

# 經濟論叢

第八十(十)卷 第一號

---

労働力の市場価値法則と同一労働 同一賃金の原則……………	岸本英太郎	1
伐出林業労働力の存在形態(一)……………	山崎武雄	21
イギリス炭鉱国有化の実績と問題点…	山本尚一	33
高度成長と景気変動……………	永友育雄	43
経済成長と外国貿易……………	前田豊昭	60

---

昭和三十六年七月

京都大學經濟學會

# 労働力の市場価値法則と同一労働同一賃金の原則

— 同一労働同一賃金論争の帰結 —

岸 本 英 太 郎

同一労働同一賃金の原則という簡単明瞭な労働組合の賃金政策上の原則を、複雑化し混乱させた賃金理論家の責任は決して小さくない。それは、同一労働同一賃金の原則を理解するためには、賃金理論家の理論の整理からはじめねばならないとする労働組合運動の実践家が少くないことからみても明らかである。

一物一価の法則は、労働力商品においては阻害されるのが普通であり、しかも、たとえ一物一価の法則が労働力商品において傾向として働いているのが事実だとしても、それは、現実的には、労働力の個別的価値のより低い方へむかっただけの賃金の同一化傾向であり、したがって、この賃金低下傾向を阻止するための労働組合の賃金政策上の原則である同一労働同一賃金の原則は、ただちに一物一価の法則と同一視することはできないのである。

筆者はかつて他の一文で<sup>\*</sup>、同一労働同一賃金の原則を一物一価の法則だと述べたが、これは正確な表現ではないといわねばならないのである。筆者がこのように考えたのは、実は、同一労働同一賃金の原則を、労働力ないし労働力の価値の同一性に求める議論に反対し、賃金の同一性を、ただちに労働そのものの同一性とむすびつけて考え

ねばならないと理解したからである。この理解の仕方は正しかったといえるのであるが、同一労働同一賃金の原則という労働組合の賃金政策上の要求原則を、ただちに商品一般の経済法則そのものと同一視したところに誤りがあったのである。この点では同一労働同一賃金論者と異なるところはなく、同じ誤りをおかしていたということができるのである。

ところで、同一労働同一賃金論争は、賃金の法則そのものを明らかにしてゆくという形をとってしまい、このことが、同じ質量の労働にたいしては同じ賃金を支払えという自明の同一労働同一賃金の原則の理解をいたずらに困難なものとし、混乱させてしまったのである。

\* 拙稿「賃金論考」、拙著「労働問題の理論的諸問題」所収、を参照されたい。

## 二

同一労働同一賃金の原則ということではなくて、賃金の法則そのものの理解ということであつたら、これほどの混乱はなかつたであろう。職種なり技能なりのそれぞれ異つた具体的な労働力の市場価格に外ならない賃金を、一般的抽象的な労働力の価値からただちに導きだすなどということは本来あり得ないことなのである。職種なり職務なり技能なり熟練なりの違いによって、労働力の価値がそれぞれ異り、また、同じ職種なり職務なり技能なり熟練なりの労働力でも、その個別的価値はそれぞれ異つてゐる。したがつて、いずれの個別的価値が市場価値として当該労働力の市場価格に賃金を規制するかなどということを抜きにしては、本質論の段階でも賃金を理解したことにはならない筈である。労働市場を抜いて市場価格の本質が理解できるなと考える理論家などそもそもあり得な

い筈のものなのである。賃金法則そのものを可能なかぎり具体的現実的に理解するということであつたら混乱はおこらなかつたであろうと称した所以である。

もつとも井村喜代子氏のように、賃金法則を、いたずらに複雑化して賃金の理解そのものを事実上放棄してしまふような態度からは、混乱がおきないどころか、ますます混乱を深めることになるであろうが、＊、少くも、現実の賃金を理解するかぎりでの本質規定は、混乱なく理解できた筈である。たとへば労働力の市場価値法則の理解のごときがそれである。この法則の理解に關するかぎり、吉村励氏ものべられているように、はば一致した見解に達しつゝあり、労働力の市場価格＝賃金を規制する価値法則がこの労働力の市場価値法則であることについてはもはや余り疑問の余地はないといつても差支ないのである。

これは、賃金理論にとつては自明のことだとさえいえるのである。抽象的な労働力の価値から賃金を理解しているかに見えた人たちがでさえ、暗黙のうちに、労働力の市場価値法則を前提していたといつても必ずしも間違いではないのである。

そして同一労働同一賃金の原則論争の最近の段階は、吉村励氏の研究を中心として、この労働力の市場価値法則を明らかにしたといふことができるのである。労働力商品における一物一価の法則とは、まさに、この労働力の市場価値の法則に外ならないのである。

＊井村喜代子氏「戦後の賃金理論研究における一論点——同一労働同一賃金の論議をめぐつて——」（「日本における経済学の百年」下巻所収）、同「マルクス賃金論の方法論について」（藤林敏三博士還暦記念論文集「労働問題研究の現代的課題」所収）参照。

## 三

ここで労働力の市場価値の法則について簡単にのべておきたい。

資本が賃金を支払って労働力を購入するのは、剰余価値を生む力能をもつ労働を手に入れるためであるが、労働はその質的差異によって資本に異った剰余価値をもたらし、また労働力の再生産費 $\parallel$ 価値も労働の質的差異によってそれぞれ異なるから、労働力はそれぞれ異った市場価値・賃金をもつのである。

この賃金が決定される労働市場は、産業別なり、職業別なり、職種・職務別なり、技能別なり熟練度別なりの、具体的な労働の質的差異にもとずいて形成される。そして一国の労働市場は、これら広狭種々様々の無数の市場の総体として存在するのである。この具体的な労働市場で決定される具体的な労働（力）の市場価格を規制する賃金法則がすなわち労働力の市場価値法則である。

ところで、この具体的な労働を行う労働者 $\parallel$ 労働力の個別的な再生産費（個別価値）はそれぞれ異なる。この労働をなしうる者が、成年男子のほか未成年労働者であったり、女子であったり、あるいはまた、それぞれの家族構成が異ったりするからである。

では、いずれの個別的価値がが市場価値となつて市場価格 $\parallel$ 賃金を規制するのであろうか。それは、当該労働力の過不足の度合いいかんによって違ふが、一般的には（労働力の需給一致を前提として）、支配的平均的な再生産費としての個別的価値が市場価値となると考えてよいであらう。しかし、現実的には、資本主義社会においては、労働力が過剰なのが普通であり、労働の取引力も、普通、資本の方が強いから、再生産費のもつとも低い個別的価値が

市場価値となる傾向が強いのである。

たとえば、ある職種で男女が同じ労働をしている場合には、たとえ、女子労働力が支配的多数を占めなくても、女子労働力の個別的価値が市場価値に転化するものであり、かくて男子労働力を駆逐する必然性を生み出すのである。男子が現実的には駆逐されないとしても、それは労働者の抵抗や労使関係の具体的現実的諸事情によってそうなっているだけのことである。だから、男女がともになしうる労働であれば、資本は、新職種や新設工場の場合、女子だけの職種や職場をつくり出し、賃金を引下げるのである。

かくて、労働力の市場価値法則は、現実的には、賃金水準低下の法則に外ならないのである。さらに、労働力の市場価格＝賃金は、当該労働力の過剰によつて、当該労働力の市場価値以下に低下するのが一般である。

ところでいうまでもないことであるが、労働力の市場価値法則とは、具体的な労働（力）の市場価格を規制する価値法則であり、この具体的な労働を行う労働力の個別的価値がどうであろうと、市場価値によつて規制され、そこに同一の市場価格＝同一の賃金が成立する傾向があるという法則である。

もちろん、この法則が自然のまま、可視的な形で貫徹しているわけでは毛頭ない。現実には、同一労働差別賃金が普通であり、したがつて、この法則は、「現象的には同一労働差別賃金構造の不断の再編成——低賃金水準への——のなかをつらぬいているにすぎない」のである（松井栄一氏「労働力の価値、労働の価格および『同一労働同一賃金』の原則」、高知大学学術研究報告第九巻第一号）。

## 四

労働力の市場価値法則が、現実的には、賃金水準の低下による同一賃金成立の傾向的法則であるとすれば、同一労働同一賃金の原則は、これといかにかわるのであろうか。

労働力の市場価値法則は、一義的な賃金水準低下の法則ではもちろんない。それは、労働力が一般に過剰な商品であり、労使の取引力で労働者階級の方が弱いから、現実的には、この法則が賃金水準低下の法則となるだけである。

したがって、労働組合が労働力の供給過剰を十分にコントロールすることができ、労使の取引力を労働者階級に有利にすることができれば、労働力の再生産費の高い個別価値が市場価値となるのである。当然に、賃金を引上げることができるのである。

労働力の市場価値法則のもとでは、労働力の需給関係の如何によって、あるときは低い労働力の個別価値が市場価値となり（労働力過剰の場合）、あるときは逆に高い労働力の個別価値が市場価値となる（労働力不足の場合）。だから、労働組合の強い労働市場のコントロールによって労働供給を制限することができれば、そこではじめて、賃金水準を高める形で労働力の市場価値法則が作用しはじるのである。この労働組合の労働市場コントロール力がないかぎり、たとえ、労働組合の闘争力が強化されても、労働力の市場価値法則は、もっぱら賃金水準低下の法則として自己を貫徹するのである。

この意味で、労働力の供給を制限することができれば、労働組合は、労働力の市場価値法則に依拠して同一労働

同一賃金の原則を闘いとることが可能であり、これはまた当然に、資本主義の賃金法則にかなった行動であるといふことができるのである。この点で、そしてこの点のみ、同一労働同一賃金の原則を、価値法則＝労働力の市場価値法則に依拠する原則だとされる吉村勸氏の見解は正しいのである。

これと同様に、資本が賃金水準を引下げて、同一労働同一賃金を実現しようとする所謂資本家的同一労働同一賃金の原則も、労働力の市場価値法則に依拠する原則だといふことができるのである。

ただここで注意すべきことは、一物一価の法則は一般の商品では事実上実現しているのに、労働力という商品の場合、労働組合が資本との交渉を通じて労働を格付けし、この格付けした労働と賃率を結びつけることに成功したときのみ、はじめて同一労働同一賃金が実現するということである。この手続をぬきにしては、同一労働同一賃金は決して実現することはないのである。つまり、労働力の市場価値の法則によって、自然の傾向として同一労働同一賃金が実現するのではなく、同一労働同一賃金の原則という労働組合の賃金政策を通して実現するのである。

つまりこれは労働組合によってコントロールされ、つくりだされる同一労働同一賃金であり、労働力の市場価値法則によって傾向的に形成される同一労働同一賃金とは異なるのが普通である。この意味からすれば、同一労働同一賃金の原則は、直接に労働力の市場価値法則に依拠するのではなく、この市場価値法則の作用する範囲内で、賃金をできるだけひきあげるといふ形で同一労働同一賃金を実現し、賃金水準の低下を阻止しようとする労働組合の賃金政策上の原則だといふことができるのである。労働力の市場価値法則に依拠すれば、労働力の過剰が一般で、労働の取引力が資本の方がつねに強い資本主義社会では、賃金水準の低下での同一労働同一賃金、つまり資本家的な同一労働同一賃金の原則をむしろ承認することにならざるをえないのである。吉村勸氏の見解に全面的には賛成し

えない所以である。

## 五

労働力の市場価値法則に直接に依拠するとすれば、労働力の過不足の状況如何によつて、あるときは低い賃金水準での同一労働同一賃金を、あるときには高い水準での同一労働同一賃金を承認することになる。同一労働同一賃金の原則は、この低い賃金水準での同一労働同一賃金成立の傾向に反対するものであるから、この原則は、労働力の市場価値法則に立脚してはいても、依拠する原則だとは必ずしもいえないのである。これはむしろ直接に労働(力)の価格に関する原則だといふことができるのである。もちろん、これは労働力の市場価値法則の作用する範囲内の労働力の価格引上げの原則であることはいうまでもない。労働力の市場価値法則を否定するような労働(力)の価格など、そもそも成立しえないのである。

かくて、同一労働同一賃金の原則は、労働(力)の価格上の要求原則であり、白明の原則であつて、労働力の市場価値法則などという複雑な賃金法則に依拠するなど理解する必要は毛頭ないのである。この原則を筆者が簡単に明瞭な原則だとさきにのべた所以である。

ここで論争の対象となつた所謂「労働の価格法則」と同一労働同一賃金の原則との關係について一言しておきたい。

もとより、労働が価格をもつなどといふことはそもそもありえないことであるから、「労働の価格の法則」などというものはない。これはあくまで、現実の労働が標準的労働から背離する程度に照応して賃金が増減する現実の

賃金の変化は現象を説明しようとする賃金の現象「法則」にすぎない。

労働力の市場価値は賃金の本質ではあるが、賃金現象のすべてを即時的に明らかにするものではない。賃金は、労働力の需給の変動によっても変化し、また労働の強度化や労働時間の延長や労働環境の変化など（標準よりの背離）によっても変化する。しかし労働力の市場価値がこれによって変化するわけでは必ずしもない。労働の強度化や労働時間の延長などが一般化し標準化しないかぎり、労働力の価値も市場価値も変化しないからである。

そうだとすれば、労働力の需給法則や労働の分量などによって変化する労働の価格法則などの現象「法則」によって、労働力の価値法則・市場価値法則を補わねば、賃金を具体的に理解することはできないのである。

労働の価格法則によれば、同一の労働には同一の賃金が、分量の異った、標準から背離した労働にはそれに相応した異った高さの賃金が対応するのであり、この意味で、同一労働同一賃金の原則は、直接に労働の価格法則に依拠するものであるといつて差支ないのである\*。

\*したがって、吉村励氏が次のようにいわれるとき、これは大して意味のない議論となるのである。――

「個別的価値のことなる労働力が同じ賃金を要求することがこれら個別的価値の異なる労働力の属する労働市場においては、その市場価値が同一だからであるということが何故いけなないのだろうか。問題は要求を主観的に直ちに労働力の価値法則に結びつけることでなく、同一の労働には同一の賃金という要求が、経済法則、別言すれば価値法則（市場価値）に客観的に依拠しているのか、それともかつての要求原則の理論の主張したように、全く価値法則には依拠しないものなのか、それとも「労働の価格」法則に依拠するものなのかということにあった筈である……」（吉村励氏「賃金運動の展望と同一労働・同一賃金論争」、西村・吉村共著「日本の賃金問題」所収、一九八ページ）。

価値法則に反する賃金要求などもそもも存立しえないのであるから、賃金要求が価値法則に立脚しているのはあたり前のことである。賃金は利潤がなくほどまであがりえないと同様、また労働力の再生産が完全にできなくなる程下るわけでもない。さら

に労働力の需給が一致して労使の取引力が均衡したとすれば、賃金は労働力の市場価値と一致するだろう。賃金は労働力の市場価値を中心として、労働力の需給関係や労使の力関係によって変動する。

したがって、賃金をあげたり、同じ労働にたいして同一の賃金を要求したりするのは、価値法則に反しない行動であり、価値法則に立脚する要求だなどというまでもないことで、しごくあたりまえのことなのである。また同じ使用価値をもつた商品が同一の価格をもつのは、商品の流通法則に属することで、あえて資本主義社会にかぎらない。だから同一労働同一賃金が労働力の市場価値法則によってそうなるなどと究明するまでもないのである。したがってまた、同一労働同一賃金の要求が、価値法則≠労働力の市場価値法則に依拠する要求だなどと今更論争によって明らかにする必要は全然ないのである。むしろ、商品の使用価値の同一性を価格の同一性と直接にむすびつけ、「労働の価格」の法則に立脚するといった方がはるかに具体的現実的なのである。

同じ労働で賃金格差があれば賃金は低下する傾向がある（これは労働力の市場価値法則の結果でもある）から、同じ労働にたいして同じ賃金を支払えという労働組合の賃金要求が、何故複雑化して理解されねばならないのか全く不思議である。すべての賃金要求は、労働力の市場価値法則に立脚しているものであり、それゆえ、同一労働同一賃金の原則がこの法則に立脚するなど今更というのは、実は何も説明しないと同様であることを知らねばならないのである。

## 六

このように同一労働同一賃金の原則はきわめて簡明な原則であるにもかかわらず、これをめぐる論争は、いたずらにこれを複雑化し、混乱して、結局、労働力の市場価値法則を明らかにしたにとどまったのであり、同一の労働とは何か、をさえ明らかにしなかつたのである。

横断的な労働市場が成立しておれば、そこで形成される労働力の市場価格はおのずから一本化するであろう。したがって、この労働を職種別なり職務別なり技能別なり熟練度別なりにしたがって格付けし、これと労働組合が要求するある一定水準の賃率とを結びつけて、同一労働同一賃金の原則を実現することは必ずしも困難ではないので

ある。

ただ日本の場合のように、労働市場が多かれ少かれ企業毎に分断され、企業間はもとより企業内においても同一労働差別賃金が普遍的なところでは、労働市場自身がそれぞれの労働を事実上格付けしてゆく機能が欠除しているので、労働の格付けはきわめて困難である。しかし、この労働の格付けなくして同一労働同一賃金の原則を実現することはできないのである。このそれぞれ格付けされた労働と、この格付けされた労働の横断的な最低賃金＝賃率を結びつけることによって、はじめて同一労働同一賃金の原則が実現するのである。

これをいかにして日本において実現するかの具体的条件を探ることが、日本における同一労働同一賃金論の課題なのである。いま漸く、日本の労働組合は、この課題ととり組みはじめたのである。「同一労働同一賃金が客観的に依拠する経済法則は何かという問題をめぐる論争」(吉村勳氏「賃金運動の展望と同一労働同一賃金論争」、吉村・西村共著「日本の賃金問題」所収、一九八ページ)としての同一労働同一賃金論争は、この労働組合の課題にこたえうる殆んど何物をももっていないことを知らねばならないのである。この意味でも、論争は、いたずらに簡明な同一労働同一賃金の原則を複雑化し混乱させてきたということができるのである。労働力の市場価値は、労働力の市場価格である賃金の本質である。賃金の本質ではあるが、これは賃金論の出発点であって、結論ではない。しかるに、論争は出発点を明らかにしたのみで、ここにとどまり、具体的な賃金問題の追求はこれを放棄していたということができるのである。そして本質論を基礎として、この具体的な賃金問題の追求のなかではじめて、同一労働同一賃金の原則は明らかとなるのである。

## 七

同一労働同一賃金論争は、同一労働同一賃金の原則の理解には完全に役立たなかつたといつてよい。この簡明な原則の理解を混乱させただけであつた。

そして同一労働同一賃金の原則とは、この原則をめぐる論争とは無関係に、今日漸く、労働組合がその賃金政策をとおして職種別熟練度別の横断的な賃率を確立することである、ということが理解されてきたのである。<sup>\*</sup>

一方、技術革新の進展のもと、旧熟練労働の崩壊と新半熟練労働ないし不熟練労働の大量的登場によつて、経営側は従来の年功序列型賃金体系を所謂「職務給」化によつて再編し、経営者の職務分析と職務評価によつて、いまや新しい日本の賃金体系を樹立せんとしつつあるのである。それは年功的賃金体系のなかに職務給要素を加えようとする範囲職務給とよばれるもので、しかも、あくまで企業の条件に即して、企業別に職務給化をはかろうとしており、賃金決定の横断性を否定するものである。この意味で、経営者層や一部学者がたとえこれをどのよう<sup>\*</sup>に同一労働同一賃金の原則の実現だと称しようと、決してそうではないことが知られるのである。

このような形で、経営者側が、年功賃金体系の職務給化をもつて同一労働同一賃金の原則の実現だと主張しつつあるため、労働組合の指導者層や一部の学者は、これを差別賃金を強化するものであると反対し、職種別熟練度別の賃率を確立しようとする運動は、資本のベースにまきこまれて、いたずらに労働者の分裂を促進するばかりであると批判しているのである。

だがこの消極的な態度からは何物も生れないことを知らねばならないのである。職務給問題にタッチすれば資本

の土俵で相撲をとることになるとか資本のベースにまきこまれるというが、職務給問題をまつまでもなく、これまでの賃金決定事情は完全な資本のベースで、しかも資本の一人相撲に不戦勝で決定され、労働組合は土俵にさえ上れなかったのである。絶対反対論者は往々にして事実上の賛成論者であることが多いのである。要は土俵に上って資本のベースにおいてではなく、自主的な労働の格付とそれになりたいする自己評価にもとづく賃金と結びつけて、資本と争うことなのである。土俵の下から反対をわめいてもそれは何の役にも立たないのである。

以下、若干の賃金綱領をとりあげ、労働組合がいかにして同一労働同一賃金の原則を実現しようとしているかを見よう。

**地銀連・全損保「賃金綱領」**（第一次草案） 典型的な事務労働者の賃金綱領として、ここで地銀連全損保のそれをとりあげる。

綱領は、大幅な賃上げを闘いとりつつ、世帯賃金としての高さをもつ産業別最低賃金、すなわち横断的な賃率を確立すること、しかもこれを企業ごとにかきめるのではなく、全損保や地銀連とそれぞれの経営者団体との統一団体協約によつて確立（単産別最低賃金）することを賃金闘争の基本的態度としているが、これは同一労働同一賃金の原則の問題を、この綱領がいかに正しく把握しているかを示すものである。――

「われわれが目標とする産業別最低賃金は、単身者の生活費をその基準とするのではなく、世帯賃金をその内容とする。したがってそれは当然標準世帯（四―五人）の生活費を基準とするものである。産業別最低賃金は従来のように一企業内の最低保障給として獲得するのではなく、第一段階としても全担保・地銀連傘下組合員全部に企業をこえて保障されるものである。そのためこの最低賃金は個別の組合と個別企業との間で協定されるのではなく、全担保や地銀連がそれぞれの経営者団体との統一

団体協約として締結されねばならない。

このためには当面の賃金闘争においても、これを産業別統一闘争として組織する努力を強化し、要求、闘争、妥結の全過程についての統一な指導をうちたてるとともに、こうしたなかで単産としての統一交渉権を確立することに重点がおかれる必要がある。

この産業別最低賃金—産業別の横断的賃率は、熟練度別のそれであることはいうまでもない。すなわちそれは、「労働の質・熟練度に応じた賃率」である。

では熟練度をどのように格付けし、評価しようとしているであろうか。綱領は、熟練を勤続年数の増加に応じて漸次増大するものと考え、地銀連の場合をみると、高校卒の新入社者を未熟練労働者とし、勤続とともに漸次熟練が増加し、十年で熟練者になり、さらに二十年で高級熟練者になるものとしている。そして未熟練から熟練段階までは一律昇給するものとし、熟練から高級熟練までの段階では、……経験年数保障の一律昇給と昇格にともなう昇給以外の昇給はないものとして、それぞれ未熟練と熟練と高級熟練とを昇給でつないでいるのである。

そして未熟練、熟練、高級熟練を次のような金額、すなわち職員の場合、月収二万七千円（定例月収約二万円プラス年間臨給五〇〇%）、五万四千円（定例月収約四万円）、八万一千円（定例月収約六万円）と結合してその賃率としている。標準労働時間を前提としていることはいうまでもない。その算定の基礎は次のごとくである。——

「銀行における最低職種の未熟練者について、標準世帯構成の生活を最低ギリギリの線で維持できる水準を銀行における最低賃金として、これ以下の賃金を銀行の従業員の中からなくすることをわれわれは当面の過渡的な目標とする。これは、われわれの計算では現在の物価（一九五九・一〇）で換算月収二万七千円が確保されなければならないことを意味する。……

この最低賃の上につきみあげられる賃金体系は現在の年功序列型賃金体系による恣意的な差別賃金から大幅に修正されたもので

なければならぬ。そしてその内容は職種と熟練度に応じたある程度の格差をもつたものとなる。……

業務全般に熟達した中堅職員、……経験十年の熟練労働者で換算月収五万四千円で、これは健康を維持しやや文化的な生活をいとなめる賃金水準（エンゲル系数四五%程度）。

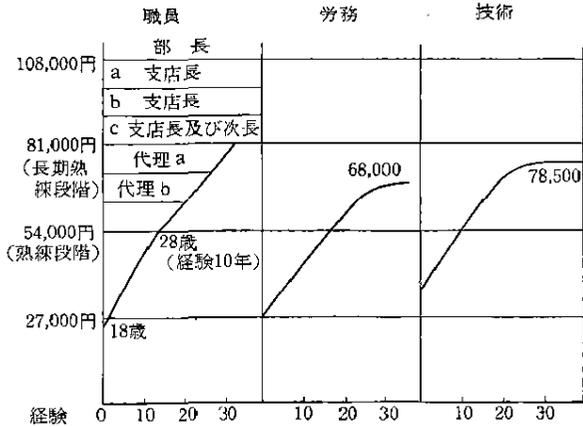
経験三十年の高級熟練者で換算月収八万二千円、これは健康で文化的で多少ゆとりのある生活をいとなめる賃金水準（エンゲル系数四〇%程度）。

従業員中の最高のもの（非重役の部長クラス）換算月収十万八千円（定例月収八万円）。これは健康にして文化的な充分ゆとりのある生活のいとなめる水準（エンゲル系数三五%程度）ということになり、労働の質量の格差を賃金水準にくみこみ、これを生活保証の状態からさらにみなおしてみた場合、この格差はいちぢるしく公平の概念からはずれるものではないであらう。」

図示すれば次ページ表のようになる。

地銀連・全損保「賃金綱領」は同一労働同一賃金の原則と労働組合の組織形態について完全に正しい見解に立っているということが出来るのである。

問題は企業ごとに賃金が決定され、年功賃金体系と終身雇用制度と会社福利施設のもと企業意識の旺盛な銀行労働者をいかにしてこのような方向や運動へ立上らせ意識化させるかということである。これこそが実は一番至難なわざなのである。日本の企業体は小企業を除き、ほとんどすべてが労働者にとっての一種の運命共同体であり、特定の企業を離れて労働者はその生活と運命を託する場所をもたない。労働組合は賃上組織ではあつても労働者が安心してその生活と運命を託すことのできる場所ではない。このような条件のなかで、いかに賃金や組織を企業の枠から外して、職種別熟練度別の横断的賃率や産業別組織の確立をはかるかは、正しい理論や見取図ができあがった



からといって可能になるものではないからである。

### 全七職種別・熟練度別最低賃金（第一次案）

生産的労働者の労働組合として全国セメントをここではとりあげ、その賃金綱領をとおして、全七が同一労働同一賃金の原則をいかに理解し、いかにして実現しようとしているかを見よう。

すでに一九五八年に全国セメントは、「賃金綱領」（第二次草案）を発表して、「賃金要求上の基本的原則は最低賃金と同一労働同一賃金の二大原則である」こと、それが産業別の横断的な職種別熟練度別最低賃率であることを明らかにし、これを、将来、セメント経営者団体との統一交渉を通じて統一団体協約の締結として実現すべきこと、そのために産業別の単一組織を確立すること、現在はそれへの過渡期であること、職種や熟練の格付は、労働組合が独自に行うべきこと、それは単純未熟練労働者の賃金を最低基準として、熟練度に応じた賃金を一定の格差率をつけて決定すること、その具体化の方法などを示したが、最近、「全国セメント職種別熟練度別最低賃金」（第一次案）を発表し、これをさらに詳細化し、具体化したのである。ここでは同一労働同一賃金の原則が見事に把握されており、しかもこれは同一労働同一賃金論争の成果とは完全に無縁なのである。

ここで全七は、「われわれは、さいきんに至って企業別組合では、その小さな取引力のため賃金引上げに限界があ

ることを痛感し、産業別労働組合の建設に努力しているのであるが、戦後の賃金闘争をふりかえってみると、最も大切な、職種別熟練度別賃金としての産業別最低賃率の確立にほとんど無関心であり、その努力もして来なかつたことが反省されなければならない」として、あらためて「企業別賃金の打破と産業別最低賃金」の確立の重大性を強調した。

そしてこれは、経営者側の職務階級政策と対決するための職種別熟練度別の賃金であり、この同一労働同一賃金原則にもとづく職種別熟練度別賃金の基準として次の四つを明らかにしたのである。すなわちA、技術訓練の程度、仕事の困難さの程度等。B、必要とされる肉体的条件、体力、視力等。C、知的条件。集中力、記憶力、判断力、創意性等。D、作業環境。塵埃、音響、高熱等、これである。

こうして、さらに熟練度別ランク及び職種分類の基準を詳細に明らかにし、熟練度分析のさきの四つの尺度の相互のウエイトを示し、熟練度別ランクが簡素なものでなければならぬことの意義を明らかにして、高級熟練（特別の技能および企画と創意を必要とするもの）、上級熟練（訓練年数からいえば、長期間を必要とし、あるいは上級国家試験免許を有し、かつ下級熟練者に対し、作業技術上の指導能力をもつ者）、中級熟練（独立した技術的作業を標準的な熟練度で遂行するもので、訓練年数からいえば、大体三年〜五年を必要とし、あるいは国家試験免許なども必要とするもの）初級熟練（普通の独立した作業を遂行するものであるが、技術的訓練年数からいえば、大体一年以内の短期間でやれるもの）、半熟練（現場作業ならびに事務作業において、補助的労働者として従事するか、見習労働者としてあるもので、技術的訓練年数を必要としないもの）、単純未熟練（単純な仕事で、技術的な経験年数が不要であり、入社後すぐに誰れでもやれるもの）の六ランクを示してその内容規定を行い、さらに具体的に、熟練度別ランク間の格差と金額をそれぞれ次のように明示している。



\* 労働組合主義とは、まさに、このような労働組合の立場をいうのである。それは、資本主義のもとでの労働者階級の窮乏化傾向にたいし、同一労働同一賃金の原則や標準労働日の確立やスト基金の積立てや共済活動や所謂制限的慣行などの労働組合的手段によって、労働者階級の生活を防衛し、向上させてゆこうとする立場に外ならない。

この立場があらゆる形態の政治闘争を否定するものでないことはいうまでもない。ただ、資本主義が存続するかぎり、かかる立場を基本とし、不可欠なものとして、労働組合運動をすすめてゆこうというだけである。換言すれば、上述のような労働組合的手段に政策を、労働組合運動の不可欠な、本来的な任務とする立場ということである。革命運動やその他の政治闘争を行うとしても、それを労働組合の本来的に日常的任務とは考えない立場である。

労働組合主義は、労働組合の機能と社会主義政党の機能が異なること、またそれぞれの組織原則が一応異っていることをはっきり認める立場でもある。

また、この労働組合主義の確立によってはじめて、資本や経営側の支配介入から独立した自主的な労働組合を確立することができるのである。この労働組合主義の確立のない労働組合運動は、どのように急進的な政治闘争が行われているようにみえても、常に資本や経営側の支配介入をうけやすい危険をもっていることを忘れてはならないのである。

労働組合主義を認めない、政治闘争を中心と考える労働組合運動は、政治主義ないし、赤色労働組合主義に外ならないのであり、この赤色労働組合主義の伝統がわが国ではとくに強いことを反省しなければならぬのである。これが、わが国では、労働組合主義の理解を著しく妨げているのである。たとえば、筆者の上述してきたごとく労働組合主義の理解にたいする次のごとき批評など、その典型といえるのである。――岸本英太郎氏は『抵抗の姿勢から妥協の姿勢へ』転換したことを最近表明され、労資の利害が一致する面もあるという弁証法的理解から、労働組合に対していわゆる労働組合主義的政策ですすむべきことをさとされたのみならず、研究者に対しても労働組合主義という特定の立場にたつて事実認識をするようにという驚く

べき提議をされた」(下山房雄「日本貸金学説小史」(V、「労働科学」三〇巻五号)。

筆者は右のようなことを言ったおぼえは全然ない。曲解も甚しいものである。政治主義や赤色労働組合主義の伝統が、いかに人のいうことさえ理解させないかの見本のような議論である。労働組合が組合主義政策によって、自主的な組合を確立すべきだという議論が、引用のごとくに響くのであるから、曲解をとりこして怖ろしいという一言につきる。平時における賃上げや労働条件を改善する闘争は、本質的には体制内闘争であり、それは学使の力関係、取引力いかんによってきまり、ある水準での妥協という形をとる。労働組合の全要求が通らなければ玉碎も已むをえない、勝利か死あるのみ、といった勇ましい闘争観が急進的な組合幹部や研究者に少くない。これほど組合にとって有害無益な考はないのである。力関係如何、取引力如何によっては労働組合は自主的に後退することもあるということ、労働組合は労働力の取引力を強めることに不断に努力して、できるだけ有利な条件で労働力を売るようにしなければならないということをいみするにすぎない労働組合主義が理解できないとすれば、政治主義の啓蒙もきまされりというべきである。

研究者も労働組合運動を事実上社会主義運動に解消し、労働組合と社会主義政党とを混同するようなことがあつてはならない、とする筆者のきわめてあたり前の議論が素直に受け入れられないということは、誠に驚くべき事実といわねばならないのである。

\*西宮輝明著「職務給を中心としたこれからの賃金体系」、同「技術革新下の賃金体系」などがそれである。