

第5章 雇用調整



高揚する労働運動（*Veja*, 16 de maio, 1990）

ここではブラジル企業が経済の変動に応じてどのように雇用調整をおこなうか、企業の雇用政策を議論する。あわせて労使関係も扱う。そして企業の雇用政策、労使関係がどのような経済成果をもたらすかを議論する。

1 雇用制度

●解雇のコスト

企業の雇用政策は企業を超えた雇用慣行、制度と密接な関係をもっている。

ブラジルでは雇用を安定させる条件に乏しい。解雇のコストはきわめて小さい。正当な理由がなく解雇するには、賃金一か月分の賠償金（勤続一年未満は不要）のほか、勤続年限保証基金（FGTS）の解雇する労働者の勘定に当該企業がそれまでに積み立てた分の一〇%を上乗せする必要がある。ということとは、たとえば二年勤続者を解雇する場合、FGTSに対する企業の積み立て額は給与の八%×二六か月（うちボーナス二か月）であり、上乗せ分はその一〇%つまり給与の〇・二〇八か月分であり、さきの一か月分と合わせても微々たるものであった（この上乗せ分は一九八八年の新憲法公布後暫定措置によって四〇%に引き上げられた）。

F G T S 制度設立以前は、解雇については統合労働法 (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT) によって定められていた。それによれば、雇用契約を解約する場合、一年の勤続につき給与一か月分相当の解約金の支払い、十年以上の勤続者にはその倍額すなわち二か月分相当の支払いを義務づけていた。さらに十年以上の勤労者については、重大な過失または企業側に不可抗力の事態がない限り解雇できないとされていた (estabilidade = 安定制度)。このように長期勤続と引き換えに十年以上の勤続は法的保護を受けていた。しかし、企業はこの安定制度を免れるため十年以上に雇用契約を解除することが多かった。十年以上の労働者に対しては冷遇し自発的に退職するよう仕向けた。他方、労働者は会社側から解約を促すべく、サボタージュすれすれの行為にでたりもした。解雇手当ては時に膨大な金額になったが、そのための積立金の税額控除は充分ではなかった。法による過度な強制は雇用の安定をもたらさず、多くの弊害をもたらした。

F G T S はこうした弊害を除くために一九六六年に設立された。企業は給与 (ボーナスその他の報酬を含む) の八%相当を労働者名義の銀行口座に払い込む。F G T S 資金は政府系金融機関 (連邦貯蓄金庫 = CEF) によって運用される。転職した場合、新しい勤務先の企業によって積み立ては継続される。積立金は退職のほか住宅建設その他の場合に引き出し可能である。F G T S 制度によって企業は十年以上の勤続者に倍額の賠償金を払う必要はなくなった。労働者側は勤続十年を機に解雇されることもなくなった。しかし、この制度は全体としては、企業による解雇を安易なものにしたし、労働者の特定企業への定着を魅力のないものにした。会社都合の解雇の場合、

自社が積み立てたFGTSに対して一〇%上乘せするだけでよい。他方、労働者は自発的な退職でも退職金を得ることが可能である。しかも、その支給率は、勤続年数に応じて通増するのではなく、一定である。FGTSは一種の退職金の政府管理制度といえよう。それは、CLTの場合と異なり、企業の倒産その他によって解雇手当てが支払われなくなるリスクをなくし、労働者は確実に退職金を手にすることができる。しかし、雇用の安定はもたらさない。

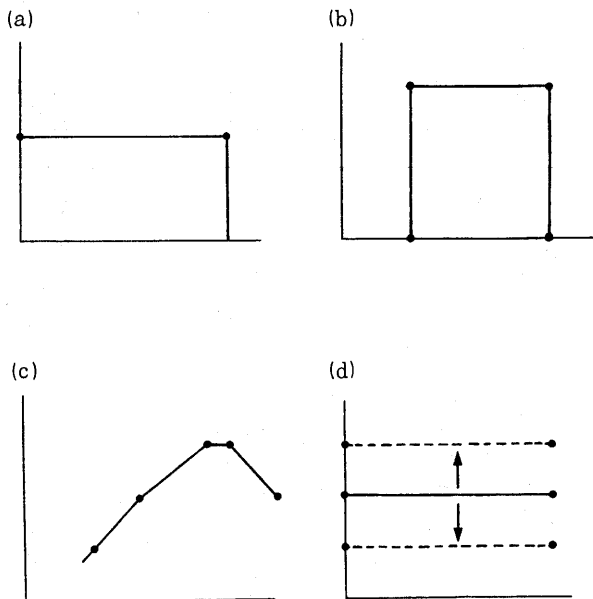
●退職金支給方式の類型

雇用の安定と退職金支給方式はどのような関係にあるだろうか。図7は退職金支給方式を類型化したものである。

(a)は勤続年数に関係なく同一の退職金支給率が適用される。これでは長期勤続の動機は生まれない。企業の側も、企業にとって価値の低い労働者に退職金を払うコストを負担せざるをえない反面、企業にとって有用な労働者をひきとめることができない。こうした支給方式はまた企業の労働者の訓練意欲を高め、労働者のやる気、モラルを高めることができない。

(b)は一定の勤続ののちに退職金が支給されるもので、それ以前は受給資格がない。この方式では労働者の側では長期勤続が刺激されるようにみえる。しかし問題は勤続何年目から退職金が支給されるかである。それが長いと退職金はそれこそ「絵に描いた餅」になる。企業にとって突然退職金の負担を強いられることになる。ときに企業は長期勤続者を退職金支給が始まる前

図7 退職金の支給方式



(注) 横軸は勤続年数，縦軸は退職金支給率。

(出所) 筆者作成。

に解雇するという行動にできるかもしれない。台湾の労働基準法（一九八四年）による退職金制度がこの（b）形式である。勤続満十五年で三十か月分、十五年を超える各年について一か月（最高で四十五か月分）とした。これでは長期勤続の動機にはならない。企業の寿命が短くゴーイング・コンサーンでない所ではよいのである。こうした会社倒産あるいは閉鎖に対して、ブラジルの政府管理の退職金制度は利点をもっている。しかし、長期勤続を（労働者側、企業側ともに）促さない点では同じである。

（c）は勤続年数に応じて支給率が増加するものであり、例えば日本の退職金制度がこれにあたる。こうした方式では労働者の企業への定着と帰属意識を高めることができる。しかし、中途退職者に対してペナルティを課し、労働者を「人質化」しているとみえなくもない。また、マクロ面では移動による労働力の適正な配分を制度的に阻害するなどの危険がある。韓国の労働基準法（勤労基準法、一九八九年最終改正）は退職金を勤続一年ごとに三十日分以上と定めている。したがって（a）のタイプである。しかし実際には多くの企業は長期の勤続年数について高い支給率を定めている（金秀坤・河泰鉉『労使関係——事例研究』ソウル、韓国開発研究院、一九八二年）。

最後の（d）は退職金の代わりに従業員に自社株式を譲渡するものであり、例えばアメリカのESOP（Employee Stock Ownership Plan）つまり従業員持株制度がその例である。労働者への株式譲渡には税制上の恩典がある。労働者は退職時に株式を譲渡でき、中途退職者へのペナルティはない。同時に、株価の変動によりキャピタル・ゲイン、ロスが生じるから、労働者は企業

の業績に関心をよせるようになり、労働者のモラルが高まる。企業にとっては生産性向上のほか、株主安定化という利点がある。しかしESOPの持株比率が小さいとこうした効果は小さく、従業員福祉以上の意味はなくなってしまう。

ブラジルの退職金制度はこのうちの(a)の変形である。退職金支給率は勤続年数によって変わらぬ。違ふのは、前に述べたように、退職金支払い義務が制度化され、退職金が政府によって管理されている点である。繰り返し述べるように、この方式は雇用の安定をもたらさない。

2 賃金制度と雇用

●賃金制度

ブラジルでは企業を超えた横断的な労働市場が形成され、職種ごとに相場賃金が決められる。同一職種内での賃金の上昇幅が小さい。しかもとくに現場の作業者では職種の変更があまりない。労働力は同一職種で企業間にある賃金格差に従って移動することになる。企業は必要な労働力をスポットで調達する傾向が強い。

これに対して日本の年功賃金はどうか。賃金は年齢に従い自動的に上昇する。こうした賃金は

長期雇用を促すための制度的工夫であった。前章（第4章）の繰り返しになるが、年功賃金とられるのはまた労働能力が経験によって獲得されることにもよる。他方で労働能力を評価するのが難しい。そこで年齢が労働能力を評価する客観的尺度となるのである。労働能力をその都度計り賃金を決定することは、こうした技術的困難とともに、労働者のモラルを低める。それよりも年齢に従い賃金を引き上げたほうがよいことがある。賃金が生活給的要素があることも年功賃金の根拠となる。

こうした年功賃金制は当然ながら労働者の長期勤続と雇用の安定を促す。ただし年功賃金は実際の労働能力が賃金と乖離するという問題をもつ。若年層で賃金の過少支払い、高年齢層で過大支払いとなる危険がある。しかし、実際の職場には仕事の難易に応じて職務の階梯があり、年齢が高いほどより難しい仕事を与えられる。年齢に応じてより難しい仕事を与えられ、それによって労働能力を高める。こうして労働能力と賃金の乖離はかなりの部分埋められる。加えて年功賃金は先に述べたようにモラルの向上など利点がある。

このように賃金の制度上の違いはブラジル、日本において雇用の安定という点で、異なった効果をもつ。ブラジルでは労働移動が激しく、不安定となる。

●硬直的な賃金

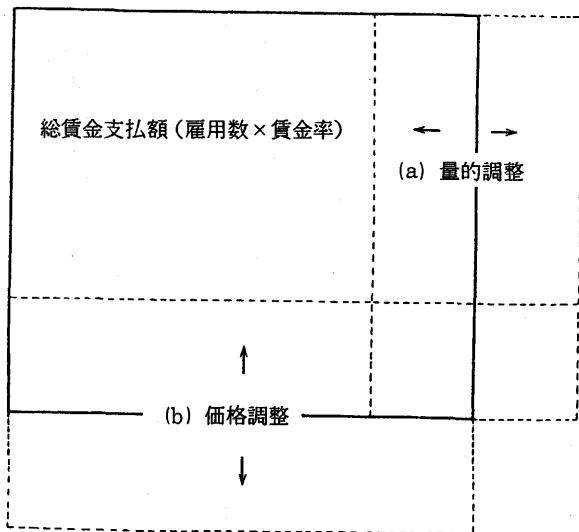
賃金の非弾力性もまた雇用の不安定性の原因になっている。ブラジルでは賃金は長い間労使の

自由な交渉に委ねられてこなかった。政府は一九六四年以後インフレの抑制、労使関係の安定化、労働組合の強弱による賃金格差の発生回避を理由に、賃金を統制化においた。賃金は、最低賃金政策を通じ、物価にスライドして企業、産業に関係なく一律に決定される。賃金の改定には生産性上昇分が加えられるが、それについても国民総生産の伸びに従い政府が一律に決定した。公定の率を上回る賃金改定分は製品価格に転嫁できない。しかも、一般の物価の調整が頻繁におこなわれるのに対し、高インフレにもかかわらず、年に一回とされた。それに反する労働協約は無効である。インフレの昂進と違法ストの発生のおかげで、一九七九年賃金の改定は年二回に改められ、生産性上昇分の決定は労使の自由な交渉に任された。具体的には、賃金は年一回地域・産業ごとに物価の上昇、生産性の上昇を考慮し労使交渉によって決定される。こうして決定された賃金ベースは年二回物価上昇に見合せて改定される。しかし、賃金ベースの決定、六か月ごとの賃金改定において政府が定める最低賃金が大きく支配する。同時に一般の物価に比べて改定の頻度は少なく、生産性上昇分は個々の企業でなく産業別に決定されてきた。

●量による雇用調整

こうした制度のもとで、賃金は景気変動に対し著しく硬直的である。例えば、ある企業の製品に対する需要が低下しても、賃金はそれに関係なく物価上昇に見合せて引き上げられる。そこで、企業は外的に決定される賃金を与件として、生産量その他を決定することになる。その結果、景

図8 雇用調整の概念図



(出所) 筆者作成。

気後退に対しては、雇用の削減という手段がとられる。言わば、(雇用) 量の調整が中心となる。当然雇用は不安定となる。賃金の硬直性は、雇用を不安定化させるだけでなく、投資の抑制要因となる。賃金率がまず決まり、その後企業によって利潤が最大化するように雇用量が決まると内的非効率となることは、青木昌彦によって指摘されている(青木・伊丹、一九八五、第九章)。

図8は、ある生産水準に見合う賃金支払いを一定としたとき、雇用の調整の二つのタイプを示している。量的調整と価格調整である。例えば、米国では通例三年とい

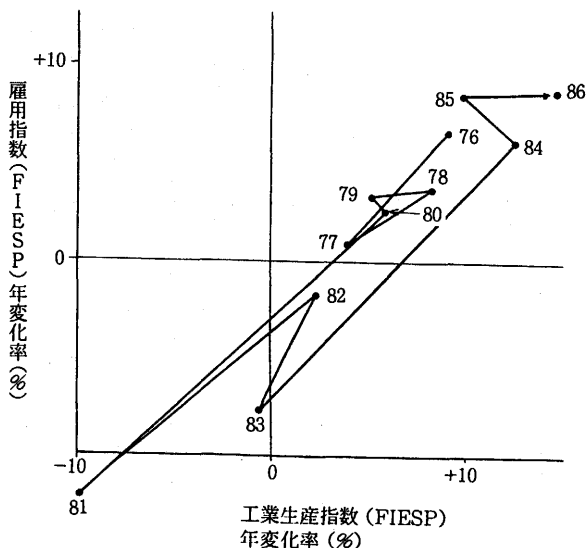
う長期の賃金協定期間、生計費スライド制など自動賃上げ条項の存在によって、賃金は景気変動に対して硬直的であり、加えてレイオフ制があるため雇用量の調整が中心となる。これに対して日本では、雇用調整は、①新規採用の抑制、②臨時工、パートタイマー、下請けの整理、③所定外労働時間の短縮、④ボーナスの引き下げ、⑤賃金の抑制など多様な手段でなされる。解雇までのクッションが多い。このうち日本で特徴的なのは（大企業が社員の雇用保証のため景気変動のアップソーバーとして下請制を利用しているもの）③、④、⑤である。こうした違いは、賃金は低下しないが失業が増える米国、賃金は抑制されるが雇用が維持される日本という差になってあらわれる（日米の差異については香西、一九八二）。

図9は工業生産と雇用水準（サンパウロ州）の変動をみたものである。工業生産の変化に応じて雇用がほぼ同率で（各年がほぼ傾き四五度の線上にあることを示す）大きく変化している。つまりブラジルの雇用調整は「数量調整型」である。生産性の変動がないとすれば、生産の変化に応じてほぼ同じ比率で雇用量の調整がなされている。

●賃金交渉の自由化

一九八〇年代にはインフレの昂進、政治の民主化にともなう労働側の攻勢によってこうした賃金交渉にいくつかの変化が生じた。一つは賃金ベースの物価上昇を上回る引上げである。これは、低賃金層の所得引上げを目的とした物価上昇を上回る賃金修正（ただし債務危機にともなう安定化政

図9 サンパウロ州の工業生産と雇用水準の関係（1976～86年）



(注) FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo) はサンパウロ州工業連盟。

(出所) *Conjuntura econômica*, vol. 41, no. 4 (abr. de 1987) から作成。

策の一環で廃止)、および労働側の攻勢によっておこなわれた。第二は賃金改定期間の短期化であり、三か月さらに一か月の間隔でおこなわれてきた。第三は賃金交渉を地域・産業別ではなく企業ごとにおこなう例が多くなってきたことである。これは一九八〇年代半ば以降とくに大企業で顕著である。このように全体としては政府の賃金統制力が弱くなってきている。その要因はインフレの昂進が賃金統制を実質的に放棄させていることと、労働側の企業、政府にたいするバーゲニング・パワー

の向上がある。

賃金交渉が（政府の後退によって）労使に委ねられたことは、本来であれば賃金が産業なり企業なりの収益状況に応じて、また雇用の安定など賃金以外の労働条件と調整され決定されるための条件が生じたことを意味する。しかしそうした調整がなされないならば、雇用にもたらす効果は結果としては、賃金が政府によって決定されていたかつての状況と同じであり、場合によっては一層悪いものとなる。というのは労働側の賃金引上げ攻勢に直面した企業が、何らかの理由で（例えば政府による製品価格の抑制）マークアップによる価格形成に失敗するだろうと予想した場合には、雇用の削減という行動にでるからである。

●賃金とインフレ

賃金の硬直性は物価にどのような影響をもたらすであろうか。

賃金はインフレに従い自動的に調整される。こうした賃金上昇に対して、企業がマークアップによる価格形成をおこなえば賃金の上昇は価格に転嫁され、賃金・物価のスパイラルが生じてしまう。さらに賃金の改定間隔の短縮化は、賃金上昇の波及をより速やかなものにしてしまう。賃金交渉の自由化は物価の上昇を上回る賃金ベースの引上げ、物価上昇圧力を強めた。とりわけ労働側がインフレ期待を高め先を見込んだ賃金引上げをおこなえば、物価を一層押し上げることになる。

要するにブラジルでは賃金の硬直性、引上げ圧力が一方では雇用の不安定性を、他方では物価引上げ圧力をもたらしているのである。

3 労使関係

●政府の介入

ブラジルの労使関係は政府の介入を強くうけ、労使の自由な交渉によって決定される範囲は著しく限られている。政府の強い介入をともなった労使関係は以下に述べるような歴史的背景のもとに形成されたものである（歴史的推移については主に Pastore, J. e H. Zylberstajn, 1988）。

ブラジルは後発国として急速な産業化を必要としたが、労使の紛争はそこでの重要な障害の一つであった。産業化の進展は労働者階層の組織化をもたしたが、使用者側との交渉のルールは確立していなかった。その一方でヨーロッパの組合活動運動、さらにはアナキズムの影響があった。ヨーロッパからの移民はそうした思想、運動の重要な担い手となった。労働争議の頻発は企業として政府によって産業発展の障害と認識された。こうした状況に対応して十九世紀末以降さまざまな労働者保護による懐柔政策がとられた。鉄道労働者に対する退職金制度、年金制度（と

もに一八九〇年)、十二歳未満の年少労働の禁止(一八九一年)、労働災害救済制度(一九一九年)、店員に対する年十五日間の休暇制度(一九二五年)、年少労働規則の制定(一九二六年)、会社倒産時の賃金補償制度(一九二九年)などがそれである。こうした政策にもかかわらずストライキなどの労使紛争は頻発した。労使双方に組合を組織する権利を認めたが(一九〇七年法律第一六三七号)、その目的を労使の協調、相互理解に限定していた。その後(一九二七年)労働組合が合法化されたが、その活動は法律によって厳しく制限された。このように法律および警察権力によって労使紛争を封じるといふ政策がとられた

こうした法による規制は一九三〇年代にジェツリオ・ヴァルガスによる労使の組合国家体制への編入に代わった。イタリアのファシズムの影響を強くうけたこの政治体制は、労使の協調、労使関係を含む労働問題への政府の介入などを内容としていた。一九三一年には、従来の農商工省から農業を切り離して労働商工省が設立されたが、それは産業化の障害となる労使対立を弱め、労働組合運動を規制するものであった。さらに集団争議を扱う国家労働審議会が設立された(一九三二年)。そのほか組合の組織化についてさまざまな規制がなされたが、これを含めて、それまでブラジルで出されたさまざまな労働関係法を集成して、一九四三年統合労働法(CLT)が制定された。この法律は、その後一部改編されたが、一九八八年の新共和国憲法制定まで、労働問題を規制するものであった。ブラジルの労使関係はこの統合労働法によって強い影響をうけた。統合労働法は組合国家体制の骨格の一つであり、大きく次の三つの制度あるいは組織から成立

していた。第一が組合活動を認可、規制する機関としての労働省、第二が労働者に社会・医療援助をおこなう社会保障制度、第三が個別・集団的労働争議を独占的に扱う労働裁判所の設置である。労使関係は政府管理のもとに、労働組合は政府の家父長的な保護と規制のなかに置かれることになったのである。

政府は最低賃金法、八時間労働制など一連の労働者保護政策を採用する一方で、組合運動には厳しい規制を設けた。労働者を組合国家体制のなかに編入するため官製の労働組合の結成が図られた。統合労働法により組合は各行政単位（市、郡）に業種別に設立される。同一、類似の業種について州レベル、さらに連邦レベルで連合を設立できるが、業種を超えた地域組織、全国組織の設立は認められなかった。労働側で全国組織が設立されたのはようやく一九八〇年代になってである。単一労働センター（Central Única dos Trabalhadores-CUT）、労働総連合（Confederação Geral dos Trabalhadores-CGT）がそれである。一方、ストライキはとりわけ一九六四年以降の軍政期に厳しく規制された。法律第四三三〇号（一九六四年六月）、大統領令第一六三二号（一九七八年八月）は公務員、重要産業についてストライキを禁止するとともに、ストライキ権行使に多くの制約を設けた。ストライキが原則的に認められたのは一九八八年憲法によってである。こうした政府による一方での恩情主義的な保護政策、他方での労働者の規制はブラジルの労使関係に今日でも「刻印」を強く残している。

●狭い労使関係の視野

こうして労使関係は政府の強い介入をうけ、その結果企業内外を問わず労使の交渉の範囲は著しく狭められた。賃金が長く政府管理のもとにあったことは前に詳しく述べた。労働組合費についても、政府が組合税として企業、労働者から一括して徴収して（その職場に組合があるうとなかろうと、組合員であろうとなかろうと）、組合に配分するという制度をとっている。退職金引当金と労働者の財産形成を目的とする勤続年限保証基金（FGTS）も、前述のように、政府管理であった。

一九七〇年、政府は社会統合プログラム（PIS）を設立した。PISの当初の目的は民間労働者を企業の成長とその果実（利益）に参加させることであった。具体的には企業の負担によって従業員に自社の株式を交付し、その配当をもって賃金（の低さ）を埋め合わせをしようとした。この措置は企業に良好な労使関係を育成するというよりも、政府の家父長的な労働者保護政策の一環であった。しかもPISは原案から大幅に変更された。すなわち使用者側からの反対によって、企業が労働者の名義で利益の一部（売上の〇・七五％）と法人所得税からの控除分（五％）を政府系金融機関（連邦貯蓄金庫）に預託し、それを株式市場で運用し、その収益を労働者に分配するという方式に改められた。さらに、株式投資は収益率が低くリスクが高いという理由で後に金融市場での運用に改められた。こうして労働者を企業の成長とその果実に参加させるという初期

の目的は完全に放棄された。労働者がPISから引き出すのには制約が多い。結局この制度は、労働者を企業の成長とその果実（利益）に参加させるということにならず、労使交渉の視野拡大にはつながらなかった。

●企業年金計画

政府は一九八六年任意加盟の企業年金制度、貯蓄投資計画(Planos de Poupança e Investimento - PATIs, 大統領令第二九二号)を設立した。労働者(ブラジル在住のあらゆる労働者。管理職を含む)は、企業利益への参加と貯蓄形成を目的とした任意の証券投資口座形成を認められた。この制度の趣旨は、従業員に会社の売上、成果に関心を払うよう動機を与えること、労働者に対するフリンジ・ベネフィットの提供および使用者の税節約にあった。PATIsは労働者が個々に自らのために、あるいは使用者が従業員および管理職のために設立可能である。また(同一の支配のもとにある)企業グループごとの設立も可能である。企業がPATIsを設立した場合、労働者がそれに参加するかどうかは任意である。PATIsは中央銀行によって認可される必要があり、また最低十年の存続義務がある。投資基金は証券市場で運用されるが、その一定率(現在は四五%)は連邦公債に運用する必要がある。

個々の労働者の場合、PATIs投資基金の持分(クォータ)を購入するか、みずから証券投資口座(carreira individual de títulos e valores mobiliários)を設立する。投資額は一定額ある

いは所得の三〇％まで個人所得税から控除できる。企業が設立したPAITsの場合、自らあるいは銀行、証券会社が管理するPAITs投資基金に運用する。その場合、①企業が労働者のためにPAITsに払い込む額は労働者の所得とは見なされない（したがって組合費、社会保障、FGTの算定根拠からは外される）、②運用額は経常費用として法人所得から控除できる。②は企業にとって減税効果をもつ。投資が生む所得は引き出しの場合のみ課税される。

PAITsは①十年経過後、②退職あるいは六五歳以上の場合には五年後、③不具、死亡時の場合に全額、住宅購入の場合に一部引き出しができる。

労働者は解雇、退職の場合、別の企業のPAITsに移転可能である。これは一方では労働者の投資財産の保全を目的としたものであり、他方では労働者の解雇、離職が多いという事実を踏まえてのものである。つまり、会社の利益の増加がそのPAITsへの支払いを増加させるという意味では、労働者の会社への帰属意識を強めるが、PAITs移転可能という規定は会社への帰属意識を十分に強めることをしない。

●工場委員会

一九八〇年代における労使関係の新しい動きとして「従業員代表制」がある。その名称は「労使委員会」、「協力委員会」、「従業員代表」、「工場委員会」などさまざまである。これらの設立の契機となったのは一九七八年以降のストライキなど労働運動の活発化と「政治の開放（民主化）」

であった。数年の準備期間をおいて一九八一―八二年に外資系自動車メーカーを中心に設立された。フォード（乗用車生産）、スカニア（Scania, スウェーデン系、トラック生産）、フォルクスワーゲン（乗用車生産）、ピレリ（Pirelli, イタリア系、タイヤ生産）がその例である。多くは労使双方のイニシアチブによって設立されているが、スカニア、フォルクスワーゲンは使用者側、フォード、ピレリは労働者側のイニシアチブがどちらかというが強かった。

一九八一年七月フォードとサンベルナルド・デ・カンポ・ディアデマ金属労組との団体交渉によって成立した工場委員会（*comissão de fábrica*）の概要は次のとおりである。工場委員会の目的は、①会社と従業員および組合とのコミュニケーションの場を作ること、②従業員の正当かつ公平な処遇を保証すること、③協力・相互の尊敬を通じて管理者の従業員との関係を改善すること、④緊張、無理解、対立を弱め工場内の調和を保つこと、⑤正しい理解を通じて相互の意見の不一致を解決すること、である。工場委員会の執行部はフォードの従業員でもある組合役員一人、職場の代表一人の三人によって構成される。執行部は従業員を代表して要求を提出し、会社の人事部との定例会議に参加する権限をもつ。定例会議の目的は工場内のあらゆる問題に関連する要求、提案を議論することである。会議は毎年定期的に開かれるが、労使どちらかが必要と認めれば臨時の会合を招集できる。労働者の要求（苦情）の処理は個人交渉レベル（①職長、②職長の代表、③人事部職員の三段階）、団体交渉レベル（工場委員会の代表と①人事課、②人事部長の二段階）の二つによってなされる（Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos）。

cos-DIESE, *Boletim*, fev. de 1982)。

フォードの工場委員会設立では労務担当者の労使関係改善に対する積極的姿勢があった。ブラジルの産業界はフォードの動きに懐疑と批判の目を向けた。ブラジルの労働組合活動はそこまで成熟していないというのがその理由であった。事実、フォードに限らず従業員代表制は労働者の諸要求獲得の場となっている。他方労働組合のなかにも工場委員会が組合の御用組合化をもたらしものなどの批判がある。工場委員会が先進国にみられるような経営参加的性格をもつにはまだ当分時間を要する。

●雇用制度と経済成果

これまでの議論をブラジルの雇用制度がどのようにに経済成果に影響を与えるかという視点から要約しよう。政府の労使関係への介入、労使関係の未成熟にともなう、①賃金の硬直性、②退職金の政府管理、③労使の交渉の視野の狭さ（交渉が賃金あるいはフリッジ・ベネフィットなど狭い意味での労働条件に限定）は以下のような結果をもたらすといえよう。

第一は低水準の雇用であり、不況期における高い失業率である。

第二はコスト・プッシュによる物価上昇である。（寡占、価値修正制度などの要因により）企業がマークアップによって賃金上昇を価格に転嫁すれば物価のスパイラルが生じる危険がある。景気後退局面での賃金の下方硬直性（あるいは上方への修正）は、不況と物価の上昇というスタグフレー

ションを引き起こす危険がある。

第三は低水準の投資である。企業が賃金の上昇を予想する一方で需要について悲観的な見通しをもてば、投資を控えることになる。それは景気回復を遅らせ、スタグフレーションを長引かせる。

以上のような結果は、①、②、③の条件がつづいたままで労働者（労働組合）の力が強まれば、一層深刻なものとなる。

第四は労働者の高い離職率、低い帰属意識である。

労使の交渉事項は賃金あるいは労働条件に限定されるものではない。現実には労働者は投資の決定（例えば新事業の開始、新しい機械設備の導入など）その他の会社の経営政策から重大な影響を受けている。労使の交渉事項を賃金あるいは労働条件に矮小化すると、結果として投資の抑制、技術の遅れ、企業の競争力の衰退、雇用機会の喪失など労使双方にとって不利益が生じる。そこで労使の交渉の視野を拡大する必要がある。