

労働組合政策についての一註解

——時間短縮と賃金率引き上げ——

岡 部 市 之 助

(I)

労働時間短縮はここ数年来わが国労働運動の中心的課題の一つとして次第にクローズ・アップされてきたが、この問題がわが国労働運動のうえで、このように注目をうけるに至ったのは、やはり戦後のことであり、それも日本経済が戦前水準を回復して、新たな発展段階に入り始めた昭和30年頃であった。同年設立を見た日本生産性本部を中心とする、生産性向上運動の組織的推進が、この問題に対する組合の関心を直接に刺戟したと言われている。

その後この問題に対する関心は組合間に次第に盛り上りを見せていたが、それが急激に高揚してきたのは、やはり35年以後であり、それ以前の段階では、32年の全織同盟、33年の全電通などを除けば、労働時間短縮を直接の目標とする斗争はほとんど見られず、また具体的成果もあげ得なかった。

しかるに35年に入ると、時間短縮は単なるスローガンの域を脱して、次第に具体的実行の段階に入り、35年春斗では化合労連傘下20組合、全国金属傘下9組合をはじめ、全港湾、全自労、新聞労連、電機労連、電労連の傘下組合など各単産・単組の動きが活潑となり、それぞれ所定内労働時間の短縮、時間外労働の規制、割増率の引き上げなどの要求をかかげて交渉を行なうに至った（もっとも具体的成果をあげた組合は僅かであった）。越えて36年には週休2日・40時間労働促進労組懇談会の発足、ILO総会における労働時間短縮に関する勧告案の上程、公労委の国鉄関係4労組に対する時短調停案の提示など、わが国労働組合の労働時間短縮斗争の上で極めて重要な足跡が印せ

労働時間短縮をめぐる規模別・事項別要求組合数

要 求 事 項	計	99人以下	100～299	300～499	500～999	1000人以上
総 数	569(185)	108(50)	129(52)	81(28)	77(21)	174(34)
所定内労働時間短縮	305(132)	59(34)	77(35)	43(19)	48(18)	78(26)
休日休暇の増加	69(24)	14(7)	13(9)	13(3)	10(2)	19(3)
時間外割増率の増加	87(13)	16(5)	16(4)	13(3)	8(1)	34(0)
時間外労働の規制	48(8)	8(3)	11(1)	6(1)	4(0)	19(3)
交替制の合理化その他	60(8)	11(1)	12(3)	6(2)	7(0)	24(2)

〔註〕(i) () 内は妥結組合数 (ii) 35年～36/4月

(iii) 時間短縮を主たる目的とする争議は、35、36年にはそれぞれ27、52件であり、そのうち争議行為を伴ったものは、これら各年には、15、29件となっている。

〔出所〕1962年版「労働白書」p. 304.

られた。

かかる情勢の下で、36年春斗では、合化労連、全国金属、全自交、全国一般、電労連、総同盟、全織同盟、電機労連、全造船の傘下労組などを中心に約400組合が「時間短縮」を要求にかかげ、このうち約100組合が1日10分～1時間の短縮に成功している。上表は時間短縮をめぐる最近の労働組合の動向を内容別、規模別に示したものである。

(II)

以上のように労働組合の時間短縮運動は、最近急激に高まりつつあるが、このような運動を推進するに際して、組合側ではいかなる根拠があげられているか、またそれに対して経営者側はいかなる理由の下に抵抗しているのであろうか、次にこの点を見よう。

先づこの運動の直接のきっかけをなしたものが「生産性向上運動」であったことを想起すれば、組合側の根拠が、技術革新、合理化など、生産性向上を回る問題との関連の下に主張されたのは当然であった。従って労働組合は

- (i) 失業の防止、雇用の拡大
- (ii) 労働内容の変化、労働密度の増大と疲労増大から労働者を守る
- (iii) 生産性向上成果の一部の配分
- (iv) 「消費革命」といわれる生活内容の変化を背景に、余暇を増やし、労働者の生活内容の向上をはかる

などの諸観点に立って、この問題をとり上げたと言える。

これに対して、経営者側を代表する日経連などからは「時間外労働をそのままにして、所定労働時間の短縮を要求するのは、いわゆる形をかえた賃上げ要求である。」という意味の批判が行なわれていたが、より具体的には日経連発行の「景気調整下の日本経済と賃金の問題」の中で次のように要約された。

- (i) 労働時間短縮は一人当り国民所得が欧米先進国並みとなった場合に始めて可能となるのであり、日本の現状では時期尚早である。
- (ii) 所定外労働時間の長いわが国の現状で、所定内労働時間の短縮が行われるならば所定外労働時間の延長という結果となり、これは結局、形を変えた賃上げに他ならないのではないか。従って時間短縮以前に、所定外労働時間の短縮ないし全廃がなされる必要がある。
- (iii) 余暇活用の社会的環境が整備されておらず、更に国民の生活慣習や経済水準が余暇を積極的に活用し得る段階に至っていないから、現段階では生産性向上成果の労働者への配分方法としては、時間短縮よりも賃上げが優先するべきである。
- (iv) 週48時間から40時間へ一挙に労働時間を短縮するには、生産性の著るしい増大がない限り、産出量の低下か、それとも雇用の一時的増大を招くのみであり、その結果長期的にはわが国経済の国際競争力を弱め、反って将来の経済発展の障害因を醸成することとなるであろう。

というにある。

(III)

然し、ひるがえって考えれば、ILO 勧告など、現在の世界の潮流は週 40 時間へ向って着実に流れている。貿易自由化の世界的潮流が日本のみを、特殊なものとして、いつまでも圏外に残しておかなかったと同様に、この時間短縮の問題もまた、経営者達の考えがどうあろうと、わが国をその中に巻き込んで進行するであろう。兎まれ労働時間は、賃金と共に労働条件の中で最も重要な柱の一つをなす。この意味で「労働条件の改善」を最大の目標とする、労働組合の労働時間短縮運動は今後愈々その推進速度を早めるであろうことは疑いない。

もともと近代的賃労働者が、彼等の労働用役を企業に提供するのは、それと引き換えに得られる賃金でもって、彼等の生活を支えるためであり、労働の提供そのもの、または賃金の獲得そのことが目的なのではなく、目的はむしろ彼等の生活の維持改善という点にある筈であるから、生活内容の重要な部分である余暇を増大させるために、拘束労働時間の短縮を望むのは、むしろ当然のことに属すると見なければならぬ。ただ、賃金率が極めて低位にある限り、なによりも先づ生活維持のための賃金引き上げが当面の目標とされるに過ぎない。

しかし、更に、オートメーション化を含む最近の技術革新が、労働の質を変え、その密度を高めている事実、人間の機械への従属を強化するという現実に対しても、機械ならざる人間としての労働者が、人間らしき生活のための自由時間を要求して、労働時間短縮を要求するという点も考えておかねばならないであろう。

しかしいづれにしろ、労働組合の最大目標である「労働条件の改善」をめぐる、賃金引き上げと時間短縮とは、共に重要な柱となっている。従って、われわれは以下労働者のオフエリミテ¹⁾という点に焦点を合わせて、この問題が持つ意味を均衡論の立場から再考して、より一般的な展望を試みたい。

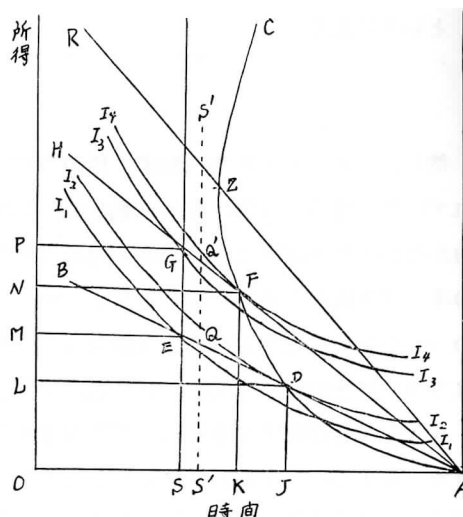
(IV)

(1)

第 I 図は周知の所得—余暇無差別図表である。縦軸にはこの労働者の日収賃金が、横軸には 24 時間から、この労働者の生理的な最低必要睡眠時間および生活必需時間とが差し引かれた後の手持時間が測られている。AO がそれであり、AS はいわゆる所定内労働時間である。I₁I₁, I₂I₂, ……などは、いわゆる所得—余暇無差別曲線であり、AC はこの労働者の労働用役提供曲線を示す、AB, AH, ……などの傾斜は言うまでもなく賃金率を表わす²⁾。

さていま賃金率が AB の勾配で示されるようなものであったとしよう。この場合労働者が自からの労働時間を自由に選択し得るならば、彼は AJ 時間の労働と OL の日収賃金とを選ぶであろう。しかるに、一般には労働者のかかる態度は通常許されない。彼がパート・タイマーでなければ所定

労働時間は事務所または工場などで時間一ぱい働かねばならぬのが普通である。すなわち第 I 図の場合には AS 時間の勤務と OM の日収賃金とが彼に与えられる。ところで点 D と E とを比べると、D は I_2I_2 上にあり、これに対して E は I_1I_1 上に位置しているから、この労働者の満足の程度を示すオフエリミテは、このような所定労働時間を強制されることに基つて悪化していることが明らかである。いま時間外労働も本職以外のパート・タイム労働の機会も、この労働者に開かれていないとすれば、彼にとって、以上のようなオフエリミテの悪化を改善する道は、賃金率の引き上げか、それとも所定労働時間の短縮か、またはこれら両者のある組合せか、のいずれかの方法のみとなるであろう。



第 I 図

さて賃金率が AB から AH の勾配で示される水準まで引き上げられたものとしよう。この場合労働者は所定労働時間一ぱい働かねばならないとしても、彼のオフエリミテは E から G へ、すなわち I_1I_1 から I_3I_3 へと大幅に改善される。もちろん日収賃金もそれにつれて OM から OP へと増大することは説明するまでもなからう。

しかし、この場合所与の条件のもとで、彼が最適の状態にあるかどうかは別である。図では賃金率が AH の場合、この労働者にとっての最適労働時間は AK であり、しかもそれは I_4I_4 無差別曲線上に位置していることに注意せよ (F 点の意味するもの)。従つて G 点は E 点から見れば、たとえ大幅な改善であるとしても、賃金率変化後の最適状態 F 点から見れば、なお労働者にとって満足なものではないといわねばならない。

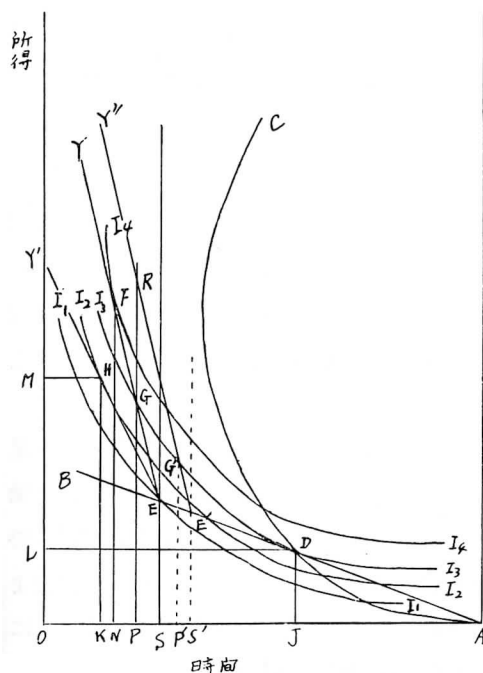
他方所定労働時間が AS から AS' のように短縮されたとすれば、どのような効果が現われるであろうか。AH, AB 両線と S'S' 線との交点をそれぞれ Q' および Q とせよ。Hicks のいわゆる無差別曲線の性格が³⁾ この場合にも妥当する限り、Q' および Q を過ぎる無差別曲線は、必ず I_3I_3 または I_1I_1 より高いオフエリミテを示す筈である。かくて F や D で示される、労働者にとっての最適状態よりは悪いとしても、時間短縮は G 点や E 点で示される状態よりは、必ずこの労働者の満足状態を改善するといふことができよう。

さらに、この労働者の労働提供曲線が図のごとく、所定労働時間に達する以前に、たとえば Z のような点で方向変換するとすれば⁴⁾、賃金率が AR の勾配を越えるような場合、労働者は賃金率上昇に伴つて、かえつて余暇の方を選好するに至るであろう。かくてこの点以後では所定労働時間にして変更されざる限り、労働者の最適労働時間と所定労働時間とのギャップは賃金率の増大とともに益々拡大し、労働者の不満の増大は、賃金率引き上げという方法のみでは、もはや充されなく

なり、時間短縮こそが、より重要な問題となるに至るであろう。もちろん Z に至るまでは賃金率の増大は、労働者の不満を緩和するであろうことは言うまでもない。

さて第 I 図に示されたとき個別労働者の ビヘビアが組合員の多数を代表するものとすれば、彼等は一種の社会的グループを形成するに至るであろう。そしてこのグループが労働組合内の圧迫的多数を制するに至れば、そのような組合では、多分、賃金引き上げか、時間短縮か、それともこれら両要求の同時的提出が当面の運動方針としてクローズ・アップされるに至るであろう。

(2)



第 II 図

以上では、われわれは労働者の時間外労働の機会を一応無視して考えたが、次にこの条件を新たにモデルに導入して労働者の行動を考えてみよう⁵⁾。(第 II 図参照)

第 II 図において基準賃金率が AB の勾配ならば、この労働者の最適労働時間は AJ 、その時の日収賃金は OL であろう (D 点で示される組み合わせ)。しかるに所定労働時間は AS であり、このため労働者の満足状態は D 点から E 点に移る。 E 点は I_1I_1 上に位置しているから、この労働者のオフエリミテは明らかに悪化する。この場合 Case (1) の想定では労働者は彼の状況改善のために、賃上げを要求するか、または時間短縮を要求するか、であったが、しかし時間外労働の認められる今度の場合には、彼が直ちにそういう手段に訴えたとする保証はない。

いま時間外手当率が EY' のの勾配で示されるものとする、この労働者の最適時間外労働は SK で示されよう。この場合彼の総日収賃金(所定内賃金プラス時間外手当)はいうまでもなく OM であり、彼のオフエリミテは I_2I_2 水準まで高まる(これは E 点で示される状況よりは有利化している)。しかしこの水準では彼の最適状態(点 D で示される)に比べるとまだ不利である。従ってこの場合所定労働時間と基準賃金率とが不変ならば、彼は時間外手当率の引き上げを要求するであろう。

もし仮りに時間外手当率が YE の勾配まで引き上げられたとすれば、彼の最適時間外労働は SN となる。それと共に彼のオフエリミテ水準は I_4I_4 の水準まで高まろう。確かにこの状態は F 点の持つ意味から考えて、所与の時間外手当率における彼の均衡点を示すものであるが、しかし一歩しりぞいて考えると、この状態が言葉の全き意味において彼の均衡状態を示すかどうかには疑問がある。

というのは、初期状態での彼の均衡点は D 点で示される状態であり、それは無差別曲線 I_3I_3 上

に位置するからである。従ってわれわれが、いまの場合均衡をこの意味に解するならば、新しい時間外手当率（EY の傾斜で示される）での彼の均衡点は F 点ではなく、むしろ G 点であると考えねばならず、従って彼の最適時間外労働は SN ではなくて、SP となるからである⁶⁾。

兎まれこの Case (2) では時間外手当率が EY (の勾配) であれば、所定労働時間や基準賃金率に対し、彼がたとい不満をいだいているとしても、直ちに時間短縮や賃金率引き上げに訴えるかどうかは不明だということになろう⁷⁾。従ってこのような労働者の行動が、もし組合員の多数を代表するものである場合には、組合リーダーの総労働時間（所定内プラス時間外）圧縮の提案が、下部組合員にそのまま承認されるかどうかは疑問である。また基準賃金率の引き上げ斗争も、それが相当大きな犠牲を払わねば得られないということが、一般組合員の間で予想される限り、リーダーのプロパガンダも空しいものとなるかも知れないのである。

(3)

次に総労働時間、基準賃金率、時間外手当率はそのまま、所定労働時間が AS から AS' に短縮される場合を考えてみよう。この場合時間外手当率を示す直線は E ではなく E' から出発し、EY への平行線 E'Y'' として描かれる。時間外を含めた総労働時間は不変なのであるから、労働者のオフエリミテは、いまや G 点から R に、すなわち I_3I_3 から R を過ぎる無差別曲線（例えば I_5I_5 ——図中には描かれていないが）の水準まで大幅に改善されることとなろう。

また、所定内労働時間が AS' に短縮される場合、労働者が D 点ないし G 点で示される満足度——今の場合これが彼の均衡状態であることは前述した——で我慢するとすれば、時間外労働は SP' のみで足り、総労働時間は AP から AP' に減ずる。図から知られるごとく、 $SP > SP'$ である。すなわちこの新しい状況下では彼を同一の満足状態に止める時間外労働時間は一般に以前よりは少くて足ると言える。このことは、われわれのモデルについていう限り、時間短縮そのことによってオフエリミテ水準の或る程度の上昇がもたらされ（E から E' への移行、そして E' を過ぎる無差別曲線は必ず I_1I_1 より右上方に位置するからである）、このため時間外労働によって填めらるべき不満足度がそれだけ減少することに基づくものである⁸⁾。

(V)

兎まれわが国の労働組合の政策にも、ここ数年来時間短縮問題は、賃金引き上げと並んで重要な課題となりつつある⁹⁾。このような要求ないし政策が、クローズ・アップされるに至った歴史的、社会的根底は極めて複雑であり、もちろんこのような小稿のよく解明し得るところではない。われわれがやったことはたかだかそのような事態の根拠を、労働者個人の単純な動機——余暇—所得選好——に結びつけて考えて見たというにすぎない。そればかりではない。労働組合という社会集団の行動様式と、労働者個人の行動様式との間にはまた大きな差異が存在するであろう。われわれの作業はこの点でも極めて大きな制約をもつといわねばならない。ただしかし、以上のような問題点があるにも拘らず、このような単純な仕方での問題の所在を見直しておくことは、この種の問題を単

に組合の戦術論や、かけ引きの問題に終らしめないためには、やはり必要なことではないかと思われる。

〔註〕

- (1) この用語は Pen から借りた。J. Pen: *The Wage Rate Under Collective Bargaining*. 1954. p.14
- (2) 無差別図表、その他この小稿で用いられる諸概念については、拙稿「家計の労働供給行動について」(「鹿児島大学教育学部研究紀要」第12巻)を参照されたい。
- (3) J. R. Hicks: *Value and Capital*. 2nd. ed. 1946. pp. 16~23. 邦訳「価値と資本」(I). pp. 20~31.
- (4) このようなタイプの提供曲線をもつ労働者は *leisure preferer* と名づけられる。L. N. Moses, "Income, Leisure, and Wage Pressure," *Economic Journal*, June 1962.
- (5) わが国の中小企業では特に時間外労働が好況期において増大する傾向があり、不況期には減少する傾向があるが、いずれにしろ時間外労働は低賃金をカバーする一つ的手段として、むしろ常態化しているといわれる。次に掲げる二つの表は最近におけるわが国の総労働時間、時間外労働の状況を産業大分類に示したものである。

産業別常用労働者一人平均月間総労働時間数(時間)

	総 数	鉱 業	製 造 業	卸・売小売業	金融・保険業	運輸・通信業	電 気 ガ ス 水 道 業
30年	194.8	191.3	198.0	190.9	176.1	193.7	
31	199.3	193.8	204.4	194.4	178.2	194.8	
32	198.3	194.5	202.7	193.1	177.3	174.1	
33	198.0	191.6	201.4	196.7	178.7	195.4	180.3
34	200.1	189.2	204.7	196.1	178.4	195.7	180.9
35	202.7	193.6	204.6	197.4	179.4	198.7	182.5
36	201.0	192.0	204.3	197.4	178.5	201.4	182.8

産業別常用労働者一人平均月間所定外労働時間数(時間)

	総 数	鉱 業	製 造 業	卸・売小売業	金融・保険業	運輸・通信業	電 気 ガ ス 水 道 業
30年	16.5	17.5	18.3	11.0	12.1	14.5	
31	19.2	21.1	22.4	11.7	12.5	14.8	
32	19.6	23.5	22.8	11.6	13.3	15.8	
33	18.4	22.2	20.3	12.1	12.9	15.3	14.7
34	20.8	21.3	23.8	12.6	13.6	16.9	14.6
35	21.9	22.8	25.0	12.6	13.9	18.1	14.6
36	21.7	23.4	24.0	11.9	13.8	21.2	15.3

〔註〕(1) 時系列の比較については30年5月、33年1月、36年1月に調査方法の改正があったため、比較の場合は注意を要する。

(2) 一人平均月間出勤数はほぼ24日であるから、一日平均の所定外労働時間は30分~1時間となる。(尚一般的には規模の小さくなるにつれて所定外労働時間数は増大する傾向がある。)

〔出所〕1962年版「労働白書」附表、第35及び36. pp. 376-379.

- (6) 点 H から点 G への移行は、明らかにこの労働者の日収賃金を減ぜしめる。しかし彼にとってはこのような犠牲を払っても、なお、過長な時間外労働を短縮することの方が望ましいと考えられているわけである。
- (7) この点初期状況での均衡状態を点 D で把え、基準賃金率、割増率、所定労働時間が所与であるという前提に立つことはいうまでもない。社会の生活水準の一般的上昇などを考慮すれば、早晚この労働者の無差別図表そのものが全面的な変様をこうむるかも知れない。しかしいまの場合われわれはこのような可能性を一切無視して論を進めている。
- (8) 以上でわれわれが取扱ったのはもっぱら *offer curve* が所定内労働時間以下の場合に限られている。Moses ではこれと対照的な場合、即ち *offer curve* が所定労働時間を超える部分をもつような場合—彼はこの場合を *income preferer* と称する—が取り扱われているが、中小企業労働者の「低賃金長時間労働」を考慮すれば、ある意味ではこの場合の方が、わが国では現実性をもつとも言えよう。(L. N. Moses; *ibid.* *Econ. Jour.* June 1962.)
- (9) わが国の就業構造の特殊性—業主、家族従業者数約2300万人、総就業人口の約50%—を考慮する場合、組合側の時間短縮運動は西欧先進工業国—そこで就業人口の大部分は雇用労働者から成る—におけるほど順調に進み得るかどうか、やはり一つの問題であろう。