

# 日本における資本主義の 発展と賃金格差

野 崎 氏 隆

## 1. はじめに

日本における職階給の問題を論ずるにあたり、古林喜楽教授は、わが国は職階給定着の地盤に欠ける、と断じ、そもそも職階給を必要とさせる正当な賃金格差の問題すら、存在しなかった、とされる。

本稿が、賃金格差の問題をとりあげた遠因は、実はこの点にあると言えることができる。賃金格差の問題の非存在は、格差自体の存在を否定することでは、勿論ない。なぜ、それが、正当な問題性をもちえずに、放置されたのか。これが本稿の最も奥深いモチヴである。。

さて、賃金の格差は、まず性別のそれにはじまり、産業別・地域別等々、多様である。そしてこれらの問題が、実は経済的な諸々の現実問題の底に、ぬき難く横たわっていることは見のがすことのできない事実である。そして、各種格差の中で、企業規模の大小にもとづく賃金格差は、明治以来急激な発展をみたわが国資本主義経済にとっての特異の現象であることは否定できないところであり、本稿において、他の一切のこの種の問題をさしおいて、専ら規模別格差の問題に焦点を合わせた所以である。

しかしながら、いちがいに規模別格差といっても、様々な視点からとらえることができるように思われる。後にふれるように、いったい、わが国に、「特異」と言われるほどに格差は存在するのか、という問いは、おそらく最初の問題であろうし、格差の生成・拡大そして縮小、またはそのような運動の波状の反覆の過程に内蔵される問題をさぐることはつぎに重要な視点であろう。

これらすべての論点を網らすることをさけて、本稿は、附表の「2」が不完全ながら物語っているように、わが国の経済が、独占期に入りこんでからの戦前期、つまり、格差が明確化した時期に焦点をしぼり、資本主義成長と格差生成・拡大の関連を究明することとした。

論者によっては、例えば隅谷三喜夫氏「中小企業労働問題の本質」のごとく、戦後のわが国の格差をとりあげ、20%程度の規模別格差は格差問題として論ずるに足らずとする。その論拠の一つとして、その程度の格差は欧米にも一般に存在する、というのである。この結論が、いかなる資料にもとづくかは前掲書に明示されていないのでわからないが、少なくとも欧米格差の資料が、論者が、わが国の格差を20%程度と判定した方法、つまり、規模別年令構成を加味したもので、たんなる機械的平均賃金の比較ではない、という実証のないかぎり、一概に首肯しがたく、また、たとえ戦後格差の実態が論者の分析のとおりであるとしても、本稿が視点をあてた時期において、まさに、格差なきところに、格差が生じた事実は否定すべくもないであろう。この場合、その百分比率の大小は、第二義的問題にすぎないのである。

賃金の理論においては、賃金格差の問題は従たる地位におかれている。たとえば、社会的総賃金の大きさ、或は平均的な賃金の一般水準について論じる場合、格の異なる労働者間、または各国におけると同様に同一国内においても、地域・産業・企業規模・年令・性を異にするにしたがって賃金にかなり大きな差異のあることは一応度外視される。しかしながら、一応無視されるとはいえ、賃金論は、つねにその相当部分をこの賃金格差ないしはその諸原因の究明のためにさかななければならないこともまた事実である。

わが国における賃金問題の所在が、例えば「同一労働同一賃金」、「職階給・職務給の導入」またはそれらと併行して「全国一律最低賃金制」へと移行しながら、賃金の本質論とは別に、こと賃金規制なり、労働者の側よりする賃金要求の実際的な問題にあっては、とりわけこの特殊な要因つまり、賃金格差の究明が重要な地位を占めているのである。

1955年の春闘以来、初任給ならびに賃上げ額について一種の社会的相場が定着しはじめたが、この間を通じての労働組合の賃金に関する主流的見解は、全国一律最低賃金制の確立と賃金の一律大巾アップであった。論理的徹底性はともかくとして、この主流的見解の底に流れるものは、結局のところ、次のように要約できるであろう。すなわち、職務給・年功賃金には反対するけれども、賃金体系そのものの本質的な資本制的性格をふまえたうえで、賃金体系に関しては労働者に不利な部分を修正する闘争に終始すること、したがって、原則的には反対である職務給・年功賃金にたいしても、一律大巾賃上げをもって「格差縮小」を行なうこと、同一労働・同一賃金の要求原則に関しては、差別賃金——歴史的・本来的には男女賃金格差——反対の闘争としてとりくみ、最賃制確立の後に、はじめて熟練度別の賃率実現にとりかかるということであり、労働組合の賃金へのとりくみがこの時点においては、差別賃金つまり賃金格差に反対することであり、帰するところは賃金の平等ということにほかならないことを知るのである。

他方、資本の側よりする賃金管理の面に眼を向けるならば、戦後いちはやくアメリカ的労務管理技法が導入され、企業内労働組合乱立とインフレの急激な進行に象徴される最初の数年間にはやくも職階制の研究がはじめられ、インフレの終息と経済の回復を主要条件とする所謂戦後の第二期に、例えば、NHKの7職群46職種4級5等級の職階制に見られるように、勤続給を中心とした定期昇給制度の復活と併行しながら、職階制の導入がはじまったのである。労務管理の重要な一環としての賃金管理の歴史は、高度成長の開始・技術革新の時代といわれる戦後第三期において、職務給の普及へとつながっていくのであるが、戦後の第一期に、ばく然たる能率増進の期待をもって唐突に、形だけが導入された職階給制度が、近代的労務管理不在の土壌の上では行的成長をしかとげええなかったことは言うまでもない。年功的資格制度と定期昇給制を基軸とする「日本的」職階制度と呼ばれる所以である。さて、本来、職階給の本質は何であるかというに、『職階級は異種職務間の賃率の開き（＝賃金の格差）を職務の格差によって

決定（＝合理化）しようとするだけのもの』（古林喜楽教授「賃銀形態論」336頁）なのであって、米国において、すでに職務の分化専門化が高度に押しすすめられた段階における職務給の、補充の制度として職階給が現われ、その素地背景として、団体交渉制度の発達・労務管理における差別的取扱いの排除・人事管理の客観化・同一労働同一賃金原則の確立への努力・広範囲の職務についての基礎賃率の秩序づくり、がすでに存在している事実を忘れてはならない。ところで、わが国において、上述のように戦後職階給・職務給の導入が行われたとき、これがたんに「賃金格差」の合理化の便法としての性格を露骨に打ち出したこと、このことが、労働組合の側よりする「格差反対」の闘争と表裏をなしていることを認めねばならないであろう。

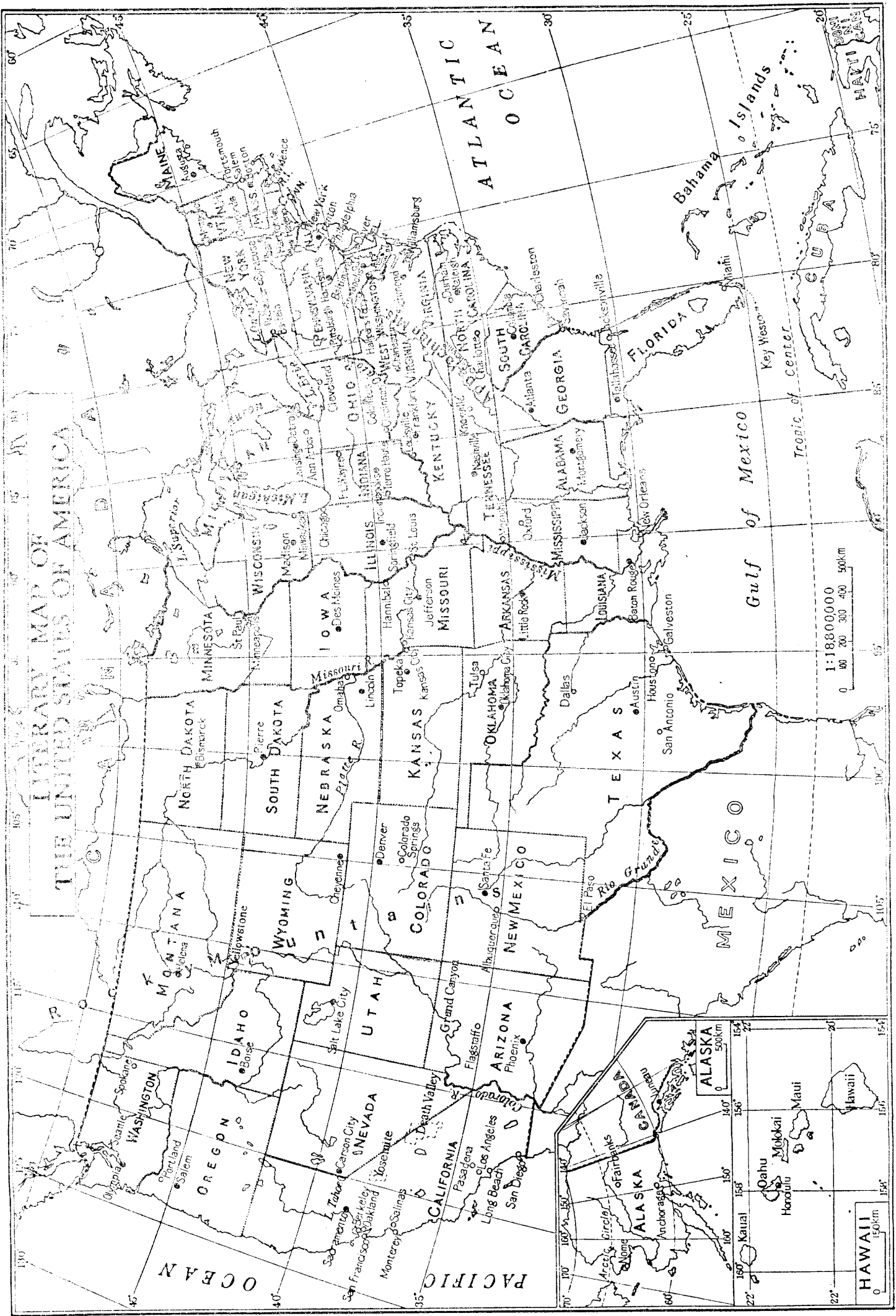
賃金格差の問題が、賃金の実際問題にとってことさら重要な地位を占めることは以上のようにあり、年令・性・産業を異にする賃金の格差の問題をはじめ、それは地域間また諸国間の格差としても十分に検討されるべき問題であることは当然のことであるが、本稿においては、日本の経済構造の中において、その特質を最も端的に表現していると思われる企業規模別賃金格差の問題を中心としてとらえ、なぜわが国において、大企業と中小企業とでは先進資本主義諸国と比較して、賃金格差が大きいのか、<sup>\*</sup>という疑問の上に立って企業規模別賃金格差の形成要因について考察したい。

\* 付表1を参考にされたい。

なお、次の諸点は本稿の前提としてあらかじめ述べておかねばならない。

まず第一に、本稿において、規模別賃金として、規模の異なる企業に就業する労働者を一括してとりあげる場合、従来多くの論者が前提したように、大企業本工男子労働者と中小企業男子労働者とのそれを比較の対象としていることである。言いかえるならば、規模別賃金格差の形成要因を考察するにあたっては、女子労働者、大企業に雇用された臨時工、大企業の現場で労働をするがその企業外の企業に雇用されている社外工は、理論的には、一応除外するということである。

# LITERARY MAP OF THE UNITED STATES OF AMERICA



1:18800000  
0 100 200 300 400 500 km

HAWAII  
150 km

ALASKA  
500 km

Gulf of Mexico

ATLANTIC OCEAN

PACIFIC OCEAN

Bahama Islands

MEXICO

Tropic of Center

Oahu  
Molokai  
Honolulu  
Maui  
Hawaii

ALASKA  
Anchorage  
Nome  
Fairbanks  
Sitka  
Juneau

ARIZONA  
Phoenix  
Flagstaff

CALIFORNIA  
Pasadena  
Los Angeles  
Long Beach  
San Diego

NEVADA  
Las Vegas  
Reno  
Carson City

UTAH  
Salt Lake City

IDAHO  
Boise

OREGON  
Salem  
Portland

WASHINGTON  
Seattle  
Spokane  
Olympia

MONTANA  
Helena

NORTH DAKOTA  
Bismarck

SOUTH DAKOTA  
Pierre

NEBRASKA  
Omaha  
Lincoln

KANSAS  
Topeka  
Kansas City  
Jefferson

MISSOURI  
St. Louis  
Springfield

ILLINOIS  
Chicago  
Springfield

INDIANA  
Indianapolis  
Columbus

MICHIGAN  
Lansing  
Flint

OHIO  
Columbus  
Cleveland

PENNSYLVANIA  
Philadelphia  
Pittsburgh

DELAWARE  
Dover

MARYLAND  
Baltimore

VIRGINIA  
Richmond

NORTH CAROLINA  
Raleigh

SOUTH CAROLINA  
Columbia

MISSISSIPPI  
Jackson

LOUISIANA  
Baton Rouge  
New Orleans

MINNESOTA  
St. Paul  
Minneapolis

WISCONSIN  
Madison  
Milwaukee

IOWA  
Des Moines

MISSOURI  
St. Louis

ILLINOIS  
Chicago

INDIANA  
Indianapolis

MICHIGAN  
Lansing

OHIO  
Columbus

PENNSYLVANIA  
Philadelphia

DELAWARE  
Dover

MARYLAND  
Baltimore

VIRGINIA  
Richmond

NORTH CAROLINA  
Raleigh

SOUTH CAROLINA  
Columbia

MISSISSIPPI  
Jackson

LOUISIANA  
Baton Rouge

FLORIDA  
Tallahassee  
Jacksonville

ALABAMA  
Montgomery  
Birmingham

NEW YORK  
New York City  
Albany

NEW JERSEY  
Trenton

CONNECTICUT  
Hartford

MASSACHUSETTS  
Boston

VERMONT  
Montpelier

NORTH HAMPSHIRE  
Concord

NEW HAMPSHIRE  
Manchester

MAINE  
Augusta

NEW BRUNSWICK  
Trenton

DELAWARE  
Dover

MARYLAND  
Baltimore

VIRGINIA  
Richmond

NORTH CAROLINA  
Raleigh

SOUTH CAROLINA  
Columbia

MISSISSIPPI  
Jackson

LOUISIANA  
Baton Rouge

FLORIDA  
Tallahassee

ALABAMA  
Montgomery

NEW YORK  
New York City

NEW JERSEY  
Trenton

CONNECTICUT  
Hartford

MASSACHUSETTS  
Boston

VERMONT  
Montpelier

NORTH HAMPSHIRE  
Concord

NEW HAMPSHIRE  
Manchester

MAINE  
Augusta

NEW BRUNSWICK  
Trenton

DELAWARE  
Dover

MARYLAND  
Baltimore

VIRGINIA  
Richmond

NORTH CAROLINA  
Raleigh

SOUTH CAROLINA  
Columbia

MISSISSIPPI  
Jackson

LOUISIANA  
Baton Rouge

FLORIDA  
Tallahassee

ALABAMA  
Montgomery

NEW YORK  
New York City

NEW JERSEY  
Trenton

CONNECTICUT  
Hartford

MASSACHUSETTS  
Boston

VERMONT  
Montpelier

NORTH HAMPSHIRE  
Concord

NEW HAMPSHIRE  
Manchester

MAINE  
Augusta

NEW BRUNSWICK  
Trenton

DELAWARE  
Dover

MARYLAND  
Baltimore

VIRGINIA  
Richmond

NORTH CAROLINA  
Raleigh

SOUTH CAROLINA  
Columbia

MISSISSIPPI  
Jackson

LOUISIANA  
Baton Rouge

FLORIDA  
Tallahassee

ALABAMA  
Montgomery

NEW YORK  
New York City

NEW JERSEY  
Trenton

CONNECTICUT  
Hartford

MASSACHUSETTS  
Boston

VERMONT  
Montpelier

NORTH HAMPSHIRE  
Concord

NEW HAMPSHIRE  
Manchester

MAINE  
Augusta

NEW BRUNSWICK  
Trenton

DELAWARE  
Dover

MARYLAND  
Baltimore

VIRGINIA  
Richmond

NORTH CAROLINA  
Raleigh

SOUTH CAROLINA  
Columbia

MISSISSIPPI  
Jackson

LOUISIANA  
Baton Rouge

FLORIDA  
Tallahassee

ALABAMA  
Montgomery

NEW YORK  
New York City

NEW JERSEY  
Trenton

CONNECTICUT  
Hartford

MASSACHUSETTS  
Boston

VERMONT  
Montpelier

NORTH HAMPSHIRE  
Concord

NEW HAMPSHIRE  
Manchester

MAINE  
Augusta

NEW BRUNSWICK  
Trenton

DELAWARE  
Dover

MARYLAND  
Baltimore

VIRGINIA  
Richmond

NORTH CAROLINA  
Raleigh

SOUTH CAROLINA  
Columbia

MISSISSIPPI  
Jackson

LOUISIANA  
Baton Rouge

FLORIDA  
Tallahassee

ALABAMA  
Montgomery

女子労働者の場合、規模別格差が男子労働者の場合ほど顕著になりえないだろうし、また事実顕著でないという現実とともに、女子労働者の就業期間が男子に比して極めて短く、たとえ大企業労働者層に属した女子労働者も、一定の離職期間をへて労働市場に再登場することがあっても、再び同一規模労働者階層に復帰することは極めて困難なことである。また、特に最近の現象として、大企業に雇用される中高年齢の婦人の問題があるが、その賃金も大企業本工男子労働者の賃金と同質にとりあっかうわけにいかないのである。それが生涯的に本工男子労働者と同質と考えられうる女子労働者は、いわば「非競争集団」的性格をもつ、限られた一部の専門的職種のみであって、わが国における現実の女子労働者層が、つねに、男子労働者に比して、極端な低賃金によってしか雇用の対象となりえないという事情が、規模別賃金格差の問題をとりあげるにあたって、これを除くことを適当と思わさせる。

\* 「顕著になりえないだろう」ということは、格差を生ずる余地のないほど、全般的に賃金が低いという事実の上に立つ判断である。この事実は(\*\*)参照。

\*\* I. L. O. 労働統調年鑑1955によれば主要国の男女別賃金格差は男を100として54～55年においてベルギー56%とフランス88%の間にある。1954年日本労働省「毎月勤労統計調査」は女子労務者45.5%女子職員42.3%を示す。なお全般的低賃金の様相は労働省統計調査部、個人別賃金調査による。例えば1954年、1962年の男女別賃金分布によって一目瞭然である。

\*\*\* 次は、1970年7月6日、労働省発表の「小規模事業所の雇用と賃金」についての昭和44年分実態調査の概要である（1970年7月7日、毎日新聞）

ここで小規模企業とは、従業員四人以下の零細企業や商店であり、付表2、5～9人の規模に大体相当する。

1. 業種は、卸売業・小売業46%、サービス業28%。
2. 従業員男女別は、女子52%、特にサービス業女子70%。
3. 年齢構成は、19才未満12%、20—34才54%、35才以上34%。(平均年齢31.7才)
4. 賃金は下表に示す。

第1表 小規模事業所給与

対前年

月 間 給 与	29,401 (ボーナス抜き)	+ 12.7%
年 間 ボ ー ナ ス	41,061	+ 19.0%

第2表 規模別比較（指数）

	大規模（500以上）	小規模	対前年	対40年
平均給与	100	55.6	- 1.3	- 2.3

第2表を付表の2と比較し、小規模指数が高い原因は、第1に、女子52%の比重の高さであり、第2に、年齢構成における、20才未満の減少と、中高年齢層の比重の増大である。

つぎに臨時工、社外工について言えば、大企業が最大限の利潤の獲得と蓄積遂行のために苦慮し帰着するところは、賃金管理面においてはつねに、自己内部における賃金格差の造出とその合理化であって、この帰着点の、資本の側よりする合理化の枠外にはみ出で、露骨な資本の要請に身をさらすのがこの両者である。前者は一応大企業に所属はするものの、例えば景気変動にもとづく生産量の変動につれて生ずる労働需要量の調節弁として機能させられるものであって、終身雇用と年功的労使関係の相対的安定性のなかにある本工労働者層とは異質の階層である。そして、明確に中小企業に雇用関係をもつ社外工は言うまでもなく、臨時工といえども質的には中小企業労働者層の系列に連なると言えよう。したがって、規模別賃金格差の考察にあたっては、大企業男子本工労働者の相対的高賃金と、中小企業男子労働者の相対的低賃金こそが、とりあえず比較の対象たりうるであろうし、また第一に検討し解決しなければならないことになる。

第二にのべておかなければならないのは、賃金の比較に際して放置することのできない規模別年齢構成に関連する視点のとり方である。規模別賃金格差を問題にするとき、労働者の広義の生涯賃金格差として論ずることが必要であり、理論の整合性をうる道である。この視点は、たんにわが国における賃金決定の特異性、つまり、労働力の自由な販売、購買を原則とするのではなくて、ひとたび労働市場に姿を現わしたものは、生涯的に大企業と中小企業の二つの層に分かれ、厳しく流動化をさまたげられながらそこにおいて生涯賃金を取得することになる、という面にただ機械的に焦点を合わせるといっただけでなく、特に、現実の条件の悪さと将来性の不安とにおびえながら、たえずそこから流動し、さらに劣悪な条件の中に入り

返し還流せざるをえない，中小企業労働者層の年齢構成の複雑さを一応捨象することによって，はじめて明せきな思考をなしうるであろう。

わが国において規模別賃金格差が問題とされるようになったのは，独占体確立以後，すなわち第一次大戦以降であり，以後格差の拡大・縮小をくりかえして，現在に至っている。（付表2を参照）。とりわけ1961版『労働白書』は，戦後拡大をつづけた規模別平均賃金格差が，60年に（小規模企業においては59年に）縮小を示したことを明かにし，格差問題を中心とする中小企業の問題に新しい問題を提起している。しかしながら本稿においては，主として格差形成の要因の考察にとどめ，戦前の格差拡大の様相，とりわけ大企業本工の相対的高賃金の究明に論点をしぼりたいと思う。

\* 労働省「毎月勤労統計調査」よりとられた「製造業現金給与総額の規模別格差の推移」「白書」151ページ。

	1955	56	57	58	59	60
30~99人	58.8	56.1	56.1	54.7	56.1	58.9

（上抜粋，大企業100）

## 2. 資本集中機構と高賃金

規模別賃金格差形成の要因は何か，という問いを，もし，大企業はなぜ従業労働者に対して相対的高賃金を支払いうるのか，という問いにおきかえるならば，答えは最も簡明に賃金源資に結びつけることができよう。かかる問題は握の一例を篠原三代平氏に見ることができる。氏は，賃金格差拡大の潜在的動因として，日本における過剰労働力の存在をとらえ，（本節末を参照） ついで規模別格差の形成を促進する要因として，労働力の産業間，企業間の移動の不完全さ，さらには大企業分野での年功序列的賃金制度を根幹とする労働市場の特質をあげられる。しかしながら，それだけでは『なぜ大企業は中小企業より高い賃金を支払うことができるのか。中小企業は低い賃金しか払えないのか』の問題は解決されず，この一面をとくためには，規模別賃金格差から生産性の規模別傾斜へ，ついで資本集約度の規模別傾斜へと原因を尋ねる必要があるとされる。この資本集約度の規模別傾斜は，大企業への資本集中，融資集中のために起るもので，『資本集



\* 2  
『中機構』を提唱され、国家の優先的財政投融資、大企業中心の銀行資金の運営によって、この恩恵に浴さない中小企業との間に生産性の規模別傾斜が生み出され、かくて大企業の高賃金支払能力が与えられるとされるのである。\* 1. 2. 篠原，舟橋編「日本型賃金構造の研究」第1論文

なるほど、日本の資本主義化、とくにその原始的蓄積の進行は、内的要因の未成熟のままに、おしよせる世界資本主義の発展の波にうながされて、所謂「上からの変革」という形態をとった。そこでは『維新政府は旧生産関係の解体のためにも、新生産方法の育成のためにも、ばく大な費用を必要としたのであるが、その調達にさいしてよるべき財源は当初はほとんどなかったし、版籍奉還の実現後も、（農民の余剰生産物の高率小作料による収奪という形での）地租以外には有力なものはないから、けっきょく不換紙幣の増発というインフレーション的手段に主としてたよることになった』<sup>\*</sup>が、西南戦役後から1880年代初頭に至るこのような強力政策によって、□は行的にも資本の集中は行われていったのである。20世紀の開幕とともに、はやくも独占体のほう芽を見、第一次大戦終了とともに日本経済はすでに独占期を迎えるのであるが、ここに至って『資本集中機構』はますます強化され、これが大企業の投資分野を拡大し、同時に、解体をまのがれた在来の産業あるいは、前述インフレ政策期に投機的にそう生じた中小企業群の追従を許さぬ急激な生産力増大の起動に重大な役割を果たしたことは疑うことのできない事実である。

\* 東大出版協会「日本資本主義の成立」Ⅱ 412頁

しかしながら、この生産力の増大も、たんに機械設備への果敢な投資だけでは期待しえないのであって、熟練労働力の絶対的不足の前独占段階においては停滞し、資本集約的大企業といえども、生産性と賃金水準両方の上昇を実現するにはほどとおく、まして規模別賃金格差の形成は見られなかった。（付表2参照）それが、ようやく独占期以後において現われるのは、熟練労働力獲得・優遇の資本力とならんで、年功序列的賃金体系および永年勤続奨励制度の採用・整備の基盤の上に、労働市場より閉鎖された企業内部において職工を養成し、かつこれを温存する道を探しあてたのと軌を

一にするのである。このことは、大企業をして相対的高賃金の支払いを可能ならしめる賃金源資の発生は、生産手段とこれに照応する労働力の結合による、という、きわめて明白な帰結を示すものである。

だが、われわれのここでの問題は「可能性」の追求ではなく、大企業が本工労働者に対して、他に比較してより高い賃金を支払わざるをえない「必然性」こそ究明されねばならない。どれほどの資本の集中集積が行なわれようとも、この「必然性」なしには相対的高賃金は現象せず、したがってまた、賃金格差の問題も生じないからである。財政、金融をつうじての大企業への投資資金の集中、独占的価格、下請中小企業より吸収する直接的利潤の増大等々をもってしても、「必然性」なきところに高賃金は生れないのである。

それでは大企業が自己の本工労働者にたいして、絶対的にも相対的にも低い日本の賃金構造のただなかにあって、より高い賃金を支払はねばならない必然性はどこに由来するのか。それは、大企業が現実の諸条件のもとで一定の制約をうけながら、資本の意志にたいして一定の譲歩を余儀なくさせられつつも、最大限の剰余価値を実現し、かつそれを維持する過程において、支払わざるをえない啓示を自らうけとるのである。

\* 篠原三代平「所得分配と賃金構造」岩波書店 26頁

『……賃金構造を動かすものとして、……労働需要側の力のほかに、労働供給側の事情が強く浸透しているということにならざるをえない。』労働組合勢力の空白化、農村の異常な人口増殖率は『潜在的失業あるいは disguised unemployment の巨大な貯水池たる役割を果たした。この産業予備軍のため労働供給側の抵抗は歴史的制度的に極めて弱体化せられた形に去勢されざるをえなかったのであり』、しかも都市と農村の生活水準の格差がこの傾向を強めた。『賃金構造に影響するものとしての生産性の作用が軽微なるうえに、労働供給側の抵抗が特に軽工業方面に著しく脆弱だということは』日本型賃金格差を生んだ。

### 3. 過剰労働力と賃金

『土地を取奪せられた無産農民の一部は、都会の工業のプロレタリアに転化したのであるけれども、工業資本が当時なおこれらの農村過剰人口を収容しうるまでに発展しない（この特徴は資本主義発展の後の段階にも適

用される) かぎりには、これら無産農民の大部分は、従来、封建社会からすでに分化しつつ来て来た半封建的小作人に転化せざるをえなかった<sup>\*</sup>。さて、工業プロレタリアートの成立期に至ると、『労働力が価値以下に購買されているこの国の労働者階級自身の特徴的状态は、農村における半隷農的零細耕作の窮乏に基因して潜在的に存する過剰人口と、資本制分解に基づく相対的過剰人口との合流によって、一層、激成悪化せしめられ、成年男工の賃金だけでは、一家族の再生産を不可能ならしめられている<sup>\*\*</sup>』さらに、『産業革命による日本資本主義の確立、その労働力調達機構の要因は、本源的蓄積過程によって規定された相対的過剰人口の日本の主要存在形態、特に農村の潜在的ないし停滞的形態に依存してなされた。こうして、日本賃労働に歴史的・範ちゆう的な「農家家計補助型」、「出かせぎ型」、その低賃金基底が、資本主義の発展過程においてかえって温存されますます強化されたばかりでなく、日本資本主義の労働力機構における「出かせぎ」⇔「帰農」の不断の循環行程の継続は……日本産業資本をして原生的労働関係の支配状態を継続させ、直接生産過程内における労働力保全の負担さえも免かれさせると同時に、生産過程から放出された脱落・遊離労働力に対する配慮……を、ことごとく農村（究極的には潜在的過剰人口の存在形態としての零細耕作農民そのもの）に転嫁させた<sup>\*\*\*</sup>』

\* 平野義太郎「日本資本主義社会の機構」49頁

\*\* 同書 90頁

\*\*\* 服部英太郎「社会政策総論」未来社 349頁

本来的過剰人口の土壤にはぐくまれた日本資本主義社会の労働力機構の、生成・発展の過程は上に引用されたとおりであり、過剰な労働力→低賃金=労働力の供給価格の低下、これが日本の賃金構造を支える重要な範式<sup>\*</sup>となっていることは否定できない。

\* この範式が、日本資本主義社会にのみ適用しうるものではないことは勿論のことである。例えば

It will generally be true that labour will be cheaper the more dependent, and hence more compliant, is the wage-earning class, and the more plentiful is the supply (or potential supply) of labour to afford a wide and expanding field of investment.

Maurice Dobb, 'Wages', 1955, p. 15

ところでここに次のような意見がある。すなわち、右のような労働力機構を背景としながら、大企業は急激な有機的構成の高度化を行なったために、資本蓄積の歩調に比してその雇用能力増加のそれは小であり、労働市場に充満する労働力の一部しか吸収できず、残余は中小企業へ流入するしかない。大企業へ吸収された労働力は、年功賃金制と永年勤続制によって完全に企業内にとじこめられ、同時に大企業労働市場を封鎖してしまう。したがって開放されたままの中小企業労働市場は過剰人口の圧迫を直接うけて競争を激化し、賃金は低下する。ここに大企業本工労働者と中小企業労働者との賃金格差が生ずるのである、という意見である。

しかしながら、等しく最大限の利潤を追求する大企業資本が、過剰労働力の圧迫による中小資本のもとでの賃金低下の現象を、両者の賃金格差が問題となるまでもただ漫然と眺めるということがありうるだろうか。必ずや大企業はこの過剰労働力の圧迫を、利潤追求と蓄積欲望のままに利用しようとするにちがいない。したがって、他に何らかの要因があるからこそ大企業の相対的高賃金が維持されるのであって、過剰労働力の圧迫によってはこの問題は解明されない。しかも、この意見では、たんに中小企業の賃金圧下を説明している過剰労働力の存在が、実はわが国における一般的低賃金形成の要因であるという事実が忘れられている。というのは、たとえば新規学卒者が最初に労働市場にあらわれる場合を想定するならば、なるべく良質の労働力を獲得するために大企業が採るべき必要にして十分の方策は、中小企業の低雇用条件を基礎として、これに膚接する格差を備えた雇用条件を設定しさえすればよいからである。中高年労働力の場合はこれと異なり、彼らにとって大企業本工労働市場は封鎖的であり、中小企業の中高年労働力への過剰人口の圧迫は、大企業にとって直接的・全面的なものではない。近時平均賃金に基づく規模別賃金格差の批判において、特に中高年労働力の比重を機軸とする規模別年齢構成の視点が重視される所以もここにあるのである。いずれにせよ大企業にとって、その影響が間接的・一面的であるということからは、中高年労働力に対して高賃金が支払われることは解明しえないであろう。

以上の分析から、大企業本工労働者の相対的高賃金は、他の、何らかの独自の賃金決定の機構に求めなければならないことがわかる。

#### 4. 熟練度と賃金

前二節の分析によって、われわれはつぎの二つを明かにした。第一に、所謂「資本集中機構」による独占的大企業の賃金源資のいかほどの増大も、ただそれだけでは、かれらの相対的高賃金支払いの必然性を導入しえないこと。第二に、過剰労働力の遍在も、労働市場の閉鎖性によって、たとひ大企業がその直接・全面的圧迫を免れえたとしても、そのことをもって規模別格差の成立要因たらしめえないこと、である。このことはわれわれの視点を大企業資本の最大限利潤を獲得せんとする、生産過程の分析へと導く。

われわれは、以下に、大企業内部における賃労働と資本の分析をしなければならない。

さて、われわれが立ち向う問題の視点は、当面これを機械と熟練の面におきかえてみるができるように思われる。いま、一般に機械そのものの機能的相違・機械体系の発達未発達という点から考えるならば、大企業本工労働者の熟練度が、総体的に、中小企業労働者のそれより高い、とする暗黙の前提そのものを疑わざるをえず、従ってまた、この前提に立って、大企業、中小企業間の技術的構成の相違やそれよりする労働過程・技能の相違を熟練度の相違にむすびつけ、規模別賃金格差を労働の格の相違より説明することが果して正当であろうか、という疑問に到達するのである。

賃金の近代的性格、すなわち『労働力の商品化が成熟し、一定の給付に対する反対給付としての賃銀、或は労働の対価としての賃銀というような賃銀の現象形態<sup>\*</sup>』からすれば、もし前提に誤りがないならば上の説明は受け入れられるであろう。労働給付の質量ともに高い熟練工とその低い不熟練工との間に、賃金の格差の生ずるのは当然だからである。これに関連して、大企業と中小企業とにおける熟練・不熟練工の数的構成の逆関係か

ら賃金格差を説く意見もあるが、これは、熟練と年齢に一定の相関関係を前提し、両規模企業における年齢構成の逆関係から、むしろ規模別賃金格差の縮少を説明する全く反対の結論<sup>\*\*</sup>さえ導きうる要因であることを知らねばならない。

\* 古林喜楽「賃金形態論」15頁

\*\* 隅谷三喜男「日本の労働問題」東大出版協会 117～120頁  
小池和男「賃金」225～227頁

企業規模別労働者の熟練を、さらに機械もしくは機械体系に則して考察するならば、独占段階以後、大企業男子木工の熟練は、機械体系の発展の結果、万能機械の並列のもとでの協業形態において発揮されるのではなく、最も簡単な運転・操作のものから最も複雑なものにおよぶ専用機械の、高度の体系のもとで、労働者は経験の多少にもとづきそれぞれの機械の格付けにしたがって部署につき、経験が少く下位の機械に配置される労働者も、熟練度を増しながら次第に上位の部署につくとされる。ところで、機械体系の複雑化——これは一般に、機械そのものの単能化・専用化によって可能となることであるが——と、その機械の運転・操作の難易＝熟練の必要度とは正比例しない、ということを考えるならば、上述のごとき機械体系のもとでの下位労働者の熟練度の進展にそれほど長期間を要するはずもなく、そもそも最低位の格の専用機械に配置される場合に必要な熟練度獲得のための訓練の期間も極めて短期のものと思われる。ここに『機械は、熟練労働者を不熟練労働者によって、男子を女子によって、大人を子供によって、駆逐する<sup>\*</sup>』といわれたように、単能・専用機による労働の不熟練化の傾向を見るのである。他方、中小企業のほうは、設備・機械への投資能力の不足や、手工的技術に依存せざるをえない部分工程に対する下請企業の必要から、万能機械を使用したり、むしろ原始的労働手段に頼ったりして、手工的熟練に依存する度合が大きく、経験の長さによって労働能率＝熟練度が高まる傾向が強い。したがって、大企業の熟練工と中小企業の熟練工との間にすら現存する賃金格差を、熟練のための必要経験年数によって説明することは甚だ奇妙な結論に導かれることになろう。他の事情を

無視するならば、われわれは『生産的資本が増大すればするほど、分業と機械の使用とがますます拡大する。分業と機械の使用とが拡大すればするほど、……彼ら（労働者）の賃金がますます収縮する』<sup>\*\*</sup>と言わねばならぬであろうからである。

\* 長谷部訳「賃労働と資本」岩波文庫 66頁

\*\* 長谷部訳 同書 68頁

機械および機械体系の進歩・複雑化巨大化にしたがって、工程管理・労務管理の経営的要請が増大することは必然であろう。その場合、大企業本工労働者の中から、本来の熟練とは直接的には無関係な監督労働につくものがあらわれることも当然と思われる。特に整備された職能分類制度のもとでは、年功を重ね技能を高め（熟練の高度化）て昇進し監督職分について<sup>\*</sup>た場合、いぜんとして本工労働者にとどまる彼の、企業に対する高い貢献度が彼にもたらす賃金の意味をどのように解すべきかは、大企業本工労働者の賃金水準、ひいては規模別格差を熟練の度合によって解明しようとする場合、問題であろう。

規模別賃金格差の成立要因を、労働者の熟練度＝熟練獲得の必要経験年数によって解明しえないとすれば、われわれの視点はつぎに労働力の需給の関係ないし労働市場の面に移されるべきであろう。

\* 加藤尚文「賃金管理」三一書房 140～141頁 参照。

松下電器産業における職能分類制度、現業職掌C級をここで一例として示すことができる。

## 5. 労働力の需給の問題

“It may even produce the paradoxical result that a narrowing of the gap between skilled and unskilled wages (if it involves a rise in unskilled wages) will actually ‘increase’ the supply of skilled labour, thereby precipitating a further narrowing of the gap.” (Maurice Dobb, ‘Wages’, 1955, p. 142)

ドップの上のパラグラフをふ延するならば次の如くである。すなわち、不熟練労働の賃金の騰貴は彼あるいは彼の子弟をして熟練をうるための教

育訓練の費用の負担を可能ならしめる結果、熟練労働の供給が増加し、さらに熟練労働の賃金を低下させる、というのである。このことをわれわれの論点に合わせてさらにパラドキシカルに言いかえるならば、賃金の格差は熟練度だけでなく、労働力の需給関係——ある業種が所謂「非競争集団」的性格をもっとか、制度的に意図的に特定の労働市場が閉鎖的である場合に極端にあらわれるのだが——によっても生ずる、ということである。そして勿論このことは理論的にも正しい。

さて、前節で述べたように、大企業と中小企業とで熟練の質が異なり、市場の閉鎖という大企業が自ら設けた関門は別としても、そのことだけからしても熟練労働力の相互代替を困難にし、また、かりに大企業への労働力供給が不十分ならば、大企業は、良質の熟練労働力の確保と維持のために、賃金その他の雇用条件にいっそうの配慮を要するであろう。われわれは幾多の論者の日本資本主義分析<sup>\*</sup>によって、とくに原始蓄積期および産業資本確立期への道程において、重工業（＝大企業）の熟練労働力獲得に独自の問題の存在していたことを知っている。

\* 例えば、平野義太郎「日本資本主義社会の機構」第1篇上編第4節、山田盛太郎「日本資本主義分析」第2篇特にA分析。

日本資本主義の発生にあたって、明治維新政府は強力的な「資本集中機構」により、純粹軍事警察機構創出の一過程としての軍需工場、政治的必要性に基く近代的大工業＝生産手段と原材料生産を中心として重工業を創出したのであり、その「強力的性質」の故にそれを可能ならしむべき現実ときびしく矛盾していた。その最も鋭利なものは、「転倒せる形態」において輸入＝創出された労働手段に照応すべき労働力の調達の問題であった。『当初、労働手段輸入と共に労働力移植が行はれ、この「国外」労働力が「国内」労働力群と結合し、かくして「国内」労働力群は修練を受け、独自の編成につくに至る』<sup>\*1</sup>のであるが、その強力的国内労働力の獲得の様相を「日本資本主義分析」は次の二つの定型によって鮮かにえがき出す。第一に『軍事機構＝キイ産業創出のための直接的なる原始的収用、ち収』<sup>\*2</sup>第二に『キイ産業創出のためにする労役の諸形態』<sup>\*3</sup>がそれであり、重工



業の創出は、『ただに、直接的なる収用，ち収を土台として，でのみならず，更に，ぼう大なる低廉労働力群を一挙に強力的に創設する必要上での隷役的形態における労役を基礎として……遂行せられた』\*4 とされ，特に第二の定型における労働力の『充用には数量的，地域的，制度的の制限あり。巨大なる軍事機構＝キイ産業創出の必至性は，はるかに遠く右の制限を越える』(傍点筆者)\*5 とある。

- \* 1 山田盛太郎「日本資本主義分析」 76頁
- \* 2 同 書 80頁
- \* 3 同 書 83頁
- \* 4 同 書 同頁
- \* 5 同 書 85頁

さて，この場合，熟練労働力は，旧来の伝統的熟練を継承する職人層ですむ工程は彼らの賃労働化によって獲得したが，新技能を要する熟練労働の形成は，上述の如く，国外労働力と国内労働力群との結合による修練，養成に待っほかなかった。新生産技術導入を容易ならしめるために，利用しうるかぎりの伝統的熟練を利用したのであるが，この事情を「分析」は例えば次のように述べている。『衣料生産部門用たる「女工」労働力の移植＝編制創出の場合の型相』として，『この場合における労働手段装置のわい小，軽易，単純なる機構＝活動に規定せられて，その労働力基調として，自然生的手工的（従ってまた伝統的―筆者）な熟練と操作とに須っこと多く，従って，手工的習熟ですぐ通用する程のもので，』\* あったと。

- \* 「日本資本主義分析」 78頁

上の引用は主として，手工的熟練のできるかぎりの利用，という点で行なった。従って。「生産手段の生産に関する機械工業」におけるこの間の事例はむしろ，平野義太郎「日本資本主義社会の機構」第1篇上編第4節，就中，81頁末尾より82頁を参照すべきであろう。それによれば，利用されたものの例として，鍛冶職→鍛冶工，鋼壺職→製缶工，鋳物職→鋳物工がある。黒川俊雄「日本の低賃金構造」17頁では，この一例として，木工をあげている。

このように，新技能の熟練労働力の絶対的欠乏，それに起因する生産性の渋滞が，わが国の原始蓄積期より産業資本確立期にかけて見られるのであるが，にもかかわらず，大工業創出の国家的必至性は，強力な資本形成

をおしすすめた結果、重化学工業は発展し、独占資本確立期以降、さらに激しく新技能熟練労働力への需要をよびおこし、在来の熟練労働力をも「価値以下に賃金を支払われる低級労働部門」へと転落せしめたのであった。

機械体系のもとにおける新技能の熟練労働力という場合、前節でみたように、それは一定の基礎的技術素を基盤として、まず、格付けされた各種専用機械への段階的配置、さらには装置の巨大化・連結化の進展に即応しての、上位機械への配置変えという形の昇進によって、たんに一つの機械の操作・運転にとどまらず、製品の性質・構造、原材料の性質、工程間の関連などの理解を具体化し、豊富化していく、という意味での熟練を言うのであって、一個の万能機械またはより原始的手工的労働手段にかかわる、いわば生涯的な熟練とは性質を異にしている。それ故にこそ、大工業は、新たな生産技術体系に相応する、基礎的技術的素養を教育によって具備する良質労働力の獲得・確保につとめなければならないのである。

ところがわが重工業は、その創出の国家的要請にもかかわらず、急激な生産技術の導入に即応する新熟練労働力を、自由な労働市場に見いだしえなかった、という事情は前述のとおりであった。そして、主要な労働市場は不徹底な近代化によってとり残された半封建的土地制度下にある農村であり、原始蓄積の収奪にあえぐ農家の生活水準の低さが、資本の需要にこたえうるような新技能の素養を自ら育成しえなかったことは当然と言わねばならない。都市の労働力もかかる農村よりの不断の過剰人口の流出によって補充されたのであって、その低生活水準、したがってその労働力の質は同様のものであったと言いうる。独占確立期におよんで大工業の見習職工制度、職工養成所、職工教育制度をつくり、熟練工の確保・維持をはかることとなった。

このような、大企業の熟練労働力需要の増加と、労働市場に直結することのないその対応策の一般化、という事情は、大工業とそれ以外の中小企業との技術的構造の差異・関連によって促進された。大企業の「集中機構」の圧迫による極小の投資資金、独占価格の圧力と下請的低利潤の中小企業

が、生産力の緩慢な上昇しかできなかつたことは必然である。大企業に対する技術的構成の大きな劣勢にもかかわらず、中小企業をして存立しえせしめた一つの条件は、生産部門の大企業との相異であった、と言える。前述のように、労働手段の導入の「転倒せる形態」を生みださざるをえなかつたところの生産諸部門を中心に大工業が発展せしめられたのに対し、中小企業は主として最終消費財生産部門を担当したのであった。またその技術的構成の低位の故にこそ、大工業の手工的熟練依存の工程を、下請として担当し、ここに大工業にとっての直接的収奪の対象としてその存立を許されたのである。以上の歴史的追跡が、われわれに示すものは、規模別の技術的構成の相違が、両者労働者層の熟練に質的差を生ぜしめ、理論的にも、実際的にも、両者の代替を困難ならしめた、ということである。

## 6. 労働者の抵抗と賃金

大企業の超過利潤すなわち、所謂相対的剰余価値の個別的な発現としての特別剰余価値取得の定型は、静態的には、すでに本稿前段において示されたところであり、つまるところそれは中小企業、農村、都市自営業の剰余の収奪の過程にはほかならない。これをより動態的に見るならば、全般的な国民の低生活水準、大企業・中小企業間の生産技術体系格差の拡大、新熟練労働力供給の不足とそれを打開するための企業内養成工制度の普及、これらすべてが大企業資本の最大限利潤追求の因となり果となって、日本資本主義のは行的発展をもたらしたのであった。

さて、大企業が、中小企業と質的に異なる代替困難な熟練労働力を求めるにあたって、その相対的高賃金を支払わざるをえないことは当然のことながら、われわれはさらに資本の論理に向って分析を深めねばならない理由をもっている。日本の生産力水準一般からすれば極度に高い水準を維持しながら、最大限の利潤の追求をつづけていくための、労働力の質に相応した高賃金支払いの必然性のなかで、資本の増殖本能は、なおかつ相対的高賃金を可能なその最低限にまで圧下しなければやまないからである。

第三節において、われわれは「過剰労働力と賃金」の問題にふれ、結論

として、過剰労働力は規模別賃金格差の決定的因子たりえない、とした。資本が『粗生産物』\*<sup>1</sup>の配分において、『労働供給の「消耗」に応ずる賃金』\*<sup>2</sup>を、必要にして最低限に圧下してのみ『純生産物』\*<sup>3</sup>を最大限ならしめうるという意味で、われわれの、大企業の相対的高賃金の「ネット」、その内実をたしかめることは無駄ではあるまい。この要請が、本稿の視点を帰結に導くに先立って、われわれをして、いまいちど「過剰労働力」の問題へと回帰せしめる。

\* 1. 2. 3. Maurice Dobb, 'Wages', 1955, p. 14

ここで、日本における過剰人口の様態を見ておこう。かりに500人以上を大企業とし、その昭和初期の職工数比率をみれば、

年次	総計	5~29人	30~99	100~499	500~999	1000人以上
1909	100.0	35.2	21.7	22.6	7.0	13.9
14	100.0	29.2	22.0	22.9	8.7	17.0
19	100.0	24.7	19.7	23.5	9.3	22.8
20	100.0	26.5	19.2	21.8	10.7	21.8
22	100.0	24.7	16.7	22.0	9.4	27.2
24	100.0	23.3	17.1	21.9	10.2	27.5
25	100.0	23.4	19.9	21.9	10.7	27.1
28	100.0	24.4	17.9	23.1	11.1	23.5

工場規模別職工の推移（工場統計表）

上表\*<sup>1</sup>より、昭和元年37.8%、同3年34.6%である。「工場統計表」の別の表\*<sup>2</sup>によれば、男女別工業労働者数は、昭和3年、男約84万人、女約96万人で、この比率は1920年および24年の統計によってもほとんど変わらない。さて、男女比率を50%とし、全規模別にこの比率が適用されるものとするれば、右にみた二つの年度の大企業男工の全職工中の比率は、わずかに、19%および17%となる。資料の不備を補うために調査年度の相違を無視することを許されるならば、昭和5年の国勢調査による推計と上に行った大企業男工数比率を合せると次のグラフを示すことができる。

→工業大企業男工

	非農林自営業 家族従業者	農林業就業者 47%
←非農林雇用労働者→	1,600万	2,900万
↔工業労働者	900万	

- ◎ 工業労働者男女合計 180万を 200万とした。
- ◎ 19%, 17%は20%とした。

上のグラフを一見して、わが国全従業者中、大企業男工比は  $\frac{2\text{mm}}{145\text{mm}}$  (10mm方眼原稿用紙一ますを200万人とすれば) すなわち 1.4% 弱であることがわかる。自余の約98%を一括一範ちゆうにまとめる暴挙をおかすまでもなく、前記国勢調査によれば、総従業者の70%つまり約2,000万人が自営業のもとでの従業者であった、ということから、ここに相対的過剰人口ないしはその一存在形態たる停滞的過剰労働力の広大なすそ野を想定することは許されるであろう。なお、前頁の表にもとづく黒川俊雄氏の関説のように、『5人以上100人未満の中小工場職工数の比率が、大戦後の生産および資本の集中、独占体の成立にともなって低下してきたにもかかわらず、1924年（一27年まで、所謂資本主義の全般的危機における一時的相対的安定期 筆者）以降高まりはじめ、逆に、1,000人以上の大工場職工数の比率が低下しはじめたのは、……下請制および輸出向中小工業・家内工業が発展し、その広範な基礎として停滞的過剰人口が増大しはじめたことを反映している』\*3 といえるであろう。

- \* 1 黒川俊雄, 「日本の低賃金構造」 89頁
- \* 2 同 書 第48表 104頁
- \* 3 同 書 90頁

このような停滞的な相対的過剰人口が、大企業本工労働者の賃金水準に及ぼす影響をみるならば、まず、次のことは、賃金そのものの本質よりして否定しえないであろう。すなわち、賃金の本質は労働力の価値であり、したがってその価値は労働者家族の全生活手段の価値に帰着する。その生活手段のほとんどすべてが最終消費財生産部門において生産されるという

ことは疑門の余地がない。人間の生命の維持に第一義的な食糧生産にたずさわる農業自営業・中小零細企業等が、この最終消費財生産にあたるわけであるが、その低生産性と過当競争のゆえに、それら消費物資が大企業労働者に対してもひとしく低価格で供給される。賃金＝労働者の生活手段の総額なる範式が、ここでは資本の最大限純生産物獲得、したがってまた賃金の最低限への圧下のために、説得力ある武器となる。中小零細企業、農業をはじめとし、そこに充満する過剰労働力は、生産物の低価格という形態をとって直接・全面的に大企業労働者の賃金水準に関係する。われわれは第一節において、社外工・臨時工を立論のための前提として論じたが、かれらの存在そのものがここでは下請中小企業労働者の存在とともに、大企業本工の賃金にとって敵対的關係をもつ。言いかえるならば、ここにおける、まさに停滞的過剰労働力群の影響は、その賃金水準の低さそのものをとおして間接的に大企業本工の賃金水準にかかわるのである。停滞化した過剰労働力およびその家族は、必然的に低生活水準を慣習化する。そしてその生活慣習が社会的にび漫すればするほど、それは大企業本工層の生活にも浸透していくであろう。大企業本工労働者家族の生活の質、生活要求の高さ、という形において、過剰労働力の、賃金を引き下げる力は貫徹されるであろう。

以上の、賃金圧下の様態は、明かに、例えば賃金理論において、「自由放任」観が依拠する二つの理論、つまり、賃金の、競争の効果にもとづく企業の支払可能な最高水準維持の理論と、その高水準の維持を妨げる第二の、労働需要の弾力性の理論とによって、賃金が最終的には「正常」水準に帰着する、というような牧歌的上昇・下降の様相とは異なる。相対的過剰人口は、資本そのもの、資本の蓄積そのものが生み出すものであるかぎり、それが及ぼす直接・間接の影響に対し、大企業労働者の抵抗を生むことは必然であろう。そして、大企業資本の高度な生産力と最大の能率とに相応した熟練度とその質、労働の強度にたえ規律にたえうる労働力のない手としての訓練・教育は、大企業本工をして真に近代的プロレタリアートに成長せしめると同時に、身につけたその集団的規律性より、組織的抵

抗への道をえさせるのである。だが、勿論、資本は労働者に対して武器を与えるものではない。高度の機械体系のもとでは、『労働者は自分の生産物から疎外されるとともに、自己自身から疎外される』\*1 そして『労働そのものが、もはや、かれ自身のものでなくなり、そして労働が他人の所有\*\*になるという事実は、人間の本質そのものにかかわる収奪を意味している』\*2 のであって、資本制的機械の充用は、相対的過剰人口の圧力を利用しての直接的生産過程における労働者の統轄と並んで、形而上・形而下の支配と収奪をおし進めていく。この側面からみるならば、それはむしろ大企業労働者の抵抗の圧迫防止の作用を内臓するものとなる。大企業本工の相対的高賃金の最終的水準は、かくて、大企業の賃労働と資本との相互関係において、いずれの側面がたち優るかによって決定されると言える。

\* 1. 2. Herbert Marcuse, 'Reason and Revolution', 1954 梶田・中島・  
向來訳 岩波書店 310頁

\*\* 『フォイエルバッハによれば、自由と幸福の主要な源泉たるもろもろ  
の感覚は、「所有の感覚」というただ一つの感覚に還元される』  
同書、同頁（傍点 筆者）

最後に、労働者階級の主要階層における労働の態様に視点をあててみよう。

まず近代的プロレタリアートと規定される重大工業労働者の場合、その特質は、かれらが完全に生産手段から分離されている点に求められるであろう。この点で明かに、生産手段を所有し、多くの場合家族をその従業者として構成される自営業と本質的に異なっている。重大工業労働者家族は、その特質より、労働力の再生産のための純然たる消費経済を行ない、それが専ら世帯主である男子本工の賃金によって支えられる。かりに彼の賃金が低く多就業形態を余儀なくされるならば、それを可能ならしめるためには、例えば妻の家事労働からの解放——したがってまた、そのための賃金所得の増加が前提される、という矛盾に逢着する。この階層にあっては、特に第一次大戦後、多就業形態が激減したといわれるのは必然であろう。しかしながら、多くの中小零細企業労働者家族にあっては、むしろ「多就業形態」が一般化している。しかも、前にみたように、中小零細企業が

企業の直接的収奪をその存立の条件とした、とはいえ、個々の企業に、その意味でのスタビリティが与えられたわけではなく、ここにあつてはつねに低賃金と生活不安がつきまとうのである。さきにふれた自営業家族労働について言うならば、その労働は多くの異質の労働、例えば重労働と軽労働のようなものの混合であり、かつ、それが資本家的管理のもとにないので、労働配分において、家族的配慮にもとづくことが可能である。たとい労働が過度になったとしても、ここでは生涯的に最低の生活の安定が第一義的に保持される。

さて、労働階層の労働の態様は、極めて概括的には握するならば以上のようにであるが、注意すべきことは、規模別賃金格差が拡大した第一次大戦以降の不況の過程で、小零細企業、さらにはかなり異質的な都市自営業までも停滞的な、相対的過剰人口の温床化したことである。とりわけこの点と、いま一つのわが国の所謂近代的プロレタリアート世帯の労働態様の、他階層に比しての特質との組み合わせにおいて、まさに大企業本工賃金の相対的高度化の完成を見るのである。

## 7. む す び

企業規模別賃金格差の形成要因を究明するにあたって、第一に、資本集中機構の強化拡大による資本の優位性、さらにそれによって生みだされる賃金源資の増大にその因をもとめたが、それが大企業の相対的高賃金支払いの必然性にかかわりえないことを知った。第二にわれわれは過剰労働力の問題に視点なあてた。過剰人口のもとでの急激な資本の有機的構成の高度化が、労働力吸収を相対的に減小せしめ、その圧迫を一応直接全面的には中小企業が甘受する結果、中小企業の賃金低下より大企業の相対的高賃金が説明されようとするが、われわれは、過剰人口の圧力＝賃金圧下の作用を、むしろ全体的なものと考え、格差形成の要因を独自の賃金決定機構に求めざるをえないことな示唆した。さらに、第三の視点として熟練度の問題をとりあげ、生産過程の分析を機械体系と熟練の分析におきかえて究明した結果、熟練の質の相異に逢着した。これと同時に熟練獲得のための



必要経験年数が、なんら賃金格差の因子たりえないことを解明した。

さて、第四の労働力需給の問題は、原理的には賃金格差形成の重要な要因たりうるものである。本稿においては、この問題を、とりわけ日本資本主義の構造にとって根源的なものとして、帰結的に再び提出される相対的過剰人口の問題とも関連せしめる意味において、若干の歴史的分析の課題としてとりあげたのである。

最後にわれわれは、相対的高賃金をさらに可能な最低限にまで引き下げようとする資本の理論に視点を合せ、再び過剰労働力の実態に眼を向け、賃金圧下と相対的過剰人口の関係を分析し、遂に、大企業の相対的高賃金を成立せしめる因子として、労働力の需給——より具体的現象的には停滞的過剰人口をとらえ、相対的高賃金の最終水準を決定するものとして賃労働と資本との相互関係を、抵抗とその抑止力の関係として結論的には握したのである。

さて、以上の概括によってもわかるとおり、本稿第三節における問題は握が、一見、結論と矛盾するかのようであるが、結局大企業内部における賃労働と賃本の相互関係を捨象しては握した場合の相違にすぎず、第六節において、この問題に回帰せざるをえなかった所以である。

古林喜楽教授は、その主著「賃銀形態論」において、まず『近代的な賃銀形態の問題が生成するのには、……労働力の無法の濫奪が、労働組合の台頭によって、しかも労働組合の勢力によってのみ、制止されるにいたり、組合の力によって一方では労働時間が制限されてくること、他方においては賃銀水準が漸次高められて、賃銀が労働力の価値に接近してくること、それに伴って賃銀が労働の対価としての現象形態をととのえてくることを前提とする』\*1.（傍点 筆者）とし、ついでわが国の事情にふれて、労働組合運動の弾圧を基本的要因として、『わが国においては、標準労働日制が確立される由もなく、賃銀が労働力の価値に接近せしめられる由もなかったのである』\*2 と慨嘆される。われわれがとくに傾聴すべきは、この基本的視点に立っての、教授の「職階給の困難性」の分析における次の鋭い指摘である。すなわち、『近代的な賃金形態の問題は、（『各種の名目をもって

基本給の補充がなされ、それでもなお労働力の再生産費にはるかに及ばないような賃銀の低劣な状態のもとにある』\*<sup>3</sup> のでなく）基本給が充実されてその形がととのえられることを前提とする』\*<sup>3</sup>という展開の上に、『米国においては、……賃率のアンバランスが、賃銀の絶対額に関する問題に劣らず、重要な問題となるに及んで、職階給の問題があらわれるに至っているのであるが、わが国においてはそのような問題の以前の問題、即ち基本給を充実する問題が専ら切実な現実の問題となっているのであって、……』\*<sup>4</sup> いまだかつて賃金の格差の問題に正当な地位の与えられたことはなかった、とされるところである。

- \* 1. 古林喜楽教授「賃金形態論」 319～320頁
- \* 2. 同 書 320頁
- \* 3. 同 書 333頁
- \* 4. 同 書 336頁

本節における分析が、その途上においては握したことは、第一に、大企業資本がその最大限の剰余価値生産が遂行するにあたり、本工労働者の相対的高賃を可能な最低限におしよせることを忘れなかったこと、第二に、新規学卒者を含めて若年層の賃金を、相対的過剰人口の貯水池的中小零細企業労働者の水準に膚接するにとどめ、年功制と永年勤続制によって、中小零細企業労働者におけるような生活不安を忘れさせ、かつ、資本への統轄の実をあげたこと、であった。さきに引用した古林教授の説に、これらの諸点を附随せしめるならば、われわれの問題は、大企業本工賃金がなぜ高いか、ではなくて、なぜ全般的低水準のなかにあつて、大企業本工がかろうじてその水準を免れえたのか、と問わねばなるまい。古林教授がわれわれに示教されるところは、結局、次の如くであろう。

規模別賃金格差の問題を、賃労働と資本の関係をぬきにして論ずることは、泡まつをすくりにひとしい。

付表1 製造業規模平均賃金格差の比較，各国工業統計表

	10—49	50—99	100—499	500—999	1,000以上
日本 (1955)	45.7	53.5	64.8	79.1	100
アメリカ (1954)	75.7	80.0	82.9	83.9	100
イギリス (1949)	82.5	83.7	85.5	89.3	100
西ドイツ (1954)	87.8		91.6		100

労働省労働統計調査月報 第11巻 第12号

付表2 規模別賃金格差の推移

規模別 年次	5—9	10—29	30—49	50—99	100—499	500— 1000	1000以上	
1909	50(銭)	53	67	51	51	47	58	
1914	48(銭)	55	54	58	61	56	56	* 1
	〔以下指数〕							
1936			65.1		81.2		100	
1940			70.2		84.4		100	* 2
1946			73.5	76.9	(90.6)	97.8	100	* 3
1949	53.3	<59.8>	66.5	74.8	(90.1)	100		↑
1950	52.4	(57.8)	63.7	70.7	(83.6)	100		* 4
1951	49.0	(54.5)	59.0	66.0	(82.5)	100		↓

\* 1 この両年度は，通産商「工業統計50年史」掲載のものを，筆者が男工のみの平均で示した。職工1日（1人）の賃金で単位銭。

\* 2 労働省調べ，日経文庫「賃金の話」p. 84 掲載のもの。

\* 3 厚生省労政局「賃金調査報告」1946.6 黒川「低賃金構造」p. 186 掲載のもの（ ）内は規模別区分が100～200と200～500に分かれているため，筆者が平均値で示した。以下同じ。

\* 4 黒川「同書」p. 227 に掲載のもの，「失業保険料申告書による。〈 〉内は20～29の規模，その欄下方の（ ）内は10～19と20～29に分かれたものを平均で示した。

なお（ ）内に，他表の異なる規模の平均を機械的に更に平均して示した

ことの数学的杜撰さは自認するが、大体の傾向を示すものと思われる。

付表2.について

資料の収集が極めて不十分で、とくに1914～1936の空白のため、その期間の格差形成を実証できないのは残念である。しかしながら、明治末期より大正初期の時期規模別格差といいうるような形跡がないこと。日中戦争前夜の昭和11年にはすでに、小零細規模をのぞいて20～35%の格差が生じていること、戦時経済がかえってこの格差を次第に縮小し、太平洋戦争直後の所謂「飢餓賃金」の時代には縮小のピークとなって再び拡大していく過程を、不十分ながら見ることができると思う。なお1909年と1914年の数字は、極めて限定された職種にもとづく資料によって作成したことを付言する。