慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	産業別団体交渉制下での賃金ドリフト発生過程 : 英国の非公式な賃金決定手続き
Sub Title	Formation of Wage Drift under Industry-Wide Collective Bargaining System in Great Britain
Author	福田, 秀人(Fukuda, Hideto)
Publisher	
Publication year	1974
Jtitle	三田商学研究 (Mita business review). Vol.16, No.6 (1974. 2) ,p.126- 143
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-19740225-03959083

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.

産業別団体交渉制下での賃金ドリフト発生過程

——英国の非公式な賃金決定手続き——

福　田　秀　人

はじめに
1. 賃金ドリフトの本質と定義
2. 賃金ドリフトの発生が提起する諸問題
3. 産業別団体交渉と賃金ドリフト発生源
4. 工場内での賃金決定手続きと賃金ドリフト発生源
5. 賃金ドリフトの発生過程—その主要例—
6. 要約
結び

はじめに

1960年代に入る頃から西欧のいくつかの国々で，賃金ドリフト (wage drift) なる現象が顕在化し定着してきた。この現象は，産業別団体交渉制を基軸とするそれらの国々の労使関係の将来や，所得政策の遂行に対し，いくつかの困難かつ重大な問題を提起している。そのため，西欧のみならず，米国それに日本においても，賃金ドリフトという用語が知られるようになり，労使関係等の研究で言及されることも多くなってきた。

しかし，賃金ドリフト自体を主題とした研究はごく少数である。どちらかといえば，一応簡単に言及して事足れりという傾向にある。そして，それほど的はずれの議論は少ないものの，安易な理解に基づく厳密性を欠いた議論や勝手な解釈が横行している。時には，賃金ドリフトをひきあいに出したがために，かえって誤りを犯している例もある。そのような事態が生じた理由としては，その定義があいまいもしくは不適切であったこと，それの重大性の認識の欠如，それを一般化して解釈・説明する傾向，等があげられる。

賃金ドリフトは公式の賃金決定手続き，ひいては産業別団体交渉制のような公式の労使関係制度の限界と欠陥を露呈せしめるものである。そこで，それがいかにして発生しているかを解明する

ことにより，労使関係に内蔵されている問題点のいくつかがクリアーに浮かび上がるはずである。ここに，賃金ドリフトの発生過程を考察する第1の意義がある。また，賃金ドリフトの発生が何を意味しているかを知るためには，それがいかなる過程で生じているかを明らかにしなければ十分ではない。その過程が異なれば，それのもつ意味が異なる場合もある。ここに第2の意義がある。

そこで，本稿では，最初に，賃金ドリフトとはいかなる現象であるかを明確に定義する（1節）。次に，英国において賃金ドリフトがいかなる問題を生ぜしめているかを示し，賃金ドリフトの重大性を指摘する（2節）。その上で，英国（製造業）の産業別団体交渉制下での賃金ドリフトの発生過程を明らかにする。より厳密には，英国の産業別団体交渉により決められる全国協約の適用対象たる労働者に，通常，いかなる過程で賃金ドリフトが生じているのかを明らかにする。これが本稿の主目的である（3～5節）。そして，以上の考察結果を要約する（6節）。最後に，3～5節で示した賃金ドリフト発生過程の特殊性を強調するとともに，賃金ドリフト発生の意味を一般化して解釈することの危険性を簡単に指摘する（結び）。

1. 賃金ドリフトの本質と定義

フェルプス・ブラウン（E. H. Phelps Brown）は，賃金ドリフトの本質を，「労働投入—単位あたりの実際の給与率（effective rate of pay）が，賃金率を決めるために認められた手続きの統制の枠外の取り決めによって引き上げられるところにある。」[1)]としている。「賃金率を決めるために認められた手続き」とは，その方法と当事者が明確に規定・成文化されており，それによる決定事項も成文化され法的にも有効であるような手続きを意味すると解して良いであろう。すなわち，団体交渉制や政府の賃金規制命令等のような「公式の賃金決定手続き」を示す。「公式の賃金決定手続き」の統制の枠外の取り決めとは，非公式な手続きによる決定である。「労働投入—単位あたりの実際の給与率」とは，その単位をどうとるかが問題であるが，一定期間当りの労働に対して労働者がえる実際の賃金収入（earnings）のことであろう。要するに，非公式な賃金決定手続きにより賃金収入が引き上げられるところに賃金ドリフトの本質がある。

英国の N. B. P. I.（National Board for Prices & Incomes）は，賃金ドリフトを，「全国協約（National agreement）に基づいて決められる賃金収入よりも，職場で実際に支払われる賃金収入の方がよりはやく増加する持続的傾向。」[2)]と定義している。この定義は，英国では，全国レベルの産業別

1) E. H. Phelps Brown, "Wage Drift", Economica, vol. 29, 1962.
2) N. B. P. I., "A Further Note on Wage Drift", *'Payment By Results System (supplement)'*, 1968.〔以後. "P. B. R.—W. D" とする〕

団体交渉により取り決められた全国協約の規定に基づく賃金決定が「公式の手続き」であることからなされたのである。本稿では，英国の産業別交渉下での賃金ドリフトの発生が考察対象であるので，この定義に基づいて考察を進める。しかし，英国でも，米国系企業を中心として少数派ながらも工場別交渉が「公式の手続き」としてなされている。1971年の労使関係法 (Industrial Relations Act) は，明らかに工場別交渉の普及をめざしている。また，西独では地域レベルの産業別交渉が主流であるし，米国では事業所レベルの交渉が中心である。これらからして，N. B. P. I. の定義は一般性を欠いている。そこで，以下のように賃金ドリフトを定義する。

「賃金ドリフトとは，労働者の実際の賃金収入が，公式の賃金決定手続きにより決められた規定に基づけば生じるであろう増加幅を上回って増加する現象である。」

ところで，今日最も普及している賃金ドリフトの定義は次のようなものである。「賃金収入から時間外手当 (overtime payment) を除いたものの上昇率が，協約賃金率 (agreement wage rate) の上昇率を上回る現象。」これはターナー (H. A. Turner)[3] の発案によるものであり，英国の D. E. P (Department of Employment & Productivity) をはじめとして，多くの統計データがこの定義に基づいて算出されている。具体的には次の数式により。賃金ドリフト=賃金収入（時間外手当分を除く）上昇率—協約賃金率上昇率。しかし，この定義は，データの制約と測定の容易さを求めることからなされたものである。そして，以下の理由からして，全く不適切なものであり，先に示した賃金ドリフトの本質を反映するものではない。[4]

①公式の手続きにより決められるのが協約賃金率だけという例はない。他の賃金収入構成要素（付加給付等）のいくつかもある程度決められる。それらの額が協約賃金率と同率で上昇すればよいが，そのような例はまれであろう。そのため，その定義によれば，公式の手続きによる決定事項を厳守しても賃金ドリフトの大きさが過大ないし過小に評価される。②3節で示すが，英国では，基礎賃金率を協約賃金率とし，それを上回る標準賃金率は基礎賃金率の増加額と同額だけ増加される，と規定している全国協約が多い。この場合，その規定を守るなら，公式の手続きに基づいているにもかかわらず，負の賃金ドリフトが生じることになる。③時間外手当を除くと，5節で示すようなシステマティック・オーバータイムによる賃金ドリフトの発生という重大な問題を無視してしまうことになる。

3) H.A. Turner, "Wages, Industry Rates, Workplace Rates and the Wage Drift", the Manchester School, May, 1956.

4) "P. B. R.—W. D." に詳細な説明がある。

2. 賃金ドリフトの発生が提起する諸問題

賃金ドリフトの発生は，その本質からして，「公式の手続き」によってのみ賃金が決定されていないことを意味する。そこで，それが大幅に発生するほど，「公式の手続き」の存在価値は低下することになる。産業別団体交渉が公式の手続きである場合，賃金ドリフトの大幅な発生は，その当事者である使用者団体と労働組合の下部への権威，統制力を著しく低下させる。特に労組にとって，妥結した以上に賃金が増加することはその交渉力自体に疑問が提されることになり，重大な組織上の脅威となる。ドノバン委員会 (Royal Commission on Trade Unions & Employers' Association, 1965—1968) は，山猫ストライキと共に賃金ドリフトの発生を英国の産業別交渉を基調としたフォーマルな労使関係の弱体化を示すものとみなしている。[5] 労使関係法は，このような認識の下に実施されたのである。

賃金ドリフトの発生は，また，賃金格差縮小政策のような労組の基本的な賃金政策をも骨抜きにしている。英国では，T. U. C. (Trade Union Congress) を中心に多くの労組が賃金格差縮小政策を基本政策の1つとしてきている。しかし，過去20年以上にわたって男女別・熟練度別の賃金格差はほとんど縮小していない。[6] これは，全国協約で相対的に低賃金の女子・未熟練労働者等の賃金が，高賃金の男子・熟練労働者等のそれより大幅に増加するような規定をしても，職場レベルで後者により大幅な賃金ドリフトが生じるためである。[7]

1960年代初期以来，西欧のいくつかの国々はインフレ対策の一環として所得政策を導入してきた。それは，賃金のみならず利潤や配当等の非賃金所得をも抑制することによりコスト圧力を除去する政策である。しかし，その骨子はあくまで賃金上昇の抑制であり，その成否が政策の命運を左右するといっても過言ではない。賃金抑制を成功させるには，第1に労組の協力が不可欠である。それ自体，労組が最大限の賃上げを目的としている以上，困難である。しかし，1967年以前の英国にみられるように，労組の協力がえられても，賃金ドリフトが生じることにより賃金抑制は失敗しているのである。賃金ドリフトは非公式な賃金決定手続きにより生じることから，その抑制は非常に困難である。すなわち，「ドリフトの多くは所得政策の統制を容易に受け入れない要因とか過程から生じる。」[8] ために「全国協約を規制することは政府にとって相対的に簡単なことである。しか

5) *'Report of Royal Commission on Trade Unions and Employers' Association.* 1965—68', 1968〔以後, "Donovan Report"〕とする〕
6) 'Department of Employment Gazette'をみよ。
7) H. A. Clegg' *The System of Industrial Relations in Great Britain (enlarged edition)*', Basil Blackwell, 1972. に詳細な説明がある。
8) "P. B. R.—W. D"

し，工場での給与の上昇（賃金ドリフトの発生）を統制することははるかに困難である」[9] のである。かくして，賃金ドリフトの発生は，所得政策の遂行に対する致命的な障害となっている。

3. 産業別団体交渉と賃金ドリフト発生源

英国では，産業別交渉のほとんどが全国レベルでなされる。それにより決められた賃金率をはじめとする労働条件が全国協約に成文化される。この制度の下で賃金ドリフトが発生しないためには，まず第1に次の条件が満たされねばならない。〔条件Ⅰ〕全国協約の適用を受ける全労働者の全職務に対する（賃金収入の変化に影響を及ぼす）全労働条件が，全国協約により明確に規定されている。

全国協約の適用を受けている労働者は，その賃金支払い形態により，時間給労働者（time worker）と出来高給労働者（piece worker）に分類される。両者の比率は産業や地域によって異なるが，製造業全体では前者の比率の方がやや大きい[10]。時間給労働者の賃金収入は，標準賃金率（standard wage rate）・時間外手当（overtime payment）・諸手当・付加給付（fringe benefits）中の現金給付分・から構成されている。出来高給労働者の場合は，標準賃金率部分が出来高給（payment by results）となっている。この他に，交代制作業（shift work）に従事している交代制労働者（shift worker）がいる。その場合，標準賃金率部分が交代手当（shift payment）となっている。以上の賃金収入構成要素の各々の大きさやその変化を，全国協約がどの程度規定しているかを考察することにより，〔条件Ⅰ〕を検討してみよう。

標準労働時間（standard working week）の労働に対して支払われるのが標準賃金率である。標準労働時間は，全国協約で明確に規定されている。最も一般的なのは，毎日8時間で平日（月～金）5日間の40時間労働である。一方，全国協約が標準賃金率を規定する方法には大きくわけて次の2つのタイプがある。ⓐ各職務毎の標準賃金率を規定する。ⓑ熟練・未熟練・女子・未成年といった4～6の各カテゴリーの基礎賃金率（basic wage rate）を規定する。基礎賃金率は一般に当該産業の限界企業の支払能力を勘案して決められ，各カテゴリーの最低標準賃金率[11]として機能する。

このため大多数の職務の標準賃金率は基礎賃金率を上回っており，協約更改前に更改後の新基礎

9) B. C. Roberts & J. Gennard, "Trends in Plant and Company Bargaining", ed. D. J. Robertson他 *Labour Market Issues of the* 1970s', The Scottish Econmic Society, 1970.

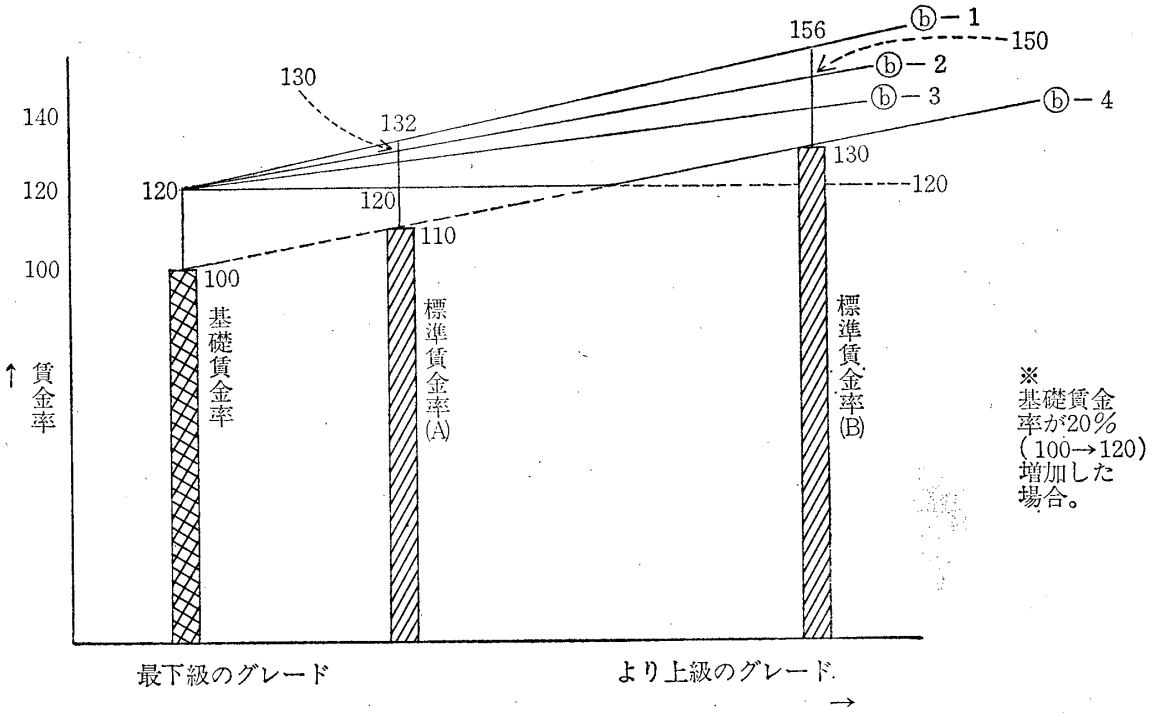
10) 1967年の成人男子労働者中の出来高給労働者の比率：鉄鋼83.2%・造船78.9%……機械47.2%・化学43.3%（製造業平均47.2%），N. B. P. I., *'Payment By Results System'*, 1968.

11) H. A. Turner & H. Zoetweig, *'Prices, Wages and Incomes Policies in Industrialised Market Economies'*, I. L. O, 1966,（日本労働協会訳『物価・賃金・所得政策』）

賃金率を標準賃金率が上回ってしまっている職務も少なくない。そこで，ⓑタイプの場合，それらの標準賃金率に基礎賃金率引上げの成果を反映させるため，次の方法のどれかが全国協約に規定されている。ⓑ-1　定率上昇　ⓑ-2　定額上昇　ⓑ-3　先細り的上昇（標準賃金率が高いほど，基礎賃金率の増加額より低い額を逓減的に上積みする）　ⓑ-4　基礎賃金率を上回る標準賃金率をいっさい上昇させない　ⓑ-5　規定なし[12]。これらを図1に示す。

ⓐ及びⓑ-1～ⓑ-4タイプなら，標準賃金率は全職務に対して規定されることになり，標準ドリフト発生源とは形式上ならない。しかし，ⓑ-5タイプなら，大部分の職務の標準賃金率の上昇が産業別交渉の枠外の手続きにより決められることになり，標準賃金率は賃金ドリフト発生源となる。ⓐタイプは，電機や建設産業で，ⓑ-1タイプは，紡績産業等で採用されているが，どちらも少数例でしかない。ⓑ-4タイプの典型としては，賃金格差を一気に縮小させることをめざした機械産業の1959・63・68年度の全国協約がある。N. B. P. I. は，ⓑ-2タイプが最も一般的であり他は少ないと報告している[13]。すなわち，英国では，一般に標準賃金率は形式的には賃金ドリフトの発生源となっていない[14]。

図1　基礎賃金率適用方法の諸タイプ



12) "P. B. R.—W. D"
13) "P. B. R.—W. D"
14) 但しクレッグは，V. G. Munns & W. E. J. McCarthy, "Employers' Associatons", Royal Commi-↗

標準労働時間外の労働に対して支払われるのが時間外手当である。その大きさは，時間外労働の時間当り賃金率と時間外労働時間数により決まる。前者は，時間当り標準賃金率に割増率を乗じて求められる。割増率は，たとえば，平日の時間外労働2時間までは25%，それ以上は50%，休日や夜間100%は，というように全国協約で明確に定められている。そのため，標準賃金率が⑧・⑥-1～⑥-4タイプの規定で決められるなら，前者は完全に全国協約で規制される。しかし，後者は工場や職場レベルで決められ，女子や未成年の最高限度以外は全国協約で全く規定されない。そのため，時間外手当の大きさや変化は産業別交渉の枠外で決まり，賃金ドリフトとなる。

諸手当とは，危険手当・責任手当・代償手当 (lieu payment：5節で詳述する) 等のように，個々の職務の特殊な労働条件や特別な理由 (例えば賃金額の調整) に応じて支払われる賃金である。これらは，その性格からして，企業，職場の個々の条件により様々な形態をもち全国レベルでその大きさまで一括して規定するのは困難である。そのため，その大部分が産業別交渉の枠外で決定され，賃金ドリフト発生源となっている。

付加給付の定義には様々なものがある。ここでは，「個々の労働者や職務の労働給付量や労働条件に対応して支払われる賃金以外の労務費上のコスト」と定義する。すなわち，病気手当・住宅手当から年金・社会保障引当金，さらには諸種の厚生施設の建設・維持費までを含む。これらのなかで，賃金ドリフトとの関連で問題となるのは，病気手当・家族手当・有給休暇時の休暇手当・等のように，実際に個々の現役の労働者に現金で支払われ，賃金収入構成要素となるものである。[15] これらのうちには，休暇手当のように，「基礎賃金率相当分を支払う」とほとんどの全国協約で規定されているものもある。[16] しかし，「近年付加給付が発達したが，産業別の制度は例外であって，ほとんどが個別企業内部のものであり，団体交渉の対象とならなかった。」[17] とドノバン委員会が報告しているように，それらのほとんどが産業別交渉の枠外で決められている。そのため，付加給付中の現金給付分も賃金ドリフトの発生源となっている。

出来高給の大きさを決める方法には様々なものがある。英国で最も普及しているのは，単純出来高制 (straight piecework system) とビドー点数制 (Bedaux's point system) である。[18] この他に，ハルシーウェアー制(Halsey Weir System)のようなプレミアム・ボーナス制 (Premium bonus system) もいくつかある。[19] 以上のどの方法であろうとも，個別労働者の出来高に応じて出来高給の大きさが

---

ssion Research Paper No. 7, 1967, を引用し，英国では，⑥-5タイプが一般的であるとしている。それが正しいなら，ここでの結論は全く逆になる。H. A. Clegg, 前掲書。

15) 現金で支払われる付加給付でも，年金・退職手当・等のような，現役でない元労働者に支払われるものは考察の対象からはずす。なんとなれば，賃金ドリフト研究の対象は，あくまで，現役労働者の賃金収入の上昇であるから。

16) L. C. Hunter & D. J. Robertson, '*Econmics of Wages and Labour*', Macmillan, 1969.

17) '*Donovan Report*,

18) N. B. P. I., *Payment By Results System*', 1968. (以後，'P. B. R'. とする)

19) J. M. Jackson, '*Wages and Labour Economics*', McGraw-Hill. London, 1970.

決められることにかわりない。全国協約により出来高給の大きさを規制するには，各職務毎の詳細な出来高単価表 (list of piecework price) を規定するか，各職務毎の標準出来高とそれに対する標準出来高給，それに，標準出来高以上ないし以下の出来高に対する出来高給算定方式，を明確に規定しなければならない。しかし，これは近年のように工業毎に様々な異った職務が存する状況下では非常に困難である。そのため，くつ下・長靴・紡績等のような産業では出来高単価表を全国協約で規定し，出来高給の大きさを完全に規制しているが，それらは例外的である。[20] そして，「ほとんどの産業別協約は出来高作業や刺激給について，平均的な労働者には最低の標準があるべきだという以上のことは述べていない。現実の単価や刺激的な価値は，通常，工業内で決められ……。」[21] となっているのである。すなわち，出来高のいかんにかかわらず最低限支給される保障賃金率 (guaranteed minimum wage rate) が，基礎賃金率との関係で規定されているだけなのが一般的である。そのため，出来高給も，ごく少数の産業を除いて賃金ドリフト発生源となっている。

交代制手当については，その実態があまり紹介されていない。クレッグ (H. A. Clegg)[22] や N.B.P.I.[23] の報告からするに，それは，同程度の内容をもつ職務の標準賃金率に割増率を乗じて決められ，その割増率は一応全国協約で定められているようである。そこで，ここでは，賃金ドリフト発生源とみなしえないとしておく。

4. 工場内での賃金決定手続きと賃金ドリフト発生源

前節では，全国協約の規定だけではその大きさや変化幅が決定されえない賃金収入構成要素を賃金ドリフト発生源として示してきた。しかし，賃金ドリフト発生源はそれらだけではない。賃金ドリフトが発生しないためには，〔条件Ⅰ〕に加えて次の条件が満たされねばならない。〔条件Ⅱ〕全国協約の規定が完全に守られるような環境や施策が存する。この条件が満たされねば，〔条件Ⅰ〕を満たしている賃金収入構成要素も賃金ドリフト発生源となりうる。

現実はまさにそうなっている。電機産業のように各職務毎の標準賃金率を規定している産業では，比較的良くその規定が守られていることを報告している例は多い。[24] しかし，基礎賃金率を基準として前節の図1で示した，ⓑ-1～ⓑ-4の方法により標準賃金率を決めることを規定している全国協約下では，その規定は守られていないようである。ムンス (V. G. Munns) 達は，その規定を強制

20) H. A. Clegg, 前掲書。'P. B. R.'
21) '*Donovan Report*'
22) H. A. Clegg, 前掲書
23) "P. B. R.—W. D"。'P. B. R.'
24) H. A. Clegg, 前掲書。P. B. R.'

する施策としてはせいぜい説得程度であることを報告している。[25] その結果，「同一労働者に対して2つの標準賃金率がある。全国協約による標準賃金率 (standard wage rate in national agreement) と実際に支払われているより高額な標準賃金率 (further standard wage rate) である。[26]」となる。このため，交代手当も標準賃金率を算定基準とする以上，ほとんどの産業で賃金ドリフト発生源となる。ただ，出来高単価表を規定している産業では，その規定は良く守られているようである。[27] 前章で，付加給付の中で例外的に規定されているものとして休暇手当をあげた。この休暇手当も，実際には，基礎賃金率ではなく当該労働者がふだんえている賃金収入相当分が支払われており，賃金ドリフト発生源となっている。すなわち，ほとんどの産業で，ほとんどすべての賃金収入構成要素が賃金ドリフト発生源となっている。

全国協約で規定されていない賃金収入構成要素の大きさや変化幅の決定，全国協約の規定を上回る賃上げ，は産業別交渉のシステムからして工場内でなされる。ただし，工場内での賃金決定による賃上げも，次の条件が満たされれば，賃金ドリフトの本質からして，賃金ドリフトとはならない。〔条件Ⅲ〕工場内での賃金決定に使用者団体や労組が介入している。

工場内での主な賃金決定手続きには，①経営者の判断，②職場交渉の2つがある。①の当事者は経営者である。個々の経営者は使用者団体の介入をきらい，また，使用者団体の力自体が弱いので，①は〔条件Ⅲ〕を満たさない。これについてサーレー (K. E. Thurley) は，「英国の労使関係制度における C. B. I. (Confederation of British Industry) や使用者団体の弱体性について……。この弱さは使用者団体に統制を許すよりは，自ら自律的に経営の統制力を保持していたという経営者の間の信念[28]のためである。[29]」とのべている。

②の当事者は，ふつう，現場での直接の責任である職長 (foreman) と職場の作業集団 (work group) の代表としての職場委員 (shop steward) である。職長は経営者の統制下にあり，経営者は使用者団体の統制下にないのであるから，使用者団体は職場交渉に介入できない。職場委員は，本来は，労組の末端に位置し，職場での組合員獲得・苦情処理・全国協約履行状況の監視・連絡・等を任務としていた。しかし，わが国でも広く知られているように，今日では，職場の作業集団の利益代表者的存在となり，時には労組の方針とも対立するようになり，労組の統制下にはない。たとえば，ドノバン委員会は「職場委員が代表する労働者グループの決定のみが職場委員の権力の基礎であり……この作業集団の力は組合に由来するものではない。組合のないところ，また組合がそれを

25) V. G. Munns & W. E. J. McCarthy, 前掲書
26) L. C. Hunter & D. J. Robertson, 前掲書
27) H. A. Clegg, 前掲書。'P. B. R.'
28) いわゆる "経営者の特権 (management prerogatives)" の信念。
29) K. E. Thurley,「イギリス労使関係の現況-ドノバン報告とその後」, 労働協会雑誌 Nov. 1970.

認めない場合にさえ，作業集団は規制力を行使する。」[30]と報告している。そのため，労組は職場交渉に介入できない。すなわち，②も条件〔Ⅲ〕を満たしていない。

以上のことからして，工場内での賃金決定手続きは非公式なものとなる。すなわち，賃金ドリフト発生源たる賃金収入構成要素は，工場内での賃金決定手続きを通して，賃金ドリフトを生ぜしめている。

経営者が自らの判断で自発的になす賃上げは，労働市場が逼迫している時に労働者を獲得・維持するためや，労働者のモラールを向上させるためであろう。賃金ドリフトが経営者の判断だけで生じるなら，賃金ドリフトはそれほど深刻な問題にはならなかったはずである。英国では，経営者の判断よりも，職場交渉による賃金ドリフトの発生の方が主であり，またそれゆえに，深刻な問題となっている。

職場交渉の性格をフランダース (Allan Flanders) は，「非常にインフォーマルであり，非常に分断的 (fragmental) であり，非常に自律的 (autonomous) である」[31]と端的に表現している。自律的とは，既に論じたように，職場交渉の当事者が使用者団体や労組の統制から自律していることであり，職場交渉が非公式な手続きであることを意味する。

インフォーマルとは，本稿で用いている意味での非公式ではなく，職場交渉による決定事項が成文化されないことを意味する。これについてドノバン委員会は，「職場協定は単一の斉合的な文書に成文化されることはまれである。それらの多くは口頭の協定であり……。」[32]と報告している。成文化されないことは法的保護を受けないことであるが，このことが作業集団側に不利に作用することはあまりない。なんとなれば，作業集団を力の基盤とする職場委員は，作業集団の，即時作業停止にみられるような非公認ストライキ (unofficial strike)，怠業 (go-slow)，犠牲の少ない労働争議 (cut-price industrial action) と称される順法闘争 (work to rule) や時間外労働拒否 (banning overtime)，経営側への協力的態度の撤回，等を武器として強力な交渉力を有している。他方，職長は，経営者のことなかれ主義，経営者とのコミュニケーションの不足，職長自身の成績が現場の平和と生産高により査定されること (経営者のコスト管理の不徹底)，職長自身の能力不足[33]，等により，その交渉力は相対的に弱いものになっている。このことは，職場協定が成文化されなくとも一向かまわないことを意味するだけでなく，職場交渉が職場委員ペースでなされ，賃金ドリフトをより大

30) *'Donovan Report'*.
31) Allan Flanders, *'Collective Bargaining : Prescription for change'*, 1967.(石田磯次，他訳『イギリスの団体交渉制』)
32) *'Donovan Report'*.
33) これらについては，*'Donovan Report'* Allan Flanders, 前掲書。N. B. P. I.. 前掲書。H. A. Clegg, 前掲書。コスト管理の不徹底については，D. Granic, *'The European Executive'*, Doubleday & C. Inc., 1962 (中山一馬訳『ヨーロッパの経営者』) に詳しい。

幅に発生させる原因ともなっている。これについてフランダースは，「経営者側が工場レベルにおいて賃金と作業とに対する統制力を，したがってまた労務費に対する統制力を徐々に失ってきた……。……経営者側は当面の平和と生産の続行以外のことには気がないから，“譲歩するに及ばないことには譲歩しないが，押されれば与える”という実際家の言にしたがう。力にただ力にのみ屈することによって経営者側は秩序を破壊してきた。……労働者側は，賃上げを獲得するばかりでなく，収入を増大させ……するために，交渉力を用い，自らの一方的統制力を強化してきた。」[34]とのべている。職場協定は成文化されないが，それは“慣習と慣行 (custom and practice)”としてその有効性をいかんなく発揮し，それに基づき，ことさら職場交渉をせずとも賃金が上がることすらある。これは，自動的ドリフト (autonomous drift) と称されている。

分断的とは，職場交渉は同一工場内で同じ時期に一斉になされるのではなく，異った時期に職場毎に別々になされ，その成果も一様でないことを意味する。ドノバン委員会は，「……工場内で異なる時期に異なる譲歩を獲得する……その結果，部分的な賃金決定が競争して行なわれ賃金構造は混乱した。と報告している。[35]すなわち，この性格は同一工場内での職場間の競争的賃上げをひきおこしている。そのような交渉は，作業集団間の競争的交渉 (competitive bargaining) と称されている。[36]

5. 賃金ドリフトの発生過程——その主要例——

賃金ドリフト発生源のうち，最も問題なのは出来高給である。そこで，まず，出来高給を発生源とする賃金ドリフトの発生過程を示してみよう。

① 平均的能力をもつ出来高給労働者が通常達成しうる出来高への給付が同程度の熟練度の時間給労働者の標準賃金率と釣合うように，出来高単価なり標準出来高が設定される。 ② その設定が適切であればよいが，ドノバン報告等にみられる通り，それはもっぱら勘と経験に依存する。そのため，職場の作業集団の圧力とあいまって，ルーズに設定されがちである。[37]また，高性能機械の導入，日常的な作業手順や工具等のわずかな改善の累積 (everyday rationalisation)，加工材料の品質向上，作業への習熟 (learning curve effect)，等は，労働者の努力の増大を伴うことなく出来高を増加させる。この傾向は新職務ほど著しい。 ③ そのため，出来高給労働者の賃金収入が時間給労働

34) Allan Flanders, 前掲書
35) '*Donovan* Report',
36) "P. B. R.—W. D"
37) これについてはドノバン報告でも言及されているが，次の文献に非常に詳しい。N. B. P. I., "A Bad Case of Wage Drift", '*Payment By Results Systems (supplement)*', 1968. 及び 'P. B. R'

者のそれを全般的に上回る。未熟練出来高給労働者の賃金収入が熟練時間給労働者のそれを上回ることすらまれではない。出来高給労働者の間でも，職場毎に②に示した恩恵を受ける程度が異なるので，同様の現象が生じる。従来の熟練度別賃金格差の崩壊であり，いわゆる賃金変則 (wage anomalies) の発生である。[38] ④ 英国の労働者にとって，熟練度別賃金格差は最も重視されるべきものであり，その崩壊は許容できない。そこで，従来の賃金格差を回復させる手段が，主に作業集団や職場委員の圧力により，各職場毎に講じられる。そのさい，②の恩恵をより受けている出来高職務の単価切下げや標準出来高の切上げは容易にできない (ratchet effect)。そのため，相対的に不利な立場の労働者の賃上げが，様々の手段でなされる。出来高給労働者に対しては，単価切上げや標準出来高の切下げが一般になされる。時間給労働者に対しては，標準賃金率自体を切上げることもある。しかし，標準賃金率は比較的硬直的に維持されるべきものなので，もっぱら次の方法がとられる。代償手当の支給，メリットレート (merit rate) の操作，その他の諸手当の支給，システマティック・オーバータイム (systematic overtime)。 ⑤ 以上の結果，①の段階である程度発生している賃金ドリフトが，②の段階で一部の出来高給労働者により大幅に発生し，④の段階をへて，全労働者により大幅に発生することになる。

ここで，3つの点に注目すべきである。1つは，①～⑤の過程が一度きりのものではないということである。④の段階での賃金格差是正は企業や工場レベルで一括して整合的になされない。それは職場毎に，前節で示したように分断的に，職場交渉によりなされる。そのため，職長と職場委員との交渉力の相違により，また交渉時期の相違により，ある職場では従来のより有利な賃金収入を獲得し，別の職場では以然不利な賃金収入しか獲得できないかもしれない。そこで，新たな賃金変則が生じ，再び④の状況にリターンする。かくして出来高給制度の性格と運営上の欠陥に起因した賃金ドリフトは，④と⑤の間を，競争的交渉をひきおこしながらくり返し，より大幅なものになってゆく。

もう1つの点は，代償手当，時間外労働等が，④で示した様に，本来の賃金管理上の目的とは異なり，時間給労働者の賃金収入を調整する手段と化していることである。代償手当は，本来，次の考えに基づいて支払われるものである。「出来高が増大するなら，(時間給を支払われている) 間接労働者もそれに貢献しているはずである。ゆえに，間接労働者も (出来高給を支払われている) 直接労働者と同じように利益をえるべきだ。」[39] メリットレートは，付加的責任 (additional responsibility)，特別な熟練，通常の賃金支払方法に適切に反映されない寄与，等に報うための手当である。たとえ

38) N. B. P. I. は，「ある工場では，熟練出来高労働者の賃金収入が，週当り14.5ポンドから50ポンドまでのひらきがあった。」('*P. B. R.*') と報告している。熟練度別賃金格差の賃金変則については，マッケイ達のグラスゴーとバーミンガムでの工場内賃金格差の調査により具体的に示されている。(D. C. Mackay 他, '*Labour Market under Different Employment Conditions*', George Allen & Urwin, 1971)

39) 'P. B. R.'

ば，筋肉労働者に対しては，仕事の質や速度，出勤率と時間厳守，イニシアチヴ，道具や材料への配慮，等が評価項目になる。しかし，実際には，これらの手当がしばしば賃金額調整手段としてのみ使われていることが報告されている。[40] その他の様々な諸手当のうち，同様の目的によく使われるものとして，マッケイ (D. C. Mackay)[41] 達は次のものをあげている。一般刺激給 (general incentive bonus)，トン当りボーナス (tonnage bonus)，勤続手当 (length of service addition)，資格手当 (quality allowance)。システマティティック・オーバータイムとは，ある程度の水準の賃金収入を保証するために，必要でもないのに時間外労働をさせることである。丁度，日本のサラリーマンが残業して賃金収入をふやすのとにている。ただ英国では，それが意識的計画的になされるのである。これについてドノバン委員会は，「1967年には時間外労働は週平均6時間以上となっている。これを労働力不足のせいにはできない。……もっとも事実に即した唯一の理由は，英国では，時間外手当は成人労働者にとって容認できる賃金水準を保障する手段としてひろく使われることである。[42]」と報告している。マッケイ達は，表1を引用して，時間外労働のシステマティックな使用（特にバーミンガム地域）が，時間給労働者の賃金収入を出来高給労働者のそれにキャッチアップさせる手段となっていることを指摘している。（3節では，〔条件Ⅰ〕を満たさないという理由で，時間外手当を賃金ドリフト発生源とした。しかし，時間外労働時間数が規定されないとはいえ，時間外手当の存在は全国協約で公認され，割増率も厳密に規定され，その規定も良く守られている。この点は，〔条件Ⅰ〕を満たさない他の発生源と根本的に異っている。1節で示したD. E. P. 等の定義が時間外手当を賃金ドリフトの要素から除去しているのは，その点を強調したことにもよる。だが，除去してしまうには，時間外労働が労働力不足や増産等への対応というそれ本来の目的によりなされる，という前提が必要である。システマティック・オーバータイムは，明らかにその目的から逸脱しており賃金ドリフトを発生させる。そこで，時間外手当を，時間外労働本来の目的によるものとシステマティック・オーバータイムによるものにと分け，後者を賃金ドリフト発生源とする。）

第3の点は，②の段階では従来の賃金格差が一部出来高給労働者の出来高上昇により崩れるという形で賃金ドリフトが生じ，④の段階では崩れた格差を回復させるという形で賃金ドリフトが生じていることである。前者のタイプの賃金ドリフトは‘1次ドリフト (primary drift)’，後者のタイプは‘2次ドリフト (secondary drift)’と称される。[43] より一般的にいえば，何らかの理由で一部の労働者に他よりも大幅な賃金ドリフトが生じることを1次ドリフトという。それにより崩された賃金格差を回復するために生じる賃金ドリフトを2次ドリフトという。この1次ドリフト→2次ドリフト

40) 代償手当のこのような使い方については，“P. B. R.—W. D”。メリットレートのこのような使い方については，D. C. Mackay, 他，前掲書。に各々詳しい。
41) D. C. Mackey, 他，前掲書
42) ‘*Donovan Report*’.
43) この分類は，L. Aarving, “Inquiry on Wage Drift 1958/59.”, (Mimeographed : Oslo, Norsk Arbeidsgiverforening), 1961. によりなされた。

〔表1：平均時間外労働時間数，男子，週当り〕

A．グラスゴー地域の工場

	1960	61	62	63	64	65	66
時間給労働者	4.5	6.3	4.8	N.A.	6.8	9.1	6.8
出来高給労働者	4.5	4.4	3.0	N.A.	3.0	4.9	5.1

B．バーミンガム地域の工場

	1693	64（1月）	64（6月）	65（1月）	65（6月）	66（1月）	66（6月）
時間給労働者	6.4	6.7	6.7	6.0	6.8	5.8	6.6
出来高給労働者	2.6	2.9	2.9	2.7	3.1	1.8	2.7

(資料出所：D. C. Mackay, 'Labour Market under Different Employment Conditions', George Allen & Urwin, 1971)

という賃金ドリフトの発生パターンは，賃金ドリフトをより広範かつ大幅に発生させる過程として注目されている。

⑥ ①→⑤の過程をへて，出来高給制をもつある工場の賃金収入水準が上昇してくると，その情報をえた他工場の労働者も賃上げ要求を開始する。この情報は，もっぱら，異った工場の職場委員により形成された統合委員会 (the co-ordinating committes) の会合等により伝幡する。[44] そこで，他工場・他地域・他産業へと賃上げが波及してゆく。[45] それらの賃上げはもっぱら職場でなされるから賃金ドリフトの発生となる。いわゆる工場間の2次ドリフト発生である。以上の過程を図2に示す。

賃金ドリフト発生源のうち，出来高給に次いで問題なのが時間外手当である。すでに，出来高給との関連で2次ドリフトとしてのシステマティック・オーバータイムによる賃金ドリフトの発生を論じた。他方，それは1次ドリフトの発生源としても重要である。なかでも，特に問題視されているのは制限的慣行 (restrictive practice) による時間外労働である。これについてドノバン委員会は，「戦後，時間外労働が制度化し，収入確保のために時間の浪費・効率の低下を招いている……低生産性・低賃金は時間外労働による収入増を制度化してしまっている。[46]」これにより，労働者は既得権として時間外労働をなし，賃金ドリフトを発生させているのである。

諸手当を発生源とする賃金ドリフトは，出来高給との関連で論じたように，2次ドリフトとして生じるのがもっぱらのようである。

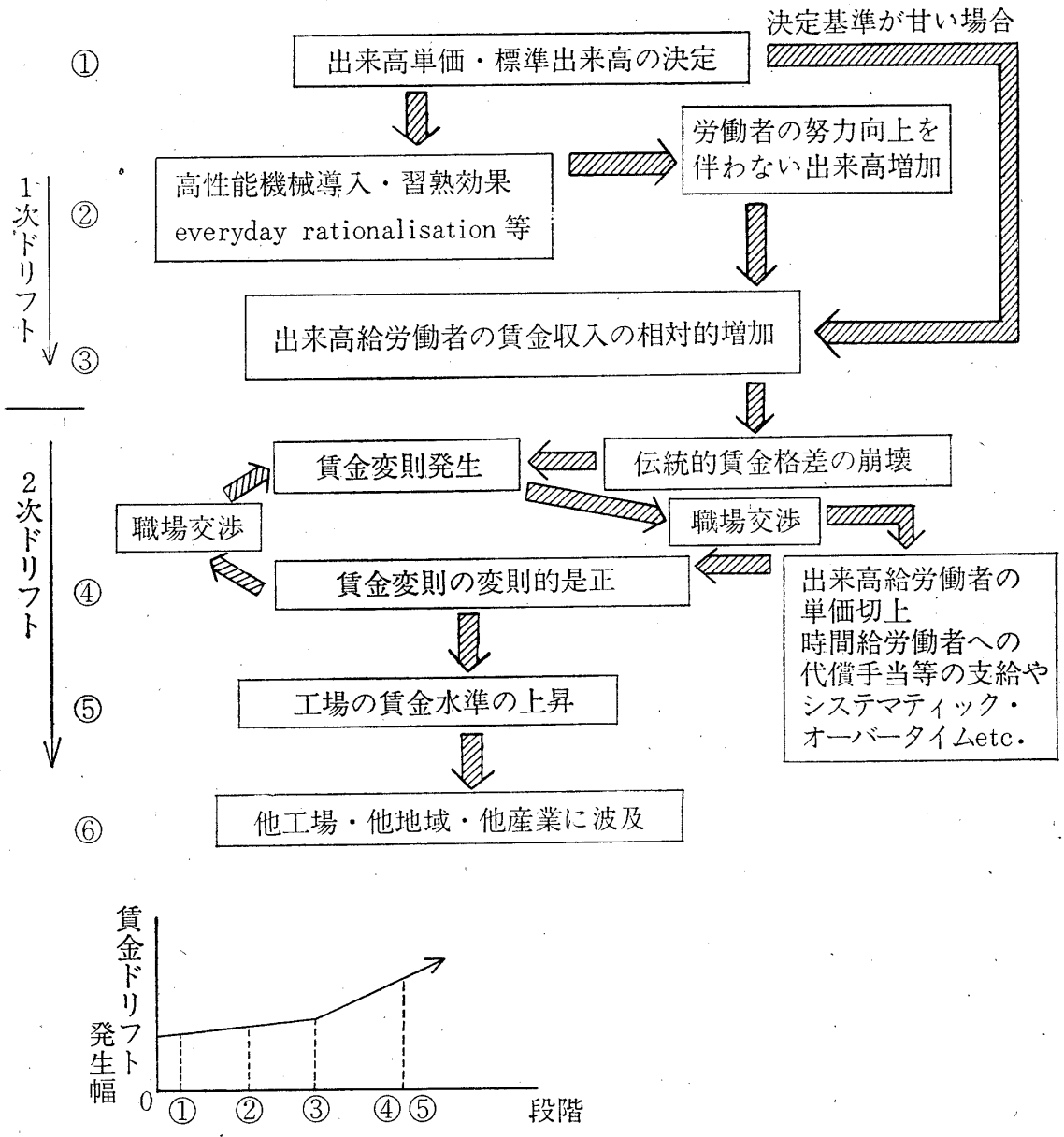
これまでは，職場交渉が介在する，あるいは個々の作業集団や職場委員の圧力がある程度作用する職場レベルでの賃金ドリフトの発生過程を示した。次に，工場レベルでの決定により発生する賃金ドリフトの発生過程を示そう。

44) S. W. Lerner & J. Marguand, "Workplace Bargaining, Wage Drift and Productivity in the British Engineering Industry", Manchester School, Vol 30. No. 1, 1962.

45) この過程については，産業をピースワークセクターとノンピースワークセクターに分類した興味深い説明が，H. F. Lydall, "Inflation and the Earnings, Gap" Bulletin of the Oxford Inst. of Statistics, Vol 20, No 3, 1958. にてなされている。

46) '*Donovan Report*'

図2　出来高給を発生源とする賃金ドリフト発生過程



標準賃金率は工場レベルでその大きさが決められる。全国協約以上の標準賃金率の上昇は，経営者のみの判断によるが，労働者側の代表として職場委員の代表である職場委員長が圧力をかけることもある。それは，先の⑥の段階で示したような2次ドリフトとしても生じるが，1次ドリフトの前段階のドリフトとしても生じる。すなわち，出来高給労働者の賃金収入が②の段階で示したような理由で時間給労働者のそれに先行して増加する傾向にあるため，前もって賃金率を高目に設定しておくのである。標準賃金率を発生源とする賃金ドリフトで特に問題視されているのは，名目上の昇格による標準賃金率の上昇である。これについてダーナーは，「使用者は実際の賃金を引き上げても形式的には中央協定に違反しない方法として，労働者の格付けを上げるというやり方をする可

能性がある。」[47]とのべている。名目上の昇格により賃金収入が上昇することを‘隠された賃率上昇(concealed wage rate increase)’という。そのような昇格をした労働者を，‘オーバークラスファイイング・ワーカー (overclassifingworker)’と称する。付加給付中の現金給付分は，もっぱら工場全体の賃金収入水準を上げる手段として使われるようである。

6. 要 約

① 賃金ドリフトの本質は，非公式な賃金決定手続きにより賃金収入が引き上げられるところにある。

② ①からして，賃金ドリフトは次のように定義される。労働者の実際の賃金収入が，公式の賃金決定手続きにより定められた規定に基づいて生じる増加幅を上回って増加する現象である。

③ 賃金ドリフトは非公式な賃金決定手続きにより生じる。そのため，それは公式の賃金決定手続きの存在価値を低下させる。また，それを抑制することは非常に困難となる。前者の理由により，英国の事業別労働組合の弱体化が問われている。後者の理由により，賃金格差縮小政策や所得政策の遂行が難ぶまれている。

④ 産業別団体交渉下で賃金ドリフトが発生しないためには，次の2つの条件が満たされねばならない。〔条件Ⅰ〕全国協約の適用を受ける全ての労働者の全職務に対する（賃金収入の変化に影響を及ぼす）全労働条件が，全国協約で明確に規定されている。〔条件Ⅱ〕全国協約の規定が完全に守られるような環境や施策が存している。

⑤ 〔条件Ⅰ〕は満たされていない。そのため，少数の産業を除き，標準賃金率以外の賃金収入構成要素が賃金ドリフト発生源となっている。基礎賃金率の上昇を標準賃金率の上昇に反映させる規定をなさない全国協約下では，標準賃金率すら賃金ドリフト発生源となっている。

⑥ 〔条件Ⅱ〕も満たされていない。そのため，ほとんどの産業で，標準賃金率を含む全ての賃金収入構成要素が賃金ドリフト発生源となっている。

⑦ ただし，以上の2条件が満たされなくても，次の条件が満たされれば賃金ドリフトは発生しない。〔条件Ⅲ〕工場内での賃金決定に，使用者団体と労組が完全に介入している。

⑧ 工場内での賃金決定手続きの当事者である経営者，職長，職場委員はそれら両団体の完全な統制下にはない。そのため，〔条件Ⅲ〕は満たされない。

47) H. A. Turner & H. Zoetweig, 前掲書。

⑨　工場内での賃金決定手続きには，経営者の判断と，職長と職場委員を当事者とする職場交渉とがある。後者は，その分断的性格により，また，職場委員の力が作業団体を背景として強力なため，大幅な賃金ドリフトを発生させている。

⑩　出来高給制度運営上の欠陥は，一部出来高給労働者の賃金収入を上昇させ，従来の賃金格差の崩壊をひきおこす。それが，格差回復のための賃金収入の上昇を，多くの賃金収入構成要素を使ってひきおこす。

⑪　その過程の前半での賃金ドリフトは1次ドリフト，後半のは2次ドリフトと称される。これにより，賃金ドリフトは大幅かつ広範に発生・波及する。

⑫　出来高給とならんで，システマティック・オーバータイムによる時間外手当を発生源とする賃金ドリフト，名目上の昇格による標準賃金率を発生源とする賃金ドリフトが重要である。前者は制限的慣行との関連で，後者は巧妙な方法として，各々問題にされている。

結　び

全国協約の不備・使用者団体や労組の下部への統制力の欠如・ことなかれ主義的な経営者・強力な交渉力をもつ作業集団と職場委員・……・その結果としての分断的な職場交渉・大幅な賃金ドリフトの発生。本稿では，以上のような図式により，英国の産業別団体交渉制下での賃金ドリフトの発生過程を示した。

この図式は，ドノバン委員会をはじめとして多くの英国の労使関係研究者により，等しく強調されている。しかし，一般化されすぎた図式であるとの感も否定できない。産業によってはそれと全く相反する労使関係が存するであろう。まして，厖大な数にのぼる工場において，そのすべてが本稿で論じたような状況下にあるとは考えられない。それゆえ，本稿で示した賃金ドリフトの発生過程も，上記の図式がその労使関係状況に適合する産業でのものとみるべきである。すなわち，上部団体が弱体で，経営者側に比して職場レベルの労働者グループが強力な交渉力を有する状況下でのものである。

最後に，賃金ドリフトの発生が何を意味するかを論じる際，最低限注意しなければならない点を指摘しておく。「賃金ドリフトは労働力不足下で生じる」[48]とか「経営権を強化するものだ」[49]という，

48) ロス（A. M. Ross）は，「賃金ドリフトは，設定された賃金率が逼迫した労働市場における需要圧力のために非現実的になる時発生する」（"Foreign Experience with Incomes Policies", ed. J. H. G. Cripso, *'Wage, Prices, Profits, and Economic Policy'*, Tronto Univ. Press, 1967）とのべている。

49) 大河内一男氏は，「……賃銀ドリフトとして付加される……その程度に応じて，いわゆる経営権はそれだ↗

単純明快に割り切った説が見受けられる。前者の説は，さらに賃金インフレの識別問題にまで発展させられることがある。[50] これらの説は，職場委員や作業集団のような，非公式な賃金決定手続きの労働者側当事者の交渉力，もしくはその存在さえをも，無視ないし見落しているのである。確かに，西独などではその説も，職場委員がほとんど存せず，経営者の企業内での力が圧倒的に強いことから，妥当するであろう。[51] しかし，英国では，上記の図式からする限り，逆の説がひきだされる。[52] すなわち，「賃金ドリフトは（職場交渉のため）失業率のいかんにかかわらず生じる」とか「経営権を侵害するものだ」[53] である。賃金ドリフトを，2節で示したようなその本質にかかわる問題以外の問題との関連で論じるには，最低限，賃金ドリフトを発生させる非公式な賃金決定手続きの当事者間の力関係に注意しなければならない。

↘ け肇固なものとなるであろう。この傾向は……個別企業にとっての‘経営権’を強化する要因でもある」（『賃銀』，有斐閣，1970）とのべている。

50) これについては，次の文献に詳しくのべられている。高橋克嘉，「イギリスにおける所得政策(1956～62)と賃金決定構造」，労働協会雑誌，1970，2月3月。
また，ホルト（C. C. Holt）は，自説（労働市場逼迫時には労働組合の交渉力は相対的に低下する）を支持する現象として，賃金ドリフトをひきあいにだしている。すなわち，彼はその説をのべた後，「先の理論から予期されるように，これ（賃金ドリフト）は，失業率が合衆国より低い欧州においてはるかに多く発生している」（“Job Search,Philips' Wage Relation and Union Influence”, ed. E. S. Phelps, ‘*Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, 1970）とした。

51) 正田彬，「産業別労働協約と賃金決定—西ドイツにおける問題点」，慶大産研シリーズ No. 52, 1962
久保敬治，『ドイツ労働法論』，ミネルヴァ，1970．その他を参照。

52) N. B. P. I. は，「非常に類似した製品及び労働市場にある企業が非常に様々な率のドリフトを経験してきた」（‘*Payment By Results System*’, 1968）とのべている。

53) 木元進一郎氏は，職場交渉と賃金ドリフトの発生から，それを経営権を侵害するものとみなしている。（木元進一郎，『労働組合の経営参加（増補版）』，森山書店，1970.