

日本労働年鑑 第52集 1982年版

The Labour Year Book of Japan 1982

第一部 労働者状態

III 賃金と労働時間

1 賃金

4 賃金支払形態

賃金構成比率

労働省「賃金労働時間制度総合調査報告」(一九八〇年九月)は、本稿執筆時において未発表のため、ここでは中労委の従業員一〇〇〇人以上の四二三社を調査対象とした「賃金事情調査」(八〇年六月)によって賃金支払形態の実態を明らかにしておく。なお労働省の調査は、発表されしだい収録することにした。

まず基準内賃金を一〇〇とした各賃金項目の構成比は、第34表にみられるように、基本給九一・六(前年九一・七)、奨励給一・二(〇・五)、生活補助給七・二(七・八)で、前年に比べて奨励給の構成比がかなり増加し、生活補助給の構成比が減少している。また生活補助給の内訳をみると、家族手当三・七(前年三・六)、世帯手当〇・八(一・〇)、通勤手当〇・六(一・〇)、住宅手当一・一(一・二)、地域手当〇・五(〇・五)、その他(食事手当、別居手当等)〇・四(〇・四)となっている。

本社において役付手当制度を有する会社の割合は七四・四%(前年七三・一%)で、前年と比べて一・三ポイントの増となっている。役付手当の支給態様は、「一律」四一・九%、「幅あり」三五・五%、「一部一律、他は幅あり」一三・五%となっている。

家族手当制度を有する会社の割合は、八六・五%(前年八六・三%)で、このうち打ち切り制度のある会社の割合は五六・三%(五五・七%)となっている。その内容をみると、支給人員数で打ち切るもの五九・七%、支給額に限度額を設けているもの八・七%、支給人員数と支給額の限度額双方をきめているもの三一・六%となっている。家族手当支給額は、妻一万二八〇〇円、第一子三八〇〇円、第二子三六〇〇円、第三子二一〇〇円である。

通勤手当制度を採用している会社は九九・八%であり、公共交通機関利用の場合は、実費全額支給六五・二%、一定金額・一定距離まで全額支給二三・九%となっている。

住宅手当制度を採用している会社は六八・六%(前年六七・六%)となっており、支給額のきめ方をみると、「扶養家族の有無別」に手当額をきめている会社は、住宅手当制度を有する会社の八九・三%、「住居の形態別」で九二・八%、「同一住居の形態で手当額に幅を設けている」五一・四%となっている。

定年延長と賃金形態

定年延長は、年功賃金を採用している場合に人件費の増加をもたらすことが多く、そのため多くの企業において定年延長にともなって賃金形態が変更されている。ここでは二、三の例をあげてその特

徴を明らかにしておきたい。

〔東芝電機労組〕

電機労連傘下の東芝の場合をみると、一九七〇年に労使が協定した定年は、男子満六〇歳、女子満五六歳（七二年協定で五七歳に延長）で、七〇年一〇月一日から七一年九月三〇日までの一年間に到達する年齢によって、段階的に延長することになった。これによって六〇歳（男子）の定年退職者が生ずるのは、七七年一〇月以降となる。

東芝の労使協定で締結されたおもな内容はつぎのようなものである。第一に定年前管理としては満五六歳（女子満五一歳）到達時に従事職務の全面的見直しをおこない、役職は原則として解任することになった。しかしのちに女子の年齢を五三歳に引き上げ、五六歳到達時に課長職以上であった者は、専門課長等、〃専門〃をつけて呼ぶことにした。第二に賃金は、満五六歳（女子五三歳）到達時の本給・仕事給・能力加給の合計額をもって「基本給」とし、昇給（定昇・ベースアップとも）はおこなわない。ただし、扶養加給・住宅手当・特殊作業加給は、一般基準により支給する。四九年には一般者の仕事給賃率引き上げ分の二分の一程度の昇給をおこなうことになった。このような改善があったとはいいいながら、五六歳以降の賃金は、一般者に比べて相対的に低下することになることはいうまでもない。第三に一時金については〔基本給×平均妥結月数×勤務率×成績率〕とされていたが、その後、平均妥結月数の部分を〔一般方式計算×94%〕に改善した。

以上東芝においては、中高年層の雇用確保に重点がおかれ、賃金その他の労働条件についてはかなり思いきった譲歩がなされている。しかし改善すべき点については、地味ではあるが着実に解決されつつあるといつてよい。

〔小田急電鉄労組〕

私鉄総連傘下の小田急電鉄では、七九年末における私鉄総連の統一闘争で二つの基本項目を労使が合意して以後、労使で協議をつづけた結果、問題を定年延長にかんすることに限定せず、企業内での総合的高齢者対策システムの確立をめざして、つぎの点を基本条件として確保した。すなわち第一に五八歳以降の定年延長の実施については、個人の体力、適性などに対応できる多様な雇用延長の形態を設ける必要があること。第二に、現行の職務や配置を洗い直し、作業表の再編成、要員の再配置をおこなうことによって、労働時間・休日数などの基本的労働条件が同一であっても、労働の質的差異をもった職務・職場の創出をおこなう必要があること。第三に、雇用確保のためには、積極的な雇用創出を必要とするので、鉄道業、兼業などの周辺業務のなかから、高齢者向きの業務を受託する新会社の設立につとめること。以上のような確認事項をもとに、雇用延長の形態については、五八歳以降みずからの意思で選択をおこなうことができるように、(1)定年延長後も職種を継続するコース、(2)定年延長後は職種を変更するコース、(3)いったん退職したのち、再雇用されることを前提としたコース、(4)選択定年コースの四つのコースを設けた。このうち(1)、(2)は定年を二年延長して六〇歳に、(3)は雇用を六三歳までに、(4)は五五歳から選択できることにした。

これらのコースにおける賃金その他の労働条件の取り扱いをみると、第一の現職型定年延長コースでは、満五八歳時の基本給が確保されるほか、臨時給与も現行基準で支給される。ただし昇給額は通常の昇給額の七五%、退職金は満五八歳時の算定基礎額と定年時まで通算された支給月数によって支給される。このように小田急の場合も、私鉄大手の他社と同様に定年到達後の賃金は相対的に若干低下するが、低下幅は他社に比較してもっとも少ないといえるであろう。第二の職種変更型定年延長コースは、変更職種に対応し、基本給を満五八歳時の額から新旧職務給の差額を引

いた額にし、また昇給額を通常の昇給額の七〇%にしている。第三の準社員型雇用継続コースは、再雇用であるから賃金は低下するが、六三歳まで雇用が確保されるものであり、また第四の選択定年コースは、満五五～五八歳未満の退職者は定年として扱われ、退職時点の年齢に応じて割増退職金が付加される。

以上のように小田急の「定年延長総合プラン」は、定年延長をシステム化したものであり、六五歳までの雇用確保のコースをふくんでいる松下電器の「熟年ライフプラン」とともに定年延長のあり方として注目すべき内容をもっている。

〔新日鉄労組〕

鉄鋼労連傘下の新日鉄においては、八〇年一〇月八日に会社から制度改訂案が示され、団体交渉による話し合いの結果、一二月二六日妥結調印がおこなわれた。その内容をみると、新日鉄の場合、基本賃金は基本給・職務給・職務加給・業績給からなりたっている。これらの賃金部分の構成比率をみると、年功的な基本給が五〇%で、職務給・職務加給が四〇%、業績給が一〇%となっているが、業績給の個人配分は年功賃金にリンクしておこなわれるので、実質的には年功賃金六割、職務給等の仕事給が四割ということになる。

ところで今次の定年延長によって、基本給については、五〇歳以上の定期昇給は、現行昇給金額の三〇%で実施されることになった。いうまでもなく定期昇給はベースアップとは別のものであり、ベアは五〇歳以上の者についても適用される。

職務給は、一〇級から二二級までに分類し、各職級ごとに一号俸から三号俸の金額テーブルが決まっている。これまで一号俸から二号俸へは六ヵ月、二号俸から三号俸へは二年経過すると昇給がおこなわれてきた。今回この号俸昇給が廃止され、三号俸のテーブル一本となった。このことは経過年数による自動昇給という年功的部分が整理され、職務の価値に応ずる賃金として純化されたことを意味している。職務加給は、配分単位(これまでは掛)ごとの職務給総額に支給率をかけた金額を財源として、個々人の職務遂行と成果にもとづく係数をかけ合わせ、職務給を補完する役割を果たしてきた。今回の改訂で業績給の定額財源をくり入れて、これまでの二〇%の比率を二五%に高めることにした。業績給は、会社の粗鋼生産性によって能率を測定する全社一本の団体能率給であり、個人配分は基本給比でおこなわれてきた。今回の提案では、これまでであった定額部分を職務加給に財源移動させ、個人配分は段階的に職務的賃金に移行させることにし、初年度については業績給の二〇%(つまり基本賃金全体の二%)を職務加給にくり入れた。したがって五年たつと年功給と職務給の比率は五対五になる。

結論的にいって新日鉄の場合は、五〇歳以上の者は賃金カーブを寝かせ、職務的賃金については比率を拡大し、さらに定年延長による退職金の増加を防止する措置をとったということができる。

日本労働年鑑 第52集 1982年版

発行 1981年11月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年9月18日公開開始

