

研究ノート

賃金交渉制度の賃金抑制効果と製品市場競争

遠山 弘 徳

Calmfors and Driffill [1988] によって賃金交渉制度が労働組合の賃金抑制行動に異なった影響を与えることが明らかにされているが、本研究ノートにおいては、第1に、1990年代以降の製品市場競争の拡大がそうした賃金抑制効果に影響を与えているのかどうかを問う。その上で、第2に、そうした影響が賃金交渉制度ごとに異なるのかどうかを検討される。本ノートにおいて示される経験的事実は次の点である。賃金交渉制度の賃金抑制効果が1990年代以降においても確認される。だが同時に、そうした効果が賃金交渉構造・コーディネーションに応じて異なることも示される。さらにより注目すべきこととして、1990年代以降製品市場競争が強まっているにもかかわらず、依然として中間的な賃金交渉構造・コーディネーションのケースにおいては賃金抑制効果が働いていないということが確認される。

I. 課 題

1990年代以降、先進経済諸国において不熟練労働者に対する需要の低下が観察されているが、こうした低下はヨーロッパ経済とアメリカ経済に異なった影響を与えていることが指摘されている⁽¹⁾。アメリカ経済においては賃金がフレキシブルであるため、不熟練労働に対する需要低下は不熟練労働者の実質賃金の低下へとつながり、熟練労働者と不熟練労働者の間の稼働所得の不平等を上昇させることとなったと見られている。他方、ヨーロッパ諸経済においては、アメリカに比べ被用者の賃金の不平等を抑制する労働市場制度（労働市場の硬直性）が存在するため、不熟練労働者に対する需要の低下が賃金においてよりも雇用量において調整されることになり、失業を上昇させる要因となっていると理解されている。こうした現象を経済のグローバル化、とりわけ国際的な貿易活動の拡大に関連づける分析は、開発途上国との貿易の拡大が不熟練労働者に対する需要と実質賃金に与える効果に焦点を置き、先進国における不熟練労働者の実質賃金もしくは雇用量が国内の労働市場の条件によってではなく、不熟練労働者のグローバルな供給によって決定づけられていると主張する。

こうした分析の基礎にあるのはStolper-Samuelson定理である。「貿易と賃金」論争に利用された同定理によれば、豊富な低熟練労働を有する発展途上国との貿易を拡大する結果、先進国における不熟練労働者に対する需要が低下し、不熟練労働者の賃金が低下する。こうしたStolper-Samuelson理論においては、どの程度グローバリゼーション——より具体的には低賃金諸国からの輸入増および製品市場競争——が不熟練労働者に対する需要や実質賃金の低下を引き起こしているのかが問わ

(1) たとえば、Freeman[1995]は「ヨーロッパにおける失業の上昇は…アメリカにおける稼働所得の不平等の上昇の裏面である」(Freeman[1995], p.19)と指摘している。

れる。言いかえれば、そうした研究は、直接、不熟練労働者に対する需要の低下要因を見つけようとするものである⁽²⁾。

しかし、賃金が市場清算的な競争賃金だと理解されるのではなく、交渉の結果だと理解される場合、労使間の交渉の性格がグローバルな経済活動から影響を受けるときにも、労働需要と賃金は変化するであろう。こうした場合、グローバルな経済活動が労働需要や実質賃金に与える効果は、それが労使間交渉に与える効果と結びつけて議論される必要がある。本研究ノートの焦点はこうした間接的なルートにある。言いかえれば、経済のグローバル化——貿易の拡大およびそれをつうじた製品市場の競争——が労働需要と賃金に与える直接的な効果よりもむしろ、労使交渉をつうじた効果を検討することにある。

直接的な分析課題は、製品市場競争の変化が賃金交渉構造の賃金抑制効果に影響を与えるかどうか、という点を検討することにある。このため、本ノートでは2つの分析ステップを踏む。第1に、労使交渉構造と実質賃金・雇用を関連づけるモデルを検討し、製品市場競争の拡大が失業に対する賃金の感応性に与える効果についての仮説を示す。次いで、交渉賃金モデルに基礎を置いた賃金式を利用し、上記の仮説を検証する。

以下、本研究ノートは次のように構成される。第1に、労使交渉の構造が雇用と賃金に影響を与えるモデルを検討し、そこから経済のグローバル化——具体的には製品市場競争——が賃金交渉構造に与える仮説を示す(Ⅱ)。第2に、各経済の賃金交渉構造および製品市場競争の変化を検討し、その上で失業に対する賃金の感応性と対比し、前者が後者にどのような影響をあたえているかを見る(Ⅲ)。最後に、賃金交渉モデルにもとづく賃金決定式を利用して賃金交渉構造、製品市場競争の変化をつうじて賃金が失業にどのような影響を受けるのかを検討する(Ⅳ)。

Ⅱ. 交渉構造と賃金抑制

賃金交渉構造と雇用・賃金の関連の研究においてもっとも影響力あるモデルは、Calmfors and Driffill [1988] において展開されたものであろう。同モデルは不完全競争の枠組の下において賃金交渉の集権化⁽³⁾と雇用・賃金の関係が次のような2つの効果の相互作用の結果、非単調的な関係を描く、ということを示している。

第1の仮定は、賃金交渉の集権化のレベルが高くなればなるほど、財の代替性が低下する、という点にある。個別企業は弾力的な需要に直面するが、産業レベルの交渉では企業の製品に対する需要弾力性は低くなり、さらに経済全体のレベルでは、財の需要は非弾力的となる。こうした仮定の

(2) この点に関しては、たとえば、近年の研究動向をまとめたSlaughter[2001]を参照されたい。

(3) 賃金交渉の集権化とはどの程度賃金をめぐる労使間の交渉が集権化されているかを示す概念である。理論的には3つの交渉レベルが区別されている。労使交渉が企業およびプラントレベルで実施されるケース——これは分権的賃金交渉と呼ばれる。労使交渉が全国的な、傘下組織をすべて包括するような組織——全国的な頂上組織——の間で行われるケース——これは集権的賃金交渉と呼ばれる。第3に、両者の中間に位置する、産業レベルで行われる賃金交渉である——これは中間

下では、労働組合が集権化され、その独占力を高めて行けば、より高い賃金を要求することが可能となる。したがってこうした効果は労働組合の独占効果と呼ぶことができる（図-1(A)）。図-1パネル(A)において示されているように、賃金交渉の集権化の程度が上昇すればするほど、この効果は高まり、賃上げは大きくなる。したがって賃金-集権化の座標平面上では右上がりの曲線が描かれる。

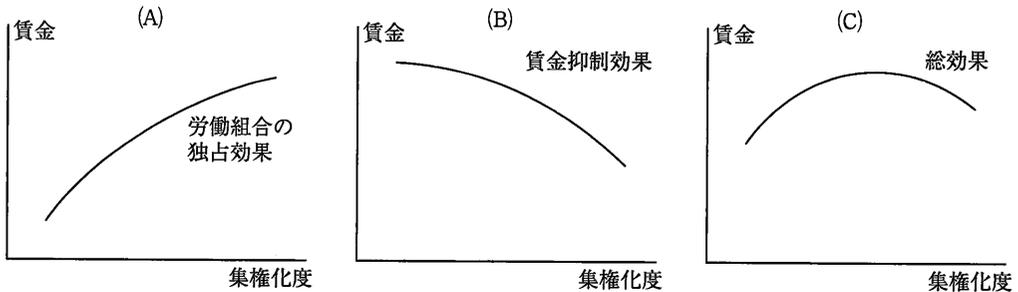
第2に、労働組合が自分の組合員のために賃金を引き上げるとき、組合員が消費する財の価格も上昇する可能性が発生する。労働組合が大きくなればなるほど、こうした効果は強くなる。労働組合にとって重要なのは貨幣賃金ではなく、実質賃金である。したがって労働組合が集権化され全国的な組織に近づけば近づく程、労働組合の賃金引き上げは消費財価格全体を引き上げ、実質賃金を引き下げる。したがって労働組合は賃金引き上げ要求を抑制するであろう。また実質賃金の上昇が実現された場合でも、実質賃金の上昇が雇用の低下につながり、そうした負の効果が発生すると予測される場合も、賃金を引き上げようとする労働組合のインセンティブは低下して行くと期待される（これは通常マンサー・オルソン [1965] の集合行為問題を集権的な賃金設定に適用したものと理解されている⁽⁴⁾）。こうした効果を負の外部性の内部化効果と呼ぶことにする（図-1(B)）。この効果はパネル(B)において示されているように、集権化の程度が上昇すればするほど賃上げ抑制インセンティブが働くため、右下がりの曲線が描かれる。

こうした2つの効果は、上述のように、雇用と実質賃金に対立する効果を生む。第1の仮定からは賃金交渉の集権化の拡大が実質賃金の上昇と雇用の低下をもたらすと期待される。他方、第2の仮定においては、集権化の拡大がインフレーションの上昇と雇用に与える負の効果に対する不安が高まり、労働組合の賃金要求は穏健化し、雇用が上昇すると期待される。こうした2つの効果の相互作用の結果、交渉の集権化と賃金（および失業）との間に非単調的な関係が生み出される（図-1(C)の概念図を参照されたい）。

のケースと呼ばれる。しかし、Soskice[1990]の指摘以来、賃金交渉が行われるレベルよりも、むしろ、実際にそれぞれの組織内、および組織間で実現されるコーディネーションの程度も賃金決定にあたって重要視されるようになってきている。

(4) Wallerstein and Moene[2003]によって集権的な賃金設定にオルソンの集合行為問題を適用することはミスリーディングだとする主張が展開されている。その主たる理由の1つは経験的なものであり、集権的な賃金交渉制度の主たるアクターが労働組合だとする点に向けられている。これは、Swenson[1991]、Pontusson and Swenson[1996]等の歴史研究において明らかにされた、集権的な賃金交渉制度の創出にあたっての使用者の主導的な役割を強調する点に根拠を置くものである。もう1つは理論的なものであり、集権的賃金設定が労働市場に与える効果が効率性——言わばコーディネーション問題の解決——ではなく、むしろ所得分配にあることを強調するものである。

図-1：賃金交渉の集権化と賃金

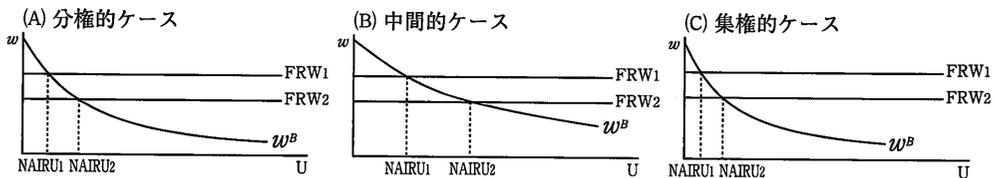


こうしたCalmfors and Driffillのアイデアを、失業に対する賃金の感応性と結びつけるために、Carlin and Soskice [1990] によって展開された簡単な枠組——いわゆる独占労働組合モデル——を利用することにしたい⁽⁵⁾。労働組合の賃上げ要求は多くの要因によって影響されるが、もっとも重要な要因は労働市場の状態である。

$$w^B = f(U) \tag{1}$$

そこで w^B は労働組合が交渉にあたって目標とする実質賃金、 U は失業率である。労働組合は失業が低いときにはより高い期待実質賃金を求めて交渉できるであろう。それというのも労働市場が逼迫化しているとき、労働組合の要求が実現されなかった場合、労働組合はストライキ行動という確実な威嚇行動をとることができるからである。他面、失業が高水準の場合、現在の職を失う可能性は高くなるであろうし、また他の職を見つけることも困難になるであろう。このため失業の可能性は労働組合の賃金要求を抑制するように働く。したがって $dw^B/dU < 0$ を仮定する。(1)式は交渉にあたって労働組合の目標とする賃金と失業の関係を与える。こうした関係は図2において示されている。

図-2：賃金と失業



このモデルにおいては、失業が準レント（余剰）をめぐる労使間の競合する要求を調和させるように作用すると仮定されている。企業は利潤を最大化する雇用水準に整合的な実質賃金を選択する。この仮定の下で企業は——製品市場の状況に直面しつつ——実質賃金コストへのマークアップをつ

(5) これは、経営権交渉モデルとして知られる労使交渉モデルの一種である (cf. Layard, et al.[1991])。

うじて製品価格を設定する。企業にとってはこうした価格設定と整合的な実質賃金水準が存在する。そうした実質水準は次の式によって与えられる。

$$w^p = W/P = (1 - 1/\varepsilon)MPL \quad (2)$$

w^p はCarlin and Soskice [1990] によって価格決定実質賃金price-determined real wage、またLayard, et al. [1991] によって実行可能実質賃金feasible real wage (FRW) と呼ばれるものである。MPLは労働の限界生産物であり、 ε は産出に対する需要の価格弾力性の絶対値である。この実質賃金は雇用水準から独立であり、図2において水平性によって示されている。

労使の競合する実質賃金要求を両立させる均衡失業率 (NAIRU) は(1)式と(2)式によって与えられる。これは図2においては2つの曲線の交差する点によって表現される。こうした枠組において、経済の実質賃金要求水準を引き下げようとする負の外生的なショックが発生した場合、FRW曲線を下方にシフトさせることになるであろう。だが、こうしたショックによって引き起こされる失業の大きさは、図2において描かれているように、失業が実質賃金に与える感応性—— w^p の傾き——によって異なる。パネル(A)は賃金交渉構造が分権的ケース——交渉が企業別に行われるケース——を示しており、パネル(C)は交渉が全国的な労働組合と使用者組織によって行われる集権的ケースを示している。パネル(B)は両者の中間的ケースすなわち賃金交渉が産業レベルで行われるケースである。

賃金交渉が企業レベルもしくはプラントレベルで行われるような分権的交渉において、個別企業の労働組合が実質賃金の引き上げを要求し、その上昇が製品価格に転嫁された場合、個別企業の直面する需要曲線が産業全体のそれよりも価格弾力的であるため、その企業の市場競争力を低下させる。これは結果的に失業を上昇させることになる。したがってこの交渉構造においては、賃金の失業に対する感応性は高くなる。

分権的レベルにおいては製品市場競争は産業レベルにおけるよりも高い。そうした下では賃金の変化に対する雇用の反応は高いと期待される。こうした効果を緩和するために、言い換えれば、失業の発生を回避するために、労働組合の賃金抑制のインセンティブは高く、賃金要求はどのような外生的なショック（たとえば、図-2において、FRW₁からFRW₂への低下において表現される）に対しても即座に調整されることになる（パネル(A)）。

賃金交渉が産業レベルの労働組合と使用者組織によって行われる場合、産業の中のすべての企業が同一賃金上昇に直面するため、また産業を超えた財の間での代替性は低いいため、賃金の上昇を製品価格に転嫁したとしても競争力を失うことはない。産業レベルの労働組合は、賃金引き上げが経済全体に与えるコスト——雇用に与える負の効果——をまったく負担しないか、一部分しか負担し

ない。したがってこのケースにおいては、賃金の失業に対する感応性は低く、外生的なショックが発生した場合（ FRW_1 から FRW_2 への低下）、失業は分権的ケースに比べて上昇する。

集権化された賃金交渉においては、製品の代替性は存在しないが、全国的な労働組合であれば、自己の実質賃金の引き上げ行動の結果が経済全体に与える負の効果を内生化することができる。具体的に言えば、全国的な労働組合は、賃上げが労働組合員の失業を引き起こす可能性を考慮して交渉戦術を立てる。したがってこの賃金交渉構造においても、賃金の失業に対する感応性は高くなる。この交渉構造のケースにおいても、労働組合は外生的なショック（ FRW_1 から FRW_2 への低下）に対して即座に反応し、失業の上昇は抑えられることになる。

このように、労働組合の賃金抑制インセンティブは全国的なコーディネーションの低い水準と高い水準の両方において強い。前者のケースにおいては企業間の製品市場競争に起因し、後者のケースにおいては負の外部性の内部化に起因する。しかし産業交渉においては賃金抑制のインセンティブは、すべての競争相手が類似した賃金上昇にさらされるため弱い。したがって失業に対する実質賃金の感応性は、交渉構造およびその下での製品市場の競争の程度によって影響される。

こうした理論的枠組の下では、国際的な貿易活動の進展をつうじた製品市場競争の上昇は、労使交渉構造と結びついた賃金抑制インセンティブに影響を与え、その結果実質賃金と雇用に影響を与えることになる。国際的な貿易活動の拡大をつうじた製品市場競争の拡大は交渉構造の賃金抑制効果に以下のような影響を与えると予測される。賃金抑制インセンティブは2つの効果——労働組合の独占効果と内部化効果——の相互作用から発生する。したがって製品市場競争の拡大がその2つの効果に如何なる影響を及ぼすかが問題となる。一方で製品市場競争の拡大は財の代替性を高め、労働組合の独占効果を低下させることが期待される。他方においてそれはまた——労働組合の分権化を促し——内部化効果を弱める可能性もある。こうした2つの可能性を考慮すると、次のような仮説が引き出される。

- (1)集権レベルの賃金交渉構造を有する経済においては、製品市場競争の拡大が労働組合の独占効果を低下させる一方で、負の外部性の内部化効果が作用し続けるため、失業に対する賃金の感応性は上昇し、負の効果を示すと期待される。
- (2)分権的交渉構造の経済にはにおいて製品市場の競争が上昇したとしても、機能するメカニズムには変化はなく、依然として賃金の抑制効果が働き、失業は賃金に負の効果を与えると予測される。
- (3)産業レベルの交渉制度を有する経済においては、——製品市場競争の拡大により労働組合の独占効果が低下するため——賃金抑制インセンティブが上昇する。したがって失業に対する賃金の感応性は上昇する。この結果、産業レベルの賃金交渉においても失業は賃金に負の効果を与えると予測される。

1990年代以降の製品市場競争の上昇は、どのような賃金交渉構造の下でも——そのメカニズムは異なるものの——賃金抑制効果を上昇させると期待される。したがって図-1のパネル(C)において示されたCalmfors and Driffillのラクダこぶ状の曲線は1990年代においてはよりフラットな形状に変化すると予測される (cf. Calmfors [2000], Driffill [2005])。

Ⅲ. 賃金交渉構造と製品市場競争の変化

上述の仮説の直接的な検証は第IV節においては行われるが、その前に各経済の賃金交渉構造と製品市場競争の変化を理解しておく必要がある。そこで本節の課題は1980年代以降の賃金交渉構造と製品市場競争の変化を捉えることにおかれる。

Ⅲ-1. 賃金交渉構造の変化

図-3は交渉の集権化度、図-4はコーディネーションの程度を5年ごと示したものである。パネル(A)は北欧諸国、パネル(C)は大陸ヨーロッパ諸国、パネル(B)はアングロサクソン系の国とそれ以外の国を示してある。最初に、パネル(A)の北欧諸国に注目すると、賃金交渉構造においてもっとも大きな変化が見られるのはスウェーデンとデンマークである。スウェーデンでは1980年代後半から、デンマークでは1980年代初頭から交渉構造が分権化しつつあることが、集権化の程度からもコーディネーションの程度からも理解される。

パネル(C)の大陸ヨーロッパ諸国をみると、コーディネーションの程度でも集権化の程度でも、もっとも顕著な分権化傾向を示しているのはスペインである。1970年代初頭の高いコーディネーション・集権化の程度から一貫して分権化している。他方、これとまったく反対の傾向を示しているのがイタリアである。19970年代の分権化/低水準のコーディネーションから1990年代には高い水準に転じている。また、いわゆる中程度の賃金交渉の集権化構造を持つと指摘されてきたドイツ、フランスについては変化はまったく観察されていない。

パネル(B)に注目すると、イギリス、ニュージーランド、オーストラリアに大きな変化が見られる。イギリスにおいては1980年代以降、ニュージーランドとオーストラリアについては1990年代以降、集権化とコーディネーションの程度が低下している。

図-3：交渉の集権化

図-3(A)

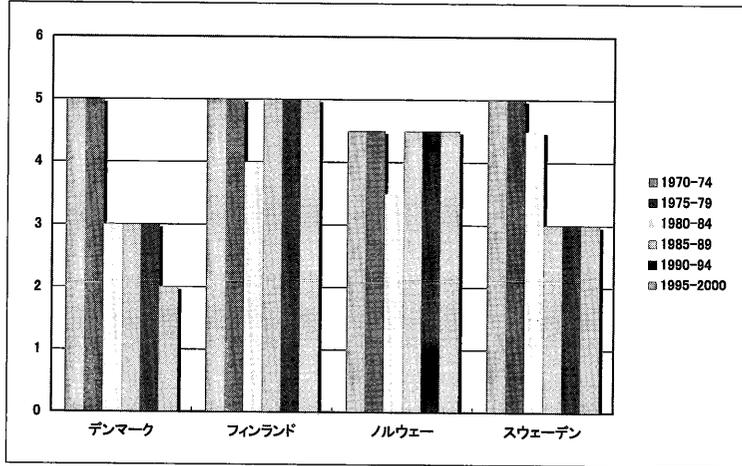


図-3(B)

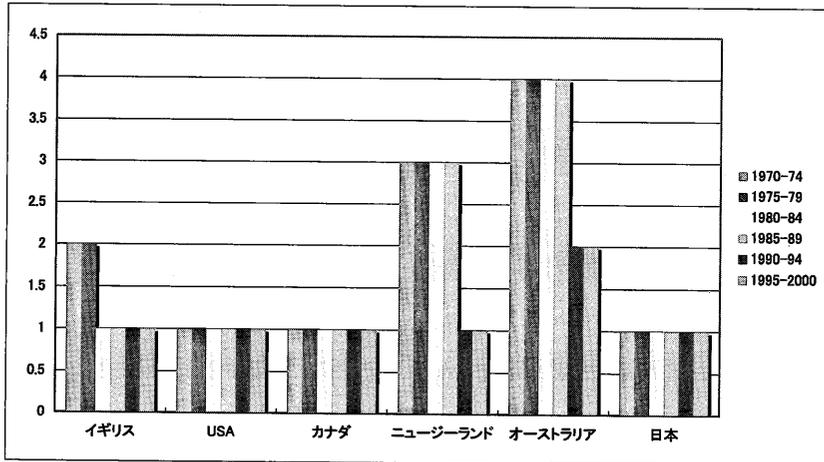
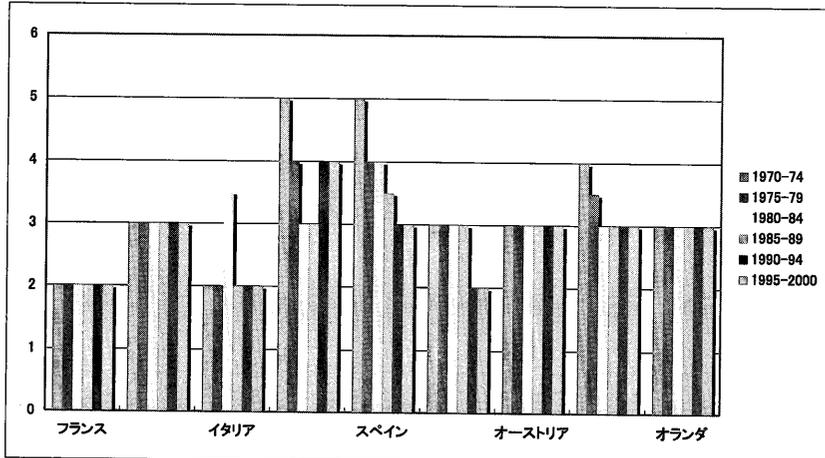


図-3(C)



データの出所：OECD (2004)

図-4：交渉のコーディネーション

図-4(A)

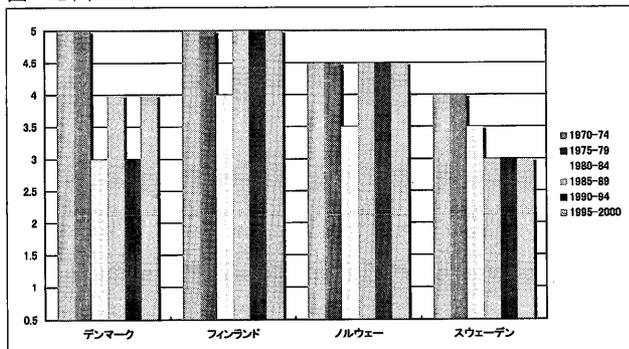


図-4(B)

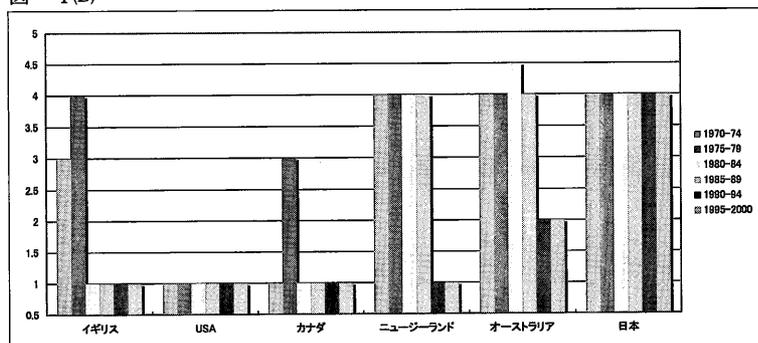
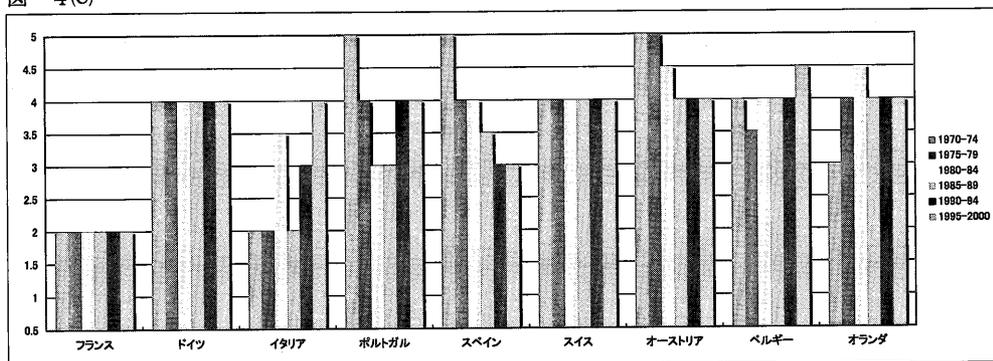


図-4(C)



データの出所：OECD (2004)

デンマークにおいては、社会民主主義政党主導の政権と主要な労働市場組織との間で包括的な合意が結ばれ、さまざまな社会的給付を増加させ、抑制的な賃金上昇と低賃金を補うことが可能であった。この合意は集権的交渉の重要な要因——賃金抑制、連帯主義的賃金および社会賃金の上昇——を備えていた。デンマークの団体交渉はデンマーク労働総同盟LOとデンマーク使用者連盟DAの間で合意された一連の手続とタイムテーブルに従っていた。交渉の第1段階は個々の全国的な労働組合と産業レベルの使用者組織の間の直接的な交渉からなる。ある産業の労働組合と使用者が特

定の時期までに合意できない場合、争点はLOとDAに持ち込まれ、両者が産業の利益のために交渉にあたる。LOとDAの間でも合意に達しなかった場合には、争議は政府の仲裁にもちこまれる。仲裁には労働側も使用者側もその頂上組織からの代表者が参加する。実際には1952年から1979年にかけて政府の仲裁以前に合意に達しなかったものはなかった。しかし、1970年代末、仲裁は機能しなくなる。1981年に戦後はじめて、そして1987-92年にふたたび賃金合意は連合体の介入なしに産業レベルで交渉されるようになっていく。こうして1990年代、中間レベルの賃金交渉が一般的となってきた (Benner and Vad [2000], Wallerstein, Golden and Lange [1997])。1989年においては、およそ、賃金合意の50パーセントが集権的に実施されていたが、この数値は1996年にはわずか15パーセントに低下している (Thomas [2002])⁽⁶⁾。

分権化トレンドがもっとも劇的に現れたのはスウェーデンにおいてであった。集権化された賃金交渉は1938年に始まり、1983年までは無傷なままであった。だが、1983年、輸出志向のエンジニアリング産業の使用者組織 (VF) が集権化された賃金契約が産業に特殊な条件を適切に考慮していないと主張し、集権的な合意から離脱した。こうした背景の1つには、知識集約的な、フレキシブルなテクノロジーの発展によって高技能・高学歴の労働者の相対的な地位が上昇してきたことにある。以前の集権化された賃金交渉の下では賃金の圧縮、包括的な賃金抑制が競争力のもっとも重要な要素とみられていたが、そうしたテクノロジーの導入以後、労働者のより高い技能とコミットメントが望まれるようになった。エンジニアリング産業の使用者はこうした生産技術の変化を背景に生産・賃金フレキシビリティにより大きな価値を見出すようになり、連帯賃金政策をフレキシビリティを高め、国際的な競争力を強化する上での障害と見るようになった (Pontusson and Swenson [1992])。エンジニアリング産業の使用者団体 (VF) は1970年代末から交渉過程を分権化しようとしていたが、その最初の成功は上述のように1983年であった。同年、集権的交渉を避け、金属産業労働者の労働組合と個別的に賃金合意に調印した。1990年、スウェーデンの使用者連盟 (SAF) はその交渉部門を廃止し、集権化された交渉の終焉を公言した。これ以降、交渉はセクター・レベルでさまざまなブランチの使用者組織と労働組合の間で行われるようになった⁽⁷⁾。

スペインにおいては、1978年から86年にかけては全国的な合意が賃金決定において重要な役割を果たしていた。だが、1986年においてそうした集権化された合意が廃止されて以降、交渉はブランチレベルで行われてきており、それに地域レベルと企業レベルでの追加的な交渉が伴うようになっている (Thomas [2002])。団体交渉の適用範囲をみると、1985年70パーセント、1990年76パー

(6) これに照応してデンマークの労働市場の流動性はイギリスとアメリカに匹敵するほど高い。その背景にはデンマークの寛大な失業政策と解雇の容易なルールに起因する。このルールによってデンマーク企業は比較的フレキシブルに従業員を増やしたり削減したりすることができた。だが、同時に、寛大な、政府によって資金調達された失業給付システムが存在し、労働者は手厚い賃金保障を受けることができた。このシステムのおかげでデンマーク労働者は高失業を受け入れることができた (Benner and Vad[2001])

(7) スウェーデンの交渉構造の歴史的変化についてはHuber and Stephens[1998]、Iversen[1998]、Variaine[1998]、Freeman and Gibbons[1993]にもとづいている。

セントとなっており、中間的な交渉レベルの特徴を示している（Ochel [2001]）。

イタリアでは、1993年、新たな賃金交渉の枠組が導入された。イタリアの政府・労働組合・使用者の3者は、年間所得政策、団体交渉及び労働市場の柔軟化について定めた中央基本協定に合意した。それは2つのレベルの賃金交渉構造を定式化したものである。3者による全国中央基本協定の期限は4年とし、一般的規則については4年ごとの改定とするが、賃金は2年毎に改定され、合意された賃金引上げ率以内にとどめられる。全国中央基本協定に規制される産業別及び地域別並びに企業別協約は、有効期限は4年であるが、企業別賃金上乘せ交渉は、利益を出している企業に限り、生産性の上昇率の範囲内で行われる。また、この新たな賃金交渉の枠組においては賃金物価スライド制度（スカラ・モビレ）が廃止された。その結果、全国的な契約はマクロレベルの経済発展をさらに強調しはじめるようになった（Thomas [2002]）。

イギリスでは団体交渉の適用範囲が1985年の64パーセントから1990年の54パーセント、1995年の40パーセントへと劇的に低下している。これはセクター別の合意の衰退、労働組合によって組織化された産業の衰退、公共セクターの民営化に関連している。1980年代初頭には法律上の労働組合承認手続きが廃止されたが、これは労働組合組織率と団体交渉の適用範囲の低下の主たる要因だと見られている⁽⁸⁾。ニュージーランドでは、1991年、柔軟な労使関係の導入を意図した雇用契約法 Employment Contracts Actが成立し、これによって交渉制度が大きく変化した。同法は労働組合と交渉にあたる使用者の義務を廃止し、また非労働組合交渉者にも労働組合交渉者と同様のウェイトを与えた。これに伴い1995年には団体交渉の適用範囲は1990年の67パーセントから1995年の31パーセントへと低下している。オーストラリアでもこれに類似した法律が1996年に制定されている。1980年代末の団体交渉の適用範囲の低下⁽⁹⁾前には交渉の適用範囲は主として産業最低賃金基準 industrial awardの結果であり、その適用範囲は平均で85パーセントであった。しかし、1990年代初頭以降、交渉はますます企業ベースとなってきている。労働組合組織率も同時に大幅に低下している（OECD [2004] , Ochel [2001]）。

こうした各国の経過と交渉構造を示す2つの指標を突き合わせると、1980年代と1990年代における各経済の交渉構造の変化は次のように要約することができるであろう。ニュージーランドとオーストラリアは分権的交渉構造グループに入り、他方、スペイン、デンマーク、スウェーデンは集権的交渉構造から中間的な交渉構造へと移行したと見ることができる。だが、これ以外の経済については交渉構造の変化は確認されない。

したがってこうした交渉構造の変化からは、ニュージーランドとオーストラリアでは労働組合の

(8) 1999年の雇用関係法 Employment Relations Actにおいてふたたび労働組合の承認手続きが導入された。これによって労働組合は調停および仲裁委員会 Conciliation and Arbitration Committeeによって交渉エージェントとして承認された（OECD[2004], p.143）。

(9) だが、オーストラリアの団体交渉の適用範囲は相対的に高く1995年においても80パーセントであった。

独占効果が低下するため賃金抑制効果が高まり、他方、デンマークとスウェーデンにおいては負の外部性の内部化効果が低下するため、賃金抑制効果は低下すると期待される。

Ⅲ-2. 製品市場競争

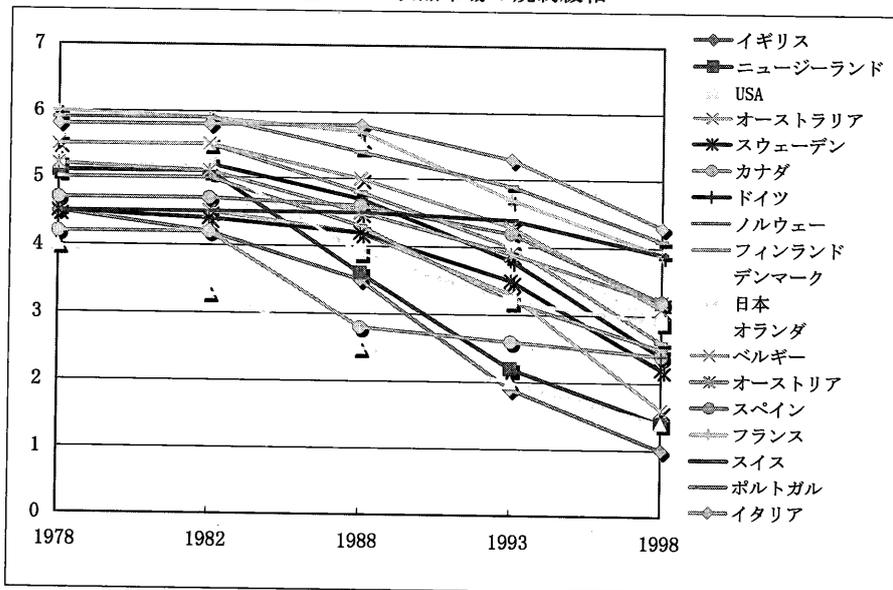
製品市場競争が強まった場合、企業への競争圧力が上昇し、製品需要の弾力性は高まるであろう。だが、こうした変化が実質賃金と雇用にどのような効果を与えるかは、すでに指摘したように、交渉構造に依存する。

製品市場競争の程度は2つの面から捉えることができるであろう。第1に、製品市場競争を促進する各種規制の緩和である。これはグローバルな製品市場競争のインフラを構築する競争の条件といえる。もう1つの点はこうした製品市場競争インフラのアウトプットである。グローバルな製品市場競争を可能とする基盤が構築された結果、どれだけ貿易活動が拡大したかという点に焦点が置かれる。前者は言わば製品市場競争の条件であり、後者は製品市場競争の結果といえることができるであろう。

Ⅲ-2-1. 製品市場の規制緩和

図-5には、1978年から1998年にかけての各国の製品市場の規制改革指標が示されている。これは製品市場競争の条件を示すものである。いずれの国においても製品市場の規制改革が進んでいることが理解される。また、その転換の時期は1980年代末もしくは1990年代初頭であることも理解される。

図-5：製品市場の規制緩和



だが、もちろん、そのスピードおよび水準において経済ごとに異なる。この間、もっとも規制緩和が進んだ経済はイギリス、ニュージーランド、アメリカ、次いでオーストラリアであった。他方、最も規制緩和の進展が遅れている経済はスイス、イタリア、ポルトガル、オーストリアである。1998年時点の水準でみれば、もっとも規制が少ない上位国はイギリス、ニュージーランド、アメリカ、オーストラリア、スウェーデン、カナダ、ドイツである。他方、同じくもっとも規制が多い経済はイタリア、ポルトガル、スイス、フランス、スペイン、オーストリア、ベルギー、オランダである。

国別のパネルを見ると、パネル(B)のグループにおいてもっとも規制緩和が進められてきたことが分かる。だが、パネル(B)のグループに劣るものの、パネル(A)の北欧諸国グループにおいても、着実に規制緩和が進行していることが理解される。こうした両グループに比べ、大陸ヨーロッパ諸国においては製品市場競争の規制緩和はそれほど進んでいないようである。だが、ドイツだけは例外のようである。交渉構造において変化が見られなかったにもかかわらず、製品市場の規制緩和が大幅に進んでいることが分かる（図-6）。

図-6：製品市場の規制緩和：グループ別

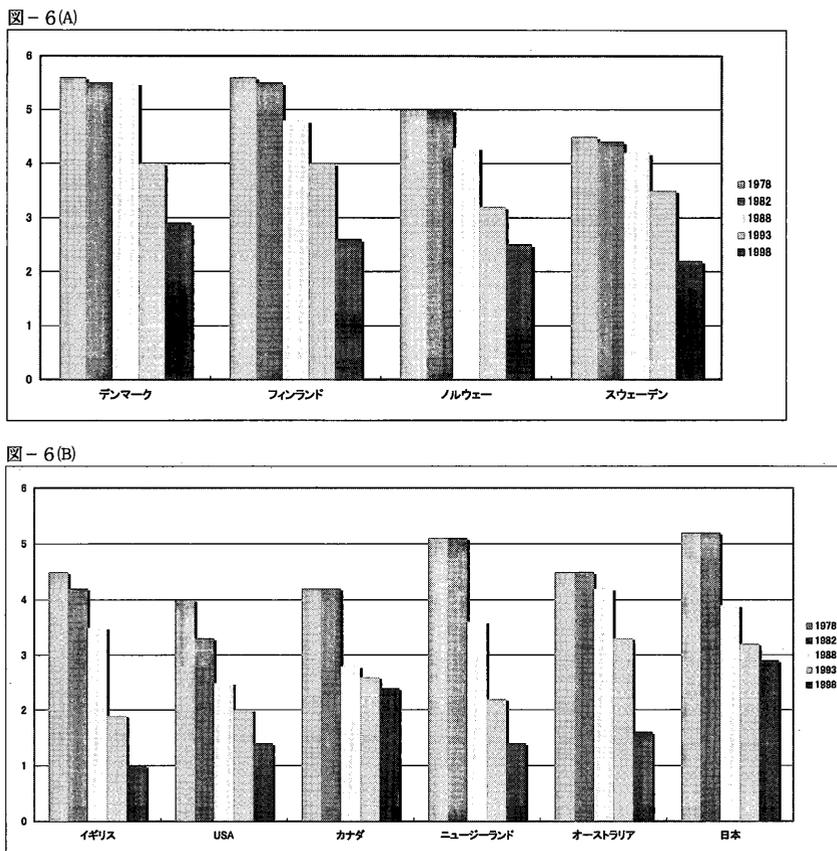
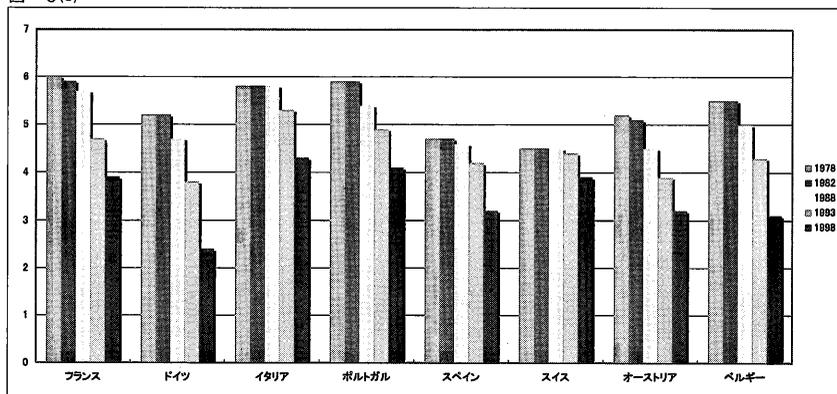


図-6(C)



データの出所：Nicoletti et al. (2003), et al. (2005).

賃金交渉構造が分権的交渉構造へと大きく変化したニュージーランド、オーストラリア、デンマークの3カ国は製品市場競争において大幅に上昇している。また中間レベルの交渉構造へと移行したスウェーデンとスペインについては、スウェーデンでは製品市場規制もかなり低下したものの、スペインにおいてはそれほど顕著な低下は観察されない。

III-2-2. 製品市場競争

図-7のパネル(A)においては対実質GDP比の貿易額（輸出+輸入）の各国の推移が示されている。これによってグローバルな製品市場競争基盤形成の成果に関する情報を得ることができる。一般的に、経済規模の小さな経済においてはGDPに占める輸出入は大きく、大きな規模の経済においては小さくなる。こうした点は同図においても確認されるが、時系列的な推移を見ると、長期的に上昇していることが伺われる。この点は図-7のパネル(B)において確認される。同図は1991年を100とし各国の開放度の推移をみたものである。とりわけ1990年代以降、いずれの経済においても市場の開放が進んでいることが理解される。

図-7：製品市場競争 図-7(A)

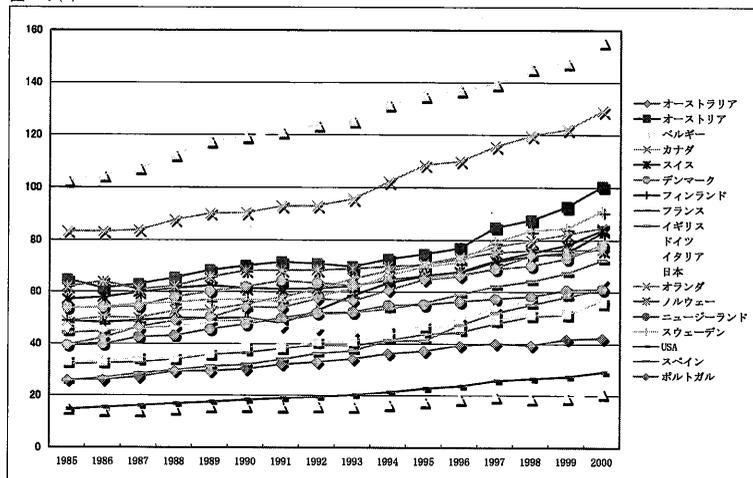
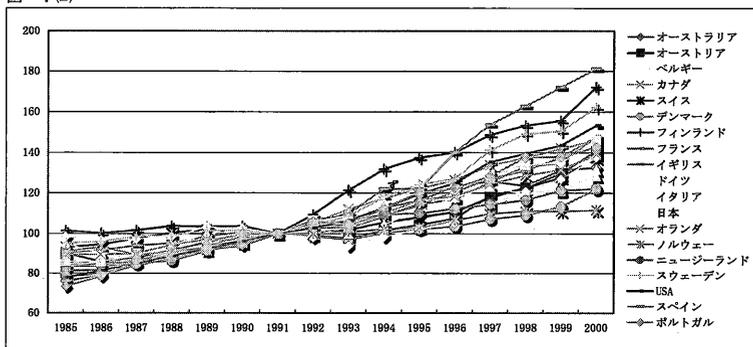


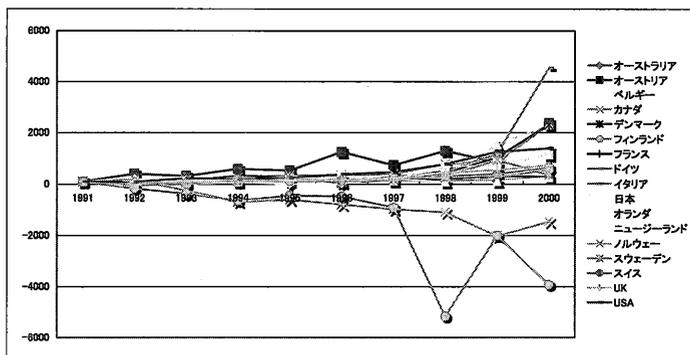
図-7(B)



データの出所：Penn World Table (PWT6.1)

図-8においては直接投資の推移が示されている。1990年代に入り、ほとんどの経済において国内への直接投資が増えていることが理解される。1991年を基準にそれ以降の推移をみると、フィンランドとノルウェーを除くすべて経済において直接投資が増加している。とりわけ、アメリカ、ドイツ、ベルギー、イギリス、オランダにおいて急激な伸びを見せている。こうした直接投資の大きさは直接製品市場競争の程度を表現するものではないものの、こうしたデータからも1990年代以降製品市場競争が強まってきたことが推測される。

図-8：直接投資



データの出所：Penn World Table (PWT6.1)

こうしたデータの観察からは製品市場競争について少なくとも次の点は確認される。1980年代末もしくは1990年代初頭からいずれの経済においても製品市場の規制緩和傾向が明瞭となり、製品市場競争を促進する環境が形成されはじめる。これに歩調をあわせるように経済の開放度および直接投資も、1990年代以降、急激に高まってきている。したがって製品市場競争は1990年代初頭にその条件面からみてもその成果の面からみても質的に転換したといえるであろう。したがって、1990年代以降、相異なる賃金交渉構造を有する経済に類似した製品市場競争圧力が課されていたと理解される。

Ⅲ-3. 失業に対する賃金の感応性

表-1には、各経済における失業に対する賃金の弾力性が示されている⁽¹⁰⁾。賃金交渉構造が分権的であり、かつ低水準のコーディネーションの経済——アメリカ、イギリス、オーストラリア、カナダ、ニュージーランド——をみると、オーストラリア、カナダ、ニュージーランドの弾性値は統

表-1 失業に対する賃金の感応性

	失業率	消費財価格
オーストラリア	-0.0454741 (-0.125)	-0.390269 (-0.788)
オーストリア	0.309395 (0.7175)	0.394533 (1.44)
ベルギー	-0.166618 (-0.679)	0.416072 (1.54)
カナダ	-0.108138 (-0.543)	-0.393946 (-1.26)
スイス	0.123090 (2.25)	-0.214411 (-2.03)
デンマーク	-0.397606 (0.1840)	0.831941 (0.3044)
フィンランド	0.282718 (3.07)	0.370654 (1.12)
フランス	0.458950 (1.38)	0.138795 (0.539)
ドイツ	0.356437 (2.67)	0.421531 (1.84)
イタリア	1.79675 (4.04)	0.413419 (1.17)
日本	0.187612 (2.17)	0.341002 (2.56)
オランダ	-0.446207 (-6.68)	0.385760 (2.54)
ノルウェー	0.283366 (1.38)	-0.0895392 (-0.143)
ニュージーランド	0.487594 (0.1923)	-0.0101336 (0.3057)
スウェーデン	0.286729 (5.12)	0.557756 (2.11)
イギリス	-0.491965 (-2.44)	0.926006 (2.41)
USA	-0.344372 (-2.49)	10.1353 (3.44)

注) 括弧内はt値.

計的に有意ではなかったものの、ニュージーランドを除いて失業率が賃金に与える効果は期待どおりマイナスであった。

大陸ヨーロッパ経済——フランス、ドイツ、イタリア、スイス、オーストリア、ベルギー、オランダ——についてはベルギー、オランダにおいては失業率が賃金に与える効果は負であり、それ以外は正であり、ほぼ期待された符号を示した。だが、有意な結果を示したのはスイス、ドイツ、イタリア、オランダだけであった。また、オランダのみが賃金に対する失業の効果は負であり、これは上述の賃金交渉構造からの予測——負の外部性の内部化効果——から期待されるものであった。

(10) 各経済の弾力性は対数表示の名目賃金を失業率と消費者物価に回帰させることによって得た。推定された期間は1985～2000年である(ただしスイスについては1991年～2000年)。名目賃金は生産労働者の平均稼働所得、消費者物価は消費財の価格水準、失業はOECDによって標準化された失業率である。

ドイツ、スイスもコーディネーション指標にもとづけば集権的賃金交渉構造グループに入るものの、賃金抑制効果は働いていないようである。イタリアの賃金交渉構造は上述のように集権化トレンドを示していたが、1990年代のコーディネーション指標にもとづけば依然として中間的レベルの賃金交渉構造に入っており、理論的予測に整合的な結果を示している。

最後に北欧諸国を見ると、デンマークだけが負の効果を示しており、それ以外の4カ国は正の値を示している。ただし統計的に有意な結果を示したのはスウェーデンだけであった。この期間、賃金交渉構造において大きな変化をみたスウェーデンでは効果は正である。こうした結果は、賃金交渉の分権化トレンドによって集権的賃金交渉の賃金抑制効果が低下したことを示すものと理解されるかもしれない。

こうした関連を見るために、図-9のパネル(A)において失業に対する賃金の弾性値と1995-2000年期間の賃金交渉構造の関連を示してある（ただし弾性値が統計的に有意な弾性値を示した国についてだけ表示してある）。上述のように、賃金交渉構造と賃金の弾力性との関連は分権的な構造において確認されるが、集権的な構造においては一貫した傾向は確認されない。とりわけ、イタリアが例外的である。もっともイタリアについてはすでに指摘したように、この間に中間レベルの賃金交渉制度から集権化傾向へと強まった例外的な経済である。イタリアにおいては集権的な賃金交渉の賃金抑制効果を読み取ることはできない。むしろ、独占効果が強まった傾向さえ伺われる。オランダについては集権的賃金交渉構造の賃金抑制効果が現れたと理解することもできるかもしれないが、これは後述のように製品市場競争の上昇の影響かもしれない。

図-9(A)：賃金の弾力性と賃金のコーディネーション

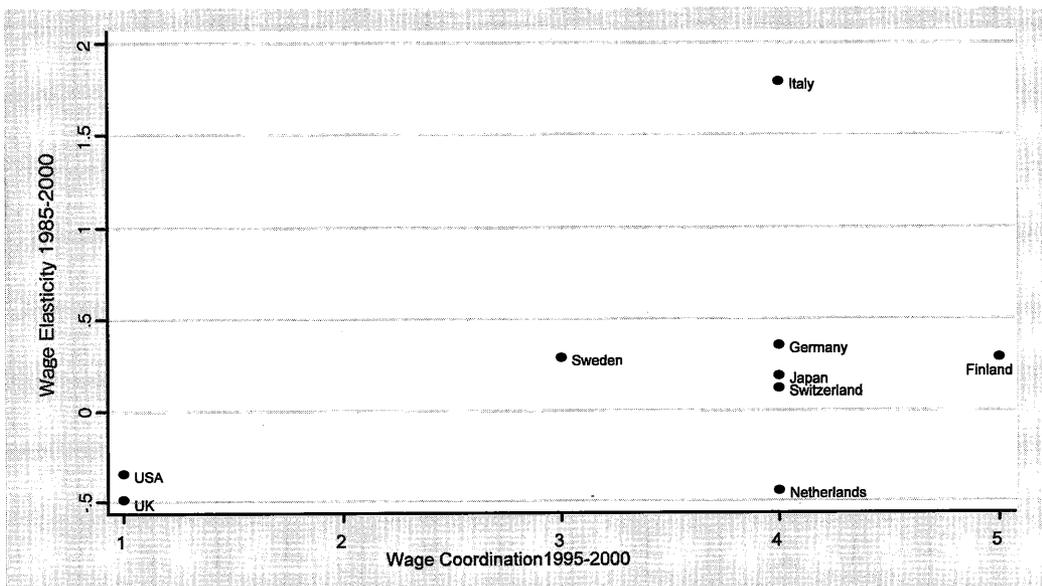
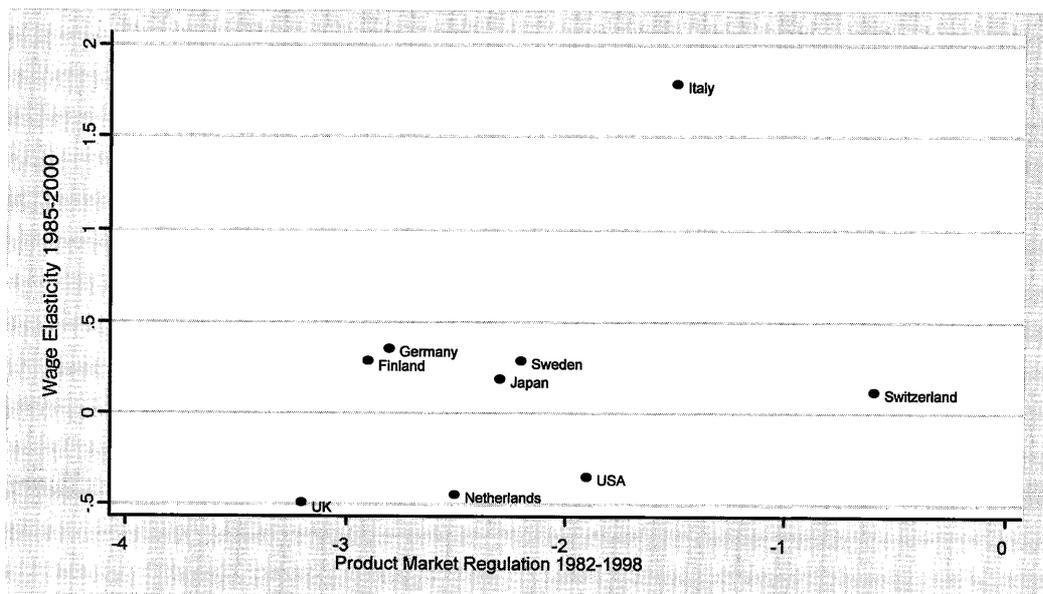


図-9(B): 賃金の弾力性と製品市場競争



とりわけ、注目されるのはスウェーデンの位置であろう。上述のように、スウェーデンは1980年代以降際立った分権化傾向を示し、1995-2000年のコーディネーション指標の上では中間的レベルの賃金交渉制度へと移行している。また、同時に失業に対する賃金の感応性は正の値を示している。スウェーデンにおいて典型的に考えられてきた賃金交渉制度の賃金抑制効果は大幅に低下したと考えられる。

次に、図-9のパネル(B)においては製品市場競争と賃金の弾力性の関連が示されている。製品市場規制指標としては1982年から1998年にかけての製品市場規制の変化を採用した。マイナスの値が大きい程、この期間に製品市場の規制緩和が進んだことを示す。本研究ノートの仮説にしたがえば、製品市場競争の拡大は賃金に与える失業の負の効果が上昇すると期待される。しかし、アメリカ、オランダ、とりわけイギリスにおいてはそうした効果が確認されるものの、ドイツ、フィンランド、スウェーデンについては規制緩和が進んだにもかかわらず、賃金の弾力性は負の値を示していない。他方、製品市場の規制緩和がそれほど進行しなかったイタリアとスイスについては、プラスの効果から伺われるように、製品市場競争が労働需要にまったく影響をあたえていないようである。

IV. 交渉制度および製品市場競争の効果

Ⅲにおいて失業に対する賃金の感応性と交渉構造・製品市場競争の関連を観察したが、そこでは一貫した関連を見出すことが出来なかった。そこで製品市場競争と賃金交渉構造の変化が賃金に与える効果を確認するために体系的な分析を試みることにしたい。ここでは、Nymoen and Rodseth

(2002)における賃金交渉モデルから引き出された賃金決定式を利用する。形式的には賃金はナッシュ交渉解であり、次のように表現される。

$$W=f(P^e, A, \bar{u}, b, \beta)$$

Wは賃金、 P^e は期待生産物価格、Aは生産性、 \bar{u} は失業率、bは失業手当、 β は労働組合の交渉力である。こうしたモデルにもとづいて本ノートでは価格水準、生産性、社会保障支出および失業率を入れた名目賃金式を推定する。利用されるデータは生産労働者の平均稼働所得、消費財価格水準、1人あたり実質GDP、対GDP比社会保障支出、OECD標準失業率、製品市場の規制緩和指標の変化率、コーディネーション指標であり、17カ国の1985年～2000期間のデータをプーリングして推計した。これにより、第1に、製品市場競争が賃金の失業率の感応性に影響をあたえているのか、さらに、第2に、賃金交渉制度によってその効果が異なるのか、を検討することにした。

計量的な分析に入る前に、賃金、失業、製品市場競争および交渉構造の関連を見ておきたい。図-10においては、パネル(A)賃金と失業、パネル(B)賃金と失業・製品市場規制緩和の相互作用⁽¹⁾、およびパネル(C)賃金と失業・コーディネーション⁽²⁾の相互作用の関連が示されている。パネル(A)を見ると、各国ごとに、また時代ごとに無視しえない相違が観察されるが、総じて失業が賃金に与える負の効果が観察される。これは製品市場規制の緩和の進行を考慮した場合にも、ほぼ同様の傾向が観察される(パネル(B))。だが、製品市場規制の緩和が失業に対する賃金の感応度を引き上げてもない。IIで予測されたように、失業に対する賃金の感応性に対する製品市場競争の影響は賃金交渉構造に依存する可能性があることを示していると言えるかもしれない。次に、パネル(C)の失業・労使間コーディネーションの相互作用が賃金に与える影響は負の効果を示しているものの、その効果は大幅に低下している。こうした事実は製品市場競争の変化よりも賃金交渉構造がより大きく賃金の失業感応性に影響を与えている可能性がある。

(1) ここで利用された製品市場競争指標は1982年から1998年にかけての製品市場の規制緩和指標の変化率である。値が大きい程、規制緩和が進んだことを示す。

(2) コーディネーションはOECD[2004]掲載の5年ごとの指標を採用した。

図-10(A) 賃金と失業

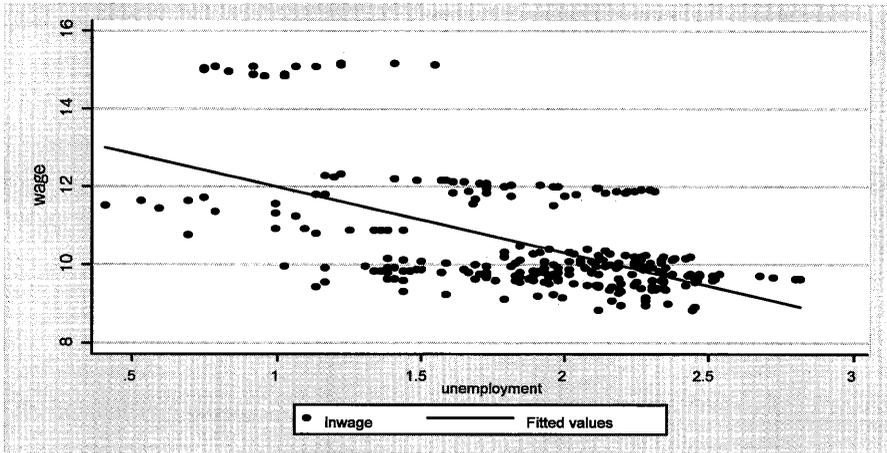


図-10(B) 賃金と失業・製品市場の規制緩和

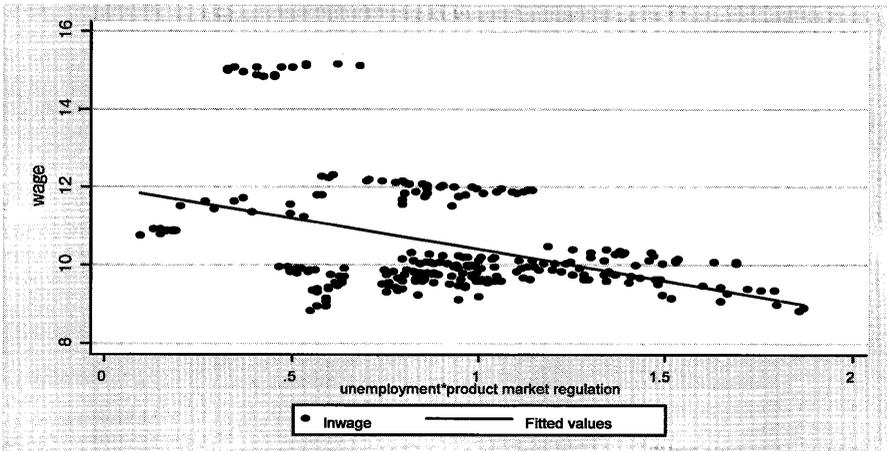


図-10(C) 賃金と失業・コーディネーション

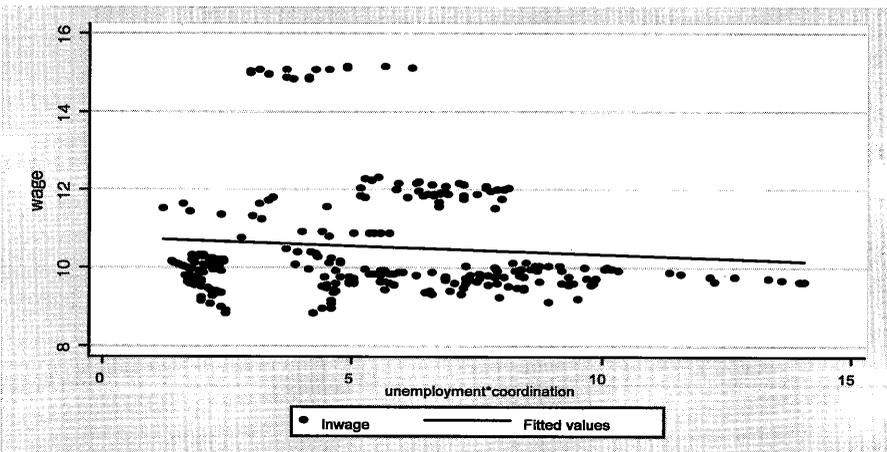


表-3において示されたモデル(1)は上述のモデルを推計したものである。失業が賃金に与える効果は負であり、また消費財価格が賃金に与える効果は正であり、期待どおりの結果が得られている。こうしたモデルに製品市場競争との相互作用において失業が賃金にどのような影響を与えるかを見るために(2)式に失業と製品市場競争の交互作用項を(Unemp*ProdMarkDeReg)導入した。これは負の効果をあたえており、かつ統計的に有意である。これは失業が上昇し、しかも製品市場競争が強まると、賃金が抑制されることを示すものであろう。しかし、この効果は、すでに指摘したように、賃金交渉構造ごとに異なるかもしれない。

そこで次に交渉構造ごとに失業・製品市場競争の相互作用が賃金に与える効果をみるために、賃金交渉構造を表現するダミー変数を作成し、モデル(3)~(5)に組み込んだ。賃金交渉構造を表現するダミー変数は1990年代のコーディネーション指標(OECD(2004))の平均にもとづき5つに分類した(各分類に入る経済は表-2において示されている)。たとえば、同期間において5の値をとる経済のダミー変数(coord5)にはすべて1の値を与え、それ以外の経済には0の値を与えた。こうした方法でcoord1からcoord5の5つのダミー変数を作成した。coord1がもっとも分権的であり、coord5がもっとも集権的な賃金交渉構造であることを表現する。こうしたダミー変数を失業・製品市場競争と結びつけることによって異なった交渉構造における失業・製品市場競争の相互作用が賃金に与える効果を捉えることを意図した。たとえば、Unemp*ProdMarkreg*Coord1は失業・製品市場競争ともっとも分権的な賃金交渉制度を結びつきを表現する。かりにこの変数が賃金に負の効果を与えるとすれば、もっとも分権的な賃金交渉制度の下で失業・製品市場の相互作用が賃金抑制効果を持つことを表現する。

表-2 賃金コーディネーション(1990年代平均)

Coord1	イギリス、アメリカ、カナダ、ニュージーランド
Coord2	オーストラリア、フランス
Coord3	デンマーク、イタリア、スウェーデン
Coord4	オーストリア、ベルギー、ドイツ、日本、オランダ、ノルウェー
Coord5	フィンランド

表-3の結果を見ると、交渉構造ごとの失業・製品市場競争の相互作用が賃金に与える効果(Unemp*ProdMarkDeReg*Coordの係数)は、分権的な賃金交渉構造(3)(4)において負であり、またもっとも集権的な賃金交渉構造(7)においても負であった。他方、両者の中間的なケース(5)(6)においては正であった。これは、本研究ノートで提示した仮説と異なり、1990年代において製品市場競争が拡大したにもかかわらず、依然として賃金交渉構造・コーディネーションの中間的ケースにおい

ては賃金抑制効果は働いていないということが確認される。ただし、モデル(3)(4)(6)の係数は統計的に有意ではない。だが、中間的レベルの賃金交渉構造・コーディネーションを示す(5)モデルは統計的に有意であり、しかも正の値を示している。したがって少なくとも、(5)のモデルの経済の下においては、製品市場競争が拡大し、失業率が上昇したとしても、それが賃金抑制に与える効果は見られないと言える。

表-3 賃金、製品市場競争および交渉構造

被説明変数：名目賃金、1985～2000年							
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
cons	-7.982406 (-1.51)	-16.48469 (-2.86)	-21.00304 (-3.90)	-22.62122 (-4.62)	-22.1071 (-4.25)	-22.79418 (-4.29)	-20.17878 (-3.87)
ConsumptionPrice	2.328574 (-6.68)	2.700028 -6.95	1.887013 (-3.44)	3.053632 -8.32	2.88552 (8.00)	3.044657 (-8.11)	3.283628 (-9.17)
SocialExp	0.0140702 (-0.28)	-0.0994704 (-1.98)	-0.1426816 (-2.72)	-0.1111767 (-2.15)	-0.153791 (-3.05)	-0.1201725 (-2.38)	-0.1141813 (-2.33)
Productivity	0.9857061 (-1.9)	1.5035 (-2.26)	1.887013 (-3.44)	1.899496 (-3.45)	1.918091 (-3.56)	1.917996 (-3.46)	1.550798 (-2.85)
Unemployment	-1.214323 (-7.10)						
Unemp*ProdMarkDeReg		-0.6090195 (-2.59)					
Unemp*ProdMarkDeReg*Coord1			-0.2537043 (-1.60)				
Unemp*ProdMarkDeReg*Coord2				-0.1242048 (-0.59)			
Unemp*ProdMarkDeReg*Coord3					0.8199969 (3.36)		
Unemp*ProdMarkDeReg*Coord4						0.0846689 (0.42)	
Unemp*ProdMarkDeReg*Coord5							-0.1978518 (-3.72)
Adj R-sq	0.4285	0.3322	0.3214	0.3155	0.3439	0.3150	0.3500

注) 括弧内はt-値. サンプル数258.

賃金交渉制度が賃金抑制に与える効果を検討した先行的研究としてKenworthy [2002] がある。同論文は1990年代の賃金交渉構造を検討し、交渉構造が賃金抑制にほとんど効果を持たなかったことを指摘している。その理由としては高水準の賃金コーディネーション国において失業パフォーマンスが悪化したことよりも、低水準の賃金コーディネーション国の失業パフォーマンスが改善したことが寄与したと見ている。Kenworthyの研究は製品市場競争の効果を考察していないが、交渉構造と賃金抑制に焦点を置いた研究としては本ノートと同様の関心を有するものである。だが、本ノートにおいては1990年代においても交渉構造が賃金抑制に有意な影響を与えることが確認される。

とりわけ、高水準のコーディネーションを示す経済において、そうした効果が確認される。たしかに、1990年代において観察された失業パフォーマンスと賃金コーディネーションの関連は消えたかもしれない。しかし、1990年代、雇用パフォーマンスの改善が両者の関連を曖昧なものにしたとしても、そのメカニズムには依然として変化がないと言えるであろう。

V. 終わりに

本研究ノートにおいて検討された課題は、第1に、1990年代の製品市場競争が賃金抑制効果に影響を与えるかどうかという点であり、第2に、それが賃金交渉構造ごとに異なるのかどうかを検討することにあつた。言いかえれば、賃金交渉構造の賃金抑制効果に変化が見られるかどうか、ということを検討することにあつた。本研究ノートで提示した仮説は製品市場競争の拡大が財の代替性を高め、とりわけ、産業レベルの中間的交渉構造・コーディネーションを持つ経済において賃金抑制効果が上昇するというものであつた。したがって図-1(C)の集権化-賃金の関連がフラット化するということであつた。

だが、本研究ノートの検証から引き出された結論は、製品市場競争と失業の相互作用が賃金に与える抑制効果は確認されるものの、賃金交渉構造・コーディネーションを考慮すると、フラット化は確認されなかつた。中間レベルの賃金交渉構造を有する経済においては、製品市場競争が強まる中にあつても、失業が賃金に与える効果は見られない。

したがって今後問われるべきは、製品市場競争が上昇しているにもかかわらず、なぜ賃金抑制効果が機能しないのか、ということである。このためには各経済に関するより詳細な検討が必要とされるであろうし、理論的には、独占効果と負の外節の内部化効果それぞれを独立に検証することも必要となるであろう。

【データの出所】

賃金交渉の集権化およびコーディネーション指標はOECD (2004) より得た。製品市場規制指標はNicoletti and Scarpetta[2003], Conway et al. [2005] より得た。消費財価格水準、1人あたり実質GDP、対実質GDP比貿易、直接投資はPenn World Table (PWT6.1) より得た。OECD標準失業率、生産労働者の平均稼働所得はHuber, E. Ragin, C. Stephens, J.D. Brady, D. and Beckfield, J. Comparative Welfare States Data Set, Northwestern University, University of North Carolina, Duke University and Indiana University, 2004より得た。対GDP比社会保障支出はOECD (2005) より得た。

引用文献

- [1] Benner, M. and Vad, T.B. (2000) Sweden and Denmark: Defending the Welfare State, Scharpf, F. and Schmidt, V. (eds.) *Welfare and Work in the Open Economy, Vol II Diverse Responses to Common Challenges*, Cambridge University Press.
- [2] Calmfors, L. and Driffill, J. (1988) Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance, *Economic Policy*, 6 : 13-61.
- [3] Calmfors, L. (2000) Wages and Wage-Bargaining Institutions in the EMU—A Survey of the Issues, mimeo.
- [4] Choi, M. (2006) Threat Effects of Capital Mobility on Wage Bargaining, Bardhan, P. Bowles, S. and Wallerstein, M. (eds.) *Globalization and Egalitarian Redistribution*, Princeton University Press.
- [5] Conway, P. J. and Janod, V. and Nicoletti, G. (2005) Product Market Regulation in OECD Countries: 1998 to 2003, *OECD Economics Department Working Papers*, no. 419.
- [6] Driffill, J. (2005) , The Centralization of Wage Bargaining Revisited, What have we learned?, mimeo.
- [7] Freeman, R.B. and Gibbons, R. (1993) Getting Together and Breaking Apart : The Decline of Centralised Collective Bargaining. *NBER Working Paper*, No.4464.
- [8] Freeman, R. (1995) Are your Wages Set in Beijing ?, *Journal of Economic Perspectives*, 9 : 3, pp.15-32.
- [9] Groth, C. and Johansson, A. (2004) Bargaining structure and nominal wage flexibility, *European Economic Review*, 48 : 1349-1365.
- [10] Huber, E. and Stephens, J. E. (1998) Internationalization and the Social Democratic Model : Crisis and Future Prospects, *Comparative Political Studies*, 31 (3) , pp.353-397.
- [11] Iversen, T. (1988) The Choices for Scandinavian Social Democracy in Comparative Perspective, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol.14, No.1, 1998
- [12] Kenworthy, L. (2002) Corporatism and Unemployment in the 1980s and 1990s, *American Sociological Review*, 67 (3) , pp.367-388.
- [13] Layard, R. Nickell, S. and Jackman, R. (1991) *Unemployment : Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press.
- [14] Nymoer, R. and Rodseth (2003) , Explaining unemployment: some lessons from Nordic wage formation, *Labour Economics*, 10.
- [14] Nicoletti, G. and Scarpetta, S. (2003) , Regulation, productivity and growth :

- OECD evidence, *Economic Policy*, 36 : 11-72
- [15] Ochel, W. (2001) Collective Bargaining Coverage in the OECD from the 1960s to the 1990s, *CESifo Forum 2* (4) , 62-65
- [16] OECD (2002) *Employment Outlook*.
- [17] OECD (2004) *Employment Outlook*.
- [18] OECD (2005) *OECD Factbook : Economic, Environmental and Social Statistics*.
- [19] Pontusson, J. and Swenson, P. (1996) Labor Markets, Production Strategies, and Wage Bargaining Institutions: The Swedish Employer Offensive in Comparative Perspective, *Comparative Political Studies*, 29 : 223-50.
- [20] Slaughter, M. (2001) International Trade and Labor-Demand Elasticities, *Journal of International Economics*, 54 (1) : 27-56.
- [20] Soskice, D. (1990) Wage Determination : The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 6 (4) : 36-61.
- [21] Swenson, P. (1991) Bringing Capital Back in, or Social Democracy Reconsidered : Employer Power, Cross-class Alliances and Centralization of Industrial Relations in Denmark and Sweden, *World Politics*, 43 : 513-44.
- [22] Thomas, A. (2002) The Costs of Benefits of Various Wage Bargaining Structures : An Empirical Exploration, *IMF Working Paper*, WP/02/71.
- [22] Varitaiine, J. (1998) Understanding Swedish Social Democracy : Victims of Success ?, *Oxford Review of Economic Policy*, 14 (1) .
- [23] Wallerstein, M. and Moene, K. O. (2003) , Does the Logic of Collective Action Explain the Logic of Corporatism ?, *Journal of Theoretical Politics*, 15 (3) : 271-297.
- [24] Wallerstein, M., Golden, M. and Lange, P. (1997) Unions, Employer's Associations, and Wage-setting Institutions in Northern and Central Europe, 1950-1992, *Industrial and Relations Review*, Vol.50, No.3
- [25] Olson, M. (1965) *The Logic of Collective Action*, Harvard University Press (依田博・森脇俊雅訳『集合行為論——公共財と集団理論——』ミネルヴァ書房、1983年)