

賃金形態論の途絶

—— 小池和男「賃金の上がり方」論

遠藤 公嗣

はじめに

- 1 1960年代までの賃金形態論
- 2 小池和男の「非凡」
- 3 舟橋尚道による批判
- 4 イギリス銀行員の賃金率表
むすびにかえて — 途絶の悪影響

はじめに

賃金形態の分類について日本でこれまでにこなわれた学術的な議論をふりかえると、その議論の盛衰に、容易に気づくことができる。すなわち、1930年代から1960年代半ばまで議論は盛んにおこなわれたにもかかわらず、その後の20余年間は議論が途絶してしまったことである。

1990年代になって、賃金形態を分類する議論は復活した。「成果主義賃金」などの提唱は、賃金形態の変更を含意するから、様々な賃金形態の相違を考慮しなければならず、それらの区別や分類が必要になったからである。こうした議論状況のもとでは、賃金形態についてこれまでにこなわれた議論を批判的に考察しておくことは、現在の議論をさらに前進させるために必要な作業であろう。

本論文の課題は、その批判的考察の前半の作業として、賃金形態論が途絶したことの意味を考察することである。本論文はとくに、賃金形態論が途絶した研究上の理由に注目する。すなわち、1960年代に小池和男が「賃金の上がり方」重視論を主張し、これが多くの研究者に影響した結果として、「賃金のきめ方」すなわち賃金形態の議論が軽視されたことに注目する。したがって本論文は、小池の「上がり方」重視論を批判的に考察する。もちろん賃金形態論の途絶には、高度経済成長期における毎年の大幅賃上げや1970年代における職能給の普及など、実態面における様々な事情も影響しているであろう。しかし本論文では、こうした実態面における事情は前提としつつも、研究上の理由にもっぱら注目する。

ところで1960年代に、小池の「上がり方」重視論にたいして、舟橋尚道ただ一人が批判をくり返していた。舟橋は、1950年代から賃金形態の区別を重視していたから、1960年代に小池の議論を批判することになったのである。舟橋の批判は、現在は忘れられたといつてよいであろうが、当時も

それほど注目されなかったといつてよい。しかし、賃金形態を分類する議論が復活した現在、舟橋の批判は、あるいは、批判を可能にした舟橋の理論的見地は、正当に評価されなければならない。したがって本論文は、舟橋の批判および彼の理論的見地の再評価でもある⁽¹⁾。

1990年代に復活した議論については、批判的考察の後半の作業として、別論文で考察する。これらの考察をふまえて、賃金形態を分類する私なりの試案もまた、別論文であきらかにすることを予定している。

1 1960年代までの賃金形態論

まず確認すべきことは、1960年代までは、賃金形態についての議論が盛んだったことである。それを示す三つの指標を指摘しておこう。

第一の指標は、1930年代から1960年代まで、生産労働者に適用される能率給の諸形態が、経営学分野で盛んに議論されたことである。その代表的な著書を例示すると、戦前では増地庸治郎『賃銀論』[1939]であり、戦後では古林喜楽『賃銀形態論』[1953]であろう。また翻訳書であるが、タウン／ハルサー／ローワン（三戸公・鈴木辰治・上田鷲訳）『賃銀論集』[1967]は、その最後時期の著書であろう。

これらの著書で議論された能率給の諸形態は、19世紀末から20世紀はじめの欧米で開発された。これらの著書は、それらを日本に紹介し導入しようとの課題意識でもって（増地庸治郎 [1939]）、あるいは、導入されたことを前提に、それらを批判しようとの課題意識でもって（古林喜楽 [1953]）、議論したのである。

しかし能率給の議論は、1960年代半ばで急速に終わった。その実務上の理由は容易に推測できる。日本企業の生産労働者に適用される能率給は、第二次世界大戦前からその直後までは多くおこなわれたものの、その後は普及度を急速に減らし、1970年代にほとんどおこなわれなくなった（仁田道夫 [1993: 19]）。実際におこなわれなくなった賃金形態である能率給を、その促進であれ批判であれ導入を前提に議論することは、研究者にとってむなし。それゆえに、議論は終わったのである。

タウン／ハルサー／ローワン [1967] は、能率給についての著名論文を翻訳した論文集であった。いかえると、能率給についての最新の研究成果の刊行書ではなかった。この意味するところは、1960年代半ばに、能率給は研究テーマとしてもはや命脈がづきついていたことであろう。

第二の指標は、第二次世界大戦直後に、来日した欧米人の研究者・政府職員・労働運動実践家によって、日本の賃金形態が欧米のそれと異なることが、明確に指摘されたことである。すなわち、米国から在日本の連合国総司令部に派遣された労働諮問委員会の報告書（日本側への公表は1946年8月）と、ついで世界労連代表日本視察団の報告書（全労連／世界労連加入促進委員会書記局編 [1947]、日本側への公表は1947年10月）である。

二つの報告書の指摘は同趣旨であるが、世界労連代表日本視察団の報告書が、ずっと重要である。

(1) 本論文の執筆は、私の在ロンドン研究におこなわれた。そのため、以下に言及する文献すべては、在ロンドン文献と、私が見当をつけて在日本の友人知人に依頼し、ロンドンに送付していただいた文献のみである。そのための遺漏は、ご寛容いただきたい。

それは、電産賃金体系が成立した後であり、また、当時の労働運動に影響がつよい世界労連による明確な言明であったからである。とくに、つぎの個所は引用に値するであろう。

「〔世界労連〕代表は次の点に注意した。すなわち国有事業をも含めた工業において、賃金制度は職業能力、仕事の性質、なされた仕事の質や量に基礎を置いていない。時としてそれは勤労者の年齢や勤続年限によっている。また他の場合、われわれは調査にあたって男女勤労者の基本賃金を発見し得なかった。というのは、報酬は子供の数に基礎を置かれており、これら家族手当の性質や価値を決定し得ないのである。代表団は全部かかる賃金決定法を非難した。かかる方法は、雇主の意志のままに誤用され、差別待遇され得る道を開くものであるという事実はさておいても、方法そのものが非合法的非経済的である。賃金は勤労者の資格、その労働能力に基礎が置かれねばならぬ。妻子、老齡血族者等、家族扶養義務にたいする追加報酬は切り離すべきで、そして、受益者の年齢、資格を問わず、かれら全部に平等な特別の基準のものでなければならぬ。この基準は労働組合の承認の後、工場その他の職場で発表し、掲示されなければならぬ。……

代表団は全般的に見て、婦人労働者に正常の賃金と、より良い社会的地位とを保障する努力がこれまでほとんどなされていまいと考えている。似通った仕事は同じ時間と、同じ質にたいして、同じだけの報酬に値するという原則に従って、代表団は、労働者の性別によって賃金に差をつけるべきではないと述べた。工場に多年勤めている婦人労働者は、男子見習員よりも安い賃金をもらっているが、この事実の中に、低い婦人にたいする不平等で、非人道社会的な考えが残っているのである。……

そこで、われわれは次のことを勧める。

- 一、賃金の計算と、決定の方法を改革し、新賃金スケール制を団体協約の中に含めること、および労働組合の代表が、その会社で定められた賃金水準を守っていく支配権をもつこと。……
- 四、婦人の賃金は引き上げられるべきこと。また、同一の量と、質の労働にたいする賃金には、労働者の性、年齢による差別を設けぬこと。」（全労連／世界労連加入促進委員会書記局編 [1947: 26 - 29]、傍点は原文のママである、旧字体を新字体に改めた）

日本の賃金形態が「職業能力、仕事の性質、なされた仕事の質や量に基礎を置」く「賃金制度」でないことを明確に指摘している。後者の「賃金制度」が欧米の賃金形態であることはいうまでもない。そして、この指摘の基礎となった認識は、男女間の大きな賃金格差が日本に存在するという認識であった。そこで「同一の量と、質の労働にたいする賃金には、労働者の性、年齢による差別を設けぬこと」を勧告したのである。

ところで、これは誰にたいする勧告であろうか。報告書は明言を慎重に避けるが、論理的に当然にも、日本の労働組合、そのなかでも世界労連を志向した産別会議系の労働組合にたいする勧告と理解するほかないであろう⁽²⁾。報告書は広く普及した⁽³⁾が、当時、この勧告が労働組合にふかく受け止められたようには思われない。そして、すぐに忘れられたとってよい。その理由の一つは、それが労働組合に厳しい勧告、というよりも批判だったからであろう。

こうした欧米人の指摘の後、日本の賃金形態と欧米の賃金形態が異なることだけは、いわば日本で常識となったとってよい。とくに、職務給⁽⁴⁾の導入が提唱された1950年前後以降になると、違

いを前提したうえで、賃金についての多くの文献が公刊された。それら文献のほぼすべてがマルクス経済学をベースとしていたといつてよい。

さて第三の指標は、氏原正治郎による「年功的序列」研究の存在であり、舟橋尚道による賃金形態の研究の存在である。

氏原正治郎「わが国における大工場労働者の性格」[1953]が「年功的序列」についての最初の本格的研究であり、その後の研究の基本となったことはよく知られているが、当然にも、これが賃金形態としての年功給を学術的に議論する出発点でもあった。この研究について、私がとくに指摘したいことは、賃金形態としての年功給が企業内における労働者の「年功的序列」という雇用慣行と密接に関係することに、氏原が最大の関心を払ったことである。賃金形態は雇用慣行と密接に関係する。賃金形態と雇用慣行は不可分離である。あるいは両者は、同一物が二つおりに表現されたものとすらいつてよい。このことはきわめて重要である。両者の不可分離を重視する氏原の視点は、賃金形態を分類し定義するうえで欠かせないと私は思う。

舟橋尚道は、1950年代に、『賃金の経済学』[1953]と『日本の賃金形態』[1957]の二つを主要著として公刊した。前著は、賃金形態の重視を明言した。後著は、前著のいわば拡大充実版であり、書名どおりに賃金形態の研究を主テーマとして、賃金の諸形態を様々な雇用慣行と密接に関係させて、その歴史的展開を議論する構成となっていた。この構成自体が留意されてよいだろう。上記の氏原による視点と基本的に同一だからである。

舟橋は、賃金形態が学術的な研究テーマであるとしてよく自覚していた。舟橋によれば、賃金形態論は「従来賃金論では未開拓の分野」であり「働く人々の立場から賃金形態をどのように考えるべきか、ということをはっきりと明らかにしようとした。」(舟橋尚道 [1953: 3]) また舟橋は「賃金形態研究の貧困」と当時の状況を指摘し、その理由を、マルクス経済学の労働力価値論還元的な「すべて

(2) タラソフ [1947] は、日本視察団の一員であるソ連代表の補足文書である。冷戦期に特有の文書であるが、それだけでなく、視察の感想と示唆が報告書よりも率直に述べられていて印象的である。つぎのとおりである。「特徴的なことは、児童の賃銀にしても、少女のは、より安いことである。電機工場で見ただけだが、二台の工作機械で、二十二歳の娘と、本人は十六歳と断言するのだが、十一歳ばかりの男の子がならんでおなじ作業をやっている。しかもその男の子の賃銀比率は、隣の娘のより一倍半も高い。(中略) われわれがいった電機工場の労働者は、日本の労働運動においては、すぐれた役割を演じている。よく組織され、立派な積極性を持っている。……」(タラソフ [1947: 32], 旧字体を新字体に改めた)

(中略)の箇所は小見出しであるが、前後から判断すると、小見出しは日本語への翻訳時に挿入され、原文は段落を改めたのみであったと思われる。また日本視察団が訪問した電機工場は、東京の一個所だけである。したがってタラソフの原文は、この電機工場に、男女間に大きな賃金格差が存在することと、同時に「すぐれた役割を演じている」労働組合が存在することとを、つづけて並記する。この並記に、私は彼の意識的な示唆を感じる。

(3) 『世界労働情報』第1集は「日本視察団の報告書が収録されていたため版を重ねている」。

(<http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/san/san03.html> 2004年2月29日アクセス)

(4) 用語「職務給」が1948-50年ごろの日本における造語であり、対応する語が当時の欧米に存在しなかったことはよく知られている。また用語「年功給」も、氏原正治郎 [1953] が事実上の起源であり、広く使用されるのは1960年代になってからであろう。しかし本論文では、記述の便宜のため、用語「職務給」「年功給」を第二次世界大戦直後から使用する。

を観念的に割り切る態度」に求めた（舟橋尚道 [1957: i]）。舟橋による賃金形態の重視は、当時のいわば少数説であった⁵⁾。

舟橋が賃金形態を重視した理由は、どの賃金形態が同一労働同一賃金の原則にもっともかなうのか、という問題意識であった。そして舟橋は、能率給や年功給よりも、職務給が同一労働同一賃金の原則にかなうと考えていた。舟橋は、そう考えた契機をつぎのように述べた。「戦後世界労連の代表団が来日した際に、わが国の賃金について、性別、年齢、勤続、学歴によって賃金に不当な差別のあることを指摘し、同一労働同一賃金の原則を貫けという批判を行ったが、このことをわが国の労働組合はほとんどかえりみななかった。」（舟橋尚道 [1957: 314]）「当時、唯一の国際労働組織であった世界労連の調査団が来日し、電産型賃金体系を中心とする生活給に対して厳しい批判を行った。欧米の労働運動のリーダーたちにとっては、日本の賃金が全く異質なものに感じられたのは当然のことである。しかし彼らの批判の意味は、多くの日本人には十分理解されなかったようであるが、私にとっては念頭をはなれることのないものであった。」（舟橋尚道 [1983: iii]）後者は、世界労連代表日本視察団報告書の公刊から36年後の回想である。報告書が舟橋に与えた衝撃の大きさを推測できる。

舟橋の問題意識は、氏原の視点と親和的であった。氏原正治郎／藤田若雄／舟橋尚道が三名連名で1960年に公表したつぎの文章は、現在も示唆的である。長文だが引用する。

「[昭和] 三四年 [1959年] に入って、労働組合の幹部は口をそろえて、年功序列賃金を打破して同一労働同一賃金の方向を志向するのだといい始めた。……

ところが、発表されたものを見ていると少々疑問をもたざるをえなくなった。……

われわれの理解するところによれば、定期昇給制を基本とする"年功序列賃金"とは、労使関係の賃金的表現であるにすぎない。したがって、その賃金を打破するという事は、関係全体を打破するという事では不可能である。わかりやすい例をあげれば、わが国の年功序列賃金は、終身雇用関係(学校卒業と同時に入社し、停年まで勤務する関係)と不可分に構成されている。労働組合は、組合員の賃金を引き上げ、解雇を防止するために存在する。賃金と雇用とが年功制労使関係の中で、この関係特有の結合をしているから、労働組合は特殊な組織をとるのである。ところが、賃金を論ずる場合には、雇用関係を念頭におかず、ただ年功序列賃金を打破して同一労働同一賃金の方向を志向するという。同一労働同一賃金には、それに対応する雇用関係がある。だから、年功序列賃金を打破するという限り、終身雇用関係も打破しなければならない。ところが、年功序列賃金を打破すると叫んでいる本工出身の組合幹部は、終身雇用関係を自分自身打破しようと考えているのであろうか。おそらくはそれだけの決意をもっていないであろう。彼らがその決意をもったとしても、それを明言すれば彼らをこれまで支持してきた年輩労働者層は何と考えるであろうか。あるいは、終身雇用関係を打破するとき、これらの年輩労働者をいかに待遇するかという対策を心に明確にひめつつ、年功序列賃金の打破を叫んでいるのであろうか。疑問なきをえない。それは、また、賃金綱領の作成が雇用関係にまで思いをいたして作成されつつあるのかという疑問につながるのである。」（氏原正治郎／藤田若雄／舟橋尚道 [1960: i-iii]）

(5) 舟橋の主張を理解するうえで参考になるのは、舟橋尚道 [1996] である。

注記しておけば、「"年功序列賃金"とは、労使関係の賃金的表現であるにすぎない」「賃金と雇用とが年功的労使関係の中で、この関係特有の結合をしている」という主張は、とくに氏原が強調したところであった。また、年功給は同一労働同一賃金の原則にかなわないという主張は、とくに舟橋が強調したところであった。

舟橋の問題意識は、現在でも注目に値するし、あらためて思い起こすべき問題意識であると思はれる。現在、女性比率のたかい非正社員の雇用が著しく増大するとともに、正社員・非正社員間の賃金水準格差が拡大しているからであり、そして、その是正のために同一価値労働同一賃金の原則が考慮され広まりつつあるからである。同一価値労働同一賃金の原則は、同一労働同一賃金の原則を、異なる職務であっても成立するように拡張した考え方と理解してよい。したがって上記の引用文のかぎりでは、両原則を置き換えても、文意に変わりはない。

ところで、当時の少数説として舟橋は賃金形態を重視したが、当時の多数説は、賃金形態の区別を知っていたものの、それを重視していなかったといえる。たとえば、岩波新書である小島健司『日本の賃金』[1960]はもっとも普及した概説書といえるが、小島によれば、賃金形態は年功給であれ職務給であれ労働者「搾取強化の手段」であり、労働組合は「どんな賃金形態にも反対だと答えればよい」のであった(100-101ページ)。もっとも「どんな賃金形態にも反対」であったとしても、現行の年功給からの変化に反対するという意味で、事実上は、年功給の擁護が多数説の主張になると私は思う。このマルクス経済学原論還元的な多数説が、舟橋の少数説と対立することはもちろんであるが、上記したところの氏原による視点を理解できない皮相さも示している。

2 小池和男の「非凡」

さて当時、能率給は消えつつあったにしても、年功給や職務給など、様々な賃金形態が実際には存在した。また、その分類を重視する舟橋の議論も存在した。しかし1960年代後半から1980年代の最後まで約25年間、これら賃金形態の区別がきちんと議論されることはなかった。様々な賃金形態が実際に存在したにもかかわらず、その分類の学術的な議論が途絶してしまったのである。したがって、途絶してしまった理由は研究の側にある。研究の側に賃金形態を分類する視点がなくなったのである。

賃金形態の議論を途絶させたのは、1960年代前半における小池和男の主張であった。

小池和男「賃金・労働条件管理の実態分析」[1961]は、梅村又次[1956]に依拠し、賃金の「賃金率の趨勢」と「賃金率の直接規定方式」の両概念を区別すべきことを主張するとともに、「賃金率の趨勢がまずあって、それに合致する賃金率の直接規定方式が採用される、という命題」すなわち、重要なのは「賃金率の趨勢」であることを主張した(183, 193ページ)。なお「賃金率の趨勢」は、60年代後半から「上がり方」といいかえられ、たとえば縦軸を賃金指数に横軸を年齢階層にとった図の上の賃金カーブを意味する。また「賃金率の直接規定方式」は、60年代後半から「きめ方」といいかえられ、「一人一人の賃金率をどの要素から計算するかということ」(小池和男[1981: 54-56])を意味し、賃金形態のことである。

ところで小池によれば、「賃金率の趨勢」が重要であることを実証するのは、1959年に鉄鋼業の

ある企業で「職務給」が導入されたときに、導入前後で「賃金率の趨勢」が変更されなかったことであった。小池は、それをまとめてつぎのように述べた。「この「職務給」の採用過程を通じて、先にのべた一つの命題が実証されている。つまり、賃金率の趨勢がまずあって、それに合致する賃金率の直接規定方式が採用される、という命題である。」（小池和男 [1961: 191 - 193]）しかし、この「実証」でもって、賃金の研究全般で「賃金率の趨勢」が重要であると主張するのは、強引である。しかも、これは「実証」になっていない。なぜならば小池は、「この「職務給」の採用過程」の記述を大河内一男／氏原正治郎／藤田若雄編 [1959:189 - 194] に依拠すると注記指示したが、指示個所に「この「職務給」の採用過程」はまったく記述されていないからである。そもそも、大河内一男／氏原正治郎／藤田若雄編 [1959] は2月刊であるから、同書の執筆後に起きた1959年の「この「職務給」の採用過程」が、同書に記述されるはずもない。小池は、自分のもっとも重要な主張に、実証的根拠を指示しないまま「実証されている」と述べたのである。

もちろん小池が、この重要な指示すべき文献を、指示し忘れた可能性はあろう。そうであれば、お粗末としかいいようがない。しかし、そうではなく、「この「職務給」の採用過程」がそもそも理由にならなかった可能性もある。なぜならば小池は、「賃金率の趨勢」の重要さの理由として、「この「職務給」の採用過程」に言及することを、すぐに放棄したからである。それは、つぎの第二で考察する。

ついで小池和男『賃金』[1966a] は、小池和男 [1961] を全面的に明確化し、補充した著書であった。その特徴として、つぎの四点に注目しよう。

第一に、「賃金率が結果としてどのような趨勢をとるかが「上がり方」の問題」「きめ方とは、個々の賃金率を直接規定する方式のこと」と述べ、用語「上がり方」「きめ方」をはじめで使用した。

第二に、「上がり方」が重要である理由を修正し、やはり梅村又次 [1956] に依拠して、「そこに生活がかかっているからである」（小池和男 [1966a: 124 - 125]）と指摘した。

小池は「そこに生活がかかっているからである」の意味を説明しなかったけれども、その事実上の意味は、男性労働者一人の賃金が家族生活費全額を保障すべきであるとの考え方、すなわち生活給思想と考えてよいであろう。現代欧米の用語にいかえると、家族賃金観である。小池が依拠した梅村又次 [1956: 37] も、「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、労働者の年齢とその家族の生活費の関連を述べている。生活給思想（家族賃金観）は、当時の日本でつよい支持をえられるイデオロギーであったが、小池は、そのイデオロギーに依拠して、「上がり方」が重要である理由としたのである。

「そこに生活がかかっているからである」が理由となり、上述した「この「職務給」の採用過程」は、理由として放棄された。この後、私の知るかぎりでは、小池は「この「職務給」の採用過程」に理由として一度も言及しなかった。しかし、「そこに生活がかかっているからである」と「この「職務給」の採用過程」はまったく矛盾しないし、親和的でさえある。なぜ言及しなかったのか、そもそも理由にならなかったのではないかと私は思わざるをえない。

第三に、「上がり方」について、数値データによる表示に着手した。

第四に、宇野理論における三段階論に依拠して、議論の展開を「賃金の基礎理論」「賃金の段階論」「日本の賃金－その現状分析」として整理した。

小池和男 [1961] と小池和男 [1966a] の主張は、つぎの三点で「非凡」であった。

第一に、多数説になることのできる特徴を備えていたことである。一方では、それは東京大学関係者を中心とした宇野理論研究者の支持を得やすかった。小池の仮説は、宇野理論研究者間の共通的理解になりつつあった「年功制＝独占段階説」に適合的であったからである。「年功制＝独占段階説」によれば、独占資本主義段階における独占大企業が必要とする熟練は企業閉鎖的になり、それは同一企業に長期勤続して職務を易から難への順でのぼることで養成され、その熟練向上が反映して賃金は右上がりとなるはずであった。むしろ、「年功制＝独占段階説」を小池が明確化したとみなされたというのが、より適切であろう。

他方では、それは非宇野理論の多数説マルクス経済学者の支持もまた得やすかった。あらためて想起すべきことは、小池の主張は、「きめ方」すなわち賃金形態は重要でなく、「上がり方」がより重要であって、その理由は生活給思想（家族賃金観）にあるという主張であったことである。この主張は、実は、多数説に非常に近い。このため、多数説の研究者は小池の仮説にほとんど抵抗を感じなかったであろう。

第二に、当時の多くの研究者の意表を鋭くついたことである。当時の多くの研究者は、年功給と職務給が「きめ方」として違うことを認識していたといつてよい。しかし、「上がり方」と「きめ方」の区別はあいまいであった。小池は、後者のあいまいさを指摘してそこに切り込み、見方を変えれば、すなわち「きめ方」でなく「上がり方」としてみれば、年功給と職務給は同一であると主張して、前者の認識に異を唱えたのである。いわば虚をつかれた当時の多くの研究者は、小池の鋭さを感じ入り、その主張を好意的に受けとめたであろう。

第三に、実証的根拠の有無を、とくに数値データを重視する姿勢を、強調したことである。たしかに当時の多くの主張は、マルクス経済学原論還元的な理論傾向と資料上の制約のため、実証的根拠の弱いものが多かったといわざるをえない。その弱点を小池は指摘したのである。そのため、その指摘は的確と理解されたであろう。もっとも、小池自身が実証的根拠の有無を重視したかどうかは、別であった。それは、4で検討しよう。

しかし小池和男 [1966a] には、別の意味で「非凡」な議論が存在した。別の意味とは「平凡以下」との意味である。それを端的に示したのは、「日本の賃金－その現状分析」において、「大企業 [生産] 労働者の賃金」の賃金形態が何かについて、小池が不自然な説明をしたことである。すなわち小池は、その賃金形態を「時間給と集団能率給の併存」と特徴づけたが、その説明は不自然である。つぎのとおりである。「一般に賃金形態は、さきにみたように、時間給と出来高給に分けられる。とりわけ後者にはさまざまな形態があり、それらを総称して能率給 (payment by results) とよぶことにしよう。時間給も細かくみれば、「時間」の単位によって、年俸、月給、週給、日給、^{アワー}時間給などさまざまである。わが国では月給という言葉が一般に使われているが、厳密には残業しようが欠勤しようが、月当り一定額を支払うのが月給制である。ところがわが国で普通いう月給制は、残業すれば残業手当がつくし、欠勤すれば引かれるのが大部分である。厳密には時間給なのである。」(小池和男 [1966a: 174])。

著しくあいまいな文章であるが、要約すれば、小池は「月給は、ある時間を単位にとる賃金という意味での時間給の一つであって、そのうちの、厳密には時給なのである」と説明したと理解しよ

う。「厳密には時間給なのである」の「時間給」は「^{アワー・[ママ]}時間給」のことであるが、私は、混同をさけるため、これを「時給」と呼ぶ。確認しておくが、「大企業〔生産〕労働者」の賃金形態の説明は、引用文のほかには、小池和男〔1966a〕に存在しない。この短い引用文のみである。

第一の不自然は、文脈からして、月給が本給（基本給）のことであり、賃金形態としては年功給のことであるが、小池は、本給という用語を避け、もちろん年功給という用語も避け、月給という用語を使用したことである。これは、「上がり方」としての年功給を強調したために、「きめ方」すなわち賃金形態としての年功給を、用語としてすら避けなければならなかった結果であった。しかし、それだけではない。ここでは、時間給の一つとしての月給でなければならなかったのである。このことを、つぎに指摘しよう。

第二の不自然は、月給は「ある時間を単位にとる賃金」という意味での時間給の一つであると説明するが、この説明は無意味なことである。なぜならば、ほぼ全部の賃金形態が、「年」から「時」までのいずれかの「ある時間を単位にとる賃金」という意味での時間給だからである。年功給でも職能給でも職務給でも、その全部がそうである。能率給でさえも、ハルシー給とかローワン給などを起源とし、現在もっとも多用されるであろう時間割増給はそうである。「ある時間を単位にとらない賃金」は、個人能率給のうちの、産出高（成果）を整数でかぞえることのできる場合、すなわち、単純ないわゆる「個数賃金」の場合のみだと思う。したがって、月給でなくても、ほぼ全部の賃金形態が「ある時間を単位にとる賃金」であるから、月給がそうだというのは、無意味な説明にしかならない。なお「ある時間を単位にとる賃金」を「ある支払い頻度をもつ賃金」の意味に理解しても同様である⁽⁶⁾。

小池が「一般に賃金形態は、さきにみたように、時間給と出来高給に分けられる」と述べたのは、マルクス経済学原論における二種類の賃金形態を意味する。しかし、マルクスの「時間賃金」は「ある時間を単位にとる賃金」と無意味化して理解すべきでない。ある職務に時間単位で投入される労働を想定したうえで、それへの対価を意味する賃金と理解すべきである。いいかえると、職務給や「横断賃率」などの原型として理解すべきである。そして、この意味での時間給は、それにふさわしい雇用慣行、すなわち、マルクスが生きた時代の西欧社会における雇用慣行、と密接に関係した賃金形態であった。

ところで、小池がマルクス経済学原論の賃金形態を想起することから説明をはじめたことは、この部分における小池の議論が、形式的な論理展開のみによることを示唆する。小池は、その「賃金の基礎理論」において賃金形態を述べず、「賃金の段階論」において、産業資本主義段階は「職種別賃金率」であり、独占資本主義段階は「能率給」であると、図式的に配置した。「職種別賃金率」はマルクスの「時間賃金」にあたり、「能率給」がマルクスの「個数賃金」にあたる。ついで「日本の賃金—その現状分析」を、この「賃金の段階論」のうに構成しようとした。宇野理論は「現状分析」と「段階論」を断絶させているとの批判は多かったから、この批判を避けるためであろう。そのためには、日本の賃金形態のうち、能率給は問題ないが、本給ないし賃金形態としての年功給

(6) 「ある時間を単位にとる」ことと「ある支払い頻度をもつ」ことは同一でない。日本でも外国でも、年俸は12分割されて月払いになるのが普通であり（日本では使用者の法的義務であり）、時給はまとめられて日・週・月の払いになるのが普通である。

を「時間賃金」と関係させて位置づけなければならない。しかし、それは容易でない。そこで小池は、一方では、「時間賃金」を「ある時間を単位にとる賃金」と無意味化し、他方では、本給ないし年功給の用語を避けて、月給を用い、月給を「ある時間を単位にとる賃金」の一つと位置づけたのである。

小池のこの部分における議論は、実証的な議論ではまったくない。マルクス経済学原論還元的な議論であり、形式論理の議論である。まして、賃金形態と雇用慣行との密接な関係を考慮する視点（氏原正治郎 [1953]）はまったく存在せず、これとはほど遠い議論である。その原論還元的な形式論理は、実証研究者を自称した小池にとって、「きめ方」軽視の悲惨な結果であった⁽⁷⁾。

小池和男 [1961, 1966a] の後、賃金の「上がり方」重視と「きめ方」すなわち賃金形態の軽視は、多くの研究者に受容されたといってよいであろう。賃金について議論する1960年代前半の文献は、小池和男 [1961] に好意的に言及するものが少なくない。それは、上記した小池の「非凡さ」の結果であったというべきであろう。

とくに留意してよいことは、高木督夫が小池に同調したことである。高木は、小池による賃金の「上がり方」重視に影響されて、この点で小池とほぼ同一の主張をした（高木督夫 [1964, 2002]）。高木は、実践的関心において小池と大きく異なり、その主張は1960-70年代の労働運動実践家に影響力があった。その高木が小池に同調したことは、小池の主張が多数説になることを象徴していた。そして、小池の主張が多数説になる結果として、賃金形態の区別を重視する視点が、多くの研究者から失われていったのである。

ところで、このような小池の主張は、既存のどの主張ともっとも厳しく対立したであろうか。理論的には、少数説であった舟橋尚道の主張のみであろう。小池の主張の理論的特徴からして、小池の主張と厳しく対立する既存の公刊書は、舟橋尚道 [1954, 1957] のみであったといってよいからである。もっとも小池和男 [1961, 1966a] は、舟橋尚道 [1954, 1957] に言及したものの、それを多数説の一つとみなして、とくには舟橋を批判しなかった。しかし、舟橋はそうでなかった。また小池も、のちに舟橋を批判した。それは当然の成り行きであった。

3 舟橋尚道による批判

舟橋による初期の小池批判は、舟橋尚道 [1961] と舟橋尚道 [1963] と舟橋尚道 [1965] であり、三論文とも舟橋尚道 [1966a] に所収された。

舟橋尚道 [1961] は、小池の名に言及しない短い批判文であるが、小池和男 [1961] ないし「年功制＝独占段階説」を批判した。小池和男 [1961] の公刊直後であり、その批判の早さに留意すべきであろう（舟橋尚道 [1966a: 57-58]）。舟橋は、当然にも、小池の主張を批判すべきと直感した

(7) 「わが国で普通いう月給制は、残業すれば残業手当がつくし、欠勤すれば引かれるのが大部分である。厳密には時間給 [時給] なのである。」（小池和男 [1966a: 174]）これも誤った含意がある。なぜならば、この残業手当の支払い方法は日本企業のみではない、すなわち、米国企業でsalaried-nonexemptと分類される従業員は、ほぼ同様の方法で残業手当を支払われるからである。もっとも1992年に米国の有名ビジネススクールで教えたときでさえ、これに気づかなかつた小池が、1966年にこれを気づくわけではない（遠藤公嗣 [1999:補論1]）。

のである。

舟橋尚道 [1963] は、やはり小池の名に言及しないが、批判は詳しくなる。つぎのように述べた。「ところで年功賃金は、年齢、勤続、学歴などの人の属性にもとづいて賃金を決める点に根本的な特徴がある。したがって、それは仕事にたいして支払われる職務給とは原理的にまったく異なった、人にたいする賃金なのである。もちろん形態的にみても、定年に達するまで賃金が上昇することは欧米の賃金に見られない特質であるが、大事なのはこのような形態の問題よりも、むしろ賃金支払いの原理の違いにあるとってよい。年功賃金についての誤まった見解は、この点を明確に把握しないところから生まれてくる。」（舟橋尚道 [1966a: 81 - 82]）舟橋は、労働統計用語である「属人給」「仕事給」を念頭において述べたのであろう。舟橋が、「形態」と述べたのが「上がり方」であり、「賃金支払いの原理」と述べたのが「きめ方」のことである。重要なことは、「賃金支払いの原理」すなわち「きめ方」が基本的な区別と舟橋が考えたことである。それは正しいと私も思う。

舟橋尚道 [1965] は、「年功賃金把握の異論について」の節をとくに設定し、舟橋尚道 [1963] よりも長文で詳細に、小池和男 [1961] と高木督夫 [1964] を明示して引用したうえで、両論文を批判した。批判の論旨は舟橋尚道 [1963] とほぼ同じである（舟橋尚道 [1966a: 117 - 120]）。注目すべきことは、「小池教授は「賃金率の趨勢」という言葉を用いられるが、厳密な使用法でない」と舟橋が批判したことである。小池が「賃金率の趨勢」を「上がり方」にいいかえたのは、この批判を受けた直後の小池和男 [1966a] であったことを想起すべきである。小池によるいいかえは、舟橋の批判に反応した結果と推測してよいであろう。また舟橋は、小池がおこなった「実取賃金」の統計比較は、中途採用者を含めるので、年功給の特質を示さない、比較するなら「標準入職者」のそれをみるべきであると批判したことも留意されてよい。もっとも、これは「上がり方」を比較する方法の問題である。

上記の三論文は、量的にも質的にも、舟橋による批判がエスカレートしていくことを示している。それは、小池の主張が影響力を増大していくことに対応すると考えてよいであろう。

小池和男「資料批判についての疑問」[1966b] は、舟橋尚道 [1966a] についての短文書評であるが、小池自身が「風変わり」と述べたように、短文書評における約半分の字数を非常に厳しい舟橋尚道 [1966a] 批判にあてた。小池はつぎのように述べた。「筆者 [小池] がなによりも問題としたい疑問がある。その「実証」の仕方—資料収集と資料批判についてである。あまりにもこの本は、簡単に断定しているように思われるのである。…… 一体そういい切れるほど欧米の実態はわかっているのだろうか。又、すでに紹介されている事例—たとえば筆者 [小池] があげているイギリス大銀行の全く見事な年令別賃金率表はどうなるのだろうか。…… こうした箇所は、筆者 [小池] のみる限り、少なくともはない。決してスリップ・オブ・ペンとはいいい難い。（例、…… 等々。）もちろん、たんなる穿さくのために指摘しているのではない。労働問題研究の前進のためには、実証的研究が具備すべき資料収集批判がきわめて肝要であり、且つこの本が、そうした方向へ貴重な貴重な前進をしめそうとしているが故にの提言であり、自戒の言でもある。」（小池和男 [1966b: 47 - 48]）舟橋の議論に実証の根拠が十分でないことは批判のとおりであろうが、資料上の制約から、小池和男 [1966a] もまた同様であり⁽⁸⁾、小池の批判は「五十歩百歩」の批判と私は思う。

むしろ重要なことは、小池は実証的だが舟橋は実証的でない、というイメージを小池が強調した

ことである。しかし、これは虚像にすぎない。たとえば、小池が批判で例示した「イギリス大銀行の全く見事な年令別賃金率表」は「イギリス銀行員の賃率表（その1）（その2）（その3）」（小池和男 [1966a: 199 - 201]）であるが、小池は、この表を作成するときに、資料批判どころか資料の記述そのものを無視したために、完全な誤りをいくつも記したからである。この点は、つぎの4で検討しよう。したがって小池は、自分が資料批判どころか資料の記述そのものを無視したことを自覚せず、そのために誤りを記した資料を例示して、他者の研究を資料批判がない実証的根拠がないと批判したのである。この小池の行為に、私は異様なものを感じる⁹⁾。

舟橋尚道 [1966b]（舟橋尚道 [1971] に所収）は、小池和男 [1966b] への反論であった。舟橋は「イギリス銀行員の賃率表（その1）」（小池和男 [1966a: 199]）をとりあげ、表が「ほぼ30歳で頭うちしている」ことを指摘した。そして舟橋は、事務員の中で管理者に昇進するのは少数であろうから、多数は「頭うち」になっていると推測した。ところが小池の推測は、多数は管理者へ「昇進するのをつねとし、賃率表以上の昇給をつづけると考えられる」であった。したがって、舟橋によれば「[小池は] 実証されない仮定にもとづいて議論をたて、だから日本と変わらないというたくみなすりかえが行われている」のであった（舟橋尚道 [1966b: 13 - 17]）。

「イギリス銀行員の賃率表（その1）」をめぐって批判と反論があるので、これは論争と呼んでよいかもしれない。もっとも「頭うち」かどうかは、舟橋も小池も推測の主張にすぎない。また舟橋は、「きめ方」の違いは「上がり方」に反映するとの見地から立論しているが、反映するとはかぎらないことに留意すべきである。それはともかくとして、「イギリス銀行員の賃率表（その1）」の原表である「給与率（男子）」（銀行労働研究会調査部 [1957: 12]）そのものについては、舟橋も小池も、その資料としての意味に疑問を感じていない。しかし、英国ホワイトカラーの賃金管理について当時の英国で出版された概説書の記述に照らすと、この資料が何を意味するのかについて、私は相当に慎重にならざるをえない。この点も、つぎの4で検討しよう。なお舟橋は、「平均賃金」でなく「モデル賃金」で比較すべきだとも主張しているが、これは舟橋尚道 [1965] と同論旨の批判であろう。

小池和男 [1966c] は、舟橋尚道 [1966b] と同一書にあり、その直後の章である。その比較的長文の注14)で、小池は、賃金収入の上がり方は賃金率の上がり方と類似すると考えられると述べた。「批判があるので念のため記した」と述べるように、これは舟橋への反論であった（小池和男 [1966c: 28]）。

また注目すべきは、「要するに、西ドイツ、フランスのいずれにおいても、「労務者」の賃金〔「上がり方」〕はわが国と異質なのに、職員のそれはかなり似ているように思われる」と結論したこと

(8) 日本以外の先進工業国における賃金の「上がり方」について、小池和男 [1966a] が掲示できたのは、「年齢別賃金の日米比較」(127ページ)と「イギリス銀行員の賃率表」(199-201ページ)の二つにすぎない。

(9) 小池は、このころ以降、数値データをもとにした多数の「上がり方」図表を作成し、それらをもとに主張することが多かった。しかし、小池が作成した多数の「上がり方」図表を信頼してよいのか、私は疑問である。小池は、他所では、無自覚に資料の書き換えをおこなった（野村正實 [2003: 第2章]）。それを考慮すると、多数の「上がり方」図表のみは、資料どおりに適正に作成されたと考えることは困難である。しかし、適正に作成されたかどうかを検討することは本論文の課題ではない。必要がうまれたときに、その検討をおこないたい。

である（小池和男 [1966c: 41]）。この結論は「年功制＝独占段階説」にとって大きな難点となる。なぜならば、「年功制＝独占段階説」によれば、独占大企業の成立する先進工業国はどの国でも共通して、「職員」（ホワイトカラー）でなく「労務者」（生産労働者）でこそ、賃金の「上がり方」は日本に類似した右上がりになるはずだからである。小池はこの難点に気づいていて、一方で、職員の賃金の右上がりを強調し、他方で、「労務者」については、「賃金ドリフト」や「諸手当や各種福利費などを含め広義に解釈すれば」などの言葉を重ね、その賃金の右上がりをなお想像して「年功制＝独占段階説」の維持を志向した¹⁰⁾。

舟橋尚道 [1967]（舟橋尚道 [1971] に所収）は、小池和男 [1966c] の批判であった。舟橋はつぎのように述べた。「[小池] 教授は、さすがに欧米の労務者の賃金がわが国の場合と全く異なっていることを認めざるをえず、それだけで教授の年来の主張は崩壊することになるのだが、ようやく活路を職員賃金に求められているかのごとくである。」（舟橋尚道 [1967: 58]）これが「年功制＝独占段階説」への痛烈な批判であることはいうまでもない。

舟橋は、上記の二つの批判を舟橋尚道 [1971] に所収し、1970年代初頭も小池の「年功制＝独占段階説」を批判していた。この状況のもとで、舟橋は隅谷三喜男 [1974] に接したのである。そして、舟橋は隅谷三喜男 [1974] をただちに批判した（舟橋尚道 [1975]）。

舟橋による隅谷の批判は、2003年になって、野村正實によって再評価された（野村正實 [2003: 第1章]）。野村によれば、隅谷はDoeringer/Piore [1971] の内部労働市場概念を不正確に紹介したのであり、隅谷がえがいた内部労働市場の概念はDoeringer/Pioreの概念ではなく、小池の「年功制＝独占段階説」と基本的に同一のものであった。したがって隅谷は、米国企業にも年功的昇進や年功給がみられると主張した。舟橋は、隅谷の概念がDoeringer/Pioreの概念と異なることをほぼ指摘するとともに、米国企業と日本企業の昇進と賃金は「質的差異を示している」と批判したのであった¹¹⁾。

野村による再評価は、本論文が考察してきた結果と一致する。舟橋は、突然に思い立って、隅谷を批判したのではない。小池の「年功制＝独占段階説」を批判していたからこそ、その延長線上で、それと基本的に同一の主張であった隅谷三喜男 [1974] を批判したにすぎないといってよい¹²⁾。そして、舟橋が小池と隅谷を批判できた理由は、舟橋のみが賃金形態の区別をそれまで重視してきた唯一の研究者だったからであった。

しかしながら、舟橋がくり返した小池の批判は、他の研究者にほとんど注目されることはなかったと思う。私自身の不勉強を棚に上げれば、私はこの批判に言及した他文献を知らないからである。しかし、それは当然でもあった。舟橋が批判をはじめの前からすでに、舟橋は少数説であり小池は多数説であることが、ほぼ確定していたといってよいからである。舟橋による批判は記憶にとどまらず、したがって「きめ方」すなわち賃金形態を区分する議論は忘れられ、小池の影響力がますます増大するとともに、小池が主張した「上がり方」のみが重視され続けたのである。

4 イギリス銀行員の賃金率表

「イギリス銀行員の賃率表（その1）」（小池和男 [1966a: 199]、ここでは小池表と呼び、図表1

に掲示する) ないしは、その原表である「給与率 (男子)」(銀行労働研究会調査部 [1957: 12], ここでは原表と呼び、図表2に掲示する) について、二つの論点がある。それをここでは検討する。

はじめの論点は、小池が、小池表 (図表1) を原表 (図表2) から作成するとき、資料批判どころか資料の記述そのものを無視したために、完全な誤りをいくつも記したことの確認である。小池表と原表を比較して、それを確認しよう。

10) 小池は、その後しばらく、「上がり方」の国際比較研究に集中した。

ところが、その結果としても、日本EU比較によって「ブルーカラー男子では日本のみ年功賃金」であることを再確認した (小池和男 [1981: 56])。この再確認は、「年功制=独占段階説」が不適当な仮説であることの実証である。そのため小池は、仮説を変更する必要に迫られた。そこで小池が発想した新たな仮説は、日本の男性生産労働者のみが「知的熟練」を豊富に保持する仮説、すなわち1985年以降の「知的熟練論」であった。しかし留意すべきは、「年功制=独占段階説」と「知的熟練論」は両立しない仮説であることである。この矛盾は野村正實 [2003: 84-86] が指摘した。

じつは、さらに難点がある。小池は、米国と日本における男性生産労働者の「上がり方」が近似することを確認したからである。すなわち「[米国の] ブルーカラー男子の賃金は、日本よりややゆるやかであっても、EC諸国にくらべたら、ずっとわが国に近いだろう」「ブルーカラーでもアメリカに年功的上がり方がかなりの程度認められた」と確認した (小池和男 [1981: 69-71])。米国と日本における男性生産労働者の「上がり方」が近似するならば、日本の男性生産労働者のみが「知的熟練」を保持するとはいえないかもしれない。あるいは「知的熟練」のみが、生産労働者の右肩上がりの「上がり方」を形成するとはいえないかもしれない。

この難点を小池は自覚しているように推測できる。私の知るかぎりでは、小池はこの個所以外では、米国のホワイトカラーと生産労働者の「上がり方」を区別したグラフを掲示せず、両者が総計されたグラフであるところの、大卒と高卒 (中卒) の「上がり方」を区別したグラフしか掲示しなかったからである。そして、米国は日本より「上がり方」の学歴格差が大きいことを主張した。こうした掲示は、資料上の制約の結果でなく、小池による資料の選択の結果であった。それは、難点をあいまい化するためなのかもしれない。

ところで興味深いことは、あいまい化が「やぶへび」を示唆するように思われることである。米国では、高卒 (中卒) 学歴による「上がり方」すなわち企業外部における一般熟練投資収益は日本より相対的に低いのに、生産労働者の「上がり方」すなわち企業内部における企業特殊的熟練投資の収益が日本なみに上昇すると理解できるならば、それは企業内において米国の生産労働者が日本の生産労働者よりも大きい「知的熟練」を身につけることを示唆するのではないか。もしそうであれば、「知的熟練論」は日本よりも米国でより妥当する (?) ことになる。当然にも、この珍論は「知的熟練論」そのものの懐疑につながるであろう。

なお出発点における小池は、「年功制=独占段階説」を実証するために、生産労働者とホワイトカラーの二つのカテゴリーの賃金が右上がりであることを重視していた。この場合の生産労働者の賃金数値は、通常の統計では、生産労働者の内訳を区別せず、直接生産労働者と保全工など間接生産労働者を合計した数値として与えられた。その後、小池は「年功制=独占段階説」から「知的熟練論」に仮説を変更したが、内訳を区別しない生産労働者の賃金数値に注目することは、変更しなかった。すなわち「知的熟練論」でも、内訳を区別しない生産労働者とホワイトカラーの二つのカテゴリーに注目したままであった。ところで「知的熟練論」の特徴は、保全工など間接生産労働者をスキップして、直接生産労働者の技能とホワイトカラーである技術者の技能の共通性を主張することであった。この「知的熟練論」の特徴は、出発点における小池の対象設定に規定されたといつてよい。小池自身が、「知的熟練論」完成の教科書 (小池和男 [1991]) で、賃金の「上がり方」重視を「知的熟練論」の出発点として位置づけた (遠藤公嗣 [2000]) が、それはこのような意味であった。

図表1 「イギリス銀行員の賃率表（その1）」（小池表）

第29表 イギリス銀行員の賃率表（その1）

—男子事務員（年給，ポンド）

銀行名 年齢	パーク レイズ	ロ イ ズ		ミッド ランド	ナショナル プロビ ンシャル	ウエ スト ミン スター	ディ スト リク	マー テ ン ズ	ウイ リア ムズ デー コン	ヨー ク シャー ペニー		
17歳未満	260			250	260	260	235	265	265			
17歳	260			275	250	270	260	235	265	230		
18	280			300	280	290	265	285	295	240		
19	310			325	305	320	295	305	320	255		
20	340			350	330	345	325	350	345	275		
21	370			375	355	370	375	350	380	300		
22	400			400	380	400	400	380	405	340		
23	430			425	405	430	430	420	480	365		
24	485	400	480	550	460	490	485	475	530	395		
25	545	500	550	600	520	545	550	525	575	440		
26	620	600	650	700	600	625	630	600	640	495		
27	680	625	680	750	630	680	715	665	630	700	690	555
28	710	650	710	820	660	710	750	695	670	730	730	585
29	740	680	740		690	740	800	730	700	765	770	615
30	770	710	780		720	770	835	765	730	795	800	650
31	800	740	820		750	800		880	760	830	825	685
32		770							790	875		
33		800										
34		800										
35		830										
36		830										
37		865										
38		865										
39		900										
40												

- 注1) わが国の全銀連からの問合せに対する英国の全国銀行従業員組合 (National Union of Banking Employees) の回答による。『銀行労働調査時報』80号による。なお81号をも参照。また、82号および83号には、オーストラリアの銀行員の資料が掲載されている。
- 2) 左の5つすなわち、パークレイズからウエストミンスターまでがいわゆる5大銀行である。
- 3) 同一項目に2つ以上の数値がある場合は、メリットによって、いずれもとりうるということをしめす。
- 4) マーテンズの取締役は、賃率の増額を修正したり、抑制したりする権限を留保している。
- 5) 1957年1月1日現在。

出所：小池和男 [1966a: 199]

図表2 イギリス銀行員の「給与率（男子）」（原表）

第1表の (1) 給 与 率 (男 子)

年 令	パーク レイズ 年額 ポンド	デイス トリク ト 年額 ポンド	ロ 年 ポ ン ド	イ ン ズ 額 A	マー ティ ンズ 年額 ポンド	ミッド ランド 年額 ポンド	ナショナル ・プロ ヴィ ンシ ヤル 年額 ポ ン ド	ウエ ス ト ミ ン ス タ ー 年額 ポ ン ド	ウイ リア ム ズ ・ デー コン ズ 年額 ポ ン ド	ヨー ク シ ヤ ー ・ ペ ニー 年額 ポ ン ド		
17未	260	235	250		265	250	260	メ	260	265	230	
17	260	235	275		265	250	270	績	260	275	240	
18	280	265	300		285	280	280	リ	290	295	255	
19	310	295	325		305	305	300	手	320	320	275	
20	340	325	350		350	330	330	当	345	345	300	
21	370	350	375		375	355	370	等	375	380	340	
22	400	380	400		405	380	400	級	400	415	365	
23	430	420	425		480	405	430	：	430	465	395	
24	485	475	440	480	530	460	490	：	485	515	440	
25	545	525	500	550	600	575	520	：	550	565	495	
26	620	600	600	650	700	640	600	：	630	630	555	
27	680	630	625	680	750	700	630	715A	665	690	585	
28	710	670	650	710	820	730	660	710	750	695	730	615
29	740	700	680	740	765	765	690	740	800B	730	770	650
30	770	730	710	780	795	720	770	835	765	800	685	
31	800	760	740	820	830	750	800		880	825		
32		790	770		875							
33			800									
34			800									
35			830									
36			830									
37			865									
38			865									
39			900									
実 施 年 月 日	1957年 1月1 日より				57年7 月1日 より		57年1月 1日より	57年7 月1日 より	57年7月 1日より			

註 能力給及び業績手当の等級 ロイズの給与率には上掲のような等級がある。「A」及び「B」に格付けされるのは、年令、勤務状況、能力にもとづく。マーティンズの取締役は給与の増額を修正したり抑制したりする権限を留保している。
注: 本表のほかに、「給与率（女子）」と「使丁（Messengers）の賃金（週給）」の2つの表がある。小池和男は、この2つの表に依拠して、「イギリス銀行員の賃率表（その2）」（小池和男 [1966a: 200]）「イギリス銀行員の賃率表（その3）」（小池和男 [1966a: 201]）を作成した。
出所: 銀行労働研究会調査部 [1957: 12]

第一は、小池表（図表1）は「1957年1月1日現在」と注記するが、これは明白な誤りである。原表（図表2）には「実施年月日」欄があり、そのとくに、マーティンズ銀行とウェストミンスター銀行とウイリアムズ・ディーコンズ銀行の「57年7月1日より」の注記に注目すべきである。この3行の数値は「7月」からの数値であるから、「1957年1月1日現在」の数値ではない。私が推測するに、小池は、原表（図表2）の「実施年月日」欄をちらと見て十分に理解せず、そのため「7月」と「1月」の違いに気づかず、また注記なしの銀行を無視し、その上で「実施年月日」欄を省略して、軽率に思い込んだ「1957年1月1日現在」を創作し注記したのである。

第二は、小池表（図表1）は、組織の正式英語名を「National Union of Banking Employees」と注記するが、これは明白な誤りである。正しくは「National Union of Bank Employees」である。銀行労働研究会調査部 [1957: 11 - 18] では、略名「NUBE」または日本語訳「全国銀行従業員組合」のみを記し、正式英語名を記していない。また「banking employees」は、イギリスで通常は使用されない熟語である。私が推測するに、小池は、略名と日本語訳から正式英語名を想像し、

しかし確認はせず、想像名称をわざわざ注記したのだが、英語力が不足していたので、想像名称を誤ったのである。原文にない英語表記を小池が創作してわざわざ注記する事例は、小池和男 [1993] にもある（遠藤公嗣 [1999: 191, 194]）から、その起源は少なくともここまでさかのぼることができる。

ともあれ、第一も第二も、明白に、小池が資料の記述そのものを無視した結果の誤りである。誤りによる影響は小さいかもしれないが、小池による実証的根拠の扱い方をよく示すと私は思う。

第三に、小池表（図表1）には、数値および数値の位置に、明白な誤りがある。私が気づいたかぎりでは、つぎのとおりである。ア）小池表（図表1）におけるヨークシャーペニー銀行の数値は、原表（図表2）の数値より、1歳ずつ繰り上げられている。イ）小池表（図表1）におけるロイズ銀行とナショナルプロビシナル銀行の数値列は、原表（図表2）と異なり、ずれている。ウ）小池表（図表1）におけるロイズ銀行の24歳の数値は誤りである。私が推測するに、小池は、原表（図表2）における銀行の掲出順を変更して小池表（図表1）を作成したのだが、変更して転記し

- (11) 野村は、日本で流布する内部労働市場の概念はDoeringer/Piore [1971] による概念と異なり、「日本的内部労働市場論」であると主張した（野村正實 [2003: 第1章, 第2章, 補論1]）。この「日本的内部労働市場論」との主張について、私の暫定的な見解を述べておきたい。

野村が主張する「日本的内部労働市場論」は、Doeringer/Piore [1971] が概念化した内部労働市場についての、人的資本論のみに依拠した、すなわち新古典派経済学に依拠した解釈、を意味すると思われる。Doeringer/Piore [1971] による内部労働市場の概念は、もともとはきわめて制度学派的な概念であって、様々な形成要因を、すなわち社会的慣習的要因も、経済合理性で説明する人的資本要因も、ともに等しく考慮した。ところが、それが日本に紹介されたとき、社会的慣習的要因は一切が省略され、人的資本要因のみで内部労働市場が概念化されて説明された。そして、それが日本における「内部労働市場」概念の通説になり「日本的内部労働市場論」となったと思われる。

したがって当然にも、日本以外の新古典派経済学者でない研究者の間には、人的資本論的解釈でない、あるいは社会的慣習的要因もまた同等に重視する内部労働市場の概念とその有力な研究が存在する。たとえば米国のマルクス経済学における初期の研究で有名なのはStone [1975] であって、資本家による労働者支配戦略の結果として内部労働市場が形成されたことを強調したが、その後、これはいくつかの論文選集に採用掲載されて、現在でもよく言及される。現代英国の労働社会学の教科書において内部労働市場の代表的研究としばしば指摘されるのは、公務員、British Post Office（郵便局）、British Steel（国営企業）についての研究であり、いわゆる民間企業はない（Grint [1998: 240]）。同書の著者Grintはオックスフォード大学の教員（Reader, Fellow）であって、多くの研究者を育てたためか、同書はよく使用され、しばしば標準教科書とみなされている。

さらに重要なことは、日本以外の新古典派経済学者でない研究者の間では、内部労働市場の概念と雇用差別の議論は不可分離の関係と理解されていることである。だから人的資本論的解釈のみに依拠しない、ともいってよい。そもそもDoeringer/Piore [1971] が雇用差別の研究であったことを想起すべきであろう。たとえば、その第7章冒頭の書き出しはつぎのとおりであった。「雇用差別問題を分析し、その除去策を開発するのに、内部労働市場は中心的役割を演じる。内部労働市場は、第6章までで示したように、「差別する」ように意図的に設計されている。」Stone [1975] ももちろんである。Grintも同様であり、彼の教科書では、雇用差別を議論する章の中で内部労働市場の概念を説明した（Grint [1998]）。また彼自身の研究では、内部労働市場としてのBritish Post Officeにおいて男女同一労働同一賃金がいかに獲得されたかが、その研究の主要なテーマであった（Grint [1988]）。他方、新古典派経済学者は、雇用差別と無関係に、内部労働市場を議論するのが通例であろう。

たときに誤記し、転記の正確さを確認しないまま公表したのである。小池が掲出順を変更した理由は「いわゆる5大銀行」をまとめて掲示することなのかもしれないが、それは重要と思えず、掲出順の変更よりも、正確な転記の方がはるかに重要だったと私は思う。

これらのほか、「年額」(図表2)を「年給」(図表1)と書き換えている。また、「使丁(Messengers)」(銀行労働研究会調査部[1957:14], 図表は省略)を「労務者」(小池和男[1966a:201], 図表は省略)と書き換えている。これらの書き換えは厳密に考えると疑問である。また、小池が書き換えた理由を推測できるので、興味深い。すなわち前者の書き換えは、本論文の2で考察したように、小池の形式論理によれば、賃金形態は能率給または「時間賃金」のどちらかでなければならないので、これにふさわしいのは、「年額」でなく、「時間賃金」としての「年給」だからである。また後者の書き換えは、このころの小池は「職員」「労務者」の語を用いていたので、自分の用語法に合致させたのである。これらの推測が正しければ、小池は、自己の主張に合致するように、実証的根拠である資料を書き換えた。野村正實[2003:104-111]によれば、このころの小池は、他所でも、資料の書き換えを頻繁におこなった。野村は書き換えの理由を不明と述べたが、ここの書き換えは、その理由を推測できたことになる。

ところで小池は、小池表(図表1)しか資料が存在しないにもかかわらず、あるいは、小池表(図表1)しか資料が存在しないことに乗じて、そこに多くの想像を追加し記述している。それは相当な程度である。これを「[小池は]実証されない仮定にもとづいて議論をたて」と舟橋が批判したことは、正しいと私は思う。これを以下で確認しておこう。小池表(図表1)が示すことと、小池が想像したことは、つぎのとおりである。引用文中の〈〉は遠藤による注記であって、〈小池表〉は、表から小池が読みとったことであり、〈想像〉は、小池が追加した想像である(小池和男[1966a:197-198])。

ところで、日本以外の諸国にも新古典派経済学者は多数いて、そうした新古典派経済学者はしばしば人的資本要因のみで内部労働市場を概念化するから、「日本的内部労働市場論」に類似した内部労働市場の概念は他国にも少なくないように思う。しかし他国には、新古典派経済学からの距離の大小に応じて、人的資本論のみに依拠しない内部労働市場の概念や研究が存在する。上記例のとおりである。

このように考えると、人的資本要因のみで概念化された「内部労働市場」概念、すなわち「日本的内部労働市場論」しか日本に流布しないことは、何を意味するのであろうか。内部労働市場の概念が紹介された1970年代半ばにおいて、それまで日本で主流であった労働研究が、すなわち新古典派経済学でない労働研究が、実は理論的に衰退していて、人的資本論のみに依拠しない概念を対抗的に提出する力を喪失していたからではないのか。この意味をさらに踏みこんで考えると、つぎのようにもいえることができよう。すなわち、日本以外の先進工業国における新古典派経済学でない労働研究にとって、その主要な研究テーマの一つとして雇用差別が意識されているのに、日本では、当時も現在もそのように意識されていないことが、「日本的内部労働市場論」の流布をもたらしたのではないか。内部労働市場を構成する諸要素はそもそも「差別的」なのではないか。私はこのように思う。そして、この見地からは、舟橋尚道の問題意識とか、氏原正治郎/藤田若雄/舟橋尚道[1960:i-iii]の見地は、再評価されるべきであろう。私は今後もさらに考えてみたい。

(12) この点を、1982年12月に、舟橋はつぎのように回顧した。「最近一五年ほどの期間においては、わが国の終身雇用や年功賃金の日本の特質を否定するか、あるいは過小評価する見解が、有力な研究者から主張されるにいたった。たとえば、小池和男、隅谷三喜男、小林謙一など諸教授の見解がそれである。」(舟橋尚道[1983:iv])

「<小池表>このようにはっきりした年齢給でありながら……見逃せないのは、一、二の例外をのぞくと三〇歳ぐらいで賃率表が終わっている、ということである。……<想像>けれどもそのことは、高卒の職員層の賃金が三〇歳でストップすることを意味しない。というのは、かれらの多くはそこから下級、さらには中級管理者層へ昇進するのをつねとし、この賃率表以上の昇給をつづけると考えられるからである。」

「<小池表、および本論文で省略した「女子事務員」の表>二二、三歳ごろまでは男女ともまったく同一であるのに、それ以後女子事務員の上昇率ははるかに低くなる。……<想像>この差異は、結局先述したように、女子事務員がくり返しの長期雇用をさほど必要としない業務についていることから説明されうるであろう。」

「<小池表>わずかとはいえ、企業間に賃金の差異が見出されることである。……<想像>企業別交渉によって前掲の賃率表が協定されているのである。」

追加して記述された想像は、小池が思い込んだ「ストーリー」である。資料の少なさに乗じて自己の「ストーリー」を追加することは、実証的な社会科学研究ではない。

さて、つぎの論点は、原表（図表2）が何を意味するのかについて、英国ホワイトカラーの賃金管理を説明する当時の概説書（McBeath/Rands [1964: 81 - 102]）の記述に照らすと、疑問がうまれることの確認である。当時の概説書はつぎのように記す。

第一に、概説書によれば、労働者の年齢が賃金額と正確に対応する制度（rate for age scales or time progression scale）は、18歳から21歳までである（同趣旨はArmstrong [1988: 393]）。この制度は、「industry [ここでは民間産業の意味] 以外」の、「公共部門（国と地方の公務員）」で広くみられ、ときには、年齢と賃金のリンクは30歳を超えてもみられる。

第二に、概説書によれば、21歳からincremental salary scalesになる。これはrate for age scalesの延長であるが、しだいに年齢の基準は消えていきつつ、20歳代半ばから30歳代で特定ポストについて、これは終わる。これは「国と地方の公務員、国営化産業」で広く使用される。しかし、「industry [ここでは民間産業の意味] ではまれである。」

incremental salary scalesの意味の説明はないが、Armstrong [1988: 396 - 397] の説明によると、労働者は賃金幅の異なるコースに分かれて入り、それぞれのコースで異なる昇給率を与えられるようである。

ひるがえって原表（図表2）をみると、第一に、17歳から30歳過ぎまで、年齢と賃金額が1対1対応することが基本である。これは公共部門よりも厳格なrate for age scalesである。もし、これが実際におこなわれていたとすると、それは民間産業である銀行業の事例であって、1950年代後半の英国で目立った事例のはずなので、概説書は注目してよいであろう。しかし、概説書は「民間産業ではまれである」と逆の指摘をした。

第二に、公共部門よりも厳格なrate for age scalesが銀行業で可能であったとするならば、銀行業において、公共部門をうわまわる労働組合の規制力があつたはずである。ところが、そのように思われぬ。当時の全国銀行従業員組合はつぎのように述べ、規制力の弱さを示唆するからである。「われわれの組織 [全国銀行従業員組合] が交渉権をもっている相手の銀行は、パークレイズ銀行、ナショナル銀行、C・W・S銀行、S・C・W・S銀行、それにロンドン市内にある各信託貯蓄銀行と

いくつかの外国銀行だけに限られています¹³⁾。(銀行労働研究会調査部 [1957: 12 - 13])

原表(図表2)が何を意味するのかについては、慎重なふかい研究が必要と思う。全国銀行従業員組合の当時の文書はウォーリック大学に保存されているので、もし機会があれば、それらの文書を調査したいと私は思う。

むすびにかえて — 途絶の悪影響

小池が主張した「上がり方」のみが重視され、「きめ方」すなわち賃金形態を分類する議論がなくなったことは、分類を重視しなければ理解できない諸問題について、その理解を著しく妨げる悪影響をともなった。その諸問題は1990年代に顕在化したといつてよい。その例を説明しよう。

なお説明の便宜のためには、「きめ方」すなわち賃金形態の基本的な二大区分を、説明しておくのがよいであろう。私が執筆を予定する別論文における二大区分の定義を、ここであらかじめ述べると、年功給・職能給などの「属性基準賃金」すなわち「労働者の属性に対して支払う賃金形態」と、時間給・職務給・能率給などの「職務基準賃金」すなわち「職務の価値または職務(に投入された労働)の成果に対して支払う賃金形態」のこの二大区分である。1990年代の諸問題は、そのほぼ全部が「属性基準賃金」から「職務基準賃金」への移行にかかわる問題であった。

第一。労働運動実践家や実践家に近い研究者の一部の間では、職能給が普及した後の1980年代でさえも、「職務給・職能給」と両者を一くくりにする用語法が流通した。両者は区別されなかったのである。そのため、1990年代になって、職能給は不適切であること、それにかえて職務給や「成果主義賃金」などを導入すべきこと、これらを賃金管理の実務者や実務コンサルタントが提唱するようになると、労働運動実践家や実践家に近い研究者の一部は、その提唱にすぐには対応できなかったように思われる。対応できなかった理由は、職務給は「職務基準賃金」であり職能給は「属性基準賃金」であるという二大区分を、長期にわたって軽視してきたからであったといつてよい¹⁴⁾。

第二。実は、1990年代における「成果主義賃金」の提唱者たちも同様の状況にあった。その提唱は、「属性基準賃金」から「職務基準賃金」志向へ転換せよとの提唱であったと理解してよいが、賃金形態の転換には雇用慣行の転換が不可分離であることを、提唱者たちは十分に自覚していなかったからである。すなわち、「職務基準賃金」を志向する程度が深まるほど、「属性基準賃金」に結合した雇用慣行が不可能になることを十分に自覚していなかった。不可能になる雇用慣行とは、たとえば使用者である企業側が、職務を特定しないで労働者を入社させ、企業側の自由かつ広範な

13) 規制力の弱さの示唆にしたがえば、銀行の企業別交渉のために企業間に賃金の差異がうまれたという小池の想像は、不適切な可能性が大きいであろう。

14) 「職務給・職能給」と両者を一くくりにしたことには、制度的根拠も与えられていた。日本の労働統計では、両者が同一カテゴリーの賃金形態として分類されてきたからである。すなわち、1960年代の「給与構成調査」では両者とも「基本給II」に分類し、「賃金労働時間制度総合調査」とその後継調査では両者とも「仕事給」に分類した。また、これを根拠にしてであろうか、たとえば社会保険労務士資格受験参考書では、職務給と職能給を同一の賃金形態として説明することが現在でも多いようである。しかし、調査の定義や受験参考書の説明がどうであろうと、そこに本質的な区別を見いだすことこそ、賃金形態の学術的な議論であったはずである。

裁量のもとに、労働者を職務に配置し、また配置を転換できるという雇用慣行である。「成果主義賃金」を導入したが「不成功」に終わった企業の半数は、雇用慣行の転換が不可分離なことの無自覚に起因するとみてよい。

第三。1980年代後半から、正社員の男女間で賃金水準の格差が大きいことがしだいに疑問視されるようになった。ついで、パートタイマーや派遣労働者など非正社員の「職務基準賃金」と、正社員の「属性基準賃金」との間の、大きな賃金水準格差が疑問視されるようになった。非正社員に女性が多く、正社員に男性が多いから、これも男女間の賃金格差であった。そして、これらを是正する考え方として、欧米で発展した同一価値労働同一賃金の原則が1990年代に日本に紹介され、しだいに支持をひろげた。

この原則は、同一事業所内で、異なる職務であっても、職務の価値が同一と評価される場合には、その職務の価値に対して同一額の賃金を支払うべきであるとの考え方である。考え方の定義からして、この原則は「職務基準賃金」のもとでしか成立しない。さらに正確に言えば、職務給であることの必要度が高い。すなわち、職務の価値が同一と評価できるかどうかには深刻な争点が生まれる可能性が大きいから、その争点を軽減するため、職務の評価に整備された手法を用いざるをえないからである。いわゆる職務分析や職務評価の手法である¹⁵⁾。この原則は、こういう手法にたよる部分が大きい。このことは、それだけ職務の価値という概念が重視されていることを意味するから、それだけ職務給であることをこの原則は必要としている。

ところが、同一価値労働同一賃金の原則に好意的な研究者の間でさえ、たとえば労働法分野の少なくない人々は、この原則が「職務基準賃金」のもとでしか成立しないことを理解していない。どのような賃金形態であっても、具体的には、年功給・職能給など「属性基準賃金」であっても、この原則は適用可能である、としばしば理解している。これは誤解である。そして、こうした誤解が生まれる遠因は、賃金形態の相違が長く軽視されてきた結果であったといつてよい。

もっとも、誤解の背景に、年功給・職能給など「属性基準賃金」が現行の多数であるから、これに適用できない原則は無意味との実用主義があるのかもしれない。しかし、実用主義にも限界がある。「属性基準賃金」における同一価値労働同一賃金とは何を意味するのかについて、その想像すら私は困難である。この原則は、「職務基準賃金」への移行と、それに密接に関係する雇用慣行の変化を必要とする。その意味で「変革」を必要とする。この点をあいまいにしたからといって、この原則が可能になるわけではない。

この「変革」は、1990年代以降になると、はるかにありえる「変革」になった。企業間競争の高速化と広範化が、「職務基準賃金」への移行と、それに密接に関係する雇用慣行の変化を、企業に強制するようになったからである。もし、この強制によって多少とも「職務基準賃金」への移行が進むならば、同一価値労働同一賃金はそれだけ実現されやすくなるであろう。この可能性をみきわ

15) 職務分析の手法とは、大まかに言えば、当該企業における個々の職務の難易・責任・裁量の程度を測定・分析し（職務分析）、それら職務をグレイドに分類し（職務分類）、グレイドに対応する賃金額を決定する（職務評価）ことである。この手法にも様々な種類があるが、現在、もっとも普及する手法は、人事コンサルタント会社である「ヘイ」が開発した「ヘイ・システム」という手法であろう。笹島芳雄 [2001] および大野威 [2002] を参照されたい。

めることこそが重要であって、年功給や職能給など「属性基準賃金」における同一価値労働同一賃金を想像することは、無用と思う。

さて他方では、1990年代に「属性基準賃金」から「職務基準賃金」への移行が念頭におかれるようになると、当然にも、賃金形態を分類する学術的な議論が復活した。復活した賃金形態の議論については、別論文で批判的に考察しよう。

(えんどう・こうし 明治大学経営学部教授)

【参考文献】

- 氏原正治郎 [1953] 「わが国における大工場労働者の性格」日本人文科学会『社会的緊張の研究』有斐閣。
- 氏原正治郎／藤田若雄／舟橋尚道 [1960] 『日本型労働組合と年功制度』東洋経済新報社。
- 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)。
- 遠藤公嗣 [1999] 『日本の人事査定』ミネルヴァ書房。
- 遠藤公嗣 [2000] 「賃金」『大原社会問題研究所雑誌』501号。
- 大河内一男／氏原正治郎／藤田若雄編 [1959] 『労働組合の構造と機能』東京大学出版会。
- 大野 威 [2002] 「賃金の公平性：アメリカでの職務評価の発展」『家計経済研究』54号。
- 銀行労働研究会調査部 [1957] 「イギリス銀行従業員の労働条件と賃金」『銀行労働調査時報』80号, 1957年8月。
- 小池和男 [1961] 「賃金・労働条件管理の実態分析」薄信一／氏原正治郎編『講座 日本の労働問題』第2巻(労働管理), 弘文堂。
- 小池和男 [1966a] 『賃金』ダイヤモンド社。
- 小池和男 [1966b] 「資料批判についての疑問」『法政』1966年5月号。
- 小池和男 [1966c] 「年齢勤続別賃金について」大河内一男ほか編『現代労働問題講座』第3巻(賃金管理), 有斐閣。
- 小池和男 [1981] 『日本の熟練』有斐閣。
- 小池和男 [1991] 『仕事の経済学』東洋経済新報社。
- 小池和男 [1993] 『アメリカのホワイトカラー』東洋経済新報社。
- 小島健司 [1960] 『日本の賃金』岩波書店。
- 古林喜楽 [1953] 『賃銀形態論』森山書店。
- 笹島芳雄 [2001] 『アメリカの賃金・評価システム』日経連出版部。
- 隅谷三喜男 [1974] 「日本の労使関係の再検討：年功制の論理をめぐって(上)(下)」『日本労働協会雑誌』185号, 187号。
- 全労連／世界労連加入促進委員会書記局編 [1947] 「世界労連代表の日本視察にかんする予備報告全文」『世界労働情報』第1集, 同発行。
- タウン／ハルサー／ローワン(三戸公／鈴木辰治／上田鷲沢) [1967] 『賃銀論集』未来社。
- 高木督夫 [1964] 「職務給に関する一考察」『社会政策学会年報』第11集(労働時間と職務給), 御茶の水書房。
- 高木督夫 [2002] 「賃金と労働組合」『大原社会問題研究所雑誌』529号。
- タラソフ, M. [1947] 「われわれは日本および朝鮮において何をみたか」『世界労働情報』第1集, 全労連／世界労連加入促進委員会書記局発行。
- 仁田道夫 [1993] 「日本と米国における能率管理の展開」石田光男／井上雅雄／上井喜彦／仁田道夫編『労使関係の比較研究：欧米諸国と日本』東京大学出版会。
- 野村正實 [2003] 『日本の労働研究』ミネルヴァ書房。
- 舟橋尚道 [1954] 『賃金の経済学』法政大学出版局。
- 舟橋尚道 [1957] 『日本の賃金形態』大月書店。

- 舟橋尚道 [1961] 「企業内賃金構造」篠原三代平・舟橋尚道編『日本の賃金構造の研究』労働法学研究所。
- 舟橋尚道 [1963] 「職務給の問題」『中央公論』906号（4月），中央公論社。
- 舟橋尚道 [1965] 「労働市場と年功賃金の解体」『季刊労働法』57号（9月）
- 舟橋尚道 [1966a] 『労働市場と賃金形態』法政大学出版局。
- 舟橋尚道 [1966b] 「賃金形態の変化とその条件」大河内一男ほか編『現代労働問題講座』第3巻（賃金管理），有斐閣。
- 舟橋尚道 [1967] 「企業内賃金構造」舟橋尚道編『講座 労働経済』第2巻（日本の賃金），日本評論社。
- 舟橋尚道 [1971] 『転換期の賃金問題』日本評論社。
- 舟橋尚道 [1975] 「内部労働市場と年功制論：隅谷三喜男教授の見解をめぐって」『日本労働協会雑誌』192号。
- 舟橋尚道 [1983] 『日本の雇用と賃金』法政大学出版局。
- 舟橋尚道 [1996] 「賃金論研究と私（上）（下）」『大原社会問題研究所雑誌』454号，455号。
- 増地庸治郎 [1939] 『賃銀論』千倉書房。
- Armstrong, Michael [1988] *A Handbook of Personnel Management Practice*, 3rd ed., Kogan Page.
- Doeringer, Peter B/Piore, Michael J [1971] *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington: D.C. Heath.
- Grint, Keith [1988] "Women and Equality: The Acquisition of Equal Pay in the Post Office 1870 – 1961," *Sociology* 22(1) pp.87 – 108.
- Grint, Keith [1998] *The Sociology of Work, 2nd ed.*, Polity.
- McBeath, Munrice G./Rands, Denis N [1964] *Salary Administration*, Business Publications.
- Stone, Katherine [1975] "The Origins of Job Structures in the Steel Industry," in R. Edwards, M. Reich, and D. Gordon, eds., *Labor Market Segmentation*, Lexington: D.C. Heath.