

論 説

「企業主義的レギュレーション」仮説と戦後日本経済における賃金決定

遠山 弘徳

本稿の課題は、制度形態——賃労働関係——と賃金決定との関連に焦点をあて、レギュレーション理論をベースにした「企業主義的レギュレーション」仮説の経験的妥当性を検討することにある。本論においては、第1に、賃金決定に関する簡単な計量モデルにもとづき戦後日本経済における賃金決定の構造変化を確認し、その上で賃金決定の2つのパタンの存在を明らかにする。第2に、賃金決定における構造変化と賃労働関係——本稿では賃金決定をめぐる制度に限定される——の変容との関連を考察し、賃金交渉をめぐるコーディネーション機能の低下を指摘する。最後に、以上の分析を踏まえ、賃金決定をめぐる制度変化と労働生産性との関連について経済的含意を示す。

I. 問題の所在

Boyer and Yamada[2000]（および山田・ボワイエ[1999]）に代表される、戦後日本資本主義へのレギュレーション・アプローチは、日本型資本主義に固有の調整様式を「企業主義的レギュレーション」と特徴づける仮説を提示している。こうした仮説により、すでに、戦後日本経済のいくつかの制度的特徴が明らかにされている。山田[1999]は、戦後日本の高度成長の秘密が「企業を中心とした独特な社会編成」（山田[1999]、22ページ）にあると指摘した上で、その中軸をなす労使妥協を次のように説明している。

労使妥協は「雇用」ないし「雇用保障」を核心的係争点として形成された。すなわち経営側は労働側に「雇用保障」を提供し、逆に労働側は経営側から要求される無限定の義務（職務）を受容し、つまりは「義務の無限定性」を受容した（山田[1999]、24ページ）

こうした戦後日本経済における労使妥協からは2つの特徴が引き出されるであろう。第1に、労

使妥協のレベルが、北欧諸国に典型的に見られる全国レベルでの労使交渉制度とは対照的に、個々の企業レベルにあるという点である。第 2 に、労使間妥協の内容が「雇用の安定性と労働者の企業への積極的なコミットメントおよび柔軟な賃金調整との交換」（磯谷・植村・海老塚[1999]、57ページ）だという点である。

磯谷・植村・海老塚[1999]は、こうした「企業主義的レギュラシオン」仮説に「階層性」概念を組み込み、同仮説をさらに発展させている。

このような雇用保障は、主として日本の大企業組織に特徴的な昇格・昇進制度である「職能資格制度」のもとで編成された「ランク・ヒエラルキー」によって生み出されるインセンティブ・メカニズム、もっぱら下方移動性のみを伴った階層化された分断的労働市場、それに対応する階層化された企業間関係から構成される日本特有の「市場-企業ネットワーク」の存在によってはじめて可能になっている（磯谷・植村・海老塚[1999]、62ページ）

ここには、大企業と大企業男子正社員を頂点としつつ、企業内および企業社会全般にわたる階層化された格差構造がインセンティブを生み出し、労働生産性の上昇へとリンクされていることが指摘されている。

したがって、こうした「企業主義的レギュラシオン」は、マクロ経済的には「高い労働生産性と低い成果配分」（山田[1993]）に結びつくことになる。

以上の制度的特徴を踏まえれば、賃金決定と労働生産性の創出メカニズムについて「企業主義的レギュラシオン」仮説からは以下のような経済的含意が引き出されるであろう。第 1 に、賃金決定については、次のような特徴が期待される。

- ・ 企業横断的な相対賃金に対する外部規制の弱さ（マイクロレベルの賃金交渉）
- ・ 企業間の賃金格差（階層化された分断的労働市場）
- ・ 賃金水準に課される個別企業の業績の制約（柔軟な賃金調整）

第 2 に、労働生産性の創出方法については以下のような特徴を見いだすことができるであろう。

- ・ 雇用保障を前提とした帰属企業への労働者の積極的なコミットメント（義務の無限定性）
- ・ 企業内・企業間の格差構造を基礎にしたインセンティブ（賃金格差とインセンティブ）

われわれは「企業主義的レギュラシオン」仮説によって戦後日本資本主義に固有の制度的特徴が明らかにされていると考えている。しかし、第1に、名目賃金や労働分配率に関する簡単な観察からも推測されるように、戦後日本経済における賃金決定を1つのボタンに包摂することは困難であろう（たとえば、吉川[1994]をみよ）。したがって問題は、「企業主義的レギュラシオン」仮説に特徴的な賃金決定ボタンが戦後日本経済における賃金決定ボタンの実像を描いているかどうかということである。しかも、第2に、そうした賃金決定ボタンが賃労働関係の変容と如何なる関係にあるか、ということが問われるべきであろう。

第3に、賃金格差と労働生産性との関連である。賃金格差が労働生産性の上昇に結びついているかどうかという点に関しては「企業主義的レギュラシオン」仮説には経験的な証拠を提示することが求められるであろう。だが、理論的には、「企業主義的レギュラシオン」仮説は賃金分布と生産的効率性との関連に関して興味深い問題を提起している。賃金分布と生産的効率性との関連については、多くの研究が蓄積されており、政策的にも——とりわけ、スカンジナビア諸国において——活発に議論されてきた問題である。本稿においては、この点について経験的証拠を提供する用意はないが、これまでの研究を踏まえ、比較制度的観点から、戦後日本経済における賃金決定制度（とりわけ、相対賃金を規制する制度）が労働生産性に与えた効果に対する解釈を提示したい。

以下では第1に、簡単な賃金決定モデルにもとづいて賃金決定過程における構造変化を確認し、構造変化前後の賃金決定の特徴を示しながら、分析結果に対する解釈を提示する（第Ⅱ節）。第2に、分析結果と賃金決定をめぐるコーディネーションの変化をつきあわせ、賃金決定に与える制度変化の解釈を示す（第Ⅲ節）。最後に、比較経済制度的な観点から、賃金決定制度の変化が有する経済的インプリケーションを示すことにしたい。

Ⅱ. 賃金決定における構造変化

われわれの関心は、レギュラシオン理論のタームを使えば、制度諸形態の総体たる調整様式と蓄積レジームとの動的な関連にある（本稿の分析においては、とくに制度諸形態のうち賃労働関係、そしてマクロ経済変数としての賃金をとりあげる）。したがって短期的な、言いかえれば、ある特定の制度形態を前提とした賃金変動よりも、制度形態の変化と賃金決定との関連がより重要となる。そこで以下では簡単な賃金決定モデルを作成し、賃金決定における構造変化を確認することにした。

一般的に、戦後日本経済における賃金の動きについては、労働市場の需給状態に加え、さまざまな制度的要因（とりわけ、春闘）を考慮した計量モデルが比較的高い説明力を持つことが知られている。そこで本稿でも、労働市場の需給状態を反映する変数に加え、制度要因も組み入れた簡単な

賃金決定モデルを設定する。その上で、(1)戦後の賃金決定において構造変化が発生したかどうか、(2)構造変化が発生したとすれば、その時期はいつか、ということを確認する作業に移ることにしたい。

II-1. 賃金決定モデル

名目賃金 $wage$ の動きは主として2つの要因によって説明されると想定する。第1に、労働市場の需給状態を捉える変数（失業率 $unemp$ と有効求人倍率 job ）である。第2に、労使間コンフリクトないし労使間妥協関係を捉える変数（ストライキ $strike$ 、労働生産性 pr 、および消費者物価 $price$ ）である。ストライキ変数は言うまでもなく労使間コンフリクトを表現するものと理解される。また、賃金の消費者物価もしくは労働生産性への事前のインデックスは先進資本主義国において観察されるが、そうしたインデックスは労使間妥協の一形態だと理解されるであろう。前者は労働市場の需給状態を表現する変数群であり、後者は制度的要因を捉える変数群といえるであろう。モデルは以下ようになる：

$$wage = \text{const} + a_1 \cdot \dot{pr} + a_2 \cdot \dot{price} + a_3 \cdot strike + a_4 \cdot unemp + a_5 \cdot job + u \quad (1)$$

傾点は上昇率（対前年比）を示す。const は定数項であり、 u は誤差項である。以下の議論においては、この賃金決定式にもとづいて次の2点を検討することにした。

- 賃金決定式(1)で示される関係が長期的に安定的であるかどうかをテストする。
- 安定的でなかったとすれば、パラメータのシフトした時期はいつかという点を確認する。

II-2. 構造変化とその時期

ここで扱われる全体の期間は1953-92年である。この期間において、賃金決定式(1)で表現された関係が長期的に成立するかどうか。ここでは共和分テストを利用して検討することにした。

2以上の時系列の線形結合が定常であるならば、それは共和分されているという。賃金決定式(1)の誤差項 u が $I(0)$ で各変数が共和分しているならば、賃金決定式(1)で示された関係は長期的に成立する。すなわち、構造変化が発生しなかったと解釈される。 $u \sim I(0)$ かどうかは賃金決定式(1)のOLS残差を利用し、ディッキー・フラー検定にかけることによりテストされる。結果は以下のとおりである。

$$wage = -0.46796 + 0.519218 pr + 0.471241 price + 0.083729 strike$$

$$(-1.27751) \quad (4.18764) \quad (4.14827) \quad (1.62207)$$

$$+ 0.00033893 unemp + 0.051071 job$$

$$(0.029548) \quad (3.98273)$$

$$adj. R^2 = 0.878737$$

$$D.W. = 1.43883$$

$$\Delta Z_t = \alpha Z_{t-1}$$

$$\alpha = -841376$$

$$t\text{-value} = -5.71341$$

$$p\text{-value} = 0.01871$$

定常の仮説のもとでは、 α はゼロとなる。この仮説の t 値がエンゲル・グレンジャーの統計量である。帰無仮説 $H_0: \alpha = 0$ とした場合の p 値（両側検定）をみると、0.01871であり、5%水準で帰無仮説は棄却される。したがって α はゼロではなく、観測期間中のパラメータの安定性は否定される。ここから賃金決定式(1)の関係は長期的には成立しないことが明らかになる。言い換えれば、1953-92年の期間内に、賃金決定式に構造変化が発生していることが理解される。

そこで、つぎに構造変化の時期を確定する作業に移りたい。構造変化の時期を確定するために、ここでは2つの方法——すなわち、逐次残差分析と逐次チョウテスト——を利用する。結果は図-1と図-2に示されている。図-1は逐次残差の累積和（CUSUM）、図-2は同じく逐次残差の累積平方和（CUSUMQ）をプロットしたものである。どちらの図でも、プロット線をはさむ上下の線は有意水準5%と等しくなるようにとってある。この動きを見ることにより、構造変化の有無、およびそのおおよその発生時期を確認することができる。2つの図をみると、比較的大きな変化は2度存在することが分かる。その時期はいわゆる石油ショックおよび円高ショックの時期、すなわ

図1 CUSUM 1960-92年

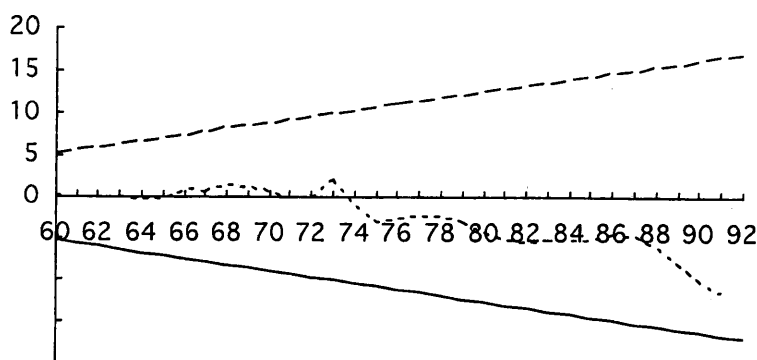
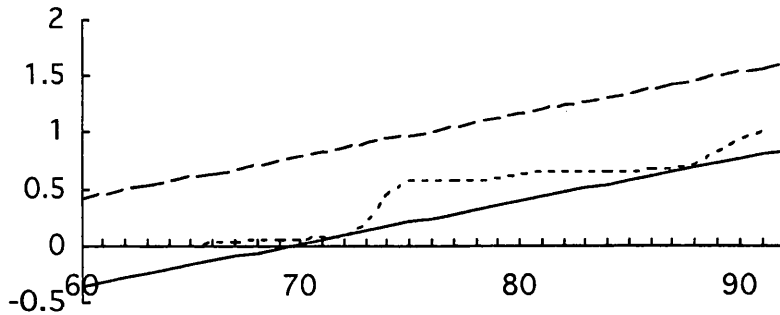


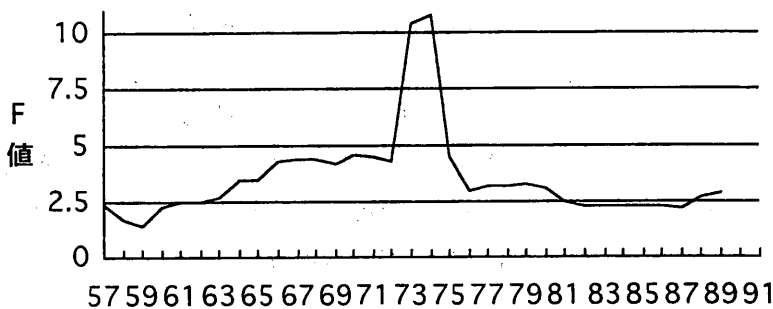
図 2 CUSUMQ 1960-92年



ち1973年および1987年の近辺である。したがって、この2つの時期には構造変化が発生したと推測される。とりわけ、前者の1973年近辺ではCUSUMもCUSUMQも大きく変化している。

つぎに、同じように Chow テストを利用して構造変化の時期を確定することにしたい。図-3は Chow テストによる F 値を時系列に沿って描いたものである。図-3をみると、1973年と1974年に F 値がはねあがり、モデルのパラメータがシフトしたことがはっきりとあらわれている。また、どちらの年においても 5%と 1%の両検定水準でパラメータが安定的であるという仮説は棄却された。この点は上述の逐次残差分析と整合的である。だが、逐次残差分析によって構造変化が確認された 1987年近辺では、5%水準でも 1%水準でもパラメータが安定的であるという仮説は棄却されなかった。

図 3 Stepwise chow test



したがって本稿では、逐次残差分析によっても Chow テストによっても構造変化が確認された 1973-74年を画期とし、観測期間を 1956-72年と 1973-92年の 2つの時代に分割する。以上の分析結果にしたがえば、戦後日本の賃金決定においては 2つの異なったパターンが存在したと解釈することが妥当であろう。

II-3. 比較

構造変化の時期 72-73年を画期とし、時期区分を行った場合、それぞれの時期において如何なる

特徴が観察されるか。その観察結果により、戦後日本経済の賃金決定パタンの特徴を明確にしたい。最初に、構造変化テストにもとづいた時代区分に沿って、それぞれの変数の年平均成長率（表-1）をみておこう。表-1から理解される、1955-72年から1973-92年の時期にかけての変化の特徴はつぎの3点に要約されるであろう。

表-1 各変数の動き（年平均成長率%）

	1955-1972	1973-1992	1975-1992
名目賃金	10.67	6.32	4.96
労働生産性	13.65	6.60	5.63
消費者物価	4.41	4.81	3.43
ストライキ	-1.34	-12.43	-13.25
失業率	-3.35	2.79	0.82
有効求人倍率	11.96	-2.54	3.42

- 1973年以降、労働生産性上昇率と名目賃金上昇率はともに大幅に低下している。しかし、前者の低下幅は後者のそれより著しい。1973-92年の時期には、ほぼ同一の成長率を示している。このため1973-92年の時期には労働分配率が上昇することになる。
- 1973年以降のもっとも顕著な変化は労働市場の動向を表現する変数において見られる。労働市場の軟化にともない、有効求人倍率は低下し、失業率は上昇している。こうした雇用不安を背景にストライキは大幅に低下している。
- したがって、1970年代初頭以降の労働分配率の上昇は、労働市場の動向をみれば、労働側にパワーがシフトした結果だと見ることは難しい。労働生産性上昇率の低下が主たる要因だと受け止める方が穏当であろう。

つぎに名目賃金の変動に対する諸変数の影響力の変化を見てみよう。以下の表-2においては、上述の分析結果より得られた時期区分にしたがって、2つの時期それぞれについて、賃金決定式(1)の回帰分析の結果が示されている。ここでは賃金に与える変数間の影響力を比較するために、データを標準化した上であらためて賃金を諸変数に回帰させた結果を示してある。そこではつぎの2つの特徴が確認される。

- 1953-72年の時期においては、名目賃金の変動にもっとも強い影響をあたえていたのは労働市場の動向である。有効求人倍率の係数は諸変数の中でももっとも大きく、かつ統計的に有

意である。失業率とストライキも有意ではあるが、期待された符号と異なる。ストライキの解釈はいく分やかいかではあるが、ストライキの低下を労使間の協調的關係が進んだ結果だと解釈すれば、それが名目賃金の上昇に寄与したと解釈することもできるであろう。ただし、失業率もストライキも、期間全体をみれば、統計的に有意な結果を得ていない。

- 1973-92年の時期においては、労働生産性の係数が有意に転じ、しかも賃金上昇率の変動を説明するものとしては、もっとも大きな影響力を示している。また、消費者物価上昇率の影響も依然として有意であり、労働生産性に次ぐ説明力を有する。他方、前期（1953-72年の時期）においてもっとも大きな影響力を有していた有効求人倍率はその影響力を大幅に低下させる。また、ストライキ変数も有意であり、かなりの影響力を有しているが、この間のストライキの大幅な低下を考えれば、この影響力の大きさは過大に推計されたと考えざるをえない。

表-2 名目賃金の変動要因：1953-92

独立変数	1953-92		1953-72		1973-92	
	係数	p-値	係数	p-値	係数	p-値
const.	0	0.2109	0	0.1701	0	0.1153
<i>pr</i>	0.466	0.0002	0.064	0.622	0.533	0.0005
<i>price</i>	0.342	0.0002	0.468	0.0572	0.248	0.0432
<i>unemp</i>	0.342	0.9766	0.724	0.0321	0.083	0.4186
<i>job</i>	0.300	0.0004	0.986	0.0003	0.212	0.0043
<i>str</i>	0.155	0.1149	-0.303	0.0475	0.244	0.0323
\bar{R}^2	0.8787		0.8153		0.9719	
D.W	1.439		1.7973		2.62	

II-4. 解 釈

(1) 1953-72年期間における賃金決定

この期間においては、賃金上昇率を説明する要因としては、労働市場の需給要因がもっとも強く、それに続くのが消費者物価上昇率である。こうした結果からは、賃金が労働市場の動向に強い影響を受けていたと理解することができるであろう。

この期間、実質GNPは毎年およそ10%という急成長を続け、60年代中頃から、若年技能労働力を中心とした深刻な労働力不足という事態に至る。賃金が有効求人倍率の影響を強く受けていた背景には、こうした労働市場の逼迫化があるであろう。他面、60年代末からインフレーション圧力が昂進してくると、労働組合運動は「生活防衛」を旗印に物価上昇率を上回る賃上げを追求しはじめている。賃金に対する物価上昇率の強い影響力はそうした労働運動側の行動を受けたものと推測さ

れる。

賃金に対する労働市場の強い影響力という結果に限定すれば、この時代の賃金決定は労働市場ベースの賃金決定と特徴づけることができるかもしれない。レギュレーション派のタームを使えば、「競争的レギュレーション」(Boyer[1992])という形容を与えることができるかもしれない。しかし、日本経済のケースはそれ程単純には理解されない。よく知られているように、日本経済においては外部労働市場の価格メカニズムをつうじた労働力資源の配分はほとんど行われていない。また、賃金交渉は企業のマイクロレベルをベースとしている。制度的には賃金水準は企業業績に強く左右される枠組みを有している(森[1981])。そのかぎりでは「企業主義的レギュレーション」仮説により描かれたマイクロ基軸の賃労働関係が浮かび上がる。しかし、よく知られているように、外部労働市場の状況は「春闘」という毎年の賃金交渉をつうじて個別企業の賃金決定に反映される。

したがって、いく分複雑な結果が発生する。回帰分析の結果の上では名目賃金は労働市場要因により説明されるが、賃金決定制度をみると、市場ベースの労働力資源の配分は制度的には前提とされず、個別企業の外部状況が「春闘」をつうじて反映されるものとなっている。実際、この期間において、労働生産性上昇率に対する賃金の感応度がほとんど見られないという結果を考慮すれば——あわせて、後に示す賃金分散の低さを考慮すると——、マイクロ企業レベルでは賃金は個々の企業業績にほとんど影響を受けなかったと推測される。

(2) 1973—92年期間における賃金決定

より奇妙なのは1973—92年の結果である。労働市場の軟化にともない労働市場の需給要因が賃金上昇率に与える影響力がいちじるしく低下する。その一方で、労働生産性上昇率に対する賃金の感応度が大幅に上昇する。そして消費者物価上昇率も依然として統計的に有意であり、かつ無視できない影響を与えている。そのかぎりでは物価上昇率のインデックスと労働生産性上昇率のシェアリングが確立されたように見える。したがって賃金決定に関しては典型的なフォードイズムのパターン(労働生産性上昇益に対する賃金の事前的な、制度的なインデクセーション)が出現したかのようである。

しかし、戦後の日本資本主義には、そうしたインデクセーションを制度的に保証するような、マクロレベルでの団体交渉を基礎にした賃金交渉制度は存在しない。また、労働生産性上昇分と賃金をつなぐ回路はマイクロレベルにある(平野[1993])。賃金交渉のほとんどが個別企業と企業別組合との間で行われる。そうした企業別賃金交渉のために賃金決定には企業の業績が強く反映される。

したがって、回帰分析の結果にみられる、労働生産性上昇率に対する賃金の高い感応性は、上述のマイクロレベルの制度的特徴がマクロレベルに現れたものと解釈できるであろう。逆にいえば、労働生産性が有意に転じ、その説明力が大幅に上昇した回帰分析の結果は、マイクロレベルにおいて賃

金が労働生産性によってより強い影響を受けている、ということを表示するものであろう。

こうした解釈を先の1956-72年の期間に適用すれば、つぎのように言えるであろう。同期間には、賃金に対する労働生産性の影響力はきわめて低かった。したがってその点をマイクロレベルにパラフレーズすると、マイクロ企業レベルでは賃金は労働生産性によってはほとんど影響を受けなかった、あるいは影響があったとしても、その影響力はきわめて弱いものであったと推測される¹。

以上の分析結果を受け止めると、「企業主義的レギュラシオン」仮説に整合的な賃金決定のあり方は1973年-92年の時期に特有のものである、と理解することが妥当なことのようである。そこで次節では、そうした賃金決定パタンの変化をもたらした賃労働関係——本稿では賃金決定をめぐる制度に限定——の変容に焦点をあて、本節での暫定的な結論をさらに検証することにしたい。

Ⅲ. 「企業主義的レギュラシオン」仮説と賃金決定制度の変化

賃金決定をめぐる制度を考察する場合、1970年代以降、もっとも注目される変化は賃金のバラツキの拡大であろう。そうした変化は戦後の賃金決定に強い影響を与えてきた「春闘」システムの変容を示唆するものであろう。

以下の図-4は1975年度以降の賃金分散を示したものである²。図-4には変動係数とF値が示されているが、変動係数は企業別労使交渉のコーディネーションを示す指標の1つと考えられるであろう。賃金分散が高い（低い）場合には、賃金交渉のコーディネーションが低い（高い）ことが示唆されるであろう。また、F-値³は産業間のコーディネーションを示す指標と考えられるであろう。F-値が高い（低い）場合には、産業間の賃金交渉のコーディネーションが低い（高い）ことが示唆されるであろう。

企業間の賃金のばらつき（変動係数）をみても産業間の賃金のばらつき（F値）をみても、賃金のばらつきが1970年代半ばから上昇し、80年代に若干低下するものの、傾向的には、ほぼ一貫して

1 グレンジャーの因果性テストにより、時期別に労働生産性と賃金との相互関係をみると、1958-72年の時期には労働生産性→賃金の因果性が弱く、また有意でもない。だが、1975-92年には因果性が強まり、有意となる。

1958-72 賃金←労働生産性 3.40 (0.062)

 労働生産性←賃金 2.02 (0.169)

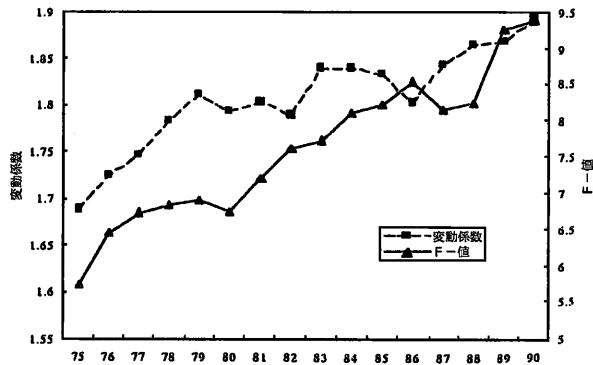
1975-92 賃金←労働生産性 5.09 (0.019)

 労働生産性←賃金 1.23 (0.317) 括弧内はp値

2 データは1975年度から1990年度にかけて追跡できた製造業の173社からとられている。ここでは賃金は各企業の1人あたり人件費によって代理されており、外れ値の影響を取り除くために、各企業の従業員数によってウェイトづけられている。

3 賃金データ全体のバラツキを7つの産業間のバラツキに分解した。具体的には、分散分析を利用し、各年度のF値が計算されている。

図4 賃金分散



上昇していることが理解される。したがってこうした観察からは、1975年以降、個別企業別賃金交渉のコーディネーションも産業別賃金交渉のコーディネーションも困難な課題に転じた、あるいはコーディネーションを維持する経済的なメリットが失われてきた、ということが推測される。

表-3には、賃金交渉にあたっての個別企業間および産業間のコーディネーションの変化と、あわせて前節の回帰分析の結果が示されている。

表-3 分析結果の解釈

	1956-72年	1973-92年
労働生産性に対する賃金の感応度	弱い	強い
賃金分散 ^a	低水準の賃金分散	賃金分散の上昇
賃金交渉 ^b	企業別交渉をベースにしつつも、春闘による波及効果が強い	春闘をつうじた個別企業に対する影響力が低下（波及効果の低下）

a. Rowthorn[1991], 遠山[1999]

b. 都留[1992]

この表-3から理解されるように、構造変化以前には労働生産性が賃金に与える影響力はほとんどない。また、賃金分散も低水準である。ところが、構造変化以降には、賃金に対する労働生産性の影響力が強まると同時に賃金分散も上昇している。したがって、次のように言えるであろう。労働生産性が賃金に与える影響力が強い場合、一方においては、ミクロレベルでの賃金と労働生産性（個別企業業績）との結びつきが強まり、他方においては、賃金分散が拡大する。したがって賃金決定制度——企業間および産業間のコーディネーション——をつうじた相対賃金への規制は低下する。こうしてミクロ基軸の賃労働関係に典型的な制度的現象が出現する。

したがって、以上の分析から次のように結論づけることができるであろう。すなわち、戦後日本資本主義へのレギュラシオン・アプローチが「企業主義的レギュラシオン」と特徴づけた調整様式は——賃金決定に限定してだが——1973年以降の時期に固有のものであると理解することが妥当であろう、と⁴。

IV. 結びに代えて——制度変化の経済的インプリケーション——

終わりに、戦後日本資本主義における賃金決定制度の変化の有する経済的インプリケーション——労働生産性に与える効果——を示しておきたい。

理論的には、賃金分布と労働生産性との関連については、2つの主張——とくに、スウェーデン経済における賃金決定の研究から引き出された——が注目される。たとえば、Lundberg [1985] は、職場内部の技能集団を超えた賃金の平準化は、個々の労働者のインセンティブを歪め、労働生産性を低下させる可能性がある」と指摘している。言いかねば、賃金格差の拡大が労働者の努力を引き出すインセンティブ——賃金プレミア——を創造する⁵。本稿において検討された「企業主義的レギュラシオン」仮説も理論的にはこの立場に近いと理解される。

他方、Agell and Lommerud [1993], Moene and Wallerstein [1997] 等は次のように主張している。すなわち、産業間、プラント間の賃金格差を圧縮することを目的とした中央の労働組合の賃金政策が低生産性活動から高生産性活動へ労働と資本の移動を促進することによって生産的効率性を高めることができた、と。こうした理論的アイデアは、Edin and Topel [1997] のセクター間の資源のフローに関する経験的分析によっても補強されている。

前者の理論的帰結は賃金の平準化が労働生産性を引き下げうる、言いかねば、賃金分散の拡大が労働生産性を引き上げうることを示唆する。他方、後者の理論においては、企業間、産業間の賃金格差の縮小が労働生産性に正の効果をおよぼすと主張される。

4 以上の分析結果に注意を与えておきたい。われわれは賃金決定制度の変化を考察する場合、「春闘」システムそのものよりも、むしろ、コーディネーションの問題が重要だと考えている。というのも、労使間妥協が労働者と使用者の関係に尽きるものではないからである。組織労働者についても使用者組織についても、ア・プリオリに、統一的なアクターとして扱うことはできない。中央の頂上組織が、構成員全体の利害を代表し、その利益を代弁しようとする場合、個々の構成員の利害をコーディネートする必要がある(Pontusson[1992])。とりわけ、組織労働者のほとんどが企業大の集団に組織されているわが国の労働運動、また、分権的な構造を有するわが国の使用者組織のあり方を所与とした場合、二重のコーディネーション問題——それぞれの組織内部と中央組織相互の関係——が重要となろう(遠山[1999])。

5 Akerlof and Yellen [1988] は、理論的に、こうした伝統的な新古典派のアイデアとは異なった論点を提示している。すなわち、生産性格差に比べ企業内部の賃金分布が圧縮された場合、より協調的な労使関係、より高水準の従業員の努力、したがってより高い労働者1人あたりの平均産出高を生み出すかもしれない、と主張している。われわれも、制度的観点から日米の職場の比較を行い、こうした効果を強調している(Fairris and Tohyama[2002])。

表-4 理論仮説：賃金分散と労働生産性

	賃金分散が労働生産性に与える効果	労働生産性の創出方法
理論 1		
Agell and Lommerud(1993)	負	衰退企業・産業のスクラップ化の促進
Moene and Wallerstein(1997)		
理論 2		
Lundberg(1985)	正	労働者のインセンティブ；労働努力の喚起
「企業主義的レギュラシオン」仮説		

実際には、賃金分散が労働生産性に与える効果は両者の正味の効果である。かりに理論 2 が支配的であるような制度が前提とされる場合、労働生産性は、賃金分散の拡大がもたらす正の効果（理論仮説 2）が賃金分散の拡大がもたらす労働生産性への負の効果（理論仮説 1）を超えるかぎり、上昇することは可能であろう。

われわれはすでに、「企業主義的レギュラシオン」と特徴づけられる調整様式が1973年以降の時期に固有のものであると理解することが妥当であろう、と結論づけた。これは上述の理論的想定に等しいケースである。すなわち、賃金決定をめぐる制度において確認された構造変化は、賃金分散と労働生産性との関連においては、理論仮説2へのシフトを含意するものであろう。1970年代以降、労働生産性の源泉が、とりわけ、賃金格差をベースにしたインセンティブに求められた、と理解することができる。しかし、それは他方では限界企業・衰退産業のスクラップ化を停滞させることになる。企業および／または産業ごとの賃金格差を認めることは、限界的企業および／または産業に補助金を与えるに等しく、限界的企業・産業の存続を可能にするものである。

理論的には、いずれかの仮説を採用することにより、労働生産性の長期的動向を推測することは可能である。だが、賃金決定をめぐる制度変化が労働生産性に与える長期的効果を経験的に確定するためには、両者の正味の効果を追跡する必要があるであろう。今後の課題としたい。

<データの出所等>

- (1) 賃金は現金給与総額（事業所規模30人以上）。労働省「毎月勤労統計調査」より得た。
- (2) 労働生産性は国民総生産を就業者数で除したもの。国民総生産は経済企画庁「国民経済計算年報」、就業者数は総務庁「労働力調査」より得た。
- (3) 消費者物価指数は経済企画庁「国民経済計算年報」より得た。
- (4) ストライキは、争議行為を伴う行為に参加した人員数を組合員数で除したもの。労働省「労働運動白書」より得た。
- (5) 失業率は総務庁「労働力調査」より得た。
- (6) 有効求人倍率は労働省「労働白書」より得た。

(7) 粗付加価値労働生産性および人件費は、通商産業省政策局編「わが国の企業経営分析」より得た。

<引用文献>

平野泰朗 (1993) 「戦後日本の経済成長と賃労働関係」(R.ボワイエ・山田 鋭夫編『<レギュレーション・コレクション 1> 危機——資本主義』藤原書店)。

磯谷明德、植村博恭、海老塚明 (1999) 「戦後日本経済の制度分析——「階層的市場-企業ネクサス」論の観点から——」(山田鋭夫・R.ボワイエ編著『戦後日本資本主義——調整と危機の分析——』藤原書店)。

森五郎 (1981) 「日本労使関係システムの特徴と今後の展望」(森五郎編著『日本の労使関係システム』日本労働協会)。

遠山弘徳 (1999) 「賃金交渉制度と労使間妥協の展開」(山田鋭夫・R.ボワイエ編『戦後日本資本主義——調整と危機の分析——』藤原書店)。

都留康 (1992) 「春闘における産業間賃金波及効果の変化」『経済研究』(一橋大学経済研究所) 第43巻第3号。

山田 鋭夫 (1993) 「日本型資本主義と企業主義的調整」『現代思想』。

—— (1999) 「日本資本主義と企業主義的レギュレーション」(山田鋭夫・R.ボワイエ編著『戦後日本資本主義——調整と危機の分析——』藤原書店)。

山田鋭夫・R.ボワイエ (1999) 『戦後日本資本主義——調整と危機の分析——』藤原書店。

吉川洋 (1994) 「労働分配率と日本経済の成長・循環」(石川経夫編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会)。

Akerlof, G. A., and Yellen, J. L.(1988), "Fairness and Unemployment", *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 78: 44-49.

Agell, J. and Lommerud, K. E. (1993), "Egalitarianism and Growth", *Scandinavian Journal of Economics*, 95(4): 559-79.

Boyer, R. (1992), "Labour Institutions and Economic Growth", *CEPREMAP*, no.9218.

Boyer, R. and Yamada, T.(eds.)(2000), *Japanese Capitalism in Crisis: A Regulationist Interpretation*, London: Routledge.

Edin, P. and Topel, R. (1997), "Wage Policy and Restructuring----The Swedish Labor Market Since 1960", Freeman, R., Topel, R., and Swedenborg, B.,(eds.) *The Welfare State in Transition: Reforming the Swedish Model*, Chicago: Chicago University.

Fairris, D. and Tohyama,H.(2002), "Productive Efficiency and the Lean Production System in Japan and the United States", *Economic and Industrial Democracy*. vol.23, No.4.

Lundberg, E. (1985), "The Rise and Fall of Swedish Model", *Journal of Economic Literature*, 23: 1-36.

Moene, K. O. and Wallerstein, M. (1997), "Pay Inequality", *Journal of Labor Economics*, 15: 403-30.

Pontusson, J. (1992), "Introduction: Organization and Political Economic Perspective on Union Politics", Golden, M. and Pontusson, J. (eds.) *Bargaining for Change: Union Politics in North America and Europe*, Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.

Rowthorn, B. (1991), "Wage Dispersion and Employment in OECD Countries", Mizoguchi, T. (ed.)
Making Economies More Efficient and More Equitable: Factors Determining Income Distribution,
Kinokuniya.