

日本の賃金－歴史と展望－に関する研究報告書

戦後の歴史のなかで日本の賃金制度は揺れ動いてきた。2000年代に入ってから成果主義賃金の導入、そしてここ数年の見直しという動きのなかで、今なお方向が定まったとはいえない状況が続いている。

こうした動向を正確に捉えるためには、長い歴史的な経過から教訓を得るとともに、いま動いている制度の現状についても相互比較を行う必要がある。

連合総研では、2011年10月に所内プロジェクトとして「日本の賃金の歴史と展望に関する研究委員会」（座長 龍井葉二連合総研副所長）を設置し、過去の文献調査と諸先輩の講演によって、日本の賃金の形成過程と今日的課題を明らかにしようとした。

委員会では、労使および賃金研究者による講演、および法政大学兼任研究員である金子良事氏による「日本の賃金の歴史」についての執筆内容の検討を進めた。その一方で、連合傘下の産別組織において賃金を担当している役職員による、産業別組織の賃金交渉の歴史、連合総研研究員による日本の賃金の歴史についての文献調査を進めた。

本報告書は、これらの文献調査や講演を踏まえてまとめた総論と各産別の取り組みをまとめた産別報告、そして労使および研究者の方々からご講演をいただいた内容をまとめた講演録として紹介している。

ここでは、それぞれの内容について概要を紹介する。

総論 日本の賃金－歴史と展望－

第1部 日本の賃金の歴史

第1章 賃金とは何か

封建制度の下では、土地に縛られていたり、徒弟制度や年季奉公制度のなかで、農民や奉公人は自分の労働力を自分で処分することができなかったために、賃金という概念は一部にしか存在しなかった。賃金の概念は、近代工業の成立・拡大によって定着した。

賃金の性格としては、①労働者にとっては、所得であり生活を支える日々の糧であり、②使用者にとっては支出であり、事業遂行のためのコストである。そして、③労働力の対価と言えるが、賃金のすべてがそうであるとは言い切れない。

そのほかに、労働力と他の一般的な商品との性格の違いとして、労働力の人格不可分性、不可貯蔵性、移動の困難性がある。また、賃金は採用から退職に至るすべての人事制度や年金・医療・雇用保険などの社会保障とも密接な関係を持っている。

次に、賃金額を決定するにあたって、生計費や事業遂

行のコストの観点からどのように考えられるか。賃金が労働の対価として支払われるとするならば、労働の価値をどのようにして測ろうとしたのであろうか。19世紀、イギリスの労働時間短縮の取り組みが、日給から時間給へ変わる契機となり、日本では江戸時代から職人の世界では日給制であったものが、明治前期には出来高などの作業量を単位として測られるようになり、職人の世界でも労働時間と仕事との関係は薄くなった。職員階層においては、江戸時代の武士や奉公人の感覚そのままに、24時間拘束された勤務として考えられたことから、労働と時間との関係は、さらに不明確であった。

第2章 年功賃金は、いつ頃生まれ、どのように変化してきたか

明治期になって、近代工業が発達してくると、不熟練工を採用して訓練し、技能を向上させる必要が生まれしてきた。しかし、技能が向上してきた労働者は、より高い賃金を求めて他の工場へ移動するものも多かったために、何らかの足止め策が必要となった。その足止め策として、技能の習熟にともなって昇給を行った。足止めの

ためであるから昇給は、頻繁に細かく行う必要があったために、人件費を抑えるには、初任賃金を低くしておく必要があった。大正期に入ると好況期には物価上昇に対応して賃金の引き上げ、不況期には賃金を抑制したり、切り下げたりしても、熟練労働者を定着させる必要は継続していた。また、子飼いの熟練工が定着するにつれて、年功制を促進させた。第二次大戦の戦時統制下においては、物価抑制のための賃金抑制が必要となり、勤労できる生活を防衛しなければならないとの発想から生活賃金思想が政府の力で普及した。

その生活賃金思想が終戦直後の労働組合活動のなかで、高騰する物価から組合員の生活を守るために定着していった。当初、労働組合はマーケットバスケット方式を中心としたベースアップ要求を掲げ、賃金の2倍、4倍といった要求を行った。さらに、電産型賃金要求が行われ、賃金体系整備を含めた要求としてまとめられた。こうした労働組合の攻勢に対して、政府は物価抑制の立場から業種別平均賃金を前面に、企業のコストを重視した賃金政策を展開し、使用者側も能力主義と支払能力を前面に押し立てた取り組みを行い始めた。賃金政策としては、当初職務給導入を図ろうとしたが、十分な浸透を図ることはできず、定期昇給程度の賃上げに抑えたいとの意向から、定期昇給制度の確立を主張した。このような経営側の動きに対抗して、労働組合は、1950年代前半から最低賃金要求を基本とした個別賃金要求を掲げた取り組みを展開し始めた。

その後、高度成長期に入り、熟練工不足、若年労働者不足への対策として、年功賃金と定期昇給は、大企業から中堅企業へと着実に浸透していく。1958年になると日経連は、「生産性の向上が持続的であり、支払能力の増大を確実に見通しうる限りは、昇給基準線のレベルアップを認めてもよい」と事実上のベア容認へと転換し、年功賃金は中小企業へも広がっていった。

こののち物価の変動や企業の労務構成の変化、パート労働者の採用や定年延長の課題などの環境変化に対応して、年功賃金の傾斜は、変化していくものの、年功賃金・定期昇給の考え方はますます定着していった。また、

職務・職能給導入の試みも行われたが、技術革新が速い等の理由から仕事に賃金を結び付けるという職務給はあまり普及せず、職能給が普及していった。労働組合の中にも賃金の社会性を重視して、欧米型の職種別横断賃金の確立を求めた組合もあったが、広がりを持つまでには至っていない。

さらに、2度のオイルショックを切り抜けた日本の労使関係に対する評価は高かった。特に、製造現場においても知的熟練が必要となり、業務がホワイトカラー化してきたことと欧米のホワイトカラーの賃金は職務が高度化・複雑化するにつれて上昇していくことから、職能が高まり、熟練が蓄積されることによって賃金が上昇することに対する理解は広まった。バブル崩壊以降、成果主義賃金の導入が広がったが、①職場のチームワークが乱れる ②評価の納得性や公平性への疑問 ③従来の人事処遇システムから切り離され、人材育成システムが十分に機能しなくなった ④極端な人材「流動化」は企業の人的資本を不安定化する恐れが出始めたなどの意見が強まり、最近では反省の動きも生まれている。

第3章 手当、一時金、退職金の歴史と現状

この章では、日本の賃金の特徴の一つである手当類の多さや一時金・退職金の年収や生涯賃金に占める比率の大きさに着目した。賃金の支払形態である手当などの賃金項目は、インフレ期に労務費を抑制しつつも、労働者の生活を防衛するための知恵であった。特に明治期においては、物価上昇にともなうストライキも発生している。また、労働需給がひっ迫すれば、退職者が増大したため、様々な手当を支払うことは、これらへの対応策でもあった。それ故に不況期になれば削減の対象となることなど、現代にも通じる内容となっている。その切り下げ方も、使用者側が必要と考えた労働者の切り下げ率を少なくするなど、労務管理の手法として活用されている。一時金や退職金は、職員と工具との身分差が大きく、明治期までは工具層にはほとんど支給されていなかった。大正期に入ると一時金は、支給金額の差は大きかったも

の、工具層にも支給され始め、工具層も一時金支給の要求を始めている。そして、第2次大戦下において、賞与は定期賞与、特別賞与、臨時賞与に区分して、定期賞与は年2回勤務成績に応じて支払うことが厚生省通達によって示された。戦後当初は、給与改定の遡及や暫定内払いなどとして活用されたが、経済が落ち着きを取り戻すと、賃金交渉の調整項目としての役割を果たすようになり、高度成長期には、定着するとともに、その水準も上昇し、1968年頃には、大手企業の獲得水準は半期で2.5カ月から3カ月に達している。

退職金についても労働者の定着手段として契約期間満了時に満期金などとして支給された。また、不況期には、解雇の際の手当として活用された。戦後になると老後費用として労働組合からの要求が強まり、退職給与引当金制度や適格退職年金制度等の整備が行われ、定着していった。

第4章 賃金はどのようにして決まるのか

この章では、賃金はどのようなシステムによって決まっていくのかという賃金決定機構の変遷について取りまとめた。1897年に労働組合期成会が創立されたが、1900年の治安警察法の制定によって解散に追い込まれる。しかし労働争議は、三菱長崎造船所や呉海軍工廠などで行われ、別子銅山では暴動も発生している。しかし第2次世界大戦前までは、社会的賃金決定に対して、労働組合があまり影響力を持ち得なかった時代であった。終戦直後は労働組合が叢生し産業別単一労組として強力な闘争を展開した時代であった。しかし経営側の反撃も始まって、個別企業での賃金決定が強まり、それに対抗するために春闘が構想された時代、そして、高度成長期の春闘方式による社会的賃金決定が行われた時代があった。しかしオイルショックの発生とともに、雇用問題が労働組合にとって大きな課題となり、賃金交渉はより企業内賃金決定へと傾斜していく。このような動きについて記述するとともに、団体交渉による賃金決定、労働組合の戦略と戦術、労働市場に大きく影響される初任給決定や法定最低賃金など、賃金を決定する仕組みについて解説するとともに、賃金を決定する基準およびその考え

方の変遷について記述している。

第2部 賃金分析の方法と要求の作り方

第1章 私の賃金は高いのか、安いのか

賃金の違いはなぜ生まれるのか。私の賃金は高いのか低いのか。何を基準に高いか低いかを考えればよいのかについて記述している。まず、賃金格差の基本型を属人的な賃金格差、職種や産業・企業・地域・雇用形態の違いによる賃金格差などに分けて、その発生の原因や考え方について述べている。さらに賃金の比較方法について、賃金プロット図の作り方や読み方、平均賃金での比較の歴史、標準労働者比較について説明している。ここで興味深いことは、賃金交渉に平均賃金が多用されるようになったのは、戦時中から始まり、終戦直後まで続いた価格統制の時期からであること、企業間の労務費比較に便利である理由が、明らかにできたことであろう。

第2章 賃金要求の作り方

定昇の確認に限定されている昨今の賃金交渉に参加し始めた若い役員の方々に向けて、平均賃金と個別賃金の考え方の違いを含めて、初歩的なことを記載している。

経済社会の変化のなかで、要求の根拠はどのように考えるべきなのか、あるいは具体的に要求を決定する上で、どのような心構えと準備が必要なのか。具体的に要求を決定するにあたって、考慮すべきことは何かを記述した上で、賃金制度のある職場とない職場に分けて、簡単な要求決定手法を紹介している。また、賃金制度の変更は、使用者側から提案される場合が多いが、労働組合もきちんとした賃金に対する理念と政策を持って、問題のある賃金制度の変更を提案するような取り組みが必要であることを前提に、賃金制度を変更する際の留意点を記載している。

第3章 日本ではなぜ過労死等が生まれ、長時間労働になるのか

一見、賃金と無関係な労働時間だが、労働の価値を測る上で労働時間を尺度としている以上切り離せない間

題であるとして、少ない分量ではあるが取り上げている。

欧米では、労働時間当たりの標準作業量が明確に決まっているために、賃金と労働時間は密接な関係にある。しかし日本においては、1時間当たりの賃金は決まっても1時間当たりの仕事量は明確ではない。このことが労働密度を高めるとともに、労働時間と無関係に与えられた目標達成のために、長時間労働、「サービス残業」や過労死という問題が発生しているのではないかと分析している。また、オイルショック以降、雇用問題が大きな課題となるなかで、配置転換を含む労働態様に対する労働組合の規制力の弱まりも原因となっているのではないかと指摘している。

第3部 今後の展望

この第3部では、明治以降からの日本の賃金の中で変わってきたものと変わらなかったものの特徴を整理している。

賃金を考える上では賃金の社会性が重要であることを第1章で、企業経営と賃金に関する考え方について第2章で提起している。

第1章では賃金の社会性を考える上で、まず生計費の側面を重視しなければならないことを強調している。これは、年収200万円以下の主たる生計維持労働者の増加を喫緊の課題と考えたからである。そして、このような低い賃金が放置されている原因を初任給＝一人世帯生計費を中心として、定昇を積み上げている日本の制度に求め、賃金を考えるうえで核とすべきは、標準的な生計費水準は2人ないし3人世帯の生計費ではないかと投げかけている。第2章では、供給力不足であった高度成長期と需要不足である現在を比較して、賃金決定を行う際に考慮すべき内容を大きく転換すべきではないかとしている。労働生産性とは価格×物的生産性である以上、賃金決定を「個別企業の生産性の範囲内」とすれば、賃金と価格がスパイラル的に低下するという今の現状が生まれるのは当然である。そのため、産業育成のための社会的富の再配分を念頭に置いた賃金決定のシステム化が求められると締めくくっている。

産業別組合の賃金に関する取り組みの歴史

ここでは、各産業別組合の賃金に関する取り組みの歴史について、研究委員会に参加された産業別組合選出の各委員が執筆している。紹介している産業別組合は、UIゼンセン同盟（西尾委員）、自治労（八幡委員）、電機連合（萩原委員）、JAM（木住野委員）、基幹労連（伊藤委員）、情報労連（石井委員）、私鉄総連（井田委員）の7組合である。

講演録

講演録は、4人の労使および研究者の方々に研究会等でお話いただいた内容を記載したものである。お話しいただいた方々は、講演順に榎本純氏、成瀬健生氏、孫田良平氏、熊沢誠氏である。

研究委員会の構成

座長	龍井 葉二	連合総研副所長
委員	須田 孝	連合
	伊藤 彰英	基幹労連
	萩原 文隆	電機連合
	石井 繁雄	情報労連
	前田 篤志	JEC連合
	西尾 多聞	UIゼンセン同盟
	井田 和子	私鉄総連
	木住野 徹	JAM
	八幡ちひろ	自治労
アドバイザー	金子 良事	(法政大学兼任研究員)
	加藤 昇	(電機連合OB)
	石塚 拓郎	(基幹労連)
事務局	小島 茂	主幹研究員
〃	矢嶋 浩一	主任研究員
〃	城野 博	研究員
〃	中野 治理	主任研究員