

經濟論叢

第十二卷 第四號

- 金融政策の効果……………一谷藤一郎 1
- シュムペーターの帝國主義論……………静田均 24
- 十九世紀におけるアメリカ労働日思想
についての一考察(一)……………小林英夫 39
- 日本型賃金構造の分析視角……………西岡孝男 53
-

昭和三十三年十月

京都大學經濟學會

日本型賃金構造の分析視角

賃金構造 wage structure とは、賃金決定の場における需給関係の構造であり、賃金格差はその具体的な表現である。例えば、工場内の個人別賃金格差、あるいは工場別（企業別）、地域別、職業別、産業別等の賃金格差が、wage structure の問題として論じられる。ここにいう「日本型賃金構造」とは、第一には、戦後のわが国において大企業と中小企業との間にみられる企業別賃金格差である。これは、欧米では実質的にほとんどみられぬのに対して、わが国では大きく開いており、戦後はほゞ一貫して拡大傾向にある、しかも、産業別格差、あるいは規模間の労働力構成の相対差にもとづくに止まらず、同一産業、同一法令、同一職種においてもかなりの格差が存在する（第一表）ことである。第二には、企業内の同一作業部門で同一労働に従事しながら臨時の名の下に差別される個人別賃金格差である。三十一年労働白書や諸調査の指摘するところによれば、わが国

第1表 職種、年令、勤続、経験を同一にしてみた
企業規模別賃金格差（1000人以上=100）

企業規模	採炭夫(男)	織布工(女)	旋盤工(男)
	年令30~35歳 経験10~15年	年令20~25歳 経験3~5年	年令30~35歳 経験10~15年
1000人以上	100	100	100
500~999人	63	90	84
100~499人	63	79	84
30~99人	55	74	77
10~29人	51	65	70
企業規模	販売店員(女)	貨物自動車 運転手(男)	文選工(男)
	年令20~25歳 勤続3~5年	年令30~35歳 経験10~15年	年令30~35歳 経験5~10年
1000人以上	100	100	100
500~999人	97	90	100
100~499人	84	77	75
30~99人	73	71	74
10~29人	63	67	38

【資料出所】労働省「職種別等賃金実態調査29年4月」

西岡孝男

において景気調節弁的な役割を担う臨時工は常用工と同じ仕事をしてゐる者が多く、しかも、常用工との間に賃金その他の労働条件に相当の差がみられるのであり、戦後、このような臨時労働者のわが国労働市場における比率は高まりつつある。欧米においては、同一工場内の同一労働に著しい賃金差をつける臨時工制度の如きはみられないのである。第三には、以上の二点とも関連するところであるが、わが国において熟練・未熟練の格差が判然としない(いわゆるジョブの賃金範疇がない)ことである(これについてはのちにのべよう)。「日本型賃金構造」とは、以上の三点にみられるような日本型類型ともいふべき賃金格差の存在である。これは、戦後、とくに昭和二十五、二十六年以降、顕著にみられるいわば量的指標である。

ここに「日本型」という言葉を使用したとき、私は米国とわが国を対比的に想定した。チャールズ・マイヤーズは、米国における一九三六年から一九五〇年に行われた多くの労働市場調査の結果を検討しているが、それによれば、米国の労働市場においては、労働者に職業選択の自律性の小さいこと、公共職業紹介事業の利用度の低いこと、労働者自らの就職可能な仕事についての知識は不完全であり、組織的探求を行うことはほとんどなく偶然的な情報に支配されがちであること、さらに友人や知人の縁故による(労働組合ではなく)便宜的な就職の多いことなどが指摘されている。これらの諸点は、従来、わが国労働

市場について特徴的のように入れられてきたことであつた。ロバート・リアーナッシュは、近年米国の産業において、技術の発展に伴なう作業の分化・専門化が、企業内昇進、外部からの雇入れ制限傾向を強化し、一企業における生涯雇用が増大してきたことを指摘している。これは直ちに雇用の封鎖性を意味しないがこれと深い関連性をもつものである。先任権を蓄積するほどその労働者の可動性は減少する。また米国においては、賃金決定単位は企業にあり、通常、団体交渉は企業と全国組合との間に行われる。全国組合が一企業で獲得したパターンを、その闘争力によってつぎつぎに同一産業内の各企業に獲得してゆくのである。以上の諸点によってみれば、従来しばしばいわれ てきたように、わが国の労働市場が公開で横断的な形でなく、縦断的な非公開のない「見えない」市場として展開されている、ということ、いろいろ問題はあつても、いわば量的にかかる傾向がヴィヴィッドにみられる、ことである。むしろ、大きな差違は、米国内企業内および企業間で、比較の対象とされるキー・ジョブをとつてみた場合、その賃金に大して差違はみられない、これに対して、わが国においては、前記の如く同一の労働と考えられるものに極めて大きな格差が存在することにあり、といつてよいであらう。従つてわが国の労働市場は、かかる日本型賃金構造に視点をすえ、これを媒介として、その質的側面にアプローチできると考えられるのであり、むし

る労働市場の問題についてはこのような賃金構造のあり方やそれを規定している要因こそ問題とされねばならない。そのためには、日本型賃金構造と日本資本主義との関連が問われなければならないと考へる。

(1) わが国の職種の範疇は判然としたものではなく、従って統計による比較の問題が多い。同じ職種名にとつてみて、その内容において大企業と中小企業ではかなり相違するであらう。しかし、このことは統計における企業別賃金格差を否定することにはならない。例えば、第二表のように、文選工年齢三〇〜三五歳、経験十年に、かなりの格差があるが、わが国の印刷業では、活字ケースの活字の配列は何処でも同一であり、同一経験年数の文選工は大体同一能率を発揮できるはずである、にもかかわらず企業別賃金格差は大きいのである。

(2) 例えば、米国においては、企業の景気調節弁的な解雇は先任権制度にもとづいて行われるのが普通であり、臨時・常用の差の如き同一労働の賃金差は存在しない。

(3) Charles A. Myers: *Labor Market Theory and Empirical Research* ("The Theory of Wage Determination" edited by John T. Dunlop, 1957, pp. 318—324) また私が米国の労働市場の理解に大きな示唆を受けたのは、Lloyd G. Reynolds: *The Structure of Labor Markets*, 1951,

であった。

(4) E. Robert Livemash: *The Internal Wage Structure "New Concepts in Wage Determination"*, edited by George W. Taylor and Frank C. Plarson, 1957, p. 144)

(5) L. G. Reynolds and C. H. Tat: *The Evolution of Wage Structure*, 1957, p. 216.

(6) 例えば、縁故といつても、米国とわが国において、著しくその内容を異にする。米国のそれがおそらく就職の便宜を意味するのに対し、わが国の縁故的就職は多分に封建遺制にもとづくものであり、労使関係に縁故的な人間関係をもちこみ、経営家族主義を生み出し易い基盤、組織のおくれを人間関係でカバーし易い条件をつくり出すものである。ことに中小企業の場合、企業自身が労働者の統制にそれをもとに、それが漸次稀薄になってゆくであろう。何故ならば、それは他面において、企業経営の合理性の非能率を招来する傾向をもっているからである。一口に縁故といつても、米国とわが国のそれが異なる如く（その差異は本質的なものではなく相対的なものである）、わが国の大企業と中小企業でもかなり相異する。

二

以下の考察は、このような分析視角において、日本型賃金構造が如何に形成されてきたかを把握しようとするものである。

まず、企業別賃金格差について考えよう。これについては、例えば、二極集中的なわが国産業構造、すなわち、近代的大企業と、技術水準低く資本少なく低生産性・集約労働の中小零細規模経営間のさまざまの著しいアンバランスが就業者一人当りの所得の格差の要因であることは第一に指摘されているし、大企業と中小企業の雇用の質の差、あるいは、その入職経路による非競争集団の形成も規模別賃金格差の要因である、とされる。現実には、規模別賃金格差には、これらの多くの複雑にして多岐にわたる要因が、相互連関的に濃淡の差を以て作用しているのである。ここでは以下、同一労働と考えられるものに規模間に大きな賃金差が存在する所以は何か、ということに視点をすえて、従来の企業別賃金格差論の若干を検討しつつ、そのウエイトの所在を考えてみたいと思う。

わが国企業別賃金格差の要因として、労働生産性の格差を強調するものがある。

吉村勵氏は、通産省の工業統計表を使用し、規模別労働生産性を算出し、賃金格差が労働生産性に照応を示すことから、わが国規模別賃金格差の原因は、労働生産性の格差にある、とされる。それは（氏によれば）、企業の規模が大となればなるほど、労働生産性が大となればなるほど、労働が「現存の社会的・

標準的な生産諸条件以上の生産諸条件と労働の熟練及び強度の社会的な平均度以上の熟練及び強度をもつ複雑労働」となってあらわれるのであり、賃金もまた増大する、したがってそれらの労働力の価値は、いわば複雑労働を遂行する労働力の価値となつてあらわれる、といっているのである。

ここで複雑労働というのは、資本論にいう社会的な平均労働である単純労働を還元する単位とするところの極めて包括的な概念である。工業部門の平均としてみた場合、規模別賃金格差が複雑労働に照応する一般的傾向を示すことは長期的には規模別賃金格差の与件たるべきものであり、規模別賃金と労働力の価値の相対差をあらわすものではあつても、その不合理を説明する要因とはなり得ない。日本の賃金はこれを個々にとり出してみると、必ずしも相対的に質の高い労働が高く支払われ、相対的に質の低い労働が低く支払われていない事実が目されるのである。例えば、単純でほとんど熟練を要しない職務（守衛の如き）でも、大企業と中小企業でかなりの賃金差があるが（六〇頁）、この格差を規定する要因が何であるか、大企業のそれが社会的・標準的な水準以上の生産条件のもとにあるから高いのか、あるいは同一複雑労働下にある臨時工と常用工との間に大きな格差が存在する所以は何か、について問題が残されるのであり、このような個々の賃金に、賃金の経済理論をそのまま適用せしめない制度的要因こそが問題なのである。生産性の格

差は賃金の高低を決定する要因とはなっても、それ自体が現実の賃金の不均衡を説明する条件とはなり得ない。

規模別賃金格差はその附加価値の格差にもとづく、とする考え方がある。附加価値の格差は、企業の上高と労働者一人当りの純所得の格差、すなわち、生産性の高い大企業ほど投下された資本に対して多くの利益をあげ、利潤を高い水準に維持する、相対的に大きな賃金支払能力をもつ、というのである。

統計によれば、一人当り附加価値はわが国において大規模化とともに顕著な拡大傾向を示している（欧米においては、その傾向はそれほど顕著ではない）。このことは、わが国の大企業と中小企業との間に著しい支払能力の差が存在することを示すものである。事実、わが国の中小企業は多くは大企業の従属関係にあり、あるいは大企業が原料部面を独占し、また、中小企業は大企業に比べて、生産性・取引上の諸条件において著しく不利な立場にあり、作業量の変動も多く、その不安定性・無計画性は、規模別一人当り附加価値に著しい格差を生ぜしめる。従って、中小企業の方が大企業より賃金は低いが、附加価値の中から相対的に大きなものを労働者に支払っている、規模大なるほど附加価値から労働賃金を差引いた gross profit margin が高い、といった関係が成立する。かかる附加価値の格差は、わが国の企業別賃金格差の必要条件であるが、これのみをもつて説明はできない。

企業は最大限の利潤を追求するものであり、低い価格の商品が存在するのに、それを高く購入することはあり得ない。利潤が高く支払能力が大であるとしても、労働者の賃金は低きを求めるはずであるからである。

わが国の規模別賃金格差の要因として、大企業の労働組合の賃金引上を強調するものがある。この論点を要約するつぎのようになる。戦後の大企業における労組の交渉力の飛躍的増大は、賃金の下降硬直性、上方への圧力を高め、賃金を比較的生産性に弾力的ならしめた、大企業が労働力の質以上に高い需要価格を提供した、労働組合が企業別であることは、賃金格差に企業別格差の型を形成し、好況が持続すれば、大企業労組が収益上昇を追って賃上げ獲得に努力し、他方、組織率と収益の低い中小企業がこれに追いつき得ない、かくて、企業別賃金格差が拡大する、というのである。

大規模企業になればなるほど組織率が高いのは、わが国の労働組合組織の特色である。また大企業の労働組合によって賃上げ等の団体交渉も歩調をそろえて行われるのに対して、中小企業の労働組合は企業別に孤立しており交渉力も弱い、労働条件の低位と労使関係の前期性が相関をなしている。従って、戦後の労働組合の賃金闘争がその賃金を高めてきたこと、中小企業の組織化がその賃金を引上げるであろうことは否定しえない。しかし、戦後の大企業の組織偏在がどの程度企業別賃金格差を

拡大してきたか、このインパクトがどの程度であるかは、今後の統計的実証にまたねばならない問題である。

むしろ、われわれが注目しなければならぬのは、わが国の戦後の労働組合が主として大企業本工組合として組織されたのは、その労働条件が高く、同一の交渉単位をもつことが便利な条件が存在したことである。企業別組合であるから、賃金が企業別の型に固定化されたのではなく、賃金決定単位が企業別であることが、組合を企業別に形成せしめたことである。

労働組合の賃金構造に及ぼすインパクトについては、米国の10) において論争がくりかえされているが、トラック・カーの指摘するところによれば、米国の11) において、組織化と企業別賃金格差の縮小とは密接な関連性のあるところであり、労働組合組織のある産業内では、企業別賃金格差が縮小し消滅したことが統計的に確認しうるといふ。彼によれば、労働者の賃金均等化の要求は、企業内において最も強い。同じ仕事場における労働者は互に近くにおり比較が行われ易いから均等化の要求は最も強くあらわれる、そしてつぎは、同一労働市場地域又は同一産業における企業別賃金格差の縮小の要求である。低い賃金の工場における労働者は高い賃金の工場と同額の賃金を得る値打ちがあると考え、高い賃金の工場の労働者は自分たちの仕事を脅威するおそれのある不当な競争について不安を感じる。いいかえれば、他企業に対する均衡感と安定に対する配慮感が企業別賃金

格差を縮小せしめるのであり、賃金の均等化はまず企業内の同一労働にあらわれ、つぎに同一労働市場地域または同一産業の企業別賃金格差の縮小となってあらわれる、という。

これは、極めて自然的な賃金均等化の方向であろう。このような要因がわが国で作用しないのは、それを妨げる制度的要因が存在するからである。わが国における常用工と臨時工の問題、あるいは、戦後のわが国の労働組合の最大の課題が統一闘争にあり、産業別をはじめとする産業別統一闘争、統一賃金の要求にもかかわらず、団体交渉や労働協約が企業別または事業所別の範囲に転落してきた原因こそが考えられなければならない。

(1) わが国の大企業は三、四月に新規卒業者を自己の優先順位で選択雇用し、これに比較的安定した地位を与えて長期間保持する、他方、中小企業は、零細下層の出身、大企業の脱落者または養成過程からの落伍者が多く、労働異動率が高い。また労働者の募集は地域別に限られ、縁故関係が多く、雇用が一種の恩恵的な性格を帯び、家族主義的な管理が行われ易いことなどが、雇用の質の差をもたらす。

(2) 大企業と中小企業の労働市場が別箇であるとする考え方は非競争集団 noncompeting groups といって Clark Kerr: *The Balkanization of Labor Markets (Labor Mobility and Economic Opportunity, 1954, pp. 93-94)*

(3) 吉村勲「賃金格差について」(経済学雑誌一九五七年八

月号)。(4) 同十五頁。

(5) これは極めて一般的な考え方といってよい。例えば労働省統計調査部三十一年労働経済の分析(労働白書)六一〜六八頁。

(6) (7) 拙稿「欧米における小規模事業所労働問題」(労働統計月報第八卷第九号)。

(8) 口経連「賃金格差の理論と実証的研究」一〜七〇頁。

(9) 前掲書二七〜三〇頁、五〇〜五二頁は、戦後の企業別賃金格差の拡大は潜在失業の影響から遮断されている大企業常用労働者の団交による賃上げしかあり得ないという。それは統計によれば、戦前は好況期に賃金格差が縮小し、不況期に拡大したが、戦後は不況期に縮小し、好況期に拡大するという逆の型を示す、これは、労働組合の交渉力増大が主因であるという(同書三四〇頁)。私はこの統計的実証につきの点について疑問がある。それは、第一は同書が、企業別賃金格差を産業別格差で論じていることである。統計的に、企業別格差は産業別格差とかなりの相関を示すが、それは、重工業に大企業が多く軽工業に小企業が多いといった産業構成・労働力構成差に起因するからであり、企業別賃金格差そのものではない。第二は、企業別賃金格差の統計によれば明治四二年から大正二年にかけて(これは不況期と考えられる)、わずかながら格差の拡大を示している。

日本型賃金構造の分析視角

ることである(梅村又次「賃金格差と労働市場」日本経済分析第二巻)。

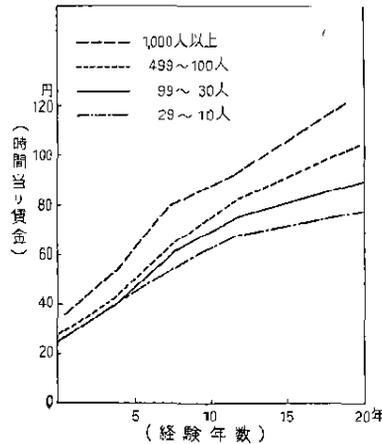
(10) Clark Kerr: *Wage Relationships—The Comparative Impact of Market and Power Forces (The Theory of Wage Determination, 1957, pp. 173—193)*

三

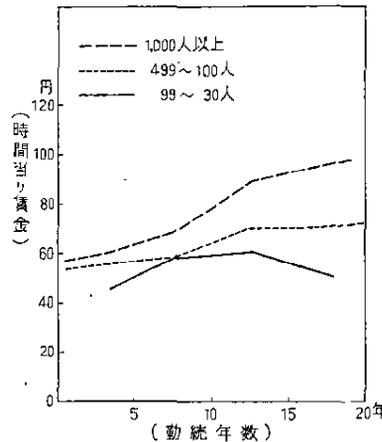
生産性・附加価値の格差、ないしは労働組合の大企業偏在は、支払能力ないしは交渉力の点で、企業別賃金格差の要因と肯定しても、これを現実的、具体的ならしめるいわば十分条件は何かについて問題が残され、必ずしもその必然性を結論づけれない。この場合、考えられるのは、わが国賃金制度の特質である。

例えば、米国の機械工業では、小は従業員数人の下請工場から大は労働者数千人のマスプロダクション工業に至るまで規模に差違があり、生産品も多岐にわたる、しかし、生産工程にかなり一般的類似性があり同一タイプの労働が存在する。熟練職種には各種の等級があり、賃金が相違する。しかし、この等級は相対的熟練を意味し、年齢・勤続にもかかわらず、同一の仕事に止まる限り、賃金は上らない²⁾。逆に、そのものの能力の欠如、または業務量が縮小して下位先任権の従業員の解雇が行われるときは、降職・格下げ、従って賃金の低下もありうる。

旋盤工(男)



守衛(男)



〔資料出所〕 労働省統計調査部：
30年勤続別賃金調査

これに対して、わが国の職種別賃金統計をみると、経験年数・勤続年数・年齢による賃金差が著しい。分散が大きく一つのジョブの賃金幅幅が成立していない。これは、わが国の賃金がその熟練よりもむしろ年齢・勤続によって上昇し、賃金の上昇は仕事の差違、熟練の発展を意味しないことを示すものである。同一企業に勤続する限り、一般に配轉ないしは能力の欠如によって賃金が低下することはない。従って、例えば、単純労働と考えられる守衛の賃金水準をとってみると、米国では機械工業の平均賃金より低くなっているが、わが国のそれは上回っている。これはわが国において守衛という仕事の評価が相対的に高

いことを意味するものではなく、守衛の平均年齢が高いからである。企業規模別賃金格差の問題点はここにある。つきにわが国の賃金を、旋盤工又は守衛というように職種について規模別経験年数(勤続年数)別の賃金をしらべてみると、初任給にそれほど大きな開きはないが、経験年数を重ねるにつれて大企業ほどシャープな上向傾斜線を辿っている(右図参照)。この上向線の差は、女子よりも男子に、熟練を要する職種よりも単純作業の方に大きくあらわれる。これが具体的には規模別賃金格差であり、大企業の男子常用労働者を中心に年功賃金システムが確立しており、それが賃金格差の大きなファク

ターであることを示すものである。大企業は、常用又は子飼いの労働者に、勤続・年齢（およびそれに応ずる標準家族数の増加）に比例して、（定期昇給等の形式で）賃金を支給する。いわば、生産要素としての主幹労働力の維持培養を、大企業の生産能力を維持する限度において行うのである。それが、大企業の相対的高賃金となってあらわれるのであり、他方、中小企業は、将来の保障少く、労働力を長期にわたって安定せしめる余裕なく、従って勤続による昇給はあっても、その中は大企業よりも小さい、出来高給、その他直接的な賃金必罰的な給与が多い、従って、大企業との格差が高年齢になるに従い増加するという関係を示している。

この場合、臨時工の賃金は抽象的には、中小企業の線にある、といつてよい。臨時工の賃金は基本的には定期昇給が行われず、賃金が年齢や勤続によって上ってゆくことはなく、経験年数別の賃金線は水平を辿ると考えられるからである。この線と大企業の上向傾斜線との差が、企業別格差であり、常用臨時別の格差である。臨時工の賃金が地方労働市場において一つの価格をもっていること、中小企業の労働者は臨時工においてのみ、大企業との流動関係をもつことからして、マーケット・プライスがこの線にあるといつてよいであろう。

いいかえれば、日本型賃金構造にみられる企業外・企業内賃金格差は、日本的賃金制度を媒介として統一的に把握するべき

日本型賃金構造の分析視角

である、ということである。この場合、年功賃金システムを大企業に成立せしめる初任給の低位、わが国における低賃金範疇こそ問題とされねばならぬ。

- (1) *Wages and Related Practices in the Machinery Industry 1945—55*. (Monthly Labor Review, Jul. 1955)
- (2) 一職階の中で、例えば、十三週間勤続に対して時間当り三セント上昇といった勤続給を定めている労働協約はある、しかし、その昇給は職階差による賃金をこえる程度のものではないようである。勤続要素として重要なのは先任権の著積である。

- (3) 労働省統計調査部、昭和三〇年職種別賃金調査第五巻。
- (4) 旋盤工と守衛にみられるように（前頁の図）、熟練職種におけるカーヴが、単純労働の場合より接近していることは、中小企業において労働に対する直接的評価がよりヴィヴィッドに賃金にあらわれる、すなわち、中小企業においては旋盤工の熟練はある程度大切にせざるをえないが、守衛の賃金は年功とともに上昇してゆくことなく、老齢の守衛にはあてがい扶持しか与えないことを示している。

四

戦前の場合を考えてみよう。

明治および大正の初年において、企業別賃金格差はほとんど

存在しないに等しかったといわれるし、また臨時工についても、「臨時職工ノ名称ヲ附スルモノアリト雖待遇等ノ点ニ於テハ格別ノ差異ナキモノトス」と指摘される如く、本質的に常用工と変わりなく雇用期間も相当長期にわたりながら、しかも臨時の名目の下に差別的賃金を受けるものはみられなかった。実質的に、明治・大正の初年には、日本型賃金構造は範疇として存在していなかった、といつてよいであらう。

それは、第一には、当時の産業構造が、今日の中小企業と大企業といった関係ではなく、固有産業ないしは在来産業と近代産業としてとらえられ、企業間の生産性の差違は、今日のような形では存在しなかったこと、第二には、当時の賃金制度が今日の中小企業の賃金のように、単純出来高給、精勤・皆勤給、罰金制度のような信賞必罰的な形態であり、昇給制度の如き基準が存在せず、多分に恣意的に決定され、勤続給等の要素が少なかったこと（これは近代的な意味での能率給を意味するものではなく、いわば勤続給以前の段階である）、第三には、明治三十年代についていえば、工業の発展に比べて新規労働力の投入が少なく、経験工の価値が高かったことである。工場調査要領によれば、農村からの出稼ぎ女子労働力に依存した製糸、織物等の女工の賃金は大体一口十八銭から二十銭、男丁三十銭であった。男子不熟練労働者の賃金は二十銭程度であったと考えられる。都市の下層社会の労働力による熾寸工場の女工は一日

十二、三銭乃至二十銭内外、子供五、六銭以下二、三銭、これに対して、「機械工場中造船、造兵、車輛、機械、製造等ノ工場ニ於テハ男工ノ賃金概シテ高ク一日五六十銭ヲ普通トシ一円以上ニ及ブモノ者モ亦少カラス」とされる状態であった。熟練労働者の賃金は未熟練労働者に比べて相対的に高いところにあった。後進国では、近代的な機械に必要とされる熟練労働力の供給に制限があり、熟練・未熟練の賃金格差が大きくあらわれるが、わが国もその例外ではなかったのである。以上の三要件が、当時の賃金構造を規定したと考えられる。

当時の熟練労働者は、職人出身、没落士族、離村農民、その他さまざまな階層からの出身者によって構成されていた。これらの徒弟は、一月二、三十銭というほとんど無償労働にはじまり、年期を終える頃、ようやく二、三円の手当を受けた。しかし、一人前になった熟練職工を「得難キニ苦マサル工業ハ少」⁴⁾なかつたのであり、臨時労働者、常用労働者を問わず、鉄工なり銅工なりのマーケット・プライスが、一日五、六十銭を普通とする線にあつたと考えられるのである。土地を失つて都市に流入した出稼の半失業人口は、近代的企業における技能を習得した労働力に直ちになり得ず、日稼人足等となつて都市の下層に停滞したのであつた。

不熟練労働力に対してかなりの格差をもつ熟練労働者のこのような賃金水準——それは一日十二時間以上にわたる激しい労働

働を伴うが——は、当時の社会的経済的条件下において、移動可能な高さであったのではないだろうか。当時は、親方制度の労働組織が一般的であり、親方が労働者の募集、生活管理、作業管理、賃金の査定権を実質的に掌握し、縁故関係はあみ目のようにはりめぐらされていたし、労使間においても極めて封建性、前期性が強く、身分制度は強固であった。しかし、それなりに、潜在的な移動可能性——当時の労働者の勤続年数が短かく、渡り職人的な気風があったことは或る程度みとめられるところである——が、労働市場——それは限られたものではあるが——内の賃金均等化の要因として作用したのではない。

明治四十年以降、大企業を中心に熟練労働力の移動防止を企図する労働力陶冶機構の成立をみるが、それは、日露戦争を契機とする諸産業の急速な発展（それは高度の熟練と経験をもつ労働力の定着を要求した）、職人層の没落と熟練労働者の増加、その相対的地位の低下、農村からの新規労働力の大量の流入、日露戦争後の恐慌による都市の失業の発生等のファクターが、賃金水準の低下、移動性の喪失、企業の需要独占力の形成、労働者の企業癒着性をもたらしたからである。しかし、当時の労働力陶冶機構は、大企業の共済施設、福祉施設、若干の徒弟の養成所の設置にまずあらわれ、賃金制度としては、三年勤続して十円の賞与、あるいは退職金といったきわめて大さげばなものですぎなかった。そして大正以降、労働力の不足、賃金水準

の上昇のみられた第一次大戦中には労働力陶冶機構の確立をみず、大正九年の恐慌以降、数次の恐慌、昭和初年の産業合理化の過程において、これが確立をみるのである。

昭和七年頃、企業別賃金格差にかなりの拡大がみられ、昭和九年頃には軍需工場を中心に約三十万といわれる臨時工の発生をみている。大正から昭和にかけて日本型賃金構造は漸次的に形成されたとみられる。この要因としては、大正から昭和初期にかけての日本資本主義の不均衡発展にもづく産業構造の二極集中、すなわち、大資本の集中と近代化合理化に対し、多くの中小企業が分解淘汰することなく残存停滞し、工業の発展が農業における停滞的過少農制の維持、第二次第三次産業の中小零細企業の就業者の増大という形で行われたこと、かかる企業間の生産性・附加価値の著しい差違があげられるが、他方、この間、わが國の労働市場に買手市場を拡大せしめるような供給

の構造差の形成があり、かくて、近代的大企業がその基本的な労働力を新規労働力の中から調達し「生涯雇用」の形で自ら陶冶するシステム、年功賃金システムが確立したことに注目されるのである。

- (1) 樺村又次「賃金格差と労働市場」（都留重人編「日本経済の分析」第五巻）。
- (2) 「職工事情」生活社版第二巻九〇頁。
- (3) 農商務省「工場調査要領」（明治三十七年第二版）三〇

頁。 (4) 同三四頁。

(5) 労働市場理論によれば、労働異動は労働者の貨幣賃金のみにらず、環境、社会的地位をも含む純利益 (net advantage) を均等化する。その伝播は緩慢でありそれを妨げる多くの制度的要因はある。しかし、「潜在的移動性は、賃金率の相互関係への究極的制裁である」(J. R. Hicks: *Theory of Wages* p. 76)

(6) 岸本英太郎編「明治労働問題論集」(片山潜派の社会主義とその運動)(資料日本社会思想運動史)は、日露戦争後の物価升騰、失業増大について多くの資料を集録している。

(7) 「ほんの僅かの失業でさえも移動に対してひどい障害となるものである」(J. V. Robinson: *Essays in the Theory of Employment*, p. 29) 一九三六～五〇年の米國労働市場調査の結果を検討したところによれば、労働異動の広範な

波は明らかに労働市場理論の示すところに対応していたが、失業の多い一九三〇年代には異動の障害、個人的、制度的要因が強くみられた (C. A. Myers: *Labor Market Theory and Empirical Research, The Theory of Wage Determination*, pp. 325~326)。

(8) 協調会の「最近の社会運動」(昭和四年)により若干の事例を紹介すれば、洋紙業では、雇入れる職工は身元の確実なものから試験の上採用し、その年齢は満十四歳から十

八歳までとし、本人が長く職工として働き得る可能性ある場合のみ、試用として雇用し、一定の期間を経て本採用とする、あるいは、製鉄の大企業においては、震災の不況後、定員の増加を行わず、自然減員を補充する程度に雇い入れて行ったが、この場合、身許調から趣味思想の調査まで行い、採用決定の者に対し、試用期間を設け仮賃金を支給し、さらにこの間、身許もしくは技術、人物の考查を行う、他方、本職工以外の臨時工には試用期間などなく、短期の契約期間が付せられ、余程優秀なものでないと、原則として本工に採用しなかった。このような大企業の良賃労働力セレクトのシステムは、景気調節弁的な臨時工制と年功賃金制度の確立をとまなうものであった。

(9) ここに統計表を紹介する紙幅はないが、内閣統計局の労働統計突地調査により、昭和二、五、八各年の産業別、就業年数別賃金をとってみると、すでに昭和二年に、年齢別、就業年数別賃金のかんりの格差がみられるが、それが五年、八年と漸次カーヴが上向傾斜しているのがみられる。それは主幹産業の男子労働者に特徴的である。しかも、この間、二十歳未満の労働者の賃金、すなわち初任給はむしろ低下を示しているのである。これは、生産年齢人口の増加、数次の恐慌、ことに昭和五、六年の農業恐慌以降に年少労働力の供給価格の低下したことを物語っている。この供給価

格の低下、初任給の低位は、産業発展に伴って年功上向傾斜線を向上せしめたのであり、それはまた企業別賃金格差の漸次的な拡大の要因であった。

五

戦後において企業規模別賃金格差はさらに拡大した。それには前述の如く、生産性・附加価値、労働組合交渉力の差違等の諸要因が考えられるのであるが、小論にいう日本型賃金構造、すなわち、同一労働と考えられるものにかんがりの賃金差がある事実に着目するとき、何よりも、戦後の大企業の賃金制度において、賃金体系に占める年齢動続的な性格がさらに強くなった点に注目されねばならない。それには、一、戦時戦後のインフレーションならびに住宅条件の悪化等による実質賃金の生活賃金以下の低下、二、都市および農村において近代産業に対する新規労働力の供給増加と供給価格の低下がみられ、新規学卒労働力の労働市場における優先性が高くなったこと、三、学卒以外の非労働力層の労働力化率の増加傾向が供給価格の低下を促したと、等が要因として考えられる。近代の大企業が、その需要独占力を行使用して、基本的労働力の調達をすぐれた新規学卒労働力のセレクトによって行い、これを自らの体内にくみ入れてゆく、新規労働力の供給価格（初任給）の低位は、年功賃金を大巾ならしめたのである。

しかしながら、このような賃金制度は、生産要素としての労働力の維持培養、基本的労働力の自然減の補充、を限度に、労働者の企業に対する忠誠等、あくまで企業の合理的計算性に出るものである。その基盤は労働市場の激しい需給のアンバランスにある。かくて、学卒以外の一般労働者の就職の困難化、早期停年制と高齢労働者の駆逐、転落労働力の推挙等がみられ、従って、雇用制度が大企業において封鎖的な性格を強化する一方、年七、八十万人に及ぶ追加要就業人口が、中小零細企業の低所得就業者、臨時労働者、日雇労働市場の滞留等、不安定就業層の累積がたかまり、さらに低所得や貧困が不安定な流動性の高い就業層（多就業家族の現出）を生じている。

私は以上において日本型賃金構造を企業別賃金格差を中心に考察してきた。それは、企業別賃金格差、企業内同、労働賃金格差、ジョブに對する賃金範疇の不成立が同一の基盤に立つからに他ならない。かかる日本型賃金構造の基盤は、わが国労働市場の需給関係の激しいアンバランスとかがつ生活費程度の低賃金にある。そしてこれこそがわが国と米国の労働市場の基本的差違でもあるのである。今後のわが国における生産年齢人口の果増、技術革新、企業合理化による相対的過剰人口の累積は、このアンバランスをさらに激化させるだろう。かかる需要独占下において大企業はその賃金水準がその労働者の年令（およびそれによる標準家族数の増加）による生計費増加をこ

えるとき、勤続加給によって異動防止を行う必然性をもたない。新規労働力をもって旧労働力を代替させる方が経済的である。

また、技術の導入は大企業労働市場に新しい労働力の形成、職能原則の導入を導かず。ここ数年の大企業の職務給・職能給への動きはそれである。しかし、初任給が低位にはじまる限りにおいて、職務給の日本的修正といわれる定期昇給の如きかたちであらわれざるをえないのである。

いいかえれば、日本型賃金構造は、大企業労働市場の封鎖性、全体としてのわが国労働市場の陶層性、縦断性とむすびついている。その底には層のあつい低賃金労働者がある。とすれば、日本型賃金構造の崩壊は、わが国の低賃金飽購そのものの崩壊を意味するのである。

(1) その原因は、①人口増加を上回る生産年齢人口・追加就業層の累増がまず新規学卒労働力の供給圧力の増加となっ

てあらわれたこと、②戦後の教育制度の普及、生活慣習の近代化はその就職先を農業から工業へ、家族労働から雇用労働へ指向せしめたこと、③諸産業がとくに第二次大戦以降、都市中心から漸次地方の純農村地帯にまで拡大、接近せしめられ、基幹的産業が直接その地域社会の中から低廉な労働力をセレクトすることが容易となったこと（これは農業からの労働力排出、二、三男のおし出され方にもあらわれている。二、三男を含めての専門的通勤者が増加し、農業経済は食糧自給、飯米確保的意味に転落しつつある）、である。わが国鉱工業労働力の庄倒的部分は農村から供給されてきたが同時に都市における人口の再生産の増加があり、供給源は漸次都市にも濬殺されたことに注目しなればならない。