



賃金カットに関する一考察

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2011-12-09 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 岩田, 実 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00006624

賃金カットに関する一考察

岩 田 実

ま え が き

争議行為をなした場合、カットされる賃金は、いかにして算出されるべきかという点について考察しようとするものである。この点については、既に、今日迄に、先輩諸学により究明されているところであるが、本稿においては、わが国の賃金形態の特徴とされている年功給との関係において、考察を加えようとするものである。

その方法として、一、賃金の意義——労働法學上、賃金はいかに定義されているのかにつき考察する。二、賃金カットのなされる理由——一において考察した賃金が争議行為によりカットされるのはいかなる理由によるのかにつき考察する。三、カットの対象となる賃金——二の理由によりカットの対象となる賃金は、一において定義されるそれと同一であるのか、あるいは、一において定義されるそのうちの一部であるのかにつき考察する。四、賃金カットと年功給——年功給の観点から、三において考察を加えたカットの対象となる賃金部分につき、更に、吟味を加える。五、むすび の順にて論及しようとするものである。

賃金とは何かについては、労基法十一条がその定義をしているところであるが、この労基法十一条所定の賃金に対していかなる解説がなされているのかにつき考察したところを要約するならば、まず、その概念については各説によりその説述に差異が存するも、畢竟、使用者が支払うものであって、労働の対償であれば、すべて名称の如何を問わないで、賃金であるとしているといいうる。すなわち、労基法十一条所定の文言どおりで、異説は存していない。

労働省労働基準局編著「労働基準法」においては、「労基法十一条は、労基法を通じて用いられる『賃金』の定義を規定したものであるが、賃金の実態は千差万別であるので、民法も『報酬』又は『給料』と呼んで一定せず、また、鉱業法及び工場法施行令には『賃金』という文言は用いられず、また、その内容を定義する条項はなかった。わが国の法令で『賃金』の定義を最初に規定したものは賃金統制令(昭和十四年勅令 第二百二十八号) 第三条であるが、その改正勅令たる昭和十五年の賃金統制令(勅令第六百七十五号) 第三条第一項は、次のように定義している。

本令ニ於テ賃金ト称スルハ賃金、給料、手当、賞与其ノ他名称ノ如何ヲ問ハズ労働者ヲ雇用スル者が労働ノ対償トシテ支給セル金銭、物其ノ他ノ利益ヲ謂フ

これは、本条とはば同様な規定であるが、本条は、これをおおむね受け

ついだものといわれる。

諸外国の立法例においても賃金の定義を有するものは比較的少なく、また定義している一、二の例を見てもその内容は次の如くかなり漠然としたものに止まっている。……(中略)……。

労働者にとっては、賃金が唯一の生活の糧であるから、労働保護法としてはこれを成るべく広く明確にとらえるのが適當であるが、上述の國際労働条約、諸外国の立法例も賃金について詳細かつ明確な定義をしているものはないように、賃金が現実に支払われている状態はまことに各種各様で、何が賃金であるかを決定することは極めて困難である場合が多いので、本条も賃金を定義して単に、一、使用者が支払うものであって、二、労働の対償であれば、三、すべて名称の如何を問わない、と抽象的に規定しているに止まり、労働者に支給される個々具体的なものが本条にいう賃金であるか否かは、解釈によって具体的に決定されるわけである。従って、個々具体的なものが賃金であるか否かは右の三つの要件をみたしているか否かにかかっている。」と説述されている。すなわち、使用者が支払うものであって、労働の対償であれば、すべて名称の如何を問わないで、賃金であるとされている。

松岡教授は、「労基法十一条の規定を分析してみると、それは、賃金の内容に二つの要素を含んでいる。一つの要素は、労働の対償であり、二の要素は使用者が労働者に支払うことである。」とし、更に、「最後に労働基準法の賃金とは、労働の対償として労働者に支払うすべてのものをいい、普通と呼ばれる賃金のほかに、給料、手当(家族手当、物価手当、勤務地手当など)、賞与など金銭に限らず物または利益をすべて含む。」と説述されている。すなわち、使用者が支払うものであって、労働の対償であれば、すべて名称の如何を問わないで、賃金であるとされている。

宮島教授は、「条文(労基法十一条)に従って賃金の要件と考えられるものを細大洩らさず拾うと、(1)使用者が支払うものであること、(2)労働者に支払われるものであること、(3)労働の対償であること、(4)名称の如何にかかわらずすべてのものであること、の四件となる。この中(1)と(2)は対照

的な事柄であるし、分解しても実益のないところであるからこれを一つにまとめる。また(4)は、若しこれが『給料という名の通貨であること』ともなっているとすれば一つの立派な要件であるから、その意味でこれを要件に数えるのだが、内容自体は『通貨に限らず物その他の利益も賃金であり得るし、その名称はたとえ労働の対償たるにふさわしくないような(例えば結婚手当とか、子女教育手当といったような)ものであっても差支えない』ということ以外に、これと取り立てて云う程のものもない。従って、結局賃金たることの中心は、それが(1)使用者によって支払われる(2)労働の対償である点にあることになる。」と説述されている。いわゆる、使用者が支払うものであって、労働の対償であれば、すべて名称の如何を問わないで、賃金であるとされている。

慶谷教授は、「労働基準法十一条は『この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう』と規定しているから、同法が対象とする賃金の範囲を決定する要件は、次の二箇である。この二要件を充足すれば、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働基準法上の賃金である。」と説述されて、すなわち、「労働の対償として支払われるものであること、および、『使用者が労働者に支払うものであること』の二要件をみたすものであれば、名称の如何を問わず賃金であるとされている。結局、前二説と表言の差違は存するが、質的には同旨である。換言するならば、使用者が支払うものであって、労働の対償であれば、すべて名称の如何を問わないで、賃金であるとしている。

浅井教授は、「賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償(対価ともいう)として使用者が労働者に支払うべきものをいう(一)賃金法。金銭にかぎらず、賃金の一部とみられる実物給与、住宅の貸与なども賃金として取扱われる。労働者の個人的吉凶禍福に対して支給されるもの(例・災害見舞金)は賃金とみられない。退職金も労働の対償たる性格をもち賃金とみられる。しかし特に退職金支給規定を設けないときは権利として請求しえない。」と説述されている。すなわち、

使用者が支払うものであって、労働の対償であれば、すべて名称の如何を問わないで、賃金であるとしている。

しかし、この「労働の対償」とは何かについては異説が存している。大別すると、ともに労働とは使用従属関係のもとで行う労働を指すも、一方は、ここにいう労働とは、現在（現実）の労働のみを指すものでなく、過去の労働および将来の労働をも含めたものであるとするもの、すなわち、労働の対償とは、現在の労働の対償、過去の労働の対償および将来の労働の対償を指すとしている説と、他方は、その支給が、法令、労働協約、就業規則または労働契約によって義務づけられているならば、それは「労働の対償」性を有するとしている説とが、存しているといふ。

前者においては、その支給が、法令、労働協約、就業規則または労働契約によって義務づけられていなくても、それが、過去か、現在か、将来の労働に対して支給されるものであれば、「労働の対償」性を有するとしているのであるが、

後者においては、その支給が、過去か、現在か、将来かのいずれかの労働に対してなされるものであっても、それが、法令、労働協約、就業規則または労働契約によって義務づけられていなければ、「労働の対償」性を有しないとされている。この点に著しい差違が存する。

次に、この両説について吟味することにする。

その支給が、予め法令、労働協約、就業規則または労働契約によって定められているとしても、それが、使用者による単なる恩恵的な給付としてなされるのであれば、「労働の対償」性を有しているとはいえない。すなわち、労基法十一条所定の賃金と看做することはできない。これに反して、労働の対償として支給されたものであれば、その支給が、法令、労働協約、就業規則または労働契約によって定められてい

なくても、「労働の対償」性を有しているといふものではなからうか。

それ故、前説をもって妥当なりとする。

松岡教授は、労働の対償について、「労働の対償とは何か。労働——使用者の指揮命令の下になされた労働——の存在が必要である。右の労働がなければ賃金はありえない。労働がなくても賃金を与えるという契約をしたも、それは、もはや賃金ではなく贈与（民法五）ともいふべきであろう。しかもここに労働は、使用者の指揮命令のもとになされた労働である。民法六二三条も『雇傭ハ当事者ノ一方カ相手方ニ対シテ勞務ニ服スルコトヲ約シ相手方カ之ニ其報酬ヲ与フルコトヲ約スルニ因リテ其効カヲ生ス』と定めている。したがって使用者の指揮命令のもとになされない労働に対しては、賃金の支払義務はなく、単に民法上不当利得の返還義務があるに止まる。その極端な例を挙げれば、会社から依頼されもしないのに勝手に会社の庭の草取りをした場合などはそれに属する。

しかし過去または将来の対償を含む。ところで、労働の対償という場合には、現実の労働の対償を指すのが普通であるが、それだけではなく、過去または将来の労働の対償を含むであろう。こういう見地から考えると、労働基準法の年次有給休暇中の給与（労基法）は、休暇に対して与えられたものでなく、その年の労働に対して与えられたものと見る場合には、賃金と解してさしつかえなからう。ところで、右の過去または将来の労働の対償とみるかどうかを決定する場合には、労使関係者ともに使用者の客観的意図が大切である。生理休暇・出産休暇は、労働基準法の強制的に命じているところであるが、その手当については、必ずしも強制していない。それは、全く労使当事者の約束による。したがって約束によっては、使用者は手当を与えなくてすむ。それ故、使用者のプレゼント（贈り物）として与えるに止まることもできる。そのことを労働協約や就業規則として明白にしておけば労基法第一条の賃金とはいえないであろう。しかし現実の労働はないが、これまではたらいもたらしたことに對して、また将来もは

たらいもらうことを考えてつまり過去および将来の労働の対償として、つまり使用者が賃金として与えていることが客観的にみればつきりしている場合には、賃金とみることが出来る。生理手当・出産手当・賠償的性質を有すると考えられている休業手当・休職給や組合専従者に対する給与を労働基準法上の賃金とみなすかどうかは、右の観点から具体的場合を検討して論ぜられるべきものである。具体的にそれが賃金であるかどうかについて第一次的判定者は、労使であり、第二次的判定者は、労働基準監督官であるが、終極的判定者は、裁判所である。

しかしはたして右の意味の「労働の対償として」なされたものであるかどうかは、現実においては、きわめて困難である。⁽⁹⁾と説述されている。すなわち、労働の対償という場合の労働は、使用者の指揮命令のもとになされた労働であり、かつその労働は、現実の労働をのみ指すのでなく、過去になした労働および将来なされるであろう労働を含むとされている。労働を、現実の労働、過去になされた労働、および将来なされるであろう労働とに区分され、それらの対償を、ここにいふ「労働の対償」としている。しかし、何が「労働の対償」であるかどうかは、現実には極めて困難であるとして、種々例示され、具体的には、個々別々に、実質的に判断しなければならぬとされている。

慶谷教授は、「『労働の対償』とは、労働の直接の対価のみならず、広く使用者が労働者に支払うもののうち、労働者がいわゆる使用従属関係のもとで行う労働に対して支払われるすべてのものを含むと解することが通説である（吾妻四八頁、亀井）。しかし、最近においては、給与形態が非常に複雑化し、且つ臨時に支給される賃金（生活補給的格のものが大半である）も増加しているの⁽¹⁰⁾で、労働者に支給される給与のうち、どこまでが労働の対償性を有するかを決定することは極めて困難な問題である。……若し、労働の対償性を狭義に解すると、恩恵的給付の性格の強度な給与の多いわが国の労働者の生活保護には役立たないと思う。従って、『労働の対償』性は、わが国の労使関係を基礎とし、それと調和させて判断しなければならぬ。かかる趣旨から、『労働の対償』性は、次の二点において判断するのが労使の実情

に則し、合理的であると考える。⁽¹⁰⁾と説述されて、「労働の対償」であるか否かについては、第一に、給与の目的からみて「労働の対償」性を有しており、かつ、第二に、その支給が、法令、労働協約、就業規則または労働契約によって義務づけられているならば、「労働の対償」であるとしている。

労働省労働基準局編著「労働基準法（上）」には、「『労働の対償』の文言は、極めて抽象的であるが、要するに、『広く使用者が労働者に支払うもののうち、労働者がいわゆる使用従属関係のもとで行う労働に対して、その報酬として支払うもの』（吾妻「コメン」をいうのであって、労働者に支払われるものが『労働の対償』であるか否かの判定基準として次のことき尺度が考えられる。⁽¹¹⁾として、『任意的、恩恵的なものであるか否か』、『福利厚生施設か否か』、『企業設備の一環であるか否か』を列挙している。すなわち、使用従属関係のもとで行う労働に対して、使用者から労働者に支払われるものが、任意的、恩恵的なものでなく、かつ福利厚生施設でなく、更に企業設備の一環でなければ、それは、「労働の対償」であるとしている。

そして、「任意的、恩恵的なものであるか否か」という項においては、「労働者の個人的な吉凶禍福に際して使用者が任意に慶弔見舞金を与える場合、これは、『労働の対償』としての賃金とは見られないが、発生的には恩恵的なものとみられる同じ見舞金であっても、その支給について、労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確なものは、これによって使用者はその支払義務があり、したがって労働者に権利として保障されているわけであるから、その見舞金は労働の対償と認められ、賃金として保護することが相当である（三三三、九七）」。このことは、退職金についても同様であり、使用者が労働条件の一つとして退職金について定をする場合には、必ず就業規則に記載しなければならぬが（第九十）、労使間にあらかじめ支給条件が明確に定められ、その支給が法律上使用者の義務とされている退職金は賃金であり、単なる贈与ではない。⁽¹²⁾

と説述されている。

以上において考察したところを簡約すると、労基法上、賃金とは、使用者が支払うものであって、労働の対償であれば、それは名称の如何を問わないとされるものであり、そしてここにおいて労働の対償とは、現実の労働の対償のみを指すのではなく、過去および将来の労働の対償をも指すものであるといえる。このように、労働基準法においては、労働者にとっては賃金が唯一の生活の糧であるから、労働保護法として賃金をなるべく広くとらえようとしているわけである。

- (1) 吾妻光俊著「労働基準法」法律学体系コンメンタール篇21、吾妻光俊編「註解労働基準法」他参照
- (2) 労働省労働基準局編著「労働基準法」(上)二〇六、一〇七頁
- (3) 松岡三郎著「賃金の法律相談」六、七頁
- (4) 松岡「前掲書」一四頁
- (5) 宮島久義著「労働基準法上の賃金」三三頁
- (6) 慶谷淑夫著「労働基準法概論」七八頁
- (7) 慶谷「前掲書」七九―八一頁参照
- (8) 浅井清信著「労働法概説」二二五頁
- (9) 松岡「前掲書」七、八頁
- (10) 慶谷「前掲書」七八、七九頁
- (11) 労働省労働基準局編著「前掲書」一〇八頁
- (12) 同書一〇八頁

二

次に、このような賃金が、争議行為をすればカットされるといふのは、如何なる理由によるのかについて考察する。

これについて、外尾教授は、大別して、その一として、「争議行為により労働者が労務の提供を停止してい

賃金カットに関する一考察

る限り、その期間中の賃金請求権を失うことは法律上当然のことである⁽¹⁾」。

その二として、「ストは労務の提供と賃金とが見合っている契約関係を、ストの行われている時期については、排除するもの⁽²⁾」

その三として、「ストによって労働契約は一時「休息」の状態に入り、労働者および使用者をしてその間契約義務の相互的免脱を来しめる。すなわちスト期間内労働者は労働義務を免れ、使用者はこれに対する給与義務を免れることになる。』⁽³⁾

その四として、「スト中賃金の支給が、自己の支配下でない労働力に対する賃金支給として、不当労働行為とされる。』⁽⁴⁾

とする説が存しているとされている⁽⁵⁾。

そして、各説を批判されて、「労務の提供拒否によって、その期間中の賃金請求権を失うことは法律上当然であるが、しかし、労働契約の締結によって支給される賃金は、純粋に労働力の対価として支払われるものと、生活補助給として支払われているものから構成されていて、後者は従業員としての地位に対して支払われるものである。そして、為議行為によっても従業員としての地位は依然として存続しているのであるから、争議行為いわゆる労務の提供拒否によって失われる賃金は、純粋に労働力の対価として支払われるものに限るべきである。』⁽⁶⁾との趣旨を述べられて、労働契約の実態の面から論究され、その一の説におけるノーワーク・ノーペイ論ないしノープロダクト・ノーペイ論へと否曲され転化される危険性を回避するため、争議行為中の賃金請求権を失うのは当然であるとされつつも、その失う範囲につき論及されている。

さて、賃金カットの理論的根拠を、労働法上に求めるとするならば、やはり、その四の不当労働行為説にまつより他はなかるう。しかし、外尾教授が「ストライキ中の賃金支払が不当労働行為とをされる

という見解についても、それはあくまでも個々の具体的なケースの問題であり、それをもって一般的、原理的な問題とされることは許されないといわねばならないであろう。すなわち、個々的にはスト中の賃金の支払が不当労働行為に該当する場合もありうるであろうが、それが故におよそスト中の賃金は支払われないという原則は引出されない筈である。」と批判されているように、また、この説によると、不当労働行為にならない範囲において、スト中の賃金は請求できるということであるから、労働者は働かずして賃金を得ることになり、それは企業目的にも合致しないし、いかに労働者にとって有利に解するとしても労働組合の健全な発展のためにも望ましくないと考えられるし、ひいては労使の協調をもその目的の一つとする労組法の精神にも悖るのではなからうか。

それ故、その一の説を補正せる外尾説をもって妥当とする。

- (1) 外尾健一著「労働争議と賃金債権」（季刑労働法二三号）六六頁
石井照久著「労働法」二二七頁参照
- (2) 外尾「前掲書」六六頁
吾妻光俊著「ノーワーク・ノーペイの原則について」（ジュリスト一一二号）参照
- (3) 外尾「前掲書」六六頁
孫田秀春著「労働協約と争議の法理」二五七頁参照
- (4) 外尾「前掲書」六六頁
吾妻光俊著「労働法」二一九頁参照
北岡寿一著「労働法講義」三〇四頁参照
- (5) 外尾「前掲書」六六頁
- (6) まずストは、債務不履行理論を、ストに対する関係において排除すると同時に、労務の提供と賃金が見合っている契約関係を排除すると説く前記吾妻説（その二の説、※筆者註）は、「もつ少し別の角度から論ずるとすれば、賃金は、労働が使用者の指揮命令下にあるという状

態を前提として、労働の対価たる地位を持つものであり、従って、この指揮命令からの離脱を面目とするストについて、これを契約理論の面において、例えば、もっぱら契約面においてのみ処理されるべき病欠、都合による欠勤等との対比において問題を考えることは、理論的混乱をひき起すことになるのである」と敷衍されているが、私は賃金請求権はすぐれて個別的な労働契約関係の問題であるが故に契約面から眺めなければならぬとするものであって、病欠、都合による欠勤とストライキによる労働の休止とは、債務不履行の面で質的な相違を示すが、賃金請求権の面では同質的なものであるのである。またストライキの効果として労働契約関係が排除されるという点を強調されるのであれば、教授自身が「あまりに技巧的なもの」とされる労働契約休止説乃至停止説（独・仏法の通説、孫田説）と結論的には同じことにはなからうか。

つぎに労働契約停止説（その三の説、※筆者註）については、何よりもつぎの点で疑問を抱かざるをえない。第一にストライキによって停止されるのは労働義務であり、その反射的效果として賃金支払義務が免除されるのであって、争議行為が行われれば即時、使用者の賃金支払義務も排除されるという構造にあるのではない。このことを区別しなければ、例えば短時間の波状スト、時限スト、上部遮断スト、怠業等一部分の労務の提供のみが行われた際の賃金請求権の問題を统一的に理解することができなくなる。第二に、スト期間中であっても、労働契約は全体として停止するものではなく、労働契約の効果の一部分たる（勿論、基本的なものであるが）労働義務とそれに対応する賃金支払義務だけが停止されるのであり、契約関係のその他の効力は停止されないのではなからうか。従って例えばスト期間も動続年数の計算には当然に繰入れられるし、使用者としての扶助義務や従業員としての忠実義務は依務として存続する。これらを統一的に理解するためには労働契約停止説では不十分ではなからうか（外尾「前掲書」六六、六七頁）。

(7) 外尾「前掲書」六八一七〇頁参照
(8) 同書 六七頁

三

前項において考察した理由により、賃金は、争議行為をなした場合にカットされるのであるが、労基法上は、賃金は一において考察したように広く解されているので、そのカットされる範囲はどこまでかという点について考察する。この点については、既に先輩諸学により究明されているところである。

すなわち、カットの対象となる賃金は月収総額(基準内賃金の総額を指す、本給・家族給・地域給等を
含むもの)であるとして(以下A説と呼ぶ)と、

賃金を労働による直接の対価の部分(基準内賃金のうち
の基本給を指す)と生活補助給の部分(基準内賃金のうち
の家族給等を指す)に分けて、

カットの対象となる賃金は、月収のうちの労働の直接の対価の部分であるとして(以下B説と呼ぶ)と、

更に、争議行為によっても、その争議行為中の賃金支払が不当労働行為にならなければ、賃金はカットされなくてもよいとしているもの(以下C説と呼ぶ)との説が存している。

A説においては、カットの対象となる賃金については、それは労基法で定義されている賃金と同じであると、すなわち、賃金という場合には、その賃金の定義につき、労働法上はいつの場合でも労基法のそれを適用していかうとするところにその理論的根拠をおいているようである。

B説においては、賃金の定義については、A説同様労基法上のそれと同じであるとしているも、賃金という場合には、その賃金の定義に

賃金カットに関する一考察

つき、いつの場合にも労基法のそれを適用していかうとするのでなく、いわゆる、賃金カットに対しては、一步進んで、賃金を労働の直接の対価の部分と生活補助給の部分とに分けて考察している。すなわち、争議行為によって労働が停止されるのであるから賃金カットされるのは労働契約上当然のことであるが、しかし争議行為中といえども労働契約によって得ている従業員としての地位はそのまま継続しているのであって、賃金のうちの生活補助給の部分はこの従業員としての地位に対して与えられているものであるから、カットされるべき賃金は、賃金のうちの労働の直接の対価の部分のみに限られるべきであるとして、労働契約の実態の面に、その理論的根拠をおいている。

このようにA説においては、すべて賃金という場合にはその定義について労基法所定の賃金の定義を適用していかうとしているのであるが、B説においては、そのような画一性を排して目的ないしは実態に則して、それを究明しようとして、労働契約の実態面より考察を加えているのである。この点においてB説はA説よりも優れていると認めて考察したところにより触れないでおく。

ところで、賃金支払形態の実態面についてこれらの説を適用してみることにする。

まず、われわれが現実に月々受領する賃金は、基準内賃金と基準外賃金とから構成されていて、基準外賃金はその性質上賃金カットの対象とならないから、賃金カットの対象となる賃金は基準内賃金である。

この基準内賃金は、各個別企業においてその構成を若干異にし又それら名称についても差違は存するが、一般に、基本給・家族手当・通勤手当および地域給等から構成されている。

そして、基本給が、B説のいう労働の直接の対価の部分に相当し、家族手当・通勤手当および地域給等が、B説のいう生活補助給の部分に

相当するのである。

したがって、A説では、カットされる賃金は、基本給十家族手当十通勤手当十地域給等の総和の二五分の一に争議行為をなした日数⁽⁵⁾を乗じて得られるところのものであり、

B説では、カットされる賃金は、基本給の二五分の一に争議行為をなした日数を乗じて得られるところのものである。

右に述べたところを要約すると、カットの対象となる賃金は、基本給だけであるとするものと、基本給だけでなくそれをも含めたいわゆる月収^(ただし基準内賃金だけの)であるとするものとの説が存しているといえる。

次に、項を新たためて、この基本給に対して吟味を加え、カットの対象となる賃金について私見を述べることにする。

- (1) 労働省労働法規課編著「労働組合法・労働関係調整法」三三六―三三九頁参照、労働省労働基準局編「労働基準法解釈例規(上)」九九―一六の五頁、吾妻「前掲書」等参照
- (2) 外尾「前掲書」七〇頁参照、西村信雄代表著「労働基準法論」(共同研究労働法1)一四八頁八本多淳亮・争議行為と賃金V参照、沼田稲次郎著「争議行為と賃金請求権」(賃金・退職金をめぐる法律問題)二一〇―二二二頁参照
- (3) 松岡「前掲書」六三頁参照
- (4) 大阪労働協会「昭和三十五年度賃金事情調査概要」参照
- (5) 5は一月の労働日を25日と算定したことによる。
- (6) 一日中完全にストをした場合には1を乗するのであるが、時限ストのとき場合には、そのストをした時間を一日の所定内労働時間を一日として日に換算した数を乗ずる。たとえば、所定内労働時間八時間二時間の時限ストをした場合には2を乗するのである。

四

以上において述べたように、賃金を労働の直接の対価の部分と生活補助給の部分とに分けて考察していく場合、完全な能力給制度の採用されていないわが国においては、基本給が果たして労働の直接の対価の部分のみで構成されていて、その中には家族手当のような生活補助給の部分が含まれていないのか否かについて考察することにする。すなわち、基本給とはどのような実態を有するものかという点について考察する。

松下武二氏はその著「賃金制度の研究」の中で、基本給について「戦前における基本給の決定に当たっては、先づ年令及び学歴が最もウェイトをもって総合的に決定された。そこには何等、客観的基準も存在しないことが最大の特徴であった。賃金は企業の都合により適宜決定されていたと極言しても良い位であった。」

斯様な主旨を雇用契約の中に明示している企業もあった。斯くして、一方的に資本家の総合判断によって決定された初任給は、定期又は臨時に昇給されてゆくことをみると、そこでは、勤続という要素が最も重要視されている。勿論、勤怠・成績及び技能と云う要素が全く無視されているというのではない。勤続という要素は基本給の中に包含される場合と勤続手当として独立の給与部分になる場合とがある。何れにせよ、それは、企業に長く勤めて、忠誠をつくしたから支払うという性格をもっている。つまり資本家に対して不平不満なく服従したという代償として、むしろ恩恵的に与えられたものである。」と述べられていて、このように、戦前における基本給には、労働による直接の対価としての部分だけでなくそれ以外の部分も含まれていると見ることができる。

そして、戦後においては、インフレーションによる実質的賃金の低下と資材の不足による生産効率の低下および不安定化という特殊事情によって従来の賃金制度では賃金管理の諸機能を充分発揮し得なくなつたために、これを補う新しい賃金制度の必要が生じてきた。しかし、経済条件のきわめて動揺していた時期にあっては、根本的な賃金制度の合理化は不可能であるため、あくまで、暫定的、応急的な対策として諸手当が生れたのである。これらの諸手当は、既に非合理化した賃金制度の一つのしわ寄せとして生れたものであるだけに、根本的には、漸次、整理統合されて基本給に吸収され、解消さるべき運命をもっていた。⁽²⁾

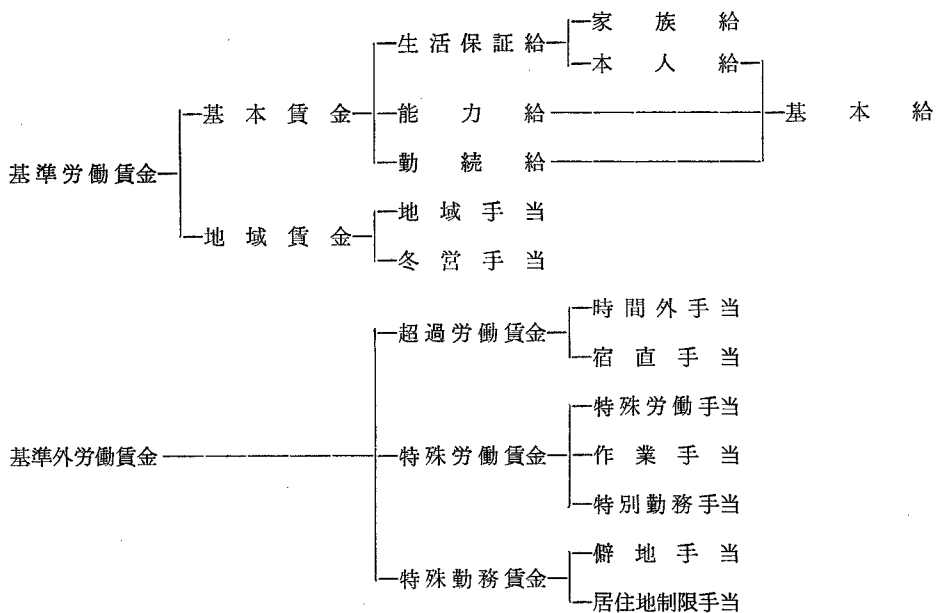
そこで、このような過程を経て、労働組合は自らの手によって組み立てた民主的な新しい生活給を要求するようになった。

その中で最も模範的な賃金体系は、昭和二十一年秋の賃金斗争において、当時の日本電気産業労働組合協議会が樹立した「電産式賃金体系」(下図参照)であるとされている。

それは「従来の複雑な賃金体系を基準労働賃金と基準外労働賃金とに整理し、基準労働賃金のうち、とくに基本賃金に大きな比重をおかんとするものであって、年令別の本人給と扶養家族数別の家族給の和によって、労働者世帯の最低生活を保証し、これに能力給と勤続給とを積み重ねて基本賃金として⁽³⁾いる」ものである。

このように下図にも見るごとく、基本給は、本人給・能力給および勤続給とから構成されている。すなわち、労働による直接の対価の部分といわゆる生活補助給の部分とから構成されているといえるのではなからうか。そしてこのことは今日においても同様であるといえる。⁽⁴⁾

その後、機械を採用する合理化は巨額の資本を固定化させるので、



経費のかからぬ賃金制度の改訂をもたらし、ここに、いわゆる、「職務給」制度の採用が叫ばれるに至るのである。

この職務給は職務の内容によって給与を決めんとするものであるが、この職務給制度のもとにおける基本給についても、それは労働の能力について支給される能力給によってのみ占められているのではなく、職務給自体が企業合理化促進の一翼としての賃金いわゆる労務費の節減からもたらされたところのものであるために、基本給内部における本人給ならびに勤続給等のいわゆる生活補助給の部分の占める割合を少なくして、能力給いわゆる労働による直接の対価の部分の占める割合を大きくしようとするものである。

換言すれば、個別企業においては、賃金形態としては能力給(賃金が労働の直接の対価の部分のみにて構成されている形態)へ移行するのが理想であるが、それへ急激に移行できない故に、年功給からそれへの過程として職務給が採用されているのだといわれているように、現状の職務給制度のもとにおける基本給も、能力給たる労働による直接の対価の部分と本人給および勤続給等の生活補助給の部分とからなっているといえる。

畢竟、賃金形態として完全な能力給制度が採用されていない実情(賃金が労働者の能力に応じて支払われる部分のみにて構成されていない実情)においては、前に述べたように賃金を労働の直接の対価の部分と生活補助給の部分とに分けて考察する場合、基本給が労働の直接の対価の部分に相当するとは一概にいえないのであって、基本給それ自体も労働の直接の対価の部分と生活補助給の部分とから構成されているといえるのではなからうか。

従って、カットの対象となる賃金は、基本給からその中に占める生活補助給の部分を差引いた部分、すなわち、基本給の中の労働の直接の対価の部分(図にいう能力給のこと)であると主張する次第である。

(1) 松下武二著「賃金制度の研究」二〇一、二〇二頁。昭和同人会編「わが国賃金構造の史的考察」三一九―三三三頁参照

(2) 松下「前掲書」二〇六頁、昭和同人会編「前掲書」三三二―三三五頁等参照

(3) 松下「前掲書」二〇八頁。昭和同人会編「同書」参照

(4) 大阪労働協会「前掲書」参照

(5) 松下「前掲書」二二二頁参照

(6) 古田中芳之介「職務給と職能給」(労務研究十七卷三号)、馬場弘行「年功的経営序列・賃金構造の近代化」(労務研究十七卷五号)等参照

(7) 大阪労働協会「前掲書」参照

五

以上において考察したところを要約するならば、カットの対象となる賃金は、月収(その性質上月収のうちの本職内賃金の部分を指す)であるとするものと、そして、月収のうち労働の直接の対価の部分(いわゆる基)のみであるとするものとの二説が存している。

たとえば、月収を W 、月収のうち労働の直接の対価の部分(基本給)を W_1 、生活補助給の部分を W_2 、ストをした日数を x そしてカットされる賃金を X とするならば、前説では $X = W \times \frac{W_1}{W}$ 後説では $X = W_1 \times \frac{x}{25}$ となる。

しかし、私見としては、既に述べたように、基本給も、更に労働の直接の対価の部分と生活補助給の部分とから構成されているとする故に、今、この基本給のうち労働の直接の対価の部分を w_1 とし、基

本給のうちの生活補助給の部分を w_2 とするならば、カットされる賃金は、 $X = w_1 \times \frac{1}{25}$ で求められるべきであると主張する次第である。

そして、この基本給内部における労働の直接の対価の部分と生活補助給の部分との比率、すなわち $w_1 : w_2$ の比率は、各個別企業においてそれぞれの特殊事情により差違が存するから、それらの事情により個々に算出されるべきものである。