会編「計量モデルによる日本経済分析」1966年。
10. 経済企画庁経済研究所「昭和40年基準改訂国民所得統計」(案)1969年。

賃金決定要素としての労働市場

佐野 陽子

- I 労働市場の実証研究
- II 労働移動を阻害する要因
- III 労働市場の諸類型
- IV 企業の内部労働市場と外部労働市場
- V 結 語

I 労働市場の実証研究

静態的経済理論において、労働は長い間生産物や資金など同一の競争市場の世界で扱われてきた。競争原理から乖離する現象は、摩擦、惰性などという整理箱に入れられていた。しかしながら、「需要と供給は価格の究極的な説明ではない。それは価格に影響を及ぼす無数の諸力、諸原因、諸要因を分析し叙述するためのいっさいがっさいを含めた便利な範疇であるというにすぎない。需要と供給は最終的な答えを提供するものというより、問題提起の手初めをなすといべきで⁽¹⁾」ある。

経済原理にもとづく説明が、非現実的であり、実際の賃金や雇用の変化を説明できないのではないかという疑問は当初からあった。しかし、それは単なる直観の範囲であったり、それに対する回答も抽象的なものであったりして、積極的な論争は、余り生まれなかった。ところが1930年代の経済学刷新期を迎えて、アメリカで一連の労働市場実証研究が始まった。それはアメリカ経済学の制度派的伝統と、不況期の失業問題を解決せねばならないというプラグマティックな要請が融合した所産であったろう。その後、戦争時になると、労働力の配分計画や物価・賃金の統制問題と結びついて、労働市場の調査研究は引き続き注目された。1940—1950年代までは、ブルーカラー労働者の労働市場問題、それに労働組合運動に関する研究が蓄積された時期である。1960年代になると、失業は失業でも「構造的失業」が問題になる。労働市場の研究も、ブルー・カラー以外の分野へ広がった。第3次産業の発展に結びつくホワイト・カラー労働者、特に女子事務従事者・技術者・若年ホワイト・カラー労働者、さらに黒人などの人種問題にまで関連するようになった。

さて、1930年代から50年代にいたる労働市場の実証的研究の積み重ねから、われわれはいくつ

注(1) サムエルソン著 都留重人訳『経済学』岩波書店、昭和43年、594頁。

かの回答を得た。以下、主要な問題点と、それに関して得られている研究結果について述べよう。

(1) 労働者はどのようにして職を見付けるか。

男子工場労働者が仕事を見付ける方法は、家族や友人の情報や、直接、企業の人事課と接触するやり方が多い。すなわち、体系的な職探しはせず、友人や親類や門前募集などを通して紹介される最初の職に就く傾向がある。公共職業安定所は最後に利用されるだけである。労働者はかなりの知識を持つが、くわしいというにはほど遠いものである。

L. G. レノルズは、労働者がよその賃金や労働条件についてほとんど何も知らないということを見出した。H. S. パーンズも、調査労働者の3分の1は理由なくたまたまその職についたと見た。それゆえ労働者は労働市場についての知識は余りにも少ないという。失業をしている場合の職探しの行動にしても、失業しているからどのような仕事でもとるとするのは間違いである。レノルズは、労働者が職を選択するとき、他の可能な職と比較して決めるのではなく、その仕事の特性と、その労働者の最低生活水準との比較によると見た。しかし、S. ロテンバーグは、レノルズを評して、他の可能な職の数を過小評価していると言う。

(2) 自発的に職を変える移動性の高い労働者はどれ位いるか。

労働者の2/3から3/4の者は1年以上同じ職に留まっている。それゆえ、大部分の労働者は職を探していないという意味で、労働市場にいない。失業の多いときに職を変えようという者の比率はもっと低くなる。

L. G. レノルズの行なった調査では、1941年に全体の労働者の3分の1の者が3回以上職を変えていた。これは全体の移動率の4分の3を占め、平均としての移動率を高めている。一方 H. S. パーンズは1938年から1950年に及ぶいろいろな調査結果をまとめて、就職後1年から2年の間移動しなかった労働者の割合は、どの場合も60—70%以上に達することを指摘した。それゆえ、一部の移動性の高い労働者のために、全体の移動率が高まっていると述べている。

(3) どのような労働者の自発的退職率が高いか。

自発的に辞めるものは、若年者で、未婚で、短期勤続者で、女子であることが多い。

G. L. パーマーの「6都市の労働移動調査」(1940—50)が貴重な情報を提供してくれる。この結果をまとめると、大よそつぎのことが言える。労働移動率を年齢別にみると、若年労働者の移動率は中高年者よりはるかに高い。職種別に移動率を見ると、不熟練労働者より熟練労働者の方が低く、

注(2) Reynolds [40]

(3) Parnes [32]

(4) Rottenberg [48]

(5) Reynolds [40]

(6) Parnes [32]

(7) Palmer [30]

[] 内は文末の文献番号を示す。以下同様。

熟練労働者より管理・専門・事務職の方が低い。また女子の場合は家事労働の移動率が高く、専門職でもっとも低い。産業別にみると、移動率の高い部門は、建設、商業、耐久消費財製造業の順で、低いのは輸送、通信、公益などである。アメリカの場合、顕著に移動率の高いグループは、移民労働者である。移民でかつ若年労働者となると、移動率は極端に高くなる。

労働市場地域の中で、職業間移動と産業間移動とどちらが多いかという点、事情によるけれども、産業間移動の方が多い傾向がある。一般に、同種の産業に属する企業の間と、異種産業でも地理的に近接している企業の間で移動が多い。

労働移動は、解雇・一時解雇によるものと自発的退職によるものがある。自発的退職の場合は賃金・労働条件の上昇や、昇進に結びついていることが多い。ところが解雇によるときは、失業と結びつくことが多い。R. ウィルコックと W. フランキの調査研究によると、解雇後新しい職を探すのに3カ月以上要した者は、40—80%いた。そして失業の期間が長くなるほど、就職は困難になった。このような長期失業者は、男子より女子に多く、また白人より黒人に多い。また、若年者より中高年者、特に45歳以上の者の失業期間が圧倒的に長い。

(4) アメリカの自発的退職率が、第2次大戦後長期的に低下しているのは何故か。

製造業の月間平均自発的退職率は、1943年の5.2%が戦時の最高で、その後低下の傾向を示して1956年に1.6%である⁽⁹⁾。これが団体交渉の発展に伴う、私的年金制度などの付加給付の増加によるものではないかという説明は古くからあった。この点に関する舟橋の議論を紹介すると、つぎのとおりである。

第1に労働組合の発達である。組合が組織される前は、労働者に不満があると、それを表現するもっとも普通の方法は、退職であった。苦情処理機関の利用からストライキに至るまで、労働者が職場から去らずに問題を解決する可能性は、明らかに増加している。第2には、労働力の老齢化である。1920年—30年代の出産率の低下により、このところ若年労働者の数が相対的に少なくなった。20歳から24歳までの若年労働力の比率は、1940年に14.5%であったが、1956年には8.8%に低下した。もっとも労働移動率の高い年齢層がこのように減ったため、平均移動率に与える影響は小さくないに違いない。第3に、製造雇用の安定である。これも統計技術的な問題である。アメリカの場合、労働移動率は製造業についてしか分からない。この期間、製造業はむしろ雇用が安定していて、ホワイト・カラー職種、特に第3次産業部門に若年労働者の多くが吸収された。それゆえ、この分野の自発的退職率は、製造業におけるほど低下せず、むしろ増加したと推測される。第4に、先任権制度の影響である。年齢と勤続年数は密接に関連している。そして平均勤続年数は製造業で

注(8) Wilcock and Franke [59]

(9) Ross [46]

(10) 舟橋 [12]

(11) アメリカの先任権制度については、II で若干、ふれる。

長くなっている。先任権は勤続年数を延ばす働きをし、勤続年数が長くなると、自発的退職率は急速に低下する。以上が、私的年金やその他の付加給付以外の、離職率低下の主要な要因と思われる。

(5) 労働移動は賃金格差を縮小したか。

自発的移動が職場間の純利益 (net advantage) を均等化しているようには見えない。賃金の高い所では労働条件も良い。労働移動は雇用の不可侵条約、組合の先任権制度、企業内昇進という慣行、制限付きの採用方針によって制約されている。このような制約は労働不足状態が強まると、弱くなる傾向がある。しかしいずれにしろ、労働者が賃金格差の変化だけで再配分されるという見解は、誤りのようである。労働者は、職の利用可能性によって、もっと直接的に、一層強力に再配分されている、と見るのが L. G. レノルズである。⁽¹²⁾

C. A. マイアスは、若干異なった評価をする。例の「6都市の労働移動調査」における職種間、産業間の移動の形態を概観すると、労働市場の中で労働者は純利益の差異に従って移動している。そしてそれは自発的移動が多いから、高賃金部門への移動が多かった。これから判断すると、移動は十分であったし、経済理論的モデルとも一致する。⁽¹³⁾

S. ロッテンバーグは古典派にまで遡って、労働移動に関する理論的・経験的諸研究を調べた。⁽¹⁴⁾ その結果、労働者は自己の純利益を極大化する行動をしている。そのように考えないと、労働者の低賃金部門から高賃金部門への移動をどう説明するのか。しかし労働者が賃金格差を十分に縮小するほど移動するかどうかについては、諸研究者の間で一致した見解はないようである。

II 労働移動を阻害する要因——レノルズの議論

L. G. レノルズは労働市場の競争メカニズムを阻害する要因は、労働移動を阻害する要因に還元されると考えた。彼の結論は、これまでの労働市場に関する彼の実証分析を中心にまとめ上げたものといえる。彼はつぎのような8つの要因を挙げた。⁽¹⁵⁾

(1) 就業機会 (job opportunities)

労働者が移動するのは、移動することに見合うべき賃金の差があるからだというのが、伝統的経済学の説明原理である。ところが景気変動過程の労働移動を観察すると、好況期には移動率が高く、不況期には低くなるのが一般に知られている。一方、賃金格差は好況期に縮小し、不況期に拡大することも経験的に確かめられている。そこで労働者が移動するのは賃金差によるのではなくて、就業機会、すなわち空席があるかないかによって大きく影響を受けるのではないかという説明が考

注(12) Reynolds [39], [40], [41]

(13) Myers [28]

(14) Rottenberg [48]

(15) Reynolds [39], [40], [41]

⁽¹⁶⁾ えられた。労働移動を賃金格差説でなく、就業機会説で説明するのは、空席があるときでなければ労働者は移動しない、つまり、就業機会のないときに労働移動は妨げられるということになる。

(2) 職種の特化 (occupational specialization)

労働者が移動しようとしても、適切な職がどこにでもいつでもあるわけではない。特に農村地域であれば非常に職場に限られる。さらに現代社会で仕事の種類が複雑多岐にわたると、職務の内容が狭い範囲に特化してくる。労働移動が空席のあるなしによるとなると、このような狭い範疇の就職機会を見付けることが困難であるため、労働移動が阻害されることになる。

(3) 企業内昇進 (within promotion)

わが国の大企業では労働者が企業間移動をしないで、同一企業内で昇進するのがよく見られる。アメリカでは余り注目されていなかったが、労働市場の実証的分析から、このような企業内昇進の慣行が非常に多いことが分かった。企業のある職場で空席ができたとき、企業はこれをどのようにして埋めるかという、その職務にもっとも近い下位の者が昇進されるというのである。企業はその空席の職を、先ず企業内で募集する。そしてそれに応募して来た者の中から能力と先任順ということを考慮して決める。企業側は能力が同じ場合のみ、先任 (勤続) を考慮するという。しかし実際は、能力というものを客観的に評価することは難しいから、同列の職務についている者の先任順というのが、もっとも一般的に通用する慣行になっている。企業はこのように企業内で募集しても空席が埋められないとき (実際には応募者がいないとき)、はじめて企業の外で募集する。企業が空席を下位の者で埋め、それによって生じた空席をまたその下位の者が埋めていくと、最後に企業はもっとも下位の職務、通常は見習とか雑務とかの不熟練職務を外部から補充することになる。それゆえ、このような企業内昇進の慣行があると、企業間の労働移動が極めて限られることになる。⁽¹⁷⁾

(4) 雇用充足についての雇用主の条件—1

雇用主は労働者を雇い入れるとき、じつにさまざまな条件をつける。これまでの労働市場研究の結果によると、アメリカでは雇用主は先ず3つの条件をつける。第1に、企業が人を雇い入れようとするとき、以前に雇われていた企業で、成績の良い者を好む。第2に、自社の従業員の知合いを好む。アメリカでは公共職業安定所の利用がわが国より少ないが、その代り多いのが縁故募集、門前募集である。なかでも雇用主としては縁故募集を好むことが分かっている。第3に、失業者を雇い入れることは余り好まれていない。特に失業期間の長い者ほど嫌われる。つまり失業期間の短い者ほど再就職率が高いと言われている。

(5) 雇用充足についての雇用主の条件—2

雇用主はさらに雇い入れについて多くの条件を付ける。それらを列挙するとつぎのとおりである。

注(16) 就業機会説は、初め、長期的な農・工業部門間の労働移動を説明するために、T. W. Schultz が唱えた。

(17) Reynolds [40], Kerr [16], [17]

すなわち、特定の a. 年齢, b. 性, c. 人種 (特に色), d. 国籍, e. 学歴, f. 経験, g. 肉体的条件, h. 性格, i. 人格 を雇用主は好むのである。さきに挙げた就業機会や、職務の特化や、企業内昇進の問題に合格して職に就こうと思っても、このようにさまざまな条件に合わなければならないという制約がある。これらはもちろん、労働力があり余っているときの方が、労働市場が引き締まっているときより、大きな労働移動阻害要因となる。

(6) 不可侵条約 (anti-pirating agreements)

雇用主の間では、同一地域の他企業から労働者を採用しないという申し合わせがある。これは明文化したものというより、暗黙裡の協定である場合が少なくない。労働者を引き抜くことは、賃金・労働条件の相場をつり上げて、結局はお互いの利益にならないことが分かっている。このような申し合わせがいつも守られるとは限らないが、労働市場がルーズであるときや、雇用主が大規模であったり同一地域に少数しかない需要独占的な場合は守られやすい。そのとき、労働移動を阻害する要因となる。

(7) 情報不足

古来、労働市場の競争が完全に働かない原因として、労働者の知識・情報の欠如が挙げられている。労働者は通常、よその賃金が幾らであり、労働条件がどうなっているかについて詳しく知らない。またどこで労働者を募集しているかについても、正確に知らない。さらに、労働者が職を見付けるといのは、買物をするときのように、品物とその値段をあれこれ見比べてそのあとで決めるというものではない。目の前に現われる職について、それぞれ採るか拒むかを決めなければならない。それゆえに、ウィンドウ・ショッピングのようなわけにいかない。いずれにしろ個人個人の労働者は、企業や労働組合やその他の組織体の持つ情報量に比べると、比較にならないほど少ない知識・情報の下で行動していることが分かっている。

(8) 先任権 (seniority)

アメリカの先任権制度は、これを知らなくては労働市場の機能について語れないほど、根強く安定した制度である。一口に言えば長期勤続者ほど優遇するというきまりである。雇用縮小期に企業から排出される一時解雇 (lay-off) というのがあがるが (失業保険制度の発達と相俟って)、どのような順に一時解雇されるかという、圧倒的に先任権の低い順になされるのである。昇進についても、企業内昇進の慣行として、先任権が大きな役割りを果たすのは先に述べたとおりである。その他、有給休暇にしても、年金にしても長期勤続になればなるほど有利である。このような先任権は、一旦、企業を離れると (一時解雇を除く) すべて消滅する。そして新たな職場に入ると、そこで新しい先任権が始まる。それゆえに、労働者が職を変えるということは、それまで積み上げた先任権を捨てても見合うような、有利な条件がなければならないということにある。よって先任権制度は労働移動を制限する働きをもつ。付け加えると、このような先任権制度は、労働組合があり、労働協約ではっ

きり取り決めがある場合だけではない。組合のない場合や、文書での取り決めがない場合でも、一時解雇や昇進の多くがこの先任順でなされる慣行が多いのである。

III 労働市場の諸類型

1. ヒックスの議論

1932年に出版された J. R. ヒックスの『賃金の理論』は、今日でも古典としての読み物にとどまらない。そこでヒックスは、労働市場の動学分析への橋渡しとして、つぎの点を指摘している。⁽¹⁸⁾ すなわち、静学的均衡賃金理論では、2つの重要な事情を見落としていた。それは、与件の変化に対する調整期間の長さ、もう1つは将来に対する見通しのなされ方である。

労働者がひとつの職から他の職へ移動するとき、移動費用がかかる。また企業にとっても、労働者を雇い入れたり、退職させたりすると、同種の費用がかかる。このような移転の費用は均衡の条件に影響を与える。移動したときに労働者が得る所得の有利さが、この移転費用を上回らない限り、彼らは移動しないからである。そしてこの移転費用が、無限に長い期間に分散されない限り、条件変化に対応する調整過程に影響を与えるであろう。

予見の重要性も明らかである。今日の行為の影響は今日終るものではない。例えば一つの企業が注文の急増をうけるとき、その需要が今後どのような趨勢を辿るのか、によって今日の行為が変わって来る。今後とも高水準の需要が続くのか、これは特殊な1回限りの急増であるのか、あるいは今後引き続いて拡大して行く場合の端緒であるのかかもしれない。どの予見を持つかによって、生産計画は大きく異なる。

ここでヒックスは労働市場の契約を2つの種類に分類する。1つは労働者が同じ雇主によって継続して雇用されることを期待している規則的雇用であり、もう1つは、そのような期待が通常ない自由労務的雇用である。この自由労務市場 (casual labor market) は本来の性質からして高度に競争的な市場である。しかしこの場合でも、失業が存在するにも拘わらず、賃金は変動しないかもしれない。なぜなら、企業の労働需要はたえず変動しているが、賃金の变化は現在の労働供給でなく、将来の供給に影響を及ぼすであろうからである。それゆえに賃金の变化はかなりの時点間で安定したものとなるに違いない。需要や供給の変化が長く続くときは、もちろん賃金の变化が起こるのである。

規則的労働市場 (regular labor market) は、ある者が同じ雇主の下に継続して雇用されることによって、他の労働者より有用になるという職業の集合である。このとき、労働者が移動することは、労働者・雇主側の双方にとって失費を招くことになる。そしてこの場合の賃金は一層安定性あるい

注(18) ヒックス [13] 第4章 競争の運行

は硬直性を増すのである。

ヒックスの以上の観察は、労働組合のない自由競争市場の場合についてである。労働組合組織が市場の機能にどのような影響を与えるかについては、本書の後半に論じられている。ここでは結論として、労働組合のない自由市場の場合でも、時間的調整と予見という事情を考慮するならば、限界生産力説に対してつぎのことがいえる。すなわち、ある人が特定の瞬間にうけとる賃金が、彼の限界生産物と均等である必然性は何ら存在しない。変動しつつある社会において、「ある人の限界生産物は絶え間なく変動するの⁽¹⁹⁾に、賃金は絶え間なく変化するものではないからである。」

2. ダンロップの議論

市場で、価格づけの意思決定がどのようになされ、契約の手続きがどのように行なわれるかという点で、J. T. ダンロップは市場をつぎの5つのタイプに分けた。⁽²⁰⁾(1) 取引所、(2) 封鎖的入札価格制、(3) 競売価格制、(4) 建値制、(5) 交渉価格制である。

最初の取引所というのは、いわゆる完全競争の条件を備えた、証券取引所などに見られる機構である。この特徴を挙げれば、a. 売手と買手がほぼ同数、b. 市場の参加者は取引条件を熟知している、c. その情報にもとづいて自己の言い値を変えたり、自由に市場に出入りできる、d. 取引対象が同質的で標準化されている、そしてその結果、e. 一物一価の法則が支配している。これに対して「封鎖的入札価格制」と「競売価格制」の下では、最終価格設定者が唯一人である。入札価格制とは、入札価格が一度で決まり、競売価格制は最高または最低の競売値で売買される。重要なのはつぎの「建値制」である。建値制というのは、たとえば小売などに見られるように、売手が一方的に建値を設ける場合である。最終価格設定者が唯一人という意味では、さきの入札や競売と同一である。しかし建値制では、時間の経過とともに他の買値に照らして徐々に自己の価格を修正することができる。

ダンロップによれば、労働市場の特質は、本来、建値制であるという点にある。労働市場がなぜ建値市場的性格をもつかというと、つぎのような要因が考えられる。すなわち、労働市場には、a. 失業人口の圧力がある、b. 労働力の移動は限られている、c. 財産状態は不平等である、d. 労働者の資源支配力が欠如している、e. 労働者には市場知識が不足している、などである。労働組合の機能というのは、買手側の建値市場を「交渉価格市場」または組合側の建値市場へ移行することである。

ダンロップはさらに、労働市場の特質として調整期間の長さを考える。すなわち、市場状態の変化に対して、価格調整の時間的ずれがどれ位かということである。例えば同じ建値であっても、小

注(19) ヒックス [13] 77 頁。

(20) ダンロップ [10]

麦は毎日変わり、卵は毎週変わり、衣服や靴は半年ごとに変わり、自動車や農機具は毎年変わる。これら財の場合に比べると、労働市場の調整期間は一般に長期にわたる。販売状態が変化するたびに賃金変化をするわけではない。労働組合が一産業の大半を組織すると、建値市場から交渉価格市場へ移行する。団体交渉によって、制度が労働市場の価格づけ機構を補完する機能を果たす。このとき労働市場の調整期間は、さらに長くなる傾向がある。

3. カーの議論

C. カーは、先ず労働市場という概念を検討し、これを「賃金市場」と「雇用市場」という要素に分解した。⁽²¹⁾

われわれの経済の中で、二つのことが起こっている。すなわち、賃金変動していることと、人々が職を変えるということである。慣習として、労働市場とは、同一の賃金が支払われている職(仕事)の合計である。地域労働市場とは、移動費用の大きさによって区分される。それゆえ労働市場とは、市場の不完全性がないときに単一の価格が存在し得るような範囲をいう。労働市場が価格を決めるからである。これが経済学者の伝統的な見方である。

これに対してもう一つの見方がある。それは雇主、組合、行政担当者、そして経済学者もこれを使っている。すなわち労働市場とは、職種・産業・地域を定め、その中では労働者が容易に職を変えることができる範囲である。このとき単一価格の範囲とは必ずしも一致せず、単一価格の方は幾つかの市場をカバーするであろう。この場合労働市場とは、職(仕事)を分配する機構である。

この二つが区別されるとき、単一の賃金が存在する範囲を「賃金市場」(wage market)と呼び、職が配分される範囲を「雇用市場」(job market)という。

さて、カーは、労働市場の市場モデルとして、つぎのような5つのタイプを考えた。

- (1) 完全市場 (perfect market)
- (2) 新古典派市場 (neoclassical market)
- (3) 自然市場 (natural market)
- (4) 制度的市場 (institutional market)
- (5) 管理市場 (managed market)

以下、若干の説明を加えよう。

(1) 完全市場

伝統的経済学で仮定している、完全競争の条件が備わった市場がこれである。すなわち、市場への出入自由、売手買手とも完全知識、売手買手の規模は小、共同行為なしという場合である。重要なことは、この場合、そしてこの場合のみ、賃金市場と雇用市場が一致するという点である。

注(21) Kerr [16], [17]

(2) 新古典派市場

上記の「完全市場」は、単純化したモデルである。現実の条件を少し組み込むと、モデルは若干修正される。この新古典派モデルでは、労働力を熟練労働者と不熟練労働者に分ける。すなわち労働力の質を考慮しようとする。労働組合の機能を積極的に評価するが、その機能とは労働市場の不完全性を排除する（情報を完全にし移動を促進するという意味で）にとどまる。さらに労働市場における惰性（inertia）を若干認める。労働移動は正味経済利益（net economic advantage）に従って行なわれる（金銭的な賃金のみでなく他の一切の条件を考慮した利益）。したがって、長期的には資源の最適配分が達成される。

(3) 自然市場

実際の労働市場を観察すると、職種や地域によって賃金差がある。単一の相場というものはなく、むしろ相当の広がりを見せている。賃金以外の雇用条件は、これを相殺するよりむしろ拮据している。雇用市場（job market）というとき、経済学者にとっては労働者はすべて雇用市場にいるという客観的事実を意味する。しかし個々の労働者にとって、これは主観的な歪曲された事実である。組合もない場合、労働者は主に友人などを通じての情報に頼るというように、狭い視野しか持っていない。雇用主は団体に加盟していない場合でも、若干の需要独占的な力を持っている。しかし労働者には供給独占的な力はない。このとき賃金は単一ではなく、資源は最適配分されない。雇用市場の機能は賃金を決めるものではないけれど、大よその幅は決めるであろう。このような状態を「自然市場」という。

(4) 制度的市場

労働組合が組織され、雇用主側の組織もある程度発展すると、いろいろなとりきめが作られる。制度的なきまり（institutional rules）が支配する市場がこれである。もちろんこのきまりは正式のものも非正式（informal）のものも含まれる。労働力の売手と買手の数が、組織化によりだんだん少なくなると、やがて伝統的経済学で想定する双方独占の状態になる。生産物市場において、双方独占下の価格は「不確定」である。つまり、双方独占の場合、賃金がどこに決まるかは分からないということである。しかしながらこの制度的市場においては、賃金差はむしろ縮小する。均一の賃金率が支配する傾向にある。しかしこれは労働市場の競争の結果ではなくて、労使当事者ならびにその他関係者の政策の結果である。これは合衆国で比較的最近発展した市場であって、ここでは明らかに賃金市場と雇用市場は結合されていない。ときには両者が全く違う方向へ向う。人々はある限られた雇用市場の中で職を見付けたり失なったりする。しかし賃金市場は、別の一つの範囲⁽²²⁾（orbit）をもち、その基盤は公正比較（coercive comparison）である。賃金市場の範囲の方がはるかに広く、これは組織とか、政策とか、公正概念とかが及ぶ広さに当たる。それゆえ雇用市場と賃金市場は、明らかに異なるものである。このとき賃金は交渉によって決まるが、交渉価格の範囲は経済的条件

注(22) ロス [43]

のみならず政治的条件にも大きく左右される。そしてこの非経済的配慮は「パターン」の波及に結びつく。雇用主の団体や大企業はもちろん、労働組合も経済的な目標（経済的利益）に注意を払うが、一方「政治的」な組織体でもあり、長期的な組織の発展という目標をもつ。

(5) 管理市場

労働市場が完全競争の世界としてとらえられることがあるが、実は多くの不完全性を備えるものだということが分かっている。この不完全性という一切の欠陥を除いたものが、「管理市場」である。どのようにしてかという、個別の制御に替わって、政府の支配が登場する。この段階では、先の制度的市場の前提条件になっていた労働組合が、ますます強力になった状態を想定する。すると、これに対する対策は二つに分かれる。一つは、あまりに強い労働組合は労働市場の競争機能を失わせ、労働貴族制を打ち立てるだけである。それゆえ、労働市場においても、生産物市場における独占禁止法の適用のようなことを考えるべきだということである。もう一つの対策は、もっと積極的な政府の介入である。個別の団体交渉を排して、政府が労働力需給の等しくなる賃金率を設定すること、および生産物価格や労働移動まで政府が統御することなどが提案される。いずれにしてもこの管理された市場では、賃金の決定と労働者の移動とが制度的市場より強く結びつくように考えられている。そして労働力は最適に配分され、生産者の支配は制限され、消費者の主権が確立される。

さてこのようにカーは、労働市場を5つのタイプに分類した。「完全市場」を別にすれば、満足すべき賃金決定と雇用配分機能をもつのは「新古典派市場」と「管理市場」である。「自然市場」と「制度的市場」がもっとも普通に見られるタイプだが、上記の機能については不完全である。アメリカの場合、特に「制度的市場」がこれからもっと一般的になるだろう。そして最善ではないが、ある程度、適切な経済的機能を果たすものと、カーは評価している。

IV 企業の内部労働市場と外部労働市場

カー⁽²³⁾ダンロップの労働市場モデル

経済学でいうところの労働市場とは、労働者間についても雇用者間においても、十分な競争があることを想定している。しかし現実には、いつでもどこでも同じように競争があるわけではない。労働者の間で、特に他とあからさまな競争関係にない労働者群を、「非競争集団」（non-competing group）と言って来た。そしてこの非競争集団を形成する大きな要因は熟練の相違（skill gaps）と地域の相違（distance gaps）であるとも言われた。ところが経済全体の労働市場の中で、企業という非競争集団を考える議論がある。すなわち、労働市場を「企業内労働市場」（internal labor market）⁽²⁴⁾と「外部労働市場」または「企業外労働市場」（external labor market）とに分ける。

注(23) Kerr [17], Dunlop [11]

(24) Kerr [17]

このような考え方の発想は、労働市場と一口に言っても、すべての労働者、すべての就業希望者が同じ強さで労働市場に参加しているのではないという認識から来る。市場条件が少しでも変化すればすぐに労働移動を開始する人達もいれば、条件の変化が余程大きくなければ動かないであろうような人達もいる。また需要側から言えば、いろいろな職務 (job) があるけれども、すべての職務が同じように労働市場機能と結びついているわけではない。労働市場の不特定多数を対象にして充足するのが普通の職務と、労働市場から一応切り離されて別の仕方では充足される職務がある。すべての職務が同じように労働市場の需要と供給のバランスするところで充足され、その賃金が決まると考えない方が現実的ではないかというのである。

そこで「企業内労働市場」と「企業外労働市場」の概念が導入される。⁽²⁵⁾「企業内労働市場」とは、一つの管理単位 (企業・事業所など) の中で、いろいろな職務にある労働者が移動するきまり・慣行の複合を意味する。つまり企業内の配置転換、昇進、降格、一時解雇を決めるルールが、企業内労働市場の機能である。これが企業外労働市場の機能と同じでないと見るところに、このような概念を用いる意味がある。すなわち、企業外労働市場というのは、これまで漠然と労働市場と言われてきたものにはほ等しい。そこでは賃金や雇用の配分が需要と供給の競争メカニズムを通じて決定される。しかし企業が労働者を雇い入れるとき、どの職務に空きができてもすべて、外部の労働市場で平等に募集するであろうか。もしそうなら、企業内のどの職務も同じように外部労働市場にさらされているのであるから、同じように需要・供給の法則が支配するかもしれない。そして企業内と企業外の労働市場は一致する。

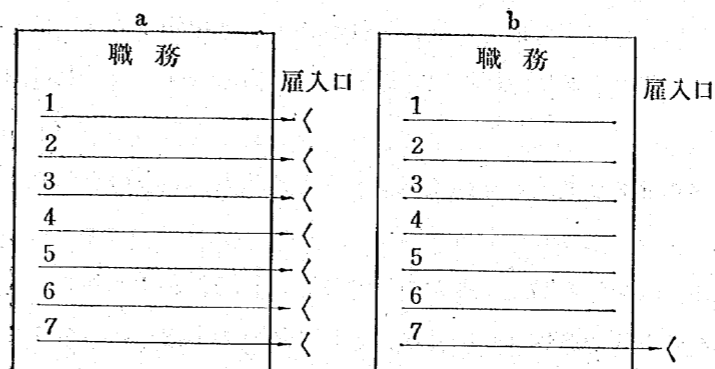
しかし、今日の、ある程度の大規模企業の世界を考えると、このように考えるのは余り現実的でない。多くの企業では、外から労働者を募集する職務が、極めて限られていることが分かっている。つまり企業に入る戸口すなわち「雇入口」(port of entry) は、ある特定の職務に限られている。他の職務は外からではなく内からの昇進、配置転換などで補充される。

この企業内労働市場を、ダンロップの図解によって説明するとつぎのとおりである。図1は、職務の順位が高いものから低いものへ並べた図で、職務序列 (job ladder) を示す。図1-aは、すべての職務にそれぞれ企業への雇入口があるという極端な場合で、すべての職務が外部労働市場の中にあると言ってよい。図1-bは内部労働市場と外部労働市場を結びつける雇入口が、唯一つという極端な場合である。このときは、社長でさえも最下位の職務から入って来なければならない。

企業への入り口がどこにあるかということは、生産の技術や、必要な労働力が社会でどの程度利用可能であるかとか、先任権制度のあり方とか、いろいろの要因に依存するであろう。図1のタイプは両極端の場合であるが、現実には両者の間に分布し、実に多種多様である。その中から例として、

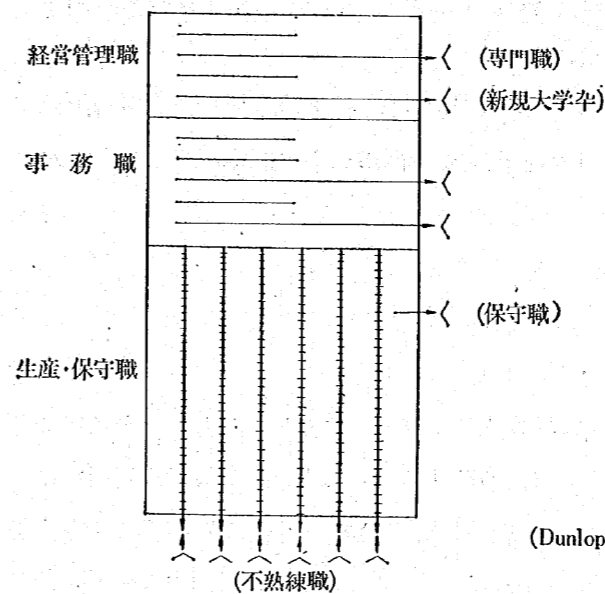
注(25) 企業内労働市場は企業内賃金構造に対応する。両者の関係については、すぐれた論文 Livernash (24) がある。

図 1



(Dunlop (11) 34頁)

図 2



(Dunlop(11) 35頁)

1960年時における鉄鋼の場合を簡略化して図示すると図2のとおりである。全従業員は経営管理職、事務職、生産・保守職に分かれ、これらのグループ間では企業内労働移動はない。経営管理職は、新規大学卒を採用して管理職コースを歩ませる場合と、相応の専門家を外から入れる場合がある。いずれにしろ、企業への雇入口は限られていて、すべての職務に入り口があるわけではない。事務職とは、わが国で言えば経理・秘書・タイプなどの仕事で、アメリカの場合、女子の職場である。ここでは仕事の種類や技能の程度で企業への雇入口が異なろう。しかしどの職務にも入り口があるわけではない。生産・保守職の場合はもっとも強固に先任権が制度化されていて、企業内労働移動のルールが確立している分野である。ここで外部労働市場から入るものは必ず不熟練職

種で、見習や雑役の形で先ず採用される。ただし保守は熟練労働力を要し、機械工などの職種は企業内養成だけでなく外から採用することもあるので、途中で雇入口が開かれている。職務序列からすると、各生産部門により若干最高位が違いますが、保守部門はもっとも高いところまで行く。個々の労働者は雇入口から入り、通常、先任順に上位の職務へ上がり、同時に賃金も増加して行く。ただ、上位の職務に空きがなければ、能力がありながらもいつまでも待つということになる。不況で一時解雇が増加するときは、逆に職務の序列を下げることもある。これを降格という。

企業の中の労働者の配分、つまり昇格、降格、一時解雇、配置転換を決めるのが、企業内労働市場の機能である。⁽²⁶⁾この機能は、企業への「雇入口」を通して企業外労働市場とも結びついていて、

注(26) 先任権制度を軸としたアメリカの企業内労働市場の制度的側面については、つぎの文献で綿密に分析されている。Chamberlain (5), (6), Chamberlain and Kuhn (7), Kahn (14), Lester (21), (22), Raimon (33), Weber (58)

決して独立した存在ではない。しかし企業内の労働配分のメカニズムは、労働力の需要・供給のつり合いというのではなく、いろいろのルール⁽²⁷⁾の複合体である。それゆえ、これを知るには、個々のルール、慣行、きまり、そして雇入口からの企業外労働市場の影響の与え方もつかまなければならない。

企業内労働市場モデルによって、ダンロップが強調している意味をまとめると、つぎのとおりである。

- (1) 外部労働市場で調達される職務は、全体の職務の数から比べると、極く僅かである。
- (2) 企業への雇入口となっているこのような職務は、団体交渉過程や経営の意思によって決まる。そしてこれは企業内労働市場の意思を反映している。
- (3) どのような労働者を雇い入れるかということは、一つの職務に関して決まるものではない。一旦雇い入れた労働者は職務序列に沿って企業内を移動するものであるから、企業は将来移動するであろう範囲との関連を全体から見て決めるのである。
- (4) 企業内労働市場がどのような形態をとるかは企業の規模や、技術の状態や、労働市場の組織の状態などによって決まる。なお、企業内労働市場と企業外労働市場との関係がどうであるかは、今後の研究にまたねばならない。

V 結 語

アメリカを中心とした労働市場研究から、わが国の場合について何が言えるかというのは興味深い問題である。アメリカでは労働力の企業に対する定着が強まる傾向にあり、労働市場の類型で「制度的市場」のウェイトが大きくなっている。そして企業内労働市場の概念によって、企業内労働移動や企業内賃金構造の問題が注目を集めるようになった。このことは、わが国の大企業部門の労働市場にみられる年功序列賃金—終身雇用制のごときものに近接するのであろうか。形態としてはまさに類似点が多い。しかし一方で相違点も少なくない。第1にわが国では「会社」に対する定着であるのに、アメリカでは「事業所」に対する定着である。わが国では現場労働者も遠く地へ配置転換されるが、アメリカでは事業所—地域に対する定着が強いからこのようなことはまれである。第2に、アメリカでは労使の交渉を通じて先任権制度が確立されている。そのルールは微細な点までも規定し、極めて厳密に運営されている。しかるにわが国の年功体制は、はなはだルーズな慣行であり、黒白のつけ難いあいまいな期待によって支えられている。違反したとしても、苦情処理機関に提出されることもないし、法廷に持ち込まれるようなこともない。第3に、アメリカではこのような企業内労働市場のタイプが、産業により、規模により、地域により、さまざまな多様性

注(27) このモデルに基づいた、企業内労働市場の経験的研究は、Doeringer [8] が最初である。

をもっている。しかしわが国では、年功序列の定義そのものが漠然としている故か、そのような研究が余りなされていない故か、大企業であれば産業が異なっても、それほど大きな差異はないようである。第4にアメリカの企業内移動や賃金体系は職務に沿って運営されている。つまり、職務に空きがなければ、能力があってもその下の職務につき、その下位の職務に応じた賃金が支払われる。ところがわが国の場合、人に沿った年功序列が運行されている。それゆえ職務と賃金必ずしも対応せず、昇進はしないのに賃金は上がるという現象も生じる。第5に、これは重要な制度的条件の違いになるが、アメリカでは一時解雇制があるのに、日本ではない。個別企業にとって、アメリカでは雇用の重みが日本ほど大きくない。わが国では景気変動過程を通じて丸抱え方式である。それゆえ年功制の運営が複雑になり、あいまいになる。

ところでわが国では、近年労働力不足が叫ばれ、賃金格差の縮小、移動率の上昇が起こっている。このことは年功制の崩壊に結びついているのだろうか。年功賃金体系から職務評価—職務給体系へ移行しつつあることを考え合わせると、あり得ることである。しかし、一方で終身雇用・年功制の基盤を考えると、単に労働市場のひっ迫のみでこれが崩れるとも思えない。すなわち、わが国では明治以来大企業が中心になって、経済社会の革新がつぎつぎに行なわれた。革新といっても、具体的にいえば外国からの技術導入が多い。新しい技術を入れると、それに対応する新しいタイプの労働力が必要となる。そのようなタイプは既存の労働者の中にいないから、企業自身がそれを養成せねばならない。そのためには労働者の定着化を図らねばならないので、終身雇用の政策が促進された、とみることができる。新しい技術は追随者が現われると希少性がなくなり、革新によって生じる利益を、もはや享受できなくなる。それと同時にそのようなタイプの労働力の希少性もなくなり、年功の意味も薄れる。もしまた革新による利益を得ようと思えば、新しい開拓や導入をしなければならぬ。つねに社会の先端を行く企業にとっては、そこで必要とするタイプの労働力は、企業内に留めおかなければならぬ。そしてこのような傾向が労働組合組織の発展と結びつくと、年功制の維持が促進されるであろう。このように考えると、社会の革新を荷う部門がある限り、年功制の基盤は崩れないといえる。しかし、経済全体に対する、このような部門のウェイトは今後、大きくなるのか小さくなるのか分らない。労働力不足が基調として長期的に続くとなると、これからの労働市場は今までと違うものになるであろう。そのときの新しい秩序が、カーの用語を使用すると、「制度的市場」から「完全市場」のタイプへ移るとは考えられない。組織面、制度的側面は一方で、強化されて行き、「制度的市場」からむしろ「管理市場」へ移行すると考えられる。

労働市場研究文献 (アメリカを中心とする)

- [1] Aaronson, Franklin M. and Keller, Ruth A. *Mobility of Workers in Employment Covered by Old-Age and Survivors Insurance*. U.S. Social Security Administration, Bureau of Research and Statistics Report No. 14 (July 1946).
- [2] Averitt, Robert T. *The Dual Economy: The Dynamics of American Industry Structure*. New York: W. W. Norton & Co., 1968.
- [3] Bogue, Donald J. *A Methodological Study of Migration and Labor Mobility in Michigan and Ohio in 1947*. Scripps Foundation Studies in Population Distribution, No. 4 (June 1952).
- [4] Burton, John F., Jr. and Parker, John E. "Interindustry Variations in Voluntary Labor Mobility," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 22, No. 2 (January, 1969), 199-216.
- [5] Chamberlain, Neil W. *Sourcebook of Labor*. New York: McGraw-Hill Book Co., Inc., 1958.
- [6] Chamberlain, Neil W. *The Labor Sector*. New York: McGraw-Hill Book Co., Inc., 1965.
- [7] Chamberlain, Neil W. and Kuhn, James W. *Collective Bargaining*. New York: McGraw-Hill Book Co., Inc., 1965.
- [8] Doeringer, Peter B. "Determinants of the Structure of Industrial Type Internal Labor Markets," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 20, No. 2 (January, 1967) 206-220.
「内部的労働市場の決定要素」(海外労働経済月報 第17巻, 第8号)。
- [9] Duesenberry, James S. *Business Cycles and Economic Growth*. New York: McGraw-Hill Book Co., Inc., 1958.
馬場正雄訳『景気循環と経済成長』, 好学社 昭和40年。
- [10] Dunlop, John T. *Wage Determination under Trade Unions*. New York: Augustus M. Kelly, Inc., 1950.
桜林 誠他訳『団体交渉下の賃金決定』, 東洋経済新報社, 1956年。
- [11] Dunlop, John T. "Job Vacancy Measures and Economic Analysis," in *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies*, A Conference Report of the National Bureau of Economic Research. New York: National Bureau of Economic Research, 1966, pp. 27-47.
- [12] 舟橋尚道「英米の労働市場」『日本労働協会雑誌』No. 115, 1968年10月。
- [13] Hicks, J. R. *The Theory of Wages*. 2nd. ed., London: Macmillan, 1963年。
内田忠寿訳『新版賃金の理論』, 東洋経済新報社 1965年。
- [14] Kahn, Mark L. "Seniority Problems in Business Mergers," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 8, No. 3, (April 1955), 361-378.
- [15] 兼清弘之「労働力移動の理論」南 亮三郎, 館 稔編『労働力人口の経済分析』第8章, 人口学研究会研究叢書V. 勁草書房 1968年。
- [16] Kerr, Clark. "Labor Markets: Their Character and Consequences," *The American Economic Review*, XI (May 1950), 278-291.
- [17] Kerr, Clark. "The Balkanization of Labor Markets," in *Labor Mobility and Economic Opportunity*, Essays by E. Wight Bakke and Others. New York: The Technology Press of Massachusetts Institute of Technology and John Wiley & Sons, Inc., 1954, pp. 92-110.
- [18] Kerr, Clark. "Wage Relationships: The Comparative Impact of Market and Power Forces," in *The Theory of Wage Determination*, ed. John T. Dunlop. New York: Macmillan, 1957, pp. 173-193.
- [19] 黒田俊夫「労働力の産業間移動」南 亮三郎, 館 稔編『労働力人口の経済分析』第9章, 人口学研究会研究叢書V. 勁草書房 1968。

- [20] Lampman, R. J. "Communication; On Choice in Labor Market," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 9, No. 4, (July 1956) 629-636.
- [21] Lester, Richard A. *Company Wage Policies: A Survey of Patterns and Experience*. Princeton, N. J.: Princeton University Press, 1948.
- [22] Lester, Richard A. *Hiring Practices and Labor Competition*. Princeton, N.J.: Industrial Relations Section, Department of Economics and Sociology, Princeton University, 1954.
- [23] Lester, Richard A. "Economic Adjustments to Changes in Wage Differentials," in *New Concepts in Wage Determination*, eds. George W. Taylor and Frank C. Pierson, New York: McGraw-Hill Book Co., Inc., 1957, pp. 206-238.
- [24] Livernash, E. Robert. "The Internal Wage Structure," in *New Concepts in Wage Determination*, eds. George W. Taylor and Frank C. Pierson. New York: McGraw-Hill Book Co., Inc., 1957, pp. 140-172.
- [25] Myers, Charles A. and Maclaurin, R. *The Movement of Factory Workers*. New York: 1943.
- [26] Myers, Charles A. and Shultz, George P. *The Dynamics of a Labor Market*. New York: Prentice-Hall, Inc., 1951.
- [27] Myers, Charles A. and Shultz, George P. *Patterns of Skilled Workers and Factors Affecting Their Occupational Choice, Six Cities, 1940-51*.
- [28] Myers, Charles A. "Labor Market Theory and Empirical Research," Chap. 20, in *The Theory of Wage Determination*, ed. John T. Dunlop. London: Macmillan, 1957, pp. 317-326.
- [29] 西川俊作『地域間労働移動と労働市場』, 有斐閣 1966。
- [30] Palmer, Gladys L. *Labor Mobility in Six Cities: A Report on the Survey of Patterns and Factors in Labor Mobility, 1940-1950*. New York: Social Science Research Council, 1954.
- [31] Palmer, Gladys L, Parnes, Herbert S. and Wilcock, Richard C. *The Reluctant Job Changer*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1962.
- [32] Parnes, Herbert S. *Research on Labor Mobility*. New York: Social Science Research Council, 1954.
- [33] Raimon, Robert L. "The Indeterminateness of Wages of Semiskilled Workers," *Industrial and Labor Relations Review*, VI (January, 1953) 180-194.
- [34] Reder, Melvin W. "The Theory of Union Wage Policy," *Review of Economics and Statistics*, XXXIV (February, 1952), 34-45.
- [35] Reder, Melvin W. "Wage Determination in Theory and Practice," in *A Decade of Industrial Relations Research, 1946-1956*, eds. Neil W. Chamberlain, Frank C. Pierson and Theresa Wolfson. New York: Harper & Brothers, 1958, pp. 64-97.
- [36] Reder, Melvin W. "Wage Differentials: Theory and Measurement," in *Aspects of Labor Economics*, National Bureau of Economic Research, Princeton: Princeton University Press, 1962, pp. 257-318.
- [37] Rees, Albert. "Union Wage Policies" in *Interpreting the Labor Movement*, Industrial Relations Research Associations, Madison: The Association, 1952, pp. 130-148.
- [38] Rees, Albert. *The Economics of Trade Unions*. Chicago: The University of Chicago Press, 1962.
- [39] Reynolds, Lloyd G. and Shister, Joseph. *Job Horizons: A Study of Job Satisfaction and Labor Mobility*. New York: Harper & Brothers, 1949.
- [40] Reynolds, Lloyd G. *The Structure of Labor Markets: Wages and Labor Mobility in Theory and Practice*. New York: Harper & Brothers, 1951.
- [41] Reynolds, Lloyd G. *Labor Economics and Labor Relations*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, Inc., 1954.
- [42] Reynolds, Lloyd G. "The Impact of Collective Bargaining on the Wage Structure in the United States," in *The Theory of Wage Determination*, ed. John T. Dunlop, New York: Macmillan, 1957, pp.

- 194-221.
- [43] Ross, Arthur M. *Trade Union Wage Policy*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1948.
古米淑郎訳『労働組合の賃金政策』ミネルツァ書房 昭和37年.
- [44] Ross, Arthur M. and Goldner, W. "Forces Affecting the Inter-industry Wage Structure," *The Quarterly Journal of Economics*, LXIV (May 1950), 254-281.
- [45] Ross, Arthur M. "The External Wage Structure," in *New Concepts in Wage Determination*, eds. George W. Taylor and Frank C. Pierson. New York: McGraw-Hill Book Co., Inc., 1957, pp. 173-205.
- [46] Ross, Arthur M. "Do we have a new industrial feudalism?" *The American Economic Review*, (December, 1958), 903-920.
- [47] Rothbaum, Melvin. "National Wage-Structure Comparisons," in *New Concepts in Wage Determination*, eds. George W. Taylor and Frank C. Pierson. New York: McGraw-Hill Book Co., Inc., 1957, pp. 299-328.
- [48] Rottenberg, Simon. "On Choice in Labor Markets," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 9, No. 2, (January, 1956), 183-199.
- [49] Sano, Yohko, and Izeki, Toshiaki. *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, Keio University, 1966.
- [50] Shister, Joseph. *Economics of the Labor Market*. New York: J. B. Lippincott Co., 1956.
- [51] Slichter, Sumner H. "Notes on the Structure of Wages," *The Review of Economics and Statistics*, XXXII (February, 1950), 80-91.
- [52] Slichter, Sumner H., Healy, James J. and Livernash, E. Robert. *The Impact of Collective Bargaining on Management*. Washington: The Brookings Institution, 1960.
- [53] Stieber, Jack. *The Steel Industry Wage Structure: A Study of the Joint Union-Management Job Evaluation Program in the Basic Steel Industry*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1959.
- [54] 鈴木啓祐「労働力の地域間移動」南 亮三郎, 館 稔編『労働力人口の経済分析』第10章, 人口学研究会研究叢書 V, 勁草書房 1968.
- [55] Tollers, N. Arnold and Raimon, Robert L. *Sources of Wage Information: Employer Associations*. Ithaca: New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, 1952.
- [56] Ulman, Lloyd. "Labor Mobility and the Industrial Wage Structure in the Postwar United States," *The Quarterly Journal of Economics*, LXXIX (February, 1965), 73-97.
- [57] Weber, Arnold R., ed. *The Structure of Collective Bargaining, Problems and Perspectives*. New York: The Free Press of Glencoe, Inc., 1961. Proceedings of a Seminar Sponsored by Graduate School of Business, University of Chicago and the McKinsey Foundation.
- [58] Weber, Arnold R. "The Interplant Transfer of Displaced Employees," in *Adjusting to Technological Change*, eds. Gerald G. Somers, Edward L. Cushman and Nat Weinberg. New York: Harper & Row Publishers, 1963.
- [59] Wilcock, Richard C. and Franke, Walter H. *Unwanted Workers*. London: The Free Press of Glencoe, 1963, Collier-Macmillan Ltd., London.
- [60] Woytinsky, W. S. *Three Aspects of Labor Dynamics*. Washington: Social Science Research Council Committee on Social Security, 1942.

国内純移動人口の性・年齢階層別推計*

西川 俊 作

はじめに

この論文は国内人口移動にかんする一連の定量的研究の第1次報告であって、戦後15年間(昭和25-40年)における都道府県間純移動人口を、国調生残率(CSR)の前進法によって男女別・5歳階級別に推計したものである。

観察期間を戦後に限ったのは、いってみれば当面の必要からであって、引き続き——時の経過とは逆になるが、戦前期にも遡りたいと考えているし、国勢調査の利用できる期間については、現に推計作業が進行中である。

幸いなことに、日本のばあい府県別に生命表生残率(LSR)が利用できる。CSRにかえてLSRにより別途推計をおこなうことも、今後の課題である。

この研究の核心は、純移動人口を性・年齢階層別に推計するところにある。戦前からの国勢調査における本籍地(出生地)・現住地別統計、戦後の住民登録人口移動報告、あるいは各種調査の常住地・従業地統計などは、いずれも年齢別移動の情報を与えないのである。

§1では経済成長と国内人口移動との関連を概括的に検討し、長期にわたる年齢別人口移動推計の重要性を述べる。§2では推計方法、ならびに基礎的な概念などを説明する。推計結果のチェックと2, 3の典型府県の状況を§3で、また若干の整理とファインディングを§4で、それぞれ扱う。

1. 経済成長と国内人口移動

近代的経済成長が急激な人口膨脹と、それを上まわる物的生産の拡大によって特徴づけられるということは、すでに今日共通の認識である。いいかえれば、ときに「人口爆発」ともいわれる人口

* この研究作業にあたっては、森田与四七、羽野素子、小林 一、吉本則子、天明信治の諸君から、多くの尽力、援助を受けた。これらの方々に深く感謝する。