

## 団体交渉過程について

### — 選択理論的接近 —

岡 部 市 之 助

団体交渉に関して書かれた著書，論文は枚挙にいとまがない程である。然しそれら著述の多くは法的な手続や解釈に関するもの，政治的な側面からする接近，或は，個々の団体交渉の実態分析などが主であり，この問題を正面から理論的に分析したものは極めて乏しかったと言わねばならない。われわれは前にこうした数少ない労作の一つとして J. Pen の賃金決定理論を紹介しておいた<sup>1)</sup>。

Shackle も言うように Pen の理論は，この分野における極めてユニークな存在ではあるが<sup>2)</sup>，然しそこでも指摘したように，この理論はどちらかというと静学的性格が強いといわねばならない。確かに彼の理論でも，団交過程の基本的モメントは把握することができる。然しそれらのモメントが，彼のいわゆる攻撃性向や相互配慮函数を，どの方向に，どの程度うごかすのかという点については，それ程明確であったとはいえない。二つの基本方程式（それぞれが組合側と会社側に対応する）が同時決定される点に，均衡解としての妥結点があるということ。そこに至る過程で各種の交渉戦術が，どのような目的で使われるか，などの点については詳細な分析が行なわれているが，これらが方程式中の二つのメルクマール（攻撃性向，相互配慮函数）にどのような効果を与えるかは明確な説明を欠いていたといわねばならない。

以下の小稿はこの最後の点について，選択理論の立場から光をあててみようとする，ささやかな試みにすぎない<sup>3)</sup>。

### (I)

周知の消費者選択の理論では，ある欲望を満足させるために，この欲望満足に役立つ各種の財の組み合わせの中から，主体にとって，より多くの効用（基数的であれ指標的であれ）を与えようと思われものを選び出し，かくして極大満足が実現されるものと考えられている。この場合特徴的なことは，いずれの財の組み合わせも，当該欲望の満足というゴールに対して，役に立つということ。すなわち，主体はこれら手段の中から，より大きな効用をもつものを困難なく直ちに決定できるということである（更に手段間の効用比較の可能性の想定も重要である）。主体のこのような選択行動を non-conflict-choice behavior と名づけよう。

こうした選択行動に対して，団体交渉の際における主体の選択行動は，同じ選択行動でも質的に大きな相違がある。例えば会社側代表についていうと，彼の立場は組合要求と会社側提案という二

つのゴールに関して選択しなければならない。ところでこの場合、会社側代表としての彼は、組合側の要求をそのまま飲むわけにはいかないであろうが、それかといって、会社側提案を固執すれば、場合によってはストライキを引き起こし、そのために大きなたでをこうむらねばならぬ。賃上げ交渉の場合についていえば、組合の要求に添うことは、他の事情にして等しい限り、賃金引上げ→利潤減少という損失が予想されるし、反対に会社側提案への固執には、スト発生の確率及びストによる損失という配慮が伴うであろう。すなわち会社側代表にとって、これら二つのゴールはいつれにしろ「進んで選ばれる」性質のものでないことは確かである。

このように両ゴールがいずれも損失を予想させるようなものであれば、当事者はできればこうした事態を避けたいと思うであろう（この点で消費選択の行動とは質的に異なる）。然し団体交渉を回避するわけにはいかない。それは労使関係の重要性と永続性のためもあるが、より形式的には法による規制が存するからである。

以上会社側交渉代表についていったことは組合側交渉委員についても妥当する。いうまでもなく組合側代表にとって、ゴールは(1)会社側提案をのむか、それとも(2)組合自身の要求を固執するかである。一見したところでは組合側が会社提案をのむとしても、経済的な損失はこうむらないかの如くである（会社による賃金切り下げ提案のような場合を除けば）。然し会社のゼロ回答をのむことは、他の組合が賃上げに成功しているような場合には確実に賃金の相対的切下げ→実質賃金の悪化となるし、例えそれがゼロ回答でなかったとしても、組合側要求が組合員の要求の積み上げに立ってなされていることを考えれば、組合不信、役員不信任、分裂などの危険を妊むこと必至であろう。また会社提案をそのままのむことは、こうした経済的側面のみに関するのではない。労使関係の永続性からいえば、こうした組合の態度は、それ以後の団体交渉にとって決定的に不利な影響をもたらすことになるかも知れないのである（会社側に「組合は弱腰」だと見られることは、以後の団体交渉にとって決定的な打撃となるであろうからである）。

また組合側が組合要求に固執する場合、会社側もまた強硬に頑張れば、交渉は決裂し、スト突入が不可避的となろう。ストは会社側にも損失を与えるが、組合側にも大きな犠牲をしいる。更に極端な場合はロックアウトを宣言されかねない。この場合ストによる賃金カットはもちろん、ロックアウトによる賃金不払は一層組合員のいたでとなろう。かくて組合側代表委員にとっても、事態はそれ程異ならないといえる。従ってこのような選好場での当事者達の選択行動は、通常の消費者選択理論などが想定しているものと区別して、特に conflict-choice behavior と名づけるのが適当であろう<sup>4)</sup>。

## (II)

以上の点をより具体的に理解するため、ここで conflict-choice とはどのようなものをモデル化しておくのが便利であろう。次の第I図はそれを示したものである<sup>5)</sup>。

図は賃上げ交渉に際しての会社側代表の立場を表わすものとする。

いまO点を組合側の要求額とし、Q点を会社側提案とする。したがってOQはこの両者のへだたりであり、この範囲内で団交が続けられる筈であるから、別の見方をすれば、いわゆる交渉領域 contract zone(これについては第V節で説明する)ともいえる。

次にOAに添って組合側要求では「妥結したくないという気持の強さ」が、またQBに添って会社側提案に「固執したくないという気持の強さ」が、それぞれ原点O、Qか

ら上に向かって測られている。AA、BBはいわゆる回避度函数 avoidance gradient function (ゴールを回避したいという気持の強さを表わす)であり、AAは目標A(組合要求での妥結)を回避したいという気持が、それから遠ざかるにつれて(この場合は現行組合要求を下回るにつれ)減少することを示し、BBは同じく目標B(会社側提案の固執)を回避したいという気持が、目標を遠ざかるにつれ(この場合組合側要求への接近につれ)減少することを示している。

さて当事者の回避函数が図に与えられたようなものであれば、 $D_1$ の賃上げ水準で両回避度は一致する。すなわちこの賃上げ額においては組合要求で妥結したくないという会社側代表の気持が、会社側提案に固執してストの損害をこうむりたくないという気持と、その強さにおいて丁度等しいことになる(その回避度はOEである)。この意味で $D_1$ は会社側代表の均衡賃上げ水準、または均衡位置 equilibrium position と称することができよう。

ところでこうした意味の主体的均衡は、それが当該主体の欲求を全面的に充しているとか、所与の条件の下で主体に極大満足を与えているという意味で、通常の定義における均衡とは全く異なっている点に注意しなければならない。この場合には「いやだ」という気持が等しいという意味での均衡にすぎない。だから当事者にとっては、いずれにしろいやなのだが「この程度なら止むを得ない」という意味での均衡なのであって、別の見方からすれば犠牲を最小に止めようと考えた結果、彼が到達した状態という意味で、彼の least favorable position だと考えねばならぬであろう。

もちろん当事者は最初から、事態をよく洞察してこのような均衡点に達するわけではない。ここに到るプロセスでは心の中であれこれと色々な迷うであろう。然し彼の回避度函数が所与である限り、均衡位置に達する筈である。いま例えば、当事者が仮に $D_2$ のような賃上げ水準を考えるとしよう。この場合目標Aを回避したいという気持が、目標Bに対するそれよりも大きい。従って差引きした純回避度はAに関してプラスである。だからこの当事者はAの回避度を小さくする方向、すなわち目標Aからより距った賃上げ水準の方へ(この場合は会社側提案の線——賃上げ額の引下げの方向)移行する。図から明らかなように、このような選択は目標Bへの回避度を高める。従って

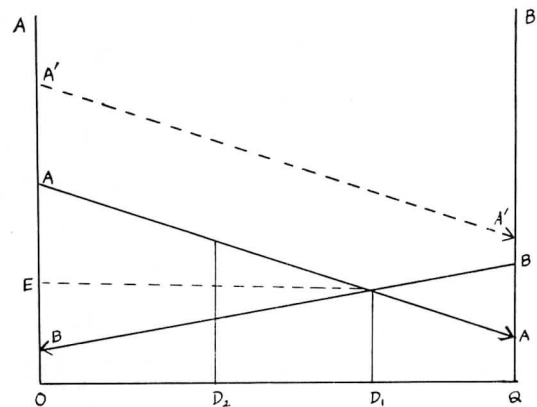


Fig. 1

両回避度の差は漸次縮少し遂に均衡点に到って零となろう。

こうした点から見るとAに対する回避度函数が、図のA'A'のような水準にある場合には、当事者は躊躇することなく、目標Bを選ぶであろう（これは諸般の情勢から組合要求が会社代表の眼から見て、余りにも無謀だと考えられる場合であろう。こうした場合、会社側が安易に組合側要求への妥協を考えると、企業仲間に対する面子がつぶれるばかりでなく、将来の団交に際しても、組合側から甘く見られる危険があるから、会社はスト覚悟で頑張り、組合が要求を引込めるか、緩和しない限り、目標Bを強力に主張してゆずらないであろう）。

また第I図から知られるように均衡点は（1）両目標に対する回避度と（2）均衡賃上げ額の両目標水準からの乖離度とを同時に決定している。上述の如く、このような均衡状態は決して主体が自ら進んで求めたという性質のものではなく、むしろ止むを得ず、その位置を選ばざるを得なかったという意味での均衡状態にすぎない。だから主体が均衡状態にあるとしても、なんらかの「精神的重圧」ないし緊張感が伴うのが普通であろう。そしてこの緊張感とは均衡回避度が大きいほど大きくなる（このことは均衡点が横軸から離れて位置するほど緊張感が強いということ、従ってまた、それが回避度函数の水準と傾斜に依存することを示している）。然し緊張感の強さを規定する要因はこれだけではない。大切なのは主体がこうした均衡状態に置かれている時間の長さがまた、それに強い影響を及ぼすということである。そしてこのような緊張感を破ろうとする要求が、当事者を交渉に踏み切らせるのだとも考えられる。

### (III)

第I図からも知られるように、回避度函数の移行は、当事者の均衡位置に至大の関係をもつ。この場合いまでもなく、その効果は二重である。一つは均衡水準の上下移動であり、他はそれの左右移行である。前者は回避度を変化せしめ、後者は両ゴールからの乖離度を変化せしめる（このことは交渉当事者の均衡賃金水準を組合側要求に近づけるか、それとも会社側提案に接近させることを意味する）。回避度の上昇は緊張度を増大せしめ、現状を変えたいという衝動を相手に与えたり、あるいは焦燥感をかき立てて、相手の冷静な判断を困難ならしめる（自己に有利な場合もあるし、反対に不利な場合もあろう）。第I図に則していえば、均衡賃上げ水準が期初の水準よりも左に移行することは、組合要求の線にそれだけ会社側委員の「止むを得ない」と考える賃上げ額が近づくことを意味するであろう。

いま組合の立場に立って、組合が各種の戦術を用いて、自己陣営に有利になるように相手（会社側）の回避度函数を操作する場合を考えよう。この場合基本的なことは次の二点である。

(i) 会社側の目標Bに対する回避度函数（第I図BB線を上に引き上げること（このことは会社側委員が自己提案の固執を危険と感じ、そうした行動を回避しようとする気持を強めることを意味する））。

(ii) 会社側の目標Aに対する回避度函数（第I図のAA）を下方に押し下げること（このこ

とは組合側要求を呑むことは止むを得ないとする会社側委員の気持を強めることになるであろう)。

これらいずれの操作も、図から明らかなように、会社側均衡点を会社側委員の目標A (いまの場合組合要求での妥結) の方に引きよせる効果を持つことはいうまでもない。だから組合はこれらのいずれかをねらうか、或は両方を同時にねらって、多種多様な戦術を展開するであろう。

例えば組合が賃上げの理由として物価上昇、生費計上昇などを挙げて会社側を説得しようとかかるのは、それが相手委員になんらかの効果を与えるとすれば、回避函数 AA を押し下げる効果をもつであろう (もちろんねらいはそれだけではなく、広く一般大衆の支持をえるということも考えられていよう。そしてストに踏み切った場合大衆支持の有無は極めて重大である)<sup>9)</sup>。またスト権を確立して団交にのぞむという場合、組合はいわゆる coercion 戦術を用いているわけだが、これは会社側委員が自己提案を固執することの危険を予告しているのであり、彼の固執しようとする気持を挫くであろう。かくて目標 B に対する回避函数 BB を押し上げる効果をもつ。然し説得や脅迫 (それがこけおどしであろうとなかろうと) はこうした一面を持つと同時に他の側面をもっている。例えば脅迫戦術についていえば、それは会社側委員の回避函数 BB を押し上げるばかりでなく、同時に函数 AA を押し下げる効果をも併せもつであろう。けだし本当にストになれば会社は巨額の損失をこうむるであろうから、そうした損失を避けるためには、会社側委員をして、組合側の要求に歩み寄ることが得策だと考えさせるに違いないからである。更にスト権まで確立して団交に臨むということは組合側がそれだけ強い決意で交渉に臨んでいるのだと会社側にはうけとれるであろう。

然し、だからといって、こうした戦術が常に予想通りの結果をもたらすという保障はなんら存在しないという点も注意すべきであろう。例えば脅迫というような戦術も度び重ねて頻りに用いられればその効果は減殺されることとなろう。特に脅迫の commitment が実際には行なわれなかったというような場合、また思った程のスケールで行なわれなかったとか、ストが反って大衆の反感を招いたというような例がある場合などは、その脅迫効果は大いに薄められる可能性がある。また脅迫が相手の闘争心をあふり立て、反って自己提案への固執意欲を強めることになるかも知れない (BB 函数の下方移転)。このことは会社が同業者間で強い支持を受けているような場合だとか、同種産業内で代表的地位にある会社などのような場合 (いわゆるパターン・バーゲンのような場合) に特に起こりそうに思われる (例えば「労使の天王山」などと称される闘争の場合、会社自体としては歩み寄る気持はあっても、面子の問題で「一步もあとには引けなくなる」ことだってあろう。こうした際の脅迫は反って相手側の闘争心をかき立てる作用を及ぼすかも知れない)。

以上は会社側に対する組合の戦術操作についてであるが、こうした点は逆の形で、組合側に対する会社の戦術操作についても当然あてはまる。例えば春闘に先立って日経連などが盛んに不況宣伝をしたり、コスト・インフレ論を流したりすることは、交渉に先立つ環境作りが直接のねらいかも知れないが、それは同時に団体交渉状況下で、組合側の目標回避函数に有利な (使用者側に) 効果を与えようとする操作だとも受け取れるし、また組合側の要求賃金 (これが組合の目標になるのだ

から) そのものを抑制して自己のペースに引き込もうとするねらいだとも考えられる (この場合主たるねらいは ① 会社側として自己の目標Aをできるだけ目標Bに近づけ交渉領域そのものをせばめたいということ, ② 組合側に対しては組合交渉委員の回避函数——自己提案を固執しようとする——に対する回避函数——を引き上げるということであろう)。

以上から知られるように, 交渉均衡の成立過程を分析するためには, 第I図のような conflict-choice モデルが交渉当事者のそれぞれについて一つずつ, 都合二つ必要である。

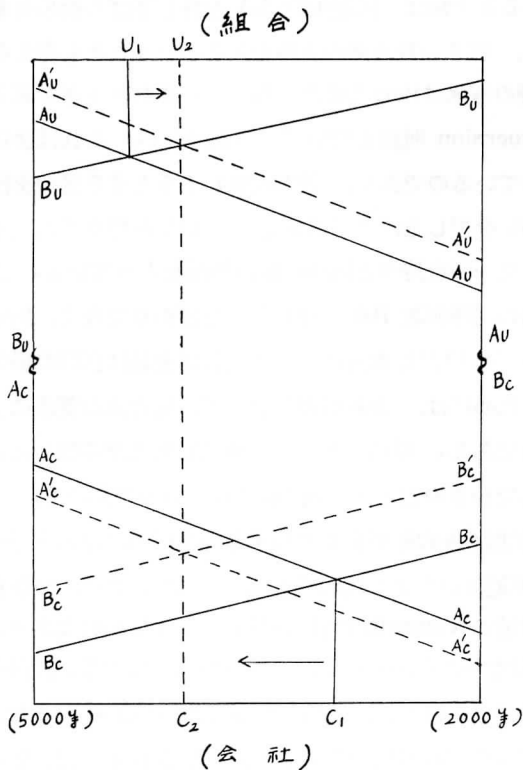


Fig. II

者達に対し, それ自体決して満足を与えるものではないから, こうしたフラストレーションを解消するために交渉が続行されるであろう。この場合組合側の戦術のねらいは会社側の  $C_1$  を自己の要求水準  $A_C$  に向って引きよせるということであり, 会社側のそれは組合の  $U_1$  を会社側提案の  $A_U$  の方へ引きよせるということである。

当事者達が用いる戦術は結局これら四つの回避度函数 (会社側について二つ, 組合側について二つ) に対する作用を通じて実現されるのであるから, 組合交渉委員は相手たる会社側の回避度函数を自己陣営に有利になるように動かそうとし, 会社委員は組合側のそれを自己陣営に有利な方向に動かそうとするであろう。

例えば組合側交渉委員は得説戦術を用いることによって  $A_C A_C$  を  $A'_C A'_C$  のように押し下げよ

第II図は第I図と同様な組合側 conflict-choice モデルを  $180^\circ$  回転して会社側のそれに上から重ねたものである。

従って目標  $A, B$  は会社側のそれと丁度逆の関係になるであろう。かくて会社側の目標  $A_C$  (組合側要求で妥結するという目標) は, 組合側の目標  $B_U$  (組合側要求の線を固執するという目標) と対応し, 会社側の目標  $B_C$  (会社提案を固執するという目標) は組合側の目標  $A_U$  (会社提案の線で妥結するという目標と対応する (添字  $C, U$  はそれぞれ会社, 組合を示すためのものである)。

交渉当初の状況が図の実線で示されたようなものであるとすれば, 会社側の主体的均衡値は  $C_1$  (例えば 2800¥) の水準で示される。これに対して組合側の主体的均衡値は  $U_1$  (例えば 4000¥) の水準で示される。前述の如くこれら各々の均衡値は当事

うとするし、脅迫戦術を駆使して  $B_0B_0$  を  $B_0' B_0'$  の水準に上げようと各種の術策を弄するであろう。これらの戦術が或る程度成功して、会社側委員の主体的均衡値が  $C_2$  (例えば 3500 円) の位置に移行したとしよう。

これに対し会社側委員は不況、支払能力の制約、他企業での妥結水準、地域内での一般的賃金水準など各種の情勢を説明して組合側委員を説得し、組合側の  $A_U A_U$  関数を押し下げようとするであろう。いま仮りにそうした会社側委員の戦術がある程度成功して組合側委員の主体的均衡水準が  $U_1$  から  $U_2$  (例えば 3500 円) に移行したとする。

このような状況では両当事者の主体的均衡値は等しい。すなわち両当事者とも「この程度なら止むを得ない」と考える least favorable positions が等しいわけである。では両者間で直ちに交渉は妥結するであろうか。この場合われわれは妥結成立のための必要条件と十分条件とを区別する必要がある。

妥結に至るためには確かに両当事者の主体的均衡値が一致する必要がある。然したとい均衡値の一致があったとしても、それは主体的ないし各当事者の精神内部における主観的均衡値にすぎない。従って会社代表の均衡値を組合委員は単に推測しうるにすぎない。反対に組合委員のそれを会社代表は憶測しうるにすぎない。かくてこのような一致は単なるインフォーマルな一致にすぎず、客観的な妥結に至るとい保障は存在しない。これがインフォーマルなものからフォーマルな妥結に達するためには、更に踏まねばならぬ最後の段階が残されている。それは当事者達が相互に相手の主体的均衡値を知り、その一致を確認するということである。妥結のための十分条件はこの最後の情報交換という行動である<sup>7)</sup>。

以上本節での分析を通して、われわれは交渉に際して当事者達の関心の焦点となるものが ① 彼自身が相手に対して申し入れるポジション、② これに対して相手の申し出るポジション、③ 彼自身の均衡値、④ 相手側の均衡値という四つのポジションであることが分ろう。当事者達はこれら四つのポジションが交渉進行中にいかに移動するか、戦術を使ってそれをいかに変化させるか、またそれらの変化に対していかに対応するか、そしてこのような作用反作用のプロセスを通して、いかにすれば少しでも自己陣営に有利なように相手を折れさせうるか等々、極めていり組んだかけひきを通じて妥結に至る努力を重ねるわけである<sup>8)</sup> (これらの戦術操作は前記四つの回避度関数のシフトを通じて行なわれることはいうまでもない)。

## (V)

上のⅢ、Ⅳの説明では所与の交渉領域から出発して、交渉過程が分析された。このことは説明を簡略にするためには大いに役立つとしても、決して十分なものとはいえない。けだし、最初の要求およびそれに対する反提案のいかんは、それ以後の当事者達の交渉態度に強い影響を与える筈だからである。われわれのモデルに則していえば、組合側の期初要求水準の高さは、当然、会社側回避度関数の水準を規定すると共に、会社側の反対提案の水準をも規定すると考えられるが、他面では

組合自身の自己提案への固執態度をも規定し、かくて組合の回避度函数の水準に影響を与える筈だからである。従ってわれわれの分析の基礎をより強化するためには、交渉領域そのものがどのようにして決まるかが追求されねばならない。

こうした交渉領域として従来しばしば用いられたのは、経営側からの最高水準を労働の純平均生産力とし、組合の最低要求水準を労働者の最低生存費とする考えであった。前者は当該企業について見る限り、そこで労働力の搾取が消滅する点であり、資本主義企業の基本動因である利潤の実現が不可能となる臨界点だからであり、後者は家族を含めた労働力の再生産がそれ以下では不可能となる臨界点だと考えられたからである<sup>9)</sup>。然しこうした教科書風の説明で現実の団体交渉における要求と、反提案としての賃金水準を説明しつくすことは到底不可能であろう。

賃金決定の基準として、通常よく用いられるものに、支払能力とか生計費などが含まれていることは確かである。然しこれらの言葉が意味している内容は上記の労働の純平均生産力や最低生存費などとは量的にも質的にも相当なズレがあるように思われる。もちろんこのような喰い違いを追求することもそれ自体として重要なことではあろうが、本稿の直接のねらいから外れていると思われるので、ここではとりあげない。ただ現実の賃金要求や、それに対する会社側の反提案が、論者達のような単純な要因にのみ基礎を置いてなされていないことだけは確かであろう。

賃金決定の現実的基礎はこのような物的経済的側面につきるものではない。それはすぐれて歴史的、制度的、社会的な現象である。例えば当該社会の生活慣習、それから生み出される社会の賃金観、それに基づく法律や制度（最低賃金法、仲裁制度など）などはもちろん、当該企業の従来からの労使関係、労務管理制度など、更にその社会の労働需給関係や、労働力の年令構成など、数えあげればきりが無いであろう<sup>10)</sup>。

組合側、会社側のいずれにしても、こうした極めて複雑な要因を考慮しつつ、ある時点における交渉に際して、自己の要求を決定し、それに対する反提案をやるのである。そしてこれら背景をなす諸要因は交渉のテーブルに参加する交渉委員のカケ引きを通して集約的に表現されると見なければならぬ。

では、このように複雑な諸要因の相互規定の結果として生み出されてくる要求賃金水準を、交渉当事者達の取引き行動にどのようにして結びつければよいであろうか。この場合方法は大きく分けて二つある。一つは典型的な団体交渉の事例をとり上げ、そこでの要因と当事者の取引き行動の相互規定関係を、実態に則して具体的に追求する方法であり、他はこれら要求の集約された結果の指標となるような、ある便宜な概念を把え、それで以て当事者の行動を説明させるという方法である。後者の方法は確かに抽象的で具体性を欠くという誹りは免れないが、分析を単純化するためにはこの方法にたよらざるを得ないであろう。われわれもこの後者の方法に従って Pen の案出にかかる便宜な概念、すなわち彼のいわゆるオフエリミティを用いて以上の関係を簡略に説明しよう<sup>11)</sup>。

Ⅲ 図は Pen が彼の著書の中で示したものをやや簡略にしたものである。

図において  $L(w)$ 、 $E(w)$  と名付けられている曲線は彼のいわゆるオフエリミティ函数であり、



前者は組合側の、後者は会社側のそれを示している。ここにオフエリミティ函数とはそれぞれの仮想的な妥結賃金に対し、当事者達がそれから得られると考える満足の程度を示す（横軸に賃金水準、縦軸にオフエリミティが測られている）函数表であり<sup>12)</sup>、組合については一般に妥結賃金の高いほど、それから得られる満足は大きいと考えられているのに対し、会社は妥結賃金が低いほど満足が大きいと考えられている。然し Pen の場合には Zeuthen とは異なり<sup>13)</sup>、オフエリミティがいずれの当事者の場合もある極大値をもつと考えられているのが特徴的である。

以上のオフエリミティ函数に対し、 $L_0$ 、 $E_0$  と名づけられている直線は、いわゆる両当事者の紛争オフエリミティを示す。この場合組合側のそれ ( $L_0$ ) が正であるのに対し、会社側のそれ ( $E_0$ ) が負の値を示していることが特徴的である。

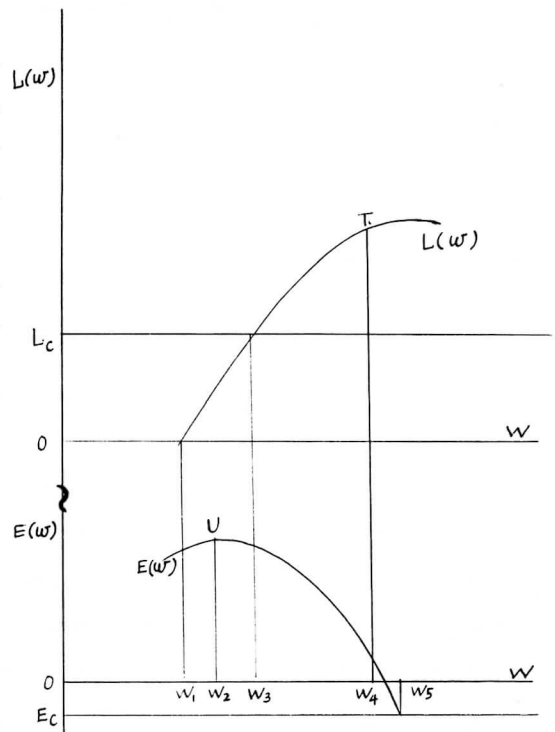


Fig. III

さて組合の場合  $W_3$  以下の賃金水準では、交渉を続けるよりもストライキその他の闘争に訴えた方がましだと考えられているから、組合側委員の承認しうる最低限の賃金は  $W_3$  である（これは当然最低生存費とは同じものではない）。これに対して会社の認めうる最高限賃金は  $W_5$  であることは説明するまでもなからう（これも労働の平均価値生産性ではないであろう）。もちろんこれは最高と最低の線であるから、これらの線で各当事者が最初の提案をやるとは到底考えられない。むしろ組合側は自己のオフエリミティが極大値を示す  $W_4$  ないしその近傍で最初の賃金要求をアウンスするであろう。これに対して会社側は自己のオフエリミティが極大となる  $W_2$  ないしその近傍で最初の提案をするであろう。図においては  $W_5 > W_4$  であるが  $W_3 > W_2$  であるから会社側委員が自己の初期提案の線をどこまでも固執すれば紛争は不可避的とならう。反対に組合側が大きい交渉力を背景に極めて強固な態度で要求賃金水準を固執すれば、会社の最高許容水準が  $W_5$  であるから、こうした組合要求は実現される可能性を含んでいる<sup>14)</sup>。

兎まれわれわれが第Ⅲ、Ⅳ節で示した賃金交渉のプロセスは、ここで述べたような初期提案のわく内で進行するのである。従ってそこで示された回避度函数にしても、このような初期提案を前提とすることによって始めて決まってくる分析用具と考えねばならぬであろう。すなわちこのような形で初期提案がなされれば、各当事者はそれを所与の目標として主体的に回避度函数を考え、その

交点で各自の均衡点が決められていくと考えられる。

## (VI)

さて以上のような交渉過程を経て妥結された結果（それをわれわれは両当事者の主体的均衡値の一致に見出したが）のもつ性格を考えて見る必要があるであろう。けだし従来、団体交渉による賃金決定は、労働力の買手独占者としての企業と、その売手独占者としての組合との、双方独占的価格決定問題として理解されることが多かったということ。第二に従来の均衡理論の解は主体の極大化行動の結果として得られたものであるのに対し、団体交渉での妥結結果は必ずしもそうとは考えられないからである。

先ず第一の点から始めよう。価格決定（いまの場合には労働力の価格としての賃金決定）に関する双方独占の理論では、極大原則に従って両独占者の無差別曲線の接点の軌跡として、いわゆる契約曲線を導き出していた。そしてこの契約曲線上のいかなる点においても、所与の状況の下では、一方の当事者は他方を害することなく、自己の立場を最も有利な状態に置きうるという意味で最適状況を示していると考えられた。然し契約曲線上のすべての点が同様にこの最適状況を充しているということは、反面から見ると、当事者達はそのうちのいずれの点を選択しても差支えないということの意味し、従って解は一義性を失い、インデクミナントとならざるを得ないとされた<sup>15)</sup>。

これに対しわれわれのモデルでは交渉領域内のいずれの点でも妥結が成立するのではなく、話し合いやカケ引きの結果、その領域内のいずれか一点に賃金が決まるという意味で解は一義的であるといわねばならない。交渉すなわち、そこで用いられる各種の戦術はむしろこうした一義的な解をうるための手段であるともいえよう。そしてまたこの点で、戦術を弄することそれ自体に重要なねらいのある各種の娯楽的ゲームと、団体交渉ゲームとの根本的な違いもあるのである。

次に第二の点について。通常消費者選択の場合にしても、生産者のそれにしても、選択の対象となる財やサービスは、主体のポジティブな目標を達するための手段である。すなわちこれらの場合には目標そのものが否定的なものでなく肯定的であるから、このような目標を達するために選出される手段として、何が適当であるかは直ちに決定することができよう（それらが目標に照して相互に比較可能な場合には尚更である）。然も選択の根本原則は極大原則である。従って各選択行為の最終結果として到達される均衡状況がこの原則を充すものである限り、当事者は与件に変動なき限り、その到達結果（均衡値）に完全に満足する筈である。

これに対しわれわれのモデルでは目標そのものが肯定的であるよりも否定的である。先にも触れたようにこのような状況下の主体の選択行動は、到底極大原則に従ってなされるとは思えない。むしろこうした場合、主体の選択行動は「この程度は止むを得ない」というようなものと考えられる。回避度函数の交点における主体的均衡の状態はまさにこのような主体の精神的葛藤の集約的結果であると見るべきであろう。だからこそ、このような均衡状態は主体にテンションを与え、彼等をしてこのような緊張感からの解放を求めしめる。このように主体的均衡状態そのものが既にある程度

の欲求不満を伴うといえるが、更に交渉を通ずる歩み寄りのプロセスとは、この初期均衡値からのなんらかの意味における後退ないし譲歩を伴うと見なければならぬ。そしてこのような話し合いによる譲歩を通じて終局的な妥結点に達するのが普通であろうから、妥結点はいずれの当事者にとっても最初の均衡状態からは距ったものでなければならぬし、この意味で彼等に十分な満足を与えるようなものからはほど遠いといわねばならない。

ところで交渉均衡の状態が以上のような性格をもつとすれば、この均衡は通常の選択理論での均衡と異なり、本来的に不安定性を内包していると見なければならぬであろう。妥結が成立するという意味では確かに均衡解は存在するであろう。然しその均衡は一時的な性格のものにすぎない。与件に重大な変化のないような場合にも、協約中の条項をめぐる団体交渉が繰返されるということの背後にはこのような事情があるからであろう。もちろん団体交渉が切れ目なしに際限なく繰返されているわけではない。妥結に達するということはある時点で交渉にピリオドが打たれるということだからである。そして妥結すれば少くともある期間は協約された条件が維持されることはいうまでもない。そしてこの点で協約期間の制度が大きな役割を果たすと考えられるのである。

## (VII)

以上われわれは組合下の賃金交渉を主題に、交渉過程からいかにして妥結結果がもたらされるか、またそのような結果がどのような性格のものであるかを考察してきた。言うまでもなく団体交渉の対象になる項目は賃上げのみに止まらない。それは確かに交渉項目中で重要な地位を占めるものにはあるが、他にも重要な項目は色々ある。例えば組合保障、労働時間、職場配置などはこれらのうち二、三にすぎないであろう。そして団体交渉ではこれら諸項目が同時に議題としてとり上げられるのが普通であるかも知れない。そのような現実の事態に対してもわれわれのモデルはある分析力をもつであろう。然し事態は賃金交渉などより、はるかに複雑とならざるを得ない。この小稿では敢えてこうした問題を避けた。それはいつに説明の便宜のためであり、他のケースを重要でないと見たからではない。

第二にわれわれのねらいは交渉過程を多少ともそのダイナミックスに則して把えて見たいということであった。この目標は殆んど果されたとは言い難い。そうした企図を果すためには交渉過程で用いられる個々の戦術のより具体的な分析と、それが交渉結果に与える衝撃や効果が詳細に追求されねばならなかった筈であり、このような形式的、分析的な小稿を以てしては到底不可能である。そしてこの点については他日を期したい。

## 〔註〕

- 1) 鹿児島大学教育学部研究紀要 第15巻「拙稿」
- 2) G. L. S. Shackle, "The Nature of the Bargaining Process", in *The Theory of Wage Determination*, ed., by J. T. Dunlop, p. 309

- 3) C. M. Stevens : *Strategy and Collective Bargaining Negotiation*. はこの小稿を書くにあたり大いに参考になった。
- 4) C. M. Stevens, *op. cit.*, p. 13
- 5) C. M. Stevens, *op. cit.*, p. 15
- 6) 賃金引き上げの基準としてはこの他に多数存在する。この点については J. Backman : *Wage Determination*. 石田磯次・小野恒男訳「賃金決定の基準」pp. 39-40 などを見られたい。
- 7) Stevens, *op. cit.*, p. 12
- 8) われわれのモデルでは交渉が妥結するに至らず、遂にストライキに突入するような場合は一応除かれている。それはこうしたケースが重要でないとか、例外的だとかを意味するものではなく、専ら説明を簡略にするためである。
- 9) M. Dobb : *Wage*. 氏原正治部訳「賃金論」pp. 181-2  
L. Sheynin, "Wages and the Productivity of Labour," *Econ. Jour.*, June 1965.
- 10) このことは日経連や総評が毎年だしている。いわゆる「賃金白書」と称されるものを一見すれば理解されよう。
- 11) J. Pen : *The Wage Rate under Collective Bargaining*. pp. 14, 84
- 12) この満足の背景には上記の各種要因が考慮されていることに注意。
- 13) F. Zeuthen : *Economic Theory and Method*. Chap., 56-7, esp., pp. 287-295  
J. Pen : *op. cit.*, pp. 118-120
- 14) ここでわれわれは賃金の絶対水準を問題にしたが、これは賃上げ額と考え直しても殆んどそのまま妥当する。
- 15) F. Y. Edgeworth : *Mathematical Psychics*. (Reprints of *Econ. Classics*) pp. 40-43 ; B. F. Haley, "Value and Distribution," in *A Survey of Contemporary Econ.*, Vol. I, pp. 32-33 邦訳「現代経済学の展望」(理論篇 II. 第1章. pp. 36-38)