

# 經濟論叢

第101卷 第3号

- 
- 経営学の基礎理論を求めて .....山本安次郎 1
- ロスとダンロップの賃金論 (1).....赤岡功 26
- 現代農業における資本主義の一般法則の  
貫徹と集約的・商業的農業の成長 .....中野一新 44
- 価値尺度の価格標準への転形 .....葛西孝平 65
- 

昭和43年3月

京都大學經濟學會

## ロスとダンロップの賃金論 (1)

——ロス・ダンロップ論争の争点——

赤 岡 功

賃金は政治的要因と経済的要因の絡み合いによって決まるといわれている<sup>1)</sup>。また、近年わが国では、労働問題の経済学的研究の必要性が叫ばれ、団体交渉下の賃金決定の研究においてこれまで余り重視されなかった経済的要因の考慮の必要性、さらに政治的要因と経済的要因との関係の考察の必要性が痛感されている<sup>2)</sup>。このようなときに、政治的要因を強調したロス (A. M. Ross) と経済的要因を強調したダンロップ (J. T. Dunlop) との間で展開された論争をみておくことは無意味ではないであろう。それゆえ、本稿と次稿の目的は、ダンロップ説とロス説を論争を通じて理解し、政治的要因と経済的要因の関係を考察し、団体交渉下の賃金決定を研究する一助とすることである。そのため次のようなことを行う。

(1) ダンロップ賃金論の紹介。ダンロップ賃金論の重要性について平田富太郎氏は次の如く述べておられる。「かれはこの著作 (*Wage Determination under Trade Unions*) によって……アメリカ賃金論を一新せしめ、この書に対する賛否の討議をめぐってアメリカの賃金理論は進展してきた」<sup>3)</sup>と。しかし、日本ではダンロップ賃金論は十分理解されていないように思われる。「市場群分析 (Cluster Analysis)」<sup>4)</sup>の意義、それと「賃金一組合員函数との関係、賃金一組

1) A. Flanders, *Collective Bargaining*, in A. Flanders and H. A. Clegg (ed.), *The System of Industrial Relations in Great Britain*, 1964, p. 318.

2) 氏原正治郎, 社会政策研究, 労働問題研究会編「文献研究, 日本の労働問題」昭和41年, 13ページ。

3) 平田富太郎, ダンロップ賃金論解題, 桜林誠他訳, ダンロップ著「団体交渉下の賃金決定」昭和31年, 251ページ。

4) 小池和男氏は賃金交渉の分析にあたって生産物市場の影響を考慮され、一種の市場群分析を行っておられる。しかし、同氏は生産物市場を生産物供給者たる資本の間の競争に関して注目されるのであり、この分析視角は制度派労働経済学者にはみられるが、ダンロップの市場群分析と異なる。小池和男「日本の賃金交渉」昭和37年, 59ページ。

合員函数と伝統的労働供給曲線との差異，産業レベルの思考と市場群分析の関係，これらの検討が十分行われているようには思えない。

(2) ロス説の紹介。ダンロップ説はアメリカ賃金関係の文献中最も難解なものであり，そのため日本への紹介が遅れたと平田氏は述べておられるが，ダンロップ説に比較すればロス説は容易であるかも知れない。しかし，ロス説についても十分な理解がなされていないのでないだろうか<sup>5)</sup>。

(3) ロス・ダンロップ論争の紹介。小池和男氏は，「労働組合の賃金政策に関し，今日，なお，かのロス・ダンロップ論争が存在し続けているのは，適当な邦語の紹介文献はないけれども，もはや周知に属する」と述べ，争点を簡単に紹介しておられる<sup>6)</sup>が，最も議論の集中した争点，賃金と雇用の函数関係の存在の問題には触れられない。それゆえ，論争の存在自体は周知であっても，その内容は必ずしも知られてはいないと思う。

(4) ロス・ダンロップ論争と現実の団体交渉の関係の考察。これは次の二点より必要である。第一に，両説ともに現実の団体交渉を反映しており，論争は現実の団体交渉への有効性をめぐって展開された。第二に，単に理論上からのみ両説を評価すれば，ダンロップ説が絶対的に正しいと思われるかも知れない。しかし，現実の団体交渉，とくに雛型交渉 (Pattern Bargaining) をみると，そこではダンロップ説の有効性がある面では限られていること，ロス説は登場すべくして登場したことがわかる。

(5) 以上から，問題なのは両説の関係ということになる。政治的要因と経済的要因の関係が考察されねばならない<sup>7)</sup>。

第二次大戦後のアメリカでは新しい型の団体交渉方式である雛型交渉が，広く大量生産工業で行われ<sup>8)</sup>，賃金の一せいの引き上げが注目を集めた<sup>9)</sup>。この交

5) 例えば，ロスの主著の翻訳にはロス賃金論の体系にかかわる文章の訳文に疑問がある。A. M. Ross, *Trade Union Wage Policy*, 1956, p. 23, 古米淑郎訳「労働組合の賃金政策」昭和37年，40ページ参照。

6) 小池和男，前掲書，14ページ，註(1)。

7) (4)と(5)は次稿で考察する。

渉方式の登場により、実際の団体交渉は経済学的分析では説明できないと考えたロス<sup>8)</sup>は、1947年以来ダンロップ説の批判をすすめて、制度派労働経済学の立場からする政治的賃金論を提起した。しかし、ダンロップはこれに同意できず、1950年に反論を試み、かくて大規模な論争が展開されるにいたった<sup>10)</sup>。以下、論争点と主張を明らかにし、論争の意義と限界を検討する。

## I ダンロップとロスの賃金論の体系

### (1) ダンロップ賃金論の体系

伝統的経済理論は主に自由な労働市場を想定し、組合活動の分析は十分行われなかった。その結果、組合に関する問題は「労働経済学者」の分析に任されてきた。しかし、ダンロップは、「この問題はもはや制度的、歴史的研究のみに任せておくことはできない」と考え、労働組合の存在を前提した上で団体交渉による賃金決定を経済学的に分析しようとした。そのために、彼は「企業の理論」に対応させていく方法をとった。そこで、まず労働組合の経済学的モデル化が必要となり、組合は意志決定単位であり、労働用役の売り手であると考えられる。そして、個人の意志決定と組合の意志決定とは異なるから、組合の労働供給曲線は個人のその総和ではないことになり、組合の労働供給曲線として賃金—組合員函数が導入される。この函数は各賃金水準で組合に加入する労働者数、あるいは組合が供給可能な労働量を示す。しかし、この函数は個人の労働供給曲線の和ではないから、費用を示すものではない<sup>11)</sup>。

このことは組合の目的に影響する。組合を経済学的に分析するには組合が何らかの経済変数の極大化を行うものと考えねばならない。しかし、組合は労働

8) E. M. Kassalow, *New Patterns of Collective Bargaining*, in J. Shister (ed.), *Readings in Labor Economics and Labor Relations*, 1951, pp. 161-162.

9) G. P. Shultz & C. A. Myers, "Union Wage Decision and Employment", *American Economic Review*, Vol. LX, June 1950, p. 362.

10) M. W. Reeder, *The Theory of Union Wage Policy*, in W. Galenson & S. M. Lipset (ed.), *Labor and Trade Unionism*, 1960, p. 3.

11) J. T. Dunlop, *Wage Determination under Trade Unions*, 1950 ed., 1966, p. 4, pp. 29-33. 桜林他, 前掲訳書, 4-5, 32-37ページ。

供給に関する費用函数をもたないから、賃金総額から控除さるべき費用は存在しないことになる。それゆえ、ダンロップは組合の目的は賃金総額の極大化だと考える<sup>12)</sup>。

上のような経済学的組合モデルの下で賃金は如何なる水準に決まるか。この問題の考察には労働市場だけでなく、他の要素市場、生産物市場も同時に取り上げる市場群分析が有効だとして、ダンロップはとくに労働市場と生産物市場の二市場を取り上げ、そこでの競争型を(1) 純粋競争、(2) 需要独占、(3) 供給独占の三つに分け、それぞれの場合の賃金、雇用の決定について市場群分析を行った<sup>13)</sup>。

まず労働市場からみると、(A) 組合が供給独占者である場合、組合は賃金総額極大化のために労働供給量を制限して高賃率を獲得できる。しかし、労働の需給曲線の位置と形状によっては失業の発生する場合がある<sup>14)</sup>。ただし、この場合賃金総額は極大化されているから、失業者を含めて一人当り賃金率は最高である。(B) 純粋競争の場合は両当事者とも取引量の制限により賃金に影響を与える力をもっておらないから、取引量制限による賃金の上昇も下落もない。それゆえ、賃率は供給独占の場合より低い。しかし、失業はなく、雇用量は最大である。ついで、(C) 需要独占の場合は企業は労働購入量の減少により賃金を切り下げ、利潤の極大化をはかる。それゆえ、賃率は前二者のいずれよりも低く、雇用量は純粋競争の場合よりも少ない。ただし、失業は発生しない。以上、労働市場だけをみると、賃金率は労働供給独占、純粋競争、需要独占の順に低くなる。

つぎに生産物市場についてみる。説明の便宜上、労働市場の競争型を一定とし、例えば純粋競争の場合を考える。このとき、(a) 問題の企業が生産物市場

12) *Ibid.*, pp. 32-34, 訳書, 36-37ページ。

13) *Ibid.*, pp. 6-7, and Chap. V, VI, 訳書, 7-8ページ, 第5, 6章。なお、とくに生産物市場が取り上げられるのは、賃金に対する影響力はこの市場が最も強いと考えられるからである。A. Marshall, *Principles of Economics*, 8. ed., 1920, p. 381, 参照。

14) 賃金一組合員函数が組合にとっての費用曲線でないことから、組合が供給独占者で賃金総額の極大化を行う場合にも、失業は発生する場合と発生しない場合があることになる。W. Fellner, *Competition among the Few*, 1949, pp. 242-245, esp. fig. 15 参照。

で供給独占者であるならば、この企業は利潤極大化のため販売量の制限による価格引き上げを行う。したがって、生産物の取引量はそれだけ純粋競争の（つまり取引量の制限がない）場合より少くなる。ところが、在庫一定で、労働に対する収穫が不変なら、販売量の減少は生産量の減少、仕事量の減少、そして必要労働量の減少を結果する。そして、労働供給曲線が右上りであるなら、必要労働量の減少は賃金率の下落となる。つぎに、(b) 生産物市場が需要独占の場合、買い手は低価格を享受するため購入量を減少させる。それゆえ、問題の企業の販売量は減少し、(a)の場合と同様に賃率と雇用量は低下する。生産物市場の供給独占と需要独占とでは前者の方が取引引き量制限により得られる利益が大であると想定されており、それゆえ、後者の方が取引引き量の減少は少なく、したがって賃率と雇用量が高いとされる<sup>15)</sup>。(c) 純粋競争の場合は取引引き量の制限はないから、前二者のいずれの場合よりも賃率は高く、雇用量は大である。そこで、労働市場一定として、賃率と雇用量は、生産物市場が純粋競争、需要独占、供給独占の順に低くなる。

さて、生産物市場と労働市場におけるそれぞれ三つの競争型を組み合わせて九

	生産物市場	労働市場
1	純粋競争	供給独占
2	需要独占	供給独占
3	供給独占	供給独占
4	双方独占	供給独占
5	純粋競争	純粋競争
6	純粋競争	双方独占
7	需要独占	純粋競争
8	双方独占	純粋競争
9	供給独占	純粋競争
10	純粋競争	需要独占
11	需要独占	需要独占
12	供給独占	需要独占

通りの場合があり、それに双方独占の場合が導入され、両当事者間の交渉力均等の場合には結果は純粋競争の場合に近似するが、「交渉費用」が伴うことを考慮して労働組合には若干不利であるとされる。このような双方独占の場合が三つ追加される。さらに、両市場がともに双方独占にある場合は交渉力如何によって以上のいずれの場合も起るとする。かくて、結果は左表の如くまとめられる。上ほど賃率は高く、雇用量は、労働市場の供給独占の場合は別として上ほど高い。ただし、勞

15) これはフェルナーの結果とは異なる。両者の差異をもたらすのは、生産物供給曲線の見方である。J. T. Dunlop, *op. cit.*, pp. 82-92, 訳書, 94-104ページ。W. Fellner, *op. cit.*, p. 244, 参照。

働市場が供給独占のとき、賃金総額は極大化されている。

上から明らかなように、ダンロップの市場群分析は仕事量を中心として展開されるものであり、その意味でダンロップ賃金論は「仕事量説」といえるかも知れない<sup>16)</sup>。注意すべきは彼の賃金論では企業の利潤の多寡は賃金率と無関係なことである。それゆえ、支払能力説ではない<sup>17)</sup>。このような市場群分析の主張は次のような点にある。すなわち、労働市場のみをみてみると生産物市場の影響力が無視されるため、賃金率は広い範囲内で自由に、政治的に決まるかにみえ、経済学的分析は無力であるかに思われよう。しかし、もし生産物市場の影響力を考慮に入れると、自由に、政治的に決まると思われていた賃金率が、実は経済的諸条件に規定されていることが明らかとなる。かくて、彼は純粋交渉力によって政治的に賃金が若干上下することを認めはするが、それは余り重要ではないとして無視した。

なお、市場群分析と賃金—組合員函数の関係、および産業レベルの思考については次稿で検討する。

## (2) ロス賃金論の体系

ロスは経済学的賃金論に不満を感じた。組合は何故わずか二、三セントのためにストライキするのか、組合は何故貨幣賃金に、しかもその引き上げ額にこだわるのか、組合は何故一律の賃上げを要求するのか、交渉単位は何故統一体化の傾向をもつのか等々の諸問題を経済学的賃金論は十分説明しないとロスは考えた。そこで、彼は組合を一つの制度だとして政治的賃金論の建設を試みる<sup>18)</sup>。

ロスは、「組合は賃金率の決定に参加する政治的制度だ」と考え、労働用役の売り手とみなすことはできないとする<sup>19)</sup>。それゆえ、企業と組合とはアナロ

16) 仕事量が賃率と雇用に影響を与えるのは、労働の需要が派生需要だからである。また、他の論者は仕事量と賃金との関係について、「仕事量についての懸念は、組合指導者強制的に要求を修正させたり、譲歩する方法を捜させる」という。G. P. Shultz & C. A. Myers, *op. cit.*, p. 375.

17) 支払能力なる語は企業の利潤、販売価格、一般的商況等を指すが、ここではとくに利潤の意味にとった。C. E. Lindblom, "The Income Goals of Unionism", *The Southern Economic Journal*, Vol. XIV, April 1948, p. 423. 参照。なお、組合と企業の間に関係分配の協定がある場合には賃金は利潤と無関係でなくなる。J. T. Dunlop, *op. cit.*, pp. 87, 89 & 90. 訳書, 99-101, 103ページ。

18) A. M. Ross, *op. cit.*, p. 4, 21, pp. 46-49. 訳書, 6, 36, 81-87ページ。

ジーできない<sup>19)</sup>。組合は役員、組合員<sup>20)</sup>さらに次期の指導権を狙うライバルとからなる。そして、このような組合は「ある種の測定可能な(賃金総額の如き)目的の極大化を試みている」わけではなく、組合員の経済的厚生を増進という公式目的の他にも、組合自体の生存と発展という目的をもち、さらに役員は昇進を望み、野心をもっている。そして、役員は組合自体の目的と一致する場合が多い。ところで、組合の賃金政策の決定は組合役員の仕事である。そこで、役員は組織の生存と発展に、また自己の昇進と地位の保全に役立つように組合の賃金政策を決定する。もちろん役員は組合員の利益の増進という公式目的を無視しえないが、しかし、組織は一般に大きくなるにつれ、その公式目的から自由になる傾向がある。そのため、役員は組合員の直接の利益から離れて行動する余地が生ずるわけである。公式目的と組織自体の生存と発展という目的が矛盾する場合には、後者が優先される<sup>21)</sup>。

労働組合とはこのように組合内の種々の目的による種々の圧力の融和が行われ、政治的要請によって運営されている政治的な制度とされるのである。

さて、現実の賃金決定では賃金の画一化がみられるが<sup>22)</sup>、団体交渉下の賃金の画一化は市場の諸力によるものではない。他の力、すなわち「強制的比較」

19) A. M. Ross, "The Trade Union as a Wage Fixing Institution", *American Economic Review*, Vol. XXXVII, Sept. 1947, p. 587.

20) この点はレスターにも明確である。R. A. Lester, *Labor Monopoly and Business Monopoly: A Faulty Analogy*, in J. Shister (ed.), *Readings in Labor Economics and Industrial Relations*, 1951, p. 393.

21) 組合役員と平組合員の区別はヒックスも一応指摘している。J. R. Hicks, *Theory of Wages*, 2. ed., 1963, p. 152, 内田忠寿訳「賃金の理論」昭和40年, 135ページ。ただ、彼はこの区別を重要だとはしない。しかし、組織の大規模化は両者の離反を押し進め、役員が横暴な組合運営を行うことがあると組合運動家は述べている。D. R. Richberg, *Labor Union Monopoly*, 1957, p. 64, pp. 114-115, 参照。

22) A. M. Ross, *op. cit.*, pp. 568, 585, 587, 588.

23) 1945年9月から47年2月までに、17.5セントから20セントの賃上げが153産業、1580万人の労働者のうちの43産業、370万人の労働者に与えられた。J. Backman, *Wage Determination*, 1959, p. 73, 石田磯次・小野恒雄訳「賃金決定の基準」昭和37年, 135ページ。

24) A. M. Ross, "The Dynamics of Wage Determination under Collective Bargaining", *American Economic Review*, Vol. XXXVII, Dec. 1946, p. 798. なお、労働市場の競争の作用、その実態研究については次を参照。A. Marshall, *op. cit.*, p. 549; J. R. Hicks, *op. cit.*, p. 76, 訳書, 68ページ; C. A. Myers, *Labor Market Theory and Empirical Research*, in J. T. Dunlop (ed.), *Theory of Wage Determination*, 1964, p. 321.

と「交渉単位の統合」の結果だとロスはいう<sup>25)</sup>。

比較が賃金決定において重要な役割を演ずるのは次のような事情による<sup>25)</sup>。雇主は「列を離れる」ことを恐れ、他企業との比較を歓迎する<sup>26)</sup>。また、労働者が自分の賃金や役員の業績を評価するのは比較によってである<sup>27)</sup>。役員にとっては他の組合より低い賃金率を協定することは自己の政治生命、地位を失う危険を意味する。それゆえ、組合はわずかにセントのためにでもストライキするのである。また賃金交渉は本来賃金率の交渉であるはずだが、役員の業績は賃上げ額で評価されるため賃上げ額が交渉されることになる<sup>28)</sup>。さらに、組合の業績は実質賃金の上昇では不明確であるから、直接貨幣賃金を引き上げることが必要となる。もとより、物価水準は一組合の左右しうる問題でもない。比較は、また、調停においてもよく用いられる<sup>29)</sup>。そして、賃金率の画一化する強制的比較の範囲としてロスは次の項目をあげる<sup>30)</sup>。(1) 労働市場の競争、(2) 生産物市場の競争、(3) 組合内の中央集権的競争、(4) 政府の参与、(5) ライバル組合の指導。

さらに、賃金率の画一化をもたらすものには比較以外に統合がある<sup>31)</sup>。比較はしばしば役員の地位を危くするが、交渉単位を統合して統一交渉を行うと、賃金率はその範囲で画一化し、役員は比較される危険を感じなくてすむ。

要約すれば、一組合と一企業間の賃金協約は比較を通じて他の企業、他の産業へ波及する。さらに、交渉単位の統合により賃金の画一化は一層すすむ。このように、ロスは組合を政治的の制度とすることにより、賃金は比較と統合に

25) A. M. Ross, *op. cit.*, pp. 789-891.

26) 経営者はたいがい「当社は少くともこの地方の賃金水準だけは支払っている」という。L. G. Reynolds, *The Structure of Labor Market*, 1951, p. 157.

27) アメリカの労働者の典型的不満は、熟練度が同程度の仕事にもかかわらず自分の賃金が他人に比べて低い場合である。U. S. Department of Labor, *Types of Grievances, Typical Examples of Workers' Grievances*, in J. Shister (ed.), *op. cit.*, p. 157.

28) 交渉当事者、組合、報道機関は賃金の引き上げ額について情報を交換し、これを強調する。A. M. Ross, *External Wage Structure*, in G. W. Tylor & F. C. Pierson (ed.), *New Concepts in Wage Determination*, 1957, p. 179.

29) I. Bernstein, *Arbitration of Wages*, 1954, pp. 26-33, 参照。

30) A. M. Ross, "Wage Determination under Collective Bargaining", *op. cit.*, pp. 801-806.

31) *Ibid.*, pp. 819-820.

よって決まると考える<sup>32)</sup>。

## II ロス・ダンロップ論争

団体交渉下の賃金決定を、ダンロップは経済学的に分析し、ロスは政治的に分析した。これはロスとダンロップの間で主に次の二点について論争させることになった。(1) 賃金を決定するのは政治的要因か経済的要因か<sup>33)</sup>。(2) その具体的問題として、労働組合存在下で賃金と雇用の函数関係は存在しているかどうか。

### (1) 政治力か経済力か。

ここで経済力とは市場の条件を通じて働く力のことであり、政治力とは制度の力といえるもので、人為的力であり、非経済的力を意味する<sup>34)</sup>。したがって、政治力か経済力かの問題は、団体交渉下の賃金決定は伝統的経済理論の独占段階への応用(修正)で分析可能なのか、それとも組合の登場は市場を通じて働く諸力を無力化し、経済学的分析を無意味にしてしまったのかという問題を指す。

ロスはまず限界生産力説を批判した上で、団体交渉下の賃金決定は経済理論では分析しえない、「明らかに理論の再建をなすべき時期が到来した」<sup>35)</sup>として、経済理論の破産を宣告する。組合の賃金政策の研究は意志決定制度である組合そのものの理解からはじめなければならないという<sup>36)</sup>。

ロス説では組合は平組合員、役員、ライバルからなる政治的制度であると把

32) このような政治的賃金決定論はロスに固有なわけではない。例えばレスターを参照。R. A. Lester, *op. cit.*, p. 393.

33) わが国では次のようにいわれている。「団体交渉が賃金をどのように変更しうるか、またし得ないか、またその条件は何かを、特定の産業または国民経済のうちで研究した文献を、不幸にして、私は一つも知らない。」氏原正治郎「日本の労使関係」昭和39年、9-10ページ。しかし、このような問題こそがロス・ダンロップ論争の主題であった。

34) A. M. Ross, *External Wage Structure*, *op. cit.*, pp. 186-187. 賃金率はそれに対して人間が行使する力によって決められるか、それとも理論経済学者がよく競争的市場の非人格的力とよぶものによって決められるのか。C. E. Lindblom, "Bargaining Power in Price and Wage Determination", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. LXII, May 1948, p. 408.

35) A. M. Ross, *Trade Union Wage Policy*, *op. cit.*, p. 2.

36) A. M. Ross, "Trade Union as a Wage Fixing Institution", *op. cit.*, p. 588.

握され、目的は公式目的の他に組織自体の目的があり、役員の目的は通常組織自体の目的と一致する。そして、組合の賃金政策を決定するのは役員であり、役員は自己の目的に照して組合内の種々のグループからの圧力を融和して賃金政策を決定する。役員が賃金政策の決定に自由裁量の余地をもつのは、組織は大きくなるにつれ公式目的から自由になる傾向のあることによってであった。かくて、「今や賃金は非人格的な市場の諸力によるよりも、むしろ人間の意識的決意によって決められる」<sup>37)</sup>と主張される。

さて、賃金決定において経済力が無力なことをロスはこの如く主張する。(1) 不況期の賃下げの原因は雇主の賃下げ要求を組合が認めることにあり、組合は雇主との交渉関係を良好に保つためにこれを認めるのである。決して、市場諸力が賃下げをもたらししているのではない<sup>38)</sup>。(2) 自由労務市場や離型交渉下の産業では経済的諸条件が企業毎に異なっているにもかかわらず、賃金はほぼ等しくなっている。前者では労働者は激しく移動し、その度毎に賃金が変わるのに不満をもち、そのため組合は標準賃率を要求するからである。後者では賃金が比較され、政治力に強制されて画一化する。いずれも経済力によって賃金が画一化しているわけではないとされる<sup>39)</sup>。

さらに、ロスはダンロップ説の賃金総額極大化目的を批判する。「もし労働の需要がしばしば弾力的であるなら……組合が賃下げを主張してストライキするのをみることができはざである。」<sup>40)</sup>しかるに、そのようなストライキは現実にはみられない。これは組合が極大化行動をとっていないからではないか。

このようなロスの批判にダンロップは同意できなかった。

「団体交渉下の賃金決定は本質的に政治的過程であると断言することが、近年普及し、殆ど流行のようにさえなってきた。」<sup>41)</sup>しかし、「経済学者が賃金決定の過程について……何ものをも語っていないと結論されるべきではない」<sup>42)</sup>と

37) A. M. Ross, *Trade Union Wage Policy*, *op. cit.*, p. 4, 訳書, 8ページ。

38) *Ibid.*, pp. 14-15, 訳書, 26-27ページ。

39) *Ibid.*, pp. 15-16, 訳書, 27-28ページ。

40) A. M. Ross, "Trade Union as a Wage Fixing Institution", *op. cit.*, p. 568.

41) J. T. Dunlop, *op. cit.*, p. iii, 訳書, vii ページ。

して、次の如く反論をすすめる<sup>43)</sup>。第一に政治的賃金論は主な分派闘争の存する比較的新しい組合の経験を反映するもので、これは成熟した団体交渉にはみられぬ特徴である。第二にそれは短期を強調する余り、長期的要因を無視した。第三にそれは労働指導者達がもつ考え方および産業技術や経済的事実に関する知識の深さを無視している<sup>44)</sup>。第四にそれは組合内の事情のみをみて外部の事実を無視する結果になった。さらに、組合なる制度の賃金に対する影響力は余り大ではないと考え<sup>45)</sup>、「賃金の『政治的』理論は混同を含んでいる<sup>46)</sup>」と結論する。それゆえ、全体として政治的要因は賃金決定理論の礎石とされるべきではないとされる<sup>47)</sup>。

次に、ロスのあげた二つの事例にダンロップは如何に反論するのか。必ずしも明確ではないが、次の如くであろう。

(1) 不況期の賃金下落。ロスはこれを雇主の要求と組合の政治的配慮によるその受諾と説明したが、ダンロップは、このような説明は組織の意志決定の過程、手続、諸影響力をみているのであって、一般に市場の諸力といった外部の力が内部の意志決定に及ぼす影響力が考慮されていないとする<sup>48)</sup>。また、ロスはダンロップの所説、「中心命題は失業ではなく生産物価格の下落が賃金構造を押し下げていることである<sup>49)</sup>」を引用して、「それゆえ、正常な場合にこの

42) J. T. Dunlop, *The Economics of Wage Dispute Settlement*, in F. S. Doody (ed.), *Readings in Labor Economics*, 1850, p. 290.

43) J. T. Dunlop, *Wage Determination under Trade Unions*, *op. cit.*, pp. iii-iv, 訳書, vii-xi ページ。

44) 例えばリンドブロムは、「無知であるという事実は、組合の賃金要求が不可能であることを説明するいろいろな考察のなかでも、最も重要なものである」と述べている。C. E. Lindblom, "The Income Goals of Unionism", *op. cit.*, p. 429.

45) J. T. Dunlop, *op. cit.*, pp. iv-v, 訳書, ix ページ。なお、組合が賃金率に大なる影響を考えたとするものに、A. M. Ross, "The Influence of Unionism upon Earning", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. LXII, Feb. 1948, esp. p. 284, がある。しかし、その後ロスも見解を要える。C. Kerr, *Wage Relationships—The Comparative Impact of Market and Power Forces*, in J. T. Dunlop (ed.), *The Theory of Wage Determination*, 1964, p. 180, 参照。

46) J. T. Dunlop, *The Task of Contemporary Wage Theory*, in J. T. Dunlop (ed.), *op. cit.*, p. 14.

47) J. T. Dunlop, *Wage Determination under Trade Unions*, *op. cit.*, p. v, 訳書, ix ページ。

48) J. T. Dunlop, *The Task of Contemporary Wage Theory*, *op. cit.*, p. 14.

49) J. T. Dunlop, *Wage Determination under Trade Unions*, *op. cit.*, p. 146, 訳書, 166 ページ。

[賃下げの]決定を強制するものは、失業あるいは潜在的失業労働者ではなくて、むしろ雇主である』<sup>50)</sup>と主張した。しかし、ダンロップの分析は不況期の価格下落が賃下げを結果するというのであり<sup>51)</sup>、雇主の行動や組合の反応はそのような経済力に規定されていることが市場群分析から明らかである。

(2) 自由労務の市場と離型交渉下の産業の賃金画一化。前者についてダンロップは答えないが、労働移動の激しさが賃金の画一化をもたらすのは当然である<sup>52)</sup>。離型交渉について彼は、あらゆる賃金構造には基幹賃率 (Key Rate) が存在し、工場内賃金関係の場合は技術や作業の関係で、また企業間賃金関係の場合は生産物市場の競争や地理的結合によって、他の賃率はこの基幹賃率に関連づけられている。それゆえ、基幹賃率をとりまくこれら一群の賃率は一緒に変動する。「かくて、賃金率の一般水準の変化を定める要因は、限られた数の全国的に重要な協約を通じて他へ伝えられるのであり、この全国協約は他の大部分の賃率を多少とも直接的に結びつけているのである』<sup>53)</sup>とする。しかし、全国協約と他の賃率が何故結びつくのか、また基幹賃率とそれをとりまく他の賃率との関係は如何なるものか、これらについてダンロップの説明は不十分である。

最後に、組合の賃金総額極大化目的に対し、ダンロップは基幹協約については極大化目的が妥当だとする<sup>54)</sup>。さらに、ロスの疑問、労働の需要が弾力的な場合は多いのに賃下げを要求するストライキが発生しないのは何故かについては、彼の衝撃期間 (Impact Period)<sup>55)</sup>で答えられる。衝撃期間とは導入された変化の効果が市場を通じて出尽すのに要する期間のことである。例えば労働の需要が弾力的な場合、賃金の下落は長期的には雇用量の十分な増加により賃金総額の増大を結果する。しかし、賃下げの即時効果は賃金総額の減少であり、

50) A. M. Ross, *Trade Union Wage Policy*, op. cit., p. 15, 訳書, 27ページ。

51) J. T. Dunlop, op. cit., pp. 144-148, 訳書, 163-168ページ。

52) A. Marshall, op. cit., p. 549.

53) J. T. Dunlop, op. cit., p. vi, 訳書, xiページ。

54) *Ibid.*, p. vi, 訳書, xiページ。

55) *Ibid.*, p. 13, 訳書, 15ページ。

時間がたつにつれ雇用が増加していき、衝撃期間が経過してはじめて賃金総額は賃下げ前の額より多くなる。ところが衝撃期間の経過しないうちに雇用を減少させる要因が生ずるなら、組合は賃率の切り下げによる雇用増大、それによる賃金総額の増加を獲得できない。それゆえ、衝撃期間内に新しい経済変化が発生すると予想されるときには組合は余り賃下げを要求しないであろう。しかるに、労働市場は衝撃期間長く、経済変化の激しいことを特徴としているのである<sup>56)</sup>。

政治力が経済力かについて他の論者は次のようにいう。シュルツとマイヤーズ (G. P. Shultz and Myers) は、「組合は明らかに政治的の制度である。しかし、組合がその中で機能する経済的環境は……政治的環境に劣らず〔賃金〕政策決定に影響を及ぼす」と述べ、経済的要因の考慮の必要性を主張する<sup>57)</sup>。レーダー (M. W. Reder) はロスの強調した比較の範囲は現実の賃金決定にとって重要であり、賃金離型の現象の説明に有効だと高く評価する。経済条件は賃金離型の追従される前提条件であることを認めるが、しかし、経済条件は一義的に賃率を決めることはできないとして、非経済的要因の働く余地を重要だとする<sup>58)</sup>。リンドブロム (C. E. Lindblom) は非経済的要因の重要性を次のように述べる。「組合代表者達は一方では〔経済力〕を……嫌々ながら認める。しかし、他方では、短期の交渉においては『経済的』考慮に対して倫理的、人道主義的考慮をそれと等しく強調し続けている」と。そして、賃金決定の基準として彼は、生計費、購買力、支払能力、生産性、賃金比較等をあげ、賃金決定の基準は組合の賃金設定の最低水準を示すだろうとする<sup>59)</sup>。リース (A. Rees) は組合存在下では制度的要因の働く余地を強調する<sup>60)</sup>。その他、政治力と経済力を並列的

56) *Ibid.*, pp. 13-15, 訳書, 15-17ページ。なお, 次を参照。J. R. Hicks, *op. cit.*, pp. 184-185, 訳書, 163-164ページ。

57) G. P. Shultz & C. A. Myers, *op. cit.*, pp. 379-380.

58) M. W. Reder, *The Theory of Union Wage Policy*, in W. Galenson & S. M. Lipset (ed.), *Labor and Trade Unionism*, 1960, p. 14.

59) C. E. Lindblom, "Income Goals of Unionism", *op. cit.*, pp. 430-431.

60) A. Rees, "Post War Wage Determination in Basic Steel Industry", *American Economic Review*, Vol. XLI, June 1951, p. 392.

に取り扱う論者もある<sup>61)</sup>。

以上の如く、論者はその関心と研究領域の関係からいずれかの要因を強調し、他の要因の働く可能性も認めている。それゆえ、重要なのは両要因の関係であるが、これについては次稿で論争の展開をみた上で考察する。

## (2) 賃金と雇用の関係

ロス・ダンロップ論争の争点の第一は、団体交渉下の賃金を決めるのは政治力か経済力かであったが、もし賃上げが雇用の減少を結果するなら、組合は雇用効果を考慮しなければならなくなって、余り強力に賃上げを要求できないことになる。それゆえ、政治的賃金決定論にとっては賃金—雇用函数の否定が必要となる。賃金—雇用函数の存在に関する論争、これがロス・ダンロップ論争の第二の争点である。

ダンロップは、「労働組合は技術変化を雇用の増加よりむしろ賃金の増加へ振り向けさせるほど強力となった」<sup>62)</sup>と述べ、賃金と雇用とが代替関係にあることを指摘する。また、組合の目的は賃金総額の極大化だと考える。これらはダンロップ説では賃金—雇用函数の存在が前提であることを示している。

ロスはこれを三点から批判する。

(1) 賃金と雇用の函数関係の否定。「[賃金—雇用函数が]存在しうるのは他の事情にして一定の場合のみであるが、……他の事情は一定ではありえない。……ある賃金率と関連する雇用の量は事前には予測不能であり、事後には判読不能である。」<sup>63)</sup>そして、賃金率と雇用量を結びつけているのは第一に賃金率と労務費、第二に労務費と総費用、第三に総費用と販売価格、第四に販売価格と販売量（したがってまた雇用量）なる四つの連結点をもつ鎖を通してであるが、この鎖は各連結点でかなり自由に動けるので、賃金と雇用の厳密な函数関係は存在しない。第一の連結点。彼は統計表により平均時間当たり稼得と単位勞

61) 例えば、H. M. Douy, Post-war Wage Bargaining in the United States, in W. Galenson & S. M. Lipset (ed.), *op. cit.*, p. 194.

62) J. T. Dunlop, *op. cit.*, p. 7, 訳書, 8 ページ。

63) A. M. Ross, "What is Responsible Wage Policy?", *The Southern Economic Journal*, Vol. XIV, Jan. 1948, p. 270.

務費が1929—40年の間で逆に動いている場合のあることを指摘する。「例えば精油業における時間稼得は11年間に殆どだけ増加したが、その間に労務費は44%だけ減少した。」このようなことが起るのは、労務費に変動を与えるものが賃金率の他にも生産性や景気等があり、これらの変化は予測不能だからである。それゆえ、賃金率と労務費は密接には関係していない<sup>64)</sup>。第二の連結点、労務費と総費用。(a) 一企業あるいは一産業内で労務費比率は余り高くない。(b) 一産業の労務費を形成するのは多数の組合に属する労働者であるから、一組合だけの賃金の上昇は労務費全体を大きく変化させることはない。(c) 労務費の変動は総費用の変動と余り対応しない。例えば不況期の賃下げによる労務費と材料費の削減は、しばしば間接費の上昇によって相殺される。以上から労務費と総費用の関係は密接ではない。第三の連結点、総費用と販売価格の関係は、不完全競争下では費用と独立の価格政策がとられるため、密接でなくなる。第四の連結点、販売価格と販売量は、硬直的価格政策がよくとられることにより殆ど関係がなくなる。かくて、ロス<sup>65)</sup>は賃金と雇用を結合する鎖は自由変動の余地が大であるから、両変数の間に厳密な函数関係は存在しないと結論した<sup>66)</sup>。

同様のことをレーダーは、「失業者が組合内で政治的に無力のとき、雇主間で実質上賃金差別をつけられないとき、労務費を賃金操作以外の方法で変動させようとき、さらに組合員の労働に対する需要の賃金弾力性が低いとき、組合の賃金政策の失業に対する感度低く、逆の関係となろう」<sup>67)</sup>と述べる。また、レイノルズ (L. G. Reynolds) は、短期においては賃金—雇用の関係は密接でなくなることを指摘している<sup>67)</sup>。

64) *Ibid.*, pp. 270—274, esp. pp. 272, 273, table I and II, これに対してシュルツとマイヤーズは次の二点について批判をよせる。(1) ロスの示した表では、平均時間稼得と単位労務費が同方向に動くのが19産業中12産業で期間の75%において観察される。(2) ロスはTNEC Monog. No. 5, *Industrial Wage Rates, Labor Costs and Price Policies*, を引用して賃率と労務費が密接な関係にないと主張したが、この資料は4産業を取り扱っており、その内の靴と織物の2産業では二変数の関係が密接であることを示している。しかるにロスはこれを無視した。Shultz & Myers, *op. cit.*, p. 376, n. 32.

65) A. M. Ross, *op. cit.*, pp. 274—276.

66) M. W. Reder, *op. cit.*, p. 12.

67) L. G. Reynolds, "Toward a Short-run Theory of Wages", *American Economic Review*, Vol. XXXVIII, June 1948, pp. 297—298.

(2) ロスは、仮りに賃金—雇用函数が存在しているにしても、組合はこれを考慮しうる位置にないという。アメリカの団体交渉はかなり分権的であって協約の及ぶ範囲は経済の小部分にすぎないから、組合は雇用に責任をもちえないとする<sup>68)</sup>。

(3) 最後にロスは、現実の交渉時においては組合役員は賃金の雇用効果を考慮していないと主張する。それは一つには組合が政治的的制度だからである。「組合指導者は戦闘的でありすぎるためにその地位を失うことはめったにないが、協調的であるために地位を失うことは多く、」賃金の雇用効果は不確実である。それゆえ役員は賃下げをして不確実な雇用の増加を期待するというような冒険をする気にはなれない。さらに、経営者は財政状態を明らかにせず、よく誇張するから、組合役員は経営者を信用しない。それゆえ、組合役員が賃下げに同意するのは雇用の増加を期待してではなく、交渉関係を良好に維持するためだとされる。また、賃金と雇用の関係は偶然的諸力によって攪乱されるから、「通常、交渉者の気持においては賃金協約は賃金—雇用協約ではない。」<sup>69)</sup> リンドブロムは、高賃金が雇用を減少させること、逆の場合は逆なることを組合活動家は知らないとして、役員が無知を強調している<sup>70)</sup>。

このような批判に対してダンロップは次の如く反論する。

(1)の賃金—雇用函数の否定に対して、個別企業における賃金率の変化は単に雇用量だけでなく、価格、生産物の型、技術にも影響を与えるから、賃金—雇用函数はそのままで不十分である。しかし、この函数の改善は経済変数の増加によって可能だとし、ダンロップは、賃金は雇用とは無関係に政治的に決まるとする説を却ける<sup>71)</sup>。さらに、シュルツとマイヤーズは賃金—雇用函数の

68) A. M. Ross, *op. cit.*, pp. 269, 282. なお、協約の範囲については次を参照。R. M. Patterson, "Collective Bargaining with Associations and Groups of Employers", *Monthly Labor Review*, Vol. 64, Mar. 1947, pp. 394-410, esp. Table 1 and 2. 68産業中41産業で雇主団体とその協約下にある労働者は0-19%にすぎない (Table 1 より)。また、全国的規模や産業範囲の規模で交渉が行われるのは44産業のうち7産業にすぎない (Table 2 より)。また、アメリカ合衆国の団体交渉構造は世界中でもっとも分権的なものであるといわれている。A. M. Ross & P. T. Hartman, *Changing Pattern of Industrial Conflict*, 1960, p. 166, 小林英夫訳「労使関係とストライキ」昭和41年, 236ページ参照。

69) A. M. Ross, *op. cit.*, p. 278.

存在を主張する。ロス、賃金一雇用関係は織物、衣服産業では密接だが、次のような理由でこれは例外であるとしていた。すなわち、これらの産業では(a) 出来高賃金が支配的で、(b) 労務費比率が比較的高く、(c) 産業はかなり競争的で、(d) 組合の組織率は低く、これらの特徴は賃金一雇用関係の鎖の四つの連結点の結合を密接にするが、これらの特徴は例外的だということであった。シュultzとマイヤーズはこれを検討し、これらの特徴は必ずしも例外的ではないと結論した<sup>72)</sup>。

(2)には(3)への回答で反論される。

(3)に対してダンロップは、政治的賃金決定論は「労働指導者の考え方や、産業の技術や経済的事実に関する彼らの知識の深さを無視している」<sup>73)</sup>と述べ、現実に組合指導者は経済条件を考慮していると考ええる。また、組合が雇用効果を十分考慮していない場合もないわけではないだろうが、しかし、組合が安定し、団体交渉が成熟すれば、そのような短見な政策は排除されると考える。それゆえ、政治的賃金決定論は「主な分派闘争の存在する比較的新しい組合の経験を反映した」<sup>74)</sup>もので、豊かな経験をもつ組合の行動を無視していると反論した。また、ペトシェック(K. R. Petshek)は、組合が年間保証賃金、人員要求、時間短縮、販売促進、産業の再編成に力をいれていることを指摘し、これは組合が雇用効果を考慮している証拠だと主張する<sup>75)</sup>。

以上の如く、ロス・ダンロップ論争は主に二つの点に関する論争であり、論争に参加した論者は多いが、上のような議論だけでは十分な成果は期待できなかったであろう。しかし、論争は現実の団体交渉へとむかい、そこで両説の有効性が問われた。ロス・ダンロップ論争の意義の一つは、それが単なる理論上

70) C. E. Lindblom, *op. cit.*, p. 431.

71) J. T. Dunlop, *op. cit.*, p. vi, 訳書, xi ページ。

72) Shultz & Myers, *op. cit.*, pp. 375-379. しかし、重要なのは、四つの連結点の結合のゆるい産業ときつい産業とが、現実には同時に存在していることである。

73) J. T. Dunlop, *op. cit.* p. iv, 訳書, viii ページ。

74) *Ibid.*, p. iii, 訳書, vii ページ。

75) K. R. Petshek, "Employment as an Element in Wage Bargain", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. LXIV, Nov. 1950, pp. 633-641.

の論争にとどまることなく、現実の団体交渉下の賃金決定をめぐって展開されたことにある。それをみることによってロス説とダンロップ説の関係が理解でき、賃金決定における政治的要因と経済的要因の関係の考察が比較的容易となるであろう。これらのことを考察するのが次稿の課題である。