R. B. フリーマン・J. L. メドッフ

『労働組合の機能』

Richard B. Freeman and James L. Medoff,
What Do Unions Do? New York: Basic
Books, 1984, viii+293 pp.

本書は Richard B. Freeman と James L. Medoff が、1970年代後半以降共同で或いは単独で発表してきた労働組合に関する一連の研究を纏めたものである。とりわけ重要なのは着想の面での“The Two Faces of Unionism”(1979)と、発見事実に関する“The Impact of Collective Bargaining: Can The New Facts Be Explained By Monopoly Unionism?”(1983)である。

まず第1章では、労働供給の独占者としてのみ組合を特徴づけることが果たして適切かという問題が提起され、これに対する著者達の解答が要約される。彼等の解答は、アメリカの労使関係の制度的背景を簡単に説明する第2章のあと、第3章から第14章に亘って敷衍される。第3章から第5章では、まず給与の水準、構成、及び分布に対する組合の影響が検討される。次に雇用の安定性などの非賃金的な要因に対する組合の影響と、組合による賃上げ獲得の未組織部門へのスピルオーバーの可能性とが、第6章から第10章で取扱われる。最後に生産性と収益性に対する組合の影響、組合内部の意思決定や運

営、及び国民経済的な立法措置などに対して組合の持つ社会的影響力が、第11章以下の4章で吟味される。こうした展開と、組合運動の最近の停滞を検討する第15章をうけて、第16章は労働組合をその功罪に就いて全体的に評価するためには、単に労働供給の独占者としてのみならず、collective voice/institutional responseとしてのその機能にも配慮すべきであると結論する。ここに collective voice/institutional response の機能とは、Albert Hirschman がその著書 *Exit, Voice, and Loyalty* (Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1971)において、社会問題、経済問題を処理する2つの基本的なメカニズムとして挙げたものの1つであり、直接的なコミュニケーションの使用に基づく政治的な機構である。これに対置されるのは、選択と移動の自由に基づく参入/退出の古典的な市場のメカニズムである。以上が本書の構成である。

さて本書の積極的な評価として以下の2点を挙げる事ができるであろう。第1に労働組合及び組合員に関する大量かつ多様な資料に基づく、定量的な事実発見の少ない試みという点である。労使関係や労働組合について、ケース・スタディ、フィールド調査として報告されたものは多数あるが、定量的な発見事実を与えるものではなかったり、あるいは多くの場合、発見されたとする事実がどれほど一般的であるのか、明確ではないのである。第2に、標準的な価格理論の枠組での組合の評価、すなわち労働供給の独占者としてのみ組合を見ることは一面的にすぎるとし、労働組合の果たす積極的な側面に注目すべく collective voice/institutional response のアイデアを提出したことである。この第2の点には後に立ち返る。

以上の評価の一方、出版以来2年間に発表された多くの書評において指摘された難点がある。労働供給の独占者として賃金を上げ、雇用量を減少させることによって資源の配分を歪め、社会的な浪費を強めていること、また個別企業のレベルでは収益率をさげること、組合についての以上の否定的な側面を認めた上で、著者たちは上記の第2点からさらに進み次のように主張する。しかしながら労働組合はヴォイスとして生産性を上昇させ、所得分配の平等化に貢献し、さらに組織部門のみならず労働者全体の社会的なヴォイスとして機能していると。問題は前節の第1点で指摘した著者達の発見事実から、こうした主張を導くことが許されるかと言う疑問である。幾つかの事例については Daniel Seligman が *Fortune* (May 28, 1984) の書評“The Case for The AFL-CIO”で

具体的に指摘している。さらに *Choice* (September 1984) の W. C. Bonifield による評価もこの点同様と思われる。

次に著者達の主張する通り、労働組合がこうした積極的な機能を果たしているとして、そうした貢献にもかかわらず組合は何故 1950 年代以降下降の一途を辿っているのだろうか。米国の組合組織率は、民間非農業部門で 1956 年の 34% から 1980 年には 24% に下落し、最近では 20% を割っているのである。勿論本書の著者達も産業、職業別の雇用構造のシフトに原因を求めた解答を用意している。さらに同様の状況にありながら組織率の低落を経験しない他の欧米諸国、とりわけカナダの例に対応して、組合側の組織努力の低下と共に経営側の労務対策がより攻撃的になったことを付け加えている。当時の彼等には興味がなかったのかもしれないが、言うまでもなく、日本の組織率もまた 1970 年の 35% をこえる水準から最近では 29% 前後にまで低下してきているのである。「一般的な市場機構を廃絶する気など全くなく、しかもなお労働市場へ介入を図ろうとする保守的な個人主義者達による集団行動」(R. Kuttner, "The State of the Unions," *New Republic*, March 25, 1985) であるアメリカ組合運動の当然の帰結なのであろうか。それはさておき、よりいっそう重要なことは、組合側の組織努力の低下及び経営側のより攻撃的な労務対策への転換と言った原因が、voice/response の枠組において分析的に位置付けられていず評価されてもいないことである。労働組合の新しい分析枠組として提出された voice/response のアイデアが、選択と移動の自由に基づく参入/退出の古典的な市場のメカニズムと呼ばれる価格理論の枠組と単に並列されただけで、両者の間の方法的な架橋の努力が十分になされていないのである。結果は最終章の議論に於ける説得力の欠如である。

価格理論の標準的な枠組では、取引費用は存在せず、取引に必要な情報はすべて価格に要約されている。価格の資源配分機能を解明するために極めて巧妙に設計されたこのような世界において、労働組合が障害物としてしか登場しないのはもっともとも言えはもっともなことであろう。これに対し voice/response の機能を組合に求めようとする立場は、むしろ取引費用の存在を取って断るまでもないほどに当然のこととして、暗黙のうちに前提する。高い操作性と強力な分析力を持つ前者のアプローチは、個々の具体的な経済現象を対象とするとき、現実性のディティールによって支えられる後者のセンスを必要とする。またこのセンスは分析的な表現が与えられてこそ、その鋭さを発揮すると言えよう。暗黙の前提はあら

ためて明示的に仮定されなければならないのである。例えば取引費用が存在するとは、取引される財やサービスの質についての情報が不完全であり、従って取引に必要な情報のすべてがすべて価格に集約され得ない状況を意味するとしよう。こうした状況にあっても、否むしろそういう状況にあるからこそ、人々は立場を改善する交換の機会を求めて知恵を絞る、すなわち情報を収集・蓄積し、利用・生産するのだから。組合もまた労働者と企業とがこうした事情から、情報の不完全性に対処するために共同で開発した装置の 1 つと行うことができるかもしれない。労働組合の「2つの顔」とは、実は同じ 1 個の顔の 2 つの鏡に映った異なる姿なのである。

情報が不完全な場合に於ける資源配分のメカニズムの研究は、マクロ経済学の一部も含め、ミクロ経済学の応用分野において最近多くの関心を集めている。上に述べた通り本書は、労働組合のヴォイスとしての機能を強調することによってこの研究に新しい材料を提供した。この観点から最後に本書の 2 つの興味深い指摘を取り上げて書評を終わることにする。1 つは組合内部の意思決定問題である。参入/退出の市場機構が支配する未組織部門においては、若年で一般的な人的資本を持つ「限界的」な労働者の選好が、労働条件に強く反映される。これに対し中・高年の、多かれ少なかれ企業特殊的な人的資本を持ち、事実上固定的な労働力から成る組織部門においては、利害関係及び員数の点からも、「平均的」な労働者が強い発言権と指導力を持つと言う主張である。2 つは労働協約、特に後払い請求権の強制能力を通して、組合は労使関係の改善さらに効率の向上の可能性を創出するという予想である。これは公務員の不正行為を防ぐ賃金体系に関する Stigler=Becker、また定年制の分析にそれを拡張した Lazear らの研究と関わるところが大きいと思われる。すなわち長期の雇用関係とその下での適切な賃金契約の設計を可能とするために、いかにして契約の履行を徹底するかという問題である。まず第 2 点に関して、組合は契約関係を維持する要件であると主張されている。評判・噂といったものも同様に作用する代替物であろうと思われる。しかし著者達が強調する積極的な機能が組合に期待されるのは、形式的な契約が不完全にしか取り結ばず、従ってまた評判・噂と言ったものも形成されがたい場合であろう。恐らくそれは取引される労働サービスの質に関する情報が、直ちに獲得することができないか、獲得できるにしても著しく不完全な場合であろう。だからこそ人的資本は企業特殊的となる。こうした人的資本のサービスに関しては、O. Williamson

らの指摘する売手独占的な側面もあるが、むしろ買手独占の力のほうが重要であろうし、買手独占と対抗するためにこそ供給側の結託、すなわち組合が需要されるのであろう。このようにして第1点で指摘されたような組織部門・未組織部門の間の世代間での優位性の違いが帰結するのではなかろうか。こう考えてみると、最近の日米両国に於ける組織率の低落傾向は、単に産業・職業間の就業構造の変化に遡るだけでなく、同じ職業、産業の中で技術と労働の間に、すなわち熟練の形成にどのような変化が起こっているのかまで調べてみる必要のあることを示唆しているようである。

〔浜田裕一郎〕