

## 労使関係の成熟とマクロ賃金変動分析

—新しい賃金関数式による接近—

小野 恒雄

は し が き

マクロの賃金変動要因と、それらの関係を「春闘賃上げ率」として計量的に予測する「賃金関数」の経済整合性の論理は、個別企業の賃金決定の支配的行動パターンないしは先導的賃金交渉の賃金決定基準の反映であることを政策的含意としている。

しかし、1980年代に入ってからマクロの賃金変動、とりわけ「春闘賃上げ率」と「年間給与上昇率」との乖離現象は、これ迄の賃金関数の説明要因に何か構造的変化が起っていることを示唆している。このことは、賃金関数なるものが、本来、賃金変動の事後的な要因分析なり解釈の「道具立」として計量経済学の対象となった歴史的原点に立ち帰ることを、予測利用に先立って要求している。以下の要約は、これを検証するための仮説である。

- 1) 「春闘賃上げ率」に対する企業の関心は低成長時代とくに1980年代に入ってから、質的に変わりつつある。企業の賃金変動に対する適応行動は「ベース賃金」から「年間平均賃金」<sup>(1)</sup>の弾力的調整に移行している。
- 2) 「春闘賃上げ率」のコスト圧力を吸収する経営戦略は、労使関係の成熟を背景に、企業レベルにおいて新しい調整メカニズムが有効に働き始めている。賃金変動率をマクロに予測する賃金決定関数式の説明力は低下している。
- 3) 賃金決定関数の説明変数として定着している3要因、すなわち有効求人倍率、消費者物価上昇率それに企業収益動向は、上述のように、年間平均賃金の動向を重視する企業行動に対応して、雇用とコストの先行指標である「稼働率」を加えることによって、一層その説明力は回復する。

### 1. 時系列にみる賃金変動と企業の対応

「春闘相場」（春闘賃上げ率）が日本経済の動向や産業・企業にとっての死活問題であるかのようになり、労使が臍を決して対決する時代は、既に過去のものとなっている。マスコミを舞台とする

(1) ここにいう「年間平均賃金」の変化とは、従業員一人当りの年間稼得賃金の平均額の増減。

前哨戦的「春斗論議」は、労使のナショナル・センターの存在意義を誇示するポーズの感すらある。個々の企業の賃金改訂交渉の真の課題は、労使の本音として予測されている「春斗相場」の形成過程にもまして、従業員の生涯設計や多様化する労働力の活性化に相応しい賃金制度や賃金構造の改善にある。

この背景には、既に、賃金波及の軌道についての安定性と、賃金決定の基準についての労使の共通性という、春斗方式の定着ないし制度的遺産がある。こうした労使関係の成熟による日本の賃金決定機構は、逆に、賃金関数という計量経済学的予測値の実現を、経済斉合性の指標として先行させるといふ奇妙な関係様式を成立させているといつてよい。

しかし、1975年（昭和50年）を境に、世界的経済停滞と、労働生活の質の向上に対する要請は、春斗の賃上げ率に対する労使行動のパターンを変化させており、これ迄の賃金関数式による解釈をもって賃金決定基準と見做すことは適当ではなくなっている。加えて、賃金関数による予測の効果は、結果的に「物価追随型」の賃金抑制方式であり、労働分配率の一貫した低下傾向として実現されたものであることを実証した。

このような疑問は、1980年代に入って統計数値の上で一層顕著となっている。賃金交渉なり賃金変動が特定企業の労働コストの動向を左右するのは、何も春斗賃上げ率の高低だけではない。むしろ、個別企業にとっては、この社会的には「所与」の賃上げが、その後の企業経営における「可変」の年間労働費用として、どのように吸収されるかの計画化なり、吸収策の見直しこそが重要であり、しかもその弾力的調整のシステムが、一層企業側のイニシアティブによって進行しているようにみえる。賃金関数の中に賃金決定基準の変化を見出そうとするならば、この企業行動パターンの変化を説明変数にどう係わしめるかは、その有意性の解釈にとって決定的となる。

本稿は、戦後日本の高度成長期から1980年代の低成長期を通して、一貫して、賃金変動における経済斉合性の説明式としての賃金関数それ自体の有効性を前提とし乍らも、その変動ないし説明要因に修正を加えることによって、今日の賃金決定に対する企業の「コスト吸収策」の実態がどのようなものであるかを明らかにすることにある。それは、今日の日本の労働市場の機能を経済変動への適応力の実態として探ることでもある。表現を変えれば、企業は内部労働市場と外部労働市場をいかに有機的に結びつけ、労働力構成の変化とその有効活用のための弾力的システムを実現しつつあるかを問うものでもある。

このための分析の順序は、1)春斗賃上げ率と年間平均賃金の変動率との関係についての時系列的变化の吟味を手始めに、2)企業の賃上げ吸収策なり弾力的システムの中から企業収益の先行的指標を探り、3)この新たな要因を説明変数に加えることによって、企業行動の変化と賃金関数の見直しを行う。

さて、企業の賃上げ吸収策の実態を反映した新しい賃金関数を導き出すため作業仮設は、次のようなものである。第一に、賃金変動率は、「春斗賃上げ率」よりも「年間平均賃金」（具体的に

第1表 賃金変動と関連指標

年次	賃金変動率		変動要因(説明代理変数)			
	Y	YD	X1	X2	X3	X3D
S.50 (1975)	13.10	14.8	0.65	11.7	1.05	△ 14.7
	8.80	12.5	0.64	9.4	2.98	8.2
	8.80	8.5	0.56	8.1	2.88	0.8
	5.89	6.4	0.56	4.2	3.47	3.7
	6.00	6.0	0.71	3.7	4.53	6.0
S.55 (1980)	6.87	6.3	0.75	7.7	4.19	0.1
	7.73	5.3	0.68	4.9	3.36	△ 4.7
	7.00	4.1	0.61	2.8	3.40	△ 2.9
	4.47	2.7	0.60	1.9	3.80	1.5
	4.45	3.6	0.65	2.3	4.71	5.8
S.60 (1985)	5.09	2.8	0.68	2.0	4.23	0.2
	4.56	2.7	0.62	0.6	3.34	△ 4.6
S.62 (1987)	3.60	1.9	0.85	0.1	4.37	0.1

Y = 春斗賃上げ率(労働省調)                      YD = 現金給与総額(対前年比)  
 X1 = 有効求人倍率(対前年比)                      X2 = 消費者物価上昇( " )  
 X3 = 率上高経常利益率(対 " )                      X3D = 稼働率指数( " )

は現金給与総額の対前年上昇率)にとる方が説明力が高くなる。そのことは、企業の賃金変動に対する関心なりコスト吸収の対象は、ベース賃金(基準内賃金)より年間労働費用に移行しつつあると考えられること。第二に、企業の賃上げ吸収力は、賃上げ後における合理化なり生産性向上のための創造的経営によって弾力的に調整する企業内システムが醸成されつつあると考えられること。第三に、この姿勢の変化は、従来の賃金関数式の説明変数のうち、労働市場の需給関係の実態を現わすとされる有効求人倍率や、企業業績なり収益状態を示すとみられる経常利益率なるものは、それが特定産業・企業の有意の賃金決定基準となるためには、事後の、しかもより長期の年間行動計画つまり収益見通しと結びつくような説明変数によって補足・補強されねばならないこと。要約すれば、企業レベルにおける賃金上昇圧力を吸収し調整する「事後的適応力」の判断基準は何かということである。

第1表「賃金変動と関連指標」にみるように、「春斗賃上げ率」(Y)と「年間現金給与上昇率」(YD)との関係は、1975年から79年までは、例外なく後者が前者を上廻る状況にあったものが、1980年を境に事後一貫して前者が後者を下廻るようになっていく。しかも、この傾向は年を追って乖離は大きくなる。このことは、企業の賃金変動に対する対応姿勢に制度的、構造的変化の介在していることを否定できない。その一つは、企業にとっては「春斗賃上げ率」と「年間現金給与変動率」は費用動向の面では一致しないこと。つまり、賃上げ率そのまま年間労働費用の負担率とはなっていないこと。二つには、それらを結果するような賃上げ吸収策が企業内の賃金制度や雇用管理の上で弾力的システムとして働いていること、を意味する。

とすれば、賃金関数の被説明変数を春斗賃上げ率にとることの企業行動にとっての意味は低下

していることになる。むしろ、被説明変数を年間現金給与の変動率にとり、それを企業の賃金決定の計画値なり、年間の労働費用目標として賃上げ吸収策の対象とすることの意味が増大しているというべきである。

また、賃上げ率と年間労働費用の変化率との乖離の拡大は、賃金変動の説明要因の適否はもちろん、賃金関数を予測に用いることの計量経済学的な是非そのものにも係わる問題である。そこで、もう一度ここで、賃金関数のマクロ賃金変動分析の理論、これの日本における適用の意義、さらに、これを春斗の賃上げ率の予測に用いる場合の諸前提について歴史的に振り返ってみる必要がある。

## 2. 賃金関数の系譜（事後解釈と予測）

抑々、賃金関数は、特定の国・時代における経済社会状況の下での経験率に基く賃金変動要因の解釈であって、環境条件の変化はもとより、関係当事者の行動パターンの変化によっても導出される説明式は、可変かつ多様であることを想定している。或いは、時代や社会とともに変化する賃金変動ないし決定要因を、一定の仮設（理論的前提）を計量モデルに構成することによって、確認し評価する手段だといってよい。

労働市場の需給関係の結果としての賃金変動、もう少し正確に言えば、需給ギャップとして最初に理論化したのは、A・マーシャルに遡ることができる。しかし、これを計量モデルに発展させたのは、英国における失業と賃金の長期動向を「賃金調整関数」として立証したA・W・フィリップス（フィリップス曲線）である。その後、このフィリップス曲線は、多くの学者によって改善され発展的に応用されてきた<sup>(2)</sup>。その理由は、賃金変動には、労働市場要因の他、消費者物価の変動、労働組合の交渉力といった制度的構造的要因を考慮すべきだという点にある。この段階から、賃金関数は、主として労働市場の需給関係に依存するといった長期・静態的な「賃金調整関数」(wage adjustment function)から労使関係制度を前提とした短期・動態的な賃金変動（賃金成長率）を重視する「賃金決定関数」(wage determination function)へと関心が移行し、所得政策の必要性や物価と賃金の関係の重視など、より現実の動きに則して説明力を高めるための計量手法が開発された。そしてその検証方法や評価尺度も、益々、複雑かつ精緻となり、コンピューターの普及は、このモデル化を一層容易にすることとなった。

日本においても、この賃金変動の計量分析は、当初、フィリップス曲線の系譜によって位置づけられ発展した。とくに、1970年代の半ば以降は、過去の検証から、“他の事情にして等しければ”の前提に立って、将来の賃金変動、それも年々の賃金変動率を「春斗賃上げ率」として予測することを課題にする研究が中心となっていく。この場合、モデルの修正なり改善の上での論点

(2) この系譜については、南・尾高「賃金変動—数量的接近」(一ツ橋大学経済研究叢書、1972年 岩波書店)参照

は、変動要因の組合せにもまして、説明変数を何を採るか、統計利用における「代理変数」の見直しと、その優位性にあった。しかも、それは、数量化（計量処理）と時系列的比較に耐える統計の存在を条件とした。

この賃金関数（以下、単に賃金関数という場合は、賃金決定関数を指す）が、具体的、現実的な政策的含意をもって採上げられ、関係者の注目をあびたのは、労働省の「労働白書」（昭和48年労働経済の分析）における「マクロ指標からみた賃上げ決定要因」の計量分析である。その要点は、それに先立つ過去10年の「春闘賃上げ率」は、基本的には労働市場の需給関係の実勢に則った、その意味で極めて「経済整合的」なものであることを裏付けている。付言すれば、賃金変動の計量モデルに採上げられる3要因、すなわち労働市場、生計費・物価それに企業業績のうち、最も影響力の大きいのは、労働市場要因（代理指標としての有効求人倍率）であり、春闘による賃金変動が、当時、言われる程に、労使の力関係（この場合は、組合の交渉力）によって左右されてはいないことを事後的に立証することになった<sup>(3)</sup>。この計測モデルは、その後も、誤差範囲や分散係数の点で説明力に変化はあるとはいえ、その後も年々の労働白書において発表され、いわゆる労働省の賃金関数として広く関係者の間に普及し利用されている。とくに、この関数式が言外に強調しているのは、この説明要因と影響力は、成長期にも低成長期にも基本的に適用されるとする点にある。

この労働省の賃金関数によるマクロの賃金変動の国民経済的整合性の解釈は、これより先、1970年代の世界的インフレを背景に、先進諸国の所得政策の採用と日本における必要性ないし緊急性の有無という観点から、1972年5月、隅谷三喜男委員長による経済審議会の「物価・所得・生産性委員会報告」<sup>(4)</sup>の形で1年半の研究・討議の後、物価と賃金・所得の変動相互関係を包括的に計量分析している。この隅谷報告は、いわゆる熊谷委員会報告、馬場委員会報告に<sup>(5)</sup>つぐものであるが、その結論は次のごとくである。つまり、日本の経済が年率2桁台の名目成長をつづけ、一方、賃金率もこれを上廻る勢で上昇をつづけていた時点においてさえ、物価上昇の主要原因は、いわゆる需要インフレ、コスト・インフレ、輸入インフレ、生産性格差インフレ、需要シ

(3) 白書(p.109)によれば、過去の春闘賃上げ率を回帰式により推計すると「40年は実績値10.6%に対し推計値は10.4%、45年は実績値18.5%に対し推計値は18.4%」とし、「この関係式によって、過去の賃金決定要因を分析すると、40年代前半の5年間においては労働市場要因が5割強、消費者物価と企業収益はいずれも2割程度、この2要因のうちでは後者の影響がやや大きい」と説明している。なお、この際の企業収益は「国民所得に占める法人所得の比率」であった。

(4) 経済審議会「物価・所得・生産性委員会報告」（昭和47年5月）の中では、「所得政策の位置づけ」について「所得政策は他の経済諸政策から孤立しては有効な機能を果しえないものであり……ポリシーミックスのなかで所得政策を検討することが正しい方向である。」とし、結論として「現在までの判断材料からは、近い将来に対して所得政策の必要性が強まるとは考え難い。」とした。

(5) 熊谷報告「物価・賃金・所得・生産性研究委員会報告」（昭和43年9月）の課題は、日本における所得政策に関する理論的研究にあり、主として諸外国の所得政策の経験の評価におかれている。また、馬場報告「物価・賃金・所得・生産性検討委員会」（昭和44年11月）の狙いは、「経済計画における賃金数値の取扱いについて」の副題どおり、経済成長率の達成の諸指標のうち「一人当雇用者所得の伸び率」の計測とその意味づけにあった。

フト・インフレ、などによる複合的・混合的なものであり、賃金上昇がその元凶ではなく、したがって日本における所得政策の緊急性はないという判断であった。見方をかえれば、当時、賃金変動における労働組合の交渉力という要因を過大視した政府と経営側に反論したものであったといつてよい。

ところで、このような過去の賃金変動の実績なり動向を、経験率として検証しようとする公的機関の賃金関数をふまえて、これを春斗の賃金相場の「予測」に応用する試みが、1970年代半ばから労働経済学者や一部の民間研究機関の間で、一種の流行となった。しかも、この予測値が、春斗の交渉に先行してマスコミの舞台に登場し、交渉当事者にとっては、これが一つの「外圧」的努力目標ないし交渉成果の判断基準となり、事実上のガイドライン的役割を演じた。「春斗相場」論争は一変し、「春斗の終焉」の声すら聞かれた。この研究の系譜や、予測のもつ所得政策的含意などについては、筆者は既に他の機会にふれたので、茲には繰返さない<sup>(6)</sup>。ただ、賃金関数の説明変数を何にとり、どのような代理指標を用いることが、その説明力を高めるかについては、依然として、継続的改良ないし見直しが行なわれている。それは、主として支払能力ないし企業収益に係わる部分にあるといつてよい。

今日、予測に用いられる賃金関数の説明要因は、観測期間の長期化と相俟って次第に整理され、代理変数・指標も定着した。それは「有効求人倍率」、「消費者物価上昇率」（対前年同期）それに「企業収益動向」の3つである。このうち、有効求人倍率も消費者物価上昇率も、春斗展開直前の1～3月期のものである。しかし、企業業績の代理指標を何にとるかは、時期によって、また計測者によって異なり、それが予測の精度なり権威を競うポイントとなっている。それらは、経済成長率であり、売上高経常利益であったり、時に、製品価格と原材料価格比を現わす投入産出価格比率であった。そして、これらの指標は、いづれも、既に手中にされた過去の業績を支払能力の継続と見做すものであって、賃金上昇のコストをどのように「吸収」するかという将来の企業行動のビヘイビアに係わるものとはいえない。しかし、企業の支払能力に対する考え方は、後述のように、「賃上げ吸収策」に関する各種機関の調査が示しているように、オイルショックを契機として、それ迄の賃上げ前の「過去の業績」を重視する行動基準から賃上げ後の「経営計画とその見通し」に転化している。

それは、1980年代に入ってから内外経済環境の急変、とくに産業構造の変化や新たな技術革新の進展を背景に、業種転換、新製品開発、設備投資、企業合併に対応する創造的機動的経営への企業行動の変化を意味する。賃金決定基準としての支払能力は、後向きの企業収益ではなく、前向きの吸収能力であって、しかも殆んど凡ての新しい経営計画とその実現方策が労使の協力関

(6) この系譜については、拙稿「計量手法による賃金変動分析の再検討—『賃金関数』その系譜と限界」(日本労働協会雑誌1983年2月)、また政策的含意については、拙稿「賃金予測」の政策的含意—春斗相場の変質」(日本労働協会編「年報・日本の労使関係」1980年所収)を参照。

係を前提としている。賃上げ率は、それを予定（担保に）した「妥協の産物」であり、予測側と実績値の乖離は、この意味で当然の結果である。とすれば、このような「前向きな支払能力」に係わる先行的行動指標が、賃金関数の説明変数にも導入されねばならない。

### 3. 弾力的「賃上げ吸収策」

#### ～稼働率と雇用調整～

一口に「春斗賃上げ率」といっても、その対象範囲を初め、労働者の実質的、長期的所得など生涯所得や生活設計からみた位置づけは、社会経済環境や意識変化を背景に、時代とともに変化している。とすれば、賃金変動は、単に「春斗賃上げ率」といった、いわば予算的ベース賃金（基準内賃金）だけでなく、諸手当、年間賞与、さらには各種の補償的・財形的所得を含めた年間労働費用への影響なり関係が、労働者にとっても企業にとっても、より大きな関心事であり、賃金決定の際の行動基準となっている。企業は、この年間の労働費用の増分を、事後の経営計画の中で製品コストなり売上高の中に、どのような方法で、また、どこまで吸収できるかが、実は、春斗相場を睨んでの個別企業の「予測」条件である。

賃上げのコスト上昇圧力を、企業コストの中に吸収する上で、どのような見通しと計画をもって春斗交渉に臨んだかについては、日本生産性本部の嚆矢的調査を初め、今日、多くの調査がある<sup>(7)</sup>。そして、この準拠基準の優先ないし重視順位には、社会経済情勢それに景気変動の型に応じて時代とともに変化がみられる。日本生産性本部の調査では、当面1ヶ年の可能性と実践的計画を数量的・非数量的（制度的）要因に分けて分析している。前者ではこれを更に「販売勘定」と「製造勘定」に分けて、売上高人件費や製品コストへの寄与を判断している。例えば、販売勘定においては、製品価格の値上げに期待のもてなくなった状況下では、新製品を含めた売上高の増大が中心で、また、製造勘定では設備の稼働率の引上げ、多角化がコスト引下げの最大要因と位置づけられている。加えて、人件費節約のための雇用調整ないし人員合理化が制度要因的媒介項つまり労働組合の協力によって実現可能の事項として予定されている。「労使関係の配慮」という決定基準の実質的意味はここにある。

さて、そこで以下には、「稼働率」と人件費削減のための「雇用調整」の装置の2つの要因を、賃上げ吸収策のための弾力的企業行動として、賃金関数の説明要因である企業収益と有効求人倍率との係わりで動的に検討することとする。

#### （稼働率＝操業度）

一般的に、稼働率と操業度とは統計上は同義語（何れも operating ratio）に用いられる。そ

(7) 日本生産性本部は、昭和41年以降「企業は賃上げをどう吸収しているか」を実施し、企業に対し、賃上げ実施前の対応見通しと、賃上げ実施後の予定策との併せて調査している。この種の調査は、労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」、日経連「春季賃金交渉に関するトップ・マネジメントの意見調査」として夫々、政策目的に応じて毎年行なわれている。

れは、「操業と産出能力の比率」あるいは「産出量と当該経営体または可能性要素の産出能力の比率」と定義される<sup>(8)</sup>。その算式には機械時間を尺度とする場合、従業員数を尺度とする場合、製造費用を尺度とする場合、それに製造労務費を尺度とする場合がある。何れにせよ、この稼働率は経営費用と密接に関連し、しかもその機能は逡減的・逡増的に経過するとみられる。とくに、設備能力が大きく、また経営費用に占める比率が大きければ大きい程、稼働率の高低とその増減は、コストに直接的に作用する。そして、経験的に業種・企業にとって一定率以下の稼働率は損益分岐点という絶対水準の意味をもっている。稼働率は、賃金変動率に対して「その逆数」として作用する。

このように考えると、稼働率の見通し如何は、一つには、現実に雇用する従業員をどこまで有効に活用することができるか、過剰人員測定のメルクマールとなる。もし、予定の稼働率を上廻ることになれば、外部労働市場からの新規雇用を行うか、少なくとも当面は残業増加など延労働時間の増加を必要とするだろう。二つには、この稼働率の高低なり増減は、製品コストにおける固定費部分の増減を意味し、市場価格に変化なしとすれば、企業収益増減の見通しの有力な判断基準となる。この意味で、稼働率ないし稼働率指数は、賃金関数の説明要因である有効求人倍率と企業収益を、特定産業企業の実勢値として修正する、両者に係わる共通の補強的な代理指標と考えられ、マクロとミクロを媒介する賃金決定基準として位置づけられるのではないか。果して、これが、企業収益に完全に代置される性質のものか、或は補強・補完するものであるかは、別途に、新たな試算の結果を俟たねばならないが、支払能力の動態的解釈にとっては効果的な先行指標のように思われる<sup>(9)</sup>。

#### (雇用調整の装置)

賃金上昇の圧力をコストの中に吸収する方策は、雇用調整による人件費削減方式として一連の人事・賃金制度の改革を通して、1980年代に入って着実に進行している。この意味での雇用調整措置は、今日、産業・企業・職場のレベルで多様かつ創造的に実践され、いわゆる日本の労使関係を形成する終身雇用慣行、年功序列賃金、企業別労働組合の根幹を揺がす構造的変動要因にさえなっている。

これには大きく分けて3つの系列の方式がある。第一は、正規従業員であり労働組合員である「核」労働の雇用量を、雇用身分の変化や雇用形態の多様化によって行うものである。第二は、臨時・パートタイマーなどの「縁辺」労働の活用による相対的雇用調整方式。そして第三は、新たな総合的人事制度の導入による企業内労働ハイエラキーの安定的維持策である。これら3つの型の措置は、激しい企業間、国際間競争を背景に、「雇用確保」を優先する企業別組合のエゴに支えられているといつてよい。したがって、このような労使協力の現象を、労使関係の成熟と

(8) 例えば、神戸大学経営学研究会編「経営学辞典」

(9) 日本生産性本部「活用労働統計」(1989年版)には、新たに「稼働率指数」欄が設けられ、昭和44年以降の数値について対前年増減率が掲載されている。



みるべきか、或は労使関係の変容とみるべきかは、議論の岐れるところであるが、企業のイニシアティブによって弾力的に行なわれる余地は、着実に増大している。

これらの実態を、今、ここで詳細に検討することは本稿の主題ではない。要は、これらの雇用調整措置は、春斗の賃上げ圧力をそのまま、年間の労働費用に転嫁させず、むしろ年間に亘る平均賃金の水準を抑制する効果をもつ限りにおいて、そのメカニズムを吟味する意味がある。なお、この措置は、春斗時の個別企業の賃上げ率の計算にあたっては、可成り操作可能のものであることは、予め注記しておきたい。そこで、以上の弾力的雇用調整方策の代表例を、箇条書き的に列記しておく。

- 1) 春斗賃上げ率をそのまま適用される層、すなわち、賃金協定上の対象となるのは、いわゆる標準者の「モデル賃金」の適用者に限定される。このことは、昇給(級)、昇格(進)の適用率によって、現実の財源が決定することを意味する。
- 2) 定年は現在、60歳が一般的になりつつあるが、現実には、55歳以上の給与査定なり賃上げの適用は、身分変更(出向、派遣、嘱託など)や早期退職制や雇用保障制(コース選択制)によって、賃金改訂の対象外となる。
- 3) 企業の業態変化や技術変化による新規開拓の分野の労働力は、前述のように、従業員の出向、派遣、移籍によってまづ充当され、新規雇用の多くは、外部労働市場からの「臨時・パート」によって代替・補強され、その比重は増大化の一途を辿っている。しかも、これらの職業分野や職種範囲は、単純労働のみならず、戦略的経営部門や付加価値の高い部門にも、専門的知識や経験を有する「派遣社員」の形で充当されている。
- 4) 労働力の「自発的移動」つまり「転職」は、雇用安定や確保が重視される中で、長期的全体的には進行している。その年齢層は、20歳代の移動期を別とすれば、35歳、45歳そして55歳といった、いわゆる企業内の役職昇進への「選別期」に対応している。

#### 4. 新しい関数式による接近の試み

「春斗賃上げ率」を吸収するための企業行動の一つの先行指標としての「稼働率」は、「雇用調整」と「賃金抑制」に弾力的に作用する効果をもつことを明らかにした。このような意味での稼働率を賃金関数の説明要因の扱いに当て何らの変更を加える必要がないと言えるであろうか。以下には、従来の賃金関数の説明要因の一つである企業業績なり企業収益の代理指標である「経常利益」(春斗に先立つ半年前の過去の数値)に代えて「稼働率」ないし「稼働率指数」を用いて観測する方法と、この稼働率が他の2つの変数である有効求人倍率と企業収益に対して、産業・企業レベルの実勢を補完的に説明する代理変数として加える方法との2つを試算することとした。なお、試算に当っては、次の前提をおいたことを確認しておく。第一は、何れの試算も、賃金変動を「春斗賃上げ率」と年間の労働費用の変動を示す「年間現金上昇率」を被説明変数にとり、

第2表 「稼働率を加えた賃金関数式」

(第一式) $Y = f(X1, X2, X3)$					
1	$Y = 7.9006 + 1.8438X1 + 0.4295X2 - 1.2447X3$	$R^2 = 0.9462$	$D.W = 2.539$		
2	$Y' = 9.5508 - 0.0343X1 + 0.4717X2 - 1.3684X3$	$R^2 = 0.8447$	$D.W = 2.579$		
(第二式) $YD = f(X1, X2, X3)$					
3	$YD = 4.6710 + 0.8545X1 + 0.8680X2 - 0.9069X3$	$R^2 = 0.9238$	$D.W = 2.207$		
4	$YD' = 3.5749 - 0.4220X1 + 0.5862X2 - 0.3177X3$	$R^2 = 0.9549$	$D.W = 3.420$		
(第三式) $Y = f(X1, X2, X3D)$					
5	$Y = 5.8641 - 2.8984X1 + 0.5870X2 - 0.1360X3D$	$R^2 = 0.9464$	$D.W = 2.913$		
6	$Y' = 6.4026 - 3.4623X1 + 0.4731X2 - 0.1856X3D$	$R^2 = 0.8552$	$D.W = 2.348$		
(第四式) $YD = f(X1, X2, X3D)$					
7	$YD = 2.7060 - 2.1519X1 + 1.0242X2 - 0.0050X3D$	$R^2 = 0.9031$	$D.W = 1.782$		
8	$YD' = 2.2397 - 1.2122X1 + 0.5864X2 - 0.0444X3D$	$R^2 = 0.9561$	$D.W = 3.406$		
(第五式) $Y = f(X1, X2, X3, X3D)$					
9	$Y = 7.0326 - 0.3857X1 + 0.4961X2 - 0.6752X3 - 0.0747X3D$	$R^2 = 0.9547$	$D.W = 2.938$		
10	$Y' = 6.5993 - 3.2423X1 + 0.4729X2 - 0.0865X3 - 0.1746X3D$	$R^2 = 0.8553$	$D.W = 2.369$		
(第六式) $YD = f(X1, X2, X3, X3D)$					
11	$YD = 7.5878 + 8.3463X1 + 0.6443X2 - 2.8208X3 + 0.2511X3D$	$R^2 = 0.9651$	$D.W = 2.174$		
12	$YD' = 2.5594 - 1.5257X1 + 0.5866X2 + 0.1233X3 - 0.0600X3D$	$R^2 = 0.9562$	$D.W = 3.376$		

(注) 無印 1975~1987

, 印 1980~1987

変動要因との関連を分析した。第二は、分析期間は、1975年（昭和50年）以降1987年までの13年間の時系列変化を対象とするが、賃上げ率と年間給与上昇率との関係の変化や乖離の状況に着目して、1980年（昭和55年）以降の8年間の2つの期間の比較を行った。第三は、企業の賃金上昇圧力の吸収策が、年間に亘る見透しを重視する対応行動であるという仮設にしたがって、マクロ賃金変動の対象を「春闘賃上げ率」(Y)および「年間現金給与上昇率」(YD)の説明変数の統計ベースを、有効求人倍率(X1)、消費者物価(X2)、企業収益(X3)、それに稼働率(X3D)も凡て「年間値」を説明変数として採用した。また、稼働率については、いわゆる特定年次を基準とする稼働率指数と対前年の増減率を採る場合が考えられるが、他の説明変数の変化率に合わせて、後者の増減率を採用した。これらの組合せの結果、第2表「稼働率を加えた賃金関数式」合計6通りの方式(変数の組合せ)と夫々2時期を対象とする12本の計算式を用意したが、以下には、仮設に従って、年間現金給与と賃金変動要因の関係、とくに稼働率を企業収益の代理変数に加へる方式を中心に説明することとする。

まず、従来の方式、賃金変動の指標を「春闘賃上げ率」(Y)にとり、これを有効求人倍率(X1)、対前年消費者物価上昇率(X2)、対前年経常利益率(X3)との関係式  $Y = f(X1, X2, X3)$  でみると、第一式のように、1975~87年 ( $R^2 = 0.9462$ ) に比べて1980年以降の説明力は明らかに低下 ( $R^2 = 0.8447$ ) している。これに対して、賃金変動を「年間現金給与上昇率」(YD) にとる場合は、第二式のように1980年以降の説明力は回復 ( $R^2 = 0.9449$ ) する。これによって、賃金変動率は「年間現金給与」を対象とすることに、より大きな意味があることが立証された。そこで、つ

ぎに、説明変数の企業収益の代理指標を、従来の経常利益に代えて「稼働率」の対前年増減率にとる方式（試算1）と、この「稼働率」を企業収益の補足要因として加える方式（試算2）の結果とを対比しながら、賃金関数式の見直しを行ってみることとする。

（試算1）  $YD=f(X1, X2, X3D)$

第四式にみるように、企業収益の代理指標を稼働率にとると、1980年以降（ $R^2=0.9561$ ）は、1975～87年（ $R^2=0.9031$ ）の時期に比べて、その相関は高く、この方式の有効性が実証される。因みに、これを従来の賃上げ率にとる場合は、第三式のように、1980年以降の説明力は明らかに低下（ $R^2=0.8552$ ）している。

（試算2）  $YD=f(X1, X2, X3, X3D)$

第六式にみるように、「稼働率の対前年増減率」を企業収益の補完要因として加え、説明変数を4個とすると、1975～87年も、1980年以降も、夫々、

$$YD=7.5878+8.3463X1+0.6443X2-2.8208X3+0.2511X3D$$

$$YD'=2.5564-1.5257X1+0.5866X2+0.1233X3-0.0600X3D$$

また、決定係数とD.W.値も夫々  $R^2=0.9651$     D.W. =2.174

$$R^2=0.9562$$
    D.W. =3.376

となり、この方式の有効性は明らかである。

因みに、賃金変動を春斗賃上げ率にとってみる場合には、第五式のように、1980年以降の説明力は低下（ $R^2=0.8553$ ）している。

（新しい賃金関数）

以上の試算を通して、暫定的結論としていえることは、つぎのような点である。第一に、賃金変動率を「年間現金給与」の変動率にとり、これと年間の有効求人倍率、年間の消費者物価上昇率、年間の企業収益と稼働率指数との関係では、その相関性が高く、賃金関数の説明力が高いこと。第二に、稼働率の動きは企業収益を全面的に示す指標ではなく、あく迄、補完的要因であること。このことは、この新しい関数式を、いくつかの産業に適用して実績検証する作業を残しているといってよい。第三に、賃金変動率を、従来のように「春斗賃上げ率」にとる場合でも、この稼働率を加えることによって、長期動向としての説明力は高くなるといってよい。

このようにして、賃金関数を「年間の」賃金変動に対する企業の年間の対応行動としての説明力が高いとするならば、茲には、あえて試算を控えるが、春斗賃上げ率の「予測」に「稼働率」の年間見透しを加えることの有意性の検証も残されよう。確認しておきたいことは、「稼働率」の変動は、企業にとっては、マクロの賃金変動要因である「有効求人倍率」と「経常利益（全産業）の増減」を、雇用量と平均賃金の面で修正ないし弾力的に実現する「調整弁」の役割を演じている。

## 5. 「賃上げ率」の統計的吟味

国民所得に占める雇用者所得の割合、安定的物価の維持、国際競争力、生涯所得に占める賃金所得の位置など、そのどれをとっても今後の賃金変動のもつ意味は大きい。しかし、今や、「春斗賃上げ率」の動向そのものは、労働者の「所得」にとっても、また、企業の「費用」としてもそれ自体は、絶対的かつ直接的な行動の対象となる賃金変動指標ではなくなっている。春斗相場の動向は、標準労働者の「モデル賃金」設計の財源的目安でもあり、勤労者の生活水準の動向を示す指標としての意味をもつことを否定するものではない。しかし、それは個々の労働者にとっては、その職種、年齢階層、雇用ないし就業形態を初め、組合の有無や企業規模によって、賃上げの影響なり効果は全く区々のものになりつつある。一方、経営にとっても、この春斗賃上げ率は、従業員の生涯所得の安定的制度化の客観的指標ではないし、企業のコスト動向をそのまま拘束的に規定するものでもない。企業経営による異なる開発的創造性、雇用の弾力的制度、労使関係の作用は、賃金変動に対する企業行動を異なるものとしている。極言すれば、こういった状況の下では、賃金関数の有意性なり妥当性は、賃金変動の説明要因なり変数に何をとりかではなく、賃金変動の中身なり対象範囲をどのような基準をもって把えるかが、遙かに重要な問題である。

### （賃上げ率の曖昧性と虚構性）

「春斗賃上げ率」と賃金関数に基く予測値が一致する傾向をもつとするためには、経済的整合性の他に、いわば制度的整合性ともいべき日本の特殊事情がある。基幹産業部門なり指導的組合の交渉力なり妥結額が、いわゆる春斗相場として安定的に波及する軌道の存在は、その重要な前提である。しかし、内情を知るものにとっては、この春斗相場への鞆寄せという労使関係配慮の作用が働いていることを認めざるを得ないだろう。日本の経済社会、とりわけ激しい企業間競争の下で市場支配力を安定的に維持しようとする産業組織つまり「業界」内部にあっては、単に、価格、市場、原材料といった基本的共通市場だけでなく、労働市場という関連市場における賃金の相場性は守られねばならない。このことは、対政府工作の余地が多ければ一層然りである。

今、仮りに5%という数値が春斗相場と見做されるような事態が明らかになれば、個々の産業も、企業もその数値に企業交渉の結果を近づける努力が必要となるとともに、対外発表値もこれに「摺り合わせ」という数字のマーケティングが行なわれる。労働省を初め、労使の全国機関に報告・集計される企業別・組合別の賃上げ率は、夫々、企業別の慣行なり解釈に基く方式で自由に計算されたものであって、賃上げ率を計算する分母・分子にも、内容範囲、計算時期についても厳密な制限はない<sup>(10)</sup>。労働省のそれは、業種・規模・組合組織を一定の条件にもつ約290社(組合)

(10) 例えば、労働省発表の「賃上げ率」も、統計として厳密な集計を行ったものではなく、日常の行政事務として得られた情報を基に処理したものである。したがって上昇率計算のための分母・分子の定義、範囲も全く個々の労使慣行にまかされている。なお、労働省「賃上げ率」は、その集計対象企業は、資本金20億円以上、従業員数1,000人以上で、労働組合のある企業である。

のものである。とくに、平均値に代る標準値表示、昇給・昇格財源の扱い、臨時的・特殊の手当などの取扱いは、全く区々であり、極端に言えば「数字はどのようにでもなる」のである。賃金予測が個々の労使交渉に先行して、いわば外圧として存在するような事態の下にあっては、このような操作は、労使の暗黙の諒解の下で行なわれる。これも企業別組合をもつ労使関係の産物であらうか。

#### （平均賃金を左右する雇用調整措置）

「春斗賃上げ率」計算の複雑性は、単に発表数字の曖昧性だけではない。企業の賃金・労働費用の上昇抑制ないし、進んで削減措置は、今日、極めて弾力的な、しかも経営主導的な雇用調整措置によって制度化されている。定年は延長され、職能資格制度は整備され、企業合理化に伴う雇用保障も労使間で協定されている。しかし問題はその運用の弾力性にある。

かつての55歳から60歳に定年延長された企業は、1986年度で既に7割に及んでおり、中には65歳迄の雇用保障を条件付ながら実施する企業もみられる。しかし、その労働条件とりわけ雇用身分や賃金については、殆どどの企業が55歳前後で選別的に見直されていると考えてよい。退職金の計算方法についても同様である。むしろ、賃金は雇用身分の変更と同時に、2、3割方低下するのが一般である。また、職能資格制度の導入は、文字通り、一面では能力の活用に役立つものの、定員制や資格審査を通して適用され、この結果、昇格や昇給の財源も極めて計画的に調整される。

出向・派遣・移籍などの制度は、一面では雇用の確保に役立つものの、労働条件の点では、前述の定年制の運用と同じく、本社管理の賃金総額なり平均賃金の抑制にも作用する。この他、いわゆる雇用保障の方式と併用される早期退職制や「コース選択制」の措置も、同様に、従業員の平均賃金の上昇を抑制し、むしろ低下させる効果をもっている。春斗賃上げ率の計算の際の分母となる平均基準賃金も、こうした雇用調整をどの時点で実施し、また、その結果をどの範囲で把握するかによって大きく変ることになる。

#### （「縁辺」労働力の多用と活用）

技術革新、情報化、サービス経済化など産業構造の変化は、産業・企業の就業ないし雇用構造の大きく変えている。しかも、この過程は、経営の多角化であり、合併・合同・系列化でもある。産業・企業の労働力構成は、職種や雇用形態の一層の複合化によって、いわゆる正規従業員の比重に大きな変化を生じている。女子のパートタイマー、高齢者の臨時・嘱託、派遣労働の活用など、「外部労働市場」からの労働力の流入は、当該企業の「内部労働市場」の労働条件の決定方式や水準とは異質のものとなっている。そして、これらの外部労働市場からの労働力の活用は、企業の業務の繁簡、景気変動に対して極めて弾力的に対応するという実態は、残業時間による労働需給の調整方式とともに、日本の労働市場の二重構造の特色を強めているといつてよい。

このように見てくると、賃金関数による賃金変動要因の計量分析は、その土台にある賃金や雇

用に関する統計そのものの中身が、耐えず、かつ不統一に変動しているのであって、この点を問わずして「春斗賃上げ率」の発表数字と予測の表面上の一致を基準に「経済整合性」を云々することは、統計利用の根本を忘れた自己満足に過ぎないといっても過言ではなからう。

### む す び（賃金交渉の主体性）

「春斗賃上げ率」と「年間現金給与の変動率」の乖離現象の解釈の方法として、「稼働率」の導入が「有効求人倍率」と「企業収益」と補完的關係にある賃金変動要因であることが明らかにされた。企業の賃金上昇圧力に対する弾力的対応行動の変化は、賃金関数の使途を、その原点に戻すことを迫っているように思われる。すなわち、賃金関数は「春斗賃上げ率」として事前の予測にむけられるのではなく、春斗の賃上げ圧力を「年間の労働費用」として吸収する事後の対応力ないし調整行動の先行指標として位置づけるべきである。でなければ、「予測値」なり「賃上げ率」という年度初めの予算と「年間の労働費用」の変動率との乖離をどのように説明すべきであろうか。フォローアップのない予測は、単に無責任である許りでなく、乖離なり残余の説明という計量分析の課題を忘れたものである。

これ迄、賃金変動の計量分析によって、賃金変動（決定）要因とその寄与率を計測してきた研究業績は、その時々の経済環境や労使関係を前提として、時には「初任給」、「前年獲得実績」それに「争議件数」などを説明変数に加え、しかも事前の予測と事後の実績の差をうめるために、予測時点に用いた諸指標を年間実績値によって補正し直し、或は年間に置換えて「解釈」する作業と努力を行ってきた。それらの研究にとっては、賃金関数の応用としての「予測」は、事後の検証のための計測との比較を前提とする「副産物」であって、「予測のための予測」ではなかったのである。

賃金決定の基準（wage criteria）は、交渉の当事者である労使の主体性をアピールするものであって、その間の妥協の過程にこそ意味がある。賃金関数が長期的にみて、賃金交渉や賃金決定基準の扱いに、いわゆる軌道修正を加えることは、その主体性を喪失させることにはならない。しかし、賃金関数の名において行なわれる「予測」が、単に結果的な賃上げ率の誘導目標となるような事態は、比喩的にいえば“無駄な抵抗は止めよ”という「諦めの基準」の提示ないし「免罪符」の交付だといってよい。

本来、賃金決定の基準は、1)職種や職能別の「他社比較」、2)実質賃金を維持するための「消費者物価の動向」なり中身、3)労働者の生活様式・水準や生涯設計のための「家計モデル」、4)賃上げを吸収する経営計画を前提とする「支払能力」、5)物価水準なり国際競争力を維持するための「生産性」向上策、そして、何よりも、6)産業・企業を取巻く「経済環境」などの認識、解釈についての労使間の合意と協力関係の形成の素材でなければならない。

成熟した労使関係の下での「妥協」とは、当事者に設定された「新たな利益（価値）の再規定」

であり、俗に言えば、ギブ・エンド・テークの互恵的・創造的な行為である。この新しい賃金変動分析による一つの試みが「賃金関数」本来の意義を再確認し、また、企業ないし産業レベルの賃金交渉に主体性を回復する一助ともなれば幸いである。

〔追記〕

本研究の作業過程において、稼働率を賃金変動要因の説明変数に加える仮設の有意性を検証するための新しい賃金関数式の試算にあたっては、本学理学部の中山 孝教授の好意的な協力を得た。茲に記して厚く謝意を表すものである。勿論、仮設の設定や計測結果の解釈については一切、筆者の責任である。