

地位分類, 地位, 階級 (上)

杉 森 滉 一

序

人口とくに労働力人口を分類するさい, 多くの場合, 職業, 産業, 地位の各分類が使われる。このうち前二者にくらべて, 最後の地位分類(我国でいえば「従業上の地位」分類)には相対的になお研究の余地が多く残されている。その理由としては, 地位分類が職業分類や産業分類にくらべて, 1) 分類体系がきわめて簡明なので, あらためて研究するほどの内容がないようにみえる, 2) 使用される機会が少ないので, 研究してもその意義は大きくないと思われている, 3) 多くの国では成立年代が比較的新しいので, まだ十分に注意をひくに至っていない, などのことがあるのかもしれない。しかしこれらは研究の必要を示唆する理由でこそあれ, これを不要とする理由にはなりえない。また, 地位分類に関説した研究も少数ながらあるが(たとえば [三瀧, 1983] ——本稿はこれに多くを負っている), そこでも地位分類を充

* 「以上のように「従業上の地位分類」およびそれと類似のものが各種存在するが, 要するに社会階層の統計的表章がいろいろ試みられているとすることができる。しかし(それらは)資本主義社会の特殊歴史的な構造を表章するにはいずれも不十分である。究極的には「階級構成表」の作成へと進まなければならない。」(同上書195。挿入は引用者)。なお, 「社会経済分類」型の分類は, 幾つかの分類(通常は職業分類と地位分類)を組み合わせた複合分類であるから, 地位分類とは原則的に性格を異にする。

分には独自のものとして扱わずに、また「社会経済分類」型の分類とも一緒にした上で*、階級ないし階層の分類に還元している。一般に地位分類が階級分類と近接した関係にあることは認められているが、いかなる意味で近接しているのか、また——「近接している」は「同じではない」ということであろうから——いかなる意味で異なっているのかを知るには、地位分類そのものを考察しなければならない。また階級の構成ないし構造の把握が重要な問題であるとすれば、それと関わりの深い地位分類の性格をおさえておくことはいよいよ必要不可欠であるといえる。

1. 現行の地位分類

資本主義諸国における地位分類のなかでは、筆者の知るかぎり、フランスのものがもっとも歴史的にも古く、内容的にも詳しい。そこで本稿ではこれを素材にして地位分類を考察する。この分類体系 Code de statut（以下 Statut と略称する）は、1954年に制定されて以後今日までそのまま使われている。また国際連盟の地位分類案（1938年）を合せて参照する。この案は国際連合に引き継がれて、現在の世界各国における同種分類（日本では「従業上の地位分類」）の大枠となっているからである。フランスの分類の前身は1851年に始まり、その後、内容・名称ともに幾度か変遷したのち1954年に現在の Statut になった（この経緯については〔杉森，1982〕がある）。Statut は部分的には国際連盟案に影響されている。とともに、フランスにおける Statut 以前の歴代の分類は国際連盟案の成立に預かって力があつたと考えられる。

フランスの地位分類 1954年～

- 0. 地位の対象外の者
- 1. 雇用者をもたない独立勤労者
- 2. 雇用主
- 3. 家族従業者
- 4. 契約による見習い
- 5. 私的事業所の雇用者
- 6. 在宅勤労者
- 7. 公共サービス部門の雇用者
- 8. 国家・地方公務員
- 9. 職を求めている者

国際連盟(統計専門家委員会)案

1938年

- 1. 雇用主
- 2. 自営業主
- 3. 家族従業者
- 4. 給料または賃金の取得者
 - a 役員，支配人
 - b その他の者（すべての公務員を含む）
 - (1) 給料取得者
 - (2) 賃金稼得者

Statut の各項目を簡単に説明するとつぎのようである。

- 0. 地位の対象外の者
 - 宗教家を指す。
- 1. 雇用者をもたない独立勤労者
 - ひとりで，または家族とともに，企業を自営しその経営にあたっている者。
- 2. 雇用主
 - 雇用者をもつ企業や団体の長と役員（「雇用されている」と答えた役員も含む）
- 3. 家族従業者
 - 1または6の家族で世帯主を助けて働いている者（「世帯主に雇用されていると答えた者は5に入る）。

4. 契約による見習い

見習い契約がなくても実質上見習いである者を含む。

5. 私的事業所の雇用者

半公営企業の雇用者や世帯の雇用者を含む。

6. 在宅勤労者

自宅勤労者で、企業所有の原材料や道具を用い、またその企業の貸金台帳に記載されている者。

7. 公共サービス部門の雇用者

公営企業と社会保険金庫の雇用者。水、ガス、電気、運輸、港湾などの企業雇用者については、私企業の雇用者を含む。

8. 国家・地方公務員

放送局、郵便電話局、造幣局、印刷局、空港、運河、軍工廠の雇用者を含む。軍人も含む。

9. 職を求めている者

「職がなく、職を求めている」と答えた者を指す。したがって労働統計上の（ILO方式の）「失業者」とは異なる。

2. 批判的分析

どちらの分類の当事者も、地位分類における「地位」（仏 *statut*, 英 *personal status*）が、労働力人口のいかなる属性を問題にしているかについては何も語っていない。フランスの分類では「・・・*statuts* が示すものは、部分的には“職業上の位置”という伝統的な考え方に対応している」とあるのみである（SGF, 1947 前文）。この「職業上の位置」とは、1896年から1936年まで使われた分類体系——（1）経営主、事業所の長（2）職員（3）労働者（4）孤立勤労者（5）職のない職員・労働者——を指す。これが国際連盟案とよく似ていることは注目されるが、これを示されたからと

いって地位の性格について何かがわかるわけではない。国際連盟案のほうも、「収入のある有業人口の構造は，経済活動，個人の職業，それに個人の地位 personal status による分類によってえられる」（League of Nations, 1938, 17）と述べているだけである。このように当事者による考察を参照できないので，地位のもつ意味を窺うには，地位分類そのものを我々なりに分析していくしかない。以下，Statut の分類の各項目を検討する形で（順不同），地位分類を構成すべき関係や要素を考察する。

1) 「0. 対象外の者」。この項目は宗教教団に属する宗教家を指している。宗教的活動に従事しているということだけなら，それは，それ自体としては職業的あるいは産業的な区分の一つである。今は産業や職業の分類を問題にしているわけではないから，宗教的活動に従事していることが区別の根拠たりえないことは明らかである。とすると，宗教教団に属することが注目されていることになる。

（1）宗教教団を成立させている人間関係は交換ではなくまた交換的關係（双務的な契約）でもない，一方的な奉仕の要求・応諾の關係（「贈与的」關係）である。この点で請負い，雇用，見習いなどの關係と異なる。またこの「贈与的」關係は当事者の自発的な意志に基づいている。この点で，同じく贈与的關係であっても公的（まれには私的）権力の強制による徴用や強要とも異なる。したがってここでの人間關係は確かに独自の範疇をなしており，そのゆえを以て分類の一項目に挙げられ区別されていると解釈される。ところでこのような關係ならば，宗教的教団だけでなく，政党，労働組合，職業団体など（ここでは非営利団体と呼んでおく）にも見られる。これらの団体は，結成の契機や目的においては宗教団体と異なるが，いずれも今述べたような性格の人間關係をもっている。つまり，宗教団体の構成員が独自の地位をもっていることは確かであるが，この地位は宗教団体の構成員に限らず，非営利団体の構成員すべてに共通するものである。これらは同一の地位をもっており，したがって同一の項目にまとめられるべきである。またこの

地位は上に述べたような「内容」をもっており、「対象外」（つまり「地位がない」あるいは「地位分類に馴染まない」という形で扱われるべきではない。（なお、区別されるのはいうまでもなく非営利団体の構成員だけであって、これらの団体に雇用されている者は含まれない。）

（2）宗教団体の一部には、生産手段を共有し、国民経済から相対的に遊離した小経済をなすものがある。これは一種の生産協同組合ともみられるが、商品生産を従、自給を主としているという意味で生産共同体というよりは生活共同体というべきものである。自己完結的な生活共同体における共同自活という人間関係は独自のものである。このことが宗教家を地位分類の一項として区別するもうひとつの理由であると思われる。ところでこうした生活共同体ならば、宗教的教団だけでなく、例は少ないがいくつか（たとえば我が国の「ヤマギシ会」、ヨーロッパ各国のジプシー集団など）の形で存在するから、これらを含めて一項とすべきである。

宗教団体に属する宗教家を識別するということは、その合理的な形態においては、非営利団体の構成員、および生活共同体の構成員（共同自活者）という地位が存在することを示している。

2) 「9.職を求めている者」（ここでは失業者と略称する）。失業者は「職がなく、職をもとめている者」であるが、このことが独自の地位をなしうるか否かを考えてみよう。このうち後段の「職を求めている」という条件は、生産手段や資本をもっていないことを意味することになるが、これは雇用者全体に共通する特徴であるから一応しておくとする。重要なのは前段の「職がない」というほうである。「職がない」者は、労働力として機能していないか、していても私的に機能するに留まっている、すなわちいずれにしても社会的分業の一環をなしていない労働力である。他の諸項目に属する者は——上の共同生活者のような少数例を除けば——すべて社会的分業に参加している。彼らは社会的分業のもとで他人との間に生じる人間関係の一環をなす。しかるに「職がない」者は社会的分業に参加しておらず、労働の場において

は他人といかなる人間関係も結んでいない。つまり失業者はこの意味で独自であり，地位がないという「地位」をなすのである。さきに「対象外の者」という項目があったが，この項目はまさに失業者に適用されるべきものである。失業者のほかに，上記の共同自活者や単独自活者，さらに無職者なども社会的分業の一環ではなくしたがって地位をもたない。これらは集まって地位分類のなかで残余的な一項をなすべきものである。

3) 「3.家族従業者」。彼は血縁的紐帯を以って世帯主たる業主とともに働く。家族従業者のあるような業主は生産手段を所有する自営業主であると考えられる。血縁的紐帯自体が，雇用，請負い，自発的結合，徴用などのいずれでもない独自の関係である上に，この関係によって彼は自営業主と同じく生産または営業手段の——登記上はとにかく，実質的もしくは潜在的な——所有者となる（まれには資本の所有者であることもあろうが，ここでは考えないことにする）。地位分類において家族従業者を区別することの根拠はここにあると解釈される。ただし，業主の血族または姻族であること自体は社会的というよりは生物的な関係にすぎないから，それよりもその社会的含意である「生産手段の潜在的所有者」ということのほうが重要である。この点からすれば家族従業者は独立項目ではなく，自営業主の下位項目としたほうがよいかもしい。

ところで家族従業者は，今述べた点においてのみならず，労働の性格においても独自なところがあると考えられる。一営業体の家族従業者数は通常は2，3人までである。この程度の数の労働力しかいない営業体ではまだ分業はなく，業主の労働を中心にして家族従業者がそれを補助するという体制に留まっている。業主の「利潤」は主として彼自身の労働によるものであって，家族従業者は業主が「利潤」を形成することを助けているにすぎない。家族従業者の労働は，業主の労働の，他人の労働における展開であり，家族従業者はこの意味でまさに自営業主の——生物的事実においてだけでなく労働において——分身である。家族従業者はこの意味において独自な存在なの

であるが、そのゆえんは数人内の共同労働力であることにあるから、家族従業者ばかりでなく数人内の雇用者も独自の存在であることになる。数人内の雇用においては雇用者は独立した労働力たりえず、雇用主の補助労働力にとどまる。したがって雇用者と雇用主の所得は質的に類似のものと思なされる（雇用者の賃金は賃金かつ利潤、雇用主の利潤は利潤かつ賃金という性格を帯びる）。この間に搾取がまったくないとは言えないにしても、それは「濃度」において通常の搾取とは区別されるべきものである。雇用者2、3人というのは家族従業者で充当されてきた範囲であって、この範囲までの雇用者はいわば家族員の代替者である（家族員が節税対策などのために雇用者になっている例が多いのも両者の性格的な近縁性を示す）。またこの範囲までの雇用者は、若年者であれば見習い、成人であれば手伝い（兼業者あるいは半就業者）であることが多く、労働生涯にわたって、かつ主たる業としてこの地位にあることは稀である。もしこうした雇用者があるとすれば、彼は雇用者というよりはむしろ共同経営者的な存在である。以上からして、労働力自体の性格の識別にあたっては、2、3人までの雇用に限っては、雇用者か否かではなく、2、3人までか否かという人数が質的な区切りをなす。このような労働力は雇用者一般とは異なるので、そしてまた上の「家族従業者」とも区別する意味で、地位分類においてはべつに識別されなければならない（これをここでは家族的従業者と呼ぶことにする）。なお、以上のことは主として製造業での事情である。農業や商業では、複数の労働力がいることはそのまま分業のあること、搾取関係のあることを意味するので、雇用者数の大小は量的な違いにすぎず、家族的従業者というカテゴリーは成立しえない。

4) 「1.雇用者をもたない独立勤労者」。これは、まだ資本化していないたんなる生産手段または営業手段を所有し、自己の労働を以てその物理的活用を計る労働力（自営業主）を識別していると解釈される。これを識別すること自体は必要であるが、この項目のような形で識別することには、つぎのような問題点がある。

（１）この労働力の特徴は搾取せずまた搾取されないことにある。家族従業員の項で述べたように「搾取しない」ことは「雇用者をもたない」と同義ではないから、雇用者の有無を区切りにするのは妥当でない。区切りは雇用者の有無ではなく、雇用者数が家族員でまかなえたとの人数（２～３人）以内かどうか置かれるべきである。これ以上の数の雇用者がいれば分業が生じ、雇用主の所得は彼の労働の成果ではなく雇用者の労働の成果つまり利潤となって搾取が生じると考えられるからである。（雇用者のあることがそのまま搾取のあることを意味する農業や商業の業主については、雇用者の有無を区切りすることは妥当である）。

（２）生産または営業手段の所有には個人的所有と共同所有とがある。「雇用者をもたない独立勤労者」は個人的所有の場合（自営業主）しか表わしていない。共同所有の場合は共同自営すなわち共有者間の共同労働という特殊な関係が形成される。したがってこのもとにある労働力を、たとえば生産（または営業）共同組合員というような名称で区別する必要がある。

（３）自営には商品生産という意味での自営のほか自活（たんなる生産または自給自足）がある。後者を識別するために、自営業主や営業共同組合員のほかに、単独および共同の自活者という項目が必要である。

５）「４．契約による見習い」。これを区別することは妥当である。ただしその理由が、雇用条件の差異（試用期間の定めのある、解雇権が留保されている特殊な雇用であること）に求められているとすれば——そうだと推定されるのであるが——それは誤りである。たとえば賃金が日給か月給かは地位とは無関係であるように、雇用条件の違いは雇用者を地位の上で区別するときの根拠にはならない。労働力の商品化が進化していない、したがってまた職業能力の訓練が社会化されていない段階では、労働契約は職業能力の訓練とその発揮とを分離しない形で行なわれる（徒弟制度）。これが、職業能力の訓練が社会化されにくい産業部門で残存したものが見習いであると考えられる。見習いを区別する根拠は、見習い契約が——現在では著しく融合してい

るとはいえ——雇用契約とは原理的に異なり、また雇用以外の諸関係とも異なる独自の関係であるという点に求められる。

6) 「2.雇用主」。雇用主すなわち労働力を買う者は、通常はそれを搾取して剰余価値または利潤を得る。また労働力を買うことは、多くの場合、資本を持っていることを前提とする。つまり雇用は、通常は、搾取と資本所有とを意味する。ここで重要なのは、雇用はつねに資本の所有や搾取を表わすわけではないということである。資本所有とは関係のない雇用もあれば（たとえば政府による雇用）、搾取を伴わない雇用もある（たとえば世帯による雇用）。また雇用によらない搾取もあれば（たとえば請負い労働、徴用、小作）、雇用によらない資本すらありうる（たとえば奴隷農場）。これらからわかるように、搾取関係と資本の所有関係とがまず基礎にあって、これらのいわば実体的な関係が雇用をはじめとする形態的關係に具体化しているのである。したがって労働力を区別するさいに重要なのはこの実体との関係における形態であって、形態それ自体ではない。問題は労働力の買い手（または売り手）であるということではなく、何がこの売買を行なわしているか、この売買を通じて何が行なわれるかなのである。（なお、雇用は異なる諸実体を表わす形態であるのにたいして、被雇用はただちに生産手段あるいは資本の非所有を意味する。したがって被雇用は生産手段や資本の所有関係にたいしてはたんなる形態ではなく、そのまま実体的関係であるといえる。しかし被雇用も搾取関係にたいしてはなお形態的である。後述のように雇用者でも搾取者と考えられる場合があるので、被雇用はただちには被搾取を意味しないのである。）

しかるに Statut での「雇用主」は「とにかく何らかの雇用をしている者」を集めており、雇用を唯一の基準として用いている。そのため、上述のような搾取関係や資本所有関係に由来する、より本質的な区別が消失してしまっている。そこでこれをつぎの二点で回復する必要がある。

(1) 搾取関係との関連で搾取者か否かという区別が立てられうる。雇用

主には、資本と交換に労働力を買う者（私企業および公企業の雇用主）と、資本とではなく所得と交換にサービス労働力を買う者（政府，非営利団体，世帯あるいは個人）とがある。搾取関係が生じるのは前者の場合だけである。所得を以てするサービス労働力の雇用主は、買ったサービス労働を費消する。雇用主はこれによって種々の「便益」は得るが、剰余価値，利潤，剰余生産物などを得ることはない。雇用主の得る「便益」は雇用者のサービス労働の使用価値であって、この場合の労働力はいわば単純商品になぞらえられうる性格のものである（この点については雇用者のところで再論する）。要するに、搾取者としての雇用主と、労働力のたんなる買い手としての雇用主とは基本的に異なるから、これらを雇用主として一括することはできない。

（2）資本所有との関連で、所有者か否かという区別も立てられうる。いわゆる「所有と経営の分離」によって、資本所有者に搾取を請負う，自身は資本所有者でない雇用主（経営主）が出てきた。資本の搾取機能が所有主の枠を越えて雇用（経営）主に広がったのである。この結果，経営主でないたんなる資本所有者，資本所有者でかつ経営主，資本所有者でないたんなる経営主，という三つのカテゴリーがあることになる。このうちあとの二者はともに雇用主であるが，資本所有上の性格を異にするので区別されるべきである。（最初の二者は他の地位（たとえば非営利団体要員）に潜在するか，金利生活者化することによって社会的分業から離脱し「対象外」となるかである。）

7) 「5.私的事業所の雇用者」。これについては次の点が考慮されるべきである。

（1）「雇用主」のところで述べたのと同じ理由により，雇用されているからといって同質的であるとは限らない。もちろん雇用されていることにおいては同質的であるが，それがもっとも本質的な同質性であるかどうかはあらためて考察されねばならない。この点では，雇用者かつ搾取者という存在の

あることが注目される。資本経営主は、資本経營業務の膨大化に伴い、雇用者の一部（ここでは上層雇用者と呼んでおく）をこれに参加させる。上層雇用者は資本経營業務を支えているという意味で、雇用者でありながら雇用主の利益を、ひいては資本の利益を代表する。彼らは資本経営主の周辺に位置する搾取者であるという点で他の雇用者とは区別される。

（2）雇用先が私的事業所であるか否か、言い換えれば公務に従事しているか否かということは、生産結果における分業にかかわる区分すなわち産業分類的な区分であって、地位を分類するさいには直接には関与しない。私的事業所の雇用者を他の雇用者からとくに区別するのであれば——後述のように区別することは必要である——産業的な差異以外に根拠がなければならない。

8) 「6.在宅勤労者」。彼は仕事場こそ自分のものであるが、道具も原材料も注文主のものであり、実質的には労働力を売っているのと同じである。彼らの仕事場は細分され空間的に分離された、しかしじつは一つの事業所であり、彼ら自身は離散した状態にある実質上の雇用者である。したがって彼らは私企業の雇用者と同じように搾取されている。とはいえ、注文主（たいていは私的資本制企業）とは雇用関係でなく請負い関係で、つまり形式的には対等な商品販売者として結ばれているという点で、独自の被搾取者として区別される。Statut がこれを区別しているのは妥当である。

9) 「7.公共サービス部門の雇用者」。彼らは公共的サービスに従事しているか否かで私企業雇用者と区別されているとともに、官吏たる「身分」をもつ者が多いか否かで「8.国家・地方機関の雇用者」と区別されている。しかし公共的サービスを担っているという特性は、今述べたように産業分類的な特性であるから、地位を区別するための——少なくとも第一義的な——基準にはなりえない。また官吏たる「身分」をもつ、すなわち公権力の執行にかかわっているという特性は上部構造に属する（いわゆる「経済外的」）属性であって、地位を分類するさいに導入するのは妥当でない。「官吏たる身分」

は、ここでは、政治的中立性が要求されるとか雇用が保証されている等々の条件をもつ特異な、しかしあくまで雇用契約の種類として解釈されるべきである。雇用条件の違いが雇用者の地位を区別するための根拠たりえないことはさきに述べた。したがって以上の範囲では、公共サービス部門の雇用者を他部門の雇用者から区別すべき根拠はないことになる。

公共的サービスに従事するという、ここでは分類基準として使うべきでない共通性を除くと、この項目に属する雇用者は幾つかのグループに分解される。

（1）国鉄，電力ガス公社など公営企業の雇用者。彼らは、雇用を通じた被搾取者であるという点では私企業雇用者と同じである。両者とも資本に雇用されており、違いは資本が国家資本か私的資本かにあるだけである。この違いは無視はできないが、分類基準としては二義的であって分類体系でいえば中分類以下の段階で考慮されうるに留まる。

（2）水，ガス，電気，港湾，運輸などの私企業の雇用者。彼らはもちろん文字どおり私企業の雇用者である。これを他の私企業雇用者から区別すべき理由はまったくない。

（3）社会保険金庫など公共団体の雇用者。この種の公共団体は準政府とみなしうるから、その雇用者は広い意味での政府の雇用者であり、次項の「8. 国家・地方機関の雇用者」と同一視されるべき存在である（ただし直下で述べるように「8. 国家・地方機関の雇用者」項目にも問題があるので、これにそのまま吸収されるというわけではない）。

以上のように分解すると、どれも他のいずれかの項目に吸収されるので「7. 公共サービス部門の雇用者」という項目はいらなくなる。

10) 「8. 国家・地方機関の雇用者」。次の点が問題となる。

（1）この項目では雇用主と雇用者とが区別されていない。これは上述したように、官吏たる身分の持主という基準を用いて両者を括ったためである。この基準が地位の分類基準として妥当でないことはすでに述べた通りで

ある。「すべての公務員は国民を雇用主とする雇用者である」という考えが入っているのかもしれないが、それならばまったくの擬制的イデオロギーであってその不当性は明らかである)。したがって、とくに理由がない以上、国家・地方機関の雇用者の分類にも雇用関係を適用すべきである。その大部分は政府の雇用者、他のごく一部分は雇用主（政府要員）として区別される。

(2) 政府の雇用者の大部分はサービス労働に従事する。これらの者は上述のように「7.公共サービス部門の雇用者」と区別する理由がないのでこれと一括されうる。この一括したものを、ここでは公務雇用者と呼ぶことにする（政府の雇用者には、少数ながらサービス労働に従事しない者がある。これらは後述する理由から、公務雇用者には入らない）。公務雇用者は私企業雇用者からは区別されうる。その理由は前者が政府に雇用されて公務に従事していることにあるのではない。既述のように、このこと自体は産業的特性にすぎないから、地位を区別するさいには関係がない。区別する理由は、公務雇用者が、政府に雇用されて公務に従事するという以外に、地位に直接に関係する特性をもっていることにある。それは、雇用されてはいるが搾取はされていない、ということである。以下でこの点を詳述する。

サービス資本の雇用者はサービス価格と賃金との差である利潤を搾取される。これにたいして、政府はサービス商品を提供するわけではない。いうまでもなく商品とは、生産物またはサービスが（提供者の所有に属するという意味で）私的でありながら、（他人の用に役立たなければならないという意味で）社会的でもなければならない、という矛盾の解決形態である。政府雇用者のサービスは初めから社会的であるから商品形態を採る必要はない。商品でないものは当然ながら価格はなく販売もされない。このサービスは交換されず、いずれかの経済主体に直接に配分されるのみである。雇用者に搾取が成立するためには、労働力の価格とその労働力がもたらす価額との間に不等性がなければならないが、政府部門の雇用においては前者はあっても、政府雇用者の行なうサービスが商品でないために、後者は範疇的に成立しえな

い。したがって両者間の不等性もありえない。要するに、サービス資本雇用者の場合は、彼が稼得した所得（あるいは彼の提供するサービスの価格）から彼の賃金を引いた価額が搾取の対象となるのにたいして、政府雇用者の場合には、「稼得した所得」（彼のサービスの価格）がないので搾取の対象が成立しないのである。徴税の場合のように政府雇用者のサービス労働が価額を移転させることはあるが、租税はいうまでもなく権力的強制によるものであって、政府雇用者の労働を手段とはしているが、それを源泉とするものではない。

政府は公務雇用者のサービス労働を多かれ少なかれ非民主的に消費する。全国民がそのコストを租税によって負担した公務労働の成果を、政府を含む国民の一部分のみがより多くあるいはより有利に享受する。つまり政府（に代表される一部国民）は他の多数国民が生産ないし実現した富を搾取する。公務雇用者はこの搾取を、所得の再分配を通じて媒介するだけで、彼自身は搾取の対象とはならないのである（ただし今述べた、多数国民の一員としては搾取されることはいうまでもない）。

この種の雇用労働力に搾取が生じないのは、その労働が不生産的であって富を生産しない、その労働過程が商品でないため富を実現することもない、所得と交換される労働であって等価の対価が支払われている、という諸条件の帰結である。したがって

（1）公務雇用者だけでなく、非営利団体や世帯または個人の雇用者でサービス労働に従事する者にも搾取は生じない。したがってこれらの雇用者も地位においては公務雇用者と区別されない。その労働過程が商品でない（つまり資本とではなく所得と交換に雇われている）という同一性が肝要で

* ただし生産コストという意味での価格はある。この価格は価値の表現としての価格ではなく、賃金、原材料費、償却費などから構成された価格である。

あって、雇われ先の如何は地位の区別には関係ないのである。とはいえ、政府は徴用主でもあり、また生産的労働者にたいしては搾取者でもあるという独自の地位にある（これについては直下で述べる）ので、その雇用者を公務雇用者として区別しておくのが便宜であろう。

（２）政府雇用者でも、サービスでなく生産的労働を行なう者の場合（たとえば造幣所や軍工廠での労働に従事する者の場合）には搾取が生ずる。彼らが生産した鋳貨や武器などの生産物は商品ではないから価値もないが*、しかし生産物ではあるために剰余生産物部分を含み、これが搾取の対象となるのである。したがって彼らは公務雇用者とは区別される。

（３）雇用者でなく徴用者である場合も搾取が生じる。この場合の搾取は、得られたであろう所得を徴用のせいで——大抵は生存に必要な程度の最低限の生活物資と引き換えに——失わされる、という意味での搾取である。この場合、自己の生産したまたは実現した何物かではなく、何物かを生産または実現しえなかったことが問題であるので、従事した労働が生産的かどうかというは無関係である。徴用者は独自の形態の被搾取者として区別される。

念のために言えば、搾取されない雇用者であるからといって、搾取される者に比べて賃金が高いとか労働条件が良いなど、何かとくに恵まれた雇用者であるとは限らない。恵まれた状況になるかどうかは雇用主との力関係その他の条件による**。搾取される雇用者（私企業雇用者）は、自己の生産または実現した富の処分へ参加することから排除される。これに類比させて言えば、搾取されない雇用者（公務雇用者など）は自己の労働効果の利用に参加することから排除される、ということになろう。自己の生産または実現した富の処分へ参加できないことも、自己の労働効果の利用に参加できない（自己の労働を支配しえない）ことの一つである。両者はともに「疎外」されており、その現われ方が異なるにすぎないのである。

叙上のことについてつぎの二点を補っておきたい。

1) 公務雇用者の労働では剰余価値や利潤は発生しないが剰余労働はある，だから剰余価値や剰余所得の形態ではなく，剰余労働の形態で搾取が行なわれている——という見解があるかもしれない。これによると，公務員が一日8時間の労働をずるとして，彼の賃金は価値的にはたとえば5時間ぶんの労働にしかあたらず，その差3時間の労働が搾取されているということになるのであるが，この見解は成立しがたい。なぜならこの二つの労働量のうち5時間のほうは抽象的一般的労働であるのにたいして，8時間のほうは具体的有用労働であって，両者を比較することはできないからである。公務雇用者が特定のサービス労働に何時間か従事したということと，彼がその労働力価値にしたがって賃金を受けたということとは並立する二つの事実に留まるのである。労働が抽象的一般的労働へ還元されるのは，その労働が生産

** とはいえ，一般的に言って，公務雇用者は企業雇用者より好条件にある。政府が公務雇用者を雇う目的は利潤を出すことではなく，彼らに公務サービスをさせることである。政府にとってはサービスをさせること自体が重要であって，これにどの程度のコストを掛けるかは，政府の徴税力と国民の担税力の範囲内においてかなり「甘く」なりうる。（極端なことをいえば，いくらコストをかけてもしようとするサービスもありうる。）この「甘さ」は，賃金コストにかんしては賃金率ではなく——賃金率は私企業雇用者と同様労働力の価値によって決まってしまうから浮動する余地はない——それ以外のもの，たとえば労働の時間，強度，密度，退職金，年金，それに種々の便益などの扱いに現われる。これらを勘案すると，公務雇用者の賃金は見掛けよりはだいぶ高くなるのではなからうか。歴史的にみても，公務員は当初はきわめて恵まれた特権的な雇用者であった。現在では公務員内部での階層分化が進み，一部上層の特権的条件と一部下層の劣悪な条件とが混在しているが，全体としてはなお好条件が残っていると推定される。

的であり、かつ商品を生産する場合に限られる。政府雇用者の行なうサービス労働はこれらの条件を満たさないから具体的有用労働に留まり、何時間ぶんの労働という形に抽象されることはない。a時間の労働をしたという事実自体は、a*時間の抽象的一般的労働があったことを意味しない。もしこういう抽象化ができるのなら、異なる二つのサービス労働が直接に労働時間によって交換されうることになる。サービス労働は労働過程の有用性を特徴とするものであり、いわば労働自体が使用価値である。この労働を抽象的一般的労働に還元したのでは使用価値を捨象することになり、交換の理由が無くなってしまふ。生産物商品をつくる労働の場合には、その労働が生産物に凝固ないし体化して労働とは別の実体を出現させる。だから使用価値の異質性を残して労働を抽象的一般的労働に還元できるのである。サービス労働商品の場合に限らず生産物商品の場合でも、ことなる二商品に投下された労働が各々抽象的一般的労働に還元され、両者がたとえば等しいというので交換される、というわけではない。このような還元をする社会的機構は存在しない。存在するのは交換という行為のみである。交換によって（異なる使用価値のやりとりというそのこと自体において）、一方の商品に含まれる抽象的一般的労働が他方の商品（使用価値物）の一定量として表わされる、という関係が生じる。言換えれば交換において価値が価値形態を見出す。価値は価値形態としてしか実在しえないのであるが、サービス労働商品は価値形態にあたるものを見出しえないのである。

2) 公務員労働者の搾取について、かつて芝田は次のように論じた。公務員労働者は、(1)物質的財貨の生産者（水道、交通）、(2)公共サービス従事者（教育、医療、社会保障、防災）、(3)寄生部門従事者（税務職員、兵士、警官）に分けられる：(1)は剰余価値を生産し国家によって搾取されている：また(2)も搾取されている：税金は公共サービスの価格であり、サービス提供に必要な経費以外は公務員に支払われるべきであるのに、公務員の俸給は労働力価値に限定されている：(3)の俸給も労働力価値に限定されているが、彼ら

の労働は人民にたいするサービスではない，だから（3）については「搾取されている」という言葉は留保したい（芝田 1968，16-17）。

以上のうち(1)についての議論は問題ないが，(2)と(3)についての議論には混乱がある。国民は税金を強制的に取り上げられる一方，公共サービスを対価なしに提供されるのであって，税金で公共サービスを買っているわけではない。つまり税金は公共サービスの価格ではない。「税金で公共サービスの経費を賄う」ということを，「税金で公共サービスを買っている」と解釈することはできない。また，あれこれの公共サービスが国民に敵対的であるか否かは，搾取の有無とは無関係である。搾取の有無を決めるのはサービスの社会的役割ではなく，そのサービスがサービス商品か否かである。（公共サービスの社会的役割についていえば，税務職員，兵士，警官などによるサービス労働が国民にとって本質的に敵対的なものだとはいえない。徴税，国防，防犯などは国民の福祉にとっても不可欠な活動である。むしろ，それらは現実には国民にたいして敵対的に運用されている。しかし現実の運用というならば，一般行政はもとより，教育や医療も国民にたいして敵対的に行なわれている場合が多い）。

芝田の論議は，今述べたように誤っているとはいえ，公務員労働者（我々の言葉では公務雇用者）をめぐる搾取関係について重要な問題を提起した。この問題は，その後さかんになった公務労働論や公務労働者論のなかでは継承されていないように思われる。（以下次号）