

日本労働年鑑 特集版 太平洋戦争下の労働者状態

The Labour Year Book of Japan special ed.

第三編 賃金と賃金統制

第三章 賃金統制の展開過程

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った。もともと九月一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った。その後の物価騰貴に伴う労働者生活の悪化はもちろんのこと、さらに次のような矛盾もあった。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、したがって賃金の偶然的凹凸がそのまま維持されたのであった。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った。また既存の賃金統制令もけっして十分なものではなかった。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った。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合整理したものであった。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った。

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の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ったが——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った。

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ない(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 of 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。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「技能優秀な労務者の抜擢昇給等は随意で、賃金統制のために労務者の能率を阻害することのないように(注2)」工夫されていることである。一見して明らかのようにこの方法は、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なりを、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ったことによる(注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1) 厚生省「労働時報」一九四一年六月号、二〇ページ。

(注2) 同「労働時報」(同右)における当局の解説。

(注3) 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はなはだ対照的である。

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で吸収したりする規制の必要を示唆している(注1)。

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はなからうか。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2)。

(注1) 「労働時報」一九四〇年一〇月号。

(注2) 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。もっ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ので、低賃金維持の社会的強制力は大き
あったと思われる。

日本労働年鑑 特集版 太平洋戦争下の労働者状態

発行 1964年

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 東洋経済新報社

2000年2月22日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 特集版 太平洋戦争下の労働者状態【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
