

日本労働年鑑 第55集 1985年版
The Labour Year Book of Japan 1985

第一部 労働者状態

II 賃金と労働時間

1 賃金

4 賃金制度

労働省「賃金労働時間制度総合調査」のうち賃金制度に関する調査結果(昭和五八年賃金制度調査結果速報)により、賃金制度の動きをみると、つぎのようになる。

賃金制度

賃金制度については、賃金決定要素のうち、仕事や職務遂行能力に関する部分が徐々に増大する傾向と高齢化対策としての抑制的な改訂がつづいている。すなわち、主な賃金体系が、なんらかのかたちで仕事給型をもつものの割合は、適用労働者数の割合で、八三年四一・六%(八一年三八・九%)、とくに一〇〇〇人以上規模では五九・三%(五五・八%)である。仕事給・属人給の併存型賃金体系をもつ企業における仕事給部分は、八〇年の四四・八%から八三年の五〇・七%へと高まっている。所定内賃金中に占める職務給や職能給などの仕事給は二〇・七%(八一年一八・一%)である。過去一年に賃金制度を改訂した企業は一八・九%あるが、重複を許す回答で「基本給決定要素の配分」の変更が八・八%、その大部分は仕事給要素の導入・追加である。また「中高年齢層に着目して定期昇給の額等」を改訂したもの三・八%である。その平均的内容としては、五〇歳で「額の下げ」、五五歳で「停止」となっている。中高年齢層に着目したベースアップ率の改訂についても、これとほぼ並行した傾向(「率の下げ」と「停止」)がみられる。

定期昇給をめぐる議論

賃金制度に関する今期のトピックのひとつは、定期昇給に関するものである。春闘賃上げ率が低下するにともなって、ベースアップと定期昇給の関係が問題となり、関東経営者協会の人事・賃金委員会は、八三年一月「賃金決定と定期昇給」という報告書を発表した。この報告では、定期昇給制度を、個人の能力ないし年功などの高まりを賃金に反映させるため、一定の基準(賃金表、昇給表)にもとづき、一定の時期に個別賃金の改訂をするシステムと規定し、定期昇給には広狭二義のものがあり、広義では、昇格時などの昇給がふくまれ、賃金決定との関係では広義によるべきだとの考え方をとる。一方、ベースアップは、個人の個別要件とかかわりなく賃金表、昇給表によっていっせいに賃金の底上げをおこなうものであるとみなす。定期昇給は個別の賃金改訂という賃上げであり、その点ではベースアップと同様であるとする。

さらに右の定期昇給の定義とならんで定期昇給も支払能力によるべきであるとするのが、もうひとつの特徴である。支払能力説によっていったん設定した定期昇給は自動的に実施すべきだとの考え方は否定される。また、新陳代謝によって生じうる源資も企業の支払能力全体のなかで考慮すべきだとする。結論として、企業は支払能力の見通しにもとづいてまず定期昇給をし、ついでベースア

アップの可否を検討すべきであり、国民経済的にも、生産性基準原理は定期昇給をふくめた賃金改訂と対比されるべきものとしている。

同じ時期に、労働組合系の調査機関労働経済調査研究所(庄司博一所長)は、春闘における定期昇給の取り扱いの差による組合間の相互不信をのぞくことも考慮して、定期昇給の意義について論じるとともに、日経連がおこないつつあった定昇源資について独自の計算による反論をおこなった。前者については、昇給制を定期昇給、昇進と昇格による昇給、支給条件を満たしたことによる諸手当の昇給に分け、定期昇給は、基本給の体系を維持するためのもので、賃金水準と引き上げとは区別すべきだとした。

日本労働年鑑 第55集 1985年版

発行 1984年12月15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8月21日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1985年版(第55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>)
