

労働力価値論に関する覚書 (3)

- 賃金格差と労働価値 -

小川和憲* 入谷貴夫

Memorandum on The Value of the Labor Force (3)

- The Wage Gaps and Value of the Labor Force -

Kazunori OGAWA* and Takao IRIYA

はじめに

バブル経済崩壊後、いわゆる新自由主義経済政策のもとで格差拡大が指摘され、日本は先進国の中ではアメリカに次いで格差の大きい「格差社会」になってしまった。この格差拡大は、利潤と賃金との格差拡大など多様な要因にもとづくものであるが、各種賃金格差の拡大もその重要な原因の一つであろう。現代、労働者の約三分の一が非正規労働者となり、また働く人の五分の一が年収200万円以下であると言われているが、他方では成果主義賃金による高給の特権的労働者の存在も指摘されている。

こうした賃金格差の拡大を労働力価値論との関連で考察しようというのが小論の問題意識である。従来から賃金格差については多くの研究があるが、それらの多くは現状分析的なものであり、労働力価値論との関連で理論的に考察されてこなかったように思われる。もちろん労働力価値論だけで現実の賃金格差を説明することはできないのは言うまでもない。なぜなら賃金格差は様々な具体的条件によって規定されるからである。しかし労働力価値論は賃金の基礎理論である。したがって賃金格差もまず労働力価値論を基礎として考察される必要があるだろう。したがってこの小論では、労働力価値論を基礎として、理論的・抽象的にはあるが、賃金格差が発生するメカニズムを明らかにすること、労働力価値以下の賃金しか支給されない労働者が増大する原因を明らかにしたいと考える。問題提起にでもなれば幸甚である。なお小論では、熟練・不熟練別の賃金格差を例として分析するが、他の賃金格差(男女別、年齢別、産業別、企業規模別、学歴別、地域別等)も同様に考えることができるだろう。

* 宮崎大学名誉教授

一 考察の方法

この小論では、労働者を不熟練労働者、一般的熟練労働者、一部の特権的熟練労働者と分類する（いわゆる半熟練労働者、すなわち大学等卒業後短期間の技能訓練で最新鋭の機械を操作する労働者はここでは省略する）。不熟練労働者は単純労働に従事し、労働力価値以下の賃金しか支払われないと考えられる。一般的熟練労働者（中・下層の熟練労働者や技術者、研究者等）はかつては労働力価値以上の賃金が支払われていた場合もあったと考えられるが、今日では熟練の分解によって次第に不熟練労働者化しつつあり、労働力価値以下の賃金しか支払われなくなっていると考えられる。そして一部の特権的熟練労働者（上層の熟練労働者や技術者、研究者等）は労働力価値以上の賃金が支払われると考えられる。

次に考察の方法であるが、それは筆者が中高年婦人の労働条件改善について考察した方法が利用できるであろう（拙稿「中高年婦人労働者の労働条件改善について」、日本文理大学「商経学会誌」第2巻1号、1984年3月）。そこでは深見謙介氏の研究を参考にしながら、中高年婦人労働者の労働条件が低い原因はその労働力の価値自体が低いこと、さらに労働力の使用価値がより一層低いために、労働力価値がその低い使用価値に応じて配分され、その結果、彼女らの賃金は低い労働力価値をさらに下回る低いものにならざるをえないこと、そして彼女らの労働条件を改善するためには、家事・育児労働を使用価値とみなし、それに手当（賃金）を支給することによって、その改善が可能であることを論証した（表1）。幸い現代では、年金制度等の社会保障を通じて、部分的ではあるが家事・育児労働に手当が支給されるようになっている。

表1 異種労働間における労働力の市場価値

	労働力の個別価値	労働力の使用価値	労働力の市場価値	
			家事労働に賃金を支払わない	家事労働に賃金を支払う
女子パート	4	6(4)	$18 \times \frac{6}{30} = 3.6$	$18 \times \frac{10}{42} = 4.3$
女子常用	6	10(4)	$18 \times \frac{10}{30} = 6$	$18 \times \frac{14}{42} = 6$
男子 (妻無業)	8	14(4)	$18 \times \frac{14}{30} = 8.4$	$\left\{ \begin{array}{l} 18 \times \frac{14}{42} = 6 \\ 18 \times \frac{4}{42} = 1.7 \end{array} \right.$
計	18	30(12)	18	18

注) 前掲雑誌90ページ。労働力の使用価値の()内の数字は家事・育児労働の使用価値である。

二 熟練・不熟練別賃金格差の論証

本論に入る前に、まず労働力価値規定について述べておきたい。労働力価値とは労働者とその家族の必要生活費であり、その水準は社会の生産力水準や文化水準、労働者階級の闘い、そして熟練形成費(学歴も含む)などによって規定される。原理論段階では労働力価値と賃金は一致するとして考察されるが、現実には労働力価値以下の賃金しか支払われない労働者が増加し、そのため多就業(労働力価値分割)、出生率低下などによる小家族化、社会保障への依存が強まる。次に家族の生活費が労働力価値に含まれるという場合の家族とは、原理論段階あるいは産業資本主義段階では労働者本人とその妻子のことであり、老人や障害者の生活費は労働力価値として支払われない(したがって彼らを扶養するためには、家族の多就業が必要であり、身寄りのない老人や障害者は恤救規則のような社会的扶助に頼らざるをえない)。しかし社会保障が発達した今日では、老人や障害者の生活費も労働力価値を構成するようになり、彼らの生存権も高まっていく(詳しくは拙稿「労働力価値概念の拡大と社会的間接賃金」、宮崎大学教育学部紀要、社会科学、第74号、1993年7月、及び小川和憲・入谷貴夫「労働力価値論に関する覚書」(2)、宮崎大学教育文化学部紀要、社会科学、第25号、2011年9月)。

以上が筆者の考える労働力価値規定の概要である。

もう一点指摘しておきたいことは、一般的には労働力価値と労働力の使用価値は一定の相関関係にあるといえる。すなわち労働力価値が高いとその使用価値も高くなる。しかし最近両者の相関関係が弱くなり、両者の乖離が拡大しているのではないかということである。その典型的な例は介護労働の場合である。それについては後述する。

まず労働力価値総額(労働力の個別価値の合計)と賃金総額が一致することを前提として、労働力価値と賃金格差について考えよう(表2)。

表2 労働力価値と賃金格差について(1)

	労働力の個別価値	労働力の使用価値	労働力の市場価値(賃金)
不熟練労働者	10	5	$60 \times \frac{5}{45} = 6.7$
一般的熟練労働者	20	16	$60 \times \frac{16}{45} = 21.3$
特権的熟練労働者	30	24	$60 \times \frac{24}{45} = 32$
計	60	45	60

賃金は労働力の使用価値に応じて配分されるので、不熟練労働者はその使用価値が低いために、もともと低い労働力の個別価値をさらに下回る賃金しか支給されない。それに対して一般的熟練労働者の一部と特権的熟練労働者は使用価値が高いために、労働力の個別価値以上の賃金が支給される。実際イギリスの例では、産業資本主義段階では不熟練労働者は労働力の価値以下の賃金しか支払われず、多就業が必要であった。そのためこの時期には婦人労働や児童労働が急増した。それに対し、一部の熟練労働者は労働力の価値以上の賃金が支払われていた。彼らは共済組合を結成し、部分的ではあるが老後の生活費を賄うことができた。

しかし独占段階になって、特に第2次大戦後(日本では高度成長期)の技術革新で熟練の分解が進み、一般的熟練労働者の使用価値が低下した(表3)。この場合には、一般的熟練労働者の賃金はその労働力の個別価値を下回るようになる。それに対して特権的熟練労働者の賃金はその個別価値を大きく上回るようになっている。

表3 労働力価値と賃金格差について(2)

	労働力の個別価値	労働力の使用価値	労働力の市場価値(賃金)
不熟練労働者	10	5	$60 \times \frac{5}{45} = 6.7$
一般的熟練労働者	20	12	$60 \times \frac{12}{45} = 16$
特権的熟練労働者	30	28	$60 \times \frac{28}{45} = 37.3$
計	60	45	60

次に労働力価値総額が切り下げられた場合(しかし労働力価値総額と賃金総額は一致とする)を考えよう(表4)。技術革新による労働生産性上昇によって労働力価値が下落し、使用価値も低下する場合である(ただし特権的熟練労働者の労働力価値と使用価値は低下しないと)。この例では、不熟練労働者と一般的熟練労働者の賃金は一層下落し、特権的熟練労働者との賃金格差は一層拡大する。

表4 労働力価値総額が切り下げられた場合。

	労働力の個別価値	労働力の使用価値	労働力の市場価値(賃金)
不熟練労働者	6	4	$48 \times \frac{4}{40} = 4.8$
一般的熟練労働者	12	8	$48 \times \frac{8}{40} = 9.6$
特権的熟練労働者	30	28	$48 \times \frac{28}{40} = 33.6$
計	48	40	48

さらに労働力価値総額は表3と変わらないが、その一部しか賃金として支払われない場合を考えよう(表5)。この場合には、本来の労働力価値の大きさは変わらないが、()の中の労働力価値しか支払われない。労働力価値は一定の生産力水準と文化水準のもとでは客観的に規定されるので、むやみやたらに切り下げられるものではない。しかし現実には本来の労働力価値以下に相当する部分しか賃金として支払われない。そのため前述のように多就業等が進む。このケースは結果的には(表4)と同じことになる。実際には(表4)と(表5)のケースが同時的に行進し、労働力価値以下の賃金しか支払われない労働者が増加するのであり、一部の特権的労働者とそうでない大部分の労働者との賃金格差が拡大するのである。

表５ 労働力価値総額は変わらないが、それ以下の賃金しか支払われない場合

	労働力の個別価値	労働力の使用価値	労働力の市場価値(賃金)
不熟練労働者	10(6)	4	$48 \times \frac{4}{40} = 4.8$
一般的熟練労働者	20(12)	8	$48 \times \frac{8}{40} = 9.6$
特権的熟練労働者	30(30)	28	$48 \times \frac{28}{40} = 33.6$
計	60(48)	40	48

三 その他の賃金格差について

最後にいくつかの賃金格差について、厚生労働省「賃金構造基本調査」をもとに考察することとする。

男女別賃金格差 - 短時間就業者を除く一般労働者の所定内給与は男を100とした場合、女は昭和60年59.6%、平成2年60.2%、平成20年67.8%となり、賃金格差は縮小している(格差縮小の一つの原因は男の賃金の伸び悩みがあるだろう)。しかし女性短時間労働者の所定内給与を女性一般労働者と比較すると昭和60年73%、平成12年66.9%と格差が拡大し、その後平成20年70.3%と縮小しつつあるが、なお昭和60年と比較すると格差は拡大している。

企業規模別賃金格差 - 男子労働者について所定内給与を見ると、1000人以上規模を100とした場合、10~99人規模は平成元年79.6%、平成13年75.2%、平成18年73.0%と格差は拡大しつつある。

年齢別賃金格差 - 男子労働者の所定内給与(規模計)をみると、20~24歳を100とすると、45~49歳は平成元年212.1、平成18年206.6、50~54歳はそれぞれ209.0、208.3であり、格差はやや縮小しているが大きな変化はない。

介護労働者の賃金 - 福祉施設の男性介護職員(平均年齢33.2歳)の所定内給与は平成18年6月現在21.5万円で、30~34歳の男子労働者(全産業計)の28.7万円と比較すると74.9%に相当する(女性介護職員は女性労働者の約85%)。

女性の賃金の低さは、パートや派遣労働者が多いためにその使用価値が低く評価され、労働力価値以下の賃金しか支払われないためである。女性の労働力価値は以前には男性に比べるとかなり低かったと考えられるが、今日では女性の生活水準の上昇や高学歴化もあって、以前程低いとは言えなくなりつつあるであろう。にもかかわらずその使用価値が依然として低く評価されているのである。このことは介護労働者の賃金についてもいえることである。人口高齢化に伴い、介護労働の重要性が高まり、かつその労働の質も高度化しているにもかかわらず、その賃金は依然として低いままであり、仕事をやめていく労働者が後を絶たない。介護労働は以前には女性、しかも中高年女性の比重が高く、不安定就業的性格が強かったために、その労働力価値と使用価値は低く評価されてきた。しかし現代は男性が増え、大学卒業者も増え、社会福祉士や介護福祉士、ケア・マネージャーなどの資格を取っている人が増えて、他職種と比較した労働力価値は以前に比べ高まっているだろう。にもかかわらずその使用価値がなお低く評

価されたままである。介護労働者の場合、労働力価値とその使用価値の乖離の典型的な例が見られるのである。同じように生命や健康にかかわる仕事をしていながら、医師の報酬はきわめて高いのに、介護労働者の給料がなぜこれほど低いのか、検討される必要があるだろう。医師と介護労働者の労働力価値にそれ程大きな差があるとは考えられない。したがってその賃金格差の主な原因は使用価値の評価の差によることになるであろう。なぜ介護労働者の労働の使用価値は医師のそれよりも大幅に低く評価されるのであろうか。

規模別賃金格差はバブル崩壊後むしろ拡大傾向にある。その原因は、大企業労働者の一部には特権的熟練労働者が多いこと、彼らに下請中小企業を収奪した超過利潤が配分されていることも考えられる。他方中小企業労働者はその使用価値が労働力価値に比べ低く評価され、賃金が大企業労働者に比べ相対的に低下しているのである。年齢別賃金格差はやや縮小しているが大きな変化はない。その原因は、中高年労働者の熟練の分解によってその使用価値が低下し、彼らの賃金が労働力価値以下に低下しつつあること、他方若年労働者の賃金は高度成長期には増大し、年齢別賃金格差が縮小したが、現代は多くの若者が派遣労働などにしか就職できず、その使用価値が低く評価され、賃金が伸び悩んでいるためである。

四 小括

賃金格差の拡大を理論的に考察する場合、まず労働力価値論を基礎として考える必要がある。それによると、不熟練労働者や一般的熟練労働者は一方で労働力価値そのものが低くなるうえに、さらにその使用価値がより一層低く評価されるようになり、ますます労働力価値以下の賃金しか支払われなくなる(表4、表5の例)。彼らは多就業や家族規模の縮小、そして社会保障への依存を強める。もし社会保障の水準が低ければ、彼らは古典的貧困に転落しやすくなる(現在、生活保護受給者が急増している)。他方一部の特権的熟練労働者はその使用価値が高く評価されるために、その労働力価値以上の賃金が支払われる。その結果、賃金格差が拡大するのである。

賃金格差の拡大でとりわけ深刻な状態に置かれているのは女性パートや介護労働者などである。彼らの労働力価値はかつては低かったが、今日ではその生活水準の上昇や高学歴化などで必ずしも以前のように低いとはいえなくなっている。にもかかわらずその使用価値は依然として不当に低く評価され、きわめて低い賃金しか支払われていない。

女性パートや介護労働者などの賃金を引き上げるためには、その使用価値を正当に評価する必要がある。前述したように、女性パートの賃金を引き上げるために家事・育児労働を評価してそれに対して手当(賃金)を支払うことが考えられる。同様に介護労働者やその他の不熟練労働者についても社会保障や最低賃金制度を含めた何らかの方法を通じて、その使用価値の評価を高めることができないだろうか。残念ながらこの点について、筆者はまだその理論的説明ができていない。今後の課題である。