

賃 金

遠藤 公嗣

- 1 小池和男の賃金論
 - (1) 「上がり方」における生産労働者「ホワイトカラー化」
 - (2) 生産労働者「ホワイトカラー化」の批判
 - (3) 「きめ方」としての査定制度
 - (4) 賃金格差論とその批判
 - (5) 小池和男『仕事の経済学 第2版』
- 2 賃金と所得の諸格差
- 3 むすびにかえて

1 小池和男の賃金論

この20年間における賃金研究をふりかえるとき、小池和男の賃金論から検討をはじめるのがよいであろう。小池の賃金論は、その「知的熟練」論に関連して主張され、「知的熟練」論が1980年代から90年代初までに影響を深めるにつれて、賃金論もまた影響をもったからである。

(1) 「上がり方」における生産労働者「ホワイトカラー化」

小池和男による賃金論の中核は、賃金の「上がり方」における生産労働者「ホワイトカラー化」論であった。小池は、賃金の「上がり方」と「きめ方」を区別し、重要なのは「上がり方」すなわち賃金カーブであって、理由を「そこに生活がかか」るからと述べた。そして、縦軸：賃金指数と横軸：年齢階層の図によって賃金の「上がり方」を国際比較した結果、「日本の特徴は、西欧ならホワイトカラーに払う賃金を、生産労働者の一部にも払っていること」とまとめた。小池は、それを大企業（男性）生産労働者の「ホワイトカラー化」と概念化した。それはなぜなのか。「それがこの本（小池和男，1991）の追究する問題となる。」小池は、その回答として、大企業（男性）生産労働者の「知的熟練」すなわち「機械の構造、生産のしくみの知識とは、まさに技術者のもつ技能とかなり共通する」ものにあると指摘し、「もっとも基本的な技能の性質において、（大企業男性生産労働者は）ホワイトカラーと幾分共通する点があるために、賃金の近似性が生じたのであろう」と論じた（小池和男，1991: 22, 28, 68）。

しばしば誤解されるが、生産労働者「ホワイトカラー化」を最初に指摘したのは小池ではない。つぎの文章を参照されたい。

海外の断片的な情報が入ってくるようになって、欧米の諸国でもどうやら公務員や銀行員などのホワイトカラーの俸給表はわが国同様の定期昇給を含む年功型の年令＝賃金プロフィールを示していることが知られてくるにつれて、年功型のプロフィールがわが国に独自と叫ぶのは専らブルーカラーに関してだけのことであるという議論の大幅な書替えが何時とはなしに進行したようである。こうした事実認識の前進とそれにともなう議論の後退がおきたからには、ホワイトカラーについては年功型の年令＝賃金プロフィールが国境を越えて一般的に成立しているのに対して、ブルーカラーについてはわが国の年功型と欧米の職種型とまったく異質の企業内賃金構造がみられるというコントラストについてあらためて年功賃金論者の側から十分納得のゆく統一的な説明が与えられてしかるべきであったであろう。さらにまた、そもそもの出発点に帰って、ホワイトカラーおよびブルーカラーの双方についてこうした事実認識そのものの当否を統計データによってあらためて再検討してみる必要もあったのではあるまいか（梅村又次，1971: 271）。

小池の文章と見紛うばかりであるが、そうではない。小池が「ホワイトカラー化」を議論しはじめたのが1980年頃とすれば（小池和男，1981: 48-85）、梅村の仮説的議論はその10年前のことである。したがって小池が行ったことは、第1に、梅村の仮説的議論を実証したことであった。すなわち、新たに入手可能になった統計データで国際比較を行い「事実認識そのものの当否」を確かめたのである。そして、その結果にもとづいて「ホワイトカラー化」と概念化したのである。「ホワイトカラー化」概念は別として、小池が「事実認識そのものの当否」を確かめたことは立派な研究業績であった。もっとも、小池は梅村又次（1971）を賞賛した（小池和男，1981: 48, 84，1991: 24, 32）ものの、その仮説的議論の存在には言及しなかったのであるが。

小池の行った第2のことは、梅村の問に答えたことである。すなわち、「ホワイトカラー化」の説明として、大企業（男性）生産労働者の「ホワイトカラーと幾分共通する技能」すなわち「知的熟練」を指摘したのである。独自度からすれば、小池説としては、こちらがはるかに重要であろう。そして、その主張を経済学的にいいなせば、人的資本論といってよい。

(2) 生産労働者「ホワイトカラー化」の批判

小野旭（1989: 第1章）は、賃金の計量分析によって、「熟練」が賃金カーブ＝「上がり方」の説明力として弱いことを示した。すなわち小野は、年功賃金の決定要因は「熟練か生活費保障か」と問題設定し、「賃金センサス」個票の計量分析によって、勤続年数などの「熟練指標」よりも年齢が賃金カーブの形成に大きい説明力をもつことを実証した。そして、年齢が大きい説明力をもつことを生活費保障のためと理解したのである。小野の実証をいいかえると、「知的熟練」などの「熟練」が賃金の「上がり方」における生産労働者「ホワイトカラー化」を形成したのではないことになる。賃金のこうした計量分析はこれが最初であろう。小野は、小池の賃金論を批判対象として明示しており、計量分析の伴わない小池の賃金論への有力な批判であった。

小池和男（1991: 31-32）は、小野に反論して、「生活費保障説では、ホワイトカラーのように賃金のたかいほうがなぜ年功的なのか」の説明が困難と述べた。小野旭（1997: 第7章）はこの反論に対応した研究であった。ここで小野は、勤続年数別賃金カーブは上層管理職ほど傾斜が緩く、年齢別賃金カーブは上層管理職ほど傾斜が急という「意外な事実」を発見し、類似の傾向がフランスと韓国でも観察できることを指摘した。そして、生産労働者など低い階層の賃金が生活費保障でまず決められ、ついで、その賃金カーブに管理的職務への評価分が加算されて管理職の賃金カーブが形成される結果、管理職の賃金も年齢とともに上昇すると、解釈を述べた。

野村正實（1992）は小池「知的熟練」論への全面的な批判であり、90年代の批判的労働研究をリードしたといえる。野村による批判の中心は、保全工など準直接労働者の存在とその技能を小池の議論は位置づけていない、あるいは準直接労働者と直接労働者との間の分業を小池は無視している、というものであった。

保全工など準直接労働者の存在とその技能を小池が議論の中に位置づけなかったことには、小池なりの理由があったといってよい。すなわち、賃金の「上がり方」における生産労働者「ホワイトカラー」化を小池はまず確認して、ついで、その根拠を生産労働者とホワイトカラーの技能の共通性に求めたから、保全工などを議論に明示的に位置づけて生産労働者内部の分業構造を考察することは、小池の問題意識に存在しなかったのである。だからこそ、「機械の構造、生産のしくみの知識とは、まさに技術者のもつ技能とかなり共通する」と述べ、保全工をスキップし技術者に直結して、直接労働者の「知的熟練」を説明したのであった。したがって、野村による「知的熟練」論批判は、小池の賃金論にも波及するはずのものであった。

では、直接労働者の賃金と準直接労働者の賃金は、どのような関係にあるのか。野村正實（1993: 55-71）はこの点の重要な事例研究であった。すなわち、トヨタ自動車と考えられる事例では、賃金の主要部分で「技能の高いはずのC部門やB部門よりもむしろA部門が有利となっており、賃金と技能との対応関係がない」のである。ここで、A部門は直接労働者とラインにつく検査工などあり、B部門は作業現場における間接部門であり、C部門は保全工とラインに入らない検査工などである。「賃金と技能との対応関係がない」制度＝賃金の「きめ方」がどれほど一般的かはより検証されてよいであろう。しかし、日本の代表的企業における事例は軽視されるべきでもないであろう。

野村正實（1992: 13-14）はまた、小野旭（1989: 第1章）に依拠しつつ、小池の賃金論を批判する興味深い仮説を提出した。すなわち、「知的熟練」が大企業（男性）生産労働者「ホワイトカラー化」をもたらすという小池の議論を、いわば逆転して、「賃金カーブが『年齢別生活費保障型賃金』になったことが」歴史的に先行し、それが与件となって「企業に、男性労働者にたいして直接労働者であってもある程度の技能形成をおこなわせ」たと仮説を述べたのである。この仮説を支持したのは、たとえば遠藤公嗣（1993a: 45-46）や大沢真理（1994: 65-68）であった。

野村正實（1992: 14）は「『年齢別生活費保障型』の賃金カーブは、準戦時体制、戦時体制のもとで確立したと思われる」と「歴史的先行」を述べたが、野村が意識した以上に重要な指摘だったと、本論文の執筆過程で私は気づいた。というのは、小池による「ホワイトカラー化」論が流布する前の研究によれば、第二次世界大戦の前と後で、男性生産労働者の賃金の「上がり方」が類似すると

理解されていたからである。すなわち梅村又次（1956: 30, この謄写版文献は希覯である）の図は、1933年と49年の賃金カーブを重ねて描き「それらはきわめて類似した型をみせている」と評価した。梅村の図における賃金カーブは小池和男（1991: 26）の図における1000人以上企業の賃金カーブと著しく同一であることに留意したい。昭和同人会編（1960: 108）は1924年から59年までの内の9年分の男性生産労働者の年齢別賃金格差表を掲示したが、やはり格差は類似しており、孫田良平編（1970: 111）もこれを引用した。男性生産労働者の賃金の「上がり方」における戦前戦後の類似性は、かつては通説であったとみてよい。この過去の通説にしたがうと、すくなくとも両大戦間から（それ以前かもしれない）、小池のいう「知的熟練」は進行したことになりかねない（戦前ホワイトカラーの賃金カーブが不明なので確言できない）。小池説として、それでよいのであろうか。小池和男（1977: 179-180）によれば、「知的熟練」進行は1950年代後半からと示唆されたように思われるけれども。

小野の解釈にしても野村の仮説にしても、重視されているのは賃金決定の制度的要因、いいかえると賃金の「きめ方」であることは、注意してよい。そして、大企業男性生産労働者の賃金カーブが戦前戦後で類似していたとしても、「きめ方」は戦前戦後で異なる（評価行為一般から人事査定へ、出来高給・能率給の廃止へ、日給から月給へ）ことは明らかであろう。

では小池は、賃金の「きめ方」より「上がり方」をなぜ重視したのか。小池の述べる理由は「そこに生活がかか」るからであった。その意味は私には明確でないが、家族生活費を一人の賃金が保障すべきであるとの前提を感じさせる。また、両者の区別をはじめて指摘したのは梅村又次（1956）であったと小池はくりかえし指摘した（たとえば、小池和男, 1966: 125, 1991: 32）が、梅村又次（1956: 37）が年齢による賃金上昇を議論するとき、「年令の上昇にしたがって、家族数も増加し、したがってまた生計費も増大するであろう」と述べて、年齢と家族生活費の関連を当然視したように思われる。このように考えると、小池による「上がり方」重視は、意外でもあり皮肉的でもあるが、年齢別生活費保障の考え方が暗黙の前提なのではないか。梅村や小池が指摘するように「上がり方」と「きめ方」の区別は重要だが、前者がより重要との考え方は、実は、特定の考え方を暗黙に前提すると思われる。その考え方は戦後日本に強く存在し、その源流は電産賃金体系であったといつてよい。しかし後述のように、最近は新たな視点から、電産賃金体系の評価は見直されている。

(3) 「きめ方」としての査定制度

1980年代は、査定制度による従業員間競争の促進が注目されはじめた時期であった。査定制度の研究史については遠藤公嗣（1999: 序章）を参照されたい。その研究は、一方には、日本の査定制度の不公正さに敏感な研究があったものの、他方には、公正さを実証なく前提した研究が少なくなかったことであった。

研究が展開した結果として、賃金の「きめ方」としての査定制度もまた注目されるようになった。それは、小池に関連させていえば、小池による「上がり方」偏重が他の研究者にあまり受容されず、「きめ方」もまた重要と考えられた結果であった。そして、特徴的なことは、「きめ方」のうちの査定制度がもっぱら注目され、しかも「上がり方」と同様に国際比較に留意されたことであった。そ

うした研究には、小池の「知的熟練」論と賃金論を補完する研究も少なくなかった。その初期の研究としては石田光男（1985）やAoki(1988: Chap.3)があげられようが、国際比較をタイトルに明示した研究としては、藤村博之（1989）や石田光男（1990: 第1章）があげられよう。

これら研究の著しい特徴は、査定制度についての日本的「常識」を疑問とすることなく、日本の査定制度の公正さを先験的に前提として、賃金の「きめ方」ないし査定制度をあれこれ議論することであった。いいかえると、「きめ方」の国際比較もまた重要だと認識するのであれば、「きめ方」の中味である査定制度についての国別の差異にも大きな関心を払うべきなのに、それは忘却した研究であった。

黒田兼一（1994）と藤内和公（1994）は、客観的には、こうした研究傾向を批判する先駆的な研究であった。また遠藤公嗣（1996a, のちに1999: 第2章）は、こうした研究傾向が不適切であることを批判し、日米の既存の調査結果を比較した結果、日本の査定制度が米国のそれより公正度が低いことを示した。そして、同様なことは、英独の査定制度との比較についても指摘できそうなことを示唆した。

石田らが日本的「常識」を疑問としなかった重要な一理由は、それを疑問とするのに十分な国際比較研究が少なかったからと私は思う。いわば「無知」なのだから、その研究の不備はしかたがない面があった。しかし、その「無知」が指摘された後にも、指摘を正確に理解しようとせず、自己の論理に混乱を起こしつつも指摘を「無視」しようと非論理を述べる（石田光男, 2000）のは「情けない」の一言につきる。ここで混乱と述べたのは、たとえば、労働組合の社会的認知を理由に(1)と(1)'の区別を強調する（石田光男, 1990: 14-15）のに、評価行為一般と人事査定を区別できないと強弁する（石田光男, 2000: 82）のは論理混乱である、という意味である。前者の区別が必要なら、後者の区別も必要であろう。

さて、査定制度への関心は、その源流をさぐる研究を誘引した。遠藤公嗣（1995, のちに1999: 第4章）は石田光男（1985: 上5）の注⁽²⁾に誘引された研究であった。その研究結果が明らかにしたことは、遠藤自身に意外であったけれども、電産賃金体系における査定制度が、労働組合によって、内容の決定を会社側にゆだねたまま規制なく要求され導入されたことであった。なお、その研究視野を歴史的に拡大して、現在の査定制度が日米で異なるに至った経緯と理由を明らかにしたが、遠藤公嗣（1996b, のちに1999: 第3章）であった。遠藤公嗣（1995）は、戦後における査定制度の源流として、電産賃金体系についての従来評価を見直そうとしたともいえよう。

遠藤公嗣（1995）を先駆として、年齢別生活費保障型賃金の源流としての電産賃金体系の評価見直しもまた急激にはじまった。それを付言しよう。山田和代（1997）と野村正實（1998: 78-80）は、電産賃金体系のもつ「家族賃金」観を批判的に検討した。「家族賃金」とは、労働者である夫が稼いだ賃金で妻など家族を扶養できることが望ましいとの考え方である。木下武男（1999: 145-147）は、電産賃金体系の「志」の低さを批判した。遠藤公嗣（2000a）は、労働基準法立法過程における「同一価値労働同一賃金」原案との対比で、電産賃金体系の成立が戦後日本女性労働の分岐点であることを議論した。

評価見直しの背景にあるのはフェミニズムないしジェンダー研究の進展であり、それが賃金研究にも波及した結果である。木本喜美子（1995: 第5章）によれば、19世紀末イギリスの「家族賃金」

観をどう理解するかは、現在のジェンダー研究の中心テーマであった。「同一価値労働同一賃金」原則は、男女賃金差別を撤廃するために欧米で考案された。女性労働問題研究会（1992）はこの原則を日本にはじめて本格的に紹介し、ペイ・エクイティ研究会（1997）はこの原則を日本ではじめて試行した。「同一価値労働同一賃金」原則が男女賃金差別撤廃の議論の中心にあることは、たとえば木下武男（1999）や小越洋之助（2000）に明らかである。

評価見直しは急激であって、たとえば見直しの先鞭をつけた遠藤公嗣（1995）は、「本人給」についての電産労働者の「公平観」は明白であったと評価したけれども、現在はこの評価を訂正する必要が生まれた。なお、これらの評価見直しに反対し、従来評価を擁護するのは河西宏祐（1999）である。

（4）賃金格差論とその批判

小池は、企業規模間および男女間における賃金格差の要因についても議論した。それは「知的熟練」論ないし「ホワイトカラー化」論の応用問題であったといつてよい。

企業規模間における賃金格差の要因については、小池は、労働市場における需給関係が格差の推移をかなり説明するものの、なお説明できない格差の傾向があると指摘した。そして、それを説明するのは「技能の性質」であると主張した。すなわち、格差の存在は「中小企業労働者のうち、大企業なみの技能の持ち主の比重が小さいことに、その理由をもとめることができ」、1980年代の格差縮小の理由は「中小企業の職場でも、大企業なみの知的熟練の持ち主が、しだいに増加してきたのであろう」と推測した（小池和男，1991: 128, 129）。

男女間における賃金格差の要因については、小池は、国際的にみられる格差の要因と、とくに日本でみられる格差の要因を区別した。後者の日本独自要因としての第1は、男性生産労働者の賃金カーブが急なことが日本の特徴であるから、それと比較すれば、女性賃金はよこばい傾向なので、30歳くらいから格差が拡大すると指摘した。日本独自要因としての第2は、いわゆるM字型労働力率を想定して、女性の勤続が西欧より短く、それが賃金を低めることを指摘した。もっとも、女性の勤続が西欧より短い理由はとくに指摘しない。前者の国際的要因としては、統計的差別論を指摘した（小池和男，1991: 142-145）。

小池の主張は、企業規模間の格差要因については、人的資本論そのものの主張といつてよく、男女間の格差要因については、人的資本論と統計的差別論の混合であったといつてよい。

小池の賃金格差論を明確に意識した上で、賃金の計量分析によって、小池の主張を検証ないし批判する研究が1990年代に登場した。

企業規模間における格差要因については、石川経夫（1991:第6章）と石川経夫・出島敬久（1994）が重要である。彼らは、新しい厳密な回帰分析手法を駆使して、内部労働市場ないし第1次労働市場の仕事へ「同質の労働者とその労働力の供給にあたって市場で非自発的な割当てを受けていること」を証明した。内部労働市場は外部労働市場より高賃金である。そして、大企業ほど内部労働市場を多く含むことに加えて、大企業の内部労働市場ほど労働者の技能形成が行われるので、結果として、企業規模間の賃金格差が発生することを示した。彼らの議論は、経済学的にいえば、二重労働市場論ないし労働市場分断論による賃金格差説といつてよい。人的資本論も議論の一部に

取り込むものの、基本はあくまで非競争的な二重労働市場論である。

彼らの議論のうち分析に関わる部分について、その水準の高さのゆえに、私はコメントするに十分な能力をもたない。しかし、理解できるかぎりでは、その分析はきわめて周到であり、小池の議論より信頼できる。企業規模間の格差要因についての研究で、現時点での最高水準であろう。

男女間の格差要因については、中田喜文（1997a）が重要である。中田は、綿密な計量分析によって、労働生産要素の量（すなわち人的資本）に男女差があるためでなく、その市場評価に男女差（すなわち性差別）があるため、男女間賃金格差が生じることを示した。さらに、経験属性（勤続年数など）の市場評価に男女差が存在しないことを、計測によって明らかにした。その結果として、男女間賃金格差を説明する理論としては、統計的差別論でなく、労働市場分断論が妥当することを主張した。なぜならば、技能形成を反映すると考えられる経験属性（勤続年数など）の市場評価に男女差が存在することが、統計的差別論の前提だからである。そして、市場評価に男女差が存在するのは、技能形成に無関係な年齢であることも明らかにした。いいかえると、女性の加齢は男性の加齢より市場評価が低い。このことは「職務訓練の内容と量で明らかな差がある職務へ男女を振り分けることで、結果的に職務（職種）分布に性差をつけるという、より間接的な、雇用面での差別が日本では一般的であることと相俟って、日本の労働市場の性に基づく分断をより深くしている」（195ページ）と、中田は述べた。

中田の議論もまた二重労働市場論による賃金格差説といってよい。そして、人的資本論と統計的差別論を先行研究として念頭におき、どの仮説がより説明力をもつのかを綿密な回帰分析で検証した議論であった。また、賃金格差が「賃金差別」であることを中田は明確に意識し指摘するが、「賃金差別」と意識する研究の乏しい日本の状況と照らし合わせると、その研究の独自性は高い。もちろん、データの制約で限られた職種しか検証されなかったことなど、中田自身が自覚している不備もある。しかし、男女間の格差要因についての研究で、現時点での到達点を示す研究であろう。

(5) 小池和男『仕事の経済学 第2版』

小池和男（1999）『仕事の経済学 第2版』は、以上の研究動向に小池がどう反応したののかを知るのに最適の文献であろう。その初版からの異同を検討したい。

「知的熟練」でほぼ全部を説明しようとする意図は、賃金についても含めて、初版にも増して徹底した。そして、「知的熟練」による賃金論への批判が存在しないかのように叙述した。たとえば、小野旭、野村正實、石川経夫、中田喜文などの批判者の名前は、小池和男（1999）に言及されなかった。とくに象徴的なのは小野旭（1989）の取扱であって、小池和男（1991: 31-32）にあった小野の名前は、小池和男（1999:158）では消去された。

小野、野村、石川、中田などの小池批判は、小池の議論にとり、無視できるほど些細とは私には思われぬ。小池はこれら批判に同意できないのであれば、批判者の名前をあげてコメントすることが学術研究として必要であったと私は思う。しかし小池和男（1999）は、自分だけの「ストーリー」をひたすら叙述したかのようであった。

小池和男（1999）には初版から変更された記述もある。もっとも目立つ変更は、「本書旧版は

(賃金の)きめ方の説明が少なすぎた」と反省し、「知的熟練の形成をうながすにはどのようなきめ方が効果的か」と設問して、その「きめ方」は「資格給、範囲給、査定つき定期昇給である」と回答したことであり、そして、この「きめ方」が、生産労働者では日本にあって欧米になく、ホワイトカラーでは日欧米でかわらず存在すると述べ、「現代日本の報酬制度の最大の特徴は、おそらくブルーカラーのホワイトカラー化であろう。上がり方だけでなく、きめ方にもおよび」(小池和男, 1999: 85, 92, 93, 101)と総括したことである。

「上がり方」と「きめ方」の同等重視に変更したかにみえるが、本質的には「きめ方」重視への変更であろう。小池の論理では、「きめ方」が「知的熟練」を伸張させ、それが「上がり方」に反映したことになるからである。しかし重要なことは、「きめ方」の中心にある査定制度について、その国別差異へ関心を払わなかったことである。小池はそもそも「独断と偏見」「全くの憶測」で国際比較における日本の査定制度の特徴を思いこみ、それに満足していたにすぎない(遠藤公嗣, 1999: 18-19)。小池の議論を補完する査定研究もまた国別差異へ関心を払わなかった。これらをそのまま小池和男(1999)は受け継いだのである。

この欠陥は、「労使関係のホワイトカラー化モデル」を小池が再提唱したことによって、さらに明白になった。小池和男(1999: 270)によれば、「ホワイトカラー化したブルーカラー」は「査定のごくおおわくについての基準」程度の規制に留まるのが当然で、「それを目にして日本組合はさっぱり働いていないというのは、古典的なモデルを基準にしているにすぎない」。しかし、小池がこのように指摘するとき、たとえば、独の経営協議会(Betriebsrat)が労使協定をもってホワイトカラーの査定制度でさえも厳しく規制するらしいこと(遠藤公嗣, 1999: 314-315)に、小池は無知である。小池にとって、独の経営協議会は「経営参加の制度」である(小池和男, 1999: 259-260)が、その「経営参加の制度」が「古典的なモデル」のように査定制度を規制しているのである。したがって、小池による「労使関係のホワイトカラー化モデル」は、小池の議論にとって重要な独の経営協議会に妥当せず、「モデル」は成功していない。したがってまた、小池の指摘に反して、独の経営協議会に比較すると「日本組合はさっぱり働いていない」の評価こそが正しい。そして、「モデル」が成功しなかった究極の理由は、小池が査定制度の国別差異へ関心を払わなかったことであろう。

また「きめ方」重視は、「上がり方」における「ホワイトカラー化」概念の重要度を低下させた。小池和男(1991: 28)では「それがこの本(小池和男, 1991)の追究する問題となる」とまで重視されたのにもかかわらず、である。もっとも、これは別の理由からも小池にとり好都合であった。すなわち、小池和男(1991: 68, 本論文冒頭に引用)における説明を変更して、小池和男(1999: 13)では、生産労働者の「知的熟練」を技術者に直結して説明しなくなった(遠藤公嗣, 2000b: 59-60)が、この説明変更には、「上がり方」における「ホワイトカラー化」概念の重要度低下が好都合なのである。なお、この説明変更は野村正實(1992)の批判を意識したのであろう。

2 賃金と所得の諸格差

もちろんではあるが、小池の賃金論に直接は関係しないけれど、多くのすぐれた研究業績がある。

そのいくつかを検討しよう。それらは広い意味で格差の研究といってよく、従来の通説的理解に異を唱えた研究であった。

これまで小池和男の賃金論として検討してきたのは、小池の議論であれ批判者の議論であれ、多くが正規労働者の賃金であった。しかし1980年代以降の賃金研究で、それ以前と比較して関心度が著しく高まり多くの研究業績が蓄積されたのは、パートタイマーなどの非正規労働者の賃金であったといってよい。その研究関心は、パートタイマーなど非正規労働者の賃金水準が正規労働者のそれに比較して低い理由は何か、に集約されよう。

この研究についての簡にして要を得たサーベイは大沢真理（1997）であり、それを参照されたい。私をもっとも注目すべき研究と思うものを一つ指摘すると、それは永瀬伸子（1997）である。永瀬は、1983年に実施された調査の個票データを用いて、正規労働者パートタイマー間賃金格差が30%程度であることを確認し、その理由を探るのに「補償賃金差モデル」を仮説とした。このモデルは、賃金よりも、通勤時間を含む総拘束時間や労働時間帯をパートタイマーが重視するため、結果として賃金が低くなるとの考え方に立つ。それは最有力な考え方の一つであろう。永瀬の優れた点は、そのような有力な仮説を採用しながら、巧みな変数の設定によって、その妥当性の限界を明示した、つまりは仮説を否定したことにある。すなわち、結論として「正社員と非雇用就業の賃金差は、補償賃金差としてとらえられるが、正社員とパート間の格差については、この枠組みでは賃金差の一部のみしかとらえられない」のであった。残りの理由として永瀬が示唆するのは、税制度・社会保障制度・雇用慣行（配偶者手当など）における被扶養主婦優遇策と、企業による正規労働者雇入口の狭さ、であった。社会的なジェンダーバイアスおよび二重労働市場と言い直せるであろう。使用された個票データの古さが惜しまれ、近年ではどうかの検証が期待される。

賃金格差を「賃金差別」と明白に理解する研究は、前述した中田喜文（1997a）をのぞくと、多くはない。せいぜい「統計的差別」として注目されるだけであろう。他の先進工業国の研究状況と比較すると、これは研究の奇妙な偏りのように思われる。その上、意図的な賃金差別が行われるかもしれないことは、日本の労働者にとって常識に近いと思うけれども、その研究はさらに乏しい。「賃金差別」研究の乏しい状況を批判したのは遠藤公嗣（1993b、のちに1999: 第5章）であって、性と信条を理由とする査定制度による賃金差別について、それぞれの形態と特徴を計量分析する試みであった。また下山房雄（1999）は、分割民営化後のJRにおける国労組合員への意図的な賃金差別を指摘した。私にとり示唆的だったのは、たとえば岡山保線区全社員施策参加実績表（表9-11、260ページ）によると、巧妙にも、差別が確率的に実行されていたことであった。

春闘については、事実上は、産業間ないし企業間の賃金格差の研究として行われた。

翁邦雄・竹内恵行・吉川洋（1989）は、1966-85年の春闘で決定された賃金水準の決定要因をさぐる研究であった。その結果によれば、石油ショック前の春闘では、いわゆる「世間相場」と「企業業績」が同等に重視され、鉄鋼産業が「世間相場」の「足を引っ張る」という意味でパターンセッターになっていたこと、石油ショック後の春闘では、「世間相場」の重視度の低下と「企業業績」の重視度の上昇とともに、パターンセッターが不在になったこと、これらが明らかにされた。

中田喜文（1997b）は、自動車産業における1980-94年の春闘を、労使関係制度を分析視点に組み込んで分析した。ここで労使関係制度と呼ぶのは、「定昇込み賃上げ率」の交渉として春闘が行わ

れることとか、企業労連内における階層的な交渉ラグ構造とかのことである。分析結果によると、「定昇込み賃上げ率」の産業内平準化が進んだ結果として、産業内の企業間賃金格差の固定化が起こったこと、その固定化には企業労連の果たした役割が大きかったこと、これらが明らかにされた。

現在、春闘は多くの研究関心を集めていない。しかし、かつては多くの研究関心を集めていた。その頃の主要な研究関心は、春闘による賃金水準の平準化メカニズムであったと思う。すなわち、その年に業績良好な企業や産業がパターンセッターになって賃上げ水準を引き上げ、それが世間相場となって他企業や他産業に波及するメカニズムである。しかし、上記の2研究はそれらに関心を寄せず、賃金水準の分散化ないし格差化メカニズムに関心を寄せた。それは春闘そのものの変容の反映でもあるが、研究関心の変化の反映でもあろう。

国際比較研究は90年代後半に2つの注目すべき著作を生み出した。

海野博（1997）は、賃金水準を国際比較するにあたり、依拠すべき資料データの性格を綿密に検討して、藤本武の影響力ある主張を批判した。海野博（1997: 42）によれば、たとえば藤本はボナス額などの算入の有無を忘却しているが、「藤本氏のこの誤りは、「日本の賃金は低いはずだ」という固定観念による偏見と、「統計資料は原資料にあたれ」という原則を無視したものである。」また海野は「日本の賃金は世界最高水準」という日経連の言説も批判し、日本の賃金が高いとはいえないことを示した。海野博（1997: 第3章）によれば、日経連による比較は、たとえば賃金の定義と調査事業所規模が国別で異なることを無視するなど、ずさんな比較である。

海野の批判は当然であろう。藤本と日経連の主張は実践的志向が強いけれども、それが両者ともこのような低レベルの主張であることは、悲しむべきことである。学術研究者に求められることは、低レベルだからと無視することではなく、海野のように、きちんと批判することだと私は思う。

橋木俊詔（1997）は、賃金ではないが所得の国際比較を行い、ジニ係数でみると、最近の日本の所得分配は平等的といえないこと、バブル経済期以降は資産分配が不平等度を増していることを指摘した。そして、日本が低経済成長期に入り、「低成長（低効率）が高不平等（公平性軽視）と並存することもありうる」と予測した。

おそらく多くの人々は、日本の所得分配は平等的であるとこれまでおぼろげに理解してきたと思う。そうした理解にとって、新書という多くの人々に読まれる形式で公刊された橋木の指摘は、衝撃的であった。分析方法に批判もあるが、そうした論議を起こしたことが橋木の功績であり、今後の研究展開が期待されよう。

3 むすびにかえて

この20年間の賃金研究において、計量分析手法による研究に、とくに進歩と展開があったように思う。それは根拠がある。前提として、賃金研究はもともと計量分析になじみやすい。なぜならば、賃金は数量である側面を明白にもっており、また日本の正規労働者の賃金統計はよく整備されているからである（非正規労働者についてはそうでない）。それに加えて、分析手法の発達によって、事象の要因分析がある程度は可能になってきたこと、コンピュータなど情報技術の発達によって、

多くの研究者に実施可能となってきたこと、これらが大きいであろう。

一般的にいつて、社会的事象が一元的要因で決定されることはまれであって、賃金も例外でない。「熟練」が賃金を決定する一つの要因であることは間違いなからうが、問題は、それがどの程度なのかである。計量分析による要因分析はこの点で強みをもつ。「熟練」が主要な要因でない、さらに「熟練」以上に大きな要因の存在が推測できるという計量分析結果は、それなりに尊重されるべきであろう。この20年間における重要な研究成果のいくつかは、そうした研究であったといつてよい。

もちろん、計量分析でない事例研究もまた同等に重要である。ある程度わかっていることが計量分析を実施できる必要条件（仮説の存在の必要）だが、社会的事象でよくわかっていないことを発見するには、事例研究は有益だからである。たとえば、賃金の「きめ方」にはわかっていないことがまだ多く、事例研究はそれだけ有益であろう。そして、わかっていないことが多いまま実施される計量分析は、つまらない研究になりやすいであろう。

常識的ではあるが、今後の賃金研究では、計量分析も事例研究もともに大切である。その上で指摘したいのは、これまでの制度学派的な賃金研究の一部は、計量分析手法に習熟せず、それが研究の大きな制約になりつつあることである。もちろん、そうした研究は一部分であつて、本論文で検討した計量分析による研究の多くは制度学派的な研究に分類されるけれども、そうした研究ではない。これらのことを若い世代の研究者は留意しておくべきであろう。

私の不勉強が理由で検討できなかった多数のすぐれた研究成果があろう。そうした研究の著者にはおわび申し上げたい。また、私は計量分析に不案内であるにもかかわらず、計量分析による研究成果を予想外に多く検討することになった。そのため、誤解にもとづくコメントを述べたかもしれない。そうした研究の著者にもご寛容を願いたい。

（えんどう・こうし 明治大学経営学部教授）

【参考文献】

- Aoki, Masahiko (1988) *Information, Incentives, and Bargaining in the Japanese Economy*, New York: Cambridge University Press.
- 石川経夫 (1991) 『所得と富』岩波書店
- 石川経夫・出島敬久 (1994) 「労働市場の二重構造」石川経夫編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会 所収
- 石田光男 (1985) 「賃金体系と労使関係 (上)(下)」『日本労働協会雑誌』315-316号。
- 石田光男(1990) 『賃金の社会科学』中央経済社。
- 石田光男 (2000) 「書評：遠藤公嗣 (1999)」『大原社会問題研究所雑誌』496号。
- 海野博 (1997) 『賃金の国際比較と労働問題』ミネルヴァ書房。
- 梅村又次 (1956) 「年令と賃金」統計研究会『賃金構造の実態分析』労働統計研究資料 (六) 所収。
- 梅村又次 (1971) 「年令 = 所得プロフィルの国際比較」『(一橋大学) 経済研究』22巻3号
- 遠藤公嗣 (1993a) 「文献研究：企業内における昇進とキャリア形成」『賃金と社会保障』1117号。
- 遠藤公嗣 (1993b) 「査定制度による性と信条の差別」『日本労働研究雑誌』398号
- 遠藤公嗣(1995) 「電産賃金体系における能力給と人事査定」『大原社会問題研究所雑誌』437号。
- 遠藤公嗣(1996a) 「人事査定制度の日米比較」『大原社会問題研究所雑誌』449号。

- 遠藤公嗣(1996b)「人事査定制度の日本化」橋本寿朗編著(1996)『日本企業システムの戦後史』東京大学出版会，所収。
- 遠藤公嗣(1999)『日本の人事査定』ミネルヴァ書房
- 遠藤公嗣(2000a)「労働基準法の国際的背景」『日本労働法学会誌』95号。
- 遠藤公嗣(2000b)「技能の諸概念と人事査定」1997-99年度科学研究費補助金研究成果報告書『日本企業の労働関係・企業関係に関する理論的・実証的研究』(研究代表：上井喜彦，課題番号094300006)所収。
- 翁邦雄・竹内恵行・吉川洋(1989)「わが国における実質賃金の決定について」『(東京大学)経済学論集』55巻2号。
- 小越洋之助(2000)「同一価値労働同一賃金と年功賃金」『國學院経済学』48巻2号。
- 小野旭(1989)『日本の雇用慣行と労働市場』東洋経済新報社。
- 小野旭(1997)『変化する日本の雇用慣行』日本労働研究機構。
- 大沢真理(1994)『企業中心社会を超えて』時事通信社。
- 大沢真理(1997)「パートタイム」労働と均等待遇原則：経済学的アプローチ『日本労働法学会誌』90号。
- 河西宏祐(1999)『電産型賃金の世界』早稲田大学出版部。
- 木下武男(1999)『日本人の賃金』平凡社。
- 木本喜美子(1995)『家族・ジェンダー・企業社会』ミネルヴァ書房。
- 黒田兼一(1994)「英国における業績考課給と労働組合」『(桃山学院大学)経済経営論集』36巻2号。
- 小池和男(1966)『賃金』ダイヤモンド社。
- 小池和男(1977)『職場の労働組合と参加』東洋経済新報社。
- 小池和男(1981)『日本の熟練』有斐閣。
- 小池和男(1991)『仕事の経済学 初版』東洋経済新報社。
- 小池和男(1999)『仕事の経済学 第2版』東洋経済新報社。
- 下山房雄(1999)「JRの懲罰処分の賞与・昇給管理」下山房雄ほか『現代の交通と交通労働』御茶の水書房，所収。
- 昭和同人会編(1960)『わが国賃金構造の史的考察』至誠堂。
- 女性労働問題研究会(1992)『雇用平等の最前線』岩波書店。
- 橘木俊昭(1997)『日本の経済格差』岩波書店。
- 中馬宏之・駿河輝和編(1997)『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会。
- 藤内和公(1994)「ドイツにおける人事考課制度調査結果」『岡山大学法学会雑誌』44巻2号。
- 中田喜文(1997a)「日本における男女賃金格差の要因分析」中馬宏之・駿河輝和編(1997)所収。
- 中田喜文(1997b)「日本における企業間賃金格差の現状」『日本労働研究雑誌』449号。
- 永瀬伸子(1997)「女性の就業選択」中馬宏之・駿河輝和編(1997)所収。
- 野村正實(1992)「1980年代における日本の労働研究：小池和男氏の所説の批判的検討」『日本労働研究雑誌』396号。
- 野村正實(1993)『トヨタイズム：日本的生産システムの成熟と変容』ミネルヴァ書房。
- 野村正實(1998)『雇用不安』岩波書店。
- 藤村博之(1989)「成績査定の国際比較」『日本労働協会雑誌』362号。
- ペイ・エクイティ研究会(1997)『商社における職務の分析とペイ・エクイティ』1996年度東京女性財団助成研究報告書。
- 孫田良平編(1970)『年功賃金の歩みと未来』産業労働調査所。
- 山田和代(1997)「電産賃金体系における『年齢』と『家族』」『大原社会問題研究所雑誌』461号。