

ンド、ロイズは南部および西部イングランド、マーチンズは北部イングランドがそれぞれ主力。

#### (4) 海外業務面

国際取引面で比較的立ち遅れていたナショナル・プロビンシャルは、ウエストミンスターとの提携により、Westminster Foreign, International Commercial Bank 等を通じて海外活動を活発化できることになった。

一方、パークレイズ、ロイズ、マーチンズの資本提携が実現すると、アメリカ、アフリカ等では、ロイズおよびマーチンズはパークレイズ D. C. O. を通じて活動が容易となろうが、反面欧州大陸では、Lloyds Europe, Société Financière Européenne(パークレイズが資本参加)、Compagnie Internationale de Crédit à Moyen Terme(マーチンズが資本参加)がそれぞれ同種取引(ユーロ・ダラーによる中期信用業務等)を行なっているので、今後同地域におけるこれら銀行の業務調整が必要になろう。

#### (5) ミッドランド銀行の去就

資本提携の動きに取り残されたミッドランドについては、上位2グループ(加盟銀行)への接近やスコットランド系グループへの参加等が取りざたされている。しかし、同行が他の加盟銀行にさきがけて独自の組織改革を推し進めてきたため、それらとの提携になじみにくい面があり、また、スコットランド系グループへの参加については、同グループの同郷意識の要素を無視しえず、今のところ、ミッドランドの去就については、にわかに断じえない状況にある。

## オランダにおける 賃金政策の転換について

近年欧米先進主要国では、労働力の供給不足を基本的背景とする構造的なインフレ傾向に対処するため、正統的な金融・財政政策と並んで、いわゆる所得政策(Incomes policy)ないし賃金政策(Wages policy)が多かれ少なかれ実施されていることは周知の事実である。わが国においても、最近労働力の不足問題がしだいに顕現化し、つれて欧米主要国の所得政策ないし賃金政策に対する関心がとみに高まってきている。

こうしたおり、戦後いち早く組織的な賃金政策に着手して以来豊富な実績を有するオランダにおいて、本年初めから労使の賃金交渉に関する政府の直接介入が廃止され、今後の賃金交渉等は原則として労使の自主性に基づいて行なわれることとなったが、これは賃金政策運営上の諸困難ないし問題点を如実に示した好個の具体例として注目されるところである。

以下こうした観点に立って、今回のオランダの措置の概要およびその背景等について検討してみよう。

#### 今次措置の概要

##### ——賃金交渉に関する政府介入の廃止——

オランダでは1945年に、戦後の同国経済再建と適正な所得分配を達成する目的から「緊急労働関係令」が制定されて以降、

- (1) 賃金等労働条件に関する労使間の協約は、政府調停委員会(the board of state mediators)の承認を要すること、
- (2) 政府調停委員会は「労働協議会(foundation of labour)」<sup>(註)</sup>の意見を徴したうえで、労働協約等を承認、拒否ないし修正する権限を有すること、
- (3) 政府は賃金上昇率の許容最高限度等についてガイドラインを定め、上記「労働協議会」に提示し、同協議会はこれに基づき毎年の賃金上昇

率を定めること、  
の3点を基本的骨組みとする賃金政策が実施されてきた。

(注) 労使の中央交渉機関として設立されたもので、委員は、労働組合側と経営者団体側双方から同数ずつ社会厚生相によって任命される。労使の相互理解による両者間の平和共存関係を維持することを目的としている。

しかしながら、本年1月以降オランダ政府は、以下のような事情から労使の賃金協定締結に対する政府の直接介入を廃止することとし(昨年12月13日の議会において決定)、この結果、今後のオランダの賃金交渉は原則として労使の自主性にゆだねられることとなった。この内容を盛り込んだ新労働条件法は、近く国会へ上程される予定である。ただし、個々の産業ないし企業で締結される賃金協定が、経済全体の均衡を阻害するおそれがあるとみなされる場合には、労働大臣に当該協定を無効とする権限が認められ、本問題に関する政府の諮問機関として前記政府調停委員会を存続させることとなった(2月号「要録」参照)。

#### 今次賃金政策転換の背景

##### 1. 完全雇用経済下の賃金政策の困難性

###### (1) 実収賃金の急上昇

労働者が企業から受取る賃金(実収賃金—wage earnings)は、一般に労使間の労働協約によってあらかじめ約定された協定賃金部分(conventional wage)と個々の企業段階で追加的に支給される部分(いわゆる wage drift)とに分かたれるが、通常所得政策ないし賃金政策が規制の対象とするものは、協定賃金部分のみである。一方 wage drift は、本来、個々の企業の業績いかん等により左右されるものであるが、同時に一国の労働力市場の需給関係に依存するという面も有している。したがって、賃金政策によって協定賃金が一応当局の基本方針どおり遵守されたとしても、一国の労働力市場が狭隘で、労働力の供給に弾力性を欠いている場合には、企業としても労働力確保の観点から諸手当など追加的賃金の給付を行なうことを余儀なくされ、この結果、実際の労働者が取得する

実収賃金は協定賃金をそれだけ上回ることになる。

上記の諸点を念頭においてオランダの場合を検討してみると、60年代に入って労働力の供給不足が一段と進展したことに伴い、実収賃金上昇率は年々高水準を続けている(第1表)。

(第1表)

#### オランダにおける時間当たり賃金上昇率の推移

(単位・%)

年	全 企 業			うち工 業		
	(a) 協定賃金	(b) 実収賃金	(b)-(a)	(a) 協定賃金	(b) 実収賃金	(b)-(a)
1953	1.9	3.7	1.8	0.9	2.3	1.4
54	10.4	8.2	- 2.2	15.0	15.9	0.9
55	6.2	10.2	4.0	0.7	3.2	2.5
56	5.1	5.4	0.3	5.6	8.9	3.3
57	11.2	15.5	4.3	9.9	11.2	1.3
58	4.0	6.0	2.0	3.6	0.5	- 3.1
59	0.6	1.3	0.7	2.1	3.7	1.6
60	7.4	9.1	1.7	7.3	10.0	2.7
61	2.7	7.3	4.6	3.1	7.3	4.2
62	5.1	6.3	1.2	7.6	8.7	1.1
63	5.2	8.6	3.4	4.3	7.3	3.0
64	13.3	14.2	0.9	17.6	15.0	- 2.6
65	7.3	9.0	1.7	8.9	8.6	0.3

資料：国連ヨーロッパ経済委員会(ECE)；INCOMES IN POST-WAR EUROPE 1967年版 Chapter 3. page 18—33参照。

なお、参考までに実収賃金上昇率と失業率との関係を国際比較してみると第2表のとおりであり、オランダにおいては諸外国に比べて失業率が比較的安く、これが実収賃金上昇率を押し上げる面が大きいことを指摘できよう(ちなみに、オランダにおける失業率の低下に対する賃金上昇率の弾性値は、スイス、スウェーデンに次いで高い)。

要するにオランダでは、労働需給のひっ迫を基本的背景として、政府が協定賃金に関しガイドラインを定めても、実際にはこれが賃金上昇率の最低限度とみなされることが多く、wage driftを加味した実収賃金の上昇率は年々高水準に達するに至り、賃金政策の直接の目的はじゅうぶん達成されたとは言いがたい状況にあった。

(第2表)

## 主要国における実収賃金上昇率と失業率との関係

国 別	期 間	実収賃金上昇率(名目、年平均)	失業者数(年平均)		失業率	
			1952~58年	1958~65年	(年平均)	失業率の低下に対する賃金上昇率上の弾性値(注1)
オランダ	1952~65年	7.9%	千人63	千人43	1.3%	+ 2.2%
オーストリア	1953~65	7.3	137	81	4.2	+ 1.0
ベルギー	1954~65	6.5	132	71	2.9	+ 1.1
デンマーク	1953~65	8.0	68	34	2.5	+ 1.8
フィンランド	1957~65	7.4	—	37	2.0	+ 1.1
フランス	1952~65	7.9	134	121	0.9	+ 1.4
西ドイツ	1952~65	7.7	985	272	4.6	+ 0.5
アイルランド	1952~65	5.8	64	53	8.1	+ 1.1
スウェーデン	1955~65	6.9	31	26	0.9	+ 5.4
スイス	1952~65	4.9	4	1	0.1	+ 26.8
英国	1952~65	6.2	(注2) 290	(注2) 384	1.5	+ 1.8
米国	1952~65	3.5	2,960	4,092	6.0	+ 0.4

(注1) 失業率が1%低下した場合の実収賃金の変化率(上昇率)を示す。

(注2) 新規学卒者を含まない。

資料：国連ヨーロッパ経済委員会(ECE)；INCOMES IN POST-WAR EUROPE 1967年版 table 3.1 および table 3.4 より作成。

## (2) 賃金政策運営機構の不備

既述のとおり、オランダの賃金政策運営において中核的役割を果たしてきたのは「労働協議会」であったが、実際に同協議会に参画している労働組合側代表は自主性に乏しく、どちらかといえば単に政府の決定を下部組織に伝達するにとどまっていたと伝えられる。このため、賃金交渉のつど末端組織からの突き上げを食うことが少なくなく(註)、これに対し、前記組合側代表はじゅうぶんな統率力を発揮しえなかった。

(注) たとえば、1965年の賃金上昇率について、政府は4.7%とする旨労使に提案した。しかし、労働組合側はこれを不満とし、労働協議会における交渉が難航、結局5%という線で一応の妥協が成立したが、実際の実収賃金上昇率は9.0%の高水準に達した(第1表参照)。

## 2. ポリシー・ミックスの不円滑

所得政策ないし賃金政策は、それが単独に効果を発揮することはむしろ難しく、金融・財政政策を中心とする総需要調整策と調和して実施されな

れば、その効果がかなり減殺されるといわれる。この点、オランダにおいてはとくに60年代以降、財政規模の急テンポの拡大を通じて景気過熱が助長され、これが賃金政策の円滑な運用を妨げる面が少なくなかったと思われる。

現に1960~65年間に於ける財政支出の平均増加率は13.3%と、この間の実質GNPの平均成長率4.8%をはるかに上回り、この結果、財政赤字も60年代にはいつて年々拡大傾向にある(第3表)(註)。

(注) 1966年10月、カルス内閣が総辞職を余儀なくされた直接の契機は、67年政府予算案の編成に際し、すでに顕現化していた財政赤字に対する政府の無為無策にあった。

(第3表)

## オランダにおけるGNPと財政支出増加率等推移

	1950~55年平均	55~60年平均	60~65年平均
実質GNP成長率(%)	5.5	4.2	4.8
財政支出増加率(%)	8.2	4.8	13.3
年平均財政収支じり(百万ギルダー)	+ 99	- 50	- 616
消費者物価上昇率(%)	2.4	2.6	3.5

資料：OECD；ECONOMIC GROWTH 1960—1970, UN Statistical Yearbook 等。

## 3. 労働組合活動の質的転換

オランダの賃金政策転換の第3の背景として、最近におけるオランダの労働組合活動の質的転換、すなわち、組合活動の重点がこれまでの賃上げ最優先主義から、漸次労働者の経営参加権の獲得あるいは企業利潤の労働者への還付等をもあわせ要求する方向に移行しつつあることが指摘されよう。そしてこのような要求実現のためには、従来の中央交渉システムを改め、企業単位の個別交渉形式による必要があるとの認識が強まってきたわけである。現に代表的労組幹部(たとえばオランダの労組中最大の、オランダ労働組合連合<N.V.V>のA. Kloos委員長等)の間では、「今後上記運動をいっそう展開していくためには、従来賃上げ交渉のみに終始したきらいのあった労働協議会の活動を質的に改める必要がある」との考え方が主張されていると伝えられる(エコノミ

ト誌67年12月25日号)。なお、かかる個別交渉形式への移行は最近の国内景気の停滞、とりわけ失業者の増大(67年11月現在89千人、66年平均43千人)を契機とする労組側の反省(頃来の中央交渉による一律的な賃金上昇が、結局は自らの存在基盤たる企業活動の健全な運営を危うくするものであるとの反省)によって助長されていることをつけ加えておきたい。

#### 4. 賃金政策実施の条件

現在欧米先進主要国で行なわれている所得政策ないし賃金政策は、それぞれ国情によって趣を異にしており、また一般にかかる政策手段の目的ないし意義についても明確にされているとはいいがたい<sup>(註)</sup>。

(注) 国連ヨーロッパ経済委員会(ECE)は、所得政策を一応次のように定義している。

「所得政策は、労働と資本との報酬の水準、その構成および国民所得の家計と企業との分配をある程度直接組織的にコントロールする努力である」。

しかしながら、いわゆる所得政策が効果的に運営されるための条件については、ある程度見解の一致をみているといってもよいであろう。たとえば、国連ヨーロッパ経済委員会(ECE; Economic Commission for Europe)は、昨年11月に発表した「戦後ヨーロッパの所得——政策、成長、分配の研究」と題するレポートのなかで、所得政策実施上の必須条件として次の5点を指摘している。

- ① 当事者間の同意
- ② 政策の効果的実施のための機構
- ③ 総需要調整策との協調
- ④ 政策実施に必要な統計資料ないし情報の整備
- ⑤ 政策実施に伴う利害得失に関する総合判断<sup>(註)</sup>

(注) 政策実施に伴う社会的コスト(賃金決定等における自由の制約など)と利点(所得配分に関する秩序と合理性の付与等)とを総合評価した際、メリットのほうが相対的に大きいことについて当局者間にコンセンサスがあること。

しかし過去20余年にわたって実施されてきたオランダの賃金政策の実験からみれば、オランダは所得政策運用上の最も基本的な要件といわれる当

事者間の同意の面において比較的好条件に恵まれていたにもかかわらず(思想的に穩健な労組の存在)、賃金政策が必ずしもじゅうぶんな成果を収め得なかったとみられることは、所得政策の実施がいかに困難かを如実に示すものであり、所得政策導入論議がようやく高まりつつあるわが国においても他山の石とすることができよう。