

日本労働年鑑 第27集 1955年版
The Labour Year Book of Japan 1955

第一部 労働者状態

第四編 労働条件

第一章 賃金

第四節 賃金支払形態

一九五三年における賃金支払形態の大まかな動向を労働省労働統計調査部の「給与構成調査」によって検討してみよう。第135表にみられる通り、五三年における給与構成比率を前年にくらべると、労務者においては基本給及び奨励給はほぼ保合を示し、家族給などの生活補助給はかえって減少している。また超過勤務給はいくらか増加している。職員の場合にも全く同様な傾向がみられる。

これを規模別にみると(第136表)大企業においては基本給が増加傾向をとっているのにたいして、奨励給は逆に減少している。中小企業では基本給は保合であるが奨励給はかえって増加をみている。このことは恐慌下において大企業は生産を増加させるような生産報償金的能率給の採用をさけつつあることを意味し、中小企業はもっぱら労働強化促進のための賃金制度(たとえば請負給の如き)に依存していることのあらわれであろう。

ところで五三年における基本給決定の傾向は、従来のように年齢、学歴、勤続による方法をとる事業所が減少し、能力、役付、職務、特殊作業によって決定する事業所が増加している。要するになんらかの意味において職階制あるいは職務給的な基本給の決定方法が一般化してきたといえよう。年齢、学歴、勤続等による決定にはそれ自体に問題があるとはいえ、ともかく客観的基準にもとづいて行われたのであるが、能力、職務等を評価して基本給を決定する方法は、全く主観的な恣意的な評価にたよらざるをえなくなるのであり、職制強化の一手段となっていることに注意すべきであろう。

奨励給においては精皆勤給的性格のものが増加し、また一般的に家族給、地域給を採用する事業所は減少してきた。

具体的な賃金支払形態の紹介とその特質については毎年の年鑑でふれているので、今回は昇給制度をとりあげよう。まず中労委の調査によれば二八年一～八月における昇給制度の現状はつぎの通りである。すなわち調査対象企業一四九社(大部分が大企業)のうち、昇給制度をとっているもの一一五社(七七%)、昇給制度のない企業一社(七・四%)、不明二三社(一五・四%)となっており、さらに昇給制度をとっている一一五社の中で評定による昇給五九社(五一%)、評定昇給と自動昇給(年齢給、勤続給等によるもの)を合せたもの四二社(三七%)でその大部分を占めている。昇給の回数は年一回のものが評定昇給において八七社(八二・九%)、自動昇給において三〇社(六三・八%)と圧倒的に多く、年二回のは評定昇給一八社(七・一%)、自動昇給九社(一九・一%)にすぎない。昇給率は一～五%のものが約七〇%を示しているが、職・工員別に昇給金額の大きさをみると、職員の場合、最高は一〇〇〇円～一九九九円を示し、それが七五社のうち二四社であるのにたいして、工員の場合、最高一〇〇～四九九円にすぎず、しかも五一社のうち一八社しかみら

れない。

以上の調査を通じて昇給制度の本質はつぎのように特質づけることができる。なによりもそれは企業の賃金支払総額を固定し、退職する者の賃金を昇給部分にふりあてることにねらいがある。このようにすれば労働者をある程度満足させることができるとともに、企業の賃金費用には変化を生じないわけである。したがって昇給制度は、いわゆるベース・アップにかわりうる性質のものであるといつてよい。さらに昇給を実施する場合には、右の調査でも明らかなように、必ず職制の評定がつきまとう。このため労働者はつねに監視を受け、少しでもよい昇給するためには職制におべっかをつかわなければならない。その上昇給に際しては露骨に職員あるいは職制にたいし多くの金額がつけられ、賃金の上下の格差は昇給のたびに拡大することにならざるをえないのである。この意味において昇給制度は、労働者の中に分裂をもちこむ役割を果すといえるであろう。

つぎに昇給制度の具体的な事例を紹介しよう。

八幡製鉄(三五、三四九名)東京

昇給の基礎賃金

一、基本給 この基本給の給与体系に占める割合は三〇%、勤続、経験、能力、学歴に応じて定められる。

二、業績手当(六〇%) 家族手当及び地域手当(一〇%)等は昇給の直接対象とはならない。

昇給制度の内容

一、機械的昇給[月給社員]基本給により五ランクにわけ各ランク毎に更に成績により五ランクに分ち評定によって昇給させる。昇給基準左記の通り。

区分	A	B	C	D	E
五一〇〇円未満	四四〇	三九〇	三四〇	二九〇	二四〇
七一〇〇円 "	四九〇	四四〇	三九〇	三四〇	二九〇
八八〇〇円 "	五八〇	四九〇	四四〇	三九〇	三四〇
一一二〇〇円 "	七三〇	六三〇	五四〇	四九〇	三九〇
一一二〇〇円以上 (特別詮議)					

(各ランクの金額については「一元」以内の意)

[日給社員]成年者と未成年者に分け、未成年者には左記「年齢増給」があるが、他は前記月給社員に準ずる。

(昇給区分) (給経過期間一年当平均昇給額)

未成年者 三・九〇

成年者

日給一六〇円未満のもの 八・七〇

日給一六〇円以上二一〇円未満のもの 九・七〇

日給二一〇円以上のもの 一〇・七〇

二、評定昇給 成績点は八点より一二点とし、平均を一〇点とする(成績点のみ記入のこと)。

年齢増給

区分	男子	女子
一九五二年六月三〇日迄に満一五才に達した者	四・四六円	四・四六円
同上 満一六才	六・一二円	二・一二円
同上 満一七才	八・五七円	二・二〇円
同上 満一八才	五・一〇円	二・二八円
同上 満一九才	四・七六円	二・三六円
同上 満二〇才	四・四二円	二・四四円

日本鋼管(二五、七七二名)東京

昇給の基礎賃金

一、本給 二、地域給(この地域給は本給の一六二%)

昇給制度の内容

一、機械的昇給

(年齢給)一五才~二〇才 一才に付 一〇〇円

二一才~二二才 " 八〇円

二三才~二五才 " 六〇円

二六才~三二才 " 四〇円

三三才～三七才 " 三〇円
 (但し(イ)三八才以上は加算せず(ロ)工員のみ適用)
 (勤続給)四年未満 一年に付 一三〇円
 五年～九年 " 一〇〇円
 一〇年～一九年 " 七〇円
 二〇年以上 " 四〇円
 (工員のみ適用)

二、評定昇給 職員昇給額の六〇%は資格、職務により一律昇給し、四〇%は人事考課に基き成績、能力を評価して昇給させる。工員昇給額のうち年齢、勤続昇給を除いた額を技能、熟練度、勤務成績を考慮して昇給させる。

富士紡績(九、三九八名)東京

昇給の基礎賃金

一、本給、学歴、経歴、職歴、年齢、技倆、人物等により決定する。

昇給制度の内容

一、機械的昇給 なし

二、評定昇給

昇給査定基準(雇員)

採点・基準項目	基準内容	最高基準	標準点	最低
勤怠	精励格勤で表裏なく執務態度が正しいか	五三	三五	七
技倆	作業上必要な技能及び知識を有するか	五三	三五	七
敏速性	仕事が敏速であるか	二二	一五	三
統率力	部下を掌握する力があるか	二二	一五	三
正確性	仕事が正確であるか	"	"	"

(注)合計点数は一〇〇点を標準とし一五〇点を最高、二〇点を最低とする。

安川電機製作所(一、九四六名)八幡市

昇給の基礎賃金

一、職能給 二、勤続給 三、年齢給

昇給制度の内容

一、機械的昇給

年齢給一四月一日現在満年齢により年一回(三月二一日付)昇給させる。満一五才を一、〇五〇円とし一才を増す毎に一三〇円増額させる。

勤続給一四月一日現在の勤続年数により年一回(三月二一日付)昇給させる。額は勤続一年に付九〇円とする。

二、評定昇給

1 昇進による昇給 昇進者の職能給は昇進後の職級における最低の号給とする。但し昇進前の職能給が昇進後の職級における最低の号給以上の場合は昇進前の職能給の直近上位の号給とする。

2 考課成績による昇給 勤務、責任感、判断、積極性、熟練其の他一三要素に付評点を付し考課成績を決定し、別に定める基準に基づき昇給を決定する。

武田業品工業(五、〇五八名)大阪

昇給の基礎賃金

一、個別給 二、年齢手当 三、勤続手当

昇給制度の内容

一、機械的昇給

年齢給一一六才を六〇円として一才を増す毎に六〇円を加算し、五五才二、四〇〇円を限度とする。

勤続給一勤続一年を増す毎に一率六〇円を加算し、四〇年二、四〇〇円を限度とする。年齢給、勤続給は毎年一月算定増額する。

二、評定昇給 評定昇給の対象となるのは個別給で最低三、五〇〇円から最高五九、一四〇円に至る間を二〇級に分け、各級は夫々一五号に区分される。職種によるグループを個別給表上に求め(例えば八級一一〇級は職長級、一一級一一四級は係長級と

いう如く)その間に於て各個人の昇給が決められる。

日本労働年鑑 第27集 1955年版

発行 1954年11月5日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 時事通信社

2001年10月16日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1955年版(第27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>)
