

労働移動性と賃金

——労働市場論研究のための覚書——

西岡孝男

労働市場はそれ自体が現実性をもった概念ではなく、また自然の状態において存在しているものではない。現実の労働市場は無限と云ってよいほどの偶然的現象に包まれているものであるから、それについて語る前に、それを整序し単純化することが必要である。

労働市場は、賃労働の需要と供給の場、すなわち商品としての労働力が販売され購入される場といえる。賃労働の需要と供給とが産業を背景とする労働市場の中で雇用として実現され、ここに賃金決定の条件が具体的に与えられる。労働者は必ずしも一定の雇用に止まるものではなく、水の低きに流れる如く、賃金の高きを求めて、また賃金の不満、解雇によって移

動する。これを労働移動と呼ぶ。

以下本稿では、一、労働移動と賃金決定のメカニズムが経済学において如何に整序し単純化されてきたか、二、現実の労働市場における移動の態様、三、移動性の問題、四、労働市場の制度化、について検討する。

アダム・スミスの賃金論は、その後のあらゆる賃金論の萌芽を含む意味で極めて重要なものであるが、彼は労働市場においてある種の職業には僅少の利得しかないのに他の職業には大きな利得がある（賃金格差）のに注目した最初の人であった。彼

はその主たる事情として、第一、職業自身の快不快、第二、それを習得する難易およびそれを学ぶ費用の高、第三、その職業が継続的であるかないか、第四、その従業者におかれるべき信用の大小、第五、その職業に成功する可能性の有無、の五つをおげている。⁽¹⁾ スミスによれば、これらを総体とする純利益 (net advantage) は、労働の職業間移動の結果、均等化される傾向がある。すなわち、「労働及び資本の種々なる用途の利益および不利益は、全体としては、同一地方においては、完全に同一であるかまたはたえず同一となる傾向がある。もし同一地方において、ある職業が明らかに他の職業に比して少しとも有利であるか、または不利であるならば、多くの人々はその有利な職業に集まり、またそれだけの人は不利な職業を去るであろうから、その利益はたちまち他の職業の水準に復帰するであろう」⁽²⁾と。ここにおいては、たとい労働の需要と供給との不一致が現実存在するとしても、労働移動の結果、結局において均衡状態をもつ自動調節機能をもつとされるのである。

ここに、労働市場における完全競争、一物一価の原理が胚胎する。新古典学派の父、アルフレッド・マーシャルは、「他の事情にして等しい限り」⁽³⁾「一つの商品についての」正常需要供

給均衡」を論ずる。すなわち、マーシャルは、競争が同一地方の能率収入 (efficiency-earnings) を均等ならしめる傾向あることを指摘した。ある職業の労働の供給価格は貨幣収入のみならず、「純利益」である。何故ならば、「われわれは甲業と乙業とを比較して、甲が乙よりも健康的でありあるいは清潔である事実、乙よりも衛生的な場所あるいは愉快的な場所で営まれている事実、あるいは乙よりも社会的地位が高い事実等を斟酌しなければならぬ」⁽³⁾と。

またヒックスが、限界生産力説の立場から賃金の雇用理論を体系的に展開した最初の著作『賃銀の理論』(一九三二年)において、「自由市場における賃金決定の理論は、単に価値の一般理論の特別な場合にはかならない」⁽⁴⁾と述べたとき、極端に単純化した労働市場のモデルを想定していた。競争は、労働者を求める使用者間の需要、職を求める労働者間に存在する。そこにおいては、統制の欠除している場合、賃金は一切の他の価格と同様に、供給と需要によって決定されるのである。

彼はつぎのように断定する。「均等の能率をもった労働者の賃金が(他の諸々の雇用に伴う利益または不利益を酌量するとき)各種の職業において均等化するという一般の傾向は、アダ

ム・スミスの時代このかた経済学の自明の理であって、殆んど何もかも、ここでつけ加えられる必要はない」と。(5)と。彼においては均衡が可能である唯一の賃金は、労働者の限界生産物の価値に等しい賃金である。しかし、現実の労働市場は、均衡状態にめったにない。現実には、労働市場は不断に変化するし、諸々の資源は不断に一産業から他産業に移転する。嗜好、知識、自然的環境ならびに生産諸事業の供給と能率等——経済活動の究極の諸々の決定要因は変化する。そして、労働の限界生産物はそれらに伴って変化する。もし、ある等級の需要増加がある場合、失業労働者があるならば、これは必ずしも賃金を押し上げないのである。しかし、ヒックスはつぎのように結論する。

「労働の場所的移動は、賃金の地方差を均らすには不十分である。しかし、移動は事実起っており、かつ最近の調査は、正味の経済的利益の差——おもに賃金差——が移行の主要原因であることを示しつつある。労働市場は完全なる市場ではない。諸力が迅速かつ容易に作用しているわけではない。が、それでもなお、それらの力は作用しているのである。(6)……潜在的移動性は、賃金率の相互関係への究極の制裁である」と。(7)

完全競争・労働市場の完全性とは、移動についてなんらの制度

労働移動性と賃金(西岡)

的ないし技術的な障害のないこと、賃金の市場価格は労働者個人の行動をきめるパラメーターであり、労働者が物事を経済合理的に考えて、あたかも企業の経済と同じくらしい経済的関心をもって行動すること、を仮定する。ヒックスは、その不完全性にもかかわらず、労働移動と賃金決定の間の連鎖を確認したのである。

ところでここでは、需要と供給の弾力性を基盤として労働市場の競争的諸力が、賃金の水準と長期的な格差を形成すると考えられているのであるが、かかる労働市場の完全性については、一方では古くからこれを疑問視する見解が存在した。一八七四年、ジョン・ケアンズは、労働市場における「非競争集団」(non-competing groups)と呼ばれるところの「機会の均等」の欠如を指摘した。(8)すなわち、労働市場は現実には、経済的障壁と社会的偏見と俗物根生とによる「非競争集団」によって相互にかなり分離されている。ギルドにも似た職業別組合の入職制限の慣行もその一つである。社会の不愉快な仕事は、最高の支払をうける作業よりもむしろ最低の支払をうける作業に入っている。職業のための訓練費がともも個々の賃金所得者が、自分のポケットから出さなければならぬ出費である世界において

は、格差はそれ自体持続する傾向があり、所得間の広汎な永続的な格差が存在するものである、という。したがって、心理的要因、移動費用、労働者の知識の不完全さといった摩擦的要因のみではない、現実には、「非競争集団」によって、労働者は職業移動と地域移動の双方において決して完全な移動性をもつものではないことが認識されていた。また、完全競争の労働市場のモデルが、現実の労働市場から遊離したものであるとの反省は、近くは、貨幣賃金水準が経済システム外できまり社会的に所与のものであるとする J・M・ケインズの労働市場観についても指摘することができる。この種の反省は、一九三〇年代以降、アメリカおよびイギリスにおいて高まってきたといつてよい。

アメリカについては、次節で検討するが、ヒックスは一九五五年、「賃金政策の経済的基盤」なる論文⁽¹⁰⁾においてつぎのように論じた。

「賃金率が単に供給と需要によってのみ決定されるという原則は決して存在しなかった。能率という純粋な理由によってさえも、所与の賃金は受け入れられるもの——労働者自身および彼とともに働く者の双方に受け入れられるもの——であ

ることが要求される。したがって賃金は常に非経済的要因——慣習（それは経済学的にいえば、一昨日の供給と需要を意味する）、または、賃金交渉の当事者が正当ないしは当然であると考えような何らかの他の原則——の影響をうけざるをえないのである。経済的要因はたしかに賃金に影響を及ぼす。しかしそれは、経済的要因がこれら社会的要因を克服するに足るほど強力なときのみである」⁽¹¹⁾

レッセ・フェールの政府の干渉が少なく労働組合運動が相対的に弱小であった時代においては、資本主義は自動調節機能を有し、金本位(Gold Standard)が、通貨価値ならびに経済を規制する役割を有していた。労働組合の勢力が増大した第一次世界大戦後は、不況という経済的要因ならびに失業が賃金を押し下げようとしたとき社会的要因がこれを支えた。経済的不況の時代には賃金下落に対する強い制度的な抵抗にもかかわらず、失業の増大は究極的には賃金構造の崩壊の原因になるであろうと考えられていたが、実際に崩れたのは金本位であって、賃金水準ではなかった。第二次大戦後、賃金はたえず上向に会い、決して下ることはなかった。賃金の公的規制 public regulation (労働組合あるいは国家の統制によって実質賃金が競争市場で

決定されるべき賃金率よりも一層高い水準に指定されること)の拡大によって、貨幣賃金の一般的水準を決定するものは、Gold Standard に代って、物価水準ならびに通貨の交換価値が今や Labour Standard に自ら調整しなければならなくなった。今や Gold Standard の代りに Labour Standard が存在するといつても誇張ではない、と主張されている。

このヒックスの Labour Standard——賃金の硬直性——は直ちにリチャードソンの反論を招くにいたったが、ここではなによりもヒックスが現実の労働市場に注目したとき、完全競争の仮定するものと著しく背離していること、彼が賃金決定のプロセスにおける制度的ないしは社会的要因の大きさを強調したことを指摘したのである。彼がこの論文の補論の終りにおいて、「私は『賃銀の理論』(一九三二年)の最初の頁において、この(諸々の職種間の労働の分布の)問題は、賃金理論の中で最もやさしい部分である」と述べるの誤謬を犯した⁽¹³⁾と告白しているのもこの種の反省を示すものに他ならない。

註(1) アダム・スミス・大内兵衛訳『国富論』岩波文庫版 第一編一九七ページ。

- (2) 前掲書一九五ページ。
 (3) アルフレッド・マーシャル、大塚金之助訳『経済学

労働移動性と賃金(西岡)

原理』第四分冊八六ページ。

- (4) ヒックス、内田忠寿訳『賃銀の理論』三ページ。
 (5) 前掲書五ページ。
 (6) 前掲書九一ページ。
 (7) 前掲書九六ページ。

(8) ついでながら、マルクス経済学において賃金の均等性はどのように考えられているであろうか。マルクス経済学においては、資本制生産の社会的性質を実現せしめるものは他ならぬ競争である。異った産業部門に属する諸資本間の競争は一般利潤率を成立せしめることによって価値を生産価格に転化せしめ、さらに需要と供給とが生産者価格を中軸とする市場価格を成立せしめる。あらゆる商品と同じく労働力商品についても自由競争が存在する。マルクスの言葉を借りるならば、「一般に、すべての商品の価値は、需要供給の絶えざる動揺から生じる市場価値の絶えざる相殺によってのみ実現される。現在の制度の上では、労働は他の商品と同じ一商品に外ならない。∴労働の価値の限界についてはいえば、その現実の決定はつねに需要供給に依存しているのであって、ここに需要供給とは、資本の側での労働の需要と、労働者によつての労働の供給とのことである」(カール・マルクス、長谷部文雄訳

『賃銀・価格および利潤』岩波文庫版九一ページおよび九九ページ)。しかし、マルクスは移動性と賃金決定のメカニズムについてはこれを明らかにしていない。

- (9) J. E. Caines, *Political Economy*, 1874, pp. 67—68
ただし私はこの非競争集団をクラーク・カー・ロスチヤイルド・ドップの著作から敷衍した。

- (10) J. R. Hicks, "Economic Foundation of Wage Policy" (*Economic Journal*, VOL. LXV, Sept. 1955),
なぞの論文は、Galenson and Lipset, *Labor and Trade Unionism* (1960), 及び J. R. Hicks, *Essays in World Economics* (1959) に再録されている。

- (11) Hicks, *Essays in World Economics*, pp. 86—88.
(12) J. H. Richardson, "Wage Policy and a Labour Standard" (*Economic Journal*, VOL. LXVI, Sept. 1956) リチャードソンはこの論文において、ヒックスは賃金決定における長期間の経済的要因を過少評価し、過度のウェイトを社会的要因においている、と批判している。リチャードソンによれば、協定賃金が下りえないというのは、過去十年間あまりにも短かすぎる経験にもとづいており、長期の期間において顕著であったのは賃金の硬直性よりもむしろ流動性であり、これは経済的要因で説明できるものである、賃金は現

在完全雇用下、不当に硬直的であるようにみえるが、条件が異なれば流動的になりうるものであると、この論文はヒックスの Labour Standard——賃金の硬直性——に対する反論である。

- (13) Hicks, *op. cit.*, p. 250

二

以上のような賃金(ないしは純利益)の均等化の命題が現実からの抽象であることはいうまでもないことであろう。しかし、自由かつ完全な労働市場を想定することと労働市場が現実において自由かつ完全な競争をもつものであり、均等化の傾向が貫徹するものであるという命題とは、全く別のものである。

ここでの課題は、かかる均等化の傾向が現実においてどのよう作用しているかである。これを以下、アメリカの労働市場論について検討してみよう。

アメリカにおいて、主として一九三六年から一九五〇年頃にかけて多くの労働市場調査が行われた。工業化の拡大が、職業および職務の数を増大せしめたとき、労働経済学の課題が、事実の世界における労働市場のビヘヴィア、賃金率の構造ないし種々の企業ないし産業、地方における職業間の格差に注目した

のは当然である。多くの労働市場の経済的調査の目的は、賃金決定の伝統的理論を実証的に検証しようとするものであり、一般に労働者の態度と現実の行動が、競争的仮設から結論される「合理性」とどの程度一致するかに注目した。如何なる基準により労働者は職務を評価するか、一つの職を離れ他に職を求め理由は何か、職を見出す過程、地方労働市場における職の機会と情報に関する労働者の知識の程度が、主たる調査項目である。これらの調査は、全国的包括的なものではなく、それぞれ設計、場所、時に差があり、結論的なものではないが、経済理論は非現実的労働市場の作用について仮定したものであるという印象が、アメリカの労働経済学者の間でかなり広まった。これらの調査結果をチャールズ・マイヤーズが手際よく要約している⁽¹⁾ので、つぎに紹介する。

(1) はじめて就職しようとする青年や新しい仕事を求める労働者は、就職可能な仕事の機会の組織的探求を行なうことはほとんどない。彼等は通常ききこんだ最初の仕事をとる。彼等が職の情報を得るのは多くの場合、友人やその仕事に雇用された仲間によってであり、工場の雇用事務所を訪れてこれを得るものはほとんどない。公共職業紹介事業は、しばしば他

の方法で仕事を見出すことができない労働者および他の補充方法で充足されずに残っている仕事を保有する使用者が最後の手段として利用するものである。

(2) 雇用労働者の大体三分の二ないし四分の三は、一年ないしそれ以上の期間さえその使用者のもとに止まる。かくて、雇用労働者の大部分は、彼等がよりよき機会を求めているという意味では、労働市場に実在しない。失業の多いときに、自発的に仕事を変えるものの離職者に占める比率は四分の一ないし三分の一をかなり下回っている。

(3) 他の職のためにある職を自発的に去る労働者は、通常他の仕事のききこみを心にとめない。彼等はよりよき仕事を見出さうという期待をもって去るかもしれない。しかし彼等の就職可能な代替の職についての知識は不完全であり、彼等の求職は気まぐれになり勝ちである。もし、仕事を何らかのあたりに「あちろ、(shopping around) するとすれば、それはその時に就職可能な代りの職を注意深くしらべることよりもむしろその労働者が若いうちに一つの職をすてて他の職についてみるることによって行われるのである。

(4) 自発的に他の職に移動する労働者は、職に止まるものない

しは一時解雇によって移動を強制されるものにくらべて、一般に若く、未婚で、短動統の労働者であり、多くは婦人である。

(5) 労働者は移動するとき、職業間の移動よりも一般に産業間の移動を行なう場合の方が多い。ただし、これは地方労働市場の性格や構造によって異なる。たとえば、繊維業の都市では産業や職業を変えずに使用者間を移動するのをもっとも多々みられるところである。他の社会では、同等の企業の従属市場ないしは異なる産業の地理的に隣接した企業間の移動の方が比較的多くみられる。

(6) 自発的移動が行われるとき、これが異なる職の「純利益」を均等ならしめるとは思われない。賃金の高い職は多くの場合、他の諸条件もすぐれている企業にあり、条件の悪い職からよい職に移動する労働者の能力は、しばしば使用者間の労働者「争奪」禁止の協定、組合先任権規則、使用者の雇用政策その他によって制限される。しかし、これらの制限は、極端な労働力不足の時には、弱くなる傾向がある。

G・L・パーマーによる大都市労働市場調査の印象も、かなり気まぐれな明らかに無目的の移動が行われている、不完全性

が多く、かつ移動と職業の純利益との均等化との関連性がうすい、ということである。⁽²⁾

また、レイノルズは、彼のニュー・ヘーブン労働市場調査を結論して、つぎのように述べた。

工場間労働移動についていえるもっとも重要なことは、そのほとんどが事実において上向移動といえるものではない、ということである。労働者は大体において、その時において近接している二つの機会を比較し綿密な選択を行なうのではない。労働者は通常、一時解雇、永久解雇、または退職せざるをえないような不満によって、職を去る、彼はそのとき新しい職を求める、しかし、彼の行ないうる比較は、聞きこんだ特定の職に就くかそれとも失業を続けるかということであって、新しい仕事ともとの仕事とのどちらが良いか、ということではない。⁽³⁾

このような議論に対しては、マイヤーズの反論がある。一九四〇年―五〇年の十年間のアメリカ労働力を検討してみれば、労働に対する需要の広範な構造的変化に應ずるに足るほど可動的であったし、仕事の機会の量に適應するに足るほどの膨脹性、あるいは収縮性を有していた。個人的ならびに制度的要因

は疑いもなく、ある地方労働市場や特定の時ににおいて移動を阻止したが、移動の広範な波は理論的モデルによって示されたところに対応したのである。もちろん、移動が純利益を均等化ならしめる傾向があったかどうかはわからない。何故ならば、戦時の賃金統制や団体協約のような賃金に及ぼす雑多な他の要因も、作用していたからである。しかし、戦時産業といわゆる非重点産業との間の賃金格差は、たしかにこの十年間の労働の配分を仲介する働きをしたのである。限界生産力説は、完全競争下の価格形式の理論であって、マーシャルやヒックス等は経済理論における労働市場のモデルを種々の限定付で考えたのであるが、このような限定がとすれば、労働経済学者に忘れられたものである⁽⁴⁾と。

また、ロバート・バンティングは、従来の労働市場調査が、企業間、産業間、職種間の労働者の移動をのみ分析の対象としていたのに対し、広く農村・都市間、地方間の労働者の移動に注目した。彼が一九五〇—五三年間のOASI(老令鰥夫寡婦年金)統計を検討したところによれば、労働者の移動の流れは、典型的に所得格差によって測定される低い純利益の地域から高い純利益の地域に存在しており、伝統的経済理論の仮設を

支持する傾きがあるといっているのである。⁽⁵⁾

このような労働市場論の示すところをみてゆくと、均等化の仮設は、短期ないしは限定された範囲内での労働市場のビヘヴィアを説明しえないが、これを長期ないしは広く地域間を考察すると近似的にあてはまるといえそうである。

しかし、問題はかかる均等化が、現在の社会経済制度内でどれほど本質的なものであるかにあるであろう。⁽⁶⁾

註 (1) C. A. Myers, "Labour Market Theory and Empirical Research" (*The Theory of Wage Determination*, edited by John T. Dunlop, 1957, pp. 320—321)

(2) Gladys I. Palmer, *Labor Mobility in Six Cities: A Report on the Survey of Patterns and Factors in Labor Mobility, 1940—1950* June, 1954

(3) Lloyd G. Reynolds, *The Structure of Labor Markets*, 1951, p. 241

(4) C. A. Myers, *op. cit.*, pp. 325—326

(5) Robert L. Bunting, "A Test of the Theory of Geographic Mobility" (*Industrial and Labor Relations Review*, Oct., 1961, pp. 75—82)

(6) 私は本節の記述に都留重人『経済の論理と現実』(一

九五九年)の示唆をうけている。

三

今日のアメリカにおいては、製造業における労働移動性が低下してきたことが指摘されている。第一次大戦当時には、しばしば十%を超えた平均月間異動率(製造業)が、今日では約一・五%前後である。⁽¹⁾もちろんこのような数字の差違がただちに移動性の実態を示すものではないとしても、それがかなり低下してきたことは否定できないところである。一般に、労働市場の移動性が高いとき、移動の多くは自発的であり、労働者は自らよりよき賃金を求めて動き、他方、不況の際には、よりよき仕事の機会が少なく、移動性は減少する。そこにみられる移動の大部分は非自発的であり、職種の下降、所得の減少、失業、労働市場からのリタイアを反映する。アメリカの異動率は、大恐慌下、大量失業の発生・慢性化のみられた一九三〇年代に急激に低下し、その後、ニューディールを経て第二次世界大戦にともなう軍需産業の発展下に、第一次大戦当時ほどではないが高い水準に達し、以後、漸減傾向を辿っている。また自発的離職者の全離職者中に占める割合も減少している。この比率は

経済活動水準に非常に敏感であるが、製造業における全離職に對する自発的離職者の割合は、好況の一九二〇年代に四分の三程度であったものが、不況の一九三〇年代に平均四分の二程度に下り、そして戦後の雇用水準の高い、比較的自発的離職の行われ易いとみられる一九五五―五六年をとってみると二分の一以下となっている。⁽²⁾

動態的な経済下においては、若干の摩擦的移動は、労働力の適応性を調整するものとして不可避である、とされた。してみれば、このような移動性の低下、自発的移動の減少は、労働市場における調整力の麻痺——現代資本主義の下において価値というパラメーターの作用が麻痺してきたし、利潤動機も考えられるほど単純ではない、資本主義の自動調整力が喪失したとする議論のように——を意味するのだろうか。一九五八年、アーサー・ロスは、*「新しき労使の封建性が生じたりや」*⁽³⁾というセンセーショナルな論文を発表してこの点を追求した。労働移動性の低下、労働者の特定企業に対する癒着は、新しい企業封建制の発生であろうか。労働市場そのものが本質的に変化し、新しい関係、新しい制度が生み出されてきたことを意味するのであろうか。それとも、単なる形態の変化にすぎないのであろう

か。ロスはこの論文の冒頭でつぎのように述べている。

「帽子にも流行があるように、問題にも流行がある。ある問題が解決されると、同一の反対の問題が生起する。労働移動性の問題はこのよい事例である。一時代前には、異動率の極めて高いことが、経済にとって浪費的、破壊的である、とされていた。今日では、労働者がひどく移動性を失ったことが危惧されている。移動性という言葉が、何か塩味といったもののように……」

ところでスタンレー・レーバゴットはかかる労働移動性の低下要因としてつぎの諸点をあげている。⁽⁴⁾

第一は、労働者で自分の家を所有するものが多くなったことである。今世紀のはじめに比べて五割も増加している。実質所得の増加と建築技術の向上が原因である。借家人が自宅所有者となることは、彼の移動性を必然的に減少せしめる。庭草の種を播くものは、翌年、これがどんなに成長するかみたいものである。……また、子供をもつ労働者家庭が多くなった。明らかに、子供や家族、隣人あるいはPTAとの間に発展する連帯性は、その地理的移動性を減少させる傾向がある。

第二に、教育水準も向上した。今日の労働市場に入る若い男

労働移動性と賃金(西岡)

女はよりよき訓練を受け、自分自身の能力や種々の職業の見とおしについてその祖父よりもすぐれた考え方をもっている。それは彼等が多くの暫定的な就職ではなしに、自己の職業的範囲により近づきうる可能性を示すものである。その結果、移動性は、伝統的に最も高い異動率を示すグループにおいて減少したのである。

第三に、第一次世界大戦中に課せられた嚴重な移民の制限、企業の人事管理の発展も見逃がすことはできない。企業の訓練ある労働力を保持しようとする意識、人間の価値尊重の思想は、以前、高率の異動によって生じた浪費的な人件費を減少せしめる方向に向ったからである、と。

レーバゴットのあげる第一、及び第三の要因は極めて常識的であるが、第二の要因については疑問がないでもない。アメリカにおいて一般に移動性の高いのは、労働市場に入りたての、年令の若い、動続年数の短かい、不熟練の労働者であることは、多くの労働市場調査から確認されるところである。これら全労働力中の少数者が、年に二回も三回も動くのであって、これが労働異動率の大半を占めている。年令の増加とともに移動性は減少する。パーマーの六都市労働市場の調査によれば、

一九五〇年に同労働市場の二十五才以上の労働力の三分の一（三六%）は、その以前の十年間に（その雇用は軍隊その他で中断したが）、同一使用者のもとに止まっている。⁽⁵⁾ また、国勢調査局の数字によれば、一九五一年現在において二十五才以上の労働者の五分の一は、一九四一年以降、同一の使用者のもとで継続的に雇用されたものであった。⁽⁶⁾ しかし、異動率の高い若年層の教育水準の向上が直ちに移動性の低下と結びつくだろうか。教育水準の向上は労働者の職業の適応性を増大せしめるとともに労働市場をタテヨコに拡げるであろうし、就職機会や情報をより得やすくさせるであろうからである。

しかし、レバーゴットは、包括的にいえば、経済の安定性そのものが、労働移動性を減少せしめた、という。十九世紀のパニックは、数十万の人々を労働市場に放り出した。そして二十不紀の初頭にも大不況による解雇が数百万の人々を失業せしめたのである。繁業がもどってきたとき移動性が高かった。今日、経済の安定をもたらすために、さまざまな手段が講じられている。農家経済を安定せしめる農業パリティ計算、最低賃金制度、失業保険、一九四六年雇用法がこれである。しかし何よりも重要な要因は、アメリカ経済自身の成長であり、技術の進

歩である、と論ずる。経済の安定性には疑問があるが、制度的なものもが移動性を減少せしめたとする点は注目される。

ところでこのような制度化と関連して一般には、移動性低下の要因として、労働組合の影響力をあげるものが多い。とくに問題となるのは、先任権規制である。シスターの言葉を借りて要約すればつぎようになる。「自発的水平的移動性については、労働組合の影響力が極めて増大している。昇進や一時解雇の基準とする先任権制度は、自発的移動性を減少せしめた。……団体交渉による年金制度も組織労働者の自発的移動性に対する他の障壁である。」⁽⁷⁾

アメリカの労働組合は、大部分が労働協約に先任権をとり入れている。先任権とは、一度、労働者が試用期間以上勤務した場合、一時解雇について勤続年数のながい先任の労働者を残し、年期の浅いものから自動的に解雇してゆく基準である。呼戻し（リコール）もこれによるし、昇進にも先任権基準が使用されることが多い。この企業によりながくいるものがより多くの特権をもつ制度は、一九三〇年代の大不況下に人員整理が各産業において行われたため、自衛的見地から労働協約に先任権を承認せしめようとする組合の要求によつてはじめてフォーマ

ルなものになったのであるが、思想的には古くからの経験あるかつ有能な古参労働者を保持しようとするアメリカ経営者の慣行に根ざすものであった。ニューディール以後、使用者の組合切崩し対抗策、組合指導者ならびに組合員の差別待遇防止、使用者の不当労働行為対抗手段として、新しく組織された組合において先任権を採用するに至った。⁽⁸⁾さらに第二次大戦中、労働力の不足が痛感された時代に、各企業が労働力の確保と従業員のマラルの向上を主目的として設置した個別的年金制度において、労働者の受けとる年金は会社に対する勤続年数に比例するものであった。そして、戦後、社会保障制度の補足として労働組合がこの諸権利を拡大したのであり、タンネンバウムによれば、「今や産業は、労働者の家族に、医療給付、出産手当、疾病給付、老令・退職年金、有給休暇、その他数多くのサービスを与えるようになった。……このことは、労働者が労働契約を、何時でも終了しうるものから、死亡したときのみ終了するものに変えつつあることを意味する」といわれるまでになったのである。

A企業で十年勤続した労働者は、同一先任権単位において勤続十年以下のものがある限り、彼の雇用は保証される。彼がこ

労働移動性と賃金(西岡)

の企業に勤続する期間が長いほど——年をとって中年をすぎれば適当な再雇用にありつくことは容易でなく一時どこかに就職してもまたぞろ失職の憂き目にあうことが多いのであるが——現在の雇用については保証されるのである。この場合、B企業に高い賃金率の仕事があるとしても、彼がAからBに移動することは、彼がAで得ていた先任権上の諸権利や勤続年数に比例する年金を失なうことを意味する。かくてリバナッシュは、「……先任権が蓄積されれば、労働者は自己の経済的地位を自己の賃金率のみで判断することをしない……とくに不況に対する防壁(先任権)を備えた雇用の安定性は、最も強い企業癒着力である」と主張するのである。⁽¹⁰⁾

これに対して先任権以外の要因を重視する見解がある。

例えば、レイノルズは、先任権の影響力はみとめられるとするも、移動性の減少は、ある程度は、組合のない(先任権をフォーマルなかたちでもたない)会社にもみられる自然的現象である、とする。⁽¹¹⁾またヒルデブランドは、労働市場において、一般に、移動性の高いのは、若年の、短期勤続層である。この層にとつては、勤続年数の多寡によって左右される先任権や年金制度は移動にとつての障碍とならない。移動によって失なうも

のはほとんどないからである。むしろ彼らにとって重要なのは、直接的な労働条件——賃金率、作業の種類、職場との協調、監督の人間性——である。近年における異動率の減少が、先任権制度や団体交渉による年金制度によって説明できるとする議論には疑問がある、とするのである。⁽¹²⁾

ア—サー・ロスは、つぎのような要因をあげている。⁽¹³⁾

第一は、労働組合の拡大である。組合のない時代には、労働者が不満を表明するもつとも一般的なやり方は、その工場を去ることであった。当時の労働者はストライキすることを知らなかったし、サボタージュも組織だつて行われなかった。しかし、労働者は一般に不満になれば、どこへ動くこともできた。組合の下において、不満を表明し救済する個別的方法が、工場をやめることなく統一行動で訴えうるものに代つた。

第二は、アメリカ労働力人口の老令化である。それは、一九二〇年代および三〇年代の低い出生率を反映して生産年齢人口に達する青年の数が相対的に少数になったことにもとづくものである。また、製造業の雇用が安定してきた。ここ十年の間、製造業の生産労働者数は増加していない。製造業の労働力の老令化は、全産業のそれより速やかであった。このことは、移動

性の高い層がより減少したことを意味する。

A・ロスは、以上の点が、近年の異動率を大巾に引下げた原因である、とする。そして、先任権の効果についてはつぎのようにいつている。製造業の先任権状態にかんする統計はいけれども、明らかに今日の平均的な工場労働者の勤続年数は、十年ないし十五年前の労働者にくらべてなぐなつていゝる。そして異動率は特定の企業で五年以上勤続した労働者についてほとんどみられない。先任権が労働者の動機に及ぼす効果は別としても、それは製造業における安定した労働力の保持を容易にした。勤続年数の少ない労働者でも、彼がそこに止まるかぎり、外部から自分より若い労働者にとって代られることから保護される。しかし、先任権は近年の異動率の低下に間接的に寄与はしたけれども、それは試行錯誤の期間を人々がのり切ることによつて、そうなのである。勤続年数のなぐなつたことは、移動性の低下を示すものであつても、それを説明するものではない、という論旨である。

以上の議論を通じていふことは、労働市場の制度化、とくに労働組合組織の進展と労働移動性との関連である。とくにロスのあげる第一の要因は納得的である。しかしそれは産業別

組合組織の下においてとくにいろいろのことであろう。職業別組合のもとでは明らかに同一職業内で水平的移動が行われる。入職が労働組合を通して行われるとき移動性は増大したかもしれない。これに対して工場単位にローカル・ユニオンをもつ産業別組合の下では、使用者間の移動性は自ら減少しやすい。かくて「工場または企業の空席の大部分は、外部からの雇入れでなく、内部の昇進によって充足される」。すなわち熟練をもった労働者がフォージェルフライ的に移動するのではなく、雇入れはすべて空席 (vacancy) 補充のかたちで実施され、まず企業内または部内の交流によって充足を行ない、それも不可能なときはじめて、縁故を辿るとか、職業紹介所、学校、または公募して空席を充足する方法がとられる。したがって初任給の職種および臨時的職務以外は新規雇入れは一般に制限される。このような傾向は、「急に生じたのではない。なぜならば企業内の昇進は、作業の分化と専門化の増大とともに発展してきたからである。しかし、団体交渉制度と近代的人事管理の発展も企業の昇進に有力な刺戟を与えた。その政策は、外部のもののためですべてその企業に雇われているものの立場を不利にしないこと、その企業での生涯雇用を奨励することによって、モラル

労働移動性と賃金(西岡)

と安定性を樹立しようとすることである。」⁽¹⁴⁾ 職業別組合にかわる産業別組合組織の発展がこのような慣行と密接な関連性があるといつてよい。

ところで以上のような論議の対象となった異動率の低下は製造業についてのみ実証されることであつて、アメリカの労働力総体の移動性の低下がいろいろかどうかについては問題が残されている。アメリカの労働力統計によれば、かつて圧倒的多数を占めていた農業従事者は、現代の産業社会においてその比率は一割かそれ以下になつてゐる。ホワイトカラー集団が増加し、筋肉労働者のそれを凌駕しつつある、すなわち、労働力の構造に本質的な変化が生れてゐる、とされてゐる。⁽¹⁵⁾ 労働市場に新規に入る青年層は産業の拡大分野に吸収されるであつて、第三次産業の異動率については、何らの実証的な数字はない。

また、人口構成において生産年齢人口に達する青年層がふたたび相対的増加に向うならば、ロスのあげる第二の要因は、逆となる可能性もある。すなわち、製造業における移動性の低下は、この点についていえば永久的なものでなく、過渡的なものにとどまるのである。

要するに以上のアメリカにおける移動性の低下をめぐる論議

から、これが今日の資本主義に内在的に存在する要素である、
 というような結論を早急に下すことはできない。⁽¹⁶⁾

労働市場は決して静態的なものではない。資本主義の発展
 下、生産力の発展と照応して、労働様式・内容は変化し、熟練
 の否定と労働の標準化は進む。生産方法と手段の不断の、急速
 かつ広範な変化は他方において多くの職種、加重される責任、
 専門化を生じる。一方における陳腐化は他方における断しく拡
 大する分野をつくり出す。その下において職業的移動性は労働
 力の地理的移動性と上向と下向の大きな社会的移動性と関連す
 るであろう。のみならず現代の大きな問題である類型化が大き
 く社会生活に入りこんでくる。他方、機械の自動化が進むにつ
 れて単純・反復労働は機械に代置されるだろう。今日的な課題
 である技術革新下、果して新しい技術の線に沿って横断的に一
 つの共同の利害が生れる素地ができておるのか、あるいは巨大
 企業の管理のもとに労働市場が分断されるのか、移動性につい
 てはなお検討すべき問題が多い。

ここでアダム・スミスの「経験上、人間というものはあらゆる
 荷物の中でいちばん運送に困難なもの」という言葉が想起され
 る。のみならずあらゆる商品の中で最も不均質なものは人間

労働であろう。いずれにしてもわれわれは人間労働の特質、そ
 れにまつわる労働市場におけるさまざまな制度的なものを無視
 して労働移動性を語ることはできないのである。

註 (1) 私はこれを「低下したアメリカの労働移動」と題し
 て、『月刊労働問題』一九五五年四月号五〇―五三ペ
 ージに紹介したことがある。本節はいわばその増補改
 訂版である。一九六二年一月にアメリカの労働統計が
 全面的に改訂されたので、以降の数字は五九九年に私が
 使用したものと直ちに継続しないが、依然、同様に低
 率であることは確認しよう。

(2) Herbert S. Parnes, "The Labor Force and Labor
 Markets" (*Employment Relations Research, Indus-
 trial Relations Research Association Series*, 1960,
 p. 18)

(3) Arthur M. Ross, "Do We have a New Industrial
 Pendulism?" (*The American Economic Review*, Dec.,
 1958, p. 903)

(4) Stanley Lebergott, "Long-Term Factors in Labor
 Mobility and Unemployment" (*Monthly Labor Re-
 view*, Aug., 1959, pp. 876—877)

(5) Gladys L. Palmer, *Labor Mobility in Six Cities :
 A Report on the Survey of Patterns and Factors*

- in Labor Mobility, 1940—1950* 1954, p. 51.
- (9) Seymour Wolfbein, "Job Tenure of American Workers." (*Monthly Labor Review*, Sept., 1952, pp. 257—262)
- (10) J. Sister, "Labor Mobility, Some Industrial Aspects" (*Industrial Relations Research Association*, 1950, p. 44)
- (11) 松井七郎「米国の先任権制度」同社社大『経済学論叢』第二巻第五号六七—七〇。
- (12) F. Tannenbaum, *A Philosophy of Labor*, 1951 pp. 181—182
- (13) E. R. Livernash, "The Internal Wage Structure" (*New Concepts in Wage Determination*, edited by Taylor, 1957, pp. 144—145)
- (14) L. G. Reynolds, *The Structure of Labor Markets*, 1951, p. 253
- (15) H. Hildebrand, "The Economic Effects of Unionism." (*A Decade of Industrial Research*, 1946—1956, 1958, pp. 128—129)
- (16) A. M. Ross, *op. cit.*, pp. 905—910.
- (17) E. R. Rivernash, *op. cit.*, p. 144
- (18) Chester A. Morgan, *Labor Economics*, 1962, pp. 24—40
- 労働移動性と賃金(西園)
- (16) 私は、わが国においても第二次世界大戦の前後をとって見た場合、長期動続化の傾向が生じていることを指摘した(拙著『日本の労働組合組織』一九六〇年、一九〇—一九二ページ)。これは今日の衰退産業において、中年層肥大化の現象としてみられるところである。しかし、その要因について明確な結論を下せなうべし。
- またアメリカの労働移動性が低下したといっても移動性をヨーロッパ諸国と比べてみるとかなり高いことが指摘されている。すなわち、アメリカはヨーロッパ諸国よりも平均動続年数は短かく労働異動率は高いのであるが、この理由としては、アメリカにおける「摩擦的」失業が高率であること、一時解雇の慣行がヨーロッパよりも広く行われていることがあげられる。
- Gladly I. Palmer, "Contrast in Labor Market Behavior in Northern Europe and the United States" (*Industrial and Labor Relations Review*, July, 1960, pp. 519—532)
- (17) マタム・スミス「大内訳『国富論』一五〇ページ。
-
- クラーク・カーは労働市場を自然的市場(Natural Market)
- 一四九

と制度的市場 (Institutional Market) とに類型化⁽¹⁾する。

労働市場には、一方に、個人的反応 (individual responses) があり、他方には、制度的行動 (institutional behaviour) がある。個人的反応とは、個々の労働者および使用者が自己のおかれた環境的關係において選択 (preference) を表現する。彼等の行為は全体としてその結果に影響を与えるが、別箇に行われる彼等の個人的行動は、その環境を動かすことにはならない。制度的ビヘヴィアとは、大会社、使用者連盟、労働組合ないし政府の集団の政策および慣行⁽²⁾よりなるものである。市場が大体において最初の型の行為に対応するとき、多少の合意的な行為があるとしても、自然的市場とよばれ、後者の場合、制度的市場とよばれる。もちろん、現実の市場はほとんど、これらの双方の特徴をもっている⁽³⁾。

彼によれば、自然的市場においては、賃金率は、労働者の業績ないしは個々のフォアマンや使用者の偏見をあらわすものであり、労働市場は通常同一生産、同一労働市場に事業を行なっている企業間の同一のタイプの労働に対する賃金率に同じ分散を示す。雇用の集中、企業規模の増大、労働組合の圧力、政府の統制は、賃金構造をフォーマルなものにする。カーはつぎの

ようにいつている。

「労働組合の政策は必ずしも完全に企業別格差を解消することを目標としていないが、組織化は均一性と密接な関連性がある。組織率の高い都市において、賃金の分散度はかなり低い。ある労働組合は自分達が組織をもつ産業内の企業別格差を引下げ、さらに消滅せしめた。かかる現象はアメリカに限らない。労働組合が同一労働市場地域において同一生産物を生産するすべての企業を組織化しうる場合は常に発生する⁽³⁾」

と、クラーク・カーのこのような労働市場の図式化の背景には、(1)一九三〇年代および四〇年代の労働立法の発展、(2)急速な労働組合の組織化、(4)一般的な団体交渉のパターン、とくに苦情処理機構および(5)経営慣行の発展があげられる。

アーサー・ロスは、近年の賃金論の関心が賃金水準ではなく、さまざまな賃金率を含む総体としての賃金構造に、そして賃金格差(競争的市場の概念をもってすれば賃金率の分散が問題となる)から賃金の同一性(労働市場における競争的条件を除去した場合、何故同一賃金であるかが問題となる)に向けられて⁽⁴⁾いる、といっているのも、制度的労働市場下の賃金決定、

団体交渉下の賃金決定が今日的な課題となつてゐるからに他ならない。彼によれば「賃金の学徒は片足を賃金理論におき、他方の足を労使関係においてゐる」のである。

組合のない場合、企業ないし経営者のグループが賃金決定を行なう。そして団体交渉の条件下において、当事者は賃金額について協定に到達する。これら団体交渉における決定行為のプロセス、手続ならびに影響力ならびに彼等が彼定をなす場合のテクニク、経営者団体ないし組合に内在する決定行為のプロセス、内部的決定に対する市業を含む外部的諸条件のインパクト、ストライキの賃金決定に対する影響、企業内賃金構造と企業外賃金構造との関連性は、今日のアメリカにおける賃金論の主要なテーマである。

かかる賃金論については別稿に譲るとして、つきに、今や賃金の「労働市場における自動的機構としての制度はもはや歴史的なものとして後退せしめられ」……「労働用役は賃金労働者と雇用者の両団体のわく内で契約された賃金率構造で売買される」とするジョン・T・ダンロップの Wage Contour の概念⁽⁶⁾について説明しておきたい。

彼は、労働市場における賃金決定は労働力の売手と買手とが

労働移動性と賃金（西岡）

労働用役の相場価格を交渉するが、労働組合が登場するとき労働用役の価格づけが、交渉価格市場へ、すなわち、自動的機構から管理的機構へ移行すると考える。ここで安定した賃金決定単位（交渉単位、工場ないし企業）のグループとして Wage Contour を想定する。それは(1)生産物市場の類似性、(2)労働力に対する同一の給源の依存、(3)共通の賃金形成特徴をもつ共通労働市場組織（慣習）、に関連する賃金の紐帯のよつなものである。ここにおいては賃労働の需要と供給とは、その後れにそれらの潜在的ないし可能的価値を実現するための「労働組織」と「商品市場」の規定をうけながら、いわば二重の因子をもつ需給関係として把握されるのである。

この Wage Contour に今日のアメリカの労働市場論の一つの方向がみられる。⁽⁷⁾

註 (1) Clark Kerr, "Wage Relationships — The Comparative Impact of Market and Power Forces" (*The Theory of Wage Determination*, edited by John T. Dunlop, 1957, p. 174)

(2) マルチン・ブロンフェンブレナーの未組織労働市場——組織化の脅威は存在するけれども——の調査結果を要約してみよう。クラーク・カーの類型化をかな

り裏づけるものである。

- (1) 未組織労働市場の典型的な使用者は、決して純粋な競争者ではない。近接している企業間においてすら、労働力の移動性は低い。低い移動性は各使用者をしてそれ自身の賃金率を設定せしめ、あるときは極めて広い範囲内に自己自身の労働市場を形成せしめる。いいかえれば彼等はある程度の需要独占力を有し、それ自身の賃金政策を設定することができる。その結果、地理的労働市場と考えられるところにおいて、一般的な標準賃金率を確認することは不可能である。
- (2) 彼等は断片的かつ過誤の多い情報にもとづいて全体としての組織の利益を含む心理的な「希望水準」(aspiration levels) としたものを満足させるよう行動する。その意味で、使用者の需要独占力の行使は、*潜在的* (potential) である。規則や慣習(それは企業に特有のものもあるであらうし、その全産業、社会に共通のものもあるであらう)は労働関係において有力な役割を演じがちである。労働市場にはもちろん、熟練格差は存在する。しかし使用者は自己の期待や好み(偏見、性、人種、宗教など)から求職者を選択するためむしろ若干高い「不均衡賃金率」を設定する。

(Martin Bronfenbrenner, "Potential Monopsony in

Labor Markets" (*Industrial and Labor Relations*

Review, July, 1956, pp. 557—588)

- (3) Clark Kerr, *op. cit.*, pp. 176—177. またクラーク・カーは下記のようにならしている。「豊富な資料の示すところによれば、賃金は話し合ひの存在しない場合には、他の方法よりもむしろ不平等になる傾きがある。職業別賃金率は、地方毎に、団体交渉が存在した場合には、単一の一般的賃金率ではなく、むしろ広い分散が存在することを示している。労働市場の作用ではなく、たしかに申し合せが行われたということが、整一の賃金率の存在となったのである。市場はむしろ巾広い限界をおき、この範囲内で使用者は、高、中、低の賃金を発展させ、労働者もそれを受け入れることができたように思われる」。Clark Kerr, *Labor Markets: "Their Character and Consequences"* (*Proceedings of the Second Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association* 1949, pp. 71—72)
- (4) Arthur M. Ross, "The External Wage Structure" (*New Concepts in Wage Determination*, 1957, p. 173)
- (5) J. T. Dunlop, *Wage Determination Under Trade Unionism*, 桜林他訳『団体交渉下の賃金決定』二二四ページ。

(6) J. T. Dunlop, "The Task of Contemporary Wage Theory" (*New Concepts in Wage Determination*, pp. 131—134) タンロップによれば「限界生産力説は労働の需要面へのみ注目」したものである。

(7) Wage Contour を意識するしないは別として、生産物市場の競争条件と賃金決定のメカニズムの関連に注目したわが国の労作につきのものがある。佐野陽子「現代経済機構における労働組合——市場の組織化——」『三田学会雑誌』第五十巻第十三号 六四—七七ページ、小池和男『日本の賃金交渉』一九六二年。

五

本稿は私の「日本賃労働研究」の基礎をなす労働市場論のために労働市場論を検討したノートであり、いわば楽屋裏である。したがってここに私の目新しい見解ないし結論はない。しかし楽屋裏も何時幕の上がるかしのれない舞台よりは、特定の人々にとっては興味あるものかもしれない。アメリカの労働市場論を系統的にレビューしたものはこれまでのところ見当らないからである。

〔附記〕引用文献中の賃銀は賃金に統一した。

労働移動性と賃金(西岡)