

日本労働年鑑 第26集 1954年版
The Labour Year Book of Japan 1954

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

一九五二年における賃金支払形態の大まかな概況を、労働省労働統計調査部の「給与構成調査」によつてしらべてみよう。まず賃金支払形態の諸要素を基本給、奨励給、生活補助給、超過勤務給にわけて、歴年の推移をみると(第103表)、基本給が五一年にくらべて五二年は二・八%増加、奨励給(能率給)は一・七%減少、生活補助給一・一%の減少、超過勤務給は〇・三%の増加をみている。ここではまず基本給の増加と奨励給(能率給)の減少が注目をひくが、前者はいわゆる職階制の採用が増加し、能率給の固定部分や、その他のたとえば職種給あるいは能力給のような要素が基本給にくりいれられたものであろう。基本給が次第に増加しつつあることは、それが賃金支払形態の中でますます重要な地位を占めてきたことであり、その意味において基本給の性格を明らかにすることは最近の賃金支払形態の特質をつかむ上で重要であろう。わが国の戦前の賃金において基本給は賃金の重要部分を占め、しかもそれがなんらの客観的基準ももたない経営者の恣意によつてきめられる「人にたいする賃金」であつたが、戦後、労働組合運動の力によつて、そのような恣意的性格は改められたかにみえた。しかし職階制の導入は、近代的なよそおいをまつて基本給にふたたび恣意的性格を強めている。それは労働の質と量に客観的に相応する賃金とはいえないのである。職階制をとらない場合でも、基本給は学歴、年令等を基準にし、労働とは何のかかわりもない場合が多い。そして基本給のこのような特質こそは、低賃金を維持するための重要なからくりになつている。

つぎに奨励給が減少傾向をとつている原因は、さきにのべたような職階制度の採用が次第に一般化したためであろうが、その他に、生産過剰が各産業で問題になるにおよんで、賃金支払形態の刺戟的性格が、かえつてじやまものになつたためでもある。

超過勤務給の増大は戦後の一貫した傾向であり、なかんずく朝鮮戦争後は特に顕著であるが、これは労働者が低賃金を時間延長と労働強化でおぎなつてきたことをいみし、またそのことが逆に低賃金を固定するのに大いに役立つている。

奨励給(能率給)については、労働省の報告によると「奨励給の多いのは鉱業二三・八%、製造業一五・二%で、製造業中分類では衣服及び身廻り品製造業、家具及び装備品製造業、第一次金属製造業、輸送用機械器具製造業は、いずれも二〇%以上を示し、中でも第一次金属製造業は三〇・四%で二六年と同じく産業総数の中で最高を示している」といわれているが、戦後の企業合理化が能率給制度の採用に重点をおいたことが右のような結果になつたものと思われる。鉱業における能率給は主として単純請負給であり、それは根づよい伝統をもつた賃金支払形態であるが、同時に労働強化を促進するてこになつていることもみのがせない。金属、機械の諸産業においてとられてい

る能率給は主として生産報償給であるが、その特質はなによりもベース賃金と結合している点にある。つまり、これは、工場全体の生産高と賃金をリンクさせているものであり、労務費は生産費の一定比率に固定され、したがって利潤はつねに確実に保障される仕組みになつてゐる。いいかえれば企業の採算の面から、その工場における能率給の総額を決定し、それをきわめて恣意的基準で(各人の歩に応じて支払われるなどのことが行われているが、職制のお気に入りには歩を有利につけることを通じて職制の労働者統轄に利用されることが多い)個人に配分する。このようなやり方は、個人々々の標準能率や課業が設定され、能率給の総額は、個人の能率給をプラスすることによつて求められる近代的な能率給制度とはかなり性格を異にする。

つぎに賃金支払形態の要素を規模別にみると(第104表)、まず基本給は企業の規模が小さくなるにしたがつて、その比率が増大していることに注意すべきである。これは中小企業において基本給が賃金支払形態の中心になつてゐることを意味するが、中小企業における基本給は、経営者がいわゆる総合判断によつて恣意的に額を決定することが多く、総じてなんらの客観的基準もたない。すなわち戦前型の基本給そのままの形であるといつて差し支えないであろう。奨励給は逆に企業の規模が小さくなるほど、その比率を減じてゐる。中小企業の能率給の形態は請負給であることが多く、受注金額から経費をさしひいた残りを雇主と労働者が半々にわけ、いわゆる「たたきわけ」や、雇主四分労働者六分に分ける「四分六」などの制度がある。請負給以外の能率給はおよそ客観的に算定される性質のものではなく、労働者は誰一人として計算の方法を知らないのがふつうであり、能率給の額が多すぎると、後で経営者が勝手にけずるなどのことは日常茶飯事である。

つぎに労務者と職員の賃金支払形態の構成比率をみると、労働省の報告では「基本給、生活補助給という固定的給与は職員に多く、奨励給、超過勤務給という浮動的給与は労務者の方が多い」とされているが、このことは職員層の賃金を労務者よりも高くし、安定させる資本家の労務管理方針のあらわれである。資本家は職員の賃金をやや優遇して労務者からきりはなし、しかも労働者統轄の物的基礎としてゐることを物語る。労働間の賃金差別は低賃金政策の一翼である。

以上で一九五二年における賃金支払形態の概況と特質を検討したが、以下、個々の具体例を二、三とりあげ、あわせてその問題点を指摘しておこう。

十条製紙の職階級

(一) 賃金体系 組合員の賃金の体系を次の通りとする。

基準内賃金

基本給	組合員一人当平均	一三、一二九円
家族手当	同右	二、八〇六円
地域手当	同右	二、〇六五円
計		一八、〇〇〇円

基準外賃金

早出残業手当	夜勤手当
休日出勤手当	宿日直料
深夜業手当	

(二) 支給条件基本給 基本給は三項の手續によつて定められた次の職級賃金表を原則として、最高及び最低賃金の範囲内に於て成績評定の結果に応じ決定する。但し製造職についてはA号、事務技術及び山林職についてはB号の職級賃金表を適用する。なお特務職については職種によりA号もしくはB号の賃金表を適用する。

(A号職級賃金表)

級別	最高	標準	最低
一八	二七、〇〇〇	二三、四〇〇	一九、九〇〇
一七	二五、九〇〇	二二、五〇〇	一九、一〇〇
一六	二四、八〇〇	二一、六〇〇	一八、三〇〇

一五	二三、七〇〇	二〇、六〇〇	一七、五〇〇	
一四	二二、六〇〇	一九、七〇〇	一六、七〇〇	
一三	二一、五〇〇	一八、七〇〇	一五、九〇〇	
一二	二〇、五〇〇	一七、八〇〇	一五、一〇〇	
一一	一九、四〇〇	一六、九〇〇	一四、三〇〇	
一〇	一八、三〇〇	一五、九〇〇	一三、五〇〇	
九	一七、二〇〇	一五、〇〇〇	一二、七〇〇	
八	一六、一〇〇	一四、〇〇〇	一一、九〇〇	
七	一五、一〇〇	一三、一〇〇	一一、一〇〇	二〇%減
六	一四、〇〇〇	一二、二〇〇	一〇、三〇〇	九、八〇〇
五	一二、九〇〇	一一、二〇〇	九、五〇〇	九、〇〇〇
四	一一、八〇〇	一〇、三〇〇	八、七〇〇	八、二〇〇
三	一〇、七〇〇	九、三〇〇	七、九〇〇	七、四〇〇
二	九、七〇〇	八、四〇〇	七、一〇〇	六、七〇〇
一	八、六〇〇	七、五〇〇	六、〇〇〇	六、〇〇〇

(B号職級賃金表)

級別 最高 標準 最低

特級	二八、一〇〇	二三、四〇〇	一八、七〇〇	
六	二七、〇〇〇	二二、五〇〇	一八、〇〇〇	
五	二一、五〇〇	一八、七〇〇	一五、九〇〇	
四	一八、五〇〇	一五、四〇〇	一二、三〇〇	
三	一二、九〇〇	一〇、八〇〇	八、六〇〇	
二	九、七〇〇	八、四〇〇	七、一〇〇	六、七〇〇
一	八、六〇〇	七、五〇〇	六、三〇〇	六、〇〇〇

(三) 職種の編成と職務評価の手続

(1) 職種の編成及び職級編入 (イ)職種の編成、新職種の設定及び職級編入変更は会社を実施する。(ロ)職種の職級編入変更は公正なる職務評価に基づき行う。(ハ)但し職階職級の数を全面的に変更せんとする場合、及び評価主要素の改訂により職種の職級適用が著しく変更される場合は予め組合と協議する。

(2) 職務評価に関する苦情処理 新職種の評価、評価に対する疑義、及び評価の再審査は、団体交渉によらず四項に規程する手続きによつて処理する。

(3) 職級適用の例外措置 各職種は職務評価に基づき各職級に編入されるが、次の職種で熟練度が特に高度な者については、一定の技能審査を経て()内の職級賃金を適用することができる。

- グラインダー係(8) GPスクリン係(7)
- ピーター係(7) 洗晒係(7)
- 製薬係(8) SPスクリン係(7)
- モーター運轉係(8) 一級電気修理係(8)
- 保全係(7) マシン係(5)
- 仕上カッターワインダー(6) 一般仕上係(5)
- カミール係(5)

(4)ある職種に適格者がいない場合は欠員としておき、下位の職種の者を見習として充当することができる。この措置は例外的で濫用はしない。

右にみられるように、基本給は職級賃金表によって定められるが、職級賃金表は、最高、最低、標準のほぼ三段階にわかれ、その範囲内で成績を評定して決定することになっている。個々の労働者を三段階のいずれにするかということは、経営者の総合判定にかかり、判定の要素は主観的判断にたよることが多いから、恣意的な決定になる可能性が強い。

もちろん職級編成の際の職務評価に当つては、工場評価審議会、中央評価審議会、評価裁定委員会の苦情処理機構が設置されており、一応、組合側が関与する体制になつてはいるが、職級賃金表が三段階に分れていること自体に問題があり、しかも編成の最後の決定は会社側にあるのだから、前述した恣意性を払拭することは不可能である

日本労働年鑑 第26集 1954年版

発行 1953年11月20日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 時事通信社

****年**月**日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1954年版(第26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>)
