

日本労働年鑑 第24集 1952年版

The Labour Year Book of Japan 1952

第三部 労働政策

第三編 使用者の労働対策—日本経営者団体連盟の活動—

第四章 賃金対策

一、賃金対策としては「賃金決定の原則」として、(1)能率主義によるべきこと、(2)企業の支払能力を考慮すべきこと、という見解を堅持してこの具体化を推進するに努めた。左記は、二月七日日経連賃金対策特別委員会において決定され傘下の各団体、会社に指示された賃金対策案である。

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使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、その再確認が是非必要である。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。

尚自由経済的動向に即して、最近顕著に現われてき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、他企業への影響を斟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用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、労働の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、亦所謂能率給についても、従来は個人的にも団体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、もって企業効率の向上と賃金取得の増大とを一致させねばならない。

三、実質賃金対策

賃金の実質的効用を向上させるための凡ゆる方策を講ずること。

労務加配米、作業用品割当その他地域、業種に共通して考慮すべき事項については、経営者団体の力によって推進策を講じ、更に現政府の持つ実質賃金対策についてもその不備、不足の点を凡ゆる機会を捉えて進言、要請するなど眞剣な努力がなされねばならない。即ち実質賃金としては個々の企業の現状を維持し、生産能率の向上と併行して可能な限り上昇へ導くのが好ましいのであり、これが賃金問題解決の重要な要

件であるとも言えるであるう。

二、なお、日経連は、退職手当は本来社会保険の対象たるべきものの不当なる企業への転嫁であるとして次のような意見(五月九日)を発表している。

一、退職手当制度の在り方

(1)退職手当制度と社会保険

退職手当制度は本来主として労働者の長期勤続に対する功労報償として発展したもので、この間労働者保護の見地より退職積立金及退職手当法が制定せられ最低保証としての退職手当が法定されていたが、昭和一九年厚生年金の保険法施行によって右手当法は全面的に発展解消するに至った。而して厚生年金保険法の趣旨は「退職手当法と厚生年金法とを比較して見るにその制度の機構、運営方法等においては異なるものがあるとはいえ、労働者の退職時における給与の確保という根本においては全く同様であり而も退職手当法における退職手当と厚生年金法における保険給付とは若干の用途の相異こそあり殆んどその経済的効用を同じくするものであって、一方が充実せられるならば他方は必ずしもその存在を必要とせず、寧ろその経済的負担力を結集することになる」という点にあるから、現在においては退職手当を制度として設定することが経営者に対し義務として賦課されていないのは当然である。然しながら国家の社会保険がその後の経済社会情勢に対応して必ずしもその目的を十全に発揮する程度の内容を持つに至らず、従ってその補充的役割を経営者が自ら負い、止むを得ず退職手当制度の復活乃至創設によって右の社会的使命に依って来たのであった。この事情から洞察しうる様に退職手当制度の根本的解決は一に社会保障制度の確立或いは現行諸社会保険の充実懸るのであるが、最近の实情においては企業の退職手当制度が一種の私的社会保障として労働者の権利に属するかの如き傾向にあることは企業の立場からは勿論社会的立場からも再検討が要請せられねばならない。

(2)退職手当と企業経理

我が国企業国際経済の一環として世界経済の競争裡に参加せねばならぬし、日本経済の再建のためには何よりも先ず産業を合理化し資本の蓄積、維持を図ることが緊要とされるので、従って退職手当も企業経理の正常な枠内において処置されねばならぬことはいうまでもないが、産業平和と衡平の見地から同一の業種、地域、規模の企業相互間におけるその支給額にはある程度均衡あらしめることが望ましい。殊に中小企業は現下当面する経済的苦境の实情に鑑み、その退職手当についても格別の考慮を要するのであって、最近社会保険費の負担が略々その限界点に達しつつある現状からこの上退職手当のための過重の負担を課せられることは可及的回避すべきであり、したがって就業規則に退職手当を規定してこれを制度化することには慎重の考慮が払われなければならない。また一般企業としても原価中の人件費比率の在り方に再検討を加え、退職手当と企業経理との関係をあくまでも合理的な基盤の上に置く必要がある。

二、退職手当支給の基準

退職手当は三〇年勤続の停年退職者を基準として、勤続年数別に定められた基本率により本人給を基礎として算出し支給するのを妥当とする、退職事由別にその要点を述べれば次の通り。

(一)停年退職及会社都合による退職 基本率一〇〇%

但し会社の都合の場合は、最低保証額を定むることを妨げない。

(二)死亡傷病による退職 基本率一〇〇%

但し死亡、傷病による退職の場合のうち労災補償給付ある場合はそれとの重複支給を避け減率する。

(三)止むを得ざる事由による退職

(一)及び(二)の他その事由によっては右基本率に対し適當の減率をも考慮なしうるものとする。

(四) 自己都合による退職

この場合については原則としては退職手当支給の対象とはしないが、長期勤続者に対しては企業がその功労度に応じて右基本率を適宜減率して支給する。尚職員工員間の隔差、算出基礎に響く賃金体系等についても検討を要するところであり、企業の固有事情に併せて今後の課題といえよう。

三、厚生年金保険における養老年金の増額

厚生年金保険法制定の経過に鑑みれば当然退職手当がそれに包括吸収されているにも不拘、該保険法における養老年金制度は未だ活用されるに到らず、仮令実際に給付が開始されるに至っても老後を養うには甚だ不十分であり、又脱退手当金についても被保険者が年令五〇歳に達する等の制限があるため、殆んどその実行を期し難い実情にあるから、これが改正につき特に早急の適宜措置がとられることが望ましい。特に養老年金の発動に到るまでの過渡的救済策として停年退職者に対する退職手当に充つための源資に対し年金保険積立金より融資の途を講ずることを要請する。

三、更に、第七国会において廃止された「政府に対する不正手段による支払請求の防止等に関する法律」(法律第一七一号)に代る法案として「国等を相手方とする契約に於ける労働条項に関する法律案」の第九臨時国会に提出が予想されていたが、これに対して日経連は「同法案は国際的基準の採用と労働保護の見地より公契約に於ける一種の最低賃金制を実施せんとするもので、その内容は日本の経済的、社会的実情に副わないのみならず関係業者の存在をも危殆に瀕せしめるものと思料」(日経連事業報告)し、日経連参加の関係業種別団体並びに会社の参集を得て打合会をもち、慎議を重ねて本法案に対する意見を作成の上、五〇年一〇月二四日関係諸官庁、衆参労働委員長、法務府総裁、法律意見長官、同第三局長、及び自由党政調会長に建議書を提出し、以て同法案の国会提案を見送らしめるに至った。ここにも、日経連の労働問題に対する特徴的な考え方と経営者の利益確保の不屈の意欲と、従って最低賃金制に対する警戒の態度がうかがわれる。

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>)
