

労賃形態論（賃金形態論）の基本的視座

森 岡 敬 史

はじめに

労賃形態（賃金形態）そのものが、資本主義の発展段階あるいは各国資本主義の個性には係わりなく、資本主義経済の中で果たしている本質的な機能とは何か、そしてその本質的な機能は、資本主義の各発展段階でどのような抑制・促成要因によって、どのように変形して現われるのか、各国資本主義では具体的にどのように現われているのか、将来はどのように変遷してゆくと考えられるのか、こうしたことを研究するのが労賃形態論（賃金形態論）の固有の課題だといってよいだろう。しかしそれにしても、なぜこうした賃金形態論の議論がここ20年間これほど少ないのであろうか。そう思っていた折、『賃金の決め方』¹⁾という書籍が出版され、その中で著者の遠藤公嗣は、賃金形態論が廃れたことの大きな原因を小池和男²⁾の「賃金のあがり方」論の蔓延にあったとの見方を示した。小池的な「あがり方」論ではなぜ賃金形態論は廃れるのかということについての遠藤のあげる大きな論拠は次の点にあるように思われる。職務給も職能給も「あがり方」は右上がりであるが、その背後の労使関係はまったく異なっている。それにもかかわらず「あがり方」のみで賃金形態を論じれば、職務給も職能給も一緒にたにされ、その背後のもっとも重要な労使関係の差異の分析を不問にすることになる。それがゆえに、「決め方」論をこそ重視し、その背後の労使関係の分析を含めて賃金形態論を賃金形態の「分類論」として復活させなければならないということにあるようである。

しかし、「賃金形態論」の存在意義は、たとえその背後の労使関係の分析を狙ったものとしても、単なる「分類論」でよいのであろうか。そうであれば、それはきわめて平板なものに終わるのではないかと、ましてや資本主義の段階論的發展の中で、その時々を代表する典型的賃金形態をもたらしてきた「動力」の歴史性を見ることはできないのではないかと、という疑問が浮かんでくる。そ

してそれはまた、労賃形態（賃金形態）の未来——それは単に近視眼的な「変化」というだけではなく、労賃（賃金）という形態そのものの未来をも含めて——を視座に置くことも軽視することになるのではないと思われるのである。

それでは分類論的賃金形態論に代わる賃金形態論とは何か。それは、賃金形態の発展の「動力」そのものを原理論的に解明し、その動力に基づいて賃金の具体的・典型的な形態を発展段階論的に展開することである。この「動力」についてのヒントはすでに『資本論』第六篇「労賃（労働賃金）」の中にあるように思われる。マルクスがこの篇に込めた意味は、宇野原理論的な「資本の流通過程論」への移行規定と言うほどの軽いものではなかったのではないかと。こうした観点から以下、筆者の考える労賃形態論（賃金形態論）の基本的視座を展開することにした。

第一章 『資本論』第六篇「労賃（労働賃金）Albeitslohn」の概要と位置づけ

(一) 『資本論』第六篇の概要

労働力商品の購入者が労働者である販売者に支払う対価が、一般商品のように「価値Wert」あるいは「価格Preis」ではなく、「労賃（労働賃金）Albeitslohn」³⁾という特殊な形態で現象することを初めて論じたのは、K. Marx『資本論』第六篇であった。この第六篇は、第十七章「労働力の価値または価格の労賃への転形」、第十八章「時間賃金」、第十九章「個数賃金」、第二十章「労賃の国民的差異」の四つの章から構成されている。

これら各章の概要については、すでに周知のことと思われるが、筆者の理解を確認するためにもここではまず概要を見ることから始めよう。ただし第二十章「労賃の国民的差異」については、それが必ずしも原理論的規定ではないために、ここでは触れないことにする。

a) 第十七章「労働力の価値または価格の労賃への転形」

この章の冒頭は、「ブルジョア社会の表面では、労働者の賃金は、労働の価格（Preis der Arbeit）・一定分量の労働に支払われる一定分量の貨幣・として現象する。ひとはこの場合、労働の価値を云々して、その貨幣表現を労働の必要価格または自然価格と名付ける。他方ではひとは、労働の市場価格、すなわち、労働の必要価格の上下を動揺する価格を云々する。」⁴⁾ というパラグラフから始まる。そしてこの『労働の価値』という表現においては、価値概念がすっかり消し去られているばかりではなく、その反対物に逆転させられている。この表現は、たとえば土地の価値などと同じように、一つの想像的表現（ein imaginärer Ausdruck）である。⁵⁾ という。

ここで想像的表現というのは、そもそも労働とは労働力の使用過程そのものであり、それ自体商品体とはなりえないものでありながら、また労働それ自体も労働の生産物ではなく価値物でもないにもかかわらず、その価値あるいは価格を云々することは想像の産物以外にはないという意味である。そしてまた、労働の価値あるいは価格を云々すれば「価値概念をすっかり消し去る」というのは、剰余価値関係を隠蔽することになるという意味である。この隠蔽については、『資本論』は次のように記述している。

たとえば今、「普通の労働日（gewöhnheitsmäßige Arbeitstag）は十時間であり、労働力の日価値は、五労働時間を表示する価値の貨幣表現たる5000円だと仮定しよう。労働者が5000円を受取るならば、彼は、十時間のあいだ機能する彼の労働力の価値を受取るのである。さて、この労働力の日価値が日労働の価値として表現されるならば、十時間労働は5000円の価値をもつという範式が生じる。」⁶⁾ もちろんこのような範式が現れたとしても、労働力の価値・価格と労働の価値・価格との関係は、「労働力の価値が労働の価値を、または——貨幣で表現されるならば——労働の必要価格を、規定する」ことには変わらない。あるいは「労働の価値というのは労働力の価値を表す不合理な表現」⁷⁾ にすぎない。ところがこの範式は、「労働日の支払部分すなわち五時間の労働を表示する5000円の価値が、五不払時間を含む十時間の総労働日の

価値または価格として現象する。かくして労賃の形態は、必要労働と剰余労働とへの・支払労働と不払労働とへの・労働日分割のあらゆる痕跡を消滅させる。すべての労働が支払労働として現象する。」⁸⁾ 「だからひとは、労働力の価値および価格を賃金の形態に——または労働そのものの価値および価格に——転化することの決定的重要性を把握する。現実的關係を目に見えぬようにしてその正反対物を示すこの現象形態は、労働者あるいは資本家のあらゆる法的表象、資本制的生産様式のあらゆる神秘化、そのあらゆる自由幻想、俗流経済学のあらゆる弁護論的空語、の基礎である。」⁹⁾ 労賃という形態は、このように、剰余価値の発生が生産過程にはないと映じさせる形態——すなわち、それが流過程にあるかのように見せる形態なのである。

なお、労働力の価値または価格がなぜ労賃という現象形態・剰余価値関係の隠蔽形態に転形するのか、その必然性は何処にあるのかについての『資本論』の説明はとても難解であるが、もっとも重要な点は、労働力の交換では、「労働者は、彼がその労働を提供した後に支払を受ける。」¹⁰⁾ という「後払い」が原則であるという点にあると思われる。

この第十七章の内容は以上のようなようであるが、要点を再度列記すると次のようになる。①労働力の価値・価格は、労働者への支払が労働過程の終わった後でおこなわれるということから、労働の価格＝労賃という現象形態に「必然的に」転形してあらわれる。②しかしこの転形が生じたとしても、労働力の価値・価格が労働の価値＝労賃を規定することには変わらない。③ところがこの転形が生じることによって、資本の生産過程の内部で労働者が新たに生み出したすべての価値生産物（Wertprodukt）がすべて「労働の価格」として労働者に支払われるかのように現象し、剰余価値関係が隠蔽されることになる。その結果、労賃という形態は、剰余価値の発生根拠を生産過程論的ではなく流過程論的に現象させることになる。この意味では、この第十七章は、次で見る宇野原理論の言うように「資本の流過程論」への移行をも同時に規定しているといえよう。

b) 第十八章「時間賃金」

「労働力の価値または価格の労賃への転形」は、現実にはきわめて多様な形態をとって現れてくるが、『資本論』では「時間賃金」と「個数賃金」の二つの基本形態が取り上げられている。この第十八章はそのうちの「時間賃金」である。

第十八章の最初の部分で『資本論』は次の点を注意すべきものとして指摘している。その一つは、第十五章「労働力の価格と剰余価値との大いさの変動」で考察された「諸法則」は、「労賃の法則に転化」という点である。第十五章では、「労働日」「労働の強度」「労働の生産力（言い換えれば必要生活手段の価値）」の三要因の変動をクロスさせて考察し（すなわち「絶対的および相対的剰余価値の生産」を総合的に考察し）、それらの変動と剰余価値の変動との量的関係が労働量の関係として実体的に考察されたのであったが、そこで明らかになった「諸法則」はそのまま、現象形態としての「労賃の諸法則に転化」されるというのである。さらにまた、「労働力の交換価値」とそれによって購買される生活手段との関係は、ここでの労賃論では、「名目的労賃（nominellem Arbeitslohn）」と「現実的労賃（reellem Arbeitslohn）」との区別として現象するという。しかし、『資本論』は、「本質的形態においてすでに展開したことを現象形態において反復することは無用であろう。」¹³⁾と述べるに止めて、これらの点に関してはこの章ではこれ以上の言及をおこなっていない。しかし、「名目的労賃」と「現実的労賃」との関連は重要だと思われるので、後に立ち返ることにする。

この指摘に続けて『資本論』は、労働者が日労働あるいは週労働に対して受取る貨幣額は、同じ貨幣額であったとしても、提供した労働の量次第では異なった額として現れると述べ、一労働時間あたりに還元した額を「労働の価格（Preis der Arbeit）」と呼んでいる。いわゆる時間賃率あるいは時間単価である。そしてその「一労働時間の価格は、労働力の日価値を普通の（gewöhnheitsmäßigen）労働日の時間数（標準労働日）で除した商である。」¹²⁾としている。

$$\text{時間賃率} = \frac{\text{労働力の日価値}}{\text{標準労働日}} \dots\dots\dots(1)$$

なお、「普通の労働日の時間数」については、この章では、「労働力の価値は、その機能時間が増大するにつれて——その消耗が増大するから——増大し、しかも、その機能時間の増加よりも急速な比率で増大する。だから、労働時間の法的制限なしに時間賃金が支配的に行なわれる多くの産業部門では、労働日は一定の点まで——たとえば十時間たつまで——に限り標準労働日と見なされるという慣習が、自然発生的に発達した。」¹³⁾とやや穏やかに述べている。他方、これに先立つ第八章「労働日」第一節「労働日の限界」では、労働日のうち必要労働時間は必要生活手段を生産するために要する労働時間によって決定されるからいわば与えられた大いさであるが、剰余労働時間については変動の余地がきわめて大きく、必要労働時間と剰余労働時間の合計である労働日も可変的であると述べ、結局、「資本制的生産の歴史においては、労働日の標準化は、労働日の限度をめぐる闘争——総資本家すなわち資本家階級と総労働者すなわち労働者階級とのあいだの一つの闘争——として現われる。」¹⁴⁾と、労働力の標準化は階級闘争の産物であるとしている。この闘争とは、資本制的生産を基礎とすれば、「商品交換の法則」という土俵上での闘争となる。すなわち労働力の購入者である資本家は、購入した労働力商品の使用価値はすべて資本家のものと主張し、販売した労働者は、必要生活手段と引き換えに、言い換えれば生活手段プラスその標準的な消費時間と引き換えに労働力を販売したのであって、当然に一日24時間からこの消費時間を差し引いた残りが「標準的な長さの労働日」であると主張する、という闘争である。この闘争での労働者の武器は、団結による労働市場への力の結集以外にはない。他方、資本家の武器は、「持てる者としての経済的強制」を除くならば、資本主義市場経済の法則、商品交換の法則以外にはない。これこそが、「労賃」という形態なのではないか。つまり標準労働日をめぐる闘争の中で資本家にとって武器になるのが「労賃」という形態だといえよう。

その理由は次のようになる。上述のマルクスの言うように「慣習」的にか「闘争」的にかはともあれ、「標準労働日」が社会的に現われてくると、その「標準労働日」と「労働力の価値」から「一

労働時間あたりの賃金（労働の価格）＝時間賃率」が導き出され、その時間賃率に各労働者の現実労働時間を乗じたものが、日賃金または週賃金となる。そしてこれら諸変数の相互の関係から、「日労働・週労働などの量が与えられているならば、日賃金または週賃金は労働の価格によって定まるのであって、労働の価格そのものは、労働力の価値につれて——さなければ労働力の価値からの価格の背離につれて——変動する。これに反し労働の価格が与えられているならば、日賃金または週賃金は、日労働または週労働の量によって定まる。」¹⁵⁾ という「一般的法則」が導き出される。この「一般的法則」のもとで、もしも資本が「労働の価格」の算定基準になった「標準的労働時間数」の労働量を労働者に与えないならば、彼が日賃金あるいは週賃金として手に入れる金額は労働力の価値（再生産費＝生活費）を満たさないことになる。『資本論』の言う「過少就労から生ずる苦悩」の世界であるが、このことは労働者をしてさらなる悪い労働条件を甘受させることになるであろう。たとえば「標準的労働時間数」が長く、したがって「労働の価格」が低いという就労条件等を選択せざるをえなくさせる。一般的に言えることは、「標準的労働時間数」が長く「労働の価格」の低い分野では、それが労働時間の延長の刺激となるということ、逆に労働時間が長くなればなるほど上の（1）式からも帰結されるように「労働の価格」はさらに低下し、それがまた労働時間の延長の刺激となり、分母の「標準労働日」を延長させることになる。

このように考えれば、「時間賃金」という形態は、資本にとって労働時間の延長と労働の価格の低下、総じて言えば、「絶対的剰余価値の生産」の有力な武器・手段であることが明らかとなる。ここで言う労働時間の延長というのはただ単に「標準労働日」を超えたいわゆる「残業労働時間」というほどのものではなく、「標準労働日」そのものの延長すなわち「絶対的剰余価値の生産」と

いうことであり、「時間賃金」という形態は、それを実現する現実的・具体的な形態であるということである。換言すれば「労賃」という形態は、市場における労・資の闘争において、資本にとっての最大の武器なのである。この点は『資本論』では必ずしも明確に読み取れないが、第六篇「労賃」が第三篇～五篇の剰余価値論の直後に配置されていることからそのことを読み取ることができる。絶対的剰余価値の生産を実現する具体的な形態として「労賃論」を位置づけていることの証だと考えられる。もしもこうした具体的な形態なくして第三篇～五篇の剰余価値論で証明された実体的関係が実現されるのであれば、この第六篇「労賃」とりわけその中の第十八章「時間賃金」と次の第十九章「個数賃金」は必要なかったであろう。

c) 第十九章「個数賃金」

「個数賃金」は「時間賃金」の単なる転化形態でしかない『資本論』は言う。その理由は、「個数賃金」の基礎である一個あたりの賃金（個数賃率）の算定も、下の（2）式のように、「普通の労働日の時間数＝標準的労働日」を前提にしなければならぬからである。先の「時間賃金」の場合の一労働時間の賃金（時間賃率）は、上の（1）式のように、労働力の日価値を標準的労働日の時間数で除して求められるが、「個数賃金」での一個あたりの賃金は、労働力の日価値を、標準的労働日中に「平均程度の強度と熟練をもった労働者」¹⁶⁾ が生産する平均的数量で除して求められる。このことは、分子の労働力の日価値を必要労働時間と読み換えれば、一個あたりの賃金は貨幣量で表現することも、それを生産した労働時間量で表現することもできるということになる。そうなれば、ある労働者が一日に標準的生産量以上を生産すれば、それは標準的労働時間を超えて労働したと見なされるのである。その意味では、「個数賃金」は「時間賃金」の単なる転化形態でしかないのである。

$$\text{個数賃率} = \frac{\text{労働力の日価値}}{\text{平均的熟練労働者の標準的労働日中の平均強度での生産量}} \dots\dots\dots (2)$$

とはいえ、「個数賃金」の独自性も存在する。それを象徴的に示しているのが、上の（2）式である。この個数賃率の計算式では、上の（1）式

の時間賃率を求める計算式にはなかった「平均的労働強度」と「平均的熟練」の二要因が現れている。

まず熟練的要因であるが、それぞれの職種は、それを遂行するために必要なある一定の熟練的能力を要求する。もちろん職務に応じてその能力は易しいものもあれば難しいもの、単純なものもあれば複雑なものもあるであろう。それはともあれ、この能力が無ければ、その職務が生産した製品の品質が保障されないことになろう。そうなれば、その製品は商品とはなれない。個数賃金を支払う資本も、そうした平均的品質をも生産できない労働者には賃金を支払うことはない。労働者は自ら品質に留意することを余儀なくされるのである。上の式はこうしたことを含意している。

他方、労働者は、経営者が経験的に認識している標準的労働日中の作業個数（ノルマ）を超えるよう、労働強度を高め生産量をあげなければならない。そうしなければ彼は労働力の価値（労働力の再生産費）すら稼ぐことができないし、あるいは劣等工具として解雇されることにもなる。

このように上の（2）式に「平均的労働強度」と「平均的熟練」の二要因が現われることからわかるように、個数賃金の場合には、「労働の質と強度が、労賃そのものの形態によって統制されるのであるから、監督労働の大部分は不用になる。」¹⁷⁾

もちろん労働強度を高め、標準を超えてより多くを生産すれば、それだけ労働者の個人的利益になる。同様に標準的労働日を超えて自ら労働時間を延長させ、標準的生産量を超える程の多くの生産物を生産すればそれもまた労働者の個人利益になる。あるいは労働強度と労働時間の延長の双方を行っても同様である。このことは、この個数賃金という労賃形態は、きわめて強い労働インセンティブをもっているということである。と同時にそれが原因となって反動も——すなわち上の（2）式の分母の平均的生産量の上昇＝個数賃率の切り下げという反動も必然的となる。ここでもまた、「個数賃金」という賃金形態が絶対的剰余価値生産の実現のための具体的形態であること明らかにされている。

以上のことから第六篇「労賃」を小括すると次のようになる。第十七章「労働力の価値または価格の労賃への転形」では、その「転形」によって剰余価値関係が隠蔽され、その結果、「労賃」という形態は剰余価値の発生根拠を生産過程論的で

はなく流通過程論的に現象させることになり、「資本の流通過程」論への移行を準備する。第十八章「時間賃金」および第十九章「個数賃金」はともに、それらの形態が、「絶対的剰余価値生産」の実現のための具体的形態であることを明らかにしている。したがって第十七章と第十八・十九章は性格を多少異にしているように思われる。もちろん後者の第十八・十九章は第十七章の論理展開上で展開されることは疑いを挟まないが、第十七章が後出の「資本の流通過程」論へと導くのに対して、後者の第十八・十九章は、「時間賃金」「個数賃金」という賃金形態が絶対的剰余価値生産の実現のための具体的形態であることを明らかにし、その前出の第三篇～五篇の剰余価値論を形態論的に補完しているといえよう。

（二）『資本論』および宇野『経済原論』における体系上の位置づけ

以上、『資本論』第六篇の中の主要な三つの章を概観してきた。ここではこの第六篇が経済原理論体系の中でどのように位置づけられているのかを考察しよう。

まず、『資本論』体系の中での第六篇の位置であるが、第六篇に先立って論じられる第三篇から第五篇までの「絶対的剰余価値の生産」「相対的剰余価値の生産」「絶対的および相対的剰余価値の生産」という資本の直接的な生産過程論の後に、独立の「篇」として位置づけられている。そしてこの第六篇の後の第七篇「資本の蓄積過程」では、生産過程によって生産された剰余価値が生産手段と労働力の購入に再投下され「資本の拡大再生産過程」「蓄積過程」として続行される時に現れる資本・賃労働関係の基本的関係が分析されている。もちろんこの剰余価値の再投下の問題は、その前に、剰余価値の流通における実現過程があって初めて可能であるから、流通過程の考察なくしてはあり得ないように思えるが、『資本論』では「流通過程論」は第二部に回され、第七篇の蓄積論では生産された剰余価値がそのまま実現され蓄積されるという想定になっている。

このように第六編の前後は、剰余価値の生産過程論である第三篇～第五篇と流通過程論を持たない剰余価値の蓄積過程論である第七篇が配置されているのである。生産過程論としての第三篇から

第七篇の真っ只中に上で見た剰余価値関係を隠蔽する形態——すなわち剰余価値の発生根拠を生産過程論的ではなく流通過程論的に現象させる形態——である第六篇「労賃」が置かれているのである。もしも第六篇「労賃」論のこうした性格が『資本論』第二部「資本の流通過程」に接続するものであるならば、あるいは接続させることが合理的であるならば、第六篇「労賃」は『資本論』第二部「資本の流通過程」の直前に置かれるべきであったろう。しかし『資本論』はそのようには配置していない。

『資本論』の配置は、それぞれ独立の「篇」ではあるが、剰余価値論→労賃論→蓄積論→流通過程論となっており、前三者が「第一部・資本の生産過程」に、また流通過程論は「第二部・資本の流通過程」に置かれている。これに対して宇野『経済原論』では、剰余価値論→労賃論→流通過程論→蓄積論の順になっている。そして、これら全ては「第二篇・生産論」に含まれ、さらに剰余価値論→労賃論はその中の「第一章資本の生産過程」、流通過程論は「第二章資本の流通過程」、蓄積論は「第三章資本の再生産過程」に配置されている。この図式を形式的に比較すれば、蓄積論と流通過程論が『資本論』と宇野『経済原論』では逆になっていることがわかる。その理由は、宇野『経済原論』では、蓄積や拡大再生産を論じる場合、その原資である剰余価値が流通過程で実現されていることを前提せざるをえず、このことを原理論体系に反映させるには流通過程論→蓄積論の順にならざるをえないと考えているからであろう。これは十分理解できることである。

他方で、剰余価値論と労賃論の順序は、『資本論』と宇野『経済原論』は同じである。そして両者とも「資本の生産過程」あるいは「生産論」という大タイトルの中で論じられている。しかし、蓄積論と流通過程論が逆になっているために、『資本論』では労賃論の後に蓄積論がくるが宇野『経済原論』では流通過程論がくる。つまり、『資本論』では労賃論→蓄積論となるが、宇野『経済原論』では労賃論→流通過程論となる。そうなるとう原理論体系の中で労賃論の持つ意味あいが多少異なってくるのではないかと思われる。

ではどのように意味あいが異なってくるのか。かつて宇野弘蔵は対談の中で次のように述べてい

る。「宇野先生の『原論』によりますと、絶対的剰余価値の生産、相対的剰余価値の生産という剰余価値の生産の二つの方法がふくまれている資本家的生産方法の発展のなかにふくめて「労賃」を処理しておられる。そうしますと、編別構成からいきますと、剰余価値論の補足をするというような位置にあるのですが、・・・体系編成のうえで「労賃」の意味と、そこにもりこまれる内容と、このへんどういうふうに考えたらよいのでしょうか。」という大内秀明の質問に対して、宇野弘蔵は、「ほくの場合は、その次が資本の流通過程なので、この現象形態をもってきたのだけれども、これはちょっと小細工ではないかとも思っている。マルクスの場合は、剰余価値論と蓄積論の間に、労賃をもってきていることになるが、これがどういう関連かはほくには明確ではない。ほくも、いま、大内君のいったように、剰余価値論とものと現実的な資本家と労働者との関係の蓄積過程とを結ぶものと解している。」と応じている。さらにまたこの問題について大内秀明は、「〔蓄積論が固定資本の分析を前提とせざるをえないということから、『資本論』第二部の〕「流通過程」を「蓄積論」のまえにおくという構成をとられたということはよくわかるのですけれども、今度は逆に「剰余価値論」のほうから展開して「労賃」にいて、そして「流通過程論」を展開していくという、そのほうの展開の必然性についてどう考えたらよいか、ということになるのですが・・・」と質問し、これに対して宇野弘蔵は、「これは労賃というかたちで、労働力の価値が資本家にとっては費用形態をとってあらわれるという点で流通過程に結びつくというわけです。ほくの考えでは・・・。資本の生産過程は、当然に流通過程で補足されなければならないが、そうなると、資本の生産過程も資本家的に費用化されてくる。資本家と労働者の関係ではなくて、資本家の側からいって、いわば費用のかかったものとしてあらわれる。流通過程の中の生産ということになる。」¹⁸⁾と応えている。

宇野弘蔵と大内秀明のこの対談記録から、宇野自身の上述の言によれば、「労賃論」は剰余価値論と蓄積論とを「結ぶもの」であり、同時にまた「流通過程に結びつく」ものであるとも述べているが、結局宇野理論的には剰余価値論→労賃論→

流通過程論→蓄積論ということになる。商品価値の構成を $W=c+v+m$ で表せば、剰余価値論は $W=c+(v+m)$ の次元、つまり v と m の関係を明らかにする次元であるが、流通過程論は $W=(c+v)+m$ の次元、つまり費用 $(c+v)$ と利潤 m との関係を扱う次元であり、このパラダイム転換を媒介するのが、剰余価値関係の隠蔽形態である「労賃論」であるというとらえ方である。このことを一言でいうならば、「労賃論」は「資本の生産過程」から「資本の流通過程」そしてさらに次の「蓄積論」への移行規定であるということであろう。

(三) 第十八章、第十九章の意義

以上のように宇野理論的には、「労賃論」は、生産過程論から流通過程論への移行規定としての位置づけであり、その限りではクリアな考え方だといえるが、しかし『資本論』第六篇「労賃」が課題としているのはそれだけなのであろうか。宇野自身も、上述のように、移行規定としての位置づけに「これはちょっと小細工ではないかとも思っている。」と漏らしており、また「マルクスの場合、剰余価値論と蓄積論の間に、労賃をもってきていることになるが、これがどういう関連かはぼくには明確ではない。」とも言っている。それはともかくとして、問題の所在、つまり『資本論』第六篇を単に流通過程論への移行論として捉えるだけでよいのかどうかという問題の所在がここにあるように思われる。

そこで、宇野新『経済原論』の当該部分である第二篇「生産論」・第一章「資本の生産過程」・第三節「資本家的生産方法の発展」を筆者の問題意識に沿って概観しよう。まずマルクスの「絶対的剰余価値の生産」に該当する部分の説明では次のように述べられる。「一定の価値を支払って買入れた労働力は、資本の生産過程ではもはや価値を有するものではなく、その使用価値が労働として新に価値を形成するのであって、生産手段のようにその価値を移転せられるものではない。剰余価値は、労働力の買入れに支払われた価値とこの新たな価値との差額にほかならない。特に剰余価値として生産されるわけではない。したがって資本にとっては、労働力の使用価値をできる限り利用することが剰余価値の増加をもたらす

ことになるのであって、労働時間をできる限り延長し、あるいはまた一定時間における労働力の消費をできる限り強化することがその目標となる。」¹⁹⁾そしてこれは、資本にとって「基本的原理となる。」²⁰⁾

ここで筆者の問題を提起しておく、この資本にとっての「目標」「基本的原理」はいかなる形態をとおして実現されるのかということである。現実には種々の経済外的強制をとまいつつ実現されるのであろうが、原理論的に考察しているここではあくまでも経済的強制によって、すなわち市場的・経済法則的に説明されなければならない。しかもここでいう「基本的原理」すなわち「労働時間をできる限り延長し、あるいはまた一定時間における労働力の消費をできる限り強化すること」とは、労働者の必要労働時間を超えた労働時間を絶対的・外延的に、可能な限り、延長・強化することを意味しているはずであり、それは単に時間賃率や個数賃率を「利用」した残業あるいは割り増し賃金稼ぎによる労働時間の延長や労働強化を意味しているのではない。換言すれば、時間賃率や個数賃率の算定基礎となる「標準労働時間」の絶えざる延長・強化を意味しているといわねばならない。また宇野『経済原論』は、現在検討している節の前節「第二節価値形成増殖過程」で剰余価値の発生を次のように説明している。「一日の労働力を商品として買入れた資本家は、労働力の消費を〔必要労働時間に〕留めなければならないぬ理由はない。また労働者としても、その労働力を商品として販売せざるをえないという事情は、その労働時間を自己の生活資料の再生産に要する労働時間で打切ることを許すものではない。」²¹⁾と。この「労働時間を自己の生活資料の再生産に要する労働時間で打切ることを許さない現実的・形態的機構とは何なのか、もちろんその説明も市場的・経済法則的に説明されなければならない。この役割を担っているのが、「労働賃金」という形態なのではないだろうか。

その「労働賃金」が宇野『経済原論』では次のようなコンテキストの中であられる。「相対的剰余価値の生産」と機械制生産の発展そしてその結果としての労働の単純化による労働者の資本への「実質的包摂」の過程がやや歴史的に展開された後で、こうした機械化の進展・労働生産性の進

歩は、しかし「直ちに労働者の生活を豊かにし、あるいはまたその労働を軽減するものとなるというものではなかった。・・・剰余価値の増加という特殊の目的をもって行われるからである。しかも資本は、機械的大工業の発展によって単純なる労働力の商品化を実質的に確立しながら、なおそれを旧来の労働賃金なる形態をもって売買したのであって、資本家にとっても、労働者にとっても、それは労働力の売買としては意識せられなかった。」²²⁾そしてこの労働賃金という形態のもとの「時間賃金」「個数賃金」は、労働賃金そのものが持つ形態規定を強化するとともに、「しばしば資本家的に利用されるものとなるのであった。・・・一日の労働力の価値を支払うことなくして、労働力を任意に利用する手段となり、さらにまた残業手当、あるいは出来高による賃金の増加をもって、労働時間の延長または労働の強化を強制する手段にもなる。」²³⁾のである、と。

このように宇野『経済原論』では、労働賃金という形態は、絶対的および相対的剰余価値の生産を動力にして労働の生産性は飛躍的に高まるのであるが、しかしそれは、「剰余価値の増加という特殊の目的をもって」行われるために、「直ちに労働者の生活を豊かにし」「労働を軽減するもの」とはならないということが叙述された後に、「しかも」という接続詞に続いて現われ、いわば労働者の生活を豊かにし労働を軽減させない要因の一つであるかのように現われてくるのである。そして労働賃金の具体的形態である「時間賃金」「個数賃金」も「労働力を任意に利用する手段」(＝たとえばパート労働の手段)、あるいは「残業手当」、「出来高による賃金の増加」という形で説明されるにすぎない。言うまでもないことであるが、このパート労働にしても残業割増賃金にしても出来高割増賃金にしても、いずれも「一日の標準労働時間」「労働の標準強度」を前提した上での議論である。今日的な状況からイメージすれば、「労働基準法」で規定する「週40時間一日8時間」を超えて労働させるために「時間賃金」「個数賃金」が「利用」される、という次元の話になっている。

こうした宇野『経済原論』の展開は、上の「(一)『資本論』第六篇の概要」で見た『資本論』の展開とかなり相違したものとなっているといえ

よう。つまり、『資本論』の第六篇「労賃論」とりわけその中の「時間賃金」「個数賃金」の章は、それらの形態が絶対的剰余価値生産の実現のための具体的形態であり、それに先立って展開されている資本・賃労働の本質的規定である第三篇～五篇の剰余価値論を形態論的に補完している関係にあるということを確認したが、こうした見解からすれば、宇野『経済原論』の「労賃論」の展開は、上で引用した宇野弘蔵自身の言葉にもあるように、また次で指摘するように、「資本の流過程」への移行規定という性格が強い解釈になっていると言わざるをえない。言い換えれば、宇野『経済原論』はここに至っても、必要労働時間(労働力の価値)を超えた剰余労働時間(絶対的剰余価値)の生産を実現する現実的形態を記述していないし、またそれを労賃形態の展開とりわけ「時間賃金」「個数賃金」の展開に求めてもいないように思われる。

宇野『経済原論』の「資本の生産過程」と題されたこの章は、次の文章によって締めくくられ、次の「資本の流過程」の章へと移行する。「かくて機械的大工業による労働力商品化の実質的完成は、この賃金形態を通して資本にとって、労働力の購入にあてられる可変資本部分をも、生産手段の購入にあてられる不変資本部分と共に、資本の生産過程に必要な費用、いわゆる生産費として一様化することになる。・・・元来、流通形態たる資本はその生産過程をも流過程の中に実現するのであって、この処理は資本にとっては当然といってよいのである。」²⁴⁾もちろんこのように労賃形態を生産論から流通論への移行規定とすることに異論を称えているわけではない。ただこの移行規定は、上の「a) 第十七章「労働力の価値または価格の労賃への転形」」で見たように、第十七章からだけでも十分に規定される性質のものであり、移行規定という観点だけからすれば『資本論』の第十八章・第十九章の「時間賃金」「個数賃金」の規定は必ずしも必要はなく、またたとえこれら「時間賃金」「個数賃金」の言及があったとしても上述の宇野原論的な内容であるならば、『資本論』は、第二部「資本の流過程」の直前に配置してもよかつたはずである。にもかかわらず、『資本論』が剰余価値論と蓄積論の真只中に「労賃論」を配置し「時間賃金」「個数賃

金」を言及したのはなぜか、この疑問——この疑問は上で紹介したように宇野弘藏自身も指摘していた疑問であるが、——に答えるものとはなっていない。

以上論じてきたように、この疑問に対して筆者は次のように考えている。『資本論』は、「労賃論」をそれに先立って展開した資本・賃労働の基本的関係である剰余価値関係を実現するためになくてはならない具体的形態として位置づけていた、したがってその中の「時間賃金」「個数賃金」はより多量の絶対的剰余価値生産の実現のための具体的形態であり、剰余価値論を形態論的に補完し、この「労賃」形態なくしては剰余価値論も完成しないものとして位置づけていた、と。「時間賃金」「個数賃金」は現実においても、資本がより多量の絶対的剰余価値を汲み出すため形態・機構であり、何らの団結的防御・保護規定もなければ労働者に対して17~18時間労働（日本の今日的な表現で言えば「過労死」）を強いるほどの強力な労働インセンティブを發揮する形態・機構なのである。

第二章 労働力の価値または価格の労賃への転形

この表題は上で見た『資本論』第十七章「労働力の価値または価格の労賃への転形」と同じであるが、上述の議論を踏まえて、『資本論』よりもさらに一般化した形で以下論じることにする。

(一)「労賃」という形態

購入者である資本と販売者である労働者の間でやりとりをしているのは何か。労働なのか労働力なのか。言うまでもなく労働とは、労働力を使用してある有用なものを作っている過程以外のものではなく、したがってそれが商品体になることは理屈からしてありえない。このことからして労働者が資本に販売しているのは、購入者である資本にある一定の効果をもたらす能力としての労働力と考えざるをえない。もちろん資本主義社会を理念的に想定すれば、労働者が商品になることは想定外である。すなわち労働力こそが商品となっており、労働者に対して支払われる対価は労働力の価値・価格ということになる。そして一般商品の価値・価格がその商品の再生産に要する投下労働

量によって規定されるように、労働力の価値・価格もその再生産に要する投下労働量によって規定される。労働力の再生産に要する投下労働量とは、必要生活手段を生産するための投下労働量ということになる。これが労働力の価値・価格として支払われるのであるから、労働者の受取る対価とは「生活費」ということになる。

ところが実際には、「労働力の価値・価格」はそのものとしては現れないで、「労働の価格」として現れる。商品になっているのは労働力ではなく労働であるかのように現れる。この現象をマルクスは「労働力の価値または価格の労賃への転形」と呼んだのであるが、しかしそうすると、労働者に支払われる「労働の価格」とは何かということになる。

上述したように、一般的には「商品の価値・価格」というのは、その商品体の再生産費＝再生産コストによって規定される。労働も商品として現象するのであれば、この場合も、労働者に支払われるのは、「労働の再生産費＝再生産コスト」ということになろう。しからば、「労働の再生産費＝再生産コスト」とは何か？労働は本来労働力の使用過程であり、労働によって労働を生産するということもありえず、それ自体商品体ではない。したがって「労働の生産・再生産」という概念も「労働の再生産費＝再生産コスト」という概念も本来は成り立たないはずである。にもかかわらず、「労働の価格」が支払われるというのだから、何だか変な話になるのである。しかしこの変な話も、「労働の価格」が労働の行なわれた後で支払われる（後払い）ということから、結局、その支払われるものは「労働に対する報酬」という意味内容を強く持つことになるのである。そして、そうしたものとして「労働の価格」は現実の世の中では「労賃（労働賃金）」という特別な表現で呼ばれることになった。

ちなみに『広辞苑』によると、「賃」とは「使用料・報酬」とあり、たとえば電車賃・家賃などでもわかるように、何かを使用・利用することに対する報酬という意味である。またこの「賃」は、駄賃のように「褒美・謝礼」という意味もあり、さらに多少とも技芸を持った職人の仕事に対する報酬・謝礼という意味でも使われた。たとえば植木屋の手間賃、大工の手間賃などである。このよ

うに「賃」とは歴史的にも実体的にも「報酬・謝礼」という意味以上のものではなく、労働力の再生産費を意味したものでなかった。実際のところかつては、手間仕事をする職人たちも生活のための最低限度の手段（耕作地など）を保有していたといわれており、手間賃が労働力の再生産費をカバーしなくとも一向に差し支えなかった。ところが資本主義になり、労働者がもはや生産手段を失い、労働力を売らなければ生活できない状態になっても、すなわち労働力の対価としては、単なる「報酬」ではなく実体としては「労働力の再生産費＝日々標準的な水準で生活するための生活費」ということになっても、後払いということから、この「賃＝労働に対する報酬」というニュアンスが踏襲され、それと同時に「労賃」は必ずしも労働力の再生産費という意味を含まないこととなったのである。こうしたことは日本のみではなく、労働力の商品化すなわち資本主義化が行なわれたところではどこでも見られる現象である。たとえば英語では一般商品のpriceに対してwageと呼ばれ、フランス語ではprixに対してsalaire、ドイツ語ではPreisに対してAlbeitslohn、中国では価格に対して薪水と呼ばれる。これらのWage、salaire、lohn、薪水などの語源はいずれも「報酬・謝礼」にあるといわれている。こうしたことから、「労働力の価値または価格の労賃への転形」ということを言い換えれば、「労働者に支払われる対価が、労働力の再生産費＝生活費という内容

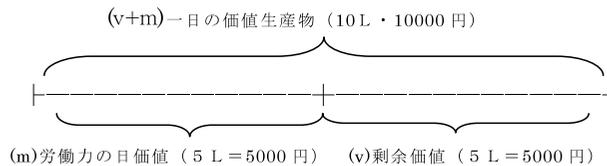
から、労働への報酬という内容に転形して現象する」ということになる。つまり「生活費」の「報酬」への転形である。そしてこの転形が生じることによって、さらに次のようなことが引き起こされる。

(二) 剰余価値関係の隠蔽と賃率 (wage rate) 概念の発生

その一つは、「労賃」という形態が剰余価値関係を隠蔽するということである。このことはすでに上の第一章でも見てきたし、マルクス経済学では一般常識のことになっているが、ここでは労働者の支出労働量を労働時間に限定しない形で、再度確認しておきたい。以下の記述では支出労働量あるいは投下労働量を(L)と表記するが、これは後述するように労働時間のみを単位として計測した労働量ではない。

さて、労働者の一日の平均的生活水準を維持するために要する生活資料が5Lの労働で生産され、それが市場では5000円で販売されているとすれば、労働力の日価値・日価格は5L・5000円ということになろう。そしてこの労働者は一日に10Lの労働を行ない、しかもこの5L=5000円という比率によって各資本が平均利潤を獲得しているとしよう。そうすれば、下図1のように、この労働者の一日10Lの労働の「価値生産物＝純生産物＝付加価値」は10L・10000円となり、この「価値生産物」と「労働力の日価値」の差である

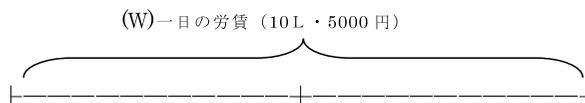
図1



5L=5000円がこの過程で剰余価値として生産されたことになる。しかし、「労働力の価値の労賃への転形」によって「労賃」という概念が現われると、労働者に支払われる5000円は、図1でい

ば、(m)の部分ではなく(v+m)の部分であるかのように現象し、上の図は下図2のようになる。つまり、一日10Lの労働の価格＝労賃が5000円となり、剰余価値発生の本拠が隠蔽されてしまうの

図2



である。かくして剰余価値・利潤の発生根拠は、資本の生産過程内で行なわれる労働者の剰余労働にあるのではなく、資本のそもそもの出自たる資本の流通過程にあるかのように現象させ、資本主義社会を無階級社会であるかのように映じさせるのである。

「労働力の価値または価格の労賃への転形」が引き起こすもう一つの事柄は、賃率概念の発生である。上の図2の関係が現象すれば、誰でも簡単に、5000円を10Lで除することによって支出労働一単位当りの価格(単価・賃率) = 500円を導き出すことができる。しかしここで1~2注意することがある。

その一つは、図2の「一日の労賃5000円」は図1の「労働力の日価値5000円」と同額であるが、必ずしも同額であるとは限らない。ここで同額にしているのは、「労働力の価値または価格の労賃への転形」という論理展開すなわち実体的関係から形態規定を導き出すという論理展開からそうなただけで両者が乖離することは当然ある。というよりも乖離していることが普通であると言ってもよい。このことは上述第一章の(一)のb)の中で引用した『資本論』の箇所、マルクスも「労働力の価値からの価格の背離」¹⁴⁾を想定している。もちろんこうした量的乖離の可能性だけではなく、「転形」によって概念的にも両者は相違しているのは当然である。上の同じ箇所で紹介したマルクスの「名目的労賃 (nominellem Arbeitslohn)」と「現実的労賃 (reellem Arbeitslohn)」との区別の指摘がそれを含意している。このように両者は、一方は実体的なレベルの概念であり他方は形態的なレベルの概念であることからして、概念的にも量的にも区別しなければならぬ。図1の中にある実体規定としての「労働力の日価値」は、各職能労働者が平均的な生活水準を維持するために必要な生活手段の量によって規定されるためにかなり安定的であるが、他方、図2の中にある転形形態としての「一日の労賃」は、景気変動過程で各職能別に現われる「市場価値・価格(いわゆる相場賃金)」であり、可変的である。この論考で「労賃」という場合は、この「市場価値・価格(いわゆる相場賃金)」を意味するものとし、Wの記号で表記する。したがって『資本論』や宇野原論が時間賃率あるいは個

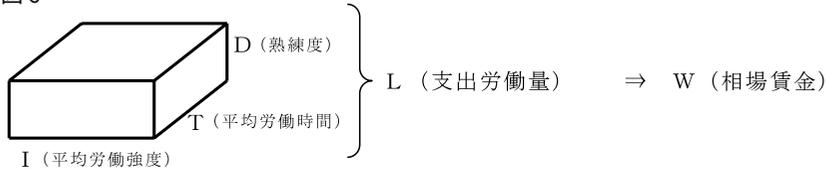
数賃率の説明で使用した上述の(1)(2)式の分子に現われている「労働力の日価値v」に替えて「市場価値・価格(いわゆる相場賃金)W」を置くことにする。しかしだからといって労賃あるいは賃率が「労働力の価値v」と無関係だということではない。それらの現象形態は常に「労働力の価値v」によって規制され、それゆえに強力な労働インセンティブとして機能することを論じた。

もう一つ注意すべきことは、図2の関係から5000円を10Lで除することによって単価・賃率を導出する場合、10Lをどのように考えるかである。この10Lは、「10単位の労働支出」を意味しているのであるが、それならば労働支出量を規定している要因は何であるかである。これを考える場合参考になるのが、上述の個数賃率の算定式(2)である。この式の分母で、マルクスは、労働者が一日に平均的に産出する量を規定する要因として労働者の「熟練度」「労働日」「労働強度」の三要因をあげている。産出量とは仕事量と同意であり仕事量とは労働の支出量と同意であるから、マルクスを参考にすれば、上のLは結局この三要因によって規定されるといってよいであろう。「熟練度」とは各職種が要求する熟練度であり、平たく言えば易しい仕事か難しい仕事かあるいは単純な労働か複雑な労働かによって職種ごとに決まる変数だといってよい。「労働日」とは職種の一日の平均的な労働時間である。「労働強度」とは各職種ごとの平均的な労働速度である。この三要因を以下D (Degree of skill)、I (Intensity)、T (Time)と表示し、この関係を次の(3)式で表すことにしよう。この式は、図3のように、三次元空間にイメージ化することができる。そしてこの立法体で示される支出労働量Lに、その報酬として相場賃金Wが支払われる。

ところで、このLの量を測定する単位とは何であろうか?たとえば水道の使用量であれば水道管の口径×水圧×使用時間の三者の関係で決まり、その計測単位としてリットルや立法メートルが使われ、一リットル何円ということになる。使用電力量についても、電流×電圧×使用時間で測られ、計測単位としてワットが使用され、一ワット何円と表現される。しからば、労働量の計測単位は何であろうか?商品の中で売買単位が明確ではない商品など存在しないのであるが、実は労働量を明

$$L = D \times I \times T \dots\dots\dots(3)$$

図 3



確・一義的に測定する固有の単位は存在しないのである。そこで現実には、労働量を測定する物差しとして労働時間と出来高が使われるようになった。労働時間に関しては、他の二要因である熟練度と労働強度が与えられていれば、時計によって物理的客観的に測定可能であり、出来高については、労働時間と熟練度が与えられていれば、労働強度に比例し、労働時間が与えられていない場合は、労働時間と労働強度の積に比例すると考えられるからである。要するに、支出労働量を測定する代理の物差しとして労働時間と出来高が用いられるようになった。かくして、賃率は、熟練度が与えられていれば、 W (相場賃金) を T (平均労働時間) で除した時間賃率と平均出来高で除した個数賃率の二つが現われることになったのである。

(三) 労賃形態の本質

a) 時間賃金

上式 (3) あるいは上図 3 の熟練度 D が職種ごとに相違するならば、当然のことながら、各職種の時間賃率あるいは個数賃率は異なってくる。こ

$$\text{時間賃率 } W^T = \frac{\text{労働の市場日価値 (相場日賃金) } W}{\text{平均労働時間 } T} \dots\dots\dots(4-1)$$

$$\text{一日の賃金収入 } R^T = W^T \times t \quad \leftarrow \text{労働力の価値 (} v \text{)} \dots\dots\dots(4-2)$$

今、ある労働者が一日に平均的労働時間を超えて労働したとしよう。記号で表せば $t > T$ である。そうすれば一日の賃金収入 (R) は相場の日賃金 (W) よりも多くなり、彼の日常生活は多少とも豊かになるであろう。彼は、「賃金とは自分の労働の量に応じて支払われるものだ」との確信を揺るぎないものとするのだらう。つまり「労賃」とは、「労働力の価値 = 再生産費」ではないという形態規定性がここで発揮されるわけである。そ

のことを踏まえて議論しなければならないが、たとえば、19世紀の横断労働市場のように、熟練の上に上位の職種と下位の職種が労働市場において相互に関連することなく現われるような場合を想定し、かつ労賃形態をシンプルな形で議論する時は、この熟練度の相違は、議論を単純にするために捨象してもよいであろう。つまり本来ならばたとえば熟練職種 1 と熟練職種 2 を区別するために、 W_1 あるいは W_2 とすべきであるが、職務給を検討するまではこの添え数字は省略することにする。

時間賃率を W^T 、労働者個人の時間賃金による一日の収入を R^T 、職種ごとに市場で決まる労働の市場日価値 (相場日賃金) を W 、労働者個々人の一日の労働時間を t 、とすると次の簡単な式がえられる。ただ先にも触れたように、この式の分子に現われる W は、『資本論』に現われる上述 (1) 式のように「労働力の価値・価格」そのものではなく、「市場価値 (相場賃金)」である。「労働力の価値」については (4-2) 式の中で「← 労働力の価値 (v)」と表現している。筆者がなぜこのように表現するのかを以下説明しよう。

してこの豊かさを彼は簡単には忘れることができないばかりではなく、労働すればするほど豊かになれるとの観念を強くしてゆくことになる。もちろんこうした観念はある特定の労働者に固有のものではなく、ほとんど全ての労働者が共有するものであるといってよい。かくして他の多くの労働者も労働時間を延長するように行動すると考えられる。そうなれば平均労働時間は増加し労働供給の総量も増加し、需要供給の法則からして「単

位労働の価格」つまり時間賃率 W^T の低下は避けられないことになる。その結果として生活水準の低下も不可避のものとなるはずである。そうなった時この労働者が以前の生活水準を守ろうとすれば、彼はさらに労働時間を延長して労働することになろう。これは、労働者の側に立てば、悪循環以外のものではない。資本からすればこれほど都合なことではない。

また、景気変動のある局面等で、平均労働時間労働し相場の日賃金 (W) を稼ぐだけでは労働力の再生産費 (労働力の価値 v) が賄えないような事態 ($W < v$) が生じたとしよう。この場合でも労働者は、 v と W の差額を補うために、平均労働時間 T を超えて労働することになろう。そうなれば上と同様にやがては平均労働時間そのものが長くなり、単価の切り下げとさらなる生活の困窮、それを補うためのさらなる労働時間の延長という悪循環が生じることになる。もちろん原理論的には、こうした悪循環は、何らかの経済外的強制によって引き起こされるのではなく、資本主義の発展とともに労賃形態が完成するにしたがって市場関係によって引き起こされるものとせざるをえない。しかしそれにしてもなぜ労働者は、資本主義の完成すなわち労働力の商品化＝労賃形態の完成とともに自ら平均労働時間＝標準労働時間を延長するように行動するのであろうか。

『資本論』は第三篇第八章「労働日」の第五節「標準労働日のための闘争。十四世紀中葉から十七世紀末までの労働日延長のための強制法」の中で、「標準労働日の確定は資本家と労働者との間の数世紀にわたる闘争の成果である。だが、この闘争の歴史は二つのあい対立する流れを示す。」²⁵⁾と述べている。この「二つのあい対立する流れ」とは、一つは「十四世紀から十八世紀の中葉に至るまで」の法による強制的な労働時間の延長・賃金圧下の時代を意味しており、もう一つの流れとは十九世紀に入って「工場法」による十時間労働法が制定されてゆく時代の「流れ」を意味している。前者はいわゆる「資本の本源蓄積過程」の時代で、「困い込み運動」等により土地から切り離された農民の「農民根性」を「賃労働者根性」に鋳直す過程である。そのために現在とは逆に「最高賃金」を規定した法や「最短労働時間」を規定した法あるいはマルクスの言う「血の立法」

が存在していた²⁶⁾。いわば経済外的強制によって農民を賃金労働者に陶冶しようとしていた過程である。こうした強制法は十九世紀の初めにかけて次第に姿を消し、その後は労働時間の短縮等逆の「流れ」となった。この前者の「流れ」から後者の「流れ」への逆転が生じたのは、もはや「血の立法」などの経済外的強制に頼ることなく経済法則・市場法則によって、上述の労賃形態による「悪循環」に見られるような、絶対的剰余価値の生産が可能になってきたからである。マルクスは次のように言っている。「一方の極には労働諸条件が資本として現われ、他方の極には自分の労働力以外に売べき何物もない人々が現われる、というだけでは充分ではない。また、彼らをして余儀なく自由意志で自分を売らせるだけでも充分ではない。資本制の生産の進行につれて、教育や伝統や慣習により、この生産様式の要求を自明な自然法則として承認するような、労働者階級が発展する。」²⁷⁾マルクスのこの言葉の中の「この生産様式の要求を自明な自然法則として承認するような労働者階級」とは、要するに、雇用主である資本家の指揮命令に従い、労働時間を厳守し、集団作業を行ない、そして何よりも日々の賃金収入で生涯の生活設計を行なうような労働者ということである。そのような労働者が「教育や伝統や慣習により」日々再生産されていけば、上の (4-2) 式で、 $R^T < v$ となった場合、労働者はさらなる労働時間の延長を「自由意志」で行ない、可能な限り賃金収入 R^T を労働力の再生産費 (=労働力の価値 v) に近づけるように努力するはずである。そしてこの「自由意志」で行なう行動が上述の「悪循環」をもたらすことになる。このようにして「労働力の価値」規定は労賃形態のもとでも貫徹するのである。これを筆者なりに表現したのが上の (4-2) 式の中の「← 労働力の価値 (v)」である。

「労働力の価値」が「労賃」に転形しても、「労賃」は「労働力の価値」によって規定され、「労働力の価値」規定が貫徹している。このことは当然のことであるが、従来そのことを、『資本論』や宇野原論を含めて、数量的に $R = v$ で捉える傾向が強かった。しかしそうではなく、上述マルクスの言葉にもあるように「教育や伝統や慣習により」陶冶された賃金労働者が賃金労働者とし

での「自由意志」によって「賃金収入R」を「生活費＝労働力の再生産費v」に近づけようとする行動の中に求めるべきであるというのが、筆者の積極的な意見である。「労働力の価値が労賃に転形」するのであれば、この両者は概念的には当然であるが量的にも異なっている可能性は当然ある。この概念的・量的な相違を克服しようとする労働者の行動の中にこそ、「労働力価値」が貫徹する根拠があるのである。ただ単に量的な一致を意味するのではない。しかもこのように捉えれば、労働市場における労働供給関数が、限界効用理論

$$W^q = \frac{\text{労働の市場日価値（相場日賃金）} W}{\text{標準生産量} Q} \dots\dots\dots(5-1)$$

$$R^q = W^q \times q \quad \leftarrow \text{労働力の価値（v）} \dots\dots\dots(5-2)$$

この二つの式で表される関係のもとでは、上の時間賃金で見たような、労働者にとっては厳しい悪循環、資本にとっては好ましい循環が発生する。ただ、個数賃金は、時間賃金と異なり、労働の終わった後で、しかも労働の結果に対して支払われるために、労賃という形態規定性すなわち賃金は労働の価格であるという性格が時間賃金よりも強く表に出るといえる。それゆえにまた労働インセンティブもより一層強くなる。

このことは説明することもないと思われるが、一端を説明しておこう。今、不況局面において、労働の相場賃金（W）が下がったとしよう。つまり標準生産量Qを生産し、相場の日賃金（W）を稼ぐだけでは労働力の再生産費（労働力の価値v）が賄えないような事態（W<v）が生じたとしよう。こうなれば、賃金形態の持つ規定性を「自明な自然法則として承認する」労働者は、vとWの差額を補うために、標準生産量Qを超えて生産量を増加させることになる。この努力は、労働強化による場合も労働時間延長による場合もあるいはこの双方によってなされる場合もある。しかしともあれ、こうした生産量の増加が多くの労働者で行なわれるならば、やがては標準生産量そのものの数値が上がり、単価の切り下げとならざるをえない。これに続くのはさらなる生活の困窮とそれを補うためのさらなる労働時間の延長・労働強化そして単価の引き下げという悪循環である。こうした悪循環が生じる最大の原因は、時間賃金の

とは逆に、賃金率に対して減少関数であることも原理的に明確にすることができる。

b) 個数賃金

個数賃率をW^q、労働者個人の個数賃金による一日の収入をR^q、職種ごとに市場で決まる労働の市場日価値（相場日賃金）をW、労働者個々人の一日の生産個数をqとすると次の式がえられる。「← 労働力の価値（v）」という表現の意味は、上の時間賃金（4-2）式と同じである。

項で見たように、労賃形態の背後で「労働力の価値」規定が貫徹しているからである。（5-2）式の中の「← 労働力の価値（v）」である。

このように、個数賃金は、ただ単に労働強化に役立つだけではなく、時間賃金と同様に、労働時間の延長をももたらすのである。かくしてマルクスは次のように言う。「個数賃金は資本制的生産様式に最もふさわしい労賃形態だ・・・。個数賃金はけっして新しいものではない——それはなかならず十四世紀のフランスおよびイギリスの労働者条例では、時間賃金とあい並んで公に現われている——とはいえ、それが比較的に大きな活動の余地を獲得するのは、やっと本来的マニュファクチュア時代においてである。大工業の疾風怒濤時代、殊に一七九七から一八一五年には、個数賃金が労働時間を延長し労賃を圧下するための楯杵として役だった。」²⁸⁾と。

c) 労賃形態の本質

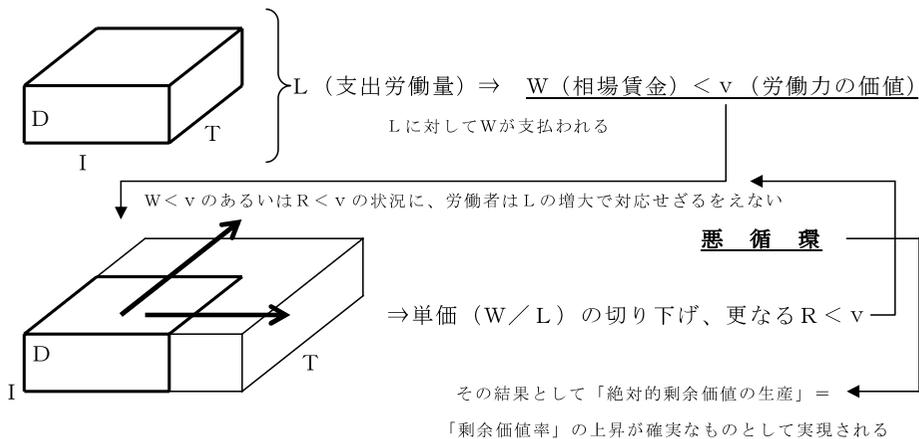
以上のように考えると、時間賃金、個数賃金とも、労賃という形態は標準労働時間の延長、労働強化つまり絶対的剰余価値の生産を形態的に実現するものだけということが出来る。これこそが労賃形態の本質であるといえる。マルクスは、「労賃の支払における形態的差異は——一方の形態は他方の形態よりも、資本制的生産の発展にとって都合でありうるとしても——労賃の本質をなんら変化させない、ということは絶対に明らかであ

る。」²⁹⁾と宣言している。つまり、労賃という形態の本質は、それがどのような形で現われようと、たとえ時間賃金であれ個数賃金であれその他の形態であれ、絶対的剰余価値を可能な限り多く汲み出そうとする資本の活動を形態的に実現するものであるということである。労賃単価とは W/L で示され、 L は「労働力の価値 v +剰余価値 m 」であるから、 $W/L=W/(v+m)$ となる。この右辺を変換すれば、 $W/L=(W/v)\div(1+m/v)$ となり、今 W/v が与えられているとしても、単価の引き下げとは要するに、 m/v の引き上げすなわち剰余価値率の引き

上げを意味するのである。

上の第一章で見たように、マルクスが『資本論』第三篇から五篇で「剰余価値論」を克明に展開した直後に第六篇「労賃論」を配置した理由もここにあったといえよう。すなわち、こうした労賃の本質を規定する第六篇「労賃論」がなければ、第三篇から五篇の「剰余価値論」も完結しないと考えていたのではないだろうか。第六篇「労賃論」は、ただ単に「資本の流通過程論」への移行規定と捉えるべきではないであろう。

図 4



ところで、労賃とは見てきたように、「労働の価格」という形態であり、支出労働量に対して支払われるものであった。そして支出労働量とは式(3)で示した「熟練度 D 」「労働日 T 」「労働強度 I 」の三要因によって規定され、上図3のように立方体として図示できるものだった。この立方体を上図4のように改め、労賃形態の本質を再度視覚的に確認しておこう。

図4が示すのは、労賃形態の作動とそれともなう「悪循環」によって、支出労働量が増加し、労働力の価値が増加しない限りは、「絶対的剰余価値の生産」が確実なものとして実現される過程(図1の状況が実現される過程)を図示したものである。ここで再度確認しなければならないことは、なぜこの悪循環が発生するのかということである。これを、労働力商品を他の一般商品と同様に「物」と考え、その「物」の需給関係から説明しようとしても説明されるものではないであら

う。労働者が、 W (相場賃金) $<$ v (労働力の価値) となった場合あるいは R (賃金収入) $<$ v (労働力の価値) となった場合、以前の生活水準を維持しようとする行動の中にその理由を求めるべきであろう。それではなぜそのように行動するのか。原理的には、近代の労働者は「二重の意味で自由な労働者」としてしか生存を許されないからであるが、それだけではなく、その労働者が上の「悪循環」を「自明の自然法則」として観念するに至っているからだといえる。ここで再び先に引用したマルクスの言葉を掲げておこう。「一方の極には労働諸条件が資本として現われ、他方の極には自分の労働力以外に売べき何物もない人々が現われる、というだけでは充分ではない。また、彼らをして余儀なく自由意志で自分を売らせるだけでも充分ではない。資本制的生産の進行につれて、教育や伝統や慣習により、この生産様式の要求を自明な自然法則として承認するよう

な、労働者階級が発展する。」²⁷⁾「この生産様式の要求を自明な自然法則として承認する」労働者とは、ここの脈絡でいえば、労賃形態を持つ「悪循環」を自明の自然法則として承認する労働者ということであろう。別言すれば「賃金労働者としてのモラル」³⁰⁾を持った労働者の出現ということである。こうなることによって初めて資本主義は、市場法則の基盤の上に基礎を固めることのできるものである。

第三章 労賃形態の歴史性

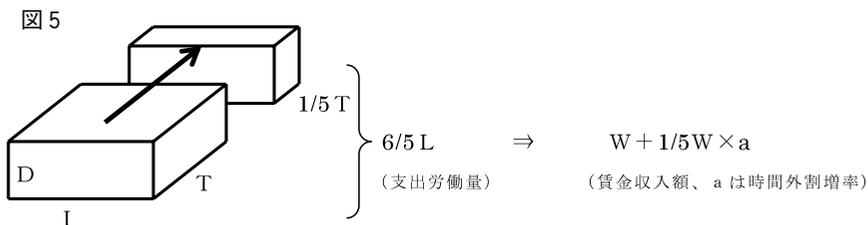
とはいえこの「悪循環」は何の抵抗もなく続くわけではない。これに制限を与えるのは、一日24時間という自然的な要因である。もう一つは労働組合がこの悪循環にどのような組織形態でどのように行動してくるかという要因である。そして第三の要因は生産方法・生産技術の変化という要因である。これら三者が、それぞれに個性を持った各国資本主義の歴史的経過の中でクロス・オーバーしてくるところに、上述の本質規定を持った労賃の具体的形態が展開されてくることになるのであるが、もちろんそれをここで「現状分析論」的に分析する余裕はない。残された紙幅の中でできるのは、「段階論」的なしかも鳥瞰のみである。

a) 時間賃金と標準労働時間の法的制限

一日の時間は24時間であり、上図4のような「悪循環」が生じたとしてもこの24時間を超えることはできない。そればかりではなく生命体としての人間は、たとへ賃金として「労働力の価値」＝生活費が与えられたとしても、それを正常に消費する時間が与えられなければ労働力の健全な再生産はできない。資本は、労働力を自ら生産することができないばかりか、この労働力なくし

ては利潤追求できない存在である。この労働力が上図4の悪循環の中で健全に再生産されないということになれば、資本主義は危機に瀕することになる。資本主義の黎明期には労働時間が一日17～18時間に及ぶことがあったといわれているが、こうした事態に対してイギリスでは、たとえば開明的資本家といわれているロバート・オーエンが早くから労働時間の短縮の経営に与える好ましい効果を主張し、徒弟のみならず一般労働者の労働時間の短縮を訴えたといわれている。³¹⁾資本家自身も長すぎる労働時間に危機感を持つにいたったのである。もちろん労働者の側でも、過酷な労働条件に対して、19世紀前半からラダイツ運動など機械打ち壊し運動が頻発し、1824年の団結禁止法の廃止以降はチャーチスト運動として労働時間短縮への闘いが続けられた。その結果としてイギリスでは「工場法」の改正が繰り返され、衆知のように1847年の繊維工業における「10時間法」が制定され、その後一般化された。この過程は先にマルクスから引用した「標準労働日の確定は資本家と労働者との間の数世紀にわたる闘争の成果である。だが、この闘争の歴史は二つのあい対立する流れを示す。」²⁵⁾という表現の二番目の「流れ」に属するものである。

しかしだからといって、この10時間法によって労働者の労働時間が10時間に限定されたということではない。割り増し賃金を伴ったいわゆる「規定外労働」（「所定外労働」「残業」）の可能性は当然にある。今、法定労働時間の5分の1時間が「規定外労働」として行なわれるとしよう。これを図3に倣って図示すれば次のようになる。支出労働量は $6/5L$ となり、賃金収入額は、残業への割増率が a とすれば、 $W + 1/5W \times a$ となる。



この図5と上の図4とを比較すると時間軸Tが伸びており、ともに労働時間が延長しているが、

その延長の意味はまったく異なっている。図4では、考察してきたように単価の引き下げと剰余価

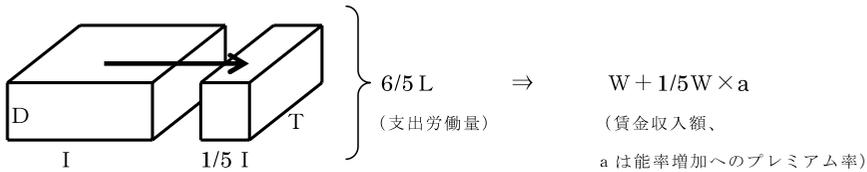
値率の上昇が結果されるが、この図5では、労働時間の延長はあるが、必ずしも剰余価値率の上昇があるわけではない。むしろ時間外割増率aがあることによって、そして少なくともこの「規定外労働」の部分は剰余価値率が低下する。このように労働時間の法的制限は、資本による野放図な剰余価値の汲み出しを阻止するものであり、そうした資本の野放図な剰余価値の汲み出し(=資本にとっての喜びVergnügen)を終わらせるものである。(Gesetzliche Beschränkung der Arbeitsmacht diesen Vergnügen ein Ende. ³²⁾)

労働時間の強制的な制限法が出現し、それ以上の労働時間の延長が必ずしも剰余価値率の増大を結果しないにもかかわらず、資本が「規定外労働」を求める理由はどこにあるのであろうか。それは恐らく、労働組合の存在によって景気変動過程において解雇が不自由になり、雇用調整の弁としてこの「規定外労働」を利用し始めてきたことにあると見てよいであろう。さらにまたこれは「部分労働=パート労働」としての労働者の利用にも用いられることになった。

b) 能率給の展開

労働時間の法的規制が、上述のように、資本の「喜び」を終わらせるものだったとしても、労賃形態の本質はこの「喜び」を追求することにある。この追求は、もう一つの労賃の基本形態である個数賃金の改変の歴史、すなわち、労働時間が法的に規制される中で労働支出量(L)をI(労働強度)の増大によっていかに多く汲み出すかという方策として現われ、それが能率給の歴史となった。これは主として19世紀半ばから20世紀初頭にかけての、互換性部品による大量生産の時代、しかし未だ重化学工業前でフォーディズム前の時代である。今、法定労働時間の中で、I(労働強度)が労働者の努力によって平均の5分の1高まり、生産個数(能率)がそれだけ高まったとしよう。これを図3、図5に倣って図示すれば次のようになる。支出労働量は6/5Lとなり、賃金収入額は、能率増加へのプレミアム率がa%とすれば、 $W + 1/5W \times a$ となる。

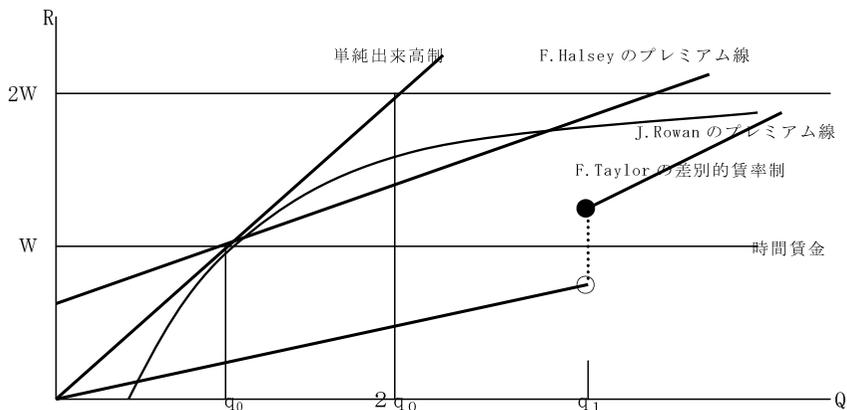
図6



この図6も、上の図4と比較すると労働強度の軸Iが伸びており、それだけ労働支出量は標準よ

り多くなっているが、図4の矢印の増加の意味とはまったく異なっている。図4では、個数(能率)

図7



単価の引き下げと剰余価値率の上昇が結果されるが、この図6では、必ずしも剰余価値率の上昇があるわけではない。むしろ能率増加へのプレミアム率 a があることによって剰余価値率が低下することも考えられる。

実は、時間賃金の「時間」は時計で客観的に計測されるのに対して、能率賃金の能率（その基礎である労働強度 I ）はそれを計測する客観的な物差しがないために、図4の「単価の切り下げ＝剰余価値率の増大」を指向する資本と図6の能率増加へのプレミアム率を最大限に利用しようとする労働組合との抗争が発生することになった。この抗争は労働組合が「職能別組合（Craft Union）」という限定的組織であったためにその職能団体への利益誘導的な抗争でしかなかったし、またしばしばこの抗争に労働組合側が負け、単価の引き下げと剰余価値率の増大が行なわれたとも考えられるが、そしてこの歴史過程については別書³³⁾に譲るが、筆者の理解するところを簡単に上の図7で説明しよう。横軸 Q は一日の各労働者の生産量、縦軸 R は賃金収入である。

能率給の「能率」の物差しは、標準的な出来高であるが、この標準をどのように決定するかはきわめてアヤフヤである。というよりも、このアヤフヤさゆえに能率給は存在すると言ってもよいのであるが、今工場管理者が、経験によってそれを q_0 に決定し、プレミアム率（＝能率増進がもたらす利益の労働者への還元率）100%の単純出来高制という能率給を採用したとしよう。そうすると q_0 がアヤフヤであればあるほど労働者は簡単に $2q_0$ を生産でき、2倍の賃金 $2V$ を稼ぐことができるようになるかもしれない。もちろんこうしたことは、基準がアヤフヤであれば多くの労働者も実現可能であり、それは結局は単価の切り下げという事態を招くであろう。単価の切り下げは当然労働意欲を減退せるであろうし、またそういう事態が予測されれば労働者（労働組合）は事前に労働能率をセーブすることになる。いずれにしても能率給の本来の目的は実現できないことになる。これを避けるためにまず考えられたのが、上図7のF. Halseyのプレミアム（3分の1）線に見られるように賃金線の勾配を緩やかにすることである。しかしこれですら、最初の「標準」がアヤフヤであれば簡単に賃金水準が高額になる可能性はある。

つまり単価の引き下げの危険性はある。さらに工夫が重ねられたのが、J. Rowanのプレミアム線である。これは、「能率アップによって増加した生産量が全体の生産量に占める割合」をプレミアム率にしようとする提案であり、図7からもわかるように、賃金収入が絶対に2倍にならないように工夫されている。この提案はある程度の合理性を持っているが、しかし最初の「標準」がアヤフヤであれば、賃金線の勾配が早い段階で漸次緩やかになってゆくことから、やはり充分な労働インセンティブを引き出すことはできない。

こうした従来の能率給の欠陥を「標準」能率を決定するアヤフヤさにあると看破し、それを批判したのがF. Taylorであった。「在来の管理法に全部に共通した欠点は無知（ignorance）とだまし（deceit）とを土台とし、そこから出発していることである。仕事のスピードは雇主にとっても大切な要素である。この要素が徹頭徹尾動揺するようにならなくて、合理的に指導統制されていない。これが旧来の管理法の大欠陥である。」³⁴⁾とF. TaylorはF. Halsey等を批判し、衆知のように、「動作研究」「時間研究」を基礎とした「科学的管理法」を提案したのであった。これによって「標準」を厳密に求めようとしたのである。その際、分析のモデルとしたのは、労働組合の影響をまったく持たない「一流労働者」であった。その水準を上図7では q_1 として示したが、この q_1 は、その意味では「標準」能率の極限だといってもよい。もちろん「標準」が極限ということはありません、この極限を労働者に実現させるために、テイラーは図7で示した「差別的賃率制」を案出した。 q_1 を実現できなかった者には平均的生活水準（ v ）すら困難な賃金水準にし、それを実現できた者には高い賃率を与えるというものであった。しかし結局、極限を「標準」能率とするこうした報酬制度が「能率給」として成立するはずはなく、彼が提案した「動作研究」「時間研究」を基礎とした「科学的管理法」は現在でも労働現場においてIEとして工数計算などに大きな力を発揮しているが、「差別的賃率制」そのものは普及しなかったといわれている。そればかりではなく、資本主義は20世紀に入って新たな展開を示し始めた。いわゆる金融資本段階と、それを象徴するベルトコンベアによる生産方法＝フォーディズム（Fordism）

の段階である。

c) 職務職階給の展開と労働インセンティブ

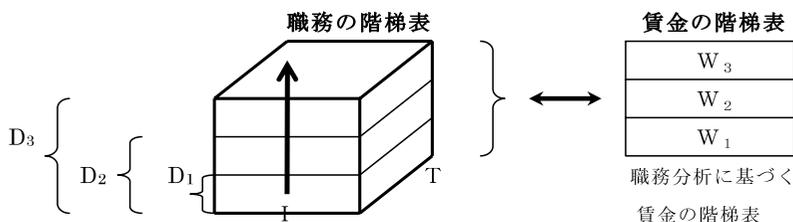
このフォーディズムは、ここの脈絡からいえば二つの点で大きな変化をもたらした。一つは生産行程がベルトコンベアーの速度によって「同期化 Synchronize」されてきたことである。このことは、労働者個人への能率給的な労働刺激がそれほど必要ではなくなった、あるいはベルトコンベアーの前では個人への刺激は有害でさえあるという事態が発生したことである。能率給は集団全体への能率給＝集団ボーナス制に席を譲り始めたといわれている。実はこれこそが上のテイラーの「差別的賃率制」が広がらなかった大きな理由ではないかと思われる。もう一つは、労働者の熟練・技能が、親方（熟練労働者）による徒弟制的な教育によって形成されるのではなく企業内でOJTによって形成されるようになったということである。20世紀に入り、生産設備が巨大化するにつれ、とりわけ現場労働者の熟練・技能は単純化してい

き、熟練・技能労働者の供給を労働組合が独占化することができなくなったのである。

このような状況のもとで、新たな労賃形態はどのように展開されたのだろうか。労賃の基本形態は時間賃金か個数賃金の二つしかない。上述のように個数賃金を基礎とした「能率給」が20世紀のフォーディズムに必ずしも適さないとするならば、時間賃金に復帰する以外にはないであろう。

先の(3)式で労働支出量Lを、 $L=D \times I \times T$ と表現したが、このうちのT（労働時間）とI（労働強度）の刺激による労働インセンティブについては上で見てきた。残るのは要因D（易しい仕事か難しい仕事か、あるいは単純な労働か複雑な労働かという要因）である。このDを使い労働インセンティブを高めるような労賃形態とはどのようなものか。それは、時間賃金をベースにしながら要因Dを職務等級の階梯に連動させ、それを内部昇進させることをインセンティブとして利用する労賃形態以外にはないであろう。いわゆる職務職階給である。図示すれば次のようになる。

図 8



職務職階給が先の単なる時間賃金や能率給と根本的に異なる点は、内部昇進を労働インセンティブとすることである。そのためには、職務分析などによって各職務の性格を十分に把握し、労働者が昇進してゆく階梯表ができていなければならない。また、各職務の性格の差が労賃格差に合理的に対応するような賃金の階梯表がなければならない。その際、労働インセンティブが充分引き出されるような工夫として、「範囲職務給」なども見られる。このように、職務職階給は、職務分析・職務評価などの分析的手法（いわゆるTaylorism）を用いて、図8で概略示すように、職務の階梯表と賃金の階梯表が内部昇進制によって有機的に結びつけられた労賃形態である。もちろんこの階梯は、職務に基づく階梯であるから、性別・年齢・

勤続年数などの属人的な要素は含まない。時間外労働（残業）や部分労働（パート労働）は行なわれたとしても、その賃金の処遇は、「同一価値労働同一賃金」あるいは職務価値に基づく「均等待遇」の原則を貫きやすいのは当然である。

ところが、職務職階給の運用には一つの問題がある。企業組織が必要とするそれぞれの職位・階梯に定められた人数を選定・昇進させなければならないという問題である。もちろん景気が下降局面の時は、減員・降格させる必要もある。こうした人の選定には言うまでもなく、本来的に「査定 appraisal」はつきものである。そこで問題となるのは、誰がどのようにして査定を行なうのかである。査定の主導権が企業にあれば労働者の忠誠心は企業に向き、労働組合にあれば労働組合に向く

であろう。フォーディズムが本格的に進展する中で、欧米の19世紀的職能別組合（Craft Union）は次第に産業別労働組合（Industrial Union）に編成替えされていったが、その変遷の過程の中でも組合員の処遇については職能別組合時代からの伝統を——すなわち組合員資格の経歴を尊重するという伝統を——組合員の忠誠心を繋ぎ止めておくために守り抜いてきたといわれている。この伝統が、内部昇進の人選基準に関しても尊重され、フォーマル・インフォーマルを問わず労使の基調になったのである。いわゆる「先任権ルールSeniority Rule」³⁵⁾である。

しかし、人の処遇が「先任権制度」に置かれていたということは、労働インセンティブという観点からすれば、本来問題をはらんでいたといっただけでよい。というのは、先任権というのは、もともと年功処遇の類に属したものであり、労働組合の主導のもとで、労働者の「個人査定」を排除し労働者相互の競争を抑制し、労働条件の悪化を阻止する意図を持っていた。したがって取り立てた努力をしなくてもある程度昇進・昇給ができる制度であり、この点からして労働インセンティブとしては限定的であったといえるからである。また資本の側からすれば、高い管理能力が要求される職務へのこのルールの適用は拒否することになり、このことは昇進深度を浅くさせ、この点も労働者にとっては、インセンティブを削ぐものであったからである。しかし労働者にとってみれば「個人査定」に代わる「先任権ルール」は、欧米諸国の労働組合の伝統である働きすぎと労働条件の悪化を阻止する——すなわち剰余価値率の高まりを阻止する——機能を果たすものであった。

ということは逆に、新たな歴史の展開の中で新たな労賃形態が現われ、それがもしも、内部昇進制を利用しながらも、「先任権ルール」的なものを排除し「個人査定」の存在によって労働者相互の個人競争と絶え間ない努力を可能とし、しかも「個人査定」の結果次第ではいわば青天井の昇進を約束するということになれば、それは恐らく職務職階給のもつ労働インセンティブをはるかに凌駕するものとなるだろう、ということでもある。この労賃形態が「職能給」ということになる。

d) 職能給の展開と労働インセンティブ

職務給と職能給はともに企業の「内部労働市場 Internal Labor Market（内部昇進制）」を基礎としていることでは同じである。もっとも「内部労働市場（内部昇進制）」という場合、職務給の場合「職務」の昇進であり、職能給の場合「職務遂行能力（職能資格）」の昇進である点で異なっている。しかし職能給においても「職務遂行能力（職能資格）」の上昇はほぼ「職務＝職位」の上昇に対応しているので同義だといってもよい。つまりこの両労賃形態とも、内部昇進を労働インセンティブとすることでは同じだといってもよい。その理由は上の職務給の項で説明したとおりである。

しかしその他の多くの点ではまったく異なっている。すでに見たように、職務給では、先ず企業内に存在する職務が職務評価の手法によって分析されるとともにその職務の階梯表と賃金の階梯表がつくられ、その職務に適当な人材がいわば先任権ルールによって配置される。したがって個々人の賃金はどの階梯の職務が割り当てられるかによって異なる。「仕事給」といわれる所以である。他方職能給では、先ず、職務遂行能力（職能資格）の階梯表とそれに対応した賃金の階梯表がつくられ、労働者個々人は「個人査定」の結果に応じてこの「職務遂行能力（職能資格）」の階梯表と賃金の階梯表の何処かに貼り付けられ、基本賃金が決定される。もちろんこの場合も効率的に労働インセンティブを高めさせるために、階梯表に「範囲給」的な工夫をすることもある。そうした上で、労働者個々人にある具体的な職務が与えられる。したがって労働者個々人の賃金は、今現在就業している職務によって決まるのではなく、「個人査定」によって測定される属人性のきわめて強い「職務遂行能力（職能資格）」によって決まることになる。職能給が「属人給」といわれる所以である。

こうした原理の相違によって労働インセンティブは、次のような理由によって、職能給の方が職務給よりきわめて強いものになると考えられる。一つは、上司の「個人査定」によって評価される職能が賃金を決定するのであるから、労働者の忠誠心は上司＝資本に向き、他の同僚に先駆けて「個人査定」を良くしようとする個人間競争が激しくなる。そのために労働組合があったとしても、

しかもそれは企業別組合という形態をとり、労働条件の改善等はそれほど進まず、職能給はより一層の剰余価値率増大への手段となる。第二に、上位等級への昇格・職位の上昇が上司の査定に基づいて、したがって上司の責任の元で行なわれるのであれば、昇格・昇進の上限は「先任権ルール」的なものよりも必然的に高くなる。これがまた労働者相互に競争心を煽り、それだけ労働インセンティブは強くなり、OJT等による知識、技能の習得幅を広げる。第三は、職能的人事管理は基本的に人に職務＝仕事をくっつけるやり方である。仕事に人をくっつける職務給的管理に比べて職務の移動、配置転換、job rotationが容易であり労働者の「多能工」化の度合いを強める。そしてこの「多能工」化の程度が「個人査定」されるのであるから、上の二つの要因と相絡んでますます労働インセンティブを喚起することになる。

このように、職能給は職務給より労働インセンティブという観点では数段に勝っているといっただいであろう。その結果は労働者の「多能工」化³⁶⁾である。これは、生産現場における日常の様々な「変化への対応力」として威力を発揮するばかりか、ポスト・フォードイズム下で要請される生産のFlexibility化にも多大の威力を発揮し、国際競争力を強化することになった。実は職能給の存在基盤は、職務給の存在基盤が19世紀的な交換性部品による単純な生産方式からフォードイズム的な生産方式へのパラダイム転換にあったように、フォードイズム的な生産方式からポスト・フォードイズム的な生産方式へのパラダイム転換にあったのである。

もちろん職能給にはそれ固有の問題性も内包している。式(3)で労働支出量は $L=D \times I \times T$ で示されると述べたが、この職務等級 D を職能等級に読み替え、これに倣っていえば次のようになろう。職能資格の査定を良くしようとする努力は、みずから進んでの労働強化(I)、労働時間の延長(T)を結果することになろう。これは単に割増賃金や残業手当を稼ぐために行なわれるのではなく、査定を良くするために行なわれるのであるから、所定の労働量(L)を超えての長時間労働・年次有給休暇の未消化さらに報酬の伴わない超過労働——いわゆるサービス残業・風呂敷残業——にまで及ぶことになる。その結果が労働者にもたらす

ものが過労死や過労自殺であり家庭生活を犠牲にした単身赴任などである。資本にもたらすものは大量の剰余価値である。そこに現象している世界は、職能給という労賃形態がもたらす過酷な労働インセンティブの世界である。誤解を恐れずにいえばこれは大河内一男がかつて言った「原生的労働関係」³⁷⁾に近い状況である。しかも今日のように職能評価が潜在能力から顕在能力に重点を移し、他方で労働時間の規制緩和が進んでいる状況を見るとその感を強くする。こうした歪な労働関係は、当然歪な家庭生活環境をもたらし歪な社会構造をもたらしさずにはおかない。その象徴的な現象が「少子化」と言っただいだろう。

職能給のこのような状況をもたらす根本的な原因は何か。それは図3で示した支出労働量 L と相場賃金 W との関係が確立していないことにある。図3では支出労働量 L を $D \times I \times T$ の立方体として表し、 D は非属人的な職務の価値であった。しかし職能給の場合は、この D に相当するのは属人的な職務遂行能力の等級(資格)であり、しかもある資格を持った者がある特定の職務あるいはある特定のレベルの職務のみを行なうわけでもなく、ましてや各職務のレベルを比較する職務分析も行なわれてはいないのである。したがって式(3)に模して、職能資格 $I \times T$ と表現しても、これは支出労働量を意味するものではない。しかもこの積に対して支払われる賃金も、学歴あるいは性別、雇用形態などによって異なっているということであれば、図3で示した関係は成立すべくもない。一言でいえば、職能給では図3や図4、5、6、8のような図は描けないのである。なおこのような図が描ける労賃形態はカテゴリーとしての「職務給・仕事給」であり、描けない職能給は「属人給」ということになる。

職務給では描くことのできる図が職能給では描くことができない。ここにこそ職能給世界の特異性があるといっただいであろう。図に描けないということが意味するものは何か。一つは、図3の立方体の半分は労働支出量に対しては半分の賃金という関係が現われてこないことである。いわゆる「均等待遇」の原則が現われてこないことである。このことはフルタイムとパートタイムとの均等待遇によるライフステージに合わせた柔軟な働き方を困難にし、それが今日の少子化の原因の一

つとなっている。また職能給世界では図3が描けないということは、当然ワークシェアリングの推進も困難だということである。わが国では、失業率が高くなるとワークシェアリングの話題がいつも恒例行事のごとく出てくるが、そのワークシェアリングはいつも正規安定雇用者の非正規不安定雇用者への振り替えの議論にすり替えられてしまっている。図3を描くことができないために本来のワークシェアリングの議論は、職能給の世界では困難なのである。

おわりに

時間賃金なり個数賃金なりの労賃形態で、図3で示されるような関係が展開してゆけば、そこでは必ず労働インセンティブがかき立てられ剰余価値率が高められることになる。これが労賃形態の本質である。それを明らかにしようとしたのが「第二章、労働力の価値または価格の労賃への転形」であった。そして「第一章、『資本論』第六篇「労賃（労働賃金）」の概要と位置づけ」では、『資本論』の第六篇もこのような意図をもって書かれたのではないか、すなわち「剰余価値の生産」を理論的に証明した後の第六篇は、その「剰余価値の生産」を実現する不可欠の形態として配置されたのではないか、ということを主張したのであった。

そして「第三章、労賃形態の歴史性」では、労賃形態のこの本質を抑制する勢力として労働組合を据え、この両者の対抗関係から、労働時間の法的制限下の時間給、能率給の諸形態、職務職階給を展開した。その場合重要なのが、基本的な形として表した図3の支出労働量Lと相場賃金Wとの関係である。支出労働量LはD×I×Tの立方体として表すことができ、それに賃金が一对一の関係でくっついていること、いいかえれば、賃金は、支出労働量Lに応じて相場賃金Wを基準に一对一の関係で支払われることである。この関係は、図5の時間給（時間賃金）でも図6・7の能率給、図8の職務職階給でも変わらない。このように支出労働量を立方体で表現でき、その体積量に応じて賃金が支払われるものを「職務給」という。したがってこの三つの労賃形態はすべて「職務給」であり「仕事給」である。

これに対して職能給は、そもそも支出労働量L

をD×I×Tの立方体として表すことができないばかりか、この支出労働量Lに一对一の関係で賃金に対応してもいない。同一の労働を行なっても賃金の量は「人を選び」、そのために職能給は「属人給」と呼ばれる。職能給のこの特性が、「少子化」社会といわれるような社会の歪さを生み出す、あるいはその歪さを克服できない一つの原因といわれている。そうであれば、近い将来それは解決されなければならない。それにはどうすればよいのか。もちろん筆者に具体的な解決策があるわけではないが、差し当たって向かう方向は、図3の支出労働量Lと相場賃金Wとの関係をわが国でも構築することであろう。もちろん図3の関係は、労賃形態の本質からして、労働時間等の有効な規制がなければ簡単に図4の悪循環に陥ってしまうことになる。したがって図3の関係を構築する課程では、労働時間等の有効な規制や人間的な働き方・生活の仕方を求める勢力が同時に育って行かなければならない。というよりもこの勢力が主導権を取り、この勢力の監視のもとで図3の関係を構築することが重要である。こうしたことにわが国の「賃金形態論（労働形態論）」研究者が貢献できるためには、単なる「分類論」としてではなく、まずもって上述してきたような基本的視座で「労働形態」を捉えることが重要ではないかと考えるのである。

注

- 1) 遠藤公嗣著『賃金の決め方』（ミネルヴァ書房、2005）
- 2) 下の注36) で示す文献を参照されたい。
- 3) この論文では、『資本論』からの引用部分ではAlbeitslohnを長谷部文雄訳にしたがって「労賃」と表記する。ただしこの「労賃」という表現は、研究者によっては「労働賃金」等とも表記される。この拙論では両表現とも同じ意味で使用している。
- 4) 『資本論』角川文庫版第二分冊p.323、なおこの第十七章でしばしば出てくる「労働の価格（Preis der Arbeit）」という語は、労働力の価値・価格の転形した概念であり、「労賃（Albeitslohn）」と同義である。次の第十八章・第十九章でもこの「労働の価格（Preis der Arbeit）」という語が使われるが、その場合は、コンテキストによっては、「支出労働一単位当りの価格」すなわち「賃率」「単価」という意味でも使われている。
- 5) 同上p.326

- 6) 同上p.329、ただし数値は、当論文の以降の論理展開と平仄を合わせるために変更している。
- 7) 同上p.329
- 8) 同上p.330
- 9) 同上p.331
- 10) 同上p.331
- 11) 同上p.335
- 12) 同上p.338 *gewohnheitsmäßigen*は長谷部訳では「普通の」と訳され、向坂訳では「慣行的」になっている。なお同じような意味で *normale Arbeitstag* もみられ長谷部訳では「標準労働日」となっている。
- 13) 同上p.340
- 14) 『資本論』角川文庫版第一分冊p.357、
- 15) 『資本論』角川文庫版第二分冊p.338
- 16) 同上p.349
- 17) 同上p.351
- 18) 宇野弘蔵編『資本論研究Ⅱ』筑摩書房、1971年、p.256～256、〔 〕は筆者が補足した部分
- 19) 宇野弘蔵著『経済原論』岩波全書、1970年、p.66、ここでは主としてこの岩波新書版の『経済原論』を対象とする。なお、これを新『経済原論』と呼ぶ。
- 20) 宇野弘蔵著同上書p.67
- 21) 宇野弘蔵著同上書p.59、〔 〕は原文「綿糸六キロの生産に要する六時間に」を筆者が言い換えたものである。
- 22) 宇野弘蔵著同上書p.77
- 23) 宇野弘蔵著同上書p.80
- 24) 宇野弘蔵著同上書p.81
- 25) 『資本論』角川文庫版第一分冊p.412
- 26) この賃労働者への陶冶過程については、『資本論』第一部第三篇第八章「労働日」および同第七篇第二十四章「いわゆる本源的蓄積」、大河内一男著『社会政策講義Ⅰ』（有信堂）1973、p21～p31を参照。
- 27) 『資本論』角川文庫版第三分冊p.256
- 28) 『資本論』角川文庫版第二分冊p.355
- 29) 『資本論』角川文庫版第二分冊p.348
- 30) ここでいう「賃金労働者としてのモラル」とは、「資本（雇用主）に服従し労働時間を厳守し集団作業を協調して行ない、そして何よりも、稼得賃金によって生涯生活を含む家庭生活を計画的に営む近代的な勤勉さ」と筆者は考えている。最近、パラサイトシングルあるいはフリーター等の若者の増加によってこの「賃金労働者としてのモラル」の喪失がしばしば話題にされている。このモラルの喪失は、資本主義経済の根幹に関わる問題であり、体制を維持しようとする資本（家）も労働組合幹部も重要視しているのは、本文の脈絡からして当然である。
- 31) B. L. Hutchins & A Harrison, “A History of Factory Legoslatiaon” 1903、大前朔郎他訳『イギリス工場法の歴史』新評論1978、p.31
- 32) Karl Marx “Das Kapital” Dietz Verlag Berlin, Erster Band, 1977, p.570
- 33) 古林喜楽『賃金形態論』森山書店、1973年
- 34) F. Taylor “shop Management” 1903、上野陽一訳『科学的管理法』1984、p.75
- 35) 先任権制度については、小池和男著『職場労働組合と参加』（東洋経済新報社、1977）が参考になる。
- 36) この「変化への対応力」を小池和男は「知的熟練」と呼んでいる。小池和男著『仕事の経済学』（東洋経済新報社、初版1991、第3版2005）。氏によれば、現代の「生産のFlexibility化」が要請する知的熟練の養成に、日本的労使関係は最も適したシステムであり、その意味で「日本的労使関係の先進性」が言われている。確かに知的熟練・多能工化という観点だけからすれば「先進性」は言えるかも知れないが、その背後で、労働者の力が「集権的」なものから「分権的」ものへそして「個別的」なものへと弱体化し、今日では安定した生活を脅かすまでになっていることは見逃すことはできない。この観点に立てば決して「先進的」とはいえないだろう。
- 37) 大河内一男著『社会政策講義・一般理論Ⅰ』（有信堂、1963）p.47