

日本労働年鑑 第25集 1953年版
The Labour Year Book of Japan 1953

第一部 労働者状態

第四編 賃金と労働条件

第一章 賃金

第四節 賃金支払形態

前年の朝鮮動乱を契機として、従来停滞的傾向にあった賃金水準はふたたび上昇に転じたがこのような賃金引上げはいわゆる労働生産性の向上を裏づけとして行われたのであった。したがって一時金の支払という形のほかに、生活給部分を縮減して、生産能率を直結した能率給部分を増加する傾向が前年にくらべてさらに一般的になったといえるであろう。また日米経済協力の構想が発表され、それがコマーシャル・ベースにもとづくものであることが明確化してからは、より一層、企業合理化への要請が促進され、賃金支払形態の改訂もその一環として経営者によって熱心にとりあげられたのであった。その形態としては職階制、職務給、販売高、コスト高を加味した経営効率的賃金の採用等極めて多様であるが、要するにその目的とするところは単位生産物の労務費を減少させることによって生産コストを切下げるところにあったといえるであろう。

なお五一年において注目すべきことはベース改訂あるいは支払形態の改訂にあたって労働時間の延長を条件としていることであり、又好況の産業では賃金引上げが行われたにもかかわらず、中小企業では賃金を引下げた企業が少くなかった点である。

(註)一九五〇年一〇月から一二月までに地方労働基準局から報告された調査表にもとづいて労働基準局の給与課が分析した資料によると、賃金引上げの方法において、(1)賃金体系はそのままで平均賃金を上げたもの、(2)賃金体系を合理化して平均賃金を上げたもの(生活給より能率給へ移行したものを含む)、(3)臨時給与又は賞与の支給によって平均賃金を上げたもの、(4)所定労働時間の延長、労働条件の変更によって平均賃金を上げたもの、の四種に分類すれば、(1)は五三・五%、(2)は二五・四%、(3)は一三・一%、(4)は七・八%となっている。わずか三カ月の間に(2)が二五・四%もあることに注目すべきである。

以上にのべたことを以下特徴的な具体例を通じて明らかにしてみよう。

一、職務、職階給への過渡的形態

(イ)日立製作所の賃金体系

改訂の主要点

一、労働時間＝現行七時間を七時間三〇分とする。

二、基準内賃金ベース＝現行税込八、八二〇円を税込九、八〇〇円とする。

三、職務区分＝現行の直接・間接(事務員技術員)の区分を企画・執務・間接現業・直接現業・特務の五区分とし、企画職編入の際は、試験を課することにした。

企画職(係長以上の職分系列のある職務並びに係長以上の職分系列より直接指示を受けて企画立案並びに其の実施上の指導確認を行う職務)

執務職(主として机上事務を行う職務であって企画職、間接現業職、直接現業職及び特務職のいずれにも属しない職務)

間接現業職(運搬・荷造・運転等直接生産に従事はしないが、肉体的労働を主とする間接作業に従事する職務)

直接現業職(機械・組立・仕上・鍛造・鑄造・熔接等の直接作業に従事する職務)

特務職(上記四職に編入するを妥当と認めない警備・医務・庶務等に従事する職務)以上の職掌区分は、職階制における一般的呼称である管理職・企画職・事務技術職・執務職・一般作業職(直接現業職・間接現業職)及び特別作業職(特務職)に相当するものであり、職階職務給が今後実施される際には、以上の五職掌は、夫々別個の評価要素及びウエイトに基いて職階表が作成せられ、各職掌間の労働態様の比較は断念せられねばならないであろう。ここに、職階職務給への前哨的形態が見られる(労働基準局給与課月報参照)。

(ロ)日本鋼管の賃金体系

改訂の主要点

改訂の主要問題点としては、次の項目が挙げられる。

- (1) 経営スタッフ(課長以上)の賃金体系を別個にして単純化したこと。
- (2) 能率給を根本的に改訂したこと。
- (3) 職種給(工員のみ)並に地域給の大部分を本給に繰入れたこと。
- (4) 本給を大巾に増額し、上下差を拡大したこと。
- (5) 従来の職員・工員間の本給のアンバランスを是正する様努めたこと。

次にこれらをどういう方法で改正したか、個々の項目について具体的に説明を加えてみよう。まず(1)の問題は、これを本給一本にした。しかし当時の本給を据置きこれに対し、本給にリンクして業務手当をつけた。従って結果的には本給一本建ということになり、後の一切の賃金(能率給・家族手当等)を廃止した。(2)については従来、上は最高の役付から下は工員・給仕に至るまで、能率給をつけていたが、これを根本的に改め、まず職員(課長以上を除く)の級を

(イ)経営スタッフの補助的業務を掌る者(役付職員を直接補佐する者で係長を含む)

(ロ)普通の事務を掌る者(計算記帳等の一般事務に従事する者)

(ハ)工員

(ニ)特殊労務者(看護婦・給仕・交換手・タイピスト・運転手)

と四つに分類し、その中、能率給を支給するものを工員のみ限定し、これ以外の者については業務手当(名称は能率給を踏襲している)を付け、これを実質上本給にリンクさせている(形式からいうと生産にもリンクさせている)業務手当の増減は月々そう大きな動きはないので、大体固定したものと見える。

しかし、この本給一本建とする一般職員(課長以上を除く)の本給改訂に当っては、一応の算式を作り本給点・職務点の二要素を取入れ、それを本給点六〇点、職務点四〇点の比率で各人の本給を決定した。更に前記業務手当(能率給)の配分には職務点を用いた。(職務点は現行の資格別に準じて決められてあり、将来の職階給への足掛りにしようとしている)。

次に(3)の問題であるが、職種給というのは従来工員のみについており職員にはなかった。これ昭和二三年につけたもので、当時における情勢から工員と職員の賃金の均衡を図るためつけたものであった。ところがその後賞与その他退職金の場合においても工員の本給に含むものであるという主張から、兎角問題を起し勝であり、又この職種給がどう評価査定するかという問題もあったので、全部本給に繰入れた。

次に(4)及び(5)の問題であるが、本給の大巾な増額は、従来の本給の一・七倍ほど増額した。それ

には工員の場合の職種給、並に従来の地域給の大部分を本給に繰入れたため、職員と工員との差がなくなるということになる。従来職員と工員の比率は職員を一〇〇とし、工員は六三であったのが、職種給の繰入れによって一〇〇対八五になった。

又本給を決める基準が勤続・年令・扶養家族数、学歴等を主としており、何れも職員の方が上位にあるため、これが大体一〇〇対六三の比率を示したのである。

二、生産増加による賃金形態の変化

(イ)東都製鋼の業績奨励金

改正要点

出来高制

- 一、出来高給の基準生産量の改定及び之に伴う単価の改正並に一部換算率の修正
- 二、原単位歩留奨励金を廃止し、之に代るものとして基準生産量の九〇%より始まる二重単価制の業績奨励金制の新設

三、有資格者に付保証給を一人当二〇円を上げる

日給制・月給制

- 一、業績手当と原単位歩留奨励金とを併合して従前と同様、生産部門の生産達成率にリンクさせ若干の是正をはかった業績奨励金に改めた。

- 二、旋削課は小型工場と中型工場のみを生産にリンクする、業績奨励金に改めた。

- 三、有資格者に付基本給を一人当平均二〇円(月給者は五〇〇円)を上げる。

月給制

- 一、現行基本給を一・五倍して新基本給とした。

- 二、業績(主として生産)にリンクせしめる業績手当を新設した。

- 三、有資格者につき基本給を一人当年均五〇〇円を上げる。

(ロ)ダンロップゴム会社の能率給

ダンロップゴム会社では特需によって生産が増加し、従来の増産報償制度では不合理な点が生じたので、賃金形態を次のように改めた。

一、賃金体系

(旧体系)		(新体系)	
基本給	四八%	本給	六〇%
年令給	二二%	加給	三二・四七%
生活補給金	一〇%	家族手当	六・七〇%
家族手当	八%	役付手当	〇・五五%
役付手当	一%	作業手当	一・二〇%
作業手当	〇%	警備手当	〇・〇八%

一、本給・加給

本給及び加給は従来の基本給に相当するものであるがただ退職金の算定基準としては過大であるので両者に分割せられたものである。(因みに同社の退職金は新本給により算定すれば工員三〇年勤続税込九〇万円の比較的高額となる)本給及び加給の合算額は全給与の九一・四七%という他に類をみない高率となっているこの財源には従来の基本給・年令給・生活補給金の合算額に増産報償金の大部分が吸収せられているものであり、年令給及び生活補給金が生計的要素が多いのに対し、従来より能率給的色彩の濃かった基本給に更に報償金相当分が加わり、更に高度の能率給的色彩を帯びるに至った。ここに組合の所謂基本給の是正が行われているのである。

(註)生活補給金の内容

(1) 年令給一率二〇〇円支給

(2) 基本給の九・七%

(3) 家族手当妻、一五〇円、その他(一親等)五〇円

二、家族手当 略
三、役付手当 略
四、作業手当

従来八四吋ロールのみに支給していたが、今後は、C・B・Aの三段階で支給する。

C級 一時間当り四円(月額七〇〇円)
B級 一時間当り三円(月額五二五円)
A級 一時間当り二円(月額三五〇円)

右以外にカーボン黒従事者に対し一時間当り四円加給される。作業手当の支給職種は有害度・危険度・汚染度・疲労度の四要素を勘考して決定せられたものである。

三、賃金の引下げ

(イ) 賃金ベースの引下げ方法によったもの

M国製針株式会社—金属会社(広島)従業員 一二二名

引下げ賃金の算定方法は
基本給……一割引下げ、但し五月分五%
六月分より一〇%

基本給以外の手当は全員に支給されるものではなく、役付手当は役付労働者に、特殊勤務手当は現場労働者に、特別手当は熟練工のみに対して支払われるものであって、引下げに当たってほぼ同一の性質を有する特殊勤務手当と特別手当の併合を行った。

引下げ前後の平均賃金の構成を比較すると、

引下げ前	引下げ後
基本給 六、三四九円(九五・六%)	五、七九一元(九二・六%)
役付手当 二八円(〇・四%)	二八円(〇・四%)
特殊勤務手当 一〇三円(一・六%)*	
特別手当 四八円(〇・七%)*	(**合併) 一三五円(二・二%)
時間外手当 一一二円(一・七%)	三〇二円(四・八%)
計 六、六四〇円(一〇〇・〇%)	六、二五六(一〇〇・〇%)

又引下げに当たっては人員整理、労働条件の変更実物給与福利厚生費の引下げ等の他の随伴現象はなかった。

(ロ) 能率給方式に改訂した例

A礦業株式会社好間鉱業所—石炭鉱業(福島)
従業員数 三、〇九三名

会社の経営状態改善の爲め能率と経験(生産)の均衡を図るため三方を二方にし二方で出来ない保安関係、緊急作業を除いて他は二方とした。

即ち本番は従来通り請負制を次ぎの如く定めた。

半本番半請負(5対5)

具体的に例を挙げるならば従来一貫一〇〇円とすれば四貫トロに積んだとなると四〇〇円になるが今回はその半分本番が二〇〇円に半請負一貫五〇円として三貫積んだとすると

200円+150円=350円となる。

而し従来と比較すると最低補償はしていることになる。尚この請負制改訂による平均賃金の構成を引下げ前後について比較すると次ぎの通りである。

	引下前	引下後
基準内賃金	八、八七五円(七〇%)	七、九二五円(七五%)
基準外賃金	二、八七五円(三〇%)	二、八七五円(三〇%)
計	一一、七五〇円(一〇〇%)	一〇、四二五円(一〇〇%)

尚賃金引下げに当たっては他に何ら随伴現象はなかった。

四、日米経済協力における賃金体系

日本特殊鋼の新特需契約の概要

(1) この契約はJ・L・C(在日米兵站司令部)との間に締結されたもので、期間は七月一日に遡って発効し、一カ年間である。

(2) 仕事の内容は、重車輛部品製造、設計、製図、試験研究、修理である。

(3) 支払形式はタイム・アンド・マテリアル方式がとられている。
この方式による当社の場合、資材は原則として支給され、自己が調達した場合には実費が支払われる。従って定率一時間三九セントの中に含まれるものは、経費と労務費のみであり、経済状勢の変化などにより三ヵ月毎に協議して改訂することができる。

- (4) 協力する人員は職種別に枠があり、直接工、間接工及び職員も含まれており、これを超えて使用する場合は協議を必要とする。現在この枠は五五〇名となっている。
- (5) 生産管理部を設け、工程管理、時間分析を行い、能率が不当に落ちないように監督する。
- (6) J・L・C側で契約不履行の場合は設備拡張費その他仕掛品半製品に至るまで補償される。
- (7) 支払は総司令部の会計検査官がドル小切手支払を受ける。
- (8) 使用される工場は第一機械工場、第二機械工場、熱処理工場の一部。
- (9) 労働時間は一日実働八時間。
- (10) 労働争議の発生又はその可能性ある場合は報告する義務がある。
- (11) J・L・Cは人事権を有し、労働者の指名、解職することができる。

日本労働年鑑 第25集 1953年版

発行 1952年11月15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8月10日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1953年版(第25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>)
