

Title	「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点： 大企業における低賃金労働の再編・強化を中心として
Sub Title	Some problems on the wage differential by firm-size
Author	井村, 喜代子
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1963
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.56, No.6/7 (1963. 7) ,p.609(141)- 663(195)
JaLC DOI	10.14991/001.19630701-0141
Abstract	
Notes	藤林敬三博士追悼特集 論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19630701-0141

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

資が、主として石油、アルミニウム、電気機械、そして化学の一部である。

しかし、このように直接投資による「外資合弁」はむしろ一九六〇年以後はつきりしてきたものであって、それ以前はアメリカの経済援助、貸付金、技術導入を主とした民間投資であった。

その間、日本に導入された外資は、アメリカ政府の対日援助約二〇億ドル、民間資本の導入が約一七億ドル(合計三七億ドル)さらに米軍の特需が二六年六億ドル、二七・八年八億ドル、以後五一六億ドル(合計約五十億^(注五)ドル)である。

そのうち貸付金は、電力、鉄鋼、石油精製、タンカー建造に、経営参加的株式取得は、石油精製、化学、軽金属、ゴム、電気機械、ガラス等に導入されつつある。

その内容は前頁の表の示すように様々なものがあるだけでなく、経営参加的株式取得⇨外資合弁の形態をとるものが増えて来た。

これら「自由化」の進行にともなって、外資の比重が高まって来たのは、一方における国内企業集中の未完成(合同合併の未成熟)の過程で、国際的企業集中(国際カルテル、トラスト)が進み、それによって、国内の戦略部門の合同合併が促進されることになる。

これこそ、資本集中の内部構造の脆弱性にもかかわらず、一九六二年―六三年にかけて、合同・合併が展開されつつある大きな理由をなしているといつてよいであろう。

(注一) 儀我壮一郎「現代日本の独占企業」三四〇頁。

(注二) 古畑義和「現代日本資本主義の構造」一二〇頁。

(注三) 企画庁、通産省、経団連の三者の関連による問題の提起、及び方向をさす。

(注四) 外国為替情報社編「外資導入の知識」一七頁。

(注五) 相原 茂編「現代日本の資本蓄積」一一六―一一七頁。

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

——大企業における低賃金労働の再編・強化を中心として——

井 村 喜 代 子

序 節 問題点の指摘

第一節 大企業における臨時工・社外工

第二節 大企業における女子労働者

第三節 男子本工の若年層の問題

あとがき

序 節 問題点の指摘

(一)

最近、日本のいわゆる「二重構造」をめぐって、「企業規模別賃金格差」にかんする論議が活発に展開されているが、最近の論議の特徴は、その焦点が労働力需要の側である資本の側面にしぼられているという点であろう。このように最近の論議の中心が、労働力の需要の側におかれているのは、従来の労働問題研究者の研究に対する批判によるものであった。すな

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

わち、従来の「企業規模別賃金格差」の研究が、わが国労働市場の制度的特質(大企業における「終身雇用制」・大企業労働市場の封鎖性)や、労働組合の特質(企業別組合と、組合組織率の企業規模別格差)・中小企業労働者の未組織にかざられていたという批判である。

(従来の「企業規模別賃金格差」の研究が、労働市場や労働組合の特質のみを重視してきたという批判については、若干疑問も感じるが、^(注1)ここではこの点は問わないでおこう。)

たとえば篠原三代平氏は、労働市場の制度上の特質を一応認めつつも、「いったい、以上の制度的構造を背景にして急傾斜の格差が生ずるといっても、なぜ大企業は中小企業より高い賃金を支払うことができるのか。中小企業は低い賃金しか払えないのか。この一面をはっきりさせるために、われわれは労働市場の部分的分析から一步資本市場の分析へと、分析のホライズンを拡大せねばならない。」^(注2)(傍点篠原氏)とし、規模別賃金格差→附加価値生産性の規模別傾斜→資本集約度の規模別傾斜→大企業への資本集中・融資集中という諸因果関係を究明し、「資本集中仮説」を提起されたのである。宮沢健一氏もおなじく、労働需要面の特質に注目し、賃金格差、生産性格差、資本集約度格差の関連を明らかにし、さらにこの資本集約度格差に規模別金利格差(大企業における低金利)が関連している点を強調される。^(注3)

これに対し、伊東光晴氏は資本集約度格差のみでは、産業間の附加価値生産性格差を生みだすことにはならないと批判し、生産物市場の問題を重視して、少数巨大企業からなる寡占市場と、多数小規模企業の競争する市場とにおいて価格決定メカニズムが異なる独占段階固有の価格構造から、附加価値生産性格差、「企業規模別賃金格差」を論証しようと、「独占価格構造仮説」を提起される。^(注4)

さらにまた、大企業の優越性について、独占的価格支配や大企業への融資集中のみならず、下請利用等を通じての大企業による中小企業の収奪・しわ寄せを強調する立場もある。^(注5)

以上のごとく、最近における論議^(注6)では、焦点が労働力需要の側⇨資本の側の要因におかれているのであるが、賃金問題を考える場合、この資本の側の要因を考慮に入れなければならないことは明らかである。^(注7)とくに、日本工業のごとく、一方で巨大な独占資本・大資本の発展のみられるなかで、きわめて広汎に中小・零細企業が存在し、かかる中小・零細企業に雇用される労働者の全労働者のうちにしめる比重が非常に高いという特質をもっているところでは、賃金問題の考察において、かかる資本の側における特質を明確にすることは不可欠であろう。^(注8)最近論議されている大企業への融資集中のメカニズムの問題、生産物市場における寡占的市場と過当競争的市場との価格決定メカニズムの相違の問題、独占価格のみならず下請利用等をもふくめた大企業による中小企業の収奪・しわ寄せのメカニズム等……が、いずれもかかる日本工業の構造的特質を解明するうえに不可欠なものであり、最近の論議がそれぞれの問題領域における分析をふかめたことも明らかである。

(二)

しかしながら本稿でとくに問題としたいのは、これらの資本の側の分析と「企業規模別賃金格差」との対応のさせ方である。

最近の論議においては、大企業の相対的高賃金、中小・零細企業の相対的低賃金という認識——つまり企業規模と賃金格差とが密接な対応をしめしているという共通の認識がある。企業規模と賃金格差とが密接に対応しているというこの共通の認識から出発して、この対応関係を企業規模と関連したいかなる要因によって説明するかという点に論議の焦点がおかれ、ここに「資本集中仮説」や「独占価格構造仮説」等が展開されていったのである。「賃金格差論の根本問題」は、「規模別賃金格差と附加価値生産性格差および労働生産性格差のあいだに高度の相関関係があるという『統計的事実』」を、「いかに説明するかである」^(注9)といわれるのは、かかる共通の問題意識をしめしているものと言えよう。

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

しかしながら、大企業と中小企業の賃金を比較する場合、平均賃金における「企業規模別賃金格差」をそれだけとりあげて、大企業労働者と中小・零細企業労働者とを対置させ、そこにおける賃金格差を資本の側の諸格差と対応させるということについては、方法的問題があるといわねばならない。

大企業における賃金問題の考察においてきわめて重要な問題は、大企業の労働者のなかにも賃金・雇用条件等が著しく異なる種々の階層があり、大企業自体においても、中小・零細企業労働者とかわりのない・きわめて低い賃金の労働者階層が広汎に存在するということである。とくに現在、注目しなければならないことは、「技術革新」にともなう大企業の急速な資本蓄積過程のもとで、大企業が低賃金基盤の再編・強化をすすめる、大企業における低賃金労働者が顕著な増大を始めてきているということである。巨大企業内における広汎なる低賃金労働者の存在とその役割を考える時、とくにこの低賃金労働者層の問題が「技術革新」の進行過程でその深刻さを増加しつつあることを考える時、平均賃金でとらえられた「企業規模別賃金格差」をそれだけとりあげ、大企業労働者と中小企業労働者とを対置し、つ、これを巨大企業と中小企業との間における融資面の格差や価格決定機構の相違等と対応させることには大きな問題があるといわねばならない。

第一に、大企業における労働者の諸階層の問題を全くぬきにして、大企業労働者と中小・零細企業労働者とを安易に対置させ、そこにおける平均賃金の格差を資本の側の格差と対応させていくところでは、いわゆる資本の「支払能力」的側面のみが一面的にクローズ・アップされ、きわめて曖昧な形で、大企業労働者→相対的高賃金、中小企業労働者→相対的低賃金というシェーマがたてられてしまい、大企業による低賃金労働者の直接的利用という問題、「技術革新」過程におけるこの低賃金基盤の再編・強化という問題は、いわゆる「企業規模別賃金格差」の背後におしやられてしまうであろう。

さらにまた、大企業自体において低賃金労働が広汎に利用されているという問題は、労働力需要の側→資本の側の特徴を、労働市場の制度上の特徴や労働組合の特徴と、むすびつけて考えていくうえにも見逃すことのできない問題である。一

般には、大企業における「終身雇用制」、大企業労働市場の「封鎖性」、大企業の「企業別組合」を媒介として、規模別附加価値生産性格差が「規模別賃金格差」として現実化すると考えられているが、この問題も決して単純なものではない。大企業における「終身雇用制」、大企業の労働市場の「封鎖性」のもので大企業労働者の安定性……といっても、大企業の労働者すべてに、一様に妥当するものではない。大企業自体においても、雇用の不安定な・低賃金労働者が広汎に存在するのであって、このことは、大企業の職員・本工の一部に、雇用の安定と相対的高賃金を許す基盤となっているとともに、相対的に安定的な一部の男子職員・本工の労働者意識や性格を規定するうえにきわめて重要な役割を演じているのである。

このことは、「企業別組合」の問題にも重要な関連をもっている。わが国労働組合の特徴ということも、単に「企業別組合」のため、大企業労働者と中小・零細企業労働者とが組織的に統一されていない結果、「企業規模別賃金格差」を阻止できないというような単純な形で理解することは許されない。ドッジ不況以降、一方における大量の過剰人口の創出と、他方における労働組合運動の弾圧・崩壊とを背景として、大企業は、労働者に対して各種の差別支配を強化していったのであって、大企業の弱体化した労働組合は、この差別支配に対して大企業に働くすべての労働者の利益と統一のために充分闘っていけなかったのである。労働者に対する差別支配のもので大企業労働者自体における統一の脆弱性は、大企業労働組合が中小企業労働者との統一を強力にすすめることができなかったという弱さと、相互に関連しあっているのである。

大企業の労働者に対する強固な差別支配のもとでの、大企業自体における広汎な低賃金労働者の存在とそこから生じる諸問題——これらについてのきめ細かい分析をすることなしに、大企業労働者と中小・零細企業労働者とを安易に対置していくなれば、「企業規模別賃金格差」にふくまれている真の問題点も、その将来の展望も決して明確にすることはできないであろう。

「企業規模別賃金格差」とともに各種の賃金格差をとりあつかうことについては「……分析をいっそう複雑・

困難にするばかりでなく、焦点をぼやかし、主要連関と副次的連関の差異をあいまいにする危険を包蔵する……」(注10)と反批判されるかもしれない。しかしながら、大企業における広汎な低賃金労働者の存在とその役割の重要性を考えるならば、平均賃金における「企業規模別賃金格差」のみをとりあげ、それを資本の側の諸格差に結びつけていく方法にこそ、現在の賃金格差問題の「主要」な問題を曖昧にする危険がふくまれているといわざるを得ない。

筆者は、以上のごとき問題意識にたつて、最近の「企業規模別賃金格差」論について若干の疑問を提示しようとするものであるが、本稿ではその出発点として、とくに三〇年以降における大企業の低賃金労働者層の趨勢を明らかにすることにした。これらの大企業の低賃金労働者と中小企業労働者との間の密接な競争関係、そこにおいて低賃金を形成する諸原因、大企業の低賃金労働者が大企業のその他の労働者に対しておよぼしている種々の影響……等を考察することは、次稿の課題であつて、その意味で本稿は問題提起のための素材の提出にとどまっている。

なお、「企業規模別賃金格差」の問題も、大企業における低賃金利用の問題も、各種産業についてみられるが、最近の論争においても考察の中心は製造工業におかれておられるし、紙数の関係もあるので、本稿でも一応考察を製造工業に限定する。さらにまた、問題考察にさいしては、労務者に中心をおくことにした。

(注1) 戦後の労働問題研究の分野において、わが国の大企業における「終身雇用制」・「年功型賃金」・労働市場の「封鎖性」・「企業別組合」等が主要な研究対象であつたことは明らかである。しかし、このことは、最近の「企業規模別賃金格差」をめぐる論議において批判されているごとく、従来の労働問題研究者が、「企業規模別賃金格差」を、こうした側面からのみ論じていたということには必ずしもならないと思われる。労働市場や組合の特質を明らかにすることは、それ自体としてきわめて重要な問題であつたし、これらの問題は、大企業労働者自体の賃金水準、労資関係、大企業の労働組合の性格、組合の分裂等の問題を明らかにするといううえにも、不可欠のものであつた。

(注2) 篠原三代平氏「資本集中と賃金構造——二重構造の一考察——」(篠原・舟橋両氏編『日本型賃金構造の研究』三六年所収)一五頁。このほか同様の見解をのべた篠原氏の著書・論文はきわめて多い。

(注3) 宮沢健一氏「資本集中と二重構造」(中山伊知郎氏編『資本蓄積と金融構造』三六年所収)「二重構造論の反省と展望」(『日本経済の基礎構造』三七年所収)

(注4) 伊東光晴氏「二重構造論の展望と反省」(『日本経済の基礎構造』所収)

(注5) マルクス経済学の立場では、大企業の支配・優越性については、独占的価格支配、下請中小企業の利用、財政・金融等を通じての大資本の優越性等、大企業の支配と大企業による中小企業の収奪を多面的・総合的に捉えようとする。

もっとも、「企業規模別賃金格差」の労働力需要——資本の側面をとくに重視するという最近の論議に関連してこうした立場で発言した人はないが、資本の側面の分析という点では、上記の論者と相違があるし、最近の論議の整理でも、一つの立場としてあげられているので一応とりあげておいた。

(注6) 最近の諸論議の概観をするためには、前掲『日本経済の基礎構造』に所収されている諸論文のほか、長洲一二氏「二重構造分析の方法的問題」(二橋大学・経済研究、一三巻三号、三七年)、伊東光晴氏「日本経済における二重構造および物価」(『経済評論』三七年一二月号)を参照されたい。

なお以上でとりあげた諸著作のほかに、石崎唯雄氏「企業間賃金格差形成の資本的側面——資本構造の企業間格差」(日本労働協会雑誌、一四号、三五年)も、こうした傾向のものである。

(注7) 賃金論における労働力需要——資本の側の要因の捉え方についての私見は、井村喜代子「マルクス賃金理論の方法論について」(藤林敬三博士還暦記念論文集『労働問題研究の現代的課題』三五年所収)、「賃金格差の分析視角——労働の価格の法則」論への一批判」(『経済評論』三四年一二月号)を参照されたい。

(注8) 井村喜代子・北原勇「わが国工業の構造的特質といわゆる『企業規模別賃金格差』」(『社会政策学会年報第十集』労働市場と賃金』三六年所収)も、こうした点についての一試論であるが、この論文では、分析対象がきわめて制限されているので、いずれ、分析対象を拡大して、問題の総合的な考察をする予定である。

(注9) 高須賀義博氏「企業規模別賃金格差理論の問題点」(『経済分析研究会』日本経済分析』一四集、三七年所収)一五三頁。なお、本稿は賃金格差の理論的研究にかんする「論壇展望」であるが、この「展望」には方法論的疑問がある。

高須賀氏は、「従来の賃金格差論の一般的欠陥」を、「現在の賃金格差を『資本論』的カテゴリーで直接的に説明しようとする方法論」(傍点井村)のために、「段階規定」が欠除しているという点にもとめられる(二五三頁)。しかしながら、このような批判が、現在の賃金理論研究に対する「論壇展望」としてはたして正当であるか問題であるし、さらにまた、高須賀氏の「段階規定」をふまえた理論展開の方向にも疑問がもたれる。

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

高須賀氏によれば、産業資本主義段階では、賃金格差はすべて「労働力価値格差にもとづくもの」(一五七頁)であるのに対し、独占資本主義段階における賃金格差は「労働力価値格差ではなくて、労働力の価値からのその価格の乖離の格差にある」(一六六頁)のであり、氏はこの「乖離の格差」を、独占段階固有のカテゴリーである「独占的超過利潤」を中心として把握しようとするのである。

しかしながら、賃金の運動を規定する諸要因、賃金格差をうみだす諸傾向についての理論的考察を全くぬきにして、産業資本主義段階の賃金格差は「労働力価値格差」であるというような単純な理論把握をしたのでは、独占が支配的となった段階において、賃金の運動を規定する諸要因や賃金格差をうみだす諸傾向が、いかなる特徴をもつにいたるのかという問題を内容ゆたかに展開することは不可能ではなからうか。

『資本論』の理論にもとづいて賃金分析を理論的に具体化・発展させていく方法についての筆者の見解は、注7の前掲論文や「マルクスの相対的過剰人口論にかんする一考察」(三田学会雑誌、五三巻四号)を参照されたい。ここではまだ独占段階における分析にまではいたってはいないが、筆者は、これらを「段階規定」をとりいれるための準備的仕事と考えている。

(注10) 吉村勳氏『現代の賃金理論』三六年、三九頁。なお「企業規模別賃金格差」にかんする吉村氏の見解については、簡単ながら数年前に論及したので参照されたい。(井村喜代子「戦後の賃金理論研究における一論点——同一労働同一賃金の論議をめぐって」慶応義塾大学経済学会「日本における経済学の百年」下巻三四年、所収。)

第一節 大企業における臨時工・社外工

(一)

大企業労働者の賃金問題を考える場合、まず第一に重要なことは、戦後の大企業の復活・発展の過程において、大企業が本工採用をきわめて抑制・制限して、大量の臨時工・社外工や下請中小企業を広汎に利用していったことである。ドッジライン後の不況のもとで、大企業は一方では多くの中小企業を下請けとして利用する体制を整えるとともに、他方では大量解雇につづいて、合理化による労働強化と臨時工制度とを確立・推進し、これらを通じて本工の採用を極度に削減していった

のである。朝鮮動乱ブーム、二八年の好況期における雇用の拡大が、もっぱら臨時工の利用によって行なわれたことは周知の事実であるが、現在注目すべき重要な点は、この臨時工の問題が、「技術革新」にもなう大企業の急速な発展過程においても、決して解決されていかなかったばかりか、大勢としてはむしろ問題が深化していったということである。

臨時工は、景気変動に対応して雇用を容易に増減させる手段として資本に大きな利益をもたらすものであるが、臨時工制度の意義は、たんなる景気調節弁的機能にとどまるものではない。大企業の臨時工は景気変動に応じて増減するとはいえず、しだいに好況・不況を通してかなりの比率で企業に定着していったのである。しかも、「技術革新」にもなう高度な発展のはじまった三〇年以降においては、大企業の直接的生産工程に就労する臨時工が増大し、臨時工は質・量ともに大企業の雇用の重要な一構成要素となつていったのである。臨時工はもはやたんなる景気調節弁という役割にとどまらず、低賃金利用・賃金コスト削減のために、あるいは労働者の差別的支配・労働者の統一の分断という労務管理上の目的のために、大きな役割を演じてきているのである。

さらにまた、最近においては、労務政策上、基幹的生産工程以外の臨時工は大量的に社外工に転化させられつつあるのであつて、従来の臨時工問題の一部は社外工問題として、より鋭い形で登場してきているのである。この点を考慮に入れるならば、従来の臨時工問題が三〇年以降の発展過程で、大企業の労働問題上、ますます無視できないものとなつてきていることが明らかであろう。

(臨時工には種々の種類があるが、わが国工業における臨時工問題の対象となるのは、仕事の季節的・一時的性格のため一時的に利用される文字通りの臨時工ではなくて、作業が企業にとつて長期にわたり、かつ継続的に必要とされるにもかかわらず、企業の雇用政策上、臨時工として雇用されているものである。)^(注1)

臨時工の全体的趨勢を正確に把握することは、きわめて困難である。臨時工はその存在形態が多様であるうえに、量的に

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

第一表 常用工・臨時工の事業所規模別構成 (製造業 36年末)

	常用工推計	常用工規模別構成	臨時工推計	臨時工規模別構成
計	5,344,966人	100%	455,733人	100%
500人以上	1,995,457	37.3	277,417	60.9
100～499人	1,817,574	34.0	132,326	29.0
30～99人	1,531,935	28.7	45,990	10.1

「労働異動調査」より作製。「労働異動調査」については、注2を参照されたい。
「常用工」は「常用名義の常用労働者」の略である。(以下同じ)すなわち、「常用労働者」のうち雇用契約期間に制限なしに雇用された者のことであり、所謂「本採用」「本雇」又は「本工」等の名称で呼ばれる者である。
「臨時工」は「臨時・日雇名義の常用労働者」の略である。(以下同じ)すなわち、「常用労働者」のうち、前記「常用名義の者」に該当する者を除いた者のこと、所謂「臨時工」又は「臨時雇」等の名称で呼ばれているものに該当する。
「常用工」と「臨時工」を加えたものが「常用労働者」となる。

第二表 常用労働者中にしめる臨時工の比率の事業所規模別推移 (製造業) (%)

	30年7月	31年末	34年末	36年末	四ヵ月以上契約更新のもの ^{※2}
計	5.8 ^{※1}	7.4	7.7	7.9	(5.2)
500人以上	6.7	8.4	11.9	12.2	(8.3)
100～499人	8.4	8.4	7.4	6.8	(4.6)
30～99人	5.5	4.7	2.5	2.9	(1.4)
10～29人	4.4	—	—	—	—
5～9人	4.0	—	—	—	—

「常用労働者」とは「常用工」と「臨時工」とを加えたもの。(注2を参照)

30年は「地域別等就業調査」。その他は「労働異動調査」。
両者の定義が少し異なるため厳密に連続させることはできない。

※1 10人以上の計

※2 雇用契約期間が四ヵ月を超える者及び雇用契約が更新されて雇用契約期間が通算して四ヵ月以上になったもの。(これは36年以外は省略したが、31年以降の「労働異動調査」では一貫して、大企業の方が比重が高くなっている。)

も、存在形態のうえでも変化があるが、官庁統計では、臨時工の規定が不十分なため、その全貌を正確に把握することはできない。^(注2)さらに重要な問題としては、最近では、臨時工制度を廃止しようとする労働組合運動に対する対策という意味でも、「雇員」「準社員」等いろいろの名義のもとで臨時工と類似した差別的取扱いを行なう場合や、あるいは臨時工を社外工という形にかえていく場合が少なくないが、これらの問題は官庁統計では全く把握されないことになっている。各種の調査も、調査対象が制限されているう

え、各調査の対象が異なるため、臨時工の趨勢をしるためには充分利用できないし、種々の形態における差別問題や社外工についての調査はさらに一層少ない。

こうした資料上の制限が少なくないが、一応「臨時工」と呼ばれるものにかぎってその趨勢をみると、官庁統計・各種調査を通じてほぼ結論づけることが出来る重要な点は、(1)三〇年以降一貫して、大規模企業ほど臨時工を利用する傾向が顕著であること、(2)この大企業における臨時工が三〇年以降、その絶対数においても、「常用労働者」中にしめる比率においても、三三年の不況期に一時的低下をみたほかは、増加傾向にあるということである。

たとえば、「労働異動調査」によると、三一年以降一貫して、「常用労働者」中にしめる臨時工(「臨時・日雇名義の者」のこと、以下同じ)の比率も、臨時工のうち「雇用契約期間が四ヶ月を超える者及び契約が更新して契約期間が通算四ヶ月以上になるもの」の比率も、ともに大規模企業ほど高い。(第一、二表参照)

また、三一年以降、製造業の五〇〇人以上の事業所における臨時工をみると、その絶対数は一貫して増大しており、臨時工の比重も、三一年以降、三四年、三六年とかなりの高まりをみせている。(第二表参照)

各種の実態調査は調査対象が異なるので、比較することは出来ないが、三〇年代における種々の調査は、臨時工の比重がそれ以前よりも上昇してきていることを推論することを許すと思われる。^(注3)

(二)

ところで、大企業の臨時工といっても、産業に応じてその性格が異なるので、「技術革新」の過程における臨時工の問題点についても、一様に論じることはできない。

「技術革新」の過程における問題を考えるためには、臨時工の内容を、(1)基幹的生産工程において臨時工が本工と同様の労働

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

第三表 年齢階層別労働者構成 (昭和35年) (%)

		20歳未満	20~24歳	25~29歳	30~39歳	40歳以上
自動車製造業	本工 臨時工計	19.7	24.2	11.1	23.0	21.9
	(臨時工の比率)※	(73.9)	(68.5)	(37.4)	(6.2)	(0.3)
電動機製造業	本工 臨時工計	28.3	24.2	12.5	20.1	15.0
	(臨時工の比率)※	(41.0)	(48.5)	(28.7)	(12.8)	(15.9)

※ 臨時工の比率は各年齢層の本工、臨時工合計に対する臨時工の比率である。
昭和35年「労働生産性統計調査報告」37頁。

第四表 常用労働者中に占める臨時工の比重 (500人以上の事業所) (%)

	31年 末	34年 末	36年 末	36年末臨時工の数
製造業計	8.4	11.9	12.2	277,417
うち紙パルプ	8.2	7.6	5.4	3,401
化学	6.7	6.7	6.0	15,254
機械	12.6	16.4	17.9	33,593
電気機械	14.9	22.6	20.6	78,062

資料出所「労働異動調査」。ただし製造業中分類は、31年末、34年末は、山下不二男氏「臨時工の雇用と賃金」(注3)23頁による。36年末は原票より計算。

第五表 産業別臨時工構成比※の推移 (%)

産業名	30年	31年	32年	33年	34年	35年
自動車製造業	2.2	5.5	15.8	16.1	19.1	32.6
電動機 "	5.6	17.6	28.7	22.3	25.8	35.7
鉄製錬業	6.2	11.4	14.8	10.9	13.3	15.0
鉄圧延業	7.6	7.5	7.2	5.7	9.6	9.7
硫安製造業	12.2	12.1	12.5	10.7	9.7	8.9
セメント製造業	7.9	7.4	7.2	5.8	4.7	5.8
ソーダ工業	10.0	13.6	15.8	11.5	6.9	7.6
カーバイド製造業	19.1	25.2	26.7	21.9	24.3	29.3
タイヤ・チューブ "	3.6	9.4	18.1	8.7	16.0	19.2
紙・パルプ工業	11.2	9.8	10.7	10.6	10.5	12.4
化学繊維製造業	—	1.9	1.0	0.7	1.0	1.1

昭和35年「労働生産性統計調査報告」36頁。

※ 年間給与支払人員(本工+臨時工)に占める臨時工の構成比。

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

一五三 (六二二)

働をしている場合と、(2)基幹的生産工程以外においてもつばら臨時工が利用されている場合、とにわけてみる必要がある。

臨時工の第一の型のもは、臨時工が基幹的生産工程で本工と同様の労働をしているにもかかわらず、臨時工として賃金・雇用・昇格等の労働諸条件に差別をつけられているものであるが、「技術革新」の過程でこのような型の臨時工が機械産業を中心として顕著な増加を続けていることは、最近における臨時工問題の重要な問題の一つといわねばならない。

もつとも、この型の臨時工は、石油、硫安、セメント、ソーダ等のいわゆる装置産業では減少傾向にある。ここでは技術革新の進展により、基幹工程の労働が計測・監視労働となり、経験的なカンやコツが無用となる反面、化学・機械・電気等の基礎的知識を必要とするようになったため、基幹工程では高校卒の本工の採用が一般化し、臨時工はむしろここから排除される傾向にある。

これに反して、数年来高度な拡張をとげ、最近の雇用増大に大きな役割を果している機械産業——機械、電気機械器具、輸送用機械器具製造業を中心として、基幹工程における臨時工の増大がきわめて顕著である。それは、機械加工工程における汎用機の専用機化、自動化・半自動化、組立工程におけるコンベヤシステムの整備による作業の細分化・単純化の結果、基幹工程の労働の単純化・軽労働化が進んだためである。

「技術革新」の進展により基幹工程の労働の単純化のすすんだこれらの諸部門では、本工自体においても、次節でみるごとく若年労働力や女子労働力の比重の増加が顕著であるが、臨時工についても、若年労働者と女子の比重が増加する傾向にある(第三表参照)。若年労働者、女子労働者においては、本工自体、後にみるように低賃金であるのであって、これらの若年女子労働者の一部が、さらに労働諸条件の劣悪な臨時工として大量的に利用されていることは注目すべきことといわねばならない。

一五二 (六二〇)

第六表 臨時工・木工の量的推移 (指数)

産 業 名	臨 時 工		本 工	
	30 年	34 年	30 年	34 年
自動車製造業	100	1,048.5	100	108.0
電動機 "	100	970.9	100	167.3
タイヤ・チューブ "	100	764.8	100	151.8

資料は「労働生産性統計調査報告」による。
ただし、山下不二男氏「前掲論文」23頁より引用。

第七表 電機産業の臨時工数 (1961年5月)

	組合員	臨時工
日立	27,300	20,000
東芝	24,000	16,000
三菱	20,500	9,500
松下電器	19,800	1,618
日本電機	9,500	2,100
富士電機	8,000	3,300
富士通信機	5,410	1,200

電機労連調査による。(「労政時報」1645号より引用)

第八表 自動車製造業の工程別臨時工比率と臨時工の構成

	労務者中にしめる臨時工の比率			35年臨時工の構成
	31 年	34 年	35 年	
総 計	9.8%	16.4%	32.6%	100.0%
直接工程	計	10.8	17.6	72.3
	粗形材	7.1	24.0	22.4
	機械加工	11.9	13.0	24.9
間接工程	組立	12.9	17.3	25.0
	計	7.9	14.4	27.6

昭和34年「労働生産性統計調査報告」112頁、35年「同書」128頁より作製。

「労働異動調査」によれば、機械・電気機械では、五〇人以上の事業所において、「臨時工」の「常用労働者」の中にしめる比重は、製造業中も最も高いとともに、三一年より三六年までに、かなりの比率の上昇をみている。(第四表参照)

労働省の「労働生産性調査」においても、自動車、電動機、タイヤ等の製造部門において、臨時工が絶対数としても、労働者中にしめる比重としてもきわめて顕著な増大をしめしているのが注目をひく。(第五・六表参照)
三大自動車メーカーに於ける労働省の事例調査でも、木工の雇用が停滞的であるのに反して、臨時工の増大傾向はきわめて顕著である。三〇年一月より三五年三月までの期間、木工数は約一万一、〇〇〇人前後で若干減少すらみているのに、臨時工は六〇七人より六、六一九人へと激増している。(注4)

あるいはまた、いちじるしい発展をげた電機産業のトップメーカーにおいても、臨時工の数は第七表のごとくきわめて多数にのぼっている。

これらの部門で増大した臨時工のかなりの部分のものが、直接的生産工程において就労していることも種々の調査で明らかである。たとえば、「労働生産性調査」によれば、三五年、自動車製造業では、臨時工総数のうち直接的工程に働くものは七二・三%をしめており、直接的工程の労働者(木工・臨時工合計)のうち臨時工のしめる比重は三四・二%にも達している。(第八表参照)

最近、これらの臨時工については、木工登用がしだいに実施されてきており、「労働白書」、「経済白書」等ではこれを臨時工の性格変化として強調している。(注5)

臨時工が直接工程において木工と並んで働く範囲が非常に拡大していくところでは、臨時工を組織しようとする労働組合運動が強まるのは必然であるから、それに対する対策としても、また臨時工の労働意欲を刺激するためにも、臨時工の一部を木工に登用せざるを得なくなるのである。(注6) また次節でみるごとく若年労働力に対する需要の旺盛な現状では、若年労働者を臨時工として採用するためには、一部の木工登用という条件をつけることが必要となるし、若年臨時工のうち優れた一部のものを木工に選抜することは企業にとっても必ずしも損失ではない。

しかしながら、この木工登用制は、臨時工制度の解消の方向を意味するものでは決してない。つぎの日経連の見解には、木工登用制の資本にとっての意義と、これが臨時工制度の維持のために必要であるという立場が明瞭に示されている。すなわち、「常用的な実質を備えてきている臨時工の労働意欲を昂揚し生産性の向上をはかるための一つの方策として木工登用の途を講ずることは一応当を得たものであり、又その効果も高く評価されてよいのであるが、注意すべき点としては、どこまでも臨時工管理方式としての限界を超えないことであり、それはあくまでも生産活動の規模に対する長期的見通しに立脚して行い、固定的労働力の過剰雇用に陥らないよう配慮しなくてはならない」……「一応の登用の途を開いておき、一定の時期に試験ないし勤務成績を査定するという方法を活用することによって、試験の不合格者は木工となるべき適格性をもっていない者であるということを自他共に認めさせる結果になり、又若干なりとも登用の実績を作っておくことが、臨時工と木工が異なったグループの者であることを明確にする、一つの有力な根拠になる」(傍点井村)というのである。(注7)

このように木工登用制が、臨時工制度の解消のためではなく、臨時工の労働意欲の向上や、臨時工制度の維持とその正当化のために採用されている以上、ここに臨時工の全面的な木工化・臨時工の解消の方向を期待することのできないのは明

らからである。事実、若年労働力不足と、労働組合の圧力によって本工登用制がかなり進んできている現在でも、臨時工総数に対する登用者の比率はなおかなり低いし、臨時工の本工登用と並行して新しい臨時工の補充が行なわれているため、現在のところ本工登用によって臨時工の比重の低下をみるにはいたっていない。^(注8)

臨時工の本工登用については、労働組合の臨時工制度に対する運動が一つの大きな力となっているほか、最近の労働力不足という条件が作用しているため、現在の段階では、この本工登用制の将来を見きわめることは困難と思われる。

さらにまた、たとえ、労働組合の力によって臨時工が一定期間後に本工に登用される率がかなり上昇していったとしても、大量の若年労働者がまず臨時工という形態で一定期間利用されるということは、その期間における低賃金・雇用の不安定性という点のみではなく、本工登用後の賃金・昇格・退職金等においても不利な条件をとまなうという点で問題をもっている。しかもこの本工登用は、大体、一年位の期間就業したものに對して、年齢等の資格制限をしたらうえ、勤務状態の査定、職制による推せん、各種の試験を経てはじめて実現されるのであって、これは本工登用をめぐっての臨時工間の競争を激化し、臨時工の企業への従属を強めるとともに、企業に忠誠心のある本工を育成するという意味をもっている点でも大きな問題をふくんでいるといわねばならない。^(注9)

(三)

臨時工の第二の型は、基幹的生産工程以外において就労するものである。(このなかには、基幹的生産工程に当然附随する補助的作業——原材料処理、鉄鋼のスクラップ切断や平炉修理、企業内運搬・梱包等から、工場の修理、土木・雑役等にいたるまで種々雑多のものがふくまれているが、本稿では、主題の性格上、複雑化を避けてこれらを一括する。)

この型の臨時工は、鉄鋼・化学等の技術革新の進展過程において「間接工程」の合理化がつねに基幹的生産工程よりも遅

れるという事情のもとで、「間接工程」で必要とされる筋肉労働・雑役労働がもっぱら臨時工を中心として行なわれるという形で存在してきたものである。(他面では、このように臨時工の低賃金労働を利用できることが、これらの工程における合理化の促進を妨げることもなってきた。)

最近では、かかる工程にもしだいに合理化がすすみ、そのかぎりでは臨時工は衰退傾向にあるといえるが、しかし、ここでもその衰退傾向を過大視することはできない。鉄鋼ではいぜん、基幹工程とその他の工程との跛行性はまぬがれないのであって、新設一貫工場ではかえって土木・運搬等について大量の労働力が需要されているという事情もある。

さらにまた、最近注目すべき重要な問題は、以下でみるごとく、これらの型の臨時工が労働組合運動に対する対策という点から、直接雇用関係を結ばない社外工という形態に、できうるかぎり移行させられつつあるということである。とくに鉄鋼・化学等では、基幹的生産工程以外における臨時工(さらには本工)の利用が大量的に社外工の利用という形態に移行させられていっているのであって、ここでは臨時工問題は、社外工問題へと形をかえつつあるということができると思われる。(第四表のごとく、化学等の臨時工が絶対数・比重ともに衰退傾向にあるのは、まえにみた装置産業における基幹工程での臨時工の排除とともに、それ以外の工程における臨時工の社外工化によるものである。)

したがって、臨時工の全体的趨勢を考察する場合、このような臨時工の社外工化の問題を充分考慮にいれねばならないのであって、本節冒頭にみたごとく、このような要因がありながらも、三〇年以降において、臨時工の絶対数や比重が全体として増勢にあるということは、基幹的工程における臨時工の増加を中心に、臨時工問題の重要性が増大していることをしめすものとして、充分強調しておく必要がある。

(四)

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

第九表 雇用形態別労働者数

32年12月末

	食料品製造業	化学工業	第一次金属	機械	電気器具	船舶製造及び修理業	自動車及鉄道車両製造業	計
常用工	3,710	10,711	67,503	8,782	32,897	30,014	14,525	168,088
臨時工	594	2,314	6,368	2,629	12,252	6,837	3,755	34,749
社外工	658	2,762	10,542	466	1,244	9,798	1,287	26,757
(組数)	(26)	(77)	(120)	(22)	(56)	(308)	(47)	(656)
調査事業所数	4	8	11	7	15	7	8	60

「臨時工に関する実地調査の結果概要」(注3参照)第1表, 19表より作製。

昭和二二年、職業安定法によって、人夫供給業が禁止されたことともなつて、社外工は一時姿を消し、戦前からのこの社外工・組人夫にかわるものとして、朝鮮動乱ブームを契機に臨時工が大量的に登場したのであった。しかし、臨時工の量的増大とその恒常化にともない、臨時工制度を廃止しようとする労働組合運動が活発化してきたため、三〇年代には臨時工——とくに基幹工程以外に就労する臨時工はふたたび、社外工へと急速に転換させられていったのである。^(注10)

昭和三二年末労働省の調査においてもすでに、社外工を有する工場は対象七産業六〇事業所のうち六一・七%、社外工の臨時工に対する比率は平均約八割となつてゐる。とくに第一次金属・船舶製造及び修理業では社外工の方が臨時工をはるかに上廻る数となつてゐるのが注目される(第九表参照)。さらにその後、鉄鋼・化学等——とくにこれらの新設工場において、基幹工程以外に働く本工・臨時工がきつめて大量的に社外工へと移行させられていって、従来からの臨時工問題の一部は社外工問題というより鋭い形をとつてクローズ・アップされてきてゐるのである。

社外工制度のなかにはきつめて種々様々の形態のものがあるが、社外工制度の一般的特徴は、請負会社の親方あるいは経営者が、大企業と請負契約を結び、その親方、経営者の雇した労働者を編成して、大企業の構内の作業場において労働に従事せしめるという点にある。(請負会社は本工のほかかなりの臨時工を雇ううえ、さらに他の請負会社・組頭の雇う労働者を利用することもある^(注11))。つまり、社外工制度は、親方あるいは経営者を中心とした、労働

者の「組」組織によって、労働を請負うところの労働請負制度といふことができよう。この場合、労働者は、大企業の構内で作業してゐるとはいへ、請負会社の親方、経営者と雇用契約を結んでゐるため、形式上は大企業とはなんらの関係もないことになる。したがつて、社外工は、大企業の構内で作業を行ない、その労働諸条件が、大企業の生産工程や工場立地の諸条件に大きく依存し、その雇用の条件も大企業の経営状態によって大きく左右されるにもかかわらず、労働諸条件について大企業と交渉する権限を与えられないのである。

このような形態において、大企業は、労働力の募集や企業内福利施設等労働者の維持のための一切の負担をまぬがれるとともに、労働組合運動の圧迫をうけることもなくして、低賃金労働を広汎に利用することが可能となるのである。しかも景気変動に対しても、請負契約の変更によって、労働の増減を容易に実現でき、退職金の負担や解雇にもなる労働資間のトラブルを一切まぬがれることが可能となるのである。この点では、大企業にとって社外工は臨時工より、より一層有利なものといえよう。

社外工の作業内容については、現在までのところ、造船業をのぞけば、ほとんど調査が行なわれていないため、考察は別の機会にゆずらねばならない。ただ、造船業のごとく、生産工程の大部分が、造船業作業場内で行なわれねばならないという特徴をもつため、直接生産過程の一部にも社外工が入りこんでいるという場合をのぞけば、一般的にいつて社外工は、鉄鋼・化学等にみられるごとく、基幹的生産工程以外における構内作業に従事してゐるものといえよう。^(注12)

もちろん、基幹的工程以外についても、生産工程と密接な関係をもつた・生産工程に附随的・補助的な作業——たとえば鉄鋼の場合の築炉、平炉修理、ノロ処理、スクラップ処理、薄板切断、企業内運搬等——から、一応生産工程とは結びつかない土木、工場補修、雑役、等にいたるまで、種々雑多の労働がある。しかしながら、これらは、基幹的生産工程に対する関係の度合いという点で異なるとはいへ、鉄鋼大企業の構内において行なわざるを得ない労働であるという点ではいづれも

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

共通している。このように大企業の構内において労働を行なわざるを得ないということは、別の面からみれば、原材料、作業場、燃料、機械器具等の主要な生産手段の大半を(程度の差はあれ)大企業に依存しているということを意味しているのである。社外会社の小額の資本はもっぱら労働者の募集、維持、監督に用いられ、みずから所有する生産手段は補助的なに限られていることになる。この意味で、社外工組織は、明らかに企業内分業の一環を構成しているといえるのであつて、社外工は実質的には、大企業が直接雇用する臨時工とほとんどかわりないものとみることができると思われる。

このように、大企業の企業内分業の一環を構成し、大企業の構内で作業を行なわざるをえない部分において、大企業が労働雇用にかんする一切の責任を回避できる社外工という形で、雇用の不安定な低賃金労働を広汎に利用していることは、まことに注目すべきことといわねばならない。

以上のような社外工制度は、下請中小企業の低賃金利用の問題と共通した面をもつとはいえ、両者は区別すべきものであるし、大企業本工にあたえる影響という点でも、社外工の役割はより大なるものである。

社外工制度と一般の下請中小企業とは、直接雇用契約を結ぶことにもなう一切の負担・労資の対立を避けて、大企業が低賃金労働を利用している点や、大企業が景気変動による雇用の増減を他に転嫁できるという点では、両者は共通しているといえるが、明らかに区別すべきものと思われる。

請負会社が大企業の経営内分業の一環を担っているとみられるのに対し、下請中小企業は、一種の社会的分業における一応独立した資本として、自己の作業場、機械設備等をもち、多くの場合は原材料も自己調達しているのであるから、資本の機能という点で請負会社とは区別されるべきものである。この点の違いは、資本(あるいは親方)対労働者という関係の相違にもつらなるものである。

また、本工労働者に及ぼす影響の点でも、下請中小企業の低賃金労働の間接的利用も、社外工の利用もともに、本工採用を制限し、本工の要求をおさえる役割をはたしているのではあるが、同一企業内で働いている社外工の場合には、本工の雇用の制限、賃金の抑制に対する影響も直接的であるだけにはるかに重要なものといわねばならない。

もっとも、請負会社と下請中小企業とは、典型的には以上のように区別されるべきであろうが、実際には両者の中間的形態が多く存在している。とくに、造船業のように部品加工を下請中小企業に移すことが技術上制限され、造船の作業場で行なう必要の多い場合には、社外工が実質上臨時工とかわらぬ「貸工」的性格のものとなっているもののほか、一部においては、下請中小企業と類似した形で、生産手段をかなり所有した請負会社が、生産工程の作業を請負い、資本蓄積をすすめているものもあるといわれている。

他方、一般の下請中小企業において、元方大企業の下請中小企業に対する掌握が強く、技術、生産計画、労働組織のすべてにわたって強い規制をうけている場合や、独立の作業所を所有するとはいへ、生産手段の主要部分をなす原材料を、元方大企業から無償支給され、ごく小規模な生産器具でそれを加工し、もっぱら加工賃収入をえているという場合は、独立の産業資本・商品生産者としての性格にいちじるしく欠け、むしろ実質的には大企業の経営内分業の一環をなしている請負業という性格を強くもつといわねばならない。

臨時工問題の一部が社外工問題へと移行しつつあるという点は、官庁統計では一切把握されない^(注14)に、現在のところ充分な調査が行なわれていないため、正確な把握はきわめて困難であるが、限られた資料でも、この問題の重要性が増大しつつあることは十分推察できる。

たとえば八幡製鉄では、労働組合の要望もあり、三四年年頭に現業職夫(臨時工)の現業員(本工)への切りかえが声明されたが、これは減少せしめられていた臨時工の本工登用ということのほか、きわめて大量の社外工の利用という内容をもっていた。『鉄鋼業の合理化と労働』によると八幡製鉄の社外工の量的推移は第十表のとおりである。

染谷孝太郎氏は、八幡以外の大手でも同様の傾向がみられることを強調し、昭和三五年末、富士室蘭、本工七、二七七人、臨時工四九〇人、社外工七、二〇〇人、富士広畑、本工一、〇〇〇人、臨時工二、二〇〇人、社外工四、〇〇〇人、鋼管(川崎、鶴見、富山)本工二七、六八五人、臨時工二、八〇〇人、社外工七、三三〇人、住友金属(大阪、和歌山、尼崎)、本工九、二六一人、臨時工一、七七〇人、社外工二、二五九人、神戸製鋼(神戸、長府、門司、高砂、大久保、名古屋)、本工九、一一三人、臨時工二、六〇一人、社外工四、八八〇人という数字をあげている。^(注16)

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

第十表 八幡製鉄における職員、本工、臨時工、社外工の量的推移

	1952年4月	1957年	1960年3月	1962年春
職員	5,891人	6,941人	7,422人	8,000人 (推定)
本工	32,117	30,689	31,533	45,135
臨時工	3,178	718	—	—
社外工 (請負職夫)	4,409	21,480	35,000 (61年暮 42,000)	16,000 (6月現在)
合計	45,595	59,828	73,955	69,135

明治大学社会科学研究所編「鉄鋼業の合理化と労働」230頁より引用。

同書注 九州経済調査協会「北九州経済調査」、八幡製鉄株式会社「八幡製鉄所」、鉄鋼労連「各組合の最近6年間の統一闘争批准投票一覧」、1962年8月20日「鉄鋼労連」などの資料から作成する。社外工35,000人の数字は現地における製鉄労組員からの聞き込み調査(注15)の結果による。

第十一表 主要造船所における雇用形態別労働者数の推移

	27年		30年		31年		32年
	7月	12月	6月	12月	6月	12月	6月
本工	65,744	71,812	68,889	68,251	69,488	68,735	70,099
臨時工	10,853	11,325	4,407	8,815	11,136	13,488	17,161
社外工	10,298	14,145	12,348	19,531	26,564	34,242	34,245

運輸省船舶局資料による。

生産性研究所「技術革新と労働力構造」付表第一表より引用。

主要造船所数は年度により若干相違がある。

また山下竹史氏の富士製鉄広畑の調査(注17)では、富士製鉄所三六年八月現在、事務員一、九〇〇人、作業員(本工)九、八九八八、現業員(臨時工)常用、期間雇用、日雇計)八六八八、社外工七、〇〇〇一〇、〇〇〇人とされている。

総評の三六年一二月の第六回「臨時・下請け制度撤廃中央集会」に出された資料でも、労働者の臨時工制度廃止運動に対応して、鉄鋼、造船、化学など重化学工業、および電気、通信、運輸などの「間接工程」において、臨時工制度が社外工に大幅にきりかえられていっていることが強調されている。それによれば、八幡製鉄、本工三八、〇〇〇人に對し社外工二八、〇〇〇人、川崎千葉製鉄所、本工八、一七三人に對し社外工約一万四〇〇〇人と(注18)いわれている。

昭和三五年「労働生産性調査」は、鉄製錬業の一部「平炉の「間接工程」にかぎって、下請工の調査をしているが、全労働者中下請工のしめる比重は、輸送六一%、原料工程六七%、修理六一%と、いずれにおいても、下請工が全労働者の六割

余をしめていることが注目される。(注19)

造船業の場合は、生産工程の特徴から、部品加工が、造船会社の作業場において、行なわなければならないという事情があるため、かなり早くから社外工が存在しているし、この社外工の多数は部品加工・組立工程に入りこんでいるという点で、以上の場合と相異がみられ、その内容も一層複雑である。(注20)しかし、ここでも三〇年以降、神武景気下の船舶輸出ブームのもとで、雇用の増大の大半が臨時工、社外工によって行なわれているのが注目される。(第十一表参照)

(四)

以上において、大企業における臨時工・社外工問題が、三〇年以降ますますその重要性をましてきていることを強調したが、この臨時工・社外工は、本工にくらべて、定期給与、臨時給与、退職金、各種保険、福利厚生施設の利用等の点で本工と種々の格差をつけられており、企業にとって一人当たり賃金コストのいちじるしい節約となっている。

臨時工の賃金水準は、しばしば指摘されているように、きわめて低い(第十二表参照)。臨時工の多数が基幹工程において本工と並んで就労しているという機械、電気機械器具、輸送用機械器具でも、臨時工の平均賃金は、三六年四月、男子では一万数千円、女子では八、一三八円という低さである。しかも、わが国の賃金において重要な意味をもっている臨時給与(ボーナス)、退職金を考慮に入れると、臨時工の賃金の低さは一層顕著である。臨時給与は最近支給されるようになったとはいえ、その額はきわめて低い(第十三表参照)し、退職金については、支給されるものはごく一部で、支給される場合も「賤別金」、「退職慰労金」という名目で非常に少額のもので支払われるのみである。また、交通費、扶養家族費、住宅費等の諸手当でも差別のあることが少なくない。このほか、年次有給休暇等の有給休暇、社宅等の企業内福利施設の利用、社会保険の利用における臨時工の差別を考えると、臨時工の労働条件の劣悪さはより大きいものとなり、企業にとって臨時工の

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

第十二表 常用工・臨時工の平均賃金

年次	備考	本工 (A)	臨時工 (B)	B/A	
30年12月 32 4	関西経営者協会調 30.12月は傘下77事業所 32.4月は138事業所 製造業、商業、運輸、金融業等を含む	21,853円(男)	11,948円(男)	60%	
		22,512(〃)	12,606(〃)	56	
32 12	労働省調(調査対象50人以上、製造業6産業の80事業所)、生産労働者(きまって支給する給与)	27,100	11,800	44	
34 4	尼崎工業経営者協会調 (中小企業をふくむ138事業所) 現金給与額	25,097	13,752	55	
35 2	労働生産性統計調査	(1時間当り賃金)			
		鉄工業	145.7円	73.5円	50
		紙・パルプ工業	107.9	51.0	47
		自動車製造業	153.9	59.3	39
		電動機製造業	109.1	49.0	45
	硫酸製造業	159.4	90.6	57	
36 4	労働者(きまって支給する額) 賃金実態総合調査 (200人以上企業)	製造業計(男)	28,075円	14,678	52
		"(女)	10,936	8,411	77
		鉄鋼(男)	35,002	16,454	47
		機械(男)	27,295	14,159	52
		電気機械器具(男)	22,155	11,980	54
		"(女)	10,181	8,138	80
		輸送用機械器具(男)	30,972	17,310	56

30~34年の3調査は山下不二男氏前掲「臨時工の雇用と賃金」25頁より引用。
「労働生産性統計調査」のものは、同報告書35年、39頁より計算。
「賃金実態総合調査」は同報告書より計算。ただし製造業計については、第十四表注に同じ。

第十三表 平均年間特別に支払われた現金給与額
(1000人以上企業)(35年1月から12月)

	本工 (A)	臨時工 (B)	B/A
鉄鋼(男)	88,813	15,913	18%
機械(男)	77,012	16,082	21
電気機械器具(男)	69,100	9,260	13
"(女)	33,027	9,990	31
輸送用機械器具(男)	91,172	24,627	27

「賃金実態総合調査」より作製。

費用はきわめて割安となつていることが明らかである。
(社外工の賃金についても、全く同様のことがいわれているが、社外工の種類が複雑なうえ、それらの賃金についての十分な調査がほとんどないため、現在のところは論及することを避け、注で補足するにとどめて

(注21) おく。

臨時工と本工との平均賃金(定期給与)を比較すると、各種の調査において、臨時工の平均賃金が本工の約五〇―六〇%の間に分散していることが明らかである。もっとも臨時工と本工との賃金の比較は、定期給与の平均額の比較では不十分であつて、種々の点でむづかしい問題をふくんでいるが、本稿の主題としては、大企業における臨時工の賃金水準の絶対的低下を強調しておくことで十分であらうし、臨時工の賃金水準の絶対的低下という点については、大雑把な比較ではあるが、臨時工の平均賃金が本工のわずか五〇―六〇%、ボーナスが二〇―三〇%にすぎないということが、一つの指標として意味をもつといえよう。

臨時工と本工との賃金の比較は、定期給与の平均額の比較のみでは不十分である。

第一に、定期給与以外の臨時給与、退職金、諸手当においてはさらにいちじるしい差がつけられているのであつて、この差をどれだけ加算するかということによって、両者の比率は左右されることになる。

また、臨時工と本工の賃金比較においては、臨時工の作業内容や年齢構成の特徴を考慮にいれる必要があるが、この点についてはつぎのような困難がある。

たとえば隅谷三喜男氏は、本工と臨時工の賃金を年齢階層別に比較して、若年層では、賞与・諸手当等の格差を別とすれば「さしたる格差は認められない」とし、したがつて、「臨時工『低賃金』の問題は、臨時工一般の問題というより、二十五歳以上、あるいは中高年層臨時工にとつてこそ、深刻なものである」といわれる。たしかに、中・高年層の臨時工の低賃金の深刻さは顕著なものがあるが、しかしながら、臨時工の賃金問題は決してこのような点だけにあるとはいえない。

若年層では本工と臨時工との賃金はあまり差がないが、若年層の低賃金は次節でみるごとく、本工自体においても問題である。したがつて、若年層・とくに女子若年層では、臨時工を本工と対立させるのではなく、まず、大企業における低賃金基盤として若年層の問題をとらえたいので、こうした低賃金若年層においてさえ——その差があまりないとしても——臨時工は本工よりさらに一層低額であ

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

第十四表 本工・臨時工の年齢別賃金比較
(製造業, 1000人以上規模) 36年

	労働者 (男)			労働者 (女)		
	常用名義(A)	臨時・日 雇名義(B)	(B)/(A)	常用名義(C)	臨時・日 雇名義(D)	(D)/(C)
17歳以下	8,430	8,064	95.7%	7,629	6,959	91.2%
18 ~ 19	13,372	11,959	89.4	9,366	8,128	86.8
20 ~ 24	17,333	14,090	81.3	11,114	8,873	79.8
25 ~ 29	23,430	16,315	69.6	14,627	8,894	60.8
30 ~ 34	30,702	19,294	62.8	18,001	8,680	48.2
35 ~ 39	35,272	20,599	58.4	18,278	8,789	48.1
40 ~ 49	39,797	21,176	53.2	18,445	9,305	50.4
50 ~ 59	41,360	20,985	50.7	19,226	9,535	49.6
60歳以上	23,222	17,420	75.0	12,082	8,106	67.1
計	28,075	14,678	52.3	10,936	8,411	76.9

「賃金実態総合調査」(ただし、集計未発表のため、「労働統計調査月報」1962年7月号、12頁より引用。)

り、臨時給与においてはかなりの差がつけられていること、そしてこの最低辺の若年臨時工の存在が、若年本工の賃金を抑制する役割を演じていることに注目しなければならない。(第十二・十三表の電気機械器具の女子の賃金は、こうした事情を端的に示すものといえる。) すでにみたごとく最近では、機械産業のごとく基幹的工種に働く臨時工において、こうした若年・女子の臨時工が増大しているのだから、ここに大企業における差別支配の問題の深さをよみとる必要がある。

同様のことは、間接工種に利用される臨時工、社外工についてもいえる。運搬、原材料処理、雑役等の労働については、一般に雑役重労働が不当に低く評価されているため、これらが、臨時工や社外工のみによって行なわれている場合には、本工との賃金格差は、労働の質によるものといわれることが少なくない。また、少数の本工と一緒に働いている場合にも、その本工自体が、不熟練、雑役労働として、不当に低い賃金を余儀なくされている場合が少なくないのであって、この場合も、臨時工の賃金を、一緒に労働している本工と比較したのみでは、臨時工の低賃金問題は明らかにはならないであろう。

(六)

以上の簡単な考察からも、大企業労働者の問題を考える場合、臨

時工、社外工の問題が無視できぬものであることが明らかであろう。

種々の独占的優位性によって高い利潤率を享受しているという大企業において、このような臨時工、社外工がかなりの比重を占めて存在しているという事実、しかもこの問題が、「技術革新」にもなる大企業の発展過程において決して解決されないばかりか、むしろその重要性をまわしてきているという事実は、きわめて重要な問題といわねばならない。

臨時工の場合には、統計上その大半が「常用労働者」の規定にふくまれ、大企業労働者ということになっているのであって、大企業労働者のなかには、このような低賃金の臨時工やつきにみる低賃金労働者等がかなり大きな比重で存在しているのである。この点を考えれば、平均賃金をもとにして、巨大企業—相対的高賃金、中小企業—相対的低賃金、規模別賃金格差と規模別附加価値生産性格差との対応——という事実認識をすることには問題があるといわねばならない。

また、大企業における臨時工の社外工化は最近の重要な問題であるが、この場合、社外工の低賃金問題は統計上は中小企業労働者の低賃金問題として現われ、したがって、本工と社外工の賃金格差は「企業規模別賃金格差」として現われるであろう。しかしながら、この「企業規模別賃金格差」問題は、決して、資本集中仮説や、独占価格機構仮説等で扱われる問題ではない。又これは、下請中小企業における低賃金利用とも共通点をもつとはいえ同一視すべきものではない。巨大企業が、直接企業内で働いている労働者を社外工という形態で利用することによって、直接雇用関係を結ぶことにもなる一切の負担を回避しつつ極度の低賃金労働を広汎に利用しているのだから、実質的には社外工の低賃金問題は、中小企業労働者としてではなく、大企業労働者の低賃金問題として取扱うべきものである。ここにもまた、最近の「企業規模別賃金格差」論で見落されている一つの重要な問題があるといわねばならない。

(注1) たとえば総評調査研究所『臨時工—化学同盟の調査から—(三四年)』は、(1)自然的条件によって作業が制約され一時期のみ利用される季節労働者、(2)二二年の職業安定法で、従来の組制度による労働供給業が禁止された際、臨時工となったもので、荷役、運搬

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

等の重労働に従事しているもの、(3)試用期間中で、いずれ自動的に本工となるもの、(4)掃除・雑役・大工・左官等、工場の附属的作業に従事するもの、(5)企業本来の業務にたずさわらず、本工とかわらない仕事をしているもの、にわけては、(1)は文字通りの臨時工であり、(3)はこれらと性格が異なるもの(これは「労働異動調査」でも、「本工」の中へ入れられている。注2参照——井村)であるが、(2)(4)(5)はこれらと性格が異なるもの(これは「労働異動調査」でも、「本工」の中へ入れられている。注2参照——井村)それらの作業が企業にとって長期にわたり且つ継続的に必要とされるかぎり、単に附属的部門に従事しているだけで、臨時工として雇用的に本工と区別される理由はない。……まして、(5)のように長く雇用され、しかも(2)(4)と違って全く本工と同じ仕事をしているものを臨時工扱いする理由はさらに成り立たない筈である。……として、この本来「成りたないはず」のものが成りたっていること、「臨時工ならざる臨時工」に臨時工問題の対象があるという。(同三一五頁)

(注2) 臨時工の量的把握は官庁統計においてはきわめて困難である。
周知のごとく、「毎月勤労統計調査」等の多くの統計は労働者を「常用労働者」と「臨時・日雇労働者」とにわけている。だがこの「常用労働者」の規定は「期間をきめず、または一カ月を超える期間をきめて雇われている者」となっているが、「日々または一カ月以内の期間を限って雇われていた人のうち、本月と前月に通算して一八日以上雇われたか、または過去六カ月間に通算して六〇日以上雇われた者」をもふくむとされている。

わが国工業の臨時工問題において対象とする臨時工は、景気変動によって変動することはあっても、かなりの期間にわたって同一企業に就業し、事実上常用工化しているものが少なくないのであるから、右の規定では、その大部分が「常用労働者」にふくまれることとなる。それゆえ、「労働異動調査」では、この「常用労働者」の分類を目的として、毎年末、「常用労働者」を「雇用契約期間に制限なしに雇用された者」(ただし「試用または見習期間中の者」でも、それらの期間が終了後、前者の就業規則の適用をうける予定の者)をふくむと、それ以外の者にわけ、前者を「常用名義の常用労働者」(いわゆる「常用工」・「本工」)、後者を「臨時・日雇名義の者」(いわゆる「臨時工」)と規定している。

それゆえ、臨時工については、「労働異動調査」がもっとも良く利用されるが、これといつても、充分なものではない。この「調査」では「雇用契約期間に制限なく雇用された者」は「本工」としているが、このように雇用期間の制限がないにもかかわらず、実際上臨時工扱いをうけている者もある。(たとえば三二年の関西経営者協会の調査「臨時従業員の実態」では、期間の定めのない臨時工のみを雇用している事業所は一七%、期間の定めのある者とならない者の両者を使用している事業所は二二%である。)

また、問題とされる臨時工の大半は「常用労働者」にふくまれていると思われるが、以上の規定からも分るように、臨時工・日雇の総数は、「常用労働者」のうちの「臨時・日雇名義の者」と、「毎月勤労統計調査」等の「常用労働者」以外の「臨時日雇労働者」数を加算したものであるから、この点の吟味も必要である。

また本文で指摘したように、最近では「準社員」・「雇員」等の名称で、実際上臨時工と類似した差別をうけているものが増大しているが、この点も、右の「調査」ではもちろん把握されない。

(注3) 三〇年以降については、関西経営者協会「臨時従業員の実態」(昭和三二年)——会員企業を対象とし、回答のあった一三八事業所を調査したもの、労働省雇用調査課「臨時工に関する実地調査の結果概要」(三三年四月)——「製造業の中で比較的臨時工を多数使っている六〇事業所」を対象とし、主として三二年十二月末の状況について調査したもの、東京都労働局「東京都における臨時工の雇用状況」(三六年七月)——同年六月東京都の製造業のうち、三〇人以上規模の全事業所に調査表を依頼、回収された確実なもの四九七事業所の調査、がある。

臨時工の三〇年代における趨勢については、労働省雇用調査課「最近における臨時工の労働事情と臨時工問題の動向」(労働統計調査月報、一〇巻八号、三三年)、山下不二男氏「臨時工の雇用と賃金」(日本労働協会雑誌、一九号、三五年)、隅谷三喜男氏「現段階における臨時工問題」(日本労働協会雑誌、四八号、三八年)を参照されたい。

(注4) 「労働白書」一九六〇年版、一一〇頁。
(注5) 「労働白書」一九六二年版、一一二—一二頁。「経済白書」三七年版、一六三—一四頁。

(注6) 東京都労働局「東京都における臨時工の雇用状況」(注3参照)は、大企業において臨時工の本工登用を実施する事業所の多い理由として、「規模の大きい事業所では技術革新の進展による単純労働分野の拡大から生産行程のかなりの部分まで臨時工が進出し、本工と殆ど同じ仕事に従事しているため、本工に登用されざるをえない……」(九頁)とのべている。

(注7) 「日経連タイムズ」三二年五月二三日附「臨時工問題に再検討の要」(前掲「最近における臨時工の労働事情と臨時工問題の動向」一三頁より引用)。

(注8) 労働省が三七年二月に行なった事例調査では、工作機械、電気機器、自動車の産業では、本工登用率五〇%以上の事業所が半数近くに達しているという(「労働白書」一九六二年版、一一二頁)。この事例調査のくわしい内容は知ることができなかったが、これは、本文で指摘したとおり、臨時工の比重が非常に高く、基幹工程で就労する臨時工の比重も高いので、このような傾向がみられるのであろう。しかしながら、他の調査では、本工登用がこのように進んでいないことがしめされている。

「経済白書」三七年度版は経済企画庁「景気調整下の労働実態調査」(三七年三月)を根拠として、三二年—三六年の期間、大企業に「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

おける本工昇格者の絶対数の増加、本工採用者中にしめる臨時工昇格者の比率の増加がみられることを強調している(同一六三―四頁)。しかしながら、この同じ「実態調査」によると、臨時工の新規採用は三二年にくらべて、三五・六年には二倍強に増大し、三五年・三六年には一、〇〇〇人、五、〇〇〇人規模では、一万三、八二二人、一万三、五九五人、五、〇〇〇人以上規模では一万〇、八八六八、一万〇、一四六八人の多数の臨時工が新規に採用されている(同報告書、附表による)。

前掲『東京都における臨時工の雇用状況』によると、大規模企業ほど本工登用を実施する事業所数は多くないが、臨時工総数に対する本工登用者の比率(三六年六月一日現在の臨時工総数に対して、三五年四月一日と三六年五月三十一日の期間に本工に登用されたものの比率)は、三〇〇―四九九九人規模で四二・三%、五〇〇―九九九人規模で三五・七%、一、〇〇〇人以上規模で二九・八%と、大規模企業ほど、比率が低くなっている。(同一〇頁)

このほか、電機労連調査によると、第七表でしめたごとく、大企業には多数の臨時工が存在するが、三五年一年間で本工に登用されたものの数は、日立(六、八〇〇)、東芝(三、〇〇〇)、三菱(一、五〇〇)、松下(四、〇〇〇)、日電(二、二九九)、富士(九六〇)、富士通信(八一五)、となっている。本工登用数やその条件の一覧表は、『労政時報』一六四五号を参照されたい。

なお本稿脱稿後、東京都労働局が景気後退時の臨時工問題をしるために、三七年一〇・十一月、一〇〇人以上の事業所一、五五一を対象に行なった調査の概要を述べたが、それによると、本工登用制は普及しているが臨時工の本工登用率は平均二・四%、一、〇〇〇人以上規模で三%であり、「本工への道はなかなか険しい」といわれている。(日本経済新聞、三八年五月九日)

(注9) 大企業における本工昇格において年齢制限が重要視されていることは、各種調査に共通してみられる。たとえば『東京都における臨時工の雇用状況』では、第十五表のごとき制限があり、とくに化学、金属機械工業では、若年層を対象とした登用が多いといわれている。(同一三頁)

なお本工登用の試験については、同調査は、「登用に際して殆んどどの事業所で昇格試験又は選考を行なっている。昇格試験のない事業所でも、課長・現場主任のすいせん、選考・面接などがあり、何らかの形で選考試験制度がとられている(一一頁)」という。

第十五表 本工昇格の年齢的制限

	25歳以下	35歳以下	50歳以上	基準なし	計
300~499人規模	24.3	21.6	21.6	32.4	100%
500~999人	43.2	27.3	11.4	18.2	100
1000人以上	54.1	32.4	5.4	8.1	100

「東京都における臨時工の雇用状況」29頁。

労働組合の事例報告では、この本工登用が試用工↓選抜試用工↓本工という複雑な形をとり、選抜試用工への登用基準には、「(1)技能および勤務成績が優秀なこと、(2)所属長の推薦があること、(3)人物、思想、身元の確実なこと、(4)適性、素養、身体上に問題がないこと」と、等があげられていることが指摘されている。「臨時工制度の新たな展開——全金『臨時工にかんする調査』を中心に」労働調査時報、一九六二年三月下旬号、一八頁。

このような事情により、組合では一般に、本工登用制の採用にともない、臨時工の組織化がより困難となってきたといわれている。

(注10) 社外工問題は、きわめて重要な問題となりつつあるにもかかわらず、それにかんする研究は非常にたかおかれている。論文としては、松岡三郎氏「社外工の法律上の問題点」(月刊労働問題、一九五八年七月号)、氏原正治郎氏「本工・臨時工・社外工」(社会科学研究、一〇巻六号、三四年)、栗木安延氏「日本造船業の社外工制度」(労働運動史研究、二三号、三五年)、染谷孝太郎氏「高度成長のなかでの鉄鋼社外工」上・下(エコノミスト、三八年二月一九日号・二六日号)がある。

(注11) 明治大学社会科学研究所編『鉄鋼業の合理化と労働』(三八年)二三三頁。

(注12) 造船業については、生産性研究所、生産性研究第一二集、『技術革新と労働力構造——ある造船所の例——』(一九五九年一月)、東京大学社会科学研究所調査報告第二集『造船業における技術革新と労務管理』(一九六〇年三月)、同調査報告第三集『造船業における社外企業の性格と諸類型』(一九六三年三月)を参照。

(注13) 山下竹史氏「富士鉄広畑の臨時工・社外工」(月刊労働問題、一九六二年三月号)、染谷孝太郎氏「前掲論文」、前掲『鉄鋼業の合理化と労働』等を参照。

(注14) 大企業における臨時工の社外工化が、きわめて重要な問題であるにもかかわらず、官庁統計では一切これが明らかにならない。このことは、官庁統計の性格・その利用上の制限を端的に示すものといわねばならない。

「労働白書」・「経済白書」も、臨時工の増加率がこの一・二年鈍化しているということを強調しながら、臨時工が、社外工化している問題にはほとんど論及していない。

また労働省の調査でも、臨時工問題にかんするものはあっても、社外工問題をとり扱ったものは現在までのところない。臨時工の調査で社外工の数が附随的にとりあげられた三二年末の調査(第九表参照)がほとんど唯一と思われる。調査員によれば、大企業で社外工の調査をすることにについては、大企業の抵抗がきわめて大であるということであるが、こうしたところにも、大企業における社外工問題の性格がうかがわれると思う。

(注15) ただし、明治大学調査団による社外工のききこみの数には、八幡構内に作業員を送りこんでいない「製品下請」(菊竹工業)も「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

若干ふくまれているようである(前掲「鉄鋼業の合理化と労働」二二七・二二九頁)が、この点問題と思われる。

(注16) 染谷孝太郎氏「前掲論文」(下)五三頁。ただしこの数字の根拠はしめされていない。

(注17) 山下竹史氏「前掲論文」。

(注18) 「資料・臨時労働者の実態と闘争状況」(労働調査時報、一九六二年三月中旬号)

(注19) 昭和三五年「労働生産性統計調査報告」五七頁。

(注20) 注12の造船業にかんする調査を参照されたい。

(注21) 八幡製鉄にかんする調査によれば、三五年四月、本工の賃金総額三万二、九〇四円に対し、社外工は、比較的大きな請負会社のもので、一万円余から一万七、〇〇〇円位の間に分散している(「鉄鋼業の合理化と労働」二二七頁)。三六年には、鉄鋼の好況の影響のもとで、社外工も残業手当の増加をふくめ賃金総額はかなり上昇し、二万四、〇〇〇円程度に達するものもでてきたが、三七年四月より表面化した不況下で、社外工が半数に減少するとともに、賃金も再度引き下げられたという。社外工においては、基準内賃金がきわめて低いため、時間外勤務や休日出勤等によって賃金収入を高めようとする傾向が強いので、景気によって賃金収入が大幅に左右されることとなる。社外工の平均賃金についてはこの点とくに考慮しなければならぬ。

臨時給与も、下請労組をもった比較的大きな請負会社一四では、三五年年度年間一万一、〇〇〇円より三万三、〇〇〇円の間に分散しており、二万数千円というものが少なくない(同書二四〇―二頁)が、その他下請社外工三万人のうち二万人前後は、「数千円の酒代や餅代を金一封の形で支給され、悪いときには一―二、〇〇〇円の涙金ですまされてしまう状態であった」(同書、二四三頁)という。(注22) 隅谷三喜男氏「前掲論文」一一頁。

第二節 大企業における女子労働者

(一)

大企業の賃金を考察する場合、臨時工、社外工の問題とともにいま一つ重要な問題は、大企業本工自体においても、賃金格差が非常に顕著であって、中小企業労働者と差のない低賃金の労働者が存在しているということであるが、この問題もま

た、「技術革新」の進展過程においてその重要性をましてきている。

その一つは、本節でみる女子労働者であり、いま一つは、次節でとり扱う男子若年労働者の問題である。

女子労働者は、名目上は大企業の職員・本工であっても、賃金、昇格、雇用等の面で多くの差別をうけ、実質上は臨時工とかわらぬ状態にあるが、近年注目しなければならぬことは、大企業における「技術革新」の進展によって労働の単純化・軽労働化がすすんだ結果、大企業においてこれらの低賃金女子労働者の進出が目立っていることである。現在までのところ、とくに顕著な進出をしめているのは、機械産業とくに電気機械器具製造業を中心とした女子労働者の増加と、大企業の発展にもなる事務部門の拡大・事務労働のオートメーション化に対応した女子職員の増大である。

一九六二年「労働白書」も、三〇年以降、製造業を中心とする第二次産業での女子の雇用の増大が急速であることを指摘し、「製造業のなかでは従来の女子雇用の中心的な産業であった繊維工業の比重が低下して、技術革新の進展で単純な作業分野が拡大した機械および金属産業での増加が著しい。このような産業は卸売小売業、サービス業に比べて大企業の比重が高いので、女子雇用の大企業集中化もかなり進んでいる」^(注1)とのべている。

(本稿では、女子についても二応対象の中心を労働者におく。女子職員については、職員全体との関連でとりあげるべき問題も多いし、大企業における事務労働のオートメーション化に対応した新しい事務労働への女子の進出の問題も現在のところは金融保険の大企業の方がはるかに進んでいるから、^(注2)それらをふくめて別の機会にとりあげることにはしたい。)

大企業における女子労働者は、三〇年以降絶対数において顕著な増加をしめし、三六年現在、一〇〇〇人以上の大企業で労働者約四七万八〇〇〇人、職員約九万五〇〇〇人、計約五七万三〇〇〇人をしめるにいたっており、大企業においても女子労働者の存在は無視できないものとなっている(第十六表参照)。もっともこの間男子労働者の増加率も高かったため、男女計にしめる女子の比率はほとんど変化をしめてはいない。(以上の点は、「毎月勤労統計調査」の悉皆調査である五〇〇人以上

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

第十八表 東芝における女子労働者の推移

		昭和28年6月	37年3月
職員	男	6,155人 (78.5%)	12,206人 (79.2%)
	女	1,667 (21.5%)	3,206 (20.8%)
工員	男	10,166 (71%)	19,473 (69.7%)
	女	4,053 (29%)	8,474 (30.3%)
臨時工	男	ほとんどなし	19,000
	女		(男女ほぼ半々)
工員計	男	10,166 (71%)	28,973 (61.7%)
	女	4,053 (29%)	17,974 (38.3%)

梅原志朗氏「電機産業における女子労働者の賃金」
(注3) 18-19頁より作製。

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

以上のごとく大企業における「技術革新」の進展にともなって増大している女子労働者は、従来男子の独自の分野であった基幹的な生産工程に進出しつつある。女子労働者がとくにいちじるしい増大をしめしている電気機械器具製造業では、組

事業所の統計でもほとんど同様の傾向がみられる。しかしながら、労働者についてみると、全労働者のうち女子のしめる比重に変化がないのは、この間において、従来大企業で女子が圧倒的な比率をしめていた繊維・たばこ製造業で雇用が停滞的であったことに負うところが大きであって、電気機械器具、精密機械器具製造業等では、女子は絶対数において飛躍的な増加をしめしていると同時に、男女計における女子の比重においても顕著な上昇をみているのが注目される。(第十七表参照)

電気機械器具では、二九—三六六年間における女子労働者の増加は約七万三〇〇〇人、三六年では女子労働者は九万二〇〇〇人にも達しており、労働者総数のうち女子のしめる比重も、二四・九%より四〇・〇%へと上昇している。

たとえば、電気機械器具製造の大メーカーである東芝の調査では、男女労働者の推移は第十八表のとおりである(注3)。ここでは二八年すでに工員の三割弱が女子でしめられており、三七年には女子工員の絶対数は約二倍に増加しているとはいえず、女子の比重はとくに高まっています。しかし、臨時工が顕著な増加をしめしており、その半数が女子であることを考慮すれば、女子工員の比重は約三八・三%と上昇していることになる。「重電部門の比重がわりあい高い東芝において、このような数字を示しているのだから、軽電専門の企業において、より一層この傾向(女子の比率の高さとその上昇—井村)は高いものと予測される」といわれている。

第十六表 女子労働者数の推移 (1000人以上規模企業)

	合計			労働者			職員		
	男(A)	女(B)	$\frac{B}{A+B}$	男(C)	女(D)	$\frac{D}{C+D}$	男(E)	女(F)	$\frac{F}{E+F}$
29年	917,763	368,254	28.6%	699,421	320,318	31.4%	218,342	47,932	18.0%
36年	1440,185	573,244	28.5	1070,732	478,609	30.9	369,453	94,635	20.4

29年「個人別賃金調査」より計算。
36年「賃金実態総合調査」より計算。

第十七表 部門別女子労働者数の推移 (1000人以上規模企業)

	29年		36年		
	男	女	男(A)	女(B)	$\frac{B}{A+B}$
食料品	21,240	15,840	38,664	28,424	42.4%
たばこ	6,880	10,150	7,494	10,410	58.1
繊維(紡織)	52,770	189,060	40,256	186,784	82.3
衣服その他繊維製品	720	2,412	944	3,296	77.7
木材、木製品	2,336	480	4,208	872	17.2
家具、装備品	570	144	1,520	708	31.8
パルプ、紙、紙加工品	27,530	4,560	38,400	8,722	18.5
出版、印刷、同関連	17,964	4,752	24,858	4,840	16.3
化学	122,010	30,540	152,960	39,249	21.5
石油製品、石炭製品	6,009	528	8,684	915	9.5
ゴム製品	8,600	10,168	27,246	28,524	51.5
皮革、同製品	564	63	892	228	20.4
窯業、土石製品	24,870	5,835	46,308	12,876	21.8
鉄鋼	148,185	6,630	180,216	7,326	3.9
非鉄金属	5,690	1,480	42,318	4,684	9.9
金属製品	5,690	1,480	14,568	2,910	16.6
機械	53,920	6,260	96,702	11,805	10.9
電気機械器具	57,744	19,128	137,646	91,774	40.0
輸送用機械器具	131,415	6,690	178,540	12,842	6.7
計量器、測量器、測量機械等精密機械器具	8,322	4,044	19,566	14,742	43.0
その他	2,082	1,554	8,742	6,678	43.3

第十六表と同じ。
「個人別賃金調査」と「賃金総合実態調査」とでは産業部門区分に若干の相違がある。

第十九表 賃金階層別労働者分布 (1,000人以上規模企業)

月間きまって支給される額	女子労働者			女子職員		
	人員	百分比	累積	人員	百分比	累積
人員計	421,443人	100.0%		86,300人	100.0%	
8,000円未満	144,412	34.3	34.3	6,738	7.8	7.8
8,000~10,000円未満	113,179	26.9	51.2	14,905	17.3	25.1
10,000~12,000円	69,289	16.4	77.6	18,605	21.5	46.6
12,000~16,000円	56,888	13.5	91.1	23,121	26.7	73.3
16,000~20,000円	20,555	4.8	95.9	11,309	13.1	86.4
20,000~24,000円	10,393	2.4	98.3	5,676	6.8	93.2
24,000~28,000円	4,100	1.0	99.3	2,972	3.4	96.6
28,000~32,000円	1,667	0.5	99.8	1,568	1.8	98.4
32,000~36,000円	609	0.2	100.0	811	0.9	99.3
36,000~40,000円	201	0.0	100.0	309	0.4	99.7
40,000~50,000円	102	0.0	100.0	226	0.3	100.0
50,000~60,000円	36	0.0	100.0	52	0.0	100.0
60,000~70,000円	12	0.0	100.0	6	0.0	100.0
70,000円以上	—	0.0	100.0	2	0.0	100.0
平均賃金	10,156円			13,961円		

35年「賃金基本調査」より作製。

第二十表 男女の平均賃金 (1,000人以上規模企業)

	平均月間きまって支給される額		年間特別に支給された額	
	男子労働者	女子労働者	男子労働者	女子労働者
食料品	23,998円	10,719円	82,341円	27,507円
繊維	21,730	9,422	64,875	21,928
ゴム	19,123	8,427	44,376	17,286
電気機器	19,991	9,696	56,371	27,561
精密機器	25,893	12,593	75,277	36,400

36年「賃金実態総合調査」

第二十一表 電気機械器具製造業における男女労働者の賃金 (労働者) (1,000人以上規模企業)

	定期支給額	年間特別に支給された額	労働者数	平均勤続年数	
				年	
女	常用名儀	10,181	33,027	70,000人	3.5年
	臨時・日雇名儀	8,138	9,990	21,774	1.5
男	常用名儀	22,155	69,100	108,368	7.9
	臨時・日雇名儀	11,980	9,260	29,278	1.3

36年「賃金実態総合調査」

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

一七七 (六四五)

立工程におけるベルト・コンベアの発展に対応して作業工程の細分化・労働の単純化が広汎にすすんだため、組立ラインに女子労働者が多数進出し、従来男子の独自の分野であったところが女子によっておきかえられつつある。ラジオ・テレビ・電話機等の組立部門では、以前は男子の熟練組立工もかなり配置されていたが、流れ作業の整備とともに、組立作業が単純化されたため、女子が急速に増大し、組立ラインの全員が女子によってしめられているところも出現している。^(注)

精密機械器具や機械製造業の一部でも同様の傾向がみられるし、食料品の各種生産部門でも、製造工程の機械化のすすんだ大企業では、女子労働者がコンベア・ラインへ進出している。

自動車組立においては、交替制や時間外労働の制約からいままのところ女子の進出は問題になってはいないが、女子による組立可能の分野は拡大しているといわれているから、大企業の基幹的生産工程への女子労働者の進出は今後もおお各種部門において拡がっていくものと思われる。

(二)

ところで、女子労働者の場合は、大企業に就業するものにおいても、いちじるしい低賃金が支配的である。一〇〇〇人以上の大企業の女子の賃金階層別分布をみると、第十九表のごとく、労働者では一万二〇〇〇円以下の低賃金のものが全体の七七・六%をしめ、一万六〇〇〇円以下のものは、全体の九一・一%にも達している。

とくに、現在注目しなければならないことは、女子労働者が大企業に就業し、しかもその基幹工程を担当している場合においても、従来紡績業に典型的にみられたごとく、低賃金が支配的であるという事実である。女子が大企業の基幹工程に進出している分野においては、女子の労働は短期間で習得できる不熟練労働であるといわれているが、しかしここでは、若年

一七六 (六四四)

女子特有の手先の器用さ・強い視力・注意力の集中・忍耐力を必須条件として要求するのであり、とくにこれらの工程における合理化、コンベアシステムの完備にともない労働の密度は高まり、疲労度も増大しているのである。しかしながら、若年女子労働者の需要増大によってかなりの賃金上昇をみた三六年四月においても、これらの分野の女子労働者の定期給与、臨時給与(ボーナス)の絶対的低下は注目に価するものである。^(注7)(第二十表参照)

組立工程への進出がとくに顕著である電気機械器具製造部門でも、一、〇〇〇人以上大企業において、全女子労働者の平均賃金は、九、六九六円、年間臨時給与は二万七、五六一円である。しかもここには、九万二、七七四人の女子労働者のうち二万二、七七四人の臨時工がおり、この女子臨時工はほとんどが本工と同じ組立工程で就労しているにもかかわらず、その平均賃金は八、一三八円、年間臨時給与九、九九〇円という驚くべき低さである。(第二十一表参照)

このような女子労働者の低賃金については、女子労働者の若年・短期勤続という点が強調される場合が少なくない。

女子労働者の勤続は大企業ほど長く、また戦後しだいに長期化しつつあるとはいえ、男子と比較すれば、短期勤続・若年労働という女子労働者の特徴は明瞭である。^(注8)しかしながら、注意しなければならないのは、こうした特徴が、女子労働者の労働遂行上の不十分さをしめすものでは毛頭ないということである。

繊維産業、機械産業の大企業で女子労働者が利用される場合、すでに指摘したごとくこれらは不熟練労働であるとはいえ、若年女子特有の手先の器用さ、強い視力、注意力の集中、忍耐力が強く要求されているのであって、ここではむしろこうした特性をそなえた若年労働者が、この工程にもっとも適合しているのである。^(注9)しかも、これらの工程における合理化とともに、肉体的・精神的疲労度もかなり高いものとなっているため、電気機械器具、精密機械器具製造業等ではとくに視力の衰弱が急速であり、^(注10)こうした肉体的消耗や注意力の集中の衰退等から、女子労働者の能率は三・四年位が限度であるといわれる位である。それゆえ、企業自体が、長期勤続の労働者をつねに新しい若年労働者によっておきかえ、女子労働者の回

転率を高めることをむしろ得策としているのである。さらにまた、女子の家事労働・出産・育児の負担が大きい現状では、これらの負担による労働能率の低下をふせぐ意味でも、企業は若年労働力を歓迎することになる。

それゆえにこそ、企業は、わずかの結婚祝金の退職金や、既婚者に対する退職勧告等、種々の対策を通じて、既婚・高年齢の女子労働者の退職を促すのである。女子の場合は、次節第一図で明瞭のように、大企業に就業する長期勤続・高年齢者においても、賃金上昇率がきわめてわずかであるが、ここにもまた企業の右のとき政策が反映されている。女子においては、長期勤続・高年齢になっても賃金上昇しないことが、労働諸条件の劣悪性ととも、結婚・出産以後、女子が勤続することを躊躇させる一因となっているのである。

そして、企業は、このような若年・短期勤続の女子労働者を、低賃金労働の利用のためのみならず、景気変動に応じて雇を増減させるうえのきわめて都合な手段として利用するのである。この点では若年女子労働者は企業にとって臨時工と類似した大きな利点をもっているのである。近年における女子労働者への需要の増加は、まさにこのような若年女子労働者の低賃金と回転率の高さにあるといえる。

以上でみたごとく、高度な発展をしめしつつある機械産業の大企業を中心として、若年女子労働者がいちじるしい低賃金で直接生産工程に進出しつつあるということは、わが国資本主義成立期以来紡績業の発展を支えてきた若年女子労働者の問題と類似したものとして注目に価すると思われ^(注11)る。

もっとも、女子においても規模別賃金格差はあるし、福利施設等を考慮に入れば、その差はより大きいといえるが、しかしながら問題の核心は、女子労働者全体に共通している賃金水準の絶対的低下にあるといわねばならない。とくに本稿で強調しなければならないのは、顕著な発展をあげている巨大企業において、かかる低賃金の女子労働者が大量に雇用されつつあるという事実であるし、ここにおいて女子労働者のかなりの部分が労働条件の一層悪い臨時工という形で利用されてい

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

るという事実である。

(注1) 『労働白書』一九六二年版、一五四頁。

(注2) 最近の女子事務職員増大については、労働省婦人少年局が三六年四・五月に行なったくわしい調査『女子事務職員——実態調査報告』がある。それによれば、事務部門の機械化・機械操作員の採用は、金融保険業において顕著である。(四四—四五頁)

(注3) 梅原志朗氏、「電機産業における女子労働者の賃金——東芝にみる実態と方向」(日本労働協会雑誌、四三号、三七年)

(注4) 同右、一九頁。

(注5) 『労働白書』一九六〇年版、一二〇—一二一頁。

(注6) 『労働白書』一九六〇年版、一二〇頁。

(注7) この点は、大企業における事務労働の機械化・事務組織の合理化に対応して、女子がキーパンチャー、テレタイピスト等をはじめとして新しい事務労働へ進出していく場合にも同様である。これらの労働内容は、従来の一般事務職員という概念をこえるくらい、肉体的・精神的疲労度をとまらぬものとなりつつあるが、それにもかかわらず、これらの賃金は、事務職員のなかでもっとも低いとみなされる職務に緊縛され、低賃金を余儀なくされている一般的女子職員と同様の低賃金である。たとえば、前掲の婦人少年局の調査では、一般事務からキーパンチャーに配置換えになっても、賃金が全く変わらない事業所が五九%をしめ、増加する場合も平均額は四八〇円である(四八頁)。

(注8) 分析対象、時期が若干異なるが、広田寿子氏「統計からみたわが国女子雇用の構造」(社会政策学会年報第九集『婦人労働』三五年、所収)を参照。

(注9) 電気機械器具製造業を中心とした最近の大企業における女子労働者の進出については、くわしい実態調査は今のところない。婦人少年局が精密機械器具の一〇〇人以上の事業所について、三七年六月に全国的規模で調査を行なったが、まだ簡単な中間報告が出たのみである。この中間報告「精密機器製造業女子労働者の労働の実態」(労働時報、三八年二月)によると、「最近、女子労働者が増加した事業所のなかで、女子をつかってみて『うまくいっている』と答えた事業所が七一%、……『うまくいっている』理由としては女子は『手先が器用』だからと答えた事業所が四七%、『根気がある』が三七%、『賃金が少なくすむ』が二〇%、『いうことをよくきく』が八%である。』(同二二頁)

(注10) こうした点は、組合ではよくとりあげられているが、充分な調査がないため資料的裏づけはできない。前掲、婦人少年局の精密機器の調査の中間報告では、勤めはじめてから体に変調をきたしたものは七割で、病名のはっきりしているものでは、眼病(一〇%)、

胃腸病(二〇%)、婦人科的疾患(六%)である。そのほか、「眼が悪くなった・痛い・疲れる(三三%)、肩がこる(二二%)、疲れやすい(二二%)……などの訴えもかなりある」(二四頁)とのことである。

(注11) この二・三年において、婦人労働者の雇用構造・低賃金を扱ったすぐれた研究がみられる。広田氏「前掲論文」、関谷嵐子氏「女子労働者の賃金——二・三の問題点」(日本労働協会雑誌、二七号、三六年)、竹中恵美子氏「わが国における婦人の雇用構造と賃金——婦人の賃金構造の特徴について」(大阪市大経済学年報十五集、三七年)等。

しかし、従来の婦人労働の研究では、概して、紡績、たばこのような特定のものをのぞくと、婦人の比重の高いのが「おしなべて小規模性産業である」(竹中氏、同右、一三九頁)という考えが強かったように思われる。このため、大企業における女子労働者の問題の研究は、紡績をのぞけばほとんどすすんでいない現状である。

たしかに数年前には、婦人労働全体の観点からいえばそうした特徴づけも出来ると思われるし、最近における大企業の女子労働者の進出も、数量的にはなお、こうした特徴づけを否定するものではないかもしれない。

しかしながら、本節でみた大企業の基幹的工種への女子労働者の進出の問題は、今後も一層進展していくと思われるし、現在および今後の婦人労働のきわめて重要な一つとして位置づける必要があるのではないかと思われる。

第三節 男子本工の若年層の問題

(一)

大企業自体において、各種の低賃金労働者が広汎に存在していることはすでにしばしば強調してきたとおりであるが、最後に大企業男子本工の若年層の問題をとりあげる必要があるであろう。

大企業の男子本工の問題を考察する場合、男子本工のいわゆる「年功賃金」の内容を検討することや、さらにまた、男子職員との賃金(水準・形態)比較をすることが不可欠であろう(注1) (第一図参照)。しかしながら、本稿では紙数の制限のため、一

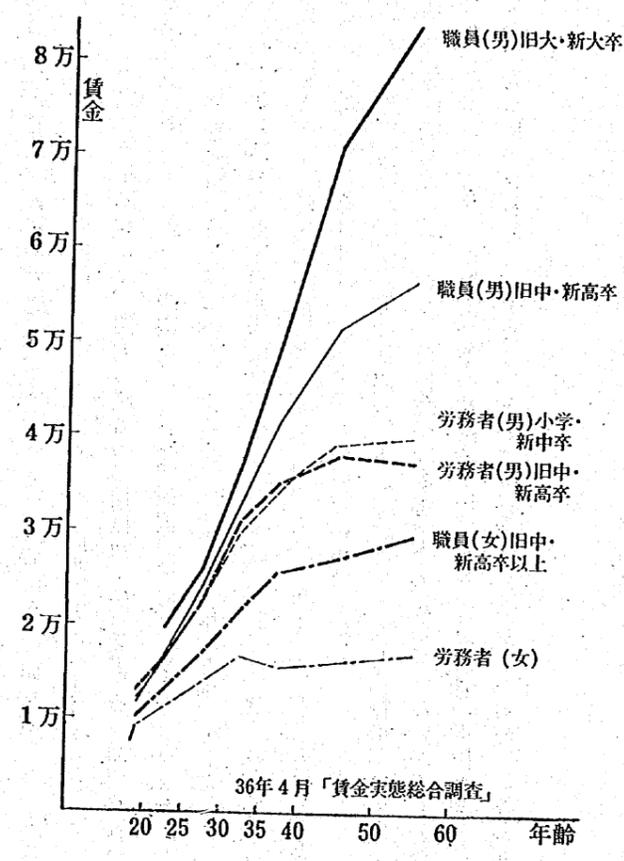
「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

応大企業の男子本工においても、若年層では、中小・零細企業なみの低賃金が支配的であるという事実(第二四、第二十五表参照)、とくに近年、大企業のこの低賃金若年労働者への依存が高まりつつあるという事実に着目することにしたい。

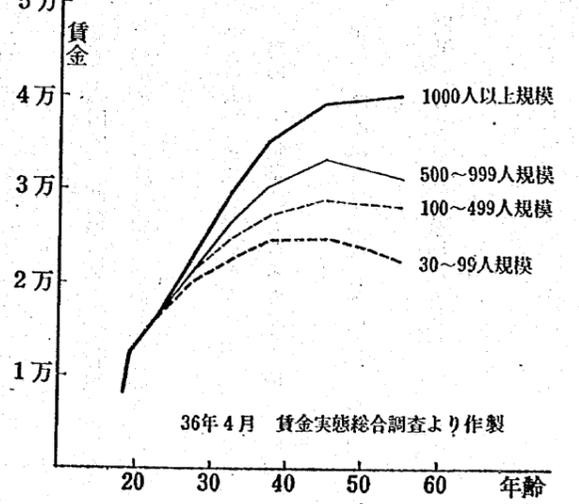
(第一節の注2で指摘したごとく、多くの統計で調査対象となっている「常用労働者」のなかには、臨時工のかなりの部分がふくまれているため、男子本工を対象とする本節でも、統計上とくに本工のみを用いることは困難であった。)

数年前までは、製造業における大企業本工の新規採用は極度に制限されたため、新卒若年労働者の過半数ははじめから工業およびその他の諸産業の中小・零細企業労働者や臨時工にならざるを得なかったのであって、こうした労働市場の条件のもとで、若年労働者の賃金は、住込みや親の家より通勤する若年労働者一人の生活をかろうじて支える水準で規制されてき

第一図 年齢別賃金の労働別・学歴別比較 (1,000人以上規模企業)



第二図 男子労務者の年齢別賃金の企業規模別比較 (小学・新中卒)



たのである(いわゆる「単身者賃金」)。そして大企業は、企業の安定性、将来の賃金上昇を条件として、中小・零細企業労働者よりわずかばかり高い賃金で、もっとも優れた新卒若年労働力を優先的に採用する特権的地位を維持してきたのである。

ところで、現在注目しなければならないことは、「技術革新」の進展過程において、かかる若年労働者への需要が急激に増大し、若年労働者を中心とした雇用政策がとられようとしてきていることである。

これは、「技術革新」の進展により、経験的熟練やカンを必要とする旧熟練が破壊され、若年労働者が基幹工程を担うようになってきたばかりか、若年労働者の方が新技術に適応しやすいという条件がうみだされたことと、他方では大企業において、労働力構成の中・高年層の肥大化傾向により賃金コストの増増傾向が強まった結果、賃金コスト・賃金源資の削減のために若年低賃金労働への依存を強める必要が生じたことに起因するものである。つまり、中・高年層の企業への貢献度が低下したのに反して、相対的に高賃金の中・高年層の肥大化により賃金総額Ⅱ賃金源資が増増傾向にある現状のもとで、企業は、若年層の賃金を若干上昇させても、若年労働者の比重を高め、年功者の賃金上昇をできるだけ押えて、賃金総額Ⅱ賃金源資の節約をはかろうというのである。

二・三年前より、経営者の賃金管理政策としてうちだされた「年功序列賃金から職務給へ」という政策の基調には、右のような低賃金基盤の再編・強化という意図がうめられているのが注目される。この点は、三五年一月の日経連のいわゆる「賃金白書」(「日本経済の安定成長への課題と賃金問題」)において、明らかにうかがわれる。これは、従来の「勤続序列給体系」における昇給制度を職務給制度へ転換しようという方針を強くうちだしたものであるが、その理由として、「革新的な生産技術構造下での労働力の質的变化」と「その担い手たる労働者の価値意識の変化」(若年労働者の年功的旧秩序への反抗)とともに、つぎのような「適正労務費管理の運用」の阻害をあげている。「……昇給制度は、将来労働力の年齢的、および質的構成の変容によって、経費的にその適正な運用が圧迫されるであろう。すなわち、高齢作業労働者層の量的比重は増大して

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

第二十二表 製造業における新規学卒者の規模別就業の推移

	製 造 工 業			
	計	500人以上	100~499人	30~99人
32年	305,905人 (100%)	87,236人 (28.5%)	124,995人 (40.9%)	93,674人 (30.6%)
33年	292,337 (100)	66,658 (22.8)	106,105 (36.3)	119,574 (40.9)
36年	491,364 (100)	178,129 (36.3)	192,987 (39.3)	120,248 (24.5)

「労働異動調査」より計算。

第二十三表 年齢別労働者構成比の推移

(製造業, 1,000人以上規模企業, 男子労働者)

年齢計=100%

	18歳未満	18~ 20歳未満	20~ 25歳未満	25~ 30歳未満	30~ 35歳未満	35~ 40歳未満	40~ 50歳未満	50歳以上
29年	2.8	4.9	19.3	20.1	15.0	13.8	18.7	5.4
34年	3.1	4.7	17.5	17.1	16.9	12.9	21.4	6.4
36年	4.4	9.1	20.6	15.0	14.6	11.7	18.1	6.4

29年は「個人別賃金調査」, 34年は「賃金構造基本調査」(以上は「労働白書」1961年度版324頁より引用。)

36年は「賃金実態総合調査」より計算。

第二十四表 年齢別労働力構成の推移

(本工・臨時工計)

		20歳未満	20~30歳未満	30~40歳未満	40歳以上
自動車	{31年末	10.9	37.0	31.4	20.6
	{35年末	19.7	35.3	23.0	21.9
電動機	{31年末	17.6	37.9	29.9	14.6
	{35年末	28.3	36.7	20.1	15.0
セメント	{31年末	3.5	35.6	35.0	25.9
	{35年末	9.5	36.2	27.6	26.7
硫安	{31年末	1.3	31.9	36.6	30.2
	{35年末	2.4	17.1	30.6	49.9

「労働生産性統計調査報告」昭和34年, 27頁と, 昭和35年, 37頁より作製。

いるが、その下における作業の能率低下ないし不適応化に乖離する昇給の継続、つまり、従来通りの昇給制度を維持することは、その昇給(あるいはさらに退職金)のための莫大な追加源資を必要とし、適正労務費管理の運用は、阻害されるであろう。(注2)

右のごとき政策の反映として、一方では定期昇給の抑制・停止をはじめとして、中・高年層の配置転換、さらには最近化学でみられるような中・高年層の解雇等、種々の形で中・高年層の地位の低下、賃金抑制をはかろうとする動きが出てきているとともに、他方では、若年低賃金労働者への依存が急速に高まりつつあるのである。

大企業において、若年低賃金労働者への依存度が高まりつつあるという傾向は、種々の統計に明らかにかがわれる。

数年前までは、新規学卒者のうち、製造業の大企業へ就業するものは、きわめて制限されていたが、近年、新規学卒者の製造業へ就業するものの絶対数が飛躍的に増大するとともに、この増大した新規学卒者のうち大企業へ入職するものの比率はかなり上昇してきている。(第二十二表参照)

こうした若年労働者の新規採用の増大を反映して、大企業男子労働者の年齢別労働者構成においても、三四年頃からは若年層のしめる比重がしだいに高まりつつある(第二十三表参照)。もっとも、大企業においては、労働組合の圧力のため、中・高年層を容易に解雇できないという事情もあるため、「技術革新」の進行過程で雇用が急速に拡大しているところでは、大量の若年労働者の採用によって労働力構成の若年化は顕著であるが、いわゆる装置産業のごとく、労働力の節約が急速に進み、雇用が停滞的なところでは、二〇歳未満の若年層の比重が若干高まる反面、高年齢層の比重もかなり高まるという現象もみられる。(第二十四表参照)

ところで、大企業における若年層問題については、その量的比重が高まっているという点だけではなく、この若年男子労働者が各産業において基幹的生産工程に進出していつている点が注目される。

機械産業——機械、電気機械器具、輸送用機械器具製造業では、すでに指摘したごとく、作業の細分化・軽労働化が急速

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

第二十五表 企業規模別の年齢別定期給与の推移

(製造業)

	規 模	年	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上25歳未満
労務者男子	1000人以上	29年	6,350	9,120	12,747
		36年	8,369	12,973	16,574
	500~999人	29年	5,802	8,414	12,225
		36年	8,294	12,147	16,097
	100~499人	29年	5,351	8,049	11,252
36年		8,611	12,245	16,226	
30~99人	29年	5,244	7,698	10,410	
	36年	9,266	12,502	16,271	
10~29人	29年	5,022	6,883	9,031	
	36年	9,237	11,874	15,346	
労務者女子	1000人以上	29年	5,866	7,515	8,882
		36年	7,572	9,199	10,804
	500~999人	29年	5,333	6,358	7,694
		36年	7,518	8,912	10,233
	100~499人	29年	4,745	5,877	6,712
36年		7,625	8,987	10,030	
30~99人	29年	4,395	5,423	5,991	
	36年	7,715	8,875	9,700	
10~29人	29年	4,307	4,963	5,462	
	36年	7,549	8,459	9,031	

29年は「個人別賃金調査」、36年は「賃金実態総合調査」、『労働白書』1962年版、362頁より抜粋。

にすんだ結果、基幹工程において、若年労働者の増大が顕著である。

(そしてここでは、雇用拡大が急激であるため、解雇が容易ではない男子本工の採用を抑制することを目的として、基幹工程において、すでにみたような若年臨時工や回転率の高い若年女子労働者が若年男子の増大より上廻って多量に採用されているのである。)

また、化学等の装置産業においても、すでに見たごとく基幹工程の労働が計測、監視労働に変わり、旧熟練が不要となった反面、化学・電気等の基礎知識が必要となったため、学歴の高い高校卒の若年労働者を基幹工程に配置させることが一般化している。

とくに、新設工場では、いずれの製造業においても若年労働者を中軸とした管理方式がとられる場合が多く、一般に高年層は遅れた分野や旧式工場へ配置転換される傾向にある。

この点は、「労働生産性統計調査」の自動車、高炉工場、セメント工場等の新設工場において、ひとしく指摘されているところである。(注6)

(一)

以上のごとく、大企業は中・高年労働者の賃金上昇を抑制しつつ、若年労働者への依存を高めてきており、この過程で若年労働者の賃金は最近上昇を止めしているが、しかしながら大企業における若年労働者の賃金は依然として中小企業と同水準であって、いわゆる「単身者賃金」の域を脱するものではない。最近の若年労働者の賃金上昇は従来の低賃金水準よりの上昇であるし、その上昇額も、大企業における若年労働者の基幹工程への進出、この間における物価上昇を考えれば決して充分なものとはいえない。とくに最近における若年層の賃金上昇においては、大企業の方がむしろ中小企業よりも低く、最近では若年労働者の賃金は大企業と中小企業ではほとんど差がみられず、初任給では中小企業の方がかえって高いところもみられる状態である。(第二十五表参照)

ここには、大企業が「年功賃金から職務給へ」、職務に応じた賃金をと主張しながらも、若年労働者の賃金については、労働市場における需給関係から余儀なくされるかぎりの賃金上昇にとどめ、いぜんとして若年労働力の低賃金に依存しようとする態度がうかがわれる。若年労働者の賃金を住込みや親の家から通勤する単身者の生活費水準でおさえおいて、生活費の上昇にもなつて余儀なくされるかぎり賃金を上昇させていくことは、企業にとってはきわめて好ましい低賃金利用の方策であるから、こうした「年功賃金」の利点は、可能なかぎり温存・維持しようという政策がとられるわけである。

以上のように、「年功賃金より職務給へ」という主張の基底には、中・高年層の地位の低下、賃金抑制をはかるとともに、若年層の賃金を若干上げて、この低賃金若年層の比重を高め、賃金源資の節約・安定を実現しようとする意図がうかがわれていたのであって、ここには大企業の男子本工自体における低賃金基盤の強化政策をよみとることができる。——すでにみたごとく、基幹工程において、若年臨時工、若年女子労働者が増加しているということも、まさにかかる政策の一環に他

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

ならない。

このことは、大企業の男子本工の性格にも一定の変化が生じつつあることを意味するものであって、これは「企業規模別賃金格差」の問題の将来を考察するうえにおいてもとくに注目する必要がある。すでにみてきたところからも明らかなく、大企業における相対的高賃金といっても、その中軸は、男子職員・男子本工の中・高年層にかざられている(第二図参照)のであるが、最近のごとく中小企業とほとんど同様の低賃金にある大企業若年労働者の比重がしだいに高まることにも、他方において中・高年層の賃金抑制が今後すすむならば、そのかぎりでは、これらは「企業規模別賃金格差」を縮小させる作用をもっているであろう。事実、最近の「企業規模別賃金格差」の縮小には、大企業における臨時工、女子労働者、若年労働者等の低賃金層が大企業の平均賃金を低くしている要因が働いているのであって、ここにもまた、「企業規模別賃金格差」問題の分析において、大企業内の賃金問題の考察が必要であることがしめされていると思われる。^(注7)

この点は、最近の「企業規模別賃金格差」の縮小傾向を強調し、ここにいわゆる「近代化」のきざしを認めようとする「白書」類でも認めざるを得ない状態である。たとえば、昭和三六年度経済白書は、「企業規模別賃金格差」の縮小について、「これは大規模企業における雇用拡大、とくに若年労働者や臨時工などの増加による平均賃金引下げ要因と中小企業の比較的高齢層雇用による平均賃金引上げ要因も影響している」と指摘している。^(注8)

また、中・高年層の地位の低下、賃金抑制という点については、つぎにみるような諸問題があるため、軽率な判断は許されないが、最近、労働者においては、若年層に対する中・高年層の賃金の相対的開きは若干縮小傾向をしめしているのであって、今後こうした中・高年層の一部に対する賃金抑制がすすめば、これもまた、大企業労働者の労働諸条件の改悪という内容をはらんだ「企業規模別賃金格差」の縮小要因となるであろう。

(三)

もちろん、中・高年層の地位の低下、賃金の抑制にともなう大企業男子本工の性格の変化ということは、決して単純に理解してはならない。

大企業における若年労働者の賃金が今なお第一図、第二十五表にみられるごとき低い水準でおさえられているかぎり、生活費の上昇する高年層になるにつれて、何らかの形で賃金を上昇させることは不可欠であろう。また、大企業は従来中途採用を極力避けて、新卒の新規採用者を年齢・勤続に応じて、昇格・昇給させていくことによって、年齢・勤続にそくした職場における上・下の秩序、身分的管理秩序を確立・強化してきたのであって、この点も有効なかぎりで継承されていくであろう。したがって職務分析・職務評価に応じた賃金支払い原則がすすめられるといっても、職務の序列は、年齢・勤続の序列と対応させられ、賃金上昇についても、職務自体の上昇・複雑化という要因のほか、年齢・勤続の要因が加味されていくことは当然予測されるところである。

また、若年層の低賃金や中・高年層の地位の低下、賃金抑制等については、労働組合がこれといかにとりくむのかということによっても大きく左右されるのであるから、その将来は、組合運動の動向や力関係にも依存することになる。さらにまた、より一層重要な問題としては、労働者の諸階層を考えてみる必要がある。職務の分析・職務の格付けという場合、企業への貢献度・責任、等の要因の重視されている現状では、基幹工程のうちでもとくに中枢部分を担当している労働者、「技術革新」の過程で増大してきた各種技術者、あるいは、職場の監督・指揮を担当している職制等については、これらの労働者の労働意欲を高め、企業への定着を強めるためにも、企業は熟練・技術等より他の要因を加味して、これらの層に対しては、相対的に高い賃金水準を許すとともに、年齢・勤続に応じて高い率の賃金上昇を許すことになろう。

それゆえ、中・高年層の地位の低落、配置転換、賃金抑制等がいかにすすみ、大企業男子本工の性格がどのような変化を
しめしていくか、という問題は「企業規模別賃金格差」に一定の影響をあたえるものであるが、これについては、以上の諸
要因を考慮し、とくに労働者の職種・階層についてくわしく考察する必要がある。
本稿では、分析の対象を大企業労働者においても中小・零細企業なみの低賃金労働者が広汎に存在するという点に限定し
たが、労働者の職種・階層をくわしく検討し、大企業の平均賃金における相対的高さの内容を明確にしていくことは、今後
に残された重要な課題の一つである。

(補)

本稿では、分析が労働者に限定されていたが、最後に、大企業の平均賃金の相対的高さの内容を明らかにしていくためには、職員の
階層区分の問題を考慮にいれねばならないということも補足しておきたい。きわめて大雑把ではあるが、労働別、学歴別にかけて、そ
れぞれの賃金水準および年齢別賃金上昇を見ると、第一図のごとく、きわめて顕著な差がみられるのであって、大学卒職員の賃金は他
の職員、労働者にくらべて非常に高い水準であるとともに、勤続年齢に応じた賃金上昇率もきわめて高い。しかも、この高学歴の職
員にあっては、三〇年以降、他の職員、労働者に対する比率においても、また、年齢・勤続に応じた賃金上昇率においても、上昇傾
向にあるのである。とくに管理職職員についてみると、賃金水準の相対的高さもきわめて顕著であるうえ、一般職員に対するその格差
は三〇年以降拡大傾向にある。(第二十六表参照)

とくに職務の評価・格付けにおいて、企業に対する貢献度・責任・管理・監督というような要素が重くみられる現状では、こうした
高級職員に対する評価が高くなり、これらの層では、中・高年層の地位が「職務給」への過程でむしろ一層強化されていくとみるこ
ができると思われる。

わが国の官庁統計の「常用労働者」の規定には「重役・理事などの役員のうち、常時勤務して毎月給与の支払を受けている者」まで

第二十六表 管理職員と一般職員との賃金上昇比較 (33年/29年)

	管理職員	一般職員
食品	127.9 %	118.2 %
品 服 材	142.1	114.4
品 製 品	136.5	126.3
油・石炭製	151.8	126.9
石 属 製 品	133.6	116.0
窯 属 製 品	129.7	116.4
金 機	139.5	115.1

労働省賃金調査課『日本の賃金構造』280頁より引用。

がふくまれているのであるから、「常用労働者」の賃金統計のなかにも、かかる重役・理事をはじめとして、高級管理職員や現場監督等がすべてふくまれている。
したがって、大企業における重役・理事をはじめとして高級管理職員や、現場監督等——労働者階級とはいえない諸層の賃金の相対的高さが強化されていくとすれば、そのかぎりでは、「企業規模別賃金格差」拡大の要因として働くのである。
一般には、労働者階級以外の諸層をすべてふくんだ統計を根拠として、大企業の平均賃金の推移や、附加価値生産性格差と賃金格差との対応関係、さらには、いわゆるレタイプ・シェアの問題等が論議されているのであるが、しかし、賃金問題の分析においては、いずれの問題においても、「労働者階級」・「労働者階級の賃金」という範疇を明確にする努力が不可欠である。現在利用できうる官庁統計では、こうした点を明確にすることは不可能であるが、わが国工業の現状のもとでは、何をメルクマールとして、「労働者階級」・「労働者階級の賃金」という範疇を確立するかという点について、理論的にも、実証的にも、充分検討する必要があることが痛感される。

(注1) たとえば「年功賃金」という概念についても、一般にはきわめて曖昧に用いられている。(この点については、小池和男氏「賃金・労働条件管理の実態分析——企業内賃金構造の論理」講座『日本の労働問題(労働管理)』三六年所収、を参照されたい。)したがって、本節の問題を正しく展開するためには、従来における「年功賃金」の捉え方と、最近におけるその変化の内容を明らかにすることが理論的に要請されるのであるが、本稿では紙数の制限上、割愛せざるをえなかった。

(注2) 日本経営者団体連盟『日本経済の安定成長への課題と賃金問題』三五年、一九一頁。

(注3) 注2の「賃金白書」では、「……長期雇用制を前提とする限り、昇給制度維持の施策は、高年令層における勤続序列を一応是認しつつも、そのウェイトを減殺して、職務価値(職務能力)序列化をすすめる方向にあるのであって、将来ベータ・アップの際は、この層の配分部分は相対的寡少ならしめ、昇給線が年令・勤続年数以外の要素によって設定される配慮を必要としよう。」(同、一九三—四頁)と述べている。

「企業規模別賃金格差」論にかんする若干の疑点

(注4) 三三年、日産化学、小西六、日本水素、石原産業等に、解雇・賃金引下げが出され、かなり長期にわたる闘争が行なわれた。これらの闘争により指名解雇撤回、希望退職募集という形になったが、会社の解雇の基準には、組合活動家の排除のほかに、「能力に比し賃金の高い者」、「業務縮小のため配転に困難な者」、「その他経営効率に寄与する程度の低い者」(小西六)がふくまれているのが注目された。(化学部門の人員整理、配置転換等)について、労働組合がまとめた資料に、「化学産業における合理化の背景と実態」月刊合化、三卷一、二号、三七年がある。

なお、三七年には、新日本窒素肥料(二〇〇〇名)、日東化学(八八〇名)、昭和電工(五〇〇名)の人員整理問題があいついで生じている。これらにおいても組合によって、希望退職募集という形になったが、会社が組合活動家とともに、中・高年層の整理を望んでいたことは明らかと思われる。

(注5) とくに硫酸のごとく、戦後の復興期に急速に拡大した労働者をかかえているうえ、近年新規採用が停滞的であるところでは、労働力構成の中・高年層の比重の増大が顕著である。

(注6) 三四年『労働生産性統計調査報告』第一章第四節「労働面の変化」、三五年同報告、第一章第四節「労働面の変化」を参照。

(注7) このような点から、「企業規模別賃金格差」の推移を平均賃金で扱えた数値で論ずることに問題のあることを指摘したものに、三瀬信邦氏「賃金の規模間格差縮小の徴候とその問題点」(月刊労働問題、一九六〇年一月号)、隅谷三喜男氏「中小企業労働問題の本質——賃金格差は存在するか——」(日本労働協会雑誌、三〇号、三六年)がある。

(注8) 『経済白書』三六年度版、二六六頁。

(注9) 『労働白書』一九六二年版、三六四頁の第二五表を参照。

あとがき

本稿では、「技術革新」にともなう高度な発展のはじまった三〇年以降、大企業において種々の形で、低賃金基盤の再編・強化がすすんでいることを強調してきた。三〇年以降における臨時工制度の広汎な利用と臨時工のうち直接生産工程に働くものの比重の増大。社外工制度の新たな登場と急速なる普及。機械産業を中心とした低賃金女子労働者の増大。大企業男子木工自体における低賃金若年層への依存度の増大と中・高年層の一部の地位の低落——。

大資本が企業内において多数の低賃金労働を直接利用するということは、戦後の大資本の復活過程以来一貫して見られたものではあるが、「技術革新」にともない大企業が高度な発展を遂げた三〇年以降において、こうした低賃金階層の問題が決して解消しなかつたばかりか、むしろその重要性を増しつつあるということは、まことに注目に価するものである。とくに近年、外国資本との競争の激化するもつとで、「長期安定成長」のために賃金源資の節約・安定を志向する大企業が、低賃金基盤の強化を進めようとしてきていることを考えれば、この問題の重要性は今後においても決して軽減するものではないであろう。

以上の諸問題を考えるならば、平均賃金で扱えられた「企業規模別賃金格差」をそれだけとりだし、大企業労働者と中小企業労働者とを対立せしめつつ、この「企業規模別賃金格差」と企業規模別附加価値生産性格差とが照応しているというところに、究明すべき主題の対象を見出すことには大きな問題があるといわねばならない。

最近の「企業規模別賃金格差」の論議において、労働力需要の側(資本の側)の分析を通じて、わが国の大企業が種々の独占的優位性を享受していることが明らかにされてきたとすれば、賃金問題としてまず注目すべきことは、このような優位性をもった独占的大企業において、——しかもこの大企業の発展過程において、きわめて低賃金の労働者が広汎に利用されているという事実である。

また、本稿では、大企業自体において各種の低賃金労働者が広汎に存在するという事実を指摘するにとどまったが、これらの労働者は、いずれも、労働市場において中小・零細企業労働者と密接な競争関係にあるのである。したがって、つぎに解明しなければならないのは大企業が、企業内においては臨時工、社外工、女子労働者、若年労働者等の低賃金を直接利用するとともに、間接的には下請中小企業の低賃金労働者を利用しているという関係を立体的に明らかにすることである。つまり、「技術革新」にともなう大企業の発展過程において、大企業による直接的・間接的な低賃金労働利用の全構造がいかに

再編・強化されていったのかということに問題の焦点がすえられるべきであろう。この問題を正しく把握するためには、さらに考察を製造工業のみならず全産業にまで拡大し、わが国の労働市場の全構造を明確にしなければならぬし、そこにおいて低賃金の必然化するメカニズムが明らかにされる必要がある。

さらにまた、大企業内において、低賃金で雇用の不安定な臨時工、社外工、女子労働者等の存在することは、本工の一部の労働者の相対的に高い賃金を許す基盤となるとともに、労働者の統一をさまたげ、労働者の意識の歪みを生み出すものもある。大企業の「終身雇用制」といわれるものも、決して大企業の労働者全体にあてはまるものではないし、男子職員、男子本工の「終身雇用」的な者についても、その大半は真の意味での雇用の長期安定という内容からはかなり遠いものである。低賃金で不安定雇用の臨時工、社外工、女子、あるいは中小企業労働者の広汎な存在を背景として、男子職員や本工が現企業への定着・従属を強めざるを得ないのであって、大企業の男子職員・本工にみられる「企業意識」、「愛社精神」はかかる関係のものでうみだされた産物にはかならない。こうした事情は大企業の男子職員・男子本工を中心として組織された大企業の「企業別組合」の性格をも規定していることはいうまでもない。

大企業の男子職員・男子本工の中・高年齢において、中小企業にくらべ相対的に高賃金が支払われるということも、このような大企業の労働者に対する強固な差別支配のもとでの男子職員・本工の意識の歪み、現企業への定着・従属、大企業労働組合の性格ということとの関連で考えることが不可欠である。

しかも、男子職員・男子本工といわれるものの中にも、重役・理事をはじめとした高級管理職員、各種の現場監督・職制等、労働者階級と区別すべき層もふくまれているし、それ以外においても、種々の階層があるのであるから、かかる階層別区分を明確にしつつ、大企業の「平均賃金」の相対的高さの内容と意味を考えていく必要がある。

以上のごとき諸観点を全くぬきにして、平均賃金における「企業規模別賃金格差」をそれだけとりあげ、大企業労働者

(相対的高賃金)と中小企業労働者(相対的低賃金)とをきわめて安易に対比し、その資本側の要因として、融資集中や独占段階の市場構造等が提起されるのでは、いわゆる「二重構造」の特徴・矛盾に対するヴィジョンはあまりにも単純化されてしまっているといわねばならない。

今後、以上で指摘した諸問題を考察していくことによって、こうした諸問題の分析をふまえたうえで、初めて、「企業規模別賃金格差」論が正しい位置をしめることができるであろうことを明らかにしていきたい。

(注1) 中小企業労働者については、別稿・井村喜代子「労働」(経済分析研究会編『日本経済分析入門』仮題、所収)の第五節で若干論及したので参照されたい。

(未完)