

相対賃銀仮説による賃銀波及の分析

小 野 旭

一 相対賃銀仮説とその制約条件

ここに相対賃銀仮説とは、労働者の賃銀引上げ要求の原因を他の企業または他の産業の賃銀上昇によって誘発された相対的不満に求める仮説のことである。これに対して絶対賃銀仮説は、他の賃銀とは無関係に行われる賃銀引上げの行動に関する仮説と定義される。

本稿は、その標題からもわかるように、J. S. Duesenberry が消費者行為の理論で展開した仮説（「三」）を労働経済の分野に拡張したものともいえる。生活水準は相対概念であり、賃銀は労働者集団の生活を支える主要な源泉なのであるから、現行賃銀に関する不満が他の賃銀率との比較から生ずる可能性を考慮するのは適切なことと思われる。

絶対賃銀仮説は、例えば J. T. Dunlop の「労働組合の経済的模型」（「五」、第三章）の中に認めることができる。⁽¹⁾ かれは所与の需要函数の下での賃銀総額の極大化を組合による賃銀要求の標準的事例とみなした。その際かれが想定した組合行動は他の賃銀率の変化からは独立であった。（他の賃銀を考慮する

ことなしに）生産性、物価上昇、生活費等を基準にして行われる賃上げ要求を論拠として構成された理論も、絶対賃銀仮説の一例である。しかし、もし労働者が他の賃銀率とは独立に要求額をきめていたとしたら、現実の賃銀構造は、短い期間のうちににおいてさえ、いちじるしく攪乱されたに相違ない。これが絶対仮説に対する基本的な疑問点である。

相対仮説の古典的事例は J. M. Keynes の主張の中に見出される。かれによれば、労働者集団はもっぱら相対的賃銀に注意を払う傾向があると説明されている。したがって、総雇用の増大と結びつき、相対的賃銀を不変のままに残す実質賃銀の低下は、それが労働の限界不効用を超過しているかぎり、労働争議の原因とはなりえない、ということであった（「七」、一四—一五頁）。だが、物価騰貴が賃上げ要求の重要な原因となっている事実をかえりみるなら、このように極端な形をとって提出された相対仮説の欠点はただちに明らかになる。相対賃銀仮説をより妥当な原理たらしめるには、次の制約条件を加えなければならぬ。

第一の制約条件は、物価上昇は賃銀引上げの原因の一つであるということである。現行賃銀からえられる実質的生活内容が物価騰貴の結果低下するなら、労働者側の要求は絶対水準の回復と（回復過程における慣行的賃銀関係の攪乱によって誘発された）相対的不満の解消との合成体であり、もし物価水準が不変なら、かれらの要求は主として相対的不満に根ざすものとみなすことができる。

相対仮説は労働者集団のあらゆる構成部分の行動を説明する原理ではないので、それは第二の制約を受けなければならない。すなわち、労働者集団を賃銀闘争という面からみて戦略的部分と非戦略的部分とに分かつなら、相対原理は後者の行動に一層よくあてはまる仮説である。高度に戦略的な構成部分は一国の基幹の産業に位置する指導的組織であり、その勢力構造は労働者集団の他の部分が持ちえない優越性を示している。かれらは賃銀闘争においてきわめて能動的に振舞い、慣行的格差関係に対するかれらの行動は攪乱的である。かれらを闘争に導く根本動機は、他の賃銀率との比較から生ずる相対的不満であるよりは、むしろ勝利者意思に根ざした「より一層多くを」であろう。これに反して、労働者集団の大部分をなす非戦略的集団の行動は概して受動的であり、戦略的組織労働によって攪乱された賃銀関係を回復させようとする（相対的不満に原因した）適応的行動であるといつてよい。

(1) 賃銀と雇用量との間の（組合による）選択を無差別曲線で表現しようとした A. M. Carter の展開（二）、第七章）も、絶対賃銀仮説の中に含めることができるであろう。

(2) 労働者の賃上げ要求に関するかれの仮説は、右下りの限界生産力曲線という短期理論の領域から、低雇用均衡下における賃銀インフレーションの可能性を排除するための一つの考案物であったかも知れない。しかし Keynes の洞察は重要な真理の一面を含んでいる。同様な主張について

では、K. E. Boulding（一）、三五—三八頁）、J. T. Dunlop（二）、一四—一四五頁）等を見よ。また A. M. Ross の “coercive comparison”（二）、五三—六四頁）、J. T. Dunlop の “wage contours”（六）、一六—二〇頁）、および J. S. Duesenberry の “binding forces”（四）、二九—三八頁）等の諸概念にも注意されたい。

(3) 非戦略的部分は未組織労働者および非戦略的組織労働の両者を含む。

二 非戦略的労働者の満足量

個々の雇用労働者が現行賃銀からうる満足量は、現行の賃銀水準、他の企業または他の産業の賃銀率、および物価水準に依存すると思われる。他の事情にして等しいなら、賃銀水準の下落によって、他の賃銀の相対的上昇によって、あるいは物価水準の騰貴によって、かれらの満足量は低下する。賃銀率を w_i 、物価水準を p 、考慮される他の賃銀率 w_j の加重和を $\sum_{j \neq i} \alpha_j w_j$ とするなら、個々の雇用労働者の選好函数を交渉単位（単純化のために一企業を考えよう）へ比類的に応用することによって、 i 企業の労働者の満足量 U_i は、

$$U_i = U_i(w_i, p, \sum_{j \neq i} \alpha_j w_j) \quad (1)$$

で表現される。

i 企業の労働者の賃上げ要求は、 p が上昇している場合には、絶対的不満と相対的不満とに原因する。絶対水準の回復過程において、回復の程度に関する相対的不満が発生するからで

ある。もし p が不変なら、賃上げ要求は格差関係の変化に帰着させられる。 i 企業の労働生産性が上昇した場合、労働者が w_i の引上げを主張することもありうる。これは慣行的賃銀関係を攪乱させるであろう。しかし本稿でのわれわれの基本的な想定は、非戦略的集団の要求が主として相対的不満に原因すること、しかも格差関係を維持するために要求される賃銀上昇がしばしば当該企業の生産性上昇の大小とは無関係に提出されること、これである。

このようにして提示される要求がそのまま実現されるとはかぎらない。最終的に決定される賃銀には生産性や労資間の力関係が作用するかも知れないからである。しかし短期における賃銀上昇の決定は次の事情からかなりの影響を受けるであろう。(イ) 雇主が慣行的格差関係の維持を公正な行為と判断すること、(ロ) 要求拒絶に伴う怠業あるいは争議発生危険、(ハ) 賃上げを容認しない場合、未組織市場に組合が結成されるかも知れないという危惧の念、(ニ) 要求を拒否した場合に発生するおそれのある労働の流出と新規採用の困難、等々である。以上は、短期での賃銀決定が企業の経済力を離れて行われる可能性を示唆している。

企業の経営条件の悪化、他の賃銀率の相対的低下、ならびに物価の下落が発生する景気後退の下で、労働者が現行賃銀の切下げを承認することはありそうにない。何故なら、現行賃銀を維持することは労働者にとって(絶対的にも相対的にも)より大なる満足量を意味するし、一旦切下げられた賃銀を元の水準

にまで高めるには容易ならぬ努力が必要とされるからである。これは通常賃銀の下方硬直性と呼ばれている現象を説明する。

さて、現実には無数の賃銀率が存在するのであるが、それらのすべてが「考慮される他の賃銀率」の内容となるわけではない。他の賃銀率 w_j に付けられる weight a_j の大小は、J. T. Dunlop が提唱する wage contours なる分析概念によって非常に明確にされている(六)。諸賃銀率間の関係の濃淡を規定する因子として、次の要因を指摘することができる。

(一) 製品市場の同一性。例えば、輸送用設備製造業に所属する企業の賃銀率は、他のいかなる産業の賃銀率との間よりも一層緊密な関係を、同一産業の他の企業の賃銀率との間に保持している。大企業の賃銀率と中小企業のそれとの間にも、同一産業内においてより密接な関係が形成される。これは、比較的同質的な労働相互の間では賃銀比較が容易であるという事実に主として原因しているであろう。

(二) 生産段階の接近性。同一の財貨・用役を生産していないために厳密な意味で同一産業に所属するとはいえない諸産業が生産段階という技術的關係によって相互に接近しているなら、異なった段階に位置する労働者達は接近した関係を統合された単一の生産過程とみなすかも知れない。輸送用設備製造業の賃銀率は、食料品産業や繊維産業に対してよりも、鉄鋼業、機械製造業および運輸業の賃銀率との間により強い相互関係をもつに違いない。隣接した諸産業の労働者が単一の組合に組織されていなくても、生産段階の技術的接近性は事実上他の産業

に賃銀を波及させる径路を作り出している。

(三) 地理的接近性。空間が限定されるほど、労働者が相互に接触する頻度は高まる。職場外の家計における所得比較は容易になり、現行賃銀からの満足量に影響する。戦略的集団が広い地域にわたって分布するなら、かれらの活動の成果はより速やかに経済全体の非戦略的部分に波及するであろう。雇用労働者が同一の給源から採用されている場合、かれらが強い社会的連帯感情をもっていることがある。(組合結成に伴って連帯性の絶ち切られる可能性もあるが)このような共通した社会的慣行の下では、一部の賃銀変化が他における相対的不満を誘発することもある。

(四) 組織化による接近性。労働者が(例えば)一つの連合体に組織される場合には、労働者相互間に接触の機会が開かれる。多くの産業を統一した組織労働の存在は産業間賃銀波及を促し、その時間的集中化をもたらしに相違ない。

上記の諸要因は、ある賃銀率と他の賃銀率との間に特別に緊密な関係を形成する。しかし、諸接近性によって関係づけられた他の賃銀率がより一般的な賃銀率の傾向の中に位置づけられ、部分的に参照されるという可能性も、十分に想像できる。賃銀の上昇が常に一般的動向からいちじるしく遅れるような交渉単位にあっては、経済体系全体の賃銀率が「考慮される他の賃銀率」の主要な内容をなすだろう。

諸接近性は長期にわたって不変ではない。製品の質の変化、産業構造の長期的変動、社会習慣の破壊と形成、組合連合の分

裂と統合等は、他の賃銀率に与えられる重要度を変化させる。外部経済の発展による地理的接近性の高度化も、weight ay の変化に関連して考慮されてよい。

w_i と W_{avg} とが形づくる慣行的格差関係は長期賃銀構造を規定する要因によって左右され、したがって変化する。この規定要因の中にわれわれは、製品市場の構造と生産技術、労資間の相対的交渉力、労働の質の差(熟・未熟練、性別、学歴等)、職業に与えられる社会的名声や仕事の快・不快等々を数えることができる。長期的要因によって決定される格差関係はその時の賃銀決定方式の中に持ち込まれるので、短期的構造は原因の消滅した後にも過去にまで過去の残滓を留めるであろう。そのために賃銀構造が短い期間のうちに激しく攪乱されることはない。相対的不満はこの慣行的関係が攪乱された際に発生するのであって、格差の存在それ自体から誘発されるのではない。

非戦略的労働者集団の相対的不満は戦略的交渉単位が獲得する賃銀上昇を体系の他の部分に波及させる。賃銀比較の $money$ $voice$ はきわめて錯綜しているので、諸企業間(あるいは諸産業間)に確定的な波及径路を発見するのは困難である。しかし賃銀波及は戦略的なものから非戦略的なものへと向い、非戦略的部分の賃上げは一般に時間的遅れを伴うことが予想される。賃銀率間の相互依存性の仮定から、ある条件——例えば激しい物価上昇、あるいは旺盛な組合活動——が充たされた場合に、賃銀波及が短時間のうちに集中する可能性が考えられる。その上、組織化された労働市場において賃銀波及が制度化され

ているのを発見する時がある。その場合には、組合連合内に形成された指導者——追従者関係は、前者の賃上げを——経済主体の動機——相対的不満に訴えることなしに——自動的に後者に伝播させる機構となっている。労働市場の組織化は波及の速度を高め、集中化現象を促進する。

(1) 函数 U_i は、労働者の構造（年齢構造、性別構成、組織労働の場合にはさらに組合幹部の指導力）により変化するであろう。この効用函数に $\frac{\partial U_i}{\partial p} > 0$, $\frac{\partial U_i}{\partial w_i} < 0$, $\frac{\partial U_i}{\partial w_j} < 0$ である。

(2) この点について行われた実証分析としては、M. Segal「九」を参照せよ。

(3) 組織化が緊密であるというよりは対抗的關係にある労働者組織の間で、賃銀比較の行われることがある。これは、組合の賃銀政策が（他の組合の経済的優位の結果起るおそれのある）組織の弱体化あるいは破壊に対する自己防衛的職能を委ねられる際に発生する。この点を強調したものは A. M. Ross「八」である。

(4) 物的生産性の成長率が低い産業への賃銀波及は、賃銀インフレーションをひき起す一因であると思われる。

(5) この図式された説明は、現実への応用に当って、若干の修正を必要とする。交渉の開始時点と妥結の時点との間には時間的な間隔があるから、ある産業のより戦略的な組合が他の産業の非戦略的労働者よりも遅れて賃上げを完了することがありうる。このような波及順位の転倒は、ある

教義を奉ずる組合が、それと対抗的な教義に従う組合の先まわりをして、交渉を早い時期に開始する場合にも生ずるであろう。

三 相対賃銀仮説の一つの応用

相対仮説は非戦略的労働者集団の賃銀決定に参加する要因の重要な一つを説明する。この仮説を規模別賃銀の変化に応用しよう。

規模別賃銀を選択する理由は、参照される集団の確定が産業別賃銀を取扱う場合よりも同一産業内の規模階層を考慮する場合に一層容易であること、またこの仮説が未組織市場の賃銀決定を説明する原理でもあることにある。下位規模は上位規模の賃銀を参照するものと仮定した。ある規模がより下位の規模の賃銀を考慮し、下位規模との慣行的格差関係の縮小から上位規模の賃上げ要求が誘発されるケースも、理論的には一概に否定できない。しかしわが国の現状よりみてわたくしは、戦略的部分（大企業）から非戦略的集団（中小企業）へと行われる賃銀波及を支配的な波及経路と想定し、規模別賃銀の動態にこの図式を応用した。わかれのここでの推論は、上位規模の賃銀上昇が大きい産業ほど（規模間の慣行的格差関係を維持しようとする努力が発生して）下位規模の賃銀上昇が大となる傾向にあるということである。

下位規模の賃銀引上げ要求が上位規模の賃銀上昇率を目安に行われるか、それとも上昇額を目安に行われるかは判断の困難

第1表 賃金上昇額（昭和26～30年）の規模間相関

説明変数の規模階層 被説明変数の規模階層	200 ～ 499人	500 ～ 999人	1,000人 以上	200人 以上	500人 以上
4～199人	^{a)} 0.62508	^{b)} 0.42599	^{c)} 0.00000	^{a)} 0.71978	—
200～499人	—	^{b)} 0.64189	^{c)} 0.00000	—	^{b)} 0.73902
500～999人	—	—	^{c)} 0.12108	—	—

- (1) 賃金上昇額は『工業統計表』より計測された従業員一人当たり現金給与総額に関するもの。
 (2) 若干の産業は500人以上または1,000人以上の規模に事業所をもたないので、標本数は規模階層毎に異なる。a)は標本数19, b)は14, c)は13, である。
 (3) 相関係数は自由度調整済である。

第一表をみると、例えば規模四～一九九人の賃金上昇額は二〇〇～四九九人のそれとの間に〇・六二五〇八の相関を示

中における産業別規模別賃金の変動額を利用した cross-sectional analysis である。期間に巾をもたせたのは、波及が年間中に行われる保証のないこと、また第一回目の波及が年間中に行われても格差関係がそれによって充分調整されてはいないかも知れないこと、等の理由からである。

な問題であるが、上昇額の規模間相関は上昇率のそれよりも大であるので、ここでは上昇額による接近が採用される。考察された期間は昭和二六―三〇年の四カ年であり、本稿はこの期間

し、五〇〇～九九九人の賃金上昇額との間には、〇・四二五九九、一、〇〇〇人以上に対しては零の相関をもつことがわかる。すなわち、上位隣接規模の賃金上昇に対する相関は上位遠隔規模のそれよりも大である。しかし上位規模全体との間に見出される相関は〇・七一九七八であって、特定上位規模に対する相関よりも大であった。同様の傾向が二〇〇～四九九九人の賃金上昇の場合にも発見される。この事実、下位規模の賃金決定が上位規模全体の一般的動向によって影響され、上位隣接規模の賃金上昇はこの一般的動向の中に位置づけられて部分的に参照されるにすぎないことを暗示するように思われる。規模五〇〇～九九九人が一、〇〇〇人以上の集団との間に示す相関係数はきわめて低く（〇・一二一〇八）、これ以上の規模階層を相対仮説の妥当しない戦略的集団とみなすことができる。

四～一九九人および二〇〇～四九九九人の二つの規模階層の賃金決定に関係する要因として、上位規模全体の賃金上昇額のかに、生産性上昇額、当該期間における平均的な組合組織率等を考慮した。 Δw_{it} は t 時点での下位規模（四～一九九人、あるいは二〇〇～四九九九人）の賃金上昇額、 Δw_{it} は上位規模全体（二〇〇人以上、あるいは五〇〇人以上）のそれ、 Δy_{it} は生産性変化額（以上単位はすべて千円）、 θ_{it} は組合組織率（%）である。なお横断面分析であるため、物価上昇の効果は分離されていない。回帰方程式は、

$$\sum_i \Delta w_{it} = \alpha_1 \sum_i \Delta w_{it} + \alpha_2 \sum_i \Delta y_{it} + \alpha_3 \frac{\sum_i \theta_{it}}{T} + \alpha_4$$

である。規模四～一九九人における組合組織率は一五％にすぎないので、この階層については θ を無視した。

(A) 四～一九九人の賃銀上昇額の説明 (標本数一九)

$$\Delta w_{it} = 0.1771 \Delta w_{it-1} + 0.04159 \Delta y_{it} + 28.83$$

(0.05602) (0.03134)

$$R^2 = 0.58991$$

$$R^2 = 0.53865$$

(B) 二〇〇～四九九人の賃銀上昇額の説明 (標本数一四)

$$\Delta w_{it} = 0.52659 \Delta w_{it-1} + 0.02120 \Delta y_{it} + 0.71960 \theta_{it} - 40.64$$

(0.11536) (0.04375) (0.29558)

$$R^2 = 0.75915$$

$$R^2 = 0.68689$$

Δy_{it} のパラメーター推定値は九五％信頼水準で有意ではないが、このことから長期的構造にも生産性が統計的に有意な効果を及ぼさないと結論するのは早計である。長期的には、相対的不満に基づく Δw_{it} の効果が生産性や労資間の力関係の作用を受けて、徐々に歪められてくると思われるからである。われわれの実証がより短い期間に関する分析である点に注意されたい。

企業規模間に系列化と呼ばれる従属関係が成立している場合、上位規模の賃銀上昇は、それが大きいほど、下位規模（とくに未組織労働）の賃上げ要求を制約する⁽³⁾としばしば説明されている。この逆相関はわれわれの実証結果には見られなかった。ただし、本稿における規模分類は事業所規模のそれであり、企業規模分類ではないから、断定的な結論は控えなければ

ならない。また、産業間における規模分布の相違が無視されているが、相対仮説の実証に際しては標準化された規模分類を採用すべきであろう。上記の分析がこの規模分類に従っていないのは、資料上の制約によるものである。

下位規模が参照する集団は、単に規模間だけではなく、産業間あるいは地域間という横断的な広がりをもって形成されているのが普通である。横断的に形成された準拠集団を確定することができないので、以上の実証は規模別賃銀のみを考慮して行われた。これは低い決定係数（とくに(A)の事例における）を説明する一因であると考えられる。

(1) 雇用変数量との間の相関は、四～一九九人に関しては -0.54990、二〇〇～四九九人に関しては -0.45133 であった。潜在失業の存在や年功型賃銀体系の下では、雇用変数量は短期の賃銀上昇額に対して経済的に意味のある相関を与えないことがあるといつてよからう。

(2) 規模二〇〇～四九九人の組織率は七〇％である。ただし、規模別組織率は、考慮された期間内では、二九年に調査されたものが利用できるにすぎない。観察期間中の平均的な組織率をとっていないので、(B)のケースは暫定的な推計結果にとどまる。組合員数は『労働組合調査報告』から求めた。

(3) これは経営者側の賃銀政策を特色づける一つの議論である。日経連の「賃金三原則」の中にみられる一節は次のようにのべている。「有力産業が今後ベース・アップを行

うことは、その他の個人事業主所得あるいは下請企業の賃金に一層圧迫を加えることになるので、現在の賃金が平均を上廻っている企業は賃上げをさけるべきである。」

(107) 二九〇頁)

(4) この点は溝口敏行氏により指摘された。

四 結語にかえて

相対賃銀仮説は団体交渉下の賃銀決定のみを説明するための仮説ではない。労働組合が存在しない自由競争的労働市場の下においても、比較による賃銀波及は行われる。この場合他の賃銀率との比較は競争の原理そのものにはかならない。拡張的産業での賃銀上昇が他の産業に波及しうるのは、労働者が現行賃銀に関する相対的不満から移動の傾向を示し、雇主が労働力を保持する必要があるからであろう。組織化された労働市場での賃銀波及が自由競争的市場でのそれとの間に示す重要な差異は、波及の制度化とその集中化とである。しかしこの相違を別にすれば、相対的不満とそれに原因する波及とは労働市場一般に見出される現象である。

わたくしのここでの目的は、労働者による賃上げ要求の原因を分析し、それが最近の消費者行為の理論の一つの応用領域であることを強調するにあった。本稿が提出した仮説を経験的資料に基づいてきっぱりと検証するのはむずかしい。それは、行動の規準として労働者が準拠する集団を確定するのが困難なためである。相対仮説の実証を今少し厳密に行おうとするなら

ば、おそらく特定産業のレベルにまで下りて、準拠集団をより明確に指定する必要がある。この方向にそった分析は別の機会に譲りたいと思う。

参考文献

- [1] Boulding, K. E., *A Reconstruction of Economics*, 1950.
- [2] Cartter, A. M., *Theory of Wages and Employment*, 1959.
- [3] Dusenberry, J. S., *Income, Saving and the Theory of Consumer Behavior*, 1949.
- [4] —, *Business Cycles and Economic Growth*, 1958.
- [5] Dunlop, J. T., *Wage Determination under Trade Unions*, 1950. 松林誠等訳『団体交渉下の賃金決定』昭和三十一年。
- [6] —, "The Task of Contemporary Wage Theory," in J. T. Dunlop (ed.), *The Theory of Wage Determination*, 1957.
- [7] Keynes, J. M., *The General Theory of Employment, Interest and Money*, 1936.
- [8] Ross, A. M., *Trade Union Wage Policy*, 1956.
- [9] Segal, M., "Interrelationship of Wages under Joint Demand: the Case of the Fall River Textile Workers," *Quarterly Journal of Economics*, Aug. 1956.

〔10〕 舟橋尚道、藤本武編、『賃金』、講座『日本の労働問題』

I、昭和三五年

〔付記〕 梅村又次先生は草稿を閲読され、仮説を検証するためのより有力な実証の方向を示唆して下さった。しかし指摘された方法による実証は、時間上の制約もあって、本

稿では果されていない。他日を期したいと思う。一橋大学助手溝口敏行氏、同僚の南亮進、松田芳郎両氏（一橋大学）も、草稿について貴重な助言を与えられた。わたくしは以上の方々に感謝しなければならない。もとより、ありうべき誤謬はすべて筆者のものである。

（一橋大学大学院学生）