

社会主義の賃金法則と職務評価：労働の還元と労働 評価

副田，満輝

<https://doi.org/10.15017/4403441>

出版情報：経済學研究. 33 (5/6), pp.25-62, 1968-02-25. 九州大学経済学会
バージョン：
権利関係：

社会主義の賃金法則と職務評価

—— 労働の還元と労働の評価 ——

副 田 満 輝

- 一 問題の所在
- 二 「労働に応ずる分配」と賃金
- 三 「労働の量と質に応ずる分配」
 - 1 ゴータ綱領批判におけるマルクス
 - 2 労働の質について
- 四 労働の質の量への換元
 - 1 労働の還元と労働の評価
 - 2 賃金率係数の決定
- 五 職務評価——資本主義と社会主義
- 六 岡稔氏の所論について
- 七 結びにかえて——カプスチンの提言

一 問題の所在

表題にいう社会主義の賃金法則とは、ソ連邦はじめ今日の社会主義諸国でいわれているところの「労働に応ずる分配」

社会主義の賃金法則と職務評価

第三十三卷 第五・六合併号

二二五

または「労働の量と質に應ずる分配」の法則のことである。わたしにとって問題なのは、ごく簡単にいえば、労働または労働の量と質に應ずる分配というが、その應ずるといふのはどういう意味なのか、またその実際はどうなっているのかということである。本稿でわたしはこの問題を職務評価（広義）と労働還元の問題とに関連させて考えてみたい。すなわち労働の質がどのように量化されて、それが賃金率に結びつけられているか、そのあたりのことを考えてみたいのである。ソ連その他の社会主義諸国で職務評価（job evaluation, Arbeitsbewertung）にそのまま当てはまるような言葉が一般に行なわれているかどうか、わたしは知らない。「労働に應ずる分配」については、労働の量だけが問題になるのである。質には関係がないという見解もあるが、そうだとすれば、本稿の問題はなくなってしまう。しかし、社会主義の現実はどうなっていない。質は高度に考慮されている。「労働に應ずる分配」がさらに「労働の量と質に應ずる分配」と再規定されているところにもそれがうかがわれる。

「労働の量と質に應ずる分配」というからには、いわゆる労働の還元の問題が当然からまってくる。種類や複雑度を異にする諸労働の、共通単位としての簡単労働への還元の方法と還元比率の問題である。資本主義、一般に私的所有にもとづく商品生産の世界では、労働の還元は一つの社会的過程として生産者たちの背後で行なわれ、還元比率はその過程を経て事後的に成立するが、社会主義の計画経済の下では、客観的な事実なり法則なりの認識のうえに立って計画機関によって計画的、意識的に行なわれ、還元比率はいわば事前的に設定されなければならないというたてまえになっている。ところで、労働の還元については、理論上、いろいろ問題がある。なかんずく、複雑労働のもつより、大きな価値形成力、したがってその還元比率決定の根拠について、わが国では大きく二つの意見にわかれているようである。一つはその根拠を、複雑労働力のより、大きな価値（再生産費）に求め、他はこれを複雑労働のより、大きな生産性にとめる。そ

のいづれをとるかによって、同じ複雑労働の価値形成力の大小、したがってその還元比率に違いが生じてくるであろう。ここではどちらが理論的に正しいかを論ずることは直接の課題ではない。社会主義諸国は、労働の質に応ずる分配の基準設定のための労働還元にあたり、理論上どのような考えのうえに立っているのか。前記の第一の考えか、第二のそれか。それとも社会主義と資本主義とでは事情がちがうとして第三の考え方か。この点わたし自身まだよく分からないし、第一、還元の問題の側面がどの程度配慮されているかも知らないのである。

元来、労働還元の問題は多分にオペレーショナルな要素がつよく、その実際と切り離しては理論的にとらえにくいものかも知れない。その意味で、「労働の質」がどのような人為的過程をつうじて統一的な量に還元されているかその実際をつぶさに考察し検討することによって、その背後にある理論ないし考え方のいかにうかがい知ることができるのかもしれない。迂路ではあるがこの有効らしい実際の接近方法をとるだけの用意は今のわたしにはできていない。しかし、手許にある若干の解説書や資料をたよりに考察してみたかぎりでは、背後に在る還元の問題は単一ではないようである。が、それにしても、これらの理論的側面を掩いかくすかのように、現実の政策的諸要因——いわゆる物質的關心や国民経済的重要性——がつよく働らいているように見える。その結果、本来の意味における労働の還元というよりむしろ労働の評価に終っているように思われる。それが一つの職務評価であるかぎりにおいて、それは資本主義の下における職務評価に通ずるような性格と限界を有するであろうし、また資本主義的職務評価に対して行なわれる批判のある部分は社会主義の下におけるそれにも妥当することを覚悟しなければなるまい。

なお、資本主義国の職務評価は厳密には職務を格付けするために行なわれるものであって、これによって直ちに実際の賃金率や、職級間の賃金率比が出てくるわけではない。社会主義諸国ではこの点どうなっているのか。労働格付また

は労働等級区分の問題と等級別賃金率または賃金率比（ソ連では賃金率係数）決定の問題、これらが本稿の問題点である。

本稿は以上のような気持ちで執筆したものであるが、深く問題を掘りさげて積極的な結論を引き出すという性質のものではなく、「労働に応ずる分配」、なかでも「労働の質に応ずる分配」の側面を、労働の評価と還元の問題にかかわらせていくつかの問題点——というよりわたしの疑問を打ちだしたものである。すでに解決すみの問題をこと新しく持ちだしたり、思わぬ誤解や誤謬をおかしているところもあるかも知れない。

二 「労働に応ずる分配」と賃金

「労働に応ずる分配」——または「労働の量と質に応ずる分配」——は、周知のごとく、社会主義経済学では、社会主義の分配法則、厳密には、「労働に応ずる分配の経済的法則」(das ökonomische Gesetz der Verteilung nach der Arbeitsleistung)と呼ばれているところのものである。この分配の法則を社会主義の賃金法則と呼ぶことについては、必ずや異論があるにちがいない¹⁾。しかし、社会主義の経済学においても、またその実際においても、賃金が、次に述べるように、「労働に応ずる分配」の主要形態であるという意味で、このような表現は許して貰えるとおもわれる。

言うまでもなく、この法則によって分配される場所の財は消費財（サービスを含む）に限られたものであって、生産財はその圏外にある。次に、このばあい消費財の分配はいわゆる「働き手」(die Werktätigen)にたいし、彼らが社会的生産に給付した各人の働きの報酬として分配されるものであって、労働とは直接の関係なく国民にたいし齊し分配されるもの（学校、公共施設、保健等の社会的消費に供せられるもの）は、この法則の適用から除外されている。

このような意味で、分配法則という分配は、社会主義のもとにおける働き手¹にたいする労働報酬としての分配のことである。ここに働き手²というが、生産および流通面の国営諸企業で働く人々がその大部分を占めていることは言うまでもないであろうが、その他の教育・文化・政治・行政・軍事等の分野で働く人々もそのなかにふくまれているのか、すなわち「労働に應ずる分配の法則」の下にあるのか、その下にあるとして彼等のどの部分がどの程度そうであるのか、今のわたしには分からない。³ソ連憲法第十二条の労働能力あるすべての市民についていわれる「働かざるものは食うべからず」や「各人からはその能力に應じて、各人へはその労働に應じて」の大原則からみれば、ごく一般的な形では前記の非生産的（経済学的に）な人々もふくまれているのかも知れないが、わたしが本稿で問題にする「労働の量と質に應ずる分配」の見地からいえば、あやしくもなる。もちろん、これらの人々への分配、その報酬は本稿では考察の範囲外におくことにする。

最後に――そして言うまでもないことであるが――、働き手にたいしその労働に應じて行なわれる消費財の分配⁴といって、直接現物形態で分配されるわけではない。一部現物で分配が行なわれる部面もあるにはあるが、圧倒的大部分は貨幣支払いの形をとっている。⁴すなわち、社会主義の下では――下でも――働き手にたいする分配はもっぱら各人の労働にたいする貨幣支払い、つまり賃金の形態をとっているのである。たしかに社会主義の賃金は、「労働に應ずる分配」の主要形態である。このような意味で、「労働に應ずる分配」を社会主義の経済法則、分配法則と呼ぶのであれば、これをまた社会主義の賃金法則と呼びかえてもあながち無理ではないであろう。「労働に應ずる分配」の法則が原則、または原理 (principle) と言われるばあいもしばしばある。この表現は別に抵抗なく受けいられるし、法則よりもむしろこの原則または原理のほう⁵がわれわれにはびったりするようである。社会主義の経済法則は、社会主義経済学にお

いては、「他のどんな生産様式の経済法則とおなじく、人間の意志とはかかわりなしに発生し作用する」もので、「客観的な性格をもち」、「人間が自分の意思でつくりだしたり、形成したり、改造したり、廃止したりすることはできない」ものとされている。⁶⁾しかし社会主義においては、人間は経済法則の奴隷たることをやめてその主人となり、この「客観的法則を認識して、社会全体のためにこれを意識的に利用する。」かくて、人間の意思から独立な客観的経済法則が、同時に、人間の意識的計画的活動の原則ともなるのである。「労働に應ずる分配」は、法則としてはその客観的側面の、原則としてはその主観的側面の二つの側面をもつことになる。本稿は主としてその主観的側面にかかわる。すなわち、どのように、どの程度、「労働に應ずる分配」の客観的法則を理解して、それに即応するようにどのよう⁷⁾に意識的、計画的に労働の質を把握して事柄が処理されようとしているかということである。

社会主義の賃金をたんに「労働に應ずる分配」（その主要形態）と言っただけではきわめて漠然としている。資本主義の賃金も、直接には「労働の価格」として現象し、「労働に應じて」支払われる⁸⁾。そして、賃金の支払いは、結局は、消費財の分配である。その意味で、資本主義の賃金もまた一つの「労働に應ずる分配」である。これを「労働の量と質とに應ずる分配」と言いかえても同じことである。資本主義社会においても、「労働の質と量に應ずる賃金」やそれと同じような意味で同一労働同一賃金がいわれる。もとより、これは「労働の価格」としての現象のレベルでの話であって、その根底には労働力の価値法則がよこたわってこれを操っていることはいうまでもない。社会主義のもとでは、労働力が商品化することはなくなり、したがって労働力の価値範疇、ひいてはその価値法則も消滅しているとされる。その代わり「労働に應ずる分配」の法則というものが、賃金の規制者として登場することになるわけである。かくて、資本主義では、賃金は直接には「労働の価格」として、しかし窮極的には労働力の価値としてというぐあいに二段の規制

を受けているのにたいして、社会主義賃金は、「労働に應ずる分配」の法則によって、直接かつ終極的に一段の規制を受けていることになりそうである。そしてその一段規定は、資本主義の下での「労働の価格」のレベルにおける現象的規定に照応するものであるかのようである。形式的な類似をたどれば、いわば根柢にある労働力の価値範疇、法則がなくなつて、「労働の価格」の現象面が社会主義社会に継承されて、それが「労働に應ずる分配」の法則に変形したかっこうになつて⁸⁾いる。

社会主義では労働力の価値法則は完全に無くなったということについてはわたしは疑問がないではない⁹⁾。経済的範疇としての労働力の価値、すなわちその形態はなくなつたとしても、その質料的内容までが同時にその意義を失つたかという¹⁰⁾と、それについて疑問が残るのである。言葉をかえていえば、労働力の再生産費というものが、「労働に應ずる分配の法則」にたいして何らの意味をもたなくなつたであらうかということである。社会主義の経済理論はとにかくとして、その現実はずしもそうではないのではないかと思われるのである。とくに生産力発展の度合が低ければ低いほどそのように思われる。この点についてはあとで触れるであらう。

(注)

(1) 賃金法則といへば、賃労働制すなわち資本主義のもとにおける労働力の価値法則が思い浮かぶが、社会主義のもとでは、賃労働制度が廃止されて労働力は商品たることを止め、したがって賃金の規制者としての「労働力の価値の法則は、完全に力をうしなつた」とされるのに、(経済学教科書、邦訳、一九五五年、第三分冊、七七四頁) わざわざ賃金法則という表現を用いるのは私自身いささか勇気を必要とする。しかしわたしは、社会主義経済学はとにかくとして、その現実において労働力の価値が賃金の規制者として完全にその力をうしなつたかどうかについては、疑問が残っている。

(2) 例えば、ディーツ版の経済学・社会主義小辞典では、賃金を「労働給付および個人的物質的関心に應ずる分配」貨幣で行な

れる一の主要形態」としてゐる。Wörterbuch der Ökonomie, Sozialismus, Dietz, 1967, S. 31.

- (3) 経済学教科書によれば、「国民所得のうち、生産にたずさわる働き手が自分のためにつくりだした生産物にあたる部分は、労働におうじて分配され、生産にたずさわる労働者と事務職員の賃金、およびホルホーズ員の個人所得、さらにまた農村家内工業・産業協同組合の働き手の賃金、という形態をとる。」(同、経済学教科書、邦訳、第四分冊、八八七頁)。他方「社会の純収入のうち、国家が社会、文化的必要と行政のために支出する部分は、科学、教育、保健関係の働き手の賃金および国家机关の働き手の軍人軍属の賃金、という形態をとる。」(同、八八八頁)。これらの「非生産的な部分(国家行政、文化、住民の厚生施設、医療施設)の働き手は、財貨を生産しない。しかし非生産部門の働き手の労働も、社会主義社会にとって必要であり、物質的生産にとって必要である。それは社会的に有用な労働である。」(傍点は副田、同、八七九頁)

以上の引用によってみると、「労働に応ずる分配」は、厳密には、流通過程をふくめ直接物的生産過程に参加する働き手に限定されるようであるが、非生産的側面での働き手の労働も、物質的生産にとって必要であり社会的に有用な労働であるかぎり、これもまた「労働に應ずる分配」法則の下に立つようにも思われる。

- (3) シラキニス大学の W・W・カルスキ教授は、労働に應ずる分配原則の適用範囲をそれほど広くは問題にしないが、それでも、次のような問題を出している。「ソ連邦で適用されている原則は人各人からはその能力に應じて、各人へはその労働に應じてVという社会主義の原則である。困難は、すべての労働者や職員に全般的に適用できる共通の労働尺度を見つけることである。マネージャーや事務員や炭坑夫の、さては日傭い雑役婦の、労働を測定する共通の尺度とは一体どういふものであろうか。ソ連では、量と質との二つの基準で片がつくとどういふふうに考えられてゐる。」W. W. Kuski, *The Soviet Regime, Communism in Practice*, New York, p. 252.

- (4) ソ連邦の国民総所得の配分または支出項目は次のとおりである。

一、所得ファンド

1 賃金ファンド

2 社会ファンド

a 保健ファンド

- b 教育ファンド
- c 厚生ファンド

二、国家財政ファンド

- 1 行政ファンド
- 2 軍備ファンド
- 3 学術ファンド
- 4 経済援助ファンド

三、投資ファンド

- 1 補填ファンド
- 2 拡張投資ファンド
- 3 合理化投資ファンド
- 4 新投資ファンド

Rudolf Becker, *Sowjetische Lohnpolitik zwischen Ideologie und Wirtschaftsgesetz*, Berlin, 1965, S. 153.

右の価額構成はわからないが、ある紹介によれば、一九五五年の国民所得はほぼ一兆ルーブリで、その二五％が蓄積その他、七五％が消費ファンドで、この消費ファンドの九五％が直接住民によって消費され、その七〇％近くがソビエト商業をつうじて住民の手に渡る。この部分がほぼ賃金による消費財の消費部分とみていい、とのことである。(豊崎稔編「経済成長と構造」三四二頁)。すると、国民所得の約五〇％が賃金部分に相当することになる。

(5)

- 一、社会主義の経済的基本法則なるものを中心に
- 二、国民経済の計画的比例的発展の法則
- 三、社会主義的蓄積の法則
- 四、生産手段生産優位の法則

社会主義の賃金法則と職務評価

五、労働生産性の不断の向上の法則

六、生産力と生産関係との一致の法則

七、労働に應ずる分配の法則

八、時間節約の法則、等が言われる。

これらの諸法則をながめてみると、客観的法則というより、社会主義の経済実践、原則とみた方がすなおなようである。これに関連して想起されるのは例のホズラスチョート（経済計算または独立採算）の性格にかんするソビエツトでの論争のことである。その問題点は、経済計算は経済的範疇なのか、それとも計画的な管理の方法なのかということである。言いかえると経済的、客観的なものか管理的、主観的なものかということである。Eveline Verre, *L'Entreprise industrielle en Union Sovietique*, 1963, pp. 24~32. こう問題を出されると、両側面があると答えるのも一つの見方かも知れないが、われわれはどつとも、管理の方法、制度として主観的側面においてとらえたい。経済学教科書も、「経済計算制は、社会主義企業での計画的な経済運営の方法である」として、それは「価値法則の利用にもとづいている」としている。（邦訳、第四分冊、七九五頁）

(6) 前掲、経済学教科書、第三分冊、第二十八章、社会主義の基本的経済法則より。

(7) 「私の考えによれば、労働に應ずる分配は、すでに資本主義社会で部分的におこなわれているという意味でも、ブルジョア的性格のものである。」（副島種典『労働に應ずる分配について』愛知大学二十周年記念論文集（経済編）昭四一・二、一三頁。）ここでは「部分的におこなわれている」とあるが、賃金に関するかぎり、資本主義でも、こういう限定をぬきにして、それなりの仕方で一応行なわれているということができよう。

(8) 舟橋尚道氏がかつて資本主義の下における賃金法則としての「労働の価格の法則」なるものを唱えられたことがある。この考えは、労働力の価値法則は認めながらも、結果においてそれとの関連を絶ち切り、賃金法則を労働の価格の現象のレベルに定着させるようなことになった。これは、一見したところ社会主義社会における「労働に應ずる分配」と似通ったものである。これに対しわたしは、二回にわたって批判を加えた。拙稿『職階給の経済学』九州大学産業労働研究所報、第九号、昭三〇・三、および「労働力の価値と職務給」海道・浅野編、職務給の研究、（昭四一・二一）、第一章。

(9) ソ同盟の経済学教科書には「社会主義のもとでは、賃労働制度の廃止と共に、労働力の価値が賃金の規制者となつていくとて

るの法則は、完全にその効力を失った」(ドイツ版、一九五四年、五一四頁)とある。

三 労働の量と質に応ずる分配

1 ゴータ綱領批判におけるマルクス

周知のごとく、「労働に應ずる分配」の考えは、マルクスのゴータ綱領批判にその源をもっている。そのなかでマルクスは、資本主義社会から出てきたばかりの共産主義社会——したがってあらゆる点で旧社会の母班をまたくつけている共産主義社会の第一段階、すなわち社会主義社会——における消費手段の個人的分配について語っている。それによれば、個々の生産者は彼が社会に提供した労働量を証明する労働証書にもとづいてこれと同量の(控除分を除く)労働をふくむ消費手段を受け取るのであるが、ここでは内容と形式とはすでに変わってはいるが、明らかに商品交換を規制するのと同じ原則が支配し、「生産者の権利は、その労働給付に比例する」(Das Recht der Produzenten ist ihren Arbeitslieferungen *proportional*)と述べられている。そしてこの平等の権利は原理的にはブルジョアの権利であるとしているのである。

ところで、この労働給付に比例する生産者の権利というのは、ゴータ綱領批判においては、一方では、そして直接には、ラッサール流の労働全収益権の考えに立つ「公正な分配」(die gerechte Verteilung des Arbeitsertrags)に対する批判として、他方では「それ自身の基礎の上で展開された共産主義社会」における分配原則としての「各人はその能力に応じて働き、各人にはその必要に応じて与えられる」(Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seinen Bedürfnissen)との対比において打ち出されているのである。すなわち、「労働給付に應ずる分配」は、今のことばでい

えば社会主義の分配原則として、共産主義のそれに対して、そして暗に資本主義の賃金法則——労働力の価値法則——との対比において言われたものである。その意味で、その原則はきわめて一般的、抽象的であり、また当然そうなくてはならないものである。それぞれの社会体制の下における分配原則として、これらが直接に対比されるかぎりにおいては、「労働に應ずる分配」という表現も内容ゆたかなものである。しかしながら、この原則をこうした体制的な比較においてではなく単独にそれ一つだけを取ってこれを見ようとする、どうかすると、とりとめのないものになりかねないのである。⁽¹⁾社会主義のもとにおける分配原則としてこれを実際に具体化しようとするばあい、「労働に應ずる」といい、「労働の量と質に應ずる」というのは具体的にどのようなことか、ということが当然問題になってくる。いわんや、この分配原則が同時に客観的な経済法則であり、そしてこの法則の認識と把握のうえに立って意識的計画的にその実現を行なわなければならないという社会主義の建前からいってそれは理論的にも實際的にも重要な問題である。

「労働に應ずる分配」は、すこしきめを細かくして「労働の量と質に應ずる分配」ともいわれる。いつ、そしてどういふ必要からこのように言われるようになったのか、その事情をわたしは知らない。たしかに、この二つを並べると、後の方がより具体的でわかりやすい。

「労働給付に應ずる」ということを、たとえば「社会主義諸成員への個人的生活必需品の分配は、各人が社会に給付した一定の労働量におうじて、分配することをよぎなくされている。」⁽²⁾というとき、ここに一定の労働量というのは、労働の質差を量差に還元したうえでの労働量のことであろう。

ところが、量と質とを分離して「労働の量と質に應ずる分配」と表現すれば、ここにいう労働の量とはそれぞれ固有の名称をもった具体的有用労働の量ことである。したがって労働の種類によってその質はことなる。具体的有用労働の

この質差は、次の「質」において改めて考慮されなければならない。

従来の社会主義賃金の文献では、——資本主義賃金論は一そう一そうであったが——、労働の質にはあまりかかわらずに、量の面について多く論じられてきたようである。資本主義のもとでは、労働の質を表わす職種別賃金は長いあいだ、いわば労働市場の法則や職種別労働組合運動をとおして形成されるがままにまかせられていて、その格差についての理論的考察や実際の調整などが行なわれるようになったのは比較的新しいことである。職務評価はその端的な現われの一つである。

社会主義社会では、労働の質をいうかぎり、質差は賃金計画の当初から問題になるはずである。この問題は労働の還元の問題とも関連するものであって、社会主義の賃金論にとつては、理論的にもきわめて重要なものである。この問題の理論的な説明がなくては、「労働に応ずる分配」もその科学的根拠を失うことになる。賃金にかんする社会主義文献で、従来とかく質よりも量の方に取扱いの重点がかかったことは、労働の還元ないし評価の問題よりも、労働ノルマや、時間賃金、出来高賃金、プレミアム等の賃金形態の問題が多く取り上げられてきたことにあらわれている。

2 労働の質について

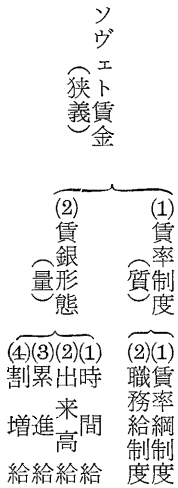
もっとも、労働の質については問題がなくてはならない。労働の質差は、大雑把にいえば、労働のたんなる種類差と熟練差すなわち複雑度の相違との二つが考えられるが、還元に関連して問題になるのはもちろん後者である。エンゲルスは反デューリング論のなかで、複雑労働(複合労働 *zusammengesetzte Arbeit*)は簡単労働よりも同一時間内により多くの価値を生産するけれども、「社会主義的に組織された社会」では複雑労働を行なう労働者の特殊の育成費は社会がこれを負担するので、その労働者は彼の熟練労働が生みだしたより、大きな価値に対して格別の請求権を有するものでは

ない、としている。^③

今日のソ連邦その他の社会主義国がどの程度エンゲルスのいう意味で「社会主義的に組織されている」のか、そして熟練労働者の育成がどの程度社会的費用で、どの程度個人や家族の負担で行なわれているのか、その辺のことは私には詳らかではない。^④ソ連邦では革命後十年余の期間において、熟練度等にもとづく賃金格差を設けまいとするいわゆる平等主義賃金の思想や動きがあったが、一九三一年以後、現実の必然と必要にせまられて、著しい格差づけ (differentierung) の方向をたどることになった。その根拠とされたのが、労働に応ずる分配の原則、いな法則である。

わが国においても、反デューリング論におけるエンゲルスの言葉をよりどころにして、「労働に応ずる分配」においては、労働の量だけが問題であって、質は考慮されない、考慮すべきではないとする見解が一部にある。^⑤一種の平等主義的賃金論といふことができようか。こうした理論の当否はここでは問題でない。またわたし自身の考えも固まっていない。^⑦しかし、今日の社会主義賃金の実際と理論とは、労働の質を考慮している。きわめて重要視している。

そして、今日の社会主義賃金、少くともソビエト賃金制度においては、労働の量的側面と質面とがいわれ、量的側面に即して賃金形態が、質的側面において賃金率を取り扱われている。たとえば、大島国雄氏はソビエト賃金を次のように総括しておられる。^⑧



東ドイツでは、労働の量と質の確定がそれぞれ量的労働評価 (quantitative Arbeitsbewertung) および質的労働評価 (qualitative Arbeitsbewertung) とされているようである。(ここで量的労働評価というのは、「所与の労働支出の量を明らかにするもの」すなわち、それぞれの具体的有用労働の支出量を確定する方法であって、いわゆる職務評価における量的方法 (quantitative method of job evaluation) — 点数法や要素比較法 — と混同されてはならない。ここにいう質的労働評価こそ一般に職務評価 (job evaluation, Arbeitsbewertung) と呼ばれるものに相当する。)

社会主義諸国における各種労働の異った賃金率を設定するに当ってその質差は量差に何らかの形で還元されなければならぬが、その「還元」は同一質の労働の一定量を単位とする労働の側定 (本来の還元) なのか、それとも資本主義における職務評価と本質的には変わらない労働の評価なのか、あるいは、労働の評価は単に労働の格付けをするだけで、賃金率係数はまた別の方法で行なわれているのか、これが問題である。

量の確定は、先にも述べたごとく、具体的有用労働の量の確定であって、実際の労働時間なり出来高の形で測定、または計算される種類のものである。労働の強度、さらには製品の質とか作業条件等が考慮される段になると多分に評価的要素が加わってくることは否めない。しかしこれらは付随的要因とみるべきで、量の確定は本質的には労働の測定ないし計算といふべきであろう。そして実際もまたそのように行なわれていると言ってよいであろう。

労働の質の確定についてはどうか。質の確定が本質的には、複雑労働の簡単労働への還元であるとすれば、これまた本質的には測定ないし算定の範疇にぞくすべきであるように思われる。しかし、あとで見ると、現実には労働の評価に終っているように思われる。少くともそれに大きく傾いている。もちろんそう云ったからといって、評価の結果が、測定されたとしたばあいの結果と著しくかけ離れたものになっていると云おうとするものではない。あるいは両者はほ

ば一致しているかも知れない。それは差当りどうでもいいことである。要は、質の把握に関するかぎり、その実際は測定（本来の還元）よりもむしろ評価に傾いている、本質的には評価に終っているように思われるということである。

わたしがここで問題とおもうことは、今日社会主義国で職務評価的な労働還元の仕事が行なわれているのは、一時の便法なのか——つまり本来は、したがってやがては本来の意味での労働還元による測定方式が採られることになるのか、あるいは理論はとにかくとして実際上は、測定方式を採らずとも評価方式で将来も事をすまうことができるというのか、それとも、事柄の性質上理論的にも実際的にも測定方式は実行不可能であるというのかどうか、ということである。この点についてはわが国では関係文献では、わたしの目についた狭い範囲では、なんら事情を明かにしていない。一般に労働還元の問題への理論的配慮が欠けているように思われる。この問題は、「労働に應ずる分配」においては質は考慮する必要はないとする理論的立場に立つ人にとっては問題にならないかもしれないが、質をも考慮すべきだとする立場の人々にとっては肝心かなめのことである。ところが、わたしの見た狭い範囲では、この問題に理論的に接近した人はわが国では見当らないようである。いきなりソ連その他の社会主義諸国で行なわれている労働還元または評価の実際が紹介されて、その理論的側面は素通りされているように思われる。

(注)

(1) 副島種典氏は、「労働に應ずる分配」すなわち「各人は労働に應じて受けとる」という句は「各人は能力に應じて働き」という句から切りはなされては、無意味であるとされている。(前掲、一四—一五頁)

他方、資本主義社会における職務評価論者のあいだでも、「賃金は何に對して支払われるべきかを明かにする必要があるが、これに對して、ただ『労働に對して』と答えただけでは十分でないし、さらに『正常給付に對して』と答えてもまだ不十分である。」として、労働価値 (Arbeitswert) の概念を借りてその評価を行なう必要を説き、かくて職務評価を導き出している。

Ausschuss für Sozialwirtschaft der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie. *Die analytische Arbeitsbewertung als Hilfsmittel zur Bestimmung der Arbeitsschwierigkeit*. 3. Auflage, 1954, S. 6.

(2) 海道進・浅野敏、賃金法則論、昭三八・六、一〇七頁。

(3) 小島正巳氏はこれをおよそ次のような形で指摘されている。

労働に応じた分配の主体部分は賃率体系の部分であって、支払形態(賃金形態)の部分は補充的なものである。従来の社会主義賃金論では後者の方が重視され、前者の役割がふかくほりさげられなかったのは、問題があるのではなからうか」と。(前掲、海道・浅野編、職務給の研究、二六〇頁)

(4) Marx-Engels Werke, Band 20, S. 187.

(5) ルドルフ・ベッカーは「教育・訓練費はソビエト社会においても一部しか国によって負担されていない、ソビエト文献においては、個人によって負担される教育・訓練費は賃金率格差づけの決定的モメントと見られている。」として、いくつかのソ連人の言説を引用している。『社会が、熟練要員の教育・訓練費の一部しか負担していないかぎり、一般および特殊知識の習得のための支出額の大小は賃金格差づけ決定の基礎である。』したがって、資格水準のための最も一般的な指標となるものは、この水準を達成するために支出される社会的に必要な時間である。』(ベトロチェンコ) Rudolf Becker, *ibid.*, S. 73.

(6) たとえば、副島種典、前掲論文、上島武「社会主義における分配構造」(豊崎稔編『経済成長と構造』一九六三・二、第六章) 富岡裕『社会主義経済の理論』(一九六四、二八三頁)等は、主張に強弱やニュアンスのちがいがこそあれ、社会主義の建前として、本来の姿としては、労働の時間的継続と強度とに応じて分配が行なわれるのであって(上島・富岡氏)、労働の熟練差、すなわち質差は考慮さるべきものではないとしている。それが実際において考慮されているのは一時的な「便法」(副島氏)とみられている。また、誰の意見であったか覚えていないが、強度も考慮さるべきものでないという人も、この外に在ったように思う。

(7) もし「労働に応ずる分配」が、質を考慮しない単に具体的労働の量―時間的継続と強度―に應ずる分配という意味のものであれば、わたしの本稿での問題はなくなるかもしれない。しかし、社会主義の現実はそうなっていない。その意味で問題は残る。わたしはこの問題を十分つきつめて考えてみたわけではないし、どちらの考えが正しいか分からない。ただ、現在の気持ちと

しては、エンゲルスの言葉をそのままに解釈して、社会主義的に組織された社会で、したがって熟練労働力の育成もすべて社会の負担で行なわれているところでは、その生産性は高くても、それを理由としてその分配分が大きくなることはない、と見たいと思う。ゴータ綱領批判のなかのマルクスの「労働給付に比例して」もそのように解すべきであるかどうか、これもまた確信はないが、マルクスとエンゲルスのあいだにそれ程大きな相違があるとは思えない。また、マルクスが労働給付量の個人的相違として、個人的な肉体的、精神的優劣とこれにもとづく労働の密度や継続の相違の可能性を言いながらも、熟練差にふれていないところをみても、そのように思われる。

くり返すごとく、今日の社会主義の現実には、労働の質を考慮しないどころか、大いに強調している。これを以て、本来の、すくなくともマルクス・エンゲルスが考えた社会主義からの逸脱とみるか、早急に克服さるべき過渡的措施とみるか、いろいろの見方もあるう。ソ連自身最近では熟練差にもとづく賃金率格差の縮小につとめている。また、技術的、経済的にそれを可能にする条件がとこのいつつある。

(8) 大島国雄『社会主義企業経営論』昭二八・九、一一八頁。

(9) 泰地靖弘『東ドイツの賃率制度』海道、浅野編、前掲書、二二六―二七頁。

(10) 富岡裕氏は、「労働に應ずる分配」においては、労働の質は本来考慮されるものではないとする意見の人であるが、その同氏は「現行の労働評価基準と賃率体系は不完全な、不十分なものであろう」としながらも、同時に「それは労働支出の間接的、盲目的計算とは原則的に異なる直接的、計画的計算」でもあるとされる。すなわちわたしの表現を用いれば、それは、労働評価すなわち職務評価であるとともに労働測定すなわち還元でもあるのである。というより、氏に在りては、労働評価がただちに労働測定、労働計算とされているようである。(同氏、前掲書、二二六頁・八八頁、参照。)

氏に在りては、社会主義の下では労働の「還元」が、資本主義の場合のごとく生産者たちの背後で社会的過程として盲目的に行なわれているのではなく、直接に、意識的、計画的に行なわれているという点に力点が置かれていて、その意識的行為なるものが、はたして正確な意味での還元なのか、それとも評価なのかという区別は問題にされていない。わたしはこれを問題にしているのである。

四 労働の質の量への還元

1 労働の還元と労働の評価

社会主義的分配の実際において、過渡的にせよ何にせよ、いやしくも労働の質（複雑度）を考慮するからには、労働還元の問題を理論的に考えてみなければならぬ。ところで、資本主義社会における還元の問題については、すでに述べたごとくわが国では、意見が大きく二つに分かれている。問題点は、二つあるとおもわれる。一つは、価値形成力の相違の問題であり、他の一つは両者の交換比率のそれである。もちろん両者は密接に関連している。前者がきまれば後者もおのずから決まるといふ性質のものであるかもしれない。そうだとすれば、問題は一つであるとも云えよう。これに関する一方の見解は、それぞれの労働力の価値の相違にその根拠をもとめ、他の一つは、それぞれの労働の生産性の相違にこれを求める行き方である。第一の方を労働還元における労働力再生産費的接近、第二の方を労働生産性的接近と呼ぶことにしよう。

ここでこの問題に立ち入って検討する余裕はない。またいまのわたしにその用意もない。わたし自身はこれまで考え抜いたうえのことではないが、従来、前記のうちの第一の考えをいってきている。本稿の文脈からいえば、二つの見解のうちどちらが正しいとか、正しくなければいけないとかいうことはない。ただ、労働の還元を云々し、これを計画的、意識的に行なうからには、—資本主義および社会主義のもとにおける—還元なるものの性質、したがって還元比率の求め方等について確たる理論的考慮があつて然るべきであると思う。この点でも、わが国の社会主義文献では配慮が欠けているようにおもわれる。ソ連邦では、資本主義のもとにおける還元——それは「資本論」における価値論のレ

ベルで問題にされている——については、標準的な解説書によれば、伝統的に、さきにあげた第一の考え、すなわち労働力再生産費の接近の考え方が採られているように思われる。社会主義社会でも熟練労働と简单労働の区別がなお残り、そしてこの区別が分配すなわち賃金支払上考慮されなければならないとすれば、これを社会主義のもとでまず理論的に考えてみる必要がある、そしてそれにもとづいて、労働の還元が実際的に行なわるべきであろう。その点、ソ連邦ではどうなっているのか。さきに指摘した資本主義の下における労働還元にかんするソ連の伝統的な考えにしたがってか——理論的には労働力の価値なる範疇はすでになくなってるとされながらも——労働力の生産費、または労働力の生産のために社会的に必要な労働時間——というものにも掘り下げてそこから還元比率を導き出すべきとする意見もあるようである。わたくしはこれが正しい考え方ではないかと思っている。もちろんこれは本質的というか基本的というか、そんなレベルでの話であって、実際の具体的問題としては、これを基礎にしながらその上にいろんな要素、なかならず政策的、管理的要因がつけ加えられるのは言うまでもない。

労働の還元と呼ばれるにしろ、労働の評価と呼ばれるにしろ、とにかく熟練労働と简单労働、一般に労働の質の問題が、賃金率の設定にあたって、実際、どのように取り扱われているか、その辺の事情について考察してみよう。問題は、還元または評価の方法の適否の問題ではなくて、現実に行なわれているものは、本質的、基本的還元なのか、それとも評価なのか、それとも両者の混合なのかということである。したがって、方法の細部に立ちいってこれを検討する必要はないのである。

2 賃金率係数の決定

社会主義の賃金制度のなかで労働の質にかかわるのは賃金率制度であるが、これは次の三つの要素から成っている。

(一) 賃金等級表 (die Lohngruppen) (二) 技能等級便覧 (die Lohngruppenkaloge) (三) 基礎賃金率表 (der Tarifgrundlohn)⁽²⁾。

第一の賃金等級表には労働のカテゴリー別に一定数の等級と各等級の賃金率係数とが示されており、第二の技能等級便覧では、経済部門ごとに行なわれる各種労働の特徴が示されていて、労働者の技能等級、熟練資格を決定するのに役立つ。第三の基礎賃金率表は、労働カテゴリー毎に初級(最低職級)の時間賃金率(時間、日または月等)を決めたものである。ここで真接問題になるのは、賃金等級表と基礎賃金率表である。賃金等級表に定められている賃金率係数は基礎賃金率表にある基礎賃金率(各種労働の初級賃金率)を基準、すなわち一として、その倍数で示されている。一例として建築労働における賃金等級表を示せば次のとおりである。

建築労働の賃金等級表

等 級	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
賃率係数	一・〇	一・二五	一・三二	一・五二	一・七七	二・〇六	二・四〇	二・八〇
右増加比率(%)	—	一五	一五	一五・二	一六・二	一六・四	一六・五	一六・七

クドリャツェフ編、労働経済学、内海、海道訳、一九五九年、下巻、一、二八〇頁より。

問題は、等級別賃金率格差を示す賃金率係数と、その基準となっている基礎賃金率はどうして決定されるかということである。まず後者からみていこう。

基礎賃金率表にはカテゴリー別に異った賃金率が定められているが、ここでは二つのことが問題になる。一つはカテゴリー別の、すなわち労働の種類差による賃金率差の決定であり、他の一つはそのなかで最低の賃金率の決定である。

一、初級賃金率の決定

海道氏は、初級賃金率の決定に際し考慮される要因として次の六つをあげておられる。

(一)作業の性格・種類、(二)労働条件、(三)賃金支払形態、(四)部門の国民経済的重要性、(五)企業の地理的地位、(六)自然的氣候的条件。

初級賃金率といえば、もっとも簡単な労働の賃金率であるので、性格、種類のいかんをとわず一律であって然るべきとおもわれるかもしれないが、右のようにいろいろな要素を考慮して、格差が設けられている。これは、初級賃金率——一般に級別賃金率もそうであるが——は、単一賃金率ではなくて、いわゆるレート・レンジ (rate range) になっていると考えればいいわけである。そのレンジにはかなりの幅があるようである。

つぎに、初級賃金率の最低限はどのようにして、何を基準として決定されるか。これに関連して、海道氏の次の言葉は重要である。「普通第一級の賃率は、特定時間におけるもっとも単純な作業にたいする支払の基準を定めるものである。特定の熟練度の養成の費用を含まない労働力の再生産に必要な額を意味する。それは、賃金の最低額を考慮して決定される。」このばあい、労働力の再生産に必要な額がどのようにして決定されているか、そしてその必要額がそのまま最低賃金とされているのか、それとも若干の上積みが行なわれているのか、そのあたりのことはわからないが、とにかく、当該労働力の再生産費が基準になっていることを注意しておきたい。

二、賃金率係数の決定

次に、賃金率係数であるが、前述のごとく、各級の賃金率は、直接にはカテゴリー別に初級賃金率の倍数として賃金等級表に定められている。ところで、賃金率係数は労働の複雑性の度合いを表現するものとされている。「賃金率係数は、それぞれの等級の仕事が第一級（初級＝副田）の仕事よりどれほど複雑であるかということを示している。」⁹⁾ものであって、「事実上、労働の複雑度の係数以外の何ものでもない。それは、労働の質の差を量的に示すものである。」¹⁰⁾ここに、労働の質とは労働の複雑性とまったく同義であるのか、あるいは複雑性はそのもっとも基本的で重要な要素ではあるが、それ以外の要素もふくまれるのであるかという問題は別としても、とにかく、賃金率係数はもっぱら複雑度、熟練度比率をあらわすものと見るべきであろう。換言すれば、賃金率係数はそれぞれの等級の労働の還元比率であるわけである。ここでは、各種労働の複雑度と賃金率、さらに価値形成性とはたがい正比例するという考えになっている。では、この賃金率係数はどのようにして導き出され、決定されるのであるか。

まず、賃金率係数の決定においては次のような諸要素が考慮されると言われている。¹⁰⁾

- (一) 熟練労働者の養成期間
- (二) 作業の困難性
- (三) 責任の程度
- (四) 作業条件
- (五) 労働者の文化的要求
- (六) 職種の稀少性など。

問題は、これらの諸要素がどのようなウェイトで、そして各要素毎にどのような還元の操作が行なわれているかとい

うことである。わたしの問題意識から端的にいえば、それは本来の意味での労働の還元になっているのか、あるいは、労働の評価に終わっているのか、それともその混合なのかということである。ところが、わたしは確心をもってこの問題に答えることができない。というのは、右に述べたように、どういう方法や手続きでこの「還元」が行なわれているか、その次第を具体的に知らないからである。しかしおよその見当はつくように思われる。

前記の第一の要素である熟練労働者の養成期間、これがどのように扱われているか知らないが、養成期間をもって「当該熟練度を取得するに社会的に必要な労働時間」（当該労働力の再生産費）という意味に解して、その測定ないし算定が行なわれるのであれば、それは一つの還元であって評価ではない。そうでなくて、資本主義社会の職務評価で行なわれているように、経験年数の年別区分に一定の点数を配して、これを尺度としてその労働の要素価値点数を導き出すという仕方であれば、それは評価であって還元ではない。どちらの系統の方法があるいはどちらでもない第三の方法が行なわれているのか、わたしは知らない。第五の労働者の文化的要求についてもほぼ同じことが云えそうである。すなわち、労働者の文化的要求を労働力の再生産費の一部として行くか、それとも評価方式でやるかということである。

第二、第三、第四の要素、すなわち作業の困難性、責任、作業条件は、まさに資本主義社会での職務評価が、「職務の価値」(value of Job, Arbeitswert)の名の下に評価しようとするところのものである。すなわち、困難性と責任と作業条件は職務評価においてはまさに「職務の価値」の構成要素とされているものである。問題は、社会主義諸国ではこれらの諸要素がどのように取り扱われているかということである。別の言葉でいえば、これらの要素は、本質的に還元要素として取り扱われているか、それとも評価要素として取り扱われているかということである。たとえば、困難性ということを複雑度という意味に解して、還元的に取り扱うとすれば、すでに触れた第一要素の熟練労働者の養成期

間——社会的必要時間としての——とどう関連するのか。二重計算にはならないのかどうか、と言ったような問題もおこってくる。責任についても一部これと同じことが言えるように思われる。けだし、責任は熟練の構成要素の一つの見れば見れるからである。第六の要素である職種の稀少性は、その時々¹¹の需給関係を考慮したものであって、資本主義の下での職務評価では表で立っては取り上げられていないところの要素である。この要素は社会主義の下では当該労働の国民経済的重要性やいわゆる物質的関心と結びついているものと思われる。

なお、泰地氏によれば、ハンピッケは労働の複雑さを規定づける要因として次の四つのものをあげている。

- (一) 必要な資格（作業知識と熟練）
- (二) 他人の健康と生命にたいする責任と国有財産にたいする責任
- (三) 身体器官に及ぼす作業負荷（筋肉負荷と精神負荷）
- (四) 困難な作業条件のための追加的負荷

括弧内は泰地氏の説明のなから要点を抜きだして筆者が付記したもの。

このハンピッケの四要素は、資本主義の下における職務評価の基本的四要素とまったく同じである。すなわち、一般に熟練 (skill)、努力 (effort) —これはふつう肉体的努力と精神的努力とに再分される)、責任 (responsibility) —これはふつう対人責任と対物責任とに再分される) および作業条件 (working conditions) そのままである。もちろん、基本的評価要素は資本主義のそれと同じであっても、その実際の運用においては多大のちがひがあるであろう。残念ながらわたしはそれを詳かにしない。しかし、ここで問題なのは、そのような違いではなくて、これらの要素をもって行なわれているところのものは、本質的に労働の還元なのか、それとも労働の評価なのか、ということである。東ドイ

ツでは、既述のごとく、みずから労働の量的および質の評価といっている。(しかし、量的の方は、これまた既述のごとく、評価の性格は若干あるにしても、本質的には測定である。)これらの要素をもって行なわれるものは、労働の還元ではなくて、労働の評価というべきであろう。

ここで明確を欠くのは、前記の諸要素を用いて決定されるものが、果して賃金率係数なのか、それとも技能等級なのかという点である。言葉をかえていえば、前記の諸要素によって直接に賃金率係数、すなわち労働の還元比率が導き出されるのか、それともこれらの要素はたんに複雑度を異にする諸労働を格付けするだけであって、賃金率係数はまた別途に固有の原理と方法によって決定されるのか、という点が明確でない。一たん何らかの方法で各等級の賃金率係数が総括的に決定されると、そのあとでは個別的な職種を、前記の諸要素を用いてその属すべき等級を決定(すなわち格付)しさえすれば、その賃金率係数はおのずから決まることになる。ここで問題なのは、等級別賃金率係数の一括的決定の方法であって、それが決ったあとでの個別的職種の等級決定とそれにとものう賃金率決定ではない。この間の事情への配慮が、わが国の社会主義賃金論には欠けているように思われる。

(注)

(1) 宇野弘蔵編、資本論研究、第一巻、一九六七年、一一九頁。

(2) ラビドス、オストロヴィチャノフの「資本論解説」やローゼンベルグの「資本論注解」など、このような考え方の上に立っているように思われる。

(3) これらの日本訳は一定していない。例えば熟練資格等級表、職務等級便覧および賃金率(邦訳、経済学教科書、一九五五年、第三分冊、七八三頁。)あるいは、賃率等級表、技能等級便覧および賃率額(海道進編、職務給の研究、昭四一、二八三頁)、さらには、等級表、職務格付便覧および賃率(藤田整、社会主義経済と価値法則、昭四二、九六頁)。ちなみに原語は *rapuqhan*

ставка, тарифно-кварткационныѣ справочники и тарифная ставка и др.

(4) 「賃率は、①産業部門の別、②管理系統の別、③賃金形態の別、④労働条件の別などという基準にしたがって、職務ごとに格差をつけて定められている。」藤田整、前掲書、九七頁。

(5) 海道進、前掲書、三〇四頁。

(6) 同、三〇六頁。

(7) 同、三〇四頁。

(8) クドリャフツェフ編、前掲書、下巻、二八一頁。

(9) 海道進、前掲書、二九七頁。

(10) 同、二九八頁。

(11) この点は、アメリカでは職務評価にたいする労働組合側の批判点の一つになっている。

五 職務評価——資本主義と社会主義

社会主義賃金制度における等級別賃金率係数の設定は、実際においては、労働の還元ではなく、労働の評価にもとづいて行なわれているようであると述べたが、これに関連することで、ここに社会主義における労働の評価と資本主義におけるそれ、すなわち職務評価とのあいだの基本的相違について触れておかなければならない。

資本主義諸国で行なわれている職務評価においては、職務評価は、いわゆる「職務の価値」なるものを評定して職務の格付けを行ない、この格（職級）に応じて賃金率を設定しようとするものである。そして職務評価は、狭義においては、右の手続きの前半の「職務の価値」の評定とそれにもとづく格付けのことである。（いわゆる要素比較法を除く）。

職務価値、延いて職級に応じてどのような賃金率を設定するかということは、職務評価（狭義）とは別個のことからで

ある。これにはいくつかの方法が行なわれているが——最低・最高線法、最小自乗線法等——要するに、労働市場で現に行なわれている類似職務の賃金率とその構造（格差）を基準として行なわれるものである。仮りに、最低・最高線法をとれば、最低職務と最高職務の職務点数がたとえば一〇〇点と五〇〇点（一对五）であっても、市場の一般賃金率が一時あたり二ドルと四ドル（その比一对二）であれば、賃金率は後者の比率すなわち一对二を基準として設定されるのである。このようなわけで、職務評価は正確には職務の格付けのために行なわれるのであって、賃金率設定そのものためのものではないわけである。

ところで、社会主義社会ではこの点どうなっているのであろうか。技能等級区分はさきに述べた技能等級表に記載されているのであるが、産業部門や作業形態のちがひによって三等級ないし一二等級、大体において六等級に格付けされているようである。この格付けが具体的にどのように行なわれているかをわたしは知らない。察するに、ここでは文字どおりに職務評価が行なわれているのであろう。

「労働経済学」の著者クドリャフツェフは、技能等級便覧の改正に関連して次のように述べている。

「仕事の全体をあらゆる面から研究し、賃金等級の変更についての提案を研究したのちに、熟練資格表がつけられる。それには、それぞれの仕事のいろいろの特徴が示されており、その熟練資格の等級的評価が、複雑さ、正確さ、責任の程度と職能的特徴にに応じてきめられている。これにもとづいて、職務等級便覧に変更がくわえられる。

仕事の複雑さによって等級をきめるさいには、評価は五級に分れている。正確さの点では四級、責任の程度については三級、職能的特徴では四級に分れている。それぞれの仕事の等級をきめるのに、仕事を評価した等級の総計を相互関係の係数で割る方法がもちいられる。後者は、等級のもっとも高い数を熟練資格等級表の等級の数で割ることに

よってきめられる。八等級の熟練資格等級表のもとでは、係数は $16+8=24$ である。六等級の熟練資格等級表のもとでは、 $16+6=22$ である。たとえば、もし『台形にネジ頭を切る』仕事が複雑さの点で四級に、正確さの点で四級に、責任の点で二級に、職能的特段の点で二級にきめられるとすれば、八等級の熟練資格等級表のもとでは、それは第六級「 $(4+4+2+2)+2.0=6$ 」にならねばならない。同じような手続きによる評価が、便覧の適用される仕事のすべてについておこなわれる。」

これで見ると、技能等級決定すなわち職務格付けの方法は大体のところ見当がつく。これは文句なしに一つの職務評価である。資本主義諸国で行なわれている職務格付の方法としての職務評価と、手続きこそちがえ、本質的にはおなじである。

これはこれでよい。問題はこのようにして格付けされた技能等級の級別賃金率係数の決定である。「労働者の熟練資格の等級と作業の等級を定めても、その等級間の量的な差異は、まだ具体的に規程されていない。それらの量的差は賃率係数にしたがって示される。」すなわち、労働を評価して一級、二級、三級……と格付けしただけでは、労働を還元したことになる。ところで労働の還元のために立つてその還元率をあらわすべきは賃金率係数については、その決定の方法についてさきに述べたような疑問がつきまとうのである。ふたたび別のことばで繰り返すならば、たとえば、さきの建築労働者の賃金率係数について考えてみよう。最高第八等級の賃金率係数二・八〇（初級は一・〇）はどのような計算によって出てきたのか。さきに述べたごとく、資本主義の職務評価においては、最高職級の賃金率（ここでは初級賃金率に対する倍率）は労働の還元だとか評価から出てくるのではなく、労働市場における現行賃金率とその構造（格差）を基準として——それにいくらかの企業の管理的要素を加味し、そして最後には労使の団体交渉を経なが

ら——決定されるのである。職務評価（狭義）の方法、手続がどのようであろうと、結局は、現行の賃金の市場価格とその構造がものを言うのである。すなわち、市場価格を基準として企業内の職務間賃金率のアンバランスが調整されるのである。労働の還元在即していえば、「生産者たちの背後で社会的過程として」行なわれる結果として成立している労働の市場価格を結局はたよりにするわけであって、職務評価が直接に労働の還元を行なうものではないのである。あえて還元というならば、それは一種の疑似的労働還元である³⁾。しかし、それは、格付のためのものであって、直接に賃金率がそれによって決定されるわけではない。さきの建築労働の例へもどろう。最高第八等級の賃金率係数二・八〇は、資本主義の職務評価によれば、これは人間の頭と手とによって意識的・計画的に還元されたのではなくて、社会的過程によって「知らない間に」*a notre insu* 自的に行なわれているのである。社会主義社会では、人間が経済法則に支配されるのではなく、それを十分に認識して却ってこれを活用するという建前に立たされている。そのため、労働は、市場を通じて事的後に還元されるのではなく、事前に人間の頭と手によって還元されなければならない。そしてこれに依じて——労働の質に依じて——賃金率を決めなければならないという立場に立たされているわけである。

社会主義社会では労働力は商品たることをやめ、したがって労働力の価値、価格は範疇としてなくなったとされる。とすればもちろん労働力の価値法則もそうである。範疇としてはそうだとしても、労働力の価値の内容、すなわちその再生産費、それを再生産するに社会的に必要な労働時間からは完全に自由になっていてであろうか。さきに引用したごとく、海道氏の紹介によれば、初級賃金率はこの労働力の再生産費を基礎としているといわれる。たしかに、そうあるべきである。理論的にも実際的にも。

ところで問題は、最低職級の賃金が当該労働力の再生産費を基礎——再生産費そのままと解する必要はない——とし

て決定されたとして、その上に立つ二級、三級……の賃金率または賃金率係数はなにを基礎として決定されているか。また、それが正しく労働の還元率をあらわすべきものとすれば、どのような方法で決定されなければならないかということである。

複雑労働と簡単労働の量差というものは、還元の見地においては、それぞれの価値形成力の差である。問題はこの価値形成力の差はどこから来るのか、またこの差をどうして確定するかという理論上および実際上の問題である。理論については、初めの方で述べたようにわが国では二つの異った見解がある。一つは労働力再生産費の接近、他はこれを労働生産性的接近とわたしは仮りに名づけた。前者の考えで行けば、還元比率（賃金率係数）は労働力再生産比（労働力の価値の比）ということになる。ところでこれを実際において、計算確定することは困難ではあるうが不可能なことではあるまい。この見地に立って賃金率係数を設定するとすれば、それは労働力再生産に正比例することになる。建築労働の最高級第八級の賃金率係数二・八〇ということは、第八級労働を行なう労働力の再生産費が簡単な建築労働を行なう労働力の再生産費の二・八倍であることを意味する。と同時に、それは両労働——建築労働の最低、最高両端の価値形成性の比でもあろう。もちろん、これは基本的な話しであって、実際には、労働力再生産費以外の諸要素、ことに国の政策的要員（熟練労働の稀少性、国民経済的重要性、物質的関心等）が加味されてくるのは言うまでもない。そのため、係数値は労働力の再生産費の比率以上になっているであらう。

いま一つの考え、すなわち労働生産性的接近の方はどうであらうか。労働生産性の差異に立ってその価値形成力の差、比率、ひいて還元比率を求めることができるか。価値は具体的労働によって形成されるものではないこと、したがって労働の生産性（物的）をもち出すことが問題であることは別として、たとえば第一級、第二級……の諸労働はすべて同

じ労働を同じ使用価値を生産しているわけではあるまい。とすれば、いかにして労働の生産性を比較してその比率を求めらるか。もし同じ労働を行ない同じ使用価値を作って単に労働の生産性が違ふというのであれば、それは賃金率係数の相違の問題ではなくて、出来高すなわち具体的労働の量の問題であるはずである。すなわち、出来高賃金における出来高の問題である。賃金率係数は複雑労働と簡単労働の問題であり、本質的には種類を異にする労働にかかわる問題であらう。

このように考えてみると、社会主義社会では、賃金率係数はいかなる理論を根拠としてどのような原理と方法によって決定されるのであろうか。労働生産性的接近が駄目だとすれば、労働力再生産費的接近の考え方と方法であらうか。それとも社会主義に固有のものでも別にあるのであろうか。わたしは基本的には労働力再生産費的接近法が正しいと思う。

(注)

(1) クドリヤフツェフ編、前掲書、下巻、二八七頁。

(2) 海道進、前掲書、二九二頁。

(3) かかる意味での職務評価の性質については拙稿「職力評価の技術—その本質と限界—九州大学経済学会編、経済学研究、第三十三卷、第三・六合併号、昭四二、参照。

六 岡稔氏の所論について

岡稔氏は、社会主義の分配原則とされている「労働に応ずる分配」においては質は本来考慮すべきでないとする説を批判されたなかで、「労働の量と質に応ずる分配」にもとづく労働報酬の差異をひきおこすとされる実際上の要因は

多元的であつて原理上の首尾一貫性を欠くと難じておられる。そしてソ連でいわれている諸要因を整理して、「労働給付と労働報酬との関係について」少なくともつぎの三種類の考え方がみられる、とされる。¹⁾

第一は社会に与えた労働給付に応じた労働報酬という考え方

第二は労働力の再生産に必要な労働報酬という考え方

第三は必要な労働力の供給を確保する経済的刺戟としての労働報酬という考え方

そして「第一の考え方と第二の考え方との間には明白な差異があり、第一のものだけが、労働の給付と労働報酬との関係についての労働に応じた分配原則の本来の考え方である」として、第二の要因に関連して「労働に応じた分配とは労働力の再生産に必要な労働量に応じた分配のことではない」とされる。

岡氏のこの立言には二つの難点があるようにおもわれる。

第一の難点は、労働の量的規定にかかわるものと質的規定にかかわるものが、区別されることなく混同して論じられていることである。別の言葉で賃金に即して言えば、賃金額または賃金収入と賃金率との混同がある。氏は、第一の要因のみが労働に応ずる分配原則の本来の考え方であるとされるが、前記のばあいのように三つの要因が一揃いとして同時に並べられたばあいにおいては、第一の労働給付は、具体的労働の給付量と解すべきで、労働の質差はその中には否まれていないと見るべきではあるまいか。質差は第二の要因、すなわち労働の再生産費に還元されてその次元で考えられているのではないであらうか。もし、同時に第二の要因をかかげずに、第一の要因、労働給付に応じた労働報酬というだけであれば、それは、具体的労働の量と質とが同時に考えられているとみななければならないであらう。つまり、第一の要因と同時に第二の要因が掲げられるとき、第二の要因はわたしのいう労働力再生産費的接近に立つ労働質

差還元の考え方である。それは労働種類別の賃金率（単位価格）の設定にかかわるものである。そしてこれが設定されたいえこれにもとづいて、それぞれの具体的労働の支出量におうじて賃金額、賃金収入が決定されるのである。第二の要因は賃金率にかかわり、第一の要因は賃金額（一定期間における分配分）にかかわる。

ここで問題なのは、そして岡氏がそもそも問題にしておられるのは、労働の量差と区別された意味での質差の問題である。氏の表現をかりるならば「同一の労働継続時間内に社会に提供する労働給付の大小」の問題である。「労働の量と質」というばあいの質であつて、量の方は問題でないのである。すなわち、一定期間、たとえば一年、一月、一週あるいは一日に何時間、どの程度の強度でどの種の労働をしたか（具体的有用労働の量）の問題はふくまれないのである。このことは氏が別のところで「ソ連の賃金給与制度の通説的説明によると、労働の報酬の差異をききおこす要因には、労働の量（継続的時間、強度もしくは緊張度をふくむ）のほかに、つぎの四つがあるといわれている。すなわち労働の苦痛度、複雑度（もしくは熟練度）、重要度および地域手当のようなものがそれである。」と述べられているが、この通説的説明の方がずっと論理的である。右の引用中、労働の量というのは文字どおり労働の量、具体的有用労働の量であり、その他のものは質に直接間接かかわるものである。このことは、かりに氏が言われるように多元的ではあつても、原理的一貫性を欠くわけではない。氏の三要因への制約とその説明の仕方の方に混乱があるようにおもわれる。

第二に、氏は多元的といわれるが、なるほどいろいろその要因が考慮されている。しかし、これについては理論と実際とのあいだの関係が考えられなければならない。氏もいわれるごとく「社会主義国で実際におこなわれている分配制度のもとで、労働報酬の差異がどのような要因によって規定されているかを検討」（傍点は副田）されているのである。直接には、理論の問題ではなくて実際のそれである。熟練度または複雑度差としての賃金率係数を実際問題として

設定するばあい、純理論的なもの以外に、いくつかの要因、とくにそれぞれの時期における政策的要因が付加されるのは当然である。理論と実際が直接に一致したらそれこそおかしいのである。氏のかかげる第三の要因はその実際的、政策的諸要因を代表するものと考えるべきであろう。このように考えてくると、氏が要約された三要因は、労働の量、質およびその他の政策的要因というように一応統一的に理解できるようにおもわれる。しかし、こうはいつでもこれは形の上でのことであり、岡氏の立言に対するかぎりのことであって、ではソ連その他の社会主義国で、実際に右のような論理にしたがって果してどの程度厳格に行なわれているかということとはまた別の問題である。わたしの不勉強もあるが、これまでに述べてきたような疑問や問題点があるようにわたしには思われるのである。

(注)

- (1) 岡稔、『労働に応じた分配について』経済評論、昭四二・一一、八四―八五頁。
- (2) 同、八四頁。
- (3) 同、八三頁。

結びにかえて——カプスチンの提言——

本稿を大体書きあげたところで、たまたま E. I. Kapustin, *Arbeit und Arbeitslohn*, Verlag Die Wirtschaft Berlin, 1967. に接する機会をえた。本書はロシア語本のドイツ訳であって、原書名は Качество труда и заработная плата, 1964 (労働の質と賃金、一九六四年) となっている。本書は、労働に応ずる分配の基礎となるべき労働の量と質との科学的把握の仕方について論じているのであるが、ロシア原本の題名からも窺われるように、労働の質的把握が中

心となっている。わたしが本稿で取りあげたとおなじ問題が取り上げられている。そして、奇しくもどうか、大体わたしと同じ方向で問題が取り扱われている。わたしが本稿で投げかけたいくつかの問題についても何らかの形で触れられており、中には一応の解答があたえられているものもある。なかんずくわたしの興味と共感をそそったのは次のことである。すなわち、カプスチンは労働の質の把握について、二つの方法の併用を説いている。一つは養成時間方式 (die Ausbildungszeitmethode) であり、他の一つは分析的方式 (die analytische Methode) である。前者は、労働複雑性の差違を当該労働力の養成のため社会的に必要な時間の相違から統一的にとらえようとするもので、著者はこの方法こそ、労働還元の本来的の方法であって、これによって複雑度の差違にもとづく賃金格差が一義的に導き出されるものと考えている。他方、第二の分析的方法というのは直接には、職務評価において分析的方法といわれているもの——いわゆる一括方式 (die summarische Methode) の対語として——であって、基本的には、職務評価方式のことである。そして著者は、この第二の方法は労働の質的差異を量的には表わさず、したがって賃金格差をこれから導き出すことはできないとして——その他この方法の限界を指摘して——第一の養成時間方式との併用を説いている。すなわち、もっとも簡単な労働種類ともっとも複雑な労働種類の両者——要すればその中間の或るものをも——の労働力養成時間を確定して、複雑度とこれに必ず賃金率の枠組みを設定し、これらの中間に位するもろもろの労働については、この枠の中において、分析的方式を利用して適当に位置づけるべきであるというのである。

すなわち、等級別賃金率係数の設定は養成時間方式で、技能等級の決定は分析的方式でということになる。著者によれば、複雑度を異にするすべての労働種類について第一の方式が適用されるべきであるが、現在のところ、養成期間が明確でないこと、計算の統計的基礎も固まっていないこと、さらに一々やるにはその労力とコストに耐えられないの

で、右のように両者の併用をすすめているのである。それでは、従来は賃金率係数、少くとも初級と最高級のそれはどうして決定されてきたのか、それははっきりしない。

わたしは、本稿では問題をはっきりさせるため、労働の還元か労働の評価か、というふうの問題を提起したが、これはカプスチンの前記の二方法に照応する。社会主義社会でもおそらくは、第一の還元方式——わたしの用語では労働力再生産費方式——が本来の方法と思われるが、ソ連はじめ社会主義諸国で実際に行なわれているのはどちらかというふうに問題を切り出したのである。実際は別として、カプスチンは、第一方式を基本とする第二の方式の併用を説いている。わたしも同感である。

わたしが本稿を思い立った直接の動機は、労働に應ずる分配においては、労働の把握、とくにその質的把握において理論上の基本問題が伏在しているにもかかわらず、わが国における社会主義賃金論においては、この間の配慮が欠けているため、それに関する疑問がなげかけたということであった。このわたしの疑問に対して、カプスチンのこの書は、正しく真正面から対応してくれているように思われる。

前記、両方式の併用は作業労働についてのことであるが、カプスチンはさらに、技師、技術者、職員の労働についても特別の考察を加えている。しかし、これらの職種については第一方式はなじまないというので、もっぱら第二の方法、すなわち分析的評価方式を説いているようである。職務の格付けはそれで間に合うとしても、賃金率格差、係数をどう設定するかという問題が残ることになる。

また、分析的方式、換言すれば職務評価方式の併用を説いたせいか、資本主義国で行なわれている職務評価（アメリカ鉄鋼業における職務評価を例として）をとりあげてそれを批判しているが、この点になると科学的批判というよりむ

しろ悪口に終っているように思われる。

本稿を思い立つ前にカプスチンを読んでいたら本稿は別の内容と形式のものになっていたであろう。書き改める余裕がないので追記することにした。いずれ、本書を精読し検討したうえ、別稿を用意したいと思っている。