

工業化の進展と労使関係

——特にわが国の工業化と賃金構造近代化を中心として——

松 坂 兵 三 郎

一 はじめに、インダストリアリゼーション
とインダストリアル・リレーションズ

伝統的・前期的社会が技術革新の洗礼を受け、経済の仕組が製造工業を中心に飛躍的な変化をとげたのは、いわゆる産業革命として人口に膾炙している。それは経済理論的にみる限り、資本と労働の結合関係における資本の論理の貫徹つまり資本主義経済の発展とシノニムであった。またそこでは、鉄と石炭の使用、家内手工業から工場制機械工業への移行による物的生産力の上昇や極大利潤の追求が主として強調されたであろうが、おおよそ伝統的社会への抵抗とか近代的な意欲というのは、合理化や合理性の追求を度外視して論じられえないであろう。物的な生産力の面で、これまでよりも良質かつ大量の財貨・サービスが生産されることはたしかに、以上の線

工業化の進展と労使関係

工業化の進展と労使関係

から決して外れるものではないが、それにもまして注目されねばならないのは、その結果としての人間関係の変化であろう。あるいは同義ではあるが言葉をかえて、経済の発展ないし成長が、こと純経済面だけではなく、政治・社会面にも影響を及ぼすということであり、さらにそれが工業活動を中心とする産業組織全体の紐帯を物的・資本的な面だけではなく人的な面でも一層緊密にするばかりでなく、企業内部の労使の関係を新たな形に変えてゆくであろう。しかもこのような動きは、かつての産業革命伝播の時代とはことなっており、先進国・後進国、資本主義国・社会主義国という如き経済発展段階の相違や社会経済体制の差違を超越して、次第に共通の問題となりつつあり、かつて強い同質化の作用を及ぼしつつあるが故に、特に「産業化」ないし「工業化」(industrialization)と称して、かつての産業革命とは区別されるのが普通である。実はインダストリアル・リレーションズとはこのような工業化の嫡出子なのである。

さて、インダストリアル・リレーションズあるいはレイバー・リレーションズ(labor relations)とは「労使関係」「労働関係」と邦訳されており、もともと労働をめぐる社会経済的諸関係を総称したものである。経済が発展し、工業化が進展し、産業構造が高度化するにつれて、産業社会(industrial society)は工業生産活動を中心として、次第にその体質を変えていくわけであるから、そこでの労働関係つまり賃労働(雇用労働力)と資本をめぐる関係にもある変化があらわれ、さらにこのような労使の関係が産業社会、ひいては、一国の政治・社会・経済・文化の動向をも逆に変化させるのはいうまでもない。労働関係は古代の奴隷的なそれから中世の農奴的労働関係あるいは中世都市社会的労働関係をへて、近代的資本主義産業社会における賃労働対資本の文字通りの労使関係へと発展して、労働者はじめて平等な人格と雇用契約自由の権利をもつようになった。しかし労働者はもともと自己

の労働力以外に何等の物的手段をもたないし、また労働が人間の肉体と結びついた特殊な生産手段であるため、法律上の横断的な自由・平等はやがて使用者の雇用契約上の優位をもたらすようになり、労働条件は著しく低下した。かくて劣悪な労働条件から脱却しようとする労働者の努力が、一方では「工場法」等の政府の労働保護立法を制定させ、他方では労働者相互の団結を促進して労働組合の発生となる。いわゆる労働問題はこのような歴史的事実を背景に発生したわけであり、広義の労働条件改善への動きが一連の労働運動を展開させるのである。

ところで、このような労働運動に対処する政府の態度ははじめかなり高圧的なものであり、「団結禁止法」（イギリス、一七九九年）や「治安警察法」（日本、一九〇〇年）等という弾圧的な法律の制定となつてあらわれたが、やがて工場法や年少労働・婦人労働雇用の禁止ないし制限という労働者保護立法を生み出し、同時に労働組合をも法的に承認する国が多くなつた。労働組合ははじめ技能熟練度の高い職人労働者の職業別組合（craft union）として結成されたが、技術革新や工業化の進展につれ、大規模企業による大量生産方式が一般的となると共に、女子労働・不熟練労働をも含めた全産業的なものへと発展してゆく。このようないわゆる新労働組合主義は、他方、経営側における資本の集積・集中、個人企業から株式会社組織への発展とか、資本と経営の分離等の動きに対応して全産業へと拡まり、雇用条件の方も個々人の単独契約によるものから団体協約による集団的決定方式へと変つていったのである。そして企業内部の労働関係も、かつてみられたような絶対的・専制的なものから両者対等な労使協議の新たな方式や工場委員会・従業員代表制のような形に變つてきた。

現代におけるアメリカの労使関係は労使の自主的・競争的なそれを特徴としているが、これはアメリカの国柄からいって、労働問題は原則として労使の自主的解決に委ねられ、国家の社会政策的干渉の枠外に置かれるのがよ

工業化の進展と労使関係

り妥当だと考えられているからである。したがって、労働市場・失業・賃金・労働時間・災害・疾病・労働組合をめぐる各種の労働問題が、一応使用者ならびに使用者団体と労働組合との間の自由な折衝と斗争によって処理されるべきことが期待されている。これに対してわが国労使関係の特質としては、その工業化進展過程に即して、次の諸点があげられている。(1)近代的大企業と前期的な中小零細企業を併存的にもつ、いわゆる二重構造が労働市場を著しく閉鎖的・非流動的なものにし、大企業における親権的終身雇用制・年功序列賃金体系と、後者における絶対的競争的關係が雇用面でも賃金面でも強くあらわれていると同時に、(2)大企業と中小零細企業におけるいわゆる規模別賃金格差を激しいものにしていく。これは大企業における高生産性と中小企業における低生産性の必然的な結果である。(3)組合組織については企業別組合のものが多く、これは大企業における親権的な労使関係を反映する。中小企業では組合組織率が極めて低い。(4)企業別組合という特質から賃金は各企業の支払能力に制約され、欧米でみられるような産業別組織に見合う横断賃金率決定の地盤が出来上っていない。(5)日本の本格的な労働運動は第二次大戦後からといわれるように、天下りの未成熟な性格が時にかなり政治的・階級斗争的な組合活動に走らせることがある。(6)社会保障制度は必ずしも完備しておらず、大企業の福利厚生施設と家族制度がこれを補完している、等々。

しかしながら、近時における高度成長や革新的な技術の導入、つまり工業化の一層の進展―日本では特にこれを昔から西欧水準に追いつく強い要請が働いて西欧化とか近代化と称している―は産業社会の体質を次第に変化させており、それに応じて、上述したこれまでの日本の労使関係も次第に欧米流の近代化された形のものに変わりつつあるのである。とりわけ賃金をめぐっては、近時の労働力不足とか構造変化を契機に、以上の傾向が一層促

進んでいるので、ここでは工業化と賃金構造の問題にわれわれの論述を限定しよう。

二、賃金構造——問題の所在とその歴史性

もともと本源的生産要素としての労働力は、産業を異にし企業の活動規模の相違によって資本との結びつきの態様を異にするばかりでなく、それ相応の資質や技能・熟練度を要求されるものであるから、まず、(1)産業別・企業規模別に賃金支払い能力に応じてそれぞれの賃金水準が決定されるのはむしろ自明とさえいえるかもしれない。また、(2)同一企業内にあっても、仕事の難易・強度いかんによって職種間に賃金の差が生ずるであろう。そうじて、(3)「働き」や「能率」の差によって個人別に賃金差が生ずるのはいうまでもない。(4)各地域の生活水準や消費内容を反映して、同一産業・同一職種の労働者にも賃金の地域別格差がみられるであろう。能率に応じた賃金とはいっても、物理的に生活不可能な賃金ではどうい労働力の再生産さえおぼつかないからである。それよりも、特にわが国の賃金格差について注目しなければならないのは、(5)同一産業・同一企業・同一職種についても、年齢・勤続年数・性・学歴別などの属人的要素や労働者・事務職員別とか役つき・ひら間の身分的・資格・職階的要素が賃金格差を生み出す要因となっていることである。そして賃金構造(wage structure)というのは、まさにこのような各種賃金水準間の格差や分布の複合体をさすのである。この賃金構造は賃金支払い形態や賃金体系と密接な関係をもっている。アベグレンやレヴィーンが日本の賃金支払いの特徴として指摘したように、職務や技能に応じて賃金が支払われるというのではなく、もっぱら右の属人的要素によって決定されるということ、わが国の場合、国際的な低賃金の根拠となっているし、また国内的には、これまで主として発展的な大規模

企業にける終身雇用制・年功序列賃金体系が小規模零細企業における賃金水準との関係で大幅な規模別賃金格差を出現させ、ひいては二重構造の有力なよりどころとされたのである。

本稿ではこのような見方に対して必ずしも十全な反証を提供するものではないが、わが国の場合、その工業化の進展過程に即し、産業構造の高度化・近代化に依拠して、やはり指導的産業の賃金を頂点とする賃金構造が以上の日本の特性といわれたものの基底となっていた点を示さんとするものである。と同時に「相等しい能率をもった労働者の賃金が各種の職業において均等化するという一般的傾向は、アダム・スミスの時代このかた経済学の自明の理である⁽²⁾」としばしばいわれたことが、なぜ日本ではそのまま妥当しないのであろうか、という疑問にたいして、わが国賃金構造の特徴つまり各種賃金格差の実態から答えようとするとするものである。その間にあって、いわゆる「同一労働同一賃金」⁽⁴⁾の日本の背景にもふれることができるであろう。また、近時の高度成長過程にひきつづくいわゆる転型期における賃金問題の所在と課題のいくつかに言及せんとするものである。

さて、賃金は労働力の需要と供給が一致した点で決まる、賃金は労働市場において労働サーヴィスの需要と供給を一致させるパラメーターの役割をする一種の価格である、といわれる。しかしただそれだけでは、そもそも賃金構造の姿を浮彫りにしようとする努力そのものが、けっきょく徒勞に終わるといわねばならない。かつてI・フィッシャーは皮肉たっぷりにつぎのごとくいった。「もし第一級の経済学者たらんと欲するならば、おうむをつかまえてきて、たとえどんなことを問いかけてもたちどころに『需要・供給』と答えるように教えこめ。『賃金は何で決まるのか?』『需要・供給』、『富の分配は何で決まるのか?』『需要・供給』、というぐあいである。なるほど、いつでもこの答えは正しい。しかしながら、それでは何ごとをも物語らないのである⁽⁶⁾」と。

とりわけ、人間の働きや技能・熟練度などと密接に結びついた労働力は、一方、ある与えられた技術水準、さらにそれに応じた資本蓄積の態様いかんと切り離しては考えられないし、また他方、そのような技能・熟練度をもった労働力の再生産つまり生活と密着した関係にある。価格としての賃金、コストとしての賃金、生活のもととしての賃金という、賃金のもつ三つの性格にまず注目すること、それから、働きを異にする労働力それぞれに対する需要の底にある労働の生産力、供給の基礎をなす生計費ないし生存費、労働市場の社会的・制度的特性に着目することは、賃金決定の理論的骨格に具体性をつけ加えることになるであろう。それに、賃金が各国における経済の成長や工業化の過程とか生活標準の質的内容を直接反映した結果であるという歴史的事情をあわせ考えるならば、賃金問題が一見したところよりはるかに複雑となることに気がつく。賃金が工業化進展過程の歴史的産物であるということは、いいかえれば、一面において賃金が経済発展の結果的表現であり、他面において賃金そのものが経済発展の原動力となるという意味である。それゆえ、賃金問題はなにももまして発展という立場から動態的にながめられねばならない。かくて賃金が労働の需要（生産力）と供給との関係で決定されるという理論的骨格に、当面の問題である日本経済の成長過程という歴史的な血肉を付加するならば、賃金水準規定の問題は、すぐれて日本的な産業構造と資本・労働の特殊な結合関係を反映しなければならぬであろう。同時に、それはまた産業構造の高度化・近代化に即応する賃金構造の日本の特性を浮彫りにすることになるし、各種賃金の格差や分布を説明する有力な根拠をも与えることになるであろう。

明治以降におけるわが国の工業化の進展にとつてまず注目しなければならないのは、高い実質農業生産額であり、農業生産力の伸びである。クズネッツもいうように、「農業における労働の生産性が充分に上昇して、以前

工業化の進展と労使関係

よりも大きな割合の労働力を、より高い一人当たり水準で養いうるようになることが、世界のどこでも見られる工業化の前提条件である。……農業革命——農業における就業者一人当たり生産性の顕著な上昇——ということ、世界のどのような地域についても、産業革命の一前提条件であると主張してよいであろう。……逆に近代的な経済成長が起きさえすれば、農業部門における労働生産性の顕著な上昇と、その生産物に対する需要の長期的な制約とが結びついて、農業部門における労働力の急激な一様の低減を結果する」からである。たしかに、実質国民総生産額にしろる農業生産額の割合が工業生産額のとってかわられたのは、第一次大戦後の一九二〇（大正九）年前後の時期であり、工業生産の伸び率が農業生産のそれとくらべて飛躍的に上がったのは日露戦争後なのであって、工業生産力が文字どおり工業化の主導権をにぎるまでにはたした農業生産力の役割を忘れてはならない。このようなわが国経済発展のいわば発足期（イタリ）における高い農業生産力がその後の工業化の前提条件だったというのは、つぎのような意味においてであった。すなわち、まず貧困な原始蓄積を与えられたものとして、殖産興業を旗じるしとする財政・金融政策が農業生産力を高率な資本蓄積に転化したこと。この点は農業生産力上昇の結果が高率の地租をつうじて収奪され、その部分だけ工業生産力の育成に役だてられたとも理解できようが、ここではむしろ食糧を中心とする農業生産額が増大して、それが増加する工業労働力を養う生存資料を提供したという点が注目されねばならない。明治期における農業生産力の上昇は当時における農村の高い出生率を反映して、一人当たり所得（消費水準）の上昇というよりむしろ農産物価格引下げ効果にもっぱら吸収され、農村自体における労働の再生産を低廉にした。もっとも、わが国の場合、農業生産力は土地生産力というよりはむしろ労働生産力の伸びにかなり重みがかかっていたから、農村の高い出生率と農業自体の収穫逡減産業たる本質にかんが

みても、非農業部門への労働力の流出なしにはその生産力を維持ないしは進展させることができなかつたであろう。ただ、わが国の場合、クズネッツの指摘するような農業労働力の急激かつ一様な減少はなかつたが、農村における高い出生率にもかかわらず農業就業人口が一、四〇〇万前後で停滞していたこと、非農業部門の就業人口が著しい増加をみせたことと思ひ合わせて、農業部門が非農業部門とりわけ工業部門への大きな不熟練労働力の供給源となつたことが推察できるのである。しかも農村における低い消費水準がそのまま不熟練労働者の賃金水準を規定することになり、これが賃金一般の下限を画し、在来の伝統的・職人的・熟練工との間に格差を生ずるに至るが、このような関係は工業生産活動が自律的にわが国経済発展の主導性を發揮しはじめた一九二〇年代以降についてもそのまま継続したのである。

ただ一九二〇年以降については、工業活動の内部にあつても、革新的な技術の導入と産業構造の近代化・高度化が進行し、これと併行してようやく旧来の手工業的熟練職種にかわつて新熟練職種が台頭し、賃金の高位が目立ってきたことである。この間の事情は、商工省「賃金統計表」（日給）にもとづいて分析された昭和同人会編『わが国賃金構造の史的考察』（昭和三五年）第一部第三章二でつぎのごとく要約的に示される。大正九年と昭和八年期間について、順位（賃金の職種別高低順位を意味し、ここでは高賃金から低賃金への序列をいう）の上昇した職種は旋盤工・仕上工・木型工・鋳造工・鍛冶工・セメント工・洋紙製造工・製革工・薬製（工業薬）工・精製糖工・醤油醸造工・製粉工・活版植字工など主として重化学工業関係のものが多く、これにたいして、製材工・大工・左官・ペンキ塗工・畳工・指物工・下駄工・靴工・洋服仕立工・日雇人夫・仲仕・練瓦製造工・マッチ製造工などは順位が低下し、伝統的職人的熟練職種の地位が急激に低下したといふのである。この間にあつて、最低位に

工業化の進展と労使関係

第1表 製造業中分類別労務者1人あたり賃金

業種	明治42年		大正3年		大正8年		大正13年		昭和5年		昭和8年		昭和10年		昭和23年		昭和25年		昭和27年		昭和29年		昭和31年		
	日額	順位	日額	順位	日額	順位	日額	順位	日額	順位	日額	順位	日額	順位	日額	順位	日額	順位	日額	順位	日額	順位	日額	順位	
製粉	334	378	461	133	122	138	140	135	30.59	29.48	31.88	34.17	35.79	6,808	9,599	11,548	13,038								
織物	427	112	300	19	96	19	101	17	26.11	17.88	24.34	17.88	2,798	5,196	6,953	8,922	9,599	11,548	13,038						
縫製	271	19	196	19	115	18	134	17	21.07	17.88	19.42	19.19	1,936	4,249	5,196	6,953	8,922	9,599	11,548	13,038					
靴	344	17	416	17	115	18	134	17	28.17	20.58	23.52	18.19	1,936	3,549	5,196	6,953	8,922	9,599	11,548	13,038					
製紙	443	10	469	12	159	7	178	10	33.59	40.06	31.48	15.19	2,578	4,297	6,257	8,044	9,231	10,222	11,213	12,204	13,195	14,186	15,177		
印刷	534	7	552	6	181	3	204	5	41.54	40.06	39.55	10.19	3,032	4,974	6,916	8,858	10,800	12,742	14,684	16,626	18,568	20,510	22,452		
紙	344	16	421	16	120	15	131	18	39.54	34.09	33.41	13.14	4,145	6,088	8,030	9,972	11,914	13,856	15,798	17,740	19,682	21,624	23,566		
家紙	401	15	434	15	150	10	190	8	42.73	53.34	45.09	7.19	4,444	6,386	8,328	10,270	12,212	14,154	16,096	18,038	19,980	21,922	23,864		
印刷	421	13	474	10	136	13	155	13	43.36	37.63	35.70	12.12	4,380	6,321	8,263	10,205	12,147	14,089	16,031	17,973	19,915	21,857	23,799		
石油	560	4	515	8	141	11	168	11	63.92	55.43	56.87	3.19	3,813	5,754	7,696	9,638	11,580	13,522	15,464	17,406	19,348	21,290	23,232		
皮革	418	14	443	14	120	15	153	14	37.56	33.13	31.73	11.14	3,467	5,408	7,350	9,292	11,234	13,176	15,118	17,060	19,002	20,944	22,886		
石	552	5	616	5	178	4	194	7	55.17	49.68	51.41	6.19	3,327	5,268	7,210	9,152	11,094	13,036	14,978	16,920	18,862	20,804	22,746		
方	438	11	470	11	154	8	166	12	37.65	35.19	36.06	11.12	3,615	5,556	7,498	9,440	11,382	13,324	15,266	17,208	19,150	21,092	23,034		
第	539	6	648	4	172	5	207	4	60.53	61.30	64.10	1.19	3,615	5,556	7,498	9,440	11,382	13,324	15,266	17,208	19,150	21,092	23,034		
金	460	8	511	9	151	9	187	9	52.67	43.82	41.68	9.19	3,674	5,615	7,557	9,500	11,442	13,384	15,326	17,268	19,210	21,152	23,094		
機	579	3	658	2	185	2	222	2	53.67	44.82	42.68	8.19	4,084	6,025	7,967	9,909	11,851	13,793	15,735	17,677	19,619	21,561	23,503		
電	450	9	545	7	132	14	196	6	57.17	44.82	42.68	8.19	4,174	6,115	8,057	10,000	11,942	13,884	15,826	17,768	19,710	21,652	23,594		
輸	645	1	732	1	188	1	233	1	69.23	57.85	55.71	2.19	4,931	6,872	8,814	10,756	12,698	14,640	16,582	18,524	20,466	22,408	24,350		
送	587	2	649	3	169	6	215	3	56.37	43.32	41.18	5.19	3,753	5,694	7,636	9,578	11,520	13,462	15,404	17,346	19,288	21,230	23,172		
密	326	18	350	18	119	17	139	16	26.10	27.45	25.91	16.16	2,528	4,469	6,411	8,353	10,295	12,237	14,179	16,121	18,063	20,005	21,947		
他																									

資料：同和同人会編『わが国賃金構造の史的考察』467ページ、第4表より。なお同書94～95ページ参照。

属する製糸・紡績女工の賃金が長期的に農作日雇（女）や蚕糸繰り（女）の賃金とほぼ同じ動きを示しているのは、農業部門における低い消費水準と工業活動の主導性が確立された以降の時期における農業生産力の相対的な

第2表 産業別労務者数の推移

単位：千人

	明42年	大3年	昭5年	昭10年	昭26年	昭31年
計	780	642	1,746	2,257	3,438	4,452
製品	71	77	142	154	294	455
織品	497	578	972	1,012	818	905
回製	9	7	27	45	85	114
品	17	23	54	76	236	272
品	5	5	11	16	58	91
品	15	17	35	46	97	148
品	21	28	53	59	105	155
品	12	19	65	134	272	286
品	0.2	0.8	2	3	21	22
品	0.8	3	23	35	56	77
品	3	3	5	7	18	27
品	34	37	69	94	180	240
品	8	15	48	125	296	340
品	8	12	35	68	131	211
品	17	34	61	152	281	361
品	3	6	33	67	135	231
品	21	29	71	96	232	285
品	5	5	12	24	41	73
品	33	43	28	44	83	159

資料：昭和同人会編『わが国賃金構造の史的考察』468～469

ページ第5表を1,000人以下4捨5入で採録したもの。

なお、原資料は通産省「工業統計表」である。

立選れによるもので、この最下限の上に各職種の賃金が階層的に積み重ねられていたとみられる。さらにこの期間について重要なのは、右にあげた職種別賃金順位の変化が単なる賃金構造の変化という意味だけにとどまらなかったということである。つまり、それまで各職種における技能の修得期間によって歴史的に秩序だてられていた職種別賃金構造が、第一次大戦反動期のデフレや昭和初期恐慌を契機として、その属する産業や企業の生産力とか賃金支払い能力によって規定されるという、職種別決定から産業別・企業別決定へと移ったのである。ちなみに第1表によつ

て、明治四二（一九〇九）年から昭和三一（一九五六）年までの製造工業中分類別の産業別賃金構造の特徴をみると、一人あたり賃金（日・月額）の最高グループと最低グループの順位には大きな変化がみられないが、中位のところではかなりの順位のいれかわりが目立ち、食料品・製材木製品・家具装備品・皮革製品・金属製品・精密機械工業における順位の低下、それにかわる紙類似品・化学・ゴム製品・印刷製本・第一次金属における順位の

工業化の進展と労使関係

工業化の進展と労使関係

上昇が読みとれる。このうち順位の低下した産業は主として生産性の低い小規模企業の支配的な産業なのに対して、順位上昇の産業は生産性の高い大規模企業の支配的な産業とかなり相関していたのである。そしてこのような関係は大正末期から昭和一〇年にかけて次第に濃厚となってきている。

さらに、右の如き賃金高低順位の变化とならんで言及しなければならない事実は賃金分布の変化であって、この間に低賃金工業労働者の割合が減少し、逆に高賃金労働者の割合がかなり増加したということである。第2表からも明らかのように、明治四二年には産業賃金順位の最低位にあった紡績業の従業者構成比が六四パーセントで圧倒的に多く、その他軽工業に属する食料品・衣服身回品・木材木製品などを加えた割合が八〇パーセント弱であったものが、昭和三一年には軽工業従業者合計で四〇パーセントに落ちたのに対して、化学・金属および機械関係産業における従業者構成比が九パーセントから四〇パーセントへと大幅な上昇をみせていることである。特に大正三（一九一四）年から昭和一〇（一九三五）年までの産業別従業者増加率で見ると、紡績が一・八倍の増加にすぎないのに対して、化学六・七倍、石油・石炭製品四・六倍、第一次金属八・三倍、金属製品五・九倍、一般機械四・五倍、電気機器一一・一倍、輸送用機器三・三倍というように重化学工業関係従業者の増加率が著しく高かったのである。したがって、産業別賃金格差という意味での賃金構造の変化は、中間グループの高低順位をのぞいてあまり大きくはなかったものが、産業構造内部にあつては生産力の差異により、したがって活動規模の大小に応じてかなりはげしい変動が生じていたものと考えられる。この間の事情を浮彫りにするものが、つぎに言及しようとする規模別賃金格差の日本の特徴である。

(I) J. C. Abegglen : *The Japanese Factory-Aspects of its Social Organization*, 1958. 占部都美監訳『日本の経

營』特に第四・五・七章参照。Solomon Levine: *The Industrial Relations in Postwar Japan*, 1958. 藤林・川田訳『日本の労使関係』特に第二章の日本における親権的・家族主義的労使関係への言及参照。

(2) J. R. Hicks: *The Theory of Wages*, 1932, p. 3. 内田忠寿訳『賃金の理論』五ページ。

(3) わが国賃金構造の特殊性として、産業界に大幅な賃金格差が存在することは、すでに国際的にも認められている。たぐよび“Changing Wage Structures: An International Review”, *International Labor Review*, March 1956, p. 280)。「同様に……女子労働者の賃金が男子労働者の賃金より低いという事実は他国と比較してかなり顕著である」(S・レヴィーン、前掲邦訳書一九ページ)。なお、わが国賃金格差の特徴として、歴史的につぎの如いうことができる。明治初期には殖産興業政策の影響もあって、官民工場間の賃金格差が大きかったが、その後、日清・日露戦争をへ、大正期に民間企業がさかんになるにつれて、官民間格差は逆転した。いわゆる二重構造の現象形態たる大幅な規模別賃金格差の存在は第一次大戦以降あらわになったもので、特に昭和にはいつて急激に拡大したのである。川口弘「二つの日本経済論」(春秋社『日本経済の基礎構造』第一部所載)参照。

(4) 同一労働同一賃金 (equal pay for equal work) の原則というのは、能率を等しくする同じ職務に対しては同じ賃金が支払われるという意味で、もともとアメリカにおける白人男子熟練工の労働組合が、女子や移民労働者など低賃金労働力との競争を排除する目的で主張されたものであるといわれる。いわゆる能率給制度が一般化されるにつれて、標準能率で働く同じ職務の労働者には同一の標準賃金率を適用するという考え方が支配的になった。なお、神代和欣「賃金体系」九二～九四ページ(日本労働協会『日本の賃金——その論理と実態』第四章所載)参照。

(5) Irving Fisher: *Elementary Principles of Economics*, N. Y., 1920, p. 145.

(6) 第一〇一回国際労働理事会(一九四七年三月)決定の「賃金に関する一般報告」では「賃金は、労働者にとって所得であるのにたいし使用者にとっては支出なのである」。「賃金は労働者のサービスにたいして使用者が支払う報酬で工業化の進展と労使関係

工業化の進展と労使関係

ある」として、賃金を所得・支出（コスト）・労働力サーヴィスの対価と定義している。もちろん、後二者には本源的生産要素としての労働用役の価格とか投下労働費用という意味がふくめられるし、前者には生存資金とか最低賃金等にまつわる生計賃金が問題となる。労働省労働統計調査部訳「戦後における世界の賃金問題」（『内外労働資料』第一八・一九集、昭和二五年四月）参照。

- (7) Simon Kuznets: *Six Lectures on Economic Growth*, Illinois, 1959, pp. 59~60. 長谷部亮一訳『経済成長——一六つの講義』七三〜七四ページ。

- (8) 以下の叙述と分析結果は、昭和同人会編『わが国賃金構造の史的考察』（昭和三五年）第一部第三章「賃金格差の変動」（佐々木孝男稿）九三―九六ページによる。

三、規模別賃金格差

わが国の工業化がまず伝統的・職人的・熟練職種を出発点とし、農業生産力の基礎の上におしすすめられたことはすでに述べた通りである。原始蓄積の貧困と有効需要の不足を与えられたものとするかぎり、殖産興業・富国強兵を旗じるしとする財政・金融政策によって政府みずからが企業者となり生産者となり、同時に有効需要の担い手となったことは、けだし賢明であったといわねばならない。いま財政・金融政策については直接ふれないとして、近代的な産業構造の基盤をつくりあげたという意味で注目しなければならないのは、官営模範工場の設立と操業である。そこでは欧米新技術の導入とこれに適応する近代的な新技能労働者の養成が行なわれた。その後、民間企業心の高揚につれて官営工場の民営移管がすすめられ、さらに日露戦争・第一次世界大戦を契機に民

民間企業の飛躍的な発展がなしとげられて、日本経済の急速な成長のもととなったのである。と同時に、この段階に至って民間企業内部における活動規模の相違があらわになり、生産力や賃金支払い能力の格差が急激となるのであるが、さらにこのような背景のもとに、特に大規模企業では企業の必要にもとづく内部養成の制度を確立し、年功人事管理の仕組みをつくりあげることもなつて、中小零細規模企業との間に規模別賃金格差を形成するに至るのである。それゆえ、経済活動規模の相違を直接反映するという意味での規模別賃金構造は、その歴史的経緯にかんがみて、まず明治期における官民工場間の格差という形で把握できる。ここではもっぱら高い官営工場職工の賃金と手工業的・伝統的・職人的職種の低賃金との間の差としてつかまえられるのはいうまでもない。ついで民間企業の発展とともに、大正期には右の官民格差が逆転し、さらに大正から昭和初期にかけて民間企業内部におけるいわゆる企業規模別賃金格差が大幅な形であらわれるようになるのである。

第1図は労働省の「毎月勤労統計調査」の結果数字によつて、従業者規模五〇〇人以上事業所の平均賃金（常用労働者一人一ヵ月あたり「現金給与総額」の年平均額）を一〇〇とするいわゆる規模別賃金格差の推移を示したものである。ここでいう従業者規模がはたして経済活動規模をそのまま代表するかどうかかなり問題があるが、ここでは技術水準の上昇と経済成長にともなう雇用係数の低下——雇用係数は労働生産性の逆数であるから逆に生産性の上昇——傾向を考慮して、いちおう五〇〇人以上従業者規模の事業所を大規模企業とし、一〇〇〜四九九人の事業所を中規模企業、三〇〜九九人を小規模、五〜二十九人を零細規模企業として、昭和二八（一九五三）年から三八年まで（ただし零細企業は三三年から）の規模別賃金格差の推移をみてみよう。アメリカやイギリスにおける最大規模と最小規模の賃金比率が、前者を一〇〇としてせいぜい七〇ないし八〇程度であることと考えあわ

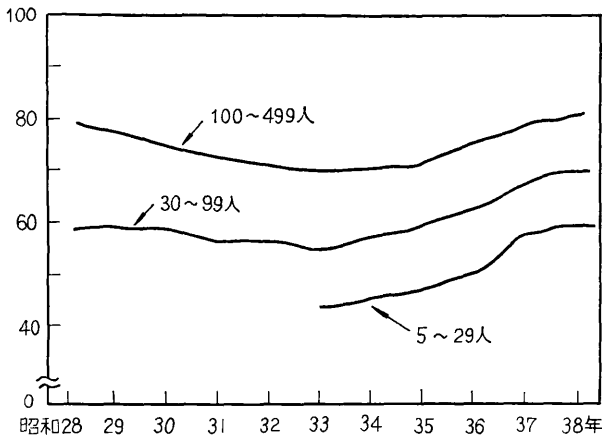
工業化の進展と労使関係

せて、わが国の賃金構造にみられるもっとも大きな特徴は企業規模別の賃金格差が大幅な形で存在するという点にあるといえるであろう。すなわち、規模別賃金格差は第二次大戦以降についても顕著に存在するのであって、戦後経済の復興とともにすくなくとも昭和三年までは漸次拡大してきたのである。いま大規模企業の平均賃金を基準として小規模企業の比率をみると、昭和五年の六七から三三年には五五と半ばちかくなって格差の幅が最大となったが、その後はむしろ縮小の過程にあるといえる。また三三年における零細規模企業の比率は四四で、実に大企業の平均賃金の半ばにもおよばなかったのであるが、その後における縮小幅はむしろ零細規模のほうが大である。このように大幅な規模別賃金格差が存在するのは、「きままって支給する」定期給与ではなく、さらには「特別に支払われた」特別給与についても大きな規模別の開きがあることにもよるのである。さらに、付加給付たとえば福利厚生費についても、かなりの規模別格差がみとめられる。

ところで、以上にみられるような企業規模別の賃金格差は規模別の生産性格差とこよなく対応する。賃金水準

第1図 製造業規模別賃金格差の推移

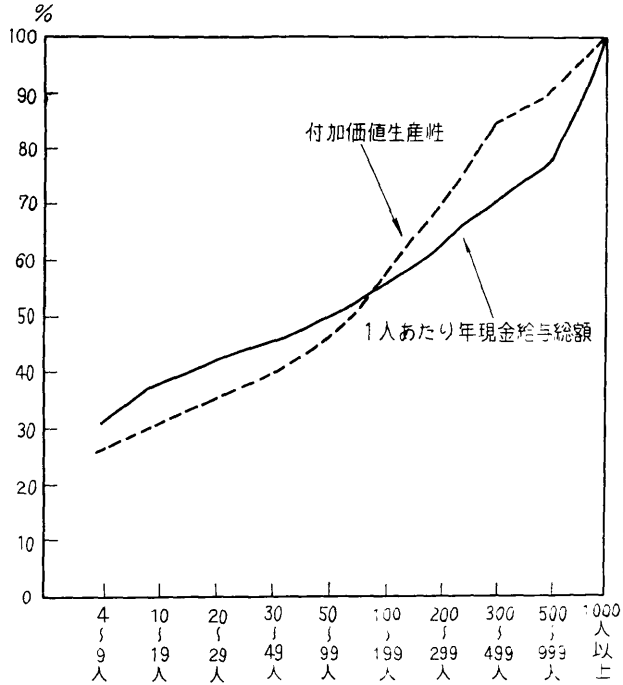
(現金給与総額, 500人以上規模=100)



資料：労働省「毎月勤労統計調査」

第2図 製造工業規模別賃金格差と生産性
開差の相関（1956年）

1,000人以上規模 = 100



資料：篠原三代平編『産業構造』83ページ，2表により作図。
なお，原資料は通産省「工業統計表」（産業編）1956年である。

はその支払い能力に依存しているのであるから、このことはあるいは当然かもしれないが、とりわけ長期にわたる技術革新や設備投資の生産力効果を物語る物的生産性というよりは、むしろ景気変動に敏感な短期の収益性や文字どおり賃金支払い能力を示す付加価値生産性（生産額から物的コストを引いたものが付加価値で

あり、これを従業者一人あたりの価値額であらわしたものと）との相関が高い。第2図は通産省「工業統計表」（昭和三年）からよりこまかい従業者規模区分により、一、〇〇〇人以上規模を一〇〇とする各企業規模の付加価値生産性比率と一人あたり年現金給与総額比率との相関度を図示したものである。小規模ほど付加価値生産性が低く、同時にそれと見合って賃金水準も低いという関係がはっきりとよみとれるであらうし、同時に両指数間の格差の

工業化の進展と労使関係

工業化の進展と労使関係

見合いも浮彫りにされるであろう。なお、付加価値生産性と一人あたり賃金との差は利潤その他資本の分配分をあらわすわけであるから、第2図では規模が大となるにつれて資本の分配率が高まり（逆に労働の分配率が低下する）、規模小となるにつれて、労働の分配率が高まることをあらわす。

しからば、このような生産力格差はいかなる事情をその背景とするのであろうか。これに対する答えは、いわゆる日本経済における二重構造の形成とそのメカニズムにかんする篠原教授のつぎの如き説得的な論述が与えられる。⁶⁰

(1) 企業規模別の生産性格差は資本集約度（資本・労働比率）の規模別格差によるもので、大企業の資本集約度は財政・金融政策によって欧米先進国にかなり高かった。政府の補助金・財政投融资・租税対策による大企業育成や財閥・大銀行の系列融資とか出資機構が大企業の資本蓄積に有利に働いたことが大企業への独占的・寡占的資本集中をいっそう推進させ、大企業優位の高生産力を実現させた。これがひいては賃金支払い能力の差を生みだし、大幅な規模別賃金格差を成立させた。

(2) 大企業は独占的・寡占的な市場構造をもった生産物を生産し、中小企業は競争的市場にさらされた生産物を生産するという生産物市場の規模別特性が、前者の付加価値生産性を高め、中小企業の付加価値生産性との間に格差を生み出すこととなった。

(3) 大企業向けの労働市場と中小企業向けの労働市場とは截然と区別されていて、相互の間にほとんど交流がない。しいていうならば、大企業から中小企業への転落労働者の移動や中小企業相互間での労働移動はありえても、その逆の場合はあまりなく、労働移動は右の意味における一方通行のそれであるから、その両者はお互いに

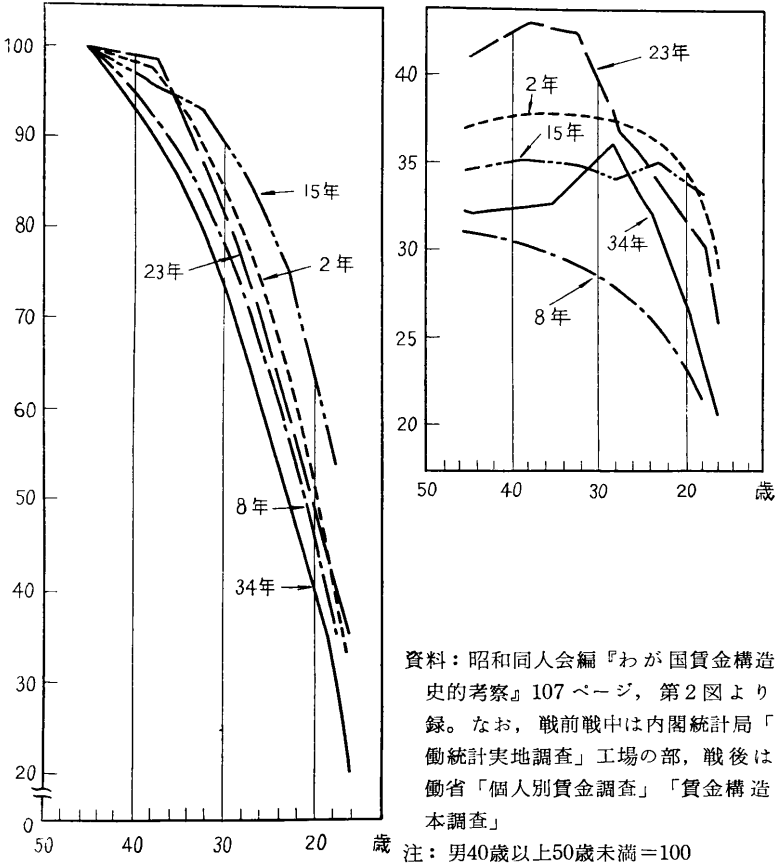
無競争集団を形成する。農村を中心とする過剰人口を与えられたものとして、大企業は技能度・熟練度の高い良質の新規学卒労働力を需要し、これを訓練・養成して年功序列賃金体系のもとに終身雇用する。これに対して、技能度の低い不熟練労働者は不完全・低能率の低賃金就業の形態で中小企業に停滞する、というのである。特に大企業における年功序列賃金つまり技能度の序列をもつばら年齢・勤続をもって代表させる賃金制度と、それにもとづく賃金構造の日本的特徴については、つぎに節を改めて論述されねばならない。

- (9) 労働省「毎月勤労統計調査」は、常時、三〇人以上の常用労働者を雇用する民営・官営および公営の事業所から抽出した、約一四、〇〇〇事業所（抽出率1.6）労働者数約四〇〇万人（約1.25）について、常用・臨時・日雇労働者数、出勤日数・実働時間数、定期・特別現金給与額等を調査したもので、その対象産業は日本標準産業分類にいう鉱業・建設業・製造業・卸売業・小売業・金融保険業・不動産業・運輸通信業・電気ガス水道業・サービス業にわたっている。なお、この調査でいう現金給与総額とは「きまって支給する給与」（超過勤務手当をふくむ定期給与）と「特別に支払われた給与」（特別給与）の合計額である。
- (10) 篠原三代平『日本経済の成長と循環』一〇二―九ページ。

四、いわゆる年功序列賃金について

大幅な企業規模別賃金格差についてわが国賃金構造にみられる第二の大きな特徴は、年齢ならびに勤続年数別の賃金格差が顕著なことである。たとえば昭和三四（一九五九）年における労働省「給与構成調査」によると、年齢・学歴・勤続・経験等のいわゆる属人的要素によって給与を決定する事業所は調査対象事業所総数の七八・

第3図 年齢別賃金格差（製造業）



工業化の進展と労使関係

第3表 製造業の労働・性・学歴および年齢階級別きまって支給する現金給与額
(常用労働者10人以上の事業所)

(昭和36年4月) 単位：円

性	労働および学歴	18歳未満	18～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
全男女労働者	労働者	8,415	10,686	13,757	19,262	24,553	27,416	29,773	28,144	19,702
男子	男子	8,845	12,383	16,265	21,727	27,657	32,247	36,096	32,702	21,664
女子	女子	7,605	9,066	10,372	11,629	11,920	11,090	10,888	10,423	8,773
労働者計	労働者計	8,845	12,439	16,178	21,035	25,964	29,389	32,083	28,542	18,365
小中高卒以上	中卒以上	—	12,454	16,189	20,896	25,767	29,131	32,167	28,632	18,292
小中高卒	中卒	—	12,403	16,156	21,424	26,825	29,808	31,192	27,378	19,357
労働者計	労働者計	7,601	8,957	10,034	10,968	10,847	10,115	10,303	9,971	8,377
小中高卒以上	中卒以上	—	8,965	9,975	10,880	10,730	9,985	10,179	9,851	8,308
小中高卒	中卒	—	8,888	10,429	11,648	11,510	11,240	11,621	11,814	10,838
労働者計	労働者計	8,799	11,972	16,655	23,695	32,388	39,601	47,191	44,870	30,444
小中高卒以上	中卒以上	8,799	11,227	16,193	22,367	28,606	34,329	39,453	38,872	27,415
小中高卒	中卒	—	12,026	16,098	22,965	30,390	37,012	43,779	42,035	29,792
労働者計	労働者計	—	—	16,521	23,450	35,855	42,768	54,209	53,531	34,271
小中高卒以上	中卒以上	—	—	18,551	24,650	34,787	46,228	61,941	61,388	38,294
小中高卒	中卒	7,767	9,546	11,538	13,341	16,572	17,612	18,199	17,084	13,742
労働者計	労働者計	7,767	9,184	11,037	13,771	16,749	17,085	16,296	14,692	11,956
小中高卒以上	中卒以上	—	9,623	11,623	14,490	16,517	17,807	19,265	19,559	17,124
小中高卒	中卒	630,275	767,348	1,415,253	920,038	666,718	537,446	782,382	354,008	84,790
労働者計	労働者計	274,344	374,862	812,838	695,398	535,233	414,733	586,116	281,536	71,881
小中高卒以上	中卒以上	355,931	392,486	602,425	224,640	131,485	122,713	196,266	73,472	12,909

資料：労働省「賃金実態総合調査」

工業化の進展と労使関係

四パーセント、地位・職務・職種・作業条件等の職務によって決定するもの五・八パーセントと報告されているところからみても、わが国の賃金は個々の労働者の能率というよりはむしろ年功によって決定される部分が多いとみねばならないであろう。第3図は戦前・戦中・戦後の五時点について製造業男子労働者四〇歳以上五〇歳未満の賃金を一〇〇とする男女それぞれの年齢別賃金を指数化し、各時点における年齢別賃金格差の実態とその推移を示したものである。これによると、男子労働者については各年とも年齢別にはっきりとした賃金差、しかもかなり大きな年齢格差がみられるのであるが、格差の時間的な推移については、昭和八（一九三三）年まで格差の拡大、その後戦時中は格差がむしろ縮小し、第二次大戦直後は逆に拡大して昭和二年のそれに近づき、三年までは一層の年齢別賃金格差の拡大傾向が続いているのである。女子については男子労働者ほどはっきりした年齢別格差は認められないが、戦時中はむしろ格差平準化の傾向が強くあらわれ、戦後は男子と同じく格差は拡大しているものの、三〇才以上を境にしてむしろ賃金低下がはっきりあらわれている（なお、あわせて男女別賃金格差に注目せよ）。このような年齢別賃金格差の変動は景気変動に感応する産業別の労働力構成の差異を反映することはいわずもがな、とりわけ経済の発展・産業構造の高度化と併行する新たな技能労働者の割合が多いか少ないかにもまた強く依存していたのである。ちなみに、昭和八年における年齢別賃金格差を主要産業別にみると、造船業男子労働者の賃金（日額）は五〇才台まで年令と共に上昇を続けるが、鉱業・建設業ではそれぞれ二五―三〇才、三〇―三五才で平準化し、食料品工業女子労働者は二五―三〇才以上で平準化、しかもその後は年令を加えるごとに徐々に賃金低下傾向をみせている。紡績女工の賃金も三〇才以上になると、最低水準で平準化している。このように年齢別賃金格差の顕著な産業は一般に賃金水準も高く、熟練工に対する需要が盛んで、当然熟

練工の占める割合も高く、若年未熟練工との間にかんりの格差を生ずるが、若年層で平準化の傾向の強い産業は賃金水準も低く、機械化や近代化が進んでいるようにみえる反面、不熟練的な男女労務者の割合が特に多いことをあらわしているのである。それ故、第3図にみられるように一見、年功序列賃金が支配的なようにみえても、さらに産業内部に立ち入って眺めてみると、賃金の決定にあたってはやはりその基底に経済の論理がたつらぬかれている。つまり経済の発展や産業構造の高度化に即応する技能や熟練が労働力にたいする需要を支えていることが知られるのであって、これが農村を中心とする過剰労働力人口や低消費水準と結びつき、さらに大企業の年功人事管理制度とつながって賃金格差を形成していたのである。かくて、右の事情が正しくはあくされるならば、わが国の企業規模別賃金格差はそのまま年功序列賃金格差となり、産業別賃金格差に通ずるといってさしつかえないであろう。

とにかく、年功序列賃金は第二次大戦終了後は一貫して拡大してきたのであって、たとえば製造業男子労務者につき、二〇〜二四歳層の賃金を一〇〇とする四〇〜四九歳層賃金の比率でみると、昭和二三年の一六六から三年の二〇七へ拡大し、三五年の二〇八、三六年一九八となつて、年齢別格差は若干縮小しているようである。しかしながら、年功人事管理体制は大規模企業ほど支配的であり、これに経験年数や労働移動の少ないこともプラスして、大企業の年齢別賃金格差は特に顕著である。すなわち、さきの年齢別格差を示す比率は一〇〇〜九九人規模では一四七であるのに対して、一、〇〇〇人以上規模では二三八にもなつている。また、同じ企業内にあつても、労働者の種類がことなり、臨時工よりは常用工・女子よりも男子、労務者より職員、低学歴より高学歴というふうに年齢別格差がより大きくなってゆくのである（以上、第3・4・5表参照）。そこで、このような格差に

別きまって支給する現金給与額

単位：円

30～34歳	35～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
19,316	22,039	23,548	21,043	14,328
22,168	25,745	28,643	29,118	18,620
21,110	23,630	26,053	24,337	21,491
18,558	20,633	21,918	20,435	16,786
16,273	17,521	18,103	16,540	13,927
13,687	14,440	14,497	13,689	11,655
7,881	7,770	7,751	6,872	5,650
12,141	11,729	12,261	11,481	8,902
9,460	9,721	9,634	9,356	7,440
7,497	7,644	7,670	7,033	6,848
6,426	6,624	6,437	6,054	5,617
5,713	5,689	5,618	5,445	4,947
22,251	25,768	28,672	25,768	19,504
25,890	30,451	35,237	36,623	24,976
23,985	27,628	30,693	29,721	22,465
21,327	24,218	26,125	24,657	20,706
19,196	21,273	21,599	19,797	16,978
16,272	17,860	16,537	16,978	14,210
9,767	9,064	8,854	8,179	6,483
15,663	15,302	15,526	15,215	9,293
11,180	10,530	10,939	11,100	7,167
9,000	8,890	8,947	8,649	6,741
7,910	7,725	7,625	7,309	6,642
7,120	7,095	6,991	6,474	6,004
27,657	32,247	36,096	32,702	21,664
31,560	37,716	43,896	45,186	28,114
28,576	33,385	37,750	36,475	27,175
26,978	30,700	32,768	30,826	24,940
24,613	27,404	27,840	25,395	21,715
21,374	22,937	23,139	20,584	17,789
11,920	11,090	10,888	10,423	8,773
18,013	17,859	17,252	17,891	12,126
13,365	12,356	12,749	12,689	9,347
11,331	10,913	10,993	10,718	9,690
9,957	9,854	9,921	9,727	9,032
8,957	8,997	8,990	8,659	8,086

工業化の進展と労使関係

総合調査(36年)各4月

第4表 製造業の企業規模・性および年齢階級

工業化の進展と労使関係

年次、性および 企業規模	18歳未満	18～19歳	20～24歳	25～29歳
昭和29年				
男子労働者	5,411	7,922	11,401	15,797
1,000人以上	6,365	9,120	12,858	17,848
500～999人	5,801	8,426	12,297	16,968
100～499人	5,352	7,950	11,295	15,365
30～99人	5,245	7,623	10,427	13,725
10～29人	5,019	6,866	9,117	11,732
女子労働者	5,027	6,427	7,599	8,404
1,000人以上	5,873	7,546	9,106	11,288
500～999人	5,332	6,434	7,980	9,460
100～499人	4,765	5,927	6,977	7,758
30～99人	4,414	5,440	6,176	6,412
10～29人	4,300	4,962	5,571	5,745
昭和33年				
男子労働者	6,366	9,073	12,326	17,350
1,000人以上	6,935	10,345	13,146	19,643
500～999人	6,434	9,476	12,644	18,333
100～499人	6,237	8,911	12,225	17,097
30～99人	6,333	8,876	12,129	15,896
10～29人	6,288	8,156	11,104	14,190
女子労働者	5,640	6,832	8,170	9,864
1,000人以上	6,423	7,712	9,669	13,118
500～999人	5,677	6,911	8,407	10,791
100～499人	5,359	6,645	7,890	9,127
30～99人	5,335	6,488	7,433	8,059
10～29人	5,284	6,130	6,884	7,077
昭和36年				
男子労働者	8,845	12,383	16,265	21,72
1,000人以上	8,376	12,909	16,765	23,356
500～999人	8,297	12,083	16,220	22,084
100～499人	8,614	12,149	16,215	21,845
30～99人	9,261	12,407	16,265	21,087
10～29人	9,232	11,830	15,312	19,122
女子労働者	7,605	9,066	10,372	11,629
1,000人以上	7,580	9,450	11,269	14,655
500～999人	7,527	9,091	10,646	12,253
100～499人	7,638	9,076	10,388	11,341
30～99人	7,718	8,878	9,950	10,317
10～29人	7,511	8,389	9,144	9,370

資料：労働省「個人別賃金調査」(29年)、「賃金構造基本調査」(33年)「賃金実態

工業士の労働と労働環境

第5表 製造業の性・労働および勤続年数階級別平均月間きまって支給する現金給与額および平均年間特別に支払われた現金給与額

(常用労働者1,000人以上の企業) (昭和36年4月) 単位: 円

性および労働者	勤続1年未満	1年以上2年未満	2年以上3年未満	平均月間きまって支給する現金給与額		10年以上15年未満	15年以上20年未満	20年以上30年未満	30年以上
				平均年間特別に支払われた現金給与額	現金給与額				
全労働者	12,336	12,849	13,786	17,169	23,162	32,981	38,743	48,922	56,011
男子労働者	14,866	16,142	17,615	20,862	27,176	35,370	40,512	49,534	56,698
女子労働者	10,576	11,486	12,227	13,439	16,438	21,673	25,731	31,748	39,563
労働者(男)	14,526	15,385	16,276	19,883	25,601	33,831	36,882	44,526	50,819
労働者(女)	7,755	8,434	9,118	10,412	12,538	17,344	21,548	25,037	33,067
職員(男)	10,868	19,118	21,365	23,549	31,258	40,273	48,312	58,795	62,685
職員(女)	10,576	11,486	12,227	13,436	16,438	21,673	25,731	31,748	39,563
全労働者	5,478	26,489	40,890	53,117	76,709	110,228	146,519	202,348	249,256
男子労働者	8,112	32,893	51,573	63,848	89,519	117,819	153,433	205,194	253,019
女子労働者	3,801	18,709	29,182	35,149	44,911	63,100	83,705	99,410	130,066
労働者(男)	7,977	29,712	42,726	55,319	75,301	100,129	118,962	145,344	177,569
労働者(女)	3,753	16,998	26,804	31,747	41,086	58,844	77,237	87,566	120,064
職員(男)	8,908	45,403	76,356	87,245	126,387	174,206	227,506	315,868	329,851
職員(女)	4,063	29,612	42,470	49,749	63,656	81,725	101,140	133,819	174,520

資料: 労働省「賃金実態総合調査」

対するなにか人為的な対策が問われるならば、とうぜん、相対的に低い賃金を高めて上位のそれとの差を縮めるという意味での、格差の縮小化ないし平準化への動きが問題となるであろうし、さらに国際的な低賃金の認識は、国際水準への接近の努力としてあらわれねばならないであろう。わが国における「同一労働同一賃金」の要請は、実は職務や技能と結びつくというよりはむしろ、右にあげた格差の縮小や戦略的な賃上げの動きと強く関係していたのである。

(11) 以下の例証については小林謙一「産業別賃金構造の実態」(日本労働協会編『日本の賃金——その論理と実態』昭和三九年、第二章の2所載)参照

五、むすびに代えて——賃金構造近代化への道

ところで、昭和三〇(一九五五)年以降とりわけ所得倍增計画やいわゆる高度成長を契機とする昭和三四年いらい、わが国の産業構造はいちだんと高度化したばかりでなく、それに即応して雇用・労働市場にかつてみられなかった大きな変化があらわれ、労働力超過の経済から労働不足の経済へと大きく転換したといわれる。これにともない賃金水準の大幅な上昇・規模別賃金格差の縮小等、賃金構造の変貌にも顕著なものがうかがえる。げにわが国は二重構造の経済から先進水準への伸展の転進期にあるといえるであろう。すなわち、昭和三四年いらいの実質国民総生産の成長率一八・三パーセント(三四年)、一三・七パーセント(三五年)、一五・八パーセント(三六年、ただし三七年は景気調整の影響で六・九パーセント)を反映して労働力需要をいちだんと高め、特に新規卒業者や技術者・技能者の若年労働力を中心とする雇用の大幅な伸びが記録された。このため、ここ数年らい労働

第6表 新規学校卒業者の需給状況

	昭和34年3月卒	昭和35年3月卒	昭和36年3月卒	昭和37年3月卒	昭和38年3月卒	昭和39年3月卒	昭和40年3月卒
中学卒業者							
(1)新規求職申込件数 千人		488	388	478	525	472	
(2)新規求人数 千人		949	1,060	1,399	1,398	1,716	
(3)求人倍率 (2)÷(1)	1.2	1.9	2.7	2.9	2.7	3.6	
高校卒業者							
(1)新規求職申込件数 千人		614	632	638	577	497	
(2)新規求人数 千人		897	1,290	1,745	1,573	1,984	
(3)求人倍率	1.1	1.5	2.0	2.7	2.7	4.0	
一般求人倍率	0.4	0.6	0.7	0.7	0.7		

資料：労働省「職業安定業務統計」

働市場における労働力の需給関係はかなり変貌し、若年労働力を中心として超過需要の様相が強くなってきたのである。第6表は中学・高校新規卒業者の求人倍率を示しているが、新規卒以外の一般求人倍率がいぜん超過供給の状況にあるのとくらべて、ここ数年らしい労働不足がいかにか若年労働力供給の停滞とそれに対する需要超過に起因するものがわかるであろう。しかも若年層を中心とした労働力不足が中小企業にもっとも強くあらわれ、中小企業労働者の賃金上昇率がその初任給の上昇をてこに大企業のそれを上回ったため、規模別賃金格差は急速に縮小してきたのである。

事実、このところ規模別初任給格差はほとんどみられないといって差支えない。既掲の第1図でもみたように、このような格差縮小の傾向はすでに昭和三三年いらい読みとれるのであるが、特に、このところ縮小のテンポをいちだんと速めているようである。

しかしながら、以上のような賃金構造の近代化にもけっして問題がないわけではない。規模別賃金格差の縮小がもつぱら中小企業部門における労働力需給のアンバランスから初任給を中心とする賃金水準の一方的な上昇によって達成され、生産性格差の縮小とかなら

ずしも見合わないからである。鉄鋼・金属・機械関連産業・化学・建設業等の大規模企業も、ひとしく労働力不足に直面したのであるが、そこでは設備投資の強盛がかなりの労働節約効果を發揮し、同時に高い生産力効果をおげたにもかかわらず、中小企業部門ではこれまでの労働集約的生産方法からさしたる体質改善も行なわれず、生産力の増加をもっぱら増加労働力に依存する傾向が強かった。第7表は生産性の逆数である平均雇用係数の規模別推移と格差をとらえたものであるが、雇用係数は一貫して低下を示しているものの、それは主として大規模企業に負うところが大きい（大企業では二九一三五年期間に、生産性が二倍近く上昇した）、その結果、規模別賃

第7表 雇用係数

従業者規模	指数 〔29年〕 〔=100〕	規模別格差 (1000人以上=100)	
		29年	35年
製造業計	61.9	144	174
4～9人	71.6	317	441
10～19人	73.1	242	344
20～29人	71.7	209	291
30～49人	71.2	184	251
50～99人	73.9	153	220
100～199人	74.2	124	178
200～299人	71.7	107	150
300～499人	77.2	93	139
500～999人	57.8	97	109
1000人以上	51.4	100	100

資料：経済審議会編『国民所得倍增計画中間検討報告』149ページ、第18表より再録。原資料は通産省「工業統計表」である。

注：平均雇用係数 = $\frac{\text{従業者数}}{\text{出荷額}}$

第8表 製造業規模別生産性・賃金格差の推移 (50～299人規模)

	300人以上=100	
	32年度	36年度
労働装備率	33.0	32.6
労働生産性	51.0	49.1
賃金水準	60.1	63.2

資料：日本銀行「中小企業経営分析」「規模別企業経営分析」

注：
労働装備率 = $\frac{\text{当期末(有形固定資産一建設仮a/c)}}{\text{当期末常用従業者数}}$

労働生産性 = $\frac{\text{付加価値額}}{\text{当期末常用従業者数}}$

賃金水準 = $\frac{\text{人件費}}{\text{当期末常用従業者数}}$

工業化の進展と労使関係

金格差はかなり縮小したにもかかわらず、規模別生産性格差はむしろ拡大傾向にある。このような関係を日銀の経営統計で示したのが第8表であるが、いわゆる高度成長のヒズミも実はかかる構造面の欠陥に由来するといえるであろう。ここでの賃金構造の特性についていうならば、若手労働力の不足を当分与えられたものとする限り、大規模企業における賃金上昇の可能性、中小企業におけるコスト面からする雇用吸収の限界によって、将来は旧の如く再び規模別賃金格差の拡大を招来するかも知れない。と同時に、労働力の流動化をこれまでのような一方通行型の労働移動から全体として一層促進するためにも、年功とか学歴その他もっぱら属人的要素のみと強い相関をもつ賃金体系から真に職務や能率による賃金決定に移行せざるをえないであろう。物的な生産関係や近時ようやく具体化しつつある消費革命・生活革新に比し、工業化の作用の重要な他の一面である労使関係の近代化は、賃金の問題ひとつをとってみても、道いまだ遠しの感が深いといわねばならない。

付記 本稿は成城大学経済学部、昭和三十九年度共同研究『近代資本主義の生成と社会経済政策』のうち、松坂担当課題

「インダストリアリゼーションと労使関係」に関する研究成果の一部である。