

第4章 「老婆心」の賃金

1 「賃金」の概念

1.1 賃金用語の混乱

日本におけるほとんどすべての賃金用語は、曖昧模糊としており、明確な定義を欠いている。そのことが賃金にかんする議論を混乱させてきた。1950年代後半、氏原正治郎は次のように嘆いた。

「いつも当惑を感ずることがある。それは、賃金にかんする用語が非常にまちまちだということである。ある人達は、おなじ用語でもって、まったく中味のちがったことを語っている。ただ、たまたまおなじ用語を使っているという理由で、お互いに親近感をもっている。また、ある人達は、おなじ中味のことを、違った用語で述べながら論争している。」（氏原[1961]115）

これは決して誇張ではない。賃金用語が混乱している理由について氏原は、三点を指摘した。(1)日本の賃金問題が現実的な社会問題となってから日が浅く、賃金用語が国民共有の知的財産となっていない。(2)そのような状況の中で多くの外来語や翻訳が無秩序に輸入され、混乱を増幅した。(3)賃金用語が労使対立の中であまりにも政治的に使われてきた。

今日でも、賃金用語は依然として混乱している。その理由は、かつてとは異なっている。日本の賃金問題は現実的な社会問題となってからすでに十分な時間が経過した。また今日では、会社、産業、ナショナルのどのレベルにおいても労使が厳しく対決することはほとんどない。したがって労使がそれぞれ賃金用語を政治的に用いる必要性はほとんどない。

それにもかかわらず賃金用語が混乱しているのは、第一に、以前の賃金用語の混乱をそのまま引きずっているからである。経済界や労働界はもちろん、学界においても、混乱した賃金用語をただそうとする試みはなかった。

第二に、それぞれの会社ごとに賃金用語が大きく異なっている。もちろん他の先進国においても企業ごとに賃金制度が異なっている。しかし他の先進国においては多くの場合、企業を超えた産業別労働組合が労働協約締結の当事者となっている。そのため産業ごとに賃金制度が類似する。しかし日本の場合、個々の会社内において労働協約が締結される。そのため、それぞれの会社内では会社と会社内組合とのあいだで共通に理解される賃金用語が存在するが、一步会社の外に出ると、賃金用語の定義・概念について社会的合意が存在していない。賃金用語が会社ごとに分断化されている。

第三に、社会で広く使われる賃金用語は、明確な定義が欠如しているにもか

かわらず、イメージ的には明快であるかのような印象を与えている。「年功賃金」、「能力主義賃金」、「成果主義賃金」というポピュラーな賃金用語を思い浮かべれば、このことは明瞭である。賃金用語のほとんどすべては各人がそれぞれ自分のイメージにもとづいて使っている、といっても過言ではない。そして、明確な定義ではなくイメージに依拠しているため、会社関係者、労働関係者、研究者やエコノミストなどが、賃金用語が混乱しているという事実そのものを認識していない。

そのため私は、本章の補論において、いくつかの基本的な賃金用語の発生と展開をくわしくフォローした。以上のような現状においては、賃金用語が混乱しているという事実そのものを指摘しておくことが重要である、と考えたからである。

1.2 「賃金」と「俸給」

すでに私は「賃金」という言葉を使っているが、賃金という言葉自体、注意深く用いなければならない言葉である。なによりもまず、15年戦争終結前の賃金概念と戦後の賃金概念は異なっている。

本書第1章で詳述したように、戦前、会社身分制の下でホワイトカラー（「社員」「準社員」）とブルーカラー（「職工」「工員」「労務者」）の間にはさまざまな待遇格差が存在した。会社に勤めることによって得る対価についても、ホワイトカラーとブルーカラーでは異なっていた。ブルーカラーは「賃金」（「賃銀」とも書く）を得た。ホワイトカラーは、会社によって対価の名称が異なっていた。井上信明編『官庁公衙銀行会社工場商店従業員待遇法大鑑』（従業員待遇法大鑑刊行会、1935年）は有力な会社の社内規定を集めたものである。それを見ると、三菱系の会社などが「給料」と呼んでいるものの、大半の会社は「俸給」と呼んでいた。したがって、戦前においては、ブルーカラーが「賃金」を、ホワイトカラーが「俸給」を得ていた、といわなければならない。

戦前には、「賃金」と「俸給」はまったく別の世界に属していた。そのため両者を包括する言葉はなかった。戦前においては、「報酬」という言葉は、多くの場合、会社の取締役（重役）に支払われるものを指していた。

戦前の会社身分制のもとにおいて、「社員」の給与は完全な月給制であった。月額が決まっており、欠勤しても、長引かない限り給与が差し引かれることはなかった。また逆に、一応の勤務時間は決まっていたものの、遅くまで働いても、今日の意味での時間外手当は支給されなかった。住友合資の「居残料」のように、「規定時間外勤務料ハ早出及居残共ニ一回ニ付五拾銭ヲ給与ス」（宮田[1927]94）と、実際におこなわれた時間外労働の時間とは関係ない形で若干の

給付がなされた。

職工の賃金は、「日給」であった。日給については後にくわしく検討する。月給制と違って、職工には今日の意味での時間外手当が支給された。

戦時経済が本格化する中で、新しい勤労観として皇国勤労観が登場した。皇国勤労観は、勤労は皇国に対する皇国民の責任たると共に榮譽たるべき事である、と謳った。そこで、職工（工員）も職員も同じ「勤労者」ということで、大日本産業報国会（産報）関係者から、工員にも月給を支給する工員月給制度の実施が主張された。

しかし工員月給制にたいして大会社から強い反発があった。大会社を中心とした日本経済連盟会時局対策調査委員会産業能率増進委員会第二部会は、(1)月給制度では能率刺激ができない、(2)工員月給制度は、管理者が一人で広く従業員全部を知ることのできる小規模工場に限定される、とその反対理由を述べた（廣崎[1943]320-21）。結局、工員月給制は実際にはほとんどまったく普及しなかった。工員月給制を熱心に提唱した論者が、「工員月給制度実施工場の発見に努め相当長い期間を費やしたのであるが、今やうやく次の如き数工場の存することを知った」（廣崎[1943]19）という程度であった。

1942年2月24日に公布された重要事業場労務管理令は、「工員」と「職員」を包括する概念として「従業者」という言葉を用いた。「工員」と「職員」は別の世界に属しているという戦前の常識からすれば、両者が包括された「従業者」という法的概念は、たしかに大きな変化であった。しかしこの重要事業場労務管理令においても、「賃金及給料」（第11条）とか「賃金、給料」（第13条）のように、「賃金」と「給料」は別のものであり、両者を包括する概念はなかった。そして、「賃金」と「給料」を包括する概念がないということは、必然的に、「従業者」という概念を無意味化するものであった。事実、重要事業場労務管理令施行規則は、「賃金規則ニハ労務者ノ賃金ニ関シ左ノ事項ヲ記載スベシ」（第5条）、「給料規則ニハ職員ノ給料ニ関シ左ノ事項ヲ記載スベシ」（第6条）と、「労務者」と「職員」を区分している。それほどまでに、「賃金」と「俸給」は異なる世界に属していた。

敗戦後、「賃金」と「俸給」は一元化された。敗戦とともに、すさまじいインフレと食糧危機に見舞われた。ホワイトカラーであろうとブルーカラーであろうと、とにもかくにも生理的に生存することが最優先課題であり、もはや「賃金」と「俸給」の区分は無意味となった、と考えられるようになった。さらに、敗戦後しばらくして、それぞれの会社単位あるいは工場単位に従業員組合あるいは労働組合と名乗る組合が結成された。こうした組合は、賃金と俸給の一元化を要求した。電気産業の会社ごとの組合が集まった日本電気産業労働組合協議会（電産協）が勝ち取ったいわゆる「電産型賃金体系」（1946年10月）も、

賃金と俸給を一元化したものであり、それを賃金と呼んだ。こうして敗戦後まもなく、賃金と俸給が一元化し、賃金と呼ばれるようになった。それとともに、賃金、給与、給料、俸給という言葉が、若干のニュアンスの違いは残るものの、同じ意味で使われるようになった。

戦後の経営民主化運動は「身分制の撤廃」を要求した。「賃金」という用語は、差別されていたブルーカラーに適用されるものであっただけに、「賃金」という用語を廃止せよ、ブルーカラーにも「俸給」あるいは「給料」という用語を適用せよ、と要求して当然と思える。もしそうであったならば、戦後には賃金という言葉が消滅し、俸給はあるいは給料という言葉が一般に使われることになったであろう。しかし、そういう要求はなかった。戦後においてなぜ賃金という用語が戦前の「賃金」と「俸給」を含むようになったのか、資料的には確認できない。推測すれば、戦時経済と戦後直後の経済混乱の中でホワイトカラーの俸給水準が低下し、高級職員をのぞいたホワイトカラーが、自分たちの身分がブルーカラーに近づいたと感じたからかもしれない。そして、敗戦直後は左翼の影響力が大きかったため、「階級的労働運動」にふさわしい言葉として賃金という用語を選んだと思われる。

戦前と戦後において賃金という言葉の意味が大きく違うことを考えるならば、賃金という言葉を使うとき、戦前的な賃金概念で使用しているのか、それとも戦後的な賃金概念で使用しているのかをたえず明確にしておかなければならない。本書では、戦前のように俸給と区別された賃金を指す場合は、その旨を明示する。それが明示されていない賃金という言葉は、戦後において戦前的な賃金と俸給が一元化されたものを指すこととする。

1.3 「賃金」の法的定義

会社は従業員あるいは元従業員にさまざまな名称で貨幣、実物、サービスを給付する。毎月の定期的な給付には、会社によってその具体名はさまざまであるが、一般的には、本給、勤続給、年齢給、皆勤手当、通勤手当、家族手当、地域手当、特殊作業手当、役付手当、住宅手当、超過勤務手当などがある。年に数回定期的に支給されるものとして賞与がある。不定期に支給されるものとして、さまざまな名目の一時金（会社創立記念、新工場完成記念、増資決定記念など）や、慰労金、弔意金、見舞金などのような臨時給がある。退職にさいしては、退職金が支払われる。以上の給付は会社に勤めていることによって支給されるものであるが、会社を退職した後も、企業年金が存在する場合には、企業年金が支給される。

賃金とは、以上のような給付すべてを包括するものであろうか。それとも、

それらの給付のうち、ある給付は賃金であるが、ある給付は賃金ではないのであろうか。

賃金概念を考えるうえで一つの有力な手がかりは、賃金の法的定義である。賃金はもっとも重要な労働条件の一つであるため、戦後、労働基準法（1947年公布）が賃金の概念を定義した。しかし賃金の法的定義は、労働基準法がはじめてではない。賃金の法的定義については、10年に満たないが、前史がある。

1.3.1 戦中における賃金と給与の法的定義

職工保護法たる工場法（1911年公布、1916年施行）自体は賃金について何も言及していないが、工場法施行令（1916年公布）は、「職工ニ給与スル賃金ハ通貨ヲ以テ毎月一回以上之ヲ支払フヘシ」（第22条）のように賃金という用語使っている。しかし、賃金について何の定義も与えられていなかった。もちろんここでいう賃金は、職工の賃金である。

賃金の法的定義は、賃金統制令（1939年3月31日公布）によっではじめて与えられた。ここでの賃金は、戦争終結前なので、ブルーカラーの賃金を意味している。賃金統制令は翌1940年に大幅に改正されたので、通常、1939年の賃金統制令は第一次賃金統制令、1940年に改正された賃金統制令は第二次賃金統制令あるいは改正賃金統制令と呼ばれる。第一次賃金統制令は、当然のことながら、統制の対象となる賃金について定義を与えなければならなかった。その第3条は、賃金を次のように定義した。

「本令ニ於テ賃金ト称スルハ労働者ガ労務ノ対償トシテ事業主ヨリ受クル給与其ノ他ノ利益ヲ謂フ

2 賃金ノ範囲及評価ニ関シテハ命令ヲ以テ之ヲ定ム」

ここで「命令」と呼ばれているのは賃金統制令施行規則のことで、その第1条は「賃金ノ範囲」を次のように規定した。

「賃金統制令（以下令ト称ス）第三条第一項ノ賃金ノ範囲ハ常時又ハ定期ニ受クル給与其ノ他ノ利益トス但シ左ニ掲グルモノヲ除ク

一 三月ヲ超ユル期間毎ニ支給スル賞与又は手当

二 通勤手当

三 住居ニ関スル利益又ハ住宅料ニシテ賃金ノ額ノ決定ニ影響ナキモノ」

つまり第一次賃金統制令においては、賞与、通勤手当、住宅手当は賃金ではなかった。

賃金の全面的凍結を意図した賃金臨時措置令（1939年10月18日公布）は賃金を再定義した。その第3条は、次のとおりであった。

「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

ズ雇傭者ガ労働ノ対償トシテ支給スル金銭、物其ノ他ノ利益ヲ謂フ」

この定義は、「労働ノ対償」という文言を含んでいる。しかし「労働ノ対償」とは見なしがたい給付項目を賃金の定義から外すことに重点があるのではない。賃金臨時措置令は当時「賃金ストップ令」といわれたように、賃金の全面的な凍結を意図していた。そのため賃金を、「名称ノ如何ヲ問ハズ」雇傭者が支給するものすべてを包括するものと定義したのである。

1940年10月19日の第二次賃金統制令第3条は、賃金臨時措置令を受け継いで、「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傭スル者（以下雇傭主ト称ス）ガ労働ノ対償トシテ支給スル金銭、物其ノ他ノ利益ヲ謂フ」と定義した。この定義は、前年の賃金臨時措置令とほとんど同じである。

職員の「給与」は、職工の賃金とは異なった定義が与えられた。賃金臨時措置令と同時に公布された会社職員給与臨時措置令（1939年10月18日公布）の第4条は、「本令ニ於テ給与ト称スルハ報酬、給料、手当、賞与、交際費、機密費其ノ他名称ノ如何ヲ問ハズ会社ガ職員ノ職務ノ対償トシテ支給スル金銭、物其ノ他ノ利益ヲ謂フ」と定義した。「給与」には「交際費、機密費」までもが含まれていた。「賃金」は「労働ノ対償」であり、「給与」は「職務ノ対償」であった。ここには、「労働」とは肉体労働であることが端的に表明されている。また、ホワイトカラーの「職務」範囲が無限定的と考えられ、したがってまた「職務ノ対償」も「交際費、機密費」を含むような最大限の範囲で考えられたのであろう。

会社職員給与臨時措置令は、会社経理統制令（1940年10月19日公布）によって廃止された。会社経理統制令第10条は、「本章ニ於テ給与ト称スルハ報酬、給料、手当、賞与、交際費、機密費其ノ他名称ノ如何ヲ問ハズ会社ガ役員又ハ社員ノ職務ノ対償トシテ支給スル金銭、物其ノ他ノ利益ヲ謂フ」と規定し、会社職員給与臨時措置令の定義を引き継いでいた。

1.3.2 労働基準法における賃金の定義

敗戦後、新たに労働基準法（1947年4月7日公布）が賃金を定義した。労働基準法における賃金は、戦前の賃金と俸給（「給与」）を包括する概念である。同法第11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」と定義した。

この定義は、第二次賃金統制令とほとんど同じである。しかし、法律全体を見れば、第二次賃金統制令と労働基準法の賃金の定義は、異なっている。第二

次賃金統制令においては、「労働ノ対償」という言葉はほとんど重視されていなかった。ところが労働基準法における「労働の対償」は、重要な限定となっている。事実、労働省は事務次官名通達や労働基準局長名通達で、「労働の対償」とは見なされない「福利厚生施設」や使用者が任意的恩恵的に支払う給付は賃金ではないと通達している。もちろん、「交際費、機密費」は労働基準法という賃金ではない。

同じような定義であるにもかかわらず第二次賃金統制令と労働基準法とで賃金の範囲が相当に異なってしまったのは、「労働ノ対償」という概念が広く解釈されるか狭く解釈されるのかにある。「労働ノ対償」を広く解釈すれば、雇用関係にともなう「対償」となり（第二次賃金統制令）、狭く解釈すれば使用従属関係にある労働への「対償」となる（労働基準法）。

第二次賃金統制令は賃金臨時措置令を引き継いで賃金統制を意図したものであり、統制を有効たらしめるためには、賃金の範囲を最大限に解釈しなければならなかった。それにたいして、労働基準法は労働保護法であった。多種多様な形で支払われている給付すべてを保護することは、不可能に近い。たとえば、会社創立 30 周年記念の金一封などは保護規定を設けようがないであろう。そのため労働基準法は第二次賃金統制令よりも賃金の範囲を狭くし、定義に該当する賃金項目の保護をはかった、といえる。

1.4 本書における賃金の定義

賃金の法的定義と関連して、経済学の分野で、賃金とは何かという問題をめぐって、古くから、「労働の対価説」と「労働力商品の価格説」が対立している。「労働の対価説」は労働基準法上の賃金の定義と同一である。「労働の対価説」と「労働力商品の価格説」のいずれを採用するかによって、会社が従業員に支払っているさまざまな給付のうち、どのようなものが賃金に含まれることになるのかについて、異なる結論になる。たとえば、「労働の対価説」では、「福利厚生施設」は労働の対価とは言いがたいため、賃金ではない。しかし「労働力商品の価格説」では、「福利厚生施設」は労働力商品の再生産にとって不可欠なものであり、賃金である。なお、「福利厚生施設」という概念もあいまいな概念であり、それ自体として論じなければならないが、ここでのテーマではないので、省略する。

このように対立する「労働の対価説」と「労働力商品の価格説」は、しかしながら、重要な点で共通の理解を有している。それは、会社が従業員に支払うさまざまな給付すべてが賃金というわけではない、という理解である。たとえ

ば、会社創立 30 周年記念として金一封が従業員に渡される場合、「労働の対価説」でも「労働力商品の価格説」でも、それを賃金とは見なさないであろう。

しかし、会社が従業員に支払うさまざまな給付すべてが賃金というわけではない、という理解は、実際に支給された給付が賃金であるかどうかをめぐって、必然的にスコラ的議論を招くことになる。たとえば次のようなケースを考えてみよう。

ともに省エネルギー機器メーカーのA社とB社は、販売不振で、過剰な在庫に苦しんでいた。ところが中東で政治危機が発生し、石油価格が急騰した。そのため両社とも売り上げが急伸した。そこでA社は、これまで苦勞してきた従業員に感謝すべく、従業員全員に一律の「慰勞一時金」を支給した。同じ趣旨でB社は年末賞与を例年に比べて増額した。A社のような「慰勞一時金」は、労働基準法の定義では賃金とは見なされないであろう。「労働力商品の価格説」でも、賃金とは見なされないであろう。ところがB社の場合、賞与は労働基準法の賃金にあたりとされているため、増額分は賃金と見なされる。しかし同じ性質の給付が、支払い形態の違いによって一方は賃金とされ、他方は賃金ではないとされるのは、不合理である。

こうした不合理を避けるために、本書は、賃金とは名目や名称の如何を問わず従業員および元従業員に支払われる貨幣的・非貨幣的給付すべてを意味する、と定義する。元従業員まで含むのは、企業年金が存在する場合、それを含まなければならないからである。

本書の定義によれば、賃金の本質は労働の対価であるとも、労働力商品の価格であるとも言うことはできない。労働の対価と呼ぶのが適当であるような賃金項目もあり、労働力商品の所有者の生活を維持することを主たる目的としている賃金項目もある。そのいずれとも異なる賃金項目もある。

戦前では職員については月俸、賞与、退職金を、工員については日給、賞与、退職金を対象とすれば、俸給あるいは賃金の大部分を論じたことになる。戦後については、毎月支給される賃金部分と賞与、退職金を対象とすれば、賃金の大部分を論じたことになる。

2 戦前の初任給

「初任給」という用語は、広い意味と狭い意味がある。広い意味では、新規学卒者と中途採用者を問わず、採用後、最初に支払われる賃金である。狭い意味では、定期採用された新規学卒者が本採用になった時に最初に支払われる賃金である。

本書では、「初任給」という用語を狭い意味で、すなわち定期採用された新

規学卒者の最初の賃金という意味で用いる。広い意味における「初任給」を指す用語として、本書は「初給」という言葉を用いる。

2.1 社員と準社員の初任給

新規学卒者の採用がはじまった当初、初任給は出身学科、配属先、個人別に異なっていた。1908年から1917年の三菱合資会社では、新規大学卒業者の初給は、鉱山に配属されると、この期間を通して、月給50円であった。造船部では、電気工学出身者は50円、造船、船用機械、機械の出身者は40円から48円であった。こうした格差はすでに1905年には存在していた。さらに、同じ年度に造船学科を卒業し、同じ場所に配属となっても、初給に差がある場合も少なくなかった（鈴木[2002]120）。1905年には、大学は東京帝大と京都帝大しかなかった。その工学士のあいだで、初任給が違っていたのである。

個人への評価や配属先に関係なく学歴または学歴別に一律に決められた初任給を一律的初任給と呼ぶことにしよう。新規学卒者の一律的初任給がいつ成立したのかは不明である。しかし、大会社が新規学卒者を大量にかつ継続的に採用し続けるならば、採用の官僚制化が進行し、一律的初任給が成立するであろう。大卒者の定期採用が定着したのは第一次大戦中であるため、一律的初任給もこの時期に成立したと思われる。

1920年代には、新規学卒者の一律的初任給の存在を示す資料がある。1924年に公刊された俸給者組合（SMU）調査部『会社員待遇内規集』は、各社の「初給」を掲げている。この「初給」は、新規学校卒業者の学歴別、学校歴別の俸給を意味しており、本書で定義する一律的初任給である。1920年代前半には大会社の一律的初任給が確立していた。1927年には、2000頁を越える厚さの『銀行会社工場商店従業員待遇法大鑑』（宮田[1927]）が刊行された。そこには主要な会社の「出身学校別初任給」が掲載されている。

戦間期の事例として、本書 頁に王子製紙の新規学卒者初任給を<表 1-1>として掲げておいた。この表について注意すべきことは、表に掲げられているのはすべて男性の初任給である、という点である。戦前においては、商業分野の中等教育機関として男子商業学校と女子商業学校があった。ともに、上級学校に進学できる甲種と、そうでない乙種があった。戦前の慣行では、たんに「甲種商業学校」と記されていれば、それは男子の甲種商業学校を意味した。女子の商業学校の場合には、女子商業学校と明記された。したがって<表 1-1>において「甲種商業」とあるのは男子の甲種商業学校である。表に記載されているその他の学校はすべて男子のみの学校である。

王子製紙の事例と追加的資料から、戦間期における新規学卒者初任給の特徴

を整理しよう。

(1)男性の初任給は中等教育卒者と高等教育卒者で大きな格差があった。王子製紙の男性事務系の事例では、帝大・商大卒者の初任給は甲種商業学校卒者の2倍であった。1927年発行の『銀行会社工場商店従業員待遇法大鑑』(宮田[1927])においても、1935年発行の『官庁公衙銀行会社工場商店従業員待遇法大鑑』(井上[1935])においても、ほとんどの会社で、男性について、帝大・商大卒者の初任給は甲種実業学校卒者の2倍前後であった。

(2)男性について、同じ高等教育卒者のあいだでも、卒業した学校が帝大・商大か私大かで格差があった。私大のあいだでも、早稲田・慶応と中央・法政・明治のあいだに格差があった。初任給は学校歴別であった。

(3)男性について、同じ学校歴であっても、出身学部によって格差があった。1935年に、帝大工学部出身者は75円であり、帝大経済学部出身者などは70円であった。官立専門学校についても、技術系と事務系とで格差があった。初任給は出身学部別であった。

(4)男性について、学歴別、学校歴別、出身学部別に初任給が決まっていた。しかし、例外的に、学歴別、学校歴別、出身学部別の一律の初任給とはまったく別の形で初任給が決められることがあった。それには二つのケースがあった。

一つは、有名スポーツマンが、宣伝効果を買われて、一般学生とはまったく異なる初任給で就職する場合である。

1930年前後は大学野球の全盛時代であった。慶應義塾大学のエースで強打者だった宮武三郎は通算7本のホームランを打ち、1957年に長嶋茂雄に抜かれるまで神宮球場のホームラン記録を保持していた。宮武は1931年3月に卒業した。その当時はまだプロ球団がなく、宮武は会社に就職した。新聞は次のように報じた。

「運動選手に就職難なしといはれる程昨今学窓を離れる運動選手殊に野球選手は引く手あまたで六大学今春の卒業者の大部分がすでに決定してゐるといふ有様であるが、これらの採用ぶりをみるとスポーツマンの朗らかな気持と頑健な体格を重んじて採用するのと、営業上の宣伝を主とするものと画然二つに分れ宣伝方面では従来映画関係、又は宣伝部類似の係りを有する大会社がスポーツ界の有名な選手を集めて効果をあげてゐたが最近この種の傾向が殊に著るしくなりここに今春慶應大学を卒業する日本野球界の花形宮武選手の日本蓄音機商会(→日本コロムビア、現・コロムビアミュージックエンタテインメントー野村)いりの如きは月給三百円といふ驚くべきうはさを伝え日蓄側でもこの高給をむしろ宣伝してゐる状態である」(「この不況を外に三百円の初給 選手マネキン時代」『東京朝日新聞』1931年1月29日)

この年、東京帝大工学部応用化学科出身者の初任給が80円から100円と報道

されているので、宮武選手の 300 円は、学生の就職という点では破格の高額である。しかし宮武選手のようなケースは「選手マネキン」で、学生の通常の就職とは言いがたい。

例外的な初任給が支払われるもうひとつの場合は、一般学生であって、しかも将来を嘱望される者に、一律的初任給とはまったく別に、きわめて高額の高給が決められるケースである。先の宮武選手の就職報道に関連して、『帝国大学新聞』は次のような記事を掲載した。

「工学部では毎年一人か二人位は慶応の宮武君以上の月給で就職を懇望されるといふ。誰が今年はいふ幸運に恵まれるかまだ紹介の機に至らないが在学中将来の工業界の重要人物と白羽の矢を立てられ初手から特別待遇を受ける者があることは事実である」（「宮武選手以上の高給もある」『帝国大学新聞』1931年3月2日）

この記事は東京帝大工学部についてである。他の帝大でもそのような例外的学生がいたのかどうかは不明である。一律的初任給という考えが成立する以前、新規学卒者の初任給は個人ごとに異なっていた。その名残がこうした形で表れたと思われる。

ちなみに、上に引用した『東京朝日新聞』の記事から、日本の会社は戦前からいわゆる体育会系の学生を好んでいたことがわかる。

(5)大会社は高等教育を受けた女性を原則的に採用しなかった。したがって当然のことながら、女性高等教育卒者の一律的初任給が存在しなかった。

(6)中等教育を受けた女性については、一律的初任給が成立していた。先の王子製紙の男性初任給は 1935 年のものであったので、1935 年に出版された『官庁公衙銀行会社工場商店従業員待遇法大鑑』（井上[1935]）から、高等女学校卒業生の一律的初任給を明記してある会社を拾い上げよう。大半の会社については、高等教育あるいは中等教育を受けた男性の初任給についてのみ記しているため、高等女学校卒業生の一律的初任給が判明するケースは少ない。判明する限りでは、高等女学校卒者の一律的初任給の特徴は 2 点あった。

第一に、中等教育卒者について、男性も女性もともに月俸という会社が 13 社、ともに日給の会社が 6 社で、男性と女性の間で給与形態に差を設けていない会社が 19 社であった。それにたいして、男性は月俸、女性は日給という会社は 7 社であった。少なくない会社が、給与形態に格差を設けていた。

第二に、中等教育卒者について、男性と女性の間で給与形態に差を設けていない会社において、1 社を例外として、女性の初任給が男性の初任給よりも低かった。例外は阪神急行電鉄で、中等学校と女学校を一括し、日給で「自 1.20 至 1.30」円としていた。しかしこの場合、日給初任給に幅があり、一律的初任給とはいえない。

2.2 職工の一律的初任給の未確立

以上のように、戦間期には、社員と準社員については定期採用の確立にともなう一律的初任給が成立していた。しかし職工については、中途採用が主力で、定期採用は採用の基本ではなかった。そのため、社員や準社員のような一律的初任給は成立しなかった。

職工の初給は、多くの場合、年齢によって決った。たとえば王子製紙では、<表 4-1>のような年齢別の初給であった（なお、原表には「初任給」と表示されているが、本書の用語法では「初給」である）。こうした年齢別初給は、定期採用にともなう一律的初任給と異なっていた。

(1)王子製紙の場合、まずはじめに男性は満 20 歳、女性は満 18 歳の初給を世間相場で決め、それをもとに年齢別の初給を決めた（田中[1984]81）。

(2)年齢別の初給では、学歴が明示されていない。もちろん職工なので、高等小学校卒あるいは尋常小学校卒であることが、暗黙の前提になっている。しかし高等小学校卒と尋常小学校卒とでは修業年限に数年の差があるため、もし一律的初任給が成立するとすれば、両者の間に差が設けられなければならない。しかし年齢別初給では、差が設けられていない。

(3)三菱神戸造船所の 1923 年の「見習職工取扱内規」では、新規高等小学校卒を見習職工の主力とする方針をとり、初日給を尋常小学校卒 40 銭、高等小学校卒 52 銭とした（兵藤[1971]443）。これは、条件を整えば、職工にも一律的初任給が成立する可能性があったことを示している。しかし現実には、職工の大半は中途採用であり、定期採用ではなかった。そのため、王子製紙のような年齢別初給や、あるいは 1921 年の官営八幡製鉄所のように、未経験者の初給は「1 円 20 銭以内」というような上限を決めるにとどまった（森[2006](2)58）。

(4)年齢別初給の場合、同じ年齢でありながら、男工に比べて女工の初給がいちじるしく低かった。1935 年の王子製紙東京所在 5 工場長協定では、男性の「18 歳未満」が 1 円であったのにたいして、女性の「18 歳未満」は 62 銭にすぎなかった。会社身分制は学歴と性別によって仕切られた経営秩序であり、男工と女工の大きな賃金格差にもそれが表現されていた。

以上のように、製造業における職工については一律的初任給は確立しなかった。しかしそのことは、一般に初等教育卒者に対する一律的初任給が未確立であったことを意味していない。初等教育卒者を定期的に採用したサービス産業の大会社では、初等教育卒者に対する一律的初任給が戦間期に確立していた。たとえば三越呉服店（現・三越）では、1920 年代半ばにおいて、高等小学校卒者は日給 90 銭、尋常小学校卒者は日給 80 銭であった（宮田[1927]807）。また、

製造業においても、生産部門以外に配置される初等教育卒者には、一律的初任給が確立していた。たとえば 1920 年代半ばの川崎造船所において、「給仕」は、高等小学校卒者が日給 42 銭、尋常小学校卒者は日給 40 銭であった（宮田[1927]1066）。

さらに、初等教育卒者がつねに日給であったわけではない。銀行業においては、1920 年代半ばに、8 行（三十四、山口、加島、鴻池、藤田、不動貯蓄、大阪貯蓄、愛知）で初等教育卒者の初任給が判明する。この 8 行すべてにおいて、初等教育卒者の初任給は月俸であった（宮田[1927]406-59）。

3 戦前の昇給

3.1 戦前の社員・準社員の昇給

戦前の社員・準社員の昇給実態について、まだ本格的な研究は存在しない。比較的くわしい資料が提示されている三菱重工業と王子製紙の事例を見よう。

3.1.1 三菱の「本社使用人」と「場所限傭員」の昇給

廻漕業時代の三菱には「月給表」があった。しかし 1883 年に等級が廃止され、「月給表」がなくなった（鈴木[2002]143）。それから 33 年後に給料表が復活した。1916 年 10 月 19 日に「使用人進級内規」が制定され、「内規」に「給料等級」が明記された。

1916 年に「給料等級表」が定められる以前において昇給がどのようにおこなわれたのかについては、具体的には分かっていない。断片的な資料を引用すれば、1896 年三菱合資会社社長が場所（事業所）支配人に宛て、「増給」の方針として、「材能拔群ノ者ヲ主トシ其他平生職務ニ勉励スル者目下物価騰貴ノ際ニシテ其生計ニ差支候少給者ノ類ヲ斟酌區別」（中西[2003]471）せよ、と指示した。これは、「材能拔群ノ者」だけでなく、真面目に努力している者や生活の苦しい「少給者」を対象に「増給」がおこなわれる方針がとられていたことを示している。

また、1908 年 1 月 6 日には本社からの親展書翰が、「本社印紙使用人昇給申立ニ関シテハ各人ノ技倆ニ考ヘ其必要ト認メタル場合ニ於テ時時其申立ヲ為スベキ筈ナルモ、實際ニアリテハ殆ド盆暮ノ時季ニ於テ多数申立ノ傾向見ハレ好マシカラザルヲ以テ自今昇給申立ハ一定時期ニ依ラズ、且人数ニ於テハ成ル可ク少数宛幾回ニモ分チ増給申立ヲ為シ、自ラ拔擢登用ノ実行ヲモ容易ナラシムルコトトシ、人ニ依リテハ一ヶ年一回以上ノ申立ヲ為ス場合アリトモ取扱ニ

不都合ナカラシム」（『三菱社誌』15巻、1052-53）、と述べていた。これは、昇給は少数者を対象に不定期におこなわれるべきであるにもかかわらず、実際には盆暮の年二回に「多数申立」がおこなわれていることを批判したものであった。

こうした断片的な資料から、1916年の「給料等級」表が制定される以前においては、年二回の定例的な昇給実施や昇給対象者の拡大の傾向を見せながらも、定期的な昇給実施や「使用人」全員の昇給はおこなわれていなかった、と言えるであろう。

1916年の「給料等級」表（<表 4-2>）は、1917年1月1日から施行された。この給料等級は、「使用人進級内規」の一部として定められた。「使用人進級内規」の重要部分は、次の通りである（『三菱社誌』23巻、3189-90）。

第三条 昇給ハ通常一回一等ヲ進ムルモノトス但場合ニヨリテハ二等乃至五等ヲ進ムルコトヲ得

第四条 進級ハ本則ノ定ムル手続ニヨリ年二回之カ詮議ヲナス但臨時必要ヲ生シタル場合ハ此限ニアラス

第五条 課長並ニ場所長ハ所管使用人ノ性格技能勤怠等ヲ考覈シ左記期日迄ニ所属部専務理事ニ進級ノ申立ヲナスヘシ

六月ニ進級セシムヘキモノハ三月末日迄

十二月ニ進級セシムヘキモノハ九月末日迄

第六条 各部専務理事ハ課長並ニ場所長ノ申立ヲ慎重ニ審査シ加除訂正ノ上原申立ト共ニ申立書ヲ四月二十日並ニ十月二十日迄に総務部専務理事ニ提出スヘシ

第七条 課長並ニ場所長副長ノ進級ハ所管専務理事之ヲ申立ツルモノトス

第九条 総務部専務理事ハ各部ノ申立書ヲ審査シ意見ヲ附シ之ヲ社長ニ提出スヘシ

つまり、給料等級は役名と等級で給料が決まるものであった。そして、昇給イコール昇級であり、給料等級表の書き替えによる昇給は予定されていなかった、と思われる。そして昇級は、課長と場所長が使用人の「性格技能勤怠等」を評価し、それに加えて各部の専務理事による審査、さらに総務部専務理事の意見が附された上で社長に申請された。

給料等級表の書き替えによる昇給は予定されていなかったにもかかわらず、給料等級表は書き換えられることになった。『三菱社誌』によれば、1919年9月20日、21年4月12日、21年9月22日に改定された（前掲<表 4-2>）。この3回の改定のうち、もっとも大幅な改定は1919年9月20日の改定であった。大幅改定が必要になったのは、一つには「使用人役名」が1918年5月1日に修正されたからである。それまでの董事、賛事、主事が廃止され、董事、賛事、

主事の役にある者はすべて「参事」となった。それにとまって、同じ日付で「給料等級」表の董事、賛事、主事の役に関連する部分が修正され、1級から13級までの「参事」の給料が表示された。この修正部分が1919年9月20日の改定にも反映された。

大幅改定のもうひとつの理由は、明らかに第一次大戦期におけるインフレーションの進行である。「事務技師」の等級が25等級から28等級に増えているなど、等級に若干の変更があるため正確な比較はできないが、1917年の「事務技士」一等は300円であったものが、1919年には「事務技師」一等が500円になるなど、大幅な増額改定となっている。

1921年4月12日の改定は、「事務技師」4等以下および参事8等以下という比較的薄給の者の給料を若干上げたにとどまった。21年9月22日の改定はさらに小幅で、「事務技師」13等以下の給与改定であった。

1922年に給料改定がおこなわれたのかどうかについて、『三菱社誌』には記述がない。1923年になると、抜本的な改正がなされた。1923年4月6日の決定で、給料等級表がなくなった。そして「使用人進級内規」の「第三条 昇給ハ通常一回一等ヲ進ムルモノトス但場合ニヨリテハ二等乃至五等ヲ進ムルコトヲ得」が次のように改正された（『三菱社誌』30巻、6139）。

「一回ノ昇給額ハ左ノ通改ム

- | | |
|-------------|-----------|
| 一、給料五百円以上ノ者 | 五十円乃至二百円 |
| 二、同五百円未満ノ者 | 二十円乃至百円 |
| 三、同三百円未満ノ者 | 十円乃至五十円 |
| 四、同百五十円未満ノ者 | 五円乃至二十五円」 |

1923年に給料等級表が廃止された後、給料等級表は復活することなく、昇給は積み重ね方式でおこなわれた。

1927年4月22日の「定期昇給方取極」は、次のごとくであった（『三菱社誌』昭和2年、28）。

「本年六月定期昇給ハ万已ムヲ得サル者ニ限り左記各項ニ抛リ其取計ヲナスコトヲ得

一最近昇給後経過年限

- | | |
|---------------|--------|
| (イ) 給料百円未満ノ者 | 壹ヶ年以上 |
| (ロ) 給料二百円未満ノ者 | 壹ヶ年半以上 |
| (ハ) 給料二百円以上ノ者 | 貳ヶ年以上 |

一昇給率

- | | |
|----------------------------|--------|
| (イ) 給料百円未満ノ者 | 五円乃至十円 |
| 但シ特別ノ事情アル者ニ限り十五円昇給セシムルコトヲ得 | |
| (ロ) 給料百五十円未満ノ者 | 五円乃至廿円 |

(ハ) 給料三百円未満ノ者	十円乃至卅円
(ニ) 給料五百円未満ノ者	廿円乃至五十円
(ホ) 給料五百円以上ノ者	五十円乃至百円

一予テ取極メ通り分系各会社ハ給料二百円未満ノ正員に対シ前記振合ニ抛リ任意昇給ノ取計ヲナスコトヲ得」

ここに、「最近昇給後経過年限」と現給料額別の昇給幅という形で昇給がおこなわれるようになった。この基本形をもとに、1929年5月8日の決定がなされ、以後、戦争末期まで続いた。

三菱の事例では、戦間期における昇給のあり方は、次のごとくであった。

(1)昇給資格を得るための経過期間は、給料の高低によっていた。給料が200円以上の者は、前回の昇級から2年以上経過していることが、100円未満の者は1年以上経過していることが必要であった。

(2)規定された経過年数を経て昇給資格を得ても、有資格者の全員が昇給されたわけではない。『三菱社誌』の記述では明確にならないが、三菱重工の事例ではその点が明確である。昭和同人会（[1960]440-44）は、「某財閥重工業」の昇給について、1919年から1945年4月までの時期にわたって、資料を提示している。この「某財閥重工業」は、記述内容から、（三菱造船→）三菱重工業であると推定して間違いない。その資料によれば、たとえば1935年6月の昇給では、給料200円以上の者について「資格者個々厳詮」であり、給料が200円未満の「正員」は、有資格者の80%以内に抑えられていた。

(3)昇給額はそれぞれの給料ランクの内部において同一額あるいは同一率ではなかった。たとえば戦争末期まで有効であったと思われる1929年5月8日の取り決めでは、給料150円以上300円未満の「正員」では、10円から30円の範囲で昇給がおこなわれた（『三菱社誌』1938年、1448）。

(4)年間の昇給がおこなわれる回数は、2回であったと推測される。『三菱社誌』は定期昇給について毎回必ず記入するという方針ではなかったと思われるため、正確には分からないが、1944年4月21日に、三菱協議会が「定期昇給ハ年一回四月一日トス 右ハ本年四月一日ヨリ実施ノコト」（『三菱社誌』1944年、2259）と決めたことから判断して、それ以前においては年2回が通例であったと思われる。昇給の時期は、『三菱社誌』の記載では、1923年6月、1927年6月、1938年6月、12月、1940年12月、1941年12月、1942年6月、1943年6月、12月と、6月と12月であった。昭和同人会（[1960]440-44）の三菱重工の例でも、年2回、6月と12月が通例であった。ただし、1933年と34年は年1回とされた。また1930年12月、31年6月、1932年6月は昇給見送りであった。会社業績の不振なときは、昇給が見送られた。

3.1.2 王子製紙の職員の昇給

昇給の実態についてかなりよく分かるもう一つの事例は、王子製紙である。田中慎一郎（[1984]489-531）は1927年と28年、1934年から36年の王子製紙における昇給を明らかにしている。王子製紙における職員の昇給は、三菱重工と共通する点と異なる点があった。

共通する点は、昇給が現在の俸給に積み上げていく積み上げ方式であったことである。俸給表の書き替えではなかった。

異なる点は、王子製紙には高額俸給を受け取っている場合には頭打ち制度があり、昇給がストップした。また、頭打ちになった管理職を除いて、原則として毎年、全員が昇給した。

王子製紙の場合、女性の昇給についても分かっている。女性は、タイピスト（4人）だけが「准雇員待遇」（一般の「準社員」に相当）とされていた。1927年と28年の給与を比較すると、昇給額は3、4円であった。男性「准雇員」の俸給は3、4、5円に集中していたので、女性タイピストの昇給が低かったわけではない。しかしその多くは2、3年で辞めていた（田中[1984]497）。したがって昇給制度は基本的に女性準社員と関係なかったといえる。

3.1.3 その他の会社の昇給

山口治男編[1928]『銀行会社社員待遇規定集』を見ると、会社は毎年1回ないし2回の昇給を実施するが、それは職員全員を昇給させることを意味していなかった。つまり、会社は毎年定期的に昇給を実施したが、個々の職員が毎年定期的に昇給したのではなかった。代表的な大会社は、次のような昇給をおこなっていた（山口[1928]12-30）。

(1)三井合名会社 「景気ノ良否ト各人ノ勤振ニヨリ昇給額ト据置期間ヲ異ニス、大体百円未満ハ毎年同以上ハ一年置キニ一回月給ノ一割乃至二割ヲ標準トシテ六月ニ給昇サセル」

(2) 安田保善社 「毎年五月及十一月ノ二期ニ分チ大体左ノ範囲内ニ於テ昇給ヲ行フモノトス

月俸百円以上 一ヶ年ニ一回五円乃至十円

月俸百円未満 一ヶ年乃至二ヶ年ニ一回十円以上

日給者 一ヶ年ニ二回五銭乃至十銭位」

(3)住友合資会社 「昇給期ハ毎年六月及十二月ニ於テ行ハル、其額ハ大体ニ於テ給料ノ一割ヲ標準トシ本人ノ学歴及技量ニ依リ適宜ニ裁量サルモノトス然レドモ大体ノ内規トシテ左ノ同別アリ

四等傭員 一年ニ一回五円
三等傭員 一年ニ一回 10 円－20 円
二等傭員 二年乃至三年ニ一回 15 円－40 円トスルモ普通ハ 30 円程度トス
一等傭員 三年位ニ 50 円程度」

(4)古川合名会社 「出身学校別、又ハ成績ニヨリ多少ノ相違ヲ生ズレドモ新任者ハ二年以内ニ一回約五円前後（給ノ一割位）ノ昇給アリ 其他ノ者ハ一年ニ一回本給ノ一割以内昇給ス、但シ本給六十円以上ノモノハ大体一年半ニ一回ノ割合トナリ昇給率モ本給ノ一割以上二割ノ程度ニ上ル」

以上の会社において、昇給有資格者の全員が昇給したのかどうかは不明である。ただ、ここに引用した事例から判断する限り、毎年全員が昇給した王子製紙の事例は例外的と思われる。

社員の昇給は、一部の重役のさじ加減ひとつで決まった。社員の昇給と賞与については、次のようなエピソードがすべてを物語っている。。

第二次大戦後に藤田観光を創業した小川栄一は、1926 年に京都帝大法学部を卒業した。すでに就職難がはじまっていたが、日本銀行幹部であった叔父が小川の安田信託への入社を決めたので、安田信託に入社した。京都支店の貸付窓口を担当したものの、数字を書くのがひどく苦手で、3、5、8 がみな同じような形になってしまう。ソロバンもできないので、金利計算ができない。支店向きではないと判断された小川は、入社3カ月にして本店（大阪）に回された。小川は、同僚に迷惑をかけないように、毎日、宿直に帳簿を預け、同僚がみな帰った後でそっと戻って夜なべで帳簿整理するようになった。小川は仕事ができないと評価されており、昇給時になっても月給が上がらず、初任給すえ置きであった。小川は、夜鍋で自信がつきはじめたものの、自分には昇給の資格がないとあきらめていた。ところが、小川がダメ社員から出世頭へと転換する運命の転機がおとずれた。

「そんなある日、私は専務の浜崎さんに呼ばれた。私はひそかな夜勤がばれて、またしかられるのかと思ったら、浜崎専務は私を北浜の料亭に誘ってくれた。そしていきなり私を上座にすえてこう言った。「私は今日まで、人を見る目が狂ったことはなかった。しかし君に対してはどうも見る目を失っていたようだ。かんべんしてもらいたい。」私には意外だったが、悪い気はしない。はたして次の賞与は普通の人の上乗りにあつた。浜崎さんは「この次から、こんなに多くはないぞ。これはいままで、お前にすまないことをしたアナうめだ」と言った。だが、その次の昇給のときも倍のアップであつた。」（小川[1963]90）

3.2 職工の昇給

職工の賃金についても、昇給制度が存在した。賃金が時間給ではなく、日給だったからである。日給は就業時間に対して支払われたのではなく、休憩時間を含む一日の拘束時間全体に対して支払われていた。日給が時間給でなかったことは、たとえば官営八幡製鉄所のように、早退した場合、働いた時間が6時間以下であれば無給、6時間以上であれば「五歩」とする規定に表現されていた。そこには、時間給のような、賃金＝時間賃率×実労働時間とする考えがなかった（森[2006](1)20）。

官営八幡製鉄所を事例として日給をはじめて本格的に分析した森（[2006](1)24-26）によれば、日給の特徴を以下のごとくであった。

(1)日給は職種とは関係なく、人事評価にもとづいて昇給した。たとえ評価が低くても日給額が下がることはあまりなく、勤続を重ねて昇給を経験することで日給額は上がった。日給額は背番号のようにその職工の標識となった。日給は、勤続年数や技能を反映した属人給であった。

(2)職工は工場内の特定の作業集団に属し、協同労働をおこなうという集団的性格を帯びていたが、日給はそうした集団性との接点を持っていなかった。集団全体の労働生産性を上げる手段として日給を用いることはきわめて困難であった。

(3)昇給は年2回（初期は4回）定期的におこなわれた。したがって半年より短い期間においては、日給額が職工の精勤の度合いや職工が所属する作業組織の成績によって左右されることはなかった。そのため、日給制では、短期間で個々の職工や作業集団の能率を刺激することができなかった。

(4)日給は、人事評価による昇給という形で頻発する欠勤を減らす上にある程度は有効であったが、十分ではなかった。そのため会社は、出勤を確保するために、皆勤者や欠勤日数の少ないものに賞与を与えた。

(5)職工は会社以外で他の職業を兼業することは期待されていなかった。職工の家族が何らかの形で就業することはありえたが、それは当然視されていなかった。したがって、男工については、賃金は職工とその家族の生活を保証する生活給的な側面を持っていた。

(6)昇給は職工全員の日給額を一斉に引き上げるものではなかった。したがって物価の急速な上昇に対応できなかった。そのため、臨時手当や臨時加給が考案された。

こうした日給制の特質を背景として、日給の昇給制度が1920年代に確立した。昇給は、前回昇給してからの経過期間を前提条件として、有資格者の中から会社の判断で昇給対象者を選定し、昇給額を決定した（兵藤[1971]442-53）。

三菱重工と推定して間違いのない「某財閥重工業」を具体例として取り上げるならば、1933年11月1日施行の「工員昇給内規」では、経過期間と昇給最高

額が次のように規定されていた。

「主任者は前回昇給又は入社後少くとも次の期間を経過したる者の中より技能、人物、成績、勤怠等を考査し前項割当額の各範囲内にて次の標準に依り詮衡立案し期日前五日迄に所管の長及職工課（係）經由所長に伺出づべし。

日給 2 円 70 銭以上（神戸は 3 円以上）の者 2 年以上 20 銭以内

日給 1 円 20 銭以上（神戸は 2 円以上）の者 1 年 6 月以上 15 銭以内

日給 1 円 70 銭未満（ 〃 2 円未満）の者

イ、職工学校見習協業者及之に準ずる者 1 年以上 3 銭以内

ロ、その他の者 1 年以上 8 銭以内

ハ、特殊養成工 1 年以上 10 銭以内

特殊の技能を有し人物優秀、精勤の者にして特に作業上必要ある場合は本項の標準に拘らず割当額の範囲内に於て特に詮衡することを得。」（昭和同人会 [1960]445）

ここから分かるように、額は少ないものの、職工の昇給の仕方は、基本的に社員や準社員の昇給の仕方と同じであった。

(1)昇給資格を得るための経過期間は、給料の高低によっていた。日給が 2 円 70 銭以上の者は、前回の昇給から 2 年以上経過していることが必要であった。1 円 20 銭以上の者は経過年数 6 ヶ月以上でよかった。

(2)規定された経過年数を経て昇給資格を得ても、有資格者の全員が昇給されたわけではない。「技能、人物、成績、勤怠等を考査」して昇給対象者を決めた。

(3)昇給額は同一額あるいは同一率ではなかった。昇給の最高額が決められていて、その範囲内で昇給額が決まった。

(4)「工員昇給内規」によれば、昇給がおこなわれるのは、6 月と 12 月の年 2 回であった。

王子製紙の事例は、<表 4-3>のごとくであった。三菱重工の職工と対比して、いくつかの特徴があった。

(1)昇給は毎年 9 月におこなわれ、昇給の有資格者は 8 月 20 日現在で勤続 6 カ月以上の者であった。職工総数に占める昇給人員の割合が 1934 年で 86% と高く、有資格者のほぼ全員に昇給がおこなわれていたと思われる。

(2)「工頭」は、男女とも 1934 年 9 月の昇給と 36 年 9 月の臨時昇給を除いて昇給がなく、職員の昇給の頭打ちと同様の制度があったと思われる。

(3)「幼年」では男女の昇給額は同じであったが、「普通」では、女工の昇給額は男工の昇給額のほぼ半分にすぎなかった。

4 戦前の賞与

日本における賞与の起源は江戸時代の商家における盆暮れのお仕着せにあり、退職金の起源は江戸時代の商家における暖簾分けにある、と広く信じられている。しかし、賞与や退職金の商家起源説は、江戸期商家と近代の会社との違いを無視しており、支持できない（日本的経営の商家源流説については、本書第6章でくわしく検討する）。

4.1 三菱における賞与の歴史

賞与の歴史については、まだ本格的な研究が存在しない。そのため本書では、『三菱社誌』に記載されている賞与関係の記事をフォローすることによって、賞与の歴史を概観する。なお、『三菱社誌』は基本的には日付順に記載されており、日付が分かれば当該ページを容易に見つけることができるので、煩瑣を避けるため、巻数とページを記さない。

4.1.1 歳末手当

便宜のため、まずはじめに、『三菱社誌』における賞与の記述を整理した<表4-4>を掲げておく。

三菱で最初に支給されたのは歳末手当であった。中元手当はずっと遅れて支給されるようになった。そこで、歳末手当から話をはじめるとする。

三菱は、1876（明治9）年1月2日、「褒賞」あるいは「褒美」の支給を布達した。三菱は、前年5月1日に会社の名称を三菱商会から三菱汽船会社へと改称した時、社則と社制を明文化した。そして「総則」第32条は、「月給ハ等級ニ応シ表面之通毎月三十日に相渡スベシ」として、「月給表」を明示した。

「褒賞」あるいは「褒美」は、月給とは別に支給される一時金であった。支給にさいして、岩崎彌太郎の名前で各支社、各船、商船学校に次のように書き送った。

「社業之成否ハ固ヨリ社員一同之誠実ト勉強トニ出候儀ニ有之。依テ事業大成之上ハ所得純益金幾分歟社中へ配賦可致積ニ候得共昨今創業之際未タ其事ニ及フ事能ハザルハ各員ノ能ク知ル処ニ有之。就テハ昨年中各員別テ憤発勉強致シ候ニ付右為褒美別紙之通成遣候条猶又精々憤発到底前条之主意相立候様可致此旨相達候事」

この文面から、一時金の支給はこれが初めてであることがわかる。しかし支給額はきわめて小さかった。8等上級より11等下級までの35名には一人当たり5円、12等上級より15等の134名には3円、等外177名には1円であった。

これを 1875 年の月給表 (<表 4-5>) と比較すると、8 等上級より 11 等下級まででは、月給の 5.6~12.5%、12 等上級より 15 等では 8.6~20%、等外では 7.7~33.3%であった。

この「褒賞」あるいは「褒美」とどのような関係に立つのか分からないが、同じ 1876 年の 4 月 10 日、岩崎彌太郎は、「社員ノ勤惰ヲ精査シ皆勤竝ニ之ニ準ズル者ニ年末ノ賞ヲ行フ制規を立ツ」と布達した。それは「日々之勤惰」を 3 等級に区分するものであった。

上等 一ヶ年皆勤及引籠日数五ヶ日迄

中等 一ヶ年引籠日数十ヶ日迄

下等 一ヶ年引籠日数十五ヶ日迄

しかし、上中下の三等級区分が「年末ノ賞」額にどのように反映されるのか、何も書かれていなかった。

その年 12 月 28 日に布達された「歳末手当」は、次のようなものであった。

各船各社事務長	褒金五拾円	毎壹名
各船各社事務長場并同心得	褒金三拾円	毎壹名
九等下級ヨリ十等下級迄	褒金貳拾五円	毎壹名
十一等級ヨリ十三等下級迄	褒金貳拾円	毎壹名
十四等級ヨリ十五等迄	褒金拾円	毎壹名
等外壹等ヨリ七等迄	褒金五円	毎壹名
等外八等ヨリ十三等迄	褒金三円	毎壹名
等外給使小使	褒金壹円	毎壹名

各等級の一人平均「歳末手当」額を決め、その範囲内で「日々之勤惰」によって個人ごとの額を決めた、と思われる。なお、「歳末手当」は、年初の「褒賞」あるいは「褒美」と較べれば多かった。たとえば 9 等下級から 10 等下級まででは、月給額の 41.7~50.0%であった。多いといっても、月給額の半月分程度かそれ以下にすぎなかった。

1877 年 12 月 (日付不明) は、西南戦争にさいしての「軍用事務ノ拮据精励ヲ賞シ」て「賞与金」総額 1 万 2 千 4 百余円が支給された。重要な人物については、たとえば 荘田平五郎は 500 円というように具体的な支給額がわかるが、一般社員についてどのような分配がなされたか、わからない。

1878 年には『三菱社誌』に賞与関係の記事はない。おそらく支給されなかったものと思われる。

1879 年 12 月 26 日には、「社員一同エ本年ニ限り歳末為手当各員目今月給高之二割ヲ授与」された。翌 80 年年 12 月 6 日には、月給高の 2 割 5 分が支給された。

1881 年 12 月 21 日の支給は、それまでの歳末手当と性格がやや異なっていた。

1881 年は「商業上殊之外不景氣不而已難破船等モ有之」、きわめて困難な年であった。そのため 5 月 28 日、岩崎彌太郎は社員給料について、150 円以上の者は半額減給、55 円以上の者は 4 割減額を布達した。9 月 1 日には、「社則ヲ改メ社員給料は其定額の十分ノ九ヲ給スル」と布達されたので、この時点で減給は一割になったと思われる。12 月 21 日の支給は、「金壹万四千元ヲ頒チテ減給社員ノ勞ヲ犒フ」ことを目的とし、「各自其減給ノ多寡ニ応シ配分」することになっていた。そして、「月額給料五拾五円以下ノ者ニハ別ニ歳末手当ヲ給ス」とされた。

1882 年 12 月 27 日の「歳末手当」の布達によれば、「各員目今月給高之二割」が支給された。

1883 年には『三菱社誌』に賞与関係の記事はない。おそらく支給されなかったものと思われる。

1884 年 12 月 23 日には、「本給高ノ弐割」の「手当」が支給された。

1885 年 12 月 15 日の布達では、「歳末手当ト為シ給料控除金ヲ周ク社中ニ頒ツ」とされ、以下において個人名と金額が明記された。これは、この年に給料減額がおこなわれたことに関連している。

1886 年と 87 年には『三菱社誌』に賞与関係の記事はない。おそらく支給されなかったものと思われる。

1888 年 12 月 20 日の「手当」は、「各自月給之全額」となった。以後、1904 年まで、本社使用人には歳末手当として 1 ヶ月分が支給された。

1890 年 12 月 16 日に、次のような「回覧済一般達」も布達された。「各所限リ傭使候雇員之者エ年末賞与可差遣ニ付篤ト其者之能否勤怠ヲ調査シ本人各自月給以内ニ於テ取捨支給之上其成績御報告可有之此段得貴意度申進候也」。これは雇員（場所限傭員＝準社員）にも年末賞与が支給されることを意味した。しかし場所限傭員、すなわち事業所採用の職員への年末賞与支給方法は、本社使用人とは異なっていた。本社使用人は個人評価を受けることなく「各自月給之全額」を支給されたのにたいし、場所限傭員は「篤ト其者之能否勤怠ヲ調査」した上で、「本人各自月給以内」で支給された。以後、この方針は 1904 年まで維持された。

1905 年 12 月 15 日、同年 9 月に日露戦争が終結したことを受け、「臨時年末手当」にかんする布達がなされた。

「日露開戦以来各場所中特ニ事務頗ル繁劇ヲ極メタルモノアリ、且応召従軍ノ為減員尠カラズ、而シテ幸ニ各場所共事業成績ノ良好ナルヲ得タルヲ以テ諸員勲励ノ勞ヲ犒ハントシ、特ニ本年ニ限り臨時年末手当ヲ増額支給シ、各場所正副長（本社ヨリ直接指示ス）ヲ除キ本社使傭人一同ニ対シ各場所毎ニ所定額（後掲）ヲ支出シ、各自平素ノ勤務成績ニ応ジ取捨支給スルコトトシ、各場所ニ於

テ夫夫支給見込ヲ社長宛親展ヲ以テ具申セシム、手当額ハ本人給料一ヶ月分ノ相当額ヲ以テ最低トシ、最低額以上ニ亘ル手当ハ各自平素ノ能否勤怠ヲ調査シ、取捨等差ヲ附シ支給ス、...又場所限傭員並其以外従来同様ノ給与ヲ受ケタル者ニ対シテハ前記趣旨ニ基キ従来ノ通平素ノ能否勤怠ヲ調査シ、十二月十五日現在本人各自月給一ヶ月半ニ相当スル金額以内ニテ取捨支給シ、其成績ヲ報告セシム」

従来ノ本社使用人に1ヵ月分、場所限傭員に1ヶ月以内という方針とは異なり、本社使用人に1ヶ月分以上、場所限傭員に1.5ヶ月以内というものであった。しかも本社使用人も「平素ノ勤務成績」によって支給率が個別に決定されるようになった。そして、この布達を境に、歳末手当の支給方法、支給月数が大きく変更された。

1906年11月30日の「年末手当」通達は、本社使用人について、「各員給料総額ノ四ヶ月分ニ等シキ金員ヲ支出シ、此内ヲ以テ各所員平生ノ勤勉功勞ヲ考察シ、本人ノ給料一ヶ月分ニ等シキ金額ヲ以テ最少額トシ夫夫取捨按配シ支給」し、場所限傭員については「能否勤怠ヲ調査シ、十二月一日現在本人各自月給二ヶ月分ニ相当スル金額以内ニテ取捨支給」するとした。本社使用人の年末手当が最高で4ヵ月分になり、1904年以前の1ヶ月分から大幅に増額された。しかも「平生ノ勤勉功勞」が個人別に評価されて具体的な支給率が決定されることになった。場所限傭員は従来どおり「能否勤怠」が個人ごとに評価されるが、支給率は最高で2ヵ月分になった。この時点で、場所限傭員の歳末手当支給率が本社使用人の半分であることが確立した。これ以後1915年まで、1906年の方式が継続した。

1906年に支給率が大幅に増額された理由は、明らかではない。「年末手当」通達は、「本年度ニ於ケル会社事業成績ハ幸ニ良好ナル成果ヲ収メ得タルヲ以テ」としか理由が述べられていない。

1916年10月25日、大戦ブームにわくなかで、それまでの年末手当支給方法が小幅に修正された。場所限傭員については変更がなかったが、本社使用人が区分けされ、「事務補技士補」は1～4ヶ月分、「事務技士」は1～5ヵ月分、そして「事務技士ニシテ特ニ責任アル地位ニ立チ重要ナル職務ニ当リ成績顕著ナル者ニ対シテハ前項ノ外ニ本人月給額ノ三箇月分ヲ超エザル範圍内ニ於テ其業績ニ応シテ増加支給ノコト」とされた。「事務技士」が1ヵ月分増額され、さらに一部の「事務技士」は最高で7ヵ月分となった。

1917年11月7日、大戦ブームが続く中、年末手当の支給方法が大幅に改訂された。本社使用人の「年末手当」については、「主事以上ノ者ニ対シテハ本人月給額ノ六倍、事務、事務補、技師、技師補ニ対シテハ四倍ニ該当スル金員ヲ最高トシ其勤怠ニ応ジ減額支給ノコト」となった。場所限傭員については1～

2ヵ月分の範囲で支給されることになった。

1917年改定の新しい点は、「年末手当」の他に、「特別年末手当」が支給されることになった。「特別年末手当」は、本社使用人については「各自ノ能否成績ニ応ズル等級ヲ基本トシテ支給額ヲ決定」される。「等級」は上中下の三等で、「上」はさらに、「技能成績抜群ナル者ヲ上ノ甲トシ其他ヲ上ノ乙」に区分された。上中下への等級区分については、「等級ハ役職給同格程度ノ者ヲ比較ノ標準トシテ本人担当職務ノ軽重繁閑之ニ対スル本人ノ技能並ニ実務上ニ於ケル成績ヲ仔細ニ観察シ之ヲ附スヘキモノトス」とされた。しかし、支給額がどの程度に上るのか、この通知には記されていないため、不明である。場所限傭員の「特別年末手当」については、1ヵ月分の範囲で「能否成績」で決められることになっていた。

1918年11月25日の通知では、「年末手当」と「特別年末手当」が支給されることになった。「年末手当」は、本社使用人については「参事以上ノ者ニ対シテハ本人月給額ノ六倍其他ノ使用人ニ対シテハ四倍ニ該当スル金員ヲ最高トシ其勤怠ニ応シ支給ノ事」、場所限傭員については「本人給料月額ノ二倍ニ該当スル金員ヲ最高トシ其勤怠ニ応ジ支給ノコト」とされた。

1918年の「特別年末手当」は、本社使用人については「各自ニ対スル手当金額ハ追テ通知スヘシ」とあるだけで、支給率が不明である。さらに「事務、技師以下使用人ニ対シ職務ニ拠ル特別年末手当割増」が加算された。その額は不明である。場所限傭員については給料月額の2倍の範囲内で「能否成績」に応じて支給されることとされた。

1919年11月14日の通知は、前年と同じ方式で「年末手当」と「特別年末手当」が支給されることを知らせた。

1920年11月25日の通知は、大きな変更をとまっていた。「年末手当」と「年末賞与」が支給されることとなった。「年末手当」の支給率は参事以上は2.5ヶ月分以内、その他の正員（本社使用人が名称変更された）は2ヵ月分以内と大幅にダウンした。正員の「年末賞与」は支給率が不明である。准員（場所限傭員が名称変更された）の「年末手当」は1.5ヶ月以内とされ、准員の「年末賞与」は不明である。

これ以後、「年末手当」と「年末賞与」が支給されることになり、「年末賞与」の支給率が不明であるため、三菱における年末の賞与がどの程度になったのか、分からない。

4.1.2 中元手当

中元手当は、歳末手当よりもずっと遅れて支給されるようになった。『三菱

社誌』に中元手当の記事がはじめて記載されたのは、1890年7月16日であった。それ以前は、おそらく支給されていなかったものと思われる。

1890年7月16日の記事によれば、「米価昂騰シ社員ノ窘シムヲ察シ中元の手当ヲ給ス」ことになり、その額は、「社員各自一ヶ月給料ノ全額」であった。ここに中元手当がはじめて支給された。

しかし、1890年の中元手当は、「米価昂騰」という特殊事情に対応したものであった。1891年から96年まで、『三菱社誌』に中元手当の記事はない。おそらく支給されなかったものと思われる。

1897年6月21日に、「物価騰貴ニ付臨時手当トシテ使用人ニ各自一ヶ月給料ノ全額各所限り雇使ノ者へ月給額以内ニ於テ取捨支給セシム」ことが通知された。この「臨時手当」は、6月に支給されているので、中元手当と呼んでよいであろう。この通知によれば、支給率は、使用人は個人評価を受けることなく1カ月分、場所限傭員は個人評価の結果にもとづいて1カ月分以内であった。

1898年6月24日にも同じ支給方式で「臨時手当」の支給が通知された。1899年6月1日の通知では、同じ支給方式で「中元手当」の支給が通知された。以後、同じ支給方式での「中元手当」の支給が1916年まで続いた。

したがって、中元手当の支給は1897年からであるといえる。年末手当は、かならずしも継続的に毎年支給されたわけではないが、いちおう1876年から支給されているので、中元手当の支給は年末手当に遅れること20年余であった。

1917年5月22日の通知では、それ以前と同様の支給方法で「中元手当」が支給された。同時に、それに加えて、「臨時手当」も支給された。主事以上は2カ月分、それ以外の本社使用人は3カ月分、場所限傭員は2カ月分が支給された。場所限傭員も含め、すべて個人評価なしでの支給であった。

1918年5月17日の通知によって、中元手当の支給方法が大きく変わった。「中元手当」と「特別中元手当」が支給されることになった。「中元手当」は、本社使用人は2カ月分、場所限傭員は1カ月分の支給であった。場所限傭員も個別評価は受けない。「特別中元手当」は、本社使用人は「能否成績」によって決定されるとされたが、具体的な支給水準については不明である。場所限傭員は、2カ月分以内で「能否成績」によって決定されるとされた。

1919年5月20日の通知は、前年と同じ方式で「中元手当」と「特別中元手当」を支給する、としていた。

1920年6月1日の通知で、「中元手当」と「特別中元手当」が支給された。支給月数が前年とはやや異なっていた。「中元手当」は、参事以上2.5カ月分、その他の正員は2カ月分、准員は1.5カ月分であった。「特別中元手当」は、正員は不明、准員は1.5ヶ月以内であった。

1921年6月1日の通知によって、中元手当は大きく変わった。「中元手当」

と「中元賞与」の二本立てとなった。「中元手当」は、参事以上は1.5ヵ月分の範囲で、それ以外の正員は2ヵ月分以内で、准員は1.5ヵ月分の範囲内で、「勤怠」におうじて支給されることになった。「中元賞与」は、支給されること自体は明記されたが、その内容はいっさい不明である。これ以後、「中元手当」「中元賞与」の二本立てで支給された。

4.1.3 三菱にみる賞与の生成

以上のような三菱における賞与の生成について、その特徴をまとめると、次のごとくである。

(1)年末手当の支給は、会社創立から間もない時であった。三菱の創業をいつとするかは微妙な問題であるが、三川商会在三菱商会と改称した1873年（明治6年）とすると、3年も経過しない時点の1876年1月に「褒賞」あるいは「褒美」を支給した。しかもそのさい岩崎彌太郎は、もっと早く支給したかったが、その条件がなかったと弁解している。給料のほかに一時金を支給するという考えは、三菱の創業とともに古かった、といえる。

(2)年末手当を支給するという考えが最初からあったといっても、その額は月給のわずか2割程度であり、しかも1876年から87年の12年間に、支給されたのは8回、支給されなかったと思われるのが4回と、当初、歳末手当の位置づけは安定したものとはいえなかった。

(3)1890年から場所限備員にも歳末手当が支給されることになった。そのさい、本社使用人は月給1ヵ月分がそのまま支給されたのに対し、場所限備員は各自の「能否勤怠」に応じて支給された。さらに、1906年から本社使用人に対しては4ヵ月以内の支給率となったのに、場所限備員は2ヵ月以内の支給であった。会社は、場所限備員の待遇は本社使用人の待遇の半分でよいと考えていた、といえる。

(4)中元手当は、歳末手当の支給から20余年遅れで支給されることになった。さらに、歳末手当が本社使用人に対しては4ヵ月以内の支給、場所限備員は2ヵ月以内の支給となったのに、中元手当は1ヵ月分（本社使用人）あるいは1ヵ月分以内（場所限備員）と少なかった。中元手当は、明らかに歳末手当よりもその重要性において劣るものであった。

(5)『三菱社誌』では役付職工と一般職工にたいする賞与の支給についてはわからない。それは三菱合資会社レベルではなく、三菱系各社のレベル決められたからである。長崎造船所を例にとると、小頭にたいしては1890年12月から歳末手当が、1897年から中元手当が支給されはじめた。これは、場所限備員と同時の支給であった。1895年に、小頭の下に組長のポストが設けられた。そし

て組長に対しては 1897 年から中元手当と歳末手当を支給しはじめた（中西[2003]607）。額は少なかったとはいえ、役付職工は場所限備員に近いものとして扱われていた。

会社は、一般職工には賞与を支給しなかった。一般職工への賞与の支給は、一般職工が争議という形で要求したことによって実現した。戦争中の 1917 年 6 月、役付職工には臨時特別手当が支給された。それに怒った一般職工は、戦時割増手当の均一支給、賃料 4 割増とならんで、一般職工に「臨時特別手当ノナカリシ理由如何」を問う争議を開始した。その結果、1917 年末から一般職工に賞与が支給されることになった（西成田[1988]150, 153-56）。

すなわち、歳末手当が支給された順番は、社員→準社員・役付職工→一般職工であった。歳末手当の支給が会社設立とともに古いのに対して、中元手当の支給は遅れた。支給月数については、社員と準社員の間で当初は差が小さかったが、準社員は社員の半分の水準になった。

4.2 戦間期の賞与

以上において三菱における賞与の生成過程を見たが、三菱においては 1910 年代後半に支給率のわからない「年末賞与」や「中元賞与」が登場し、実態が分からなくなってしまったため、戦間期における賞与の実態を王子製紙の事例で見よう。田中（[1984]87-94）の詳細な紹介によれば、王子製紙の職員賞与は次のような特徴を有していた。

(1)賞与額は、社員と準社員の身分によってきわめて大きな格差があった。王子製紙は三井系であったので三井のやり方を踏襲し、賞与は普通賞与と特別賞与の二本立てであった。両者をあわせた年間の賞与額は、正社員は 8～10 ヶ月分であり、雇員（一般でいう準社員）は 4～6 ヶ月分と正社員の半分程度であった。

(2)社員（正社員）の内部では、役職によって賞与額に大きな格差があった。一般社員は 8～10 ヶ月分であったが、係長級では 10～12 ヶ月分となり、課長・工場長では 20～24 ヶ月分にもなった。

(3)普通賞与は三井系の会社に共通した賞与形態で、月給額と出勤日数によってほぼ自動的に決まり、会社の好不況にかかわらず支給された。半期ごとに、正社員で 2 ヶ月分前後、雇員で 1 ヶ月分程度であった。特別賞与は、会社の業績と上司の評価によって個々人の賞与額が決まった。特別賞与の原資も配分も会社の一方向的な決定であった。

こうした特徴は、大会社に共通していた。三井物産では、普通賞与（物産では「勤務手当」と称する）＝1 銭 3 厘×本給×出勤日数、で計算され、半年の

皆勤者は本給のほぼ2ヵ月分に相当した。それに特別賞与が加わる。特別賞与は業績により変動するが、1920年代半ばでは、半期ごとに本給75円以下の平社員は本給の1ヶ月半程度、本給75円以上100円までの平社員は2ヵ月分内外、本給100円以上の主任級は本給の5ヵ月分以上7ヵ月分程度、支店長級は本俸の20ヵ月分程度であった。したがって年間では、平社員で7～8ヵ月分、主任級で14～18ヵ月分、支店長級では44ヵ月分にもなった（宮田[1927]80）。

住友合資でも社員に多額の賞与が支給された。普通賞与と特別賞与を合わせた年間の賞与額は、月俸160円未満では10ヵ月分、400円未満では14ヵ月分、400円以上では30ヵ月分となった（宮田[1927]92）。

4.3 職工の賞与

王子製紙では、1916年の工場法施行後の新職工規則で、「工場の事業成績により毎年7月12月において勤務日数及成績を斟酌し期末賞与金を支給するものとす」と規定され、職工にたいする「期末賞与金」が支給された。それ以前においては、一部の優秀な職工にのみ支給されていた（田中[1984]91）。王子製紙の事例では、戦間期における職工の賞与は、次のような特徴を持っていた（田中[1984]89-94）。

(1)職工の賞与額は工場ごとに大きな差があった。普通男工への支給額は、樺太8工場平均では38日分64円であり、九州3工場平均16日分23円の3倍近くであった。

(2)しかし、支給額の高かった樺太8工場平均でも38日分とほぼ1ヵ月分にすぎず、正社員の8～10ヵ月分はもちろん、雇員の4～6ヵ月分に較べても、格段に少なかった。

(3)職工の内部では、役付職工と普通職工とで大きな格差があった。役付職工の賞与額は、普通職工の2倍であった。

(4)職工にあつては、男工と女工が区分され、賞与額の計算式が別々であった。普通女工の賞与額は、普通男工より低かった。女工頭の賞与額は普通男工とほぼ同じであった。

(5)職工の賞与額は、勤惰、勤務振り、技能の3点が総合判定で決定された。

4.4 賞与が支給される根拠

なぜ賞与が支給されるのかについて、戦前からさまざまな説明がなされている。代表的なものとしては次のような説がある。

(1)慣習説。賞与は、江戸時代における盆暮れの「おしきせ」の慣習から発生

し、会社に受け継がれた。

(2)生活補給説。月々の給与が低いために、生活費を賄うに足りない。賞与はこのような月々の給与の不足を補なうものである。

(3)賃金調節説。会社経営の安定のため、月々の給与は低く抑え、期末に、追加的に支給できる部分を賃金の後払として支給する。

(4)功績報奨説。賞与は、当該期に業績を生み出した従業員の功績に対する報奨である。

(5)収益分配説。賞与は、給与を支払った後の収益から出されるから、収益分配の性格を持つ。収益に対する労働の貢献を積極的に認め、その一部を分配するものである。

これらの説は、今日の賞与の性格をそれぞれの面から説明しているように見える。しかし、三菱における賞与の歴史を見ると、いずれの説も難がある。

(1)慣習説は、歳末手当は会社創立まもなく支給されたが、中元手当の支給がその21年後と、大幅に遅れた理由を説明できない。また慣習説では、たとえば本社使用人に対する年末手当が当初の0.2ヶ月分から最高4ヶ月分にふえていった理由を説明できない。

(2)生活補給説が正しいとすれば、賞与は給与がもっとも低いグループに支払われるべきである。しかし実際には、給与がもっとも低かった職工たちには支給されなかった。逆に、給与がもっとも高かった本社使用人がまっさきに賞与支給の対象となった。

(3)賃金調節説が正しいとすれば、賞与の支給率は期ごとに異なるはずである。この説は、たとえば本社使用人に対して1888年から1904年まで、安定的に各自の給料の1ヵ月分を支給したことを説明できない。

(4)功績報奨説が正しいとすれば、功績は一人ひとり異なるのであるから、個人評価を受けて異なる支給率となるはずである。しかし三菱では、本社使用人に対してある時期まで、個人評価をすることなく歳末手当や中元手当を支給していた。

(5)収益分配説については、三菱の事例を見る限り、かなり妥当している。1876年1月に「褒賞」あるいは「褒美」支給にさいして、岩崎彌太郎は「所得純益金幾分敷社中へ配賦可致」と書いていた。しかしこの説の最大の難点は、公務員に賞与が支給されている事実を説明しえないことである。「収益」とは無縁の公務員に賞与が支給される事実が説明されない限り、日本の賞与を説明する理論とはならない。

私は、日本において賞与が支給されるようになった理由は、日本の商慣習と生活慣習にある、と考えている。江戸時代、コメ、醤油のような生活必需品をはじめ紙や呉服などほとんどのものについて、掛け売り掛け買いが一般的であ

った。掛け買いは月末に精算したりしたが、なんといっても大晦日が最大の山場であった。井原西鶴『世間胸算用』（1692年）はその副題「大晦日は一日千金」とあるように、大晦日に売掛金を回収しようとして必死の商人と、それを逃れようとする町人たちを生き生きと描いている。掛け買いができなかったのは長屋の貧家で、「米・味噌・焼木・酢・醤油・塩・あぶらまでも、借す人なければ万事当座買」（巻一、「長刀はむかしの鞘」）であったので、大晦日に逃げ回る必要がなく、「楽しみは貧賤にあり」と皮肉っている。なお、ここでの「大晦日」は「おおつごもり」と読むべきか「おおみそか」と読むべきか、西鶴がふりがなを振っていないので不明である。

掛け売り掛け買いの慣習は明治以降も続いた。1900年頃には、会社の職員も労働者も掛け買いしていたことが確認できる。

ある女性が1898年6月から99年7月までに書いた日記が公刊されている。彼女の夫は東京商業学校（現・一橋大学）を卒業し大倉組に勤める職員であった。日記には、月末に掛けを支払っていることが記されている（小林[1991]47,84,126,143）。

労働者については、1901年におこなわれた職事情況調査が、鉄工（機械製造業に従事する職工）について次のように報告している。

「賃金渡し日には職工の妻はその夫が工場より帰ることを案ずるなり。しかして工場の門前には掛取り群をなして、職工が賃金を受け取るや否や直ちにこれを請求せることは常に見る所なりと。」（『職事情況』岩波文庫版(中)37）

職工も、日用品などを掛け買いで購入していた。掛け買いは、現金買いにくらべて高くついた。「通買（「かよいがい」と読み、通帳（かよいちょう）で買うこと、つまり掛け買いのこと——野村）は、締切毎に、必ず帳消しの出来るのと、繰越しになるのと、倒しになるのとの三種類出来る。....買ふものゝ上には、勢ひ、繰越し金の利息、倒され金の全額が、負担させられて居る訳である。普通、労働者階級を相手として掛売する商人では、此点のみで、三割以上は見込まぬばならぬと言って居る」（榎本[1919]159）。労働者は基本的に日給であった。日給は毎日支払われるのではなく、月に数回まとめて支払われた。これで掛け買いの清算をした。

ちなみに、掛け売り掛け買いと密接な関係にあるのは御用聞きである。店主や店員が得意先を一軒一軒まわって注文を取り配達する御用聞きの慣行は、江戸時代に由来しているといわれている。御用聞きは原則として掛け売り掛け買いであった。御用聞きの商売方法は第二次大戦後までさかんにおこなわれた。しかし冷蔵庫の普及とスーパーマーケットの展開によって、まとめ買いが広がり、御用聞きは衰退に向かった。朝日新聞の連載漫画「サザエさん」に御用聞きが最後に登場したのは、1967年7月22日であった（清水[2002]45）。この頃

に御用聞きの間慣はなくなったのであろう。それとともに、掛け売り掛け買ともなくなった。

それはともかく、掛け売り掛け買の精算がもっとも集中するのは年末である。しかも歳暮の間慣もあり、年末は平常月にくらべて出費が多い。そのために、三菱の事例では年末に最初は0.2ヵ月分程度を、さらに1ヵ月分の歳末手当が支給されるようになった。中元手当の支給が歳末手当に比べて遅かったのは、歳末の方が中元に比べて商慣・生活慣にとってより重要であったからである。

会社にとってもっとも重要だったグループは社員である。そのため会社はまずはじめに社員の生活を保障するために社員に歳末手当を支給するようになった。その後、会社から見た重要性の順番に、準社員・役付職工、職工と支給範囲を拡大していった。

こうして賞与が継続的に支給されるようになると、賞与の支給を前提とした生活が形成される。職員の生活は、「洋服でござれ靴でござれ、少し金目のものは皆月賦、米、味噌、醤油は皆掛といふ暮らしむきだからたまらない。ボーナスが食ったり着たりしたものの跡始末をするのだから情ない話ではある」（前田[1928]123）という状態になった。

労働者についても、ある新聞記者の報告では、ゴム製造会社の若い職長は、母、妻、小さな子供2人の家族であった。家計を見ると、ある月の収入39円33銭、支出41円65銭で2円32銭の赤字だった。その赤字の「返済は中元及歳末の賞与にて支払ふ」（古賀[1920]15）ことになっていた。

官吏、雇員などの今日でいう公務員も一部の高級官吏を除いてはこのようであった。

当初は社員の生活保障であったので、個人別の評価なしで支給した。しかし準社員に支給するようになったとき、生活保障という目的だけでなく、会社への貢献を反映させるために、個人別評価にもとづく支給率の決定となった。そしてそれがさらには社員にも適用されるようになった。

社員の歳末手当が四ヵ月分となったのは、生活保障という考えから離れた別の考えにもとづくものであった。この点については、本章6.3で論じる。

5 戦前の退職金

5.1 社員・準社員の退職金

日本工業倶楽部の調査によれば、職員の退職金規定が創始されたのは、次のごとくである（日本工業倶楽部調査課[1933]3-4）。

	規定創始	会社設立	会社設立と同時に規定制定
1897年以前	2社	23社	
1898-1907年	16	16	3社
1908-1913年	13	16	3
1914-1918年	16	14	7
1919-1924年	25	15	6
1925-1932年	15	3	

退職金規定は、ほぼ 20 世紀になってから普及しはじめたといつてよい。ただこの調査では規定の有無を尋ねているので、規定制定以前に慣行としておこなっていた会社があったと思われる。

5.1.1 三菱における退職金の歴史

退職金制度の歴史について、本格的な研究はまだない。山崎清[1988]『日本の退職金制度』は、戦前については生産労働者の退職金をフォローし、職員の退職金制度についてはほとんど触れられていない。そのため、『三菱社誌』に依拠して、三菱における退職金の成立過程を見ることにする。とはいえ、退職金の成立過程は、『三菱社誌』でもはっきりしない部分が多い。

『三菱社誌』は、毎年末に退社人名を記録している。1881年（明治14年）までは退社人名の氏名、職名、給料、理由、在職年月、解僱月日を記していた。

1882年に、「給与金」の欄があらたに設けられた。それ以前に「給与金」が支払われていたが記載されなかったのか、支払われていないので記載されていなかったのか、不明である。1882年は、前年の「明治14年の政変」の影響を受けて、三菱が明治政府から圧迫を受けるようになり、厳しい経営環境となった。それを背景として、異例の146名もの大量退社となった。この146名のうちわずか7名に「給与金」が支給された。額は最高で50円、最低で10円であった。どういう基準で支給対象者の人選がなされ、額が決定されたのか、不明である。退社理由が人選基準となっているのではなく、また勤続年数が長い者が選ばれているわけではない。給料の高い者が選ばれているわけでもない（『三菱社誌』9巻516-24）。

「給与金」は1883年と84年にも少数の退社者に支給された。人選基準、支給額の決定基準は不明である（『三菱社誌』10巻225-30,11巻413-17）。

1885年に「給与金」欄はなくなり、再び氏名、職名、給料、理由、在職年月、解僱月日の記載となった。その形式が1893年まで続いた。「給与金」が支払われなくなったために「給与金」欄がなくなったのか、「給与金」が一部の退社者に支払われ続けたが記載されなかったのか、不明である。

1894年から記載形式が大きく変わった。退社月日、入社年月、解僱事由、爾来職給、贈与金、氏名が記載されることになった。しかし「贈与金」は、欄があるものの、退社者20名の誰にも金額が記されていない。1895年も「贈与金」の欄はあるものの、誰にも金額が記されていない(『三菱社誌』1巻60,2巻103)。1896年には「贈与金」欄の代わりに「給与金」欄が設けられたが、やはり誰にも金額が記されていない(『三菱社誌』3巻143-44)。しかし、これによって、「給与金」と「贈与金」は同じ性格のものであることがわかる。

1897年からまた「贈与金」と表示され、しかも具体的な金額が記された。この年の退社者43名のうち13名に支給金額が記載されている(『三菱社誌』4巻250-53)。どのような基準で支給対象者が選ばれたのか、不明である。

支給対象者の選定基準としてまず考えられるのは、勤続年数であろう。たしかに、「入社年月」が記載されているので、勤続年数を計算することができる。しかし、「入社年月」が本当は何を意味しているのか、わからない。というのは、退社者43名の勤続年数が異様に短いからである。最長でも5年であり、しかも43名のうち30名が前年または今年の「入社年月」になっている。さらに「入社年月」に不審をいだかせるのは、退社者名簿に記載されている山脇正勝の存在である。

山脇正勝は波乱に富んだ人生を送った。1849年(嘉永2年)に生まれた山脇は、桑名藩主松平定敬が幕末の京都所司代を勤めたことから、幕府側に立って鳥羽伏見の戦い、北越戦争、会津戦争に参戦し、さらに箱館に渡り箱館新選組に入り、土方歳三の下で最後まで戦い抜いた。敗戦後、謹慎生活を終えた後、1870年か1871年にアメリカに渡った。アメリカでおそらく岩崎弥之助と知り合い、1875(明治8)年に帰国して三菱に入社し、翻訳係となった。それ以後、三菱の上海支社長、高島炭坑事務長、長崎造船所初代支配人を勤め、三菱の大幹部となった。1897年、理由はわからないが山脇は49歳で退社した。そして1905年、57歳で世を去った(バーバラ寺岡[2006]26-59)。彼のこうした経歴はともかくとして、『三菱社誌』に記載されている山脇の「入社年月」は「明治26年11月」である。「贈与金」4万円、「年金」千円という破格の待遇であるため、名簿に記載されているのが山脇正勝その人であることはまちがいない。それだけに、「入社年月」が何を意味しているのか、理解に苦しむ。

1898年には27名の退社者のうち25名に「贈与金」が支給された(『三菱社誌』5巻306-7)。ほぼ全員に支給されたことになる。2名になぜ支給されなかったのか、不明である。この年の退社者名簿の「入社年月」も、いかなる意味での「入社年月」なのか、わからない。以後、1905年まで、大半の退社者に「贈与金」が支給された。

この間、1902年に「退職手当」にかんする特別通知が2通だされている。一

つは「退職手当支給方」にかんする1月17日の通知である。

「本社使用人退職ノ場合、本人入社以来満二ヶ年間勤続セザル者ニハ退職手当ヲ支給セズ、場所限傭員ニ対シテモ之ヲ適用ス、但勤続二ヶ年ニ満タザルモ特ニ功労アリタリト認ムル者ニ対シテハ其事情ヲ詳細社長ニ具申シ特別ノ詮議ヲ経テ支給スルコトヲ得シム」(『三菱社誌』9巻551-52)

もうひとつは、「場所限傭員退職手当支給方」にかんする1月28日の通知である。

「場所限傭員ニ対スル扶助法制定ノ場所ニアリテハ場所限傭員退職ノ場合、満二ヶ年間勤続セザルモノニハ退職手当ヲ支給セザル本社規定ノ取扱方ニ抛ラズ、扶助法規定ヲ適用スルコトヲ妨ゲザラシム」

この二つの通知から、以下のことがわかる。

(1)退社者名簿に記されていたのは「贈与金」なので、「給与金」＝「贈与金」＝「退職手当」であった。

(2)勤続年数2年未満の本社使用人には原則として退職手当が支給されなかった。しかし、勤続年数2年以上の本社使用人の退職手当が勤続年数に比例して支給されたかどうか、不明である。また、勤続年数2年以上の本社使用人は全員が支給対象となったかどうか、不明である。

(3)場所限傭員の退職手当は基本的に「場所」(＝事業場)に取り扱いがゆだねられていた。長崎造船所には、特別通知に言及されていた「場所限傭員ニ対スル扶助法」があった。長崎造船所では「傭員扶助法」と呼ばれ、1898年1月1日から施行された。それは、「傭員の疾病及退隠ノ場合ニ於イテ恩給スル扶助手当」であった。抛出金は各人別の勘定口に、それと同額の造船所からの抛出金も加えて積み立て、その元利合計を扶助の必要に応じて支給する、という制度であった(中西[2003]493-94)。場所限傭員にたいする退職手当の制度は、本人と会社双方の抛出を積み立てるものであり、本社使用人のような会社の一方的な恩恵とは異なっていた。

1906年12月7日に「使用人養老資金内規」が制定され、「養老資金」という名目で制度化された。しかしこの内規による使用人(場所限傭員は含まれていない)への「養老資金」額の計算方法は、内規の文章が難解で、理解困難である。内規によれば、(1)老年の故をもって辞職、(2)会社の都合により辞職、(3)病气または負傷により職務にたえずして辞職、(4)死亡の場合は全額支給された。使用人が自己の都合により辞職するときは、勤続5年未満の者には支給せず、5年以上の者には半額の支給とされた。

また、内規の制定以後も退社者名簿には「贈与金」が記録されているので、「養老資金」は退職手当を意味していた。

結局、三菱の事例からは、次のようにいえるであろう。退職金制度の確立と

いえるのは、退職者の大部分に退職金が支給されることである。その意味では、三菱において退職金制度が確立したのは、1898年である。27名の退社者のうち25名に「贈与金」が支給されたからである。歳末手当が1876年から支給されはじめているので、歳末手当支給から20年の遅れであった。

5.1.2 戦間期における社員・準社員の退職金

戦間期における社員と準社員の退職金は、次のようであった。

(1)社員の退職金額は、きわめて多額であった。1917年制定の三菱の「使用人退職手当内規」(＜表 4-6＞)によれば、退職金額は、20年勤続者で最終月給の130ヵ月分、25年勤続者は190ヵ月分(約16年分)、30年勤続では230ヵ月(約19年分)にもなることになっていた。それにたいして場所限傭員(準社員)は25年勤続で65ヵ月分(約5.4年分)、30年勤続でも75ヵ月分(約6.3年分)にすぎなかった。

社員の退職金が今日の水準からみるときわめて高かったことは、三菱だけの特色ではない。他の財閥会社では、次のようであった(安田保善社と住友合資は宮田[1927]57、93、三井合名は山口[1928]退職手当支給規定の部5)。

勤続年数	20年	25年	30年
安田保善社	75ヵ月分	107.5ヵ月分	140ヵ月分
住友合資	90	125	
三井合名	95	135	150

(2)三菱と三井では、長期間勤続して退社した社員に、以上のような退職金とは別に、年金を支給した。三菱では、勤続25年で、毎年、退職時の給料年額の1/4、三井では最終月俸の3ヵ月分であった(俸給者組合(SMU)調査部[1924]7、19)。

(3)以上の支給月数は停年退職や解雇など会社都合の退職の場合に標準的に支給された。自己都合での退職は会社都合の退職にくらべて、支給月数は大きく減額された。三菱合資の「使用人」と「場所限傭員」では、自己都合退社の支給月数は会社都合退社の半分であった。

5.2 職工の退職金

5.2.1 三菱長崎造船所の事例

職工の退職金制度は、本社レベルではなく、各事業所ごとに制定された。職工の退職金の歴史を、三菱長崎造船所の事例で見ておこう。

三菱長崎造船所における退職金のはしりは、1897年12月23日の「職工救護法」である。同法は、この年の6月に新支配人として赴任してきた荘田平五郎によって作られた。職工を6等級にわけ、半ヵ月ごとの賃金支給時に、等級に応じて「救護基金」に拠出させる。造船所も、職工の拠出金額と同額を拠出する。「救護基金」は、負傷、疾病、死去、退隠、解傭などに支給される。「退隠手当」は勤続年数満5カ年以上の者のみに支給される。自己都合の解傭や勤続年数5年未満で造船所都合の解傭には、「退隠手当」よりも少ない「解傭手当」が支給される（中西[2003]677-83）。

この制度では、勤続年数5年以上の職工を優遇することによって、長期勤続を奨励しようとしたものであったが、実際には、毎年1500～2000人の退社者の圧倒的多数が5年未満であった（中西[2003]717）。

1909年1月、「職工救護法」が改正され、「職工救護規則」となった。「職工救護規則」は「退隠養老ノ資金」として、職工を6等級にわけ、半月ごとの給料日にたとえば2等では65銭というようにそれぞれの等級ごとに定額で拠出する。そして造船所は、この拠出金を保管し、年6朱の複利をつけて職工が退社するときに「養老手当」として支給する。したがって「養老手当」は、職工の拠出金であった。造船所は、この「養老手当」とは別に、恩恵として「隠退手当」を支給する。その額は、退社条件によって異なっていた。5年以上勤務した職工で1等では満60歳以上、2等では満55歳以上、3等以下では満50歳以上に達している場合、また健康上の理由や造船所都合の解傭の場合は、「養老手当」と同額の「隠退手当」が支給される。5年以上の勤続者で退隠年齢に達しない場合、自己都合での退職、あるいは事故での退職の場合は、「平常ノ勤務ヲ詮考」して「養老手当」額の範囲内で「隠退手当」を支給する。勤続年数が5年未満であっても、事情によっては「平常ノ勤務ヲ詮考シ若干ノ手当」を支給する、という内容であった（長崎造船所職工課[1930]189-92）。

こうした共済方式の退職金をへて、1920年12月に「職工退隠手当規則」が制定された。これによって共済制度ではなく会社の恩恵による退職金制度が確立した（西成田[1988]180）。

注目すべきは、本社使用人（社員）の退職金をはじめから会社の一方的な恩恵として支給されたのに対し、場所限傭員（準社員）と職工の退職金は、当初は、場所限傭員や職工からの拠金と会社からの補助金で支給されたという点である。会社は、大事な従業員グループには一方的恩恵を与え、そうでないグループには共済制度をとり、本人から拠出させたのである。

5.2.2 戦間期における職工の退職金

戦間期における職工の退職金は、次のような特徴を持っていた。

(1)退職金の額は、勤続年数と退職当時の日給によって決まった。これは、職員の場合に勤続年数と退職当時の月給で決まったことと類似している。ただし支給率は職員にくらべてはるかに少なかった。1927年1月1日施行の三菱長崎造船所の「職工退職手当規則」では、勤続年数25年で日給の610日分（年数換算で約1.7年分）であった。勤続年数35年でも1160日分（年数換算で約3.2年分）であった。

(2)職工には「定傭職工」などの名称で雇用期間を定めない職工と、「臨時職工」などのように名称で雇用期間が定められている職工がいる。前者には退職金が支給された。しかし雇用期間が定められている職工に退職金を支給する会社はほとんどなかった（協調会労働課[1932]21）。

(3)退職理由によって、支給月数（日数）が異なっていた。停年や会社都合による退職の場合に比べて、自己都合で退社する場合は支給日数が大幅に減額された（協調会労働課[1932]56）。

(4)支給日数については、男工と女工とで差がなかった。もちろん、男工と女工とで支給日数が異なる場合もあった。しかしそのような例は、協調会の調査によれば「未だ極めて少い」（協調会労働課[1932]64）。男工と女工とで支給日数が異なる場合、男工が優遇されるケースもあれば、女工が男工にくらべて有利になるようなケースもあった。後者は紡績会社に見られた。支給日数について男工と女工とで差がなかったといっても、基礎となる日給額において女工が低かったため、退職金額では女工が低かった。

(5)支給額の計算は、日給に勤続別係数を掛け、さらにそれに退職理由別係数を掛けるのが大部分であった（協調会労働課[1932]51）。

(6)役付職工は職工の退職金規定ではなく職員の退職金規定を適用されることが多かった（協調会労働課[1932]22）。

6 仕切られた四つの世界

6.1 四つの世界

以上、戦前の大会社における月俸、日給、賞与、退職金のそれぞれについて検討してきた。戦間期における俸給・賃金構造の特色をまとめると次のようになる。

(1)男性社員の世界。月俸に加えて、一般社員では年間で俸給8～10ヵ月分、役職者では1年分あるいは2年分にもなる高額な賞与が支給された。長期勤続者の退職金は、三菱の事例では25年勤続者で最終月給の約16年分にもなった。

退職金に加えて終身年金も支給された。

(2)男性準社員の世界。月俸に加えて、年間で俸給4～6ヵ月分程度の賞与が支給された。退職金は、長期勤続した場合、たとえば30年勤続でも、約6年分であった。

(3)男性職工の世界。日給であり、年間の賞与は普通職工では1ヵ月分程度であった。多くの職工の勤続年数は短かったため、退職金は支給されないか、あるいは支給されたとしてもごくわずかの額であった。一部に長期勤続の男性職工がいたが、たとえ35年間の勤続であっても、退職金は2、3年分程度にすぎなかった。

(4)女性の世界。女性の社員はいなかった。女性の事務員も職工も勤続年数が短く、退職金の受給資格である数年の勤続年数を満たすことができないか、あるいは満たしたとしても支給月数がきわめて少なかった。

このような四つの世界は、会社身分制が学歴と性別によって仕切られた秩序であることを反映していた。

6.2 男性社員の世界

ここでくわしく分析する必要のあるのは、男性社員の世界である。会社にとってもっとも重要な人材は男性社員であった。したがって、会社は、会社としての望ましい雇用関係を男性社員とのあいだに実現するであろう。そして、会社身分制のロジックにしたがえば、準社員との雇用関係は、社員との雇用関係の薄まったものと見なすであろう。さらに、職工との雇用関係は、社員との雇用関係からもっとも遠いものとするであろう。

三菱では、1917年における退職金規定と終身年金規定の制定にさいして、総務部専務理事荘清次郎が、その趣旨を明確にするために、親展書を送った。その中で荘は、「今仮りに此一時金ヲ年五分ニ利殖シ之ニ年金ヲ加フルトキハ其額ハ正ニ在職当時ノ俸給年額以上ニ上ルヘシ」（『三菱社誌』24巻、3913）と指摘し、退職金を年利5%で運用すれば在職中の俸給年額よりも退職後の年収の方が多くなるはずだ、と明言した。

もちろん在職中の俸給年額よりも退職後の年収の方が多くなるかどうかは、会社ごとに異なっていた。しかし社員への多額の退職金支給が、退職後も現役時代と遜色のない経済生活を送ることはできることを目的としていたことは疑いない。なぜ大会社はそのような俸給構造が望ましいと考えたのであろうか。戦前を対象としたこれまでの労働史研究は、もっぱら職工を分析対象としていた。それに加えて、賞与は賞与として、退職金は退職金として別個に論じた。月俸あるいは日給と、賞与と退職金が総体として俸給・賃金を形成していると

う視角がなかった。そのため、日本の大会社が、社員は退職後も現役時代と遜色のない経済生活を送るべきだ、と考へ、そうした俸給構造を作り上げたという事実そのものを認識できなかった。

先の三菱総務部専務理事荘清次郎は、親展書において、在職中の俸給年額よりも退職後の年収の方が多くなるような退職金・年金制度を設ける理由として、次の点を上げた。

「当会社カ特ニ本内規ノ給与ヲ為シ以テ使用人ヲ優待スル所以ノモノハ主トシテ

甲、使用人ヲシテ後顧ノ憂ナク専念其職務ヲ遂行スルコトヲ得シメ

乙、永年当会社ノ為メニ尽瘁シタル使用人ノ功劳ニ報ヒ

丙、更ニ功績ノ著シキ使用人ニ対シテハ特ニ其努力ニ報酬」（『三菱社誌』24巻、3913）

たしかに現役時代よりも退職後の年収が多ければ、「後顧ノ憂ナク専念其職務ヲ遂行スルコトヲ得」るであろう。しかしこの説明は、現役時代よりも退職後の年収が多いという俸給構造を会社がなぜ作ったのか、十分に明らかにしているとはいえない。

6.3 社員の俸給構造を形成した論理

なぜ日本の大会社は現役時代の生活と遜色のない生活水準を可能にする俸給構造を考えだしたのか、その論理を知ることのできる格好の資料が存在している。三井家同族会管理部書記であった臼井喜代松が記した「使用人給与制度私議」である。日付は1903年7月である（全文復刻は安岡[1998]180-202）。

臼井の「使用人給与制度私議」の性格を明確にするために、それが書かれた背景を説明しておこう。山陽鉄道社長であった中上川彦次郎は、経営の悪化していた三井銀行を改革するため、1891年、乞われて三井銀行に入行した。中上川はさまざまな面で改革をおこなった。人事面では、慶應義塾出身者を次々と入社させ、高等教育卒者が会社を管理する体制をととのえた。同時に、中上川は使用人の給料を大幅に引き上げ、待遇を改善した（千本[1983]）。

中上川時代、中上川の工業主義路線と井上馨・益田孝の商業主義路線が対立していた。1901年に中上川が死去すると、井上馨はただちに早川千吉郎を三井銀行専務理事に任命し、三井銀行のコマーシャル・バンクへの転換を図った。早川のもとで中上川時代の政策の再点検がおこなわれた。臼井喜代松の「使用人給与制度私議」もその一環として書かれた（安岡[1998]176-77）。

臼井は、中上川時代の1897年8月に制定された「三井銀行使用人恩給内規」を議論の前提としている。「内規」は、「勤続慰労金ハ勤続中現ニ本人ノ領収

シタル給料ヲ通計シ其百分ノ八個ニ当ル金額ヲ満三年勤続ノ者ニ給与スルモノトシ其以上満二十年迄ハ勤続年数ニ対シ毎年百分ノ壹個ヲ増シタル金額ヲ給シ満二十年ヲ超過シタル年数ニ対シテハ増率セス」（日本経営史研究所[1969]402）と規定していた。この規定では、勤続 20 年、25 年、35 年で退社した場合、「勤続中現ニ本人ノ領収シタル給料」の 25/100 を支給されることになっていた。この規定では、勤続 25 年で約 6 年分の「勤続慰労金」の支給となるが、最終年収にリンクしているのではないため、最終年収にリンクした場合の 6 年分と比べると、だいぶ低くなる。

さて、臼井の「使用人給与制度私議」は、「学校出身ハ今日ニ於テモ今后ニ於テモ、大多数ヲ占ムベシ。而シテ学校出身者ノ年配ハ、概シテ二十五歳前後ト見テ大差ナカルヘシ」（安岡[1998]189）として、高等教育卒者を考察の対象とすることを明確にしている。

臼井はまず、「使用人（理事ヲ除ク以下皆同シ）ノ給与制度ヲ講スルニ当リ、先決スベキ問題アリ。即チ当家ト使用人トノ関係之レナリ。今ノ使用人ナルモノハ当家ニ対シテ如何ナル位地ニ立チ、当家ハ使用人ニ対シ如何ナル位地ニ立ツカ」と自問し、次のように自答する。

「古ノ所謂奉公人ハ其間柄ニ於テ主従ノ関係ナリキ。然ルニ今ノ使用人ハ先以テ雇人ノ関係ナリ。其間全ク情誼ヲ存セサルニアラサルモ、之ヲ主従時代ノ情誼ニ比スレバ、固ヨリ同日ノ談ニアラサルヲ信ズ。古ハ子飼ヨリ勤メ上ゲ、漸次要地ニ進ムヲ通則トシ、今ハ子飼ハ全ク廃セラレ、古ノ所謂中年者ナルモノヲ以テ通則トス。其間情誼ノ薄弱ナルベキハ当然ノ数ナリ。故ニ今ノ主家ト使用人トノ関係ハ、純然タル主従ニアラズ。左リトテ純然タル雇者被雇者ニモアラズ。主従ノ関係五分、雇者被雇者ノ関係五分ト認メテ大差ナカルベキカ。」（安岡[1998]182）

ここで臼井が論じているのは、江戸時代の三井家における子飼い制度と、近代以後の学卒者との比較である。江戸時代の手代制度では、12,3 歳で入店し、平手代、役付手代と昇進した。これが子飼い制度である。臼井の考えでは、高等教育を終えた学卒者は、大学を終えた直後に入社しても 25 歳前後で入社するため、かつての子飼い制度からいえば「中年者」であった。「中年者」である以上、子飼い制度のような主従の情誼 100 パーセントではありえない、さりとて 100 パーセント資本主義的な雇用関係でもない、「主従ノ関係五分、雇者被雇者ノ関係五分」である、というのである。こうした基本認識に立って、臼井は「俸給」と「恩給」の関係のあるべき姿を考察する。

「功勳ニ対スル給与ヲ定ムルニ当リ、第一ニ考案ヲ要スルハ主従ノ意ヲ以テ給与スルカ、雇者被雇者ノ意ヲ以テ給与スルカニ存リ。若シ単純ナル雇者、被雇者ノ立脚点ヨリ給与ヲ決定セバ、之レニ相当ノ俸給ヲ与ヘテ足レリ。本人ノ将

来ノ如キハ念頭ニ置クヲ要セズ。即チ恩給制度ノ如キハ不必要也。主人ハ唯雇者ノ労カニ対シ相当ノ代償ヲ拂ヘバ可ナリ。其間情誼ヲ挟ムノ必要ナク、今日マデ働キタル労力ニ対シテハ賃錢ヲ支払ヘドモ、明日斃シテ葬ルニ処ナキモ主人ノ関知スル所ニアラザルナリ。若シ此原則ニ拠リ給与ヲ論セバ、簡短ニシテ甚タ分明ナリト雖モ、斯ノ如キ原則ハ、被雇者ノ智徳高度ニ達シ、自ラ己ヲ慎ミ、品行其他ニ注意シ、一定ノ俸給中ヨリ必ズ老后ノ計ヲ為スニ足ルベキ程度ノ節約ヲナシ、敢テ他人ヲ煩ハサバル域ニ於テ行フベキモノナリ。而シテ今日ハ直ニ此原則ヲ適用スルニ尚早ノ時代ナルヲ信ズ。尚早ヲ唱フル理由ハ他ナシ。今日ノ使用人ハ智徳ノ度必スシモ劣等ト云フニハアラザレトモ、毎月収入スル処ノ俸給ハ、之ヲ右ニ受ケ左ニ拂ヒ了ルモノ多ク、其幾分ヲ貯蓄シ老後ノ計ニ備フル者、蓋シ太ダ少数ナルヲ信ズ。...固トヨリ本人ノ心得方ニ出デ、敢テ雇者ノ知ル処ニアラサレトモ、若シ之ヲシテ其収入ノ幾分ヲ貯蓄セシムルノ方法アラバ、之ヲ実行シ、平生其人ヲシテ幾分ノ希望ヲ将来ニ有セシメ、實際老年ニ達シ月給取りヲ罷ムルモ安ラカニ消光セシムルハ、一種ノ面白キ制度ナリト云フ可シ。勿論此等ノ制度ハ、主人タルモノノ老婆心ニ出ルト云フノ外、明確ナル理由ナシト雖モ、而モ此老婆心的制度ハ、亦事業上ニ取り有効ノ結果ヲ奏スベキ見込ヲ有ス。他ナシ、常ニ楽ミヲ将来ニ存シ、不都合ノ挙動若クハ重大ノ不注意アラバ、此楽ヲ得ルコト能ハザルヲ以テ、自ラ平素ノ注意ヲ慎密ナラシメ、兼テ励精ノ度ヲ増サシムベキヲ以テナリ。蓋シ斯カル老婆心的制度ハ、使用人ノ側ニ於テ余計ノ世話ナリト云フ者ナシト言フベカラズト雖モ、左ラバ其人ノ勝手ニ一任シ、事ノ成行ヲ案ゼシカ、従来ノ経験ヲ以テスレバ、三井家ニ勤務シタル者ノ退職后ノ有様ヲ見ルニ、相当ノ地位ヲ占メ可ナリニ世ヲ渡ル者絶無ニハアラサレトモ、大多数ハ甚タ憐ムベキ境界ニ徘徊シ、三井家ニ占メタル地位、若シクハ其以上ニ居ルモノ殆ト寥々タリ。(安岡[1998]182-83)

こうした「老婆心的制度」を月俸、賞与、恩給の三者の關係に適用すると、次のようになる。

「夫レ俸給ハ日常ノ生計費ナレバ、之ヲ余リアル程度ニ給スレバ、賞与、手当及恩給ノ如キハ名目丈ケノモノニテ可ナリト雖モ、苟クモ使用人ノ操縦其宜キヲ得、使用人モ光明ヲ前途ニ望ミ、安心立命ノ下ニ勉強スルニハ、平素ヲ割合ニ薄クシ、恩給ヲ厚クシ、即チ現制度ト反対ノ方針ニ出ルコトヲ要ス。此趣意ヨリ立言スレバ、月俸ハ薄ク賞与ハ稍厚ク、恩給ハ愈ヨ厚カラシメサルベカラズ。勿論月俸ヲ薄クスレバトテ、日常ノ生計ニ窮スル程ノ低度ニ置クハ固ヨリ極端ナレドモ、左リトテ花札ヲ弄シ、待合遊ビヲナスベキ余裕アラシムルモ亦極端ナリ。唯普通ノ衣食住ヲ支ヘ得ル程度ニテ足レリ。」(安岡[1998]186)

そして事実、三井社員ノ俸給構造ハ、白井ノ提案したように、「月俸ハ薄ク賞与ハ稍厚ク、恩給ハ愈ヨ厚」になった。会社ノ「老婆心」ハ具現化したので

ある。

このような「老婆心」について次の点が注意されるべきである。会社の「老婆心」は、もっぱら社員を対象としていた。準社員への「老婆心」は、賞与支給月数や退職金支給月数から判断する限り、社員への「老婆心」の半分にすぎなかった。職工には「老婆心」はほとんど発揮されなかった。

会社の「老婆心」がもっぱら社員に向けられていた事実は、日本の会社を考えるうえで決定的に重要である。大会社の社員は高等教育卒であり、かつ男性であった。戦前の高等教育卒者は、同世代の中でごく一部のものにすぎなかった。男性の高等教育卒者こそ、高度の知識と教養をもとに、近代日本のエリートとして、近代社会を形成・発展させるべき社会層であった。その彼らが会社と結んだ関係は、「主従ノ関係五分、雇者被雇者ノ関係五分」の関係であり、それゆえに会社は彼らの引退後の生活をも配慮する「老婆心」を持ち、「月俸ハ薄ク賞与ハ稍厚ク、恩給ハ愈ヨ厚」くする俸給を支給した。

このような関係を、封建的雇用関係の継続ないし形態変化と理解されてはならない。なによりも、こうした関係の前提は近代的な学校制度の存在だからである。臼井が指摘しているように、「古ハ子飼ヨリ勤メ上ゲ、漸次要地ニ進ムヲ通則トシ、今ハ子飼ハ全ク廃セラレ、古ノ所謂中年者ナルモノヲ以テ通則ト」していた。子飼制度においては、「子供」が12、13歳程度で入店し、住み込み奉公をおこなう。20歳を越えて入社する高等教育卒者は、卒業後ただちに入所しても、子飼いではなく、「古ノ所謂中年者ナルモノ」であった。近代的な学校制度、とりわけ高等教育制度は封建的な子飼制度と両立しない。会社と社員の関係は「主従ノ関係五分、雇者被雇者ノ関係五分」の関係であり、それゆえに会社が「老婆心」をもって「月俸ハ薄ク賞与ハ稍厚ク、恩給ハ愈ヨ厚」くする俸給構造は、日本近代のあり方であった。

戦前において俸給生活者の運動が広がりを見せたのは、1928年の3・15事件の前の時期と1931、32年であった。広がりを見せたといっても、1926年末で広い意味でのサラリーマンの組合に組織されたのは約3,000人にすぎなかった。その当時、俸給生活者数は150万人といわれていたので、その組織率は微々たるものであった。また、3・15事件の前においても、1931、32年頃においても、組織メンバーとなったり、あるいは争議に参加したのは下級事務員、工場事務員、下級官吏、新聞記者、映画関係者、教員などであり、大会社の「社員」は参加していなかった(野田[1960/61])。この点から見ると、大会社の社員は、「主従ノ関係五分、雇者被雇者ノ関係五分」の関係に満足していた、と見るべきであろう。

7 戦前から戦後への移行

敗戦後、新たに結成された会社内組合は、「経営民主化」を要求した。その内容は、職員と工員の身分的差別の撤廃であった。もちろん、身分的差別の撤廃は、職員が工員の待遇に下降することではなく、工員が職員の待遇に上昇することでなければならなかった。このことは、戦前の社員の待遇を念頭に置く限り、賃金については、工員と準社員の年間賞与を月給の10ヵ月分程度に、そして25年の勤続者にたいする退職金を最終月給の10年分から20年分にすることを意味していた。戦前における社員の数はきわめて限定的であった。戦後の厳しい経済状況のもとで、工員と準社員の賞与と退職金水準を一挙に社員並みにすることは、どう考えても無理であろう。入構のさいの身体検査を廃止せよ、役宅・社宅の呼称差別をやめよ、等々の差別撤廃は、容易に実現できる。しかし社員並みの支給係数にするという方向での賞与と退職金の平準化要求を会社が受け入れることは、戦後直後のきわめてきびしい経営環境のもとでは、不可能に近い。たとえ経営者がそうした意味での差別撤廃を望ましいと思ったとしても、それを実現できる状況ではなかった。それでは、どのようなプロセスを経て、戦後的な賃金構造が形成されたのであろうか。

これまで労働研究は、このプロセスをまったく検討しなかった。賃金が、毎月支給される賃金部分、賞与、退職金の総体として構成されていたことが看過されていたからである。したがって、ここでややくわしくこのプロセスを追わなければならない。

7.1 日給制の廃止

戦前における職員は月給であり、職工は日給であった。戦後直後における経営民主化運動は、職工も月給にするよう要求した。日立製作所では1947年1月（日立製作所日立工場労働組合[1964]156）、王子製紙では1947年3月（王子製紙労働組合[1957]381）、日本鋼管では1948年3月（鉄鋼労連日本鋼管川崎労働組合[1970]61）に工員の月給制が実現した。戦後の早い段階で日給制は廃止された。

しかし、多くの会社で、工員の月給制は日給月給制であり、完全に職員と同じ月給制になったわけではない。経営民主化運動を経過して、多くの会社で工員・労務者は技能員と呼ばれるようになった。技能員の完全月給制は、高校卒者が生産労働者として採用され始める1960年代であった（二村[1994]69）。それ以前に高校卒者が事務・技術部門で採用されており、彼らは完全な月給制であった。同じ高卒者という学歴の論理が、技能員の完全月給制を実現した。

7.2 賞与

身分ごとに大きく異なった賞与支給率は、会社内組合の要求にもとづいて、戦後すぐに、一元化された。たとえば王子製紙苫小牧工場では、労働組合が結成される前の1945年下期賞与については、労職別に、そして工員については男女別に支給された。しかし、1946年上期賞与については労職区分や男女区分を廃止し、一元化された賞与が支給された（王子製紙労働組合[1957]444）。

しかしこのことは、賞与が単純なものになった、ということの意味していない。第二次大戦後、労働基準法が制定された。その第24条は、「賃金は、毎月一回以上、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、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第89条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない」と規定したので、「賞与」について法律上の定義が必要になった。そこで、1947年9月13日の労働事務次官名通達は、「賞与」を、「定期又は臨時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであって、その支給額が予め確定されていないもの」、と定義した。しかしこの定義は、現実に支給された多種多様な一時金のうち、どのような一時金を賞与とするのであろうか。

とりわけ敗戦から10年ほどのあいだ、じつにさまざまな名目の一時金が支給された。王子製紙でも、「上期賞与」や「下期賞与」はもちろん、「臨時慰労金」、「食糧危機突破資金」、「越冬資金」、「加工収入分臨時給与金」、「増産一時金」、「増産奨励一時金」、「増産記念特別賞与」、「全運転記念賞与」等々が支給された。

名称がさまざまであっただけでなく、その実態が論理的に理解できないようなものであった。たとえば、王子製紙労組の1952年「年末賞与」闘争では、組合が64,000円の「年末賞与」を要求した。会社の第一次回答は、組合員一人平均39,000円の「賞与」、というものであった。反発した組合は24時間ストをおこなった。それを受けた会社は、第一次回答の「賞与」に加えて「一時金」5,000円を支給する、という第二次回答をだした。組合はそれを拒否し、第一波48時間スト、第二波48時間ストをうった。会社は最終回答を提示した。それは、第二次回答の「賞与」39,000円と「一時金」5,000円に上積みして、「増産奨励金」5,000円、その他としてさらに「一時金」2,500円、計51,500円を支給する、という内容であった。組合は代議員大会で合計51,500円の会社回答を了承した（王子製紙労働組合[1957]287-89, 448）。結局、「年末賞与」はいくらになったのであろうか。まちがいなく会社は、「賞与」は39,000円である、と答えるであろう。組合は、「賞与」は51,500円である、と答えるであろう。もしこの件が法廷に持ち出されたと仮定すれば、裁判所は会社回答の「賞与」39,000円、「一

時金」5,000円、「増産奨励金」5,000円、「一時金」2,500円のうち、どれが労働基準法上の賞与になると判断するのであろうか。

労働基準法上の賞与の定義はともかくとして、こうした賞与や一時金の乱発は、思わざる効果として、戦前型の賞与から戦後型の賞与へのスムーズな移行を可能にした。賞与交渉が、さまざまな名目で一時金交渉のなかに埋没することによって、戦前の社員が年間で10ヶ月分を支給され、役職者になると1年分、2年分にもなっていたことが自然に忘却されていったのである。

賞与・一時金をめぐる戦後の混乱状況は、高度成長のはじまった1955年頃にはほぼ収束し、夏と年末の年2回の定期的支給となり、さまざまな名目の一時金闘争はおこなわれなくなった。そして気づいてみれば、賞与は年間で5ヵ月分程度になっていた。

7.3 退職金

賞与は、さまざまな名目の一時金交渉が相次ぐ中で、賞与支給月数がいわば自然に低下し、戦後型の賞与に移行していった。それにたいして、退職金問題はまったく別の経緯をたどった。「退職金問題は、われわれが当面している労働問題のうち、最も重要なものの一つである」（北里[1949]自序3）という危機感は、ほとんどすべての経営者に共有されていた。経営民主化運動は、職員の待遇を社員と同じにする形で職工と社員の格差を撤廃することであった。そうだとするならば、退職金についても職工が社員と同じ支給月数を要求するであろう。戦間期において社員の退職金は、最終俸給の10年から20年分であった。それに対して職工の退職金はせいぜい1、2年分にすぎなかった。社員への多額の退職金は、社員数がきわめて限定されていたことによって可能であった。職工が社員と同じ水準の退職金を要求すれば、会社の支払い能力との関係で厳しい労使対立になることは必至であった。

退職金の戦後型への移行は、1949年の電産争議にたいする中労委調停によって決定された。1949年の電産争議の調停経過を記した『中央労働時報』（1949年9月5日号）がその「前文」において、「中労委は、終戦後の懸案であり、現在社会の切実に要望する退職金問題に対し調停を下したのであるが、それだけに社会、経済に与える意義と影響は大きく、斯界の関心を深く惹くものであろう」と自負したが、その自負は正当なものであった。

7.3.1 電産10月闘争と退職金問題

1946年の電産10月闘争が、電気産業における退職金問題の発端となった。電

産 10 月闘争は、いわゆる「電産型賃金体系」を確立したものとして、労働運動史にその名を残している。ちなみに、電産は「賃金体系」を提案したのではない。電産は「最低賃金制」の実現を要求し、そのための「賃金構成」を提案した。ところが電産 10 月闘争をめぐる中労委調停委員会では、委員長の末弘徹太郎をはじめ、関係者が「賃金構成」を「賃金体系」と呼んだ（東京大学社会科学研究所[1979]181）。ここから「賃金体系」概念をめぐる混乱が生じるようになったが、本書では「賃金体系」については論じない。

電産 10 月闘争は、三つの要求をめぐる闘われた。

一、電気事業ニ対スル官僚統制撤廃ト発送配電事業ノ全国一元化

一、生活費ヲ基準トスル最低賃金制ノ確立

一、退職金規程ノ改訂

このうち「生活費ヲ基準トスル最低賃金制ノ確立」がいわゆる「電産型賃金体系」の確立に帰結した。しかし、「生活費ヲ基準トスル最低賃金制ノ確立」が最重要課題であったわけではなく、「電気事業ニ対スル官僚統制撤廃ト発送配電事業ノ全国一元化」と「退職金規程ノ改訂」も同じ程度に重要な課題であった。

退職金について電産は、要求書において、「抑々退職金ナルモノハ国家ニ依ル労働年金及ビ失業保険制度ノ末ダ完全ナル実現ヲ見ザル現段階ニ於テハ我々労働者ノ老後ノ生活ノ保証並ビニ不幸ニシテ途中労働ヲ離レルノ余儀ナキニ至ッタ者ノ唯一ノ生活手段デアル」と退職金を位置づけた。その上で、「支給率ノ基準トシテハ勤続年数ヲ以テ停年退職後二十年間ノ生活ヲ保証シ得ル金額」を要求した。その水準は、勤続年数によって異なるが、勤続 20 年での退職者では「最終基本給」の 120 ヶ月分（10 年分）であった。

120 ヶ月分（10 年分）の退職金は、今日の感覚からすればきわめて多額である。また、この要求がなされた時点で有効であった退職金規定から見ても多額であった。実施されていた退職金規定は戦時下 1942 年 4 月 1 日から施行されたもので、「社員」は勤続 20 年で「基本給料月額」の 60 ヶ月分、「雇員」は「基本日給額」の 126 日分であった（『中央労働時報』1949 年 9 月 5 日号、24）。

しかし、すでに見たように、戦間期における大会社「社員」の退職金はきわめて高額であった。電気産業においても、電力の国家管理がはじまる前、五大電力会社のひとつ東京電燈では、「社員」は勤続 20 年で 100 ヶ月分、25 年で 125 ヶ月分であった。同じく五大電力会社のひとつ東邦電力では、勤続 20 年で 100 ヶ月分、25 年以上で 140 ヶ月分とされていた（井上[1935]564、584）。つまり電産は、戦時期に低く抑えられた「社員」の退職金を戦前の水準に戻し、そしてその水準を現業職の人たちにも適用せよ、と要求したのである。これは、経営民主化運動が「職工」の待遇を「社員」並にすることを目標としていた以

上、当然予想されることであつた。

ところが電産 10 月闘争における労使交渉と中労委の調停活動は、もっぱら「電気事業ニ対スル官僚統制撤廃ト発送配電事業ノ全国一元化」と「生活費ヲ基準トスル最低賃金制ノ確立」に集中し、「退職金規程ノ改訂」はほとんど議論されなかつた（労使交渉と中労委の調停活動の速記録は、東京大学社会科学研究所[1979]）。会社側は「電気事業ニ対スル官僚統制撤廃ト発送配電事業ノ全国一元化」と「生活費ヲ基準トスル最低賃金制ノ確立」について電産の要求を受け入れ、1946 年 12 月 22 日、「協定書」に調印した。そしてこの「協定書」において、退職金問題は次のように処理された。

「退職金規程ノ改訂ニ関シテハ生涯ヲ電気事業ニ捧ゲタル如キ従業員ニ対シテハ停年退職後約十年間ノ生活保証ヲナスベキ原則ヲ採ルコトトシ其ノ成案ニツイテハ特別委員会ヲ設置シテ当事者双方ガ協議決定スルコト」

さらに「協定書」には「退職金取扱に関する暫定措置に関する協定措置」が付帯していた。それは、新退職金規程が決定するまでの暫定措置を取り決めたものであつた。

「一 停年その他自己都合によらない退職者に対しては在職していると同様の賃金を支給する

此の金額は退職精算の対象としない

此の場合本人は引続き会社に勤務することを建前とするが此の期間は在職期間に通算せず定員外として取扱う

二 退職者に対しては現行退職金規程により算出した金額を仮払する。但し此の計算に用うる基本給は昭和 21 年 10 月 31 日以前の最終基本給とする

此の金額は新退職金支給の際精算する

三 死亡により自然退職となつた者に対しては暫定期間中左記の通りの取扱をなす

イ 殉職従業員に対しては其の遺族に対し本人が在職していると同様の基準労働賃金を毎月支給し其の上第二項により計算した金額の倍額を仮払する

仮払した金額は新退職金支給の際精算する

葬祭料等は現行規程により別途に支給する

ロ 其の他死亡に対しては其の遺族に対し本人が在職していると同様の基準労働賃金の半額に相当する金額を毎月支給し其の上第二項により計算した金額を仮払する

仮払した金額は新退職金支給の際精算する

四 女子結婚による退職は自己都合によらぬ退職とみなし第一項前段及び第二項の取扱をする

結婚祝金等は現行規定により別途に支給する（以下、略）」（以上、電産

の要求と協定書からの引用は東京大学社会科学研究所[1979]257、262、265)

電産の要求は「勤続年数ヲ以テ停年退職後二十年間ノ生活ヲ保証シ得ル金額」だったので、「協定書」において確認された「生涯ヲ電気事業ニ捧ゲタル如キ従業員ニ対シテハ停年退職後約十年間ノ生活保証」する退職金額は、生活保証期間の半減ということになる。しかし、具体的にどれほどの金額になるのかは、「特別委員会」での労使交渉にかかっていた。

「協定書」には「退職金取扱に関する暫定措置に関する協定措置」が付帯した。それは、停年その他自己都合によらない退職者、殉職従業員の遺族、結婚退職した女性にたいして、新しい退職金規定が決まるまで、在職時の賃金を支払い続ける、という内容であった。殉職以外の死亡従業員の遺族には在職時の基準労働賃金の半分を支払い続けることになっていた。これらは新退職金規定ができて、精算されないことになっていた。

暫定措置では、退職者「本人は引続き会社に勤務することを建前とする」となっていたが、もちろん、実際には勤務しなくても、給与は支払われることになっていた。

賃金を払い続けるというこうした規定は、新しい退職金規定はすみやかに決まるであろうことを暗黙の前提条件としていた。事実、中労委の最初の調停案では、退職金規定を審議する特別委員会は「一ヶ月以内に結論に到達することを目途とする」（東京大学社会科学研究所[1979]225）と明記されていた。この文章は、最終的には「退職金取扱に関する暫定措置に関する協定措置」に盛り込まれなかった。しかし「協定書」に署名した当事者は、退職者への賃金支払継続という異常な事態が長引くとは想定していなかった。

ところが実際には、想定されていなかった事態がおきた。退職金規定を審議決定すべき特別委員会が設置されなかったのである。

1947年は、暫定措置のとおり賃金が支給され続けた。1948年になると、暫定措置を見直す動きが出てきた。短期勤続で結婚退職した女性が給与を支給され続けることが問題となってきたのである。そこで1948年5月、結婚退職した女性の賃金支払い期間を制限することで労使が合意した。勤続3年以上で支給期間は5ヵ月分、勤続2年以上は4ヵ月間、勤続1年以上は3ヵ月間、勤続6ヵ月以上は1ヵ月間、と制限された。そして退職してから限度以上を支給された女性には、1948年4月30日をもって支給打ち切りとなった。その結果、暫定的な給与支払いは次のようになった。

停年その他自己都合に依らぬ退職	毎月賃金の全額
死亡退職 殉死	全額
戦死	全額
普通死亡	半額

女子結婚による退職	制限付き支給
自己都合による退職	無

賃金を引き続き支給されている退職者は、「有給退職者」と呼ばれた。彼らの賃金は、在職者と同じように物価にスライドしていた。有給退職者制度は経営者の間で非難の的となった。他方、企業整備の進展とともに、退職手当こそが労働者の失業後の生活保障であるという考えが労働者の間で強まった。電産でも、1948年になると45歳以上の従業員で構成する退職金規定促進連盟結成の動きが見られた。そこで電気産業の労使は特別委員会の設置で合意した。

第1回の特別委員会が1948年11月2日に開かれ、以後、翌49年4月22日の第11回特別委員会まで交渉が続けられた。しかし意見の隔たりは大きく、労使交渉は決裂した。労使はそれぞれ別個に中労委に調停を申請した。

7.3.2 電産退職金問題の決着

中労委の調停委員会は1949年5月14日にはじまり、7月11日の第18回調停委員会で調停案が提示された。しかし電産内部では調停案に対する不満が強く、ストライキを準備するなど最終的な協定書の調印に至るまで紆余曲折した。ようやく9月21日に「協定書」が労使によって調印された。

1946年の10月闘争において、労使は「退職金規程ノ改訂ニ関シテハ生涯ヲ電気事業ニ捧ゲタル如キ従業員ニ対シテハ停年退職後約十年間ノ生活保証ヲナスベキ原則ヲ採ル」ことでは合意していた。しかしこの文言の解釈は、労使によって大きく異なった。

(1)「生涯ヲ電気事業ニ捧ゲタル如キ従業員」とは、いかなる退職者を意味するのか？

☆会社側主張

停年勤続30年の退職者を意味する。

理由、①勤続20年で生涯を捧げたとすれば20歳で入社して40歳で退職する人、35歳で入社して55歳で退職する人が該当するから社会通念上許されない。②自己都合退職者はそのほとんどがより有利な条件の下に他に転職するのであるから生涯を捧げたとは言い難い。停年退職が生涯を捧げたこと条件でなければならぬ。

★組合側主張

自己都合、停年の退職事由に区別なく勤続20年の退職者を意味する。

理由、①会社案の30年では晩学で30歳近く迄学校にいた人が救われない。又途中で死亡した人が救われない。②電気事業における退職者の平均勤続年数は昭和22年度で9.1年であり停年で勤続30年とは架空の数字である。③退職金の

性格が会社主張の如く過去の功績報償であるとするれば停年、自己都合の退職を区別すべきでない。又組合の主張する賃金後払いの性格と解すれば当然停年と自己都合退職を区別すべきでなく、停年退職が生涯を捧げる条件とはならない。

(2)「十年間ノ生活保障」とは？

☆会社側主張

十年間生活保障額は 57 万 6 千円とする。

理由、働かぬぬことによって生ずる生活費減、退職金を利用しての利殖等を考慮し算出した。支給率は、停年勤続 30 年で 120 ヶ月分。

★組合側主張

十年間生活保障額は 81 万円

理由、退職当時の生活をそのまま維持するものとして算出。支給率は、勤続 20 年で 120 ヶ月分。

この基本対立に加えて、さまざまな点で労使は対立した。(1)「生涯を電気事業に捧げた」という場合の「電気事業」が、戦時統制令によって統合された日本発送電と配電 9 社を指す(会社側)のか、それ以前の会社を含めたものとする(組合側)のか、(2)退職金算定の基礎給与を基本給の 6 割(会社側)とするのか、全額とする(組合側)のか、(3)会社統合にともなう勤続年数の通算方法、(4)退職金の加給対象者、(5)支給制限の条件、(6)懲戒休職期間を勤続期間から除斥するかどうか、(7)戦死者死亡期日を公報に記載された戦死の日とする(会社側)のか、公報到着の日を戦死日とする(組合側)のか(これによって勤続年数が異なるため、戦死した従業員の遺族に支払われる退職金額が異なる)、(8)退職金を一時払いとする(会社側)のか、希望により一時払いまたはスライド制年金払いとする(組合側)のか、(9)試傭などの期間を勤続年数に加える(組合側)か否(会社側)か、(10)退職金規定による退職金から、1946 年 11 月 1 日から「暫定措置」にもとづいて支払われている退職者への給与を差し引くべきか、またどの程度差し引くべきか、(11)退職金支給のための最短勤続年数は 3 年(会社側)か 1 年(組合側)か、(12)女性の結婚退職は自己都合(会社側)か否(組合側)か、が争点となった。

本章は電産争議そのものを分析することを目的としていないので、これらの争点について中労委がどのように判断したのか、省略する。中労委の調停案でもっとも重要な部分は、退職金の水準である。退職金の水準を決定するさいの考えは、いかにも中労委らしく、いくつかの基準を列挙し、それらをあいまいな形で総合化したものであった。

「十年間の生活保障の内容については種々の考え方が出来る。退職当時の基準内賃金をそのまま十年間保障すると云うのは最大の限界であるし、生活保護法

による扶助額と云うのはその最低限度であろう。その中間にはC・P・S（消費者価格調査、現・家計調査—野村）による国民生活水準があり、又基準内賃金から退職後の生活変化による減額の結果を算定のベースとする考え方もあり、又業務上の死傷病者に対する労災保険法の給付額を標準とすると云う考え方もある。更に現在の諸産業における退職金の支給状況も参照せられねばならぬ。こゝでは以上の諸点を慎重考慮した結果上述の率（これを金額にして見ればC・P・Sの約五分減に当る）に落ちついた。」

中労委の調停案による退職金支給率は<表 4-7>のごとくである。支給率は、勤続 20 年で「基本給」の 50 ヲ月分、勤続 25 年で 67.5 ヲ月分、勤続 30 年で 85 ヲ月分である。協定では、停年の場合には勤続 20 年以上で 5%の、25 年以上で 10%の加給をおこなうとされているが、加給をカウントしても、電産が要求した勤続 20 年で 120 ヲ月分と比べると、その半分にも達しない。（以上、電産退職金問題については『中央労働時報』1949 年 9 月 5 日号「電産争議特集号」、10 月 25 日号「電産その後の動き」による）

この電産退職金争議によって、大会社における戦後の退職金水準が決まった。中労委は電産争議に先立って、別子鉱山、日通、帝国石油の 3 件について退職金問題を扱っていた。しかし電気産業における退職金問題は、電気産業の重要性と労働運動における電産の影響力からして、それらとは比較にならない大きな注目を集めていた。この当時、大きな争議はほとんどすべて中労委の調停にかかっていた。中労委はきわめて大きな権威を有していた。それは、1946 年の電産 10 月闘争の調停をはじめ、数々の大争議の調停に成功したという実績に支えられていた。敗戦後 10 年ほどの争議は、会社側と組合側との考えがあまりにも隔たっており、労使の自主交渉によっては解決されないものであった。妥協のためには、第三者の調停が必要であった。大争議にとっては、第三者の調停は、中労委の調停を意味した。これから退職金をめぐって争議が起きるならば、中労委はもちろんこの水準で調停案を出すであろう。そして、労使ともに、中労委の調停案を拒否できないであろう。

退職金にかんする電産の基本的な考えは、従業員全体を戦前の社員の退職金水準に引き上げる形での平準化であった。そのことは、電産の要求水準—勤続 20 年の退職者で「最終基本給」の 120 ヲ月分（10 年分）—に端的に表現されていた。それだけに、中労委の調停案—勤続 20 年の退職者で「基本給」の 50 ヲ月分、勤続 30 年の退職者で 80 ヲ月分—は、電産にとって受け入れ困難なものであった。いかに困難であったかは、調停案が提示されてから電産が最終的に受け入れるまでの経過を見れば、一目瞭然である。

7 月 11 日 中労委調停案の提示

7 月 16-19 日 4 日間の拡大執行委員会 大衆討議にかけることを決定

8月8-17日 10日間の拡大中央執行委員会 「調停案は不満である」と確認
8月24日 スト指令第2号発令 ストに入る準備
8月30日 調停委員会委員長中山伊知郎、労使に正式回答するよう申入
9月6日 電産回答 「調停案の骨子に基づき今後速急に労資交渉を待つ」
会社側回答 「貴調停案の御趣旨を受諾」
9月10日 労使の「小委員会」発足
9月17日 第4回「小委員会」 労使の合意が不成立のため調停委員会委員長中山伊知郎が「調停案を協定書としそれに付帯する諒解事項案」を 提示
9月20日 労使双方が「諒解事項案」を了承
9月21日 協定書調印
かくして、戦後の退職金水準は1949年の電産争議によって決着がついた。ここに戦後の賃金構造がはじまる。

8 戦後の賃金構造

8.1 初任給

第二次大戦後の初任給は、戦間期の初任給と比べて、類似点と相違点がある。

(1)第二次大戦後は学歴別の初任給格差が縮小した。1958年度の男性について、大卒者の初任給は高卒者の1.5倍である(<表4-8>)。1935年には、帝大・商大卒者の初任給は甲種実業学校の2倍であったから、格差は縮小している。

(2)第二次大戦後は、企業規模を問わず、学校歴格差、出身学部別格差がなくなった(<表4-9>)。

(3)第二次大戦後には、スポーツ選手にたいする特別待遇は存続したものの、一般学生については、学力きわめて優秀と思われる卒業生にたいする破格の待遇はなくなった。

(4)女性の大卒者の一律的初任給が成立した。しかしこれは形式的なものである。男女雇用機会均等法以前においては、大会社は女性の高等教育卒者を採用しなかったし、例外的に採用したとしても、長期勤続を予定していなかったからである。

(5)少なからぬ会社が一律的初任給に男女格差をもうけていた。<表4-9>のように、大卒で男女格差のある会社が4割ともっとも多く、かつ、格差が大きい。高卒者についても約35%の会社で男女格差があった。ただし、男女格差を設けている会社の割合は、この表の数字よりも多いと推測される。労働基準法第4条は、「使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について男子

と差別的取扱いをしてはならない」と規定していた。もちろん第4条は、男女が同一労働をおこなっていることを前提としており、男性が女性よりも高度な仕事をおこなっている場合、男性の賃金が高くても、第4条違反とはならない。しかし初任給は、実際に仕事につく前に決まっており、初任給の男女格差は第4条違反である、という有力な学説が当初から存在した。そうしたことを意識した会社が、アンケート調査にさいして、実際には初任給の男女格差を設けながらも、調査には男女格差がないと回答した場合が少なからずあるであろうと推測されるからである。

(6)一律的初任給の水準は、同一業種の主要会社のあいだで、同一、あるいはほとんど同一である。たとえば2005年4月の新規学卒者の初任給は、医薬品業界では、武田薬品、田辺製薬、塩野義製薬、大日本住友製薬など主要メーカーはいずれも220,000円で、同一である。これが偶然であるはずがない。意図的なコーディネーションがおこなわれていることは明らかである。しかし、業種間では相当な差がある。医薬品業種は高い方である。低い方の銀行業をとると、三菱UFJフィナンシャル・グループ、三井トラスト・ホールディングス、みずほフィナンシャルグループがいずれも174,000円である。主要銀行の初任給は主要な医薬品メーカーの8割に満たない（『就職四季報2007年版』）。

初任給は、労働市場における価格インデックスとしての役割を果たしていない。第一に、たとえば医薬品メーカーに就職しようとする学生にとって、主要メーカーの初任給は同一であるため、初任給は会社選びの基準とはなりえない。第二に、学生の多くは、長期勤続を前提として会社選びをおこなう。長期勤続であれば、初任給よりも入社した後での昇給のあり方が生涯賃金にはるかに大きな意味を持つ。初任給は、価格としてほとんど意味を持たない数字である。第三に、業種間での相当の水準格差が、学生の就職活動にとってほとんど意味を持っていない。ある調査によれば、就職時に非常に重視したものは、やりがい、勤務地、発展性、雰囲気、休日休暇、私生活が上位であり、それらの次に給与が来るにすぎない（日本労働研究機構[1994]41）。

市場は価格によって資源や財やサービスを配分する、とするならば、新規学卒採用が市場といえるのかどうか、疑問である。

(7)メーカーによる系列企業の管理が厳格な場合、初任給は企業間関係を反映する。系列企業の管理がもっとも厳しいとされるトヨタ自動車の場合、2000年において、トヨタ自動車本体の初任給は日産、三菱自工、マツダ、富士重工、ダイハツ、スズキと同額で200,000円であった（ホンダは207,000円）。トヨタグループの企業の初任給は二つのグループに分かれた。

199,000円 トヨタ車体、関東自動車、デンソー、豊田自動織機、豊田合成、豊田工機、アラコ、愛三工業、シロキ工業、三互

198,000 円 アイシン、アスモ、フタバ産業、中央発条、セントラル自動車、津田工業、大豊工業、豊田紡織（自動車総連『2000 年賃金労働条件調査資料第 3 分冊（賃金関係）メーカー・車体・部品関係』）

いずれの会社もトヨタ自動車を下回っている。そして、このようにきれいに 2 グループに分かれることは、何らかのコーディネーションがおこなわれていることを推測させる。

(8)初任給は、属人的な賃金ではない。学歴（および男女雇用機会均等法以前においては少なくない場合に性別）が一義的に初任給を決めるからである。個人的な属性、たとえば学生時代の成績、英検や簿記などの公的資格の有無などはまったく初任給に反映しない。

8.2 昇給

戦後における昇給は、定期昇給あるいはベースアップという形でおこなわれるようになった（補論 4-1「ベースアップと定期昇給」参照）。

(1)1983 年版賃金労働時間制度総合調査によれば、企業規模 1,000 人以上では「定期昇給」（「一定期間勤務し、一定の条件を満たした労働者の基本給額について、定期的に増額することが、あらかじめ労働協約、就業規則等で定められているもの」）の存在する会社は 88.6%であり、ほとんどの大会社に定期昇給制度が存在している。

(2)戦間期の昇給制度は、職員・労働者の全員が対象ではなく、月給額によって昇給する回数が違ったが、戦後の昇給制度では、中間管理職を含め、全員が少なくとも毎年 1 回昇給するのが普通となった。

(3)戦間期の昇給は、会社による一方的な決定であった。戦後の昇給は、会社内組合との交渉と、会社による一方的決定とのミックスになった。すなわち、たとえば資格制度の存在する会社では、会社内組合との交渉によってそれぞれの資格段階への標準的な賃上げの額あるいは率が決まる。その上で、個々人の賃上げ額は会社による人事考課によって決定される。（具体例については、野村[1993a]46-54）

8.3 賞与

戦前と対比すると、戦後の賞与は次のような特徴をもっている。

(1)賞与は、戦前においては、その原資計算方法、配分方法は会社によって一方的に決められていた。しかし戦後になると、会社内組合が存在する会社においては、その原資計算方法、配分方法が労使の交渉事項となった。

(2)戦後においては、戦前のような大きな労職格差はなくなった。男女格差についても、戦前のような男女別の支給率格差はなくなった（<表 4-10>）。ただ誤解のないように付け加えておくと、男女の間で同じ賞与の計算式が用いられていることと、男女の賞与額は基本的に同じになったことを意味していない。それぞれの会社において賞与の配分方法はさまざまであるが、会社用語としての基本給が重要な役割を果たしていることはほぼ共通している。その基本給において男女格差があるため、支給月数では男女格差がないとしても、支給される賞与額は男女格差が存在する。

また、支給率が原則として同じであるといっても、個別には人事考課の結果を反映する。女性は女性であるという理由で人事考課が低くなる傾向がある。

(3)戦前には一般社員と役職者の間には支給月数の大きな格差があった。戦後には役職者も一般社員と同じ支給月数になった（前掲<表 4-10>）。

(4)1984年賃金労働時間制度総合調査によれば、賞与の個人別配分にさいして、規模1,000人以上の大会社では、「考課要素を取り入れている」72.0%、「考課要素を取り入っていない」27.2%で、賞与額の少なくとも一部は人事考課の結果を反映するのが一般的である。

8.4 退職金

労働省の1981年の退職金調査によれば、定年退職者の退職金は次のような特徴を持っていた（<表 4-11>）。

(1)企業規模1000人以上を見ると、退職金の支給月数は学歴別にほとんど差がなくなっている。戦間期における社員と職工の隔絶した支給月数の格差は完全に消滅している。

(2)支給月数は、勤続年数30-34年では、学歴を問わず、50ヶ月弱である。年数換算では4年余になる。

(3)支給月数ではほぼ同じでも、学歴別に毎月支払われる賃金部分の金額が異なるため、退職金の絶対額では学歴別格差が存在する。勤続年数30-34年では、「小学・新中卒」を100とした場合、「旧中・新高卒」137、「旧大・新大卒」189となる。

(4)女性は多くの場合短期勤続であるため、長期勤続になるほど有利な退職金制度の恩恵を受けることができない。

8.5 「老婆心」の拡張と希釈化

戦前においては、会社の「老婆心」は主として社員に向けられていた。準社

員にたいする「老婆心」は社員にくらべて半減し、職工に対してはほとんど發揮されないものであった。しかし敗戦後、経済的困難という条件下における経営民主化運動によって、戦前の「老婆心的制度」は変容した。経営民主化運動の結果として、かつての社員、準社員、職工に対する賞与と退職金の支給率が平準化した。もちろん職員と工員の月給に格差があるので、支給率が同じであっても絶対額は異なる。しかし、支給率の平準化によって「老婆心」は職員と工員に形式的には平等に行き渡ることになった。経済的に困難という条件のため、平準化は職工の社員水準への引き上げという形は取りえなかった。結果として、かつての準社員の水準に平準化された。

準社員の水準に平準化されたことによって、かつての職工にとって賞与と退職金の支給率は飛躍的に上昇した。そのことによって今は技能員という名称になったブルーカラーが、かつての準社員と同様に、会社に統合される条件が形成された。

他方、財閥解体によって「法人資本主義」（奥村[1984]）が成立した。それによって使用者側は、かつてのような資本家あるいは資本家の代理人ではなく、会社それ自体になった。かつて三井の臼井喜代松は「使用人給与制度私議」において、「今ノ主家ト使用人トノ関係ハ、純然タル主従ニアラズ。左リトテ純然タル雇者被雇者ニモアラズ。主従ノ関係五分、雇者被雇者ノ関係五分ト認メテ大差ナカルベキカ」と記した。第二次大戦後においては、「主家」は資本家から会社それ自体へと転換した。賞与の支給月数、退職金の支給率からわかるように、戦前の社員を基準とすれば、会社の「老婆心」は戦前に比べて半減した。しかし「老婆心」が消え去ったわけではない。今日、年間で4、5ヵ月分の賞与が支給されること、そして定年退職にさいして4、5年分程度の退職金が支給される。これは、戦前の大会社の「老婆心」が希釈された姿である。

「老婆心」の希釈化は、同時に「老婆心」の拡張でもあった。戦後においては生産労働者も希釈された「老婆心」のもとに置かれるようになった。大会社の生産労働者が強い会社帰属意識を持っていることがしばしば指摘される。それは戦後、生産労働者もまた「老婆心」の対象となったことに起因している。

9 国際比較からみる日本の賃金の特色

日本の大会社における賃金制度が国際的にみてどのような特色を持っているのであろうか。この点について参考となる調査報告書がある。中西洋が中心となっておこなった「給料袋の国際比較」プロジェクトである。中西たちは、自動車産業を取り上げ、日本の日産自動車（中西/稲葉[1995]）、ドイツのダイムラー・ベンツ（田中[1995]）、イタリアのフィアット（中西/小谷[1992]）、フラン

スのプジョー（中西/花田[1994]）、中国の第二汽車製造廠（中西/庚[1991]）の給料袋を詳細に分析した。分析対象となった会社は、それぞれの国の代表的な会社である。賃金制度は、ある一国内を取り上げると、会社ごとに違いがみられる。しかし、国際比較的にみると賃金制度は国ごとに特色を持っている。そこで「給料袋の国際比較」報告書から、国ごとの大きな違いをみると次のようになっている。ただし、中国の第二汽車製造廠は社会主義国の国営企業であり、「賃金」も生活物資配給、配給切符、住宅供給などの非貨幣的給付が現金給与総額を上まわると見られており、資本主義的な会社との比較が困難なので、検討対象から除外する。

中西たちの調査は毎月の「給料袋」を対象としており、賞与と退職金・退職年金についてはまったく言及されていない。

なおあらかじめ断っておくと、中西は、それぞれに詳細な「給料袋の国際比較」報告書を要約して比較検討する作業をおこなわなかった。そのためこのプロジェクト全体としてどのような事実発見がなされ、それがどのような意味を持っているのか、不明となっている。したがって、以下の分析は、中西の分析結果にもとづくものではなく、「給料袋の国際比較」報告書から私が読み込んだものである。以下、賃金制度の国際比較については、とくにことわらない限り、「給料袋の国際比較」報告書に依拠している。

「給料袋の国際比較」報告書は、いくつかの重要な点において、日本の大会社の賃金にかんする通説的イメージを否定している。

(1)欧米の賃金は職務給であるが、日本の賃金は属人的である。このイメージは、プジョーによって否定される。たしかにダイムラー・ベンツ、フィアットの基本的な賃金は職務給といってよい。しかしプジョーの基礎的な賃金項目は「賃金個人別化」によって、属人的な性格のものとなっている。プジョーにおける職務の格付け表は、外見は金属産業全国団体協約の職務格付け表をそのまま会社に適用しているように見えるが、実際はそうではなく、労働者個々人が現におこなっている作業を書き出し、それをファンクション(*fonction*)と呼び、ファンクションを格付けしている（中西/花田[1994]は *fonction* を「職能」と訳しているが、この訳語は日本の職能資格制度を想起させ、誤解を与える恐れがあるので、「ファンクション」と呼ぶことにする）。そして長期勤続を前提として、ファンクションは年齢とともに上昇すると考えられ、それに応じて基礎賃金率も上昇する。

(2)欧米の賃金は労働への対価であるが、日本の賃金は生活保障給である。このイメージは、フィアットの賃金によって否定される。フィアットでは単位労働賃金率の半分余が「生活費変動補償」である。これは一般にはスカラ・モービレとして知られるものであり、生活費の変動に対して支払われる。労働の対

価とはいえない賃金要因が過半を占めている。

(3)欧米ではブルーカラーとホワイトカラーは別々の賃金制度であるが、日本では両者が同一の賃金制度のもとにある。このイメージは、プジョーによって否定される。プジョーでは、一般のブルーカラーとホワイトカラーは同じ賃金制度の下にある。

(4)欧米では賃金項目は数少なく賃金制度はシンプルな形態であるが、日本ではさまざまな種類の手当があり、賃金制度は複雑になっている。このイメージは、プジョーやフィアットによって否定される。たとえばフィアットでは、基本的な賃金項目である時給のほかに、勤務年数による定期増額、生活費変動補償、生産高プレミアム、有給食事休憩、能率報奨金、通常労働割増、超過労働、強化労働割増、湯治休暇、食事補償がある。

日本の特殊作業手当はしばしばその不合理性が指摘されている。しかしプジョーには「ポストおよび不衛生手当」があり、特殊作業手当は日本に特有とはいえない。プジョーにおけるこの手当がどのようにして支給されるようになったのか不明であるため、断言はできないが、プジョーの賃金は属人化しており、賃金が属人化すると、このような手当が必要となるのかもしれない。

また、通勤手当もプジョーとダイムラー・ベンツにある。

結局、通説的イメージにおける欧米の賃金制度にマッチするのはダイムラー・ベンツだけであり、プジョーやフィアットはそうした通説的イメージを否定している。

国際比較から見た日本の賃金制度の特色は、次の点にある。

(1)日本の賃金は徹底して会社ごとの「私事」である。プジョーの賃金率は、金属産業全国協定、地域金属産業団体協定、法定最低賃金に規定されている。フィアットでは、賃金の半分を占める生活費変動補償（スカラ・モービレ）は経営者団体のナショナルセンターと労働組合の3つのナショナルセンターで決められる。時給は、金属機械産業の全国的団体契約によって決まる「契約最低報酬表」と、フィアット独自の「メリット増額」からなる。「メリット増額」は需給の3%程度で少額である。「メリット増額」は交渉事項ではないが、会社はその額と分布を、企業協定の締結者となっている複数の全国レベルを労働組合に通知しなければならない。そもそも企業協定と言いながら会社側にはフィアット傘下の企業グループのほかに地域経済団体である「トリーノ工業連合」が入っており、労働組合側の締結者は金属機械産業の複数の全国団体中央組織である。ダイムラー・ベンツでは、北ヴェルテンベルク・北バーデン地域の金属産業労働組合と経営者協会の協約賃金がまずあり、その上に会社が上乘せした（wage drift）「月賃金」を払う。もちろんダイムラー・ベンツのような優良会社は、地域協約賃金よりもずっと高額の「月賃金」となるが、それでも地域協

約賃金が前提となっていることには変わりはない。また、個人ごとの月賃金は、人事考課にもとづいている。その人事考課の方法は、北ヴェルテンベルク・北バーデン地域賃金協約によって決められている。

日本の賃金には、法定福利費や時間外労働割増などを別として、会社の枠を超える組織・法律は賃金決定の当事者として登場していない。賃金決定は、ごく一部の賃金項目における法的規制を除いて、完全に会社の私事である。もちろん周知のように日本では毎年春に春闘（賃闘）がおこなわれている。これは、それぞれの産業ごとにいわゆる産業別労働組合が時期を調整し、産業別労働組合内部の大手企業の各企業別組合が一斉にほぼ同一賃上げ要求額をそれぞれの会社に提出する。かつて春闘において鉄鋼産業は特殊に重要な地位を占めていた。その当時鉄鋼大手五社といわれていた新日鐵、日本鋼管、住友金属、川崎製鉄、神戸製鋼は、使用者側も労働組合側も結束が固く、しかも早くから個別賃金要求をおこなっていた。その鉄鋼大手五社のうち新日鐵の春闘プロセスを克明に追った調査報告書（労使関係調査会[1981]第2篇）は、賃金交渉が徹底的に個別企業内部でおこなわれていたことを実証している。鉄鋼労連は、賃上げの要求案を作成する段階では大手五社の企業連に影響を持つが、実際に賃上げ交渉が始まると、間接的な影響力しか持ち得ない。

(2)日産が典型的に表現しているように、日本では賃金が何にたいして支払われているのか、きわめてあいまいである。プジョーでは、賃金は基本的にファンクション(*fonction*)と、ファンクションをどの程度達成したのかという人事考課によっている。ファンクションは、従業員個々人がおこなっている仕事の総体である。

(3)年齢にともなう賃金の上がり方は、日本において顕著である。プジョーにおいては賃金が属人化していた。しかし、その上がり方は日本に比べてはるかに緩やかである。

(4)日本における賞与は多額である。日本貿易振興会[1985]の調査では、西ドイツでは0.5～2ヵ月分、フランスでは1ヵ月分、イタリアでは2ヵ月分であり、日本の4ヵ月分と較べると少ない。

(5)退職金については、国際比較が困難である。退職一時金、企業退職年金、公的年金が複雑にからみ合っており、その水準を確定することが困難だからである。ただ、日本では多額の退職一時金を払っており、それは国際的にみて特色あることである。

<引用文献>

井上信明編[1935]『官庁公衙銀行会社工場商店従業員待遇法大鑑』従業員待遇法大鑑刊行会

氏原正治郎[1961]『日本の労使関係』東京大学出版会

王子製紙労働組合[1957]『王子製紙労働組合運動史』王子製紙労働組合

小川栄一[1963]「私の履歴書」日本経済新聞社編『私の履歴書』19集、日本経済新聞社

奥村宏[1984]『法人資本主義—「会社本位」の体系—』御茶の水書房

北里忠雄[1949]『退職金の問題——理論の研究、实例の解説——』同文館

協調会労働課[1932]『退職手当制度の現状』協調会

古賀進[1920]『工場生活労働者物語』同文館

小林重喜[1991]『明治の東京生活——女性の書いた明治の日記——』角川書店

清水勲[2002]『古きよきサザエさんの世界』いそっぷ社

昭和同人会[1960]『わが国賃金構造の史的考察』至誠堂

鈴木良隆[2002]「三菱の「使用人」明治19～大正6年」『三菱史料館論集』第3号

田中慎一郎[1984]『戦前労務管理の実態——制度と理念——』日本労働協会

田中洋子[1995]「ダイムラー・ベンツ社賃金明細書の解説——給与明細書から見るドイツ社会——」(1)(2)、筑波大学『経済学論集』33号、34号

千本暁子[1983]「中上川彦次郎の使用人待遇の理念」『同志社商学』35巻2号

鉄鋼労連日本鋼管川崎労働組合[1970]『闘いのあゆみ——日本鋼管川崎労働組合運動史——』日本鋼管川崎労働組合

東京大学社会科学研究所[1979]『電産十月闘争(1946年)——戦後初期労働争議資料——』東京大学社会科学研究所資料第9集

長崎造船所職工課[1930]『長崎造船所労務史(自明治31年至大正5年)』長崎造船所職工課

中西洋[2003]『日本近代化の基礎過程——長崎造船所とその労資関係 1855-1903年——』(下)東京大学出版会

中西洋/庚欣[1991]「中国第二汽車製造廠[第2自動車工場]の「工資明細書」——<給与袋>の国際比較 その7——」Discussion Paper Series 91-J-14、東京大学経済学部、1991年11月

中西洋/小谷真男[1992]「イタリア/FIAT社の"busta paga"——<給与袋>の国際比較 その2——」Discussion Paper Series 92-J-5、東京大学経済学部、1992年7月

中西洋/花田昌宣[1994]「フランス/Peugeot社の"Bulletin de Paie"——<給与袋>の国際比較 その4——」Discussion Paper Series 94-J-7、東京大学経済学部、1994年3月

中西洋/稲葉振一郎[1995]「日本/日産自動車の「給与明細書」——〈給与袋〉の国際比較 その5——」Discussion Paper Series 94-J-10、東京大学経済学部、1994年3月、1995年6月改訂

西成田豊[1988]『近代日本労資関係史の研究』東京大学出版会

日本貿易振興会[1985]『西欧の労働事情——オフィスワーカーの労働条件および賃金改定のプロセス』本貿易振興会

日本経営史研究所編[1969]『中上川彦次郎伝記資料』東洋経済新報社

日本工業倶楽部調査課[1933]『本邦産業における職員退職手当制度』日本工業倶楽部

日本労働研究機構[1994]『大学就職指導と大卒者の初期キャリア（その2）——35 大学卒業者の就職と離転職——』（吉本圭一/小杉礼子/米澤彰純執筆）日本労働研究機構調査研究報告書 No.56

二村一夫[1994]「戦後社会の起点における労働組合運動」渡辺治他編《シリーズ日本近現代史 構造と変動》4『戦後改革と現代社会の形成』岩波書店、<http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/nk/pstw2lum.htm> で公開

野田正穂[1960/61]「戦前におけるサラリーマンの組合運動」『銀行労働調査時報』(1)111号(2)112号(3)113号(4)115号(5)116号(6)117号(7)118号(8)119号(9)120号(10)122号(11)124号(12)125号(13)128号(14)129号

野村正實[1993a]『トヨタイズム——日本型生産システムの成熟と変容——』ミネルヴァ書房

バーバラ寺岡[2006]『幕末の桑名——近代ニッポンの基礎を築いた桑名のサムライたち——』新人物往来社

日立製作所日立工場労働組合[1964]『日立労働運動史』日立製作所日立工場労働組合

兵藤釗[1971]『日本における労資関係の展開』東京大学出版会

廣崎真八郎[1943]『工員月給制度の研究』東洋書館

俸給者組合（SMU）調査部[1924]『会社員待遇内規集』朱文書店

前田一[1928]『サラリマン物語』東洋経済出版部

梶本卯平[1919]『工場より観たる日本の労働生活』同文館

宮田吉蔵編[1927]『銀行会社工場商店従業員待遇法大鑑』エコノミカルアドヴァイサー

森建資[2006]「官営八幡製鉄所の賃金管理」(1)(2) 東京大学『経済学論集』71巻4号、72巻1号

安岡重明[1998]『近世商家の経営理念・制度・雇用』晃洋書房

山口治男編[1928]『銀行会社社員待遇規定集』丸の内書房

山崎清[1988]『日本の退職金制度』日本労働協会

労使関係調査会[1981]『転換期における労使関係の実態』東京大学出版会