

# 最近の低賃金政策の特徴について

横 山 政 敏

## 目 次

### はじめに

#### 1 低賃金の実態

#### 2 最近の低賃金政策

- (1) 「社会契約」
- (2) 公務員給与の統制
- (3) 個別資本の賃金抑制策
- (4) 雇用保険法
- (5) 「経営参加」

### はじめに

インフレと不況の同時進行、スタグフレーションという深刻な経済的危機のもとで、国家独占資本主義は新たな低賃金諸政策の実施を、その戦略的中核に位置づけながら危機打開を目指している。

小稿は、近時の低賃金政策の全面的分析を、ましてや近時の低賃金構造の全面的分析を意図したものではなく、最近の国家独占資本主義および個別資本の低賃金政策のごく一部の特徴的なものについて簡単に素描するにとどまる。

#### 1 低賃金の実態

日本の賃金の基本的特徴として、その極端な諸格差の存在とともにその水準の例外的低位性がある。わが国の低賃金は戦前戦後一貫したものであり、わが国資本主義の構造に規定された構造的な低賃金である。<sup>1)</sup>それは単なる一時的政策的要因の産物ではなく、低賃金を産みだす資本主義のしくみとしての低賃金構造の産物である。<sup>2)</sup>

(1) この日本の低賃金の内容は、日本資本主義の「歴史的社会的条件」に規定された労働力の価値の例外的低さと過剰人口プールの膨大さに基づく労働力の価値からの価格の乖離の極端さである。

(2) 戦前のわが国の低賃金構造は、ブルジョア革命の不徹底さに基因する半封建的土地所有の残存、「半隷農的高率小作料と半隷奴的労働賃金との相互規定関係」を要として、軍事的警察的天皇制権力による労働者の政治的無権利状態、人身売買、寄宿制、納屋制、従弟制等の酷薄無情な奴隷的搾取にみられる前期的搾取制度

ところで、わが国が低賃金国であるとは、厳密には先進資本主義諸国の一般的特徴が低相対賃金・高賃金であるのに対し、わが国が低相対賃金・低賃金であるということである。したがってわが国に固有の低賃金の中味は、賃金の絶対水準の国際的低位性と 剰余価値に対する賃金の比率としての相対賃金の国際的低位性 とである。

賃金の国際比較に際し、ILO統計などをそのまま利用し、それを各国の労働時間でわった時間当りの名目賃金比較で、わが国は最早低賃金国から脱し、フランスやイタリア並みになったなどという主張がよくみうけられる。しかしこれは誤っている。確かに日本生産性本部発表の「活用労働統計」(1974年版)によると、時間当り名目賃金は、日本を100とすると、アメリカ260、イギリス111、西ドイツ152、フランス101となり、わが国の賃金はフランス並みになったといえるかもしれない。しかし第1表の実質賃金比較(1973年)が示しているように日本を1とした場合、アメリカ3.8倍、西ドイツ1.8倍、イギリス1.6倍、フランス1.3倍、イタリア1.2倍であり、わが国は依然として低賃金国である。

第1表 賃金の国際比較(1973年)

国名	①1時間当り名目賃金	②1973年の消費者物価指数(1960=100)	③1時間当り実質賃金(1960年価格)	④1960年当時の為替レート	⑤円表示の実質賃金	日本を1とした率
アメリカ	406セント	150.1	270.5セント	360円	973.8円	3.8倍
西ドイツ	7.9マルク	153.5	5.2マルク	90	468.0	1.8
イギリス	79.8ペンス	190.4	41.9ペンス	1.008	422.4	1.6
フランス	8.2フラン	178.5	4.6フラン	72.9	335.4	1.3
イタリア	953.0リラ	180.7	527.4リラ	0.58	305.9	1.2
日本	563.3円	219.5	256.6円		256.6	—

(注) ①は1973年の製造業1時間当り賃金、計算方法は次記の通り、③=①×100÷②、⑤=③×④

さらに、わが国と外国との統計基準の相違という点、たとえばわが国の統計は従業員30人以上の常用工の平均賃金であるのに、外国の場合、10人以上が多く、しかもアメリカではパートも含まれた平均賃金であるという点および付加給付や社会保障水準(第2表)についてのわが国の劣位などを加味すると、わが国賃金の低位性はいっそうのものとなろう。

相対賃金の国際比較について、相対賃金に類似した概念である労働分配率の国際比較でみると、

---

の残存やその他軽工業中心の産業構造の畸型性、安価な植民地米の移入、朝鮮台湾等の植民地労働者の移入あるいは戦時中の軍事監獄制等によって支えられていた。

敗戦によって基本的に戦前の低賃金を支えた「歴史的社会的条件」は取り除かれたが、しかし、敗戦直後の飢餓賃金(戦前基準の13%の実質賃金)が戦後の労働力の価値、賃金形成の出発点となったという点あるいは戦前からの継承要因としての蓄積基盤の残存、独占支配力の存在、敗戦直後の国独資による一連の賃金統制策、人事院勧告・公労委仲裁・労働委員会調整制度の存在、昭和30年以降の強蓄積過程での新たな低賃金労働力の創出等々によって戦後低賃金構造が定立・展開された。

横山：「最近の低賃金政策の特徴について」

第2表 社会保障給付費の国際比較

国 名	1人当り給付費	国民所得にたいする社会保障給付費の比率	国民総生産にたいする社会保障給付費の比率
日 本	68.3ドル	5.9 %	4.7 %
アメリカ	195.5	7.9	6.4
イギリス	229.0	14.97	11.83
西ドイツ	332.7	21.77	16.52
フランス	321.2	19.66	14.73
イタリア	177.9	18.74	15.05

(注) 日本は1968～69年、アメリカは1962～63年、イギリスは1966～67年、他は1966年。  
(資料) ILO「Cost of Social Security」

「国連世界統計年鑑」によると、1970年について、日本は32.0で、アメリカの47.4、カナダの53.1、イギリスの69.6と比べ断然低く、その搾取の例外的強烈さをあらわしている。

また、主要先進諸国の大企業の経営力を比較した通産省の「世界の企業経営分析」（昭和49年度）によると、第3表のように労働分配率について、わが国は極端に低くなっている。たとえば1972年の普通鋼の労働分配率比較では、日本の3社平均は約39.5で、アメリカのU・Sスチールの約73.9、西ドイツ・クルップの約67.6に比べ例外的に低くなっている。

確かに「高度成長」過程において、名目賃金、実質賃金ともわが国は急上昇をとげた(第4表)。しかし、もともとわが国の賃金水準が極端に低かった点や、わが国のこの期間における生産性上

第3表 主要業種の労働分配率の国際比較

業 種	企 業 名	1967年	1970年	1972年
普 通 鋼	日 本 (3社平均)	37.6%	39.0%	39.5%
	アメリカ (U・Sスチール)	69.0	71.2	73.9
	西 独 (クルップ)	70.2	64.2	67.6
一般産業機械	日 本 (小松製作所)	42.5	46.6	50.8
	アメリカ (キャタピラー)	65.0	62.0	61.6
	西 独 (デマーク)	71.4	78.9	79.8
総合電気機械	日 本 (3社平均)	51.2	54.5	58.0
	アメリカ (G・E)	71.4	75.2	74.1
	西 独 (ジーメンス)	77.1	—	75.2
四 輪 車	日 本 (2社平均)	29.3	35.1	34.5
	アメリカ (フォード)	63.8	58.1	61.7
	西 独 (ベンツ)	57.4	68.9	68.0
総 合 化 学	日 本 (2社平均)	34.8	34.0	38.0
	アメリカ (デュポン)	52.0	53.9	53.8
	西 独 (バイエル)	47.6	57.6	55.3
自動車タイヤ	日 本 (2社平均)	42.4	43.0	46.3
	アメリカ (グッドイヤー)	63.3	54.6	62.5
	西 独 (フェニックス)	69.6	73.8	87.9

第4表

製造業現金給与総額の推移

	30年	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
名目賃金	4.0%	9.1	3.6	2.3	7.5	8.0	11.6	9.2	10.6	10.5	8.6	11.7	13.2	14.8	16.4	17.6	13.7	15.6	28.4
実質賃金	5.0%	8.6	0.6	2.7	6.3	4.2	6.0	2.2	1.7	6.4	1.9	6.3	8.9	9.1	10.5	9.3	7.2	10.5	12.9

(資料) 労働省「毎月勤労統計調査」

昇が国際的にみて例外的に高ったこと、労働分配率が「高度成長」過程下で低下している点、あるいは高度な生活様式の社会的強制による必要生活費の増大、物価統計のとり方に問題がある点等々考えあわせると、この急テンポの名目賃金、実質賃金の上昇もかなり割り引いて考えねばならない。賃金上昇がかなり高かった昭和47年から48年にかけての搾取率の変化を見ると、この間に剰余価値率は53パーセントも高くなっているのである(第5表)。

また、「高度成長」過程において、高度な生活様式の社会的強制とこの低賃金との矛盾はいつそう激化し、その妥協的解決策の一つとして家族の多就業化(労働力の価値分割)や残業への依存が顕著に強まっている。これがまた賃金をいつそう低位化する。最近の電機労連の調査によると、2人世帯6割、4人世帯の3割、5人世帯の5割が共稼ぎ、パート内職をし、また労働者の2割が「残業収入がないとくらしていけない」と答え、4割が「残業収入がないと生活をきりつめねばならない」と答えているのである。昨年の史上最高の平均32パーセントの賃上げ後まもない、8月の同じ電機労連の調査によると「賃上げが低すぎ問題にならない」と答えたものが既婚者の26.8パーセント、単身者の30.6パーセントにのぼり、また「賃上げ時はよかったが今日では不安定」と答えたものは既婚者の65.8パーセント、単身者の57パーセントにまでおよんでいる。

第5表

剰余価値率

	昭和47年	48年
1労働者の1年間の価値生産高	432,733	605,535
1労働者の1年間の賃金総額	118,233	144,519
剰余価値率	366%	419%

(資料) 大蔵省「財政金融統計調査」  
労働省「毎月勤労統計」、「法人企業統計年報結果」

第6表

製造業規模別賃金格差

年	格 差			
	規模500人以上	100～499人	30～99人	5～29人
現金給与総額				
1955年	100.0	74.3	58.8	—
60	100.0	70.7	58.9	46.3
61	100.0	74.5	61.7	49.3
62	100.0	77.6	66.7	57.0
63	100.0	79.2	68.8	58.1
64	100.0	79.0	69.5	60.4
65	100.0	80.9	71.0	63.2
66	100.0	80.9	69.8	61.6
67	100.0	79.6	67.7	60.0
68	100.0	80.2	68.9	63.1
69	100.0	80.9	69.6	61.9
70	100.0	81.4	69.6	61.8
71	100.0	81.2	69.9	62.7
72	100.0	82.3	69.7	62.8
73	100.0	82.0	70.9	60.8

(資料) 労働省「毎月勤労統計」

## 横山：「最近の低賃金政策の特徴について」

わが国においては、その資本主義成立以来、とりわけ独占の成立を契機に、全体としての低賃金のうゑに企業規模別、性別、年令別、雇用形態別等々の、企業内外の極端な賃金格差が存在し、わが国の特異な賃金構造を形成した。これら極端な賃金諸格差は、「高度成長」下の若年労働力「不足」のもとで、およそ「縮小」傾向をみたが、昭和40年頃からは固定化あるいは拡大傾向に転じ依然として国際的にみて極端なものである。

まず、規模別賃金格差についてみると、第6表のように昭和48年で、500人以上の規模企業と5～29人規模企業との間には約4ポイント近くある。これは昭和30年代に比べると小さいが、なお国際的にみて極端である。またわが国の小規模集中型の従業員構成を考えるとこの問題性は大変深い。男女別賃金格差も、第7表(a)のように、男子を100とすると、婦人の賃金は、1972年

では西ドイツ70.1、フランス人87.8、日本50.2、1973年では西ドイツ69.7、フランス86.7、日本50.2とわが国のそれは国際的にみて大変極端なものとなっている。この男女別賃金格差は平均賃金でみたものだが、第7表(b)が示すように、同一条件でみても男女間に賃金格差が存在する。

年令別賃金格差も、中高年層の賃金が職務給下でおさえられているとはいえ、若年層も依然極端な低賃金

男女賃金格差の国際比較  
(非農林業労働者男子=100) 第7表(a)

	日 本	フランス	西ドイツ
1965年	47.8	83.1	68.1
66	48.0	83.1	68.8
67	47.6	83.5	69.3
68	48.1	85.6	69.5
69	48.5	86.8	69.5
70	48.2	86.9	69.2
71	49.3	87.3	69.7
72	50.2	87.8	70.1
73	50.2	86.7	69.7

(資料) I.L.O.「国際労働経済統計年鑑」  
労働省「毎月勤労統計調査」

同一条件のもとでの男女賃金格差  
(調査産業計 所定内給与 昭和48年) 第7表(b)

年 令	中 学 卒		高 校 卒	
	勤 務	格 差	勤 続	格 差
15歳		92.3%		
18	3年	87.0	0年	87.5%
20	5	84.5	2	84.0
25	10	80.2	7	79.9
30	15	77.6	12	77.1
35	20	75.7	17	75.1
40	25	74.5	22	73.5

(資料) 日本労働協会「労働資料速報」

第8表 賃金の年令別国際比較

	年令計	18歳未満	21～24歳	30～34歳	40～44歳
日 本	100	46	79	113	126
西ドイツ	100	57	98	105	103
フランス	100	58	97	105	95

なので依然大きい。第8表で明らかなようにわが国の年令別賃金格差は国際的にみて大変大きなものとなっている。また、常用労働者と日雇労働者との賃金格差も高度成長過程で拡大し、大変大きなものになっている(第9表)。

これら極端な賃金諸格差は、資本による労働者の分断支配のための差別賃金政策、全労働者の直接的間接的低賃金利用政策の必然的帰結である。

これら差別賃金政策に基づく賃金諸格差は例外的低賃金の必要不可欠の槓桿となっている。また、賃金の全体的低位性のもとでいっそうの差別賃金が可能となるのであるから、極端な賃金格差と低賃金は相互補完的なものとして、一体化しているのである。

さて、このような全体的低賃金のもとでの極端な賃金諸差別によって、わが国の労働者の圧倒的部分が極端な低賃金の、賃金における被差別労働者となり、またこれらのうちかなりの部分が相対的過剰人口を直接、構成し、失業、半失業者、極

貧層等々とともに低賃金構造の底辺を構成している。それ故、わが国の賃金分布は欧米のそれとは違って、労働者の圧倒的部分が低賃金に集中するという低位集中型のものとなっている。

第10表のように労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和48年)によると、男女計で12万未満が75.9パーセント、男子のみで67.1パーセント、女子では6万円未満が66パーセントで12万未満だと98.6パーセントとなる。ちなみに、江口英一中央大教授らの社会保障研究会メンバーの作成による「最低基準生活費」は昭和48年9月時点で支出総額113,831円であるから、また昭和48年8月時点での総評理論生計費は単身137,000円、2人世帯254,000円、4人世帯になると456,000円であるから、日本の労働者のかなり部分が最低生活さえ十分には保障されない極端な低賃金労働者ということになる。

わが国低賃金構造の最底辺には、臨時工、日雇労働者、失対労働者、家内労働、内職労働等々極端な低賃金不安定労働者層が広範に存在するが、婦人労働はその圧倒的部分がこの最底辺に位置する低賃金労働者層である。尚、婦人労働は一般的に男性に対し差別された低賃金労働者で

第9表 常用労働者と日雇労働者の賃金格差  
(常用労働者の現金給与総額=100)

年	規模計	500人以上	100～499人	30～99人
1955年平均	49.1%	42.9%	53.3%	62.6%
60	45.0	37.0	50.5	57.1
65	47.5	40.8	52.2	56.1
70	43.6	38.1	46.2	52.7
71	42.9	37.7	45.7	51.8
72	41.9	35.0	46.6	49.7
73	37.8	35.9	40.5	42.7

(資料) 労働省「毎月勤労統計」

## 横山：「最近の低賃金政策の特徴について」

あるが、その中でも常用婦人労働→婦人パート労働→内職労働という一種の階層性が存在する。ちなみに、婦人パートの時間当り賃金は昭和46年181円、48年246円、月収(1日6時間、1カ月22日働いたとして)は各々23,892円、32,472円で、通常の「婦人雇用労働者」の賃金の各々44.6パーセント、42.5パーセントとなつている<sup>3)</sup>。

さらに、労働者の「内職工賃調査」によると、内職工賃月収額は、昭和46年11,978円、48年14,061円となり、各々婦人パート賃金の50.1パーセント、43.3パーセントとなっている。<sup>4)</sup>ところで昭和45年に家内労働法が制定され、各都道府県で業種別に最低工賃が決定されているが、しかし実際には昭和49年4月現在で家内労働者総数の13.1パーセントに当たる約24,0678人しか最低工賃の適用を受けていず、しかもその平均賃金は時間当り147円、日額1,800円と極端に低いものとなっている。

第10表 賃金階級別人員分布

	女	男	合 計
3万円未満	4.6%	0.2%	1.4%
3万円以上	12.1	0.7	3.9
4万円 "	22.7	2.5	8.1
5万円 "	26.6	5.7	11.6
6万円 "	17.6	8.4	11.0
7万円 "	7.2	10.3	9.4
8万円 "	4.2	10.5	8.7
9万円 "	1.8	10.1	7.8
10万円 "	1.7	18.7	14.0
12万円 "	0.6	13.9	10.2
14万円 "	0.3	8.8	6.4
16万円 "	0.2	4.5	3.3
18万円 "	0.1	2.6	1.9
20万円 "	0.2	3.1	2.3
合 計	100.0	100.0	100.0

注) きまって支給する現金給与、産業計、昭和48年  
(資料) 労働省「賃金構造基本統計調査」

臨時工は、わが国労働組合の基本的形態が企業別組合・本工組合であり、臨時工を含みえないこと、さりとて、独自に組織化もなしえないこと、また概して勤続年数が比較的短かく、不熟練が多いということ等々によって極端な差別賃金を強制されている。また、日雇労働者も、膨大な過剰人口の圧力を背景に不完全な組織しかもちえないことを主要な理由に、一般常雇いに比べ極端に低い賃金しか与えられず、やはり日本の低賃金構造の最低辺を形成している。さらに、失対労働者も低賃金構造の最底辺に位置し、極端に低い失対賃金と実施機関である地方自治体との不安定な日雇契約等によって、その生活水準は著しく低く、一部は生活保護をさえうけている。これら労働者は、本来失業手当により生活を保障されるべき失業者であるが、政府・独占はわずかばかりの失対賃金で労働者や、失業を停滞化し、低賃金構造の支えにしているのである。

次に、わが国低賃金構造の一側面としての低賃金政策の最近の特徴点を、国独資の低賃金統制策、個別資本の賃金抑制策、労働政策、思想攻撃等々の側面から主要なものに限って簡単にとらえてみたい。

3) さらに問題なのはこのような極端な低賃金をうける女子パートの数が年々ふえていることである。総理府の「短期就業雇用者数労働力調査」によると、昭和35年には57万人だったのが、昭和40年82万、45年130万人、昭和49年184万人と急増している。

4) 明野進「労働者階級の婦人の状態について」『労働運動』1975年4月号、60～61ページ。

## 2 最近の低賃金政策

### (1) 「社会契約」

今年の春闘に対し、政府・独占は賃金、物価悪循環論に基づいてさかんに賃金自粛キャンペーンをおこなった。これには同盟・鉄鋼労連など一部労働組合も動員された。日経連は昨年11月の「大幅賃上げの行方研究委員会」の常任委員会で今年の賃金抑制ガイドラインの基準を正式に15パーセントと決定した。

今年の春闘に向けての、財界の賃金抑制への意気込みにはただならぬものがあつた。今年の2月13日発表の日本生産性本部『50年度賃金白書』（賃金決定機構委員会、委員長金子美雄）は今年の春闘の賃上げ率のガイド・ラインとして17～22パーセントが望ましいと提言したが、この認識に財界は一勢不満の意を表明し、たとえば日経連桜田武会長は「企業の支払い能力を無視したもので、経営をしらないものの理論だ」と厳しく非難し、金子美雄氏を辞任にまでおいやったのである。

昨年11月発表された「大幅賃上げの行方研究委員会報告—労使ともに国民経済の立場で考え直そう—」は、大幅賃上げは物価に転化されようと、資本分配率低下によって吸収されようと日本経済の破局をもたらすという。

物価騰貴は国際競争力弱化、国民生活の破壊を通じて、資本分配率の低下は蓄積力の減少によって国民経済を破綻させると主張する。そして、現在の危機をのりこえる道として、賃金抑制の必要性を強く説くのである。

しかし、今日のスタグフレーションと呼ばれる深刻な経済危機は賃金上昇によって引き起こされたものではなく、<sup>5)</sup>それは昭和30年以降の「高度成長」政策の必然的帰結であり、その破綻を示すも

- 5) 事実が「賃金・物価悪循環論」の誤りをなによりも明瞭に示している。下の表のように「高度成長」過程で、わが国の労働分配率は一貫して低下しているし、特に狂乱物価が問題となった昭和47年、48年には労働分配率は大幅に減じている。

労働分配率の変化率（製造業）

	労働分配率
1967年～68年3月	2.4
68.3～69.3	— 3.6
69.3～70.3	— 5.8
70.3～71.3	6.9
71.3～72.3	5.0
72.3～73.3	— 15.4
73.3～74.3	— 22.0

（資料）川口弘「新価格体系と労働運動」、『賃金と社会保障』1974年10月上旬号 6ページ



## 横山：「最近の低賃金政策の特徴について」

のにほかならない。今日の深刻な経済危機の直接のきっかけをなした昭和48年以降の狂乱的インフレは、基本的には田中内閣の超「高度成長」政策によりながら 直接には「ニクソン・ショック」、大資本大商社の 投機的行為、「石油危機」等々に基因してもたらされた。このようなインフレ狂乱化状況の中で、政府は「総需要抑制」政策をとるが、これはインフレ収束をめざしたものではなく、一定の抑制をねらいとしたものにほかならない。しかも、その政策の中心は個人消費の抑制に向けられ、犠牲は労働者を中心とする勤労国民におしつけられたのである。

政府も賃金抑制への財界の意向をうけ積極的に抑制キャンペーンをはった。昨年末の三木内閣成立後、初の経済対策閣僚会議で首相は「現在のインフレはコスト・インフレであり、コスト要因として最大のものは賃金である。当面賃金問題の“合理的解決”に力をいれなければならない」と述べた。また首相は1月24日の通常国会再開の施政方針演説で「労使とも物価鎮静傾向に留意し、節度ある妥結に導かれるよう切望する」と述べ、「節度ある賃金」の名のもと賃上げ自粛を要請している。また1月26日の東京12チャンネルテレビの「総理番組」で、「日本でも『社会契約』を検討してみたい」と述べ、実質的所得政策である「社会契約」の導入によって賃金抑制のかまえをみせている。

福田副総理（兼経済企画庁長官）は通常国会の演説で、今日のインフレはコスト・インフレとりわけ賃金コスト・インフレの段階になり、この放置は「賃金、物価の悪循環」を定着させ、社会的公正を激化し、国際競争力を弱化させ、経済の破局をもたらしかねないので、春季賃金交渉では、労使双方が国民経済的立場で節度ある態度でのぞまなければならない。政府はこの合理的解決のための必要な環境づくりを進めていくと述べている。ここで注目されるのは政府が「賃金、物価悪循環」という認識のもと、賃金問題の「必要な環境づくり」を政府がおこなうとか、「社会契約」の導入が必要だとか述べている点である。これは実質的には「所得政策」の発想であり、いかに政府がインフレ克服を強調しようと賃金抑制論にほかならない。

同様に、現代総合研究所の『新しい産業管理の体系を目指して』は「社会契約」型の「所得政策」導入を提言した。また、同盟の天地会長や鉄鋼労連の宮田委員長も「ゼロ成長下の賃上げ要求自粛」を唱え、これに同調した。

同盟は「インフレを抑えるため賃上げを自制」するという「社会契約」的な「賃金自粛論」の

---

日銀の「主要法人企業経営分析」の昭和47年度版から49年度版によると、資本金10億以上の製造業の大企業の純利益は47年度上期から49年度上期の間の2年間に80%増大しているのに対し、人件費の伸び率は61.7%にすぎず、利益の伸び率よりも低くなっている。また対売上高人件費比率は47年度上期12.6%，49年度上期12.6%とかわらず、対売上高純利益比率は47年度上期 4.0，48年度上期 6.4，49年度上期 4.4%と、47年度上期と49年度上期を比較すると、ほとんどかわらない。これらの事実は、賃金が物価を引き上げたという財界の主張の誤りを明らかにしている。尚、大企業は引当金の積み増し、償却方法変更等大幅な利益かくしをおこなっているの、この点を考慮すると、この主張の誤りは明瞭なのである。

立場にたった。その「賃金白書」は「一定範囲をこえる大幅賃上げが沈静しつつあるインフレーションにあらためて火をつけるおそれ大きい」と述べ、インフレ抑制、実質賃金確保のため、賃上げ自制が必要であるとする。<sup>6)</sup>

鉄鋼労連も宮田委員長が、昨年8月28日の鉄鋼労連51回定期大会での挨拶で「対前年度の獲得実績プラス・アルファ」というこれまでのような要求は通用しない。実質的に経済の成長に見合って計画的に賃上げも考えることが必要であり、一定の指導理念を加えて賃金闘争の転換を図りたい」と述べ、労働組合側からの賃上げ自粛論を展開した。

「社会契約」はそもそもイギリスにおいて昨年春、労働党政権とTUC(労働組合会議)指導部との間で合意した了解事項である。<sup>7)</sup>これは、老令年金引上げ、家賃凍結、累進課税、労働者重役制を含む「産業民主化法」の実現等をうたっているが、その中心的内容は政府の物価安定措置の実施に対する代償として労働組合は賃上げを物価上昇の枠内に自主規制するというものである。これは、ハードな所得政策のように法律で賃金統制をきめるのではなく、物価対策等の政府の政策と労働組合の自主的賃上げ抑制との社会的関係の確立をねらいとするものだが、政府はこの「社会契約」の枠をこえた賃上げをおこなった企業には罰を科するといっているように、これは実質的所得政策としての意味あいが大変強い。これは賃上げを労働組合に自主規制させるという点で新たなしかも巧妙な所得政策である。この背後にある考え方は賃上げがインフレをあおるという「賃金・物価悪循環」論である。<sup>8)</sup>

ところで、この「社会契約」に対しては賃上げの足かせとなっているということで、TUC内部でもかなり批判がおこり、それを打破する闘争もかなり活発になっている。

所得政策はその賃金抑制という反労働者の性格故に労働者の反発をかい、従来「失敗」の連続であつたので、今日、各国政府、独占資本は所得政策を新しい装いのもとに、直接的賃金抑制ではなく、間接的抑制の方向で、労働組合による賃金の自主規制の方向でおしだしてきているのである。このような政府・独占、一部労働組合一体となった「社会契約」的立場からの賃金自粛キャンペーンの帰結はどうであつたか。今年の春闘の結果、賃上げは政府財界の賃金抑制ガイド・ライン15パーセント

6) 同盟指導部の「社会契約」的賃上げ自粛論に対しては、例えば今年の1月23～25日に開かれた第10回年次全国大会での、たとえば全織同盟代表の「われわれも自制するから政府も強い物価抑制の対策をとれ、といってもわれわれと現在の自民党政府との間にそういう関係がなりたつのか疑問だ」というような批判的見解も出ざるをえなかった。このスタグフレーション下で実質賃金を確保し、労働者の生活を守るには賃上げかインフレ抑制かの二者択一ではなく、ともに正当な要求として同時に実行して行かねばならない。

7) この考え方自身はこの時以前にトマス・パロー等、イギリス労働党右派幹部により既に検討されていたものである。

8) 尚、「所得政策」批判については批稿「『所得政策』批判について(1)」(鹿児島県立短期大学『商経論義』第23号)を参照されたい。

## 横山：「最近の低賃金政策の特徴について」

以内に抑制され、消費者物価上昇率をも下回り、実質賃金の確保さえできなかった。

この事実の前に同盟も6月の第33回中央評議会での賃上げ闘争の中間総括で事実上の「敗北宣言」をなさざるを得なかったのである。尚、このような「敗北宣言」にも拘らず、同盟は依然として「賃上げ自粛」論、「社会契約」的考え方をその信念であり、基本的に誤りはなかったと述べている。

### (2) 公務員賃金の統制

自治省は昨年来さかんに「地方公務員の給与は国家公務員より高い」というキャンペーンをおこなっている。自治省は昭和48年度の調査結果を昨年11月に発表し、国家公務員の給与を100とすると、地方公務員の給与は108.7であるとした。そして今年1月には昭和49年度の給与指数を110.6と発表した。

ところで、そもそもこの自治省の、ラスパイレス方式による給与比較の方法自体に問題がある。この比較は一般行政職の給与についてのみおこなったものであるが、全職員中に一般行政職の占める比率は国と地方では異なり、国は約半数（正確には49.8パーセント）で、地方自治体は32.6パーセントとなっている。だから、一般行政職員の給与比較だけでどちらが高い低いを云々することはできない。

このような方式による非科学的給与比較を根拠に、自治省は春闘と合前後して、地方財政硬直化打開を理由に非常に激しい人件費攻撃をおこなった。

たとえば、今年5月1日には全国人事委員会事務局長会議において、自治省の林行政局長は、「全国の人事・地方課長ら当事者が（給与抑制のために）勇気をもってドロをかぶり、憎まれ役になって実施してほしい」といい「人事委員会は地方公務員の給与抑制をチェックする監視機関となるよう」指示をおこなった。また、5月15日にはいっそう強い調子で自治省が中心となって地方公務員の給与抑制を実施する旨、全国都道府県人事・地方課長会議の席上、指示した。

政府、自治省は、福祉先取りとともに、地方自治体の人件費膨張が最大の地方財政危機の原因だとして、地方財政危機打開の名のもと、具体的には国より有利な独自給料表の廃止やわたり廃止、期末手当等のプラス・アルファの削減、初任給抑制、高令者の退職強要、人員不補充等の人件費攻撃をおこなった。しかし、職員構成等の異なった地方公務員に国の俸給表を機械的に適用することはできないから、独自給料表を制定する意味は十分にある。また、役付職員のしめる比率が国にくらべ地方は少ないから、多くの職員の給与の頭打ちが生じ、国家公務員と給与上の不均衡が生じているから、それを是正するものとしての「わたり」は不可欠である。

政府、自治省は、この人件費攻撃の中で、福岡県南の瀬高町、広島県北の加計町にみられるような「下から」の地域住民による自治体労働者の賃下げ請求さえ意識的に組織している。これは、有田光雄氏の指摘のように、政府独占が一部住民を動かし、「下から」というポーズのもと、政策的に自治体労働者の賃金をコントロールしようとしているのである。<sup>9)</sup>

これは、昨年11月にアラビア石油の小林会長を責任者とする財政制度調査会が政府に対してなした報告の中の「地方公共団体による定員及び給与の運営に対するコントロールは、地方議会及び納税者たる地域住民によっておこなわれるのが当面最も望ましい姿である」という指摘に従い、政府により政策的に意図されたものといえよう。「下から」の地域住民の運動を主導したのは、有田氏によれば「たとえば瀬高町の「守る会」は商工会青年部、農協をバックとする農政連、区長会などを主勢力とし、給与条件改正の請求代表者は製造販売業者と建設業および会社役員というメンバーである」<sup>10</sup>。尚、このような自治体労働者の賃金攻撃には自治体労働者と民間労働者との分裂を強く意図したところがあることも指摘しておかねばならない。

自治省は、「地方公務員賃金は高すぎる」「国家公務員の給与より高い」こと、これが地方財政危機の最大の原因であり、それ故、地方公務員の給与を抑制し、国家公務員給与並みにしなければならぬとさかんにキャンペーンするが、地方公務員の給与が是非、国家公務員給与に準じなければならないという法律的根拠はない。地方公務員法24条3項（地方公務員の給与は「生計費を中心に国及び他の地方公共団体の職員ならびに民間事業の給与、その他の事情を考慮して決める」となり、あくまで考慮してということである。）及び同条5項（5項では「職員の勤務時間その他の職員の給与以外の勤務条件を定めるに当っては、国及び他の地方公共団体の職員との間に均衡を失しないように適用な考慮が払われなければならない」と規定され、勤務時間と給与以外の勤務条件については均衡がうたわれているが、給与は除外されている）の規定をあわせ検討すると、地方公務員賃金は各地方自治体がそのおかれた条件、事情を考慮して、独自に決定しようというものである。また、準じなければならないということであれば、人事委員会勧告制度はその存在意義をうしなうことになるといえよう。

自治省は地方財政危機の最大の原因を人件費膨張に求めているがそれは正しくない。地方財政全体に占める人件費比率は年々傾向として減少している（第11表）。だから、これが主因だとはいえない。

ちなみに、昭和40年度35・4、昭和45年度30・4、昭和49年度28・9、と傾向的に減少している。尚、50年度については約35パーセントと上昇している。第11表 地方財政全体中の人件費比率

昭和40年	35.4 %
41	34.7
42	33.9
43	33.3
44	32.4
45	30.4
46	30.2
47	29.5
48	27.5
49	28.4

地方財政危機の真の原因は、政府のインフレ政策、総需要抑制政策、「三割自治」というような地方自治と地方財政に対する中央統制のしくみにある。その原因は、より具体的にいえば、田中内閣による超「高度成長」政策の強行のもとでの物価の異常高騰による土地建設資材の高騰等に基づく行政需要費の増大や総需要抑制の名による地方交付税の削減、その他税財政制度の中央集権化、超過負担、国庫負担・補助制度の貧困などであ

9) 有田光雄「『人件費』問題と自治体労働者」『労働運動』1975年4月号、144ページ。

10) 同上、146ページ。

## 横山：「最近の低賃金政策の特徴について」

る。決して、その原因は自治省がいうように人件費膨張、福祉先取りにはない。<sup>11)</sup>

このように今日の地方財政危機の原因は政府・独占自らにあるにも拘らず、政府・独占はその危機を地方公務員と地域住民に犠牲を転嫁することによって打開しようとしている。その中で、地方公務員と地域住民の生活と権利は著しく脅かされている。

ところで、去る8月13日にだされた今年の人事院勧告は、公務員に対する人件費攻撃の中で、賃金に限っていうと、平均10.85パーセント（平均15,177円）、定期昇給分を含めて12.7パーセントで昨年の勧告平均29.64パーセント（平均31,144円）の半分以上と大変低いものとなった。これは、今年4月の消費者物価指数の対前年同月比の上昇率14.4パーセントをも大幅下まわる労働者の生活実態からはなはだかけはなれた極端な低額勧告である。またこれは独占のガイド・ラインで抑えられた今年の民間労働者の春闘相場13パーセントよりいっそう低いものとなっている。さらに、従来は人事院勧告が3公社5現業に対する仲裁裁定を上回っていたが、今年は仲裁裁定11.78パーセントより低いものとなっている。

しかも、政府・大蔵省は財源難を理由に、この低額勧告をさえ値切ったり、実施時期を延長しようとしている。また、国民の強い非難におされ、若干一部の高級官僚の引き上げ分をおさえてはいるが、それは何ら現行の上厚下薄の体系を改善するものとはなっていない。

人事院勧告制度は、元来、わが国全労働者の約15パーセントを占め、全組織労働者の40パーセントを占める官公労関係労働者の賃金改定を国独資的に決定し、この公務員賃金の抑制を通じ、労働者全体の賃金水準を抑制しようとい図したものである。このような低賃金体制の楨梠としての人事院勧告制度のもと、わが国官公労働者は外国に比べ極端に低い賃金を強制されている（第12表）。ところで、このような人勧制度のもとでの官公労働者の賃金闘争は、まず人事院に労働者の要求をくみいれた勧告をださせる闘い、勧告通り政府にまたは地方自治体に実施させる闘いととも、スト権等の労働基本権の全面回復、人勧制度撤廃のための闘いが必要である。労働基本権の制限、禁止を条件に人事院・公労委等により賃金決定をおこなう人勧制度の廃止なしには低賃金からの脱出はありえない。

いままで、最近の国独資による低賃金政策の特徴的なものを見てきたが、次に、最近の特にめだった個別資本による低賃金政策の主なものを見ておきたい。ここでは賃金体系の職務・職能給

11) 今年の7月23日に第16次地方制度調査会は、「地方財政の硬直化を是正するためにとるべき方策を中心とした地方行財政のあり方にかんする答申」を三木首相に対し行なった。

この答申は、今日の地方財政危機の真の原因に目をおおい、危機を「硬直化」と規定し、その責任を主に地方公務員の人件費膨張と地方独自の福祉政策に求めている。そして、「住民福祉を犠牲にして高い給与を支給し、その負担を住民に転嫁するようなことは、地方自治運営上、著しく適切を欠く」として、給与水準を国家公務員なみに是正すること、条例による定年制の制定、人員削減のための「事務事業の整理」「民間委託」の促進等を求めている。さらに、老人、乳幼児医療の無料化、福祉施設拡充等の地方のより一歩進んだ先進的福祉政策に対しても財源を国に期待することを慎むべきことを強調している。これは基本認識において自治省の考え方と何ら変わらない。

第12表

公務員給与の国際比較

	日 本	アメリカ	イギリス	西ドイツ
高校卒初任給	[ 8 - 3 ] 49,200円	[ G S 2 - 1 ] 145,000円	[事務官1号] 84,900円	[生計手当] 70,300円
大学卒初任給	[ 7 - 2 ] 61,100円	[ G S 7 - 1 ] 255,000円	[行政職見習] 113,600円	[生計手当] 104,600円
係 長	[ 5 - 12 ] 115,300円	[ G S 10 - 5 ] 405,000円	[上級主査] 371,000円	[ A 15 - 1 ] 187,200円
課 長	[ 2 - 6 ] 161,000円	[ G S 17 - 1 ] 842,000円	[課長4号] 450,000円	[ B 1 ] 332,700円
局 長	[指定7号] 418,000円	[局長] 924,000円	[局長] 568,000円	[ B 9 ] 598,000円
次 官	[指定11号] 550,000円	[次官] 1,050,000円	[次官] 106,000円	[次官] 779,800円
備 考	74年4月暫定	73年10月施行	73年11月施行	74年1月施行

(注) ①外国通貨の円換算は標準レートによる。

② [ ] 内は格付,

(資料) 人事院「諸外国公務員の給与」

化, 初任給抑制攻撃, 退職金攻撃を取りあげる。

### (3) 個別資本の賃金抑制策

労働省の「昭和48年賃金労働時間制度総合調速」は職務給・職能給の導入拡大, 賃金体系の「近代化」・再編が大企業のみならず, 中小零細企業をも含めてかなり急ピッチにすすめられていることを教えている。これは差別支配の強化を楨桿とした低賃金攻撃の一つである。

第13表をみれば明らかなように, 職務内容や職務遂行能力によって基本給をきめる仕事給体系を採用している企業の割合は昭和40年代後半になって急ピッチにふえ, 昭和48年には規模計で約44パーセントとなっている。1,000人以上の大企業では約53パーセントととりわけ職務・職能給化が高いが, 30~99人規模の企業でも43.3パーセントが職務・職能給化している。また, 第14表によれば, 昭和48年でこの仕事給を適用されている労働者は規模計で全体の50パーセントをこえ, 1,000人以上の大企業では約65パーセントにまでたっている。

しかも, この職務給・職能給化の中で, 特に職能給化が進み, たとえば日本鋼管のように職務給を採用していた企業での職能給への転換などがかなりみられるようになっている。一般には従来, 職能給は, 職務給の程度の低いもの, 移行形態ということで, 第二義的位置付けしか与えられていなかったが, 70年代にはいり「能力主義管理」の一環として, 鉄鋼・電機を中心としてこの

横山：「最近の低賃金政策の特徴について」

第13表

主な賃金体系の種類別企業数の割合（調査産業計）（単位：%）

賃金体系の種類	企業規模計				1,000人以上		100～999人		30～99人	
	45年	46年	47年	48年	47年	48年	47年	48年	47年	48年
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
仕事給体系	27.9	31.5	37.8	43.8	49.7	52.9	41.2	44.1	36.1	43.4
単一仕事給体系	19.3	20.2	26.5	32.6	13.0	16.5	24.3	28.7	27.8	34.7
併存型仕事給体系	8.6	11.2	11.3	11.2	36.8	36.4	16.9	15.4	8.2	8.8
属人給体系	17.8	10.1	11.4	10.8	13.6	13.7	15.3	13.2	9.7	8.8
総合給体系	52.7	55.8	50.8	45.4	36.6	33.4	43.4	42.7	54.2	46.8
う ち										
総合給体系Ⅰ	15.7	20.7	19.9	15.4	18.4	15.8	19.7	18.8	20.0	14.1
総合給体系Ⅱ	30.9	28.9	26.7	25.5	8.9	9.3	17.4	17.3	31.1	29.2

- (注) 1. 仕事給体系とは基本給部分に仕事給（職務給，職能給，職種給など）を含んでいるもの。  
このうち，単一型とは基本給部分が仕事給のみのもの，併存型とは基本給部分が仕事給と属人給あるいは総合給とで構成されているもの。
2. 属人給体系とは基本給部分が年齢，勤続，学歴などの諸要素で定められている給与（属人給）からなるもの
3. 総合給体系とは基本給部分が属人的要素と仕事の要素を総合勘案して定められている給与（総合給）からなるもの。総合給系Ⅰとは賃金表のあるもの，総合給体系Ⅱとは賃金表のないものをいう。なお，総合給体系Ⅰ及びⅡは総合給のみで構成されているが，総合給体系のなかには，このほか，総合給と属人給から構成されるもの（賃金表の有無を問わない）を含んでいる。

第14表

主な賃金体系の種類別労働者数の割合（調査産業計）（単位：%）

賃金体系の種類	企業規模計				1,000人以上		100～999人		30～99人	
	45年	46年	47年	48年	47年	48年	47年	48年	47年	48年
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
仕事給体系	39.8	49.8	48.8	51.3	64.8	64.9	40.0	42.7	37.1	43.6
単一型仕事給体系	16.7	18.2	21.6	24.0	17.2	17.1	22.5	25.3	27.9	34.3
併存型仕事給体系	23.1	31.6	27.2	27.3	47.6	47.8	17.5	17.5	9.1	9.3
属人給体系	16.1	8.5	11.6	11.0	7.9	8.1	15.5	13.8	10.5	10.6
総合給体系	43.7	41.3	39.6	37.7	27.3	27.0	44.5	43.4	52.4	45.9
う ち										
総合給体系Ⅰ	16.7	18.7	18.0	17.4	13.2	12.9	21.8	23.0	19.0	13.9
総合給体系Ⅱ	17.8	16.2	15.7	14.6	7.8	7.8	15.9	14.1	30.3	28.6

(注) 第13表の(注) 参照

職能給は急速に普及している。これは，職能給がより資本合理的賃金体系であることが個別資本によって認識され，目的意識的に追求された結果である。その職能給化の原因としては『賃金体系と労働組合』（上巻，高木督夫，深見謙介著，労働旬報社）が指摘しているように，最も重要なものとして，「職務給の矛盾」の顕在化があるといえよう。

この職能給化は，これまでの資本による賃金体系改悪の基本方向であった職務給化が大多数の

労働者の低い職務への釘付けによる低賃金強制，中高年層の賃金頭打ちの下で労働者の不満を高め，労働者の刺戟をうすくしたので，能力主義・実力主義を導入し，高能率高賃金をスローガンに昇進期待感を与えながら，常に刺戟を強めつつ，人べらし合理化を通じ少数精鋭による労務費節減を目指したのである。

第15表 所定内賃金中の手当の割合 (単位：%)

調査産業計				1,000人以上		100～999人		30～99人	
45年	46年	47年	48年	47年	48年	47年	48年	47年	48年
11.3	11.5	11.8	12.3	11.3	12.1	12.4	12.4	11.6	12.6

(資料) 「昭和48年度賃金制度調査結果速報」

ところで，第15表で明らかなように，近年，所定内賃金の中で占める手当の割合がふえている。これは，資本が労働組合の賃上げ要求に対してできるだけ基本給を値切り，手当で解答した結果で

第16表 賃金種類別労働者一人平均月間賃金額の構成比率 (調査産業計)  
(単位：%円)

賃金の種類	調査産業計				1,000人以上		100～999人		30～99人	
	45年	46年	47年	48年	47年	48年	47年	48年	47年	48年
合計	59,563	69,004	78,435	94,324	89,243	107,220	73,421	88,264	68,537	82,850
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
所定内賃金	52,772	61,986	70,116	84,054	79,603	93,486	65,880	79,428	62,971	76,065
	88.6	89.8	89.4	89.1	88.1	87.2	89.7	90.0	91.9	91.8
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
基本給	83.3	83.5	84.8	84.4	85.6	85.1	83.9	83.7	85.1	84.3
仕事給	23.1	27.2	30.6	33.3	34.5	37.1	27.5	29.2	28.1	33.7
属人給	23.2	15.4	17.4	17.2	17.1	17.6	20.4	19.3	11.5	11.5
総合給	37.0	40.9	36.8	33.9	34.0	30.5	36.0	35.2	45.4	39.1
業績給	5.4	5.0	3.3	3.3	3.0	2.8	3.7	4.0	3.3	3.1
勤務手当	3.5	3.8	3.8	4.1	3.5	3.9	4.2	4.2	3.8	4.2
役付手当	2.0	2.2	2.3	2.4	1.9	2.1	2.5	2.5	2.5	2.8
特殊作業手当	0.3	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2
特殊作業手当	0.9	0.9	1.0	1.1	1.3	1.4	0.9	0.9	0.4	0.6
技能手当	0.4	0.4	0.4	0.3	0.1	0.1	0.5	0.4	0.6	0.6
奨励(精皆勤)手当	1.2	1.2	1.1	1.0	0.3	0.3	1.3	1.2	2.1	2.1
生活手当	6.2	6.0	6.3	6.6	7.1	7.5	6.2	6.3	4.8	5.1
家族手当	1.9	1.9	2.0	2.2	2.7	3.0	1.6	1.7	1.2	1.3
地域手当	0.5	0.5	0.5	0.4	0.5	0.5	0.5	0.5	0.2	0.2
通勤手当	2.0	2.0	2.1	2.0	2.1	2.1	2.2	2.2	1.7	1.7
住宅手当	0.9	1.0	1.0	1.1	1.0	1.2	1.0	1.2	0.8	1.0
その他の生活補助手当	0.9	0.7	0.8	0.8	0.7	0.8	0.8	0.7	1.0	0.9
その他の諸手当	0.4	0.5	0.6	0.6	0.4	0.4	0.7	0.7	0.9	1.2
所定外賃金	6,791	7,018	8,319	10,271	10,640	13,734	7,540	8,837	5,566	6,784
	11.4	10.2	10.6	10.9	11.9	12.8	10.3	10.0	8.1	8.2



## 横山：「最近の低賃金政策の特徴について」

ある。手当は本来、基本給の補完部分であり、基本給が充分であれば必要ないものである。だから、賃上げは原則として基本給部分の引上げで実現されなければならないが、基本給が不十分なもとでは、手当の改善・引上げも生活保障の観点から必要となる。第16表によるとだいたいすべての手当の割合が増加傾向を示しているようであるが、特に生活手当の割合が増加している。

### 初任給抑制攻撃

75年春闘をめぐる資本の賃金抑制攻撃の中でどうしても見落すことのできない重要なものとして、資本による初任給抑制攻撃がある。これは、総評調査部の山田陽一氏の指摘されているように、賃上げへの心理的抑制効果と具体的経済効果を通じ、政府のバックアップのもと、全体の賃金水準を抑制しようとする実質的所得政策キャンペーンである。<sup>12)</sup>

日経連は昨年11月発表の『大幅賃上げの行方研究委員会報告』やパンフレット『賃金交渉の基礎資料』によって初任給抑制の必要性を強調している。その根拠として「高度成長」過程での、特に昭和40年以降での新規学卒労働市場の逼迫状況の下での、初任給水準の年平均約15パーセントという非常に激しい上昇の結果、初任給が高くなりすぎたこと、そしてこの激しい初任給上昇が春闘のベース・アップにハネ返ること等をあげている。昭和40年以降の初任給上昇率が高すぎる結果、現今不況下にあって、企業の支払能力からみて初任給水準が高すぎるという日経連の主張であるが、昭和49年3月卒の学卒初任給は中卒43,100、高卒52,700（労働省職業安定局『学卒市場白書』昭和50年版）であり、これは決して高すぎる等といえるものではない。そのことはこれが春闘共闘委員会の要求最低賃金額7万円よりはるかに低いことによって明らかである。

### 退職金問題

中労委「退職金、定年制および年金事情調査」によると、毎年の賃金増額の退職金算定基礎給へのハネかえり割合は第17表のように毎年低下している。また、基準内賃金に占める退職金基礎給の割合の推移は第18表のようである。昭和40年には80パーセント以上の企業数は61.3パーセントであったのが、48年には34.3パーセントに減じ、他方、50パーセント未満の企業数は40年の2.4パーセントから24.3パーセントへと増加している。このように年々賃金に対して退職金が相対的に低下している。その結果資本家の退職金負担は低下傾向を示している。

第18表 基準内賃金に占める退職金算定基礎給の割合（調査産業総数＝100）

年 度	50%未満 の企業数	80%以上 の企業数	100%の 企業数	その他の 企業数
40 年	2.4%	61.3%	13.7%	2.8%
48 年	24.3	34.3	0.6	17.8

（資料） 中労委「退職金定年および年金事情調査」

12) 山田陽一「初任給抑制攻撃の性格」『賃金と社会保障』1975年4月上旬号。

#### (4) 雇用保険法

今日、深刻な不況状況のもとで、雇用失業情勢は大変厳しいものとなっている。完全失業者数は今年2月に100万をこえ、108万となり、3月には112万となっている。また、雇用調整も大変進んでいる。労働省の労働経済転向調査(75年5月)によると、希望退職、残業時間規制、一時休業、出向等も含めて「雇用調整」実施事業所は1～3月製造業で74パーセントとなっている。規模別にみると、大企業のほうがその割合が高くなっている。このような中で、政府独占は積極的労働力政策をいっそう進展させている。その一環として、雇用保険法が昨年第74臨時国会で成立し、今年4月1日より実施されている。

第17表

最近の賃金上昇率と退職金算定基礎額  
上昇率との関係

年 度	賃上げ率	退職金算定基礎額の上昇率	賃上げ中に占める退職金算定基礎額へのハネ返し分
昭和40年	11.5%	9.3%	69.6%
41	10.6	7.4	69.0
42	12.7	8.3	64.7
43	14.8	8.7	63.9
44	15.5	10.1	62.8
45	18.0	11.5	61.6
46	17.0	10.5	60.0
47	15.5	9.9	58.4
48	19.2	11.3	56.9

(資料) 中労委「退職金・定年制および年金事情調査」

この法律の本質は、政府の労働力政策との関連でみると、不況下の資本の「合理化」、賃金抑制攻撃に対応し、失業保障受給者、職安に求職を申込み求職者に対し、かれらの紹介条件にしたがうことを強要し、低賃金・無権利労働者を国家が積極的につくりだし、再配置を進める新しい低賃金政策である。この政策のねらいはより具体的に示せば次のようになる。まず、失業した若年層に対し、十分な再就職のための余裕を与えず低賃金での就業を強制し、就業労働者の賃金を引き下げる。また、若年労働者の給付期間短縮、中高年令者の給付期間延長により独占の労働力の若返り政策をいっそう容易にする。出稼ぎ者の失業保障解消により、農業からいっそう過剰人口を創出せしめる。さらに、雇用調整交付金制度(企業が一時帰休した場合、労働者への休業手当の補助金を国が企業に与える)により、企業の一時帰休実施を促進する。

以上から明らかなように、この雇用保険法は、失業者の生活保障ではなく、再就職しかも低賃金不安定雇用促進を意図した、失業保険制度の抜本的改悪であり、積極的労働力政策の一環である。このことは、たとえば、雇用保険法では、失業期間中の「給付」が失業期間中の生活保障のための「失業保険金」ではなく、「求職活動を容易にするための給付」となり、資本の雇用政策本位のものとなっている点一つからもうかがいしれる。

また、今年1月から実施されている雇用調整給付金制度は、本来資本の責任で平均賃金の六割支給しなければならない休業手当(労働基準法26条)の $\frac{1}{2}$ を雇用調整給付金として、国が資本に給付するものですから、資本の負担はかなり軽減されるわけである。要するにこの雇用保険法は政府の積極的労働力政策の財源に数千億円の積立金をもつ保険財政をあてることを可能にしようとし

横山：「最近の低賃金政策の特徴について」

たものであり、これは「日経連の『労働力不足対策に関する政府への要望』（昭和45年9月）中の「失業保険制度の根本的改革」案を全面的にとりいれたもの」である。<sup>13)</sup>

(5) 「経営参加」

「社会契約」の導入と一体となって、最近さかんに独占資本は労働組合の「経営参加」を呼びかけている。これはスタグフレーションという深刻な経済的危機のもとのでの独占資本の危機打開のための戦略的中核である。これは、基本的には余儀なくされた「安定成長」への転換という新しい条件の下での資本蓄積条件の再構築に協力的組合に労働組合を変質せしめるための、つまり右翼的協調主義的労働組合を育成・強化し、職場における協調主義の制度化を、そのことを通しての「合理化」の強行と低賃金強化をおこなうための政策である。

この「経営参加」導入への資本の積極的動きは昨年を始め頃からみられた。たとえば、昨年1月、日経連常任理事会で「会員経営・経営参加に関する民間労使協同研究会」の設置が決定され、3月には社会経済国民会議に「経営参加問題特別委員会」が設置され、7月には関西経営者協会経営参画研究委員会が『経営参画についての提言』を発表した。

また、今年にはいり、2月に社会経済国民会議は「労働組合もしくは労働者代表による経営参加問題について」という経営参加問題特別委員会の中間報告書を発表した。さらには、4月に日本生産性本部が『労使関係白書』を発表、スタグフレーション下で政府が取り組むべき課題として「社会契約」とともに、労働者の経営参加の推進を提言している。

次に、この問題についての労働組合の対応であるが、同盟は昨年1月の全国大会において、経

---

(13) また、70年代以降の、政府の新しい労働力政策を考える場合、婦人労働力政策をぬきにすることはできない。それは、本質としては婦人の「能力開発」、社会参加等の美名のもと、低賃金基盤補強を主要なねらいとする「積極的労働力政策」、 「非労働力の労働力化政策」の重要な一環として進められた「婦人労働力の消耗品化、使い捨て政策」である。

今年は、婦人の地位向上、差別撤廃を目指して全世界の婦人が連帯を深めるため、国連が決めた「国際婦人年」であるが、政府などは、その趣旨を破壊し、むしろ自らの婦人労働力政策の展開に利用しようとさえ意図している。このことは、たとえば労働省婦人少年局のリーフレット「男女平等と社会参加」において、「国際婦人年」のテーマ「平等・発展・平和」のうち「婦人の能力開発と経済・社会・文化の発展への婦人の参加」ということで、「能力開発」＝「発展」が特に強調されていることによって明らかである。

この婦人の「能力開発」政策とは、昭和38年経済審議会答申「人的能力政策に関する諮問に対する答申」にはじまり、最近では昭和47年5月の経済審議会労働力専門委員会報告「新時代の能力開発と労働福祉」、あるいは昭和47年2月閣議決定の「経済社会基本計画」、また昭和48年1月閣議決定の「雇用対策基本計画」等々政府の一連の文書で明らかにされており、実は中高年婦人の「能力開発」、「近代的パートタイム雇用の確立」、総パートタイム化政策にはかならない。そしてかかる政府の「能力開発」政策を補強するものとして、昭和45年10月東京商工会議所の「労働基準法に関する意見」（昭和44年9月労働省が発足させた「労働基準法研究会」への意見書）から活発化した労基法「改訂」の動きや昭和47年7月1日公布の「勤労婦人福祉法」あるいは今年4月1日より実施されている「雇用保険法」などによる婦人労働権の侵害がある。

営参加問題を運動の最重点課題として設定することを確認し、その具体化のため経営参加対策委員会を設置した。そして7月以降、日経連との間で「全員経営・経営参加共同研究会」などをおこなっている。今年1月の全国大会には経営参加対策委員会の中間報告「参加経済体制の実現のために」を提出した。この同盟の動きの中で、全繊等の同盟加盟の全国単産もこの方向をうちだしている。

また、IMF・JCなどもこの問題に熱心であり、本年3月、日経連との春闘懇談会において「参加」問題につき意見交換をおこなったりしている。総評はこの問題について明確な態度表明をまだしていないが、運動方針の基調などからみて原則的に反対の立場をとっているといえよう。

ところで、この「経営参加」の種類には、主なものとして、労働者重役制、労使協議制、参加管理などがある。このうち「労使協議制」は実際はかなり広範囲にみられ、わが国「経営参加」の本流となっている。

これに対し、労働者重役制は、昨年6月導入されたサンケイその他若干の実例はあるが、わが国では現在のところわずかであり、まだ資本の思想攻撃、キャンペーンとしての性格が強い。最後に、参加管理であるが、これは全員経営ということで、労働者全体を経営「参画」という幻想を通じ資本のもとに包摂しようとするものである。

さて、この「経営参加」の本質であるが、それは一言でいえば次のようなことになる。資本主義の全般的危機の深化、スタグフレーションに代表される深刻な経済的危機の下での、労働者階級の斗争の客観的主体的力量の増大を背景に、独占資本が労働者及び労働組合を自らの側に包摂し、労働組合を右傾化し、協調主義を制度化するための、労働者階級、労働組合に対する思想キャンペーン並びに搾取強化としての合理化を主な内容とした反労働者的策動である。<sup>14)</sup> 独占資本は危機的状況の下、労働者階級に対する国独資的抑制とともに偽瞞的「参加体制」の確立により労働運動の体制内化、弱体化を必要としたのであり、また「高度成長」過程を一貫する「合理化」の強行でひきおこされた「職場疎外」に対し、労働者に「参加意識」をもたせることにより、労資協力体制を作り、職場の専制主張を強化する必要があったのである。それは「参加」の名の

---

(14) 今年10月6日、日立造船と労働組合とが労働組合の「経営参加」を含んだ新労働協約を締結した。この労働協約は第一部「基本協約」で、「経営参加」の精神を「会社と組合は、双方の合意と協力により、全員参加の経営を積極的に推進する。労使はその総力を経営に反映する権利および義務をもつとともに責任を分担する」と述べ、また「経営の民主化と人間尊重の経営を実現しようとする経営の理念」と説明している。

ところが、一方、労使は「省力経営」に徹し、生産性向上をはかる必要があることを強調している。この「省力経営」とは、人的能力の効率活用、「最少の労働力で最大の効果」をあげる経営ということ、つまり合理化である。まさに、ここに「経営参加」の真のねらいがある。それは、労働者への「参加意識」の注入による合理化の強行、低賃金強化である。

下，労働者のスト権等基本的権利を奪い去り，資本の専制支配の貫徹をねらいとしたものである。<sup>15)</sup>

[論文受理1975・9・30]

- 15) 尚，この他今日の賃金抑制策として忘れてならないのは，インフレ収奪，税収奪等の流通過程における追加搾取である。70年以降のわが国のインフレ収奪は国際的にみてとくに激しいのとなっている。ちなみに，74年1年間の日本の物価上昇率は先進国中一番高く，先進国7カ国(アメリカ・イタリア・西ドイツ・イギリス・カナダ・日本)平均13.75%に対し，25%となっている。

今日の悪性インフレは，73年頃からの大企業の投機や「石油危機」等の要因を直接的契機にしたが，根本的には，「高度成長」下の恒常的インフレ政策，独占価格の恒常的設定に基因する。高度成長過程下のわが国の不換紙幣の増発が国際的にみていかに高かったかは下の表が如実に示している。

通貨の増発と物価上昇率の国際比較

	A	B	C	D
日 本	3.33倍	6.97倍	2.09倍	1.76倍
イタリヤ	1.81	3.55	1.96	1.75
イギリス	1.37	1.96	1.43	1.75
西ドイツ	1.71	2.20	1.29	1.61
アメリカ	1.62	1.96	1.21	1.41

- (注) A 実質国民総生産の増加率1960年～72年  
 B 現金通貨の増加率1960年末～72年末  
 C 通貨が実質国民総生産の増加率を上まわって増加した度合 ( $\frac{B}{A}$ )  
 D 総合物価上昇率 (GNPデフレーター) (1960年～72年)

(資料) 日銀『日本経済を中心とする国際比較統計』(1974年刊)