

論 説

集権的賃金交渉制度の衰退に関する分析 —制度変化への政治経済学的アプローチ—

遠 山 弘 徳

本稿の課題は「政治経済的均衡としての制度」概念を基礎に制度変化を分析することにある。具体的には、労働市場制度——集権的賃金交渉Centralized Wage Bargaining——の変化に焦点をあて、経済主体間の利害対立が制度の変化を引き起こすかどうかを検討する。Event History Analysisを利用したモデルにおいて、労使間対立、経営者間の対立および製品市場競争を取り上げ、それらの要因が集権的賃金交渉制度のハザード率に影響を与えるかどうかを検証される。こうした分析からは、経営者間の対立については有意な結果は得られないものの、争議件数と製品市場競争要因が有意な正の効果を与えることが確認される。すなわち、争議件数と市場競争が上昇した場合、集権的賃金交渉制度が変化する確率が引き上げられることが確認される。

I. 課題——「制度からの効果」から「制度への効果」へ——

近年の失業分析に注目すると、労働市場制度が経済的成果に与える効果をめぐって数多くの理論的および実証的研究が蓄積されている。たとえば、Blanchard and Wolfers (2000) は、OECD20カ国を対象とし、1960-64から1995年にかけて5年間を1期間とする8期間のデータを利用し、失業に与える制度の効果、経済的ショックの効果および制度とショックの相互作用の効果を検証している。これにより、補償率が高く、給付期間が長く、雇用保護が厳格であり、労働組合組織率が高く、またコーディネーションが低い場合、経済的ショックが失業に大きな正の効果を与えるということを見いだしている。また、Nickell, Nunziata and Ochel (2001) も、1961年から95年にわたるOECD20カ国の年次データにもとづいて、労働市場制度が雇用パフォーマンスに与える直接的効果を検討している。そのさい、制度と経済的ショックの相互作用項を導入し、そうした相互作用が失業に与える効果も推定している。こうした分析により、彼らは失業の歴史のほとんどが制度の変化によって説明することができるかと主張し、経済的ショックと制度の相互作用項が失業率の説明にそれほど多くを付け加えるものではないことを示し、Blanchard and Wolfers (2000) を批判している。

労働市場制度と失業の関連の分析においては、個別の制度の効果にとどまらず諸制度の相互作

用効果へと展開されている。こうした諸制度の相互作用効果を明示的に取り上げた研究としては Belot and Van Ours (2001) があげられる。彼らは、制度の効果を個別的に検討する代りに、労働市場諸制度の相互作用を検討し、失業率に与える効果を検証している。そのさい取り上げられたのは、以下の3つの特殊な相互作用である。すなわち、税率と交渉水準、雇用保護と交渉水準、および労働組合組織率と交渉水準である。彼らは多くの国において税率と補償率の相互作用が失業を押し上げることを示している。また、賃金交渉が企業レベルで行われる国においてのみ雇用保護が失業率に有意な負の効果を与えることも確認している。

労働市場制度研究の焦点は、個々の制度が個別に失業率に与える効果から、諸制度の相互作用の効果へとシフトしつつある。こうした研究動向は注目すべき変化である。だが、いずれにせよ、上記のどの研究も制度が経済的成果に与える効果に焦点を置いたものにすぎない。上述の諸研究においては「制度からの効果」に焦点が置かれており、「制度への効果」は検討されていない。

言うまでもなく、制度は比較的長期にわたり存続するものであるが、それ自体変化する。制度は経済的成果に影響を与えるが、同時に経済的成果から影響を受ける (cf Acemoglu, Johnson and Robinson (2005))。

本小論は政治経済学的アプローチからこの空白を埋めようとする試みである。本稿においては、1980年代以降、先進資本主義経済において大きく変化した労働市場制度——集権的賃金交渉制度 Centralized Wage Bargaining Institutionsの衰退——に焦点をあて、経済的要因が労働市場制度に与える効果を検討することを課題とする。

本稿は以下のように構成される。第1に、先行研究の検討にもとづいて本稿において採用される分析アプローチと検討すべき仮説を提示する。第2に、Event History Analysisを利用し、仮説の妥当性を検証する。最後に、以上の分析から引き出される含意を示す。

II. 政治経済的均衡としての制度

本小論において制度変化の分析にあたって基礎となる概念は Amable (2003) において展開された「政治経済的均衡としての制度」(Amable (2003), p.46) 概念である。アマーブルにおいては、制度は2つの層に分類される。個々の経済主体のインセンティブおよび行動に制約を与えるゲームのルールとしての制度、そしてそうしたゲームのルールを規定する「政治経済的均衡としての制度」である。制度変化の分析にあたって重要な役割を担うのは後者の概念である。これは「特殊な権力構造における行為主体間の戦略的相互作用の結果」(Amable (2003), p.35) として定義される。言いかえれば、異質な利害をもつ行為主体は——対立と妥協を繰り返しながら——社会的集団、社会政治的集団、さらに支配的社会的ブロック形成し、制度(ゲームのルール)に影響を与えることになる (Amable (2003), p.48)。こうした枠組みにおいては、制度は社会的諸

集団の対立と妥協をつうじて形成されるものであり、そうした集団間の分配問題とコンフリクトが制度の変化に影響を与えるもっとも重要な要因として位置づけられる。

II-1. 労働市場制度の内生化

Amable (2003) において展開された制度概念から労働市場制度の変化の分析に接近したとき、労働市場制度の内生化を試みた2つの研究が注目される。1つは所得分配——とりわけ熟練労働者と不熟練労働者の間の分配に注目したLee and Roemer (2005) の議論であり、もう1つは企業・使用者の行動を分析の中心におき、使用者間にどのような利害対立が発生し、それが制度にどのような影響をあたえてきたかを歴史制度論的観点から分析したThelen (2001) の研究である。

Lee and Roemer (2005) においては、なぜある国は純粹競争労働市場に近い労働市場を持ち、他の国は強力な労働組合を持つ労働市場を有するのか。いかなるとき経済主体は労働組合組織に基礎を置いた賃金設定から非労働組合型の賃金設定への移動を望むのかが問われる。

彼らは、政権の性格を取り入れた政治経済モデルによって、こうした問題に答えている。重要な変数は労働者間の平等・不平等であり、それが異なった熟練度を有する労働者間の政治的提携に与える影響である。労働者間の不平等がきわめて高いとき、もしくはきわめて低いとき、中程度の熟練を有する労働者の利害は不熟練労働者のそれに一致する。このとき、この異なった熟練度を有する労働者間の政治的提携——政治的均衡——は労働組合を基礎とした賃金設定を支持する可能性が高い。しかし、労働者の不平等が中程度の場合、熟練労働者は不熟練労働者と共通の利害を見出さず、両者の間に政治的均衡が成立する可能性は低くなることが示される。したがって、所得の不平等と労働組合レジームに対する社会の政治的選好の関係は——相異なる熟練を有する労働者間の提携をつうじて媒介されることにより——非線形的となる。

異なった熟練度を有する労働者間の提携におけるキープレイヤーは中程度の熟練労働者の行動である。不熟練労働者は競争的労働市場よりも労働組合型の労働市場を選好する。他方、高い熟練度の労働者は競争的労働市場を選好する。しかし、どちらの集団も労働市場レジームの選択にあたっては多数派を形成できない。多数派の形成においては中程度の熟練労働者の行動がカギとなる。不平等がきわめて低い水準にあるとき、中程度の熟練労働者が移転所得から受け取る利益は納税という損失よりも大きくなり、不熟練労働者と提携し、労働組合型の労働市場レジームを選好する。しかし、不平等が上昇していくと、中程度の熟練労働者の所得は不熟練労働者のそれに比べて上昇し始め、高熟練労働者の経済的利害と一致するようになり、競争的労働市場を選好するようになる。しかし、さらに不平等が上昇していくと、中程度の熟練労働者の経済的損失は高まり、高熟練労働者との提携が維持されなくなり、ふたたび低熟練労働者との提携が形成され

る。したがってふたたび労働組合理型の労働市場レジームが選好される。

Lee and Roemer (2005) のモデルにおいては、所得分配——異なった熟練度を有する労働者間のそれ——の変化が労働者間の政治的提携を転換させ、そのことが労働組合理型労働市場レジームの発展もしくは衰退を誘発する。

Lee and Roemer (2005) の研究から引き出される含意は、賃金交渉制度と経済的パフォーマンスの関連に関する研究を新たな問題設定の中に位置づける。従来の交渉制度と経済的成果の関連は、交渉制度が経済的効率性に与える効果に焦点を置いていた。しかし、Lee and Roemerのように、労働市場制度の変化を分析しようとする場合、集権的な労使交渉・賃金設定は、それが生み出すコーディネーション問題の解決——負の外部性の内部化——よりも、所得分配に対する効果が注目される (Wallerstein and Moene (2003))¹。制度変化を考察するとき、ふたたび、分析の中心に取り戻されるのは分配問題である。

労働市場制度の変化を説明しようとした研究としてはThelen (2001) の歴史—事例研究も注目される。同研究は、現代の先進諸経済において「グローバルイゼーション」に呼応した労働市場の規制緩和が普遍的な動きだと見る研究を批判するものであり、労働市場制度——賃金交渉制度——における変化は一様に規制緩和へ進むのではなく、むしろ、分岐しつつあることを強調する。そのさい、労使の交渉構造の変化は、一方におけるミクロレベルの製品市場戦略—技術選択—職場レベルの労働組織の再編、他方におけるマクロの労使・賃金交渉制度——この両者の関連に関する分析にもとづき、労使交渉制度の多様性は経営者のミクロレベルの戦略の違いから説明される。

たとえば、スウェーデンの集権的な賃金交渉 (あるいは連帯主義的賃金交渉) の衰退は、1983年、金属産業の経営者団体VFが全国的な労使交渉の枠組みから撤退したことに始まり、1980年代に分権化の方向に進みはじめたことが知られている。これ以降、スウェーデンの賃金交渉は分権化された交渉へと向かうと考えられていた。しかし、Thelenは、賃金交渉が産業レベルで安定したものとなったことを指摘している。第1に、VFは経営者団体SAFの中で孤立しており、VFが交渉をさらに分権化し、企業レベルにおろそうとしたにもかかわらず、他の部門の経営者団体は産業レベルの交渉制度で満足していた。第2に、VFに属する小企業は産業レベルでの交渉を維持することを強く求め、VF内部でさえ交渉の完全な分権化は激しい抵抗に遭遇した (Thelen (2001), p.87)。

職場レベルでの労働者の協力的行動を必要とする戦略およびそれに照応した労働組織——たとえば、リーン生産方式——を採用した場合、職場内部の対立が生産に大きな影響を与えるため、経営者は職場レベルでの対立により感応的となる。このため、むしろ、職場において労使間の対

¹ Freeman (1988) による賃金交渉制度と賃金分散の関連、またRowthorn (1992) による賃金交渉制度と平等 (賃金分散と雇用パフォーマンスの総合指標に基づく平等の程度) の関連に関する分析は、経済的成果——所得分配——が制度の変化に与える効果を分析するさいに再評価されるべきであろう。

立を生み出しかねない分配問題を職場レベルから取り除き、より上位の交渉レベルに移すことを選択する。

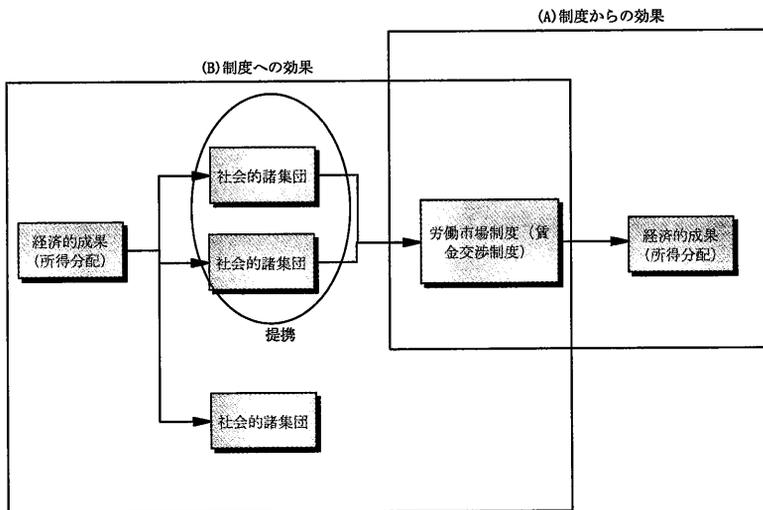
こうしたThelenの議論において注目される点は、どの交渉制度が選択されるかは、個々の企業の製品市場戦略およびそれにもとづく労働組織に依存するという点を指摘している点である。このため交渉制度の選択をめぐるのは経営者間の利害が対立する可能性がある。こうした使用者間の利害対立が労働市場制度に与える効果は、たとえば、Mares (2001) のドイツ研究においても確認されている。

Maresによるドイツの事例研究は労働市場制度——とくに労働者の社会保護に関わる制度——の形成にあたって使用者が如何に大きな影響を与えるかを明らかにしている。たとえば、ドイツにおいて早期退職制度の創設において主要な役割を果たしたのが大規模製造業の企業であることが指摘され、さらに、同制度の創設めぐる大企業使用者と中小企業使用者の利害対立が描かれている²。

Thelenの研究にしたがえば、労使間の協調を必要とする技術が選択された場合、産業別もしくは全国的な賃金交渉制度が選択される可能性が高い。他方、協調的関係を必要としない場合、分権的な力が強まると予測される。

以上の研究から引き出される分析の枠組みは、図-1のように描くことができるであろう。同

図-1 「制度からの効果」と「制度への効果」



² 「大企業とは対照的に、中小企業の使用者たちは早期退職という選択肢をほとんど利用しなかった。ドイツ中央手工業連盟は、早期退職への大企業の依存がドイツ社会保険制度の寛大さを乱用するものだと繰り返し非難し、そうした乱用を終わらせる断固とした法的手段を要求した。小企業の出版物によれば、職業生活の短縮を奨励する政策は、違法な雇用を奨励したり、ドイツのすべての企業が直面する非賃金労働コストを引き上げたりすることによって、中小企業の存続にとって根本的な脅威となった。」 (Mares [2001], pp.209-10)

概念図は「制度が経済的成果に与える効果」と「経済的成果が制度に与える効果」の関連を描いたものである。(A)の領域において示されている労働市場制度——賃金交渉制度——が分配に与える効果は多くの研究において確認されてきた点である。だが、他方で経済的成果が制度に与える効果(領域(B))についてはほとんど研究されてきていない。領域(B)に描かれているように、経済的成果——分配問題およびそれをめぐる経済主体間の利害対立——は社会的諸集団(たとえば、熟練労働者集団や不熟練労働者集団、あるいは中小企業使用者集団等)の権力分布およびその選好・行動に大きな影響を与える。Amable(2003)が指摘するように、さらに、そうした社会諸集団の中のある社会的諸集団は提携することにより支配的ブロックを形成し、労働市場制度の変化を引き起こすことになる³。

II-2. 仮説

Amable(2003)によって展開された制度変化への政治経済的アプローチ、およびII-1で検討した先行研究にもとづくと、労働市場制度の変化を説明する要因としては2つの要因が注目される。第1に、所得分配である。Lee and Roemerの研究にもとづけば労働者間の所得分配であり、Thelenの研究を基礎におけば労働者と使用者の間の分配——労使間の協調の程度を尺度することを意図する——である。第2に、ThelenやMaresの研究からは使用者間の利害対立が重要な要因として浮かびあがってくる⁴。

本稿では労働市場制度の中でも賃金交渉制度に焦点をあてる。より正確には集権的賃金交渉制度Centralized Wage Bargainingの変化を分析対象とする。集権的賃金交渉制度は、理念的には、全国的な労働組合と使用者組織、言い換えれば頂上組織の間で賃金をめぐって交渉が行われ、そこで結ばれた協定に傘下の組織——使用者と労働者——が従うという交渉制度である。しかし、こうした集権的賃金交渉制度は多くの国において1970年代末から1980年代にかけて崩れてきている(cf. Thomas(2002))。集権的賃金交渉制度はスウェーデンをはじめとするスカンジナビア諸国に典型的な制度である。本稿ではEvent History Analysisを利用し、そうした経済における賃金交渉制度を対象に、制度変化を引き起こす要因を検討することにしたい。

上述の先行研究からは集権化された賃金交渉制度の変化に関しては以下のような仮説が提示される⁵。

³ Amable(2003)の表現を借りれば、社会的グループは、提携することにより、社会的政治的グループ、さらに支配的社会的ブロック、政治連合を形成して行き、諸制度——ゲームのルール——に影響を与えることになる(Amable(2003), pp.47-8)。

⁴ もちろん、いずれの研究も制度変化とそうした要因との間の直接的な関連を強調しているわけではない。むしろ、労働市場制度レジームの相違が前提され、ある一定の条件の下でのレジーム選択が指摘されている。

⁵ すでに指摘したように、Lee and Roemerの研究にもとづけば労働者間の所得分配における格差拡大も集権化された賃金交渉の変化に影響を与えるであろう。しかし、彼らの分析は、労働者の熟練度を媒介として、労働者間の分配問題が制度選好に与える効果が非線形的であることを強調する。本稿では熟練度を加味した労働者間の不平等を尺度する国際比較可能

1. 労使間の対立の拡大は、集権的賃金交渉制度のハザード率に正の効果を与える (cf. Thelen (2001))。
2. 使用者間の対立は、集権的賃金交渉制度のハザード率に正の効果を与える (cf. Thelen (2001), Mares (2001))。

さらに、以上の仮説に、Ebell and Haefkeの研究において指摘された製品市場競争も採用したい。同研究は1980年代半ば以降製品市場競争が劇的に変化してきたという事実に焦点をあてるものであり、製品市場競争と労働市場の間の結びつきを示す多くの経験的証拠の上に展開されている。

Ebell and Haefke (2006) は製品市場競争の程度が労働者の交渉制度選択に影響を与えるモデルを展開している。彼らは、過去20年間のアメリカとイギリスにおける団体交渉のカバレッジと組織率の大幅な衰退が1980年代初頭のレーガンおよびサッチャー型の製品市場改革の直接的な結果であることを指摘し、交渉レジームに対する労働者の選択を製品市場競争によって内生化するモデルを展開する。

彼らのモデルにおいては、交渉制度の選択と製品市場競争の関連は次のように描かれる。団体交渉は交渉の剰余としての利潤シェアの一部を労働者に与える。団体交渉によって得られる剰余は製品市場の競争とともに低下して行く。対照的に、個別交渉の剰余はそれぞれの労働者の限界収入に依存し、それは均衡においては限界労働者を雇用するコストに等しくなる。雇用コストは製品市場競争とともに上昇していく。なぜならば競争によってどの企業も多くの欠員を抱えるようになり、新規労働者の雇用がより困難なこととなるからである。したがって、団体交渉の下での剰余は競争とともに低下し、他方、個別交渉の下での剰余は競争とともに上昇する。こうして労働者は、独占力が高い場合、集団的交渉を愛好するようになる。しかし、独占力が低い場合には個別交渉を愛好するよう誘発される。

こうしたモデルからは製品市場競争が低水準である場合、団体交渉が安定的であり、他方、製品市場競争が高水準である場合、個別交渉制度が支配的となると予測される。したがってEbell and Haefke (2006) からは以下のような仮説が引き出される。

3. 製品市場競争の進展は、集権的賃金交渉制度のハザード率に正の効果を与える (cf. Ebell and Haefke (2006))。

以上の仮説の検証にあたってはEvent History Analysisを利用する⁶。Event History Analysisは

なデータの制約から、Lee and Roemerの研究から引き出される仮説については検討対象から除外した。

⁶ Event History Analysisについては、たとえば、Box-Steffensmeier and Jones (2004) を参照されたい。

いわゆる生存時間分析である。本稿においては、集権化された賃金交渉制度の変化を同制度の「死亡」、そしてそれまでの時間を同制度の「生存時間」と捉える。交渉制度の「死亡」が起こる確率（ハザード率）を被説明変数とし、上記の要因によってハザード率が影響されるかどうかを検討する。これにより、分配問題および製品市場競争が、集権化された賃金交渉制度の変化を引き起こす可能性を検証することを意図する。

Ⅲ. 賃金交渉制度のEvent History Analysis

集権化された賃金交渉制度の変化に関する分析は、以下のように進められる。第1に、OECD（2004）によって編集された賃金交渉制度の集権度の時系列データを利用し、集権的賃金交渉制度の生存関数を計測し、その時系列的な変化を観察する。次いで、第2に、Cox比例ハザードモデルを利用し、Ⅱで示した要因が集権化された賃金交渉制度の変化に有意な影響を与えるかどうかを検討する。

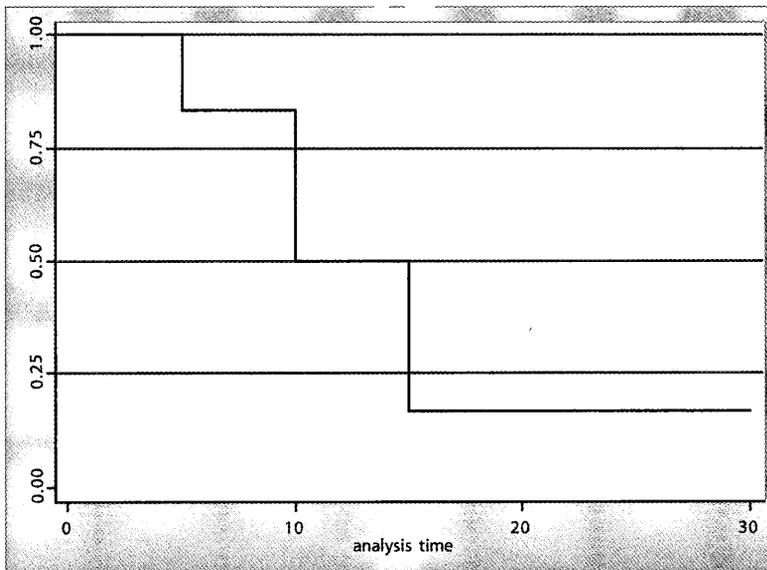
分析の対象は、デンマーク、フィンランド、ノルウェーおよびスウェーデンに、ベルギーとスペインを加えた6カ国である。分析に利用される交渉制度データは、OECD（2004）によって作成された賃金交渉の集権化度である。同指標は各国の賃金交渉制度の特徴をもとに集権化の程度を5段階に評価したものである。5段階評価は次のような基準に基づいて与えられている（OECD（2004）, p.151）。

1. 企業・プラントレベルの交渉が支配的である
2. 産業と企業・プラントレベルの交渉が組み合わされているが、企業交渉によってカバーされる従業員のシェアが重要である
3. 産業レベルの交渉が支配的である
4. 産業レベルの交渉が主であるが、中央レベルの協定がたびたび結ばれる
5. 中央レベルの協定がもっとも重要である

これにより各国経済の賃金交渉制度が分類される。1の得点を与えられた経済がもっとも分権的な賃金交渉制度を持ち、得点が大きくなるにつれて、集権化の程度が上昇し、5の得点を得た経済がもっとも集権的な賃金交渉制度を持つことになる。こうした指標化においては、1、3および5ははっきりとした交渉制度の性格を持つが、2と3の指標は2つの交渉制度の特徴をあわせ持つハイブリッド的なものである。そこで、分析にあたっては、集権化された賃金交渉制度の「死亡」年は、5と4の特徴を持つ交渉制度が3に転じた年——すなわち、集権的賃金交渉制度の特徴が完全に消える年——とした。

最初に、Kaplan-Meier分析を利用し生存関数を計算し、時間の経過とともに集権化された賃金交渉制度の生存確率がどのように変化するかを見ることにしたい。図-2にはKaplan-Meier生存曲線が描かれている。生存関数とは生存期間——死亡するまでの時間——がある時点 t に等しいか、それ以上になる確率を示すものである。あるいは t を超えて生き残っている個体の比率を示すものである⁷。ここでの文脈で言えば、集権化された賃金交渉制度の何パーセントが、「死亡」を経験せずに、存続しているかを示すものである。データ数が限られているため、解釈には慎重を要するが、図-2を見ると、制度の相対的な硬直性が理解される。最初の5年間を経過しても、集権化された賃金交渉制度のおよそ80パーセントが存続している。だが、10年経過後には50パーセントに減少する。さらに、15年経過後はわずか17パーセントほどにすぎない⁸。

図-2 集権化された賃金交渉制度の「生存曲線」



次に、集権化された賃金交渉の変化に、分配、経営者間対立および製品市場競争が有意な効果を与えるかどうかを検討するために、Cox比例ハザードモデルを利用して分析を行った(表-1)。説明変数としては、第1に、労使間対立を表現する争議件数(ストライキ数とロックアウト数を合計したもの)、第2に、経営者間の利害対立が産業間の格差によって捉えられると仮定し、産

⁷ Event History Analysisに利用される、統計的概念の詳細については、Box-Steffensmeier and Jones (2004), pp.12-20を参照されたい。

⁸ 賃金交渉制度の集権化度のデータは1970年以前のものには存在しない。こうしたデータの制約のためすべての経済において1970年を分析期間の始まりとしている。それ以前にすでに集権化された賃金交渉制度が存在している経済もある。したがって、ここで言及する制度の存続年数は現実の存続年数とは異なることに注意されたい。

業間の格差を代理する変数として雇用者総数に占めるサービス産業の雇用者比率を採用した。さらに、第3に、製品市場競争を代理する開放度（GDPに占める輸出と輸入総額）を加えている。こうした要因がハザード率に有意な正の効果を与えるかどうかを検討する。ハザード率とは一種の条件つき確率である。本稿の文脈で言えば、集権的賃金交渉制度がある時点 t まで存続していた条件の下で、次の瞬間に同制度が変化する瞬間変化率を表している⁹。Cox比例ハザードモデルを利用した推定結果は表-1に示されている。

表-1. 集権化された賃金交渉制度の変化

説明変数		
争議件数	.9993855*	(-2.44)
総雇用に占めるサービス雇用者数比率	.2208647	(-0.84)
開放度 (GDPに占める輸出・輸入)	1.030566**	(5.51)
Log likelihood	-566.19537	
観察値数	157	

注. 括弧内は z -値

** $p < 1\%$ 、* $p < 5\%$ 。

表-1の分析結果から理解されるように、いずれの要因も、ハザード率に正の効果を与えている。すなわち、労使間の対立、経営者間の対立および製品市場競争の程度が上昇することにより、集権的賃金交渉の変化が引き起こされる可能性が高まる。この点で推定結果は、本稿で設定された仮説に一致している。

しかし、統計的に有意な結果は争議件数と製品市場競争を代理する開放度変数だけであった。こうした結果に限定すれば、使用者間の対立はハザード率に影響を与えないようである。だが、この結果は、直接的には、産業構造のサービス化がハザード率に影響を与えないということを示すにすぎない。したがって使用者間の対立が集権的賃金交渉の制度変化の確率を高めないという結論を下す前に、サービス産業の雇用者比率が使用者間対立の代理変数として適切かどうかを再検討される必要がある。

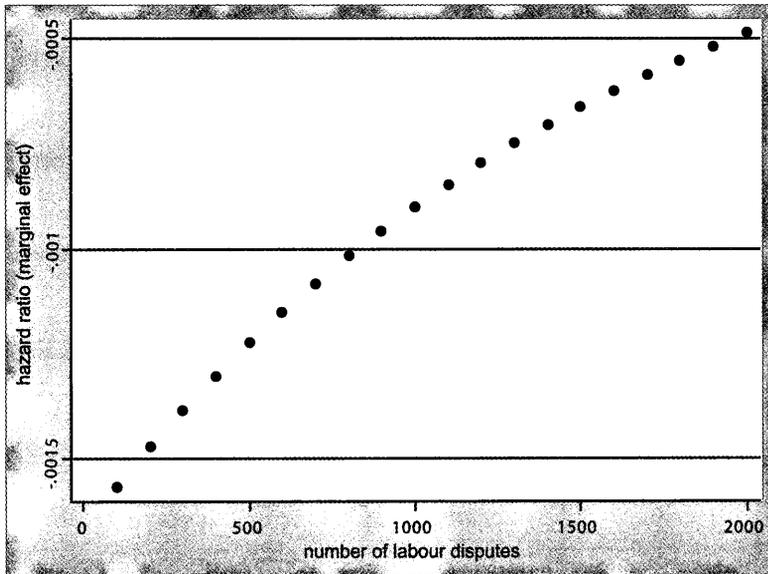
本稿の主たる関心は経済主体間の利害対立が制度変化に与える効果にある。表-1の結果から明らかなように、労使間の対立はハザード率を高める。すなわち、労使間対立は集権的賃金交渉制度の変化発生の確率を高める。そこで次に、争議件数がハザード率に与える効果を見るために、

⁹ イベント（制度の変化等）が起きる時間を T とすると、ハザード関数 $h(t)$ は形式的には次のように表現される。

$$h(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{\Pr(t \leq T \leq t + \Delta t | T \geq t)}{\Delta t}$$

表－1の推定結果を基礎に、争議件数の限界効果を計算した。そのさい、他の変数は一定（平均値）とした。期待されるように、争議件数変数がハザード率に与える限界効果は増加関数を描いている（図－3）。しかし、その効果は上昇して行くものの、争議件数の値が低い場合、その限界効果は負であり、ハザード率を引き下げようである。その値が2000を超えてはじめて、ハザード率を引き上げるようである。むしろ、こうした結果は、ハザード率に与える争議件数変数の効果が、ある閾値を超えた場合、発生すると解釈することが妥当であるかもしれない。言いかえれば、争議件数が低い水準の場合、制度変化にほとんど影響を与えず、ある水準を超えるとハザード率を高めるかもしれない。

図－3 争議件数変数の限界効果



IV. 終わりに

終わりにあたって本稿の分析において確認された点と残された課題に触れておきたい。制度変化については、近年、進化ゲームや歴史制度論等、多面的な方向からアプローチされつつあるが、本稿はAmable（2003）においてその枠組みが示唆された政治経済的アプローチを基礎に制度変化を分析しようとしたものである。政治経済的均衡としての制度概念を基礎に、労働市場制度の変化に焦点をあて「制度への効果」、すなわち経済主体間の利害対立が制度の変化に与える効果を検証することを意図した。具体的には、Event History Analysisを利用し、労使間対立、経営者間の対立および製品市場競争が集権的賃金交渉制度のハザード率に影響を与えるかどうかを検討した。本稿の分析結果からは、経営者間の対立については有意な結果は得られなかったものの、

争議件数と製品市場競争要因が有意な正の効果を与えることが確認された。

Event History Analysisをつうじて労使間の利害対立が制度変化の確率を高めることが確認された点にかぎれば、本稿の分析結果は、政治経済的均衡としての制度概念の展開に寄与するものである。とはいえ、本稿の分析は予備的作業の域を超えるものではない。本稿の計量的分析においては、社会的集団間の提携関係の形成、そうした支配的社会ブロックの制度選択についてはまったく分析されていない。この点は本稿の志向する制度変化の政治経済的分析にとって不可欠な理論的な課題である。同時に、この点は、今後、多くのケーススタディや歴史制度論的分析と突き合わせることも必要であろう。また、実証的な課題としては、経済主体間の利害対立をよりの確に表現する指標の開発も不可欠である。さらに、歴史制度論的な分析にもとづきながら諸主体間の対立のカテゴリー化とカテゴリーごとの制度に与える効果の計量化と比較も今後の課題となるであろう。

【データの出所】

1. 賃金交渉の集権化指標：OECD (2004) Employment Outlook.
2. 争議件数：ILO LABORSTAT internet (<http://laborsta.ilo.org/>).
3. 就業者数：OECD (2003) STAN database for Industrial Analysis.
4. 開放度 ((輸出+輸入) / 実質GDP)：Penn World Table 6.1.

【引用文献】

- Acemoglu, D., Johnson, J. and Robinson, J. (2005), Institutions as a Fundamental Cause of Long-Run Growth, *Handbook of Economic Growth*, Vol.1A, Elsevier.
- Amable, B. (2003) *The Diversity of Modern Capitalism*, Oxford University Press (山田鋭夫・原田裕治他訳『5つの資本主義—グローバル化時代における社会経済システムの多様性—』藤原書店、2005年).
- Belot, M. and Van Ours, J.C. (2001) Unemployment and Labor Institutions: An Empirical Analysis, *Journal of the Japanese and International Economies*, 15, 403-418.
- Blanchard, O. and Wolfers, J. (2000) The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence, *The Economic Journal*, 110: C1-C33.
- Box-Steffensmeier, J. M. and Jones, B.S. (2004) *Event History Modeling: A Guide for Social Scientists*, Cambridge University Press.
- Ebell, M. and Haefke, C. (2006) Product Market Regulation and Endogenous Union Formation, *IZA Discussion Paper*, No. 2222.

- Freeman, R.(1988) Labor Market Institutions and Economic Performance, *Economic Policy*, Vol.6, pp.64-80.
- Lee, W. and Roemer, J.E. (2005) The Rise and Fall of Unionised Labour Markets: A Political Economy Approach, *The Economic Journal*, 115, 28-67.
- Mares, I. (2001) Firms and the Welfare State: When, Why, and How Does Social Policy Matter to Employers? , Hall,P.A. and Soskice, D. (eds.) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press.
- Nickell, S.J., Nunziata, L. and Ochel, W. (2001) The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s, *CEP Discussion Papers*, No.0502.
- OECD (2003) OECD, *STAN database, 2003*, OECD.
- OECD (2004) *Employment Outlook*, OECD.
- Rowthorn, B. (1992) Corporatism and Labour Market Performance, Pekkarinen, J. and Pohjola, M. and Rowthorn, B. (eds.) *Social Corporatism: A Superior Economic System?*, Clarendon Press.
- Thelen, K. (2001) Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies, Hall, P.A. and Soskice, D. (eds.) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press.
- Thomas, A. (2002) The Costs of Benefits of Various Wage Bargaining Structures: An Empirical Exploration, *IMF Working Paper*, WP/02/71.
- 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.