

# 第2章 女房子供を養う賃金

年功賃金制の歴史

# 1 生活給思想と皇国勤労観

- 20世紀初頭の日本
  - 年功的賃金制度は存在せず、技能評価に基づく職種別賃金が基本だった
- 年功賃金制の出発点
  - 第一次世界大戦後、大企業が工場内で職工を養成する雇用システムと、子飼い職工の長期勤続を奨励するための定期昇給制を導入
- 生活給思想
  - 1922年、伍堂卓雄が最初に提唱
- 戦時体制がつくった日本型雇用
  - 労働者の移動禁止、解雇制限→終身雇用の強制
  - 賃金統制令→年功賃金制の強制

## ■ 皇国勤労観

- 勤労は国家への奉仕であるから、賃金という対価と交換されるべきではない(賃金ではなく給与)
  - 勤労は国家への奉仕であるから、国家が勤労者とその扶養家族の生活を保障すべきである
- この国家社会主義イデオロギーが、違う形で戦後も生き続けることになる

## 2 生活給を世界が批判

- 戦時中の年功賃金制・生活給思想は、戦後の急進的労働組合運動によって確立される
  - 1946年、電産型賃金体系：年齢と家族数で決まる賃金  
→ 戦後の賃金体系の原型となる
- GHQ・世界労連
  - 日本の賃金制度を、(女性に対する)差別待遇への道を開くものとして批判
  - 「同一労働同一賃金原則」の導入を要求
- 労働基準法
  - 男女同一賃金の原則(第4条)を規定してはいるものの、賃金制度のあり方自体については法的介入を避ける

### 3 職務給シフトの試み

- 終戦後から1960年代まで
  - 政府(労働省)も財界(日経連)も職務給導入をめざす
- 1967年、政府はILO第100号「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」を批准

しかし、職務給へのシフトは起こらず、事態はまったく逆の方向へ進んでいった

## 4 労働組合は生活給が大好き

- 政府・経営側の職務給導入論に対し、労働側は生活給を維持しようとしていた
  - 宮川實「同一労働力\*同一賃金説」：マルクス経済学を駆使して生活給を正当化
    - \*「同一労働」ではなく「同一労働力」であることに注意
    - 「労働力」=家族の生活費を含む労働力の再生産費
  - 婦人部の要求(男女同一労働同一賃金・女性の低賃金是正)は無視される
- 総評は大幅賃上げ一本槍
  - 賃金制度の問題は慎重に避ける ← 労働者内部に対立をもたらす恐れがあるため
- 生活給思想は形を変えながら根強く生き残る

## 5 正体不明の「知的熟練」

- 「ジョブ」(職務給)から「ヒト」(職能給)への大転換
  - 1969年、日経連、年功制を高く評価し、「職務遂行能力」に基づく昇進管理・賃金管理を推奨
    - 「職務」ではなく、それを遂行する「人」の不可視の「能力」を査定する仕組み
    - 勤続年数が長ければ「能力」も高まるという評価となることが多く、実際には年功制(つまり生活給思想)を正当化するもの
  - これ以後、賃金制度の問題が労使間で議論されなくなる

## ■ 小池和男「知的熟練論」

- 職能給を正当化する「理論」— 前近代的と見なされていた終身雇用、年功序列、企業別組合といった日本の特殊性を、マルクス経済学者宇野弘蔵の段階論を駆使して、より現代的あり方であると弁証
- しかし、実証的根拠はきわめて希薄
- 現実に存在する格差を「能力」(知的熟練)の違いによるものとして正当化するロジック

## ■ 知的熟練論と女子の運命 — 大沢真理の批判

- 女性の低賃金は、女性に「知的熟練」がないからか？  
— 技能が高まるから賃金をあげるのではなく、年齢につれて賃金をあげさせるために、賃金にみあう技能をつけさせるから。ただし、その対象は男性だけ
- 「妻子を養う」男の生活費にみあう賃金に女をあずからせることなど論外、だから女には単純反復作業だけさせておく  
→ 女性正社員の若年退職は企業にとって至上命題となる  
これが結婚退職制、女子若年定年制の背後にあるロジック

## 6 日本独自の「同一価値労働」論

- 1990年代以降、非正規労働者の問題を契機に
  - 労働組合側：(年功賃金制との関係には目をつぶったまま)同一労働同一賃金原則を唱え始める
  - 経営側：賃金制度の転換 — 成果主義提唱  
しかし、ジョブに基づく成果給ではなく、日本的な職務無限定を前提とした成果主義 → 労働者の反発を招く

- 2010年、経団連、非正規労働者の処遇改善を巡り、「同一価値労働同一賃金原則」の考え方を公表
  - しかしこの「同一価値労働」とは、実は「同一労働力\*」  
\*労働力＝家族の生活費を含む労働力の再生産費
  - しかも、その「労働力」の価値を計る物差しは、かつてマルクス経済学者が主張したような「家族の生活費を含む労働力の再生産費」ではなく、社内でしか通用しない「職務遂行能力」