

## 賃金格差分析の一視角

横 山 政 敏

### 目 次

#### 第一節 労働力の価値差並びに労働力の価値からの価格の乖離の不均等

I 労働力の価値差を基礎とした価格差としての賃金格差

II 労働力の価値差要因

III 労働力の価値からの価格の乖離の不均等要因

#### 第二節 わが国規模別賃金格差に関する若干の考察

I 諸説紹介

II 規模別賃金格差の統計把握の厳密化

III 従来の「規模別賃金格差」論の問題点

おわりに

#### 第一節

##### I

完全な自由競争のもとでは、労働力と資本の全面的自由移動を通じる需給不均衡の均衡化作用によって、同一労働市場においては賃金の均等化傾向が、異種労働市場においては労働力の価格差の、その価値差への対応傾向が生じる。従って、かかる場合に生じる賃金格差は熟練度差や労働強度差に基づく労働力の価値差に正確に対応したものとなる。

アダム・スミスが『国富論』第1編・第10章において明らかにした、所謂「純利益均等の原理」(Principle of Equal Net Advantages)はかかる傾向を指摘したものである。この原理は、職業の快・不快、その業務を習ふ費用の高、

職業の安定性、その従業者に置かれるべき信用の大小、成功する可能性の有無等によって賃金格差を説明する。つまり、これら5要因に基づく各職業の利益並びに不利益を、完全に平等か、または不断に平等化するように、各職業の賃金率は決まり、従って、各職業間には各職業の利益並びに不利益に対応した賃金率格差構造が形成されるというのである。もし、各職業間に純利益の不均等があれば、それは、各職業間における労働力移動従って労働力需給関係の変動を通じて各職業間の純利益を均等化せしむるべき賃金率格差構造を各職業間にもたらす。スミスの言葉を借りれば、「もし隣接する同一地方に存在するある職業が、自余のものよりも明らかに利益が多いか、またはすくないか、のいずれかであるならば、前者の場合には多数の人がその職業にむらがるであろうし、また後者の場合には多数の人がそれをみすててしまうであろうから、その職業の利益はまもなく他のもろもろの職業の水準に復帰するであろう。」ということである。<sup>1)2)</sup>

しかし、現実はこの原理と衝突する。社会の、不愉快な作業、健康および生命の危険を伴う作業は概して最高の支払というより、むしろ最低の支払をうける作業にはいつている。低賃金は一般に雇用の不規則性・不安定性と給合している。<sup>3)</sup>かかる「純利益均等原理」と現実との衝突は、資本主義的蓄積の発展過程において生じる、労働移動の制限傾向や相対的過剰人口の創出等に基因するものであり、それは資本主義的発展の必然的傾向である。

資本制の発展過程は労働の自由移動と共に自由移動の制限傾向を生む。即ち、機械制大工業の確立、資本制の発展は、生産過程の「標準化」・「単純化」・「専門化」に応じる熟練の解体を通じ、不断に労働単純化、熟練労働の不熟練労働による代置、「労働の転換、機能の流通、労働者の全面的可動性」を、従って労働移動の促進、労働市場の単一化傾向を促し、賃金率の均等化傾向を促進すると共に、社会的分業の発展により新たな複雑労働分野を生み出し、また「労働力の搾取手段としての工場内分業、労働者を機械の部分労働に緊縛し、資本の指揮と規律に従属させるための等級的編成、監督労働を頂点とした種々な労働の分割」<sup>4)</sup>を生み出し、労働移動を制限し、同一労働市場における賃金の不均等

化をもたらし、異種労働市場における労働力の価格差の、その価値差との対応関係をくずすであろう。

とりわけ独占資本主義段階にあっては、独占の支配・不均等発展は、労働市場を分断し、労働市場単一化傾向による賃金均等化の発現をゆがめた形態におこむ。つまり「労働市場の単一化傾向は、不熟練労働市場の拡大、労働の下降移動の傾向性の増大、非独占部門における労働市場の流動性として、賃金率の格差構造の形成と結びついて登場していく」<sup>5)</sup>のである。

そこでの賃金率格差は、最早、労働と資本の完全移動が保証されていた段階でのそれとは異なり、同一労働市場での賃金不均等、異種労働部面での、労働力の価値差以上に拡大された価格差という内容をもつのである。それ故、賃金格差問題は、とりわけ独占段階のそれは、「労働力の価値差を基礎にもち、労働と資本の諸競争によって規定される労働力の価格差の問題」<sup>6)</sup>として把握されねばならないのであって、それは決して労働力の価値差の問題や労働力の価値からの価格の乖離の不均等の問題などに尽きるものではない。

例えば、高須賀義博氏は、産業資本主義段階の賃金格差と独占段階のそれとを異質なものとして理解し、前者のすべてを労働力の価値差から、後者のすべてを労働力の価値からの価格の乖離の不均等から説明する。<sup>7)</sup>しかし、資本主義の発展を通じて労働移動の制約要因が生じるが故に、競争の現実的作用のもと、産業資本主義段階にあっては、賃金格差はたんに労働力の価値差に正確に対応したものではなく、価値からの価格の乖離の不均等という側面をもつのであり、それを労働力の価値差の問題に尽くすことはできないし、又、独占資本主義段階の賃金格差に関しても、それは労働力の価値差を基礎とした価格差としての内容をもつのであって、労働力の価値からの価格の乖離の不均等の問題に尽くすことはできないのである。独占資本主義段階の規模別賃金格差は、不断に縮小・拡大を繰り返しながらも、決して一時的・経過的现象としてではなく、恒常的・固定的なものとしてあるが、かかる恒常的性格をもつ規模別賃金格差現象を労働力の価値からの価格の乖離の不均等によってのみ説明しうるためには、労働力の価値からの価格の常態的乖離という認識が前提される必要が

ある。しかし、かかる認識は「労働力の価値以下」<sup>8)</sup> 説であり、労賃の、その価値以下への低下を絶対化し<sup>9)</sup>、必然的法則としてとらえ、労働力の価値と価格の均衡回復メカニズムの麻痺、労働力の価値法則の作用の「停止」を主張するものである。

勿論、労働力の価値からの価格の長期的離反現象も現実には生じうるが、それは「価値法則のある特定の事情によって変容された発現であって、〈停止〉ではありえない」<sup>10)</sup>。なぜなら、このような場合にも、労働力の価値と価格の均衡メカニズムが働き、離反は解消されるからである。<sup>11)</sup> つまり、労働需要の増加、労働者階級の闘争、或いは現実の低賃金・低生活水準による次期の労働力の価値低下等々の要因によって価値と価格の均衡が回復されるのである。<sup>12)</sup>

さらに、独占段階のそれをも含めて規模別賃金格差を労働力の価値差のみから把握する見解、例えば吉村勸氏の見解（この見解の若干の批判的検討は注21）において行なう）もあるがこれも妥当ではない。その理由は至極簡単である。現実の賃金は直接労働力の価値によって決まるのではない。それは労働力の価値を基礎に、労働力の需給関係や階級間の力関係つまり「資本の圧迫が一方の側から、労働者の反抗が他方の側から天秤皿になげいれる相対的重量」等々の具体的事情を媒介に決定されるのである。それ故労働力商品の特殊性に規定された、労働市場における売り手買い手間競争での売り手の不利性を基礎に、著積過程で不断に創出される相対的過剰人口を背景に賃金の労働力の価値以下への傾向性が存在するし、<sup>13)</sup> さらに独占的段階にあっては、規模間における相対的過剰人口圧力の不均等性や労資交渉力格差に規定されて、労働力の価値からの価格の乖離の規模間不均等傾向も存在するのである。

以上、賃金格差は労働力の価値差を基礎とした価格差であることを明確にしたが、次に、先ず賃金格差の基礎をなす労働力の価値差要因に関して検討しよう。

## II.

労働力は、簡単労働力・複雑労働力の差異、熟練労働力と不熟練労働力の差異、或いは男子か女子か・成熟か未成熟かという労働力の「自然的相違」等々の質的差異を有する。かかる労働力の質的差異は、各々労働力の育成費、

労働者家族の生活費並びに労働者自身の維持費の差異を、従って労働力の価値差をもたらす。<sup>14)15)</sup>

(1) ここで簡単労働力・複雑労働力の差異による労働力の価値差に関していえば、簡単労働力とは「平均的に誰でも普通の人間が特殊的発達をまたないでその肉体のうちに有っている」ものであり、<sup>16)</sup> 複雑労働力とは「ある一定の労働部門における熟練と功妙とを達成して発達した特殊的な労働力」<sup>17)</sup> であって、後者は前者より「……より高い育成費がかかっている、その生産により多くの労働時間を要費する」<sup>18)</sup> 労働力であり、両者には育成費の差異に基づく価値差が存在するのである。<sup>19)</sup>

ところで、注15)で示したように、マルクスはおよそ3点において労働力の価値差をとらえていたのであるが、そのうち彼が最も重視していたのは、この簡単・複雑労働の差異に基づく労働力の価値差である。<sup>20)</sup>

ところで、吉村励氏は、簡単・複雑労働概念に生産諸条件や労働強度をも含め、かかる簡単・複雑労働概念の拡張解釈に立脚して、規模別賃金格差現象の解明を規模間の労働力の価値差並びに労働生産性の格差からなされているが、これは正しくないであろう。<sup>21)</sup>

(2) 次いで、性別、成熟・未成熟別の労働力の「自然的相違」に基づく価値差<sup>22)</sup>に関していえば、労働力の価値分割は成年男子労働力自身の価値を減少させると共に、<sup>23)</sup> 女子労働力及び未成熟労働力の価値をその低下した成年男子労働力の価値より低水準へおいやる。このような成年男子労働力の価値に対する女子及び未成熟労働力の価値の低位性の根拠は、女子における家族扶養負担の小ささ故の繁殖費の不用化、女子の生活要求の低さ・生活水準の低さに規定された労働力生活費の低さ、或いは育成費の低さ等にあるといわれよう。<sup>24)</sup>

このように、労働力の価値差は育成費差・熟練度差並びに強度差のみならず、労働力の「自然的相違」にも基づくのであるから、「熟練度・強度が同じでありながらも、労働力の価値が異なるという問題」がおこりうるのである。<sup>25)</sup>

(3) 最後に労働強度の差異に基づく労働力の価値差に関してであるが、この点に関しては異論も多い。

ところで、川渕スミ氏は、労働強度の増大が労働力の消耗度の増大をもたらし、労働力の価値増大をもたらすとして、労働強度の増大は労働力の価値変動を伴わないという通説に批判的見解を示されている。云わく「労働強度の増大による支出労働量の内包内増大は、労働力の消耗度の増大をもたらし、したがってこれを償って労働力を再生産するに必要な生活手段の分量そのものを増大させることによって労働力の価値を増大させる」<sup>26)</sup>。

この川渕氏の指摘は、マルクスの「外延的にしろ内包的にしろ、労働の大きさにおけるすべての変動は、それが労働力の消耗を促進する以上は、労働力の価値に影響する (affecte)」<sup>27)</sup> という指摘や「労働力によっては、人間の筋肉・神経・脳髄などの或る一定分量が支出されるのであって、これはふたたび填補されねばならない。この支出の増加は収入の増加を条件とする」<sup>28)</sup> という指摘と照らしあわせる時、およそ妥当なものといえよう。勿論、『資本論』の「剰余価値論」の次元では、労働力の価値一定が前提にされているが、より具体的考察に際してはさまざまな要因に基づく労働力の価値の変動を注視する必要があるのである。

当然の事であるが、われわれは、労働強度の増大（労働日の延長も含めて）による労働力消耗の促進が直接的、即時的に労働力の価値増大を結果すると主張しようとするものではない。それは労働者の闘争を媒介にして次期の「必要生活手段の範囲」を拡大し、従って次期の労働力の価値の増大に影響するという事である。

また、労働強度におけるいかに小さな変動も次期の労働力の価値変動要因として作用するというのではなく、特定範囲内においては、その変動はなんら労働力の価値変動に作用しない。なぜなら一定量の生活手段の消費によって回復しうる、労働力消耗度には一定の弾力性があるからである。<sup>29)</sup>

以上、労働強度の変動による労働力の価値変動について明らかにしたが、このことから、当然、規模間の労働強度差が規模間に労働力価値差を生ぜしめる一因として作用するといえよう。<sup>30)</sup>つまり資本規模の階層性に労働強度の階層性が照応するものとすれば、この規模間の労働強度の階層性は、規模を異にする労

働者間に、消耗度の相違を従って本人自身の維持費の差異を生ぜしめ、規模間における労働力の価値差の一形成要因となるのである。

（4）ところで、現実の賃金による次期の労働力の価値規制という点を考慮する時、当然、労働力の価値差を基礎とした価格差としての現実の賃金格差自体が次期の労働力の価値差に影響を及ぼすという関係を見る事になる。

労働力商品は、その特殊性の故に価値が価格を規定するという側面と共に、現実の価格が価値に影響を及ぼすという側面をもつ。<sup>31)32)</sup>換言すれば、現実の賃金は労働力の価値を基礎としながら、現実の労働力の需給関係、労資の階級的力関係等の具体的諸事情によって決まるのであるが、かくして決定された現実の賃金によってなされる現実の生活過程が労働者の次期の欲望水準、その「必要生活手段の範囲」に、従ってその労働力の価値に影響を及ぼすのである。

この点からして、現実の賃金格差と労働力の価値差との間には、後者が前者を規定するという本質的側面と共に、逆の側面つまり現実の賃金格差が労働力の価値差を規制するという側面もあるといえよう。

尚、ここで読者の注意を喚起しておかねばならないのは、現実の賃金格差並びにその変動に正確に対応するように次期の労働力の価値差並びにその変動がもたらされるというのではないということである。

なぜなら、金子ハルオ氏の指摘されているように、現実の賃金変動がそのまま次期の「必要生活手段の範囲」に従って労働力の価値変動を結果するのは、賃金水準が「労働力の価値の最低限界」以上にある場合に限られるからである。<sup>33)34)</sup>つまり、概して「労働力の価値の最低限界」に近く、「萎縮した形態」での労働力維持により近い状況においやられている小零細企業労働者等にあっては、そこにおける現実の賃金の下落は、それに正確に照応するほどの労働力の価値低下をもたらす事はなく、全く労働力の価値に影響しないか（現実の賃金が既に労働力維持のための「生理的限界」、乃至はそれ以下にある場合）、その下落幅ほど労働力の価値を下落させる事はないかの何れかであるからである。さらに、そもそも現実の賃金水準による次期の労働力の価値規制という点が一面的、無媒介的に強調されてはならないのであり、それはあくまで労働者の要求・闘争

を媒介にするものであるという点の確認は一層重要である。従って、労働力の価値を規定する社会的欲望水準は、「労働者の貧困な生活実態によってどのようにでも低められるものだと考えたりしてはならない」<sup>35)</sup>のであり、「今日においてはこの労働力の価値を規定する社会的欲望の水準じたいが階級闘争の鋭い争点としてのかびあがっている」<sup>36)</sup>のである。

ところで、以上述べた点をも考慮しつつ、現実の賃金下落が次期の労働力の価値に及ぼす影響を見ると、その低下への作用は、概して既にその労働者に与えられている境遇つまり労働諸条件を含めた広義の賃金が異なれば異なり、それが「労働力の価値の最低限界」により近く、労働力の「萎縮的維持」により近いほど、その作用は小さい（現実の賃金が労働力維持の「絶対的必要量」をさえ保障しないような水準にある場合にあっては、賃金の低下は労働力価値をこれ以上に低下させることはない）。それ故、今、規模を異にする企業において、賃金が下落し、その下落額がすべて同じか、乃至は規模が大ほど下落額が大きい場合を想定すると、かかる現実の賃金変動はこれら規模を異にする企業の労働力の価値差の縮少要因（労働力価値水準低下方向での）として作用するといえよう。また、規模が大なるほど賃金下落額が小なる場合には、この賃金下落額の差の如何で現実の賃金変動は労働力の価値差の縮少、不変、拡大何れの要因ともなりうる。しかし、賃金格差の一方の極をなす小零細企業労働者の賃金水準が既に「労働力の価値の最低限界」に等しいか、それ以下である場合にはこのような賃金変動は労働力の価値差の縮少要因となる。

ところで、次に現実の賃金上昇が次期の労働力の価値上昇に及ぼす作用に関していえば、その作用は、元来低い生活水準のもとにおいやられている労働者におけるほど、より強く、よりはやいのである（勿論、これは労働者の賃金闘争による生活欲求の向上を媒介にしてではあるが）。従って、今、規模を異にする企業において、賃金が増し、その増額が何れにおいても同じ、乃至は大規模ほど増額が小なる場合を想定すると、かかる賃金変動は何れも労働力価値差縮少要因（労働力価値水準上昇方向での）として作用する。また、規模が大なるほど賃金増額が大なる場合には、この賃金増額の差如何で現実の賃



金変動は労働力の価値差の縮小、不変、拡大何れの要因ともなりうる。

最後に、大規模企業と小規模企業とにおいて、一方が下落し、他方が上昇する場合、つまり大規模企業の賃金が増加し、小規模企業の賃金が下落する場合及び大規模企業の賃金が下落し、小規模企業の賃金が増加する場合に関していえば、かかる賃金の変動は、前者では労働力の価値差の拡大要因として、後者では、労働力の価値差の縮小要因として作用する。

以上、現実の賃金格差が労働力の価値差の要因として作用するという側面をみてきたのであるが、ここで注意しなければならないのは、かかる作用は無媒介的に生じるのではなく、現実には労資の交渉力格差（後述する）を媒介にして生じるという点である。つまり、労働者の闘争のあり方如何で、現実の賃金格差は種々の屈曲を伴って、次期の労働力の価値差に影響するのである。<sup>37)</sup> 今、もし、同じような賃金状態にある労働者階層において、同額の賃金上昇があったと想定しても、一方が強力な賃金闘争の結果であり、他方が比較的穏和な妥協の結果であるとするなら、現実の賃金上昇の、次期の労働力の価値上昇への作用は前者において一層強いといえるのである。

### III

次に以上見た労働力の価値差と共に、賃金格差の他の一面をなし、尚、且つ、資本主義の発展と共にその意義を一層めます、価格差としての賃金格差について検討する。

Iで明らかにしたように、完全な自由競争従って労働力と資本の自由移動を妨げる事情が全くない場合、「純利益均等原理」の作用によって同一種の労働力の価格は単一化し、異種労働力の価格はその価値差に対応する傾向をもつ。しかし、資本主義の発展過程は一面としては労働力と資本の自由移動の促進過程であるが、同時に労働力と資本の自由移動の制限要因の創出過程でもあるが故に、資本主義の発展は、同一種の労働力の価格の不均等化及び異種労働力の価格差の、その価値差への対応傾向の破壊従って単なる労働力の価値差としての賃金格差から、労働力の価値差を基礎とした価格差としての賃金格差への内容転化をもたらす。それ故、今日の賃金格差の考察にあたっては、IIで述べた労働力の価

値差を基礎にしつつも、労働力の価値からの価格の乖離の不均等という側面を重視する必要があるのである。では、規模間に労働力の価値からの価格の乖離の不均等をもたらす要因についていくつか指摘しよう。

(1) 労働者間競争の激化を通じ賃金低下作用をもつ産業予備軍圧力は、各労働市場・各種労働力に均等に作用するのではなく、特殊な「熟練と功妙」を必要とせず、労働力代替性が強く、相対的過剰人口が大量に沈澱する、簡単労働市場において最も強く直接的に作用する。しかも、資本主義の発展は、熟練の分解、旧熟練労働者の転落、女子・未成年労働者の簡単労働市場への不断の投入に伴う簡単労働力供給量の増大を通じて簡単労働分野における労働者間競争をとりわけ激化させ、簡単労働市場に対する産業予備軍圧力をより強く、より直接的たらしめる傾向を生み出す。

かかる相対的過剰人口圧力の不均等性は、当然、労働力の価値からの価格の乖離（下落）の不均等性として現れ、賃金格差形成に関与する。

(2) 一般に賃金法則は労働組合の闘争を媒介にして貫徹する。つまり、それは「動きのとれない、固定的な線をひくものではないのである。一定の限界内では、この法則はまげることのできないものではない」。<sup>38) 39)</sup>労働者の賃金闘争は労働者間競争の制限を通じて賃金の労働力の価値以下への低下傾向に「反作用」する。

ところで、この労働者の闘争力は資本規模を異にする組合においては異なる。一般に大規模企業ほど、この闘争力は高く、組織率は高い（第1表）。

第1表 企業規模別推定組織率（産業計、単位%）

企業規模	昭和 35年	38年	41年	43年	44年	47年
計	26.3	27.8	26.7	28.2	28.3	—
500人以上	69.1	60.5	65.0	61.5	63.0	63.6
100～499人	38.5	38.4	31.0	31.7	33.5	31.5
30～99人	8.9	10.6	9.3	8.6	9.8	9.0
29人以下	3.2	3.4	3.5	6.7	4.9	3.4

資料出所：「労働組合基本調査」より作成

独占段階の「資本階層性」に規定された労働者組織の企業別分断という状況下にあっては、各企業労働者の抵抗力・組織率は主要には同一企業に働く労働者数によって規定される。企業規模の拡大は資本の有機的構成の高度化を伴い、労働者数を資本規模の増額より低いテンポであるとはいえ増大させる。

このような企業規模の拡大による労働者数の増大は資本家と個々の労働者との個人的接触を漸次、困難にする。また企業規模の拡大は機械化による熟練の解体、手工的熟練の不要化を通じ等質的労働力構造をもたらす。さらに、多数の労働者の直接的生産過程における協労行為は、かれらの、結合・訓練・階級的意識の覚醒のためのより有利な条件を提供する。また、大規模企業では、労務政策の観点から概して労働組合の組織化を許容しやすい。ここに掲げたような点から、大規模企業ほど、一般に組織化がより容易であり、労資交渉力も高くなるものといえよう。<sup>40) 41)</sup>

勿論、中小零細企業における労資交渉力の弱体性は、単にその組織率の低さにのみ基因するのではなく、闘争における労働組合の決定的武器たるストライキ（労働力提供拒否）を中小零細企業労働組合はその零細性のため十分利用できない<sup>42)</sup>という点にもその一つの根拠がある。

以上述べた規模間の労働交渉力格差は、規模間における賃金の労働力の価値からの乖離の不均等の一形成要因であり、規模間の付加価値生産性格差に基づく、規模間の資本の「経済的譲歩の可能性」の差異を現実化せしめるための一媒介要因となるのである。

ところで、いままで労働者間競争を規定する諸事情について見てきたが、価格差としての賃金格差の考察に際しては、単に労働者間競争のみならず、資本間競争を規定する諸事情をもあわせ考察する必要がある。

(3) 資本主義の発展は、既に産業資本主義段階において、生産と資本の集積・集中に伴う「資本階層性」の形成を通して、利潤や付加価値生産性の「階層性」を（仮令、一時的・経過的なものであるとはいえ）もたらすが、かかる「階層性」は独占段階においては一層拡大し、固定的なものとなる（第1図、第3表）<sup>43)</sup>。

第1図 売上高純利益率の規模間格差



資料出所：日本銀行『中小企業経営分析』

林憲昭「中村清成氏の中小企業論」(『経済』No. 113, 164頁より)

第3表 規模別付加価値生産性格差 (単位%)

企 業 規 模	昭和 39年	昭和 44年
1～9人	(25.5)	(26.0)
10～49人	36.9	43.7
50～99人	48.7	51.2
100～499人	60.8	64.3
500～999人	78.8	85.1
1,000人以上	100.0	100.0

資料出所：通産省「工業統計」

(昭和47年度『労働白書』478頁より)

(注) (1) 純付加価値

(2) ( )内は粗付加価値

独占段階におけるかかる規模間の利潤率や付加価値生産性の「階層性」は、単に技術的条件の規模間の不均等性のみを基とするのではなく、独占の非独占に対する収奪的支配を一面として反映しているのである。

この規模間の利潤率や付加価値生産性の格差は、規模間の賃金支払い能力＝賃金源資の格差を形成し、間接的に規模別賃金格差形成に関与する。しかし、規模別賃金格差と規模別付加価値生産性格差との統計的「照応関係」なるものを実証的根拠に、規模別賃金格差を規模別付加価値生産性格差から無媒介的に説明する、「付加価値生産性格差賃金」説のような見解は正しくない。

かかる見解は、多かれ少なかれ賃金は企業の支払能力の如何によって決定されるという、古くは前世紀末のアメリカのウォーカー（F・A・Walker）の「賃金残余請求」説に、或いは1,930年代の大不況期にあらわされたアメリカの経営学者ノイッペル（C・E・Knoepper）の「許容原価」論等々に典型例をみる「支払能力」論や「生産性賃金」論に現論的基礎をおいている。<sup>44</sup> 「支払能力」論や「生産性賃金」論の誤りは明白である。賃金の本質は労働力の価値なのであり、現実の賃金はその労働力の価値を基礎に労働力の需給関係や労資の力関係等々の具体的諸事情によって決まるのであって、資本の「支払能力」とは直接的には無関係である。資本のあくなき利潤追求欲からして資本の「支払能力」が直接、現実の賃金に結びつくことはないのであり、独占の最大限利潤追求は生産性上昇の成果や独占的超過利潤を無媒介的に賃金上昇へ導かないのである。

従って、規模間支払能力格差は、資本の労働者への「譲歩の可能性」の規模における差異を意味するのみであって、それ自体としては「譲歩の必然性」つまり規模別賃金格差の現実化をなんら意味しないのである。つまり「大企業が本工労働者にたとえ相対的高賃金を支払らえる源資がどれほどあっても、大企業資本が、大企業本工にたいして、なんらかの意味の総体において、相対的高賃金を支払わねばならない、必然性がなければ、相対的高賃金は必然化しない」のである。<sup>45</sup>

低生産性が直接、低賃金の原因ではない。むしろ逆の連関つまり低賃金を基盤に低生産性部門の大量的残存が保障されているという側面さえあるのである。

ところでこのようにそれ自体としては、単に規模間に「譲歩の可能性」の差異をもたらすに過ぎない規模間支払能力格差は、前述した規模間における相対

的過剰人口圧力の不均等や労資交渉力の差並びに次に掲げる諸事情等々を媒介に始めて規模別賃金格差として現実化するのである。<sup>46)</sup>

(1) 一般に、同一率の賃金引上げが企業利潤に与える影響は資本の有機的構成従って費用構成の如何によって異なる。資本の有機的構成の高度化された従って労働費用の低い企業ほど、一定の賃金の増大が企業の利潤率を減少させる程度は小さいし、また固定負担の回収分は大きく一定のストライキに伴う固定設備の遊休と回転の遅延による損失は大きい。

(2) 機械体系の発展は、とりわけ独占段階にあって単に旧熟練の分解・解体、単純化をもたらしたのみならず、重工業大経営を中心に一定の知的技術的熟練をもった新しい熟練労働力の必要をもたらした。

ところで、この重工業大経営を中心に要請されるようになった新しい熟練労働力は、概してその「分業組織の編成の独自性」からくる「個別企業的な熟練」<sup>47)</sup>の持ち主としてあり、その代替性は少なく、それ故、その供給は概して制限されている。従って、その争奪をめぐる企業間競争は激しく、かかる労働者の確保・定着の必要性は資本による賃金への一定の配慮を必然化する。ここに重工業大経営における、新しい熟練工の需要に供給を対応させるための「見習工制度」等の技能養成工制度や一種の「先任者優遇制」としての年功賃金制成立の根拠があるのであり、規模別賃金格差成立の一契機があるのである。

ところで、規模間における技術構成の相違従って生産過程の相違を根拠とした、このような熟練不熟練工比率の差やその熟練の性質の相違並びにその需給関係の如何は、規模別平均賃金格差の一説明要因たりえても、それは近松順一氏の適切な指摘にもあるように大企業労働者の熟練工と中小零細企業労働者の熟練工との間に存在する賃金格差を充分説明することはできない。<sup>48)</sup>

尚、前述のような点を一つの根拠として必然化する、大企業本工に対する「相対的高賃金」といっても、それは、蓄積過程で不断に創出される相対的過剰人口を背景に、資本の無制限的利潤追求を直接的契機に、常に能う限り低い水準へ押し下げられる傾向がある。<sup>49)</sup>

より極端に言えば、前述したような事情に基づく独占資本によるみずからの

本工労働者に対する一定の優遇的措置の必要性は、必ずしも独占企業本工の賃金上昇という事によってでなくとも、企業経費節約という形で、下請企業への圧迫、その負担の下請従業者への転嫁を通じ非独占企業労働者の賃金を押しさげることによっても実現されうる。むしろ、現実の規模別賃金格差は単に「譲歩」の結果というより、このような差別・分断を通じる積極的低賃金追求の結果であるといえよう。換言すれば、規模別賃金格差現象は独占資本による直接間接の中小企業収奪を軸とした、全労働者の直接的間接的低賃金利用の問題なのである。

(3) 独占資本による直接間接の中小資本収奪は、その収奪と圧迫の度合いに照応して、その収奪の中小企業労働者への負担転嫁の必要性を生む。しかも、小規模企業ほど費用構成中の労務費比率が高く、過当競争の中で低賃金をその主要競争手段としている点からして、その負担転嫁は一層激しいものとならざるをえない。この点にこそ独占段階固有の現象たる規模別賃金格差成立の根本的基礎がある。

ところで、一般に規模別賃金格差は規模別付加価値生産性格差より小さいという関係が統計的に確認される。この関係はわが国において「極端」であるが、他の国にもみうけられる（第4表、第6表）。一般的にいて、規模別賃金格差が規模別付加価値生産性格差に等しい場合は、労働分配率に格差は存在しないこととなり、前者が後者より大きい場合には、労働分配率は大規模企業ほど大きく、逆の場合は、小規模ほど大きいことになる。それ故、「規模別賃金格差<規模別付加価値」という関係は規模間の労働分配率の逆格差（小規模ほど大）を意味するのである。<sup>50) 51)</sup>

さて、労働分配率は不完全にせよ搾取の程度を表示するものといえるから、<sup>52)</sup>労働分配率の逆格差は規模間における搾取の階層性を表規しているのであり、その中には規模間における剰余価値の収奪・被収奪関係の反映というべき部分も含まれている。従って、独占段階にみうけられる一般的関係が「規模別賃金格差<規模別付加価値生産性格差」であるという事から、独占段階の規模別賃金格差は規模間の労働分配率の逆格差（技術的根拠のみならず、資本階層間の

第4表 規模別付加価値生産性の国際比較

企 業 規 模	日 本			ア メ リ カ		イ ギ リ ス	
	昭和 30年	35年	39年	昭和 29年	33年	昭和 24年	29年
1～3人	—	—	—	70.7	73.1	—	—
4～9人	27.6	30.0	—	—	—	—	—
10～49人	36.8	34.7	41.1	72.3	71.1	91.4	77.3
50～99人	50.9	42.8	48.1	77.4	74.1	93.8	80.4
100～499人	72.1	57.0	60.9	85.6	81.1	96.4	86.6
500～999人	95.6	80.0	80.4	92.9	89.1	98.1	95.1
1,000人以上	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所：日本「工業統計表」

イギリス「Census of Production」

アメリカ「Census of Manufactures」

収奪関係、「上」から「下」への連続的・重疊的収奪構造の存在等々に基因する、第5表)の間接的表現であるといつて差支えないのである。<sup>53)</sup> この点にこそ規模別賃金格差の本質、その真の成立原因が端的に物語られているといえるのである。

第5表 規模別労働分配率傾斜 (製造業)

企 業 規 模	昭和 31年	33年	36年	40年	42年
計	36.7	36.6	33.8	33.8	32.8
10～19人	44.8	46.0	44.7	43.8	41.2
50～99人	39.4	39.9	39.1	40.7	38.5
200～299人	33.1	32.9	34.4	35.4	31.2
1,000人以上	36.4	33.7	28.9	29.7	28.2

資料出所：通産省「工業統計表」

- 1) 『国富論』，大内・松川訳，岩波文庫版(-)，290頁～291頁。
- 2) スミスの「純利益均等の原理」にあっては，上述の5要因が単に併列的に指摘されているに過ぎないのに対し，マルクスにあっては，労働力価値差並びに賃金格差要因としての，簡単・複雑労働力の差，熟練度差，労働力の「自然的相違」のうち（注14参照），簡単・複雑労働力の差に基づく育成費差が最も重視されている（『資本論』岩波文庫版(-)，267～268頁）。



ところで、賃金格差分析において育成費差を重視した見解としてJ・S・ミルのそれに注目する必要がある。ミルは、不快・不安定な職業ほど低賃金であるという賃金の実態に対する、より正確な観察者であった。ミルは育成費差を「従弟教育や学校教育における就業機会の不平等（差別）」によって根拠付け、後、タウシック(E・L・Lewis)に代表される「非競争集団」説に道を開いた(小川登「賃金の経済理論(2)」桃山学院大学『経済学論集』第14巻3号121頁参照)。

タウシックは、ある職業に必要とされる育成費用が個々の労働者の出費に依らざるをえぬ限り、既存の所得格差が持続性をもたざるをえないとするのである。

彼は、育成費差に応じて5つの格の労働者(1不熟練労働者、2半熟練労働者、3機械工・組立工等の熟練職人、4事務労働者、5弁護士・医師等の「中間階級的自由職業」=middle class professions)を区別し、外部からの流入が抑制され供給量が特別に制限されている格の高い労働者を「非競争集団」(non-Competing groups)と名付ける。そして、この「非競争集団」にあっては、その高水準育成費に規定された供給の制限性はその賃金を高め、他の格の労働者との所得格差を拡大し、その所得格差の拡大が労働の「上向移動」を一層制約し、所得格差を持続化せしめるというのである(E・L・Lewis, The Children of Unskilled, pp. 15-16)。

- 3) モーリス・ドップ『賃金論』, 189頁。
- 4) 高橋洸「帝国主義段階における賃金」, 『講座現代賃金論』①, 202頁。
- 5) 高橋, 同上, 207頁。
- 6) 井村喜代子「賃金格差の分析視角」, 『経済評論』1959・11, 171～172頁。
- 7) 高須賀義博「企業規模別賃金格差理論の問題点」, 経済分析研究会『日本経済分析』第14集所収)。
- 8) 「労働力価値以下」説は、元来、労働者の絶対的窮乏化把握に関連して提起された見解であり、アルズマニヤンやわが国の岸本英太郎氏はその代表的論者である。その見解は、概して「構造的過剰人口」を背景に労賃の労働力の価値以下への低下を絶対化し、「賃金と労働力との間の溝は歴史的に深まっていく」という理解である(アルズマニヤン「窮乏化法則と実質賃金の問題」, 豊田四郎編『現代資本主義と窮乏化法則』75頁)。
- 9) 宮川実氏は「労働力の価値は、高くなるとしても、労働力の価値までたっしない」(『賃金』44頁)として、賃金が労働力の価値以上になる場合を否定されているが、これは正しくない。労働力の需給関係の如何では労賃は労働力の価値以上に騰貴しうるのである。現に、このような現象は15世紀及び18世紀のイギリスにおいては広範にみうけられたのである。マルクスも「労働者の現実賃銀は、ときには彼の労働力の価値以下に下落し、ときにはそれ以上に騰貴する」(『資本論』青木書店版②, 640～641頁, 傍点引用者)と述べ、需給関係の如何によっては労賃がその価値以上に騰貴しうる事を認めている。勿論、かかる現象は、資本制の下では例外的現象であり、あっても一時的経過的であって、固定的ではない。なぜなら、資本制のもとでは、相対的過剰人口は労働の需給法則の運動する「背景」であり、資本は現実の蓄積過程において、相対的過剰人口を創出し、みずからの蓄積の限界内に労働の需給法則の作用を規制しうるからである。
- 10) 金子ハルオ「賃金の本質、一般的運動、形態」, 『講座現代賃金論』①, 90頁。
- 11) 勿論、労働力商品に関しては、その特殊性つまり需要量に応じた供給量の目的意識的調整の不可能なこと及び貯蔵・保存が技術的に不可能なこと、生活維持のための販売の緊要度の高さ等に基づく売手・買手間競争での売り手の不利性のため、価値と価格の一致のメカニズムの機能が一般商品ほど十分ではない。
- 12) 尚、あらゆる労働者の階層において、この一致が達成されるわけではなく、労働者の特

定部分は常に「萎縮された形態」での労働力維持を強いられているのである。

- 13) マルクスやエンゲルスも、資本制のもとでの、この労賃の労働力の価値以下への低下の傾向性を承認している。例えば、エンゲルスは「労働力の価値を必要な生活資料の価格に限定する法則、及び労働力の平均価格を通例この生活資料の最低限界に押し下げる法則——この両法則がその車輛の間に労働者を押し潰すところの自動機械のような抵抗し難い力を以て彼等の上に働くのである」（『イギリスにおける労働者階級の状態』序文）と述べている。

また、マルクスも、理論的には「剰余価値論」において賃金と労働力の価値の一致を想定しているものの、「現実的運動のうえでは暴力的な賃金の、その価値以下への圧下がいまにも重大な役割を演じている」（『資本論』青木書店版②、932頁）と述べ、賃金の価値以下への低下傾向を認めている。

ところで、マルクスは労賃の価値以下への低下に関して、「暴力的」なそれと資本の一般的論理に媒介されて生じるそれとを区別し、『資本論』体系において一般的分析の課題をこえるものとして前者を捨象し、後者は捨象していないという見解（川淵スミ「剰余価値生産と労働力価値変動—資本制的蓄積と労賃法則論序説—」、『経済論究』九州大学大学院第24号、58～59頁）がある。競争の現実的作用が捨象されている『資本論』体系にあっては、労賃の価値以下への低下に関しての特殊的・全面的研究はなされないのは当然であるが、資本蓄積過程における相対的過剰人口創出のメカニズムやその相対的過剰人口が労働需給法則運動の背景となり、この法則の作用範囲を資本の搾取欲に適合する絶対的限界内におしこめるという点（『資本論』青木書店版②、989頁）に関しては論じられているのである。従って、この点を考慮すると川淵見解は妥当なものといえよう。

- 14) この点に関して、マルクスも「相異なる質の労働力を生産する費用は相異なるから、相異なる事業で使用される労働力の価値も相異なるに違いない」（『賃銀・価格および利潤』長谷部文雄訳、岩波文庫版、60頁）と述べ、「相異なる種類の労働力は相異なる価値を有する」（61頁）ことを認め、それ故、賃銀制度の基礎のうえで「平等な報酬」「公正な報酬」を要求することの「気持ちがよい願望」たる所以を説いている。
- 15) とところで、仲村政文氏の指摘されている様に、マルクスは、「個別的賃金ないし熟練度別賃金格差」（『直接的生産過程の諸結果』、マル・エン選集大月書店、第9巻431～432頁）、労働力の「自然的相違」（『資本論』岩波文庫版③、353頁）、簡単・複雑労働力の差異（『資本論』岩波文庫版⑧、267～268頁）、この3点において、労働力の価値差、賃金格差の内容を把握していたのである（仲村政文「労働力の価値法則に関する一考察」、九州大学『経済学研究』第31巻、第5・6合併号、93～94頁）。
- 16) カール・マルクス『資本論』、青木書店版①、128頁。
- 17) マルクス同上、322頁。
- 18) マルクス同上、358頁。
- 19) 「全体労働者の種々の機能は、簡単なものもあれば、複雑なものもあり、低級なものもあれば高級なものもあるので、彼の器官たる個別的諸労働力は、きわめて相異なる程度の訓練を必要とし、したがってきわめて相異なる価値を有する」（『資本論』、青木書店版②、582～583頁）。
- 20) 本稿第一節Ⅰの注2)参照。
- 21) 吉村励氏は規模別賃金格差の原因を規模別労働生産性格差に求める。つまり規模間の生産諸条件の差異従って規模別労働生産性格差に基づく、規模間における簡単・複雑労働の差異の存在が規模間の労働力価値の階層性を、従って賃金の階層性を生ぜしめるとい

うのである。

かかる氏の見解は簡単・複雑労働に対する、氏独自の解釈に依拠している。既ち、氏にあっては、簡単労働とは「現存の社会的標準的な生産諸条件と労働の熟練及び強度の社会的平均度をもつ労働」であり、複雑労働とは「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平均度以上の熟練及び強度をもつ労働」（吉村勲「賃金格差について」、『経済学雑誌』大阪市立大学第37巻2号、14頁）となり、通説とは異なり、生産諸条件や強度をも、簡単・複雑労働の概念に含めるのである。そして標準的な生産諸条件以上のもとの労働は、それがいかに単純でほとんど熟練を要せものであっても複雑労働であり、その労働力の価値は複雑労働を遂行する労働力の価値としてあらわれる。それ故、規模間には、労働力の価値の階層性が生じるというのである。

ところで、氏のかかる規模別賃金格差論は、氏のいう抽象的な労働力の価値論の具体化としての、「労働力の市場価値」論・「労働力の価値の階層的構造」論を基礎としている。

氏は云う。賃金が労働力の価値であるのは、ただ本質においてだけであり、剰余価値の源泉を明らかにする限りにおいてのみであり、現実の労働力の価値は種々の具体的労働力の価値である。つまり現実の労働力はすべて「多様な門・科・種・亜種・変種を異にする有用的諸労働力の一総体——一つの社会的分業」（『現代の賃金問題』ミネルヴァ書房、7頁）の一つに位置する具体的労働力であり、従って各々の具体的有用労働はその育成費を異にするから、その価値はその位置する社会的分業の「門・科・種・亜種・変種」によって異なり、従って一つの階層的序列を構成する。ここにおいて既に「社会的な平均労働力を前提とした抽象的な労働力の価値規定は崩壊している」（同上9頁）のである。以上が氏の「労働力市場価値」論の概要である。氏の規模別賃金格差論及びその基底としての「労働力市場価値」論の誤り並びにその問題点は次の様な事である。

- (イ) 簡単・複雑労働概念に生産諸条件や労働強度をも含めるのは明らかに簡単・複雑労働概念の拡大解釈であり、それは強められた労働（Potenzierte Arbeit）と複雑労働（Kompliziertere Arbeit）とを混合しているものといえよう。

なぜなら、上述したところから明らかな様に、簡単・複雑労働概念はその熟練度・育成費差によって区別されるものと厳密に理解すべきだからである。簡易労働と複雑労働概念に生産条件や労働強度を含める根拠は何らない。仲村政文氏の指摘されている様に、「複雑労働の概念は、生産諸部門間の生産諸条件の均等性＝資本規模の均等性を前提として成立する概念であり、それは何よりも各生産部門の商品の使用価値に規定づけられる生産手段体系（生産諸条件）の質的相異にかかれる概念なのである」（仲村政文「労働力の価値法則に関する一考察」、『経済学研究』九州大学、第31巻第5・6合併号、103頁）。社会的平均以上の客観的な生産条件のもとにおける労働は強められた労働として作用するとマルクスは述べているのであって、それを複雑労働とは明確に区別していたといえよう。

- (ロ) ところで、吉村氏は、社会的平均労働以外に「何らかの階梯における複雑労働」の平均労働力概念を措定し、具体的労働力の価値規定の必要性を提起しつつ、社会的平均労働力を前提とした「抽象的な労働力の価値規定の崩壊」を主張される。

しかし、仲村政文氏が適切にも指摘されている如く、単純労働が社会的平均労働であるのは、単なる恣意的仮定ではなく、「現実的実在的過程の抽象」であり、「単純労働が産業の枢軸」をなすという点を前提にしたうえでの事である（仲村政文「労働市場と賃金」、『経済』No. 107、136頁）。つまり、資本制の発展・機械制大

工業の確立は熟練の分解を通して単純労働の大量化をもたらすが故に、単純労働力の平均価値が労働力商品総体の社会的価値となり、複雑労働力の「社会的価値」は絶対的なものではなく、本来の社会的価値つまり単純労働力の平均価値からの1つの偏倚をなすのである（仲村、同上、138頁）。

従って、上述のような吉村氏の理解の誤りは、単純労働の社会的平均労働たる所以つまり単純労働の大量性に対する認識の欠如に由来するのである。辻岡靖仁氏の指摘されている如く「〈労働力の価値〉はあくまで〈社会的価値〉なのであり、同じ意味においてはじめから〈市場価値〉なのであり、このような〈労働力の価値〉のほかに、これと異なった〈労働力の市場価値〉なるものが存在するはずはないのである」（辻岡靖仁「修正主義者の賃金論批判」、『経済』No.20, 154頁）。

- (イ) 今、同一企業内部において、工場ごとにその生産諸条件に著しい相違が存在するものとする（例えば新設工場と旧工場）。とすると、吉村見解に依拠するなら、両工場間には労働生産性格差・労働力の価値差が存在し、著しい賃金格差が存在する事になるが現実には必ずしもそのようにはなっていない。
- (ニ) 尚、現実の賃金格差の問題を労働力の価値差にのみ帰属させるこの様な見解は現実の賃金の、労働力の価値以下での支払いを応々にして不問にすることになる。

ところでかかる吉村氏の規模別賃金格差論や「労働力の市場価値」論に対しては、種々異なった立場から批判的検討が試みられたが、そのうち注目すべきものとして次の様なものがある。

仲村政文「労働力の価値法則に関する一考察」、『経済学研究』（九州大学）第31巻第5・6合併号。

星川順一「独占資本と賃金格差」、『経済学雑誌』（大阪市立大学）第43巻第1号。

吉沢文男「企業規模別賃金格差に関する一考案—工業政策的視野への接近を兼ねて—」、『研究紀要』（駒沢大学）、第24号。

吉沢文男「賃金格差の価値的根拠」、『研究紀要』第23号。

城座和夫「賃銀格差について」、『経済評論』1958・11。

辻岡靖仁「〈労働力の市場価値法則〉論批判」、『季刊経済』1963・6。

辻岡靖仁「修正主義者の賃金論批判」、『経済』No.20。

小泉宏「右翼社会民主主義者と修正主義者の賃金論批判」、『労働・農民運動』No. 11。

舟橋尚道「いわゆる労働力と市場価値について」、『日本労働協会雑誌』1963・12。

22) 『資本論』青木書店版② 818頁。

23) 『資本論』青木書店版② 644頁。

24) 尚、かかる一般的理解に対し、そのニュアンスは若干異なるが、価値分割の量的規定性従って婦人労働力や未成熟労働力の個別的価値の成立を否定し、男女の労働力の価値差を認めない見解がある。

山本順子「婦人の賃金」（社会政策学会年報第9号『婦人労働』所収）。

内海義夫「講座・労働の経済学」（銀行労働研究会）。

荒又重雄『価値法則と賃労働』。

かかる見解に対する批判的論述は別稿に委ねることとする。

25) 井村喜代子「賃金格差の分析視角」、『経済評論』1959・11、167頁。

- 26) 川渕スミ「剰余価値生産と労働力の価値変動」, 『経済論究』（九州大学大学院）第24号, 60頁。
- 27) Le Capital, t・2, p. 196（上述川渕論文に引用されていたもの、訳は川渕氏による）。
- 28) 『資本論』青木書店版①, 179頁。
- 29) 金子ハルオ氏は、労働日延長および労働強度増大による労働力価値の増大を承認すれば労働日延長および労働強度の増大は必ずしも剰余価値率の増大を結果しない事になり従ってそれは剰余価値率の増大を労働力の価値通りの販売によって把握できなくなり、もっぱら労賃の価値以下への支払から説明する「誤った見解」におちいることになるとして、労働日延長、労働強度増大による労働力価値増大を承認する見解を批判されている（金子論文『講座現代賃金論』①60頁）

これに対する川渕氏の批判、つまり金子見解における『資本論』第3・4編（労働力価値一定は議論の前提）と「労働日延長が労働力価値に及ぼす影響をより具体的に考察する」第5編との混同、並びにマルクスの区別した労働力価値以下への労賃の引下げの2側面つまり「暴力的」なそれと資本の一般的論理に媒介されたそれとの混同（川渕スミ「剰余価値生産と労働力の価値変動」, 『経済論究』九州大学大学院 第23号, 59頁）の指摘はおおよそ妥当なものといえよう。尚、金子氏が剰余価値率の増大云々を問題にする点に関しても、理論的には労働日延長、労働強度増大、それによる消耗度の増大が労働力の価値増大より大きいとすれば、剰余価値率は増大しうるし、実際その様な事はありうるといえるのである。

尚、ここでことわっておかねばならない事がある。それは、金子氏も「労働日の延長や労働の強度の増大がそのまま直接的に労働力の価値の増大をひきおこすとはいえない」（『講座現代賃金論』①60頁、傍点引用者）と述べ、また「全社会的な労働日の延長または労働の標準的強度の増大は労働力の支出の増大をつぐなう肉体維持費の増大への必要と欲求をひきおこすことによって、つぎの時代における〈必要生活手段の平均範囲〉＝労働力の価値を決定する1つの重要な社会的要因となる」（同上, 60頁）と述べておられる点からみて、労働日延長・労働強度増大による労働力価値増大をあながち否定されていると理解することは適切ではないであろうということである。

- 30) 川渕スミ氏云わく「この個別資本（標準的強度をこえて労働を強化する）のもとで働く労働者は、標準で働く他の労働者と比べて彼の労働力を加速的に消耗するために、労働力の価値もまた増大する」（前掲論文, 162頁）。
- 31) 比較的はやくこの様な関係を積極的に指摘をされたのは岡稔氏である。氏は、労働力の価値を労働者にとって「のぞましい水準」として、「当為」の範疇として把握する「労働力の価値＝規範設」への批判的視角から、現実の賃金による「伝統的な生活水準」従って労働力の価値への影響を積極的に指摘されたのである（岡稔「窮乏化法則の問題点」, 『経済研究』一橋大学, 第8巻第1号, 2-3頁）。

ところで、宇野弘蔵氏も、生活水準が資本によって賃金の変動を通じて、つくりだされるものであるという、岡氏と類似した理解を示された（「労働力の価値変動」, 『社会労働研究』1958・12）。この理解自体は積極的意義をもつものであるが、その際、下山房雄氏が適切にも指摘されている様に「労働力の価値と価格との相互規定の関連でいずれが端緒であり基礎であるかを認識する心要がある」（「戦後の賃金論争」, 『文献研究, 日本の労働問題』所収, 55頁）。労働力の価値が価格を規定するという側面こそ基礎なのである。

尚、ここで明確に指摘しておかねばならないのは、決して労働力の価格が価値を規定するということはないのであって、ここでの主張は、あくまで現実の賃金によってなされる現実の生活の中で、次期の「必要生活手段の範囲」、従って労働力の価値が影響を受けるという意味において理解されねばならないのである。この事は、金子ハルオ氏の指摘されている様に、労働力商品の自然的性質の特殊性（労働力は「生きた個人の素質としてのみ実存する」）及びそれに由来する労働力価値規定の特殊性（他の一般商品とことなり、労働力商品にあっては、労働力の価値の必要生活手段への置換がなされたうえで、その社会的必要労働時間によって間接的にその価値が規定される）からして当然なのである（金子ハルオ「労働力の価値と価格(F)」，東京都立大学『経済と経済学』第26巻，36頁）。それは決して「価格が価値を規定するという暴論」（岸本英太郎『労働問題』，青木書店，71頁）ではないし、「価値論の顛倒」をまねくわけでもない。

- 32) 尚、現実の賃金による次期の労働力の価値規制という際、単に狭義の賃金ではなく、厳密には、賃金やその他労働諸条件の総体がそれによってなされる現実の生活過程を通して次期の労働力の価値に影響を及ぼすと理解すべきであろう。
- 33) 金子ハルオ「労働力の価値と価格(F)」，東京都立大学『経済と経済学』第26巻，33頁）。
- 34) この点は、「労働力の価値の最低限界」に関するマルクスの指摘、つまり賃金がこの最低限（「肉体的に必要かくべからざる生活手段の価値」）にまで下落すれば、それは労働力の価値以下への低下であり、その場合、「労働力は萎縮した形態でしか自らを維持し発展させることはできない」（『資本論』青木書店版①，323頁）という指摘から考慮して当然であろう。

ところで、下山房雄氏は、その著『日本賃金学説史』において、 $A$ （「先行する生活水準・社会的なものとして存在する労働力の価値」） $\rightarrow B$ （「労働力の価格・労働者の所得」） $\rightarrow C$ （「新たな生活水準・労働力価値の変動」）という循環系列を示され、 $A \rightarrow B$ の環については、 $A = B$ ， $A < B$ ， $A > B$ 何れでもありうるが、 $B \rightarrow C$ の環に関しては $B = C$ のみであるとされる（246頁）。 $A \rightarrow B$ の環について、 $A = B$ ， $A < B$ ， $A > B$ 何れの場合の可能性をも認める点に関しては異論はないが、 $B \rightarrow C$ の環について、 $B = C$ に限定している点は、上述した様に現金の賃金変動がそのまま次期の「労働力の価値」変動を結果しないという点からして、正しくはないであろう（金子ハルオ「書評下山房雄『日本賃金学説史』」，『経済評論』1966・12，116頁および牧野富夫「労働力商品の価格運動について」，『経済集志』第40巻第1号，14頁参照）。

ところで、 $B = C$ なる下山見解は、金子ハルオ氏の指摘されている様に、「賃金が長期にわたって生活手段の絶対必要量」以下に支払われる事態を、「労働力の価値そのものが生活手段の「絶対必要量」以下に形成されること（したがって原則的には惹起されないこと）」として把握される事になるが、前述のマルクスの「労働力の価値の最低限界」に関する指摘から考えても、「そういう事態は労働力の価格＝賃金のその価値以下への低下が持続する」こととして把握されるのが適切であろう（金子ハルオ「労働力の価値と価格(F)」，『経済と経済学』第26巻，38頁）。

この金子氏の批判に対し、下山氏は反批判を行なっている（『講座現代賃金論』①，143頁参照）。さらに、この下山氏の反批判に金子氏が答えられている（金子前掲論文，『経済と経済学』第26巻，38頁参照）。これらの内容についてはふれないが、私は金氏の見解に賛同するものである。

- 35) 大木一訓「今日の賃金分析の基礎視角」，『現代の労働組合運動』③所収，171頁。
- 36) 同上，171頁。
- 37) エンゲルス云わく「賃金率を維持し労働時間を短縮するための斗争における労働組合の

偉大な功績は、労働組合が生活水準を維持したかめる傾向をもっている」（「賃金制度」マルクス・エンゲルス『労働組合論』国民文庫，90頁）。

- 38) エンゲルス「労働組合」，マルクス・エンゲルス『労働組合論』国民文庫，93頁。
- 39) この様に，労働者の賃金闘争はそのあり方如何では，賃金法則に変容を与えるが，しかし「賃金法則は，労働組合の闘争によってはくつがえされない」のであり，それはこの闘争によって貫徹されるのである（エンゲルス「賃金制度」，マルクス・エンゲルス『労働組合論』国民文庫，90頁）。
- 40) ところで，このような規模間組織率格差という現象自体は概して独占資本主義段階に一般的なものであるが，わが国の場合は，その「極端」さに特徴をもつ。その「極端」さは，わが国における「独占を頂点とするピラミッド型収奪機構」の存在，極端な「資本階層性」，並びにそれに規定された企業別組合という固有の組織形態と深く関わっている。つまり，倉野精三・岡部貞雄氏の指摘されているように，「階層性が企業別組合の形態を不可避ならしめ，企業別組合の形態が小零細企業の組織化を困難ならしめている」（倉野精三・岡部貞雄「中小企業労働者の特質と労働組合運動」，『経済評論』1959・9，49頁）という一面があるのである。

「資本階層性」に規定された労働諸条件の階層性の存在は統一的労働市場の存在を排除する。それ故，産業別にみた横断的労働市場の形成は一般的に困難であり，横断的労働組合の成立の可能性も少ない。中小企業労働者は，それ以下の階層への転落防止のためには，種々の層の労働者との横の連帯においてではなく，ただ共通の労働諸条件のもとにある同一企業の労働者と手を結ぶことによって，つまり企業別に組合をつくることによって自己防衛の闘争を行なうのである。

このような企業別形態によって組織化された中小零細企業労働組合は，先ず，その極端な零細性によって特徴付けられる。組合員も少なく，専従役員もいず，争議資金も微少であり，従って崩壊もはやく，不断に結成と崩壊を繰り返しているのである（昭和48年度『労働白書』441頁，第64表参照）。

以上のように，企業別組合という組織形態の特殊性からしる中小零細企業組合の零細性が中小零細企業の組織化を困難ならしめるのである。

- 41) 尚，闘争力格差を云々する際，単に組織率という量的側面のみならず，その組織の質問われねばならない事は云うまでもないことである。
- 42) 一般に労働組合が闘争の武器として，ストライキを行使しうる力は次のような事情の如何にかかっている。

(イ)「組合の蓄積基金の大きさ（組合の与えうるストライキ給の額）」

第2表は，統計は大変古い，組合規模と組合積立金との基本的関係（大規模組合ほどその積立金は多い）を知るうえで有効である。

(ロ)「組合員の貯蓄，（それが組合員をして低率のストライキ給で満足し，あるいはストライキ給が消滅したときに頑張り抜くことを可能ならしめる）」（ヒックス『賃銀の理論』，内田忠寿訳，185頁）。

(ハ)「直接に関係をもたぬ第三者のストライキに対する態度（商店主が信用を与えようとする意図，他の組合または独立の篤志家が組合に貸付けもしくは義損金を供与しようとする意思）」（ヒックス 同上，186頁）。

(ニ)「生活の緊縮の可能な程度」（城座和夫 同上，『経済評論』1958・11，149頁）。

以上の点を考慮すると，大規模労働組合ほどストライキにたえうる期間が長いと

第2表 組合規模と積立金との関係 (昭和25年度)

組 合 規 模 (j)	A	B	C
～49人	9.5 (%)	8.9 (冊)	31 (冊)
50～99人	15.3	23.3	98
100～199人	22.5	42.3	231
200～499人	28.9	102.6	554
500～999人	41.8	260.3	1,515
1,000～1,999人	53.1	527.5	3,337
2,000～	54.7	1,463.6	9,494

資料出所：『戦後日本の賃金決定』(小野旭著, 東洋経済), 240頁より

注)  $A = \frac{j \text{ 規模で積立てを行なっている組合数 } (n_j)}{j \text{ 規模の組合数 } (N_j)}$

$$B = \frac{j \text{ 規模の組合数 } (N_j)}{j \text{ 規模の組合数 } (N_j)}$$

$$B = \frac{\text{組合積立金}}{n_j}$$

$$C = \frac{j \text{ 規模における組合の収入総額 } (Y_j)}{N_j}$$

いうことになる。事実、大規模ほどストライキ経験が多いのである (城座和夫 同上, 148頁第5表参照)。

- 43) ところで、統計上の付加価値は概して過少評価されている。一般に付加価値 (売上収入から減価償却費と原材料費の和を控除した部分) なり, 「分配可能賃金」 (付加価値と労働分配率の積) は, 利潤の費用化 (例えば, インフレに伴う資産再評価の利用, 租税特別措置法の特別償却制度等による減価償却費の過大評価等) なりによって過少評価される。

ところで、かかる付加価値の過少評価は概して独占的大企業などにおいて比較的多くなされうるのであるから、実際の規模別付加価値生産性格差は統計上のそれより1層大きいと考えられよう。

- 44) 「許容原価」論, 「支払能力」論を正統派の立場から批判した最近の注目すべき論文として, 『講座現代賃金論』①所収の鶴田満彦氏の「支払能力論批判」がある。
- 45) 近松順一「日本の賃金格差」, 『講座現代賃金論』②所収, 194頁。
- 46) 例えば, 生産性上昇が労働者闘争力の弱体化を伴うような場合 (応々にしてある) には, それは賃金上昇をもたらすどころか, むしろ賃金固定化ないし低下にさえ作用するのである。
- 47) 近藤釗氏「第1次大戦後の労資関係—重工業大経営を中心として(2)」, 東京大学『経済学論集』第31巻第1号, 66頁。
- 48) 近松順一前掲論文, 198頁。
- 49) 近松順一 “ ”, 205頁。
- 50) ところで、この場合 (「規模別賃金格差 (規模別付加価値生産性格差)」, 規模別分配率の逆格差は規模別付加価値生産性格差より小さくなる。また, 規模別分配率逆格差と規模別



賃金格差の大小関係については、前者が後者より大なる場合、等しい場合、小なる場合、何れの場合もありうる。

- 51) 「規模別賃金格差〈規模別付加価値生産性格差〉という統計的事実の内容として、1つはこの労働分配率逆格差があるが、さらにわが国の場合には、次の事情をも指摘する必要がある。それは、1つには辛うじてその肉体的生活維持をなしうるに過ぎないほどの低賃金に固定化されているというわが国中小零細企業労働者の賃金状況が独占の収奪、その負担転嫁の限界を形成するという点であり、さらには歴大な相対的過剰人口のプールを基盤とする低賃金「構造」を背景に大企業賃金も基本的に低賃金であり、その上昇に限界が画されているという点である。
- 52) 「労働分配率」は付加価値中の賃金比率を意味する概念であるが、これは、賃金が労働力の価値・価格ではなく、生産物の分け前であるかの如き印象を与えるブルジョア経済学用語であり、資本主義的搾取関係を表現する相対賃金とは異なった概念である。労働の成果である生産物の一部が賃金として労働者に分配されるのではなく、賃金は、労働者が消費される以前に労働力の価値を基礎に、労働力の需給関係や労資の力関係によって具体的に決定されるのである。生産の成果はすべて資本家の所有に帰属するというべきであろう。
- 53) 尚、わが国の労働分配率は、その水準において、国際的にみて例外的に低く（通産省工業統計表及び UN Statistical Year Bookによると、1968年において、わが国のそれは33.8%と、アメリカの50.8%やイギリスの53.0%に較べて著しく低く、フィリピンの27.4%や韓国の25.8%に近い水準にある）、且つ、その規模別逆格差において国際的に大きい（山中篤太郎編『経済成長と中小企業』所収の滝沢菊太郎氏の論文の202頁の表参照）という特色をもつが、これは、わが国における搾取の例外的激しさと、資本間における、価値の苛烈な収奪・被収奪関係を間接的に表現しているものといえよう。

## 第二節

## I

本節は、わが国の「極端」な規模別賃金格差に関する分析の、若干の基礎視角の提起を課題とする。

規模別賃金格差現象自体は、わが国にのみ限られた現象ではなく、他の先進資本主義諸国にも見受けられる独占資本主義段階に一般的現象であるが、わが国のそれは、その「極端」さ(第6表)において、さらに日本資本主義の「構造的特質」に規定されたその構造的性質において特徴的である。さらに、それは、全体としての賃金水準の国際的にみて「例外的」に低位であるというわが国賃金の基本的特徴並びに「極端」に中小企業偏在的なわが国従業者構成の特質(第7表)によって一層問題性を強めている。

ところで、明治期にも若干の規模別賃金格差は存在していたが(第8表)わが国の所謂「構造的規模別賃金格差」の成立は第一次世界大戦後から昭和初期にかけての独占確立期においてであった。日経連の『賃金格差の理論と実証的研究』によって戦前の規模別賃金格差の変遷を要約すると次のようになる。

第6表 製造業規模別賃金格差国際比較

企業規模	日 本			ア メ リ カ		西 ド イ ツ		フ ラ ン ス	イ ギ リ ス
	昭和 30年	35年	42年	昭和 29年	38年	昭和 29年	33年	昭和 29年	昭和 29年
1～3人	—	—	—	63.0	(2)	81.7	—	—	—
4～9人	40.0	33.2	—		64.7		—	—	—
10～19人	45.7	41.9	—	75.6	68.6	87.8	—	78.3	79.9
20～29人		46.8	—		69.7		—	78.3	
30～49人		50.2	63.9		—		—	78.3	
50～99人	53.5	54.0	65.2	81.9	70.4	91.6	81.1	78.9	80.9
100～199人	64.8	58.5	73.3	82.9	(3)		82.5	72.9	83.8
200～299人		64.4			72.4			86.1	
300～499人		70.0			(4)			86.1	
500～999人	79.1	78.5	83.3	88.9	81.3	100.0	85.0	91.0	89.3
1,000人以上	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0

資料出所：通産省「工業統計表」

アメリカ「Census of Manufactres」

フランス「Etudes et Conjoncture」

西ドイツ「Wirtschaft und Statistik」

イギリス「Census of Production」

(注) (1)2～9人 (2)5～9人 (3)100～249人 (4)250～499人

第7表 規模別従業者構成の国際比較(単位%)

企業規模	日 本		ア メ リ カ		西 ド イ ツ	
	昭和		昭和		昭和	
	29年	42年	22年	38年	30年	37年
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1～99人	61.5	53.1	25.0	26.2	24.1	33.7
100～499人	17.1	22.1	29.1	30.9	30.9	21.1
500人以上	21.4	24.8	45.9	42.9	45.1	45.1

資料出所：篠原・舟橋編者『日本型賃金構造の研究』所収篠原論文「資本集中と賃金構造」,および昭和45年度『労働白書』175頁より

第8表 明治・大正期の製造業規模別賃金格差

企業規模	明 治 42 年			大 正 3 年		
	男女計	男	女	男女計	男	女
5～9人	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
10～19人	97	107	105	95	106	105
20～29人						
30～49人	94	112	115	90	111	114
50～99人	94	114	125	92	115	124
100～199人	97	116	130	92	117	124
200～499人						
500～999人	94	114	130	100	121	141
1,000人以上	100	126	135	110	140	141
平 均	97	112	120	97	113	127

資料出所：1. 都留重人・大川一司著『日本経済の分析』

第二巻 256頁より。

2. 「工場統計総表」より算出。

明治33年から42年の好況期に「縮少」傾向を示した規模別賃金格差は、明治42年から大正3年にかけての停滞期に拡大に転じ（339頁）、大戦中は「拡大」傾向（この期間には、規模別賃金格差を直接示す統計はないが、間接資料によって推定されるところでは）を示し、第一次大戦後から昭和3年頃までは、前半、若干縮少したが、後半、漸次拡大し、この段階で所謂「構造的規模別賃金

格差」が成立したのである ( 366頁)。その後、この拡大傾向は、昭和 5, 6 年の恐慌期における激しい賃金切下げとその低下度の産業間不均衡を契機に益々顕著になったが、それも昭和 8 年頃からは、賃金上昇の気配と共に若干縮少した ( 298頁)。戦時下にあつては、賃金統制令の影響や重化学工業の急激な拡張による雇用拡大のはやさの割に軽工業との間の生産性格差が比較的少なかった事で賃金格差全般が縮少した。

戦後に関していえば、敗戦直後から昭和24年頃までは、所謂「飢餓賃金」のもとで規模別賃金格差は比較的小さなものであったが(第9表), それも独占の復活を契機に昭和24年以降、漸次拡大傾向を示し, 「高度成長」開始期である昭和30年頃から、とりわけ顕著な拡大をみた。しかし、それも昭和34年頃からの所謂労働力「不足」下で、「縮少」傾向に転じ<sup>54) 55)</sup>, その傾向は昭和40年頃までかなり顕著に進んだが、それも昭和41年頃から再び拡大に転じたのである(第10表)<sup>56)</sup>。

ところで、このわが国の「極端」な規模別賃金格差現象は諸要因の複雑で総合的連関の中で生じたものであるから、その成立原因を1要因にのみ帰着させる事はできないが、何れの要因を主導的なものとし、何れを副次的なものとみなすかによって、従来、諸説があった。

そのうち最も代表的なものは、官庁経済学者、近代経済学者、日経連、「白書」等々を中心に支持、展開されてきた「付加価値生産性格差賃金」説である。それは、規模別資本集約度格差と規模別付加価値生産性格差との間並びに規模別

第9表 敗戦直後の規模別賃金格差 (昭和21年 6月)

企 業 規 模	男子労務者	女子労務者	男子職員	女子職員
1,000人以上	100.0	100.0	100.0	100.0
500~1,000人	97.8	93.7	97.7	93.7
200~500人	97.2	82.1	92.1	85.4
100~200人	84.0	73.0	81.9	70.8
50~100人	76.9	65.2	76.6	63.9
30~50人	73.5	63.3	72.1	60.0

資料出所：厚生省労政局『賃金調査報告』

(黒川俊雄著『日本の低賃金構造』(大月書店), 186頁より)

第10表 製造業規模別賃金格差（現金給与総額）

	格 差 （ 5 0 0 人 以 上 = 1 0 0 ）				対 前 年 上 昇 率 （ % ）			
	500人以上	100～499人	30～99人	5～29人	500人以上	100～499人	30～99人	5～29人
昭和								
30年	100.0	74.3	58.8	—	—	—	—	—
31	100.0	72.1	56.1	—	11.6	9.5	6.7	—
32	100.0	70.8	56.0	—	4.9	2.2	4.0	—
33	100.0	69.7	54.7	43.6	3.3	3.5	2.1	—
34	100.0	69.6	56.1	44.3	6.5	6.8	9.1	8.6
35	100.0	70.7	58.9	46.3	5.9	8.0	11.3	9.4
36	100.0	74.5	61.7	49.3	8.8	12.8	14.4	14.1
37	100.0	77.6	66.7	57.0	6.0	10.1	15.0	22.9
38	100.0	79.2	68.8	58.1	9.2	10.8	13.1	11.7
39	100.0	79.0	69.5	60.4	10.1	11.2	9.9	14.2
40	100.0	80.9	71.0	63.2	7.7	9.6	9.4	12.4
41	100.0	80.9	69.8	61.6	12.5	11.8	10.4	9.7
42	100.0	79.6	67.7	60.0	13.5	12.9	11.7	11.0
43	100.0	80.2	68.9	63.1	14.1	14.7	16.1	19.9
44	100.0	80.9	69.6	61.9	15.7	16.7	16.7	14.1
45	100.0	81.4	69.6	61.8	17.2	18.3	17.4	16.6
46	100.0	81.2	69.9	62.7	13.6	13.2	13.9	14.8

資料出所：労働者「毎月勤労統計調査」

付加価値生産性格差と規模別賃金格差との間に因果関係を検出し、規模別賃金格差を規模別付加価値格差から直接的に説明する見解である。かかる見解の中にも、規模別付加価値生産性格差要因として何を重視するかによって、篠原三代平氏に代表される「資本集中仮説」<sup>57)</sup> や宮沢健一氏の「金利格差」<sup>58)</sup> 説等の異なった見解がある。また、この「付加価値生産性格差賃金」説に類似したものとして、規模別賃金格差の原因を規模別労働生産性格差にもとめる吉村励氏の見解もある。<sup>59)</sup>

このように労働力の需要側面を重視する見解に対し、労働力の供給面を重視した、大河内一男氏等に代表される「日本労働力市場特殊性」論というような伝統的見解もある。<sup>60)</sup> また、わが国における相対的過剰人口の大量性にわが国の「極端」な規模別賃金格差の原因を求めるものや、独占の収奪の苛烈さに<sup>61)</sup>、或いはわが国技術発展の特殊性に<sup>62)</sup>、さらには労資交渉力の格差に<sup>63)</sup>、また労働力の質の差にその原因を求める見解もあった。また伊東光晴氏の「独占価格構造」仮説<sup>64)</sup>もあった。さらには隅谷三喜男氏のように、年令別視点、労働力構成視角からわが国における「極端」な規模別賃金格差の存在自体を問題視す

る見解も登場した。<sup>65)</sup>

## II

次に、規模別賃金格差の統計的把握に際し、留意されねばならない点についていくつか述べてみよう。

(1) 一般に、わが国に「極端」な規模別賃金格差が存在するという際の、規模別賃金格差とは規模別平均賃金格差のことである。ところで、このように規模別平均賃金格差という意味での規模別賃金格差なら、年齢、性、学歴等に応じる規模間の労働力構成の相違の影響をかなり大きくうけているのであって、純粹に規模別賃金格差を表現しているとはいえない。例えば、昭和34年以降の所謂規模別賃金格差の「縮小」現象が、主要には独占的大資本の「労働力の質の入れ替え」政策（若年労働力の優占的確保）に基づく年令別労働力構成の変化によって生じたという点はこの事の端的な証左となっている。

ところで、隅谷三喜男氏は、かかる認識に立脚して、従来より問題にされてきた規模別賃金格差現象を中高年層に限定された部分的現象であり、「二重構造とよばれ、日本的賃金格差と呼ばれてきた様な規模別賃金格差は、日本の中小企業の中にも部分的にしか存在しない」<sup>66)</sup> という「賃金格差否定」論を展開された。<sup>67)</sup> この様に「平均」の統計的意義の限界性・欺瞞性を指摘する事は正当だとしても、この点の一面的強調から、所謂規模別賃金格差を厳密に「同一労働に対する規模別賃金格差」に限定的に理解し、わが国における「極端」な規模別賃金格差の存在自体を否定されるのは正しくないであろう。

もし、「規模別賃金格差」問題を厳密な意味で「同一労働に対する規模別賃金格差」に限定的に理解するなら、厳密な意味では本来的に規模別賃金格差現象などありえない。なぜなら、規模を異にし、従って技術内容や労働内容を異にする企業に雇用されている労働者間にあって、全く厳密な意味での同一労働は存在しない。同一労働に近いものが存在するだけである。

現実の規模別賃金格差の問題は、厳密な意味での「同一労働に対する規模別賃金格差」問題に矮小化させてはならず、「単なる規模別の労働力の年齢構成

をこえて、一般的に存在する不当な規模別賃金格差」問題が無視して、わが国の規模別平均賃金格差問題を単なる規模別労働力構成の差に帰着させ、「日本的規模別賃金格差」の存在自体を否定してはならないのである。<sup>68)</sup>

現実の規模別賃金格差問題は、井村喜代子・北原勇氏の指摘されている様に、「同一生産部門において競争している大企業と中小零細企業との間の賃金格差」ではなく、多くの場合、大企業の支配的大規模生産部門と中小企業の支配的中小規模生産部門との間における部門別賃金格差である。<sup>69)</sup> さらに、それには潜在的には複雑労働力でありながら、単純労働分野へ強制されている労働者の賃金の問題なども含まれるのである。

尚、きわめて不完全な意味においてはあるが、「同一労働に対する規模別賃金格差」を同一産業・同一職種・同一年齢・同一勤続の労働者の賃金に関する規模別統計によって推測すると、わが国におけるそれはかなり大きいという事がわかる(第11表)。

(2) 規模別賃金格差という際、単に定期給与格差のみならず、特別給与、福利厚生費、労働時間等々の格差を考慮する必要がある。先ず、特別給与格差であるが、それは定期給与格差より大きい。従って、この点を考慮すると規模別賃金格差は一層大きく現れる。さらに規模間には労働時間格差も存在するが、この点を考慮するとなおさらである。また、福利厚生費格差は単なる規模別賃

第11表 職種、企業規模および年齢別きまって支給する現金給与格差（昭和47年）

職 種	企 業 規 模	年 齢 計	18歳未満	18～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～49	50～59	60歳以上
文 選 工 (男)	1,000人以上 10～99人	100.0 65.2	100.0 —	100.0 —	100.0 87.7	100.0 90.6	100.0 81.3	100.0 66.9	100.0 52.4	100.0 42.8	100.0 —
施 盤 工 (男) (自動式によらないもの)	1,000人以上 10～99人	100.0 87.9	100.0 92.0	100.0 89.8	100.0 97.9	100.0 97.9	100.0 90.1	100.0 86.6	100.0 79.0	100.0 73.7	100.0 97.1
溶 接 工 (男)	1,000人以上 10～99人	100.0 93.3	100.0 —	100.0 82.4	100.0 98.3	100.0 97.4	100.0 87.9	100.0 86.7	100.0 78.1	100.0 67.2	100.0 96.3
板 金 工 (男)	1,000人以上 10～99人	100.0 90.4	100.0 100.2	100.0 97.2	100.0 102.2	100.0 99.8	100.0 100.6	100.0 95.1	100.0 83.1	100.0 64.6	100.0 130.4
ラジオ・テレビ総 組 立 工 (女)	1,000人以上 10～99人	100.0 65.5	100.0 79.5	100.0 73.7	100.0 70.4	100.0 59.7	100.0 57.4	100.0 62.1	100.0 62.8	100.0 53.6	100.0 —

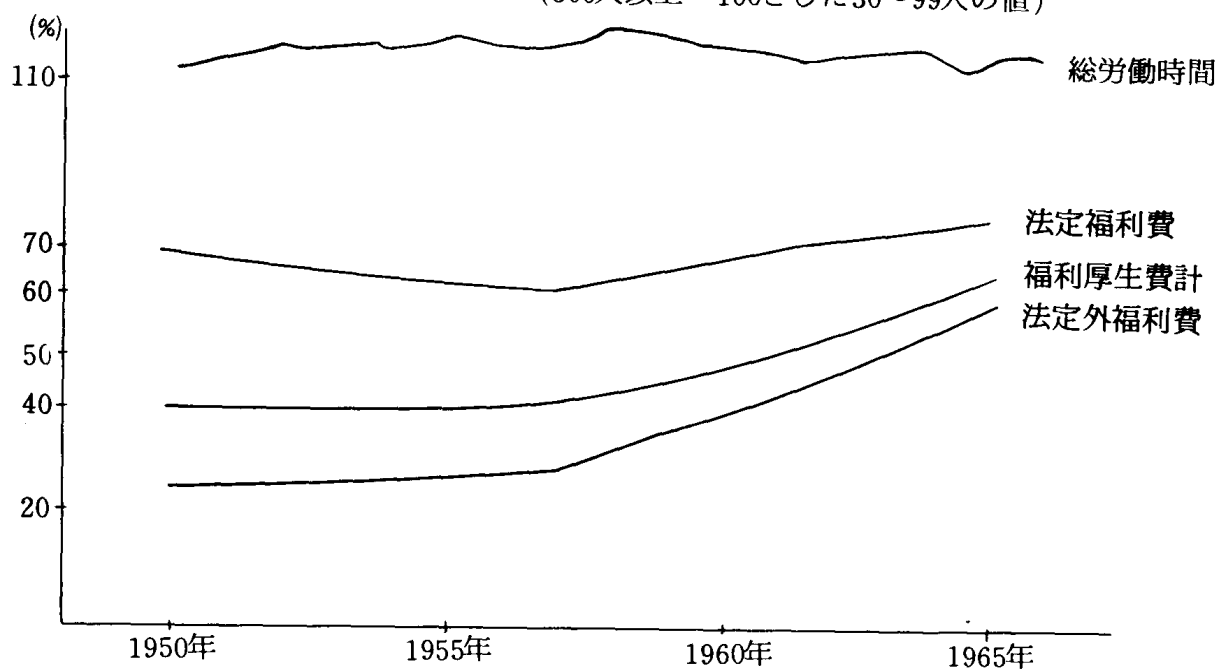
資料出所：労働省「賃金構造基本統計」(昭和47年 6 月)

昭和48年度『労働白書』408頁より作成

金格差より大きく、これらの点を含め考えると、規模別賃金格差はさらに大きいものと考えられよう (第2図)。<sup>70)</sup>

第2図 労働時間および福利厚生費の規模別格差

(500人以上=100とした30~99人の値)



資料出所：総労働時間 (労働省『毎月勤労統計調査』)

福利厚生費 (労働省『企業直営福利施設調査』)

(小野旭著『戦後日本の賃金決定』(東洋経済)162および 177頁より)

### III

規模別賃金格差を資本側の傾斜要因と直線的に対応させる、日経連や近代経済学者達の従来の「規模別賃金格差」論の機械的且つ単純な論理は、その所謂「二重構造」論的基底に由来する。つまり日本資本主義に対する「二重構造」論の機械的・分離的把握の賃金問題への適用が、大企業労働者=相対的高賃金、中小零細企業労働者=相対的低賃金という形で、企業規模との関連で賃金格差を図式化させたのである。

日本資本主義の構造を「近代と前近代の同時並存」、「先進部分と後進部分との並存」として理解する、所謂「二重構造」論<sup>71) 72) 73)</sup>は経済現象並びに経済構造に対する内的法則的把握の欠如、底辺と頂点との分離的理解つまり両者の内的構造的連関や「ピラミッド型階層構造」の存在を見落す事によって特徴付け



られる。項点と底辺は、相互依存の必然的連関の中で、膨大な相対的過剰人口のプール、低賃金基盤によって内部的には重疊的に一体化されているのである。<sup>74)</sup>「二重構造」論は、項点の発展が底辺の停滞の原因となっているという側面を見落とし、底辺の停滞は底辺自体に原因するかの主張となり、中小零細企業問題を独占の蓄積とその矛盾の展開として全機構的に把握する視角を欠き、客観的には独占の支配・収奪をおおいかくすことになる。<sup>75)</sup>

以上のような「二重構造」論的把握に基本的に依拠した従来の日経連・近代経済学者等の「規模別賃金格差」論は、所謂「規模別賃金格差」問題を中小零細企業の賃金問題に矮小化し、規模別賃金格差現象の全機構的把握という点において、弱かったのである。ここに従来の「規模別賃金格差」論の最大の問題点があるのである。つまりそれは、概して全体としての賃金水準の「例外的」低位性の問題や大企業賃金内部の「階層性」という問題を不問にしたままで、規模別賃金格差をそれ自体として機械的に扱ってきたにすぎないのである。

全体としての賃金水準の「例外的」低位性を不問にしたままで、賃金格差をそれ自体として問題にしてきた従来の「規模別賃金格差」論は、概して「例外的」に低位な賃金と「極端」な規模別賃金格差との相互規定関係、つまり、規模別賃金格差＝差別賃金が労働組合の闘争力の鎮静、大企業労働組合と中小企業労働組合の横断的共同闘争の排除等を通じて低賃金の槓杆となると共に、低賃金労働者の大量性が賃金における差別＝賃金格差を容易にするという関係を無視していた。

さらに、規模別賃金格差を賃金水準と統一的に理解する必要性は次のような事情からも生じる。それは、仮令、同一額の格差であっても賃金水準が低位であるほど、率としての格差は大きく現われるという事である。この点を考慮すると、わが国の「極端」な規模別賃金格差の、その大きな部分は全体としての賃金水準の「例外的」低位性の反映であるといえよう。マルクスは、『賃金・価格および利潤』において、一定額の賃金上昇も額としては僅かなものであっても、賃金率として示せば、大きな値を示すのであり、「仰山にきこえる賃金率……〔の騰貴〕ということに心を奪われてはならない」<sup>76)</sup>、常に「最初の

第12表 企業規模、賃金階級別労働者構成比（累積調査産業計）

賃金階級	規 模 計		従 業 員 1,000人以上		1 0 ~ 9 9	
	昭和 42年	45年	昭和 42年	45年	昭和 42年	45年
9.9千円以下	1.1	0.1	0.4	0.2	2.1	0.0
10.0~19.9	21.9	1.9	12.7	0.8	30.3	3.6
20.0~29.9	47.6	13.7	36.8	6.9	56.8	21.0
30.0~39.9	65.2	32.9	53.7	24.0	75.1	41.3
40.0~49.9	79.3	47.5	69.9	38.1	87.6	56.4
50.0~59.9	88.8	59.6	82.5	49.5	94.2	69.3
60.0~69.9	94.1	70.6	90.1	61.3	97.3	79.8
70.0~79.9	96.9	80.0	94.5	72.2	98.7	87.6
80.0~89.9	98.2	86.8	96.8	80.6	99.2	92.5
90.0~99.9	99.0	91.3	98.1	86.7	99.6	95.3
100.0以上	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所：労働省「賃金構造基本統計」（昭和42年4月、45年6月）

（昭和46年度『労働白書』348頁より）

額」を問題にする必要があると述べているが、このマルクスの指摘を賃金の絶体水準と分離して賃金格差の大いさのみを問題にすることに対する批判にもあてはめることはできよう。それ故、格差が問われる際には、単に何割の格差かということではなく、どの賃金水準での格差なのかが問題にされる必要があるし、また格差の変動を問題にする際も、その格差の変動が賃金水準をおし上げる方向でのものか、逆であるかという点が考慮される必要がある。

また、井村喜代子氏の指摘されているように、大企業内部の賃金の「階層性」<sup>77</sup>つまり、大企業内部における臨時工・社外工・若年層・女子労働者等の広汎な低賃金労働者の存在を無視して、一方を相対的高賃金労働者、他方を相対的低賃金労働者として、大企業労働者と中小企業労働者を異質的部分として機械的に対置することには大いに問題がある。勿論、かく述べることは、大企業労働者の賃金の「独自性」を否定しようとするものではない。両者は「連関性」をもちつつ、「独自性」をもつのである。

ところで、かかる大企業内部における賃金の「階層性」並びにわが国の中小零細企業集中型の規模別従業者構成の特殊性を考慮する時、わが国労働者の圧

倒的部分の賃金を基本的に特徴付けている、その「例外的」低位性（第12表）とわが国労働者の比較的小部分の賃金を特徴付けるにすぎない「相対的高賃金」

（基本的に低賃金である）との対比を一面的クローズアップし、賃金の「例外的」低位性と並ぶわが国の重要な2つの賃金問題という形で、規模別賃金格差を位置付ける事はわが国の労働者階級の状態の基本的特質を見誤る危険性を有する。わが国の「極端」な規模別賃金格差はわが国低賃金の特徴的形態とでも理解すべきものであり、低賃金の問題とは、一応「独自の」に格差問題があるとしても、両者はきわめて密な「連関性」をもつのである。換言すれば、「規模別賃金格差」問題は賃金の「二重構造」として、単に中小企業の賃金問題に矮小化されてはならず、それは、独占による全労働者の直接的間接的低賃金利用の問題として、つまりわが国低賃金「構造」の問題として「全機構的」に把握されねばならないのである。勿論、かくいうことは「規模別賃金格差」問題を低賃金問題に解消すべきであるとの主張とは同一ではないのであり、両者の「連関性」と共に、「独自性」が軽視されてならないのはいうまでもないことである。

そもそも「規模別賃金格差」論は、「自書」・日経連・近代経済学者等々を積極的問題提起の主体として、わが国の低賃金問題を「賃金格差」問題に摩り替え、「例外的」低位性というわが国賃金問題の基本的特質をおしかくし、二重構造解消・賃金格差解消という実践的課題の設定を通して、大企業労働組合の「横暴さ」を非難すること<sup>78</sup>や中小零細企業の生産性向上、構造改善の必要性<sup>79</sup>を説くことによって、「高度成長」を推進するためのイデオロギーとして、「高度成長」の開始と時期的に照応して登場した<sup>80</sup>。それは、「極端」な賃金格差の存在を強調することによってその縮少の必要性を煽るということでも、また現に「高度成長」過程において格差が「縮少」傾向にあることを強調するということでも、何れにせよ「高度成長」のイデオロギーとして機能した。

かかる「規模別賃金格差」論は、概して労働者階級と資本家階級との基本的階級対立、搾取・被搾取関係を、大企業と中小零細企業との対立或いは大企業労働者と中小零細企業労働者との対立関係に摩り替え<sup>81</sup>、規模に応じる労働

者階級内部の、賃金の「階層性」と利害の「敵対性」を一面的に強調した。それは、雇用先の規模をこえてわが国の労働者が被搾取労働者としてもつ利害の共通性、低賃金労働者としての基本的同質性、階級的連帯と団結の必要性並びに必然性を押し隠し、雇用先の規模に応じて、労働者階級内部を2つの異質的部分に機械的に分離・対置し、両者の利害の「敵対性」を煽るというイデオロギー的意図によって終始貫かれている。それは一言でいえば、賃金仰制並びに「階層的分裂促進」政策のイデオロギーであるといえよう。

### おわりに

元来、「規模別賃金格差」論は、それが全体としての賃金水準と不可分の連関のもとに厳密に展開されない限り、上述のような階級的視点と生産関係視点を欠落した機械的把握を生み出し易い危険性を含んでいるといえるのである。

ところで、物価の跛行的上昇を説明する理論として、「所得政策」を誘導する理論として、今日、近代経済学者を中心に、一部のマルクス経済学者をも含めてかなり広範に支持されている「生産性格差インフレ」論<sup>82</sup>はかかる「規模別賃金格差」論の物価問題への適用である。尚、この「生産性格差インフレ」論の理論的並びに階級的視点からの批判は紙数の関係で本号においてはなされず、次号にまわされる。

54) 尚、小野旭氏の指摘によれば、賃金格差縮少時点は全規模を通じて必ずしも同一ではなし、上位規模ほど縮少時点は多少ラグをもっているとの事である。30～99人規模では、1958年元旦が、100～499人規模では、1959年10月がそれぞれボトムを記録した時点であり、両者の間には1年4ヶ月の時間的間隔があったのである(小野旭『戦後日本の賃金決定』東洋経済、162－163頁)。

55) 尚、昭和34年以降の、所謂規模別賃金格差「縮少」現象は、近代経済学者や「白書」、日経連のいう様な、低賃金構造「解消」や二重構造「解消」につながるものではなく、それは独占の労働力政策の転換(低賃金若年層の吸引政策への)の結果としての賃金の低位平準化であり、低賃金構造の再編・強化につながるものといえよう。かかる視角から昭和34年以降の、所謂労働力「不足」や賃金格差「縮少」現象をとらえた論文や著作には次の様なものがある。

戸木田嘉久「最近の資本蓄積と低賃金構造」(『立命館経済学』第13巻第3号)。

戸木田嘉久「戦後日本の蓄積過程と相対的過剰人口」(『経済』1971・8)。

黒川俊雄著『日本の低賃金構造』大月書店。

清山卓郎「労働市場の変貌と低賃金構造」（『八幡大学論集』第16巻第1号）。

川島睦夫「最近の賃金格差の動向」（『研究論集』日本女子短期大学13）。

- 56) 以上、戦前・戦後の規模別賃金格差動向の概要をみたが、日経連『賃金格差の理論と実証的研究』は、その中に、戦前に関しては、不況期・拡大、好況期・縮少、戦後はその逆の傾向をみた（339頁）。またアメリカ・ヨーロッパに関しては、小池和夫氏の紹介によれば、シカゴ学派によって不況・拡大、好況・縮少傾向が看取されている（小池和男「規模別賃金格差をめぐって」、『日本労働協会雑誌』No. 156）。
- 57) 篠原氏によれば、わが国の規模別賃金格差の直接的原因は規模間の賃金支払能力格差によって「付加価値生産性ないし物的生産性の規模別傾斜」であり、その原因を一層遡れば資本集約度の規模別傾斜があるのである。そして、この資本集約度傾斜は大企業への資本集中機構、つまり国家による大企業中心の制度的融資構造並びに銀行資本による大企業への優先的融資機構の存在に基因するといっているのである。

尚、氏は、規模別賃金格差成立原因の解明を単に以上の様な資本市場分析に限定しているわけではなく、労働市場分析の必要性をも唱えられている。しかし、かかる労働市場の制度面の一面的強調は誤りであるという。なぜなら、それは「部分理論」であり、そのみでは「高い賃金を支払わせるチャンネルの源泉が明示されない」（篠原三代平「資本集中と賃金構造」、篠原・舟橋編『日本型賃金構造の研究』、17頁）からであるといっているのである。

かかる篠原見解に対しては、明治期以来確立していた「資本集中機構」によって独占段階に固有の現象たる規模別賃金格差の成立を説明する点での問題や、先進資本主義国に一般に共通する「資本集中機構」の存在によってわが国に独特な「極端」な規模別賃金格差現象を説明する点での問題、さらに「労働過剰国なのになぜ資本集約的産業が発展させられるのか」（川口弘「2つの日本経済論」、『日本経済の基礎構造』所収、44頁）という問題等々も疑問として提起されているが、篠原見解に対する批判の核心は、「規模別付加価値生産性格差→規模別賃金格差」にむけられねばならない。この命題は既に第一節Ⅲにおいて批判した。さらに、篠原仮説における「規模別資本集約度格差→規模別付加付価値生産性格差」という命題に関しても検討の余地があるといえよう。

なぜなら、資本集約度格差のみによっては、付加価値生産性格差を充分説明する事はできないのであり、付加価値生産性格差は独占的価格機構等を通じる独占の収奪という要因の導入なしには解明されないのである。さらに、資本集約度格差と労働生産性格差に関してさえも、水野朝夫氏が指摘されている様に「完全な線型ではない」のである（『賃金構造変動論』新評論、119頁参照）。

尚、「資本集中仮説」に関する篠原氏の著作・論文には次の様なものがある。

「資本集中と賃金構造」（篠原・舟橋編『日本型賃金構造の研究』労働法學研究所、1961年、所収）、『産業構造』（春秋社、1959年）、『所得分配と賃金構造』（『日本経済の成長と循環』（創文社、1961年）

- 58) 宮沢健一「二重構造論の反省と展望」（『日本経済の基礎構造』所収）。
- 宮沢健一「資本集中と二重構造」（中山伊知郎編『資本集中と金融構造』所収）。
- 59) 吉村勸「賃金格差について」、大阪市立大学『経済学雑誌』第37巻第2号。
- 60) ここにいうわが国労働市場の「特殊性」とは、年功序列型賃金体系、「終身雇用制」のもと、労働者間競争が比較的ゆるやかで労働需給法則の作用を比較的うけにくい大企業労働市場と、相対的過剰人口の直接的圧力のもと、労働者間競争が激しい中小零細企業労働市場とに、わが国の労働市場が「分断」されているということである。かかる労働市場の「分断」（大企業労働市場の「閉鎖性」と中小企業労働市場の「開放性」）・労働市場

の「階層性」に基づく労働移動の困難（一般に大企業から中小企業への下向移動はありえても、その逆は困難である）に、わが国の「極端」な規模別賃金格差の主要原因を見出すのがこの見解である。舟橋尚道氏も基本的にこの見解の論者に属する（舟橋尚道著『労働市場と賃金形態』第13章）。

比較的新しいところでは、例えば吉沢文男氏の論文（「企業規模別賃金格差に関する一考察—工業政策的視野への接近を兼ねて—」、『研究紀要』駒沢大学、1966・3）などもこれに属する。氏にあっては、「企業規模別賃金格差を発生せしめるものは労働移動の制約であり、その制約の主要因は年功賃金制である」（同上、36頁）ということになる。わが国の縦断的労働市場構造による労働移動の制限が規模別賃金格差を発生させるのであり、横断的労働市場の十分な発達があれば、実質的企業規模別賃金格差は発生しないというのである。

- 61) 星川順一氏は、規模別賃金格差成立の根拠として、労働力供給面での特質（労働市場の「階層性」に基因する）の指摘をも行なっているが、氏が規模別賃金格差成立の主要根拠と考えたのは階層的資本規模構造、資本家階級間の価値の収奪・被収奪関係であるから、氏は基本的にこの見解の支持者であるといえよう。（「独占資本と賃金格差」、『経済学雑誌』大阪市立大学、第43巻第1号）。

有沢広己氏も同様である（「日本経済の基本構造」、『現代資本主義講座』第7巻、22頁参照）。

- 62) 中村静治氏は、わが国技術発展の特殊性つまり規模間の「極端」な「技術隔絶」、「技術の重層的展開」に「二重構造」や規模別賃金格差の原因を求められている。「技術の重層的展開」とは「技術の上部水準へのレベル・アップは規模が小さくなるほど停滞」しているという事である。技術は一定のタイム・ラグをもち「重層的展開」を避けえないとはいえ、一般的には漸次、均質化される傾向があるが、わが国においては、かかる均質化が作用しにくく、「重層的展開」が極端である。その原因は「技術の自立的展開」の阻害つまり技術の外国依存（「技術革新は外国技術の導入に基づいて、独占的大企業中心に、しかも最尖端の技術の多くが外国独占と日本独占との合弁会社によって担われている」ということ）にある。これが氏の見解の骨子である。

これに対しての独自の検討は避けるが、ただ、この見解も、「二重構造」や「規模別賃金格差」を基本的には規模間の付加価値生産性格差から説明する点において、前述の「付加価値生産性格差賃金」説と通ずるものがあるといえよう（中村静治『戦後日本経済と技術発展』日本評論社）。

- 63) 城座和夫「賃銀格差について」、『経済評論』1958・11。  
 64) 伊東光晴「2重構造の展望と反省」、『日本経済の基礎構造』所収。  
 65) 隅谷三喜男『日本の労働問題』東京大学出版会。  
 66) 隅谷三喜男『同上』120頁。  
 67) 加藤誠一氏による命名（『経済政策講座』④、有斐閣、182頁）。  
 68) 川辺平八郎「企業規模別賃金格差についての覚え書」、『東京経済大学65周年記念論文集』180頁。  
 69) 井村喜代子・北原勇「わが国工業の構造的特質といわゆる『企業規模別賃金格差』」（社会政策学会年報第10集『労働市場と賃金』所収）。  
 70) 尚、この外、規模別賃金格差の統計的把握に際し、留意されるべきであると思われる点を若干指摘しておく。  
 (イ) 企業規模単位の統計資料不足から、一般に規模別賃金格差の統計的把握に際して、事業所単位で、従業者数分類の統計が使用されているのであるが、厳密には企業単

位で、資本金分類の統計によるべきである。根拠は3つある。その1つは、一般に大規模ほど工場＝事業所の地域分散化がなされるが、事業所規模単位ではこの工場が小規模事業として集計されるが故に、事業所規模単位では企業単位より格差が過少評価されるという事である（尚、逆の組合つまり事業所単位のほうが格差が大きく現われる場合もありうる事を小野旭氏は指摘されている－『戦後日本の賃金決定』161頁－）。他の理由は、「一定の従業者数のもつ企業規模としての意味は産業によって相当こととなる」（三瀦信邦「日本における規模別賃金格差の問題」、『経済評論』1961・4、46頁）という点、及び企業の大小は本質的には資本の大小によって決まるのであり、従業員数によるのではない（三瀦 同上、46頁）という点である。

- (ロ) 規模別賃金格差は、厳密には大企業本工男子労働者と中少企業労働者との賃金格差として把握されねばならない。なぜなら、女子の規模別賃金格差は一般に小さく、又、大企業男子本工と大企業の臨時工・社外工とは異質の労働者であるからである（近松順一「日本の賃金格差」、『講座現代賃金論』②、190頁）。

- 71) 所謂「二重構造」論を最も積極的に展開され、それに関する著書や論文において、最も多いのはたぶん長州一二氏であろう。その主なものだけを示しておこう。

「二重構造分析の方法的問題」（一橋大学『経済研究』第13巻第3号）。

『成長経済の診断』（1962）

『転機の日経』（1963）

『日本経済入門』（光文社、1960年）。

- 72) 「二重構造」論は、後進国開発に関する、ヌルクセ、ブーケ（「二重制経済」論）、ヘルデレン（「異質性社会」論）、さらにはジョーゲンソン等の海外の経済学者達の「二重経済」論の焼直しである。

ところで、この「二重構造」という言葉は、昭和32年日本生産性本部創立2周年記念講演『日本経済の近代化と雇用』（日本生産性本部編『生産性の理論と実際』182頁）において、有沢広己氏によって始めて用いられ、その年の『経済白書』に後藤誉之助氏によって使用されて以後、わが国経済の「構造的特質」に対して与えられた、かなり一般化した表現である。

- 73) 尚、この「二重構造」という表現に対しては、その「単純二分論」的把握への批判的視点から「傾斜構造」（大川一司「過剰就業と傾斜構造」、中山伊知郎還暦記念論文集『経済の進歩と安定』所収）や「一重構造」（小林良正「日本経済の2重構造について」、『経済セミナー』1960・2）という表現に置き換えられるべきであるとする見解も登場した。

大川氏は、「二重構造」という表現がともすれば中間層の欠落した後進国型の「二局分解的」構造という印象を与えやすいという点を考慮して、日本の「連続的傾斜的」構造をより適確に表現するものとして、「傾斜構造」という表現の妥当性を指摘される。また小林良正氏は、「半奴隷制度、半封建的農村を基盤として、そのうえにのみ資本制工業がスタートし、発展しえたのである。しかもこの両者は、けっして『二重』ではなく、表裏一体、したがって『一重』の構造を形成するのである」として、「一重構造」である事を指摘される。伊東袋吉氏も同様、「一重構造」論者である（『講座中小企業』第4巻、3301～3302頁）。

- 74) 上原信博「『二重構造』と労働市場」（『産業と科学』静岡大学、第16号、3頁）。

- 75) 「二重構造」論批判として注目すべきものには次のようなものがある。

小泉宏「資本主義の構造にかんする現代修正主義理論批判－長州一二氏の二重構造論

を中心として」（『経済』季刊，第9号）。

佐藤芳雄「中小企業『近代化』論批判」（市川弘勝編著『現代日本の中小企業』新評論，第10章）。

佐藤芳雄「中小企業理論の再検討」（市川弘勝・岩尾裕純編著『70年代の日本中小企業』新評論，第2章）。

76) カールマルクス『賃銀・価格および利潤』（長谷部文雄訳，岩波文庫版，30頁）。

77) 井村喜代子「『企業規模別賃金格差論』にかんすゆ若干の問題点」（『三田学会雑誌』，1963・7，144頁）。

78) 日経連『当面の賃金問題と課題』（昭和31年度），6頁。

79) 同上，161頁。

80) さらに，「規模別賃金格差」論は，末岡俊二氏の指摘にもあるように，格差原因としての年功賃金批判から『日本型職務給』の主張へとつながるのである（末岡俊二「年功賃金と規模別賃金格差の関連—価値分割点仮説」東京経済大学会誌，1966・3，146頁），（日経連『日本経済の展望と賃金問題』昭和37年度，202頁参照）。

81) 例えば，高須賀義博氏は「賃金格差」を労働者階級内部の矛盾の表現として把握されている（「企業規模別賃金格差理論の問題点」，『日本経済分析』14，152～153頁）。

82) 「生産性格差インフレ」論を展開した代表的論者の著者並びに論文の主なものを列記しよう。

伊東光晴『近代価格理論の構造』（新評論，1965年）。

都留重人『物価を考える』（岩波書店，1967年）。

玉垣良典『経済構造変化と物価騰貴』（『経済評論』，1969年4月号）。

篠原三代平「生産価格差インフレ論の実証的覚書」（一橋『経済研究』第19巻第1号）。

高須賀義博「現代日本の価格体系」（『フェビアン研究』1961年10月），「消費者物価の問題点」（『エコノミスト』1962年5月1日），「『生産性格差インフレ』のメカニズム」（『フェビアン研究』1962年8月），「生産構造からみた物価問題」（『エコノミスト』1962年9月4日），「物価観・物価政策の基本問題」（『エコノミスト』1963年6月11日）「『高成長・高福祉』経済は問題点」（『日本経済分析』18号，1963年）『現代価格体系論序説』（岩波書店）。