

日本労働年鑑 第26集 1954年版

The Labour Year Book of Japan 1954

第三部 労働政策

第四編 賃金政策

第四章 労働省その他の賃金対策

中央賃金審議会の最低賃金

中央賃金審議会は一九五〇年十一月一五日発足以来、会議を重ねてきたが、五二年に入って第二期の審議会となり、審議はやや具体化した。第一期の審議会の結論は、「わが国の産業ならびに労働経済の実情から、わが国における最低賃金としては、一般産業の労働者を対象とする一般的な最低賃金と、賃金水準の比較的低位にある特殊な産業を対象とする最低賃金との二本建とし、その実現の方法としては、さし当り、後者の特殊な産業の労働者にたいする最低賃金制を設定することとし、これらの特殊な産業の企業経営の実態に即応するよう、十分な実情の調査研究を進める」ということであった。その後、この「特定業種実態調査」についていろいろ審議されたが、結局、絹、人絹織物製造業、玉糸、座繰生糸製造業、家具建具製造業、及び手漉和紙製造業の四業種について調査を行うことが決定された。

この実態調査によると、従業員平均年齢男三三歳、女三六歳の玉糸座繰が、昨年度年間平均賃金二九七二円という低水準である。また支払賃金の並数をみても、玉糸座繰は、調査六八〇事業所のうち二九八事業所が、二〇〇〇円から二九九九円までの賃金を支払っているにすぎない。

実態視察の結果について中央賃金審議会は一〇月、次のような文書を発表した。

(実態視察の結果について)

絹人絹織物製造業、家具建具製造業、手漉和紙製造業、及び玉糸座繰生糸製造業の各業種の実態の結果、最低賃金制の実施について左の如く意見の一致をみた。

一、絹人絹織物製造業、家具製造業、手漉和紙製造業、及び玉糸座繰生糸製造業の四業者は、その賃金事情において異なるものがあるが、いずれも低賃金産業であることを認める。しかし、これらの最低賃金制を実施するには、それぞれ問題があるから、なお検討する必要がある。

二、当該業種の間屋、製造業者が家内工業にその製品の加工を下請せしめている場合には、その所謂加工賃について、(一)との均衡をはかるよう検討する必要があるものと考えられる。

三、(一)、(二)の検討に当っては、各業種については、それぞれ下記の点を特に考慮する必要がある。

- 1、絹人絹織物製造業 関連繊維産業との関係
- 2、家具建具製造業 職人(熟練工)と見習工との関係
- 3、手漉和紙製造業 完全自営業者が相当に多数存在する場合の問題
- 4、玉糸座繰生糸製造業 器械製糸との関係並びに出釜との関係

なお、これらの四業種とも、支払能力の乏しい極小規模の企業が多いので、最低賃金制の実施に当っては、経営補強等の諸施策について別途に考慮することとする。

一九五二年一〇月三一日

中央賃金審議会
会長 赤松 要

専門審議会
会長 殿

労働省の賃金制度改善の勧告

労働省では、全国労働基準局長および労働主務部長合同会議において賃金制度の改善について検討し、八月四日次のような通牒を全国の労基局長宛に発した。

一、賃金制度改善の目的

わが国の現行賃金制度を改善することによって、労使関係の安定をはかり労働者生活の向上及び経営の合理化に寄与することを目的とする。

二、方法

(一)計画の樹立及び実施の重点は、企業の実情によって、各異なるべきも概ね次の各項目を中心とし、特に小企業にあってはその協同組合等と連繋して、以下の各項目を含む賃金規定等の制定及びその励行運動を展開する等の方法によることが有効である。

1、賃金決定における労使対等の原則の確立

賃金の水準、計算方式支払方法等の設定及びその改廃に関しては、団体交渉等による労使対等の立場における話し合いによって決定し、これを労働協約その他に明記しておくことが望ましい。

2、賃金計算方式の確立及び明確化

各企業において賃金計算方式に関する労働基準法(以下基準法)上の基準は遵守すべきは当然であるが、左の諸点に関するその他のものについても、あらかじめその計算方式が確立され、又明確化されていることが望ましい。

以下に賃金計算方式において特に留意すべき各項目を列記する。

(1) 時間外、休日及び深夜労働に対する割増賃金支給条件の確立

基準法第三十七条の規定により、時間外、休日及び深夜の割増賃金は当然に支給されねばならないところであるが、基準法に従って支給する場合でもあらかじめこれを話し合いの上、明確に規定しておくことが望ましい。

又基準法による支給条件を上廻った条件によって支給する場合については、尚更その詳細についてあらかじめ労使が話し合いの上、明確に規定しておくことが望ましい。

(2) 有給休暇日における所定賃金支給条件の確立

基準法第三十九条の年次有給休暇日に支給すべき賃金については一定の期限があって、事業場における年次有給休暇日に対する賃金額が、これを充たしていなければならないことは当然であるが、この法律の限度を超えて支給する場合においても、あらかじめ労使が話し合いの上、これを明確に規定しておくことが望ましい。

この場合に、支給条件に相互均衡がとれていることが、労使紛争の予防になることを考えて、事前に均衡のとれるように労使が話し合って決定することが必要と考えられる。

(3) 休業手当支給条件の確立

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合において、使用者は休業期間中当該労働者にその平均賃金の百分の六十以上の手当を支給しなければならないことは、基準法第二十六条の規定から当然であるが、この場合使用者の責に帰すべき事由の範

困及び支給すべき手当の額(その基礎たるべき賃金の範囲、それに対する割合等)について、あらかじめ労使が話し合いの上、明確に決定しておくことが望ましい。

(4) 請負給制賃金における保障金の設定

請負給制によって賃金を支払うときは、使用者は労働時間に応じて一定額の賃金の保障をしなければならないことは、基準法第二十七条の規定から当然であるが、この保障給についてもあらかじめ労使が話し合いの上で決定しておくことが望ましい。

(5) 実物給与支給の明確化

通貨以外の賃金たる実物給与その他の利益(以下実物給与)の支払は、基準法第二十四条但書の規定により、法令に別段の定めがない限り、労働協約で特別の規定をしなければならない。しかして実物給与も当然労働の対償たる賃金であるから、原則として通貨で支払う賃金の場合と同様に取扱われることが望ましい。

この場合、実物給与の評価額は基準法施行規則第二条によって、これを労働協約においてあわせ定めなければならないことは当然であるが、これを評価する場合においては、その評価額の間には均衡がとれていることが望ましい。従って実物給与の評価額はあらかじめ明確に労使で協議の上決定しておくことは、極めて重要である。

(6) 徒弟、見習又は養成工の賃金の明確化

徒弟、見習又は養成工を使用する場合、徒弟、見習又は養成工の特質上、これらの労働者は使用者から一定の労働技術を習得することを主目的にするために、一般の労働者の場合のごとく十分な能率を発揮することはできないのが通常である。然し使用者はその労働の対償たる賃金を支払うべきことは当然であるから、他の労働者に対する場合と同様にその賃金の支給条件をあらかじめ明確にし、これをこれらの労働者に周知せしめ、又規定の通りに支払をなすべきである。これによって、徒弟、見習又は養成工の使用関係を明朗化し、ひいてはその職場全体の明朗化に役立しめることができるものと考えられる。

(7) 賞与に関する支給条件の確立

企業利潤を財源とする賞与であろうと、経費支弁による賞与であろうと、賞与を支給する場合にはその支給条件があらかじめ明確にされることが、労使関係の明朗乃至は安定のために望ましい。

(8) 制裁事項賃金関係の明確化

減給の制裁については基準法第九十一条の規定によって一定の制限がなされているのでこの限度内でなければならないが、制裁を受くべき行為及びそれに対する減給の程度をあらかじめ明確に定めなければならない。その他の制裁についても同様にあらかじめ明確に規定され、又各制裁の程度の間には一定の均衡のあることが望ましい。

(9) 男女同一労働同一賃金の確立

男女が同一の能力を持ち、同じ職務を遂行する場合において、女子なるが故にその定額給、請負単価等について、男子に比して低く定めることは、基準法第四条で禁止されているが、同一の労働に対して男女が同一の賃金を受けることは当然とされねばなら

ない。この点についても労使はあらかじめ話合って、明らかに定めておくことが望ましい。

3、賃金支払方法の合理化

(1) 賃金支払五原則(基準法第二十四条)の徹底

(2) 明示の原則の確立

(イ) 賃金支給条件の周知徹底

各労働者の賃金に関する支給条件をあらかじめ周知徹底せしめておくことは労使関係の明朗化のためにも必要なことである。

(ロ) 賃金支払明細書の添付

賃金を支払う場合、その内訳を具体的に労働者に知らしめるため、賃金支払の都度その明細書を添付することが望ましい。

(3) 賃金台帳作成の励行

賃金台帳を作成すべきことは基準法第百八条に規定するところであるが、これは単に法律上の義務とのみ考えるべきでなく、その労働者に支払った賃金の内訳を記帳しておくことは企業経営上からも当然とされるものと考えられる。

なお、この記載事項の内容についても、基準法施行規則(第五十四条)に規定されている。

4 賃金体系の単純化

終戦後においては、同一の支給目的に対して支給される諸手当が種々の名称で支払われる例が非常に多く見受けられる。これは終戦後のわが国においては止むを得ない事情によるものであるが、少くとも同一の支給目的に対して支給される手当についてはこれを可能なものから統合することは賃金の計算、支給条件の明確化等の見地からも望ましい。

(二) 実施に当っては、地域別に各産業その他経営条件を略々均一にする適当な企業群毎に関係機関(中小企業に関する協同組合その他これに類するもの)及びその労働組合等と緊密な相互連絡をとり、現場における懇談会、地域的な講演会、講習会等を開催し、又はその地方の特殊事情を反映した適当な方法によることが効果的である。

消費者物価指数の改正

五二年の春季賃金闘争において労働組合は、C・P・S、C・P・IIにたいして強い批判を加えたが、このため総理府統計局ではついに消費者物価指数を改正するにいたった。従来消費者物価指数が、賃金政策の中で大きな比重を占めていたことを考えると、この改正はかなり重要な意味をもつといわねばならない。

改正の経緯について総理府統計局では次のようにのべている。

「最近になって消費品の統制も大巾に解け、需要事情も一応落ち着き、ことに商品の銘柄も一定のものについて連続して調査できるようになり、消費者の購入する商品の価格を小売段階で調査することがより適切となった。このため、指数の価格資料を小売店舗に求め、またウェイトも最近の消費型を反映したものに改め、併せて従来のもつ二、三の技術的欠陥を是正して、消費者物価指数を本格的な構成で計算するように改正することにした。」

改正の要点は、まず指数の目的及び対象について改正指数は旧指数と同様に日本全国の都市に居住する一般消費者の生計費に影響する物価水準の変動を測定しようとするものであるが、旧指数はいわゆる実効価格をもととして作られていたために、指数の変化の中に物価変動以外に、所得水準の変化ないし消費型の変化(たとえば月々の消費量の増減、購入商品の品質銘柄の変化)が

おりこまれ、指数を不明瞭なものにしていたが、これに対して改正指数では、消費者の生計費に影響する諸種の要因のうち物価の変動だけを純粹に測定しようとするものとされている。

基準時は旧指数では一九四八年一か年であったが、これを一九五一年一か年に改めている、これは一九四八年当時は、まだ食料事情その他が豊かでなく、食料品全般にわたって配給統制の下にあり、家計費全体は食料費に偏重し、また衣料品その他についても価格統制が行われて消費一般の構造は変則的であった。そのため基準時を一九五一年一か年に改め、最近の消費型を反映させることにした。

旧指数に用いた品目は一九四八年の家計消費にもとづいて一九五品目であるが、改正指数では、その後の商品の需給事情等を考慮して、指数品目を全面的に選定し直し、各都市とも約二〇〇前後の品目をえらんでいる。また価格も旧指数ではいわゆる実効価格を用いているが、改正指数では小売店舗で実際に販売している正常価格を用い、その資料を総理府統計局の小売物価統計調査に求めた。

旧指数のウェートの算定期間は、一九四八年一か年間であったが、これを一九五一年一か年間に改めた。一九五一年を算定期間としたのは、この年に配給統制が大巾に解け、また生計事情が一応落ついたからである。ウェートの資料は消費者実態調査が用いられている。算式は旧指数ではラスパイレズ式であるが改正指数に加重算術平均式が用いられている。

C・P・I改正の要点は右の通りであるが、かなりの改善になったことは否定できないとしても、完全に欠陥がなくなったわけではない。たとえばウェートは依然として家計調査としてはきわめて不十分なC・P・S(贈与物は実際は消費していても消費支出に含まれないなど)からとっているため、必ずしも消費実態を正確に反映できない。また基準年次を一九五一年に改めたことは多少の改善であるが、五一年の消費水準はラスパイレズ式でなお戦前の六〇%にすぎないから、決して正常な消費構造ではない。さらに問題なのはウェートが従来の数量ウェートから金額ウェートに変わったことである。この場合例えば洋服の購入ウェートについてみると、貧困な収入に制約される結果として洋服の品質がきり下げられるため、洋服の金額ウェートは、その数量ウェートよりも、より少額になる。かくして銘柄の上下の巾の大きなものほど、また高価なものほど、その金額ウェートは、数量ウェートよりも少くなる。

右にのべたようなことからいって、改正指数も、低賃金政策の道具として用いられる可能性は充分残されている。現にこの指数によって算定されている実質賃金指数が戦前を上まわっている(第一部「賃金」参照)ことなどにもその点は端的にあらわれているといつてよい。

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>)
