

日本労働年鑑 第24集 1952年版

The Labour Year Book of Japan 1952

第二部 労働運動

第二編 労働組合運動

第三章 賃金闘争

第一節 労資の賃金対策

戦後、労働組合運動の活潑な展開によって、労働者の平等な最低生活を保障する生活給賃金体系が一般化したのであったが、それも四七年中頃から漸く本格的となってきた資本攻勢によって次第に企業の生産能率に直結される能率給賃金体系にぬりかえられていったのである。四九年初頭、ドッジ・プランの具体化として超均衡予算が実施され、巨額の債務償還、復金融資の停止、政府投資の縮減、補給金の減廃等が一挙に行われるに及んで、企業自立への要請は一層深刻化したため、各企業はこぞって企業合理化を推進するにいたった。もとより企業合理化の手段として第一に着手されたのは人員整理であった。同時に労働力統轄の再編、労働能率の強化、労務費の縮減をめざす賃金支払形態の改訂等が、一連の対策として実施されたのである。なかでも、賃金支払形態の改訂は、政府の賃金問題にたいする関与がいわゆる三原則にもとづく間接統制の面にかぎられ、積極的な賃金上昇の抑制、あるいは労働強度の増進等は個別的企業の自主的処理にゆだねられたため、各企業とも特に努力を注いだのであった。このような対策は、民同派の抬頭によって分裂の様相を濃くしていた労働者階級の主体的条件の弱化に乗じて、資本の圧倒的主導のもとにおこなわれた。

資本による賃金支払形態の改訂は、具体的には次のような形をとった。すなわち、それはまず企業能率と何等の関連もない無差別平等な生活給賃金体系の攻撃となってあらわれ、(資本のこの主張は労働者内部の生活給が悪平等であるとする不満にたくみに乗ずる結果となったことも見のがすことができない)企業の支払能力によって賃金が制約されること、したがって賃金の向上は、企業の生産能率の上昇に求むべきことを強調した。この原則の具体的適用は各企業の特성에応じて異った形態をとったが、生産能率に直接リンクさせる生産報償制がまず主要なものであり、その他販売額あるいは出荷高にリンクするもの、職務評価にもとづく格づけを行って職階制を導入し、労働統轄と賃金支払形態を結合させることによって労働能率の向上を目指す等のことが行われるにいたった。右の能率給はいずれも単位時間内における労働の流動量を増大させ、生産費中に占める労務費比率を減少させることによって、生産費を低下せしめるとともに一定の企業利潤を打ち出すことにねらいがあったといつてよいであろう(第一部第四編第一章「賃金」第四節「賃金支払形態」参照)。

五〇年中も右の一般的傾向はひきつづき強化されたが、さらに積極的に単価の引下げ、標準作業量の引上げ等が行われたほか、賃金不払による実質的な賃下げも広汎に行われたのである。すなわち、資本によってなによりも固守された問題は賃金ベース引上げを阻止することにあつたが、賃金支払形態の面では前年から顕著にあらわれた恐慌に対処して、生産量にリンクした能率給から販売高、あるいは原単位等を加味した能率給が併用される傾向を示したのである。以上の点について

日経連では次のような賃金対策を決定し、各企業に指示を与えた。

日経連の賃金対策 当面の賃金問題に対する経営者の態度(二・七)
経済九原則の厳粛な実行に即応して、日本の経済自立態勢は昨年中に格段の進歩を見せ、賃金問題についても物価の安定、経営自立の要請とが相俟って所謂賃金三原則を基軸とする在り方が漸く軌道に乗り、労資双方共夫々の立場から前途に光明を求めて苦難の道を真剣に歩んで来た。

然しながら昨年末における公務員に関する人事院の給与改訂勧告、公共企業体職員(国鉄、専売)に関する賃金仲裁、年末一時給与金の問題、電産、石油鉱山、私鉄等基準産業の賃金ベース改訂紛争等は本格的解決を本年に持越すに至り、而もその基底には過去一カ年の体験から労働者側が割り出したドッジ・ライン修正による犠牲の公平負担、デフレ政策反対という経済政策的要望を中心として賃金水準停滞並びに産業間賃金隔差の拡大に対する反抗、最低生活を保証するにたる最低賃金制度の確立その他今後の労働運動の帰趨に大きくひびく要素が横たわっているのである。

一方現実の情勢は依然として要請せらるる経済諸原則の下に、デイス・インフレ的傾向が存続せらるべく、従って物価の動きは補給金の削減、資産再評価に伴う諸事情、電力、貨物運賃等の公債引上げという騰貴的要素と有効需要の減退、企業合理化による吸収、間接税の改廃等の積極的要素とが相殺し合って特に異常な変動を示すことは考えられず、企業としてのその存立の基盤を自立的採算の確立に求める限り、過去に見られた様な資本の喰い潰し、補給金、融資等による賃金増額を図り得ざるは勿論、ドッジ計画の実施によって深刻な影響を受ける特定産業あるいは多くの中小企業においては、条件維持すら困難となる場合も少くないのである。

かくして賃金問題は新年度予算の審議を中心とするこの通常国会を契機として、新たな局面における労資抗争の中心課題となり緊迫せる情勢を諸方面に現出せしめるであろうことは必至といわねばならない。

本年は日本経済自立のための最後の準備段階の年であり、昨年に引き続き否それにも増して国民総勢力、延びる前の臥薪嘗胆が決意されねばならない。この時に当り経営者が賃金問題処理に対し確固たる方針と態度とを以って臨むべきことは特に必要であり、具体的事項は左の諸点に要約されるであろう。各経営者がこの基本方針に則って夫々の実情に応じて適切なる対策を樹立されんことをここに強く期待するものである。

一、賃金額変更の根本方針

賃金は企業の生産性、経営効率と直結した方法によって決定せらるべきである。これは昨年一月開催の総司令部主催労資協議会の結論である賃金三原則の厳守、生産増加による賃金取得の増大と同じであるが、その再確認が必要である。正常な企業の運営維持、延いては発展を基礎とした経営採算の上に立って生産性を高め、経営効率を挙げることによって賃金の増額が図らるべきである。最近賃金ベースの引上げが論議されているが現行ベースについてはそれが果して労働生産性と結びついて決定されているや否やに多くの疑問があり、従って寧ろ労働生産性、企業の採算性からの再検討こそが先づ必要であり況んやベース引上げの如きは現段階の安定化途上においては往々固定的給与の増加のみを結果し却って経営採算を破壊する事となるは勿論、地域的業種的に他企業に与える影響が甚大であるから、採り得ざる方法といわねばならない。

他面賃金問題の帰結する点はその総収入額如何、実質賃金の向上にあることに鑑みれば徒らに賃金ベースに捉われることは妥当でなく、経営者としては出来得る限りこの方法は採用しない方針を樹てるべきである。現に幾多の企業、業種において比較的低い賃金ベースにも拘らず、能率主義による増収、生活環境施設の充実等によって実際上の問題を解決していることは衆知の事実である。

政府は官業労働者について賃金ベースの改訂を避けて、実質的待遇改善に意を注がんとする態度を明らかにしているが、この問題は政府予算自体の立場からは勿論、民間に与える影響からみて重大な事柄であるから、この際政府が諸般情勢を熟慮して、慎重に取扱われることを希望するものである。

尚自由経済的動向に即して最近顕著に現われて来た一部産業間の極端な賃金差については、高位のものは更めて企業再生産への顧慮、原価償却の完全実施等に意を用いると共に、他企業への影響をしん酌して、より以上の増額には慎重な態度を採ることが必要であろう。

二、賃金体系

勤労対価原則に基づく効率的配分制度を確立すること。生活給体系から能率給体系への移行は一般に相当の進展を見るに至ったが、尚一部には依然として不合理な生活賃金に墮し、能率主義に転換した企業でもその運営上種々実情に添わぬ点が生じ、改良を要すべき事態に立到っている。

経営者としてはあくまでも生活給偏重を排除して、労働対価たる賃金の本質に則って労働者の能力、能率を基軸とした合理的な体系を確立することが必要且当然であり、又所謂能率給についても、従来は個人的にも単なる生産数量的能率給に捉われすぎた観があるから、その効用の限度を見透し、販売高、原単位等を加味した経営的能率給をも重点的に併用し、以って企業効率の向上と賃金収得の増大とを一致させねばならない。(以下略)

日本労働年鑑 第24集 1952年版

発行 1951年10月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 時事通信社

2000年6月1日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1952年版(第24集)【目次】 次のページ→ ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
