### 慶應義塾大学学術情報リポジトリ

Keio Associated Repository of Academic resouces

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	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19600701-0064

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.

### 学界展望

# いわゆる「年功賃金制度」論

## 黒 川 俊 雄

### はしがき

的課題ともなってきている。

おいわゆる「企業別組合」との関連においてであり、最近では、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、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、間度」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

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

「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) **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」** 明要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 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 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 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 「自由な」賃労働と対比してあまりにも一面的に強調し、「日本的な 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 れた、ということで説明する大河内一男教授の理論が学界ではかな 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 的な、「終身雇用」的な、労使関係にもとづく、「年功賃金制度」に 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 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 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 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 相当長い間影響力をもちえたが、「出稼型」 賃労働を西欧の

七月号の「賃金における日本的なもの」においてであったろう。こ金制度」論をとなえられたのは、おそらく『経済評論』一九五八年をもそも大河内教授がはじめてまとまった形でいわゆる「年功賃

に、この制度を次のように特徴づけている。 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

「日本の『低賃金』は、『低賃金』のまま労働者の年齢上昇ととも「日本の『低賃金』は、『低賃金』をベースとして、労使関係ので上昇する。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銀念は、勤続年数別ないし勤続年数スライドの賃金である。として、いわば『子飼い』から雇い入れ、技能養成を経て陶治し、そして、いわば『子飼い』から雇い入れ、技能養成を経て陶治し、そして、いわば『子飼い』から雇い入れ、技能養成を経て陶治し、そして、いわば『子飼い』から雇い入れ、技能養成を経て陶治し、そして、いわば『子飼い』から雇い入れ、技能養成を経て陶治し、そして、いわば『子飼い』から雇い入れ、技能養成を経て陶治し、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。」

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

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と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、格のけされた職種や技能や成別してだけ、それだけを標準に賃金格付けされた職種や技能や成別してだけ、それだけを標準に賃金格付けされた職種や技能や成別してだけ、それだけを標準に賃金格付けされた職種や技能や成別している。

ばならないのである。」
は、彼はそこでの新規採用者として、勤結第一年から出直さなけれなるのであるから、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

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 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、 「年功賃金」と「長期勤続」「永年勤続」が、勤続年数が長くなるに 洋社会」といえども、労働者が一企業をやめて、必ず、 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、 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 される。だがこのような議論には、明らかに、「西洋社会」=西欧資 その理由のいかんにかかわらずくやめさせられれば、なおさらのこ 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 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、 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 たがって出直さなければならないのは当然のこととみなされている 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 のようなことが制度的に保障されてはいないからである。他方、後 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 一年から出直さなければならないのは、「勤続年数スライド賃金」= 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 よりよい賃 そ

かに、このような点が軽視されている。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

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 だろう。」と主張されている点は見失われてはならない。 されえない。 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 の壁」を破って、「勤続年数スライド賃金」=「年功賃金」を打破す 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 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 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 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 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。 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 ができる。この特集における岸本英太郎「賃金格差と労働組合」西 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 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 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 だがこの論文において、 重要な点は、「技術革新」が「勤続年数 賃金水準の引上げということには全く論及せずに、 この論議のいわば代表的なものとして、 『月刊労働問 職種別賃金 というの

り、かなり見解の共通した点をもっている。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宮輝明「職務給の基本問題」加藤尚文「職務給の導入過程」州橋尚

「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 (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 らず、 あり、 「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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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、 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、 しかしここで注意しなければならないのは、「年功賃金」が、 年齢、勤続などの要因を考慮した生活給とくみ合わさねばな その限りにおいて 定期昇給はある 程度 認めざるをえない

小・零細企業の労働者、臨時・日雇労働者の極端な低賃金にほかない。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 5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 質金別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 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 で、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 で、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で、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で、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で、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で、現在の賃金構造」(『月刊労働問題』 一九五九年八月号所収)及び抽稿「『賃金網領運動』と賃金閥争」(『月刊労働問題』 一九五九年八月号所収)及び抽稿「『賃金網領運動』と賃金閥争」(『月刊労働問題』 一九五〇年四、五、六月号連載)」。

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、停事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、これらの労働者自体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、大企業が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の場合によってきたからにほかならない。

\_

十五号所収)をあげることができるであろう。 一九五九年五月第変遣」(『日本労働協会雑誌』 一九五九年四月創刊号所収)および変遣」(『日本労働協会雑誌』 一九五九年四月創刊号所収)およびを高いな論文としては、大河内教授の「日本的労使関係の特質とその表的な論文としては、大河内教授の「日本的労使関係の特質とその表的な論文との関連で論じた代

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のは、労働市場が職種ごとにか職業ごとにか、横断的な、公開的な合が存在しえた条件として次の二つの事実を指摘される。即ち「一大河内教授は、日本でも明治以来戦前には多数の横断的な労働組

直接的に統轄支配するに 至っていなかったという事実。」である。 直接的に統轄支配するに 至っていなかった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ボス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、昭和四年た、新しい技術と設備に対応しうるような労働者の「養成」と「共済組合的な、親睦団体的な、労働市場の封鎖と分断」のために、第一に、「労務済組合的な、親睦団体的な、、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、第二に、「労務済組合的な、親睦団体的な、 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、第一次、第四に、「企業内福利施設」と「年功賃金」の形成、第五に、「労務済組合的な、親睦団体的な、、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、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、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、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「年功情報」の形成、第五に、「労務」というかたちですすんだとされ、

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 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 移動が再びはげしくなった時期ではないかと思われる。 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 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 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 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 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。 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 というのは、隅谷教授は、「年功賃金」成立の時期を、独占資本主義 教授「わが国の賃金」(『中央労働時報』 一九五九年二月) 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 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、 しかしこの点で、時期的に、意見を異にしているのは隅谷三喜虽 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 基本的には、大戦後の大量失業の発生、そのための雇用労 である。

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。しこの点はともかくとして、いずれにせよ、戦後、再び大企業を中

戦後の西欧諸国の労働運動をみても明らかである。 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、 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 おられる「西洋社会」でも、決して人員整理、 よって賃金があがり、地位があがるチャンスを摑むものだ」として 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 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 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 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 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 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、 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 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 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 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、 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、 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 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 地位があがるチャンスを摑むものだとすると、日本の労働 解雇に対して労働組

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、「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、

要することはできないであろう。 しすることはできないであろう。 とすることはできないであろう。 とすることはできないであろう。 とすることはできないであろう。 とすることはできないであろう。

を全面的に職務給へ転換させようとしてはおらず、定期昇給制度を事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、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、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、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、の見解に対する高木督夫氏の「技術革新としてはおらず、定期昇給制度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

雑にして、 ばならないはずである。 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 まい、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、 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。 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 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 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 このような資本の政策と 対決して 「年功賃金」 を 打破するために 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 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 とする見解は、すでにのべたようにかなり学界ではさかんにとなえ 「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、 「年功賃金」は、従来のそれとは異なり、レンジ・レー 職務評価、人事考課によって賃金決定権を完全に資本が トの職務給に

=

経済分析』2所収)である。
最後に、大河内教授の「年功賃金制度」論を支持して、最低賃金の要求を労働組合は出すべきである。その最も代表的なものは、棚橋泰助氏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、棚橋泰助氏とする所述が、大河内教授の「年功賃金制度」論を支持して、最低賃金

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

**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** えるであろう。 働者の「企業意識」によってさまたげられる面もあるとはいえ、日 運動をおこすことはできない。最低賃金制要求運動がもりあがらな 業をこえた地域的、さらには、全国的な統一行動によってしかその 賃金の要求が、企業別の年齢別最低賃金の要求となってしまってい 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 闘争はもりあがらない、として、最低賃金制闘争に先行した、企業 業意識」を生ぜしめる物質的条件となっているかぎり、最低賃金制 このような行動の中でこそ労働者の「企業意識」を克服しうるとい 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 もかかわらず、これを全国的に発展させえなかったからであり、 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 は、各企業別単組を土合としてとりあげざるをえないからである。 求であるかぎり、単産がこれをとりあげるとしても、日本の現状で 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 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 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さまたげとなって、単産の出した産業別最低 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、 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 企

しかもすでに大河内教授によっても指摘されている「年功賃金」

力と条件をつくり出していくべきであろう。
したがって「企業意識」を脱しようとしている多に反撥しはじめ、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いと条件をつくり出していくべきであろう。

業労働者の賃金は、はじめから度外視してしまう傾向があまりにもなりても、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・日雇労働者の賃金を主張し、補助的なでのようなことを筆者がなぜ主張せねばならないかといえば、青

度』があるが、これらについては、ここではとくにふれない。 職領運動』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のよりにも低い賃金制度」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、津田真澂氏著『労働問題と労務管理』があり、また、「年功賃金制度」を、大河内教授の理論にもとづいて、実証がりに分析した書物として、津田真澂氏著『労働問題と労務管理』があり、また、「年功賃金制度」を、大河内教授の理論にもとづいて、実証がりに分析した書物として、津田真澂氏著『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。

あろう。
要するに、「年功賃金制度」は、現在賃金問題、賃金論研究上、要するに、「年功賃金制度」は、現在賃金問題、賃金論研究上、