

日本労働年鑑 第54集 1984年版

The Labour Year Book of Japan 1984

特集 人事院勧告凍結問題

II 人事院勧告の変せん

3 「高度成長」初期、春闘成立期

一九五四年、人事院は、これまでの勧告史上ただ一回という異例の行為、つまり勧告を出さなかった。「たとえ公務員の現行給与には、なお改善すべき点があり、現行俸給表が適当なものであると云い得ないとしても、他面、わが国の経済はいまや転換期にあり、給与を決定すべき諸条件に幾多の不確定な要因を含んでいる現段階において、単なる民間給与との較差をもって、従来のごとく直ちに俸給表の改訂を行うことは必ずしも当を得た措置とは考えられない。」これが勧告留保の際の人事院の説明であった。

この年は前年からの不況の継続のもとで、政府は財政緊縮政策をとった。労働側は、これを「賃金ストップ政策」とよび、対決の姿勢を強めた。だが、中労委のベアに代わる定昇制導入提案、人事院のベア勧告留保(公労委も追ずい)といったかたちで、賃金抑制政策は貫徹したのであった。

その後、一九五五年から五九年にかけて、ベア勧告は出されず、代わって期末・勤勉手当の増額、通勤手当の新設、俸給制度の手直しなどがおこなわれた(第2表)。この時期は、いわば「制度合理化」の時期であった。その意味で注目すべきは、五六年の俸給制度の大幅改定勧告と翌年四月からの実施である。第3表は、俸給表の種類の変せんを示したものである。

俸給制度改訂の要点はつぎの点にあった。(1)俸給表の種類、名称を改め、七種一四俸給表(勧告は八種一二俸給表)とする。(2)一九四八年以来の一五級制の職階給を行(一)八等級制(勧告では七等級制)にする。(3)行政職を行政職(一)と(二)に分離する。(4)頭打ち・枠外者の滞溜の是正のため、各等級の幅の「合理化」。(5)従来の通し号俸制の廃止等であった。

全体として、職階的性格および職種対応的性格が強められた。それは、この時期、民間大企業における「年功賃金から職務給へ」の改編方向に見合うものであった。

だが、それにしても、ベア抑制が基調にあるかぎり、肝心の官民給与格差は、この一九五四年から五九年の間に、ひらく一方であった。やがて「高度成長」の本格化にともない、その是正が、遅かれ早かれ、不可避となった。

日本労働年鑑 第54集 1984年版

発行 1983年11月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 ●

2001年8月28日公開開始

