

賃金の根本問題

——公正な賃金——

小 川 登

目 次

1. 労資にとって賃金とは何か
2. 賃金水準決定の三つのモデル
3. 賃金満足度に関する三つの基準
4. 資本家精神と労働者精神
5. 公正賃金・同一労働同一賃金——労働組合の賃金政策
6. 現代的賃金理論の課題

1. 労資にとって賃金とは何か

賃金が労働者と資本家にとってもつ意味は決定的に異なる。賃金とは何か、という問にたいする答えは二通りあるわけである。同じ賃金が労働者と資本家にとってもつ意味合いが根本的に異なるとはどういうことか。

まず第1に、資本家にとって賃金とは貨幣（名目）賃金のことであるが、労働者にとって重要なのは、名目賃金ではなく、あくまでも購買力を意味する実質賃金である。¹⁾ そこから資本家は1960～1974年の15年間に名目賃金は6.6倍にもなったことを強調し、労働者は肝心の実質賃金は2.4倍になっただけだと強調することになる。賃上げにしてもおなじことである。資本家は10%の賃上げだと強調するが、労働者は、その前年度に消費者物価が8%も上昇しているので、実質賃金のアップはたった2%にすぎないとみるのであ

1) そのことは、物価の見方において、資本家は卸売物価と輸出物価を、労働者は消費者物価と輸入物価を重視するという違いとなってあらわれる。

る。

第2。こういった対立は、賃金が、資本家にとってはコスト（費用）であり、労働者にとっては生計を営む源泉であるという違いからきている。ここから、資本家にとって賃金コストは低くなるほうがよいし、労働者にとって賃金水準は生活をまかなえる（標準賃金）以上のものでなければならない、という点が生じる。生産物価格を企業が自由に引上げることができない完全自由競争の市場をひとまず前提とすれば、利潤と賃金は非和解的であり二者闘争的である。ところで、企業にとって賃金は、資金、原材料、機械、土地等とならんで生産要素の一つにすぎない労働力商品を購入する費用である。だから、個々の労働者の賃金額が高いか低いかということよりも、まず企業にとっては、基本的には月々の労務費総額（＝従業員数×平均賃金）がいくらになるのか、より厳密には製品コストのなかで労務費の占めるウェイトがどれほどか、あるいはその比率をどれほど引下げうるか、といったことが関心の的なのである。

表 1・1 生産物単位当りに占める
労務費率の推移（単位：％）

企業規模 年	30人以上 計	30～ 49人	500～ 999人	1,000人 以上
1955年	11.6	12.5	10.9	13.6
60	10.5	13.0	8.8	10.4
65	11.9	15.7	9.9	11.0
70	11.5	14.9	10.2	10.5
1975年	12.5	15.0	12.0	12.0

（出所）日本生産性本部『活用労働統計』各年
「所得」²⁾なのである。

この点、貨幣賃金の上昇にもかかわらず、「企業にとっての賃金」である労務費比率はほぼ不変なのである。¹⁾これにたいし、「労働者にとっての賃金」とは、まず本人・家族が生計を営む源泉であり、それによって生活水準・生活構造が規制され

だから第3点として、労働者にとって大切なのは、企業が支払う賃金総額で

- 1) 労務費比率は、労働分配率と同じように、短期的にみれば、好況期に低下し、不況期に上昇するという特性をもっている。
- 2) もちろんマルクス経済学的には、賃金は、所得（income）ではなく、労働力という商品の価格（price）である。

はなく、個々の労働者がどれほど賃金を手に入れることができるかといった個別賃金¹⁾の水準が問題となる。賃金率 (wage rate) が大切なゆえんである。同じ賃金といっても、資本家は総額賃金から個人賃金への配分というルートを重視するのであり、労働者はあくまでも個別賃金 (より厳密にはその個別賃金の属する等級=grade の賃金) が大事なのであって、総額賃金は単なる総和・結果にすぎないのである。²⁾

そこから第4に、賃金総額の支払いの仕組みである賃金体系の位置づけにおける対立がでてくる。企業はその組織原理である利潤の極大化 (max) —— 高能率 (効率) から、労働者同志がはげしい労働支出競争をおこない、高能率 —— 低労務費になるような賃金体系を考案する。³⁾ 労働者は、労働者仲間の行動原理である公正 (equity)⁴⁾ から、資本によって強いられる過度な労働支出競争を標準作業量を自主的に設定することによって制限し、労働者間競争を極小化 (min) する、すなわち団結しやすい賃金体系 (公正賃金、具体的にはいうまでもなく同一労働同一賃金) を欲するのである。資本家は、利潤の極大化を実現するため、直接的には《高能率・低人件費》を目指して、《分断・差別の論理》の賃金体系を考案する。それにたいして、労働者は、労働者間競争の極小化を実現するため、直接的には企業の枠をこえた横断的な《標準作業量・標準賃金》を目指して、《団結・公正の論理》の賃金体系を自己設定するのである。このように「資本の論理」と「労働の論理」は決定的に対立する

1) より厳密には個別賃金ではなく、職種別熟練度別賃金 (等級賃金) として考えねばならない。

2) もちろん、これは職業別組合、産業別組合に属する労働者にとってであって、日本の企業別組合ではそうはいかないのである。だから、駄目なのである。日本の労働組合は対立する賃金思想において自立していないのである。

3) 資本家の《高能率・低人件費》原則にもっとも適合しているのが日本の年功賃金である。

4) 公正 (equity) は平等 (equality) とは異なる。公正とはこの場合、さしあたり公平を意味している。

ものなのである。¹⁾

第5は、付加価値²⁾における賃金の位置づけが労資において異なるという点である。ここでは問題を分りやすくするために付加価値額は与えられたものであるとする。とすれば、経営側は付加価値のうち一定の利潤を前提にし、その上で賃金を支払おうとする。賃金は利潤の残余である。いいかえれば賃金を利潤の従属変数にすることを資本家は欲する。これにたいし、労働組合の立場は、付加価値のうち一定の賃金をまず前提にし、利潤を結果・残余(surplus)にしようとする。いいかえれば、労働組合は賃金の独立変数化を欲する。

2. 賃金水準決定の三つのモデル

この利潤と賃金の関係については、ジョーン・ロビンソン夫人が資本家の立場を論理化し、マルクスが労働者の立場を理論化しているわけである。ところで現代世界には、①ケインズ経済学（現代的ケインズ経済学の代表者としてのジョーン・ロビンソン）、②マルクスの経済学、③ヒックス、サムエルソンらによって完成された新古典派（Neo Classical School）経済学という「三つの経済学」しかないことは解説するまでもないであろう。³⁾ 賃金水準決定（いいかえれば賃金と利潤への所得分配の決定）に関する三つのモデルを要約的にのべてみ

-
- 1) ダンロップは、労働組合の目標は賃金の極大化であるとしたが（J. T. Dunlop, *Wage Determination under Trade Unions*, Augustus M. Kelley, 1944, p. 4）、労働組合の行動原理は、経済学的には極大化ではなく極小化である。この点についてはあとで展開する。
 - 2) 粗付加価値＝製造出荷額－（原材料費＋内国消費税）。純付加価値＝製造出荷額－（原材料費＋内国消費税＋減価償却費）。
 - 3) ということは、ひとまず資本主義を全体像的に把握できているのが、この三つの経済学であるということである。貯蓄（投資）、利潤、賃金との関係において、賃金水準が何によって決定されるか。このことを三つの経済学がどう考えているかは、S・マーグリン・青木昌彦「資本主義経済の三つのモデル」（青木昌彦編著『ラディカル・エコノミックス』中央公論社、1973年、47-70頁）を参照されたし。この壮大な論文は賃金論研究には必読論文である。

よう。

①ロビンソン・モデルにおいては、もっぱら資本家の「動物的精神 (animal spirits)」¹⁾にもとづく投資性向が、まず利潤率を決定し、利潤の残余が賃金とされる。②マルクス・モデルでは、実質賃金率が失業者（産業予備軍）の圧力によって最低生存水準 (subsistence level) にまで引き下げられるか、あるいは、実質賃金率は歴史的・伝統的につくられてきた労働者家族の慣習的な生活水準によって支配されているとして**外生変数的**に与えられるとしているのである。③新古典派モデルにおいて、賃金水準は、その労働力の限界生産力（生産性）と等しい需要価格で基本的にきまり、それに労働者個々人の「所得-余暇」選好による供給価格が加って労働市場において最終的に決まる、とするのである。²⁾

単純化すれば、賃金水準の決定について、①ロビンソンは労働力の需要価格の一本で決まり、②マルクスは労働力の供給要因・供給価格の一本で決まり、③新古典派は需要価格（労働の生産性）と供給価格（所得と余暇の選好度）の接合によって決まる、としているのである。³⁾

日本の現実が資本専制のロビンソン・モデルに近いことは事実としても、私は、賃金水準がまず何によって決定されるかについては、マルクス説をとる。⁴⁾ 資本主義は、労働力の商品化という根本的な無理をおこない、そこから、

-
- 1) アニマル・スピリットとは、ケインズが使った言葉であるが「不活動よりはむしろ活動を欲するおのずからなる衝動」(J・M・ケインズ、塩野谷九十九訳『一般理論』東洋経済新報社、193-194頁)。
 - 2) この賃金水準決定（所得分配の決定）に関する三つのモデルの内容についての詳しいことは、マーグリッソン・青木昌彦両氏の前掲論文を読んでほしい。
 - 3) このようにみると、新古典派経済学をのぞく二つのモデルでは賃金水準が労働力の需要・供給が接合する労働市場において決定されない、ということになる。これは理論的に重大な問題であるがここでは追求しないでおこう。
 - 4) 賃金水準決定に関するマルクス説は二層構造をなしている。まず、根源的賃金水準は歴史的・文化的につくられてきた慣習的生活水準（労働力の価値）によって決まる。つまり供給価格一本で決まる。だが、資本家は技術革新（資本の有機的構成の高度化）によって相対的過剰人口をつくりだし、その失業者の圧力によって、現実的賃金水準

利潤の水準を左右する賃金水準がまず、資本主義外的に、つまり外生変数的に与件として決まるのは、資本主義の限界性だからである¹⁾、とだけ言っておこう。

3. 賃金満足度に関する三つの基準

ところで、よく「資本家にとって賃金コストは低ければ低いほどよいし、労働者にとって賃金水準は高ければ高いほどよい」と言われる。だが、この意見はまちがっている。というのは、第1に、資本家にとって「賃金は低ければ低いほどよい」とはいえない点である。賃金はあまり低くなると、労働者のモラルを低下させるし、また、肉体的にも能率が低下せざるをえないからである。低能率は資本家に低利潤をもたらさざるをえない。

第2に、労働者は、自らの賃金について「高ければ高いほどよい」といった無制限の高賃金を欲しているわけではない。ましてや賃金の極大化が労働組合の目的ではない。労働者の要求している高賃金とは、絶対的高賃金²⁾ではなく、何かを基準とした相対的に高い賃金である。では労働者は何を基準にして自分の賃金についての満足・不満足を評価しているのであろうか。労

を最低の生理的生存水準にまで引き下げる、とするのである。補論でとりあげる《労働力の市場価値》論が登場せねばならないゆえんである。マルクスの「賃金＝外生変数」論は、マルクスの経済学が資本主義の生産関係の分析、つまり賃労働と資本の関係の分析、すなわち賃金と利潤の関係の分析をするものであるとすれば、やはり奇異な感じがする。しかし、この根本的疑念についてはここではふれないことにする。

- 1) いまだ未完成な分配理論を完成させようとする心ある近代経済学者、ラディカル・エコノミックス派の研究者は、「賃金水準は何によって決まるのか」に異常な関心を示している。それにたいし、自称マルクス経済学派労働問題研究者は、肝心の賃金水準決定理論には興味を示さず、もっぱら目の前の年々の貨幣賃金変動（賃上げ）の分析にふりまわされているのである。どういうことであらうか。
- 2) 月給15万円よりは、30万円がよいし、それよりも60万円のほうがよいといった無制限の高賃金を目指しているのではない。もちろん「more now!」であるから、「今すぐ少しでも多く」という実現可能な高賃金はめざすとしても、労働者の賃金要求の根拠は公正賃金である。だが利潤の極大化を目指す企業は、利潤を1億円よりも10億円へもっと多く100億円にすることを行動原理としているのである。

働者の賃金評価はつぎの三つの基準でもってなされているとみてよい。すなわち、①生活との見合い、②仕事との見合い、③よく似た仕事をしている人（類似職業の人）の賃金との比較（comparison）である。これら三つとも相対的な比較の次元であって、絶対的なものではない。なお、賃金評価基準は歴史的に①→②→③と発展していく。

(1) 賃金満足度に関する基準の第1は、自分の賃金が自分（ならびに家族）の生活の必要上の費用に比べて多いか少ないか、どうかである。ここでの生活費とは、単なる欲求（desire）ではなく¹⁾、あくまでも現実的な必要性（needs）

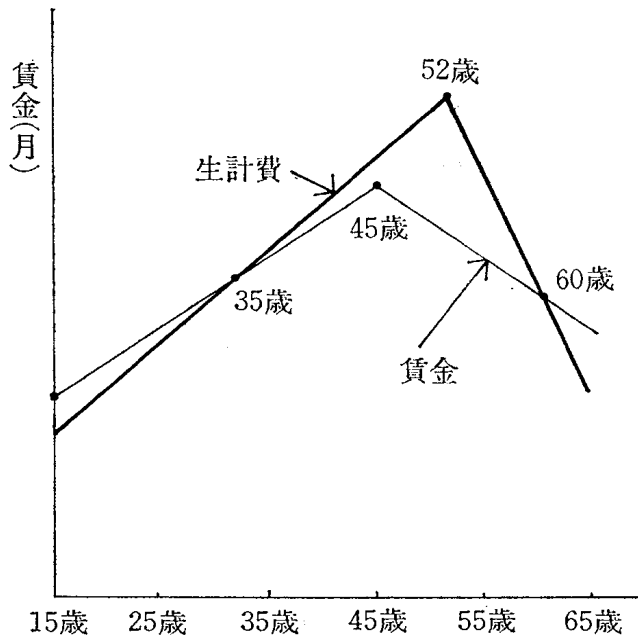


図1・1 賃金（細線）と生計費（太線）

である。それもその時代の標準世帯の標準的ニーズがまず慣習的に存在したうえで、個別的ニーズがあるわけである。²⁾ そのニーズからみて、賃金が高ければ満足し、賃金がひとしければまあまあであるとし、賃金が低ければ不満ということになる。現在の（1977年）にみて、日本の必要生計費と賃金とを比較すれば、だいたい図1・1のよう

- 1) だから、単なる賃上げアンケートは意味がないのである。アンケートは最低、「現在のみにて絶対的に必要と思う賃上げ額はいくらですか」と聞くべきである。
- 2) 1977年現在において、大学卒の賃金は1才5,000円とみてよい。だから20才：10万円、30才：15万円、35才：17万5,000円、40才：20万円、50才：25万円、55才：27万5,000円である。35才標準世帯（夫婦・子供2人の4人家族）は月給17万5,000円（税・社会保険込み）、一時金平均7万5,000円、計25万円を標準生計費としているわけである。なお、貯蓄率は25%で62,500円である。1974年において、生涯賃金は中卒で7,500万円、高卒で8,500万円、大卒で1億1,000万円である。

になっているとみてよい。なおこの図は高卒現場作業員のばあいである。最大の問題点は、賃金が最高になるのが45才であるのにたいして、生計費のピークが52才であるということである。¹⁾ 現代日本の三大貧乏が①教育貧乏、②住宅貧乏、③定年貧乏であることをこの図は示している。それはともかく、賃金と生計費の比較は、生活上のニーズからなされているのであって「賃金は高ければ高いほどよい」といったものは、単なる「願望」であって、労働組合の賃金要求ではありえない。

(2) 自分の現賃金への満足・不満足意識を生み出す賃金評価の第2基準は、自分の賃金と自分が現におこなっている仕事との比較である。現に行っている仕事の複雑度(困難度)、軽重度と比較して賃金が適当か否かを判断するのである。やさしくて楽な仕事をしている人とむつかしくて疲れる仕事をしている人との賃金が同一であることはありえない。これは資本主義社会の一つの基本原則である「貢献度原則 (contributive standard)」²⁾からいって当然であろう。貢献度原則(貢献に応ずる分配)の反対概念である必要度原則(「必要度に応ずる分配 (distribution according to needs)」³⁾)は社会保障原則あるいは高度共産主義社会での分配原則であって、賃金原則ではありえない。⁴⁾ この「公正

1) 図1・1は月給でもって賃金曲線と生計費曲線を描いているのであって、一時金(いわゆるボーナス、これは平均年間5.2カ月分である)を含んでいないので中高年層の欠乏がオーバーに出ている。

2) 貢献度原則は、能力原則、メリット原則、応報原則とも言われるが、経済学には要するに等価交換のことである。

3) L. C. Thurow, *Generating Inequality*, Basic Books, 1975, p. 43. (『不平等の発生源』アロー、ベッカーにつづくアメリカ現代経済学の最先端であると評価されているサローは、このほかにつぎの3著を公けにしている。

L. C. Thurow, *Poverty and Discrimination*, The Brooking Inc., 1969. (『貧困と差別』)。

Lester C. Thurow, *Investment in Human Capital*, Wadsworth, 1970. (『人的資本への投資』)。

L. C. Thurow, *Impact of Taxes on the American Economy*, Wadsworth, 1971.

4) マルクスは明確に断言する。共産主義社会の低次の段階である社会主義社会では「各人はその能力に応じて働き、各人にはその労働に応じて分配される」。高次の段階、すなわち共産主義社会そのものになってはじめて、「各人はその能力に応じて働き、各

な分配」論はともかく、労働給付への反対給付である賃金は、その仕事が「むつかしいかやさしいか」、「しんどいか楽か」という二つを基準にして評価される。この仕事評価への二大基準のほかに、その仕事が「危険であるか安全であるか」、「きたないかきれいか」、「高湿・高温か否か」等の副次的基準もあるが¹⁾、それは特殊作業手当 (allowance) で処理されるべき事柄である。労働者は、この二大評価基準によって、仕事への自己評価、「労働の自己格付け」をおこなって、賃金との較量をおこなうわけである。²⁾ 労働給付量が100であるとき、賃金が90ならば不満、100ならば満足ということになるわけであって、110を要求することにはならないのである。³⁾

(3) 賃金満足度に関する第3基準はいわゆる賃金比較 (wage comparison) である。欧米であれば、同一地区 (local) における類似職業 (より厳密には同一職種・同一熟練度) の人の賃金との比較によって、賃金満足はきまる。だが日本には《職人社会》が未成熟なまま産業資本家によって上からそれが解体されたこともあって《職業社会》は成立していない。⁴⁾ 日本は《企業社会》万能の国なので、他人との賃金比較は、歪曲されて「同業同規模他社の人の賃金との比較」という具合になっている。⁵⁾ 1,000人の企業の労働者は、同規模

人にはその必要に応じて分配される」。マルクス『ゴータ綱領批判』岩波文庫、31～40頁を参照のこと。

- 1) そのほかに、その仕事には「責任が重いか軽い」という要素もあるが、責任は経営機能なので、労働組合員には関係がない。
- 2) 戦後日本の賃金闘争史からみれば、①1945—1959年は「生活との見合い」、②1960—1969年は「仕事との見合い」(松下電器労組の仕事別賃金は1966年実施)、③1970—1974年は「他社との賃金比較」と発展してきたのである。1975年以降は低成長の定着によってまた①へ逆戻りした面がある。
- 3) ただし、日本では、一部の労働組合をのぞき、「仕事の自己評価」、「労働の自己格付け」、「労働の社会的格付け」というグレード (grade) 思想はいまだ育っていない。
- 4) 職業、職業社会の未確立のゆえに、各々の職業に特有な職業倫理が欠如するのである。その典型は医者と経営者であるが、学者、弁護士、宗教家、政治家もしかりとなる。自らにひきつけて言えば「職業としての学問」に徹するとは何かにおいてきびしさが足りないのである。
- 5) だから企業の支払能力に賃金がいとも簡単に従属してしまうのである。

企業の賃金との比較をおこなうのであって、100人の企業や1万人の企業の賃金との比較をおこなって、自分の賃金に満足・不満足を感じるわけではないのである。ましてや医者との賃金との比較をおこなって賃金要求をするわけでは全くない。¹⁾

以上のように、労働者は、賃金の極大化 (wage maximization) を志向しているのではなく、三つの基準との比較・較量によって「公正への志向 (equity orientation)」をもっているのである。このように見なければならぬのである。このような賃金満足仮説 (wage satisfaction hypothesis) にしたがえば、労働組合の目標は、エンゲルスによって古いスローガンとして反対された²⁾「公正な一日の労働にたいする公正な一日の賃金を！」ということにならねばならないことになる。

4. 資本家精神と労働者精神

労資によって対立する賃金を根源的に把握するには、資本家の精神と労働者の精神といった次元にまでおりていかなければならない。

ダンロップは「労働組合についての経済理論としては、組合がなにかを極大化（または極小化）することを前提とする必要がある。そこで賃金額の極大化はたとえ唯一の可能な目標でないとしても、標準的な事例とみなすことができよう」³⁾ とし、赤岡 功氏も「労働組合を経済学的に分析するには組合が何らかの経済変数の極大化をおこなうものと考えねばならない。」⁴⁾ とされ

1) 1976年4月現在における病院勤務医の賃金はずぎのようになっている。

病院長 (58.6才) 82万2,500円, 副院長 (51.7才) 68万1,500円, 医科長 (45.7才) 52万6,000円, 医師 (37.6才) 40万0,000円である。『人事院月報』1976年9月号 (No. 307), 43頁。開業医の純粋所得がどれほどかはおして知るべしである。税の不公平 (inequity) が問題になるゆえんである。

2) マルクス＝エンゲルス『労働組合論』国民文庫, 83-87頁を参照のこと。

3) J. T. Dunlop, *op. cit.*, p. 4; J. T. ダンロップ著, 桜林誠他訳『団体交渉下の賃金決定』東洋経済新報社, 1956年, 5頁。

4) 赤岡 功「ロスとダンロップの賃金論(1)」『経済論叢』101巻3号, 1968年3月, 28頁。労働組合が何を極大化しようとしているかについてのモデルの紹介は, 小川 登『労働経済論の基本問題』ミネルヴァ書房, 1973年, 229-231頁を参照のこと。

ている。ここには経済学とは定量分析であり、定性分析ではないとする見解がぬきがたく存在している。*

* ところで、約済学を現実から遊離させたのは、ほかならぬ経済学の三大枠組み（パラダイム：paradigm）である。近代経済学を支える方法論的枠組みは、①原子論——完全競争モデル、②孤立系——経済学帝国主義、③定量分析——数学万能主義、の三つであった。マルクス経済学も第3の定性分析的分析では違うとしても、①、②は同じである。①を補うものとして不完全競争論がとりあげられ、②を補うものとして社会経済学（Socio-Economics）が登場する¹⁾のは当然であろう。

故ロスは「労働組合は、ある種の測定可能な（賃金総額の如き）目的の極大化を試みているわけではない」²⁾とし、労働組合の非経済的性格を強調し、労働組合の根本原理を組合員間の公正（equity）、正義（justice）の実現にあるとしたのである。³⁾

労働組合の根本原理（同時に目的）が組合員のあいだの公正の実現にある⁴⁾ことが指摘されたので、対極にある資本家の精神をとりあげていこう。資本主義の精神は根本的にはつぎの二つからなりたっている。

(1) 営利精神（commercial spirit：コマーシャル・スピリット）

(2) 職業倫理（professional spirit：プロフェッショナル・スピリット）

お金儲けは悪いことでなく良いことであるとするコマーシャル・スピリットは、宗教改革家カルヴィンが説き、後者のお金儲けは良いがその反面、職業にはそれぞれの個有の責任をとるべきであるとするプロフェッショナル・スピリットは、権謀術数論で著名なイタリアのアキャベリが唱えたものである。ところでこの両精神のバランス⁵⁾こそが資本主義を発展させてきた

-
- 1) 純粋経済学から社会経済学への大移動については、西部 邁『ソシオ・エコノミックス』中央公論社、1975年、をみられたし。
 - 2) A. M. Ross, *Trade Union Wage Policy*, Berkeley, University of California Press, 1950, p. 44.
 - 3) *Ibid.*, p. 51.
 - 4) 労働組合の掲げる公正は、ひとまず組合内部のことであって、組合員外には直接およばない、といった問題は存在するし、この点、現代では深刻な問題となっている。
 - 5) 営利精神を前進力とし、悪徳（vice）はいけないという職業倫理を拮抗力（チェック力）とするバランスである。

といてよい。¹⁾

以下、常識的になるが、《プロテスタンティズムと資本主義の精神》²⁾ をたどってみよう。ピューリタン (Puritan: 清教徒) の経済倫理こそが資本主義の精神の神髄をまずつくりあげていく。そのピューリタンの思想の中心に存在したのが有名な「calling の思想」³⁾、つまり「天職の思想」である。天職の思想はつぎのように展開される。人間は神によって一生涯にわたってその職業につくすべき天職をもつ。したがって、いったん得た職業には一心に励むべきであり、それは勤労の精神である。そして勤労の成果こそ大切であり、節約—蓄積という道を生み、そこから投資—事業拡大—利益の増というコースが生まれる。こういう合理性と組織性にもとづく行動は、ウェーバーのいうところの「計算精神 (calculating spirit)」を生みだす。営利精神であり、利潤の極大化となる。プロテスタントの倫理は「勤労、節約、時間の尊重、信用、責任、友愛」などを根本思想としているが、このようなピューリタン精神の持主は楽天主義であり、いきおい実践的、行動的となる。資本家精神の原型である創業者精神が楽天主義、リスクをおそれぬ冒険心、投資への決断力、競争である、とされるゆえんである。

資本家の精神について要約しておこう。資本家は①まず利潤の極大化を根本目的とする。②この目的のためには低コスト—効率 (能率) が条件となる。③そしてこの能率 (効率) を実現する手段として労働者間の競争 (分断と差別) を組織する。

ではこれに対抗する労働者の精神とは何か。労働者をなにか物的なものを極大化しようとする「経済人 (economic man)」と考えることはまずできな

1) ヨーロッパ資本家はこの両精神をバランスさせてきたのにたいし、アメリカ、とくに日本の資本家においては前者 (金儲け) のみが肥大化している。それは公害のひどさ一つをみても明白である。

2) マックス・ウェーバーの書名。

3) calling とは、①「呼ぶこと」、②呼び出し、召集、③訪問、④神のお召し、天職、職分、⑤職業、家業、のことである。このばあいの calling はもちろん④、⑤を指す。

い。¹⁾ところで、労働者精神の原理、つまり労働者にとって第一義的な価値は、効用極大化（賃金極大化）ではなく、公正であることを論じているのはアメリカの労働問題研究家である。その代表者は(1)セリグ・パールマン、(2)アーサー・ロス、(3)ドーリンジャーとピオレである。²⁾

(1)パールマン 労働者精神の原理が賃金極大化ではなく、公正な保障 (security) であると言及した最初のアメリカの労働問題研究家は、セリグ・パールマンである。³⁾ パールマンによれば、労働者はつねに失業におびやかされ、生活不安におののいている（もちろん、それは現実的なものでなく、労働者の主観的・心理的なものであるばあいもある）。それに労働者が生活費を得る機会が稀少である。そこから、労働者は企業家とちがってリスク、冒険をさける性質をもつようになる。根本的にみて、資本家は楽天主義であるのにたいして、労働者は悲観主義である。資本家は、競争に勝つことを前提にして自由競争的な企業活動をおこなうのにたいして、労働者は、自由競争の状態におかれたら、そしてそれを放置しておいたら、競争に敗れることを前提にして行動せざるをえない。労働者にとって競争とは弱肉強食、優勝劣敗になることは目にみえているのである。労働者はつねに客観的・主観的に失業・生活不安におびやかされているので、労働組合の根本的目的は、その稀少な仕事の機会を集团的に所有し、統制することにあることになる。集团的かつ公平な雇用保障の追求こそ労働組合の目的であるのであって、労働組合の目的は、近代経済学が想定するような消費生活における効用極大化（したがってそれを実現するための賃金の極大化）を個々の労働者、とくに労働組合員にあて

1) 極大化には、まず消費における「効用極大化 (utility maximization)」があげられ、その実現のために「賃金極大化」が考えられている。

2) 以下、大津 誠「アメリカ的労使関係論の体系」『日本労働協会雑誌』No. 216. (1977年3月号)、4-6頁に多く負っていることを明記しておこう。

3) S. Perlman, *A Theory of the Labor Movement*, N. Y.: Macmillan, 1928; パールマン、松井七郎訳『労働運動の理論』法政大学出版局、1954年。

はめることはできない、とパールマンはみたのである。¹⁾ パールマンは公正の概念をいまだ明確に打ち出していないが、公平な雇用保障という核心的な問題提起をおこない、「労働組合 = 極大化追求の経済団体」説をきっぱり否定したのである。²⁾

(2)ロス 労働組合の目標が公正にあることを明確に提起したのは、故アーサー・ロスである。ロスは、労働組合は新古典派経済学やダンロップが規定するような物的利益（効用）の極大化を目的とする経済団体ではない、と断言する。ロスは、そのことを主として労働組合の賃金政策の領域において論じたのであるが、労働組合は、経済的要因ではなく、主として政治的な要因³⁾によって行動する団体である、としたのである。ロス説の中心的概念は、労働組合員の間に存在する公正、正義といった実在的概念である。⁴⁾ 労働組合の賃金政策は労働組合員（構成員）の公正の概念を満足させるものでなければならない。それは賃金比較の中に強制比較（coercive comparison）としてたちあられる。したがってロスは、労働組合員の根本原理を経済的効用（物質的福祉）の極大化にあるのではなく、明確に公正、正義の実現にあるとしたのである。いまだパールマンにおいては、労働者の行動原理は労働者個々人の効用極大化にあるのではなく、雇用を中心とした公平な保障にあると指摘されるにとどまっていたが、ロスは、極大化にかわる公正、正義を労働者の行動原理（第一義的価値）として定式化したのである。⁵⁾ これは画期的なこと

-
- 1) パールマンの理論についての詳しいことは、小川 登「セリグ・パールマンの労働運動理論」『桃山学院大学経済経営論集』18巻3号、1976年12月、をみられたし。
 - 2) 労働者を経済人としてのみ見、労働組合を《商品の論理》でもってすべて説明しようとする福田義孝『労働組合の基本的機能』日本評論社、1976年、には根底的な無理がある。
 - 3) ロスは、どういう賃金、どういう賃上げが労働者を満足させるのか、といった賃金満足仮説から、公正、正義を導きだしたのである。
 - 4) 日本の労働者には、弱い形式的平等主義は存在するが、公正（公平）、正義といった観念はいまだほとんど無いのである。
 - 5) Arther M. Ross, *op. cit.*, ; ロス著、古米淑郎訳『労働組合の賃金政策』ミネルヴァ書房、1962年。

である。

では労働者の第一義的価値がなぜ公正・正義になるのでしょうか。ロスはヨコ社会¹⁾に現実的に存在する公正原則を明示的に提示したのみで、労働者社会の原則がなぜ公正（正義）になるかを明確に分析しないままであった。この点に関して分析を試みたのが、ドーリンジャーとピオレである。²⁾

(3)ドーリンジャー=ピオレ 彼らはまず新古典派経済学が不動の前提としている職業選択の自由、労働移動の完全自由の存在を否定した。そして分断された企業内部の「内部的労働市場 (internal labor markets)」³⁾の成立を指摘する。彼らは、公正、正義といった概念は、そもそも社会的・道徳的な概念であって、共同体 (community) の成員間の関係を律するルールの本質となる概念である、とする。ところで、新古典派経済学が想定するような労働移動の完全自由の状況のもとでは共同体は存在できないし、⁴⁾ また、そこから公正、正義の概念も作用しない。そういう条件下においては、労働者の唯一の行動原理は市場における効用極大化とならざるをえない。ところが現実には、特定企業における職場訓練の結果としての技能の個別企業的特殊性の発生によって、労働者の特定企業への定着性は高くなる。同じ労働者が長期間、毎日顔を合わせて一緒に働き、交際するようになれば職場は一種の共同体、社会集団となってこざるをえない。その共同体成立において、個々の労働者はもはや「経済人」であるよりは「社会人」として行動するのであり、その行動

1) 中根千枝『タテ社会の人間関係』講談社（新書）、1965年を参照のこと。

2) P. B. Doeringer & M. J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Mass.: D. C. Heath, 1971.

3) 労働市場研究史において画期的な「内部的労働市場」論については、ひとまず、隅谷三喜男『労働経済の理論』東京大学出版会、1976年、VIを参照されたし。

4) たしかに《職場共同体》は形成されないが、労働移動の範囲がそもそも狭い地域的労働市場 (local labor market) に限られていれば《地域別職業共同体》は形成される。労働組合はこのような共同体として地域組合 (local union) としてまず生成したのである。日本にはいまだ地域社会も成立していない。日本はものすごい流動社会であった。

原理となるものは公正，不公正といった道徳的な基準である。¹⁾ 彼らは，資本家の能率（効率至上）原理に対抗する労働者の精神原理を公正に見出したのである。そして彼らは慣習と慣習法を重視するのである。²⁾

ところで，近代的共同体が書かれざる慣習・慣習法としてつくり出すものは，根源的には，

- ① 自由 (liberté)
- ② 平等 (égalité)
- ③ 友愛 (fraternité)

という三つの原理である。現実には資本家は①の自由を営業・営利の自由として尊重し，それへの対抗意識もあって，労働者は，②の平等を公平として，③の友愛を相互扶助（互助）として重視することになる。では，労働者精神の原理である公正が，労働組合の賃金政策にどのようにあらわれるかをつぎに考察しよう。

5. 公正賃金・同一労働同一賃金

——労働組合の賃金政策——

平等，公正という概念を哲学的に考察すること³⁾ はきわめて困難であるがアリストテレスの昔からいちおう「平等な人々が不平等に取り扱われ，不平等な人々が平等に取り扱われる時，不公正が生まれる」と考えられてきた。

1) P. B. Doeringer & M. J. Piore, *op. cit.*, pp. 22-27. 企業内部の職場共同体（社会集団）は本来，タテ割り社会なのであろうから，日本の内部労働市場とちがって欧米のばあいには，職場共同体にも横割り社会的要素が基礎にあることになる。日本の職場社会はいままでのところ，100%，タテ割り社会である。

2) *Ibid.*, pp. 24-25. ドーリンジャー＝ピオレの考えを少し強引にまとめたことを告白しておこう。

3) J. Rawls, *A Theory of Justice*, Mass.: Harvard University Press, 1971. この本はこれから10年間位は日本の社会科学研究者のあいだで最も問題となるものであろう，と言ってよい。

表1・2 代表的経済思潮の変遷

代表的経済学者	時代	悪	善
(1) マーシャル (英)	1920年代まで	インフレ	物価安定
(2) ケインズ (英)	1930年代から1950年代まで	失業	完全雇用
(3) サムエルソン (米)	1960年代	停滞	高度成長
(4) アロー (米)	1970年代	差別	公正

先進国政府を動かしてきた代表的経済思想は、表1・2のように推移してきたが、アロー的（1970年代的）善としての現代的公正概念は、「制度的に不平等のある体制によって、最も不利な立場におかれている人々の活動条件を最大化するならば公正である」¹⁾を内実としている。公正概念は時代と共に進化するのである。²⁾

ところで公正賃金とはなにか。「公正な一日の労働にたいする公正な一日の賃金」というスローガンは、欧米の労働運動において支配的な賃金思想であった。³⁾エンゲルスによれば「公正な一日の労働というのは、労働者の一日の労働力を完全に費消しながら、翌日以後に同量の仕事をはたす彼の能力を侵害しないような労働時間の長さで実際の労働の強度とすることであり」、「公正な一日の賃金とは、正常な条件のもとでは、労働者がその格（等級）とその国との生活水準に応じて彼自身の労働能力を維持し、彼の子孫を繁殖させてゆくのに必要なだけの生活資料を、労働者に確保するのに入用な金額のこ

-
- 1) ジョン・ロールズ「分配の公正」青木昌彦編著『ラディカル・エコノミックス』中央公論社、1973年所収、291-318頁を参照のこと。
 - 2) エンゲルスは「社会的に公正か不公正かということは、ただ一つの科学、すなわち生産と交換という物質的事実をとりあつかう科学、つまり経済学という科学によってのみ、きめられる」（マルクス・エンゲルス『労働組合論』前掲、83-84頁）と言う。
 - 3) 日本で公正概念が成立しないのは、資本家に公正取引の観念が成立していないことが典型であるが、それは、日本がタテ割社会であり、あまりにも過度競争社会であったことによる。だが、日本も1965年以降、急速にヨコ割社会へ移動しつつある。日本にもいまや公正、公平概念が成立する基盤は生まれつつある、と見てよいのだ。

とである」。¹⁾

両者とも現代ではいまや至極当然のことである。前者は、公正労働基準(法)であって、欧米の労働者は、その時代の栄養・肉体条件のもとで「しんどくもなく、楽でもない」標準作業量を自ら慣習的に設定する。労働者の仕事量にたいする対処原理は、高能率でも低能率でもなく²⁾、あくまでも標準(中位)作業量である。後者の公正賃金は具体的には標準賃金率となる。それはその時代に標準的な労働者の標準世帯の標準的再生産費をまかなうにたる賃金のことである。

ところで、公正賃金は、より具体的には同一労働同一賃金³⁾のことである。同一労働同一賃金は、歴史的には主として「婦人労働者を公平にとりあつかい (do justice to), 婦人労働者の(低賃金による)競争によって男性労働者が労働条件を切り下げられたり、排除されたりする危険を取り除く」目的で、19世紀末葉いらい男女同一労働同一賃金 (equal pay for equal work) として、「雇用をもとめて男性と婦人とが競争しているあらゆる職業で採用されるべきものである」⁴⁾ として主張されてきた。ところで同一労働同一賃金の**3原則**はつぎのようなものである、と私は考えている。

① 最低生活保障の原則……その産業のなかで最低熟練等級の職種につく35才標準世帯の生活費にもとづく最低賃金率を設定する原則である。標準世帯(第二次大戦前は5人世帯、戦後は4人世帯)の形成は平均的には35才である。

② 同一労働同一賃金率の原則……21才以上の一人前労働者に年齢のいかな

1) エンゲルス「公正な一日の労働にたいする公正な一日の賃金」マルクス=エンゲルス『労働組合論』国民文庫、84頁。

2) 資本家の高能率原理に一対一的に対応して、低能率を労働組合の仕事にたいする原理とする一部の人もある。

3) 同一労働同一賃金は、歴史的には、同一免許状(資格)同一賃金→同一訓練期間同一賃金→同一労働同一賃金として発達してきた。「生活水準は、労働者のさまざまな種類(職種)ごとに非常にちがっている」(マルクス・エンゲルス、前掲書、89頁)。

4) Dobb, M., *Wages*, Cambridge University Press, 1956; p. 154; ドップ著、氏原正治郎訳『賃金論』新評論、1966年、206頁。

にかかわらず同一世帯賃金が適用される原則である。¹⁾

③ 公正格差の原理……同一労働同一賃金とは職種別熟練度別賃金のことであるが、同一職種内の熟練度別賃金格差の最低と最高の巾を2倍以内におさえ、そして熟練度別等級（ランク）²⁾を八つ以内³⁾におさえる原則である。

ここで、わが国特有の「生活費としての賃金」思想（生活給思想）と「労働の対価としての賃金」思想（仕事給思想）との不幸な対立にふれておこう。欧

表1・3 ヨーロッパの産業別の職種別・熟練度別賃金（単位：%）

国名 等級	フ ラ ン ス	西ドイツ	イタリア
不熟練 労働者	① 普通労働者 100	① 不熟練 84	① 不熟練 100
	② 特別 “ 115		
	③ 重筋 “ 120		
半熟練 労働者	④ 専門労働者 125	② 半熟練 90	② 半熟練 106.5 ~111
熟 練 労働者	⑤ 熟練労働者（Ⅰ） 135	③ 熟 練 100	③ 熟 練 118
	⑥ “ （Ⅱ） 145	④ 有資格熟練 110	④ 最 高 練 132
	⑦ 高級熟練労働者（a） 160	⑤ 最高級熟練 120	
	⑧ “ （b） 170		

出所：吉村励「労働の社会的格付けと職務評価」岸本英太郎編『労働経済論入門』有斐閣、1969年、88頁。

- 1) 標準世帯という概念は、1965年以降の労働組合運動のなかで次第に定着してきたが、いまだ一人前労働者という概念は定着していない。21才をもって一人前とするのは、前世紀イギリスの熟練工が、14才から7年間の徒弟修業をし、21才で免許（資格）をとり、一人前として自立したことから来ている。高校卒の半熟練工（semi-skilled worker）が現代日本の典型的労働者であるが、経験3年（21才）でもって一人前と認められることは道理にかなったことであろう。
- 2) 等級とか格は、グレード（grade）、ランク（ranking）、カテゴリー（category）の訳である。等級賃金の最低と最高の巾を2倍以内にするのは、これは古代ローマいろいろの風俗・習慣である。これは金利が年5%であるのが古代ローマ以来そうであったのと似ている。
それは同一職種であるかぎり、最高生活費が最低生活費の2倍を越すことはないという現実から生まれた。なお、単身者賃金は日本にしかない奇異な現象である。
- 3) 等級賃金の典型は現代中国の8等級賃金であろう。

米では、生活保障の賃金は、その産業内の最低職種の35才標準世帯の標準生計費をもって産業別最低賃金として設定されており、あとは「賃金は労働給付に対する反対給付である」という仕事給に徹すればよいわけである。西欧ではプロレタリアートの形成が挙家離村という形でおこなわれ、したがって賃金はすべて世帯賃金として歴史的に確立した。こういう欧米とちがって、農家の二・三男坊の単身離村¹⁾という形でプロレタリアート生成がおこなわれた日本では、賃金は、まず単身者賃金から出発し、年令上昇にともなう生計費上昇にしがってじりじりと上っていかざるをえないという生活給として形成された。だが、単身者賃金という世にまれな賃金の存在を認める生活給思想では生活保障は絶対になしえない。労務管理賃金＝査定賃金＝差別賃金である年功賃金にされるだけである。「賃金とは世帯賃金のことである」という世帯主意識こそが生活を保障するのだ。

さらに、日本の多くの労働組合は、労働者社会にとって最も重要な《労働の自己格付け——賃金格差の自己決定》を忌避し、万人平等賃金観をながく保持してきた²⁾ ことにふれておかねばならないであろう。だがマルクスはこの平等賃金説を嘲笑し、資本主義を知らぬものと断罪している。すなわち「労働力の質がちがえば労働力の生産費もちがうのと同じように、労働力の価値も、その労働力の使用される職種がちがえばちがってこざるをえない、ということである。したがって賃金の平等という要求は、間違った考えをもとにしているもので、決してみたされるはずのない間違いじみた望みなので

-
- 1) プロレタリアートの形成が西欧では挙家離村として、日本では子供の単身離村としてなされたことは考えさせられる。家族ちりちりになる生活に耐えられる日本の家族とは一体になのか。
 - 2) 「労働の自己格付け＝賃金格差」政策をもたないが故に、資本は格差を不当に大きく恣意的なものになしえたのである。だが、故岸本英太郎、吉村 励両教授の努力もあり1966年の松下電器労組の仕事別賃金を突破口として、仕事給思想も形成されだしたのである。「人を格付けするのではなく仕事だけを格付けする」近代思想が日本にもようやく生まれてきたのである。すばらしいことだ。

ある。それは前提を認めながら、結論をさけようとする、かの誤った浅薄な急進主義の所産である」¹⁾と断言するのである。

職業（職種）別賃金格差などの賃金格差を一切認めない平等賃金説²⁾は、理

表1・4 桃山学院大学教員の賃金（本俸）

年齢	1976年 4月1日現在	1977年 4月1日現在	年齢	1976年 4月1日現在	1977年 4月1日現在
22才	138,500円	151,000円	44才	292,900円	327,900円
23	148,000	162,300	45	298,200	333,900
24	157,500	173,600	46	303,600	339,000
25	167,000	184,900	47	309,000	343,900
26	176,500	196,200	48	314,600	349,100
27	186,000	207,500	49	320,000	354,100
28	193,400	215,800	50才	325,300	359,000
29	200,800	224,100	51	330,500	363,800
30才	208,200	232,400	52	336,000	368,900
31	215,600	240,700	53	341,600	374,100
32	223,000	249,000	54	346,800	378,900
33	230,400	257,300	55	352,300	384,000
34	237,800	265,600	56	356,800	387,800
35	245,200	273,900	57	361,400	391,700
36	250,500	279,900	58	366,100	395,700
37	255,800	285,900	59	370,800	399,700
38	261,100	291,900	60才	375,400	403,500
39	266,400	297,900	61	378,300	405,500
40才	271,700	303,900	62	381,200	407,500
41	277,000	309,900	63	384,100	409,500
42	282,300	315,900	64才	384,100円	410,500円
43	287,600円	321,900円		以下同じ	以下同じ

- 1) マルクス『賃金・価格および利潤』岩波文庫、60-61頁。マルクス・エンゲルスは賃金は職種別熟練度別賃金であることを言っているのである。日本の年功賃金は企業別賃金であるが、労働者の生活水準、生活様式が日本では企業ごとにちがっているというのであろうか。
- 2) いかなる賃金格差も認めないという浅薄な平等賃金主義者も、日本では年令別格差だけは認めるという年令別差別賃金論者なのである。日本における平等賃金観のいくつ先は、純粋年令給であって、それ以上でもそれ以下でもないというのが私の体験の

想主義にもいたらぬ単なる空想主義である。ところで資本主義（賃労働制度）のもとにおいては、公正賃金、公平な賃金格差が実現されるのみである。分配の公平、公正を資本主義内において確実に実現していないで、ある日突如として、平等が実現できることはありえない。

そのことはともかく、同一労働同一賃金は、産業資本主義段階においては職種別組合（craft union）の職種別の標準賃金率（standard rate）として、独占資本主義段階においては産業別組合（industrial union）の産業別の最低賃金率（minimum rate）として追求されたのである。それは、類似質の仕事にたいする資本の労働力差別化・賃金差別化に対抗して、労働者側は現におこなっている仕事の差異がいのいかなる差異もみとめない、つまり、労働者の属人的性格、たとえば性、年齢、人種、学歴、そして働いている企業条件といった差異¹⁾を認めない「類似労働・同一賃金（equal pay for similar work through out the industry）」を、労働組合の賃金政策として実現していくことであった。

公正賃金（just wage）における公正の基準は「同一の仕事（equal work）あるいはほぼ似た仕事（similar work）」という点いがいに求めることができない。「労働組合は、労働者間の競争を止揚し、それに代えるに労働者間の団結をもってしようとする目的をもっており」²⁾、ブレンターノの言うごとく「競争

結論である。なさないことである。純粋年令給の一例は、桃山学院大学の教員の賃金にみられる。副手、助手、講師、助教授、教授という「職階」を一切問わない単純明快な年令給である。表1・4でそれを示しておこう。では純粋年令給は正しいのか。いなそれは誤っている。ただ、日本の現状のもとでは、資本・当局の賃金管理を一切介入させないという意味をもっているにすぎないのである。私の体験からみても、日本では職業、職種という概念はほとんど成立していず、弱々しい生活給思想だけが根強いのであった。困ったことだ。なお、桃山学院大学教員の定年は70才である。

- 1) 労働組合にとって重要な精神は、労働者の企業への従属・屈服を排除し、企業から自立するということである。「企業は人間の人間性を殺す」という認識こそ、自立的労働組合運動の出発点である。
- 2) マルクス『賃労働と資本』岩波文庫、88頁。

は強者の原理であり、団結は弱者の原理である」。¹⁾ そしてパールマンが言うように「競争は同僚（仲間）にたいする罪悪である」。²⁾ 資本主義が外的に強制する労働者間の過度競争をできうるかぎり排除し、できうるかぎり団結しうる賃金体系には同一労働同一賃金しかなく、資本主義のもとにおける公正賃金とは同一労働同一賃金のことである。また、労働者の賃金における公正の実現なくして、資本間の公正取引（公正な商売）も成立しないのである。

宇沢弘文氏がいみじくも言うように「近代経済学の当面するもっとも大きな課題の一つは、公正・平等という概念をどのように定型化し、経済分析のなかにおりこむことができるか、ということである」。³⁾ このことは、現代の賃金理論の構築にとっても全く同じことが言えるのである、という認識なくして現代賃金論は存立しえない。

6. 現代的賃金理論の課題

現代において賃金理論はいかなる課題をもっているのでしょうか。現代において賃金論はなにを解明しなければならないのか。視点を変えれば、労働者的な賃金理論とはどういうものなのか、ということにもなる。

これらのことを学術専門的にみればどうなるか。マルクス主義の理論戦線からみて、戦後日本の労働問題研究においては、労働市場論の構築が著しく立遅れてきたのにたいし⁴⁾、賃金理論のマルクス価値論的展開は精緻をきわ

1) L. Brentano, *Die Arbeitergilden der Gegenwart*, 1872, Bd. II, S. 317.

2) S. Perlman, *A Theory of Labor Movement*, 1928, p. 242.

3) 宇沢弘文「混迷する近代経済学の課題」貝塚啓明・安場保吉編『現代経済の課題5・近代経済学の再検討』日本経済新聞社、1975年、9頁。ではマルクス経済学の当面するもっとも大きな課題は何なのか。

4) きわめて残念なことに、日本の労働市場論研究は、「日本経済の二重構造」論にもとづく先駆的研究にもかかわらず、体系化されることがなく、1970年代に入って、アメリカの二重的労働市場論（Dual Labor Markets Theory）に逆に刺激を受けているありさまである。アメリカの労働市場論研究はいまや、Edwards, Reich, & Gordon, *Labor Market Segmentation*, D. C. Heath, 1975. の「労値市場分断論」にまで進んでいる。

めたのである。¹⁾ マルクス賃金論は日本の賃金論学者の価値論好みと結びついて、議論の実践的意味を不問に付する傾向を強め、その価値論的展開ははてしなき極地にまでいきついた。とすれば、賃金の本質としての「労働力の価値」が「労働の価格」という現象としての賃金へ転形する過程を重箱の隅をほじくるように詮索することはやめにして、賃金の全体像・基本となることを再検討することを重視しなければならない。賃金を現在的に分析する視座は、これまでくどく述べてきたように公正 (equity, fairness, justice) でなければならない。²⁾ さて賃金理論はその固有な研究領域としてつぎのような分野をもっている、と考えられる。

(1) 賃金本質論あるいは賃金水準決定の理論

まず第1に賃金とは労資双方にとって何であることを確定し³⁾、第2に実質賃金水準は何によって決定されるのかを明らかにし、第3に賃金の本質＝労働力の価値から現実の賃金収入 (pay or earnings) へ至る転化のプロセスを説明することである。⁴⁾

(2) 賃金構造論あるいは賃金格差の理論

その第1は、種々の賃金格差、たとえば性別・人種別賃金格差がどうして生じるかの分析である。この分析における力点のおかれ方は、歴史的にみて職業間賃金格差の説明から産業別賃金格差の解明へと移っている。これは労働組合が職業別から産業別へと発展したことに照応しているわけである。第2に、種々の賃金格差の全複合体としての賃金構造の一国的特質（日本ならば企業間賃金格差と年功賃金）が析出されなければならない。

1) この点については補論2、補論3を参照されたい。

2) これは賃金のなかにいかに「自由、平等、友愛」という3原理を貫徹するかが問題だからでもある。

3) これは賃金思想論といってもよい領域である。

4) 賃金形態論ならびに賃金体系論はこの第3に入れてよい。そして、第4の課題として最低賃金制論がある。なぜなら、資本主義は低賃金層を不可避免的に再生産するからである。

(3) 労働分配率の理論あるいは国民所得における労働の分け前の理論

賃金には貨幣(名目)賃金, 実質賃金, それに相対的賃金(relative wage: 純付加価値のうち利潤と賃金の相対的分前, つまり労働分配率)という3種類がある。この労働分配率(labor's relative share)がどのように決まり変動するかが, 所得分配の公正からみて問われなければならない¹⁾, 現代的には所得政策との関係(賃金と物価の関係)が明らかにされなければならない。

(4) 賃金変動論あるいは貨幣賃金変化率決定の理論

理論経済学(経済原論)の次元においては再び賃金水準決定の理論がスポット・ライトをあびるようになっているが, 狭義の賃金理論の中心的テーマは, 明らかに賃金水準の決定の分析から賃金の相対的変動の分析へ移っている。この研究領域は, 賃金変動=貨幣賃金上昇率の変化がそのほかの経済諸量(たとえば, 失業率, 求人倍率, 消費者物価上昇率, 生産性上昇率, 利潤率ならびに労働争議参加率がよく使われる指標である)の変化との間にどういう関係があるのかを追跡するものとしてある。1958年のフィリップス論文²⁾を契機に急速に発展した研究領域である。

(5) 賃上げ交渉過程の理論

アメリカのパターン・バーゲニング(pattern bargaining: 雛型交渉), 日本の春闘が典型であるが, 第二次大戦後の労働組合の賃上げ闘争が作りだした新しい研究領域である。最近, 賃金変動を行動科学的接近によって準拠集団(相場設定組合)とその追随集団(相場後追い組合)への波及のメカニズムとして分析することが盛んになっている。³⁾ 日本的にみれば, 現代日本の経済に構造化している春闘の賃金引上げのプロセスをさぐることである。⁴⁾ 以上

1) 青木昌彦『分配論』筑摩書房(第2版経済学全集第13巻)

2) A. W. phillips, "The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom: 1861-1957," *Economica*, Nov. 1958, pp. 283-299.

3) その代表作は, 佐野陽子・小池和男・石田英夫『賃金交渉の行動科学』東洋経済新報社, 1969年である。

4) おおまかに言って, (1), (2)をマルクス経済学が, (3), (4), (5)を近代経済学が得意な研究領域としてより多く接近してきたことは明白であろう。