

11. 労賃

- 11.1 はじめに
- 11.2 労働力の価値が異なる場合に生じる賃金の相違
- 11.3 労働力の価値とは無関係に生じる賃金の相違
 - 11.3.1 時間賃金
 - 11.3.2 出来高賃金
- 11.4 賃金と労賃

今回の課題

- 個々人の中での労賃の違いをもたらす事情を明らかにする。
- 一定時間内により高い価値を生む労働（複雑労働・熟練労働・高い強度の労働）が賃金によってどのようにペイされているのかを明らかにする。
- 複雑多様な賃金体系の基礎になっている賃金形態を明らかにする。

キーワード

時間賃金、出来高賃金、基本給、業績給、時給

11.1 はじめに

以前は年功賃金・終身雇用・企業内組合が日本的雇用慣行の三本柱として考えられてきた。実は、これらの特徴はそもそも大企業にしか当てはまらなかった。しかも、大企業についても、既に好況期には年功賃金が、不況期には終身雇用が部分的には破綻していた。さらにまた、現在、経済のグローバル化の中で、まさに年功賃金、終身雇用がグローバルスタンダードの立場から批判されている。ここでは、このような日本的な雇用慣行なり大企業的な雇用慣行なりは取り扱わない。したがってまた、年功賃金（定期昇給）の問題については、これを度外視する。

また、日本にはボーナスというものがある。本来、ボーナスというものは企業の業績結果に応じて、賞与と

して与えられるべきものである。したがって、企業が赤字の場合には支払われないはずであり、企業の黒字が2倍になったらボーナスも2倍になってもいいはずである。しかし、実際には、日本では、これまでのところ、ボーナスは基本給を補完するものになっている。これからは変化していくであろう。ボーナスの問題についても、ここではこれを度外視する。

さらにまた、サラリー以外にも、さまざまな社会保障、企業から支給されるフリンジベネフィット（付帯利益）なども事実上、賃金の一部を構成している。けれども、このような問題もすべて度外視することしよう。

11.2 労働力の価値が異なる場合に生じる賃金の相違

Memo

もし労働力の価値そのものが異なるならば、当然に賃金も異なる。すでに見たように、労働力の価値には労働力そのものの育成費がかかっていた。最低限でもこの育成費分は賃金を通じて回収しなければならない。そして、高い育成費がかかった複雑労働力が行う労働を複雑労働と呼んだ。複雑労働力がより高い賃金を受け取るのは、労働力の価値が高いからである。(大卒初任給は高卒初任給よりも高い、英検一級の有資格者の初任給は無資格者の初任給よりも高い、など)。労働力の価値の違いは基本給の違いとして現れる。また、労働力の価値の違いは、以下に述べる時間賃金・出来高賃金が導入されている場合には、時間当たりの賃金の相違、出来高当たりの賃金の相違という形で、現れる。もし基本給が単純労働力と複雑労働力との間で同じで

あるならば、基本給に加わる職能給・資格給・職種給などが労働力の価値の中の育成費部分に相当している。

「7.3.2 従業員（＝賃金労働者）」で見たように、労働力の価値には、家族の扶養費が含まれている。したがって、家族手当の有無なども労働力の価値の違いに含めることができる。

また、そもそも地域間で物価や標準的な生活水準が違う場合には、労働力の価値も違ってくる。生活水準について言うと、たとえば、冷寒地では燃料費が支給される、など。日本国内で言うと、最低賃金に地域差があるのは、このような相違に基づいている。とは言っても、日本国内であれば、これらはそれほど大きな違いにはならない。しかし、これらの違いは、国際的には、非常に大きくなっていく。

11.3 労働力の価値とは無関係に生じる賃金の相違

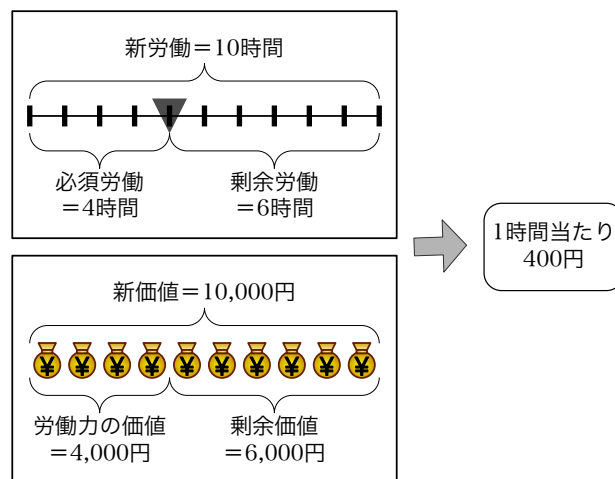
しかしまた、労働力の価値そのものが異ならなくても、賃金は個々人間で異なる。その基礎をなすのが時間賃金と出来高賃金とである。

11.3.1 時間賃金

時間賃金とは、一時間あたりの賃金単価を決めて、従業員が実際に働いた時間に基づいて支払われる賃金形態である。いわゆる時間給（時給）というものがまさに時間賃金そのものである。

必要労働時間が 4 時間であり、労働力の価値が 4,000 円であるとしよう。労働者たちの平均労働時間が 10 時間であるならば、時間賃金は 400 円になる。

図 1 時間賃金の算出



従業員の方では、長時間働いた方が一日の賃金は高くなるのだから、長時間労働へのインセンティブが生まれる。労働時間を延長させるために、企業はこの制度を導入する。

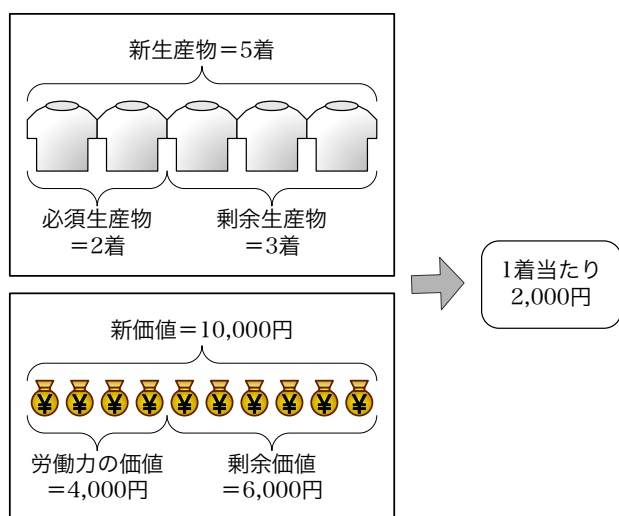
11.3.2 出来高賃金

時間賃金だけでは、ダラダラとサボりながら長時間働いた従業員に高い給与を支払わなければならなくなっ

てしまう。また、すでに見たように、労働時間の延長には限界があり、結局のところ、企業の外部で標準労働時間が法律的に制定されることになる。

出来高賃金とは、製品一単位あたりの賃金単価を決めて、従業員が実際に生産した製品量に基づいて支払われる賃金形態である。能率給・業績給のベースにあるのがこの出来高賃金である。

引き続いて労働力の価値が 5,000 円であり、一人の労働者が一日に平均して 5 着のシャツを生産するならば、この従業員の出来高賃金は 1 着あたり 2,000 円になる。



すでに見たように、強度の高い労働と熟練労働とは、一定時間内に個々の労働者が生産する生産量——したがってまた出来高——が多いということに現れた。したがって、第一に、出来高賃金を導入すると、労働時間を延長させるだけではなく、労働強度を高めることができる。一方ではほとんど同じ能力を持った従業員たちが同じように労働強度を高めるインセンティブをもって競争し、また、他方では労働強度は無制限に高められるものではなく、そこにはおのずから限界がある。したがって、結局のところ、出来高賃金の導入は労働強度の標準の形成に帰着する。

すでにみたように、労働時間の標準は法律（およびそれにもとづく労使協定など）によって与えられ

る。だが、労働強度の標準を法律によって制定するのは困難である。

複雑労働と同様に熟練労働も、——強度の高い労働とは違って——、能力（＝労働力）そのものが高い労働力が発揮した労働であった。けれども、複雑労働とは違って、熟練労働の場合には、その能力の違いを、労働力の価値の違いとして——つまりその労働力の形成にかかったコストの違いとして——評価することができないという問題があった。そこで、第二に、出来高賃金を導入すると、熟練を評価することができるようになる。

熟練が生産量ではなく、商品の品質に現れる場合には、その市場評価ベースの付加価値額に応じてウェイトをつければいい。たとえば、従業員 A が付加価値額 500 円の商品を生産し、従業員 B が付加価値額 800 円の商品を生産するならば、同じ出来高であっても、A の出来高賃金は B のその 1.6 倍になればいい。

なお、労働強度とは違って、熟練は能力そのものが高くなるわけだから、従業員間の競争によって一気に均等化するというわけにはいかない。

さて、従業員の士気を高めるためには、一面では、最も合理的・公平・平等な賃金体系を採用するインセンティブが企業にはあるはずである。

ここで言う「平等」とは、人類普遍の原理とかそういうものではなく、競争を前提とした平等、市場社会としての現代社会に特有な平等である。もし市場での競争を前提するならば、サボったやつと一所懸命やったやつとが同じギャラをもらうというのは、悪平等どころか、明らかに不平等である。

ただし、能力とも業績とも無関係な人種・性別などによる賃金差別が残っていることも事実である。このような差別は経済的に全く非合理的な場合もあるだろう。あるいはまた、それは、従業員たちの経済的利害を分断してその交渉力を弱めたり、あるいは逆に主力従業員を確保してその士気を高めたりする場合などのように、ただ利潤の最大化という企業目的のためのみ、一面的に合理的な場合

もあるだろう。

後者の場合について言うと、一方では、たしかに市場は個人の間の平等というものを原理の一つとしているが、それは具体的内容を欠いた抽象的・形式的な平等にすぎない。他方では、企業は企業で、その目的は平等の達成なんかでは決してなく、最大限の利潤なのだから、もし利潤を生みだすのにプラスになるならば、いくらでも差別・不平等を利用することになる。

とは言っても、資本主義的企業の発展は市場の発展である。一方では、市場が発展して個人が平等の原理を共有するようになると、平等と差別・不平等とのダブルスタンダードそのものの維持が困難になる。他方では、資本主義的企業が発展して、個人の能力とやる気を最大限に活用せざるをえなくなる。こうして、やがては差別・不平等が企業の収益性にとって障害になってくる。要するに、一般論としては、カネモウケの合理性にとっても、公平・平等の確保が重要になってくると考えることができるわけである。

その点では、出来高賃金は、市場社会の原理から見ると、最も合理的・公平・平等な賃金体系と言えよう。しかし、すでに見たように、企業においては、労働の個人的生産力の総和を超える労働の社会的生産力が発生し、この労働の社会的生産力こそが超過利潤の獲得において決定的に重要な役割を果たしている。ところが、労働の社会的生産力においては、個人の貢献度を正確に測定するのは不可能である。

企業業績に応じて利益分配金（あるいは報奨金、あるいはストックオプション行使権）を分配する場合にも、話は同じである。これらのシステムは、企業業績と従業員の収入とが連動しているという点では、確かに労働に対して貨幣的なインセンティブを与えるだろう。だが、たとえば、一律に——あるいは職制に応じて——利益分配金を支払ったとしても、それは個々人の貢献を正当かつ正確に評価したものではない。それらは、むしろ、労働の社会的生産力の発生によって個々人の貢献が組織全体の業績の分割不可能な部分に解消してしまっているということを前提したシステムである。

ところが、出来高賃金が前提しているのは個人の貢献度の正確な測定である。したがって、この面から見ると、出来高賃金と現代の高度な生産システムとは矛盾している。結局のところ、完全に合理的な賃金体系などというものは存在しないわけである。

実際に、賃金改革を行って、一律に業績給・年俸制に移行した企業などでは、カスタマーサポート部門などのように、その貢献度が企業収益という形で現れにくい部門の従業員の士気に問題が生まれることがある。出来高賃金制が比較的マッチするのは、あるていどは個人プレーの余地があり、かつその貢献度が数字となって現れやすい部門の従業員である。たとえば、現状では、営業などがそれに該当する。ただし、これもまた、集団で営業する場合などには、個人の貢献度はやはり組織全体の業績の中の分割不可能な部分に解消してしまうだろう。

2016/07/22 7:35 最終更新