View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk
brought to you by CORE
provided by Research Papers in Economics

CIRJE-J-148

官営八幡製鉄所の賃金管理

東京大学大学院経済学研究科
森　建資

2006 年 2 月

CIRJE ディスカッションペーパーの多くは
以下のサイトから無料で入手可能です。
http://www.e.u-tokyo.ac.jp/cirje/research/03research02dp_j.html

このディスカッション・ペーパーは、内部での討論に資するための未定稿の段階にある論文草稿である。著者の承諾なしに引用・複写することは差し控えられたい。

The Payment of Wages in Yawata Steel Works from 1900s to 1930s

Abstract

This paper tries to trace the way in which various methods were used in the payment of wages in Yawata Steel Works from 1900s to 1930s.

The widely held idea behind the wage payment in the post WWⅡ Japanese society has required companies to pay wages which not only guarantee the amount of money sufficient to lead a family life according to his/her social status but also reflect the ability and performance of each employee.

The predecessors of this idea will be found in the personnel practices of companies before the WWⅡ. The development of wage system in Yawata Steel Works, along with those implemented in the National Railways and ship-building works, will represent the case which will show how a wage policy which gave employees both the guarantee of standard life style and the incentives for higher efficiency was developed at an enterprise level.

By the rule of the Steel Works, all the workers were supposed to receive wages calculated on a fixed daily wage rate which varied among workers corresponding to his experience and skill. This wage system resembled the time wages dominant in U.S.A in that wages were paid for the days workers were engaged in operations, but differed from the American system in that no hourly wage rate was fixed. A day rate fixed for each worker was reviewed occasionally, and in some times managers granted an increase in the rate. The daily wage rate was quite effectual in giving workers the stability of daily life but rather weak in making them work harder.

The weakness of the daily wage rate system in giving work incentives became apparent soon after the Works started the system in 1900. The Russo-Japanese War of 1904-1905 created an opportunity for the Works to expand its production. To meet the growing demand, the managers of some rolling mills felt it necessary to use incentive plans to increase production. Under the condition where the maintenance of daily wage rate was mandatory, they had recourse to a method which combined the daily wage rate with premium bonus. Ten years later, another war necessitated the adoption of various kinds of incentives and benefits along with the daily wage rate.

After years of implementing incentive plans in various mills, incentive wage system gradually became an integral part of the wage system of the Works. Some times a group piece rate system with the minimum guarantee of the daily wage rate was implemented, and in other cases the combination of the daily wage rate system and group incentive systems was preferred. In this way, the need to guarantee the standard life and the call for incentives were met in the payment of wages.

官営八幡製鉄所の賃金管理

森　　建　　資

１　序
２　日給制
３　日露戦争中と戦後の賃金
４　第一次大戦中と戦後の賃金
５　昭和初期の賃金
６　功程割増金の展開
７　総括と展望

１　序

［1］　分析対象

官営八幡製鉄所の職工の賃金は、職工規則により日給と定められた。やがて職工規則は日給と並んで時間給を認めるようになったが、長い間、日給がもっとも主要な賃金の支払い形態であった。[1)]

ここにいう日給は、同じ職種に従事する職工に同じ額が払われるといった職種別の仕事給ではなく、勤怠状況、勤続、技能といった職工の属性に対して払われる属人給であった。一番初めの職工規則は１２銭から始まって１円５０銭に至る日給額を定めたが、どの仕事がどの日給に相当するとは決めていない。操業開始当初から職種別賃金は存在しなかったのである。製鉄所で働いている限り、職工は従事する仕事に関係なく「自分の」日給を払われた。また昇給までの間一定期間同じ額が払われるという意味では定額日給であったが、昇給によって増える可能性が常に存在していた。こういった点で職工の日給は職夫の日給とは異なる。職夫は職種別、男女別に定められた定額の日給を得ており、継続して製鉄所で働いたとしても日給額は増えなかった。それにたいして同じ仕事に従事している職工の日給額は必ずしも同じではなかったし、途中で仕事を変えても昇給がなければ日給額は変わらなかった。職種とかかわりなく、職工個人の勤怠、勤続、技能に対する評価をもとに額が増えていく点に八幡製鉄所で働く職工の日給の特徴があった。[2)]

この当時合衆国の事業所では一時間当たりいくらといった時間給が主流になりつつあり、賃金収入も一時間あたりの賃金率と実労働時間の積として表現されていた。また１９世紀の終わりから２０世紀初めにかけて合衆国のハルセー、イギリスのローワンらが提唱した能率給においても、一時間当たりの時間賃金率が問題になっていた。八幡製鉄所でも早退

や残業の賃金支払において日給額をもとに計算された時間賃金が用いられていたが、それは早退や残業時の賃金計算以外には使われなかった。工場管理者にも職工にも一時間当たりの賃率という観念は定着していなかった。日給は一時間当たりの賃金率に分解されない一塊の単位として観念されていた。

製鉄所は、一定の期間勤続したものに日給額を増額する昇給制度を早くから採用していた。採用時あるいは前回昇給時から一定期間経過した職工は昇給の対象となる資格を有した。製鉄所は有資格者のうちの一定部分を選んで昇給させたが、選抜は上司による人事査定に基づいていた。初任給が同額であった職工の間でも、勤続を重ねるに従って日給額に格差が生じた。日給額によって職工の間に序列をつけようとする関心は、こうした昇給のあり方を念頭においていたものと考えられる。

日露戦争の直前になると、能率向上を目的として奨励割増金などの割増給が一部の工場で導入される。職工規則には書かれていなかったものの、割増給は中央管理部局の承認を経て実施された。それは、生産目標を上回った場合に、日給に加えて割増金を出来高に応じて支払う賃金制度である。割増給は日露戦争によって増産の必要が生まれるとさらに広い範囲で採用され、戦争終了後もその労働刺激の効果に自信を持った工場管理者たちによって用いられた。こうした場合、割増給はあくまで工場内の特定の作業集団だけに適用されるものであったことを忘れてはならない。まず集団全体の割増金総額が生産量に応じて決定され、次にその総額が個々の職工に配分された。適用範囲は狭く、同じ工場内でも割増給が適用されなかった職場の労働者には依然として日給だけが払われ続けた。やがて、日給を支払わずに出来高賃金だけを払う功程払賃金制度も登場した。日給の支払はなくなったものの、職工台帳には日給額が記載されており、功程払をやめればいつでも職工に日給を支払うことが出来た。出来高賃金の単価設定においても、出来高賃金総額の個々の職工への配分に際しても、各職工の日給額が参照された。功程払を導入したとしても、個々の職工は、自分の持分のように特定の日給額と結び付いていた。

昭和４年（１９２９年）には、所内に職工職夫給料制度審査委員会が設立されて、功程割増金制度が考案された。これは、奨励割増金と同様に、日給を支払った上で、目標生産額を超えた作業集団に割増給を支払うものだった。しかし、金解禁に続く昭和恐慌の影響で、製鉄所は減産を余儀なくされ、昭和５年（１９３０年）１２月に功程払制度、功程割増金制度は一時中止になった。翌年には功程割増金制度のみが復活して、官営時代末期の能率給としての地位を確保した。

日給額が個々の職工レベルで決まっていたのに対して、製鉄所で採用された割増給や出来高賃金では、まず集団レベルで賃金総額が決まり、それを一定の比率で各職工に配分している。個人を対象に出来高賃金や能率給を適用することも可能であったが、製鉄所はそうした方法をあまり好まず、職場に一定の作業集団を作ってそれを対象に賃金を払った。割増給のように日給を支払った上で割増金を支払う場合には、個人レベルで決まっていた日給と集団レベルで総額が決まった後で個人レベルに配分された割増金とが巧みに結び付

いていたのである。

奨励割増金や功程払、さらにはその後に導入された功程割増金といった賃金制度が製鉄所内のすべての職工に適用されることはなかった。日給以外の賃金制度を採用しようとする工場は部所長を通じて中央管理部局に申請を出して長官以下の裁可を得なければならない。日露戦時中の奨励割増金はほとんど鋼材部の各職場に適用が限られていた。第一次大戦後に広まる奨励割増金や功程払、そして昭和初期に考案された功程割増金は、いずれも生産部局で広く採用されたが、それでもすべての工場を網羅しなかった。あくまでも、職工規則によってすべての職工は日給制の下にあるとされ、日給に代わる別の賃金制度を適用しない限り、職工には日給が払われたのである。

日給制度の下では、物価上昇によって急激に生計費が上がった時に、生計費の上昇に見合って日給額を引き上げることは出来ない。そもそも一定の経過期間を経なければ昇給の有資格者になれなかったし、有資格者の全員が昇給の対象となったのでもない。しかも昇給時期はあらかじめ決まっていた。また、属人的な日給制度は、職工間の日給格差を通じて職工の序列を表示するという機能を併せ持つようになっていたために、物価上昇を理由にして名目日給額を引き上げれば職工間の序列が崩されかねない。そのために、物価の急激な上昇を見た第一次大戦戦中から戦後にかけて、それまでの日給額を前提とした上で、それに一定金額を付加する臨時手当や臨時加給が用いられた。もっとも、大正９年（１９２０年）には、製鉄所当局は労働組合の要求を受け入れて臨時手当や臨時加給を日給額に繰り入れた。結果としては、職工全員の日給額が底上げされたことになる。

割増給、功程払（出来高賃金）、臨時手当・加給は日給制度の持つ弱点を補うために考案されたものであったが、それは日給制度に完全とって代わるものではなかった。むしろ、こうした補完的な賃金制度が存在したおかげで日給制度は継続出来たし、日給額に基づく職工の序列も残った。このように日給を起点として、様々な割増給、能率給、臨時手当・加給といった賃金形態が展開したのである。

官営八幡製鉄所で採用された各種の賃金形態は単独で支給された場合と他の賃金形態とあわせて支給された場合に分けられる。後者では、賃金は多くの場合日給と労働を刺激する能率給を組み合わせた形で構成されている。それは、今日我々が賃金体系と呼ぶような賃金のあり方の原基的な姿を示している。第二次大戦後に日本で展開した賃金体系は、（１）複合的な賃金形態であり、（２）量的に中心となる基本給と、それに関連を持つ各種の付加給や手当から成り立っており、（３）それに基づいて賃金が従業員に配分されると定義される特徴を持っていた。八幡製鉄所で発展した賃金は、プリミティブな形であれ、賃金体系と呼ばれうるような特徴を備えていたのである。[3)]

本論文では日給制度のなかから各種の賃金形態や賃金体系がどのようにして展開していったかを明らかにしたい。主な賃金形態と賃金体系を展開の順序に従って並べるならば、表１－１のように整理される。日給以外の賃金形態は、すべて何らかの形で出来高を基準にして払われた。すでに述べたように、奨励割増金を始めとする賃金形態がすべての部所

で採用されることはなかったが、ある時期には特定の賃金形態が主に採用された。そうした形で、賃金形態を特定の時期に結びつけることが出来る。

第１－１表　主な賃金形態と賃金体系の展開

賃金形態Ⅰ	日給
賃金形態Ⅱ	奨励割増金
賃金形態Ⅲ	功程払
賃金形態Ⅳ	功程割増金

賃金体系Ⅰ	日給＋奨励割増金
賃金体系Ⅱ	日給＋（奨励割増金）＋臨時加給＋臨時手当
賃金体系Ⅲ	日給＋功程割増金

賃金形態Ⅲを除いて、他の賃金形態は日給の存在を前提としており、賃金形態Ⅱ、Ⅳは日給との併給されるものであり、割増給として分類したが、能率増進という目的から見れば能率給であるし、出来高を基準とするという点では出来高給である。同様に賃金形態Ⅲは能率給であると共に出来高給でもある。これ以外にも様々な賃金形態が観察されるが、ここに挙げたものはそれぞれの時代のもっとも代表的な賃金形態といえよう。日露戦時中、戦後をみれば、奨励割増金は極めて限られた部所でしか採用されていないし、それ以外の賃金形態も試みられている。そうした初期の試みに比べれば、第一次大戦後の奨励割増金、功程払、功程割増金といった賃金形態は、相当数の生産関連工場で採用されており、形式も比較的統一されていた。また第一次大戦中から戦後にかけて、臨時手当や臨時加給が支給された。臨時手当や臨時加給には労働を刺激する要素はなかったが、日給への付加給として賃金体系に含ませることが出来よう。

賃金体系を基本的な賃金形態と他の賃金形態の組み合わせと捉えれば、賃金体系は第１－１表に示された形で展開した。日給も賃金体系であるという立場もあり得るが、本論文では第１－１表での分類に従って、日給と他の賃金形態が組み合わさった場合を賃金体系と呼ぼう。[4)]

本論文は、どのような賃金形態や賃金体系が採用されたかを明らかにするだけで、どのレベルに賃金水準が設定されたかといった問題は扱わない。職工規則は職工の兼業を禁止していないが、交代制職場の存在や残業に示されているように製鉄所の職工は事実上兼業出来ない状態に置かれた。そのため、本人以外の家族メンバーの収入をあてに出来ない場合には、職工とその家族の生活は製鉄所から得る賃金収入に依存せざるを得なかった。[5)] そうであるならば、賃金がどのくらいの水準で決まって、それがどのような生活水準と結びついていたかが、重要な問題となるだろう。しかし、本論文は労務管理の一環としてどのような賃金体系が展開したのかを明らかにすることに専念して、賃金水準や賃金水準と生活水準の関係といった問題は扱わない。[6)]

私たちは、賃金形態や賃金体系が形成されるロジックを出来るだけ簡潔な形で取り出さなければならない。しかし、そうした要請にもかかわらず、制度の細部にまで立ち入らなければ賃金形態は分析出来ないのである。細かい議論を追わざるを得ない読者の負担をいくらかでも軽減するために、本論文では大まかな時期区分を採用して、その中で賃金形態や賃金体系の分析を行いたいと思う。

奨励割増金のような賃金形態を設ける必要は戦争によって生まれた。日露戦争による軍需のおかげで特定の鋼材への需要が高まった。製鉄所は作業現場での能率の向上を期待して奨励割増金といった割増給を実施した。第一次大戦中から戦後にかけては、奨励割増金や臨時手当、臨時加給といった賃金形態が頻繁に用いられた。そして、その後には功程払や功程割増金が一般化した。以下では日露戦時中・日露戦後、第一次大戦中と戦後不況期、大正末から日本製鉄成立時までといったおおまかな時期区分を採用して叙述を行いたい。もとよりこうした時期区分は便宜的なものであって、特定の時期には特定の賃金形態や賃金体系がいくつかの部所で採用される傾向にあったということ以上を意味しない。大正９年（１９２０年）の労働争議や、昭和５年（１９３０年）の昭和恐慌も、賃金制度の展開上重要な出来事であったが、ここでは戦争を中心に時期区分を行った。戦時中と戦争後を明確に分けなかったのは、戦時中に採用された賃金制度が戦後もしばらくは継続して行なわれるという賃金制度の「慣性」を考慮したためである。

本論文は、明治末期から昭和初期にかけての一事業所の賃金制度、それも賃金支払方法を分析するに過ぎない。それが、当時の日本の様々な事業所の賃金制度の中にあってどのような位置を占めていたのかといったことをおおよそではあれ明らかにするために、まず以下では当時の日本での賃金の捉え方や賃金制度の展開について概観してみよう。また、日本の賃金制度の個性を把握するために、合衆国やイギリスの賃金制度との簡単な比較を行ってみたい。

［2］　賃金論の展開

賃金支払方法　　時間賃金と出来高賃金の区別は古くから知られていた。時間賃金は、年、月、週、日、時といった一定の時間の労働に対して賃金を支払う方法であり、出来高賃金は製品（半製品）の生産高に対して支払う方法である。出来高賃金では、通常賃金支払の基礎として製品の単価が決まっていたし、労働者は緩やかな作業管理のもとにあったから、請負に近かった。出来高賃金がしばしば個数賃金や請負賃金と呼ばれたのもこうした理由による。日本でも初期の賃金論は、こうした伝統にたって時間賃金と出来高賃金の違いを論じていた。たとえば、気賀勘重は、時間賃銀と個数賃銀（出来高賃金）の区別を指摘しながら、労働能率の増進と監督費用の削減から見て、個数賃金が賃銀支払方法の主流となるだろうと論じていたし、戸田海市も、雇主、労働者の双方から見て時間賃金と出来高賃金にはどのような長短があるのかを明らかにしようとした。１９世紀末には、時間賃金や出来高賃金を利用しながら労働を刺激して労働の効率を高めようとする能率給が欧

米で試みられていたが、１９００年代の日本では能率給はまだ議論されていない。[7)]

ところが、こうした時間賃金と出来高賃金といった伝統的な区分を超えて、賃金をより広く捉えようとする動きが始まっていた。気賀の論文とほぼ同じ頃に書かれた『法制経済大資料』は、賃金支払法として、時間払法（日給）、出来高払法賃金を紹介しただけでなく、利益分配法（利潤分配制度）にも言及している。利益分配法としては、賞与法、利益配当法、株式分有法が挙げられており、賃金支払方法が適切であれば労働者は勤勉となるから、雇主にも国民経済にも利益があるといわれている。以下に見るように、すでに日露戦争中に八幡製鉄所では賞与法や利益分配法と呼んでもいいような賃金支払方法が試みられていた。現実に行われていた賃金制度は、時間賃金、出来高賃金といった区別を越えつつあったのである。[8)]

松村光三の『賃銀論』は、賃金学説や賃金をめぐる諸制度を丹念に紹介した、賃銀だけを扱った書物としてはおそらく日本最初の書物である。本書はローワン式賃金制度やテイラー式賃金制度といった能率給を論じると共に、スライディングスケール（同書では従価昇降制度）や利潤分配制度にも目を向けている。また、イギリスで１９１２年に利潤分配制度に関する政府報告書が出されたことに刺激されて日本の学界でもこの頃からこの制度に対して関心が生まれていた。欧米での賃金思想や賃金制度の展開を踏まえて、日本でも賃金支払方法に関する研究は、時間賃金と出来高賃金をめぐる議論から、より広い賃金のあり方を対象とするものへと展開しつつあった。[9)]

松村の書物と同じ年には神田孝一の『実践工場管理』が出版されている。専売局での経験に基づいて自前の工場管理論を展開した神田の賃金論は、間もなくして宇野利右衛門の『職工問題資料』に紹介された。そして神田の書物が刊行されてから数年後、日光精銅所の工場管理を扱った二つの書物、長谷川鉄太郎の『工場と職工』と鈴木恒三郎の『工場管理実学』が出版された。長谷川も鈴木も共に日光精銅所の経営に関与しており、二人は経営者の視点から工場での賃金制度を論じた。なかでも、鈴木は最低の賃金額を保証した上で標準を超える生産には奨励金を支給するという方法を考案し、精銅所で実践していた。第一次大戦が始まる前後の時期には、一方ではタウン、ローワン、ハルセー、テイラーといった能率給の考えが紹介されると共に、他方では工場管理への関心も高まり、科学的管理法の紹介も始まっていた。しかし、能率給が科学的管理法と結び付けられた形で論じられるようになるには第一次大戦の終結を待たねばならなかった。[10)]

日露戦争と第一次大戦にはさまれた時期に芽生えた賃金支払方法に対する関心は、第一次大戦直後の時期に急激といってよいほどの高まりをみせる。第一次大戦中の企業規模の拡大、第一次大戦中と戦争直後の物価上昇、労働運動の高まり、そして戦後の反動恐慌といった出来事はそれまでの日本の雇用制度を大きく動揺させた。そうした中で人々は賃金問題とでもいうべき問題領域を発見したのである。その際に賃金の議論が科学的管理法と結び付けられた形で議論されたことは、その後の賃金の議論の仕方に大きな影響を与えることになった。そうした新しい賃金論のスタイルを告げるものの一つが、大正８年（１９

１９年）に翻訳されたアトキンソンの著書である。同書は、科学的管理法に代表される管理論を紹介しつつ、独自の能率給を提唱していた。[11)]

利潤分配制度は予め決められた条件で利潤の一部を労働者に配分する方法であって、狭義の賃金と区別されるものではあったが、労働者に対する報酬という点では賃金と共通する側面を持っていた。第一次大戦直後の時期はこうした利潤分配制度が労働問題の解決策として再び注目を集めることになった。[12)] しかしそうした利潤分配制度に対する関心は一時的でしかなかった。賃金論は科学的管理法と結びついた能率給論へと急速に傾斜していくかに見えた。[13)] ところが、実際にはそのようには展開しなかった。能率給論は賃金研究の大きな流れとはなったものの、同じ頃に対極的な生活賃金論が提唱されて、もう一つの潮流を形作っていったからである。

これまで見てきたように第一次大戦終結直後の時期までに、賃金は、（１）賃金に関する学説の叙述、（２）労働刺激的な能率給の紹介、（３）工場管理論の立場からの分析、（４）利潤分配制度の紹介、といった形で様々な視点から論じられた。これらの著作は多かれ少なかれ欧米での議論の影響を受けていたが、神田や宇野の著作に代表されるように日本の賃金の実態を把握しようとする試みも少数ながら存在した。そうした動きを背景にして、一方では日本の賃金の実態に対する学問的関心が生まれ、他方では賃金支払方法に関する提言がなされるようになる。

福田徳三と伍堂卓雄　賃金に対する関心が高まっていた大正１１年（１９２２年）には、賃金制度の展開を考える上で見逃すことの出来ない二つの文書が出されている。一つは前年１２月に開催された社会政策学会大会での報告を収録した福田徳三の『社会運動と労銀制度』（大正１１年６月刊）であり、もう一つは呉海軍工廠の伍堂卓雄による「職工給与標準制定の要」（大正１１年２月）である。

福田はヨーロッパの賃金研究を参照にして、賃金形態に注目する形で賃金制度の分析を行った。彼は社会政策学会での報告に先立って賃金制度の実態について広範なアンケート調査を行い、その集計結果を学会で紹介した。[14)] 当時、欧米の賃金研究は、賃金を時間給、出来高給、能率給に分け、さらに個人給と集団給に分けていた。[15)] 福田は調査に当たってそれらをそのまま踏襲せずに、賃金をまず基本賃金と付属給に分けて、基本賃金の中に時間給を出来高給を含ませた（第１－２表参照）。ここに挙げられている付属給や加給付時間給などは、欧米の賃金形態論で正面切って議論されていなかったものであった。後に述べる伍堂の議論も、複数の賃金形態からなる複合的な賃金支払方法に言及しており、賃金が賃金体系として存在せざるを得ない理由を述べていた。福田は学会報告ではそれぞれの賃金形態の優劣を論じるという欧米で行われていた議論の仕方を踏襲しているが、その彼も、日本の賃金のあり方は単一の賃金形態としては捉えられないという前提で調査票を作ったのである。[16)]

第１－２表　福田徳三による賃金形態の分類

基本賃金			
	時間給	（１）単純時間給	基本時間給、歩増
		（２）加給付時間給	奨励加給付、出来高利益分配付
		（３）制限付時間給（「タスク」制度）	
	出来高給	（１）単純出来高給	
		（２）奨励加給付出来高給	
付属給			
	諸手当		
	賞		
	利潤分配		

(1)　福田徳三、『社会運動と労銀制度』、２６６－２６７頁より作成

こうした福田の分類に従って調査したのが大阪市社会部の労働調査である。それは、福田の分類における制限付時間給を除外した以外はそのまま福田の分類を踏襲して、大阪市とその周辺の１５６工場、９６,６７１人を対象に調査を行った。同調査は、そのうちの１５１工場については賃金支払方法について調べている（第１－３表参照）。

第１－３表　大阪市調査における賃金形態の分布

		全産業	繊維工業	機械工業	化学工業
工場数		156	38	47	34
従業員数		96,671	40,576	32,169	9,409
基本賃金	単純時間給	112	30	27	26
	加給付時間給	78	14	28	12
	単純出来高給	71	27	20	11
	奨励加給付出来高給	37	15	12	6
付属給	諸手当	98	32	19	21
	賞与特典	123	34	33	28
	利潤分配	22	8	6	3

(1)　大阪市社会部調査課編、『工場労働雇傭関係』、１９２３年、１４、１２４－１３３頁より作成

(2)　賃金調査を行った工場は１５６工場中１５１工場であるが、すべてを特定出来なかったので、工場数、従業員数は１５６工場の数字を上げる。

この調査では、ほとんどの工場が賞与制度を採用していることや、単純時間給を採用する工場も多数に上ることが分かる。時間給と出来高給の併用についてみれば、単純時間給のみを採用している工場が１５１工場中３２工場、加給付時間給のみが１７工場、単純出来高のみが７工場、奨励加給付出来高給が２工場であるのに対して、単純時間給と加給付時間給の併用が１９工場、単純時間給と単純出来高給の併用が２２工場、さらに単純時間給、加給付時間給、単純出来高給の三つを併用しているのが１２工場であった。１５１工

場中単一の賃金形態のみを用いているのが５８工場で、残りの９３工場は二つ以上の賃金形態を用いていたのである。[17)]

福田の学会発表と同じ頃に、呉海軍工廠にいた伍堂卓雄が職工の給与に関して提言を行っている。彼は、仕事を工事関係、工務関係、製図場関係といった職種に分けた上で、工事関係についてみれば、工事工案計画（職名は工案工手）、工事工案計画助手（工案工）、工事進行係（促進工手）、工事進行係助手（促進工）といったように職種を職務に分解して、各職務に必要とされる教育期間に応じて職務をＡ級からＦ級まで６つに格付けした。仕事のランクに対応して労働者もその能力に応じてＡ級からＦ級まで格付けされ、ランクに応じた賃金表を適用される。各級の賃金は、格付けされた職務を遂行出来るかを問題にする職能給であると共に、年齢と共に増えていく年齢給でもあった。こうした年齢と共に上がる賃金カーブは、３８、３９歳頃までは労働者の生活費が上がるという事実を踏まえたものであったが、提案では３８歳のピークを過ぎても賃金は下がらないように設計されている。伍堂は賃金の最低額は最低生活費を賄える水準になければならないから年齢給であるべきだといっているだけで、賃金が年齢給的要素からだけ構成されるべきだとは主張していない。[18)]

福田の学会報告は、欧米の賃金論に引きずられながらも、はからずも日本の賃金制度が簡単に時間賃金、出来高賃金、能率給に分類出来ない現実を照らし出している。また伍堂の議論も、二つの点でユニークな賃金のあり方を主張している。一つは、賃金は労働者のライフサイクルに合わせて各年齢での生活を保証するものでなければならないという生活保証給の考えであり、もう一つは、労働者の受け取る賃金は複数の賃金形態を含むという賃金体系の主張である。それは、生活給を出発点として賃金体系の必要を説いている点で注目すべきものであった。[19)]

[3]　１９２０年代初めの賃金

時間給と出来高給　　福田や伍堂が活躍した頃、日本の賃金は実際にはどのような形をとっていたのだろうか。福田は学会報告に先立って２７０に上る工場の調査を行っている（第１－４表参照）。彼は工場を、時間給を用いている工場、出来高給を用いている工場、両方を併用している工場に分けて、その数を出した。調査によれば、時間給を採用している工場は全体の 46.3%、出来高給が 22.2%、両給を共に用いている工場が 31.5%であった。同時期の大阪市調査では、１５１工場中、時間給採用は６８工場（45%）、出来高給採用１２工場（7.8%）、両給併用７１工場（47%）であり、時間給を採用している工場の割合は両調査でほぼ同じであるが、出来高給と両給併用の割合は大きく異なっている。[20)]

第１－４表　福田徳三調査

業種	時間給	出来高給	両給併用	計
繊維	１２(17.6)	３９(57.3)	１７(25)	６８
機械	３２(42.1)	５(6.6)	３９(51.3)	７６
化学	３９(73.6)	５(9.4)	９(17)	５３
食品	１６(72.7)	０	６(27.2)	２２
印刷その他	１３(48.1)	６(22.2)	８(29.6)	２７
電気、瓦斯	４(100)	０	０	４
交通その他	８(80)	０	２(20)	１０
鉱山	１(10)	５(50)	４(40)	１０
合計	１２５(46.3)	６０(22.2)	８５(31.5)	２７０

（1）　福田徳三、『社会運動と労銀制度』、２８２－２８４頁より作成

（2）　数字は工場数を示す。カッコ内は、それぞれの業種に占める割合

福田調査よりも１０年ほど前に東京高等商業が行った調査はサンプル数が少ないものの調査した工場名が判明している点で貴重である（第１－５表参照）。

第１－５表　東京高商調査

民間工場	
時間給	北海道セメント、小野田セメント、石川島造船、三菱長崎、芝浦製作所、新田帯革
出来高給	尾澤組、
両給併用	東京製絨、大紡三軒家、小口組、鐘紡兵庫、高田羽二重、三菱神戸、北海道炭鉱汽船、日立鉱山、住友別子
官営工場	
時間給	舞鶴海軍工廠、呉海軍工廠、佐世保海軍工廠、大阪陸軍被服廠、造幣局、鉄道院（神戸、小倉）、
出来高給	
両給併用	横須賀海軍工廠、砲兵工廠（東京、大阪）、専売（東京第一、東京第二、京都、大阪、名古屋、仙台、宇都宮、郡山、福岡、鹿児島、熊本）、印刷局、鉄道院（新橋、大宮、）、千住製絨所、

（1）　東京高等商業学校、『職工取扱ニ関スル調査』、１９１１年；同、『職工取扱ニ関スル調査官業工場之部』、１９１２年より作成

福田報告では出来高給のみを用いている工場が２２％に上っていたが、東京高商の調査では、出来高給を単独で用いるケースは少なく、ほとんどの場合時間給と併用されている。繊維産業は出来高給の使用割合が高い業種であり、製糸（小口）や紡績（鐘紡兵庫）では男工が時間給で、女工が出来高給といった性別による賃金形態の違いが報告されている。北海道炭鉱汽船や日立鉱山でも採炭、採鉱、運搬、支柱といった作業は出来高給で行われている。これらはすべて単純出来高給であったと考えられる。石川島、三菱長崎、三菱神戸といった造船工場では時間給（日給）が主流であったが、三菱神戸では「特殊ノ場合」に出来高給が用いられている。

官業では出来高給単独はない。海軍工廠のうち横須賀だけが両給併用であり、時間給（日給）のほかに、時間給としてローワン式能率給を、出来高給として日給保証出来高給を用いている。専売局各工場でも日給と出来高給が共に用いられていた。宇都宮製造所は「作業方法ノ比較的単純ナル分業ニアリテハ一定期間日給払トシ技術ノ上達ヲ俟ツテ出来高払ニ変更ス」と報告している。繊維業や鉱業で時間賃金と出来高賃金が併給される場合、職場や職種によってそのどちらかが用いられていたが、横須賀海軍工廠や専売局の工場では同じ仕事に時間賃金と出来高賃金の両者が用いられたと考えられる。

福田調査よりもやや遅れて作成された内務省の『工場鉱山従業員ノ賃金制度大要』（１９２４年）は、工場や鉱山の賃金制度がどのようなものであったかを述べている。工場の部分を見ると、賃金は定期給、出来高払、請負制度に分けられ、定期給としては日給がもっとも広く採用されていると述べられている。数は少ないが時給、週給、月給、期間給を採用する工場もあった。また製糸工場などでは出来高払が広く採用されていた。報告は、これらの「賃金ノ本体」のほかに、賃金に準じる給与があると指摘し、早出や残業に対する歩増を筆頭に、役付手当、臨時手当、出勤手当、通勤手当、期末賞、皆勤賞、さらには住宅や食費の補助など、数多くの給与を列挙している。この時点で賃金が賃金本体と諸給与から構成されていると考えられている点は注目に値しよう。上述の東京高商調査でも賞与金制度や利益分配制度が調査項目に入っており、福田調査と合わせて考えれば、賃金制度が福田のいう付属給までをカバーするものとして捉えられていたことが分かる。[22)]

日給と時給　第一次大戦直後の調査で注意しなければならないのは時間給の扱いである。日本でも一時間いくらという時給が行われていたことは、福田徳三の学会報告で「印刷工場の或る種類の労働者の時間給は一時間現在二十何銭と云うことになって居る。それから不思議な事には電車の車掌が東京市においては厳重なる時間給になって居る、大阪市に於いても略ぼ同様である。東京では電車の車掌は一時間最低が十八銭、最高が二十五銭でこれが六階級に分かれて居る……」という発言からもうかがえる。また高商調査では北海道炭鉱汽船が「時間払ハ一日ノ勤務時間ヲ十時間トシ一時間毎ニ一分ヲモノトス、此種ニ属スルモノハ多ク雑役ニ従事スルモノナリトス」と一時間単位での賃金支払の実施を報告している。「工場鉱山従業員ノ賃金制度大要」でも一時間単位あたりの賃金は「我国ニ於テハ未タ多カラスト雖兵庫県竜野地方ノ醤油工場ノ職工ノ大部分ハ之ニ依ル、又機械、造船、車輌、化学工場等ニ於テモ此ノ方法ヲ支給スルモノナキニアラス」と述べられている。[23)]

しかし、福田が先の発言に続いて「先ず大体時間給といえば日本では日給であって一日幾らと云うのが多い」、「労働者だって一時間単位の時間給は或種の印刷製本の職工とそれから市電の車掌、運転手くらいのもので極く限られて居る」と述べているように、日本の大経営で用いられた日給は時間賃金率に還元されない性格のものであり、時給とは明確に区別されるものであった。高商調査でも時間給はほとんどがこうした日給である。[24)]

日露戦争前の明治３６年（１９０３年）に刊行された『職工事情』をみれば、すでに当時から出来高賃金と並んで日給が支配的だったことが分かる。ほとんどの業種で日給と出

来高賃金（賃業給）が併用されており、製糸や織物では出来高給が主流であったが、紡績では粗紡で出来高賃金、精紡で日給といった違いが見られ、機械でも両方が用いられた。織物業では日給のほかに、月給、年給が、燐寸、煙草、印刷でも月給が紹介されているが、『職工事情』全体を通して、一時間当たりの賃金率を決めている例は一つも紹介されていない。同時期に出版された永田健助の『商業経済』は「現今我国に行わるる所の職工賃金支給方法は概ね日割にして、時間若しくは請負仕事は都会或いは機械据付け工場に限れる如し」と述べている。[25)]

時間賃金と出来高賃金の割合　福田の学会報告が時間賃金、出来高賃金、あるいは両給を用いる工場の数を明らかにしていたのに対して、昭和１４年（１９３９年）に厚生省が行った賃金形態の実態調査は、各工場でどの賃金形態が用いられていたかを調べる点では福田調査と同様であったが、福田調査のように工場を時間賃金、出来高賃金、両給併用に分類して工場数を出す代わりに、各工場で用いられている賃金形態の数を集計している点で福田調査とは違っていた。[26)] 厚生省調査で調査対象になった７８４工場で用いられた賃金形態の総数は１,５２１であり、一工場は平均して１．９４の賃金形態を採用していたことになる。それらの賃金形態は大きくは定額給、出来高払制、時間割増制に分けられる（第１－６表参照）。

第１－６表　昭和１４年の賃金形態の割合

定額制		**53.05**
	時給	6.11
	日給	44.84
	月給	2.10
出来高払制		**42.40%**
	単純出来高給	**26.89**
	日給保証	12.23
	日給保証のないもの	14.66
	その他の出来高給	**15.51**
	日給保証	15.25
	日給保証のないもの	0.26
時間割増給		**4.54%**
	ハルセー式	1.91
	ローワン式	1.71
	その他	0.92

（1）　厚生省労働局、『工場、鉱山に於ける賃金形態』、１９４０年、増地庸治郎、『賃銀論』、１９４３年所収、３７０－３７１頁より作成

福田調査は工場数を、厚生省調査は賃金形態数をカウントしているから、両者は直接に比較出来ない。しかし、福田調査における時間給工場と出来高給工場の割合を１９２０年代前半にどの程度時間給と出来高給が普及していたかの指標とみなし、厚生省調査での時

間給の賃金形態の割合と出来高給の賃金形態の割合を１９３０年代後半にどの程度時間給と出来高給が普及していたかの指標とみなせば、両者の比較は可能となる。しかし、比較を行う際には、次の事情を考慮しなくてはならない。第１－６表での定額給は第１－４表での時間給と同じと考えてよいが、ここでは第１－４表にあった両給併用といったカテゴリーがなくなっており、その代わりに時間割増制が登場している。時間割増制はハルセー式、ローワン式など時間給を用いた能率給をさしており、第１－４表にはないものである。

いま福田調査にはない時間割増制を除いて二つの調査を比べるとすると、残る問題は両給併用の扱いである。福田調査での両給併用は二様に解釈出来る。一つは工場内で時間給と出来高給の両者が別々に用いられているケースである（これをA型としよう）。もう一つの解釈は、出来高賃金でありながら日給額を保証しているケースである。この場合は日給額を超えた超過部分に出来高賃金を支給しているとも考えられるから、両給併用と考えうる（これをB型としよう）。こうした区別は便宜的なものであり、実際には、もう少し複雑な場合もありえた。たとえば、ある機械工場（調査番号第１４６号）は常庸工には日給、請負工には出来高給が払われており、その限りでは A 型の両給併用であるが、請負工の賃金は団体加給とされているところから推測すると B 型の両給併用でもあったと思われる。[27] 福田調査に続く大阪市社会部の調査では両給併給として A 型が想定されており、福田調査でも恐らく A 型の意味で両給併用という言葉が使われていたと考えられるが、念のために両給併用には A 型と B 型の二つの解釈可能だと想定して、福田調査と厚生省調査を比べてみよう。

まず福田調査における両給併用をすべて A 型だと仮定して、時間給と出来高給がどのくらいの割合で用いられていたかを比べてみよう。福田調査ではそれぞれの賃金形態を採用している工場の数から割合を出す必要がある。その場合、福田調査が両給併用としているケースは時間給と出来高給をそれぞれ一つ用いているとみなして、それを時間給の工場、出来高給の工場の数に加えてみよう。[28] すなわち第１－４表の時間給１２５工場、出来高給６０工場にそれぞれ両給併用の８５工場を足して、時間給工場２１０と出来高給工場１４５とし、合計３５５工場に占める割合を出せばよい。一方、厚生省調査は時間給の利用度数と出来高給の利用度数を出しているからそれをそのまま用いる。福田調査には時間割増制はないから、厚生省調査からこれを除いた部分を１００にして比べてみよう。その結果が第１－７表である。これを見ると、時間給の割合、出来高給の割合は福田調査、厚生省調査で極めて近似していることが分かる。

第１－７表　１９２１年と１９３９年の賃金形態利用状況（１）　（%）

	時間給	出来高給	合計
福田調査	59.1	40.8	100
厚生省調査	55.6	44.4	100

（1）　小数点以下第二位を四捨五入したために、福田調査の時間給と出来高給の合計は 99.9%になる。

それでは福田調査の両給併用がすべて B 型であった場合にはどうなるだろうか。その場合には厚生省調査の日給保証つき出来高給を両給併用とみなして、出来高給の割合から除く必要がある。すなわち、第１－６表の単純出来高給のうち日給保証 12.23%と「その他の出来高給」のうち日給保証 15.25%の合計 27.48%を両給併用とし、残りを出来高給の割合とする。ここでも第 1－７表と同様に厚生省調査から時間割増制を除いておこう。その結果は第 1－８表である。

第１－８表　１９２１年と１９３９年の賃金形態利用状況（２）　（%）

	時間給	出来高給	両給併用	合計
福田調査	46.3	22.2	31.5	100
厚生省調査	55.6	15.6	28.8	100

（1）　小数点以下第二位を四捨五入した。

この表では、福田調査、厚生省調査共に時間給はおよそ 5 割の割合を占め、出来高給や両給併用の割合もそう大きくは違わない。福田調査の両給併用をすべてＢ型とみなす極端な仮定に立っても、賃金形態のあり方はあまり変わっていないのである。いずれにしても、両調査を比較する限り、賃金形態の分布は２０年間にわたって高い安定性を示していたと考えられる。

[4]　合衆国とイギリスの賃金制度

福田は同時代の欧米の賃金論を参照していた。福田や伍堂の主張が出された時代に欧米ではどのような賃金制度が展開していたのであろうか。合衆国やイギリスの賃金制度を一瞥してみよう。

合衆国の賃金　　当時、合衆国のウェスティングハウス社でも時間賃金、出来高賃金、能率給の三つがよく用いられていた（第１－９表参照）。一番目は賃金率に労働時間をかけたもので、Day-Work と称されていた。これはもっとも古くから採用されており、１９２０年の時点でも同社でもっとも多く適用されており、従業員の半数以上はこの形で賃金を支払われていた。二番目は　Piece-Work と呼ばれた単純出来高賃金であり、生産量に比例して払われた。三番目は、標準労働時間よりも早く仕事を終えた場合に、実労働時間に対して時間賃金を払うだけでなく短縮した時間の時間賃金の半分を割増賃金として払う賃金制度である。この方式は、プレミアム賃金制度とかハルセー式賃金制度と呼ばれる能率給の一種である。

第１－９表　ウェスティングハウス社の代表的な賃金形態

Day-Work	賃金＝賃金率×労働時間
Piece-Work	賃金＝生産個数×一個当たりの価格
Premium	賃金＝賃金率×実労働時間＋1/2×賃金率×（標準労働時間－実労働時間）

（1）　Bloomfield,D., *Financial Incentives for Employees and Executives*, Vol.1, 1923, p.37.

（2）　同社ではこのほかに group, task-work　と呼ばれる賃金も用いられていた。

ウェスティングハウス社では時間賃金、出来高賃金、能率給のいずれもが採用されていた。合衆国全体ではこうした賃金形態はどのような割合で用いられたのだろう。１９２０年代後半のデータを見てみよう。これは１２１４の事業所、労働者数７７万７０００人を対象にした調査である。調査した事業所の規模別分布は合衆国全体の規模別分布にほぼ一致していることが確認されている。

第１－１０表　合衆国における賃金形態の分布（１９２８年）

賃金支払方法	事業所数	（%）	労働者数	（%）
時間賃金のみ	367	30.2	64,861	8.3
単純出来高賃金	599	49.4	413.748	53.3
能率給（単価利用）	149	12.0	211,015	27.1
能率給（単価利用せず）	102	8.4	87,752	11.3

（1）　National Industrial Conference Board, *Systems of Wage Payment*, 1930, p.5　より作成

（2）　データは１９２８年の数字。能率給（単価利用）とは単価を利用した能率給。能率給（単価利用せず）とは単価を用いない能率給

第１－１１表　合衆国における事業所規模別賃金形態（１９２８年）

事業所規模	時間賃金のみ	単純出来高	能率給Ａ	能率給Ｂ	合計
1-50	106	40	4	5	155
51-100	95	85	5	6	191
101-150	51	68	10	13	142
151-350	75	182	35	32	324
351-750	31	102	35	19	187
751-1500	6	69	29	18	122
1501-3500	2	38	12	5	57
3501-	1	15	16	4	36
合計	367	599	146	102	1214

（1）　National Industrial Conference Board, *Systems of Wage Payment*, 1930, p.6 より作成

（2）　事業所規模以外の単位は工場数

（3）　事業所規模は従業員数。時間賃金は時間賃金のみ。能率給Ａは単価を利用した能率給、能率給Ｂは単価を用いない能率給

第１－１２表　賃金形態別労働者数とその割合

賃金形態	労働者数	割合（%）

時間賃金	367,454	47.2
単純出来高賃金	218,321	28.2
能率給Ａ	69,265	8.9
能率給Ｂ	122,336	15.7
合計	777,376	100

（1）　National Industrial Conference Board, *Systems of Wage Payment*, 1930, p.８より作成

（2）　能率給Ａ、能率給Ｂについては第１－１０表参照

第１－１０表、第１－１１表はどのくらい出来高賃金や各種能率給が用いられたかを知るには便利であるが、時間賃金の割合を見る場合には注意しなければならない。単純出来高賃金、出来高賃金を用いた能率給、出来高賃金を用いない能率給と報告した事業所でも、時間賃金を併用しており、単純出来高賃金を用いているとする５９９の事業所で働く約４１万４０００人の従業員中、１８万人（４３％）は時間賃金を受け取っていた。第１－１０表からは、時間賃金に比べて出来高賃金が優勢のように見えるが、第１－１２表にあるように、時間賃金を受け取っていた労働者は全労働者の半分に近かったのである。

第１－１０表を見れば、単純出来高賃金と単価を用いた能率給を合わせると全事業所の約６割が出来高賃金を用いていた。第１－１１表に示されるように、事業所の規模が大きくなるに従って出来高賃金や単価を用いた能率給を用いる事業所の割合は高くなっており、特に従業員数１５１人以上の規模では、出来高賃金が非常に高い割合で用いられていたことが分かる。

１９２０年代末では、このように大規模事業所で出来高賃金が優勢である。しかし、この調査から６年後の１９３４年にフォード社は標準作業のもとでの日給制、すなわち計測日給制を採用した。この賃金形態は、やがて流れ作業方式の下での賃金支払方式として一般化していく。このように合衆国でも試行錯誤の末に、流れ作業方式などで日給制が用いられたことは、大規模事業所における賃金のあり方を考える上で見逃してはならない点であろう。[29)]

イギリスの賃金　当時はイギリスでも時間賃金と出来高賃金が並存しており、出来高賃金が増える傾向にあった。コールによれば、繊維産業や鉱山業では出来高賃金が主流で、大工などの木工作業はほとんど時間賃金である。１８９７年のストライキで労働組合が出来高賃金を認めたために、機械産業では出来高賃金と時間賃金の両方が用いられていた。鉄鋼業では直接労働者はほとんどすべてが出来高賃金のもとに働いており、出来高賃金が支配的であるといえるが、それでも鉄鋼業で働く機械工や汽缶工は時間賃金（時給）を受け取っていた。[30)] 第１－１３表を第１－５表と比べてみると、日本では出来高賃金を採用している産業はほとんど繊維や鉱山に限られるのに対して、イギリスではそのほかにも、鉄鋼、機械、造船といった重化学工業で出来高賃金が広く採用されていることが分かる。[31)]

第１－１３表　イギリスの産業別賃金形態

A　仕事の性質に基づく時間賃金	運輸（鉄道、電車、バス、荷馬車、船舶）、農業、流通、事務労働
B　A以外の時間賃金	建設・木工、印刷
C　出来高賃金	鉱山、鉄鋼、繊維、陶器・ガラス
D　時間賃金と出来高賃金	港湾、機械・鋳造、造船、金属、衣服、靴

（1）　Cole, G.D.H., *The Payment of Wages*, 1918, pp.14-15 より作成

合衆国の日給と日本の日給　　ウェスティングハウス社の賃金のうち、Day-Work と呼ばれるものは、八幡製鉄所の日給に比べられる賃金形態であったが、注意しなければならないのは、Day-Work は時間当たりの賃金率に所定労働時間を掛けて計算されているように、時間当たりの賃金率を単位としていたことである。[32] 八幡製鉄所の賃金でも早退や残業の場合の賃金計算では時間賃金率が用いられているが、賃金率はあくまでもそうした場合だけに用いられたのである。しかも、早退の場合の時間賃金率が低い水準に設定されていたこともあって、早退と残業では一時間当たりの賃金率は著しく異なっている。一人の職工をとっても単一の時間賃金率は存在しなかったのであるから、時間賃金率に労働時間をかけて日給を計算することは出来なかった。東京高商調査や福田調査で日給とされたものも、その多くは八幡製鉄所と同様の性格を持っていたのではないか。

日本の大規模な工業経営において基準となる単一の時間賃金率が不在であるとするならば、それは能率給のあり方にも影響を与えたであろう。ウェスティングハウス社のプレミアム賃金では時間賃金率が用いられている。欧米の能率給の内、単価を用いない能率給の多くがこうした時間賃金率を用いたものであったと考えられる。単一の時間賃金率が存在しない場合、能率給の適用に際して、事業所は便宜的に日給を定時労働時間で割って時間賃金率とするか、時間賃金率を用いない形で能率給を計算しなければならないのである。前者の場合には、時間賃金率は職工で異なることになる。以下に見るように、八幡製鉄所では様々な能率給が展開するが、それらは日給をそのまま利用するといった形で、時間賃金率を用いずに実施出来るように工夫された能率給であった。

このように、時間賃金と出来高賃金の双方が用いられているという点で日本はアメリカやイギリスと同じであったが、時間賃金の中で日給が大きな比重を占めている点、日給が属人的な年功給の性格を持っていた点、日給が時間賃金率に容易に還元されない点で、アメリカやイギリスとは異なっていたと考えられる。[33]

当時の日本の賃金制度のユニークな点は恐らく日給制度にあり、それが能率給のあり方をも規定した。そうだとするならば、日本の賃金分析の最大の課題はこの日給制度の性格を明らかにすることにあるはずである。ところが、驚くべきことに、明治時代から今日に至るまで、こうした日給やその後身たる基本給（あるいは本人給）を実態に即して分析す

ることは、ほとんどなかったのである。賃金研究の重大な欠点といっても言い尽くせないほどの研究上の空白が我々の前に広がっている。

[5] 明治から昭和初期にかけての賃金制度の歴史分析

官営八幡製鉄所が発展を遂げた明治３０年代から昭和初期にかけての時期に、官営企業や民営企業の事業所でどのようにして賃金制度が運営されていたのかを明らかにした研究は少ない。近年研究が進んでいる職員の賃金制度とは対照的に、職工の賃金については製糸業の賃金制度の分析を除いてあまり研究の進展がないのが現状である。明治初年にまで時期を広げて、これまでの研究の蓄積を振り返っても、我々の関心に応えてくれる研究は少ない。[34] 以下では、そういった数少ない研究の中から、本論文の論点にかかわると思われるいくつかの研究を紹介し、その問題点を指摘してみたい。

当該期の賃金制度の分析でしばしば参照されてきたのが、昭和同人会編『わが国賃金構造の史的考察』（１９６０年）である。同書は、（１）明治初年から日清戦争頃までの明治前期の賃金を技能刺激的等級別能力給によって、（２）日清戦争後から明治末年までを等級別能力給を基礎とした親方請負の原生的賃業給と職工逃亡防止的満期賞与によって、（３）大正期を定着促進的勤続給によって、（４）昭和不況期を賃率設定の体系合理化努力と企業規模間の賃金格差拡大によって、（５）準戦時体制期から戦時体制期を基幹工の年功序列昇給制を経由する生活賃金体系の確立によって、それぞれ特徴付けようとした。おそらく最後に位置した生活賃金体系の確立のプロセスを明らかにすることに本書の主たる狙いがあり、（５）の時期に近づくほどに生活賃金的要素がより濃厚になるといった図式になっている。そのために、（５）に遠い（１）や（２）の時期ではあまり根拠もなく能力給が支配的だとされてしまった。[35] しかし、明治期では『職工事情』や東京高商調査にみられるように、繊維産業を除いて日給制度が支配的であった。日給制度は能力給的側面と共に生活賃金につながるような側面を持っていたと考えられるが、そうした側面は本書では軽視されている。

本論文が対象とする八幡製鉄所はすでに日本社会において日給制が十分展開した中で設立された組織であり、日給制を当然の如くに採用した。そもそもなぜ日給制が展開したのかといった問題に対する回答は、八幡製鉄所の賃金制度を精査するだけでは得られない。この問題の解明のためには、日給制が出来上がってきた時期の国家官僚制や経営組織を分析しなければならない。そういった問題関心に立った場合、先ず注目されるのが間宏の『日本労務管理史研究』（１９６４）である。同書は経営家族主義の展開という分析視角を提示すると共に、紡績業や重工業などの労務管理の変遷について大きな見取り図を提供した先駆的な作品である。そこでは、重工業での労務管理の代表例として取り上げられた明治初めの横須賀造船所ではわずかな月給職工を除いて給与が日給で支払われたことや職種別の等級に基づく日給制が身分別の等級に基づく日給制に変容していったことが指摘されている。しかし、残念ながら同書はなぜ日給制が採用されたかといった疑問には答えて

くれない。[36]

中西洋の長崎造船所の歴史分析は、様々な資料を駆使して経営の各側面を明らかにした画期的な研究である。驚くほど豊富な内容を含み、今後議論されるべき多くの論点を展開している研究であり、日給制の生成過程という観点からみても興味ある指摘を行っている。まず同書は、工部省時代の造船所の職員層について、明治４年（１８７１年）８月の工部省官等相当表の作成、明治５年（１８７２年）１月の工部省職制並事務章程の作成と並行して、明治４年９月に月給制の導入がすすめられ、技術官については別途月給表が作られた経緯を明らかにしている。なかでも興味深いのは、判任官層では職務の変化にかかわりなく昇給が行われるようになり、属人的給与体系が形成されたという指摘である。[37]

次に、職工には定額の日給が払われ、賃金等級表が作成されていた様子が克明に分析されている。その際に、定時実労働時間が９時間であった事実に基いて、職工の賃金は「時給日給制〔時間払賃金〕」であったと指摘されている点が注目される。[38] 確かに、定時労働時間制ではしばしば日給額を定時実労働時間で除した額（いわゆる時間割）が時間外労働に対する支払の計算の基礎になっている。しかし、すでに述べたように、八幡製鉄所ではそういった時間賃金率は残業手当などの計算に用いられているだけだったし、残業や早退の双方に適用されるような時間賃金率も存在しなかった。長崎造船所の場合、労働時間を１０時間にした明治３３年（１９００年）の職工規則改正では、遅刻者は定時後３０分間入場を許さずしかも２時間分の賃金を引き去るとされ、あるいは居残は時間によって２割５分増し、５割増しとされており、確かに時間賃率が存在する。しかし、それらは八幡製鉄所と同様に、定時労働時間内の作業には適用されず、むしろ定時外の労働に対応するための便法として考案されたものだと考えられる。[39] 確かに、長崎造船所では明治３８年（１９０５年）にプレミアム・タイムシステムを導入しており、それが実施された職場では定時労働時間内でも時間賃金が用いられた可能性がある。しかし、そうした時間賃金が、時間外労働でもみられたような時間割（日給の従属変数としての時間賃金）ではなく、独立変数としての時間賃金率、すなわちそれと実労働時間の積によって日給が計算されるような時間賃金率として存在していたのかは定かではない。[40]

このようにこれまでの賃金制度の研究は、日給制度の分析が十分ではなく、従って日給制度と結びついて展開した各種の賃金形態の分析もまた十分とはいえなかったのである。

[６] 八幡製鉄所の賃金に関する史料

本論文が主に用いる史料は八幡製鉄所史料室所蔵の八幡製鉄所文書に含まれる例規、通達に関する簿冊である。これらの史料の性格については、すでに拙稿「官営八幡製鉄所の労務管理」で論じたが、本論文にかかわる点を再度強調するならば、それらは制度の新設や改正をめぐって、製鉄所の中央管理部局が独自に発案したか、製鉄所内の各部所からの申請に基いて検討された規則の作成過程を記録したものである。日給制度は職工規則によって決まっていたものの、それ以外に製鉄所内の部所、特に工場は独自の賃金制度を提案

し、実施することが出来た。その場合、当該部所は所属部長を経由して発議した文書を中央管理部局に提出し、長官や庶務部長の決済を得た。本論文に出てくる史料のほとんどはそういった経過で作られたものである。[41)]

製鉄所文書以外で八幡製鉄所が作成した文書では、製鉄所の規則集と『時報くろがね』を参照した。規則集は、頻繁に出ていた可能性があるが、閲覧出来たのは明治３４年、大正７年、昭和５年のものである。本論文では主に大正７年の『製鉄所例規集覧　上』を用いた。製鉄所総務部編『製鉄所職工職夫及船員給与関係例規集』（１９２８年）は、功程払制度が普及する時期に製鉄所の総務部が日給制度以外の賃金制度を導入した工場の例規を集めている。印刷されているが、所内での利用を目的に作成されたと思われる。[42)]

『製鉄所工場労働統計』も参照した。政府は大正１２年（１９２３年）に労働統計実地調査令を公布し、大正１３年（１９２４年）１０月１０日現在で全国の工場・鉱山について第１回の調査を行った。八幡製鉄所は大正１３年以後も調査を行い、その結果を刊行している。賃金額（平均日収）などは部所ごとに詳細に記録されている。なかでも大正１３年から昭和４年（１９２９年）までの調査をもとにして作られた『工場労働統計　自大正１３年至昭和４年』は、功程払の実施状況に関して興味あるデータを提供している。[43)]

管見の限り、八幡製鉄所が作成した文書以外で八幡製鉄所の賃金制度を紹介した史料としては、増田重喜著、『労働政策』（１９２０年）がもっとも古いものである。同書には、割増賃金制度の例として、八幡製鉄所の奨励割増金が紹介されている。増田の書物はあまり知られていないが、著者が東洋製鉄在職中に集めたと思われるデータも入っており、力のこもった作品となっている。[44)]

また南満州鉄道株式会社総務部労務課『内地及朝鮮に於ける工場賃金制度の調査研究』（１９３０年９月）が「八幡製鉄所に於ける賃金制度に就いて」と題する章で、能率給の一種である功程払制度と功程割増金制度を紹介している。本文では「逐年功程払制度が増加し、数年前迄は全体の二割位であった功程払制度が最近では全工場の六割以上に及び漸次本制度に推移しつつある傾向にある。製鉄所に於ける賃金算出の方法は工場を単位とせず作業を本位となす故同一工場に在りても作業の性質に依り異なる算式を併用することとして居る。而して功程払制に在りては所定の算式に依りて労銀総額を算出するも功程割増制に在りては別に本給を保証し割増加給額に就てのみ算式を適用するものである」と書かれている。この報告書が作成された昭和５年（１９３０年）１２月に、八幡製鉄所はそれまでの功程払制と功程割増金制度を一旦廃止しており、昭和６年（１９３１年）以降は功程割増金制度が展開した。報告書では功程払制度が支配的になると書かれているが、実際には報告書完成から程なくして功程払は役割を終えたのである。[45)]

第二次大戦後になると、八幡製鉄所編『八幡製鉄所五十年誌』（１９５０年）や日本製鉄株式会社史編集委員会編『日本製鉄株式会社史』（１９５９年）が戦前期の賃金制度を簡単に紹介している。１９６０年には、昭和同人会編『わが国賃金構造の史的考察』に「某製鉄会社における給与の変遷（工員を中心として）」との見出しで戦前期の八幡製鉄

所の賃金制度が年譜の形で発表された。これは一見したところ詳細な年表であるが、史料の選択が極めて恣意的であると考えられ、残念ながらあまり信頼出来ない。孫田良平編『年功賃金の百年』にはその続編とでもいうべき「八幡製鉄労働者の賃金の歩み」が収められている。[46)]

1)　本論文は拙稿、「官営八幡製鉄所の労務管理（１）」、『経済学論集』、第７１巻１号、２００５年、および「官営八幡製鉄所の労務管理（２）」、『経済学論集』、第７１巻3号、２００５年、の続編として、官営時代の八幡製鉄所の賃金管理の実態を分析する。八幡製鉄所労働購買部歴代部長、歴代グループリーダー、大間清昭、江河岩美、清水憲一各氏のご好意に改めて深く感謝する。

2)　拙稿、「官営八幡製鉄所の労務管理（１）」、『経済学論集』、第７１巻1号、４３頁

3)　賃金形態が合衆国の体系的管理法運動や科学的管理法の落とし子であったのに対して、賃金体系は日本に固有とされた概念である。しかし、国際比較の観点に立った研究が進めば、他国でも賃金体系と似た賃金のあり方が析出されるのではないか。遠藤公嗣、『賃金の決め方』、２００５年、１１０－１１１頁参照。賃金体系の定義については、森五郎、西嶋昭、『これからの賃金体系』、１９６４年、２－４頁を参照にした。

なお「賃金体系」は１９４７年の電産争議後に一般的に用いられた言葉である。電産型賃金体系という言葉には、本文中の定義に加えて、労働組合との合意に基づく賃金制度といった意味も含まれていると考えられる。従って賃金体系の意味を限定し第二次大戦後確立した賃金制度とみなすことも可能である。しかし、ここでは賃金体系の概念を戦前にも適用する。従来も戦前期の賃金制度を賃金体系と呼ぶことが行われていたが、その際に賃金体系は定義されていない。昭和同人会編、『わが国賃金構造の史的考察』、１９６０年；隅谷三喜男、『日本の労働問題』、１９６７年、第１０章；晴山俊雄、『日本賃金管理史』、２００５年参照

電産型賃金については河西宏祐、遠藤公嗣による優れた研究があるが、①組合の要求には賃金体系の言葉はなく、後に賃金体系と称されるものも賃金構成とされていたこと、②生活保障給ではなく生活保証給であったこと、の２点において誤記が見られる。河西宏祐、『電産型賃金の世界』、１９９９年、１０９頁；遠藤公嗣、『日本の人事査定』、１９９９年、２２６頁。①は賃金体系という捉え方がいつ始まったかといった問題にかかわるし、②についていえば、戦前では生活保証給が議論されており、生活保障給では戦前とのつながりが不明になる。このような誤記は、すでに氏原正治郎、「賃金体系の一考察」、『労働教育』、１９５２年2月号、氏原、前掲書所収、に見られる。氏原の１９４９年の論文では「生活保証給」の「生活保障給」への誤記がみられるものの、電産の賃金は賃金表とされ、賃金体系とはいわれていない。氏原正治郎、「いわゆる「賃金体系」について」、『賃金と生計費』、第２０号、１９４９年、氏原、前掲書所収

なお、賃金体系という言葉自体は、昭和初期の横浜船渠の文書に出てくる。「横浜船渠会社に実施せる合理的賃金制度」、『社会政策時報』、１９２９年１０月号。また大矢三郎、『請取賃金制度論』、１９４４年参照

4)　狭田喜義、『賃金体系の複合的構造』、１９８４年参照

5)　これは職工の収入だけで家計が維持されているケースを念頭においているが、実際には職工が属する世帯での多就業もありえたことを念頭に置かねばならない。職工世帯の実態は不明である。なお、賃金水準の問題は、兵藤釗、『日本における労資関係の展開』、１９７１年；西成田豊、『近代日本労資関係史の研究』、１９８８年が優れた分析を行っている。賃金水準をめぐる問題は隅谷三喜男、『日本賃労働史論』、１９５５年で階級形成と結び付けて議論された。なお中川清、『日本の都市下層』、１９８５年参照

6)　政府は全国の事業所の労働統計作成に取り掛かり、これに応えて八幡製鉄所も定期的に労働統計を作成した。そのうちのあるものは、職種別や勤続年数別の平均賃金を明らかにしている。それは賃金水準や企業内の賃金構造を解明する貴重な史料であるが、その分析は今後の研究を待たねばならない。

7)　気賀勘重、「時間労銀ト個数賃銀」、『国民経済雑誌』、第６巻６号、１９０９年；戸田海市、「給料支払ノ根本的方法」、『京都法学会雑誌』、第５巻９号、１９１０年。気賀に先立つ著作では、永田健助、『商業経済』、増補第２版、１８９０年や和田垣謙三、『経済講義』、１９０５年が、時間賃金、出来高賃金の区別を中心に賃金を論じている。永田はフォーセットの経済学の翻訳者であるが、彼の『商業経済』は欧米の経済学の祖述に止まらない優れた作品である。

8)　『法制経済大資料』、１９１０年、３５４－３５５頁。合衆国における科学的管理法運動やそれに先立つ体系的管理法運動が賃銀論の展開で果たした役割はすでに周知のことであるが、それと並んで利潤分配制度が論じられていた事実はこれまであまり注目されて来なかったように思われる。イギリスでは１８９１年、１８９４年、１９１２年に利潤分配制度を扱った政府報告書が出ているし、シュロスの賃金論も利潤分配制度に多くの叙述を割いている。世紀の変わり目から１９２０年代にかけての賃金論は利潤分配論を含めて考えるのが通常であった。Schloss, D.F., *Methods of Industrial Remuneration*, 1892, pp.153-199; Graham, W., *The Wages of Labour*, 1921, rev.ed., 1924, pp.105-110.

9)　松村光三、『賃銀論』、１９１２年；堀江帰一、「利益分配並びに労資協同制度に関する調査」、『三田学会雑誌』、第８巻９号、１９１４年；河津暹、「利潤分配制度ニツイテ」、『国家学会雑誌』、第３１巻９号、１９１７年。利潤分配制度は賃金制度を乗り越えようとする運動の産物であって、そうした点では賃金とみなすことは出来ないが、他方ではそれを広い意味での賃金の中に含めようとする考えもあったのである。賞与はそうしたマージナルな性格を持っていた。

10)　神田孝一、『実践工場管理』、１９１２年、増補版、１９１６年；宇野利右衛門、『賃金支払の新方法』（『職工問題資料　Ｄ－１』）、１９１３年；長谷川鉄太郎、『工場と職工』、１９１５年；鈴木恒三郎、『工場管理実学』、１９１６年。　第二次大戦前の賃金研究のひとつの流れは、工場管理や能率管理という観点からの職工賃金の分析であったことに注意する必要がある。神田の著書を、上野陽一『能率ハンドブック』（１９３９年―）や波多野貞夫『工場経営管理　第１篇総論』（１９４０年）と比較することを通して、賃金に対する考察が能率管理との関係において深められていった経緯を知ることが出来る。なお科学的管理法の導入については、間宏、『日本における労使協調の底流』、１９７８年、第４章；奥田健二、『人と経営』、１９８５年；高橋衛、

『「科学的管理法」と日本企業』、１９９４年、第１章；佐々木聡、『科学的管理法の日本的展開』、１９９８年、第１章参照

11）　ヘンリー・アトキンソン、『合理的賃銀制度』、１９１９年

12）　滝本誠一、『賃金制度の改良案　利益分配法』、１９２０年；増田重喜、『労働政策』、１９２０年；協調会、『米国に於ける利益分配法』、１９２０年；同、『英国に於ける利益分配法』、１９２０年；協調会、『独逸に於ける利益分配制度の研究及提案』、１９２１年；北沢新次郎、『賃銀制度論』、n.d.,　２２０－２２４頁；久保田明光、『利潤分配制度』、『社会政策体系　第４巻』所収、１９２７年

13）　佐藤輝雄、「賃銀と労働能率の関係」、『社会政策時報』、１０号、１９２１年；佐倉重夫、「賃金形態殊に割増賃金に関する考察」、『社会政策時報』、２９号、１９２３年

14）　福田徳三、『社会運動と労銀制度』、１９２２年、２５９－２９７頁、付録

15）　たとえば、Cole, G.D.D., *The Payment of Wages,* 1918, p.1.

16）　福田の調査にやや先行して行われた大原社会問題研究所の機械工調査（１９２１年5月より１０月まで実施）では、皆勤賞与などの奨励金を付属給と名付けている。福田もこの調査に関与しており、福田の分類にはこの調査の影響があるかもしれない。北沢新次郎、『東京に於ける機械工業の熟練工としての仕上工並に旋盤工の賃銀調査報告』、１９２４年、３３－５２頁

　これらの調査に先立つ月島調査（１９１８年１１月調査開始）では、山名義鶴が「月島の労働事情」の中で賃金形態についても分析しているが、付属給への言及はない。内務省衛生局、『東京市京橋区月島に於ける実地調査報告　第一輯』、１９２１年、生活古典叢書第６巻、２２０－２２２頁

17）　大阪市社会部調査課編、『工場労働雇傭関係』、１９２３年、１３７頁

18）　伍堂卓雄、「職工給与標準制定の要」、孫田良平編著、『年功賃金の歩みと未来』、１９７０年所収、２４７－２７２頁。また昭和同人会編、前掲書、２６３－２６４頁参照。なお伍堂のこの文書の初出は不明である。

19）　伍堂がどのようにして生活保証給を考え出したのかは不明である。イギリスなどで行われていた生活賃金論が日本でも紹介されており、生活保証給の考えもこうした同時代の欧米の生活賃金論との比較で捉える必要があると思われる。丸谷喜市、「「生活賃銀」ノ意義」、『国民経済雑誌』、第１３巻5号、第１３巻6号、１９１２年参照

20）　福田、前掲書、２８２－２８４頁；大阪市社会部、前掲書、１３７頁。なお、間宏、『日本労務管理史研究』、１９６４年、８６頁参照

21）　東京高等商業学校、『職工取扱ニ関スル調査』、１９１１年；同、『職工取扱ニ関スル調査　官業工場之部』、１９１２年。これは共に間宏編『日本労務管理史資料集　第１期第１巻　職工状況』、１９８７年所収。なお横須賀海軍工廠の賃金は、松村光三、前掲書、２６５頁も参照

22）　「工場鉱山従業員ノ賃金制度大要」、大正１３年８月、『労働関係法案　要綱調査資料　第一』、１９２６年所収。この史料の「諸給与」の部分は孫田良平編著、『年功賃金の歩みと未来』に「大正１１年本邦に於ける工場鉱山従業員の賃金制度大要（内務省社会局調査）」として収録されてい

る。また、間宏、前掲書、８５頁参照。『要綱調査資料』では内務省が大正１１年に調査したものかどうかは分からない。より早い時期の調査でも賃金は時間給と出来高給に大別されていた。農商務省による調査『職工事情』を参照せよ。

23）　福田、前掲書、３４３頁；東京高等商業学校、『職工取扱ニ関スル調査』、前掲書、６６頁；「工場鉱山従業員ノ賃金制度大要」、前掲

24）　福田、前掲書、３６１－３６２頁。河田嗣郎が、時間給として日給と週給のみを挙げているのもこうした日本における時間賃金率の小さい役割を物語っていないだろうか。河田嗣郎、『社会問題綱要』、１９２６年、４７１頁

25）　『職工事情』、岩波文庫、上巻、１１１、２５９、３７３－３７４頁、中巻、３１、８９、１３５、１８０、２４３、２７９頁；永田健助、『商業経済』、増補第２版、１８９０年、２０１－２０２頁

26）　この調査は、増地庸治郎、『賃金論』、１９４３年に「付録（一）工場、鉱山に於ける賃金形態」として収録されている。また大西清治、瀧本忠男、『賃金制度』、１９４４年、１４５－１８３頁；氏原正治郎、『日本労働問題研究』、１９６６年、７９頁参照。福田調査から厚生省調査まで、重工業労働者の調査の多くは森喜一、『重工業の賃金と生活』、１９４４年、４０－７１頁で検討されている。

27）　福田、前掲書、付録、４１－４３頁。B 型の両給併給といった解釈は理解し難いと考えられるかもしれないが、賃金体系の生成といった観点からは B 型こそが注目されるべきなのである。

28）　大阪市社会部調査では、３つ以上の賃金形態を併用している工場が１５１工場中３９もある。従って福田調査での両給併用もこうした３つ以上の賃金形態を用いた工場を含んでいると考えられる。従って以下の数字はあくまで時間給、出来高給をそれぞれ一つ用いたという仮定に立った数字であることを忘れてはならない。

29）　増地、前掲書、第１３章。計測日給制といいながら、賃金計算の基礎は１時間当たりいくらといった時間賃率である。計測日給制については、Lytle, C.W., *Wage Incentive Methods*, rev. ed., 1942, pp.142-143；仁田道夫、「日本と米国における能率管理の展開」、石田、井上、上井、仁田編『労使関係の比較研究』、１９９３年所収参照

30）　Cole, G.D.H., *The Payment of Wages*, 1918, p.10； 北沢新次郎、『東京に於ける機械工業の熟練工としての仕上工並に旋盤工の賃銀調査報告』、前掲書、３１－３２頁；同、『賃銀制度論』、n.d., ２２０頁

31）　１９２０年代のドイツ機械金属工業でも時間賃金４５％、出来高賃金（個数賃金）５５％と報告されているが、これが工場数の割合なのか、労働者数の割合なのかは不明。山口正太郎、「個数賃金と労働法」、『国民経済雑誌』、第４６巻２号、１９２９年、８０頁

32）　Bloomfield, D., *Financial Incentives for Employees and Executives*, Vol.1, 1923,　p.20.

33）　アメリカやイギリスの時間給のあり方もさらに解明する必要がある。それが進めば、日本の日給のあり方もよりクリアに捉えられるだろう。いつ頃合衆国で時間賃金率が人事管理で用いられるようになったかは不明である。イギリスについてはそもそも時間賃金率が支配的になったのかも分か

らない。マーシャルの経済学原理の最終版である第８版は１９２０年に刊行されているが、時間賃金としては日給、週給、年給しか考えられていないのである。Marshall, A., *Principles of Economics*, 8th ed., 1920, reprinted, 1966, p.456.

34）　職員については、粕谷誠、『豪商の明治』、２００２年を参照。製糸業の賃金については、石井寛治、『日本蚕糸業史分析』（１９７２年）以来、レベルの高い研究が出されている。東條由紀彦、『製糸同盟の女工登録制度』、１９９０年、第３章；中林真幸、『近代資本主義の組織』、２００３年、第５章。また紡績業については、加藤幸三郎、「１９１０年代における鐘紡の「聯合請負制度」について」、『専修経済学論集』、第１４巻２号、１９８０年；金子良事、「大正中期の富士瓦斯紡績における男工賃金」、『経営史学』、第３９巻４号、２００５年

35）　昭和同人会編、前掲書。等級制について見るならば、官吏の雇用がモデルになっている点が注目される。同書、２１６頁。コッカがドイツについて明らかにしたような国家官僚制が民間企業の雇用に与えた影響を測定する作業は、今後の課題であろう。ヴェーラー、『ドイツ帝国　１８７１－１９１８』、大野、肥前訳、１９８３年、１１９頁参照。なお、孫田良平編、『年功賃金の歩みと未来』、１９７０年も同様の関心から書かれている。

36）　西成田豊による横須賀造船所の優れた分析でも、史料の制約のためか日給制成立の経緯は不明である。間宏、『日本労務管理史研究』、１９６４年、４２９頁；西成田豊、『経営と労働の明治維新』、２００４年、２１１頁

37）　中西洋、『日本近代化の基礎過程　中』、１９８３年、４５１、４７２頁

38）　中西、前掲書、５４２、５４７、５５４頁。なお、長崎造船所の前身である幕営長崎製鉄所賃金も日給であったが、県営長崎製鉄所時代には請負制度になった。中西洋、『日本近代化の基礎過程上』、１９８２年、１６９、２８１頁

39）　三菱長崎造船所労務課、『長崎造船所労務史』、１９３０年、１２３頁。なお横須賀造船所を分析対象とした西成田豊の研究では明治１０年（１８７７年）に時間外労働にたいする割増賃金が問題になったことが指摘されているが、賃金の体系については史料的には明治１９年（１８８６年）以降しか分からないとされている。日給制と時間外労働や早退時の扱いとの関係は今後さらにつめるべき課題であろう。西成田豊、『経営と労働の明治維新』、前掲書、２１０－２１１頁

40）　『長崎造船所労務史』、前掲書、１４０－１４１頁；西成田豊、『近代日本労資関係史の研究』、前掲書、１７７頁；山本潔、『日本における職場の技術・労働史１８５４－１９９０』、１９９４年、２１７頁

41）　拙稿、「官営八幡製鉄所の労務管理」、前掲、参照

42）　『時報くろがね』については、拙稿、「官営八幡製鉄所の労務管理（１）」、前掲、６頁。『製鉄所例規集覧上』、１９１８年；製鉄所総務部編、『製鉄所職工職夫及船員給与関係例規集』、１９２８年

43）　第１回、第２回（昭和２年１０月実施）調査の様子は、『昭和２年製鉄所工場労働統計　職工之部　上巻』、１９２９年、１－５頁参照。『工場労働統計自大正１３年至昭和４年』、１９３０年

44）　増田重喜、『労働政策』、前掲書、４０７－４１３頁

45）　南満州鉄道株式会社総務部労務課、『内地及朝鮮に於ける工場賃金制度の調査研究』、１９３０年

46）　八幡製鉄所、『八幡製鉄所五十年誌』、１９５０年；日本製鉄株式会社史編集委員会編『日本製鉄株式会社史』、１９５９年；昭和同人会編、『我国賃金構造の史的考察』、前掲書、３７０－４１９頁；孫田良平編、『年功賃金の歩みと未来』、前掲書

２　日給制

[1]　日給制の展開

職工は日給を払われていた。日給といっても、仕事や働く場所による特別扱いはなかった。即ち、職種別賃金、工場別賃金は成立しなかったのである。職種別の日給ではなかったことは、日給に独特の性格を与えた。全所の職工を日給額によって序列付けることが可能となったし、職種の転換も容易となった。[1)]

明治３３年（１９００年）の最初の職工規則は、「第七十五条　職工ノ給料ハ現ニ入場執業セシ日数ニ応シ支給スルモノトス」としており、就業日数に応じて賃金を払うと決めている。日給額は１２銭、１５銭、１８銭、２０銭、２５銭、３０銭、３５銭、と小刻みに上がり、最高は１円５０銭と定められた。ところが、明治４０年（１９０７年）の職工規則では「第六十八条　給料ハ執業セシ日数又ハ時間数ニ応シ支給スルモノトス但シ執業一時間未満ノ端数ニ対シテハ渾テ給料ヲ支給セズ」とある。日給のほかに時給が可能となったが、この明治４０年の規則でも続く第６９条は日給額が１２銭以上１円５０銭以内であること、第７０条は技倆熟達優等であるものは長官の許可を得て日給を２円５０銭まで増給出来ると決めており、給料としては日給が想定されていたことを示している。時給は、第７１条で、早退した場合に、６時間以内であれば無給、６時間以上であれば一時間に付き「五歩」とし、第７４条で早出、居残といった所定時間外の勤務に対して「一時間毎ニ日給ノ千分ノ一、二五ヲ支給ス」としたところで言及されているだけである。この場合時給は日給のある割合をさしており、時給に固有の時間賃金率があったのではない。時給でさえもあくまでも決まった額の日給を前提としていることを見逃すわけには行かない。明治３３年の職工規則は日数に応じて支払うといいながら、早退した場合の賃金や時間外労働の割増賃金にも言及していたため、明治４０年の職工規則は誤解を避けるために「日数又ハ時間数ニ応シ」とわざわざ時間数を入れたのであろう。[2)]

日給といっても一日の勤務に対して給与を支給するという意味であり、賃金が毎日支給されたのではない。明治３３年の職工規則では、職工は、前月２６日から当月１０日までの分を１５日に受け取り、１１日から２５日までの分を月末に受け取るとされている。また明治４０年の規則ではその月の給料は翌月の１１日か１２日に受け取ることになっていた。賃金は明らかに後払いであった。

なぜ製鉄所が日給制を選んだかは重要な問題である。残念ながらこの問題に触れた史料はあまりないが、職工規則の成立過程での日給をめぐる扱いの変遷は、製鉄所が設立される段階では日給のあり方についての考えがまだ固まっていないことを示している。議会の第一読会案や第二読会案では、職工は３０の等級に格付けされ、その等級の日給を支払われることになっていた。一等級は２円、二等級は１円９０銭、三等級は１円８０銭と１０銭刻みで額が下がり、十二等級からは５銭刻みで下がるといった仕方で等級と日給が定められた。ところが最終的な規則案では職工の等級はなくなってしまい、最高１円５０銭から始まり１円４０銭、１円３０銭と続き、１２銭を下限とする賃金表だけが決められたのである。[3] 第一、第二読会案に示されるように、日給はそもそも職員の等級に類似した形で全所一律の等級として構想されていたが、最終的には職工には等級を適用しないことで、日給額のテーブルだけが残ったのである。等級制は出来なかったが日給額が事実上等級を表示したとも考えられる。

職工規則は交代勤務の職工に対して１２時間の拘束時間を予定していた。１２時間の拘束時間内には１時間３０分の休憩時間が含まれており、就業時間（執務時間）は１０時間３０分であるが、日給はこの１０時間３０分の就業時間に対して支払われたというよりも１２時間の拘束時間に対して支払われた。同時期の合衆国の日給が時間賃金率と実労働時間の積によって表現されたのに対して、製鉄所の賃金は時間賃金率を基礎とするものではなかった。それはまず早退した場合、６時間以内であれば無給、６時間以上であれば「五歩」といった規定に示される。早退した場合には、６時間以上働いても一時間当たり日給の５％であり、たとえ１０時間働いても５０％にしかならない。それは一日の労働に対して日給を支払うという観念の存在を示している。一日の拘束時間に満たない場合には、厳しい制裁を伴った賃金支払が行われていたと考えられる。時間外労働にたいする賃金も日給を基礎として計算されている。このように、製鉄所の賃金制度をめぐっては、長い間日給という観念が支配的であって、狭義の時間賃金（時給）の観念は未成熟であったといわざるを得ない。[4]

職工規則が技能の発達に伴う増給を想定していたことは、注目に値しよう。当初、製鉄所では日給額は技能差を反映すべきだとのとの考えが一般的であった。こうした対応関係は、のちに給料額が技能を上回る場合には部長が減額出来るようになったことにも伺える。また採用時の初給（初任給）も仕事の難易、熟練のあるなしで違っていた。[5]

１０銭刻み、５銭刻み、３銭刻みといった仕方で構成される日給表は長く続かなかった。明治３５年（１９０２年）になると技能に差があるにもかかわらず同一額の増給となるのは不都合であるとして、日給額１２銭以上１円までは５銭以内、１円以上１円５０銭までは１０銭以内での増給を認めるといった仕方に改正された。[6] この改正で上司の判断によって異なる額の増給が行われることになり、人事査定の余地が拡がった。その結果等級制に近似した賃金階梯はなくなった。この出来事は各職工の日給額が上司の人事査定に基づくものであるという日給の性格をより強める方向に作用した。各人の日給額は入所以来の

人事査定の累積点として受け取られるようになったであろう。人事査定は本人の技能や作業態度を反映していると人々がみなす限り、日給額は本人の能力や成績を表示するものとして通用し、そうしたことが賃金額による職工の格付けを一層可能にしたのである。

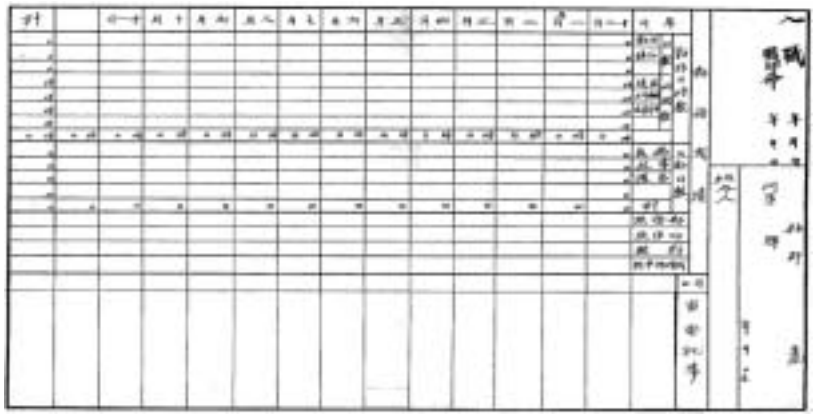
職工の格付けを日給額によって行うといった管理の仕方は、その後出来高給の導入で大きく修正されたものの、昭和１９年（１９４４年）に職工にも工手一級といった等級が導入されるまで続いた。

昇給　明治３７年（１９０４年）になると増給内規が作られて、毎年３月、６月、９月、１２月に各自の勤務成績を調査して有資格者の３分の１を昇給させるようにした。日給額５０銭から７０銭までは満６ヶ月以上、７０銭以上１円までは満９ヶ月以上といった仕方で、日給額によって最低経過期間が決められて、その期間以上経過したものが有資格者となり、その中から上司の判断によって昇給者が選ばれた。これは査定による増給額の決定で明確になっていた昇給と人事査定の結び付きをいっそう強化するものであった。日給額によって次の昇給までの経過期間が異なっているという点と、有資格者の全員が昇給したのではなかったという点で、官営時代の日給制は第二次大戦後に出来上がる定期昇給制度とは大きく異なっている。[7)]

もっともこの規程制定から程なくして、日露戦争の影響で所外の労働者の賃金が昂騰し、「当部職工ノ如キハ薄給者ノ退職セル者近来益々頻繁ヲ告ケ業務習熟ノ暇ナキ状況ニ有之事業ノ得失上大ニ考慮ヲ要スベキ義ト存候」といった状況が生まれた。そのため製鉄所は昇給対象者枠を３分の１から３分の２に広げざるをえなかった。[8)] それでも効果が少なかったためか、半年後には日給６０銭未満のものは６０銭まで容易に増給出来るようにした。[9)]

定期昇給時の昇給対象者は有資格者の一部に限定された上に、昇給額も上司の判断によっていた。また、年末の賞与も査定によっていた。製鉄所はそうした査定の判断材料の一つとして出勤簿による勤務成績を重視していた。明治３９年（１９０６年）に作成された勤務成績表は、各人について勤務、欠勤を事由ごとに集計した上で、勤務点、功労点、罰点、成績標準点を記入するようにしていた（第２－１図参照）。

第２－１図　　勤務成績表



（1）　「職工勤務成績表制定方伺」、明治３９年１月２０日、『規程書類　明治３９年』より作成

年に４回昇給の機会を設けるという制度が煩雑であったため、製鉄所当局は明治４２年（１９０９年）に日給額７０銭以上のものについては昇給の機会を６月と１２月の年２回に限定した。ただし一定の日給額以下のものはその外に３月と９月にも昇給の機会を与えた。しかし、以下に見るように増給者数が制限されるようになると、こうした特例を廃止して昇給を６月と１２月に限ることになった。大正１２年（１９２３年）の職工増給内規は「職工（臨時工、試験工ヲ含ム）給料増給ノ時期ハ毎年六月及十二月ノ二回トシ職工各自ノ勤怠技倆其ノ他ヲ調査シ成績優良ノ者ニ限リ之ヲ行ウモノトス」と定めた。[10)]

内規では増給の対象者は有資格者の３分の２以内となっていたが、大正１０年（１９２１年）３月に日給額１円８５銭以下の職工については増給の対象者は有資格者３分の１とされ、６月には全職工について増給の対象者が有資格者の１割５分以内とされた。さらに大正１1 年（１９２２年）６月には有資格者の 1 割以内にまでなった。景気の低迷によるものと思われるが、こうした有資格者数の絞込みはしばらく続いた。有資格者の３分の２以内という内規は改正されなかったし、増給者を限定するとした文書は秘密扱いになっていたから、増給の対象者を内規よりも少なくするという決定は、一般の従業員には知らされなかったと考えられる。大正１２年（１９２３年）３月には有資格者１割の前提で増給金額を算出し、その金額の範囲内で人数を限定せず増給させることにし、９月には増給対象に関する制限をとって「増給ヲ行フヘキ人員ハ之ニ制限ヲ加ヘス」とした。[11)]

昇給がない限り日給に変化がなかったということは、日給が昇給と昇給の間は変化しない定額給だったことを意味している。そして定額給であることは、賃金が、仕事の繁忙に代表される仕事量や生産量の変化に無関係であったことを意味している。工場管理者が労働を刺激して短期間に生産量を上げようとしても、日給をそうした用途に用いることは難しかったのである。能率給は成果に即応して支払われない限り効果は弱いから、仕事量や生産量に対応して変化しない日給は能率給には向いていなかった。

初給　以上昇給について詳しく述べてきたが、そもそも新規に採用されたものの初給（初任給）はどのように決まっていたのだろうか。大正１０年（１９２１年）に制定され大正１２年（１９２３年）に改正された「新規採用職工ノ初給ニ関スル件」では、「従来新規採用ノ職工給料ハ区々ニ亘リ居候処今般各部所協定ノ上工場及仕事ノ種類ニ依リ無経験者ノ初給ヲ左記ノ通一定致度」とあり、それまで部所によって違っていた初給を各部所の協定によって統一した経緯を明らかにしている。統一といっても、初給額の標準が男工１円２０銭以内、女工７２銭以内と決められただけである。その後、特定業務に従事するものの初給には上記金額に若干の加算が認められた。[12)]

請負賃金　職工の賃金は日給であったが出来高に基づく請負賃金がなかったわけではない。工務部の一部では比較的早くから請負賃金が用いられていた。明治３５年（１９０２年）に工務部が作成した工務部受取仕事規程では、数名の職工が共同して請負仕事（受取

仕事）に従事出来ただけでなく、職工単独でも請負仕事に従事出来た。共同で請け負う場合でも、手間賃総額は日給額に比例して各職工に配分されたから、日給の役割は残った。各人の配分に際して査定の余地はなかったのである。[13)]

小括　日給は、生産を奨励するための労働刺激給として用いることは出来なかったし、物価の変動に即応して上げたり下げたりすることも出来なかった。そういった弱さを抱えていながら、製鉄所は職工の格付けという機能を持っていた日給を容易に放棄出来なかった。日給を維持しながらも、その弱点を補うために、能率給や加給などが考案されていった原因はそもそも日給のあり方に求められる。賃金は日給と他の賃金形態が組み合わされる賃金体系として展開せざるを得なかったのである。

昇給制度の存在は、一定程度の勤続を想定している。製鉄所が職工の雇用保障に熱心になり職工もそれに応えて長期に勤続するようになれば、昇給制度は長期勤続傾向を強化する方向に働いたであろう。賃金は下がらずに、現状を維持するかあるいは上昇した。もし職工の限界生産力が何らかの理由で下がることがあれば、賃金が限界生産力を上回る局面が出現するし、それは恒常化しえる。ベッカーの理論やラジアの理論が異なった視角から分析したように、そうした局面に終止符を打つのは定年（停年）制だけである。こうした事態の発生をあらかじめ予想していたかどうかは不明であるが、製鉄所は職工規則制定時から満５５歳での定年（停年、その後製鉄所では年齢満限と呼ぶ）を定めていた。昇給制度は、長期雇用、定年制と共に整合的に運用される要素を内在させていたのである。

［2］日給制の特徴

日給は査定による昇給という制度を通じて職工の勤労を確保しようとするものであったが、それはいくつかの特徴を持っている。[14)] 日給制に関する分析が皆無と言ってよい現状では、確かな史料に基づいて日給制のすべての特徴を導き出すという本来あるべき分析が困難である。いずれ、日給制の特徴をめぐって実証的な研究が現れるのを期待しつつ、以下ではやや speculative な形で、八幡製鉄所で用いられた日給制の特徴を指摘したい。この作業は、歴史分析から逸脱した余計な作業と見えるかもしれない。しかし、日給制の基盤の上に能率給や手当・加給が展開するという賃金制度の展開を捉えるためには、たとえ幼稚ではあれ日給制の特徴を理念型として構成してみることが必要なのである。

１　属人的性格　日給は職工が就く職種とは関係を持たなかったが、仕事の仕方や仕事の成果とは無関係ではなかった。職工が精勤を重ねれば、査定に基づく昇給を通じて日給額は上がったのである。しかし、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絶えず上がった。逆から見れば、製鉄所に勤めている限り、職場が変わろうと昇給がない限り日給額は変わらなかった。職工は自分の日給額を自分の権利であるかのように主張しえたが、そうした属人的性格のゆえに日給額は背番号のようにその職工の標識となった。製鉄所は職工すべてに背番号を割りあてるが如くに特定の日給額を割りあてて管理を行ったともいえるのである。

一定の期間経過後に昇給が行われるというプロセスを繰り返した結果が現在の日給額であるために、日給額はある程度勤続年数を反映していた（日給の勤続給的側面）。また成績優秀者だけが昇給の対象となったために、日給額はある程度本人の能力や仕事振りを表示するものにもなった（日給の能力給的側面）。昭和７年（１９３２年）のある文書は日本の日給制について次のように述べているが、それはそのまま八幡製鉄所の日給制にもあてはまるように思われる。「現今、労務者ノ日給ハ、人ニ依ツテ異リ、普通ハ昇給時期ニ達スルト、管理者ガ、部下ノ中デ、技倆優秀デ、勤務振リノ良イモノヲ選ンデ昇給セシメルノガ、普通ノ例ニナッテ居ル。ソレデ、労務者各人ノ給料、所謂日給ヲ、仔細ニ観察スレバ、ソノ中ニハ、技倆ニ対スル給料モアルガ、又年功ニ対スル報酬ノ如キモノモ混ツテ居ル訳デアル」。[15] このように勤続年数や技能を反映した属人給であるというところに八幡製鉄所の日給の最大の特徴があった。

２　雇い主による評価の累積　査定に基づく昇給が日給制度の根幹を成していたために、日給額は上司の評価の集大成であり、成績点の累積という性格を帯びた。それは製鉄所で仕事を初めて以来のすべての評価をその内に体現しているのである。ここから日給額を製鉄所内の職工の序列とみなす動きも生まれた。工場や工場内の作業集団では役付職工、普通職工といった序列に加えて、普通職工間の序列付けがなされていたと考えられる。それは役付に昇進出来るかの基準ともなった。そういった序列の一つが日給額による序列であった。中央から労務管理を行った労務管理部局に保存されていた職工台帳には各人の日給額が記載されていたから、中央管理部局が全職工の賃金序列を打ち立てて、それを用いて職工を管理することも可能となった。工場内の労務管理だけでなく、工場を超えた労務管理にとっても、日給額に基づく賃金序列は便利であった。

３　集団性の欠如　第３に、日給の属人的性格の反面として日給が集団性を欠くという特徴を持っていたことを指摘出来る。実際には職工は工場内の特定の作業集団に属し、彼の労働も多くの場合協同労働という集団的性格を帯びていた。しかし、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ようとしても、その手段として日給を用いることは極めて困難であった。生産性向上の見返りに昇給させようとしても、昇給には前回昇給から一定期間経過していることが必要条件であったし、有資格者の全員を昇給させることも規定上許されなかった。しかも、昇給は上司の査定を経なければならない。このように、集団の能率を個人の報酬に結び付けようとしても、日給は極めて緩い形でしかそうした結び付きに対応出来なかったのである。

４　極めて緩慢な労働刺激　日給は労働生産性とは直接的なつながりを持たない賃金形態であった。昇給は特定の期間をおいてしか行われず、人数も限られていたが、ともあれ昇給があった以上査定を通じて職工の働きは日給額に反映され得た。だが、昇給は年２回（初期は４回）定期的に行われたから、半年よりさらに短い期間においては、日給額が当該職工の精勤の度合いや職工が所属する作業組織の成績如何によって左右されることはなかった。そのため、短期間で個々の職工や作業組織の勤労を奨励するといったことは日給

制度には期待出来なかった。賃金によって労働を刺激するために賃金と労働の成果との間に直接的なつながりを設けようとすれば、日給以外の賃金制度を考案しなくてはならない。

5　精勤への刺激の欠如　第一次大戦中には、欠勤者が多いために骸炭炉の一部の操業が中止されたほどに、管理者は欠勤に悩まされた。[16] 日給制度の下では、その日の日給を受け取らないということが欠勤者に対する制裁になるだけである。長時間労働もあって、職工の側には欠勤を何とか避けようとする動機は弱かったと推測される。労働への刺激にも見られたように、査定付昇給制度は確かにある程度まで精勤へのインセンティブとなった。しかし、それでは不十分だと考えた製鉄所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のである。

6　生活給　職工は製鉄所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、それを当然視するわけには行かなかった。従って、賃金は職工とその家族の生活を保証するものでなければならなかった（日給の生活給的側面）。

7　物価上昇時の困難　第６の特徴と第１、第２の特徴の両立の困難から第７の特徴が生まれた。一方では生活を保証しなければならないにもかかわらず、他方では第１、第２の特徴にあるように日給額は本来査定を反映した昇給の結果でなければならなかった。しかも昇給によってすべての職工の日給額を同時に引き上げることは出来なかった。従って、急激な物価の上昇が起き生活を保証するために名目賃金額を引き上げる必要が生じたときに、製鉄所は昇給によらずに全職工を対象にしてある程度の増給を行わざるをえなかった。しかし、それは査定を経て額が決まるという日給制度の趣旨に反することであった。しかも、増給額が大きければ日給額の高いものと低いものの格差は率において縮まってしまい、結果として日給額に基づく賃金序列を揺さぶりかねない。

第４の特徴と第７の特徴は、他の特徴との相互作用を通じて、日給以外の賃金形態の発生を必至とした。製鉄所は完全に日給を廃止することが出来なかったから、実際には多くの場合日給と他の賃金形態が併用された。第４の特徴から、製鉄所は短期間に労働生産性の向上を図ろうとする場合、他の賃金形態を単独もしくは日給と併用して用いざるを得なくなった。官営時代は日露戦争、第一次大戦という二度の戦争を経験した。そうした戦時に緊急に労働生産性を上げる必要が生じると、製鉄所内の工場は生産量と結びついた能率給の採用に動いた。また第７の特徴から、第一次大戦期には臨時手当や臨時加給が考案された。こうして賃金体系が生み出されていった。賃金体系は偶然の産物ではない。日給そのもののうちに賃金体系の成立を促すような契機がはらまれていたのである。

1）　第二次大戦前の日本での賃金研究は、海外の能率給の紹介に重点を置いた反面、日本の日給制の分析を怠った。この状態は戦後もあまり変わっていない。日給、基本給、本人給と呼ばれてきた賃金形態の分析の不在こそは賃金論の停滞の主因であると思われる。増地庸治郎、『賃銀論』、前

掲書、第２章参照

2)　「製鉄所職工規則」、『明治後期産業発達史資料第５５巻』；「製鉄所職工規則」、明治４０年１１月１日、『事業報告　明治４０年』。なお、大正１０年の職工規則では早退者の賃金は、一時間当たり、常昼勤務の場合日給の 9.6%、交代勤務者の場合 10%に変更されている。「製鉄所職工規則」、大正 10 年 9 月、『例規綴　大正 11 年』

3)　「製鉄所職工規則制定の件」、明治３３年１２月１７日、『通達原議　自明治２９年至明治３３年』所収

4)　合衆国でも少なくとも１９世紀前半までは時間賃金率は支配的ではなかったと思われる。しかし、１８８０年代のハルセー式賃金制度に示されるように当時の能率給はしばしば時間賃金率を前提に組み立てられている。標準作業の設定や時間研究といった科学的管理法による能率管理の進行は、すでに成立した時間賃金率の観念を強化したのではないか。この点に関して、識者の教えをいただければと思う。

5)　「職工給料額訂正ノ件」、明治３４年６月２５日、『通達原議　明治３４年』所収

6)　「職工規則中改正ノ件」、明治３５年４月９日、『規程ニ関スル書類　自明治３４年至明治３６年』所収

7)　「職工増給内規」、明治３７年１１月２２日、『諸規程　明治３７年』。これに先立って日給の支払い方を決めた「職工給料受取方心得」が出された。明治３７年１０月２２日、『諸規程　明治３７年』。遠藤は人事査定をある時期に合衆国で展開したものに限定して議論しているが、ここで見るように遠藤が定義した人事査定の導入に先立って査定は日本で既に行われていた。遠藤公嗣『日本の人事査定』、１９９９年。この点で中西の研究が改めて注目されるべきではないか。中西、『日本近代化の基礎過程　中』、前掲書、４５６頁

8)　「職工増給内規改正ノ件」、明治３８年３月３０日、『規程　明治３８年』

9)　「六十銭以下ノ職工増給方ノ件」、明治３８年９月１６日、「職工増給内規追加ノ件」、明治３８年９月２５日、『規程　明治３８年』

10)　「職工給料増給内規改正ノ件」、明治４２年９月１７日、『規程書類　明治４２年』；「職工増給内規」、大正１２年９月１５日、『諸内規　大正七年から昭和三年まで』

11)　「職工給料増給ノ儀ニ関スル件」、大正１０年３月１７日、９月７日、１１月２５日、『例規大正１０年』；「職工給料増給ノ儀ニ関スル件」、大正１１年３月９日、６月３日、『例規綴　大正１１年』；「職工給料増給ニ関スル件」、大正１２年３月１３日、「職工増給内規改正ノ件決裁通牒案」、大正１２年９月１５日、『例規綴　大正１２年』

12)　「新規採用職工ノ初給ニ関スル件」、大正１０年１月１４日、『通達　大正１０年』；「職工ノ初給ニ関スル件」、大正１５年１月１１日、『例規　大正１５年』。

13)　「工務部受取仕事規程」、明治３５年３月１日、『諸規程ニ関スル書類　明治３４年至明治３６年』、「工作科職工手間受負規程制定ノ件」、大正元年９月１０日、『規程　自明治４５年１月至大正元年１２月』に再録

14)　日本の日給制を考察の対象とする文献は驚くほど少ない。たとえば、増地、前掲書、第２章は欧

米の文献を紹介するだけで日本の日給制については論じていない。そうした中で、神田孝一、前掲書、増補版、４５２－４６２頁は興味深い分析を行っている。

15）　臨時産業合理局生産管理委員会、『賃金制度』、１９３２年、２９頁

16）　拙稿、「官営八幡製鉄所の労務管理　（１）」、前掲、１３頁。なお、「官営八幡製鉄所の労務管理　（２）」、９４ページ参照

３　日露戦争中と戦後の賃金

操業開始から間もない時期に製鉄所は労働を刺激する能率給の採用を認めた。職工規程で定められた職工には日給を支払うという日給制は修正を余儀なくされたのである。こうした賃金制度上の変化の直後に日露戦争が起きた。戦争は軍需品を中心に鋼材への需要を増大させ、能率給の拡大を促した。しかしこの段階では能率給を採用した部所は多くなく、採用された制度も鋼材部の奨励割増金を筆頭に製銑部の奨励金など様々であった（第３－１表参照）。

第３－１表　日露戦争時の能率給

賃金形態	特徴
奨励割増金（旧型）	日給総額の一定割合を奨励割増金総額とし、それを個人に配分。職工間では支給額が異なる
奨励割増金（新型）	生産高に単価を掛けた額から日給総額を引いた額を奨励割増金総額とし、それを個人に配分。職工間では支給額が異なる。
奨励金	一定額を奨励金総額とし、それを個人に配分。職工間では支給額が異なる
歩増	日給の一定割合を支給。　集団内では支給割合は同一

奨励割増金、奨励金は集団を単位として付加給付額の総額を先ず算定し、その後個人に配分したのに対して、歩増は集団に属する全員に一律で日給額の一定割合を付加的に支給した。こういった違いはあるが、いずれも特定の作業集団を対象にしており、集団として生産量が増えた場合や労働量が増えた場合に、その集団の職工に支払われたものであり、集団的能率給に分類することが出来る。

[1]　日露戦争中の賃金（１）　　賃金体系Ｉ：日給＋奨励割増金（旧型）

皆勤賞と年末賞与　作業開始当初の明治３４年（１９０１年）頃は、職員や職工の勤怠が製鉄所の管理者たちの関心を引いた。勤怠は時間通りに勤務しているか否かで判断された。職員については「職員勤怠表」を用いた時間管理によって、職工については皆勤者の褒賞といった仕方で勤労が奨励された。１００日以上皆勤した職工には２日半から５日分の日給が、２００日以上の皆勤者には７日から１４日分の日給が与えられるといった形で、

皆勤日数に応じて日給が加算される仕組みが提示された。さらに同年末には勤労への報酬として一人平均１円の年末賞与が支給された。[1)]

鋼材部の奨励割増金（旧型）　出勤管理やそれと結びついた褒賞制度だけでは不十分であったのか、間もなく労働を刺激する手段として新たな賃金形態が登場してくる。それはまず鋼材部からはじまった。明治３６年（１９０３年）１１月に鋼材部長は作業成績の向上を目的とした割増金（割増給）制度の新設を上申した。「各掛ニ就キテ作業以来今日迄ノ優等成績ヲ基礎トシ其以上ノ月産額ヲ製産シタル場合ニ於テ其超過額一屯ニ付左表ノ平均割合ヲ超過セサル範囲ヲ以テ当該掛ノ職工ニ対シ当月分ノ給料割増ヲ付与致度」とあるように、それまでの作業成績の中でも優れた成績を基準として、それを超過するような作業に対して給料の割増を行った。それまで同様日給が支給された上で奨励割増金が追加支給されたのである。[2)]

日露戦争開戦直後の明治３７年（１９０４年）３月の鋼材部の臨時奨励割増金制度をみれば、３月８日から２１日までの間に、平炉、瓦斯、造塊の各掛所属の職工が９１回以上合格品を出鋼した場合や、中形工場所属職工が３９０トン以上の製品を生産した場合には、日給の１割にあたる臨時奨励金が出されることになっていた。[3)] 同時期に割増金が出された精整工場の継目板精整でそれまでの実績に比べて目標生産高が大幅に引き上げられていたことによく示されるように、奨励割増金は労働生産性の急速な拡大を意図して出された能率給であった。実績では２,０００本に過ぎなかった矯正作業の目標は５,０００本まで２．５倍に引き上げられ、他の作業でも目標は実績を約１割から約８割を上回る水準に設定された（第３－２表参照）[4)]。

これら奨励割増金はすべて作業従事者全員に支給される集団的能率給であり、特定の作業集団に奨励割増金が総額として与えられ、それが各人に配分された。各人の配分比率は不明であるが、監督者の判断によって実際の配分が決められたのではないかと想像される。割増率が作業者の日給総額を基準としていた点では、奨励割増金はあくまでも日給制度を前提としていた制度であるといえよう。

第３－２表　継目板精整での目標生産高

作業種類	人員	本数(実績)	本数(目標)
運搬	8		５，０００
矯正	8	２，０００	５，０００
切断	7	２，７００	３，４００
穿孔（ポンチ）	7	１，３８２	１，６００
穿孔（スッパイキ）	7	１，８００	２，０００
端整	6	２，１６０	３，３００
浸油	6	１，８００	３，３００
結束	8	１，８００	３，３００

（1）　「職工奨励支給方ノ儀ニ付伺」、明治３７年３月１０日、『諸規程　明治３７年』より作成

明治３７年（１９０４年）４月には、鋼材部各工場のより広い範囲で、目標月産額を１トン超過するごとに日給の１０万分の１０から５０までが奨励割増金として与えられた。この方法は「効果良好ニ付」といった理由でその後も継続して行われた。[5] 明治３６年（１９０３年）１２月から３７年５月までの支給実績をみれば、薄板工場が最高額、最低額、平均額とも他を圧している（第３－３表参照）。継続して用いられたといっても、明治３６年１２月から３７年５月まで途切れることなく奨励割増金制度が適用された工場はなかった。小形工場、中形工場で比較的恒常的に運用されたくらいで、薄板工場に至っては３６年１２月しか奨励割増金が支給されていない。制度を適用するかどうかはその都度鋼材部長が判断したと考えられる。この段階では短期間に生産を増大する手段として奨励割増金が用いられたに過ぎない。生産のボトルネック解消が目的ではなかったかと思われる。

第３－３表　鋼材部職工奨励割増金支給額（明治３６年１２月から３７年５月まで）

工場名	人員	金額	最高額	最低額	平均
分塊	３１７	226.630	5.010	0.030	0.841
小形	３３０	281.060	4.670	0.050	0.851
軌条大形	４２８	243.900	2.100	0.010	0.338
精整	１２８	47.820	1.770	0.030	0.373
中形	１０８７	1228.400	7.850	0.010	1.130
薄板	６８	228.410	12.490	0.690	3.358
平炉掛	４８０	137.540	2.080	0.040	0.286
瓦斯掛	１８２	80.420	1.100	0.080	0.441
造塊掛	１４２	52.940	1.690	0.040	0.372
原料掛	７４	14.210	0.450	0.050	0.192
計	３２３６	2481.330			

（1）　「鋼材部職工奨励割増給支給方ノ件」、明治３７年７月５日、『諸規程　明治３７年』より作成

（2）　金額の単位は１円

鋼材部の奨励割増金は日露戦争開始前から導入されていたが、軍需の増大に押されて作業能率向上が管理者の最大の関心事となることで、制度として定着していった。中形工場の圧延職工に同制度を適用するにあたって、鋼材部は「当部中形工場ニ於テ現今製作中ニ係ル１２封度軌条ハ軍需品ニシテ最モ至急製作ヲ要スルモノニ有之　然ルニ目下厳暑ニテ候ニ際シ職工ノ働作自然意ニ任セズ加之病気ノ為メ欠勤スル者毎ニ多ク監督者ニ於テモ昼夜職工ヲ督励シ作業ニ従事スト雖モ何分予定ノ圧延量ニ達スル能ハズ」といった理由を述べていた。[6] 明治３８年（１９０５年）５月の制度改定では、目標生産高を越えた場合に奨励割増金が出されるという条件は変わらなかったが、目標額や割増歩合が変更された。平炉や鋳塊では目標が下方に修正されたが、分塊や軌条では目標が引き上げられている

（第３－４表参照）[7]。

第３－４表　明治３７年と明治３８年の鋼材部奨励割増金

工場名	目標（３７年）	歩合（３７年）	目標（３８年）	歩合（３８年）
平炉掛	3500	10	3000	10
瓦斯掛	3500	10	3000	15
鋳塊掛	3500	10	3000	25
分塊工場	3500	10	5000	10
軌条・大條工場	2000	10	2800	20
中條工場	800	20	800	25
小條工場	440	50	450	50
薄板工場	600	10	800	20
原料掛	3500	10	3000	12

(1)　「鋼材部所属職工奨励割増支給ノ件」、明治３７年４月２日、『諸規程　明治３７年』；「鋼材部所属職工奨励割増支給ノ件」、明治３８年５月２３日、『規程　明治３８年』より作成。明治３８年については、３７年４月の割増金対象となったものを選んだ。中條工場、小條工場は明治３８年には中形工場、小形工場となっている。

(2)　目標は月産高（単位トン）、歩合は超過分１トンに対して１０万分の割合

(3)　明治３７年の大條工場の割増は、超過分７トンと１０トンに換算する。

鋼材部では割増金制度として、割増給総額をまず作業集団に与えてそこから各職工に配分するという仕組を作り出していたが、明治３９年（１９０６年）の鋼弾工場の職工割増金は、手榴弾目標個数である５００個を超過した場合、１０個ごとに各自の日給の５０分の１を増給するとした。これは目標を超えた場合に自動的に個々の職工の日給が増給される仕組であって、査定によって個人配分したそれまでの奨励割増金とは違っていた。それはむしろ次に見る歩増給に近いものであった。[8] 当時就業時間は規則上１０時間半であったが、仮に実労働時間を１０時間とみなせば、目標個数は１時間あたりに換算すれば５０個である。目標を超えた場合でも５０個につき日給の１０分の１の割合で増給が量られたことになる。実際にも、目標を超えたとしても、一個あたりの賃金率はほとんど変わらない。それは単純出来高賃金といってよいものであった。

製銑部の奨励金　奨励割増金制度は当初圧延部門である鋼材部で用いられただけである。製銑部はそれとは違った制度を考案していた。明治３７年（１９０４年）１０月に溶鉱炉作業に用いられた奨励金は、基準を超過した場合に日給の一定割合を支給する代わりに、特定の金額を支給する点で鋼材部の奨励割増金とは異なっていた。それによれば、一旬の一日平均出銑量が１２５トン以上の場合総額５０円が支給され、出勤日数、功労点、各自の日給額を考慮して各人に配分された。翌年には基準出銑量が１３０トンとなり、対象となる職工の範囲も拡がり、割増総額は７０円に増額された。[9] 奨励金を各職工に配分する際には上司の査定が用いられており、製銑部の後身にあたる銑鉄部の内規では査定の方法

が「業務ノ難易ト勤怠ノ成績トニ依リ部長ハ相当ノ功労点ヲ付シ之ニ各自ノ日給額及出勤日数ヲ乗シタル積ヲ以テ基礎点数トス」といった形で明記されている。[10)]

出勤促進のための奨励金　この当時製銑部は職工の欠勤に悩んでいたようである。明治３８年（１９０５年）になると製銑部は欠勤者の増加によって出勤職工の負担が増大したとして、欠勤者の日給の半額を出勤職工に配分するように提案している。[11)] どのような仕方で出勤職工への配分がなされたのかは不明であるが、勤労を奨励するために一定総額を各人に配分するという点で、この方法は奨励金に似ている。製鉄所も同様の試みを全所的に行い、明治３８年８月のお盆前後に出勤した職工に対して臨時割増給を支給している。「例年旧盆会ニハ本所職工モ多数ノ欠勤者ヲ出シ作業上支障ヲ醸スノ傾向」があったために、製鉄所は、欠勤者の給料総額を原資として、出勤者に「働振ニ応ジ」て割増給を与えたのである。[12)]

[2]　日露戦争中の賃金（２）　歩増給

歩増　明治３７年３月には、工務部の職工に対して、休憩時間を廃止する代償として日給の１割以内の割増（歩増）が認められ、ついで創立費に基づく工事に従事する職工や鋼材部の職工にも適用された。歩増は、査定を経ずに各人の日給の一定割合を付加給として支給するという仕方で行われた。こうした歩増は修理作業のように休憩無しで作業を続行せざるを得ない事例にみられる。それは時間外労働に対する割増賃金（それはしばしば歩増と呼ばれていた）と似た性格を持っていた。通常から作業に関して時間管理や作業管理が厳格に行われていなければ歩増は労働を刺激する意味を持たないであろう。そういった点では歩増の実施は管理者の日頃の管理に対する姿勢を問うものでもあった。[13)]

弾丸製造の奨励法　明治３８年（１９０５年）には一定数量を超えて生産した工務部所属の弾丸・弾頭製造職工に、日給に割増給が付加されて支給される奨励法が実施され、同様の方式が工務部工作科のロール旋削や鋼材部の軌条製作にも適用された。[14)] この奨励法は、産出高が一定の基準を越えた場合に各職工の受取が増大する点で、奨励割増金と同様であったが、奨励割増金のように作業チームの受取総額を決めた上でそれを監督者の査定に基いて各職工に配分する代わりに、各人の日給額にある割合を乗じた額をほぼ自動的に支給した。この点でこれらの割増給は歩増に近い。時間管理の厳格化を伴いつつ行われた歩増が、集団作業での労働を刺激するものとして使われ始めた。

弾丸・弾頭製造への導入例では、基準設定に際して参照されたそれまでの実績が明らかになっている。２８センチ弾丸製造の場合をとってみると、奨励法は、職工２７人、人夫２０人が弾丸の合格品を３０個鋳造した場合に、各自の日給額を３０％増額し、３３個鋳造した場合にはさらに１％増額するというものであった。これには不合格品が６個以上の場合には増給がなく、４個から５個の場合は２０％しか増給しないとの条件がついていた。同人数で１５時間作業に従事した場合、それまでの作業実績は弾丸２５個であり、不合格品は全体の１割５分から２割であった。不合格品割合を約１割７分と考えれば、目標は１

５時間労働で２５個鋳造、不合格品５個である。職工規則に定める就業時間は１０時間３０分（６３０分）であり、実績と同様の作業能率ではこの就業時間内に合格品が 17.5 個が鋳造される（不合格品 3.5 個）。それに対して奨励法は同じ労働時間内に２１個の鋳造を予定し、しかも不合格品の割合は２割以下でなければならなかった。奨励法は従来の作業に比べ２０％の能率向上を求め、それに対して３０％の増給を認めた。[15)]

［3］日露戦争中の賃金（3）作業時間短縮への奨励金

作業時間短縮した場合に賃金を割り増して支払うという方法を、日露戦中に鋼材部で炉の修理などの生産に付属する作業に導入された特別奨励法に見ることが出来る。炉の修理や鉱滓の片付けでは監督の掛長が作業に必要な作業時間数、職工数、職夫数をあらかじめ決めておき、予定作業時間よりも少ない時間で作業を終えた時にはその節約時間に対して日給の２割以内の割増金が職工に支払われた。[16)]

当部各工場ノ炉修理及鉱滓取片付ケ、工夫掛ニ於テ取計候至急修繕物ノ如キハ各作業ニ付帯シ最モ急ヲ要スル業務ニシテ経済上ニ於テモ亦一刻一時ヲ争イ候場合有之為メニ従来受負業トナシ又ハ直営トナス等種々ナル方法ヲ試ミ候得共何分操業ノ極メテ困難ナルガタメニ尋常一般ノ督励法ニテハ其効少ク往々作業ニ差支ヲ及シ候次第ニ有之依テ右等要急事業ニ対シテハ左記ノ特別奨励法ヲ設ケ施行候様致度此段決裁ヲ請フ

ここでは鉄鋼製品や半製品の生産に直接的にかかわらない、生産量によって労働の成果を測れないような作業が問題になっている。一定の量の成果を挙げることよりも、短時間で仕事を終えることに管理者の関心は向かっている。この当時合衆国やイギリスでは、作業に標準時間を設定してそれよりも短時間に仕事を終えた場合に、作業時間に対する時間賃金だけでなく、時間短縮分の一部に対して賃金を支払うハルセー式やローワン式の能率給が採用されていた。こうした能率給では、一時間の賃金率を決めてそれを基礎に計算を行っていた。それに対して製鉄所で用いられた時間短縮のための奨励金は時間賃金率とは結び付いていなかった。それはあくまでも日給を基礎としたものであって、日給への割増という形をとった。集団的能率給であったが、個人への配分に際しては一律に割増金が支払われたと考えられるから、歩増給の一種とみなすことが出来る。

[4] 日露戦争後の賃金（1） 奨励割増金、歩増給、時間短縮奨励給

奨励割増金（新型）と歩増給　日露戦争中に展開した奨励割増金制度は、戦後になっても引続き鋼材部で用いられた。ただし戦後には目標生産高を超過した場合に日給総額の一定割合を割増金総額とする仕方（これを旧型奨励割増金としよう）から、生産高に単価をかけた額が職工の給料所得総額を上回る場合に超過金額を割増総額とするといった仕方（新型奨励割増金と呼ぶ）に代わった。それは集団的出来高賃金というべき制度に変質したのである。職工には日給額が保証されていたから、日給保証付出来高賃金ともいえる。

たとえば、軌条工場では圧延トン数１トンに対して１円を乗じて賃金総額を出した。製鉄所の試算では、軌条工場で月に２５００トン生産した場合、１トンごとに給料所得額の１０万分の２０（０．０２％）以内の増給が行われる勘定になっていた。個人への配分が査定に基づくといった点は旧型奨励割増金と同じであった。[17)]

生産量と賃金総額を連動させようとすると不良品が大量に生まれる危険性がある。これは出来高賃金を用いる場合に特に顕著に見られる問題点である。しかし、旧型奨励割増金制度でも工場管理者はこの問題に直面したと見えて、不合格品一個につき生産量から合格品１０個を引いて計算するといった仕方で、やみくもな増産を防ぐ手立てがなされていた。転炉工場や平炉工場で新型の奨励割増金規程が導入された当初はこうした規定はなかったが、間もなく規程は「職工ガ職務上ノ不注意怠慢ニ基因（ママ）シ熔鋼ノ損失ヲナシタルトキハ其損失屯数三倍ヲ割増ノ基礎タル産出総屯数ヨリ控除ス」と改定された。鋼材部の他工場でも、割増金総額の算出に使われる生産量は、二級品を始め、機械の調製不足、加熱不足、職工の不注意などによる不良品を含まないとの規定が加えられた。その後も、奨励割増金規程など生産量に連動する賃金制度を設ける場合には、しばしばこうした不良品排除規定が設けられた。不注意によって不良品が出た場合には不良品のトン数の二倍を生産量から控除して計算するといった規定にみられるように、控除額を引き上げることで作業規律が強化されたのである。[18)]

新型奨励割増金制度では計算が日給に基づく給料所得総額を上回った場合にしか割増金は支給されなかったが、計算の結果が給料所得総額に及ばない場合でも職工には日給額が支給された。ところがやがて計算額が給料所得総額に及ばない時には、その差額を翌月以降の割増総額から差し引くといった方法に変わった。月ごとに完結した計算から月をまたいで計算する方式に転換することで、奨励割増金は基準を上回る場合の褒賞といった機能だけでなく、基準を下回った場合の制裁といった機能も持つようになったのである。[19)]

もっとも作業規律強化の方向だけで改定が行われたのではなかった。奨励割増金は、職工の努力によって生産量が変化するという前提で作られていたから、職工の責任によらない事情で生産目標に到達しない場合にはうまく機能しない。製鉄所も、そうした事態を認めて、事業の都合で基準の達成が無理な場合には、奨励割増金制度の適用を中止するようにした。その場合には、職工規則に基づいて日給が支給されたと考えられる。[20)]

明治４２年（１９０９年）の鋼材部鋼弾掛の規程改正では、平均して日給の３割を超えない水準に割増金額が決められることになった。旧型奨励割増金では日給の一割といった仕方で割増歩合が固定されていたが、新型奨励割増金では割増金額には上限がなかった。この方式は新設備の導入などによって生産量が増大した場合に割増金額を抑制するような仕組みを内在させていなかったのである。恐らく、そうした事情への配慮から、奨励割増金への上限設定が要請されたと考えられる。なお、この改正では、坩堝鋼塊製造で消費石炭量の削減に応じて奨励金が出されている。それは、職工の注意を原材料の節約に向けさせて原料使用における能率向上を目指そうとする点で、昭和初期から第二次大戦後にかけ

て大きな運動となった熱管理運動の先駆的な試みとみなし得る。[21]

また、鋼材部の鋼弾工場では戦後になっても以前と同様の歩増給が継続して用いられていたし、工務部でも危険な仕事などには引き続き歩増給が支給されていた。[22]

時間短縮奨励金　明治３９年（１９０６年）に工務部が作業のスピードを上げるために提案した速成奨励法は標準作業時間を設定しそれよりも短い時間に作業を終えた場合に割増金を払うという点で、戦争中に鋼材部で導入された特別奨励法に似ていたが、一時間あたりの賃率を設定している点では特別奨励法とは異なっていた。

至急に仕上げる必要がある作業に適用される速成奨励法甲種では、普通製作時間（標準作業時間）よりも短い予定時間を設定して、予定時間通りに作業が完了した場合には、普通製作時間にたいする賃金額を支払った上で、状況によっては予定時間に対する時間賃金額の２分の１まで支払えるようにした。またそれほどに緊急ではない時に適用される乙種では、予定時間どおりに完了した場合でも、予定時間賃金を上回り普通製作時間賃金を上限とする賃金額が支払われることになっていた。また予定時間よりもさらに短縮して工事が終了した場合では働いた時間の賃金を割増賃金とし、予定時間よりも遅延した時には、予定時間賃金から減額した。速成奨励法は、計算の基礎として日給の代わりに一時間当たりの賃率を採用している賃金形態である。工務部では通常の作業には日給が用いられており、速成奨励法の作成に当たってもその適用は限られたものだとの認識が工場管理者にはあったものと思われる。従って、当事者にはこの制度が日給制の原理と違うものだとの認識は弱かったであろう。にもかかわらず、超過勤務への支払いといった職工規則で明確に規定されている事例以外で時間賃率が適用されたことは、日給制度の変容の一局面として注目に値しよう。[23]

鋼材部が明治４０年（１９０７年）にボールト工場で適用した奨励割増金も、標準作業時間を設定してそれよりも短期間に仕事を終えるように奨励した。この場合も機械ごとに一日の標準作業量を決めてから仕事を終えるまでの予定期間を設定し、予定期間よりも早く作業を終了すれば、短縮した日数を予定日数で除してそれを実際に従事した日数の給与所得額に乗じた額を割増賃金部分として支給した。[24]

これらの賃金は標準作業時間と実労働時間の差に対してある割合で割増給を払うものであり、賃率の単位が時間賃金、日給といった違いこそあれ、同時代の欧米に広まった能率給と比べられるような制度になっている。この当時合衆国やイギリスで用いられたハルセー式およびローワン式の賃金形態は次のように表現される。[25]

ハルセー式

$$W = w \times t + w \times (T - t) / n$$

Wは受けとる賃金額。wは時間賃金率、Tは標準作業時間、tは実労働時間。通常 n は２または３

ローワン式は

$W = w \times t + w \times t \times (T - t)/T$

速成奨励法甲種における賃金額は、普通製作時間が標準作業時間、予定時間が実労働時間であるから、$W = w \times T$ を下限とし　$W = w \times T + w \times t/2$ を上限として支払われる。下限はハルセー式、ローワン式のように $w \times t$ ではなく、$w \times T$であり、下限からの増加部分 $w \times t/2$ はハルセー式、ローワン式のように標準作業時間と実労働時間の差に対して払われるのではなく、実労働時間に対して払われている。これでは、標準作業時間を下回る限り、実労働時間は長ければ長いほど職工に対して有利になってしまい、標準作業時間を出来るだけ短縮しようとするインセンティブに欠けてしまう。

ボールト工場の奨励割増金は、日給をw、予定日数を T、作業日数を t とすれば、$W = w \times t + w \times t \times (T - t)/T$　と表現される。ローワン式ともいえるが、時間賃金率を用いず、日給を用いる点では改良型ローワン式とでも称すべきものである。福田徳三が社会政策学会大会で推奨した賃金制度はこうした日給制度を用いたローワン式賃金制度であった。

[5]　日露戦争後の賃金（2）　請負賃金

明治３５年（１９０２年）の工務部受取仕事規程を受け継いで明治４１年（１９０８年）には工務部の鋳物工場で手間受負規程がつくられた。それによれば、仕事を請負ったものは不合格品の代わりを無償で製作しなければならなかったし、給与の支払いも、日給相当分をまず月ぎめで支払ったあとでそれを超過する請負金額部分を別途支給するという方法が用いられた。請負金額が日給総額に足りないときには、翌月以降の超過額から控除された。鋼材部での新型奨励割増金の支給で観察されたような基準を下回る生産への制裁がここでも導入されていたのである。この方式では日給部分が保障されており、それとは別に請負による賃金が支給された。新しい規程は請負額を日給額に比例して各人に配分する点では明治３５年（１９０２年）の規程を踏襲したものの、職工の業務や勤務成績に応じて各人の配当率を増減出来た。[26)]

しかしそれでは職工の給与に格差が生じて職工の統制上不便であるという理由で、大正元年（１９１２年）に工務部工作科で新たな規則が作られた。それによれば職工は集団で製作を請負い（連合受負）、完成品に対して給与を支払われた。明治３５年や明治４１年の規程にあった単独請負は姿を消した。職工に日給を支払うだけでなく、毎月の日給総額を超過した請負金額部分を翌月に割増金として支払い、請負金額が日給総額に足りない場合翌月以降の超過額から控除するという方式が採用された。そうなると、この請負賃金は出来高と単価を用いた集団的能率給という点からも、また査定によって各自の配分を行うという点からも、新型奨励割増金とほとんど変わりなくなる。日給を上回って支払われる額が、日給総額の３割未満とされていたのも、この時期の奨励割増金の実態と足並みをそろえたためであろう。[27)]

工作部の職工請負賃金は集団的能率給であったが、個人的能率給も考案された。それは

主に職夫の作業を対象としており、請負金額の算定にあたっては一日の標準作業量が用いられている。この個人請負賃金では、奨励割増金や歩増のような日給との併給ではなく、日給に完全に取って代わるものとして出来高賃金が決められている。明治４４年（１９１１年）の鉱滓煉瓦製造規則では、職夫の男女別に作業が決まっていて、男４８銭、女２８銭の標準請負賃金額とそれに対応する一日の標準作業量が決められていた（第３－５表）。ここでは男女は違った仕事を行うとされていたが、大正２年（１９１３年）に改正された時には、性別に関係なくどの作業も行えるようになった。型取をとってみれば、一個当たり賃金は０．０７０厘で男女とも同じである。しかし、男子の標準作業量が６．９００トンに対して女子は４．０００トンとされており、標準請負賃金額は男子４８銭、女子２８銭でそれまでと同じであった。[28)]

第 3－5 表　鉱滓煉瓦製造人夫の標準請負作業量

業務別	標準作業量	１トンあたり賃金	一個あたり賃金
鉱滓篩分、貯蔵、屑捨（男）	3.240	0.148	0.475
持込、粉末混合、分配（男）	2.400	0.200	0.640
型打（女）	0.700	0.400	1.280
型取（女）	12.800	0.0219	0.070
製品積立場所まで型持出（男）	6.000	0.080	0.256
製品積立（男）	9.600	0.050	0.160
雑役（男）	13.440	0.0357	0.114

（1）　「鉱滓煉瓦其他製造ニ関スル特別人夫賃請負標準改正ノ件」、明治４４年１月２３日、『規程明治４４年』より作成

（2）　標準作業量の単位はトン、１トンあたり賃金の単位は円、１個あたり賃金の単位は厘

標準請負賃金と標準作業量を設定する仕方は、セメント製造などでも用いられており、この当時何らかの形で標準作業量を設定する方法が存在していたと考えられる。そしてこうした職夫の作業請負の方法は、今度は銑鉄部の煉瓦工場で働く職工など限られた範囲の職工にも適用された。[29)] 耐火煉瓦工場の例を見ると、請負は個人単位でなされており、製品の種類に応じて一トン当たりの単価が決められる単純出来高払方式を基本としていた。しかし、生産奨励のために、請負単価とは別に奨励金単価が決められ、奨励金単価と請負単価の差額に職工の月間生産総トン数をかけた額が奨励金として支給されており、事実上単価を請負単価から奨励単価に引き上げた形になっている。[30)]

この時期の請負制度は日給の適用を受けない職工が現れたという点で注目すべきである。奨励割増金や歩増は日給を前提としてそれに業績に応じた賃金を付加するものであった。それに対して、請負制度では日給を貫わずに作業量に連動した賃金を受け取った。

煉瓦やセメント製造では職夫が個々に作業を請け負っていたが、骸炭運搬で用いられた作業請負は集団で作業を請け負うものであった。天候にかかわらず行われる運搬作業は容易ではなく欠勤者が多かった。そのために、技師は、過去１年間の実績を参照にして請負単価を設定して、日給制から請負賃金制に切り替えようとした。その場合「人員少ナキ時ハ多ク働クト同時ニ収入増加」し得るように、男２人女３人からなる作業チームに欠員があってもそれを補充せずに作業させて、請負賃金総額を作業者間で分配で出来るようにした。[31)]

[6] 日露戦争後の賃金（3） 賞与

日露戦時中の賃金の高騰は製鉄所の職工にも影響を与えたものと思われる。割増給では欠勤者対策として十分ではないと考えた製鉄所の担当者は、皆勤者には２円以内の、一月の欠勤が一日だけのものには１円以内の賞与金を与えて出勤を奨励しようとした。賞与は勤務態度良好なものへの褒章という意味合いを帯びていた。この案は採用されなかったが、「職工ニシテ欠勤ヲ為スモノ日増増加ノ傾向」にあると判断され、それに対して勤務状況に応じた賞与が検討されたことは、日給が精勤へのインセンティブとしては機能しないこと、そのために日給を補完する賃金形態が必要となったことを物語っている。[32)]

戦後の明治４２年（１９０９年）に「判任官以下賞与方針」が出された。それによれば判任官以下の職員や職工に以下の算式に従って６月と１２月の半期ごとに賞与金が与えられた。まず平均俸給総額１か月分以内の範囲で賞与金総額を各部各課に配当し、つぎに各員の給料月額に成績点を乗じた数の総計に占める各人の月給（月収）額と成績点の積の割合で各人に配当額を支給する。各人の支給額は本人の給料の１ヶ月半分が上限である。成績点は出勤日数を２で割った出勤点数と１点から９０点の範囲で与えられる勤労認定点数の合計であった。戦時中の案に比べれば、査定に基づく上司の裁量の余地は大きかった。こうして日露戦時中には成立しなかった賞与制度が戦後に実現したのである。[33)]

賞与は製鉄所の利益から出されたものではないから第一次大戦前後に宣伝された利潤分配制度とは違っていた。それはむしろ各人の勤務成績を考慮に入れた上で支給される賃金といった性格を持っていた。日給に体現される人事査定を経て各人に支給される属人給といった賃金の性格はこの賞与にも見て取れる。

奨励割増金や歩増給は目標生産額を超えた場合に作業集団や個々の職工に特別の報酬を与えようとした。これと同様に工場の目標額を超えて生産した場合に関係する職工に報いる方法としても賞与制度が用いられた。鋼材部ではこうした賞与を重視して、大正元年には厚板工場と平炉工場に特別賞与を設けた。同年度中に厚板工場は月平均２,５００トンの生産を行った。その中には高張力鋼板のような生産が難しい品種が多く含まれており、鋼材部としては、職工の努力に報いるために賞与制度を設けたものと思われる。対象者は厚板工場職工２０名以内、それに鋼材を提供する平炉工場職工３０名以内であり、規格品を月２５００トン以上製作した場合に平均３円以内で特別賞与金が与えられた。生産の目標

がそれまでの実績と同じであることから、賞与はさらに生産を刺激するというよりも、むしろこれまでの実績に対する報奨金としての性格が強かったのではないかと考えられる。この制度は当時の賃金制度には珍しく工務部の鋳造工場までを対象にするようになった。[34)]

圧延部門での生産拡大に対して製鋼工場での生産が追いつかなくなったため、鋼材部ではさらに平炉工場での増産に対して特別奨励割増金を設けた。鋼塊生産額が月１６,５００トンを超えた場合、超過トン数１トンごとに２０銭以内の奨励割増金を出して特に功労のあるものに支給した。[35)]

これらの賞与は判任官以下の職員や職工を対象にした半期ごとの賞与とは性格を異にする。それは目標額を超えた場合に報奨金として支給されたのだから、奨励割増金に近い制度であった。

[7] 小括

日露戦時中から戦後にかけて展開した奨励割増金や歩増給は共に日給を前提としており、職工は日給を保証された上で、一定以上の成績を上げた場合に、これらの能率給を受けた。たとえ生産量が目標に達しなくても、日給が支給されたから、日給額は最低賃金となった。日露戦後に展開した請負賃金も、その名称が想像させる事態とは違って実際には日給を補完するものであった。こうして日露戦争から戦後にかけて展開した賃金体系は、日給を払いながら目標を上回る生産を達成した場合に割増賃金を払うという形をとった。そうした中で、新型の奨励割増金は単純出来高給に近いという意味でやや特異な存在であった。それは後の功程払賃金につながる側面を持っていた。

奨励割増金や歩増給といった能率給が展開した原因は、日給そのものには労働を刺激する機能が弱かったことに求められる。職工はどのように働こうとも同じ賃金額を支払われたから、日給だけでは自発的に増産に向けて努力しようとするインセンティブを欠いていたのである。そうしたなかで、増産に向けて職工を動員するために、製鉄所が目を向けたのが成果に応じて支払う能率給であった。

また日給は、個々の職工に払われていたから、集団の凝集力を高めて能率を上げるという目的に使うことは出来なかった。製鉄所の作業の多くは集団によって担われるのが多く、こうした作業の能率を上げようとして成果に基づく能率給を採用するとしても、成果は集団作業の結果でしかなかったから、能率給の算定もそういった集団作業を単位とするほかにない。奨励割増金が、集団が受け取る割増金総額を決めた後それを各自に配分するのに対して、歩増給では直接個人に対して払われるといった違いはあったが、いずれも能率給の計算は集団の生産高に基いていた。

能率給をテコにして作業集団の能率を挙げる必要は、製銑部門といった上工程よりも圧延部門といった下工程においてより強かったと考えられる。製銑では、高炉などの装置が労働の強度を規定する度合いが強かったのに対して、鋼弾製造に見られるように、圧延工

程では労働者の主体的努力によって生産量が変わる余地が大きかった。鋼材部でまず集団的能率給である奨励割増金制度に転換したのはこうした背景によると推測される。

こうした賃金形態、特に旧型の奨励割増金が、どのようにして考案されたのかは不明である。しかし、旧型奨励割増金に似たアイデアを同時代の欧米の文献に見出すことは難しくない。賃金論として名高いシュロスの著作は、能率が特定の基準を上回った場合、それに比例して時間賃金にプレミアムを上乗せする賃金支払方法をゲイン・シェアリング（Gain-Sharing）、累進的賃金（Progressive Wages）、時間賃金請負仕事（time-wage piece work）などと名付けただけでなく、こうしたゲイン・シェアリングを集団作業に適用した場合についても考察していた。奨励割増金に似た賃金形態は１９世紀末のイギリスでも知られていたのである。[36] 問題はシュロスが最低保証されるとした時間賃金の性格である。八幡製鉄所を始め日本で行われていた日給制度が、イギリスの時給や日給と性格をことにするならば、ゲイン・シェアリングのあり方はイギリスと日本では違ってくる。

こうした賃金は明治から大正にかけて他の工場でも用いられていた。『職工事情』によれば、セメント産業で似たような賃金制度が使われている。「工場によりては奨励的賞与の制度を設けたるものあり。この方法においては職工には一定の日給を給することとし、かつその受持部に対し標準工程を定め、それ以上の工程をなしたるものには一定の率により、奨励金を与え、あるいは歩増をなし、もしくは一ヶ月、セメント製造高と人工数との比例あるいは標準率以内にある時、その割合の多少により一樽につき一定率の奨励金を支出し、これを職工の収得金に按分して分配す。」　これは奨励割増金や歩増給とほとんど同じ制度であるが、『職工事情』は賞与とみなしている。[37]

鈴木恒三郎も似た賃金制度を日露戦後に日光精銅所で実施している。総合的日給請負併用制度と呼ばれるこの制度は、「日給を以って彼等の働き技倆に応じての最低賃金を保証し、別に各組毎に標準工程を定め置き若し仕事の出来栄が之を超過したる時は夫れに相当する奨励金を其の組に向って支給し、日給額と勤惰とを参酌して更に之を各個人に分与する方法」であった。長谷川鉄太郎によれば、精銅所の製線工程は品質の維持を最優先するために出来高賃金には不向きで、時間賃金に作業奨励金をくわえた賃金制度を採用したのである。工場の担当者は作業時間、原料、製品、消耗品、作業者数、氏名を調査し、それをもとに操業に従事した集団への賞与金総額を計算した。総額は「日給の高低による等級に出勤日数を乗じたる積を、各自の得点と定め、それに比例して按分」した。日給を前提とし、標準を超えた場合に奨励金を作業集団に支給する点で、奨励割増金制度と総合的日給請負併用制度はほとんど同じである。[38]

1）　「訓示案」、明治３４年７月１９日、「職工褒賞内規ノ件伺」、明治３４年８月９日、「職工賞与ノ件」、明治３４年１２月１０日、『通達原議　明治３４年』所収。守衛、助手、看守には一人平均７円の年末賞与が出された。「守衛、助手及看守賞与ノ件」、明治３４年１２月１１日、『通達原議　明治３４年』所収

2)　「職工給料割増ニ関スル件」、明治３６年１１月２６日、『規程ニ関スル書類　自明治３４年至明治３６年』；「鋼材部所属職工臨時奨励割増金ノ件」、明治３７年１月３日、『通達　自明治３６年６月至明治３７年３月』。昭和同人会編の『わが国賃金構造の史的考察』に載せられた八幡製鉄所の賃金制度関連年表では、明治３５年８月２２日に製鋼部で割増賃金が導入されたとある。しかし、それを裏付ける史料は発見出来なかった。昭和同人会、前掲書、３７３頁

3)　「職工臨時奨励割増金支給方ノ件」、明治３７年３月９日、『諸規程　明治３７年』；「鋼材部平炉関係職工特別割増支給ノ件」、明治３７年７月１８日、『通達（明治３７年度）』

4)　「鋼材部精整工場所属職工ニ対スル奨励金給与ノ件」、明治３７年３月１２日、『諸規程　明治３７年』

5)　「鋼材部所属職工奨励割増支給ノ件」、明治３７年４月２日、「鋼材部職工奨励割増給支給方ノ件」、明治３７年５月９日、「鋼材部職工奨励割増給支給方ノ件」、明治３７年７月５日、『諸規程　明治３７年』；「転炉作業職…」、明治３７年８月１７日、「鋼材部職工奨励割増給支給方継続ノ件」、明治３７年８月１７日、「中形ロール工場…」、明治３７年８月２１日、『通達（明治３７年度）』

通常それまでの実績をもとに目標生産額が設定されたが、平炉では炉天井の修理に多大の費用がかかることから、操業１５０回以上天井を維持した時には日給３日分といった仕方で奨励割増金が支給された。「平炉関係職工特別割増金支給之件」、明治３７年７月１４日、『諸規程　明治３７年』。その後の割増給規程のうち注目すべきものは、「鋼材部転炉及分塊付属職工奨励割増給支給方改定ノ件」、明治３７年１０月２７日、『諸規程　明治３７年』

6)　「中形工場圧延職工奨励割増給支給方ノ儀ニ付伺」、明治３７年８月１９日、『諸規程　明治３７年』

7)　「鋼材部職工奨励割増給支給方ノ件」、明治３８年５月２３日、『規程　明治３８年』；「鋼材部職工奨励割増給支給方改正ノ件」、明治３９年１月１６日、「鋼材部職工奨励割増給支給方ノ件」、明治３９年２月１９日、「鋼材部厚板工場職工奨励割増給支給方ノ件」、明治３９年４月２８日、「割増給ニ関スル製品月産額改定ノ件」、明治３９年９月２６日、『規程書類　明治３９年』

8)　「鋼弾工場職工奨励割増給支給方針之件」、明治３９年６月２日、「鋼材部職工奨励割増給支給ノ件」、明治３９年８月１１日、「厚板掛職工特別奨励割増給支給ノ件」、明治３９年１２月２１日、『規程書類　明治３９年』

9)　功労点は「業務別勤労等斟酌評定スヘキモノニ付部長ニ御委任」となった。日給の昇給と同様に人事査定が行われている。「溶鉱炉付属職工ニ奨励金給与ノ件」、明治３７年１０月５日、『諸規程　明治３７年』；「溶鉱炉付属職工奨励金給与標準変更ノ件」、明治３８年２月１６日、『規程明治３８年』；「銑鉄科職工割増及製材科各工場職工割増ノ件」、明治３９年８月３日、『規程書類　明治３９年』

10)　「銑鉄部職工割増給配当法改正ノ件」、明治３９年９月１４日、『規程書類　明治３９年』

11)　「銑鉄部職工出勤奨励金給与ノ件」、明治３８年３月７日、『規程　明治３８年』

12）　「職工臨時割増給支給法」、明治３８年8月１２日、『規程　明治３８年』

13）　「工務部所属職工廃休時間歩増給与ノ件」、明治３７年３月１２日、「鋼材部所属職工工夫廃休時間ニ対スル割増給支給方ノ件」、明治３７年８月２２日、『諸規程　明治３７年』；「創立費支弁職工給料歩増ノ件」、『通達（明治３７年度）』。すでに製銑部の溶鉱炉、洗炭工場、骸炭工場の職工は年末年始の出勤に際し増給を受けていた。「年末年始ニ出勤方奨励按」、明治３４年１２月２７日、『諸規程　明治３７年』

歩増給は、作業の中断が困難な場合だけでなく、装置の故障などによって職工が作業上特別の努力しなければならない場合にも用いられた。「製銑部職工ニシテ非常業務ニ服セシメタルモノニ対シ歩増ノ件」、明治３８年３月１５日、『規程　明治３８年』；「緊急事業ニ付職工働増給給与ノ件」、明治３８年１０月１１日、『通達　明治３８年度』；「銑鉄部熔鉱炉作業非常ニ付職工ニ臨時増歩給与ノ件」、明治３９年1月１６日、『規程書類　明治３９年』

14）　「工務部弾丸及弾頭鋳造奨励法制定ノ件」、明治３８年５月２日、「ロール旋削方施行ニ付奨励ノ為メ職工ニ歩増賞与ノ件」、明治３８年５月１１日、「陸軍１８封度軌条製作其他ニ係ル職工奨励ノ件」、明治３８年6月１２日、『規程　明治３８年』

15）　こうした歩増給は臨時職夫にも導入された。煉瓦製造では作業が天候に左右されたために職夫への代替がはかられ、職夫の作業能率を向上させるために請負賃金に歩増給が採用されたのである。「赤煉瓦製造ニ使役スル職夫特別扱伺」、明治３８年8月１１日、『規程　明治３８年』

16）　「鋼材部作業ニ付帯スル…」、明治３７年１０月１１日、『諸規程　明治３７年』

17）　「転炉及平炉関係各掛並ニ運搬掛職工割増給支給方改定之件」、明治３９年７月２７日、「同割増給支給方ノ件」、明治３９年１０月１９日、『規程書類　明治３９年』；「軌条工場其他職工奨励割増ノ件」、明治４０年３月１８日、「鋼材部運搬掛及鋼片掛職工奨励割増給支給方ノ件」、明治４０年３月２８日、「薄板、厚板工場職工割増給改正ノ件」、明治４０年６月２２日、「外輪工場内分塊掛臨時付属冷鋼塊加熱従事職工…」、『規程書類　明治４０年』

18）　「鋼材部職工奨励割増給支給方ノ件」、明治３９年８月１１日、『規程書類　明治３９年』；「鋼材部転炉及平炉関係職工割増給与支給方ノ件」、明治４０年５月１５日、『規程書類　明治４０年』；「平炉工場其他職工奨励割増法」、明治４１年６月１６日、『規程書類　明治４１年』

19）　「転炉及平炉関係職工割増給ノ件」、明治４０年５月１５日、『規程書類　明治４０年』。鋼材部の転炉や平炉関係を見ると、明治３９年の制度では職工の給料所得総額を上回った場合に割増給が支給されたが、４０年の制度にはこれは職工と職夫の給料所得総額を上回った場合に改定されている。職工に代わって同じ仕事を職夫が行うケースが多く、こうした措置が必要になった。

20）　「転炉関係職工割増給一時休止ノ件」、明治４０年１１月３０日、『規程書類　明治４０年』。明治４１年以降も鋼材部では割増給が引続き採用された。たとえば、「軌条矯整ニ関スル特別奨励法」、明治４１年3月１２日、『規程書類　明治４１年』

21）　「鋼弾掛作業奨励割増法改定ノ件」、明治４２年１２月２８日、『規程書類　明治４２年』。その後の鋼材部の奨励割増金としては、「鋳鋼科各掛職工奨励割増法改正ノ件」、大正４年１月２４日、『規程　大正４年』。また平炉工場のように、目標生産量を超過した場合に功労者に超過トン

数に応じて奨励金を支給するといった仕方で歩増給に近づいた例が見られる。「平炉工場職工特別奨励割増支給ニ関スル件」、大正３年８月２２日、『規程　大正３年』。

銑鉄部も鋼材部に続いて奨励割増給を導入し、毎月の出銑量１トンあたり１円６０銭をかけた額が職工、試験職工、臨時職夫への給与総額を越えた場合、その部分を割増総額として職工に配分した。「銑鉄部銑鉄科職工割増給配当法改定ノ件」、明治４０年４月１３日、『規程書類　明治４０年』その後の銑鉄部での奨励割増金の例としては、「銑鉄科職工割増改正ノ件」、明治４２年４月２９日、『規程書類　明治４２年』；「銑鉄科其他職工割増法改正ノ件」、明治４３年４月９日、『規程書類　明治４３年』

22）　「鋼材部鋼弾工場職工奨励割増給支給方ノ件」、明治４０年５月１８日、『規程書類　明治４０年』「十珊半砲用弾体製作職工奨励割増給追加ノ件」、明治４１年１１月２１日、『規程書類　明治４１年』、「工務部職工人夫歩増給与規程」、大正４年２月２０日、『規程　大正４年』

23）　「速成奨励法設定の件」、明治３９年７月３１日、『規程書類　明治３９年』

24）　「ボールト工場職工奨励割増給支給方ノ件」、明治４０年２月２８日、『規程書類　明治４０年』

25）　大西清治、瀧本忠男『賃金制度』、１９４４年、４４－５４頁参照。ハルセー式、ローワン式の異なった理解としては、篠原三千平「能率給と時間給」、中山伊知郎編『賃金基本調査』所収、１９５６年、５０６頁

26）　「鋳物工場職工手間受負」、明治４１年１２月１９日、『規程書類　明治４１年』、「工作科職工手間受負規程制定ノ件」、大正元年９月１０日、『規程　自明治４５年１月至大正元年１２月』参照

27）　「工作科職工手間受負規程制定ノ件」、大正元年９月１０日、『規程　自明治４５年１月至大正元年１２月』。集団での割増部分は日給総額の３割を超えないとされたが、個人への配分にあたっては日給の５割を超えないとされた。

28）　もっとも直に男子５０銭、女子３０銭になった。「鉱滓煉瓦其他製造ニ関スル特別人夫賃請負標準改正ノ件」、明治４４年１月２３日、『規程　明治４４年』；「鉱滓煉瓦其他製造ニ関スル特別人夫賃請負標準改正伺」、大正２年６月５日、『規程　大正２年』；「鉱滓煉瓦其ノ他ノ製造ニ関スル…」、大正４年５月１４日、『規程　大正４年』。骸炭工場では男６５銭、女３５銭から、男 62.5 銭、女 37.5 銭にして普通職夫並みの格差に近付けている。「銑鉄部骸炭工場骸炭積込作業…」、大正３年 6 月 27 日、『規程　大正 3 年』。骸炭工場では当初より請負賃金を支払われたのは直払職夫である。「銑鉄部骸炭工場骸炭積込作業…」、大正４年７月１３日、『規程　大正４年』

29）　請負は煉瓦製造やセメント製造のような大量生産職場と工作科の作業のような注文生産の二つの異なった生産方法で見られる。「アイゼンセメント及パソーセメント製造特別扱職夫賃請負標準設定伺」、大正２年６月１３日、「鉱滓煉瓦其他製造ニ関スル特別扱職夫賃請負標準改正伺」、大正２年６月１９日、『規程　大正２年』；「職工規則中改正ノ件」、大正２年１１月３０日（通達されたのは大正３年）、「銑鉄部鉱滓煉瓦工場職工…」、大正２年１２月３０日、『規程　大正３年』

30）　「耐火煉瓦工場型打職工給料規程」、大正３年１２月１８日、『規程　大正３年』

31）　「骸炭運搬方法改正伺」、大正２年７月９日、『規程　大正２年』

32）　「職工特別賞与支給ノ件」、明治３８年６月１４日、『規程　明治３８年』

33）　「判任官以下賞与方針」、明治４２年１２月３日、「判任官以下賞与内規ヲ別紙ノ通改定」所収、大正８年１２月３日、『通達原義　自大正６年至大正９年３月』

34）　「厚板工場及平炉工場職工特別賞与内規通牒案」、大正元年２月１１日、『規程　自明治４５年１月至大正元年１２月』；「厚板工場製品奨励特別賞与内規」、大正３年１月１６日、『規程　大正３年』

35）　「圧延工場ノ需要ヲ満スノ必要上平炉工場職工へ…」、大正２年５月１０日、『規程　大正２年』

36）　Schloss, *op.cit.,*　pp.3-4, 48-81.

37）　『職工事情』、前掲書、中巻、１４０頁

38）　鈴木、前掲書、２８０－２８１頁；長谷川、前掲書、１７０－１７３頁。なお、奨励割増金は八幡製鉄所では第一次大戦後に功程払に取って代わられるが、他の企業では昭和になっても用いられている。法政大学経済学部会、『京浜工業地帯を中心とする賃銀調査報告』、１９３６年、２３頁

４　第１次大戦中と戦後の賃金

第１次大戦がはじまっても、しばらくの間賃金制度に大きな変化はなかった。しかし、大正７年（１９１８年）頃から大きな変化がおきた。大戦をきっかけとする景気の急拡大の影響が、現場に対する増産圧力や人手不足の形をとって現れた。大正６年（１９１７年）１０月に行われた農商務省の調査では、大戦勃発後に新設工場は１万４０７３工場にもおよび、職工数も２７万２６０６人を数えた。新設工場の男子職工の賃金は戦前の同種工場の賃金に比べて約２０％、機械・器具工場では３８％も上がっていた。また開戦後拡張した工場は５,４９８工場で職工は１６万９６８２人増え、賃金も平均２１％、機械・器具工場をとってみれば４３％も増加した。もっとも、物価も急騰していたから必ずしも職工の実質賃金が上がったとはいえない。農商務省調査も、「職工ノ需要激増セルニ伴ナイ賃金昂騰シタリト雖モ一面物価騰貴ノ趨勢ハ賃金ニ比シ一層熾烈ナルモノアリ為ニ職工ノ生活状態ハ必スシモ安易ナルヲ得ス」と述べている。[1)]

[1]　第一次大戦中の賃金　　奨励割増金など

開戦後も工務部や鋼材部では奨励割増金や歩増給が日給と共に採用されていた。鋼材部では他とのバランスをとるといった理由で、新設工場要員となるべく訓練中の職工にも奨励割増金を出した。奨励割増金は本来の生産奨励といった目的から外れて支給され始めたのである。大正５年（１９１６年）には溶鉱炉修理を期間内に終らせる目的で工務部が歩増給を採用したし、鋼材部平炉工場では奨励割増金が継続して用いられた。[2)]

戦争による好景気は製鉄所の活動にも現れ、生産を拡大するにも熟練職工を増やせないような状況が生まれた。労働力不足解消のために宿舎の建設も進められた。[3)]

近年種々ノ方法ヲ以テ当所職工ノ募集ニ努メ候ヘトモ近時一般工業ノ勃興ニ伴ヒ労働者払底シ十分志願者ヲ得ル能ハサルノミナラス当市及付近ノ下宿料不廉ノ為現ニ奉職中ノ者ニ於テモ薄給者ハ却テ他ニ転退セムトスル傾向有之候ニ付テハ之カ防衛策トシテ不取敢左記前田職工長屋ノ一部ニ改造ヲ加ヘ職工合宿所ヲ設置シ…

大正６年（１９１７年）に鋼材部はロール掛の奨励割増金新設を申請した。これには次のような理由が付されていた。[4)]

当所圧延工場ノ新設並ニ在来工場生産額ノ増加ト共ニ「ロール」ノ需要近来頗ニ激増ヲ来シ尚ホ将来ニ於テモ此ノ需要増加ノ趨勢ハ免ルコト能ハサル所ニ有之候而シテ右「ロール」　削作業ハ主トシテ長年月間就職セル職工ノ技能熟練ニ俟ツノ外ナク今俄カニ他ヨリ雇用シ来リテ之ヲ補充シ作業ノ進捗ヲ計ラントスルハ到底不可能ノコトニ属スル所ニシテ而カモ従業職工ノ養成ハ容易ノ業ニアラス少クモ五、六年ノ星霜ヲ経過スルニアラサルハ其技能熟練馮リテ以テ信頼スルニ足ラサルナリ近時事業界ノ発展振興ニ伴ヒ「ロール」　削職工ノ必要漸次世ニ認メラレ較モスレハ本所職工ノ他ニ誘致セラルルノ恐レナキニアラス現状ノ儘推移スルニ於テハ前途該作業ノ困難逆賭スルニ難カラスト被存候ニ付此際職工ノ奮励ヲ促シ能率増進ノ一策トシテ別記割増支給法御制定相成様致度此段請決裁

圧延工場での旋盤を用いたロール旋削作業は熟練を要した。労働市場が逼迫して外部からの調達が難しくなる中で、鋼材部としては給与面で待遇改善を図り、能率を増進するしかなかった（第４－１表参照）。完成したロールや誘導装置の数量に奨励単価を掛けて、その総額が職工・職夫の給与総額を３割超える部分までを奨励割増金として支給し、各人への配分においては給与額の５割を上限とした。

第４－１表　ロール掛職工の勤続年数

１０年以上	３０人
９年～１０年	３人
６年～９年	１０人
３年～６年	７人
３年未満	３１人
計	８１人

(1)　出所：「ロール掛職工割増支給ノ件」、大正６年３月１７日、『規程原議　大正６年』より作成

大正７年（１９１８年）の鋼材部の規則は平炉掛といった特定の部所を対象としたものから部全体を対象としたものに変わっていた。この場合でも従来どおり奨励単価に生産量

を乗じたものから給料所得総額を引いた額を奨励割増金総額とした。それは給料所得総額の３割以内とされた。試験職工や３日以上の欠勤がある職工を除く各職工に配分するにあたっては、職工の技能、勤労、操業の難易、責任の軽重をカウントの上、給料所得の５割を上限として配分した。奨励割増金の個人配分は多くの場合査定に基いていたと考えられるが、鋼材部平炉掛などで適用されていた奨励割増金では、奨励割増金総額を給料所得総額で除した歩合を各人の給料所得額に乗じた額を支給しており、日給の役割が大きかった。大正７年の規程は日給比例方式をとらず、技能や勤労といった属人的要素や、操業の難易、責任の軽重といった仕事に付随する要素による評価を前面に出した。またそれまでの規程が軌条工場、精整工場間、第一、第二分塊工場間、第三分塊工場、第二中形工場、第三小形工場間で奨励割増金額を融通出来ると定めていたのに対して、この制度では鋼材部長は作業上密接に関連のある工場間で奨励割増金を融通出来るといった仕方に表現を変えた。こうして鋼材部では部レベルで規程の統一化が図られ、割増金の工場間融通もさらに促進され、部全体をカバーする制度としての色彩が強くなった。[5)]

鋼材部の規程が作られたのと同時に、製鋼部でも製鋼部全体の奨励割増金給与規程が定められた。その中身は鋼材部のそれとほぼ同じ文面、形式で書かれており、両部が協議したか、当時製鉄所全体の労務管理を担当していた庶務課が介在したか、あるいはその両方があったのではないかと推測される。また少し遅れて銑鉄部でも部内の鎔鉱科、製材科の各工場をカバーする包括的な奨励割増金規程が作成されている。文面は鋼材部、製鋼部のそれとは多少違っていたが、職工の技能、勤怠、操業の難易、責任の軽重に応じて配分する点は同一であり、ここにも統一化に向けての力が働いていたと考えられる。こうして製銑、製鋼、圧延という主要三部門で部レベルの奨励割増金給与規程が作られたのである。そこには、部内で統一的な枠組を作るばかりか、部を超えて共通の賃金管理の枠組を作っていく力が働いていたと想定出来る。[6)]

奨励割増金は生産奨励のために作られたものであったが、戦時期の物価上昇や人手不足に対応して賃金を調節する手段としても用いられた。生産に直接結びつかない研究部門や販売部門で用いられた奨励割増金はそうした奨励割増金の役割を端的に物語っている。鋼材部といった生産部局では奨励割増金は工場の生産高に連動していたが、研究課の電気冶金試験場などでは、試験を担当する生産部局（たとえば電気冶金炉工場）の生産高や歩止まりを参照にして奨励割増金総額が算出され、それを業務の難易度、勤怠の成績、日給、出勤日数をもとにした点数に従って各職工に配分した。[7)]

歩増、特別賞与　歩増給は盛んに利用されたとはいえないが、短期間に仕事を終わらせる目的などで用いられている。鋼材部厚板工場では、７日間で剪断機の修繕を完了した時には給料の６％を、８日間の場合には５％、９日間で４％、１０日間では３％増給するという特別歩増奨励給が使われたし、１ヶ月間に造船材料の規格品を３,０００トン以上生産した場合には、５０名以内の職工に一人平均５円の特別賞与金が支給された。工務部でも短期間に鎔鉱炉の修理を終えるために歩増給が用いられている。[8)] 同様に、第一製鋼工

場では標準回数を超えたて出鋼した場合に奨励金を出したし、第二製鋼工場では平炉の修理なしでどのくらい出鋼出来るかの標準を決めて、それを超過した時には奨励金を出すようにした。[9)]

功程払　すでにみたように、銑鉄部の煉瓦工場では一部の工程で作業請負（単純出来高賃金）が採用されていた。しかし、鉱滓煉瓦工場と耐火煉瓦工場の間で規則を統一する必要があったし、賃金水準が上がっている中で単価改定が求められていたこともあって、功程払規程と呼ばれる新しい規程が作成された。恐らく、功程払という言葉の初出である。しかし、この規程は後の標準的な功程払制度と比べると、純粋な功程払とは呼べないものであった。第一にこれはあくまでも個人出来高給であって、個人の実績に単価を乗じた額が支払われることになっていた。たとえば、耐火煉瓦工場の型打ち作業では種類に応じて合格品１トンあたりの出来高賃率が決められており、職工は日給ではなく出来高で支払われた。第二に、この規程では出来高賃金のほかに奨励割増金制度も併用されていた。[10)] 出来高賃率とは別の基準で奨励割増金単価が決められており、作業集団の総生産量に奨励割増金単価を乗じた額が各人の受け取る出来高賃金総額を超えた場合、勤務成績や技倆を考慮してそれを各人に配分することになっていた。奨励割増金総額は出来高賃金総額の３割を超えず、個人の奨励割増金は個人の出来高賃金の５割を越えないものとされた。[11)]

このように煉瓦工場の新しい制度は、個人出来高を用いる個人能率給の要素と奨励割増金の持つ集団的能率給の要素を組み合わせて、生産性を上げようとしていた。鉱滓煉瓦工場での職夫の請負賃金では一日の標準作業量が明示されていたが、職工を対象とする大正７年（１９１８年）の規程ではそうしたものは提示されていない。この後展開する功程払制度は、この煉瓦工場とは違い、集団的能率給を採用して、出来高に単価を掛けた額を配分比率によって各職工に配分した。従って煉瓦工場の新しいルールは、功程払という言葉を用いた点と、日給の代わりに出来高賃金を用いたという点で後の功程払に結び付いているに過ぎない。

功程払制度は物価の上昇期に導入されたために、すぐに単価の切り上げが問題となった。日給同様、出来高賃金制度の適用においても物価の変動への対応を迫られたが、日給のように職工の序列を表示するといった側面がなかっただけに、単価を上げていけば事態に対応出来た。[12)]

臨時増給と臨時手当　製鉄所は大正６年（１９１７年）６月に全所の職工の日給を一律２銭増給すると決めた。それに加えて第一製鋼工場の職工は２銭から３銭に上る臨時増給を受けた。この規程が出来た背景には製鋼部が直面していた深刻な人手不足があった。製鋼部は次のような文面を含む上申書を出して、賃金引上げを強く促していた。

当部製鋼作業ニ従事スル職工ハ比較的他工場ニ比シ其業務繁劇ニシテ瓦斯発散ノ内粉塵飛散ノ間日夜焦熱炉辺ニ労役スルモノナルヲ以テ体力ノ克ク之ニ耐エルモノナラサル可カラス従来深ク此点ニ留意シ体質最モ健全強壮ナル者ヲ選抜採用シ来リタリト雖トモ而カモ勤続スル者ニ至リテハ甚タ少数ニ止マリ退職者解職者相次テ続出シ日常募集ヲ継続シ以テ之カ補充ニ努力致居候処近次時局ノ趨勢ハ各種事業ノ

勃興ヲ促シ労力ノ需要著シク増進シ為メニ一般労銀ハ近来ノ高騰ヲ呈セリ之カ影響ハ自カラ当所職工ニ及ホシ退職者頻繁ナルニ拘ハラス入職者ノ数漸次減少シ来リ殊ニ頃日(ママ)製鋼工場ノ如キ入職志願者ハ殆ント皆無ノ状態ニシテ現状ノ儘持続セハ欠員ノ補充ハ到底不可能ト被存候

この文面に続いて、製鋼部は、新規に採用した未経験者が熟練を得るには少なくとも５年はかかるのに、数少ない経験者が他企業に引き抜かれることも予想されると述べて、採用を容易にするために初任給の引上げと在職職工の増給が必要だと主張した。[13] 上申書に添付された表は、すでに大正５年（１９１６年）に製鋼部で多くの解職（退職と解雇）者が出ていたことを明らかにしている（第４－２表参照）。

第４－２表　大正５年の製鋼部の採用と解職

	採用			解職					差引
	試験工	転入	計	本職工	臨時工	不採用	転出	計	
平炉	57	1	58	45	37	1	1	84	－26
瓦斯	22		22	27	15			42	－20
原料	72		72	31	43	4		78	－6
転炉	26	7	33	17	8		3	28	＋5
混銑	6		6	3	2		3	8	－2
造塊	54	3	57	25	29		6	60	－3
二製鋼	202	5	207	32	78	5	1	116	＋91
計	439	16	455	180	212	10	14	416	＋39

（1）　「職工給料臨時増給ニ関スル件」、大正６年６月２２日、『規程原議　大正６年』より作成

（2）　試験工は本職工に採用前の試験職工。臨時工は臨時職工。不採用は試験工、臨時工から本職工へ採用されなかったもの。転入、転出は製鉄所内の他部所からの配置換えによるものと思われる。

しかし、こうした増給だけでは物価の高騰と労働力不足に対応出来なかった。製鉄所は大正６年（１９１７年）に当分の間臨時手当を支給すると決定し、翌年には手当額を大幅に増額した [14]（第４－３表）。そして大正７年（１９１８年）初めには労働者の移動を規制するために、呉海軍工廠、三菱長崎造船所、川崎造船所など、他の事業所と協定を結んで、協定事業所間の移動を防ごうとさえした。[15]

第４－３表　職工と小者への臨時手当

	大正６年		大正７年	
日給額	欠勤３日まで	欠勤４日～６日	欠勤３日まで	欠勤４日～６日
５０銭以上	３円	１円５０銭	６円	３円
４０銭～５０銭	２円	１円	４円	２円
４０銭未満	１円	５０銭	２円	１円

（1）　「臨時手当支給規程」、大正６年８月２１日、『規程原議　大正６年』、「製鉄所臨時手当支給規程中改正」、大正７年２月１８日、『例規綴　大正７年』より作成

（2）　４０銭～５０銭は４０銭以上５０銭未満のものの意

物価高は職夫も直撃した。製鉄所は人手不足への対応策として従来以上に職夫に依存しなければならなくなったので、職夫の待遇にも配慮した。そういった事情は、製鋼部の上申書で次のように述べられている。

製鋼部第一製鋼工場ニ於テハ近時職工不足ノ為直払職夫又ハ供給職夫ヲ以テ補充致居候処其ノ作業他ニ比シ労苦酷シキ為一般ニ嫌悪スル傾向有之補充困難ニシテ作業上支障不尠候ニ付依テ奨励ノ為左案ノ通リ該工場ノ作業ニ従事スル職夫ニ対シテハ歩増ヲ給与ノコトテ御決定相成可然哉仰高裁

銑鉄部でも骸炭工場、炉材工場などで働く職夫に歩増給を支給したし、製材部では奨励割増金を臨時職夫にも適用したのである。また製鉄所は所定の出来高を超過した職夫に歩増給を支給した。[16] 結局、製鉄所は職夫の日給の引き上げに踏み切った。[17]

賞与　　明治４２年（１９０９年）に定められた判任官以下賞与方針に基いて賞与の支給が行われていた。大正８年（１９１９年）の例では奨励割増金を受けていた職工の賞与は年平均４円であり、それを受けていない職工の賞与は年平均５円５０銭であった（第４－４表参照）。この年に製鉄所の内規が変更されて、賞与は勤務日数と成績を反映した勤務賞と成績のみの特別賞に区分された。[18]

第４－４表　大正７年１２月と大正８年１２月の賞与

	大正７年１２月		大正８年１２月	
	人数	金額	人数	金額
給仕	３６	８１	４７	１０５.７５
小使その他	１６５	６６０	２１４	８５６
職工	Ａ　９１３７ Ｂ　１９３４	４８２３２	Ａ　１０５８３ Ｂ　３１８０	５４３２２
雑傭夫	８３	１６６	１０３	３０６
各出張所	１１	４２	１３	４８
計	１１３６６	４８１８１	１３１４０	５５５３７.７５
臨時工・試験工			Ａ　２９５１ Ｂ　７８７	１６１３２.５

（1）　「給仕、小使、職工等賞与ノ件」、大正８年１２月４日、『通達原義　自大正６年至大正９年３月』

（2）　職工、臨時工・試験工の各欄のＡは奨励割増金のある工場の人員、Ｂはない工場の人員

（3）　金額の単位は円

[2]　第１次大戦後の賃金　　賃金体系Ⅱ：日給＋臨時手当＋臨時加給

戦争が終ってもしばらく戦中のブームが続いた。その中では、戦争中に厚板工場でみられたような特別賞与金がしばしば用いられた。鋼材部の平鋼工場は「目下注文輻輳シ」といった状態にあり、生産を奨励するために特別賞与金を出した。またボールト工場や厚板工場も「目下其注文非常ニ増加シ」といった次第で、特別賞与金によって生産を奨励した。[19)]

臨時手当と臨時加給　大戦直後の活況の中で製鉄所は臨時手当を支給し、続いて大正７年（１９１８年）８月１６日から日給５０銭以上の職工には１０銭、５０銭未満には５銭を臨時加給することにした。ところがそれでは急激な物価上昇には対応出来ないことがすぐに判明したために、日給８０銭以上には３０銭、５０銭以上８０銭未満には２５銭、５０銭未満には３０銭を加給する方針に変更した。[20)]

近時米価著シク暴騰セルヲ以テ…臨時一日金五銭乃至十銭加給ノ旨相達シ候処米価ノ下落捗カシカラズ冬日ノ価格継続スルニ於テハ月々ノ支払ニモ差支ヲ生スヘキ虞モ可有之ニ付旧加給ヲ廃シ更ニ当分ノ内職工、給仕、小使…直払職夫ニ対シ臨時加給ノ件左ノ通相定ム

大正７年８月からの臨時加給に先立って、臨時手当の支給や増給（昇給）時期の繰上げが行われており、臨時加給決定後も７月にさかのぼって製鋼部や鋼材部の奨励割増金の単価を引き上げるなど（第４－５表参照）、事態の急進展に対して製鉄所は対応策に追われた。さらにこの頃、政府が臨時手当に関する勅令を出したことを受けて、製鉄所はそれに基いて臨時手当を支給した。勅令では判任官、雇員、傭人、嘱託に俸給額や給料額の２割５分に相当する金額を支給することになっており、製鉄所としては傭人の中に職工や給仕を含めるつもりであった。ところが、農商務省と大蔵省が協議した結果、職工、鉱夫、給仕、小使には勅令の枠外で日給額に応じて月額６円以内の臨時手当が認められただけだった。額は大正６年以来の臨時手当支給額を超えるものではなかったが、９月には大幅に引き上げられた（第４－６表参照）。９月の改定では、臨時加給が廃止される一方で、直払職夫にも臨時手当が支給された。[21)]

第４－５表　製鋼部奨励割増金単価の改定（大正７年８月３０日）

	改定前	改定後
第一製鋼転炉工場		
転炉鋼塊	６０銭	９０銭
熔鋼	５０銭	７５銭
第一製鋼平炉工場		
平炉鋼塊	１円	１円５０銭
再製鋼塊	５０銭	７５銭

（1）　「製鋼部奨励割増単価改定適用ノ件」、大正７年８月３０日、『例規　大正７年』より作成

（2）　単価はトン当たり。改定前の単価は、大正７年４月改定のもの。改定は大正７年７月にさかのぼって適用された。

第４－６表　臨時手当額

	大正７年５月		大正７年９月	
日給額	欠勤３日以内	欠勤６日以内	欠勤３日以内	欠勤６日以内
８０銭以上			１５円	１０円５０銭
５０銭以上	６円	３円	１３円５０銭	６円７５銭
４０銭以上	４円	２円	８円５０銭	４円２５銭
４０銭未満	２円	１円	６円５０銭	３円２５銭

（1）　「製鉄所判任官以下臨時手当ノ件」、大正７年５月２２日、「製鉄所判任官以下臨時手当支給規程中改正ノ件通達ノ件」、大正７年９月３０日、『例規　大正７年』

（2）　大正７年５月決定のものは同年４月より実施、大正７年９月決定のものは同年１０月より実施

大正８年（１９１９年）になっても製鉄所は物価上昇や人手不足への対応策を次々に打ち出さざるを得なかった。大正７年（１９１８年）の米騒動をうけて、製鉄所は臨時白米分配規則を制定して一定の金額で白米を購入出来るようにしていた。製鉄所としても生計費の高騰に対して何らかの手を打つ必要があったのである。一人当たりの平均賃金支給額は大正５年（１９１６年）に月約２２円であったのが、大正８年（１９１９年）頃には５４円を上回るようになり、それでも不十分となったので製鉄所は臨時手当を２回支給した（第４－７表、第４－８表参照）。それまでは４日から６日間欠勤したものでも欠勤３回以内のものの半額が支給されていたが、欠勤を減らすために７月の改定で支給額は大幅に減額された。７月には日給１２日分がさらに支給された。そして大正７年（１９１８年）８月の例に倣って、日給の増給（昇給）に関する規程が緩められ、「相当増給ヲ行フコト」が容易になった。[22)]

第４－７表　臨時手当

	大正８年５月		大正８年７月	
日給額	欠勤３日以内	欠勤６日以内	欠勤３日以内	欠勤４日以上
８０銭以上	１５円	７円５０銭	１５円	５０銭
５０銭以上	１３円５０銭	６円７５銭	１３円５０銭	４５銭
４０銭以上	８円５０銭	４円２５銭	８円５０銭	２７銭
４０銭未満	６円５０銭	３円２５銭	６円５０銭	２１銭

（1）　「製鉄所職工以下臨時手当給与ノ件」、大正８年５月２０日、「製鉄所職工以下臨時手当給与規程中改正ノ件」、大正８年７月１４日、『例規　大正８年』

（2）　臨時手当額は上限。大正８年５月決定分は大正８年４月にさかのぼって実施、７月決定分は７月から適用

第４－８表　職工の給料と臨時手当

月別	給料　A	割増金　B	臨時手当　C	C／A	C／A＋B
１月	22.110	6.150	13.900	0.628	0.491
２月	21.060	5.840	13.390	0.636	0.497
３月	23.000		16.024	0.697	

（1）　「製鉄所官吏以下臨時手当給与ノ件」、大正８年５月２０日、『例規　大正８年』より作成

（2）　給料、割増金、臨時手当は職工一人当たり月額。単位は円。月は大正８年１月、２月、３月

このようにめまぐるしく対応策を打ち出す中で、製鉄所は再び臨時加給を行って物価上昇に即して賃金制度を再編しようと試みた。製鉄所は大正８年１０月１日から当分の間職工、給仕、小使、諸傭夫などに臨時加給として日給額の３割を支給したのである[23]（第４－９表参照）。

第４－９表　臨時加給額（大正８年１０月）

日給額	加給日額	日給額	加給日額
２円６０銭	７８銭	１円４０銭	４２銭
２円５０銭	７５銭	１円３０銭	３９銭
２円４０銭	７２銭	１円２０銭	３６銭
２円３０銭	６９銭	１円１０銭	３３銭
２円２０銭	６６銭	１円	３０銭
２円１０銭	６３銭	９０銭	２７銭
２円	６０銭	８０銭	２４銭
１円９０銭	５７銭	７０銭	２１銭
１円８０銭	５４銭	６５銭	１９銭
１円７０銭	５１銭	６０銭	１５銭
１円６０銭	４８銭	５５銭	１０銭
１円５０銭	４５銭	５４銭	５銭

（1）　出所：「職工以下臨時加給ノ件」、大正８年１０月１６日、『例規　大正８年』より作成

（2）　２円６０銭は２円６０銭以上の意。２円５０銭は２円５０銭以上２円６０銭未満の意。以下５５銭までは同様。５４銭は５４銭以下の意

臨時加給規程の作成過程では砲兵工廠での実施例が参照されている（第４－１０表参照）。砲兵工廠の加給では、日給が低いほど加給率が高くなっており、製鉄所の当初案もそれに従っていた。しかし、最終案では日給額７０銭以上では加給額が日給の３割となり、６５銭以下では加給額の割合が逓減した。３割という数字は奨励割増金の上限が多くの場合３割に設定されていたこととの関連を予想させるが、それを史料から読み取ることは出来ない。むしろ担当者の説明によれば、３割の水準は、第１に、職工が日給の６割増を要求しているから、その半額の３割を加給すれば、それまでの臨時手当と合わせて給与は日給の５割から１０割増となって、砲兵工廠の水準と同じになるからであり、第２に現在の

就労時間１２時間から休憩時間１時間、準備時間０．５時間を引けば実労働時間は１０.５時間であって、８時間労働を賃金の基礎にした場合１０.５時間労働は８時間労働の約３割増となるからである。この年には職工や職夫の間に労友会が結成され、またそれに対抗して職工同志会も出来ていた。戦後インフレの下で職工が賃金引上げや８時間労働を要求していた状況を念頭において臨時手当の計算が行われていたのである。[24)]

第４－１０表　製鉄所の加給・臨時手当と砲兵工廠の臨時手当の比較

製鉄所					砲兵工廠臨時手当割合
日給額Ａ	臨時手当Ｂ	臨時加給Ｃ	Ｂ＋Ｃ	Ｂ＋Ｃ/ Ａ	
２円６０銭	５０銭	７８銭	１円２８銭	0.492	0.65
２円５０銭	５０銭	７５銭	１円２５銭	0.500	0.65
２円４０銭	５０銭	７２銭	１円２２銭	0.508	0.65
２円３０銭	５０銭	６９銭	１円１９銭	0.520	0.65
２円２０銭	５０銭	６６銭	１円１６銭	0.527	0.65
２円１０銭	５０銭	６３銭	１円１３銭	0.538	0.65
２円	５０銭	６０銭	１円１０銭	0.550	0.65
１円９０銭	５０銭	５７銭	１円７銭	0.563	0.65
１円８０銭	５０銭	５４銭	１円４銭	0.577	0.65
１円７０銭	５０銭	５１銭	１円１銭	0.594	0.65
１円６０銭	５０銭	４８銭	９８銭	0.612	0.70
１円５０銭	５０銭	４５銭	９５銭	0.623	0.75
１円４０銭	５０銭	４２銭	９２銭	0.657	0.75
１円３０銭	５０銭	３９銭	８９銭	0.684	0.75
１円２０銭	５０銭	３６銭	８６銭	0.712	0.75
１円１０銭	５０銭	３３銭	８３銭	0.754	0.80
１円	５０銭	３０銭	８０銭	0.80	0.85
９０銭	５０銭	２７銭	７７銭	0.855	0.90
８０銭	５０銭	２４銭	７４銭	0.925	0.95
７０銭	４５銭	２１銭	６６銭	0.942	1.00
６５銭	４５銭	１９銭	６４銭	0.984	1.00
６０銭	４５銭	１５銭	６０銭	1.00	1.00
５５銭	４５銭	１０銭	５５銭	1.00	1.00
５４銭	４５銭	５銭	５０銭	0.909	1.00
５０銭	４５銭	５銭	５０銭	1.00	1.00
４０銭	２７銭	５銭	３２銭	0.80	1.00

(1)　出所：「職工以下臨時加給ノ件」、大正８年１０月１６日、『例規　大正８年』より作成

(2)　砲兵工廠臨時手当歩合とは砲兵工廠の日給に対する臨時手当の割合

(3)　日給欄はその額以上を示す。たとえば２円６０銭は２円６０銭以上の意

同時期に国は「判任官以下ノ者ニ対シ俸給、給料、又ハ手当月額（日給者ハ三十日分ヲ以テ月額ト看做ス）十分ノ八ニ相当スル金額ヲ臨時手当ノ臨時増給トシテ支給」すると決めており、製鉄所も職工に月額の８割を支給することにした。しかし、実際には大正９年

（１９２０年）４月までは第４－１０表に示された臨時手当、臨時加給が支給されていたと考えられる。[25)]

奨励割増金制度の統一　大正８年（１９１９年）１０月の臨時加給支給によっても賃金制度は安定しなかった。１ヶ月ほどたって製鉄所はこの年に限って職工の給料を「相当増給」出来るといった規則を検討し、さらには製鉄所の職工全体を対象とした職工奨励割増金給与規程を定めた。それまでは各工場で独自に定められていた奨励割増金制度が製鉄所全体で統一されたのである。それによれば、奨励割増金は、「各人ノ勤怠、技能、作業ノ難易」を査定して支給されるものであり、奨励割増金総額は資格を有する職工の本給（日給）、臨時手当、臨時加給の合算額の２割を上限とし、各人への配分額は本給、臨時手当、臨時加給を合わせた所得額の４割を上限とした。製鉄所全体に適用されたといっても、工務部職工手間請負規程や銑鉄部煉瓦工場職工功程払規程といった歩増規程がある作業は除外された。[26)]

本給繰入　大正９年（１９２０）２月に起きた争議でも賃金制度の改正が問題となった。職工側は臨時手当や臨時加給の本給（日給）繰入や、３日以上の欠勤者への奨励割増金の支給や奨励割増金の平等配分を要求した。これに対して製鉄所側は臨時手当と臨時加給の本給繰入れや３日以上の欠勤者への奨励割増金の支給については要求を受け入れたものの、割増歩合の平等化については「元来此の割増金の制度は勤勉賞与の性質がある」との理由で拒否した。争議の影響で作業が進まず奨励割増金が出ない恐れがあったが、製鉄所は２月分については奨励割増金の算出基準に関係なく各人に本給所得額の３割を一律に支給した。[27)]

相次ぐ臨時手当や臨時加給の登場と労働者側の本給繰入要求は日給概念を揺さぶった。労働者側の要求を受け入れて、製鉄所は、３月に職工規則にいう日給や給料はそれまでの日給に臨時手当や臨時加給を合算したものを指すと決めた。第４－１０表が示すように、日給が多いほど臨時手当と臨時加給の合計が日給に占める割合は低下する。もし臨時手当と臨時加給をそのまま日給額に繰り込むならば、日給額の多いものと日給額の低いものの格差は縮小する。日給額の少ないものが昇給によって日給額の多いものを追い抜く可能性も高まるだろう。そうなれば日給額に基づく序列は混乱する。当初、製鉄所は、それまでの日給秩序を温存するために、日給額そのものには手を加えずに、日給の外縁部に臨時手当や臨時加給を設ける形で物価上昇に対応しようとした。しかし、労働者側からの圧力によって、結局それらは日給に繰り込まれることになった。[28)]

製鉄所は日給や給料は臨時手当、臨時加給も含めるとしたが、それは経過的な措置であり、いずれは労働者側に約束したように本給繰入を行わなければならなかった。それまでの間の対応として、臨時加給の臨時手当への統合が行われた。大正９年３月末に臨時加給は廃止されて、４月からは改正された臨時手当規程が施行された[29)]（第４－１１表）。新しい臨時手当は旧来の臨時加給と臨時手当の合計を上回る水準に設定された。この臨時手当は長く続かなかった。予算が臨時議会を通過し、８月１日から臨時手当が本給に繰り

入れられたからである。[30]

第４－１１表　臨時手当（大正９年４月施行）

日給	手当額	日給	手当額	日給	手当額
２円６０銭	１円３６銭	１円７０銭	１円９銭	８０銭	８２銭
２円５０銭	１円３３銭	１円６０銭	１円６銭	７０銭	７７銭
２円４０銭	１円３０銭	１円５０銭	１円３銭	６５銭	７２銭
２円３０銭	１円２７銭	１円４０銭	１円	６０銭	６７銭
２円２０銭	１円２４銭	１円３０銭	９７銭	５５銭	６２銭
２円１０銭	１円２１銭	１円２０銭	９４銭	５０銭	５７銭
２円	１円１８銭	１円１０銭	９１銭	４０銭	３８銭
１円９０銭	１円１５銭	１円	８８銭	４０銭未満	３０銭
１円８０銭	１円１２銭	９０銭	８５銭		

（1）　「製鉄所職工以下臨時手当給与規程改正」、大正９年４月２３日、『例規　大正９年』より作成

（2）　日給の欄はその額以上を示す。たとえば、２円６０銭は２円６０銭以上のものの意

[3]　第１次大戦後の賃金と所得保障

初給　職工を初めて雇う場合、日給をいくらにするかについては統一した基準がなく、各部所によってばらばらであった。こうした中で、大正１０年（１９２１年）に未経験者の初給（初任給）が課や掛ごとに定められた。しかし、銑鉄部運搬掛が１円３５銭以内であったのを除いて、決められた標準額としてはおしなべて１円２０銭以内とだけ記載されている。工場課を初めとする当局者は、工場間の格差を設定するための測定手段を欠いていたし、たとえそうしたものがあっても、ことさらに格差を設けることを恐れたのかもしれない。参考として付せられた資料には各課の新規採用者の平均日給が記載されており、実際には各課での初給には大きな差があったことが分かる（第４－１２表参照）。それから見ると、製鉄所全体の規則として初給を決めたのは、そもそも合理的な格差設定を意図していたというよりも、むしろ初給の上限を１円２０銭とすることで初給額の上昇を押さえようとしていたからではないかと考えられる。[31]

第４－１２表　部課別新規採用日給

部課	初給平均	部課	初給平均	部課	初給平均
庶務部	1.17	鎔鉱課	1.50	第二製板課	1.46
監理部		骸炭課	1.60	第一製條課	1.53
検定課	1.35	窯業課	1.40	第二製條課	1.49
分析課	1.35	運搬掛	1.48	鋼片掛	1.60
工務部		**製鋼部**		ロール掛	1.48
電気課	1.30	第一製鋼課	1.50	経理部	
工作課	1.50	第二製鋼課	1.60	倉庫課	1.30

機械課	1.47	特殊鋼課	1.40	運搬課	1.35
土木課	1.56	運搬掛	1.60	販売部	1.25
建築課		**鋼材部**		研究所	1.45
築港課		鍛鋼課	1.45	臨時建設部	1.60
銑鉄部		第一製板課	1.54		

（1）　「新規採用職工ノ初給ニ関スル件通牒案」、大正１０年１月１４日、『例規　大正１０年』

奨励割増金制度と所得保障　それまでは増産のために奨励割増金制度が用いられていたが、この時期になると、職工の所得を維持するという観点から同制度が使われているケースが出てくる。大正９年（１９２０年）９月には、鋼材部製板課について、「八月中ニ於ケル生産額ハ材料及注文減少ノ関係上予定ノ額ニ達セス就テハ同月分ニ限リ奨励割増規程ノ基準単価ニ拠ラス特ニ給料ノ弐割ヲ給与」したいという申請が鋼材部から出されている。修繕工事によって作業日数が少なくなり、しかも製作が難しい薄板を生産したために割増金の予定額に達しなかったことが特別支給を必要とする理由であった。奨励割増金制度では一定の目標額に達しなければ割増金は支給されなかったが、この申請書には労働者の責任に帰せられない減産については割増金額を保障すべきだとの考えがうかがえる。本来は生産奨励を目的とする賃金であったが、いったん制度が出来上がると、制度は本来の目的を離れて運用されていく。ここにはそれまで職工が稼得していた所得を保障しようとする所得保障の考えが見られる。当初の奨励割増金制度では所得の増減が想定されていたが、戦後不況によって現場が努力しても目標に達しないという状態が生まれていたと考えられる。そうした中で、生産部門の責任者は、目標に達していなくても奨励割増金を支給することによって、所得の減少を避けようとしたのである。賃金の下方硬直性ともいうべき事態が生まれつつあった。

鋼材部以外の部門も、修繕や材料不足を理由に給料の２割(あるいは平均２割や２割以内)を保障する方式を踏襲していった。外輪工場は、「鋼材部鍛鋼課外輪工場ハ注文品減少ノ為メ六月中予定ノ産額ヲ生産スル能ハズ就テハ同月分ニ限リ職工奨励割増金給与規程ノ基準単価ニ拠ラズ職工給料ノ弐割ヲ標準トシテ」与えるように求めている。目標生産に達しない場合に奨励割増金を支給することで所得保障を行うといった事例は大正１０年（１９２１年）から大正１２年（１９２３年）にかけて広い範囲で見られる。[32)]

こうした動向を踏まえて第５回製鉄所製鉄所懇談会では職工側より「奨励割増金は当然支給されるものならば本給に引直されたし」との意見が出された。これにたいして工場課長は「奨励割増金は平均三割又は二割であっても各人に割当の場合には其の勤怠技能及作業の難易等を斟酌するのであって作業奨励上特殊の作用を有するのでありますから之を今本給に引直すとすれば他に又類似の方法を設けない以上却って各人の能率を低める結果になりはしますまいか」と答えている。目標未達成で奨励割増金を支給する場合でも労働を刺激する効果があるというのが日給への繰入れを拒否する理由であった。製鉄所は所得保障と労働刺激の両立を狙ったのである。[33)]

大正の終わり頃は物価が下落しており、所得保障といってもそれまでの稼得額をそのまま保障したのではない。すでに奨励割増金制度が施行されている工場では額の引き下げが課題になっていた。第二製鋼工場では奨励割増金単価は平炉鋼塊１トンあたり３円７０銭から３円３０銭に引き下げられているが、それでも割増金は職工の給与総額の３割弱の水準で計算されている。同じ年に新設された第三製鋼工場でも職工の給与総額の３割弱になるように単価が設定された。製鋼部の職工奨励割増金規程では割増金額は受給者の本給（日給）、臨時手当、臨時加給の合算額である所得額の３割以内であると定められていた。３割以内といっても、製鉄所の方は、ほぼ３割を支給するつもりであった。戸畑製銑課で新たに奨励割増金を設定した時の算定の仕方を見ても、常傭職工の日給総額の３割を奨励割増金として予定している。１時間の生産量を２．５トンとして８時間作業した場合２０トンで、これで奨励割増金予定額を除した額が１トンあたりの奨励割増金の単価となっている。１時間の生産量２．５トンはそれまでの平均生産量だったと考えられるから、通常に働けば日給総額の３割が職工に配分されることになる。大正８年の職工奨励割増金給与規程で日給総額の２割を上限とするとしたにもかかわらず、上限は事実上３割に変わってしまった。[34)]

このようにして奨励割増金はより高い水準の生産を確保するための手段から日給総額のほぼ３割を職工に保障するものへと変質していった。加給との違いは、加給が各人の勤務実績にかかわりなく支給されたのに対して、奨励割増金の配分においては「職工ノ技能、勤労、操業ノ難易及責任ノ軽重」が勘案された点にあった。[35)]

すでに述べたように大正７年（１９１８年）には製鋼部や鋼材部で工場間の奨励割増金の融通が始まっていた。大正１４年（１９２５年）になると、鋼材部内での融通が統一的に規制された。奨励割増金は特定工場だけのものでなくなり、たとえば、第一分塊工場、第２分塊工場、第六分塊工場の間で融通されるものになったのである。[36)]

大正末期の奨励割増金制度については製鉄所懇談会で何回か質問が出ている。大正１４年（１９２５年）の第６回懇談会では、奨励割増金の支給歩合を全員一律３割にして役付職工には別途加給すべきではないかという要望が出されたが、それに対して製鉄所側は、奨励割増金の趣旨に反するし支給増額の増大にもつながると反論した。翌大正１５年（１９２６年）２月の懇談会では職工側から各工場で奨励割増金を３割に制限した理由を明らかにしてほしいとの質問が出された。鋼材部長は「鋼材部では昨年九月の協議会の時にも此の問題は出て三割制度を撤廃せよとの事であった。私も現在の三割増制度が万全なものであるとは考へていないのであって何とか今少し適当なる方法はないかと云う事は常に考へている。其の一つの方法として現在の種類の少ない同じ製品を沢山作る一部分の工場に試験的功程払の方法等も採って見ている次第である」と答えている。また「三割増制限を廃して無制限或いは功程払にし能率の増進を計られたし」との意見には、工場課長から「三割割増制度撤廃の問題は先年特に委員会を設けて調査までされたが、現状の儘で措く外ないと云う結論に達したわけである。功程払制度は特に有効と認められる処から漸次実

施されつつある」との回答がなされた。[37] 製鉄所側は拒否したものの、大正１５年には３割の割増金を本給に繰り入れるべきだとの要望も出されていた。これは奨励割増金が３割の水準で安定的に支払われるといった状況が生まれていたことを示している。[38]

こうした動きを踏まえて、製鉄所は大正１５年５月に給与内規を改正して、それまで奨励割増金総額は平均して所得額総額（本給、臨時手当、臨時加給の合算額）の２割以内、本人への配分額も本人の所得額の４割以内とあったのを、奨励割増金総額は平均して３割以内、本人への配分額の限度も５割に引き上げた。この改正は奨励割増金について、各工場でのばらばらな動きに歯止めをかけて、実効的な全所的なルールを設けようとするものだった。それまで２割以内しか支給していなかった工場が割増金支給額を引き上げることは可能であったが、３割以内の制約を取り払うべきだという職工側の意見を念頭に置けば、この改正は３割の制約を取り払うように求める職工側の動きを牽制する狙いを持っていたと考えられる。[39]

［4］　功程払と所得保障

選択肢としての功程払　製鉄所懇談会でのやりとりにもあるように大正末年から昭和初めにかけて功程払は賃金制度の選択肢として注目を集めていた。「功程払を実施してもよい工場は総て功程払とせらるるや」との職工側の質問に対して、労務部長は「作業の性質が之を許し又作業能率をあぐる上に有利と思われる場合は段々に功程払に改められる事と思う」と回答している。職工側、製鉄所側の双方が功程払に期待を寄せていた。[40] 大正１３年（１９２４年）に功程払を導入した製鋼部では功程払導入の理由を次のように述べている。[41]

> 従来施行セル職工奨励割増法ニハ三割ノ制限アリテ職工ノ努力ヲ求ムル事至テ困難ニ有之且ツ現今職工ハ三割ノ割増ヲ常収入ト心得全然奨励ノ意味ヲナサズ候ニ付此際徹底セル賃金支払法ヲ制定スルコト目下ノ急務ナリト信ジ不取敢当部第三製鋼工場ニ功程払制度実施致度…

ここでは奨励割増金には３割の上限があり、しかも奨励割増金の支給が常態化して恒常的な所得源とみなされたために、もはや労働を刺激出来なくなったことが指摘されている。工場は新たな刺激策として功程払に注目したのである。では、こうした功程払はどのようにして導入されたのだろうか。[42]

功程払は、個人または集団を単位として、出来高に応じて賃金を払うという単純出来高賃金である。主に行われたのは集団を単位として出来高をもとに功程払総額を決めて、それを各職工に配分する方式である。功程払では日給の支払いが停止されており、職工は出来高給のみを支給されていたが、第一次大戦後に行われた功程払賃金には、所得を保障するために一定額の最低賃金保証を行う事例が見られる。銑鉄部の原料職工(男工)の功程払制度では、「功程賃金ノ外最低手間賃トシテ定雇日給ノ半額を加給ス」とあり、日給をもら

った場合の半額が保証されていた。しかし、同じ原料職工であっても前年に作られた女工の功程払制度にはそのような所得保証はなかった。[43] もっとも同時期の副産部の功程払では「型打女工ノ最低手間賃ヲ四十五銭トシ之ニ成型煉瓦壱個ニ付二厘二毛五糸ノ功程賃金ヲ加給ス」とあり、必ずしも女工であったから賃金保証がなかったとはいえない。副産部の功程払は当初は煉瓦製作の型打職工にだけ適用されていたが、やがて運搬や積立といった他の工程にも適用された。こうした功程払は、かつて請負職夫が行っていた仕事で実施されていたが、やがて他工程でも導入されていく。[44]

役割に応じた配分率　鋼材部などに導入された功程払は、集団を単位とする点で奨励割増金に似ていた。その代表的な例として、鋼材部第二薄板工場（後に特殊鋼部に所属し、やがて鍼力板工場と改称）で圧延作業に従事する職工に適用された功程払制度を見てみよう。第二薄板工場は大正１２年（１９２３年）に功程払を導入すると共に、同年にロールの破損防止を狙ったロール持続奨励特別割増制度を作るなど、先駆的な試みを行った工場である。

第４－１３表　功程払規程における薄板工場圧延作業の組編成

役割	人数	配分率（A）	人数	配分率（B）
ロール手	１	１３．８	１	１２．０
副ロール手	１	１１．５	１	１０．０
第一灼熱手	１	１２．７	１	１１．０
第一灼熱手補助	１	９．８	１	８．６
折畳手	２	９．０	２	７．９
第二灼熱手	１	９．５	２	７．７
補助	１	８．５	２	６．８
捕手	２	８．１	２	６．８
合計	１０	１００	１２	１００

（1）　「鋼材部第二薄板工場職工給料功程払規程」、大正１２年２月２７日、『例規綴　大正１２年』

（2）　配分率は一人当たりの配分率。合計は配分率と人数の積の合計

第４－１４表　実際の圧延作業の組編成と日給　(圧延甲組の例)

役割	日給額	役割	日給額
第一灼熱手（２３）	２円４４銭	折畳手（６４）	１円３０銭
折畳手（３２）	２円３２銭	捕手（７６）	１円３０銭
第二灼熱手（３１）	２円	見習（１１２）	１円３０銭
第一灼熱手助手（５５）	１円９６銭	見習（１１３）	１円３０銭
ロール手（９７）	１円９２銭	見習（１１４）	１円３０銭
副ロール手（９６）	１円７０銭	見習（１１５）	１円３０銭
補欠（５０）	１円６７銭	見習（１１６）	１円３０銭
捕手（７６）	１円６０銭	見習（１２３）	１円３０銭

第二灼熱手（１０１）	１円３０銭	石炭運搬処理方（１０６）	１円２０銭

(1)　出所：第４－１３表と同じ

(2)　役割欄のカッコ内は職札番号。日給額の多い順に並べた。

この工場の功程払の大きな特徴は作業チーム（組）の役割が定められていたことである（第４－１３表参照）。通常は１０人一組の作業チームが作られ、６５０センチ以上の鋼板の圧延にはさらに２名が加わって１２名一組になる。製造品目ごとの単価を基準として、圧延量に応じて賃金総額が決まり、それを一定の配分率で各職工に分けた。日給を貰わずに生産高に応じて受け取るという点で功程払としたのであろうが、集団全体として能率を上げるように求める点では奨励割増金に近く、あらかじめ配分率が決まっている点では個人的出来高賃金に近い。

文書には功程払規程作成のための参考として、実際の交代作業チーム３組（甲組１８名内見習６名、乙組１８名内見習６名、丙組１８名内見習７名）と常昼作業者５名（内組長兼工手１名）の職札番号、氏名、役割、日給額が記載されている（第４－１４表参照）。役割は○○職ではなく○○手として表示されている。面白いことに、上に掲げた実際の圧延甲組の役割と日給額は、功程払規程が想定している序列とは大きく異なっていた。甲組では日給の高い順に第一灼熱手（職札番号２３、以下同じ）、折畳手（３２）、第二灼熱手（３１）、第一灼熱手助手（５５）と並び、乙組ではロール手（２２）、第二灼熱手（２８）、第一灼熱手（２７）、捕手（３０）、丙組では折畳手（３３）、第一灼熱手助手（２５）、第一灼熱手（２４）、ロール手（５３）の順番である。これらの例では賃金額の序列は規程における配分比率の序列とは違っている。功程払規程は、日給が役割に対応していない現状を変えて、役割に応じた賃金序列を定めようとしたともいえる。

甲、乙、丙各組での現行の賃金序列では職札番号が少ないほど賃金高いという相関がある程度認められる。職札番号がどのように決まったのか不明であるが、職札番号が少ないほど入所年月が古く、従って勤続年数が長いと考えられる。そうだとすれば職札番号を勤続年数の指標としてみることも出来よう。このような推論が正しければ、日給の序列が必ずしも役割に応じていない理由は、日給が勤続年数を反映したためであったと考えられる。そうであれば、勤続年数と役割の相関が弱い上に、賃金序列が役割よりも勤続年数に連動していた現状に対して、新しい功程払規程は役割に応じて賃金を決めようとしたと理解出来よう。[45] 大正１３年（１９２４年）や大正１４年（１９２５年）に功程払を導入した鋼材部の波板工場、薄板工場では、大正１５年（１９２６年）の規程改正時点で、「各役割定員ニ欠員ヲ生ジタル場合ハ圧延手ハ圧下手ヨリ圧下手ハ圧延助手ノ内技能優秀者ヨリ補充シ」とあるように、技能序列に沿った昇進ラインを想定していた。こうした場合には、勤続が長いものが高い役割について高い賃金を得ることになり、役割序列、勤続序列、賃金序列が一致することになったと考えられる。[46]

歩留向上　特殊鋼部薄板掛では生産高を上げるための道具としてだけではなく、歩留を向上させる手段としても功程払を使った。規程では「二十八番乃至三十二番ノ鋼板ノ一箇月ノ平均平均歩止リ最高率ヲ得タル組ニ対シテハ前条ノ圧延賃金ノ外１噸ニ付金一円ヲ加給ス」とある。それまでも能率給では品質検定に合格したものだけをカウントしており、品質への関心がなかったわけではない。奨励割増金給与規程では、割増金総額を産出する際に生産高から職工の不注意、怠慢、技能拙劣によって生じた不良品を控除するのが通例である。しかし、特殊鋼部薄板掛の規程は歩留を賃金決定の指標として積極的に用いて良品生産を奨励した点でユニークである。鋼材部波板工場の説明でも「大正十五年度上半期一ヶ月平均生産高調ヲ見ルニ生産高対一級品ノ歩止リ甚ダ不良ナリ之ハ将来職工ノ技術ノ進歩ト注意及功程払規程改善ニ依リ生産高対一級品歩止９０～９５％迄ニ達セシムル見込」とあり、功程払が品質向上と結び付けられたことが分かる。多くの功程払規程では、こうした歩留率への言及はない。しかしその場合でも、職工の不注意や技術拙劣の為に不合格品が出た時には、不合格品のトン数やトン数の２倍を功程払の生産高から控除していた。[47)]

特殊鋼部薄板工場（鍼力板工場）で功程払規程はまず圧延作業に適用されたが、それはやがて焼鈍作業や鍍金作業などにも拡大する形で適用された。「圧延作業ヲ最初ニ、ロール旋削作業ヲ最後ニ各作業ニ付個々ニ規程シ」といった仕方で、工場内の特定の工程に従事する職工を対象としていくつかの功程払規程を作ったものの、労力と賃金の対応が作業間でアンバランスになったために工場内の諸工程を包含するような規程を作らざるを得なくなったのである。適用拡大を求める上申書では改正によって各職工の所得が増える状態が想定されており、功程払の導入が賃金引上げの側面を持っていたことを示している（第４－１５表参照）。功程払は特殊鋼部全体にはすぐ広がらなかった。薄板工場以外の各工場ではむしろ奨励割増金が一般的に行われていた。このように初めは特定工場の一部作業に功程払が適用され、次いでその工場全体に広がるといった形で功程払は広まっていった。[48)]

第４－１５表　功程払の導入前後の月間所得

役割	改正前	改正後	役割	改正前	改正後
鍍金長	76.00	85.60	鍍金手	47.50	78.00
研磨手	35.60	50.00	捕手	42.00	65.00
検定手	62.00	65.00	熔錫炉掛	49.80	60.00

（1）　「特殊鋼部薄板掛職工給料功程払規程中改正ノ件」、大正１３年２月８日、『例規　大正１３年』より作成

（2）　改正前は４ヶ月前の平均。改正後は予想。数字の単位は円。従って 85.60 は８５円６０銭

経費節約と功程払　大正１４年（１９２５年）頃から緊縮予算が施行され、製鉄所としても経営を合理化して経費を節約せざるをえなくなる。こうした経営上の必要も功程払の

採用を促した。特殊鋼部珪素鋼板工場では功程払規程改正の理由として「本年度ニ入リテ益々予算緊縮能率増進ノ主旨ナレバ……改正ノ主ナル目的ハ今迄常傭タリシ部分ヲ工場ノ全部ニ亘リテ能フ丈ケ功程払ニ編入セントスルニアリ」と述べている。この工場では功程払規定を作成するに際して、それまで定員外として単価計算に際して除外していた圧延見習の賃金の一部を計算の対象に含ませたり、圧延単価を切り下げたり、必要作業人員を変更したりしていた。[49)]

功程払の普及　このようにして製鋼部、鋼材部、特殊鋼部などで功程払賃金が急速に広まっていった（第４－１６表参照）。製鋼部第三製鋼工場のタルボット平炉が奨励割増金を用いたのは、操業開始後間もないために生産量が予測しにくく功程払の適用が無理だったからだといわれたことも、功程払制度の急速な普及という背景を抜きにしては理解出来ない。「タルボット炉付平炉職ハ従来ノ平炉職ニ比シ作業上ノ苦心多ク且又同炉関係ノ瓦斯職其他ノモノハ同一作業場ニ於テ功程払所属職工ト同一ノ作業ニ従事シ其間勤労上何等ノ区別ナキニ一方ハ功程払規程ヲ適用シ一方ハ割増制度ノ下ニアリテ個人ノ収入ニ甚シキ懸隔アリ為メニタルボット平炉作業ノ進歩発展ヲ計ル上ニ於テ支障不少尠」といった理由でタルボット平炉作業も直に功程払に切り替えられたのである。

第４－１６表　大正１５年における功程払の普及

大正１５年２月１日	鋼材部平鋼工場
大正１５年２月１日	鋼材部第三小形工場
大正１５年３月１日	鋼材部第ニ中形工場
大正１５年３月１日	鋼材部第一中形工場
大正１５年３月１日	鋼材部第一、第ニ小形工場
大正１５年５月１日	特殊鋼部鈑鋼掛外輪工場
大正１５年６月１日	特殊鋼部鈑鋼掛鈑鋼工場
大正１５年１０月１日	副産部第ニ窯業掛耐火煉瓦工場
大正１５年１０月１日	製鋼部第一製鋼課平炉、造塊工場
大正１５年１０月１日	製鋼部第一製鋼課転炉、混銑工場

（1）　『例規　大正１５年』より作成

（2）　年月日は施行日。新たに施行される例のみを取り上げた。

製鋼部第三製鋼工場に導入された功程払では、鋼塊１トン当たりの単価に生産量を掛け合わせて功程払総額を算出し、これを平炉掛 20.4%、瓦斯掛 17.8%、造塊掛 12.0%、原料掛 12.4%、運転掛 10.7%、雑務掛 26.7%といった比率で配分し、さらにそれを得点数に応じて各職工に配分した。平炉職伍長は、1.60－2.40、平炉職一番 1.28－1.92、平炉職二番 1.04－1.56、平炉職三番 0.80－1.20 といった形で各職工はある範囲で持ち点を持っ

ており、各人は成績によってこの持ち点の範囲で得点を与えられた。この制度では、各人の配分率はあらかじめ決まっておらず、成績に応じて配分された。その点では上記の薄板工場圧延作業の功程払とは異なっている。[51] 各掛への配分率がどのようにして決められたのかは、この第三製鋼工場の事例では不明であるが、鋼材部第三小形工場の例を見ると、掛ごとに職工と職夫の給料合計を算出し、全部の掛を合わせた給料総計に占める割合を出して、それを掛への配分率としている。計算に使われた給料は日給とその３割にあたる割増金の合計を指していたと考えられる。[52]

なお残る日給の役割　第三製鋼工場で翌年に行われた功程払の請負単価改定では、職工の日給総額と奨励割増金（日給の３割で計算）総額、職夫給与総額の合計を前年度の各月の生産高の平均でわった数字を新しい単価としている。もし職工数が同じであれば、この単価は平均的な生産量で日給と奨励割増金額の合計に相当する賃金を確保出来、それ以上生産した場合には生産額に比例して収入が増大することを意味する。ところがこの改正では平炉の増基に伴って職工数が増えたために、職工一人当たりの平均収入は減収になると予想されていた。この計算にあるように、各人の日給額は功程払の導入によって完全に無用になったのではなく、単価計算の単位として残った。

そもそも、第三製鋼工場の規程でも「功程払ト為スコトヲ得」とあるだけで、いつでも功程払をやめて日給での支払いを復活させる余地は残っていた。しかも共済組合の各種支給金などは日給をもとに計算されていた。こうした点からいかなる場合でも各人の日給額を無視して工場を運営するわけには行かなかった。それに加えて、日給に代えて功程払を導入した場合でも、単価計算においては日給額が重要な意味を持ったのである。その上、日給は個人配分でも役割を果たしていた。鋼材部線材工場では功程払賃金総額を圧延職、加熱炉職などの各職に配分するにあたって日給をもとに計算された数値を使っていた。昭和５年（１９３０年）になって、功程払を中止して日給制に戻ることが容易に行われたのは功程払制度実施中にも日給がある程度機能していたという事情に負うところが大きかったと思われる。[53]

［5］　賞与と破損防止策

職工は長い間、賞与の増額を求めていた。大正１３年（１９２４年）１月の第５回製鉄所懇談会では年２回の賞与を４０日分支給するように求める意見が出されており、製鉄所は大正１３年の年末賞与から増額を実施した。前年の１１月１日から当該年の１０月３１日までの欠勤日数が３０日を超えないものには平均で日給２０日分が支給されると決められた。欠勤日数が増えるに従って支給率は減ったが、１００日の欠勤まではともかく賞与が出されたのである。[54] こうした賞与の運営の仕方は、賞与の性格を変えるものであった。当初考えられたような勤怠管理の一環であるという側面は残ったものの、奨励割増金と同様に、安定した報酬として日給を補完するといった側面がより前面に出てきたのである。

日露戦後に行われたような、特定の工場を対象とし労働を刺激するために賞与を用いる

といった管理方法が絶えてしまったのではない。鋼材部では、圧延量が一定の額を超えて生産されたときには、分塊工場の職工や運搬掛職工に奨励割増金のほかに特別賞与金を支給している。これは圧延を促進して冷鋼塊のストック増大を抑える目的で出されたものであった。ここでは半製品の流れをスムースにして工程間でのストック増大を防ぐという生産管理上の要請から賞与が用いられたのである。[55)]

破損防止策　大正１２年（１９２３年）に特殊鋼部薄板掛に導入された賞罰制度は、設備の破損防止といった観点から導入されたという点で注目すべきものである。薄板生産では従来からロールの破損が多く、職員が監視して破損の防止を図っていたが、功程払が導入されて「幾分競争的ニ作業スルタメ其ノ欠陥ヲ補フ可ク職工ヲシテ自発的ニ折損ニ留意セシムル」必要が生じた。そのために、ロールを破損した組には一定の量以上の圧延を禁じるという罰を加えた。これによって組の賃金総額が月１２０円減ると予想された。ところが、作業組に連帯責任を負わせても破損が減らなかったために、製鉄所は各組の責任者であるロール手と副ロール手に賞罰規定を適用して、ロールが破損しなかった場合にはロール手と副ロール手に１００トンを超える分に１トン当たりいくらといった奨励金を与え、破損した場合には給料から１０円ないし２０円を差し引くことにしたのである。翌年の特殊鋼部の奨励割増金給与規程でも「職工ノ不注意又ハ怠慢ニ因り機械ヲ破損シ」といった文言が見られる。職工の不注意による機械の破損に大きな関心を払った工場管理者の努力は無駄ではなかった。工場操業開始以来一級品を６７トン生産するとロール一本が破損するといった具合であったのが、昭和２年（１９２７年）の文書には「ロール持続奨励割増給与規程実施以来職工技術ノ熟練ト相俟ッテ漸次折損率ヲ減シ……大正１５年度ニ於テハ精整屯数三四四屯七一七瓩ニ対シ折損一本ノ割合トナリ其ノ効果著シキモノアリ」と記されており、事態の改善が見られた。[56)]

大正１５年（１９２６年）の鋼材部波板工場の功程払給料規程にも、職工の不注意からロールが破損した場合には一本について２５円を賃金から控除するといった規定がある。鉄鋼業のように作業が設備に大きく依存し、しかも設備に費用がかかれば、企業としては作業によって設備が破損するのを防がねばならない。様々な設備がある中で、圧延作業は職工の注意によって破損防止が可能な職場とみなされていた。波板工場では、翌年に規程が改正されて、それまでの圧延長がロール長となり、圧延作業に従事する三交代の各組全部を統括するものとして新たに圧延長を設けた。改正の理由書では、それまで各交代組にいた圧延長は、功程払で出来高を上げるために自分たちの組の利益を優先して機械の修理などをおろそかにする傾向があったと指摘されており、功程払規程で罰則を設けても機械の破損が依然として問題として残ったことを示している。新たに設けられた常昼勤の圧延長は各ロール長間の調整を行い、機械の修理に責任を持つことになった。[57)]『くろがね』紙上でも、３交代職場では器具や機械が破損しても修繕しないままに次の番に回すために、「次番の者は作業開始までに多大の時間と労力を払わねばならぬことになる。そこで不経済ながら止むをえず同一作業用の同一器具を準備せねばならない」と指摘されている。[58)]

企業が作業能率を増大させるために出来高給を導入すると、こうした設備破損の危険性は一層高まったのである。[59)]

［6］　小括

第一次大戦から大正末年までの時期は、戦争中から戦争直後の物価上昇期と、反動恐慌以降の不況期に大別される。物価上昇期に日給制度は大きな試練に直面した。職工の兼業は想定されていないから、職工は日給によって日々の暮らしを立てなければならない。急激な物価上昇に直面した場合、日給額を直ちに調整することは出来なかった。昇給制度があったために、各職工の日給額をいっせいに引き上げることは難しかったし、一律の増給は日給額の差をもとに形成されていた職工間の秩序を乱す可能性があったからである。製鉄所は臨時手当や臨時加給によって、日給制度を維持しながら、物価上昇に対応しようとしたのである。しかし、大正９年（１９２０年）の労働争議によって製鉄所は臨時手当や臨時加給の日給への繰り入れを約束せざるを得なくなり、結局は日給額が一斉に上方に調整されることになった。

能率向上のために、それまでも一部の工場で採用されていた能率給がより広い範囲で用いられた。そこには中央集権化と各工場への分権化という二つの動きが同時に観察される。鋼材部の一部の工場で行われていた奨励割金給は鋼材部の他の工場に広がり、さらには他の部門にも広がった。製鉄所はこれらの部門に共通する奨励割増金規程を定めて規則の統一を図った。こうした中央集権化への動きは定員管理における中央管理部局の統制強化と並行して進んだ。しかし、中央集権への動きは一方的に進行したのではなく、それと反対のベクトルを持つ分権化の動きを生み出していた。能率給はそもそも末端の作業組織に責任を負わせ賃金もそれに連動させようとする政策であった。能率給を実施するには生産組織の末端に権限と責任を移し、その見返りに報酬の自主性をある程度付与するほかなかったのである。このように能率給の展開は、分権化への方向性も持っていた。この時代に「職工の昇給割増を定める際は直接関係ある組伍長の意見を徴せられたし」との意見が職工側から出されたが、それに対して第二条鋼課長は「昇給、賞与の決定に関係組伍長を参与せしめることはある時期に於いて行ったこともあるが現在監督のみで決定する方法と大差なく却って弊害がある場合が多かった様に思ふ」と答えていたのは、製鉄所側が分権化の進行に歯止めをかけようとしたことを物語っている。[60)]

奨励割増金が拡充されて製鉄所の制度として定着するようになった時、賃金制度の外部から賃金制度のあり方に対して大きな圧力がかかり始めていた。それは能率給の効果を大幅に減じかねなかった。戦後不況のもとでは一方においては能率給を通じた労働生産性向上への期待が高まるが、他方に於いては生産目標の達成が困難になるために能率給を本来の主旨とは違った形で運営しようとする動きも高まる。不況での生産減少は作業従事者の責任に帰することが出来ないために、工場管理者は生産高が減っても能率給を支給しようとする。日給額の３割程度であった奨励割増金は、生産高にかかわりなく日給への付加給

として固定されるようになった。そうなった時職工がこうした付加給を日給の拡大された部分として既得権視するのも避けがたかった。不況にもかかわらず製鉄所は解雇に対して極めて消極的であり、一種の雇用保障がなされていた。政策として明示されなかったものの、実際の賃金管理を通じて職工の所得を維持しようとする所得保障も進んでいたのである。

一定の給与額を安定的に支給しようとする所得保障的な賃金管理が広がっていったものの、製鉄所は、給与、なかでも初任給は生活を保証する生活給でなければならないと考えには完全にはコミットしなかった。[61)]

若し製鉄所が主として入職職工の家庭の事情を参酌して給料を定むると云うのであれば、一家扶持の入職者に対し現在の初任給は低廉に過ぐると云ふ非難もあり得る訳であるが、新規入職者の給料に主として家庭の事情を参酌すると云うことは啻に製鉄所に於て行はれないのみならず、日本全国官私何れの大工場に於ても実施されてある例を聞かない

所得保障の動きは、不況下で一層強く要請される生産能率向上とは対立する側面を持っていたから、工場管理者はほとんど定額給と化した奨励割増金に代わる能率給を模索せざるを得なかった。こうして登場したのが、功程払制度であった。それは集団を単位とする単純出来高給であった。明治期日本の主な賃金制度は日給と出来高賃金であったが、八幡製鉄所は、日給から出発しながらついに出来高賃金にたどり着いたのである。功程払は生産高に応じて賃金を払う制度であり、能率向上を前面に出していたが、それでも単価の設定においては所得保障の観点からする配慮を排除出来なかった。このように、この時期の賃金制度は、能率向上と所得保障という二つの両立し難い要求を満たすように求められたのである。

遅くても第一次大戦直後までの時期に各種の能率給が日本に紹介されていた事実と照らし合わせるならば、功程払が集団的単純出来高給であったことは興味深い。この時期欧米で流行した能率給の多くは、テイラーの差別率出来高給のように時間研究・動作研究といった科学的管理法の実践を前提にしたものか、あるいはハルセー式能率給のように一時間当たりの賃金率を用いたものであった。前者はまだ製鉄所では本格的には行われていなかったし、一時間当たりの賃金率といった観念も成立していなかった。おそらくこうした能率給が採用されなかったのはこうした事情によるところが大きかったのではないか。

単純出来高賃金は、労働を刺激するだけでなく監視コストが余りかからないといった利点があるが、その反面製品の質が悪くなる恐れがある。出来高賃金の欠点を意識して、製鉄所は、粗悪品の製造を検査によって防ぎ、機械の破損にも目を光らせながら、集団の頑張りによって生産を高めようとした。

単純出来高賃金は古くから採用された制度ではあるが、決して旧式の制度とはいえない。１９３０年代になっても合衆国ではこの賃金形態を採用している企業は多いし、１９４０年頃の日本でも経営者はこの賃金形態を好んで用いたほどである。[62)] それまで八幡製鉄所

の工場で採用された能率給は日給と共に日給に対する割増給を併給するといったものであり、日給の役割は大きかった。ところが、功程払では日給は背後に退いてしまったのである。

1)　農商務省商工局、『時局ノ工場及職工ニ及ホシタル影響』、１９１９年、1、１８－１９、２３、３７1、５０頁

2)　「新設工場作業開始準備…」、大正４年１２月１６日、『規程　大正４年』、「職工給料特別歩増ノ件通牒案」、大正５年３月２７日、「平炉工場職工特別奨励割増法中改正並施行期間ノ件通牒案」、大正５年４月１１日、「鋼材部諸掛職工割増支給方法中改正ノ件」、大正５年５月１１日、「工務部職工人夫歩増給規程中改正ノ件」、大正５年１０月２７日、「職工職夫特別歩増ノ件」、大正５年１２月１２日、『規程　大正５年』。なお、事故による早退などの場合に奨励割増金や歩増給を支給すべきかについての統一的なルールが大正６年（１９１７年）に作られている。「職工奨励割増金支給上に関スル件」、大正６年３月５日、『規程原議　大正６年』

3)　「前田職工合宿所設置ニ関スル件」、大正６年１０月、「神田合宿所経営ノ件」、大正７年８月１５日、『例規　大正７年』所収

4)　「ロール掛職工割増支給ノ件」、大正６年３月１７日、『規程原議　大正６年』

5)　「鋼材部職工奨励割増金給与規程」、大正７年５月２３日、『例規　大正７年』；高橋説次郎、『製鉄所第一製鋼工場報告』、九大実習報告書、大正７年

6)　「製鋼部職工奨励割増金給与規程制定ノ件」、大正７年５月２３日、「銑鉄部職工奨励割増金給与規程制定」、大正７年５月２９日、『例規　大正７年』

7)　「「研究課職工奨励割増金支給規程制定ノ件」、大正６年６月３０日、『例規原議　大正６年』；「販売科職工奨励割増金給与規程」、大正７年１０月１２日、『例規　大正７年』」

8)　「職工特別歩増ノ件」、大正６年５月１７日、「厚板工場其ノ他ノ職工へ特別賞与金給与内規」、大正６年　月　日、『規程原議　大正６年』、「職工人夫特別歩増給与ノ件」、大正７年８月１９日、『例規　大正７年』

9)　「第一製鋼工場出鋼回数増進奨励規程」、大正７年１２月２８日、「第二製鋼工場平炉持続奨励規程」、大正７年１２月２８日、『例規　大正７年』。その後の特別賞与としては「鋼材部薄板工場、波板工場職工へ特別賞与金給与ノ件」、大正８年１１月２９日、『例規　大正８年』

10)　大正６年には奨励割増金が鉱滓煉瓦工場に導入されており、大正７年初頭でもまだ用いられている。おそらく出来高賃金が用いられる作業と奨励割増金が用いられる作業に分かれていたと思われる。「鉱滓煉瓦工場職工奨励割増支給ノ件」、大正７年２月１２日、『例規　大正７年』。大正６年に工務部で職工手間受負と呼ばれていた制度では、グループで一定の作業を請け負った職工は日給で働き、請負代金が日給を上回った場合にその差額を割増金として受け取った。それは受負というよりも、奨励割増金に近い。「工務部職工手間受負規程制定ノ件」、大正６年５月３１日、『規程原議　大正６年』

11)　「銑鉄部煉瓦工場職工功程払規程制定ノ件」、大正７年１１月２６日、『例規　大正７年』。こ

の文書ではそれまでも型打作業で功程払が用いられたとあるが、職夫はともかく職工の工程払導入のプロセスは不明である。なお大正８年の工務部の奨励割増金給与規程では集団受負（連合受負）総額から各人の定傭給を引いたものを奨励割増金総額としている。これも奨励割増金と請負制度を組み合わせたものである。「工務部工作課職工奨励割増金給与規程制定ノ件」、大正８年９月４日、『例規　大正８年』

12）　「銑鉄部煉瓦工場職工功程払規程中改正ノ件」、大正８年９月４日、『例規　大正８年』

13）　そもそもは昇給のことを増給と称しており、大正７年の規則集でも昇給について定めた明治４２年９月の「職工給料増給内規」と昇給までの経過期間を手直しした大正６年の「職工給料増給方ニ関スル件」が採録されているだけである。臨時増給が以下に臨時の措置であったかがうかがえる。『製鉄所例規集覧上』、前掲、３９７－３９８頁。日給の上限は１円のままであったが、その後改正された。「職工給料臨時増給ニ関スル件」、大正６年６月２２日、「日給１円以上ノ職工臨時昇給ノ件」、大正６年１２月４日、『規程原議　大正６年』

14）　「製鉄所臨時手当支給規程」、大正６年８月１６日、『規程原議　大正６年』

15）　「職工採用取扱ニ関スル件」、大正７年２９日、「新ニ協約セル工場名通知ノ件」、大正７年１２月１３日、『例規　大正７年』

16）　「炉材工場、骸炭工場及第一製鋼工場ニ於ケル一部直払職夫…」、大正６年８月１８日、「製材科職工割増給配当法中改正ノ件」、大正６年８月１日、「供給職夫へ歩増給与ノ件」、大正６年８月２８日、『例規原議　大正６年』；「第一製鋼工場作業ニ従事スル職夫ニ歩増給与ノ件」、大正７年３月９日、「骸炭工場熱骸炭処理従事ノ職夫…」、大正７年３月２９日、『例規　大正７年』

17）　「職夫供給規則中改正」、大正７年７月６日、『例規　大正７年』

18）　「判任官以下賞与内規ヲ別紙ノ通改定」、大正８年１２月３日、『通達原義　自大正６年至大正９年３月』

19）　「鋼材部平鋼工場職工へ特別賞与金給与ノ件通牒案」、大正８年３月８日、「厚板工場其ノ他職工特別賞与金給与内規中改正ノ件」、大正８年３月１８日、「ボールト工場職工へ特別賞与金給与ノ件」、大正８年３月１９日、『例規　大正８年』。この頃銑鉄部の鉱滓綿製造で用いられた特別歩増給の支給理由として、需要の増加のほかに作業が呼吸器や眼などを害する恐れがあるという理由が挙げられている。「銑鉄部熔鉱炉鉱滓綿製造作業其ノ他ニ従事スル職工ニ特別歩増給与ノ件」、大正８年６月３日、『例規　大正８年』

20）　「当分ノ内職工ニ対シ臨時加給ノ件」、大正７年８月９日、「職工諸傭人及直払職夫ニ対シ臨時加給ノ件」、大正７年８月１４日、『例規　大正７年』。職夫にも加給が行われ、さらに現場監督官の裁量による歩増給も可能となった。「当分ノ内供給職夫ニ対シ臨時加給ノ件」、大正７年８月１１日、「供給職夫ニ歩増給ノ件」、大正７年８月１１日、『例規　大正７年』；「当分ノ内供給職夫ニ対シ臨時加給ノ件改正ノ件」、大正１２年３月３１日、『例規綴　大正１２年』

21）　「製鉄所判任官以下臨時手当ノ件」、大正７年５月２２日、「職工給料増給ニ関スル件通牒案」、大正７年８月２９日、「製鋼部奨励割増単価改定適用ノ件」、大正７年８月３０日、「製鉄所判任官以下臨時手当支給規程中改正ノ件通達ノ件」、大正７年９月３０日、「直払職夫臨時手当支給規

定制定ノ件」、大正７年９月３０日、「当分ノ内職工ニ対シ臨時加給ノ件廃止」、大正７年９月３０日、『例規　大正７年』

22）　「製鉄所職工以下臨時手当給与ノ件」、大正８年５月２０日、「本所職工以下臨時手当増給ノ件」、大正８年７月１７日、「製鉄所職工以下臨時手当給与規程中改正ノ件」、大正８年７月１４日、「職工其ノ他ノ傭人増給方ノ件」、大正８年８月４日、『例規　大正８年』

23）　「職工以下臨時加給ノ件」、大正８年１０月１６日、『例規　大正８年』；「製鉄所職工以下臨時手当給与規程」、大正８年５月、同７月改正、「製鉄所職工以下臨時手当給与規程改正」、大正９年４月２３日、『例規　大正９年』所収；『くろがね』、第１号、大正８年９月６日、「臨時加給に就いて」、同号外、大正８年１０月２１日

臨時加給が出来た大正８年後半でも７月に日給１２日分、１０月に日給２４日分が臨時手当として支給されている。『くろがね』、第５号、大正８年１１月１日。またこの時期製鉄所の開所記念日である１０月１８日の起業記念日への出勤に対して歩増給が支給されている。『くろがね』、第４号、大正８年１０月１５日

24）　「従来の臨時手当（平均五割）、及び最近の臨時昇給（平均一割二分五厘）白米廉売（平均一割一分）今回の臨時加給（平均三割三分七厘）を合算すれば八月の平均本給に対し平均十割七分二厘」、「臨時加給に就いて」、『くろがね』、号外、大正８年１０月２１日

25）　「判任官以下臨時手当増給ノ件」、「職工以下臨時手当臨時増給ノ件」、大正８年１０月２０日、『例規　大正８年』。第３－１０表によって支給されたと考えられる根拠は、大正９年４月の改正時の新旧比較表による。「製鉄所職工以下臨時手当給与規程改正」、大正９年４月２３日、『例規　大正９年』

26）　「職工増給方ノ件」、大正８年１１月２２日、「製鉄所職工奨励割増金給与規程制定ノ件」、大正８年１２月１３日、『大正８年　例規』。大正１５年に総額の上限は３割、各人への配分額上限は５割に引き上げられた。「製鉄所職工奨励割増金給与規程」、大正８年１２月１３日、改正大正９年３月、「製鉄所職工奨励割増金給与規程中改正ノ件」所収、大正１５年４月１５日、『例規　大正１５年』；『くろがね』、第９号、大正９年１月１日

27）　『くろがね』、第１２号、大正９年２月１５日；「大正九年二月分職工以下臨時手当及奨励割増金支給ニ関スル件」、大正９年３月２日、『例規　大正９年』

28）　「現行職工規則中ノ「日給」又ハ「給料」ノ意義ニ関スル件」、大正９年３月２９日、『例規　大正９年』

29）　「製鉄所職工以下臨時手当給与規程改正」、「職工以下臨時加給廃止ノ件」、大正９年４月２３日、『例規　大正９年』、『くろがね』、第１７号、大正９年５月３日

30）　『くろがね』、第２５号、大正９年９月１日

31）　「新規採用職工ノ初給ニ関スル件通牒案」、大正１０年１月１４日、『例規　大正１０年』

32）　「職工奨励割増金特別給与ノ件伺」、大正９年９月２２日、『例規　大正９年』；「職工奨励割増金特別給与ノ件」、大正１０年１月２１日、以下大正１０年、大正１１年の同様の案件の文書番号を挙げれば、第２４号、第２５号、第３３号、第１６５号（外輪工場）、第１８５号、第１８６

号、第１８７号、第１８８号（外輪工場）、第２０４号、第２０６号、第２０９号、第２１０号、第２１４号（外輪工場）、第２３３号、『例規　大正１０年』；第２８号、「戸畑製銑課鉱滓煉瓦…」、大正１１年９月１５日、「職工奨励割増金特別給与ノ件」、大正１１年９月１２日、『例規綴　大正１１年』；「職工奨励割増金特別給与ノ件」、大正１２年２月９日、『例規綴　大正１２年』

33）　『くろがね』、号外、大正１３年２月２５日

34）　「銑鉄部戸畑製銑課鉱滓煉瓦製造ニ従事スル…」、大正１２年６月１５日、「製鋼部職工奨励割増金給与規程中改正ノ件」、大正１２年９月１４日、同、大正１２年９月８日、『規程綴　大正１２年』。製鉄所の給与内規では本給、臨時手当、臨時加給の合計に対して３割、２割と表現しており、日給の３割は厳密にはその意味で理解されなければならない。大正９年の製鉄所職工奨励割増金給与規程の改正で、割増金算出に於いて用いられてきた「所得本給総額」や「本給所得額」が、「本給、臨時手当及臨時加給ヲ合シタル所得額」に変更されている。「製鉄所職工奨励割増金給与規程中改正ノ件」、大正９年３月２７日、『例規　大正９年』；『くろがね』、第１６１号、大正１５年５月１日参照

35）　能率向上や節約奨励の観点から推進される奨励割増金制度がなくなったのではない。波板工場では同じロールを出来るだけ使用すれば有利になる奨励割増金制度が出来ている。「鋼材部波板工場ロール持続奨励特別割増給与規程制定ノ件」、大正１３年５月１２日

36）　「鋼材部各工場間奨励割増金彼是融通ノ件制定ノ件」、大正１４年５月１日、『例規　大正１４年』

37）　『くろがね』、第１３２号、大正１４年２月１５日、号外、大正１５年２月２６日。引用中の委員会の性格は不明である。

38）　『くろがね』、号外、大正１５年２月２６日

39）　『くろがね』、第１６１号、大正１５年５月１日。各人に対する配給額はそれまで４割を限度としていたところでは５割まで引き上げられた。

40）　『くろがね』、号外、昭和２年１月２５日

41）　「製鋼部第二製鋼課第三製鋼工場職工給料功程払規程制定ノ件」、大正１３年９月２９日、『例規　大正１３年』

42）　功程払の「功程」の意味については、奥田健二氏が「作業功程」を「能率」といった意味に解釈しておられるのが参考になる。戸田海市論文などを見ると、「功程」には「成果」といった意味もあったように思われる。奥田、前掲書、５４頁；戸田、前掲参照

43）　「銑鉄部鎔鉱課原料女工功程払規程制定ノ件」、大正９年９月２９日、『例規　大正９年』。「銑鉄部鎔鉱課原料職工功程払規程制定の件」、大正１０年９月２０日、『例規　大正１０年』。「銑鉄部窯業課功程払職工ニ最低手間賃支給方ノ件中改正ノ件」、大正１２年７月２５日、『規程綴　大正１２年』。銑鉄部全体としては奨励割増金が主に適用されていた。「銑鉄部職工奨励割増金給与規程改正ノ件」、大正１２年６月９日、『例規綴　大正１２年』

44）　「副産部戸畑副産掛功程払…」、大正１２年６月、「副産部戸畑副産掛功程払…改正ノ件」所収、

大正１４年４月７日、「戸畑副産掛鉱滓煉瓦工場職工功程払ニ関スル件」、大正１４年９月２５日、『例規　大正１４年』

45）　「鋼材部第二薄板工場職工給料功程払規程」、大正１２年２月２７日、『例規綴　大正１２年』。この規程では高品種の歩留まりが最高率の組には出来高賃金のほかに１円の賞与が与えられている。草案では請負人員、請負賃率といった形で請負の側面が強調されている点も注目すべきであろう。４月には第二薄板工場に奨励割増金が導入されて、生産量に割増金算出単価を乗じた額から職工人夫給、歩増、功程払に要した総額を控除した額を割増金として配分することにした。それは給与の３割を上限とした。第二薄板工場では功程払を本給としそれに奨励割増金が付加されたと考えられる。「鋼材部職工奨励割増金給与規程中改正ノ件」、大正１２年５月２６日、『例規綴　大正１２年』

鋼材部第二薄板工場はその後特殊鋼部薄板掛第二薄板工場に改められ、さらに特殊鋼部鍼力板工場となる。これに伴って鋼材部に残った第一薄板工場は単に鋼材部薄板工場となった。そして昭和２年には鍼力板工場は鋼板部第二製板課鍼力板工場になる。結局この工場は、鋼材部、特殊鋼部、鋼板部と所属名称が変わった。「鋼材部第二薄板工場職工給料功程払規程中改正ノ件」、大正１２年９月１４日、「特殊鋼部薄板掛職工給料功程払規程中改正ノ件」、大正１２年１２月２５日、『例規綴　大正１２年』、「製鉄所庶務規程中改正ノ件」、大正１３年１１月８日、『例規　大正１３年』、「特殊鋼部鍼力板掛職工給料功程払規程改正ノ件」、昭和２年１月４日、『例規　昭和２年』

なお集団を単位とする功程払の例としてはほかに、「鋼材部線材工場職工給料功程払規程制定ノ件」、大正１２年１２月２５日、『例規綴　大正１２年』

46）　「鋼材部薄板工場職工給料功程払規程中改正ノ件」、大正１５年５月２０日、「鋼材部波板工場職工給料功程払規程中改正ノ件」、大正１５年５月２０日、『例規　大正１５年』

47）　「鋼材部第ニ薄板工場職工給料功程払規程制定ノ件」、大正１２年２月２７日、『例規綴　大正１２年』；「特殊鋼部薄板掛職工給料功程払規程中改正ノ件」、大正１３年１１月１４日、『例規大正１３年』；「鋼材部波板工場職工給料功程払規程改正ノ件」、大正１５年１２月１日、『例規大正１５年』

48）　「特殊鋼部薄板掛職工給料功程払規程中改正ノ件」、大正１３年２月８日、「特殊鋼部職工奨励割増金給与規程制定ノ件」、大正１３年１１月１４日、『例規　大正１３年』、「特殊鋼部鍼力板掛職工給料功程払…」、大正１４年１１月１４日、『例規　大正１４年』。この時期の導入例としては、外に「鋼材部波板工場職工給料功程払規程制定ノ件」、大正１３年３月７日

49）　「特殊鋼部珪素鋼板掛職工給料功程払規程…」、大正１４年１１月１４日、『例規　大正１４年』

50）　「製鋼部職工奨励割増金給与規程中改正ノ件」、大正１５年２月６日、「製鋼部第二製鋼課第三製鋼工場職工給料功程払規程中改正ノ件」、大正１５年８月２８日、『例規　大正１５年』

51）　「製鋼部第ニ製鋼課第三製鋼工場職工給料功程払規程制定ノ件（以下本注に限り職工給料功程払

規程制定ノ件の文言を省略）」、大正１３年９月２９日、『例規　大正１３年』。配分率固定の例として、「特殊鋼部鋲力板」、大正１４年１１月１４日、「特殊鋼部珪素鋼板掛」、大正１４年１１月１４日、『例規　大正１４年』。成績によって配分比率を変えた例として、「鋼材部薄板工場」、大正１４年１１月１４日、「鋼材部第一、第二小形工場」、大正１４年１１月２０日、「製鋼部第二製鋼課第ニ製鋼工場」、大正１４年１１月２８日、『例規　大正１４年』；「鋼材部平鋼工場」、大正１５年１月２５日、「鋼材部第三小形工場」、大正１５年２月９日、「鋼材部第ニ中形工場」、大正１５年３月６日、「鋼材部第一中形工場」、大正１５年２月２４日、「鋼材部第一、第二小形工場」、大正１５年２月２４日、『例規　大正１５年』。このように大正１５年以降、功程払規程では各人への配分は成績によって変動するのが通例となった。

52）　「鋼材部第三小形工場職工給料功程払規程中改正ノ件」、大正１５年８月３０日、『例規　大正１５年』

53）　「製鋼部第二製鋼課第三製鋼工場職工給料功程払規程中改正ノ件」、大正１４年５月２３日、『例規　大正１４年』；「鋼材部線材工場職工給料功程払規程中改正ノ件」、大正１５年２月１日、『例規　大正１５年』。また「鋼板部第一製板課第一厚板工場職工給料功程払規程制定ノ件」、昭和２年５月１日、『例規　昭和２年』参照

54）　『くろがね』、号外、大正１３年２月２５日、第１２８号、大正１３年１２月１５日、第１３２号、大正１４年２月１５日

55）　「鋼材部第一分科以降上代に分塊工場・・・」、大正１１年５月２３日、『例規綴　大正１１年』

56）　「特殊鋼部薄板掛ロール持続奨励特別割増給与規程制定ノ件」、大正１２年１２月２５日、『規程綴　大正１２年』；「特殊鋼部職工奨励割増金給与規程」、大正１３年１１月１日、『例規　大正１３年』。この後、ロール破損が大幅に減少したために規程を見直した。「特殊鋼部…規程中改正ノ件」、大正１４年３月２７日、『例規　大正１４年』；「特殊鋼部鋲力板掛及珪素鋼板掛ロール持続奨励特別割増給与規程中改正ノ件」、昭和２年３月７日、『例規　昭和２年』

鋼板部の第ニ厚板工場が昭和４年にロールの奨励割増制度を廃止した際、従来外国産ロールを使用していたために補充が困難であったが、それに代わって国産品を使うことで補充が可能になったといわれている。ロール破損に関心が集まったのにはこうした事情もあった。「鋼板部第一製板課第ニ厚板工場ロール持続奨励割増金給与規程廃止ノ件」、昭和４年９月３０日、『例規原議(下)　昭和４年』。もっとも同じ鋼板部の第二製板課では昭和５年になってそれまでのロール持続奨励金規程を統合して新規程を設けている。「鋼板部第二製板課第一薄板工場、第二薄板工場及鋲力板工場ロール持続奨励金給与規程制定ノ件」、昭和５年５月９日、『例規原議（上）昭和５年』

57）　「鋼材部波板工場職工給料功程払規程改正ノ件」、大正１５年１２月１日、『例規　大正１５年』、「鋼材部波板工場職工給料功程払規程中改正…」、昭和２年５月１４日、『例規　昭和２年』

58）　『くろがね』、大正１０年６月３０日

59）　Cf. Alchian,A.A. & Demsetz, H., “ Production, Information Costs, and Economic

Organization ”, *A.E.R.*,62, 1972.

60）　『くろがね』、号外、大正１５年２月２６日

61）　『くろがね』、号外、大正１５年２月２６日。職工側が生活賃金を主張するとき、最低賃金要求の形で出されることもあった。『くろがね』、号外（其一）、昭和５年２月８日

62）　増地、前掲書、３２６、３４４頁

５　昭和初期の賃金

[1]　功程払

導入の目的　昭和３年（１９２８年）に製鉄所総務部により作成された『製鉄所職工職夫及船員給与関係例規集』をみると、「第一章職工」の箇所は「第一節通則」、「第二節功程払」、「第三節割増」とあり、ほとんどが各部の功程払規程の紹介にあてられている。そこに掲載されている各規程を制定の年代順に並べると第５－１表のようになる。

第５－１表　功程払規程の制定日

大正７年１１月２７日	化工部第二副産課及炉材課
大正９年９月２９日	銑鉄部熔鉱課原料女工
大正１３年９月２９日	製鋼部第三製鋼課第三製鋼工場
大正１４年９月２５日	化工部戸畑化工課鉱滓煉瓦工場
大正１４年１１月１４日	鋼板部第二製板課鍼力板工場
大正１４年１１月２８日	製鋼部第二製鋼工場
大正１５年３月６日	條鋼部第一小形工場
大正１５年３月６日	條鋼部第一中形工場
大正１５年５月８日	特殊鋼部鍛鋼掛外輪工場
大正１５年５月２９日	條鋼部第二小形工場
大正１５年１０月１１日	製鋼部第一製鋼課第一製鋼工場
大正１５年１２月１日	鋼板部第二製板課第一薄板工場
昭和２年５月１日	鋼板部第一製板課第一厚板工場
昭和２年６月１１日	條鋼部大條課所属各工場
昭和２年６月２２日	條鋼部鋼片課第三、第四及第五分塊工場
昭和２年６月２２日	條鋼部鋼片課鋼片係
昭和２年８月１日	鋼板部第一製板課第一中板工場
昭和２年８月３０日	條鋼部鋼片課第一分塊工場
昭和２年９月１日	総務部運輸課第三現場所属（職工と指定職夫）
昭和２年９月１日	條鋼部小條課線材工場
昭和２年９月１日	條鋼部中條課鍛鋼工場

昭和２年９月１日	條鋼部鋼片課第六分塊工場
昭和２年９月１日	鋼板部第一製板課平鋼工場
昭和２年９月２日	化工部骸炭課骸炭工場
昭和２年９月１０日	化工部骸炭課洗炭工場
昭和２年１０月１日	鋼板部第一製板課第二中板工場
昭和３年１月１１日	鋼板部第一製板課第二厚板工場
昭和３年１月１２日	銑鉄部原料課第一原料係
昭和３年２月１９日	條鋼部鋼片課板用鋼片工場
昭和３年３月１５日	條鋼部第三小形工場
昭和３年３月１５日	條鋼部第ニ中形工場
昭和３年３月２０日	鋼板部第二製板課第二薄板工場

(1)　製鉄所総務部『製鉄所職工職夫及船員給与関係例規集（昭和三年五月現在）』より作成。

(2)　「條鋼部第二中形工場職工給料功程払規程」を「條鋼部第二中形工場」とするように、夫々の末尾の職工給料功程払規程といった表現を省略した。女工給料功程払規定の場合は女工を残した。昭和２年の総務部運輸課の場合は職工給料及指定職夫賃金功程払規程である。

(3)　これはあくまでも昭和３年の段階で行われていた功程払規程の制定日であり、実際にはここに上げられているよりも多くの功程払規程が制定されている。

このように大正末から功程払を採用する工場が急増したと考えられる。[1] その理由の一端は、奨励割増金の場合支給が日給総額の３割以内に制限されていたのに対して、功程払ではそういった制限がなかったことにあると思われる。労務部長は昭和初期の懇談会で「曽て割増制限の撤廃に付いては、特別委員会を組織し研究されたが、困難な事情があって否決された。然し其後段々功程払制度の実施せられる工場が出来て、事実に於て夫等の工場は割増制限撤廃が形をかへて現れた様なことになっている。従て割増規程改正の結果、二割の所を三割に増額されたが、それでも矢張り功程払の工場と比較しては、収入の権衡が取れて居ないと云うわけで、其処に色々不平もあろうと思われる」と述べており、功程払工場が奨励割増金を採用した工場に比べて給料面で優位に立っていることを否定していない。[2]

しかし、賃金支給額増大は功程払導入の結果であって、目的とはみなせない。あくまでも生産性の向上が想定されており、その結果賃金支給額が日給の１３割を超えるような事態が起きたと思われる。これをよく示すのが、早くに女子職工、女子指定職夫に功程払を導入していた銑鉄部の第二原料課の例である。第５－２表が示すように、鉱石選別積込作業では大正９年（１９２０年）に功程払賃金を導入してから一人当たりの取扱数量が伸びて、大正１４年（１９２５年）以降は横ばいとなっている。管理者はほぼこれ以上の生産性の伸びは見込めないと見たのか、大正１５年（１９２６年）に功程払賃金の単価を切り

下げている。

第５－２表　鉱石選別積込作業成績表

	取扱数量	女工延人員	工費	一人平均取扱数量
大正　９年	106,745	8,465	12,802	12.610
１０年	246,255	17,947	29,530	13.721
１１年	207,653	14,148	24,894	14.679
１２年	174,135	10,958	20,882	15.890
１３年	187,236	10,244	22,461	18.277
１４年	197,214	9,153	23,652	21.545
１５年	169,878	9,807	17,656	21.759
昭和　２年	161,355	7,445	16,776	21.672

（1）　「銑鉄部原料課第ニ原料係職工給料及指定職夫賃金功程払規程制定ノ件」、昭和４年１月２９日、『例規原議（二）ノ一　昭和４年』より作成

（2）　取扱数量の単位はトン、工費の単位は円。トン未満の取扱数量、円未満の工費は切り捨て。

（3）　大正９年１０月より功程払を実施。トン当たりの単価は、０．１２円、大正１５年４月より単価を改正しトン当たり０．１０４円

こうした実績を踏まえて、第二原料課は功程払を男子職工や男子職夫にも導入しようとした。その目的としては、「功程払ノ実施ニ依リテ益々運搬数量ヲ増加セシメ又一面使役人員ヲ自発的ニ減少セシメ経費ノ節約ヲ計ルト共ニ職工職夫ノ収入ヲ増加セシメントスルモノナリ」とされ、経費の節約と共に職工や職夫の収入増加がいわれている。人員削減については、それまでも積極的に削減してきた鉱石選別積込作業以外で、職工６４名、職夫１６名のうち約１割の削減を見込んでおり、人員削減と運搬ケーブルの運転時間の増加によって、職工の収入は２７％増えると計算された。科学的管理法によって標準作業の設計が行われたのかは定かではないが、実績値をもとにした緻密な計算に支えられて計画が立てられている。[3)]

功程払と日給　　この時期に條鋼部大條課で導入された功程払規程は、日給額を各職工の持ち点とみなし、それに査定による成績点を加えた点数に基づいて功程払賃金総額を各人に配分している。この課の功程払制度は、日給額を利用した点で注目すべきものであった。すでに見たように、功程払導入の当初は仕事の役割によって各人の配分率が決まっていた。功程払はその仕事に従事する職工の勤続年数などとは関係のない、仕事に応じた給与であった。ところが、この大條課の制度では総額が属人的な日給額によって配分されている。仕事に即した賃金から属人的な賃金へ。ここでの功程払制度は当初のあり方から１８０度転回した姿を示している。こうした日給を持ち点としてそれに基づいて配分するケースはこの頃から目立ってくる。[4)]

鋼板部第一製板課第一中板工場では作業従事者を二つに分かち、第一作業部では鋼板部長の定める率で各人に功程払給料総額を配分したが、第二作業部では本給額（この場合は

日給に奨励割増金を加えたもの）をもとに総額を配分していた。後者では、功程払給料総額が本給総額に満たない場合に本給を支給していた。第一作業部には圧延作業、剪断作業従事者が、第二作業部には整理、焼鈍、其の他の作業従事者が属していた。第一作業部の仕事が賃金による刺激になじみやすい性格であったのに対して、第二作業部は第一作業部から送られてくる仕事を加工したりしていたために独自のペースで仕事を進められなかったことがこうした違いを生み出したと考えられる。同工場の前身である薄板工場では大正１４年（１９２５年）から圧延作業に従事する職工を対象に功程払を導入していたが、圧延の生産高上昇によって作業量が増えたにもかかわらず、奨励割増金を含めて日給の３割増までという上限があったために他の作業従事者は圧延作業者ほどに賃金が増えなかった。新しい功程払規程はこうした状態を是正するものであったが、それでも作業のあり方によって違った方法を用いざるを得なかったのである。[5)]

翌３年（１９２８年）に作られた鋼板部第一製板課第二厚板工場の功程払規程では、第一作業部、第二作業部と分ける第一中板工場の方式を踏襲したものの、圧延や剪断を含む第一作業部でも各人の日給を基準としてそれに査定を加えた数字をもとに功程払を分配しており、日給の役割を増大させていた。職工への配分における基準を日給に置く方式は、その後も踏襲されて一般的になった。條鋼部第二中形工場では、規程改定を機に、第一作業部、第二作業部といった大正１５年（１９２６年）以来の分離方式を解消すると共に、「職工各自ノ日給ニ相当スル数ヲ以テ各人ノ持点数トシ之ニ各人ノ技能、勤怠及責任ノ軽重其ノ他ヲ考査シテ定ムル成績点並職工規則ニ依リ計算シタル其ノ月ノ就業延人員ヲ乗シタル点数ヲ以テ前条ノ功程金額ヲ按分シ之ヲ各人ノ賃金トシテ支給ス」とした。[6)]

すでに第４章の[４]でも見たように、個人への配分にあたって日給額を用いない場合でも、功程払で日給は重要な役割を果たしている。こうした日給への依存はさらに深まった。それまでの功程払では、修繕日のように平常通りの作業が行われない場合に職工は時間給で払われていた。そのために規程では役割ごとに時間給を決めていた。役割ごとの賃金は鋼材部第二薄板工場でも見られたが、修理日の役割給は時間賃金率が定められていたという点で注目される。[7)] ところが、昭和２年（１９２７年）の條鋼部功程払規程では「左ノ歩合ヲ以テ時間給ヲ支給ス、　常昼勤務者　一時間ニ付　日給ノ十分ノ一、交代勤務者同　同九分ノ一」などとあり、役割に応じてではなく日給に基いて時間給が払われるようになっている。これは日給を時間で割った時間賃金率であり、それまでも時間外労働に対する賃金計算に用いられていたものと性格は変わらない。役割ごとの時間賃金では勤続年数といった属人的要素の違いにかかわりなく、役割ごとに同じ額が支払われていたが、日給を基準として時間賃金を算定すると、同じ仕事をしていても職工によって支給額が異なったのである。[8)]

功程払制度を精力的に導入したのは、製鋼、條鋼、鋼板、化工の各部門であって、銑鉄部では原料課を除き導入が遅れた。作業が連続しており、功程払にはあまり適さないとみなされたためかもしれない。功程払は生産部門以外にも適用され、昭和２年（１９２７

年）には総務部の運輸課でも功程払規程が作られた。この時功程払は１８人の指定職夫にも適用された。[9)]

功程払と能率　　功程払制度の導入によってどの程度能率が増進したのだろうか。第二薄板工場は昭和３年（１９２８年）に功程払制度を導入し、昭和６年（１９３１年）にはこれを功程割増金制度に切り替えている。その間の同工場での生産性の向上は次の１トンあたりの労務費額の推移に見て取ることが出来る。圧延や焼鈍などでは功程払導入後トン当たり労務費が下がっているが、矯正作業では上がっており、功程払は必ずしも労務費の節約につながっていない（第５－３表参照）。

第５－３表　第二薄板工場での１トンあたりの労務費

	圧延	剪断・別離	矯正	焼鈍
大正１３年度	20.625	3.078	0.539	
１４年度	19.808	2.649	1.53	1.226
１５年度	16.539	2.420	1.005	1.080
昭和　２年度	15.535	2.291	0.873	0.913
３年度	15.533	2.321	0.803	0.680
４年度	15.490	2.180	0.813	0.589
５年度	15.376	1.988	0.896	0.467

（1）　「鋼板部第二製板課第二薄板工場職工及指定職夫功程割増金加給規程」、『給与関係例規原議昭和６年』より作成

（2）　単位は円

製鉄所の業績が悪化してくると、作業休止との関連で規程の改正が行われた。昭和２年（１９２７年）の製鋼部の転炉工場では、それまで２基稼動していた転炉のうち１基を休止することになった。前年の功程払規程では転炉工場は転炉掛約５７名、運転掛約１６名、雑務掛約３１名で構成されており、功程単価は各種鋼塊１円２７銭、鎔鋼１円１７銭であった。改正では、全体の人数は変わらなかったものの、功程単価は１円４７銭、鎔鋼１円３６銭と切り上がっている。これは転炉１基休止に依る生産減に対応するものと考えられる。一方鋼板部の第二中板工場や第一厚板工場では昭和３年（１９２８年）から４年（１９２９年）にかけて、減産によって交代作業数を減らすシフトダウンを行っており、それに伴って功程払での標準人員を改定した。[10)]

もっともほぼ同じ時期に交代数を増やす目的で標準人員の改定を行っている工場もある。業務の繁閑は工場によって差があった。昭和４年３月に交代数を減らして常昼作業のみに移った鋼板部の平鋼工場は、５月には今度は三交代に引き上げており、功程払もこうしためまぐるしい交代数の変化に合わせてその都度改定された。[11)]

このように頻繁な功程払規程の改正からは、業況の変化に合わせて作業形態を変えていく工場の姿が見えてくる。鋼板部の平鋼工場は昭和４年３月にシートバー生産の一部を條

鋼部第六分塊工場に移して二交代作業を常昼勤作業（功程払）に落としていたが、第六分塊工場での生産が軌道に乗らなかったために、平鋼工場は再びシートバー生産に努力せざるを得なくなった。その後、條鋼部の第四形鋼工場で故障がおきてその修理の間職工を引き取ったことや、平鋼工場から他工場に出ていた職工の復帰もあって、平鋼工場は常傭払（本給支給）の三交代制に移行した。ところが平鋼工場と共にシートバーを生産していた第三分塊工場で機械の故障が発生して、平鋼工場でのシートバー生産の重要性が高まったために、「常雇払制ニシテ功程払作業ニ比シ能率思ワシカラス」といった状態を踏まえて、平鋼工場は功程払による三交代制に切り替えた。短期間の間にこの工場は二交代（功程払）、常昼勤作業（功程払）、三交代（常傭払）、三交代（功程払）を経験したのである。[12)]

［2］　奨励割増金、歩増給

功程払が注目を集めていたが奨励割増金が全く無視されていたわけではない。昭和２年（１９２７年）をとってみても、３月に化工部、５月に工作部ロール課、６月には條鋼部、工作部第一工作課ボールト工場、鋼板部、製鋼部特殊鋼課に奨励割増金規程が設けられている。條鋼部の例を見れば、功程払賃金を受けている職工を除く総ての職工に奨励割増金が適用されている。規程は部内共通であったが、奨励割増金の計算は工場ごとに行われた。それは部レベルでの規程制定が、それまで部内各工場で行われていた規程を整理して、部として統一規程を作るものであったことを示している。功程払を受けているもの以外は、総てに奨励割増金が適用されるということで、奨励割増金は日給の付加給付部分として完全に制度化されたのである。この当時用いられた常傭払という表現は、しばしば日給と奨励割増金を合わせたものを指していた。計算の形式はそれまでの奨励割増金と同じであり、配分総額も職工中有資格者の所得総額の３割以内、職工個人への配分は彼の所得の５割以内であった。他方で、鋼材部や特殊鋼部では職工奨励割増金規程が廃止されており、生産関連部局でも奨励割増金に対する態度は違っていた。[13)]

またこの頃に動力部、土木部、工作部では危険で困難な事態での作業などを行う場合の歩増給規程が作られている。これらの部局が工務部として一括されていた大正４年（１９１５年）に職工と職夫を対象に歩増給規定が作られていた。そのときの歩増の割合は一日につき７歩でしかなかったが、それが７割に改正されたのである。同様に清掃、片付け、危険な作業などに対して特別加給が行われる例が見られる。[14)]

またこの頃、職工の賃金との均衡を図ると云う観点などから、職夫への歩増給の導入も相次いだ。職夫の待遇改善には歩増給だけでなく、功程払も用いられており、製鋼部の第二製鋼工場や第三製鋼工場では各掛の１番から４番までの職工の持ち点に準じて指定職夫にも持ち点が割り振られた。所全体にわたる臨時職夫への歩増給の規程も出来て、工場主任、職場主任は、日給の３割以内で歩増を支給出来るようになった。[15)]

こうした職夫の待遇改善は、作業従事者総数で職夫の比重が増大していたことと関係が

あるように思われる。製銑部鎔鉱課では第５－４表が示すように、出銑量が増大しているにもかかわらず、職工の延べ人員は減少し、その代わりに職夫の延べ人員が増加している。職夫に占める指定職夫とそれ以外の臨時職夫の割合はほぼ同じであった。[16)]

第５－４表　鎔鉱課における職工と職夫の延人員と賃金

	職工		職夫		出銑量	単位工費
	延人員	給与総額	延人員	給与総額		
大正１４	121,656	297,542	16,247	18,701	482,743	0.655
昭和元年	119,274	293,479	19,986	23,033	545,512	0.580
昭和２年	114,249	278,528	27,003	31,304	552,846	0.562

（1）　「銑鉄部鎔鉱課職工給料及指定職夫賃金功程払規程制定ノ件」、昭和３年１１月２１日、『例規原議　昭和３年』

（2）　職工の給与総額は割増給を含む。職夫の給与は雑費を含む。単位は円。銭以下は切り捨て。

（3）　単位工費は、銑鉄一トンあたりの工費。単位は円

［3］　賃金体系Ⅲ：　日給＋功程割増金

昭和４年（１９２９年）６月に職工職夫給料制度調査会を引き継いで、職工職夫給料制度審査委員会が発足している。この委員会は功程割増金制度の実施に責任を持つと共に、広く職工や職夫の給料制度に関する事項を調査審議するとされ、委員長には労務部長が就いた。職工職夫給料制度調査会や職工職夫給料制度審査委員会の運営については史料がなく、その実態は不明であるが、労務部が主導して功程割増金制度を制度設計した点は注目に値する。[17)] その成立の事情については『八幡製鉄所五十年誌』に「たまたま昭和５年７月経済界の不況に伴う第一次減産のため、一部の工場は操業を休止するのやむなきに至って功程払の続行が非常に困難となった。これが具体的対策を取り急ぎ樹立するため、同年９月「給料制度審査委員会の特別委員会」を設けた。その結果改正算式（功程割増式）が発表された。しかるに同年１２月第二次減産の到来により、特定の８工場を除いた残部全工場をやむなく常傭払に切替えた」とあり、功程払の代替として「給料制度審査委員会の特別委員会」が功程割増金を作成した経緯が述べられている。しかし、この記述は必ずしも正確ではない。以下に見るように、昭和５年（１９３０年）７月の減産に先立って功程割増金制度は実施に移されていたのである。すでに昭和４年６月の職工職夫給料制度審査委員会の発足時点で製鉄所全体に適用されえる賃金制度の新設が課題となっていたとも考えられる。[18)]

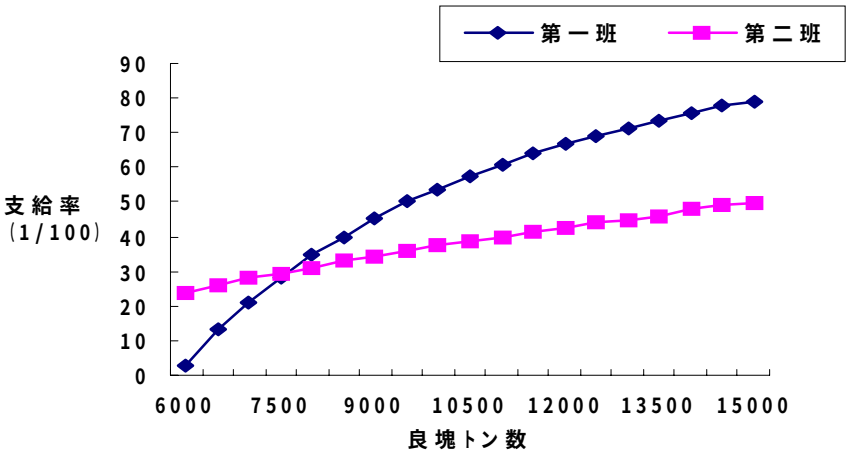
それまでの奨励割増金や歩増給は特定の部所から発議されて特定の工場に適用されるという形式をとっており、功程割増金のように中央管理部局である労務部が規程作成過程で積極的な役割を果たすことはなかった。給料制度審査委員会の発足によって、賃金制度における中央管理部局のリーダーシップがより鮮明になったのである。この時、職工と並んで職夫の給料も検討の対象となっている。中央管理部局は職工だけでなく職夫に対しても

直接的な管理を強めていたのである。

功程割増金の実際を製銑部送風課の例で見ると、功程払と同様に生産高と連動した複雑な算式によって功程割増金総額を決めた上で、それを職工への分配額と職夫への分配額にわけ、さらに職工への分配額総額を上司の査定による成績点に基づいて各職工に配分している。功程割増金総額は職工と職夫の標準有資格本給（日給総額）にある係数を掛けたものであるが、実績生産量が低いほど係数が下がる仕組みになっていた。[19] 集団的能率給であり、分配の対象となる標準人員が決められている点では功程払と同様であったが、功程払との違いは、第一に、功程払の本来の趣旨が日給に全面的に取って代わる集団的出来高賃金であったのに対して、功程割増金は日給の付加給であって、日給と併用される点にあった。第二に、功程払賃金総額の計算では製品の単価が用いられていたのに対して、功程割増金総額の導出では、本給、生産トン数などいくつかの係数が用いられており、トン当たりいくらといった単価は用いられていなかった。第三に職工と並んで職夫への配分が明文化されている点が、第四には各職工への配分が上司の査定に基づいていた点が挙げられる。[20]

続いて作られた製鋼部の功程割増金規程では第四製鋼課の職工と職夫が第一班と第二班に分けられ、第一班は平炉職、瓦斯職など職工２４３人、金工、上男など指定職夫６３人、普通職夫９０人、第二班は筆算工、製図職など１９人、金工、上男など指定職夫１０人といった形で標準人員が決められており、それぞれに異なった賃金総額の算出方法が定められている（第５－１図参照）。第一班には主として直接工を、第二班には間接工を集めるといった仕方は、功程払における第一作業部、第ニ作業部といった区分に類似している。しかし、職夫を指定職夫、普通職夫に分けてそれぞれに人員数を設定しているのは、それまでの賃金制度にはなかった方式である。この賃金制度の狙いの一つが、職夫を作業集団の中にしっかりと位置付けて、その人員、賃金を中央部局が統制することにあったことを推測させる。各工場の職工数を製鉄所長官が認可する職工の定員制と並んで、職夫についても指定職夫、普通職夫に分けて定員制が確立しつつあったことがこうした賃金制度を可能にしたのである。[21]

第５－１図　第四製鋼課の功程割増金支給率



（1）　「製鋼部第四製鋼課職工及指定職夫功程割増加給規程制定ノ件」、昭和４年７月１日、『『例規原議（上）昭和４年』』より作成

功程割増金総額を出す式は、基本的には、(職工本給＋職夫本給)×（α－１／β）、αとβは係数、といった構造を持っている。βは　実績生産量÷（職工本給＋職夫本給）÷標準係数からなる。この場合、標準係数は給料一円あたり標準的にいくら生産するかであり、標準生産量÷（職工本給＋職夫本給）として計算される。従ってβは実績生産量÷標準生産量となり、実績が標準をどれだけ上回るかを示す。たとえば、αが 1.3 であるとして、βが１（すなわち実績生産量が標準と同じ）であれば、１／βは 1 となり、1.3－１＝0.3 であり、本給合計の 3 割が功程割増金として本給以外に支給される。実績が標準を上回ってβの値が大きくなればなるほど、１／βは小さくなり、割増率は増大し、13 割の上限に近づく。[22)]

この方式は、（１）本給の変化が割増率に影響を与える、（２）割増率の上限を１３割といった高い水準に設定出来、しかも割増率は実績生産量の変動に応じて随時変わるといった特徴を持っている。こうした特徴は、短期的に生産を刺激出来るという能率給の要請に応えるものであった。奨励割増金が３割という比較的低い上限を設けたのに対して、ここでは上限は高く設定される。また功程払が、しばしば単価の改定を余儀なくされたのに対して、功程割増金ではそうしたことは起こらない。もっとも、標準人員が変化した場合にはこの方式でも規程を改定せざるをえなかった。[23)]

規程の算式を前年度実績にあてはめた場合、本給に対する功程割増金の割増率は、大体において３割から４割の水準となっている。前年度並の生産を行えばこの水準での割増を受け、それ以上に成果を上げれば割増率が上昇するようになっていた。だが、第４－５表の戸畑鋳物工場のように、月によって割増率が大きく変動するようなケースもみられる。[24)]

第５－５表　　工作部戸畑工作課の各工場での割増率

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	１０月
鍛冶製罐	0.379	0.350	0.366	0.353	0.360	0.358	0.314
鋳物	0.184	0.314	0.412	0.250	0.286	0.475	0.233
修繕	0.375	0.385	0.388	0.344	0.349	0.402	0.317

（1）　「工作部戸畑工作課戸畑鋳物工場戸畑鍛冶製罐工場及戸畑修繕工場職工及指定職夫功程割増金加給規程制定ノ件」、昭和４年９月３０日、『例規原議(下)　昭和４年』より作成

（2）　割増率は、本給に対する功程割増金の割合

（3）　これは規程で定められた算式を昭和３年の４月から１０月までの実績にあてはめた場合にどの程度の割増率になるかを計算したものであり、規程施行後の割増率ではない。

昭和４年（１９２９年）６月に給料制度審査委員会が設立されたばかりなのに、７月中

には銑鉄部送風課、製鋼部第四製鋼課、化工部炉材課、銑鉄部銑鉄課といった部所で規程が出来ており、その後功程割増給制度は急速に製鉄所内の各課に広まった。特に功程払が導入されていなかった工作部所属の各課では功程割増金がにわかに採用された。廃品回収に従事していた労務部所属の職工や印刷に従事している総務部文書課の職工にもこの新しい制度が適用された。研究所で実験や分析に従事する職工も対象となったが、その場合功程割増金総額の算出には製銑、製鋼、條鋼、鋼板の４つの部の生産量が用いられた。直接部門の実態を反映させることで間接部門にも導入が可能となったのである。[25)]

もっとも一時期盛行を極めた功程払がすっかり功程割増金に取って代わられたのではない。この時期の八幡製鉄所の賃金制度を調べた南満州鉄道総務部労務課の調査では、功程払を適用で出来る作業には出来る限り功程払制を実施し、それが適用出来ない作業には功程割増制を用いたと報告されている。この調査では、功程割増金を三つの種類に分けている。まず第一種功程割増金に適合的な作業として、（１）各工程をばらばらにしてそれぞれに功程払を適用することが出来ないほどに製造工程が複雑に絡み合っている作業（セメント製造、硫酸製造）、（２）作業者が設備や機械の監視や調節に従事し作業時間の短縮が難しい作業（鎔鉱炉、平炉、骸炭炉）、（３）生産業務と不可分に能率向上を迫られる間接作業（製品整理、運輸）を挙げている。第二種功程割増金に適合的な作業は、（１）所内で消費される生産物で、造り置きが出来ないものの生産に従事する作業（送風、蒸気、発電）、（２）所内の設備に使われるものを生産、修理する作業（電気修理、土木）であり、第三種功程割増金に適合的な作業は、（１）作業の結果を査定することが不可能であるか困難な作業（倉庫、検定、土木）、（２）（１）に準じるような付属作業（筆算、検定、製図）としている。満鉄の調査報告は、これら三種の功程割増金の算式を紹介しているが、功程割増金で用いられた算式については第６章で検討してみたい。[26)]

[4] 功程割増金導入後の功程払

功程割増金制度が導入されると、日給を用いた常傭払制度、功程払制度、そして功程割増金制度が並存する状態が続いた。[27)] この時期の功程払規程の改定では、工場内や工場間の賃金水準のバランスがしきりにいわれている。鋼板部の第一薄板工場は、他工場並みに間接作業に従事する第二作業部の所得総額に上限を設けた。鍼力板工場の改正では、第一作業部の単価や支給率を改定する理由として、「生産費ノ低下ヲ目的トシテ労力費ノ低減ヲ試ミ併セテ各班ノ所得ノ均衡ヲ図ラントス現行規程ハ…各作業ニ於ケル収入ニ相当均衡ヲ失スルモノアリ依テ作業ノ難易並ニ労力等ヲ考慮シ尚第ニ作業部トノ収入ノ権衡等ヲ参酌シ各労金単価ヲ改定スル所以」といわれている。こうした動きは、様々な比較を通じて適正な賃金水準を設定しようとするものであった。鍼力板工場では適正な賃金水準設定のために、「作業及労働ノ難易」を考慮した上で、作業別に望ましい平均賃金をまず設定し、次いで現行の日給を前提に第二作業部と同様に本給＋８割の割増を行った場合の賃金を出し、両者を比較して適正な賃金水準を出している[28)]（第５－６表参照）。

第５－６表　鋲力板工場の賃金

作業別	圧延	剪断剥離	酸洗	仕上矯正	焼鈍
想定標準	95	75	85	70	70
本給１８割	74.08	70.05	74.59	72.07	73.08

（1）　「鋼板部第ニ製板課鋲力板工場職工給料功程払規程中改正ノ件」、昭和４年１０月３１日、『例規原議（下）昭和４年』より作成

（2）　想定標準は想定標準賃金の意。本給の１８割と共に、月収。単位は円

製鋼部第二製鋼課では、工長や組長への功程払賃金の配分率が掛間でアンバランスであることが問題となり、査定によって配分率を決める範囲給の手直しを行った。従来は平炉職の工長や組長の成績点は一勤務あたりの持点が 2.16 から 3.67 の範囲におさまるように定められていた。査定による持点は第５－７表に示されるように分布していたが、規程によって E と F には最低点の 2.16 が与えられていた。それは他との均衡を逸するとの理由で改正によって最低点は 2.00 に改められた。[29] このように他の職場と比較しながら適正賃金を探ろうとする試みは、特定の職場（この場合は掛）の利害を超えて、他の職場との比較を通じて報酬を決めようとする点で、個々の職場を横断して製鉄所全体の見地から労務管理を行おうとする労務部の指向と軌を一にしていた。

第５－７表　平炉職工長組長６名の成績点

A	B	C	D	E	F
2.89	2.46	2.45	2.34	1.95	2.13

（1）　「製鋼部第二製鋼課職工及指定職夫給料功程払規程中改正ノ件」、昭和５年３月１３日、『例規原議（上）昭和 5 年』より作成

昭和５年（１９３０年）になると「最近各工場共功程払、功程割増制度の実施に依り特別事情にある工場を除いては本給に対し五割、七割の割増率を示している」といわれるようになっていた。かつての日給＋奨励割増金における日給総額（本給）の１３割支給といった状態をしのいで、功程払や日給＋功程割増金の支給額は日給総額の１５割、１７割にもなっていた。この事態を逆に見れば、製鉄所は共済組合の諸事業に連動する日給額を引き上げる代わりに、能率刺激給である功程払、功程割増金への依存を強めていったとも考えられるのである。[30]

賃金支給の実態では、職工と職夫の給与差が益々大きくなった。第一薄板工場、第二薄板工場、鋲力板工場を抱える鋼板部第二製板課では、指定職夫に対して功程割増給を支給したものの、職工の功程払賃金での最低額と比べても大きな格差が生まれていた。担当者は、技術においては職工に遜色ない職夫が大勢いるのに職工となる見込みがないといった事情を考慮に入れて、職工と職夫の格差是正は避けられないと判断した（第５－８表参

照）。そのために第二製板課では職夫に功程払賃金を導入することにした。それでも職夫の賃金支給額は職工の６割から９割にとどまったのである。[31)]

第５－８表　第一薄板工場での職工と職夫の賃金比較

	職工（功程払）の最低賃金							職夫
	１１月	１２月	１月	２月	３月	４月	平均	
圧延	4.54	5.04	4.21	4.95	5.18	4.59	4.75	2.84
剪断	3.42	3.54	3.19	3.39	3.70	3.62	3.48	2.41
焼鈍	3.15	3.05	3.06	3.17	3.84	3.26	3.26	1.95

（1）　「鋼板部第二製板課第一薄板工場第二薄板工場及鍼力板工場指定職夫功程払規程制定ノ件」、昭和５年６月２３日、『例規原議（上）昭和５年』より作成

（2）　職夫の欄は職夫（功程割増給）の最高賃金を示す。単位は円。すなわち 4.54 は４円５４銭

（3）　剪断は剪断剥離、焼鈍は焼鈍整理

（4）　本表は、職工と職夫の賃金格差を示すと共に、職工賃金の職場間格差をも示す。

［5］ 中元手当、年末手当（賞与）

賞与はこの頃には、支給時期によって中元手当、年末手当と呼ばれるようになっていた。昭和４年（１９２９年）の懇談会では中元手当、年末手当を２０日分増額してそれぞれ日給２０日分、３０日分にして職工に配分するよう求める発言があったが、製鉄所側は中元手当、年末手当には毎年何日分と率が決まっているのではなく、「諸君の勤労に対して、当期の作業の状態を斟酌して支給するもの」だとし、さらに「一定していなければこそ、予期せぬ程、多分に貰える年もあってそれが楽しみになる」と答えていた。[32)] もし、賞与が定率であり、しかも支給が約束されているならばそれは第一次大戦前後に注目を浴びた利潤分配制度の実践とみなされたであろう。しかし、製鉄所は定率での支給ではないと念を押したのである。

製鉄所の事業成績は良好で、昭和３年（１９２８年）度には約１５００万円の純益金を生んでいたこともあって、昭和５年（１９２９年）の懇談会では職工側から昭和４年と同様に増額を求める要望が出された。しかし、製鉄所側は功程払や功程割増金が実施されたために職工の月収が増えたと指摘した。増収の結果、職員の給料とのバランスが崩れて職員の間に不満が生まれているほどだから、中元手当、年末手当の増額は出来ないと要望を取り上げなかった。純益金は５０００万円を必要とする洞岡の工場群建設にあてられるべきだというのが製鉄所の説明であった。賞与は利潤分配制度ではなく、あくまでも職工の所得を補うものであると云う立場を製鉄所はとったのである。職工側は、「賞与の増額は能率増進上にも影響がある」とのべて、容易には引き下がらなかった。[33)] 手当（賞与）に対する製鉄所の態度は、昭和４年と５年の懇談会では異なる。前者では手当が年々の企業の業績によるといわれていたが、翌年にはそれを否定した。しかし、その後再び、製鉄所側は、原則として手当はあくまでも年々の業績によって変動するものだとの立場を表明し

た。[34)]

[6] 賃金の実態

以上見てきた各種の賃金形態がどのような割合で用いられていたのかを製鉄所の労働統計から見てみよう。製鉄所は内務省の労働統計調査に応じて大正１３年（１９２４）から労働統計を取り、それを公刊している。その中から昭和３年（１９２８年）と昭和４年（１９２９年）の賃金に関するデータを取り上げてみよう。

労働統計は、職工の給与計算方法を常傭払と功程払の二つに分けた。職工はこのいずれかの計算方法に従って支払われるとされた。第５－９表は常傭払と功程払が本給とみなされ、そのほかに割増給、諸雑費、賞与が支給されていたことを示している。割増給が支給総額の１０％弱、賞与が５％程度であったことが分かる。常傭払は日給制度であるが、奨励割増金を含むこともあり、その定義は定まっていない。この統計の場合には、割増給の欄が別に設けられているために、奨励割増金は常傭払から除かれていると解釈される。[35)]

第５－９表　職工支給金

	昭和３年		昭和４年	
支給人員	17,457		18,159	
支給総額	1,384,306	(100%)	1,477,683	(100%)
本給総額	1,177,297	(85%)	1,267,470	(86%)
割増給総額	137,134	(9.9%)	137,006	(9.3%)
諸雑費総額	378	(0.02%)	393	(0.02%)
賞与総額	69,497	(5%)	72,816	(4.9%)
一人平均月額	79.298		81.374	

（1）　八幡製鉄所労働統計　７９，８１頁より作成

（2）　数字は昭和３年、４年とも１月から１２月までの月平均。支給人員の単位は人、その他の単位は円。一人平均月額を除いて、小数点第一位を四捨五入

（3）　本給は常傭払に於ける本給と功程払を含む。割増給は特別割増給、奨励割増金や功程割増金を含む。特別割増給は歩増などをさすのであろうか。

第５－１０表は、工場を主に常傭払を採用する常傭払工場と主に功程払を採用する功程払工場に分けたものである。功程払を採用した場合でも、その工場の中の多くの職工が常傭払であれば、常傭払工場に分類されている。従って、常傭払工場の支給人員には実際に功程払を受けている職工が含まれているし、功程払工場の支給人員も常傭払職工を含んでいる。工場数では常傭払工場の割合が功程払工場を上回っているのに、支給人員では逆転しているが、そのことは功程払工場の平均人員が常傭払工場を上回っていることを意味しているだけであり、実際に功程払を受けている職工数が常傭払で支払われている職工数を凌駕しているとは必ずしもいえない。そうした留保をつけた上で第５－１０表を見ると、功程払工場の支給人員や支給金額が常傭払工場のそれを上回り、昭和４年は昭和３年に比

べて工場数、支給人員、支給金額に占める功程払工場の割合が増えているのが分かる。

第５－１０表　常傭払、功程払別職工支給金

	昭和３年		昭和４年	
工場数	107.2	100	111.9	100
常傭払工場	68.9	64.3	65.2	58.3
功程払工場	38.3	35.8	46.7	41.7
支給人員	17,451.8	100	18,145.5	100
常傭払工場	8015.0	45.9	7,555.1	41.6
功程払工場	9435.8	54.1	10,590.4	58.4
支給金総額	1,313,613.0	100	1,400,713.1	100
常傭払工場	558,471.8	42.5	533,150.6	38.1
功程払工場	755,141.2	57.5	867,562.4	61.9
一人当支給金額	75.318		77.193	
常傭払工場	69.765		70.568	
功程払工場	80.029		81.920	

(1)　八幡製鉄所労働統計、　８９、93 頁

(2)　数字は昭和３年、４年とも１月から１２月までの月平均。支給金の単位は円。一人当たり支給金の欄を除いて小数点第二位を四捨五入

(3)　昭和３年と昭和４年の欄のそれぞれ右欄は割合（%）

[7]　出来高給廃止

昭和５年（１９３０年）１２月の第二次減産において、製鉄所は一部の工場を除いて功程払や功程割増金を中止して常傭払制度（日給と平均３割の奨励割増金）に戻してしまった。奨励割増金が各職工に配分される割合には幅があったが、この改正で各人の配分率は２割から４割と決められた。大正の終わりから急激に展開した功程払制度と採用され始めたばかりの功程割増金制度に、突然休止符が打たれた。「減産問題の起こる以前に合理的な出来高払を全工場に実施すべく、労務部殆ど総がかりで、それに各部所の課長など加はり、賃金制度審査委員会を頻繁に開催し、その成案を急いだ」とあるように、労務部は功程払や功程割増金といった出来高賃金を全所的に実施する方針であったから、その中止は思いがけないことであった。[36)]

再び、日給と奨励割増金の併給が始まった。従来から職工側には奨励割増金を日給に繰り入れるべきだとの主張があったが、「出来高給制度の中止された今日、之が唯一の奨励刺激の材料となっている」上に、繰入は解職手当や共済組合関係に影響を与えかねないと述べて、製鉄所当局は奨励割増金の日給への繰入を拒否した。[37)] 出来高賃金から常傭払への移行は計画されたものではなかったが、製鉄所が日給単独支給に戻らずにあくまで日給と奨励割増金の併給にこだわったのは、日給制の持つ欠点を熟知していたからだろう。し

ばらく前に功程払といった能率給を全面的に採用しようとした労務部にとっては、日給制度は能率増進には寄与しないし、能力にも対応しないものと見えたのではないか。[38)]

単一制の日給制度には、長所もあるが又一面多くの短所も包含している。即ち技倆の優れた人にも又劣った人にもピッタリと適合しない。従って技倆を磨くといふ奮発の精神が起こり難く、又勤めた人も怠った人も一定の給料が受けられると云ふのでは勤勉な人には不合理となり能率の増進上具合が悪い。採用に際しても個々の手腕、力量を考慮して給額を決定することは、本所の如く作業組織の膨大なる工場では殆ど不可能であるので、大体一律に採用して居る。かかる次第で勤勉な人や技倆の優れた熟練な人に対し公正に報いるといふ立前（ママ）から奨励制度を必要と認める

［8］　小括

大正末から昭和初めにかけて実施された功程払賃金は、生産性を上昇させると共に、職工の賃金収入を増大させようとした。実際にもこの賃金制度によって職工の賃金収入は増大したと報告されている。この制度は多くの場合、指定職夫にも適用されており、制度の対象となる集団の正式のメンバーとして指定職夫が認められていたことを示している。また、支払賃金総額の基礎となる製品単価の設定や配分比率の計算では、それまでの実績値に基いた緻密な計算が行われている。こうした出来高賃金の算定において担当者たちは能率向上に関心を払っていたと推測される。当該時期に科学的管理法による標準作業の考えが導入された痕跡は今のところ発見されていない。しかし、『時報くろがね』で能率に関する記事が目立ってくるように、製鉄所内では能率向上への関心が高まっており、そうした機運の中で功程払賃金が展開したのではないかと考えられる。

当初功程払制度は、職工の行っている役割によって賃金を配分しようとしたが、やがて各役割への配分に幅広いレンジを設けたり、日給を基準としたりするといった仕方で、当初の目的から離れていった。日給を基準とした場合だけでなく、レンジ給の場合でも年功的要素への配慮が働く余地が生まれたのではないか。

功程払賃金がいくつかの部所で急速に広まった後、昭和４年からは労務部主導によって功程割増金が多くの部所で採用されていく。しかし、功程払も功程割増金も昭和５年（１９３０年）に中止に追い込まれ、昭和６年（１９３１年）になって功程割増金のみが復活した。

1)　「近来功程払制度を実施せられる工場の増加」、『くろがね』、第２０３号、昭和３年２月１日

2)　『くろがね』、号外、昭和３年１月２８日

3)　「銑鉄部原料課第ニ原料係職工給料及指定職夫賃金功程払規程制定ノ件」、昭和４年１月２９日、『例規原議（上）昭和４年』

4)　「條鋼部大條課所属各工場職工給料功程払規程制定ノ件」、昭和２年６月１１日、『例規　昭和２年』。そのほかに、「條鋼部小條課線材工場職工給料功程払規則制定ノ件」、昭和２年８月２０日、「條鋼部中條課鍛鋼工場職工給料功程払規程」、昭和２年９月１日、『例規　昭和２年』。規

程制定時の日給を参照して各人の配分率を決めていたケースもある。「製鋼部第二製鋼課第二製鋼工場職工給料功程払規程中改正ノ件」、昭和２年６月２８日、『例規　昭和２年』

5）　「鋼板部第一製板課第一中板工場職工給料功程払規程制定ノ件」、昭和２年８月１日、『例規　昭和２年』。同様の事例としては、「鋼板部第一製板課第二厚板工場職工給料功程払規程制定ノ件」、昭和２年１０月１５日、『例規　昭和２年』。工場内の一部の作業に功程払を適用している状態から工場内の全職種に功程払を適用するにいたった例、そして日給額によって配分した例としては、この外に、「條鋼部小條課線材工場職工給料功程払規則制定ノ件」、昭和２年８月２０日、『例規　昭和２年』

6）　「鋼板部第一製板課第二厚板工場職工給料功程払規程制定ノ件」、昭和３年１月１０日、「條鋼部第二中形工場職工給料功程払規程制定ノ件」、昭和３年３月１５日、「條鋼部第三小形工場職工給料功程払規程改正ノ件」、昭和３年３月１５日、『例規原議　昭和３年』。昭和４年の銑鉄部原料課の功程払は、まず功程賃金の６０％を各職工に平等に配分し、日給を基準として残りの４０％を配分することで、賃金格差を縮めている。「銑鉄部原料課第一原料係職工給料及指定職夫賃金功程払規程中制定ノ件」、昭和４年５月１２日、『例規原議（上）昭和４年』

7）　鋼材部平鋼工場の場合、圧延長は１時間あたり２５銭から３０銭、圧下手は２０銭から２９銭の範囲で支払われることになっており、あくまでも役割に応じた時間給であった。「鋼材部平鋼工場職工給料功程払規程制定ノ件」、大正１５年１月２５日、『例規　大正１５年』

8）　「條鋼部鋼片課第三、第四、第五分塊工場職工給料功程払規程制定ノ件」、昭和２年６月２２日、「條鋼部鋼片課第一、第二、第六分塊工場職工給料功程払規程制定ノ件」、昭和２年６月２２日、「條鋼部鋼片課鋼片係職工給料功程払規程制定ノ件」、昭和２年６月２２日、『例規　昭和２年』。功程払単価の設定で、日給＋奨励割増金額（日給の３割）を想定生産量で除するという算出方法が引き続き用いられている。「鋼板部第一製板課平鋼工場職工給料功程払規程中改正ノ件」、昭和４年４月３０日、『例規原議（上）昭和４年』

9）　「総務部運輸課第三現場所属職工給料及指定職夫賃金功程払規程制定ノ件」、昭和２年９月１日、『例規　昭和２年』；「銑鉄部原料課第一原料係職工給料功程払規程制定ノ件」、昭和３年１月１２日、『例規原議　昭和３年』。銑鉄部では奨励割増金規程が改正されている。「銑鉄部職工奨励割増金規程改正ノ件」、昭和２年９月２１日、『例規　昭和２年』

10）　「製鋼部第一製鋼課転炉、混銑工場職工給料功程払規程制定ノ件」、大正１５年１０月９日、『例規　大正１５年』；「製鋼部第一製鋼課転炉工場職工給料功程払規程改正ノ件」、昭和２年６月６日、『例規　昭和２年』；「鋼板部第一製板課第ニ中板工場職工給料功程払規程中改正ノ件」、昭和４年１月３０日、「鋼板部第一製板課第一厚板工場職工給料功程払規程中改正ノ件」、昭和４年１月３１日、『例規原議（上）昭和４年』

シフトダウンに伴って余剰の職工がどうなったかは不明である。平鋼工場の場合、二交代の標準人員１４０名に対して、常昼勤作業の標準人員９０名であった。二交代作業を常昼作業のみに切り替えるとしても、９０名までには減員出来ないという理由で、職工の平均賃金を月８０円８８銭(本給に対する割合 1.72)から７３円６７銭（同 1.528）に減らしている。「鋼板部第一製板課平鋼工

場職工給料功程払規程中改正ノ件」、昭和４年４月２７日、『例規原議（上）昭和４年』

11）　「條鋼部鋼片課板用鋼片工場職工給料功程払規程改正ノ件」、昭和４年３月３０日、「鋼板部第一製板課平鋼工場職工給料功程払規程改正ノ件」、昭和４年５月３１日、『例規原議（上）昭和４年』

12）　「鋼板部第一製板課平鋼工場職工給料功程払規程改正ノ件」、昭和４年５月３１日、『『例規原議（上）昭和４年』』。ここにいう常傭払は、日給と３割の奨励割増金の支給を指すと考えられる。

13）　「化工部職工奨励割増金給与規程制定ノ件」、昭和２年３月１７日、「工作部ロール課職工奨励割増金給与規程制定ノ件」、昭和２年５月３０日、「條鋼部職工奨励割増金給与規程制定ノ件」、昭和２年６月２１日、「工作部第一工作課ボールト工場職工奨励割増金給与規程制定ノ件」、昭和２年６月１１日、「鋼材部職工割増奨励金給与規程等廃止ノ件」、昭和２年６月１１日、「鋼板部職工奨励割増金給与規程制定ノ件」、昭和２年６月１１日、「製鋼部特殊鋼課職工奨励割増金給与規程制定ノ件」、昭和２年６月１１日、『例規　昭和２年』

14）　「動力、土木、工作部職工及臨時職夫歩増給与規程制定ノ件」、昭和２年１１月１２日、『例規昭和２年』；「銑鉄部職工及臨時職夫特別加給ノ件」、昭和４年３月９日、「総務部運輸課職工及臨時職夫ニ対シ特別加給ノ件制定ノ件」、昭和４年３月９日、『例規原議（上）昭和４年』

15）　「銑鉄部功程払作業ニ従事スル職夫ニ対シ特別歩増給ノ件」、昭和３年１月１３日、「化工部骸炭課骸炭工場…指定職夫ニ歩増給与ノ件」、昭和３年３月２２日、「鋼板部各工場ニ於テ…指定職夫ニ対シ特別歩増給与ノ件」、昭和３年４月２３日、「臨時職夫ニ歩増給ノ件」、昭和３年６月２５日、「製鋼部第二製鋼課第二製鋼工場職工給料功程払規程改正ノ件」、昭和３年７月１４日、「製鋼部第三製鋼課第３製鋼工場職工給料功程払規程改正ノ件」、昭和３年７月１４日、「功程払作業ニ従事スル指定職夫ニ歩増給与ノ件」、昭和３年７月１４日、「銑鉄部鎔鉱課職工給料及指定職夫賃金功程払規程制定ノ件」、昭和３年１１月２１日、「化工部第一副産課所属工場職工給料及指定職夫賃金功程払規程制定ノ件」、昭和３年１２月２８日、『例規原議　昭和３年』；「銑鉄部原料課第一原料係職工給料及指定職夫賃金功程払規程改正ノ件」、昭和４年１月２９日、『例規原議（上）昭和４年』

16）　「銑鉄部鎔鉱課職工給料及指定職夫賃金功程払規程制定ノ件」、昭和３年１１月２１日、『例規原議　昭和３年』

17）　「職工職夫給料制度審査委員会規則制定ノ件」、昭和４年６月１日、『『例規原議（上）昭和４年』』。審査委員会は当初工場課の管轄であったが、昭和５年に給与課が出来るとその管轄になった。「職工職夫給料制度審査委員会規則中改正ノ件」、昭和５年４月９日、『例規原議（上）昭和５年』

18）　八幡製鉄所編、『八幡製鉄所五十年誌』、前掲、２５３頁

19）　標準有資格本給は、以下のように理解出来るのではないか。無資格者は当月の解職者や公休中のものであり、それを除いた職工や職夫が有資格者である。本給は、ここでは日給総額を指す。計算上は月平均日給総額が使われる場合がある。

20）　「製銑部送風課所属職工及指定職夫功程割増金加給規程制定ノ件」、昭和４年７月１日、『『例規原議（上）昭和４年』』

21）　「製鋼部第四製鋼課職工及指定職夫功程割増加給規程制定ノ件」、昭和４年７月１日、『『例規原議（上）昭和４年』』

22）　たとえば、「動力部戸畑動力課職工及指定職夫功程割増金加給規程制定ノ件」、昭和４年１１月１日、『例規原議（下）昭和４年』をみよ。

23）　昭和５年７月からは本給に変わって延人員が用いられるようになった。「鋼板部第二製板課第三鋼板工場職工及指定職夫功程割増金加給規程中改正ノ件」、昭和５年８月２日、『例規原議（下）昭和５年』

24）　「工作部戸畑工作課戸畑鋳物工場…規程制定ノ件」、昭和４年９月３０日、「動力部戸畑動力課職工及指定職夫功程割増金加給規程制定ノ件」、昭和４年１１月１日、『例規原議(下)昭和４年』。この場合の本給は日給に残業代と有給休暇を加えたものと考えられる。実際には本給から残業代と有給休暇を引いた額、すなわち日給が基準となっていたのではないか。「工作部ロール課第ニロール工場職工及指定職夫功程割増金加給規程制定ノ件」、昭和４年９月３０日、『例規原議(下)昭和４年』

25）　「研究所職工及指定職夫功程割増金加給規程制定ノ件」、昭和５年３月２８日、『例規原議（上）昭和５年』

26）　南満州鉄道総務部労務課、前掲書、２００－２０２頁

27）　恐らく功程割増金が功程払と併行して行われた昭和４年頃のデータをもとに、南満州鉄道総務部労務課の調査は八幡製鉄所の賃金制度について、功程払が益々優勢になると判断している。しかし、それを裏付けるような史料は見つからなかった。南満州鉄道総務部労務課、前掲書、２００頁

28）　「鋼板部第ニ製板課第一薄板工場職工給料功程払規程中改正ノ件」、昭和４年９月３０日、「鋼板部第ニ製板課鍼力板工場職工給料功程払規程中改正ノ件」、昭和４年１０月３１日、『例規原議（下）昭和４年』

29）　「製鋼部第二製鋼課職工及指定職夫給料功程払規程中改正ノ件」、昭和５年３月１３日、『例規原議（上）昭和５年』

30）　『くろがね』、第２５６号、昭和５年４月１５日

31）　「鋼板部第二製板課第一薄板工場第二薄板工場及鍼力板工場指定職夫功程払規程制定ノ件」、昭和５年６月２３日、『例規原議（上）昭和５年』

32）　『くろがね』、号外（其一）、昭和４年２月７日

33）　『くろがね』、号外（其一）、昭和５年２月８日

34）　『くろがね』、第２８３号、昭和６年２月１日

35）　奨励割増金額は日給額の約３割であることが通例となっていたと考えられる。第５－９表で割増給総額が全支給額の１０％弱であるのは、全支給額が日給以外に功程払をカバーしているためであろう。

36）　『くろがね』、第２８３号、昭和６年２月１日；八幡製鉄所編、『八幡製鉄所五十年誌』、前掲、

２５３頁

37）　『くろがね』、第２８３号、昭和６年２月１日。このとき労務部長は「職工の固定賃金の如きは家族関係をも考慮に入れ、生計費を調査した上で決定する様な機運に向かいつつある」と発言し、生活給的発想を退けてきたそれまでの態度を変えた。

38）　『くろがね』、第３２６号、昭和７年４月１１日

６　功程割増金の展開

［1］功程割増金の算式

功程割増金制度は、（１）日給への加給で、（２）工場内の職工と指定職夫をいくつかのグループに分けて、（３）それぞれのグループの作業に対応する計算式によって功程割増金総額を算出し、グループ内で配分するという特徴を持っている。職工や指定職夫は、生産量が標準量を超えたり、標準人員や標準延人時より少ない人員や延人時で作業を行ったりした場合に、日給のほかに割増金を支給された。功程払とは違って日給の支給が前提となっていた。功程割増金は、昭和５年（１９３０年）に一旦中止された後、昭和６年（１９３１年）に再び実施された。まず鋼板部、製鋼部などの工場で採用され、昭和８年（１９３３年）になると「最近は功程割増工場の増加の傾向が著しくなり」と紹介されているほどに製鉄所内に広がった。[1)]

工場単位で行われるという点ではそれまでの賃金制度と共通しているが、昭和６年以降の功程割増金の実施については、各工場からの提案を労務部が主導する職工職給料制度審査委員会が検討している記録が残っている。[2)] 昭和６年以降でもっとも早くに功程割増金制度を適用した鋼板部の第一中板工場の功程割増金制度を詳細に分析して、この複雑な制度がどのような構造を持っているのかを調べてみよう。

製鋼部第一中板工場の功程割増金制度では、工場内の諸作業が主作業と付属作業に分けられた上で、主作業や付属作業もさらにいくつかの班に分けられている。主作業第一班は圧延、加熱、剪断に従事する１３５人からなり、第二班３４人は焼鈍、矯正、検査、引渡及試験材に従事した（第６－１表参照）。付属作業第一班（３２人）は鍛冶、仕上、ロール旋盤、電機運転及材料方からなり、第二班（２０人）は製図、筆算工、道具、食堂番及現場給仕からなる。このように定員２２０人の半数以上が主作業第一班に属していたのである。主作業第一班は三交代職場であったのに対して、第二班は常昼作業職場である。付属作業は総て常昼作業である。このように作業の内容から見れば大きく異なる工場内の様々なグループが一つの規程の下にまとめられていた。[3)]

第６－１表　主作業の人員構成

第一班　圧延、加熱、剪断作業			
役割	一団体職名別定員	団体数	計
ロール手	圧延職　　２６人	3	７８
加熱手	加熱炉職　　６人	3	１８
記号手	記号職　　１人	3	3
剪断手	剪断職　　１２人	3	３６
第二班　焼鈍、矯正、検査、引渡及試験材			
役割	一団体職名別定員	団体数	計
焼鈍	焼鈍炉職　　１２人	1	１２
矯正、検査	整理職　　２０人	1	２０
引渡	整理職　　１人	1	1
試験材	試料職　　１人	1	1

（1）　鋼板部第二製板課第一中板工場職工及指定職夫功程割増金加給規程制定ノ件」、昭和６年２月２日、『通達　昭和６年』より作成

第６－１表の第一班の役割は〇〇手といった仕方で表現されており、必ずしも職名と同一ではない。第二班の役割は矯正、検査といった名称であるが、後に出来た製鋼部の規程では役割は総て〇〇手、〇〇掛として表現されている。職名は定員管理に結び付けられているだけで、もはや役割を表示するものではなくなっている。

工場単位で運営するといっても各作業グループの仕事のあり方は大きく違っていたから、それらに画一的な功程割増金の算式を適用する代わりに、それぞれに見合った算式が考案された。先ず規程に書かれた算式がどのようなものであったかを見てみよう。

主作業第一班の功程割増金は次の算式で計算される。以下の算式でのゴチックはあらかじめ決められた数字である。

主作業第一班

功程割増金＝**割増金単価**×（当月換算生産トン数－**実働一人時当責任トン数**×当月職工及職夫実働延人時）＋**節約奨励単価**×（**標準実働一時間当延人員**×当月実働延時間－当月実働延人時）

この算式では割増金総額は、（１）前半の、基準を超える生産に対する生産超過分と、（２）後半の、基準の延人時を下回る生産に対する節約奨励分の二つからなる。変数は当月換算生産トン数、当月実働延時間、当月実働延人時の三つである。換算生産トン数とは生産に難易の違いがある様々な品種にまたがって生産量の総計を出すために、品種によって換算率を定めてそれをかけた数字を合計したものである。三交代職場であるためにグループとしては残業を無視出来るから、当月実働延時間は比較的安定していたと想定出来る。当月実働延人時は当月実働延時間と当月実働（延）人員の積であるから、生産超過分と節約奨励分を増大させようとすれば当月実働人員を減らすしかない。

生産超過分は実際の生産トン数のうち標準である責任トン数を上回る部分に支払われるが、主作業第一班の場合、生産超過部分に比例して割増給が増える単純出来高給の形式をとっており、支給額に上限はない。

節約奨励分は人員にかかわっている。主作業第一班の標準人員は１３５人であり、一交代当りでは４５人である。一方算式での標準実働一時間当延人員は４３．４人に設定されている。これは欠勤を見込んだ数字だと考えられる。人員に延時間を乗じた延人時を用い標準以下であれば奨励金を払うという仕方は、標準時間と実労働時間との差に奨励金を払ったハルセー式の能率給をベースにして、それに人員を入れることで集団に適用出来る形に直したものとして理解出来よう。その際注目されるのは、第６－１表にも明らかなように、職名別人員が職工のみならず指定職夫をも含むとされている点である。功程割増金の総額の計算においては職工と指定職夫の区別はない。

この算式は生産の増加を奨励しているだけではない。労働生産性の上昇を伴わずに実働延人時を増大させることによって生産量を増加させた場合には割増賃金を与えないようなメカニズムを組み込んでいる。延人時の増大は労働時間の延長か作業従事者の増大によってもたらされる。三交代職場であるため自発的に労働時間は延長出来ないとすると、問題は人員を増大させることによる生産量の増大である。

まず算式の前半部分についてみてみよう。生産超過分の計算での、（当月換算生産トン数－**実働一人時当責任トン数**×当月職工及職夫実働延人時）は（実働一人時当実績生産トン数×当月職工及職夫実働延人時－**実働一人時当責任トン数**×当月職工及職夫実働延人時）であり、これは、（実働一人時当実績生産トン数－実働一人時当責任トン数）×当月職工及職夫実働延人時、と書き直すことが出来る。この式の意味するところは、一人の人間の一時間当たりの生産実績が目標である責任トン数を超えない限り、生産奨励分を受け取れないことを意味する。定員を超える人員追加を行った場合、収穫逓減を想定すれば、実働一人時当実績生産トン数は減少する。そうれなれば、一人当時実績トン数が責任トン数を下回って、生産超過分が支給されなくなる可能性が増える。[4] 例外は追加人員の限界生産量が逓増する場合だけである。

節約奨励分の計算でも実働延人時が少ないほど節約奨励部分が増える仕組みになっていた。（**標準実働一時間当延人員**×当月実働延時間－当月実働延人時）は（**標準実働一時間当延人員**×当月実働延時間－実績一時間当延人員×当月実働延時間）であり、それはさらに（**標準実働一時間当延人員**－実績一時間当延人員）×当月実働延時間と書き直せる。実績の延人員が標準の延べ人員と同じか下回らない限り、節約奨励分はマイナス支給となり、全体の割増金額から控除された。[5]

このように、主作業第一班の算式は、人員増加を極力抑制しながら労働産出量を増やそうとするものであった。

主作業第二班の算式は、次のような形をとった。

主作業第二班

功程割増金総額＝**基準給**×当月職工及職夫就業延人員×（１－**標準就業一人当責任トン数**×当月職工職夫就業人員÷当月換算生産トン数）×**係数**

この算式も就業人員が少ないほど一人当たりの割増金が増え、また当月換算生産トン数が多いほど一人当たりの割増金が増える形になっているが、主作業第一班のように生産超過分と節約奨励分に分かれてはいない。基準給は日給の平均に近いが、この式では係数が１であるために割増金総額は、基準給×当月職工及職夫就業延人員を超えることはない。この主作業第二班の算式とローワン式の賃金形態は、標準時間を用いるか責任トン数を用いるかという点で異なるが、割増金が基準給を超えないようにした点では似ている。

主作業第二班は主作業第一班とは異なり、節約奨励分に相当する部分を欠いている。それは延人員のみを用いており、主作業第一班の実働延人時（＝実働延人員×実働時間）のような実働時間といった概念を欠落させている。第二班の作業は常昼作業であると共に、第一班の作業の進捗状況に左右されるという特徴を持っており、作業時間は一定せず増減を繰り返さざるをえなかったと考えられる。そのため実働時間を算式に入れることは実際的ではなかったのではないか。

付属作業第一班と第二班には同じ算式が適用された。

付属作業第一班、第二班

功程割増金総額＝〔当月職工及指定職夫有資格本給×｛（１－**主作業第一班実働一人時当責任トン数**×当月主作業第一班職工及職夫実働延人時÷当月主作業第一班換算生産トン数）×0.8＋（１－**主作業第二班就業一人当責任トン数**×当月主作業第二班職工及職夫就業延人員÷当月主作業第二班換算生産トン数）×0.2｝×**係数**〕＋**節約奨励単価**×（**標準一日当就業延人員**×当月出勤日数－当月職工及職夫就業延人員）

この算式による功程割増金は基準の生産トン数を上回る生産量に与えられる生産奨励分と延人員の節約奨励分からなっており、その点では主作業第一班の算式に類似している。しかし、主作業第一班と違って、付属作業であるためにグループの生産量ではなく主作業第一班と第二班の生産量に連動しているし、主作業第二班の算式と同様に生産奨励分の額は職工や指定職夫の有資格本給を超えない形になっている。

主作業第一班、第二班、付属作業の三つの算式に共通して用いられているのは、当月換算生産トン数である。それは工場全体の数字であり、生産トン数の増加が工場全体の目標であったことを示している。それぞれのグループを対象として算式が作られているにもかかわらず一つに規程にまとめられたのも、付属作業を含めなければならなかったという理由以外に、生産を増加し人員を削減するという工場全体の目標に向けて職工や職夫を動員する必要があったからだと考えられる。

グループごとに功程割増金総額を算定する際には、職工と指定職夫は一括りにされたが、割増金の配分では両者は分けられた。技能、勤怠、作業の難易、責任の軽重を考慮した成績点に基づいて総額は職工と指定職夫に分けられ、さらに各人に配分された。

［2］　功程割増金の単価査定

功程割増金の導入に当たってはそれに先立つ功程払の実績が勘案された。第一中板工場は昭和２年（１９２７年）８月に功程払規程を定めている。それは後の功程割増金規程で主作業とされたものを、第一作業部（第一班圧延作業、第二班剪断作業）、第二作業部（第一班整理及焼鈍作業、第二班その他の作業）に分けて、単価に出来高を乗じた額を賃金総額とした。賃金総額は特定の割合で各班に分配され、さらに特定の範囲内で各班内のそれぞれの役割に配分された。第一作業部の職工が、担当の作業を行わない日に出勤したり、担当の作業が出来なくなって雑役に従事したりした場合には時間給が支給された。[6)]
第６－２表は昭和４年（１９２９年）６月から昭和５年（１９３０年）６月までの中板工場での功程払の実績である。功程払を行わなければ払ったであろう本給（日給）総額が判明しており、功程払による賃金と時間給を合わせた額が本給総額の何倍になるのかを右端の欄に示す。それによれば、功程払と時間給の合計の本給に対する割合は平均して２倍を越え、昭和５年２月以降は特に比率を高めている。すでに述べたようにこうした功程払は、昭和５年に中止されて日給制に戻っている。ちなみに第６－３表に当時の主作業第一班の日給平均額を掲げる。

第６－２表　中板工場主作業第一班の功程払実績

年月	支給人員	本給総額	功程払	時間給	支給額合計	一人平均支給額	本給に対する割合
４年６月	135	5417.75	9981.40	482.49	10463.89	77.51	1.93
７月	131	5701.18	10282.37	710.07	10992.44	83.91	1.93
９月	134	5748.84	9009.98	495.04	9505.02	70.93	1.65
１０月	136	5995.63	10434.52	547.36	10981.88	80.75	1.83
１１月	133	5742.94	11299.42	472.95	11772.37	88.51	2.05
１２月	137	5977.16	12094.25	377.88	12472.13	91.04	2.09
５年１月	133	5507.10	10522.02	665.23	11187.25	80.48	2.03
２月	137	5450.22	11676.31	419.95	12096.26	88.29	2.23
３月	135	5925.52	14473.12	424.78	14897.90	110.35	2.51
４月	133	5589.14	13344.91	307.60	13897.90	102.65	2.44
５月	135	6187.09	17136.44	393.38	17529.82	129.85	2.83
６月	140	5958.16	14125.62	331.52	14457.14	103.27	2.43
１ヶ月平均　A	135	5766.73	12031.69	469.02	12500.71	92.60	2.17

１ヶ月平均　B	136	5769.53	13546.40	423.75	13970.15	102.72	2.42

（1）　「鋼板部第二製板課第一中板工場職工及指定職夫功程割増金加給規定制定ノ件」、昭和６年１月３１日、『給与関係例規原議　昭和６年』より作成

（2）　１ヶ月平均 A は昭和４年６月から昭和５年６月までの平均（昭和４年８月を除く）。１ヶ月平均 B は昭和５年１月から昭和５年６月までの平均

（3）　本給総額、功程払、時間給はそれぞれ当該月の総額。金額の単位は円。従って一人平均支給額も月収である。

第６－３表　主作業第一班の平均日給と基準給

		人員	日給額総計	平均日給額	基準給	基準給合計
圧延	職工	72	12621	1.752	1.703	122.616
	職夫	6	780	1.300	1.703	10.218
加熱	職工	18	3637	2.020	1.812	32.616
剪断	職工	36	5930	1.647	1.721	61.956
記号	職工	3	640	2.133	1.580	4.740
計	職工	129	22828	1.719		232.146
	職夫	6	780	1.300		

（1）　出所：第６－２表と同じ

（2）　日給、基準額の単位は円

（3）　日給は昭和５年７月１日現在

（4）　基準給合計欄下段の計は職工と職夫の基準給合計の総計

（5）　基準額合計の総計 232.146 円を職工と職夫の人員の合計 135 で除すると 1.7196 であり、それから団体基準給 1.720 を計算した

もう一度中板工場主作業第一班の功程割増金総額の算式に戻ろう。

主作業第一班

功程割増金＝**割増金単価**×（当月換算生産トン数－**実働一人時当責任トン数**×当月職工及職夫実働延人時）＋**節約奨励単価**×（**標準実働一時間当延人員**×当月実働延時間－当月実働延人時）

ここでゴチックとなっているのは規程で定められた数字である。そのうち割増金単価と節約奨励単価がどのようにして決まったかを示す史料が残っている。まず割増金単価は次の仕方で計算された。

割増金単価＝(1.3×月標準有資格本給－月標準雑役時間給)÷月標準生産トン数×利益分配率（0.45）

これは生産品１トン当たりの給与に利益分配率をかけたものである。まず平均日給額を参照して団体基準給を計算する。所定労働時間が８時間であるから、団体基準給を８で割って基準時間給を出し、それに月の標準就業延人時をかけて標準有資格本給を計算した。この場合、団体基準給は基準給に人員をかけた基準給合計の総計を人員の総計で除したものであるが、その元になっている基準給は平均日給額とは多少異なっている（第６－２表参照）。月標準有資格本給に 1.3 をかけたのは奨励割増金制度以来日給の 1.3 倍が賃金額を決める際の規準になっていたからであろう。月標準生産トン数は、功程払規程立案当時の実働一人当生産換算トン数に月標準実働延人時を掛けて出した。功程払が導入されたのは昭和２年（１９２７年）８月であるから、それよりも前の実績を標準としていることになる。

ではどのようにして利益分配率を定めたのであろうか。担当者は上記第６－２表の一人平均支給額を見て第一班の一人当たりの月収は８５円が妥当であると判断し、それから昭和５年（１９３０年）1 月から６月の一人当たりの平均本給額４２．４２円を引いた４２．５８円をひとまず功程割増金金額とした。しかしそれでは減収額が大きくなるため４％増しの４４．２８円を功程割増金額とした。利益分配率が０．４６２であれば功程割増金は４５．３０になるといった計算を重ねた上で、結局利益分配率を０．４５にした。このようにして、実績値からあまり乖離しない月収を保証するように数値が定められた。

主作業第一班の功程割増金総額の算式の前半部分は、割増金単価×(当月換算生産トン数－実働一人時当責任トン数×当月職工及職夫実働延人時)であるが、割増金単価を導出する算式の利益分配率０．４５を考慮すれば、この前半部分は生産実績が基準を 1 トン上回るごとに標準的なトン当たり賃金の４５％が総額として職工と職夫に支給されることを意味する。

主作業第一班の功程割増金総額の算式の後半部分は、**節約奨励単価**×（**標準実働一時間当延人員**×当月実働延時間－当月実働延人時）である。中板工場の場合、節約奨励単価は標準時間給に係数（0.5）を掛けた額に設定された。標準時間給は一日換算で１．７４８円とされており、団体基準給の１．７２０円よりも大きな数字であるが、その根拠は示されていない。この後半部分は、標準の作業量（時間×人員）よりも少ない作業量で作業した場合に節約した延人時に対して時間給の半分が支給されることを示している。

規程作成時に担当者はこういった数値を過去の事例にあてはめてシミュレーションを行っている。第６－４表は、規程の数値を用いて昭和４年（１９２９年）６月から昭和６年（１９３１年）６月までに功程割増金を実施したと仮定して計算したものであり、第６－２表に示される功程払実施時の実績と対比されうるものである。功程割増金は本給（日給）の支給と併用されるものであるから、上記第６－２表の本給に対する割合と本表の本給に対する割合を比較するには、本表の数値に１を足さなければならない。そうして比べてみると、昭和４年９月を除いて功程割増金制度を適用した方が本給に対する割合が低くなっている。即ち、賃金の支給額が低くなっているのである。またこのシミュレーション

では、節約奨励金の欄にマイナスの数値が散見される。これは実働延人時が標準の延人時を超えたことを示しており、標準実働一時間当延人員は実情に即しても達成が容易ではない数値であったことを示している。

第６－４表　功程払実施時の生産実績に基づく功程割増金の計算

年月	支給人員	本給総額	割増金	節約奨励金	支給額合計	一人平均支給額	本給に対する割合
４年６月	135	5417.75	4430.92	－26.93	4403.99	32.62	0.81
７月	131	5701.18	4614.86	55.58	4670.44	35.65	0.82
９月	134	5748.84	3746.12	102.87	3848.99	28.72	0.67
１０月	136	5995.63	4551.29	135.09	4686.38	34.46	0.78
１１月	133	5742.94	5116.80	－38.63	5078.17	38.18	0.88
１２月	137	5977.16	5462.88	－35.03	5427.85	39.62	0.91
５年１月	133	5507.10	4784.74	－13.19	4771.55	34.33	0.87
２月	137	5450.22	5431.35	41.51	5472.86	39.95	1.00
３月	135	5925.52	6987.36	127.88	7115.24	52.71	1.20
４月	133	5589.14	6372.05	139.59	6511.64	48.96	1.16
５月	135	6187.09	8496.99	49.89	8546.88	63.31	1.38
６月	140	5958.16	6718.43	－13.56	6704.87	47.89	1.13
１ヶ月平均　A	135	5766.73	5559.48	43.75	5603.23	41.51	0.97
１ヶ月平均　B	136	5769.53	6465.15	55.35	6520.50	47.94	1.13

(1)　出典は第６－２表と同じ

(2)　１ヶ月平均 A、１ヶ月平均 B も第６－２表に同じ

(3)　この表にいう割増金は、奨励割増金の算式のうち、節約奨励単価を用いる計算部分を除いた部分に対応すると考えられる。

功程割増金規程の作成にあたっては、職工職夫給料制度審査委員会が工場から出された規程案を検討して是正事項を勧告し、工場はそれに従って規程案を作り直した。申請にあたって、その際に工場側は、審査委員会での検討のために詳細な資料を提出している。審査委員会の是正事項は、委員会が工場案を精査していたことを示している。たとえば、條鋼部の線材工場の規程作成作業では、審査委員会の勧告に基づいて原案の主作業第一班が４つの班に分けられたし、標準生産トン数、割増金単価、一人当責任トン数といった数字も直されたのである。[7)]

［3］小括

功程払制度が展開した後を受けて考案された功程割増金は、功程払と共に一旦は昭和５

年（１９３０年）に廃止されたが、翌昭和６年（１９３１年）からは再び各工場で実施された。この賃金形態は日給とあわせて支給されたのであり、その点では日給に取って代った功程払制度とは性格を異にし、むしろ奨励割増金制度に近い。また功程割増金は、奨励割増金、功程払と同様に生産量に連動する集団的出来高賃金であり、直接生産量を増大させることが出来ると期待された作業集団、その集団が生産した半製品を矯正したり検査したりする集団、加工する集団、間接的な補助作業を行う集団というように工場内の職工と職夫を職種ごとにわけ、それぞれに見合った賃金計算方法を採用した。この点を考えるならば、功程割増金は単一の賃金形態というよりも、複数の賃金形態の総称というべきものである。それぞれの作業集団の賃金計算方法を見ても、算式はやや複雑な構成をとっていた。たとえば、鋼板部第一中板工場の主作業第一班の賃金支払方法は生産超過分と節約奨励分とからなっていた。この主作業第一班の節約奨励分の計算ではハルセー式の、主作業第二班の計算ではローワン式の能率給の影響がうかがえる。また目標生産量を超えるまでは日給が払われたという点では、日給保証付出来高賃金と比べえることも出来よう。

このように、功程割増金は極めて複雑な構成を持っていた。それは能率給のどれか一つを採用するというよりも、むしろ様々な賃金形態を参照にして考案されたものだと考えられる。

功程割増金は労務部が中心となって運営された審査委員会の審議を経て実施された。そのため、各工場の功程割増金規程はいくつかのパターンに統一された。賃金制度の実施は工場にゆだねられ、工場ごとの生産性の増大が目指される一方で、製鉄所の中央管理部局である労務部の賃金制度に対するコントロールも増大した。

各工場は、賃金制度の実施に於いては作業人員や延時間数といった数値に配慮せざるを得なかった。そのことは、この制度の狙いが職工や職夫の労働強化といった目的だけに限定されないことを予想させる。工場は生産量、作業人員、労働時間数といった項目に責任を持って工場を運営し、中央管理部局もそういった数値を把握出来ることになった。製鉄所全体の工場はこうした形で製鉄所中央からの管理を受けた。

1)　『くろがね』、第３５６号、昭和８年２月１１日

2)　昭和４年６月の職工職夫給料制度審査委員会発足後、賃金制度の改正や新規導入に当たって同委員会が検討を加えていたと考えられるが、現在記録が残っているのは昭和６年以降である。これらの記録は、膨大且つ詳細で、生産がどのように行われているかといった関心から、様々な分析を可能にすると思われる。

3)　「鋼板部第二製板課第一中板工場職工及指定職夫功程割増金加給規程制定ノ件」、昭和６年２月２日、『通達　昭和６年』

4)　これはどのレベルに責任トン数を設定するかにかかっている。過去の実績値を責任トン数とすれば、収穫逓減であれば、人数を増やせば生産超過分は支給されなくなる。

5)　第６－４表に示されるように、節約奨励金部分はマイナスもあり得ると考えられていたが、生産

超過分のマイナスがあり得たかは分からない。

6）　「鋼板部第一製板課第一中板工場職工給料功程払規程」、昭和２年８月１日、『（昭和３年５月現行）製鉄所職工職夫及船員給与関係例規集』所収

7）　『條鋼部小條課線材工場職工及指定職夫功程割増金加給規程制定ノ件』、昭和６年４月１４日、『給与関係例規原議　昭和６年』

７　総括と展望

[1]　日給制度と賃金体系の生成

職工規則によって職工は日給を受け取るとされた。この日給は同時代の合衆国で支配的となった日給とは性格が違っていた。合衆国の日給は一時間あたりの賃金である時間賃金率に労働時間を掛けたものとして観念された。それに対して八幡製鉄所の日給は、時間賃金率を欠いていた。日給を所定労働時間で割った額は、実際の給与計算で用いられることはなかった。早退や時間外労働における賃金計算では、異なった時間賃金率が用いられたが、それらはいずれも日給の一定割合として表示された。明治４０年の職工規則によれば、病気で早退した場合でも６時間未満の就業であれば無給であり、６時間以上の就業でも一時間当たり日給の５％という低率で支払われた。一日の所定労働時間に及ばない場合に職工に加えられた制裁は大きかったのである。

官営八幡製鉄所での日給制度の展開は、同時期の日本企業の賃金制度の中で特異な位置を占めるものではなかったと思われる。明治初めから海軍工廠など機械金属関連の事業所では日給制が展開しており、官営八幡製鉄所の日給制はむしろそうした日給制度を受け継いでいた。合衆国の時間賃金率は科学的管理法や職務評価といった標準作業の設定と結びついて展開したが、日給はそういった標準作業と結び付く代わりに、上司による勤務態度の評価と結び付いた。標準作業の設定によって合衆国の時間給が仕事の具体的内容に対して払われるようになり、作業者の属性（年齢、性別、学歴、人種など）との関連を薄めることが出来たのに対して、八幡製鉄所や他の日本の機械金属産業の日給制度は作業者の属性との結びつきを強く保ちつつ展開したのである。

日給制度は長期的には昇給を通じて勤労や技能の向上を促進したが、短期的には労働を刺激する効果はなかった。戦争による製品需要の拡大に応えるためには、別の賃金形態を用いる必要が出てきた。製鉄所のいくつかの工場は目標生産額以上を生産した場合には日給額以上を払うという賃金支払方法を考案した。

時間賃金率が不在であったことに加えて、装置による連続生産が主であるという製鉄所の作業の性格が、製鉄所で展開した能率給のあり方に影響を与えたと思われる。１８８０年代以降合衆国やイギリスで展開したハルセー式やローワン式といった能率給は、標準作業時間を設定し、それを短縮して作業を完了した場合に短縮時間に対してある割合の時間

賃金が支払われるといった仕組みを作り上げていた。それは機関車や船舶といった機械組立作業に適用しやすい賃金形態であった。しかし、高炉作業のような製鉄所の労働はそうした時間短縮をテコに労働生産性の上昇を図る手法には適合的ではなかった。

勿論、製鉄所内の仕事は多様であり、ハルセー式のような能率給の適用が容易でないとしても、出来高を使う能率給に適合的な作業も数多く存在していた。特に圧延部門では生産量に応じて賃金を支払う方式が有効だった。そのため、日露戦争中から様々な能率給が圧延部門を中心に試みられていったのである。その場合も、時間賃金率が独自に存在しなかったために、能率給は目標出来高を基準とするものが多く、ハルセー式のような標準作業時間を基準とするものは発達しなかった。また集団での労働という製鉄所の仕事の態様に規定されて、能率給は集団的出来高賃金の形をとった。

日給額を変更するには昇給という手続きを経なければならなかった。昇給は勤労や技能上昇に対する報酬であったから、一時期には職工の限られた部分しかその恩恵に与かれない。昇給とは別に全員の日給額を引き上げることは可能であったが、それは極めて例外的な措置であり、しばしば用いるわけには行かなかった。従って、物価が急激に上昇して全員の賃金支払額を同時に引き上げなければならないといった場合に、日給制度は対応出来なかったのである。そうした欠陥を補うべく、第一次大戦中から戦後にかけて考案されたのが、臨時手当や臨時加給といった方法であった。臨時手当や臨時加給は組合の要求によって本給に繰り入れられたが、日給を補完するものとして手当や加給が可能であることが明らかになった。

このように日給制度の弱点は、それを補う別の賃金支払方法を生み出していった。功程払が日給に取って代わり、官営時代の終わりには労務部が主導して日給との併給である功程割増金制度が考案された。それは日給をベースに置き、労働生産性を高めた場合に奨励給を支払うという賃金制度であった。官営時代の製鉄所が到達した能率給は、単独に実施されたのではなく、日給に付け加わる形で用いられたのである。のちに「日本デハ年功ヲ主トスル日給ヲ用イマス故、ハルセー及ローアン（ママ）氏ノ式ハ、日給ニ加エテ給スル割増金即チ加給ヲ出ス丈ニ用イルノデアリマス」[1] といわれるように、功程割増金は日本の能率給の典型的なあり方を示している。日給と功程割増金を組み合わせた賃金体系は、第二次大戦後に広く採用される独特な賃金体系の原基形態とでもいうべきものであった。功程割増金制度に至る八幡製鉄所の賃金制度は日本における賃金体系の生成を如実に示している。

官営時代に展開した八幡製鉄所での賃金のあり方をより広いパースペクティブの中で位置付ければどのようになるのだろうか。本論文の締めくくりとして、（１）まず、現在に至る年功賃金論の系譜との関係で八幡製鉄所の賃金を位置付け、（２）次いで功程払に現れた単純出来高賃金の性格について、（３）最後に功程割増金に見られる日本型の日給を前提とする能率給について考察してみたい。

[2] 年功賃金の系譜

第一次大戦後の不況期に八幡製鉄所の奨励割増金制度は目標生産量を達成しなくても支給されるものへと変質していった。こうした所得保障的な賃金政策を行ったにもかかわらず、製鉄所当局は賃金が生活を保証する生活給であることを公式には否定した。だが実際には製鉄所のような個別経営で所得保障の動きが見られたことが、第１章で紹介した伍堂卓雄の生活給論の背景にはあったと考えられる。伍堂の生活給論は新しい賃金制度の提唱というよりも、当時の日本の事業所での賃金のあり方を整理して述べたという側面が強いのではないか。こうした伍堂に表明される賃金論の流れは、第二次大戦中の議論を媒介にして第二次大戦後の日本の賃金のあり方にも大きな影響を与えた。

１９２２年、伍堂卓雄は年齢別の最低生活費を推計し、賃金は職工にこの最低生活を保証するものでなければならないと説いた。彼は、管理機構の整備によって同じ仕事に従事する職工間にはほとんど能力差はないとみなしていたが、職種が違えば職工間の技能差は歴然だと考えていたから、賃金もそうした技能の差を反映しなければならないと主張した。その結果、伍堂が提唱した賃金は、生活給部分と能力給部分の二層から構成されることになった。こうした二層的賃金体系論とも呼ぶべき賃金の捉え方は、そのうちにバリエーションを含みながら、日本の賃金論や実際の賃金制度の設計の中で一つの力強い潮流を形成していくことになる。[2] バリエーションは、第一層の生活給はそのまま維持しつつも、第二層目に能率給を持ってきたり、あるいは能力給と能率給の併用をおいたりした。八幡製鉄所の日給は勤続給、能力給、生活給といった側面を持っているが、それを生活給として単純化して把握してみれば、八幡製鉄所の奨励割増金制度や功程割増金制度も生活給と能率給を組み合わせた二層的賃金体系の例となるだろう。

昭和４年（１９２９年）に横浜船渠が実施した新賃金制度は職工の日給を年齢給、資格給、採点給（それはさらに作業給、技量給、勤振給に分けられる）からなるものとし、それを賃金体系と呼んだ。当時の文書で「日給は普通の能力を有する職工が同職間に共通なる生活状態に於いて一般に受け得べき基本生活費の額を標準とす。文化費の如く其の基準数字が人により生活様式により甚だしく変化するものにして且生活には必要不可欠ならざるものは之を割増金によるものとす」といわれているように、基本生活費とそれに付け加わる文化費などを区別して、まず日給によって一層目の生活費を保証した上で、割増金によって二層目の文化費などに対処しようとしていたことが明らかである。横浜船渠の文書は一層目の日給自体を賃金体系と呼んでいるが、いま複数の賃金形態からなるものとして賃金体系を用いる本論文の立場から捉えなおせば、日給と割増金の組み合わせから構成されている横浜船渠の賃金は、まさに二層的賃金体系を表現していたのである。[3]

二層的賃金体系論は、その後も生活給の必要を説く論者によって主張された。産業合理化の中で臨時産業合理局生産管理委員会が打ち出した賃金制度はそうした系譜の中に位置する。委員会は日給によって最低生活費を保証した上で、能率増進を奨励するために付加給としてハルセー式能率給を推奨した。興味深いことに、委員会は職務によって異なる賃

金率を設けてそれを能率給の計算に用いるべきだと主張している。伍堂卓雄の議論では二層目の能力給として一種の職能給が考えられていたが、生産委員会はさらに進めて職務給を提唱するに至った。属人的な要素を重視する生活給論は一見それとは対極に位置する非属人的な職務給論と結び付いたのである。こうした議論の到達点が、第二次大戦中に安藤政吉が提唱した日本的給与体系論である。安藤は賃金を最低生活給部分と文化給部分に大別し、最低生活給は職工及びその家族の最低生活を可能にするものでなければならないと主張した。彼はそれまでも生計費調査を用いて、年齢別の平均家族数や年齢別生計費を計算しており、ある程度客観的に最低生活費を捉えうると考えていた。最低生活給が最低生活を保証する一方、それ以外の賃金部分は生活に余裕をもたらすものとされ文化給と称された。中身に立ち入ってみると、文化給の大きな部分は個人の能力を反映した能力給であったし、最低生活給の一部をなす作業給も能力給的な色彩が強かった。それらを二層目と捉えるならば、安藤の提唱する賃金も、伍堂の賃金論と同様に、生活給と能力給の二層構造を持っていたとみなせる。[4)]

安藤の同時代の人々の間では、こうした賃金のあり方は広く受け入れられていた。昭和１８年（１９４３年）の中央賃金委員会で決定された「賃金形態ニ関スル指導方針」は生活給と共に能力給や能率給を想定していた。賃金統制を担った厚生官僚はこうした「生活保証を中心にした賃金体系」を支持していたのである。[5)]

第二次大戦後のいわゆる電産型賃金体系も生活保証給と能力給を賃金構成の主要項目としている。すなわち、基本賃金は生活保証給、能力給、勤続給に分けられ、生活保証給は、本人給と家族給に分けられた。この場合も、賃金は基本的には生活給と能力給の二層構造をなしているとして把握されたのである。[6)]

電力業で成立した電産型賃金は電産型賃金体系として喧伝され、賃金体系なる言葉が日本の賃金を特徴付けるものとして定着する契機になった。一方では賃金体系は日本における低賃金や近代的な賃金範疇未成立の証とみなされたし、他方では合理的な経営組織には相容れないとみなされた。その結果、賃金体系の合理化が経営者や労働組合の課題となり、１９５０年代以降、能率給や職務給の導入による賃金体系の合理化が叫ばれることになる。１９６０年代初頭には職務給が注目されたが、その場合でも生活給的要素を持っていた基本給を一掃してその代わりにいきなり職務給を入れるのではなく、基本給をある程度温存しながら職務給を導入する方向が模索された。この時、職務給導入の第一段階として職能給を入れるべきだとの提案も出されていた。議論は二層的賃金体系を温存するものであった。[7)]

その後も現在に至るまで様々な賃金のあり方が模索されていくが、日本の大企業で展開した賃金は、基本的には生活給と能力給ないし能率給を組み合わせる賃金体系を維持してきたように思われる。

[3] 出来高賃金の展開

単純出来高給である功程払賃金が一時期は製鉄所内での比重を大きく高めて席巻する勢いを見せたことは、特定の状況の下で出来高賃金がいかに効果的であったかを見せ付けた。１９２１年の福田調査や１９３９年の厚生省調査でも出来高賃金を採用する工場は少なくなかった。また第二次大戦直前から戦時中にかけても出来高賃金が多く用いられている。伍堂卓雄から安藤政吉にいたるまで年功賃金論が精力的に展開する一方で、製造現場では出来高賃金を重用する底流が厳に存在したのである。[8)]

しかし、功程払に示されるように出来高賃金は日給制のくびきからは自由ではなかった。それは（１）単価設定、（２）集団的出来高賃金での個人配分比率、（３）日給保証に見ることが出来る。八幡製鉄所の功程払と共に、こうしたあり方を良く示すのが、国鉄工作局の出来高賃金である。鉄道作業局は日給制度を採用していたが、明治３８年（１９０５年）の規則によって単独または集団での賃請仕事（ピースワーク）を認めた。賃請制度には単価方式、人工方式、ハルセー方式などがあり、単価方式がここでいう出来高賃金に相当する。国鉄の出来高賃金が日給制によって大きく制約されていたことは、集団的出来高賃金の個人への配分をめぐる問題に良く示されている。大正末年の大井工場では集団請負の請負金総額を個人の日給額に応じて配分していたが、請負金総額が従来のままでも、集団の特定メンバーの昇給は他の職工に影響を与えた。日給額が上がった職工が従来よりも多く配分を受けた分、昇給しなかった職工の取り分が減ったのである。こうした事態は共喰いとまでいわれ、制度の改正が求められた。[9)]

出来高賃金の単価や集団出来高給の配分が日給を基準に決められていたからこそ、南満州鉄道会社労務課の調査報告のように、日給制を基に出来高賃金制度を運用すると、同じ技倆でも日給が違う場合があるし、年功の多い職工の方が同じ出来高でも収入が多くなるといった欠点が生じるとして、職務給を基にした出来高賃金の確立が急務であると説く主張が出てきたのである。[10)]

しかし、こうした出来高賃金の問題点にもかかわらず、実際には出来高賃金は広く用いられた。八幡製鉄所でも、功程払制度は急速に広まり、驚くべき成功を収めたかに見えた。製鉄所がどうして功程払制度に代わる賃金制度（それは功程割増金として実施される）を検討したのかはっきりした理由は分からないが、質の悪い製品が生み出されるといった通常挙げられる出来高賃金の欠点からではなかったように思われる。考えられる理由は、第１に功程払によって、職場間、部門間、職工間の所得差が大きくなりすぎたことである。理由の第２は、功程払支給額に上限が設定されていなかったために、一部の工場で支給額が大きくなりすぎたことである。経済不況によって製鉄所の経営が苦しくなればこうした支給額負担の増大は一層重荷となったであろう。第３の理由として、経済不況による減産によって出来高賃金では十分な所得が確保出来なかったことが挙げられる。功程払は昭和５年（１９３０年）１２月の第二次減産で中止に追い込まれており、第３の理由によるものとも考えられるが、賃金制度を検討する職工職夫給料制度審査委員会が発足した昭和４年（１９２９年）６月にはまだ経済不況は深刻ではなく、むしろ前年の好景気の余韻が残

っていた。そうであれば、第１か第２の理由によって功程払に代わる賃金制度の模索が始まり、その後の経済不況によって功程払に止めが刺されるといった経緯をたどったと思われる。

いずれにしても、功程払はある意味では成功したのである。それ故に、功程払に取って代わった賃金制度には功程払との連続面を示す功程割増金の名前が与えられた。功程払は重工業大経営でも出来高賃金が大きな効果を発揮することを如実に示している。

[４]　日給と能率給の組み合わせ

奨励割増金や功程割増金といった賃金制度は日給をそのまま利用しながら、目標を超えた場合に奨励金を支給するものであったから、日給制度と能率給は親和的関係にある。しかし、時間賃金率を賃金計算に用いるハルセー式能率給やローワン式能率給を導入しようとすれば、日本の日給が容易に時間賃金率に還元出来ない性格を持っていただけに、時間賃金率の取扱が問題となった。日本で日給と能率給を組み合わせた賃金体系を打ち立てようとする場合、次のような便法がとられたと考えられる。

第１の方法は、日給額を所定労働時間で割ってその職工の時間賃金率とする時間割の方法である。東京高商調査に出てくる横須賀海軍工廠のプレミアム・ボーナス制度（ローワン式能率給）はその一例である。これは簡便な方法であるが、各人の日給額の違いが能率給部分にも反映されるため、同じ作業を行っても年功を重ねた年配者のほうが取り分が多くなる可能性がある。

第２の方法は、日給をそのまま使う方法である。本来ローワン式能率給は　W=w×ｔ＋w×ｔ×（Ｔ－ｔ）/ Ｔであるが、これをw×ｔ×｛１＋（Ｔ－ｔ）/ Ｔ｝と変形し、w×ｔに日給をあてる。ローワン式ではｔはいかなる値もとりうるはずであるが、それを所定労働時間（たとえば８時間）に固定して、事実上日給を基準として計算するのである。同様に、ハルセー式能率給（1/2 ハルセーの場合）は、W＝w×ｔ＋w×1/2（Ｔ－ｔ）であるが、これをw×t×｛１＋（Ｔ－ｔ）/ 2 ｔ｝に変形し、ｔ に所定労働時間をあてる。福田徳三が社会政策学会報告でローワン式能率給を推奨した時、このような変形が行われていた。

第３の方法は、能率給の計算の基礎として日給とは異なる時間賃金を設定するものである。すでに伍堂卓雄が最低生活を保証する日給に上乗せする形である種の能力給を考えた時職務に応じた等級賃金が考えられていた。その後も一層目に年功的な日給を置きつつ、二層目に能率給や能力給を置く二層的賃金体系論は、二層目の計算の基礎を年功的な日給から切り離して職工の従事する職務の等級と結び付けようとする指向を持っていた。伍堂の提唱以後、南満州鉄道労務課の報告『内地及朝鮮に於ける工場賃金制度の調査報告』、臨時産業合理局生産管理委員会の『賃金制度』、安藤政吉の「日本的給与体系」論、そして第二次大戦後の職務給論は、こうした二層目の計算法を繰り返し表明してきたのである。

第４の方法は、八幡製鉄所の功程割増金に示されるもので、一時間当たりの賃金率を用いることなく能率給を組み立てようとする。八幡製鉄所は日給制度をそのままにして能率給を適用するために、目標生産量を基準とした能率給を採用したのである。すでに、奨励割増金はこうした能率給の嚆矢とでもいうべきものであったが、それがより精緻な形で功程割増金において復活した。[11)]

このように日本で能率給を実施する場合には、日給をどのように扱うかが問題となった。解決策は、日給をそのままにして、それに接木する形で能率給が加えられた。それはそのままに賃金体系の出現にほかならない。

このような賃金体系がどのようにして出来上がるのか、これまでの研究史はあまり語らない。本論文が示したように、官営八幡製鉄所における賃金制度の展開は、こうした賃金体系の生成プロセスを示している。八幡製鉄所の職工の賃金は、日給を出発点としながらも、そのうちから様々な能率給、手当、加給といったものを生み出し、一旦は功程払制度という出来高賃金に帰着するかに見えたが、最終的には日給と合わせて支給される功程割増金制度に落ち着いた。生活給としての日給に能率給が加わったと捉えることも、生活給と能力給の双方の性格を持つ日給に能率給が加わったと捉えることも共に可能であるが、いずれにして日給を中心に賃金体系が出来上がったのである。それは福田徳三が紹介したような欧米の時間給、出来高給、能率給といった分類に必ずしもあてはまらない複合的な構成を持っていた。

1)　波多野貞夫、『戦時下ニ於ケル工場経営管理　第１編　総論』、前掲書、２２２頁

2)　狭田の賃金体系論は、基本給が年齢給、勤続給、学歴給といった賃金形態から構成されているとして、それを賃金体系の複合的構造とした。日給に見られる勤続給、能力給といった諸側面を賃金形態だとすれば、狭田のような把握も可能である。狭田、前掲書、特に１４０－１４２頁参照。しかし、ここでは、日給を一つの賃金形態とし、それと他の賃金形態との組み合わせで賃金体系が成立するとみなす。もっとも単純な形での賃金体系の捉え方では、日給を生活給とし、それと割増金のような能率給が併給されている事態に焦点をあてる。いうまでもなく、現実の日給はより複雑な構造を持っており、日給を生活給として捉えることは事態の一面化、単純化であるが、先ずこうした単純な形態で捉えることが賃金体系の把握にとって必要なのではないか。日給を生活給として把握することは、本節に紹介する様々な賃金論の中でもなされており、無理な想定ではない。日給が生活給と能力給から構成されるとした場合には、日給の生活給部分を賃金体系の一層目に、日給の能力給部分や能率給を賃金体系の二層目とみなすことが出来よう。

3)　伍堂卓雄、前掲；「横浜船渠会社に実施せる合理的賃金制度」、『社会政策時報』、１９２９年１０月号

4)　臨時産業合理局生産管理委員会編、『賃金制度』、１９３２年；安藤政吉、「日本的給与制度大綱」、『労働科学』、１９４４年９月号。なお、安藤政吉、『最低賃金の基礎的研究』、１９４１年参照

5)　金子美雄編、『賃金』、　１９７２年、２７３頁

6)　『資料労働運動史　昭和２１年、２２年版』、１９４８年、　２９２－３２７頁。河西の研究によれば、生活保証給などを具体的に設計した田中正夫は、上野陽一の『能率ハンドブック』を参照にした。１９４１年の『能率ハンドブック』には「生活費としての賃金」の項目がある。上野陽一編、『能率ハンドブック　下ノ２』、１９４１年；河西宏祐、『聞書　電産の群像』、１９９２年、１４３頁

7)　賃金体系を日本の遅れを示すものとして捉える見方は、古林喜楽、『賃金形態論』、１９５３年；高橋洸、「賃金形態の特質と実態」、『講座労働経済　日本の賃金』所収、１９６７年参照。賃金体系合理化については、日本経営者団体連盟が精力的な活動を行った。たとえば、日本経営者団体連盟、『賃金体系の合理化』、１９５３年。基本給を温存して職能給を付加しようとする考えは、金子美雄、「総括と展望」、日本労働協会編、『労働組合と賃金』所収、１９６１年、３１２頁；同、「職務給制度への理論」、日本労働協会編、『職務給と労働組合』所収、１９６１年をみよ。

8)　たとえば、日本工業協会編、『賃金制度（其ノ一）』、１９４０年；児玉季守、「単価請負制度の次に来るべき賃銀制度」、日本能率連合会編、『日本工場管理の諸問題』、第３巻、１９４１年所収参照

9)　朝倉希一、「大井工場に於ける賃請制度の変更に就いて」、中嶋勇編、『国鉄工場における賃請制度の変遷』、奥田、佐々木編、『賃金制度資料』所収

10)　南満州鉄道株式会社労務課編、前掲書、２頁。なお、氏原、前掲書、８２頁参照

11)　『八幡製鉄所五十年誌』は功程割増金の算式を二つの類型に分けて、それぞれハルセー式とローワン式の適用であるといっている。しかし、厳格に考えるならば奨励割増金はこうした能率給とは異なる考えに立っている。