

# 産業集中と労働者報酬\*

土 井 教 之

## I はじめに

製品市場における市場支配力が労働者報酬に与える影響は、従来より経済学者の関心を集めてきた。なぜなら、労働者報酬には「X非効率」(X-inefficiency)が含まれている可能性があるからである。例えば、Stiglerは、「賃金、経営者報酬、ロイヤリティーおよびレントの中に含まれる独占的要素は恐らくかなり大きい」(Stigler (27), p. 35), と指摘している。もし集中産業が労働者にその機会費用以上に賃金を払っているならば、市場支配力による資源のミスアロケーションおよびその結果としての厚生損失は、利潤に基づいて計測された場合に比べて多分大きいであろう<sup>1)</sup>。また、市場支配力は、従業員間の賃金格差を拡大させることによって、公平問題とも関連しているかもしれない。近年この問題は注目を受けているが、しかしそうした格差が重大な公平問題を提起するかどうかは議論の余地がある。さらに、最近、市場支配力と「社会的成果」(social performance)との関連が検討されているが、その社会的成果の一つとしての「労働者の満足」(worker satisfaction)に市場支配力が及ぼす効果という観点から労働者報酬が吟味<sup>2)</sup>されている。

---

\* 本稿の作成のさい、新野幸次郎、W. S. Comanor、G. J. Borjas、田中康秀等の各教授の有益なコメントおよび示唆を得た。記して感謝したい。本稿の誤りおよび不完全はすべて筆者の責任である。本稿の計算は主としてUCSB Computer Centerで行われた。

- 1) 独占賃金あるいはX非効率が独占の厚生損失に及ぼす影響は、例えばComanor and Leibenstein [6] およびBell [2] で検討されている。また、わが国を対象とした独占の厚生損失の計測については、拙稿 [8] を参照。
- 2) Siegfried [24] 参照。

## 産業集中と労働者報酬

産業集中が上昇するにつれて、企業は「独占利得」(monopoly gains)を享受するであろう。その利得は、さらに利潤、労働者賃金、経営者報酬およびその他の自由裁量的支出に配分されるであろう。その場合、独占利得の労働者報酬への配分について検討を加えることが一つの重要な課題である。集中と労働者報酬との関連は企業理論から明確に導き出されないけれども、市場支配力をもつ産業または企業が市場支配力の成果を労働者と分け合うかもしれないと予想する理由が若干存在する。まず第一に、企業は、従業員間での良好な評判あるいは労働組合との良好な関係を確立あるいは維持するために、高い賃金を払う可能性があるだろう。「所有と経営の分離」ないし「経営者支配」は、そうした行動を促進すると考えられる要因である。また、この傾向は、欧米で見られる「産業別組合」制度の下でよりも、わが国で支配的な「企業内組合」制度の下で大きいであろう。

第二に、企業は、良質の労働者を引き入れ、定着させるために高い賃金を払うかもしれない。

第三に、生産性の上昇があった場合、集中産業ではそれは賃金の上昇に転嫁される可能性が大きいであろう。なぜなら、生産性上昇にともなう価格引下げは、寡占的協調体制を瓦解させてしまう恐れがあるからである。また、寡占企業は、賃金を増加させることによって過度に高い報告利潤となることを避けようとするかもしれない。

最後に、労働組合の組織化は集中産業では比較的容易であろう。なぜなら、集中産業は、少数の企業あるいは大企業から構成されていることが多いからである。高い組織率は、大きな組合圧力を反映する傾向にあるだろう。しかし、その関係も「企業内組合」制度の下では制約を受けるかもしれない。それは、同一産業でも企業ごとに組合の力あるいはイデオロギーが異なるからである。

かくして、産業集中ないし市場支配力は、賃金ないし労働者報酬に正の影響をもつと予想される。その場合、産業集中の効果を二つの部分、つまり独占レントと、企業規模、組合圧力および労働者の質の効果、に分離することが重要

であろう。なぜなら、上で示唆したように、集中の効果は、これらの要因の結合効果ないし相乗効果を反映している可能性があるからである。

集中と労働者報酬との関連は、多くの研究で実証的に分析されている<sup>1)</sup>。しかし、結果は一致していない。Weiss [30] は、集中産業が労働者に高い賃金を払っているが、それは、集中産業の労働者が高い能力をもっているためである、と結論している。また、Brozen [3] も、高い集中度の産業が高い賃金を払っているが、それは、集中産業が規模の経済性をはじめ高い技術的効率性を達成し、その成果を賃金の引上げの形で労働者に還元していることの結果である、と指摘している。しかしながら、賃金格差のすべてあるいは大部分が労働者の能力あるいは企業の技術的効率性によって完全に説明できるかどうかは、なお議論の余地があるだろう。その他、Masters [18] および Haworth and Rasmussen [13] も、産業集中が労働者賃金に一定の効果をもたないことを示している。他方、Phlips [20], Dalton and Ford [7], Haword and Reuther [14], Jenny [15], Kwoka [16], Pugel [21], および Caves *et al.* [5], は、市場支配力が賃金の決定において重要な要因であると結論している。また、わが国産業に関しては、新庄 [25] が集中度の重要性を明らかにしている。

ところで、「フリンジ・ベネフィット」(fringe benefits) は、戦後、労働者報酬のなかでその重要性を増大させてきた<sup>2)</sup>。しかし、上記の既存の研究は、労働者報酬の構成ないしはフリンジ・ベネフィットについて明確には論究していない。フリンジ・ベネフィットの支払いもまた、労働者の要求ないし労働組合の圧力のみならず雇用者の判断に基づくことも考えられる。その判断も、集中度のような市場構造要素によって影響されるかもしれない。寡占企業は、過度に高い直接賃金を避けてフリンジ・ベネフィットの形で多く支出することが考え

1) 既存の研究のサーベイについては、例えば Scherer [23], pp. 358~362, および Smiley [26] を参照。

2) わが国企業のフリンジ・ベネフィットないし福利厚生システムは「日本的経営」の一つとして注目を受けている。それ故、フリンジ・ベネフィットの決定因は重要な課題である。わが国の労働者報酬の問題については、例えば Paine [19] を参照。

## 産業集中と労働者報酬

られる。なぜならば、企業は、自社の賃金が高企業賃金に及ぼす波及効果（スピルオーバー効果（spillover effect））を考慮するからである。また、FRINGE・ベネフィットは、従業員の長期勤続や企業への忠誠心の向上に有用であるからである。さらに経営者は、Williamson [31] の経営者自由裁量仮説が示唆しているように、従業員に大きな便益を与えることから高い効用を得るかもしれない。かくして、集中ないし市場支配力の効果は、直接賃金に対してよりもFRINGE・ベネフィットを含む労働者報酬に対してより大きいであろう。この関係は、Alpert [1] のファインディングによって支持されている。それは、アメリカにおいて集中度が総労働者報酬に占めるFRINGE・ベネフィットのシェア（以下、FRINGE・ベネフィット・シェア）と正の有意な関係にあることを示している。この結果は、産業集中が上昇するにつれて、FRINGE・ベネフィットが直接賃金よりも大きい率で上昇することを意味している。かくして、FRINGE・ベネフィットあるいは労働者報酬の構成が分析では考慮に入れられなければならないであろう。

本稿の目的は、わが国に関する産業レベルの労働者報酬のデータを用いて、「独占報酬」（monopoly compensation）仮説を実証的に検討することである。その分析は、二つの仮説の検定を含んでいる。一つは、集中が労働者報酬に正のインパクトをもつことであり、もう一つは、その集中の効果が直接賃金に対してよりもそれとFRINGE・ベネフィットを含めた総報酬に対してより強いことである。

## II 分析方法

「独占報酬」仮説の実証的検討に先立って、「経営者の自由裁量」（managerial discretion）の可能性が労働者報酬の分析を通して追加的に検討された。なぜなら、それは、先に論及したように、集中一労働者報酬関連に有利な要因と考えられるからである。分析の対象は、1970年の産業連関表からの6桁産業分類（以下、6桁IO産業）による46産業であり、ほぼ4桁SIC分類に相当する。1970

年の選択は、市場支配力の影響が顕在化するようになった時期に入っていることによる。<sup>1)</sup> なお、同年は成長期に入っていることにも留意しておいてよい。

### 統計モデル

本稿で用いたモデルの一般的構造は次の通りである。

$$\log MC = \alpha_0 + \alpha_1(CR) + \alpha_2(FS) + \alpha_3(IG) + \gamma \quad (1)$$

$$\begin{aligned} \log EC = & \beta_0 + \beta_1(CR) + \beta_2(FS) + \beta_3(RE) + \beta_4((ME) \\ & + \beta_5(WE) + \beta_6(IG) + \beta_7(US) + \beta_8(KL) + \mu \end{aligned} \quad (2)$$

ただし、 $MC$  = 経営者報酬， $EC$  = 労働者報酬， $CR$  = 産業集中度， $FS$  = 大企業比率， $RE$  = 常用労働者比率， $ME$  = 男性労働者比率， $WE$  = ホワイト・カラー労働者比率， $IG$  = 産業成長率， $US$  = 労働組合組織率， $KL$  = 資本・労働比率， $\alpha_i(i=0, \dots, 3)$  および  $\beta_j(j=0, \dots, 8)$  = 推定されるパラメーター，および， $\gamma$  および  $\mu$  = 残差項。

方程式(1)は、「経営者自由裁量」仮説の検定に適用される。産業が集中化すればするほど、経営者自由裁量の余地が大きくなる、という仮説が検定される。なぜなら、経営者報酬は経営者自由裁量の機会と相関していると考えられるからである。<sup>2)</sup> 方程式(2)は、「独占報酬」仮説の検定に当てられる。

経営者報酬は有給役員一人当りの報酬であり、その自然対数がとられた。それは、企業の費用として役員に支払われた額であり、利益金を処分して支払われる役員償与を含まない。それは、行政管理庁他 [12] より算出された。

労働者報酬は従業員一人当りの報酬で、次のような4つの定義を含んでいる。

$$EC(1) = W/N_r$$

$$EC(2) = (W + F_p)/(N_r + N_t)$$

$$EC(3) = (W + F_p + F_w)/(N_r + N_t)$$

$$EC(4) = (F_p + F_w)/(N_r + N_t)$$

- 1) この時期における市場支配力の影響については、植草 [29]、第9章、および Doi and Tanaka [9] を参照。
- 2) 経営者自由裁量仮説は、Williamson [31]、特に pp. 1042~1047、によって提出・検証されている。

## 産業集中と労働者報酬

ただし、 $W$ =直接賃金、 $F_f$ =金銭上のFRINGE・ベネフィット、 $F_w$ =福利厚生費、 $N_f$ =常用労働者数、および  $N_t$ =臨時労働者数。

本稿で用いる労働者報酬は雇用主の支払いベースであり、従業員の受取りベースではない。金銭上のFRINGE・ベネフィットは、退職金、社会保険雇用主負担、住宅手当、通勤手当、などを含む。FRINGE・ベネフィットはまた、レクリエーション、教育および医療の福利厚生施設のような非金銭上の便益も含んでいる。したがって、そうした福利厚生施設ないしそのサービスの貨幣換算額が算出され、そして金銭上のベネフィットに追加されなければならない。しかし、そうした貨幣換算額の算出は不可能なために、かわって福利厚生費が利用された。それは、事実上、レクリエーション、教育および医療サービスに関連した支出で、主としてそうした施設の運営費用である。したがって、本稿では、その運営費用はその施設の、ないしはそのサービスの貨幣換算額と高度に相関しているという仮定が行われた。金銭上のFRINGE・ベネフィットは個人ベースであり、他方福利厚生費は主として団体ベースである。上記の4種類の労働者報酬の自然対数がとられた。これらの報酬もまた、行政管理庁他〔12〕から算出された。

## 労働者報酬の決定要因：産業集中度

本稿の実証分析は、八つの説明変数を含んでいる。これらの変数の理論的根拠は既存の分析で十分に論及されているので、ここでは労働および経営慣行に関する日本固有の若干の特徴に触れながら簡単に言及するのにとどめておこう。

産業集中度( $CR$ )は、市場支配力の強さの尺度である。「独占報酬」仮説が妥当すれば、先に述べたように、産業集中度が高くなればなるほど、企業は高い労働者報酬を支払うであろう。集中度はまた、経営者報酬に対しても正の効果をもつものと予想される。本稿では、4社集中度が利用された。それは必ずしも市場支配力の最良の指標ではないけれども、ここでは次の二つの理由で使用され

1) わが国の労働市場の特徴は、例えば Galenson〔11〕によって論究されている。

た。一つに、それは公正取引委員会〔17〕の既存のデータから利用できるからである。もう一つは、それがわが国産業組織分析において有意な結果をもつことが確認されていることである。<sup>1)</sup>

労働者報酬の決定要因：コントロール変数

もし一産業の労働者を、企業規模や性別のような要因に基づいて二つのサブグループに分けることができるならば、本稿で用いた、産業レベルの一人当りの労働者報酬は次のように示される。

$$\frac{W_0}{N_0} = \frac{N_1}{N_0} \left( \frac{W_1}{N_1} - \frac{W_2}{N_2} \right) + \frac{W_2}{N_2}$$

ただし、 $W_0 = W_1 + W_2$ 、および  $N_0 = N_1 + N_2$ 。また、 $W_0$  = 一産業の総報酬額、 $W_1$  および  $W_2$  = 各サブグループの報酬額、 $N_0$  = 一産業の総労働者数、 $N_1$  および  $N_2$  = 各サブグループの労働者数。

もし二つのサブグループの間に報酬格差が存在するならば、つまり、 $W_1/N_1 > W_2/N_2$ 、であるならば、一つのサブグループの労働者の相対的ウェイト（例えば、 $N_1/N_0$ ）は、本稿で用いている産業レベルの労働者報酬に相当する  $W_0/N_0$ 、と正の相関関係にあるだろう。このような報酬格差を生む可能性のある要因は、労働組合の強さ、企業規模、性別、年齢および勤続年数、常用労働者比率およびホワイト・カラー労働者比率、などである。資本・労働比率および産業成長率もまた労働者報酬の産業間格差に関連する要因であるかもしれない。

(1) 労働組合組織率 (US)。企業は、先述したように、労働組合から報酬引上げへの大きな圧力を受けることがあろう。しかし、わが国では「企業内組合」が支配的であり、そのためにある企業は労働組合と協調体制をとり、他の企業は労働組合と厳しい対立関係にあるだろう。したがって、産業レベルで組合の力を予測することは困難であり、また何らかの測定可能な指標で組合の力を完全にとらえることはむづかしいかもしれない。

1) 植草〔29〕は、この点に関するすぐれたサーベイと分析を含んでいる。

## 産業集中と労働者報酬

にもかかわらず、本稿では、組合の力を示す代理変数として総産業労働者数に占める組合員の比率（以下、組織率）を用いた。しかし、6桁IO産業レベルないし4桁SIC産業レベルのデータは利用できないために、かわって2桁SIC産業レベルの組織率が算出され、そしてその2桁SIC分類に入るすべての産業に適用された。そのさい利用した資料は、労働省〔22〕である。

(2) 大企業比率 ( $FS$ )。わが国労働市場の特徴の一つは、比較的大きな企業規模別賃金格差、すなわち「二重構造」である。一般に、大企業は中小企業よりも大きな「支払能力」をもっている。なぜなら、大企業は、中小企業に比べ高い生産性、また大きな独占的支配力をもっているからである。また、それは、中小企業では労働組合が余り存在しないことにもよるだろう。本稿では、資本金1億円以上の企業の労働者の総産業労働者数に占める比率、つまり大企業比率が導入された。

この変数は、また経営者報酬に対しても正のインパクトをもつであろうと予想される。というのは、「所有と経営の分離」は通常大企業においてみられ、また先に示したのと同様の理由で、大企業は大きな支払能力をもっているからである。

(3) 常用労働者比率 ( $RE$ )。すべての労働者が、わが国でみられる終身雇用 (lifetime employment) および年功序列 (seniority) 制度の下で終身雇用されているわけではない。<sup>1)</sup> 大部分の企業において、二種類の労働者、つまり常用労働者と臨時労働者がみられる。臨時労働者はほとんど年功序列賃金制度を受けないし、また常用労働者よりも低い賃金を得ている。また、臨時労働者の存在は、常用労働者の報酬に抑制的な影響をもつことが予想される。かくして、一般に、常用労働者の総産業労働者に占める比率である常用労働者比率は、労働者報酬に正のインパクトをもつものと予想される。

1) 終身雇用制は主に大企業で採用されている。しかし、中小企業の労働者も同一企業での長期勤続が望ましいと考えている。この意味で、終身雇用制は非常に多くの企業をカバーしている。



(4) 男性労働者比率 ( $ME$ ). わが国では、男性労働者と女性労働者の間に著しい賃金格差が存在する。つまり、男性労働者は、同年齢および同じ教育水準の女性労働者に比べて高い報酬を受け取る傾向にある。終身雇用および年功序列制は、事実上男性労働者の「報酬・昇進エスカレーター・システム」を意味していることを否定することができないだろう。女性は臨時労働者として雇用される場合が多いのみならず、通常は結婚あるいは育児のために比較的早く退職する。かくして、男性労働者数/総産業労働者数、としてピックアップされる男性労働者比率は正の効果をもつだろうと予想される。この変数は、またある程度従業員の年齢および勤続年数の効果も反映している可能性がある<sup>1)</sup>。なぜなら、男性労働者比率の高い産業は、先に示唆したように、従業員の高い年齢および長期勤続を伴う傾向にあるからである。

(5) ホワイト・カラー労働者比率 ( $WE$ ). 一般に、ホワイト・カラー労働者は、高い教育水準の故に、ブルー・カラー労働者に比べて高い賃金を受け取る傾向にある。この可能性は、ホワイト・カラー労働者数/総産業労働者数比率を導入することによって検定された。

(6) 資本・労働比率 ( $KL$ ). 労働生産性は、労働者報酬に一定の影響をもつと考えられる。つまり、高い労働生産性は、高い賃金という形で労働者に還元される可能性がある。本稿では、労働生産性は、資本・労働比率、つまり年末有形固定資産額/総産業労働者数 (自然対数値) によってとらえられた。したがって、資本・労働比率は労働者報酬と正の関連にあると予想される。

(7) 産業成長率 ( $IG$ ). 産業成長は利潤率と正の関連があり、したがって成長産業あるいは成長企業は高い「支払能力」をもっている。売上高成長は、とりわけ労働者の「ボーナス」に大きなインパクトをもっているであろう。かくして、産業成長率は労働者報酬と正の相関にあると予想される。それは、1970年出荷額/1965年出荷額 (成長倍率)、である。

$RE$  は行政管理庁他 [12] より求め、そして  $FS$ ,  $ME$ ,  $WE$ ,  $KL$  および  $IG$  は

1) わが国企業では、勤続年数が給与決定の第一要因であり、地位がそれに続く。

## 産業集中と労働者報酬

通産省〔28〕より求めた。

## Ⅲ 推定結果

まず初めに、集中一経営者報酬関連の分析結果を検討しよう。その結果は次の通りである（括弧内は  $t$  値）。

$$\log MC = 3.040 + 0.048 (CR) + 0.078 (FS) + 0.016 \times 10^{-2} (IG)$$

(2.462)                      (2.003)                      (2.162)

$$\bar{R}^2 = 0.381$$

$$N = 46$$

集中度は、予想通り正の符号を示し、しかも企業規模との高い相関にもかかわらず統計的に有意である。また、企業規模および産業成長率も予想された効果を示している。この結果は、先の議論が示すように、集中産業の経営者がなんらかの自由裁量的な力を持ち、そしてまた、Stigler が指摘しているように、市場支配力からの成果も享受していることを示唆している<sup>1)</sup>。かくして、わが国では市場支配力が労働者報酬に一定の影響をもつ可能性が高いと予想される。

つぎに、本稿の中心課題である集中一労働者報酬関連の検討に移ろう。その推定結果は、表 I および II に示されている<sup>2)</sup>。

## 集中の効果

集中度は、 $EC(1)$ 、 $EC(2)$  および  $EC(3)$  について、予想通り正の符号を持ち、統計的に有意である。この結果は新庄〔25〕の結果と一致し、「独占報酬」仮説を支持している。

この集中度の効果は、若干の興味あるインプリケーションをもっている。まず第一に、集中度の効果は直接賃金に対してよりも、フリンジ・ベネフィット

- 
- 1) Caves and Uekusa〔4〕は、「日本の大企業では、経営者が利潤極大化と異なる動機に従って行動する余地はやや大きい。もっとも、その他の動機が何であるかに関する証拠は余りないが」(p. 12)、と指摘しているが、本稿の結果は彼等の予想と一致している。
  - 2) 本稿のモデルでは重大な多重共線性問題があったために、いろいろな変数の組み合わせが適用された。

産業集中と労働者報酬

表Ⅰ 推定結果：EC(1), EC(2)

(N=46)

Const.	CR	WE	RE	IG	FS	KL	ME	US	$\bar{R}^2$
EC (1)									
2.3593	0.1263 (2.430)	0.2790 (1.860)	0.3619 (1.175)	0.0490 (2.274)	0.0857 (2.019)				0.414
2.4502	0.1588 (3.452)	0.1588 (1.171)	0.2842 (0.951)	0.0477 (2.301)		0.7530 (2.699)			0.453
2.4027	0.1021 (3.049)	0.0782 (0.789)	0.2235 (1.095)				0.3725 (8.467)		0.735
2.7050	0.1420 (2.958)	0.0837 (0.540)		0.0522 (2.602)		0.7704 (2.781)		0.0770 (1.089)	0.457
EC (2)									
2.0087	0.1235 (2.374)	0.3230 (2.168)	0.7717 (2.522)	0.0450 (2.101)	0.0912 (2.160)				0.473
2.1026	0.1584 (3.443)	0.2003 (1.451)	0.6918 (2.329)	0.0439 (2.130)		0.7768 (2.794)			0.507
2.0581	0.1019 (3.087)	0.1162 (1.198)	0.6241 (3.075)				0.3687 (8.574)		0.760
2.7245	0.1277 (2.607)	0.0563 (0.359)		0.0550 (2.693)		0.8254 (2.927)		0.1172 (1.921)	0.489

注：(1) 各係数は  $10^{-2}$  表示。(2)  $\bar{R}^2$  は自由度調整済決定係数。

表Ⅱ 推定結果：EC(3), EC(4)

(N=46)

Const.	CR	WE	RE	IG	FS	KL	ME	US	$\bar{R}^2$
EC (3)									
1.1960	0.1055 (1.918)	0.3823 (2.451)	0.8713 (2.723)	0.0470 (2.093)	0.1132 (2.561)				0.487
2.0581	0.1456 (3.308)	0.2220 (1.669)	0.7503 (2.614)	0.0430 (2.160)		1.1626 (4.338)			0.594
1.9678	0.0933 (2.522)	0.1498 (1.375)	0.7268 (3.188)				0.3836 (7.828)		0.732
2.7336	0.1139 (2.373)	0.0732 (0.479)		0.0550 (2.762)		1.2163 (4.423)		0.1207 (2.045)	0.569
EC (4)									
0.5183	0.0025 (0.027)	0.9882 (3.786)	1.2867 (2.401)	0.0660 (1.757)	0.2249 (3.040)				0.447
0.7778	0.0845 (1.158)	0.6755 (3.071)	1.0627 (2.242)	0.0601 (1.828)		2.1614 (4.879)			0.573
0.5333	0.0449 (0.528)	0.6385 (2.564)	1.2089 (2.320)				0.4423 (3.985)		0.464
1.7358	0.0597 (0.756)	0.3856 (1.518)		0.0753 (2.271)		2.0861 (4.525)		0.2100 (2.143)	0.546

表Ⅰの注に同じ。

## 産業集中と労働者報酬

を含む総報酬に対してより明確であると予想したにもかかわらず、推定結果はその予想と一致していない。そのことは、FRINGE・ベネフィットが集中度によってあまり影響を受けないことを示唆している。事実、 $EC(4)$ に対して集中度は統計的に有意ではない。

以上の結果は、「独占報酬」仮説を支持する既存の研究と一致するが、しかしそれは、集中—労働者報酬関連についてももう少し詳細な関係を示唆している。つまり、集中と労働者報酬との間に正の関連がみられるとき、その正の関連は、集中が直接賃金に対して正の影響をもつが、しかしFRINGE・ベネフィットに対しては一定の効果をもたない、という関係を反映している可能性がある。このファインディングはまた、産業集中が上昇するにつれてFRINGE・ベネフィット・シェアが上昇しない、ことを示している。それゆえに、前述の Alpert の結論と一致しない。また、この結果は、市場支配力と「非賃金・満足」(non-wage satisfaction) との関連、という興味ある問題を提起している。しかし、この問題の厳密な検討は、本稿の直接の目的を越えている。

第二のインプリケーションは、本稿における有意な集中度効果は、集中度の労働者報酬への影響は経済拡張期には消えるであろうという Haworth and Reuther [14] の仮説と一致しないことである。本稿の分析対象とした年は拡張期に入っている。したがって、集中度の効果は、景況の如何にかかわらず見られる可能性がある。

## コントロール変数の効果

まず第一に、労働組合組織率は予想通りの正の符号をもつが、 $EC(2)$ および  $EC(3)$ については統計的に有意であるが、 $EC(1)$ については有意ではない。これらの結果の一つの解釈は、労働組合が直接賃金よりもFRINGE・ベネフィットに対して強い影響力を行使していることである。この解釈は、事実、組織率が  $EC(4)$ に対して強い効果をもつという事実と一致するであろう。かくして、FRINGE・ベネフィットは、労働組合の交渉力によって影響される。これらの結果は、労働組合の力が直接賃金とFRINGE・ベネフィットとの構成

に一定の影響をもつことを示唆している。換言すれば、組織率がFRINGE・ベネフィット・シェアと正の関連にあると予想される。この解釈は、Freeman [10] および Alpert [1] の実証結果と一致する。<sup>1)</sup>

第二に、企業規模を示す大企業比率は、いずれの定義の労働者報酬に対しても正の有意な効果をもっている。この結果は、大企業と中小企業との間の「二重構造」仮説を支持する傍証でもある。大企業比率効果の強さが、 $EC(3) > EC(2) > EC(1)$ 、という大小関係になっていることは注目に値する。それは、企業規模別格差が直接賃金についてよりもFRINGE・ベネフィットについて大きいことを示唆し、アグレゲート・レベルで見られる関係と一致している。<sup>2)</sup> こうした関係はまた、 $EC(4)$  に関する結果によって裏付けられている。かくして、集中度とは対照的に、FRINGE・ベネフィットの決定に企業規模が重要な役割を果している。

第三に、常用労働者比率はいずれの方程式においても正の符号をもつが、 $EC(2)$ 、 $EC(3)$  および  $EC(4)$  については統計的に有意であり、他方  $EC(1)$  については有意ではない。 $EC(1)$ 、つまり直接賃金に関する結果はやや意外であるが、一つの考えられる理由として、わが国の労働市場が互いに非競争的な二つのサブマーケット、つまり常用労働者市場と臨時労働者市場、に分かれていることによるのかもしれない。他方、 $EC(2) \sim EC(4)$  について常用労働者比率が有意であるという事実は、常用労働者が増加するにつれてFRINGE・ベネフィットが大きくなることを意味している。

第四に、男性労働者比率は、予想通り産業間格差の重要な決定因である。この結果は、先に指摘したように、この変数が、わが国企業の給与決定において主要な要因である性別と年齢ないし勤続年数との相乗効果をとらえる包括的な変数であることを示している可能性がある。

- 
- 1) これに関連して、同じサンプルについて組織率のFRINGE・ベネフィット・シェアに及ぼす影響が検討された。その結果は、組織率がFRINGE・ベネフィット・シェアに正の強い効果をもっていることを示している。
  - 2) この事実は、「二重構造」論において重要な示唆を含んでいるであろう。

## 産業集中と労働者報酬

第五に、ホワイト・カラー労働者比率は正の符号をもつが、大企業比率との負の相関のために表面上有意となるケースを除いて一般に有意ではない。この比率がマージナルな効果しかもたないという結果はいささか意外であるが、次のような理由を考えることができる。すなわち、高度経済成長期に生じたブルー・カラー労働者の不足がその賃金を押し上げ、ホワイト・カラー労働者の賃金との有意な格差を引下げたことであろう。対照的に、この比率はFRINGE・ベネフィットについて、一部の変数（組織率）との高い正の相関のために有意性の低下するケースがあるが、一般に有意である。かくして、ホワイト・カラー労働者の多寡は、直接賃金ではなくFRINGE・ベネフィットに有意な影響をもつ。

第六に、産業生産性の代理変数としての資本・労働比率は、いずれの定義の労働者報酬にも正の有意な関連にある。特にFRINGE・ベネフィットに対して強い効果がみられる<sup>1)</sup>。かくして、高い生産性は、より高い労働者報酬の形で転嫁される。

最後に、産業成長率は、予想通りの正の効果をもっている。したがって、高い成長の産業は、大きな「支払能力」のために高い報酬を支払う傾向にある。

## IV 結 び

本稿の目的は、産業レベルで産業集中が労働者報酬に及ぼすインパクトを検討することであった。本稿の結果は、集中産業が従業員に高い報酬を直接賃金の形で支払う傾向にあるというファインディングである<sup>2)</sup>。この事実は、市場支

- 1) 本稿で用いられた資本・労働比率の代わりに時折産出高・労働比率が用いられている。しかし、両者は高度な相関にあり、また、産出高・労働比率（付加価値・労働比率で計測）の使用も資本・労働比率の使用から導き出された結論を変えなかった。
- 2) 「交際費」として計上される費用項目の一部は従業員の受ける便益とみなされるものがある。すなわち、それらは「自由裁量の支出」ないし「組織のスラック」(organizational slack)である。「交際費」を含めた労働者報酬およびFRINGE・ベネフィットについて推定しても、結果にはほとんど変更はなかった。ただし、労働組合組織率の有意性が低下した。このことは、交際費と労働組合の交渉力との間にはあまり関係がないことを意味している。

配力をもつ企業は、市場支配力の成果ないし独占利得を従業員と分け合う可能性があるという仮説を支持している。したがって、集中産業には「X非効率」の存在の可能性が大きい。かくして、市場支配力による厚生損失は、利潤のみを用いて計測された場合に比べて大きいであろう。この可能性は、集中の経営者報酬への正の効果という事実によっていっそう強化されると考えられる。

加えて、産業集中がフリンジ・ベネフィットに一定の影響をもたないことは注目に値する。

もとより、本稿の分析結果はテンタティブとみなされなければならない。本稿の考えられる問題点は、限られたサンプル・サイズと、その他の関連する要因を無視したことであろう。これらの問題の解決は将来の研究に残された課題であり、また、産業集中の労働者報酬の変化に与えるインパクト、および労働者報酬の「独占利得」に占める比率に及ぼす影響、なども併せて論究されなければならないだろう。

## 文 献

- [1] Alpert, W. T., "Unions and Private Wage Settlements", *Journal of Labor Research*, Vol. 3, No. 2 (Spring 1982), pp. 179-199.
- [2] Bell, F. W., "The Effect of Monopoly Profits and Wages on Prices and Consumers' Surplus in U. S. Manufacturing," *Western Economic Journal*, Vol. 6, No. 3 (June 1968), pp. 223-241.
- [3] Brozen, Y., *Concentration, Mergers, and Public Policy* (New York : Macmillan, 1982), particularly pp. 60-74.
- [4] Caves, R. E. and M. Uekusa, *Industrial Organization In Japan* (Washington D. C. : The Brookings Institution, 1976).
- [5] Caves, R. E., M. E. Porter and A. M. Spence, *Competition in the Open Economy* (Cambridge : Harvard University Press, 1980), particularly pp. 247-253.
- [6] Comanor, W. S. and H. Leibenstein, "Allocative Efficiency, X-Efficiency and the Measurement of Welfare Losses", *Economica*, Vol. 36, No. 3 (August 1969), pp. 304-309.
- [7] Dalton, J. A. and E. J. Ford, "Concentration and Labor Earnings in Manufacturing and Utilities", *Industrial and Labor Relation Review*, Vol. 31, No. 1 (October 1977), pp. 45-58.
- [8] 土井教之「日本産業における市場支配力の社会的費用」『経済学論究』Vol. 34,

## 産業集中と労働者報酬

- No. 2 (1980年8月), pp. 17-44.
- [9] Doi, N. and S. Tanaka, "Domestic Competition, International Trade and Industry Performance : Some Evidence from Japanese Manufacturing Industries," (manuscript, 1982).
- [10] Freeman, R. B., "The Effect of Unionization on Fringe Benefits", *Industrial and Labor Relation Review*, Vol. 34, No. 4 (July 1981), pp. 489-509.
- [11] Galenson, W., "The Japanese Labor Market", in Patrick, H. and H. Rosovsky (eds), *Asia's New Giant : How the Japanese Economy works*, (Washington, D. C. : The Brookings Institution, 1976), pp. 587-671.
- [12] 行政管理庁他『昭和35—40—45年接続産業連関表』(東京：全国統計協会連合会, 1980年).
- [13] Haworth, C. J. and D. W. Rasmussen, "Human Capital and Inter-Industry Wage in Manufacturing", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 53, No. 4 (November 1971) pp. 376-380.
- [14] Haworth, C. T. and C. J. Reuther, "Industrial Concentration and Inter-industry Wage Determination", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 60, No. 1 (February 1978), pp. 85-95.
- [15] Jenny, F., "Wage Rates, Concentration and Unionization in French Manufacturing Industries", *Journal of Industrial Economics*, Vol. 26, No. 4 (June 1978), pp. 315-327.
- [16] Kwoka, Jr. J. E., "Establishment Size, Wage and Job Satisfaction : The Trade-off", in Siegfried (24), pp. 359-379.
- [17] 公正取引委員会『主要産業における累積生産集中度とハーフィンダール指数の推移 (昭和35—47年)』, (東京：公正取引協会, 1975).
- [18] Masters, S. H., "Wages and Plant Size : An Inter-Industry Analysis", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 51, No. 3 (August 1969), pp. 341-345.
- [19] Paine, S. H., "Wage Differentials in the Japanese Manufacturing Sector", *Oxford Economic Papers*, Vol. 23, No. 1 (July 1971), pp. 212-238.
- [20] Philips, L., *Effects of Industrial Concentration*, (Amsterdam : North Holland, 1971), pp. 89-117.
- [21] Pugel, T. A., "Profitability, Concentration and the Interindustry Variation in Wages", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 62, No. 2 (May 1980), pp. 248-253.
- [22] 労働省『労働組合基本調査報告：昭和46年版』(東京：大蔵省印刷局).
- [23] Scherer, F. M., *Industrial Market Structure and Economic Performance*, 2nd edition (Boston : Houghton Mifflin, 1980), pp. 358-362.
- [24] Siegfried, J. J., (ed), *The Economics of Firm Size, Market Structure and Social Performance*, (Washington, D. C. : U. S. Government Printing Office, 1980).
- [25] 新庄浩二「産業間賃金格差変動の分析：昭和32年—47年製造業」『国民経済雑誌』 Vol. 135, No. 4 (1977年4月), pp. 54-76.
- [26] Smiley, R., "Firm Size, Market Power and the Distribution of Income and Wealth : A Survey", in Siegfried (24), pp. 90-103.



- [27] Stigler, G. J., "The Statistics of Monopoly and Mergers", *Journal of Political Economy*, Vol. 64, No. 1 (February 1956), pp. 33-40.
- [28] 通産省『工業統計表：産業編』（東京：大蔵省印刷局，1972）.
- [29] 植草益『産業組織論』（東京：筑摩書房，1982）.
- [30] Weiss, L. W., "Concentration and Labor Earnings", *American Economic Review*, Vol. 56, No. 1 (March 1966), pp. 96-117.
- [31] Williamson, O. E., "Managerial Discretion and Business Behavior", *American Economic Review*, Vol. 53, No. 5 (December 1963), pp. 1032-1057.