

賃請番号・その他必要事項が記入してあるので、この施工券の指定人工を賃請番号別に集計することにより、一計算期間内に落成した作業の、単独請負の場合は個人、連合請負の場合は組の指定人工の合計がわかる。この指定人工の合計から賃請実働人工を差し引くことにより、働きの出した時間すなわち加給人工を算出する。連合請負の場合組の加給人工は各人の賃請実働人工に按分(あんぶん)して算出する。

時給に加給人工を乗じ賃請加給賃金を算出する。

技工手の賃金が日給であった時代においては、賃金は日給に賃請実働人工を乗じた賃請実働賃金と、日給に常備(よう)人工を乗じた常備賃金と、日給に加給人工を乗じた賃請加給賃金との合計であった。現在は賃請実働賃金と常備賃金とは合計して月額となり、賃請加給賃金は加算給の名称に変わった。前記の賃請番号とは、技工手に賃請作業を命ずる場合、これが整理上施工券その他へ々氏名を書くかわりの番号であって、単独の場合は本人の、連合の場合は組の代表者の*代名番号を用いることが多い。また請負番号ともいう。

3 その他賃請制度実施上必要な用語の定義はつぎのとおりである。

加給割合 加給人工の賃請実働人工に対する割合

賃請割合 賃請実働人工の実働人工に対する割合

均てん加給人工 起重機の使用および合図等のように、その作業の指定人工を定めることが困難な場合、その関連する賃請作業の加給人工の割合に応じて工場長が指定するもの。

(運見太一)

ちんきん 賃金 一定の定義はないが、労働基準法第11条には「この法律で賃金とは、賃金・給料・手当・賞与其他名称のいかんを問わず、労働の対価として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」と規定されている。

法的には農民・商工業者の得る収入や請負契約による収入は賃金と区別され、雇用契約にもとづき使用者からその労働の対価として支払われるものを賃金という。

1 賃金問題は、労働組合の発達した欧米先進資本主義国では久しく労働問題として論議され、さまざまな経緯をたどってきた。わが国では終戦後十分な経験のないまま、労使とも急速にこれらの実際問題の解決に当面することとなり、加えてインフレの影響でかなり混乱した経過をたどったが、経済の安定とともにようやく賃金の本質についての反省がなされるようになった。賃金は労使間の交渉によって決定されるものであるから、相互の正しい理解がたいせつである。

2 賃金という言葉はいろいろな意味に用いられている。戦前の賃金はおもに筋肉労働者のもらう日給の類であり、給料またはほう給は精神労働に従事する者がもらう月給であるというのが通念であった。これは多分に封建的身分的な考え方に影響されたもので、国鉄でも判任官以上はほう給、雇員以下は給料といい、賃金は臨時雇用のものについてだけ用いたが、現在ではその区別は意味がない。また*給与という言葉が用いられているが、賃金よりその範囲が広い。国鉄では、団体交渉権をもたぬ管理職等については[給与][ほう給]という言葉が用いられているが、一般職の賃金と同義である。

3 賃金の理論についてはいろいろの学説があるが、その先駆者は一般にアダム・スミス(Adam Smith)といわれ、学説の流れを大別すると労働者の生活、労働力の供給に基礎をおく[生存費説]と、労働の生産性および企業の利潤や支払能力に基礎をおく[生産力説]の2つになる。賃金学説はそれぞれの社会的経済的基盤を背景にいろいろ説かれているが、純粋にその

まま今日に適合できるものはない。賃金はその国のその社会の慣習や、生活水準や、経済の発達程度等に関連して具体的に決定されるべきもので、労働は商品であっても労働者は人格を有するのであるから、その生活を保証して再生産をなすの線を最低とし、その上に企業としての利潤を残しつつ、その時の労働力の需給関係によりいろいろに決定されるものといえよう。戦後のインフレの影響から生活給的要素のみが賃金の本質であるという考えも、また企業の支払能力の観点から生活権を無視したような考えもいずれも極端な議論である。

賃金の理論に就いて具体的に賃金額すなわち賃金水準の問題や生計費の理論等が問題になる。*国鉄賃金水準。

4 実際に支払われる賃金の形態は大別して生活給と能率給の2つに分れる。職務や能率よりも、年齢や家族や居住地の特殊な状況によって左右されることの多い生活費を中心として、個人に配分されるべきであるというのが生活給の形態で、労働の質と量とに応じた賃金の配分を行おうとする考え方が、広義の能率給(職務給・職階給および能力給)の形態である。また現実に示された労働の成果によってその価値を評価しようとする、いわゆる狭い意味の能率給も存在する。

国鉄の基準賃金は扶養手当と勤務地手当(生活給)を除くと、基本給は国鉄法第28条の規定のように職務給の形態をとっており、狭義の能率給は志免鉱業所坑内労働者その他に、その形態がとり入れられている。また出来高給と固定給の概念区分からすると、国鉄の賃金は日給または時間給の要素を含む月額賃金制である。

5 賃金支払については通貨で直接労働者に全額支払うこと、毎月最低1回以上は一定の日に支払う等、労働基準法の諸規定にしたがっているのはもちろんである。

国鉄の現行基本給表は月額で定められているが、戦前の月給制とは異なり、所定の勤務時間に対する賃金で、日給または時間給の要素を加味したものであることは上述のとおりで、賃金の日割および端数計算、平均賃金、割増賃金の支払方法、賃金の支払日、賃金減額等は[賃金規程]および[出納金等端数処理規程]に定められ、賃金減額の例外は[勤務規程]に、賃金控除等については労働協約が結ばれている。賃金支払の手続については、[諸給与の請求及び調定手続]に規定されている。(加賀谷徳治)

ちんきんかんり 賃金管理

1 広義には賃金の支払を経営の面から合目的たらしめることをいう。しかし*賃金の本質からいっても単に労働の対価としての面からだけでなく、労働者の生活の維持を考えない賃金管理はない。ゆえに狭義には労務管理の重要な一環として賃金制度・賃金額および賃金決定の諸原則と、さらに実施の結果を監査し改善して労務管理の目的達成に役立たしめる面もふくまれる。

2 経営の面から経営費の中にしめる適正な人件費という問題は重要である。国鉄のような大企業の経営には、その目的によりいろいろの経費を必要とするが、直接輸送事業を営むための経営費のなかの人件費(賃金・退職手当等の諸手当・旅費・人夫賃・共済組合交付金および恩給負担金)と物件費(動力費・修繕費・業務費等)の比をみると、第2次大戦前においては人件費が60%に近く、戦後は物件費の値上りに圧迫されて、その関係が逆になり、最近ようやく50%程度になっている。が、いって人件費の比率の多いのは、輸送事業の特色として設備の機械化に限度のあるため、諸外国でも鉄道事業については同様である。戦前国鉄職員20万といわれたところに比すれば、業務量の