

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

第二部 労働運動

第二編 労働組合運動

第二章 賃金闘争

第二節 賃金標準化の要求

個別賃金要求のほかに新しい賃金要求の方式として採用されたものに標準賃金要求がある。それはつぎのようなものであった。

(鉄鋼労連の年齢別標準賃金要求)

二八年一月以降賃金要求方針並びに本部基準案本部小委員会案  
日本鉄鋼産業労働組合連合会

一、一貫グループの要求について

- 一、一貫メーカーにおける二九才から三三才までの労働者について、その平均年齢(平均扶養家族数)を算出し、これを標準労働者とする。一右の平均年齢は三一才である。一
- 二、右の標準労働者に対し、固定給として手取三〇〇〇円の賃上げを確保することを今次賃上げ要求の基準とする。
- 三、右の基準にもとづき、別紙「鉄鋼労働者年齢別生計費系数」を用いて、年令別手取賃上げ額を次表の如く算定し、これを本部基準案とする。
- 四、各単組は、右の本部基準案に出来るだけ沿って年齢別手取賃上げ額を算定し、とくに、最低一五才、又は二〇才及び標準三一才の賃上げ額は、本部基準案の線に統一する。
- 五、各単組は、右の年齢別手取賃上げ額を、現行の年齢別平均基準内賃金の実績にもとづいて年齢別に税込換算し、これを現行基本給に対する年齢別増額要求として、要求する。
- 六、年齢別手取賃上げ額の税込換算の要領は次の通り

(イ)現行の年令別平均基準内賃金(税込)を計算し、諸保険料、年金、地方税源泉徴収分を控除してその手取額を算出する。この手取額に年齢別手取賃上げ額を加算しこれを税込換算(年金、保険料、地方税源泉徴収分もあわせ加算)して、現行平均税込基準内賃金との差額を求め、これを年齢別税込要求とする。

(ロ)基準内賃金の内容は、便宜上定期給与総額から、超過労働給、夜勤手当、休日出勤手当を除いたものとする。

(ハ)現行の基準内賃金は、最近の数カ月から業手支給額が過去半年間の実績に照して最も正常的であるとみられる月をえらび、その月の実績を用いる。但し、欠勤二日以上の上のものは除く。(有給休暇はこの限りでない)

(ニ)税額計算の際の扶養家族数は、年齢別平均扶養家族数を用いる。又税率は目下改正が検討されているが、便宜上現行税率による。

七、以上の要求内容の裏づけ資料として、本部は標準労働者(三一才、扶養家族三人として)のマーケット・バスケットを作成する。マーケット・バスケットは、飲食物費のみについて作成しエンゲル系数として「四五」程度を指向する。

八、標準労働者の賃上げ額、手取三〇〇〇円の決定基礎は、別途資料「標準労働者手取三〇〇〇円要求の基礎」による通りであるが、各単組は、より広汎且つより切実性

ある強固な要求基礎を確立する上から、なるべく、単組ごとに簡明な賃上げ世論調査を全員、又は標準労働者(二九才～三三才)について実施することが望ましい。但しそれによって賃金要求の提出を遅延せしめることは、厳に避けるものとする。

## 二、平炉グループの要求について

- (1)平炉グループの要求方針及び要求金額内容は、原則として一貫グループと同様とする。
- (2)要求の裏付けとしてのマーケット・バスケットについては、平炉グループにおける現行賃金水準を考慮のうえ、一貫と同様の方針によって作成する。

## 三、特殊鋼、鑄鍛鋼及びその他のグループの要求について

これらのグループについても、要求方針は一貫と同様とするが金額内容については、一貫、平炉グループの要求金額、これらグループの賃金世論調査結果その他を基礎とし、企業条件、現行賃金水準等諸般の条件を考慮の上、本部とグループとの協議により、調整をはかる。その際、本部は、必要あれば、同グループとしての、年齢別手取賃上げ額の基準案を算定する。

又、裏づけ資料としてのマーケット・バスケットについても、本部は同グループの実態に即したマーケット・バスケットの作成に協力する。

以上の鉄鋼労連の基本方針は、傘下の単位組合において次のように具体化されている。

### (八幡製鉄労組の賃金要求)

「要求書」(二七年一月二七日提出)

われわれが鉄鋼業の発展と、社業興隆のため協力し生産性の向上に努力して来たことは会社も十分に認めるところと思う。

然るに一方われわれの生活は不安定な経済状態の中で脅威を受けつつあり、加うるに一月以降は更に諸物価の値上りも確定し、益々窮迫状態に追い込まれることは必至である。

われわれは生産の主体としての誇りと社業隆昌のための努力を惜しむものではないが、この様な生活不安の状態に直面しては生産と生活を守るために賃金引上げをせざるを得ない。

従ってここに組合員の総意に基き左記の通り給与改訂を要求する。

尚、昭和二八年一月二四日迄に回答を求める。

[記]

(1)基本給の増額＝現行本給一・六三二倍する。

(2)雑給与の増額

(イ)宿直手当 五〇〇円

(ロ)当直手当 三〇〇円

(ハ)特別作業手当(略)

(ニ)臨時特別作業手当(略)

(潜水作業、跳降り転轍作業、コレラ、ペスト患者防疫業務等に関し)

(ホ)酒肴料(年末、年始、起業記念日)一日につき三〇〇円

(ヘ)住込手当(略)

(ト)医師薬剤師手当(略)

(3)支給方法＝細目は別途協議する。

(4)実施期日＝昭和二八年一月一日。

(5)回答期日＝昭和二八年一月二四日。

鉄鋼労連の年齢別標準賃金は、まず三才の標準労働者を設定して、その賃上げ額を三〇〇〇円とし、さらに年齢別にそれぞれ賃上げ額をきめて、三才、一五才あるいは二〇才の賃上げ額をそれぞれ各企業を通じた統一要求にするものである。すなわちこの方針は年齢別に賃金を標準化し、それを統一闘争の基礎とすることがねらいとなっている。従来我が国で賃金の具体的な決定(配分)は各企業ごとに行われていたため、賃金にデコボコを生じ、統一的な要求がいちじるしく困難であ

ったが、このような方法によってすくなくとも年齢別に賃上げ額を標準化しようとしていることは産業内における同一労働、同一賃金の原則を具体化させる第一歩となるものであった。このような問題をさらにおしすすめたのは全自動車の賃金三原則である。

### (全自の賃金三原則)

第一原則—労働者はたとえ技能が低くてもどんな企業で、どんな仕事をしていても、職場で働いている限り、人間らしい生活をして家族を養い、労働を続けうるだけの賃金を、実働七時間の中で確保しなければならない。(最低生活保証の原則)

第二原則—賃金は労働の質と量に応じて正しく支払われなければならない。したがって、(イ)職場において質の高い量の優れた労働に従事している労働者は、この労働に応じた賃金を支払われねばならない。

この際、年齢が低く、家族が少いからという理由で賃金を低く抑えてはならない。

(ロ)男女の別、国籍その他の理由で賃金の差別をつけてはならない。たとえば男子一〇〇に対し女子八〇の労働である場合、女子なるが故に六〇にすることは不可である。

(ハ)労働の質量は、一般的に労働の強度(重労働・軽労働・環境)仕事の難易(高級、低級、複雑、難易)労働に対する技能熟練度の高低で決められる。

この際、労働者個人を現に遂行されている労働から切離して判定するのではなく、労働が客観的に評価されなければならない。資本家は職制の支配系列や、企業への忠誠を基準にして、管理のために個人々々を主観的に判断して賃金を決めていたが、これには強く反対する。

高級労働者が低質低量の労働しか遂行しえない職場におかれている時は低賃金を強制されるが、この際は配置転換を問題にすべきである。(同一労働、同一賃金の原則)

第三原則—以上の二原則は別々のものでなく一本の賃金の中に一体となって貫かざるべきものである。また産業共通の原則として企業の枠をこえて実現さるべきものである。

(統一の原則)

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>)

---