

第三編 賃金と賃金統制

第一章 賃金水準

まず賃金水準は戦時中いかなる推移をたどったのであろうか。第23表は民間工場労働者の各種の賃金指数である。これは、比較的信頼度の高いとされている日銀指数と一九三九年以降それに連結した内閣統計局の指数とをもとにしている。賃金の変動を正しくとらえることは平時の場合でもいろいろとむずかしい。たとえばこの統計にも短期臨時工の賃金は含まれていない。いわんや戦時のような激動期には、現実の動きが統計に正確に反映されているかどうか、きわめて疑わしい。あとで述べるように戦時中労働力についてもヤミ取引が行なわれ、「ヤミ賃金」が支払われるケースがみられたのである。また一般物資にヤミ取引が行なわれたのは周知のことである。生計費がこうしたヤミ物価をある程度考慮したとしても、しよせんそれには限界がある。たとえばそれは物資の質的低下を適切に評価しうるものだろうか。ナチス政府は、物価指数の上昇を隠蔽するためにバター⁽¹⁾の代わりにマーガリンを調査品目に加えるという種類のことを意識的にやったという。日本でも「代用品」、「代用食」が広範に用いられた。米の代わりに麦どころかジャガイモ、サツマ

イモ、雑穀が常食となり、フスマまでも食べた。生計費の統計はこうした事情をとらえることはできない。もとより、それは空襲によって焼失したおびただしい家財とそれにもとづく生活条件の悪化については触れることができない。だからこの表の実質賃金の数値だけでは戦時における生活水準の変動を論ずることはできない。生活水準の悪化は、実際にははるかに著しかったのである。このような統計のもつ限界については、以下の分析についても多かれ少なかれいえることであって、とくに戦況の悪化した一九四三年以降について著しい、と思われる。統計的分析は、まさにそれが最も必要とされる激動期において、最も信びよう性を欠く。われわれの分析も、ただ全体の動向をとらえるだけのものであって、細部にわたる事項についてはごくラフなものにすぎないことを銘記しなければならぬ。

さて、右のような限界を付したうえで、第23表をみてみよう。この表から、さしあたり次の諸点が注目されなければならない。

第一に、貨幣賃金は、戦時中、戦前（一九三四～三六年）を基準にして、定額では約六〇%（ただし一九四四年まで）、稼得高では一九〇%とかなり大幅に上昇した。だが、コーヘンも指摘しているように、戦時中の膨大な労働力需要を考慮すれば、これはむしろ「抑制された高騰⁽¹⁾」であったといえよう。貨幣賃金は、一九三六年

第23表 民営工場労働者の貨幣賃金および
実質賃金指数 (1934~36年平均=100)

年	貨幣賃金		生計費 指数 C	実質賃金	
	定額賃金 A	稼得高 B		定額賃金 A/C	稼得高 B/C
1935	99.6	99.7	101	98.6	98.7
1939	114.3	129.8	139	82.2	93.4
1940	123.3	147.5	180	68.5	81.9
1941	130.0	166.1	210	61.9	79.1
1942	136.4	179.9	273	50.0	65.9
1943	145.3	211.2	321	45.3	65.8
1944	159.2	240.6	401	39.7	60.0
1945	—	289.9	703	—	41.2

[備考] 1) 山田準三「戦時中の労働者」(「現代日本資本主義大系Ⅳ労働」1958年所収) 97ページによる。
2) 原資料：貨幣賃金は日本銀行労働統計・内閣統計局、賃銀物価統計月報所収のもの。なお、「定額賃金」は定額日給のことであり、「稼得高」は歩増、早出残業手当等を含み、半年末の賞与および実物給与は含まない(原名「実収賃金」)。
3) 生計費指数は一橋大学研究所編「経済統計」所収のもの。ヤミ物価が考慮されている。
4) 指数は1944年6月以降の詳細のため、内閣統計局賃金毎月調査による平均賃金により1944年、1945年平均を算出。ただし20年は6月の結果による。

以来一貫して上昇してきたが、ことに一九三八〜四一年の戦争直前ないし勃発時点と戦争末期(一九四三年以降)の上昇率が大きかった。
定額賃金と稼得高とを比べると後者のほうがより大幅な上昇を示した。このことは、定額賃金が賃金統制令等によって規制されていたのに対し、労働時間の延長や諸手当、奨励金など統制の適用されない方法によって、稼得高が、事実上、増加せざるをえなかったことを物語っている。稼得高の著しい上昇は、おそらく、戦争の要請する労働時間の法外な延長にもとづくものであったが、部分的には生計費の騰貴をカバーするため労働者階級の一つの対応の結果でも

あった。また労働力の全面的な払底のなかで、できるかぎり労働力を確保し、能率を維持しようとする資本の対応の結果でもあった。とにかく、あとで述べるように厳重な賃金統制が行なわれたにもかかわらず、賃金の騰貴は避けられなかった。

第二に、生計費の騰貴は貨幣賃金よりもはるかに著しかった。生計費は戦前基準の七倍に騰貴した。その騰貴率は一九三九年以降、毎年一五%を下回ることはなく、一九四〇年、一九四二年には三〇%に達し、一九四五年には実に七五%であった。物価抑制策はほとんど完全に麻痺していたといえよう。賃金統制によって賃金騰貴を抑制しながら、他方でその代わりに生活の保障をはかるべき物価政策はヤミ取引の横行によって破たんしつつあったのである。

第三に、以上の結果からして、実質賃金は大幅に低下した。すなわち、稼得高をとれば戦前水準の約五分の二に、定額賃金の場合も一九四四年までに同じ水準に低下した。実質賃金は、一九三八年をピークとして以後一貫して下落したが、とくに一九三九、四〇、四二年、それから四四、四五年が著しかった。とりわけ一九四五年には前年に比べ三〇%を上回る実質賃金の大幅な低下がみられた。国民生活がすでに全面的な崩壊過程にあったことがわかる。

ところで、右の指数は税・保険料込みの額であり、戦時中の強制貯蓄額も含まれているから、これらを考慮すると実際の賃金水準はさらに低かったわけである。「可処分賃金指数」としては、戦争末期には少なくとも二割前後を差引く⁽²⁾必要があるといわれている。

(注一) J・B・コーヘン、大内兵衛訳「戦時戦後の日本経済」下巻、九六ページ。

(注二) 山田準三、前掲書、九七ページ。なお同氏によれば一九四一年から実施された中島航空金属における国民貯蓄組合強制貯蓄(各種貯金、国債のほか保険料も含む)の場合、総給与から

の控除率は次のとおりであった。月収五〇円以下一〇%、一〇〇円以下一五%、一五〇円以下二〇%、二〇〇円以下二五%、三〇〇円以下三〇%、三〇〇円以上四〇%、いずれも最低率（ただし扶養家族のない場合であつて、扶養三人以下の場合に上記の約三〇%、四人以上同二〇%）。パイロット万年筆株式会社等の事例でも毎月の貯蓄率は二〇%、ボーナスの場合には五〇%ぐらいであつた（広崎真八郎「工員月給制度の研究」一九四四年二刷、一二九ページ）。

もちろん強制貯蓄のほか税負担の増加（ちなみに所得税の源泉徴収は一九四〇年から始められた）や社会保険料の増加（たとえば労働者年金法は一九四二年一月から施行）がみられた。こうして稼得高は増加したが、その増加分のかなりの部分をほとんど強制的に吸い上げられたのであつた。国民総所得額中に占める貯蓄と課税の合計の比率は一九三六年に二一%であつたが、一九四〇年四一・一%、一九四四年には六一・四%へと増加した。また同合計額の標準家計に占める比率は一九三六年の一・三%から一九四四年の二・三・六%に上昇した（コーヘン、前掲書、一二七ページ）。

なお当時、社会保険の「充実」なるものは、明らかに、労働者階級から購買力を吸い上げて、戦費調達にあて、同時に戦時インフレーションを防止するための手段として意図されたのであつた。

次に、日本とドイツ、イギリス、アメリカの賃金水準、生計費指数の戦時中における推移を比較してみよう。第24表がその結果である。第二次大戦の勃発時点である一九三九年を基準にすると、貨幣賃金は、日本が二倍強、ドイツは一〇%（ただし一九四四年）、イギリスは八〇%、アメリカは八六%の上昇を示した。貨幣賃金でみ

第24表 貨幣賃金、生計費、実質賃金指数の国際比較（1939年=100）

	日本			ドイツ			イギリス			アメリカ		
	貨幣 稼得高	生計 費	実質 稼得高	貨幣 稼得高	生計 費	実質 稼得高	貨幣 稼得高	生計 費	実質 稼得高	貨幣 稼得高	生計 費	実質 稼得高
1939年	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1940	114	129	88	103	103	100	130	117	104	106	—	—
1941	128	151	85	110	106	104	142	127	109	124	107	116
1942	139	196	71	110	108	102	160	136	114	154	118	130
1943	163	231	71	111	110	101	176	140	123	181	127	142
1944	185	288	64	110	112	98	182	143	124	193	130	148
1945	223	505	44	—	—	—	180	145	121	186	133	139

〔備考〕 1) 日本は日当たり、その他の国はすべて週当たり稼得高である。

2) 生計費指数はいずれの国も修正値を用いた。

3) 日本は第23表にもとづき筆者が換算。

4) ドイツ、イギリス、アメリカは、Gerhard Bry, *Wages in Germany 1871-1945*, 1960, pp. 312, 314, 317から作成。

るかぎり日本の上昇率はそれほどではなかったといえる（ただし日本、ドイツ、アメリカは賃金統制がなされたが、イギリスではなされなかったことを考慮する必要がある）。それにしてもドイツの賃金はわずかに一〇%しか上昇しなかった。これは驚くべき安定性といわなければならぬ。ところで生計費の動きをみると日本は五倍でずばぬけて騰貴率が大であった。つづいてイギリス四〇%、アメリカ三〇%、ドイツ一二%の順であった。⁽¹⁾ドイツではナチス政府によって統計のねつ造が行なわれたので、実際にはこれより大であったが、それにしても価格統制が日本に比べるとはるかに厳格に実施されたものといえよう。

以上の結果からして、実質賃金は日本、ドイツで低下したが、イギリス、アメリカでは戦争にもかかわらず上昇した。イギリスは約二〇%、アメリカは約四〇%それぞれ上昇したのである。イギリスの場合、稼得高ではなく賃金率をとれば、実質賃金は戦争初期に五ないし一〇%低下したが、末期には回復している。⁽²⁾いずれにしても両国の経済力は大したものとわなければならない。ナチス・ドイツではどうか。実質賃金は一九四四年に一九三九年度基準より二%低下した。もっとも生計費指数の下方誤差を考慮すれば、実際にはこれより低かったことは確実である。これらの諸国に比べると日本の実質賃金の低下はまことに著しかった。一九四五年には基準年度の半分以上に低下してしまつた。日本では戦争の過程を通して賃金水準の低下が極度に進行したのである。

(注一) 各国の生計費指数の特徴を述べると次のごとくである。

——ナチス政権下のドイツでは生計費指数の作成にさいし意的なごまかしが行なわれた。一九三六年ごろまではそれでもかなり実際の変化を反映していた。イギリスの生計費は若干手が加えられたとはいえ戦時中も一九〇四年につくられた方法を踏

襲してきた。食料品価格を安定するため補助金が支出されたが、こうした価格にウェイトがかけられすぎているらしいがある。

アメリカでは入手困難な品目がリストからはずされ、入手可能な品目が既設の指数にランクされた。G. Bry, *ibid.*, pp. 261, 319.

(注二) Cf. G. Bry, *ibid.*, p. 317.

第二章 賃金構造

以上で賃金水準の推移をみてきたが、次に賃金構造の分析に移ろう。まずこの問題を概観するために鉱工業・運輸業の平均貨幣賃金に関する表を示せば、第25・26表のとおりである。この表は、コーンがおそらく内閣統計局の「労働統計毎月調査」の結果によつたものと思われるが、同調査についてはそれが実際の賃金水準よりかなり高い値を示す傾向がある。⁽¹⁾だが、当時の事情についてこれほど詳細な資料は得られなかつたので、以下でもしばしば利用するが、信ぴょう性にそのような限界があることを付記しておきたい。

(注一) 昭和同人会編「わが国賃金構造の史的考察」一九六〇年第一部第五章Ⅲをみよ。なお、当時の賃金統計の資料的吟味については、寺田一「統制下の賃銀現象とその諸問題」(「社会政策時報」一九四一年三月号所収)が詳しい。

第一節 性別賃金格差

初めに男女別賃金格差をみてみよう。第26表からわかるように、

第25表 工場，鉱山および運輸業における平均貨幣賃金¹⁾

(単位 円)

	全工場		金 属		機械器具 ²⁾		化学製品		繊維製品		飲食料品		印刷・製本		運輸・通信		鉱 業 ³⁾	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
1936年	2.45	0.75	3.15	1.12	2.65	1.21	2.07	1.02	1.32	0.65	2.05	1.05	2.00	1.05	2.00	1.03	1.93	1.30
1940	2.73	1.02	3.14	1.23	2.74	1.39	2.35	1.11	1.75	0.87	2.16	1.10	2.33	1.10	2.33	1.36	3.31	2.45
1941	3.06	1.15	3.50	1.35	3.06	1.60	2.75	1.28	1.98	0.94	2.44	1.27	2.47	1.27	2.47	1.37	3.78	2.66
1942	3.24	1.29	3.64	1.46	3.29	1.61	3.09	1.48	2.25	1.06	2.57	1.47	2.90	1.47	2.90	1.41	3.94	2.71
1943	3.63	1.45	4.14	1.61	3.64	1.81	3.45	1.56	2.64	1.16	3.00	1.71	3.23	1.71	3.23	1.68	4.33	3.00
1944	4.25	1.71	4.56	1.91	4.31	1.98	3.85	1.77	3.06	1.34	3.50	2.17	3.83	2.17	3.83	1.74	4.56	3.00
1945	5.29	2.46	5.91	2.38	5.25	2.61	4.77	2.20	5.35	2.28	4.60	2.46	5.14	2.46	5.14	2.13	6.13	4.23

【備考】 出所：内閣統計局，コーペン，前掲書，96ページによる。
 1) 日本内地の一日平均賃金である。いわゆる「実収賃金」=稼得高に関するものであって，手当，歩増し，三ヵ月未満の期間ごとに支給される賞与を含む。時点は各年3月。
 2) 工作機械，造船，航空機等を含む。
 3) 坑内労働者のみ。

第26表 工場，鉱山および運輸業における平均貨幣賃金(指数) (1936年=100)

	全工場		金 属		機械器具		化学製品		繊維製品		飲食料品		印刷・製本		運輸・通信		鉱 業	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
1936年	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1940	111.4	136.0	99.7	109.8	103.4	114.9	113.5	108.8	132.6	133.8	105.4	107.0	118.4	104.8	116.5	132.0	171.5	188.5
1941	124.9	153.3	111.1	120.5	115.5	132.2	132.9	125.5	150.0	144.6	119.0	118.0	134.5	121.0	123.5	133.0	195.9	204.6
1942	132.2	172.0	115.6	130.4	124.2	133.1	149.3	145.1	170.5	163.1	125.4	125.0	153.4	140.0	145.0	136.9	204.1	208.5
1943	148.2	193.3	131.4	143.8	137.4	149.6	166.7	152.9	200.0	178.5	146.3	141.0	176.2	162.9	161.5	163.1	224.4	230.8
1944	173.5	228.0	144.8	170.5	162.6	163.6	186.0	173.5	231.8	206.2	170.7	160.0	198.5	206.7	191.5	168.9	236.3	230.8
1945	215.9	328.0	187.6	212.5	198.1	215.7	230.4	215.7	405.3	350.8	224.4	210.0	251.5	234.3	257.0	206.8	317.6	325.4

【備考】 第25表から作成。

第27表 性別賃金格差
(男子の賃金を100とした女子賃金の比率)

時 点	全工場	金属	機械器具	化学製品	繊維製品	飲料	食品
1936年	31	36	46	49	49		49
1940	37	39	51	47	50		50
1945	47	40	50	46	43		46

〔備考〕 第26表から作成。

工場全体の平均をとってみると、性別格差は確かに縮小する傾向がみられた。女子の賃金は男子のそれを上回って上昇した。これは、女子労働者に対する需要のたえざる増加、女子労働者が従来つけなかつたようなより高度な職種へ進出したこと、若年層の大量雇用や既経験工の応召等によって労働力の年齢構成が変化したこと、によって説明できよう。女子がより重要な、それゆえより賃金の高い職種に進出した一つの例として、たとえば、精密機械工業における女子職長の養成があげられる。すなわちタイガー計算器会社(大阪市)では、労務需給関係の逼迫に対処するため女子技術員(Ⅱ職長)養成五カ年計画を一九三九年以来実施し、女学校出身者を比較的高給で採用した⁽¹⁾。

しかしながら、若干の部門では男子の上昇率のほうがより大であった。このような部門は、化学製品、繊維製品、飲食料品、印刷および製本などであつて、ほとんど消費財産業に限られていた。こうした部門では、金属、機械器具等の軍需産業に比べて、先に指摘したところの女子労働者の賃金騰貴率をより高めた諸要因があまり作用しなかつた、と考えられる。事実、戦争の進展に伴い消費財産業の多くは企業整備され、縮小を余儀なくされたのであつた。女子労働者の数もこうした部門では減少ないしは増加率の停滞がみられた。

第28表 未経験労働者公定初給賃金 (単位 銭)

区 分		12~13歳	13~14歳	14~15歳	15~16歳	16~17歳	17~18歳	18~19歳	19~20歳
男子	最高標準	78	85	91	104	117	130	143	156
	最低	65	70	75	85	95	105	115	125
	最低	52	55	59	66	73	80	87	94
女子	最高標準	82		88		95		109	
	最低	65		70		75		85	
	最低	48		52		55		61	

〔備考〕 1) 男子の場合、1940年7月、女子の場合1940年9月にそれぞれ公定されたものであつて、いずれも第一階級地域(東京、大阪などの主要大工業地帯が含まれる)のもの。

2) 厚生省「労働時報」1940年7月、9月号による。

さて、以上では賃金の増加率から男女間格差をみてきたが、第27表は男子の賃金を基準にした場合の女子賃金の割合を示したものである。確かに傾向としては性別格差は縮小を示した。全工場を例にとると戦前、女子の賃金は男子のほぼ三分の一であつたが、戦争末期にはほぼ二分の一になつた。だが、依然として二分の一もしくはそれを上回る格差が存在したことは問題であろう。もっとも右の数値はあくまで平均値に関するものであつて、両者の労働力の質的相違——たとえば年齢別・職種別構成——が明確になつてい

いという点は留意しなければならない。

ただ、それに関連して、賃金統制令の公定賃金についてみると、同一年齢、同一経験年数の場合であっても男女間に格差がつくように決められていた。たとえば未経験者の初給賃金についてみれば、第28表のとおりであった。未経験労働者というような他の条件が一応同質である場合でも賃金に差がつけられていたことは注目されてよい。また一九四二年に決定された日雇労働者の公定賃金基準では女子の賃金は男子の七割と決められた⁽²⁾。政府がそのように公定したことは、かかる決定基準が慣行として広く一般に普及していたことを物語っている。なお、のちに詳しく触れるように賃金統制令による公定賃金の決定にあつては、単に未経験労働者だけでなくすべての場合において、男女間の賃金には格差をつける原則が貫かれていたのである。

(注一) 同社の女子技術員の給料はいわゆる「日給月給制」で、休業、早引き、遅刻など事故欠勤を含めて四年制高女卒初任給三九円、同五年制四二円であった。六ヵ月後三円昇給、のち一年ごとに成績判定によって五円ないし六円の昇給が行なわれた。これは当事者によれば、「従来の女子低賃金による低コストなる観念を一掃」するものであった。労務行政研究所「労政時報」八〇七号(一九四三年四月)による。

(注二) 厚生省「労働時報」一九四二年二月号を参照。ちなみにドイツの場合、女子の時間賃金は男子のそのの八〇% (ただし出来高給の場合は同一率)と決められた。Cf. G. Bry, *op. cit.* p. 237.

第二節 年齢別賃金格差

第29表 年齢別賃金格差

(製造業・労働者, 40歳以上)
(50歳未満男子の賃金=100)

区分	1933年	1936年	1940年	
男子	15~20歳	36.7	36.8	53.6
	20~25	56.2	56.6	74.7
	25~30	71.9	70.1	85.7
	30~35	84.0	82.3	92.3
	35~40	92.2	91.3	95.8
	40~50	100.0	100.0	100.0
	50歳以上	93.6	94.8	92.0
女子	12~15歳	16.0	17.4	28.3
	15~20	21.4	21.5	33.3
	20~25	25.6	25.0	35.1
	25~30	27.8	27.7	33.9
	30~35	29.2	28.8	34.8
	35~40	29.9	29.2	35.1
	40~50	30.6	29.9	34.5
50歳以上	26.3	26.0	26.8	

[備考] 原資料は内閣統計局「労働統計実地調査」、昭和同人会「わが国の賃金構造の史的考察」108ページによる。

わが国では「長幼有序」が醇風美俗とされ、賃金決定にさいして年齢が重要な要素の一つとみなされてきたことは周知のことである。もちろん年齢といっても、それに賦与する意味あいはさまざまでありうる。ある視点からすれば、それは技能や経験等の労働力の質的相違を表わす近似的な尺度である。また別の視点からみれば、それは必要生計費の大きさを決める要因でもある。いわゆるライフ・サイクルから収入の必要額を想定しようとするのは後者の視点にたつものである。また前者の視点からすれば、賃金における「長幼有序」は単なる醇風美俗ではなく、むしろ一定の合理的根拠を有するものとなる。もちろん、年齢がある程度まで技能や経験の相違を示す一つの指標であることは否定できないであろう。だが問題はその程度がどれほどであるかにかかっている。年齢が技能・経験を表わしうる程度はそれらの内容、性格つまり職種によってかなり異なることは明らかである。他方、必要生計費も短期的にはともか

第30表 成年・未成年別賃金上昇率

	男・女合計			男子のみ		
	総数	20歳以下	21歳以上	総数	20歳以下	21歳以上
1941年 (11月)	100	100	100	100	100	100
42 (7月)	107	105	110	106	104	110
43 (7月)	123	121	125	120	118	122
44 (6月)	147	150	147	147	154	146

[備考] 1) 内閣統計局「労働統計月報」各号より作成。
2) 「実収賃金」(=稼得高)の指数である。

第31表の1 年齢別階層賃金 (男子)
(単位 銭)

	20歳未満	30歳未満	30歳以上
1941年Ⅳ・4半期	16.7 (100)	29.8 (100)	33.9 (100)
1942年Ⅰ・4半期	17.5 (105)	31.3 (105)	35.3 (104)
1942年Ⅱ・4半期	17.9 (107)	32.3 (108)	37.3 (110)

[備考] 1) 厚生省労働局「労働時報」(1943年以降「勤労時報」と改題)各巻から作成。
2) 工場男子労務者の全国総平均。賃金とはここでは一時間平均賃金である。ただし1942年度は実数の発表がないので指数から算出。
3) カッコ内の数値は1941年Ⅳ・4半期を基準とした指数。

第31表の2 (20歳未満の賃金=100)

	20歳未満	30歳未満	30歳以上
1941年Ⅳ・4半期	100	178	203
1942年Ⅰ・4半期	100	179	202
1942年Ⅱ・4半期	100	180	208

く、長期的には変動する。こうした若干理論的な事からについて、今立ち入る余裕はない。この点については賃金形態のところでも少し触れることにして、ここではひとまず年齢別の賃金についてその実態をみることにしよう。

第29表は四〇歳以上五〇歳未満の男子労働者の賃金を基準にして各年齢階層別の格差を示したものである。ちなみに、年齢別賃金格差は昭和初頭の大不況の過程において拡大し、一九三三年は最も格差が著しかった時点である。この表によれば、その後景気の回復過程においても、格差は一九三六年までほとんど変わらなかった。だがそれは戦時体制への移行に伴い顕著な縮小を示した。すなわち、まず男子について大まかにいうと従来、四〇〜五〇歳に比べて三分の一にすぎなかった二〇歳未満階層の賃金は、一九四〇年には半分

に達した。同じく従来、四〇〜五〇歳層の半分であった二〇〜二五歳層の賃金は三分の二まで上昇した。他方、五〇歳以上層の割合は若干低下している。女子についてはどうか。女子の年齢別賃金もともと男子に比べると格差が小さく、二五歳以上にはあまり目だた格差はみられなかった。ところで一九四〇年には若年層の賃金が急速に上昇したため、格差はさらに縮小を示した。一五歳以上五〇歳までの階層では賃金が接近し、ほとんど格差は消滅したといえる。以上、要するに戦時体制への突入に伴い年齢別賃金格差は男女とも縮小した。女子の場合には男子よりもさらに平均化は著しかった、といえる。

(注二) 昭和同人会、前掲書、一〇六ページ以下参照。
さて、太平洋戦争の勃発以降、年齢別格差はどうなったのである

うか。この時期については詳細な資料が得られなかったので、第30・31表のような大づかみの数値で推定するしかない。第30表によれば一九四一年以降も二〇歳未満層の上昇率がより大であり、年齢別格差縮小の傾向が続いていたことがわかる。だがその速度はだいぶ緩慢となってきた。一九四一年から翌年にかけては二一歳以上層のほうが上昇率は高かった。第31表の2は時間当たり平均賃金に関するもので、これまでの統計とやや違うが、これによると一九四一―四二ごろには年齢別格差の縮小傾向は停滞ぎみであった。當時三〇歳以上層の時間賃金は、三五銭前後、これに対し二〇歳未満層は一七銭前後で、前者は後者の約二倍であった。傾向として格差は縮小したとはいえ依然として大きな格差が存在したといわねばならない。

昭和一〇年代の前半に年齢別格差が若干縮小したのは、次のような理由によるものと考えられる。すなわち、戦時体制への突入に伴い、若年労働者に対する需要が急激に増大し彼らの賃金も上昇した、他方、中高年齢層中には平和産業からの転業者・転職者がかなり流入したが、彼らの多くは未経験者であって稼得高は従来の労働者に比べれば少なかった。したがって若年層の賃金は以前に比較して相対的に増大したのである。若年層の賃金の増加は、主として、戦争初期の段階における生産力の増強策として重視された出来高給ないし請負給という形を通じてもたらされたものではなからうか。こうした賃金形態によって比較的年齢の低い労働者の賃金が中高年齢層を上回って増大したことに對し、非難の声があげられた。たとえば次のごとくである。

「出来高給ノ故ニ幼年職工ノ賃金ガ永年勤続職工ノ賃金ヲ凌駕スル場合アリ、権衡上面白カラザル結果ヲ生ズルコトアリ、一般職工ノ心理上ニ及ボス影響又相当考慮ヲ要スルモノアリ……」(日

本工業協会調査における岡山県工業代表の意見、一九三四年)

「欧米実利主義ノ直訳的ナル請負制度ハ勞務者ノ利己心ヲ極度ニ刺激シテ、工員ヲ拝金功利的ナラシメ、美シキ人情美ヲモ枯渴セシメル虞アリ……永年勤続セル年長者ヨリ若干ノ活動力アル者が賃金多額トナル如キ矛盾ヲ生ズ」(同協会調査、京都府代表の意見、一九四〇年)

ある場合には、労働統制下にもかかわらず、高い賃金を求めて移動する青年層の労働者がみられた。

「従前においては中小工場、特に小工場においてははいはゆる年
期前貸制度なる報償形態があり、勞務給付を極めて低からしめ、
低賃金を実現し、剩へ従業勞務者を長期間一定の経営に束縛する
やうな徒弟的雇傭関係も育つたのであるが、今日「一九四三年」
かかる原始的な雇傭関係は著しく姿を消したとは云へ、中小工場
における青少年工の場合には賃金が決して高額であるとは思はれ
ない。しかし一定の熟練度に達した青少年工、特に青年職工が大
工場から中小工場へ高賃金を求めて移動する傾向はもつてゐる。
この場合には二十一、二歳の青年工が月収二〇〇円以上の賃金を
得られることもあると云ふことである……」

だが他方では、戦争によって転業を余儀なくされ、プロレタリア化した中高年齢層の小生産者や商人、それから他産業での技能を犠牲にして軍需産業へ移動させられた既経験労働者が増加した。彼らの労働力は、当該産業にとって未経験なるがゆえに、その賃金所得は相対的に低くならざるをえなかった。事実、家族の多いこうした労働者の生活は、戦時のインフレーションの激化に伴って最も悲惨であったのである。また応召によって相対的に高賃金の中核的労働者が多数引き抜かれたという事情も考慮されなければならない。このようにみると、年齢別賃金格差の縮小傾向という現象はかな

り割引して考えなくてはなるまい。すなわち、それは、若年労働者の賃金がより大きく増加したという積極的な理由にもとづくと同時に、戦時体制への突入に伴う労働力構成の変化という消極的理由によってもたらされた面もあるのである。

(注一) 昭和同人会、前掲書、三〇二ページから引用。なお、いわゆる日本の賃金制度論者や皇国勤労観的賃金思想の持主からすれば、能率給による若年労働者層の稼得高の増大が嫌悪すべきものであったのはきわめて当然であった。たとえば「工員月給制度」の熱心な提唱者、渡辺旭(パイロット万年筆専務)は能率給の弊害を列挙しているが、そのなかに「青年期の過収入、父権期の収入減」をあげている。彼によれば、年齢と収入とを無関係に放置する現行の請負制度は「家族制度の美俗」ばかりか「家族制度そのものを破壊」するのであって、とうてい容認できないというのである(産業報国運動資料⑩)「賃金制より視たる月給制度」。大西清治、滝本忠男共著「賃金制度」一九四四年、二三〜二七ページ参照)。

(注二) 「労政時報」八一七号(一九四三年六月)。参考までに、製造業中最も高賃金部類に属する金属業の同年六月の一日平均稼得高(男子)を示せば四円〇六銭である。これに同産業の「一箇月実作業日数」二七・九日を掛け月平均稼得高を求めると一一三円二七銭となる*。なお労働科学研究所が同年発表した標準家族に関する最低生活費は一四八円一九銭であった。二〇〇円という収入がどれぐらいの水準であったかが了解されよう。

* 内閣統計局「労働毎月統計」による。

むしろ戦時中には、賃金決定要素としての年齢が重視され、社会的にもこのような決定方式がより強化された、という点を見のがす

ことはできない。すなわち、賃金統制令は、最高初給賃金、最低賃金を規定し、工場の賃金総額を制限したが、いずれの場合にも基準は年齢ないし年齢階層別に決められたのであった。これは国家が民間企業の賃金の年齢別決定方式を公認し、年齢別に格差を設けることを法制化したことにはかならない。また賃金統制令によれば、事業所は昇給内規を作成し当局に届け出て許可を受けなければならなかった。統制下において一般的賃上げは極力抑制されたにもかかわらず、昇給にもとづく賃金増加は、その抜け道としてむしろ体系的に整備され、強化されたのであった。さらに一九四二年二月に出された「重要事業場労務管理令」により、年一回労働者全員が必ず昇給し、最高、標準、最低の基準額を規定すべきことが指導された。こうして低賃金制度としての年功賃金制が、戦時賃金統制のもとで国家によって確認され、制度的にも沈殿していったのである。こうした動きと密接に関連していた「生活給」的賃金の普及も無視できない。家族手当をはじめとする諸手当の支給、請負制に代わるべき日給ないし月給制の実施等が行なわれた。重要事業場労務管理令の適用事業場では家族手当の支給が強制された。年齢別格差の縮小傾向が、戦時の一時期やや弱まったのは、おそらくこうした理由によるものであろう。

(注一) 昭和同人会、前掲書、二九一ページ参照。

今、某財閥重工業において、昭和一七年六月一日から実施された「工員昇給内規」を示せば次のとおりである。

工員昇給内規(抜粋)

第二条 昇給は年二回昇給資格を有する者に付次の期日に之を行

ふ、但し事情に依り期日を変更し又は中止することあるべし。

一、五月二一日

二、十一月二一日

- 第四条 前回昇給又は雇入の時より次の期間を経過したる者を昇給資格者とす、但し新に雇入れたる者に付ては必要に応じ初回に限り三月以上を経過したる者を昇給資格者と為すことを得。
- 一、日給二円以上の者 一年以上
 - 二、日給二円未満の者 六月以上
- 第五条 昇給予算額は次の各号の区分に従ひ一定の様式に依り立案し指定の期日迄に本店に伺出づべし。
- 一、日給二円以上の者 昇給せしむべき者一人に付 一〇銭
 - 二、日給二円未満の者 同 六銭
- 第七条 工員第四条に規定する期間内に欠勤一月平均三日を超えたるときは当該期に限り昇給せしめざることあるべし、(但し書き省略)
- 第八条 遅刻及早引退場は三回を以て欠勤一日と看做し前条の欠勤日数に算入す、(但し書き省略)
- 第九条 工員第四条に規定する期間内に次の各号の一に該当する懲戒の処分を受けたるときは当該期に限り昇給せしめざることあるべし。
- 一、従業規則に依る譴責に処せられること二回以上なるとき。
 - 二、従業規則に依る譴責以外の懲戒に処せられること一回以上なるとき。
- 第一条 各主任は前四条の規定に依り昇給せしめざる者を除きたる資格者に付技能、人物、成績、勤怠等を考査し第六条の割当額の範囲にて次の標準に依り各人の昇給を銜立案し期日五日前迄に所管の長及労務課(係)經由所長に伺出づべし。
- | | | | |
|------------|-----|-----|-----|
| | 最高額 | 標準額 | 最低額 |
| 一、日給二円以上の者 | 三〇銭 | 一〇銭 | 四銭 |
| 二、日給二円未満の者 | 一八銭 | 六銭 | 二銭 |

第32表 地域別賃金指数の推移 (全製造業, 1937年=100)

7月		北海道	東北地方	関東地方	北陸、東山、地方	近畿地方	中国、四国地方	九州地方
男・女合計	年 1937	100	100	100	100	100	100	100
	1939	121	125	117	131	121	122	116
	1940	130	151	131	156	133	139	126
	1941	140	181	145	179	149	141	137
男子	年 1937	100	100	100	100	100	100	100
	1939	—	—	—	—	—	—	—
	1940	125	147	122	141	123	133	121
	1941	134	168	134	158	135	126	129

[備考] 内閣統計局「労働毎月統計」から作成。

はかなり以前から昇給内規があったが、この期になってはじめて最高、最低、標準額を決めたこと(従来は最高のみ)、また子飼いと中途採用者との昇給差をなくしたことなどが注目される。また職員についても従来の制限付昇給制から全員一斉昇給

前項の標準は時宜に依り変更することあるべし。

第一二条 特殊の技倆を有し人物優秀、精勤の者にして作業上必要あるときは第四条及前条の規定に拘らず特に銜衡することを得。

(注一) これはおそらく三菱重工業のものとと思われる。昭和同人会、前掲書、四四六ページ以下から引用。なお、同企業で

第33表 地域別賃金指数の推移
(全製造業)

		第1階級府	第2階級府	第3階級府
男・女合計	1941年	100	100	100
	1942	105	111	107
	1943	121	129	128
	1944	144	155	171
男子	1941年	100	100	100
	1942	104	106	107
	1943	118	126	124
	1944	145	153	164

- 〔備考〕 1) 1941年は11月, 1944年は6月, その他は7月。
 2) 第1階級府県とは東京, 神奈川, 愛知, 大阪, 兵庫, 福岡。第2階級府県とは北海道, 福島, 茨城, 栃木, 群馬, 埼玉, 千葉, 新潟, 富山, 岐阜, 静岡, 三重, 滋賀, 京都, 奈良, 和歌山, 岡山, 広島, 山口, 愛媛, 長崎。第3階級府県とはその他の県で沖縄を含む。
 3) 内閣統計局「労働毎月統計」から作成。

次に地域別賃金格差をみてみよう。日中戦争の勃発した一九三七年を基準にした工業労働者の賃金の地方別指数は第32表のごとくである。概していえば、関東、近畿、九州各地方等の既存の工業地帯を含む地域の上昇率よりも東北・北陸・東山・東海地方等のような新興地域のほうが大である。太平洋戦争勃発後の時期については第33表をみられたい。一九四一年以降、地域の区分が変更されたのでそれ以前と直接比較できないが、これによると、やはり従来もっぱら農業地方であった「第三階級府県」の上昇率が最も高く、つづいて「第二階級府県」であり、既存の大工業地帯は最低であった。戦時中、地域別格差は傾向としては徐々に縮小しつつあったといえよ

制への転換が戦時中にみられた。

第三節 地域別賃金格差

第34表 地域別賃金格差 (鉄道業, 男子) (単位 銭)

	北海道	東北	関東	北陸, 東海 山, 東海	近 畿	中国, 四国	九 州
1939 年	164.9 (147)	112.4 (100)	182.2 (162)	163.0 (145)	170.3 (152)	158.6 (141)	152.9 (136)
1940	194.0 (101)	193.0 (100)	198.3 (103)	194.4 (101)	227.4 (118)	209.4 (108)	192.3 (100)
1941	210.7 (98)	214.5 (100)	214.3 (100)	204.1 (95)	231.9 (108)	223.9 (104)	202.2 (94)
1942	231.4 (106)	217.3 (100)	222.0 (102)	220.6 (102)	245.2 (113)	216.7 (100)	229.6 (106)
1943	253.2 (93)	272.5 (100)	251.0 (92)	249.0 (91)	277.6 (102)	233.3 (86)	258.3 (95)
1944	275.9 (96)	288.4 (100)	290.6 (101)	280.1 (97)	331.7 (115)	316.5 (110)	315.2 (109)

- 〔備考〕 1) 一日平均稼得高の数値である。上段は実額, 下段カッコ内は東北地方を100とした比率である。
 2) 1944年のみ6月, その他は7月。
 3) 内閣統計局「労働統計月報」から作成。

第35表 地域別賃金格差（製造業，男子）（単位 銭）

	北海道	東北	関東	北陸，東海 山，東海	近畿	中国，四国	九州
1939年	229.7 (158)	145.0 (100)	257.0 (177)	223.3 (154)	265.0 (183)	205.1 (141)	264.3 (182)
1940	256.6 (140)	183.4 (100)	285.7 (156)	250.7 (137)	300.0 (164)	264.7 (144)	276.5 (151)
1941	277.9 (187)	149.0 (100)	311.7 (209)	283.4 (190)	329.4 (221)	273.5 (184)	310.5 (208)

〔備考〕 1) 一日平均稼得高である。上段は実額，下段カッコ内は東北地方=100とした比率である。
 2) 1939年のみ7月，その他は9月。
 3) 内閣統計局「労働統計月報」から作成。

う。もっともこれらの表は、各地域ごとの産業構成や、したがってまた労働力構成の相違を度外視した単純な比較である。それゆえ厳密な意味での地域別賃金格差を示しているとは必ずしもいえない。右の数値に示された事実は、本来の地域別格差の縮小と同時に戦時体制に伴って従来農業県ないし軽工業中心の地方に新興産業都市（重工業が中心）がつかわれ、こうして当該地方の産業構成が変化したこと、すなわち重工業化の進展に基因している。今この影響を除去するためにも（もちろん全面的にそれを除去できないが）、比較的労働力構成の均一的な産業と想定しうる鉄道業をとりあげて、

そこでの男子労働者の賃金を比較すれば第34表のとおりである。この場合、地域別格差の縮小はむしろ顕著であった。このことから産業構成に変化がなくてもやはり地域別格差は縮小しつつあった、と推定できる。

ところで以上においては第34表を除き指数の推移で傾向をみたのだが、次に絶対額で格差をみると第35表のとおりである。これによると東北地方の賃金に比べて、既存工業地帯を有する地方の賃金は七〇〜八〇％から一〇〇％ぐらい高く、格差は依然としてかなり大であった。もっとも同部門をとった第34表では絶対額の格差もかなり縮小したといえる。

なお、賃金統制令による賃金の公定にさいしては、性、年齢と並んで地域別にも格差がつけられた。たとえば一九四〇年一〇月に改訂された未経験労働者の初給賃金の場合だと、一級府県と三級府県との格差は二五％ないし三〇％であった。また一九四二年二月に決定された日雇労働者に対する公定賃金基準の場合も「甲級」地域（北海道、東京、神奈川、愛知、京都、大阪、兵庫、岡山、広島、山口、福岡）と「乙級」地域（その他の諸県）⁽¹⁾ には二五％ないし三〇％の格差がつけられていた。

（注一）厚生省労働局「労働時報」一九四二年二月号参照。

第四節 産業別賃金格差

産業ごとの賃金指数の推移については、第26表をみられたい。日中戦争勃発の前年、一九三六年を基準にして一九四五年までの上昇率を比較すると、第36表のごとくである。男子と女子とでは上昇率の順位は若干異なるが、「繊維製品」、「鉱業」はいずれも一位、二位を占め圧倒的に高かった。これに反して男子の場合、「機械・器

第36表 産業別賃金上昇率とその順位

順位	男子		順位	女子	
	産業	上昇率		産業	上昇率
1	繊維製品	405.3	1	繊維製品	350.8
2	鉱業	317.6	2	鉱業	325.4
3	運輸・通信	257.0	3	印刷・製本	234.3
4	印刷・製本	251.5	4	化学	215.7
5	化学	230.4	5	機械・器具	215.7
6	飲食料品	224.4	6	金属	212.5
7	機械・器具	198.1	7	飲食料品	210.0
8	金属	187.6	8	運輸・通信	206.8

〔備考〕 1) 第26表から作成，稼得高に関するものである。
 2) 上昇率は1936年=100とした1945年の数値。

具、金属」などのような軍需工業の上昇率は低位であった（女子の場合には三位以下はほとんど接近しており、あまり差がなかったといえよう）。いずれにせよ、「繊維製品」のような平和産業が上位で軍需部門が低位にとどまったのは一見奇異に感ぜられる。戦時中、最も労働力需要の大きかった軍需産業こそ賃金上昇率も最も大であった、と想定するのが自然だからである。だが統計的には必ずしもそうではなかった。産業別賃金の場合も傾向的には格差の縮小がみられた。このことは、各産業の男子賃金の絶対額を比較した第37表

第37表 産業別賃金格差（男子） (単位 円)

	金属	機械・器具	化学	繊維製品	飲食料品	印刷・製本	運輸・通信	鉱業
1936年	3.15 (239)	2.65 (201)	2.07 (157)	1.32 (100)	2.05 (155)	2.06 (156)	2.00 (152)	1.93 (146)
1940	3.14 (179)	2.74 (157)	2.35 (134)	1.75 (100)	2.16 (123)	2.44 (139)	2.33 (133)	3.31 (189)
1943	4.14 (157)	3.64 (138)	3.45 (131)	2.64 (100)	3.00 (114)	3.63 (138)	3.23 (122)	4.33 (164)
1945	5.91 (110)	5.25 (98)	4.77 (89)	5.35 (100)	4.60 (86)	5.18 (97)	5.14 (96)	6.13 (115)

〔備考〕 1) 原典，内閣統計局。
 2) 男子労働者のみの賃金である。
 3) カッコ内は「繊維製品」を基準とした比率。

によっても確認できる。たとえば、金属工業の賃金（一日当たり稼得高）は一九三六年には繊維工業の二倍以上であったが、一九四三年にはほぼ半分以上回ることになり、一九四五年にはわずかに一〇%を上回るのみとなった。右のような統計結果については、ここでの賃金が各産業の平均値であって、それぞれの労働力構成の相違を無視している点に留意する必要がある。たとえば、ある産業に低賃金の若年労働力が大量に流入したとすれば、たとえ個々の職種の賃金率が

第38表 産業別男子労働者の最高初給賃金 (単位 銭)

金属・機械器具	280
化学	237
ガス・電気	232
窯業・土石	257
紡績	215
製材・木製品	226
食料品	223
印刷・製本	236
その他	237

[備考] 1) これは年齢22歳以上25歳未満、経験年数5~15年の第一級府県における場合の例である。
2) 「労働時報」1940年7月号。

上昇したとしても、その産業の平均賃金は以前に比べて低く表示されることありうる。重工業部門の賃金上昇率が軽工業に比べて小さかったのは、このような労働力構成の変化によるところ大であった、と考えられる。一九三七~四二年間の産業別労働者数の増減をみると、機械・器具は約一〇八万人の増、金属は一四万人の増であった。これに対し紡績は三〇万人の減、印刷・製本は八千人の減、また食料品は八千人の増であった。重工業の著しい拡大に伴い低賃金の未熟練労働力がそこへ大量に流入したことは想像にかたくない。他方、軽工業への新規労働力の流入は以前に比べ減少したと考えられるから、そこでの平均賃金は、構成不変の場合よりも、結果的にはより急激に上昇したことになる。だから、もし労働力構成の変化を考慮すれば産業別格差がはるかに大であったことは確実である。

ところで、第二次賃金統制令は、既経験の最高初給賃金および平均時間割賃金をそれぞれ業種別に決めた。一例をあげれば第38表のごとくであって、不急産業より軍需産業のほうがより高く決められていた。もちろんこれは、軍事的に重要な産業を優遇して不急産業からの移動を促進するためであった。

第39表 業種別・規模別賃金格差

区 分	一工場当 たり平均 人 員 (1935年)	賃 金 格 差 (セメント=100)	
		1935年	1940年
セメント	301	100	100
メ 気 機 器	73	90	92
肥 料	51	88	87
ゴ ム 製 品	51	61	71
工 業 薬 品	67	82	94
電 動 機	32	82	90
銑 鉄 鑄 物	25	86	102
陶 磁 器	26	56	65
菓子, パン, 水飴	17	50	60
酒	13	35	39
建 具, 家 具	9	61	86

[備考] 「労働統計調査月報」8巻9号による。

第五節 規模別賃金格差

最後に、企業規模別賃金格差をみてみよう。規模別賃金格差が著しく大きいということは、日本の賃金の特質として最近の研究者が一樣に注目するところであるが、戦前の状態については断片的な資料しか存在せず、詳細な分析はむずかしい。とくに戦時中の状態になると資料的制約もあって満足な分析はとうていなしえない。他の格差についてもそうであったが、ここでも大まかな見当をつけるだけだがまんなければならない。

さて、第39表は若干の業種について、そこでの平均人員、すなわち規模と賃金格差とを示したものである。これは、業種ごとの労働

第40表 規模別賃金指数 (1937~44年, 1937年=100)

	男女計			男子のみ		
	全工場	50人未満	50人以上	全工場	50人未満	50人以上
1937年	100	100	100	100	100	100
1939	123	122	122	117	142	116
1940	138	148	137	126	148	125
1941	152	166	151	136	166	134
1942	168	193	166	148	198	146
1943	193	218	191	168	228	166
1944	231	258	226	206	276	201

〔備考〕 1) 内閣統計局「労働統計月報」から作成。

2) 製造業の平均賃金指数(稼得高)に関するものである。規模の人員数は労務者のみによる。

3) 毎年7月をとる。ただし1944年のみ6月。

力構成の相違が混入されているので、厳密な規模別格差を示しているとはいえない。だが、これで見ると若干の凹凸はあるが、規模の大なるほど賃金は高いという関係が明りょうに出ている。ところで、一九三五年と一九四〇年とを比べるとここでの規模別格差は若干縮小する傾向をみせている。次にいま一つ別の資料から検討してみよう。第40表は、労働者五

第41表の1 規模別賃金格差(製造業)(単位 銭)

区分	合計		男子のみ	
	50人未満	50人以上	50人未満	50人以上
1939年	159.5(82)	195.2(100)	198.1(79)	249.7(100)
1940	193.3(85)	228.6(100)	235.8(85)	278.4(100)
1941	217.1(86)	252.3(100)	264.8(88)	299.6(100)
1942	230.4(81)	283.3(100)	298.2(90)	329.8(100)
1943	259.6(79)	326.9(100)	344.2(92)	372.4(100)
1944	307.7(79)	389.0(100)	418.8(92)	455.3(100)

〔備考〕 1) 一日平均稼得高に関するものである。カッコ内は「50人以上」=100とした場合の比率。

2) 毎年7月, 1944年のみ6月。

3) 内閣統計局「労働統計月報」から作成。

第41表の2 規模別賃金格差(機械器具および紡織工業)(男子のみ)(単位 銭)

区分	機械器具工業		紡織工業	
	50人未満	50人以上	50人未満	50人以上
1939年	206.3(80)	258.2(100)	165.7(105)	158.4(100)
1941	270.4(91)	298.4(100)	221.9(109)	204.3(100)
1943	367.3(99)	372.2(100)	296.9(108)	273.8(100)
1944	427.1(93)	457.8(100)	361.7(106)	342.8(100)

〔備考〕 第25表と同じ。

〇人未満の工場と以上の工場との賃金指数を比較したものである。労働者五〇人をもって工場規模を区分することは、現在利用されているような詳細な区分と比べると、はなはだ不都合でありかつたやうな気がする。五〇人以上の規模というところ、もちろん大工場だけでなく中小企業的規模のものも多数含まれてしまう。せめて三〇〇人ぐらいまでの中規模工場の動向がつかめないとはいえなからぬ。別格差はわからないともいえるが、ここでは一応右の区分で大まかな趨勢をみることにしよう。表からわかるように五〇人未満工場の

方が賃金上昇率は大きであった。ことに男子のみをとってみると、はつきり小工場の賃金上昇率のほうが大きかったことがわかる。男女合計の場合には一九四一年ごろまで縮小傾向がみられたが、その後は停滞している。

また規模別の絶対額と格差とを示せば第41・42表のごとくである。男女合計の場合、五〇人未満の工場と以上の工場の賃金格差は一九四一年まで縮小しつつあったが、その後は若干拡大している。男子のみをとれば右の格差は一貫して縮小を示している。すなわち製造業全体としてみれば一九三九年には両者に約二〇%の格差があったが、一九四二年以降それは一〇%以下になった。機械器具工業の場合もそれとほぼ同じような経過をたどった。紡織工業の場合には小規模工場の賃金のほうが逆に高かった。このような状態はすでに一九三九年以来続いていた。

ともかく、平均賃金でみたかぎりでは、規模別格差は縮小の傾向を示したのであった。そしてかかる傾向はともに太平洋戦争勃発前後の時期において著しかった。こうした傾向は何を意味するのであるか。一つには労働力構成の変化が考えられる。たとえば軍需産業と不急産業との関係においてみられたように、従来比較的年齢構成や平均熟練度の高かった大工場へは若年の未熟練労働力が大量に流入したため、そこでの平均賃金が低下したということが当然予想される。つまり労働力の質が両規模間で同質化する傾向から生じた格差の縮小現象である。⁽¹⁾従来、中小工場がもっぱら低賃金の若年労働力に依拠していた事実からすれば、確かにこうした要因が働いたと考えられる。だがそれと同時に、次の事情も考慮されるべきである。すなわち、戦時体制への突入に伴う労働力需給の切迫という状態にあって、中小企業の賃金自体が、大企業の大量の「労力吸収」に対抗するために、高まらざるをえなかったという点である。中小

企業のなかには労働力需要の充足難からかなりの高賃金を支払ったものもあったという。福利施設の劣ること、将来に対する雇用の不安定性等、賃金以外の点で不利なことから、中小企業としては労働力の確保のために賃金水準を高める方法が最もてっとり早い方法であった。他方、とくに、機械、金属工業のような「時局産業」においては下請価格の上昇が中小企業の経理を好転させ、かかる賃金の引上げを可能にさせたという事情もあった。これに対して大企業の賃金は概してさほど顕著な上昇をしなかった。

一九四〇年夏、京浜工業地帯における機械器具工場の賃金実態調査を行なった北沢新次郎氏は次のように述べている。

「……一流工場に於ける熟練工の賃金は、往々新聞紙上に伝へらるる如き法外なる高額のものではない。之は、蓋し千人以上の多数の工員を擁する大工場は、その従業者の多数なる為、簡単に賃銀の大幅引上げをなし得ざること、且一流なるがため、従来劣悪な条件の下に置かれてゐた中小工業の如き低賃銀を以て、事変前より労働者を雇傭せざりしこと、各般の設備施設の良好なること等をその重なる理由とする。……事変前迄低賃銀に依存してゐた中小工場が、事変後高賃銀を支払ふに至つた理由は、……軍需品の教育註文価格が大なるため、下請の価格も従つて高くなり、之迄よりも高賃銀を支払ひ得るに至つたこと、事変後従業員が大工場に流出せるため、信用薄弱な中小工場はどうしても、より高き賃銀を支払はなければ、労働者を雇傭することが出来なくなつた事が、その主要なるものとするのであるが、とにかく自分の調査した一流工場に於いては極めて少数の特技工を除き、月収五、六百円以上に達すると云ふが如き熟練工は見当らなかつた。⁽²⁾」

このような現象が最も激しくみられたのは一九四〇年前後のころまでであつて、これが当時格差縮小を著しくさせた重要な要因では

第42表 生産性(職工1人当たり
生産額)の規模別格差
(規模5~9人=100)

規模別	1930	1935	1940
5~9人	100	100	100
10~14	112	82	100
15~29	112	94	119
30~49	130	106	141
50~99	142	115	156
100~199	144	135	160
200~499	156	155	174
500~999	156	156	163
1000~	159	176	169

〔備考〕 産業経済研究会資料,
「労働統計調査月報」8巻
9号から引用。

なからうか。その後、労働移動の制限や賃金統制も強められ、またとくに賃金の引上げに対する社会的、道徳的な規制反対気運が作用したこともあってそのような縮小傾向を緩慢にしたものと思われる。もともと統制ないし規制が作用したといっても移動や賃上げがみられなかったというわけではなかった。移動や賃上げはむしろ根強く行なわれたのであった。⁽³⁾

なお、賃金統制令には、規模にかかわる格差の規定は何ももられていなかった。

(注一) このような傾向を示す一つの資料として生産性(労働者一人当たり生産額)の規模別格差の動きをあげれば第42表のとくである。一九三五~四〇年にかけて千人以上とそれ以下の生産性の格差は縮まった。

その後の状況については断片的な資料にすぎないがつぎのような指摘がなされている。参考までに引用しておく。

「現在「一九四三年ごろ」では……機械設備を捨象しておほざっぱに云へば、中小工場は大工場に比して遙かに高賃金であ

り、また労務者の作業能率も高いのが現状である。ただ労務者の作業能率が賃金の刺戟によるものであることが問題の癆となる。……」(「労政時報」八一七号一九四三年六月)

「今日本当に生産の挙って居るものを調べて見ると、小さい工場能率が良いのです。小さい工場で専門生産をやっている工場、職工一人当りの生産能率は挙って居ります。今迄は大工場の生産能率が一番良く、職工の稼ぎ高が一番で、その次は中工場、その次は小工場、……」(「東洋経済新報」一九四四年七月一日号、座談会「工場組織の改善と中小工業の活用」における大河内正敏の発言)

(注二) 北沢新次郎「戦時下の賃金及び手当金に就いて——機械器具工業並びに金属工業を中心として——」日本学術振興会報告「時局と社会政策」(1)、一一五~六ページ。

(注三) このことについてはあとで再び述べるが、さしあたり前掲、「労政時報」(一九四三年六月)は次のように指摘している。

「……今日熟練工が闇賃金を追って中小工場を転々としてゐる現状、大工場を長期欠勤して中小工場に流れ込んでゐる事実等々を考へるとき熟練工と云はれるもの、大多数が中小工場、特に小工場へ相当魅力をもっており、賃金の刺戟によるものは云へ、少くとも大工場の労務者に比して一応作業能率を挙げてる。……」

第六節 賃金形態

戦時中の賃金形態はどのようなものであったのだろうか。第43・44表は厚生省が一九三九年九月に行なった全国工場鉱山の賃金形態に関する調査の結果である。その後、このような全国的調査は行な

第44表 業種別賃金形態——鉱山——（採用形態総数にたいする比率）（%）

区 分		金 属	石 炭	石 油	その他	総 数	
定額制	時 日 月 小	給	1.00	0.97	—	—	0.96
		給	51.00	46.60	100.00	33.33	44.73
		計	—	—	—	—	—
出来高払制	単 出 来 高 給	日給を保障するもの	15.00	1.45	—	16.67	0.96
		日給を保障せざるもの	24.00	47.09	—	16.67	44.73
		計	49.00	48.54	—	33.33	—
	その他の 出来高給	日給を保障するもの	17.00	3.88	—	33.33	8.63
		日給を保障せざるもの	—	—	—	—	—
		小 計	17.00	3.88	—	33.33	8.63
		計	56.00	52.43	—	66.67	53.67
増時 払間 割制	ハ ロ ソ の 小	給	—	—	—	—	—
		割	—	—	—	—	—
		計	2.00	—	—	—	0.64
		計	2.00	—	—	—	0.64
総 計		100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	

〔備考〕 第43表備考を参照。

われなかった。われわれはこれによって太平洋戦争開始直前の賃金形態の実情を確認することができる。今、その特徴点をいくつかあげると次のとおりである。

第一に、全体としてみると「定額制」（＝時間給）のほうが「出来高制」や「時間割増払制」（＝能率給）よりも多かった。時間給中では、とりわけ「日給」が圧倒的に多かった。

第二に、それにもかかわらず時間給以外の支払形態が重要な意味をもつ産業がいくつかあった。それらは、金属、機械、紡織、鉱山の諸産業であった。とくに、紡織、炭坑業では、いずれの比率によっても、出来高払制のほうが時間給を凌駕していた。金属工業の場合には適用労働者数の比率でみるとやはり出来高払制が五六%で時間給を上回っている。これは比較的大工場で出来高払が採用されているためである。紡織業の女子労働者は出来高給が圧倒的に多い。紡織業以外の場合、出来高給は女子より男子のほうが多い。ただし紡織女子労働者の絶対数がずばぬけて多いので、工場全体としてみると出来高給の普及率は男子より女子のほうが高かった。

第三に、時間割増払制は、機械器具工業と金属工業、金属鉱山のごとく一部を除けば、ほとんど採用されていなかった。

機械工業ではその比重がかなり大きい。採用総数でみた場合より労働者数でみたほうが比率が高いのは、比較的大工場でこの制度が採用されていたためである。これと出来高給とを合計すると男子の場合約四八%となり、ほぼ定額給と匹敵するほどであった。

右のように、紡織業と並んで、金属、機械器具、鉱山業等のような時局産業においていわゆる能率給の普及率が高かったことが注目される。戦争の要請する大量な物資の生産を行なううえで、いわゆる「請負給」をめぐる諸問題がひきおこされたのはもっぱらこうした分野においてであった。ところで、当時の請負利益率はどれぐら

第45表 機械工業の請負利益率の分布状況

請負利益率の階級	工場数	
	実数	同比率(%)
～20%	6	4.5
～30	8	6.1
～40	11	8.3
～50	19	14.4
～60	6	4.5
～70	9	6.8
～80	10	7.6
～90	8	6.1
～100	15	11.4
～120	12	9.1
～150	15	11.4
～200	6	4.5
200%～	7	5.3
	132	100.0

〔備考〕 1) 請負利益率 = $\frac{\text{請負利益金}}{\text{保証給または時間給の総額}} \times 100$
 2) 増地庸治郎「賃銀論」397ページから作成。

いであつたのだろうか。機械工業の例をあげれば第45表のごとくであつて、工場数の分布状況はかなり分散している。しいていへば五〇%前後および一〇〇%～一五〇%付近にある程度集中がみられた。ちなみに、機械工業は他の産業に比べて請負利益率がやや高い産業であつた。他方、同工業において日給中に占める基本給の割合は、五五%未満のものはきわめて少なく、六五～八五%に属するものが多かつたと指摘されている。⁽¹⁾ところで、第47表によつても明らかかなように、定額部分ないし基本給の増加率は、加給部分(すなわち請負利益、諸手当、所定外労働に対する割増金など)のそれに及ばず、したがつて前者の稼得高に占める割合はしだいに低下していったのである。戦争の激化に伴つて基本給の占める部分は低下していき、一九四三年には五〇%を下回つた(第46表参照)。このような支給方法は、結局、労働強化をもたらし、労働者の肉体を消耗させ、労働時間の延長とあいまって、過労を蓄積させる性質のものであつた。事実、休業率は能率給のほう時間が時間給の場合よりも高かつたことが指摘されている。⁽²⁾

第46表 実収賃金に占める定額部分の割合

区分	定額部分の割合(%)	
	1941年11月	1943年5月
全工業	52.0	49.0
金属工業	46.6	45.5
機械器具工業	49.0	47.0
化学工業	59.3	53.0
紡績工業	79.1	74.7
食料品工業	75.7	69.1
印刷・製本	73.1	67.3

〔備考〕 原資料「労働統計月報」。森喜一「日本工業労働力論序説」1944年、232～3ページから引用。

戦争の前半においてはもっぱらこのような能率給によつて生産の増強が遂行された。ところが、後半になるとそれは別の対策が叫ばれるようになった。たとえば炭鉱では、固定給部分の低いこと、したがつて収入の不安なことが、炭鉱労働者の生活不安をもたらし労働移動率を高める一因となつた。移動防止の見地からならんらかの収入保証をする必要性が労働担当者によつて痛感された。⁽³⁾厚生省は、一九四二年一〇月、鉱山監督局長あての通牒を発し、そのなかで基本給部分の増額や扶養家族数を考慮した諸手当の支給によつて請負制度(Ⅱ集団出来高給)を改善することを指導した。⁽⁴⁾こうして能率給を批判し「生活給」を主張するいわゆる日本の賃金体系論が提唱され、やがて支配的な指導理念になつていたのである。

(注一) 厚生省労働局「工場・鉱山に於ける賃金形態」一九四〇年、増地庸治郎「賃銀論」(一九四三年版)四〇九ページ。
 (注二) 厚生省労働局、前掲調査、増地、前掲書、四〇一ページ。
 (注三) 岩城功「石炭鉱業に於ける生産性と労力問題」「社会政

策時報」一九四二年三月号所収。

(注四) 「……鉱山労働は重筋性労働たるの性質から請負制度に依る場合は、殊に年令を重ね体力衰亡するに従ひ、労務者の収入が減少する傾向あり為に賃金不安定、生活不安を齎し延いては労務の定着性を損する虞がある。……」(「労働時報」一九四二年一〇月号)

ここでいわゆる日本の賃金体系論なるものについて、簡単に検討しておこう。これは、端的に言えば、皇国勤労観にもとづくファッショ的な賃金形態であった。そのねらいは、賃金と能率との関係をきりはなすことによつて賃金支払総額の節減を計る一方、労働者家族の必要度に応じて最低の生活費を支給し労働力の再生産を維持しようとするものであった。したがつてそれは、第一に能率給、請負給に対する激しい批判として登場した。能率給のもたらす賃金総額の増大(ことに若年層の高賃金)、家族制度に対する破壊的影響、労働者の権利意識の増大等に対する非難が、収入の不安定性、過度な刺激にもとづく疲労の増大、健康の破壊等の是非という労働者保護的主張とともに、叫ばれたのであった。こうして労働給付と賃金との関係を切断したうで、賃金は、労働者家族の必要に応じて支給されるべきであると主張する。具体的には年齢や家族数という要素を重視した「生活給」がその内容であった。このような支払原則から当然予想される能率に対する刺激の低下に対しては、皇国勤労観にもとづく狂信的な精神運動や軍隊的労務管理、表彰制度等によつてカバーしようとしたのである。

一九四〇年十一月、閣議決定された「勤労新体制確立要綱」は、戦時下における労働(勤労)の基本的性格を次のように規定した。
「勤労ハ皇国民ノ奉仕活動トシテ其ノ国家的な人格性、生産性ヲ一体的ニ高度ニ具現スベキモノトス。従ツテ勤労ハ皇国ニ対スル

皇国民ノ責任タルト共ニ榮譽タルベキコト。各自ノ職分ニ於テ其ノ能率ヲ最高度ニ發揮スベキコト。秩序ニ従ヒ服従ヲ重シシテ協同シテ産業ノ全体的効率ヲ發揚スベキコト。全人格ノ發露トシテ創意的自発的タルベキコトヲ基調トシテ勤労精神ヲ確立ス」
これに呼応して産業報国会の創立宣言(一九四〇年十一月)は次のように述べている。「勤労は我等にとつて奉仕なり、歡喜なり、榮譽なり、手段に非ずして目的なり」と。

右の引用で明らかかなように、「勤労」なる概念は、資本主義社会の通念としての「労働」とは違って、国家性を付与されている。これは戦時経済において多かれ少なかれ各国共通してみられる現象であるが、日本の場合特徴的なのは、労働は奉仕として規定され、労働給付の無制限的な提供が要請されていることである。そして他方国家が「勤労者」の生活を維持することはその責任とみなされている。そこでは、資本主義社会で常識とされる、労務の提供に対する対価の概念としての「賃金」は「否定」され、賃金は「生活」と直接的に結びつけられている。もちろん、この場合の「生活」も従来のような自由な生活、慣習的生活水準として与えられた生活、ではありえない。国家が保障する勤労者の生活は、当然国家の生活内容に対するなんらかの規制・介入を予定するものであった。主要生活物資の配給制が実施されたことはいうまでもない。さらに国家、もしくはその実行機関としての工場による消費生活の直接的または間接的コントロールがさまざまな形で行なわれたのである。

(注一) 戦時中の代表的賃金論者の多くは「生活給」の主張者であつて、能率給に対しては、それをわが国の産業社会に不適なものとして反対している。たとえば安藤政吉氏は次のように述べた。「今日までの賃金支払法は年令や家族扶養率に関係なく仕事量の大小によつて支払はれる仕組であり、而かも出来るだ

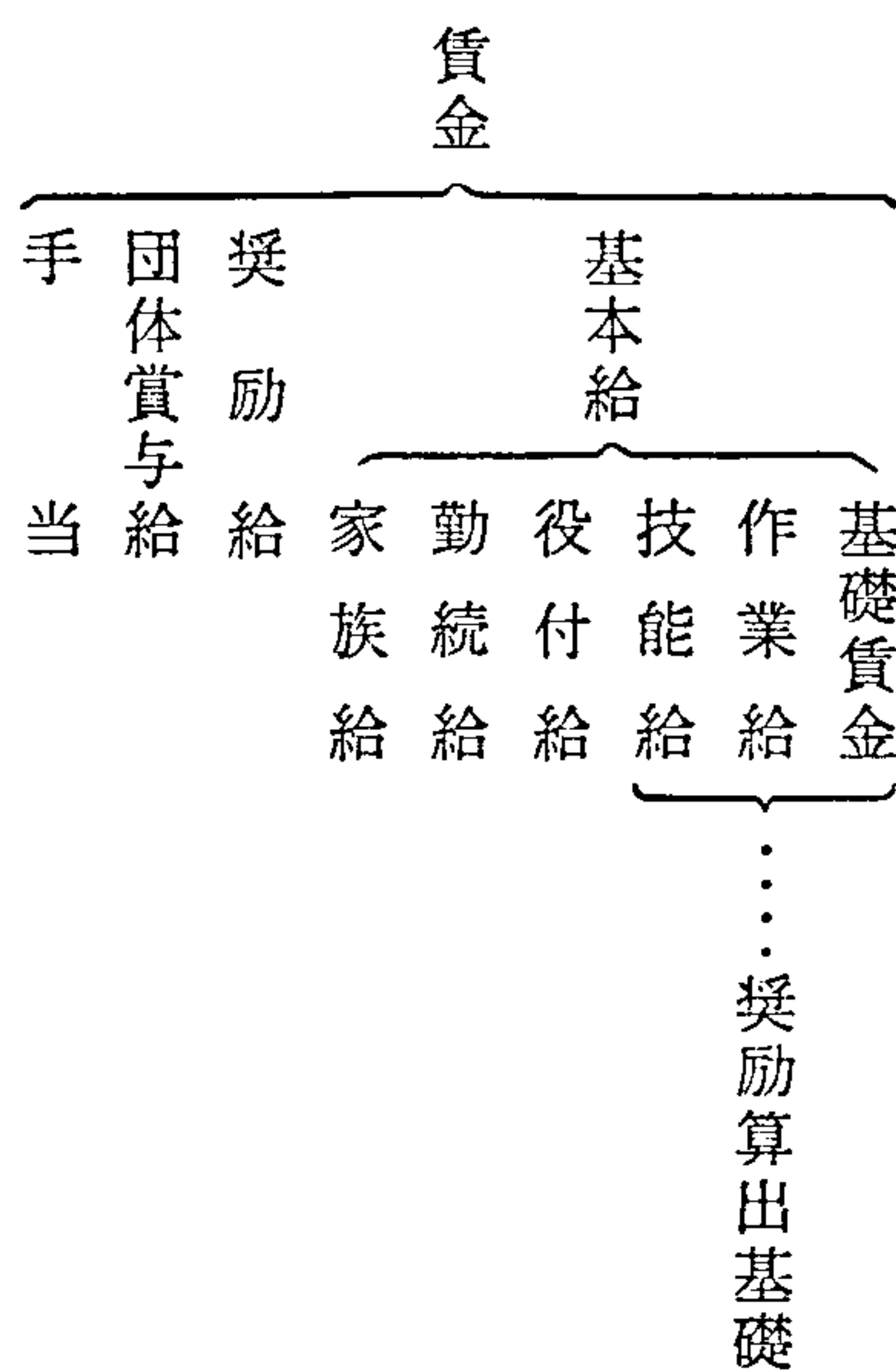
け支払を少くすることを最上とし而かも出来るだけ不平を云はせず、而して最少の賃金で最大の能率を挙げしめやうと云ふ觀念の下に支払はれて来たため、世界に誇る家族制度の美俗を維持擁護するに役立たず、反つて破壊するに至つてゐるのである。故に現在の如き賃金制度は我国体に相容れぬものと云はねばならない」(安藤政吉「決戦下に於ける能率・生活・賃金」「社会政策時報」一九四二年三月号所収)。藤林敬三氏も「労働と賃金を直接結びつけるやうな制度」は「過去からの個人主義的現実の遺産であり」、「出来るだけ無くして」、い、「賃銀と生活との結びつき」を「制度化」することを主張した(藤林敬三「労働者政策の基本問題」一九四三年、三九ページ以下)。

(注二) 最も極端な論者は、次のごとく述べている。「皇国勤労觀の下に於ては、勤労は皇国民の国家に対する奉仕活動であり、皇国民の国家に対する責任であるから、賃金の如き労務の提供に対する対価の概念は、全然認められない。従つて斯る対価概念を基礎とする賃金制の如きは、皇国勤労觀に相反する。こうして「賃金制」は「否定され」、代わつて扶養家族をふくむ家を対象として支給される「給与制」が主張された(中川一郎「賃金制の否定と給与制の確立」「社会政策時報」一九四四年六月号所収)。

もともとわが国では、賃金とその反対給付としての労働量との關係は必ずしも直接的ではなく、賃金が労働の成果以外の要素によつて支給されるという傾向がみられたが、戦争経済はこの傾向をさらに助長したのであった。一九三四年、賃金統制令が出され、賃金水準は国家の規制するところとなつたが、後述のごとく、その後のインフレーションの進行や生産力増強という至上の要請は、政府として画一的な賃金統制を是正させ、いろいろな形の例外的な支給を

——多くは手当という形で——認めさせた。このことは、賃金形態をいっそう複雑なものにした。

一九四一年に中央物価協力会議が発表した「賃金支払形態合理化に関する意見」のなかには、一つのモデル体系として次のようなものが示されている。



「基本給」は現在の所得額の七割ないし八割とし、「基礎賃金」は「地域別、性別に労働者の年齢に応じ」て決めるものとされた。しかし実際には「基本給」を稼得高の七割に保持することは困難であつて、それはだいたいにおいて五割程度にとどまっていたのであつた。

次に「生活給」的賃金の具体的な現われとして、家族手当と工員月給制度の二つをとりあげやや詳しく検討してみよう。

家族手当は日中戦争の開始前後から実施されはじめた。もちろん個別的な事例としてはかなり前(大正末期)から実施していた企業もあるが、それらは例外的といつてよかつた。一九三九年九月関西地方の四二会社について行なわれた調査によると、なんらかの家族手当的給与を支給しているのは二二社であつたが、そのうち一九三七年以降に実施した会社は一五社であつて圧倒的に多かつた。賃金

臨時措置令（一九三九年一〇月）は家族手当の新設変更を禁止したが、翌年二月には月収七〇円以下の低所得者に対し月二円を限度とする家族手当の支給を認めた。その後、家族手当の対象と支給限度は次第に拡大されていった。⁽³⁾これに関連して注意すべきことは、家族手当制度の推奨にさいし政府は現金給与と並んで生活必需品の実物給与をもすすめたことである。⁽⁴⁾この方法によれば二円の制限を超過して支給することも可能であった。近藤文二氏の調査によれば、一九四〇年現在で、大阪府において実物給与の形態の家族手当を支給することを許された会社は一八社、工場数では二九工場であった。⁽⁵⁾内容は、さまざまであるが、某紡績会社では扶養家族数に応じて分配米を値引きして配給した。他の紡績会社では所属二工場で、通勤男女工員に対し一ヵ月一人当たり米一斗を支給した。その他、昼食を支給する例は「可なり多くの会社工場で行はれてゐた。⁽⁶⁾」このような実物支給は、とくに家族手当の本来の目的というよりも、労働者を優遇して労働移動を防止するというねらいから実施されたようである。またこれとは別に産報の工場内支部が、足袋、たばこ、作業服などの特別配給を行ったり、若干の大工場では酒保などを設けたりした。⁽⁷⁾これは産報を通じての戦意高揚運動の一環としてなされた。

ところで、政府の奨励にもかかわらず、家族手当は当初あまり実施されたわけではなかった。⁽⁸⁾だが、その後インフレの激化、および重要事業場労務管理令（一九四二年二月）その他による指導によって普及した。すなわち同令の適用を受ける重要事業場や徴用工場は賃金規則の許可を受ける必要があったが、そのさい、家族手当の支給を強制する方針が当局によって採られたのであった。⁽⁹⁾第47表は一九四二年七月における家族手当の普及状況を示すものであるが、これによれば、規模一千人以上の大工場の大多数がなんらかの家族手

第47表 家族手当支給事業場数の調査事業所
総数に対する割合 (%)

常時雇用者数	10~50人	50~100人	100~1000人	1000人~	計
総数	23.5	45.5	60.0	75.0	28.8
鉱工業	8.0	20.4	25.7	54.0	14.5
土木建築業	23.2	49.1	68.0	89.9	29.4
運輸業	11.5	16.8	12.7	—	11.4
運輸取扱業	41.7	47.4	63.2	100.0	44.6
林業	13.5	20.9	16.7	—	14.6
農林業	1.8	12.1	16.6	—	7.3
水産業	4.1	11.4	40.0	—	5.0
物品販売業	29.3	56.3	63.5	71.4	23.3
事務所その他	44.8	73.0	77.0	100.0	61.2
その他	44.7	37.5	79.2	100.0	45.4

〔備考〕 「勤労時報」1943年3月号。

当を支給していたことがわかる。なお、同じ時点における家族手当の支払賃金額に対する割合は、製造業男子の場合平均で五・三%（二〇歳以上だけでは八・五%）、鉱山業男子の場合六%であった。

（注一） 昭和同人会、前掲書、三一〇ページ。

なお、参考までに某セメント会社で実施されていた「工員」の賃金体系を示せば次のとおりである（一九四四年九月）。
基本給——日給制（一部月給待遇）とし、経験、未経験に分ち、
年令別に初任給を定める。

家族手当——月額五円（扶養家族一名につき）。

役付手当——職頭月額五円、世話役三元、甲種職工一元。

資格手当——工務員五円、上級工士四円、一級工士三元、二級二円、三級一元。

超過勤務手当・早出残業手当——一時間につき定額日給の五分（残業五時間超一割）、呼出手当一回につき定額日給の三割。

夜勤手当——昼夜交替の場合夜勤一回につき、定額日給の三割。

休日出勤——定時間勤務、定額日給の五割（年始等特別休日一〇割）、定時間超一時間につき、定額日給の二割（年始等特別休日三割）。

皆勤手当——一ヵ月皆勤者に対し定額日給の三分。

精励手当——半期間欠勤五日以内の者にたいし一二円ないし二円。

円。

（昭和同人会、前掲書、三〇九ページによる。）

（注二） 協会「我が国に於ける家族手当」一九四〇年、一〇〇ページ以下。

（注三） 一九四〇年一〇月には月収一五〇円以下のものにまで範囲が拡大された。なお、詳しくは本編第三章、九八ページ以下をも参照。

（注四） 近藤文二「時局と家族手当」、前掲「時局と社会政策(1)」一九〇一ページ。

（注五） 近藤文二、前掲論文、二一六ページ以下。

（注六） 同右、二一八〜九ページ。

（注七） コーヘン、前掲書、二二ページ。

（注八） 一九四〇年六月現在では、全労働者総数の約二・三%が家族手当の支給を受けたにすぎなかったと推定されている（大森秀雄「最近の労働者の状態」『社会政策時報』一九四一年三

月、一二二ページ）。

（注九） 大西清治、滝本忠男「賃金制度」一〇五ページ。

「工員月給制度」の実施もかなり古く、たとえばパイロット万年筆の場合、すでに大正一〇年から採用されていた。ところが戦争の後半になると能率給の「弊害」が指摘され、もっとも安あがりの労働力確保の手段として生活給が叫ばれるにいたるとそれは産報イデオロギーにマッチした賃金形態として脚光をあびるようになった。それは、従来日給制の支配的な労働者に対して月給制を行なうことにより収入の安定を計りつつ、労働者の定着性の増大と能率の長期的な維持、上昇を意図するものであり、結局労務費の節減をねらうものであった。「従業員は何れも全身全霊を捧げて会社のために働く」ということを原則とすべきものであるということ、反面には又会社は従業員の全身全霊を保持すべき義務があるという考えから従業員の生活の安固ということを何処までも会社が保障して行くということが当社「和光堂」の主義である。⁽¹⁾右は月給制度を採用した企業の経営者の言葉であるが、それが皇国勤労観にまさるにびったり適合した賃金形態であることがわかるだろう。

月給制度が実施された例はもっぱら従業員規模六〇人から七〇〇人ぐらいの中小規模工場であった。広崎氏が「工員月給制度の研究」中にあげた六つの事例中、川崎航空機工業を例外とすれば、あとはすべて中小工場であった。⁽²⁾ただし川崎航空機の場合、役付工のみに月給制を採用したのであって、この点で他の例とは異なっていた。大工場の立場を代表する「日本経済連盟会」は、月給制度は大工場においては不適當であって、「元來能率応報ハ直接生産ニ従事スル労働者ニ対シテハ必要不可欠ノ原則ナリ」とし、⁽³⁾能率給を擁護しているのは興味深い。同連盟会の意見によれば、月給制度が成功するためには各人の勤務成績を把握しそれに応じた公正な給与を支給す

ることが必要である。中小規模工場では労働者の個人別の勤務成績を容易に知りうるので簡単だが、大工場でそれをやろうとすれば請負給の場合の作業管理以外にないというのである。

月給制度といっても、単なる生活必要費の保障だけでは済まされなかつた。たとえばパイロット万年筆の場合、月給制度の三方針として考慮された事柄は、(1)年齢相応の給料たること、(2)技能相応の給料たること、(3)階級相応の給料たることであつて、(1)の原則にもとづく年齢別給料表にしても上下に一二%ずつの幅——、すなわち最高と最低で二四%の幅が設けられており、実施にさいして成績を加味し能率を刺激することが行なわれたのである。結局、工員月給制度は、年齢生活必要度を重視した賃金であつて、その意味では伝統的な支払形態の一つにすぎないのであるがただ支払方法を日給制でなくて月給制とすることによって、収入の安定をはかり、賃金と労働との関係をよりいっそう切り放したのである。他方、それとひきかえにいけば無限の労働給付が要請されるという関係にある。それは、きびしい就業規則や一人一人までに及ぶ監督、精神主義的な勤労意欲の鼓舞等によってささえられており、賃金査定をめぐる労働者側の競争を助長することとあいまって、能率給とまさるとも劣らない賃金コスト切下げ効果を發揮したことは疑いない。

(注一) 大賀彌二述「和光堂の今昔を語る」、広崎真八郎「工員月給制度の研究」三〇ページから引用。

(注二) 広崎真八郎、前掲書、二二ページ以下参照。

(注三) 日本経済連盟会「賃金制度ニ関スル検討」(昭和一七年八月) 大西、滝本、前掲書、二七―三〇ページ所収。

(注四) 広崎真八郎、前掲書、四六ページ。

(注五) 月給制度の場合、早出残業等の時間外就業に対してはなら特別な給与が支払われないのが普通であつた。たとえば、パ

イロット万年筆の給与支払規則をあげれば次のとおりである。

(イ) 月給は一ヵ月を以て単位とし其の額は年齢、技能、階級及人格を参酌して之を定め欠勤其の他に対しては左の通り取扱ふ。

一、正社員私傷病により引続き欠勤百二十日までは月給定額分の手当を、以後百二十日までは月給八割分の手当を支給し、私事故による欠勤は認可の上二十日までは月給定額分の手当を、以後四十日までは月額半額分の手当を支給す。但し健康保険法に依り傷病手当を受くる者に対しては其の手当金を控除したる残額を支給す。

二、普通社員及見習員一ヵ月間に欠勤三日以内の場合は月給定額を支給し四日以上に及ぶ場合は其の月の日数より欠勤日数を控除したる日数に対し日割を以て支給す。

三、早出、残業、時間外呼出等定時間以外の就業又は休日の就業に対しては期末賞与に依るの外特別な給与を支給せず、但し食事は必要に応じ之を支給す。

(ロ) 休日又は公休日を挟みて其の前後を欠勤したる場合は該休日を欠勤日数に加算す。

(ハ) 公休日を取りたる者は之が故に月給の控除を受くることなきも皆勤賞与又は精勤賞与の受賞資格を失ふ。

以下略：(広崎真八郎、前掲書、八七―八ページ)。

第三章 賃金統制の展開過程

さて、賃金統制の過程をあとづけてみよう。それは、おおよそ次の三つの時期に分けて考えることができる。第一の時期は、一九三

九年四月一日から実施された賃金統制令に始まり、同年一〇月の臨時賃金措置令の発令を経て、翌年一〇月に改正賃金統制令によってそれらが代替されるまでの期間である。第二の時期は一九四〇年一〇月の改正賃金統制令（第二次賃金統制令）の実施に始まり、一九四三年夏ごろまでの時期である。第三期はそれ以降の時期であつて、この期には空襲の激化、生産施設の破壊、物価の高騰等によつて賃金統制は事実上破綻したのであつた。

第一期は、いわば応急処置の時期であつた。統制の対象も限られており、臨時賃金措置令に示されたように、いっさいの賃金の単純な引上げ禁止という、低賃金政策的性格が露骨に現われていた。したがつてまたこの時期の賃金政策は物価政策と密接な関連を有していた。

これに対し第二期になると基本的な性格は変わらないが、応急的性格は改められ、賃金統制はいっそう手の込んだものとなつた。すなわち、統制対象が拡大されると同時に、労働能率の低下をきたさないよう、また労務需給の調整を円滑にするよう、全面的賃金ストッパを緩和しつつ、一定の限度内で労働力の性格に応じて賃金に格差を付与する余地を認めたのであつた。それでも実際には円滑な運営は困難であり、いろいろな形で特例を認めざるをえなかつた。第三期にはこうした手直しの連続によつてもはや事態は解決されず、賃金統制は実質的にはその機能を麻痺したのであつた。以下では各時期ごとに賃金統制の特徴と機能とを検討することにしよう。

第一節 賃金統制の開始

満州事変以後、日本経済は軍需インフレ景気に転じたが、日中戦争への突入を契機として、かかる傾向にいっそう拍車がかげられ

第48表 貨幣賃金・生計費・
実質賃金の増減率 (%)

年	貨幣賃金		生計費	実質賃金 (稼得高)
	定額賃金	稼得高		
1936	△ 0.7	0.8	2.0	△ 1.1
37	2.1	5.4	3.9	1.4
38	3.7	8.7	2.8	6.1
39	9.2	12.8	26.4	△ 11.1
40	7.9	13.6	29.5	△ 12.3
41	5.4	12.6	16.7	△ 3.4
42	4.9	8.3	30.0	△ 16.7
43	6.5	17.4	17.6	0
44	9.6	13.9	24.9	△ 8.8
45	—	20.5	75.3	△ 31.3

〔備考〕 第23表から作成、△印は減少率。

た。産業は軍需景気にわき、物価の騰貴とともに貨幣賃金もかなりの上昇を示した。第48表に明らかなく、とりわけ一九三八年（第一次賃金統制令実施の前年）以後の上昇率が顕著であつた。重工業では熟練労働者の不足が叫ばれ、かれらをめぐり引抜き争奪戦が深刻化してきた。一部に高賃金を求める労働移動現象もみられた。こうして労働移動を制限するとともに、賃金についてもなんらかの統制を実施することが必要となつた。

すでに一九三八年四月には、実質的に「政府の独裁を白紙委任するもの」といわれた「国家総動員法」が公布されていた。賃金統制令（一九三九年三月三十一日、勅令第一二〇八号、四月一〇日実施）および賃金臨時措置令（一九三九年一〇月一八日勅令第七〇五号）は、その他の多くの戦時労働行政令とともに、国家総動員法にもとづいて制定されたものであつた。こうして従来、自由な契約にゆた

ねられていた賃金決定にわが国ではじめて国家権力が介入し、ここに国家的賃金統制が実施されるにいたったのである。次に、賃金統制令の内容を述べることにしよう。

(注一) 賃金統制令の制定理由について厚生省当局は次のごとく説明している。「……今次事変を契機とする軍需産業時局関係事業の殷盛に伴ひ、此の方面に於ける賃金が甚だしく不統制且乱調を示し来り、其の趨勢としても益々昂騰の傾向を示し、斯る状態を放置することは総動員目的の達成に尠からざる障害を来す惧れがあり、軍需を充足し生産力の拡充を完からしめる為には現下の物価統制と相俟つて賃金の統制を行ひ其の恒常性を維持することが極めて必要となつたのである。更に又、時局関係事業に於ける熟練職工の不足は之等の者の争奪引抜きを著しく深刻化し、其の結果は国策遂行上重要な事業に於ける生産に尠からざる支障を来し之が対策として国家は之等経験労働者の移動を人為的に制限するの外なきに至つたのであるが、……労働者の移動制限の円滑な運行を図り其の完璧を期する為にも賃金を適当に調整することが必要となつて来たのである」(「労働時報」一九三九年四月号)。

(注二) 楫西光速「昭和経済史」一三九ページ。

(注三) 国家総動員法の第六条は次のように規定していた。「第六条 政府ハ戦時ニ際シ国家総動員上必要アルトキハ勅令ノ定ムル所ニ依リ従業者ノ使用、雇入若ハ解雇又ハ賃金其ノ他ノ従業条件ニ付必要ナル命令ヲ為スコトヲ得」

一九三九年三月に制定された賃金統制令——第一次賃金統制令と呼ばれている——の適用範囲は、当初、金属・機械器具工業および鉱山等のいわゆる時局産業に限定されていた。のち一九四〇年七月には拡大されて、広く鉱工業全体に及んだ。おもな規制内容は次の

三点であつた。すなわち、(1)事業主に対する賃金規則の作成と届出の義務づけ、(2)未経験労働者の初任給の公定、(3)賃金額と賃金形態についての変更命令、などであつた。(1)は、常時五〇人以上の労働者を使用する事業主に義務づけられ、そして地方長官は不適當な場合には賃金規則の変更を命ずることができた。(2)については、中央賃金委員会——その設置は同令によつて——の諮問にもとづき、まず工場・鉱山の男子未経験労働者の初給賃金(初任給と同義であつて、事業主は雇入れ後一定期間——この場合三ヵ月間——この金額で支払うことが義務づけられる)が公定され、一九三九年八月一日告示、同月八日から(鉱山については同五日告示、一二日から)実施された。その実際の金額は第49表のごとくである。今その特徴を挙げれば、全国を大きく四つの地域に分けその標準を決めていること、最高最低の幅を決めているが最低額、最高額を直接決めてはいないこと、年齢別、男女別⁽¹⁾に決めていること、産業別には区別がなされていないこと等である。第49表は工業に関するものだが、これとは別に鉱山における未経験労働者の初給賃金も公定された。この場合には、石炭山と金属山・非金属山および坑内夫と坑外夫とはそれぞれ区別されていた。

使用者は雇入れ後三ヵ月間この公定賃金の範囲内の賃金を支払う義務を負つた。

右の初給賃金の額は、一般の水準より一〇〜二〇%低く、だいたい一カ年さかのぼつた⁽²⁾一九三八年三、四月の実情を基礎にして、決められたものであつた。これは、賃金統制令が部分的には「賃金保護」的性格を有するとする当局や識者の説明にもかかわらず、⁽³⁾実際には低賃金政策にはかならなかつたことを明白に物語っている。そしてまた、当時の物価政策(一九三九年五月閣議決定、「物価統制の大綱」が、日本の物価水準を国際的物価水準に近づけるためそれ

第49表 未経験労働者の初給賃金 (単位 銭)

	12~13歳		13~14歳		14~15歳		15~16歳		16~17歳		17~18歳		18~19歳		19~20歳	
	標準	最高最低の幅	標準	最高最低の幅	標準	最高最低の幅	標準	最高最低の幅	標準	最高最低の幅	標準	最高最低の幅	標準	最高最低の幅	標準	最高最低の幅
標 東 京 ¹⁾	55	0.180	60	0.188	65	0.196	74	0.189	83	0.192	93	0.204	102	0.205	112	0.214
標 北 海 道 ²⁾	50	0.163	54	0.166	59	0.186	64	0.187	75	0.212	85	0.220	95	0.228	104	0.236
標 新 潟 ³⁾	45	0.180	50	0.188	55	0.196	60	0.204	65	0.212	73	0.194	80	0.175	90	0.188
標 鳥 取 ⁴⁾	40	0.132	43	0.140	50	0.167	55	0.170	60	0.217	65	0.215	75	0.227	85	0.235

〔備考〕 1) 東京のほかこのグループに含まれるのは、神奈川県、愛知県、大阪、兵庫、福岡、長崎。
 2) 北海道のほかこのグループに含まれるのは、富山、山梨、群馬、茨城、栃木、群馬、山梨、千石川、福井、滋賀、岐阜、静岡、三重。
 3) 新潟のほかこのグループに含まれるのは、福島、茨城、栃木、群馬、山梨、千石川、福井、滋賀、岐阜、静岡、三重。
 4) 鳥取のほかこのグループに含まれるのは、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福井、滋賀、奈良、和歌山、島根、徳島、香川、愛媛、高知、佐賀、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄。
 5) 厚生省「労働時報」1939年8月号による。

を一〇〜二〇%引き下げ、輸出の増進を目標とするものであったことを思えば、第一次賃金統制令のねらいもおのずと明らかであろう。すなわち、それは低物価政策の一環としての賃金切下げ策であったのである。この時期においては国家が賃金額を決定したのはまだ未経験労働者の初任給のみであった。既経験者や三ヵ月後の賃金については、ただ「地方長官労働者ニ支払ハレタル賃金ノ額又ハ其ノ支給方法著シク不適当ト認ムルトキハ事業主ニ対シ将来ニ向ツテ之ヲ変更スベキコトヲ命ズルコトヲ得」(第六条)と規定しただけ

であって額を決定したわけではなかった。このことからわかるように賃金統制は、当時最も急騰した重工業における未経験労働者の初任給をとりあえず抑制することを第一義的な目標としたのであって、ここにその端的、応急的性格をうかがうことができる。

(注一) 女子の未経験者初給賃金の決定は約一年おくれれて一九四〇年九月になされた。

(注二) 北沢新次郎、前掲論文、五五ページ。

(注三) 当時、厚生省労働局賃金課長だった大橋武夫氏の談によ

第50表 賃金増額争議の状態

4半期	賃金臨時措置令後		前年同期	
	件数	対総数 (%)	件数	対総数 (%)
1939Ⅳ	59	43.1	52	41.2
40Ⅰ	109	58.4	113	54.8
40Ⅱ	81	68.7	101	50.0
40Ⅲ	48	32.0	81	44.5

〔備考〕 寺田一「統制下の賃金現象とその諸問題」『社会政策時報』1941年3月号による。

ところで、同令の適用範囲は機械・金属、鉱山等のいわゆる時局産業に限られており、しかも実際の水準より「一、二割方低いところに固定したため部分的には青少年労働力の時局産業より平和部門への逆流傾向すら生じた」のであった。かくて翌一九四〇年七月適用範囲を拡大し、全製造業に及ぼすことになった。

(注一) 寺田一、前掲論文。

れば、賃金統制令は、従業者雇制限令の反動として生ずる賃金切下げのおそれを防止しようとするのが主たる目的だった、という(北沢新次郎、前掲論文、五三ページ)。なお、賃金統制令の政策意図と「物価統制の大綱」との関係については、北沢論文のほか、大河内一男「賃金統制の論理」、同氏「社会政策の基本問題」所収が詳しい。

なお、賃金統制令により、同令実施上の重要問題を諮問する賃金委員会が、中央と道府県および鉱山監督管区ごとに設けられた。中央賃金委員会は厚生大臣広瀬久忠を会長とし、おもな委員には次の諸氏が名をつらねていた。

綾部健太郎、吉田茂、中島弥団次、大田正孝、河上丈太郎、津島寿一、末弘敏太郎、河野密、高橋亀吉、斯波孝四郎。

賃金臨時措置令 これより先、一九三九年九月第二次世界大戦の勃発にさいし、政府は物価抑制のために物価統制令の発令など新たな物価政策を実施した。賃金についても右の一環として同年一〇月一八日賃金臨時措置令を公布し、同二〇日から実施した。これは賃金を一九三九年九月一八日の時点で凍結させ、その引上げを禁止しようとするものであった。「賃金ストップ令」といわれるゆえんである。同令は有効期間一年の応急処置であったが、適用範囲は著しく拡大され、工場・鉱山のほか土木建築、交通運輸、農林水産、物販販売業、銀行・保険業などに及んだ。規制の方法としては、(1)現在の基本給、または賃金基準の変更を原則として認めない、(2)賞与臨時給与の変更に関する許可制、(3)日雇労働者の賃金については、協定賃金制または公定賃金によって抑制する、等が用いられた。ただし昇給については報告済みの昇給内規にもとづく昇給はこれを認めた。

賃金臨時措置令は労働者の生活を大いにおびやかした。貨幣賃金の上昇は定額部分に関しては明りょうに鈍化した。他方物価——とくに生鮮食品の価格——の上昇は急ピッチで進んだ。このため実質賃金は急激に低下した(第48表参照)。生計費の高騰は、労働強化による稼得高の増収によっても、カバーできず労働者の生活は悪化し、彼らの不満は増大した。それは賃金増額を要求する争議の頻発となって現われている(第50表参照)。そのほか、争議の形をとらないで、個人的な移動や作業能率の低下となって現われる場合も多かったにちがいない。

「——物価のストップから除外された日用品必要品の値上りは、賃金のストップをされた労働者の生活に大きな影響を及ぼし、生活の不安は不平不満の声と共に、作業能率にも関係してきた。即ちいくら能率を向上させても、賃金はストップされた儘で、抜擢等され得

ぬものであると言う感じを労務者に抱かせ、賃金のストップは労務者の作業能率までストップさせ、労務者の多くは作業能率の現状維持派になってしまったかの感があった。⁽¹⁾

(注一) 高橋重之「能率と賃金との関聯に就いて」(「社会政策時報」一九四二年三月)。

事態が相当深刻であったことは、一九四〇年二月一六日、政府が薄給者に対し措置令の例外を認め、臨時手当の支給を許可したことによつてもうかがうことができる。すなわち、厚生省は「扶養家族アル労務者ニ対シ手当支給方ニ関スル件依命通牒」を発し、月収七〇円以下で一四歳未満の扶養家族あるものに対し、事業主が臨時手当を支給することを許可したのであった。ついでながら、この通牒は、皇国勤労觀にもとづく一種の生活賃金思想とあいまって、従来若干の資本家が任意的に支給していた家族手当を国家が奨励し、賃金の全面的停止下においてこれを例外的に認めることによつてその普及を人為的に促進するきっかけをつくつたのであった。家族手当の支給制限がその後緩和されていく過程はのちに触れるであろう。こうして、家族手当を社会保障制度の一部として国家が支給するのではなくて、使用者が払うという奇妙な賃金形態が一般化し、戦後には「遺産」として引き継がれていくのである。同じことは多かれ少なかれその他の諸手当や昇給制度についてもいえるのであつて、わが国の複雑な賃金形態——それは「賃金体系」という独自の概念をも発生させるほどである——の制度的沈殿化に果たした戦時賃金統制の役割はきわめて大きいものといわなければならない。

第二節 賃金統制の発展

すでに述べたように賃金臨時措置令は、有効期間一年の臨時的措

置であつた。もともと九月一八日という時点で賃金をいっさい釘づけすることには無理があつた。その後の物価騰貴に伴う労働者生活の悪化はもろんのこと、さらに次のような矛盾もあつた。すなわち、同措置令は、予備的調査なしに即時制定されたのだから、九・一八という時点における水準がなんらの変更も加えられずに基準となり、したがつて賃金の偶然的凹凸がそのまま維持されたのであつた。こうした不均衡がその後の事態の変化にもかかわらず固定されたことは、物価騰貴の持続とあいまって、労働者の不満をつのらせ、すでに指摘したように労働意欲の減退、労働能率の低下をまねいたのであつた。また既存の賃金統制令もけつして十分なものではなかつた。応急的性格を改め、「適正妥当な賃金統制」の必要が痛感された。

そこで一九四〇年一〇月一六日、賃金統制令は全面的に改正されることになつた。これは、第二次賃金統制令と呼ばれ、従来の賃金統制令と賃金臨時措置令とを統整合理したものであつた。なお、これに伴い従来、措置令が適用されていた船員については、新たに船員給与統制令が別途定められることになつた。

第二次賃金統制令では、物価政策の一環としての性格のほか、新たに労働生産性の向上とそのため前提となる労働者生活の安定、という要因が加味されるようになった。すなわち改正賃金統制令のねらいは次の四点とされた。(1)戦時低物価政策の遂行の一翼、(2)生産の確保と生産性の向上、(3)労働者生活の安定、(4)労務需給の調整。これからわかるように賃金統制は、ひきつづき賃金水準の騰貴を抑制しつつ、賃金の不均衡の是正や最低生活の保障——それは実際にはとうてい不可能であつたが——を通じて戦時生産の確保、生産性の向上を計ろうとするものであつた。

ところで、第二次賃金統制令の内容はどのようなものだったのだ

ろうか。

まず賃金額については国家が次の方法によってそれを規制することができた。(1)最低賃金、(2)最高初給賃金、(3)最高賃金の決定、(4)賃金総額制限。改正のおもな点をあげると、(イ)未経験、既経験を問わず、男子は二〇歳以上四〇歳未満、女子は二〇歳以上三〇歳未満の全労働者について新たに最低賃金が決められた(一二歳以上二〇歳未満のものについては、旧統制令の最低初給賃金が、当該労働者の在勤中の全期間の最低賃金として引き継がれた)。(ロ)最高初給賃金は、従来経験者に対し二〇歳未満のものに限られていたのを四〇歳未満にまで拡大され、また既経験者について今回はじめて決定された。(ハ)平均時間割賃金——労働者一人一時間当たり賃金——を公定し、四半期ごとの賃金支払総額を制限する方式を新たに導入した。(ニ)支払総額制限方式が実施できない分野——主として日雇労働者——に対しては最高賃金を決定することができた。

公定賃金は、ひきつづき性別、年齢別、地域別に決められていること、既経験者の最高初給賃金と平均時間割賃金についてはさらに産業別の考慮が払われていること、が注目されなければならぬ(第51表参照)。

とりわけ興味あるのは賃金総額制限の方式である。これについてやや詳しく述べると、——まず第51表のような平均時間割賃金を公定し、それに総就業時間数を乗じた額の合計金額の範囲内に雇用主の支払う賃金総額を制限するという方法である。各四半期ごとの賃金総額が右の制限金額を上回る場合にはあらかじめ地方長官の許可を受けることが必要とされた。いかえると賃金総額を直ちに押えるのではなく、「相当の理由」があれば認可し、運用に弾力性をもたせたのであった。地方長官がそのさい、考慮すべき事項としては、たとえば、(1)労働者が従来の賃金よりも減収になり非常に支障

をきたす場合、(2)労働者の平均年齢や平均経験年数の構成が高い場合、(3)能率が高い場合、(4)従来家族手当を支給していない企業が新たに支給する場合などが当局によって指示された⁽¹⁾。この方式の特徴は、最高賃金や最低賃金のように個々の労働者の賃金を直接制限するのではなく、企業の支払う一定期間の総額を制限するのであるから、その限度内で「技能優秀な労働者の抜擢昇給等は随意で、賃金統制のために労働者の能率を阻害することのないように」⁽²⁾工夫されていることである。一見して明らかでないようにこの方法は、戦後の賃金決定方式——ベース賃金を基礎にした賃金総額をめぐる闘争——とまったく酷似している。ただ違う点は、その基準である平均時間賃金なりベース賃金を、前者が国家の一方的決定にゆだねたのに反し、後者はそれを労資の交渉によって決定している点である。これは非常に日本的な賃金統制方式であるといえよう。なぜこのような方式が採られたのであろうか。これは、根本的には職種別賃金率が日本において労働力取引の単位として社会的にはっきりと確立しておらず、したがってたとえば企業の規模や年齢なり勤続年数なりによって賃金に大幅な格差が存在していたため、職種や熟練度別の賃金率をもって統制の基準となしえなかつたことによる⁽³⁾。こうして使用者は、先の引用からも明らかのように、個々の労働者を能率や技能、勤勉、努力等々の要素によって恣意的に格づけし、いわゆる運用の妙味を味わうことが可能となったのである。

(注一) 厚生省「労働時報」一九四一年六月号、二〇ページ。

(注二) 同「労働時報」(同右)における当局の解説。

(注三) これに関連して職種別賃金率が社会的により明確に確立していた建設業などの日雇労働者の場合には、最低および最高賃金が職種ごとに決定されたことはなほ対照的である。

次に国家は賃金形態についても広範な規制権限を与えられた。す

第51表 工場平均時間割賃金 (単位 銭)

業 種 別	地 域		第 1 級		第 2 級		第 3 級											
	年齢階級別		男 子		女 子		男 子		女 子									
	~20歳	~30歳	~20歳	~30歳	~20歳	~30歳	~20歳	~30歳	~20歳	~30歳								
金属精錬および材料品製造業	18.1	31.6	42.7	13.7	15.5	16.0	15.8	27.9	34.8	11.3	12.7	13.2	12.7	22.5	28.8	10.6	11.1	12.2
電気機械器具製造業	17.4	31.5	43.4	13.7	15.5	16.0	14.9	27.0	35.1	11.3	12.7	13.2	12.2	23.5	32.7	10.6	11.1	12.2
工作機械器具製造業	17.4	31.5	43.4	13.7	15.5	16.0	14.9	27.0	35.1	11.3	12.7	13.2	12.2	23.5	32.7	10.6	11.1	12.2
自動車製造業	17.9	33.9	42.2	13.7	15.5	16.0	15.0	28.5	36.0	11.3	12.7	13.2	12.5	23.3	32.7	10.6	11.1	12.2
船舶製造業	19.0	36.1	45.7	13.7	15.5	16.0	15.0	30.7	34.5	11.3	12.7	13.3	13.3	27.2	34.2	10.6	11.1	12.2
航空機および航空機部品製造業	19.0	36.1	45.7	13.7	15.5	16.0	15.0	30.7	34.5	11.3	12.7	13.2	13.3	27.2	34.2	10.6	11.1	12.2
工業薬品製造業	15.7	24.3	30.9	12.1	13.6	14.5	14.7	19.9	27.5	9.7	11.0	11.7	11.0	17.4	24.2	9.1	10.2	10.9
工業紙製造業	15.4	25.7	30.5	12.1	13.6	14.5	13.3	20.0	24.6	9.7	11.0	11.7	11.7	15.7	22.6	9.1	10.2	10.9
肥料製造業	15.9	31.3	31.3	12.1	13.6	14.5	14.0	22.0	29.2	9.7	11.0	11.7	12.2	18.7	24.6	9.1	10.2	10.9
ガス・電気製造業	15.8	24.6	35.1	12.0	14.0	15.0	13.5	21.2	27.8	10.2	11.7	12.0	11.8	19.0	25.7	9.6	10.8	11.0
ガスマン製造業	17.9	26.5	31.9	12.1	13.7	14.2	15.8	25.8	29.8	10.0	11.3	12.2	12.2	20.1	25.2	9.1	10.2	10.7
セメント製造業	14.0	21.5	29.0	12.1	13.6	14.5	12.4	19.0	25.1	9.7	11.0	11.7	11.3	15.7	21.1	9.1	10.2	10.9
紡績業	14.0	21.5	29.0	9.7	11.1	12.0	12.4	19.0	25.1	9.5	10.3	10.6	11.3	15.7	21.1	9.3	9.9	10.5
繊維業	14.0	21.5	29.0	9.7	11.1	12.0	12.4	19.0	25.1	9.5	10.3	10.6	11.3	15.7	21.1	9.3	9.9	10.5
清涼飲料製造業	14.8	20.6	30.4	11.6	12.5	13.1	13.8	18.4	26.6	9.7	11.2	11.6	12.0	16.5	24.8	9.5	10.1	10.3
印刷業	16.4	25.4	34.1	12.0	14.0	15.0	14.7	21.8	27.9	9.7	11.3	12.0	12.0	19.3	26.2	9.0	10.8	10.9

〔備考〕 1) 地域の第1級, 第2級, 第3級については, 第49表備考を参照。
 2) 業種別は産業中分類で全部で99種あるが, ここではその一部を選んであげた。
 3) 前掲, 「労働行政史」832~5ページによる。

なわち同令第八条は次のように規定している。「厚生大臣ハ賃金委員会ノ意見ヲ聴キ賃金算定方法又ハ賃金支払方法ニ関シ賃金統制上必要ナル命令ヲ発シ又ハ処分ヲ為スコトヲ得。」この規定について当局は、過渡に刺激的な賃金——ある種の請負賃金や累進的残業歩増——を労働力維持培養の見地から制限したり、高賃金労働者の賃金を天引貯金や公債の強制割当てで吸収したりする規制の必要を示唆している。

以上、第二次賃金統制令の骨子を述べたが、第一次統制令に比べて適用範囲や方法がはるかに拡大かつ細密化し、賃金統制の網の目はいっそう細かくなった。国家がこのように包括的な賃金統制を行なった例は近代史上に例をみないのである。ナチス政権でさえも、賃金統制自体としては、労働管理官（トロイヘンダー・デル・アルバイト）に最高（および最低）賃金を決定する権限を与えることを中心にした比較的簡単な方法を行なったにすぎなかった。

(注一) 「労働時報」一九四〇年一〇月号。

(注二) ナチスの賃金統制については大原社会問題研究所訳「独逸社会政策と労働戦線」、石田文次郎編著「独逸労働統制法」一九四四年第三編に詳しい。もつともナチスのほうが経済に対する国家主義的な統制がより早くから行なわれており、また戦時労働政策推進のための扇動や各種機関の利用もより組織的だった。たので、低賃金維持の社会的強制力は大きかったと思われる。ところで第二次賃金統制令はその後どのように運用されたのだろうか。

実施後、一九四一、四二年と貨幣賃金の上昇率は停滞し、他方生計費の騰貴は依然として著しかった。その結果、ひきつづき実質賃金は大幅に低下した（第48表参照）。このような動きは、一つには直接的な賃金統制のためであるが、コーヘンも指摘しているよう

に、むしろ労働者に対する広範な抑圧——労働移動の制限、組合の解散、争議行為の禁止、警察の干渉、圧迫等々——の結果によるものであった。事実、労働争議は一九三七年をピークとして量質ともに消極化しつつあったがこの傾向は一九四〇年以降さらに強まった。戦時体制下において、いわゆる「非常時意識」が強調され、争議は「非時局的・反国家的」なものとなされた。

第52表 労働争議の調停方法 (1935~41年, 各上期)

年	争議の件数	争議の件数に対する割合	調停方法					
			警察官	調停官吏	他吏の官	市町村の公務員	産業界	その他
1935	327	38.8	175	73	5	5	—	69
1936	397	45.3	245	89	3	1	—	59
1939	308	52.7	275	5	2	7	—	19
1940	237	53.6	226	—	—	1	—	10
1941	125	64.8	110	—	1	—	14	—

〔備考〕 厚生省「労働時報」1941年8月号。

(注一) コーヘン、前掲書、九七ページ。警察の争議に対する介入がいかに著しかったかは、争議調停中警察官吏によるものが圧倒的に多かったことによってもわかる（第52表）。

(注二) たとえば、「労働時報」一九四一年八月号一〇ページ以下参照。

賃金統制令にはその後、いろいろな形の例外規定が設けられた。

一九四一年七月二三日付の省令は、最低賃金から家族手当を除外し最高初給賃金からは家族手当ならびに地方長官（または鉱山監督局長）のとくに承認した手当（季節手当、臨時作業手当）を除外することを決めた。一九四二年四月一日には家族手当に関する制限が大幅に緩和された、すなわち、従来実収月額一六〇円以下という制限が撤廃され、支給対象も祖父母、孫にまで拡大した。支給額の最高限を撤廃し（従来一〇円）、扶養家族一人につき月額二円を三円に引き上げた。同年六月六日には「転業者ノ初給賃金ニ関スル件」の通牒が出され、転業者の初任給については申し出があれば最高初給賃金の規定の適用を除外することが認められた。これは、明らかに中小商工業者の以前の所得をある程度保障し、彼らの重要産業への転換を促進するための措置であった。特定の軍需工業部門を優遇し、そこでの生産の増進を計るための方策もとられた。たとえば一九四二年七、八月には「戦時金属非常増産強調期間」が実施され、この期間中金属鉱山労働者に一人月額二円の範囲内で臨時手当が支給された。この手当は「強調期間」が終わったのちにもひきつづき支給が認められた。同年一〇月には炭鉱業および造船業について、制限規定を緩和し特殊な手当の支給を認める通牒が発せられた。一九四三年一月には鉄鋼、アルミニウム工業についても同じような措置がとられた。

一九四三年二月には最高初給賃金の適用期間が短縮された。すなわち、(1)三〇歳未満の経験労働者については従来一年であったのを六カ月に、(2)三〇歳以上の四〇歳未満の労働者については経験者、未経験者とも従来一カ年を六カ月に、(3)養成施設または学校を修了した経験労働者であって新規雇入れのものについては、従来一カ年であったのを三カ月に、それぞれ短縮した。適用期間の短縮は、技能

ある労働者を早く請負作業に就かせ、作業能率の増進をはかるねらいをもっていた（請負制度の場合、稼得高が公定賃金額を突破するおそれがあるため、期間中既経験者でもそれに就かせなかつた⁽¹⁾）。こうして、労働移動を制限するというねらいは労務調整令その他によって代替され、むしろ生産能率の向上に力点がおかれた。

一九四三年一月二〇日、閣議で「生産増強勤労緊急対策」が決定された。このなかには、「勤労管理の刷新強化」という項目があり、その一環として「戦時適正賃金制度の確立」が要請されている。いわく、「勤労者の生活の恒常性を確保し勤労能率の向上を期する為賃金統制を合理的ならしむると共に賃金統制上必要な措置を別途講ずること」。これにもとづき三月三〇日には「賃金対策要綱」が決定された。この「要綱」では「緊急産業ニ付増産強行上必要ナル奨励的措置ヲ講ズル場合又ハ勤労能率向上ニ基キ支払賃金ノ増加ヲ来ス場合ハ賃金総額制限ノ超過ヲ認ムル」とされ、その方法として従来の総額制限方式とは別に賃金規則および昇給内規の認可による、いわば略式の統制方式が提案された。これは一九四二年二月の重要事業場労務管理令の方式——重要事業場に対し賃金統制令の適用を除外し、代わりに賃金規則、昇給内規等の許可制によってコントロールしようとするもの——をとりいれたものであった⁽²⁾。この提案は一九四三年六月一八日に行なわれた賃金統制令の改正において採用された。こうして、政府の決めた平均時間割賃金を基礎とする総額制限方式は、生産力増強、能率向上の見地から、「一律的な取締り」でないし「煩瑣な手続⁽³⁾」として退けられ、「緊急産業」に関しては必要な場合、企業内的な賃金規則、昇給規定がそれに代わって重視され、賃金統制は、その認可をめぐって、いわば間接的なものに転化したのであった。これは賃金統制令の重要な一角がくずれたことを意味する。こうして第三期が始まる。

第53表の1 土建業日雇労働者の最高賃金額および標準賃金額(男子)
(単位 円)

区 分	甲 級		乙 級	
	最高賃金	標準賃金	最高賃金	標準賃金
大 工 左 官 鳶 職 鉄 筋 石 工 土 工 普 夫 通 人	4.00	3.20	3.20	2.50
	4.00	3.20	3.20	2.50
	3.50	2.80	2.80	2.20
	3.80	3.10	3.00	2.40
	4.30	3.50	3.40	2.70
	3.50	2.80	2.80	2.20
3.00	2.40	2.80	1.90	

〔備考〕 1) 甲級とは北海道、東京、神奈川、愛知、京都、大阪、兵庫、岡山、広島、山口、福岡の府県。乙級はその他の県。
2) 女子は男子賃金額の「七割ニ相当スル額」とされた。
3) 「労働時報」1942年2月号から引用。

第53表の2 同最低賃金額

区 分	男 子		女 子	
	甲 級	乙 級	甲 級	乙 級
20歳未満	0.60	0.50	0.45	0.40
20歳以上	1.35	1.15	0.75	0.60

なお、右の「賃金対策要綱」には賃金形態について次のごとく述べられているのが注目される。「賃金形態ハ皇国勤労観ヲ根本トシ之ニ基ク賃金が勤労者ノ生活ノ恒常性ヲ確保シ併セテ勤労業績ニ応ズルモノトスルコト」
之ガ為賃金形態指導要綱ヲ作成シ労務者ノ年齢、勤続年数ニ応ズル基本給制度ヲ確立スルト共ニ請負賃金制又ハ奨励加給制ノ合理化ヲ図ルコト」
(注一) 「勤労時報」一九四三年二月号参照。
(注二) 労働省「労働行政史」第一巻、一九六一年、一〇七五ページ。
(注三) 「労働行政史」第一巻、一〇七五、一二〇〇ページ。
日雇労働者の賃金は第二次賃金統制令実施後かなり時を経てから

決定をみた。すなわち一九四二年二月に決定され、四月から実施された。今、土木建築業のおもな職種の基準をあげると第53表のごとくであつて、とりわけ職種別に最高賃金が決められているのが注目される。しかしながら、日雇労働者の賃金統制は最も困難な事柄であつて、公定後も闇賃金はあとを絶たなかつた。たとえば一九四三年四月の調査によると、愛知県豊川海軍工廠の建築工事現場では、労働者約二千名が使用されていたが、請負業者が支給した賃金は、大工七円ないし一〇円、左官六・五〇円ないし八円、鳶職六・五〇円ないし一五円であり、いずれも公定の二倍ないしそれ以上であつた。政府は一九四三年四月「労務者闇賃金取締ニ関スル件」を閣議決定したが、そこには自由労務者の公定賃金は「有名無実ニ化セントスルノ実情ニアリ」と述べられている。だがその対策の一つとして、「物資ノ配給ヲ多ク」することをあげ、次のように指摘しているのは、闇賃金の原因が何によつていたかを明りょうに物語っている。「現在〔米の配給〕ハ土建業労務者ニ一日四合ナルモノニテハ空腹ニ堪ヘズ飲食店等ニテ高価ノ食事ヲナスノ止ムヲ得ザル実情ニアリ、闇賃金ノ一因タルガ如シ。」
(注一) 前掲、「労働行政史」第一巻、一〇六一ページ。

第三節 賃金統制の破綻

この期になると賃金統制はますます「有名無実」になつていった。とくに日雇労働者についてこの傾向が著しかった。「根こそぎ」動員の実施による日雇労働者の不足と他方、工場の疎開や拡大、空襲の激化に伴う需要の増大——とくに一九四四年後半以降——事態を激化させた。一九四四年までには一九四二年に許される最高額であつたものが未経験労働者に対する一九四四年度の協定最高

第54表 鉄鋼労働者の1人1日当たり賃金(1945年2月) (単位 円)

業種	性別		男		
	年齢区分		~20歳	20歳~	平均
普通鋼均	年齢区分	~20歳	3.32	7.55	6.60
		20歳~	3.21	6.98	5.69
		平均	3.25	7.47	6.36
特殊鋼均	年齢区分	~20歳	2.23	3.27	2.72
		20歳~	1.95	2.81	2.24
		平均	2.06	2.96	2.49

同地域別

地域	男	女
北海道	5.53	2.75
東北	6.58	2.68
関東	4.52	1.64
信越	7.13	2.49
近畿	4.57	2.22
中九	6.45	2.83
平均	6.36	2.49

〔備考〕 鉄鋼統制会「終戦直後、鉄鋼労務」1945年9月による。支払賃金総額を延就業日数で割ったもの。

だが、貨幣賃金の騰貴は、基幹的な部門に関するかぎり、世上の風説とは違って、かなり控えめなものであった(第54表参照)。ことに物価水準の高騰に比べるとまことに微々たるものにすぎなかった、といわなければならぬ。最初に述べたような制約のある統計でさえも一九四四年から一九四五年のわずか一年間に稼得高の実質賃金は三%も低下し、実質賃金の水準(稼得高)は戦前に比べて約五分の二に圧縮されたのであった。日雇労働者の場合でさえ、闇賃金が公然と支払われたのは、根本的には生

額となった。⁽²⁾一九四四年一〇月六日、政府は「日雇労働者ノ賃金規正ニ関スル件」を閣議で決めたが、これは事業主の賃金協定を奨励し、賃金の抑制を計ろうとするものであった。同月、厚生省も日雇労働者(土木建築業)協定賃金準則を発表して、協定賃金を促進する一方、特別作業手当、特別加給金などの諸手当支給によりこれを繕おうとした。もちろんこのような方法によっても実効は期しがたかった。一九四四年中ごろ、日雇労働者の賃金は部分的には一日二〇円ないしそれ以上に達していたというが、一九四五年にはいるといっそう激化し、東京都当局が防火地帯建設のため一日七〇円を公然と支払うに及んで「クライマックス」に達した。賃金統制はまったく破綻したのであった。

(注一) アメリカ合衆国戦略爆撃調査団、正木千冬訳「日本戦争経済の崩壊」一一四ページ。
(注二) コーヘン、前掲書、九八〜九ページ。

(注三) 「東洋経済新報」一九四四年七月一日号。
(注四) コーヘン、前掲書、一〇二ページ。
他方、鉱工業労働者についても賃金統制は弛緩していた。当局は労働動員に忙殺され、十分な監督はとうていできなかった。山口県の例として次のようなことが同県警察部によって指摘されている。

「若干の業者は必要止むをえないという口実の下に非合法行為をやって、しかも法律による処罰を恐れることがない。このような行為に慣れつこになった連中は、盲目的に軍の庇護を笠にき、官吏を信頼せず、統制に不満を懐き、しかも統制に対するあからさまな反対をしめしている。業者によるかかる行動は決して容赦できないのであって、これに対しては処罰をもって臨まねばならぬ。都道府県当局は賃金の増大を未然に防ぐために工場を度々不意打ち視察しているのであるが、賃金の支払方法が数限りなくあるためと、業者の反対とのために、所期の目的は達せられていない。」⁽¹⁾

活費の高騰に比べてあまりにも低い公定賃金の結果であって、「生活の安定」が保障されたという状態とはほど遠かったのである。

(注一) コーヘン、前掲書、九五ページ。

(注二) 「……男デ八六円三六銭、女デ八二円四九銭トイフ額デアリ、鉄鋼賃金ハ世間デハ高イト云ハレテキルノニ比シテ案外低イコトガ判ル。更ニコノ平均賃金ヲ地区別ニ見ルト最高ハ近畿地区デアツテモ七円一三銭ニスギナイ」(鉄鋼統制会、前掲稿、三九ページ)。

(注三) 第48表を参照。

(注四) 「彼等〔日雇労働者〕の賃金に、今日非常の闇が行はれてゐることは、単に法が緩き為めではなく、経済現象である。即ち一は此等労働者の移動が自由なること、二は実際に彼等の生活費が著しく昂騰せることの結果である。然るに前者は今回の労務調整令の改正〔一九四四年一月〕に依り、或程度統制し得るかと思ふが、後者に至っては、未だ政府に何等抜本的対策のあるを見ない。……賃金統制令の今回の改正〔一九四四年一月〕により、一日一五円以上の自由労働者は無くなることであるが、彼等はそれで能く其の生活を維持し、労務に堪へ得るであらうか」(『東洋経済新報』一九四四年一月四日号)。

第四節 労働時間

まず戦時中の労働時間の推移を示すと第55表のごとくである。これは、実際に就業した時間(早出・残業・遅出・早退を加減したもの)であって、休憩時間をも含む時間である。労働時間は戦時中、徐々にではあるが一貫して増大していった。

労働時間の増大傾向に対してはすでに「軍需品工場ニ対スル指導

第55表 製造業・鉱山業の労働時間 (単位 時)

年	製造業			鉱山業					
	平均	男	女	坑内			坑外		
				平均	男	女	平均	男	女
1939	10.27	10.36	9.56	9.59	10.00	9.28	10.47	11.02	10.20
40	10.26	10.39	9.55	10.07	10.08	9.33	10.59	11.07	10.25
41	10.30	10.41	10.00	10.15	10.16	9.36	11.02	11.11	10.25
42	10.37	10.46	10.08	10.18	10.18	9.50	11.06	11.15	10.33
43	10.43	10.52	10.12	10.32	10.33	10.11	11.16	11.26	10.41
44	11.03	11.21	10.00	10.38	10.38	10.28	11.25	11.38	10.48
45	10.51	11.12	10.08	10.41	10.41	10.49	11.20	11.26	11.04

[備考] 1) 実就業時間数であって、このなかには休憩時間も含まれる。
2) 「労働行政史」第1巻、巻末労働統計表から抜粋。

第56表 製造業の労働時間 (単位 時)

年	金属	機械器具	化学	紡績	印刷・製本	食料品工業
1939	10.39	10.47	11.11	10.14	—	—
40	10.36	10.40	11.13	10.10	—	—
41	10.47	10.39	11.12	10.22	—	—
42	11.06	10.41	11.18	10.41	10.55	10.45
43	11.02	10.50	11.17	10.47	10.56	10.51
44	11.01	11.33	11.16	10.14	9.14	11.00
45	11.03	11.21	11.32	11.05	10.30	10.55

[備考] 1) 1941年以前とその後とでは分類が若干異なる。
2) 「労働行政史」第1巻、巻末統計表から抜粋。

方針」(一九三七年一〇月、厚生省社会局長指示)、「軍需品工場ニ於ケル交替制実施ニ関スル件」通牒(一九三八年八月)が出され、過長労働時間の抑制と交替制の奨励がなされたが、いっこうに効果はあがらなかつた。一九三九年三月には工場就業時間制限令が公布され五月から実施された。これは、金属、機械器具工業の、工場法適用工場において男子労働者(一六歳以上)の就業時間を一二時間に制限し、さらに毎月最低二日の休日を設定、一日の就業時間が六時間を越えるときは最低三〇分、一〇時間以上のときは最低一時間の休憩時間を設けることを義務づけたのであった。もっとも右の時間制限には例外規定があつて、交替制または業務の性質上とくに必要のある場合には、届出によつて一二時間以上就業させることができた。今同制限令が実施された時点における機械器具工業の規模別の労働時間の実態を示せば、第57表のとおりである。就業時間一二時間を上回る労働者は全体の六・二%ほど存在した。⁽¹⁾先にあげた平均の数値では就業時間は一〇時間三六分であり、機械器具工業の平均をとつても一〇時間四七分であるが、この表によればむしろ一一―一二時間に最も分布が集中している。この産業での支配的な就業時間は一一時間以上一二時間未満であつた、といったほうが適當である。なお、この表について注目すべきことは、大規模工場の方が過長労働が多くみられたということである。五〇人未満の小工場では一八時間を越えて就業した労働者は皆無であつた。

ところで、その後右のような詳細な統計がないので残念ながら立ち入った分析はできないが、右の事情を念頭において第57表をみると、工場就業時間制限令の実施後もその効果はほとんどなかつたと推定できる。就業時間は一貫して増加しているからである。同制限令も一九四二年一月に若干緩和され、さらに労働力不足が一段と深刻となつた一九四三年六月には撤廃されてしまつた。同時に、工場

第57表 規模別労働時間別労働者数分布 (機械器具工業) (1939年5月) (%)

規 模 実就業時間	規 模						総 計
	~50人	50~ 100人	100~ 300人	300~ 500人	500~ 1000人	1000 人~	
~8時間	1.70	1.46	1.66	1.70	1.45	2.26	1.93
~9	2.72	4.70	4.34	6.19	4.62	13.80	9.19
~10	29.79	28.85	22.49	30.53	37.82	21.79	25.73
~11	30.93	26.17	20.90	12.68	16.58	15.70	18.31
~12	31.91	34.54	45.54	42.69	33.36	39.13	38.65
~13	1.91	2.52	2.82	3.42	4.20	4.44	3.76
~14	0.89	1.34	1.71	2.05	1.30	2.21	1.84
~15	0.08	0.14	0.13	0.10	0.21	0.16	0.15
~16	0.03	0.06	0.04	0.03	0.06	0.05	0.05
~17	0.04	0.04	0.04	0.21	0.03	0.06	0.06
~18	0.01	0.04	0.07	0.23	0.15	0.11	0.10
~18時間以上	0.00	0.14	0.26	0.16	0.23	0.28	0.22
計	100.0	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

〔備考〕「労働時報」1940年1月号。

法戦時特例が公布され、女子および年少者の就業時間、深夜業および休日、休憩に関する工場法の保護規定は、厚生大臣の指定する工

第58表 作業日数、
休憩時間（全工
業平均）

	実作業日数	休憩時間	
		日	時分
1939	26.9	0.59	
40	27.1	0.59	
41	27.2	1.00	
42	27.2	1.03	
43	27.1	1.03	
44	27.1	1.03	
45	—	—	—

〔備考〕 「労働行政史」
第1巻。
原資料：内閣統計局
「賃金毎月調査」。

場については適用されないことになった。就業時間については、女子および年少者は従来一時間以上を越えて就業させることはできなかつたが、このようなゆるい制限もとり払われたのである。月二日の休日も停止され、女子の夜業も許されることになった。軍隊にならって一週間は、まさに「月月火水木金」となったが、実際に月当たり就業日数はそれほど影響を受けなかつた（第58表参照）。実際の就業日数は、このような公式の統計よりもかなり下回っていた。第59表は軍需省の調査になる四千工場の賃金台帳からとった数値であるが、これによれば就業日数は著しく悪かつた。「大部分の労働者は休日の不足を簡単に欠勤することによって解決していた。」事実、欠勤は労務管理上もっとも深刻な問題であつた。一九四二年一〇月に行なわれた重要事業所に関する調査によると欠勤率は平均一四・一九%であつた。新規徴用工と女子労働者の欠勤率はとりわけ高かつた。なお、この調査は某大工場（従業員数一万人以上）の欠勤率が実に二四・五%であつたということを報告している。欠勤率を一〇%以下に保つことが目標とされたが、むしろそれはしだいに増大していった（第60・61表）。

一九四五年になると、空襲の激化や食料事情の悪化のために欠勤は著しく増大した。労働者は食糧買出しのため工場を休まざるをえ

第59表 産業別平均就業時間と平均月間
就業日数（1944年5月）

	男子		女子	
	就業時間	月間就業日数	就業時間	月間就業日数
全製造業	11.3	23.4	10.5	22.6
金属	11.4	24.0	10.4	23.2
自動車	11.0	23.8	10.3	26.6
造船	11.5	22.7	10.5	23.6
航空機	11.4	23.2	10.4	24.6
光学器具	12.1	20.9	10.0	21.8
化学製品	11.7	23.2	10.8	23.4
セメント	12.4	23.1	10.0	22.9
繊維製品	11.0	23.5	10.3	24.1
木製品	12.0	24.8	11.3	21.2
軍需品	11.7	23.9	10.9	25.8

〔備考〕 原資料：軍需省動員局労働課。
コーヘン、前掲書、106ページによる。調査対象数、4,000工場。

なくなつた。爆撃による罹災や交通機関の破壊が出勤を不可能にしたことはいうまでもない。なかには高い賃金を求めて臨時に日雇労働をやるために欠勤するものもあつたと推測されている。だが、理由のない高い欠勤率は、疲労の増大や健康の破壊に対する労働者の「自己保全的」対応の現われとみなすのが適當であろう。欠勤防止のためには従業員の家族訪問など労務管理上いろいろの手が打たれた。

政府の交替制奨励にもかかわらず、それはたいした普及を示さなかつた。重化学工業の大部分は一交替（一〇時間制）であつて、二四時間操業はおろか二交替制さえ採用された例はごくわずかであつた。

第60表 重要事業所の欠勤率(%) (1942年10月)

全	体	14.19
現員	徴用工	13.41
新規	徴用工	17.16
非徴用	男子工員	16.44
同職	女子工員	17.37
	員	8.08

〔備考〕「労働時報」1943年2月号。

第61表 鉄鋼業における出勤率(%)

年 月	出勤率
1941年12月	85.2
42年6月	84.1
12月	84.4
43年6月	83.5
12月	83.9
44年6月	83.0
12月	83.5
45年3月	77.5
8月31日	68.0

〔備考〕鉄鋼統制会「終戦直後、鉄鋼労務」鉄鋼労務問題第6輯、18ページによる。

働時間が三八時間八分になり、都合、三時間ばかりの歩増しがつくのです。それをやらなければ、実際われわれの生活は立たない。自分の身体が衰へるのはわかってゐるけれども、そんなことはいつてゐられないから進んでやる。やる奴は一週間に四回もやる。だから倒れる。私らの「倒れる」は、死んでしまふことです。」(「社会政策時

た。なぜ生産増強が叫ばれたにもかかわらず、二交替、三交替制が採用されなかったのか、理由は簡単である。原材料と経験労働者とが不足していたためである。若干の工場では一九四三年半ばごろから二交替制が採用された。なかには能率が悪いので採用を中止した工場もあった。⁽⁵⁾一交替制は午前七時から午後五時までが所定時間で、その後一、二時間残業を行なうのが普通であった。二交替制の場合には企業によってまちまちであったが、中部地方では、(イ)一部は午前七時から午後五時まで、二部は午後五時から同一一時まで、(ロ)一部は午前七時から午後七時まで、二部は同七時から翌朝七時まで、の二つのしかたがみられた。(イ)の方法は愛知時計、愛知航空機、大隈鉄工、岡本工業によって採用されていた。これに対して住友金属、日本楽器、日本特殊陶器、矢島工業等では(ロ)の方法がとられていた。⁽⁶⁾

(注一) 機械・器具工場における長時間労働の実態について、一労働者は次のように語っている——「例へば、朝七時二〇分に出勤する。それから夕方五時まで、定時間ですが、その後は残業になり、それからまた翌日の定時間までぶっつけ、家から持って来る朝飯を食ってから、また晩の五時までやる。すると三六時間の労働

報」二〇三号「工業従業員の健康問題座談会」、大河内一男「労働政策に於ける戦時と平時」東大経済学部編「戦後日本経済の諸問題」(一九四九年)二〇六ページから引用。

(注二) コーヘン、前掲書、一〇六ページ。

(注三) 大橋静市「生産責任者と勤労責任」(「東洋経済新報」一九四五年一月、第二一五三号)、コーヘン、前掲書、一〇九ページなど参照。

(注四) コーヘン、前掲書、一一四ページ。

(注五) 一例をあげれば「日本無線の三鷹工場の工場長は、二交替制が放棄されたのは能率が低かったからであるが、それは従業員が煖をとるために、火鉢の周りに集まらねばならなかったという事実にもとづくものであった、と云っている。」コーヘン、前掲書、一一五ページ。

(注六) 「労務管理の実情を視る」(「東洋経済新報」一九四四年二月五日、第二一〇八号)。