

Title	いわゆる「年功賃金制度」論
Sub Title	On the "Seniority wage system" in Japan
Author	黒川, 俊雄
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1960
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.53, No.7 (1960. 7) ,p.638(64)- 645(71)
JaLC DOI	10.14991/001.19600701-0064
Abstract	
Notes	学界展望
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19600701-0064">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19600701-0064</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

いわゆる「年功賃金制度」論

黒川俊雄

はしがき

ここ数年来、社会政策・労働問題の学界ではいわゆる「年功賃金制度」が問題にされてきている。それは、戦後一貫して論議されてきたいわゆる「企業別組合」との関連においてであり、最近では、まさに転換期に立つ労働運動において労使がそれぞれの立場からこれを問題とするようになってきている点で、その解決は重要な実践的課題ともなっている。

戦後日本の労働組合がいわゆる「企業別組合」として形成されたのはなぜか、という問題は社会科学的には相当重視されてきた。しかしそれを、いわゆる「出稼型」または「半農半工型」賃労働によって労働市場が縦断的、すなわち個々の企業家と個々の農家とのいわば縦の直結関係にされて、西欧のような「自由な」賃労働による横断的な労働市場がかくされてしまっているために、職業別および

産業別の横断的労働組合が形成されずに、「企業別組合」が形成された、ということの説明する大河内一男教授の理論が学界ではかなり支配的となっていた。この「出稼型賃労働」論は、大河内教授の「賃労働における封建的なるもの」(『社会政策の経済理論』所収)以来、相当長い間影響力をもちえたが、「出稼型」賃労働を西欧の「自由な」賃労働と対比してあまりにも一面的に強調し、「日本のなもの」として典型化したために、その変形・分解過程を主張し、分析する立場の人々によって批判され、ようやく学界では問題にされなくなってきた。とくに「出稼型」賃労働が支配的であった戦前においては「企業別組合」の形成があまりみられず、戦時・戦後に「出稼型」賃労働の変形・分解が急速にすすみはじめてから、むしろ戦後「企業別組合」が多数形成されるようになったということは、「企業別組合」形成の根拠としては「出稼型」賃労働があまり有効な説明用具でないことを意味している。そこで大河内教授によって「出稼型」賃労働に代って新しく提起されたのが、まさに「永年勤続」的な、「終身雇用」的な、労使関係にもとづく、「年功賃金制度」にほかならない。

そもそも大河内教授がはじめてまとめた形でいわゆる「年功賃金制度」論をとえられたのは、おそらく『経済評論』一九五八年七月号の「賃金における日本のもの」においてであったろう。こ

の論文では、「年功賃金制度」という言葉は使っていないが、すでに、この制度を次のように特徴づけている。

「日本の『低賃金』は、『低賃金』のまま労働者の年齢上昇とともに上昇する。すなわち労働者の賃金は、彼の勤続年数にスライドして上昇する。賃金は労働者の技能や格付けされた職種や職務に対して支払われないで、その発端の『低賃金』をベースとして、彼の勤続年数にスライドしてきわめて徐々に、上昇する。もちろん現実の賃金形態は、日本では、極度に複雑ではあるが、その底流をなしている賃金観念は、勤続年数別ないし勤続年数スライドの賃金である。」

そこで「個別企業は、その『労働力』を、『新規卒卒者』を中心として、いわば『子飼』から雇い入れ、技能養成を経て陶冶し、そして長期にわたって使用し、永年勤続の思想の下に、労使関係の一切を形成していく。」

このように大河内教授は日本の賃金・労使関係の特徴づけた上で、これを、西欧の賃金、労使関係と次のように対比してみせる。

「西洋社会における労働者は——職員層をもふくめて——自分の格付けされた職種・職能や技能に応じて、よりよい労働条件と賃金を求めて労働市場を、一つの企業体から他の企業体へ移動し、移動することによって彼の賃金は上昇することができた。……このことはまた、勤続年数が長いという事実だけでは賃金は上昇せず、格付けされた職種や技能や職務に対してだけ、それだけを標準に賃金が支払われることの当然の結果でもある。……ところで日本の場合

には、勤続年数に比例して賃金給与が上昇し、定期昇給制が実施されている場合と否とにかかわらず、長期勤続者ほどいよいよ有利になるのであるから、何らかの事由である工場をやめて他工場に移れば、彼はそこでの新規採用者として、勤続第一年から出直さなければならぬのである。」

このようにのべて、大河内教授は、西欧の労働市場を「横断的な労働市場」、日本のそれを封鎖された「縦断的な労働市場」と規定される。だがこのような議論には、明らかに、「西洋社会」Ⅱ「西欧資本主義のユートピア化がみられるとともに、日本の労使関係の基本的な特徴が論及されていない。というのは、前者については、「西洋社会」といえども、労働者が一企業をやめて、必ず、よりよい賃金で他企業に雇われるとは限らないし、資本主義であるかぎり、そのようなことが制度的に保障されていないからである。他方、後者については、日本で、労働者が他企業に移動すれば賃金も勤続第一年から出直さなければならぬのは、「勤続年数スライド賃金」Ⅱ「年功賃金」と「長期勤続」「永年勤続」が、勤続年数が長くなるにつれてやめていかざるをえない(あるいはやめさせられる)という労働者の無権利状態を前提としており、ひとたび企業をやめれば、その理由のいかんにかかわらず(やめさせられれば、なおさらのこと)その労働者がいわば「きずのついた者」としてあつかわれ、したがって出直さなければならぬのは当然のこととみなされているからである。大河内教授によって「西洋社会における横断的労働市

場」が「移動によって賃金ないし地位の上昇を約束する」とみなされ、また、「労働者の老齢化現象は、日本の家族制度の仕組みと相俟って、必ずしも深刻な問題とはならず、むしろそこには永年勤続後のかすかな生活安定が待ち受けており」と主張されるとき、明らかに、このような点が軽視されている。

だがこの論文において、重要な点は、「技術革新」が「勤続年数スライド賃金」「年功賃金」の解体を促進し、これに反撥する「多数の青年労働者群」の登場が「勤続年数別賃金の伝統を崩壊させる人間的要因」であるばかりでなく、一足とびに「職種別賃金の原則が導入される人間的契機」である、と指摘されていることである。しかも、「このことはまた、日本に特徴的な『生活賃金』や『食えるだけの賃金』を克服し、それから一歩抜け出すための条件でもあるだろう。」と主張されている点は見失われてはならない。というのは、賃金水準の引上げということには全く論及せずに、職種別賃金の原則導入という賃金形態の変化に、日本の「低賃金」克服の道を求めているからである。そしてこの大河内教授の見解こそが、「同一労働同一賃金」の原則⇨職種別賃金・職務給の確立を「賃金闘争の壁」を破って、「勤続年数スライド賃金」⇨「年功賃金」を打破するための、当面の重要な課題とする論議を湧き立たせたことは否定されえない。この論議のいわば代表的なものとして、『月刊労働問題』一九五九年四月号の特集「賃金理論の現実課題」をあげることが出来る。この特集における岸本英太郎「賃金格差と労働組合」西

宮輝明「職務給の基本問題」加藤尚文「職務給の導入過程」舟橋尚道「定昇制度の根本問題」は、それぞれ、見解の異なる点もみられるが、職種別賃金、または職務給の確立を「現実課題」とするかぎり、かなり見解の共通した点をもっている。

しかしここで注意しなければならないのは、「年功賃金」が、まさに基本的には、低賃金水準を基盤として成立しており、この低賃金水準を、賃金引上げによって、克服しなければ打破されえないものであるのに、この見解は、賃金引上げよりもむしろ、否、賃金引上げのために、「年功賃金」から職種別賃金、職務給への移行を当面の課題としている点である。しかしこのような見解の中にも、「本来的な職務給の確立を考慮にいれる必要がある」と主張しながらも「現在のような低賃金水準のもとでは完全な職務給の確立は困難であり、年齢、勤続などの要因を考慮した生活給とくみ合わせねばならず、その限りに於いて定期昇給はある程度認めざるをえない」(前掲舟橋氏論文)と論ぜざるをえないものがあることでもわかるように、「年功賃金」は基本的には低賃金水準をあくまでも基盤としている。もちろんこの低賃金水準を克服するための賃金引上げを「年功賃金」が反作用としてさまたげている面のあることは否定できない。しかし「年功」による昇給が賃金引上げを全く不必要にしてしまうことはできないし、「年功賃金」の一般化している大企業において「年功賃金」の出発点となっている「初任給」を低く維持し、大企業労働者の賃金引上げをさまたげているのは、基本的には、中

小・零細企業の労働者、臨時・日雇労働者の極端な低賃金にはかならない。それゆえ筆者は、この極端な低賃金を克服するような最低賃金制の確立を当面の最も重要な課題とし、しかも大企業労働者の大幅な賃金引上げのために、「年功賃金」に反撥する青年労働者の要求を、職種別賃金、職務給の確立という方向にむけるのではなくて、現在の賃金体系における年齢差、身分差、男女差等の賃金差別を縮小、撤廃するにとどまる本来の「同一労働同一賃金」の原則を賃金引上げ要求にとりいれるべきである、という見解をとってきた〔拙稿「日本の低賃金構造」(『月刊労働問題』一九五九年八月号所収)及び拙稿「賃金綱領運動」と賃金闘争」(『月刊労働問題』一九五〇年四、五、六月号連載)〕。

ところが大企業における「年功賃金」から職種別賃金、職務給への移行を重要な課題とする見解は、おおむね大河内教授の前述の論文における次のような見解に理論的支柱を求めているようにみえる。即ち、労働市場における大企業労働者の賃金に対する中小・零細企業労働者、臨時・日雇労働者の賃金の横断的作用には論及せず、もっぱら労働移動の面からのみ、「年功賃金」が移動をさまたげている大企業労働者を中心とする「縦断的労働市場」と、「年功賃金」もなく、移動によって「低賃金」の泥沼にいいよ深く落ち込むような中小・零細企業労働者を中心とする「横断的労働市場」とに、労働市場が分断されているとみて、これに対応して、大企業では、「生活費賃金の固定観念」を脱するための職種別賃金、職務給への

移行、中小・零細企業では、業種別ないし地域別の最低賃金制の実施を、当面の課題としている。しかし労働市場は労働移動の形態によってのみ分断されえないし、しかも大企業において労働移動をさまたげているのは「年功賃金」よりも、基本的には、大企業が、停年制による退職とあいまって、新規採用制限によって、多くの労働者を、中小・零細企業労働者、臨時・日雇労働者とならざるをえないようにしてきたために、これらの労働者自身が停滞的過剰人口の形態をとって、極端な低賃金しか支払われないようになり、大企業労働者がこれらの極端な低賃金労働者に転落するのをますますおそれるようになってきたからにはかならない。

二

さて次に「年功賃金制度」を「企業別組合」との関連で論じた代表的な論文としては、大河内教授の「日本の労使関係の特質とその変遷」(『日本労働協会雑誌』一九五九年四月創刊号所収)および「企業別組合の歴史的検討」(『労働運動史研究』一九五九年五月第十五号所収)をあげることが出来るであろう。

大河内教授は、日本でも明治以来戦前には多数の横断的な労働組合が存在した条件として次の二つの事実を指摘される。即ち「一つは、労働市場が職種ごとにか職業ごとにか、横断的な、公開的な形で形成されており、それらの中で労働者の移動が事実上存在していたという事実。他は、個別企業がそれ自身の雇用労働者をまだ

る。

しかしこの点で、時期的に、意見を異にしているのは岡谷三喜男教授「わが国の賃金」(『中央労働時報』一九五九年二月)である。というのは、岡谷教授は、「年功賃金」成立の時期を、独占資本主義形成期の明治四〇年以降とされているからである。とはいえ、いずれも十分な実証的な根拠に立っているとは認めがたい。筆者は、むしろ、個別企業がそれ自身の雇用労働者を直接的に支配しようとするのは労働移動がはげしくなった時期ではないかと推測している。そういう意味で、明治末年労働移動がはげしかったために、大河内教授も指摘するような「永久職工」創出の努力などがはらわれたのであり、その後とくに第一次世界大戦後、労働移動が減少しはじめたのは、大企業による「労働市場の封鎖と分断」政策の結果であるよりも、基本的には、大戦後の大量失業の発生、そのための雇用労働者の、失業の脅威による、一企業への定着の結果であり、「年功賃金」の形成をはじめとする個別企業の労働者支配が意識的に強力にすすめられるようになったのは、むしろ満州事変後の戦時中労働移動が再びはげしくなった時期ではないかと思われる。

この点とはかくとして、いずれにせよ、戦後、再び大企業を中心として労働移動があまりみられなくなったことは事実である。しかしこれを、上述のような個別企業の直接的な労働者支配の政策が戦後再びすすめられるようになった結果である、とのみみることはできない。とくに「西洋社会における労働者が移動によって賃金が

直接的に統轄支配するに至っていないか」という事実。」である。第一の事実については、労働移動によって従来、よりよい条件の仕事をつき出すためには「もちろん門前募集や広告なども一つの市場要素であるが、それよりも基本的な重要さをもっていったのは、人的縁故であり、親方的熟練労働者やボスの周旋者による斡旋である。」と指摘されている。そしてこのような親方的労働者に、労働者の募集および募集された労働者の訓練、配置、賃金支払いなど、その後日本で「労務管理」と総称されるようになった一切の労務統轄のための手段が委ねられていたために、個別企業がそれ自身の雇用労働者をまだ直接的に支配するに至っていないかという第二の事実が生ずる、とされる。

ところがこのような親方的労働者を通じての間接的な支配が直接的な支配に切替えられるのは、大河内教授によれば、「おおよそ大正後半期の第一次世界大戦終了後における不況期から、昭和四年の金融恐慌、『合理化』の進展、そして昭和六年の満州事変の勃発にかけての数年間を中心とするものであった。」そしてその直接的な支配は、大企業による「労働市場の封鎖と分断」のために、第一に、新しい技術と設備に対応しようとする労働者の「養成」と「経済組合的な、親睦団体的な、従業員組織」の創立、第二に、「労務管理機構の整備」、第三に、労働移動の減少と勤続年数の重要性の増大、第四に、「企業内福利施設」と「年功賃金」の形成、第五に、過剰的労働者の企業外への駆逐、というかたちですすんだとされ

あがり、地位があがるチャンスを得るものだとすると、日本の労働者は、ひとつの企業に定着し、そこに長期勤続することによって、昇給し、昇進する。」ということによって労働移動の減少を説明し、その結果個別企業によって「封鎖され分断された労働市場」に対応して「企業別組合」が結成され、それゆえに「日本の労働組合が人員整理に対しては常に敏感かつ戦闘的」である、とのみ断定することもできない。というのは、戦後大量失業が生じ、しかもすでにのべたように、現在にいたるまで大企業の一貫した新規採用制限が、多くの労働者をいわば停滞的過剰人口として、中小・零細企業労働者、臨時・日雇労働者にならざるをえないようにしていることこそが、基本的には、失業と極端な低賃金の脅威から大企業労働者を企業に定着させて、労働移動を困難にし、「企業別組合」常用工・本工だけの従業員組合を成立せしめ、人員整理に対して「常に敏感かつ戦闘的」ならしめているからである。しかも大河内教授が「移動によって賃金があがり、地位があがるチャンスを得るものだ」としておられる「西洋社会」でも、決して人員整理、解雇に対して労働組合が戦闘的でないわけではなく、とくに恐慌、不況期に失業問題が深刻になったときにはやはり頑強な闘いをおこなっていることは、戦後の西欧諸国の労働運動をみても明らかである。

このような点に注目するならば、大河内教授が指摘されるように、「技術革新」が、新しい技能、熟練を必要とし、新しい職種を登場させたことによって、従来の「永年勤続」を建前とした雇用関係、

勤続年数による技能・熟練の上昇をある程度前提とした「年功賃金」に動搖を与えはじめたことによって、「企業別組合」がその足場を奪われ、全産業的な規模で賃金を職種や技能に応じて企業をこえて統一化することによって「企業別脱皮」を可能にする、とみる見解は、あまりにも一面的であり、楽観的でありすぎる。やはり、大企業の戦後一貫した新規採用制限政策を改めさせる人員増加要求と労働時間短縮要求を、停年制の強行阻止とともに、労働組合が強く打出すべきであり、この要求を、基本的には、極端な低賃金を克服する最低賃金制の確立要求と、極端な低賃金を基盤とする年齢差、身分差、男女差などの差別賃金を、同じような労働について縮小し、撤廃していく本来の「同一労働同一賃金」の原則をとりいれた賃金引上げ要求とともに、実現していかなければ、大企業労働者の大企業への定着、「企業意識」を根本的に克服して「企業別組合」を脱皮することはできないであろう。

しかも技術革新が「年功賃金」に動搖を与えようとする大河内教授の見解に対する高木督夫氏の「技術革新と賃金」における批判は、見落されてはならない。高木氏は、氏の調査にもとづいて、「技術革新による技能の変化が年功的賃金体系を促進する一つの要因になることは卒直に認めるべきであるが、それが単純直接的に年功的体系を弱体化せしめると主張することは正しいとはいえない。」と指摘しておられる。事実日経連は、技術革新下でも、決して「年功賃金」を全面的に職務給へ転換させようとしてはおらず、定期昇給制度を



職務給と結合させることによって、年功者の昇給抑制、さらには年功者の解雇などを通じて新たな形態で温存させ、賃金体系を一層複雑にして、職務評価、人事考課によって賃金決定権を完全に資本が掌握しようとしている。いうまでもなく、新たな形態で温存された「年功賃金」は、従来のそれとは異なり、レンジ・レートの職務給に近づき、労働者にとっては一層賃金引上げを困難にするであろう。このような資本の政策と対決して「年功賃金」を打破するため、「同一労働同一賃金」の名のもとに職務給にとりくむべきである、とする見解は、すでにのべたようになり学界ではさかんにとなえられているが、労働組合が賃金引上げも十分できないような力関係のもとでは、資本の政策を殆どそのまま実現させる結果となってしまう、現にそうなっている。それゆえこの力関係を変えるために、すでにのべたような、諸要求を実現すべく労働組合は努力しなければならぬはずである。

## 三

最後に、大河内教授の「年功賃金制度」論を支持して、最低賃金制よりも、まず産業別最低賃金の要求を労働組合は出すべきであるとする所論にふれておこう。その最も代表的なものは、棚橋泰助氏著「戦後労働運動史」と浜川浩氏の「賃金問題の岐路」(『季刊日本経済分析』2所収)である。

この所論は、簡単にいえば、企業別年功賃金制度が、労働者の「企

業意識」を生ぜしめる物質的条件となっていないかぎり、最低賃金制闘争はもろあがらない、として、最低賃金制闘争に先行した、企業別年功賃金制度を打破するための産業別最低賃金、同一労働同一賃金の要求を「中間要求」として打出すべきである、と主張する。しかしまさに企業意識がまたげとなつて、単産の出した産業別最低賃金の要求が、企業別の年齢別最低賃金の要求となつてしまつていゝる現実から眼をそらすことはできないであろう。このような結果になるのは、産業別最低賃金の要求があくまで使用者に対する賃金要求であるかぎり、単産がこれを取りあげるとしても、日本の現状では、各企業別単組を土台としてとりあげざるをえないからである。ところが最低賃金制の要求はあくまで政府に対する要求であり、企業をこえた地域的、さらには、全国的な統一行動によつてしかその運動をおこすことはできない。最低賃金制要求運動がもたらがなかったのは、部分的には、このような地域的統一行動が芽生えたにもかかわらず、これを全国的に発展させえなかつたからであり、労働者の「企業意識」によつてまたげられる面もあるとはいへ、日本の労働組合が、警職法改正反対、安保条約改定反対などで、地域的、全国的な統一行動を政府に対して組織しえたかぎり、最低賃金制要求で、同じような統一行動を組織しえないはずはない。むしろこのような行動の中でこそ労働者の「企業意識」を克服しようといえるであろう。

しかもすでに大河内教授によつても指摘されている「年功賃金」

に反撥しはじめ、したがって「企業意識」を脱しようとしている多数の青年労働者群の要求を、實際上企業の枠にとじこめられがちな賃金要求における産業別最低賃金の要求、ましてや職種別賃金、職務給の確立要求のほうに向けてしまふよりも、企業をこえて極端な低賃金を克服する最低賃金制を政府に要求する地域的統一行動のほうに向けていくべきであり、このような統一行動の中でこそ、同じような労働についての賃金差別の縮小、撤廃の要求を実現して企業の枠をもこえて一般化していき、産業別最低賃金を要求しうる組織力と条件をつくり出していくべきであろう。

このようなことを筆者がなぜ主張せねばならないかといへば、青年労働者も、現状で、産業別最低賃金を、具体的に考へるとき、どうしても、その産業の基幹的な職種の最低賃金を主張し、補助的な職種、それに従事している労働者、とくに臨時・日雇労働者の賃金は除外して考へ、大企業の青年労働者であれば、中小企業・零細企業労働者の賃金は、はじめから度外視してしまふ傾向があまりにも

強いからである。しかもこのような傾向は、筆者が前述の「賃金綱領運動」と賃金闘争(3)においてのべたように、まさに低賃金水準なるがゆえに、基幹的な職種に従事する青年労働者が最低賃金によつて大幅に引上げられることを強く要求せざるをえないほど、あまりにも低い賃金を支払われており、それ以下の極端な低賃金の存在に眼をむける余裕をもたないほどであるからにはかならない。なお「年功賃金制度」を、大河内教授の理論にもとづいて、実証的に分析した書物として、津田真澄氏著『労働問題と労務管理』があり、また、「年功賃金制度」を中心とした報告討論をのせた氏原正治郎氏、藤田若雄氏、舟橋尚道氏共著『日本型労働組合と年功制度』があるが、これらについては、ここではとくにふれない。

要するに、「年功賃金制度」は、現在賃金問題、賃金論研究上、きわめて重要な問題となつており、今後も学界で論議の的となるであろう。