

賃金支払能力をめぐる

松 井 榮 一

On Ability to Pay Wages

Eiichi Matsui

はじめに

賃金の支払能力について従来から労使間で、あるいは労働者内部で論争が繰り返されてきた。景気の先行き不安のなかでこの論争は一層激しくなっている。

いわゆる支払能力論は賃金の上昇を抑えるために、主として使用者側から出される理論である。これに対して、多くの批判がなされてきた。ただ、それらの批判は抽象理論の段階にとどまっている。

賃金が本質的に支払能力によって左右されないという支払能力論批判は、賃金が支払能力によって影響される現実を無視しているわけではない、むしろ、そういう現実があればこそ、批判が要請されるのである。他方で使用者が支払能力論に固執するのは、賃金が必ずしもかれらの支払能力論の枠内にとどまるとはいえないからである。賃金の本質は隠蔽されるとはいえ、その本質は不断に現象面に顔を出すのである。支払能力論も、それに対する批判も、ともに現実の賃金情勢のなかから生まれてくるのであって、両者は単なる論争上の問題ではない。

小論は支払能力論に対して抽象的批判を重ねるものではない。賃金にかんする慣行や制度の変化がその理論に対する最も有効な批判である、という観点に立っている。

従って、先ず最近の日経連の支払能力論とそれに対する批判を見る。次にわが国では異例に属する業種別労働組合と職務別賃金をもつ鮪漁業における支払能力論批判とアメリカにおける社会政策を通じての支払能力論批判について述べ、最後に最近のわが国での問題点について考察する。

—

日経連は1977年末の『賃金問題研究委員会報告』¹⁾のなかで、「賃金決定に影

1) 賃金問題研究委員会（日経連）『賃金問題研究委員会報告』日本経営者団体連盟弘報部，昭和52年。

響を与える要因」として「企業の支払能力」, 「労働者の生活防衛の要望」及び「労働力の需給」の三つを挙げている。

先ず「企業の支払能力」について、『報告』は「原則的には国民経済生産性を基準として論ずべきであろうが、今日のような業種別・企業別に格差のある経営状態のもとにおいては必要に応じ業種別・企業別に細分化してこれをみる必要がある」と述べ、「相場追随による賃金引き上げをさせて今後は支払能力に応じた賃金決定を貫く必要であろう」と主張している。

小論では相場賃金への言及に関心をもつ。

次に「労働者の生活防衛の要望」について、『報告』は「消費者物価上昇分だけの賃上げを最低限として確保」という労働組合の見解に対して、「安易に賛同するわけにはいかない」とし、「海外の影響を大きく受ける」わが国で「企業のコスト増を無視して消費者生活のみを従来どおりの状態に維持しようとすれば、それは当然に企業の支払能力の壁にぶつかる」と指摘している。

小論では企業のコストと賃金が対置されていることに留意したい。

さらに「労働力の需給」については、『報告』は「労働力の逼迫が賃金を押し上げる要素となることは当分考えられない」とし、「『乏しきを分ち合う』という考え方が今日において特に必要なのではあるまいか。雇用の安定こそが何にもまして優先さるべき時なのである」と述べている。78年末の『報告』²⁾では、「過剰労働力を何とか企業内にかかえこむ」わが国の「人間中心主義」の慣行が、「企業の限りある賃金支払能力についての労働組合の協力なくして達成できるものではない。世界最低の失業率を労使協力して維持することこそ、わが国の社会不安を世界で最も少なくするゆえんでもあろう」と強調している。賃金抑制による雇用の維持については、また、「働かない時間にも賃金を支払うことによる人件費率の上昇に消極的な経営側」は当然、現行賃金を維持する時間短縮には反対する旨を述べている。

小論では支払能力と雇用の維持の関係にも関心をもっている。

支払能力論は支払能力を企業の支払能力とすることによって完成された形をとる。そのために極めて具体的な理論展開になる。

では、支払能力論に対して従来からどのような批判が加えられてきたか。

その批判の根本には生産手段からの疎外についての最も抽象的な理論が横たわ

2) 同上, 昭和53年。

っている。それについてはここで述べるまでもない。賃金についての批判者の見解を聞くことにしたい。

鶴田満彦氏は言う、「賃金は労働力の価格にほかならないという観点にたつきり、労働力の価格が買い手の支払能力に応じて異なるということは、商品経済の初歩的な原則にすら反しているといわざるをえない。商品経済においては、いわゆる一物一価の法則が作用しており、同一の商品は、どのような支払能力をもつ買い手にたいしてであろうと同一の価格をもっているのであって、労働力という特殊な商品もその例外ではありえない。支払能力論者は、他の商品にはまったく通用しない論理を、労働力商品についてだけは、労働力の他に売べき商品をもたないという労働者の弱い立場を利用して強引に通用させようとしているのである」³⁾と。金子ハルオ氏も次のように述べている、支払能力論は「一般的な商品取引の原則を無視したうえで、労働力商品の販売者としての労働者の人格と権利を事実上否定するところの、まったくのご都合主義の『理論』でしかない。そもそも、商品の価格は、その商品の価値を基準として市場における需要と供給の関係すなわち売り手と買い手の取引力をとおしてきまるのであって、買い手の『支払能力』によって一方的にきまるものではない」⁴⁾と。

しかし、支払能力の大小は需要に作用して、一般商品であろうと労働力であろうと、その価格に影響を与えるし、一物一価の法則はそのことを否定するものではない。その法則の具体化である同一労働同一賃金の原則は企業の枠を超えた労働組合の存在を条件にして成立するのであって、この条件を創り出さない限り、賃金は企業の支払能力に左右される。一物一価の法則はそのような条件の存在しないところでは同一労働に対して賃金格差を発生させる。そこにその法則の法則性がある。これは「商品経済の初歩的な原則」である。

鶴田氏は「いわゆる支払能力論を…理論的・一般的に批判するだけでは、真の批判になりえない」⁵⁾という立場から C. E. ネッペル (C. E. Knoepfel) の「許容原価」論をとり上げている。

氏はネッペルの理論を次の如く解説する、ネッペルによれば「利潤は、たんに諸費用と同格なのではなく、収入からの第一の控除分とされている」、即ち「企

3) 鶴田満彦「支払能力論批判」『講座 現代賃金論 I 賃金の理論』青木書店、1968年、298ページ。

4) 金子ハルオ「俗流的賃金『理論』の批判」『マルクス主義経済学講座 上 資本の生産過程』新日本出版社、1971年、237ページ。

5) 鶴田満彦、前掲、281ページ。

業は、予算における売上収入からまず利潤を控除して、残りを許容原価とする。許容原価は、さらに、減価償却費などの許容固定費と、賃金、原材料費などの許容変動費とにわかれるが、そのなかでは、固定費が損益分岐点分析や利益図表にもとづいて優先的に控除される。その結果、変動費、とりわけそのなかでも比較的伸縮的な賃金が、最後の残余にならざるをえない。……つまり、……賃金についていえば、賃金は支払能力の枠内に管理されるわけである」と。従って、ネッペルの理論では、売上高から目標利潤と賃金以外の経費を差引いた残りが賃金であり、その点でその理論は F. A. ウォーカー (F. A. Walker) の賃金残余請求説の系列に属している⁶⁾。

さらに氏は「支払能力論者が、一定の『妥当な』分配率を前提にして、支払能力にみあった『適正な』賃金を決定しようとするのにたいし、われわれは、賃金がまず決定され、その結果として労働分配率なるものがきまってくるというように考える」⁷⁾と述べている。

金子氏も同様の叙述をおこなっている。

両氏によるこれらの指摘は重要である。小論の主要な関心もその点に向けられている。

しかし、両氏が賃金の本質を強調するあまり、「賃金形態は、労働力の価格であるという賃金の本質を見失わせ、搾取関係を隠蔽するだけではない。賃金という伝統的用語には、労働にたいする報酬という常識的理解がぬきがたく結びついている」⁸⁾という時、小論の関心とは離れていく。なぜならば支払能力論の究極の形態は賃金を支払わないことであるからである。時として、それは労働の報酬でもありえない。そうしてこの賃金不払いは、賃金が利潤やその他の経費に対していかなる順位を占めるかということと結びついているのである。

労働運動による支払能力論批判は賃金不払いに対する闘争の形をとってきた。究極的には賃金不払いに対するものであっても、それは極めて多面的な闘争である。

二

鶴田・金子両氏によって支払能力論の典型とされたネッペルの理論は独占段階

6) 同上, 284ページ.

7) 同上, 289ページ.

8) 同上, 290ページ.

のものである。ここでは支払能力論の現実への適用として遠洋鮪漁船員の賃金を考察して、独占段階における支払能力論のもつ意味を考える素材にしたい。一般に古い形態の賃金とみなされているものを例にとるのは、かれらが地域的とはいえ業種別労働組合に組織されていること、その賃金が年功賃金でなくて職務別賃金であること、技術進歩のなかで労働の格付けに当たって相場賃金の影響を受けたこと等々という極めて現代風の事情のなかで、支払能力論のもつ意味を具体的に図式的に解く素材を提供してくれるからである⁹⁾。

戦後、漁船の大型化と航海日数の延長を背景に室戸岬遠洋鮪漁船でも大仲歩合制が採用されたが、大仲歩合制とは水揚高から先ず大仲経費等を差引き、その残りを船主と船員の間で配分しあうものである。

大仲経費等には次のものが含まれる。 1. 市場手数料（水揚市場の規定に従う） 2. 教育、生産、厚生福祉費（水揚金額の1%） 3. 漁具補充積立金（水揚金額の5~10%） 4. 大仲経費。

大仲経費の内訳は次の如くである。イ. 燃料費、餌代、氷代、冷凍保鮮費、食糧費（以上全額） ロ. 甲板、機関、漁具、無線電機消耗品費（以上全額） ハ. 通信費、雑費（以上全額） ニ. 船体、機関、無線電機修理費（トン型により一定額） ホ. 仕出賃金（馬力数と人役により一定額） ヘ. 給食費（一定額）。

鮪漁業にあっては、自然条件や魚価の変動のために投下資本および労働と漁獲高が比例しない。海運局は大仲歩合制を批判して、経営の危険を労使共同経営という幻想のもとに、賃金の引下げによって船員に転稼するものだ、と述べている。また、労働組合は大仲経費等の内部で詐取が可能であることを批判している。

水揚高から大仲経費等を差引いた残りの額はトン型ごとに定められた配分率で船主と船員の間で配分された。1960年頃の配分比率では、39トン型で船主59%、船員41%、280トン型で船主68%、船員32%であった。

こうしてえられるのが船員の賃金原資であり、その原資はそれぞれの職務の船員がもつ代数（しらすう=人役）によって、船員間に配分された。代数は、甲板員を1.0とし、最高職務の漁撈長を2.0とする。賃金原資を船員の総代数で割れば甲板員の賃金がえられ、それを2倍すれば漁撈長の賃金となる。

大仲歩合制では、先ず総生産額から経費が差引かれ、次に配分比率によって利

9) 松井栄一「賃金総額と個別賃金について—室戸岬遠洋鮪漁船員のばあい」『高知大学学術研究報告』第14巻（人文科学），昭和40年を参照のこと。

潤と賃金がえられ、最後に個々の職務の賃金が決定される。この順位が問題である。賃金は最後に決定され、支払能力の枠のなかに閉じこめられている。

このような賃金制度のもとでは、労働者は生産高の増大に努めることになる。大仲経費と労使間の配分比率の変更を別にすれば、賃金原資を大きくし個々の賃金を高めるにはこれ以外に方法はない、生産高の極端な減少、特に海難の場合には賃金原資は無くなる。

しかも、船主から遠く離れた鮪漁船で、大仲経費の節約は賃金原資の増大をもたらすので、船員による漁船設備の自主管理、消費の節約がなされる。経費増大、例えば餌代の高騰は賃金原資を圧迫する。

鶴田氏も金子氏も賃金と利潤の対抗関係に目を奪われ、経費についてはそれが生産高から賃金以前に差引かれること、および経費の水増しが不当に賃金を圧迫することを述べているにすぎない。しかし賃金は、具体的には賃金コストであり、諸経費のなかで第一の順位を占めるのである。

賃金原資がこのようにして決定されるかぎり、特定職務の船員の格付けの変更による賃金の上昇は他の職務の賃金を引下げる。賃金原資が支払能力の枠のなかに閉じこめられていない場合には、おそらく両職務の賃金は同時に上昇するであろう。このことは、大仲歩合制のもとでは労働の格付け、代数の変更が困難であることを示している。航海技術の発達、航海距離の延長、国際法上の諸問題等のもとで漁撈長を頂点とする生産組織に有資格船員が組み入れられる。これらの船員は他の船舶にも通用する資格をもっているため、その相場賃金に見合うようにかこれらの代数を決めなければならない。賃金原資が与えられていることから、これらの代数の増加は他の船員の賃下げをもたらす。賃金と賃金の対抗関係が表面に現れ、賃金と利潤の対抗関係は隠蔽されてしまう。

支払能力論の最大の特長はここにある。換言すれば、支払能力論が具体的に適用された場合、労働運動の分裂が生ずるのである。

これまでの叙述を要約しよう。大仲歩合制のもとでは労働者は生産の増強に努める。生産の増大が賃金の向上をもたらすからである。さらに、その制度のもとでは、第一に賃金と賃金が対抗関係をもち、第二に賃金とその他の経費が対抗関係をもっており、賃金と利潤の対抗関係は二重に隠蔽されている。それは労使協調と労働者の分裂を意味している。

それだけではない。個人の賃金のなかで、その賃金を構成する項目の間で対抗関係が生ずるのである。漁船員の労働は漁撈だけでなく、陸上の労働もあれば運航中の労働もある。しかしかこれらの賃金は水揚高に依存するので、漁撈労働のみ

が評価されることになる。かれらの賃金は大仲歩合制のもとに決められているので、運航中の労働を正当に評価しようとするれば、漁撈労働は薄められる。

相場賃金、特に有資格船員の相場賃金を賃金体系のなかに位置づける時、この問題は一層重要である。鮪漁船では有資格船員も漁撈に従事する。相場賃金はその内訳を構成する個々の項目とは無関係に、それらの合計額として波及してくる。有資格船員の賃金を構成する項目のうち、どの項目の額を増やすかは複雑な問題である。しかも、運航中の労働の不当な評価は、結局のところ、海難事故に結びつくであろう。

さらに、賃金原資が一定の場合、船員の数が少ないほど、または、有資格船員の数が少ないほど、個人当たりの賃金は高められる。支払能力論の枠のなかでは賃金と雇用は牽制しあうのである。これもまた、支払能力の消滅を意味する海難事故に結びつく。

大仲歩合制にみられるこれらの問題を解決するにはどうすればよいか。その制度が漁業の一定の近代化によって生じた以上、その廃止は困難である。さしあたって、大仲経費等の内容を整理するのも一つの方法である。しかし、一層効果的な方法は賃金の固定給化であった。

1964年、室戸岬鯷船主組合と労働組合、船員同志会は10年来の懸案であった賃金の一部固定給化に成功した。それは3年にわたる交渉の成果であった。以後、船員の賃金は固定給と生産奨励金より構成されることになる。

固定給は基準賃金と航海日当から成りたち、基準賃金はさらに本給と乗船手当に分かれる。固定給部分の労働の格付けは従来の代数を踏襲しているが、名称は基準係数に改められた。この係数は固定給の内訳をなす個々の項目では守られていない。しかし、それらの合計としての固定給は、モデル航海の場合、基準係数に応じて職務別に決められている。

大仲歩合制では賃金原資があって、そこから個別賃金が算出されたが、固定給では個別賃金が実額の形で先に存在していて、その合計が固定給総額になる。固定給は漁獲の有無多少にかかわらず必ず支払われる賃金である。しかも、固定給設定にあたって最低保障が労働組合の意識にあった。ただし、現実の固定給はその額の低さのために必ずしも職務の最低保障給を意味せず、後に見る生産奨励金の一部を加えて最低保障給になるであろう。

これに対して生産奨励金は大仲歩合制の伝統を引きつぐものであった。生産奨励金は水揚高に生産奨励金率をかけることによってその原資が決まる。問題は奨励金率の算定方法にある。

奨励金率は次のようにして算出される。トン型の標準水揚高から大仲経費等を差引き、次に大仲歩合制当時の船主・船員間配分率を掛けて船員配当額、即ち固定給プラス奨励金の賃金原資をうる。この配当額から固定給総額を差引けば奨励金の原資になる。今度は逆に、奨励金原資を水揚高で割れば、奨励金率がえられる。

つまり、固定給総額は個別の固定給の合計額であるが、この固定給総額に奨励金原資を加えれば大仲歩合制当時の賃金原資になる。そのように奨励金率が定められているのである。従って、奨励金原資のみが従来の方法を守っているのではなく、固定給も結局のところ、支払能力の枠内に閉じこめられている。そのため個々の船員への奨励金配分比率も大仲歩合制当時の代数と同じである。ただ、固定給の基準係数に比べて、僅かな巾をもっている。

それにも拘らず、職務別賃金の一部が固定給として実額で設定されたことにより、賃金の一部は生産高や経費や利潤との関係を断ち切った。賃金の一部は利潤や他の経費に比べて、第一の順位を占めた。それは支払能力論に対する効果的な批判である。基準係数1.0の甲板員の固定給が量的に増額され、最低保障賃金としての性格を十分に発揮すれば、それは支払能力論にとって脅威になるであろう。さらに、甲板員1.0に対して漁撈長2.0の賃金が2倍になるというのではなく、1.0と2.0の間を違った金額で表示するならば、それは欧米なみの労働の格付けに転化するであろう。勿論、漁撈長の賃金は、出来ることなら船員の賃金とは別に扱い、船主の収益から支払うべきであろう。

三

社会政策による支払能力論批判の歴史は古い。企業倒産のさいの賃金債権優先と賃金の定期的支払い、とくに週給制を定める政策もそのなかに含まれる。

戦後の激しい賃金論争のなかで、諸外国と対比して、わが国の労使関係の諸相が論じられてきたが、賃金の月払い制が採り上げられることは殆ど無かった。また賃金の先取特権については最近漸く論じられ始めたといつてよい。

いうまでもなく賃金は一定期間の労働の後に支払われるのであって、労働者はその期間労働力を資本家に信用貸ししている。労働者にとっては信用貸しの期間が短いほどよい。そのために労働運動は賃金の定期的支払いを求め、月1回払い、月2回払いを経て、週給制を実現する。賃金の週払い制は他の経費や利潤に対して、時間的に、賃金支払いが最優先されることを意味している。資本家の倒

産、夜逃げのさいに他の債権に対して賃金の先取特権が求められるのも、週給制と同じ論理にもとづいている。

金子氏も言うように、企業間の競争のなかで個々の資本家は必ずしも安定した支払能力をもつわけではない。かれらが支払能力論に固執するのもそのためである。そのために、賃金の先取特権や週給制は社会政策立法の形をとることになる。

A. トラハテンバーグ (A. Trachtenberg) によれば、アメリカ「ペンシルヴェニア州における鉱夫のための最初の保護立法は賃金確保のために認められた、財産に対する先取特権 (lien) であった。」¹⁰⁾ 鉱夫ほど早くから多くの保護立法を求めてきた労働者は他にいない。賃金の先取特権の重要性がこの一言で明らかにされているといえよう。

1849年、鉱夫は無煙炭鉱区でストライキを開始し、鉱夫組合結成の動きも出てきた。指導者のなかにチャーチスト運動に参加した J. ベイツ (J. Bates) もいた。炭鉱業は投機的であり、経営者が企業を放棄する時、鉱夫は第一の犠牲者であった。既にその年の初めに鉱夫は他の労働者に向かって、賃金の先取特権を求める州議会への請願を支持するよう、呼びかけていた。4月末から始まった賃上げストのなかで鉱夫は、「われわれは S 郡の鉱夫と労働者に向かって、一致せる、強固な、決意ある、しかも同時に温厚で丁重な行動の重要性を知らせたい、そうしてわれわれは鉱夫組合の結成を勧告する」¹¹⁾ と宣言している。

その年の末に、鉱夫やその他の労働者の賃金が、債務弁済不能に起因する所有権譲渡の場合に、他の債権者に優先して支払われるべきだ、——但し、その請求が50ドルを超えない限り——とする法が生まれた。その法はまた、死亡の場合に賃金が、50ドルを超えない限度で、地代に優先して支払われることを求めた¹²⁾。

1860年代以後、トラック・システムや坑内換気にかんする立法を求める運動が活発になるが、そのなかで賃金債権をめぐる労働運動は続けられていく。1872年には、200ドルを超えない賃金について、他のいかなる債権も、労働がなされる前に生じたのでなければ、賃金債権に割り込むことはできない、と規定する法が生まれた。その法は、1878年に、地主への地代よりも賃金が優先されるべきだ、

10) Trachtenberg, Alexander, *History of Legislation for the Protection of Coal Miners in Pennsylvania, 1824-1915*, International Publishers, New York, 1942, p. 15.

11) *Ibid*, p. 16.

12) *Ibid*, p. 14.

と修正された¹³⁾。

また、同じ年の一法案では、無煙炭鉱山の坑内・外で働く職工と労働者のために、定期的に、即ち労働がなされた月の翌月の第三土曜日以前に合衆国通貨で賃金が支払われるべきであり、使用者がこれに従わなかった場合、賃金の10%を加えて支払うことが求められた¹⁴⁾。

1879年法案でも賃金の月払いが求められたが、この時にマサチューセッツ州で週払い法が成立したことが紹介された。当時の多くのストライキは不規則な賃金支払いに原因があった¹⁵⁾。

1881年法では炭鉱業、鉄鋼業等の労働者に毎月、合衆国通貨で賃金を支払うことが定められた。また、同じ年、隔週払いの法案も出されるが、月2回払い法が生まれたのは87年であった。1891年の法修正では、その法に違反した場合、200ドル以下の罰金が課せられること、月2回払いから使用者を免れさせる契約を無効とすることが規定された。しかし、これは違憲判決をうけ、1913年に漸く、月2回払いが確立された。但し、その法は「契約で違ったふうに定められたのであれば」という条件をつけられている¹⁶⁾。

ペンシルヴェニア州におけるこれらの社会政策立法は鉱夫を中心とする労働運動の産物であった。かれらは大衆集会、労働組合運動、ストライキ、州議会への請願等によってこれらの法を獲得し、守り続けたのであった。

賃金が必ず支払われねばならない、という単純なことが長い労働運動のなかで確認されたのである。先に考察した 鮪漁船の固定給も、漁獲の有無多少に拘らず、支払われる賃金を意味した。勿論、それは漁船員の賃金の一部にしか過ぎなかった。しかし、これを軽く見ることはできない。あの最低賃金制での最低賃金額も、賃金のすべてではなく、その一部が必ず支払われることを求めているからである。

賃金の本質は幾重にも隠蔽されるが、隠蔽され尽くすことはない。その本質は常に表面に現れる。それを表面に押し出すものは殆どの場合、労働運動である。

13) *Ibid*, p. 77.

14) *Ibid*, p. 79.

15) *Ibid*, pp. 81~82.

16) *Ibid*, pp. 84, 181~182.

四

これまでの叙述では、支払能力論批判を抽象理論のなかにではなく、労働運動のなかに見出すべく努めてきた。年功賃金のもとでの支払能力論の適用を論ずるための材料が集まったように思われる。

ここでは相場賃金、春闘における個別賃金要求、最低賃金制および「賃金の支払の確保等に関する法律」を取りあげ、それらの慣行や制度と支払能力論との関係を論じてみたい。

支払能力論批判の根本は支払われねばならない賃金額を資本家と労働者に観念させることである。高度経済成長期から見られるようになった賃金相場は、職業別、産業別組合の標準賃率ほど強力でないにしても、その点である程度の力をもっているといえよう。日経連の支払能力論も相場賃金に対しては強い警戒を示している。

本来、労働力の価値は労働市場ごとに成立するので、簡単労働者の相場賃金の上に複雑労働者の職種別、職務別の相場賃金が成立することになる。それらの相場賃金は年功とは無関係である。

しかし、わが国では労働市場から相対的に遮断された企業の内部で年功賃金が成立する。これに対して、新規学卒者を中心に、臨時工、季節工等の簡単労働者、中小企業労働者や失業者がいわゆる開放的労働市場にあり、かれらの賃金は労働力需給の直接の影響を受ける。特に新規学卒者は年功賃金のなかで低賃金で雇用できるので、かれらに対する需要が強められ、それとともに若年労働者の賃金が相場性をもつようになる。

『昭和47年版 労働白書』によれば、賃金は「30歳未満の若年層については同一業種内での平準化が著しいばかりでなく、産業全体を通じて初任給が相場化してきていることを背景に産業をこえた平準化もかなり進んでおり、とくに20歳未満の労働者については同一業種内での格差はほとんどなくなっている。30歳以上の労働者の賃金も、労働力需給逼迫の影響が徐々に中高年層にも及び、各年齢層において勤続年数別格差が縮小していることなどにより、同一業種内においては、次第に平準化が進んできている。このように、業種により程度のちがいはあるものの、30～39歳のいわば基幹的労働者にまで同一業種内での賃金の平準化が進んできたため、それらの年齢層については個別賃金についても相場性が出はじめている……。」¹⁷⁾

17) 労働省編『昭和47年版 労働白書』98-99ページ。

技術革新のなかで年功賃金が崩壊するであろうという予想は崩れた。逆に年齢別の賃金の不当格差は狭まりつつも、企業の枠を超えて、少なくとも業種別に強化されたのである。

しかし、中高年層で相場賃金が形成されつつあるように見えるのは年齢別に労働市場が成立しているためではない。厳密な意味では、それを相場賃金と呼ぶことはできない。もしそれが相場賃金であるならば、中途採用者の賃金は在籍者の賃金に接近するはずである。中高年層の賃金が年齢別にある水準を示すのは、終身雇用や臨時工などの慣行によって労働市場から相対的に閉鎖されている企業内で、賃金を調整することが可能だからである。そのさいに、簡単労働の相場賃金を最下限にし、かつ年齢別生計費を基準にして調整しているのである。

新規学卒者を中心とする開放的労働市場で成立する賃金は、文字通りの、相場賃金であり、そこには企業別組合の組織力が及ばないので、労働力需給の緊張度が先ず影響しており、個々の企業の支払能力は二次的な役割を演じている。

それに対して、中高年層の相場賃金は、簡単労働の賃金を最下限におくという意味では労働市場の影響を受けてはいるが、直接には労務管理上の必要から企業の支払能力と企業別組合の交渉力によって生み出されている。企業間の支払能力の格差のために、高年齢層になるほど企業規模別賃金格差が大きくなる。中高年層の相場賃金といわれるものは、企業別賃金の集大成である。

企業別組合は開放的労働市場を組織する力をもたない。確かに初任給の引上げは在籍労働者の賃金引上げの挺にはなりうるが、しかし管理価格方式のもとで賃金原資が決定されると、それは中高年層の賃金を引下げる契機になる。事実、高度経済成長期においてさえも、初任給の上昇は中高年層の賃金を圧迫しただけでなく、かれらに解雇をもたらした。

相場賃金は企業や業種の支払能力によって刺激される傾向が強く、それが不況業種や中小企業に波及する。特に年功賃金のなかで初任給が占める意義は極めて大きいので、日経連は初任給の抑制を望んでいる。さらに企業別組合は、過去の生活水準を実質的に維持するために消費者物価の上昇率を最低限として賃上げを要求するので、その要求は賃金水準の相場よりもむしろアップ額やアップ率の相場に向けられる。不況業種や中小企業はこれに抵抗するであろうし、日経連も広い立場からこの抵抗を支持することになる。

本来、支払能力の枠のなかで生まれた相場賃金ではあるが、現在、それは消極的に支払能力論を批判している。相場賃金がもし標準賃率によって支えられているならば、支払能力の枠は自動的に破られるであろう。しかし、相場賃金が年功

賃金にもとづくものであれば、相場賃金の間で対抗関係が生ずる。

それにも拘らず、相場賃金は支払われねばならない賃金額を使用者に観念させる。それだけではなく、労働者にも意識させる。このことは賃金問題の根本である。『昭和47年版 労働白書』は「個別賃金についても相場性が出はじめていること、それとともに労働者の個別賃金比較意識が強まっていることなどが労働組合側の個別賃金要求増大の背景にあるといえよう」¹⁸⁾と述べている。

次に個別賃金要求について見ることにしたい。

個別賃金といっても個々の労働者の賃金を指すのではなく、代表となる労働者グループの賃金を指している。『昭和48年版 労働白書』によれば、個別賃金要求のさいに代表に選ばれるのは、新規学卒入社者、中途入社者、特定年齢労働者や年齢、勤続、学歴、扶養家族数、職種などを特定した1人前ないし標準労働者などの労働者グループであり、その初任給、在籍労働者全体の最低保障賃金、年齢別最低保障賃金、および1人前ないし標準労働者の最低保障賃金について、要求が出されることが多い¹⁹⁾、という。従って、これらの要求は殆ど年功賃金と結びついていて、「職種ないし技能面だけで1人前ないし標準労働者を定めているもの」は、極めて少ない²⁰⁾。

先に、企業の支払能力によって賃金原資が与えられる場合、賃金と賃金が、あるいは賃金とその他の経費が対抗関係をもち、賃金と利潤の対抗関係は表面化しないと述べたが、個別賃金要求は幾つかの代表グループの賃金を金額で示して要求するものであり、従って賃金と賃金の対抗関係は小さくなり、同時に賃金原資が拡大されるであろう。

熊沢 誠氏も述べるように、個別賃金要求の「最大の意義は＜総額賃金→個人別配分＞の流れを＜個人別賃金→総額算出＞に逆流させるところにある²¹⁾。」ベース・アップ方式はたしかに原資拡大に成功したが、その配分に当たって賃金と賃金の対抗関係が現れた。初任給相場とそれに伴う若年労働者の賃金相場の上昇は企業や企業別組合が自由に操作できるものではない。結局、それは生活構造の高度化の影響を受ける中高年層を苦しめることになった。ベース・アップ方式は、企業別組合が自らの手で支払能力論を演出することを意味していた。個別賃金要求は組合内部の賃金配分闘争に対する反省である。

18) 同上、99ページ。

19) 労働省編『昭和48年版 労働白書』102ページ。

20) 同上、112-113ページ。

21) 熊沢 誠『労働のなかの復権』三一書房、1972年、222ページ。

個別賃金要求は原資拡大の可能性のもとで、一層容易に賃金の相場化をもたらすであろう。

もし、個別賃金要求が企業別組合の要求であり、その要求が年功賃金に足場を置いていることを無視して、原資拡大の効果のみに目を向けるならば、そこに労働の格付けとその変更の可能性や同一労働同一賃金の原則の実現の可能性を見出だすことができよう。

しかし個別賃金の内容は個々の企業の賃金体系によって異なる。賃率が成立していないわが国では、その体系は複雑であり、例えば73年春闘での「鉄鋼製造業および関連生産業業務従事者の賃金体系上の理論最低値」にもとづく年齢別最低保障賃金要求では、35歳の賃金要求額は66,000円になっている。獲得された基本賃金はそれを3,500円上まわってはいるが、その内訳は基本給、職務給、職務加給、業績給、暫定給から成り立っている²²⁾。相場賃金はこの66,000円や69,500円となって波及していくのであって、その内訳とは無関係である。退職金の計算の基礎になる賃金部分や職務給部分は、常に他の賃金項目と競合している。個別賃金要求は月給制と賃率不在によって、その効果を十分に発揮することができない。

しかも年功賃金は本来、企業の支払能力によって変化する。労働者は支払能力拡大のために企業間競争にまきこまれる。個別賃金要求のもとでもこの傾向は変わらないであろう。

それにも拘らず個別賃金要求は企業別組合と年功賃金の条件のもとでの賃金原資拡大策である。それは単なるベース・アップ方式には欠けていた賃金支払能力論批判を意味している。

次に最低賃金制は支払能力論に対抗する法的制度である。それは最低賃金額を強制し、支払能力を有しない企業の存在を許さないので、その額はそれほど高くはならない。

わが国の最低賃金は、支払能力論の適用ともいえる業者間協定方式を廃止したが、現在、主に審議会方式のもとで地域別に、産業別に決められている。

審議会方式や最低賃金決定の三原則そのものに対する批判があるが、ここでは法に述べられている「通常の事業の支払能力」について考察したい。

最低賃金決定に当たって「通常の事業の支払能力」を示す資料が提出されるこ

22) 「本年春闘後にみる新日本製鉄の個別賃金」『労政時報』第2189号、昭和48年9月7日、49ページ。

とは殆どなく、それは従業員1～99人の企業、そのなかでも1～9人の企業の賃金実態を参考に判断されている。賃金実態は支払能力の影響を受けて生まれたものである。産業や地域の支払能力を知る手がかりになるであろう。しかし、零細企業が「通常の事業」であるか、が問われねばなるまい。

賃金が他の経費を支払った後の支払能力によって規定されるという従来の慣行が維持されるならば、最低賃金額の上昇は上級職務の賃金の上昇を妨げるだけでなく、最低賃金額の影響を直接受ける労働者の解雇や時間給化をもたらす、そのため上級職務の内容が簡単労働によって薄められる、職務内容が不明確で、しかも標準賃率が成立していないわが国の中小企業ではそうならざるをえない。

最低賃金の地域別決定は公正競争の原則に反している。公正競争とは、企業が低賃金等を条件に競争するのをやめ、生産性向上の面で競争することを指している。わが国ではそれはそれぞれの都道府県内での公正競争と解されていて、最低賃金に地域の企業の支払能力が反映させられることになる。しかし、公正競争は国際的にも問題になるくらいであるから、当然、国家的規模で考えられねばならない。国内で公正競争の原則を樹立しようとする時に、再び賃金と他の経費の順位が問題になる。それは多分、運輸コスト等と賃金との競合をもたらすであろう。

最低賃金は労働運動のなかでは賃金の全般的向上のための挺と考えられている。年功賃金のもとで賃金格差の大きいわが国ではその制度に大きい期待が寄せられている。しかし、最低賃金を、賃金の一部を最低賃金として固定化するものと、解する道もある。それは必ず支払われなければならない賃金部分を法によって確定するものである。少なくともその部分については、利潤や経費に対して優先権を与えられねばならない。

最後に、支払能力論に対する批判として倒産のさいの賃金支払いの確保を見なければならぬ。この社会政策の初期の形態として19世紀におけるアメリカの事例を考察した。わが国でも1976年5月に「賃金の支払の確保等に関する法律」が生まれた。

明治から大正にかけて鉱業法と工場法で毎月1回以上、期日を定めて通貨をもって賃金を支払うことが規定された。廣政順一氏によると、それはイギリス、ドイツ、フランス等の先例にならったものだという²³⁾。

23) 廣政順一「賃金保護一その2」『労務研究』第31巻第2号、昭和53年2月、22ページ。

第2次大戦後の混乱と不況のなかで賃金不払いは労働基準行政の中心課題となり、50年代初めには既に労働省内でそれに対する効果的措置が、検討されていた。72年以後は賃金債権研究会が具体的研究に入った²⁴⁾。74年度下半期にかけて賃金不払いケースが急増し、労働側からも不払い救済制度を求める声上がり、雇用保険法成立のさいには「中小企業の倒産等による不払い賃金の救済制度の確立について早急に検討するよう」付帯決議がなされた。75年上半期には賃金不払いは8,649件、対象労働者79,851人、総額168億3,466万円に達していた。

支払能力論の行きつく所は、企業が存立しておれば解雇と遅払いを、倒産すれば不払いを、容認することである。このように賃金は労働の価格としての性格を失うことがある。

大企業は国策との癒着、巨額の資本金と利潤等の経営状態や、本工身分で採用し、年功賃金と終身雇用を保障し、退職金を与える等の慣行によって労働者の信用を握む。労働者は事実上は1ヶ月の労働力の信用貸しによって、賃金の月払いを受ける。勿論、かれらの信用の中心にある終身雇用制は、年功賃金成立の条件になりながら、年功賃金のために部分的に崩れている。

しかし現代の中小企業の労働者は何を根拠に4週間以上にもわたって労働力を信用貸しするのか。一つには労働基準法によって支払能力のある場合は賃金支払いが強制されているからである。だが、大企業の労働者ほどには明確な根拠もっていない。中小企業については、就労中の労働者についてさえもこのような状態であり、倒産の時には当然、賃金の不払いが多発する。

倒産時の賃金不払いについては労働省は、民事法で賃金債権よりも抵当権や税金等の共益債権が優先していることが賃金不払いの一因であると見て、労働債権を最優先させることを考えていたようである。

しかし、法ではその点が明確にされていない。山本吉人氏は「労基法の労働者保護の立場からすれば、使用者側と労働者を同一レベルで扱うことになる結果は回避しなくてはなるまい。企業倒産ゆえに仕方がないという考え方から使用者の責任追及をしないことは同一レベルではなく、労働者の身を不利に扱う結果となり、賃金債権保全は全く無視されるのであり、何よりも賃金債権の確保を事実上第一順位におかしめるような法解釈をなす必要がある」²⁵⁾と述べている。

24) 岸 良明、仙田明雄「対談 賃金の支払の確保等に関する法律について」『労働基準』1976年2月号、6-7ページ。

25) 山本吉人「賃金債権の確保と労働基準法」『ジュリスト』No. 608, 1976年3月15日, 15ページ。

賃金債権の順位の未確定との交換条件とも思われるものが、賃金の立替払いである。その財源は労災保険特別会計に求められる。賃金未払いが使用者の責任である以上、その財源が使用者負担によって賄われるのは当然のことである。ただし、厳密にいうならば、使用者負担の別個の基金が創設されるべきである。

賃金債権についての社会政策の下地が労働運動によって充分につくられなかったわが国では、夜逃げをするのなら、賃金を払ってからにせよ、とも解せるようなアメリカの炭鉱夫の思想は存在しない。総花式の福祉のなかで立替払いは使用者を救済し、国家によってかれらに信用が供与される。週給制への道は永久に閉ざされたかもしれない。

その法については、倒産の認定にからんで中小企業の賃金不払いに対処しうるものであるか否か、等々、労働法学者から多くの疑問と批判が寄せられている。

仙田明雄氏は、この法について「賃金というものの重要性についての宣言的な意味もかなりある」²⁶⁾と述べている。ここでは相場賃金、個別賃金要求、最低賃金制および「賃金の支払の確保等に関する法律」をとり上げたが、それらが種々の問題を抱え込んでいるにしても、賃金についての慣行と制度は確かに変わりつつある。その変化は賃金が原点から遠ざかっていくというのではなく、賃金がたえず原点に立ち帰ることを意味している。慣行と制度の変化は賃金にかんする社会通念の変化をもたらすであろう。支払能力論に対する批判は必要であるが、抽象理論による批判は何程の意味ももたないであろう。

む す び

支払能力論が正しいか否かが問題であるのではなく、支払能力論が十分に生かされるための条件があるか否かが問題である。もし支払能力論を現実に応用するための条件が存しないのであれば、それは空論であり、それに対する批判の労を省くことができる。

従って、管理価格方式と結合する支払能力論を批判する場合にも、わが国における種々の事情を考慮しなくてはならない。企業別組合、年功賃金、企業規模別賃金格差、賃率の未成立、月給制、賃金債権の順位の未確定等々のなかで、支払能力論を抽象的に批判することは無意味に近い。

支払能力論に対する批判は、議論のなかではなく労働運動のなかに見出だされ

26) 岸 良明, 仙田明雄, 前掲, 19ページ。

る。賃金にかんする慣行や制度の変化がそれに対する最も効果的な批判である。あるいは、それらの慣行や制度を客観的に理論づけることが最も効果的な批判である。賃金にかんする慣行と制度の変化と、賃金にかんする社会通念の変化とは互いに影響しあうであろう。長い時間と運動が必要である。現実の問題とからめる時、支払能力論に対する手際の悪い批判はありえない。

(1979年1月17日脱稿)