

Title	アメリカ労働運動の経済への影響
Sub Title	Impact of labor unionism on economy in the United States
Author	川田, 寿
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1970
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.63, No.3 (1970. 3) ,p.219(1)- 237(19)
JaLC DOI	10.14991/001.19700301-0001
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19700301-0001

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.

アメリカ労働運動の経済への影響

川 田 寿

はじめに

I 労働組合運動と企業

- 1) 企業経営への影響
- 2) 経営参加

II 組合運動と所得再分配

- 1) 所得再分配への影響力
- 2) 組合運動が所得再分配に無力な理由

III 労働組合運動とインフレーション

- 1) 第二次大戦直後とその後のインフレーションと組合運動
- 2) デマンド・プルとコスト・プッシュ
- 3) ガイド・ポスト：その限界とその代替
- 4) マンパワー政策とインフレーション

IV 労働組合運動と経済成長

- 1) 労働市場組織と組合運動
- 2) 賃金支給構造の変化、私的社会保障制度
- 3) 経済成長と労働組合

はじめに

アメリカの労働組合と経済の関係は、必ずしも各局面で一致した見解があるわけではない。労働組合は純粋に経済への影響という点だけからみれば、その最適条件を阻害する要因を提起している。とくに雇用者の一部にすぎないといっても、製造業直接生産労働力のうち基幹部分を組織し、多様な組織と行動の様式をとっているにもかかわらず、団体交渉によって組合員の利益の拡大を実現している。とくにニューディール、第二次大戦を通じて主要組合の交渉力は強化している。その結果、企業の経営権に大幅に浸透して、経済の最も重要な基盤において、経営者の決定の相当部分にわたって発言力を拡大してきた。交渉力の拡大によって組合は経営権の乱用を阻止し、組合員の地位を確立し、人格の尊厳を取戻した。

労働組合の交渉力が強大であるといっても、その国民経済に対する影響力は決定的ではない。この小論では労働組合の力を過大評価して、組合勢力の発展を妨げようとする見解に影響されやすい

問題のいくつかを選び、それらに対する研究者の実証的解答をとりあげようとした。その結果、対象が拡散して焦点が不鮮明になる危険を冒すことになった。とくに物価・賃金・インフレーションについては再論する機会をもつことを期待している。

I 労働組合運動と企業

1) 企業経営への影響

アメリカにおいても労働組合の影響は企業に対して最も強い基盤をもつものと考えられる。団体交渉が企業に導入され、多年の交渉の積重ねによって、経営権領域が狭められてきた。近年においては人事関係全般にわたって規則制定および管理が労使の共同管掌にゆだねられる傾向を示している。この制度は、職種構造、職種内容の決定、賃金決定方式、時間外割増・休暇・病休に対する支給率の基準、作業遂行上の就業規則を取上げる。さらに、職種構造内の労働移動すなわち、採用、配置、昇進、配転、格下げ、一時解雇または解雇をも規制する。これらの人事制度への組合の参入は、いくつかの点で人件費の上昇をもたらす傾向を示してきた。(1)大多数の労働組合は賃率と賃金外支給額の上昇を要求し、毎年の増額は一般化している。(2)組合は交渉と協定にもとづいて、労働力の量と機械操作の速度を規制し、通常労働力の削減をおさえ、一人当り労働者の産出量の引下げを計ろうとする。この要求は、全産業というよりは鉄道、建設、印刷産業で特に強く、結局これら産業の労務費増大となる。(3)古くから職種別組合によって確立されてきた職種別基準賃率が存続しており、一定職種については、個々の労働者の能率には拘りなしに同一賃率による支給が要求される。(4)また、工場労働者の組合は、一般に昇進、格下げ、一時解雇、については先任権によって、勤続年数に応じて決定することを主張する。これら人事についての経営者撰択に対する制限は、労働能率を向上させるための合理的選考を妨げることになる。(1)

以上の要因からすれば、団体交渉による規制は、労務費を高めて生産性を引下げよう作用する。少なくとも団体交渉の結果のみをとれば、企業内の単位当り生産物の平均労務費は上昇する。しかし、労働組合による交渉は、要求について妥結を見出す方式を生みだし、その中で経営者は妥結のための提案者となる。したがって、この譲歩と取分の取引関係を通じて経営者は、組合の費用増を伴う要求の決定に対応する費用節減の道を見出すように迫られる。しかも組合の要求は継続するのであるから、大多数の経営者はこれに対応できる手段を絶えず用意しなければならない。たとえば設備改善、労働力組織の改変、生産方式の革新、製品価格引上げなどである。これらの変更はすべて絶えざる経済変動の条件の中で行なわれるだけに、労働組合だけの影響を分離して単一のもの

注(1) S. H. Slichter, J. J. Healy and E. R. Livernash, *The Impact of Collective Bargaining on Management*, Brookings Institute, 1960

することは困難である。しかし、団体交渉が経営者の利潤追求努力を決定的に方向づけ制約する点⁽²⁾は確かである。

この費用増大をもたらす労働組合の運動目的は、環境条件によっては必ずしも有利な結果をもたらすものではない。たとえば、組合の要求に譲歩した企業の競争者すべてが組織を承認していないときには、組合目的達成は困難になる。また、産業が製品市場悪化の状態に長期にわたって当面するときには、組合は解雇をめぐる問題に取組まざるをえなくなる。さらに一般的に経済好況期には、組合要求は増大し、積極的行動をとるようになり、経営者はストライキの回避を望むであろう。不況期には、反対の動きがみられる。

要するに経営者は、団体交渉の発展に伴って、労働協約の協定条項について慎重になる必要があり、経営組織も統一見解と政策を中心に再編されるようになる。さらに労組関係に精通する専門職員をもって構成する専門部を設置し、同時にライン職制も生産以外の管理に参加するよう要求されることになる。(3)

2) 経営参加

アメリカ労使関係の特質として、労働組合は労使協議制等の直接経営参加を拒否してきた。しかし、アメリカの団体交渉制度の本質は、西欧諸国における労使協議制による規則制定および執行によって企業内の人事関係についての経営者の排他的権限を制約する方式に代替する機能を果たすことにある。団体交渉は明らかに経営者の決定の自由を制限する。多くの経営者とくに新たに団体交渉制度に参入した経営者にとっては、組合の経営問題への浸透は無制限に拡大される可能性があるように見え、終局的には経営者の独自の管理領域はすべて共同決定にゆだねられることになるとおそれる。しかし、大多数の事例の示す事実は、企業の生産方法、製品種目、融資、工場立地、配当、再投資政策、資本計画については、経営者のみが決定に当たっているのである。この点はアメリカ労働組合運動の固有な性格をみれば明らかになる。

アメリカにおいては、労働組合は市場における競争を志向する集団として発展し、その組合員のために“より多く”を取得するために経営者に対して攻勢をとる集団であると自認している。したがって目的達成には相手企業が収益の多いことを必要とする。また、企業の収益条件整備は経営者のみの責任とする。組合は企業の成敗について共同責任をとることを拒否する。もし組合が企業の責任を分担すれば、経営の機関の一部として組合を編入することになり、組合員の利益を守る立場を離れて、企業のための能率増強に関心をもつことになる。組合は企業への編入に反対して、被用者のために被用者のみによってつくられた労働組合の本質を堅持し、経営間競争に加担して責任を

注(2) N. W. Chamberlain, *Collective Bargaining*, N. Y.: McGraw-Hill, 1951, Chapt. 6.

(3) P. Pigors and Charles Myers, *Personnel Administration*, rev. ed. N. Y.: McGraw-Hill, 1961.

とろうとはしない。能率的経営は経営者に課された役割であり、組合にはその成果を交渉によってより多く分配させる任務があるとしている。⁽⁴⁾アメリカの労働組合は企業よりの独立を守り続け、労使協力の方式には疑いをもっている。この原則にもとづいて、組合は多年にわたり成果をあげてきたのである。

組合は例外的に自主的独立の立場をくずしたことがある。例えば不況期に企業が弱体化したために、組合の基準賃金や労働規則を緩和することを承認した。その結果は殆んどが組合側に不利に終わった。したがって、基準条件の譲歩は全国組合によって強硬に拒否されることが原則となっている。譲歩によって基準をくずす代りに、弱体企業を市場から排除し、より利潤の高い高賃金を支払う企業の市場占有率の増大を選好した。その結果、アメリカ組合運動は、生産物市場における少数の強力な生産者の進出と集中力強化を推進してきたことになる。

この企業の能率に対する責任を拒否する組合の伝統的な政策は、アメリカ労働組合の特殊性を明らかにする重要な点である。これに対応して経営者も団体交渉の目的を局限し、経営全般ではなく人事政策の決定についてのみ組合の発言を認めようとする。さらに、組合は経営目的には全く関与せず、従業員だけの独立団体としての利害のみを強調してきた。この目的は、下部組織が加入している全国組合によってつくられ、かつ指導される。このような外部との結びつきが、下部では関係の深い経営からの独立を強化している。この企業の外との結びつきが、下部における経営と組合の関係を規制する。このようにして、全国組合は競争関係にある多くの経営者と交渉する結合体であり、下部組織の方針決定にあたって外部の関心を結合したものと一般基準を重要視する。⁽⁵⁾

アメリカ経済体制の成果は、限られた目的についての団体交渉原則が、大きな収穫を生みだしたことである。この原則がよく機能してきたために、労働組合主流の目的を体制内に局限させ、古典的社会主义への関心を絶縁させたのである。その上、数十年にわたる過程を通して、全国組合による団体交渉の集中は、組合運動の権力の中心を包括的な連合体である全国センター AFL-CIO ではなく、200 余の全国組合としたのである。その結果、多数の全国組合への力の分散は、人事政策における規則決定を分権化し多様化することになった。非常に広い意味では別として、現実の人事政策には典型的な類型はないのである。この事実、アメリカの労働組合が個別的部分的な利害関係にのみ専念しており、賃金や所得について全国的な統一政策に何等かの合意を見出そうとしていないことを物語っている。⁽⁶⁾この点は、後述する政府による完全雇用とインフレーションをもたらさない経済成長の維持というような政策努力の立場からすれば、非常に困難な条件を提起している。

要するにアメリカの労働組合は責任を回避する点で経営参加を否定するが、経営権の存在を承認

注(4) N. N. Chamberlain, *The Union Challenge to Management Control*, Archon Books, 1967. Chapt. 4, pp. 74-88.

(5) A. R. Weber, ed., *The Structure of Collective Bargaining*, The Free Press of Glencoe, 1961. Part III.

(6) W. Harber, ed., *Labor in a Changing America* N. Y.: Basic Books, 1966. Chapt. 21.

することを拒否し、組合員の利益の拡大を要求する交渉過程で経営政策の殆んどすべての領域において決定に参加する結果になっている。雇用の保障、公正な賃金、公正待遇の要求、および日常の苦情処理等を通じて、経営権とされる事項についても決定に参加している。⁽⁷⁾このようにして、人事関係のすべてにわたっているのは当然としても、金融についても、間接的には利潤が支払能力として交渉の対象とされ、利潤分配の問題とされ、年金基金の投資も交渉の主題とされることが多い。生産計画の場合にも人事に関する協約との関連で問題となり、新技術の採用に際して実際に需要されるよりも多い人員の雇用 featherbedding がしばしば行なわれ、転職のための職業再訓練や退職一時金が交渉によって決定されている。設備保全と関連して、社会請負契約者に下請させる問題でもしばしば交渉が行なわれる。技術革新に伴って、需要される職種内容が変化、操業率、時間外労働の調整のような多くの問題がおこり、経営の一方的決定は労働組合の要求を中心とする交渉によって修正される。さらに労働者の学歴水準が今後高まるならば、上述したところと合わせて、ますます組合の経営決定への参加は増大し、産業民主主義は拡大するものとみられる。

II 組合運動と所得再分配

1) 所得再分配への影響力

労働組合運動が所得の再分配にどのような効果をもつかは、賃金基金説以来の問題である。限界理論においても一時は積極的にとりあげられたが、その分析が賃金水準と構造および絶対的相対的所得分配の長期傾向を決定する要因として競争力を過度に強調した結果、一般の関心を失った。要素需要の弾性、供給、代替が、組合の独占的圧力を十分に相殺する機構として認められ、小集団であっても実質賃金を引上げ分配率をも引上げる可能性は認められるが、一般には競争経済の障壁がそれらの可能性を減ずる。

Hicks は組織基盤の広い組合運動は実質賃金を上昇させ、完全雇用を持続するためには高すぎる水準にまで押し上げることになり、競争原理からの重大な離脱となると論じた。⁽⁸⁾その上、アメリカのニューディール政策と結合した組合運動の躍進が、Hicks の理論を実証するように展開した。

もし組合運動が所得再分配の力をもつとすれば、国民所得に占める被用者への分配を増大させる。当時組合運動は労働への分配の低落を阻止する効果がある、と論じられた。しかし、組合の再分配力を立証するためには、財産所得を賃金または個人所得の平準化への分化が団体交渉に起因するか、組合の政治への影響力に起因するかについて明らかにしなければならない。

注(7) A. F. Sturmthal, *Workers' Participation in Management: A Review of United States Experience*. Geneva, International Institute for Labor Studies, Bulletin 6, 1969.

(8) J. R. Hicks, *Theory of Wages*. N. Y.: St. Martin's, 1932.

この関係を計量的に測定するために、Burkhead は次のような手続きを考えた。⁽⁹⁾ 相対的な要素間分配への組合の影響を検出するためには、国民所得には税込法人利潤を含め、要素間配分の移転は除外する。税と移転収支の効果は、個人所得分配の変化との対比で検討する。さらに所得は民間純所得を含め、政府関係を除外する。このようにして賃金給与を偏重するような統計上の誤りを排除する。また所得からは非組合員として、経営者や末端管理職者の給与を含めて、団体交渉と関係のないものを除く。その上民間産業の団体交渉の再分配効果のみを求めるためには、同一産業内の財産より労働への移転を産業間のもつと分離する必要がある。後者は労働集約度の異なる産業間の国民生産への寄与度の変化を示すのみであって、労働と資本の間の交渉力の変化とはかかわりがないからである。

組合運動は市場を支配して賃金率を上げようとするが、アメリカにおける所得分配の研究の多くは、イギリスにおけると同じように、団体交渉の影響が僅少であることを示している。Levinson の研究は、1919—1947 と 1929—1952 の2つの系列についてであった。⁽¹⁰⁾ 彼は民間産業を政府および非営利事業より分離し、民間部門の産業間の分配変化より同一産業内の変化を区分し、産業部門を組合、非組合部門に分けた。

これによれば、1919—1929 における民間国民所得の労働への相対的分け前は、6%上昇した。この上昇は大部分 1919—1923 年間に起こった。産業間の変化は同一産業内よりも大きい、いずれの場合にも組合の交渉力は大きく作用していない。

1929—1952 年間には、民間部門の労働への分配は 55.6% より 61.4% に上昇し、法人利潤は 13.1% より 16.0% に伸び、非法人企業の所得は 18.0% より 16.6% と僅かながら低下した。この期間に、利子は 5.7% より 1.9% へ、賃料は 7.6% より 4.1% へと大幅に低下した。全民間部門および組合部門では産業間を通じての変化は、同一産業内の変化よりも、労働への分配の上昇が約3倍ほど大きかった。

Levinson によれば、1929—1952 年の期間における労働への相対的配分の上昇は、主として政府の政策とインフレーションによってもたらされたものであって、組合の役割は附随的なものにすぎない。利子率の低落と賃料統制は、労働に対する財産への分配の相対的位置を 50% 以上引下げた。インフレーションはこの低落傾向を強め、組合部門の上昇をうながした。組合運動は政治的影響力を通じて、インフレーションと利子・賃料の低落に働かかけたが、それは決定要因ではないとみられた。

Phelps Brown と Hart による 1870—1950 年間におけるイギリスの労働への分配についての研

注(9) Jesse Burkhead, Changes in the Functional Distribution of Income. Journal of the American Statistical Association, June, 1953.

(10) H. M. Levinson, Collective Bargaining and Income Distribution, American Economic Review, May, 1954.

究も、組合の影響力が少ないとしている。⁽¹¹⁾ 1870 年には国民所得のうち賃金は 38.6% であったが、1950 年には 41.9% にすぎない。その間、1893 年には 42.7% と高く、1913 年には 36.8% と低い。これらの変化は傾向としてもまた幅においても、賃金への分配は安定していたとみられた。この研究は賃金が利潤に較べて安定的であり、賃金と利潤の合計は国民所得よりも安定的であると計量的に示した。したがって賃金が賃金と利潤の合計より低下すれば、賃金と利潤の合計は国民所得に占める割合を増す。第二次戦後賃金への分配は増大したが、それは賃料と俸給を犠牲としたものであって、利潤を低落させたのではない。その上賃金への分け前を安定させる要因として、企業の一定の循環を通じて費用と価格とを固定的に維持しようとする傾向によっても支えられた。

歴史的にみれば、組合の影響力が強く表われた4つの時期がある。すなわち、1870—1872, 1888—1889 の二つの時期には組合が拡大し創意にみちており、労働への分配は急速に拡大した。つぎに、1903—1905, 1926—1928 の二つの時期には組合勢力は後退し、賃金への分配は急減した。しかし、これらの時期以外のはるかに多くの年次や経済循環を含めて、組合勢力の増減は、何ら賃金への分配に影響していない。したがって組合勢力のみでは賃金の相対的配分の変動要因として説明することができない。

組合の交渉力のほかに、分配率を決定する要因としては企業の利潤を維持し、増大する能力差が残る。生産者の弱い生産物市場では賃金と価格を接近させるか、または賃金と平行して物価が低落し、強い生産物市場では物価—賃金差額は拡大するかまたは賃金の変化に応じて物価を上昇させる。したがってある時期には、組合運動は賃金配分増大に作用しうが、他の時期には作用できない。ある時期には組合運動の弱体化が賃金配分を減ずるが、他の時期にはそうならない。また経済的環境の影響があり、例えば経済循環と関連して労働力需要増が組合の交渉力に反映し、循環と構造に関連して生産物市場条件の強弱に反映するように。

多くの研究にもかかわらず団体交渉が国民所得の労働への分配に大きく影響したという実証は少ない。また、一国経済において賃金上昇によって利潤が低落する実証もみられない。⁽¹²⁾ さらに、団体交渉が労働節約的投資を急増させ、その結果として労働の相対的分け前を不可避的に減少させるという仮説も計量的に実証されない。⁽¹³⁾

実際には国民所得に対する賃金俸給の比率は長期にわたって連続的に上昇してきている。しかしながら、この上昇は主として産業構造の変化を反映している。すなわち、非法人事業とくに農業か

注(11) E. H. Phelps Brown and P. E. Hart, Share of Wages in National Income, Economic Journal, June, 1952. E. H. Phelps Brown, The Economics of Labor, Yale Univ. Press, 1962, Chapt. 7.

(12) Clark Kerr, Labor's Share and the Labor Market, in George Taylor (ed.), New Concept in Wage Determination. McGraw-Hill, 1957.

(13) Norman J. Simler, The Impact of Unionism on Wage Income Ratio in the Manufacturing Sector of the Economy. Univ. of Minnesota Press, 1961.

ら法人企業への労働力移動によるものである。この場合自営業者の労働は国民所得計算上では利潤に分類されるが、法人企業では雇用関係となり賃金と俸給となるからである。

最後に組合運動の政治的影響が労働への分配率を増大させる傾向がみられる。政府の政策決定と関連して、戦後の完全雇用に対する強い要求は、インフレーションの傾向を強めて賃金に比べて利潤を増大させたが、不況を回避することによって労働への絶対的分配を増大させたことになる。戦時中の物価統制もまた異常な経済拡大の中で労働への相対的分配率の低下を阻止したであろう。政府による最も大きな再分配効果を示す政策は、法人利潤、個人所得に対する課税と社会保障、民間福祉支給を含む移転収支制度である。Burkheadによれば、利潤税支払後の国民所得に占める労働への分配率は、1929年74.6%が1950年には82.3%となり、1950年の純移転額は151億⁽¹⁴⁾ドルに達した。

労働組合運動は、これら再分配政策によって政治的に支持されてきたことは明らかであるが、これらの場合つねに広汎な中間階層の支持をうることによって可能となったのである。したがって、労働組合は増大するホワイト・カラーを組織圏外において、単独で政治的役割を演ずる決定的勢力として進出することを困難にしている。

2) 組合運動が所得再分配に無力である理由

1930年代以後アメリカにおける労働組合運動が異常に発展したにも拘らず、上述したように多くの研究結果は団体交渉の相対的配分に対し大きな影響力をもたず、課税前利潤が維持されてきていることを明らかにしている。それにも拘らず貨幣賃金水準は1929年より1955年の間に3倍以上も上昇した。インフレーションが大きな要因であるのは当然であるとしても、1933年以降の労働組合の異常な強化に伴って、賃金コストの上昇への大きな圧力が行使されたことは明らかである。この圧力が何故に大幅な再分配効果をもたなかったかが問題となる。

Clark Kerrは、その一部について解答している。それによれば、アメリカの労働組合運動は未だかつて所得再分配を強制するだけに充分掘り下げた経済的意志決定に参加しようとしなかったし、また事実その力ももたなかった⁽¹⁵⁾。組合の経済的決定に対する影響力を実現するためには、組合は技術革新および雇用と価格を調整する経営者の自由を制限しなければならないし、また政治的行動にでて物価統制または公正分配のための課税の制度を確立しなければならないであろう。アメリカ組合運動はそのいずれをも選ばなかったし、またアメリカ経済の豊かな諸条件の下では改革のいずれの途もが余り魅力的なものとはならなかった。

しかしながら、アメリカでは、過去数十年間にわたって組合がますます賃金圧力を加重してきた

注(14) Jesse Burkhead, op. cit., pp. 203, 212-213.

(15) Clark Kerr, op. cit., pp. 295-298.

が、驚くほど企業利潤を削減する圧力とはなっていないのである。これに対し、Hicksは1932年に次のように述べている。⁽¹⁶⁾相対的所得配分率はある生産要素の相対的稀少性を増大させるか、またはその生産性函数のより大きな相対的上昇によってもたらされる技術開発により安定的に維持される。これをうけて Fellnerは、賃金コスト圧力は、この圧力によって誘発された労働節約的革新の増大のために相殺される、と論証した。⁽¹⁷⁾この技術革新の効果は、第一に労働節約によって長期にわたって資本収益の低落を阻止し、投資意欲を維持しえたのである。第二に革新による労働力節約は実質賃金を低下させまたは慢性的失業状態を出現させるほどには急激ではなかった。したがって貨幣賃率は上昇を続け、それに準じて実質賃金もある程度上昇し、しかも利潤への分配率は労働力節約による代替と価格上昇によって維持されてきたのである。

企業が自主調整と革新についての自由を保持し、革新が続くならば、団体交渉は分配率を大きく変化させることはない、と考えられる。これに対し組合が成果をあげる方法として、Clark Kerrは、次の3つをあげている。⁽¹⁸⁾(1)インフレーション圧力が維持され、賃金が自由に決定される状態と直接的物価統制を結合して発動すれば、総生産を減少させる危険はあるとしても利潤を縮小させよう。(2)経営の決定権を削減する手段を講じ、事業レベルの相対的配分率を変更するよう強制し、強硬な交渉、利潤分配または投入・産出・価格および分配率についての共同管理を行なう方法がある。(3)組合が政治力をもって、政府の課税移転機構による基本的所得分配率を変更して、公正分配を追求することが考えられる。

以上はすべて仮定的手段であり、アメリカの経験はこれらについて大きな限定をつけてきた。強い物価統制は戦時経済の下でのみ実施されたにすぎない。その場合にも、公正分配の財政政策も深刻な恐慌に際して急変する経済環境の下でのみ部分的にとりあげられたにすぎない。また組合が団体交渉を通じて経営権を縮小し分配率を変える方向は、アメリカ労働組合の伝統として経営責任に対する独立を強調してきた点と矛盾している。したがって、アメリカの経済的環境が労働に対して有利な条件を提供し続ける限り、労働組合は目的を急進的な再分配政策に転換するとは考えられない。この種の転換を可能ならせる労働組合員の意欲やそのために必要な組合の経済的・政治的力も経験も欠除している、といえよう。アメリカの労働組合は、画一的ではないとしても全体としては、経営者に革新のために必要な諸条件の決定を許容し、そのもたらす成果の配分として高賃金、時間短縮、その他の条件改善を要求獲得するという慣行を続ける、と考えられる。これらの伝統から労働組合が転換する条件は、近年進歩しているホワイト・カラーの大量参加による労働組合そのものの体質の変化がおこるか否かによって決定されるであろう。

注(16) J. R. Hicks, op. cit.

(17) W. J. Fellner, Significance and Limitations of Contemporary Distribution Theory, American Economic Review, May, 1953.

(18) Clark Kerr, op. cit.

III 労働組合運動とインフレーション

労働組合運動は再分配に対して重要な要因とはならないが、貨幣賃金水準をインフレーションと同率程度に上昇させるといわれる。この点から組合運動はインフレーションと関連づけられて問題となる。第二次大戦後の賃金・物価の上昇と並んで完全雇用維持のための財政金融政策がとられたことが、この問題への関心を高めた。したがって、問題は次の諸点を中心に展開される。(1)終戦直後の激しい賃上げと物価上昇、その要因としての団体交渉。(2)インフレーションは賃金圧力によるのか、または需要圧力によるのか。(3)完全雇用政策下に推進されるインフレーションとガイドポストの限界。(4)マンパワー政策はインフレーションを抑制できるか。

1) 第二次大戦直後とその後のインフレーションと組合運動

伝統的にはクラフト組合のみが賃金上昇を実現しようと考えられたが、その影響力は経済全体にあっては余りにも小さい。したがって基幹産業の賃上げが、とくに戦争と関連して問題化する。とくに第二次大戦直後 1945—1948 年間のインフレーションは論議の対象となった。その理由はこの時期の賃金上昇が大幅であり、かつ先例のない多くの大ストライキの結果であったからである。すでに過去の経験とはなしたが、この時期はアメリカにおけるインフレーション分析にとって未だに重要な問題を提起している。

当時の研究は一様にインフレ要因として金融事情をとりあげた。また戦闘的組合運動が物価水準の上昇率に圧力を加えたことについても論じた。例えば Hardy によれば、1946 年に政府が奨励した賃金上昇はインフレ圧力の主力となった。彼は組合の独占的交渉力が殆んど失業のない状態で行使されたからであると付言した。しかし、彼は最も大きな要因は過度の通貨供給であると強調し、組合の賃金引上げ圧力も物価上昇に対する労働者防衛のためであった、としている。⁽¹⁹⁾

Slichter と Harbarler も同じ見解を 1948 年に明らかにし、通貨供給の増加をインフレーションの主要な要因とした。しかし、彼等は組合も生産性上昇よりも大幅な賃金引上げを実施させた点で部分的には責任がある、とした。⁽²⁰⁾

2) デマンド・プルとコスト・プッシュ

近年の研究の中には、組合運動をインフレ要因の一部と認めるものが増している。そして賃金と

注(19) C. O. Hardy, Prospects of Inflation in the Transition Period, in Board of Governors of the Federal Reserve System, Post War Economic Studies, No. 4, Washington, 1946. pp. 23-25.

(20) S. H. Slichter, The Problem of Inflation: G. Harbarler, Causes and Cures of Inflation, in Review of Economics and Statistics, February, 1948.

物価の相互作用による上昇が問題にされる。この場合、賃金・物価上昇の議論では、そのいずれが主導的であるかは別として、これを機能させるためには、通貨の過剰な創造が必要であるとする。通貨増は労働と商品に対する需要を拡大する。この状態の下で組合は失業をおそれずに、生計費上昇、支払能力拡大を理由とする賃金引上げ要求を強化する。賃金上昇を理由として企業は製品価格を上げる。1945 年以降、戦時中の通貨増大の上に急速な銀行信用の拡大が行なわれ、その結果として消費と投資が当時の生産能力を超過した。このような条件のもとでは、労働協約によってその有効期間中の行動を拘束される労働組合の強い産業よりも組合のない産業の方が急速に賃金上昇を実現する可能性があった。⁽²¹⁾

しかし、通貨を中心要因とするとき、1953 年以降の事情は説明できない。何故ならば、1953 年以後約 10 年間 5% 以上の失業があり、決して需要過剰とはいえない。しかも 1953—1960 年間に 3 回の経済後退があったにもかかわらず、製造工業の賃金は継続して上昇した。この上昇は組合のある産業に始まって、それが未組織産業に波及したことによる。この波及は組合の浸透をおそれ、労働移動による訓練費の増大をおそれて、組合の強い産業で決定された賃金上昇率に近い賃金引上げを行なったからであるといわれる。⁽²²⁾

以上のインフレーション指向の動きの基底には、1930 年代の恐慌と失業の経験に根ざす完全雇用を追求する政策意図があった。その代表的なものとして、1946 年の雇用法があり、それは最大の雇用、生産、購買力を目的とすると規定した。

3) ガイド・ポスト：その限界とその代替

しかし、増大し続けた国際介入支出と繁栄政策によるインフレーション拡大の結果、国際収支の不均衡が表面化するにいたった。物価上昇は輸出を減退させ、資本の流出を増大させて、国際間決算上の負債となるからである。その結果として、インフレーション抑制のために (1945—1948 年後)、また国際収支均衡化のために、物価安定の重要性が国民的目的として強調されるようになった。

これら雇用と物価に対する政策は団体交渉に重大な影響をもたらしている。財政金融政策による総通貨需要の増大は、交渉による費用の上昇——所得の再分配——購買力増強という過程を通ずる完全雇用への途よりもはるかに確実で効果的なしかも費用の少ない方式であるとされた。この選択によって、すなわちケーンズ政策の応用によって団体交渉は恐慌阻止の手段としての地位を失い、さらにインフレーション昇進の要因となる可能性が指摘されるようになった。とくに新しい近代経済学者は、団体交渉を完全に無視するのではないが、総雇用についての組合の社会的に有用な機能は、現在ではむしろ社会全体の政治的合意として財政政策に代置されると考えるようになった。

注(21) R. T. Selden, Cost-Push versus Demand-Pull Inflation, Journal of Political Economy, February, 1959.

(22) A. Rees, The Economics of Trade Unions, Univ. of Chicago Press, 1962. pp. 104~107.

その上に、近年の物価安定策はさらに団体交渉の伝統的地位を脅かしている。その一つは賃金—物価ガイド・ポストであり、他はマンパワー政策である。ケネディ政府は経済諮問委員会の答申にもとづいて 1962 年、インフレーションを伴わない賃金と物価の行動についてのガイド・ポストの政策を採択し、経済活動の上昇期に物価を安定させるという条件の下で世論に支持された。しかし、1964 年後半物価が上昇しはじめてからは、この政策は失敗とみなされるようになった。たしかに当初その効果は誇張されたきらいはあるが、生産性と賃金物価を結びつける政策は決して終結したわけではない。少なくとも Rothbaum たちが指摘している 3 つの問題は存続するとみられる。⁽²³⁾

その第一点。生産性に見合った適正な賃金上昇を超過する生計費の上昇が認められるべきか。この種の消費需要増大はインフレーション誘発となる可能性があるが、労働組合が公平分配を理由として強調する限り正当化される。

第二点。生産性が平均値以上に上昇している産業において製品価格を切り下げることの困難。この条件の下での物価安定は所得の総利潤分け前を増大させる方向に変化させる。この現象は 1961～65 年におこり、労働組合の大幅賃上げ要求を刺激した。この事例は単純な物価抑制策は政府によってしばしば試みられたが、ある産業では平均生産性を超えない範囲で賃上げが行なわれ、その労務費が上昇したにも拘らず、製品価格を引上げないことを予定している。

第三点。アメリカの団体交渉制度の分権状態と関連する。労働組合の交渉権限が分散して、経営者と同様に集中していない状態の下では、賃金引き上げは小幅になりがちである。それ故に、戦後増加している多数組合の共同交渉および経営者によるストライキに対する抵抗を進展させる。多数工場を統一している巨大な事業所に対して、各全国組合に参加している支部組合が単独では立ち向うことが困難であり、当然交渉に際して各組合の統一交渉を指向させることになる。(電気機器、航空機、宇宙関係機器、銅・青銅の製造加工産業に顕著にみられる)。労働組合の組織の分散と分権は、一方では賃金引き上げを阻む作用をなすと同時に、他方では賃金物価安定政策の効果をも削減する。たとえば、AFL-CIO 指導者が賃金物価安定政策への反対から支持に転じたとしても、このナショナル・センターはその傘下の全国組合の団体交渉活動に対しては全く無力である。

全国組合の場合にも、その支部組合に対する統制力は制約されている。このような全国組合の統制力の制約は、建設、印刷産業の賃金交渉が全面的に支部レベルで行なわれる慣行にみられるだけでなく、賃金交渉が全国組合によって行なわれる産業でも生産基準、作業配置、就業規則などは工場組織または支部決定事項になっているものが多い。近年顕著な傾向として、全国組合の決定した賃金その他の協定を組合員投票で否決し地方支部組合が推進するストライキが増大している。この事実はアメリカ労使関係が 1950 年後半から 1960 年代にかけて、構造的変化にさしかかっているこ

注(23) Melvin Rothbaum, Wage-Price Policy and Alternative, in L. Ulman ed., The Challenge to Collective Bargaining, N. J.: Prentice Hall, 1967, pp. 134-154.

とを示すともみられる。

このような意志決定機構の分権化は、ランドラム・グリフフィン法の組合民主化の効果でもあるが、同時に賃金物価安定に関する公共政策の目的達成の点からすれば労働組合運営機構の分野において効果を削減されることになる。同様なことは労使関係分野における反独占政策の拡大にみられる。この政策拡大は賃金物価を任意的に抑制することを意図する政策の補完ではなく全くその代替である。反独占法の適用強化によって、賃金物価規制に積極的でない当事者に対して規制を強制することになるからである。

これらの事態に対応して、Dunlop たちは、団体交渉がアメリカ経済を攪乱するのではなく、むしろ分権化を推進しながら団体交渉制度に過重な役割を求めて、機能を混乱におとし入れているとみている。この混乱からの離脱は、労働組合と団体交渉の構造を集権化して、インフレーション阻止力として必要条件を整備することによって可能である。Dunlop は、組合の新協定批准手を制限して集権化を推進し、場合によっては交渉構造改革の立法措置をとる必要もある、としている。⁽²⁴⁾

以上の論議とはかかわりなく、インフレーションと国際収支不均衡が続く限り、ガイド・ポストは終熄したのではなく、改善された形で再現する可能性を残している。⁽²⁵⁾

4) マンパワー政策とインフレーション

賃金物価安定政策を補完するために、1960 年代の人的能力開発と訓練の政策が採用された。その目的は、労働移動の隘路を除き雇用と生産を増大することによって、インフレーションを阻止しようとするものである。この政策の動機は、1957 年来の経済停滞期における技術失業に対する広汎にわたる恐怖心に根ざしている。この政策に同意しないものも含めて、積極的労働市場政策の必要は広く認められていた。たとえそれが完全雇用に近い経済活動の状態におけるインフレーションを最少限に止めるには充分ではないとしても、積極的市場政策は必要であるとされた。この立場は西ヨーロッパ諸国にみられる見解に近いものであり、そこでは失業水準はアメリカよりも低く従って伸縮性の少ない賃金構造に依存する代りに労働力訓練の制度が開発された。⁽²⁶⁾

アメリカでは、公共訓練は西欧よりもっと重要な役割を果たすものとされた。黒人の市民権運動の結果として、また反貧困政策の結果、この政策は長期にわたって差別されてきた黒人に対する分配上の公平という他の目的からも重要視された。制度上および雇用の場における訓練政策への公共投資は部分的には他の政策の補完として、他の一部はその代替とみられる。これは一方で直接の現

注(24) John T. Dunlop, The Social Utility of Collective Bargaining, in Ulman ed., ibid., pp. 168-180.

(25) Arthur Ross, Second-Generation Wage-Price Restraints, IRRRA Annual Convention Proceedings, 1966.

(26) Jack Steeber, Implications of West European Manpower Programs for the United States, IRRRA Twentieth Annual Proceedings, 1967, pp. 297-306.

金補助の制度をとり、他方では直接の職業創出でもある。この場合の訓練はニグロおよび少数人種に対する雇用上の差別を阻止し、その上これらの層に対して優遇するという差別の政策ともみられる。

経営者と経済専門家の観点に立てば、優先雇用と訓練とは全く別個であり、それは黒人に対してその価値以上に支払うことと彼等をもっと価値あるものにするとの相違である。しかし白人労働者にとっては、この相違は余り意味がなく、いずれの政策も雇用機会に対し競争が増すことになる。団体交渉に対する圧力は、ときに非常に大きい。例えば先任権、作業割当、徒弟制などである。しかし、Marshall が観察したように、交渉の伝統はその制度に反差別政策、政府の補助する訓練政策、さらに優先雇入れまでを、追加することは可能である。⁽²⁷⁾この団体交渉制度の新しい条件の調整は、一連の変更を必要とし、例えば全国労働委員会の多数の新しい決定をも変更させることになる。また、この変更を達成するためには、政府当局が積極的に行動し、平和時における完全雇用をも維持することが必要である。完全雇用の円滑化効果は、戦時中に実証された。この時期にはアメリカのニグロが最も急速に困難なしに経済的昇進を達成した。アメリカは完全雇用を出現させるために戦争を引きおこすべきではなく、完全雇用は最も差別され不満の多い集団に、良い職をもつ人達の間に不安と敵意を高めずに、公正な経済上の機会を提供できるものとされている。

IV 労働組合運動と経済成長

組合運動の影響は多面的であり、すでにとりあげた分野のほか、労働市場機構、賃金支給の構造、社会保障制度など経済成長と関連の深い局面が多い。ここでは、これらの問題についてとりあげる。

1) 労働市場組織と組合運動

成長経済にあつては、地域間労働分布をはじめ、産業および職業の類型も変化する。

労働移動なしに弾力性をもつ経済は存在しえない。アメリカの労働組合運動の労働市場への影響は単純ではない。組合は労働市場組織を改変し、同時に労働者の工場間の移動を減じ、工場内の上昇移動を推進した。

労働力への新参入者の訓練に関する団体交渉の主な貢献は徒弟制度を発展させた点である。この点ではクラフト組合の徒弟制度は熟練労働者の創出に力を入れた。また組合は職業紹介の機能をも果している。この労働力開発および移動に関する組合の機能はよく見落されがちであり、経済学者は組合が労働移動の多くの類型に障害となっていることのみを強調してきた傾きがある。したがっ

注(27) R. Marshall, The Employment and Training of Minority, in Ulman ed., op. cit., pp. 89-112.

て、組合の加入制限政策と並んで組合員以外の雇用に対する排他的規制のみが問題にされる。しかし、実証されている限りでは、組合の独占的な賃金規制は実質的に余り効果的ではなく、団体交渉による賃金構造攪乱はさほど大きなものではない。たしかにクラフト組合は排他的慣行を保ってきたが、この場合でも一般に考えられているよりは、はるかに少ない事実が明らかにされた。⁽²⁸⁾

たしかに、クラフト組合は同一職業とくに季節的職業の横断移動を増大させた。組合の職業紹介機能は地域内労働市場組織を改善し、熟練労働の活用度を高めた。これと対照的に産業別組合は労働者の雇用主間の移動を減少させ、その代りに同一事業所内職業段階の上昇移動を促進した。この企業内定着と縦断移動は主としてセニオリティ規則とプリンジ・ビニフィットについての交渉の成果でもある。昇進、レイオフ、再雇用に関するセニオリティ制度は雇用保障を増し、被用者の事業所への定着を助成した。またプリンジ・ビニフィットは事業所への帰属関係を強めた。とくに受益率が有給休暇、年金、保健、レイオフに対する支給額の点で勤続年数と比例して決定されている場合には、帰属の関係が強くなる。⁽²⁹⁾

産業労働者の事業所間移動の低下は、全面的に団体交渉の影響とみることはできない。この傾向は組合の有無を問わずみられるある程度自然的現象であるともいえる。大多数の産業の雇用は季節的なものではなく、一度雇用されるならば、労働者は他の職を求めることをやめて、移動性向を失うことになる。⁽³⁰⁾そして長期安定労働力になり、内部の縦断的昇進制度を受容れるようになる。近年の産業別組合による強力な雇用保障運動の拡大が近代産業労働者の事業所間労働移動を一層減退させたことは明らかである。

この労働移動の減少または過度の定着は、直接には人的能力開発により、インフレーションの抑制と経済安定成長を計ろうとする政策を阻害している。というのは、高等学校中退その他の理由から熟練職への雇用機会を失っている黒人を中心とする大量の低所得層の職業訓練によって問題の解決策が進められたが、訓練を受けて熟練職を身につけたものが容易にその職を得られない事実⁽³¹⁾に直面している。これは受入れ側企業における閉鎖的雇用慣行の障壁によるものである。

2) 賃金支給構造の変化、私的社会保障制度

アメリカにおける団体交渉についての伝統的な概念では、賃金は時間または生産物の一単位当り

注(28) C. W. Summer, Admission Policies of Labor Unions, Quarterly Journal of Economics, November, 1946, pp. 66-107.

(29) Clark Kerr, The Balkanization of Labor Market, in E. W. Bakke ed., Labor Mobility and Economic Opportunity, N.Y.: Technology Press of MIT and Wiley, 1954, pp. 92-110.

(30) L. G. Reynolds, The Structure of Labor Market: Wages and Labor Mobility in Theory and Practice, Yale Labor and Management Center Series, N. Y.: Harper, 1951, pp. 24-27.

(31) E. R. Livernash, An Active Employee Manpower Policy, in IRRRA Proceedings, 1966, pp. 208-211.

に対する支給と考えられてきた。この場合俸給取得者はホワイトカラーに対する社会的に高い職業階層の地位が認められ、これに応じて特殊な優遇を親権的な型でうけた。この伝統的概念は過去数十年の間に大幅に変化した。それはブルーカラー労働者が新しい組合運動によって大きな交渉力行使したからである。この変化はフリンジ・ビニフィットによってもたらされたものであり、それは産業労働者の所得保障の体系に組み入れられた。またフリンジは決して費用全体の限界項目ではなく、その25%以上になっている。⁽³²⁾

Rossによれば、フリンジ・ビニフィットの急速な普及は次の理由によるものと指摘された。⁽³³⁾この支給はブルーカラー労働者が多年にわたって望んできたホワイトカラーに与えられた有給の休暇や休日をうける身分の取得である。またブルーカラー労働者は傷病関係、退職、レイオフに対する保障支給の強い要求がきき入れられたことにもなる。これら保障支給のうち時間外の割増は、組合の伝統的要求であった時間短縮を実現させることになる。またこの資金の管理を通じて、組合員との関係において組合の規制力を強化した。同時にフリンジは労働者階級の感情が変化した状態を反映するともみられる。事業所が一つの共同社会であるとする考えの高まりは、封建時代の領主は領民を保護しなければならないというものに通ずる雇用主の従業員に対する義務感の関係を期待することでもある。

フリンジ・ビニフィットの代理機関を通して私的社会保障の全体系が団体交渉によって協定されるようになった。この普及は非常に急速であり、1962年末には、健康保険受益者は本人と家族を加えて1億余になり、生命保険(傷害・病休を含め)は5千万余、年金制は2千3百万余、失業保険附加給付約2百万に達していた。⁽³⁴⁾この種企業による保障の普及は、公共の社会保障制度がインフレーション上昇に応じて受益額の引上げを実施しなかったため、またアメリカ労働者の保障に対する要求が拡大し強化したためでもある。

上述の保障に加えて多くの労働組合は、生計費にスライドする賃金のエスカレーター条項を交渉し、協定に達した。また自動車労働組合などは、生産性上昇を反映する自動的賃金調整について協約を成立させた。この二つの事例は賃金制度を一層複雑なものとし、賃金決定を直接交渉によらずに統計的機構の所産に求める部分を追加した。他方労働組合は、単純化した職務構造と画一的な職務賃率を導入して、賃金構造の単純化を促進した。

以上の副次支給の普及と従業員に対する報酬構成部分の多様化は、直接には団体交渉により、間接的には最低賃金と社会保障の立法によって促進された。これら賃金外支給は実質的には賃金増額

注(32) U. S. Chamber of Commerce, Fringe Benefits, 1961, Washington D. C., 1962.

(33) Arthur Ross, Fringe Benefits To-day and Tomorrow, Labor Law Journal, August, 1956.

(34) E. M. Burnes, Social Security in America: The Two Systems—Public and Private. in W. Haber ed., Labor in a Changing America, N. Y.: Basic Books, 1966, pp. 275-284.

であるから、組合の圧力の有無にかかわらず雇用主は採用することになる可能性がある。これら支給は集団的性格をもち、団体交渉および立法の場において取上げられやすい一定の条項範疇に仕組まれる。これらの保障は個別労働者にとっては交渉が困難であり、個別的には保障は労働者の限界価値よりも高額となるため、集団の中に個人が包摂されてこそ可能になるものである。この賃金外支給を通じてアメリカ労働組合運動は1940年以降賃金支給について大きな変革をもたらした。

3) 経済成長と労働組合

経済成長の指標は多数であり、その中から労働組合運動に関するものを分類し、複合的要因との関連で組合関係要因の影響を明らかにすることは困難である。労働者一人当りの生産性の上昇、国民一人当り所得の増加は経済成長の指標の一部であるが、これを実現するためには、硬直的でない経済、企業の効率、貯蓄と投資の比率、生産方法の不断の革新等の要因が成長に有利に作用することを前提としている。たしかに組合運動の圧力が強ければ、上述の諸要因に影響するとは考えられるが、研究によって実証された限りではこの関係は明らかにはされていない。

歴史的には長期にわたって、労働組合は総労働力供給量の増大を阻む政策をとってきた。初期には組合の目標は、週間労働時間または一日労働時間の短縮、年少者労働禁止、退職年金の短縮、移民労働力の流入反対、義務教育制の確立等であった。この目標実現のために組合は直接には団体交渉により、間接的には立法措置の推進に努めた。それらのいずれについても長期にわたって漸進的に目標に到達したのであって、緩慢な変化の積重ねの結果であった。

労働時間短縮および労働力増加の阻止は理論的には経済成長を阻んだといえるが、実際にはその速度が緩慢であったために顕著なものではない。むしろ、労働能率向上および労働生産性上昇のためにとられた多くの手段が経済成長へ寄与した方が、組合の阻止要因よりは遙かに大きかった。第二次大戦以降一貫して組合が推進してきた年間労働日の短縮(有給休暇日数および有給休暇の増加)は、総労働時間の減少を生産性上昇が相殺するかの点で問題を提起している。

経済成長は労働移動と関係がある。生産性の高い部門へ低い部門から労働力再配置を機能させる点で労働移動が経済成長に役立つ。労働組合は、職業紹介サービスと雇用情報を組合員に提供する点で労働市場効率を高めてきた。その反面、組合は賃金を上げるが失業を創出する。事実上賃金が他と比較して高ければ、その職場の労働者が不用になっても職場を離れて他に職を求めようとはしないで、そこに定着しようとすることになる。

経済成長は投資と経営能率の増進によって推進される。この点に関してアメリカの労働組合は各水準公共教育に対する公共財政支出を主張してきた。この教育に対する投資は、労働生産性を高める力強い要因となっている。工場および施設への投資に関しては、労働組合は逆の影響を与えてきたと考えられる。その理由は、組合が一貫して利潤に対する高率課税を支持し、また賃上げにより

労務費を増加させる政策は利潤域を狭めかつ投資に際しての利潤極大化の占める選択を制限したことによる。企業運営能率に関しては、団体交渉は一般に経済活動を制約し圧迫する点で、成長には不利に作用する。しかし、これに反して団体交渉が労働者の意欲を高めて、能率を増大することもあげられる。

これらの点を拡張して、いくつかの研究をとりあげて、組合運動の経済成長に対する影響について考察を続けよう。団体交渉による雇用関係の制約は、無限に増大する制限規則によって企業の機能を停滞状態におとし入れるか、または労働する刺戟を増して労働意欲を高めるかの二つの方向が考えられる。これに対して Lindblom は、団体交渉はすでに進歩を鈍らせたが、この傾向は一層強化するとみなした。彼はその理由として、団体交渉は経営権を解体し、投資を崩壊させ、その上双務的な独占の制約を拡大する点をあげた。⁽³⁵⁾ Reynolds は団体交渉は労働供給を減じ、一人一時間当りの生産の伸びを抑制してそれだけ国民生産を減少させた、と論じた。⁽³⁶⁾

これらに対し Slichter は、団体交渉によって労働者と消費者の間の均衡が確立された結果、労働者の個別交渉によって達成しうるよりも遙かに大きな純産出物の生産を可能ならせた、という。⁽³⁷⁾ その理由として、苦情処理、職場委員による職場内情報伝達の改善、作業量の均一な配分、老齢労働者に対する特別な保護、事業所内賃金構造の合理化等によって、労働組合は労働者の仕事に対する積極性を増大させた。同時に、Slichter は、組合運動の否定的な面をも次のように挙げている。すなわち、雇用窓口の排他的支配、厳しい作業規則、産出量の制限、先任制による昇進、経営者の指揮権に対する協約上の制限などである。このような画一的基準の設定は、努力に対する特別の報償などを一掃してしまうので労働意欲と刺戟を低下させることになる。⁽³⁸⁾

団体交渉による経営権とくに人事関係に対する権限を制約しても、このことが直ちに経済成長にとって全面的否定的に作用するとはいえない。無制約の競争は常に収益を最大にするとは限らない。さらに、団体交渉の制約的作用を消費者の利益だけから推論すれば、労働条件の改善のすべては阻止されなければならない。団体交渉によって雇用条件を改善すると同時に経営者の人事政策をも変えさせ、単に金銭上の利益のほかに職業上の満足をもとりあげてきている。

組合運動は企業能率のほかに、投資と革新にも影響する。組合は利潤に対して賃金引上げを要求し、また政治力を行使し、税制と移転収支の立法によって、投資を減退させる。また組合の完全雇用に対する圧力は、賃上げ圧力と相まって、インフレーションを促進し、投資と革新を刺戟し、労働生産性の上昇をもたらす、経済の安定成長を助ける一面ももっている。技術革新、経営革新に対

注(35) C. E. Lindblom, *Unions and Capitalism*, Yale Univ. Press, 1949, pp. 156-178.

(36) L. C. Reynolds, *Labor Economic and Labor Relations*, N.Y.: Prentice Hall, 1964.

(37) S. H. Slichter, *The Challenge of Industrial Relations*: Cornell Univ. Press, 1947, pp. 72-73.

(38) Slichter, *ibid.*, pp. 35-42.

して、労働組合は初期に経験したような反対や阻止策をとらなくなり、革新による生産性上昇を通して賃金引上げを確保する方針をとっている。その上に組合は変化の代償を拡大することに努め、変化がもたらす損失を完全に保障させる方向を確立した。この点と関連して、革新の代償としての保障が間接的にどの程度経済成長を阻害したかについては、未だに明らかにされていない。

団体交渉を中心活動とするアメリカの労働組合運動の経済の発展に対する影響力は、積極的であれ消極的であれ余り大きなものではない。またすでに論じたように組合の利潤および所得再配分に対する影響力もさほど重大ではない。上述のように投資、革新に対する組合運動の影響力については、断定的なものはない。

これに対して、組合の経済成長への影響力を推定する間接的方法として、生産性統計の活用があげられる。⁽³⁹⁾ この方法による Mills の研究では労働組合の強弱と生産性の高低について、一貫した関連が求められない。組合が弱体だった 1918~1924 年間に生産性は急速に上昇し、組合が同様に弱体であった 1924~1932 年間には生産性上昇は緩慢であった。組合運動が活潑に伸長した 1932~1941 年と 1941~1946 年の二つの期間にあって前者では生産性が急速に上昇、後者では伸びは僅かであった。そのご 1943~1950 年の期間には組合運動は前二期より強化したが、生産性は急速に上昇した。

労働組合は長期目標として完全雇用の安定を求めてきた。組合は完全雇用と関連してインフレーションについては無関心であり、常に無条件に金融緩慢な状態を支持し、公共支出政策を歓迎する。労働組合だけが財政金融政策の決定要因でないことは明らかであるが、その本来の性格からしてインフレーションの促進を助けたことになる。

この外に労働組合は伝統的に多年にわたり物価と賃金の決定または操作について、政府の介入を支持してきた。たとえば、特定問題では保護関税、軟炭価格を支持し、一般問題では物価統制、最低賃金を支持した。これらの政策は経済能率を引下げる作用を伴うものである。しかし、これら政策を総合しても、労働組合の経済成長への影響は余り大きなものではないとする論証が圧倒的多数を占めている。

注(39) J. Shister, *Trade Union, Collective Bargaining and Economic Growth*, *American Economic Review*, May, 1954.

John W. Kendrick, *Productivity Trends in the United States*, Princeton Univ. Press, 1961.

(40) F. C. Mills, *The Role of Productivity in Economic Growth*, *American Economic Review*, May, 1952.