

昭和二十七年二月一日 第三種郵便物認可
昭和二十四年六月三日国有鉄道特別承認雑誌第一一九九号

經濟論叢

第101卷 第6号

企業的マーケティング論の成立	橋本勲	1
第一次大戦開始期における アメリカ産業動員体制の諸特徴	池上惇	20
ロスとダンロップの賃金論(2)	赤岡功	37
後進国開発のための投資配分	本山美彦	55
アメリカ独占確立期における「水割り」 財務方策と公表会計実務	西田博	77
宇野理論における価値論の 内在的矛盾とその根拠について	西野勉	100

昭和43年6月

京都大學經濟學會

ロスとダンロップの賃金論(2)

—現実の団体交渉と二説の関係—

赤 岡 功

前稿においてロス・ダンロップ論争の理論上の争点を考察したが、論争は単に理論上のものにとどまることなく、現実の団体交渉、賃金決定に関する有効性をめぐって展開された。それゆえ、本稿ではまず現実の団体交渉をめぐるロス・ダンロップ論争の展開をみる。ついで、それによりロス説とダンロップ説の関係を明らかにし、政治的要因と経済的要因の関係を考察する。

Ⅲ ロス・ダンロップ論争の展開

(i) ロス説と雛型交渉

ロスは自説の有効性を示すため現実の団体交渉を取り上げた。それは次のような事例である。(1)1945—46年にかけて基礎鉄鋼業では97.9%の労働者が時間当たり18.5セントの賃上げを獲得した。ゴム産業では75.4%の労働者が同額を受け取った¹⁾。これは雛型交渉の結果である。(2)ライバル組合間の賃金比較の事例。海運業において1947年6月には、西岸で太平洋船主協会(Pacific American Shipowners Association)は既存の賃金を継続するとの協約を海上火夫・海上料理人組合(Marine Fireman and Marine Cooks)と締結した。その数日後、東岸のアメリカ商船協会(American Merchant Marine Institute)は全国海事組合(National Maritime Union)に5%の賃上げを認めた。すると、海上火夫・料理人組合は、協約が既に発効していたにもかかわらず、太平洋岸の雇主に交渉の再開を要求し、両組合間に発生した賃金格差を解消させた。ここでは賃金は

1) A. M. Ross, "The Dynamics of Wage Determination under Collective Bargaining", *American Economic Review*, Vol. XXXVII, Dec. 1947, p. 802.

比較によって政治的に決められており、雇用は問題となっていない²⁾。

このような交渉の実際はもっと広範にみられる。それは戦後のアメリカ合衆国で注目を集めた離型交渉である³⁾。これをみるとロス説の背景が明瞭となり、政治的賃金論が有効にみえるかも知れない。

1946年の自動車産業では、5月25日に統一自動車労働組合 (United Automobile Workers) とGMの間で時間当たり11セント⁴⁾ (生計賃金調整により9月1日以後14セント)⁵⁾、5月28日にはクライスラーで13セント⁶⁾、7月22日にはフォードで13セント (およびフリンジ・ベネフィットの改善)⁷⁾、7月30日にはキャタピラー・トラクター社で13セント⁸⁾、9月1日にはインターナショナル・ハーベスター社で11セント⁹⁾ の賃上げがそれぞれ協定された。かくて、自動車産業では若干の下方への乖離はあるが、ほぼ一律の賃上げが行われた。また、離型の産業間拡散をみると、1946年の賃金引き上げの第1ラウンドにおいて離型の18.5セントの時間当たり賃金の上昇を得た組合は下記の如くである¹⁰⁾。統一電気・ラ

2) *Ibid.*, p. 814.

3) 離型交渉は第二次大戦前に遡る炭産業界で1898—1927年、1934—1941年の間に既に行われていた。R. M. Patterson, "Collective Bargaining with Associations and Groups of Employers", *Monthly Labor Review*, Vol. 64, Mar. 1947, pp. 401—402. しかし、離型交渉が注目されたのは戦後のことであり、政治的賃金決定論の流行は離型交渉と密接な関係がある。G. P. Shultz & C. A. Myers, "Union Wage Decisions and Employment", *American Economic Review*, Vol. XL, June 1950, p. 362. 離型交渉の紹介としては、桜林誠「労働経済学序説」昭和32年、第8章がある。

4) "Chrysler Stoppage; GM Agreement", *Monthly Labor Review*, Vol. 66, June 1948, p. 644.

5) N. W. Bortz, "Cost of Living Wage Clause and UAW-GM Pact", *Monthly Labor Review*, Vol. 67, July 1948, pp. 1—2; *Monthly Labor Review*, Vol. 67, Oct. 1948, p. 411. なお、この年の全国離型は13セントであり、鉄鋼業でも13セントが協定されていた。*Monthly Labor Review*, Vol. 67, Sept. 1948, p. 305.

6) "Chrysler Stoppage", *op. cit.*, p. 644.

7) "Ford Motor Co. Wage Increase", *Monthly Labor Review*, Vol. 67, Aug. 1948, p. 152.

8) *Monthly Labor Review*, Vol. 67, Sept. 1948, p. 366.

9) *Monthly Labor Review*, Vol. 67, Oct. 1948, p. 412.

10) これらの組合における協約の成立は、それぞれ次の記事によってフォローしたものである。協約成立にいたるまでの過程。成立日時の記述は興味深い、ここでは省略する。"Electrical Workers' Strike", *Monthly Labor Review*, Vol. 62, Mar. 1946, p. 427; *Monthly Labor Review*, Vol. 62, May 1946, p. 839; "Industry-wide Steel Strike", *Monthly Labor Review*, Vol. 62, Mar. 1946, pp. 426—427; *Monthly Labor Review*, Vol. 62, May 1946, p. 838; *Monthly Labor Review*, Vol. 63, Aug. 1946, p. 317; *Ibid.*, p. 319; "American Smelting and

ジョ・機械労働組合 (United Electrical, Radio and Machine Workers), 統一自動車労働組合, 統一鉄鋼労働組合 (United (Steel Workers)), 統一ゴム労働組合 (United Rubber Workers), 統一乳製品労働組合 (United Dairy Workers), 国際沖仲士組合 (International Longshormen's Association) 第333地方支部, 国際鉱山・砕鉱・製錬労働組合 (International Union of Mine, Mill and Smelter Workers), 機関車技師友愛会 (Brotherhood of Locomotive Engineers) と鉄道乗務員友愛会 (Brotherhood of Railway Trainmen), 統一炭鉱労働組合 (United Mine Workers), 国際トラック乗務員友愛会 (International Brotherhood of Teamsters), 産業別鉄道労働組合 (Railroad Workers Industrial Union) 等々。かくて, 第1表に示さ

第1表 賃金引き上げ額の
階層別労働者の分布
1945年9月—1947年2月

平均時間稼得の 変化額の平均	産 業 数	労働者数
5 —7.5セント	2	35千人
7.5—10.0	6	832
10.0—12.5	9	449
12.5—15.0	13	1667
15.0—17.5	31	2922
17.5—20.0	43	3721
20.0—22.5	26	3299
22.5—25.0	14	2261
25.0—27.5	3	127
27.5—30.0	6	445

J. Backman, *Wage Determination*, 1959, p. 73. fig. 4-3, 石田磯次・小野恒雄訳「賃金決定の基準」昭和37年, 135ページ, 第43図より。

あった。

れるように, 1945年9月から47年2月までに17.5セントから20セントの賃上げを得たのは43産業 372万の労働者であった。なお, この年の賃上げの平均は14.5セント, メディアンは15セントであった¹¹⁾。

このような賃金引き上げ額が企業間, 産業間で画一化するのをみて, ロスは前稿でみたように種々の興味ある問題を経済学的賃金論では説明できないとして, 政治的賃金論をもって説明した。それは雛型交渉による賃金決定を説明するのには有効で

Refining Strike Terminated", *Monthly Labor Review*, Vol. 63, July 1946, pp. 86-87; *Monthly Labor Review*, Vol. 63, Aug. 1946, p. 323; "The 1946 Agreement", *Monthly Labor Review*, Vol. 63, Aug. 1946, p. 172; *Monthly Labor Review*, Vol. 63, Nov. 1946 p. 837; *Monthly Labor Review*, Vol. 64, Feb. 1947, p. 347.

11) F. M. Jones & E. K. Bushman, "Postwar Increase in Basic Wage Rates", *Monthly Labor Review*, Vol. 63, Sept. 1946, p. 342.

しかし、雛型交渉では経済的要因は働いていないのか。セルツァー (G. Seltzer) はこの点を1946—50年間の鉄鋼業の4ラウンドの雛型交渉について吟味した。彼によれば雛型交渉は次の如き特徴をもっている¹²⁾。(1)雛型協約の有効性は一貫メーカーで最大であり、一種の規則の如く厳格にまもられるが、非一貫メーカーでは有効性低く、到達目標の性格をもつ。すなわち、一貫メーカーでは雛型交渉の最初の3ラウンドで組合員の約98%が一律の賃上げを獲得し、第4ラウンドの年金、保険についても雛型は支配的であった。一方、非一貫メーカーでは雛型への一致度が低く、鉄鋼労働組合の第31地区についての詳細な研究によれば、非一貫メーカーで雛型が追従されたのは、1946年には75%の会社(組合員の85%を雇用)、47年には40%の会社(同50%)であり、48年には35%の会社(同50%)が雛型協約締結以前に協約を結んだ。第4ラウンドについては60%の非一貫メーカーは何らの変化も行わなかった¹³⁾。(2)したがって、一貫メーカー外への雛型の影響力は年々低下していった。(3)雛型交渉は賃金引き上げ額とその時期について最も有効で、フリンジ・ベネフィットや最低賃金水準については有効性が低い。(4)イギリスの産業別交渉においては協約賃金は一種の最低賃金になっているが¹⁴⁾、一方、雛型賃金はいわば天井であって、各社における協定賃金がこれを上まわることは稀れである。(5)鉄鋼生産の中心地に近い方が雛型協約への一致度が高い。このような雛型からの下方乖離の存在、雛型の有効性が限られたものであることなどから、彼は雛型交渉下の賃金決定においても経済力は全く無力だとはいえないと主張する。彼は、組合は雇用効果を考慮していないとするロスやリンドブロムを批判して、雇用が一般的に高水準にあった分析期間に、雛型交渉下の鉄鋼業において、雛型より低い協約が非一貫メーカーでかなり多く締結されたことは、組合が雇用を考慮して賃金協約

12) G. Seltzer, "Pattern Bargaining and the United Steelworkers", *Journal of Political Economy*, Vol. LIX, Aug. 1951, pp. 319-331.

13) *Ibid.*, pp. 324-327.

14) D. J. Robertson, *Factory Wage Structures and National Agreement*, 1960, pp. 58-59, 182-188.

を交渉していることを示しているという¹⁵⁾。

ダンロップは離型交渉下の賃金画一化について、工場内賃金構造については技術や作業が相互に関係しているために、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相互に関係しているから、賃金率の一般水準を変化させる要因は全国協約を通じて他の賃率を規定し、その結果賃金の画一化が現れるとした¹⁶⁾。また労働が統一されていると、共通の賃金政策がとられ易いこと、若干の主要な企業が離型を設定すると、残余の企業はこれを避け難いのだという¹⁷⁾。しかし、これは離型交渉による賃金決定を十分説明できていないといわねばならない。

以上から離型交渉下の賃金決定についてはダンロップ説の説明は不十分であり、ロス説の説明力は高いことが明らかであろう¹⁸⁾。しかし、離型交渉下でも経済的要因は全く無力であるとはいえないことが、セルツァーの研究によって示された。それゆえ、ロスの政治的賃金決定論は離型交渉について説明力が高いにしても、経済的要因をどのように考慮するかについて問題を残していることになる。

(ii) ダンロップ説と現実の賃金決定

ロス・ダンロップ論争では、さらに離型交渉の行われていない産業における賃金決定が問題とされた。ダンロップ説の側にたつて論争に参加したシュルツとマイヤーズは、靴産業と織物産業について失業の賃金へ及ぼす効果を次の如く考察した。

(1) マサチューセッツ南東部の靴産業は競争が激しく、労働市場についても組合の組織率は低い。しかし、強力な独立組合が存在し、約30の企業と交渉している。(a)ここでは30年間賃金構造の基礎として「品質等級制 (Grade System)」

15) G. Seltzer, *op. cit.*, pp. 330-331.

16) J. T. Dunlop, *Wage Determination under Trade Unions*, 1950 ed., 1966, p. vi. 桜林誠他訳「団体交渉下の賃金決定」昭和31年, xi-ページ。

17) J. T. Dunlop, *Productivity and Wage Structure*, in *Essays in Honor of Alvin H. Hansen, Income Employment, and Wage Policy*, 1948, p. 355.

18) ロス説, ダンロップ説については前稿を参照。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一, 「経済論叢」第101巻第3号, 昭和43年3月。

が存在してきた。これは一足の紳士靴の労務費を決める際に、個々の作業の出来高賃率を靴の販売価格と対応させて変化させ、それにより販売価格が高ければ労務費も高くなるようにする方法である。それは、(1)一般的賃金切り下げをそうとは見せずに行う手段、(2)種々の価格と品質の靴について支払能力を差別する手段、(3)種々の会社の支払能力を差別する手段として働く。組合がこのような制度の存在を認めてきたのは雇用効果を考慮しているからである。すなわち、靴産業では需要が減少してきたが、このとき賃金が下落しなければ雇用が減少する。そこで雇用を維持するためには組合は賃下げを認めねばならない。ところが組合は政治的制度としての側面をもっているのだから、そのまま賃下げを認めるのは困難である。それゆえ組合は、表面上は賃下げにみえないが実質的には賃下げとなる品質等級制を認めてきたのである。もし組合が雇用効果を考慮しないなら、かような品質等級制は認めないであろう¹⁹⁾。(b)政治力の影響。この地方の独立組合は、長靴・短靴労働組合 (Boot and Shoe Workers' Union) と統一製靴労働組合 (United Shoe Workers) の二つの組合と競争関係にあり、組合内は民主的で、1947年から49年には2回の役員選挙があり、さらにこの期間には生計費が上昇し、広く賃金引き上げが行われていた。したがって、ここでは組合の政治性は強く現れるはずであり、政治的考慮によって賃金が引き上げられるはずであった。しかし、賃上げはなかった。何故か。靴産業は不況下にあり、多くの組合員が失業していたからである。組合役員の1人がいったように、「我々の現在の問題は、賃金ではなく靴である。」靴の生産量、すなわち仕事量が問題だったからである²⁰⁾。(c)また、1940年には組合はこの地方の靴産業の不振を軍靴の受注により打開しようとして、各品目別に出来高労働価格の切り下げを提案した。雇主はこれにより軍靴の落札に成功した。「組合役員は組合員の雇用機会獲得のために重大な譲歩をしたのである。」²¹⁾

19) G. P. Shultz & C. A. Myers, "Union Wage Decision and Employment", *American Economic Review*, Vol. XL, June 1950, pp. 364-365.

20) *Ibid.*, pp. 367-368. 産業の仕事量と賃金の関係が意識されている。

21) *Ibid.*, pp. 368-369.

(2) 上の結果は、1948年9月から翌年2月の間の織物産業の労働者の多数が一時期解雇されていた時期の調査により補強される。この時期に交渉の行われたすべての企業において地方の雇用およびその会社の雇用はしばしば賃金交渉に影響を与えたと判定でき、そこでの事例の80%で雇用の要因が賃金決定に支配的影響力をもっていた²²⁾。

このように靴と織物産業において雇用効果が組合の賃金政策に影響を及ぼすのは、次の四つの道筋によってである²³⁾。(1)組合自体の政治的欲求、(2)経済的環境が生み出す政治的圧力(組合の生存欲求を利用して組合の譲歩を得るため雇主から発せられる)²⁴⁾。これら二者はいずれも平組合員を受動的に取り扱っているが、その他、(3)家族の他の一員が既に失業している場合には、所得なしですますことが不可能、あるいは望ましくないため、雇主がストライキを破る恐れがあることから、平組合員がストライキを嫌悪し、それが組合の交渉力を弱めるという道筋もあるし、さらに、(4)平組合員の圧力は組合の政策を賃率へ向けさせずに、むしろ雇用の考慮を所得へと向けさせる道筋もある。そして、仕事が稀少なときには四つの道筋の内でも平組合員の圧力が組合の賃金政策を雇用へ向けさせることが重要となる。「仕事量についての懸念によって、組合役員はやむを得ず要求を修正したり譲歩したりする方法を捜す。……紳士靴産業における品質等級制の運用はその好例である。」²⁵⁾かくて、彼らは現実の団体交渉において組合は雇用を考慮していると結論する。

しかし、レーダーはこれに問題ありとする。シュルツとマイヤーズは靴と織物産業について、組合員間に失業が広範に存在するとき、組合は賃金切り下げを受容することを示した。これはよい。しかし、このことから組合は雇用効果を考慮していると直ちに結論できるわけではないという。すなわち、組合はロ

22) 多くの事例のうちの五つが紹介されているが、ここでは省略する。次を参照。*Ibid.*, pp. 369-372.

23) *Ibid.*, pp. 373-375.

24) ロスのいう「組合が賃下げに同意するのは、雇主との交渉関係を良好に維持するためである」にあたる。これは正しい場合もないわけではなからうが、靴産業では組合はそういう行動をとったために敗北したといわれる。*Ibid.*, p. 374.

25) *Ibid.*, p. 375.

ック・アウトを恐れて賃下げに同意したのかも知れないし、不況期には企業の交渉力が圧倒的に強くなるため賃金下落となったのかも知れない。彼らはこれを混同した。さらに、失業が賃金下落を導くにしても、それは「どの程度の失業か」が問われなければならない。その程度は色々な事情に影響され、失業組合員が組合内で政治的に弱いほど、組合員に対する労働需要の弾力性が低いほど、賃金以外に労務費を切り下げうる余地が大なほど、この程度は大となり、したがって雇用と賃金の関係は厳密さを失う。すなわち、どの程度の失業が賃金下落を導くかは政治的な事情にかなり影響されることになる²⁶⁾。

(iii) 二種の産業

上で、現実の賃金決定が離型交渉によってなされている産業とそうでない産業とがあり、前者では賃金-雇用関係は不明確で、後者ではかなり明確なことが示された。この点をもっと詳しくみることにする。

まず、賃金協約のもつ雇用効果を組合が考慮していると思われる産業がある。それは離型交渉の行われていない産業で、靴下、衣服、靴、織物等の産業であり、いわゆるソフト財 (Soft Goods) 産業である。一方、ゴム、ガラス、基礎鉄鋼、自動車、農業機械、非鉄金属、造船、航空機、電機等、いわゆるハード財 (Hard Goods) 産業では離型交渉が支配的で、雇用効果は余り考慮されていないようである。これら二種の産業間では異った点が多い。第一にハード財産業では生産減少や雇用減少により、賃上げを取り止めるために、あるいは賃上げの必要のために雇主が悩まされることはなかったが、ソフト財産業ではこれらに悩まされることしばしばであった。第二に、ハード財産業での賃上げ額は画一性が高いが、ソフト財産業では画一性は存しない。第2表は耐久財製造部門の1939—52年の時間当り稼得の上昇額を示しているが、非常に高い画一性が観察できる。13年間に15産業のうちの12産業が1.02ドルから1.10ドルの賃上げで、これから大きく乖離しているのは電機産業のみである。|1939—52年について

26) M. W. Reder, *The Theory of Union Wage Policy*, in W. Galenson & S. M. Lipset (ed.), *Labor and Trade Unionism*, 1960, pp. 11-12.

第2表 賃金引き上げ額の画一性
(1939—52年)

産 業	増 額 (セント/時間)
基 礎 鉄 鋼	109.1
純 鉄 鑄 造	109.8
鋼 鑄 造	102.1
非鉄金属(溶鉱・精錬)	104.9
機械(除、電機)	103.7
エンジン・タービン	109.3
トラクター	106.8
農業機械(除、トラクター)	108.0
工 作 機 械	104.1
電 機	92.1
自 動 車	105.7
タイヤ・チューブ	109.7
航空機エンジン・部品	107.8
船舶建造・修理	99.4
機関車・部品	112.2

A. M. Ross, *The External Wage Structure*,
op. cit., p. 194.

(1)ソフト財部門では製品の販売価格中に占める労務費の割合が大で、また、(2)出来高給が行われ、その結果賃金率と労務費とは自動的かつ密接に結びついている。(3)典型的には企業規模小さく、資金留保は少い。(4)生産物市場はより競争的であるため需要の減少はすぐ価格の下落となる。(5)組合の組織率は低い。一方、ハード財部門は上と逆の特徴をもっている。

このように現実の賃金決定をみると、一見政治的賃金決定論のよりよく適合しそうな産業と経済的分析の有効な産業とがあることが明らかとなった²⁷⁾。そ

の同様の統計は利用できないけれども、ガラス、アルミ、航空機産業のようなハード財部門では同様な動きを示すと確信できる」といわれている²⁷⁾。しかし、一方、ソフト財産業ではこのような画一性は存しない。作業衣では61セント；靴、75セント；タバコ、86セント；パルプ・紙、1ドル；石油精製、1.17ドル；建築、1.34ドル；瀝青炭、1.4ドルの賃金引き上げがあった。また、産業内の画一性についても産業内で賃金の画一性の高い産業と低い産業とがあることは第3表によく示されている²⁸⁾。

そこで両部門の特徴をみると²⁹⁾、

27) A. M. Ross, *The External Wage Structure*, in G. W. Tylor & F. C. Pierson (ed.), *New Concepts in Wage Determination*, 1957, p. 193.

28) *Ibid.*, p. 194.

29) 産業の分類の仕方によって画一性に影響が及ぶので注意が必要である。

30) *Ibid.*, p. 193.

31) その上、組合も非常に多様であるから、一律の説明は不可能だとする論者もある。R. A. Lester, *Labor Monopoly and Business Monopoly: A Faulty Analogy*, in J. Shister (ed.), *Readings in Labor Economics and Industrial Relations*, 1951, p. 394.

第3表 賃金引き上げ額の階層別労働者の分布 (1945年8月18日—1946年5月1日)

時間当り稼 得の増加額 (セント)	タバコ	化学・関 連製品	石油}製品 石炭}	ゴム製品	皮革 革品 製 品	基礎鉄鋼	造 船	金属工業 (除、鉄 鋼造船)	卸 売	小 売
5未満	0.8%	1.8	3.5	2.3	0.2	—	—	1.9	7.8	14.4
5—6未満	15.4	11.2	—	1.0	0.4	—	0.7	4.9	15.0	21.7
6—7	4.3	4.2	—	—	0.3	—	—	0.8	11.3	10.4
7—8	26.8	2.3	—	—	3.1	—	—	1.1	16.3	9.4
8—9	*	1.2	—	0.1	30.9	—	—	1.2	5.6	6.9
9—10	0.8	1.3	—	0.1	3.5	—	—	1.6	2.6	3.2
10—11	21.3	15.3	—	*	5.5	0.1	—	8.2	22.2	19.6
11—12	—	0.7	0.1	—	1.5	—	*	1.9	1.3	2.6
12—13	0.7	4.4	0.1	2.6	9.5	—	—	2.6	1.4	2.6
13—14	1.9	1.6	—	1.9	6.0	—	0.2	1.4	0.6	1.8
14—15	16.5	0.7	—	0.8	2.2	—	—	2.2	2.5	2.0
15—16	8.3	15.7	0.1	1.0	24.3	—	—	7.6	3.1	2.0
16—17	0.1	6.5	1.1	0.6	3.9	—	—	1.1	0.5	0.8
17—18	0.7	8.3	—	1.1	1.5	—	—	3.9	4.0	0.6
18—18½	0.1	6.5	28.3	—	2.6	—	90.8	13.1	1.1	0.1
18½—19	0.2	5.1	0.3	75.4	—	97.9	—	31.3	1.2	0.2
19—20	0.1	—	1.1	—	0.3	—	3.3	1.2	—	*
20—21	—	11.4	10.6	2.3	3.0	—	4.9	6.3	2.4	0.3
21—22	—	*	25.6	5.1	1.1	—	—	0.7	0.2	0.2
22—23	—	—	6.8	—	0.2	—	—	0.9	—	0.1
23—24	0.5	—	12.2	—	—	—	—	0.1	0.1	*
24—25	1.5	*	0.3	—	—	—	—	2.2	0.1	*
25以上	—	1.8	9.9	5.7	0.1	2.0	0.1	3.8	0.7	1.1
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
賃上のな かった労働者	9.7	17.7	1.5	2.9	12.5	1.9	17.0	18.4	48.4	63.9

* 0.1%以下。

F. M. Jones & E. K. Bushman, "Postwar Increase in Basic Wage Rates", *Monthly Labor Review*, Vol. 63, No. 3, Sept. 1946, pp. 344-345, より抜萃。

して、セルツァーの研究により政治的要因が非常に強く働いているとみられる
雛型交渉下の賃金決定においても経済的要因を無視しえないことが示された。
しかし、ロスは経済力の強く働くソフト財産業の存在を認めながらも、既にも
たようにそれは例外であるとした。彼にとって重要なのは、「賃金率は、同一
産業、同一地方の同一職業についてさえ、市場諸力の均衡により『自然的に』
均等化されていると想定されるべきではない」ことであり、「それらは意識的
決意によって、すなわち通常は団体交渉過程によって均等化されている」こと
なのである³²⁾。それゆえ、ロスは、「経済力は十分ゆるやかに働くので、選択
が可能となるような自由裁量の余地を残す」³³⁾とし、しかも、「多くの興味深
い現象は、この自由裁量の範囲内で生起する」³⁴⁾と考え、重要なのはやはり政
治力だとしている。

IV ロス説とダンロップ説の関係

以上から、ロス・ダンロップ論争の争点と両者の主張がほぼ明らかとなり、
さらに、ダンロップ説はとくにソフト財産業で、ロス説はハード財産業で有効
性が顕著となることが示された。それゆえ、次に二説の関係が問題となる。

ダンロップ説では、(1)労働供給曲線、労働需要曲線、(2)情報の完全性、(3)企
業も組合も経済合理的な極大化行動をとること、さらに、(4)労働市場の範囲と
組合の範囲等を所与とし、実質賃金を長期的に分析したものであった。そして、
上の仮定の下で一定の経済変化は賃金を如何なる水準に均衡させるかを考慮し
た。とくに、生産物市場の競争型と労働市場の競争型の一定の組合せは如何なる
均衡点を成立させるかを示した。それはかなり抽象度の高い原理論であった。

ロスはこのような経済学的分析を批判した。第一に賃金と雇用の間には厳密
な函数関係は存在しないと主張する。この函数は他の事情一定を前提としてい
るが、「他の事情は一定ではありえない。」³⁵⁾ 現実には雇用に変化を及ぼす他の

32) A. M. Ross, *op. cit.*, p. 197.

33) *Ibid.*, p. 203.

34) *Ibid.*, p. 187.

事情の変化が生起しつつあるときに、賃率の変化が導入される。原理論は、例えば雇用を減少させるような「他の事情の変化」が起りつつあるときの賃率の上昇は、雇用の減少を賃率の上昇しない場合よりも大ならしめると述べる。しかし現実の雇用の減少は他の事情の変化と賃率の上昇の結合結果であり、現実をみているかぎり、賃率だけの独立の雇用効果は把握困難である。現実には、「ある賃率のもつ雇用効果は事後には判読不能」³⁵⁾ というのも理解できる。第二に組合は雇用効果を考慮する位置にないこと、第三に現実には組合役員は雇用を考慮していないことをロス主張した。これら三点からのダンロップ批判はいずれも彼が現実の賃金決定の過程を問題としていたことを示している。それゆえ、彼は短期的に貨幣賃金³⁷⁾を考察した。また、組合は制度であるから、制度自体の研究が必要だとし、組合は役員、ライバル、平組合員からなるとし、目的は公式目的から離れ、組合自体の欲求が優先することを指摘する。また、組合員は十分な情報をもっていないと考える³⁸⁾。このようなことがとくに取り上げられ、ロス説の基礎となったのは、ロスが組合の行う現実の意志決定過程を研究の対象としたからである³⁹⁾。ロス説は、いわば現状分析であった。

そして、一方の原理論の抽象度がかなり高かったため、原理論と現状分析の間に距離が存在し、そのためロスとダンロップの間で論争が行われたのだった⁴⁰⁾。ロス説とダンロップ説は関心の違いに応じて問題とする領域がそれぞれ

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

36) *Ibid.*, p. 270, 272.

37) 「この研究はもっぱら貨幣賃金のみを取り扱う。何故なら交渉における組合の意志決定は貨幣額でなされるからである。」A. M. Ross, *Trade Union Wage Policy*, 1956, p. 16, 古米淑郎訳「労働組合の賃金政策」昭和37年, 30ページ。

38) リンドブロムに明確に指摘されている。C. E. Lindblom, "Income Goals of Unionism", *Southern Economic Journal*, Vol. XIV, April 1948, p. 429, 参照。

39) ロスは「興味深い現象の多くはこの自由裁量の範囲内で起る」という。A. M. Ross, *External Wage Structure*, *op. cit.*, p. 187. 企業の意志決定過程に関心を寄せるサイアートとマーチは組織のスラック (Organizational Slack) なる概念を導入して、「企業内の興味深い現象の多くはスラックが典型的にはゼロでないために起る」と述べる。R. M. Cyert & J. M. March, *A Behavioral Theory of the Firm*, 1965, p. 36. 関心の一致は、問題が組合と企業とで異なるにもかかわらず、同様の叙述をひきだしている。

40) 原理論の抽象度の高さは、しばしば、現実から接近する論者には理論の真の意味の理解に困難

異なっていたとみることができる。

しかし、ロス・ダンロップ論争は現実の団体交渉下の賃金決定を取り上げて展開し、その結果、一見経済力が無力であるような雑型交渉下の産業とかなり明確に経済的に賃金の決まる産業の二種の産業があることが明らかとなった。ロス説が現状分析で、ダンロップ説が原理論であるならば、これはどう理解されるのか。それは、現実にはまた短期では、経済理論の示す均衡賃金の上下に若干の範囲内で賃率の乖離可能な巾が存在していると考えることによって理解できる。これを賃率の巾と呼ぶことにしよう。

このような巾を成立させるものは、第一に独占である。例えば1946年の鉄鋼業ストライキで解決を妨げていたのは鉄鋼価格の引き上げを政府が認めないことであった。それゆえ、2月11日にトン当たり2ドルの鉄鋼価格の引き上げが認められると、時間当たり18.5セントの賃金引き上げが協定されたのである⁴¹⁾。会社は政府が認めさえすれば価格を引き上げる能力をもっていたのであり、それにより雇用にかかわりなく若干の賃金の引き上げが可能なのである。また、ダンロップのいう純粋交渉力 (Pure Bargaining Power)⁴²⁾ の働く余地がある。第二に摩擦がある。(1)労働協約は金銭的構造と非金銭的構造とからなり、これは賃率の比較の困難、情報の不完全性を促進する。(2)情報の不完全性も賃率の巾を成立させる。『市場』に関する情報は自動的に得られるものでなく、求めなければならないものである。⁴³⁾ さらに、(3)反応の時間的遅れの存在、(4)慣習の変化は賃率の巾を成立させる。賃率の上昇は組織内の能率の改善や販売努力の促進により必ずしも雇用の減少とならないことが指摘されている⁴⁴⁾。すなわち、現実には組織は一定の非能率を含んでおり、賃率の上昇はしばしばこれの改

をもたらず場合があると、ヒックスは述べている。J. R. Hicks, *Theory of Wages*, 2nd ed., 1963, pp. 179-180, 内田忠寿訳「賃金の理論」昭和40年, 159-160ページ。

41) "Industry-wide Steel Strike", *op. cit.*, pp. 426-427.

42) J. T. Dunlop, *Wage Determination under Trade Unions*, *op. cit.*, p. 77, 訳書, 89ページ。

43) Cyert & March, *op. cit.*, p. 36.

44) R. A. Lester, "Shortcomings of Marginal Analysis for Wage-Employment Problems", *American Economic Review*, Vol. XXXVI, March 1946, pp. 77-80.

善により吸収され、雇用の減少とならないのである。さらに、情報の不完全性は組織の目的に影響を与え、(5)組織は必ずしも極大行動をとらないことになる。組織の目的は満足水準 (Aspiration Level) の達成となり、これは情報探索の活動を制限して、賃率の巾の温存となる。もし、目的が極大化であれば、情報不完全下でもたえず探索を続け、能率の改善、販売努力は極限にまで行われて、組織は最適点で操業されることになる。しかし、目的が満足水準の達成であれば、この水準が達成されたときには情報の探索は停止される。その結果、組織は一定の非能率を温存することとなり⁴⁵⁾、賃率の上昇が探索を始発させ、非能率の除去に成功すれば、雇用は必ずしも減少しない。なお、目的が満足水準の達成となるのは、組織が情報不完全下で活動するためであると考えられる。さらに、(6)市場の不完全性も巾を成立させるであろう。

このようにして成立している賃率の巾は、産業により、また企業により大きさが異なるであろう。ハード財産業は成長産業であり、生産物市場はより独占的で、労働市場の組織率も高い。また、この産業は主に旧C I O系の組合によって組織されている⁴⁶⁾。こういった特徴は賃率の巾を大きくする。すなわち、成長産業では非能率を含み易い⁴⁷⁾、衝撃期間内に新しい経済変化も起り易い。企業は独占的であり、組合も独占的で、旧C I O系の組合が組織しており、その経験は浅く、交渉関係は成熟していない⁴⁸⁾。したがって、組合の経済予測は誤り易い。それゆえ、ハード財産業では賃率の巾は広いと考えられる。一方、ソフト財産業の特徴は上とは逆であり、産業は定常状態に近く、競争的で交渉関係は成熟している。したがって、ソフト財産業では巾は小さいであろう。

それゆえ、ハード財産業では経済分析の有効性は限られたものとなり、ソフト財産業では経済力はかなり厳格に働く。本稿第Ⅲ節のロス・ダンロップ論争の展開は、原理論との距離の最も大なる雛型交渉下の産業をロスが取り上げ、

45) Cyert & March, *op. cit.*, pp. 84-86, 参照。

46) A. M. Ross, *The External Wage Structure*, *op. cit.*, p. 193.

47) 一つには、満足水準が達成され易いこと、一つには、費用が自己実現的性格をもっていることによるであろう。Cyert & March, *op. cit.*, p. 90, 参照。

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

一方、原理論の有効性の大きなる靴、織物産業を、しかも賃率の巾が小さくなる不況期、失業時の団体交渉をシュルツとマイヤーズが取り上げることによって行われたものであり、やはり、原理論と現状分析の間に介在する溝が生みだした論争であった。

さて、大きな巾の成立しているハード財産業では離型交渉が支配的である。巾の大きなることは、経済条件の異なる企業間、産業間で巾の重複する可能性が大であることを意味する。もし離型設定企業がこの重複部分で賃率を協定すると、この賃率は重複した巾をもつ企業、産業へ伝わるのが可能となる。それゆえ、ハード財産業のような巾の大きなる産業では離型交渉が行われうるのであり、靴や織物産業では巾が小さく、経済力が厳格に働くため離型交渉が行われる可能性が小さい。セルツァーの分析で、鉄鋼業でも非一貫メーカーでは離型に追随しない企業が多いことをみたが、非一貫メーカーのもつ賃率の巾が小さいため、離型に従いうる企業と従えない企業とが現れたのである。

しかし、巾の大きいことは離型交渉を可能にするが、それが何故行われるかを説明しない。ロス説の長所は、比較と統合によってこれを一応説明したことにある。しかし、彼は、比較と統合が行われるのは組合役員の政治的配慮によるとした。しかし、比較と統合が行いえるのは、実はその範囲内で労働市場が技術的には単一だからである。この技術的には単一な労働市場はしばしば人為的に、あるいは摩擦——時のずれ、労働移動の困難等々——によって分断されている。組合はこのような労働市場を基礎として成立し、今度は分断された労働市場の統一をはかる⁴⁹⁾。何故なら、分断されている労働市場のみを組織する

49) ダンロップは、交渉単位が大きくなって、多数の工場をもつ会社全体、あるいは数社同時に、あるいは産業全体を交渉単位とするようになると、賃率が生産性の格差の上昇の偶然的影響をうけることは少くなるとしている。J. T. Dunlop, *Productivity and the Wage Structure*, op. cit., p. 345. ロスは、「需要と供給の地理的に限定された性格と、団体交渉の下の賃金決定の地理的に限定されない性格の間には致命的な分裂がある」という。A. M. Ross, "Wage Determination under Collective Bargaining", op. cit., p. 821. また、「たとえば、移動はなくとも労働契約・団体交渉・労働協約という形で労働市場が成立していることが認められなければならない。」菊池光造、賃労働の経済理論、岸本英太郎編「労働組合の機能と組織」昭和41年、59ページ。

組合は、技術的には代替可能な労働者群に囲まれているため、有効な供給独占力をもちえないからである。すなわち、比較と統合とは、技術的に単一な労働市場の人為的、摩擦的分断を再統一する組合の機能の現れなのである。これにより労働者は必ずしも移動を要しない⁵⁰⁾。既にみた、東岸と西岸で海運業の賃金が組合により均等化されている事例は、労働市場の地理的分断の統一の例である。労働市場の統一は組合の経済に対する働きかけであった。ダンロップも労働組合の生産物市場への働きかけを考察しており、組合は生産物市場で交渉力の弱い方を補強すると有利化している⁵¹⁾。かくて、経済諸条件に規定された労働組合の経済への主体的な働きかけは、賃金に影響を及ぼすことが理解できる。

次に、現実の賃金決定において存在している賃率の巾についての理論的理解が必要である。理論上、長期的にはこの巾は消滅する。情報不完全性や摩擦はそれほど重要ではなくなる。実質賃金で考えるのが妥当となる。そして、現実の賃金は、かような原理論で考察される賃金率の均衡水準——ダンロップ説では12の水準——の上下を若干の巾の間で変動しながら、長期化するにしたがいで、この水準に接近していく。しかし、衝撃期間内に新たな変化が生起すると再び変動を大きくする。このとき、組合役員の経験の豊かさは予測を正確にし、変動の巾をせばめる。ただ、全く新しい事態の発生は彼らの豊かな経験を無力にするかも知れない。ここで重要なことは、労働市場一定のとき、例えば生産物市場が純粹競争の場合と供給独占の場合とでは、賃金の収斂すべき均衡水準は前者の場合が高く、したがって、巾が大で、両者の巾が重複しない限りは、前者より後者の賃金が高くなりえないことである⁵²⁾。したがって、現実の賃金決定についてみるとときに、賃金は政治力と経済力の絡み合いによって決まる⁵³⁾と

50) 「組合のない時代には、労働者が不満を表わす最も一般的な方法は退職することであった」と、ロスに述べ、最近、労働移動が減少してきたことを統計的にみ、労働移動減少の一因として、組合運動の発展をあげている。A. M. Ross, "Do We Have a New Feudalism", *American Economic Review*, Vol. XLIII, Dec. 1958, p. 915.

51) J. T. Dunlop, *op. cit.*, p. 87, 訳書, 100ページ。

52) ロスの「強制的比較は如何に強大であっても、織物業の賃金を鉄鋼業の賃金にまで引き上げることはできない」との指摘は、示唆的である。

して、二つの力を漠然と並列させてはならない。ダンロップ説の長所は、労働市場のみをみていると賃金は大きな範囲内で自由に政治的に決まるかにみえるが、生産物市場をあわせて考察すると、基本的には賃金は経済力で決まることが理解できる点にある。そして、現実の賃金決定では、このダンロップによる均衡水準のそれぞれに若干の巾の間で賃率が政治的に修正される。それゆえ、現実の賃金は経済力を基礎とし、政治的には若干修正されて決まる。そして、経済諸条件に規定された経済主体の意識的な経済への働きかけによって影響をうける。そして、長期化するにつれ、経済的均衡水準へ接近していくのである。

しかし、統一的賃金論のためには、ダンロップ説とロス説を単純に統合するだけでは十分ではない。何故なら、両説ともにまだ一層の展開の余地を残しているからである。ダンロップの市場群分析は有効ではあるが、彼の分析はその産業の生産物市場を追加するにとどまった。しかし、少なくとも競争的あるいは補完的生産物市場、要素市場の分析は必要であろう。また、彼の説では、生産物市場の労働市場への影響は仕事量が媒介した。このことは生産物市場をその産業の生産物需要量という点からみていることを示しており、生産物市場を労働供給曲線へ影響を与えるものとしてはみていない。しかし、もし労働者と消費者を同一視すべきなら、これをみるのが、すなわち、賃金は労働者にとっては閑暇と選択関係にある所得であることが重要となる。ダンロップ説でこの点が不明確になったのは賃金—組合員函数の導入による。しかし、この函数の導入により、市場群分析が容易となり、仕事量に着目して産業レベルの思考が可能となったのである。そして、労働者は自己の働く産業の生産物のみを買うのではないから、単純化した彼の取り扱いは一応妥当なものであった。しかし、1948年の自動車産業の交渉では、GMで生計費賃金調整が協定されたことは、これを無視しえないことを示している。

最後に、ロスは現実の意志決定過程を問題として政治的賃金決定論を建設し

53) このようによくいわれている。例えば、A. Flanders, *Collective Bargaining*, in A. Flanders & H. A. Clegg (ed.), *The System of Industrial Relations in Great Britain*, 1964, p. 318, 参照。

たが、そこでは経済分析との関係が十分に考察されなかった。それゆえ、彼の説は単なる説明に終る危険をもったものであった。しかし、これまでみてきたように、彼は結果的にはダンロップ説における仮定を問題にしていたのであるから、経済分析との関係を意識して分析することは可能であり、そうすることによって、ロス説とダンロップ説は論争するよりむしろ補完しあうことができるであろう。こう考えるとロス説の比較と統合は、その基礎を彼は政治的なものに求めたが、実はダンロップ説では一定と前提されている「労働市場の範囲」の変化を問題にしていたものと理解できる。このような理解に立つと、この比較と統合は重要である。また、ロスは、組織は大きくなると公式目的からかなり自由になるから、組合は必ずしも経済合理的な行動をとるとは限らないと主張した。しかし、組合は大きくなってもある程度は組合員の経済利益の追求なる公式目的を達成しなければならない。そうでなければ組合員は組合を離れるかも知れない。それゆえ、組合が達成しなければならない水準、あるいは達成しようとする水準があり、この水準が達成されると一応組合員の離反はない。このような水準を満足水準と呼んできた。これは情報不完全性と関係していた。しかし、ロス説ではこれらのことは明確ではない。それは、ロス説は主に鑑型交渉下の産業を取り扱っており、ここでは既にみた特徴から満足水準の達成が容易であったと想像され、したがって、組合の政治的側面が現れ易かったためであろう。しかし、レーダーのいう「賃下げを結果するのはどの程度の失業か」やリンドブルムのいう賃金決定の基準は、満足水準と関係しており、ロス説がこれを吟味しなければならないことを示している。さらに、市場の不完全性の賃率の巾へ及ぼす影響の考察が必要である。ロス説の比較の範囲は市場の不完全性という観点から考察されるべきではないだろうか。以上の如き問題点をロス説がもっているのは、ロス説が原理論との関係を意識することなく、原理論とは一応別に、現実の団体交渉を出発点として建設されたからである。それは、それだけでも有益ではある。しかし、もし現状分析が原理論との関係を意識した上で現実の団体交渉を分析していけば、一層有益であろう。