

最近の資本蓄積と低賃金構造（上）

戸木田嘉久

問題提起

- 一 労働力「不足」と規模別賃金格差「縮少」の意味
 - A 労働力「不足」の実質
 - B 企業規模別の賃金格差「縮少」の意味
 - 二 相対的過剰人口の析出と累積
 - A 相対的過剰人口の「反撥」と沈下傾向
 - B 労働者家族の賃労働者化（以上本号）
 - C 小生産・小営業の分解と賃労働者化（以下次号）
 - D 家族多就業とその階層性
 - 三 低賃金構造の再編成とその方向
 - A 労働力「不足」問題の位置
 - B 低賃金基盤の再編成
 - C 低賃金機構の再編成
- 結びにかえて

問題提起

戦後日本資本主義は、対米従属のもとで国家独占資本主義の機構と機能を再編・強化し、生産の急激な発展と資本の急速な蓄積をすすめてきた。この資本の高度な蓄積、いわゆる経済の「高度成長」が、国家独占資本主義の機構と機能を通ずる、労働者階級にたいする政治的・経済的抑圧と低賃金、勤労者にたいする重税・インフレーション・独占価格等々、すなわち、独占資本によるはげしい超過搾取を基盤にしていることは、すでにひろく指摘されてきたところである。

しかるに、最近、戦後日本資本主義の「高度成長」に関して、生産の拡張↓雇用の増大↓労働力「不足」↓賃金の増大↓企業規模別賃金格差の縮少という論法で、いわゆる日本の低賃金が解消されつつあるかのように主張する議論が、めだちはじめてきた。たとえば、一九六四年「経済白書」は、「長いこと失業問題に悩まされて来たわが国は、過去における経済成長の結果、歴史上はじめて完全雇用の達成に近づき、労働力の不足を感じるようになってきました」⁽¹⁾という基本観点から、つぎのような諸指標をかかげている。

「(イ)公共職業安定所の求人一人あたりに対する求職者の比率をみると、……三一年の二・六倍が、三六年には一・〇倍と、求職、求人が等しくなり、三八年には求人超過傾向が一そうすすんでいる。

(ロ)労働力不足は、新規学卒者でいちじるしい。求人一人に対する求職数をみると……三二年は大体バランスしていたが、三八年には中卒高卒とも〇・四人となった。

(ハ)昭和三八年になると、学卒をのぞく一般労働者でも新規申込みの求人求職では求人超過となった。これは日

本の経済にとっても始めての現象である。

もっとも、日本の年功賃金体系の下では賃金が安く、しかも新しい技術への適応性が高い若年層に求人が集まるため四〇才以上の中高令層ではいぜん大幅な求職超過である。ただ最近では、若年層を採用できない企業では中高令層を雇うところが多くなってきており、求職超過の割合も次第に緩和される方向にある。

(二)最近の若年層の規模別の賃金格差はほとんどなくなったが、入社後の昇格や福利厚生施設などに差があるので若年労働力はますます大企業部門へ就職するようになり、農業や中小企業の労働力不足が強くなった。三一年には、中卒就職者の六四%、高卒就職者の六〇%は九九人以下の中小企業へ入職したが、三八年には、その比率は、中卒で四二%、高卒で三四%に低下し、それにかわって大企業へ就職する比率が高まった。それとともに小零細企業の若年労働者の大企業への上向移動がはじまり、三七年の景気調整の年でさえもこの傾向がつづいた。

(三)失業者、或いは潜在失業者数が減少した。就業構造基本調査によると低収入不安定就業のために転職を希望している者は三一年当時には一二一万人であったが、三七年には五七万人に半減している。⁽²⁾

このように、生産拡充↓雇用増↑賃金増・格差縮少という論理をもって、日本の低賃金構造の改善ないし「解消」を展望しようとする現状把握は、もちろん「白書」だけに限られたことではない。たとえば、中村隆英氏は「白書」流の論理をさらに発展させ、つぎのようにさえいきっている。⁽³⁾

「労働市場の構造変化は、経済成長したいの中からおこってきた。昭和三五年ころから、それまでの労働力「過剰」から、労働力「不足」がみられるようになり、その傾向は現在にいたるまでつづいている。……汝めども尽きない過剰労働力の存在が日本経済の特質であり、不完全就業者ないし潜在失業者はいつまでもへらないと

されていたのに、はじめてその限界がみられるようになっただけでも、画期的な変化といわねばなるまい。しかも、こうした労働市場の変貌は、二重構造の存続を可能にしていた基本的条件（引用者註・過剰労働力の存在）を掘りくづすものである。過剰労働力は——なお中・高年労働力の過剰は見られるにせよ——急速に消滅しつつあり、前近代的産業部門の絶対的な縮少もほぼ確実な方向となった。二重構造の基礎は現在の高度成長によって失われたといつてよい」と。

ところで、私たちは、このような「白書」流の論理と現状把握にくみすることができるだろうか。労働者階級が手を拱ねいていても、日本の低賃金は自然成長的に解消するといった、希望的な観測にしたがうことができるだろうか。私は、そうするわけにはいかないと考える。なぜなら、「白書」流の論理と現状把握は、根本的にいって、資本主義生産の基本的矛盾である生産の社会的性格と所有の私的性格との間の矛盾を棚上げし、また全般的危機の新しい段階にたたされた独占資本主義の、無限の搾取欲と蓄積欲を何ら考慮に入れていないからである。そして、それは、具体的には、つぎの諸点においてあらわれているといわねばならない。

まず第一に、経済の「高度成長」、生産の急速な拡大それじたいが、すでにふれたように基本的には戦後日本資本主義の高度な搾取率の反映にすぎないこと、さらに、よし生産の拡張↓雇用増↓賃金増という順序で名目賃金の上昇がみられるとしても、その上昇は、国家独占資本主義の機構をつうずる重税、独占価格、インフレーション等々によってたえず取り戻されていること、「白書」流の論理と現状分析は、こうしたいわば前提条件と最終的結果に眼をむけていない。

第二に、「白書」流の論理と現状分析は、いわゆる労働力「不足」にしる、また企業規模別の賃金格差の縮少

にしろ、それがたんに経済の「高度成長」によるのでなく、むしろ独占的高利潤を追究する独占資本の、低賃金労働をもとめる労働力の入替え政策からおこっていることに眼を蔽うている。

第三に、「白書」流の論理と現状分析は、経済の「高度成長」、つまり資本の急速な蓄積過程が生みだす労働力の「吸引」の側面は強調するが、他方に蓄積の規模に照応した労働力の「反撥」、すなわち相対的過剰人口の析出と累積の側面については、これをほとんどみようとほしていない。それだけではなく、資本主義生産が急速に発展するにつれて、労働者家族、小生産・小営業の業主とその家族のなから、たえず産業予備軍がくりだされ、賃労働市場に投げだされるという問題についても、これを正しく位置づけていない。

第四に、「白書」流の論理と現状分析は、日本独占資本が、従属的な帝国主義的復活の道をすすむにあたり、いわゆる「開放経済」体制を確立するために、低賃金の基盤を再編成し、低賃金機構を強化しようとしていることについても、何ら指摘しようとはしていない。それどころか、「完全雇用」と低賃金解消の幻想をふりまくることによって、むしろ客観的には、日本の低賃金構造が再編成され強化されつつある事実を、蔭蔽する役割を果たしているというほかはない。

私は、「白書」の論理と分析は、以上のような問題点をふくむと考える。したがって、ここでは、すでに広く指摘され自明のこととなっている第一の論点はさしあたり省略することとし、第二以下の論点に言及しながら、最近の労働市場と賃金をめぐる諸問題について、できるかぎり実証的に考察してみたいと思う。⁽⁴⁾

(1) 一九六四年「経済白書」一頁、「経済白書の発表に当って」

(2) 一九六四年「経済白書」四八―五一頁。なお、一九六四年「労働白書」もとうぜんのことながら、「経済白書」と殆

ど同じ論理で現状分析がすすめられている。

(3) 中村隆英「労働市場の変貌と労資関係」月刊労働問題・一九六四年八月号。

(4) 第一の論点をはずしたのは別に他意があるわけではない。戦後経済の「高度成長」、高度資本蓄積の条件と方法についてはすでに多くの分析があるし、その意味では、ここでは、「白書」の労働市場と賃金にかんする論理と分析の範囲内で問題点を論証すれば、それで充分だと考えるからである。戦後日本資本主義の高度資本蓄積の条件と方法に関しては、例えば堀江正規「日本の労働者階級」（岩波書店）一七三―一九六頁、参照。

一 労働力「不足」と規模別賃金格差「縮少」の意味

「白書」の論理と分析は、すでに問題提起において指摘したように、現在の労働力「不足」、規模別賃金格差「縮少」の現象が、経済の「高度成長」のたんなる結果でなく、独占的高利潤をめざす独占資本の低賃金追求の結果であることを、指摘しようとはしていない。

しかし、周知のように、独占資本主義の時代の基本的な経済法則は、剰余価値の法則の発展形態としての、独占的高利潤の法則である。独占資本は、自由競争の段階とは比較にならぬ利潤率の低下傾向、独占の停滞と腐朽傾向、不均等発展と市場競争の激化の傾向等々の条件下で、独占的高利潤を獲得しようとする衝動を、ますます強めずにはおかない。こうした独占的高利潤の法則は、とうぜんのことながら、独占資本主義下の労働市場と賃金に関しても、それら貫徹するもつとも基本的な経済法則であるはずである。すなわち、独占資本は独占的高利潤を追求するために、資本蓄積によって資本の技術的構成、有機的構成が高度化するもつとで、商品単位あたりの賃金コストを最小限まで切下げようとするであろうし、あるいはまた、労働過程の技術的条件の変化に照応

した、最も搾取しやすい労働力をもとめて労働市場に登場するであろう。しかも、資本の集積・集中を基礎に商品生産と商品市場を支配する独占資本は、労働市場においてもそれを規制する支配者として登場する。したがって、現在の労働力「不足」、企業規模別賃金格差の「縮小」についても、何よりもまず、以上のような基本的な観点から把握されねばなるまい。

A 労働力「不足」の実質

まず労働力「不足」は、独占資本による独占的高利潤の追及を起動力としながら、どのような歴史的経過とメカニズムのもとでおこってきたであろうか。

(1) 周知のように、独占企業ないし大企業における雇用増大が目立ちはじめたのは、一九五九年（昭和三四年）以降である。それ以前は、生産はふえても独占企業・大企業における常用労働者はあまりふえなかった。たとえ

第1表 規模別常用名義の常用労働者の対前年雇用増減率

年次	500人以上	100~499人	30~99人
	1956	1.6	4.2
57	3.6	6.1	3.3
58	△1.0	△0.6	1.8
59	5.5	7.6	5.3
60	7.8	7.3	5.4

(註) 労働省「労働異動調査」

ば、「工業統計表」によると、製造業従業者数は五一年から五四年の間に四七二万人から五二九万人に増加したが、この間に一、〇〇〇人以上企業における従業者構成比は一八・三％から一五・三％に低下している。また労働省「労働異動調査」によると、五五年から五八年にかけても、五〇〇人以上の大企業の雇用増加率は相対的にその停滞がめだっている（第1表）。

これは、一九五九年以前まで、独占企業ないし大企業では、設備投資による近代的な設備や近代的な工場の新設にたいして、本工の新規採用は極度に制限しながら、主として旧設備・旧工場から人員を間引し配置転換すること

第2表 製造業における臨時工の割合

年次	臨時工の占める割合			新規入職者のうち臨時工の占める割合		
	規模計	500人以上規模	うち金 属機 械	規模計	500人以上規模	うち金 属機 械
1955.7月	5.8	6.7	—	—	—	—
56年末	7.4	8.4	11.0	32.8	42.8	62.6
57 "	7.2	9.6	13.5	29.6	39.4	59.3
58 "	5.8	8.7	11.5	25.6	36.5	49.5
59 "	7.7	11.9	15.8	29.3	49.9	61.5
60 "	7.8	12.4	16.4	28.0	43.8	56.4

(註) 1. 1955年は労働省「地域別等就業調査」、1956年以降は「労働異動調査」
 2. 黒川俊雄「日本の低賃金構造」p.283.

によって対応してきたからである。したがって、この時期における新規労働力の雇用は、主に独占的大企業の下請制度・社外工制度にくみこまれた中小企業の仕事であり(前出・第1表参照)、また大企業の新規雇用は、臨時工・日雇に傾斜する形態をとった(第2表)。つまり、この時期の独占的な大企業は、一方では、本工人員を極度に制限し、近代的設備とアメリカ式労務管理による「新しい搾取形態」を強化することによって、また他方では、下請・社外工制度、臨時工・日雇制度などをつうじ、若い低賃金労働力を利用することによって、独占的高利潤を追求したのである。

(2) ところが、独占的な大企業の雇用貯蔵量は次第に枯渇してきたうえに、生産の方は非常に速い速度で発展したので、一九五九—六〇年ころから、独占的な大企業も本工を新規採用する方針にきりかえざるをえなくなった。しかも、その新規雇用にあたっては、新規卒の低賃金労働者に集中し、労働力構成を若返らせる方針がとられた。独占的高利潤を追求する手段としてとられてきた雇入れ制限と、その結果である年令別労働力構成・勤続別労働力構成の上向が、年功賃金がいぜん支配的な条件のもとでは、総支払賃金を増大させる方向に作用しはじめていたからである。また

そのような年功のつんだ中高令労働力が労働過程の新しい技術的条件のもとで、資本にとって、労働強化へ決定のかりたてるには、厄介な労働力となりはじめていたからである。

しかも、このような労働力構成の若返りは、たんに独占的な大企業の個別的利益を反映してただけではない。世界資本主義の全般的危機の深化、帝国主義諸国間の不均等発展と国際市場戦の激化、そのような背景のもとで「自由化」にふみきり、対米従属を深めながら帝国主義的復活の道をすすみはじめた日本独占資本主義にとって、それは、全産業にわたる資本主義的「合理化」の重要な構成部分でもあった。この点では、たとえば、一九六二年三月、独占資本の低賃金政策の職業的な宣伝・指導機関である日経連の五十嵐事務局長が、「不況」と「自由化」に直面していることを理由に、つぎのように主張していたことが想起されねばならない。

「価格低下の要請に迫られている企業としては、生産性の上昇が鈍化すれば、結局、賃金コスト低減のためには低い賃金層の若年労働力を吸収して全体の平均賃金水準の低下をはかることになるであろうし、その場合、最悪の場合には中高年令層の解雇ということも考えられる。結論的には、今後の中小企業は中高年令層を主体に企業運営が図られる運命にある。これは中小企業にとつてはまさに二重の苦しみといふべき運命である」⁽²⁾。

(3) 要するに現在の労働力「不足」は、独占企業ないし大企業が、「全体の平均賃金の低下」を目標にして、「低い賃金層の若年労働力」を重点的に吸収するために中小企業の労働市場にわりこんだことに、その主要な原因がある。そのことは、一九五八年には、中卒就職者の一七％、高卒就職者の二一％しか五〇〇人以上の企業に就職していなかったのが、六三年には、その比率は中卒で三〇％、高卒で三五％に達し、他方、九九人以下の企業では同じ期間に、中卒五九％、高卒四八％からそれぞれ三四％、二四％へ著しい低下をみせている事実からもあき

第3表 新規学卒就職者の規模別構成（製造業）

		合 計	500人以上	100～499人	100人以下
中 学	1957.3月卒	100.0	20.0	25.2	54.8
	59 "	100.0	16.9	24.0	59.1
	61 "	100.0	33.8	33.6	32.6
	63 "	100.0	30.4	35.9	33.7
高 校	1957.3月卒	100.0	22.0	29.4	48.6
	59 "	100.0	21.4	30.6	48.1
	61 "	100.0	32.4	39.4	28.2
	63 "	100.0	34.8	41.3	23.9

(註) 労働省「職業安定業務統計」

第4表 規模別年令階層別労働者構成の変化（製造業・男子労働者）

年 令 階層別	独占の大企業		小・零 細 企 業					
	1,000人以上		30～99人		10～29人		1～4人	
	58年	63年	58年	63年	58年	63年	58年	63年
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
19才以下	6.6	9.8	20.1	18.8	20.2	15.2	26.1	13.7
20～24才	16.3	20.4	21.2	17.9	21.7	17.8	} 42.7	25.4
25～29	18.2	17.8	15.9	17.1	16.2	17.6		20.4
30～39	30.8	27.2	19.9	21.8	19.2	22.9		14.8
40～49	21.7	17.7	12.6	12.1	12.2	11.6	8.9	10.0
50才以上	6.5	7.1	10.2	12.3	10.3	14.8	7.4	10.3

(註) 「昭和33年賃金構造基本調査」「昭和38年特定条件賃金調査」「毎月勤労統計労災特別調査」

らからである（第3表）。

独占的な大企業が、このように新規学卒労働力を独占し、年令構成の若返りをはかり、総支払賃金の節約をすすめた反面、これまで家計補充的な若年層の低賃金労働に強く依存してきた中小企業は、若年層の求人難から、やむをえず中高令層の雇用へふみきらざるをえなくなった。その結果は、両者の年令別構成の推移のうえにはっきりあらわれている。たとえば、一九五八年と六三年の間に、一、〇〇人以上の独占的な大企

業では、二四才以下の割合が二二%から三〇%へ高まり、逆に三〇才以上の割合が五九%から五二%へ低下したにたいし、一〇―一二九人の小企業では、二四才以下が四二%から三三%へ低下し、三〇才以上は四二%から四九%へ増大した(第4表)。

現在の労働力「不足」は、以上のような条件のもとでおこった。それは、経済の「高度成長」の必然的な結果としておこったなどと、抽象的な一般論に解消できる性質のものではない。労働力「不足」は、独占資本の低賃金追求の結果としておこったのであり、その実質は、「低い賃金層の若年労働力」の「不足」である。そして、この点については、あとでまた詳細にふれるはずであるが、それは、「労働力の過剰」がなくなったとか、相対的過剰人口がなくなったということではもちろんない。

(1) この時期における独占的大企業での臨時工・日雇の増加につき、吉村正晴氏は、つぎのような典型例をあげておられる。「その典型的な実例は自動車工業と鉄鋼業であろう。日本の三大自動車メーカーの工員・臨時工は一九五五年―六〇年三月に約六、〇〇〇人ふえたが、それが全部臨時工であって、工員は逆に四、〇〇〇人あまり減少した。鉄鋼業でも一九五―五九年に工員・臨時・日雇工が二万九〇〇〇万人ふえたが、その三分の一以上が臨時・日雇工である。この期間の工員の増加率は一一パーセントにすぎなかったが、臨時・日雇工は五五パーセントもふえた」。吉村正晴「自由化と日本経済」(岩波新書) 一七二―一七三頁。

(2) 五十嵐昭夫「賃金問題と経営者の態度」、月刊労働問題、一九六二年三月号。

B 企業規模別の賃金格差「縮少」の意味

(1) 日本の賃金は、高度に発達した資本主義国としては、他に類をみない低い水準に全体として抑えられてきた。しかもそのなかで、企業規模別、性別、年令別に、同一労働、同一賃金の原則に反するいちじるしい差別賃

金がひろがり、それが、平均賃金によって表示されるような労働者状態を、いっそう悪化させてきたこともまた周知のとおりである。ところがすでにみたように、「白書」は、経済の「高度成長」にともなう労働力「不足」のもとで、こうした賃金格差、とりわけ企業規模別の賃金格差が、新規卒労働力の初任給上昇を基軸に「縮少」しつつあることをもって、それが日本の伝統的な低賃金構造の解消につながっているかのように指摘している。

「白書」の指摘をまつまでもなく、日本資本主義の「宿命」であるかのようにうけとられてきた、規模別賃金格差はたしかに「縮少」現象をていしている。たとえば、五〇〇人以上の企業にたいする五―二十九人企業の平均賃金（現金給与総額）格差は、三三年の四三・六から五八・一へとかなりの縮少をみている（第5表）。だが、この格差縮少をもって、ただちに低賃金水準の解消へとつなぎえないことはたしかである。というのは、この格差縮少も、労働力「不足」のばあいとおなじように、「自由化」と国際市場戦激化のもとで、独占的高利潤の獲得をめざす独占資本の低賃金追求を、その主導的な原因としているからである。

(2) 賃金格差縮少の基本的な要因は、なによりもまず独占的な大企業の側にある。第一には、資本主義的「技術革新」を利用した労働力の質的入替え、年令構成の若返りによる総支払賃金の節約が、独占企業ないし大企業の平均賃金を引下げる方向に作用したことである。それは、すでにみたように一、〇〇〇人以上の企業において、五八年から六三年の間に二四才平均の比重が二二%から三〇%に高まり、逆に三〇才以上が五九%から五二%へ低下していることから容易に推定される。第二に、労働力の入替え政策との関連で、あるいは「技術革新」をテコとした職務給の導入によって、若年層にたいし中高令層の賃金が相対的に切り下げられ、それがまた平均賃

第5表 規模別賃金格差の推移（製造業）
（500人以上=100）

年	現金給与総額			きまって支給される給料		
	100～499人	30～99人	5～29人	100～499人	30～99人	5～29人
31年	72.1	56.1	—	74.7	62.2	—
32	70.8	56.0	—	73.5	62.4	—
33	69.7	54.7	43.6	73.5	61.6	51.1
34	69.6	56.1	44.3	73.1	63.0	51.9
35	70.7	58.9	46.3	73.6	65.8	54.2
36	74.5	61.7	49.3	77.1	69.1	57.7
37	77.6	66.7	57.0	80.3	73.8	65.6
38	79.2	68.8	58.1	81.9	76.3	67.1

（註） 労働省「毎月勤労統計甲および乙調査」

金を切下げる要因となったという事情もある。⁽¹⁾

独占的大企業において総支払賃金を節約し、平均賃金の上昇を抑制したこれらの諸要因は、逆に中小企業では、その総支払賃金を増大させ、平均賃金を引上げる要因を形成させた。すなわち、中小企業では、若手求人難による初任給引上げ、年令構成の中高令化による総支払賃金の増大（前出・第4表参照）、零細企業における中年層確保のための賃金は正など、賃金格差「縮少」の他方の要因が形成されたのである。

労働力構成の変化が賃金に与えた影響、すなわち、独占的大企業における総支払賃金の節約と平均賃金の下向、中小企業における総支払賃金の増加と平均賃金の上向が、独占的大企業による若手労働力の独占に原因することは、すでに明らかである。したがってここでは、それ以外の要因による賃金変動、すなわち大企業における中高令層賃金の相対的切下げ、中小企業における初任給引上げ、中令層賃金の是正などが問題になる。しかしこの点でも、企業規模別に若年層および中高令層の賃金上昇率がどのような推移してきたかを具体的にみると、これらの賃金変動の起動力

第6表 若年層と中高年令層の賃金上昇率の推移

年・年令階層		1,000人以上		30~99人		10~29人	
		男子	女子	男子	女子	男子	女子
1958/1954	18才未満	9.1%	9.4%	20.8%	21.0%	25.3%	23.1%
	30~34才	16.3	28.7	16.9	18.1	17.2	21.8
	40~49才	20.4	26.4	19.4	17.1	26.0	22.3
1961/1958	18才未満	20.8	18.0	46.3	45.0	46.7	42.4
	30~34才	23.6	16.2	28.6	28.3	32.7	25.1
	40~49才	26.1	16.4	29.1	28.6	29.1	28.0
1963/1961	18才未満	27.0	36.4	27.3	21.3	23.2	30.5
	30~34才	11.4	19.0	26.5	30.9	23.0	35.5
	40~49才	13.4	18.2	20.1	31.5	32.9	38.4

(註) 労働省「個人別賃金調査」1954年、「賃金構造基本調査」1958年、「賃金実態総合調査」1961年、「特定条件賃金調査」1963年、各4月。

がやはり独占的大企業の低賃金追求にあることが、あらためて確認される(第6表)。

第6表によって、たとえば男子賃金の推移をみてみよう。

まず独占的大企業が新規学卒の労働力市場に割こみはじめるとともに、中小企業は初任給の大巾引上げをよぎなくされている(一九五八年対比で六一年には、一、〇〇〇人以上企業の十八才未満二〇・八%の賃金上昇にたいし、三〇一九九人の企業では四六・三%、一〇一二九人の企業では四六・七%の上昇)。ついで、独占的大企業ではこれに対抗して、一方で若手労働力の着実な確保のために初任給を相対的に引上げながら、他方で、中高令層の賃上げを極力抑制している(六一年対比六三年では、一、〇〇〇人以上企業の賃金上昇率は、十八才未満二七%にたいし、三〇才以上は十一%ないし十三%の上昇)。そして最後に、若年層の確保が全く困難となってきた小企業が、中年層から高年齢にかけての賃金是正をよぎなくされている。

(3) 以上からあきらかなように、賃金格差の「縮小」も労働力「不足」とおなじく、独占資本の低賃金追求の結果であり、

したがって、そこから直線的に日本の低賃金の解消を展望することはできない。その外観は、いかにも賃金格差問題の解消に近づきつつあるかのようにみえても、その実質は、むしろ低賃金の平準化にほかならない。中小企業が大企業の水準へあがるのではなく、むしろ大企業が中小企業の線へ平準化されつとみるべきであろう。⁽²⁾ もっとも、このような評価にたいしては、とうぜん反論がありうるだろう。大企業が若年労働力への依存体制をとることによって、中小企業の賃金の線へ平準化しつとあるとしても、中小・零細企業の賃金かかなりのテンポで上昇してきたことは否定できぬ事実ではないか。たとえば、企業規模別の賃金上昇率は、企業が小さいほど高くなっており、一人ないし四人の零細企業の賃金が五八年から六二年の間に八七%も上昇したのは、やはり最低辺の労働者状態の「改善」として評価すべきではないか(第7表と)。

しかし、私たちは、かかる反論にたいしては何よりもまず、マルクスが「賃金・価格および利潤」のなかで次のように指摘しているのを思いおこす必要がある。

「ある人が毎週二シリングの賃銀を得ていたとき、もし彼れの賃銀が四シリングに騰貴したとすれば、賃銀率は一〇〇パーセントだけ昂騰したのである。これは、賃銀率の昂騰として言い表わせば大したもののように見えるが、しかし実際の賃銀額たる毎週四シリングは、依然として、ひどく僅かの飢餓賃銀である。だから諸君は、仰山に聞える賃銀率の騰貴ということに心を奪われてはならない。諸君はつねに訊かねばならぬ――最初の額はいくらだったか?」⁽³⁾と。

前出・一人ないし四人の零細企業のばあい、第7表によると、「最初の額」は五八年七、二七二円であり、それが六二年に一三、五八二円になったにすぎない。しかも、この上昇額は、この間に約三〇%しか賃金率が上昇

第7表 企業規模別賃金上昇率の推移（現金給与総額）

	500人以上		100～499人		30～99人		5～29人		1～4人	
	実額	指数	実額	指数	実額	指数	実額	指数	実額	指数
1958	25,106	100.0	17,510	100.0	13,740	100.0	10,944	100.0	7,272	100.0
59	26,906	107.0	18,728	110.0	15,091	109.8	11,929	109.0	—	—
60	28,690	114.0	20,293	117.6	16,897	124.3	13,270	121.0	9,403	129.0
61	30,712	120.0	22,893	131.0	18,961	138.0	15,141	138.5	11,148	153.8
62	32,643	130.0	25,339	146.0	21,772	158.0	18,614	170.0	13,582	187.0
63	35,745	142.0	28,299	161.5	24,587	178.1	20,764	188.5	—	—

（註）労働省「毎月勤労統計調査」，「毎月勤労統計甲および乙調査」，「毎月勤労統計
労災特別調査」

第8表 製造業の年齢別にみた規模別賃金格差の推移
（労務者，男子，企業規模 1,000人以上=100）

	100～999人		10～99人		1～4人	
	1958	1963	1958	1963	1958	1957
計	72.8	80.5	58.7	73.8	38.1	55.7
18才未満	90.5	104.1	91.2	107.1	52.8	81.2
18～20才	88.0	99.8	83.2	103.2	41.5	77.3
20～25才	93.5	100.3	89.2	101.6	—	—
25～30才	88.4	101.0	76.4	97.3	—	—
30～35才	83.9	91.9	68.4	80.2	—	—
35～40才	81.7	83.4	65.6	65.6	—	—
40～50才	76.6	74.8	58.1	64.0	39.8	43.4
50才以上	66.9	66.8	50.3	50.5	—	—

（註）「賃金構造基本調査」58.4月，「特定条件賃金調査」62.4月，63.4月，「毎月勤
労統計労災特別調査」

しななかった五〇〇人以上企業の賃金上昇額を、二六五円も下廻っている。したがって、飢餓賃金は本質的に何ら解決されておらず、これが日本の低賃金の解消へつながらずという保障は何らないというほかはない。

しかも、ここで中小・零細企業の賃金上昇率が相対的に高いというところが問題にされているばあい、それは平均賃金に関してである。だが、中小企業に

おける平均賃金の上昇が、初任給の昂騰による比重が極めて高いとすれば、中高令層の賃金に関していえば、規模別賃金格差が逆に「拡大」したり、あるいは拡大せぬまでも、格差はほとんど「縮少」せぬまま膠着状態を呈していることも、当然に想定されうる。⁽⁴⁾そして、統計はまさにそのような状態を事実として証明している。たとえば、一九五八年と六三年を対比すると、一、〇〇〇人以上の独占的な大企業の年令階層別賃金を基準として、一〇〇人―九九九人の企業では、四〇才―五〇才層、五〇才以上層の賃金は相対的に低下して格差は拡大しており、一〇―九九人の企業、一―四人の零細企業の中高令層賃金は、いぜんの格差のまま膠着状態にある(第8表)。すでにみたように、独占的な大企業においてとりわけきびしく中高令層の賃金が抑制されているにかかわらず、このような状態が見られるとすれば、これは何を意味するか。それは、規模別賃金格差の「縮少」から、日本の低賃金の解消を方向づけることはもちろんできないということだし、日本の低賃金は、中高令層問題を一つの焦点として、その底辺をむしろ拡大しつつあるということにほかならないであろう。

(1) 独占的な大企業における労働力構成の質的变化や職務給の導入を、「技術革新」の進行と労働の質的变化にともなう必然的な結果であるとする見解がある。しかし、直線的に両者を結びつけるのは誤っている。労働力の入替え政策にしる、職務給の導入にしる、資本主義的な「技術革新」をテコとした新しい搾取形態の追求、独占的高利潤追求の手段として登場したものである。そのことは、「技術革新」にたいし、独占資本が当初、新規雇用をやらず、既存の労働力の配置転換で対応してきたことからあきらかである。つまり、当初の段階では、独占的高利潤を追求するうえで、雇入制限で榨り上げることが有利だと判断したからであり、いよいよ雇用量が枯竭するや、今度は積極的な労働力若返り政策と職務給導入を結合し、搾取強化の体制を再編成することに独占的な大企業は熱意をみせはじめたのである。職務給の導入に関しては、同様の意味で、高橋沈氏の次の指摘が重要である。

「現段階の職務給化政策の基本的な特徴は、老大な設備投資によって独占資本がおしすすめてきた“技術革新”……大量

生産の技術と労働の質の変化に結びつけられた合理化下の「職務給化」であり、それは一連の搾取強化の方法―職務分析・職務評価・人事考課の活用、組織・作業管理の合理化・定員の設定・生産統制・予算統制など―と結びついて登場している」（高橋洸「職務給化政策の評価と三つの問題」、経済評論、一九六四年二月号）。

(2) 大企業の賃金が中小企業の線へ平準化されつつあるといつても、そのことから、日本の労働者の実質賃金がますます低下しつつあるなどいおうとしているのではない。資本主義生産の発展は後述するようにますます高度の生活様式を労働者に強制せずにはおかず、したがって、労働力の再生産に必要な生活資料の量は増大する。つまり、労働力の価値は、他方に労働生産性の向上によって低下するが、この面では引上げられる。故に、労働者の実質賃金は、相対的過剰人口の圧力によって労働力の価値から乖離するにしろ、それなりに歴史的には上昇傾向をとるようになる。

(3) マルクス「賃銀・価格および利潤」、岩波文庫、長谷部文雄訳、三〇頁。

(4) マルクスは、同じく「賃銀・価格および利潤」のなかで、平均賃金の偽瞞性に関して、つぎのようにいつている。「さらに、お分りではあるうが、もし、毎週二シリングづつ受取るものが十人、五シリングづつ受取るものが五人、それから毎週十一シリングづつ受取るものが五人いるとすれば、その二十人は一週にすれば、毎週百シリング、すなわち五ポンド受取るであろう。そこでもし、彼等の毎週の賃金総額が、たとえば二〇パーセントだけ騰貴したとすれば、五ポンドから六ポンドへの騰貴が生じるであろう。実際には、十人の賃金は元のままで変らず、一方の五人組の賃金はただ（各人）五シリングから六シリングに騰貴しただけであり、そして他方の五人組の賃金（総額）が五十五シリングから七十シリングに騰貴したのであつても、平均すれば、一般的賃銀率が二〇パーセントだけ騰貴したと云えるであろう。労働者の半分はその状態をちつとも改善しなかつたであろう。四分の一はその状態を気づかぬ程度で改善したのである。そして四分の一だけその状態を実際に改善したのである。だが、平均で計算すれば、この二十人の労働者の賃金の総額が二〇パーセントだけ増加したであろう。そして、彼らを使用する総資本および彼らの生産する諸商品に関するかぎりでは、彼らのすべてが均等に賃銀の平均的騰貴にあづかつたのと、まったく同じことであろう」（前出、長谷部訳、三〇―三二頁）。

二 相対的過剰人口の析出と累積

生産拡張↓雇用増↓賃金増・格差縮少↓低賃金解消、この「白書」流の論理と現状分析の第二の特徴は、経済の「高度成長」、つまり資本の急速な蓄積過程における労働力の「吸引」の側面は強調するが、他方に、蓄積の規模に照応した労働力の「反撥」、すなわち、相対的過剰人口の析出と累積の側面については、これをほとんどみようとほしていないことである。また資本主義生産の急速な発展にともない、労働者家族、小生産・小営業の業主とその家族のなから、たえず産業予備軍がつくりだされ、賃労働市場に投げ込まれるという問題についても、これを正しく位置づけてはいない。

これらの諸側面にたいする正当な配慮と分析の欠如が、前述した第一の論点とあわせて、「白書」流の論理と分析をして、「完全雇用」と低賃金解消への展望を帰結するにあたっての、いま一つの不可欠の前提となっていないことはいうまでもない。それでは、経済の「高度成長」下で、相対的過剰人口・産業予備軍はどのようなメカニズムのもとで析出され累積されているか。またそのことを基礎として低賃金労働はどのように再生産されているのであろうか。

A 相対的過剰人口の「反撥」と沈下傾向

(1) 周知のように資本制蓄積の過程は、特別剰余価値を獲得しようとする個別資本間の無政府的な競争を契機として、資本の技術的構成・有機的構成をたえず高度化してゆく。したがって、資本の蓄積、生産の拡大とともに、雇用される労働力の絶対量は増大するとしても、総資本のなかに占める労賃部分はたえず減らされてゆき、

そこから資本にたいする労働力の相対的過剰がたえず形成される。

そこでマルクスは、以上のことを前提したうえで、つぎのようにいつている。「すでに機能しつつある社会資本の大きさおよび運動させられる労働者数の拡大につれて、彼らの労働の生産力の発展につれて、富のあらゆる噴泉のより広大でより充分な奔流につれて、資本による労働者のより大きな吸引がそのより大きな反撥と結びつけられている規模もまた拡大される」と。「白書」は、「この資本による労働者のより大きな吸引が、そのより大きな反撥と結びつけられている」（傍点・引用者）という側面をみようとはしていないのである。

(2) ところで、現在の「高度成長」、高度の資本蓄積下で、資本による労働者の「反撥」は、どのようにすすんでいるか。それをまず、独占的大企業についてみることにしよう。すでにみたように現段階における資本による労働者「吸引」の基軸が独占的な大企業にある以上、その「反撥」についても、独占的な大企業にその起動点をもとめるのはとうぜんである。

ここではまず、生産の急激な拡大と資本の急速な蓄積がすすんでいるにもかかわらず、独占的な大企業、たとえば五〇〇人以上の企業においては、雇用の伸びが相対的に停滞しているばかりか、最近では離職率が入職率をうわまってきたりすること、しかも資本による労働者の反撥を反映する離職率が、一方で入職率がかなりの高さを示すもつとで、累年ますます高くなってきていることが指摘されねばならない（第9・第10表）。雇用の停滞は、いうまでもなく資本の技術的構成、有機的構成の高度化に照応する可変資本の相対的な縮少を反映するが、それにくわえて、「技術革新」と結合してアメリカ式の新しい搾取形態が追求され、所要人員のぎりぎりの節減がすすんでいることをあらわすものである。そしてまた振幅を拡大している入職率と離職率は、一方で、若い低賃金

第9表 規模別入職超過率
の推移(%)
—調査産業計—

	500人 以上	100～ 499人	30～ 99人	5～ 29人
1956	4.7	4.9	4.8	—
57	3.9	4.7	2.5	—
58	△0.7	1.4	1.7	6.2
59	5.6	6.3	6.9	6.8
60	3.9	7.0	7.8	6.9
61	6.4	6.3	8.4	5.4
62	△0.1	3.3	6.9	7.8
63	△0.2	1.9	6.8	7.6

(註) 労働省「毎月勤労統計調査」
但し58年迄は建設業を含まず。
入職超過率=入職率-離職率

第10表 入職率・離職率の推移
(500人以上)

	入職率	離職率
1956年累計	18.1	13.4
57	18.7	14.9
58	15.7	16.4
59	21.2	15.7
60	28.3	24.3
61	30.2	23.8
62	24.8	24.9
63	24.6	24.9

(註) 第9表に同じ

労働力にたいする旺盛な資本の「吸収」力を、そして他方では、それに照応して加速化する(資本の蓄積の加速化とともに加速度を加える)労働力の「反撥」をあらわしている。

それでは、資本蓄積の規模の拡大、労働力「吸引」の規模の拡大に照応する、資本によるこの労働者の「反撥」は、具体的にどのような中味をともなつてすすみつつあるだろうか。

その中味の第一は、資本主義的「技術革新」のもとですすむ古い型の熟練をもった中高令者の「反撥」である。こんにち独占的な大企業を中心としてすすんでいる生産技術の発展は、労働過程の技術の性格を流動化せずにはおかない。たとえば、ある労働過程が昨日までは原材料の物理的な処理を主としたものであったのが、今日からは化学的処理を主としたものに、とつぜん変つてしまふようなこともおきてくる。こういう場合に旧い型の熟練工が資本にとって無用化し、配置転換、降職、解雇等々の諸形態をとつて「反撥」されていることはいふまでもない。

しかし、「反撥」の中味の第二として、この「反撥」された古い型の熟練工と入れ替りに生産過程に引入れら

れる、新しい型の単純工の地位も一般にはなほだしく不安定であり、彼らもまた「反撥」されていることが指摘されねばならない。なぜなら、作業速度と生産期間の機構的なスピード・アップ、資本回転期間の短縮、資本蓄積の加速化によって、彼らの若い精力は割合に早く消耗してゆくし、彼らの固定化された半熟練の技能は、生産技術の無政府的な躍進にあらうと、これに適應できるような総合的な技術的基礎の欠如をばくろせざるをえないからである。⁽³⁾

このような二つの面をもってすすんでいる大企業における労働者の「反撥」は、充分な論証とはいえぬけれども、たとえば、五〇〇人以上企業の入職超過率の推移において、二〇―二九才の若年層で六三年には離職率が入職率を上廻っていること、また三〇才以上層では、入職率にたいする離職率の超過が累年拡大してきていることから、推定することはできる（第11表）。

第11表 年令別入職超過率の推移
(500人以上企業)

	19才以下	20～29才	30才以上
1956	36.2%	1.9%	△1.0%
59	53.4	4.5	△0.9
61	38.4	3.5	△0.3
63	26.6	△4.9	△2.1

(註) 1964年「労働白書」p. 37.

(3) このように独占的大企業では、旧来の熟練工・中高令層の切捨て、新しい型の単純工の不安定な地位に象徴されるように、資本による労働力の「反撥」が、その規模とテンポにおいてますます拡大され、加速化されている。しかも、この「反撥」された労働者が、また一般的に中小・零細企業にむけて移動・下降するのはとうぜんであり、その規模とテンポも、ますます拡大され、加速化されているように思われる。⁽⁴⁾

たとえば、その指標として私たちは、つぎの諸点を指摘することができよう。第一、労働者の移動率はもろろ産業循環の局面に敏感に左右されるが、各企業階層を通じ累年高くなっている傾向がみられること。第二、増

第12表 相対的過剰人口の“反撓”とその沈下を示す諸指標

	1959	1961	1963
(規模別労働移動率)			
500人以上	36.9%	54.0%	49.5%
100人～499人	49.6	73.3	68.1
30～99人	62.7	86.0	77.4
5～29人	61.7	72.2	68.8
(年令別失業保険受給者構成)			
計	404千人	381千人	589千人
19才以下	6.7%	6.1%	5.4%
20～29才	46.0	46.5	42.9
30～39才	18.7	19.8	22.0
40才以上	28.6	27.7	29.8
(年令階層別求職者構成)			
男子計	60年 557千人	508千人	578千人
19才以下	17.7%	14.9%	10.5%
20～29才	41.3	40.8	37.0
30～39才	19.2	20.6	22.9
40才以上	22.0	23.6	29.6
(新規入職中30才以上の割合)			
500人以上	9.0%	9.0%	12.8%
100～499人	13.9	18.2	19.9
30～99人	20.8	25.6	28.7
(企業階層における30才以上労働者の占める割合—男子)			
1,000人以上	58年 59.0%	52.8%	52.0%
30～99人	42.7	43.2	46.2
10～29人	41.7	44.9	49.3
1～4人	31.1	38.3	62年 40.5

- (註) 1. 規模別労働移動率, 労働省「毎月勤労統計調査」
 2. 年令別失業保険受給者構成: 労働省「失業保険事業統計」
 3. 年令階層別求職者構成, 労働省「年令別求職, 求人, 就職状況調査」(各10月)
 4. 新規入職者中30才以上の占める割合, 労働省「労働異動調査」
 5. 企業階層における30才以上労働者の占める割合(男子), 前掲第4表による。

大する失業保険受給者数のなかで、三十才以上の占める比重が累年増加していること。第三、増加傾向をとる職安窓口の求職者数のなかで、三十才以上の占める比重が相対的に増加してきていること。第四、さらに企業規模が小さくなるほど、新規入職者中に占める三十才以上の比率が、累年増加する傾向にあること、第五、以上のすべての結果として、企業規模別の労働者構成において、小・零細企業が、「反撥」された中高令層の吹きだまりとなってきたという状況が、はっきりとよみとられること、等々。以上の指標を一表にまとめて表示すると、つぎのようになる（第12表）。

経済の「高度成長」は、右にみるように労働者の拡大する「吸引」と同時に、他方では、その「成長」の規模とテンポに照応する相対的過剰人口をたえず析出しながら、その流動と沈下の傾向を強めつつある。これはもちろん、賃金水準の上向にたいし反対に作用する、もっとも基本的な条件の一つであるといわねばならない。

(1) マルクス「資本論」第一部、第七篇、第二十三章日本評論社版、長谷部文雄訳一三八—一三九頁。

(2) 資本主義的「技術革新」にともなう古い型の熟練工の駆逐が、つねに直線的に解雇の形態をとるものでないことはあきらかである。解雇が、労働組合のはげしい抵抗を招きコストの高くつく解雇になる危険性をもつ限りでは、事実上の格下げをともなう配置転換によって資本が対応することもとうぜんありうる。しかし、この場合も、古い型の労働者の淘汰を配置転換という形でやった結果生ずる「労働能率以上の高賃金」ないし職務にかかわりなく賃金率が上昇するという事態は、資本としてはできれば解雇という形で決着をつけたい問題であり、そしてまた事実上、「自主的退職」という形態をもふくめて、資本の圧力のもとで決着はつけられてきているというべきであろう。

(3) 資本主義的な「技術革新」にともなう新しい型の労働者の地位の不安定性は、電力・鉄鋼・化学・石油などの、いわゆるプロセス・オートメーション型の「技術革新」についても指摘できるが、とくにメカニカル・オートメーション型の「技術革新」のばあい、たとえば電機々械・自動車等においていちじるしい。コンペアー・システムの流れに沿って、労

働が細分化され、単純化され、反復化されたこれらの部門では、「労働集約的」なきわめて容易に習得できる単純労働を根幹としているから、ここでは大部分の労働力について「終身雇用」を必要としないだけでなく、それは拒否される。すなわち、若い労働力が短い勤続年数ではげしく新陳代謝することを資本は要求する。

(4) 一九六四年「労働白書」は一一六―一一七頁にかけて、「雇用者の年令別規模間流動状況」(第1―55表)なる表をかけた、労働力の「小・零細企業から中・大企業への移動―いわゆる上向移動が増大してきた」といい、いわゆる「上向移動」が、現在の労働力流動の主要な方向であるかのような印象をあたえようとしている。この表のカラクリは、規模間異動の分水嶺を恣意的に三〇人の小企業におき、「三〇人未満から三〇人以上へ移動」が、「三〇人以上から三〇人未満へ移動」より大きい、という言い方をしているところにある。すでにみたように、独占的な大企業における資本による労働力の「反撥」が強まっているのであるから、規模別間移動をより細分化して把握するなら、「白書」とは逆に、労働力の「下降移動」がむしろ浮び上がるはずである。

B 労働者家族の賃労働者化

資本主義生産の発展にともなう相対的過剰人口の析出は、資本主義企業の内部だけですすむだけではない。他の側面では、労働者世帯の家族がたえず産業予備軍化させられ、機会あらば労働市場に登場し、賃労働者化しようとする動きが強まる。

(1) 既にしばしば指摘されていることだが、戦後における資本主義的生産の急速な発展は、戦前とは比較にならないほどに高度の新しい生活様式を労働者とその家族にたいし強制するようになった。しかるに労働者の賃金は、資本の急速な蓄積にくらべると、全く逆進的ともいうべき低い水準に抑制されてきた。この強制された新しい生活様式と低賃金との矛盾は、労働者階級として、それを解決するための様々な妥協的方法を強制せずにはおかない。たとえば、超過労働、連続出勤、休日出勤、月賦と借金、そして、家庭内職、資本主義的家内労働、等々。

第13表 都市労働者世帯における家族有業率

	世帯数	世帯人員数(A) 人	有業人員数(B) 人	有業率 B/A(%) %
1954	2,147	4.80	1.46	30.4
55	2,578	4.71	1.45	30.8
56	2,593	4.47	1.46	32.7
57	2,604	4.44	1.45	32.7
58	2,616	4.46	1.48	33.2
59	2,601	4.41	1.50	34.0
60	2,596	4.38	1.52	34.7
61	2,572	4.22	1.50	35.5
62	2,510	4.17	1.49	35.7
63	5,002	4.17	1.53	36.8

(註) 総理府統計局「家計調査」

しかし、それらの妥協的な解決方法が追求されたとしても、それは何ら問題の基本的な解決にはならない。労働力を再生産し、労働者の家族を維持するに必要な費用、すなわち労働力の価値は、新しい生活様式の社会的強制にともないその面からたえず増加する。しかるに、労働者は、自分の賃金に家族の賃労働収入や内職収入を加えても、なかなか労働力の価値に追いつくことができないからである。したがって、労働者の家計の困難が大きくなればなるほど、全家族労働者の受けとる賃金が安ければ安いかいほど、賃労働者化される家族の範囲は、ますます拡大されずにはおかない。

経済の「高度成長」、資本の急速な蓄積は、こうして労働者家族のなかからたえず産業予備軍を析出し、労働市場へ投げだすことになる。たとえば、総理府「家計調査」によると、一九五四年以降、都市勤労者世帯では、平均世帯人員の一貫した減少傾向にもかかわらず、そのなかでの有業人員は一貫して増加傾向をとっている(第13表)。また、「昭和三三年、東京都の都民生活実態調査では、「低所得世帯」の世帯人員四・二三人、そのうち有業者は世帯当り一・五六人であったのに対し、一般都民世帯では世帯人

員四・三八人で、有業者は一・四七人⁽¹⁾となっており、「低所得世帯」ほど、賃労働者化される家族の範囲が拡大されている。

(2) ところで家族の賃労働者化というとき、新規学卒の子弟の就職はどうぜんのこととして、最近とくに注目されるのは、多数の既婚者をふくむ婦人の賃労働分野への進出である。

婦人労働者数は、戦前で一〇九万人（一九三五年、工場統計表）、戦後の一九四八年三三〇万人であったものが、一九六二年には七八五万人と二倍以上に増大した（労働省「労働力調査」）。もちろん、その増加率は、婦人の労働力人口（十五才以上人口）の増加率、男子労働者の増加率をはるかにこえており、一九五三年を一〇〇とした場合、男子労働者が一九六二年までに約五〇％ふえているのに、婦人労働者の増加は八三％にたっている⁽²⁾。

しかも最近の傾向として、新しい高度の生活様式の圧力、したがってまた「家計の圧力」が増大するとともに、とくに女子既婚者の家計補助的な労働が、ますます増加していることが注目される。労働省婦人少年局の資料によると、婦人労働者のなかの既婚者の割合は、一九四八年九・〇％、五六年一六・二％、五九年一七・八％、六二年二一・八％と累増しているが、これにはさらにつきの諸指標をつけかわえることができる。たとえば、新規学卒者をのぞく女子の新規雇用において一九六二年には三〇才以上層が四七％を占めており（昭和三年就業構造基本調査特別集計）、東京都ではパート・タイマーの有効求職登録者数が、三六年二、三七三人から三八五年、一二四人へ倍増している（東京都「簡易職業紹介職別取扱状況」）。また、全国的女子手内職希望者数も、一九五九年二〇二万人から六三年二五二万人に増大している（「就業構造基本調査」）。

こうした多様な形態をとった家庭の子女および既婚婦人の賃労働分野への展開は、婦人じたいにとつては、そ

の必然的な社会的進出という進歩的な意義をもつことはいうまでもない。しかし、労働力の価値分割という点からみれば、それは、すくなくとも現在の階級的な力関係のもとでは、成人男子賃金の低下の方向へ作用せざるをえないことはあきらかである。

要するに、戦後の高度資本蓄積は、労働者家族の多就業形態を広汎に生みだした。労働者とその家族は、生活様式の変化にともない増大する労働力の再生産費を、いわば一家総労働によってまかなわざるをえなくなったのである。しかも、非労働力である学生の賃労働者化、いわゆる学生アルバイトまでふくめて、家族総動員の就労体制はますます拡大しつつある。これは、いわば低賃金と多就業の悪循環であり、ここにも低賃金の主要な基盤の一つがある。

(1) 江口英一「生活水準・貧困論への反省」、経済評論・一九六四年二月号。

(2) 中村俊子「転機に立つ婦人の労働問題」、月刊労働問題・一九六四年七月号。