

労働経済学要論

松山茂二郎著

勞働經濟學要論

松山茂二郎著



啓文社

労働経済学要論

定価 1500 円

昭和57年 5 月 1 日発行

著 者 松 山 茂二郎
発行者 三 宅 淳 三
印刷者 田 中 直 明

発行所 啓 文 社 (606) 京都市左京区田中関田町26
電話075-791-1146(代) 振替京都5-7892

ISBN4-7729-1138-3 C3033

ま え が き

昭和46年秋に「労働経済論」を刊行してからすでに10年をこえる歳月が流れた。この間第一次、第二次石油危機を経験した先進諸国は、現在国際収支の悪化と貿易摩擦、高いインフレ率と大量の失業、通貨供給量の増大と高金利などの亡霊にとりつかれている。各国の政策当事者たちは個別にあるいは国際的協力のもとで、これらの問題の解決にチエを絞ってはいるが、コストをかけた割には実効は確保されていないように見受けられる。人々はこれらの諸条件を経済のファンダメンタルズと呼び、その良し悪しに言及しているが、これらの諸条件の底に横たわる真の基礎的条件はそれぞれの国の労使関係にあるように思われる。労使関係が安定している国ほどインフレ率も失業率も低く、通貨供給量も相対的に落ち着いているからである。この意味において労働経済の問題は今日的課題であるといわなければならない。

本書は旧著の改訂版であって、その後の経済情勢の変化を踏まえ、新たな知見を加えて補整したものである。本書の出版にあたって、啓文社編集部の方々に心からお礼を申

し述べたい。

ながからむ^{いのち}生命にあれば

もろともに

あわれとおもえ花桜かな

昭和57年3月20日

筆 者 識 す

目 次

第1章 日本の労働関係と労働慣行	1
第1節 労働関係	1
第2節 日本型労働関係の特質	3
第3節 職場流動性と職業流動性	12
第4節 労働慣行としての終身雇用制	15
第5節 労働慣行としての年功序列制	21
第2章 古典派とマルクスの賃金論	27
第1節 古典派の賃金論	27
第2節 マルクスの賃金論	34
第3章 賃金形態と賃金体系	42
第1節 賃金形態	42
第2節 ソビエト社会主義連邦の賃金形態	46
第3節 賃金体系	52
1) 年功給	52
2) 年功給の問題点	56
3) 職務給	59
4) 職能給	62
第4節 わが国の賃金体系の合理化と近代化	64
1) 合理化の方法	64
2) 近代化の方法	67
第4章 賃 金 論	70
第1節 労働市場の需給関係	70

2 目 次

第2節 自由競争下における賃金の決定	74
1) 生産物市場にも競争が支配する場合	74
2) 生産物市場に独占が存在する場合	79
第3節 団体交渉方式と交渉賃金	83
第4節 団体交渉賃金の決定	87
第5章 賃金と雇用	100
第1節 総供給関数と総需要関数	100
第2節 貨幣賃金率上昇と雇用	106
第3節 貨幣賃金率の変動と労働需要	110
第4節 フォリッパス曲線	114
第5節 M・フリードマンの合理的期待形成の理論	118
第6章 賃金・物価・生産性	122
第1節 賃金、物価の循環とスタグフレーション	122
第2節 物価と生産性	126
1) 物 価	126
2) 生 産 性	127
第3節 賃金、生産性と物価	131
第7章 労働分配率	139
第1節 労働分配率の概念	139
第2節 生産面からみた分配論	144
第3節 N・カルダーの分配論	146

第 1 章

日本の労働関係と労働慣行

第1節 労働関係

就業者は地位別に自営業者、家族従業者および雇用者 (employees) に分かれる。本書において労働関係という場合、それは雇用者と雇い主 (employer) との関係をいう。雇用者と雇い主との関係は労使関係 (labor management relation), 労資関係 (labor capital relation) または労働関係 (labor relation) などと呼ばれる。前の二者は社会学的範疇に属する概念であり、後者の労働関係という用語は法律学的概念であって、ともに同じ内容をあらわすものである。本書においては用語の統一をはかるため、雇用者と雇い主との関係を労働関係の用語で示すことにしよう。

産業における労働関係とは産業または企業における人と人とのかわり合いとしての社会関係のことであるが、こ

の人間関係は公式労働関係と非公式人間関係(human relations) とに分けることができる。このうち後者の非公式人間関係とは、産業に参加している人々が郷里の関係、各種の趣味・嗜好・リクリエーションなどのためにあい結ぶ私的な人間関係であって、そのあり方は多岐にわたることは周知の如くである。前者の公式労働関係は二種の社会関係からなり立っているとみることができる。一つは労使があい対立する関係であり、他は労使が職場において経営目的達成のために互いに協力する関係である。一方では、使用者と労働者とは個別的であれ、集団的であれ、労働という用役を売買する取引関係に立っている。労働側は労働力をできるだけ高価に売りつけようとするであろうし、使用者側は反対にできるだけ安く手に入れようと企てるであろうから、労使は労働条件をめぐる経済的に競合・対立する関係にある。しかしながら、他方においては労使はラインとスタッフとからなる経営組織に組み込まれて、互いに協力する関係に立っている。産業の構成員は、各自職場にあって割り当てられた職務を就業規則と業務命令とにもとづいて日常継続的、職能的に協調する関係に立っているのである。この関係を雇用者関係 (employees relation) という。

労働関係にはこのように対立的側面と協調的側面とがあ

り、この二つの側面が相互に絡み合いながら現実の労働関係を構成しているのであるが、本書で課題として取り上げる労働関係は、労使が労働条件をめぐって競合関係に立つそれであって、この意味の労働関係は資本主義社会の基本的生産関係とみなされている。なぜならば資本主義社会とは、社会が労働者と資本家の二つの階級に分かれ、この二つの階級が労働の売買とその成果である社会生産物の売買とを通じてあい結ぶ関係として社会的に規定されうるからである。それ故に、労働関係を規制する契約原理が個別契約から団体契約のそれに代り、資本主義が制度的に変質するのに伴って、労働関係もまた個人的なものから解放されて社会的なものに移り変わるであろう。つまり、原子的競争資本主義の段階における労働関係を原子的労働関係と呼ぶならば、現代の労働関係は団体的労働関係として位置づけることが許されよう。

第2節 日本型労働関係の特質

原子的労働関係であれ、集団的なそれであれ、労働関係は二つの型に類別することが可能である。一つは、労働関係が個別企業に閉じ込められたものであり、他は個々の企業の垣根をこえた横断的労働関係である。前者をたて割り

の労働関係、後者を横断的労働関係という。類型的にいうならば、日本型の労働関係は前者に属し、西欧型のそれは横断的労働関係として特徴づけることができる。

日本型労働関係が企業別のたて割りの労働関係であるのは、わが国における社会集団の構成原理が西欧諸国のそれとは本質的に異なっているからであろう。西欧諸国においては不可分な (indivisible) 存在としての個人 (individual) が責任感、義務感、権利意識などを内容とする自覚をもって集団に自主的に参加するのに対して、わが国においては、家族、仕事場のような身近な小集団への参加を通路としてはじめて個人が自覚をもち、かつこの小集団への参加をてことしてより大きな集団に参加するのである。だから、わが国では社会の構成単位は自覚をもつ個人ではなくて、家族とか職場の小人数からなる集団であり、この小集団への参加を通じて従業員数千名をこえる大きな企業の構成員となる。なぜ、日本と西欧諸国との間にこのような集団構成原理の相異が生じたかのせんさくは本書の主題ではないので立ち入らないが、ここでは、日本民族の米を主食とする千数百年に及ぶ農耕生活と西欧諸民族の遊牧生活との間の生活のあり方の根本的な相異に根差しているであろうことを示唆するにとどめよう。日本の社会は数百、千年にわた

って農耕を主とする血縁社会ないしは擬似血縁社会であり、血族的意識が極めて強いことに留意すべきであろう。

日本の社会がたて割りに構成されている当然の帰結として、労働者が労働組合に結集する場合、労働組合は結果的には企業別組合として企業内に定着する宿命を背負っているのである。日本の労働組合は戦後はもちろんのこと戦前においても西欧先進諸国から移入された制度であったから組合結成の当初においては、西欧型のトレード・ユニオンの指導理念にそって組織され、産業別または職種別の横断的労働組合を指向したことは当然であった。わが国において、最初に生れた労働組合は1897年12月に組織された「鉄工組合」であった。この組合は官業と民営との区別なく、また大企業と小企業との差別もなく、さらには産業別の区分をこえた広義の機械工に当たる施盤工、鋳金工、鋳物工、製缶工などを含み、広く横断的に組織された職業組合であったし、その他の「活版工」組合にしても職種別の横断組合を指向して結成されたが、これらの戦前の労働組合は結局は労使協調のスローガンのもとに、たて割りの企業別組合に組み替えられてしまったのである。

戦後の日本の労働組合はアメリカ合衆国駐留軍総司令部(GHQ)の指導のもとに、日本民主化政策の一環として上

から組織されたものであるから、労働組合組織は全国的または地域的規模における産業別または職業別のトレード・ユニオンを志向したことは疑問の余地はなかろう。ところが、戦後30年間の紆余曲折を経て漸く安定の方向に向かっているといわれるわが国の労働関係は、労働組合法制定当時には全く予想されなかった縦断的な企業別労働関係にほかならなかったことは全く皮肉というべきである。とにかく、労働関係が安定の方向に進んでいるという場合、これは企業をこえた横断的労働関係として固まっていくことではなくて、たて割りの労働関係として、企業の内部に定着する方向にあることを意味するのである。

このように、わが国の労働組合運動が戦前、戦後を通じて、トレード・ユニオンズムを志向しながらも、結果的には企業別労働組合へと変容するに至った主な理由は、日本と西欧諸国との間に人間関係のあり方、集団構成の原理に本質的な違いがあることにもとづくのであろう。世界内存在 (In-der-Welt-Sein) としての人間には、孤独に耐え難い宿命を背負って生れているから、つねに仲間を求め、集団的に生活したいという強烈な欲求がある。わが国においては、戦前にはこの集団帰属欲求は家族に向けられていたが、戦後には民法の改正から家長の権限が縮減され、相続

財産の分割が行われたなどの理由から核家族化が進行した。このために、集団志向は徐々に家族から働く職場、仕事場へと移っていった。西欧諸国の労働者は中世期のギルドの伝統もあって、同じ職業に就いている労働者は強固な横の連帯感、仲間意識から支えられている。同じ仕事に従事する仲間同志のこの連帯意識が、彼らが労働組合に自らを組織する場合、産業別または職業別の横断的労働組合の形態をとらせたであろうことは想像に難くなかろう。ところがわが国においては、中世の封建時代に同業組合としてのギルドは「座」の形態で存在はしたが、人々の生活の奥深く浸透するのに十分なだけ育たなかった。このような事情もあって、同じ職業に従事する労働者相互間の連帯感、相互扶助意識は西欧諸国ほどには強くない。

わが国においては、労働者意識、組合意識は「うち」の会社の意識換言すれば企業帰属意識と二重映しとなり、その影にかくされているのである。戦前の日本の標準的な家族は、家長の強い権限のもとで分家をも含めてかなりの数の成員から構成され、彼らの間には強い相互扶助意識が支配していた。ところが、核家族化の過程において、かつての家族帰属意識は働く仕事場に乗り移って企業帰属意識へと変貌したのである。このことは家族の意味をもっている

「うち」の用語が、家族の「うち」から会社の「うち」に転移している事実からも窺い知ることができよう。

かくの如くに、わが国の労働関係は血族的意識、家族意識が企業という仕事の場に移り、拡大したところの独特の企業内労働関係であって、労働者のため、組合のためという労働者意識、組合意識と会社のためという企業への忠誠心とが重複していて、前者を後者から切り離してとらえ難いのである。その労働関係が家族的、血族的な人間関係によって支えられている結果、労働関係は当然のこととして人間くさい、ウェットな関係とならざるをえない。西欧諸国における労働関係は賃金という合理的者を紐帯とする労働関係であるから、それは合理的なドライな関係として特徴づけられよう。西欧における労働関係はこのように合理的な関係であるから、そこには感情という非合理的要素が入り込む余地は少ないであろう。ところが、わが国の労働関係はウェットな関係であるから理知的ではない情意の要素が加わりやすいという欠点がある。人間味豊かな労働関係という良い面があるが、他方では、ひとたび労使間の信頼関係が崩れると感情の調整に長い冷却期間がかかるという悪い側面がみられる。労使間に何らかの原因から紛議が生じ、労働関係が悪化すると、それまで安定していた

両者の関係は一夜のうちに憎悪と中傷とに満ちた敵対的労働関係に逆転する可能性をうちにひめているのである。この現象たるや家族の構成員たとえば親子、兄弟姉妹、夫婦、嫁姑などの間に感情のもつれが生じた場合におこる現象によく似ている。日本の家族制度のもとでは、成員は自意識をもった個人として家族という集団に参加しているのではないから、何らかの理由で相互間に不平や不満が生れても、これらの問題をその都度正面から取り上げて話し合いによって合理的に解決をはかろうという姿勢はみられない。たいていの場合、正面切っただけの対決をさけ、隠忍自重する形で問題の解決を将来に残しておく。

これと同じことが、わが国の企業内労働関係にみられるのである。配置転換、時間外勤務などに関して労働者の間に不満が生じ、あるいは職場の上司との間にまたは同僚間にトラブルがおこっても、労使はその都度対決の形で合理的に結着をつけようとは欲しないから、これらの感情ははけ口を見出さないまま内向し、陰にこもった形で蓄積され、それが何らかのきっかけで爆発する危険性をはらんでいるのである。しかし、このような分離と対立の底には、労使間に人間味豊かな連帯感・一体感が脈打っているから、しばしば相互の足のひっぱり合いと非難されるような激しい

競争が同業の企業の間で労使一体となって展開されるのである。

いま述べたように、組合意識と企業意識とが二重映しとなっているから、組合が要求貫徹のためにストライキに突入しても、始業開始後1時間ないし2時間の時限ストライキであったり、終日ストライキに出る場合にも、2日か3日長くて1週間も経てば結着がつけられる。これには、企業内組合のつねとして闘争資金の蓄積が少ないという理由もあろうが、主な原因は同じ産業、同じ職業に従事する労働者の横の連帯意識が弱く、企業帰属意識が組合意識に優先し、お家大事の考えが頭をもたげるという意識構造に求められるであろう。わが国においては、ストライキが長期に及ぶと、必ずといってよいほど組合が内部から分裂し、労働者相互の対立と抗争とからストライキにブレーキがかかるのである。もっとも、雇用者30名以下の小企業や零細企業では、感情のもつれからひとたびストライキに入ると労使間の対立、闘争に収拾がつかないで倒産する例も少なくない。いわゆる労務倒産がそれである。

西欧諸国においては、労働者は産業別、職業・職種別に組織されていて、同業の労働者は強いギルド的連帯意識によって支えられている。このように、組合員相互の運命共