

生活給——生活給の源流と発展

笹島 芳雄
(明治学院大学教授)

I 生活給の概念

賃金管理に関する様々な用語の多くは厳密な定義も行われずに利用されてきている。たとえば役割給、成果給、職務給、職能給、仕事給、能力給、職責給、成果主義、能力主義などである。したがって企業によって、論者によって、賃金管理用語の意味する内容が異なることがしばしばみられ、賃金制度をめぐる議論を混乱させているのが実情である。本稿のテーマである生活給に関しても以上の点は当てはまる。

本稿では生活給をとりあえず「世帯生計費を重視して決める賃金」という意味で論じることとする。この定義でも極めてあいまいであるが。

なお、以下の生活給に関する記述は正社員に限定したものである。歴史的にみても今日の状況をもみても、非正社員に対しては生活給の観点による賃金管理はほとんどみられないからである。

II 生活給の誕生

まず、わが国の賃金制度の歴史をたどり、いつ頃から「生活給」が生まれたのかを、主として昭和同人会編（1960）を利用して探ることとする。

1 昭和初期までの賃金制度

明治期前期は、富国強兵、殖産興業のスローガンの下で、欧米から機械、技術や様々なノウハウが積極的に導入された時期である。この時期、賃金制度を明確に定めていた組織では、官吏を含め、社員、職員の賃金は等級別に定められていた。等級は能力を示すものとされ、経験や技能の向上に応じて昇級し、賃金も上昇するというシステムであった。

明治期後期には、工業化が進み、熟練工の不足が表面化するとともに、熟練工の労働移動が活発となった。賃金制度面では明治期前期のシステムを受け継ぐとともに、賃業給と称する単純出来高給が広がった。

大正期には、第1次世界大戦中に生産の活発化から熟練工の不足が深刻化し、また物価が急騰し、さらに大戦後の不況や労働運動の活発化がみられた。こうした動きは労務管理にも影響を及ぼし、新卒を採用し企業内で養成する基幹工確保策の動きが進められ、物価

上昇には物価手当や臨時手当などの支給や臨時昇給があり、労働移動を防止し定着を進めるための勤続手当や勤続を反映した昇給もみられた。

昭和期に入って恐慌が相次ぎ、昇給停止、諸手当削減、賃金切り下げなど人件費削減策が推進された。政府の臨時産業合理局は賃金制度合理化の方策として職務給を示唆した。

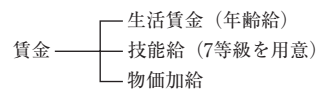
2 生活給の提案

以上、明治期初期から昭和期初期までの賃金管理を簡単にみてきたが、今日の観点からすると、生活給思想を明確に打ち出したのが、呉海軍工廠の伍堂卓雄による「職工給与標準制定の要」（1922（大正11）年）である。そのポイントを示すと次の点となる。

- ①従来、賃金は労働需給や能力により定まり、労働者の生活費は省みられていない
- ②職工は一定年数を経ると技能にはほとんど差がないことから、従来の賃金では若者は余裕が生じ、金銭を浪費する傾向がみられる
- ③一人前の職工の賃金は、家族の扶養に差し支えない程度とせざるを得ない
- ④生活費の上昇により、家族扶養に必要な賃金の実現できていないことから、賃金は年齢と共に増加する方式とした方がよい

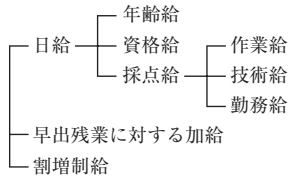
「職工給与標準制定の要」の提案を図式化すると図1の如くとなる。

図1 「職工給与標準制定の要」に基づく賃金体系



「職工給与標準制定の要」を実践した事例として、横浜船渠が1929（昭和4）年に導入した合理的賃金制度がある。その賃金体系を示すと図2の通りであり、日給は年齢給、資格給、採点給で構成されているが、年齢給は日給全体の50%から65%も占めている。生活給を体現していると言ってよい。なお、資格給とは役付手当であり、作業給は業務の難易度に応じた賃金、勤務給は勤務評価に対応した賃金である¹⁾。

図2 横浜船渠(株)「合理的賃金制度」
(1929(昭和4)年)



資料出所：加藤(1967)

注：原典は『社会政策時報』昭和4年10月号

3 民間による生活給の推進

1940(昭和15)年の第18回全国研究会において、日本工場協会は各地方団体に対して賃金制度に関する意見の具申を求めたところ、大阪府工業懇話会は次の賃金構成を提案した(大西・滝本 1944)。

賃金(定額日給) = 年齢保証給 + 勤続給 + 技能給 + 能率給

さらに、賃金が具備する要件として、①生活の保証を行うものであること、②年齢及び扶養家族数を反映すること、③勤続年数及び経験を反映すること、④技術、熟練度、作業級を反映すること、⑤勤怠、熱心等の作業振り及び人格的要素を反映すること、⑥生産能率、作業結果の品等を反映すること、を指摘している。京都工場懇話会及び愛知県商工振興会の意見においても同様であった。

4 政府による生活給推進

戦時体制下において、政府はインフレ抑制の観点から国家総動員法(1938(昭和13)年)に基づき賃金統制に乗り出した。1939(昭和14)年には第1次賃金統制令により初任給の年齢別公定と昇給内規の届出認可を盛り込み、賃金臨時措置令で賃金引上げを凍結し、1940(昭和15)年には、第2次賃金統制令を発して、最高、最低賃金の公定、賃金規則作成など賃金統制を強化した。これを受けて、企業は年齢昇給も含めて昇給テーブルを確立せざるを得なくなった。1942(昭和17)年の重要事業場労務管理令では、全員の年1回昇給を規定し、最高、標準、最低の昇給額を規定するように指導したが、これが今日に至る定期昇給制度をもたらした。

賃金引上げが凍結された一方、じりじりと物価上昇が続いて実質賃金は低下し、特に扶養家族を有する労働者の生活の厳しさが増したことから、1940(昭和15)年、一定の条件下で家族手当の支給を認め、以後、支給条件を緩和する改正が続いた。

以上の情勢下、政府は生活給の推進に乗り出した。1943(昭和18)年に生産増強勤労緊急対策要綱を閣

議決定し、賃金に関して「勤労者の生活の恒常性を確保し勤労能率の向上を期するため、賃金統制を合理的ならしめると共に、賃金統制上必要な措置を別途講じること」とした。これを受けて、同年、中央物価協力会議は賃金支払形態合理化に関する意見として「戦時下労働者をして健全なる生活を営み、労働能率を上昇せしめんがために、賃金の中に基本給の占むる割合を大にして労働者及びその家族の基本生活費を保障し、……」を提言し、中央賃金専門委員会は賃金形態に関する指導方針において「賃金は労務者及びその家族の生活を恒常的に確保すると共に勤労業績に応ずる報償たるべきものとす」とした。1945(昭和20)年には、厚生省・軍需省共編「勤労規範草案」において「生活の本拠は家にあり。給与の支給に当り、年齢と家族とに考慮を払うべき所以にして、これを給与の根幹たらしむべし」とした。

III 生活給の確立

戦時中に政府が推進した生活給の賃金体系が開花したのは戦後直後に成立した電産型賃金体系である。1946(昭和21)年、電産協は日発及び9配電各社に要求書を提出し、電産型賃金体系に至る交渉が開始された。停電ストを経た後、中労委の調停に移り、最終的には中労委調停案で終結した。電産型賃金体系は図3に示す通りであるが、この内容は労働組合の要求書通りであり、交渉や調停の過程で修正されたのはそれぞれの賃金項目の金額水準であった²⁾。

「電産型賃金体系」では、年齢で決まる本人給が44%、勤続年数で決まる勤続給が4%に加えて、家族数で決まる家族給は19%を占めている。当時の男性従業員の場合には、家族数は年齢と密接に関係していたから、賃金の67%が年齢および家族状況で決まるという生活費を重視した生活保障型の賃金であった。

電産型賃金体系の構造は、上述の戦前あるいは戦時体制下で提案された賃金体系と酷似している。戦後の厳しい経済情勢の下では、生活保障型の賃金制度は労使双方に対して説得力のある制度であり、電産型賃金体系は多くの企業に広がり、生活給の賃金体系がここに確立された。普及の一例を示したのが図4である。

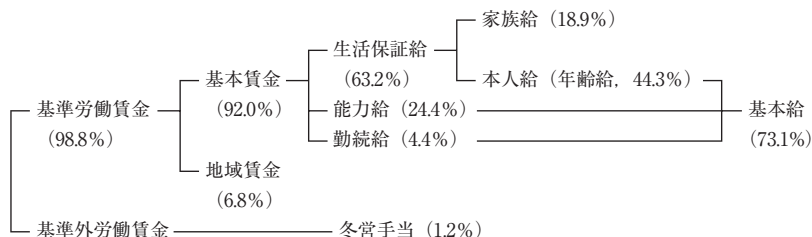
IV 生活給修正の動き

1 生活給に対する見直し

電産型賃金体系で形成された生活給体系に対する見直しの動きは、1950年代前半に現れる。

具体的には、日経連の動きを中心に使用者側の動向をみると、1950年代前半以降、日経連は賃金制度に

図3 電産型賃金体系（1946（昭和21）年）



資料出所：加藤（1967）

注：1）（ ）内の数値は、1947年10月現在の数値である。

2）本人給は年齢で定めていることから、年齢給という用語を書き加えた。

関して能率給や職務給の整備，導入を推進した。「賃金が労働の対価として支払われる……限り，……，提供される労働の質と量とに対応した合理的賃金体系，即ち職務給制度の確立や能率給，生産奨励金制度の整備，再検討が本格的に取り上げられなければならない」とした（日経連 1955）。その後も技術革新の一層の進展と共に，日経連は「賃金管理近代化への基本的方向——年功賃金から職務給へ」（1962年）や「賃金近代化への道——年功賃金の再検討と職務給化の方向」（1964年）を公刊して職務給を推進した。

こうした動きを受けて，1962年には鉄鋼大手3社（八幡，富士，日本鋼管）では生産労働者に対して，職務給を導入した。1966年には，松下電器で「仕事別賃金」という名称の下に職務給が導入されて，これを受けて上部団体である電機労連（現電機連合）でも職務給の検討が進められた。

以上のように一部の企業では職務給が導入されたものの，基本給のすべてが職務給とされたのではなく，基本給の大半は電産型賃金体系を色濃く残した内容であった。

2 職能給の広がり

1965年前後より，日経連は人事管理の基本的理念として，能力主義管理を標榜するに至り，賃金制度の役割として，有能な人材の確保に加えて，従業員に能力開発・能力発揮の適正な動機づけを与えよう設

計されている必要がある，とした（日経連能力主義管理研究会 1969）。それを具体的に実現する賃金として，職能給が大きくクローズアップされたのである。

職能給は1965年以降，次第に広まっていった。職能給は職能資格制度とセットで制度化されるが，職能資格制度は1990年には5000人以上企業で普及率が77%に達した（労働省『雇用管理調査』（1990年））。

労働組合の賃金体系に関する政策をみると，全職同盟（現在のUIゼンセン同盟）は「全職同盟の賃金政策」（1967年）において「基本給＝本人給（年齢による）＋職能賃金（職務と職務遂行能力による）」とし，「賃金・福祉総合政策」（1976年）では「基本給＝本人給（年齢給）＋職務・職能給」となり，「第3次総合政策」（1998年）においても，「職能資格制度を基本とする年齢給と職能給による基本賃金」を掲げた。1990年代には電機連合，自動車総連，合化労連などの賃金政策においても「基本給＝年齢給＋職能給」が掲げられた。

1980年代から90年代にかけて全盛期を迎えた職能給体系と電産型賃金体系を比較したのが図5である。電産型賃金体系の本人給とは年齢給のことである。両者が酷似していることに驚くのではないか。

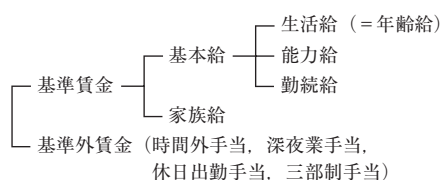
両賃金体系の違いとして指摘できることは，勤続給の性格が両者間で異なること³⁾，職能給のウェイトが能力給よりも大きくなったこと，である。現実には職能給が年功給化したことから，それほど差がないと見た方が良いように思われる。

3 成果主義賃金への発展

バブル経済が崩壊し経済が長期にわたって低迷を続けた1990年代，2000年代には，いわゆる成果主義賃金が次第に広がっていった。この背景には，能力主義賃金であるとされた職能給が実質的には年功給化したことがあった。

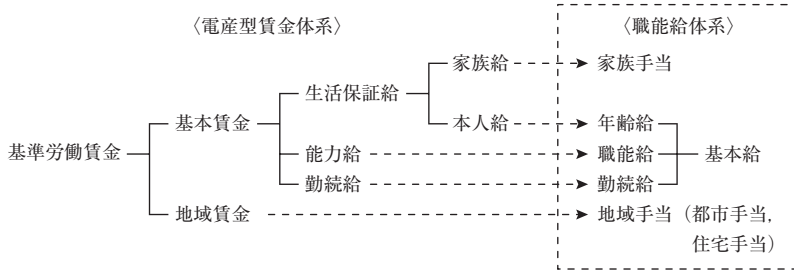
まず管理職に対して個人業績を年俸に強く反映する

図4 日本針布(株)の賃金体系
(1949（昭和24）年導入)



資料出所：嶋田（2009）

図5 電産型賃金体系と職能給体系の類似性



年俸制が広がり、さらに一般社員層に対してもそれまでみられた自動的昇給、年功的昇格を縮小・廃止し、人事評価に基づく査定昇給、実力昇格を拡大した。また扶養家族手当や住宅手当などの生活手当を縮小する動きが続いた。

成果主義賃金の強まりは、年齢、勤続年数、学歴などの属人的要素に基づく賃金決定を弱めて、担当している職務内容や職務遂行能力を賃金決定に大きく反映する方向に向かった。賃金体系の面で見ると、結果的には、属人的要素に基づく賃金を弱めて、職務内容を反映する職務給のウェイトを高める方向に作用した。

V 生活給の今日と将来

では、成果主義賃金の広がりにより、生活給は消えてしまったのだろうか。成果主義賃金への動きの中で年齢給や家族手当や住宅手当などの生活手当を縮小・廃止した企業は少なくない。しかし生活給が実質的に消え去ったのかどうかの評価はなかなか難しい。

成果主義賃金を導入したとする企業の実態をみると、管理職以外の一般社員層や労働組合員層については、基本給の一部に依然として生活給の役割を演ずる賃金項目（たとえば年齢給）を残しているケースが少なくない。年齢給を廃止して、基本給のすべてを仕事給（職務給とか職能給）とした企業においても、標準的な評価である限り35歳前後までは毎年の昇給を通じて賃金が上昇する仕組みをビルトインしているケースが大半である。

では将来はどうか。女性の進出、非婚現象の広がりなどにより生活給が想定していた労働者像とはかなり異なる労働者が増加している。では生活給は消えるのであろうか。筆者は今後も当分の間、一般社員層については、生活給は残り続けると考える。その理由を述べると、労働者の多くが基本給の要素として、生活安定に資する部分と職務内容・業績を反映する部分の併存型を求めていること、主要な産業別労働組合も同様な考えを有しているからである。たとえば電機連合の

「第6次賃金政策」（2009年策定）においては、組合員層の望ましい賃金体系として「生計基礎給＋仕事給（スキル・能力や職務・役割）」を掲げている。すなわち、生活給は残るものの、徐々にそのウェイトが低下するのではなかろうか。

- 1) 「横浜船渠（株）が実施した合理的賃金制度」の決定書は、孫田編著（1970）の資料編に含まれている。
- 2) 河西（1999）によると、組合による賃金体系案は、組合が持ち寄った会社側資料を参考とし、安藤政吉『最低賃金の基礎的研究』（1941）の影響を受けて作成したとしているが、後者には明確な賃金体系は記述されていない。会社側資料の影響が大きいと思われ、本文で記述した生活給に関連する資料が含まれていたのではないかと推測する。
- 3) 電産型賃金体系の勤続給は、特定の企業ではなく電力産業での勤続年数を基準とし、職能給体系の勤続給は特定企業の勤続年数を基準として決める賃金のことである。

参考資料

- 石田光男（1990）『賃金の社会科学』中央経済社。
 大西清治・瀧本忠男（1944）『賃金制度』東洋書館。
 加藤尚文（1967）『事例を中心とした戦後の賃金』技報堂。
 河西宏祐（1999）『電産型賃金の世界——その形成と歴史的意義』早稲田大学出版部。
 雇用システム研究センター日本の賃金2000プロジェクト編（2001）『日本の賃金——戦後の軌跡と新世紀の展望』社会経済生産性本部。
 笹島芳雄（2009）「なぜ賃金には様々な手当がつくのか」『日本労働研究雑誌』No. 585。
 嶋田一夫（2009）「素直にぶつかり、互いに認め合う」『中央労働時報』1105号。
 昭和同人会編（1960）『わが国賃金構造の史的考察』至誠堂。
 日経連（1955）『職務給の研究——職務給の本質とその実践』日経連弘報部。
 日経連能力主義管理研究会（1969）『能力主義管理——その理論と実践』日経連弘報部。
 孫田良平編著（1970）『年功賃金の歩みと未来——賃金体系100年史』産業労働研究所。

ささじま・よしお 明治学院大学経済学部教授。最近の主な著作に『労働の経済学』（中央経済社、2009年）。社会政策論、労働経済論専攻。