

## 「賃金と処遇の改善」

水戸 吉一 (連合山形副会長・交通労連山形県支部委員長)

### はじめに

連合山形で副会長という役職をつとめます水戸と申します。今日は「賃金と処遇の改善」について話をさせていただきます。非常に広範囲かつ多岐にわたり、また、学生の皆さんには非常に解り難いことを話さなければならぬと思っています。更には、春季生活闘争、通称「春闘」や最低賃金制度に関する取り組みについてもこの時間の講義内容となります。皆さん、賃金、お金についての話ですから一番興味があるのかもしれませんが、具体的に解りやすく話をするのはなかなか難しいテーマだと思います。また時間も70分と限られますので、ポイントを絞って話をしていきたいと思います。

はじめに、今ほど安田先生の方から第一貨物、交通労連という話がありましたが、産業別労働組合、通称「産別」と言いますが、私は交通労連という組織の一員となります。交通労連はトラック、バス、鉄軌道、ハイヤー・タクシー、自動車学校、整備、観光関係など交通運輸産業にかかわる職種が主なものになります。私は、第一貨物という山形に本社のある運送会社の労働組合で委員長をしています。

また、労働組合役職員の賃金にかかわることを仕事の一部として担当していましたので、賃金については、特別の思いがあります。また、労働組合の委員長ということで、組合の役職員に給料を払う立場にもあります。

### 賃金に関する民法・労働基準法上の決まり

はじめに雇用と賃金について、民法や労働基準法を振り返ってみます。本来、賃金は働き方、具体的には労働時間や休日と密接に結びついています。切っても切り離せない関係で、大変重要な部分ですが、他の講義で労働法を取られている方もいると思いますし、この寄付講座で他の方が担当する予定になっていますから、私からは本当に賃金に関わる部分の話をしたしたいと思います。

まず「賃金に関する民法・労働基準法上の重要な決まり」と記載していますが、民法の623条に「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対しその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる」と規定されています。労働基準法(以下 労基法)9条には「労働者とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定されています。さらに労基法11条には「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全てのものをいう」とあります。ですからボランティアは、ここでいう雇用にはあたらないということになります。無償とするボランティアや家業の手伝い等は雇用とは見做されないということになります。さらには、労働者とは、労基法9条にあります。報酬を得る、賃金を支払われる者だということが言えます。そして、労基法11条、労働の対償としてと記載がありますが、労働の対償ですから、例えば、会社からの結婚祝や、ケガや病気をしてお見舞金を貰っても、これは賃金には該当しないということです。さらに申し上げれば「雇用契約」、雇用契約自体は、口約束でも成立します。しかし、後々言った、言わないとこういう問題が出てくる可能性がありますので、その点については、次の労基法15条に記載があります。「使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」とされ、特に重要な労働条件は書面により確認するというのが労働契約法4条に記載があります。以上をまず振り返っていただければと思います。

次に「請負」と「委任」について、仕事をしてお金を貰う行為ですが、雇用ではないと言われているものがあります。それが「請負」「委任」と言われるもので、請負の代表的なものには、お金をもらって結果を提供する契約、例えば昔の大工さんなどがその例です。家を建てるという契約をしてお金は貰いますが、しかし、雇用契約ではない、これは請負契約だということです。更には「委任」ということでは、労務提供者の相当に自由な判断のもとで、他人の法律関係やそれ以外の事務処理などを目的とする契約だということで、例としては弁護士さんなどを挙げていますが、こういったものは雇用契約ではないと言われています。もちろん、大工さんも弁護士さんも、会社に雇われてお給料を貰っている方は、会社との雇用契約ということになります。

続いて、労働基準法 24 条には、賃金支払いの記載があります。①から⑤とありますが、これを通常賃金支払いの 5 原則と言っています。賃金は、①通貨で、②直接労働者に、③全額を支払わなければならない、というような規定です。さらに、法令もしくは労働協約に特段の定めがある場合は、過半数で組織する労働組合がある時はその労働組合、労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができます。賃金は、④毎月 1 回以上、⑤一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金や賞与、その他これに準ずるもので命令に定められる賃金については、この限りでないとされています。①～⑤が「賃金支払いの 5 原則」と言われるものです。

賃金の一部を控除して支払うことができる場合とは、記載のように社会保険料や税金は、お給料から引いて納める制度になっていますので、そのことを言っていますし、それ以外については、労働組合側との労働協約、労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者との書面による協定が必要となります。そうした場合には、例えば、労働組合費であったり、旅行の積立であったり、この協約の中で定めたものはお給料から引くことができることとなります。更には、この①の通貨というのも、現金という意味ですが、現在現金支給はほとんど無く、働く人の同意を文書で得て、銀行振り込みが普通になっています。

続いて、労基法 32 条は、使用者は労働者に休憩時間等を除き 1 週間について 40 時間を超えて労働させてはならない。さらに 1 日について 8 時間を超えて労働させてはならない。これは皆さん御存知のことと思います。

さらに労働基準法 35 条には、使用者は労働者に対して毎週少なくとも 1 回の休日を与えなければならない。労基法 36 条、「36 (サブロク) 協定」と言います。この条文は長いので一部分を省略しております。労働組合、もしくは労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、労働時間、または、前条の休日に関する規定に関わらず、その協定に定められるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。1 日 8 時間を超えて労働をしてもらう、残業をさせるためには 36 協定を締結しなければならないと法律では定められています。

さらに、労働基準法の 37 条には、労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の 2 割 5 分以上 5 割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。更に、1 カ月について 60 時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の 5 割以上の額で計算した割増賃金を支払わなければならない。このように定められています。更に、労基法 89 条には、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。と定められています。

次に就業規則について話をします。就業規則には絶対に記載しなければならないとされる事項があります。それは、「始業及び就業の時刻、休憩時間、休日、休暇に関する事、労働者を 2 組以上に分けて交替に就業させる場合、夜勤がある場合、就業時転換に関する事項、賃金の決定、計算及び支払いの方法、臨時の賃金等は除きます。さらに賃金の締切および支払時期に関する事項、昇給に関する事項、そして退職に関する事項」こうしたことは絶対的記載事項とされています。

さらに見ていくと、これは「相対的記載事項」と言われている部分ですが、この同じ労働基準法 89 条の中には、退職手当、退職金の適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法、退職手当の支払時期に関する事項、臨時の賃金及び最低賃金に関する事項、労働者の食費、作業用品その他の負担に関する事項、安全衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁の種類及び程度に関する事項、その他全労働者に適用する定めに関する事項などと定められています。ここで覚えている方がいるかどうかですが、退職金の定めをしない、これは相対的記載事項で絶対的事項ではありませんから退職金は払いたくないという会社は記載しなければよいということになります。そうすれば法律違反ではありません。ボーナスについても同様です。臨時の賃金というのは普通に言うボーナスのことを指していますが、ボーナスを払わなくても違法ではありません。89 条の就業規則に記載してあれば払わなければ違法だと言われます。労働者の方は払ってくれと言えます。ただし、ここに記載がなくても毎年ボーナスを払っていた。辞めていく人には退職金を払っていた。これが慣例的になされていた場合には、使用者の方に払いなさいという命令が下るといった判例が出ているケースはあります。

この就業規則については労基法 106 条に、就業規則の周知義務ということが記載されています。使用者は就業規則を次のいずれかの方法で労働者に周知しなければならないとされ、「就業規則は無い」なんていうことは

見せたくなくても言うてはいけません。勿論作っていないは論外です。各労働者に書面で交付する。もしくは、常時作業所の見やすい場所に掲示し、または備え付ける。もしくは、パソコンなど常時労働者が確認できる機器を各職場に設置する。私の職場では、3番目の方法でいつでも見ることができます。

### 戦後日本の賃金制度について

次に、今現在の日本の賃金制度がどのような経緯を経て出来上がってきたのかを見ていきたいと思います。これからの話は大学の先生等の研究者によっては、私の話と違うような認識の方もいらっしゃると思います。あくまで一般的にはこう言われているということで御理解いただければと思います。

日本の賃金制度の経緯と記載をしていますが、皆さんの手元の資料に「日本的雇用の3つの特徴」という記載があると思います。1つには「終身雇用」、労働者は特別な事情がなければ定年まで勤める。こういう考え方を終身雇用と言っております。2点目は「年功序列」、これも若年の労働者が本当は生産性が高くても賃金は低く設定されている。入社した時は比較的安い賃金であり、年齢を重ねて行けば一定までは生産性が上がっていくと思われませんが、定年が近くなる50代後半、今は65歳まで働くことになってくれば、高齢者は肉体労働の場合は生産性がどうしても低くなってきますが、しかし賃金は下がらない。このような賃金制度や給与体系を年功序列や年功序列賃金（年功給）と言っています。そして、3点目は「企業内労働組合」、企業や事業所別に組織されている労働組合の組織形態のことを言います。企業内の労働組合というのは、企業との関係において対等だと言いなながらも、やはり自分の企業を守らなければならない。こういう考え方がどうしても働きます。そうでない一部の組合もありますが、一般的にはそういった組合が圧倒的に多いです。そうしたことから、経営者と労働者の関係性から非常に家族的な雇用形態だと言われています。

さらには、この年功序列に関わる給料を年功給と言ったりしていますが、どこに由来しているのかというと、江戸時代の丁稚奉公や年季奉公が根底にあると言われています。将来、立派な職人や商人になるために子ども時代から修行として親方や商店に住み込んで、衣食住は保障されるものの賃金の支払いは無く小遣い程度とされています。将来的には独立やのれん分けをしてもらう、まさに時代劇の世界の話だと思います。そして、戦前の日本は農業などの第1次産業が中心で、勤め人の比率は低く、年功給などこのような名称や考え方がこの時はなかった。経営者は勤続年数の長い熟年労働者が好ましい労働力であった時代、勤続年数の長い順により重要な仕事を任せ、その仕事に見合う地位や賃金を与えたと考えられます。その後、勤続年数、年齢、学歴など俗人的要素を重点に組み立てられた賃金制度が徐々に形作られてきたということです。この辺の戦前の働き方ですが、皆さんはお若いですからこういう映画を観られたことはないと思いますが、「あゝ野麦峠」という映画がありました。何度かテレビで再放送もされているようです。これは細井和喜蔵さんという方が、女性工員の労働実態という意味で「女工哀史」という本を1925年（大正14年）に書かれていまして、それを映画化したものです。繊維産業に従事する女性が非常に厳しい労働実態であったことを書いたものですが、研究者によっては、当時の女工さん、繊維産業で働く女工さんは他の一般の労働者から見たら非常に賃金も恵まれていたし、労働環境も長時間働いたとは言うものの悪い方ではなかったと言う人もいます。しかし、一般的には非常に過酷な労働を強いられていたと言われています。そして、こういう状況のなかで1911年（明治44年）、労働基準法の基になったともいわれる工場法が成立しています。年少者や女子労働者の保護のためにこの法律ができたとも言われています。

続いては、「産業構造の変化と年功給」について話を進めます。1945年に第二次世界大戦が敗戦で終了し、民主化がすすみ、新憲法が1946年11月に公布されています。さらには1950年の朝鮮動乱などにより軍需物資の受注が急増、鉄鋼・繊維等を中心に発展し、その後も工業化への比率を高めてきました。そして、蓄積した資本を活用して、生活必需品などの生産が拡大していったといわれています。労働基準法が1947年、労働組合法が1949年、後ほど説明しますが春闘が1955年頃から発足したと言われています。戦後のモノ不足の時代であり工場を増設し多くの労働者を雇用したことから、田舎から都市への人口の大移動が起こり工業化が拡大していった時代と言われています。一方こうしたなか1927年には大規模な争議行動、ストライキ、仕事をしないとといった抵抗運動が起こっています。「野田醤油労働争議」というのが1927年起きていますし、1954年は「近江絹糸争議」という有名な争議行為が行われています。労働組合から見れば、それだけ労働条件が悪かった、だから起きたと言いますが、研究者の方の中には、そうではないとまとめられている方もいるようです。私達労働組合の立場で申し上げれば、産業構造の変化の中で労働条件が非常に厳しかったにもかかわらず

らず、長時間働いても食べるので精一杯だったと言いますが、この適否は研究者によって見方が違うようです。

さらに、その後、工業化、機械化が進んでいきますが、それでもまだ人の力が必要であり、毎年多用な新卒者を採用し先輩達の指示命令に従わせながら 10 年、20 年かけて一人前に育てるといような考え方がありました。その中では、勤続年数や何歳の者の賃金はいくらになるという賃金制度は多くの労働者の納得を得やすい。さらには毎年少しずつ上がっていくわけですから、退職防止にも有効に機能したと言われていました。そして、アメリカの影響で職務給、勤務の評価であったり、職務の規律、職務等級などが導入されてきますが、この職務給については実際にどういう職務に従事するか、その職務の内容の重要性や価値に応じて賃金の多い少ないが決められていた。具体的な例でいえば事務職なのか作業職なのか、そしてその事務職の中でもどの程度重要な仕事なのかということによって決まっていた。そしてこの頃から、勤務の評価なども行うようになってきたということです。

続いて、同じこの流れの中での話ですが、日本社会は、農村を中心に社会を築いてきた歴史があり、多少の不平不満はあっても助け合う文化がある。さらに、年長者、長老者や家長、先輩達の意見には意外に素直に従うという文化や国民性があると言われていました。一概に言い切ってしまうのは如何かとも思いますが、実際の労働相談などで感じるのは、例えば、時間外労働の割増賃金がきちんと払われていないと相談をしてくる人でも、「それは労働基準法に違反するから訴えましょう」と言っても、「いやいやそんな大事にはしたくないです」という人が圧倒的に多いのが現状です。また戦後の工業化社会のなかでは、新卒者は工場の近くの寮や社宅に住んで、経営者や先輩労働者と寝食を共にして同じ職場で働くのが一般的だったと言われます。これも映画やドラマの世界で見られた方もいると思いますが、一般的に労働者と経営者の関係も自然と家族的な関係が築かれ、帰属意識、忠誠心、愛社精神などが高まっていったということが言われています。

次のページには「製造業の発展」ということで、記載のように日本は製造業で世界に躍進してきたわけですが、工場労働者と農村部の所得が逆転してきます。農業で得られる収入より工場労働者の給料が高いということでサラリーマンがどんどん増えていきます。都市部ではサラリーマン生活者のライフスタイルに合わせたスーパーや商店街、そして東京には巨大なアパート、マンション、公営住宅などがどんどん建ってきます。働く目的も食べるためから豊かな生活をするために変わっていった、1950 年代後半の三種の神器と言われ、労働者が欲しがるとして白黒テレビ、洗濯機、冷蔵庫だったそうです。こういったものが普及後は 3C、クーラー、カラーテレビ、カー（車）に移行しサラリーマンそして労働者の憧れの商品として、どんどん作れば次々売れていった時代です。1973 年第 1 次オイルショック、1979 年には第 2 次オイルショックがありました。これによって急激なインフレが進みます。物価が急上昇し、それに伴って賃金も非常に高い昇給やベースアップが行われていきます。製造業がますます発展していくことに伴って、卸売業や小売業、さらには流通業にも波及していきます。そうしたなかで割賦販売、分割販売が登場してきます。お金の支払いは一括じゃなくて分割でいいという割賦販売、現在のカードローン・クレジットに相当します。これらを背景に大量生産・大量消費の時代が続いていったと言われていました。

続いて「日本的賃金制度の経緯」、産業構造の更なる変化ということで、1985 年頃から生産設備の高度化投資などを中心に空前の好況期を迎え、後に「バブル経済」とも言われます。土地・株などの値上がり担保として、更には好況のなかで人手不足なども背景にしながら賃金も上昇しました。ちょうどこの頃 1989 年に連合が結成されています。このページに日本の株価の指標となる日経平均株価を記載していますが、1989 年 12 月 29 日、39,857 円まで上昇しこれが好況であったことの証のように語り継がれています。しかし翌年 1990 年にはバブル崩壊を迎えます。企業倒産の増加から様々なことが記載してありますが、こうしたことが複合的に起きます。大企業や金融機関などが続々倒産に追い込まれるということが続きます。さらには経済のグローバル化や生産拠点の海外移転、規制緩和、国際競争の激化などが連鎖的に起きてきます。そして、製造業中心の時代から情報やサービス業の時代に変わり、働く人の意識も従来の就職のように「職」に就くのではなくて 1 つの会社に「就社」という状況から「就職」という考えの方に段々変わってきました。働く目的意識の変化が徐々に進み、こうしたことが年功給制度の見直しをするきっかけになったと言われていました。

続いて、「社会構造の変化」と記載してあります。1974 年の合計特殊出生率、これは簡単に言うと 1 人の女性が出産可能とされる 15 歳から 49 歳までに産む子供の数の平均を示したものです。分かりやすく言えば、女性が生涯の間に何人子どもを産むかという指標です。1974 年当時は 2.05 でした。2003 年には 1.29 まで落ち

ていまして、以後ほぼ横ばいの状態です。少し上がったたり下がったりしていますが、ほぼ横ばいの状態です。日本の人口を維持するには 2.07 ぐらいないと維持できないといわれます。1.29 ですから日本の人口はどんどん減っていきます。この原因は晩婚化、未婚化の結果としての少子化なのだと言われていいます。さらには総人口に占める老年と言われている 65 歳以上の人口、2000 年には 17.4% だったのが、2030 年には 31.6%、約 3 人に 1 人が 65 歳以上になると言われています。こうしたことを背景に社会保険、健康保険、介護保険、厚生年金や雇用、労働災害関係などの保険の負担がどんどん上がっていきます。さらには経営者が求める労働力も長期雇用の肉体労働者中心の時代から適時適切な知的労働でいいと言うようになり、結果として非正規が増加してきました。また、労働者の意識の変化ということで、正社員の減少や中途退職、転職の増加、どのような成果を上げて同じ賃金というのは不公平だという労働者側からの意見もあり、更には企業への貢献度、成果に応じた賃金を求めるという声も上がってきましたし、現在では、将来の退職金より現在の賃金だということで、今日ではなかなかそこまでお話する時間はないかと思いますが、退職金制度が廃止され今現在のお給料に上乘せして支払う制度に変更してきている企業も多くはありませんが、有名な企業でも何社か聞いています。

年功、成果主義的賃金制度と書いていますが、年功的な賃金はいつからこうなってきたのか。明確に区切るというのはなかなか難しいと思っています。さらにはこういう評価制度を入れたことをもって成果主義賃金だと明確に言えるというようなこともあまりないと思います。例えば、自分の企業では年功序列的な賃金制度も部分的に残っています。また、ずっと以前から、70 年代後半、80 年ぐらいから成果主義的な制度の導入も進んでいます。どういうことか具体的に言うと、運転職・ドライバーの方は、例えば 1 日の走行距離、運んだ重量、何個、容積、何件お客さんを回ったのか、等々を数値化しやすく、ドライバーの職の方には非常に早い時期から成果に応じた賃金制度が入ってきています。これは当社だけではないと思います。また、これも 2000 年代には、各人が立てた目標の達成度を評価する目標管理制度の導入もあります。営業の皆さんであれば、いくら売り上げたのか、いくら会社に利益をもたらしたかなど、非常に尺度も明確になるのかもしれませんが、一般の事務職はなかなか難しいということもあります。

続いて、成果主義賃金、人事制度ということで記載をしております。肉体労働から知的労働に変わっていくなかで社員の生産性の格差が拡大していきました。肉体労働の人が 1 人で 10 人分、100 人分の仕事をするのは無理でも、知的分野は可能な場合もあります。具体的な例をあげれば、肉体労働、例えば、昔、木の桶をつくる仕事があった。1 人の熟練の人が作るのが 1 日 10 個とします。その 1 人が 100 個作ったり 1,000 個作ったりすることはまずあり得ません。ところが、知的分野、コンピューター関連の仕事をしている人が、優れたソフトを開発し、ヒットしたとなれば、月間何億という収入が入ってくることもあり得ます。一方、なかなかヒットするソフトが作れない、いつまで経っても売れないものを作っている人もいるということで、非常に生産性の格差が拡大していると言われていいます。

さらには、会社への貢献度、成果を具体的に評価するモノサシ、尺度、これが不明確では評価は曖昧となりますし、働く人達の不信感や意識の低下を招くとも言われています。そして、会社への貢献度をいかに正しく公平に評価するかということで、具体的には労働者に求める能力・技術は何か、どのレベルが必要で、どのくらいあればどうなるのか、労働者が評価方法や賃金の分配を納得できる人事考が重要だといわれます。労働者の満足度を高める人事制度作りということが企業発展には必要不可欠だと言われてきています。そして、多くの日本の企業は 100 年企業などと言われるところもたくさんあるわけですが、賃金制度を年功序列的なものから成果主義的なものに変えていくには、労使協議、労働組合があるところは労使による協議ということが非常に大事だと思いますし、組合がないところは企業の社歴、業種、規模、トップの考え方などを考慮して見直されると言えるだろうと思います。ここで大事なものは、働く皆さんにも、労働組合の立場としても、賃金制度を変更する場合は、組合があれば組合との十分な協議、通常大きな賃金制度についての変更は、組合員の説明や労使の交渉を繰り返し労働組合からすれば会社と妥結できるまでには半年、1 年かかります。そういう交渉や説明が大事だと思いますし、組合がないところでも会社側から見れば、従業員に対してなぜ変更が必要なのか、その必要性であったり、どういう風な影響が具体的に出るのか、賃金が減るのか増えるのか、こういった部分を十分時間をかけて納得できるように説明していくということが大事だろうと思います。その部分が不十分であると不利益変更だということでトラブルや訴訟にまで発展することになります。

日本的な賃金制度の変遷を見てきましたが、ここで言えるのは、いつからこういう風になった、何年何月

から変わったなどと明確には分かれるものではありませんし、日本の多くの企業はまだ年功序列的な部分を持ちながら成果主義などを取り入れてきています。もちろん外資系のように100%成果主義というところもあると思います。でもまだまだ日本的な企業の中では多くはないだろうと思います。

### 具体的な賃金制度について

続いて、「定期昇給とベースアップ」について触れたいと思います。定期昇給は何かと言ったら、就業規則のなかで定期昇給について規定されているのが多いと思います。定期昇給は制度という考え方で、毎年基本的に行われると理解していただいていた方がいいんだと思います。もちろん定期昇給という制度がない会社もたくさんあります。毎年一定の時期に、大概日本は4月が新年度ですから4月からというところが多いと思いますが、年齢や勤続年数等に応じて賃金が昇給する制度のことで、この図を見て下さい、これが定期昇給のイメージ図です。定期昇給がなければ、このようにずーっと一定の金額となります。勤続何年働いても一緒です。もちろん賃金総額自体が一緒ではなくて、例えば主任になれば主任の手当が増えるとかはありますが、基本給自体は変わりません。これを図のように基本給の部分上げるこれが定期昇給です。更にベースアップですが通常略してベアとも言います。これは従業員全体の水準、基本給を上げるもので、使用者と労働組合などの交渉などで決められることが一般的だと思います。イメージではこの図のようなことです。定期昇給のこういう階段があり毎年上がっています。この基礎額を上げる、言い方を変えれば、賃金制度の書き換えとも言われますが、この図のようなイメージになります。ここの増額部分がベースアップというものです。余談になりますが、ベースアップ、基本給を上げますから、ボーナスであったり、将来の退職金に撥ね返ることがほとんどです。さらには基本給という固定的賃金部分ですので、経営者側から見ると一旦上げた基本給を下げることは非常にハードルが高いことからベースアップは出来るだけしたくないこととなります。

次のページを見て下さい。これは「職能資格の例」ということで、本当に一例です。例えば、入社した時は1号で、毎年2号、3号、4号と上がっていきます。ここに標準年数と書いていますが、これは例だからこんな風になっていますけど、私の会社の例を挙げれば60号まであり、1年について標準的には4号上がります。評価によって優秀な人は6号上がり、あまり優秀でない人は2号しか上がらない。相対評価でその号数が一般職から主任や係長になる前提となります。その後課長や支店長、次長、部長、そしてその上の役員になっていきます。この任命基準や評価基準なども一応決められています。図の方に戻って見て頂くとそれぞれ一般職の賃金体系、主任、係長の手当や賃金体系があるというようなイメージになっています。この図はあくまで一例だと思って見ていただきたいと思います。

さらに次のページには「賃金体系の例」ということで、資料では小さくて見にくいかもしれませんが。賃金を大きく分けると、所定内賃金と所定外賃金、それから特別賃金ということで、特別賃金と言うのは賞与、それから退職金のことです。退職金も見方によっては賃金の後払いだというような考え方もあります。呼び方も様々です。まず、賃金のなかの所定内賃金は、基本給と手当に分かれます。基本給も仕事給と言って、この上の職能給、職種給、職務給、役割給などと記載していますが、名称は別にこの例に倣う必要はなく、なんでも構いません。基本的には、能力の発揮、仕事内容などに応じて支給するという意味合いの部分と年功給的な部分からなります。俗人的な年齢給であったり、勤続給であったり、学歴によって払うというような部分です。さらに手当ということでは、ここに記載されたもの以外にいろいろな手当があるわけですが、代表的なものを見れば、職務の補助的なものとして役付・役職手当、資格手当、生活の補助的なものということで、家族手当、住宅手当など、そして仕事に対する刺激策的なものということであれば、精皆勤手当。きちんと定められた日数出勤したという手当、販売達成手当など、名称は様々あると思います。その他としては、通勤手当などがあります。

さらに、見ていくと、所定外とは何かといえば、これは所定の労働時間以外の部分、時間外の手当の部分、早出や残業手当、休日出勤手当、深夜労働手当、などがあります。今も申し上げましたが、これはあくまで一例であって、この手当や保障の呼び方で絶対的なものはありません。例えば、通勤手当と書いていますが、これは、例えば交通費という名目で支払いされている場合もあると思いますし、この例で言えば、ここに販売達成手当とありますが、この会社が営業を中心としたような会社であれば、販売達成手当の部分が成果主義的な賃金になっていて、ここの部分だけで全体の給料の半分以上を占めることもあり得ると思います。具体的な話をすれば、訪問販売の仕事では、手当が売上げの何%ということで基本給は少なく、先月売上げが非常に良かったので給与総額が100万だった、今月は売上が上がらず20数万というような賃金もあると聞きます。

続いて、賞与それから退職金について、先ほどの就業規則でお話をしましたが、就業規則で定めていない場合は払わなくてもいい、払わなくても違法ではありませんので、そういう会社もあると思います。就業規則には記載はなく、定めてないものの毎年払ってきた事実が有るということであれば、従業員に訴えられたとすれば裁判で「払いなさい」とされた判例があります。

所定内賃金と所定外賃金の意味合いです。これも法律に所定外とは何か、所定内とは何かという記載はありません。一般的に言われているのは、所定内というのは、それぞれの会社で就業規則に定められた所定労働時間、勤務した場合に支給される賃金、所定外はそれ以外の部分です。言い方としては、基準内賃金とか基準外賃金という言い方もするようです。

次に時間外手当ということで割増率の話をしたと思います。法定労働時間とは1日8時間、週40時間です。これを超える部分については割増率として25%の割増した賃金を払いなさい。さらには限度時間と言われる1カ月45時間、1年で360時間を超える部分についても25%の割増率で払いなさい。そして、1カ月60時間を超す部分は50%割増で払いなさい。さらには法定休日は35%割増で払い、さらに夜10時から翌朝の5時までの深夜は、これも25%さらに払いなさい。深夜に時間外労働をすれば50%払わなければならない。そのような決まりになっています。

続いてのページには、インターネット上から架空の〇〇株式会社の給料明細を持ってきてみました。これも特に大きな決まりはありませんが、勤怠、例としては要勤務日数と書いてありますが、所定労働日数に対して出勤は何日なのか、時間外労働は何時間したのか、こういうことは必ず明記しなければならないと言われていいます。その上で大半の給与明細は、支給額いくら、基本給、役職級、資格給、住宅手当、家族手当、こういったものはいくらか、それから通勤手当など、総合計していくらか。それから控除額は、健康保険料、介護、厚生年金、雇用保険など社会保険料合計していくらになり、税金、所得税や住民税がいくらで控除額合計、支給総額から控除額合計を差し引いて支給額がいくら、このような作りになっていることが多いと思います。もちろんアルバイトの皆さんはこんなに面倒ではなく、時給単価×何時間働いて合計いくらみたいな明細もあると思います。ここに所得税とありますが、所得税と住民税の違い、所得税とは、大雑把に言うとその月例賃金やボーナスなどの総支給額に対して、扶養者が何人いるかなどで大体目安で引きます。年間でこのくらいになるだろうという目安金額を引いていきます。一方、住民税は年間で確定した所得に対して、市町村の方からこの金額を納付するよう通知が来ることになっています。その辺を説明したのが次のページです。

源泉徴収、年末調整、確定申告等は就職すると必ず聞かれる言葉であると思います。この説明を少しするとこれだけでも1時間2時間はかかりますが、簡単に説明すると源泉徴収とは、給与、報酬、利子、配当、使用料等の支払者が、それらを支払う際に所得税等の税金を差し引いて、国等に納付する制度のことです。年末調整というのは、給与所得者に対して事業所等が支払った1年間、1月から12月の給料・賞与や賃金及び源泉徴収した所得税について、原則として12月の最終支払日に再計算し所得税の過不足を精算する制度です。先ほど所得税は大体の見做しで引いていくという話をしました。見做しで引いたのですから1年の最後にはちゃんと帳尻合わせの調整をする、それが年末調整だということです。確定申告は年末調整をすれば、確定申告をする必要はありません。しかしながら、扶養家族の変更や医療費や寄付の支払いをした人や住宅を取得した人で、控除を受けようとする人や給与所得が年間2,000万を超えた人、2カ所以上から給与を得た人などが確定申告をするということになっています。

### **最低賃金制度について**

次に「最低賃金制度」について話をします。最低賃金は、最低賃金法というものがあって、この法律に基づいて国が賃金の最低限度を定め、使用者はその最低賃金額以上の賃金を支払わなくてはならないとされている制度です。仮に最低賃金額より低い賃金を労使合意で定めても、法律上無効とされ最低賃金額同額の定めをしたものとみなされます。最低賃金未満の賃金しか支払わなかった場合には、差額を支払わなくてはなりませんし、罰則規定もあります。

「地域別最低賃金と特定最低賃金」については、地域別最低賃金、産業や職種にかかわらずすべての労働者とその使用者に対して適応される都道府県ごとに定められたものです。皆さんのお手元に黄色い用紙の印刷物があると思います。これが今年10月から新たに適用される最低賃金になります。一方、特定最低賃金という制度があり、産業別最低賃金額とも言われます。ここに記載のような基幹産業、基幹的労働者といわれるよ

うな人たちに対して、この地域最低賃金より高く設定されます。一例をあげれば、電子部品、デバイス、電子回路などの製造業、ポンプ、圧縮機、一般産業用機械などの製造業、自動車関連の製造業、そして、自動車の整備業などが対象とされますし、これ以外の業種もあります。

法定最低賃金、協約最低賃金。協約最低賃金とは、企業内での最低賃金を労働組合と会社が協定して設けていくというものです。先ほど見ましたように地域別最低賃金と特定最低賃金があるということになります。なぜこのような制度が設けられているかと言えば、勤労者の生活の安定と向上に寄与するため、賃金の社会的決定システムということで、底支え、セーフティネットだという考えもあります。また雇用環境の変化への対応や賃金の公平性を確保、団体交渉の補完的機能を持つのがこの特定最低賃金だとも言われています。

最低賃金について具体的な例を一つ考えてみますと、山形県は黄色紙の表から763円が最低賃金ですが、切上げて800円として計算すると、1年365日を1週間7日で割ると約50数週になると思います。仮に50週としますと1週間あたりの労働時間40時間を掛けると2,000時間ちょうどになります。時給800円を掛けると年間160万となります。年間160万で生活ができるのか、最低賃金はそれより下回っており、連合や労働組合は最低賃金をもっと上げる運動もしています。

### 春季生活闘争について

続いて、「春季生活闘争について」話をします。労働組合にとって、一年で一番大きな取り組みが春季生活闘争です。各産業の労働組合は毎年春に一斉に賃金の引上げ等を中心とする要求を企業に提出し、全国的中央組織の労働団体や産業別組織の指導・調整のもとに各企業と団体交渉を行います。これを総称して春季生活闘争、略して「春闘」と呼んでいます。現在の春闘方式は1955年から始まったと言われており、50年以上の歴史があります。

日本では、多くの企業で春を新年度のはじまりにする慣例があり、新入社員が入って来たり、お給料が上がるのが4月であり、そのために2月から3月にかけて、新しい給料になる前に労働組合が給料の引き上げ、労働時間の短縮といった様々な労働条件、処遇の改善について要求を出して会社と交渉します。産業によっては、秋にも、春だけではなく秋にも行う組合もあります。これを図にしてみると、春季生活闘争、2月から3月にかけて交渉します、大手組合は大体3月中旬が山場だと言われます。賃金の改善交渉だけではなく、来年度の総労働時間をどうするのかとか、時間外労働の割増率も上げるとか、有給休暇の日数、短時間勤務や休職制度、会社のいろんな制度についての話もします。さらには、出張手当や転勤、単身赴任など様々な手当等についても会社と組合で交渉します。もちろんこうした交渉には、会社の業績が1番気になります。儲かっていない会社、利益の出ていない赤字の会社から新たにに何か取ろうと思っても非常に厳しいです。ですからこの交渉の前には会社の今年度の収支状況や財務などの業績はどうか、来年度の業績見通しはどうかをお互いに相当時間をかけて確認します。その上で、賃金・臨時給だけでなく、様々な労働条件の改善を想定しながら交渉をしていきます。これが春季生活闘争の大きな流れになります。日本独自の制度だそうです。

産業別労働組合でみると、先ほど言いました私の交通労連は、連合での方針を受けて交通労連で方針を決めます。それを各すべての単組と言われる1つ1つの企業の労働組合が方針を受けてそれぞれの機関会議で要求を決定し、要求書を提出、事前交渉等を経て団体交渉をしていくということになります。本来のように産業別に統一闘争ということが本来できている時期であれば、先ほど言ったストライキも行われていたんだと思います。例えば、私の労働組合でなぜ今ストライキができないかということになると、同業他社が皆一斉にやればいいんですが、同業他社がストライキをやらなければ、分かりやすく言えば、私の会社の荷物は他の会社が運びます。私の会社のみが顧客に迷惑をかけ、顧客からの信頼を失いかねません。ですからストがなかなか打ちにくい状況にあります。このことを以て労働組合の力が弱まっているなどと言う人もいますが、一方ではそういう事情もある、こうした現実であるということです。

参考に付けてあります厚生労働省の賃金構造基本統計調査という調査ですが、見て頂ければわかると思いますし、厚生労働省のホームページなどでもっと詳しく御覧になれますので、職業選択の際の参考にさせていただければと思います。まだまだお話申し上げたいことは沢山ありますし、大分早口で話をしましたので御理解いただけたのかとの思いもしていますが、以上で終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。