

日本労働年鑑 第28集 1956年版
The Labour Year Book of Japan 1956

第一部 労働者状態

第三編 労働条件

第一章 賃金

第四節 賃金支払形態

五四年における賃金支払形態の動向を第99表によってみると、前年にくらべて増加しているのは産業総数では年令給、役付給、特殊作業給、能率給、製造業においても年令給、勤続及び経験給、能率給などである。このことは五四年においても企業合理化の一環としての賃金形態の能率給化がすすめられていることを示している。

労働者一人当り給与構成の面からみると(第100表)、基本給が五三年(七四・二)から五四年(七六・〇)と増加し、能率給は五三年(一四・九)から五四年(一三・七)と低下している。能率給などの奨励給的な賃金部分が減少しているのは、刺戟的な給与によって生産をどんどんあげてゆくことが不可能になった経済情勢を反映しているといえよう。たとえば第一次金属製造業のように能率給が生産奨励給制をとっていることが多い場合は生産減による能率給部分の減少が特に顕著なのである。増加している基本給部分は、能力、役付、職務、特殊作業などによって決定される事業所が多くなり、査定的要素が強まっていることに注意すべきである。

企業規模別の変化を製造業についてみると、年令給のある事業所の減少、役員付給のある事業所の増加は特に大規模(五〇〇人以上)において顕著であり、学歴給の減少、能率給の増加は小規模(三〇人～九九人)において明瞭にあらわれている。

五四年において特筆すべきことは、電産、私鉄の調停案の中に定期昇給制度が導入されたことである。ところで総評では定期昇給制度についてつぎのように主張している。

(定期昇給制度とは何か) ——日本労働組合総評議会——

定期昇給でも賃上げでも、支払総額のふえることでは、おなじだと思われ勝ちである。しかし、なぜ資本家は賃上げをすりかえて、定期昇給をおしつけるのか。

そこに、定期昇給制度が、独占資本にとって必要な理由がある。

定期昇給制度とは何かについて、日経連では座談会を開いているが、そこで日本油脂の労務担当重役江渡三郎氏は、つぎのように云っている。

「定期昇給というものが、会社側からいうと、ある程度のベース・アップ(賃上げ)というものをおさえる要因になっておった。」

同氏はさらに次のようにも云っている。「昇給制度とベース・アップと比較して第一の特徴は、経営の主体性の下におこなうものである。」

定期昇給は、会社が思う通りに実行できるということであり、そのために能力給や職階的な基本給に加給されることによって、能力給、職務給部分を拡大し、賃金格差を一層大きくするし総額を制限するはたらきをする。

そればかりでなく、定期昇給が制度として実施されるばあいにはわずかな昇給で、労働者に会社への忠実さをおしつけることができる。定期昇給制度が恒久的になると労働

者は、資本家の御機嫌をそこねることによって昇給しなくなるし、この昇給によって賃上げがすりかえられれば、いつまでも賃金が上らないし、闘えなくなるので労働者の無権利と屈従がはげしくなる。

定期昇給制度にたいする闘いは、一つには定期昇給制度を拒否して闘うことであり、あるいは定期昇給を「経営の主体性」から「労働組合の自主性」にうつすために闘うことである。このたたかいは定期昇給制度が賃金ストップという至上命令にもとづく以上困難な闘いである。それは定期昇給制度の本質をかえることになるからである。

しかも、定期昇給制度は政府のもくろむ標準賃金制という賃金釘付け策に結びつくものである。与えられる賃金である定期昇給制は、闘いとる賃金でなく、労働者のものではない。

次に定期昇給制度の具体例をかかげておこう。

(紡績六社の定期昇給規則実例)——日経連事務局調査——

A 紡織株式会社(従業員三七六五人)

社員定期昇給取扱要綱

(昭和二十七年八月二十日改正施行)

賃金規程第二十条並に第二十一条に基く社員の定期昇給はこの要綱によって取扱う。

一、算式の定期昇給額は左記の算式により算定する

本給月額×逓減率×乗率×一個率×成績率×(待期月数÷12)=昇級基準額

昇給基準額×(0.9~1.1)=昇給額

但し、日給月給制社員及び日給制社員については右算式中の一個率は(一個率÷2)、待期月数は(待期月数÷6)とする。

二、昇給基礎本給は次の通りとする。

本給月額+逓減率×乗率

三、逓減率は次の通りとする。

本給	逓減率(%)
5000円迄	1.0
5001円~8000円迄	0.9
8001円~11,000円迄	0.8
11,001円~14,000円迄	0.7
14,001円~17,000円迄	0.6
17,001円~20,000円迄	0.5
20,001円~25,000円迄	0.4
25,001円以上	0.3

四、乗率は資格により次の通りとする。

群	級	性別	(%)
第1群	1級	男	3.2
第2群	2,3級	男	2.8
第3群	4,5級	男	2.4
第4群	6,7級	男	2.1
第5群	8~10級	男	1.8
第6群	11,12級	男	1.7
第7群	8~10級	女	1.6
第8群	11,12級	女	1.5
第9群	13~18級	男	1.3
第10群	13~18級	女	1.2
第11群	19~22級	男	1.1
第12群	19~22級	女	1.0

但し、八月二十日乃至二月三十日現在の資格を適用し、八月二十一日乃至二月二十一日附で進級し

た資格は適用しない。

五、一個率の算定法は次の通りとし、その都度本社で算定の上、各事業長宛通知する。

定期昇給予定額÷昇給基礎本給総額＝一個率

六、成績率はA一・三 B一・一五 C一・〇 D〇・八五 E〇・七とする。

但し、作業能率に少しも進歩の認められない者、勤務状況の著しく不良の者並びに特殊事情によって同列社員に比し著しく高給である者に対しては、最低の〇・七以下の成績査定を行う。

(以下略)

D レーヨン株式会社(従業員九三五一人)

昇給規定

第一条(労働協約) 昇給は年二回四月二十一日、十月二十一日現在で年齢給与訂正及び昇給を行う。

第二条 年齢給与訂正は二十五歳に達するまで一年について月額百十円(一回の昇給について月額五十円)とする。

第三条 入社者の第一回目の年齢昇給訂正は入社した賃金月度の開始日を基準として計算した経過月数に応じ月割計算を行う。期の中で二十五歳に達した者の年齢給訂正では二十五に達した時の翌月の賃金月度の開始日を基準として計算した経過日数に応じ月割計算とする。

第五条 昇給は過去六カ月間の各人の成績を勘案して行い昇給金額は一年について月額七十円以上(一回の昇給額はその二分の一)とする。

第六条 中途入社者の最初の昇給は

経過月数÷6

を一回の昇給金額に乗じた額とする、

第七条 昇給に於ける経過月数の計算は一カ月を二十一日～二十日までとし一カ月未満は切り捨てる。

第八条 昇給に関しては前昇給と今昇給との間で欠勤三十日以上四十五日までの者の経過月数一カ月を差引きそれ以上は欠勤三十日以内ごとに一カ月ずつ差し引き月額で昇給させることを原則とする。

日本労働年鑑 第28集 1956年版

発行 1955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

2002年3月5日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1956年版(第28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>)
