

労働市場の需給調整機能と賃金構造

尾 高 焯 之 助

わが国の労働市場には、産業別賃金格差のみでなく、賃金傾斜構造と呼ばれるものが存在することは広く認められている。しかし、賃金構造に関する理論的見解は、必ずしも統一されているとは言えない。ここで目的とするのは、特にわが国の諸経験を念頭におきつつ、労働市場における2重構造を説明するためのモデル(理論枠組)を模索することである。以下第I節では背景となる問題意識について簡単に描写し、第II・III節において賃金構造の理論を展開する。最後に、第IV節では、第II・III節における議論の帰結について、総括的にふれることにしよう。

I 問題の所在

賃金構造の理論は、労働の等質性を前提とするか否かによって、大まかに2つの種類に分けることができよう。もし労働が異質なものの混在だという点から出発するならば、賃金構造を規定するのは熟練度の上下、ないしは職種構成のいかんだということになる。一方、等質性を出発点としつつ、なお賃金格差を説明しようとするれば、市場の不完全性、市場の需給調整機能の遅れ、あるいは経営家族主義のうちのいずれか(もしくはその組合せ)にその原因を求めなくてはならない。

ところで、労働の質の異なるものを経済学上意味あるものとして論ずるためには、「質」を規定する要因が明示される必要がある。その要因としては、次の4者が考えられよう。(a)性、(b)年齢、(c)天性の才能および技能、そして(d)教育・保健のための投資。ここでは、特に(d)に注目して議論を進めることにしたい。

一方、労働市場の不完全性説については、これを制度的な要因として把える限り、特に第2次大戦前については説得性に乏しいように思われる。そのみでなく、市場の機能をむしろ高く評価すべきだとの見解(例えば平[10])にはかなりの根拠がある。したがって、不完全性要因はひとまずこれを留保しておく方が妥当である。

市場の需給調整機能に時間的遅れ(lag)があるのは、情報量の不足、移動費用等からして驚くにはあたらない。実際、Johansen [3] の示すところによると、一定の仮

定のもとでは、賃金格差の大きさは生産性格差の変化と相関していることが知られる。しかし注意すべきなのは、このような遅れは純粹の摩擦的要因から生ずることも十分ありうるが、同時に何らかの実質的要因(例えば技能程度の差)によって生ずることも可能だということである。これらのいずれがより重要かは、先験的にはきめられない。ただ、各種の資料から推測すると、特に戦前には実質的要因がかなり重要であったかと考えられる。

最後に、経営家族主義が経営史上登場するのは、わが国に限られたことではなく、欧米にもその例がないわけではない。いずれにしても、この要因は従来からわが国の経営者に多く認められるところなのであるが、問題は、既に平[10]によって正しく指摘されたように、規模別賃金格差の存在をこのような要因からだけ説明するのは、合理的な経済計算の立場と正面から衝突するところにある。賃金傾斜構造は、既に50年近くの永きに亘って存続してきたのであるから、その裏には何らかの経済的理由があった筈である。経営理念等から賃金構造を説明するのは、他の試みが失敗してからでも遅くはあるまい¹⁾。

さて、以下の議論は、通常言われるような「熟練労働」と「非熟練労働」程度の異質性を取り入れつつ、しかも制度的説明に墮すことなく、Marshall的な市場機能の分析手段を用いて、賃金構造を考察して行くことを目的とする。比喩的に言えば、これは上にふれた「遅れ」(lag)に実質的内容を与えようとする試みだとも言えよう。そこで、経済発展上「2重構造」が存在したという歴史的事実と対応させるため、製造業を便宜上2つの部門に分け、それぞれをT(伝統的)、A(先進的)部門と呼ぶ。ここから明らかなごとく、本論文で扱うのは製造業内部での賃金構造に限られ、農業、サービス業等は対象外におく。また、議論は労働市場のみに焦点を合わせ、2重構造発生に関する一般的分析は一切行なわない。あらかじめ1点だけ以下の議論の基本的特色をあげてお

1) 同様に、わが国労働市場の諸現象を、十分な比較研究を経ぬまま「日本の特質」だと規定するのは早計にすぎる。このような傾向は山本[13]にも認められる。

くと、それは W. A. Lewis 的アプローチと Gerschenkron 的アプローチとを組み合わせようとするところに求められる²⁾。言い換えれば、労働が「無制限的」な供給の状態にあっても、先進技術が高速度で導入される場合には、新しい熟練労働力が相対的に不足し、労働市場における 2 重構造の形成要因になるということにほかならない。ただし、「無制限的供給」はわれわれの議論にとって必ずしも必要条件ではなく、技術要因の方が主役である。

II 一般労働の賃金と雇用

ここで仮りに「一般労働」と名づけるのは、特別の熟練や訓練を必要としない労働のことである。もっとも、特定の準備を必要としないと言っても、単に物理的な筋力があればよいと言うのではなく、工業生産活動に対する動機づけが不可欠の前提条件である。いわゆる熟練労働や特別の訓練を必要とする職種については、次節において改めて論ずることとする。

製造業に対する長期労働供給は実質賃金の関数であって、次の 3 要因によって左右される。すなわち、(i) 労働力の純増減、(ii) 第 1 次並びに第 3 次産業からの労働力移転、および (iii) 海外移民の 3 者がこれである。この長期供給曲線(第 1 図の S_3S_3)は、きわめて高い弾力性を有すると考えてよいであろう。しかも、Lewis 的な状況下では、この曲線の占める水準が先進諸国に比してかなり低いことに注目すべきである。すなわち、長期供給曲線は、弾力的であるばかりでなく、その截片の値(第 1 図の OS_3)が比較的小さいという特色を持つ。

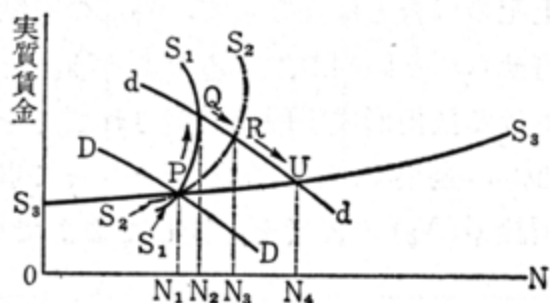
ところで、上記の 3 要因が一定のもとでの労働供給曲線(短期供給曲線)を、長期のそれと区別することは重要である。最短期の供給曲線(第 1 図の S_1S_1)は、労働力率(labor participation rates)の変動によってだけ供給量が増減するよう関係を示すものであるから、現均

衡点(P)の上方ではきわめて非弾力的であり、かつある実質賃金値を境にして反転している可能性もある。Lewis 的な状況下における短期曲線の特徴をあげるとすれば、それは S_1S_1 が S_2S_2 、さらには S_3S_3 の位置に向って移動する速度が比較的大きいということであろう³⁾。

T, A 両部門の一般労働に対する需要曲線は、通常の派生需要曲線の理論にしたがって導びかれる。ただここで注意してよいのは、需要供給間の相互関係は、当然のことながら農工間、A・T 間それぞれの交易条件によっても左右されることである。例えば、農産物価格が工業生産物価格に比して上昇し、かつ A・T 間の交易条件が悪化したとすれば、価値生産物 1 単位当りの労働費用の増加率は A においてより大である。したがって、他の事情が等しければ、A では資本集約度が上昇する傾向を生ずるであろう。また雇用量の面では、A における雇用増加率は、T のそれに比して小さい傾向を生むであろう。

いずれにせよ、一般労働の雇用と賃金(w_0)は、上記の市場機構を通じて一義的に定まる。しかも実質賃金の長期水準は、工業における平均生涯所得の現在価値が、農業におけるそれと移転費用との和をやや上廻るような水準に落ち着くと考えられる。さらに注目すべきは、賃金水準は短期には急激に上昇しうることであって、市場の状態によっては、例えば PQRU(第 1 図)のような波を描くことが十分可能だということである。言い換えれば、短期には、あたかも Lewis 的な状況が終了したかのごとき現象が起りうるのである。1920 年代はまさしくそのような時期であった。しかるに 1910~30 年代を通して考察すると、T 部門にはほぼ該当する産業ないし職業の実質賃金が急速に上昇し続けたとは必ずしも言えない。しかも一方では、いわゆる賃金傾斜構造が 1920~25 年の間に確立したと考えてよい根拠がある⁴⁾。これらを考え合わせると、1920 年前後、労働市場には何らかの構造変化が生じたのではないかと考えられよう。その変化の要因は、恐らく熟練形成過程の変貌に求められるのではないと思われる。これが次節において教育投資をとりあげ、賃金構造との関係を考察する理由である。

第 1 図



2) 同種の試みは辻村 [11] に見られる。わが国労働市場の Lewis 的特色については南 [5] を見よ。

3) 明治・大正期の紡績女工の過剰需要等の現象は、 S_1S_1 と S_3S_3 とを区別して初めて理解できると思われる。なお、短期には労働者は貨幣的錯誤を有し、短期曲線に沿った行動は、その方向によって非対称的であるかもしれない。例えば、同一曲線上での下方移動の速度は、貨幣賃金の下方硬直性のために、上方移動のそれに比して小さいかもしれない。

4) 例えば、尾高 [6] を見よ。

III 企業内訓練：熟練労働の再生産

新技術の導入は、新鋭の資本設備のみならず新しい型の労働力を必要にする。事実、より進んだ部門や産業では、企業内訓練活動 (on-the-job training) が盛んである。

企業内訓練が行なわれる理由には、大別して2種類あると考えられる。その第1は、技術の性格および組織上の必要にもとづくものであり、その第2は「借りた技術」による急速な経済発展の結果、新しい労働技術を急いで開発する必要に迫られたという歴史的な事情によるものである。

一般に現代の大企業においては、ほぼ3種類の労働力を区別することができる。すなわち、経験を不要とする筋肉労働(運搬夫、掃除夫等)、長期に亘る訓練によって習得される属人的な技術をもつ労働(造船木工、自動車修理工、大工等)、およびその中間に位して資本設備・企業組織と密接な補完関係に立つ技術の所有者(化学反応工、自動車組立工、販売員等)の3者がそれである。あえて類型化して表現するならば、それぞれを非熟練、熟練、半熟練労働と呼んでもよい。これらは各々異なった技術習得課程を前提とするものであるが、特に第3の範疇に属する労働は、工業化の進展に伴って、特定の時期には急激に需要が伸びる傾向にあり、しかも企業内訓練が最も有効な訓練方法である⁵⁾。

一方このような一般的傾向の他に、比較的短期間に経済成長への「離陸」が行なわれた所では、近代工業技術の伝播が立ち遅れたり一様でなかったりするという事情がある。わが国の場合には、ある時点においてこの事情が殊に重大であったろう。

さて、企業内訓練を経た労働には、理論的にみて2つの型があると言えよう。「一般的 (general) 訓練」を経たもの (N_g) と「特殊的 (specific) 訓練」を経たもの (N_s) とがそれである。前者は市場交換性のある労働で、どの企業体でも即座に使用することができるが、後者は企業に独自のもので、交換性に欠いたものを言う⁶⁾。そこでいま、企業の生産関数を想定して、

$$Y=f(K, N_g, N_s) \quad (1)$$

と書く。ただし、 Y は生産物量、 K は資本設備であり、企業家は利潤極大を活動目標とするものと仮定する。

[1] 一般的訓練 以下、簡単のために、必要とされる熟練・技術は、訓練費用の支出に伴って瞬間的に習得されるものと仮定しよう⁷⁾。このための総費用は労働者数の関数 $\phi(N_g)$ であって、しかも平均費用曲線は緩やかなU型を描くものとする。なぜなら、 N_g が非常に少なければ要素不可分性の結果平均費用が高むし、逆に多すぎれば教育効果が低下すると考えられるからである。

さて、一般的訓練は、(a)企業外でもこれを受けられるものと、(b)企業によってだけ実施されるものとがある。まず(a)について考えると、例えば、工業化に伴ない、在来の職人的職種が企業によっても需要されるような場合がこれである(例えば、製罐工、鋳物工、木工、船大工等)。この際には、一般的訓練を経た労働の対価として支払われる市場賃金(w^*)は、当然訓練費用の払い戻し部分を含んだものでなくてはならない。なぜならば、人が職業選択に当って訓練費用がかかる職種を選ぶ場合には、他の事情にして等しい限り、その費用が将来取り返せて、しかもそれだけの努力に十分値する額の賃金が獲得できることを期待するからである⁸⁾。

しかし、このような在来の職人的技術習得と企業内訓練とは、均衡において両立し得ない。企業は w^* が与えられた時、 N_g の雇用量を

$$\partial Y/\partial N_g = w^*/p \quad (p \text{ は単位生産物価格})$$

が成立するように決定するが、企業内訓練にあっては企業が訓練費用を賄ったのであるから、労働者に実際に支払われる賃金は w^* でなく、(限界)訓練費用部分を差引いたものでなくてはならない。だから、労働者の観点からすれば、企業内訓練を経た後、その企業を去って、市場賃金(w^*)全額の支給を受ける方が有利である。そのような労働移動は、やがて w^* を押し下げ、効率が劣る方の熟練養成手段をすたらせるに至って初めてやむであろう。

一方、熟練労働払底の結果、企業家がかたがた短期的観点から N_g の水準を決める場合には、 $\phi(N_g)$ の1部分ないし全部が固定費用部分として考慮外におかれる。この時には上記の場合とは異なって、外部の熟練労働が企業に引き寄せられる傾向が生ずるのである。その結果、企業外における技術形成手段は破棄されざるを得なくなる。もっとも、企業家が長期的計画をもって事業に臨むならば、所詮 $\phi(N_g)$ の要素を無視したままでいること

5) 詳細は尾高 [7] を参照せよ。なお、この点に関して次の文献は特に示唆に富んでいる。Hildebrand [2], Livernash [4], および山本 [13]。

6) この区別は Becker [1], chs. II-III による。

7) この仮定を取り除いても議論の本質には影響はない。なお、Becker [1], chs. II-III を参照。

8) 実際には、訓練に時間を要することから生ずる機会費用をも考慮しなくてはならない。

はできない。いずれにせよ、(a)のケースは永続的なものとはなり得ないであろう⁹⁾。

そこで(b)の場合に移ると、ここでの市場賃金(w_1)は訓練費用部分を控除したものであるから、 N_g を雇用するための労働費用総額(C_1)は

$$C_1 = \phi(N_g) + w_1 N_g \quad (2)$$

と表わされ、均衡雇用量は

$$p \cdot (\partial Y / \partial N_g) (\equiv MVP) = \phi'(N_g) + w_1 (\equiv MC) \quad (3)$$

によって与えられる(第2図の On_0)¹⁰⁾。

さて、すべての企業が以上のような機構によって一般的熟練労働を得ている時には、部門間に賃金格差が生ずることはあり得ない。しかし、経済発展とそれに伴う技術導入の速度がきわめて高く、 N_g が相対的に不足することはあるであろう。また、何らかの理由によって訓練費用を十分に賄えない企業もあるかもしれない。そこで仮りに、企業内訓練がもっぱらAで行なわれ、しかもT内にも当該労働に対する需要があるとすると、Tは w_1 の賃金率を払いさえすれば $\phi(N_g)$ の負担なしに必要な労働者を求めることができることになる。したがって、このような労働力流出を防ぐためには、A-T間の賃金格差が必要とされるに至るであろう。しかし、労働技術の伝播が完成し、企業間労働者移動が企業家にとって苦痛でなくなった段階では、上記の賃金格差は解消する性質のものであり、もしそれが残存するとすれば、その理由は職種構成の差異のみに帰する筈である。

[2] 特殊的訓練 市場交換性に乏しい熟練・技術の養成の場合も、モデル的には[1]の場合と全く同様である。ただ1つだけ重大な相違は、ここでは賃金水準(w_2)を

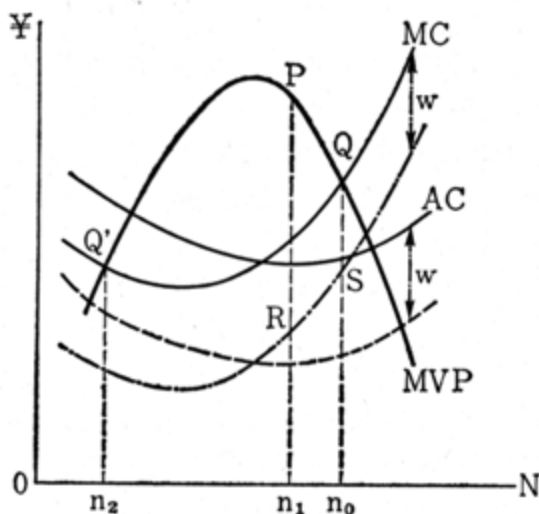
決定する市場機構が欠如していることである。したがって w_2 は、雇用量(N_g)と共に、内生的に決められなくてはならない。

いま企業は、新入労働力をII節に言うところの一般労働に求め、これを w_0 の賃金で雇用する。ところが、特殊的訓練の定義によって、訓練後の熟練労働も、市場においては w_0 以上には評価されない。故にこの種の労働力は強い移動誘因を持たず、企業家としても w_0 より高い対価を支払う理由を欠くように思える。

しかしながら、市場交換性に乏しい熟練労働ではあっても、仮りに第2図の $n_1 n_0$ が離職したとすれば、同図中の $n_1 R S n_2$ で示された訓練費用部分は無駄に費やされたことになる。また、現実には補充に時間を要するから、他の事情が一定であっても、最大限 $n_1 P Q n_2$ 分の粗収入が失われるであろう。そこで、離職率を最低限に押えることが企業者にとって大きな関心事となり、その目的達成のためには w_0 以上の賃金を支払うことが経済計算に即した経営方針になる。実際にどの程度の格差をつけるかは、もとより支払能力や一般労働の需給状況によっても左右されるわけである。

ここで看過し得ない事実、特殊的訓練の普及に伴ない、企業内賃金体系がその重要性を増したことである。というのは、市場評価の欠如とした熟練・技術に客観的評価を与えることは困難であるにも拘らず、企業組織の効率的運営のためには、賃金決定手続きの標準化が不可欠だからである。「年功賃金」体系は、恐らくこのような要請から生まれたものであり、その限りでは全く「合理的」なものである。それが産業工学上の正統な手続きを経て形成されなかったのは、平均賃金水準の低さと比較して、労働力管理体系を作成する費用があまりに大きいと判断されたからであろう¹¹⁾。

第2図



IV 結 語

以上の議論が大綱において的を得ているとすれば、企業内訓練の実施される所では雇用の決定は企業における長期意思決定の1部となり、労働費用には固定費(overhead cost)的色彩が濃くなっていく。さらに、そこでは企業内賃金体系の設立が1つの重要な帰結になるが、そのような体系は改訂が比較的困難である。これらの理由から、現代工業における熟練労働の平均賃金水準は、一般労働に対する需給状況には鈍感であり、つねに一定の

9) 工業化に伴う在来的技術の衰退の1因は、ここに述べた所にあったかもしれない。

10) Q' ではAVP(平均価値生産物) $< AC$ であって明らかに最適ではない。

11) なお、奥田[8]、梅村[12]を参照。

遅れをもって動くものと考えられる。

ごく大づかみに言えば、Ⅱ節における賃金 w_0 は T 部門、Ⅲ節で論じた賃金 w_1 と w_2 の加重平均 (w_A) は A 部門、を各々代表するものである。そこで、以上の議論を総括すれば、 w_0 は w_A に比して経済諸循環の波により鋭敏であり、従って相対比 w_A/w_0 は波動上昇期に縮少し、下降期に拡大するものと期待される¹²⁾。これは実証研究の結果と対応しており、さらにわが国の傾斜構造が 1920 年代の不況期に顕在化したという発見とも斉合的だと言ってよいのである。

引 用 文 献

- [1] Becker, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. NBER Series, N. Y., Columbia University Press, 1964.
- [2] Hildebrand, George H. "External Influence and the Determination of the Internal Wage Structure," *Internal Wage Structure*, J. J. Meij, editor. Amsterdam, North-Holland, 1963, pp. 260-99.
- [3] Johansen, Leif. "Note on the Theory of Interindustry Wage Differentials," *Review of Economic Studies*, XXV (2), No. 67 (February 1958), pp. 109-13.
- [4] Livernash, E. Robert. "The Internal Wage Structure," *New Concepts in Wage Determination*, George W. Taylor and Frank C. Pierson, editors. N. Y., McGraw-Hill, 1957, pp. 140-72.
- [5] Minami, Ryoshin. "The Turuning Point in the Japanese Economy." Discussion Paper No. 20, Economic Growth Center, Yale University, 1967 (mimeographed).
- [6] Odaka, Konosuke. "A History of Money Wages in the Northern Kyushu Industrial Area, 1898-1939," *Hitotsubashi Journal of Economics*, Vol. 8, No. 2 (February 1968), pp. 71-100.
- [7] ——. "Rationalizing Intra-industry Wage Differentials: An Analytical Framework," *Hitotsubashi Journal of Economics*, Vol. 7, No. 1 (June 1966), pp. 80-99.
- [8] 奥田健二『日本産業の成長と管理技法の展開 (試論)—1868年~1966年—』東京, 日本マネジメントスクール, 1967.
- [9] Reder, Melvin W. "The Theory of Occupational Wage Differentials," *American Economic Review*, XLV, No. 5 (December 1955), pp. 833-52.
- [10] Taira, Koji. "The Dynamics of Japanese Wage Differentials." Unpublished Ph. D. dissertation, Stanford University, 1961.
- [11] 辻村江太郎「雇用構造と労働分配率」(小宮隆太郎編『戦後日本の経済成長』東京, 岩波書店, 1963), pp. 103-28.
- [12] 梅村又次「年功賃金について」『経済研究』18巻2号(1967年4月), pp. 160-63.
- [13] 山本 潔『日本労働市場の構造』東京, 東大出版会, 1967.

12) Cf. Reder [9].