

英国における所得政策の展開とその効果

〔要 旨〕

英国では、戦後、経済の低成長にもかかわらず、ほぼ一貫して物価の根強い上昇傾向が続いた。こうした情勢下、英国の物価上昇は、主として労働組合の賃上げ圧力に基づくコスト・プッシュ要因によるものであるとの見解が有力になった。政策担当の衝にあった保守党および労働党両内閣は、ともにかかる見解に立って、賃金と物価の悪循環を断ち切るため、賃上げの直接的規制を中心とする所得政策を実施した。しかし、両内閣の政策はいずれも十分な効果をあげ得ないまま、英国は1966年7月、激しいポンド危機に見舞われ、緊急措置の一環として物価・所得の凍結措置を導入せざるを得なくなった。さすがに凍結措置の実施期間中は、賃金所得の増勢鈍化、卸売物価の安定が達成されたが、同措置は、本年6月末、当面の経済危機が回避されるに及んで解除された。以来、賃金・物価の抑制については同措置に代わって強制的事前通告制が実施されているが、凍結解除の反動として賃上げ圧力は強まる方向にあり、賃金・物価の今後の動向が注目されている。

ところで、英国における物価上昇のメカニズムを実証的に分析してみると、英国の物価上昇は単に賃上げ圧力によるコスト・プッシュ要因ばかりでなく、過剰需要圧力によるディマンド・プル要因がかなり大きなウェイトを占めていることがわかる。このことから、英国において賃金・物価の長期的安定を図るためには、労使の同意を得て公正かつ弾力的な所得政策を実施すると同時に、総需要調整策の適切な運用によって所得政策を裏打ちすることが不可欠であるといえよう。同時に、かかる政策と並行して①労働市場の流動化によって労働需給を供給面からも緩和すること、②企業間の価格競争を促進することによって、企業が賃上げに伴うコスト上昇分を安易に価格に転嫁できないようにすること、③生産性そのものを向上させることによって賃上げの余地を拡大すること、などの諸点に配慮することが肝要と思われる。

〔目 次〕

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1. は し が き | (4) 物価・所得の凍結 |
| 2. 所得政策の展開 | イ、物価・所得の据置き |
| (1) 保守党政権による所得政策の発足 | ロ、物価・所得のきびしい抑制 |
| イ、所得政策の端緒 | (5) 凍結解除後の所得政策 |
| ロ、保守党政権による所得政策の挫折 | イ、TUCの自主的審査制度 |
| (2) 労働党政権による所得政策の推進 | ロ、事前通告制に基づく政府権限の強化 |
| イ、所得政策に関する基本方針 | 3. 賃金・物価の上昇と所得政策の有効性 |
| ロ、生産性、物価および所得に関する共同宣言 | (1) 賃金・物価の動向 |
| ハ、物価・所得委員会の設立 | (2) 物価上昇の原因 |
| (3) 事前通告制の導入 | (3) 賃金上昇のメカニズム |
| イ、自主的事前通告制の実施 | 4. む す び |
| ロ、強制的事前通告制の法制化 | |

1. は し が き

欧米諸国では、とくに戦後、景気の好不況にかかわらずほぼ一貫して根強い物価の上昇傾向がみられ、物価対策は各国の重要な政策課題となった。OECDの前身であるOEECは、1961年、“The Problem of Rising Prices”と題する報告書を発表し、このような戦後の物価上昇は単純なディマンド・プル・インフレーションではなく、コスト・プッシュ・インフレーションの色彩が強いことを指摘、物価対策として、主として賃金の上昇を直接に規制する、いわゆる所得政策の必要性を説いた。

これと前後して、物価対策として実際に所得政策を導入する国が相次いで現われたが、とくに所得政策を多角的に実施してきたのは英国である。すなわち、英国では1950年代を通じて、国際収支の赤字・黒字に応じて金融の引締め・緩和を繰り返す、いわゆるstop-go政策が続けられた。このようなめまぐるしい景気政策の転換は、企業の投資意欲を減退させ、英国経済の長期的な成長率を低下させる一因となったとして国内で批判が強かった。しかもこの間、物価はほぼ一貫して根強い上昇を続けた。こうした情勢下、英国の物価上昇は、過剰需要によるディマンド・プル要因に基づくというよりは、労働組合の強力な賃上げ圧力により賃金が生産性の伸びを上回って上昇し、それが物価に転嫁されるという形でコスト・プッシュ要因として作用する面が大きいとみられるようになった。保守党政府はこのような賃金と物価の悪循環を断ち切るため、1950年代後半以降所得政策の導入を図り、64年10月に政権を保守党から引き継いだ労働党も、「英国病(British disease)」の対症療法として、引き続き多角的な所得政策を実

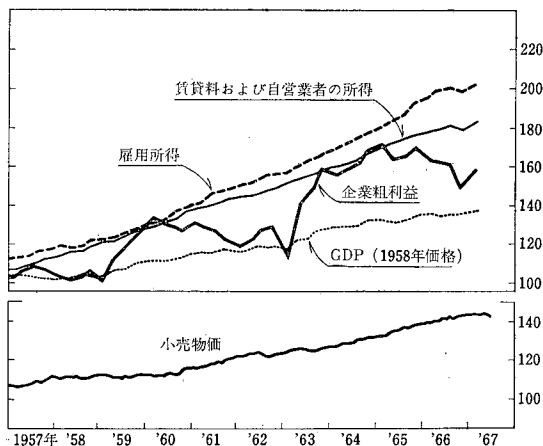
施してきた。

以下本稿では、欧米諸国における最近の物価問題を理解する一助として、英国における所得政策の展開過程を跡づけると同時に、物価上昇の原因について実証的な分析を行ない、所得政策の有効性を吟味してみることとした。

(第1図)

英国における所得および物価の動向

(1955年=100、季節調整済み)



2. 所得政策の展開

(1) 保守党政権による所得政策の発足

イ、所得政策の端緒

英国で所得政策的な思想が具体的に芽ばえたのは1950年代後半以降である。すなわち英国保守党政府は1957年8月、慢性的な物価の上昇と国際収支の不均衡の打開策を検討するために、「物価、生産性および所得に関する委員会(Council on Prices, Productivity and Incomes)」(注1)を設立した。同委員会は、第1次報告書(58年2月発表)においては需要抑制策の擁護を主張したが、その後しだいに論調を変え、最後の報告書(61年7月発表の第4次報告書)においては、賃金・利潤の上昇を規制する必要をはっきり指摘し、また長期的な経済政策の立案機関を設立するよう政府に勧

(注1) 同委員会は、初代委員長にコーエン卿が任命されたことから、当初「コーエン委員会」と略称されたが、のちにはヘイワース卿が委員長となり、「ヘイワース委員会」と呼ばれた。

告した。

・ おりしも、英国が激しい経済危機に見舞われていたこともあって、61年7月、政府は緊急措置として一般公務員および国有企業労務者の賃上げを翌年3月まで停止する(Pay Pause)と同時に、同委員会の勧告の線に沿って「国民経済発展審議会」(National Economic Development Council)の設立を提案した。同審議会は、政府、経営者、労組の代表によって構成され、所得政策を含む長期的経済政策を審議し、政府に勧告すべきものとされた。これに対して労働組合側は、同審議会が賃上げ抑制に利用されることを懸念して当初は参加を拒否する態度に出たが、政府が同審議会を賃金規制機関としない旨の確約を与えたため、翌年3月参加に踏み切り、審議会は正式に発足した。

この間政府は、経済危機が峠を越した62年2月、「所得政策の第2段階(Incomes Policy; the Next Step)」と題する白書を発表し、いわゆる「Guiding Light」の考え方をはじめて明らかにした。「従来賃金決定の基準とされてきた生計費、特定の産業における生産性あるいは労働力不足などは今後重視すべきではなく、個々の賃金増加率を国全体としての一般的な生産性上昇率の範囲内に押えるべきである」とする原則がこれである。この Guiding Light は翌3月、国民経済発展審議会の発足に伴い、その作成する長期経済計画の一環に組み込まれることになった。こうして、62年中の賃金増加率は、同審議会が同年中の生産性上昇率の限度として算定した2.5%以内に押えられるべきであるとされた。さらに、同審議会は63年2月、同年4月以降の生産性上昇率を年率3.5%と見積り、Guiding Light をこれと同率に改訂した。

ロ、保守党政権による所得政策の挫折

保守党政府は、前記のように労組側の主張を入れて、国民経済発展審議会を賃金規制の機関とし

ないこととしたため、63年7月、「個々の企業の賃金政策に関する勧告機関」として別途に「所得委員会(National Incomes Commission)」を設置し、民間で締結された賃金協定を調査させることとした。しかし、同委員会は政府が設立構想を発表した当初から労組筋の反対を受け、結局同年11月、労組代表の参加を得られないまま、政府、経営者、中立代表合計5名をもって発足した。

・ このような事情にかんがみ、モードリング蔵相は64年1月、労組側の協力をうるため、賃金以外の所得(とくに法人利潤)および物価に対しても規制の手を広げる構想を打ち出したが、具体性に欠け実効性が疑わしいところから、労使双方の全面的な協力をうるまでには至らなかった。かくて、生産活動が上向いた64年以降の賃金上昇率は、Guiding Light とされていた年率3.5%を大幅に上回った(賃金の年間上昇率は、64年が7.1%、65年が7.4%)。

このように、英国では所得政策の必要性が早くから主張され、すでに保守党政権下においてさまざまな施策が打ち出されていたが、保守党政府は結局、労働組合の協力を十分に得られず、所得政策の実効をあげ得ないまま、64年10月の総選挙で労働党に政権を譲った。

(2) 労働党政権による所得政策の推進

イ、所得政策に関する基本方針

ところが労働党政府は、発足直後の64年11月に早くも激しいポンド危機に直面したため、英国経済の体質改善を図る一助として、所得政策を新しい観点から鋭意推進せざるを得なくなった。所得政策に関する労働党政府の基本方針は、主として次の3点にあった。

(1) 所得政策は単なる賃金規制の手段であってはならず、むしろ生産性を高め、それに応じて賃金を上昇させることを究極の目的としなければならない。したがって、所得政策は全体的な経

済計画と並行して推進すべきである。

(ロ) 所得政策は賃金のみならず、その他のすべての所得(利潤、配当、賃貸料などの不動産収入等)をも対象にしなければならない。また、物価は所得に対して直接、間接に強い影響力を持つものであるから、これも所得と同時に規制しなければならない(注2)。

(ハ) 物価・所得政策は労使双方と十分な協議を経て策定し、またその実施にあたる機構には、必ず労使の代表を参加させなければならない。

ウイルソン首相はこのような基本方針に基づいて、組閣と同時に経済省を新設し、経済計画を所管させるとともに、従来大蔵省の管轄下に置かれていた物価・所得政策関係行政をここに移管することとした。初代の経済相に任命されたブラウン(現外相)は、物価・所得政策を推進するため、第1段階として労使双方の協力をとりつけ、第2段階として政策の実施にあたる新しい機関を設立し、さらに第3段階として同機関の運営にあたり準拠すべき基準を決定する、との方針を打ち出し、ウイルソン首相とともにこの線に沿って精力的に活動した。

ロ、生産性、物価および所得に関する共同宣言

上述のように労働党政府は、物価・所得政策推進の第1段階として物価・所得政策に対する労使双方の協力をとりつけるよう努力していたが、その結果、64年12月に至り、政府、経営者、労組の3者代表によって「生産性、物価および所得に関する共同宣言(The Joint Statement of Intent on Productivity, Prices and Incomes)」が公表される運びとなった。

このなかで政府は、①投資の拡大、企業の近代化、地域開発、輸出の促進ならびに実質所得の増大を図るため、国民経済発展審議会を通じて労使

双方と協議を行ない、長期経済計画を策定すること、②従来個々の企業の賃金問題に関する勧告機関として設けられていた所得委員会を廃止すること、③新たに、物価およびすべての所得の動向を把握し、かつ物価・所得政策の遂行にあたる機関を設置すること、などの方針を明らかにした。

一方、経営者および労働組合の代表は、国内政策の主目標が次のようなものでなければならないことに同意した。すなわち、①英国企業に活力を与え、価格面での競争を行なわせること、②生産性および能率の向上によって実質総生産を拡大すること、③賃金、俸給ならびにその他の形態の所得上昇率を、実質総生産の伸び率の範囲内に維持すること、④一般物価水準の安定をはかること、である。さらに労使代表は、当面の具体的な問題として、物価および所得の動向を監視するための機関を設立することについて政府と協力する旨を約した。

ハ、物価・所得委員会の設立

政府は65年2月、物価・所得政策具体化の第2段階として共同宣言にうたわれた新しい機関を設立するため、「物価・所得政策の機構に関する白書(White Paper on the Machinery of Prices and Incomes Policy)」を発表した。

新しい機関は「物価・所得委員会(National Board for Prices and Incomes)」と称せられ、その任務は、①物価および賃金・俸給、その他の所得の動向が、政府、労使の合意によって決定される国家的利益に沿うものであるかどうかを審査すること、②物価および所得について、政府から諮問される事項について答申すること、とされた。またこの場合、諮問される事項は民間事業であると公営事業であるとを問わず、①商品およびサービスの価格変動、②賃金・俸給の増額要求ま

(注2) 労働党政権は以後、自らの政策を保守党政権の「所得政策(incomes policy)」と区別して、「物価・所得政策(prices and incomes policy)」と称している。

(第1表)

労働党政権による物価・所得

		凍結措置実施前 (1965. 4. 8 ~ 66. 7. 19)	物 価 ・ 所 得
			物 価 ・ 所 得 の 停 止 期 the period of standstill(66. 7. 20~66. 12. 31)
物 価	引上げの基準	引上げは次の場合に認められる。 ①価格の引上げなしには、雇用所得引上げに関する基準(下記参照)に従って賃金を引き上げることができない場合 ②原材料コスト、販売コスト等が不可避免的に増大した場合 ③資本コストが不可避免的に増大した場合 ④投資資金の調達のためやむを得ない場合	引上げは原則として認めない。ただし、次の場合には政府のきびしい審査を経たうえ、例外的に引上げを認める。 ①輸入原材料の値上がりが著しい場合 ②季節的需給ひっ迫がある場合 ③増税など政府の措置がある場合
	引下げの基準	次の場合には引下げが期待される。 ①労働生産性の上昇率が、雇用所得引上げに関する基準(下記参照)に合致する賃金の上昇率を上回り、し ②原材料コストないしは販売コストが低下し、しかも労働コストあるいは資本コストの不可避免的な上昇が ③資本コストが低下し、しかも資本コスト以外のコストの不可避免の上昇が前者の低下幅を下回る場合 ④過度の市場支配力によって利潤が生じている場合	
雇 用 所 得		雇用所得の引上げは原則として年率3~3.5%の範囲内に押えられなければならない。 この一般基準をこえる引上げが認められるのは、次の場合に限られる。 ①従業員が生産性の向上に直接貢献した場合 ②労働力の配分を適正に変更するために賃上げが必要な場合 ③賃金水準が妥当な生活水準を維持するには低すぎる場合 ④他の部門における同種労働の報酬を著しく下回る場合	雇用所得の引上げは認められない。ただし次のものはこのかぎりでない。 ①旅費等特殊な実費支弁の増額 ②出来高払い制の場合における生産増加を反映した支払いの増加 ③昇進に伴う昇給 ④年令給の自然増、定期昇給等
	既存の賃上げ協定等		①66年7月20日より前に成立した賃上げ協定で、協定上の実施日が同日以降とされていたものは、その実施を6か月間延期させる。 ②7月20日より前に成立した賃金改訂協約で、協約上の実施日が同日より前にさかのぼるとされていたが、賃上げ額が同日までに決定されていなかったものは、その実施を6か月間延期させ、かつ賃金増加分の支払いを66年末まで繰り延べさせる。
	交賃上げ交渉		凍結期間中の賃上げ交渉は認められる。 ただし、賃上げの実施は67年7月1日以降とされる
その他の所得		雇用所得および物価に関する上記一般基準に沿って抑制される。	
	配当	同	企業配当は、前事業年度の配当額および66年7月20年らない。

政策の運営基準の変遷

<p>の凍結期</p> <p>物価・所得のきびしい抑制期 the period of severe restraint(67. 1. 1 ～ 67. 6. 30)</p>	<p>凍結解除後</p> <p>(67. 7. 1 以降)</p>
<p>引上げは原則として認めない。ただし次の場合には、政府のきびしい審査を経たうえ、例外的に引上げを認める。</p> <p>①輸入原材料の値上がりが著しい場合</p> <p>②季節的需給ひっ迫がある場合</p> <p>③増税など政府の措置がある場合</p> <p>④投資資金の調達のためやむを得ない場合</p>	<p>引上げは次の場合に認められる。</p> <p>①価格の引上げなしには、雇用所得に関する基準(下記参照)に従って賃金を引き上げることができない場合</p> <p>②原材料コスト、販売コスト等が不可避免的に増大した場合</p> <p>③資本コストが不可避免的に増大した場合</p> <p>④投資資金の調達のためやむを得ない場合</p>
<p>かも労働コスト以外のコストの不可避免の上昇が前2者の差を下回る場合 前者の低下幅を下回る場合</p>	
<p>雇用所得の引上げは原則として認められない。ただし、次の場合には政府のきびしい審査を経たうえ、例外的に引上げが認められる。</p> <p>①生産性と能率改善に資する場合</p> <p>②低賃金のため家族の扶養が困難な場合</p> <p>③労働力確保のため必要な場合</p> <p>④他の部門における同種労働の報酬を著しく下回る場合</p>	<p>引上げは次の場合に認められる。</p> <p>①従業員が生産性の向上に直接貢献した場合</p> <p>②労働力の配分を適正に変更するために賃上げが必要な場合</p> <p>③賃金水準が妥当な生活水準を維持するには低すぎる場合</p> <p>④他の部門における同種労働の報酬を著しく下回る場合</p>
<p>66年7月20日より前に賃金改訂協約が結ばれながら、同日までに賃上げ額が決定されていなかったものは、</p> <p>①協約上賃上げが66年末までに実施される条件となっていたときは、協約上の実施日より6か月間、</p> <p>②協約上賃上げが67年前半期中に実施される条件となっていたときは、67年7月1日まで、それぞれ賃上げの実施を延期する。</p>	<p>凍結措置によって67年7月1日まで実施を延期されてきた賃上げ協定は、同日以降実施が可能となる。ただし次の場合はこの限りでない。</p> <p>①労使双方が実施日を後日に改訂した場合</p> <p>②引上げ案件が、67年7月1日現在、物価・所得委員会で審議中となっている場合</p> <p>③同委員会が、協定上の実施日と別箇の実施日を勧告した場合</p>
<p>ければならない。</p>	<p>賃上げ実施後、次の賃上げまでの間、最低1年間の期間を置かなければならない。</p>
<p>日以前の1年間における配当額のいずれをも上回っては</p>	<p>配当制限は解除する。 ただし、不当な配当増加は財政措置により抑止する。</p>

たは協定、③労働条件に関する要求または協定、④賃金体系の改訂、⑤必要な場合には賃金・俸給以外の所得の引上げ、などとされた。

委員会は、委員長、副委員長(以上中立)のほか労使双方と学識経験者から選ばれた8名の委員によって構成されることになり、65年4月8日に人選を終え、同日付けの勅許により発足した。また政府は、委員会の発足と同時に、「物価・所得政策白書(White Paper on Prices and Incomes Policy)」を発表し、委員会が物価・所得の引上げ案件等の審査にあたり考慮すべき事項を明示した(運営基準については第1表参照)。

なお、政府は労使の自発的協力により物価・所得政策を推進するとのたてまえから、委員会の勧告になんらの強制力も付与しなかったが、このような自主方式で効果があがらない場合には、その他の方法を考慮する用意がある旨を明らかにした。

(3) 事前通告制の導入

イ、自主的事前通告制の実施

このように労働党政府は物価・所得政策の具体化にあたって、当初はすべての関係者が物価・所得委員会の審査に自発的に協力することを期待し、政府の説得と世論の圧力とを背景として、委員会の勧告を関係者に受け入れさせる方針を採った。しかしながら、かかる措置は結局実効に乏しいことが漸次明らかとなった。

そこで政府は、物価・所得委員会が活動を開始して3ヵ月後の65年7月、早くも物価・所得政策の強化を検討し始め、9月には法律に基づく事前通告制(Early Warning System)の構想を発表した。ただし、政府は真に必要となるまでは、かかる強制的手段による物価・所得政策の推進をあくまで見合わせる態度をとり、当面は自主的事前通告制を実施することとした。かかる政府の方針は、65年11月に発表された「物価・所得政策一事

前通告制(Prices and Incomes Policy: An Early Warning System)」と題する白書において明示された。政府は同制度の運用により、法律に基づく権限はなくても、物価および賃金の引上げ前になんらかの対策を打ち出し、その抑制を図ることができるであろうと考えたのである。

自主的事前通告制の骨子は次のようなものであった。

① 企業および労働組合は、価格・賃金の引上げ予定日より少なくとも1ヵ月前に、関係官庁にその旨を通告しなければならない。政府が1ヵ月以内になんらの指示も行なわない場合には、引上げは可能となる。しかし政府が案件を審査し、物価・所得委員会に付託する必要があると判断して審査を指示した場合には、委員会が報告を発表するまでの間は、引上げを行ない得ないものとする。ただし、委員会は組合または企業が政府に事前通告を行なった日から起算して3ヵ月以内に審査の結果を報告しなければならない。

② 物価に関しては、当面①短期の需給関係や輸入原材料コストの変動によって価格が大きく変動する商品、②小規模メーカーの生産に係る品種の多様な商品、③個別契約に基づいて販売される商品、を除いた84品目について同制度を適用する。

③ 賃金に関しては、労働者の少ない場合など比較的重要性の低い賃上げを除いて、すべての場合に同制度を適用する。

政府はこの白書に基づき、労使双方に対して、それぞれの組織内に賃金または価格についての審査機関を設けるよう要請した。労働組合側では、労働組合会議(TUC)がこの要請に応じ、その内部に傘下労組の賃上げ要求を審査する機構を設けた。この結果、賃上げの通告は、TUC加盟労組の場合はこの機構を通じて労働省へ、非加盟労組

の場合は直接労働省へ、行なわれることになった。

しかし経営者側では、英国産業連盟(CBI)が、価格変更の審査機関を内部に設け値上げ要求の審査を行なうことを拒絶した。これは、CBIが個々の企業の値上げ要求を審査するためには企業の機密に立ち入らなければならず、みずからの権限を逸脱することになると考えたためである。結局、CBIは関係企業に文書によって政府の意図を知らせるのみで、値上げ要求はCBIを通ずるものの、ここで審査されることはなく、そのまま経済省に通告されることになった。

ロ、強制的事前通告制の法制化

前述のように労働党政府は、あくまで自主方式による物価・所得政策の推進を指向していたものの、65年11月の白書にも示されているとおり、情勢いかによっては直ちに強制的事前通告制に切り替えられるよう法的根拠を整えておくことも忘れなかった。このような趣旨に基づく物価・所得法案は、66年2月24日、議会で提出されたが、議会在が3月31日の総選挙を前にして解散されたため、このときは結局審議未了となった。

しかし、労働党は総選挙において予想どおり圧倒的な勝利を収め、以後5年間政権の座につくこととなった。そこでウィルソン内閣は、総選挙のため審議未了となった前記法案に若干の修正を加え、これを第2次物価・所得法案として7月4日議会に提出した。同法案の骨子は次のとおりである。

- (イ) 従来法的措置によっていなかった物価・所得委員会に法的根拠と権限を与え、その強化をはかる。

(ロ) 経済省令によって指定される品目の価格・料金の引上げ案および経済省令によって指定される業種における賃金引上げの要求もしくは協定は、事前に(しかも、賃上げについては要求または協定の行なわれた日から1週間以内に)所管大臣に対して通告することを要する。

通告後1ヵ月間はその実施が停止され、また経済相が引上げ案件を物価・所得委員会に付託した場合には、その実施はさらに同委員会の審査期間(最長3ヵ月)中も停止される。これらの義務に違反した者には罰金が課せられる(注3)。

(ハ) 経済省令によって指定される会社が、配当を前会計年度に比し増額する場合は、その決定後1週間以内に、その旨を所管大臣に通告しなければならない。通告を怠った場合には罰金が課せられる(注4)。

(ニ) 物価・所得委員会の強化に関する規定(法案第1部)および雑則(法案第3部)は、法案成立の1ヵ月後に自動的に発効する。しかし、強制的事前通告制に関する規定(法案第2部)は、後述のとおり関係団体との協議および両院の承認決議を経たうえ、さらに枢密院令の公布によって発効することとし、しかも同令に明示される日から1年間に限り実施される(注5)。

政府は、強制的事前通告制を1年以上継続して実施する場合には、実施期間が1年を経過するに^びに上記手続を踏まなければならない。

(4) 物価・所得の凍結

イ、物価・所得の据置き

英国の国際収支は、64年以来の長期にわたる引締め政策の実施にもかかわらずはかばかしい改善

(注3) これは事前通告制を法制化したもので、引上げの延期期間が原則として最長4ヵ月(自主的事前通告制では3ヵ月)となった点および罰則規定が設けられた点で強化がはかられている。

(注4) 会社配当の規制は、2月提出の法案には盛り込まれていなかったが、労組側の非難が強かったので、新たに付け加えられることになった。しかし配当増額については、通告義務が規定されただけで、一時停止義務は課せられなかった。

(注5) この規定は、あくまで自主方式による所得政策を推進し、真に必要なまでは強制的事前通告制への切り替えは行なわないという政府の方針に従って設けられた。

を示さないまま、66年にはいると再び悪化した。

これは、おりからの欧米主要国の金利上昇によって、英国と諸外国との間の金利差が縮小したうえ、海運スト、大陸系銀行の期末(6月末)粉飾のための短資引揚げといった、特殊要因の重なったことがあげられよう。しかし、より基本的には英国経済の前途、ひいてはポンドの将来に関する不安感の増大が、このようなポンド危機を招いたといえることができる。

したがって、ポンド防衛のためにはより強力な措置が必要との見方が内外に強まり、英蘭銀行は7月14日、公定歩合を1%引き上げ、7%のいわゆる「危機レート」とした。次いで政府は、7月20日の議会において、賦払い信用規制の強化、レギュレーター(間接税を上下それぞれ10%の範囲内で変更しうる権限)の発動による間接税の引上げ、公共投資の繰延べ、海外支出の削減等、一連の需要抑制策を発表した。これと同時に、政府はこのような緊縮措置の一環として、強制的事前通告制よりさらに強力な物価・所得の規制を行なう用意がある旨を明らかにした。

しかし、きびしい賃金規制は労組側の協力なしには実現できない。すでに7月3日、カズンズ技術相が事前通告制の法制化に反対して辞職し、出身労組たる運輸一般労組(TGWU)に復帰、この結果、労働組合内部における所得政策反対の勢力がいっそう強まることが懸念されていた。しかも20日には、ブラウン経済相が、政府の緊急措置は成長政策と相入れないとしてカラハン蔵相と対立し、辞表を提出するに及んで、政府の所得政策強化方針は暗礁に乗り上げた。しかし、同経済相は結局党内こそぞとの留任要請に応じて辞任を思いとどまり、その後は労組に対する説得工作に全力を傾注した。このような努力の結果、TUCは政府のきびしい賃金規制策をある程度容認することもやむを得ないとの態度に変わっていった。

政府はこれに力を得、66年7月29日、「物価・所得の据置きに関する白書(White Paper on Prices and Incomes Standstill)」を発表、当時議会で審議中であった物価・所得法案の第4部として、物価・所得の凍結に必要な規定を追加する意図を示した。白書の概要は次のようなものであった(詳細は第1表参照)。

- (イ) 賃金・俸給、自営業者の手数料、配当等の所得およびすべての物品ならびにサービスの価格を、66年7月20日から年末まで据え置き(すでに成立した賃上げ協定等で未実行の分も含む)、さらにその後の6か月間もきびしく抑制する。
- (ロ) 凍結期間中の賃上げ交渉は認められる。ただし、それに基づく賃上げ協定の実施日は67年7月1日以降でなければならない。また、賃上げの要求および交渉の進捗状況は、「事前通告制白書」に定められたとおり政府に通告されなければならない。
- (ハ) 凍結措置を立法化するため、物価・所得法案に第4部を設け、必要な規定を追加する。政府は、法案の裁可を得た日から起算して1年間に限り、物価・所得の引上げ停止を命じうる。

ただし、引上げ停止権限は、法案の裁可によって自動的に生ずるものではなく、政府がその権限発動に踏み切るには、さらに枢密院令を公布しなければならない。しかもこの枢密院令は発効後28日以内に両院の承認決議を要する。

こうして物価・所得の凍結に関する規定は、すでに議会で審議中の物価・所得法案の追加条項として、7月30日に議会に提出され、⁶⁵8月12日に議会を通過、女王の裁可を得て成立した。

一方TUCは、年次総会開催3日目の9月7日、政府の賃金凍結政策に対する態度を決定するための投票を行ない、賛成4,567千票、反対4,223千票と僅少差ながら政府支持の態度を票決した。物価・所得法の違反者には法的制裁が課せられ

ることになっていたとはいえ、TUCの態度いかによっては賃金凍結策の遂行がきわめて困難な事態に立ち至ることが懸念されていただけに、上記票決に示されたTUCの良識は内外から好感された。

政府は法案成立後も労使双方の自発的協力による賃金・物価の凍結を指向し、引上げ停止に関する行政権の発動を見合わせていた。しかし、このような自主方式による物価・所得の凍結政策に限界があることはすぐに明らかになった。すなわち、物価凍結の面では、価格引上げを認める例外規定が抜け穴となり、選択的雇用税^(注6)が実施された9月以降、税負担の増加分をそのまま価格に転嫁するケースが増加した。また賃金の面でも、すでに妥結をみた賃上げ協定に基づく賃金支払いを行わない経営者が、協定違反として提訴される事例が続出した。特に Thorn Electrical Industries 社の労組が9月29日、かねて会社側を相手どり、政府の賃金凍結声明発表前にすでに妥結をみた賃上げ協定の履行を要求していた訴訟に勝ったこと、さらに、この判決をながめて、新聞経営者連盟が印刷および関連組合に対し、生計費にスライドさせた補給金の増額に同意を与えたことから、政府はこのような事態が続出すれば、物価・所得の凍結政策が自然崩壊に追い込まれるとの懸念を強くし、ついに物価・所得法第4部の発動を決定した。かくて、物価・所得の凍結規定は10月5日女王の裁可を得、これに関する枢密院令^(注7)公布ののち、6日から実施された。これと同時に政府は Thorn Electrical Industries 社および新聞経営者連盟に対して賃金凍結の指令を行なった。

ロ、物価・所得のきびしい抑制

政府は上記のように物価・所得法第4部の発動によって法律上は66年10月6日から67年8月11日、までの間、物価・所得の凍結命令を発することができることとなった。この間、政府はかねてから物価・所得凍結策の運営に関して、66年末までの期間を物価・所得の「据置き期(the period of standstill)」とする一方、67年上期中をそれらの「きびしい抑制期(the period of severe restraint)」とする旨表明していた。この「きびしい抑制期」における政府の方針は、66年11月に発表された「きびしい抑制期に関する白書(White Paper on the Period of Severe Restraint)」によって明らかにされた。

この白書によると、政府は66年末までの物価・所得の「据置き期」に引き続きその「きびしい抑制期」である67年上期中も、物価・所得の引上げを原則として認めないこととした。しかし、英国経済の体質改善上急務とされている生産性向上ないし投資促進に資する場合などについては例外的に物価・所得の引上げが認められることになり、物価・所得法に基づく行政権の運用は66年下期に比し若干弾力化されたのである(67年上期中の凍結策の運営基準については第1表参照)。

TUCは、「きびしい抑制期に関する白書」が発表された翌日の66年11月23日、白書に関する見解を発表し、「きびしい抑制期」の間、TUC賃金審査委員会(TUC加盟労組の賃上げ要求を政府に通告する前にTUC内で審査する機関)が賃上げ要求を検討するにあたっては、上記白書の提示した基準を考慮には入れるが、その基準に厳格

(注6) 選択的雇用税(Selective Employment Tax)は、1966年度予算において導入された租税措置で、サービス業から製造業への労働力移動を促進するねらいで行なわれているものである。同措置の骨子は、政府がすべての雇用者から従業員数に応じた税額を徴収したのち、①製造業の雇用者に対しては納税額を3割方上回るプレミアムを付して返還する、②国有企業、農業等の雇用者に対しては納税額と同額を返還する、③サービス業、建設業の雇用者に対しては納税額を返還しない、というものである(税額は、従業員の性別、年齢別に定められており、成年男子の場合は1人当たり毎週25シリング)。

(注7) この枢密院令は10月25日に議会の承認を得た。

に拘束されることはない」と表明した。しかし、これはTUCの立場を原則的に明らかにしただけであって、現実にはTUC賃金審査委員会はその受理した傘下組合の賃上げ要求の審査にあたって、同白書に示された基準により、大部分の要求を政府への通告前にTUCの内部処理で不許可にしたといわれている。

TUCが、このように表面では政府白書を批判する声明を発表しながらも、事実上政府の賃金凍結政策に協力する態度をとった背景としては、①TUCが労働者の擁護を本来の使命としている反面で、労働党に忠誠を尽くさなければならない立場にあること、②さらには、TUCが英国経済の危機状態を認識し、政府の緊縮政策にそれなりの意義を認めたこと、などが指摘されよう。

(5) 凍結解除後の所得政策

イ、TUCの自主的審査制度

TUCは「きびしい抑制期に関する白書」の批判を発表した66年11月23日、凍結解除後の所得政策について独自のプランを発表した。TUCの提示したプランは「自主的審査制度(Voluntary Vetting System)」と言われるが、ここにおいてもTUCは、一面で政府に対する協力的態度を示しながらも、他面で政府の独断的介入を退けるという微妙な立場をとっている。自主的審査制度の概要は次のようなものである。

- (イ) TUCは加盟労組の賃上げ要求を自主的に審査し、不当な賃上げを見合わせせる。
- (ロ) TUCは、67年以降毎年秋に、経済の現状ならびに翌年の見通しおよび賃金事情に関する年報を発表する。
- (ハ) TUCはその報告のなかで、翌年の賃上げに関する一般基準および一般基準をはずれる賃上げが容認される各種事情について見解を発表する。この見解は、加盟労組が賃上げ要求をまとめる際の準拠となり、またTUCが加盟労組

の賃上げ案件を審査する際の基準とする。

- (ニ) この報告は、経済省と協議のうえ起草され、また、経済見通しに関してはCBIとも論議を交わすこととする。

ロ、事前通告制に基づく政府権限の強化

政府も、TUCの提案にみられるような賃上げに関する自主的審査制度を推進することが、労働党政権成立当初からの方針であることは認めるが、英国経済がなお多くの弱点をかかえている実情にかんがみれば、凍結解除後直ちに制裁措置を欠く自主的所得政策に移行することには問題があるとして、67年8月11日(物価・所得法第4部に
基づく政府権限の消滅時)より後は、強制的
事前通告制を規定した同法第2部を発動し、これによ
って物価・所得の上昇を抑制する方針を打ち出し
た。しかもその際政府は、同法第2部に定める賃金・物価の引上げ停止期間(実質最長4ヵ月)を1年間に延長する必要があると判断し、物価・所得法第2部についてその旨の法改正を行なう意向があることを表明した。

ところが、凍結措置が解除された本年央以降強制的事前通告制を実施しようとする政府の方針に対しては、かねてから労組側の反対が強く、ましてや引上げ停止期間を実質1年間に延長しようとする政府の構想に対しては、激しい批判が浴びせられた。このため、政府は本年3月、引上げ停止期間の延長問題を留保したままで、「凍結解除後の物価・所得政策(Prices and Incomes Policy after 30th June, 1967)」と題する白書を発表し、本年央以降の物価・所得政策の運営基準(第1表参照)を明示した。

この間、事前通告制の強化に対する労組側の不満はますます高まり、4月13日に行なわれた地方選挙においては、かかる反発が労働党の敗北となって表面化した。こうして政府は結局妥協策として、①賃金および物価の引上げの最長停止期間を

7月(1か月の政府審査期間、最長3か月の物価・所得委員会審査期間に加えて、物価・所得委員会の勧告があればさらに3か月間賃金・物価の引上げを停止しうると、政府の当初の方針より短縮する、②同措置の有効期間を一応1年間とする旨、4月17日の議会で方針を明らかにした。この方針は6月初旬、物価・所得法第2部の改正法案の形で立法化され、同法案は7月14日に可決、成立した。

3. 賃金・物価の上昇と所得政策の有効性

(1) 賃金・物価の動向

コスト・プッシュ・インフレーションに対処する施策として導入された所得政策は、英国では前記のようにかなり多彩な展開をみたが、凍結措置実施前は、その成果として特にみるべきものはなかった。すなわち、前述のとおり、保守党政権の所得政策は労組側の協力を得られないまま失敗に終わり、また労働党政権の自

(第2表)

主方式による物価・所得政策も十分な実効をあげ得なかった。

しかし、さすがに凍結措置の実施期間中は、賃金所得の増勢は鈍化し、卸売物価も安定をみた。すなわち、賃金の面では、低賃金労働者については救済措置として例外的に賃金の引上げが認められたが、一般の労働者の賃金率は原則としてほぼ全面的に凍結されたため、凍結措置の期限である本年6月の時間当り賃金率は、前年同月比3.2%増(昨年6月の時間当り賃金率は前年同月比10.3%増)にと

どまった。また物価面では、政府の議会説明によれば、凍結措置が導入された66年7月20日以降本年3月末までの8か月間に、約850社(英国製造業企業総数の5%弱)が価格引上げ案件を政府に提出したが、政府はこのうち480社に対して承認を与えたのみである。このような事情を映じて、本年6月の卸売物価は、前年同月比0.7%の上昇(昨年6月の卸売物価は前年同月比2.6%増)にとどまっている。

かくして、凍結措置は賃金所得の規制、卸売物価の安定という面で一応の成果をあげたと言えるが、反面かかる措置が長期間実施されたことにより種々の弊害が生じてきたことも争えない。その第1は、物価凍結の結果、需給構造の変化を映じた商品別の価格調整が否定され、価格体系が固定化してしまうことである。第2は所得凍結の面で、賃金所得の規制に比しその他の所得の規制が困難なため、両者の間に格差が生ずること

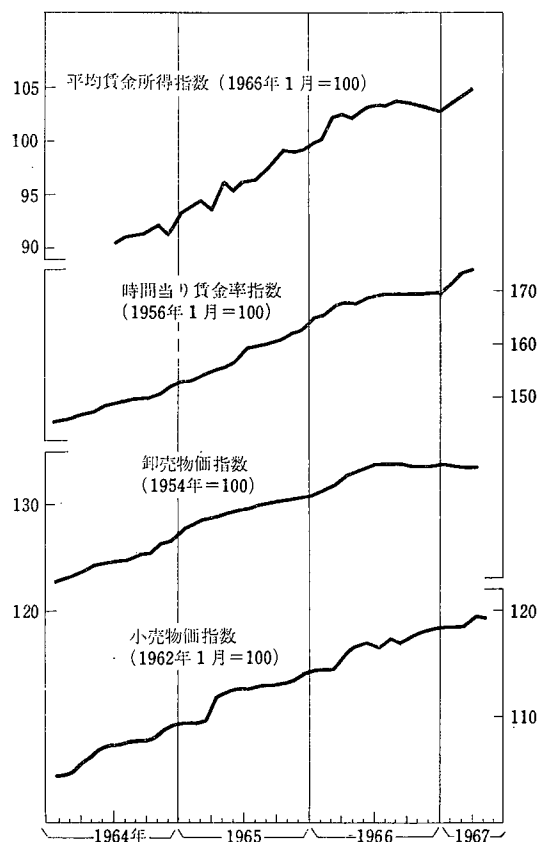
賃金および物価の動向

	平均所得 1966年 1月 =100	賃金指数 前年同 月比増 加率	時間当り 賃金率指数 1956年 1月 =100	前年同 月比増 加率	卸売物価指数 1954年 =100	前年同 月比増 加率	小売物価指数 1962年 1月 =100	前年同 月比増 加率
1966年 1月	100.0	7.0	165.1	9.8	131.4	3.4	114.3	4.4
2	100.5	6.8	165.6	10.0	131.8	3.4	114.4	4.5
3	102.6	8.2	167.4	10.9	132.8	3.8	114.6	4.3
4	102.7	9.6	167.7	10.4	132.8	2.6	116.0	3.6
5	102.4	6.2	167.8	10.0	133.1	2.5	116.8	3.9
6	103.1	7.7	168.7	10.3	133.4	2.6	117.1	3.9
7	103.4	7.3	169.7	8.2	133.8	2.8	116.6	3.4
8	103.3	6.9	169.8	8.0	134.1	2.8	117.3	3.0
9	103.8	6.0	169.8	7.6	134.0	2.7	117.1	3.6
10	103.7	4.6	169.8	7.5	133.9	2.5	117.4	3.8
11	103.5	4.4	169.8	7.5	133.9	2.3	118.1	4.0
12	103.5	4.3	169.8	7.2	134.1	2.8	118.3	3.7
1967年 1月	103.1	3.1	170.9	3.5	134.2	2.1	118.5	3.7
2	103.5	3.0	171.3	3.4	134.4	1.9	118.6	3.7
3	—	—	171.9	2.7	134.3	1.4	118.6	3.5
4	104.9	2.1	172.1	2.6	134.4	1.2	119.5	3.0
5	104.1	1.7	173.1	3.2	134.4	1.0	119.4	2.2
6	—	—	173.2	3.2	134.3	0.7	119.9	2.4

である。すなわち、自営業者の所得は凍結期間中もかなりの増加を示し(最近発表された季節調整済みGDP統計によれば、賃貸料を含む自営業所得は本年第1四半期中、前期比2.2%増。一方、賃金等の雇用所得は1.5%増にとどまった)、これを映じて、小売物価はかなりの騰勢を示した(本年6月の卸売物価が前年同月比0.7%の上昇にとどまったのに対し、同月の小売物価は前年同月比2.4%の上昇となった)。

本年央以降実施されている強制的事前通告制は凍結措置のこうした弊害を是正しようとするものであり、物価・所得の規制基準はかなり弾力化さ

(第2図) 賃金および物価の動向



れている。しかしこうした反面で、事前通告制が賃金・物価の上昇をどこまで有効に規制しうるか疑問なしとしない。すなわち、事前通告制の成否は、物価・所得の規制基準が緩和されただけに、労使の協力の依存する度合いが強まったことになるが、凍結解除の反動で労使の協力が実際には得がなくなっていることを考えると、賃金・物価の今後の動向は予断を許さない(注8)。

(2) 物価上昇の原因

ところで、主として賃金引上げの規制(注9)によって物価の上昇を抑制しようとする所得政策の有効性について評価するには、以上のように単に賃金・物価の推移をながめるだけでは十分でない。さらにそれ以前の問題として、英国の物価上昇が所得政策導入の理論的根拠となっているコスト・プッシュ・インフレーション論によってどこまで説明できるかということについても十分に検討されねばならない。つまり英国の物価上昇が、コスト・プッシュ要因のほか、ディマンド・プル要因に基づく面もあるとすれば、英国の物価上昇を所得政策だけで押えることはもともと不可能となるわけであり、仮に所得政策の実施期間中にも物価上昇が持続したという事実があったとしても、単にそれだけで所得政策の有効性を否定することはできないであろう。

さて、欧米諸国では「戦後の物価上昇は単純なディマンド・プル・インフレーションではなく、コスト・プッシュ・インフレーションの色彩が強い」とする見解が有力となっていることは冒頭に指摘したとおりである。この二つの形態のインフレーションの定義については、欧米諸国でも各様の議論がなされているが、「ディマンド・プル・インフレーションは、生産設備、労働力等によ

(注8) 政府の議会答弁によれば、賃金水準は本年央以降年末までに、少なくとも4%程度上昇すると見込まれている。

(注9) 英国の分配国民所得に占める賃金所得の割合は約7割に達する。

て決定される総供給能力を上回る総需要の存在から生ずる物価上昇であり、コスト・プッシュ・インフレーションは、過剰需要の存在の有無にかかわらず(したがって生産水準、雇用水準等との関連なしに)、労働組合の賃上げ交渉力を背景に過度の賃上げが行なわれ、かかる賃金コストの上昇が企業の価格形成力(注10)を通じて製品価格に転嫁されることを主因とする物価上昇である」とするのが欧州では一般的な見解となっている(注11)。

かかる見解に立って英国の物価上昇をながめると、賃金が労働生産性の伸びを上回って上昇し、しかもこのような過度の賃金上昇が価格に転嫁されてきたという事実(第3図参照)だけから、英国の物価上昇が労働組合の賃上げ圧力に基づくコスト・プッシュ・インフレーションであると主張することはできなくなる。なぜなら、完全雇用に近い

状態のもとで過剰需要が存在していたとすれば、企業は、増産のためにやむなく生産性の上昇を上回る賃上げを認めて、労働力を確保すると同時に、需要が旺盛なため、かかる賃金コストの上昇分を価格に転嫁することが可能であるからである。換言すれば、「英国の物価上昇が、労働組合の賃上げ圧力によるコスト・プッシュ要因に基づくものである」と主張するには、労働需給の緩慢なときにも、労働組合が賃上げ交渉力を背景に過度の賃上げを実現しているという事実がなければならない。

そこで以下においては、英国の賃金上昇の原因について若干の実証的分析を行なってみることにしよう(注12)。

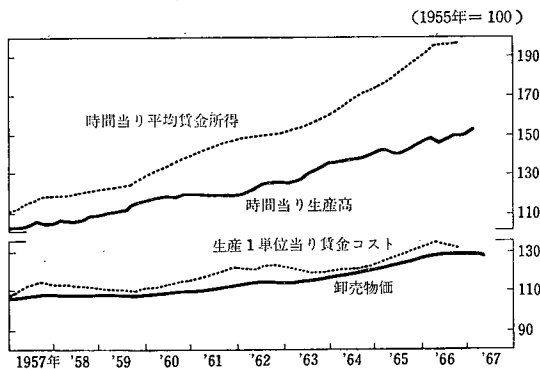
(3) 賃金上昇のメカニズム

まず英国の賃金の構成内容をみると、中央交渉によって決定される公式の協定賃金率(英国における公式の賃金率は、通常、時間当り賃金率として協定される)に基づいて支給される基本的賃金部分と、企業レベル、地域レベル、作業所レベルで付け加えられる付加的賃金部分とに分けられる。後者、すなわち賃金の割増し部分は、一般に賃金ドリフト(wage drift)と呼ばれ、企業が、主として労働力確保のために、協定賃金率によって算定される額よりも高い賃金を支払うことによって生ずるといわれている。

さて、このような賃金ドリフトの年間増加率

(第3図)

生産性と賃金コストの動向



(注10) 管理価格を独立のコスト・プッシュ要因とする見解は、欧州諸国においては、米国におけるほど一般的ではない。すなわち、管理価格はインフレーションの支持要因ではあっても、その始原的要因ではなく、したがって過剰需要と過度の賃上げが抑制されれば、管理価格はさして問題にならないとされている。

(注11) OECDの前身であるOEECは“The Problem of Rising Prices”(1961年)において、またILOは“Prices, Wages and Incomes Policies in Industrialised Market Economies”(1966年)において、それぞれかかる見解を明らかにしている。

(注12) 英国の賃金上昇については、当事国である英国国内において実証的分析がないわけではない(Phillips教授が“The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861~1957”において、賃金上昇率と失業率の間に逆相関関係があることを計量的に分析した例など)。しかし、こうした分析はいずれも賃金上昇率と失業率の間に逆相関関係があることを静態的にとらえたものであり、賃金上昇のメカニズムを十分に説明するものではない。そこで、入手しうる統計資料に制約があるものの、別途、賃金の決定要因を動態的にとらえ、賃金上昇のメカニズムを実証的に分析することにした。

(D_t , %)と雇用率(E_t , %)の関係^(注13)を調べてみると、両者の間にはかなり高い相関関係があることが判明する(第4図参照)。つまり、賃金ドリフトは、過剰需要圧力が存在し、それが労働需給をひっ迫させた結果として誘発されるものとみることができるわけである。

この関係は、以下のような回帰方程式によって表わされる。

$$D_t = -171.600 + 1.761 E_t \dots\dots\dots (1)$$

(0.445)

$$\bar{R} = 0.728$$

(\bar{R} は相関係数、カッコ内の数字はパラメーターの標準誤差を示す)

この式を変形すると以下ようになる。

$$D_t = 1.761 (E_t - 97.445) \dots\dots\dots (2)$$

②式は、雇用率(E_t , %)が97.5%程度をこえると賃金ドリフトが生ずることを示しているといえる。

次に、賃金ドリフトの年間増加率(D_t , %)と協定賃金率のそれ(R_t , %)との関係をみると、前者は1年のタイム・ラグを伴って後者に影響を与えていることがわかる(第5図参照)。換言すれば、過剰

需要に起因する労働需給のひっ迫を映じて生じた賃金ドリフトは、1年のタイム・ラグをもって協定賃金率に組み込まれ、公式に追認され、普遍化されるわけである。この関係は次のような式で表わされる。

$$R_t = 2.643 + 1.867 D_{t-1} \dots\dots\dots (3)$$

(0.246)

$$\bar{R} = 0.915$$

いま、③式に②式を代入すれば次のようになる。

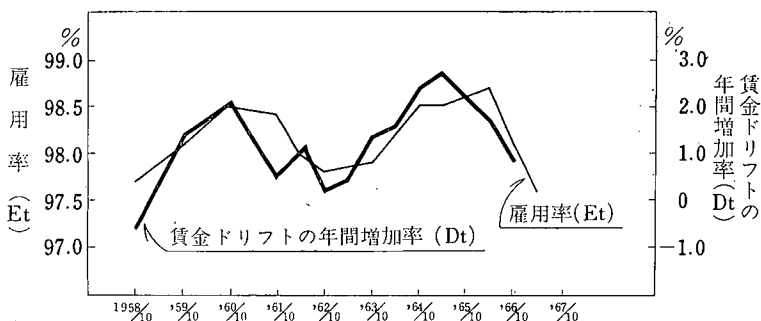
$$R_t = 3.288 (E_t - 1 - 97.445) + 2.643 \dots\dots\dots (4)$$

④式において正の定数項(2.643)が存在するということは、雇用水準が賃金ドリフトを生ぜしめないほどの水準(97.5%程度)にあり、労働需給にひっ迫がみられないような場合でも、翌年の協定賃金率は2.6%程度引き上げられることを表わしており、したがって、この部分がコスト・プッシュ要因の存在を示すものといえよう。

さて、実収賃金率の年間増加率(W_t , %)は、いうまでもなく協定賃金率の年間増加率(R_t , %)と賃金ドリフトの年間増加率(D_t , %)によって決定

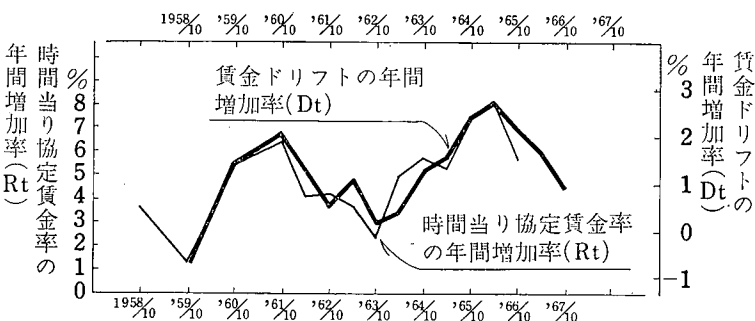
(第4図)

雇用率と賃金ドリフトの関係



(第5図)

賃金ドリフトと協定賃金率の関係



(注13) 総需要の動向を示す指標としては種々のものを取りうるが、ここではILOの前掲書に示された主張に基づき雇用率をとった。

される。一方、①式から、賃金ドリフトの年間増加率(D_t , %)は、当該年の雇用率(E_t , %)の関数であり、また、④式から、協定賃金率の年間増加率(R_t , %)は、当該年の前年の雇用率(E_{t-1} , %)の関数である。したがって、実収賃金率の年間増加率(W_t , %)は、当該年の雇用率(E_t , %)と当該年の前年の雇用率(E_{t-1} , %)の関数として表わされる。すなわち、

$$W_t = -558.535 + 4.480E_t + 1.273E_{t-1} \cdots \cdots \textcircled{5}$$

(0.953) (0.948)

$$\bar{R} = 0.826$$

そこで、⑤式を変形すると次のようになる。

$$W_t = 4.480(E_t - 97.445) + 1.273(E_{t-1} - 97.445) + 2.066 \cdots \cdots \textcircled{6}$$

⑥式は、当該年および当該年の前年の雇用水準がいずれも賃金ドリフトを生ぜしめない水準(97.5%程度)に維持され、労働需給がひっ迫していない状態の下でも、コスト・プッシュ要因が作用する結果、実収賃金率は2%程度増加すること、労働需給がひっ迫すると、コスト・プッシュ要因にディマンド・プル要因が加わり、実収賃金率はさらに増加すること、を示している(注14)。

以上のような分析により、英国における賃金上昇はディマンド・プル要因とコスト・プッシュ要因とのからみ合いによって生じているということ

が指摘できるのである。ひるがえってみると、凍結措置は協定賃金率を規制する力はあったが、企業レベル、地域レベル、作業所レベルで生ずる賃金ドリフトを規制することは技術的にむずかしかった。それでもなおかつ凍結期間中、実収賃金率の増勢鈍化をみたのは、協定賃金率が凍結措置によって凍結されると同時に、賃金ドリフトの上昇が別途実施された総需要抑制策によって抑止されたからである。

4. む す び

以上のような分析を通じて、英国において、所得政策が物価の長期的安定に資するための条件がおのずから明らかになる。

すなわち、第1の条件は、所得政策の運営基準が公正かつ弾力的でなければならないことである。長い目でみた場合、所得政策が労使の協力なしには成功しないことはいうまでもないが、労使の協力をうるためには、物価問題に関する労使の理解を深めることに努力すると同時に、所得政策の運営基準をできるだけ公正かつ弾力的なものにすることが必要不可欠の条件である。すなわち、所得政策は、プライス・メカニズムを通ずる個別商品の価格調整を全く否定するものであってはならないし、また所得分配を現状のままに固定した

(注14) 所得政策の有効性に関する議論は英国国内でも数多く見られるが、なかでも Paish 前ロンドン大学教授の理論が有力である。その骨子は、①英国における労働生産性の年間上昇率はほぼ3%であり、賃金の年間上昇率をこの範囲内に抑えるには、失業率を2.0~2.25%に維持する必要がある(所得政策はかかる場合にのみ総需要抑制策を補完しうる)、②失業率が上記の範囲以下の場合には、総需要抑制策によらなければ賃金上昇を抑制し得ない、という点にある("Policy for Incomes?" 1961年)。

いま、Paish 理論を本稿と対比すると次の3点が指摘できよう。

イ、本稿の分析においても失業率を2.4%程度($E_t = E_{t-1} = 97.60$)と仮定すれば賃金の年間増加率を約3%に規制できることになり(⑤式より)、Paish の主張①には近い結果が得られる。

ロ、しかし、本稿では Paish 理論と異なり、英国の物価上昇はコスト・プッシュ要因とディマンド・プル要因とのからみ合いによって生じているとの立場をとっている。したがって所得政策によってコスト・プッシュ要因を弱めることができれば、失業率を上記水準より低い水準に維持することも可能であり、Paish の主張②とは必ずしも合致しない。

ハ、本稿では、実収賃金率と当該年および当該年の前年の雇用水準との関係を動態的にとらえているので、英国において賃金率の上昇を規制するためには、雇用水準を常時適正に維持することが重要な課題として指摘できる。これに対し、Paish は賃金率と雇用水準とを単に当該年の関係においてとらえているので、このような課題が見のがされている。

り、所得格差を拡大するものとならないように運営されるべきである。政府は以上の点に留意して所得政策の運営基準を作成し、かつこれについて労使の同意を得ないかぎり、所得政策を強行してもさして実効をあげ得ないであろう。

第2の条件は、総需要の適度な調整によって、所得政策の実施を支援することである。英国の賃金・物価の上昇がコスト・プッシュ要因とデマンド・プル要因のからみ合いによって生じていること、最近における賃金上昇の鈍化および物価の安定が凍結措置とともに総需要抑制策の実施によってはじめて達成されたものであることなどからして、この条件の必要性は明らかである。

第3の条件は、労働市場の流動化によって、労働需給を供給面からも緩和することである。英国における労働需給のひっ迫は、特に熟練労働者の不足によって生じているのであり、労働者の教育、再訓練が必要である。と同時に、製造業における労働力不足を解決するため、労働力を第3次産業から第2次産業へ移動させることも必要とされている。このため、政府は現在、選択的雇用税を実施しているが、その効果は必ずしも十分とは言いがたく、新たな施策の実施が望まれる。さ

(第3表)

英国の地域別失業率

(単位・%)

	全国 平均	ロンドン およびイ ングラン ド東南部	スコット ランド	ウエー ルズ	北アイル ランド
1966年3月	1.4	0.9	2.8	2.8	5.8
6月	1.2	0.7	2.4	2.2	6.0
9月	1.5	1.1	2.8	2.8	5.9
12月	2.5	1.4	3.7	3.9	7.4
1967年3月	2.5	1.6	4.0	4.0	8.1
6月	2.2	1.4	3.5	3.6	7.7

らに、英国では先進地域における労働力不足の反面で、後進地域はかなりの余剰労働力をかかえており(第3表参照)、後進地域における労働資源の利用を高めることが必要となっている。この面では、政府は最近、地域雇用報償金制度^(注15)を実施することに決定、その成果が期待されている。

第4の条件は、企業に競争意識を導入して企業間の価格競争を促進することである。かかる措置によって、企業は賃金コストの上昇を安易に価格に転嫁できなくなるであろうし、賃上げ額の決定にあたって、より合理的な配慮を行なうこととなる。

最後に最も重要なことは、労働生産性の上昇率の範囲内に賃上げ率を抑えるように努力するよりも、生産性そのものを向上させることによって、賃上げの規制をそれほど必要なくすることである。このためには、合理化投資を積極的に行なう必要があるが、かかる要請は、前記の総需要調整という要請と必ずしも矛盾するものではない。なるほど、英国では総需要抑制策が民間設備投資の停滞をもたらした有力な要因であったといわれ

(第4表)

GDP、政府経常支出、民間設備投資の推移

(いずれも名目・単位・%)

	GDP の年間 成長率	政府経 常支出 の対前 年比増 減(%)率	GDPに 占める政 経常支出 の割合	民間設 備投資 の対前 年比増 減(%)率	GDPに 占める民 間設備投 資の割合
1960年	6.7	6.2	18.6	12.6	8.8
61年	6.8	8.4	18.9	13.7	9.3
62年	3.9	6.3	19.3	△ 2.5	8.8
63年	5.4	6.2	19.4	0.4	8.3
64年	7.8	6.1	18.8	16.3	8.9
65年	6.4	9.5	19.3	7.7	9.0
66年	4.5	8.4	20.0	1.5	8.8

(注15) 政府は本年6月、現在選択的雇用税制の下で製造業に与えている補助金を、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド等の後進地域に限って大幅に増額する(男子従業員の場合、一人当たり毎週7シリング6ペンスの現行補助金を30シリングに引き上げる)ことを決定した。補助金の割増し部分は「地域雇用報償金(Regional Employment Premium)」と呼ばれ、本年10月から支給される予定である。

る。しかし、総需要抑制の必要があったときにも、財政支出がかなりの膨張を示したため、金融政策に過度の負担がかかり、民間設備投資を必要以上に抑制せざるを得ない状況に追い込まれたという事情を見のがしてはならない(第4表参照)。英国経済にとって必要なことは、設備投資を促進すると同時に、財政支出、個人消費支出等を適度に抑制し、総需要を適正に維持することなのである。英国では、投資促進策として66年末以来、投

資補助金制度の強化^(注16)、産業再編成公社の設立^(注17)などの措置が打ち出され、また、国有化による鉄鋼業の合理化^(注18)も推進されつつあるが、投資振興策は今後さらにできるだけ多様な形態で展開される必要があろう。

所得政策は、以上のような多角的な政策措置と同時に実行されることによって、はじめて長期的な成功を収めることが期待されよう。

(注16) 英国政府は66年1月、「設備投資促進に関する白書(White Paper on Investment Incentives)」を議会に提出し、いわゆる「投資補助金(Investment Grants)」制度を導入することとした。この制度は、「政府が適格と認める機械設備の購入等のために66年1月17日以降支払われた資金の一定割合を、政府が投資補助金として投資者に交付する」というものである。政府は当初、補助金支給率を先進地域20%、後進地域40%としていたが、昨年12月にはこれを先進地域25%、後進地域45%にそれぞれ引き上げた。また、政府は当初、設備投資資金の支払いから補助金交付までの期間を18か月としていたが、本年3月にはこれを15か月に、さらに本年5月にはこれを12か月に短縮した。かかる制度改正が、低迷している英国の民間設備投資の振興をねらいとしていることはいうまでもない。

(注17) 英国政府は66年1月、1.5億ポンドの財政資金により企業の合併、合併企業の近代化・合理化投資を促進するための出資および融資を行なう「産業再編成公社(Industrial Reorganization Corporation)」の設立構想を発表した。公社の根拠法規は66年12月21日に成立、本年1月から業務が開始された。

(注18) 英国鉄鋼業は本年7月に国有化され、今後政府の方針に沿って合理化が促進されるものと期待されている。詳細は「要録」参照。