

1979年以降のイギリスの経済政策（2）（下）

——サッチャー政府の労働改革を巡って——

櫻井幸男

目次

序

第1章 サッチャー政府が直面する経済課題における労働改革の位置づけ

第2章 サッチャー政府の労働改革による労働組合の弱体化

第3章 1980年代の労働市場の構造と変化

(以上前号)

第4章 1980年代の賃金分析

第5章 サッチャー政府の労働改革評価：結びに代えて

(以上本号)

第4章 1980年代の賃金分析

本章では、労働改革の要である「低賃金経済」が形成されているかどうかを見るために、賃金の趨勢、賃金価格の硬直性そして賃金の分散化の諸論点を順次取り上げ、賃金の動向を多面的に検討した上で、その「低賃金経済」の形成がどの程度まで成功したのかを提示する。その中でサッチャー政府の労働改革の問題点と限界性を明らかにする。第1節は賃金決定構造の変貌を指摘する。第2節は、1980年代の実質所得の動きから改革の要である低賃金化の趨勢が存在するかどうかを見る。第3節は、改革が大量の失業の存在がどのように賃金硬直化の解消に役に立ったのか、また労働組合のパワーの弱体化がどの程度賃金弾力化となったのかを見る。第4節は、労働市場の構造変化や改革の影響がどの程度所得の分散化を進め、低所得者を作り出したのかを見る。

第1節 賃金規定要因

賃金の全体的動きを見るうえで注意しなければならないのは、これが実際には労働配分を行う労働市場メカニズムだけで規定されてはいないことである。既に指摘したように1980年代の労働組合の弱体化によって労使関係やそれを取り巻く環境が大きく変貌した。その変貌の中で最も注目される点の1つは、労使間のパワーバランスで雇用主が大きく有利となり、その結果1970年代には失われていたといわれる「経営者が企業を経営する能力を確立」¹¹⁴⁾したことである。そこで、賃金が会社・プラントレベルの団体交渉や個々の雇

114) Layard, R., (1997) *What Labour can do*, Warner Book, p. 12.

用者との交渉で決定されるウェートが増大するにつれて、交渉で妥結される賃金水準や労働条件は経営者の意向や雇用主戦略に強く影響される傾向を持つ。これは、賃金決定が雇用主の企業戦略¹¹⁵⁾の一部として位置づけられことを意味する。従って、賃金決定が異なる2次元の要素によって行われる。

第1は、労働分配である労働市場次元である¹¹⁶⁾。第2は、「企業特有である構成部分」¹¹⁷⁾からなり、労使交渉——または雇用主による戦略に基づき、「内部賃金構造」¹¹⁸⁾と呼ばれる賃金決定次元である。従って、1980年代の賃金決定や賃金格差は、賃金が価格メカニズムの労働分配手段としての賃金という意味のみならず、経営の観点からすると、労働への「インセンティブメカニズム」として賃金を利用可能にする状況が新たに生まれたことを意味する¹¹⁹⁾。つまり、賃金水準の決定やその格差が市場メカニズムによる側面のみならず、企業の雇用主による戦略によって影響される側面によっても規定され、いわば両側面が一体化されることによって賃金水準とその格差を生み出されているのである。従って、賃金水準の決定メカニズムの考察は、労働市場と企業の2つの側面から考察しなければならない¹²⁰⁾。

第2節 賃金水準

本節では、1980年代に低賃金が形成されたかどうかを見るために、賃金水準や「利用可能で、最も一般的なアプローチ」¹²¹⁾である所得（収入）水準の動きを取り上げる。また、低賃金は「平均所得レベルのある割合として定義」¹²²⁾されることから本来相対的な概念であり、それゆえ低賃金が形成されるかどうかは、同一国における時系列の賃金比較や、同一時期での他国との賃金比較などの多様な比較から吟味する必要がある。

最初に、所得¹²³⁾が1980年代に増大しているのかどうか（時系列の比較）を吟味する中で「低賃金経済」の形成を検討する。「新所得サーベイ (*New Earning Survey*)」¹²⁴⁾による

115) 企業戦略が問題となるのは、1980年代後半からである。その証左の1つとして人的資源管理論が、戦略の一部として1980年代後半に取り上げられるようになった (Sisson, K. and Storey, J., (2000) *The Realities of Human Resource Management*, Open University, pp. 22-3)。

116) Brown, W. Marginson, P. and Walsh, F., *op. cit.*, p. 124.

117) Acker, and Wilkinson, *op. cit.*, p. 57.

118) Brown, W. Marginson, P. and Walsh, F., *op. cit.*, p. 133.

119) Ackers, P. and Wilkinson, A., *op. cit.*, p. 57.

120) 労働市場の自由化推進を図る政策のみでは、その政策は「不幸にも雇用主戦略の現実を無視する理論的想定に依拠している」(Brown, W. Marginson, P. and Walsh, F., *op. cit.*) ことになる。

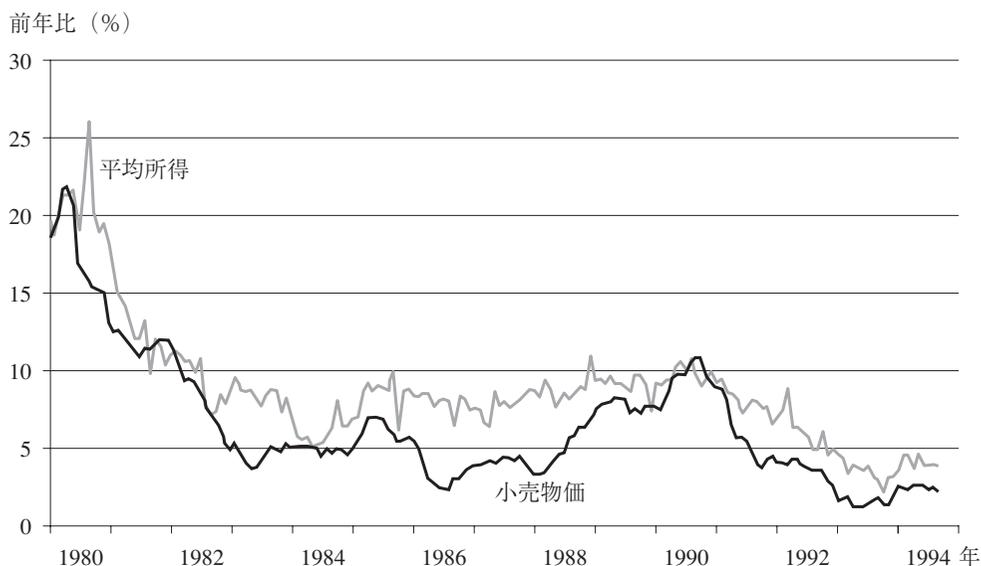
121) Rubery, J., 'The Low-paid and the Unorganized', Edwards, P., (ed) (1995) *Ibid.*, p. 545.

122) *Ibid.*

123) 1984年で所得（世帯）に賃金が占める大きさは61%で、1975年には69%であり、この間に8%ポイント下落していた (Metcalf, D. and Richardson, R., (1986) 'Labour', Artis, M., (11ed) *The UK Economy*, Weidenfeld and Nicoison, p. 292)。

124) Central Statistical Office, *Annual Abstract of Statistics*, HMSO. 1985年版と1993年版。1980-3年の所得調査対象者は21歳以上のフルタイム男性であるが、1984年以降は成人のそれである。従って統

図1 イギリスの年平均所得と小売物価



注：所得データは季節調整済みで、グレート・ブリテンのものである。

出所：CSO, (1995) *Social Trends* 25, p. 85.

と、雇用者の時間当たり貨幣所得（16歳以上フルタイム成人の所得で超過勤務支払いを含む）は1980年で261.1ペンスであったが、それから1983年に359.6ペンスに増大し、1986年に450.8ペンスとなり、1990年には636.8ペンスに増大している。1980-90年にそれは一貫して上昇し、2.4倍となった。1980-86年で貨幣所得は1.7倍、1986-90年で1.5倍の増大である。年間平均所得の前年比増大の動き（図1）は、「1980年9月の26%をピーク」¹²⁵⁾に、小売物価上昇率の低下と共に1984年まで急激に低下し、「それ以降8%前後の基調で非常に安定し」¹²⁶⁾ていた。そして1980年代全体のそれは、「5%と11%の間で変動していた」¹²⁷⁾。OECD諸国の中でもイギリス（GB）の年平均所得上昇率は、「トップ近くに位置している」¹²⁸⁾といわれている。

次に、実質所得の動きを見る。表7によると1979年の貨幣所得の年平均上昇率が小売物価のそれを上回った。続く1980年代を通じて、前者が後者をほぼ恒常的に上回る上昇率——1980年代初期の一時的にはその両者の関係が逆転させた時期も体験した（図1参照）が——であった。この趨勢は1983年以降明瞭に顕れ、その両者の上昇率の格差は1970年代より大きかった¹²⁹⁾。また、年平均所得（季節調整済み）の上昇を指数（1980年1月を100

計的連続性がない。

125) Central Statistical Office, (1995) *Social Trends* 25, p. 85.

126) Mayhew, K., (1991) *op. cit.*, p. 14.

127) Central Statistical Office, *Ibid.*

128) Mayhew, K., (1991) *op. cit.*, p. 14.

表7 イギリスの小売物価と所得：前年度比（％）

	小売物価	週当たり所得
1979年	13.4	16.0
1980年	18.1	20.7
1981年	11.9	12.9
1982年	8.6	9.4
1983年	4.5	8.5
1984年	5.0	6.0
1985年	6.0	8.5
1986年	3.4	7.9
1987年	4.2	7.8
1988年	4.9	8.7
1989年	7.8	9.3
1990年	9.3	10.6
1991年	4.5	9.2
1992年	2.6	7.2

出所：Taylor, R., (1993) *The Trade Union Question in British Politics*, p. 385. より作成

とする) で表す¹³⁰⁾ と、1983年には149.2 (49%の上昇)、そして1985年には171.7 (72%) に増大している。1985-90年¹³¹⁾ には、19.7%の上昇が見られるが、そのうち1985-87年で16.3%の上昇であることから、1980年代後半の実質所得上昇の大部分は、1985-87年に起こっている。このような実質所得の上昇を、A. カルスとA. オスワルドは、「1981年と1987年の間で実質所得は4分の1増大し、貨幣所得はほぼ2倍となっていた」¹³²⁾ と言い、またR. テイラーによると、「1979年と1989年の間で消費者物価指数は103%の増大であったが、同期間における貨幣賃金は遙かにそれを上回る145%の増大であった。その結果、実質所得はおおよそ21%の増大であった」¹³³⁾ と指摘されている。いずれの資料でも、実質所得の上昇は1980年代に起こっている。

イギリス経済全体の貨幣と実質の所得の両方が1980年代にほぼ継続して上昇していることが確認された。そこで次に、イギリスの製造業部門における時間当たりの貨幣所得上昇を他国との比較から見る。表8からイギリスの1979-90年のその年平均上昇率は10.1%である。これは先進7ヶ国のうちイタリアに次いで第2位である。1980年代で時間当たりの貨幣所得が最も上昇したのは1980年の17.8%で、1979-82年の4年間はイタリアやフランスと並んで2桁上昇である。続く、インフレが抑制されていると言われる1983年以降でも7.7-9.4%の高水準の範囲でそれは上昇している¹³⁴⁾ (1980年代後半は先進国で最も高い

129) 1980年代の平均所得増大率とインフレ率の関係はMcIlroy, J., (1995) *op. cit.*, p. 119. を参照。

130) Central Statistical Office, (1988) *Annual Abstract of Statistics*, HMSO, p. 124.

131) 1985-90年の指数は1988年を100としている (Central Statistical Office, (1993) *Annual Abstract of Statistics*, HMSO, p. 124).

132) Carruth, A. and Oswald, A., (1989) *Pay Determination and Industrial Prosperity*, Oxford, p. 1.

133) Taylor, R., (1993) *The Trade Union Question British Politics*, Blackwell, p. 276.

表8 先進7ヶ国の製造業部門の時間当たりの所得の前年比変動（％）

	1979年	1980年	1981年	1982年	1983年	1984年	1985年	1986年	1987年	1988年	1989年	1990年	1979-90 年平均
アメリカ (実質)	-2.5	-4.3	-0.5	0.2	0.6	-0.2	0.3	0.2	-1.8	-1.2	-1.8	-0.2	-1.0
(名目)	8.5	8.7	9.8	6.3	3.9	4.1	3.8	2.1	1.8	2.8	2.9	3.3	4.5
日本 (実質)	3.6	-0.6	0.8	1.9	1.2	1.5	1.1	1.0	1.9	4.0	3.5	2.1	1.6
(名目)	7.3	7.4	5.6	4.6	3.0	3.8	3.1	1.4	1.7	4.5	5.8	5.3	4.2
ドイツ (実質)	1.3	0.6	-1.0	-0.3	0.1	—	2.2	3.7	3.9	3.0	1.2	2.3	1.4
(名目)	5.5	8.2	5.3	4.9	3.3	2.4	4.4	3.6	4.2	4.4	4.0	5.0	4.3
フランス (実質)	2.1	1.3	0.9	3.1	1.4	0.3	-0.1	1.2	—	0.4	0.2	1.1	0.9
(名目)	13.0	15.1	14.5	15.3	11.2	7.7	9.1	5.7	3.9	3.2	3.0	4.6	7.9
イギリス (UK) (実質)	1.9	-0.1	1.0	2.4	4.2	3.6	2.9	4.1	3.7	3.4	0.9	-0.1	2.3
(名目)	15.6	17.8	13.0	11.2	9.0	8.8	9.1	7.7	8.1	8.5	8.8	9.4	10.1
イタリア (実質)	3.6	-2.2	4.5	0.5	—	0.7	1.9	-0.9	1.6	1.0	-0.2	0.7	0.7
(名目)	19.0	18.5	23.1	17.0	14.7	11.6	11.3	4.8	6.4	6.1	6.1	7.2	11.4
カナダ (実質)	-0.3	-0.1	-0.6	1.1	-2.2	0.8	-0.1	-1.0	-1.9	0.8	0.5	0.8	-0.2
(名目)	8.8	10.1	11.8	12.0	3.5	5.2	3.9	3.1	2.4	4.9	5.5	5.6	6.1

出所：OECD, (1992) *Historical Statistics, 1960-1990*, p. 94 より作成。

上昇率である)。続いて製造業における同期間の時間当たり実質所得の変動を比較すると、イギリスで最高の上昇率が1983年の4.2%で、最低が1980年の-0.1%であり、1979-90年の年平均2.3%の上昇であった。これは先進7ヶ国中で最高の上昇率（それに次ぐ高さは日本の1.6%）である。次に、1979-90年の製造業部門のマニュアル労働者の1人当たり賃金（以下1人当たり賃金と略す）の動きを取り上げる（表9）と、1人当たり賃金の動きは、1980年の18%の上昇をピークに1982年まで2桁上昇（イタリアやフランスも同様に2桁の賃金上昇）であったが、1983年-90年には8-9%で非常に安定した上昇を示している。1979-82年は、製造業部門で135万2千人の大量雇用者の削減¹³⁵⁾・失業者の大量存在が見られるにもかかわらず、1人当たり賃金の上昇は2桁で十分に抑制されていない、さらに、インフレ抑制に成功したと言われる1983年以降でもそれは8-9%の高水準を維持し続け、イタリアを除く他の先進5ヶ国がそれを1980年代後半にほぼ5%以下に押さえ込んでいるのと著しい好対照を示している。ブラッチフラワーらはヨーロッパのOECD諸国との製造業との比較では、1979-89年にイギリスの時間当たりの平均実質所得が、「2.6%の増大であったが、それに対してヨーロッパのOECD加盟国では1.4%」であった¹³⁶⁾と指摘している。このように製造業部門においても賃金が他の諸国と比べて高い水準で推移している。

これらから次のような点が明らかとなる。第1に、1980年代を通じて経済全体と製造業

134) OECD Economic Outlook, (1992) *Historical Statics, 1960-1990*, OECD, p. 94.

135) 1979年の雇用者は711万3千人で、1982年には576万1千人である (Department of Employment, (1990) *Employment Gazette*, October, S 9)。

136) Blanchflower, D. and Freeman, R, (1994) *op. cit.*, p. 60.

表9 製造業の1人当りの賃金の増大：マニュアル労働者

	イギリス (GB)		カナダ		フランス		ドイツ		イタリア		日本		アメリカ	
	1985=100	前年比 (%)	1985=100	前年比 (%)	1985=100	前年比 (%)	1985=100	前年比 (%)	1985=100	前年比 (%)	1985=100	前年比 (%)	1985=100	前年比 (%)
1979年	52.3	15	64	10	52.0	13	77	5	38.5	20	70	8
1980年	61.5	18	70	9	59.8	15	82	6	47.0	22	76	9
1981年	69.6	13	79	13	67.2	12	86	5	57.8	23	84	11
1982年	77.4	11	88	11	78.9	17	90	5	67.7	17	89	6
1983年	84.4	9	92	4	87.8	11	93	3	80.9	19	92	3
1984年	91.7	9	96	4	94.6	8	96	3	90.2	11	97.0	..	96	4
1985年	100.0	9	100	4	100.0	6	100	4	100.0	11	100.0	3	100	4
1986年	107.7	8	103	3	104.3	4	104	4	104.8	5	101.6	2	102	2
1987年	116.3	8	106	3	107.6	3	108	4	111.5	6	103.2	2	104	2
1988年	126.2	8	111	5	111.0	3	113	5	118.3	6	107.7	4	107	3
1989年	137.2	9	117	5	114.7	3	117	4	125.6	6	113.5	6	110	3
1990年	150.1	9	119.9	5	119.9	5	114	4

注：イギリスは週当り賃金と給与に基づいている。

出所：Department of Employment, (1991) *Employment Gazette*, May, S. 52. 1979年は1990年版を使用。

の両方で実質所得はほぼ継続的に増大している。しかも、他の先進6ヶ国との比較の製造業の実質所得・1人当たり賃金の検討から明らかのように、それらの上昇趨勢は顕著で、先進国の中で上昇率がトップに近くに位置する水準である。第2に、物価の平均上昇率（小売物価で測定）は1970年代が「13.7%」であるのに対して1980年代がその約半分である「6.6%」という低い水準に留まった¹³⁷⁾。1980-82年は貨幣所得増大率とインフレ率の両者の差は比較的小さい幅（図1）であった。それに対して1983-87年では、政府がインフレを押さえ込む政策の効果でインフレ上昇率が5%前後という、「1960年代初期のより穏やかな水準に戻」¹³⁸⁾ったが、他方で貨幣所得の増大率が1980年代後半には「8%前後基調に安定した」状況であった。その結果、貨幣所得の伸びは依然としてインフレ率を上回る高い水準のままであり、しかもそれらの差は1980年代後半に大きくなっている。このような実質所得の上昇や減税による個人消費の高まり¹³⁹⁾が景気の回復・好況を生み出した。その中で特に繁栄局面である1987年以降には、住宅バブルが生まれるほど購買力で見た実質所得が高まった。いわば、1980年代は「生活水準の向上に成功した10年」¹⁴⁰⁾となっていた。第3に、労働改革が浸透し労働組合パワーが一層弱体化したと認められている1983年以降、1987年まで実質所得の伸び率がその1983年以前のそれよりも大きく¹⁴¹⁾なっている。

137) インフレ率は Johnson, C. and Briscoe, S., (1990) *Measuring the Economy*, Penguin Book, p. 136. による。

138) *Ibid.* pp. 135-6.

139) これ以外の要因では、1982年に無担保でも分割払いによるクレジット購入が広く認められ、これによる購買力の拡大も景気拡大の要因である。

140) Taylor, R., (1993) *op. cit.*, p. 276.

141) 小笠原欽幸氏は、労働組合が一貫した賃上げを要求したことと、サッチャー政権が第2期（1983-87年）に「実質賃金の上昇を事実上容認する方向に転じ」たことの結果が1980年代の実質賃金上昇であるであると指摘される（小笠原欽幸、『前掲書』、96頁と172頁）。もしこれが真実であるならば、

表10 製造業の単位労働費用の変化：前年度比率（％）

	1979年	1980年	1981年	1982年	1983年	1984年	1985年	1986年	1987年	1988年	1989年	1990年	1979-90年平均
アメリカ	9.1	12.7	8.2	6.6	-2.3	-1.4	0.5	—	-2.6	-1.4	3.0	0.7	2.1
日本	-1.4	2.5	3.2	0.2	0.8	-1.1	-1.3	6.6	-5.4	-3.8	0.7	1.5	0.3
ドイツ	3.3	10.2	4.2	5.9	-0.3	1.4	1.9	3.8	6.5	0.4	0.2	2.3	3.3
フランス	8.4	14.7	12.5	10.7	7.6	8.8	4.4	2.4	1.9	-4.2	-0.6	2.9	5.2
イギリス	17.8	22.0	9.1	3.3	-1.4	1.8	3.8	4.2	0.7	0.3	3.6	8.9	5.0
イタリア	10.6	12	18.1	15.2	11.2	4.4	6.3	3.0	2.7	1.6	6.2	7.5	7.9
カナダ	9.3	15.1	9.7	15.9	-1.1	-3.4	2.2	5.4	3.1	4.1	5.5	4.2	5.4
7カ国総計	5.6	10.3	7.2	5.6	0.4	0.3	1.3	3.1	-0.8	-1.3	2.2	2.8	2.8

出所：OECD, (1992) *Historical Statistics, 1960-1990*, OECD, P 97.

1980年代前半では、1979年以降1980年初期までに失業者が急速に増加し、1983年以降でも2桁の失業率が維持されたように失業者は高止まり状況であるにも関わらず、実質所得・1人当りの賃金が上昇しているのであるから、大量失業者の存在はこのような実質所得の上昇を抑える役割を積極的に果たしていない。1988年以降の景気が過熱し、雇用が増加し失業率が急激に低下しても、1人当たり賃金や実質所得は増大している。実質所得の変動は失業率のそれにほとんど影響されない——特に1980年代前半——で上昇の一途である。この点から労働市場メカニズムの回復を狙った労働改革の遂行にもかかわらず、「失業に対する実質賃金の反応力を改善させていない」ことになる¹⁴²⁾。つまり、サッチャー政府の労働改革は労働組合パワーの弱体化→市場メカニズムの貫徹→実質所得の上昇抑制→インフレ抑制という狙いを持っていたが、期待通りに効果を上げることが出来なかった。従って、「明瞭なことは、その期間（1980年代—引用者）を通じて政権に就いていた保守党政府が、賃金インフレ問題を解決しなかったことである」¹⁴³⁾。以上から労働改革がマクロ経済の課題として掲げた物価上昇率を下回る貨幣所得の上昇、「低賃金経済」の形成が実現されていないと言わざるを得ない。

それでは、このような1980年代の貨幣所得・実質所得と1人当たり賃金の両方の継続的な上昇にもかかわらず、企業レベルの改革の狙いである単位労働費用の低下は実現することが出来たのか。表10によると先進7ヶ国の製造業における1979-90年の年平均単位労働費用の上昇率¹⁴⁴⁾は2.8%であるのに対して、イギリスはそれを大きく上回る5.0%である（第4位）。その動きを見ると、単位労働費用は、第2次オイルショック直後の2桁の異常な上昇（1980年22.0%）を大幅な労働削減（雇用者削減の結果としての生産性—産出高/雇

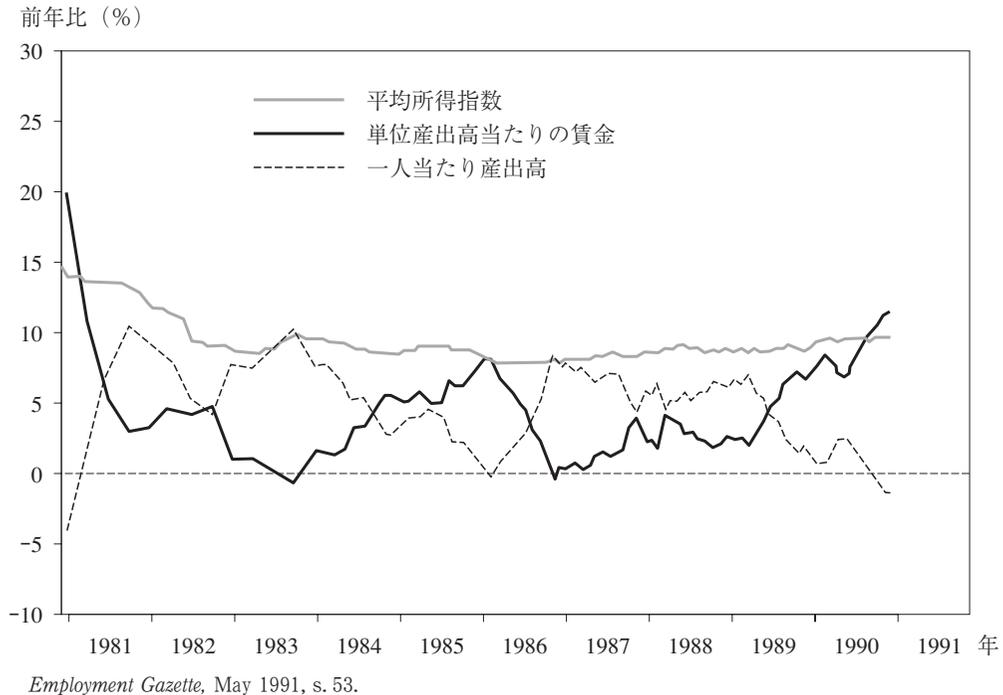
サッチャーの労働改革が1983年の時点で本来的な狙いを破棄し、改革が変質したことになる。事実、氏は「『利潤の生産条件』を改善しようとする初期の経済戦略を放棄せざるを得なかった」（小笠原欽幸、『前掲書』、97頁）と言われる。しかしこの主張は、実質賃金が上昇しているにもかかわらず1983年以降利潤率が上昇した事実と矛盾する（図4を参照）。

142) Blanchflower, D. and Freeman, R., (1994) *op. cit.*, p. 52.

143) Kessler, S. and Bayliss, F., (2nd ed) (1995) *Contemporary British Industrial relations*, Macmillan, p. 225.

144) OECD Economic Outlook, *op. cit.*, p. 97.

図2 所得と一人当たり産出高：製造業



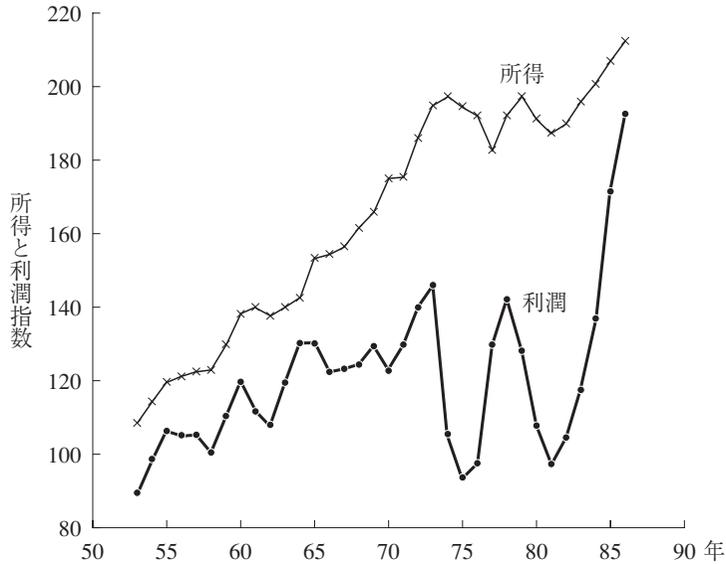
用者一上昇)で対処したので、1983年に生産性の急速な上昇によってマイナス1.4%——1980年代で唯一である——をもたらした。だが、それは1983年から1人当たり賃金・単位産出高当たり賃金(wage and salaries)が持続的に増大する(表9, 図2)につれて高まり、1986では4.2%まで上昇した。その後、生産性上昇で1987年に再び単位労働費用の上昇は1%以下にまで低下するが、1988年以降の雇用者増加と産出高低迷によって生産性の上昇が急激に鈍化するに連れ¹⁴⁵⁾てそれは悪化し、1990年に8.9%となっている。このような単位労働費用の動きを他の先進国と比較すると、1980年代後半も単位労働費用の水準は、決してイギリスの競争力が回復される水準にまで低下したとはいえない。

生産性の上昇では、「奇跡」と呼ばれるぐらいの実績を製造業部門は上げ、経済全体でも1970年代と比較すると大幅に改善した。同時に実質利潤は1981年の160億ポンドから1987年385億ポンドとなり、1981-87年に2.4倍に増加し¹⁴⁶⁾利潤率も上昇した(図3と図4)。この生産性上昇は、相対的に単位労働費用を下げ、利潤・利潤率を上昇させ、競争力を復活させたように見える。この点から、政府による労働組合パワーの弱体化が大量解雇を可能にし、低生産性を高生産性へと転化させ、単位労働費用の低下と利潤率の上昇をもたらす論理、つまり労働組合パワーの弱体化→大量解雇→低生産性から高生産性→単

145) 1988年の生産性の上昇は0.9%で、1989年には-0.7%となり、1990年は0.1%である (*Ibid*, p. 51.)。

146) Carruth, A. and Oswald, A., (1989) *op. cit.*, p. 2.

図3 実質所得と利潤（北海油田の会社を除く）：1953-86年

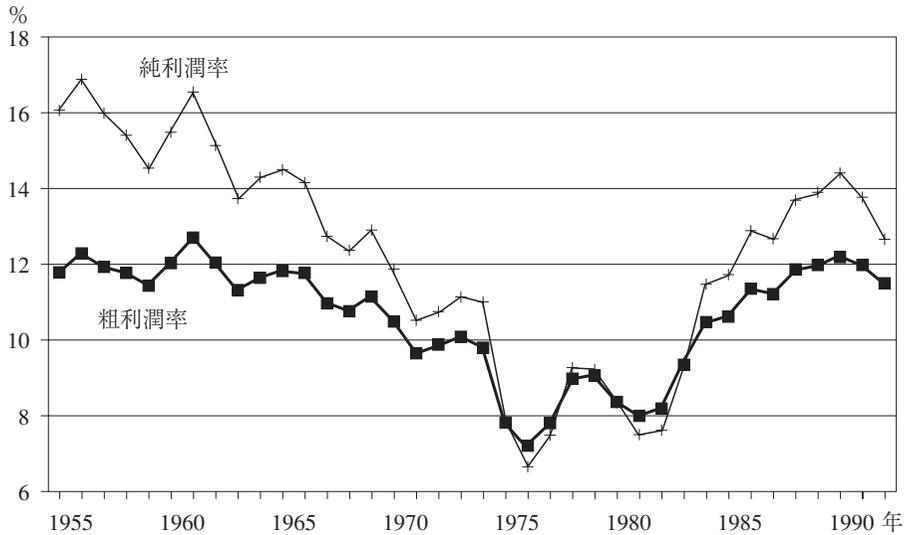


注：実質所得はフルタイム男性マニュアルの週当たり平均所得を小売物価指数でデフレイトされたものである。

：実質利潤は産出高指数でデフレイトされた総営業利潤である。

出所：Carruth, A. and Oswald, A., (1989) *Pay Determination and Industrial Prosperity*, Oxford, p. 5.

図4 イギリス (UK) 企業の利潤率



出所：Hughes, K., (ed) (1993) *The Future of UK Competitiveness and the Role of Industrial Policy*, PSI, p. 59.

表11 1979-87年の製造業部門の産出高, 所得各国比較: 変化率 (%)

	労働者1人当りの産出高	雇用	産出高	実質所得
アメリカ	29.8	-6.3	21.6	-3.9
日本	52.2	6.7	62.4	13.4
西ドイツ	16.5	-7.5	7.6	10.4
イギリス (UK)	37.8	-27.5	0.0	25.8

出所: Curwen, P., (1997) *Understanding the UK Economy*, Macmillan, p. 88.

位労働費用の低下と利潤率の上昇→企業競争力の回復という論理が実現した¹⁴⁷⁾ ようにみえる。

だが、そこには決定的な問題を孕んでいた。それは産出高の停滞である。

生産性がこの時期に急上昇した製造業部門でも、1979-87年で産出高の増大率はゼロ%である(表11)。このような産出高の停滞は、通常、実質所得・1人当たり賃金の上昇が単位労働費用の増大を引き起こし利潤率の低下へと導く。しかしそうとはなっていない。これは、生産性上昇が産出高の増加からではなく雇用削減から生まれた結果に起因するからである。つまり、企業は、産出高の停滞・1人当たり賃金上昇→利潤率の低下となるのに対抗するために、雇用総量の大幅な削減——生産性の劣っているプラントや企業の大量に閉鎖や倒産による雇用者の削減——を図り、そこから企業が支払う賃金総額を減少させることに邁進した。つまり、一人当たりの賃金の上昇を雇用者数の大量削減を駆使して支払い賃金総額を減少させるように企業は行動したのである。その結果、1人当たり賃金の上昇・産出高の停滞であるにもかかわらず、賃金総額の削減から利潤・利潤率の増加を可能となっていくた。言い換えれば、1人当たり賃金・単位労働費用の増大が進行し、それが利潤率を押し下げる水準に至ると、雇用者の削減・支払い賃金総額の引き下げによる生産性上昇によって単位労働費用の引き下げを図り、利潤率の上昇を実現した。従って、生産性上昇からの成果の一部は、賃金上昇への資金となっていくた。つまり、「イギリスの実質賃金率は、過去の会社利潤の水準に依存している」¹⁴⁸⁾とされているように、その増大した利潤の一部が賃金に分配され、実質所得を引き上げている¹⁴⁹⁾のである。

企業競争力の回復を妨げた1つの要因は、表面的には依然として1970年代から続く実質所得の上昇である¹⁵⁰⁾。それでは労働組合パワーの弱体化にもかかわらずなぜ上昇するのか。注目されるのが表12で示されているように製造業の産出高増加に対して熟練労働力不足が抑制的に作用しているとする企業の比率の上昇である。それは1984年に9.0%であったが、

147) Craft, N. and Woodward, N., (1991) *The British Economy since 1945*, Oxford, p. 436.

148) Carruth, A. and Oswald, A., (1989) *op. cit.*, p. 151.

149) この点を小笠原氏は「失業者の犠牲の上に、賃金上昇がもたらされた」(小笠原欣幸, 『前掲書』, 96頁)と言う。

150) 競争力低下の最大原因は、利潤増加にもかかわらず、それが賃金や配当の支払い増大に向かい、過少投資となっている点にある。配当については、稿を改めて考察する。

表12 熟練労働不足によって産出高が抑制されている会社の比率（％）

産業	1984年	1985年	1986年	1987年	1988年	1989年	1990年
食料、飲料そしてタバコ	1.8	4.5	1.3	0.8	4.0	2.0	4.0
化学	1.5	2.3	1.0	3.5	9.0	4.0	5.0
金属製造	1.5	3.0	1.3	3.5	13.0	16.0	3.0
エンジニアリングと関連産業	12.8	19.8	16.3	20.3	28.0	38.0	28.0
機械エンジニアリング	7.8	12.8	12.3	15.3	25.0	38.0	38.0
電子と設備エンジニアリング	28.8	36.5	31.5	38.3	35.0	59.0	33.0
自動車と他の運輸設備	3.8	13.8	7.5	7.8	23.0	19.0	12.0
金属生産物	7.8	10.0	9.5	15.8	27.0	27.0	22.0
繊維	20.0	26.0	21.5	26.3	33.0	29.0	33.0
その他製造業	7.3	9.3	12.5	14.3	15.0	23.0	12.0
全サンプルに占める比率	9.0	13.3	11.8	14.5	20.0	25.0	18.0

出所：Dore, R. and Edmonds, J., (1991) *Improving Britain's Industrial Performance*, Employment Institute, p. 28.

景気回復とともに急上昇し、景気繁栄期である1988年にピークの25%となっている。しかも「電子と設備エンジニアリング」や「機械エンジニアリング」、「自動車と他の運輸設備」という組み立て産業で、経済の発展を主導する、または支える部門でその比率が高くなっている。同様の結論をイギリス産業連盟（CBI）が行った調査からも引き出されている¹⁵¹⁾。1989年6月に行った「どんな要因がこれら4ヶ月で産出高の足かせとなりそうですか」という質問がおこなわれた。その回答を寄せた企業のうち24%が熟練労働力の不足をその要因に挙げていた。1987年と1988年でその要因を上げている企業がそれぞれ18%と22%であったから、景気が繁栄局面に進むと熟練不足問題は企業にとって深刻度を増している（図5）。産業別に見ると、熟練労働力に問題を抱えているのは、圧倒的に製造業部門であり、その中で特に自動車産業部門とエンジニアリング部門が深刻で回答企業の30%以上が熟練労働力不足を認めている。

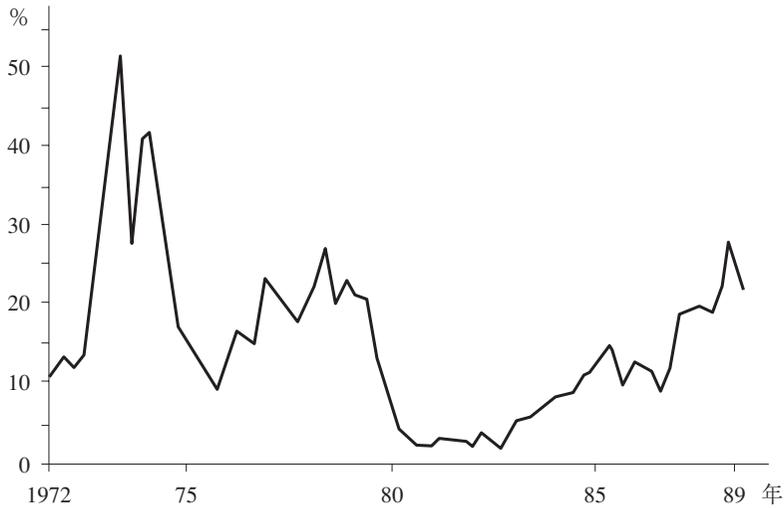
以上から、実質賃金上昇は景気回復と共に労働組合のパワーが従来通り発揮されたためと言うよりも、産業構造の変化過程と景気回復過程で生じた熟練労働力不足が引き金となり、賃金上昇が持続的に起こり¹⁵²⁾、それが産出高の抑制へと導いている。この点からテイラーは、「賃金への決定的な押し上げは労働組合からではなく、熟練不足や貧弱な訓練に直面させられ、協力を金で購入するという文化的な風潮と増加した利潤で武装した経営者側から生まれた」¹⁵³⁾と指摘している。

151) Confederation of British Industry, (1989) *Managing the Skills Gap*, CBI, p. 13.

152) Gregg, P. and Machin, S., *op. cit.*, p. 66.

153) McIlroy, J., (1993) *op. cit.*, p. 139.

図5 熟練労働の不足の大きさの変動



出所：CBI, (1989) *Managing the Skills Gap*, p. 13.

第3節 賃金硬直化の是正

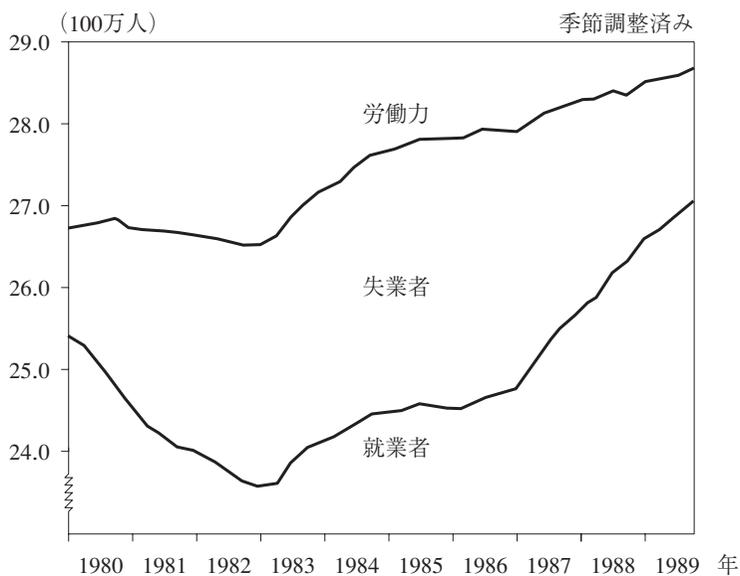
賃金の硬直な動きの是正というサッチャー政府の労働改革が持つもう1つの狙いがどの程度まで果たされているのかを本節では見る。この賃金硬直化は、労働需給の変動にもかかわらず賃金がそれに対応して敏感に変動しないことを指す。賃金価格の硬直性を緩和させると考えられる有力な要因が、政府の労働改革や経済政策の結果生まれてきた。それらは、大量の失業者の存在と労働組合パワーの低下である。

最初に、1980年代の失業と失業率の変動を見る。失業者数やその率の増大は労働供給を増加させるので、労働組合の賃金交渉に際して労働組合員内部の合意を纏め上げることを困難にすることが予想される。従って、それらの増大は、労働組合の独占力に基づく価格への影響力を低下させることは明白である。逆に言えば、失業者・失業率の増大が市場メカニズムによる価格変動・賃金決定の貫徹を促進する要因である。この要因の影響がどれくらい大きいかを検討する。

1980年代初期のイギリス資本蓄積の特徴¹⁵⁴⁾は、生産性が優れているプラントや事業所の温存と劣ったそれらの閉鎖や縮小に基づく雇用者削減からの生産性上昇にある。つまり、これは、通常設備投資による産出高増加による生産性上昇ではなく、産出高停滞と雇用労働力の削減による生産性の上昇であることを指摘した。これが端的に推し進められたのは製造業部門である。1980年代イギリスのマクロ経済の特徴は1979-81年における製造業部門とサービス部門の両方の縮小、そしてとりわけ製造業部門の大幅な縮小——特異な脱工業化——である。1982年から景気は回復し始めるが、通常の景気回復は経済活動の拡大

154) 拙著、『前掲書』、第1章を参照。

図6 労働力と就業労働力（UK）



Employment Gazette, May 1991, s. 3.

によって雇用者の増加をもたらすのに対して、1982年からの景気回復では雇用者の製造業で継続的な縮小とサービス経済の拡大が生まれている。これは、製造業部門の企業が雇用者による削減による生産性上昇から利潤率の上昇と賃金の上昇の両方を実現するメカニズムを推進することを可能にしている。この特異な資本蓄積と劇的なサービス化経済構造の展開は1980年代の失業に主要な2つの特徴をもたらした。

その1つは、製造業の資本蓄積が労働力の大量削減による継続的な生産性の上昇・利潤の増大であることから必然的に生まれる、失業者の劇的な増加とその高止まりで状況ある（図6）。サッチャー政府が誕生した直後の1979年6月には、失業者が123万5千人であったが、1981年には2倍近くの239万5千人となり、さらにそれ以降も増加を続け、1986年にピークの322万9千人（2.6倍）となった。これを失業率で見ると、1950年代と1960年代の失業率は「1%と3%の間で変動」¹⁵⁵⁾し、ほぼ完全雇用状況であったが、1970年代に失業率は上昇し始めた。サッチャーが政権に就き、完全雇用政策を放棄すると失業率は以下のように急激に上昇している。1979年の失業率は5.3%、1980年代初期の景気後退の谷である1981年には、その2倍近い10.4%となっている。しかも、それ以降景気回復に入ったにもかかわらず、失業率は低下することなく上昇を続け1985年に13.3%となった。このように、1980年代前半の失業率がほぼ2桁を維持され、高止まり状況は特徴の1つとなっている。失業者とその率の急激な増大とその長期的な継続は、一方で産業構造の変化に

155) Meade, J., (1982) *Wage-Fixing*, George Allen & Unwin, p. 1. また、OECD ベースの資料では、1960年代の失業率は1963年に最高を示し、3.5%となっている（Layard, R. Nickell, S. & Jackman, R., (1994) *The Unemployment Crisis*, Oxford, p. 136）。

よる企業の従来タイプに対する労働需要の全体的減少と質的变化、他方で労働供給の増加を意味するのであるから、既存の労働組合の労働供給制限を媒介にしてそのパワーを発揮する労働組合の影響力が低下することを意味する。

もう1つ特徴は、製造業の継続的な雇用削減から生まれる失業水準の高止まりから必然的に生まれる長期失業者（1年以上の失業期間の失業者）の増加である。短期失業者のピークは、景気後退の谷である1981年であり、それ以降景気回復と共に1987年まで緩慢な下落を続け、景気循環と敏感に反応している。いわば、「短期失業が大変安定したままである」¹⁵⁶⁾。それに対して長期失業者は、景気回復にかかわらず1986年まで増加し続けている。つまり、1980年代前半の短期失業者は、景気変動に応じた動きを示しているのに対して、長期失業は一貫して増加している。それゆえ、その時期の失業の増加と高止まりの原因の1つは、長期失業者の増加に帰せられ得る。これを生む要因の1つとして1980年代半ばに急激に進行したグローバリゼーションの浸透から生まれた製造業の需要労働力の質的变化——高品質化——と、それに伴う構造的な需給ミスマッチが上げられる。これらの大量で、長期の失業者の存在は失業への脅威・恐れを雇用者に与え、1980年代の職場内部の労使間のパワーバランスを雇用主の有利に劇的に変化させる大きな要因となった。

通常、「失業と実質賃金との間にマイナスの関連性」¹⁵⁷⁾があると考えられ、失業の存在は賃金の上昇圧力を低下させる力を持つ。この点に関してブランチフラワーの研究¹⁵⁸⁾によると、第1に、失業を体験した個人は他の事情が変わらなければ、より低い賃金の職に就きより少ない稼得所得者となっている、第2に、就労前5年間に失業を体験した者の賃金は大雑把に見て所得が10%より低くなっている、第3に、余剰人員として職を喪失かもしれないと考えられる雇用者の賃金は、大雑把に見て平均8%より低い水準にあると言う。このように失業の存在は賃金を押し下げる働きがある。

だが、他方で長期失業者が失業者全体に占める比率¹⁵⁹⁾がイギリスのように1980年の24.4%から1984年の43.4%に増大し、長期失業者が長期間高い水準を占めると、失業の大きさに比べてそれが持つ賃金上昇圧力を後退させる傾向がある。その理由は、長期失業のために労働者が持つ熟練が劣化し、雇用主にとって「就労者、または最近失業した労働者よりも長期失業者はより劣った労働者として見られている」¹⁶⁰⁾からである。この点から長期失業者は、一般的な労働力と同列に競争することができず、「賃金抑制の効果を事実上全く持っていない」¹⁶¹⁾という結論が導き出されている。このように労働組合パワーの低下や大

156) Philpott, J., (1990) *A Solution to Long-Term Unemployment*, Employment Institute, p. 30.

157) Anderton, B. and Mayhew, K., (1994) 'A Comparative Analysis of the UK Labour Market', Barrel, R., (ed) *op. cit.*, p. 45.

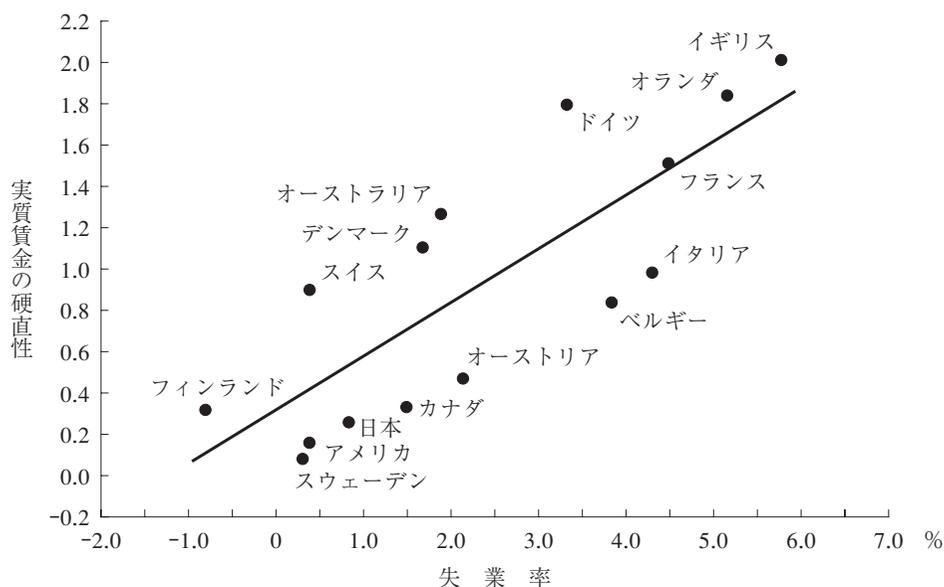
158) Blanchflower, D., (1991) 'Fear, Unemployment and Pay Flexibility', *The Economic Journal*, Vol. 101 No. 406, p. 489.

159) Layard, R. and Nickell, S., (1996) 'Unemployment in Britain', *Economica*, Vol. 53, p. 123.

160) Jackman, R. and others, (1987) *A Job Guarantee for Long-Term Unemployed People*, Employment Institute, p. 39.

161) *Ibid.*

図7 失業率と賃金の硬直性の関連



注：失業率は1979年と1987年の間の上昇率である。

出所：OECD, (1991) *OECD Economic Surveys 1990-1991: United Kingdom*, OECD, p. 66.

量失業者の存在にもかかわらず、予想に反して実際には実質賃金が継続的に上昇することになっている。賃金の下方硬直性はサッチャー政府の労働改革から生まれた失業の存在によって解消されなかったのである（図7）。雇用省でも、「マクロレベルの研究は、依然として相当に大きい賃金硬直性が存在する証拠があり、特に、失業レベルの変化に賃金が反応しないと結論を下している」¹⁶²⁾。

次に、労働組合パワーの強さの現れの1つである労働組合の賃金マークアップの1980年代の変動を検討する。他の条件が変わらなければ、労働組合が存在する企業とそうでない企業との間の賃金妥結水準を比較すると、前者に「より高い賃金を支払うと言う一般的合意が存在する」¹⁶³⁾。この「合意」の存在に従えば、賃金水準格差（マークアップ）が縮小すれば、労働組合パワーの低下の表れであり、価格に対する支配力の低下を窺わせる1つの指標となってくる。また、この格差の存在は、新自由主義者によると資源の不効率・福祉の低下を表現するもので、労働組合弱体化に向けた政府の攻撃正当化の根拠となった点でもある。

この分野の調査研究が少ない中でM. スティワートが、1975年の『全国訓練サーベイ (National Training Survey)』を使用して、労働組合マークアップを推定している¹⁶⁴⁾。それ

162) Deakin, S. and Reed, H., (1995) 'River Crossing or Cold Bath? Deregulation and Employment in Britain in the 1980s', Esping-Andersen, G. and Regini, M., *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford, p. 124.

163) Metcalf, D., (1994) 'Transformation of British Industrial Relation? Institutions, Conduct and Outcomes 1980-1990', Barrell, R., (ed) *op. cit.*, p. 140.

表13 労働組合有無別の推定賃金格差 (%)

1983年	10
1984年	11
1986年	11
1987年	13
1988年	9
1989年	11

出所：Blanchflower, D., (1991) 'Fear, Unemployment and Pay Flexibility', *Economical Journal*, Vol. 101, No. 406, p. 491 より作成。

表14 労働組合有無別の平均妥結賃金の上昇率(%)：
1979/80-1988/89年

	労働組合の交渉妥結	無労働組合の交渉妥結
1979-80年	16.4	15.2
1980-1年	8.8	9.5
1981-2年	6.9	7.2
1982-3年	5.7	5.9
1983-4年	5.9	6.2
1984-5年	6.3	6.7
1985-6年	6.0	6.4
1986-7年	5.1	5.3
1987-8年	5.9	6.2
1988-9年	7.3	7.7

出所：Ingram, P., (1991) 'Ten Years of Manufacturing Wage Settlements', p. 97. より作成。

によると、製造業部門のフルタイム男性労働組合員の週当たり賃金と非組合員の賃金との格差が7.70%であった。次に、1980年代の研究ではブランチフラワー（表13）やP.イングラム（表14）の推定がある。ブランチフラワーは、1983-89年でマークアップが最大であるのは1986年の13%で、最低が1987年の9%で、年毎に若干変動があるものの1980年代には「ほぼ10%」¹⁶⁵⁾で安定していると言う。また、イングラムはCBI賃金データを使用して1980年代の製造業部門の労働組合有無別の賃金妥結水準からその格差を推定している。それによると、1979-80年を除いて1980年代には、労働組合の存在するグループと比べて、賃金妥結水準が「一貫して非交渉グループ（労働組合が存在しないグループ—引用者）でより高い」¹⁶⁶⁾。その結果、労働組合の有無別の賃金格差は、「1980年代を通じて、特に1984

164) Stewart, M., (1983) 'Relative Earning and Individual Union Membership in the UK', *Economica*, Vol. 50, p. 118. 彼自身はその数字がこれまでの大部分の推定よりも相当に低いと述べている (*Ibid*, p. 122)。

165) Blanchflower, D., (1991) *op. cit.*, p. 491.

年以来縮小し、労働組合マークアップは、1979年以前と比べて3.5%前後低下¹⁶⁷⁾しているとする¹⁶⁸⁾。また、A.クレッグとS.マーチンの研究¹⁶⁹⁾は、企業で未承認やクローズドショップの廃止のような労働組合のステータスの変更が存在するか、もしくは激しい生産物競争の下に置かれた企業では賃金の増大がより低水準に留まっているが、どちらもなければ労働組合の有無は、賃金増大の格差と全く無関係であると指摘している¹⁷⁰⁾。彼らによると、1980年代を通じて幾つかの部門で労働組合がない企業との賃金格差でより若干の拡大が見られたが、それは、「大雑把に言うとは一定で」¹⁷¹⁾あるといえるぐらい全体ではわずかな縮小に留まったとなる。

また、レヤードらは、労働組合の有無別の企業間や組合員/非組合員別の労働組合マークアップ水準を推定していないが、労働組合がパワーを比較的強く持っている産業（3桁産業分類）とそうでない産業における1956年から1987年までの賃金上昇変化を検討し、賃金上昇に対する労働組合のパワーの発揮を検討している。彼らの分析結果によると、マークアップは、「1960年代末に強い上昇を示しているが、それ以降1980年代半ばまで相当に安定している」¹⁷²⁾。そして、1980年代後半はその前半よりもその格差が「より小さい」¹⁷³⁾と指摘している。それでも、彼らは、1980年代の一連の反労働組合活動となる法律の施行で労働組合パワーの弱体化が図られたにもかかわらず、マークアップがそれほど低下しないことに驚きを示している¹⁷⁴⁾。

以上からサッチャー政府の成立以降、労働組合のパワーは弱体化しているが、労働組合マークアップが存続しその「維持に対する合意が現在も存在している」¹⁷⁵⁾こと、ただし、その格差それ自体は縮小し、労働組合マークアップの形態を媒介にしたインフレを若起するぐらいの労働組合のパワーは持っていないことが分る。そこで、一方で「労働組合と団体交渉が、1980年代を通じてイギリスのインフレ過程において主導的な役割を果たしていない」¹⁷⁶⁾こと、そして「労働組合主義の影響を導入することは、雇用主間における賃金格

166) Ingram, P., (1991) 'Ten Years of Manufacturing Wage Settlement', *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 7, No. 1, p. 97.

167) *Ibid.*

168) また、WIRS3からも同様に「賃金上昇は、労働組合がある職場よりも、それが存在しない職場でより大きい」と言う指摘がある。

169) 対象企業は、1982-88年のイギリスの製造業と非製造業の279（ほぼ3分の2で労働組合が存在する）である。

170) Gregg, A. Machin, S., (1992) 'Unions the Demise of the Closed Shop and Wage Growth in the 1980s', *Oxford Bulletin of Economic Journal*, No. 103, p. 66.

171) Blanchflower, D. and Freeman, R., *op. cit.*, p. 58.

172) Layard, R. Nickell, S. Jackman, R., (2005) *op. cit.*, p. 197.

173) Metcalf, D., *op. cit.*, p. 142.

174) それを生む理由として彼らは景気後退や「賃金と労働支出 (effort)」を巡る交渉などを上げている (Layard, R. Nickell, S. Jackman, R., (2005) *op. cit.*, p. 198)。この点は重要であるので稿を改めて考察する必要がある。

175) McIlroy, J., (1995) *op. cit.*, p. 139.

差の説明に役に立たない」¹⁷⁷⁾ことが明白となったが、他方で、縮小しているとはいえ労働組合マークアップが存続し、賃金を引き上げているのであるから、経営者主導の賃金決定という従来と異なる新たな次元でのインフレを生む要因を我々は分析する必要がある。

ところで、労働組合が、競争水準の賃金を上回る賃金を実現させることが出来るためには、本来2つの条件が満たされなければならない¹⁷⁸⁾。第1に、企業と労働組合との間で共有されることが出来る超過利潤が存在しなければならない。この点は、生産物競争が激化している企業では超過利潤が生まれ難く、そこでは格差も生じにくいと考えられ、実際にそれらの企業では労働組合有無別の賃金格差が縮小しているとの上の指摘でも裏付けられている。そして第2の条件は、労働組合がこのような超過利潤を企業と共有するように誘い込むのに十分な交渉パワーを持っていることである。従って、このことから1980年代に労使関係が経営者を有利にさせる状況に根本的に転化したと主張することが可能である程度にまで変化したが、同時に利潤の共有化を誘うパワーがまだ労働組合に存在していることが示唆されている。

以上から1980年代に賃金決定の制度が、「『2階層』システム」から会社レベル・個人レベルへと移行し、変化した。大雑把に言って、1979年以前では、労働組合のパワーが「『2階層』システム」の会社レベルの交渉で発揮され、全国レベルの取り決めを上回る事業所・プラント特有の賃金妥結が形成されるようになり、インフレ要因として大きな問題となった。1980年代におけるこの「システム」の崩壊とグローバルな競争の激化は、労働組合主導のコスト・プッシュ・インフレを生む力を喪失させたが、同時に経営者は熟練労働力不足に悩まされ、人材開発の側面を持つ人的資源管理導入を行ない、その下で新たな経営者主導の賃金上昇メカニズム——超過利潤共有化——が成立したことを窺わせる¹⁷⁹⁾。

第4節 賃金の分散化

1980年代を通じて実質所得・1人当り賃金は、継続的上昇を示していた。この点からすると、サッチャー政府が目指していた「低賃金経済」の形成は成功しなかった。だが同時に、製造業の縮小とサービス産業の急増大という産業構造の変化の下で生まれた大量の長期失業者の存在、専門的・技術的労働の需要増大と並んで製造業部門における伝統的マニュアル労働・不熟練労働の需要減少、そしてサービス部門における非マニュアルの伝統的不熟練労働に対する需要減少と不熟練職種が増加などが持続的に起こっていた。この結果、皮肉にも低賃金者と低所得者が大量に生まれる結果となった。その低所得・低賃金の大量発生に必要な要因の1つは、サッチャー政府の経済政策が大きな影響を及ぼした大量の長期失業者の存在と社会保障給付切り下げ——内部要因——である。もう1つの要因は、政府の労働改革の結果と言うよりも、むしろ1980年代から顕著になってきたグローバリゼー

176) Brown, W. Marginson, P. and Walsh, F., (1995) *op. cit.*, p. 144.

177) *Ibid.*, p. 125.

178) Boeri, T. Brugiavini, A. and Calmfors, L., (eds) *op. cit.*, p. 47.

179) この点はイギリス労使関係を見るうえで避けて通れない論点なので、別稿で改めて論じる。

ションの進展・途上国（NICs）の経済発展——外部要因¹⁸⁰⁾——にある。と言うのは、EU統合への動きや途上国の発展によって「イギリスの不熟練労働がより低賃金である途上国経済のそれと直接競争する」¹⁸¹⁾事態に陥ったからである。途上国との競争過程でイギリスに要求される労働力に対する処方箋は、その賃金の引き下げ・低賃金の形成にあるよりもその質の向上（熟練労働の形成）・訓練の充実にあることが明瞭となってきた。それにもかかわらず、この外部要因に対する政府の対応は新自由主義の考えに災いされ¹⁸²⁾て低賃金化を志向し、熟練労働力の養成対策が後手に回った。つまり、その対策内容が地方の雇用主に基本的に任せられ、その対策時期も1980年末にやっとそれが実施されると言うように遅れた¹⁸³⁾。その結果、地域的な偏りを伴って大量の低所得者層が出現し、皮肉にも部分的に「低賃金経済」が形成された。この点を本節で見る。

第1はフルタイム労働内部の賃金に明瞭な格差が生じたために低賃金者が増加した。1983-90年の間でマニュアル——成人男性の時間当たり総所得の分布状況を見る（表15）と、最下位10%所得グループに入っている男性の所得は、同期間に227.2ペンスから360.4ペンスに1.6倍に増大しているのに対して、最上位10%のそれは639.3ペンスから1168.5ペンスで1.8倍となっている。その結果、前者の、後者に対する所得倍率は、2.8倍から3.2倍に拡大した（図8）。C. ジョンソンによると、1979-89年で最上位10%の実質賃金の増大は年平均に5.2%の上昇であったが、最下位10%はわずか1.7%に過ぎなかった、そのために、それらの間の格差は、3.9倍から5.5倍に拡大した¹⁸⁴⁾。これはフルタイムの男性労働者内部で所得格差が拡大し一部に低賃金労働者が増加していることを示している。また同様のことが女性の労働者内部でも起こっている。女性の場合、同期間で所得の増大は最下位10%が1.6倍で、最上位10%が1.9倍である。そこで、最上位に対する最下位の所得は2.6倍から3.0倍に拡大している。

第2は、1980年代の労働市場構造変貌の特徴の1つである女性雇用者の増加に伴う低賃金層の増加である。戦後から女性労働者の賃金は男性のそれと比べて恒常的に低いままにおかれているので、全雇用に占める女性雇用の増大は低賃金形成にプラスの要因に作用する。

表16によると、女性（フルタイム成人）の所得は、1970年に男性のおおよそ63.1%に過ぎなかったが、1975年の賃金平等法の実施の影響で、1977年には75.5%で格差が10%以上縮まる賃金上昇を体験した。しかし、それ以降再び格差は拡大し1979年に73.0%となった。また、1983-90年の成人フルタイムの男女別の時間当たりの所得（メディアン）の変動

180) この外部要因にEU統合への動きも挙げられる。

181) Goslong, A., Machin, S., and Meghir, C., (1994) *What Has Happened in Wage?*, IFS, p. 6.

182) 毛利氏は、サッチャー政府の職業訓練教育政策の特質を、①、政府から雇用主主導の下で職業訓練を行う、②、職業訓練事業を民営化する、③、地方労働市場に密着した職業訓練を行う、の3つ点にまとめられている（毛利健三編、『前掲書』、79-80頁）。

183) 1988年12月発表された雇用省白書『1990年代の雇用』でグローバリゼーションの視点を入れた職業訓練が指摘された。そしてその実施は、1989年4月からである。

184) Johnson, C, (1991) *The Economy under Mrs Thatcher*, Penguin, p. 233.

表15 フルタイム成人雇用者の時間当たりの所得：各年4月、ペンス

男性

	最低10分位の所得	対メディアン比率 (%)	メディアン	最高10分位の所得	対メディアン比率 (%)
1983年	227.2	69.3	349.9	639.3	182.7
1984年	240.8	68.4	377.1	694.2	184.1
1985年	255.8	63.5	402.9	740.7	183.9
1986年	271.6	62.7	432.9	806.4	186.3
1987年	286.1	61.9	462.1	875.6	189.5
1988年	305.9	61.4	498.2	963.8	193.5
1989年	330.7	60.9	543.0	1061.3	195.5
1990年	360.4	60.5	595.6	1168.5	196.2

女性

	最低10分位の所得	対メディアン比率 (%)	メディアン	最高10分位の所得	対メディアン比率 (%)
1983年	175.6	66.9	262.4	462.9	176.5
1984年	187.3	66.9	279.9	496.7	177.5
1985年	201.1	66.8	301.1	534.1	177.4
1986年	213.1	65.8	323.9	589.2	181.9
1987年	226.7	65.2	347.7	625.8	180.0
1988年	244.4	64.3	379.8	708.5	186.5
1989年	266.9	63.8	418.2	805.8	192.7
1990年	292.6	62.9	464.9	882.2	189.8

出所：Annual Abstract of Statistics, 1988 ed, 1993版, pp. 125-6. と1993版, pp. 125-6.

図8 10分位別の時間当たり実質所得の推移：1966=100

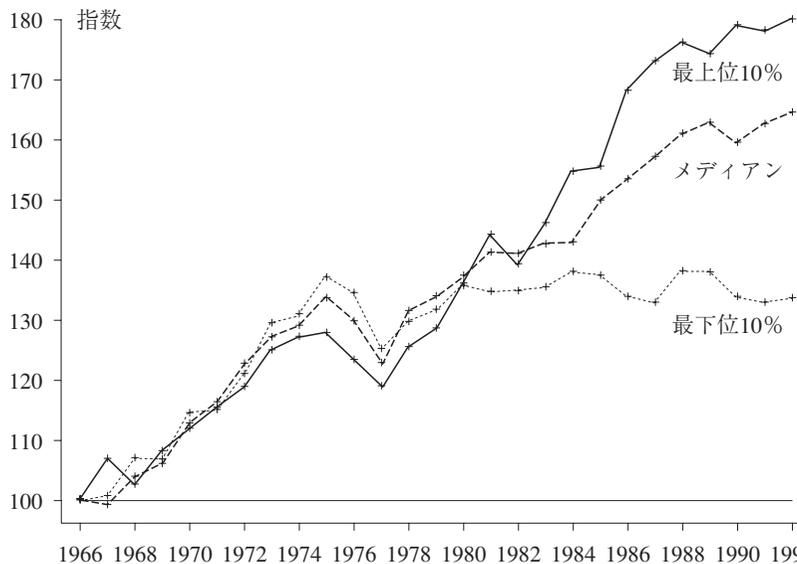
出所：Gosling, A. Machin, S. and Merhir, C., (1994) *What Has Happened to Wages?*, IFS, p. 1.

表16 フルタイム成人男女間の所得格差：GB, 1971-89年, (%)

1970年	1975年	1976年	1977年	1978年	1979年	1980年	1981年
63.1	72.1	75.1	75.5	73.9	73.0	73.5	74.8
1982年	1983年	1984年	1985年	1986年	1987年	1988年	1989年
73.9	74.2	73.5	74.1	74.3	73.6	75.1	76.4

出所：Department of Employment, (1989) *Employment Gazette*, November, p. 603.

(表15)を見ると、男性では、1983年の349.9ペンスから1990年の595.6ペンスに増加し、1.7倍の増大であるが、同期間に女性のそれは、262.4ペンスから464.9ペンスの増大で、1.8倍の上昇である。したがってその格差は縮小しているとはいえ、顕著なものではない。表16からも同様のことが示されている。1980-87年でそれは、73.5%から73.6%となり、ほとんど横ばいで、格差は「比較的安定したポジション」¹⁸⁵⁾である。そしてそれ以降1989年の76.4%へと、その格差は僅かな縮小に動いた。1980年代の男女格差の安定化——女性賃金の低賃金の固定化——は、低賃金分野を多く持つ産業構造への変化（製造業からサービス産業への移行）やパートタイム形態を媒介にした男性の代替で低賃金領域への女性の就業促進の役割を果たした。

また女性の就業の多くがパートタイム形態であることを考慮すると、フルタイムとパートタイムの時間当たりの格差が男女間賃金格差に付け加わり、その格差が一層拡大するように働く。L.マックドウェルによる¹⁸⁶⁾と、1989年のフルタイム男性の時間当たり賃金を100にすると、フルタイム女性は、その76%で、パートタイム女性は57%を匹敵するに過ぎない。特に、非マニュアル・パートタイム女性はその格差が大きく49%（マニュアルのそれは63%）に過ぎない。パートタイム賃金が低い理由は多くあげられるが、その1つは、当時イギリスの賃金構造が、基本的に男性稼ぎ主の賃金体系であり、女性が担うパートタイム賃金は、稼ぎ主の家計補助的賃金と位置づけられているからである。1980年代に女性優位の産業で低賃金分野——例えば流通業・販売職——へのパートタイム形態を通じて積極的な女性労働力の進出が見られるが、特に1987年以降では、既に指摘したように「扶養の子供」を抱える女性の進出を促した。「労働市場の女性参加率の上昇の影響の1つは、低賃金経済への移行を加速化させたことである」¹⁸⁷⁾。また、1986年賃金法は、賃金審議会が、最低賃金制の規制対象の中に21歳未満の労働者を除いたために、若者は低賃金層へと一層導かれた。

しかし他方で、女性の就業先が目立った特徴の1つは、第3章(表5)から明らかのように1981-91年で職業別の最大の年平均増加率は「経営と管理職」であり、第2は「専門職」、続いて「技術職」へと続いている。これらの職は、いずれも比較的高い質の労働力

185) Department of Employment, (1989) *Employment Gazette*, November, p. 603.

186) McDowell, L., (1992) 'Social Divisions, Income Inequality and Gender Relations in the 1980s', Cloke, P., *Policy and Change in Thatcher's Britain*, Pergamon Press. p. 363.

187) *Ibid.*

表17 低賃金を下回る労働者比率（%）：1984年と1991年

	1984年		1991年		変化率	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体	16.8	44.8	26.2	44.9	7.4	0.1
労働部門						
マニユアル	23.4	73.0	38.4	80.7	15.0	7.7
非マニユアル	8.3	36.1	13.7	36.6	5.4	0.5
教育						
大卒	5.8	13.6	5.6	10.9	-0.2	-2.6
義務教育	29.0	83.4	42.3	84.4	13.3	1.0

注：低賃金は男性メディアン所得の3分の2を意味する。

出所：Gly, A. & Miliband, D., (1994) *Paying for Inequality*, IRRR, p. 102. より作成。

を必要とし、パートタイム労働では賄えにくい職種である。これは女性就業者内部に専門的な職務に就く者と不熟練で、男性の代替で不熟練な職務に就く者——主にパートタイム形態をとる——とに両極分解し、女性内部で所得格差を拡大した。そのために、女性パートタイム就業者が1984年以来その比率を低下させ（第3章・表4）、特に1987年以降には、パートタイム率（42.3%から40.8%）を大きく低下させていることからわかるように、フルタイム職にも積極的に進出している。

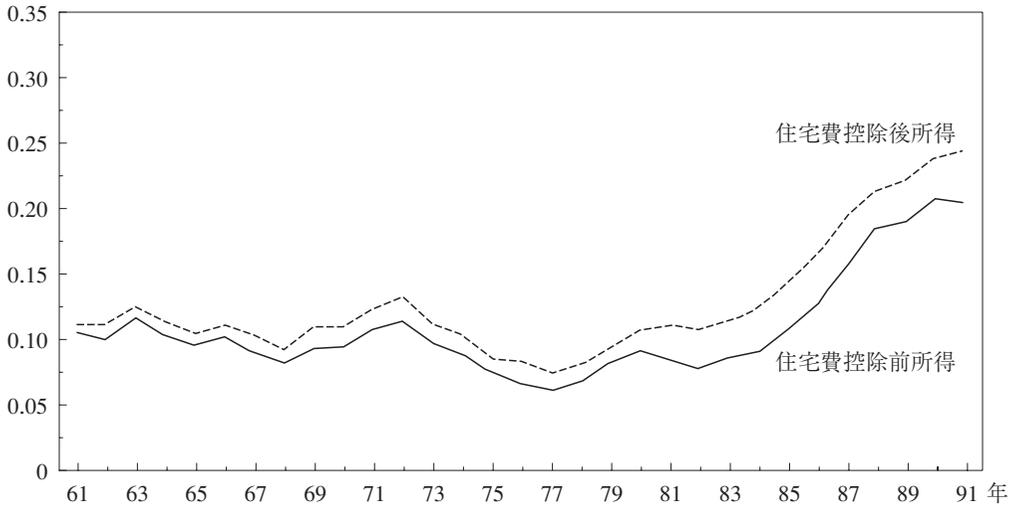
表17は1984-91年に低賃金者（男性所得分布のメディアン所得の3分の2を下回るもの）に属している者の特質——男女別、マニユアル・非マニユアル別、学歴別の分布——を示している。女性労働者のうちに低所得者が占める比率は、1984年で44.8%であったが、1991年には、ほぼ同様の44.9%でほとんど変化していない。それに対して男性のそれは、同期間に16.8%から26.2%に急上昇させている。マニユアル/非マニユアル別で見ると、マニユアル部門の低賃金者の増加は非マニユアルのその3倍近くに上り、マニユアル部門内部の男女比較では男性低所得者の増加は女性の2倍以上である。また労働の熟練度や専門性を表す学歴別に見ると、「義務教育」のみの資格である女性はわずかに増加しているだけであるがそれに対応する男性が低賃金層に大幅に参入している。逆に大卒者は男女にかかわらず、彼ら内部の低賃金層における比率を低下させている。以上を踏まえると、この期間に低賃金層の増加部分は、マニユアル職で、全く資格を持たない、男性に集中している。S. マシンは、男性の時間当たりの所得のジニ係数は、1979年の0.240から1990年の0.1312で30%の増大であり、女性の場合、0.252から0.320に、27%の増大であると指摘してきている¹⁸⁸⁾。

このように1970年代末から1980年代を通して男女両方の内部で所得不平等は大幅に拡大している。言い換れば、1980年代は、同性の労働者間の所得格差の拡大が男性・女性間の

188) Machin, S., (1999) 'Wage Inequality in the 1970s, 1980s and 1990s', Gregg, P., and Wadsworth, J., (ed) *The State of Working Britain*, Manchester, pp. 188-9.

図9 平均所得の半分以下の人々の全人口に占める比率

人口に占める比率

出所：Goodman, A. and Webb, S., (1994) *For Richer, for Poorer*, IFS, p. 23.

格差のそれよりも大きい10年である。最後に、住宅費控除前の所得で見た低所得者（メデイアン所得者の半分以下の者）の増加を示すと、それは1961年に約人口の11%（住宅費控除後では10%）であったが、1991年には24%（20%）に上昇し、ほぼ人口の4分の1を占めている¹⁸⁹⁾（図9）。以上から低所得者や貧困者の増加は明らかである。

第5章 サッチャー政府の労働改革評価：結びに代えて

本章では、サッチャーの労働改革の評価を論じ、1990年代に残されたイギリス経済の課題を提示する。

サッチャー政府に課せられた、スタグフレーション解消と「英国病」の治療という難問に、政府は、労働組合の弱体化から賃金抑制・低賃金実現と生産性上昇、そこから導き出される単位労働費用の低下・利潤（率）増大と企業競争力の回復による雇用の増加という筋道で、その処方箋を描いていた（労働組合パワーの弱体化→賃金抑制（インフレ抑制）・「低賃金経済」の形成→生産性上昇→単位労働費用の低下・利潤増大→競争力回復→英国病の治療）。この処方箋の要は賃金抑制と「低賃金経済」の形成である。

低賃金経済の実現の形成のために、政府の労働改革は、1986年賃金法による「賃金審議会」機能の縮小や、1983年の「公正賃金決議」の廃止などに代表される制度改革の実施によって低賃金形成を阻害する諸制度を除去し、同時に立法化で誰もが否定できないまで労働組合パワーの弱体化させた。その成果は生産性の上昇、特に製造業の生産性の急上昇として現れ、労使間のパワーバランスでも経営者の主導性の回復が見られた点である。だが、

189) Goodman, A. and Webb, S., (1994) *For Richer, for Poorer*, Joseph Rowntree Foundation, p. 23.

既に明らかにしたように、現実には、実質所得・1人当り賃金（製造業）が1980年代ほぼ継続的に上昇していることや、1970年代と比べてインフレ率を半分以下にさせたとはいえ、1980年代末にインフレが再び顕在化したことから判断して、インフレの抑制や「低賃金経済」の形成という労働改革の狙いは成功を修めていないと言わざるを得ない。この実質所得の増大は生産性上昇で生まれた果実の一部が配分されたためであり、これは、逆に言えば利潤は増加したが、その一部は蓄積に回っていないこと——低水準投資——を意味する。このために、改革の最終的な到達点である企業の競争力は回復できていない、つまり低投資による産出高の停滞と実質所得の継続的な増大から単位労働費用の上昇をもたらすことになり、企業の競争力を回復することが出来なかった。したがって、サッチャー政府の労働改革の最終評価は否定的とならざるを得ない。

労働組合の弱体化や労使間のパワーバランスの雇用主への転換にもかかわらず、期待に反して実質所得の継続的上昇をもたらした最大の要因は、1980年後半から急激に進行したME革命とグローバル化で市場が必要とする労働力の質の変更、そしてそれに伴う熟練労働不足である。それは熟練労働力不足による賃金上昇という事態にその改革が円滑に対応できなかつたからである。1983年からのイギリス経済の回復・好況過程の進行で徐々に明らかになってきたのは、熟練労働力不足と実質賃金の上昇・産出高の停滞である。それはやがてその成長に対する抑制要因に転化した。とりわけ、1987年以降、固定投資の拡大とフルタイム雇用者の増加と言う産出高増加をもたらす通常の投資形態が起こるや否や、1人当たり賃金・単位産出高当たりの賃金が急激に上昇した。それは、生産性上昇を上回ったために、急速な単位労働費用の上昇と利潤率・産出高の低下・蓄積の鈍化をもたらした。そして1990年代初期の厳しい不況に経済が突入した。

1980年代で必要とされた産出高抑制への的確な対応とは政府が狙う賃金低下への追求ではなく、熟練労働の養成と高度な質の労働力確保・熟練労働力不足解消への政策転換であった。しかしそれは実施されなかつた。その対応の遅れが生んだ¹⁹⁰⁾は、自由市場の枠組みで低賃金層の大量形成を狙うという誤った方向の労働改革であり、新自由主義の訓練に対する考えである¹⁹¹⁾。サッチャー政府の労働改革は最終的にはインフレ克服も英国病も解決できず、失敗であった。成長率を見てもサッチャーの実績はそれほど芳しいものではない。イギリスの1979-90年の実質GDP年平均成長率¹⁹²⁾は2.1%（先進7ヶ国のうち5位）

190) 「英国病」を生む原因は、根本的には産出高の増加をもたらさない経営の短期主義や企業の低投資にある。

191) 上田氏はサッチャーリズムの労使関係政策の功績が「伝統的な取引アプローチの位置から離脱し、開発主義的アプローチへと移行するように迫」（上田眞士、「前掲書」199頁）った点にあるとする。私見ではこの評価は誤りである。新自由主義の立場からの改革は、より徹底した「伝統的な取引アプローチ」である市場メカニズムの貫徹を求める点にその特徴をもち、人材開発についても上田氏とは反対に市場メカニズムに任せるべきであるとし、これによって資源の最適な配分、つまり人材の適切な配分が行われるとするものである。そして労使双方に「開発主義的なアプローチ」を迫ったのは、グローバルな競争と熟練労働力不足による賃金上昇である。

192) OECD Economic Outlook, (1992) *Historical Statics, 1960-1990*, OECD, p. 48.

で、1973-79年より高いが1968-73年の3.4%や1960-68年の3.0%の成長率に及ばない。そこで、残されたサッチャー労働改革の主要な課題は熟練労働力の形成であり、産出高の増加を伴う生産性上昇の固定資本投資である。

最後に改革がもたらした特徴を改めて2点指摘しておく。

第1は、部分的であるが「低賃金経済」の形成が見られたことである。それは、賃金分散化をもたらし、男女労働力のそれぞれ内部における賃金・所得で両極分解の進展と言う結果から生れた。その底辺部に位置する低所得層が大量に出現した。これらの低所得層は、労働需要が後退する産業部門、または相対的に単純労働のサービス職種や、伝統的に存在する低熟練職種への就労に偏っている。とりわけ、低所得者への影響を最も受けたのは、製造業のマニュアル男性である。また低所得者に属する女性は産業ではサービス部門で主に雇用を獲得しているの、パートタイム雇用である。確かに、低賃金経済の形成は、1981-86年のパートタイム雇用増加の場合のようにフルタイム雇用の代替として顕在化している。この場合はマクロ経済でみると、総雇用が一定の下でサッチャー政府が言う低賃金化→雇用創出・代替としての雇用創出が当てはまる。サッチャー政権は所得格差の拡大から低賃金層の形成と雇用創出に部分的に成功している。しかし、グローバル化から要請される高付加価値を生む高熟練労働が必要とされる産業部門では、好況局面で熟練労働力不足から産出高抑制が生れ、繁栄局面に入るにつれて、フルタイム雇用の増加と賃金の急激な上昇を生み出した。従って、低賃金の形成→雇用形成の論理は偏った、部分的に当てはまるに過ぎず、経済成長の主軸となる産業では当てはまらない。

第2は職場の労使関係変化の吟味である。サッチャー労働改革で労働組合パワーは弱体化し、労使間のパワーバランスが、雇用主に大きく有利となった。しかし重要なことは、パワーバランスの変更を利用して雇用主は、総支払い賃金額の削減に向かい、1人当たり賃金抑制に積極的に向かわなかったことである。むしろそれを利用して、一部労働者や労働組合を取り込み、彼らの戦略に基づく賃金妥結に向かっていった。D. ガリーらによると、職場内部での労働組合の影響は、産業別の相当に大きい多様性が見られる。例えば、エンジニアリング部門においては賃金と労働組織の両方に対する労働組合の影響が低下していることを示す明瞭な趨勢が存在しているが、それとは反対に金融サービス部門においてそれは鋭く高まっている。ただし全体的なパターンを見ると、「労働組合が崩壊させられると言う一般的な趨勢の証拠は、全くなかった」¹⁹³⁾と指摘する。賃金と労働組織の両方に関する最も頻繁に起こるパターンは、安定であった。労働組合の影響は低下しながらも継続しているのは、恐らくその理由の一部に労働組合の存在が経営にとって有用であることを経営者が認識しているからであり、そして他の一部はそれらを崩壊させるには対立の費用があまりに大きすぎると雇用主が認めているからである¹⁹⁴⁾。経営者主導——ジョブステワートではなく——の労使協調の下で労働強化が図られ、利潤増加を生み、その一部が労

193) Gallie, D. and Penn, P. and Rose, M., (1996) *op. cit.*, p. 14.

194) *Ibid.*

働者の賃金に分配されるならば、労働組合の存在も経営者にとって有意義な存在となりうる。つまり、労使間の新しい賃金妥結形態では、外部労働市場と共に、内部労働市場の側面がますます重視されてくる。これは、サッチャー政府が求める自由労働市場——新自由主義の考え——の賃金決定からますますかけ離れることを意味している¹⁹⁵⁾。

引用文献

- [1] Ackers, P. and Wilkinson, A., (2003) *Understanding Work & Employment*, Oxford.
- [2] Artis, M., (11ed) (1986) *The UK Economy*, Weidenfeld and Nicolson.
- [3] Barrel, R., (ed) (1994) *The UK Labour Market*, Cambridge.
- [4] Beaumont, P., (1990) *Change in Industrial Relations*, Routledge.
- [5] ——— (1995) *The Future of Employment Relations*, Sage.
- [6] Beharrell, A., (1992) *Unemployment and Job Creation*, Macmillan.
- [7] Bevaridge, W., (1942) *Social Insurance and Allied Services*, Cm 6404, HMSO, 山田雄三監訳『社会保険および関連サービス』, 至誠堂。
- [8] Blanchflower, D., (1991) 'Rear, Unemployment and Pay Flexibility', *The Economic Journal*, Vol. 101 NO. 406,
- [9] Blyton, P. and Turnbull, P., (2004) *The Dynamics of Employee Relations*, Palgrave.
- [10] Boeri, T. Brugiavini, A. and Calmfors, L., (eds) (2001) *The Role of Unions in the Twenty-First Century*, Oxford.
- [11] Buxton, B. Chapman, P. Temple, P., (2nd eds) *Britain's Economic Performance*, Routledge.
- [12] Carruth, A. and Oswald, A., (1989) *Pay Determination and Industrial Prosperity*, Oxford.
- [13] Central Statistical Office, (1985) *Annual Abstract of Statistics*, HMSO.
- [14] ———, (1988) *Annual Abstract of Statistics*, HMSO.
- [15] ———, (1993) *Annual Abstract of Statistics*, HMSO.
- [16] ———, (1995) *Social Trends 25*, MHSO.
- [17] Clegg, H., (1979) *The Changing System of Industrial Relations*, Blackwell, 牧野・木暮・岩出・山下訳『イギリス労使関係の発展』, ミネルヴァ書房。
- [18] Cloke, P., (1992) *Policy and Change in Thatcher's Britain*, Pergamon Press.
- [19] Confederation of British Industry, (1989) *Managing the Skills Gap*, CBI.
- [20] Craft, N. and Woodward, N., (1991) *The British Economy since 1945*, Oxford.
- [21] Curwen, P., (1997) *Understanding the UK Economy*, Macmillan.
- [22] Department of Employment, (1985) *Employment—The Challenge for the Nation*, Cm 1536, HMSO.
- [23] ———, (1988) *Employment for the 1990s*, MHSO.
- [24] ———, (1991) *Industrial Relations in the 1990s*, Cm 1602, HMSO.
- [25] ———, (1995) *Employment Gazette*, May.
- [26] Dex, s. and Perry, S., (1984) 'Woman's Employment Change in the 1970s', *Employment*

195) この論文は大阪経済大学の2010年度特別研究費の助成金を受けている。また、論文作成については、留学先の北海学園大学から多くの支援をしていただいた。この場をかりて御礼申し上げます。

Gazette, April.

- [27] Dore, R. Boyer, R. Mars, Z., (1994) *The Return to Incomes Policy*, Pinte.
- [28] Edwards, P., (ed) (1995) *Industrial Relations*, Blackwell.
- [29] ——— (2nd ed) (2003) *Industrial Relations*, Blackwell.
- [30] Eldridge, J. Cressey, P. MacInnes, J., (1991) *Industrial Sociology and Economic Crisis*, Harvester Wheatsheaf.
- [31] Esping-Andersen, G. and Regini, M., *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford.
- [32] Gallie, D. Penn, P., and Rose, M., (1996) *Trade Unionism in Recession*, Oxford.
- [33] Goodman, A. and Webb, S., (1994) *For Richer, for Poorer*, IFS.
- [34] Goslong, A., Machin, S., and Meghir, C., (1994) *What Has Happened in Wage?*, IFS.
- [35] Gregg, A. and Machin, S., (1992) 'Unions the Demise of the Closed Shop and Wage Growth in the 1980s', *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 154, No. 1.
- [36] Guilbot, O. and Gallie, D., (eds) (1994) *Long-Term Unemployment*, Pinter.
- [37] Hanson, C., (1991) *Taming the Trade Unions*, Macmillan.
- [38] Hughes, K., (ed) *The Future of UK Competitiveness and the Role of Industrial Policy*, PSI.
- [39] 稲上毅, 『現代英国労働事情』, 東京大学出版会, 1990年。
- [40] Ingram, P., (1991) 'Ten Years of Manufacturing Wage Settlement', *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 7, No. 1.
- [41] Institute for Employment Research (IER), (1998) *Review of the Economy and Employment 1997/8*, University of Warwick.
- [42] Jackman, R. and Others, (1987) *A Job Guarantee for Long-Term Unemployed People*, Employment Institute.
- [43] Johnson, C., (1991) *The Economy under Mrs Thatcher, 1979-1990*, Penguin Book.
- [44] Johnson, C. and Briscoe, S., (1990) *Measuring the Economy*, Penguin Book.
- [45] Kelly, J., (1998) *Rethinking Industrial Relations*, Routledge.
- [46] Kessler, S., and Bayliss, F., (2nd ed) (1995) *Contemporary British Industrial Relations*, Macmillan.
- [47] ———, (3rd ed) (1998) *Contemporary British Industrial Relations*, Macmillan.
- [48] 小宮文人, 『イギリス労働法』, 法律学の森社, 2001年。
- [49] 栗田健編, 『現代イギリスの経済と労働』 御茶の水書房, 1985年。
- [50] Layard, R., (1997) *What Labour can do*, Warner Book.
- [51] Layard, R. and Nickell, S., (1996) 'Unemployment in Britain', *Economica*, Vol. 53.
- [52] Layard, R. Nickell, S. & Jackman, R., (1994) *The Unemployment Crisis*, Oxford.
- [53] ———, (2005) *Unemployment*, Oxford.
- [54] Lewis, R., (ed) (1986) *Labour Law in Britain*, Blackwell.
- [55] Marsh, D., (1992) *The New Politics of British trade Unionism*, Macmillan.
- [56] MacInnes, J., (1987) *Thatcherism at Work*, Open University.
- [57] Marginson, P. and Edwards, P., (1988) *Beyond the Workplace*, Blackwell.
- [58] Mayhew, K., (1991) 'The Assessment: The Labour Market in the 1980s', *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 7, No. 1.
- [59] McCarthy, W., (ed) (1992) *Legal Intervention in Industrial Relations*, Blackwell.

- [60] McLroy, J., (1995) *Trade Unions in Britain Today*, Machester.
- [61] Meade, J., (1982) *Wage-Fixing*, George Allen & Unwin.
- [62] Millward, N. Stevens, M. Smart, D. and Hawes, W., (1992) *Workplace Industrial Relations in Transition*, Dartmouth.
- [63] 毛利健三編, 『現代イギリス社会政策史』, ミネルヴァ書房, 1999年。
- [64] OECD, (1991) *OECD Economic Surveys, 1990-1991; United Kingdom*, OECD.
- [65] OECD Economic Outlook, (1992) *Historical Statics, 1960-1990*, OECD.
- [66] 小笠原欽幸, 『衰退国家の政治経済学』, 勁草書房, 1993年。
- [67] Philpott, J., (1990) *A Solution to Long-Term Unemployment*, Employment Institute.
- [68] Powell, M., (2008) *Modernising the Welfare State*, Policy Press.
- [69] 櫻井幸男, 「1980年代のイギリスの中小企業分析」『経営経済』, 1998年, 第33号。
- [70] ———, 『現代イギリス経済と労働市場の変容』, 青木書店, 2002年。
- [71] ———, 「1979年以降のイギリスの経済政策 (1)」『経大論集』, 2008年, 第58巻, 第6号。
- [72] Scott, A., (1994) *Willing Slaves?*, Cambridge.
- [73] Sisson, K. and Storey, J., (2000) *The Realities of Human Resource Management*, Open University.
- [74] Smith, D., (3ed) (2003) *UK Current Economic Policy*, Heinemann.
- [75] Stewart, B., (1983) 'Relative Earning and Individual Union Membership in the UK', *Economica*, 50.
- [76] 高橋克嘉, 『イギリス労使関係の変貌』, 日本評論社, 1987年。
- [77] 田口典男, 『イギリス労使関係のパラダイム転換と労働政策』, ミネルヴァ書房, 2007年。
- [78] Taylor, R., (1993) *The Trade Union Question British Politics*, Blackwell.
- [79] 上田眞士, 『現代イギリス労使関係の変化と展開』, ミネルヴァ書房, 2007年。
- [80] Waddington, J., (1995) *The Politics of Bargaining*, Mansell.