

# 賃金決定メカニズムと社会関係

小 野 進

どのような弱点があろうとも、先生（高田保馬—引用者）は1930～50年代の世界の一流経済学者である……。先生と同年に生れ、先生がライバルとして意識していた二人の経済学者、ケインズとシュンペーターと比較するならば、先生の研究プログラムの特色は非常に明瞭になる。ケインズは自分の過去の説にこだわらず、一作ごとに自分自身を切り殺して進んで行った。彼は『貨幣改革論』、『貨幣論』、『雇用、利子および貨幣の一般理論』の書名が示しているように、同じ問題をしばしば取り上げたが、いつも弁証法的に自己破壊して行ったから、限界生産力は減少せず、したがって動脈硬化をおこさなかった。

また、シュンペーターは研究計画では常に新機軸を導入して、新分野を開拓し、純粹理論研究である『経済発展論』の後には、理論と歴史と統計的研究を総合した『景気循環論』を書き、そのあと経済学史と社会学に移った。彼は同じ主題を繰り返し論じることを極力さけたのである。

ケインズが弁証法的発展型、シュンペーターがイノベーション型であるならば、先生は完全主義者であった。そしてこのことは、先生が東洋人であることに関係があるかもしれないが、先生が二つの「巨大な書物」（『社会学原理』と『経済学新講』—引用者）を早い時期に出版したこととも関係がないことはないと思う。研究活動の初期にあのような壮大な書物を書いて、その学問の全分野を見渡してしまうと共に、自分自身の学問体系の骨格もほぼ完成してしまえば、あとは囲碁の言葉でいえば「寄せ」の段階にはいらざるをえず、そうするとどうしても細かい詰めに力をそそいでしまうからである。

先生にイノベーションがなかったといえば、同意しない人が大勢いるかも知れない。確かに分野的には先生は、シュンペーターに劣らない新開拓を行っている。しかし方法的には先生に生涯を通して微動だにしていない。

貴重な「高田もの」が、……日本の経済理論家にとって必携の「問題集」である。そのような資産が日本語で残されたことは日本の理論家をずいぶん有利にした筈であるが、それがいままでもあまり利用されていなかったのは、一体どういう理由に基づくのであろう。アイデアの宝庫であるだけでなく、最も信頼できる経済学の案内役であり、経済学的思考力を鍛錬する上での絶対の格闘相手であるから、若い経済学者や大学院の学生にとっては、非常に有益有用であった筈なのに。

——森嶋通夫「誠実の証しとしての学問」（『高田保馬博士の生涯と学説』昭和56年所収）——

## 目 次

### 第1章 高田保馬の勢力説と限界生産力説批判

- 1-1 Cobb=Douglas 型生産関数は限界生産力理論の実証的証明になっているのか
- 1-2 高田保馬の勢力説
- 1-3 勢力経済学における社会形態的拘束性

- 第2章 わが国の企業内賃金格差一年功賃金制に関する従来の仮説—
- 2-1 昇給・昇進説
  - 2-2 生涯賃金平等説
  - 2-3 熟練仮説
  - 2-4 生活費保障仮説
  - 2-5 職階秩序説
- 第3章 賃金決定メカニズムと社会的要因
- 3-1 貨幣賃金率の下方硬直性と労働供給関数
    - 3-1-1 「暗黙の契約理論」の賃金の下方硬直性論
    - 3-1-2 高田保馬の賃金下方硬直性論
  - 3-2 賃金決定メカニズムと社会関係
    - 3-2-1 市場は「準社会」である
    - 3-2-2 企業内の社会関係
      - A 社会関係の一般理論
      - B 企業と部分社会・全体社会
    - 3-2-3 賃金決定メカニズムと社会的要因
      - A 均等化効果とH・R効果
      - B 年功序列賃金
      - C 硬直賃金率と企業間賃金格差

## 第1章 高田保馬の勢力説と限界生産力説批判

### 1-1 Cobb=Douglas型生産関数は限界生産力理論の実証的証明になっているのか

生産関数の主要な形態の一つとしてよく知られている Cobb-Douglas 生産関数は、限界生産力説を経験的に証明したのとして新古典派経済学者によって承認されている。

Cobb と Douglas は、American Economic Review (XVIII Supplement 1928) に書いた論文 A Theory of Production において、Cobb=Douglas 生産関数なるものをはじめて提示した。彼等は、生産関数の一般型  $P=F(L, C)$  を前提に、アメリカ合衆国の1899~1922年またニュー・サウス・ウェールズの1901~1927年の工業部門の産出高、固定資本財、労働力人口の資料(表1-1, 表1-2あるいは図1-1)から、パラメータ  $b$  と  $k$  をもった関係式  $P=bL^kC^{1-k}$  を導出し、 $b=1.01$ ,  $k=\frac{3}{4}$  を算出し、全生産物に対する労働及び資本の寄与度は  $L \frac{dP}{dL} = \frac{3}{4}P$  及び  $C \frac{dP}{dC} = \frac{1}{4}P$  を誘導した。

何故なら、

$$P=bL^kC^{1-k} \quad (1-1)$$

$$\log P = \log b + k \log L + (1-k) \log C \quad (1-2)$$

$$\therefore \frac{1}{P} \frac{dP}{dL} = \frac{k}{L} \quad \frac{dP}{dL} = k \frac{P}{L} \quad (1-3)$$

$$\therefore \frac{1}{P} \frac{dP}{dC} = \frac{1-k}{C} \quad \frac{dP}{dC} = (1-k) \frac{P}{C} \quad (1-4)$$

$k = \frac{3}{4}$  とすれば、全生産物に対する労働及び資本の寄与度は  $L \cdot \frac{dP}{dL} = \frac{3}{4}P$  及び  $C \frac{dP}{dC} = \frac{1}{4}P$  である。

表 1-1 アメリカ合衆国の工業生産物数量指数（1899—1922年）

年次	工業生産物指数	年次	工業生産物指数
1899	100	1911	153
1900	101	1912	177
1901	112	1913	184
1902	122	1914	169
1903	124	1915	189
1904	122	1916	225
1905	143	1917	227
1906	152	1918	223
1907	151	1919	218
1908	126	1920	231
1909	155	1921	179
1910	159	1922	240

（出所） Cobb & Douglas [1928], p. 149.

表 1-2 製造業における労働・資本比率指数（1899—1922年）

（1899年=100）

年次	労働・資本比率 $\frac{L}{C}$	年次	労働・資本比率 $\frac{L}{C}$
1899	100	1911	67
1900	98	1912	67
1901	96	1913	65
1902	97	1914	61
1903	94	1915	58
1904	84	1916	61
1905	84	1917	59
1906	82	1918	55
1907	78	1919	50
1908	65	1920	47
1909	71	1921	35
1910	69	1922	37

（出所） Cobb & Douglas [1928], p. 150.

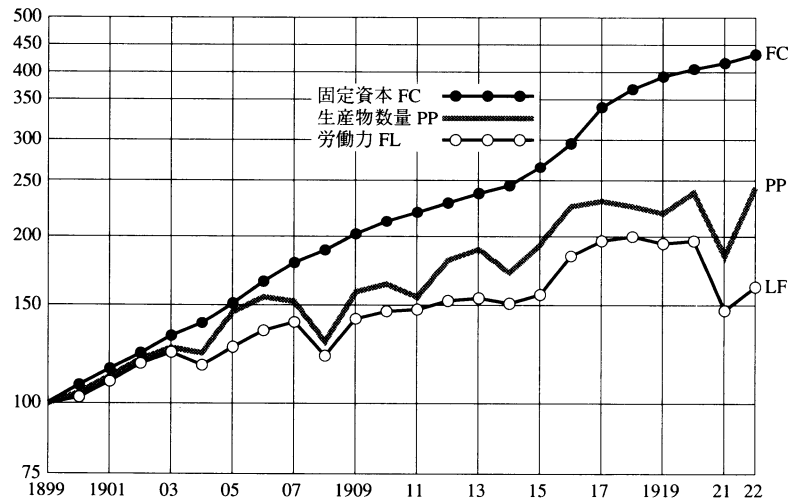
しかしながら、これは果たして限界生産力説の経験的証明になっているのであろうか。

高田は次のようにコブ・ダグラス生産関数を否定する。

「仮にこのダグラス関数とその主張者の見解の如く、現実の資料によく適合するものとしても、而して進みて限界生産力説からの結論と一致する如き数量的関係を示し得たとしても、それによって限界生産力説自体が果して証明せられたるものといひ得るであろうか。私は之に否と答える。ダグラス関数は一方生産物価額と他方労働及び資本の数量との関係に関する記述たるに過ぎぬ、記述せられたるものは単なる事実の平行である。それによって因果関係をも内容とするところの限界生産力説が真に論証せられたとは見ることは出来ぬ<sup>1)</sup>」。勿論、ダグラス型生産関数が現実の事実にあてはまらないこと自体が明らかにされたとしても、そのことによって限界生産力説が否定されたことにはならないのである。

高田は、コブ・ダグラス型生産関数が限界生産力説の結論と一致するか否かを問題にする。

図1-1 製造業の発展（1899—1922年）（1899年=100）



（出所）Cobb & Douglas [1928], p. 150.

Cobb=Douglas 生産関数は次のようにな手続きによって導出された。

① 1899～1922年間の固定資本（機械，設備，建物。減価償却は控除され，経営資本 working capital は除外されている。全資本の固定資本の割合は，1899年に40.7%，1922年は46.5%，表1-3）と労働（就業労働者数×労働時間＝総労働時間，失業者は除外されている）と生産数量をそれぞれ指数として示される（表1-1，表1-2）。

② 生産物数量は，労働と資本によって決定されるとみなし，三者の関係が求められる。それ故，生産物数量の変化は，すべて労働と資本の側から生じる。土地の作用は切り離されている。技術は変化しない。したがって平均労働と平均資本の生産力は年々変化せず，生産用役は年々同一程度において利用される。設備の利用度は変化せず，労働の熟練度は考察されない。

表1-3 建物・機械・設備の価値及び全工業資本に占める割合（1901—1927年）

年次	全工業資本比		単位100万ドル		
	建 物	機械設備	建 物	機械設備	合 計
1879	13.0	24.0	363	670	1,033
1889	13.4	24.3	879	1,584	2,463
1899	14.8	25.9	1,450	2,543	3,993
1904	15.8	27.5	1,996	3,490	5,486
1909	16.0	28.1	2,948	5,178	8,120
1914	16.2	28.7	3,692	6,541	10,233
1919	16.4	29.5	7,293	13,118	20,411
1922	16.5	30.0	8,681	15,783	24,464

（出所）Cobb & Douglas [1928], p. 142.

以上は，一定の生産関係を抽象するための仮定である。

Cobb は，統計的に与えられた生産物数量・固定資本・労働の事実関係を説明するために， $P = bL^k C^{1-k}$  という形のモデルをつくった。 $b$  と  $k$  は，産業界の三者のデータから得られるパラメータである。

Cobb がつくったこのモデル  $P=bL^kC^{1-k}$  は、一次同次の性格を持つ生産関数と想定される。その理由は、ダグラスによれば、産業界では、(a)収穫逓減の法則が支配していない（もしそうならばすべての企業は最小規模の企業となってしまう）、(b)収穫逓増の法則が支配しない（もしそうであるならば一社独占になってしまう<sup>2)</sup>）からである。それ故、諸企業の間競争がおこなわれ、均衡を実現するためには、収穫不変の法則が一般的に行われなければならない。即ち、1次同次の生産関数を想定しなければならない<sup>3)</sup>。

コブ・ダグラス生産関数が、限界生産力説の経験的証明としての要求を持つとすれば、生産関数の一次同次性を前提する理由はない。何故なら、限界生産力説は、一次同次を前提とする必要はない。ただ、費用法則（静態、無利潤）を前提すれば、その論証は成立する。

また、一次同次式を生産関数を想定するなら、費用最小点は存在しないことになる。

高田は、コブ・ダグラス生産関数について、(a)全資本の大きな比率を占める経営資本（原料、生産過程にある財、倉庫にある完成財）を排除している。(b)パラメータ賃金分配率  $k$  と利潤分配率  $J$  が独立にきまるとしても、 $k+J=1$  でないなら、一次同次は成立しない。だとすれば、限界生産力説の経験的証明を意図し、一次同次を前提とするコブ・ダグラス生産関数の意義はなくなる。(c)労働のうちには失業者が含まれていない。ダグラスが問題にしている期間の失業率はずっと

表 1-4 ニュー・サウス・ウェールズの製造業労働者の実質所得と価値限界生産力  
(1901—1927年)

年次	1911年=100		5カ年移動平均	
	実質所得	価値限界生産力	実質所得	価値限界生産力
1901	90.0	99.8		
1902	84.2	90.2		
1903	84.1	94.1	87.3	101.1
1904	93.3	114.3	86.4	102.5
1905	85.0	107.3	88.2	104.7
1906	85.5	106.8	89.9	103.6
1907	93.0	100.9	90.0	100.5
1908	92.5	88.5	92.5	100.1
1909	94.1	99.2	95.4	98.7
1910	97.5	105.1	96.3	97.0
1911	100.0	100.0	97.6	100.4
1912	97.4	92.4	98.4	100.9
1913	98.9	105.3	97.1	99.9
1915	98.1	101.9	96.7	103.6
1916	91.0	100.0	96.4	110.3
1917	98.0	118.4	96.6	112.5
1918	96.2	126.1	96.6	113.2
1919	99.5	116.0	99.5	113.5
1920	98.4	105.6	104.7	111.0
1921	105.3	101.3	109.5	107.1
1922	124.0	106.1	113.7	106.1
1923	120.5	106.6	118.6	107.7
1924	120.3	110.9	121.2	108.6
1925	123.0	113.4	121.5	108.7
1926	118.3	106.1		
1927	125.2	106.5		

注：1915年からは会計年度。

(出所) P. H. Douglas [1957], p. 201.

10%前後であった。アメリカでは1926年までの30年間の失業率は大体10%、同じ期間の欧州大陸諸国のそれは6～10%であった。限界生産力説はすべての労働が就業していることを前提としている。だから、失業が存在していたら、競争によって賃金は労働の限界生産力以下に切下げられるはずである。(d)1911～1927年の間、労働の価値限界生産力は6.5%増であるけれど、実質賃金は25.2%増加となっており（表1-4）、このことは、賃金は労働の限界生産力によって支配されないことを意味している。即ち、賃金と労働の限界生産力の関係に平行であるとは認めがたい。同様なことは、利子と資本の限界生産力との関係でもいえる。それ故、高田にとって、賃金や利子の大きさはどのようにしてきまるのかということである。(e)限界生産力の理論構造は、静態において作用するものであり、費用法則の支配、無利潤の状況を前提としている。ところが、動態として不断の動きを含む現実の資料でもって、静態的性格をもつ限界生産力理論の検証としては本来無理である。

## 1-2 高田保馬の勢力説

高田保馬は明治16（1883）年12月27日、ケインズは同年6月5日、シュンペータは同年2月8日に生れ、同年3月14日にマルクスが没した。経済学史上において奇しくも3人の巨人が誕生し、1人の巨人が死す。なお、ヴィクセル（K. Wicksell）、バーム・バヴェルク（Böhm Bawerk）、ヴィーザー（F. Wieser）の3人も、1851年の同年生れである。

ケインズとシュンペータと同年生れの高田保馬は2人に対してライバル意識を持って仕事をしたといわれる（森嶋通夫）。

既存のパラダイムに代替する新しいパラダイムを定立しようとするものは、他の既存の理論を積極的に批判することによって、自己のパラダイムの独自性を主張するのは自然の成行である。高田保馬も生涯をかけてそうしたのであった。彼は勢力説と第三階級史観を定立するにあたって、自己の理論と既成の理論との差異を明確にするため、マルクスやケインズなどの理論を批判したのであって、マルクスやケインズを批判するのは自己目的でなかった。この点で高田は誤解されており、日本の経済学界にとって不幸なことであった。

高田保馬は日本経済学史上傑出した経済学者であった。にもかかわらず、日本のマーシャルといわれた高田保馬の経済学は戦後日本の経済学界では、マルクス経済学とアメリカ経済学の圧倒的影響の下にほとんど埋没してしまった。

この章の目的の一つは、高田の独創的な理論である勢力経済学を簡潔に紹介することである。

経済理論は一定の与件の上において一定の事実があれば他の一定の事実が生起するという法則を求める。そして、この経済理論の当否は、①この法則の内容が理論的に整合的なものであり、矛盾を含まぬか否か、②この法則が現実を説明するのに役立つか否かという、2つの基準によって判断される。高田保馬は経済理論をこのように理解していた<sup>4)</sup>。

だから、現実の経済が変質すればそれは経済理論の変質を迫る。日本の経済システムと英米及び独仏等の経済システムが異なれば、それは日本の現実にあった経済理論を必要とする、ということになり、超歴史的・超現実的な抽象な一般理論は存在しない。英米独仏日は資本主義経済システムを採用しているから、それを抽象した意味での一般的な経済理論は勿論存在しうる。現にわれわれの知っている今日の主要な経済理論は、英米の市場経済から帰納法と演繹法とによって

導出された経済理論であって日本の経済システムからそのような手続によって一般化された理論ではない。

さて、高田によれば、ケインズは、「労働者が貨幣賃金の切下げに対しては反抗するが、実質賃金の切下げに対しては反抗しないといひながら、それが何故であるかという事を問題として居ない<sup>5)</sup>」、「ケインズの如き英吉利伝統の学説を以てしては、之に説明を与うることに困難であると思ふ<sup>6)</sup>」。

### 1-2-1 社会勢力（social power, sociale macht）の意義

「勢力説」とは、価格を説明する際にして勢力の作用、社会的勢力関係の働きを取り入れて経済理論を説明する学説のことである。

勢力とは何であるか。それは他の人々によって服従される可能性（potential）である。第一に、この場合被服従とは、自己優越感（his own sense of superiority）がみだされることである。ニイチェの表現を使用すれば、権力意志（his desire for power）の要求がみだされることである。第二に、能力とは、一つの可能性（possibility or chance）であり、勢力を有する者が服従される可能性があることを意味する。しかしながら、この可能性は、単なる客観的な蓋然性（objective probability）であるのみならず、可能性の実現は、勢力を行使する主体を満足させる。満足の程度は、主体の努力のみならず主体の意志の強度に依存するという意味において可能性は、一つの能力（ability）である。可能性は一つの客観的な概念であり、能力は主体を予想し、主体を離れざる概念である。このように、勢力とは服従される能力（ability）である。

社会関係によって勢力が生みだされる。社会的勢力とは人々は社会においてそれぞれ身分と社会的地位を占めており、それに随伴している力である。

それでは、経済理論に何故社会的勢力という要素を導入しなければならないのか。それは、(1)勢力が経済を決定する、(2)経済法則は現実を説明しなければならないけれど、社会的勢力なしの経済法則では現実を説明できないからである。

### 1-2-2 内的勢力と外的勢力

勢力（power）とは上述したように支配する可能性（the possibility of commanding）あるいは能力である。服従する人々の態度からみれば、勢力は広い意味で二つのタイプに分類される。内的勢力（internal power）と外的勢力（external power）である。

内的勢力はその本質において、デュルケム的な威圧であり、相手の自発的な服従のことである。それは、服従するもの自身が自ら内心から進んで服従するのである。この服従は、一方では、相手の意志に従い、それに奉仕する方向に動き、他方で、尊敬としてあらわれ、一体化しようとする感情と自己と相手の距離があり接近しがたきものとみる何らかの助力庇護をわずかながら期待しようとする ambivalent な感情を持つ。そして外的勢力は何等かの強制制裁をもって相手を服従せしめることである。武力とか富力などである。

内的勢力は外的勢力の基本勢力である。外的勢力の支持者は個人であり集団である。たとえば、君主、貴族、民族、国家などである。内的勢力は一般にそれは非人格的、無名的な勢力であり、一定の人格のものとして認められることはない。しかし、それはまれにのみ教会や教祖にみるが

如き特定の個人に属する。

### 1-2-3 勢力の諸形態

社会における各自の行動のうち、最も基礎的な地位を占めるものは職業である。職業は社会的分業における地位である。各自はその仕事を通じて社会に貢献し、社会から反対給付を受ける。一定の職業は、種々なる教養、訓練、交際、趣味、徳性、体質等あらゆる資格を与える。それ故、勢力帰属の資格の最も中心的なものは職業である。

内的勢力はつねに外的勢力の集積されるところに成立する。職業は勢力全体を集積するのにもっとも都合がよい。

外的勢力の行使という見地からすれば、社会的勢力の諸形態として次のものが挙げられる。

① 武力を取扱う軍事的職業

② 権力行使にあたる政治的職業＝官僚

③ 富力をもって仕事の中心とする職業＝実業家

④ 文化力をもって優越の手段とする職業＝文化的職業。それは知識勢力と宗教勢力である。

⑤ 集団運動における半ば職業的な指導者の勢力＝運動体の管理幹部

⑥ 以上の職業と対角線的に異なって、社会的勢力という見地からみて重要な職業ならぬ職業である貴族。血脈の高貴さによって、多くは名目だけの仕事を持ち、内的勢力の上に立ってその地位を維持する貴族と外的勢力の行使をもって中心の仕事とする貴族がある。

これらの6つの職業は勢力帰属の主体の中心として考えられうる最も定型的なものである。

### 1-2-4 勢力と経済

経済は政治を決定するのか。それとも政治が経済を決定するのか。

勢力は経済に作用し、経済は勢力に作用する。唯物史観は勢力関係の変動も経済における変動の結果であると考え。唯物史観と高田の第三階級史観との争点は、政治が経済の上部構造であるかどうかということに帰着する。

経済自体の中に自己運動的な要因はない。自己運動的なものは人口以外にはない。人口が社会を動かし、人と物に対する関係たる経済はたえず人口によって規定される。経済は、(a)物資調達に関する人的組織（分配と生産のための組織）、(b)物質的技術的方面の両面を持っている。人の物に対する支配としての経済に、人の人に対する支配としての政治を前提としている。政治はいつでも経済を変形せしめることができる。否、人の物に対する支配というのは、人の人に対する支配の一派生形態に外ならない。政治の変容はいつでも経済の変容を伴い得る。これが経済に対する優越である。たとえばかつての硬直的な一党独裁の社会主義経済のように、政治が強くと経済は弱いというときの経済というのは、経済の(a)の人的組織の面である。しかし、政治は(b)の物質的技術的方面は左右できない。唯物史観のいうように、弱き経済組織が何故強き政治をどうして規定することができるのか。にもかかわらず、唯物史観の生産技術の変動のすべてが上部構造＝政治の変動を規定するという命題は正しい。

経済が政治を支配するという見方は、経済の自己発展が政治の変動をきたすとみる。このような見方は、根本的には政治によって決定される経済が、政治の上に反作用を及ぼすこのある一面



だけをとって、経済が全面的に政治を決定するとみるのである。

政治は経済の組織を決定する。この決定された範囲内において経済の変動が進行し、その進行が社会に種々なる困難を発生させるに及んで、その必要に応じて政治は経済組織を改組する。政治のかかる干渉を誘発するのは勿論経済であるが、それは一の反作用に止まる。

封建社会から資本主義社会への移行は大きな変化であるけれど、封建社会であろうと資本主義社会であろうと、政治が、勢力が一義的に経済を支配する。

封建社会では、国民所得の大部分は禄高として一応諸侯の所得となり、これが家老以下の士分に分配され、それがまた陪臣関係に分与される。士分の受ける俸禄もその地位に応じて差が生じる。それ故、全体からみれば、所得の分配に、権力の分配状態にはほぼ平行している。権力の分配と所得の分配は平行し、所得の分配は権力の分配によって決定される。

資本主義経済では、政治が若干の範囲にかぎって自由を与え、その枠内において経済自体の動き、即ち物質的利益の追求の行動を許すけれど、結局、この枠そのものは、政治によって与えられたものに過ぎない。自由経済は今までになく統制が緩和され、行動の枠が広げられた状態なのである。自由平等の時代といえども、政治が経済を支配するという点では、封建社会とそれほど距りがない。

自由主義組織になれている我々は、政治が厳密に経済を規定する封建制度は例外的な制度とみなしがちであるけれど、権力によって経済が統制されるのは人類歴史の常態であった。

資本蓄積は何故おこなわれるのか。それは節約によって資本蓄積がおこなわれるのではなく、将来の享楽に備えるためでもなく、一に勢力としての資産を増加させるためである。勢力の要求がなければ資本の強き蓄積はおこなわれない。

勢力要求は、個人に作用するだけでなく、同時に国家、民族にも作用する。

経済理論の中心の一つは、財・サービスの価格形成の説明にある。学派の如何にかかわらず、価格＝生産費という原則は極めて重要な役割を果たす。この生産費というものを究極まで分析すれば賃金に帰着する。したがって、賃金が如何にしてきまるのかということは、経済理論においては極めて基礎的な部分である。<sup>7)</sup>

原本生産財としての労働用役の価格が如何にして決定されるのかは勢力説からみて重要である。したがって、これを考察しておこう。

Böhm Bawerk の新賃金基金説は、Wicksell によって次の方程式に要約された。<sup>8)</sup>

$$K = N \frac{t}{2} l \quad (1-1)$$

$$p = f(t) \quad (1-2)$$

$$\frac{dp}{dt} = l \frac{r}{2} \quad (1-3)$$

$$p = l \left( 1 + \frac{r}{2} t \right) \quad (1-4)$$

$K$  と  $N$  は所与で、4つの方程式は未知数  $l$ 、 $t$ 、 $p$  及び  $r$  である。したがって、4つの方程式は原理的には解を持つことができる。ただし、 $l$  は労働1人当たりの年賃金、 $\frac{t}{2}$  は平均投資期間、 $\frac{tl}{2}$  は迂回生産期間  $t$  における1年の労働者1人当たりの投下資本、 $K$  は資本としての賃金基金、

$N$ は労働者数、 $p$ は労働者1人当りの平均年生産力、 $r$ は年利子率。なお、(1-4)式において、 $l$ は所与とすると、利子率 $r$ （利潤率に等しい）を最大ならしめる迂回生産期間 $t$ は $\frac{dp}{dt}=0$ である。それ故、(1-3)式が得られる。(1-4)式は、利潤率としての $r$ の定義から静態において、労働者1人当りの平均生産力 $p$ は賃金 $l$ と利子との和に等しいことを意味する。

(1-1)式においては、すべての労働は雇用されて失業者は存在しない。しかし、第1次大戦後10年間ほどこの前提は満たされなかった。現実には、労働者は低い賃金で雇用されずに失業は存在した。労働供給量は賃金の関数として未知数である。資本は貨幣の保有あるいは消費目的に使用されるかもしれない。投資は資本の需要であり利子率の関数として未知数である。

このようにして、2つの未知数をもった2つの方程式 $N=F(l)$ と $K=f(r)$ が追加され、合計6つの方程式になる。

$$N=N-\frac{t}{2}l \quad (1-1)$$

$$p=f(t) \quad (1-2)$$

$$\frac{dp}{dt}=l\frac{r}{2} \quad (1-3)$$

$$p=l\left(1+\frac{r}{2}t\right) \quad (1-4)$$

$$N=F(l) \quad (1-5)$$

$$K=f(r) \quad (1-6)$$

上式において、失業が存在するとき、 $K$ と $N$ が決定されるべき未知数になる。(1-6)式より、投下資本は利子率の関数である。現存資本のある部分 $K^0$ は投資され、残りは消費等の目的のために貸付けられる。

賃金決定において労働者の抵抗が存在する。このことは何を意味するのか。この問題を解決する手段として次の5点が考えられる。しかしながら、高田は、第5論点がessentialなものであるとしている。

① 労働の供給価格をきめるものは、労働者自身がある生産物を自らつくるのに要した価格である。たとえば、マッサージ師は自営で1日50銭の収入を得ているとする。ところが、人に雇われた場合、すくなくとも50銭を欲するであろう。それ故、労働者がそれ以下の賃金では自らの労働を提供しない点で労働の供給価格がきめられる。

② 労働を供給するさいに生じる直接の苦痛(suffering and anguish)である。このようなしんどい仕事なら50銭でも働かないというような場合である。

しかしながら、労働が苦痛であるというような一般観念は必ずしも正しくない。労働の欠如からくる苦痛も存在する。独房にいられ労働を禁じられている囚人の苦痛はむしろ労働しないことから生じているからである。肉体的エネルギーは発散手段を必要とする。この文脈ではある程度まで労働には苦痛がないと議論できる。したがって、労働の苦痛は労働の供給価格をそれほど大きく支配しないと考えることができる。

③ 労働は時間の犠牲を必要とする。しかし、その時間はわれわれに極度に高い効用をもたら

す。賃金があがると芝居をみたい、補完財としての時間を必要とし、補完財としての効用は大きい。これは労働の供給価格の必要条件に影響を与える。

しかし、現実には、これらの諸要因だけが労働の供給価格を決定するものではない。

④ 実質賃金が切下がると雇用が増加する。これには2つの方法がある。第一の方法は貨幣賃金の切げであるけれど、この方法は労働者側に強い反対があるから実現することは困難であろう。第二の方法は、金融政策によって物価上昇を生み出すことによってである。第二の方法がケインズの議論であった。

結果が同じなのに、両者の相違はどうしてでてくるのか。

賃金は単なる商品価格ではない。経済理論では賃金を単なる価格としてあつかうけれど、それ以外に人格の取りあつかいとしての意味がある。ある個人の300円という収入は、一面では、消費財の効用によって価値づけられ、他面では個人の社会的地位に対する報酬の表現である。これはその人の品位の必要条件を満足さす。これが低ければ必要条件が満たされない。威信と品位の必要条件は、労働の供給価格の決定に重要な役割をはたす。賃金水準は歴史的にきめられた生活水準や社会の生産能力の変化のような諸要素によって決定されるけれど、労働者は、若干の基準にあくまでこだわるものである。

⑤ この第5番目の要素は、労働の供給価格の決定にもっとも重要な役割をはたす。純粋な経済理論では、労働組合のような power の要素は独占理論の領域で処理される。しかしながら、労働組合はこの第5番目の要素の一部分にすぎない。不況の時でさえ、賃金は上昇するということは統計的に発見することができる。この点でもっとも強い影響力は労働者の階級的地位の上昇によって行使される。その一つは具体的には、社会保障政策が労働の供給者の生活水準を安定化させたという事実は、労働者の決意を強める。その二は、政治における労働者の発言権の増大である。その三は、社会の個人に対する尊敬の増加である。

これまでの経済理論は勢力（power）の効果の痕跡の排除を基礎にして展開されてきた。しかし、経済理論と現実の間の差異は非常に大きい。

### 1-3 勢力経済学における社会形態的拘束性

この節では高田保馬の以下の二つの問題に関して私見をも含めて紹介しておこう。

一つは、日本資本主義という地盤を反映した経済理論の定立を考えるならば、何故に経済理論に勢力関係という要素を導入しなければならないのかという問題、もう一つは、経済理論には社会形態の拘束性を受けないものと受けるものがあるという問題である。

まず、高田保馬の勢力経済学が何故日本という地盤に生れねばならぬかという、経済理論における存在拘束性について、彼自身の示唆に富む説明を紹介しておこう。高田はこれを日本資本主義と日本社会の特色の2つの部分に分けて説明している。前者だけ、述べておこう。

前者。欧州における資本主義経済の発達は自生的である。古き制度の中に個人主義が漸次に育成して資本主義の開花となり、ついに爛熟をみるにいたった。ところが、日本の資本主義は、封建制度の内部の事情にまつとはいえ、外部の刺激によって促進され、いわば人為的におこなわれ、その後、欧州の資本主義経済が計画的に移植された。

① 資本主義は本来打算、商量、理知の上に立つものである。利益のあるところあくまでこれ

を追求するという意味において合理的である。合理的な活動が自由におこなわれるためには、各主体はあくまで自由な立場で他から拘束を受けざる立場に立たねばならぬ。資本主義は自由主義によって助長される。資本主義は自由主義を必要とした。

つまり、各主体は、社会組織における勢力関係からなるべく解放されるとともに、その行動が理知に徹し、非合理的な要求に支配されざるところが要求される。

自生的に発達してきた欧州の資本主義は、欧州の地盤においてこの要求が十分満たされてきたし、また十分充たされなければ十分資本主義が成長できなかった。イギリスがそうである。

② 日本の資本主義は移植であり、社会的地盤は前資本主義的である。

封建制度の理解については西欧の封建制度はレーン制で中国のそれはプフリュンデ制（氏族封建制と家産官僚制）というように各種の異論がある。高田は封建制度を次のように理解する。

(a) それは主従の関係、即ち生殺与奪の権利を伴うところの強制的服従の関係を意味する。この服従は少なからず自発的服従によって裏づけられている。

(b) それは土地を基礎とする統治の組織であるとともに、土地を中心とする経済的関係である。

③ 封建制度の崩壊ないし消滅とは、まずその強制組織、つまり公的組織における権力関係の除去である。これが除去されたとしても、なお、慣習的であり自発的であるところの服従（これを封建的遺産と呼びたいければそう呼んでもよい）、即ち、公的組織を支持していたところのこの社会関係に直ちに消滅するものではない。この自発的服従は一種の慣習で、社会意識の支持するところである。この社会関係は法でもって強制するものでないが、個人の力をもってこれを否認し、これに背反し得ない社会関係となる。

④ 日本の場合、この残存せる封建的地盤に資本主義が適応せざるを得ない。このことは、日本資本主義は生産力の要求にしたがって賃金を定めることは出来ない。労働の供給者の社会的地位に従い、したがってその抵抗にもとづいて、生産財価格を定める。そうしなければ、封建的残滓が強いただけ労働の供給が差しひかえられるであろう。資本主義経済はこの封建的な勢力関係を吸収することになると、この関係に対応する価格を賃金として支払うことになる。

この事実は決して日本特有のものではない。封建制度のほとんど完全に消滅したイギリスにおいても、かかる勢力関係の作用が排除されている訳ではない。ただ、日本ではこの関係が顕著であるならば、この干渉の姿を経済理論の中に取り入れるのは自然である。

経済学は実践的要求から生れた。種々たる経済政策に関する見通しの必要から経済学が生れた。政策の見通しを得るためには対象に関する知識の整理・分析が必要であり、このことから、経済学は必然的に理論的法則的な科学まで進んだ。このことは自然科学の諸科学の成立事情と根本的に異なる。しかしながら、法則科学であるかぎり、自然科学と同じように因果関係、分析論理に立脚しなければならない宿命を持つ。ただ、経済学のとりあつかう素材ないし対象は、意識によってみだされ、動機によって動かされている社会事象である。この点が自然科学と異なる。

高田は、社会形態の拘束を受けない純粋経済理論と社会形態の拘束を受ける二種類の経済理論があると考え。前者は理論のシステムを構成するサブシステムの命題は矛盾律によって結びつけられているから階級的拘束性も民族的拘束性もないいわばコスモポリタンの性格を帯びた理論であり、後者は民族拘束性をもった理論である。民族拘束性という用語は、国民的拘束性及び文化的拘束性と再解釈してもよいであろう。

経済現象は複雑多様であるから、これの考察する人々はこれを全面にわたって残りなく取り扱えるものではない。考察の中に入ってくる側面、理論化の対象になる経験、事実、歴史、統計的データは各国民の置かれた位置にしたがって異ならざるを得ない。このことが、理論家の提出する仮説に差異を生みだし、異なる仮説の下で異なる理論が組み立てられる。このようにして置かれた国民生活の位置が異なれば理論内容に差異が生じるのである。このことは、異なる国民の差異に応じて異なる経済理論が一応存在するということになる。しかし、やがて将来異なる経済理論は、新たな仮説の下で、新しい統一理論に包摂、融合されていくであろう。

問題は、高田のいう一般均衡理論のような純粋経済理論は国民的拘束性を、あるいは文化的拘束性を一切帯びていないのかどうかということである。勿論、森嶋一 Jaffé 論争のように一般均衡理論を positive な理論とみるのか、それとも normative な観念の上の議論とみるのかではこの解答はちがったものになる。

「アングロ・アメリカン・システム、あるいは日本の経済システムだけを観察して理論的命題を定立することは、もしかしたら理論的には一般化を急ぎすぎているかもしれない。それは、他の経済の経験に照らしてみると、反証されるかもしれないのである」と青木昌彦 [1995] は述べている。各国の経済制度を比較分析することは勿論有意義な研究であるけれど、青木の見解にしたがうと、世界中の各国の経済制度の経験を比較した上で一般化を図るということになる。果たしてそのようなことが可能なのであろうか。

我々のやれることはせいぜい経済発展に成功した文化圏を同じくする日本、韓国、台湾など北アジア諸国の経済システムの経験を観察することによって一般的な理論的命題を定立することである。このような理論化は非常に困難なことではあるが十分可能であると信じる。まず、北アジア諸国の経済発展の経験の一般化からはじめてみることでないだろうか。

今日、経済理論は実践から自律化して、実践に役立たない現実と遊離した経済理論が多く見られるようになった。学問としての経済学は相対的に現実から離れていなければならないけれど、経験、歴史、実際生活を反映しない理論は究極的にはゲームに過ぎず、無意味である。この意味で自律化した経済理論といえども、実際の必要を反映するところの問題を取り入れたければならない。このことがまた理論家の問題の立て方に大きな影響を与える。

- 1) 高田保馬 [1941], p. 176.
- 2) Marshall は外部経済の concept を導入して産業界において何故一社独占が成立しないのかを証明しようとした。しかし、後に P. Sraffa が Marshall のこの証明は、彼の部分均衡分析と矛盾すると批判したことはよく知られている。
- 3) Cobb & Douglas [1928], p. 151.
- 4) 高田保馬 [1960], p. 38.
- 5) 高田保馬 [1941], p. 42.
- 6) 高田保馬 [1941], p. 42.
- 7) 高田保馬 [1941], p. 223.
- 8) Takata [1995], pp. 152-158. また、Wicksell [1893] 邦訳 pp. 158-173 を参照のこと。
- 9) 青木昌彦 [1995], p. 11.

## 第2章 わが国の企業内賃金格差—年功賃金制に関する従来の所説—

古語に言う、人盛んなる時天に勝つ、天定まりて人に勝つ、と。そういう天を相手にすることだ。

——宮崎市定「アジア史研究第2」——

高田が基本的にはまず社会学者として出発し、その面での自己の所説をほぼ展開し了えた後に経済学の本格的研究に転じたことは、きわめて重要な意味をもっている。V. Pareto, F. v. Wieser, L. Mises, F. Hayek 等々経済学から社会学面の研究への転身者に世界にもその数少ないとしない……高田保馬の場合には、社会学の研究から経済学の本格的研究へ、という世界でもきわめてユニークな道筋をとることによって、経済学の中に社会学的要素を取り込む……彼の言葉でいえば「勢力説的経済学」ないし「勢力経済学」である。

こうして昭和3年の小著『経済学』で口火が切られ、昭和4年から7年にかけて出版された、5巻、通計2,000頁からなる、経済理論のほぼ全領域をカバーする、1個人によって書かれたものとしては今日にいたるまでわが国最大の体系書『経済学新講』（岩波書店）によって、高田保馬は、一方において一般均衡理論のわが国への導入に非常に重要な貢献をするとともに、以後きわめて精力的に勢力説的経済理論の展開に乗り出すのである。……

日本の社会学史におけると同様に、明治以後の日本の経済学史をどんな大まかに書いてみても、高田保馬の名を落とすことは何人にも不可能だろうし、近代経済学系の場合にはとくにそうである。そして社会学面では、その偉大さと独創性にもかかわらず、後継者が概して少なかったらしいのに反して、経済学面での高田は、京都学派の名が示すように、弟子の養成という点でも大きな足跡を残した。

中山伊知郎、安井琢磨等々のようにその影響への謝意の表明は、京都学派以外からも数多く、高田保馬なしに今日のわが国の近代経済学は考えられぬといっても、文字どおりこれはけっして過言ではない。

にもかかわらず、高田の勢力経済学が今日のわが国の学界において、ほとんど影響を及ぼしていない最大の理由は、新しい方向の模索の担い手となっている中堅以下の世代が、高田保馬の名前こそ知れ、彼のこの面の著作をほとんど読んでいないことにあるのであろう。ここにも、日本の経済学者は自国人の書いたものを読もうとしないという、以前から指摘されながら最近までほとんど改善されなかった弊風がみられる。……

——早坂 忠「日本経済学史における高田保馬博士」

『高田保馬博士の生涯と学説』昭和56年所収——

日本の労使関係（Japanese industrial relations or Japanese labour relations）の特質として、終身雇用制（lifetime employment system）、年功賃金制（seniority wage system）、そして企業内労働組合（enterprise unionism）が挙げられている。また、これらは、相互に密接不可分の関係にあって、日本の経営（Japanese-style management）の内実を形成しているといわれている。勿論、日本的経営の中味はこれらに尽きるものではない。それは、それとして、日本の労使関係、日本の経営は如何なる意味で日本的なのであろうか。

年功序列賃金制，即ち，年功制は，通説では日本的労使慣行の要めであるといわれている。<sup>1)</sup>小野旭〔1989〕によれば，韓国の雇用制度では，賃金体系は日本と同様に年功賃金であるけれど，日本の終身雇用制と異なって労働市場の流動性は大きく，韓国の労働市場では，年功賃金制と流動的労働市場とが併存している状態にある。<sup>2)</sup>この観察が正しいとすれば，年功制自体の中に労働移動の阻止機能は内在していない。日本のように低い労働流動性と年功賃金体系は別個の原理によって説明しなければならない。また，韓国の労働市場の事例は，日本的労使関係の要めは，通説の如く，年功制であるとはいえなくなる evidence を提供している。むしろ，年功制に関しては，欧米と異なって，日本と韓国が共通して儒教文化圏に属していることが興味深い。

ここでは，韓国より遙かにはやく成立していた日本の労働市場の年功制に焦点を合わせて年功序列賃金の成立要因についての従来の仮説を一瞥しておこう。

年功序列賃金とは，学歴・勤続年数・年齢が高くなるにつれて，職務の内容が変わらず，技能，熟練，成績などの労働の質が向上しないのにも拘わらず，賃金が上昇していくことであると定義しておこう。

## 2-1 昇給・昇進説

年齢・勤続年数が増し，また学歴が高くなるにつれて，経験，知識，業務遂行能力など労働の質が向上し，昇給，昇進して賃金が上がっていくという仮説が昇給・昇進説である。

この仮説は，小野進〔1995〕で議論したように，新古典派の完全競争下の労働市場における賃金格差論にもとづく説明と同じである。しかし，この仮説では，日本固有の年功序列賃金を説明することは出来ない。何故なら，上記に年功序列賃金の定義をしたように，それは，年齢，勤続年数，学歴が高くなるにつれて，労働の質が向上しないのにも拘わらず，賃金が上昇することだからである。

会社員が途中で会社を変えると，変わった会社では以前の会社より賃金が安くなるか，それとも，移った会社では中途採用であるけれどもとの会社より高い賃金などよい条件が提出されても，このような優遇された状態がその後も継続される保障はない。この仮説にしたがえば，会社を変っても昇給・昇進が可能であるが，優遇が継続されることはまずあり得ない。

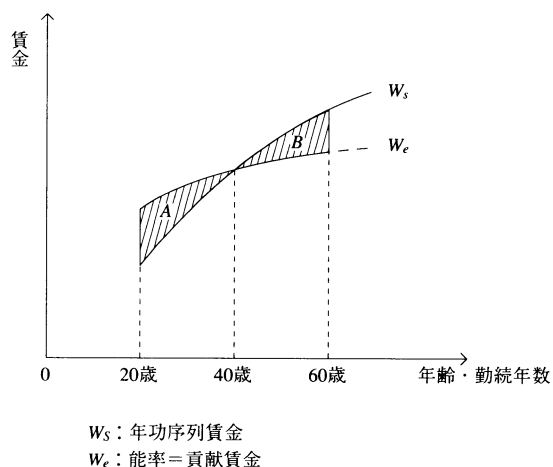
## 2-2 生涯賃金平等説

若年労働者の時，賃金はその労働者の限界生産力より低くても，長期間企業に勤務し労働能力が低下しても，限界生産力以上の賃金が得られるから，停年まで勤めれば，生涯賃金にならずと損失はないとするのが生涯賃金平等説。<sup>3)</sup>

図2-1の  $W_s$  は年功序列賃金曲線， $W_e$  は能率賃金曲線である。図2-1の年功序列賃金  $W_s$  では若い時は，賃金は貢献度  $W_e$  より小さいけれど，40歳を過ぎて60歳までの間は，逆になり，年功賃金は貢献度より大きくなり，会社に20歳から60歳まで勤め上げると，年功賃金と貢献賃金の大きさは等しくなる ( $A=B$ )。それ故，1カ月ごとの限界生産性と一致した賃金を支払う必要はない。この意味で，年功賃金は経済合理性に合致している，と分析する。

この仮説は，すでに慣行なり制度として確立している年功序列賃金を維持・存続する経済合理性の説明としては納得的であるけれど，年功序列慣行自体を成立させる説明にはなっていない。

図2-1 年齢別賃金プロファイル



また、この仮説では、勤続年数の短い女子従業員にも何故年功序列慣行が採用されているのか説明できない。

そして、この仮説の系として年齢と勤続年数は、すべての人に平等に訪れるのであるから、賃金をそれに照応させることは、企業内の人間関係の和をスムーズに維持することを可能にする説もある。

しかしながら、賃金を年功序列の関数にさせることが何故企業内の円満なヒューマン・リレーションを保持できるのか、ということを経験的に説明する必要がある。

## 2-3 熟練仮説

### 2-3-1 秘伝的熟練仮説

大河内一男を中心とする研究グループは、1950年代京浜工業地帯の労働市場調査のため1万人を超える労働者に対するアンケート調査と50名の男子労働者に対して詳細を聞き取り調査をおこなった。氏原正治郎〔1966〕はこの研究報告の一部である。この研究の視点は、「近代産業社会における労働力の配分は、労働者の自由な職業選択と使用者側の自由な選択とを前提とする自由を労働市場の需給法則によっておこなわれるのが原則である。労働力の強制的配置は、戦時のような特殊な場合だけに限られる。それ故、特定の工業地帯における労働力需給の総合的研究のためには、まずなによりも労働市場のメカニズムが明らかにされなければならない<sup>4)</sup>」であった。

50名の労働者の学歴は、36名が高等小学校卒、8名は中等学校卒業又は中退（必要な専門技能教育を受けたものは3名、5名は一般の中学校または農業学校）、尋常小学校6名であった。現在の職業について特別の教育を受けたものは50名中13名にすぎなかった。そのうち2名が中小工場の徒弟（3～4年）であり、会社のおこなっていた養成所（3～4年）が9名、学校が2名であった<sup>5)</sup>。

大多数のものは、職場で職長や先輩の仕事をみながら覚えた。このことから、労働者の熟練が教育によって教えられた知識的熟練ではなしに、経験によって体得された手工業的熟練（カンやコツ）として存在していたことがわかる。このような熟練第一の特徴には「秘伝的要素」が強く、



それが経験を通してうけつがれていくこと、第二の特徴は社会性をもたないこと、だとされる<sup>6)</sup>。しかしながら、取付工・仕上組立工においては、養成所なり学校なりで基礎的技能教育を受けているものが多い。そして技能の秘伝的性格については訴えているものは少ない。その技能は社会的通用性を持っている。これに反して圧延工では熟練の特殊性格が鋭くでている。

特定の企業内で特有の熟練を与えるので、職場履歴を通じて得たその職種の経験年数は熟練度の指標とならない。そこで熟練の獲得段階を示す近似的指標として勤続年数が用いられるようになる。かくして、賃金は勤続年数とともに上昇するようになるという。

このような秘伝的要素を持った手工的熟練に止まったのは、日本の工業技術の遅れからきている。それ故、工業技術が進歩すれば、このような熟練の性格はなくなり、賃金も勤続年数に比例して増加するという基盤も消滅するはずである。だが、生産技術の著しい進歩があったのにもかかわらず、年齢別賃金格差は依然として健在である。この仮説ではこれが説明できない。

### 2-3-2 職務遍歴仮説

この仮説は、小池和男 [1966], [1977], [1981] において提起された。昇進によって熟練形成がおこなわれ賃金が増える。即ち、昇進→熟練形成→年功賃金と定式化する職務遍歴説は、昇進がなければ賃金は上昇しない。賃金は昇進の関数である。したがって、労働者は仕事に熟練しているためには昇進しなければならない。昇進しない人は熟練形成がおこなわれずいつまでもやさしい仕事に従事し低い賃金のままということになる。

今日の熟練形成の方法は、学校、職業訓練所、徒弟制、企業内での教育訓練コース、海外のビジネス・スクールでおこなわれるのではなく、OJT (on-the-job-training)、つまり、仕事につきながらの訓練によっておこなわれる。労働者はやさしい職務からむつかしい職務へ昇進しながら、仕事に必要とされる熟練を獲得していく。職務の構成、したがって昇進のコースは企業ごとに異なるから、熟練も企業性をおびてくる。それ故、労働者が熟練形成をおこなうためには、一つの企業に長期間勤め職務遍歴をしなければならない。勤続年数が重視される。熟練には長期雇用を必要とする。労働者は勤続年数を重ねるにつれて次第に難しい職務へ昇進し、それとともに賃金も増える。

ドエリンジャー (P. B. Doeringer) とピオリー (M. J. Piore) は、アメリカの大企業の製造工業労働者の分析にもとづいて、内部労働市場論を展開した。

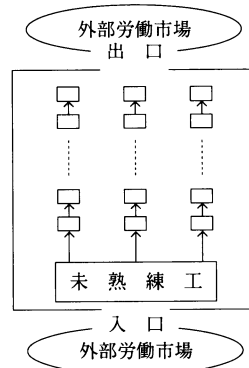
彼等によれば、企業の外部と内部に異なったベクトルが作動する外部労働市場と内部労働市場があるという。外部労働市場はミクロ経済学や労働経済学でいわれているプライスメカニズムが作用する労働市場である。

内部労働市場は外部労働市場のように需給法則だけが作用するだけでなく、企業内での労務管理の諸規則、配置転換、職務の配分、賃金の決定、労働組合、生産技術の修得といった諸要因によって組織化されている。彼等のいうように企業の内部に労働市場がある訳ではない。企業内の従業員の配置転換、仕事の配分、賃金の決定はプライスメカニズムによってではなく組織の命令やルール、慣行、労使の交渉などによっておこなわれる。

内部労働市場は企業ごとの生産技術の特殊性によって形成される。生産技術には、企業固有のものとして企業をこえて通用する普遍的な側面を持っているけれど、ドエリンジャーとピオリーは、

現代の先端技術は生産設備ごとに固有の特性をおびているから、企業固有の技術に着目する。生産技術の特性があればそれを使いこなす技能も特殊化される。それ故、生産技術が進歩すればするほど、各企業の技術はいつそう特殊化される。そうなると、技能者の養成は各企業ごとでおこなわれるようになり、外部労働市場で適切な技能をもった労働者をみつけることはできなくなり、また、技能のマスターのため正規の学校の必要もなくなる。企業内で技能をマスターするためには、職場で各種の仕事を訓練するための職務編成が体系的に整備されていなければならない。労働者は易しいものから難しいものへと技能を修得することによって熟練を形成していく。このことが労働者の企業定着性の誘因になる。

図2-2 内部労働市場と職務遍歴



企業は、未熟練労働者を最下位の労働者として外部市場から図2-2のゲートより内部労働市場へ雇入れる。そして、労働者は先任順に昇進ラインを昇りながら熟練を形成し、賃金も上昇していく。ただ、上位の職務に空席がなければ昇進はできない。技能の訓練は非公式にOJTでおこなわれる。図2-2の□印は職種で労働者は外部労働市場から未熟練工として入口（ports of entry）から雇入れられ、その後矢印の方向に下位の職務から上位の職務に昇進しながら技能の訓練を積んでいく。訓練費用は企業の負担となり、内部労働市場では、先任権制により労働者の欠員は外部労働市場からより企業内部から補充する。技能が企業特性を持っているから、他企業に移っても正当な評価を受けないことが、また労働者の定着性の誘因になる。

経営者は日常的に企業内組織の各種情報を知っているから、外部市場から労働者を雇用するより内部で採用、訓練、昇進の方が効率的であると考ええる。

労働組合があり、労使間で仕事の配分にかんする慣行、ルールが出来ているところでは、労働組合が労働市場の内部化を促進する。

技術の進歩が職務・技能を単純化させ普遍化させる傾向が技術の企業特殊性より強ければ、ドエリンジャーとピオリーの内部労働市場論は成立しない。

小池和男の熟練形成の理論では、年功制は独占段階に照応した雇用制度ということであるから、年功制は日本固有の制度ということにはならない。

アメリカの労働市場の特質は高い労働移動率であり、そのため外部労働市場の分析が必要であり、ドエリンジャーやピオリーの「内部労働市場」の研究は興味あるものであるけれど、それはアメリカの労働市場の特質を十全にとらえたものとはいえない。

## 2-4-3 生活費保障仮説

極めて図式的に、日本の賃金史を特徴づければ、明治期の「能力給」、大正期の「勤続給」、昭和の「年齢給」ということになる。そして日本の賃金は明治の当初から初任給の低位性と「生活賃金」の思想が底流にあったとされる。<sup>7)</sup>

昭和の準戦時・戦時の賃金体系の特色は、生活給的に賃金体系が複雑化し、かつ能力給も生活給化してきた点にある。<sup>8)</sup>まず、年功的昇給制度の確立<sup>9)</sup>、次に退職金制度が普及したことである。<sup>10)</sup>1942年の重要事業場労務管理令により年1回全員必ず定期的に昇給する定期昇給制度が確立した。定期昇給制度はもともと三菱造船で実施した方法であるといわれている。<sup>11)</sup>

## 例証1 某海軍工廠（昭和13年）

標準賃金＝最低生活保障給（38.6%）＋標準年齢給（11.4%）＋標準勤続給（15.0%）＋技能給（35.0%）。「労働者の生計費となる労働の報酬として支払う賃金は元来社会的に見た場合の生活保障となる人事給と作業能力および技能的に見た場合の仕事給とを加味したものでなくてはならない。」

## 例証2 中央物価協会の議（昭和16年）

「基本給にこれを労務者及びその家族の基本生計費を保障すべきものであるが、生計費は最も正確には個別的なるを要し一般的に決定することは不可能たるに鑑み、一応労務者は現在所得額の7割程度をもつ基本生活を営むものとし、之を基本給とする。基本給は、基礎賃金、作業給、技能給、役付給及び勤続給を構成要素とする。」

## 例証3 厚生省の勤労者（工具）の給与制度の指導に関する通達

「基本給は年齢に応ずる生活を基礎とし」「業績給は基本給の三割を基準」……

以上の例証からわかるように、賃金のベースを生活給にする考え方がでてくる。<sup>12)</sup>

準戦時・戦時に年齢別生活費保障の賃金体系が制度として確立された。

岸本英太郎 [1962] によれば、明治末期の萌芽から大正期を経て昭和に入り形成され、準戦時・戦時時代に確立された年功賃金体系に対して、「大東亜戦争」後はじめて批判したのは、アメリカの労働諮問団であった。1946年7月、同諮問団は次のような勧告を日本政府ならびに民間企業に行なった。

「現在のごとき年齢・性・婚姻状態に基礎をおく賃金給与制度は、経済的に不健全であり、関係被傭者にたいしては不公平であり、かつ日本において将来排斥さるべき雇傭習慣を助長するに力ある制度であることを本委員会は信じる。現在の制度は被傭者の個人的特殊事情を基礎とし、彼が企業に寄与するところのものを無視しているがゆえに、生産費を基礎とする観点よりすれば非経済的である。又熟練を要せず且責任の少い仕事に従事するにも拘らず年齢が高いというだけの理由で高い賃金が支払われるならば、かかる制度は不公平である。

さらに現在の制度は被傭者の年齢差に従って賃金表に存在する大きな賃金差の故に児童雇傭を助長するものである。同様に婚姻状態が基本賃金又は給料に影響する場合には、求職中の既婚男子は同一職業を求める独身者がいる場合には就職することの困難なことを発見するであろう。

さらにまた婦人労働者の賃金が婦人であるゆえに、たとえ彼女等に要求された仕事は男子に要求された仕事と同程度であり、或はそれ以上であっても低く支払われる様な賃金制度には弁護の余地はないのである。

以上により本委員会は日本政府及び日本の民間産業が職務評価の健全なる原則、即ち被備者の個人的条件、即ち性・年齢或いは婚姻状態にもとづかず、当該職務に必要な義務及び責任にもとづくところの賃金・給与制度に向って努力することを勧告する。<sup>13)</sup>

この勧告は、みられるように、年齢が高いというだけで賃金が高いという賃金制度は不公正であるとして職務評価の制度を提案した。

ちなみに、昭和20年12月7日、日本経済の非軍事化を徹底することを主旨としたポーレー賠償使節団の報告書が公表され、わが国に強烈な衝撃を与えた。この報告書は、「アメリカによって提示された日本経済の将来像に対する戦後最初の総合的展望であり、また賠償を通じて、アジア諸国の政治的・経済的安定を指向する経済戦略の表明であった」（大蔵省財政史室編 [1976] p.196）。日本国民の許容される生活水準は、アジアの他の諸国を上まわらない程度にとどめられる、そして日本の工業水準は昭和3年の水準に維持するとこの報告書は述べた。当時のアメリカ占領軍の目的は、日本の戦前の社会経済システムの長所を徹底的に弱体化することに置かれていた。

敗戦直後の日本では労働運動が昂揚した。こうした環境の中で、産別会議（1946年8月創立）指導の十月闘争の中で、その中核をなした日本発送電と全国配電九社の労働者で組織する日本電気産業労働組合（電産）が、皮肉なことに、アメリカ労働諮問団がきびしく批判した当の賃金体系より整備した所謂「電産型賃金体系」を確立した。<sup>14)</sup>

電産型賃金体系は「年齢別最低賃金、家族給、勤続給、能力給」を主要内容とするもので典型的な生活保障給の体系であった。

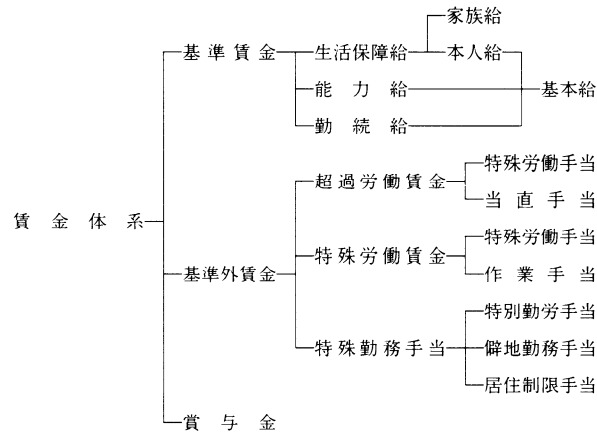
表 2-1 電産型賃金体系と生活保障給

(単位:円)

年齢	本人	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人	9人	10人
17歳以下	500										
18	530										
19	560										
20	590										
21	620										
22	650										
23	680										
24	710										
25	740	940									
26	770	970	1,120								
27	800	1,000	1,150	1,300							
28	830	1,030	1,180	1,330	1,480						
29	860	1,060	1,210	1,360	1,510	1,660					
30	890	1,090	1,240	1,390	1,540	1,690	1,840				
31	910	1,110	1,260	1,410	1,560	1,710	1,860	2,010			
32	930	1,130	1,280	1,430	1,580	1,730	1,880	2,030	2,180		
33	950	1,150	1,300	1,450	1,600	1,750	1,900	2,050	2,200	2,350	
34	970	1,170	1,320	1,470	1,620	1,770	1,920	2,070	2,200	2,370	2,520
35	990	1,190	1,340	1,490	1,640	1,790	1,940	2,090	2,200	2,390	2,540
36	1,010	1,210	1,360	1,510	1,660	1,810	1,960	2,110	2,260	2,410	2,560
37	1,030	1,230	1,380	1,530	1,680	1,830	1,980	2,130	2,280	2,430	2,580
38	1,050	1,250	1,400	1,550	1,700	1,850	2,000	2,150	2,300	2,450	2,600
39	1,070	1,270	1,420	1,570	1,720	1,870	2,020	2,170	2,320	2,470	2,620
40	1,090	1,290	1,440	1,590	1,740	1,890	2,040	2,190	2,340	2,490	2,640
41	1,090	1,290	1,440	1,590	1,740	1,890	2,040	2,190	2,340	2,490	2,640

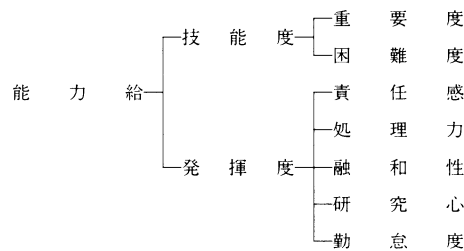
(出所) 岸本英太郎 [1962], p. 76.

図 2-3 電産型賃金体系



（出所） 岸本英太郎編 [1967], p. 77.

図 2-4 電産型能力給の構成



（出所） 岸本英太郎編 [1967], p. 79.

電産型賃金体系は図 2-3 で示されている。本人給は 1 月、17 歳以下 50 円、18 歳以上 30 歳までは 1 歳につき 30 円、31 歳以上 40 歳までは 1 歳につき 20 円を加給し 41 歳以上は 40 歳と同額にする。家族給は最初の 1 人は 200 円、2 人以上は 1 人につき 150 円を加給する。能力給は各人の技術・能力・経験・学識等を総合したる一定の標準額に依り査定を行い、平均 800 円程度とする。勤続給は電気事業の勤続年数に対し 1 年につき 10 円の割合に依り加給する。<sup>15)</sup>「賃金は原則として生活費を基準とする最低賃金制によるものとする、賃金は原則として物価の変動によりスライドせしむるものとする」という労働組合要求を、経営者は 17 歳以下 350 円、18～29 歳は 15 円、家族給は 150 円と 100 円、能力給は平均 300 円と、それぞれの金額を減らして、容認した。

表 2-1 にもとづいて、4 人の扶養家族を持つ 19 歳から働きはじめた勤続年数 22 年の労働者の基準賃金を計算すると、彼の基準賃金 = 生活保障給 1,740 円 + 能力給 300 円 + 勤続給 220 円 = 2,260 円となる。基準賃金の構成比は生活保障給 77%，能力給 13%，勤続給 9% で、このように生活保障給の構成比が 77% と大きい。

なお、図 2-4 は電産型能力給の構成項目である。

戦前は学歴別年功賃金が形成されたが、戦時の総力戦の下では、企業は従業員に中途採用者を多く必要とし、その中途採用者が、年功序列賃金では不利となるから不満を持つようになり、そ

れは弛緩し、そして敗戦直後には、年齢別・家族構成別賃金体系に変形された。この意味で、年齢別賃金体系は、戦時と敗戦直後の特殊な事情の下で成立したシステムといえよう。にもかかわらず、電産型賃金のなかの生活保障の思想は、現在でもなおわが国の賃金構造のなかに生き残っている。<sup>16)</sup>

生活費保障仮説の支持者は多い。<sup>17)</sup>それは、従業員の熟練向上が停止したあとも何故賃金が上昇するのかを説明できるからである。

#### 2-3-4 職階秩序説

賃金は直接に生計費そして年齢・勤続年数・学歴に対応しているのではなく、職業上の地位によって決定されるというのが職階秩序説である。内海洋一 [1978] は、「賃金が直接に年齢・勤続年数・学歴に対応しているのではなく、その間に職業上の地位と言う中間項が入る」として、<sup>18)</sup>年齢・勤続年数・学歴（属人的要因）→職階秩序→年功序列賃金という因果関係で定式化している。

職階秩序説からみれば、年功によって賃金が上昇するのは年齢を重ねるとともに生計費が上昇するからだとする生活保障費説は、戦時中や戦後のインフレ時代以外には適用されない。

労働者の企業内あるいは経営組織体内における職階上の地位が上昇し、それに照応して賃金が引上げられるという形で、賃金が年齢や勤続年数にスライドする人が多いこと、また、労働の質が向上しなくても学歴が高くなると賃金が高くなるという事実を生活保障仮説はどう説明するのか。労働の質が高くなっても高学歴者に何故高い生活保障をしなければならないか。

学歴・年齢は全体社会における社会的地位あるいは社会階級上の位置を決める重要な要因である。教育の機会が均等化している今日でも、年齢・勤続年数・学歴が高いことは、社会的地位または社会階級上の位置が高いことは明確である。高い学歴を持つ者が、必ずしもそれに伴う能力と関係なく、低い学歴を持つ者よりも、圧倒的に多くの場合に優位に立つことも厳然たる事実である。

年齢は古代社会における階級決定の極めて重要な要因で、現在でもやはりそのような役割を持っているのであろう。勤続年数も先任者優位として階級決定の力を持つ。年齢・勤続年数・学歴が高いということは、その能力と関係なしに社会的地位または社会階級上の位置の高いことを意味しているから、上記の定式は、社会的地位→職階秩序上の地位→年功序列賃金と再定式化することができる。

日本の年功賃金決定メカニズムは、経済学の原則から大きく乖離して、何故、社会的地位にしたがって職階秩序を定め、職階秩序に応じていわゆる年功序列的に賃金決定しているのか。これに答えるためには理論経済学だけで説明できない。理論経済学と社会学の接合が必要である。これは第3章で具体的に考察される。

1) 西川俊作 [1975], p. 110.

2) 小野 旭 [1989], pp. 70-71. なお同書 第3章 日韓比較からみた年功賃金 を見よ。

3) 伊丹敬之・加護野忠男・伊藤元重 [1993], pp. 10-14.

4) 氏原正治郎 [1966], p. 345.

5) 氏原正治郎 [1966], p. 366.

- 6) 氏原正治郎 [1966], pp. 367-368.
- 7) 昭和同人会編 [1960], p. 332.
- 8) 昭和同人会編 [1969], p. 297.
- 9) 昭和同人会編 [1960], p. 284.
- 10) 昭和同人会編 [1960], p. 292.
- 11) 尾高煌之助 [1984], p. 242.
- 12) 昭和同人会編 [1960], pp. 304-306.
- 13) 岸本英太郎編 [1967], pp. 74-75.
- 14) 岸本英太郎編 [1967], p. 75.
- 15) 藤田若雄 [1961], p. 275.
- 16) 小野 旭 [1981], p. 81.
- 17) 佐野陽子, 橋本俊詔, 大橋勇雄など生活保障仮説の支持者である。
- 18) 内海洋一 [1978], p. 207.

### 第3章 賃金決定メカニズムと社会的要因

私の次のように聞いている……聖人や賢人は人に学問を授ける場合、ただ科挙に及第して地位と俸禄を獲得する目的のための言葉を飾ったり文章をつづるような類の学問は教えない。ただ事物を探求して知識の拡充に努め（格物致知）、意志の働きを誠実にし（誠意）、心を正しく（正心）、身を修め（修身）、そこから更に進んで家庭を斉え（齐家）、国を治め（治国）、そして天下を平穏ならしめる（平天下）、こうしてこそ始めて正しい学問と見なす事が出来る。

——朱子, Wm. T. de Bary 『朱子学と自由の伝統』（1987）からの引用——

動物は生存と生殖だけで満足するが、人間には同時に伸び広がろうとする欲望がある……人間の果しない欲望のうち一番目立つものは、権力と光栄に対する欲望である……マルクスはもちろんのこと……正統派経済学者たちも、およそ経済的な自利追求ということが、社会科学の根本的原動力をなすものだとした点で、誤りを犯している……正統派経済学とマルクス経済学のこうした誤りは、単に理論的に重要なばかりでなく実際の上からいっても非常に重要で……権力を愛する心が、およそ社会的な事柄の上で、重要な活動の原因をさすものだとすることをかみしめてこそ、歴史は、その古代史たると現代史たるとを問わず、はじめて正当な解釈を施すことができる……本書で私が証明しようとするのは……社会科学の根本概念が権力にあるということにほかならない。

——バートランド・ラッセル 『権力—その歴史と心理』（1938）——

#### 3-1 貨幣賃金率の下方硬直性と労働供給関数

スミス、リカード、マルクス、ワルラス、マーシャル、シュンペータ、ケインズ、高田保馬など偉大な経済学者は経済社会に対する新しい見方にもとづいて仮説を提起したけれど、現在の経済学の世界で取っ換え引っ換えてでくる仮説の多くは、経世済民のためでなく業績用の論文を書くための仮説のようにみえる。何故なら、それらの仮説は新古典派経済学の効率的な市場経済のヴィジョンに立脚しており人々に経済社会に対する新しい見方の変更を迫るものではないからで

ある。とはいえ、続生する仮説の中から、新ヴィジョンによる真の仮説がでてくるかもしれない。

経済学には、plumber economics と arm-chair economics の2種類がある。

偉大な経済学者は、ワルラスを除いてほとんど arm-chair economist であった。リカード及びケインズは典型的な arm-chair economist であった。ケインズは実業家は既存の経済思想に取り付かれるものだといっているけれど、arm-chair economics は官僚、実業家などの現場の人々が経験しているような事柄を反映した経済学である。これに対して、実務に従事している大数の人々がそのようなことを経験していないのに拘らず、パレート最適というような学問上の用語や jargon を使用して現場の人々と違った議論をしている人々が plumber economist である。ケインズは偉大な arm-chair economist であったけれど、同時に貨幣金融の plumber economist であった。

経済社会に対する新しいヴィジョンと経済学の発展は arm-chair economics からでてくる。

### 3-1-1 「暗黙の契約」仮説の賃金の下方硬直性論

plumber economics の世界で賃金の下方硬直性について各種の論文作成用の仮説がアメリカの経済学者によって提起され、わが国に輸入されている。

『立命館経済学』（1995年3号）で、賃金の下方硬直性に関する3つの仮説の要点を紹介した。このうち「暗黙の契約」の仮説だけが、日本の労働市場の分析に使えるようにみえる。何故なら、日本の労使関係において終身雇用などのように書面の契約によらない形の慣行があるからである。

企業は一方でリスクを最小にしようとするルーティンな行動と他方でリスクイノベーションを敢行する面を持っている。シュンペータによれば前者のルーティンな行動をする人々は経営者であり、後者の innovation を遂行する人々が企業者である。企業活動の本質は risky で innovative な行動をとることにある。

経営者は平凡にリスクを最小にし、企業者は創造的な新機軸をおこなう。

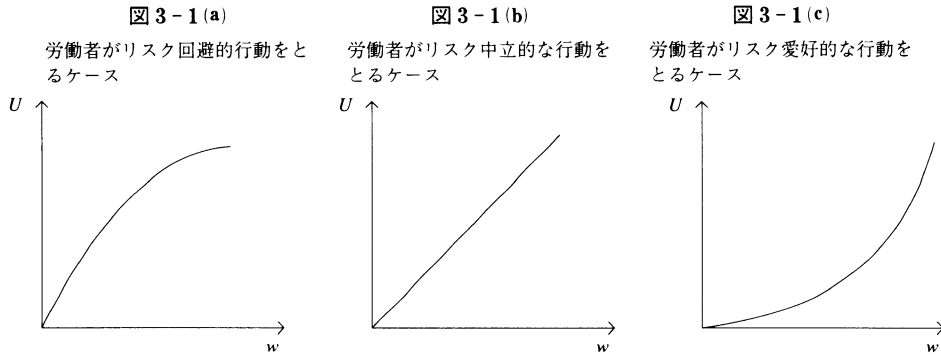
「暗黙の契約」の仮説では、労働者はリスク回避的な行動をするが、企業はリスクに対して中立的な行動をとると仮定する。

企業と労働者の間に賃金契約に契約 A と契約 B の二つのタイプがあり、労働者はどちらかを選択することができる想定する。契約 A は労働者が好況・不況によって賃金支払額が変動する好むタイプ、契約 B は労働者が好況・不況の如何にかかわらず賃金支払額は同じであることを選好するタイプである。ここでフォン・ノイマン＝モルゲンシュテルの「期待効用定理」を採用する。契約 A の期待効用を  $EU^A$ 、契約 B の期待効用を  $EU^B$  であるとすれば、 $EU^A$  と  $EU^B$  のどちらが大きいのかは効用関数の形状に依存する。そうすると次の3つの効用関数が考えられる。

図 3-1(a)のときは  $EU^A < EU^B$ 、図 3-1(b)のとき  $EU^A = EU^B$ 、図 3-1(c)のとき  $EU^A > EU^B$  である。

図 3-1(a)が、暗黙の契約の仮説のケースである。ところが、問題なのは、リスク回避行動をとる労働者の仮定に対して、「企業はリスクに対して中立的な行動をとる」という仮定がなければ「暗黙の契約理論」は成立しないという点である。しかしながら、通常は企業はリスクを回避的な行動をとる。





3-1-2 高田保馬の賃金の下方硬直性論

第2次世界大戦以前では、英米圏では A. マーシャルの経済学が、非英米圏の欧州諸国では、ベーム・ヴァベルクの経済学が中心であった。これらは完全雇用均衡の経済学であった。しかしながら、1936年『一般理論』を出版したケインズは、過少雇用均衡が一般的であるとし、完全雇用均衡は特殊なケースだと主張した。これが、1970年代頃から、また逆転して、1980年以後、現代経済学では、完全雇用均衡が一般的で、失業均衡は特殊なる場合だというのが支配的な考え方になっている。

ところで、完全雇用均衡と不完全雇用均衡の相違の根拠をどこに求めたらよいのか、この両者の差異一つは、労働供給関数をめぐる見解の相異にある。

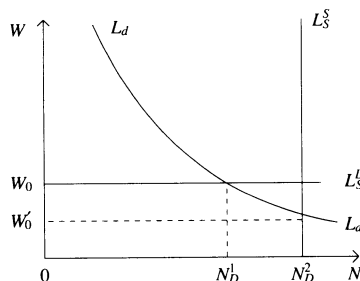
過少雇用均衡の必然性を、有効需要の不足（投機的動機にもとづく貨幣需要の弾力性が著しく大きいいため、資金の撒布が投資を刺激しない。それ故、有効需要が不足する）に求める解釈と同時に、賃金の固定性に求めることも妥当な解釈であろう。

ケインズ以前の時代からすでに、賃金の固定性が実際家達によって観察されていたけれど、この事実がケインズ理論の出現まで理論に組み込まれなかった。

高田保馬 [1955] は、労働供給に関する理論を次の3つに分類している。<sup>1)</sup>

① ベーム、J. B. クラークなどの労働供給理論である。社会の労働供給量は与件で、それ故、賃金は、社会の労働需要量を吸収しつくすところの限界需要価格によって定まると考える。限界生産力説である。この場合、労働の供給価格はゼロである。何故なら、労働の供給者は、労働を供給する以外生活手段を持たないから与えられた如何なる賃金でも労働を供給するという前提がおかれているからである。短期では労働の社会的供給曲線は縦軸に垂直で、供給数量は一定である（図3-2）。長期には労働の社会的供給曲線は横軸に水平である。

図3-2 労働の社会的供給曲線と労働需要曲線



② 労働の苦痛は労働の効用よりも著しく低いことを前提に、労働の供給者は労働供給にともなう限界苦痛あるいは労働の不効用（disutility）にしたがって供給価格をきめ、この限界供給価格は労働時間の増加（減少）につれて逓増（逓減）する。しかし、労働時間の増加（減少）につれて賃金の限界効用は逓減（逓増）する。2者の一致するところまで労働を供給するであろう。この個人的労働供給関数から社会的労働供給関数が構成される。

労働の不効用として、(1)労働活動自体から直接もたらされる心身の苦痛、(2)享樂には時間を要するので、それだけ労働時間が奪われることによる損失、即ち快樂の減損である。(3) A. マーシャルは、労働に負商品性（discommodity）であるとして、「好ましくない同僚と共に」働かねばならないことを労働の不効用の一つの要因として挙げている。

レオン・ワルラスやアルフレッド・マーシャルはこの立場で、正統派経済学者の多くは②に属する。

しかしながら、賃金理論では、労働の時間や日数は法律できめられており、労働供給量は個人の意志によって定まらないから、その限界苦痛は限界効用より著しく小さいであろう。

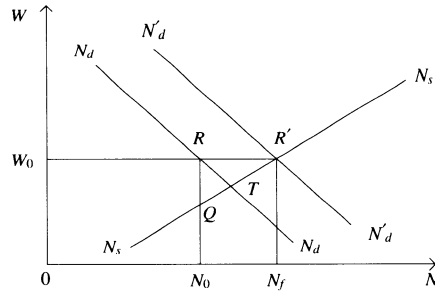
③ 高田保馬の勢力説的賃金理論である。労働者は、労働にともなう苦痛を補償する一定の供給価格を能動的に要求するだけでなく、伝統的な生活水準を獲得しようとする势力的抵抗による要求が、労働の供給価格を形成する。また、企業の労働需要も、慣習などの社会的要因を承認する。以上の2つの要因が、賃金の惰性あるいは固定性を維持するのに作用する。この場合、労働供給曲線は横軸に平行な直線になる傾向がある。何故なら、(1)労働者の勢力要求により賃金が上昇したとしても、経営者は、その要求を抑制しようとする社会的慣習が作動するから、賃金の上昇は、労働の限界生産力の追加分だけでわずかである。(2)労働の限界生産力が低下する場合、労働者は抵抗によってその元の地位の低下を阻止しようとするから、その限界生産力の減少にかかわらず、労働の供給価格は低落しない。

賃金－苦痛補償＝超過要求（体面要求）は、如何なる根拠にもとづくのか。労働苦痛の補償を超える超過要求は、労働者の社会的地位、待遇体面、面子、尊敬、不尊敬の標徴としての労働報酬である。ケインズは、非自発的失業の分析においてこの超過要求を存在を確認したけれど、その根拠についての分析はない。ケインズのみならず、貨幣賃金の固定性については、他の学説もその分析を不問に付している。<sup>2)</sup>

新古典派では、労働需要曲線は  $N_d N_d$  及び  $N_d' N_d'$ 、労働供給曲線は  $N_s N_s$  であるが、ケインズの供給曲線は  $W_0 N_s$  である。図3-3では、ケインズの労働供給曲線と労働需要曲線  $N_d N_d$  との交点で決まる雇用量は、 $ON_0 = W_0 R$  であり、 $ON_f - ON_0 = RR'$  は非自発的失業である。非自発的失業とは、貨幣賃金率  $W_0$  で働きたいと思っているすべての労働者が、貨幣賃金の限界効用が労働の限界苦痛より大きいにも拘わらず失業している状態である。 $ON_f$  より右側の領域では未就業労働者がいてもそれは現行賃金率の下で働く意志を持たない自発的失業者である。 $QR$  は、ケインズでは、限界労働の不効用を超える賃金の効用の超過分で、高田保馬の表現を使用すれば、限界雇用労働者の超過抵抗である。

古典派経済学者やマーシャルのように労働の供給価格はその不効用によって決まると考えるなら、労働の限界不効用が、賃金の限界効用より小さいかぎり、実質賃金率の下落を通じて、労働供給量の増加は続き非自発的失業は存在しない（図3-3のT点）。物価が騰貴し経済活動が刺激

図3-3 ケインズの労働供給曲線と非自発的失業



されて労働需要が増加して労働の需要が  $N_d N_d$  から  $N'_d N'_d$  に shift し、 $R'$  点でケインズの労働供給曲線  $W_0 N_s$  と交われば  $ON_f$  の完全雇用が実現される。

賃金の下方硬直性とは、 $R$  点で、失業があるにも拘らず、貨幣賃金率は  $OW_0$  以下に下らないということを示し、そうした性質を有する賃金率が硬直賃金率である。

資本主義経済は複雑なる社会構造を持ち、その中における個人の経済的行動はすべて社会的に制約される。ロビンソン・クルーソの行動とは全く異質的なものである。

経済理論の理解はかかる孤立的個人の行動理解からはじまるのではなく、社会的個人の行動理解からはじまるべきである。社会的個人とは、社会的秩序の枠の中にある人間を意味するのみでなく、社会外の物質的精神の対象を追求すると共に、社会内の勢力ないし優越を追求する個人である。労働供給関数にはこの勢力関係がもっともよく投影している。

図3-4 勢力経済学の労働供給曲線と非自発的失業

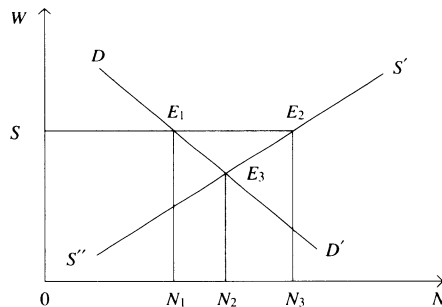


図3-4では、 $S''S'$  は労働の限界不効用によってきまる労働供給曲線であり、 $DD'$  は労働の需要曲線である。もし、労働者の勢力欲求がなかったならば、 $E_3$  点において賃金率と雇用量が決定し、非自発的失業が存在しない。

しかし、高田保馬の勢力説によれば、労働者は  $OS$  以下の賃金率で就業しては体面にかかわるという勢力欲求を持っているので、現実の労働の供給曲線は横軸に水平な部分を持つ  $SE_2S'$  になり、均衡点は  $E_1$  にきまり、 $N_1N_3$  の非自発的失業が生じる。

高田においては、労働の限界不効用によってきまる古典派及び新古典派の労働供給曲線と労働者の勢力欲求によってきまる労働供給曲線とは区別されている<sup>3)</sup>。

労働の不効用の心理的根拠は、心身の苦痛から逸れたいという欲望、閑暇への欲望である。不

効用は、普通、労働に直接ともなうところの心身の苦痛並びに閑暇の喪失のことであるが、不効用は、労働の結果生じ、体面が傷つけられるという社会関係における不利益も含まれる。

労働供給量は不効用の関数である。

勢力要求にもとづく要求賃金率は、自分が雇用される場合、しかじかの賃金率でもって処遇されなければ体面上承知できない高さを示す。社会的地位は、労働以前に定まっており、分相応の賃金の要求は、不効用の概念でもって説明することは困難である。勢力要求は社会的地位の関数である。社会的諸力が経済諸力に優先して、労働の供給価格に影響を与える。

失業が存在しながら、賃金率が下らないのには2つの場合がある。

(1) 失業者が現行賃金率に固執してそれ以下の賃金率において労働の供給を拒否する場合、この主張は、次の(a), (b)の条件が満たされなければ成立しない。

(a) 労働者が強烈的な勢力要求を持っており、現行賃金率以下で就業するぐらいなら、死んだ方がましだと考える。しかし、窮すれば、体面を構って居れなくなり、低い賃金率を甘受するようになる。

(b) 社会保障などで、生計を維持することができる。現行の社会保障制度は、現行賃金率を拒否するほど十分なものではないとすれば、(1)の場合は成立しないので、次の(2)の場合が問題になる。

(2) 失業者が現行賃金率より低い賃金率で労働を供給する意志を有しているにも拘らず、就業者の現行賃金率が下らない場合である。

賃金分析における社会的要因の重視を指摘する労働経済学者は多いけれど、ただそのことを指摘するだけで、社会的要因を具体的に賃金決定にどのように内生変数として組みこむのかという点を掘り下げて分析していない。

### 3-2 賃金決定メカニズムと社会関係

内海洋一の一連の業績は、その後の理論経済学や労働経済学では継承されていないように見える。それはアメリカ経済学の主流派が公理主義的数学的計量的分析のアプローチだけにたよって現実の社会経済や歴史を観察しそこから理論を組み立てるという科学的な認識論のもう一つの側面の正しいアプローチをとらないからである。内海洋一のような路線にしたがった研究がもっとあっていいように思われる。

以下の議論は、この意味で、埋もれていた内海洋一 [1958] の第3章 硬直賃金率と賃金ヒエラルヒー、同 [1974] の第2章 社会関係の賃金決定——社会階級と賃金格差の関係を中心に——および第3章 職務給の経済的意義、同 [1978] の第8章 賃金格差と社会的地位、の主な論点を私見を加えつつ紹介かつ再構成したものである。

#### 3-2-1 市場は「準社会」である。

社会とは複数の人々の集まりであるけれど、つぎの一定の条件を満たさなければならない<sup>4)</sup>。

- (1) 成員相互のあいだに相互行為による意志疎通が行われていること。
- (2) それらの相互行為が持続的に行なわれていることによって社会関係が形成されていること。
- (3) それらの人々が何かの度合においてオーガナイズされていること。

(4) 成員と非成員とを区別する境界が確定していること。

社会関係とは、人と人とのあいだに相互行為がくりかえし行なわれ、長期にわたって持続することである。相互行為があっても、くりかえし持続的におこなわれなければ、社会関係は形成されない。相互行為（interaction）とは、AとBの行為の間に、相互に作用を及ぼし、個々人が相手から影響を受けて変化する行為をいう。相互行為があっても、社会関係の形成にいたらないことの多い典型が市場である。市場における相互行為としての売買行為は社会関係を形成しない場合が多い。

市場は、国民社会的規模において形成された、経済的交換のネットワークである。経済的交換も相互行為の一形態と見なし得るかぎり、社会学的分析の視野に入ってくる。近代社会の主要な社会構造は家族・学校・企業の三角形である。この三角形は市場という大海に浮いている島である。<sup>5)</sup> 経済的交換と社会的交換の重要な違いは、経済的交換が貨幣を媒介とする交換であるのに対して、社会的交換はそうでなく非物質的・精神的価値の交換であるから、貨幣とは交換可能ではない。経済的交換と社会的交換は、両方とも、相互行為の一形態であり、その性質はゲゼルシャフト行為である。

経済的交換と社会的交換の共通性のため、経済的交換は、通常社会的交換をとともなうことが重要である。経済的交換は物と物との交換であるが、それは人と人との相互行為を通じて行なわれる。安心して買い物ができるのは、買い手が売り手を信頼しているからで、この信頼関係は、一つの「社会関係」である。<sup>6)</sup>

市場は一時的なゲゼルシャフトの形成である。売買の相互行為は瞬時に終わってしまって社会関係の形成にいたらないことが多いことから、富永健一 [1995] は、市場を「準社会」と規定した。市場は、売り手と買い手が出会う一時的で流動的な集まりをさすが、彼等は相互に理性的な行為をするが、持続的な社会関係を維持しないし、ほとんどオーガナイズされていない。市場では売り手と買い手は組織におけるように成員と非成員の境界が確定していない。「準社会」は、社会生活の秩序維持において有意味であることは当然であるが、上記の4条件の一部または全部を十分満たしていない不完全な社会で、富永健一 [1995] は「準社会」として、群衆・社会階層・市場・民族・国際社会という五つのカテゴリーを挙げている。<sup>7)</sup> 社会関係は長期的に繰り返される持続的な人間と人間との関係であると定義したが、それを再定義すれば、それは、何らかの意味で心理的な関係を含まなければならない。MaclverとPageも「心理的条件（psychical condition）が社会関係の不可欠の要因であるとし、「相互に知合っているということ（mutual recognition）に基礎づけられた」人間と人間との関係を社会関係として規定している。<sup>8)</sup>

### 3-2-2 企業内の社会関係

#### A 社会関係の一般理論

人間と人間との間の心理的相互作用には、基本的には、相互に接近し結合しようとする傾向と相互に遠ざかっていこうとする傾向がある。前者が「結合」の法則であり、後者が「分離」の法則である。社会関係が対等でない場合の「結合」は「従属」になる。高田保馬 [1926] によれば、社会関係は、「結合」、「分離」そして「従属」という3つの基礎的要素から構成される。<sup>9)</sup> ちなみに現代社会学からみた高田社会学の評価は、富永健一 [1995] の次の言説に示されている。「高

田の死後20年以上を経たが、彼の理論社会学はまだ、だれによっても超えられていない」(p. 308)ということである。

閑話休題、社会関係の存続のためには「結合」の法則が「分離」の法則より優位を占めなければならぬ。

外的結合と外的分離は、利益のための結合と分離で打算的であり、内的結合と内的分離は人と人との結合と分離であり、情緒的非合理的傾向が強い。「経済人」(homo economicus)は打算以外の感情を持たず、経済利益以外何ら人と結合する動機を持たない。

それ故、他者に対して愛情も憎悪も嫉妬心なども持たないしまた他者からそのような影響を受けない。つまり human relation を一切考慮しない人間類型である。

「経済人」としての労働者を考えるなら、それは、(a)魂なきモノとしての労働者、(b)他の労働者を押し退け蹴飛ばしても意に介さない、(c)慈悲的な労働奉仕や無用な労働はしない、(d)強制された労働はしない、したがって、(e)賃金の高さのみを唯一の合理的な選好基準として行動する、ということになる。

しかしながら、

a) 賃金・給与の高さは唯一の選好基準ではない。

b) 職務が自分の仕事を伸ばせるかどうか、仕事が自分に合っているかどうか、また楽しいかどうか、

c) 職場の人々がその人に示す好意の程度や職場の雰囲気のよさなどの職場の社会関係、

d) 当該企業の全体社会の評価の高さや威信の程度

などが、人々の労働市場での職探し (job search) の基準になる。

「経済人」概念は、ホッブス、ロックなどの啓蒙主義を経由してベンサム、ミルの功利主義の倫理学説によって哲学的に基礎づけられたものであり、新古典派の homo economicus モデルは、この思想的系譜を継承して、スミスの self-love と数学的方法が結合して定式化されたものである。経済財を獲得するため、経済人と経済人との「社会関係」は、契約のルールを通じて必要最低限の接触をおこなうにすぎない。

市場における経済的交換には社会関係を形成する要素は小さいから、市場経済の下での交換において、外的結合と外的分離の法則が強力に作用する。経済人と経済人との関係は、「本質的に結びついているのではなく、本質的に分離している」「あらゆる結合にもかかわらず依然として分離しつづける<sup>10)</sup>」。極論すれば、市場が社会の隅々まで普及すると、「分離」のベクトルが優勢になり社会は分解してしまうであろう。

表3-1は、「結合」「分離」「従属」の基礎的要素から構成される社会関係のパラダイムを示し

表3-1 基本的社会関係の理念型

方向	不合理的	合理的
結合	ゲマインシャフト的關係	ゲゼルシャフト的關係
分離	闘争(敵対)	競争(対立)
従属	支配	指導

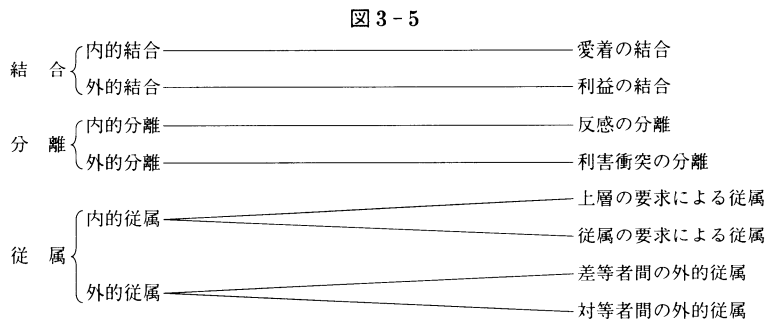
(出所) 内海洋一編 [1974] p. 162

たものである。基本的社会関係は高度に抽象的であるが、賃金決定をめぐる社会関係を考察するのに参考になる。表3-1の不合理性とは、「すべて利益の打算熟慮を超越すること、従って内的傾向の趣く所に委するを意味<sup>11)</sup>」する。また合理性とは、「外的結合そのものに内在するものであり、外的結合の十分たるにつれて合理性が著しき性質のものである<sup>12)</sup>」。外的結合に必ずしも合理性の明確なるもののみとは限らない。打算熟慮が十分に行われず、漠然たる利益の追求の上立っているものもある。

homo economicus とは、上述したように、功利主義の観点から、経済主体が、所与の制約条件の下で、稀少な資源を選択するにあたって、1) 自己の経済的利得を最大化することを目的とし、2) 他者の感情や態度にはいっさい配慮しないし、他者からの影響を考慮にいれることなしに合理的な選択行為をおこなう経済行為者である。

独・仏の社会学的思考の系譜の中で、1) の経済的報酬を最大とするという合理性の基準については、この功利主義の倫理学説は常に批判の対象であったし、2) の利己主義-個人主義の基準では、他者との社会関係を維持することは本来不可能であるから、そのようなモデルを理論の拠りどころとして受け入れることはできない、とされてきた<sup>13)</sup>。

社会関係の要素関係を概観すると次の図3-5のようになる。<sup>14)</sup>



従属についての若干のコメントをしておこう。

上属の態度には、a) 命令服従（無条件で強者が弱者に命令によって服従を要求すること）、b) 交渉服従（ある関係に立入ることを条件として服従を要求すること）、c) 威厳服従（自ら服従を期待すること。これは何等服従を要求するものではない。弱者の側において他者の優越を認め自発的に服従することを期待する態度）には3種類がある。b)のケースとして、雇用契約など労資交渉の関係、封建時代に武士と町人の関係において、何らかの対面交渉に入った時、町人は法律や規範などで一定の儀礼を強要された、ことなどである。<sup>15)</sup>

外的従属は、一定の目的のための手段たる従属関係である。勢力伯仲して対等者間の外的従属は全体の利益に役立つ。勢力懸隔著しき人々の間に成立する外的従属は一方の側の利益に役立つ。

従属者は、弱者をして強者に適応し現在の生活を維持せしめるためにこの従属関係は弱者にとってそれは手段となり、外的従属である。

権力の要求、力の欲望はあるけれど、従属者が力の欲望を要求したり渴望する自発的服従がある。官僚的な人や威張りたがる人はこのタイプで強者に対して弱い人である。<sup>16)</sup>

## B 企業と部分社会・全体社会

社会階級の法定要因は全体社会における社会勢力である。社会勢力とは、学歴、職業、所得、資産、家柄、学識、才能、年齢、部分社会における地位、人種、性別などを服従させる power で多元的である。人々は好むと好まざるとに拘らず社会階級の中に組みこまれている。勿論、今日、大衆民主主義の普及・定着とともに社会の平等主義化と大衆化が進み新中間層が増大し、大衆社会といわれるように社会階級間の差異は極めて不明確になっている。それ故、むしろ、社会の核になる指導階級の質が著しく低下し、その権威や指導力が弱体化し、全体社会は anomie の危機的傾向を示している。

新古典派経済学がいうように、雇用主と労働者は、労働という商品を売買する単なる商人ではない。賃金をめぐる社会関係は複雑である。

全体社会と部分社会の社会関係が、雇用主と労働者の関係、労働者同志の関係などにどのような影響を及ぼすのか。

### ① 全体社会の社会関係と雇用主・労働者との関係

a) 経済人と経済人との「社会関係」は、契約や交換を可能たらしめる必要最小限の内的結合を前提にした、外的結合であり、ゲゼルシャフトの関係である。この「社会関係」は、本質的に結びついているのではなく「あらゆる結合にもかかわらず依然として分離しつづける」(テンニース)。この利益故の分離は、契約や交換の可能性を破壊しない限度にとどめられ、所謂闘争でなく競争である。

このような経済人と経済人との「社会関係」は対等な個人と個人との関係で、経済人同志の契約と交換は相手が誰であろうと indifferent である。

しかしながら、雇用主と労働者も全体社会の階級構造の中に組みこまれている。現代では、雇用者はある階級に、労働者に別の階級に截然としている訳ではない。にもかかわらず、雇用主の多くは高い階級に属し、労働者の多くは低い階級に属している。雇用者と労働者のこのような階級懸隔は、対等な経済人同志のゲゼルシャフト的關係を異なったものにする。労働の売買において雇用主と労働者は対等ではなくなる。

また、この階級懸隔は、雇用主と労働者の労働売買契約の時、両者の関係それ自体に「従属」の性格を与えると同時に競争<sup>17)</sup>でなくて闘争の性格を与える。

b) この階級懸隔は、労働市場を分断させる。雇用主がその労働者を採用した方が経済的に有利であったとしても、雇用主の階級意識のために採用しないか、あるいは、雇用者が採用しようと思っても他の労働者がその労働者と一緒に仕事をするのをいやがるような場合に雇用しない。

全体社会の伝統、慣習、社会常識によって、賃金決定は影響を受ける。労働日の1週5日制は、1週間のうちの5日目の労働の限界苦痛が賃金と一致するという経済理論から、週5日制がきまったのではなく、キリスト教の伝統にもとづくものである。また、1日8時間労働は、1日24時間を労働、休憩、睡眠と単に社会常識にしたがって3等分したものにすぎない。

### ② 部分社会と雇用主・労働者との関係

経済人は他の経済人に対して愛情も憎悪も虚栄心もいだかない。ただ打算があるのみである。しかし、現実の雇用者も労働者も経済人でなく他人に対してもろもろの感情・欲望をいだく。賃



金決定に対して大きな影響力を及ぼすのは、優越の欲望である。

ある種の労働は、部分社会または全体社会から尊敬されるという対人的効用を持つが、これが所謂名誉職で、その労働の供給価格はその対人的効用部分だけ小さくなる。逆に、ある種の労働の蔑視されるという対人的不効用は、その労働の供給価格をその分だけ高くする。また、他人に対する勢力の欲望、つまり虚栄心は、高級財を求め、賃金の効用を高める。

### ③ 労働者対労働者の社会関係

すべてではないが、労働者の多くは他の労働者に優越したいという欲望を持っており、消極的には人並の生活水準を確保しようとしている。Hicks や Rothchild がいい、現代の新古典派理論の中に built in されている後方反転型の労働供給曲線は労働者のそのような行動を表現している。

ケインズ的な横軸に平行な労働供給曲線は人並の賃金でない<sup>18)</sup>と働かないという優越の欲望によって説明される。

優越の欲望は差別への要求になってあらわれる。比較的高い能力と比較の高い地位を有するものにとっては、自分より低い能力と低い地位を有する者と同等の賃金が支払れることは非常に不満を持つ。優越の欲望は賃金格差の原因となる。

賃金格差は、一方で、労働の質の相違にもとづき需給関係によって合理的に、他方で、労働者の社会的地位にしたがって「非合理的」に決定される。

### ④ 雇用主対労働者と労働者対労働者の社会関係

①②③を再論しておこう。

a) 雇用主と労働者の間には、社会的地位の相違による階級懸隔がある。このことから、両者の関係は時代や国により階級闘争の性格を帯びることもある。しかし、現代では、雇用主と労働者は整然と区別された2つの階級にわかれている訳ではない。全体社会の階級構造は複雑多元的であり、最高の階級から最低の階級まで連続的である。

b) 生産という目的のため労働者同志は協働をおこなう。企業経営における協働には、意識的協働 (conscious co-operation) と無意識的協働 (unconscious co-operation) がある。意識的協働とは、「予め一定の全体目的、従って共同欲望のために複数の行動が意識的に即ち計画的に按排せられて行なわれる<sup>19)</sup>」協働であり、「共通利益を目的として意識し各人の行動を此目的に向って計画的に秩序づけ<sup>20)</sup>」たものである。これに対して、無意識的協働とは、「各自が自己の利益ないし目的<sup>21)</sup>を追求するうちに、共通の利益が実現されていく」ようなタイプの労働である。

意識的協働をおこなう集団は、組織を必要とする。組織とは、「集団成員間の習慣的相互作用の様式」で、一定の目的のために秩序づけられたものである。それは意識的協働の一つの様式である。

組織には縦の面つまり従属 (subordination) と横の面つまり並列 (co-ordination) がある。企業では、組織の縦の面は、経営者の命令が的確に末端の労働者に伝わり、経営者はその効果と末端の労働者からの情報を確実に把握しようように、組織を可及的合理的に整序している。このような組織体は「経営組織体」と呼ばれている。経営学者や経済社会学者が formal organization と呼ぶものである。

c) 雇用主と労働者は、仕事と職場を機縁にして絶えず接触する。ここではビジネスライクな経営組織体と異なった informal human relation が自生的に生じる。このような informal orga-

nization のことを「経営共同体」と呼ぶ。

経営共同体は自生的なゲマインシャフト的集団であり、それ自体としては、目的合理的な組織を持たないために、全体社会における階級秩序が容易に入り込む。全体社会における階級秩序に影響されて形成される経営共同体の成層関係は、経営組織体の職階秩序に影響を及ぼすとともに、逆に、経営組織体の職階秩序は、簡単に、経営共同体の成層関係に影響を及ぼす。<sup>22)</sup>

### 3-2-3 賃金決定メカニズムと社会的要因

#### A 均等化効果と H・R 効果

「経営学者と経済学者のあいだに奇妙な断絶が存在する。経営学者たちは、近代経済学的な賃金理論についてひととおりの知識を持っている者であっても、それとの結びつきをまったく考慮することなく、もっぱら実証的ないし実用的な立場から、年功序列賃金、能率給、職務給、職能給あるいは賃金体系などの諸問題を処理しようとしている。他方、経済学者たちは、年功序列賃金や職務給の事実を知りながらも、それを理論的に解説する努力を行わず、単に不完全競争・摩擦・所与などの概念のもとに理論外に放置している。このことは、多かれ少なかれ、西欧諸国の理論経済学者や労働経済学者についてもいえる<sup>23)</sup>」。内海洋一〔1974〕の以上の言説は、今日でも真理である。また、彼がいうように、研究対象が同一である以上、経営学の立場からする賃金理論と経済学の立場からする賃金理論との間に合理的な連絡と接合をしなければならない。賃金決定メカニズムという同一対象を研究するかぎり、理論経済学、労働経済学、経済社会学や社会経営学などについても同様なことがいえる。

企業が採用する労働者の間で賃金格差をもうける原則は、次の2つである。

① 理論経済学でいう加重限界生産力均等の法則である。即ち、賃金は労働の質と不効用にもとづく企業内賃金格差である。これは、さしあたり、「均等化効果」と呼ばれている<sup>24)</sup>。

② 経営組織体における human relation = formal human relation をスムーズならしめるために、職階秩序更には社会的地位に応じて賃金を定めようとする原則である。この原則が企業内賃金格差に与える効果が human relation 効果；略して「H・R 効果」である。

この2つの効果は何れが強くと作用するのは、次のような条件に依存する。

- (a) 全体社会がゲゼルシャフト的である。
- (b) 企業間の労働移動性が高い。
- (c) 個々の労働者の作業の成果をそれぞれ切離して明確に読みとれるような場合。

以上のような条件を持った社会は、「均等化効果」が強くと作用するので、企業内賃金格差は労働の質と不効用にもとづく。

「H・R 効果」が強くと作用する時、賃金格差は年功序列的性格が濃くなるが、それは次のような条件に依存する。

- (a) 全体社会はゲマインシャフト的である。
- (b) 生涯雇用制の下で、労働可動性が小さい。
- (c) 個々の労働者の作業の成果をそれぞれ切離して読み取り得ないような場合。

以上は、内海洋一〔1978〕の第8章 賃金格差と社会的地位 における結論部分である。

新古典派経済理論にしたがえば、労働の種類ごとに別々の需要曲線と供給曲線とがあり、両者

の交点において、別個の賃金率と雇用量が決定される。この労働の種類ごとの賃金率の差が賃金格差である。一企業単独で賃金率を動かすことができないから、各企業は、完全競争労働市場でできた賃金率で、各種の質の異なる労働者を必要なだけ雇用する。それ故、労働市場が完全競争的である場合、その労働市場でできた各種労働の賃金率を企業はそのまま採用する。

労働の質が同一であるかぎり、何れの企業においてもその労働の賃金率は同一であり、労働に関する一物一価の法則が貫徹している。

各労働市場で生じた賃金格差が、そのまま企業における賃金格差である。完全競争の労働市場では、職務評価と職務給は必要ではない。

完全競争労働市場の企業内賃金格差論からすれば、企業内の賃金格差の上下の階層は、その賃金を受取る労働者の職階上の地位の階梯に一致しなければならない必然性はない。

職階上の地位が低かったとしてもその労働の質が稀少なものであれば、需給の法則にしたがって、高い職階上の地位の労働者よりも高い賃金を支払わなければならないはずである。特技をもった筋肉労働者は、職階上彼より上の課長や係長より高い所得を得ている例がそうである。

しかし、一般的には、賃金格差は職階秩序にほぼ正確に照応する。

職階秩序において上位にある労働者は、より長い経験と広い知識とすぐれた統率力を必要とする。このような能力を持つ労働者は相対的に稀少であるし、またより重要な責任をもっているから心労も大きく労働の不効用は大きい。それ故、賃金は高くなる。これは事態の一面であり、逆に、職階秩序の上位にある労働者が以上のような資質を必ずしも持っているとはかぎらず、むしろ無能であるケースがすくなくないかもしれない。

にもかかわらず、職階秩序において賃金格差が照応しているのは何故か。

それは、賃金は単なる労働市場における需給関係の表現でなくて、賃金が社会的地位の象徴としての性格を持っているからである。

地位に相応した賃金格差は、職階秩序＝地位の秩序の機能を強化する役割を持つ。職階秩序において高い地位にある者は、その地位に相応した責任を果しているか否かは別として、その地位にふさわしい給与を要求する。そして高い地位にある者に高い給与を支払われることによって、その地位が確認され強化する働きを持つ。何故なら、所得は社会的地位を決定する一つの変数であるからである。職階秩序がたとえ非合理であったとしても、それに照応した賃金格差は、職階秩序を効果的に機能するのに役立つから、企業にとっては合理的である。

企業内の職階秩序は、全体社会の階級秩序と密接な関係を持っている。企業は全体社会の階級秩序に妥協し、それに照応させつつ職階秩序を設定する。何故なら、全体社会の階級秩序にまったく逆行して企業組織に職階秩序をつくるよりも、全体社会の階級秩序に多かれ少なかれ妥協してつくる方が職階秩序が有効に機能するからである。経営組織体の中にいる人間は、全体社会において一定の社会的地位を占めている。したがって、企業は、企業にとって informal な全体社会の階級秩序を企業組織の formal な秩序である職階秩序の中に内生化していく。

## B 年功序列賃金

企業は、普通は、企業外の全体社会の社会関係を考慮せずに企業独自の内部の要因によってだけで賃金を決定することはできない。企業の賃金決定は、全体社会の社会関係からどのような影響を受けるのか。

通常は、企業外部の社会関係は、職階秩序を経由して賃金決定に影響を及ぼすことはすでに説明した。勿論、社会階級は、職階秩序を経ずして、直接賃金決定に影響を与える場合がある。年齢や勤続年数の長い労働者が、職階上の地位が高い所謂「大卒」の勤続年数の短い幹部候補生より賃金が高いという場合が往々あるからである。

企業は、上述したように経営組織の職階秩序を全体社会における労働者の社会的地位に強く影響されやすい経営共同体の成層関係に妥協し照応したものにしようとする。

そこで、何故、企業の職場が年功序列的に編成されるのか、何故、年功序列的な職場秩序が形成されるのか、を検討しよう。

それは、全体社会がそうになっているからである。全体社会の社会関係はどのようになっているのであろうか。人間の私有欲と権力欲そして社会的分業の存在から、また社会秩序の存続とその維持の必要から、社会階級はなくなることはない。紀元前4000年にオリエント社会に史上最初の階級社会が発生して以来社会階層の存在の歴史は気の遠くなるほど古い。

階級をなくそうとした20世紀の社会主義の経験は、5000年の歴史の重い経験に学ばなかったため、個人の自由の否定と独裁とノーマンクラツラの存在、「人民内部の貧しい平等」を結果し人類は階級を消滅させることに失敗した。これは人間にとって、貴重な反面教師であった。それ故、階級がなくなるとすれば、階級間の社会的周流や移動がスムーズにおこなわれるような解放的な社会にしなければならない。そして、指導的社会階級は、知的に能力があるばかりでなく、平均的な人々以上の的確な価値判断ができ公的に重い道徳的義務と誠実さをもっていなければならない。

社会階級は、国と時代によってその存在形態は異なる。

全体社会の階級決定要因を羅列するとすれば、財産、権力、学歴、家柄、年齢、前任者優位、性別などである。今日の分析社会学では、社会階級上の位置決定要因が多面的であることは等しく認められている。

古代社会では、年齢は階級決定の重要な要素であった。そして、今日でも、国によって程度の差はあるけれど機能している。

図式的に極端に言えば、重要な階級関係を決定する戦略変数として、国別に特色はあるけれど、日本では年齢と学歴と家柄であり、欧米諸国では、財産と学歴である。財産は経営組織体の職階制の中にとりこむことはできないから、各国の共通項として学歴が企業組織の賃金政策決定の重要な要因として位置づけられる。しかしながら、儒教圏の日本と西欧社会とでは学歴の比重の置き方が異なるし、日本の方がはるかに学歴重視であり、機械的成績主義の画一的な学力を尺度とした個人の能力に応じた階級配置がおこなわれている。

全体社会がゲマインシャフト的性格を持っているところでは、年齢、前任者優先、高学歴、男性優位などの変数は経営組織体の職階秩序に容易に入りこむ。何故なら、経営組織体の formal human relation は、生きた人間同志の関係である故に、経営組織体外の全体社会の成員の社会関係を無視して formal human relation は効果的に機能しないからである。職階上の上位者の指令が下位者がスムーズに機能するためには、全体社会の社会関係が企業にうまく反映して組織されておればよい。

日本は戦前から、高学歴者優位の社会で学歴が職階秩序の決定要因であった。終身雇用制の下

では、年齢、勤続年数は時間の経過とともにすべての労働者に平等に訪れるから、これらの要因は容易に労資ともに受け入れられる。また、年齢がいくにしたがって生計費が上昇するから、それは、年齢的スライド的職階秩序と照応しているので抵抗なく受け入れられる。

全体社会の決定要因のうち、家柄と財産は職階秩序の中で正統な要素として受け入れられないが、年齢、学歴、先任者優先、性別などはある程度労働の質に関係しているので職階秩序にとりこむことは困難ではない。

何故、賃金格差が職階秩序にほぼ正確に照応しているのか。

① それは、賃金が労働者の社会的地位の「待遇」あるいは「象徴」であるからである。

② 職務制の上で高い地位には高い賃金が照応し、そのことによってその地位が確認され、その指導統率力が強化される。

③ 職階秩序の中で下位者は上位者の高い賃金を比較的容易に認める。何故なら、全体社会がそうになっているからであり、また、無能で、その責任を果していない高い職階上の地位の者がすくなくないにもかかわらず、職階上の高い地位にいる人々の重い責任からくる労働の不効用の大きさを知っているからである。

④ 地位の上下に応じて、以上のように、賃金格差が生じ、職階秩序の機能が強化され、生産力の増強に大きな機能を果たす。

⑤ 新古典派経済学の賃金格差論がいうように、人間は高い地位でも賃金は安く、低い地位で賃金が高くてよいというほど合理的行動をとれるものではない。

新古典派の homo economicus モデルでは、地位と賃金は照応しなくても合理的であるけれど、homo sociologicus の視点からは、地位と賃金が照応することは合理的行動である。

新古典派経済学の homo economicus モデルの功利主義的観点は、経済の世界から「社会」を追い出したけれど、homo sociologicus 概念は、経済システムを社会システムとして把握する思想である。<sup>25)</sup>たとえば労働者は経済システムの中で、自己の、賃金の余剰効用（＝賃金の効用－労働の不効用）を極大化するように行動すると同時に企業内で与えられた役割を果たすことは社会システムの中で社会的責任と公共的利益を引受けるといふ機能を持つ。

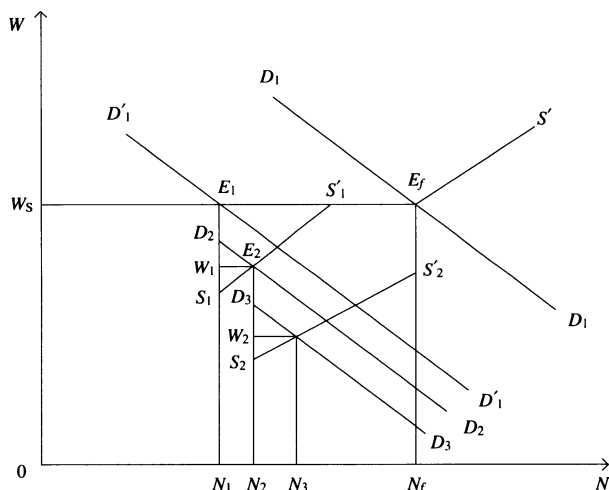
⑥ にもかかわらず、労働市場における需給法則が作用する。高等教育を受けたホワイト・カラーの増大は彼等の賃金を低下させ、逆にブルー・カラーの減少は彼等の賃金を相対的に上昇させ、ブルー・カラーの社会的地位を上昇させる。何故なら、所得も社会的地位を決定する戦略変数の一つであるからである。

### C 硬直賃金率と企業間賃金格差

労働者は効用の計算機械でないから、効用への欲望の外に勢力への欲望を持つ。それ故、たとえば、賃金の限界効用が労働の限界不効用より大きくても、それが勢力欲求または体面への要求を充たさないかぎり、労働者に労働の供給を拒否する。労働の超過供給があっても労働の供給価格は必ずしも下らない。体面への要求は一種の社会的意識の性質を有するため、同質の労働者にわたってほぼ同一の高さとなる。したがって、労働者の間における賃金引下げ競争は有効に行われず、労働の供給曲線は水平な直線になる。すでに言及したように、労働者の体面・勢力要求による賃金は下方硬直性になる。

図3-6により、企業間賃金格差発生メカニズムについて証明しておこう。同質の労働を想

図3-6 企業間賃金格差



定する。

① いま、一流企業群と二流企業群の間に賃金格差が存在すると仮定する。一流企業群に  $OW_s$  の賃金で労働を需要でき、二流企業群は  $OW_s$  以下ではじめて労働需要が可能になる。

② 賃金  $OW_s$  の大きさに一流企業群が全労働者を雇用している状態、即ち  $E_f$  点で完全雇用が実現されている状態を考える。この場合、労働の供給曲線に  $W_s E_f$  で労働の需要曲線は  $D_1 D_1$  である。

③ 労働需要が減少して、需要曲線が  $D_1 D_1$  から  $D_1' D_1'$  に移動したとすると、非自発的失業  $N_1 N_f$  が発生し、不完全雇用均衡点  $E_1$  が成立する。非自発的失業者ははじめは  $W_s E_f$  の労働供給曲線を維持するであろう。しかし、やがて非自発的失業者は他からの生活援助がなければ耐えきれなくなって労働供給価格  $OW_s$  にこだわらなくなりそれ以下でもかまわないと思うようになるであろう。そして失業者の労働供給曲線に  $S_1 S_1' E_f$  になる。二流企業群は労働需要曲線  $D_2 D_2$  を持つので、それと労働供給曲線  $S_1 S_1' E_f$  との交点  $E_2$  で雇用量  $N_1 N_2$  と賃金率  $N_1 W_1$  がきまる。第二の均衡が成立する。

④ 二流企業群に  $N_1 W_1$  賃金率でも雇用されなかった失業者は、やはり二流企業群の提供する労働需要価格にこだわるが、やがて妥協して、彼等の労働供給曲線を  $S_2 S_2'$  まで低下させ、それと三流企業群の労働需要曲線  $D_3 D_3$  との交点で第三の均衡が成立し、三流企業群で雇用される賃金率  $N_2 W_2$  と雇用量  $N_2 N_3$  が決定される。

図3-6の過程が繰かえしおこなわれて最低賃金を含んだ完全雇用が実現されるであろう。

- 1) 高田保馬 [1960] pp. 61~66
- 2) 小野進 [1995]
- 3) 高田保馬 [1960] 第4章 労銀理論の反省——ケインズをめぐる——第5章・1の社会学的経済理論——ケインズ理論の含蓄 を見よ。
- 4) 富永健一 [1995] pp. 14~15
- 5) 富永健一 [1995] pp. 120~121
- 6) 富永健一 [1995] pp. 122~123

- 7) 富永健一 [1995] pp. 18~19
- 8) 内海洋一 [1974] p. 160
- 9) 高田保馬 [1926] p. 259
- 10) Tönnies [1887] 邦訳（上） p. 91
- 11) 高田保馬 [1926] p. 327
- 12) 高田保馬 [1926] pp. 327~28
- 13) 富永健一 [1995] pp. 86~91
- 14) 高田保馬 [1926] p. 283
- 15) 高田保馬 [1926] p. 298
- 16) 高田保馬 [1926] p. 303
- 17) 内海洋一 [1974] p. 178
- 18) 高田保馬 [1960] を参照せよ
- 19) 高田保馬『社会学概論』 p. 58
- 20) 高田保馬『社会学』 p. 38
- 21) 内海洋一 [1974] p. 186
- 22) 内海洋一 [1978] p. 212
- 23) 内海洋一 [1974] p. 201
- 24) 小野進 [1995] 参照のこと
- 25) 富永健一 [1995] p. 91

安春植 [1982] 『終身雇用制の日韓比較』 論創社

青木昌彦 [1995] 『経済システムの進化と多元化——比較制度分析序説一』 東洋経済新報社

Azariadis, C. & Stiglitz, J. E. [1983] Implicit Contracts and Fixed-Price Equilibria, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. XCVIII, Supplement.

Baily, M. [1974] Wages and Employment under Uncertain Demand, *Review of Economic Studies*, Vol. 41. January.

Butkiewicz, J. L., Koford, K. J. & Miller, J. B. eds., [1986] Keynes' Economic Legacy, *Contemporary Economic Theories*, New York, Praeger.

Cobb, C. W. & Douglas, P. H. [1928] A Theory of Production, *American Economic Review*, Supplement.

Douglas, P. H. [1957] *The Theory of Wages*, New York, Kelly & Millman.

藤田若雄 [1961] 『日本労働協約論』 東京大学出版会

舟橋尚道 [1983] 『日本的雇用と賃金』 法政大学出版局

速水佑次郎・港徹雄編 [1992] 『取引と契約の国際比較—学際的アプローチ』 創文社

石塚杉男 [1993] 『資本の時間—オーストリア派資本理論の研究』 九州大学出版会

伊丹敬之・加護野忠男・伊藤元宜編 [1993] 『日本の企業システム』 有斐閣

Doeringer, P. B. & Piore, M. J. [1971] *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D. C. Heath.

岸本英太郎編 [1967] 『日本賃金論史』 ミネルヴァ書房

小池和男 [1966] 『賃金——その理論と現状分析』 ダイヤモンド社

小池和男 [1976] 『日本の熟練——すぐれた人材形成システム——』 有斐閣

小池和男 [1977] 『職場の労働組合と参加』 東洋経済新報社

孫田良平 [1978] 『年功賃金の終焉』 日本経済新聞社

間宮陽介 [1993] 「日本における近代経済学」 『日本社会科学の思想』 岩波書店

西川俊作編 [1971] 『労働市場』 日本経済新聞社

西川俊作 [1975] 『労働市場』 日本経済新聞社

尾高煌之助 [1984] 『労働市場——二重構造の日本的展開——』 岩波書店

- 奥野正寛編著 [1990] 『現代経済学のフロンティア』 日本経済新聞社
- 小野旭 [1989] 『日本的雇用慣行と労働市場』 東洋経済新報社
- 小野進 [1995] 「賃金決定理論と明治・大正期の労働「市場」」 『立命館経済学』 1995年8月号
- 大橋勇雄 [1990] 『労働市場の理論』 東洋経済新報社
- 大橋勇雄・荒井一博・中馬宏之・西島益幸 [1994] 有斐閣
- 大蔵省財政史室編 [1976] 『昭和財政史——終戦から講和まで——第3巻』（アメリカの対日占領政策） 東洋経済新報社
- 昭和同人会編 [1960] 『わが国賃金構造の史的考察』 至誠堂
- 島田晴雄 [1977] 『労働経済学のフロンティア』 総合労働研究所
- Stigler, G. J. [1941] *Production and Distribution Theories*, London. Transaction Publishers
- 高田保馬 [1941] 『勢力説論集』 日本評論社
- 高田保馬 [1959] 『勢力論』 有斐閣
- 高田保馬 [1960] 『ケインズ論難——勢力説の立場から——』 大阪大学経済学部社会経済研究室
- 高田保馬 [1926] 『社会関係の研究』 岩波書店
- Takta, Y. [1995] *Power Theory of Economics*, London. Macmillan.
- Tönnies, F. I. [1887] *Gemeinschaft und Gesellschaft: Grundbegriffe der reinen Soziologie* (杉之原寿一訳  
[1957] 『ゲマインシャフトとゲゼルシャフト——純粹社会学の基本概念——(上)(下)』 岩波書店)
- 内海洋一 [1978] 『経済社会学の主要問題』 新評論
- 内海洋一 [1958] 『社会問題の基礎理論——階級と賃金に関する研究——』 大阪大学経済学部社会経済研究室
- 内海洋一 [1974] 『労働経済の理論』 有信堂
- 富永健一 [1995] 『社会学講義』 中央公論社
- 氏原正治郎 [1966] 『日本労働問題研究』 東京大学出版会
- Wicksell, K. [1893] *Über Wert, Kapital und Rente, nach den neueren national ökonomischen Theorien*,  
Jena, Gustav Fisher (北野熊喜男訳 [1937] 『価値資本及地代』 日本評論社).

(本稿は、1995年度立命館大学学術研究助成の成果の一部である)