



# 人事の歴史



中小企業を取り巻く経営環境が複雑化するなかで、企業の人事部はいま何をすべきなのか。そのヒントを、人事や労働にまつわる歴史や諸制度の歩みから探ります。

## 第6回

### 戦後日本賃金体系の出発点

#### 電産型賃金体系——を辿る



吉田 洋介著

「人事のプロ」は  
こう動く  
事業を伸ばす人事が  
考えていること

小社刊 2,200円（税込）

2026年の春季労使交渉は、近年続く賃上げの勢いを保ち、5月12日、日本労働組合総連合会が発表した第5回答集計では、平均賃上げ率は5.05%（定昇含む）となり、前年（5.32%）を下回ったものの、2024年から3年連続の5%台を維持しました。

一方、物価上昇は賃上げのペースを上回り、まだ実質賃金が安定してプラスに転じたと言い切れる状況にはありません。人手不足が叫ばれるなか、企業は競争力のある処遇を示すと同時に、社員が生活の見通しを持てる処遇を担保することも求められています。

そこで今回は、戦後日本の賃金体系の出発点とも言われる「電産型賃金体系」を紹介します。生活保障に根差した賃金体系の在り方を考える一助になればと思います。

#### 設計思想が見える賃金体系

電産型賃金体系とは、日本電気産業労働組合、いわゆる「電産」の要求を背景に、1946年に成立した賃金体系です。具体的には、次のような特徴が挙げられます。

1. 戦前からの封建的・身分的な差別を撤廃した民主的な制度としたこと
2. 基準賃金・基準外賃金の区分を明確にし、定量労働に対する賃金という考え方を明らかにしたこと
3. エンゲル係数を考慮した最低生活費を算定基礎とする生活保障給（年齢を基準にした本人給と家族給）が基本賃金の約70%を占めたこと
4. それまでの賃金が複雑・多様な諸手当から構成されていたのに対し、基本給を中心とする明快かつ簡明な体系としたこと
5. 年齢、勤続年数などの生活給に約20%の能力給を加えることで年齢的な偏りを是正し、基本賃金の客観的算定基準を示したこと

電産型賃金体系は、こうした要素を1つの体系にまとめ上げた点で画期的でした。

その後、電産型賃金体系は戦後の混乱期に「生活保障」を求める全国の労働組合の賃金要求のモデルとなり、戦後を貫く生活給体系の指標的役割、また戦後日本における年功給の出発点と位置付けられています（近年は基本賃金のうち、生活保障給だけでなく能力給にも着目し、電産型賃金体系の性格を再検討する研究動向もあります）。

電産型賃金体系は、当時のニーズを反映したという点で画期的な賃金体系でした。同様に現代においても、自社の賃金体系の在り方を考えるうえで、報酬制度として「何を守り、何に報いるのか」という設計思想を明確にしたうえで、社会情勢や時代、自社を取り巻く環境に合わせて再構築することが求められているのではないのでしょうか。●

#### 【参考文献】

山口陽一郎（2019）「電産賃金体系『能力給査定基準』の成立・能力給の再発見に向けて」『経営論集』66（1）、267～310 ◆ 山口陽一郎（2022）「電産賃金体系『能力給』に関する一考察：能力給のあがり方・きめ方を中心に」『労働科学』98（1）、1～24 ◆ 草野隆彦（2021）『雇用システムの生成と変貌——政策との関連で——』『独立行政法人労働政策研究・研修機構』◆ 日本労働組合総連合会「2026年春闘第5回答集計プレスリリース・総括表」