

Title	石田英夫君学位授与報告
Sub Title	
Author	石田, 英夫
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1977
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.70, No.6 (1977. 12) ,p.697(117)- 700(120)
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	学位授与報告
Genre	
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19771201-0117

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.

学位授与報告

学位授与報告

石田英夫君学位授与報告

報告番号 甲第475号

学位の種類 経済学博士

授与の年月日 昭和51年9月30日

学位論文題名 「日本の労使関係と賃金決定に関する実証的研究」

内容の要旨

「日本の労使関係と賃金決定に関する実証的研究」論文要旨

石田 英夫

この論文はわが国の民間大企業の労使関係の現状を実証的に分析し、評価することを目的としている。労使関係の諸領域の中から、われわれは雇用制度、団体交渉、賃金決定、労働者意識という問題領域をえらび行動論的方法で接近した。

この論文のねらいとして次の四点があげられる。

第一に、わが国の労使関係は1960年代以降日本経済の高度成長の過程でどの程度変化したかを明らかにすることである。

第二に、わが国の労使関係において経営者のビヘイビアの研究が立ちおくれており、この研究でその欠落を多少とも補おうとした。

第三に、わが国社会的特性からして非公式過程にメスを入れることが重要だと考えた。

第四に、日本の労使関係を国際的なパースペクティブにおいて分析し、評価することによって、その普遍性と特殊性を明らかにしようとした。

この論文の内容を要約すると次のようになる。

日本型雇用制度とその国際的展開

終身雇用制度は、日本経済の高度成長の過程で崩壊しなかったばかりではなく、むしろ経済成長に積極的に貢献した。この制度の集団統合面における強みだけでなく、企業内教育投資の効率の高さなど労働力管理の面のメリットも注目されるようになった。今後の低成長経済の下で、企業は一時帰休制やバッファ労働力の利用などによって雇用調整能力の強化をはかりつつ

も、終身雇用制を維持していくと予想される。

国際的場面における日本型雇用制度の調査によって次のような暫定的結論が得られた。

第一に日本の雇用制度は独特のカルチャーによって決定されている側面がある。労働者の企業意識の高さ、融通無礙の組織行動、能力平等主義、企業内労働組合主義などを外国人従業員に期待することはできない。

第二に、しかし、日本の雇用制度は普遍的な側面をも多分にもっている。人間主義、階層的平等主義、雇用保障、年功昇進・昇給、経営参加、ジョブ・デマーケーションの排除などは、現代企業の技術と組織に適合的な施策であり、外国にも移植可能であろう。

団体交渉と交渉力

企業別労働組合と企業別交渉はわが国で確立した制度である。経営者のみならず企業別組合のリーダーにもそれを廢止しようというモチベーションはない。

団体交渉における交渉力は労使当事者をめぐる環境的諸条件と双方の戦略・戦術によって決定される。端的に言えば、双方のストライキ・コストによって交渉力が決まる。わが国では企業内労使関係の相互依存性が深く、交渉関係はより長期的なものとしてとらえられ、交渉力の現われたも複雑微妙である。

一発回答主義の比較分析によって、ストレートなパワーバーベニアリング型(GE)、団体交渉が経営者の労使関係管理のわくぐみに組み入れられている従業員組合型(銀行・デパート)，及び上記二つのタイプの中間にあつて鉄鋼大手型にわけられた。

鉄鋼大手会社の労使関係は1960年以来一発回答主義が確立しており、その下で組合員の組合に対する不満とアバシーが広がっている。経営者は、右派「組合主義者」リーダーに対する「労使関係配慮」と、労働者に対する「統制的」でありかつ「能力開発・自主管理」重視の労務管理を展開することによって、矛盾が顕在化するのを防いできた。

賃金決定の行動分析

企業別組合主義の下でも、企業内に封鎖された賃金決定が行われているわけではない。高度成長下に発展した春闘は賃金決定の「社会化」を推進した。春闘の実質的参加人員は組織労働者の7割を占め、その影響は広汎になった。昭和40年代を通じて大幅賃上げの持続、産業を超えた賃金平準化、および賃上げの下方便直性が現れた。

昭和40年代における主要な賃金決定基準は、世間相場、企業の業績、物価および労働市場要因であった。大企業では相場、中小企業では労働市場要因が重視された。好況期には相場の重要性がまし、不況期には企業業績のウエイトが増した。

労働者の賃金比較行動の分析によって次のことが明らかになった。賃金比較は直接接觸のある範囲で行われ、高賃金者との比較が多い。賃金の準拠集団は、20歳代で最も外に開かれており、年齢とともに企業内へ、職場内へと「封鎖」されていく。しかし、鉄鋼、化学という典型的「定着的労働力」の準拠集団も企業外にかなり開かれている。

企業と労働組合の賃上げに関する準拠行動の分析によってわが国の賃金決定のメカニズムを探った。主要なファインディングスは次のとおりである。

(1)ほとんどすべての企業と組合は賃上げの準拠集団をもち、相場の指標としては賃上げ額が最も重視されているが、中小企業では個別賃金や初任給も重視されている。労働組合は賃金波及をつづめ、波及範囲をひろげる働きをしている。

(2)全産業的賃金波及機構の中核にあるのは鉄鋼、私鉄、化学、電機、造船などの産業で、相場はそこから他の産業の大手に波及し、多産業の大手を通じて、産業内の他の企業に波及する。

(3)産業内の賃金波及は制度化しているが、産業間の賃金波及は硬直化しておらず、経済的変動に対して多分に弾力的に反応する。

労使関係の制度化と労働者意識の動向

戦後における労使関係の発展は「制度化」の進行として要約できる。しかし、1960年代末から主要資本主義国においてストライキは増加傾向に転じ、stagflationの下で、社会的緊張が高まっている。

昭和40年代において労働者意識が大きく変化したとは言えない。高度成長下でも労働者の企業意識はさして低下せず、賃金と資産に関する不満はひきつづき大きかった。企業意識の低下、経済的欲求の低下、疎外感の蔓延などは事実として確かめることはできない。

結語

日本型雇用制度は現代産業の要求に適合した普遍的側面を多分にもっている。今後の低成長経済の下で、日本の雇用制度は、フレクシビリティを増すための修正を加えながら、基本的性格を変えずに持続するであ

らう。

日本型雇用制度は、開発途上国の工業化のための社会技術として貢献するであろうし、また先進工業社会の現代的病弊を癒やすためにも役立つであろう。日本型雇用システムの客観的な記述化が望まれる。

経済の高度成長とともに発展した春闘は1975年に転機を迎えた。大方の予想よりはるかに低い妥結については、結局経済的に調整されたのだとする見方もあるが、75年春闘のプロセスでは政財界による系統的な賃金政策の展開があり、企業経営者による企業別組合リーダーと労働者に対する積極的な働きかけがあって、はじめて高度成長の「惰性」を断ち切ることができたのである。企業別組合主義を根底にもつ春闘は、経済的弾力性をもつ。しかし低成長下でも、パターン・バーゲニングは崩壊せず、賃金決定の社会的基準としての春闘相場は作用しつづけるであろう。

論文審査の要旨

「日本の労使関係と賃金決定に関する実証的研究」と題する本論文は、日本の労使関係を、その雇用制度、団体交渉、賃金決定、労働者意識などの諸側面について実証的に分析し、評価することを、その目的とするものである。その対象とされた期間は、1960年代から1970年代中葉のいわゆる日本経済の高度成長期である。また対象とされた企業は、日本の民間大企業を中心としており、中小企業や公共部門には及んでいない。

研究方法はダントンの労使関係システム論の影響を受けているが、環境によるルール決定の帰結のみ分析の視野を限定することなく、労使当事者の相互作用とルール設定のプロセス自体にも関心を寄せている。したがって、雇用量と賃金を分析指標として構築される新古典派の労働市場論よりは、むしろ行動科学的な労使関係分析の手法に負うところが大きい。その結果として、あらかじめ明示的な仮説を立てて、これを現実のデータで検証するという手続きをふんでいない場合が多いけれども、その反面に計量的分析では、判別の困難な組織や制度の機能について興味ある問題の発見に成功している。

さて戦後日本の労働組合にみられる企業組織については、これを敗戦直後の高揚した組合運動が、資本の攻撃を受けて転落、停滞した姿とみる説、あるいは日本の大企業において技術がそれぞれに特殊なものとして導入、あるいは形成され、それに対応して労働者の技能も企業内における経験の蓄積によって形成される

とする説が立てられてきた。しかし戦後30年を経過し、また技術革新にともない旧い熟練の内容は大幅に変化したにもかかわらず、日本の労使関係は、果してこの間に基本的な変化を遂げたであろうか。本論文の焦点は、この設問に答えようとするところに置かれている。

かつて藤林敬三教授は、労使関係が第1次関係すなわち経営対従業員の関係と、第2次関係すなわち経営対組合関係とから成立しており、日本の労使関係は「第1次関係と第2次関係とが同時に混在、すなわち不可分離の状態で存在する」ことに由来するという、「2元的労使関係論」を展開した。この第1次関係と不可分離に結合した組合を「企業内労組」と呼んで、組合の組織形態について名付けられた「企業別組合」という用語と区別したのも、その特徴としてあげることができる。本論文の第2部「団体交渉と交渉力」においては、いわゆる一発回答主義の事例として、ゼネラル・エレクトリック社のブルーワリズム、日本のホワイトカラー組合および鉄鋼大手会社の比較分析が行われ、また第3部「賃金決定の行動分析」では、春闘による賃金決定の波及過程を、準拠集団の概念を用いて分析している。これらを通じて日本の団体交渉が専ら企業内交渉としての性格をもち、かつ「事務折衝」などとよばれる非公式なプロセスが重要な役割を果していることが明らかにされる。鉄鋼大手の一発回答主義も、その確立過程においてはブルーワリズム的な力による対決政策という性格が強かったが、次第に職場のラインを通ずる日常のコミュニケーションを通じて会社自身の手で組合員の要求水準を計り、あるいは作業長制度等を介してこれに働きかけて会社側の望む方向にこれを操作するとともに、このようにして把握された組合の「譲歩の限界」をある程度は受け入れることによって、企業別組織の組合リーダーを温存するという機能をもつようになってくる。

このように日本の労働組合における企業別の組織は、単に独占資本主義段階における大企業の内部昇進制と長期的雇用関係が生みだす一般的傾向をあらわすだけでなく、その団体交渉と賃金決定の過程において顕著な企業的な機能をもつことが一方において指摘される。しかし又他方において、この組合の存在が、春闘相場の波及過程において、準拠集団の拡大による世間相場の重視をもたらし、外部労働市場と物価の動向により規定される初任給が、年功により格付けされた内部労働市場に影響を及ぼす場合に一定の企業外的な機能を果すことも解明されている。また産業間の賃金波

及範囲を劃する条件として、定着的な男子労働力が中心をなすという労務構成面の特徴と、やや長期的な収益状態がパターンの波及を許容しうる程度であることがあげられている。この後者の条件は、また収益状態が好転する好況期には相場の波及力が強まり、春闘による賃上げの分散が小さくなるという結果をもたらすものもある。かくて昭和30年代の高度成長は、一方で春闘による賃金波及のメカニズムを定着させたが、他方では労働組合のビジネス・ユニオニズム的性格を増大させ、ストライキの衰退や組合の役割低下をもひきおこした。40年代に入って日本経済の構造変化や労働者の意識変化が指摘されているが、各種の労働者意識調査を慎重に比較すれば、その変化は思いの外少なかった。それらについては第4部「日本の労使関係」で論じられている。

この日本の雇用システムの特徴を、国際比較によつて解明しようとするのが、第1部「日本の雇用制度とその国際的展開」の課題である。すなわち開発途上国あるいは先進諸国に進出した企業における日本型雇用システムの働きのうちには、現地従業者に対しては企業忠誠心や定着性に関する要求水準を引下げ、あるいは組織を明確化し、能力評価を進めるといった修正を必要とする部分がある。しかし又他面、従業者の全人格に關心をもつ人間主義的アプローチや、社会階級の存在を無視した平等主義的アプローチ、安定を重視する長期雇用制度と勤続重視の賃金・昇進制度等は、現代産業の高度な技術的・組織的・社会的要求に適合的な性格ももっているであろう。

以上のような雇用システムは、一方で日本の社会的・文化的特徴に根ざすものであるとともに、他方では戦後の高度成長を背景として始めて定着したものもある。この背景の持続が限界に達し、スタグフレーション下で遂行された1975年春闘は、低成長経済下の労使関係を予想する重要な手がかりとなるものである。労働者の企業意識、組織志向性、技術変化の受容、経営参加意欲、定着性などは今後もあまり変わらないであろうが、その枠内で雇用調整力の強化や能力差別化、組合組織の企業からの自立、産業別組織の役割增大等は起りうるであろう。集団的社会行動としての春闘は低成長下においても崩壊することはないであろうというのが、本論文の筆者の展望である。

本論文の特徴は、賃金決定のメカニズムを、労使関係の事例研究を中心として解明したところにある。特にその準拠集団論を用いた制度的分析は他に類例が少

なく、計量分析では判断の困難な問題の解明に成功したことは評価されるべき点である。また組合の企業別組織が持つ企業内的機能については、まだ理論的に十分展開されているとはい難いが、多くの注目すべき問題が指摘されている。その反面に、対象が民間大企業に限定され、また労使の企業内交渉における非公式的なプロセスの解明に重点が置かれていた、生産の現場における労使のビヘイビアの観察が十分実行されなかつたことは、いずれも今後に課題を残すものといわなければならない。しかし戦後日本の賃金決定に関する行動論的分析を、よくシステム的にまとめ上げた業績はたかく評価されるべきであり、経済学博士の称号を得るにふさわしいものと判定する。

論文審査担当者 主査 中鉢 正美
副査 黒川 俊雄
副査 佐野 陽子

従来のわが国の国際通貨問題に対する認識および通貨当局の対応振りが著しく米国寄りなことで、こうした偏向を是正する目的意識のもとに、欧州大陸諸国の主張や貨幣観に対しても注意を怠らぬよう努めた。

第一章では、ブレトン・ウッズ体制の成立から崩壊に至るまでの過程を重大な国際通貨情勢の変化との関連において分析したが、結論としては、戦後の国際通貨体制が、1930年代に全く機能の麻痺するに至った金為替本位制度の欠陥を十分払拭せずに継承したこと、今日の国際通貨危機を招いた根本的原因があるといえる。ブレトン・ウッズ体制がドルの金交換停止によって崩壊に追い込まれたのは当然の成り行きであったといえ、将来の金の処遇に関してはまだ主要国間に完全な合意が成立したとみられぬことを、第二章において論じた。第三章においては、ブレトン・ウッズ体制の動搖に伴って表面化してきた国際通貨制度の分極化傾向をECCの通貨統合の動きを通じて分析したが、通貨統合の理想と現実の乖離は、最近二、三年來かえって拡大しつつあり、ECC通貨の共通の価値基準さえ設定に程遠き状態であるといえる。

論文審査の要旨

(一)

本論文は、第一章ブレトン・ウッズ体制の崩壊過程、第二章戦後における金問題の発展、第三章ECC通貨統合の回顧と展望とからなり、この三つの点から戦後の国際通貨体制に関する視点を定めている。

(二)

分析方法として機能的に把えることを行はず、歴史的方法を用いている。これは筆者の本論文における方法論、または方法論上の哲学を示している。すなわち、戦後の通貨体制は一つの概念のフレーム・ワークで把えることができず、社会経済的——それも国際的広がりをもつ——に考慮されなければならないとする哲学に根拠をもつ。

(三)

第一章では、戦前の国際通貨体制の欠陥反省して、戦後の国際貿易を円滑ならしめるように、IMF(ブレトン・ウッズ体制)を設立したが、戦後の国際経済は予想以上に、深刻かつ大規模であったために、IMFは決済機構の中心的役割を演ずることができず、米国の一一方的ドル供給装置(例えばマーシャル・プラン)に頼らざるをえなかった。このために欧州地域内での通貨の地域化を推進させた、すなわち地域的解決の方向に

河合俊三君学位授与報告

報告番号 乙第853号
学位の種類 経済学博士
授与の年月日 昭和51年9月30日
学位論文題名 「戦後国際通貨体制の発展過程」

内容の要旨

「戦後国際通貨体制の発展過程」論文要旨

河合俊三

国際通貨制度の改革はなお進行中であるが、この辺で戦後における国際通貨制度の発展過程を振り返ってみると、今後の問題の所在を見極める上において最も重要であるという観点から本論文を執筆した。かような必要を感じたのは、国際通貨問題の本質は歴史的な分析の方法をとらずには正確に把握できぬだけでなく、有効な国際通貨制度改革の提案も到底浮んでこないとの考えを深めるに至ったためである。従って、研究を進めるに当ても、あらかじめ設定された概念のフレームワークの中で現実に生じた問題の位置付けをしたり結論を急ぐということをせずに、まず国際通貨問題をめぐる主要国間の論議の真意と背景を、できるだけ詳細かつ正確に把握することから出發した。かようなアプローチの過程において発見した一つの事実は、