

研究叢書 41

労使問題と会計情報公開

山 地 秀 俊 著

神 戸 大 学

経 済 経 営 研 究 所

1 9 9 1

労使問題と会計情報公開

山 地 秀 俊 著

神戸大学経済経営研究所

1991

はじめに

これまでに筆者は、現代経済社会における会計情報公開現象の社会的存立基盤を明確にすべく種々の検討を行い、その結果を以下のような2冊の書物として公にしてきた。

拙著、『会計情報公開論』、1983年、神戸大学経済経営研究所

拙著、『会計情報公開制度の実証的研究－日米比較を目指して－』、

1986年、神戸大学経済経営研究所

第1冊目は企業が大衆社会に対して宥和化政策として会計情報公開政策を採らざるをえなくなる過程を、アメリカの19世紀半ばから20世紀初頭にかけてのいわゆる巨大企業生成期を素材としながら分析してきた。具体的には19世紀後半の各州の鉄道会社規制とUSスチール会社の会計情報公開問題が対象であった。前者は鉄道料金問題、後者は反独占問題であった。その過程でのキー・コンセプトは「民主主義」理念であった。すなわち分析では、巨大化した企業が、「市民」属性としての大衆に自らの情報を民主的に公開することによって、逆に大衆を、ある一定方向を志向するあるいはある一定方向をもった企業批判をする公衆へと変質せしめ、それに会計情報公開で対処できる環境・理念を作り出すという形で巨大企業体制を維持するという側面を強調した。もちろん「市民」としての大衆の側にも、カウンターバイリング・パワーをもって企業と対峙し監視するという可能性が残されていることも指摘した。

それに対して第2冊目は、第1冊目で分析されたような過程を経て、すなわち市民社会・寡占企業体制下の企業の対大衆戦略として現代的姿でもって確立した会計情報公開制度が、現代の日米経済社会で、主として企業対株主あるいは企業対証券市場絡みでどのように機能しているかについて分析を加えた。企業が「市民としての属性を有する株主・投資家」に対して民主的に情報公開を行うことによって、株主あるいは証券市場を自社に引きつけて、ある時は有利

に資金調達し、ある時は証券市場での投資家の投資行動に資することによって、証券市場との関係を継続化しようとしている過程——あえていえば企業組織の内でも完全な外でもない資本市場の中間組織化の過程——を検討した。制度的には企業の対大衆宥和化戦略的要素をもって会計情報公開制度が現代的に発現してきたのではあるが、時点分析的には、経済学的に分析対象となる市場的關係と、社会学的要素が加わり企業の宥和化戦略的要素をもった長期的關係との両者において会計情報公開が問題となり、その両規定要因の強さとその相互關係が現代の証券市場・株主と企業との間の会計情報公開の在り方を規定していたと思われた。

そこで本書では、第1冊目での会計情報公開制度の歴史的確立過程を念頭に置きつつ、第2冊目と同様に時点分析として、企業が「市民としての属性を有する労働者」に対して民主的に会計情報公開を行うことによって、労働者を宥和化して、ある時は賃金を低く抑えて企業の内部資金蓄積を有利にし、ある時は労働者との関係を良好に保つことによって、企業特殊労働市場を形成しようとしている過程を検討したい。ここでも時点分析であるが故に、会計情報公開制度が問題になるのは、先の株主・資本市場問題と同様に、経済学的に分析対象となる労働市場での賃金問題と、社会学的要素が加わり企業の宥和化戦略的要素をもった長期的労使關係との両者においてであり、やはり双方の規定要因の相対的強さが会計情報公開の在り方を規定していると思われる。

2冊目と3冊目はあえて生産要素を念頭に表現するならば、企業の「資本」（2冊目）と「労働」（3冊目）の側面に関する会計情報公開問題であるともいえよう。しかもその分析では単にそうした生産要素の所有者である経済学的な「投資家」「労働者」としての属性のみを問題としたのではなく、「市民」としての属性を帯びた投資家・労働者を情報公開の対象として問題としたのである。

しかしさらに、会計情報公開問題は圧倒的に企業を中心に発生しているものの、「市民」という属性と会計情報公開を考えると、本来的には企業に限定

される問題ではない。中央政府や地方公共団体等の各次元での政府や、労働組合組織内部にも認められる現象である。すなわち、それは「市民」が形成する巨大組織の現代的したがって民主的対大衆戦略としての側面をもつと同時に、社会（組織）全体としては社会（組織）が極端な問題解決（ジレンマ、例えば社会主義化）に陥ることを食い止める一つの慣習的制度としても機能してきた側面もある。こうした会計情報公開に関する発展的問題について若干の分析結果をすでに筆者は公にしているが、いずれ稿を改めて議論したい。さしあたり本書では、企業に絡まる労働問題を手がかりに、会計情報公開問題を議論することとする。

前書までと同様に本書も経過報告的色彩を拭いきれしていない。いずれまた会計情報公開問題に関して筆者なりの考え方をまとめて本格的経過報告をすることを誓って、本書の拙さへの戒めとしたい。

1991年12月

六甲台の研究室にて

筆 者

目 次

第 1 章 問題提起

I 経済的利害と理念	1
II これまでの筆者の立場	2
III 本書の課題	5

第 2 章 アメリカにおける労使問題と会計情報公開

I 開 題	9
II 1940-50年代	11
III 1960-80年代	28
IV 結 語	40

第 3 章 イギリスにおける労使問題と会計情報公開

I 開 題	43
II 1970年代	43
III 1980年代	57
IV 結 語	63

第 4 章 日本における労使問題と会計情報公開

I 開 題	67
II 会計情報公開に関する二分法	67
III 分配的会計情報公開	71
IV 宥和的会計情報公開	87
V 結 語	101

第 5 章 アメリカの労働組合の会計情報公開

I 開 題	104
II 全国婦人服縫製者労働組合の会計情報公開	106
III アメリカ鉄鋼労働組合の会計情報公開	121
IV 結 語	127

第 6 章	日本の労働組合の会計情報公開	
I	開 題	131
II	労働組会计の制度的改善努力	132
III	総評・同盟の会計情報公開	136
IV	結 語	150
第 7 章	労使関係と株価	
I	開 題	153
II	アメリカの研究の概観	156
III	日本の実証研究	170
IV	結 語	181
第 8 章	結 章	
I	要約と結論	183
II	新たな展開方向	185
参 考 分 献		187
索 引		193

第1章 問題提起

I 経済的利害と理念

人が経済活動を行おうとするとき、その行動は何によって起動せしめられるのであろうか。もちろん、合理的に計算された自らの効用を極大化するという行動原理に規定されていることは、経済学でいわれるところである。あるいは企業は同様に、合理的に計算された利潤極大原理に従って行動するともいわれている。そうした観点から、経済的な種々の制度の存立基盤もまた説明されてきた。しかし筆者は、経済的行為・制度はいうに及ばず、犯罪・恋愛にいたるまで合理的経済計算で説明のつく側面があることは認めるものの、他方、どうしてもそれだけでは説明のつかない側面もあることをまた認めないわけにはいかない。歴史的流れの中での、ある画された一時代には偶然に存在しているといえるのではあるが、より広範な歴史的流れの中では必然性をもった固有の社会的価値理念・意識といったものが存在していると思われ、それがその時代に生きる人々あるいはそうした人々が形成する組織の経済的行動あるいは経済的諸制度に、影響を与えていると考えざるをえないのである。むしろあらゆる経済活動・諸制度は、こうした社会的価値意識に影響を受けていると考えられる。しかしそれを明示的に分析する必要があると考えるか否かは、換言すればそうした要因の影響をあえて認識する必要があるか否かは、検討される問題の内容あるいは研究者の採択したアプローチ等によって異なってくるであろう。

議論を我々の領域である会計学の領域に限定して議論するならば、従来、会計学は、会計現象を専ら経済的動機あるいは技術合理性的動機のみにて説明し

ようとしてきたきらいがある。しかし我々としては、そうした接近視角のみにては、会計現象特に現代的企業会計現象の本来の性格を見誤る可能性があると考えた。換言すれば経済的動機あるいは技術合理性的動機のみにては説明しきれない側面すなわち社会的価値意識が会計現象を規定するという側面に、現代的企業会計現象理解のための重要な要素が隠されていると、さらにいえば、そうした価値意識が現代的会計現象を一層顕著化せしめていると、筆者が考えたからに他ならない。したがって、そうした筆者の判断が的を得ているか否かは、経済的合理性のみにて説明された企業会計現象理解と筆者が提起する企業会計現象理解とで、どちらがより多くの人々の実体験的・動機追体験的共感をうるか否かに掛かっているのであろう。

Ⅱ これまでの筆者の立場

第Ⅰ節で述べたような考え方を基礎に、筆者はこれまでいくつかの会計情報公開に関する研究を公にしてきた。まず、拙著『会計情報公開論』において筆者は、企業が巨大化し多くの利害関係者集団を包摂しながら展開する過程では、社会を巻き込んだ経済問題を引き起こしたときに、利害関係者の総体としての大衆社会に対して、宥和化政策として会計情報公開政策を採らざるをえなくなる歴史的過程を検討した。特に、アメリカの19世紀半ばから20世紀初頭にかけてのいわゆる巨大企業生成期を素材としながら歴史理論的に分析した。具体的には19世紀後半の各州の鉄道会社規制とUSスチール会社の会計情報公開問題が対象であった。前者は、ある特定の州では鉄道料金規制に会計情報公開規制のみが利用されたのに対して、別の州では業務規制が中心に利用され会計情報公開規制は補助的に利用されたという事実に着目して、何故にそうした差が出てきたかを検討し、現代的・民主的市民社会と寡占企業体制が局部的にいち早く確立した州において、会計情報公開がある種の経済問題の解消に制度的有効性をもちうることを結論した。後者は、前者で分析したような経済社会体制が

アメリカ全般で確立してきたときに、時を同じくして成立する超巨大企業 US スチール会社が、独占企業との批判に responding、大衆・従業員・同業者・株主等に対して会計情報公開政策を戦略的に採用し、その経営基盤を確立していく過程を分析した。いずれの場合でも会計情報公開が、巨大企業に対して要求される根拠は「民主主義」理念であった。このことは、巨大企業が、「市民」属性としての大衆に自らの会計情報を、民主的対応として公開することによって、逆に大衆を、ある一定方向を志向するあるいはある一定方向をもった企業批判をする公衆へと変質せしめ、それに会計情報公開で対処できる環境・理念を作り出すという形で巨大企業体制を維持するという側面を持ち合わせていた。もちろん「市民」としての大衆の側にも、拮抗力（カウンターベイリング・パワー）をもって企業と対峙し監視するという可能性は残されていた。むしろそうした市民の側の反応なくしては企業の会計情報公開政策は成功しなかったであろう。すなわち19世紀末から20世紀初頭にかけて、会計情報公開制度は、市民社会・寡占企業体制の中で双方にとって、社会を統制する可能性を有する社会的技術体系として確立していったのである。いわば人間が、労働者や投資家あるいは経営者といった経済人モデルの特定の範疇に属さない市民としての属性に基づいて行動する、あるいは経済人モデルの属性と市民という属性の双方を併せもって行動するという可能性があり、その市民的属性に対して働きかける企業の政策として会計情報公開が意義付けられえたとと思われる。

それに対して拙著『会計情報公開制度の実証的研究』では、上で要約されたような歴史的過程を経て、すなわち市民社会・寡占企業体制下の企業の対大衆戦略とその範囲内での市民の監視システムという双方の機能を果たしうる制度として現代的姿でもってまずはアメリカ経済社会で確立した会計情報公開制度が、第二次世界大戦後日本にも導入されたのであるが、そうした制度が日米経済の現段階において、主として企業対株主あるいは企業対証券市場絡みでどのように機能しているのかについて分析を加えた。企業が「市民としての属性を有

する株主・投資家」に対して民主的に情報公開を行うことによって、当該情報が有用であることを印象づけて、株主あるいは証券市場を自社に引きつけて、ある時は有利に資金調達し、ある時は証券市場での投資家の投資行動に資することによって、証券市場との関係を継続化しようとしている過程——あえていえば企業組織の内でも完全な外でもない資本市場の中間組織化の過程——を検討した。制度史的には企業の対大衆宥和化戦略的要素をもって会計情報公開制度が現代的に発現してきたのではあるが、時点分析的には、経済学的に分析対象となる市場的關係と、社会学的要素が加わり企業の宥和化戦略的要素をもった長期的關係との両者において会計情報公開が問題となり、その両規定要因の強さとその相互關係が現代の証券市場・株主と企業との間の会計情報公開の在り方を規定していたと思われる。

そこで本書では、第1冊目での会計情報公開制度の歴史的確立過程を念頭に置きつつ、第2冊目と同様に時点分析として、企業が「市民としての属性を有する労働者」に対して民主的に会計情報公開を行うことによって、労働者を宥和化して、ある時は賃金を低く抑えて企業の内部資金蓄積を有利にし、ある時は労働者との関係を良好に保つことによって、企業特殊労働市場を形成しようとしている過程をまず検討したい。ここでも時点分析であるが故に、会計情報公開制度が問題になるのは、先の株主・資本市場問題と同様に、経済学的に分析対象となるいわゆる短期的賃金問題と、社会学的要素が加わり企業の宥和化戦略的要素をもった長期的労使關係との両者においてであり、やはり双方の規定要因の相対的強さが会計情報公開の在り方を規定していると思われる。さらに労働問題を扱う上で特殊なのは、労働組合組織自体にも会計情報公開の問題があり、巨大組織の管理問題としての会計情報公開問題という側面があることも考慮して本書では取り扱っている。

完全な対応關係ではないが、2冊目と3冊目の主題をあえて経済学的に表現するならば、企業を表現する生産関数 ($Y = F(K, L)$) の「資本 (K)」(2

冊目)と「労働(L)」(3冊目)の側面に関する会計情報公開問題であるともいえよう。しかもその分析では単に経済学的な「投資家」「労働者」としての属性のみを問題としたのではなく、「市民」としての属性を帯びた投資家・労働者を情報公開の対象として想定している。それが社会的価値意識・理念を考慮しようとする我々のアプローチを、幾分、複雑かつ曖昧にしているかも知れないが、逆に会計情報公開問題の深さを提示することは可能になると考える。

Ⅲ 本書の課題

本節では本書で取り上げる問題を概観してこれからの行論の指針としよう。まず注目すべき点は、既に若干付言したように、労使問題と会計情報公開には株主と企業の関係に匹敵する、あるいはそれ以上の多面的側面があることを予め認識しておく必要がある。それは労働に関する多様な関係の各々で会計情報公開が用いられているということである。分析が十分であるとは思われないが、少なくとも本書で意識されている労働に関する関係とは、労働と経営の関係(労使)、労働組織と労働者の関係(労労)、労働と経営を含む企業体と大衆の関係(労使・大衆)、労働と経営の各々が大衆の支持獲得を競争する関係(労大衆・使大衆)という構造が考えられよう。

労働側と経営側の対立・協調問題と会計情報公開は最も通常の問題であり、本書の我々の主題の一つでもあるが、両者の交渉において、長期的には労使の協調を引き出して、より効率的な生産体制を構築するという統合的交渉(Integrative Bargaining)の場でも会計情報公開が用いられることがあり、またより短期的に企業が投資のための資金を必要とするとき、賃金水準を低く抑えて余剰を捻出しようとする動機が働き、こうした分配的交渉(Distributive Bargaining)の場でも会計情報公開が用いられるのである。前者の概念が、我々のいう宥和化概念の一特徴を指しているので、かつ経済学的分析にも対応するので、分析によってはこの概念を用いることにする。

労働組織と労働者の間にも微妙な関係が成立する。それは株主と経営者の関係に類似したものであり、個々の労働者は個別に交渉するよりも集団で経営側と交渉した方がより有利な労働条件を実現できると考えて、労働組合を形成する。そこでは組合組織を維持するために個々の労働者から資金が調達される。それを基に組合の専門的従事者が雇用され、個々の労働者に代わって交渉実務を遂行する。また当該資金はストライキ戦術の金銭的基盤になることはいうまでもない。ところが企業社会の発展とともに、労働組合組織自体の肥大化がみられるようになり、巨大組織の管理問題が発生するようになる。労働組合版の「所有と経営の分離」現象とでもいいうるかも知れない。そこでも労働組合の会計情報公開が対一般組合員あるいは社会一般に対して用いられるのである。

また労働と経営を含む企業体と大衆の関係は特に日本においては微妙な問題である。それはよく主張されるように、日本の戦後の企業経営は、第一に労使関係の健全化を目指してきたという経緯がある。換言すれば企業・株主関係は日本企業の資金調達の特異性故に経営側にとって大きな問題とはなりえなかった。そこでややもすれば経営対労働という図式ではなく、経営と労働対外部一般株主という図式が成り立つ。そこでは企業の成果分配構造の正当化のために、労使一体となって株主に当該分配構造を会計情報公開を用いて説得するという一面が考えられるのである。

次に、労働と経営の各々が大衆の支持獲得を競争する関係とはアメリカ的経営にみられる現象であり、労使双方が組織の巨大化問題を抱えて、自らが採る政策の正当性を大衆にアピールするということが考えられる。その過程で、会計情報公開が用いられることになる。

以上のように、労使問題と会計情報公開は多様な側面を有している。しかもその多様な側面で機能する会計情報公開の内容は、単一とはいわないまでもそれほど多面的で奇抜な会計測定が用いられているわけではないのである。本書の分析で、現実の会計情報公開あるいはその伝達内容である会計情報そしてそ

の測定過程は、多様な機能を担った存在として意義付けられるとともに、それだけ歪めら操作される可能性を秘めている。したがって現実の会計情報公開によって提供される会計情報は、多様な問題の調整結果の均衡を示す数値としても意義付けられることになる。しかもこれに加えてより直接的な株主・経営者関係が作用しているのであるから、現実の会計情報測定過程はきわめて政治的・社会的であり、決して、技術的測定問題ではありえない。

以下の各章では上記の問題点を踏まえて、労使問題における会計情報公開の諸機能を分析することとする。

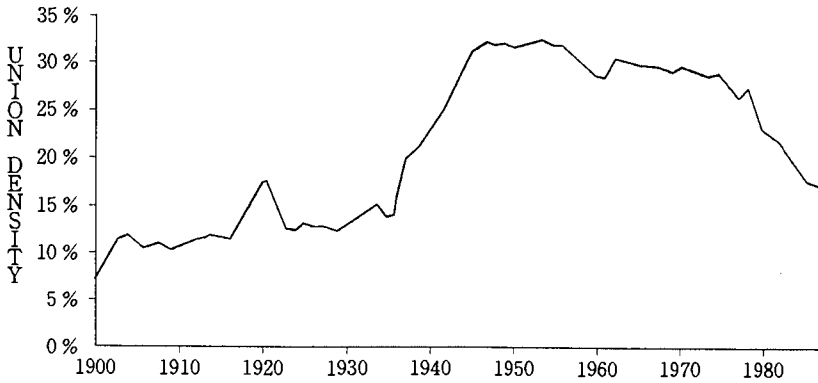
第2章 アメリカにおける労使問題 と会計情報公開

I 開 題

前章で述べたように、会計情報公開問題は単に証券市場関係の中でのみ検討されるべき問題ではなく、広く経済社会・企業社会の中で検討される必要がある。特に本書の課題である労働市場での賃金決定、労使交渉あるいは労使関係の在り方さらには労働組織内部の問題等の広義の労働・労使問題という状況下でも、会計情報公開が大きく機能している可能性がある。そこで本章と次章を費やして、前章で触れた会計情報公開の機能の多面性を改めて確認するために、アメリカ及びイギリスにおける労働問題領域での会計情報公開の意義について学説史・制度史的に検討しておきたいと考える⁽¹⁾。本章では、当該領域において古くからの歴史を有するアメリカの展開を検討対象としておこう。

まずアメリカの労使問題における会計情報公開を議論するための前提となる労働組合の基礎的組織化傾向をみておこう。なぜなら基本的には労働組合組織化率が労使関係の問題に与える影響は無視できず、したがってアメリカの労使関係における会計情報公開の機能を時代区分して議論する我々にとっても、大

(1) 「労使交渉と会計情報公開」の一般的・歴史的趨勢については、以下の文献が参考になる。H. Gospel, "The Disclosure of Information to Trade Unions; Approaches and Problems," *Industrial Relations Journal*, Vol.9, No.3, (Autumn, 1978). また我々の問題対象と若干ずれるが、アメリカにおける労務管理の歴史的考察については以下の文献が参考になる。伊藤健市、「アメリカ労務管理の成立」、吉田和夫・奥林康司編著、『現代の労務管理』、ミネルヴァ書房、1991年。当該文献によれば労務管理の確立は我々が本章で対象とする時代よりも前になされていた。また津田真澄、『アメリカ労働運動史』、総合労働研究所、1972年、によれば、労働運動の歴史そのものは前世紀にまで遡ることができる。



(出所：U. S. Department of Labor, *Handbook of Labor Statistics*)

第1図 20世紀アメリカの労働組織化率の推移

いに参考にするべきだからである。

上図から判明するように、法制度の整備によって1930年代後半にアメリカの労働組合組織化率は飛躍的に高まり、したがって労使関係と会計情報公開の問題はこの時期から本格化するといっても過言ではない。アメリカの労働界の状況を大略的にみようとしている我々にとって第1図から確認しておくべきことは、それ以後アメリカでは、1930年代後半に達成された組合組織化率が長期的に維持されてきたという事実、そしてそれが決定的に崩れさるのは幾度かの経営者側からの労使関係諸法の改革が引金になるのではなく、1980年代以降のアメリカ経済の決定的凋落化によってであるという事実、以上の二つの事実である。したがって、アメリカの労使関係の状況を大きく区分するとすれば、第1に1930年代後半以前の時期、第2に1930年代後半から1980年代までの時期、そして1980年代以降の時期という3つの区分が可能であるということである。我々がここで主として考察対象とする時期は時代区分の中の第2段階であり、さらにこの時期をいくつかの段階に区切ってみていくこととする。

Ⅱ 1930年代後半—50年代

労使問題の中での会計情報公開という問題設定から出発するとして、古くは南北戦争時代のある企業の⁽²⁾、あるいは1900年代初頭のUSスチールの例にみられるように⁽³⁾、会計情報公開を労働者対策として利用する企業は経営史的にもいくつかみられるのである。しかしそれは19世紀あるいは20世紀初頭においては、やはり少数でしかない。一般的には経営者は労務政策（Labor Policy）の必要性を十分には認識していなかったし、認識する必要がある程の規模をもった企業が少なかったともいえよう。

そこで前節での労使問題状況に関するアメリカの時代区分を勘案すると、我々の観点からの考察の出発点としてまず注目すべきは、1935年に成立したThe National Labor Relations Act、いわゆるワーグナー法（The Wagner Act）であろう⁽⁴⁾。1929年に始まった大恐慌の対策としてルーズベルト大統領が採った政策の中に、全国産業復興法（The National Industrial Recovery Act（1933））の成立・施行があるが、当該法律は、専ら、企業家がカルテルを組んで団結して企業利益を追求することを認めたものである。このような企業側の優遇処置に対して、労働者側もまた、同様の優遇政策を受けることを主張した。こうした主張を支持した政治家として、上院議員のワーグナー（R. F. Wagner）を指摘することができる。そしてワーグナーの労働者側に立った主張をルーズベルト大統領が認めたことにより、上記法律は労働者の権利として、団結権及び団体交渉権を認めるようになったのである。具体的には当該法律のセクション7

(2) W. F. Pillsbury, "Organized Labor's View of Corporate Financial Information," *Journal of Accountancy*, (June, 1958), p.46.

(3) 拙著、『会計情報公開論』、1983年、神戸大学経済経営研究所、第7章参照。

(4) 以下の論述については次の文献を参照。I. Gernstein, "Public Policy and the American Workers, 1933-45," *Monthly Labor Review*, (October, 1976). 井上忠勝、『アメリカ企業経営史』、神戸大学経済経営研究所、1987年、第6章。津田真澄、『アメリカ労働運動史』、第4章—第6章。

(a)がそれに対応する。労働運動は1920年代において、政府の反労働組合政策が展開されたことにより下火になっていたのに対して、他方、1920年代末からの大恐慌によって労働者の不満は蓄積していたまさにその折りに、このような法律は労働運動再燃の引金となった。

このセクション7(a)を運用するために、ルーズベルト大統領は非公式ながらThe National Labor Board (NLB) を形成した。またさらに、セクション7(a)下で形成された労働組合が会社組合 (company union) 的色彩を有していたこともあって、ワグナーは、セクション7(a)の法律上の経験とNLBの組織上の経験を公式の新しい法律として結実・制定すべく、1934年に法案を議会に提出した。当該法案は当初産業界の反対にあったが、1935年に議会を通過した。全国労使関係法 (The National Labor Relations Act) 通称ワグナー法の成立である。当該法律には上に示した労働者に対する諸権利の認識が、そのまま受け継がれていた。ただし細かく労働者側の権利が規定されていたわけではなく、当該法律の運用には、全国労使関係委員会 (National Labor Relations Board; NLRB) がこれに当たっており、当該委員会の解釈によって法律の文言が拡大解釈されたのである。例えば、ワグナー法では労使交渉がgood faithで遂行されるべきことのみが記されており、賃金や労働時間等の労働条件の交渉に企業側が関連情報を公開しないのは、このgood faithの条項に違反するとして、組合側が企業経営者から関連情報の入手権利があることを認めたのは当該委員会の解釈によるものである。産業界はそれでも更にワグナー法成立に抵抗すべく、当該法律が憲法違反であるとの訴えを起こしたが、1937年に最高裁判所で合憲の判決が下された。

労働者側の権利を守ることの一つとして、当該法律には、労働者が組合に参加したという理由で雇用主から解雇されるということをなくするという目的があった。したがって当該法律が通過して以降、アメリカの労働組合員数が飛躍的に増大することになる。加えて注目すべきは、皮肉にも労働組合の存在が大

幅に法律によって認められたのと時期を同じくして、1935年にアメリカ労働総同盟（American Federation of Labor；AFL）が、産業別組織会議（Committee for Industrial Organization；CIO）と袂をわかつことになる。この事実がまたアメリカの労働組合員数を飛躍的に増大させる原因となった。すなわち、二つの全国的組合組織による組合員獲得競争の激化がそこにある。特にCIOの活動は顕著であり、例えばそれまで組合化が進んでいなかった鉄鋼産業の労働者を組織化することに成功している。

しかしそれに続く時代における労働組合の政治への圧力の低下と、それに対応する企業側の政治圧力の増大は、ワグナー法の改訂を実現させた。上で付言したようにワグナー法が、労働者側に立った法律であったためである。ワグナー法の精神を受け継ぎながらも、組合側に多くの制約を課した1947年のThe Labor Management Relations Act、通称タフト・ハートレー法（The Taft-Hartley Act）の成立に他ならない。当該法律によって組合側にはクローズド・ショップ（the closed shop）、管轄権争議（jurisdictional strike）、二次的ボイコット（secondary boycotts）等が禁止された。また雇用主は従業員に対して組合に加入しないように説得することもできるようになった。さらにこれまでのワグナー法の実際の執行主体であったNLRBも機能的に二つに分割された。これによって法律上、労使関係に新たな均衡がもたらされたことになったのである。

上にも述べたように、労働者の権利と団体交渉の範囲の拡大を認めたワグナー法の通過と、それと時を同じくしてのAFLとCIOの組合員獲得競争という二つの要因によって、第2図とは別に第1表に示すように、労働組合員数がアメリカ全土で飛躍的に増大していった。この傾向はワグナー法の修正として1947年にタフト・ハートレー法が通過しても、伸率こそ低下するものなお続いている⁽⁵⁾。当然、組合員数・組合組織化率の高まりに伴って、労働組合の

(5) L. C. Shaw, "Company Labor Policy and the Accountant's Part," *NACA Bulletin*, (March, 1954).

第1表：アメリカの労働組合員数の推移

D927-939. 加盟組合別労働組合員数：1935-1970年例

(組合員数の単位：1,000人。合衆国以外の組合員（主にカナダ）を含む。AFL=アメリカ労働総同盟、CIO=産業別組合会議)

年	労働組合 (BLS)								労働組合員数 (NBER)								
	全労働組合数	AFL		CIO		AFL-CIO		独立組合員数 ¹	全組合	AFL ²	CIO ²	AFL-CIO ²	独立組合員数 ¹				
		加盟組合数	組合員数	加盟組合数	組合員数	加盟組合数	組合員数										
														927	928	929	930
1970.....	20,752						120	15,978	4,773								
1969.....	20,382						120	15,642	4,740								
1968.....	20,258						126	15,608	4,650								
1967.....	19,712						128	16,638	3,074								
1966.....	19,181						129	16,198	2,983								
1965.....	18,519						128	15,604	2,915								
1964.....	17,976						129	15,150	2,825								
1963.....	17,586						130	14,818	2,768								
1962.....	17,630						130	14,835	2,794	15,928	9,238	3,958	13,576	2,352			
1961.....	17,328						131	14,572	2,756	16,143	9,312	3,866	13,568	2,575			
1960.....	18,177						134	15,072	3,045	16,607	9,378	4,134	13,881	2,726			
1959.....	18,169						135	15,124	3,044	16,501	9,338	3,983	13,715	2,787			
1958.....	18,081						137	14,993	3,088	16,702	9,417	4,060	13,891	2,812			
1957.....	18,431						139	16,954	1,476	17,687	11,226	4,640	16,078	1,609			
1956.....	18,477						137	16,904	1,573	17,383	11,015	4,624	15,639	1,744			
1955.....	17,749						139	16,062	1,688	16,990	10,593	4,608		1,788			
1954.....	17,955	109	10,929	32	35,200			1,826	16,612	10,258	4,494			1,860			
1953.....	17,860	110	10,778	35	5,252			1,830	17,316	10,438	4,838			2,040			
1952.....	(4)	109	9,500	33	5,000			(5)	16,310	9,977	4,261			2,092			
1951.....	(4)	108	9,500	33	5,000			(5)	15,772	9,497	4,183			2,092			

D927-939. 加盟組合別労働組合員数：1935-1970年例

(組合員数の単位：1,000人)

年	労働組合 (BLS)						労働組合員数 (NBER)				
	全労働組合数	AFL		CIO		独立組合員数 ¹	全組合	AFL ²	CIO ²	独立組合員数 ¹	
		加盟組合数	組合員数	加盟組合数	組合員数						
											927
1950.....	(4)	107	7,143	30	(NA)	(5)	14,823	8,494	3,713	2,616	
1949.....	(4)	107	7,241	39	(NA)	(5)	14,695	8,143	4,314	2,238	
1948.....	(4)	105	7,221	40	(NA)	(5)	15,020	8,095	4,451	2,474	
1947.....	15,414	105	7,578	40	6,000	1,836	14,595	8,467	4,451	1,677	
1946.....	14,974	102	7,152	40	6,000	1,822	13,263	7,652	3,847	1,764	
1945.....	14,796	102	6,931	40	6,000	1,865	12,562	6,890	3,928	1,744	
1944.....	14,621	100	6,807	41	5,935	1,879	12,628	6,877	3,937	1,814	
1943.....	13,642	99	6,564	40	5,285	1,793	11,812	6,779	3,303	1,729	
1942.....	10,762	102	5,483	39	4,195	1,084	10,200	6,076	2,493	1,631	
1941.....	10,489	106	4,569	41	5,000	920	8,698	5,179	2,654	865	
1940.....	8,944	105	4,247	42	3,625	1,072	7,282	4,343	2,654	865	
1939.....	8,980	104	4,006	45	4,000	974	6,556	3,878	1,838	840	
1938.....	8,265	102	3,623	42	4,038	604	6,081	3,547	1,958	575	
1937.....							5,780	3,180	1,991	609	
1936.....							4,107	3,516		591	
1935.....							3,753	3,218		535	

NA 不詳

- 単一企業、地方非加盟組合は除く。
- 新組合は連盟に加盟したものだけが含まれる。1956年からAFLとCIOは、1955年からAFLとCIOに加盟した組合員数も含んでいる。

3. 推計値

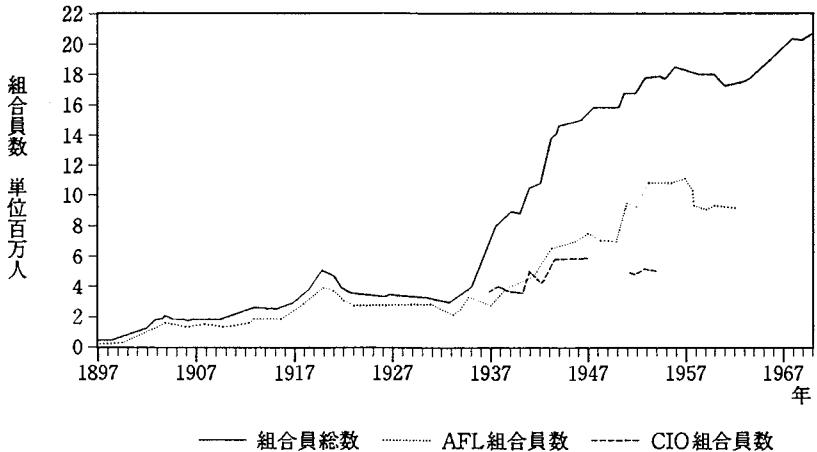
- 出所では1948-1950年は各年1400-1600万人、1951、1952年は各年1650-1700万人と推計している。
- 出所では1948年2200-2500万人、1949年2200-2300万人、1950年2400-2800万人、1951、1952年は各年2000-2500万人と推計している。

D940-945. 加盟組合別労働組合員数：1897-1934年

[合衆国に本部のある労働組合のカナダ人組合員も含む。BLS=労働統計局]

年	総組合員数 (単位：1,000人)		アメリカ労働総同盟			独立・ 非組合 労働組合 総組合 員数 ウルマン	年	総組合員数 (単位：1,000人)		アメリカ労働総同盟			独立・ 非組合 労働組合 総組合 員数 ウルマン	
	BLS	ウルマン	加 盟 組 合 数 BLS	総組合員数 (単位：1,000人)				加 盟 組 合 数 BLS	BLS	ウルマン	BLS	総組合員数 (単位：1,000人)		
				BLS	ウルマン							BLS		ウルマン
	940	941	942	943	944			945	940	941	942	943		944
1934...	3,728	3,713	109	3,045	3,030	683	1915...	2,560	2,583	110	1,946	1,968	614	
1933...	2,857	3,048	108	2,127	2,318	730	1914...	2,647	2,687	110	2,021	2,061	626	
1932...	3,226	3,191	106	2,532	2,497	694	1913...	2,661	2,716	111	1,996	2,051	665	
1931...	3,526	3,379	105	2,890	2,743	636	1912...	2,405	2,452	112	1,777	1,818	635	
1930...	3,632	3,416	104	2,961	2,745	671	1911...	2,318	2,343	115	1,762	1,787	556	
1929...	3,625	3,461	105	2,934	2,770	691	1910...	2,116	2,140	120	1,562	1,587	554	
1928...	3,567	3,480	107	2,896	2,809	671	1909...	1,965	2,006	119	1,483	1,524	482	
1927...	3,600	3,546	106	2,813	2,759	787	1908...	2,092	2,131	116	1,587	1,625	505	
1926...	3,592	3,502	107	2,804	2,715	788	1907...	2,077	2,080	117	1,539	1,542	538	
1925...	3,566	3,519	107	2,877	2,831	689	1906...	1,892	1,907	119	1,454	1,469	438	
1924...	3,549	3,536	107	2,866	2,853	683	1905...	1,918	2,022	118	1,494	1,598	424	
1923...	3,629	3,622	108	2,926	2,919	703	1904...	2,067	2,073	120	1,676	1,682	391	
1922...	3,950	4,027	112	3,196	3,273	754	1903...	1,824	1,914	113	1,466	1,556	358	
1921...	4,722	4,781	110	3,907	3,967	815	1902...	1,335	1,376	97	1,024	1,065	311	
1920...	5,034	5,048	110	4,079	4,093	955	1901...	1,058	1,125	87	788	854	270	
1919...	4,046	4,125	111	3,260	3,339	786	1900...	791	868	82	548	625	243	
1918...	3,368	3,467	111	2,726	2,825	642	1899...	550	611	73	349	410	201	
1917...	2,976	3,061	111	2,371	2,457	605	1898...	467	501	67	278	312	189	
1916...	2,722	2,773	111	2,073	2,124	649	1897...	440	447	58	265	272	175	

(出所：『アメリカ基本統計』第1巻，176頁～177頁)



第2図 アメリカの労働組合員数の推移

第2表：労使交渉対象項目の推移

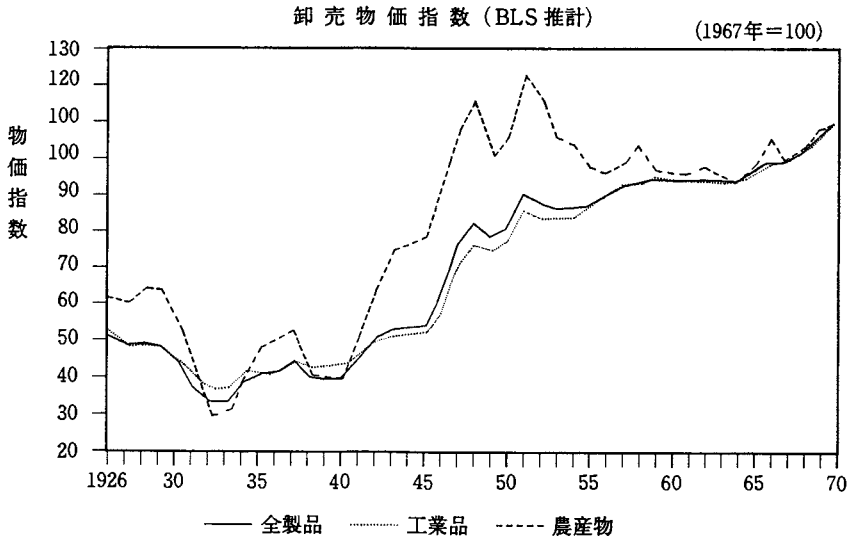
HOW MATTERS COVERED BY LABOR CONTRACTS HAVE INCREASED

SUBJECTS IN EARLY CONTRACTS

1. A clause recognizing the union.
2. Grievance procedure and a no-strike clause.
3. Rates of pay and overtime.
4. Seniority.
5. Management clause.
6. Vacations.
7. Term of the agreement.

SUBJECTS IN PRESENT-DAY CONTRACTS

1. Recognition of the Union.
2. Some form of union shop.
3. Paying union stewards and grievance committeemen for time spent investigating and discussing grievances.
4. Seniority for promotions as well as layoffs.
5. Job posting.
6. Shift preference based on seniority.
7. Preferred seniority for union stewards, committeemen, and officers.
8. Limitation on the company employing outside contractors.
9. Requiring the work schedules to be reduced before laying off employees or requiring employees to be laid off so that the work schedules are not reduced.
10. Defining the starting time and stopping time of shifts.
11. Defining the work week, so that no employee is obligated to work on Saturday.
12. Daily, weekly, Saturday, Sunday, and holiday overtime.
13. Call-in, and call-back pay provisions.
14. Equal distribution of overtime by occupations and departments.
15. The procedure and rules for establishing and changing incentive rates, featuring some form of joint time study.
16. Payment of special rates, including average hourly earnings, when there is no incentive price on a job, or there is some difficulty with material or equipment, and during temporary assignments.
17. Shift differentials and the circumstances under which they are paid.
18. Paid holidays.
19. Vacations.
20. No-strike clause.
21. Foremen prohibited from performing production or maintenance work.
22. Mid-shift rest periods.
23. Wash-up time.
24. Safety and health provisions, including a safety committee.
25. The employee's right to refuse to work on a job he considers unsafe.
26. Management clause.
27. Shop rules.
28. Entire agreement clause.
29. Term of the contract.
30. Insurance and pensions.



第3図 アメリカの物価変動状況

対経営者交渉力もまた飛躍的に増大していったと考えられる。例えば、それまでは労使交渉においては、わずか数個の交渉対象項目が平均的であったが、この時代には何倍にも増大している（第2表参照）⁽⁶⁾。したがって労使交渉の決着は、これまでとは異なって、企業経営特に製品の製造原価に対して大きなインパクトを与えるようになったのである。加えて第二次世界大戦後のインフレ（1945-1948）及びデフレ（1949）の作用（第3図参照）が、一層、企業に対する製品製造原価分けても労務費の問題を重大なものにしたのである。

それでは、このようなアメリカの労使関係の制度的展開の中で実行されることになる労使交渉とは、一般的にどのように特徴付けられるのであろうか。この点についてハーバード大学のミルズ（D. Q. Mills）が以下のようにいう⁽⁷⁾、「動乱のうちに生まれ、経営者側からの強固な反対に打ち勝った組合は、自らを経

(6) *Ibid.*, p.864.

(7) D. Q. Mills, "Reforming the U. S. System of Collective Bargaining," *Monthly Labor Review*, (March, 1983).

営に対する敵だと位置付けるが、組合に対するそのような役割の付与は（上にみたような）1930年代の組合側の法的成功によって合法化されたように思われる。最近組合がキャンペーンを組織するに際しても、経営者側は組合をして、無理に反経営者の立場に立たせるようし向ける傾向にあった。⁽⁸⁾「(このような経営と労働組合の一般的関係からも分かるように、) 実際、アメリカにおける労使交渉は、労働の場での従業員・組合そして経営者各々の権利に対するオープンな経済的コンフリクトを含んでいる。アメリカの法の下においては、より高い賃金やベネフィットを勝ち取るために、あるいは賃金やベネフィットの現状を維持するためにストライキをする労働者は、彼らの仕事を賭けてギャンブルを行っているようなものである。経営者はストライキを行うものを一時的あるいは永久に取り替えても構わない。したがってそれゆえに、アメリカでは長い間に確立された組合による経済的闘争が、しばしばすぐさま、組合の絶えざる存在そのものを主張する闘争になるのである。」⁽⁹⁾と。

このようなビジネス・ユニオニズムを指向する制度的・一般的状況からして、基本的には思想的対立というより経済利害的対立という性格をもったゲームの労使交渉に際して、まずもって労使双方の主張・要求の事實的・合理的根拠になるものとして、当時注目され始めたのが会計情報であった。労働者あるいは労働組合は、自らの賃上げ要求の基礎として当該企業あるいは当該産業の財務情報を必須のものとした。他方、経営者も、労働者側の賃上げ要求が製造原価に、したがって販売戦略にどのように影響するのかということを推定した上で、労働者側と交渉することが必須の問題となったのである。ここに「労使交渉と会計情報公開」の問題が、大きく社会問題化する契機をみるのである。

以上のような趨勢を念頭に置いて、以下、当時の「労使交渉と会計情報公開」問題に関する論文をみていくことにする。そうすることによって、当該時代の当該問題領域での具体的問題点の推移を確認しようとするものである。

(8) *Ibid.*, p.18.

(9) *Ibid.*, p.19.

この時期の論文の著者の経歴から判断して、初期においてこの種の領域に関心をもっていたのは、圧倒的に実務家が多い。その理由の一つとして、労使交渉の場に会計士（特に公認会計士とコスト・アカウンタント）が直接・間接に参加するという風潮が——特に経営者側の情報提供者として参加するということが——、にわかに高まってきたことが挙げられる。したがって経営者側・労働者側及び会計士側あるいは時として研究者側の各々の側からの実務的論述が目につくのである。特に四者の側ともに、労使交渉をイデオロギー的に捉えるという発想は採らずに、労使の対立的状況を緩和して、労使双方が協調的に交渉を行い、労使交渉を企業の製造原価確定問題の一環として実務的に捉えようという認識が芽生えている。いたずらな長期的ストライキ等は労使双方にとって便益がないという判断である。

まず、この時代に有名な会計士であったスタン（M. H. Stans）の論文をみてみよう¹⁰。彼の目からみて当時の労使交渉は、浪費以外の何物でもないと映っていた。彼は、資本・経営・労働の三頭政治こそが自由民主主義的企業社会を守るのだという重要な点を当時の労使双方が忘却している、と指摘する。闘争の長期化は労使双方にとって損失である、上記の三つの勢力が一緒になって、より大きなパイを作り分割した方が得策であると主張する。このような主張はいささか大上段に振りかぶり過ぎてはいるが、実務家の率直な意見として聞くべきであろう。彼が、当時の労使交渉の長期化傾向の原因として挙げている点は、より上での我々の一般的分析からして想像される点ではあるが、労使相互間の信頼性の欠如である。したがって、たとえ企業業績を示す会計情報が労働者に利用可能となっても、労働者はそれを信用しないという悪循環になっている、と指摘する。また労働者が経営側を信頼しない産業心理学的理由の一つとして、彼は、労働者が生産過程で単なる歯車と化している点を指摘する。このような諸点を考慮して、企業は積極的にパブリック・リレーションズ活動に乗

(10) M. H. Stans, "An Accountant Shows the Road to Industrial Peace," *Journal of Accountancy*, (July, 1947).

り出すべきであるとする。特に以下の点については、会計情報を駆使して労働者や大衆を説得すべきであると主張する。すなわち、当時の労働者や大衆の大多数は企業が大量の利益を獲得していると考えているが、純利益で議論するのは間違っており、資本家の取り分である配当に注目して企業の利益の大小を比較して批判すべきであるとする。なぜなら企業に蓄積される利益分は労働者にも恩恵を与えるからである。このような状況下で、会計士がなしうる点として、三つの主要な課題を記している。第一の課題は、資本家あるいは投資家向けの財務諸表とは異なった労働者や大衆向けの報告書を作成して、会計士の責任で当該報告書に権威を付与すべきであるとする。第二の課題は、資本と労働の間の長期的成果配分計画に助力することにある。第三の課題として、労使交渉で度々主張され、しかし概念さえも明確でない企業の生産性 (productivity) なる尺度を、特に労働者向けに会計士が測定するべきことが指摘されている。彼の論調は、労使の対立の緩和に、さらにいえば労働者や一般大衆の宥和化に、企業の会計情報公開を用いようとするものである。

同様に同時期の会計士ブリンク (V. Z. Brink) が、やはり当時の労使交渉の激化に対して会計士は何をすべきかを論じている¹¹⁾。スタンと同様の問題を取り上げているが、みるべき点がある。全体的には労使交渉の場において利用される会計情報を、客観的で信頼に足るものにするのが会計士に課せられた課題であるとする論調である。会計実務の例として、複数の会計方針が存在する場合は一つに絞るべきであり、費用項目に関して、できれば「労働者一人当り」という範疇に再計算すべきことを挙げる。また上でみたスタンの論調を一步進めて、企業の生産性測定問題を労働者の貢献分の測定という課題として議論する。さらに、スタンが指摘していた労働者や一般大衆への会計情報公開についても、簡易的報告書は彼らを見下した (look down) ことになり効果がないとその問題点を指摘する。傾聴に値する具体的な主張は、会計情報の信頼性を増

11) V. Z. Brinks, "Accounting and Industrial Peace," *Journal of Accountancy*, (May, 1947).

すための具体的手段として、企業の監査を行う公認会計士を、労使双方の合意の下に選任せよという点である。

次に、労働組合に属する研究者の見解をみておこう。ジャーナル・オブ・アカウンタンシーの1949年3月号に、労働組合側の研究者達の会計に関するシンポジウムの要約が記載されている¹²。彼らの論点は、基本的な労使対立を反映して、概略的には企業の公表する財務データが、信頼できない、役に立たないという点にある。そのような全体的主張を裏付ける例示についても彼らは事欠かない。例えば、後入先出法（LIFO）の利用、準備金（Reserve）の乱用、保守主義的費用計算の過大適用等が列挙されている。現代でも納得しうる指摘と思われる。しかし注意すべきは、あくまでも当時の制度的情報が信頼できないというのであって、まったく企業情報・会計情報を必要としないと主張しているのでは決してない。ゆえに、彼らが有用と判断する会計情報を具体的に列挙するとともに、労働者を含めた一般大衆は企業の情報を知る権利（the right to know）を有していると説く。また、労働組合の独自の調査（アンケート）結果を引用しながら、労使関係が良好であるとアンケートに答えた企業のうち30パーセントの企業が、労働組合に対して定期的に独自の会計情報を公表していたという事実を指摘する。以上のような論調からみて、組合側もまた企業の会計情報を独自の観点で欲し始めていたことが分かる。

バーンハム（W. C. Burnham）は、大学の研究者ではあるが、労働者に対する企業の会計情報公開のあり方を具体的に検討している¹³。研究方法は、当時すでに一部の企業（50社）が実施し始めていた対労働者向け会計情報公開の具体例から、最大公約数的に報告書のあり方を求めようとするものである。具体的提言としては、利益・費用数値を労働者一人当りに再計算すること、特に経済学でいう資本装備率に相当する比率の公開、あるいは管理者給与の公開等が

(12) O. Brubaker et al., "What Kind of Information Do Labor Unions Want in Financial Statements," *Journal of Accountancy*, (May, 1949).

(13) W. C. Burnham, "A Simple Income Statement for Employee Use," *NACA Bulletin*, (July, 1949).

指摘されている。ここでもまた、労働者向けの簡易報告書は、労働者に対して頭ごなしにいう (talking down) ことになり、一般にいわれているほどには決して有効ではないとの指摘がみられる。

コズメツキー (G. Kozmetsky) もまた大学の研究者として、自ら行った実態調査に基づいて議論を進める¹⁴⁾。ここでも経営者側の労働者層に対するより広範囲の情報公開の必要が説かれる。特に労働組合側は管理会計情報を欲していることが指摘されている。しかし彼はここで組合側の問題点を二点指摘する。第一は、労働者と労働組合は比喩的には株主と企業のようなもので、両者の情報要求がいつでも同一であるとは限らないという点である。また第二は、管理会計情報が実際に組合側に公開されたとしても、組合側の分析能力には問題があるという点である。組合の会計情報理解力については、当時の調査対象がどの次元の組合であったかによって、あるいは論者によって、かなり意見の食い違いがある。二つの問題点を考慮した彼の結論は、最大公約数的にそして理解可能性から判断して、損益分岐点 (break-even point) 情報こそ労使交渉に際して最も価値のある情報であるという点にある。

次に、1940年代のアメリカにおける労使交渉と会計情報公開の問題に多くの著作を残しているデイル (E. Dale) の見解をみておこう¹⁵⁾。彼は労使交渉に際して会計あるいは会計士が利用されうる場所を、時間的流れを追って説明する。第一に、実際の労使交渉の前に賃金データ等を準備する時、第二に、実際の交渉時に双方の主張の根拠に平均的企業のデータあるいは支払い能力のデータが必要となった時、第三に、交渉結果に対して大衆やその他の組合員の支持を獲得する時、以上の時々会計士を介して会計情報 (公開) を利用することが労使双方ともに重要な政策になると説く。また組合が一方的に、企業に対してすべての情報を提供せよというのではなく、秘密にされるべき企業情報の存在を

14) G. Kozmetsky, "What Operating Data for Collective Bargaining," *NACA Bulletin*, Section One, (July, 1949).

15) E. Dale, "The Accountant's Part in Labor-Management Relations," *Journal of Accountancy*, (July, 1950).

認め、その選定にも会計士が関与すべきであると説く。したがって当然、公認会計士の選任は、労使双方の合意の下に行われるべきであるとする。具体的に労使交渉に際して有用な情報とは何かという課題に、US スチールの具体的事例を引きながら現金収支表 (Cash Statement) を指摘し、さらには企業の支払い能力の伝達という観点から損益分岐点情報の有用性を強調する。ここでも損益分岐点分析が有用視されている点が注目される。

フェイ (C. R. Fay) は、コントローラーシップ・ファウンデーションにおいて行われた調査結果を踏まえて、労働組合がどのような情報を平均的には欲しているかを列挙して、その要求に対応するために、労使交渉に際して企業内の会計部門と労使担当部門の役割調整が必要であると説く¹⁶⁾。この点はより最近になって巨大企業における新たな組織的問題として指摘されることになるが、この時期にすでに認識されて始めていたことは注目されよう。

バーキン (S. Barkin) は CIO の繊維部門の研究者であるが、組合が関心をもつのは各生産要素に対する分配利益の公正な確定であると唱えることにより、明確に組合の立場から、かなり厳しく制度的企業会計を批判する¹⁷⁾。彼の主張点は、企業が法実体をもっていること、それにも関わらず、企業会計はプロプライエタリーシップ・アプローチを採っていること、さらに会計手続の選択において保守主義的色彩が強いこと、これら三点が現実の会計情報に深いバイアスを与えており、労使交渉での会計情報の利用を困難なものにしているという点にある。そこで、賃金・価格・生産の各政策の組合せ戦略に働きかけることによって所得の再分配を図ろうとする組合の課題からすると、今日の会計原則を細かく改善することに大きな関心をもたなければならない、とする。具体的には、借入金に対する利子や、経営者の給料は費用算入を認めるべきではない、経営者や大株主がその地位を利用して行う副収入は企業の利益として算

(16) C. R. Fay, "How Controllers Feed Facts and Figures to the Collective Bargaining Table," *The Controller*, (September, 1950).

(17) S. Barkin, "A Trade Unionist Views Net Income Determination," *NACA Bulletin*, (June, 1951).

入せよ、そしてそうした手続の実施を可能にするために大株主の副業を公開せよと主張する。いささか批判のための批判のようであるが、企業会計の前提を理解した上での一般的批判としては注目に値しよう。

この時期において経営者の側面から論述を展開するものは、一様に当時の経営者の労使交渉に対する認識不足を指摘している。ショウ (L. C. Shaw) は以下のようにいう¹⁸、1935年のワグナー法の成立によって労働組合運動が刺激されて組合の交渉力が増大した。この点については我々も指摘した。それに対して、大部分の経営者は旧態依然として、自身の明確な労務政策理念を有していない。経営者はただ漫然と労使交渉に臨んでいるが、実は、労働組合の交渉力の増大によって労使交渉の場で確定される、換言すれば経営者が以後調節できない労務費項目が飛躍的に増大しているという事実を認識した上で、慎重に労使交渉に臨まなければならない、とする。一般的状況としては、経営者よりも組合代表者の方が、各種賃金統計等に詳しいといえる。特に、彼がここで強調しているのは、労働組合の交渉戦略の高度化によって、フリンジ・ベネフィット (fringe benefit) 関係の要求が複雑化・多角化し、賃金以外の労務費が製造間接費として複雑・多大に製造原価に反映するという状況があるので、その具体的情報を明確に認識・把握した上で、経営者は組合側の要求に判断を下すべきであるとする点である。そしてこのような情報の獲得のためにコスト・アカウンタントをぜひ労使交渉のスタッフに加えるべきことを提言する。将来的見通しとしては、労使交渉の場での企業の賃金支払い能力 (ability to pay wages) の具体的データが重要になることを指摘している。

ショウと同様の把握は、ポイト (H. W. Voigt) によっても展開されている¹⁹。今日の労働運動は豊かな資金源を有しており、洗練されたリーダーを持ち、経済学者・統計学者そして弁護士等の専門スタッフを擁している。組合側は、労

(18) L. C. Shaw, "Company Labor Policy and the Accountant's Part," *NACA Bulletin*, (March, 1954), "Getting the Cost Picture From the Wage Contract," *NACA Bulletin*, Section One, (July, 1955).

(19) H. W. Voigt, "Providing Cost Information for Labor Contract Negotiations," *NACA Bulletin*, (April, 1958).

使交渉時の要求の根拠に、専門スタッフによってなされた経済・経営分析の資料を駆使する。この点については、一般企業の経営者は比肩すべくもない。特に、経営者が、労使交渉時に確定されるが未だその重要性に気付いていない重要な点は、FRINGE・ベネフィットの製造原価への影響である。十分な予備的調査を行わない経営者は、その重要性を認識することなく、FRINGE・ベネフィットを飛躍的に増大せしめる労働協約を結んでしまう傾向にある。そこで少なくとも交渉の前に、コスト・アカウントに当該情報を要求すべきである。逆にコスト・アカウントには労使交渉という新たな活躍の場が見出されたとする。

このようにFRINGE・ベネフィットの存在の重要性を指摘するものは数多い。ヒル（J. W. Hill）もまた以下のようにいう²⁰、「1957年2月の商務省の統計によれば、労働者への支払い分（Labor Compensation）はアメリカにおける非農業生産物の生産と分配のコストの約56パーセントを占めている」²¹として、企業の労務政策の重要性を喚起する。当時の経営者は、労務費といえば時間当り賃率×労働者数×労働時間という単純な公式で考える傾向にあった。しかしヒルは統計数値を示しながらFRINGE・ベネフィットの重要性について説く。「合衆国商工会議所が1955年に行ったFRINGE・ベネフィットの調査によれば、1,000社の会社のうち、当該諸会社の支払い部分全体の5パーセントから50パーセントがFRINGE・ベネフィットの支払いで占められていた。平均的には20.3パーセントを占めており、時間当り賃率に直すと39.2セントのコストになる。そのうち法的に支払う必要があるのは6.9セントであり、残りは経営者が自発的に支払っているか、あるいは労使交渉の結果、無意識のうちに支払うことになった分である²²。」またヒルは、当時の経営者がNLRBの規制下で、かなり厳しい公開規定を受けていたとする。NLRBの関連規定とは、

(1) 労働組合の代表者に、労働者一人当りの種々の労務情報を公開すること

(20) J. W. Hill, "Facts for Collective Bargaining," *The Controller*, (June, 1958).

(21) *Ibid.*, p. 273.

(22) *Ibid.*, p. 273.

- (2) 労使交渉時に企業の賃金支払い能力に疑問が生じた場合、労働組合による帳簿の検査 (inspection) が可能であること

この規定によって、労働組合は賃金交渉とは直接関係のない企業の秘密情報を要求するようになった。これが場合によっては組合側の「脅迫」手段として利用されている、とヒルは指摘する。そしてこのように労使交渉が非現実的な色彩を帯びるようになったのは、1935年のワーグナー法が原因であるとして当該法律が一層改正されるべきことを主張する。

次に、大学の研究者であるピルベリー (W. F. Pillsbury) が、労働組合の財務諸表研究担当者にインタビュー及びアンケート調査して得られた結論に基づいて、論を展開しているのでみておこう²³。調査対象となった組合は、インタビューが75の地方組合の代表者に対してであり、アンケートが57の全国的組合に対してである。組合側の一般的主張としては、企業はすでに公的なものとして認識されるようになったのだから、企業情報を経営者が独占するのは誤っていると主張する。特に価格政策に関する情報の公開——それに関連して損益分岐点情報の公開——を主張し、労働組合は独占企業を監視して、大衆の利益を守る番犬 (Watching Dog) として活動するのだと主張していることが判明している。そしてさらに企業会計実務に対する組合側の不満点が、具体的実務に沿って整理されている。労働者向けの簡素化された財務諸表への批判、労働者向け財務諸表と株主向け財務諸表の矛盾の指摘、公表財務諸表の期間比較性・企業間比較性の欠如に対する批判、会計方針の非公開批判、用途の不明瞭な準備金設定やLIFO利用への批判等が列挙されている。この実態調査の結果でさらに興味を引く点は、組合の財務諸表研究者が、公表財務諸表は労働組合の交渉目的に役立たないのみならず、実は、一般株主目的にも役立たないのではないかと記している点である。一般株主と労働者は相対立する階層ではなく相互に重複し合う存在として組合が位置付けた現れであろう。また比較

²³ W. F. Pillsbury, "Organized Labor's View of Corporate Financial Information," *Journal of Accountancy*, (June, 1958).

の小さい組合ほど企業側が会計利益操作をして利益を隠蔽していることを指摘するが、大きい組合はそうした財務諸表の信憑性を疑うよりも、利益平準化的会計操作を行う会計専門家を批判する傾向にある、という調査結果が出ている。

ヒッグス (P. C. Higgs) は、フリンジ・ベネフィットの重要性をこれまでの著者と同じく指摘するとともに、コスト・アカウントの提供しうるサービスとしての対労使交渉向けフリンジ・ベネフィット報告書の作成方法を仮想の企業データを用いて解説している²⁴。特に交渉次第では企業の生産量が変動し、さらに生産性が変動する可能性があることから、フリンジ・ベネフィットの速やかな再計算の重要性を主張する。

[1930年代後半～50年代の要約]

以上の検討によって、1930年代後半から50年代のアメリカの「労使交渉と会計情報公開」の状況及び問題点が明確になったと考える。再論するが、1935年のワーグナー法の成立と第二次世界大戦後のインフレ・デフレが誘因となって、労使交渉が一躍社会問題と化した。すなわち、労使交渉が企業の製造原価に影響を与え、引いては企業の提供する製品価格を通じて社会に影響を与えるという経路が注目され始めたということである。そこで労使双方自らの主張の根拠に、事実に基づくデータとしての会計情報を利用しようという方向に向き始めたのである。しかし他方、基本的には労使の一般的な対立的・競争的状況がある。このことから、労使双方の側から、労使交渉に際しての会計情報公開の質と程度に関する論争が始まることになる。

このような状況下で、会計技術的に問題となったのは、損益分岐点情報と企業の生産性あるいは賃金支払い能力そしてフリンジ・ベネフィットの計測であった。ただし損益分岐点情報については多くの論文で図解付きで詳細に取り扱われているのに対して、生産性及び賃金支払い能力情報の測定については概念すら明確になっていない。ただ漠然とこの問題の解決に、公認会計士あるいは

²⁴ P. C. Higgs, "Productivity Portrayal at the Bargaining Table," *NACA Bulletin*, (October, 1960).

はコスト・アカウンタントの一層の活躍が期待されていたに過ぎない。これが当該時代の素描といえよう。したがって、ここまでのアメリカにおける労使関係と会計情報公開に関する議論からすれば、実務的にもかなりの管理会計情報が会計士を通して、労使交渉において利用されうるような状況にきていたと想像されるのである。しかし次項で検討するように、実際には大幅な進展はなかったのである。その証拠に60-80年代には、40-50年代に採り上げられた議論と本質的にはまったく変わらない議論が、繰り返されるからである。ただ60年代に入ってから新しい展開は、労使交渉における情報公開の手段として、コンピュータの利用可能性が検討されるようになる点のみである。

またこの時代の議論として注目しておくべき点は、会計情報公開の新しい機能として、労働者や一般大衆に対する宥和化政策としての機能を意識する論者がみられた点である。すなわち巨大企業の経営効率に関する労働者や大衆の無知からくる不必要な批判を避けるために、会計情報公開を行うべきことを主張する論者がみられたのである。

Ⅲ 1960-80年代

ここでは、先に検討した時代と当該時代の関連性を象徴する論稿として、労働組合についての研究者ヘス (R. E. Hess) の論稿からみていくこととする²⁵。1967年の論文であるが、そこに記された現状認識に我々は愕然とする。いわく、「不思議なことに我々はこれまで、労使交渉において、会計士の知識を利用することが殆どなかった。かつては時々、会計士が相談を受けることがあった。しかし彼らが団体交渉に積極的に関与しているということは殆どない」²⁶というのである。同様に、組合側の研究者であるジャック (H. H. Jack) ²⁷もまた、

²⁵ R. E. Hess, "Labor Unions Look at Accountants," *Management Accounting*, (February, 1967).

²⁶ *Ibid.*, p.40.

²⁷ H. H. Jack, "The Accountant's Role in Labor Relations," *Management Accounting*, (October, 1968).

この時代になっても会計士が実際には労使交渉で役立っていないことを指摘する。単にデータを提供するだけの役目から、積極的に交渉の場に臨むようになって欲しいと説く。現状をみた上での実務家のこのような主張から判断して、1940-50年代の研究成果は何ら生かされていないといってよいであろう。ここにアメリカの「労使交渉と会計情報公開」問題の困難さをみることができよう。ただし新しい展開として、コスト・アカウンタントを含めて企業の会計担当者が労使交渉に参加しない理由として、巨大化・官僚化した企業組織の中での会計部門と労使担当部門のセクショナリズムがあるという指摘が見受けられるようになる。

労使交渉における実際上の問題としても、先に検討した時代と同様に、企業の賃金支払い能力概念とフリンジ・ベネフィットの問題が議論されている。ラバン (T. M. Rabun) は、彼の経験からして労使間で支払い能力概念の理解にズレがあると指摘する²⁸⁾。企業側は、どちらかといえば配当を支払い能力と理解しようとするのに対して、組合側は税引前当期純利益を支払い能力として理解する傾向が強いと説く。彼の主張は、純利益は支払い能力の測定値 (measure) ではないが指標 (indicator) とはなりうる点にあるが、そのような主張を裏付ける具体的な実態調査あるいは実証のデータが付与されているわけではない。

ハルピッツとシャバハン (B. Horwitz and R. Shabahang) は、過去の労使交渉において支払い能力概念が一大問題として議論されていたにも関わらず、明確な実証研究がないとして、統計的な相関分析手法を用いて過去の賃金上昇分と種々の会計データの間の実証的関連性を調べる²⁹⁾。結果、売上高利益率 (営業損益/売上高) と一株当り配当額が賃金上昇分と有意な相関をもっていることを突き止めている。支払い能力概念の理論的解決にはならないが、一つの示

²⁸⁾ T. M. Rabun, "Accounting and Labor Relations," *Management Accounting*, (January, 1967),

²⁹⁾ B. Horwitz and R. Shabahang, "Published Corporate Accounting Data and General Wage Increases of the Firm," *The Accounting Review*, Vol. XLVI, No. 2, (April, 1971).

唆を与える研究であろう。ちなみに、前者の変数が生産性 (productivity) の、後者の変数が収益性 (profitability) の代理変数として用いられている。

ハーゼルトン (W. A. Hazelton) もまた1979年の論文で、現状認識として、経営者が労使交渉の協約締結に際してFRINGE・ベネフィットを無視していると指摘する³⁰。FRINGE・ベネフィットの複雑化・多様化こそあろうが、40年代と何ら変わらない指摘であることに改めて驚かされる。インフレと従業員の高齢化がFRINGE・ベネフィットに影響する点が新しく指摘され、実際に計算例示が掲げられる。この時代になるとFRINGE・ベネフィットの研究は、いままで見落とされていた新しい経済変数とFRINGE・ベネフィットとの相関関係を見出して指摘するという形のものが多くみられる。

また70年代に入って現実の世界でストライキが多発したことに鑑みて、ストライキがいかに費用の掛かるものであるかを指摘して、経営者にストライキを極力避けるべきことを提言する者もみられる。インベルマン (W. Imberman) はストライキの費用をストライキ前・ストライキ中・ストライキ後に分けて指摘し、特に見落とされやすいストライキ前後の費用を指摘することによって、ストライキの回避を主張する³¹。

ネルソン (M. Nelson) もまたカナダの実務状況を踏まえて、ストライキの費用計算とストライキ費用の財務諸表表示の問題を新たに議論する³²。彼は、経営者にとって重要なことはストライキを回避することよりも、ストライキの費用計算をその長さ・規模に従って十分に検討し、もしストライキに踏み切るならば、それに見合う労務費の節約がなければならないことを認識することであると主張する。労使交渉にコスト・ベネフィット計算概念を持ち込んでいるといえよう。

60-70年代の研究が、それ以前の時代の研究と本質的には何らの変化もない

(30) W. A. Hazelton, "How to Cost Labor Settlements," *Management Accounting*, (May, 1979).

(31) W. Imberman, "Strikes Cost More Than You Think," *Harvard Business Review*, (May-June, 1979).

(32) M. Nelson, "Accounting for Strikes," *Cost and Management*, (Nov.-Dec., 1973).

ことは指摘したが、傾向的特徴として、会計技術的研究において詳細度を増しているという点が挙げられよう。60年代はいわばアメリカが繁栄を維持していた時代である。したがって通常いわれることであるが、分配すべきパイの大きさが拡大している段階においては、労使交渉の問題はそれほどまでにはクローズ・アップされなくなるのかも知れない。したがって60年代にはそれまで頻繁にみられた労使交渉と会計情報公開の問題も議論される頻度が低下するのである。

ここで制度的注釈を付けるとして、この時代における制度的進展として興味ある点は、組合側の不祥事も作用して、労働組合への新たな制約として、組合自体に会計情報公開が強制されるようになったという点である³³⁾。1959年9月14日に通過した The Labor Management Reporting and Disclosure Act いわゆるランドラム・グリフィン法 (The Landrum-Griffin Act) によって、組合員は自分が加入している組合から収支報告書を受け取ることができるようになった。年収3万ドル以上の組合は LM-2 というフォーマットに従って、年収3万ドル未満の組合は LM-3 というフォーマットに従って報告書を作成し、組合構成員に公開しなければならないのである。このような事態の進展によって、会計情報公開が単に企業と株主の持ち分関係のみに限った現象ではなく、特に財務に関する権限の委譲がみられ、かつその関係が社会的にも注目される存在となった組織には、生じうる現象であることが明確になる。また単に組合構成員の保護ということに加えて、例えば、AFL-CIO の報告書は企業のそれよりもむしろ詳細であり、責任不履行の地方組合責任者の解任事実の報告等が記載されている。これもまた、権限をもったものが行う宥和化政策の一環として興味がある。いみじくも巨大企業の政策と対応するものがある³⁴⁾。

33) 以下の文献を参照。J. Barbash, "The Labor Movement after World War II," *Monthly Labor Review*, (November, 1976).

34) 連邦政府レベルでの制度的動向としては、各大統領ごとに、労使関係問題担当委員会・センター等を新たに設置することによって、対立的労使関係の中に協調の可能性を見出そうとしていることが挙げられよう。この点については以下の文献を参照。I. H. Siegel and E. Weinberg, *Labor-Management Cooperation — The American Experience* ——, 1982. The W. E. Upjohn Institute for Employment Research, Chapter 2.

さらにこの時代になって注目を集めるものとして、労使交渉にコンピュータを利用するという方向がある。先にも触れたように、労使交渉時にFRINGE・ベネフィットを含めた労務費の総合的把握を行うことは、経営者にとって必須のことである。また労働者側としても、企業の賃金支払い能力を推定することが必須の課題である。そうした作業を短時間のうちに繰り返し遂行できる手段としてコンピュータが注目され始めたのである。ただし、先にも述べたように、計算内容自体は40-50年代と大差はなく、FRINGE・ベネフィットの複雑な構造を解析して交渉時の要求に応じてシミュレーションを短時間のうちに行うことである。その意味では40-50年代にコスト・アカウンタントを活用して当該情報を得よという主張が、コンピュータの活用が変わったに過ぎないともいえよう。しかしコンピュータの労使交渉への導入が、労使交渉そのものの質的变化をもたらすとの研究もある。そこでここでは、1960-70年代から最近までの「労使交渉と会計情報公開」問題の進展で、最も注目されるべきコンピュータの問題についてみていこう。ここではコンピュータを用いることによる労使交渉の変化を扱った研究としては比較的初期のものに属すると思われる文献を検討しよう。マサチューセッツ工科大学での共同研究の成果報告であり、1969年に出版されている³⁵⁾。

当該研究ではコンピュータを労使交渉に用いることに対する労働組合側と経営者側の影響とそれに対する両者の見解が研究されており、さらに労使交渉のいくつかの局面でのコンピュータの利用方法が具体的に研究されている。当時すでに具体的になっていた、労使交渉におけるコンピュータの利用とは、労働組合側としては、例えば Industrial Union Department や NLRB のデータ・ベースと結んで、過去の種々の組合の選挙結果や組合間の勢力関係に関するデータを検索して新しい組織作りに役立てたり、あるいは過去において不当な労使交渉を行った企業名やその事件内容を検索することによって、交渉時に注意を喚

³⁵⁾ A. J. Siegel ed., *The Impact of Computers on Collective Bargaining*, MIT, 1969.

起するという方法である。また、交渉結果をコンピュータを用いたメール・サービスでタイムリーに各組合員に伝達することによって組合員間の協調が保てるという見解もある。無論、賃金交渉において比較可能なあらゆるデータをリアル・タイムで検索できること、類似の下位組合間に平等な指導を行うことができることも指摘されている。

他方、経営者側としては、労使交渉前のFRINGE・ベネフィットを始めとする種々の仮想費用計算はいうに及ばず、一つの企業が複数の組合と複数の労使協約を結ぶ場合の平等性の達成、交渉後に苦情（grievance）が発生したときにやはりその処理に際して平等性が達成されること等の便益がコンピュータの利用から可能となる。特に後者の平等性は、地理的に隔たった工場等をもつ産業にとっては有効である。

また労使交渉の裁定者にとってのコンピュータ利用の利点は、過去の経験のみに頼るよりもより幅広い妥協点を指摘できる点が一般的には挙げられる。しかしこの点については研究者間での同意は成立せず、多くの妥協点の存在が却って議論を生むことになるので、コンピュータの検索結果を利用する裁定者の資質が問われるようになるとする反論もある。アメリカにおける民間の裁定者団体である American Arbitration Association は、コンピュータの労使交渉における利用方法として、労使交渉のコンピュータ・シミュレーションの有用性を説いている。これには二つの利用方法が考えられる。一つは、労使が各々交渉過程についてのシミュレーションを行い、予め、交渉結果を予想した上で交渉に臨むというものである。いま一つは、労使担当者に典型的労使交渉方法及び結果の方向をコンピュータ・ゲーム（シミュレーション）として教育するというものである。少なくとも同一の結果が、より短時間で得られるようになる利点があると説く。

以上のような議論において我々の観点から注目すべき点が二点ある。第一点は、労使双方がまったく別のコンピュータ及びデータ・ベースを用いるという

ことが前提となっている点である。この時点では、労使双方がコンピュータ及びデータ・ベースを共同利用するという方向は殆ど現実になっていないのみならず、あるべき姿としても研究者間で賛同を得ていない。そこで問題点として指摘されているのは、企業の情報公開の一つとしてのコンピュータ・プログラムの公開である。例えば当時、アメリカにおけるルノー社はレイオフの人員選定にコンピュータを用いるという政策を打ち出して労働者の反対に遇っている。それは企業側のレイオフ政策の説明に、レイオフ人員選定のためのコンピュータ・プログラムの公開が必要であった事実を物語っている。

第二点は、第一点とも関連するが、会計情報公開という観点からみたコンピュータ及びデータ・ベースの労使共同利用の可能性である。この時点ではその可能性に対しては否定的色彩が強いが、他方例えば、ある交渉問題の解決にコンピュータを用いるとして得られた解決結果を労使双方が受け入れるための必須の前提条件としては、労使双方によるコンピュータ・プログラムの共同開発の必要性が指摘されていることからして、コンピュータを前提とした労使交渉における会計情報公開とは、究極的には、交渉に用いられる会計データをストックするデータ・ベース及び各種処理システムを労使双方が共同開発することになるのではないかということである。それが労使交渉における新しい会計情報公開のあり方になると考えられよう。

続いて、1970年代のアメリカにおける労使交渉と会計情報公開問題の実態をコンピュータ問題も含めて総合的にみるために、パルマー (J. R. Palmer) の実態調査を検討しておこう³⁶⁾。

パルマーの実態調査対象企業は、フォーチュン誌1,000社リストのうちに含まれている企業80社から引き出されている。そのうちアンケートによって60社、インタビューによって20社が調査された。まず経営者の観点から、労働者（労働組合）に対する会計情報公開の現状をどうみているのかについてのアンケート

³⁶⁾ J. R. Palmer, *The Use of Accounting Information in Labor Negotiations*, National Association of Accountants, New York, 1977.

第3表 労使関係マトリックス

労使関係評価	良 い (Good)	平 均 (Average)	場 合 に よ る (Mixed)	悪 い (Poor)
経営者の 情報公開程度				
多 い (Heavy)	15	0	0	0
普 通 (Moderate)	34	1	2	0
法 程 度 (By Law)	2	1	0	1
殆 ど な し (Little or None)	9	9	5	1

結果を検討しよう。全サンプル企業のうち、一番多くの労使関係担当経営者 (Industrial Relations Manager) は「普通」(Moderate)——通常種々の法律によって定められている程度よりも若干多い程度を示す——の会計情報しか労働組合に伝えていないと答えている。しかしここで注目すべきは、法律では組合の必要に応じて情報公開すべきことが定められているが、往々にして組合側が必要最低限の情報公開保証すらも経営者側に要求していない場合が多いということである。したがって、経営者側からみると彼らの主観では組合側の必要に応じて、その限りでは十分な情報公開を行っている (Heavy) と答えるものもかなりの割合になっている。将来の見通しでは、一層の情報公開によって、労使関係をより良好に保つことができるようになると答えるものが圧倒的多数である。第4章での日本の実態調査の参考資料ともなるので、パルマーの掲げる労使関係マトリックスを第3表として引用しておく。

ところが、これら労使関係担当経営者が、会計情報を作成する会計担当者に対して有している役割期待は、会計情報そのものに対するそれと少し異なっている。すなわち会計情報そのものの労使関係における重要性は認めるものの、会計担当者の労使交渉における重要性はこれを認めない方向にある。労使関係担当経営者は、アメリカの場合三年に一度開かれる労使交渉の場に、例えばオンラインで結ばれたコンピューター端末を囲んで、労使双方が自由に会計情報

を引き出し、賃金交渉あるいはFRINGE・ベネフィットの交渉を行うという構図に対しては将来のあるべき姿であるとして賛成する。この点は先の我々の検討結果からかなり前進している。ところが労使交渉の場に、会計担当者が参加することに対しては、極めて多くの経営者が反対意見を表明している。一つの理由としては前にも指摘したように、企業組織内におけるセクショナリズムがその原因として指摘できるが、他の理由としては労使交渉の特殊性を指摘する経営者も多い。その場合、同一企業内で会計部門が作成する会計データと同種のデータを、労使関係部門が独自に作成するという無駄がある程度容認する意識すらみられるのである。このような調査結果は1940年代から多くの研究者によって主張されたコスト・アカウントの役割拡大論と相反している。

次に、労働組合側からみた企業の会計情報公開について検討しよう。当然のことながら、より多くの情報公開を「建前」としては要求するのであるが、その実、その要求は複雑である。根本的にはすでに先の時代でみたのと同様に、組合側が今日のアメリカ会計実務界において通常一般に受け入れられている会計原則（Generally Accepted Accounting Principles）に基づいて作成された会計情報自体を疑問視することに要求の複雑化の原因がある。それは1940年代と比べて、アメリカ会計界側が徐々に整備されてきたという事実を考慮してみても依然としてそうである。例えば今日一般的には、ある取引事象に対して、何種類かの測定代替が認められているのが会計実務の常識であるが、この点を組合側は依然として批判する。また企業は概ね好景の時には過剰剰余を隠蔽し、不況の時には架空利益を計上するがごとき会計処理及び手続を利用する。種々の企業目的から、報告利益の平準化を要求される経営者の行動としてはある程度理解されうるのではあるが、労働組合側からみると必ずしもそうではない。このように真実を隠した会計情報は、労使の賃金交渉の基礎としてはあまり有用性がないと主張するのである。さらに労働組合側の批判は、公認会計士監査制度自体にまで及ぶ。企業の選任した公認会計士の監査では信用がおけないと

いう主張に他ならない。このように組合側は、証券市場とともに発展・整備されてきた今日の企業会計制度そのものを疑問視するのである。

しかしそれでは組合側は、労使交渉において会計情報を利用することに依然として消極的なのかといえそうではない。組合が最も信頼して用いているデータは、政府の各種独立規制機関（Independent Regulatory Agency）に提出される各企業のアニュアル・レポートである。現代のアメリカの諸産業は程度の差こそあれ、大部分が何らかの政府規制を受けている。そして規制を行う規制機関は、規制の達成度を検討するために、それぞれ独自の会計ルールを定めてそれに従ってアニュアル・レポートを規制対象企業に提出させている³⁷。そしてこのアニュアル・レポートは原則として一般的に閲覧可能なのである。労働組合はこのような情報を信頼に足るものとして利用している。逆にいえば、株主に対するアニュアル・レポートは第一義的重要性をもっては利用されていない可能性がある。そして労働組合が将来期待する会計情報公開とは、外部の会計士それも労働組合側が選定した会計士によって監査された会計情報の一層の公開に他ならない。このような主張もまた古くから存在したものであることは我々の検討から明らかであろう。逆にいえば、現実には40年代の研究者の主張が、殆ど現実の労使交渉の場では実現していないのである。

それでは続いて、経営者と組合の調停者（Mediator）が、労使交渉における会計情報公開の現状をどのようにみているかについて検討しよう。彼らの一貫した主張は、自社の会計情報に関する知識、あるいは法的にどこまでの公開が保証されているかに関する知識が労使双方ともに低いという点である。したがって極端な場合は、労使双方ともに自社の財政状態や経営成績を十分に知らないで交渉している場合があるということである。少なくともこのような状況を解消した上で、交渉と交渉の間にも、労使ともに常に情報をアップ・ツ・デートにしておく必要があると説く（アメリカの場合交渉は、通常、三年に一度で

(37) 神戸大学会計学研究室編、『会計学辞典』（第4版）、「政府規制」の項目を参照。

あった)。

以上のような三者の観点からみて、依然として、労使交渉はより大きなパイの獲得をめぐるの労使の対立的状況下で行われていることが判明する。このような対立的状況の緩和ということが、労使交渉時に会計情報公開を用いることの一つの大きな意義であったが、「労使交渉と会計情報公開」の問題を検討し始めたときから、そうした意味ではその用いられ方に大きな変化はないし、効果も殆どなかったといえよう。それではこのような強固とも思われるほどの労使関係の対立的状況に対して、今日でも盛んに主張される会計情報の一層の公開はどのようなインパクトがあると考えられているのであろうか。パルマーはインタビューやアンケート調査を利用してこの点を検討する³⁸。すると情報公開程度が高いと考えている企業の経営者は、概ね、当該企業の労使関係は良好であると解答する傾向があり、公開程度が低い企業の経営者は自社の経営関係を良くは評価していないという傾向が判明した。あくまでも経営者の主観の調査という域を出ていないが、経営者が会計情報公開を労使関係の長期的宥和化政策の主要手段として試みていることは明確化している。したがってパルマーの指摘する結論は特異なものではなく、やはり労使関係の柔軟化が労使関係間での会計情報公開の第一の目的であるとする。

それに対して注目すべき傾向としては、労働組合側には情報公開自体を受け入れないという意見も依然としてあるということである。その立場とは、経営者と共通の考え方に立って、企業経営の観点から賃金水準をみることを拒否する立場である。公開された財務データに基づいて交渉することを、あるいは情報公開による宥和化を組合側が拒否しているのである。いわば公開による宥和化の拒否である。このような立場を主張する組合と企業の間には、会計情報公開は宥和化政策としての意義を殆どもたないといえよう。

以上のように、パルマーの実態調査は70年代半ばのアメリカを対象としてい

(38) J. R. Palmer, *op. cit.*, p. 38.

るものの、1940代より辿ってきた我々の問題が大きく改善されたという事実を報告するものではなかった。問題の本質は変わらず、その現れ方が変化しているに過ぎないとの感すら与えるのである。そうした中で、少なくとも問題の現れ方を変える要因は、労使交渉へのコンピュータの導入であろう。

例えば1980年代に入って、労使交渉に臨む経営者に対して、コンピュータを用いてFRINGE・ベネフィット情報を供給しようとする実際の試みがみられる。例えばハタミ (R. Hatami) の論稿はその部類に属する³⁹⁾。すなわち、意思決定支援システム (Decision Support System) を用いて、労使交渉時に経営者に対して、労働者側の要求がFRINGE・ベネフィットの、したがって製造原価の構造に与える影響を短時間のうちに計算し伝達しようというものである。経営者は自ら端末機を操作して当該情報を入手することができる。まさに数十年前にはコスト・アカウントに期待されていた機能であるが、今日ではコンピュータ・ソフトにその機能が移行してしまっている。この種の論文には概ね、具体的な意思決定支援システムのシステム設計が付される。

さらに1980年代のアメリカの特徴を数少ない文献から推測するならば、80年代の労使関係の一般的傾向——組合組織化率の低下——を反映して、労使協調化に対する模索として会計情報公開の利用が採り上げられている。そして再度我々が驚くのは、アメリカの文献の中に、労使交渉において会計情報公開を用いるという実務が進んだ国としてヨーロッパ諸国が採り上げられていることである⁴⁰⁾。なるほど、ヨーロッパ諸国特に北欧がそうした試みにおいて最近の先進国であることは衆目の一致するところであるが、このような議論が最も早く出始めたのは、いうまでもなく我々が検討してきた通り、アメリカである。しかし、こうした論文が1980年代に入って、いまなおみられるということは、ア

(39) R. Hatami, "A Management Decision Support System for Labor Contract Costing and Collective Bargaining," *Working Paper of University of Illinois at Urbana-Champaign*, 1982.

(40) W. J. Bollom, "The Employment Report: It's Needed Now," *Management Accounting*, (August, 1984).

リカのこの種の実務における進展性の欠如と労使関係の対立性、あるいは組合組織化率の低下による労使問題の解決意欲の衰退を物語っていると思われる。

[1960-80年代の要約]

以上、本節においてみてきたように、1960年代から80年にかけての「労使交渉と会計情報公開」問題はそれまでの傾向をそのまま踏襲しており、新しい傾向はみられない。あえていえば、企業の巨大化に伴って、企業内部の対労使交渉担当部所間のコンフリクトがみられるようになったことである。この事実が、企業の対労使交渉での会計情報公開を含めた対応を遅らせる新たな一因となっている。

また、労使交渉にコンピュータを用いる企業が徐々に増大しているという事実は、当該期間を特徴付けている。利用のされ方は、労使双方ができる限り同一の企業データ・ベースに接近できるように設計されたシステムを利用するのが一つの極であるならば、経営者が労働組合側の要求（典型的にはFRINGE・ベネフィットの要求）の製造原価への影響を確認し、組合側もまた独自にデータ検索するという方向まで様々であった。

Ⅳ 結 語（アメリカの要約）

アメリカの労使交渉は、基本的には労使の分配問題をめぐる対立的・ゲーム的環境下で遂行されており、したがって「労使交渉と会計情報公開」の問題は交渉を会計情報公開を用いることによってどこまで政策的に緩和化・迅速化できるかという課題に対する試行錯誤の歴史と理解できよう。基本的には労働者側は自らの職業を賭けてのギャンブル的性格をもって交渉に臨むことになる。したがって卑近な言葉で表現するならば、労使双方とも「交渉の駆引きの手段」として会計情報を利用するという側面が強い。このような側面では会計あるいは会計士の実質的意義はさして大きいものではない。勿論、このようなポリティカルな側面から脱皮する試みとして、企業の製造原価確定プロセスとして労使

交渉を実務的・協調的にみなければならぬとする考え方があり、部分的に実行されていることも事実である。さらにそのような分配的側面での会計情報の役立ちとは一線を画するものとして、特定の具体的目的のためというよりはむしろもう少し長期的な労使関係の安定化目的から、労働者への会計情報公開が利用されうるという側面があった。我々はそれを会計情報公開の宥和化機能として採り上げた。

それではこのような複数の機能をもった会計情報公開の実質的役立ちあるいは将来的傾向についてはどのように考えられていただろうか。「駆引き」の手段としての役立ちについては、いちがいにはいえない、というよりも何度か繰り返し述べたように問題が蒸し返されるのみである。しかし製造原価の確定手段としての経営技術的側面ではかなり早い時期からその重要性が主張されている。さらに宥和化手段としての長期的意義については殆どの著者が認めるところである。このようなことから、概ねアメリカにおいては、理論的というよりも実務的規範から、労使交渉における会計情報公開の一層の拡大にその効果の大小は別にして、やはり賛成する傾向にあるといえよう。

次にアメリカの「労使交渉と会計情報公開」問題の研究方向について、その特徴点を付言しておこう。アメリカの当該領域における研究方法の中心は、主として実態調査にあるということである。勿論、労使交渉問題に対してア priori にモデルを提示して接近する方法はアメリカにおいても数多く存在している。しかし次章でみるイギリスの状況と異なって、そうしたモデルを用いた研究が、未だ、「労使交渉と会計情報公開」の領域、すなわち会計学の研究領域には導入されていないということである。

最後に、「労使問題と会計情報公開」という我々の問題領域に関連して、アメリカにおける最近の労使関係の一つの動向として、労使協調路線の模索が顕在化していることを指摘しておかなかなければならない⁽⁴⁾。勿論、労使協調問

(4) I. H. Siegel and E. Weinberg, *Labor-Management Cooperation — The American Experience*. E. Weinberg, "Labor Management Cooperation: A Report on Recent Initiatives," *Monthly Labor Review*, (April, 1976).

題は最近に始まったことではなく、労使関係問題そのものと同様の長い歴史をもっている。ここでいうのはそうした一般的問題ではなく、主として1970年代以降にみられるようになった労使協調問題を指している。このような傾向を明確にさせた原因は、いうまでもなくアメリカ経済の相対的地盤沈下である。対外的には日本を始めとする諸外国製品の輸入によって国際的競争が激化したこと、国内的には慢性的インフレとそれを抑制するための高金利と政府支出の削減がアメリカ経済の活力を低下させてきたこと、が指摘されよう。そのために、連邦政府レベルはいうに及ばず、産業レベル、地域社会レベル、企業レベル各々のレベルで新しい Labor and Management Committee (Joint Committee) が発足したり、あるいは従来の委員会が改組されたりしている。例えば鉄鋼産業界では比較的早く1960年代から外国製品との競争を強いられており、それが契機となって労使協調をさぐる joint committee が逸早く成立している。また最近では1980年代に入って、フォード・GM等自動車産業部門で労使が相次いで協調的政策に同意する傾向をみせている。さらにはこのような基幹産業レベルでなくても、例えば一例として、ニューヨーク州ジェームスタウンの地方コミュニティの労使委員会が、やはり当該地方の産業の崩壊による失業の増大を契機として成立しており、アメリカにおける以後のコミュニティ・レベルでの労使協調活動の範となっている。以上のような労使協調的傾向は、勿論、アメリカの対立的労使関係に全面的に取って代わるというものではなく、いまのところあくまでも補足的域を出ない。しかし徐々にその領域を拡大していることも事実である。そのことがまた組合組織化率低下の原因となり結果にもなっているのかも知れない。そうした状況下での会計情報公開の意義が、80年代に入って、再度「新しい問題」として採り上げられていたことについても指摘した。

第3章 イギリスにおける労使問題と 会計情報公開

I 開 題

我々は前章で、アメリカにおける労使問題特に労使交渉と会計情報公開の問題を文献史的・制度史的に検討した。本章では当該問題に関してイギリスの問題状況を同様のアプローチによって検討しようとするものである。ただし検討すべき年代はアメリカとは異なって1970年代からとする。そして結論として、アメリカ及びイギリスにおける当該問題への接近方法の相違あるいは問題点を整理したいと考える。そうすることは、次章でわが国の当該問題を検討する際に提示する仮説の形成にとって、手掛かりとなるはずのものである。

II 1970年代

イギリスでは1970年代に入ってから、労働者あるいは労働組合に対して企業から種々の企業情報を公開することを規定したいくつかの法律が制定・改訂された。このような制度的状況に呼応して、イギリスにおいても1970年代から、「労使関係と会計情報公開」の研究がみられるようになる。そこでまずこのような動向の端緒となった、1970年代前半におけるイギリスの集中的な制度展開について概観しておくこととする⁽¹⁾。

(1) 以下の論述は K. T. Maunders and B. J. Foley, *Accounting Information Disclosure and Collective Bargaining*, London, Macmillan, 1977, Chapter 1. A. Hilton, *Employee Reports How to Communicate Financial Information to Employees*, Woodhead-Faulkner, Cambridge, 1978. M. T. Maunders, *Employment Reporting: An Investigation of User Needs, Measurement and Reporting Issues and Practice*, The Institute of Chartered Accountants in England and Wales, London, 1984. あるいは、安枝英伸、「イギリスにおける団体交渉のための情報公開制度（上）（下）」、『日本労働協会雑誌』、No.256(1980年7月)、No.258(1980年9月)、栗田健、「現代イギリス労使関係における労働組合」、『日本労働協会雑誌』、No.325(1986年7月)を参照した。

1970年までのイギリスにおける公開規定を伴った法律は、会社法等主として企業の対株主への公開義務を規定したものであった。それに対して1970年代に入ってから法律は主として対労働者（労働組合）への情報公開を規定したものであった。例えば以下のような法律が漸次制定されていった。

- i) 1970年財政法 (Finance Act)：個々の労働者に対する、年金についての情報
- ii) 1971年労使関係法 (Industrial Relations Act)
- iii) 1972年雇用契約法 (Contract of Employment Act)：個々の労働者に対する、苦情手続き及び雇用条件についての明示
- iv) 1974年安全衛生法 (Health and Safety at Work Act)：個々の労働者及び労働組合等に対する、安全衛生に関する情報
- v) 1974年労働組合・労使関係法 (Trade Union and Labor Relations Act)
- vi) 1975年社会保障年金法 (Social Security Pension Act)：個々の労働者及び労働組合に対する、年金についての情報
- vii) 1975年産業法 (Industry Act)：政府さらには労働組合に対する、営業成績、投資計画の情報
- viii) 1975年雇用保護法 (Employment Protection Act)：労働組合に対する、余剰員整理に関する情報、団体交渉のための情報

1970年半ばまでに、対労働者（労働組合）向けの情報公開規定をもつ上記のような諸法律が議論・制定されたのではあるが、我々の観点から注目すべきは一つは雇用保護法であり、いま一つは産業法である。イギリスの労働者に対する企業の情報公開状況を知る上からは、この両法律の内容について若干検討を加える必要がある。

まず、雇用保護法（1975）についてであるが、この法律には二つの前身がある。一つは労働党の Labour Government's Industrial Relation's Bill, (1970) であり、いま一つは上記した保守党の Conservative Government's Industrial

Relation Act, (1971) ——あるいは1974年の労働組合・労使関係法——である。1975年の雇用保護法は、こと公開規定については、これらの法案あるいは法律をそのまま写し取ったとさえいわれている。ところがさらに、前者の法律すなわち1970年の労働党の法案の公開規定の性格について知るには、法案の前に出された白書（In Place of Strife: A Policy for Industrial Relations）の以下の文言が参考になる。そこで当該白書の関連箇所を引用しておこう。

If employee representatives are participate with management on equal terms in the extention of collective bargaining and consultation at company of plant level, they will need adequate information to allow them to form an independent judgement on management proposals, policies and decisions.....

The Government proposes to go beyond the recommenations of the Royal Commission by including in Industrial Relations Bill a provision to enable trade unions to obtain from employers certain sorts of information that are needed for negotiations. It will have detailed consultations on this proposal and will give full consideration to the safeguards needed to protect firm's 'commercial interest'

また1971年の保守党の法律は、雇用主（経営者）に対して労働組合に以下の情報を公開することを規定している。

- (a) 'information without which the trade union representatives would to a material extent be impeded in carrying out.....collective bargaining;
- (b) information which it would be in accordance with good industrial relations practice he should disclose to them for purposes of collective bargaining

しかしこれらの一般的規定に対する以下のような公開免除規定がある。

- (a) 'any information, the disclosure of which would be against the interests of national security,or

- (b) any information which he could not disclose without contravening a prohibition imposed by or under an enactment, or
- (c) any information which has been communicated to the employer in confidence, or which the employer has otherwise obtained in consequence of the confidence reposed in him by another person, or
- (d) any information relating specifically to an individual, unless he has consented to its being disclosed, or
- (e) any information, the disclosure of which would cause substantial injury to the employer's undertaking for reasons other than its effect on collective bargaining, or
- (f) information obtained by the employer for the purpose of bringing, prosecuting or defending any legal proceedings.'

さらに加えて一般的公開規定に対して制約となって作用する規定がある。すなわち

…… an employer shall not be required

- (a) 'to produce, or allow inspection of, any document (other than a document prepared for the purpose of conveying or confirming the information) or make a copy of, or extracts from any document, or
- (b) to compile or assemble any information where the compilation or assembly would involve an amount of work or expenditure out of reasonable proportion to the value of the information in the conduct of collective bargaining.'

これらの規定には、いずれも、アメリカにおいてみたタフト・ハートレー法の影響がみられる。すなわちその影響とは、当該法律における企業の労働者に対する情報公開規定は、例えばこの種の法律としてはより古いアメリカのワグナー法の運用にみられたような、一方的に組合側の要求を認めるといったものではなく、企業機密に配慮を払っている点、あるいはある一定の条件が満たされるならば、企業は労働者に対して情報公開をする必要はないとしている点、すなわちアメリカではタフト・ハートレー法で達成された新しい労使の均衡概

念が認められる点である。したがって逆に、上にみたように公開免除規定が多過ぎて企業は実質的には公開規定を回避できるのではないか、あるいは当該法律は企業が組合に対して情報公開をせざるにすむように、法律で守るものだという辛辣な批判すらあった。このような批判・特徴はそのまま1975年の雇用保護法にも受け継がれている。ゆえに改めて1975年雇用保護法の公開規定関連箇所を引くことはしない。

続いて、1975年の産業法について言及しよう。その法律自体の中には、企業の対労働者情報公開を規定した項はないが、その成立事情はイギリスの対労働者（労働組合）情報公開規定を知る上では非常に重要な法律である。イギリス政府はマクロ経済の動向に合わせてミクロ経済を調整するために、主要企業との間に一年間についての企業政策に関する合意を交わす。この合意自体には拘束性はないが、協力する企業に対しては政府貸付金等による援助が与えられる。また協力する企業に対しては、逆に計画の実施状況を報告する義務が課せられることになる。このような状況下での企業の情報公開規定を定めたのが当該法律に他ならない。ところが当該法律が法案の段階にあったときの大きな目的の一つは、上述の国家と企業との経済計画に、関連労働組合を参画させようとするものであった。したがって、担当大臣は企業に対して関連組合への情報公開を促す権限を有していた。しかしこれらについては産業界からの大きな反対に遭い、このような大臣の権限規定は削除されるに至った。だが会社法により定められたいわゆる株主に対する会計情報公開よりも一層詳細な企業情報特に計画・予測情報が、政府に蓄積されることになることは依然として事実である。この情報が漏れたときの危険性に対する産業界からの危惧がさらに指摘された。ところが、類似の法律がすでにEC諸国内のベルギー等において実施されていたのであるが、大した混乱はみていなかったことがイギリスで法制化された一つの理由になったようである。

以上のような法制度の状況に呼応して、会計制度の側面でも対応策が議論さ

れるようになる。注目すべきは会計基準委員会 (Accounting Standards Committee) がブースマン (D. Boothman) を中心に、これまでの株主中心の会計報告からさらに報告対象を拡張するための根拠を模索し、労働者 (労働組合) への会計情報公開を対象内に取り込みうるような会計制度の思想的基盤を検討した。その成果は通常、*The Corporate Report*, 1975 と呼ばれている。

個人研究の次元でもイギリスでは1970年代に入って労使問題特に「労使交渉と会計情報公開」問題に関する論文がみられるようになる。特にアメリカでのこの領域の研究が実務家の提言あるいは実態調査に終始していたのに対して、換言すれば、アメリカでは労使交渉そのものの論理的モデル分析が情報の機能を明示的に取り入れたものではなかったので我々の検討課題と直接的には結び付かなかったのに対して、イギリスでは当該研究領域に経済学等の研究成果を導入しようとする論理的努力が窺われる。ただしそれはまだ端緒についたばかりであり、成功しているとはいえない難いのであるが……。

そこで注目すべきイギリスの初期の研究としては、マウンダースとフォーレイ (K. T. Maunders and B. J. Foley) の研究が挙げられよう。彼らはその初期の論稿の中で労働者への情報公開に関しては1974年あるいは1975年雇用保護法の前身である1971年の労使関係法の情報公開規定の意義を分析するために、スチーブンス (C. M. Stevens) の団体交渉モデルを援用している。当該モデルは後で検討する二人の著作の中でも大きく取り扱われており、アメリカ会計学的分析方向とは異なっているので、例示的にここで若干詳しく検討しておこう⁽²⁾。

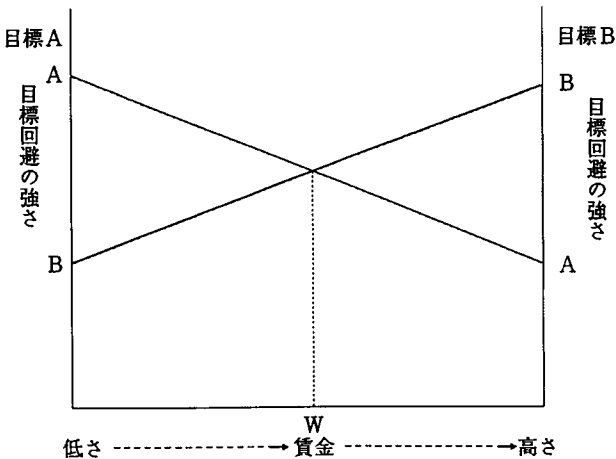
スチーブンスのモデルの特徴は、労使交渉の各代表者が各陣営の効用を極大化するというよりはむしろ、交渉目標の択一的選択からくる自身への負効用を回避するという状況設定になっている点である。例えば、労働者の代表が経営者代表と賃金交渉を行う場合を想定してみよう。一つの極 (目標) は経営者の提示する賃金水準をそのまま受け入れるという選択——いまこの目標を A と

(2) K. T. Maunders and B. J. Foley, "Accounting Information, Employees and Collective Bargaining," *Journal of Business Finance & Accounting*, Vol.1, No.1, (Spring, 1974).

する——であり、他の極（目標）は、労働者側の要求を主張し続けるという選択——いまこの目標をBとする——である。目標Aについては経営者側から提示される賃金水準が高ければ、労働者代表はそれを回避しようとする傾向は当然弱くなるし、提示額が低ければ当然回避しようとする傾向が強くなる。これを図示すれば第1図の直線AAとなる。当該モデルの特徴点は、目標Bの追求からも労働者代表に負の効用が生ずるという逆説的な点にある。通常は目標Bを追求することは、労働者代表に効用を生み出すと考えられるが、実は、この目標がかなり高い賃金水準の要求であれば、実現のためにストライキ等の手段を採ることさえ考えられる。それには例えば組合を考えれば、組合側としてもかなりの費用を負担せねばならないので、その分、労働者代表側に対しても負の効用を生むことになるのである。したがってこの目標を回避しようとする傾向が生じる。それは要求賃金水準が高いほど強くなり、要求賃金水準が低いほど回避しようとする傾向は弱くなる。これを同じく第1図に図示すれば直線BBのようになる³⁾。そして点Cにおいて労働者代表の二つの目標間での心理的妥協が成立する。ところが同様の図は経営者に対しても描くことができる。そして彼についての心理的妥協点が見出される。しかし労働者代表と経営側代表の心理的妥協点が一致する保障はどこにもない。マウンダースとフォーレイは、この両者の心理的妥協点を一致させる機能を会計情報公開に求めている。すなわち情報公開の機能を分析する視角として、彼らは、(1) persuasion (2) rationalization (3) accountability の三点を挙げ、第一の説得こそ会計情報公開が労使交渉においてもつであろう経営者側での大きな意義であると説く。また、達成された交渉の合意を交渉に参加しなかった利害関係者に容認せしめるためにも情報公開が必要となる。そして現代の巨大企業が遂行すべき社会的責任からいって、間接的な利害関係者や社会に対しても、情報公開によって当該企業の労使関係について理解を求める必要がある。このような視角から、1971

(3) *Ibid.*, p.114.

年の労使関係法がもっている意義を評価し、当該法律はいわば会社法が株主に対して情報公開規定をもっているという事実に対応するものであり、たとえこの法律が廃止されても——事実1974年に廃止されているが——、情報公開を促す類似の規定は必要であると説く。1975年の雇用保護法でも、この規定は若干修正されつつも生き続けていることについては先に指摘した。



第1図 労働者側代表の心理的・妥協的均衡

次に続けて、マウンダースとフォーレイの著作『会計情報公開と団体交渉』を検討しておこう⁽⁴⁾。彼らは、会計情報公開と労使交渉の制度的・実務的側面にも言及してはいるが、彼らの研究の特徴は上の論文の検討でもある程度知れるように、あるいは我々がイギリスにおける当該研究領域での一般的特徴として言及したように、これまでの経済学等における労使関係分析（団体交渉分析）を踏まえて問題を分析することにある。特に、当該著作では、会計情報→賃金上昇→インフレーションという経済的連鎖の実態を過去の実証研究を概観しながら解明し、労使交渉時に会計情報を公開することのマクロ経済的次元でのイ

(4) K. T. Maunders and B. J. Foley, *Accounting Information Disclosure and Collective Bargaining*.

ンパクトを確認することから出発する。このような研究上の特徴は、二人の著者のうち一人が経済学者で一人が会計学者であるということに由来しているように思われる。

叙上のような経済的連鎖は通常コスト・プッシュ・インフレ論として知られている。会計情報との関連でこの連鎖を説明すれば以下のようである。会計情報を労働者あるいは労働組合に対してより多く公開するということは、労働者側の交渉力を高めることになる。それは、より多くの賃金上昇を意味し、やがてはこの賃金上昇分は製造原価となって跳ね返ってくる。コスト・プッシュ・インフレに他ならない。このような連鎖はアメリカの議論においても暗黙の前提となっていたとみることができる。そこでこのマイクロ経済的命題が正しいか否かを実証するデータとして、特にそのような関連を否定し賃金水準はマクロ的経済諸力で決定されるとする立場として検討されているのが、フィリップス (A. W. Phillips) の研究である⁵⁾。「フィリップス曲線」の名前で知られるフィリップスの見出した経験的・実証的命題は、貨幣賃金の変化率と失業率が非線形的トレード・オフの関係にあり、しかもこの関係がイギリスにおいて歴史的・長期的にかなり安定しているというものである。この関係式は、

$$\dot{W} = a + bU^c \quad \dot{W} : \text{貨幣賃金変化率} \quad U : \text{失業率} \quad a, b, c : \text{定数}$$

と表されう。このような経験的命題から、賃金水準を規定しているのはマクロ経済的諸力であり、労働組合の制度的交渉力というものは所詮は大きな力たりえず、したがって、組合側に対する会計情報公開を拡大しても、賃金決定に関しては大した交渉力の増大にはなりえないという論理が当然展開される。これは労使交渉における会計情報公開の拡大に消極的な論者の理論的根拠となった。

このような研究方向をさらに補強したのが、リップシー (R. G. Ripsey) の研

(5) *Ibid.*, Chapter 3. あるいは以下の文献を参照。豊田利久、「フィリップス曲線の仮説と計測」、『国民経済雑誌』第139巻第4号 (昭和54年4月)。

究である。彼は失業率の変化率や物価の変化率も推定式に入れて、賃金の変化を時系列的に説明するモデルの推定を行ったが、結果、失業率の変化率ではなく失業率そのものが賃金の変動の大きな説明要因であることを追実証した。それによって、組合側への会計情報公開の一層の拡大という主張が根拠の薄いものと化したのである。

上述の研究方向に対して、カルドア (N. Kaldor) が反対の意見を表明した。彼の主張は、組合の交渉力こそ、逆にフィリップスの見出した現象を説明する有力な要因であるとする点にある。すなわち、景気上昇期には組合が大きな交渉力をもつがゆえに賃金は上昇する。逆に景気下降期には組合が抵抗するので上昇期ほどの早さでは賃金の下降がみられないのだとした。そしてこの命題を実証するためには、企業の利益水準と賃金水準の相関性を見出すことが重要であると指摘するのであった。

アメリカ、イギリスにおけるフィリップス命題の研究はカルドアの反論にも関わらず、1970年半ば頃までの経済計測において主要な命題であった。しかし1970年代半ば以降、フィリップスのオリジナルな命題は修正・拡大を余儀なくされる。すなわちフィリップス命題では賃金インフレと失業がトレード・オフの関係として捉えられていたのであるが、失業とインフレが同時に進行するいわゆるスタグフレーションに見舞われたからである。以降、1960年にサミュエルソンらによって提唱されたように、一般インフレと失業の関係を物価安定政策目的のために検討する手段として縦軸を賃金変化率から物価変化率に修正した「修正フィリップス曲線」が議論の中心となる。

したがって我々の研究課題からして、これ以上過去のフィリップス曲線の研究動向をフォローする必要はない。むしろ、カルドアの命題の延長となる議論を見る方が適切であるかもしれない。そうした観点からして注目すべき研究はハインズ (A. G. Hines) の研究である。彼はフィリップスの命題を否定すべく、賃金水準は組合組織化率及び組合組織化変化率によって規定されているという

命題を、イギリスの賃金データに当てはめて実証した。すなわち、以下のよう
な推定式が考えられる。

$$W = F(T, \dot{T}) \quad W: \text{賃金変化率} \quad T: \text{組合組織化率} \\ \dot{T}: \text{組合組織化変化率}$$

この推定式でイギリスの賃金上昇のかなりの部分が説明できたとして、ハインズはフィリップスの主張に反対した。彼の主張に対しては、理論が明確でないあるいはフィリップスの命題からでも同様の現象は説明できる等の批判があるが、多くの類似した実証からも組合組織化変化率はかなり有力な説明要因であるという事実には異論がなかった。

組合の交渉力を実証する別の研究として、マッカフリー (K. M. McCaffree) の研究がある。彼はフィリップスの研究も同時に生かすべく、組合化の進んだ産業セクターと組合化の進んでいない産業セクターとではフィリップス曲線の形状が異なるということを主張した。すなわち、不況期において組合があるセクターでは組合の交渉力のため、相対的に賃金下降が緩やかなフィリップス曲線が描かれうるのだとする。それと対照的に好景気のときには、組合がないセクターの賃金上昇は急激であるのに対して、組合の政策から組合のあるセクターの賃金上昇は緩やかなものとなるフィリップス曲線が想定されうるというのである。したがって、組合の交渉力が賃金交渉に有利に作用するのは、不況期のみだということになる。

以上のようにフィリップス命題の存在から、組合の交渉力と賃金水準の相関は、マクロ的・実証的にみて反論の余地がないほど決定的関係というわけではないが、他方、決定的に否定されるほど弱い関係でもないのである。したがってミクロ的・制度的経験を加味するとき、組合の交渉力はある程度認められうる主張なのであり、ゆえに、そうした組合の交渉力の鍵となる労使交渉における会計情報公開の一層の拡大は、有効な議論として取り扱われうることになる。

以上が、マウンダースとフォーレイの研究の前提となる議論である。このフィリップス曲線とそれへの反論を中心としたマクロ的実証のサーベイは参照するに値する。これによって、「労使交渉と会計情報公開」の研究に対してマクロ経済的基礎が、一応、与えられたと考えられるからである。

次に、彼らは情報公開を明示的に導入できるミクロ的労使交渉のモデルを見出すべく、ゲーム理論を援用したものから行動理論的なものまで、いくつかの既存のモデルをサーベイしている。モデルの厳密性と結果の予測性ではゲームの理論が優っているものの、当該理論は交渉時間や交渉に際しての情報の意義という変数が扱えない、あるいは扱うと議論が複雑になりすぎるという欠陥があるとす。また逆に行動理論的モデルは、時間や情報といった変数を取り込むことは可能であるが、本来的には予測性というよりも叙述性が主眼であり、したがって、モデルが想定する特定の状況以外には殆ど適応力がないし、また結果の予測性でも劣ることになる点が指摘される。検討されている各モデルは殆どこの理論的スペクトラムのどこかに位置づけられる。上の論文で検討したスチーブンスの理論も、本書の行動理論的理論として再録されている。

個々のモデルの検討はここでは省略するが、いくつかのモデルの検討から得られる結論は厳密なものではなく、大略的な結論としては以下のようなものである。すなわち労使交渉モデルの中で情報が作用しうる領域とは、各交渉者が交渉相手に関して各モデルが想定する行動変数を確率を付して評価するときの、その確率評価にあるということであり、しかし他方、各モデルの現実妥当性を実証した研究は殆どなく、それ自体としては現実の労使交渉事象に当てはめにくいものである、と。したがって、マクロ的には労使交渉の結果が賃金水準に影響を与える可能性があるということで一応会計情報公開の意義が評価されたが、他方、では具体的に情報公開のミクロ的作用経路を説明するモデルとなると未だ決定的なものはない状況である。だが、彼らはいくつかのモデルの検討から、通常経営者によってよく主張されるように労使交渉における会計情報公開が経

営者にとって常にマイナスの面しかもたないということでは決してないという点を強調する。特にウォルトン・マッカシー (R. E. Walton and C. W. McKersie) のモデルを引用しつつ、当該モデルが、交渉概念の中には、通常の多くのモデルが想定しているような交渉目的が対立する分配的交渉 (Distributive Bargaining) だけでなく、交渉目的を模索して一つの目標を定める統合的交渉 (Integrative Bargaining) が存在することを指摘していることから、交渉時の会計情報公開が統合的交渉の観点から長期的なベネフィットを連続して経営者側に与える可能性があることを示唆するのである。この点は著者達が、労使交渉時の会計情報公開の一層の拡大に対して基本的には賛成であるという姿勢を窺わせるものであり、当時のイギリスにおいて労使間の情報公開を促進せしめる法律がいくつか成立したことに鑑みて、彼らの研究の結論部分を成しているといつてよい。この結論については、先の論文の検討からも確認できた。

続いて1970年代後半の当該領域におけるいくつかの研究を手短に概観しておこう。制度的・法的変遷と並行して現実のイギリスにおけるストライキの多発的状況と呼応するかのように、ストライキの費用計算に関する論稿がアメリカの当該時代と同様に目につく。ゴヤル (S. K. Goyal and P. L. Goyal) は、ヒックス流の雇用者譲歩曲線と組合抵抗曲線を援用してストライキの費用概念を説明しつつ、経営者は費用極小になるストライキ費用の長さを見極めた上で労使交渉に臨むべきであり、その具体的データはコスト・アカウントによって収集されるべきであるとする⁽⁶⁾。またベニンソン (B. R. Benninson) は、前章で検討したカナダのネルソンの研究と同様に、ストライキの費用を五種類に分類して列挙し、これらを測定し経営者に伝達するのが管理会計の役割であると説く⁽⁷⁾。

ゴスペル (H. Gospel) は組合側から考えられる会計情報公開へのアプロー

(6) S. K. Goyal and P. L. Goyal, "Decision Making During Strikes," *Management Accounting*, (May, 1978). (London)

(7) B. R. Benninson, "Accounting for Industrial Disputes," *Management Accounting*, (June, 1976). (London)

チとして以下の三つのものがあるとする⁽⁸⁾。

- (i) 逃避アプローチ (the ostrich approach)
- (ii) 買物リスト・アプローチ (the shopping list approach)
- (iii) 意思決定指向アプローチ (the decision oriented approach)

(i)については、組合側が企業の公表する財務情報は何を受け取っても所詮役には立たない、と考える方向でありかつて支配的であったが現在ではあまり支持を得られない立場である。(ii)については、組合側が必要な情報すべてを列挙して、かつ、分解された (disaggregated) 情報を要求する立場である。会社に帳簿閲覧等を要求するときには受け入れられるが、無目的にリストされた情報はそれほどの有用性をもたないのであり、現在必要なのは、労働者側で何の(交渉)目的にはどのような情報を用いる必要があるかというニーズを明確にすることである。それは単なるイデオロギー的な経営者批判の域を越えるべきである。それがここで示されている第三の段階に対応する。

ゴスペルの立場を踏襲した研究が、クーパーとエセックス (D. Cooper and S. Essex) の研究である⁽⁹⁾。彼らは労働者の情報ニーズを分析するに際して、上でみたような意思決定指向的アプローチが重要であるとして、労働者側(具体的にはイギリスのある特定産業のショップ・スチュアート)の意思決定構造を、まず、アプリアリに特定化してみせる。その際、労働者を合理的な統計学者のように仮定する経済学的な期待効用極大化仮説には依拠しえないとして、サイモン (H. Simon) 流の bounded rationality の立場を採る。そうすることによって現場のショップ・スチュアートの意思決定構造の叙述的モデルを提示する。さらにアンケート調査によって、現場のショップ・スチュアートの機能及び当該機能から要求される意思決定の内容そして当該意思決定が要求する情報ニーズを分析する。これらの分析結果が、先に展開されたアプリアリなショッ

(8) H. Gospel, "The Disclosure of Information to Trade Unions ; Approaches and Problems," *Industrial Relations Journal*, Vol.9, No.3, (Autumn, 1978).

(9) D. Cooper and S. Essex, "Accounting Information and Employee Decision Making," *Accounting, Organization and Society*, Vol.2, No.3, (1977).

ブ・スチュアートの意思決定モデルとそこから要求される情報ニーズに対応することを確認して、自らのアプローチの実証的妥当性を主張する。二人の調査によって、ショップ・スチュアートが、分解された将来指向的な情報を欲しているという事実、またショップ・スチュアートがどの情報源から伝達される情報に重きを置いているのかという事実、そして現実には制度的会計情報が殆ど労働者側では利用されていないという事実が、副次的に判明している。この結論はいみじくも、アメリカの労働組合に関する調査結果に類似している。

[1970年代の要約]

1970年代のイギリスは、企業が自らの情報を対株主以外に労働組合に対しても公表すべき旨を定めた法律が、初めて成立した時期である。したがってその意義、機能、効果等が会計学においても初めて検討対象となった時代である。その検討の特徴はアメリカの会計学とは対照的に、経済学や経営学あるいは行動科学の成果を援用して、当該法律のあるいはそれがもたらす企業レベルでの問題点を考察するというものであった。そして、マウンダースとフォーレイに代表されるように、概ね、労使交渉における会計情報公開の拡大には賛成の見解が支配的であったように思われる。それはまたイギリスの二大政党の共通した政治的立場をも意味していたし、先に分析したアメリカにおける同様の領域の研究成果とも合致する。ところが1980年代に入ると、このような情報公開拡大一辺倒に疑問が投げかけられることになる。この点を中心に次節では1980年代におけるイギリスの当該問題に関する研究の展開状況をみておこう。

Ⅲ 1980年代

1980年代のイギリスでは、これまでの「労使交渉と会計情報公開」問題に関する理論的・実務的研究が、アメリカ・イギリスの区別なく、殆ど情報公開拡大に賛成の立場であったのに対して——勿論経営者的観点からの半ば感情的な反論はあったが——、同じく経済学・経営学の成果を援用しつつも、情報公開

に対する慎重論が展開されることになる。一つの根拠はコンティンジェンシー理論 (Contingency Theory) であり、いま一つは合理的期待仮説 (Rational Expectation Theory) である。

経営学でいうコンティンジェンシー理論に通じる発想と労使交渉における会計情報公開問題を結合した研究としてクラフト (J. A. Craft) の研究がある¹⁰。コンティンジェンシー理論は、一般的には、企業がそれを取り巻く経営環境に応じて経営戦略を決定するという命題を提示する¹¹。このことを念頭に置いてクラフトは、これまでのような会計情報公開拡大一辺倒の議論を批判する。批判の対象は、これまで我々がみてきたアメリカのパルマー及びイギリスのマウンダース・フォーレイの著作である。

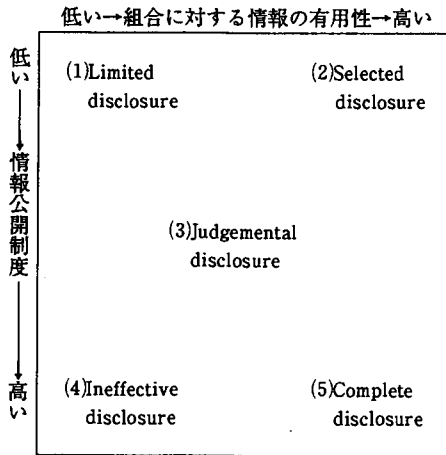
クラフトは、企業の労使交渉における会計情報公開政策及びその効果がいくつもの要因によって規定・左右されている事実をまず指摘する。その要因として具体的には、経営者の交渉力、労使交渉における企業の独立性、当該企業の労使関係の状況、労働組合の組織状況等が指摘される。したがって上記のような種々の要因によって規定される当該企業の特殊経営環境が、経営戦略としての労使交渉における会計情報公開のあり方を規定することになる。経営環境を基準にしてクラフトが整理する会計情報公開政策の概念的なあり方は以下の第2図のようである¹²。

縦軸に情報公開程度をとり、横軸に労働組合に対する情報の有用性の程度を目盛る。両軸で形成された平面に記された(1)–(5)の公開政策が、経営環境を基準にした概念的公開政策の種類である。(1)の限定的公開政策は労使の極端な不信・対立的状況下での政策であり、数十年前の通常政策ではあるが今日的ではないとして検討を省いている。(2)の選択的公開政策では経営者の交渉

(10) J. A. Craft, "Information Disclosure and the Role of the Accountant in Collective Bargaining," *Accounting Organizations and Society*, Vol.6, No.1, (1981).

(11) 鶴野好文、「コンティンジェンシー理論の課題」、『六甲台論集』第25巻第3号(昭和53年10月)を参照。

(12) J. A. Craft, *op. cit.*, p.101.



第2図 労使交渉における企業の会計情報公開政策の可能性

時の立場を支持するような情報が、選択的に組合に対して提供される。無論その情報は、組合の要求に対応する形で提供されるために組合にとってある程度の有用性をもっている。(3)判断的公開政策では、企業の提供する情報が組合にとって労使交渉のフレームワークとしては重要となるが、情報の測定コストの関係で組合の要求通りの詳細さでもって提供されるわけではない。(4)の非有効的公開政策では、企業がかなりの情報を組合側に対して公開するのであるが、組合側でそれを処理する能力がないために結局有効には利用されないことになってしまう。しかし経営者としては教育的効果を企図して情報を公開している。(5)の完全公開政策は、労使関係が協調的な企業にとって有効な公開政策である。具体的には経営者の交渉力が弱い、共同決定的政策を採る企業において有効であろうとする。

クラフトの整理は以上のようなものであるが、パルマーやマウンダース・フォーレイの主張が一様に(5)の完全公開政策を実現させようとする主張であると解せられるのに対して、彼の主張は、それを否定する点において新しいのである。

すなわちクラフトは、企業の労使交渉における会計情報公開が企業の種々の経営環境要因によって規定されているのに対して、なぜある特定の経営環境の下でしか有効でない完全情報公開政策のみが、社会的政策目標であるかのように一般論として主張されなければならないのかと疑問を提起するのである。またこの疑問を正当化するもう一つの論拠として、すべての企業が共同決定的・協調的労使関係をもった企業像、すなわち完全情報公開政策が有効となる企業像を追求しているといった実証研究もなければ理論的根拠もないという点を指摘している。

さらにクラフトは、バルマーあるいはマウンダース・フォーレイが指摘した会計士の労使交渉への積極的参加、あるいは労使交渉での会計士の拡大された役割期待についても消極的な見解を提示している。すなわち基本的には各企業の会計士の労使交渉における役割は、上記のような企業の会計情報公開政策によって規定されるものであるので、一様に役割の拡大を期待する、特に会計士が労使交渉の場に臨んで中心的役割を果たしたり、調停者的役割を果たすというように期待するのは間違っていると説く。将来の動向に関するいくつかの仮定を置いた上でも、せいぜいのところ労使交渉へより詳細な資料を提供したり、財務問題に関して助言をしたりする頻度が高まるだけだとみるべきであるとす

る。

クラフトの主張はこれまでのアメリカ・イギリスにおける研究成果と一線を画するものとして注目されよう。これまでの研究が、対立的労使交渉を緩和せしめる政策として若干規範的性格をもって労使交渉における会計情報公開の拡大を説いていたのに対して、企業の経営戦略として会計情報公開政策を位置づけ、それがコンティンジェンシー的政策意思決定であることを指摘することによって、その公開性拡大政策の限界を明確に打ち出した点が評価されるであろう。さらにいえば、クラフトの説は今まで我々が辿ってきた多くの議論を逆転させている。つまり労使交渉の場に会計情報を公開することによって対立的労

使状況——換言すればクラフトのいう(1)–(4)の状況——を緩和させようとするのが多くの論文の理論展開であったが、クラフトは逆に、協調的な労使関係にしか会計情報公開は有用性をもたないと主張しているのである。

このような批判に対して、マウンダース・フォーレイは稿を新たにしてそれを検討しつつ若干の反論を加えるのではあるが¹³、基本的にはクラフトの見解を全面的に認めているといえよう。ただし批判をそのまま認めるのではなく、新しく合理的期待仮説の分析結果を援用すればクラフトと同様の結果が得られるとして彼の主張を認める形を採っている。そこで会計情報公開拡大論に対する第二の批判として、合理的期待仮説に依拠した主張をみていくこととする。

当該仮説を「労使交渉と会計情報公開」問題の検討に持ち込んだのは、ポー・ピール (P. F. Pope and D. A. Peel) である¹⁴。労働組合が団体交渉に際して、合理的に期待を形成するならば——それは例えば経営者側の賃上げ率 (X) に対する期待でもよいが——、以下の関係式が成立する。

$$X_t = {}_{t-1}X_t + U_t \quad \dots (1)$$

ただし

X_t : t 期における変数 X の実現値。

${}_{t-1}X_t$: t 期における変数 X の期待値、期待は $t-1$ 期になされる。

U_t : 攪乱項、平均 0 で分散は一定。

このような合理的期待仮説の状況下では、たとえ組合が X_t についての情報を入手しなくても X_t を合理的に予想することができる。無論予測誤差 (U_t) があるが、この誤差が biased であると仮定する必要はどこにもなく、通常

(13) K. T. Maunders and B. J. Foley, "Information Disclosure and the Role of the Accountant in Collective Bargaining — Some Comment," *Accounting, Organization and Society*, Vol.9, No.1, 1984.

(14) P. F. Pope and D. A. Peel, "Information Disclosure to Employees and Rational Expectations," *Journal of Business Finance & Accounting*, Vol.8, No.1, (Spring, 1981).

unbiased であると仮定される。

以上のように仮定するとき、労使交渉における会計情報公開の最適レベルを決定する問題とは、予測誤差に関わる情報公開のコスト・ベネフィットの問題にきせしめられることになる。したがって、企業は、会計情報を公開するためのマージナル・コストが、予測誤差を減じることによるマージナル・ベネフィットに等しくなる点まで情報を公開すべきであるという周知の均衡条件が適用されることになる。このような状況下では、企業にとっての情報公開の意義とは、予測誤差 (U_i) を小さくすることのみである。しかしこのコストは無視できるものではなく、経営者にとって負担すべきコストというだけではなく、労使交渉の長期化等は、実は社会的にみても注目すべきコストである。合理的期待仮説の下では、情報公開による経営者の交渉力の減少という状況は除外されている。経営者側が情報公開を行わないときには、労働組合は目標を勝手に予測するだけであり、その結果の予測誤差の拡大によって生ずるコストは経営者・労働者・社会の三者が負担することとなる。

以上のような議論からは、会計情報公開が労使どちらかの相対的ベネフィットを高めるように交渉結果に作用するということはなくなるという結論が導出されるのである。このような結論が、合理的期待仮説を「労使交渉と会計情報公開」問題の考察に持ち込んだ場合の意義となる。これは明らかに、情報公開拡大賛成論に対して反省を要求する結論であろう。

[イギリスの要約]

イギリスでは1970年代に入って、企業から労働者（労働組合）に対しての情報公開を促す法律が連続して議会を通過した。分けても企業情報の中心は会計情報であるので、このような傾向が契機となって、これまで株主・投資家との関係のみを研究対象としてきたイギリス会計学に、新たに労使交渉の局面における会計情報公開の意義が研究課題として登場した。1970年代の研究は、政治的課題への意識も手伝って、概ね、そうした労使交渉における会計情報公開の

一層の拡大を支持する結論のものが多かった。この傾向はアメリカの同時期の研究成果とも合致していた。しかし1979年以降のイギリスの政治的状況の変化と相まって——実際、サッチャー政権下では1980年及び1982年の雇用法そして1984年の労働組合法によって、それまでの労働組合の諸権利を弱める政策を採っている——、改めてその意義を理論的に問いかける研究が台頭してきた。だがここでこのような新たな傾向の問題点をあえて指摘するならば、当初、労使交渉における会計情報公開の拡大という主張は、労使交渉の実務において余りにも労使間の情報格差が大きいという素朴な出発点から出た主張であったが、問題が理論的に一般化されるに及んでこの素朴な現状認識が消し去られたような感が若干あるという点である。

我々は、前章でのアメリカの研究状況とイギリスのそれを各々独立して取り扱ったというよりはむしろ相互補完的に取り扱った。したがって両国での研究結果の検討を併せて、初めて、「労使問題と会計情報公開」問題の研究に関する現状が把握できると考える。その一つの理由には、アメリカにおける当該領域での研究が実態調査を中心としたものであり、したがって現実の実務的問題点は明確になるが理論的分析についてはそうした試みに欠けるという傾向があったこと、それに対してイギリスでは勿論、法的・実務的問題点を扱った論文もみられるが、他の学問領域（特に経済学と経営学）における成果を会計学の当該領域に取り入れようとする試みがみられたこと、このような補完関係が指摘できよう。特にイギリスにおけるその傾向は1980年代に入って、それまでの大勢だった会計情報公開拡大賛成論に対する批判として認められた。

Ⅳ 結 語

我々は二章のスペースを費やしてアメリカとイギリスにおける「労使交渉と会計情報公開」問題、広くは「労使関係と会社情報公開」問題の歴史的展開を辿ってきた。結果、問題点がどこかに収束するといった明確な傾向は見出しえ

なかったが、いくつかの問題点そのものは整理できたと考える。ちなみに、我々が二章で明確にした問題点とは次のようであった。

- (1) 実務的労使交渉次元としては、FRINGE・ベネフィットの計算・公開がコンピュータ利用問題とオーバーラップして存在していた。
- (2) 企業の生産性・賃金支払い能力等、交渉時に用いられる主要概念の測定問題が存在していた。
- (3) コンピュータを労使交渉に用いることによって、労使交渉がどのように質的に変化するかという新しい問題が存在していた。
- (4) もっとも大きくかつ抽象的な問題として、労使交渉における会計情報公開の拡大は有効な政策たりうるのかという理論的問題が存在していた。

技術的問題から概念的問題へと整理している。しかしあえて将来に向かっての一つの注視すべき傾向を指摘するとすれば、1980年代におけるアメリカでの労使関係の一つの動向として注目した労使協調的あり方が、経済状況の激化とともに、それまでのアメリカあるいは先進資本主義諸国においてはむしろ一般的であった対立的労使関係の一角を崩して、一つの規範として進展していく可能性があると思われる。イギリスの1980年代の状況は世界的な協調化路線の裏返しとも考えられよう。また協調化の中ではコンピュータを用いたタイムリーな会計情報公開も評価されることになろう。このような意味において、「労使関係と会計情報公開」の問題は、新たな意義を経済社会の中でもち始めることになると考えられる。

さらにアメリカとイギリスで相違している現象はアメリカではかなり初期から労使問題あるいは労働者間の問題に会計情報公開を用いようとする傾向が強かったのに対してイギリスではその傾向はごく最近になってのことである。それは我々が別著で明確にしたように、アメリカでは労働問題以外の領域でより早くから（19世紀後半から20世紀初頭にかけて）すでに会計情報公開を巨大組織のあるいは組織間の管理・コントロール問題の解消手段として用いようとする

る傾向があったためであると思われる。しかし今日的にはアメリカが労使問題におけるそうした傾向において世界的に進んでいるといったわけではなく、先にも述べたように、イギリスあるいは北欧諸国の傾向がより注目を集めるようになっているかも知れない。

最後に、次章で日本の事例を検討するに際しての仮説を形成するために、本章でのどのような議論が役立つかを整理しておく必要がある。それは、我々が第1章でも触れたように、労使交渉問題でも対立的・ゲーム的交渉と長期的・宥和化的交渉という二つの概念が見出され、そこで各々会計情報公開が機能するという側面が指摘できたことである。前者は賃金交渉・決定に際して有効な概念であり、後者は長期的な労使間のあるいは巨大組織としての組織管理問題をみていくときに有効な概念であると思われる。それらはイギリスの研究者によって分配的交渉 (Distributive Bargaining) と統合的交渉 (Integrative Bargaining) という形で特徴づけられていた。こうした概念を参照しつつ、かつ従来からの我々の主張を考慮しつつ、日本の労使問題に関する分析を次章において行うこととする。

第4章 日本における労使問題 と会計情報公開

I 開 題

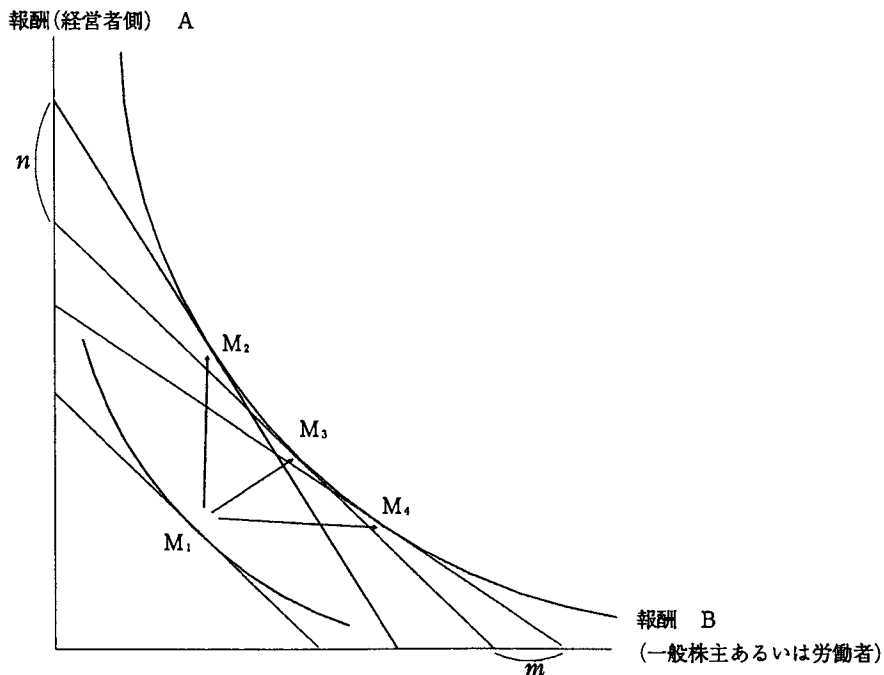
本章では前章までに検討した、アメリカ・イギリス等における労使問題特に「労使交渉と会計情報公開」問題の展開過程で明確になった問題点について、日本ではどのような状況であるのかという点を、前章までの検討結果を仮説化して、それに若干の日本における実証的データを突き合わせつつ分析を加えることとする。

具体的には第Ⅱ節では、会計情報公開の機能分析に関して前章までに展開・確認してきた二分法的視角——短期的分配問題と長期的宥和化問題——をイギリスの研究者のアイデアを援用しつつ、若干角度を変えて整理・類型化して再度提示する⁽¹⁾。その際できる限り、証券市場問題と並行的に分析できる視角を提示しようと考えている。第Ⅲ節では、そのうちの一方の機能について、第Ⅳ節では、他方の機能についてそれぞれ実証的検討を行う。第Ⅴ節では、我々の検討結果が要約されることになる。

Ⅱ 会計情報公開に関する二分法

会計情報公開の機能を分析するに際しては、種々の観点からその機能を分類することが考えられる。それはもちろん、これから分析しようとする対象の特徴を最も効果的に際立たせるために行われるわけである。我々はこれまでに展開してきた視角を、改めて、分配的会計情報公開と宥和的会計情報公開という

(1) 以下の文献にもそうした発想がみられ参考になる。H. Raiffa, *The Art and Science of Negotiation*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press, 1982.



第1図 会計情報公開の二分法

二つのタイプに類型化しようとする。その意味等については本節の以下で説明されることになる。

まず、分配的 (Distributive) 会計情報公開の意味であるが、ここではある一定の成果 (パイ) に対して請求権を持つ者 (集団) が複数存在するという状況下での会計情報公開をさす。典型的には企業の成果たる利益に対して株主と債権者そして経営者が各々配当・利子・報酬という請求権をもって対峙しているという通常の会計的状況、いかえれば証券市場絡みの状況を想定されたい。成果に対する対立的状況下で、会計情報が経営者から各利害関係者に伝達され

るといふ状況に他ならない。ここでの会計情報公開の機能は、経営者を中心に据えてエイジェンシー理論的に表現すれば、情報入手の観点から有利な立場にある経営者の経営活動を、それ以外の利害関係者が検証する際の手段として機能しているといえよう。若干規範的にいえば、経営者が自らの経営受託責任を解除する手段として機能しているともいえるし、現行会計制度を弁護するための美辞的表現を借りれば利害調整機能を果たしているとも表現できよう。しかし表現される実質は同じであり、要は対立的・分配的状況下での会計情報公開に他ならない。グラフの力を借りて説明するために、第1図を参照されたい。企業の経営資源を経営者の利得を満たすために利用すれば目的Aの軸だけの価値になる。逆にその他の利害関係者——ここでは代表的に一般株主あるいは労働者を想定せよ——の利得を満たすために利用すれば目的Bの軸だけの価値になる。両者の目的価値は線形のトレードオフの関係になっているとしよう。現実企業は、中間に位置するのと考えられるから、例えば M_1 の状態に現在の企業があるとしよう。そして続く活動期間において企業がどの位置($M_2M_3M_4$)の分配状態に移行するかを企業利害関係者間で決定しなければならないが、そこには現実的に考えて一部は市場の力一部は交渉の力が作用することであろう。そこでいま交渉の側面を考えて、パレート最適の状態にある3つの状態($M_2M_3M_4$)の中からどれを選択するかというのが分配的交渉であり、その交渉に助する会計情報公開が分配的会計情報公開である。交渉結果が M_3 の状態に決定されたときにも、両者にとって被るべき損失分がある。例えば中間的 M_3 の分配状態に決定されたとして、両極端の状態に比べて、経営者側には n の、一般株主、あるいは労働者側には m の損失がある。

次に、宥和的会計情報公開について触れておこう¹²⁾。ここでは複数の人あるいは利害関係者集団で、彼らの目的が必ずしも対立的状況にないような場合である。典型的にはチーム的状况を考えればよいであろう。ここでは複数の人あ

(2) 会計情報公開の宥和化問題をアメリカ現代会計史の中に求めた研究として拙著、『会計情報公開論』を参照。

るいは集団が、一つの目的に統合される過程を、より円滑に行うために情報公開が利用されるという状況が想定されている。したがって何らかの成果を競争的に獲得しあうというのではなく、一つの成果をより大きくあるいは効率よく達成させようとする状況であるともいえよう。換言すれば、経済的問題というよりも組織的問題といってもよいであろう。それでは何故筆者が「融和」ではなく「宥和」という表現を用いるのかという疑問が生ずるのであろう。それは筆者の経済社会観によるものである。現代の資本主義社会を理解するに際して、経営者・債権者・一般株主・労働者等が、情報獲得能力等で同一の状況にあり企業に関する発言力等でも同一の権限を有しているとは思われないことに依っている。中心は経営者にあるといわなければならない。したがって例えばまったく同一の状況・条件で集まったチーム的狀況とは異なり、一つの目的を目指すといってもその行動の出発点よりすでに経営者が、他の利害関係者に対して有利な立場にあるということである。そしてある目標を追求するといってもそこには経営者の目的へと引っ張られた目標が設定され、それを共同して追求していく以上、そこで情報公開が用いられるからには、経営者側の宥和化的機能を本来的に担わなければならないというのが筆者の考え方である。成果等に対する対立がない状況でしかも共同してある目的を達成しようとしている状況であっても、資本主義的・官僚制的企業にあっては、本来的に出発点より会計情報公開の機能は「融和化」ではありえず、「宥和化」として捉えられなければならない。典型的には証券市場において企業の好況期においても不況期においても、コンスタントに会計情報が証券市場（株主・投資家）に対して伝達されている状況を想起されたい。もし分配的機能のみならばこのような情報公開の経常性は説明できないであろう。もちろん経済的用語にこの機能を翻訳すれば、長期的利潤極大化の手段といえるかも知れない。しかし「宥和化」という概念は長期的戦略となる傾向はあっても本来的に長期である必要はない。加えて経済的次元を越えた組織的問題が潜んでいるのである。

当該機能の説明についてもグラフの力を援用しよう。再度、第1図を参照されたい。先ほどは M_1 から $M_2M_3M_4$ へと移行するに際してどの状態を選択するかという企業社会での交渉的意思決定に助する会計情報公開を指して分配的会計情報公開と呼んだが、ここでの第二の機能についてであるが、 M_1 から $M_2M_3M_4$ へと移行することそのこと自体は二つの対立する利害関係者双方にとって便益があることである。そこでこの利益を企業全体として獲得するためには分配の側面では対立する利害関係者双方が、ここでは組織的に協力する必要がある。この協力を経営者主導型で達成するために利用される会計情報公開が、宥和的会計情報公開である。

無論、現実の会計情報公開は、上でみてきた両機能を一つの制度で一度に果たしているところに、その特徴と問題点が潜んでいる。

Ⅲ 分配的会計情報公開

ここでは分配的会計情報公開について論じよう。成果を確定・分配するに際して利用される情報に関連した問題である。成果に関する情報は通常平等に伝達されているわけではない。企業に例を採るならば、成果は経営者・労働者・株主各々が拠出した生産要素の生産力にしたがって分配されるべきであるが、そうした成果そのものの大きさが各生産要素提供者に明確に知らされているわけではない。通常は経営者が成果情報に対して最も接近できる立場にある。他方で各生産要素提供者はある一定の成果を取り合うのであるから、一方の提供者の取り分を小さくすれば他方の取り分が大きくなることは当然である。そこに成果情報作成・公開の面で有利な立場にある生産要素提供者（経営者）は、劣性の提供者に、自らに有利なような操作を加えた情報を公開する可能性が多分に出てくることになるのである。このような問題は経営者対一般株主あるいは経営者対労働者についても発生する問題である。例えば会計手続き変更の問題は、経営者が自身の行動への規制が少ない資金を必要として企業内部に成果

をより多く蓄積するために、配当として外部に流出する資金量を抑える目的から、会計手続きを変更して配当要求の基礎となる会計利益を減少せしめたのだと理解することもできよう。そして同様のことは経営者対労働者（労働組合）についても起こりうることである。そこで本節の以下の議論では、企業の対労働者（労働組合）向けの会計情報公開における分配的側面を検討しておこう。それが典型的に現れるのはやはり会計情報の歪みの問題においてであろう。しかしまずはそもそも労使交渉において、会計情報が有用性をもっていることが示されなければならない。そこで出発点として前章で部分的に検討した、ミクロ・マクロ両領域での賃金決定理論を援用して、きわめて間接的で状況証拠的ではあるが、会計情報が賃金決定に際してもつ影響を実証的に計量し、続いて労働市場がらみでの会計情報公開の歪みの問題を検討しておくこととする。

Ⅲ-1. 貨幣賃金変化率への会計情報公開の影響の理論的基礎

Ⅲ-1-1. マクロ的賃金決定

一般に貨幣賃金水準（理論的には貨幣賃金変化率）の水準を決定する要因としては大きくは4つの要因が考えられている。労働市場の需給バランス、消費者物価水準の変化、企業の賃金支払い能力、そして労働組合の組織化状況である。ここではミクロ・マクロ2つの考え方が混在している。

最初に検討するのは、ミクロ的企業レベルでどうであっても、マクロ的な労働市場の需給バランスによって賃金変化率が決定されるという考え方であり、典型的には前章でみたフィリップス曲線の議論によって代表されるような考え方である⁽³⁾。ここで実証への準備として、改めて検討しておくこととする。いま貨幣賃金を W 、労働供給を S 、労働需要を D とすれば、労働需給が超過供給の状態のときには賃金が下がり、超過需要のときには賃金が上がるという一

(3) 以下での議論は、小野 旭著、『戦後日本の賃金決定』、東洋経済新報社、昭和50年、第3章、あるいは、豊田利久、「フィリップス曲線の仮説と計測」、『国民経済雑誌』第139巻第4号（昭和54年4月）を参照した。

般的状況は以下のように書ける、

$$dW/dt = f(S - D), \quad f(0) = 0, \quad f' < 0$$

本式を1次式で近似すれば

$$dW/dt = b(S - D), \quad b < 0$$

となる。いま労働市場の不完全性に起因する賃金上昇の存在を認め、かつ賃金の変化分ではなく変化率と超過供給の率とで議論すれば、上式は

$$dW/dt \cdot 1/W = \alpha + \beta \{(S - D) / S\}$$

と書き直すことができる。フィリップスは超過供給率 $((S - D) / S)$ の最適代理変数として失業率 (U) を選択した。すなわち

$$\begin{aligned} dW/dt \cdot 1/W &= \alpha + \beta U & \alpha > 0, \quad \beta < 0 \\ \dot{W} &= \alpha + \beta U & \alpha > 0, \quad \beta < 0 \end{aligned}$$

このような貨幣賃金変化率と失業率（労働の超過供給）の背反的関係を示したものがフィリップス曲線に他ならない。

さらにいま調整されるのは貨幣賃金率ではなく実質賃金率であるという仮定に立てば、

$$(\dot{W}/P) = \alpha + \beta U \quad \alpha > 0, \quad \beta < 0$$

と考えられ、したがって線形の推定式の次元で考えれば、

$$\dot{W} = \alpha + \beta U + P \quad \alpha > 0, \quad \beta < 0$$

という関係式が導かれる。上式がマクロ的な賃金水準決定の一つの回帰モデルとなる。ここでは企業の種々の情報は賃金決定に際して作用してこないのである。

Ⅲ-1-2. ミクロ的賃金決定

本項ではマクロ的諸影響はともかくも、ミクロ的な企業の賃金支払い能力と

いう財務的状況が賃金水準を規定しているという考え方をみておこう。我々の立場からいえば、上記のフィリップス曲線の発想ではなくて、あるいはマクロ的規定は無視しえない強い関係であるならば少なくともそれと並行して、この後者の立場がまず確認される必要がある。そうでなければ、賃金支払い能力を示す会計データは賃金水準の決定に関係がないことになるからである。しかし実は後者の関係が確定されても会計にとっては二つの問題がなお残る。一つの問題は財務的状況が経営者側でのみ考慮されてしまって企業側と労働組合の交渉とはいっさい関係のない次元で賃金が企業財務状況を織り込んで決定されたのでは、それは公開現象を伴わない会計情報の利用のされ方となるからである。しかし、例えば好況期だからということで労使交渉もなく経営者が賃金を引き上げるということは経営者の通常の動機の面からも考えられないのでこの問題は回避できる。いま一つの問題は労働組合の交渉力が非常に強くて企業の賃金支払い能力（財務状況）と関係なく賃金を引き上げることが可能であっても、会計情報は公開を伴って労使交渉で利用されているとはいい難いのである。したがって会計の立場から会計情報が確かに労使交渉での賃金決定にミクロ的次元で利用されているというためには、まず何よりもミクロ的企業レベルで賃金水準に作用する変数が存在する可能性があり、かつそれが企業の賃金支払い能力を示す何等かの会計データと労働組合の交渉力という2つの変数双方と有意な正の相関を有しているときにのみ——すなわち賃金支払い能力と労働組合の交渉能力が高まれば賃金水準も高まるということ——、会計情報公開が労使交渉で有意に作用しているといえるのである。そこで我々がそうした推論の基礎として参照するのは、ヒックス（J. R. Hicks）の賃金理論である。以下ミクロ次元での賃金決定の理論をみていくことにしよう¹⁴⁾。

ヒックス は二本の曲線（関数）によって労使交渉のプロセスをモデル化し

(4) J. R. ヒックス著、内田忠寿訳、『新版 賃金の理論』、東洋経済新報社、第7章、昭和40年。C. T. Lau and M. Nelson, *Accounting Implications of Collective Bargaining*, Society of Management Accounting of Canada, Ontario, 1981. あるいは、小野 旭、前掲書、第4章を参照した。

ている。二本の曲線とは雇用者譲歩曲線 (employer concession curve; ECC) と組合抵抗曲線 (union resistance curve; URC) である。これら二本の曲線は、いわば通常の需給曲線のアナロジーである。均衡 (二つのグループの合意) は二本の曲線が交わる点で達成されることとなる。その過程は第2図によって示されている。二本の曲線は労使交渉において典型的な二つのパワー集団を示している。この図の考え方の特徴としては、ストライキは労使双方にとってコストのかかるという点である。雇用者からみたストライキのコストの中には、不可避的な固定費、顧客の不满、その他が考えられよう。これらのコストはいずれもストライキの長さ (期間) の増加関数になっている。雇用者にとっては、譲歩して賃金が上昇することも——労務費が上昇することも——、ストライキが長引いて上記のストライキ・コストの負担が上昇することも、両者のコストの現在割引価値が等しければ無差別であろう。したがって、 B を越える所与の賃金 (労務費) の額と、ストライキ・コストを等しくせしめるようなストライキの長さの組み合わせは、雇用者譲歩曲線 (ECC) とよばれる曲線を描くこととなる。ただし点 B はその水準以下では雇用者が、最早労働力を自社に引きつけておくことができない賃金水準を示している。

いま労働者一人が賃金 W で雇われているとき、雇用者のために稼ぎだす利益を $P(W)$ とする。賃金 W は雇用者にとってコストであるから賃金を多く支払えば支払うほどに労働者が雇用者に対して稼ぎだす利益は小さくなるので通常は $P(W) < P(B)$ であろう。したがって雇用者が B 以上の水準の賃金 W に合意するときの損失は $P(B) - P(W)$ と示すことができる。この損失部分はストライキが終了してもずっと続くと考えられるから、これを現時点で評価するために割引率 r で割り引くと $\{P(B) - P(W)\} / r$ と表わされる。これが雇用者が「譲歩して賃金が上昇することによる損失分」である。

他方、賃金 W を拒否してストライキに突入したならば、労働者が稼ぎ出す利益 $P(W)$ がまったく得られなくなる。ただし単位ストライキ期間中にそれ

でも雇用者に帰属する利益 P_s があり、それはストライキのコストをその分だけは削減する。ストライキが T 期間続くならば、雇用者にとっての「ストライキのコスト」は $T \{P(W) - P_s\}$ ということになる。雇用者譲歩曲線は「譲歩して賃金が上昇することによる損失分」と「ストライキのコスト」を等しくするようなストライキの長さ (Te) と賃金の関係を示しているから、

$$\{P(B) - P(W)\} / r = Te \{P(W) - P_s\} \text{ から}$$

$$Te = \frac{\{P(B) - P(W)\} / r}{\{P(W) - P_s\}} \dots\dots\dots (1)$$

いま当該企業の現時点雇用水準での労働者一人当たり総収益あるいは平均生産性を Y とすれば、近似的に

$$P(W) = Y - W, P(B) = Y - B$$

となるので、(1)式は、

$$Te = \frac{(W - B) / r}{(Y - W - P_s)} \dots\dots\dots (2)$$

(2)式は Y を所与として、 $Y - W - P_s > 0$ であるならば、

$$dTe/dW > 0 \text{ かつ } d^2Te/dW^2 > 0$$

となるので、 W は T の逡減的增加関数になっていることがわかる。すなわち第2図の雇用者譲歩曲線 (ECC) に他ならない。

続いて労働組合の側に目を向けよう。組合側からみて、組合がストライキをせずに、これ以上のいかなる賃金の上昇をも要求しないと考えるには、点 A で示されるような最大賃金を要求してくることであろう。勿論この場合、労働者は推測される限りでの経営者の支払能力を考慮するものとする。組合の構成員たちは、もし賃金が A 以下の水準で決定されるならば、期待したよりも低い水準の賃金に苦しむこととなる。他方、労働者はストライキをうつことによ

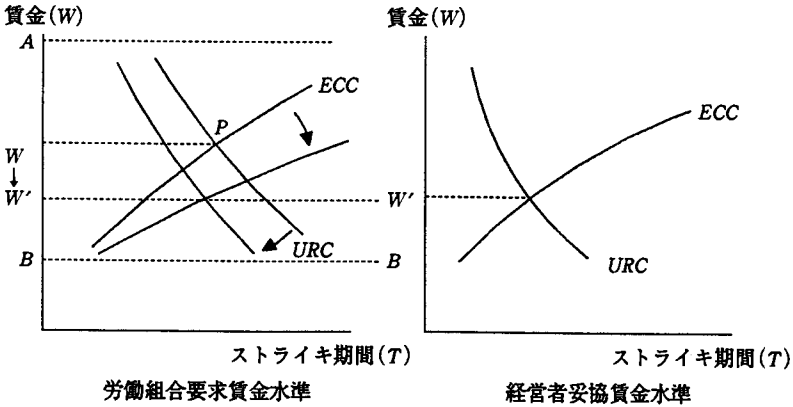
て、失われた賃金分を取り戻すことが可能となる。しかしまたストライキが長引けば、その期間の賃金の非支払いによって、賃金は喪失する。この喪失はストライキの結果、水準 A の賃金を獲得したとしても、その賃金の現在割引価値をそれだけ低下せしめることとなる。そこで労働者はある特定の長さより長い期間続くであろうストライキに参加することよりも、A 水準以下の賃金を受け入れたほうが却って便益が大きいと感ずることになる。換言すれば、各々の所与の長さのストライキについて、組合がストライキと賃金の間で無差別であるような賃金水準が存在することであろう。組合が彼らの要求する賃金水準を低下させることを受け入れるよりも、ある長さのストライキを受け入れるような限界的賃金水準とストライキの長さの組み合わせは、組合抵抗曲線（URC）と呼ばれる。URC と ECC が交わる点（P）は、結果的に双方の陣営が受け入れる賃金とストライキの長さの水準を示している。

雇用者の議論に準じて上の議論を定式化しておこう。いま賃金水準 W に同意してそれが自らの労働生産性 Y よりも低いならば $Y - W$ だけの低賃金水準に甘んじ続けなければならない。その損失の現在評価分は $(Y - W) / R$ ということになる。 R は労働組合の割引率を示す。

他方、雇用者の提示する賃金 W を拒否して T 期間のストライキに突入するならばそのときの労働者の損失分は $T \cdot W$ となる。ただしストライキ中もいくらかの賃金が制度的に補償されるとすればその部分 W_s を差し引く必要があろう。したがって労働者の損失分は $T(W - W_s)$ となる。労働組合側は低賃金に甘んじることによる将来賃金の損失分の現在割引価値とストライキによる賃金損失部分とを比較する。組合抵抗曲線は両損失部分を等しくするようなストライキの長さ（ T_u ）と賃金水準の関係を示しているから、

$$(Y - W) / R = T_u (W - W_s)$$

$$T_u = \frac{(Y - W) / R}{(W - W_s)} \quad \dots\dots\dots (3)$$



第2図 雇用者譲歩曲線と組合抵抗曲線（ミクロ的賃金水準の決定）

(2)式は、 $Y - W_s > 0$ の条件下では、

$$dTe/dw < 0 \text{ かつ } d^2Te/dw^2 > 0$$

となるので第2図の組合抵抗曲線（URC）のように描ける。

そしてECCとURCの交点（P）で賃金水準が決定されることになる。

$$-\frac{(W-B)/r}{(Y-B-P_s)} = -\frac{(Y-W)/R}{(W-W_s)} \quad \dots\dots\dots (4)$$

厳密には、ここで形成される賃金水準は労働者（組合）の側の賃金要求水準である。当該賃金水準が、同様の過程で形成される経営者（雇用者）の水準と常に合致するわけではない。そこで労使交渉が行われて両者の水準が合致することになるのである。この賃金交渉過程で機能する変数は、企業の生産性（利益水準）（Y）と労使の将来に対する経済予測からの主観的割引率（ $r \cdot R$ ）である。この変数をさらに分析するならば、前者は企業の賃金支払い能力としての企業の利益水準であり、後者は組合の組織的抵抗力（ θ ）が大きく関与しているといえよう。したがって賃金水準と両変数の関係式は、

$$W = \alpha + \beta Y + \gamma \theta \quad \dots\dots\dots (5)$$

という回帰式になると想定できよう。

Ⅲ-2. 貨幣賃金変化率への会計情報公開の影響の実証的確認

Ⅲ-2-1. 第一の実証（会計情報公開の影響）

まず我々は、Ⅲ-1節での議論を受けてマクロ・ミクロ両方の賃金（貨幣賃金変化率）決定作用要因を考慮した以下のような回帰モデルを年次データを用いて推定してみた⁵⁾。

$$\dot{W} = \alpha_0 + \alpha_1 \dot{P} + \alpha_2 \delta + \alpha_3 X + \alpha_4 \theta$$

\dot{W} ： 貨幣賃金変化率

\dot{P} ： 消費者物価水準変化率

δ ： 労働超過供給の代理変数

X ： 企業賃金支払い能力代理変数（会計データより作成）

θ ： 労働組合交渉力の代理変数

我々の観点からして、回帰係数 α_1 、 α_2 はともかくも会計情報公開が賃金決定のミクロ的次元で利用されていることを傍証するためには、 α_3 及び α_4 が統計的に有意である必要がある。そこで我々の推定結果を以下に示す。ただし労働超過供給の代理変数としては失業率を、賃金支払い能力の代理変数としては売上高営業利益率を、労働組合交渉力の代理変数としては労働争議参加率と組合組織化率を用いた。また物価の変化は若干遅れて賃金に影響を与える可能性もあるので、物価水準変化率は1期のラグをつけた場合も推定した。

まず昭和29年(30年)から昭和62年までの全34(33個)個の観測値を用いた回帰結果のうち、1-1表と1-2表及び1-3表では、各変数の回帰係数の符号は理論的予測と合致する。すなわち物価が上昇すれば賃金が高くなり、失業率が高まると賃金が低下するという結果がでている。また企業の賃金支払能力としての売上高営業利益率及び組合の交渉力としての組合組織化率及び争議参加率

(5) データの出所、久米益雄編、『賃金長期系列50年——日本の賃金50年の歩み——』、産業労働調査所、昭和63年。総理府統計局、『日本統計月報』。

第1表 賃金モデルの測定

第1-1表 年次データ（昭和29年—昭和62年）の結果

変数	\dot{P}	δ	X	θ	α_0
回帰係数	0.6884	-3.7864	0.3671	0.0951	9.7447
t 値	6.2741	-3.8822	0.6069	0.6073	

(決定係数 0.8360) θ : 争議参加率

第1-2表 年次データ（昭和29年—昭和62年）の結果

変数	\dot{P}	δ	X	θ	α_0
回帰係数	0.7142	-2.9701	0.5136	0.2747	-0.9546
t 値	7.1006	-2.2629	0.8808	0.9882	

(決定係数 0.8393) θ : 推定組合組織化率

第1-3表 年次データ（昭和30年—昭和62年）の結果

変数	$\dot{P}(-1)$	δ	X	θ	α_0
回帰係数	0.6825	-3.4365	2.5349	0.0003	-1.0790
t 値	5.8150	-3.2651	3.4740	0.0015	

(決定係数 0.8239) θ : 争議参加率

第1-4表 年次データ（昭和30年—昭和62年）の結果

変数	$\dot{P}(-1)$	δ	X	θ	α_0
回帰係数	0.7270	-4.8040	2.5556	-0.4607	16.2247
t 値	6.8512	-3.3408	4.0416	-1.3455	

(決定係数 0.8346) θ : 推定組合組織化率

第2表 四半期データの結果（1954年—1963年）

変数	\dot{P}	δ	X	θ	α_0
回帰係数	0.42	-1.58	0.080	0.76	2.43
標準誤差	0.13	0.47	0.034	0.18	
t 値	3.23	-3.36	2.35	4.22	

 W : 製造工業時間当り貨幣賃金変化率 \dot{P} : 消費者物価水準変化率 δ : 殺到率 X : 製造工業時間当り価値生産性指数の変化率 θ : 製造工業争議参加率(サンプル数は40個。上掲書86頁を参照。ただし t 値は山地が²付した。)

が高まると賃金も高くなるという結果になっている。しかしサンプル数の少なさからしてすべての係数について t 値は必ずしも満足のいく結果が得られた訳ではない。そこで先学の推定結果を参照しておこう⁽⁶⁾。小野教授は、1954年から1963年までの四半期データを用いて我々と同様の趣旨の推定を行っている。ただしモデル中の変数を反映させる具体的なデータは我々のものと異なっている。

小野教授の推定結果は、ある限られた時期であったが、マクロ・ミクロ両変数が賃金決定に有意な作用を及ぼしていることをより強くいえているのである。

以上の我々の計測結果と小野教授の結果からして、マクロ的変数だけで賃金決定がなされているとはいいがたく、したがって会計情報公開が、労使交渉に作用している可能性が残されているといえるのである。

Ⅲ-2-2. 第二の実証（労使交渉での会計情報公開の歪み）

第一の実証では会計情報が賃金決定に作用している（利用されている）可能性について実証的に示唆した。そこで本項では、上述のヒックスの賃金理論を援用して労使交渉できまる賃金部分の決まり方及び当該交渉における会計情報公開の歪みの可能性についてみておこう。

注目すべきは上記のヒックスの所説において、労働者側からして企業側が譲歩するであろうという賃金水準は、事前では彼ら自身で推測する以外にないということである。あえていえば、第2図における雇用者譲歩曲線（ECC）は、事前に労働者（組合）側が推測した経営者（雇用者）側の曲線であるということができよう。したがって経営者側からいえば、彼らが労働者に対して公開している種々の企業情報特に会計利益情報を核とする企業の生産性情報（ Y ）をコントロールすることによって、労働者の推定する雇用者譲歩曲線を例えば第2図のように変化せしめ、結果自身の企図する賃金水準に妥協せしめることが可能となる。

(6) 小野 旭、前掲書、第5章を参照。

このように考えると、経営者は労務費をできるだけ低く抑えるために、労働者に伝達されるであろう——直接・間接はここでは問わないが——企業情報を操作する可能性が多分にあるといえよう。我々のモデルでいえば、労働者一人当たりの総収益あるいは労働生産性（ Y ）に関する情報あるいは経営者の将来利益に対する主観的割引率（ r ）である。我々のモデルではその均衡が確定した $Y \cdot r$ 情報に依っていた。しかしそれは企業情報である限り操作される可能性は残されているのである。そして労働者に伝達される企業情報の主要部分は会計情報とみることができるので、制度的に公表される会計情報でさえも労使関係の影響を受けている可能性があるといえよう。すなわち労使間での賃金交渉をエイジェンシー的視角からみると、経営者は分配すべき‘パイ’の大きさに関する情報を排他的に利用できるのもので、それを操作することによって、労働者の分配分を少なくすることが可能となるのである。

そこで続いて以下では、以上のような仮説を実証的に確認することとする。ECCの形状を決定する一因は、ある賃金水準に対する経営者のストライキ耐久度とでもいうべきものである。それは、経営者が好景気には短期間のストライキで賃金上昇を認めるかもしれないが、不況期には少しの賃金上昇にも対抗的になる可能性があるということである。したがって組合側からみてECCの形状を推測する際には、経営者がこれからの景気をどのように予測しているかということが一つの重要な情報となるのである。この経営者予測を形成するために経営者自身自社の過去の経営成績に関するデータを必要とする。ゆえに、組合側も経営者と同一のデータをできる限り入手することによって、経営者の予測さらにはECCの形状を推測することが可能となる。逆にいえば、経営者の用いる企業情報は、ある制度下で外部にも公表されるので、この公表時に、経営者が情報操作することによって組合側のECC形状の推定を自身の都合のよい方向に方向付けることも可能となる。

上でもみたように、労働組合の側からみれば、雇用者譲歩曲線は組合自身で

入手した情報を基に推測する以外に手段はない。したがってこれから行うであろう交渉の結末（均衡点）がどの辺りであるかを見定めるのには、組合の情報収集・分析能力に掛かっているといえよう。日本のケースについては実態調査が利用できないので定かではないが、アメリカを例に採ってみるならば、労働組合は例えばSECに対して企業が提出している報告書あるいは各種アニュアル・レポートを利用して、すなわち制度的会計情報を利用して、企業側の財務的支払い能力を推測しているようである。日本の場合もほぼ類似した状況にあるのではないだろうか。特に制度的会計情報は、日本の労使交渉においてもかなり重要性が付与されているのではないかと予想される。

そこで我々は以下のように推論する。日本の労使は、その賃金交渉の主要部分をいわゆる春闘において行うという慣行を昭和30年より採っている。そこで組合側が賃金要求をするのは、個別企業での個々の労使ごとの交渉と産業ごとに存在する上部組合組織を通しての交渉の両場所でなされる。なぜなら企業別組合として個別企業組合が労使交渉の基本単位であると性格付けられてきた日本の労使交渉の特徴ではあるが、他方で産業別等に上部組合組織が形成されるという形態が増えたからである。上部組合組織と上部経営者組織による交渉によって決定されるのはあるときは賃上げ率でありあるときは賃上げ幅である。しかも、そのような率や幅を個別企業が実施する際に、「プラス α 」なる条項等が設けられ、ある程度の自由裁量が認められているともみられる。実際、最終的賃上げそのものは同一産業内の企業間でも微妙に異なっているようである。そこで経営者側において会計情報を操作しようとする意図が、二重の意味から肯定されうる。一つは産業レベルの好不況を労使交渉時に上部組織間で話し合う際に、産業を構成する各企業の業績が平均的に参考にされうるという点である。いま一つは個別企業の個々の賃金交渉に個別の会計情報が参考にされるという点である。したがって、できるかぎり労務費を小さく抑えたい経営者としては、叙上の議論からしても、好景気であることを組合側にアピールするがご

とき会計情報を公開することは避けたいであろう。

このような日本の労使交渉の状況下で、わけても注目されるべき会計情報としては、決算記者会見で経営者によって正式に公表されるこれから一年間に関する将来予測である。この情報は証券取引所の自主規制であるとはいうものの、毎年大幅にはずれた予測を出すことは経営者の資質を疑われることになるので許されえない。しかし他方、必要以上に好景気を予測することは労働者の賃上げ要求の基礎となりうる。逆に余りにも悪い予想を出すことは株主の批判をかうことになる。このような諸圧力の均衡下で経営者予測がなされているとみることができよう。なるほど日本の労働組合それも証券取引所上場企業の労働組合がストライキを行うことは統計的にみて殆どないといってよい。しかしそれでも依然として我々が検討したような労使関係の圧力は日本の事例においても有効であると考えられる。

ところが以上のように、経営者予測は労働者にとってもかなり重要なデータであると思われるが、通常、日本の企業の大半は3月決算を採っている関係上、春闘の時点では大部分の企業に関するこれから1年未来に関する経営者予測を労働組合は利用できないのである。経営者予測は、通常の場合公表されるのに、決算（3月31日）後2カ月ほどを要する¹⁷⁾。したがって春闘の際にはまだ決算数値は確定されていないし経営者予測も公表されていないのが現状である。しかし、若干の企業は4月初めの春闘の直前にこれから一年間の決算予測（経営者予測）を出している。それは11月、12月に決算を行っている企業である。このような決算期を採用している企業は、通常、2、3月ころに経営者予測を公にしている。そこで我々は以下のように仮定する。すなわちもし日本の経営者の一般的・趨勢的傾向として、会計情報作成時に労使交渉を考慮するという傾向があるとすれば、春闘の前に経営者予測を出している企業の予測値は、通常の3月決算企業——つまり春闘の後に経営者予測を出す企業——よりも低く見

(7) 桜井久勝・山地秀俊、「株主安定化が会計情報公開に及ぼす影響」、『企業会計』、第42巻第7号（1990年7月）を参照。

積られる傾向があるのではないかということである。それは、3月決算企業が春闘を意識せずに、どちらかといえば株主を中心に経営者予想を考えることができるのに対して、11、12月決算企業は春闘的・労使関係の要素、換言すれば労務費の抑制課題を考慮する必要が相対的に高いと考えられるという理由による。このような仮説を実証すべく我々は、ランダムに各々38社の3月決算企業と11、12月決算企業計76社を選択した。勿論、産業分布や規模はマッチングしてサンプリングしている。

我々は、叙上の仮説を試論的にせよ実証すべく、先のマクロ的資料の検討において会計情報の意義が次第に薄れてくる臨界年あたりのデータを収集した。すなわち1976(1975)年に関する両企業群の経営者予測の値と実績値の比(予測の大胆さ)について検討した。我々の仮説からすれば(予測値/実績値)の大きさは、11、12月決算企業の方が3月決算企業よりも有意に小さいはずである。計測結果は以下の第3表のようである。この統計結果は次のことを示している。すなわち、3月決算企業及び11、12月決算企業の双方ともに、売上高の予測の大胆さについては同程度なのであるが——このことは売上高に関する(予測値/実現値)の平均値の差について有意な差が認められないことからいえる——そしてほぼ実現値を予測できているのであるが——このことは比率がほぼ1に近いことからわかる——、他方、企業本来の経営活動から生ずる経常利益に関する経営者予測に有意な差が認められるのである。3月決算企業は平均的にみてほぼ実現値と予測値が同程度である(予測値/実現値=0.9220)のに対して、11、12月決算企業は同じく平均的にみて実現値の方が予測値をかなり上回っている(予測値/実現値=0.6209)といえる。我々の考えでは、売上高がほぼ予測できるのならば、そこから営業に関する諸費用項目を差し引いて得られる経常利益は、やはりかなり正確に予測できるはずである。事実3月決算企業はほぼ正確に予測している。ところが11、12月決算企業は、それにもかかわらずかなり小さい経常利益の予測値を示していることになる。経常利益は企業の経営

第3表 決算期の違いによる経営者予測の差異

	3月決算企業 (1975/1976)	11、12月決算企業 (1974/1975)	T 値
売上高	1.0125(40)	1.0237(40)	0.26(0.797)
経常利益	0.9220(28)	0.6209(28)	3.32(0.001)

効率を知る上で最も参考になる数値であることからして、賃金交渉でも有力な情報となろう。それを小さく見積るという事実は、ある程度労使関係を考慮したことの反映ではないだろうか。したがって、このような現象の説明には多様な可能性が考えられるが、我々の仮説も他により有力な仮説が見出せない限り採用されることであろう。こうした行動を経営者が採ることによって、直接的には11、12月決算企業の経営者側は、労務費を低く抑えることが、よりできやすくなるといえよう。そしてさらには、そのような企業と同一の産業同一の上部組合組織に属する企業もまた間接的には労務費を低く抑えることが可能となる。

このような傾向は、主要会計情報の予測情報ではなく本体の財務諸表に記載された会計情報もまた、会計手続きの変更等合法的手続きを介してあるいは操作の圧力によって歪められている可能性を間接的にはあるが示唆するものである。

以上のように、経営者対労働者の分配的側面においては、会計情報公開は賃金水準の決定にとって主要一要因として機能しているようではあるが、それだけに却ってややもすると経営者によって歪められた形で公開されることになる可能性が秘められているのである⁽⁸⁾。しかしこうした傾向を毎年確認することはできなかった。その理由として我々が考慮できなかった問題点は、分配その

(8) 当該実証研究の追加的実証については、Hidetoshi Yamaji, "Collective Bargaining and Accounting Disclosure: - An Inquiry into the Changes in Accounting Policy -", *The International Journal of Accounting Education and Research*, Vol.22, No.1, (Fall, 1986).

ものの中に宥和化的要素が存在するという点である⁹⁾。

またこの歪みの問題は、証券市場に絡んでも同様に起こりうる問題であろう。そしてここでは指摘するにとどめるが、証券市場と労働市場ではその歪みの圧力が逆方向に作用するために、結果、経営者が会計情報操作を行って自らの利益を極大化しようとすればするほど、会計情報は歪みが少なくなる可能性がある。

本節での分析は、分配的会計情報公開に絡まる問題を対象としたものであった。それに対して次節でみるような宥和化的状況では、会計情報の歪みという問題もさるとながら、むしろ労働者に対して公開される情報公開量そのものの水準が問題となるのである。

IV 宥和的会計情報公開

IV-1. 労使関係状況への会計情報公開の影響の理論的基礎

前節での分配的会計情報公開の分析あるいは状況設定が経済学的状況であったのに対して、本節では組織の管理的状況設定下での会計情報公開の問題を検討しようと考えている。そこでは必ずしも利害が相対立するという状況ではなく、むしろ妥協してある成果を達成するという状況が想定されていた。しかし経営者が優位にあることについては第II節で言及した。そうした宥和化的傾向からの会計情報公開の問題が端的に現れるのは、会計利益情報そのものに関してというよりも会計情報公開の程度においてであろう。何故なら会計情報公開の程度は、経営者対労働組合の関係のあり方によって左右される側面が強いと考えられるからである。

そこで我々は、これまでの研究結果を踏まえて、宥和的会計情報公開現象を

(9) 例えば日本の労使交渉においては、企業が不況の折りには労働組合側が賃金引き上げを断念する場合があります、逆に、その見返りに景気回復の折りには経営者は賃金交渉で若干の妥協をするという政策を採る場合があります。

Masahiko Aoki, "Aspects of the Japanese Firm," contained in M. Aoki ed., *The Economic Analysis of The Japanese Firm*, North-Holland, 1984, Chapter I を参照。

以下のように一般論として規定する。「宥和的会計情報公開とは、大衆民主主義社会において、寡占体制下の大企業（あるいはその経営者及び経営者層）が、政府及び一般大衆（あるいは種々の利害関係者層）に対して、民主主義的思考を機軸に、会計情報を用いつつ行う支持獲得行為である」¹⁰と。

本節での分析視角は、上の規定からも知れるように、経営者を中心にした宥和化を企図する会計情報公開が民主主義の理念とともに遂行されるという命題になっていることに鑑みて、我々の分析視角を補強するためにも組織論からみた民主主義の問題を若干検討しておこう。ここではアメリカの著名な社会学者であるセルズニックの民主主義概念を参照することとする¹¹。すなわち、彼はその著作において、アメリカの1929年の大恐慌に続く救済策の一環として登場したテネシー渓谷開発公社（Tennessee Valley Authority ; TVA）の組織的展開過程を克明にフォローしながら、後の組織論に少なからず影響を与えた様々な概念を提示する。分けても我々の興味を引くのは彼の民主主義理解である。彼の組織論の立場からの民主主義に対する洞察は我々の議論にとって大きな示唆と境界線を見せてくれる。彼は以下のようにいう、

多数支配の信念によって個人や小集団による統治の必要がなくなるわけではない。フォーマルに民主主義であろうとなかろうと、組織があるかぎりには指導するものと指導されるものとの間、行為者と指示者との分離がある。株式会社、労働組合、政党そして協同組合の間でビュロクラシー的幹部への権力放棄現象がこれほど広く行き渡っているのを見ると、民主主義の基本的弱点が示唆される。なぜならこの傾向は、理論的に政治体によって決定されるべき論点をビュロクラティックな決定の領域に投げやるといふ帰趨をもつからである¹²。

大衆を組織化すること、すなわち無差別で信頼できない市民を構造化された、接近しやすい公衆に変えることを中心課題とし、大衆の心情を考慮に入れ、それを操作する……新しい統制方法である¹³。

(10) 拙著、『会計情報公開論』を参照。

(11) P. Selznick, *TVA and Grass Roots* (Berkeley and Los Angeles : University of California Press, 1949). 北野利信、「セルズニックの啓示」、『大阪大学経済学』、第36巻 第1・2号（1986年9月）、「失われた統治を求めて」、『大阪大学経済学』、第36巻 第3・4号（1987年3月）を参照。

(12) *Ibid.*, p.9. 北野利信、「失われた統治を求めて」、237頁。

(13) *Ibid.*, p.219~20. 北野利信、「失われた統治を求めて」、238頁。

すなわち、民主主義が理想的には大衆の側の総意を反映させる統治システムであるのだが、実質上それが実際社会で機能するときには、ややもすると統治される側の大衆がその総意を統治する側に伝達する努力を怠り、結果、統治する側の官僚組織の意志の下に統治されることがありうるとセルズニックはいつている。しかも社会を含めて一般に組織を民主的に運営するときには不可避免的に生ずる問題である。「民主主義の基本的弱点」に他ならない。

このような点から類推して、民主主義的な統治が行われている社会でも、そうした体制自体を否定しない限り、統治権を放棄しがちな大衆を、あるいは統治されている側を、必要最小限度内において統治する側の行動に注意を向けさせる必要が出てくる。そのための行動が統治する側にはぜひとも必要になる。それが我々のいう宥和化政策であり、セルズニックの言葉を借りれば、「抱き込み」(co-optation) 概念に通づるものであろう。会計情報公開制度にはこのような機能があることを我々は主張するのであり、それを宥和的会計情報公開と呼んでいる。もちろん、それは大衆の側からの積極的参加と対応する、会計情報公開制度の一方の側面であるが……。

以上のような一般的視角を本節での労使関係分析の状況に対応させるならば、ややもすれば敵対的・分散的になりがちな労働者(労働組合)を、経営者主導の経営目的(例えば経営成果の増大)達成に関心を向けさせ、協調を引き出すということになろう。

N-2. 労使関係状況への会計情報公開の影響の実証的確認

そこで本項では、我々が行ったアンケート調査の結果を利用しながら、日本のデータに基づきつつ、会計情報公開の労使交渉における宥和的機能問題を実証的に考えていこう¹⁴⁾。

(14) 当該アンケートはME技術革新研究会(奥林康司神戸大学教授代表)が中心となつて行ったものである。当該アンケートの全体的概要と本格的な分析は以下の文献を参照。奥林康司編著、『ME技術革新下の日本の経営』、中央経済社、昭和62年。

また本節と同様の主題の筆者自身によるより詳細な分析は、拙稿、「労使問題に対するME機器導入の影響」、中野勲編著、『経営情報処理の研究』、神戸大学経済経営研究所、1989年に所収、を参照。

第4表 アンケート発送先及び回答企業数

産 業	アンケート発送数	回答企業数(%)	上場1部(%)
食 料 品	71	11(6.6)	52(8.2)
織 維	81	13(7.8)	47(7.4)
パ ル プ・紙	32	2(1.0)	20(3.2)
化 学	167	32(19.2)	119(18.8)
石 油・石 炭	12	1(0.6)	10(1.6)
ゴ ム	20	4(2.4)	6(1.0)
ガ ラ ス・土 石	60	6(3.6)	22(3.5)
鉄 鋼	60	10(6.0)	39(6.2)
非 鉄 金 属	37	4(2.4)	24(3.8)
金 属 製 品	53	6(3.6)	16(2.5)
機 械	169	28(16.8)	83(13.1)
電 気 機 器	163	24(14.4)	104(16.4)
輸 送 用 機 器	80	15(9.0)	50(7.9)
精 密 機 器	34	5(3.0)	16(2.5)
そ の 他 製 造	43	6(3.6)	25(3.9)
計	1082	167(100.0)	633(100)*

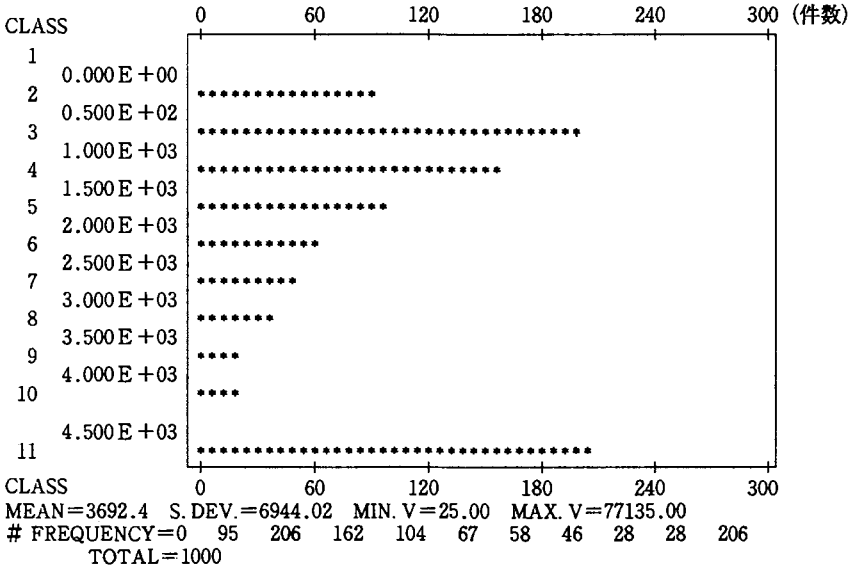
* ただし主要証券取引所1部上場企業数(証券・銀行を除く)は、興銀財務データ・テープで1985年中に決算を行った登録企業数から試算して約1,000社である。

第5表 アンケート回答企業の従業員数別分布

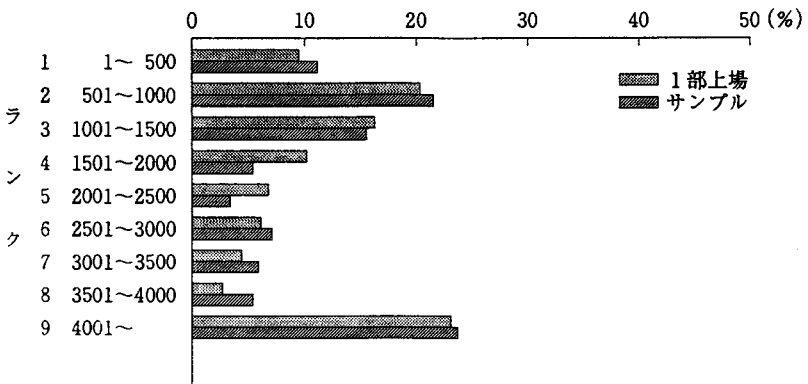
選 択 肢 文	度 数	%	CUM%		
			0	20.0	40.0
0.00 ~ 500.00	19	11.4	11.4		
500.00 ~ 1000.00	36	21.6	32.9		
1000.00 ~ 1500.00	26	15.6	48.5		
1500.00 ~ 2000.00	9	5.4	53.9		
2000.00 ~ 2500.00	6	3.6	57.5		
2500.00 ~ 3000.00	12	7.2	64.7		
3000.00 ~ 3500.00	10	6.0	70.7		
3500.00 ~ 4000.00	9	5.4	76.0		
4000.00 ~ 60000.00	40	24.0	100.0		
合 計	167	100.0			

総サンプル数：167
 有効サンプル数：167
 無効サンプル数：0
 平 均 値：4069.515

第6表 一部上場企業の従業員数別分布



第7表 両企業群の従業員別分布 (相対度数)



我々が以下で利用するアンケートは「ME化による労働組合への会計情報公開の変化」を扱ったものである。1985年の全国証券取引所に上場している製造企業1,062社に対して行われたものである。回答企業は167社であるがその特徴は以下のようなものである。参考までに、東京、大阪、名古屋の証券取引所1部上場企業の産業構成を併せて記しておこう。

さらに調査対象企業の規模を知るために、回答企業の1985年決算現在における従業員数をヒストグラム化したのが以下の表である。産業分布と同様に、回答企業の従業員数の構成の特徴を知るために、主要証券取引所1部上場企業の従業員数分布及び両者の分布の相対度数を付しておく。

回答企業の従業員規模平均は4,070人であり、最小で107人最大で58,925人と大きなバラツキがある。他方1部上場企業の場合最小で25人最大は77,135人である。しかし両企業群の従業員規模別分布の相対分布度は非常に類似していることがわかる。ちなみにアンケート回答企業について、1980年を分母として従業員数の成長率をみた場合、平均で1.06であり、最大3.67の伸びを示した企業もあった。また当該アンケート回答企業群は第8表のような時期にME機器を導入している。

第8表 ME機器導入時期

年	1979以前	1980	1981	1982	1983	1984	1985
企業数	19	13	10	26	39	30	17

普及している機器の具体的内容については、以下のようなものである。

第9表 普及している ME 機器

	企業数（複数回答有り）
コンピュータ端末	116
パソコン	92
NC 工作機械	58
産業用ロボット	40
CAD/CAM	40
FMS	25
その他	6
合 計	377
	無回答 6

この結果からみる限りは、二つの流れがあるように思われる。一つは当該アンケート箇所は企業の本社で答えられているために、まずは事務関係に ME 機器が導入されていた企業と、生産過程に導入されていた企業という二つの流れが混在しているように思われる。

ともかくも、日本においても1980年代の始めから職場の各所・各次元でコンピュータを始めとする種々の ME 機器が導入されていたわけであるが、そうした機器を用いることに慣れ、また企業社会の将来の流れとして情報処理にコンピュータを用いることが常識になることを学んだ経営者及び労働者が、労使交渉等でコンピュータを用いるといういささか突飛な問題に対してどのように考えているであろうかというのがアンケートの調査意図に他ならない。特にここではアンケート結果を労働者あるいは経営者の考え方であると特定化して利用せずに、一般的な企業社会の状況を把握することに主眼を置いて利用することとする。

アンケートで該当する質問箇所は次の通りである。

【問21】 貴社に労働組合がありますか。

1. ある
2. 労働組合に代る従業員の組織がある
3. ない

(問22及び23は省略)

[問24] 貴社は、労働組合と協議あるいは交渉するときに本社のホスト・コンピュータと接続された端末機を利用していますか。

1. 利用している。
2. 利用したくないが、その方向に進むと思う。
3. 将来、利用したいと考えている。
4. 将来も利用する予定はない。

[問25] 貴社は、団体交渉において労働組合に会計データを提供していますか。

1. 組合側が要求しないので、提供したいが現実にはしていない。
2. 制度的に公表している会計データを労使交渉にも利用している。
3. 管理会計データも部分的には公表している。
4. 要約的会計データを提供している。
5. 要求されればすべての会計データを提供している。

[問26] コンピューターを用いた場合、労働組合への会計データの公表は、次のうち、どのように変わると予想しておられますか。

1. 今と変わらない
2. もっと拡大される
3. より要約的になる

以上のようなものである。便宜的に問24-問26を主要3問と呼ぶ。

まずアンケートに回答した企業の組合組織化状況は以下のようである。

第10表 組合組織化状況

1. 労働組合がある	154
2. 労働組合に代る従業員の組織がある	6
3. 労働組合がない	4
	合 計 164
	無回答 3

第11表 所属組合構成

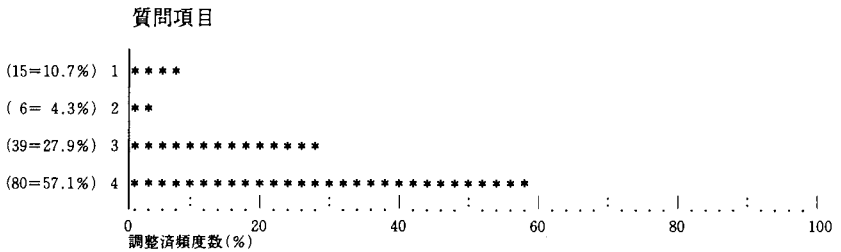
所属組合系列	アンケート回答企業
総 評 系	36
同 盟 系	41
中 立 系	21
無 所 属	39
そ の 他	20
組 合 な し	10

今日的にはいささか古いが、ナショナル・センターとの関係でアンケート企業を分類すれば以下ようになる。

続いて、上に列挙した質問の回答状況を示しておこう。問24の回答状況を頻度表とヒストグラムで以下に示しておこう。

第12表 問24の回答状況

問24 質問 項目	頻 度 数	相対的傾向 (%)	調整済頻度 (%)	累 積 頻 度 (%)
1	15	9.0	10.7	10.7
2	6	3.6	4.3	15.0
3	39	23.4	27.9	42.9
4	80	47.9	57.1	100.0
9	27	16.2	MISSING	
合計	167	100.0	100.0	



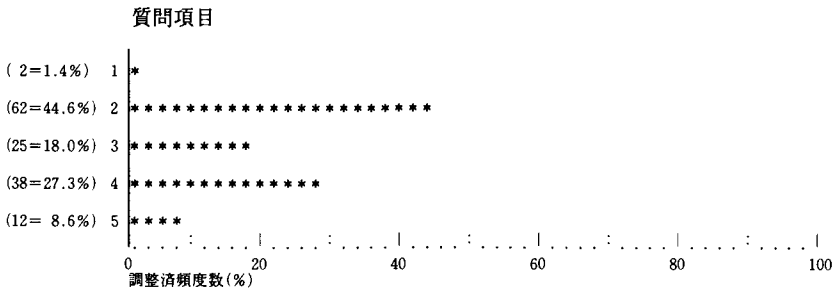
上の結果からみて約半数の企業は労使交渉にコンピュータを利用する予定はないと答えている。しかし逆にいえば残る半数の企業は、積極・消極を問わないならば何等かの形で将来労使交渉にコンピュータが影響を与えると予測しているともいえよう。

次に問25の回答状況を頻度表とヒストグラムで示しておこう。

第13表 問25の回答状況

問24

質問項目	頻 度 数	相対的傾向 (%)	調整済頻度 (%)	累 積 頻 度 (%)
1	2	1.2	1.4	1.4
2	62	37.1	44.6	46.0
3	25	15.0	18.0	64.0
4	38	22.8	27.3	91.4
5	12	7.2	8.6	100.0
9	28	16.8	MISSING	
合計	167	100.0	100.0	



最も多い企業は制度的会計データを労使交渉に援用している企業である。しかし3、4、5の各回答を行った企業数は50%を越えていることにも注目したい。すなわちアンケート回答企業の50%以上の企業が、実質的内容は別にしても形式的には、制度的会計データとは別の何等かの形の特別会計データを労使交渉用に作成しているということである。しかも8.6%の企業は要求されればすべての会計データを労使交渉において提供していると答えている。ただし実際に客観的にみても詳細な情報公開を行っているか否かは判明しないが。

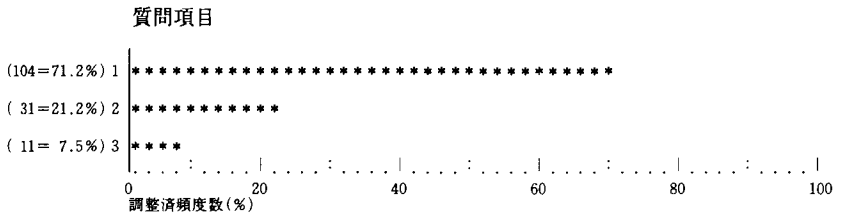
さらに問26の回答状況を頻度表及びヒストグラムでみておこう。

この結果からみて、たとえコンピュータを用いたとしても労使交渉における会計情報公開の動向は、大きくは変化しないであろうというのが大半の企業の意見である。しかし約20%の企業はこれからはもっと拡大されると答えている

第14表 問26の回答状況

問24

質問項目	頻 度 数	相対的傾向 (%)	調整済頻度 (%)	累 積 頻 度 (%)
1	104	62.3	71.2	71.2
2	31	18.6	21.2	92.5
3	11	6.6	7.5	100.0
9	21	12.6	MISSING	
合計	167	100.0	100.0	



点が注目されよう。

続いて各質問と企業の諸特性との相関を調べてみたが、企業規模（売上高・従業員数）、企業が直面している市場状態、コンピュータ導入規模、導入時期等については明確な関連はなかった。ゆえにここではその結果は報告しない。

そこで、我々が最も関心をもっている組合のあり方と各質問との関連性の問題を取り上げて検討しておこう。アンケート企業の従業員の所属組合上部組織と上記の主要3問との関連性についてクロスタブ表を用いてみておこう。

ここで注目すべきは同盟系の組合を抱える企業ではこれから将来労使交渉にコンピュータを利用していきたいとする回答が多く集中していることがわかるであろう。したがって逆に、労使交渉にコンピュータを利用したくないという割合が、他の組合系列に比べて小さいということができよう。

第15表 問24と組合

		〔問24〕と組合						
		〔ナショナル・センター別組合〕						
		1	2	3	4	5	6	行合計
〔問24〕	1	3	1	3	6	0	2	15
		20.0	6.7	20.0	40.0	0.0	13.3	10.7
		10.0	3.0	15.0	16.2	0.0	11.8	
		2.1	0.7	2.1	4.3	0.0	1.4	
	2	1	2	1	2	0	0	6
		16.7	33.3	16.7	33.3	0.0	0.0	4.3
		3.3	6.1	5.0	5.4	0.0	0.0	
		0.7	1.4	0.7	1.4	0.0	0.0	
	3	6	16	5	8	1	3	39
		15.4	41.0	12.8	20.5	2.6	7.7	27.9
		20.0	48.5	25.0	21.6	33.3	17.6	
		4.3	11.4	3.6	5.7	0.7	2.1	
	4	20	14	11	21	2	12	80
		25.0	17.5	13.8	26.3	2.5	15.0	57.1
		66.7	42.4	55.0	56.8	66.7	70.6	
		14.3	10.0	7.9	15.0	1.4	8.6	
列合計	30	33	20	37	3	17	140	
	21.4	23.6	14.3	26.4	2.1	12.1	100.0	

第16表 問25と組合

		〔問25〕と組合						
		〔ナショナル・センター別組合〕						
		1	2	3	4	5	6	行合計
〔問25〕	1	0	2	0	0	0	0	2
		0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4
		0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	
		0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2	13	10	9	18	1	11	62
		21.0	16.1	14.5	29.0	1.6	17.7	44.6
		41.9	29.4	56.3	48.6	33.3	61.1	
		9.4	7.2	6.5	12.9	0.7	7.9	
	3	7	6	0	9	0	3	25
		28.0	24.0	0.0	36.0	0.0	12.0	18.0
		22.6	17.6	0.0	24.3	0.0	16.7	
		5.0	4.3	0.0	6.5	0.0	2.2	
	4	7	12	6	9	1	3	38
		18.4	31.6	15.8	23.7	2.6	7.9	27.3
		22.6	35.3	37.5	24.3	33.3	16.7	
		5.0	8.6	4.3	6.5	0.7	2.2	
5	4	4	1	1	1	1	12	
	33.3	33.3	8.3	8.3	8.3	8.3	8.6	
	12.9	11.8	6.3	2.7	33.3	5.6		
	2.9	2.9	0.7	0.7	0.7	0.7		
列合計	31	34	16	37	3	18	139	
	22.3	24.5	11.5	26.6	2.2	12.9	100.0	

第17表 問26と組合

		〔問26〕と組合 (ナショナル・センター別組合)						
		1	2	3	4	5	6	行合計
〔問26〕	1	26	23	13	29	2	11	104
		25.0	22.1	12.5	27.9	1.9	10.6	71.2
		81.3	65.7	65.0	76.3	66.7	61.1	
		17.8	15.8	8.9	19.9	1.4	7.5	
	2	6	8	5	7	0	5	31
		19.4	25.8	16.1	22.6	0.0	16.1	21.2
		18.8	22.9	25.0	18.4	0.0	27.8	
		4.1	5.5	3.4	4.8	0.0	3.4	
	3	0	4	2	2	1	2	11
		0.0	36.4	18.2	18.2	9.1	18.2	7.5
		0.0	11.4	10.0	5.36	33.3	11.1	
		0.0	2.7	1.4	1.4	0.7	1.4	
列合計	32	35	20	38	3	18	146	
	21.9	24.0	13.7	26.0	2.1	12.3	100.0	

1. 総評系 2. 同盟系 3. 中立系 4. 無所属 5. その他 6. 組合なし

*ただし各セルの第一段目の数値は頻度数、第二段目は行合計に対する割合、第三段目は列合計に対する割合、第四段目は総合計に対する割合を示す。

続いて同様に問25と組合上部組織との関連をみておこう。

ここで制度的会計データを提供しているという回答は、労使交渉用には何等特別なデータを作成していないということである。同盟系の組合を抱えた企業はこの割合が低いといえよう。当該企業は、管理会計情報を提供したり、制度会計データに加えて要約的データを特別に提供している。

さらに同様に問26と組合上部組織との関連をみておこう。

ここでは7割を越える企業が、たとえコンピュータを導入したとしても労使交渉等における労働者への会計情報公開の程度は変化しないと答えている。しかし7%の企業ではあるが、詳細な情報を提供しなくてもコンピュータを用いてより要約的な情報で事足りるようになると答えている。

以上の分析において、主要3問の回答について決定的な相関をもった企業そのものの特性に関する変数を見出すことは困難であったが、注目すべき相

関をもった変数として、各企業の組合の上部組合（ナショナル・センター）による分類が、将来の労働組合に対する会計情報公開程度の見方に影響をもっているという事実を指摘することはできよう。すなわち同盟系の組合を抱えた企業は、現在においても若干ではあるが特別なデータを労働組合に対して準備しているし、将来においてはコンピュータを利用して組合に対する情報公開を行おうとする傾向にあるといえよう。それは労働組合あるいは労働者に対する情報公開について積極的な態度を示すものではあるが、しかし、そうした積極的態度が純粹に現在の公開程度を引き上げるという見通しにはつながらないようである。このようなアンケート結果は、アメリカあるいはイギリスの傾向等を考え合わせるとき、労働組合が協調化路線を辿ると企業が情報公開程度を拡大するという傾向を完全にではないが物語っているのかも知れない。このことは労使協調路線を支える一つの政策として、労使間での情報の共有という現象が進むのかも知れないことを意味している。

以上のような傾向は、本節での課題である「会計情報公開に宥和的機能が存在し現に企業がその機能を意識しつつ当該制度を利用している」という命題を立証するための、労使関係領域での一つの証拠となるものである。そもそも企業である以上このような宥和化政策は大なり小なり取る必要があるが、特にある問題においてそうした政策のあり方が問われる場合、ある特性をもった企業にその傾向が顕著に現れるということである。

また逆に、労働組合は常に企業業績にマイナスに作用するというわけではない。むしろ労働者の不満・苦情を労働組合が的確に解決することによって、離職率を低めて、却って企業の生産性を高めるという実証結果もある¹⁵。そうした観点から判断すると、労働組合への宥和的情報公開は、職場の改善につながり、労働者の生産性を高める結果になり、これを「統合的交渉」と

(15) Kuramitsu Muramatsu, "The Effect of Trade Unions on Productivity in Japanese Manufacturing Industries," contained in Masahiko Aoki ed., *The Economic Analysis of the Japanese Firm*.

解する我々の立場と共通する。

V 結 語

本章で我々は、会計情報公開（会計制度）の分析に関する我々の視角を二分法的に改めて提起して、その分析視角から「労使関係と会計情報公開」問題にアプローチした。アメリカやイギリスの文献史的観察から見出された仮説を提示して、それを現在の日本のデータで検証・確認しようとしたのであった。理論的仮説の強調点としては、会計情報公開が利害関係の対立した状況下で行われるものと、必ずしも利害関係が対立せずには却って協調的・統合的必要性の状況下で行われるものと二通りの会計情報公開がありうるという点にあった。実証的強調点としては、第一点として分配的会計情報公開の下では、当該会計情報に依拠して賃金水準が確定される可能性が残されていること、それ故に会計情報に対して経営者の側から操作圧力が加えられる可能性が残されていることを示唆した。第二点として宥和的会計情報公開の下では、企業の対労働組合会計情報公開が、企業の労働者宥和化政策として利用されうる可能性があり、しかもそれは大きな流れとしては労使関係の協調化現象の中で現れる可能性を秘めていることを指摘した。

結果はアメリカ・イギリスで文献的に確認されたことが、戦後多くの領域でアメリカナイズが進んでいる現在の日本でも、ある程度妥当しうるのではないかということである。しかし本章のような外国からの援用された視角に対しては、醍醐聰・小野武美両教授から批判があった¹⁶⁾。すなわち、日本では、経営者対労働者という対立仮説は当たらず、むしろ、経営者と労働者が結託して、株主を騙し配当を抑えるという構図の方が妥当性を有しているのではないかという批判である。そのためにこそ会計情報が操作されるのではないかと疑問を投げ掛けられた。筆者も日本の企業に絡まる労使問題をみるに際しては、そして配

(16) 醍醐聰・田中建二編、『現代会計の構想』、中央経済社、1990年。

当可能利益の算定問題として会計計算構造を考えるには、そうした視角もまた重要である点は認めるので、両教授の批判をここで記載しておくこととする。

第5章 アメリカの労働組合の 会計情報公開

第4章までは労使間における会計情報公開問題をみてきたが、本章と次章では、巨大組織化した労働組合自体の会計情報公開問題を取り上げる。特にこの問題を取り上げることは、巨大組織の対大衆宥和化機能をみていくことにもなる。我々はこれまでに企業の会計情報公開の宥和化的側面について以下のように定義した。「宥和的会計情報公開とは、大衆民主主義社会において、寡占体制下の大企業（あるいはその経営者及び経営者層）が、政府及び一般大衆（あるいは種々の利害関係者層）に対して、民主主義的思考を機軸に、会計情報を用いつつ行う支持獲得行為である。」ところが会計情報公開は必ずしも巨大企業に固有の問題ではないという点を主張するためには、こうした定義の意味内容を拡張する必要がある。そこで我々は、企業の会計情報公開の対象を株主・投資家にのみ限定する通説的思考と対照的に労働者等もその範囲に入ることを明示化した我々の仮説を提示するに際して、前章で利用したセルズニックの論述を再度参考にする。今回は会計情報公開の主体自体を企業に限定しない思考を展開するために用いることとする。会計情報公開の主体・対象が相対化されることになる。すなわち、民主主義は理念的には大衆の側の総意を反映させる統治システムであるのだが、実質上それが実際社会で機能するときには、ややもすると統治される側の大衆がその総意を統治する側に伝達する努力を怠り、結果、統治する側の官僚組織の意志の下に統治されることがありうるとセルズニックはいつていた。しかもそれは社会を含めて一般に組織を民主的に運営す

るときには不可避免的に生ずる問題であった。「民主主義の基本的弱点」に他ならない。

そしてこのような点から類推して、民主主義的な統治が行われている社会でも、そうした体制自体を否定しない限り、統治権を放棄しがちな大衆を、あるいは統治されている側を、必要最小限度内において統治する側の行動に注意を向けさせる必要が出てくる。そのための行動が統治する側にはぜひとも必要になる。それによって統治を容易にすることが可能となるのである。それが我々のいう宥和化政策であり、セルズニックの言葉を借りれば、「抱き込み」(co-optation) 概念に通づるものであった。会計情報公開制度にはこのような機能があることを我々は主張するのであり、それを宥和的会計情報公開と呼んでいる。そこで企業発展によって生み出された第二次的組織としての労働組合が巨大化したときの組織宥和化政策を本章ではみてみることにする。

これはまた、労使・労労という多次元的经济問題としての会計情報公開問題の検討にもなる。

I 開 題

我々はこれまでに、19世紀末から20世紀初頭にかけてのアメリカ鉄道産業、一般産業会社そして地方・全国次元の政府等の会計情報公開状況についても検討を重ねてきた⁽¹⁾。会計情報公開現象の検討を企業に限定しないということは、会計情報公開現象が少なくともアメリカ経済社会では個別企業に固有の現象ではないことを確認することを意味し、それゆえに企業のみを検討対象としていたのでは、却って会計情報公開現象の現代的・本質的性格を見落としてしまう危険性すら感じられるということから、広く会計情報公開現象の発生基盤を追求する方法の必要性を認識したからに他ならない。そこでは資本主義の高度化という要因とともに、あるいはそれと不可分であるが組織の巨大化という現象

(1) 拙著、『会計情報公開論』、経済経営研究所、1983年。拙稿、「20世紀初頭アメリカ地方政府の会計情報公開」、『国民経済雑誌』第158巻第6号（昭和63年12月）。

に伴って、会計情報公開問題が現代的色彩をもって現れてきたという事実をみえてきた。

さらに本章での議論との関係で注目すべき点は、我々がこれまでに検討を加えてきた組織体は鉄道会社、一般産業会社、地方公共団体という、いずれも一般大衆に対して財・サービスを直接提供するいわば第一次の組織であった。それに対して、資本主義の高度化は第一次の組織の拡大とともに第二次の組織 (Secondary Organization) の発達をも促した。ガランボス (L. Galambos) によれば⁽²⁾、まず典型的には高度な産業技術を身につけた高度専門熟練労働者の全国組織の形成がみられるようになった。そして次第にいわゆる一般労働組合の形成・発展がみられるようになるのである。これら第二次の組織もアメリカ経済の拡大とともに、第一次の組織に劣らず拡大傾向をみせるようになる。

そこで本章における問題意識は上で述べた仮説に従って、アメリカ的理念としての民主主義に従って組織・社会の統制を行ってきたアメリカで、これら第二次の組織においてもその組織規模の拡大とともに、組織的維持の必要性から会計情報公開問題が有和化現象を伴って発現していないかということをも労働組合を例に採って検討することにもある。こうした労働組合の会計情報公開が問題になってきた状況、すなわちアメリカ労働組合の20世紀前半の一般的発展状況については、すでに第2章で概観した。そこで本章では、この一般的展開を踏まえて、労働組合の会計情報公開を法的に強制した1959年のいわゆるランドラム・グリフィン法 (正式には The Labor Management Reporting and Disclosure Act という) 成立以前の労働組合の自発的会計情報公開状況をみることにする。具体的には第Ⅱ節では、旧アメリカ労働総同盟 (American Federation of Labor ; 以下 AFL と略す) 系の労働組合である全国婦人服縫製者労働組合 (International Ladies' Garment Workers' Union ; 以下 ILGWU と略す) の会計情報公開を、第Ⅲ節では、旧産業別組織会議 (Committee for Industrial Organization ; 以下 CIO

(2) L. Galambos, *The Public Image of Big Business in America, 1880-1940*, Baltimore and London, The Johns Hopkins University Press, 1975.

と略す)系のアメリカ鉄鋼労働組合 (United Steel Workers of America; 以下 USA と略す)の会計情報公開を検討する。第Ⅵ節では、自発的会計情報公開の動向を要約するとともに、ランドラム・グリフィン法以後のアメリカ労働組合の会計情報公開について若干サーベイする。

Ⅱ 全国婦人服縫製者労働組合 (ILGWU) の会計情報公開

本章では専ら、研究対象組合の発行する各種報告書及び当時の労働組合関係の会計研究者であるコズメツキー (G. Kozmetsky) の論述⁽³⁾に依拠して、1940年前後の2つの労働組合の会計情報公開について検討を進めることとしよう。まず第Ⅱ節では全国婦人服縫製者労働組合の会計情報公開について検討する。

当該組合の歴史は古く1900年にまで遡ることができる⁽⁴⁾。当初はAFLの翼下にあったが、1935年のAFLとCIOの決裂に際しては、当時の当該組合の指導者であったダビンスキー (D. Dubinsky) が⁵、産業別組合主義に与していたこともあって、CIOの下に結集している。しかし職能別組合と産業別組合という二重の組合組織がアメリカ産業界で結成されるということに反対して、ILGWUは1940年には再度AFLに復帰している。したがってここでは、AFLの代表的労働組合として、ILGWUを取り上げることとする。ただし注目すべき時期はこの両組織間でILGWUが揺れていた時期に相当する。

1900年に組織されて以来、ILGWUはその構成員に対して総会 (Convention) と総会の間をカバーする財務報告書を公開していた。したがって1900年から1908年の間は年次の報告書を、1910年から1924年の間は2年に1度の報告書をさらに1929年からは3年に1度の報告書を公開していた。さらに1934年以来、3年に1度の報告書に加えて年次報告書も公開されるようになった。1900年から1910年の間は、当該組合の創設期であり、当時の会計記録の在り方はある意味で以降の当該組合の会計記録の在り方を規定するので若干検討を加えて

(3) G. Kozmetsky, *Financial Reports of Labor Unions*, Harvard University, Boston, 1950.

(4) L. Levine, *The Women's Garment Workers*, B. W. Huesbsch, Inc., 1924, New York.

おこう。

当該組合設立期の規約 (Constitution) によれば実際の財務取引と会計記録を行うのは General Secretary-Treasurer になっている。すなわち一人のものが書記長と財務担当責任者を兼ねていたことになる。1902年の規約にいわく、「General Secretary-Treasurer は総会の正確な議事録を取りそれと同じ内容をパンフレットか小冊子にして公表し、重要な議事録・書類・帳簿あるいは彼が受け取ったすべての手紙さらには彼が組合の仕事上出したすべての手紙の複写を保持すべきである。… 彼は組合に入ってくるすべての金銭を彼の領収証を発行して受け取ることになる。彼は組合のすべての財務取引の正確な会計記録をつけるべきである。… General Secretary-Treasurer は必要と思われる勧告をそえて年次報告書を総会に対して提出すべきである。… General Secretary-Treasurer は各地方支部に対して箇条書した四半期財務報告書を発行すべきである。…⁽⁵⁾」。こうした規約に則って、1903年の総会には第4回目の General Secretary-Treasurer の年次報告書が提出されている⁽⁶⁾。勿論、大会用の議事録とは別である。議事録は48頁建てのものが公表されている。それは1902年6月1日から1903年の5月1日の11カ月をカバーする報告書である。上述した General Secretary-Treasurer の職務に準じて報告がなされている。労働組合の事情からまず各支部の活動状況とストライキの費用、そこへの支援額等が叙述的に記されている。全部で17頁ほどの報告書であるが、8頁から最後まで勘定形式で各支部ごとの対中央組織との収支が報告されている。全部で51の支部の収支報告の後、中央組織の収入 (income) が会計項目ごとに要約され後に支出分 (expenditure) が報告されている。収支均衡で報告書を締めるのではなく残高 (Balance) を最終項目として報告している。ちなみに、当該11カ月の地方支部からの収入は3,981ドル70セントであり、その他種々の売上分

(5) *Constitution of the International Ladies' Garment Workers Union*, 1902, pp.12-13.

(6) *Fourth Annual Report of the General Secretary-Treasurer of International Ladies' Garment Workers Union*, From June 1, 1902 to May 1, 1903.

第1表 初期のILGWUの財務報告

ANNUAL FINANCIAL STATEMENT, INCOME JUNE 1, 1902 TO MAY 1, 1903.

LOCAL 1.

For 11,500 due stamps, at 5c	\$	575.00
" 10,000 due stamps at 1¼ c		125.00
" Miner's assessment		100.00
" Twenty-five cent assessment		200.00
" Emblem buttons		3.50
Total	\$	1,003.50

LOCAL 49.

For charter fee	\$	5.00
-----------------------	----	------

LOCAL 50.

For charter fee	\$	5.00
For 160 due cards		2.00
Total	\$	7.00

LOCAL 51.

For charter fee	\$	5.00
Grand total income from Locals	\$	3,981.70
Balance on hand June 1, 1903		406.25
Received from A. F. of L. for organizing		400.00
Received for labels		221.77
Received for convention photos		13.50
Returned on bill, National Seal & Stamp Works		2.00
Grand total income	\$	5,025.22

RECAPITULATION OF INCOME.

Balance on hand June 1, 1902	\$	406.25
For charter fees		155.00
" Per capita tax		2,833.89
" Member cards		78.56
" Emblem buttons		83.45
" Constitution books		50
" Twenty-five cent assessment		457.75
" Miners' assessment		370.55
" Photos of last convention		15.50
" Organizing expenses from A. F. of L.		400.00
Returned on bill Nat. Seal & Stamp Works		2.00
For labels		221.77
Grand total income	\$	5,025.22

EXPENDITURES, JUNE 1, 1902 TO MAY 1, 1903

For miscellaneous expenses, 1902 convention	\$	87.78
" Stationery		15.88
" Postage		117.27
" Carfare, miscellaneous exp. and special strike services		140.04
" Salary, B. Braff		717.00
" Clerical help		19.00
" Telegrams and telephones		22.21
" Organizing expenses		1,291.84
" Express charges		42.70
" Label advertising		78.00
" Per capita tax to A. F. & L.		155.00
" Office fixtures and typewriting machine		68.80
" Printing		622.22
" Miners' strike fund		350.00
" For material for labels		72.95
" Premium on Secretary-Treasurers' Bond		15.00
" Wrapper Makers', Local 22, J. Erlich strike fund		20.55
" Delegate B. Schlesinger to New Orleans convention of A. F. of L.		60.00
" Expenses of Gen. Executive Council meeting at Philadelphia, Dec. 20-21, 1902		181.00
" Racine, Local 41, donated by G. E. C		25.00
Grand total	\$	4,102.24
Total income	\$	5,025.22
Total expenditures		4,102.24
Balance on hand May 1, 1903	\$	922.98

を合計して5,025ドル22セントの収入が記されている。それに対して、支出は4,102ドル24セントであり、残高は922ドル98セントの黒字になっている。中央組織の収支部分のみを以下に再現する⁽⁷⁾。

やがて、1910—1926年にかけて、婦人服産業が活況を呈するに及んで組合員数も増大し、地方レベルと全国レベルの両組織での資金使途の健全化・明確化の必要性が認識されるに及んだ。この期間中にすなわち一般企業とほぼ同時期に、財務上の改革が試みられているのでこの点をみておこう⁽⁸⁾。当時の組合書記 (Secretary) であったディッシュ (Dyche) は、地方レベルで組合の帳簿を監査するために会計士を雇う等の改革を行おうとしていた。しかし当時としてはかなり急進的な改革案であったために、地方レベルでの反対に遭っている。この動向に憂えて、1914年11月には、書記長 (general secretary) のモーリス・シグマン (Morris Sigman) が以下のような報告を行っている。ILGWU に属する100の下部地方組合のうち、記帳係 (bookkeeper) を雇用しているのは6—8に過ぎず、残りの地方組合の書記は平均的な小売業者よりもなお簿記について知識がない、と。そうした状況を受けて1914—1915年にかけて、中央局 (general office) による地方局の財務統制を可能にするシステムが敷かれたのである。中央からの監査人が定期的に地方局の帳簿を監査するようになるとともに、地方局の役員に財務組織の必要と問題点を認識させるための体系的なキャンペーンが開始された。1916年には中央局の一部局として監査部 (Auditing Department) が成立した。1918年には、全組織の記帳システムを統一化する作業に助するために記録部 (Record Department) が組織された。1917年以来ILGWU は、徐々にではあるが、その地方下部組合の財務的監視を強めていったのである。そうした財務的努力を必要とするほど多額の資金がILGWU に集中してくるとともに、その用途が組合構成員はいうに及ばず、一般大衆にも徐々に注目され始めていたということができよう。第2章で述べたようにこの時期

(7) *Ibid.*, pp.15—16.

(8) G. Kozmetsky, *op. cit.*, Chapter IV.

は組合にとって一時的に保護された時代ではある。

だが1926年から再度 ILGWU は組織的危機に見舞われる。アメリカ経済社会全体でも労働組合活動にとって比較的順風期であった第一次世界大戦そしてウイルソン大統領の時代が過ぎて、組合のストライキと政府の反組合的政策が作用して、組合活動全体にとって逆風の時代となった。そのためかなり過激なストライキが組織内においても続発している。しかし ILGWU は、当時かなりの社会的注目を集めかつ信頼を勝ち取っていたために、組合のこの組織的困難期にそれを資金的に支持するために、労働組合相互間の貸付以外にも、通常の銀行から融資を得ていた。例えば、ハリマン・ナショナル銀行 (Harriman National Bank)、合衆国銀行 (Bank of the United States) という著名な銀行が ILGWU に貸付を行っているし、具体的金額例を引けば、インターナショナル・ユニオン銀行 (International Union Bank) は1926年の ILGWU の外套着縫製者のストライキに対して、38万9,000ドルの貸付援助を行っている。無論、銀行家が労働組合活動に賛同した社会主義者であったというわけではなく、ILGWU を信頼しての貸付であった。また ILGWU は労働組合の中では例外的にボンドを発行していたことでも知られている。償還の金額・時期等は各総会で委員長の説明がなされている。例えば1934年の第22回総会の議事録によればダビンスキー委員長は以下のように述べている、「我々のボンド発行について以下の事実をお示しするのをお許しいただきたい。総発行額は139,022.00ドルでした。前回の総会以前の期間に償還した金額は20,735.00ドルです。前回の総会から今回の総会までの間に (2年間：筆者) 償還した額が66,268.63ドルであるので、今までに合計87,003.63ドルを償還したことになります。したがって残高は52,018.37ドルであります。ボンドについて償還を申し出たすべてのものはその全額がすでに償還されていること、また本総会終了後償還の旨を我々に申し出た人はすべて残高が払戻されることを、本総会で、私は申し上げたい⁽⁹⁾」。そ

(9) *Report of Proceedings Twenty-Second Biennial Convention of the International Ladies' Garment Workers Union*, 1934, p.62.

れも1948年までに殆ど償還してしまっている。以上の諸事実は、ILGWUの社会的存在意義、社会的注目度の大きさが無視しえないものとなりつつあることを示すものといえよう。

それに続く時代は大恐慌と不況の時代であり、ILGWUに所属する労働者の失業が重大問題になるとともに、それは組合員数の減少引いては組合財政の逼迫を招く結果になる。組合の機関誌である *Justice* も1933年1月から1933年8月まで通常1カ月に2回の割合で発行されているのを休刊している。そうした財政逼迫のために組合会計の健全性の面からは、報告財務表での資産の過大表示等むしろ逆行現象が起きている。そしてこの逆行現象を是正することが一つの契機になって、ダビンスキー委員長 (President Dubinsky) の下、監査を伴った本格的な会計情報公開が行われることになる。

新しい公開の準備段階は1934年の総会報告書に添付された財務報告書であり¹⁰、当該報告書では、それまでの大恐慌時代に財政状態表示において過大な資産計上を行っていたことを訂正する報告がなされているのでその点を検討しておこう。

注目されるべきは財務報告書の論述の姿勢であるが、決して過大な資産計上を強調してそれを訂正するといった調子ではない。1934年の財務報告書に関する一貫した調子は、第2章で触れた National Industrial Recovery Act の運営に際してルーズベルト大統領がワーグナー議員の主張を受けて労働者の権利を大幅に認めたことに起因する労働組合員の大幅な増加によって、組合財政が好転したことを印象づけることである。したがってまず報告書は過去の組合の負債が殆ど払い終えたということを強調することから始まる。そして過去の数年間は組合運動に対してできたことはただ同情 (sympathy) だけであったが、こ

(10) *Financial Report, International Ladies' Garment Workers Union*, April, 1932, to April 30, 1934, Twenty-Second Convention, May 28, 1934.

この時期パブリシティ戦略も変化している。当時流行し始めたラジオを用いて総会の模様や教育宣伝活動を行おうとする計画が実行されている。

International Ladies' Garment Workers Union, Justice, July 1, 1934, p.2.

れからは広く労働運動一般に援助の手を差し伸べることができるとしている¹¹⁾。こうした財務上の好転を基礎にして、74万6,023ドル31セントの資産評価切下げを断行している。すなわち1934年の報告書にいわく、「前回総会時の貸借対照表 (balance sheet という言葉を用いている：筆者注) には1,067,234.56ドルの資産を計上しているが、そのうちには投資勘定16,540.00ドル、Joint Boards and Locals からの受取勘定364,813.00ドル、Joint Boards and Locals への貸付234,358.46ドル、New York Joint Board for Reorganization に対する貸付263,341.79ドル、合計879,054.05ドルが含まれている。これら諸勘定はこれまでずっと我々の帳簿に計上され続けてきたが、これらを回収できる可能性は極めて小さいことに気付いた。そこで (我々の財務報告書が) 我々組合の資産についての真実な構図 (true picture) を提供するものではないという事実を鑑みて、それでも我々が当該資産を計上すべきであるとすれば、我々は記された金額のうちの74万6,023ドル31セントを切り下げる必要がある。それ故に、我々の現在の貸借対照表は、我々が回収可能と考える銀行預金・受取勘定・貸付金等の金額のみを計上する。・・・しかしそれでも1932年総会時の貸借対照表は100万ドルを越える資産を計上していたのであるが、その内現金は12,720.15ドルに過ぎなかったのであるが、当期の貸借対照表は (資産の切下げもあって：筆者注) 資産額そのものは854,454.54ドルであるがその内現金は521,134.99ドルである¹²⁾」と。基本的には財政の健全性を強調する論調ではあるものの、それでもこの報告書はある意味で画期的な報告書であった。というのは組合執行部側の過去の会計上・財務上の不備そのものを報告・公開しているからである¹³⁾。このような「公開性の拡大」という組合の政策はこうした財務報告を契機として1934年の総会で確認されることになる。そして1935年から

(11) *Ibid.*, p.4.

(12) *Ibid.*, p.6.

(13) 当該財務報告書には、当該組合の、過去の負債のある部分はニューヨーク支部の無責任なグループによって借りられた部分であるとの糾弾の文言もみられ、過去の過ちを認める発言をしている。*Ibid.*, p.3.

当該組合の財務状況が組合の地方代表者はいうに及ばず、各組合員あるいは広く一般大衆に対して、組合の発行する新聞 *Justice* の付録 (Supplement) として掲載されることになった。そして当該新聞は、組合員・雇用主・銀行・他の新聞社そして公共機関に送付されたのである。文字通り、ILGWU は自らの財務状況を広く社会に公開することになったのである。いまその財務報告の雛形を以下に引いておこう。

続いてこの間に会計記録等に関して ILGWU の規約が変化しているか否かみておこう。すると第22会総会の1934年段階では General Secretary-Treasurer は自らの会計記録を「月次に (monthly)」全国執行部会議 (General Executive Board) で選任された「評判のある公認組合会計士 (reputable certified union accountant)」によって監査 (audit) させるべきである」とされていたものが¹⁴、第23会総会の1937年段階では「定期的に (periodical)」同じく執行部会議で選任された「評判ある会計士」(reputable accountant)によって監査させるべきである¹⁵と改正されている。これによって一般の公認会計士への監査委託を可能にしたのであろう。

1937年の財務報告は詳細度において前回は大きく上回っている。前回の1934年段階の財務報告書が22頁構成であったのに対して1937年段階のそれは1937年3月31日現在の貸借対照表 (資産負債表) と1934年5月1日から1937年3月31日までをカバーする収支報告書が添付されていて、46頁構成である。それに加えて特に1934年に会計での改革があったことを受けて、1935年の収支を多桁式で各支部ごとに報告した大型の報告書が添付されている。さらにそれを要約した収支表がついている。しかしこの段階では未だ一般会計士の監査は入っていない。

(14) *Constitution and By-Laws of the International Ladies' Garment Workers Union, As Revised at Boston, Mass. May, 1924. Amended at Subsequent Conventions, . . . , May, 1934, p.7.*

(15) *Supplemental Report of General Executive Board on the Revision of the ILGWU Constitution, (To the Twenty-Third Convention, Monday, May 3rd, 1937), p.10.*

第2表 ILGWUの財務報告書の挿入

INTERNANIONAL LADIES' GARMENT WORKERS' UNION
Statement of Assets and Liabilities
March 31, 1937

Assets :

Cash on Hand and in Check Accounts	\$ 684,516.94
Cash in Savings Banks	<u>255,950.89</u>
TOTAL CASH	940,467.83
Bonds (Per Value\$1,215,000.00) Cost	1,144,142.25
First Mortgage Certificate—Pike County Hotel Corp. (Unity House)	<u>50,000.00</u>
TOTAL CASH AND BONDS	\$2,234,610.08
Union Labor Life Insurance—Shares	6,250.00
Ladies Garment Workers Centre—Stock	500.00
Notes Receivable—Outside Organizations	13,000.00
Loans Receivable—Joint Boards and Locals	91,531.02
Loans Receivable—Outside Organizations and Individuals	31,849.03
Loans Receivable—Pike County Hotels Corp. (Unity House)	285,643.94
Loans Receivable—Ladies' Garment Workers Centre	(A) 202,850.36
Accounts Receivable—Joint Boards and Locals	63,636.10
Revolving Funds	24,666.90
Furniture and Fixtures—Estimated	17,000.00
Labor Stage and Stage Studios Equipment	41,517.59
Deposits—Telephone, Gas and Electricity	760.00
Supplies, labels, pamphlets, etc.—Estimated	13,000.00
Interest Paid in Advance for Bonds Purchased	<u>1,495.58</u>
TOTAL ASSETS	<u>\$ 2,928,310.60</u>

Liabilities :

Loans Payable—Labor Organizations and Institutions	79,585.15
International Ladies Garment Workers Union—Bonds	24,624.93
Securities Payable—Local 40	600.75
Due to Lewin Trust Fund	3,450.76
Due to State Unemployment Insurance Fund	67.56
1934 Convention Assessment	22,343.88
Anti—Nazi Fund	8,096.89
Dues Per Capita—U. T. W. and Joint Council Knitgoods Workers Union	300.00
Cotton Garment and Miscellaneous Trades Council (at 5c)	<u>4,603.35</u>
TOTAL LIABILITIES	143,673.27
Excess of Assets over Liabilities	<u>2,784,673.33</u>
TOTAL	<u>2,928,310.60</u>

(A) Balance as of April 30, 1934 was\$159,850.36

INTERNANIONAL LADIES' GARMENT WORKERS' UNION
 Statement of Receipts and Disbursements
 May 1, 1934 to March 31, 1937
 35 Months

Receipts :

Dues Per Capita	\$ 3,825,042.72
1929 Convention Assessment	289.05
1932 Convention Assessment	511,186.35
1934 Convention Assessment	208,625.88
Special 10c Assessment	103,947.31
Steel Workers' Drive Assessment	103,176.50
Initiation Tax	185,670.15
Supplies	39,515.67
Charter Fees	985.00
Interest on Savings Accounts	16,020.54
Interest on Bonds	30,399.47
Liberty Bonds Redeemed	3,425.62
Profit on Sale of Bonds	18,709.84
Labels	1,378.00
Eastern Out-of-Town Department-account of Salaries	130,000.00
Dues Per Capita U. T. W. (See Disbursements)	10,950.00
Dues per Capita-Puerto Rico (at 5c) (See Disbursements)	1,514.10
Dues Cotton Garment & Miscellaneous Trades Council (at 5c)	4,603.35
Contribution by Locals-Cotton Garment & Miscellaneous Trades Council	39,250.00
Miscellaneous Receipts	1,684.59
N. R. A. Meeting : (See Disbursements)	
Amalgamated Clothing Workers	1,595.48
International Cap & Millinery Workers	<u>782.74</u>
2,348.22	
Collections Received For :	
Anti-Nazi Fund-Schedule C	64,551.73
\$50,000.00 Drive-Schedule D	59,221.02
Collections Received for United Textile Workers, International Pocketbook Workers, Federation of Philanthropic Societies,	
Polish Needle Trades. Joint Committee Miscellaneous Locals, etc	30,892.90
Due to Lewin Trust Fund-Interest on Savings Account	284.70
Due to State Unemployment Insurance Fund	67.56
Securities Payable-Local 40	<u>600.75</u>
TOTAL RECEIPTS	\$ 5,394,341.02

STATEMENT OF RECEIPTS AND DISBURSMENTS
(Continued)

Disbursements :

Administrative Expenses :

Salaries—General Officers\$ 35,110.00

General Office :

General Office Salaries—Bookkeepers Stenographers and

General Clerical Help 34,079.07

Auding Department 70,965.32

Educational Department. (including Stage Studios Operations)

(Schedule A) 176,448.34

Label Department—Salaries, Printing and Publicity Campaign 18,306.42

Legislative Department 1,529.95

Publication Department :

Printing and Mailing—Justice, Gerechtigheit,

Guistizia and Justicia 103,712.11

Salaries of Editors and Contributors 58,628.00

Mailing Department—Salaries and Expenses 77,570.31 239,910.42

General Maintenance :

Rent—3 West 16th Street 56,670.81

Rent—5 West 16th Street 600.00

Printing and Supplies 32,790.04

Stationery 9,162.36

Telephone and Telegrams 27,104.46

Postage 10,525.81

Water Cooler, Towels and Cups 1,256.59

Insurance—General 2,122.18

Insurance—Unemployment 4,252.16

Insurance—Federal Old Age 1,268.12

Carfares, Newspapers, etc 2,551.54

Automobile Dxpense 1,013.78

Bank Charges, Check Tax and Canadian Exchange 686.56

Christmas Gifts, etc. 4,267.65

Furniture and Fixtures 11,887.03

Miscellaneous Expense 6,830.00

TOTAL GENERAL MAINTENANCE 172,989.09

TOTAL GENERAL OFFICE DISBURSEMENTS

714,291.61

General Executive Board Meetings 27,272.28

Standing and Special Committees 5,376.16

Dues and Per Capita to Other Organizations :

A. F. of L. —paid up to May 31, 1936 41,000.00

International Clothing Workers Federation 3,750.00

Canadian Trades and Labor Council 1,035.00

Union Label Trades Department 350.00

TOTAL DUES AND PER CAPITA TO OTHER ORGANIZATIONS

46,135.00

STATEMENT OF RECEIPTS AND DISBURSMENTS
(Continued)

Convention Expenses :

International 1934	37,693.05	
International 1937	1,166.07	
A. F. of L.	<u>6,945.99</u>	
TOTAL CONVENTION EXPENSES:		<u>45,805.11</u>
TOTAL ADMINISTRATIVE EXPENSES:		\$ 873,990.16

Organizing Expenses :

Salaries—General Organizers and Managers	95,955.00	
General Organizers R. R. Fare & Expenses (sent to assist organization campaigns and strikes in various Locals and territories)	27,850.94	
Traveling and Committee Expenses incidental to visiting cities by General Officers	17,274.48	
Eastern Out-of-Town Department-Salaries (See Receipts) ...	223,375.00	
Eastern Out-of-Town Department—Expenses	<u>7,110.00</u>	230,485.00
Massachusetts Territory—Salaries	27,226.75	
Massachusetts Territory—Expenses	<u>17,882.38</u>	45,109.13
New Jersey and Delaware Territory—Salaries	10,275.00	
New Jersey and Delaware Territory—Expenses	<u>8,523.13</u>	18,798.13
Pennsylvania Territory—Salaries	53,262.00	
Pennsylvania Territory—Expenses	<u>54,271.15</u>	107,533.15
Western Territory—Salaries	61,027.25	
Western Territory—Expenses	<u>70,342.58</u>	131,369.83
Coast Territory—Salaries	29,325.00	
Coast Territory—Expenses	<u>24,492.16</u>	53,817.16
Southern Territory—Salaries	17,211.50	
Southern Territory—Expenses	<u>12,002.03</u>	29,213.53
Canadian Territory—Salaries	23,730.00	
Canadian Territory—Expenses	<u>14,094.73</u>	37,842.73
Puerto Rico—Salaries	6,535.00	
Puerto Rico—Expenses	10,805.21	
Puerto Rico—Dues Stamps Receipts Refunded for Expenses	<u>1,514.10</u>	18,854.31

STATEMENT OF RECEIPTS AND DISBURSMENTS

(Continued)

*Cotton Garment and Miscellaneous Trades Council-Salaries	33,634.70	
*Cotton Garment and Miscellaneous Trades Council—Expenses	<u>70,027.91</u>	103,662.61
*July 20, 1936 to March 31, 1937		
Donations to Joint Board and Locals in connection with Campaigns and Strikers		668,787.45
Donations to Members		7,739.15
Legal Fees and Expenses		74,275.28
Publicity and Advertising		9,822.99
European Trips		5,786.39
May 1st Expense (1935 and 1936)		8,853.75
May 1st Expense (1937)		<u>258.00</u>
TOTAL ORGANIZING EXPENSES		1,693,271.01
Special 10c Assessment Payments		7,369.00
Donations to Outside Organization (Schedule B)		206,165.83
Steel Workers Organizing Committee		100,000.00
Collections Paid Out : (See Receipts)		
Anti-Nazi Fund (Schedule C)		56,454.84
\$50,000.00 Drive (Schedule D)		59,911.69
Other Expenses		
International Moving Picture— "Marching On" (Balance)	6,843.36	
Radio Broadcast Expense—May to August, 1934	8,959.41	
Reception to President Dubinsky on election to Vice—Presidency of		
A. F. of L. (Hippodrome and Banquet)	3,782.14	
N. R. A. Meeting (See Receipts)	5,349.89	
Rent—Joint Installation Miscellaneous Locals	450.00	
Funeral Expenses	224.24	
Monument—Sol Polakoff	150.00	
Donation towards Monument—Samuel Gompers	200.00	
Investment Counsel fee and Commission on Sale of Bonds	3,331.55	
Code Expense : May, 1934 to June, 1935 :		
Salaries	5,520.00	
Legal Fee and Expenses	4,856.76	
R. R. Fares, Hotel, Expense, etc.	<u>3,995.93</u>	
TOTAL CODE EXPENSE		<u>14,327.69</u>
TOTAL OTHER EXPENSES		43,663.46
Dues Per Capita U. T. W. : (See Receipts)		
United Textile Workers	5,680.00	
Joint Council Knitgoods Workers Union	<u>4,970.00</u>	
TOTAL DUES PER CAPITA U. T. W		10,650.00

STATEMENT OF RECEIPTS AND DISBURSMENTS
(Continued)

Advance returned Local 25		2,004.00
Joint Board Cloakmakers--New York--For Per Capita received April, 1934		525.00
Paid on account of Convention Assessment Receipts :		
Pike County Hotels Corporation (Unity House)	141,812.91	
Union Health Center (Deficit)	<u>44,469.06</u>	
TOTAL PAYMENTS		186,282.00
Loans Given to Joint Boards, Locals, etc		40,032.51
Loans Given to Ladies Garment Workers Centre for Construction		43,000.00
Loans Given to Pike County Hotels Corporation (Unity House)		235,360.83
Revolving Funds Given		21,876.90
Deposits for Gas and Telephone		760.00
Interest paid in advance for Bonds Purchased		1,495.58
Stage Studies and Labor Stage--Equipment Purchased		41,517.59
First Mortgage Bonds--Pike Country Hotels Corporation (Unity House)		50,000.00
Bonds Purchased		1,144,142.25
Payments on Old Debts :		
Estate of J. Rosenwald	40,000.00	
Estate of J. Rosenwald--Interest on Loan	2,513.26	
American Fund for Public Service	38,000.00	
I. L. G. W. U. Bonds	27,393.44	
Securities	24,877.43	
New York Typographical Union	9,000.00	
Millinery Workers Union Local 24	3,000.00	
Harriman National Bank	2,859.23	
Jewish Daily Forward	2,500.00	
Joint Council Cap Makers' Union	1,000.00	
La Stampa Libera	1,000.00	
International--Madison Bank Stock Assessment	3,233.29	
International--Madison Bank--Members Accounts	658.88	
Pleaters and Stitchers Association--Debts Old Local 41	<u>500.00</u>	
TOTAL PAYMENTS ON OLD DEBTS		156,535.53
TOTAL DISBURSEMENTS		<u>\$ 4,975,008.18</u>

SUMMARY

Balance--May 1, 1934	521,134.99
Receipts--May 1, 1934 to March 31, 1937	<u>5,394,341.02</u>
TOTAL	5,915,476.01
Disbursements--May 1, 1934 to March 31, 1937	<u>4,975,008.18</u>
Balance--March 31, 1937	<u>\$ 940,467.83</u>

出所) Financial and Statistical Report, May 1, 1934 to March 31, 1937, ILGWU.

またこのような当時としては驚くほど詳細な財務諸表を公開するに至った思考そして各方面での評判¹⁶⁾については、ILGWUの機関誌 *Justice* の編集記に記載されているので次にそれを見ておくことにする。

組合の“事業”(Business)としての側面に最も広範囲な公開性 (publicity) を付与するというこの政策は、ダビンスキー委員長によって1935年に開始されたのであるが、これまで組合関係のパブリック・リレーションでは殆ど達成されたことのないほどの賞賛を得たのである。年々30万人以上の組合員にこれらの財務報告書が送付されるに及んで、多くのジャーナリズムの編集者がILGWUに対して賛辞を送った。全国に散らばる350もの中小の組合支部の各々を網羅している、詳細に項目分けされた収支報告は、我々の組合そしてその監査スタッフがまさに誇るべき社会監査 (social auditing) での一つの仕事なのである。

細かくて苦痛さえ伴うこの財務報告を作成・公開しようという考え方の基礎には、組合は、それ自体として、単に一産業に雇用され生活・労働条件の改善に共通の関心がある男女の戦う組織というだけでなく、その諸々の業務の適切な管理・運営のために資金と収益を調達する権利——無論それは規約で厳格に規定されているが——を有する中央集権化された組織でもあるのであるという認識があった。この意味において組合は、そこにおけるすべての構成員がすべての1ペニーがどこから調達されてどこへ支出されたのかを知る権利 (entitled to know) を有している株主 (stockholder) であるかのような自発的・相互の組織なのである。

我々はあらゆるところで以下のように評判になっている。すなわち、組合に対して定期的にその財務会計を公表するよう義務付ける立法を要求し続けている反労働組合宣伝家 (anti-labor propagandists) の機先を制するのはまさにILGWUが定期的に発行しているような報告書に他ならないと。さらに我々は以下のようにも評価されている、すなわちもしすべての労働組合が我々ILGWUの例に倣うならば、労働組合に対するあらゆる中傷の多くが消滅するであろうと¹⁷⁾。

上でみたILGWUの考え方は、これまでに我々が産業会社の会計情報公開についてみてきたときに抽出した考え方と類似していることに気付くであろう。すなわち20世紀への転換期前後に、寡占企業の出現に伴ってその弊害が全経済社会規模で噴出し、また一般大衆の批判的となり、株式会社制度自体の存立意義が問われようとしていたときに、逸早く、USスチールが自社の財務内容

16) 特に全国産業復興法での労働組合に対するルーズベルト大統領の好意的政策も手伝って、1936年は大統領選挙に際してルーズベルト支持を打ち出し機関誌でキャンペーンを張っている。それに対して1937年の第23回総会にはルーズベルト大統領から親書が届いた旨同じく機関誌に報告されている。当時の当該組合の注目度を示すものであろう。ILGWU, *Justice*, June 1, 1937.

17) G. Kozmetsky, *op. cit.*, p.73.

を詳細に公表して、一般大衆の批判を和らげ（宥和化し）、ある意味で独占禁止法の適用を免れた事例・思考に類似しているのである。アメリカ的理念としての民主主義思考を機軸に、大衆が巨大化した組織に対大衆対策を要求し、巨大組織もそれに答える。また答えなければ存続できないのである。そしてその巨大組織の対大衆宥和化対策が我々にとっては極めてアメリカ的にみえるのであるが、いずれも情報公開それも会計情報公開という形態を採るのである。

また一点ここで言及すべきは、我々が取り上げた ILGWU はそのかなりの期間にわたって社会主義思想に与する人々によってコントロールされた組合であり、アメリカでは unusual なケースとして有名であるという点である。通常、社会主義的発想を採る組織はややもすると対社会・経営に対して急進的になりがちであるが、事実 ILGWU は賃金交渉においてそうした側面を有してはいるが、他方、我々の観点からしてかなり保守的な改革手段としての会計情報公開政策を選択しているという点が興味ある。そうした両側面を合わせもっているのがむしろアメリカ労働組合の特徴といえなくもない。

次節では、本節での理解を、当時のいま一つの労働組合の会計情報公開の事例で確認しておくことにしよう。

Ⅲ アメリカ鉄鋼労働組合（USA）の会計情報公開

アメリカの労働組合の歴史では AFL が長い歴史を有しているが、基幹産業の組織化という点からみると、鉄鋼産業と自動車産業という2大産業の労働組合組織化を達成したのは職能別組合主義をとる AFL ではなく産業別組合主義をとる CIO であった。1935年の CIO 結成の翌年1936年に、CIO のルイス会長は AFL がその組織化に度々失敗している鉄鋼産業の組織化に乗り出した。鉄鋼労働者組織委員会（SWOC）を形成し、US スチール会社、リトル・スチール会社と順次その組合組織化に成功していった。そして1942年には SWOC はアメリカ鉄鋼労働組合（USA）を結成するにいたった。また AFL 系の鉄鋼組

合も新しい組合に吸収されていったのである。本節ではこのような形成過程をもつ鉄鋼労働組合をCIOの代表的組合として採り上げ、その会計情報公開について分析しておくこととしよう。例えば当時の当該組合の影響力をみる上で第2章で指摘したような交渉項目の数としては、具体的に1937年段階でアメリカ鉄鋼労働組合の前身であるSWOCは445項目にわたる賃金交渉を会社側と行っており、契約を交わした会社をリスト・アップした小冊子が各支部代表者に配布されたとされている¹⁸。このことから組合の影響力、したがって社会的注目度の上昇も判断されるのである。

最も初期の当該組合の報告書は1937年の12月にピッツバーグで開かれた第1回目のWage and Policy Conventionに対する報告書である。この報告書によれば、「CIOの議長がSecretary-Treasurerの会計記録を定期的に検査するために監査委員会を任命した。当該委員会はCIOの重要な下部組織の訓練された代表によって構成されている。何度も監査がなされ、会計記録が正常になされていることが確認され、宣言された・・・¹⁹」となっている。この段階では実質的に資金援助をしていた、また上部組織でもあるCIOの監査によってSWOCの会計記録が検証されていたことがわかる。しかし当時組合側としては組織化の最中であったので財政状態等を特に経営者に見せたくなかったといわれている。だが会計記録としてはかなり本格化していたのであり、公認会計士の指導下で発生主義会計がSWOCの時代から採用されていたし、公認会計士の監査がすでに実質化していた²⁰。ただし財務情報を公開するのは1942年以降すなわちSWOCが全国組合として正式にCIOのメンバーとなり、USAと名を改めてからである。また発生主義会計については、未収収入部分が多く計上され資産の殆どを占めるにいたり、必ずしも組合会計にとって適切なシステムではないとの判断から現金主義に移っている。

(18) *First Wage and Policy Convention of the Steel Workers Organizing Committee*, Pittsburgh, Pennsylvania, December 14, 15, 16, 1937, p.48.

(19) *Ibid.*, p.46.

(20) G. Kozmetsky, *op. cit.*, pp.104-105.

方と公表過程が記述されている。「全国執行部会議は、・・・ Secretary-Treasurer の会計帳簿を半年に一回公認会計士の監査に付すべきであり、監査の終了を待って監査報告書のコピーを全地方支部に送付すべきである²¹⁾」と規定されている。こうした規定が CIO 組織の中でかなり進歩的だったと思われる点は、1938年の CIO そのものの規約にはそうした会計・財務に関する規定がないということである。CIO の1938年の規約には単に「執行部会議は財務帳簿と記録を維持すべきである²²⁾」旨が記されているに過ぎないのである。

実際に例えば、1944年の議事録には監査に関する報告として、全国中央組織の会計監査はメイン会計事務所 (Main & Co., public accountants) によってなされたこと、こうした監査を受ける実務は前身の SWOC によって制度化されたものを受け継いでいること、監査対象期間は1942年5月から1942年11月30日までの期間、1942年12月1日から1943年5月31日までの期間及び1943年6月1日から1943年11月30日までの3期間を含んでいること、さらに監査報告書は公開され (made public) たこと等が記されている²³⁾。ちなみに当該組合は会計情報を監査報告書として別建てで公表している。特に1947年の監査報告書は詳細であり、71頁の厚さがあった²⁴⁾。また財務報告書の種類としては、

- i) Statement of Resources and Liabilities
- ii) Statement of Income and Expense
- iii) Summary Statement
- iv) Statement of International Office Expense
- v) Statement of Regular District Office Expense

のものが記載されている。組合に独特なのは iv) と v) である。前者は中央

²¹⁾ *Constitution of International Union, United Steelworkers of America*, CIO, Adopted at Cleveland, Ohio, May 22, 1942, pp.12-13.

²²⁾ *Constitution of Congress of Industrial Organizations*, Adopted at Pittsburgh, PA, effective November 18, 1942, pp.12-13.

²³⁾ *Proceedings of the Second Constitutional Convention of the United Steelworkers of America*, Opening Tuesday, May 9, 1944, Ohio, pp.49-50.

²⁴⁾ G. Kozmetsky, *op. cit.*, Chapter V.

執行部の支出を後者は各地区支部の支出を公表したものである。重要な特徴はその当時の株式会社でさえ公表していなかった公認会計士の監査に対する意見までも完全に復元・公開していたことである。いまその報告書の雛形を以下に引用しておこう²⁵⁾。

特に公開の対象となり実際に監査報告書が送付された先として、すべての主要新聞、合衆国大統領及び内閣閣僚、合衆国上院・下院各議員、各州知事、カナダの政治家、州上院議会議長、州下院議会議長、指導的聖職者、大学、公共図書館そしてその他の多くの市民や団体が列挙されている。このような公表は1943年の冬から開始されたと記されているが、全国的規模で好評を博している旨が告げられている。具体的には多くの新聞が特集記事を組み、多くの編集者がUSAの財務公開を賞賛している。この最初の公開実務は反労働組合主義者が組合は彼らの財務情報を公開するのを恐れていると主張していた批判を完全に止めてしまった。そしてそれに続く監査報告書は一般大衆 (general public) によって好評のうちに受け入れられている。また同議事録には、合衆国上院議会のトルーマン委員会の代表弁護士 (chief counsel) であるフルトン (H. Fulton) からの手紙を掲載している²⁶⁾。トルーマン委員会が先に同組合に対して監査報告書の送付を要求してきたのに対して、組合がこれに応じて同委員会宛に報告書を送付したことに対する返事である。そこには「(USAの公開した) 監査報告書は十全に作成された詳細な報告書であり、当該委員会の目的にとって十分な情報を含んでいると考えられる²⁷⁾」と記されている。議事録には上記のような賞賛の辞は他のいかなる組織・事業体にも与えられていないと自負している。

さらに当時の連邦租税法に基づいて労働組合も財務報告書を内国歳入コミッショナー (Commissioner of Internal Revenue) に提出しなければならないので

(25) *Ibid.*, Chapter V.

(26) *Proceedings of the Second Constitutional Convention*, p.50.

(27) *Ibid.*, p.50.

第3表 USAの会計情報公開の雛形

United Steelworkers of America

Comparative Statements of Resources and Liabilities at Dates Indicated

	<i>Resources</i>	<i>Increase + or Decrease - Since December</i>		
		<i>June 30, 1947</i>	<i>December 31, 1946</i>	<i>31, 1946</i>
Cash		\$2,482,303.82	\$2,066,224.06	\$416,079.76+
Investment Securities				
United States and Canadian				
Government Bonds		2,172,600.00	2,171,700.00	900.00+
Office Funds and Other Receivables				
District Office funds		31,244.08	32,138.94	849.86-
Advances to employees		70,815.99	56,764.18	14,051.81+
Loans receivable (including local and otherCIO unions)		118,306.30	236,596.69	118,290.39-
Accrued interest receivable on investment securities		9,375.00	...	9,375.00+
Returned checks		2,752.20	2,680.20	72.00+
Mortgage receivable		...	15,620.75	15,620.75-
		<u>\$ 232,499.57</u>	<u>\$ 343,800.76</u>	<u>\$ 111,307.19-</u>
Fixed Assets (Net of Depreciation)				
Land and buildings		469,875.00	449,625.00	20,250.00+
Furniture and fixtures		108,041.54	103,451.19	4,590.35+
		<u>\$ 577,916.54</u>	<u>\$ 553,076.19</u>	<u>\$ 24,840.35+</u>
Total Resourced		<u>\$ 5,465,313.93</u>	<u>\$ 5,134,801.01</u>	<u>\$ 330,512.92+</u>
Less : Liabilities				
Accounts and bills unpaid		247,899.89	244,048.46	3,851.43+
Bank balances of inactive local unions held in trust		12,473.25	9,583.36	2,889.89+
Employee's Saving Bond Purchase fund		11,662.50	12,468.75	806.25-
Withholding tax deducted from salaries and wages		41,883.47	23,903.00	17,980.47+
Accrued social security and other taxes on salaries and wages		25,380.29	9,833.02	15,574.27+
Total Liabilities		<u>\$ 339,299.40</u>	<u>\$ 299,836.59</u>	<u>\$ 39,462.81+</u>
Net worth, represented by the excess of resources over liabilities		<u>\$ 5,126,014.53</u>	<u>\$ 4,834,964.42</u>	<u>\$ 291,050.11+</u>

United Steelworkers of America
Statement of Income and Expense
January 1 to June 30, 1947

Income

Initiation fees and dues (Statement No.3)

Initiation fees received	\$ 138,599.25			
Less: Per capita refunds	<u>54,062.71</u>	\$ 84,536.54		
Dues received	7,628,061.46			
Less : Per capita refunds	<u>3,825,092.21</u>	<u>3,802,969.25</u>	\$ 3,887,505.79	
Interest on Investment securities			24,449.31	
Rental of buildings		\$ 14,216.66		
Less : Maintenance cost		<u>9,005.07</u>	<u>5,211.59</u>	
Strike relief donations			<u>345.00</u>	
Total Income			<u>\$3,917,511.69</u>	

Expense

International Office (Statement No.4)		\$ 1,203,801.97		
District Offices				
Settlement of damage suit (District No.31)	\$ 46,287.00			
Regular (Statement No.5)	<u>2,326,372.61</u>	2,372,659.61		
Return of strike relief donation		<u>50,000.00</u>		
Total Expense			<u>\$ 3,626,461.58</u>	
Excess of Income Over Expense, January 1 to June 30, 1947			<u>\$ 291,050.11</u>	

出所) USA Audit Report, January 1 to June, 1947, pp.14 ~ 15.
(G. Kozmetsky, *op. cit.*, pp.116, 119 より転用)

あるが、1944年3月に監査報告書をチェプティ・コミッショナーに送付したのに対して彼が賛辞を送ってきたこと、そして内国歳入局が我々の監査報告書は内国歳入局が要求する要件をすべて十分に満たしている旨を宣言するであろうと期待されることが、議事録に報告されている²⁸⁾。

また組合員に対しては機関誌 *Steel Labor* を通じて監査報告書の要約・解説が配布された。勿論望めば完全なコピーが入手できた。

こうした組合の対応は、前節でみた ILGWU の会計情報公開に対する社会の反応及びその社会の反応に対する組合の対応と時期・論理が類似していることは今更いうまでもないであろう。そしてそれはさらにいえば US スチールの反応に類似しているといえるであろう。ただし両組合は産業会社の中での US スチールに相当するほどには巨大な組織ではない。しかし組合自体の置かれていた組織的・社会的状況は全体としては類似している。そうした経済的な歴史規定の中で US スチールのゲーリーが果たしたと同様の歴史的個体・キーパーソンとしての役割²⁹⁾をダビンスキーあるいは当時の SWOC (USA) の議長であるマレー (P. Murray) が果たしたと考えられるのである。

ちなみにそれでは我々が本章で採り上げた二つの労働組合の会計情報公開政策は当時としてはどの程度の規模であると解されるのであろうか。公開政策そのものとしてはかなり進歩的であったと思われるが、こと会計情報の詳細度そのものとしては「平均的」であったといわれている。したがってどの組合でも公開政策は採りうる会計技術的基礎はできあがっていたのである。

IV 結 語

—— ランドラム・グリフィン法以後の会計情報公開 ——

以上我々は、第二次的組織としての労働組合が、資本主義の発達と共に巨大

²⁸⁾ *Ibid.*, p.50.

²⁹⁾ 市井三郎、『哲学的分析—社会・歴史・論理についての基礎的試論—』、岩波書店、1963年を参照。あるいは、拙著、前掲書、第3章参照。

組織化するにつれて、多くの利害関係者を好むと好まざるとに関わらず生み出し、その対策に迫られるという、それまで、より巨大組織たる株式会社に要求のみを提示していればよかった小組織時代では考えられなかった政策を必要とした。そこで採った政策は他ならぬ株式会社が巨大組織化して利害関係者への対策を採る必要に迫られたときに採用した政策と同様のものであった。つまり会計情報公開政策である。我々はその間にアメリカ的な民主主義を機軸にした巨大組織管理問題と一つの解消策をみるのである。

上で分析した時期以降の展開としては、次のようである。本章での ILGWU の検討に際しても触れておいたように、組合の組織的・資金的巨大化は、反労働組合主義者ならずとも、その情報特に会計情報を公開することを要求するようになった。また直接的には当時の労働組合の腐敗化した構造に対処すべく、そして組合民主化を保証するという二つの目的から、連邦政府は、1959年に労働組合に対する情報公開規定を伴った法律、いわゆるランドラム・グリフィン法を通過させたのである。これはあたかも1930年代の SEC 設立と同時に設定された一般産業会社の会計情報公開規定と類似している。SEC の公開規定が Form-10-K のようなフォームを定めているように、ランドラム・グリフィン法もまた規制対象組合の収支額に応じて2種類（後に3種類）のフォームを定めているのである。ただしここで注目すべきは、これまで我々が会計情報公開規制について検討してきた多くの規制執行機関が、議会に属する委員会 (Commission) であったのに対して、当該法律の執行機関は大統領・内閣に属するアメリカ労働省の Office of Labor-Management Standards である。今日でも各労働組合は当該事務局に自己の財務報告を提出しており、誰もがそのコピーを閲覧することができるようになっている。参考までに第4表としてその雛形を付しておこう。

第4表 ランドラム・グリフィン法下の財務報告

STATEMENT OF ASSETS AND LIABILITIES

From LM--2

at January 1, 1959 and at December 31, 1959
 (Start of Reporting Period) (End of Reporting Period)

ASSETS AND LIABILITIES	SCHE- DULE	START OF REPORT- ING PERIOD: <u>January 1, 1959</u>		END OF REPORTING PERIOD:	
		(B)	(C)	(D)	(E)
Ling					
Assets					
1. Cash	1	\$ 1,856.16		\$ 1,996.15	
2. Accounts Receivable					
3. Loans and Notes Receivable	2			2,000.00	
Investments:					
4. Government Obligations	3	\$		\$	
5. Marketable Securities	3				
6. Other Investments	3	7,081.92		5,016.39	
7. Total Investments	3		7,081.92		5,016.39
Fixed Assets:					
8. Land and Buildings	4				
9. Other Fixed Assets		450.00		450.00	
10. Total Fixed Assets			450.00		450.00
11. Other Assets	5				
12. Total Assets		\$ 9,388.08		\$ 9,462.54	
Liabilities					
13. Accounts Payable		\$ 503.92		\$ 1,068.46	
14. Loans and Notes Payable					
15. Mortgages Payable					
16. Other Liabilities	6				
17. Total Liabilities		\$ 503.92		\$ 1,068.49	
Net Assets					
18. Net Assets (Line 12 less line 17)		\$ 8,884.16		\$ 8,394.08	

Note: Have any asset been pledged or encumbered in any way, or has the reporting organization obligated itself in any way for contingent liabilities which are not shown on this Statement?

Yes No

If "Yes" attach a separate sheet to this Statement noting the assets pledged or encumbered and the details of the transactions giving rise to such items.

出所) Labor Organization Financial Report, 1/1-12/31/59 International Union, United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers of America

STATEMENT OF RECEIPTS AND DISBURSEMENTS

For Reporting Period from January 1, 1959 To December 31, 1959.

Line	(A)	Schedule (B)	(C)	(D)	(E)
1. Cash Balance at Start of Reporting Period					\$...8,938.08
Receipts					
2. Dues (or per capita tax)			\$ 25,363.00		
3. Fees, fines, assessments and work Permits	A		249.00		
4. Sales of supplies					
5. Investment income		B	284.47		
6. Loans received		C			
7. Sales of investments and land and buildings		D			
8. Receipts from repayment of loans					
9. Receipts from members for transmittal to charities or other organizations or for disbursement on their behalf			\$.....254.00		
10. Receipts from other sources		E			
11. Total receipts (sum of lines 2 through 10)				\$ 26,150.47	
Disbursements					
12. Per capita tax, fee and assessments			\$ 10,463.73		
13. Other payments to affiliated organizations					
Disbursements to officers and employees: ... F					
14. Salaries			\$ 1,269.21		
15. Allowances			2,660.38		
16. Other disbursements			1,230.00		
17. Total				5,159.59	
18. Office and administrative expense				237.77	
19. Educational and publicity expense				956.82	
20. Fees for legal services				150.00	
21. Fees for other professional services					
22. Benefit payments		G	3,935.84		
23. Loans made by organization		H	2,000.00		
24. Contributions, gifts, and grants		I	207.70		
25. Purchases of supplies			104.85		
26. Purchases of investments and land and buildings		J			
27. Taxes			299.98		
28. Disbursements on behalf of individual members for purposes specially designated by them					
29. Other disbursements		K	4,559.73		
30. Total disbursements (sum of lines 12 through 29)				28,076.01	
31. Excess (or Deficit) of Receipt over Disbursements (line 11 less line 30)					1,925.54
32. Cash Balance at End of Reporting Period					\$7,012.54

第6章 日本の労働組合の会計情報公開

I 開 題

我々は別著で、今世紀への転換期前後のアメリカ経済社会における会計情報公開一般の状況を検討し⁽¹⁾、前章では1930年代から40年代にかけてのアメリカ労働組合の会計情報公開について検討を加えてきた。特に後者の分析では、巨大化した第二次組織としての労働組合が、好むと好まざるとに関わらず多くの利害関係者の注目・批判を受けるようになった状況の下で、対大衆対策の一環として会計情報公開政策に踏み出す過程を分析した。労働組合の会計情報公開も、会計計算構造的には現金主義であるが、公開程度は当時の企業と変わらない、あるいは一般の企業よりも詳細な会計情報を公表し始めたのであった。我々の課題でいえば、労労あるいは労働対一般大衆の関係分析である。しかしそうした現象は、20世紀への転換期前後に巨大企業について起こった現象であり、また各種の政府次元でも政治の浄化を目指して発生した現象でもあった⁽²⁾。それらは20世紀における会計情報公開の経済社会における用いられ方を規定する現象として実は理解できる。

他方、我々はアメリカの会計情報公開現象から抽出した会計情報公開に関する仮説・命題を、日本にも当てはめて戦後日本の会計情報公開現象の経済社会における意義を探ろうともした。具体的には戦後の日本経済において、企業会計原則がどのように機能してきたのかという問題について稿を公にした⁽³⁾。そ

(1) 拙著、『会計情報公開論』、神戸大学経済経営研究所、1983年。

(2) 拙稿、「20世紀への転換期におけるアメリカ地方政府の会計情報公開」、『国民経済雑誌』、第158巻第6号（昭和63年12月）。

(3) 拙稿、「企業会計原則の再評価」、『経営行動』第6巻第1号（平成3年4月）。

ここで以下のように我々は疑問を提起した。アメリカの法制度を模して導入した証券取引法を拠り所に、企業会計原則を規範として、戦後日本では、会計情報公開が証券市場規制に用いられるようになったが、実際に企業が証券市場から本格的に資金の導入を計り始めるのはごく最近のことに属するので、政治政策的意図とは裏腹に、現実には、会計情報公開は経済社会で政策意図通りの機能は果していなかったのではないかと。ただし結果的には、日本では会計情報公開は、財閥解体の経済的成果の一方の発現形態である証券市場・株式所有の民主化ではなく、もう一方の発現形態である株式会社対大衆関係の民主化に役立ったのではないかという解釈を提示した。

以上のような検討順序からして、次にくるべきは、日本の労働組合の会計情報公開が、アメリカ的視角でどこまで意義付けられうるのか、意義付けられないとすればどのような相違がみられるかという問題に答えるという課題である。アメリカナイズされたといわれる戦後の日本において、企業が形式的に会計情報公開を開始したように、日本の労働組合もまた会計情報公開を積極的に開始する。そうした過程を分析しながら、上記の問題に答えようとするのが本章の意図である。第4章の分析と補完をなす分析であるともいえよう。そのことはまた、日本の企業会計における会計情報公開の意義を理解するに際しての間接的・補完的示唆を与えるものであると考える。以下、第Ⅱ節では組合会計に関するこれまでの会計関係組織の改善提言・運動の流れを概観する。そして第Ⅲ節では日本労働組合総評議会（以下適宜「総評」と）と全日本労働総同盟（以下適宜「同盟」と）の会計情報公開について検討する。第Ⅳ節では、上で提起した問題に対して、本章の調査研究で得られた結論を提示する。

Ⅱ 労働組合会計の制度的改善努力

戦後、占領軍のわが国民主化政策の一環として昭和20年に労働組合法が制定され、わが国の歴史上初めて労働組合が合法化されることになった。昭和21年

には労働関係調整法が、昭和22年には労働基準法が相次いで制定され、いわゆる労働三法が整備されるに至ったのである。こうした労働法制の整備との関連で労働組会计計領域の整備も取り上げられたわけであるが、中で注目すべきは、労働組合法の第5条第2項第7号である。そこには以下のように規定されている。

すべての財源及び使途、主要な寄付者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告は、組合員によって委嘱された職業的に資格がある会計監査人による正確であることの証明書とともに、少なくとも毎年1回組合員に公表されること。

実は、戦後の労働組合が、各組合員に対して組織の会計報告を行う制度的根拠は、この規定に由来しているといつてよい。

しかし上記規定の中で会計的に問題になる点が二点ある。一つは「経理状況を示す会計報告」という用語の具体的内容はいかなるものか、換言すれば労働組合の会計計算構造とはどのようなものかという点である。いま一点は「職業的に資格がある会計監査人」の意味内容である。前者の問題については、実際の労働組合の会計が極めて不統一であったという状況に照らして、いくつかの団体が、労働組会计計の計算構造について提言・勧告を行っている。たとえば以下のようなものがある⁽⁴⁾。

1) 労働組合の会計整理の要項

昭和24年頃の労働省労政局によって作成されたもの

2) 労働組会计計基準案

昭和38年6月に労働調査協議会が作成したもの

3) 労働組会计計および会計監査の指針案

昭和42年11月に日本公認会計士協会東京会が作成したもの

4) 労働組会计計基準案

昭和50年6月に日本公認会計士協会会計制度委員会が作成したもの

(4) 日本公認会計士協会公益法人委員会編、『労働組会计計－基準の解説と組合経理－』、中央経済社、昭和61年、10－11頁。

5) 労働組会计基準

昭和60年10月に日本公認会計士協会によって作成されたもの

こうした制度的動向の中で、労働組会计上の上記二つの問題に関して昭和40年代の始めに、一つの進展があった。すなわち上記の労働組会计法第5条第2項第7号の中の「職業的に資格がある会計監査人」の解釈について、昭和42年に、公認会計士・監査法人並びに信託業法に規定する信託会社と解すべきであると定められたことである。そこで実質的に労働組会计の何らかのガイドラインを制定すべく、会計の専門家である公認会計士が組会计監査の当事者あるいは広く改革者としてクローズアップされる素地ができたのであった。そこで上記の3)あるいは4)が公認会計士の手で公表されたのである。

しかし制度的な解釈が提示されても、それ以後も監査の実施に当たっては、担当者の判断に任される期間がしばらく続くことになる。何故なら、組会计規約中にこうした第三者監査の規定を設けていない場合は、労働組会计としての種々の救済を受けられなくなる可能性は出てくるが、しかしそれでもそうした監査を受けていないからといって当該労働者組織が労働組会计法という労働組会计として認定されないというものではなかったからである。さらに日本の労働組会计は運動中心であったために、ややもすると会計・財務の問題は背後に押しやられる傾向があった。ゆえに公認会計士側としても、昭和42年に指針を公表してから10数年後の昭和56年頃から、やっと公認会計士協会として本格的にガイドライン作りの活動を開始した。まず昭和57年に「労働組会计実態調査アンケート」を実施している。その結果を踏まえて昭和59年に「労働組会计基準(案)」が作成され、その後いくつかの手直しを経て昭和60年に「労働組会计基準」が公認会計士協会の理事会で承認されている。上記5)の文献である。以上のような経緯によって、わが国の労働組会计の会計基準にやっと統一の下地ができあがるのである。

それでは次に、最新でかつ最も体系的な5)の内容を若干みておこう。8部

構成になっており、第1総則、第2予算及び予算書、第3収支計算書、第4貸借対照表、第5本部・支部会計、第6特別会計、第7総合貸借対照表、第8附属明細表、の規定がなされている。

第1の総則では、労働組合会計の目的が、労働組合の収支及び財産の状況を適正に把握し、かつ報告することにより、労働組合の活動状況を明らかにすることにある旨が明記され、そのための具体的会計原則として、真实性の原則・正規の簿記の原則・継続性の原則が定められている。これは企業会計原則の一般原則からの援用である。第2では、収支に基づく予算の作成と予算書のひな型が規定される。第3では収支計算書が予算と決算の対比に基づいて作成され、両者が著しく異なる場合にはその理由を備考欄に記載する旨規定されている。第4では、貸借対照表作成上必要最小限備えなければならない区分を明確にするとともに、その雛型を明記している。また評価は取得原価主義で行うべきこと、減価償却費控除後の金額を資産金額とすべきことを規定している。第5では本部・支部会計を一体化して行うべきこと、また両者の取引は相殺すべきことを規定している。第6は、特別の目的で徴収した資金を財源として組合活動を行うときは、財源ごとの特別会計を設ける必要がある旨を規定し、また第7では逆に、それら特別会計をも含む総合貸借対照表の作成義務を規定している。第8では、重要な項目についての附属明細表の作成を規定している。

以上のように、昭和60年段階でこの程度の規定が設けられるべく主張されているということは、それまでの労働組合会計は、きわめて不統一な制度的状況にあったことが推測できる。しかも我々の第一の関心事である会計情報公開問題については積極的に取り上げてはいない。その理由は、『労働組合会計基準』そのものの中にいみじくも見出すことができる。最も注目すべき点は、公認会計士協会が作成した会計基準を、監査のためにも、各労働組合に採用させるべく説得を行っているのであるが、そこで用いられる以下の表現が参考になる。具体的には労働組合会計基準の性格を説明した箇所において、「労働組合の計

算書類は、構成員である組合員に対してのみ報告されていれば、その目的は達せられる。したがって、本会計基準の適用に関しては、個々の労働組合にその判断がゆだねられることとなる⁶⁵⁾。」という表現がみられる。すなわち、労働組合の会計基準の統一化を図るために、会計士協会が用いた対労働組合説得の論理は、当該基準で作成された会計データは、自身の効率的運営にのみ役立てればいいのであって、第三者にみせる必要はないのだという点にある。1980年代後半に入ってやっと労働組合の会計が統一化されようとしているときに、このような文言が説得工作に用いられるということから推察して、それまでの日本の労働組合会計には、不統一性したがって低い比較可能性や理解の困難性、あるいは自らの経理状況の社会への公開に対する理解の低さがあったと想像されるのである。

以上、労働組合会計に関する制度的改革状況の概観を行ったのであるが、ここでは労働組合の会計統一・公開に対する無理解・消極さが見出せたと考えられる。そこで次節では、より具体的に、実際の労働組合の会計情報公開状況について検討しておこう。

Ⅲ 総評・同盟の会計情報公開

日本の労働組合の会計情報公開史について、その長期的歴史に関しては明確ではない。我々が会計情報公開に関して今回確認できた資料は、第2次世界大戦後に組織された全国的労働組合連合体としての総評(日本労働組合総評議会)と同盟(日本労働組合総同盟—全日本労働総同盟組合会議—全日本労働総同盟)が、全国定期大会に配布した資料に含まれている会計報告である⁶⁶⁾。そこで以下では順次総評と同盟の戦後の会計情報公開状況についてみていくこととしよう。

-
- (5) 「労働組合会計基準」、日本公認会計士協会公益法人委員会、昭和60年、第2項、本会計基準の性格、より引用。
- (6) 本節の研究調査に際しては、法政大学大原社会問題研究所の資料を利用させていただいた。記して感謝する。なお具体的な参考資料は、文献リストを参照のこと。

Ⅲ-1. 総評の会計

Ⅲ-1-1. 総評の会計報告

まず総評の会計情報公開に目を向けるならば、昭和25年7月に行われた総評の結成大会で配布された議案書（17頁建て）に、「基本綱領」及び「規約」が掲載されているので、総評の会計情報公開についてみていく出発点としよう。

「基本綱領」はあくまでも「社会主義の建設を期す」総評の設立理念等が宣言されており、会計問題等の手続き・組織的問題に関する言及はない。専ら「規約」の中で会計について触れられている。まず第四章「機関」の第13条で、会計報告が定期大会の開催の都度上程されなければならない、と規定されている。さらに第七章「会計」で、総評の会計が詳細に規定されている。具体的に第23条では総評の会費に関する規定が設定されており、第24条では以下の引用のように会計報告が規定されている。

総評議会の会計年度は、毎年一月一日をもって始まり、その年の一二月末日をもって終るものとし、この間を三ヶ月毎の四半期に分つ。

2. 会計報告はすべての収支の費目及び金額、主要な寄付者の氏名、並びに整理の現状を明らかにして、毎四半期毎に作成し、年度末には、一年分の会計報告を作製するものとする。会計報告はすべて会計監査の監査結果報告を付して、書面により公表しなければならない。

また第26条では会計監査について触れている。そこでは監査が、「不正」に対処する目的でなされる旨が記されている。しかし監査は、大会で出席代議員の無記名投票によって選挙される会計監査（人）によってなされる旨が定められているに留まり、換言すれば会計に関しては素人が監査を行うこともありうるという規定がなされているに留まり、総評組織外の組織からの第三者監査を規定しているわけではない。

第1回定期大会には日本労働組合総評議会準備会によって昭和25年3月23日から同6月30日までの損益計算書及び6月30日現在の貸借対照表等が記載され

ている。当該両財務表を含めて決算報告書は9頁建てである。含まれている財務諸表をあらためて列挙すれば以下の9つである。

1. 試算表・貸借対照表
2. 財産目録
3. 明細書
4. 損益計算書
5. 月別収支内訳一覧表
6. 単産別会費納入実績表
7. 機関紙払込実績表
8. 指針売上金明細書・資料売上金明細書
9. 統一準備金決算報告書

これら財務諸表から判断しての総評の初期の会計上の特徴としては、第一に、貸借対照表と収支計算書が記載されているが、我々が知っている意味での貸借対照表が作成・計上されているわけではないという点にある。当時、総評は会計計算構造上、現金主義会計に類する会計を行っていたと推測されるが、本来的にいわゆる貸借対照表を作成するためには、発生した各種権利を認識するために、現金主義で記帳された記録を期末に発生主義会計に変換する必要がある。しかしそうした会計上の手続きは、完全には採られていないなかったようである。したがって貸借対照表にも収支計算書にも殆ど同様の項目が計上されている。貸借対照表借方側には、現金項目に加えて9つの費用項目が計上されている。本来の意味での資産項目は財産目録に記載されている。こうした状況から判断して、当時の非営利組織の会計の発展段階が窺えるのである。

続いて昭和27年の第3回定期大会において配布された会計予算案及び会計報告書についてみておこう。会計予算案は1952年4月1日から1953年3月31日までの期間を対象としている。予算案は各単産からの会費収入予算と各費用支出項目別の支出予算からなっている。計4頁建てである。会計報告書は四半期毎の報告書に加えて年間を通しての報告書が含まれ、計90頁建ての大部の報告書である。いうまでもなく当時の報告書は謄写版印刷である。まず目につく特徴は、先の決起大会の財務諸表に含まれた貸借対照表とは異なり、発生主義に基づく通常の貸借対照表が掲載されている点である。基本的には現金主義によるのであるから、上記のように、発生主義に変換して貸借対照表を作成したのであろう。それに続いて予算と実績を対照させた収支計算書が記載されて

いる。さらに月別の収支表、会費の単産別納入実績状況、寄付金受入明細表、財産目録、帝国銀行三田支店の当座預金残高証明書が記載されている。それに続いて四つの四半期報告が記載されることになる。主要データについてはさらに月別に詳しい収支報告がなされることになる。最後に会計監査人2名の会計監査報告書が記載されている。また会費の未納問題が指摘されている。

続いて昭和31年(1956年)の第7回定期大会の議事録が新書版形式で出版・発行されている。その中では定期大会の雰囲気伝える手段として、8頁にわたる写真グラビアが付されている。会計報告の項では総評宣伝カーの購入や総評会館の建設費用に関する報告がなされ総評活動の本格化が窺われる。会計監査報告では「総括的に異常なし」となっているが、各単産の組合費未納が前回と同様に指摘されている。ちなみに当時の労働組合の問題を知る上から、第7回大会のスローガンをみておくと、「統一闘争で賃上げと八千円の最低賃金制を獲得しよう」「生産性向上運動に反対し、完全雇用と時間短縮を闘いよう」となっている。

ここで資料の制約並びにそこから類推される総評の会計情報公開に対する態度について、若干触れる必要がある。大原社会問題研究所の各労働組合大会資料の収集は、招待状等によって大会に参加した者が持ち帰る、あるいは送付してもらうという方法を採用している。したがって定期大会で配布される書類はすべてファイルされているべきであるが、実際には会計報告書が含まれていない年が多くある。年によっては、代議員でない参加者に会計報告書が配布されていない場合があるようである。特に、予算案は議案書等の中に綴じられているために、配布されている場合が多いが、会計報告書は別冊になっているために、容易に配布を規制できたと考えられる。したがって組合民主化が高揚している初期においても、組合財政を示す会計報告書の自由な配布は行っていなかったようである。

続いて昭和33年(1958年)7月の第10回定期大会の配布書類の中に、「会計報

告及び承認事項についての説明」(12頁建て)という書類が含まれているので、みておこう。当該書類の第一の配布意図は、前年度の会費値上げにも関わらず、2パーセントの資金不足(赤字)が出たことを承認・報告するためである。したがって資金不足に陥った理由が、給与・行動費等の費用項目毎に詳細に報告されている。また融資関係の報告では秋の闘争に対する融資額として、鉄鋼に10億円の融資をすること、春闘に関しては30億円の資金準備を行うこと、が報告されている。総評の活動規模の拡大を窺わせるものである。次には実質的に総評の焦げ付き資産となるカンパの未納分の処分が報告されている。

第12回定期大会(1959年)の会計報告書は活字印刷になっており、監査報告書8頁分を含めて145頁建ての大部の報告書である。第1頁には実績予算対照表(収入の部)と現金収支計算書が、第2頁には資産負債明細書が記載されている。会計報告書が連続的に利用できなかったのが定かではないが、報告書の種類として、ある年の報告書では収支報告書と貸借対照表であったり、別の年には現金収支計算書と資産負債明細書であったりする。実質的には同内容のものではあるが、会計の不安定さが目立つことは否めない。続いて第3頁目からは、四半期の一般会計報告及び四半期の特別会計(不当弾圧会計・政治活動資金会計・調査研究所会計・会館会計)ための各財務表が掲載されることになる。具体的には、現金収支計算書、未収入金・未払金対照表・資産負債明細表・財産目録・実績予算対照表・(月別)現金支出勘定課目別実績予算対照表(92項目)・加盟組合別会費納入実績表・売上金明細表・未払費用明細表・財産目録(250項目)・預金現在高証明書が四半期毎に掲載されている。各四半期報告の最後に四半期毎の会計監査報告書が記載されている。しかし未だ総評組織外の第三者監査は入っていない。

昭和36年(1961年)の第17回定期大会には、「三池・二瀬闘争会計収支報告書」がB4版49頁建てで報告されている。当該報告書は総評と日本炭鉱労働組合の両組織で作成されている。いうまでもなく、昭和30年代は、日本経済のエネル

ギー構造が石炭依存型から石油依存型へと変化する過度期に相当する。そうした中で展開された三池炭鉱の争議は象徴的な出来事であった。社会の注目度も高く、連日主要新聞の一面に報道されている⁽⁷⁾。それほど注目された争議であり、また労働運動の活動史の中でも最も注目されるものの一つであろう。そうした運動に関する収支報告であってみれば、その注目度は通常の総評の会計報告書とは異なったものがあると思われる。報告書にはまず加盟組合別単労カンパ納入未収一覧表が4頁にわたり詳細に報告されている。総括表として三池・二瀬闘争会計収支報告書と収入関係総括表が掲載されるとともに、続いて多様な形態別のカンパの収入内訳表が掲載されている。次に支出の内訳が載り、最後に10種類の附属明細表が添付されている。三池闘争関係の会計報告は第19回定期大会にも総評・炭労・三池・総合会計として三池闘争カンパ総合収支報告書を始め6つの財務表が7頁建ての報告書として配布されている。ただし総評自身、運動のこうした資金的側面についてとりたててアピールしようとする意図はみられない。

ちなみに、この当時（昭和30年代）が最も会計報告書が詳細を極めている。第19回大会の会計報告書は306頁建てであり、23回定期大会の会計報告書及び会計監査報告書は314頁建てである。調査できた総評の会計報告書としては第23回大会のものが最も詳細・大部である。記載された各財務表の列挙は省略するが多様な側面から総評の活動が財務的に表化され報告されている。会計監査報告書では第一に、会費の未納が巨額にのぼっている旨の報告がなされている。第二に、総評の活動が予算を無視した行動優先の傾向がある点を会計監査（人）が批判している。いわく「従来から総評の会計執行はややもすれば運動先行に走りがちで、計画性にかげ、正規の会計処理をなおざりにする弊害があったが、運動の飛躍的な発展段階を迎えている現状の中では、止むを得ない事情は充分

(7) またジャーナリズムの世界では、写真家土門拳氏の写真集『筑豊の子供たち』が、同じく筑豊炭田の争議を写して多大の影響を社会に与えている。

認められるとしても、このような取扱いの累積は会計の混乱を来すばかりでなく、事故の誘因ともなると認められるので、特に幹事会において充分留意願いたい。」(昭和38年総評第23回定期大会、『会計監査報告書』、298頁。)さらに第23回定期大会資料には「会計処理特別委員会報告書」(14頁建て)が添付されている。新週刊社の清算処理に総評が携わっており、その経過報告がなされているのであった。

昭和39年の第26回定期大会の会計報告書(205頁建て)は注目に値する。従来の内部の会計監査(人)の会計監査報告書に加えて、資料的に利用可能な報告書では、当該年から初めて公認会計士(鈴木貞一郎氏)の監査報告書が添付されるようになったからである。一般会計では資産勘定・負債勘定・銀行勘定・当座預金勘定・振替貯金勘定・什器備品勘定の補助簿各1冊、収入帳1冊、売上帳1冊、経費帳1冊、決算書(第13年度、第14年度)伝票、証憑綴が監査対象資料である。特別会計は、安保犠牲者救援会計を始め14の特別会計の金銭出納帳・元帳・経費明細帳・決算書・伝票証憑書類が監査対象資料である。さらに総評会館会計の同様の書類も監査対象資料である。監査の範囲は、各会計単位の収支計算並びに期末財産の正確性又は妥当性である。

昭和41年第31回定期大会の会計報告書は、それまでの大部の報告書から、一般会計特別会計併せて91頁建ての比較的薄い報告書へと変化する。しかし公認会計士の監査報告書は添付され続けている。以後、会計報告書は大部を競うのではなく、当該大会の様式を踏襲するようになる。

最後に昭和63年(1988年)の第79回定期大会に提出された会計報告書(63頁建て)についてみておこう。そこには総合貸借対照表、一般会計の収支計算書と貸借対照表、収入明細表、機関紙誌収入内訳表、会費単産別一覧表、支出・予算対比表、続いて闘争特別会計の収支計算書、貸借対照表、収入明細表、支出明細表、闘争賦課金単産別明細表、以下、国民福祉共闘特別会計、国連連帯基金特別会計、闘争資金特別会計、犠救資金特別会計、組織強化特別会計、さ

らに資産・負債明細が付き、会計監査委員会と公認会計士の会計監査報告書が付されている。一時期ほどの詳細を極めた報告ではないが、必要最小限の報告にはなっていると思われる。

Ⅲ-1-2. 総評の会計報告の特徴

これまでの検討で以下の諸点が指摘されよう。第一に、総評の会計報告書は、無論、組織の活動に伴う財務取引の結果を報告して民主的組織運営に貢献するためのものではあるが、そうした機能よりもむしろ、資金調達上の手段と化している感があるという点である。ここで問題と思われる点がいくつか指摘できよう。一つは労働組合運営の二つの相反するテーマである「組合民主主義の徹底」と「組合組織の効率的運営」の間の調整で、前者が突出する余り、後者が犠牲になるという傾向が特に戦後初期には強い。しかし前者の目標の追求といっても、所詮、大部の会計報告書を作成するというのみに限定されている。次に、「組合組織の効率的運営」という後者の目標の追求に関しては、組合の会計報告を、会費未納やカンパ未納の組織を公表して見せしめにし、納入を促進させるという機能でのみ利用するという方向性が出ている。換言すれば会計報告をそうした組織の内的・財務的維持の次元で捉えているということができよう。そこに総評の初期の会計報告書の一つの特徴があると思われる。

第二に、最近になるにつれて、おそらく組合組織の巨大化、組合指導部の安定化・官僚化に伴って、組合民主主義の原始的な形での実現が困難になり、会計報告が定期大会等においても形骸化するのではあるが、会計報告書は大部を争うことなく、適当な報告書形式が確立してくる。

第三に、三池炭鉱闘争の会計報告書等社会的にも注目されるべき会計報告書が、総評から公表されているのではあるが、それを広く社会に公表して社会的反応をみるという政策を総評執行部側が採ろうとはしていないという点である。それは会計報告書の機能を対組合内的にしかも儀式的にしか捉えていない

ということであろう。

第三に、昭和39年頃から公認会計士監査が導入されて会計が健全化されていったという点である。それと相前後して詳細を極める方向での会計報告書作成から適当な詳細度の報告書作成に、方針が変化している。前述のように、近代化であると同時に会計報告が一層儀式化したとも理解できる。議事速記録等からみて、会計報告に関して質問が出ることは各大会において殆どなくなっている。

Ⅲ-2. 同盟の会計

Ⅲ-2-1. 同盟の会計報告

続いて全日本労働総同盟の会計報告書の分析を行う。同盟自体は昭和39年(1964年)に設立されるのであるが、その前身組織の一つである日本労働組合総同盟の会計に関する問題を考察することから開始する。昭和21年(1946年)8月に日本労働組合総同盟の結成大会が開かれている。昭和22年の第2回全国大会の報告を行った機関紙「労働」に同組合の規約が記載されている。その第八章に会計の規定が含まれている。第32条は総同盟の運営費用が加盟金で賄われることが規定されている。第33条は収支予算及び決算は全国大会の決議を要する旨が規定されている。第36条は会計年度が年次全国大会から次期全国大会までの期間と規定されている。昭和23年(1948年)には総同盟運動方針書(草案)が公表されており、そこでの第11章に「健全なる組合財政」が言及されている。

・・・民主的労働組合の最も特徴としうる一つのことがらは、組合費によって組合活動がまかなはれるといふことである。又組合費を支払ふことによって、組合員たるの権利があきらかにされると云ふことである。したがって労働組合の最高協議機関においては、当該組合の予算決算が代議員の手によって討議されなくてはならない。そして次期大会までの間の組合財政について、積極的な提案が提出されるべきである。また本部会計が毎月集計されて執行機関に報告され、執行機関が会計の責任をもつことが必要である。会計監査も従来の名誉職的な地位からもっと常勤的な性格を持つべきである。もしこのようなことに厳正でないならば、結局は、組合ボスに牛耳られたり、その運営に不正をかもしたり、不活動をまねいたりすることになるからである(46-47頁)。

この論述は、民主的に組合運営を行うためには、財政状態を一般組合員に公開することが重要であることを説いており、我々がアメリカの労働組合の会計情報公開を検討した際に見出した思考に類似している⁸⁾。

続いて昭和25年11月に開催された総同盟第5回全国大会の会計（決算）報告書であるが、会計計算手続きは明確ではないが、公開される情報は詳細である。本大会の決算報告書には、昭和24年10月1日から昭和25年8月31日の11カ月をカバーする以下のような報告書が掲載されている。B4版20頁建て謄写版印刷である。

1. 財産目録
2. 資産表・貸借対照表
3. 損益表
4. 月別収支計算表
5. 同盟費納入状況一覧表
6. 各日月別経費一覧表
7. 各部経費内訳表
8. 会館建設資金収支一覧表
9. 国際自由労連加盟金収支一覧表
10. 国際自由労連加盟資金カンパ一覧表
11. 罷業相互金庫預り金内訳表

さらに注目すべきは、昭和25年度の本決算報告書の什器減価償却額が、形式的ではあろうが総会承認事項になっている。したがって上記の11の財務表とは別に什器減価償却案を記した表が添付されている。

昭和26年度大会の議事録に記載された会計に関する論述についてであるが、そこでは総同盟解体に関する会計処理問題が議論されている。「財産処理に当たって公認上の会計士及び弁護士を依頼し、その執行について万遺漏なきを期すことが必要である」（第6回全国大会議事録、3頁）と。さらに会計報告について質問が出ている。ある代議員が、「会費の未納が多いようだが、どうしてこの会計報告中に明記しないか。次に過日のジェーン台風に関するカンパ資金の用途が漠然としているようだが如何」（同議事録4頁）と質問している。最近になるにつれてこうした類の質問が呈されにくい組合環境になるようであるが、上記した初期の組合民主主義の発想が現れているのであろう。これに対して執行部の会計が、「会計報告書中に未納会費を明記しなかったのは、従来の総同盟の取扱い方針に従った。お互に同志であるという友愛信義の点から明記

(8) 第5章を参照。

するのを差し控えた。次にジェーン台風の件は残りが若干あり、清算が遅れているが、カンパの趣旨にそうして整理する」(同議事録、4頁)と答えている。

なおこの時点で、総同盟が解散するとは、総評に発展的に解消されることを意味しているが、そうした主流の流れに与せずに、総同盟を保持する集団も出てくる。その集団が後に同盟を結成する母胎の一つとなる。

ちなみに、昭和26年度の決算報告書を構成する具体的会計報告書は、前年と変わらず11種類のもが含まれている。

総評に与しなかった残留組が、第6回大会(昭和26年)で決定された総同盟解散決議の無効訴訟を起こしていたが、敗訴した旨が第9回(昭和29年)の大会で報告されている。

残留者による総同盟第10回(昭和30年)全国大会で配布された決算報告書は確認できなかったが、大会議事録に会計報告に関する質疑が収録されているので検討しておこう。まず質疑内容から判断して、全国大会までに会計(決算)報告書が作成できなかったようである。そこで審議は小委員会に付託する旨が決議されている。ただし監査は終了していたらしく監査報告がなされている。しかし後年ではあまり問題にならない以下のような質疑応答が記録されている。「会計については慎重にしていきたい。組合員に不信を受けるようなことがあってはならない。」「監査報告は収支についての監査を行うだけである」「決算報告の数字が多少訂正されたと聞くがどうなのか」「会計のことは厳正に行わなければならないことはいうまでもないが、総同盟のような全国組織の大会においては、小委員会を設置して、これで審議を行うという方法がとられてきているので了承していただきたい。報告書の遅れたのは、公認会計士の方の手続きが遅れたりして誠に申し訳なく思う。」(総同盟第10回(昭和30年)全国大会議事録、9頁)

ここでの議論から推測して、組合会計の報告は、対組合員への報告という次元で認識されており、それも執行部側には十分な認識が行き届いていないよう

である。しかし公認会計士が、会計報告書の作成に関しては携わっていたことが窺える。だが公認会計士制度と計理士制度が実質的に並存して監査制度自体が未だ揺籃期であったために、どのような類の会計関係者であったのかは定かでない。1962年の第17回大会の折りには、外部監査人の監査報告書が初めて（確認できた限りで）掲載されているが、そこでの監査人は旧制度である「計理士」の資格で監査している。

総同盟第15回（昭和35年）全国大会の報告書では、「民主的労働運動の中核として、内外の期待に応え、より前進体制をはかるために、さらに運動方針の具体化実践のために」組合本部の財政の確立は不可欠の要因であるとの訴えがみられ、組合運動が常時その財政問題に対処し続けなければならない点が浮き彫りにされている。炭鉱離職労働者への生活資金援助のためのカンパの会計が報告されている。

総同盟第17回（昭和37年）全国大会の本部情報の総括で、当該年の総評大会に関する論評が目につく。すなわち「総評が民主的労働運動の方向にいわゆる右翼化した、といわれているが、本質的に左翼偏向と闘争至上主義が清算されたといいきるにはまだ時間を要する」と。それとともに同盟会議の発足とそれが各方面に与えた影響力を指摘している。

昭和37（1962）年度の総会で配布された決算報告書には以下の諸表が含まれている。

1. 貸借対照表
2. 総合収支計算書
3. 本部収支計算書
4. 機関紙部収支計算書
5. 繰越金内訳書
6. 財産目録
7. 減価償却明細表
8. 第二室戸台風カンパ報告書
9. 江迎炭鉱救援カンパ報告書
10. 組織拡大対策カンパ報告書
11. 退職積立金特別会計報告書
12. 監査証明書

第三者監査は計理士大沼龍雄氏による監査証明が付されている。

昭和39年度会計決算報告書に含まれている諸表は、概ね昭和37年のそれと変わらない種類の報告書である。ただし各表への付属明細書類が多く加わってい

る。昭和37年の報告書と昭和39年のそれとを比較してみると、例えば貸借対照表の勘定科目に統一性・継続性が若干欠けているように思われる。

ここで総同盟の組織に大きな変化が起きる。総評の動向に対処するために、全日本労働組合会議（全労）、総同盟、全日本官公職労協議会（全官公）の3つの中央組織が、昭和37年(1962年)に全日本労働総同盟組合会議（同盟会議）を結成した。当該会議結成大会で配布された議案集には、運動の原則と目標・方針等が記されている。規約（案）の第9章が「財政および監査委員」となっている。第59条には「会計報告は、毎年度につき、収支一切の費用と金額、主要な寄付者の氏名、財産の現状を明らかにして作る。2 会計報告は、監査報告を付して文書によって公表される」と、会計の規定が含まれている。

さらに同盟会議は昭和39年(1964年)に、全日本労働総同盟（同盟）へと結集される。結成大会には「同盟会議の活動と統一への歩み」が配布され経過報告がなされるとともに、同盟の憲章（案）がそれを反映させて提出されている。また規約の第13章には財政の規定があり、中に会計の規定も含まれている。同盟会議の規定に比べての違いは、年次報告に加えて、前項の総評と同様に四半期の報告書の公表が義務付けられている点である。総同盟は第三者による監査を実施していたのであるが、同盟会議・同盟ともに第三者による監査は規約の中で明文化されていない。

同盟結成後の昭和40年(1965年)に行われた全国大会の決算報告書には、以下のような諸表が含まれている。

1. 監査報告書
2. 貸借対照表
3. 収支計算書
4. 残高証明書
5. 財産目録
6. (月次)経費明細表
7. (月次)会費納入表
8. 地方同盟直加盟費納入表
9. 予算実績対比表
10. 機関紙、同盟誌収支明細
11. (月次)機関紙、同盟誌経費明細表
12. 売上金明細表
13. 機関紙、同盟誌予算実績対比表

さらに本会計とは別に退職金会計、政治活動会計、被爆者カンパ会計の財務表が含まれている。

監査報告書は、同盟の監査委員3名によって作成されている。注意すべきは「われわれの検査は一般に認められた監査基準に準拠して行なわれ」とか「一般に認められた会計原則にしたがって、・・・公正に表示している」といった文言がみられる点である。このころの労働組合会計に一般に認められた監査基準や会計原則が存在したとは、第Ⅱ節の検討からしても考えにくいことではあるが、各中央組織（ナショナル・センター）ごとに一定の会計手続集に準じたものを有していたとも考えられる。また規約通り、監査報告書によれば、監査は内部のもののみに限られており、第三者の監査はない。

続いて昭和41年(1966年)の全国大会で配布された一般会計予算(案)は、収支総括表、各単産組織別収支明細表、各費用項目別支出明細表が記載されるとともに、収入増加の予測基礎を計算式で公表している。

昭和50年(1975年)1月に開かれた第11回年次全国大会の議事速記録(第1日)およびそこで配布された昭和49年(1974年)度会計報告書と昭和50年(1975年)度予算案についてみておこう。速記録の中に会計報告の口述筆記が記載されている。前川書記長によってなされた会計報告書の説明と橘監査委員によってなされた監査報告が掲載されているが、異議は一切出していない。以後昭和61年(1986年)22回全国大会議事速記録までの利用できた速記録では、会計報告、監査報告に対して異議が出た記録は一切ない。会計報告等が形式化・儀式化しているとともに、組織が官僚化したことを窺わせる。

本年度の報告書では予算案が詳細であることに気付く。26頁建ての報告書であり、各費用項目ごとの支出予定額の増減が、単に数値のみでなく、文章によってその理由までが説明されている。

Ⅲ－２－２．同盟の会計報告の特徴

以上Ⅲ－２－１で同盟系の会計報告の歴史的展開過程を検討してきた。総評と同様に、戦後間もなくは、産業民主主義の徹底というスローガンも手伝って

かなり詳細な会計報告がなされまた討論も繰り返されてきた。しかし30年代末から、会計報告に関する討論もなくなり、儀式化が目立ち始める。そして同盟へと改組するに及んで、従来の実務であった第三者監査も規約から省略されることになった。

我々が期待していたアメリカ労働組合のような対社会への自組織の会計情報公開という意識は、ビジネス・ユニオニズムの思想に相対的に近いと考えられる同盟の会計報告にも認められなかった⁹⁾。

Ⅳ 結 語

本章では、戦後日本の労働組合の会計情報公開の状況を、総評と同盟という二大ナショナル・センターの会計報告書を史的に概観しながら、分析してきた。結語として、開題で述べた二つの問題点に対して、我々の見出した解答を整理しておこう。一つはアメリカの労働組合の会計情報公開との関連で、日本の労働組合の会計情報公開がどのように特徴付けられるかという点である。アメリカの労働組合の会計情報公開は、日本的にいえばいわゆる単産の次元の組織体の会計情報公開で、すでに対組織内問題への対応という次元を越えて、労働組合対社会という図式の中で機能していたのに対して、日本の組合のそれは、ナショナル・センター次元の会計情報公開でも、組合対社会という構図の中で機能していたとは認識できず、専ら「組合民主主義」「組合の効率的運営」という目的に対する形式的対応の次元で利用されていたに過ぎないといっていよう。

次に企業会計との関係で、日本の企業会計では、会計情報公開は、政治政策的意図であった証券市場の民主化の課題には直接的に貢献していたとは思わず、むしろ結果的に財閥解体とあいまって、株式会社あるいは株式会社と社

(9) 労使関係の中では、同盟系の組合は、企業の会計情報公開を積極的に受け入れ、労使協調路線を採っているという調査結果が出ている。しかし自らの対社会政策では、会計情報公開の意義は認識できていなかったようである。第4章を参照。

会の関係の民主化に貢献したのではないかという考え方を我々はこれまでに提起したが¹⁰⁾、こうした日本の企業会計における会計情報公開の機能と、本章でみた労働組合の会計情報公開のあり方がどのように関連付けられるかという問題に対して解答を示す必要がある。あくまでも暫定的ではあるが、以下のように考える。企業はその方策こそ違っても、日米ともに対社会・大衆関係では民主化を経営政策・戦略として採る必要があった。日本の企業の労使関係の特殊性も、ある意味でこのような課題に対する企業の日本の解答であったかもしれない。そして結果的・補助的に会計情報公開が企業と社会の関係の民主化に貢献したと考えられる。ところが、労働組織・問題に関しては、企業組織の行動原理と類似した原則を採っている、すなわちビジネス・ユニオニズムを行動原理とするアメリカの労働組合は、巨大企業と同様に、まず自らの組織の存続にとっての対大衆関係の重要性を認識し、その維持・改善には企業と同様の政策で、すなわち会計情報公開政策で対処した。それに対して、特にその初期には政治経済的に社会主義の実現を目指した日本の労働組合組織は、逆に自らの組織と大衆との関係の重要性が認識できず、会計情報公開を組織内の形式的道具としてしか意義付けられなかったと考えられるのである¹¹⁾。

(10) 拙稿、「企業会計原則の再評価」を参照。

(11) このようにみえてくると、現代アメリカの場合、企業も労働組合も——そしてここでは明示的に取り上げなかったが政府組織も——ともに、巨大組織内・外の管理手法としての共通のプリンシプルでもって経営されているという傾向をみることができ。その一つが我々の指摘する会計情報公開政策である。それは民主主義を機軸にした巨大組織内の管理技法でもあり、対社会との有和化政策としても利用されている。ゆえにアメリカの経営学は本質的に組織管理学としての性格を強くもつことになる。それに対して日本の場合は、無論、各組織共通した性向をみることができが、他の組織に比べて企業が圧倒的にダイナミックであるので、企業経営のみが圧倒的に重要な研究対象となるのであろう。ゆえに企業組織管理学のみが経営学として成立すると考えられる。

参 考 資 料

(総 評)

- 結成大会 議案書 決算報告書。
- 第3回定期大会 会計第3年度予算案。
- 第7回定期大会 議事録。
- 第10回定期大会 会計報告及び承認事項についての説明。
- 第12回定期大会 会計報告書。
- 第17回定期大会 三池・二瀬闘争会計収支報告書。
- 第19回定期大会 三池闘争カンパ総合収支報告書。
- 第23回定期大会 会計報告書。会計処理特別委員会報告書。
- 第26回定期大会 会計報告書。
- 第31回定期大会 会計報告書。
- 第79回定期大会 会計報告書。
- その他 行動費支出内訳帳 (1957年)

(同 盟 系)

(総 同 盟)

- 総同盟第2回全国大会 運動方針書。
- 総同盟第6回全国大会 議事録。
- 1948年度 総同盟運動方針書(案)。
- 1948年度 総同盟運動資料速報。
- 昭和25年度 総同盟決算報告書。
- 昭和26年度 総同盟決算報告書。
- 総同盟第10回全国大会 議事録。
- 昭和39年度会計決算報告書。
- 昭和40年度暫定会計決算報告書。
- 総同盟第15回全国大会 報告書(第1部)。
- 総同盟第17回全国大会 本部情報。
- 1962年度 決算報告書。

(同盟会議)

- 同盟会議 結成大会 議案集。
- 同盟会議の活動と統一への歩み。

(同 盟)

- 1965年度決算報告書。
- 1966年度一般会計予算(案)。
- 同盟憲章(案)。
- 第11回年次全国大会議事速記録(第1日)。
- 1975年度 予算案。
- 1974年度 会計報告書。
- 第22回全国大会議事速記録(第1日)。

第7章 労使関係と株価

いままで労使問題といえはいわゆる労務論の領域での議論に限定されていた感がある。しかし実はその影響は企業財務にまで波及することがありうるのであり、したがって企業の財務・労務を個別に考えるのではなく総合的に考える必要があることを主張したい。さしあたり本章では、そうした総合的検討を要する一例を、提示しようと考えている。具体的には、労使問題が当該企業の株価形成に影響を与えるということを財務論の手法を用いて実証しようとするものである。

こうした本章での研究は、労使問題の広範な広がり認識の一つとして役立つであろう。

I 開 題

最近の財務理論の一領域である資本市場理論の進展には目を見張るものがある。それに伴って、隣接領域でその成果が盛んに援用されている。しかしそこではいくつかの理論と実証及びその応用が極めて相対的な依存関係にあることはよく指摘されるところである。効率的市場仮説 (Efficient Market Hypothesis)・資本資産評価モデル (Capital Asset Pricing Model; CAPM)・残差分析 (Residual Analysis)、これらが相互依存的に用いられているということである。例えば、株式市場が情報に対して効率的であるか否かを検証しようとする場合には、何等かの株式価格形成理論とそれに基づく残差分析及び先験的に証券市場にとって有用と判断される情報の存在が前提となっている。また

逆に、残差分析を用い情報に対する証券市場の反応に中心をおいた実証研究では、効率的市場仮説及び何等かの株式価格形成理論の二つが前提となっている。特に我々の以下の分析との関連では後者の相対性が切実である。語句の説明は後に譲るとして、株式投資収益率の回帰モデルの推定結果を基にして得られる収益率残差が何等かの意味、具体的には異常収益率としての意味をもつためには、効率的市場仮説及び株式価格形成理論は必須の条件となる。ところが、これら二つの前提仮説（理論）について実証的に疑問の余地がないほどの強い支持があるわけではないからである。以下の本章で用いる我々の仮説・実証方法についてのこのような限界があることをまず最初に断わりながら、行論を進めることにしよう。

議論を証券市場の情報効率性に戻せば、この仮説の実証を取り扱ったこれまでの研究は、主として会計情報を用いて行われており、特定の会計情報の公表に関する株価の反応速度を残差分析を利用して抽出し、そこから証券市場の情報処理効率性を判断するというものであった。そして場合によっては株式分割というイベントの公表に対する株価の反応をみるという実証もあった。当然、企業の将来収益の流列に影響を及ぼす、したがって株価に影響を及ぼすイベントは、会計情報のみによって伝達されるとは限らない。例えば新製品の開発等は、株主による企業の将来性の判断に多大な影響もっていることは否定できないであろう。しかし新製品の開発ニュースはその特殊性ゆえに、公表日を特定化することが困難であり、また当該ニュースの真のニュース性を判断することも困難となり、さらに類似したサンプルを多く集めることもまた困難であるので、したがって新製品開発ニュースに対する市場の効率性の研究というものは余りみられない。それよりも一応そのニュース性を社会的に認められた、そしてサンプル規模を容易に大きくできる会計情報が市場の情報効率性の判断に広く用いられることになる。さらに会計情報の実証上の有用性は、企業収益性の実体的・個別的要因やその発生源の説明の詳細度はともかくとして、総体

で企業の収益性を判断せしめる点にあると思われる。

ところが以上の議論とは逆に、証券市場が情報に対して効率的であるという前提の下で会計情報の有用性を検証するという実証研究もまた会計学の領域には数多くみられる。いくつかの仮説が相互依存的であると我々が断わった所以である。もし会計情報の公表日に株価が反応を示すならば、当該情報は情報内容をもっているものであり、有用であると判断されるというものである。この研究方向から会計学では、現代までの長い歴史をもつ発生主義—取得原価主義会計から導出される制度的会計情報の有用性を改めて実証的に確認したのであった。

発想としては叙上の会計情報の有用性を確認するのと同じ方向性をもつ応用研究として、労使関係（問題）の影響を評価する方法を確定しようとする研究がある。残差分析で得られる残差を労使関係の総合的影響として把握しようとする実証研究である。会計情報が証券市場に影響を与えたのは、それまでに公的に利用可能な他の情報からは推測できなかった企業の収益性評価に変更を要求するほどの内容を体化していたからに他ならない。同様に、もしある企業の労使関係情報が当該企業の収益性判断に変更を要求するほどの内容を体化しているならば、当然株式市場は労使関係情報に対して速やかに反応しそれを織り込んでしまうであろう。逆の見方をすれば、この「企業の収益性評価の変更程度」こそ労使関係情報が表象している実体としての労使関係の企業価値への影響なのである。

日本における通常の研究では、労務論と財務論は殆ど没交渉の領域であろう。しかし労使（労務）問題は企業の生産効率性へと影響しそれはまた企業の収益性にも影響を与え、株式市場における企業の総体としての収益力評価に影響を与えるという連鎖を考えると上述のような我々の推論は当然成立ち、両領域を没交渉のまま放置しておくことはできない。そこで本章においては、最近の財務論の成果を基礎にした労使関係情報と株価変動の関係という問題を取り上げ

て考察を加えてみることにする。そうすることは、労使関係の中で用いられる多様な会計情報公開が労使関係に影響を与え、ひいては企業の財務問題にも影響を及ぼすことを主張することに他ならない。この点は、本書の「はじめに」の中で会計情報公開問題を「労働」「資本」の両側面から総合的に捉える必要があることを主張した我々の立場にも通づる。

以下、第Ⅱ節ではまず労使関係の影響の具体的な測定方法を概観し、次に従来の当該問題領域における研究をサーベイすることによって、労使関係と株価の問題がどのような研究史の中から注目されるに至ったかを整理する。第Ⅲ節では同様のアプローチから日本のデータを用いて実証研究を行う。そして新たに、我々の視角から当該研究領域の諸成果を評価したいと考える。特に証券市場における今日の一大問題である「インサイダー取引」問題についても、新しい可能性を示唆しようと考えている。

Ⅱ アメリカの研究の概観

Ⅱ-1. 労使問題のコスト評価

労使問題の一つに、企業に労働組合が形成されるという事実が製造過程へ、したがって企業収益発生過程へ影響を与え、その影響程度をどのように評価するかという問題がある。この点については、従来より多くの論争がある。ある研究者は組合の存在によって賃金が10-20パーセント上昇するという結果を報告している⁽¹⁾。当然、労働組合の結成は企業利益の減少に結び付くと結論される。しかしまた別の研究者は、組合が形成されることによってむしろ製造原価を低下させ、生産性が上昇するという報告をしている⁽²⁾。その理由としては組合が形成されることによって、労働者の転職率が低下しそれだけ熟練度が

(1) R. S. Ruback and M. B. Zimmerman, "Unionization and Profitability: Evidence from the Capital Market," *Journal of Political Economy*, Vol.92, No.6 (1984), p.1135.

(2) C. Brown and J. Medoff, "Trade Unions in the Production Process," *Journal of Political Economy*, Vol.86, No.3 (June, 1978).

増し生産効率が上昇し、しかも新規労働者の訓練費用を削減できるということが指摘される。

労使問題の影響評価と同様の問題は、労使関係の一特殊問題としてのストライキについてもいえる。通常、ストライキは企業にとってコストがかかるというのは大方の認めるところであろうが、このコストとしては、ストライキ期間中に生産が中断されて、それだけ売上が減少するという事実がよく指摘されてきた。それに加えて例えばストライキのコストは、単に直接的にすぐ様観察されるあるいは現金の支出を伴うコスト以外に、様々な要素を含みうるものが徐々に指摘されてきている⁽³⁾。ところが他方、ストライキによって賃金あるいは福利厚生費（フリンジ・ベネフィット）が上昇し、したがって企業の労務費そのものの額が上昇するという事実は、資本集約的生産過程に移行したり、逆にそれによって労働者の職場定着性が増大したり、優秀な労働力を引き付けられるという諸事実によって相殺されうるとする見方もある。このことから、前述の労働組合の影響評価の問題と同様に、会計的な損益計算手段を用いて直接的にストライキのコスト・ベネフィットを計算することはかなり困難であり、そのプラス・マイナスを確定することは不可能になる。

以上のような労使関係のコスト・ベネフィット評価問題という未決の問題がまず前提にあって、それに一つの解答を与えようと、最近の労使関係研究者が近代財務理論の成果特に資本市場の理論に注目するようになったのである。すなわち、前述の効率的市場仮説やCAPMに依拠すると以下のような推論が成り立つ。資本資産（証券）の価格が、それが生み出す将来収益の流れの現在割引価値（あるいはその不偏推定量）であるとするならば、株価の変化は企業の将来収益の変化額（の推定量）とみなされる。特に証券市場が情報に対して効率的であるとするならば、株価の変化は企業の将来収益に関する新しい情報によって引き起こされた企業価値の変化（の推定量）として解釈されうる。した

(3) ストライキが製造費用に及ぼす影響に関する議論については第2章を参照。

がって労使関係情報（典型的一例はストライキ情報）が株価の変化（下落）を引き起こしたならば、それは当該労使関係事象（ストライキ）の影響（コスト）であると解釈されるのである。ゆえに米国における「労使関係と株価」の問題は、上記の未決の問題への一解決手段として意義付けられ、企業にとってのそれゆえ株主にとっての労使関係のコスト評価の手段として実証的に扱われているのである。以上のような研究史の流れを確認した上で、次項では財務論の成果を援用した労使関係のコスト（ベネフィット）測定方法を述べることにする。

Ⅱ－２．労使関係のコスト評価方法

上記のように、株価の動向を観察して労使関係（例えばストライキ）の影響（コスト）を測定するわけであるが、文字通りに株価変動額データそのものを利用するとすると、各株式間での金額そのものに大小があるために、各企業間での株価変動比較が、あるいは大量観察の平均的動向を見出すことができなくなることは容易に判断できよう。そこで実際には株価変動比率に着目した株式投資収益率データを用いる。株式(i)の期間(t)における株式投資収益率(R_{it})とは、具体的には、

$$R_{it} = (P_{it} - P_{i,t-1} + D_{it}) / P_{i,t-1} \quad \dots\dots\dots (1)$$

と示されうる。ただし(1)式において、 P_{it} は(t)期末における株式(i)の価格を、 D_{it} は期間(t)における株式(i)に対する配当を示している。

労使関係情報（典型的一例としてのストライキ情報）の影響とは、何度か述べてきた財務論研究上の発想からして、当該労使関係事象（ストライキ）が実際に起きた企業の当該事象（ストライキ）発生最初の日（週・月）の、換言すればそれまで秘密にされており、当該事象発生（ストライキ発生）情報が公表された最初の日（週・月）の実際の R_{it} と理論的期待収益率($E(R_{it} \mid \text{No Strike})$)との差として考えられよう。すなわち、

$$e_{it} = R_{it} - E(R_{it} \mid \text{No Strike}) \quad \dots\dots\dots (2)$$

と書けよう。残差項(e_{it})は、いうまでもなく「株価の変化は企業の将来収益に関する新しい情報によって引き起こされた企業価値の変化(の推定量)」の操作的測定値である。理論的な収益率を越えている部分なので異常収益率として特徴付けられる。そしてこの値が負ならば当該労使関係事象(ストライキ)のコストと定義されるのである。また事象発生日(週・月)前後の残差(e_{it})の動向は証券市場が当該事象を価格に織り込んでいく過程を追跡しうる手段となる。

それでは理論的な株式投資収益率の期待値($E(R_{it})$)は、どの様にして決定されるのであろうか。そこに財務理論の成果である資本資産評価モデルあるいはマーケット・モデル(Market Model)が援用される。各モデルは推定型で書けば、

$$(R_{it} \mid \text{No Strike}) = (1 - \beta_i)\gamma + \beta_i R_{mt} + e_{it} \quad \dots\dots\dots (3)$$

$$(R_{it} \mid \text{No Strike}) = \alpha_i + \beta_i R_{mt} + e_{it} \quad \dots\dots\dots (4)$$

R_{it} : 証券の期間における収益率

R_{mt} : 市場ポートフォリオの期間における収益率

α_i : 定数項

β_i : $Cov(R_{it}, R_{mt}) / \sigma^2(R_{mt})$

γ : 無危険利率(あるいはゼロベータ・ポートフォリオの収益率)

と書くことができる。両式は別の説明を与えることもできるし、同一式と解釈もできる⁴⁾。労使関係と株価の関係分析については、実質的には両式は同じ式とみなしても差し支えないので(4)式の形で推定に用いられる。ここで蛇足ながら注意を要するのは、(4)式の推定と(2)式の残差計算は、極めて隣接しては

(4) 堀本三郎、「マーケット・モデルの計測」、日本経営財務研究学会編、『経営財務の学際的研究』中央経済社、昭和61年所収。

いるが異なるサンプル期間を用いるのが通常である。すなわち、まず(4)式がある期間のサンプルを用いて推定し、続いて時間的に隣接した後の期間を残差計算のサンプル期間——その期間内に労使関係情報の公表がある——として利用するのである。

しかしここで注目すべきは、本来ならば情報の影響は各企業(i)ごとの収益率残差($e_{i,t}$)の動向に明確に現れるはずではあるが、実証的には1社ごとのデータでは必ずしも満足のいくような結果は得られない。そこで異常収益率についても大量観察を行うことによって平均的動向を導出し、平均の次元で議論することになる。そのために工夫されたのが累積平均残差 (Cumulative Average Residuals; CAR) という指標である。 T 期の累積平均残差の計算式は以下のようなになる。

$$CAR_T = \sum_{i=1}^n \sum_{t=1}^T e_{i,t} / n \quad n: \text{サンプル数} \quad t: \text{期間}$$

いま一点、上述のマーケット・モデルを用いて、個別の収益率の動向が、システマティックな動きの部分 ($\alpha_i + \beta_i R_{i,t}$) とそうでない異常の部分 ($e_{i,t}$) に速やかに分割することができるためには株式市場が関連情報に対して効率的である、という仮定が必要であった。この仮定は厳密には以下のように表現できる⁵⁾。

$$\begin{aligned} e_{i,t+1} &= R_{i,t+1} - E(R_{i,t+1} \mid \theta_t) \\ E(e_{i,t+1} \mid \theta_t) &= 0 \end{aligned} \quad \dots\dots\dots (5)$$

あるいは上記第(5)式はオペレーショナルに表現すれば、

$$1/T \sum_{t=1}^T e_{i,t+1} \cong 0$$

(5) R. L. Watts and J. L. Zimmerman, *Positive Accounting Theory*, Prentice-Hall, New Jersey, 1986.

θ_t : t 期において利用可能な情報の集合

T : 期間

すなわち、上式を解釈すれば、公表された関連情報が瞬時に市場に反映されて、以後は当該情報を用いても証券市場において異常収益を経常的に獲得することが不可能になるということである。

以上、労使問題の影響評価に財務論の成果を援用する場合の、その背後にある理論と具体的測定方法を概説した。次項では典型的な実証研究を概観しておこう。

II-3. アメリカにおける具体的実証例

叙上のようなアプローチを労使問題の研究に取り入れた最初の論文は、ニューマン (G. R. Neumann)、あるいは、グリーン・マーチン・リューサー (C. R. Green, S. A. Martin, T. A. Reusser) の論文であろう。

ニューマンは日次の収益率データを用いて、1967-1971年と1974-1975年にかけて発生したアメリカのストライキのうちの200件以上を対象とし、ストライキの開始日の前後2週間とストライキ終了日前後2週間の異常収益率を計測している⁽⁶⁾。結果、ストライキ開始当日に有意な負の異常収益率が観測され、ストライキ終結当日に有意な正の異常収益率が観測されたことを報告している。したがってまずは、ストライキは企業価値に対して負の影響をもっておりコストとなることが実証されたとする。またストライキが長期化するほどに、負の異常収益率の程度も高くなることを見出されている。またストライキが開始される以前の2週間の間に徐々に累積平均残差が低下し始めることから、株式市場はある程度はストライキの開始を予測できると結論付ける。しかしストライキ当日にも有意な異常収益率が認められていることから、株式市場のスト

(6) G. R. Neuman, "The Predicability of Strikes : Evidence from the Stock Market," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.33, No.4 (July, 1980).

ライキ予測能力は完全なものではないということができよう。逆にいえば、ストライキ開始情報は内部情報としての側面をもっており、株式市場はストロング型では情報に対して効率的ではないのであろう。

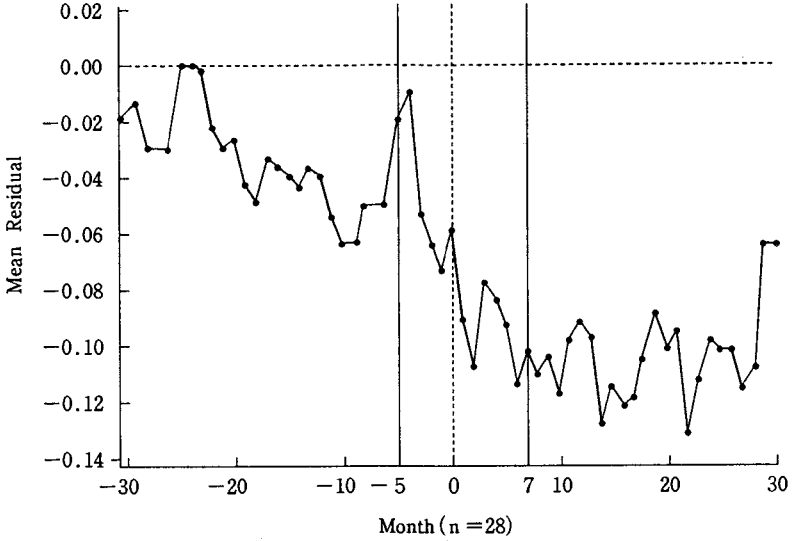
こう考えたとき、ストライキ情報を事前に入手することによって、そしてその情報に基づいてポートフォリオを組むことによって、異常収益率を獲得することができるのではないかという疑問がわいてくる。ニューマンも労働組合の経営する年金ファンドとの関係でこの問題に言及しているが、取引コストを考慮すると、ストライキ情報によって発生する異常収益率程度では大きな利得にはならないとしている。

続いて、グリーン・マーチン・リューサーの論文を検討しよう⁷⁾。彼らの研究は月次の収益率残差を利用して、1951-1973年の91件のアメリカのストライキ・ケースを対象として、ストライキ期間の長短と株式市場の動向の関連性を検証している（第1図⁸⁾参照）。まずストライキ期間が1-10日までの短期のストライキであるが、そうしたサンプル企業の累積平均残差は、ストライキ期間を含む1年間（図の-5月から7月まで）を含めて前後30カ月の間に一貫して低下する傾向にある。こうした企業は財政状態が極めて逼迫しているためにストライキと関係なく残差は一貫して負であり、組合幹部もこれを承知しており、組合構成員を納得させるために一応短いストライキを打つが、長期のストライキに企業自体が耐えられないことを承知しているのですぐに解除する結果となる。こうした事実を計測結果は示しているとする。11-29日の中期のストライキ・サンプル企業の累積平均残差は、ストライキの発生する数カ月前までは概ね平均ゼロの累積残差を示しており、ストライキの数カ月前から負の有意な残差が認められ、ストライキが妥結すると、正の累積残差を示すようになる。経営者のストライキ対策を株主が評価した結果であると解釈されている。さらに

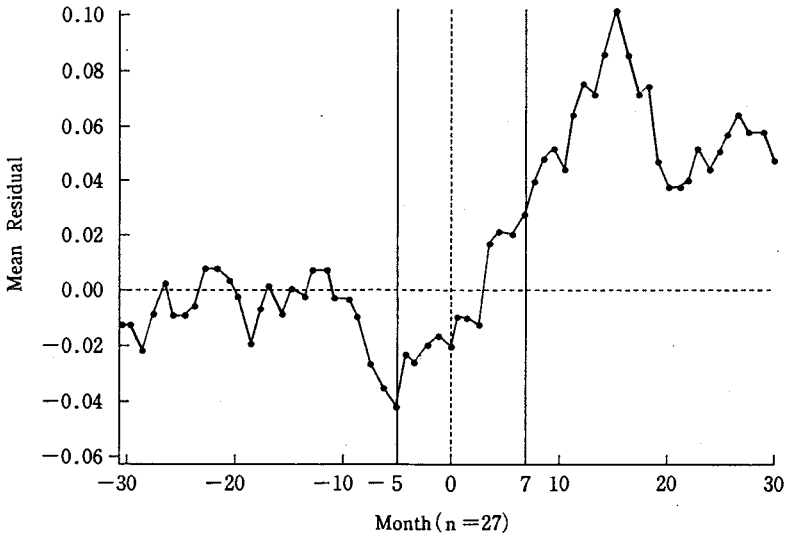
(7) C. R. Green, S. A. Martin and T. A. Reusser, "The Effect of Strikes on Shareholder Returns," *Journal of Labor Research*, Vol.1, No.2 (Fall, 1980).

(8) *Ibid.*, pp.224-225.

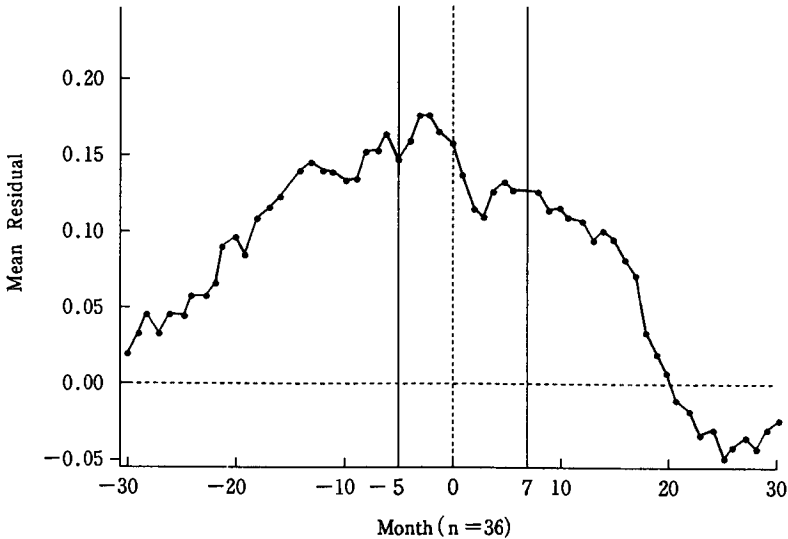
第1図 ストライキ期間の違いによる累積平均残差



第1-1図 ストライキ期間が10日以内



第1-2図 ストライキ期間が11-29日まで



第1-3図 ストライキ期間が30日以上

ストライキ期間が30日を越えるサンプル企業の累積平均残差は、ストライキ以前は有意な正の残差が計測されるが、ストライキを境にして負の残差へと転換してしまうことになる。この現象に対しては、もともと優良であったサンプル企業に対して組合側が長期的な戦いによって賃上げを勝ち取り、結果、企業の優良性が消失するであろうと株主が評価した結果であるとする解釈が付される。

次にルーバック・ジンマーマン (R. Ruback and M. B. Zimmerman) の研究をみておこう⁹⁾。彼らはやはり同一の手法を用いながら、1962年2月から1980年9月までの期間に750人以上の労働者を雇用する企業で、その組合が、唯一交渉権の獲得との関連で全国労使関係委員会 (NLRB) に組合選挙結果を報告したケースを対象として、企業労働者の組合組織化がもつ株式市場への影響 (株主のコスト) を測定しようとする。具体的には組合選挙結果の承認申請 (petition)

(9) R. S. Ruback and M. B. Zimmerman, "Unionization and Probability: Evidence from the Capital Market," *Journal of Political Economy*, Vol.92, No.6 (1984).

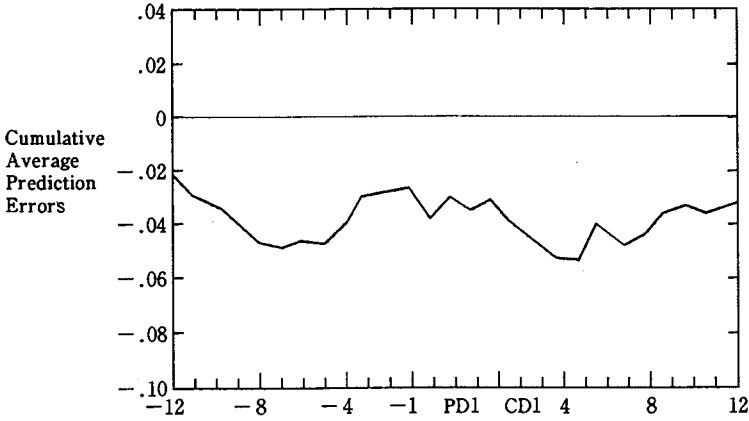
がNLRBになされたとき(第2図のPD)、さらに選挙結果をNLRBが承認(Certification)したとき(第2図のCD)、この各々の時期を中心にそれを含む月を中心に前後12カ月の月次収益率残差を計算する。すると組合が選挙結果の承認を申請した企業については、申請日を含む月を終点月にしたその前12カ月の累積平均残差が0と有意に異なる負の値をとっている(第2図¹⁰⁾参照)。このことから企業の組合組織化は、企業価値の低下を招くものと判断されている。さらに組合選挙結果をNLRBに申請して、それが承認されて正式の組合組織として成立する場合と承認されない場合とがある。ゆえに組合選挙をした企業サンプルをさらに承認獲得成功グループと獲得失敗グループの二つのサブ・グループに分割する。すると成功グループが選挙してから承認が下りるまでの期間の残差は-2.41パーセント下落しているのに対して、失敗グループは-1.10パーセントしか下落していない。このことから組合の成立に対して負の評価を株主がしていることが一層強くいえたことはいうまでもなく、NLRBの承認結果を株式市場がある程度予測していることも判明するのである。また組合の選挙結果がNLRBによって承認された企業群のCARはそれ以後も下降するが、承認を得られなかった企業群のCARは下降していない。さらに彼らは総サンプル企業の組合選挙までの累積平均残差と承認までの累積平均残差を被説明変数とし、各産業をダミー形式の説明変数として用い回帰し、組合化の産業効果を説明しようとしたが有意な結果を得ることができなかった。

続いて、ベッカーとオルソン(B. E. Becker and C. A. Olson)の研究を概観しておこう¹¹⁾。彼らは、1962-1980年の期間のストライキ・ケースを対象とし、これまでみてきた諸実証研究の不完全性を指摘しつつ自らの研究結果を披瀝する。彼らは、スト突入日から逆算して30日前から残差を計算し始め、交渉打開後30日までの日次収益率を用いた累積平均残差を求める。この計測結果を基

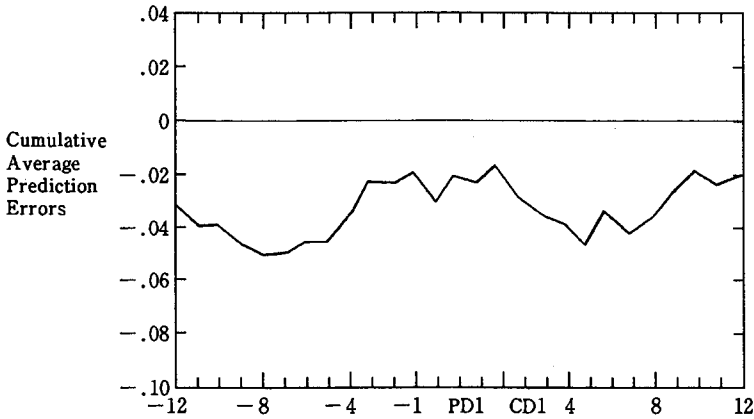
(10) *Ibid.*, pp.1148-1149.

(11) B. E. Becker and C. A. Olson, "The Impact of Strikes on Shareholder Equity," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.39, No.3 (April, 1986).

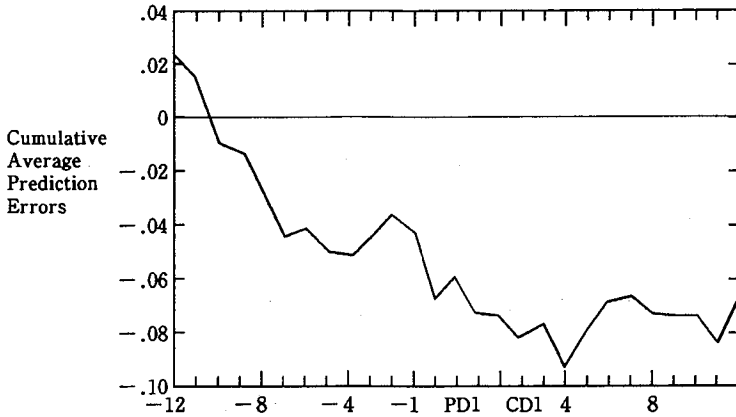
第2図 組合承認と累積平均残差



第2-1図 全サンプルの累積平均残高



第2-2図 組合組織化失敗と累積平均残高



第2-3図 組合組織化成功と累積平均残高

にして以下の3つの仮説を統計的に検証している。

- 1) ストライキは株主にとってコストがかからない。
- 2) 株式市場はストライキより前に事象（スト）の発生を予測できる。
- 3) ストなしに解決したサンプル企業の労働協約満期日の次の日の異常収益はストライキ企業のストライキ第一日目の異常収益に等しい。

1) の仮説については、二つのサブ・テストによって検証される。まず第一のサブ・テストとしてスト企業のCARが0よりも有意に小さいことがいえるか否かがテストされる。この命題が採択されれば1) は一応棄却される。すなわち株主にとってストライキはコストがかかることになる。しかし厳密にはストなく決着した企業のCARがストをした企業のCARよりも有意に大きいということがいえなければならない。そうでなければ第一のサブ・テストの結果は、ストの影響というよりも新しい労働協約の意外性の効果かもしれないからである。これについては上でみたニューマンらの研究への批判の意図がある。ベッカー・オルソンの実証結果からは第一のサブ・テストではスト企業のCARが

0よりも有意に小さいことがいえるとともに、第二のサブ・テストでも、スト企業のCARがストをしなかった企業のCARよりも有意に小さいことが検証されている。このことからストライキは株主にとって費用のかかるものだということが強く主張できるとする。

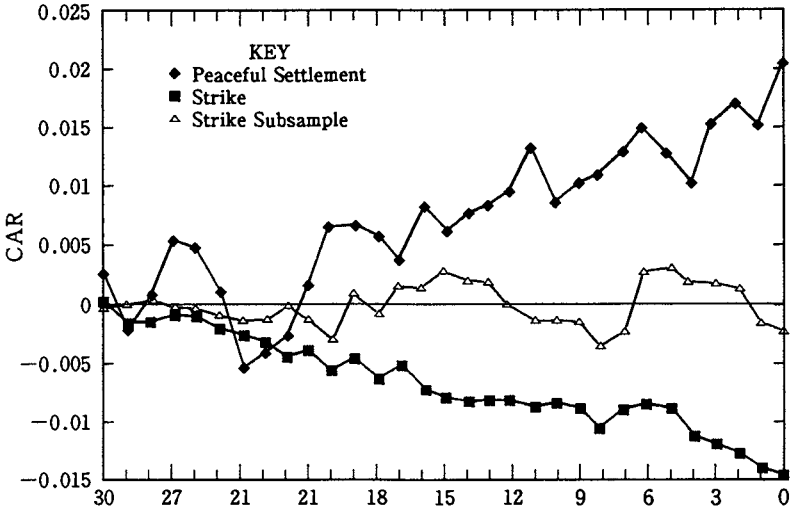
2)の仮説については、単に同時期におけるストなしに解決した企業サンプルのCARとストを行った企業サンプルのCARとを比較したのでは不十分である。それはストが起こるのではないかという恐れそのものに対する反応かもしれないからである。これもまた上でみた初期の研究の不十分さを突いている。したがってストライキ企業全サンプルを基にしたCARの計算が必要となってくる。そこで1)の結果を踏まえて、スト突入情報以前の30日間について、スト企業のCARがストをしなかった企業のCARよりも有意に小さいならば株式市場はスト発生を少なくともある程度は読み込んでいるということが出来る。これについては以下の第3図¹²⁾のようなCARの動きが計算・図示されている。この結果から判断して、株式市場はストライキの発生をかなりの程度事前に読み込んでいるということがより強く主張できよう。

しかしどれほど完全に読み込むかについては、3)のテストが有効であろう。すなわち完全に読み込んでしまっているならば、ストが発生したその日のスト突入企業とストなし企業の両残差は有意に異なっているはずではない。しかし現実には依然としてスト後も残差の有意な格差が認められた。このことから株式市場のスト予測能力は完全とはいえない。この点もまた今までの研究の不十分さを補った一歩進んだ実証になっている。

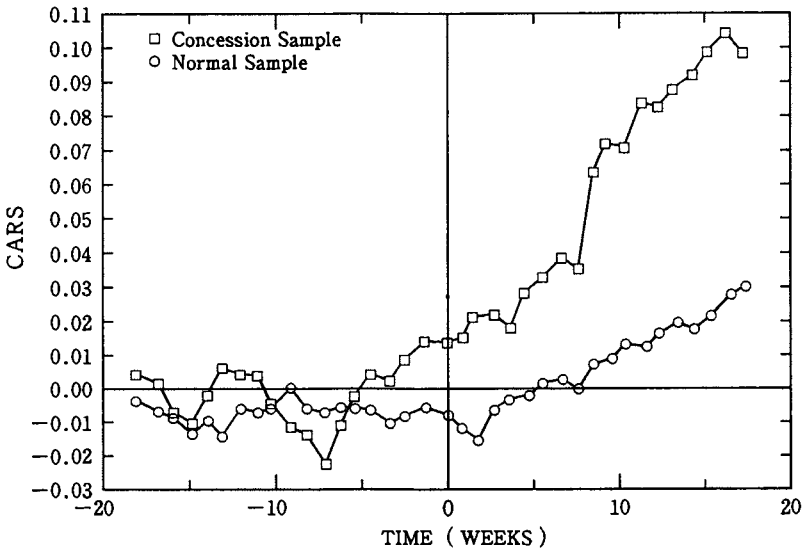
同様の実証手続きを用いて株式市場のConcession Bargaining 評価問題を検討しているベッカーの実証研究をいま一つ検討しておこう¹³⁾。Concession Bargaining とは、労使交渉において労働組合側が譲歩するような契約で妥結す

(12) *Ibid.*, p.437. Peaceful Settlement と Strike Subsample は1977/1/1-1980/11/30の期間の観測値であり、Strike Sample とは全期間の観測値を含んでいる。

(13) B. E. Becker, "Concession Bargaining: The Impact on Shareholders' Equity," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.40, No.2 (January, 1987).



第3図 株式市場のストライキ発生の予測能力



第4図 Concession Bargaining と累積平均残差

る交渉をいう。典型的には雇用の確保を経営側に約束させることによって、賃上げ等で労働組合側が譲歩するような契約を指す。そこでベッカーは1982-1983年にかけて、Concession Bargaining を行った企業と通常の交渉を行った企業の両サンプルを収集する。すると後者のCARは有意に0とは異ならないのに対して、前者のCARは有意に0と異なる正の異常収益率を獲得できることを示している(第4図¹⁴参照)。この実証結果を解釈するならば、我々がこれまでに述べてきた労使関係事象のコストという概念の逆であり、Concession Bargaining が企業価値の上昇につながらなければならない。しかしこのような解釈を下すのは困難である。というのは、労働者の協力的譲歩を引き出さなければならないほど経営が悪化している企業こそが Concession Bargaining を行っているというのが実体だからである。したがって別の解釈が必要になるが、ベッカーは以下のようにいう、すなわち当該交渉形態は労働者の譲歩によって労使の成果分配が相対的に企業に有利になったことを反映した結果であると。

以上本節においては、労使関係問題の評価手段に財務理論の成果を援用するというアメリカの最近の労使関係研究の一動向を概観した。企業に資本を拠出した株主の判断の総意として形成される評価である以上ある意味で当然のことかもしれないが、一般的に言えば、株式市場では組合の存在あるいはストライキを企業にとってコストがかかると評価する傾向が強い。次節では、本節の検討を踏まえて日本での実証研究結果を報告することとする。

Ⅲ 日本の実証研究

我々もまた第Ⅱ節で説明した残差分析法に従って、日本のデータを用いて二種類の実証研究を行った。一つは1970年以後の月次株式投資収益率データ¹⁵を用いたものであり、一つは日次収益率を用いたものである。ただし後者のデータに関して二つの制約があるので、最初にそれを断わっておく。第一に日次の

(14) *Ibid.*, p.273.

(15) 日本証券経済研究所作成のデータを用いた。

株式投資収益率データは1984年の一年分しか利用できず、しかもホールディング・ゲインのみで計算されているということである。すなわち、

$$R_{it} = (P_{it} - P_{i,t-1}) / P_{i,t-1}$$

第二は、より本質的な制約であり第一の研究にもある程度当てはまる制約であるが、日本の企業それも株式市場に上場されて株価データが入手されうる企業の労働者（労働組合）は、最近では殆どストライキを行わないということである。特に1984年においてストライキを行った企業で株式投資収益率データが利用できる企業を統計的に処理できるほどに収集するのは極めて困難であった。したがってストライキのデータというよりも各上部労働組合団体の春闘戦術の公表等のニュースを中心に分析を進めざるを得なかった。その意味で本節での実証研究は、あくまでもパイロット・テストとしての色彩が強い。

Ⅲ-1. 月次収益率データによる実証

本項では、ストライキの極端に少ない日本の大企業においてはむしろ特殊と思われる私鉄のストライキについて月次株式投資収益率データを用いて分析してみよう。過去十数年ほど遡るとストライキの発生した年とそうでない年に区分することが可能となる。ジャーナリストイックには、例えば私鉄のストライキは労使協調による運賃値上げのための口実（Excuse）作りとして特徴付けられたときもあり、前節でサーベイしたようなアメリカの状況と純粋に対応してはいないかもしれない。しかしそれは、日本の特殊性を示すものとも解釈されよう。

本項の研究をあえて特徴付ければ、ストライキの即時的評価を問題にするにはいささか長期的データである月次データを用いている関係上、前節で検討したグリーン・マーチン・リューサー型の研究といえよう。したがって私鉄のストライキをいかに市場が評価・考慮しているかというよりもむしろ、ストライ

キの有無と私鉄産業の経営動向の一般的関連性をみることになる。

[リサーチ・デザイン]

- (1) 最近の私鉄のストライキ状況は以下のものである。すなわち1969年から1979年までの11年間は春闘においてストライキを行って賃上げ要求するという構図が出来上がっていた。1971年と1975年には5月にストライキが発生しているが、残りの9年間は4月にストライキが発生している。ただしストライキの長さは様々である。また事前の発表では1980、81年の両年はストライキが計画されていたが、実質的にはストライキ予定日当日の早朝に解決している。1982年から1985年の4年間についてはストライキなしの労使交渉であった。我々は1970年から計測を開始した。
- (2) サンプルとなる私鉄とは、具体的には、その組合が総評系の私鉄総連に加盟している私鉄のうちで、いわゆる「大手私鉄」と呼ばれている14企業のうちの11社である。具体的には東武鉄道、東京急行電鉄、京浜急行電鉄、小田急電鉄、京王帝都電鉄、京成電鉄、西日本鉄道、近畿日本鉄道、阪急電鉄、阪神電気鉄道、名古屋鉄道の11社である。「大手私鉄」のうち西武鉄道はその組合が私鉄総連に加盟していないということにより、また南海電気鉄道と京阪電気鉄道は株式投資収益率の利用可能性の点よりそれぞれ除外した。逆に我々のサンプルに入った上記の私鉄大手のすべてが春闘の同一日に賃金妥結をみているわけではないが、春闘における妥結額は同一組合に属する同一大手にも大きな影響があると考え含めた。
- (3) 前節で述べたように以下のようなマーケット・モデルを推定した。

$$R_{it} = \alpha_i + \beta_i R_{mt} + e_{it}$$

上記11社の1970年から1985年迄の各年のストライキ月を中心に前後17カ月の残差を計算した。より詳細に計測過程を説明しよう。上記マーケット・モデルのパラメータを60カ月の月次株式投資収益率データを用いて推定すること

になる。推定に用いるデータは残差を計算する17カ月期間に先立つ60カ月である。例えば1976年を例にとってみよう。この年には4月20日にストライキが発生しているが、この4月を基準に先11カ月後5カ月（ストライキ月は0月）合計17カ月の残差を分析する。推定に際して用いるデータは、基準となる4月より先の12カ月め（1975年4月）からさらに過去60か月分を採ることになる。そうしたデータで推定したパラメータを用いて残差計算期間について以下の式で残差を計算する。

$$e_{it} = R_{it} - (\alpha_i + \beta_i R_{mt})$$

i : 私鉄11社

t : 17カ月（テスト期間）

- (4) さらに上記の手続きで得られた各私鉄の残差を1970年から1974年及び1975年から1979年までの各相対月について一括・平均して累積平均残差を求めた。したがって1年について11社のサンプルが存在するから1970年代の前後期の各5年で各々55のプールされたサンプルが利用可能となる。1980年から1981年については計画段階ではストライキは予定されていたが実際にはストライキが早朝解決リストの影響が少なかったということで区別して累積平均残差を求めた。この2年間については11サンプル企業の2年間をプールしたので22のサンプル数になる。1982年から1985年の4年間については実際にストライキが発生しなかったということで4年間を通して累積平均残差を求めた。ストライキが発生しなかったので便宜的に4月を基準月としている。1年について11のサンプルがあり4年で44のサンプルが利用可能となった。基準となった年についての例外としては、1971年及び1975年には5月にストライキが発生したので、上記の説明手順を1カ月ずらせている。すなわち基準月（0月）を5月にして計測している。計量結果は第1-1表に示している。それを図示したのが第5-1図である。括弧内は各月の累積平均残差の標準

第1表 ストライキと累積平均残差

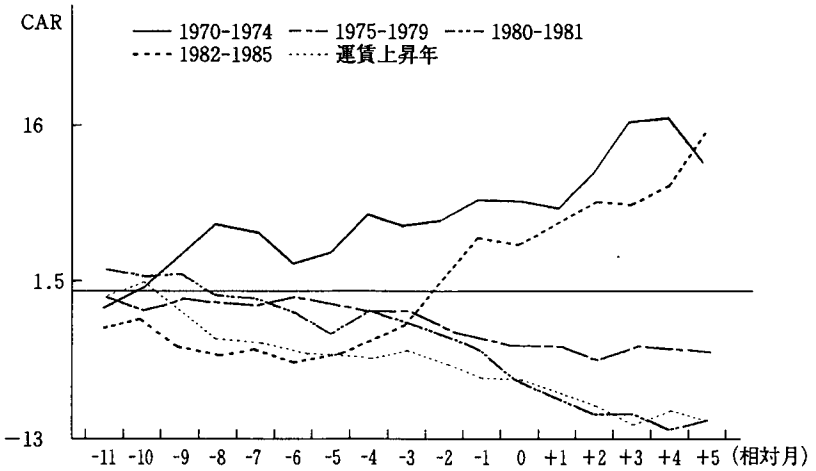
第1-1表 私鉄大手11社

	1970-1974	1975-1979	1980-1981	1982-1985	運賃値上年
-11	-1.366(3.425)	-0.263(4.179)	1.858(4.168)	-3.164(5.078)	-0.508(8.105)
-10	0.081(7.574)	-1.467(5.959)	1.340(5.296)	-2.478(7.568)	0.886(12.128)
-9	2.817(11.246)	-0.875(8.145)	1.353(3.768)	-4.697(8.548)	-1.595(11.246)
-8	5.833(18.986)	-0.981(10.459)	-0.419(4.324)	-5.475(8.264)	-4.322(9.821)
-7	5.161(24.139)	-1.353(13.092)	-0.767(4.289)	-4.966(8.363)	-4.505(9.325)
-6	2.383(20.368)	-0.580(13.848)	-1.835(5.726)	-6.157(8.005)	-5.447(9.432)
-5	3.237(23.740)	-0.920(15.201)	-3.679(5.084)	-5.791(8.889)	-5.557(9.901)
-4	6.522(26.240)	-1.809(16.529)	-1.899(6.285)	-4.773(10.261)	-5.735(11.705)
-3	5.432(25.278)	-1.956(14.642)	-2.864(7.495)	-2.892(11.639)	-5.442(11.155)
-2	6.345(27.612)	-3.276(15.436)	-3.782(6.909)	0.690(14.925)	-6.134(12.263)
-1	7.867(32.201)	-4.126(16.009)	-5.013(6.530)	4.428(18.521)	-7.533(14.217)
0	7.743(36.354)	-4.773(17.136)	-7.887(7.294)	4.007(16.407)	-7.564(14.839)
+1	7.156(37.356)	-4.872(17.898)	-9.284(7.807)	5.650(17.736)	-9.000(15.479)
+2	10.332(38.494)	-5.941(18.616)	-10.908(7.645)	7.542(17.981)	-10.029(16.363)
+3	14.823(43.033)	-5.043(19.314)	-10.908(8.859)	7.692(21.029)	-11.866(18.093)
+4	15.308(46.384)	-4.934(21.195)	-12.429(8.917)	9.147(24.554)	-11.002(17.203)
+5	11.100(46.500)	-5.199(22.610)	-11.440(7.628)	13.966(32.631)	-11.363(18.114)

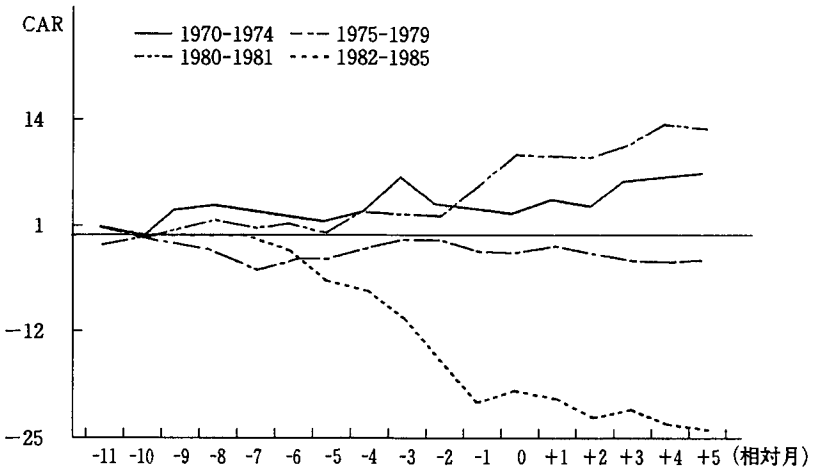
第1-2表 金属大手4単産35社

	1970-1974	1975-1979	1980-1981	1982-1985
-11	0.592(12.847)	0.780(8.456)	-1.435(8.466)	0.958(8.768)
-10	-0.296(15.491)	-0.293(10.275)	-0.764(10.732)	-0.355(10.311)
-9	2.686(19.460)	-1.136(11.913)	0.210(15.993)	0.464(13.592)
-8	3.544(23.058)	-2.276(14.005)	1.433(15.043)	0.389(15.603)
-7	2.619(27.209)	-4.841(16.321)	0.977(17.066)	-0.544(17.442)
-6	1.936(28.244)	-3.321(18.710)	1.172(17.602)	-2.194(19.312)
-5	1.455(33.339)	-3.427(20.645)	0.294(20.143)	-5.833(19.894)
-4	2.968(37.234)	-2.157(24.085)	2.644(20.079)	-7.337(19.463)
-3	6.807(42.779)	-0.635(24.956)	2.048(23.655)	-10.537(25.037)
-2	3.707(41.984)	-0.650(25.053)	2.103(27.779)	-14.964(26.414)
-1	3.004(45.253)	-2.177(26.273)	6.190(28.000)	-20.810(29.065)
0	2.574(43.302)	-2.437(25.970)	9.512(30.189)	-19.639(30.740)
+1	4.198(46.567)	-1.504(30.155)	9.703(31.742)	-19.965(28.691)
+2	3.310(49.279)	-2.423(30.112)	9.712(30.861)	-22.478(30.389)
+3	6.095(50.194)	-3.078(31.802)	10.815(31.956)	-21.638(30.603)
+4	6.792(52.500)	-3.586(34.028)	13.201(32.358)	-23.359(34.058)
+5	7.341(52.861)	-3.335(35.434)	12.920(33.401)	-24.359(35.429)

第5図 ストライキと累積平均残差



第5-1図 ストライキと累積平均残差(私鉄総連)



第5-2図 ストライキと累積平均残差(金属4単産)

偏差を示している。

[実証結果の解釈]

まず5-1図から判断してストライキが発生した年(1970-1979年)について累積平均残差は前半5年は上昇し、後半5年は下降している。10年間を平均すればゼロの線に近づく。ストライキがなかった年(1982-1985年)のそれは最初累積平均残差は下降するが-5カ月目当りから趨勢が逆転して正になっておりその傾向は以後一貫している。統計的にもストライキがなかった年とあった年とは残差の動向が有意に異なる。しかしそれをストライキの影響とみるのは早計であろう。私鉄産業のみのデータでは判断できない点もあるので次節で利用される企業(組合が金属大手4単産に属する代表的企業35社)の累積平均残差も同手続き同テスト期間で求めてみた。便宜上0月は4月である。それは第1-2表及び第5-2図に示されている。この累積平均残差と先ほどの私鉄のそれを比較してみると、1970-1979年の累積平均残差の動きは私鉄と大手4単産ともに類似した動きをみせているのに対して1982年から1985年の私鉄産業と金属4単産の累積平均残差は線対称的動きをみせている。このことから、ストライキの有無というよりもむしろ別の要因が、私鉄の1970-1979年期間と1982-1985年期間の残差の動向の差異及び1982-1985年期間の私鉄と金属大手4単産に属する代表的企業の残差の線対称的動きを規定しているように思われる。そこで我々は1970-1985年の期間について全サンプル企業の経常損益の伸び率の対前年比を検討した。経常損益は各企業の経営活動の効率を最も端的に反映していると考えられるからである。それが第2表である。

もし株式市場が各企業の経常損益(Y_t)について $E(Y_t) = Y_{t-1}$ という期待をもっていたとすれば、私鉄産業については1982-1985年の期間について期待は毎年よい方に裏切られ、同期間の金属大手4単産については83-4年には悪い方に裏切られ、82、85年にはよい方に裏切られることになる。このように金属大手4単産の企業は私鉄総連に属する企業に比べてこの4年間に業績に大きな

変動がある。これが1982年から1985年の期間についての両産業グループの線対称的残差の動きを規定している一因と思われるのである。それとともに、勿論組合側の戦術変化があるが、この私鉄産業の業績の伸びもまた私鉄の労使交渉において「スト無し」交渉を可能にした一因であろうと思われる。

ちなみに私鉄の業績回復の要因としてはどの様な要因が考えられるのか。我々のサンプル期間に発生した4回の運賃値上げ月(1975年12月、1979年1月、1981年5月、1984年12月)を基準月(0月)にして前後17カ月の累積平均残差

第2表 私鉄及び金属4単産企業の
経常損益の伸び率の推移

	鉄 道	金属4単産
1970	-0.167	0.308
71	0.405	-5.633
72	0.259	-0.253
73	0.018	1.222
74	-0.187	0.281
75	0.535	-0.611
76	-0.270	0.101
77	-1.650	1.982
78	0.103	0.490
79	0.209	1.424
1980	0.043	0.639
81	0.697	0.601
82	0.726	0.275
83	0.078	-0.395
84	0.041	-2.161
85	0.390	1.221

を求めた(ただし1984年度については西鉄と名古屋鉄道を除く)¹⁶⁾。その結果は同じく第1-1表と第5-1図に記載されている。注目すべきは、運賃値上げは殆ど株式市場に対して事前・事後ともに影響を与えていないということが判明する。そのことから運賃収入以外の私鉄の収益の伸び(例えば不動産部門等の兼業業務からの収益の伸び)が当該期間の好業績を規定しているように思われる。

Ⅲ-2. 日次収益率データによる実証

次に1984年の春闘情報に対する証券市場の反応を日次株式投資収益率データ¹⁷⁾を利用してみておこう。

(16) 私鉄の一般的経営状況に関するデータは神戸大学経営学部・中野常男助教授より、また私鉄の運賃改定の推移に関するデータは、同経営学部・正司健一助教授より御教示いただいた。記して感謝する。

(17) 日本経済新聞社作成の株価データより作成した。

[リサーチ・デザイン]

- (1) サンプル企業はいわゆる金属大手4単産といわれる鉄鋼労連、造船・重機労連、電機労連、自動車総連の4つの組合に属する主要企業である¹⁸。ただし賃上げ回答は4つの組合に属する企業すべてについて明確になっているわけではない。しかし同一上部組合組織に属する主要企業については春闘相場の影響は大であると思われたので残差計算に入れた。さらに、ここでは鉄鋼労連と造船・重機労連を1つのグループ(13社)にまた電機労連と自動車総連を1つのグループ(23社)にした。当該年の春闘は好景気産業と不況産業とに賃上げが二極分化したと特徴付けられたからである。
- (2) サンプル期間は1984年4月2日から4月21日までの17日間(株式市場が開かない日3日間は除く)である。この期間においては4月4日に鉄鋼と自動車の各大手企業の賃上げがほぼ確定されており、4月11日には金属大手の賃上げの正式回答が出ているからである。
- (3) マーケット・モデルの推定に際しては、残差計算期間前の60日分の日次収益率を利用してパラメータを推定している。サンプル企業が少ないために残差の変動が極めて大きいのでパラメータの推定に用いられる60個の日次収益率データは直前の60個で推定される場合もあれば数日間遡った日から60個採用した場合もある。その結果は第3表と第6図である。2つのサブ・グループ及び4単産の平均が示されている。

[実証結果の解釈]

以上の計量結果から以下のことがいえよう。サンプル数が少ないためにサブ・グループの累積平均残差の動きが滑らかではなく、明確な形では現れてい

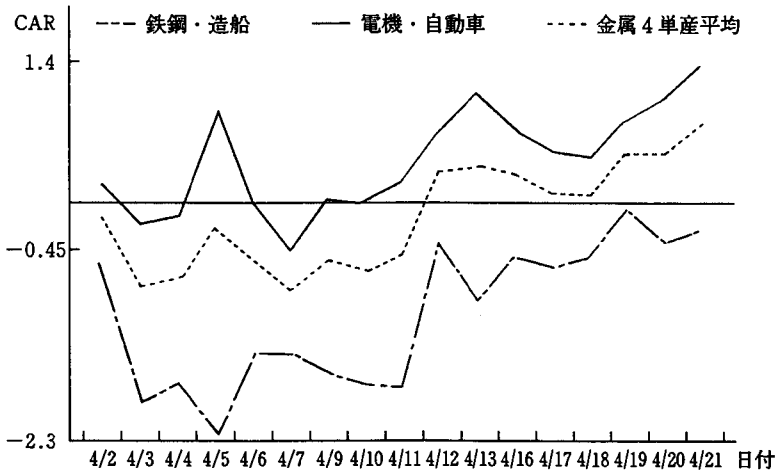
(18) 前項での同一4単産に属する企業数に比べて本項での実証ではそれ以後データが利用可能になった1社分が新たに追加されている。

また前項との関連からいえば当然、私鉄の日次累積平均残差の動きも計測されるべきであろう。我々は実際に計測したのではあるが、極端な動きを示している部分があって、このままでは証拠にはならないと判断してここではレポートしていない。

ないが、賃上げ額が確定された4月4日の翌日に証券市場において反応が現れているように思われる。賃金回答額が当日の夕刊あるいは翌朝刊に公表されている。しかも新聞紙上で賃上げの二極分化と特徴付けられた様に、二つの産業グループによって反応が逆に現れているように思われる。前節で紹介したアメリカの研究者の解釈に従うならば、景気が回復したにもかかわらず、鉄鋼・造船と同一歩調を取るために賃上げを抑え気味にした電機・自動車は、株主によって賃金政策が好意的に受け止められている。それに対して、経営が悪化したにもかかわらず、金属大手で平均化する必要から、業績に比して過度な賃上げをした鉄鋼・造船は、株主によって批判的に受け止められていることが判明する。2つの企業グループ内の個々の企業レベルで4月4日と4月5日の累積残差には、符号検定で有意（5%水準）な変化があった。さらに4月12日に

第3表 春闘情報と累積平均残差

	鉄鋼・造船	電機・自動車	金属4単産平均
4/ 2	-0.614(3.002)	0.180(1.780)	-0.106(2.287)
4/ 3	-1.936(2.733)	-0.221(2.395)	-0.841(2.620)
4/ 4	-1.742(3.250)	-0.147(2.434)	-0.723(2.819)
4/ 5	-2.260(4.600)	0.880(3.141)	-0.254(3.975)
4/ 6	-1.465(3.831)	0.038(3.274)	-0.505(3.508)
4/ 7	-1.477(3.534)	-0.491(3.419)	-0.847(3.444)
4/ 9	-1.628(2.819)	0.020(3.915)	-0.575(3.606)
4/10	-1.762(2.148)	-0.049(3.769)	-0.668(3.348)
4/11	-1.817(2.356)	0.169(3.687)	-0.549(3.374)
4/12	-0.419(2.425)	0.659(3.357)	0.269(3.062)
4/13	-0.977(2.574)	1.084(3.139)	0.340(3.308)
4/16	-0.537(3.453)	0.712(3.318)	0.261(3.370)
4/17	-0.624(2.895)	0.504(4.057)	0.097(3.677)
4/18	-0.534(2.330)	0.414(4.987)	0.072(4.208)
4/19	-0.069(2.925)	0.770(5.374)	0.467(4.611)
4/20	-0.416(2.681)	1.001(4.925)	0.489(4.265)
4/21	-0.294(2.415)	1.326(5.230)	0.741(4.452)



第6図 春闘情報と累積平均残差

は金属大手4単産に属する企業の累積平均残差の傾向が、一貫して上昇している事実も注目されるべきであろう。この事実は、経営者側で確定していた賃上げ回答が、組合側にはほぼ大きな抵抗もなく受け入れられたことへの株主の好意的反応と解釈される¹⁹⁾。同様に個々の企業レベルで4月11日と4月12日の累積残差には、符号検定で有意(5%水準)な変化があった。

しかし当該実証における問題点は、サンプル企業が同一産業に属しかつ実質的に同一決算日(3月31日)を採用する企業に集中しているので、累積平均残差が春闘情報のみに反応するような結果にはなっていないかもしれないという点にある。例えば4月5日にはOECDが日本の造船シェアの急増に批判を

(19) 1日遅れて賃上げ額が公表された私鉄でもやはり1日遅れて反応が現れていることは、ここでは示さなかった我々の計量結果から確認できた。ここでも投資家は、私鉄の春闘結果を企業に有利なものであると判断していることが分かる。しかしそれは前後数日の累積平均残差の動きの中で確認できるにすぎず、私鉄の実証の場合、その動きよりも大きな変動——明らかに日次データによる回帰結果の不安定性が極端に出たと思われる——が実証期間のうちに数回認められたので報告しなかった。

したニュースが新聞紙上で公表されてはいるが、2グループの累積平均残差が逆の動きをする補足要因となったのか否かについては確定できないというがごときである。

VI 結 語

以上のように、日米の研究結果を辿ってくると、企業の労使交渉を始めとする労使問題が株式市場に少なからず影響を与えることが判明する。本節では結論に代えて、得られたファクト・ファインディングを以下に箇条書にしておこう。

- i) 株式市場は、労使関係(ストライキや賃上げ等)がもたらす企業への諸々の影響が企業価値にとって正の影響か負の影響かを判断して反応している。それは本来的には労使問題が発生して、企業に直接的・間接的便益をもたらしたりあるいは、費用負担を強いたりすることになり、企業の収益性に影響するからである。その結果が会計情報に現れる前にそれを織り込むことになるのである。
- ii) 取引コストの問題を別にすれば、労働組合の側には労使交渉をどの辺りで妥結させるかを予め決定しておくことによって、インサイダー取引に類似した証券取引を行い、異常収益をあげうる可能性が残されている。日本の場合でも、年末から2月頃までに行われる労働側の春闘要求次第では、4月の経営側の反応を予期して株価の反応を利用できる可能性は労働組合側に残されている。
- iii) 会計の問題に関連していえば、労使関係情報が株価すなわち企業の将来収益の現在価値に影響を与えるということが判明したことによって、会計情報導出・公開過程もまた当該企業の労使関係問題によって大きく影響を受けるといえるのである。なぜなら投資家が注目し反応するような企業活動の諸影響は、必ず会計測定・公開過程でもまた取り込まれているから

である²⁰。その取り込まれ方についてはこれからの研究を要する。

²⁰ Hidetoshi Yamaji, "Collective Bargaining and Accounting Disclosure: An Inquiry into the Changes in Accounting Policy," *The International Journal of Accounting*, Vol.22, No.1 (Fall, 1986), あるいは第4章を参照。

第 8 章 結 章

我々は本書において、これまであまり体系的な研究がなかった労使問題と会計情報公開の関係を検討した。その際の分析視角には、一つは労使交渉の中での分配的交渉と宥和化的交渉という概念的に区別されるべき二つの交渉次元において、会計情報公開が各々で特徴的に用いられるという二分法的視角があった。いま一つにはそうした二分法的概念を拡張して、広く労使問題と会計情報公開の多様な側面でのかかわり合いを分析するという視角が考えられた。すなわち、労働と経営の関係（労使）、労働組織と労働者の関係（労労）、労働と経営を含む企業体と大衆の関係（労使大衆）、労働と経営の各々が大衆の支持獲得を競争する関係（労大衆・使大衆）という多様な関係が指摘された。そこで本章では本書での検討の結論を述べるが、その方法として、第1章で指摘した（上に再述した）、労使交渉を含む種々のより多様な労使関係の中で、会計情報公開問題がどのような方向へ展開しているともみることができるかについて論述することにする。

I 要約と結論

まず第一に指摘したのが、労働側と経営側の対立・協調問題と会計情報公開の問題であった。例えば両者の交渉において、長期的には労使の協調を引き出して、より効率的な生産体制を構築するという統合的交渉の場でも会計情報公開が用いられることがあり、またより短期的に企業が投資のための資金を必要とするとき、賃金水準を低く抑えて余剰を捻出しようとする動機が働く。こう

した分配的交渉の場でも会計情報公開が用いられるのである。第2章では理論や制度をサーベイしつつアメリカの実際のデータも提示した。第4章ではこの点を日本のデータを用いながら検討した。長期的には労使関係を協調的なものにするために、日米双方で会計情報公開が用いられる可能性が多分にあることが確認できた。短期的には、十分な確認ではないが、日本のデータで労使交渉において会計情報公開が、賃金抑制政策の一環として用いられる可能性があることを指摘した。しかしこの点については、むしろ労使とも企業の財務的状况を承知した上で、労使が一体となって一般外部株主への配当を抑制するために、誤導的会計情報を公開している可能性があるとも読めるのではないかとこの指摘もあった。日本的労使関係状況、株式市場状況を勘案するとそうした可能性も多分にあると考えられよう。このように労使関係・交渉における会計情報公開は短期・長期で必ずしも一貫した目的を追求せずにねじれた影響を与える可能性が有ることも周知するべきであろう。

労働組織と労働者の間にも微妙な関係が成立していた。それは株主と経営者の関係に比喩できるものであり、巨大化した近代的労働組合組織の管理問題の中で会計情報公開が利用される可能性があるということである。具体的には第5章で指摘したようにアメリカでは、1930年代の労働組合隆盛期からこの問題が社会的にも認識されるようになり、あたかも1900年代初頭の巨大企業の会計情報公開に類似したような論理で自発的に会計情報公開政策を実施する労働組合が少なからず、発生したのである。そこでは、労働組合の幹部が自組織の財務情報を各組合組織構成員に詳細に情報を公表し始めたのみならず、広く一般大衆あるいは各種の政府機関に対しても、自組織の財務状態を公表するという政策に踏み切っていたのである。それは、第一には巨大組織の管理問題が作用していたことはいうまでもないが、巨大化した労働と経営の各々が、大衆の支持獲得を競争する関係の中でも捉えられるべき現象であり、労使双方が組織の巨大化問題を抱えて、自らが採る政策の正当性を大衆にアピールするという

現象に他ならない。巨大企業は逸早く1900年代初頭からそうした大衆政策を実施し始めたのであるが、第二次組織すなわち財・サービスの生産を直接的に遂行する第一次的組織の発展を前提として生まれる派生的組織である労働組合は数十年のタイムラグをもって1930年代半ばから実施し始めたのであった。

それに対して第6章でみたように、日本の労働組合は、戦後の経済社会の一般的民主化の傾向にあわせて、当初膨大な会計情報を公開していたのではあるが、徐々にそうした傾向は薄らいでいった。そしてアメリカでみられたような、組合と大衆の関係を認識した組合側の会計情報公開という現象は認められなかったといえよう。

さらに注目すべき検討結果としては、第7章の分析から労使関係問題が単に企業の労使関係のみに閉鎖的影響を与えるのみではなく、実は財務的状况にも少なからぬ影響を与える可能性があることが判明したということである。このことから会計情報公開問題を始めとする会計上の種々の問題を検討するに際しても、単に証券市場あるいは株主と企業の関係のみを視角にいていたのでは不十分であることがわかるであろう。

II 新たな展開方向

本書を締めくくるに際して筆者の念頭にあるのは、昨今の旧ソ連・東欧諸国の経済事情と1975年—1980年頃から日米でみられる労働組合組織化率の著しい下落傾向が共通の基盤をもつのではないかということである。東欧諸国では「社会主義は20世紀の癌」とまで非難されている。そうした実際の世界での展開と理論がどのように関連しているかは筆者には定かではないが、「労働者」概念を中心視点に据えた社会観が急速に支持を失っていることは否めない事実であろう。このような現象に呼応するかのように、労使交渉自体が組合を通さずに、個別化しているといわれているのである。いわゆるコーヒー・テーブル交渉と呼ばれる現象が出ているということである。そうした中であってそれでは労使

関係は無視されてよい関係か、あるいは現実は無視されているかといえば必ずしもそうではない。それは実証的にもいえることである。第4章でも指摘したように、たとえ「労働者」は無視できても「市民としての労働者」を無視することができない社会環境になっているためである。したがって今後は、一層ビジネス・ユニオニズムの発想を強めて経済的利害の側面で、企業の成果の配分に発言力を持ち続けると同時に、巨大組織としての企業の経済活動を監視するカウンターベイレイング・パワーをもった組織体として活動し、その過程で会計情報公開が用いられるという社会的構造が想起されよう。

しかしそれでも我々が提起した「民主主義が管理機構として機能する」という問題は、より大きくなる可能性があり、それを解決するのは今日的には不可能にさえ思える。今日の社会で、企業組織であろうと労働組合組織であろうとあるいは宗教法人組織であろうと、その管理側（支配側）に就く者の就任過程はそれほど民主的手続きを踏んでいるとはいえない。しかし一度管理側に立った者にとって、彼らの組織管理方法にはそれほど自由度はなく、概ね「民主的管理」が要求されているのが現状である。しかし民主主義もあくまで管理の手段である以上、我々が提起したような問題を生じせしめずにはおかないのである。

最後に、本書の各章で付言したり考慮することができなかった「労使関係と会計情報公開」という領域での重要な問題として、年金問題あるいはそれと関連性をもった従業員持株制度（Employee Stock Ownership Plans；ESOP）があることを指摘しておく必要がある。この問題についてもいずれ稿を改めて議論したい。

参 考 文 献

外国文献

- (1) Masahiko Aoki, "Aspects of the Japanese Firm," contained in M. Aoki ed., *The Economic Analysis of The Japanese Firm*, North-Holland, 1984.
- (2) J. Barbash, "The Labor Movement after World War II," *Monthly Labor Review*, (November, 1976).
- (3) S. Barkin, "A Trade Unionist Views Net Income Determination," *NACA Bulletin*, (June, 1951).
- (4) B. E. Becker and C. A. Olson, "The Impact of Strikes on Shareholder Equity," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.39, No.3 (April, 1986).
- (5) B. E. Becker, "Concession Bargaining : The Impact on Shareholders' Equity," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.40, No.2 (January, 1987).
- (6) B. R. Bennis, "Accounting for Industrial Disputes," *Management Accounting*, (June, 1976). (London)
- (7) W. J. Bollom, "The Employment Report : It's Needed Now," *Management Accounting*, August, 1984.
- (8) V. Z. Brinks, "Accounting and Industrial Peace," *Journal of Accountancy*, (May, 1947).
- (9) C. Brown and J. Medoff, "Trade Unions in the Production Process," *Journal of Political Economy*, Vol.86, No.3 (June, 1978).
- (10) O. Brubaker et al., "What Kind of Information Do Labor Unions Want in Financial Statements," *Journal of Accountancy*, (May, 1949).
- (11) W. C. Burnham, "A Simple Income Statement for Employee Use," *NACA Bulletin*, (July, 1949).
- (12) D. Cooper and S. Essex, "Accounting Information and Employee Decision Making," *Accounting, Organization and Society*, Vol.2, No.3, (1977).
- (13) J. A. Craft, "Information Disclosure and the Role of the Accountant in Collective Bargaining," *Accounting, Organization and Society*, Vol.6, No.1, (1981).
- (14) E. Dale, "The Accountant's Part in Labor-Management Relations," *Journal of Accountancy*, (July, 1950).
- (15) C. R. Fay, "How Controllers Feed Facts and Figures to the Collective Bargaining Table," *The Controller*, (September, 1950).
- (16) L. Galambas, *The Public Image of Big Business in America, 1880-1990*, Baltimore and London, The Johns Hopkins University Press, 1975.
- (17) I. Gernstein, "Public Policy and the American Workers, 1933-45," *Monthly Labor Review*, (October, 1976).
- (18) H. Gospel, "The Disclosure of Information to Trade Unions ; Approaches and Problems," *Industrial Relations Journal*, Vol.9, No.3, (Autumn, 1978).
- (19) S. K. Goyal and P. L. Goyal, "Decision Making During Strikes," *Management*

Accounting, (May, 1978).

- (20) C. R. Green, S. A. Martin and T. A. Reusser, "The Effect of Strikes on Shareholder Returns," *Journal of Labor Research*, Vol.1, No.2 (Fall, 1980).
- (21) R. Hatami, "A Management Decision Support System for Labor Contract Costing and Collective Bargaining," *Working Paper of University of Illinois at Urbana-Champaign*, 1982.
- (22) W. A. Hazelton, "How to Cost Labor Settlements," *Management Accounting*, (May, 1979).
- (23) R. E. Hess, "Labor Unions Look at Accountants," *Management Accounting*, (February, 1967).
- (24) P. C. Higgs, "Productivity Portrayal at the Bargaining Table," *NACA Bulletin* (October, 1960).
- (25) J. W. Hill, "Facts for Collective Bargaining," *The Controller*, (June, 1958).
- (26) A. Hilton, *Employee Reports How to Communicate Financial Information to Employees*, Woodhead-Faulkner, Cambridge, 1978.
- (27) B. Horwitz and R. Shabahang, "Published Corporate Accounting Data and General Wage Increases of the Firm," *The Accounting Review*, Vol.XLVI, No.2, (April, 1971).
- (28) ILGWU, *Constitution of the International Ladies' Garment Workers Union*, 1902.
- (29) ILGWU, *Fourth Annual Report of the general Secretary-Treasurer of International Ladies' Garment Workers Union*, From June 1, 1902 to May 1, 1903.
- (30) ILGWU, *Report of proceedings Twenty-Second Biennial Convention of the International Ladies' Garment Workers Union*, 1934.
- (31) ILGWU, *Financial Report, International Ladies' Garment Workers Union*, April, 1932, to April 30, 1934, Twnty-Second Convention, May 28, 1934.
- (32) ILGWU, *Constitution and By-Laws of the International Ladies' Garment Workers Union*, As Revised at Boston, Mass. May, 1924. Amended at Subsequent Conventions, ..., May, 1934.
- (33) ILGWU, *Supplemental Report of the General Executive Board on the Revision of the ILGWU Constitution*, (To the Twnty-Third Convention, Monday, May 3rd, 1937).
- (34) ILGWU, *Justice*.
- (35) W. Imberman, "Strikes Cost More Than You Think," *Harvard Business Review*, (May-June, 1979).
- (36) H. H. Jack, "The Accountant's Role in Labor Relations," *Management Accounting*, (October, 1968).
- (37) Kazuo Koike, "Skill Formation," contained in M. Aoki ed., *The Economic Analysis of The Japanese Firm*, North-Holland, 1984.
- (38) G. Kozmetsky, "What Operating Data for Collective Bargaining," *NACA Bulletin*, Section One. (July, 1949).
- (39) G. Kozmetsky, *Financial Reports of Labor Unions*, Harvard University, Boston, 1950.

- (40) L. Levine, *The Women's Garment Workers*, B. W. Huesbsch, Inc., 1924, New York.
- (41) C. T. Lau and M. Nelson, *Accounting Implications of Collective Bargaining*, Society of Management Accounting of Canada, Ontario, 1981.
- (42) K. T. Maunders and B. J. Foley, "Accounting Information, Employees and Collective Bargaining," *Journal of Business Finance & Accounting*, Vol.1, No.1, (Spring, 1974).
- (43) K. T. Maunders and B. J. Foley, *Accounting Information Disclosure and Collective Bargaining*, London, Macmillan, 1977,
- (44) M. T. Maunders, *Employment Reporting : An Investigation of User Needs, Measurement and Reporting Issues and Practice*, The Institute of Chartered Accountants in England and Wales, London, 1984.
- (45) K. T. Maunders and B. J. Foley, "Information Disclosure and the Role of the Accountant in Collective Bargaining —— Some Comment," *Accounting, Organization and Society*, Vol.9, No.1, 1984.
- (46) D. Q. Mills, "Reforming the U. S. System of Collective Bargaining," *Monthly Labor Review*, (March, 1983).
- (47) M. Nelson, "Accounting for Strikes," *Cost and Management*, (Nov. —Dec., 1973) .
- (48) G. R. Neuman, "The Predicability of Strikes : Evidence from the Stock Market," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.33, No.4 (July, 1980).
- (49) J. R. Palmer, *The Use of Accounting Information in Labor Negotiations*, National Association of Accountants, NewYork, 1977.
- (50) J. E. Pesando and C. K. Clarke, "Economic Models of the Labor Market and Pension Accounting : An Explanatory Analysis," *The Accounting Review*, Vol.LVIII, No.4, (October, 1983).
- (51) W. F. Pillsbury, "Organized Labor's View of Corporate Financial Information," *Journal of Accountancy*, (June, 1958).
- (52) P. F. Pope and D. A. Peel, "Information Disclosure to Emlyees and Rational Expectations," *Journal of Business Finance & Accounting*, Vol.8, No.1, (Spring, 1981).
- (53) T. M. Rabun, "Accounting and Labor Relations," *Management Accounting*, (January, 1967).
- (54) R. S. Ruback and M. B. Zimmerman, "Unionization and Profitability : Evidence from the Capital Market," *Journal of Political Economy*, Vol.92, No.6 (1984).
- (55) P. Selznick, *TVA and Grass Roots* (Berkeley and Los Angeles : University of California Press, 1949).
- (56) L. C. Shaw, "Company Labor Policy and the Accountant's Part," *NACA Bulletin*, (March, 1954).
- (57) L. C. Shaw, "Company Labor Policy and the Accountant's Part," *NACA Bulletin*, (March, 1954), "Getting the Cost Picture From the Wage Contract," *NACA Bulletin*, Section One. (July, 1955).
- (58) A. J. Siegel ed., *The Impact of Computers on Collective Bargaining*, MIT, 1969.

- (59) I. H. Siegel and E. Weinberg, *Labor-Management Cooperation — The American Experience —*, 1982, The W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- (60) M. H. Stans, "An Accountants Shows the Road to Industrial Peace," *Journal of Accountancy*, (July, 1947).
- (61) Thompson, E. R., and A. Knell, *The Employment Statement in Company Reports*, The Institute of Chartered Accountants in England and Wales, 1979.
- (62) USA, *First Wage and Policy Convention of the Steel Workers Organizing Committee*, Pittsburg, Pennsylvania, December 14, 15, 16, 1937.
- (63) USA, *Constitution of Congress of Industrial Organizations*, Adopted at Pittsburg, PA, effective November 18, 1938.
- (64) USA, *Constitution of International Union, United Steelworkers of America*, CIO, Adopted at Cleveland, Ohio, May 22, 1942.
- (65) USA, *Proceedings of the Second Constitutional Convention of the United Steelworkers of America*, Opening Tuesday, May 9, 1944, Ohio.
- (66) H. W. Voigt, "Providing Cost Information for Labor Contract Negotiations," *NAA Bulletin*, (April, 1958).
- (67) R. L. Watts and J. L. Zimmerman, *Positive Accounting Theory*, Prentice-Hall, New Jersey, 1986.
- (68) E. Weinberg, "Labor Management Cooperation : A Report on Recent Initiatives," *Monthly Labor Review*, (April, 1976).
- (69) Hidetosi Yamaji, "Collective Bargaining and Accounting Disclosure : — An Inquiry into the Changes in Accounting Policy —," *The International Journal of Accounting Education and Research*, Vol.22, No.1, (Fall, 1986).

日本語文献

- (1) 醍醐聰・田中建二編、『現代会計の構想』、中央経済社、1990年。
- (2) J.R.ヒックス著、内田忠寿訳、『新版 賃金の理論』、東洋経済新報社、昭和40年。
- (3) 堀本三郎、「マーケット・モデルの計測」、日本経営財務研究会編、『経営財務の学際的研究』中央経済社、昭和61年所収。
- (4) 市井三郎、『哲学的分析—社会・歴史・論理についての基礎的試論—』、岩波書店、1963年。
- (5) 井上忠勝、『アメリカ企業経営史』、神戸大学経済経営研究所、1987年。
- (6) 石井 薫、『公会計論』、同文館、平成元年。
- (7) 伊藤健市、「アメリカ労務管理の成立」、吉田和夫・奥林康司編著、『現代の労務管理』、ミネルヴァ書房、1991年。
- (8) 北野利信、「セルズニックの啓示」、『大阪大学経済学』、第36巻第1・2号（1986年9月）、「失われた統治を求めて」、『大阪大学経済学』、第36巻第3・4号（1987年3月）。
- (9) 国際産業問題研究センター、『全米自動車労組の組織と賃金決定』、昭和57年。

- (10) 国際産業問題研究センター、『民間主要単産の組織と賃金決定』、昭和59年。
- (11) 神代和欣、『アメリカ産業民主制の研究』、東大出版会、1966年。
- (12) 久米益雄編、『賃金長期系列50年——日本の賃金50年の歩み——』、産業労働調査所、昭和63年。
- (13) 栗田健、『現代イギリス労使関係における労働組合』、『日本労働協会雑誌』、No.325 (1986年7月)。
- (14) 前田秀男、『労働組合の会計と税務』、同文館、昭和60年。
- (15) 宗像正幸、『技術の理論』、同文館、平成元年。
- (16) 中野勲編著、『経営情報処理の研究』、神戸大学経済経営研究所、1989年。
- (17) 日本公認会計士協会公益法人委員会、『労働組会计計基準』、昭和60年。
- (18) 日本公認会計士協会公益法人委員会編、『労働組会计計—基準の解説と組管理—』、中央経済社、昭和61年。
- (19) 日本非営利法人会計指導センター編、『労働組会计計質疑応答集』、ぎょうせい、昭和52年。
- (20) 奥林康司、『労働の人間化 その世界的動向』、有斐閣、昭和56年。
- (21) 奥林康司編著、『ME 技術革新下の日本の経営』、中央経済社、昭和62年。
- (22) 小野 旭、『戦後日本の賃金決定』、東洋経済新報社、昭和50年。
- (23) 小野 旭、『日本の労働市場』、東洋経済新報社、昭和56年。
- (24) 労働調査協議会・関西労働調査会議編、『労働組合と経営管理』、大月書店、1957年。
- (25) 労働調査協議会編、『労働組合ハンド・ブックⅥ 財政 会計』、青木書店版、1964年。
- (26) 榊原茂樹、『財務管理論』、千倉書房、昭和61年。
- (27) 桜井久勝・山地秀俊、『株主安定化が会計情報公開に及ぼす影響』、『企業会計』、第42巻第7号 (1990年7月)。
- (28) 桜井久勝、『会計利益情報の有用性』、千倉書房、1991年。
- (29) 白井泰四郎、『労働組合の財政』、日本評論社、1964年。
- (30) 白井泰四郎・花見 忠・神代和欣、『労働組合読本』、東洋経済新報社、昭和61年。
- (31) 豊田利久、『フィリップス曲線の仮説と計測』、『国民経済雑誌』第139巻第4号 (昭和54年4月)。
- (32) 津田真澄、『アメリカ労働運動史』、総合労働研究所、1972年。
- (33) 鶴野好文、『コンティンジェンシー理論の課題』、『六甲台論集』第25巻第3号 (昭和53年10月)。
- (34) 山地秀俊、『会計情報公開論』、1983年、神戸大学経済経営研究所。
- (35) 山地秀俊、『会計情報公開制度の研究』、1986年、神戸大学経済経営研究所。
- (36) 山地秀俊、『20世紀への転換期におけるアメリカ地方政府の会計情報公開』、『国民経済雑誌』、第158巻第6号 (昭和63年12月)。
- (37) 山地秀俊、『労使問題に対する ME 機器導入の影響』、中野勲編、『会計・経営情報システムをめぐる諸問題』、経済経営研究叢書 (経営機械化シリーズ20)、神戸大学経済経営研究所、1989年に所収。

- (38) 山地秀俊、「企業会計原則の再評価」、『経営行動』第6巻第1号（平成3年4月）。
- (39) 安枝英諄、「イギリスにおける団体交渉のための情報公開制度(上)(下)」、『日本労働協会雑誌』、No.256（1980年7月）、No.258（1980年9月）。
- (40) 吉田和夫・奥林康司編著、『現代の労務管理』、ミネルヴァ書房、1991年。

索引

- (あ)
- アメリカ鉄鋼労働組合(USA)……………121
- アメリカ労働総同盟(AFL)……………13,121
- アメリカ労働総同盟—産業別組織会議
(AFL-CIO)……………31
- 安全衛生法……………44
- 安保犠牲者救援会計……………142
- 異常収益率……………154
- インサイダー取引……………156,181
- インフレ……………17,27,42,51,52
- LM-3……………31
- LM-2……………31,129
- (か)
- 会計監査人……………137,141
- 会計基準委員会……………48
- 会計情報公開……………9,43,67,104,131,153
- 会計手続……………23,72,86
- 会計部門……………23,29,86
- 会計方針……………20,26
- 会社組合……………12
- 寡占企業体制……………2,3
- 株価……………153,157,158
- 株式投資収益率……………158,159,172,177
- 貨幣賃金……………51,70,79
- 管轄権争議……………13
- 完全公開政策……………59
- カンパ……………140,141,143,145
- 管理会計……………22,54,95
- 企業機密……………46
- 拮抗力(カウンターペイリング・パワー)……………3,186
- 規約……………107,113,134,137,144,148
- 金属4単産……………176
- 苦情……………33,44,100
- 組合抵抗曲線……………55,75,78
- 組合民主主義……………143,145,150
- クローズド・ショップ……………13
- 経営者予測……………84,86
- 経済計画……………47
- 継続性の原則……………135
- 計理士……………147
- 決算期……………84,86
- 現金主義……………122,131,138
- 現金収支表……………23
- 限定的公開政策……………58
- 公開性……………60,112
- 公開規定……………25,44,46,48,128
- 公開政策……………2,58,59,121,131,151,184
- 交渉力……………17,59,61,74,79
- 行動理論……………53
- 公認会計士……………19,21,36,113,133,142,147
- 公認組合会計士……………113
- コーヒー・テーブル交渉……………185
- 効率の市場仮説……………153
- コスト・アカウンタント……………19,25,29,55
- コスト・プッシュ・インフレ……………51
- 雇用契約法……………44
- 雇用者譲歩曲線……………55,75,78
- 雇用保護法……………44
- コンセッション・バーゲニング
(Concession Bargaining)……………168
- コンティンジェンシー理論……………58
- コンピュータ……………28,32,93,94
- 合理的期待仮説……………58,61
- (さ)
- 産業別組合……………106,121
- 産業別組織会議(CIO)……………13,23,106,121
- 産業法……………44,47
- 財政法……………44
- 残差分析……………153,170
- 失業率……………51,73,80
- 私鉄総連……………172,175
- 資本資産評価モデル(CAPM)……………153,159

市民	3, 88, 124, 186
社会的価値意識	1, 2, 5
社会保障年金法	44
収支計算書	135, 140, 147
修正フィリップス曲線	52
春闘	81, 140, 171, 177
証券市場	3, 37, 67, 87, 132, 150, 154, 177, 185
職能別組合	106, 121
ショップ・スチュアート	56
知る権利(right to know)	21, 120
真実性の原則	135
ジェームスタウン	42
自動車総連	178
ジャスティス(Justice)	111, 113
従業員持株制度(ESOP)	186
ストライキ	6, 18, 19, 49, 55, 75, 107, 157, 171
正規の簿記の原則	135
生産性	20, 27, 30, 76, 139, 156
生産要素	23, 71
製造原価	17, 24, 39, 51, 156
選択的公開政策	58
全国労使関係法	12
全国婦人服縫製者労働組合(ILGWU)	105, 106
全国労使関係委員会(NLRB)	11, 25, 164
全国産業復興法	11, 120
全日本労働総同盟(同盟)	94, 144, 148
全日本労働総同盟組合会議(同盟会議)	148
全日本官公職労協議会(全官公)	148
全日本労働組合会議(全労)	148
組織的抵抗力	78
損益分岐点	22, 23, 26
造船・重機労連	178

(た)	
貸借対照表	112, 135
タフト・ハートレー法	13, 46
第二次的組織	105, 127
抱き込み(CO-OPTATION)	89, 104
団結権	11
団体交渉	13, 28, 44, 48, 61, 94
団体交渉権	11
調停者	37
賃金支払い能力	24, 64, 72, 76
賃金水準	5, 38, 49, 72, 183
鉄鋼労連	178
鉄鋼労働者組織委員会(SWOC)	121
電機労連	178
統合的交渉	5, 55, 100, 192
投資家	3, 20, 62, 70, 103, 181
特別会計	135, 140
トルーマン委員会	124
独立規制機関	37

(な)	
二次的ボイコット	13
日本公認会計士協会	133
日本労働組合総同盟(総同盟)	144, 146
日本労働組合総評議会(総評)	94, 137
日本労働組合総評議会準備会	137

(は)	
発生主義	122, 138, 155
判断的公開政策	59
パブリック・リレーションズ	19
バレット最適	69
非有効的公開政策	59
ビジネス・ユニオニズム	18, 150, 151, 186
フィリップス曲線	51, 72
FRINGE・ベネフィット	25, 64, 157
分配的交渉	5, 55, 100, 192
平準化	27, 36

(ま)

マーケット・モデル	159
マクロ経済	47, 50, 54
三池・二瀬闘争	140
ミクロ経済	47, 51
民主主義	3, 19, 88, 103, 128, 143, 186

(や)

宥和化	2, 20, 31, 38, 67, 70, 87, 109, 151, 183
歪み	72, 81
予算書	135

(ら)

LIFO	26
ランドラム・グリフィン法	31, 105, 127, 129
累積平均残差	160, 173
労使共同委員会 (Labor and Management Committee)	42
労使関係法	44, 48
労使協調	39, 41, 100, 171
労使担当部門	23, 29
労働関係調整法	133
労働基準法	133
労働協約	25, 167
労働組合組織化率	9, 185
労働組合・労使関係法	44
労働組合法	63, 132
労働市場	4, 72
労働争議参加率	79

(わ)

ワグナー法	11, 46
-------	--------

研究叢書(既刊)

第1号	生産と分配に対する貿易効果の分析	片野 彦二著	1961年
第2号	国際貿易と経済発展	川田富久雄著	1961年
第3号	国際私法の法典化に関する史的研究	川上 太郎著	1961年
第4号	アメリカ経営史	井上 忠勝著	1961年
第5号	神戸港における港湾荷役経済の研究 柴田銀次郎・佐々木誠治・秋山 一郎・山本 泰督共著		1962年
第6号	企業評価論の研究	小野 二郎著	1963年
第7号	経営費用理論研究	小林 哲夫著	1964年
第8号	船内労働の実態	佐々木誠治著	1964年
第9号	船員の雇用制度	山本 泰督著	1965年
第10号	国際私法条約集	川上 太郎著	1966年
第11号	地域経済開発と交通に関する理論	野村寅三郎著	1966年
第12号	国際私法の国際的法典化	川上 太郎著	1966年
第13号	南北貿易と日本の政策	川田富久雄著	1966年
第14号	インド経済における所得分配構造	片野 彦二著	1968年
第15号	ラテンアメリカ経済統合の理論と現実	西向 嘉昭著	1969年
第16号	会計情報と EDP 監査	中野 勲・大矢知司共著	1972年
第17号	国際収支と資産選択	井川 一宏著	1974年
第18号	経営計測システムの研究 Business & Economic Information Control and Analysis System 定道 宏著		1978年
第19号	日本・オセアニア間の海上輸送とオセアニア主要港の現況 佐々木誠治著		1978年
第20号	計量経済情報システム STEPS-BEICA 定道 宏・布上 康夫著		1979年
第21号	海上運賃の経済分析	下條 哲司著	1979年

— 研究叢書(既刊) —

第22号	国際法上の船籍論	嘉納 孔著	1981年
第23号	ブラジル経済の高度成長期の研究	西島 章次著	1981年
第24号	資本蓄積課程の分析 ——理論的枠組とオーストラリア経済への適用——	下村 和雄著	1983年
第25号	会計情報公開論	山地 秀俊著	1983年
第26号	企業の国際化をめぐる特殊研究	井上 忠勝・山本 泰督・ 下條 哲司・井川 一宏・山地 秀俊共著	1983年
第27号	海運における国家政策と企業活動	海事経済専門委員会著	1984年
第28号	オーストラリアの金融システムと金融政策	石垣 健一著	1985年
第29号	会計情報公開制度の実証的研究 ——日米比較を目指して——	山地 秀俊著	1986年
第30号	配船の理論的基礎	下條 哲司編著	1986年
第31号	仮想電子計算機と計算機言語システム ——世界計量経済モデル分析システム——	安田 聖著	1986年
第32号	期待効用理論 ——批判的検討——	伊藤 駒之著	1986年
第33号	アメリカ企業経営史研究	井上 忠勝著	1987年
第34号	反トラスト政策 ——経済的および法的分析—— カール ケイゼン・ドナルド F. ターナー共著 根岸 哲・橋本 介共訳		1988年
第35号	会計情報システムと人間行動	中野 勲編著	1989年
第36号	国際金融経済論の新展開 ——変動為替相場制度を中心として——	井澤 秀記著	1989年
第37号	労働市場研究の現代的課題	小西 康生・三木 信一共著	1989年
第38号	香港企業会計制度の研究	中野 勲編著	1989年
第39号	国際比較統計研究モノグラフ 1	能勢 信子編著	1990年
第40号	経済発展と環太平洋経済 西向 嘉昭・石垣 健一・西島 章次・片山 誠一共編著		1991年

労使問題と会計情報公開

平成4年3月12日 印刷

(非売品)

平成4年3月19日 発行

編者 神戸大学
経済経営研究所助教授
やま じ ひで とし
山 地 秀 俊

神戸市灘区六甲台町2-1

発行所 神戸大学経済経営研究所

神戸市灘区原田通1丁目2-14

印刷 一 印刷
