

年功賃金について

梅村 又次

I. 年功賃金の特質

賃金理論家も、労働組合も、経営者団体も、最近では政府まで「年功賃金」の攻撃にこぞって参加してきて、「年功賃金」をめぐる論議はまさに百家争鳴の観がある。まことに不思議なことには、諸家の見解は「年功賃金」の否定という結論においては一致しているけれども、「年功賃金」とはなにかという論議のそもそもの出発点においては必ずしも一致しておらず、その間に微妙な論点の違いをみせている。その中で多数をしめる見解は、「年功賃金」の特質をおよそ次のように捉えている¹⁾。

(1) わが国では、企業をこえた横断的な賃金率は成立しておらず、賃金は企業ごとに独自に設定されている。

(2) 賃金とくに初任給の水準が低いので、労働者の生活を保障する必要上、賃金は年令や勤続年数などの属人的要素に従ってきめられ、その結果として賃金率体系も年令・勤続に対応する形になっている。

(3) そのため、賃金は必ずしも労働の質と量とに対応しない。

(4) 賃金の上下の幅は欧米の先進諸国のそれにくらべて著しく大きく、企業の賃金構造は優れて特殊日本的である。

(5) もっとも、こうした賃金構造の特徴は大企業の職員および本工労働者にもっとも顕著にみられるものであって、企業規模が小さくなるにつれて稀薄になっている。

こうした通説的理解の中でも「年功賃金」の捉え方や性格規定の細部については、諸家の間に論点の違い、ニュアンスの相異がまったくないわけではない。そもそも通説的理解をかように要約してしまうこと自体がすでに1つの見解を表明するもので、他の見解からは到底見逃しえない重大な意見の差異を完全に無視している、ということであるかもしれない。しかし、論争の展望それ自体が目的ではないので、ここではその骨格だけに焦点を

1) 年功賃金論の論点の整理は小池和男氏に負うところが多い。小池和男「企業内賃金構造」(労働問題文献研究会編『文献研究・日本の労働問題』1966年刊)130~140頁。

絞って、先に進むこととしたい。

II. 賃金率体系の形成

「年功賃金」の特質についての通説的理解の当否を検討するに先立って、われわれが企業内における賃金率体系の形成の一般的過程をどのように考えているのかを明らかにしておく必要がある。以下はその試論である。

企業内における賃金率体系の形成の問題とはいっても、一般的な賃金理論からまったくかけはなれた理論があるわけではないし、またあるべきはずのものでもあるまい。それは一般的な賃金理論の具体化の手続を経てその1つの応用問題として解かるべきであろう。われわれもまた以下この線に沿って進むであろう。しかし、問題は一見するほど決して容易ではない。一般的な賃金理論が等質の労働を前提としているのに対して、ここでは最初から銘柄・等級をことにする労働を作業の前提としなければならないからである。

一般的な賃金理論においては、労働市場で提示される賃金率が変化すれば労働の供給量も需要量も当然変化するものとみて、賃金率の関数としての労働の供給表と需要表とを構成し、競争を通ずるその相互作用の中から均衡賃金率を導出している。しかし、ここでは賃金率の変化による個別労働者の労働供給量の変化や企業者の銘柄・等級別の労働需要量の変化はないものと仮定するであろう。それは、かく仮定することによって問題は著しく単純化できるからであり、また労働市場における全体としての労働需給の均等・不均等はわれわれにとって当面直接の関心事ではないからである。この仮定の下に労働の銘柄・等級別の供給価格ならびに需要価格の序列を導出しよう。

供給価格の序列 労働者が多少とも具体的にその労働

2) わが国では賃金比較に関する研究は、専ら佐野陽子氏によって開発されつつある。佐野陽子「労働組合の賃金相場決定」『産業研究』2号, Y. Sano & T. Izeki, *Labor and Product Markets as Wage Determiners: A Local Market Study*, Management and Labor Studies English Series No. 18, Sept. 1966.

供給価格を意識するのは次の2つの径路を通じてである。その第1は、友人や同一もしくは近隣の職場の同僚との賃金比較である³⁾。賃金の公平・不公平という観念はここから生まれる。第2は、家族の生活を維持するための所得目標である。そのうち、賃金比較については特記すべきこともないので、以下所得目標について説明しよう。

人はその社会生活を営むに当って必ずいくつかのインフォーマルな集団に所属している。そうした集団の1つで、その集団の内部では人々の要求としての生活標準がほぼ等しいような集団の存在を想定し、これを社会階層とよぶことにしよう。こうした社会階層の想定がどれほど現実の事態に対応しているかは実証研究の判定に俟たねばならない。その手続を踏むまでは、それは1つの理論的仮説にとどまるものといわざるをえない。とまれ、労働者はその所属する社会階層に個有な生活標準をもつものと考えられるわけである。次に、単純化のために、労働者は標準的な規模と構成の家族をもつものと想定しよう。この2つの想定から労働者家計のライフ・サイクルの型もおのづと決まってくるであろう。これだけの条件が決まってくると、ライフ・サイクルの特定の局面において家族の生活を維持するために必要とされる所得目標もまた決まってくると考えてよい。こうした内容のものとして規定される所得目標は、伝統的な労働力再生産費の1つの具体化である。

労働の供給価格はこの所得目標とさきの賃金比較の関数として具体的に規定される。したがって、労働者の属する社会階層の違い、賃金情報の利用可能な領域の違いに応じて、当然労働の供給価格にも差異が生じる。こうした供給価格の差はまったく組織的なものであるから、一群の供給価格をとくに供給価格の序列とよぶのである。ところで、賃金比較がきわめて具体的かつ安定的なものであるのに対して、所得目標は事柄の性質上やや具体性に欠けるうらみがあり、しかも客観情勢のいかんによっては多少とも可変的ですからある。例えば、失業が延引するような場合には、日々の生活に追われるため、不本意ながらも所得目標の切下げが行なわれることもある。

需要価格の序列 企業で現行の技術と組織(職場の慣行を含む)を前提として生産計画が設定されると、これに対応して各職場に配置されるべき銘柄・等級別の労働量も決まってくる。企業がこの職場ごとの銘柄・等級別の労働に与える評価の序列が需要価格の序列である。この場合、評価は原理的には各種労働の生産貢献度すなわち限界生産力によると考えるべきであろう。しかし、原理

的にはそうではあっても、実際の場面ではその実効的近似としてより素朴な便宜的方法が採られている公算が高い。おそらく、それは今日のソフィストケートした職務分析や職務評価の素朴な原型とでもいべきものであろう。だからといって、このことは原理そのものを否定するものではない。

賃金交渉 かようにして導出された供給価格の序列と需要価格の序列が一致すると期待すべき理由はまったくない。むしろ不一致が一般的なケースであろう。相異した2つの価格序列が会って、押しつ押しされつしながらやがて1つの妥協に到達する過程が、労使の賃金交渉である。この場合、たとえ部分的ではあっても、企業をこえた横断的賃金率が労働市場の going rate として成立していれば、これが労使交渉の審判の役割を果すであろう。アメリカでは、職務評価に基く賃金の格付けが going rate を下廻る場合は、going rate を採る慣行が一般化しているという³⁾。

こうした賃金交渉の過程を経て結着された結果が賃金序列である。したがって、賃金序列は供給価格の序列と需要価格の序列の関数とみることが出来る。この関数の具体的な形は労働市場における労働の需給関係、労使の力関係および going rate によって影響される。労働の需給が超過供給に傾けば傾くほど、また企業の交渉力が強ければ強いほど、賃金序列は需要価格の序列により強くひきつけられ、逆に労働市場がますますタイトになったり、労働組合の勢力がませば、今度は賃金序列は逆にその分だけ供給価格の序列に接近するであろう。

企業の従業員数が少なく、企業が従業員を個別に直接の対象として有効に労務管理を実施しうる間は、とくに明文による組織的な賃金管理は必要でないから、賃金序列はそのまま企業の賃金率体系となるであろう。小企業の実態はまさにこれである。しかし、企業規模の拡大にともなって従業員数がふえてくると、人事の公平を期するため何等か一律の明文による組織的労務管理が必須のこととなり、その一環として賃金管理もまた組織化されてくるのである。そうなると、賃金序列はそのままでは企業の賃金率体系とはなりがたく、もう一度まったく機械的な一律適用の賃金算定方式による展開と整理とを経て、企業の賃金規則として最終的に明文化されねばならない。

これは賃金交渉の論理的過程を理論的に説明したものであって、決して実際の賃金交渉の具体的手続を叙述し

3) 金子美雄編『アメリカの賃金決定』1961年刊 149頁。

たものではない。実際の賃金交渉では、専ら賃金算定方式をめぐって交渉がたたかわされるかのごとき外観を呈することも少なくない。それは、過去の賃金交渉によって賃金率体系もこれに対応する賃金算定方式もすでに設定されていて、賃金交渉の主題がその部分的変更にとどまる場合には、あえてその基本にまで遡って賃金序列について論議を重ねるまでもなく、賃金算定方式の何処をどう変更すれば、賃金率体系がどう変化するかを具体的に推定できるので、いきなり賃金算定方式について折衝するのをより実際的とするからであって、決してわれわれの理論図式と矛盾するものではない。

III. 年功賃金論への疑問

前節に展開された賃金率体系の形成過程に関するわれわれの理解に基くかぎり、年功賃金論の通説は重要ないくつかの点ではなほだ不満足なものと考えられる。以下、われわれの疑問とするところをしるそう。

「年功賃金」の特質(1)。横断的な賃金率が存在しないということは何人といえども否定しえない厳然たる事実だし、またこのことがわが国賃金構造の基本的特質であることについても大方の意見は完全に一致している。しかし、これをあえて「年功賃金」の特質の1つに数えるとなると、問題はまったく別である。第1に、「年功賃金」とはもともと企業内の賃金構造に関する概念であるのに対して、横断的賃金率の存否ということは企業内の問題といわんよりはむしろ企業間の問題である。第2に、仮に「年功賃金」を賃金構造の全体にかかわらしめて拡張理解するとすれば、特質(2)、(3)、(4)と特質(5)との間を調和せしめることに問題をもつであろう。こうした難点の生ずることを考慮すれば、特質(1)はとりきざして、横断的賃金率の存否をめぐる問題は狭い年功賃金論のわく組の中から解放して、広く経済構造の全体にかかわらしめて理解するという方向で解決すべきであろう。

「年功賃金」の特質(2)。ここでは性質の違う2つの事柄が同時に主張されていると思う。企業内賃金構造の本質的性格は年令給とか、家族手当とかいう賃金のきめ方——われわれの用語法によれば賃金算定方式——にみることができるといふ主張と「年功賃金」においては賃金のきめ方が生活保障的であるという主張がそれである。第1の主張によれば、賃金算定方式の中に賃金の本質的性格が宿っているのであって、その適用の結果として出てくる賃金率体系はたんなるその投影にしかすぎない、ということになる。これに対して、われわれの理解によれば、賃金算定方式は賃金序列を賃金率体系に組織的に

展開するための道具でしかない、ということになる。その1つの系論として、年功賃金論者によれば、経済の実態にはなんの変化がなくとも、労使の交渉によって例えば属人給体系から職務給体系へと賃金算定方式さえ変えることができれば、企業内賃金構造はまったくその姿を変える、という結論が出てくるであろう。これに対して、われわれの主張によれば、経済の実態が変化しないかぎり、賃金算定方式をどう操作しようとしたところで、そのことによって根本の賃金序列は変わらないのだから、結果的にはほぼ同様の賃金率体系に落ち着かざるをえないだろう、という見通しとなろう。ここではしなくもわれわれは、賃金におよぼす労働組合の作用いかにという問題の1つに対して否定的に答えたことになった。

賃金のきめ方が生活保障的であるという第2の主張は、次に検討しようと思う「年功賃金」の特質(3)——賃金は労働の質と量とに対応しない——とともに、われわれの理論的展開に則していえば、賃金序列は需要価格の序列よりもより強く供給価格の序列にひきつけられているという理解の仕方を暗黙に含んでいる、と解される。そうして、こうした理解の仕方は、労働市場における労働の需給が超過需要の方向に傾いているか、労働組合の交渉力が企業のそれを優越しているか、あるいはその双方であることを前提としているものとみざるをえない。わが国の実態はまさにその逆であったし、新規学卒労働力の不足が目立ってきた現在においてすら大勢としてはやはりそうだといいよう。そうして、超過供給傾向の労働市場ということについては、年功賃金論者の見解は相対的過剰人口のたえざる再生産ということと一致している。まさにこの点において、年功賃金論の多数意見はきわめて重大な矛盾を蔵するものといわねばならない⁴⁾。とはいふものの、「年功賃金」が多分に生活保障的機能をもっていることはこれまた否定し難い一面の真実である。これをいかに解すべきか。ありうべき1つの答はおそらく次のようであろう。すなわち、「年功賃金」にあつては、需要価格の序列に親和的であるかぎりにおいて供給価格の序列に対する配慮が払われていた。ここにおいて問題は需要価格の序列を規定していた要因の検討に移行するであろう。

「年功賃金」の特質(3)。需要価格の序列の中心問題は、企業が何故に長期勤続者を優遇するのか、その理由を明らかにすることである。この課題はすでに年功賃金

4) 小池氏は「年功賃金」の特質(2)と特質(5)との矛盾を指摘している。小池和男『賃金 その理論と現状分析』1966年刊 125～6頁。

論の中でその少数グループの手によってほぼ果されている。日本的熟練論がそれである⁵⁾。その見解の大筋は次のようなものである。

わが国の工業労働者の多くは工業地帯から遠く離れた広範な農村から供給され、その間に何等の組織化もないばかりか、労働市場についての情報にも著しくうといのでまったく孤立分散しており、しかも特定の職業をとくに選択し、その雇用機会を積極的に探しとめるといふ意味での自主的な求職活動をするにはまれである。その結果労働市場に需要独占が成立する。さらに、彼等は工業技術についてはもとよりのこと工場労働についての素養すらまったく身につけていない。いわば完全な裸の労働力でしかない。そのため、企業は自己の技術体系や組織に適合するように彼等を企業内の職場の実地について訓練し、その技能の養成を計らざるをえない。かくして、先輩から後輩へのカンとコツの習熟的技能の伝習が行われるわけである。その結果、技能の性質は多少とも企業的色彩をおび、勤続による年功に応じて熟達するようになる。賃金の勤続に対応した上がり方は実はこうした習熟的技能の蓄積に対応しているのである。ここでは、通説のいう「年功賃金」の特質(3)は明らかに放棄されている。

日本的熟練論は年功賃金論を大きく前進せしめたものとして高く評価されるのであるが、しかしなお次の諸点において未解決な問題を残しているように思われる。第1に、習熟的技能の形成がもっとも基本的な「年功賃金」の基盤となっている事情はまったく明らかであるけれども、そのことを指摘するだけでは「年功賃金」成立の必然性を証明したことにはならない。おそらくそれは必要条件ではあっても十分条件ではないだろう。「年功賃金」の必然性をいうためには、西欧からの輸入技術とわが国在来技術とのギャップが大きかったという条件の下での企業内における習熟的技能の伝習なるが故に、不

熟練労働力のきわめて弾力的な供給に恵まれていたにもかかわらず生ぜざるをえなかった近代的輸入技術に対応する熟練労働力の弾力性を欠いた供給、という労働力の種別による労働供給の弾力性の著しい不均等性を主張する必要がある⁶⁾。

第2に、習熟的技能の企業内養成が果してわが国に個有的なことかどうかは、大いに疑問としなければならない⁷⁾。わが国にとくに顕著な特質ということであるならば、むしろ経済開発の相対的後進性に基く輸入技術と在来技術の大きなギャップという事実に注目すべきであろう。実証にかかわる問題だけに、この点についてはなお慎重な態度が望まれる。

第3に、事柄の性質上、日本的熟練論においては習熟的技能の熟練におよぼす技術革新の影響が当然に重視されてくる。このこと自体については何の異論もない。しかし、技術革新は産業によりまた職場によって様々の形をとって現われてくるものだから、技術革新の熟練破壊作用を余りにも一律に単純化して把えるのははなはだ危険である⁸⁾。

第4に、「年功賃金」の特質(5)との関係において中小企業における習熟的技能の形成の問題をどのように考えているのか、この点についての説明がまったく与えられていない。日本的熟練論の最大の問題点はここにあると思う。中小企業では年功を要するような習熟的技能をもつ熟練労働者がいないと考えるのか、あるいはいると判断するのか。存在するとみるのであれば、彼等は何処でどのようにしてその熟練を身につけたのか、また中小企業は熟練労働力の供給をどのようにして確保しているのか。こうした熟練形成の階層性の問題が解かれねばならない。この点についてはすでに1つの説明を用意しており、大筋においては解決済みの自信をもっているのだけれども、紙幅の制約上今回は一応見送って他の機会を俟っていつれ発表したいと考えている

6) 賃金研究会労働力流動性小委員会『賃金制度と労働力の流動性について(中間報告)』1964年謄写4頁。ただし、この報告書では輸入技術と在来技術とのギャップについての言及はみられない。

7) 小池氏はこの点について否定的な見解をとっている。小池和男、前掲書、130頁および140頁。

8) 賃金研究会労働生産性関係小委員会『労働生産性向上と賃金制度について』1967年謄写、3~23頁および同別添資料『産業別にみた技術革新と賃金制度の動向』1967年謄写を参照。

5) 氏原正治郎『日本労働問題研究』1966年刊Ⅲ、第1章および第3章、津田真澄『労働問題と労務管理』1955年刊。