

# 西ドイツにおける賃金ドリフトと 経営協議会 (1)

正 亀 芳 造

## 目 次

1. 序
2. 賃金ドリフトの実態
  2. 1. 賃金ドリフトの定義
  2. 2. 賃金ドリフトの実態
3. 経営レベルにおける賃金ドリフトの生成要因とその存在形態
  3. 1. 賃金ドリフトの生成要因 (以上本号)
  3. 2. 賃金ドリフトの存在形態
4. 賃金ドリフトの生成において果す経営協議会の役割とその限界
  4. 1. 経営協議会の役割
  4. 2. 経営協議会の役割の限界
5. 結

## 1. 序

西ドイツにおける労使関係の特色のひとつは、二元的利益代表システム (Das System der dualen Interessenvertretung) が法律 (経営組織法) で予定されていることにある。<sup>(1)</sup>つまり、労働者の利益が、経営を超えたレベルでは労働組合によって、そして、経営レベルにおいては経営協議会 (Betriebsrat) によって、

---

(1) J. Bergmann, O. Jacobi und W. Müller-Jentsch, *Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Bd. 1, Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Systemzwängen*, 2. Auflage, Frankfurt am Main 1976, S. 221. 徳永重良「西ドイツの工場レベルの労使関係——鉄鋼業の事例を中心として——」, 隅谷三喜男編著『労使関係の国際比較』, 東京大学出版会, 1978年, 所収, 54頁。

それぞれ別個の組織で擁護されることになっている。しかも、経営組織法によって、労働組合と経営協議会の機能は、峻別されており、労働組合が使用者（団体）との団体交渉で決定する賃金・労働諸条件<sup>(2)</sup>に関しては、原則として、経営協議会は経営と協定しえないことになっているのである。

だが、西ドイツにおいては、特に1950年代後半から60年代にかけて、顕著な賃金ドリフト現象がみられる。賃金ドリフトとは、労働者が経営で実際に受け取る賃金（率）が団体交渉で決定される賃金（率）を上回っている現象である。したがって、賃金ドリフト現象の存在は、労働組合と使用者団体とが行う団体交渉による賃金決定とは独自に、経営レベルにおいても賃金決定の余地が存在していることを意味する。

ところで、この賃金ドリフトは、従来、たとえば次のような観点から問題にされてきた。

1つは、経済政策・賃金政策の観点からである。つまり、国家が賃金政策において規制しうるのは、団体交渉で決められる賃金（率）である。そこで、賃金ドリフトが存在していれば、国家の賃金政策の実効性が低下せざるをえなくなる。こうして、とりわけ有効なインフレーション対策を行うために、国家の賃金政策の観点から賃金ドリフトが問題にされることになる。また、賃金ドリフトが所得分配や賃金の労働力配分機能に及ぼす作用、等々が考察されることになる。<sup>(3)</sup>

もう1つは、労働組合の観点から賃金ドリフトが問題にされる。賃金ドリフト現象の存在・発展は、労働組合が規制しえない賃金部分の存在・増加を意味する。したがって、それは、団体交渉を通じて労働者（組合員）の経済的利益を擁護する役割を果すべき労働組合の意義が低下することを意味し、ひいて

---

(2) 1952年経営組織法の§ 59, 1972年経営組織法の§ 77(3)。

(3) Vgl. H. Gerfin, Ausmaß und Wirkung der Lohn-drift, in: H. Arndt (Hrsg.), *Lohnpolitik und Einkommensverteilung*, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Neue Folge Bd. 51, Berlin 1969, S. 472—473.

は、労働組合の存在価値そのものが問われることになる。そこで、労働組合による対応策＝規制の観点から、賃金ドリフトが問題にされることになる。

本稿は、これらの観点とは異なり、賃金ドリフトが生成する経営のレベルにもっばら着目し、賃金ドリフトの生成を規定している諸要因とその存在形態を考察することにする。

ところで、この考察から、経営における従業員の代表機関である経営協議会が賃金ドリフトの生成に直接的あるいは間接的に関与していることが明らかになる。そこで、賃金ドリフトの生成において果す経営協議会の役割を明らかにし、その性格を考察することが本稿の課題である。

なお、経営協議会の性格づけに関しては、わが国において次のような2つの対照的な見解がある。その1つは、経営組織法の規定を手掛かりにして、経営協議会からは労働者の利益擁護機関としての性格がはくだつされ、階級協調機関としての性格が与えられているとする見解である<sup>(4)</sup>。もう1つは、若干の事項（昇進・配転・解雇）に関して経営協議会が実際に果している機能から判断して、経営協議会を「事実上の工場別組合」であるとする見解である<sup>(5)</sup>。したがって、この後者の見解は、前者のそれとは対照的に、経営協議会を従業員の利益擁護機関として性格づけているといえよう。

---

(4) この観点から賃金ドリフトを問題にした文献として、たとえば次のものがある。

K. Dammann, *Tarifvertrag und Arbeitskampf, Rechtliche Rahmenbedingungen aktiver Lohnpolitik*, Köln 1977, S. 153—226.

なお、賃金ドリフトに対する労働組合の対応策の1つとして、1958年に金属産業労働組合の F. Salm によって提唱された「経営接合的協約政策 (betriebsnahe Tarifpolitik)」がある。この政策については、次の文献を参照。J. Bergmann, O. Jacobi und W. Müller-Jentsch, *a. a. O.*, S. 212—218.

(5) 木元進一郎『労働組合の「経営参加」』（第二増補版）、森山書店、1972年、40頁。同様に、泰地靖弘氏も、経営協議会は、従業員の利益代表機関ではなく、労使の協力機関にすぎないとされる。（泰地靖弘「経営参加の本質と諸形態」、海道進・島弘編『現代労務管理概論』、有斐閣、1973年、所収、259頁。）

(6) 小池和男「西ドイツにおける職場の労使関係」、隅谷三喜男編著、掲書所収、61-90頁。同『労働者の経営参加——西欧の経験と日本——』、日本評論社、1978年、19-68頁。

本稿では、経営協議会の性格づけにかんするこれら2つの対照的な見解をふまえながら、経営協議会の活動のうちの限られた側面にすぎないのであるが、賃金ドリフトの生成において果す役割から、経営協議会の性格を考察したいと思う。

そこで、次節において、経営における独自の賃金決定余地の存在を確認するために、賃金ドリフトの実態を明らかにする。そして、第3節において、経営レベルにおける賃金ドリフトの生成を規定している諸要因とその存在形態を明らかにする。最後に、第4節において、賃金ドリフトの生成に関与する経営協議会の役割とその限界を考察することにする。

## 2. 賃金ドリフトの実態

### 2. 1. 賃金ドリフトの定義

経営における独自の賃金決定余地の程度は、団体交渉で決められる賃金＝協約賃金 (Tariflohn) と経営で労働者が実際に受け取る賃金＝実効賃金 (Effektivlohn) の格差によって示される。この格差を表す概念が、一般に賃金ドリフト (Lohndrift, wage drift) と呼ばれる。ただ、より厳密には、この格差は2種類に区別され、賃金ギャップ (Niveauspanne, wage gap) と「賃金ドリフト」<sup>(7)</sup> の概念で把握されている<sup>(8)</sup>。

賃金ギャップとは、ある特定の時点における協約賃金水準と実効賃金水準の格差である。それは、絶対額あるいは協約賃金水準に対する百分率で表される。式で表すと次のようになる。

$$S_t = E_t - T_t$$

$$S'_t = \frac{E_t - T_t}{T_t} \times 100(\%)$$

(7) 以下では、このように賃金ギャップと区別された狭義の格差のみを示す場合には、「賃金ドリフト」と記すことにする。

(8) 両概念の定義に関しては、次の文献を参照した。H. Gerfin, *a. a. O.*, S. 473—477.

ただし、 $S_t$ ：絶対的賃金ギャップ  
 $S'_t$ ：相対的賃金ギャップ  
 $E_t$ ： $t$ 時点における実効賃金  
 $T_t$ ： $t$ 時点における協約賃金

実効賃金が協約賃金を下回ることはないので、賃金ギャップは負になることはない。

これに対し、「賃金ドリフト」とは、ある期間における協約賃金の変化率と実効賃金の変化率の格差である。これは、たとえば、ある期間における実効賃金の増加率と協約賃金の増加率との差で表される。これを式で表すと次のようになる。

$$d_t = \left( \frac{E_t - E_{t-1}}{E_{t-1}} - \frac{T_t - T_{t-1}}{T_{t-1}} \right) \times 100(\%)$$

ただし、 $d_t$ ：( $t-1$ ) 時点から  $t$  時点までの「賃金ドリフト」  
 その他の記号は賃金ギャップの場合と同じ。

したがって、実効賃金の増加率が協約賃金の増加率よりも大きい場合には「賃金ドリフト」は正、両者が等しい場合には「賃金ドリフト」はゼロ、前者が後者よりも小さい場合には「賃金ドリフト」は負になる。

「賃金ドリフト」の値からは、賃金ギャップの値はわからない。しかし、協約賃金が減少せず、かつ、「賃金ドリフト」が一定の期間に渡って傾向的に正であれば、賃金ギャップが絶対的にも相対的にも拡大する傾向にあることがわかる。逆に、「賃金ドリフト」が傾向的に負であれば、賃金ギャップが少なくとも相対的には縮小する傾向にあることがわかる。

このように、賃金ギャップ概念によって、実効賃金が協約賃金を上回って支払われている程度がわかり、「賃金ドリフト」概念によって、賃金ギャップが拡大する傾向にあるのか、それとも縮小する傾向にあるのかということ、つまり賃金ギャップの変化傾向がわかるのである。

ところで、賃金ドリフト概念は、さらに「純 (netto)」と「粗 (brutto)」に

区別される。<sup>(9)</sup>この区別は、賃金ドリフトを測定する場合の基礎である実効賃金と協約賃金のうち、協約賃金の内容の差異による。

団体交渉を通じて締結される労働協約（基本労働協約、賃金基本協約および賃金協定ないし賃金協約の3種類がある）において、大別して次の3つの賃金構成部分が決定される。<sup>(10)</sup>

第1に、基準となる賃金等級の賃金率（これは Ecklohn と呼ばれる）と、これをもとにした各賃金等級の基本賃金率が決められる。この基本賃金率は、さらに、21歳未満の労働者に関しては年齢別に格差がつけられ、また、賃金形態別に時間賃金と出来高賃金とで格差がつけられている。<sup>(11)</sup>

---

(9) 両概念については、次の文献を参照した。Ebenda, S. 477—479.

(10) これに関しては、次の労働協約を参照した。

(A) 1975年1月30日締結の鉄鋼業における労働者と職員に対する Manteltarif.

(B) 1966年7月28日締結の鉄鋼業における労働者に対する Lohnrahmentarifvertrag.

(C) 1974年10月28日締結のヴェストファーレン州金属産業（鉄鋼）の賃金協定（以上に関しては、次の文献に依った。津田真澄・岸田尚友『欧州の労働者参加—その実験と展望』、日本生産性本部、1977年、205—226頁、235—248頁および252—253頁）。

(D) Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Metallindustrie in Niedersachsen zwischen dem Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e. V., Hannover, und der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Bezirksleitung Hannover (Abschlußdatum 8. Juli 1958).

(E) Lohntarifvertrag der Metallindustrie für die Hauptstadt Hannover zwischen dem Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e. V., Hannover, und der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Bezirksleitung Hannover (Abschlußdatum 25. Juli 1960).

(F) Tarifvertrag zwischen dem Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e. V., Hannover, und dem Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Bezirksleitung Hannover (Abschlußdatum 3. August 1957).

(11) 時間給労働者に適用される賃金等級別、年齢別の基本賃金率と出来高給労働者に適用される出来高基本賃金率（21歳以上の労働者の場合）は、たとえば、下表の通りである。

第2に、作業の特殊性に応じた手当や業績手当（割増率）が決められる<sup>(12)</sup>。

第3に、時間外労働、夜間労働、日曜・祭日の労働、等々に対する手当（割増率）が決められる<sup>(13)</sup>。

そこで、協約賃金として、これらの協約上規定されている賃金部分がすべて把握されている場合には、「純」の賃金ドリフトである。この「純」の概念によって、団体交渉が規制しえない経営レベルで独自に決定される賃金部分が示

賃金等級	賃率格差 (Ecklohn) = 100%)	時 間 給 基 本 賃 金 率					出 来 高 基本賃金率 (21歳以上)
		21歳以上 (100%)	19歳以上 (90%)	17歳以上 (80%)	16歳以上 (70%)	16歳未満 (60%)	
I	80%	180	162	144	126	108	170
II	83%	187	168	150	131	112	176
III	90%	203	183	162	142	122	191
IV	93%	209	188	167	146	—	197
V	100%	225	203	180	—	—	212
VI	110%	248	223	—	—	—	233
VII	120%	270	243	—	—	—	254
VIII	133%	299	—	—	—	—	282

注：単位はペニヒ

（出所） 注(10)の労働協約（賃金協約）(E)の§ 3の協約賃金表（1960年7月1日以降適用のもの）より作成。

(12) 業績手当の大きさは、たとえば、注(10)の労働協約（賃金協約）(E)においては、時間給労働者に対して、基本賃金率の10%と決められている。

(13) たとえば、注(10)の労働協約（基本労働協約）(D)の§ 5で規定されている諸手当（割増）のうち一部を示すと、次の通りである。

手 当（割 増）の 対 象	割 増 率
超過労働（2時間まで）	25%
超過労働（2時間を超える部分）	40%
夜間労働（22時から6時まで）	10%
22時から6時までの間の超過労働	50%
朝6時から翌朝6時までの日曜労働	50%

（注） 手当（割増）の算定基礎は、時間給労働者の場合は時間報酬（etwaige Sozialzulagen を含む）、出来高給労働者の場合は出来高平均報酬（etwaige Sozialzulagen を含む）である。

されるわけである。

しかしながら、この意味における協約賃金を把握することは非常に困難である。<sup>(14)</sup>たとえば、連邦統計局 (Statistisches Bundesamt) 編の統計年報における「協約賃金指数」は、時間賃金形態の、しかも、最高の年齢段階の基本賃金のみから算定されている。<sup>(15)</sup>このため、この協約賃金指数においては、上述の第2と第3の協約上の賃金構成部分 (諸手当・諸割増) が考慮されていない。そこで、この協約賃金指数から算定される賃金ギャップには、労働協約上規定されている賃金部分も含まれることになる。このため、たとえば、協約賃金指数では時間外労働に対する割増が考慮されていないので、この部分が賃金ギャップとして現れることになり、超過労働時間が増減するのに応じて賃金ギャップも増減することになる。また、協約賃金は、上述のように年齢別にも賃金形態別にも格差がつけられているので、この協約賃金指数から算定される全国レベルの賃金ドリフトは、団体交渉で決められる協約賃金に変化がなくても、年齢別・賃金形態別の就業者構成が変化すれば、変化することになる。<sup>(16)</sup>このように、統計資料上の不完全さによって、超過労働時間や就業者構成の変化から「仮象的な (scheinbar)」賃金ドリフトが生じることになる。<sup>(17)</sup>「純」の賃金ドリフト部分の外にこれらの仮象的な部分も含む場合が、「粗」の賃金ドリフトである。

(14) H. Gerfin, a. a. O., S. 477.

(15) Statistisches Bundesamt, *Statistisches Jahrbuch 1975 für die Bundesrepublik Deutschland*, 1975, S. 461.

(16) さらに、賃金協定は、後述するように、主として地域別に締結されるので、地域別の就業者構成の変化も全国レベルの「賃金ドリフト」ないし賃金ギャップに影響を及ぼすことになる。

なお、就業者構成の変化によって生じた粗賃金ドリフトの大きさの推定に関しては、次の文献を参照。H. Gerfin, a. a. O., S. 497—500.

(17) H. Ohara, Über den Einfluß der Wage Drift auf die Einkommensverteilung und die Bestimmungsgründe der Wage Drift, 『富大経済論集』第24巻第3号, 1979年3月, 102頁。



そこで、次に、賃金ドリフトの実態をみることにする。

## 2. 2. 賃金ドリフトの実態

賃金ドリフト現象は、第2次大戦以前のドイツにおいても認められる<sup>(10)</sup>。ただ本稿は、西ドイツにおける賃金ドリフトと経営協議会を考察対象にしているの  
で、ここでは、戦後の西ドイツにおける賃金ドリフトの実態をみることにする。

まず、産業全体のレベルにおける「賃金ドリフト」の実態をみると、表1お

表1. 「賃金ドリフト」の実態（1952年～1957年）  
（いくつかの産業領域<sup>\*</sup>の男子労働者にかんして）

時	協約時間賃金率		実効時間報酬		「賃金ドリフト」(%) (B-A)
	指数 (1950年11月=100)	対前年増加率 (%) (A)	指数 (1950年平均=100)	対前年増加率 (%) (B)	
1952年2月	115	12.7	122	10.9	-1.8
1953年2月	119	3.5	128	4.9	1.4
1954年2月	123	3.4	132	3.1	-0.3
1955年2月	127	3.3	138	4.5	1.2
1956年2月	139	9.4	151	9.4	0
1957年2月	147	5.8	163	7.9	2.1

\*鉱山業、エネルギー、原料・生産財工業、投資財工業、消費財工業、食料品・嗜好品工業、建設業

（出所）指数にかんしては、次の文献による。P. Deneffe/U. Schulz, Zur Berechnung von Indices der Tariflöhne und Tarifgehälter, in: *Wirtschaft und Statistik*, Heft 9, 1958, S. 498. 対前年増加率および「賃金ドリフト」は、これをもとに引用者が算定した（小数第1位未満四捨五入）。

(10) たとえば、ワイマール共和国時代の1928年に、金属加工工業において、下表にみられるような賃金ギャップが存在していた。

金属加工工業全体における相対的賃金ギャップ（1928年10月現在）

労働者カテゴリー	適用されている賃金形態	時間賃金	個数賃金
21歳以上の熟練労働者		25.8%	26.7%
21歳以上の半熟練労働者		19.1%	25.6%
21歳以上の補助労働者		18.1%	22.3%
18歳以上の女性労働者		13.5%	23.6%

（注） この表における相対的賃金ギャップとは、平均時間当り報酬率の協約賃金率に対する超過率である。

（出所） K. Dammann, a. a. O., S. 157, Tabelle 7 より作成。

表2. 「賃金ドリフト」の実態 (1958年～1975年)  
(経済全体にかんして)

年	協約報酬の対前年 増加率(%) (A)	実効報酬の対前年 増加率(%) (B)	「賃金ドリフト」(%) (B-A)
1958	5.5	6.7	1.2
1959	3.0	5.4	2.4
1960	6.8	9.3	2.5
1961	8.5	10.6	2.1
1962	7.6	9.0	1.4
1963	5.1	6.1	1.0
1964	4.9	8.9	4.0
1965	7.0	9.1	2.1
1966	6.3	7.3	1.0
1967	2.9	3.3	0.4
1968	3.9	6.2	2.3
1969	6.5	9.2	2.7
1970	13.0	14.7	1.7
1971	13.3	11.8	— 1.5
1972	9.1	9.0	— 0.1
1973	10.3	12.0	1.7
1974	12.5	11.4	— 1.1
1975	8.5	7.2	— 1.3

(注) 協約報酬については、1958年から1964年までは週当りのものが、1965年以降は月当りのものが基礎になっている。

(出所) 1958年から1964年までについては、*Monthly Report of the Deutsche Bundesbank*, April 1970, p. 64\*, 1965年以降については、*Monthly Report of the Deutsche Bundesbank*, Nov. 1978, p. 69\*. ただし、「賃金ドリフト」は、引用者が算定した。

よび表2の通りである。表1は連邦統計局、表2はドイツ連邦銀行の調査によるものであり、両者は調査方法が異なっており、「賃金ドリフト」の大きさを相互に比較することはできない。しかし、これら2つの表から、1952年から1975年までの「賃金ドリフト」のおおまかな傾向をみると次のように言えるであろう。

1950年代の前半においては、「賃金ドリフト」値は負の方が多い。したがって、顕著な「賃金ドリフト」傾向は、認められない。(しかしながら、このことは、50年代前半に賃金ギャップも存在しなかったということを意味するもの

ではない。<sup>(19)</sup>)

1950年代後半から1970年まで、「賃金ドリフト」の値は変動しているが、その符号は常に正であり、この間に「賃金ドリフト」傾向が顕著に認められる。したがって、この期間に賃金ギャップが絶対的にも相対的にも増加したことがわかる。

だが、1971年以降、再び「賃金ドリフト」値は負の方が多くなっている。したがって、70年代においては、賃金ギャップが少なくとも相対的には減少する傾向にあるといえる。

このように、産業全体（1952年から1957年までに限っては、資料の関係上、厳密には産業全体とは言えないが）のレベルについてみると、1950年代前半には「賃金ドリフト」傾向は認められないのに対し、50年代後半と60年代において正の「賃金ドリフト」傾向が顕著にみられ、70年代にはいってその消滅、さらには負の「賃金ドリフト」現象が顕著になってきていることが明らかになった。したがって、賃金ギャップについても、50年代後半から60年代にかけて絶対的にも相対的にも増加したのに対し、70年代にはいって、少なくとも相対的には減少する傾向にあるといえる。

ところで、賃金ギャップの程度は、産業部門間で格差が認められる。今、この点に関して実態をみると、1962年10月に実施された俸給・賃金構造調査によれば、男子被用者に関して、48産業部門全体の平均の相対的賃金ギャップは14.0%であり、最高は、飲食業・旅館の54.3%、最低は、褐炭・瀝青炭採掘業（ブリケット製造を含む）および褐炭乾留の0.9%であった。また、相対的賃金ギャップの程度別に48産業部門を分類すれば、表3の通りである。

---

(19) 50年代前半における賃金ギャップの程度を具体的に示す資料は見当たらないが、たとえば1954年の次の論文において賃金ギャップ現象の存在が指摘されており、50年代前半にも賃金ギャップが存在していたと言える。Vgl. H. Rehahn, Arbeitsmarkt und Gewerkschaft, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 1954, S. 585.

表3. 賃金ギャップの産業部門間格差の実態（男子被用者に関する相対的賃金ギャップの程度別の産業部門数）（1962年現在）

相対的賃金ギャップの程度	該当する産業部門数
5.0% 以下	5
5.1% ～ 10.0%	8
10.1% ～ 15.0%	11
15.1% ～ 20.0%	7
20.1% ～ 25.0%	12
25.1% 以上	5
合 計	48

（出所） Wolf von der Decken, Die übertarifliche Bezahlung der Arbeiter in der gewerblichen Wirtschaft und im Dienstleistungsbereich im Oktober 1962, in: *Wirtschaft und Statistik*, Heft 12, 1964, S. 708, Tabelle 1 より作成。

以上、産業全体のレベルにおける「賃金ドリフト」と産業部門別の賃金ギャップの実態をみてきた。ところで、これらのデータは、いずれも「粗」の「賃金ドリフト」ないし賃金ギャップである。そこで、H. Strüber は、労働組合が影響を及ぼしえない、したがって、使用者によって任意に支払われる超協約賃金が、しばしば考えられている（とくに労働組合によって考えられている）よりも本質的には小さいとしているのである。彼のこの判断が正しいか否かを検討するには、「純」の賃金ドリフトを示すデータが必要であろう。しかし、これらにかんするデータは、連邦統計局によってもドイツ連邦銀行によっても公表されておらず、一般的にはみあたらない。ただ、ごく限られた数の経営に関するデータにすぎないが、E. Teschner の調査した15経営の時間賃金労働者に関する近似的な純賃金ギャップの実態を示すと、表4および表5の通りである。

これらの表から、次のことが明らかになる。

- (1) 15経営すべてに賃金ギャップが認められること。ただ、同時に、経営間で賃金ギャップに相当な格差も認められる。（賃金ギャップの最高は39.0

(20) H. Strüber, Der Einfluß der Tarifpolitik auf die Effektiveinkommen, in: *Personal・Mensch und Arbeit*, Heft 6, 1970, S. 175.

表4. 部門別・経営別の賃金ギャップ（時間賃金労働者の場合）  
（1970年1月1日現在）

部 門	経 営	時間当り協約賃金 (ペニヒ)	時間当り実効賃金 (ペニヒ)	賃 金 ギ ャ ュ ッ プ (%)
金 属 工 業	1.1	462	642	39.0
	1.2	459	486	5.9
	1.3	490	524	6.9
	1.4	420	544	29.5
	1.5	465	556	19.6
	1.6	517	583	13.0*
	1.7	466	646	38.6
	加 重 平 均 :			24.2
化 学 工 業	2.1	443	573	29.3
	2.2	461	556	20.6
	2.3	417	466	11.8
	2.4	414	557	34.5
	2.5	429	492	14.7
	加 重 平 均 :			19.6
繊 維 工 業	3.1	355	402	13.2
	3.2	381	422	10.8
	3.3	357	460	28.9
	加 重 平 均 :			16.5

（出所） Teschner, *Lohnpolitik im Betrieb*, Frankfurt am Main/New York 1977, S. 26, Tabelle 4 より作成。

\*引用者の計算では12.8%となるが、原資料のままにしておく。

表5. 経営別・従業員カテゴリー別の賃金ギャップ（時間賃金労働者の場合）  
（1970年1月1日現在）

経 営	従業員 カテゴリー	熟 練 労 働 者 (%)	半熟練労働者 (%)	不熟練労働者 (%)
1.1		42.0	36.9	25.8
1.2		5.1	7.5	6.1
1.3		6.8	9.5	6.3
1.4		34.0	30.4	28.1
1.5		22.6	19.5	15.8
1.6		14.4	11.0	4.8
1.7		40.6	35.9	31.4
2.1		33.3	32.0	22.9
2.2		25.6	18.2	16.6
2.3		11.6	12.3	12.1
2.4		36.8	32.7	34.6
2.5		14.4	13.6	15.2
3.1		14.8	14.4	6.2
3.2		18.1	13.9	5.0
3.3		26.1	34.5	19.5

（出所） Ebenda, S. 30, Tabelle 7 より作成。

%, 最低は5.9%であり, 15経営の平均値は21.1%, 標準偏差は11.0である。)

- (2) 経営内についてみると, 従業員グループ間で賃金ギャップの大きさに格差があるが, 賃金ギャップ自体は, 一部の従業員グループにのみみられるのではなくて, 従業員全体に共通して認められること。
- (3) 調査経営数が少ないので一般的傾向として言うことはできないかもしれないが, 部門間でも賃金ギャップに格差が認められ, しかも, その大きさは, 金属産業, 化学産業, 繊維産業の順(大きいものから小さいものへ)になっていること。

そこで, この E. Teschner による調査を中心にして, 次節では, 経営レベルにおける純賃金ギャップの生成を規定している諸要因とその存在形態を考察することにする。

### 3. 経営レベルにおける賃金ドリフトの生成要因とその存在形態

#### 3. 1. 賃金ドリフトの生成要因<sup>(2)</sup>

団体交渉では規制しえない賃金部分を示す経営レベルにおける賃金ドリフト(賃金ギャップ)の生成要因は, 経営外の要因と経営レベルの要因とに大別できる。そして, 前者の経営外の要因は, 経営レベルで賃金ギャップが生成する制度的な前提条件である団体交渉制度の性格, この団体交渉の一方の当事者で

---

(2) 賃金ドリフトの生成要因に関しては, 次の文献を参照した。

E. Teschner, *Lohnpolitik im Betrieb*, Frankfurt am Main/New York 1977.

K. Dammann, *a. a. O.*, S. 160—163.

J. Bergmann, O. Jacobi und W. Müller-Jentsch, *a. a. O.*, S. 227—229.

R. Dall'Asta, *Theorie der Lohnpolitik*, Berlin 1971, S. 111—115.

H. Strüber, *a. a. O.*, S. 175—176.

H. Gerfin, *a. a. O.*, S. 501—512.

B. Kulp, Die „wage drift“ im Lichte der modernen Lohntheorie, in: *Konjunkturpolitik*, Heft 3, 1963, S. 170—177.

H. Ohara, 前掲論文, 102—105頁。

ある労働組合の賃金政策（協約政策）の態度、さらに、経営レベルの賃金交渉に影響を及ぼす経済状態と労働市場状況に大別できる。また、後者の経営レベルの要因は、賃金管理・労務管理の主体としての経営側の要因と、これと交渉する従業員およびその代表機関である経営協議会側の要因とに分けられる。そこで、以下、これらの各要因について考察することにする。

#### (1) 経営外の要因

賃金ドリフトの生成要因は、まず第1に、その制度的前提として、協約賃金が締結される団体交渉が経営レベルではなくて経営を超えたレベルで行われていることに求めることができよう。

西ドイツにおいては、団体交渉は、主に、産業別に組織された労働組合と使用者団体との間で、1つまたはいくつかの州を単位とする地域別<sup>(22)</sup>に行われる。したがって、この団体交渉で締結される労働協約も産業別・地域別のものであり、超経営・超企業レベル協約である。このため、協約は、規模、生産条件、業績、等々の点で異なる諸経営を適用対象にしており、協約で決められる賃金・労働諸条件は一般的な性格のものにならざるをえず、協約賃金（基本賃金）の水準もすべての経営が支払えるような最低水準にならざるをえない。ここに、経営レベルにおいて、経営の特殊性に基づいた超協約賃金（純賃金ギャップ）<sup>(23)</sup>の生じる余地がある。

---

(22) 久保敬治『団体交渉制の研究』、有斐閣、1966年、211—212頁。なお、この他に、産業別の全国レベル交渉やフォルクスワーゲンのように企業別交渉もある。

(23) このように、協約賃金を決定する団体交渉が超経営レベルで行われる点に賃金ドリフトの1つの生成要因、その前提条件を求めることが妥当なのは、アメリカ合衆国と西欧諸国を比較することによって一層明らかになる。西ドイツに限らず、イギリス、スウェーデン、フランス、イタリア等々の西欧諸国に共通して賃金ドリフト現象がみられる（Vgl. H. Gerfin, *a. a. O.*, S. 481, Tabelle 1）。しかも、これら西欧諸国の団体交渉は、いずれも主に全国レベルないし地域レベルで行われている（津田真澄『労使関係の国際比較——35か国の比較研究——』、日本労働協会、1969年、60—75頁および99—188頁を参照）。これに対し、アメリカ合衆国では、団体交渉は主に産業別労働組合と個別企業間の対角線交渉であり、企業別協約が締結される（久保敬治、前掲書、

第2に、協約賃金の硬直性を挙げるができる。

西ドイツの賃金協定の有効期間は、従来、9カ月から18カ月であった<sup>(24)</sup>。この有効期間中は協約賃金は変更されない<sup>(25)</sup>ので、協約賃金水準は、景気や労働市場の短期的な変化に弾力的に適応することができない。そこで、協約有効期間内におけるこれらの変化に対応した経営レベルにおける賃金ドリフトの生成および変化の余地がある。

第3に、団体交渉の一方の当事者である労働組合の賃金政策の態度を挙げるができる。つまり、1967年以降明らかに示されるようになった国家の所得政策上の方策である賃上ガイドラインに沿った労働組合の抑制的な賃金政策態度<sup>(26)</sup>である。この労働組合の態度によって、協約賃金の引上は抑制され、経営レベルにおける実効賃金の引上余地が拡大することになった。

217—221頁参照)。しかも、アメリカでは、問題になるような賃金ドリフト現象はみられないのである (Vgl. H. Gerfin, *a. a. O.*)。

(24) J. Bergmann, O. Jacobi und W. Müller-Jentsch, *a. a. O.*, S. 229.

(25) たとえば、ドイツ労働組合総同盟 (D G B) 傘下の最大の労働組合であり、かつ、D G B の協約政策の指導的な労働組合である金属産業労働組合が1967年から1969年前半までに獲得した協約上の賃金・俸給引上率と国が設定した賃上ガイドラインとを示すと下表の通りである。この表から、この時期における金属産業労働組合の賃金・俸給引上率は、国が設定したガイドラインに沿ったものであることが明らかであろう。

ガイドラインと協約上の賃上率

年	ガイドライン値 (%)	協約上の賃金・俸 給引上率 (%)
1967	3.5	3.5
1968	4～5	4.3
1969	5.5～6.5	6～7.5*

\*年度の前半に関するもの。

(出所) Ebenda, S. 247. より作成。

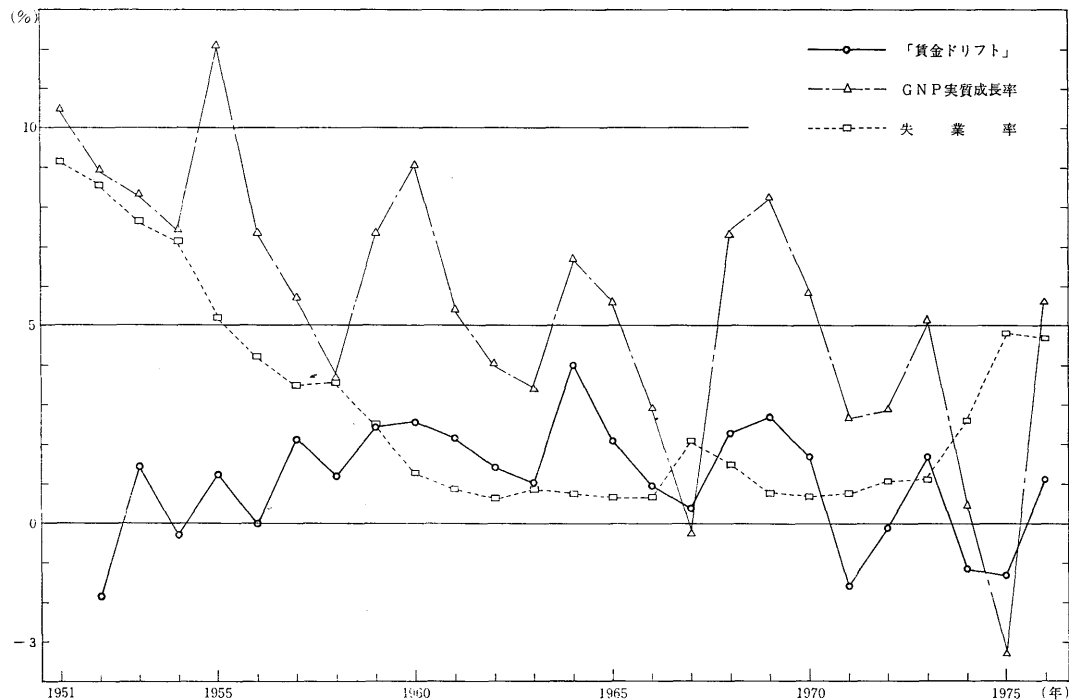
なお、この時期におけるガイドラインによる国の所得政策に沿った労働組合の抑制的な賃金政策に関しては、次の文献を参照。

Ebenda, S. 246—249.

二神恭一「西ドイツの労使協調行動について(1)」、『早稲田商学』第273号、1978年7月、1—15頁。



図1. 「賃金ドリフト」、GNP実質成長率および失業率の推移



(出所) 「賃金ドリフト」に関しては、表1および表2より作成。GNP実質成長率に関しては、J. Bergmann, O. Jacobi und W. Müller-Jentsch, *Gewerkschaften in der Bundesrepublik*, Bd. 1, 2. Aufl., Frankfurt am Main 1976, S. 445, Tabelle 6 および *Wirtschaft und Statistik*, Heft 1, 1977, S. 11, Tabelle 1 より作成。失業率に関しては、O. Jacobi, W. Müller-Jentsch und E. Schmidt (Hrsg.), *Gewerkschaftspolitik in der Krise*, Berlin 1978, S. 218 より作成。

第4に、賃金ドリフトの生成および増減は、経営のおかれている経済状態と労働市場状況によっても規定される。これらは、経営レベルにおける賃金交渉において、一方では、経営側に実効賃金引上を譲歩する可能性と必要性に、他方では、従業員の賃金交渉力に影響を及ぼす。すなわち、景気の上昇期には、経営側の賃上譲歩余地が拡大し、下降期には縮小する。また、労働力不足の状況は、経営間の労働力獲得競争を激化させ、一方では、労働力確保のための実効賃金引上を経営側に必要とさせ、他方では、労働側の賃金交渉力を強めることになる。

ところで、「賃金ドリフト」と景気変動および失業率の関係を示すと図1の通りである。これから、次の諸点を確認することができよう。

- (イ) 「賃金ドリフト」は、特に1958年以降、景気の上昇・下降と完全に対応して増減していること。
- (ロ) 景気の1周期を単位にした比較的長期の「賃金ドリフト」についてみれば、1950年代後半から60年代においてはつねに正であった。したがって、この期間においては、景気の変動にかかわらず存在する「賃金ドリフト」部分があったことがわかる。これに対し、70年代においては、不況の深刻化に伴い「賃金ドリフト」は負に移行している。(表6も参照)

表6. 景気の1周期を単位とした「賃金ドリフト」と年平均失業率

景気の周期(年)	1951—1953	1954—1958	1959—1963	1964—1967	1968—1971	1972—1975
「賃金ドリフト」(%)	-0.3	4.8	7.5	3.6	3.8	-0.9
年平均失業率(%)	8.4	4.7	1.3	1.1	1.0	2.4

(出所) 図1と同じ。ただし、「賃金ドリフト」は、引用者が算定した。

- (ハ) 1967年の不況期を除いて60年代においては失業率は1%以下であり、しかもこの時期に顕著な「賃金ドリフト」傾向が認められる。このことから、労働力不足が「賃金ドリフト」の生成および増減に一定の影響を及ぼしたと考えられる。ただ、50年代において失業率が比較的高い時期にも「賃金ドリフト」が存在していることから、全般的な労働力不足が「賃金

ドリフト」生成の前提条件であるわけでは必ずしもないと言えよう。

## (2) 経営レベルの要因

### A. 経営側の要因

経営側が超協約賃金を支払う目的ないし理由としては、次のようなものがある。

第1に、労働者の新規採用をはかるため、あるいは、労働移動を防止し既存労働者の定着をはかるためである。特に60年代中頃までの、経済の繁栄期で労働力需要が高く、しかも失業率が低く労働力供給不足の状態においては、企業間（経営間）で労働力の獲得競争が激化し、労働力を獲得するために他企業（経営）よりも賃金・労働条件を良くすることが必要になり、超協約賃金の支払が必要になるわけである。同様に、労働力不足の状態の下では、既存の労働者の労働移動によって生じる欠員を直ちに埋め合わせすることが困難であることから、労働移動を防止し、労働者の定着化をはかるためにも、超協約賃金が必要になる。

第2に、協約賃金は労働組合との交渉なしには削減できないのに対し、超協約賃金部分は経営側が一方的に削減したり取り消すことが可能であり、経営側は、従業員の実効賃金の増加が必要な際に、協約賃金の増加によるよりも、むしろ、超協約賃金の増加を選ぶことになる。これによって、経営には、労務費を景気変動に弾力的に適應するための手段として利用できる余地が与えられることになる。この労務費の弾力性の意義は、たとえば、1966/67年に西ドイツは戦後初めての大不況に陥ったが、その際に、従来の超協約賃金部分の削減・取消がみられ、それが不況の影響を緩和するクッションとして利用された点に最も顕著に示されている。

第3に、超協約賃金が労働組合対策として利用できることである。つまり、団体交渉において予想される協約賃金の引上分を経営側があらかじめ先取りし

---

② Vgl. K. Dammann, a. a. O., S. 161.

て超協約賃金部分を引き上げることによって実効賃金を増加させておき、協約賃金の引上分をこの超協約賃金部分で相殺するのである。従業員が直接に利害関心をもつのは、協約賃金ではなくて実効賃金である。だが、上述のような操作がなされると、労働組合の協約賃金引上が実効賃金の引上をもたらず、しかも、労働組合の協約賃金引上前に実効賃金が引き上げられることから、従業員にとっては、実効賃金増加に関して労働組合の必要性が感じられなくなるのである。このように、超協約賃金の支払は、労働組合対策、その不要化を従業員に教化する手段として経営側にとって意義があるのであり、ここに、超協約賃金が支払われる理由がある。

第4に、労働協約で規定された内容は、既述のように、超経営的＝一般的なものであることから、経営レベルにおいて労務管理の必要上、経営の特殊な諸条件に適応した内容にすることが必要になる。たとえば、後述するように、労働協約で規定されている賃金等級区分が経営の特殊な生産諸条件等々からみておおまかすぎ、仕事に応じた賃金を支払うために賃金等級の細分化が労務管理上必要となり、協約賃金から乖離した職務賃金が支払われることになるのである。

第5に、新しい技術や設備の導入による技術革新・合理化を従業員の抵抗なしにスムーズに進行させるために、経営の労務管理政策として超協約賃金が利用される。

## B. 労働側の要因

超協約賃金は、上述のような経営側の要因のみによって生じるのではなく、経営の個々の従業員あるいは従業員グループが経営側に対して要求し、譲歩させた結果の産物でもある<sup>27)</sup>。そこで、超協約賃金の支払を経営側に譲歩させる従業員側の要因についてみると、次の2点がある。

第1に、労働市場における労働力不足と経済的繁栄とに基づく経営外の一般

---

<sup>27)</sup> E. Teschner, a. a. O., S. 40.

的な賃金上昇傾向を背景にして、個々の従業員ないし一定の従業員グループの、そしてさらには、経営協議会に代表される従業員全体の対経営賃金交渉力が強化されることである。

なお、E. Teschner の経営管理者に対する質問調査<sup>(29)</sup>によれば、労働力不足と生産における役割の重要性を背景にして対経営賃金交渉力が比較的強く、他の従業員グループよりも早く実効賃金が引き上げられる傾向にあるのは、熟練労働者と出来高給労働者<sup>(30)</sup>である。

第2に、経営内の従業員相互間（たとえば、出来高給労働者と時間給労働者、賃金等級の上位の労働者と下位の労働者、男子労働者と女子労働者）の既存の賃金関係を維持しようとする労働者側の要求の強さである。つまり、一部の従業員の実効賃金が増加すれば、従来の従業員相互間の相対的な賃金関係がくずれることから、元の賃金関係を再生するために残りの従業員の実効賃金増加圧力が強まるのである。しかも、相対的な賃金関係の攪乱に対する従業員の不満は、極端な場合には労働停止（Arbeitsniederlegung）にまで達したことがE. Teschner の経営管理者に対する質問調査<sup>(30)</sup>において報告されている。したがって、このような従業員による生産阻害の可能性を背景にして、相対的な賃金関係の維持に対する従業員の要求は、経営側に実効賃金増加を譲歩させる有効な圧力になるといえよう。

---

(29) E. Teschner らは、経営レベルにおける賃金政策の実態を解明するために、経営管理者および経営協議会委員と従業員とを対象にした2種類の質問調査を行っている。本稿では、前者の質問調査を利用している。これは、17経営（産業部門別の内訳を示すと、金属加工工業7、化学工業5、繊維工業3、タバコ工業2である）に関して、各経営から、経営管理者3名（通常、Personalchef, Personaldirektor, 賃金専門家, Betriebsleiter）と経営協議会委員3名（議長、賃金専門家、非専従委員）を対象にしたインタビュー調査である。なお、この調査は、1970年に実施された。（Vgl. ebenda, S. 15—18.）

(29) Ebenda, S. 40—41.

(30) Ebenda, S. 42.

なお、この要因によって、賃金ドリフトが経営内の特定の従業員グループ（たとえば、賃金交渉上比較的有利な位置にある熟練労働者など）にのみみられる現象ではなくて、格差はあるとしても経営内のすべての従業員グループにみられる現象であること、また、労働市場において全般的な労働力不足の状態でなくても部分的な労働力不足によっても賃金ドリフトが生じることを説明できるであろう。

以上のように、経営外の制度的および経済的・労働市場的諸要因と経営レベルの労務管理的要因および労働側の要因が様々に作用して賃金ドリフトが生成することになる。

（未完）

（1979年9月16日）