

わが国の賃金弾力化と資本蓄積

——構造調整のもとでのわが国賃金運動の特徴——

横 山 政 敏

目 次

- 1 わが国における賃金の弾力化の展開とその特徴
 - (1) OECD の労働市場・賃金の弾力化論
 - (2) わが国の賃金の弾力化と相対賃金の運動
 - (3) わが国の賃金の弾力化の展開の特徴
 - (4) フレキシブルな労働力の活用と賃金の弾力化
 - 2 経済の国際化のもとでの賃金の国際序列と賃金運動の国際連関
 - (1) 「世界最高水準」論と総合生活改善
 - (2) 名目賃金格差と実質賃金格差の乖離の意味するもの
 - (3) 今日における賃金の国際比較の意義と限界
 - (4) 賃金コスト・相対賃金の国際序列と国際競争力
- おわりに

1 わが国における賃金の弾力化の展開とその特徴

(1) OECD の労働市場・賃金の弾力化論

労働市場の柔軟性、賃金の弾力化に関する議論が初めてなされたのは、1984年の OECD 閣僚協議会の声明においてであり、以後この議論は頻繁になされるようになった。¹⁾ OECD は構造変化の円滑な進展のため、高失業や生産性の停滞などの原因である経済・社会構造の硬直性を取り除き、フレキシブルなものにすべきであると提言する。市場メカニズムの機能回復・拡大こそ最も効率的な経済秩序を導くものであるとして、そのため積極的調整政策、その一環と

しての労働経済の弾力化を強く求める。

OECDの労働市場の弾力化論の基本認識は以下の通りである。失業の一般的高水準は大いに労働市場の硬直性と関わっている。労働市場の柔軟性を確保することが経済成長と雇用創出を可能にし、失業の一般的高水準を解決する最も有効な手立てである。特に労働費用の急速な上昇、硬直的な賃金決定や賃金構造が労働市場の硬直性の要素として重要である。

生産性上昇を上回る実質賃金の上昇、実質賃金の硬直性は利潤を圧迫し、雇用水準を低下させる。年令間賃金の硬直性・青年層の相対的高賃金は青年層に集中した失業構造を生み出す。1981年における20歳未満と25歳以上の失業率を対比すると、アメリカ19.6%と5.4%、フランス29.1%と5.0%、イタリア27.2%と2.1%、オーストラリア15.6%と3.7%である。また熟練度別賃金格差の小ささ・固定化は熟練の陳腐化を促進し、急速な技術革新の進展の障害要因となる。さらに地域、産業間賃金格差の固定化は構造変化の進展を阻害する要因となる。最低賃金制度の硬直性が若年失業の一因である³⁾。企業内賃金制度の簡明さが能率刺激を阻害し、生産性の停滞につながっているという認識が企業において一般化している。法定非賃金労働費用の硬直性は賃金の下方硬直性とあいまって、労働費用の硬直性をより増し雇用水準の停滞につながる。

このように賃金水準と賃金制度の硬直性ならびに賃金の相対関係（賃金格差）の硬直性は、競争的労働市場の確立を妨げ、スタグフレーションの重要な原因となるばかりか、構造変化や技術革新の障害要因となる。したがって社会・経済構造のフレキシビリティを増し、経済社会の活性化、効率的展開を可能するためには市場メカニズムの機能強化、とりわけ労働市場における競争メカニズムの再生・強化が不可欠となり、その重要なこととして賃金の弾力化が求められる。実質賃金の全般的切り下げ、実質賃金の「下方弾力性」の確保と「業績対応的な賃金形成」、収益性の原則に沿った賃金格差の形成を実現するために⁴⁾、賃金決定における労働組合の独占力を奪い、労働者間競争を組織し激化させるため、集中的な団体交渉を企業・事業所レベルに「個別・分散化」させるとともに、賃金保護の緩和、最低賃金制度の規制力を弱めることを求める⁵⁾。また賃

金を物価上昇に自動的に連動して引き上げる協約も硬直化の一因であるとしてその廃止の必要を説く。

労働市場の柔軟性を増すためには賃金弾力化の措置以外に以下の諸措置も必要であるとする。一つは各種の雇用保護措置の緩和である。その措置は使用者に費用を負担させることによって平均労働費用を高め、雇用水準を低下させる。二つは社会保障・福祉の後退である。このことによって労働者のより低い賃金、劣悪な労働条件の職業への移動の制限を緩和しようとする。例えば失業給付水準が高いことは労働者間競争を弱め、労働力の流動化を阻害する。また公的扶助の充実も同様の効果をもつ。したがって過度の社会保障・福祉は競争的労働市場の実現を妨げる要因となる。保障・保護と柔軟化の矛盾である。

三つはフレキシブルな労働者の活用である。労働力需給のミスマッチに基づく失業を解消するためには新しいタイプの労働契約、雇用形態の多様化が求められる。期間を限った労働契約を積極的に利用する必要がある。パートタイム契約や派遣契約の活用は望ましい。また下請制の利用、その拡大による間接的な低賃金利用の必要性をも主張する。四つは労働時間の短縮を推進するとともに残余の労働時間の柔軟な配分を促進することである。それは交替的勤務、休日、一日の労働時間の調整をもたらし、市場の競争性を高めるとする。

賃金の弾力化論の本質は、賃金の運動を生産性運動により従属させることによって賃金と利潤の相対関係を安定ないし利潤優位で規律しようとするものであり、賃金の、蓄積に対する従属変数性の強化を目指すものにほかならない。これを合理化する論理が市場メカニズムの機能を回復・拡大するという主張である。労働市場・賃金の弾力化論は一言でいえば新自由主義の主張であり、規制緩和の推進、労働に対する民主主義的諸権利の空洞化の推進、それをてことする蓄積基盤の再編のための論理である。中身としては労使関係制度の改編と労働基準・厚生基準の後退と差別化、およびマイクロレベルの賃金制度の弾力化、例えば労働刺激のための報酬システムの導入、職務拡大、多能工化等である。さらに労働力の流動性を高めるための教育訓練の拡大・充実、そのための教育制度の再編や下請制の利用拡大等きわめて多岐に及ぶ。

それは団体交渉権を極力制限し、組織労働者の影響力を弱め、賃金・労働条件の決定をネオコーポラティズムのもとで、資本の主導のもとに行おうとする。また賃金格差の拡大を通して労働力を流動化させ構造変化を促進させるとともに、全体としての賃金水準の抑制を図るものである。さらに各種の不安定雇用の活用や解雇規制の実質的な形骸化によって、労務費構造の変動費化を強める。あわせて社会保障・福祉の後退をすすめ、飢餓と貧困の恐怖によって劣悪・不安定労働を強制し、労働基準の低下を促す等である。

賃金の弾力化政策の展開において賃金の相対関係の伸縮化は特別に重要な意味をもたされる。イギリスにおける弾力化の現実の展開が端的に示しているように、賃金の一般的高水準と下方硬直性のみが問題にされているのではない。構造調整の展開にとって欠かせない労働力流動化の重要な阻害要因となっている全国統一的な賃金交渉による賃金の相対関係の硬直化が重要な問題としてとらえられ、まず賃金の相対関係の伸縮性の確保、年令および生産性と業績に対応した賃金格差の形成と流動化が要請される。構造変化のもとでは雇用・失業は主に構造問題としてとらえられ、その一環として賃金問題もその構造と相対関係が重視される。

労働市場・賃金の弾力化政策の最大のねらいであり、最も核心をなすのは雇用形態の多様化、新しいタイプの労働者（不安定雇用者）の創出・拡大・その積極的活用である。それを機軸に労働力の分断化と流動化を組織化し、その本格的推進によって新たな資本蓄積欲求への整合をはかりつつ、失業の潜在化をすすめ表面的に失業率を均衡失業率の枠内に抑えることである。このような観点で今日の不安定雇用問題をとらえるとそれは単なる雇用形態の問題、労働市場の再編にとどまらず、構造調整と経済のサービス化・情報・国際化の時代における賃労働の新たな格差構造の再編の問題であり、資本蓄積の動態のなかでの総体としての労働力の現役軍と過剰人口軍との関係、また剰余価値生産に関わる問題である。不安定雇用の剰余価値生産との関わりについては、不安定雇用者の、一般的水準以下での低賃金・劣悪労働条件のもとでの労働に対応した過剰搾取のみならず、その制度化が労働基準の分断・希釈化を通して賃金・労

働条件の一般水準の下方弾力化を促すという点も重要である。

(2) わが国の賃金の弾力化と相対賃金の運動

1975年以降の「日本型所得政策」の貫徹、要求の自粛に基づく実質的な賃金交渉の放棄と低成長下の「減量経営」の進展のもとで、わが国の賃金は高度成長期の急速な上昇運動とは一変して厳しい抑制的な展開を示した。80年代の構造変化の過程にはいって、とりわけ85年以降の構造調整のもとでの国際化による弾力化の新展開によって、「管理春闘」の定着と公的な賃金抑制（公務員賃金および最低賃金の抑制等）との抑制的な運動性の強化を機軸に、「日本型福祉社会」の進展による保障と福祉の後退と併行して、名目賃金上昇の抑制、実質賃金の停滞、相対賃金の停滞ないし低下、企業間および企業内賃金格差の拡大と個人賃金の分散の拡大、不安定雇用の拡大とその低賃金の強化など賃金の停滞的運動がとくに強められた。

この運動傾向は1987年末以降の急速な景気回復・拡大過程においても基調としては変わっていない。有効求人倍率や失業率の低下傾向を根拠に一般に労働市場状況の好転がいわれるが、それも職種・年令で、また産業・地域できわめて不均等に展開しており、過剰と不足が併行して進展し、賃金格差の拡大傾向も決して弱められていない。産業構造・就業構造の急変動、企業のリストラクチュアリングや「寄生的雇用管理」の展開⁷⁾、ME化の進展等に対応して、専門的・技術的労働者と生産・技能労働者、管理職と一般労働者、若年層と高齢層、正規労働者と非正規労働者、また衰退産業と成長産業、大企業と中小企業、第二次産業と第三次産業、高賃金地域と低賃金地域など、これらの賃金の相対関係は、相互に重なりあいながら拡大を基調に変化し続けている。のみならず賃上げの分散の拡大を反映して、格差の細分化が進行している。

このような今日のわが国の賃金運動のあらわれは、経済のサービス化やME化、多国籍企業化などの進展と対応した、いわゆる労働市場・賃金の弾力化と国際化の展開を背景にしており、先進国に共通する側面をもちながらも、わが国の蓄積運動の特殊性に規定された固有の側面の反映でもある。その蓄積の特殊性の賃金運動への最も直接的な反映がわが国の特殊な相対賃金の運動である。

それが機軸となって、為替関係の変化を媒介として急速な円高下の名目賃金の国際的序列の急上昇と実質賃金の国際的序列の停滞という背反現象が、またドル換算賃金コストの急上昇と先進諸国のなかでの相対賃金の異例な低位性とその強化との相互規定関係があらわれた。この背反は今日のわが国の絶対賃金水準の固有な存在形態であり、またその相互規定は今日のわが国の相対賃金水準の固有な存在形態である。この背反と相互規定はともにわが国に特殊な相対賃金の運動のあらわれであり、利潤との関係でとらえられた賃金の例外的低さ、不払労働量の大きさとその拡大が為替関係を媒介にしてコストの一面としての賃金と生活費としての賃金との分離、賃金の対外価値と国内価値との乖離を生みだしたことによっていた。

この場合とくにわが国の基幹的な産業である輸出産業における相対賃金の水準とその運動のもつ意味が決定的に重要である。対米輸出の約80%を占める輸送用機械、一般機械などの輸出産業の賃金コスト・相対賃金の国際的低位性は高品質と相俟って格段に強い国際競争力を規定し、日米間の貿易摩擦を生みだした主要な原因として通貨調整による為替レートの急変動をもたらした。レートは調整前の1ドル220円台が今日ではこれら輸出企業の元来の競争力水準であった1ドル140円台に落ち着いた。このレートの急変が名目賃金の国際的な相対関係を、購買力平価と名目賃金の上昇率格差に規定される実質賃金の国際的な相対関係とは相対的に独自に運動させ、両者の乖離を必然化した。これは一部輸出企業の格段の輸出競争力と抑制された国内の生活水準との関係の反映である。またこの名目的に縮小した賃金の国際的格差は国際競争力の回復を名分に賃金コスト・相対賃金の引き下げのため、労働者に対するいっそう強められた搾取を導く。「低賃金と円高の悪循環」といわれる関係・構造である。このように名目賃金と実質賃金の乖離はわが国の一部の輸出企業の格段に強められた搾取の反映であるとともに、いっそうの搾取強化の動因となる。このことが相対賃金の低位安定化を機軸とする日本的な賃金の弾力化政策の展開の強化を誘導する。「日本型所得政策」の、「日本型ネオコーポラティズム」に基づくより管理された賃金抑制への展開、最低賃金制の改良機能の停止と抑制機能の

発揮，不安定雇用の恒常的・「基幹的」活用による雇用形態の多様化と一体となった賃金概念の多様化，労働時間の弾力化・高密度労働による賃金抑制，下請管理強化とむすびついた賃金「合理化」，社会保障・福祉の後退と賃金抑制との連動性の強化などである。

資本蓄積の進展に対して常に整合的で，その意味で弾力的な相対賃金の運動を可能にした基盤はわが国に独特な相対的過剰人口の生産力・生産メカニズムとその機能と形態の固有の性格であり，そのもとで賃金水準と賃金決定の固有な性格が刻印された。有機的構成の高度化速度の早さと自営業者の分解・非労働力の労働力化の急速な進展，労働時間や労働強度等労働支出量に対する社会的規制の弱さ，社会保障・福祉の相対的な貧困政策とあまった失業の隠蔽政策＝不安定雇用の大量性，労働市場の封鎖性と結びついた労働組合の「企業分断性」・「労使協調性」に基づく産業別交渉力の弱さ，交渉的賃金決定の希薄さが蓄積に対する賃金の従属変数性を異常に強めたのである。

労働市場と賃金の弾力化とは労働市場運動および賃金運動の，資本蓄積との整合性を強めるための搾取の弾力化，搾取率の伸縮性の確保・強化にほかならない。この観点から具体的政策として国家および総資本・個別資本による集团的権利保障の制限，労使関係制度・慣行の再編，労働条件・賃金決定の「交渉的性格」と「集中性」の希薄化，最低賃金制の空洞化，労働基準・厚生基準の希釈化と階層化，雇用保障の後退など民主主義的諸権利の制限いわゆる労働の規制緩和とより強められた資本の裁量性による賃金・労働条件決定等が展開された。

弾力化政策をより本質的にとらえれば具体的な弾力化の諸政策の実施を可能にする基盤としての過剰人口の再編と剰余価値生産のいっそうの強化である。そのことによって賃金運動を，労働運動はもとより労働市場運動の直接的な影響から遮断し，それに対する過剰人口法則と剰余価値生産の法則による規制を強めることである。有機的構成の高度化以上に過剰人口の創出力を増し，その予備軍機能を強化するところに弾力化の最も本質の性格がある。過剰人口の創出力とその機能および形態は有機的構成の水準によって基本的に規定されなが

らも、現実的には総労働需要の労働者軍への配分のあり方、つまり一人当たりの平均的労働支出量、労働者の階層性や雇用形態と対応した支出労働量の階層性などによっても規定される。搾取率の一般的水準とその階層性である。わが国の相対的過剰人口の多さとその圧力の強さ、その固有の形態のもとでの、わが国の弾力性の特徴は技術的構成の高度化の水準の高さと速度の早さのみならず、正規労働者の過剰就労、長時間労働・高密度労働にみられる一人当たり平均労働支出量の大きさと短期間・短時間労働という名の過小就業者の多さにあり、それゆえに特別に弾力的なのである。

蓄積に整合的な弾力的な相対賃金の運動は高度成長期にも基本的に貫き、絶対賃金は急上昇したが、相対賃金は安定的に推移した。高度成長期の絶対賃金の急上昇を春闘の機能の発揮によってもたらされた賃金の硬直性（「下方硬直性・上方弾力性」）であるという理解もあるが、これは妥当ではない。確かに絶対賃金の変化率でみれば名目はもとより実質でも高位安定的であったといえるが、この意味でのみ硬直性・弾力性概念を使用するとすれば、それはただ賃金の「上昇傾向」と「低下傾向」の言い換えにすぎない。この概念にはそのことに限られない、より重要な内容が含まれている。80年代に OECD が主張した賃金弾力化論においてはただ一般的に賃金の上昇率が問題とされているのではない。賃金運動が主に労使関係要因に規定され、労働力需給から相対的に独自に展開され、市場メカニズムの自由な機能展開を阻害していること、およびその結果それが生産性上昇に対して上方乖離する非弾力的なものとなり、資本蓄積との整合性がそこなわれ、利潤を侵食するような状況が生じていることをスタグフレーション、生産性の停滞と高失業の原因として問題とする。賃金変動について生産性変動に対する硬直性を取り除き、それとの整合性を取り戻すとする点に弾力化論の主眼がある。この弾力化論が力説する実質賃金の伸縮性の確保の中身としては生産性に対する実質賃金の伸縮性のことであり、実質賃金の運動が資本蓄積にとって阻害要因とならないために、相対賃金を弾力化するというものにほかならない。

資本主義のもとでは本来的には賃金の一般的運動は資本蓄積法則に規定され

るのであり、その意味で賃金運動が蓄積の障害要因となることはない。また利潤を大幅に侵食する賃金の持続的上昇運動は蓄積欲求の減退、労働需要の減少をもたらし、抑制的な賃金運動に転じることによって蓄積欲求との整合性を回復する。したがって資本主義のもとでの賃金運動は本質的に蓄積の独立変数ではありえず、その意味で資本にとって弾力的であるといえる。しかし労働組合運動の発展とその制度的獲得物としての社会政策の蓄積との発展的な相互関係の展開のなかで、賃金運動が部分的また短期的に利潤を侵食し、相対的な意味で蓄積運動からの自主性を発揮することも可能となる。ここに賃金の硬直性・弾力性を相対的な意味においてはあるが、賃金運動が資本蓄積にとってより整合的か否かを尺度に判断することが可能な根拠が生じる。その際それはまず何より生産性や利潤との相対関係でとらえた賃金水準とその変動によって尺度されることになる。両者に対する賃金の下方乖離の幅が大きければそれだけ弾力的であり、それが拡大すれば弾力化するのである。

わが国の高度成長期の賃金運動は、名目賃金でさえ生産性上昇率を恒常的に下回り（この名目賃金上昇から物価上昇分を割引いた実質賃金運動はもとよりこれに及ばない）、利潤を増大させ、相対賃金は安定ないし抑制的に推移した。賃金は資本蓄積の進展にとって障害要因とはならなかった。したがってこの期の絶対賃金の急上昇は春闘という労使関係要因によって規定されたというより資本蓄積欲求の枠内で資本の相対賃金水準管理に従属するなかで生みだされたものにすぎない。この期の賃金運動は、たとえ生産性上昇率を下回っていたとはいえ、生産性上昇率が大変高かったので、名目賃金の急上昇となってあらわれたし、また高い物価上昇によって名目よりかなり割引されたとはいえ相対的に高い実質賃金の上昇となってあらわれた。しかし基本的に弾力的な運動であった。この意味でこの期の春闘も「管理」された性格のものであったといえる⁸⁾。この弾力性は低成長期とくに80年代にはいと、いっそう強められた。相対賃金の抑制が強められ、賃金上昇は、高度成長期に比べて格段に引き下げられた生産性上昇よりも、さらに名目、実質とも抑制された。80年から今日までの春闘における主要企業の平均妥結率は昇給分を除くと消費者物価上昇率プラス α にと

どまり、また実質賃金はほとんど横這いで推移し、年令別の個別賃金としては基本的に低下した。さらに85年以降はこの相対賃金の低位性に規定された円高の進行が、いっそう相対賃金の低位性、その弾力性を強めるという悪循環の構造がうまれた。

わが国における労働市場・賃金決定は横断的労働市場・横断的賃金決定の未成立、内部労働市場や賃金の企業分断的決定といわれる日本の特質と結びついて元来、弾力的であった。これを国家の労働基準・厚生基準政策、労働市場政策が補完していた。この点は欧米の労働市場・賃金決定との決定的違いであり、したがってそれは弾力化の展開にも反映する。欧米ではまずマクロレベルでの弾力化が前面に出て、集中的な団体交渉制度に批判が集中し、国家政策としての労使関係制度の改編が中心となる。そこでは交渉の非集中化、交渉の企業内化が提起される。わが国では企業レベルの雇用や賃金決定の慣行・制度のいっそうの弾力的改編が決定的に重要な意味をもつ。それはいわゆる「日本の労使関係」の修正として展開される。終身雇用制度と年功的昇進・昇格は労働力の新陳代謝が入口と出口で保障されている限り、総体としては弾力的でありうる。また年功賃金は新規学卒の初任給を除いて、個別賃金決定において外部労働市場からの影響を極力小さくできる。そこでは賃金決定における配分の役割が大きく、資本の裁量性が強く働く。この意味で弾力的である。

しかし定年延長要求の高まり、労働力の年令構成・学歴構成の高度化の進展は減量経営、ME化の進展による労働の編成替え、「寄生的雇用管理」、能力主義的人事・労務管理等の展開の必要との間に矛盾を生み、資本をして終身雇用制度、年功的昇進・昇格制度および賃金制度の硬直性が意識させる。しかしそれは全面的解体としてではなく、それらのもつ労使関係管理における資本にとってのメリット、労使協調・一体化の培養という側面を温存させながら、すくなくならぬ正規労働者の「限りなき雇用流動化」・「外部化」、その代替としての不安定雇用等外部労働力の積極的活用、また残された者の徹底した「少数精鋭化」と「能力主義化」によって弾力化の強化が図られる。この労使協調と能力主義強化という本来相容れない二つの課題を調和させようとするところにわが

国の弾力化の特徴がある。それを可能にするのは企業別組合に象徴されるわが国に独特な企業レベルの労使関係と新連合の結成に象徴されるナショナルなレベルでの労使の一体化の完了である。

欧米では弾力化のための労使協調はあくまで産業レベルを基本に、労働組合の力を財界と政府が社会契約的な枠組のなかで統制する「ネオコーポラティズム」（団体統合主義）を特徴とするが、わが国の場合、弾力化にむけての合意形成の基本はあくまで企業レベルにあり、このレベルの労使一体化が完了し、個別分散的に労働組合が資本に統合されたうえで、それを形式的に補完するものとしてナショナルなレベルでの疑似「社会契約」が設定されるにすぎない。ここでの政・労・資の合意形成は厳密な意味ではネオコーポラティズムではない。なぜならネオコーポラティズムとは各々が独自にそれなりに社会的力を持ち、そのうえ団体として社会契約的に相互規制するものであるからである。わが国の場合、新連合の対政府・独占に対する抗争力はゼロに近い。とはいえ形式的には政・労・資の合意形成、政策決定過程への参加等によってコーポラティズムとして現象する。しかしナチ型のコーポラティズムではないという意味でネオコーポラティズムの一種として一般に理解される。しかしそれはあくまでわが国の場合、独特のものであり、「日本型ネオコーポラティズム」と命名されるのである。⁹⁾

(3) わが国の賃金の弾力化の展開の特徴

まず第1表によって高度成長以後今日までの賃金水準の変動を蓄積との関連で簡単にみると以下の通りである。高度成長過程においてわが国の賃金は名目、実質ともに先進国のなかで最も高い上昇をみた。1965年から73年までの平均賃金上昇率は名目で15%を上回り、実質で8%前後であった。しかしその高い名目賃金上昇率も生産性上昇率と同じあるいはそれを下回っていた。実質では明らかに生産性上昇率以下であった。したがって賃金コスト、相対賃金は短期的な低下を含みながらも基調として安定していた。高い賃金上昇率も基本的には資本の賃金コスト管理、相対賃金管理の枠内のものでしかなく、蓄積の進展を阻害することなく、その意味で弾力的であった。春闘の賃上げも賃金の独立

変数化、利潤の侵食を意味するものではなかった。この賃金の弾力性はわが国の強蓄積を支えた重要な一因であったとともに強蓄積に規定された賃金の一般的運動の日本的な発現形態であった。とくに大企業については相対賃金の低下傾向さえみられ、弾力性は強められさえした。したがって高度成長期の協調主義的労働組合の賃金原則としての「生産協力・分配対立」における「分配対立」も限定されたものであったといえる。

第1表 分配率・労務费率・賃金コスト・賃上率・生産性の推移

	賃上率	労働生産性	賃金コスト	労働分配率	労務费率
1965年	10.6	3.7	5.2	41.7	79.0
70	18.5	10.3	7.0	41.9	81.8
73	20.1	17.6	4.9	43.7	89.2
74	32.9	-0.5	27.0	49.4	92.7
75	13.1	-3.9	16.0	53.4	104.5
80	6.9	6.3	1.0	46.0	88.0
83	4.5	3.9	-0.8	49.3	101.2
84	4.6	8.6	-4.5	47.4	97.1
85	5.1	4.4	-1.2	49.6	100.0
86	4.6	1.8	-0.3	52.2	109.1
87	3.6	5.8	-3.9	49.8	108.7

(注) 労働生産性・賃金コスト(製造業, 対前年上昇率) 春季賃上率(全産業, 単純平均値) 労働分配率(製造業) 労務费率(製造業, 1985年=100)
(資料出所) 日本生産性本部「活用労働統計」(1989年版)より。

低成長期では当初、石油危機によって原材料コストが上昇し、労働分配率が急上昇した。これに対する資本の対応は価格政策・価格引き上げによる労務費比率の安定化であった。¹⁰⁾しかし狂乱物価の反映としての74年春闘の約33%の賃上げが、賃金コストを27%上昇させ、蓄積の進展にとって現実的な障害と意識された。そして生産性上昇の範囲内に賃金上昇を抑えるため、賃金コスト管理の強化の観点から賃金水準管理が、「生産性基準原理」をてこに「日本型所得政策」の貫徹として本格的に展開された。その結果、翌年の賃上げは資本の設定したガイドラインである15%の枠内の13%に抑えられたが、それは労働生産性上昇率のマイナス3.9%をはるかに上回り、賃金コストは16%も上昇し、分配率も前年の49.4%から53.4%に上がった。76年には賃上げはさらに8.8%に抑えられたが、景気回復によって労働生産性は12.1%と飛躍的に上昇し、賃金

コストはわずか0.1%の上昇にとどまり、分配率も50%に低下した。以後は82年まで賃上げ率は一桁の後半で抑制的に推移し、78・79年を除いて生産性上昇率は概して低くかったにもかかわらず、賃金コストはわずかな上昇しかみなかった。この間分配率は78年まで50%台であったが、79年からは若干低下傾向を示した。83年以降88年までは賃上げ率は85年を除いて、1桁前半で抑制され、生産性上昇率に概して遅れをとり、賃金コストは一貫してマイナスで推移した。分配率も横這いしないし低下傾向を示した。以上のように賃金コスト管理は76年以降、とりわけ83年以降一段と強められ、分配率管理も79年以降格段に強められ、賃金水準は名目では上昇がきわめて抑制され、実質ではほとんど降横這いであった。このように低成長下でとくに83年以降、賃金の弾力化は強められたのである。

とくに大企業ほど相対賃金の管理は強められている。通商産業省「工業統計速報」によって製造業の規模別労働分配率を75年と87年で対比すると、30～49人規模では47.5%から45.0%に、50人～99人規模では46.5%から41.6%と比較的穏やかな低下にとどまっているのに対し、1,000人以上規模では43.3%から33.8%に大きく低下している。その結果30人～49人規模と1,000人以上規模との分配率格差が4.2ポイントから11.2ポイントに拡大している。大企業ほど相対賃金の弾力化が進展したのである。次に同様の対比を製造業の労務費比率についてみると、30～49人規模では16.7%が17.0%にわずかに上昇し、50～99人以上規模では15.6%が15.3%にわずかな低下にとどまっているのに対し、1,000人以上規模では13.1%が11.1%により大きな低下を示している。重層的企業構造を特徴とするわが国の賃金水準・賃金変動を資本蓄積との関連で問題にする場合、相対賃金の水準と変動を、単にナショナルなレベルの平均ではなく、構造としてとらえることが必要となる。とくに80年以降の構造変化の過程においてはこのことが重要である。

賃金の相対関係（賃金格差）については従来からわが国の特質として規模間・産業間・地域間等の企業間賃金格差および年令・学歴等による企業内賃金格差の大きさが指摘されてきた。それはわが国の固有な重層的企業構造や重化学

工業中心の産業構造，地域における企業構造や産業構造の相違という構造要因に規定されたものとして，賃金の構造として理解されてきた。この賃金格差はおしなべて高度成長過程で急速に縮小したが，低成長への転換とともに，特に80年代の構造変化のもとで一般的に賃金上昇が抑制されたなかで，産業間・規模間また個別企業間の業績格差に対応するかのように拡大傾向に転じ，さらに格差を大きくしていった。

この賃金格差の典型は極端な規模間賃金格差であり，その存在は一般にわが国経済の二重構造の反映としてとらえられた。500人以上規模を100とする5～29人規模の賃金（製造業，現金給与総額）は1970年61.8，75年60.2，80年58.0，85年54.9，87年56.6となり，傾向的に格差が拡大している。しかしこれには年令の「構成効果」や年齢別賃金変動の影響が強く反映されている。いま「賃金構造基本統計調査」によって1,000人以上規模を100とする10～99人規模の年令階層別賃金（全産業，男子，所定内給与総額，旧中卒・新高卒）を1978年と87年の対比でみると，18～19歳92.0，94.8，20～24歳95.4，98.2，25～29歳96.2，95.7，30～34歳89.8，89.0，35～39歳89.0，85.9，40～44歳82.5，80.3，45～49歳74.8，76.9，50～54歳70.1，71.7，55～59歳73.0，74.7，60～64歳89.1，91.1となる。つまりこの間18～24歳では縮小，25～34歳ではほぼ変化なし，35～39歳および40～44歳では拡大，45～64歳では縮小となる。このように拡大しているのは35～44歳層のみである。18～29歳では規模に関わりなく，賃金はほぼ平準化し，しかもその傾向は強まっている。30～35歳の格差は約1割しかなく，しかもその格差はほぼ維持されている。35～45歳については1割5分から2割近い格差があり，しかも拡大傾向にある。45～60歳までは2割5分から3割近い大きな格差があるが，大企業でのこの層の賃金抑制傾向によって格差は縮小している。このように考えると規模間賃金格差の拡大といわれるものの今日の実態は主に30～45歳の問題ということになる。

しかも規模間における労働力年令構成の相違の拡大，大企業における30～45歳層の肥大化傾向が，平均賃金での規模間格差を拡大させる要素になっている。イギリスでは年令間賃金格差の拡大が賃金の相対関係の弾力化の名のもと，若

年層の賃金抑制によって労働力を流動化させる目的で構造的失業対策として展開されているが、わが国ではむしろ定年延長対策として、また大企業の中老年労働力の「外部化」を誘導するために、中高令層の賃金抑制がすすめられている。このような内容上の違いがあるとはいえ、賃金の相対関係を資本蓄積の展開に資する方向で弾力化するという点では共通している。

第2表 実質賃金の弾力性

(製造業, %)

	日本			アメリカ			イギリス			西ドイツ			フランス		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
1979年	+1.2	+6.9	-5.7	-2.5	+2.2	-4.7	+3.0	+0.7	+2.3	+1.2	+4.2	-3.0	+0.8	+7.3	-6.5
1980	-1.8	+3.6	-5.4	-4.4	+2.3	-6.7	-0.3	-2.1	+1.8	+1.2	-0.6	+1.8	+2.4	+0.4	+2.0
1981	+1.7	+0.6	-1.1	0.0	+2.4	-2.4	-1.7	+4.3	-6.0	-0.6	+1.5	-2.1	+1.4	+2.2	-0.8
1982	+1.2	-0.7	+1.9	+0.5	+1.5	-1.0	+0.4	+6.1	-5.7	-0.1	+2.2	-2.3	+1.8	+2.9	-1.1
1983	+1.0	+1.7	-0.7	+0.1	+6.9	-6.8	+2.6	+8.4	-5.8	+0.1	+6.6	-6.5	+2.9	+3.2	-0.3
1984	+1.1	+6.1	-5.0	-0.2	+3.9	-4.1	+1.9	+5.8	-3.9	-0.1	+1.9	-2.0	-1.0	+4.4	-5.4
1985	+0.2	+1.5	-1.3	+0.3	+4.3	-4.0	+1.9	+3.5	-1.6	+2.3	+4.7	-2.4	0.0	+0.1	-0.1
1986	+0.8	+3.0	-2.2	+0.1	+3.7	-3.6	+3.4	+3.0	+0.4	+4.0	+1.8	+2.2	+1.3	+4.2	-2.9
1987	+1.0	+4.0	-3.0	-1.7	+2.7	-4.4	+2.4	+6.1	-3.7	+4.1	+1.0	+3.1	+1.1	+4.2	-3.1
1988	+0.4	+7.9	-7.5	-1.5	+3.8	-5.3	+2.4	+7.8	-5.4	—	—	—	—	—	—

(資料出所) 日本銀行調査統計局『日本経済を中心とする国際比較統計』(1989年)より作成。

(注) A 実質賃金上昇率
B 労働生産性上昇率
C A-B

次に生産性変動に対する実質賃金の弾力性をみると、第2表のように80年代にはいって先進各国共通して実質賃金の上昇率は低く、生産性の上昇を下回っている。しかも西ドイツを除いて、近年この傾向はますます強まっている。賃金変動が概して弾力的になってきているのである。とくにわが国はアメリカ、イギリスと並んで弾力性が高い。80年代前半ではアメリカ、イギリスが高く、後半ではわが国とアメリカが高い。とりわけ80年のアメリカの乖離度マイナス6.7はきわめて大きい。しかもこれが主に大幅な実質賃金の切り下げに基づいていることは注目に値する。これは大恐慌以来初めての払い戻し賃金相場(GIVEBACKS)による労働組合の賃金切り下げあるいは賃上げの延期を自ら受託したこと¹¹⁾によっていた。この生産性変動に対する実質賃金の乖離度は生産性上昇率に対比された名目賃金の上昇率としての賃金コストの上昇率にも反映

して、フランスを除いて概して抑制的であったが、とくにわが国はアメリカと並んで最も抑制的であった。わが国の賃金コストの下方硬直性が最も強いことになる（第3表）。

第3表 各国の賃金コストの推移（製造業、1980年=100）

	日 本		アメリカ		イギリス		西ドイツ		フランス	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
1975～80年	0.1*	—	5.2*	—	13.3*	—	3.9*	—	7.8*	—
81	106.0	108.8	107.7	107.7	105.6	92.0	104.0	84.8	112.6	87.5
82	111.1	101.1	113.3	113.3	108.4	81.6	107.1	80.2	124.4	80.0
83	112.2	107.1	109.6	109.6	107.2	69.9	103.9	73.5	136.0	75.4
84	109.5	104.5	109.7	109.7	108.5	62.3	104.3	66.7	138.5	67.0
85	110.2	104.7	109.3	109.3	113.1	63.0	104.2	64.4	146.6	68.9
86	110.6	148.8	107.5	107.5	117.4	74.0	106.2	88.9	146.3	89.3
87	107.5	168.6	106.5	106.5	118.1	83.2	109.7	110.9	146.5	103.0
88	101.2	178.5	105.3	105.3	117.7	90.2	—	—	—	—

(注) A 名目賃金指数／労働生産性指数

B 名目ドル換算賃金指数／労働生産性指数

* 年平均上昇率

(資料出所) 日本銀行調査統計局『日本経済を中心とする国際比較統計』（1989年）

以上みたような70年代後半とりわけ80年代にはいつてからの、実質賃金の弾力化、賃金コストの弾力化、賃金の相対関係の伸縮化は直接には主に「管理春闘」の定着、多様なフレキシブルな労働力の本格的な活用・戦力化によってもたらされた。「管理春闘」の定着はなによりも交渉の自発的放棄と一体化した要求の自粛、資本と協調主義的労働組合幹部による要求の管理によって貫徹された。第4表のように80年代にはいつて要求率が大変低下し、生産性上昇率を下回る年さえあった。高度成長期の「生産協力・分配対立」の原則は明確な「生産協力・分配協力」に転化したのである。このように要求率が近年とくに低下しているにもかかわらず、獲得率は83年以降急激に低下し、賃上げ実績は生産性上昇率をかなり下回ることとなった。ちなみに1980年に主要企業で73.8%、中小企業で53.9%であった獲得率が83年には各々57.7%、39.7%に下がり、以後若干回復したとはいえ、87年で61.6%、40.7%にすぎない¹²⁾。

賃金抑制のもとで賃上げの業績対応性が強まり、また分散が拡大し、賃上げの弾力性が強まった。労働省の「賃金の引き上げ等の実態に関する調査結果」

（平成元年2月）によると、賃上げ額の決定要素の第1位の順位の構成比をみると、1988年では企業業績の割合が断然高く65.1%を占め、あとは世間相場26.0%、労働力の確保・定着4.3%、労使関係の安定2.8%等と続く。なお企業業績の割合の推移をみると、80年57.3%、82年約63%、85年約64%、86年70%弱、87年70%強となる。

労働省労政局労働組合課の調べによると、主要企業の賃金の分散係数は80年の0.06が87年には0.18に、

中小企業でも0.15が0.25に上昇している。1980年と88年の賃上げの分散構造をみると、80年では全産業の平均賃上げ7.0%に近い6～7%台は全体の82%と圧倒的部分を占め、それ以上の8～10%台は8.6%、5%台以下は9.3%とわずかである。それに対し、88年では全産業の平均賃上げ4.4%に近い4～5%台は57.6%であり、それ以上は9.8%と少なく、それ以下は32.7%とかなり多い。¹³⁾

しかも通常いわれるように、今日では賃上げの約60%が昇給分であることを考え合わせると、実質的な賃上げ＝ベースアップはますます抑制されていることになる。日経連の「昇給・ベースアップ実施状況調査」によると（全産業）、1987年における一人当たり賃金増額中の賃上げ分は38.8%（昇給分は61.2%）で、実質賃上げ分は賃金増額中の約4割弱にすぎない。この値の推移をみると、77年73.7%、80年67.8%、84年50.3%、85年54.9%、86年50.5%、87年38.8%とおよそ傾向的に低下し、とくに84年以降は低下が著しい。さらにその実質賃上げ分の配分をみると、87年で一律定額分はわずか10.4%で、賃金階級等ランク別48.7%、基本給リンク21.8%、会社査定5.8%となる¹⁴⁾。65年では各々29.5%、30.3%、10.5%、7.6%であったので、この間かなり変化し、一律定額と賃金

第4表 賃上率・要求率・生産性上昇率の推移（%）

	賃上率	要求率	労働生産性上昇率
1970年	18.5	23.8	10.3
75	13.1	32.1	-3.9
80	6.7	8.7	6.3
81	7.7	10.3	2.4
82	7.0	9.3	1.0
83	4.4	7.4	3.9
84	4.5	6.5	8.6
85	5.0	7.2	4.4
86	4.6	7.4	1.8
87	3.6	5.5	5.8
88	4.4	6.5	—

（注）要求率＝賃上げ前基準内賃金に対する要求額の割合。
（資料出所）労働生産性＝日本生産性本部「季刊生産性統計」、製造業。賃上率・要求率＝労働省労政局調べ。日本生産性本部「活用労働統計」（1989年）より。

階級別ランクがほぼ同じ割合を占めていた配分構造が一律定額の割合が20ポイント近く低下し、賃金階級等ランク別中心の、より格差的で弾力的な配分構造に変わっている。また昇給分の配分については88年で約50%が査定分であり、約35%が賃金階級別ランクである。なお65年と対比すると、賃金階級等ランク別のウェイトが大きく伸びている（約15ポイント）。このように実質賃上げ分、昇給分とも能力主義的配分が強められている。

日経連が会社役員におこなった「昭和63年春季賃金交渉に関するトップマネジメントの意見調査」（1988年7月）によると、今後の賃金決定のあり方は「定期昇給のみ、但し余裕があれば賞与に反映」18.4%、「定期昇給中心、ベア毎年実施の必要なし」27.7%、「定期昇給プラスベア方式、しかし定期昇給を中心に」45.3%、「定期昇給プラスベア方式」4.6%となる。今後の賃金決定のあり方として、定昇とベアの併用方式は5%にみたく、大半が何らかの意味で定昇中心の管理を考えている。これは日経連や鉄鋼労連による近年の、「ベアなし定昇のみ」論、中長期賃金協定の主張と符合する。定昇は日本の労使関係のもとでは総人員とその年齢構成に変化がないなら理論的には内転原理が働き、原資の増大をもたらさない。

(4) フレキシブルな労働力の活用と賃金の弾力化

労働市場と賃金の弾力化論において最も強調されているものの一つはフレキシブルな労働力の活用である。非正規労働力の多くは就労条件の不安定性と極端な低賃金において不安定雇用者として規定される。それは資本蓄積の観点からは最もフレキシブルな労働力として位置付けられる。この弾力性は雇用面では一般に景気の変動や業務の波動性に対する調節弁としての機能においてとらえられてきた。これは労働力需要面からの規定であるが、労働力供給面からは「労働と非労働力の間をたえず流動する層」（梅村又次）としての縁辺労働力という規定があたえられた。これらの規定に対しては70年代後半からの、独占資本の「寄生的雇用管理」の展開とそれを補完する国家の労働市場政策、労働基準政策による正規労働力の削減、その代替としての非正規労働力の拡大、「戦力化」・「基幹化」という事態の進展が否定材料として提示される。また1970年

の約50%から76年には45%まで低下した女子労働力率が以後傾向的に上昇し、今日ではほぼ50%まで回復しているが、これは女子労働力市場への滞留傾向が強まっていることの反映であり、女子労働力の「縁辺性」が解消していることの証左の一つともなる。¹⁵⁾

しかし「戦力化」・「基幹化」はこれらの個々の労働力の安定化を決して意味せず、それらはなお不安定で資本にとっては弾力的な労働力として不安定労働力である。企業のなかで非正規労働力が総体として相当量、常時活用されているという意味ではこれは単なる景気調節弁ではない。しかしこのことはかならずしもこれらの労働力が労働の質や企業における地位において中核をなしていることを意味しないのはいうまでもない。これらの労働力において他人で代替できないような高度の質の労働が一般化しているわけでもなく、また個々の雇用の安定性が保障されているのでもない。それ自体多様な階層性をもつとはいえ総じて相対的に低質の労働が多く、個々の雇用は不断の代替の可能性と解雇の危険性のもとにある。パートの長勤続化傾向もそれを否定するものではない。したがってそれらは本来の意味での基幹労働力ではなく、あくまでも非基幹労働力にすぎない。

以上のような非正規労働力の拡大とその雇用の不安定性・弾力性はその賃金の弾力性と極端な低水準に結びつく。元来不安定雇用の典型は世帯主以外の家族構成員の家計補充のための副次的労働力化として展開し、その賃金は補充賃金としての弾力性をもった低賃金を特徴とした。しかし構造変化のもとでの不安定雇用の拡大・「一般化」はその性格を単なる「家計補充労働」から「定着的な労働力」、家計維持にとって不可欠な労働力に変化させ、賃金概念に重大な変容を、つまり賃金概念の二分化、世帯賃金と個人賃金への分離をもたらした。不安定雇用の「一般化」が主要に家族多就業の「一般化」、世帯員の「総労働力化」として進展し、労働力再生産費の複合的な補填を「一般化」させ、従来の賃金概念としての労働力再生産費＝世帯賃金＝世帯主賃金は根本的な修正をうけ、単なる価値分割をこえて、不安定雇用者についての分割分の価値ではない、一個の独立した新しい賃金概念を形成する。それとともに世帯主賃金

もより低められた労働力の価値として再形成される。このように不安定雇用の「一般化」は賃金概念の二分化によって最も本源的な意味で賃金の弾力化を進展させる。

また不安定雇用者は一般に時間給労働者であり、その賃金はただ時間賃率が低いのみならず、実働時間との関係で実収賃金はさらに低く且つ不安定であるという特徴をもつ。それは、年功賃金のもとで労働力の再生産費との結びつきが相対的に濃く月給形態によって非実働時間・非実働日に対しても一定の支払いをうける正規労働力に対し、「労働の対価性」が強く、実働時間に対してのみの支払いであることおよびその実働時間・実働日が不安定且つ一般に短期間・短時間であることによっている。さらに不安定雇用者の賃金が労働力再生産費から基本的に切り離されていることによって資本は概して一時金や退職金のような「労働の対価性」が見えにくいものの支払義務および社会保険料の使用者負担の義務等を免れえやすいという点において労務費の弾力性を確保せしめる。不安定雇用の賃金の決定における弾力性の根拠として何より重要なのはその大半が未組織であり、自主的な団体交渉能力をもたないという点である。潜在的な供給圧力の過剰という特性がこれをいっそう強める。さらに労働基準による保護から実質的に排除されているあるいは階層的な労働基準のもとでより薄められた保護に甘んじさせられていることもその弾力性と低位性の根拠として付け加える必要がある。

雇用特性との関連においては不安定雇用の賃金の弾力性と低位性はその労働市場の極端な弾力性によって支えられる。その主たる給源としての主婦労働力を核とする女子労働力率の急上昇が最大の基盤となる。あわせて次の点も重要である。前述したように今日のパートの主流は労働市場への参入と退出を短期間に繰り返すという意味での縁辺労働力ではなく、特定企業への長勤続傾向を強めており、また解雇されたにしても労働市場からの退出ではなく、労働市場にとどまって概して切れ目なく企業をわたりあるく継続的な労働力としての性格を強めている。このことはパートの就労働機の多くが一部にいわれるように余暇利用にあるのではなく、主たる生活収入の確保、生活費の不可欠の補助等

によって余儀なくされる側面が強いことと深く関わっている。労働省の「雇用動向調査」によると、1987年ではパートの就労働機の圧倒的なものは家計補充52.3%，主たる生活収入16.4%，生活水準の向上11.0%など生活の必要に関わるものであり、余暇利用はわずか13.4%にすぎない。なお75年では各々59.9%，9.7%，13.1%，12.5%であり、この間パートを主な生活収入とする者の割合が約7ポイントも増えている。このような今日のパート労働の性格はそれだけ労働力供給圧力を強め、賃金の低位化に影響する。なおパート主婦の低賃金の一因としてはその労働市場の狭隘性、地域性を忘れることはできない。それが何らかの家事負担との調整を必要とする限り、その市場圏はきわめて制限される。また低い課税最低限の設定による賃金の自己抑制もある。

さらに不安定雇用の労働特性との関連でいえば、前述したようにそれを「基幹労働力化」した者ととらえたのでは、労働者の諸階層のなかでその賃金が極端に低位であること、しかも80年代にはいって不安定雇用に対する労働需要の伸びが最も著しかったにもかかわらずその賃金上昇は最も停滞的であったことを説得的に説明することはできない。それは交渉力がないこと等ですべて合理的に説明できるとも思えない。非正規労働力にもその職種、労働の質を異にする多様な層があって一括することはできないが概して他人をもって変え難いような高度の質の労働が一般化しているとはいえない。むしろパート比率の最も高い製造業や小売業、狭義のサービス業のパートの大半は不熟練あるいは半熟練である。このように大半は比較的質の低い労働であり、あくまで非基幹労働力であることもその低賃金に関わりをもつのである。最後に不安定雇用の賃金変動の弾力化を規定する80年以後の最低賃金制度の改編の動向、そのもとで最低賃金が不安定雇用の「標準賃金」となりつつある状況は特に注視する必要がある。¹⁶⁾

2 経済の国際化のもとでの賃金の国際序列と賃金運動の国際連関

(1) 「世界最高水準」論と総合生活改善

日経連の89年「労働問題研究委員会報告」はドル換算名目賃金の国際比較によってわが国の賃金の国際的序列の確定と特徴付けを行い、世界最高水準であるとした。この「世界最高水準」論から次の二つの主張が展開された。一つは名目賃金の世界最高水準がわが国の「労務費としての賃金」を世界最高水準に押し上げ、その国際競争力を低下させたことを強調することによって、資本の多国籍企業展開を合理化するとともに、国際競争力を回復するためのいっそうの賃金コストおよび相対賃金管理の強化とその一環としての賃上げの抑制、賃金闘争の終結が主張される。それは賃金弾力化論の展開であり、具体的には「ベアなし定昇のみ」論、「賃上げ・時短パッケージ」論、中長期賃金協定の主張、総合人件費管理の強調等である。またナショナルなレベルでは賃上げ幅を実質国民経済成長率の枠内にとどめるという「生産性基準原理」の確認・拡大と、個別企業の賃上げにおいては支払い能力・業績に対応させるという主張、また業績の報酬への反映をできるだけ賃上げではなく一時金において弾力的に吸収するという見解等の展開となる。

もう一つは名目賃金の世界最高水準と実質生活水準との乖離を指摘し、その乖離の解消を主として物価水準の引き下げによって実現しようという主張である。そこで内外価格差問題が前面に押し出され、その解消のための具体策として農業を始めとする市場開放、流通機構等の規制緩和、土地対策、税制、住宅政策等が示される。いわゆる「生活コスト引き下げ」論である。さらに90年の同報告は好況下における賃金抑制の論理をより強力に展開した。「世界最高水準」論を前提に、「賃金コストインフレ」論でこれを補強し、「生活コスト引き下げ」論の主張を誇大化した。賃金は世界最高水準であるうえに、好況下において過度の賃上げはインフレ、金融引き締め、景気後退をもたらすというコス

トインフレが懸念されるので、賃上げは5%以内に抑えられねばならないとする。1975年以来、約15年ぶりの賃金ガイドラインの設定による政治的な賃金抑制論の登場である。そして生活向上において何より重要なのは内外価格差の解消であるとして、市場開放と規制緩和をより強力にすすめることを説く。

連合も名目賃金比較と実質賃金比較の結果の乖離を指摘し、一応賃上げの必要を説きつつも、乖離の解消のための主要な力点を物価・税制・土地・住宅等の政策制度要求におく。¹⁷⁾「総合生活改善」闘争という名分での事実上の賃金闘争軽視論である。「世界最高水準」論から「生活コスト引き下げ」論・「総合生活改善」論へと展開する論理には賃金水準論を物価構造を媒介にしてではあるが、かなり直線的に生活水準論と結び付ける考え方がある。これはフローとしての賃金水準と過去の蓄積・財産形成のストックをも含む生活水準との区別を曖昧にしているという点で問題である。そこには内外価格差はその少なからぬ部分が円高の反映であるという重要な点の認識の欠落もみられる。購買力平價と乖離した為替レートの変動によってもたらされる円高は、わが国の一般商品の価格の国際的割高、内外価格差を現象させると同時にわが国の労働力商品の価格（賃金）についても国際的割高を現象させる。しかし国内に生活基盤をおくのであれば、いま輸入メリット、円高差益を考慮の外におくと円高は実質的に購買力や生活水準にまったく影響しない。いわゆる国内価値と対外価値の分離である。

労働組合の最も基本的要求である賃金闘争を事実上放棄して、政策制度要求を実現する力がはたしてあるのか。賃金闘争が利潤との衝突を通じて社会進歩のより高次な主体を形成し、階級的利益を人類の普遍的利益に一体化させるという点の重要な意義を看過することはできない。¹⁸⁾日経連はこの「総合生活改善」を財界・労働組合の共同戦線による財政闘争、対政府闘争と位置付けるが、実はこれは対米関係を機軸とする構造調整の進展のもとでは政・労・資三者一体となった中小企業、農業攻撃ともなりうる。ここに「日本型ネオコーポラティズム」のあらわれの一つをみる。前川レポートは構造調整の一環として内需主導型産業構造への転換の必要から労働時間短縮とともに賃上げによる「有効

需要の源泉」の拡大を表面的には説く。しかし構造調整の一環としての賃金・労働時間政策の核心は弾力化政策としての実質賃金の伸縮性，賃金格差の柔軟性，賃金コスト・相対賃金の弾力性，労働時間の弾力性の確保等にあることは前述の通りである。

日本の賃金はほんとうに「世界最高水準」であろうか。(1)まず技術的諸問題を指摘できる。比較対象の整合性がとれていない点である。(2)一般に製造業・生産労働者の比較がなされるが，産業構造が激しい変動のもとにあり，広義のサービス業が就業構成のなかで最も高いウェイトを占める産業となっている状況のもとで，また一般的に産業間賃金格差の拡大傾向が指摘できるなかで，一国の賃金水準を国際的に尺度する際，製造業の賃金をもって全体を代表させることが妥当か否かの問題である。さらに生産労働者の賃金で良いのかという点もある。わが国の賃金の特徴の一つはホワイトカラーとブルーカラーの賃金格差が国際的にみても比較的小さいという点，わが国のブルーカラーの賃金は相対的に高く，ホワイトカラーの賃金は相対的に低いという点である。したがって賃金比較は少なくとも産業や職種の観点を踏まえたものであることが必要となる。統計的平均の限界である。可能なら個別賃金比較が求められる。(3)「生活費としての賃金」という観点からは直接賃金のみならず間接賃金をも含めた総賃金の比較が必要となる。(4)「競争力としての賃金」という観点は生産性との相対，つまり賃金コスト比較を求める。(5)「搾取としての賃金」という観点からは賃金を生産性のみならず労働強度・労働時間と相対させること，つまり搾取率・相対賃金の比較が重要となる。

資本主義のもとでの賃金運動は現象的には労働力の需給関係，労働力の部門間配分関係に規定されるが，本質的には，賃金の一般運動としては資本蓄積の従属変数として・5相対的過剰人口と剰余価値生産に規定される¹⁹⁾。このことからして「生活費としての賃金」，「コストとしての賃金」，「搾取としての賃金」，この三者の関連は資本の管理の観点でいえば「搾取としての賃金」の管理が機軸となり，これに規定されて「コストとしての賃金」の管理が，最後にそれらの結果として「生活費としての賃金」管理がなされるというものである。賃金

決定をめぐる労使関係、団体交渉はこの関連に部分的修正を与える。最も強力な労働組合の賃金交渉はこの三者の関連において「搾取としての賃金」、「コストとしての賃金」に関わる資本の管理に、「生活費としての賃金」の要求を対抗させ、部分的に資本の相対賃金・賃金コスト管理を規制することになる。OECDの弾力化の主張はこのような状況を硬直化と認識し、これを三者の本来的関連、つまり資本の賃金コスト・相対賃金管理が機軸となって賃金運動を全面的に蓄積に従属させよう関係を構築することを企図しているのである。

(2) 名目賃金格差と実質賃金格差の乖離の意味するもの

戦前の山田盛太郎氏の「植民地以下の低賃金」の規定以来、戦後も通して日本資本主義の構造的特質の重要な規定因の一つとして、わが国に特有な資本蓄積構造の不可欠な一環として「日本の低賃金」が論じられてきた。それは概ね水準の例外的低位性と極端な賃金格差を内容規定とする「構造的低賃金」としてとらえられてきた。春闘として展開された高度成長期におけるわが国労働組合運動の基本目標はこのような賃金の特質規定のうえにたって、「ヨーロッパ並み賃金」の実現にたてられた。

高度成長期には春闘という統一賃上げ闘争の強力な展開によって年平均15%以上という名目賃上げ、年平均8%の実質賃上げという先進諸国で最高レベルの賃上げ成果が勝ち取られ、漸次欧米との格差を縮小した。しかし対米格差をみると、第5表のように1ドル360円レートであった固定相場制がくずれするまでは依然相当の格差が存在し続けた。1971年にはわが国の賃金はアメリカの約4分の1にすぎなかった。71年のアメリカの新経済政策による金・ドルの交換停止、またその後のスミソニアン体制への移行を経て、先進諸国が変動相場制への移行を終える73年までの間に円高の進展によって対米格差は相当縮小をみ、73年7月には1ドル=250円の水準にまで達した。しかし74・75年は主にオイルショックの影響で円安で推移し、76年から円は上昇に転じ、77・78年に急騰し、78年10月には1ドル=175円にまで達した。この時期に日経連はわが国の賃金がかもはや低賃金ではなく、先進国並みになったことを、今日の「世界最高水準」論の原型を説き、賃金抑制の必要を強調した。それ以後85年まではレー

第5表 為替レートと賃金の国際格差の推移（製造業、実労働時間当たり賃金）

	日本とアメリカ					日本と西ドイツ				
	購買力 平価	為替 レート	物 水 準	名目賃 金格差	実質賃 金格差	購買力 平価	為替 レート	物 水 準	名目賃 金格差	実質賃 金格差
1965年	277	360	77	—	—	68	90	76	—	—
71	283	350	81	373	302	81	100	81	213	172
73	289	271	107	297	244	85	101	83	179	149
78	298	210	142	142	201	115	105	110	144	159
85	222	239	93	190	184	90	81	110	136	150
86	220	169	130	133	180	89	78	114	129	147
87	214	145	148	115	175	87	81	107	134	—

（注） 名目賃金格差 日本=100 各国の公表値を調整したもの

実質賃金格差 日本=100, 物価水準 アメリカ・西ドイツ=100

購買力平価・為替レート 円/ドル, 円/マルク

（資料出所） 65, 71, 73, 78年の購買力平価および実質賃金格差 古田裕繁「購買力平価の国際比較」（労働省『労働統計調査月報』1979.6）より

85, 86, 87年の購買力平価 経済企画庁物価局『物価レポート88』より

85, 86, 87年の調整後の名目賃金 昭和63年版『労働白書』より

85, 86, 87年の実質賃金格差 著者試算

ガンの高金利政策によってレートは円安基調で推移したが、期間を通してはほぼ1ドル200円台の前半で安定的に推移した。85年のG5によるプラザ合意以降、異常円高の高進によってわが国の名目賃金は擬制的に急上昇し、主としてアメリカとの格差を急激に縮小させた。今日ではほぼ同水準である。このように70年以降の、わが国の名目賃金の国際的位置の上昇は主要に為替レートの変動によってもたらされたものである。高度成長期以降の対米名目賃金格差の推移をおおまかに段階区分すると、次の通りである。

(1)1955年から70年まで。これはわが国の名目賃金上昇率が他の先進国に比べて著しく高いことによってかなりの格差縮小をみた時期である。ここでは1ドル=360円の固定相場制であったので、レートの変動による影響はなく、ただ内外賃上げ率格差によって対米のみならずほとんどの先進国との名目賃金格差を急速に縮小させ、国際的にみたわが国の名目賃金水準を一般的に引き上げた。(2)2期は金・ドル交換停止、スミソニアンへの移行から主要国の変動相場制への移行が完了する71年後半から73年までの過渡期である。ここではわが国の名目賃金はアメリカの約4分の1から約3分の1にまで縮小した。これは主要に対ドル為替レートの上昇によって生じたのであり、この間対米賃上げ率格

差はあまりなく、その影響はほとんどない。この間の為替レートの変化はおもにドルとの間で生じたのであり（マルク、フランとの関係ではそれほどではなかった）、したがって名目賃金の格差縮小も対米関係において特徴的にみられた。(3)3期74年から78年までの時期で、対米関係でみると、この期の前半はレートは比較的安定的で、名目賃金格差もほとんど変化しなかったが、76年末からは対米賃上げ率格差もあったが、主に対米貿易における黒字の増大によって急激に円高が進行し対米名目賃金格差は急激な縮小をみた。なおこの期もアメリカ以外の先進国との関係ではレートは比較的安定的であり、名目賃金の格差の変動はあまり大きくない。(4)4期は78年から85年までの期間であり、レーガンの高金利政策によってわが国の資本の対米流出が増大し、経常収支が赤字を見て、むしろ傾向として円安で推移した。したがって名目賃金上昇率の格差はあまりなかったが、対米名目賃金の格差は拡大をみた。アメリカ以外の先進国との関係は例えば西ドイツでは反対に円高傾向がみられ、若干だがむしろ名目賃金格差は縮小した。(5)5期はプラザ合意以降今日までで、この期に対米名目賃金の格差は急激な縮小をみ、87年のレートの終値ではわが国の名目賃金はほぼアメリカに並ぶこととなった。この間の名目賃上げ率は若干アメリカが高いが、プラザ合意によって日米間の国際収支の著しい不均衡の調整策としてレートが人為的に大幅に円高に誘導された結果、大幅な名目賃金格差の縮小となった。アメリカ以外の先進国との関係では名目賃上げ率も抑制されたところでほとんど差はなく、またレートもあまり変化せず、名目賃金の格差はさほど変化しなかった。

以上を通していえば、この間の国際的にみたわが国の名目賃金水準の変動は主としてアメリカとの関係で、またレートの変動によって生じたものであり、一般的なものではなく、また主に名目的であって実質的な変動ではない。71年と87年を対比すると、わが国の名目賃金水準はアメリカとの関係ではその約四分の一の水準がほぼ同水準となり、著しく縮小しているが、ドイツとの関係ではわが国の水準は約60%水準が約90%水準に変化したにすぎない。

次にこの間の実質賃金格差の推移をみると次のように整理できる。(1)1期に

は内外物価上昇率格差に基づく購買力平価の円安という実質賃金格差の拡大要因もあったが、それを上回る内外実質賃金上昇率の格差によって急激に実質賃金格差は縮小した。これはすべての先進国に対しての一般的傾向であった。(2) 2期も内外物価上昇率格差による購買力平価の円安という実質賃金格差の拡大要因もあったが、それを上回る賃上げ率格差によって実質賃金格差は縮小した。(3) 3期も依然購買力平価は円安で推移し、実質賃金格差の拡大要因として働いたが、賃上げ率格差によって、対米関係では実質賃金の格差は縮小したが、ドイツとの関係ではアメリカとの関係でよりはるかに購買力平価は円安で推移し、賃上げ率格差はほとんどなく、むしろ実質賃金格差は拡大した。(4) 4期では対米関係は購買力平価が急速に円高で進行したが、両国の賃上げ率格差によって、実質賃金格差の縮小が比較的抑えられた。一方ドイツとの関係では購買力平価の円高は比較的抑えられ、賃上げ率格差もほとんどなく、比較的緩慢な実質賃金格差の縮小にとどまった。(5) 5期ではアメリカ、西ドイツいずれの関係についても購買力平価はほぼ安定し、名目賃上げ率格差もほとんどなく、実質賃金格差はほとんど変わっていない。71年と86年との対比ではアメリカの約3分の1が約2分の1の水準に、西ドイツとは約60%水準が約70%水準に変化したにすぎず、前述の名目賃金水準の変化とはアメリカとの関係については著しく異っている。これは主に85年以降、対ドル為替レートが購買力平価に対し著しく円高であったことによっている。

最後に日米間の賃金コスト格差（対ドル換算の賃金コスト格差）の変動を鉄鋼に例をると次の通りである（第6表）。(1) 1期では次のようになる。60年ではわが国の生産性はアメリカの約5分の2であったが、賃金は約7分の1と比較にならないほど低く、したがってわが国の賃金コストはアメリカの約3分の1にすぎなかった。60年以降、両国の賃上げ率格差の急拡大によって、名目賃金格差は急激に縮小した。60年にはアメリカはわが国の約7.4倍であったが、70年には約3.2倍にまで縮小した。しかしこの間生産性格差は名目賃金格差の縮小を上回って縮小した。60年でアメリカはわが国の約2.5倍の生産性水準であったが、70年には約1倍、ほぼ同水準になった。その結果賃金コスト格差は拡大

した。アメリカに比べたわが国の賃金コストの低位性はいっそう強められた。60年にはアメリカはわが国の約2.9倍であったが、70年には約2倍にまでなった。(2)2期ではわが国の生産性水準はアメリカを追い越し、その格差を拡大した。わが国を1とするアメリカの値は71年約1.73年約0.8である。しかし主レートの変動の関係で名目賃金の格差は生産性格差の変動を上回って縮小し、アメリカはわが国の約3.2倍から約3.3倍になった。そして結果わが国の賃金コストは相対的に上昇した。アメリカはわが国の約3倍から約2.6倍になった。(3)3期の前半73・74年ではレートはほぼ安定し、名目賃金・生産性・賃金コストのいずれの格差もほとんど変化していない。しかし後半75年～78年では生産性格差にはほとんど変化はないが、円高の関係で名目賃金格差は縮小し、賃金コストにおいてわが国の割安がさらに弱められた。わが国を1とするアメリカの賃金コストは73年の約2.6倍が、78年には約1.9倍になった。(4)4期ではレートの円安基調によって、名目賃金格差は若干拡大した。しかし生産性はこの間アメリカの上昇率のほうが高く、日本との格差をかなり縮小した。日本を1とするアメリカの値は79年約0.7が85年には約1になった。わが国の賃金コストの割安はかなり弱められた。わが国を1とするアメリカのそれは79年約2.4倍が85年には約1.8倍になった。(5)5期では生産性格差にはほとんど変化はないが、G5のプラザ合意による円高の異常高進によって名目賃金格差が急激に縮小し、日本を1とするアメリカの値は85年1.7から87年にはほぼ1つまり同水

第6表 日米鉄鋼業の賃金コスト比較

(日本=1)

	賃 金	生産性	賃金コスト
1960年	7.38	2.54	2.90
70	3.24	0.97	3.33
73	2.04	0.78	2.63
75	1.84	0.79	2.31
77	1.78	0.78	2.29
79	1.63	0.69	2.37
80	1.75	0.68	2.58
82	2.00	0.75	2.67
84	1.68	0.88	1.90
85	1.73	0.97	1.79
86	1.21	1.04	1.17
87	1.04	0.99	1.05

(注) 両国とも基礎的鉄鋼業の生産労働者、暦年ベースデータ。生産性=時間当たり粗鋼生産量、賃金・賃金コスト=為替レート換算。

(資料出所) 日本=労働省毎勤製造業・製鋼・鋼材業の加重平均。連盟 鉄鋼統計時報。米国=AISI 統計年報。千葉利雄「経済調整下のマクロ経済運営と賃金決定」、『労働経済旬報』(1989・7月下旬号)、労働経済社。

準になった。その結果わが国の賃金コストの割安は急激に弱められ、87年にはほぼ同水準になった。

通してみると、わが国を1とするアメリカの値は、名目賃金では60年の約7.4が87年にはほぼ同水準になった。生産性は約2.5が1/2になった。そして賃金コストは約3がほぼ同水準になった。つまり名目賃金の約7倍の格差と生産性の約2.5倍の格差、したがって賃金コストの約3倍の格差が、この間の名目賃金格差および生産性格差のいずれをも解消させる運動の結果、賃金コストの格差を解消させた。むしろ生産性格差の変動を前提として、賃金コストの格差を解消する方向で、レートが変動し、それに対応して名目賃金の格差縮小の運動の幅が規定されたといえる。特にレートが人為的に変動された85年以降についてはそのことが妥当する。

(3) 今日における賃金の国際比較の意義と限界

賃金水準の国際比較は各国の蓄積構造との関連でなされるものである限り、そもそも剰余価値・利潤との関係で、少なくとも生産性との関係でとらえられた賃金の水準つまり相対賃金あるいは賃金コストとなる。「日本的低賃金」論の出発点であった山田盛太郎氏の「インド以下の低賃金」の規定も賃金コスト比較によって根拠付けられていた。「生活費としての賃金」水準の比較においては、名目賃金の比較は、ドル換算のうえでなされざるをえない限り、為替レートが購買力平価から相対的に自由に変動しうる状況のもとでは単なる名目上の比較の意味しかもたない。これに対し実質賃金の比較は賃金の真の実力、購買力を反映しているという意味では「生活費としての賃金」水準の比較として有効性もちうる。しかしそれであっても各国の生産力の発展段階の相違に対応して各国の生活様式、必要生活手段の質量の範囲、したがって労働力再生産費が異なる限り、厳密な意味での生活水準比較の一環としての賃金水準の比較とはなりえない。このように絶対賃金の国際比較は「生活費としての賃金」の比較としてはたとえ実質賃金の比較であっても限定された意味しかもたない。

賃金の絶対水準比較が実体的に意味をもつとすれば、ドル換算された名目賃金の国際序列が、賃金コストの国際序列の一面をあらわすものとして、経済の

国際化に対応した資本の国際移動と国際的な労働力移動の一要素となるという点においてである。しかしこの場合、労働力の歴史的・社会的存在性からしてその国際移動にはおのずと限界があるので、名目賃金の国際序列がより意味をもつのは資本の国際移動の動因となるという点においてであろう。なお競争力の規定因として賃金をとらえるという場合、より正しくはドル換算名目賃金を生産性と相対した賃金コストの国際比較でなければならないことは言うに及ばない。

以上のように今日の賃金水準の国際比較は賃金コストおよび相対賃金の国際比較が中心となる。ただ前述したように絶対賃金の国際比較の結果が主として対米関係における名目賃金と実質賃金の比較結果の大きな乖離としてあらわれたことは注目に値する。この大きな乖離はわが国に特徴的なものであり、今日におけるわが国の絶対賃金の固有の存在形態と云うる。それはわが国の対米依存性の強い輸出主導型産業構造・蓄積構造の、またそれを支える国内の労働者に対する例外的強搾取、低賃金コストと低相対賃金の反映である。この意味では今日の絶対賃金の国際比較は賃金コスト・相対賃金の国際比較と深く結びついているといえる。

変動相場制下の賃金水準の国際的位置とその変動において機軸的に重要なのは相対賃金の変動である。一般的には国際的にみて賃金上昇率がいくら高くても生産性上昇率を上回っていれば賃金コストの上昇、国際競争力の低下をまねき、貿易収支の悪化、為替レートの下落によって賃金の国際水準を低下させる要因を生む。反対に賃金上昇率が低くてもそれが生産性上昇率を下回っていれば賃金コストの低下、国際競争力の上昇によって為替レートを上昇させ、賃金の国際水準を上昇させる要因となる。前者の例が1960年代後半から70年代半ばにかけての「賃金爆発」の影響下にあったイギリス、フランスであり、後者の例は70年代後半および85年以降のわが国である。なお前者の場合、高い賃上げが国内インフレと並行したので、実質賃金の国際的地位は停滞的であった。ここでは高い賃上げ率が為替レートの急落で相殺され、名目賃金の国際的地位は停滞ないし低下した。しかし実質賃金の国際的地位も停滞的であったので基本

的には両者の乖離運動はみられなかった。後者は上述のような乖離運動としてあらわれた。

(4) 賃金コスト・相対賃金の国際比較と国際競争力

前出の第3表によれば、わが国の労働生産性の上昇に対比した名目賃金の上昇率、賃金コスト指数は80年を100として88年で101.2であり、この間ほとんど変わっていない。この間の指数の上昇幅はアメリカの5.3、西ドイツの9.7(87年)、イギリスの17.5より相当低く、フランスの46.5に対しては格段に低い。とくにG5によるプラザ合意以降のわが国の賃金コストの低下が著しい。これは円高への対応を理由に賃金抑制と生産性の向上が一段と強められたことにより、近年のわが国の名目賃金上昇率は先進各国のなかで最も低いが、労働生産性上昇率は最も高く推移している結果である。より厳密に単位当たり労働コストでみると、この間におけるわが国の労働コストの相対的な低下がさらに明確になる(第7表)。しかし円高の影響を加味した労働生産性に対するドル換算名目賃金の指数では円高前の85年では80年を100としてわずかに104.7にすぎないが、88年では178.5に急上昇している。アメリカは105.3、以下イギリス90.2、西ドイツ110.9(87年)、フランス103.0(87年)であるから、わが国は格段に高い。

円高は一般に円建て輸出価格を引き下げ、ドル建て輸出価格を引き上げる。

70年代後半以降の輸出攻勢において、

高品質に裏付けられた相対的な高輸出価格政策がとられていたので、円高分をすべて輸出価格に上乗せすることは輸出競争力を著しく弱めることになり、それを回避するため大幅な賃金コストダウンが求められる。勿論この必要度は産業・企業によって異なっている。一般に主力輸出産業では従来から1ドル=140円でも十分対応できるコスト水準を達成していたので、客観的には80%の

第7表 単位当たりの労働コストの国際比較

(製造業、1977年=100、各国通貨により算出した単位労働コスト)

	1980年	1986年
カナダ	134	169
フランス	134	206
西ドイツ	116	132
日本	98	94
イギリス	164	196
アメリカ	131	142

(資料所) BLS unpublished Data, December 1987年。桑原靖雄他編「先進諸国の労使関係」(日本労働協会、1988年)より、330ページ。

円高にも対応力をもっていたが、それ以外の産業や中小企業では80%の円高は到底国際競争上対応しえないものであり、輸出関連中小企業、地場産業産地を中心にして倒産も多発した。昭和62年『労働白書』が掲げる第8表によると製造業計で1ドル=140円

でもわが国の賃金コストは約15ポイント高いにすぎない。主要な輸出産業である輸送用機器、電気機器等ではそれでもなおおよそ20~25ポイントの競争力優位を保っているのである。

第8表 業種別賃金コストの日米比較

(製造業, 1985年, 米=100)

	労働生産性	賃金コスト (1ドル=240円)	賃金コスト (1ドル=140円)
製造業計	104	68	116
一般機械	290	28	48
輸送用機械	178	43	74
電気機器	144	47	79
金属製品	118	47	81
鉄鋼	103	72	123
食料品	46	166	284
衣服	18	327	558

(資料出所) 昭和62年版『労働白書』

なおわが国の主力輸出産業の競争力をアメリカのそれと均衡させるレートが従来からほぼ1ドル=140円であったということは、G5以前からわが国の主要工業製品の購買力は1ドル140円であったことを意味し、この点でいえば購買力平価説は妥当していたともいえる。主要工業製品の購買力平価と消費財をも含む総合購買力平価(1ドル約220円)との乖離である。これはわが国の重層的企業構造、産業構造の反映である。円高は一時1ドル=120円台にまですんだが、以後今日まで1ドル140円台で比較的安定して推移しているが、これはほぼ主要工業製品の購買力平価水準に対応しているのである。

前出の第6表によっていま一度鉄鋼業の日米の賃金コスト比較をみると、名目賃金・生産性・賃金コストはいずれもほぼアメリカと均衡する水準である。その推移をみると、60年代では日米間の賃金格差は約1対7.5から約1対4にまで急速に縮小したが、生産性も約1対2.5からほぼ均衡する水準にまで縮小したことによって賃金コストの格差は約1対3の水準でほぼ安定的であった。低成長に転換する73年までは変動相場制への移行によるレートの変動によって賃金の格差はさらに急速に縮小し、約1対2の水準にまで達したが、生産性ではこの間に日本がアメリカを上回り、1対0.8の逆格差の状況になったので賃

金コストは約1対2.5への縮小にとどまった。以後85年までは賃金で約1対1.5～2.0の格差水準、また生産性も1対0.7～0.9の格差水準で概ね安定的に推移し、賃金コストもほぼ1対2.5で安定していた。85年以降は、生産性格差はほぼ安定的に推移したが、急速な円高の進行で賃金は約1対1.7からほぼ均衡する水準にまで縮小し、賃金コストは約1対1.8から均衡する水準にまでなった。このように鉄鋼の賃金コストも円高によって大きく変動したが、なお均衡水準である。

以上のようにわが国の輸出企業は1ドル=140円でもアメリカ企業に対し品質等を勘案すれば総合的に競争力優位を保持していたにもかかわらず、円高による競争力の低下への対応と称して下請管理の強化と並んで徹底したコストダウンのため雇用・賃金「合理化」をいっそう強力に展開した。その結果、産業・企業間の国際競争力格差はその階層性を強め、それがさらに円高を促進するという低賃金と円高の悪循環の構造が形成・展開された。国際競争力の規定因のうち、機械や原材料コストについてはとくに後者は、円高による輸入代替や逆輸入によって対応できるが、コストとしての名目賃金については人の国際的移動が制約されているもとではうまく対応できなかった。コストとしての名目賃金が平均レベルで高くなったわけであるが、とりわけわが国の国際的なコストとしての賃金は生産技能職において高くなったので（なぜなら元来わが国ではブルーカラーとホワイトカラーの賃金格差が他国と比べ相対的に小さくブルーカラーの賃金は国際的にみれば相対的に高かったので）、低賃金のNIESやASEANのブルーカラー労働の利用が求められることになった。その方法は円高によるNIESやASEANとの賃金格差の拡大を背景の一つはNIESやASEANへの資本進出による低賃金労働の海外での利用であり、もう一つはこれらのブルーカラー労働を国内で直接利用する方法であり、そのため不熟練の外国人労働の導入を制限している現行制度の改革が求められる。一般に通常商品については貿易等の国際商品交換を通してその競争関係のなかである程度国際価格が成立する（但し各国の産業保護政策がこの障壁になるが）。しかし元来歴史的・社会的存在としての労働力商品については自由な労働移動には基本的に制限があり、したが

ってその国際的市場の成立はきわめて限定的・部分的となり、労働市場は国民的市場が基本となる。したがって海外進出による低賃金利用が重視される。ただ海外の労働力利用のこの両形態において後者は国内労働力の賃金水準への抑制効果や賃金構造の修正効果において資本にとってはより魅力的である。いずれにせよこのように外国人労働の低賃金利用の二形態は相互に補完し合い、相互に併存的に利用される。²⁰⁾

以上のように円高は国内の労働力に対するいっそうの賃金抑制、賃金の弾力化の展開とともに、ブルーカラーを中心にしてその外国人労働力への代替を進行させる。それは構造調整の名による独占資本のグローバル化とリストラクチャリングの展開を背景に、未だ萌芽的でありまた本来的に限定をもつとはいえ、雇用の国際化として、つまり国際的な搾取機構の展開のもとでの国際的な賃労働の階層構造の一環としての性格を帯びることとなる。為替政策は国際競争におけるコストの一面としての名目賃金の国際序列を変えさせることによって、直接投資の展開と国際労働力移動のあり方を規定する。またその展開とあり方によるグローバルな労働力利用の進展が各国の国民的労働市場にインパクトをあたえ、名目賃金の国際関係を変動させることになる。

第9表のように粗付加価値に占める人件費の比率はわが国において極端に低く、アメリカ、西ドイツ、フランスの約2分の1にすぎない。また国連の「工業統計年鑑」（1985年）によると、84年のわが国の製造業の労働分配率は36.1%で、アメリカの40.1%よりは少し、カナダの51.4%、西ドイツの48.3%、イギリスの44.0%よりはかなり低く、ほぼシンガポール36.9%並みの水準である。また韓国は26.3%と例外的に低い。いずれも相対賃金を近似的にあらわすもので、これによって先進国のなかでのわが国の低相対賃金が特徴付けられる。それが一因となって第1図のようにわが国の企業の収益率はきわめて高い。

生産力の発展段階の高い国では高生産性・高能率のため絶対賃金は高いが、相対賃金は低い、反対に発達度の低い国では生産性が低く、絶対賃金は低い相対賃金は高いという「型」があると一般にいわれる。しかし、それは基本型であって、今日ではここにいくつかのバリエーションがみられる。成熟した国で

第9表 粗付加価値構成比の国際比較

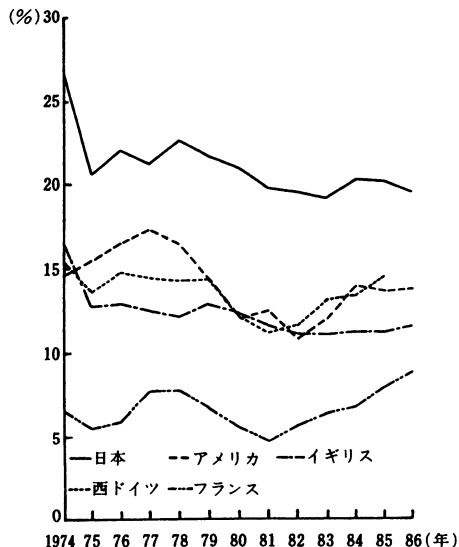
（％）

	日 本		アメリカ	西ドイツ	フランス
	1988・上		1985	1985	1985
	全産業(584社)	製造業(451社)	全産業(7社)	(1社)	全産業(10社)
当期純利益	12.3	15.0	10.46	6.90	3.87
人件費	32.3	35.3	62.34	67.16	70.02
租税公課	17.0	17.5	13.23	10.87	7.20
金融費用	14.3	9.0	2.93	5.18	13.09
金融収益	—	—	-2.42	-2.53	-3.62
減価償却費	20.9	20.7	13.46	12.40	9.45
貸借料	3.3	2.6	—	—	—
粗付加価値計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

（資料出所）日本 三菱総合研究所「企業経営の分析」より作成。アメリカ、西ドイツ、フランス 通産省「世界の企業の経営分析」（昭和62年版）より作成。

の「高絶対賃金・高相対賃金」、NIES 等急成長する新興工業国の「低絶対賃金・低相対賃金」の「型」である。今日のわが国の賃金水準の特徴付けはまずこの先進国のなかで際立って低い相対賃金、「ニーズ並み水準」（シンガポールとほぼ同じ）においてなしうる。これが為替関係を規定することを通して、絶対賃金の特異な形態つまり名目賃金と実質賃金の国際序列における大きな乖離、名目上の「世界最高水準」と実質的な先進国最下位ランク、「高名目賃金・低実質賃金」を規定する。したがって相対賃金をも含めて今日の

第1図 企業収益率（製造業）の推移



（注）収益率は、粗営業余剰／粗資本ストックにより算出。フランスは、運輸、通信を含む。

（資料出所）OECD “National Accounts” により作成。昭和63年版「世界経済白書」（本編）経済企画庁編より。

わが国の賃金水準の「型」をあえて規定するとすれば「高名目賃金・低実質賃金・低相対賃金」となる。なおこの「型」の規定はそれが今日のわが国の蓄積構造の特質を反映したものである限り、基本的な部分では過去との連続性と将来への継承性をもつといえるが、経済の国際化の進展のもとで為替レートの変動や国際的資本・労働の移動を通じる労働力・賃金の国際的連関の強まりとその流動化によってその有効性は変化せざるをえないであろう。

第10表 業種別労働分配率の国際比較

（製造業，1983年，％）

	日 本	アメリカ	イギリス	西ドイツ
食 料 品 製 造 業	33.2	28.7	36.2	30.1
飲 料 製 造 業	20.1	27.0	24.3	30.0
衣 服 製 造 業	51.6	47.4	54.8	46.8
機 械 製 造 業	40.3	47.3	48.8	62.3
電 気 機 械 製 造 業	35.8	44.8	47.8	55.1
輸 送 用 機 械 製 造 業	36.5	45.2	55.9	53.3
製 造 業 平 均	36.1	40.1	44.0	48.3

（資料出所）国連「Yearbook of Industrial Statistics」1984年 Edition。日本生産性本部「活用労働統計」（1989年）より。

なお前述の主力輸出企業の賃金コストの格別の低位性との関連で業種別に分配率をみると第10表のようにアメリカとの格差は一般機械，電気機械，輸送用機械など輸出関連産業においては，10ポイント前後，イギリスとは10～20ポイント，西ドイツとは約20ポイントときわめて大きい。これは製造業平均の格差より2倍以上大きい。それに対し食料品や衣服，飲料等では格差は相対的に小さいのである。

おわりに

本稿は構造調整下のわが国の賃金運動の特徴を明らかにすることを課題とした。それを弾力化と国際化の二つの視角において分析した。しかし，このいずれについても残された課題は多い。とくに前者については賃金決定機構論とし

ての管理春闘論および最低賃金制論，企業内賃金構造と賃金制度論であり，後者については国際的な資本蓄積運動に規定される賃金運動の展開をより全面的に分析するという課題である。本稿は80年以降のわが国の賃金運動の特徴を明らかにすることをねらいとしたが，まずはそのための序論的位置付けにあたる部分を中心となったので，やや概括的な叙述に終わらざるをえなかった。

- 1) OECD, *Flexibility in Labour Market*, 1986年を参照。
- 2) ILO 編『ILO 世界労働報告第1巻』（日本労働協会），77ページ。
- 3) イギリスでは最低賃金水準の高いことが若年失業者を生み出し，失業率を高めているといわれている。一方わが国では最低賃金水準の低さが，その弾力性が極端な低賃金の不安定雇用の拡大を可能にし，失業の隠べいを通じて低失業率を規定するということになる。
- 4) この結果，ヨーロッパでも近年賃上げの分散傾向が強まっている。たとえば西ドイツでは76年において賃金協約適用労働者総数中の72%が平均賃上げ率（50%）の上下0.5%の範囲にいたし，上下1%では全体の95%に達していた。しかし86年では平均賃上げ率（30%）の上下0.5%の範囲には全体の43%しかいない。上下1%でも全体の79%にすぎない（昭和63年版『海外労働白書』130ページ）。
- 5) イギリスでは若年層を賃金審議会による規制から排除するため，審議会の対象・権限を20歳以上の労働者に対する単一時間当り最低賃金率と超過手当率の設定に限定させた（グレック・パンパー，エド・スネイブ「イギリスの労使関係」，桑原端夫他編『先進諸国の労使関係』日本労働協会，58ページ）。
- 6) 「労働力需給が総量としては一致しても質的な不一致によって生じる失業率」（日経連『春季労使交渉の手引き』1989年版），60ページ。
- 7) 伍賀一道『現代資本主義と不安定就業問題』御茶の水書房，1988年，377ページ。
- 8) 高木督夫「現代日本の賃金問題」（『現代日本の賃金問題』社会政策学会第26集，御茶の水書房）1982年，6ページ。
- 9) 高木督夫「日本の労使関係の形成・展開・矛盾」（『経済』新日本出版社，1989年8月号），19ページ。
- 10) 川辺平八郎「春闘における賃上管理機軸」（下山房夫編『現代日本企業と賃金管理』労働旬報社，1982年）。
- 11) リチャード・B・フリーマン，ジェームズ・L・メドフ著，島田晴雄・岸智子訳『労働組合の活路』日本生産性本部，97ページ。
- 12) 「89春季賃金交渉資料」産業労働調査所。

- 13) 昭和56年および平成元年版の「賃金の引上げ等の実態に関する調査結果」（労働省編）。
- 14) 中労委『賃金事情調査』。
- 15) 黒坂佳史著『マクロ経済学と日本の労働市場』東洋経済新報社，43ページ。
- 16) 三好正巳編著『増補版 現代日本の労働政策』青木書店，283ページ。
- 17) たとえば1986年に採択された連合の実質的な綱領である「進路と役割」。
- 18) 下山房夫『現代日本の労働問題分析』労働旬報社，68ページ。
- 19) 三好正巳「資本蓄積論と労働問題」（『現代資本主義と労働問題』立命館大学人文科学研究所紀要，No. 49，16ページ）。
- 20) 加藤祐治氏はこれら二形態を世界資本主義の全蓄積過程との関連でグローバルかつ全機構的に世界的相対過剰人口問題として統一的にとらえる必要を説いている。（『国際的な労働問題と雇用・失業』、『国際労働問題と社会政策』社会政策学会研究大会叢書第8集，啓文社，1984年，84ページ。）