

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

第三部 労働政策

第四編 賃金政策

第三章 ILOアジア地域会議の賃金政策

第二回国際労働機関(ILO)アジア地域会議は九月一四日から二六日まで一三日間ひらかれたが、このなかで賃金問題については団体交渉制度と最低賃金制が大きくとりあげられた。すなわち団体交渉については「使用者及び労働者の自由なる団結ならびに、なしうれば一つの産業全体又は一地域全体、若しくはその両者を合した基礎に立っての団体交渉制度の出来るだけ早急な発展がすべての関係者によって積極的に促進し、且つ奨励されなければならない」と述べられている。ここで重要なことは、一つの産業全体又は一地域全体、あるいはその両者を含めた団体交渉制度の発展を強調していることであるが、わが国においては最近使用者側が、産業別の統一交渉を忌避し、企業別交渉を行おうとしており、まさにこの決議の趣旨に逆行することが一般化しつつある。このことはわが国の労働組合がいわゆる企業別組織をとっていることに由来するのであるが、産業別あるいは地域別の団体交渉制度を確立するためには、わが国の場合、労働組合の組織形態を変更することが前提条件なのである。

つぎに最低賃金制の問題については「単一又は複数の最低賃金を決める目的をもつ立法措置による賃金の決定及び調整は、三者構成の機関を通じて行われるべきであり、そのような賃金は必要に応じもしくは定期的に再検討されるべきである」と述べられ、更に「本機関が関与した賃金は、違反を阻止するための適当な罰則の適用をもって強制的に実施されるべきである」と強い要望が示されている。「賃金に関する決議」の九項のうち六項が最低賃金制の問題についてやされているが、ここではその主要なものをあげておこう。

第六章 結論

アジアの労働人口のうち賃金労働者はその小部分を占めるだけであるが、その労働人口の平均生活水準は経済的先進国に比し甚だしく低下している。賃金政策は、これらの生活水準改善に要する数多の措置のうちその一つにすぎない。他の措置のうち最も重要なのは国民所得を増加させる経済的発展であろう。

アジアでの賃金政策の主要目標は左の通りであると考えられる。

A 賃金支払に於ける不当行為と弊害の除去。
B 労働者で未組織又は不完全組織のためその交渉力が弱い者を対象とする最低賃金の設定、これに伴い労働組合及び団体交渉の発達を促進する措置。

C 労働者のために、経済的発展の成果の公正な配分を獲得しこの補助として、インフレーションの圧力を最小とするため利用し得る物資と調和して、消費物資への労働者の支出を保持するための適当な措置をとること。

D 奨励資金制の運用によって特に賃金較差及び必要の場合には実績賃金制により一層有効な人力配置と利用法を講ずる事

第二次大戦前はアジア諸国で賃金設定につき国家としての干渉はほとんどなかった。大戦以来国家は、相当多数の国で特に最低賃金法規の制定によって、また労働争議の解決のための法規によって、いよいよ活発な動きをしめしてきた。賃金法規施行の範囲、適用及び程度は甚しく相違しており、またアジア労働者の大きなグループの賃金は今なお規制されていない。この点農業、家内工業及び小企業並びに個人的なサービスに於て特にそうである。

広汎な賃金政策の公式化及び実施は、右に述べた目標を達成するだろうし、また、アジア諸国の必要と状況に適するだろうが、検討調査を要する数多の問題を提供する。

一、最低賃金規制の内容

急速な経済的発展がアジア諸国における賃金政策の最も重要な目標であり、また、この目標から離れて独自に検討できる社会政策の問題はほとんどない。もし最低賃金規制が、現在の賃金水準と賃金構成を単に法律上確認することより以上のことを意味するものであるならば、賃金政策問題の公式化と実施は経済的発展のための諸政策と調整する問題を提供する。このような調整は賃金規制のため定めた目標と、生産、雇用、国際収支の均衡その他経済の拡大に影響を及ぼす戦略上の要因のため定めた目標との間の一致性を確保しなければならない。どの国でも、一般の賃金形態と最低賃金政策が達成目標とする賃金形態との間における差が大であれば大である程、このような調整は効果的なものでなければならない。このような調整については、主要産業における賃金コストの水準のような又は労働者の生活水準向上の経済的可能性の評価方法のような重要問題を処理する賃金設定機関の型の選択に関し主として、考察することが必要であるように思われる。この選択は又、経済発展計画実施の性質と方法、現在の経済的構成並びに生産及び雇用形態の中に現わそうとする変更、経済的社会的問題に関し政府が関与する必要な程度に関する一般の意見、一般賃金率と賃金政策の目標との比率及び各種業者側の有能且つ責任ある代表者の利用性等、国によって異なる幾多の事情によって影響を受けるだろう。もし賃金政策が団体交渉の進展の途を開くにあるとすれば、労使が適切に代表されることが重要であろう。調整についてはすでに述べたことに次いで、この他に最低賃金設定の過程と関係分野に於ける政府の政策に責任ある当局者とを連絡させる措置がとられるべきである。(中略)

二、最低賃金規制の監督と実施

アジア諸国での最低賃金規制で最も困難な面はその実施である。実施の問題は根本的に一般大衆の態度の問題である。しかし多数アジア諸国が直面する目下の問題は適正に訓練を受けた監督職員の不足である。最低賃金規制が農業、家内工業及び小規模工業に拡大される場合、それらの経済的方面に於ける小規模生産単位が極めて多数であるがため、実施上の困難は増大するだろう。

この姿勢から見て、アジアの諸政府は実施の仕事を軽減し且つ労働監督強化のためあらゆる措置を講ずる要があるだろう。このような措置は左記を含むことができる。

- A 賃金規制の実施に特別責任をもつ別個の賃金行政機関の設置。
 - B 最低賃金規則の簡素化。
 - C 労働監督官の社会的地位の向上。
 - D 正規の監督官でないが、最低賃金規則が適用される産業と何らかの公式の資格で接触を保つ者に対し監督業務の一部委任
 - E 労使団体の十分な協力の確保。
 - F 違反を報告する個々の労働者の、特に解雇からの、法的保護。
 - G 違反に対する懲罰をきびしくすること。
- ### 三、賃金政策と経済的発展、調整の問題

経済的発展の進捗に伴う国民所得の増加につれて、アジア諸国は、実質賃金の一般水準を向上させるために、賃金政策を、例えば最低賃金規制、労使関係裁判所等を通じて効果的に利用する事ができるであろう。

雇用は増大するが主要消費物資の供給を即時相当に増加することができない経済的発展の初期段階に於ては、政府はインフレーション防止のため、労働者の要求に何らかの制限を加える必要を認めるかも知れない。この目的達成のため次の措置をとることができる。

A 賃金設定機関を通じて賃金増加を経済的発展の進捗に関連させるための実行措置。

B この過程に於て、経済的発展のコスト並びに利潤が人口のすべての方面に公正に配分されることを確保する目的で、経済政策の特別措置によって支持される労使団体の協力を求めること。

C 労働者の賃金の増加分の全部又は一部が、消費される代わりに、発展事業への投資用として貯蓄されることを確保する目的で強制貯蓄制度の設置。

経済的発展の過程で富と財産の集中の強化を避ける必要にかんがみ、右の第三の方法は特に検討の価値があると考えられる。

アジア諸国の多数に於ける現在の賃金構成は決して満足なものとはいえない。その結果として、労働争議及び不必要な労働移動となり、且つ人力の有効な配置を阻止する。特に近代工業に於ける賃金構成を合理化する緊急必要がある。なかでも、これには、職業用語の標準化、各種職業種別に対する賃金率の標準化及び科学的基礎での賃金較差の決定を伴うものである。これに関連して各政府の仕事は、必要な調査事業を促進実施し、この問題につきその産業の関心を喚起し、また、この分野の事業実施につき各産業に財政的技術的援助を供与することにある。しかし、賃金構成の合理化は人力の効果的配置についての必要条件の一つにすぎない。これには職業訓練施設の拡充及び職業紹介施設についての組織の発展及び改善の措置が伴うべきである。

労働者の能率と所得増加の目的で現在の賃金制度の改善が望ましい。このため特定の場合、適正に計画した実績払賃金制の導入も望ましいことである。この問題で政策を公式化する基本として左記に関する資料が必要である。

A 各種賃金制度の適用の実績及び成功又は失敗の原因。

B 各種産業の生産増加の相関的緊急性及び実績払賃金制の適用は所要の生産高の増加を確保する一助となるかどうか。

C 実績払賃金制がアジア労働者の特別な態度と要求に合致する可能性。

右の問題の研究調査を基礎として、支払制度の改善促進のため実行計画を立てることができる。その計画はこの問題に関する技術的資料の配布を行い、現在の賃金制度の改訂が特に緊急であると考えられる各産業に対しては技術援助その他を与えることを包含する。

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

