

賃金体系の一考察：三池炭鉱賃金体系の場合

田中，勝之

<https://doi.org/10.15017/2920491>

出版情報：経済論究. 4, pp.50-62, 1958-11. 九州大学大学院経済学会
バージョン：
権利関係：

賃金体系の一考察

三池炭鉱賃金体系の場合

田 中 勝 之

1

わが国の賃金制度は極めて複雑な形を示している。たとえば次の批判はそれを物語る。

「国有事業をも含めた産業において、賃金制度は、転職能力、仕事の性質、なされた仕事の質や量に基準をおいていない。時をしてそれは勤労者の年齢や勤続によつている。

われわれは調査にあつて男女の勤労者の基本となる賃金を発見することができなかつた。というのは賃金が小供の数に基礎がおかれており、これらの家族手当としての性質や価値をどうきめてよいのかわからない状態である……。賃金は勤労者の資格、その労働能力に基礎がおかれなければならない。妻子、老令者、親族等の扶養家族に対して追加的に支払われる賃金は基礎賃金と切離しておかねばならない。即ち賃金は、年齢、身分を問わず、全部平等な基準のものでなければならぬ。⁽¹⁾」

これは昭和22年来日した世界労連の視察団の報告の一節である。もちろんこれは当時のインフレに基づく混乱期に報告されたものであるから、そのままその後のわが国の賃金制度に妥当するわけではない。しかしながら以上に述べられた要素は、今日もなお作用しており、その意味ではわが国の賃金の具体的な決定の仕方、賃金の格付けの在り方の特徴が示されているといえよう。

極めて一般的にいえば、賃金形態は、労働の内容によつて賃金をいかなる尺度で支払うかの問題とされている。たとえば時間を単位とするとか、あるいは生産物の個数を単位とするとかいうように。したがつてここでは、賃金は労働の量によつて支払われるという形態をとる。その場合賃金率そのものは、労働

力の価値(価格)を基礎にして決定されることはいうまでもない。ところでこの労働力の価値(価格)が労働の量を尺度として支払われるのは、それがまた一定の与えられた労働(剰余労働を含む)を前提としているからである。そのことから、労働の機能が異なれば、このような労働をなす労働力の価値は自から異つた規定をうけることになる。⁽²⁾賃金形態では、この差異は賃金率の相違となつて現われる。むしろ同一機能の労働をなす労働力は、資本の要求によつて「支配的な平均程度の熟練、技能、及び敏速を有するもの⁽³⁾」として前提されている。資本主義的生産の発展はますますこの条件をつくり出す傾向にあるといえよう。しかしながら実際には同一機能の労働力においても(労働時間を一定として)個人差がありうるし、平均よりも質のすぐれた労働力には高く支払われるということもあるわけである。⁽⁴⁾このことは出来高賃金の場合、より一層明瞭に現われる。ここでは賃金率は一定の生産物によつて定められているので、このような労働力の個人的差異は、生産物の量的差異として表されることになる。もちろんこのような格差は作業全体では平均化⁽⁵⁾されるが、労働者間の競争を⁽⁵⁾発展させ、資本家をして強度の標準度を高めることを容易にさせる。時間賃金の場合、同じ機能に対する等しい賃金を通例としているけれども、やはり、ここでも熟練、技能等の差異はありうるであろう。その場合はこのような差異は賃金率に表される。しかしながら、ここでは出来高賃金のようにその差異は生産物に対象化されないので、資本家の恣意的要素がは入り易く、したがつてその差異の現われ方も種々となることが考えられる。

このように賃金形態は、耘種における、あるいは個人における労働力の質の差異をも評価する役割を果すわけである。

資本主義的生産の発展はこのような時間賃金や出来高賃金を基礎として更に複雑な形態——割増給、能率給、能力給、耘務給等々を生み出していくのである。

ところですでに冒頭でふれたように、わが国の賃金形態は、必ずしも労働量を尺度とするものからのみ成立つてるとはいえない。このような事情からわが国の賃金形態は、先にみるところの近代的賃金形態の成立以前の問題

とされてきた。たとえば船橋氏は次のようにいわれる。「わが国の賃金形態は諸外国とは異なつた特質をもつているといつてよい。

一言でいえば、それは半封建的あるいは身分的性格である。戦後は労働組合の力で賃金形態にたいする根本的な変革が加えられ、また資本もアメリカその他から新しい賃金形態をどんどん移植したにも拘らず、わが国の賃金形態の根本的性質は消滅し⁽⁶⁾さつていない。と。

なる程たとえば勤続給、年令学歴給、扶養手当、住宅手当、通勤手当等々は身分的、恩恵的にみえ、少くとも労働の対価という形態をとつていたとは思われない。その意味では、一応氏の指摘は認められるであろう。

しかしながら、この半封建的、身分的という規定があまりにも重視されたため、一方には典型的な資本主義賃金形態、他方にはわが国の非近代的賃金形態という差異に焦点が向けられ、わが国の賃金形態がその資本主義的特殊性にいかに適応し、自らを貫いているかという問題は深く掘り下げられたとはいえない。

とにかくこのような身分的といわれる賃金形態が、戦後の今日まで存続しているのは、それなりの理由があるとみななければならぬ。

この点については、一般に、わが国の低賃金水準から説明がなされている。その視点は正しいとしても、賃金水準と賃金形態の関連についての究明は十分とはいえない。

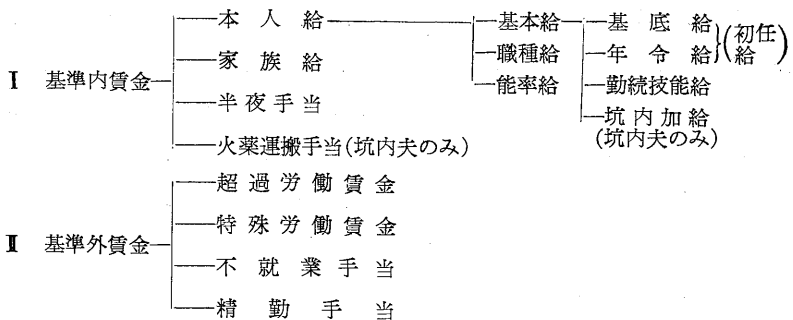
小稿では、このようなわが国の特殊的性格を、戦後の「賃金体系」⁽⁷⁾の中でとらえてみたいと思う。しかしながら、同じ名称をもつ形態でも産業なり企業なりの構造によつてその役割はまちまちである。したがつて、それらを総合的に検討するなど、とうていできるわけではない。ここでは先づ分析の手がかりとして、三池炭鉱の「賃金体系」の中から問題点を追求してみよう。

- ① 日経連「賃金格差の理論と実証的研究」154頁より転載
- ② 岩波文庫「賃金、価格及び利潤」66頁参照
- ③ 岩波文庫「資本論」(2分冊)97頁
- ④ 馬場克三「個別資本と経営技術」148頁参照
- ⑤ 前出「資本論」(3分冊)414頁参照
- ⑥ 船橋尚道「日本の賃金形態」15頁

- ⑦ 賃金体系は一般にいろいろの賃金形態の複雑な組合せ——たとえば基本給（勤続給・年令給、能力給）、能率給、精勤手当、家族手当、超過勤務手当、特殊勤務手当 etc——という意味に用いられている。base rate 一本の賃金形態からいえば、非常に複雑であり、（とくに戦中、終戦直後）賃金体系はわが国独自の賃金形態の問題ともいわれている。

2

戦後の三池炭鉱「賃金体系」の基本的構造は、昭和23年に一応確立している。その後、今日に至るまで構造的な変化は殆んどみられないので、それは戦後における三池炭鉱賃金体系の基点ということもできよう。戦前の資本家の一方的労務政策による体系に代つたこの新賃金体系は、まさしく労資の斗い(1)の中で生れ出でたものであつた。まずその体系表を示そう。



- ※① 採炭夫の場合は本人給は単純出来高制であるから直接この表にある本人給とは関係ない。これは当面の問題から一応離れるので省略する。他の職種の場合もその支払形態は違つているが、いずれもこの表の本人給の構成に関係している。
- ② 基準内賃金は正常な定時間労働に対するもので、基準外賃金は超過労働或いは質の異つた労働即ち特殊労働に対するものとされている。これらの区別は戦後の電産型賃金体系によつて、はじめて明確化された。

この賃金体系の項目を、先に述べた賃金支払形態と関連させて、賃金率の決定要素別に分類すれば、およそ次のようになるであろう。

- ① 職種や能率あるいは作業環境等に関わるもの……職種給、能率給、超過労働賃金、特殊勤務手当、不就業手当等
- ② 労働能力もしくは個人的属性に関わるもの……基本給（基底給、年令

給、勤務技能給) 精勤賞与等

③ 労働者の生活費の差異に基づく生活補助的なもの……家族手当。

この分類は一応の基準であつて、必ずしも圧然と区別されたものではない。とくに②と③は密接な関係にあるといえよう。ただ②は労働の機能と関連があるので、①とも結びついているとみられる。

基準外賃金は、大体基準内賃金を基礎にして、それに対する比率あるいは一定額となつているので、まず基準内賃金に限定して、当面の問題を検討することにしよう。そこで、先の分類を整類すると次のようになる。

① 基本給 (基底給、年令給、勤続技能給)

② 取種給、能率給

③ 家族手当。

ところで、これらの各要素を基準賃金内の構成比別にみると、賃金体系確立期の昭和23年では、本人給内の基本給対能率給の比は、坑内夫70対30、坑外夫80対20となつている、その後、能率給の割合が少しずつ増加の傾向をたどり、昭和30年には坑内夫60対40、坑外夫70対30と変化している。(坑内夫と坑外夫の差は作業条件の差異から来ており、坑内夫の方がより能率の関係する作業内容だからである。) このように、両者の比率はいくらの変更にみながらも、大きな開きはみられない。次に家族手当をみると、戦後インフレ期は生活事情の悪化にともない、基準内賃金の20%を占めていたが、その後次第に減少傾向をとどり、(昭和23年より月額一人当400円に固定されている) 昭和30年には10%強の割合となつている。

このように、各項目の構成内容は、常に一定ではなく、そのときの生活事情、賃金水準の変化につれて若干の変動をみているわけであるが、これらの構成を根本からくつがえすというような条件はなさそうである。

そうしてみると、戦後にもなお残されたわが国賃金形態の特殊性は、この三池にそのまま妥当するわけではないとしても、賃金決定の要因に占める基本給の比率あるいは家族手当の存続からみて、三池もまたその例外ではないといえよう。戦後の労働運動の高揚に拘らず、このような形態が一企業の賃金体系の中で作用しているのは、いかなる理由に基づくものであろうか。

① 三池炭鉱労働組合編「みいけ十年」資料164年～165頁参照

3

一企業の中で労働力がいかに評価され、編成されるかをみるには、まず労働力の価格の決定の仕方をみなければならない。労働力の種類に応じて、その価格を具体的に決定するところは、労働市場である。この労働市場が自由な競争を行いうるためには、資本と労働力の自由な移動を前提とする。

ところが、わが国の労働市場は、自由かつ統一的な市場の成立をみていない。これについての見解はさまざまであり、しかもここでの当面の問題ではないので、それらの見解にいちいち立入るわけにはいかないが、三池炭鉱の場合を中心に検討を加えてみよう。

工藤信男氏は、わが国の労働市場の性格を次のように規定される。「わが国においては、労働力が賃労働化するに当つて西欧諸国の如くにドラステックな形をとらず、農業を主とする小営業と密接な関連をもちながら家族労働力の一部が広範且つ長期にわたつて個々の賃労働化するという形をとつてきている。

この結果鉱工業労働力の相当部分は、主として農村から極めて孤立分散的な形で、全くの不熟練労働力として供給されてきた」（賃金格差の理論と実証的研究 246 頁）

氏は、これがわが国の一般的傾向だとされ、このことから、雇用形態が企業中心となり、ひいては、企業を通じての熟練の形成をみることになり年功を中心とする職場秩序が生れると結論される。

そこで氏の見解と対比させながら、三池炭鉱の雇用形態をみてみよう。

表1は昭和31年1月現在で、戦前採用の者と戦後採用の者を分けてそれぞれの前転を示したものである。これによると、戦前については一応、氏の見解と照応しているけれども、戦後では、比率からいつて、農林出身者は漸減し、工業および学生出身が著しく増大しているのが目立つている。だから三池についていえば、戦後においては、「農村から極めて孤立分散的な形」

第1表 三池鉱業所の採用時代別前職
(31. 1. 現在)

	戦前採用	戦後採用	
農林水産	23.8	22.5	
工業	8.5	23.2	
鉱業	石炭	9.4	7.7
	金属	0.8	1.0
	その他	0	0
計	10.2	8.7	
土建	7.9	3.5	
交通	2.1	4.1	
商業	5.7	3.5	
学生	9.5	12.6	
失職	10.9	6.6	
その他	20.9	15.6	

(みいけ十年より作成)

第2表 炭鉱労働者の前職別構成

年次 種別	三池炭鉱		全九州	全国	
	22年上期	31年1月	24年3月	22年3月	
農水林業	28.3%	23.0%	19.4%	17.5%	
工業	14.1	16.8	11.1	11.0	
鉱業	石炭	9.0	8.5	28.5	33.0
	金属	0.5	0.9	0.6	1.2
	その他	0.1	0	1.4	1.2
計	9.6	9.4	30.4	32.0	
以下略					

(みいけ十年より作成)

での不熟練労働力の供給ではなくて、そもそも最初から賃労働が形成されているとみななければならない。しかしながらこの率労働の形成が自由な統一的市場を前提としているかといえば、そうではない。

才1表の石炭産業をみると、その比率は極めて低い。そしてこのことは、才2表でより明瞭に示されている。すなわち、九州または全国をみると石炭業から石炭業へと流れあるく労働者が約三割を占めているのに、三池ではそれが全

体の一割にも満たないのである。それだけ、雇用関係は企業中心的ということができよう。この労働市場の封鎖的性格は、三池炭鉱の年令別構成、勤続年数に如実に現わ

れている。すなわち、年令構成では、24年以來の新規採用の停止後24才以下は不断に減少傾向をたどり、逆に40才以上の増加が目立ち、労働者の定着性が増している。勤続構成でも殊に26年以來構成の重点が5年以上、10年以上に移動し、ますますその定着性を固めているといえる。しかも新規採用は殆ん

ど、子弟の入替交代という形をとっている。そのことは、労働協約にはつきりうたわれている。「鉦員の雇入れる場合は鉦員、退転者及び遺家族のそれぞれ子弟の適格者を優先採用する（労働協約第二章人事第七条）」

このように、戦後の労働力の再生産は、農村からの流入を前提とするのではなく、はじめから近代的労働力として再生産される傾向にあるといえよう。しかも、農村からの流入であつても、年令、勤続構成の高度化からみて、都市労働者としての定着性が強まっているといふことができる。したがつて、労働市場が企業的であるということは、農村からの委託募集による結果ではなくて、もつと別の道に求められなければならないまい。それは、わが国の資本主義の発展の仕方に根ざしていると解すべきであろう。すなわち、わが国の資本主義は「一方における独占的な大企業の成長にもかかわらず、というよりもむしろ独占的な大企業の成長によつて、他方におけるおびたしい中小零細企業の存続ないし増加を結果しなければならなかつた。むしろ、独占的な大企業が中小零細企業の存続を意識的に図つたわけではない。独占的要素の成長によつてもたらされた相対的過剰人口の増加が、中小零細企業の存続と発展(?)を必然的に導いただけである。けれども、独占的な大企業と過度競争的な中小企業が並存するところ、両者の関係は、支配、従属の関係とならざるをえない。」(日本資本主義大系、労働11頁)このような経済構造の二重性は、横の労働市場をせまくし、企業を中心とする縦の市場を支配的傾向となすことになる。だから次のようにもいえよう。すなわち「大企業に就業していたものが、中小企業の雇用者に転落する事例はときとしてみられるが、中小企業から大企業に転ずる例は稀である。こうしてみると大企業においては、まず会社間の封鎖性が強く、その間をぬつて大企業相互間にく分の交流がみられるにすぎない。中小企業においてもその間に労働者の交流がみられるだけであつて、わが国における労働者の自由な交流の可能性は二重、三重に制約されている」と。(同上180頁)

このようにみえてくると、工藤氏のいわれる労働市場の企業的封鎖性とは、いささか性格を異にするようである。しかし、いずれにしても、労働市場が封鎖的であることは事実である。したがつて労働力の質の決定のされ方は、

自由かつ統一的な市場を前提とせず、企業によつて規定される傾向をもつて
いるといえよう。そしてこのような場合には、転職に対する経験、技能、熟
練度は、勤続年数や年齢に比例して上昇するという事も考えられるである
(1)。あるいはまた、技能、熟練とは直接関係しなくとも、転職を強化する手
段として大きな役割を演ずる要素をもち合せているともいえよう。

こうしたことが、資本にとつても、勤続給や年齢給を賃金体系の中にくり
入れることを必要ならしめているといえないだろうか。しかしながら、工藤
氏のように、企業の中で再生産される労働力を「長期且つ安定的に維持培養
してゆくことは、絶対的な要請となる」（前出 248）とは必ずしもいえない
ように思う。それは戦前のように、低賃金と資本の一方的労務管理方式のも
とで労働力が格づけられるところでは、絶対的な要請であつたかもしれない
が、戦後三池炭鉱に関する限り、労働運動の進展と共に、資本は、これら勤
続や年齢による格づけばかりでなく別の新しい道も見出そうとしている。そ
れは23年の賃金体系確立期における労資の基本給と能率給をめぐる論争の中
に現われている。そこでは、組合側の 80 対 20（坑外成人男子）に対して会
社側が 60 対 40 を主張している。会社側の主張の理由は、転職給（転職給、
能率給を含む）の中が余りに狭くなるので、単純（不熟練）労働と複雑（熟
練）労働との差が僅少となり、労働量に対する賃金をしては不公平となる、
ということにあつた。他方組合の主張は、全労働者の最低生活確保と、労働
者相互の無用な競争排除のため固定給部分をなるべく多くしようとするこ
とにあつた。

ところでこの論点を検討するに当つては、まず三池炭鉱で転職給、能率給
といわれるものが、いかなる内容のものかを明かにしておかなければなら
ない。それは次のようにしてきめられる、すなわち、まず専門委（労資双方）
にて各鉱所の転職、転名を整理統合して（約 150 種）一応の序列及び指数を
評価し、それを資料として各鉱所で公平な査定をなさしめ、訂正希望意見等を
まとめて、それを照応勘案して一応三池として統一した指数を決定し、更にそ
の比に基づいて転職給は金額で計算し、能率給は比率で計算している。なお
転職給と能率給の比は 5 対 5 であるが、能率給は金額に固定されていないの

で、いくらの中がもうけられており、出来高給（採炭夫を除く）では、取種給も能率給に合体し、能率給としてすべて率で示すことになっている。

したがって、これら取種給、能率給なるものは、近代的な労務管理として問題になっている取務給のような作業機構そのものから導き出された科学的取務評価⁽²⁾とは性質を異にしている。取種の序列及び指数の決定の仕方は慣習的なものといえよう。能率給も本来のそれではなく、取種給を率（能率で少し変動する）で表したものにすぎない。しかしながら、労働力の質を取種を指標として評価し、賃金率にウェイトをつけること自体は、賃金形態としての合理性をもっているといえよう。ただその場合、賃金の内容そのものは、労働力の価値に規定されているということである。ところが、より複雑な取種により能率の高いものに高賃金をという現象は、賃金を「なされる労働の効果に対して支払われる報酬と解するに至り」（馬場克三、「個別資本と経営技術」148頁）労働力の価値という本質を見失わせ、取種相互の相対賃金額あるいは能率による賃金差を問題の中心となさしめることにもなるのである。

さきの三池炭鉱の会社側の主張はまさにこの点をついているといえよう。しかしながら、わが国のように賃金水準が低いところで、賃金支払総額（取種給支給総額）を取種の総点数（指数の合計）で割って一点の賃率を算出するような方式では、賃金格差を大きくしようとすればする程、ますます下位取種の賃率は引上げられることになるであろう。資本にとっては、利潤の増大とう点から、これはまさに望みの賃金形態なのである。

ところが、勤続給、年令給は、熟練の指標であると同時に、それらは（特に年令給）直接に労働力の再生産費に結びついている。企業的封鎖性が強いといつても、すでに近代的な労働者が、戦後はますます形成されている。彼らは、まず自らを価値通りに販売しようと資本家との斗争を強化している。それは、まず最低生活賃金保障の要求という形で現われた。かくて、資本は年令、勤続で賃金の格差をつけようとすれば、賃金総額そのものを引上げざるをえなくなるのであろう。また勤続、年令による賃金格差では、労働力の再生産費を要求する労働者にとって、労働能率を十分刺戟する賃金形態となら

ないのである。

もちろん、まだ勤続給、年令給などをくつがえすような生産技術の労働条件が変革されているわけではない。その意味では、資本にとつても、かかる賃金形態を必要とするといえよう。しかしながら、勤続給、年令給の問題は資本の側からのみでなく、労働力の再生産費としての賃金を要求する労働者の側からの検討を必要としている。それは戦後の三池炭鉱の労働者が、戦前のように一方的に資本に従属するものではない程に成長しているからである。

- ① 工藤信男「賃金管理と昇給制度」230頁以下参照
- ② 伊藤淳己「賃金計算論」178頁以下参照

4

勤続給や年令給を生活賃金の要求という観点からとらえるには、まず労働力の価値というものを吟味しなければならない。労働力の価値は「平均労働者の習慣的に必要とする生活手段の価値によつて規定されている」（前出資本論3分冊353頁）といわれているが、その価値の内容をなすものは、おおよそ次のように分れる。①個人の生存費（自然的及び社会的欲望）②繁殖費⁽¹⁾（一定数の子供を育てあげるための費用）③熟練費

ところで、この平均的な労働者の再生産費は常に一定であるかといえば、そうではない。たとえば年間をとつても、夏と冬では衣服費、燃料費など不均等であろう。また標準的な生存期間においても、子供の養育費など一定ではあるまい。しかしながら、一年の間にあるいは一生の間にこれらの支出額がどのように分配されようと、「それは平均収入によつて毎日々々支弁されて行かなければならない」（前出資本論2分冊55頁）わけである。おおよそ労働力の日価値はかかるものとして理解しなければならないであろう。（もちろんこれは労働力の質が一定の仮定した場合である）

同様に同一質の労働力を有する労働者であれば、各人の生活費は種々異なるにしても、労働力の価値は平均的な中位の労働力の価値で決まることも当然である。労働力の価値通りの賃金が支払われる場合は、平均的な労働力の価

値よりも、個別的な価値の高い労働者でも低賃金を強いられることはないであろう。しかしながら、資本主義的蓄積の一般的法則は、賃金を価値以下に引き下げる傾向を有している。いわゆる労働力の価値の最低限に賃金を引き下げる傾向にあるわけである（もちろん労働者階級の反抗がそれに伴うのであるが）。すなわちこの労働力の価値の最低限といわれるものは、「肉体的に不可欠の生活手段の価値」（前出資本論55頁）であるから、労働力は萎縮した形で維持、育成される以外にない。マルクスは、この点について更に次のように述べている。すなわち「労賃のこの最低限も、生産費一般による商品の価格決定とおなじく、個々の個人についてでなく労働者という種族についていえることである。個々の労働者は幾百万の労働者は、生活しかつ繁殖しうるにじゅうぶんなものをうけとつていない。けれども全労働者階級の労賃は、その変動の内部においてこの最低限と一致する」（マルエン選集大月版才2巻「賃労働と資本」263頁）と。

かように、賃金が労働力の価値以下に切り下げられると、扶養家族の多いような労働者はますます低賃金を強いられることになる。ここに賃金を労働者の生活費に基づいて再配分する要因が生じるのである。だからこれは、労働力の価値を、個々の労働者の賃金にまで貫徹させるのではなくて、まさに賃金が労働力の価値以下になる場合に、賃金の最低限さえ獲得できない労働者の生活保障という性格のものであろう。⁽²⁾

わが国のように低賃金の場合には、かかる生活費に基づく労働者間の賃金配分が問題化してくる。さきの三池炭鉱の労働者の要求にも、かかるものが根ざしていたとみるべきであろう。

ところで家族手当は少しこれらと性格を異にしている。年令給や勤続給が、扶養家族数に基づく生計費の差異を反映したものであれば、例外的な多子家族を除いては当然本人給だけで生活できなければならない。ところが本人給とは別に扶養家族1人当たり400円というように、家族手当形式による追加賃金を新に必要とするということは、賃金水準が低いということを示すと同時に、本人給を切下げて、手当でカバーしようとすることに外ならない。しかしこの家族手当制度は、わが国だけの問題ではない。資本主義の発展は、女

子および年少労働者の進出を促進し、そのことによつて、労働者家族の再生産費及び成年男子労働者の価値に大きな差異をもたらすことになり本給人⁽³⁾に入る扶養費は、必然的に低くならざるをえないのである。イギリスをはじめ先進諸外国は、それを社会保障に発展させることによつて、道を開いてる。⁽⁴⁾

わが国の家族手当の問題も、単に日本の独自の問題とせずに、このような社会保障の方向に発展させねばならない。なお家族手当については稿を改めて論じてみたいと思つている。

ここでは、年令給、勤続給のもつ意味を中心に展開してみた。要するにここでの主張はこれらが単に封建的身分的なものでないことはいうまでもないが、この問題を工藤氏のように資本の要求としての、すなわち熟練、技能という面からのみではなく、労働者階級の生活賃金の要求という他の一面と合せ考えなければならないということである。工藤氏も、もちろん労働者の生活保障ということを考慮されてはおられるが、あくまでもそれは、資本の労働力維持培養という点からのみとらえられている。

だがここでの分析は、あくまで三池炭鉱についての分析にとまつている。

問題点を深めるには、更に総合的な日本の賃金形態についての分析を必要とすることはいうまでもない。

① 前出資本論2分冊51～52頁参照

② 馬場克三「個別資本と経営技術」147頁参照

③ 前出資本論3分冊353頁参照

④ 労働法令協会編「賃金制度における諸手当の理論と実際」404以下参照