

労働意欲と賃金形態*

—賃金形態論序説—

尾 高 煌 之 助

1. はじめに

米国の労働経済学や労使関係論の教科書を繙いて現代日本の慣行と違うと思うことの1つは、労働サービスの値段が、一定の基準で測定された単位あたり価格(例えば職務相場, job rate)として厳密に概念づけられている点である。日本にもそのような例がないわけではないが、それは概して臨時的、もしくは期日を限って(短期的に)実施される作業の場合だけで、継続的雇用関係を前提とした(すなわち、期限を決めずに結ばれる)労働契約では、労働対価の時間単位は必ずしも明確には表示されない。報酬が職種(職能)との関係で決められるとされる場合でも、職能賃金(率)は明瞭でないことがほとんどである。そもそも、職能という概念が、欧米の職種のそれよりもはるかに広義かつ曖昧である。そのうえ日本では労働組合が企業別に組織されているので、職域紛争(jurisdictional disputes)の例を聞かない。

もちろん日本の労働報酬体系にも、その中核に「本給」とか「基本給」とか呼ばれる基準があり、その部分は、学歴、年齢、職務内容などに応じて、予め定められた公式に従って客観的に決められている。ふつうその額は1カ月単位で表現され、賞与(ボーナス)や退職金など特別に支払われる報酬の算定の基準ともなる¹⁾。労使の間の賃金交渉で

も、問題となるのは基本給の総額を1カ月あたり平均いくら上昇させるかであって、超過勤務を除けば、単位時間あたり賃金率やその構造はほぼ不問に付されている。この事情は日常会話やニュース報道でも同様である。それに、基本給は労働の対価のごく一部分を占めるにすぎず、この他に能力給や諸手当がいつでも月単位で支払われるから、1日あたりとか1時間あたりいくらという計算をしても、その意味は意外にはっきりしない。

実務上、労働の対価は、俸給とか給与とか呼ばれることが多い。つまり、給料(与)と賃金という2つの概念が、いまや渾然一体としてほぼ同義の語として使われている。しかし、元来、この両者間には大きな違いがある。語源的に言えば、俸給は武士の家禄をあらわす言葉だから、当事者の能力や仕事ぶりだけではなく、過去の世代の業績の蓄積をふまえて、家柄や役柄に対応して給される扶助料(=扶持米)である。すなわちそれは「総額(lumpsum)主義」の概念で、個別具体的な特定のサービスの対価を意味しない。明治期以降この概念が「正社員」(ホワイト・カラーの中堅層以上)に転用されたのは、それが企業内における後者の位置づけと一脈通ずるのを認めたからであろう。

これに対して賃金(銀・銭)は、依頼された特定の仕事に対する代償を意味している。「駄賃」とか「賃餅」とかいう使い方にみられるように、「賃」はサービスの対価で、一定の仕事量に対応する「率」を表わす概念である。厳密に言えば、長期(例えば1年以上)の労働契約に対して(場合によっては前金で)支払われる「給料」や「給金」とは性格が異なるといえよう。

られる。しかし、ここで問題としているのは賃金の概念とその(事前的な)算定基準である。

* 1988年度文部省特定研究「世界経済変貌の中での日本の対応とその役割についての理論的・数量的研究」(代表者:江口英一教授)の成果の一部である。1988年11月25日の「年功賃金研究会」(代表者:小野旭教授)と1989年4月26日の一橋大学経済研究所定例研究会との席上与えられた批判やコメントに感謝する。

1) もちろん1カ月の総労働時間は調べれば分かるから、1時間あたり基本給の額は事後的にはすぐ求め

しかし現代の日本では、以上のような概念の違いは殆ど意識されない。これは、賃金本来の「率」概念が稀薄になり、給料や俸給と実態的に区別し難い現実を反映していると考えられる。つまり、労働サービスの多くは、必要に応じて企業外部の労働市場であつらえられるのではなく、大半が企業内に常駐して組織の管理に服している従業員たちによって供給されるのが現状だからである。このように、現代日本の労働報酬は総額主義のもとにあるものが多く、組織の中で一定の権威に服して仕事に携わるといふ、労働の自主性(autonomy)の放棄に対する代償を含んでいると解せられる。このような、「ブルー・カラーのホワイト・カラー化」が既成の事実であり、したがって「賃金の給料化」が生じているゆえに、個別具体的な職務内容や仕事ぶりに即して労働報酬率を算定するという意識もまた薄れたのである。

さらに進んで、労働サービスの対価が具体的にどのような形で支払われるか(賃金形態)をみると、能率給(例えば出来高給 piece rate)が用いられる度合が欧米に比べて少ないという事実気づく(表1)。この違いも、たんに制度的な差だけではあるまい。おそらくは、従業員の士気高揚のための工夫が、労働のありようの違いに応じて異なった現象形態をとるのである。

しかし、賃金の概念が昔から希薄だったのではなかった。それどころか、戦前においては工業を中心に能率賃金が広く使われていた。この変化を、賃金形態の移り変りの観点から跡づけることによって、現代労働市場を分析する1つの視座を模索しようというのが小論の目的である。

2. 賃金の基本形態

賃金形態は、固定給と能率給とに大別される。19世紀末に松原岩五郎(1988, 108頁)が東京市労働者街の生活を体験して歩いたときの記録に、「労役者の賃銀に日割勘定と受取仕事の二種あり。日割勘定は日給にして受取仕事は一人または数人の組合にて、一事業より分割せる一個の仕事を受取るにあり。あるいは甲所の土石を乙所に運ぶに一荷何銭の割合にて受取るにあり…」と記してい

表1 1983年10月における給与構成

	平均 月収 (千円)	所定労働時間 内月収 (千円)	所定労働時間内月収の内訳(%)				超過勤 務手当 (千円)	
			基本 給	出来高給 個人	家族 手当	その他 手当		
全産業	235	212	82.7	1.1	0.6	7.1	8.5	23
製造業	232	205	84.5	0.3	0.8	6.9	7.5	27

(資料) 労働省『賃金労働時間制度総合調査報告』1983年度, 第7表(72-73頁)。

るのは、この区別を言ったのである。

固定給は、労働効率にかかわらず、総労働時間に1時間あたりの報酬率(単純時間給, straight time rate)を乗じて支払うもので、単位時間の長さによって、時間給、週給、月給、年給の形をとる。しかし、労働投入総量(延べ労働時間)が労使間で決まっていれば、固定給は結局単純時間給に帰着し、日給、週給等々の差は、たんに支払い方式の差を表わすにすぎない。この意味で、固定給は単純な時間給と同義である。

素朴な年功賃金は固定給の一種といつてよい。なぜなら年功制とは、定義からして、労働者の能率には全く関係なく、勤続年数の長さだけから給与の格付け(基本給)を決めるやり方だからである。

他方、働く者に労働意欲を与えて労働生産性を引き上げたり、製品の質を高める1つの手段として、何らかの形で労働誘因の導入をはかるのは企業として当然である。この観点から、労働者の生産貢献度に応じて労働収入を増加させるのが能率給である。単純には、製品総数に製品単位あたりの報酬額を乗じた額が支払われる(単純出来高給)。この制度のもとでは、作業の進め方、速度、順序、さらには品質に至るまでが、作業者本人の裁量に任せられる。賃金は、個々の労働者の作業成績に応じて個別に計算されることもあれば、親方請負のように、労働者集団の長が一括して仕事を引受け、上前をはねたあとで、(場合によっては時間給で)個々人に分配することもある。(ちなみに、請負制のもとでは、とくに労働が買い手市場の場合、団長による搾取の弊害が生ずることはしばしば指摘されてきた。「毎度ながらとかく上に立つものは下を虐げやすく機に乗じて利益を壟断するなどの弊を免れがたし…」(松原1988, 109頁).)

一般に、出来高給が効果を発揮するのは次のよ

うな条件を満たす職場でだとされる。(1)生産物の単位が測定可能で、作業者の仕事の成果が精確に定義できること、(2)労働条件が長期間にわたってほぼ一定に保たれること(Slichter 1941, p. 287)。この指摘では、(3)作業者の技能力(「腕」)が充分高く、製品の品質を均一に保ち得るという条件が暗黙のうちに前提されている。

出来高給には長い伝統がある。吉川英治(1976, 33-34頁)は、秀吉の大坂城築城をめぐる、この制度の由来を雄弁に語っている。

「この時代の特徴として、工事はすべて、請負制度だった。いわゆる「割ぶしん」とよぶ制度である。…

いかに迅速に、いかに緊密に——しかも敵を以て間隙を窺ういとまもなきうちに、これを成就すかが——眼目であった。

割普請制は、それに応えて、自然にできた約束なのである。

この制約の進捗中に、最も戒められるのは、俗にいう、

(迅かろう、悪かろう)

の拙速が常態になり易いことだった。

反対に、

割普請の特徴の第一は、働く者各々が、
(俺の領分、俺の時間)

を持つことになるので、そこに日傭い根性では出て来ない“自己への試し”が現わされて来ることにある。

(俺が本気でやればどのくらいな働きができるか)

を先ず試み、それから、

(やれば、こんなものだ)

という自信をもち、

(迅いばかりじゃないぞ、俺の仕事にケチがつけられるならつけてみる)

という誇りを生じ、ひいては、仕事への熱中と没我から、自然、仕事そのものに魂も入り、おもしろさも湧き、彼等独自の、職人的道義も昂って来るのである。」

固定給(時間給)と能率給(出来高給)との違いは、労働生産性上昇の果実の配分に如実に現われる。すなわち、前者の場合には、能率の増進とともに

利潤が増えるが、後者のもとでは、効率上昇の成果は労使間で一定比率に分配されるのである。

ところで、固定給と能率給の間にはさまぎまの中間形態がある。まず、時間給といっても実際には純粋の固定給ではない場合が多い。作業者相互の間に与えられた職務や責任の度合に相違がある場合、報酬が固定給で均一だったとすれば、扱いが不公平だとの不満(おそらく相対的に高成績の者の側から)発せられよう。だから、継続的雇用関係が期待されるような状況では、純粋な固定給が採択されることはむしろ少ない。作業者を成績別に区分けし、それぞれに賃金等級を定めるのは1つの工夫である。さらに、時間給の形はとも、単一の賃金で律するのではなく、標準作業時間を設定して、これを下回る高能率に対しては加給金(premium)で報いることがある。ハルセー(Halsey)式とかローワン(Rowan)式賃金とかはこの例である。こうなれば、時間給といっても能率給的な要素をかなり含んでいることになる。

なお、いうまでもないが、賃金形態の決定や運用に際しては、働く者自身の意向も尊重されなくてはならない。労働者がいつも能率給を歓迎するわけではないからである。例えば、19世紀末から20世紀初頭にかけての英国では、機械工組合は出来高給——プレミアム・ボーナスと呼ばれる加給金制度も含めて——に反対だった(熊沢1970)。他方、米国の労働組合が出来高給を奨励した産業には、機械工業以外に、鋳産物、繊維、男子用品縫製、下着、タバコ、靴、鉄鋼、陶磁器、プリント・ガラスがあり、反対にその導入に抵抗したのは印刷、建設、そして鉄道工場であった(Slichter 1941, p. 284)。スリクターによれば、鋳業は、上記(1)、(2)の条件が満たされなくても拘らず、出来高給が広く採用された例外的な産業である。

3. 戦前期鋳工業の賃金形態

工業化の初期、工業労働者の勤労規律が十分に確立せず、作業者の提供する労働サービスの質に企業が完全な信頼をおけない状況では、絶えざる労働監督が必要であると同時に、賃金の面では固定給(単純時間給)を採用すれば足りる。逆にいえ

は、工業化の初期には、出来高給は不向きである。規律のとれた均質の生産工程従事者が揃っていない場合には、出来高給制は粗製乱造をひきおこすだけで、所期の効果をもたらさないからである。

しかし、工場制度が定着し、労働供給側の体制も整ってくるにつれて、労働意欲をかりたてるメカニズムを内蔵した組織作りが試みられるようになる。例えば、1872年当時の富岡製糸所では、工女たちは年ぎめの給料を月賦で受け取ることになっていたから、基本的には固定給だったといえよう。しかし、工女はその熟練度によって1, 2, 3等および等外の4区分に分けられ、それぞれが糸の仕上量の多寡(1873年当時は、1日9時間労働で出来糸目5升ならば1等、4升ならば2等、3升ならば3等)にしたがい、年給は1等ならば25円、2等ならば18円、3等ならば12円、そして等外ならば9円であった。(その他には、夏冬の服料各5円と、賄料7銭1厘/日が支払われた)(和田1965, 145頁)。六工社の工女たちも、技能別に1等から5等までに分かれ(1876年)、そのそれぞれが定められた月給を貰うことになっていたから、事情は同じである(同上, 162-63頁)。

年代がずっと下った明治34-35年頃の栗原工場(後の大同毛織)でも、手織織機をまだ使っており、100人の工女のうち約60人は年定期(残り約40人は一本立ちの反織; 大同毛織(1960, 79頁))だったというから、彼らの多くはおそらく給金とりで、固定給を受け取っていたものと考えられる。

ところが大正期の栗原工場では、賃金は、月給、日給、請負給、時間給の4種類から構成された。月給を受取るのは、一般事務管理職(事務職員、技士、主任、組頭)以外には舎監、看護婦、門衛などで、仕上工以外の女工と男子撰毛工とは請負給であった。日給には、(1)単純日給(大工、電気係、撰毛工・コーミング工以外の男工、仕上女工および見習工)と、(2)機械によって等級の決まった台給(トップと前紡の男女工)と、(3)それらよりは2-3割低めの予備給(トップと紡績の予備工)との3種類があった。最後に時間給は、機械の故障で一時的に休業せざるを得ないなど非常の場合にかぎって適用された。以上の賃金形態別に工具

表2 栗原工場の賃金形態別工具数(1918年頃, 単位人)*

賃金形態	月給	精紡(女工)		前紡(女工)		前紡・精紡の男工		計
		日給	請負給	予備給	日給	日給	日給	
人員	昼	5	3	36	3	17	2	66
	夜	2	3	36	3	17	2	63

(注) *当時はトップ部がまだなく、男子の請負工は存在しない。
(資料) 大同毛織(1960, 323頁)。

数をみると表2の通りで、人数のうえでは請負給(つまり出来高給)が一番多かった。

ちなみに、大正期のモスリン紡織業界では労働移動が稀ではなかったが、栗原工場へは転入を希望する工女が多かったらしい。同工場は「請負工賃が高かったこと、糸質がよく糸切れが少ないため、作業能率が上がり、多くかせぐことができた」(同上, p. 407)からである。さらに、監督クラスの主任や組頭の報酬が日給ないし月給であるため、(彼らに対しても請負制を施していた一部の他工場とは違って)一般職工の生産成績と監督者の給料とが連動することはなく、したがって部下に対する締めつけも比較的少なくて働きやすかったといわれる(同上, 408-09頁)。

このように、明治末から大正期以降には、出来高給を採用する工場が増加したものと考えられる。当時の文献に出来高制の弊害に言及したものがあるのは、その反映であろう。猪俣(1982, 63頁)が描く1930年代の福井市近郷の人絹織物工場の有様もその1例である。「平均して四、五十銭見当の金を得るために、女工さんたちはどの位働くかということ、最低が朝の六時から夜の八時まで、十四時間である。五時から九時までなども珍しくない。仕事も楽なものではない、女工さんが普通三台の織機を受持っている。昼食休み一時間という規程はある。しかし、工賃は出来高によって払うのだから、実際は休む者などはない。彼女たちは、機械といっしょに手足を動かす合間合間に御飯を口へほうり込んでいる。この頃はまた、農家のおかみさんまでが工場通いをするようになってきた。」

ところが前述の栗原工場では、1933年以降は新入女子工員の賃金を日給制一本に改め、一般物価の低落に合わせて初任給を引き下げるとともに、

表3 福田調査による賃金形態の内訳(1918年, 単位は事例数)

	合計	時間給	主として 時間給	加給付 時間給	出来高給	主として 出来高給	時間給・出来 高給併用
時間給	230	177	28	25	0	0	0
出来高給	123	0	0	0	122	1	0
双方併用	95	35	8	0	4	0	48
総計	448	212	36	25	126	1	48

(注) 1) 調査工場総数は334。

2) 福田(1921, 184頁)によれば、「主として時間給」「加給付時間給」「主として出来高給」の情報は、「余り重きを置くに足りないもの」である。

3) 合計(総計)欄には、原資料と合わないところがある。

本採用後3カ月を経た後、満5カ年にわたって毎月昇給する仕組みとした。これは、リング紡績機の採用に伴って、以前ほど熟練工を必要としなくなったからである。同時に、「標準工場費」を算定して工程管理による原価引下げに努力した。出来高制から能率給的時間給に移行したことになる。同工場では、一方では向学心のある女工たちの期待に応えるため、企業内教育の内容を充実させた。これらの変化の結果、若い工女たちは、かつて請負制度下で培われた作業意欲や仕事に対する意地を身につけず、「働きぬく」という観念も、「腕をみがく」という観念も弱まったという(大同毛織1960, 976, 983頁)。

三菱長崎造船所の職工賃金も、1908年9月に至るまでは、親方請負制度のもとにある少数の者を除けば、他は「総て日給トシ定時間ヲ以テ一日ト計算」しており(三菱長崎造船所1930, 第二編, 129頁)、これ以外には時間外割増があるだけであった。(もっとも、日給(これを賃格といった)は、経験を積むにつれて昇給した。)ところが、大正期になってからは刺激給制度が導入され、集団出来高制賃金を実施された。能率が高かったときにはその成果を割増金(premium)のかたちで各人に分配する仕組みである²⁾。すなわち、1905年になって「職工ノ能率的作業ヲ要スルコト大トナ」(同上, 140頁)ってからは、ろくろ、罫子などの工場で能率加給制度(premium time system)を導入し、次第にその範囲が広まったのである(1906年には電気工場, 1908年には木型工場で採用)。

このように、戦前の賃金形態には、時間の軸の

うえでは、単純日給→出来高給→能率給的(刺激給的)日給という推移があるようにみえる。

さて、戦前の賃金形態をさぐるクロス・セクション・データを、福田徳三(1922, 第三篇および付録)の調査に求めることが出来る。これは、工業化がようやく本格化した折から、1921-22年にかけて神戸、大阪、

東京の3地域で行われた郵便によるアンケート調査の結果である。(この他に、現場での踏査も部分的に実施せられた。)発送された質問票は合計942通、そのうち回収されたのは334通であった(同上, 279頁, 付録184頁)。

福田調査の有効回答を整理したのが表3である。同表によれば、この調査で観察された448事例(工程)のうち、時間給を採用しているものは52%、出来高給によるものは27%、両者を併用しているかもしくは組み合わせで使用しているものが残りの21%であった。さらにその内訳(表4)をみると、単独で出来高を採用しているのは、(当然のことながら)製品が均質的でしかも職工の貢献を明瞭に測定できる工程に限られている。しかし、この条件を充分には満たさないものでも、製造工程が分割可能で、しかも生産効率が労働者の勤労意欲に影響される余地の大きい職種では、時間給と出来高給とが並存したり組み合わせで使われているものがある。他方、生産工程が連続的なもの、装置産業的色彩が濃いところ(化学産業など)では、時間給が広く普及している。いずれにせよ、第1次世界大戦が終了した段階までには、生産工程従事者たちの技能は充分均質的になり、技術的条件が満たされるならば出来高給を採用することによって能率の促進をはかることが出来、またそれが望ましいと判断されたのである。

4. 戦中から終戦直後の賃金形態

他方、大正末期になってからは、勤続年数と賃

2) 戦前の三菱造船におけるハルセー型割増賃金制の事例については、尾高(1984, 98-100頁)を参照。

表 4 福田調査による賃金形態の実際(1918年)

時間給の工程			出来高給の工程						
産業分類	IDコード	職種	産業分類	IDコード	職種				
紡績	2	その他(製糸)	化学 (続き)	84	製油	紡織	1	繰糸女工	
	5	その他(綿紡績)		85	蠟燭		4	綿紡績女工	
	7	その他(絹糸)		86	豆粕		6	絹糸女工	
	10	その他(モスリン紡績)		88	錯酸		9	モスリン紡績女工	
	12	その他(ガス紡績)		89	稍脳再製		11	ガス紡績女工	
	14	その他(製麻)		91	漆器		13	麻織工	
	16	デグズ製造		92	化粧品		18	毛織物織工	
	17	糸繰燃糸		94	ペンキ		20	タオル・綿布織工	
	19	その他(毛織物)		95	染料		23	木綿織物織工	
	21	その他(タオル・綿布織工)		96	人造肥料		25	黄麻紡績織工	
	24	その他(木綿織物織工)		飲食物	97		醬油	27	その他(織物織)
	26	その他(黄麻紡績織工)			98		酒造	30	友禪染色
	28	その他(その他織物織工)			99		味淋, 焼酎	31	メリヤス糸繰, メリヤス
	32	メリヤス仕上, その他(メリヤス)			100		玄米精白	金属	43
33	生糸揚返	101	麦酒醸造		化学	68	装飾硝子女工		
34	組紐	102	精糖工			73	セメント樽・製材工		
金属・機器	39	捲揚ポンプ	104			製茶	76	煉瓦	
	40	造船	105			製粉	70	和紙女工	
	41	車両製造	106	麵類	82	マッチ工			
	45	時計製造	108	その他菓子	飲食	103	精糖荷造		
	47	魚形水雷	雑	109		印刷	107	ビスケット・キャラメル荷造	
	49	鋸		110		印刷(時間単位)	雑	113	工場外製本
	50	製缶		111	印刷(一日単位)	114		木管	
	51	製鎖		112	工場内製本	115		ボビン	
	52	アルミニウム器具		116	西洋家具	117		下駄	
	53	建築金物		118	帯皮	123		洋服裁縫	
54	鍍金	119	皮製造	124	洋服				
57	貴金属工業	122	和服裁縫	125	足袋				
62	製銃, コークス	130	製網	127	毛筆				
63	精錬	電気, ガス	131	発電, 配電, 鋳業	140	鉱山坑夫			
化学	64		硝子製造	132	瓦斯	142		探炭夫	
	65	硝子瓶	運輸, 建築	133	海員				
	66	硝子腕輪		135	鉄道				
	67	装飾硝子男工		136	電車				
	70	硝子真珠玉		137	建築請負				
	71	曹達		138	仲仕				
	72	セメント工		139	自動車時間貸				
	74	コークス	鋳業	141	鉱山雑役夫				
	78	和紙男工		143	炭坑内雑役及運搬等				
	80	洋粗紙		144	石油採取				
83	マッチ雑役工								

(注) 産業ならびに職業分類は原資料をほぼそのまま踏襲。「その他」とは、例えば製糸業の場合、具体名のあがっている繰糸女工以外の工程をさす。原資料中の「木材器製造」は、データ欠如のため割愛。原資料では、製網は金属工業に分類。

金との関連が目立つようになった。仮に賃金が日給制のもとにあり、しかも日給は(理由はどうあれ)勤続年数とともに増額する傾向があるとすれば、統計数字のうえでは、勤続年数と日給とが相

関を持つのは当然である。さらに大正末から昭和初めにかけて、いわゆる巨大企業での年間労働移動率は顕著に減少し、したがって平均勤続年数が延びたので、それに伴って「年功的」賃金曲線が

時間給・出来高給併用の工程		
産業分類	IDコード	職種
紡織	3	その他(製糸)
	8	紬糸紡績
	15	その他(製麻)
	22	モスリン紡織
	29	染色, 整理, 漂白
金属・機器	35	機械製作
	36	自動車製作
	37	電気機械製作
	38	汽車製造
	42	自転車製造
	44	器具製造
	46	光学器具
	48	洋服雑貨用金属
	55	電気器具
	56	バケツ
	58	鋳物
	59	鉛
	60	伸銅
61	製鋼	
化学	69	硝子諸器具
	75	陶器
	77	洋紙
	81	碎木紙料
	87	製菓
	90	ゴム
雑	93	歯磨
	120	製靴
	121	皮具
	126	網
	128	楽器
129	マッチ軸木	
運輸, 建築	134	石炭積込, 仲仕

明瞭に浮かび出るようになった。

戦後日本の雇用・賃金制度の原型が築かれたのは1930年代末だったと考えられる。月給制が職員から生産工程従事者に拡大され始めたのも、職工という呼称が工員に変えられたのもこの時期のことであった。

以下では、この時期の3つの事例を観察しよう。

(a) 機械工場三菱造船と関わりの深い長崎兵器(1946年以降長崎精機)では、戦争末期、「拡充計画ニ基ク定員ニ対スル所要監督工ヲ充実スルタメ」、技能力のある人材を求めて、1944年2月に昇格審査を実施した。

(1941-45年は、

時節柄従業員数が急増した時期で、1943年末の工員数と職員数は各9,729名と982名だった(三菱重工 1953, 第2章)。このとき二等工手に昇格した113名の賃金表が残っているので、そのうちから機械工(33名)と仕上工(45名)とを選び、これらの人々の日給(w)が、勤続年数(T)、技能訓練

歴(S)、外部経験(X)の3変数によってどの程度説明されるかを調べた。ただし、 X とは

$$X = \text{年齢} - 6 - \text{修学年数} - T$$

として求めたもので、当該企業に就職する以前の就業総年数を表わす。また S は、 X のうち、技能水準が高いと思われる有名工場(自社を含む)や海軍工廠に勤務した年数である。なお、対象となった人たちのほとんどが尋常もしくは高等小学校卒業業者であるため、学歴を個別の変数としてもその説明力はないに等しく、さらに変数 X は、年齢で置き換えてもその効果はほとんど変わらない(カッコ内はスチューデントの t 統計量)。

機械工の日給函数:

$$\ln w = 0.514 + 0.0478 T + 0.0155 S + 0.0127 X,$$

(9.474) (5.366) (4.652) (4.514)

$$\bar{R}^2 = 0.672, DW = 2.045$$

仕上工の日給函数:

$$\ln w = 0.613 + 0.0327 T + 0.00568 S + 0.0103 X,$$

(11.363) (2.863) (2.332) (4.508)

$$\bar{R}^2 = 0.549, DW = 1.409$$

この計測によれば、 T, S, X のいずれも統計的に充分有意である。いま試みに、日給額(w)の3変数それぞれに関する偏弾力性(各変数の平均値で評価)を計算すると、表5の結果が得られる。この結果からすれば、 T, S, X いずれの変化に対しても、機械工賃金の方が反応が多少強いようである。しかし、いずれにしても、独立変数がそれぞれ1%変化したとき、日給に与える影響はせいぜいその5分の1(0.2%以下)にすぎない。この点は、戦後日本の経験とは異なるのではなからうか³⁾。

(b) 石炭鉱山

3) 参考までに、大量データによる1979年の賃金函数計測の結果から T と X に関する偏弾力性を求めると、それぞれ1.06, 0.201(表5における同一の平均値において評価)が得られる。戦後の賃金概念は時間あたり給与総額であることや、独立変数の選択によってパラメータの値が大幅に変わってくるなどから、直接の比較は難しいが、もし基本給(表5の日給に相当)の給与総額に対する比率が企業間でほぼ一定とするならば、表5の数値との大小関係からみて、戦後にあっては内部経験年数(T)の影響力が強まったと考えておそらくよいであろう。(比較の資料は、Mincer and Higuchi(1988, p. 125; 函数型(B)を利用)による。)

表5 長崎兵器基本賃金の偏弾力性(1944年)

変数	平均値 (年)	機械工日給 の偏弾力性	仕上工日給 の偏弾力性
T	3.2	0.155	0.106
S	4.9	0.076	0.028
K	15.1	0.192	0.156

第2次大戦中から戦後にかけて日本の賃金は生活給一色となり、その意味で「非能率給化」したが、例外もなかったわけではない。経済安定本部が労働医学心理研究所に委託した調査結果(経済安定本部1950)によれば、当時の採炭夫の賃金は「歴史的に」(6頁)出来高給で調査当時もそうだっただけでなく⁴⁾、採炭夫自身の意見も圧倒的に出来高給制を支持していた。

すなわち、調査された炭坑では、採炭夫各人の賃金(w_1)は、公式

$$w_1 = \text{切賃} \times \text{実作業量} \times \alpha$$

によって決定されていた(以下、同上資料の第1-2章による)。ここで切賃というのは日給の標準作業量に対する比率のことで、また α は、チーム内の役割に応じて決められた分配係数である。標準作業量は、切羽の条件(天井の高さと条件、鉱床の硬さ、湿度、傾斜度、等々の自然条件ならびに手積みかコンヴェヤーか等の設備状況、など)を検討して月2回改訂される。他方 α は、先^{やま}山10(責任者ならば11)、後^{あとやま}山9、新入者⁴⁵⁾と決められた本人の役割別点数(「合鍵」もしくは「歩連」)と構成員全員の合鍵合計との比率である(すなわち、 $\alpha = \text{本人合鍵}/\text{合鍵合計}$)。つまり w_1 は集団出来高制賃金であって、集団全体での出来高を予め定められた公式にもとづいて構成員に分配する仕組みなのである。

他方、同じ炭坑労働者でも、掘進^{くっしん}、充填^{じゅうてん}、仕繰^{しくり}の賃金(w_2)は「工数単価制」と呼ばれた。これは、時間請負(w_{21})と職種給(w_{22})との合成であった。すなわち、個人作業の場合は、

$$w_2 = w_{21} + w_{22}$$

$$w_{21} = \text{基本給} \times \text{工数単価} \times \text{実作業量},$$

$$w_{22} = \text{職種給} \times (\text{実作業量}/\text{標準作業量}).$$

w_{21} 中の基本給は初任給と年齢給との合算、また工数単価は作業ごとに決まる係数である⁶⁾。なお、集団作業のときは、 w_{21} の代りに $\alpha \cdot w_{21}$ を用いた。

w_2 は、基本給と職務給とが労働者個人で異なる点が w_1 と原理的に異なる。ただし、基本給中に年齢給が占める比率は大きくない(25歳で22%、35歳で30%、40歳で32%)⁷⁾。また、職務給(w_{22})の部分も、 w_2 中に占める比率は小さかった。

以上のように、戦争直後の石炭坑内夫賃金は、基本的に刺激給原理に則って運用されていた。(なお、被調査対象の炭坑の労働者の中で坑内夫の占める割合は61%(うち採炭夫は6.6%)、坑外夫は39%であった)。賃金の決定を簡明で分かりやすくするためもあって、割増給的要素は一切含まれていなかった。いずれにしても、当該石炭鉱山の労務費は生産高に比例的であった。

なお、以上に述べた賃金要素の他に、坑内加給(平均基本給の30-40%で全員一率)と勤続・技能給(最高20円で個人ごとに昇給)とがあった。ただし、技能給部分はほとんど適用されておらず、また勤続給部分については毎年全員が昇給するわけではなかった。

(c) 造船業

賃金決定に関して終戦後に導入された重要な変化の1つは、基本給(日給)の「定期昇給」が制度化したことである。その1事例を、この制度を(当事者の言によれば他社に先駆けて)定着させた三菱造船にみよう。

第2次大戦前(ここでの事例は1932年)の三菱造船では、職員の昇給曲線(理論値)は勤続年数の1次函数(直線)であった。つまり、「最優秀者が直線的昇給であった」(神谷1958, 30頁)。昇給は比率でなく額で示されるが、昇給の頻度は上級者ほど少なく(多くても1年おき)、詮議で絞り込まれたので、実際の昇給曲線は放物線状を呈した。

4) 大正2年の調査でも、採炭夫の賃金は出来高制であった(農商務省『鉱夫調査概要』大正2年)。

5) 新入者の合鍵は20日後には8に上がり、1カ月経過すると9となる。

6) 例えば、推進作業ならば、中硬・中14尺・高さ8-9尺の場合、1mにつき1.546工であった。

7) これに対して、電産型賃金体系の場合、基本給中に占める年齢給の割合は62%であった。

つまり、高給者ほど昇給の絶対額は多くても上昇率が低かった。

これに対して終戦直後(1946年11月)の昇給改訂では、(1)資格別・学歴別昇給をやめて全員均一にただけでなく、(2)昇給の上下幅を全体として戦前期の64%程に圧縮した。戦中・戦後の一般的特徴として報酬決定の思想が生活給中心になっただけでなく、「昇給した後の本給そのものが、現在の各人の能力によくマッチするものであるかどうか…ではなくて、大学を出て十五年目の人ならそういう人が幾ら昇給するか、同年次のAとBの昇給額がどうであるかという観点があまりにも中心におかれ」る傾向があった(同上、29頁)。

だがその後反動がきた。すなわち、1947年以降数回の定期昇給では、賃金上昇率は「下に薄く上に厚」かった。さらに、1950年4月に実施された戦後2回目の賃金体系改訂では、「本給カーヴの傾斜はきつくして、昇給率は均一に」という方針が採用された。その後1956年の「学歴別中だるみ」是正を経て、1958年には、「下に厚く上に薄い」戦前型の昇給方式が復活した。

他方、戦前期の工員賃金の昇給曲線は、職員とは異なり、理論的にも放物線であった。しかし昇給の実態は、職員と同じく「下に厚く上に薄」かった。これと対照的に、終戦直後の改訂では、「できれば六円なら六円の一本昇給が望ましいのではないか、能力によって差がつく部分はいいけれども、本給が高いものはよけい上がる、本給が少い者は少し上がるという制度はやめるべきだという考え方」(同上、19頁)が支配的だった。さらに、「工員の本給は職員と比べて水準が低いからもっと引き上げるとともに、本給の上下幅も職員なみに広げて欲しい」という組合の要請を容れて改訂が加えられた。これらの結果、報酬相互の格差が狭められることになったのだった。

こうして平等主義的に変えられた賃金体系であったが、1950年前後からは徐々に能力主義が導入されて、1950年代末までには「下に厚く上に薄い」戦前の昇給パターンが再現したのは職員と同じである。しかし、工員の昇給曲線は、その傾斜を上向きにさせる努力にも拘らず、ついに直線型

となるには至らなかった。「工員については四十五才か五十才か、そこまでは直線的でいいのではないか、それから先は…幾分折れてもいい」(同上、31頁)。というのは、「年令が高く勤続が多いということはそれだけ能率が高くなるべきではあるが、肉体労働を相当必要とする鉄鋼とか造船とか土建とか、そういった肉体労働部分が残る産業についてはおのずから年令、勤労度は、それが大きければ必ずいいというものではなくて、限界がある」(同上、32頁)からである。

ともあれ、労働移動率の低下と定期昇給の実施とによって、基準賃金(本給)部分の固定費用的性格は一層強まったといえよう。(なお、本給部分が労働報酬全体に占める割合は、1950年代末期の三菱造船では平均39.9%(職員45.7%、工員37.0%)だった。)

5. 高度成長期の賃金形態

以上のように、戦中から戦後にかけて賃金形態が非能率給化したのは確かであるが、それに対抗する動きもまた存在した。すなわち、1950年前後には能力給的要素を強調する動きが一時抬頭し、その後再び低下していったと考えられる。この推移を示唆する事例をいくつか掲げよう。

(a) 繊維産業

東洋紡では、戦争直後(1946年4月)に実施した賃金改訂の結果、生活保障的色彩が強くなり、生活給的要素が63.6%を占めるようになった。しかしその後、1948年頃から能率給主義によって労働生産性向上をはかろうとし、まず賃金体系の枠外で団体請負給を実施し、後に基本賃金へ繰入れた。また年齢給は、逐次定額制に近づけた後、1950年4月に能力給に吸収した。この結果、生活給的要素は、1951年5月には28.7%にまで低下した。

一方、能率給的要素を高めようとする動きは、1953年に職務給にバトン・タッチした。これは、労働能率の上昇が限界に達し、また「純粋な労働能率の向上と機械設備効率の向上との区別判定が困難となってきた」(東洋紡1986、511頁)ためである。そこで、全業種、全職務の序列付けを実施し、10年間の準備期間を経て、1963年に「職能給制

度」を確立した。この間、労務構成の新陳代謝が少なくなって勤続年数の伸びと能率の向上とが齟齬をきたすようになってきたので、勤続給は1953年5月に廃止された。こうして、生活給の要素は7.5%になったという(同上、510-12頁)。

(b) 造船業

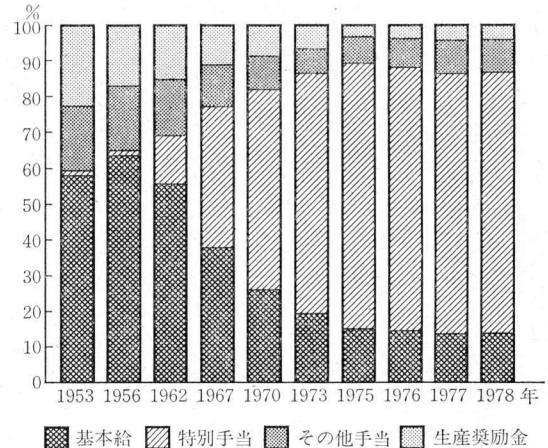
この産業では、品種別生産職場方式であるかぎり、刺激的要素の弱くなるように工夫した時間割増制が適当だという。なぜなら、「作業能率は、標準作業時間によって設定され、工程の流れにそって仕事が順調に流れるように作業の同期化(シンクロナイゼーション)の努力がはらわれている」が、他方では「作業の同期化が全工場にわたって秒・分単位で徹底し、しかも自動コンベヤーという機械力によって作業能率を強制しうるまでには至っていない」(山本1985, 41頁)からである。事実、石川島播磨重工業では、戦前には時間割増制、ハルセー式刺激給、団体出来高賃金などが採用されていた。(ちなみに、三菱長崎造船所では、前述した戦争直後における賃金改革にも拘らず、1964年の三菱重工業成立に至るまで、戦前からのハルセー型割増賃金制度を使用し続けていた。)

ところが戦後の石川島播磨では、1946年に賃金形態の大改革を経験して本給は「電産型」となり(1951年からは「総合決定給」つまり年功序列型)、これに加わる奨励加給(=本給×奨励加給率)のウェイトは本給と同等ということになった。本給、加給いずれにも能率刺激的要素はなく、基本的に時間給である(同上、42-43頁)。

(c) 自動車産業

図1に示したA自動車の基準内賃金の推移をみると、1953-78年の25年間に、(1)生産性に直結した能率給の比率が確実に減ったこと、(2)ボーナスや退職金算定の基準となる基本給部分も減って、その代りに内容が必ずしも明かでない「特別手当」が急速に増えていること、が分かる。この期間中に、東洋紡と同様、A自動車においてもまず「職務給」の概念が採用され、次にそれを体系づけるとともに個人能力の評定を加味した「職能給」が唱道されて、高度成長期における基本給と特別手当との内容を特徴づけるものになった。

図1 A自動車の賃金構成



(資料) 山本(1978, 179頁)。

ここにいう職能給とは、戦後における平等主義の要求を満たしつつ、仕事内容の差や個人能力の違いにも配慮して勤労意欲の誘因を植えつけるとともに、職務の概念を広く簡潔に構成することによって、企業内配置転換に支障をきたさないように工夫したものである。だから、個々人の労働能率は、給与額と関係はあるにしても間接的であり、その効果はむしろ中・長期的である。(したがって、欧米の職種別報酬率(job rates)のように、職種賃金(いわば賃格)とその構造が労使交渉の重要な主題となるのとは事情が違う。)

以上の3産業では、生産技術の変化がもたらした効率の上昇や品質の向上・均一化によって、純粋出来高給的仕掛けに頼る必要がなくなったという実態上の事情が大きい。しかも、生産量・労働生産性ともに急上昇した高度成長期には、単純時間給の方が経営にとって有利だった。それゆえ、賃金形態上のさまざまな工夫によって、刺激給(仕事に対する動機づけ)の要因をもたせつつ、しかも平均労働生産性の上昇が賃金の急増と直接には結び付かない仕組みが作られたと解釈される。賃金決定におけるこの巧みな工夫は、1950年代後半における労働運動の一般的後退とともに、期せずして高度成長を支える絶好の一条件になった。

6. 含意と課題

高度成長期以降、日本の賃金から能率給的な要

素は顕著に減退した。しかしこのことは、労働士気を高揚させるシステムが不要になったことを意味するのではもちろんない。賃金形態以外の領域でも、(例えば昇給制度全般の運用によって)労働の動機づけがはかられてきたとみることができよう(奥野(1981)、青木(1988)などを参照)。

このような現象は、日本にかぎられるものではない。資料は少ないが、近年、産業によっては能率給(出来高給)を利用する割合が低下している例が英米(とりわけ米)にもみられる(村松1987)。

改めていうまでもなく、賃金形態を決定する1つの要素は生産技術である。工業化の進展とともに、かつての熟練職種が解体して資本設備と半熟練工にとって代わられた。体化されていた技能やノウ・ハウは、あるいは標準化され、記号化され、工学的に要因分解されて、あるものは作業手引書や生産機械のなかに「客観化」され(すなわち作業員から分離して取引可能にされた)。他方、かつての非連続的・独立的生産工程は相互に組み合わせられ、自動化され、連続化されるようになり、生産労働も組織的協業としての側面が多くなったと思われる(これは、個々人の作業が「半熟練化」したことの楯の他の反面である)。そして、基本的に連続作業をこなす作業場には、出来高給は不向きである。このような生産技術の推移に共通性がみられるかぎり、賃金形態の動向に国際的に類似性が現われても不思議はないというべきであろう。

今後問われるべきは、そのような共通の動きがどの程度あるのか、もしあるとすればそれが労働市場的要因や歴史的背景の違い等によってどのような変容をもたらすのか、である。日本についても、長期継続的・安定的雇用関係が変化することになれば、それに対応して、賃金形態にも新たな工夫が加えられることになるであろう。

(一橋大学経済研究所)

引用文献

- [1] Aoki, Masahiko 1988. *Information, Incentives, and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge: Cambridge University Press.
- [2] 大同毛織株式会社 1960. 『糸ひとすじ——大同毛織の歴史とそこにおける栗原ウメ——』上.
- [3] 福田徳三 1922. 『社会運動と労銀制度』改造社.
- [4] 猪俣津南雄 1934/1982. 『踏査報告窮乏の農村』改造社(岩波文庫版, 1982年).
- [5] 神谷庄一 1958. 「三菱造船の昇級制度について」騰写刷, 日経連事務局, 1958年7月.
- [6] 経済安定本部総裁官房労働室 1950. 『能率給に関する実証的研究——炭坑坑内夫について——』騰写刷(藤本武, 高木督夫執筆).
- [7] 熊沢誠 1970. 『産業史における労働組合機能 イギリス機械工業の場合』ミネルヅァ書房.
- [8] 松原岩五郎 1893/1988. 『最暗黒の東京』民友社(岩波文庫版, 1988年).
- [9] Mincer, Jacob and Yoshio Higuchi 1988. "Wage Structures and Labor Turnover in the United States and Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, vol. 2, 1988, pp. 97-133.
- [10] 三菱重工業株式会社 1953. 『長崎兵器製作所史』第三編(稿本).
- [11] 三菱長崎造船所職工課 [1930]. 『長崎造船所労務史』(稿本).
- [12] 村松久良光 1987. 「能率給制に関する日英米比較」『日本労働協会雑誌』No. 340, 1987年11月, 13-23頁.
- [13] 尾高煌之助 1984. 『労働市場分析——二重構造の日本的展開——』岩波書店.
- [14] 奥野正寛 1981. 「労働のインセンティブと「日本的」労働市場」『季刊現代経済』Winter 1981, 150-62頁.
- [15] Slichter, Sumner H. 1941. *Union Policies and Industrial Management*, Washington, D. C., The Brookings Institution.
- [16] 東洋紡績株式会社 1986. 『百年史, 東洋紡』上.
- [17] 和田英 1965. 『富岡日記——富岡入場略記・六工社創立記——』上条宏之解説, 法令出版.
- [18] 山本潔 1978. 「自動車工業における賃金体系」『社会科学研究』30巻1号, 1978年7月, 176-205頁.
- [19] ——1985. 「造船労働に関する一考察」『社会科学研究』36巻6号, 1985年3月, 1-48頁.
- [20] 吉川英治 1976. 『新書太閤記(十)』吉川英治文庫, 講談社.