

# 経済主義と労働力の価値について

(ある零細企業の労働協約をめぐって)

植 木 修 治

## 1

経済主義、経済的合理主義、あるいは経済性という一連の経済用語がある。これらは、大體においてみな同じ意味同じ内容をもつものとみてよく、経営や企業、生産や消費に関連してしばしば用いられる経済用語である。ここでは経済主義をもって代表とすることにする。その意味するところは、「最少の労働をもって最大の効果をあげる」「最少の犠牲をもって最大の欲望を満足せしめる」ことと解してよい。あるいは、「最少の価値をもって最大の効果をあげる」といふかえても差支えないであろう。経済主義 (Economic principle) をこのように理解するなら、それは、イデオロギーや経済体制の如何をこえて、あらゆる時代の経営や経済政策に適用しうる経済行為の基本原則であるといえよう。基本原則であるから、国民経済の立場に立っても、私経済の側からみるも、この原則は、充分に生かされなければならないし、とくに私経済的には、この基本原則に徹することが、経営者としての最大の経営要件であり、経営の成否に直接つながる重大な要因であるともいえよう。経済主義は、一言にしていえば、最少の価値をもって、最大の効果をあげることであるから、それは、すべての生産要素を有効適切且合理的に使うことであり、すべて価値あるものは、その価値を最大限に発揮させること、一片の価値なりとも無駄にせず、徹底的に使いつくすことである。それゆえ、すべての商品は、それが生産手段であろうと、労働力であろうと、この精神のもとに使用されることは当然である。

ところで、過去の労働の結晶である生産手段の使用は、その労働が「死んだ労働」であるために、その使用は、比較的簡単でありまた容易であるが、労働力という商品は、「生きた労働」をその内容とするがゆえに、それを無駄なく使うということは、非常に計画と工夫を必要とし、且骨の折れることである。使用方法いかんによっては、その価値の発揮には大きな違いがあらわれる。そこで、労働力という商品の使用方法をめぐって、有名な剰余価値生産の理論が展開されるのであるが、絶対的剰余価値の生産にせよ、相対的剰余価値の生産にせよ、経済主義の立場からみれば、それは、経済の基本原則にそうて行なわれる当然の行為で、そこには、いささかの矛盾も背理もない。したがって、資本主義的な賃金方式も労働時間の形態も、剰余価値生産の公式をたどることは、むしろ、それが近代化の過程をたどることであるともいえよう。最近、急速な経済成長とともに、賃金形態もいちじるしく近代化の傾向をみせているが、それは、あくまで労働力という商品の使用方法が、近代化というヴェールに覆われてあらわれているのであって、中身は、労働力という商品のものつ価値の徹底的使用、最少の価値をもって最大の効果をあげるという経済主義がつまぬかれていることにかわりはない。そこで、今日この経済主義が、労働力という商品の価値を最大に発揮するために、労働者をどのように使役しているかを、ある零細なハイヤー業の勤務体系と賃金協定を通して考察し、そこに資本の労働力対策の精神を見出そうとしたのが本稿のねらいである。

事例としてハイヤー業をえらんだのは、たまたまある機会に、資料の一部が得られ、しかも追求調査の便が比較的得やすかったことにもよるが、しかし基本的には、つぎのような理由による。それは、第1に、ハイヤー業は典型的な小企業乃至零細企業であり、だれからの援助指導もうけず、しかも極端な過当競争が激しく行なわれている。たとえば、長野県のハイヤー業者は121社、従業員3298人、車台数2226台（42. 3. 31現在<sup>3)</sup>）であるから、1社平均、従業員は27人、車台数18台強。また資本金は、電鉄やバス業者が兼営するものを除外すれば、大体200万円から500万円程度の規模である。これらの企業は、もちろん独占企業ではなく、親企業ももたなければ下請企業ももたない。さらに、日々の売上げがその日に計算され、その日その日が勝負というはげしい自由競争の社会である。第2に、運転者は、かれらの運転技術としての労働力を売るという意識が強くなり、したがって、労働力の販売が、ほぼ典型的な形であらわれている代表的産業である。したがって、この職場では、職場移動がかなり流動化しており、平均勤務年数が2年乃至3年のものが圧倒的に多い。労働力の流動化は、最近産業界の傾向であり、資本主義のうみ出す必然性でもあるが、タクシー業界は、その先端をゆくといつてよいであろう。東京都では、いわゆるフリーランサーとして、2つの紹介所によって日々勤務先をかえる1日雇用の運転者が2,000人いるという<sup>4)</sup>。地方でも、一般にハイヤー業界では、会社に忠勤をつくすとか、年効序列型の勤務体系はほとんどみられない。第3に、資本主義社会における労働者<sup>5)</sup>とは、いわゆる生産的労働者であり、それは、鉱、工、建、運輸労働者によって代表されるが、その中でも、ハイヤー業の場合は、労働力の使用をめぐる経済主義が容易に行われやすく、かつ運転者の労働条件がもっとも劣悪な状態にあると思われる。

以上の理由から、ハイヤー業の労働条件をとりあげて、商品としての労働力がどのように使用されているか、すなわち、タクシー業界において、経済主義がどのように積極的につらぬかれているかを、2つのタクシー業の労働協約、就中、勤務体系と賃金協定によつて調査したのである。

## 2

以下に、長野県の地方都市の典型的零細企業である二つのハイヤー業K会社とH会社の労働協約のうち、勤務体系と賃金協定に関する部分を抜粋してしめす。この二つの企業の労働協約は、極めて類似的な形式をとっている。これは、どちらかがどちらかを参考にしたか、あるいは偶然の一致かはわからないが、いづれにしても、このような形式のものを、ことさらにえらんで引例したものではもちろんない。いろいろの機関を通して、手びろく資料を求めたのであるが、結局入手できたのはこの二種であった。労働条件は全く相似し、ともにかなり苛酷であるが、これは偶然の一致というより、むしろ、このような内容と傾向は、この種業界の特殊性からみて自然必然的なものと想定してよいであろう。

### 第1例 K会社の場合

#### I 乗務員交番勤務について

1. 従来の交番勤務に各々残業を指定し、定時勤務、指定残業、休憩時間を含めて所定時間とする。（別紙勤務表による）
2. 早出前日の実勤務が夜半（24時以降）に至った時は、事故防止の為、早出勤務を普通勤務に繰り変えるものとする。亦長距離運転の為、翌日早出が不可能とみられるときも、之

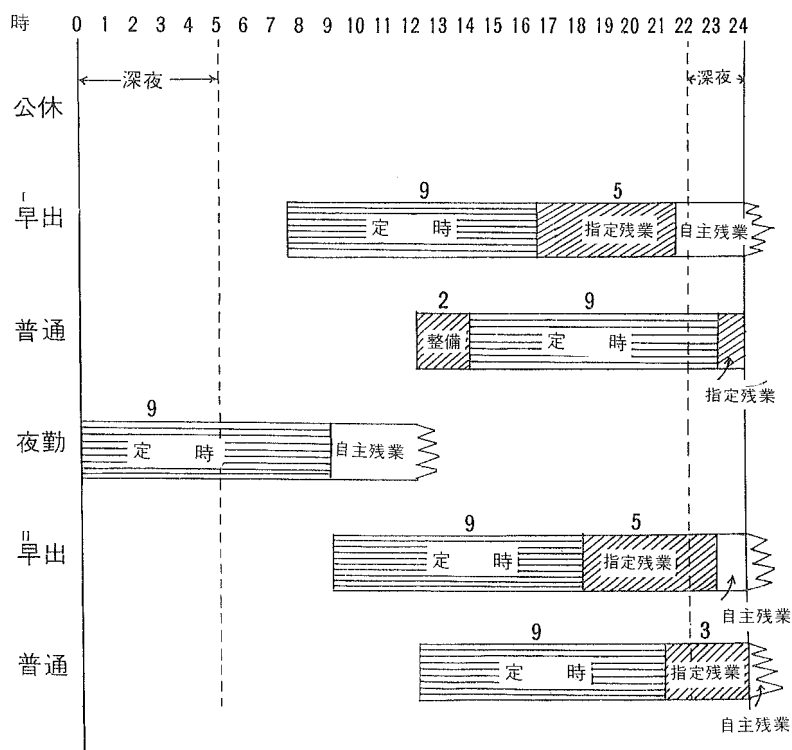
に準ずる。

3. 公休出勤は行なわない。但し、応援当直予約、長距離運行等の場合はこの限りでない。
4. 年末年始、お盆其の他季節的多忙期、又は予約の量等を勘案し、業務の円滑を図る為、交番勤務の一部又は期間を限って変更することができる。
5. 以上の交番勤務に関する協定は、計画的に稼働し、休養し、以て会社の業務成績を向上し、互人の生活を安定せしむる為行なうものであるから、労使双方積極的にこの交番勤務を実行し、その実があがるよう努力しなければならない。

II 乗務員の賃金体形について

1. 賃金体系の構成を時間給、努力手当、皆勤手当、無事故手当、勤続手当、家族手当とし、基準外賃金は労基法による。
2. 賃金計算期間は、毎月21日にはじまり、翌月20日に締切り、支払を月末とする。

交 番 勤 務 表  
所定時間一定時勤務+指定残業



	定時時間数	指定残業時間数	深夜時間数	総労働時間数
6日1週	40.00 時間	16.00 時間	10.00 時間	56.00 時間
1ヶ月	200.00	80.00	50.00	280.00

3. 時間給は、実働1時間当り55円とする。
4. 努力手当は、毎賃金支払の期間中の乗務員個人売上げ実績に対し、別表の基準により支給される。(別表 努力手当支給基準表)
5. 皆、精勤手当の支給基準を次の通りとする。
  - (1) 所定時間を満足する勤務を行なったものに対し、2,000円を支給する。
  - (2) 欠勤1日につき、800円を減ずる。
  - (3) 定時勤務の遅刻、早退、外出の合計時間1時間毎に100円を減ずる。
  - (4) 指定残業勤務内の遅刻、早退、外出の合計1時間毎に50円を減ずる。
  - (5) 減額の合計は2,000円を超えない。
  - (6) 所定時間内の遅刻、早退、外出の合計時間8時間毎に欠勤1日と見做す。
6. 無事故手当は、期間内責任事故の無かった者に2,000円を支給する。
7. 勤続手当は、入社時より起算し、満1年毎に、実働1時間毎につき2円を支給する。
8. 家族手当は、妻及び未成年の子女(在学中の子女を含む)1人につき500円を支給する。
9. 以上の諸手当のうち、皆、精勤手当、無事故手当、勤続手当、家族手当は20日以上勤務したものに限り支給する。

以上協定する。

昭和40年6月 日

別表 努力手当支給基準表

努力手当支給基準表			
売上げ金	10万円未満		0
〃	10万円に対し		4000円
〃	10万円～12万円まで	10万円を超える額の	6%
〃	12万円～14万円まで	12万円	〃 8%
〃	14万円～16万円まで	14万円	〃 10%
〃	16万円～18万円まで	16万円	〃 12%
〃	18万円以上の場合は	18万円	〃 14%
	を加算支給する		

以上が、Kハイヤー企業の労使間において、団体交渉によって締結された労働協約のうち勤務体系並びに賃金協定の全文であるが、この協定に基づいて、所定時間を完全に勤務した場合、どのような賃金計算になるかを、労使の団交の席上で、会社側は次のごとく説明する。

乗務員賃金計算例	
所定時間を完全に勤務した場合	
所定時間	200時間
残業	80時間
うち 深夜	50時間
総労働時間	280時間

A 時間給及び諸手当の計算

時間給	55円
無事故手当	2,000円÷200時=10円
皆, 精勤手当	2,000円÷200時=10円
勤続手当(満1年以上)	2円
1時間の単価	77円
定時勤務給	77円×200時間=15,400円
残業手当	77円×80時間×1.25=7,700円
深夜手当	77円×50時間×0.25=936円
Aの小計	24,063円

B 努力手当の計算

努力給(努力手当支給基準による)=(A)

Aの残業手当  $\frac{\text{努力手当}}{280} \times 80 \text{時} \times 0.25 = (B)$

Aの深夜手当  $\frac{\text{努力手当}}{280} \times 50 \text{時} \times 0.25 = (C)$

努力手当の計算 (A)+(B)+(C)=B

C 家族手当を3人として 1,500円=C

賃金の合計 (Aの小計)+(Bの小計)+C

この方式により、運転者の売上高に応じて賃金計算したものを一覧表に示せば下表のごとくである。

Bの具体的計算法及加算給比率  
所定時間勤務した場合(勤続1年 家族3人)

売り上げ	努力給(A)	努力給(B)	努力給(C)	Bの小計	Aの小計	Cの小計	賃金合計
10万	4,000円	286円	179円	4,465円	24,063円	1,500円	30,028円
11万	4,600	328	205	5,133	〃	〃	30,696
12万	5,200	371	232	5,803	〃	〃	31,366
13万	6,000	428	268	6,696	〃	〃	32,259
14万	6,800	485	303	7,588	〃	〃	33,151
15万	7,800	557	348	8,705	〃	〃	34,268
16万	8,800	628	393	9,821	〃	〃	35,384
17万	10,000	714	446	11,160	〃	〃	36,723
18万	11,200	800	500	12,500	〃	〃	38,063
19万	12,600	900	566	14,066	〃	〃	39,629
20万	14,000	1,000	625	15,625	〃	〃	41,188

注 努力給(A) 売り上げ額に対する基準支給額  
 努力給(B) 指定残業時間に対する支給額  
 努力給(C) 深夜勤務時間に対する支給額

第2例として、H会社の協約内容をあげる。H会社はN市にある資本金150万、従業員29人、保有車台数18台の零細業者である。この場合も、労働協約であるから、労使間の正式の団体交渉によって締結された協約であるのはもちろんである。この協約は、さきにもふ

れたごとく、前者K会社の協約にいちじるしく類似しているが、いちだんと厳しい条件にあるので、全文を示すとつぎのごとくである。

## 第2例 H会社の場合

### I 乗務員交番勤務について

1. 従来 of 交番勤務に各々残業を指定し、定時勤務、指定残業、休憩時間を含めて所定時間とする。(別紙交番勤務表参照)
2. 公休出勤は原則として認めない、但し、応援当直予約、長距離運行の場合はこの限りでない。
3. 年末、年始、お盆、その他季節的多忙期、又は予約の量産を勘案し、業務の円滑化を図るため、交番勤務の一部又は期間を限って変更することができる。
4. 以上の交番勤務に関する協定は、計画的に稼働し、休憩し、もって会社の業務を向上し、互人の生活を安定せしめるために行うものであるから、労使双方積極的にこの交番勤務を実行し、その実があがるよう努力しなければならない。

### II 賃金体系について

1. 賃金体系の構成を時間給、出来高給、皆勤手当、月ぎめ給、勤続給、職務給、役付手当、家族手当、通勤手当とし、基準外賃金は労基法による。
2. 賃金の計算期間は、毎月1日にはじまり、月末締切り、支払は翌月5日支払とする。
3. 時間給は実働1時間当り75円とする。
4. 月ぎめ給 初任給 15,000円とする。満1ヶ年増すごとに、500円以上昇給する。
5. 職務給、役付手当 1,000円以上とする。
6. 皆勤手当 1,000円とする。
7. 勤続給 満1ヶ年増すごとに、実働1時間当り2円とする。
8. 家族手当 妻600円、子200, 200, 100円までとする。
9. 通勤手当 最短距離2 km以上 500円とする。
10. 出来高給 出来高給は毎賃金支払い期間中乗務員個人売上実績に対し、次の基準により支給する。

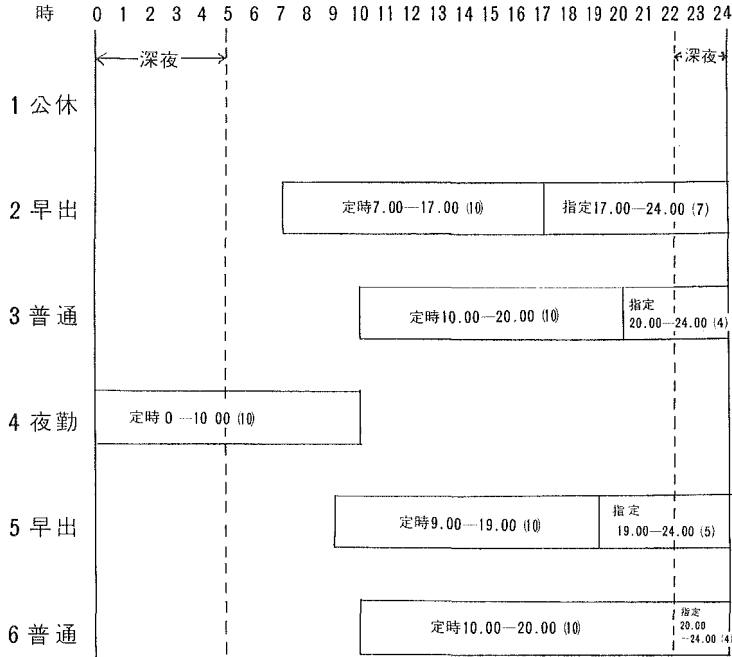
売 上 額	出来高給
50,000円 ~ 70,000円	500円
70,000円 ~ 100,000円	1,000円
100,000円 ~ 130,000円	1,000円
130,000円 ~ 150,000円	2,000円
150,000円 以上	2,500円

以上を加算支給する。

11. 皆勤手当の支給基準を次の通りとする。
  - (1) 所定時間を満足する勤務を行なったものに対して支給する。
  - (2) 所定時間勤務内に於て、遅刻、早退(賃金計算期間)に対して30分以内2回内までは皆勤と認める。
  - (3) 勤続給は満10年を限度とする。

交 番 勤 務 表

所定時間＝定時勤務＋指定残業



	定時間数	指定時間数	深夜時間数	総労働時間数
6日1週	40.00 時間	20.00 時間	13.00 時間	60.00 時間
1ヶ月	200.00 時間	100.00 時間	65.00 時間	300.00 時間

休 憩 時 間 表

1 公休			
2 早出	10.00-11.00	13.00-14.00	2 時間
3 普通	12.00-13.00	15.00-16.00	//
4 深夜	2.00- 4.00		//
5 早出	11.00-12.00	14.00-15.00	//
6 普通	11.30-12.30	17.00-18.00	//

以上がH会社の勤務体系、賃金協定の全文であるが、K会社の場合と同様、労使の団体交渉において示された賃金計算の方法は、つぎのごとくである。

乗務員賃金計算例 (41. 10. 1)  
 所定労働時間を完全に勤務した場合

定時勤務時間	200時間
残業勤務時間	100時間
うち 深夜加算時間	65時間
総労働時間	300時間

## A 時間給及び諸手当の計算

(1) 時間給	75円
(2) 皆勤手当	1000円 ÷ 200円 5円
(3) 勤続給 (満1ヶ年以上)	2円
実働定時労働時間給	80円
定時労働時間給	80円 × 200時 16,000円
残業労働時間給	80円 × 100時 × 1.25 10,000円
深夜加算労働賃金	80円 × 65時 × 0.25 1,300円
A の合計	27,300円

## B 出来高計算

出来高給 出来高支払基準による

(1) 総労働時間に対し	出来高給支給基準による
(2) 残業加算分	$\frac{\text{出来高給}}{\text{総労働時間}} \times 100\text{時} \times 0.25$
(3) 深夜加算分	$\frac{\text{出来高給}}{\text{総労働時間}} \times 65\text{時} \times 0.25$
(1)+(2)+(3)=	出来高加算分

C 家族手当3人として 1,000円

## 別表による賃金計算

売 上 げ	出来高	1時間当り 残 業 額	10時間当り 深 夜 加 算	Bの合計	Aの合計	C	賃金合計
50,000円～ 70,000円	500円	42円	27円	569円	27,300円	1,000円	28,859円
70,000 ～100,000	1,000	84	59	1,143	〃	〃	29,443
100,000 ～130,000	1,500	125	82	1,707	〃	〃	30,007
130,000 ～150,000	2,000	167	109	2,276	〃	〃	30,576
150,000 以上	2,500	209	136	2,845	〃	〃	31,145

以上は所定拘束時間を勤務した場合と家族3名で、満1年の時の計算表である。

以上、2つのハイヤー会社の労働協約にあらわれた勤務体系と賃金協定を、原文のままかゝげたのであるが、ここに付記しておかなければならないことは、この2つの企業をめぐる地域的事情である。長野県は、昔から教育水準文化水準の高い県とされ、労働問題に対する労使の意識水準も、地方都市としては恐らく最高にあるのではないと思われる。就中、労働者は権利意識に強く、労働運動も極めて活発である。とくに、K会社のあるS市は、近年工業都市として急速に発達し、この地域の労働者意識乃至労使関係は、長野県内でも最高水準にあるといわれている。またK会社は、昭和15年創業、昭和40年6月現在、資本金150



万円、保有車台数43台、運転者名53名、同市には同業者5社あるが、乗客の60%を独占する同市最大の業者で、地方としては可なり安定した経営内容をもつ企業である。さらにこの2つの労働協約は、当該労組のみでなく、地区評の幹部も指導者として同席して締結されたものであり、労働組合としては可なり強力な背景のもとで締結された労働協約である。それにもかゝらず、会社側が運転者使用の効果をあげようとする意図が、素朴且明細な形であらわれていて、しかも成功している。これは、組合側がやはり非力であることにもよるが、経営者が経営の原則である経済主義に徹底し、いかにして経営の実効をあげんとして努力しているかを端的に物語るものといえよう。

### 3

労働賃金と労働時間の問題は、古来労働条件の双壁をなすといわれ、労使の紛争はすべてこの労働賃金と労働時間をめぐる紛争としてあらわれている。今日、春闘といふ、年末闘争、労働協約改訂闘争をみても、原因はすべてこゝに端を発している。それは、労働者にとっては、生活の問題であり、権利の問題であるが、経営者にとっては、経営の基本問題であり、経営の成敗がかけられる問題だからである。ところで、この2つの労働協約をみると、労働力はやはり商品であり、それをいかに有効に使うかの創意と工夫があらあらしく感じられ、一見「職工事情」にでてくる明治中期の労働事情を錯覚させるほどである。

交番勤務表によって、2つの会社の労働時間をみると、双方とも1週6日制、5日勤務、1日休養という体制をとっているが、これは、この種業界の一般的傾向である。所定時間をみると、定時勤務と指定残業に分けてあるが、指定残業は義務として強制されるのであるから全く定時勤務と変らないとみななければならぬ。労働基準法36条の規定を適用したものであろう。このようにして、K会社は1週56時、H会社は60時間を所定労働時間として定めているが、H会社の場合、この外に1週10時間の休憩時間を規定しているから、拘束時間は70時間とみななければならない。すなわち、1ヶ月に延ばせば、H会社は、拘束350時間、所定労働300時間、K会社は、所定労働は休憩をも含めて280時間である。このことから、K会社の労働時間は甚だしく有利のごとくみえるが、必ずしもそうではない。K会社の場合、別に自主残業という規定があって、運転者はこの時間を可なり利用しており、実労働時間では、H会社と大きな差異はないと考えられる。このことは、次の勤務の実績表をみれば充分肯定でき得るであろう。

この表は、新労働協約が締結される直前の40年5月6月の勤務表であるが、1ヶ年平均1人310時間乃至320時間の勤務時間になっている。このときは、所定労働時間は235時間であったが、この時間をはるかに超えて勤務しなければ生活ができない賃金事情にあったのであろう。何れにしても、以上のことから、ハイヤー業の労働時間は月間拘束時間320時間を割るということは考えられない。これは驚くべき長時間労働である。すでに冒頭にもふれたごとく、階級的立場で労働者を規定するなら（価値を真に生産するという意味で）、それは鉱、工、建、運輸通信の雇用労働者であるから、それらの労働者と労働時間を比較してみるとつぎのごとくである。

勤務の実績 月間総労働時間表  
昭和40年4月及び5月

運転者氏名	4 月				5 月			
	日数	定時	残. 休	計	日数	定時	残. 休	計
1	24	184	90	274	25	196	124	320
2	20	156	99	255	20	143	86	229
3	22	176	75	251	24	186	79	265
4	25	182	104	286	26	184	126	310
5	23	175	71	246	21	168	80	248
6	27	205	129	334	24	190	112	302
7	22	165	84	249	8	57	29	86
8	25	198	123	321	23	184	119	303
9	21	165	81	246	20	154	82	236
10	30	200	169	369	29	200	173	373
11	25	187	78	265	24	176	81	257
12	24	180	100	280	24	192	103	295
13	28	208	155	363	28	200	158	358
14	31	206	140	346	26	181	85	266
15	28	199	119	318	24	182	120	302
16	25	194	90	284	23	174	123	297
17	29	210	181	381	27	200	166	366
18	27	205	107	312	25	195	99	294
19	28	180	151	331	20	135	62	197
20	21	164	73	237	25	193	111	304
21	20	153	85	238	25	197	133	330
22	24	184	105	289	26	200	141	341
23	25	186	71	257		全	休	
24	24	187	89	276	25	179	127	306
25	27	199	115	314	28	195	146	341
26	26	192	153	345	24	176	148	324
27	17	130	142	172		全	休	
28	28	205	113	318	26	194	108	302
29	29	208	145	353	4	32	17	49
30	15	116	58	174	26	200	136	336
31	28	198	130	328	27	200	118	318
32	27	208	126	334	26	200	126	326
33	27	208	140	348	29	196	173	369
34	26	193	134	327	6	48	42	90
35	29	208	132	340	25	200	96	296
36	27	194	141	335	25	180	158	338
37	29	204	170	374	27	200	164	364
38	15	114	38	152	22	176	82	258
39	25	193	126	319	23	178	133	311
40	23	173	128	301	21	161	119	280
41	26	208	126	334	22	175	105	280
42	28	208	168	376	23	161	133	294
43	26	208	136	344	22	176	121	297
44	21	166	76	242	26	200	161	361
45	21	163	90	253	24	190	110	300
46	19	145	103	248		全	休	
47	28	208	161	369	28	200	173	373
48	26	208	147	355	28	200	189	389
49	26	208	120	328	26	199	127	326
50	9	70	44	114	24	188	130	318
51	10	80	56	136	26	200	138	338
52		全	休		12	96	78	174
53		全	休		3	22	7	29
平均	25.6	191.1	118.8	310.0	23.0	185.6	124.1	320.4

備考：平均は日数19日以下を除く 残. 休は残業休日出勤時間数 定時は定時時間数

労働時間の比較 (昭和40年)

	鉱業	建築業	鉄鋼業	金属工業	K会社 (拘束時間)	H会社 (拘束時間)
総実働時間	194.7	204.6	194.1	197.5		
所定外労働時間	26.8	20.1	26.2	19.5		
計	221.5	224.7	220.3	217.0	320.0	350.0

注：労働白書 昭和42年版

K, H両会社の場合は拘束時間であるから、これは直ちに実働時間にはならないが、それにしても1日、12~13時（H会社の場合）を上廻るといふ勤務時間は、今日の日本では、極めて少い事例であろう。

次に、深夜労働の時間をみる。H会社の場合は、交番勤務表に1週の勤務時間が定型としてきめられている。それによると深夜労働は1週13時間で、それ以上の増減はない。K会社の場合は、定時、指定あわせて10時間、それ以外に自主的に深夜残業ができるようになっている。新協定による交番勤務表によって、従来通りの310乃至320時間の勤務をするためには、所定時間を超える30~40時間の半分を深夜労働によって果すとしても、所定勤務の10時間を加え、少くとも25時間の深夜労働がさげられない。これは、毎日1時間の深夜労働ということであり、1日13時間の拘束労働時間のうち、1時間は深夜の実働時間として考察されるべきものである。この深夜労働には、労働基準法によると、25%を下廻らない割増賃金を支払わなければならないが、K会社の50%に対して、H会社の場合は法定最底額の25%にとどまっていることも、長時間の拘束労働のうえでのことであるから充分注目せねばならぬであろう。深夜業は、企業の性質上タクシー業には必ずつきまとう。それゆえ、従業員構成の場合当然深夜労働時間も考慮して、所有車台数に見合うように運転者を雇用することが必要であろう。しかし、K会社の場合、所有台数43台、これに配するに運転者53名であるが、このうち3名は長期欠勤5名は身辺の事情から出勤常ならず、実質的には45名であるから、当然深夜勤務が不可避になる。要するに運転者不足なのであるが、それは偶然の結果ではなく、計画性ある労働力使用方法であるともいえよう。なお、所定時間を満足に勤務しない場合は、賃金カットで厳しく規制するようになっているから、所定労働時間は、強制労働とみてよい。このことについてつぎの賃金協定の項でふれる。

4

運転者の賃金制度として、日給制と出来高制を両会社とも採用しているが（H会社の月ぎめ給は役職員のみである）、これもこの種業界では通例のことである。それゆえにこそ労働力を商品として売買する意識が労使間に強いのであろう。ところで、賃金が日給制であれば、運転者の出欠勤は可なり自由に行なわれるであろう。それゆえ、経営者としては、保有台数に見合う運転者をまず確保し、その欠勤を極力防止するとともに、他方個々の運転者が、資本である全車台をフルに稼働せしめよう、労働時間を常に延長できる体制にしておくことも必要である。上記の2つの賃金体系には、この配慮が充分にうかがえる。とくにK会社の場合には、皆、精動手当の支給基準が細かくきびしくできている。「所定時間を満足する勤務を行なった者に対し2,000円を支給する。欠勤1日につき800円を減じ、定時勤務内の

遅刻，早退，外出の合計時間1時間毎に100円減給。指定残業勤務内の遅刻，早退，外出の合計1時間毎に50円減給。所定時間内の遅刻，早退，外出の合計時間8時間毎に欠勤1日と見做す」（傍線筆者）のであるから，これは，運転者にとって非常な脅威であるが，同時にまた大きな魅力でもある。このような脅威と魅力をおりませめて運転者を稼働へと刺激し，さらに労働時間の延長にも自らの意思で入つてゆけるような仕組みになっている。これが出来高給制度の特徴でもあるが，いずれにしても，勤務の実績によれば，53名中特種事情の人を除いて45名が，月平均1人23～25日勤務し（労働協約では25日が規定労働日数である），労働時間数にして310～320時間，350時間を超える者が7名，最高389時間（1日14時間）が記録されていることは，稼働対策としての経済主義の具体的なあらわれであろう。

支払形態は出来高給制度であるが，出来高給制度は本来外部からの強制なしに，労働者自身を強度に緊張せしめ，その生産量を標準的一定水準以上に増大せしめる意図をもつもので，その際賃金単位はなるべく低いところでおさえ，稼働量にしたがって賃金を増額し，労働者に最高に労働意欲をうえつけるような仕組みになっている。この賃金体系をみると，賃金単位は時間給を基礎にし，稼働高によって収入を急速度に上昇せしめようとする仕組みになっているから，まさに高度の出来高給制度である。時間給55円～75円は，どこに計算の基礎があるのか不明であるが，恐らく1日の労働時間を設定し，それによる単位時間の賃金を割り出したものであろう。K会社がこの時間給を基礎にして所定労働時間を勤務した場合の賃金計算を，努力給，諸手当をも加算して別表のように明示している。（43頁の計算例）この賃金水準が，当時（40年）の一般的収入水準と見てよいであろう。というのは，当時の基本料金は，2籽までが小型90円中型100円，1籽増すごとに20円の加算であり，12万～14万の売上げをあげるためには，所定労働時間にさらに自主残業を2時間くらい追加せねばならぬというのがK会社の運転者の一致した見解であったからである。

さらに，K会社は旧協定と新協定の努力給比較表をつくって，つぎのごとく説明する。

新 旧 努 力 給 比 較 表

旧 制 度		新 制 度	
売上金		売上金	
6万まで	0	10万未満	0
6～8万までの総額に対し	1%	10万円に対し	4,000円
8～10万	2%	10～12万まで10万を超える額の	6%
10～14万までの2万に対し	5%	12～14万まで12万	8%
14～16万	6%	14～16万まで14万	10%
16～18万	7%	16～18万まで16万	12%
18～20万	8%	18万以上	14%
20万を超えた分に対し	9%		

努力手当について(比較)

売上げ	①	②	③	④
10万	5,000	5,319	4,000	4,465
12万	6,000	6,382	5,200	5,803
14万	7,000	7,446	6,800	7,588
16万	8,200	8,723	8,800	9,821
18万	9,600	10,212	11,200	12,500
20万	11,200	11,914	14,000	15,625

① ③は旧, 新の努力給 ② ④は旧, 新の残業, 深夜手当を加算した額。

すなわち, 新協定表によれば, (1)低稼働運転者を高いレベルにまであげるよう激励する。(2)高稼働運転者の賃金収入を増し, 稼働意欲を高めることになる。(3)この計画を実施すれば, 賃金総額の増加があっても, 営業収入を高める方針である。(4)旧協定では, 所定時間以外の残業休日出勤等による売上げは努力給の対象にならないが, 新協定では努力給の対象になる……。(傍線は筆者)こゝでは, 経営者として, 労働力の価値に当面しているのであるから, それを最大有効に使用しようとするのは当然であり, それが搾取であるかどうか, あるいは適正であるか否かなど考えていないのもまた当然である。

この比較表で目立つのは, 旧協定では10万円以下の売上げにも2%程度の努力給を支給していたが, 新協定では10万円以下には努力給を認めない。しかし, 10万円を超える額には, 努力給の割合は漸次高くなり, 18~20万円の売上げに対しては異常な高い支給率になっている。すなわち, 旧協定では, 10万円と20万円の売上げに対する努力給は, 319円と11,914円(残業, 深夜手当を加算した額)であり, そのひらきは6,600円であるが, 新協定では, 4,465円と15,625円で, そのひらきは11,180円と大きくひらいている。努力手当の絶対額についても, 10~14万円までの売上げ額については, 新協定は旧協定より可なり低い。運転者の常識では, 10~12万円の売上げをあげるには, 普通の労働強度で可能であるが, 12~14万円の売上げをあげるには, 所定労働の280時間外にさらに1日2時間程度の自主残業を必要とするとされている。もしこのことが真実だとするなら, 16~18万円の売上げをあげることは容易ならぬことであろう。それは1ヶ月370時間以上の稼働者にしてよくなしうることも知れぬ。しかもそのような稼働者を目標として働らくようにこの表は奨励している。

なお, つけくわえておきたいことは, 残業時間給, 努力給その他の加算給の合計が賃金合計の中に占める割合である。さきにかゝげたK会社の賃金合計の算出法(Bの具体的計算法及加算給比率表)により, これらの加算給の合計を算出し, 賃金合計との比率をだしてみると, およそ45%から60%に達し, 売上げ高が増大するにしたがってその比率が高くなっている。定時時間給及び家族手当を一応固定給とみれば, 固定給と加算給が大体相半ばしているのであるが, 労働時間をみると, 固定給の基盤となる定時労働は200時間で, さきに比較の対象になった鉄, 建, 鉄鋼業の労働者の所定外の労働時間をも含む総労働時間とほぼ同じである。このことは, 残業手当や加算給など労働奨励金によって, 労働力を効率的に使用していることを示すものであり, 運転者としては, 残業手当や加算給によって賃金の補充をし, それによって生活を維持していることを意味する。この残業手当加算給などが, 賃金合

計の中に占める割合を、H会社の特定の個人の賃金明細書によって示せば次のごとくである。

A氏賃金明細書より（42年8月分）

A 固定給		D 控除額	
基本給（実働200時）	18,200円	健保	975円
	（時給 91円）	厚生年金	825
家族手当	200	失保	256
計	18,400	市民税	490
B 加算給		生命保険	858
早出残業（103時）	12,360	団体加入金	
深夜残業（65時）	1,560	計	3,404
歩合手当	500	E 手取金額 33,264	
皆勤手当	1,000	F 賃金合計中に占める	
通勤手当	500	加算給の割合	
歩合加算給	353	B	
計	18,273	C — 49.5%	
C 賃金合計	36,673		

A氏は満35才、家族は妻及び子供1人(男10才)。運転者として経験12年、Hハイヤー勤続6年というベテランである。恐らくこの業界では、その勤務時間（368時間）勤務年数（6年）からみて、その会社に忠誠をつくしている人と思われるが、その賃金合計は、時給91円（42年度）というかなり、高い基準単価にありながら、36,673円という低い金額である。そして、残業給、深夜手当、皆勤手当その他労働奨励金と思われるものを合計すると、17,773円に達し、これは賃金合計の50%に当る。会社がいかに労働力を有効に利用しようとしているかの配慮がうかがえる。この計算によれば、固定給と思われるものは50%の18,400円であるが、これとて計算単位は実働時間によるのであり、もし労働が暫時でも中断されることになれば、この固定給すら不払いになるわけであり、運転者の生活は極めて不安定な状態にある。労働力が商品として日々売買されることの、まさに典型的事例である。

5

いままで述べてきた勤務体系と賃金協定についての考察は、労働力は商品であり、価値であるという前提に立ってのことであった。そして、労働力が商品であり価値であるかぎり、その価値を最大限に発揮することは、経済体制のいかんを問わず、経済の原則であるということであった。それゆえ、こゝであらためて上表の調査結果を理解するために、労働力が商品であることについて、さらに今日の資本主義体制の中で経済主義がいかなる意味と役割をもつものであるかについて、若干ふれておかなければならない。

労働力が商品であるという主張に対しては、全く反対の主張もある<sup>9)</sup>。その趣旨は、労働力は人間から切りはなしては存在することができないから、労働力を売買するということは人間自身の売買をも意味する。しかしこのことは、奴隷社会ならともかく、民主主義の社会では到底容認することはできない。それゆえ、労働力は売買の対象にはならないし、したがっ

て商品となることもできないというにあるらしい。しかしながら、資本主義は労働力の商品化を最大の条件として成立し、またそれによってのみ発達してきたものである。このことは、各国の資本主義の成立と発展の歴史が明らかに立証していることで、いわば社会的に承認された事実である。それゆえ労働力はずねに1個の商品として資本に提供されているものとみて差支えない。そして商品であるかぎり、一般商品と同様経済原則にしたがって、その価値の節約乃至燃焼に最大の工夫と創意が加えられるのは当然である。問題は、資本主義の仕組みのなかで、労働力という商品がどのような思想あるいは精神のもとで消費されるかということである。すなわち、資本主義精神と商品の関係である。

資本主義精神については、古来いろいろの主張が論じられているが、今日その代表的なもの、勤労、禁欲、規律を内容とした合理主義精神である。これはかの著名なマックスウェーバーの資本主義精神に源流を發しているとみてよい。マックスウェーバーは、資本主義の精神を単なる貨幣の追求や享楽主義に帰することなく、むしろ職業労働に徹し、それがために肉体的快樂を犠牲にする禁欲精神を厳しく追求している。そしてこの精神の最重要の源泉を、かの宗教改革の精神、就中カルヴィニズムの精神に求めるのであるが、それが中世の中産階級の中にくい込み、かくして当時のイギリス清教徒達の生活は、一方においては、異常な職業労働への熱意となり、他方では禁欲的、宗教的、倫理的な活動精神となつてあらわれるのである。これが、近代資本主義精神に対するマックスウェーバーのとらえかたとみてよいであろう。つまり、近代資本主義精神は、宗教性、倫理性によって固められた禁欲、勤労、規律の活動精神である。しかしながら、このような資本主義精神は、19世紀後半以後、功利主義を内抱した自由主義思想の勃興により、はげしい経済的自由競争が展開されるに及んで、経済競争に打勝つためには、経済活動の徹底した合理化をはからねばならず、人間の生活活動をも、そのためには非人間的、即物的方向へと追いやることになった。すなわち、資本主義精神は、そのはじめは、禁欲的プロテスタンティズムの倫理から派生した一種の倫理的な性格をもった勤儉禁欲の活動精神だったものが19世紀後半以後は、はげしい自由競争による経済生活の合理化の中で、価値増進、資本増大のための経済的合理化精神に転化するのである。これが資本主義の墮落といわれるゆえんであるが、いずれにしても、資本主義を一貫して流れるものは、徹底的合理主義精神であり、すべて価値あるものは、その価値の一片たりとも無駄にしないという峻烈な勤儉、禁欲、活動の精神であることにはかわりない。今日の資本主義が、資本主義であるかぎり、この精神を排除することは、もちろんできないことである。

今日、異常な発展をとげた日本の経済状況の中で、労働条件の近代化、労使関係の近代化もまたいちじるしくすすんだといわれるが、それは近代化という美しいヴェールをまとうだけであって、中味は、商品の価値、就中、労働力という商品の価値をいかにして最大限に發揮せしめるかの創意と工夫が、すなわち、資本主義的合理主義精神が、労働条件推移の過程に深く沈潜し、かつその奥底でつねにうごめいているとあって差支えない。2つのハイパー会社の労働協約の中には、この資本主義精神が、実に素朴な姿で、しかも力強く表現されているのである。

## 註

- 1) 岩波経済学辞典 II 経済主義の項
- 2) 労働組合用語にも「経済主義」がある。労働組合の活動を労働者の日常的な経済的利益の改善に限定し、政治斗争主義の運動と区別する立場をいう。本稿の場合はそれとは違う。
- 3) 長野陸運事務所調
- 4) 昭和42年9月11日 朝日新聞
- 5) 有斐閣 統計学 50頁
- 6) 岩波全書 経済学 79頁
- 7) 岩波文庫 プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神  
上巻37頁以下 下巻165頁以下

## Summary

**On the Economic Principle and the Value of Labour Force**

Shiuji UEKI

The economic principle is a fundamental rule of the management and the enterprise and means to achieve a maximum of efficiency at a minimum of cost. Accordingly, it thoroughly uses the value of factor of labour and produces its more value, too.

Then, the most important thing in the factor of production is the labour force and how to use of it decides the result of the management. This copy is the result of investigation by the wage and the time of labour as to how the use of the factor of labour is in the taxi company among the local small enterprises.