

賃金決定理論と明治・大正期の労働「市場」

小 野 進

すべての要因の報酬が貨幣額においてある程度非伸縮的であるということは、社会的正義と社会的便宜とに最もよく適合することになる……

伸縮的賃金政策がだいたいにおいて自由放任の体系に附随すべき正しくかつ適当な政策であると言えることは真理に反する。伸縮的賃金政策が成功をもって機能しうるのは急激な、大幅な、全般的な変更を命令することのできる高度に官憲主義的な社会（highly authoritarian society）においてのみである。人はイタリアとかドイツとかロシアにおいてその実行を想像することができるけれど、フランスとか合衆国とかイギリスとかにおいてはそれを想像することはできない。

—— J.M. ケインズ『一般理論』（1936年）——

「ワン・プライス」システムと呼ばれているものに注意してみよう。この制度は価格を直接取引によってきめることをやめさせようとするもので、買い手は一定の価格を与えられた上で、買うか買わないか、またどれだけ買うかをきめるのである。もちろんわれわれの社会でもこの制度が普遍的にみられるとはいえず、各種の割引もしばしばおこなわれている。それでも他の社会にくらべれば、これはアメリカとそれからヨーロッパの北西部でめだっている制度だといえる。ワン・プライス・システムは「消費者主権」という考え方と高度に結びついている。すなわち、特定の小売販路をひいきにして「忠誠」をつくす義務はさして必要ない、というのである……

フランスでは、このような販路をひいきにするということが非常に重視されている。

—— T. パーソンズ, N.J. スメルサー『経済と社会 I』（1956年）——

序 自由市場（free market）と準市場（quasi market）

第1章 賃金決定理論

- 1-1 最近の賃金硬直性理論の要点
- 1-2 新古典派モデル
- 1-3 新古典派の賃金格差論
- 1-4 アダム・スミスの賃金格差論

第2章 明治・大正期の重工業と軽工業の発展の基軸

第3章 明治・大正期の賃金体系と労働移動

- 3-1 明治期の賃金体系の特色
- 3-2 大正期の賃金体系の特色
- 3-3 明治・大正期の国際競争力が必要とした労働の質
- 3-4 紡績業における労働移動
- 3-5 機械工業の労働移動

序 自由市場 (free market) と準市場 (quasi market)

東洋では市場は社会に接近しているが、西洋では市場は社会から離れている。

自由な市場 (free market) とは何かということ定義しようとすると、伝統的な経済学ではその普遍的基準はあいまいなように見える。にもかかわらず、新古典派経済学を始め伝統的な経済学の市場メカニズムの議論を論理的に詰めれば、自由な市場メカニズムの本質あるいは必要条件は、端的にいえば、消費者主権 (consumer sovereignty)¹⁾ である。

経済の本質は交換であると規定すると、生産も一種の交換になる。何故なら、生産財を投入して生産物を産出する行為も生産財と生産物の交換であるからである。X 生産物をもっている人が X 生産物を犠牲にして A 生産物を生産しようとするのは、幾種類もの生産物の生産の機会を喪失して A 生産物の生産を選択したということの意味する。交換は生産物所有者の相互の取引主体を予想し、二主体間の意志の結合による生産物の授受である。交換行為では主体は如何なる方法で生産物を獲得したかを問題にしない。

しかし、生産とは、A 生産物を犠牲にして B 生産物を獲得することであるけれど、A 生産物を受取り B 生産物を引渡す主体は存在しない。ただ自然に向って A 生産物が受けられ、自然より B 生産物が与えられる。取引相手が自然である。かくして、交換をもって経済の本質とみる立場からは、厳密に理解する限り、生産は経済行為の外に締めだされてしまう。それ故、経済活動の中心は消費となる。経済の本質を交換であるとする事と選択であるとする事とは同義である。この立場からすれば、経済の究極の目標は消費者主権=消費者選択ということは当然の論理的帰結である。

高田保馬 [1929] によれば、経済の本質規定は、帰納や演繹により得られるものでなく、構想の間より又は個々の事実観察の間より本質観照される以外に把握の方法はない。構想こそ本質科学の生命要素である。なお、高田はマルクスと違った意味で、経済の本質は生産であるとした。

経済の究極の目的は消費者の効用 (欲望) を充足させることであるといわれてきた。A. Smith は『諸国民の富』の第 4 篇 第 8 章重商主義体系の結論 のところで、重商主義体系がいういっさいの工業と商業の究極の目標は、消費でなく生産である、という命題を批判する中で、「消費は、いっさいの生産の唯一の目標であり、目的なのであって、生産者の利益は、それが消費者の利益を促進するのに必要なかぎりにおいてのみ顧慮されるべきものである。この命題は完全に自明であって、わざわざ証明しようとするのもおかしいくらいである²⁾」と述べている。アダム・スミスにあっては、生産の目的に消費であることは証明することの必要のないユークリッド幾何学の平行線の公理のようなものである。この公理がアングロ・サクソン文化の文脈の中でアダム・スミス以来現代の経済学に到るまで伝統的に受け継がれてきた考え方である。経済の目的は、消費であると同時に生産であるという別の公理を立てれば慣行の経済学にどのような変更をもたらすのであろうか。

アングロ・アメリカンの経済システムでは、生産より消費に、生産者より消費者に対して大きな位置と考察が与えられている。逆に、日本の経済システムでは、消費者に対して適切な考慮が

なされていると同時に労働者や経営者に対しても特別な取扱が留保されている。日本の経済システムでも、激烈な競争があり、競争と消費者需要が重要な役割を果たしている。そのかぎり自由な市場メカニズムの必要条件は、アングロ・アメリカンの経済システムに準ずるほどに満たされている。この基準でいえば、日本のシステムは、準市場（quasi market）である。しかしながら、このことは、自由な市場（free market）が準市場（quasi market）より一段すすんだシステムであることを意味しない。ある意味で、誤解を恐れずいえば、準市場（quasi market）の方が経済システムとして、自由市場（free market）より不確実性の世界に対処するのにすぐれているかもしれない。日本のシステムは、競争と消費者主権の短所を除去している。何故なら、消費者主権は、消費者の即時的な欲望実現の側面を持っているからである。消費者主権の思想の定着は、生産者から健全な資本主義経済の土台であるすぐれた物づくりに必要な長期の努力、修養、鍛練、禁欲などの *sprit* を奪っていく。

市場とは、端的にいえば、経済的交換である。市場が成立するためには、次のような条件が満たされなければならない。

- (1) 経済的打算にもとづいて売り手と買い手が理性的（計算づくめの）な相互取引行為をおこなうこと。
- (2) 売り手と買い手の相互行為は一回限りで一時的であること。
- (3) 個々の売り手と買い手は、上位者と下位者の役割分担が確定している企業・官庁・軍隊のように組織化されていないこと。
- (4) 売り手と買い手の間で自由な売買行為がおこなわれ、組織の成員と非成員のあいだに区別があるような閉鎖性がないこと。

以上の4つの条件の全部または一部が欠落していれば、それは、「準市場」（quasi market）である。準市場には、長期継続雇用（終身雇用）、年功序列賃金、親会社―子会社の系列、相対取引型間接金融などである。(2)の条件が欠如しているのは、経済的交換には、その背後に人と人との社会的関係があり、経済的打算主義の排除と売り手と買い手の間の信頼関係を維持する必要があるからである。市場は社会学の用語を使用すれば、いわば、「分離」の法則が作動し社会を解体する方向に向わせるのに対して、社会には、「結合」の法則が作用し、人々を相互に接近させようとする社会関係存続維持のベクトルが作動する。「分離」のベクトルが「結合」のそれより強力になり、市場が社会の隅々まで普及定着すれば社会は無秩序・無定型になってしまうであろう。その兆候はすでに欧米の先進国の一部でみられるのではないか。準市場形成の必然性は、このような市場の無制限な社会解体作用を抑止することを根拠にしている。また、逆に「結合」の法則が「分離」の法則より強力に作用すれば経済は発展しないであろう。

小野進 [1995] の 3-2-1 市場は「準社会」である。でみるように富永健一 [1995] は、市場は社会関係の要素が欠如しているから準社会であると規定しているけれど、私見では、社会関係の要素が内蔵されている市場のことを準市場（quasi market）と規定したい。³⁾

市場経済の理論には、中央集権の形式論的機械論的な新古典派経済学のそれと、経験主義的關係論的『経済史の理論』の Hicks や Alfred Marshall の『経済学原理』（1890年）、『産業と貿易』（1919年）の非ないし反新古典派市場経済理論の2種類があるという原洋之介 [1995] の興味深い指摘がある。⁴⁾

しかし、何故新古典派のこのような市場経済理論にほとんど異議がさしはさまれないのであろうか。新古典派の形式的な市場経済の定義では、日本の産業化や経済発展の説明が困難である。新古典派の市場経済理論はどのような特徴を持っているのかを一瞥しておこう。

小野進 [1992] は、新古典派経済学の公理的演繹的方法の偏向と現実経済への適応の不毛性を意図して、経済理論には、イギリスの経験論に立脚する経済理論と先験論の経済理論があることを説明した。⁵⁾ Lal [1994] は、市場経済理論には、経済学の誕生以来、イギリスの古典派経済学の経験主義 (empiricism) ——synthetic (factual, inductive) statements とオーストリア学派の先験主義 (apriorism) ——analytic (apriori, deductive) statements の二つの流れがあったことを指摘している。⁶⁾ そして、帰納法には、quantitative induction と qualitative induction があり、quantitative induction は純粹に統計的分析 (statistical analysis) に、qualitative induction は historical method に依拠しているとし、彼の関心は後者である。⁷⁾ 経済学においては historical method は、理論装置の適用が含まなければならないから、historical method は歴史家が通常用いる方法とは異なる。⁸⁾

新古典派の市場経済論は、ローザン学派の創設者であるレオン・ワルラスがその嚆矢であり、その後『価値と資本』の Hicks を経由して、アメリカに移植され、数理経済学派により精緻化されそして洗練されて、今日の形式論的機械論的な市場経済の理論となるにいたった。

新古典派理論が中央集権的であるといわれる所以は、auctioneer が情報・取引センターとして無数の経済主体の経済取引をとりしきって監督しているからである。このようにしてきまった商品の市場価格は、個々の経済主体にとって所与であるから、各経済主体は受動的に効用と利潤極大化の行動をとるのみで、市場価格を動かして相互に競争することはできない。それ故新古典派企業理論には価格競争が欠落している。⁹⁾

新古典派は、社会の角々に潜在的に市場が存在しており、市場システムは資源配分機構として最も効率的であるから、そのシステム全体を疑う余地のない存在と想定している。しかしながら、資源配分メカニズムとしての計画経済システムの失敗は明白としても、市場システムを疑う余地のない全体システムと考えてよいかどうか。たとえば、日本の経済システムの経験を抽象化し一つの理想型化したものとして準市場経済 (quasi market economy) という効率のいいシステムも代替的資源調整機構として考えられうる。

マーシャルや『経済史の理論』のヒックスの経験主義的市場経済理論に、以上の新古典派のそれとは異なって、経験論に立脚したイギリス経済学の主流的な見解であった。

後期ヒックスの市場経済理論には auctioneer は出現せず、代りに19世紀の市場経済では、商人が主役として登場し、需給調整をおこなう。20世紀に入り産業構造が変化し、商人にかわって生産者が主役になりメーカー主導のフルコスト原則による製品の価格形成がおこなわれるようになった。auctioneer がいなければ、各経済主体は、能動的に相互に多様な経済的ネットワークを形成していかざるを得ない。商人は経済取引を専門的に仲介の機能を果たすにすぎない。したがって、経験主義的市場経済論は、ネットワーク的市場経済論になる。

マーシャルの時代の市場は、ワルラスのように組織化された市場でなく、組織化されない市場が普通であった。ところが、ケインズの時代には、古いタイプの組織化されない伸縮的価格市場に姿を消しつつあり、固定価格市場と呼ぶべきものに大部分が置きかえられた。ヒックスの『経

『済史の理論』は、価格が商人的仲介者によってつけられる組織化されない市場が歴史的にはおおよそ支配的な市場であったという仮説の検証を徹底的に試みたものである。¹⁰⁾

Hicks がいうように、労働・土地といった原本生産財の取引は、工業製品や農産物とちがって、「市場にはいささか手に負えない領域 (relatively refractory territory)」なのである。

何故なら、労働に関していえば、①普通の商品や信用と異なって、その時の能力よりは潜在的な能力という客観化しにくい特性を持っている、②貯蔵がきかないことである。安い時に買って高くなって売るということは容易でない、からである。

魂なき物としての労働を売買するといっても、その労働は労働者の人格と切り離して考えることはできない。それでは、労働という経済財はどのような特殊性を持っているのであろうか。¹¹⁾

① 労働者は男女の生殖行為から生まれ、男女の愛情によってはぐくまれる。労働者たるべき人間を生み育てることは、他の商品の生産とはまったく異なる事柄である。労働者は労働のためのみ生きているのではない。

② 労働者は一定の住居に住まなければならない。住み馴れた土地への愛着のため住居を変えることは容易でなく、そのため労働移動も簡単にできない。このことから、同質労働の地域間格差が生じる。

③ 労働者に供給する労働は、その能力、質が異なり規格品ではない。年齢を重ね経験を積み訓練を受けるにしたがって、労働の質は時間とともに変化する。「われわれは厳密にはすべての個々の労働者の仕事を別個の生産要素として扱うべきである¹²⁾」、と Hicks はいう。

④ 労働者の提供する労働の質は、労働者の受取る賃金の高さ自身によって変化する。

⑤ 賃金は労働者の生活水準を決定するので、労働者は労働の販売に関して真剣にならざるを得ない。また、労働の特質として労働は貯蓄がきかず、「最も腐敗しやすい商品 (the most perishable good)」である。

⑥ 賃金は、全体社会あるいは部分社会における労働者の地位の象徴あるいは待遇という意味を帯びる。

⑦ 労働は労働者の人格から切り離すことができないから、労働者が労働を提供するということは、労働者自身が拘束され、労働の供給は閑暇の喪失を意味する。

⑧ 労働者は絶えず雇用と接触を続けなければならないから、たんなる労働という経済財の売買関係以上の社会関係が雇用主との間で発生する。

勿論、あまり技能・熟練を必要とせずすぐにとりかえられる標準化されやすい単純労働力の場合、市場取引になじむかもしれない。

土地に関しても、土地・土地用役のもつ属性を客観的指標で標準化することは困難であるから、市場取引になじまず、相対取引にならざるを得ない。Hicks [1969] は、土地取引の市場原理の浸透は市場が無理にその利用形態を「植民地化 colonize」しているとしている (p.153)。

新古典派とマルクス派（講座派、労農派、宇野派など）は、土地・労働市場での価格変化による需給の自己調整機能が完備しているとする同質・同型の経済理論を共有している。

不完全情報の理論からみれば、土地・労働市場の現実分析では、ワルラス＝マルクス理論は決定的に不十分である。ある社会における慣行や慣習の存在は、土地・労働のみならず信用の取引において却って市場経済の機能を効率化させ安定させたりする。¹³⁾

日本の労働市場は、日本の経済発展に対する社会関係(社会構造)の反応の一つの形態として位置づけられる。また、日本の労働市場は、日本の社会関係に対する日本の経済発展の反応の一つの形態として位置づけられる。本論文の目的は、以上の視点から、賃金決定理論と明治・大正期の労働移動について分析するものである。

- 1) 消費者主権については猪木武徳 [1987] p.132 と Rothenberg [1968] を見よ。
- 2) Smith [1776] p.179 邦訳 [1986] pp.455~456
- 3) 富永健一 [1995] p.35, pp.120~125
- 4) 原洋之助 [1995]
- 5) 小野進 [1992] pp.22~27。日本の経済発展,そして経済システムの経験を理論化しようとする角度からは、新古典派経済学の公理的演繹の方法はほとんど役に立たない。
- 6) Lal [1994] p.40
- 7) Lal [1994] p.38
- 8) Hicks [1979] p.IX
- 9) 森嶋通夫 [1984] を見よ。
- 10) Hicks [1977] 邦訳 [1985] pp. xi~xii
- 11) 内海洋一 [1994] p.171~174に負っている。
- 12) Hicks [1963] 邦訳 [1970] p.25
- 13) 原洋之介 [1994] pp.121~122。製造工業製品は固定価格市場、金融及び農林水産物と鉱山物は伸縮価格市場で取引され、労働と土地は本来市場になじまないが、市場が無理矢理に土地を市場の植民地化してしまった、とヒックスはいう。

また、ポラニー [1957] は、次のように議論している。

市場概念は、人間の貨幣利得の最大化を達成しようとして行動する期待から導出された。

市場経済とは、市場にのみによって統制され、規制され、方向づけられた経済システムであり、財の生産と分配の秩序は、この自己調整的なメカニズムにゆだねられる。

自己調整とは、すべての生産は市場での販売のためにおこなわれ、すべての所得はそのような販売から生れることを意味する。つまり、財・サービスだけでなく、労働・土地・貨幣についても市場が存在する。

労働、土地、貨幣は、本源的生産要素であり、本来商品のように市場での販売のために生産されるものではない。何故なら、労働は人間活動の別名であり、販売されるために生産されるものでなく、別の理由から生産されるものであり、土地は自然の別名であり、人間はそれを生産することはできない。貨幣は購売力の象徴にほかならず、それは決して一般に生産されるものでなく、金融または政府財政のメカニズムを通して出てくるものである(ポラニー [1957] 邦訳 6 自己調整的市場と擬制商品—労働、土地、貨幣 を見よ)。

ヒックスは、貨幣は本来的に市場になじむものとするが、ポラニーは本来市場で取引されるべきものでないとしている。両者の見解の相違は、国内及び国際金融に対するアングロサクソンと非アングロサクソンの経験が異なるからだと思われるが、どちらが正しいのか課題として残しておきたい。

日本では、市場取引型の長期金融市場より銀行の相対取引型の貸出市場が発達し経済発展に重要な役割を果たしたことは歴史的制度的事実である(小野進 [1994] を見よ)。

第1章 賃金決定理論

所謂純粋経済学の理論的装置を以て一種の観念形態と云はるる勢力説を確実に、従って学問

的に樹立するといふことが20年に亘る私の経済学的努力である。而して私の此経済理論に直に私の社会学的階級理論に連なっている。後者にまた私の全社会学的組織と表裏する。かゝる全幅に亘って十分の理解をもつ読者を幾人か見出し得べきや。考ふればまことに寂寥の感なきを得ない。けれども古来真に道を究むるものは必ず孤独であり、且つ孤独ならざるを得ぬ。低調なる世評の如き、今後と雖も意に介せざるところである。

——高田保馬【新利子論】（昭和22年）——

筆者（ヒックス：引用者）は、自己批判から始めざるをえない。ノーベル賞が（1972年に）筆者の「一般均衡と厚生経済学」に関する仕事に与えられた。これらは疑いもなく『価値と資本』（1939年）と、その直後から執筆した消費者余剰に対する論文を指している。これらは、最近になって論争的となった「新古典派経済学」に関する標準的な文献の一部となった仕事である。しかし、これはずっと以前の仕事であり、筆者自身としてはそこからすでに抜け出してきた仕事に対して栄誉を与えられたことについては複雑な心境にある。ここでどのように抜け出したかを説明しておきたい……

—— J. R. ヒックス【経済学の思考法】（1985年）——

1-1 最近の賃金硬直性理論の要点

ケインズは、貨幣賃金の粘着性あるいは硬直性（stickiness or rigidity of money wages）を用いて所得と雇用の不安定性の論証を試みた。その貨幣賃金の硬直性というケインズの命題に関連して、(1)貨幣賃金率の硬直性に対応して、他の生産要素と生産物の価格も rigid になる傾向があるとする見解（R. Clower, A. Leijonhufvud など）、(2)粘着性の仮定は、労働供給には適用されるが、他の生産要素に当てはまらないとする見方（J. Tobin）、(3) (2)の corollary としてケインズは貨幣賃金率以外の諸価格は伸縮的であるとみなしたとする説（宇沢弘文など）そして(4)はケインズ理論は労働市場と財市場は固定価格、貸付資金市場は伸縮価格の市場が成立するとする Hicks の解釈が現在みられる。¹⁾

この4つの見解には、固定価格が存在するという事実に対する共通した認識が存在する。ヒックスは、「現代の市場の大部分、固定価格型の市場であることは、ほとんど証明する必要はない。まったくいつでもみられる観察によって例証される」といっているけれど、何故、諸価格は固定化するかという理論的な説明はまだ十分なされていない。²⁾

ケインズ自身も貨幣賃金が何故硬直的になるのか、何故労働市場にある種の硬直的な要素が入っているのかということに関して明示的には説明していない。³⁾

ケインズの労働供給関数の硬直性について社会的要因を導入して明確に説明したのは小野進 [1995] で言及するように高田保馬の勢力説のみである。⁴⁾

それはさておき、賃金の硬直性を説明する最近の理論としてアザリアディス（Azariadis, 1975）、やベイリー（Baily, 1974）の「暗黙の契約理論」（Implicit Contract Theory）、シャピロー=スティグリッツ（Shapiro-Stiglitz, 1984）の「効率賃金仮説」（Efficiency Wage Hypothesis）、「内部-外部労働者アプローチ」（Insider-Outsider Approach）などがある（Butkiewicz, J. L. and others [1986] Stiglitz, J. E. 4 Theories of Wage Rigidity. 大橋勇雄他3名 [1990] 第5章 賃金の硬直性と失業）。

これらの諸理論は、ケインズが貨幣賃金の硬直性は労働組合などの制度にありと理解している

とし、そのような制度的要因を導入したケインズに対する不満から、賃金の硬直性の説明を経済的合理性にもとづいて説明しようとしたものである。

「暗黙の契約理論」とは、好況・不況にかかわらず、労働者は安定した固定賃金を受けとることを、企業はそれを成文化せず暗黙のうちに了解していることが労資双方にとって有利であるとする理論のことである。

労働者は主に生活手段を賃金に頼らざるを得ないから、危険に対して回避的であり、危険回避的な行動をとる労働者は、不況期に解雇されないなら企業にリスク・プレミアムを支払ってもよいと考える。何故なら、労働者が離職するには職探し、訓練、移動のコストがかかり、他企業に移るまでの間失業するからである。また、移った先の企業は倒産するかもしれない。企業は多数の株主を背景にして豊富な資金を持っているから、危険に対して中立的であり、リスク・プレミアムはゼロである。企業に賃金支払額の期待値にのみ関心がある。企業は、景気変動の如何にかかわらず、労資双方の間の固定賃金の暗黙の契約の下では、労働者からリスク・プレミアムを受けとっている。

効率賃金仮説は、労働の質に関する情報が不完全な状況の下では、賃金の切下げは労働の生産性の低下をもたらす。それ故、非自発的失業が存在している時、企業は賃金を低下させないのは、それによって現在就業している労働者の生産性を低下させたくないからである。より高い賃金はより高い生産性をもたらす、労働者に企業に対する忠誠心と高い質の仕事をおこなう incentive を与える。しかし、賃金の切下げは、労働者の勤労倫理あるいは労働の質の低下をもたらすので、現在就業している労働者の効率は低下するであろう。それ故、企業は賃金を切り下げない。支払賃金が高ければ、労働者の転職を減らし、企業は労働者の訓練や採用にかかる cost が節約できる。

問題は、賃金を切下げると何故労働者の効率が落ちるのかということである。

① 企業内でせきかく熟練労働者に訓練したとしても、賃金の切下げが彼等を他企業に移動させる。

② 企業間に賃金格差がないとすれば、労働者にどうせこの企業へ移っても賃金は同じだからと考えてずる休みやサボったりする。

③ 世間相場以上に賃金を上げれば、労働者はそれに報いるために深い忠誠心と高い質の労働をおこなうであろう。逆に、賃金を切下げると労働者は働かなくなる。

内部・外部労働者アプローチは、失業率のマクロ的変動をミクロ経済学にもとづいて説明しようとする。

労働者が解雇されて失業者になり outsider となり、他企業に再び低い賃金で採用してもらおうとしても困難である。つまり、外部労働者がいかに低い賃金を申し出ても、高い賃金の内部労働者にとってかわることはできないということである。これは、企業にとって入替・採用・訓練コストがかかること以外に、基本的には、市場で均衡賃金以下に下らないほどに内部労働者に有利に作用する労働組合が存在し、賃金決定に大きな影響力を持っているからである。

以上の諸仮説に共通していることは、労働者は効用を極大し、企業は利潤を極大化するように行動すると想定されていることである。したがって、これらの理論は、新古典派経済学のパラダイムの中で議論されていることである。

1-2 新古典派モデル

新古典派経済学の標準型では、賃金率は労働市場（完全競争とすべての労働に同質であるという仮定を置いている）における労働の超過需要と超過供給によって決定され、かつ賃金率の変動によって、労働の需給量が調整されることはよく知られているけれど、以下の議論の便宜のため、その中心点を19の命題にしほって述べておこう。

① 労働需要関数は、企業の極大利潤の行動から導出される。これはよく知られるように次の数学モデルによって導出される。

$$O=f(L, K)\cdots\cdots (1-2-1)$$

$$\Pi=PO-(wL+rK+b)\cdots\cdots (1-2-2)$$

$$\Pi=pf(L, K)-wL-rK-b\cdots\cdots (1-2-3)$$

企業の利潤極大条件は、(1-2-3)式を K あるいは L を一定として L あるいは K で偏微分してゼロとおくと、

$$\frac{\partial \Pi}{\partial L}=P \frac{\partial f}{\partial L}-w=0 \quad \therefore P \frac{\partial f}{\partial L}=w\cdots\cdots (1-2-4)$$

$$\frac{\partial \Pi}{\partial K}=P \frac{\partial f}{\partial K}-r=0 \quad \therefore P \frac{\partial f}{\partial K}=r\cdots\cdots (1-2-5)$$

$$\frac{\partial f}{\partial L}=f_L, \quad \frac{\partial f}{\partial K}=f_K \text{ とすれば,}$$

$$Pf_L=w\cdots\cdots (1-2-6)$$

$$Pf_K=r\cdots\cdots (1-2-7)$$

(1-2-6)式より企業は、労働の価値限界生産力 pf_L が市場の賃金率と等しくなるまで労働を需要する。

② 労働市場が完全競争状態で生産設備としての資本が一定であれば、個別企業にとって、賃金率は所与で、その賃金率で個別企業はいくらでも労働者を雇用することができる。企業が利潤極大化行動をとり、右下がりの労働の限界生産力を前提にするかぎり、労働の限界生産力と賃金率が等しいところで雇用量が決定される。賃金率が高ければ企業の労働需要量は小さく、賃金率が低くければその雇用量は大きくなる。それ故、企業の労働需要曲線は右下がりになる。

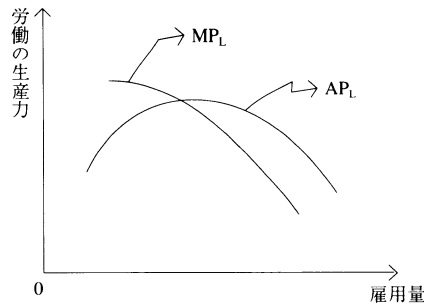
③ 労働の平均生産力は、雇用量を直接決定する要因ではない。何故なら、労働の平均生産力 $= \frac{\text{総生産額}}{\text{労働者数}}$ であるから、企業は一人当りの労働者の産出額を賃金率として支払えば利潤はゼロになり蓄積資金を留保できない。

④ ③より、労働の平均生産力が市場賃金率より低い領域では企業に損失をこうむり労働を必要しないから、労働の平均生産力も限界生産力も右下がりの曲線を想定する（図1-1）。

⑤ 完全独占企業の場合、労働の限界収入生産力＝賃金率になる点まで労働を需要する。完全独占企業の利潤方程式を、

$$\Pi=PO-wL\cdots\cdots (1-2-8)$$

図 1-1



とすれば、(1-2-8)式をLで微分してゼロと置くと、

$$\frac{d\pi}{dL} = P \frac{dO}{dL} + O \frac{dp}{dO} \cdot \frac{dO}{dL} - w = 0 \dots \dots (1-2-9)$$

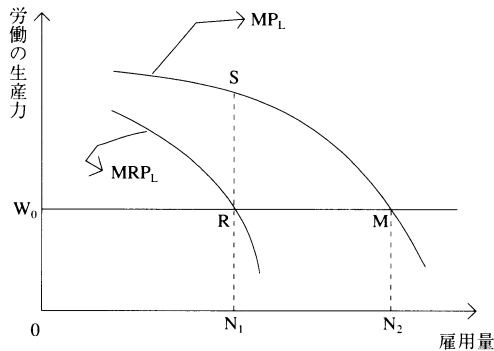
$$P \frac{dO}{dL} + O \frac{dp}{dO} \cdot \frac{dO}{dL} = w \dots \dots (1-2-10)$$

(1-2-10)式の左辺全体は、労働の限界収入生産力であり、それが、賃金率に等しくなる点で独占企業は極大利潤を得ている。

$\frac{dp}{dO} < 0$ であり、 $\frac{dO}{dL} < 0, O > 0$ であるから、 $O \frac{dp}{dO} \frac{dO}{dL} < 0$ で、 $P \frac{dO}{dL} + O \frac{dp}{dO} \cdot \frac{dO}{dL} < P \frac{dO}{dL}$ であるから、労働の限界収入生産力は労働の価値限界生産力より小さい。

w_0 が賃金率であるとすれば、完全独占企業の場合雇用量は ON_1 で、完全競争の場合雇用量は ON_2 である。完全独占市場の時、賃金率 N_1R 、労働需要量は ON_1 であるが、完全競争の場合には、賃金率は N_1S で、労働者は、完全独占企業の下では、 $N_1S - N_1R = RS$ は支払れないので、この部分だけ搾取されていることになる (J. Robinson⁵⁾)。

図 1-2 完全独占企業の労働需要



⑥ ⑤より、生産物市場が不完全な場合、労働需要の賃金弾力性値は小さい。

⑦ 市場全体の労働需要は、個々の企業の労働需要を合計したものであり、労働の需要曲線は右下がりである。

⑧ 生産技術の進歩や資本設備の増加は、市場全体の労働需要関数を右上方あるいは左下方に

shift させる。

⑨ 労働の供給関数は、消費者選択の理論から誘導される。

$$f(x, \ell) = U \dots\dots (1-2-11)$$

(1-2-11) 式は消費者の選好関数で、 x は消費者の所得、 ℓ は余暇時間である。

(1-2-11) 式を全微分すれば、

$$\frac{\partial f}{\partial x} dx + \frac{\partial f}{\partial \ell} d\ell = dU \dots\dots(1-2-12)$$

U はパラメータであるから、 $dU=0$ 、したがって、

$$\frac{\partial f}{\partial x} dx + \frac{\partial f}{\partial \ell} d\ell = 0 \dots\dots(1-2-13)$$

$\frac{\partial f}{\partial x}$ は、消費者の所得の限界効用で、これを f_x とし、 $\frac{\partial f}{\partial \ell}$ は、余暇の限界効用で、 f_ℓ とすれば、

$$-\frac{dx}{d\ell} = \frac{f_\ell}{f_x} \dots\dots(1-2-14)$$

(1-2-14) 式の左辺は、所得と余暇の限界代替率である。

$$x = wt \dots\dots(1-2-15)$$

w は賃金率、 t は消費者の労働時間。

(1-2-15) 式を t で微分すると $\frac{dx}{dt} = w$

$$\ell = T - t \dots\dots(1-2-16)$$

T は、1人の消費者の1日の睡眠時間を除く総時間。(1-2-16) 式を t で微分すると、 $\frac{d\ell}{dt} = 1$ 。

そこで、労働時間を最適にするような消費者の効用極大条件は、(1-2-11) 式を微分しゼロと置いてやればよい。

$$\frac{\partial f}{\partial x} \cdot \frac{dx}{dt} + \frac{\partial f}{\partial \ell} \cdot \frac{d\ell}{dt} = f_x \cdot w - f_\ell = 0 \dots\dots(1-2-17)$$

$$\therefore \frac{f_\ell}{f_x} = w \dots\dots(1-2-18)$$

(1-2-18) 式の左辺は、(1-2-14) 式の所得と余暇の限界代替率であるから、 $-\frac{dx}{d\ell} = \frac{f_\ell}{f_x} = w$
 $\dots\dots(1-2-19)$

が得られる。(1-2-19) 式の economic implication は、消費者は効用を極大にしている状態で、自己の労働の供給を決定するということであり、その供給は賃金率に依存して決められるということである。

⑩ 家計の労働供給は賃金率に依存しているけれど、賃金率が上昇（下落）すれば、労働供給が増加（減少）する右上がりの労働供給曲線と賃金率が上昇（下落）すれば、労働供給は減少（増加）する右下がりの労働供給曲線と Hicks の後方反転型のもう一つのタイプの労働供給曲線がある。

価格変化に対応して、消費財のとくに正常財の場合、代替効果と所得効果の需要ベクトルは同一の方向に作用し、価格上昇(低落)すれば、消費財需要が低下(減少)する。しかしながら、賃金変化に対する所得効果は、賃金の上昇(低下)→所得の上昇(低下)→余暇需要の増大(減少)→労働供給の減少(増加)というプロセスで、賃金の上昇の余暇需要の増加をもたらす所得効果は、労働供給を減少させる。

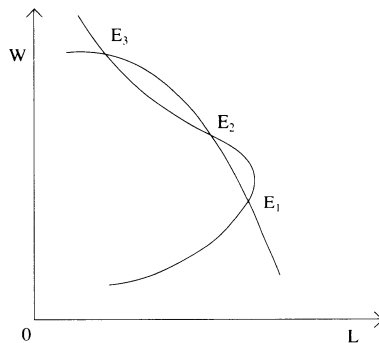
また、賃金の上昇(下落)の代替効果は、賃金の上昇(下落)が余暇の価格を騰貴(低下)させ、余暇需要を減少(増大)させ、労働供給を増加させる。

以上のことから、賃金変化に対する労働供給の変化は、どちらの効果が強力であるかによって、つまり、所得効果が代替効果より大きければ、賃金の上昇は労働供給は減少し、逆の場合は労働供給は増加する。

始めは代替効果が所得効果より強く、ある一定の賃金率に到達すると、今度は、所得効果が代替効果より強力になる Hicks の後方反転型の労働供給曲線では、何故、最初に代替効果が強く、後に所得効果が優勢になるのかの説明はない。

⑪ 市場全体の各種の労働の労働供給は、個々の家計の労働供給の合計である。

図 1-3 後方反転型労働供給曲線と労働需要曲線



⑫ 以上のことから、労働供給曲線が右下がりであれば、それと右下がりの労働需要曲線の交点で労働市場における一つの均衡点が、労働供給曲線が右上がりであれば、それと労働需要曲線が交われば賃金と雇用量の一つの均衡値が得られる。

しかしながら、Hicks=Rothschild 型の後方反転型労働供給曲線では、労働市場には1つ以上の均衡点⁶⁾が存在する(図1-3)。

⑬ 労働市場の安定条件

労働供給関数 $S(w)$ 、労働需要関数 $D(w)$ とし、2つの関数を

$$\begin{aligned} D(w) &= -aw + b \\ S(w) &= cw - d \end{aligned} \quad (a, b, c, d > 0)$$

として表わす。そして労働の超過需要を $E(w)$ とすれば、

$$E(w) = (b+d) - (a+c)w$$

均衡において均衡賃金 \hat{w} は変化しないから、

$$\frac{dw}{dt} = 0$$

$$\therefore w = \frac{|b+d|}{|a+c|} = \widehat{w} \quad \dots\dots(1-2-20)$$

$$\frac{dw}{dt} = \alpha E(w) = \alpha(b+d) - \alpha(a+c) \quad \dots\dots(1-2-21)$$

（ただし、 α は調整係数で正）

(1-2-21) 式の非同次の線型微方程式を(2)式のように変形する。

$$\frac{dw}{dt} + \alpha(a+c)w = \alpha(b+d) \quad \dots\dots(1-2-22)$$

(1-2-22) 式に、線型微分方程式の一般解の公式を適用して解を求める。

$$\begin{aligned} w(t) &= e^{-\int \alpha(a+c)dt} \left[\int \alpha(b+d)e^{\int \alpha(a+c)dt} dt + c \right] \\ &= e^{-\alpha(a+c)t} \left[\int \alpha(b+d)e^{\alpha(a+c)t} dt + c \right] \quad \dots\dots(1-2-23) \end{aligned}$$

(1-2-23) 式の括弧の中の $\int \alpha(b+d)e^{\alpha(a+c)t} dt$

$$\begin{aligned} &= \left[\frac{1}{\alpha(a+c)} e^{\alpha(a+c)t} + c_1 \right] \alpha(b+d) \\ &= \frac{b+d}{a+c} e^{\alpha(a+c)t} + c_1 \alpha(b+d) \quad \dots\dots(1-2-24) \end{aligned}$$

(1-2-24) 式を元の (1-2-23) 式に代入すれば、

$$\begin{aligned} w(t) &= e^{-\alpha(a+c)t} \left[\frac{b+d}{a+c} e^{\alpha(a+c)t} + c_1 \alpha(b+d) + c \right] \\ &= \frac{b+d}{a+c} + A e^{-\alpha(a+c)t} \quad (A \text{ は任意定数}) \quad \dots\dots(1-2-25) \end{aligned}$$

となる。

初期条件として、 $t=0$ とおくと、

$$\begin{aligned} w_0 = w(0) &= \frac{b+d}{a+c} + A \\ \therefore A &= w_0 - \frac{b+d}{a+c} \quad \dots\dots(1-2-26) \end{aligned}$$

となり、 A が特定化される。したがって、(1-2-26) 式を (1-2-25) 式に代入すれば、

$$w(t) = \frac{b+d}{a+c} + \left(w_0 - \frac{b+d}{a+c} \right) e^{-\alpha(a+c)t} \quad \dots\dots(1-2-27)$$

そこで、(1-2-26) 式を (1-2-27) 式に代入すれば、

$$w(t) = \widehat{w} + (w_0 - \widehat{w}) e^{-\alpha(a+c)t} \quad \dots\dots(1-2-28)$$

を得る。

$$\lim_{t \rightarrow \infty} w(t) = \widehat{w} \quad \dots\dots(1-2-29)$$

したがって、労働市場は安定的である。

i) $c > 0$ であるから、労働供給曲線の勾配は正で右上がりである。

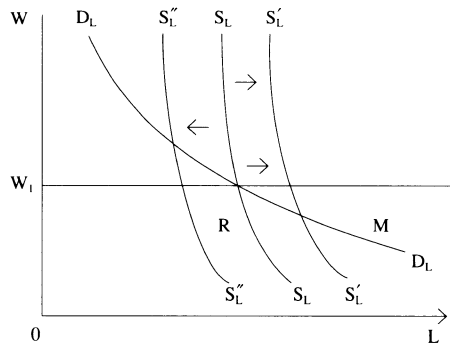
ii) $c < 0$ で、 $|a| > c$ ならば、労働の供給にくらべて労働の需要の弾力性が大きくなければならない。

⑭ 人口の増減のない短期では、賃金の変動の如何にかかわらず、社会全体の労働供給曲線は垂直である。なお、長期的に無限に労働を供給することができると想定する新古典派理論では、

労働の供給曲線に水平になる(図1-4)。

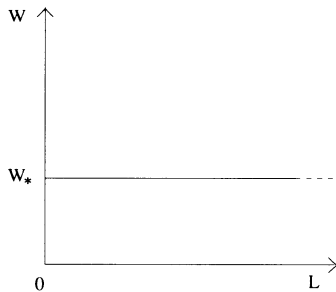
⑮ しかしながら、社会全体の労働供給は、一般的には、所得効果の方が代替効果よりやや強いとみられ、賃金の変化率に非弾力的な垂直に近い右下がりの曲線になる(図1-4)。

図1-4 社会全体の労働供給曲線と労働需要曲線



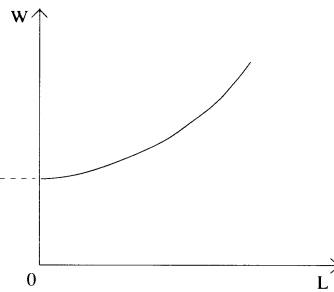
⑯ 個別企業にとって労働供給曲線は水平である。

図1-5 企業の労働供給曲線



企業の労働供給曲線

図1-6 産業の労働供給曲線



産業の労働供給曲線

⑰ 労働が産業別に特定化されるなら(ある程度現実にはそのようになっている)、産業の労働供給曲線は右上がりである。ある産業の労働者を増やすにはより高い賃金で他産業から労働者を引き抜きかねばならないからである(図1-6)。

⑱ 労働供給曲線の与件は、人口や教育制度などであるから、たとえば、人口が増加(減少)すると、労働供給曲線は右(左)へ shift する(図1-4)。

⑲ 労働需要の買手独占

1 企業が一種類の労働需要の買手独占の場合、企業の労働需要はそのまま市場全体の労働需要となる。それ故、企業は労働の需要が増加すればするほどより高い賃金を支払わなければならない。

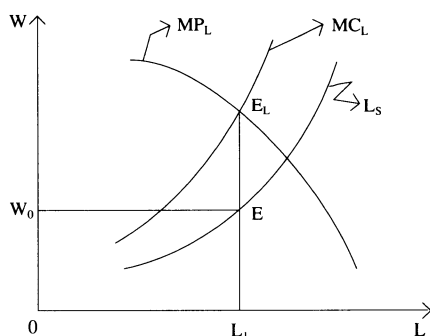
これは、企業が労働需要を独占する場合、労働供給曲線は右上がりになることを意味する(図1-7)。

労働需要の買手独占企業は利潤を極大にする点で労働需要量を決定する。(1-2-8)式より

$$\Pi = PO - wL$$

利潤極大条件は

図1-7 労働の需要独占



$$\frac{d\pi}{dL} = P \frac{dO}{dL} - \left(w + L \frac{dw}{dL} \right) = 0$$

$$\therefore P \frac{dO}{dL} = w + L \frac{dw}{dL} \quad \dots\dots(1-2-30)$$

(1-2-30)式の左辺は労働の価値限界生産力、右辺は企業の労働の限界費用で、その第1項の w は追加労働者の賃金、第2項は既存雇用者の賃金の調整部分である。図1-7では、労働の限界費用曲線 MC_L が労働供給曲線 L_S の上方にあるのは、追加労働者の賃金 w に既存雇用者の賃金調整分 $L \frac{dw}{dL}$ を加えたものであるからである。図1-7において、労働の限界費用曲線と労働の限界生産力曲線 MP_L との交点である E_L 点で、利潤が極大になり、労働需要量 OL_1 がきまり、賃金 Ow_0 は労働供給曲線と $E_L L_1$ 線上の交点 E で決定される。それは労働の価値限界生産力より $E_L E$ だけ小さいので、 $E_L E$ は労働の搾取ともいわれている。

1-3 新古典派の賃金格差論

新古典派の標準的な賃金理論では、わが国の企業内賃金格差を理論的にどのように説明するのであろうか。

新古典派経済学者は、それは、終身雇用制の下では、労働市場が企業別に分断され、不完全競争であるからであると答えるであろう。

それでは、何故、終身雇用制の下で年功序列賃金が成立するのか。この点になると、「純粋な理論経済学に基づいて賃金を論ずる者は口を閉ざし、あたかも、それは経済学の対象でないかの如き取扱いをする。しかし、経済学者がそれを説明しなければ、一体、何の学者がそれを説明するのであろうか」という内海洋一の言説に現在でも誰でも同意せざるを得ないであろう。

「この問題をめぐって、経営学者と経済学者の間に奇怪な断絶が存在する。経営学者たちは、近代経済学的な賃金理論について一通りの常識を持つ者であっても、近代経済学的賃金理論との結び付きを考慮の外に置きつつ、専ら、実証的または実用的な立場から、年功序列賃金の問題・能率給問題・職務評価職務給問題の研究に終始している。他方、理論経済学者たちは、……実際の賃金取決め⁷⁾の現状を知りながらも、依然として抽象的な賃金理論を説くに留まり、その実際の賃金取決め⁷⁾の事実を理論的に解明する努力を行わず、単に不完全競争・摩擦・所与等の概念のもとに理論外に放置している。このことは、多かれ少なかれ、西欧諸国の理論経済学者や労働経

济学者についても言えることである⁸⁾。しかし、対象が一つである限り、理論経済学的賃金理論の立場から、現実の賃金決定の事実を理論的に分析しなければ、理論経済学者の怠慢か無能かの何れかと非難されても仕方がないであろう。

賃金には、(1)性別・年齢別(2)職種別(3)産業別(4)規模別にもとづく格差が存在する。

新古典派経済学の賃金理論では、主に職種別、産業別の賃金格差について分析している。

標準的な新古典派労働経済学は、労働市場を完全競争市場と不完全競争市場に分けて賃金格差を説明する。

1-3-1 完全競争労働市場の場合

(i) 同質労働間賃金格差

労働の条件(照明、休憩室、冷暖房などの施設)が異なれば、労働の苦痛も異なり、したがって労働の供給価格も相違し、苦痛の差だけ表現する賃金格差、即ち、「同質労働間均等化的賃金格差」(equalizing wage difference)⁹⁾が生じる。

(ii) 異質労働間賃金格差

完全競争労働市場で、終身(長期)雇用のような制度がなく、労働移動が十分おこなわれ、各種労働A, B, C……があり、異質な各種労働はいわば独占的地位を形成しているような状態を想定しよう。労働市場が完全競争的であれば、各種労働は別々に需要曲線と供給曲線を持ち、両者の交点でそれぞれ賃金率が決定される。個々の企業は、各種労働の総需要に参加するけれど、全体からみればわずかの位置しか占めないの、労働の需要独占は成立しない。この場合、企業は、利潤を極大化すべき行動し、各種労働の加重限界生産力が均等化になるように、他の生産財とともにもっとも有利な各種労働の組合せを追求する。

$$\begin{aligned} \frac{\text{他の生産財の限界生産力}}{\text{他の生産財の価格}} &= \frac{\text{労働Aの限界生産力}}{\text{労働Aの賃金}} = \frac{\text{労働Bの限界生産力}}{\text{労働Bの賃金}} \\ &= \frac{\text{労働Cの限界生産力}}{\text{労働Cの賃金}} = \dots \end{aligned}$$

以上のように、各種の賃金は、各種の労働の限界生産力の格差に厳密に照応する。

各企業が、労働A, B, C……をどの程度採用するのかは、生産関数の相違によって異なるが、すべての企業にとっては社会全体の労働市場で成立した各種労働の賃金は同じである。たとえば、労働Aの賃金は50万円、労働Bは35万円、労働Cは15万円が社会全体の労働市場で成立したA, B, Cの賃金であるとすれば、各企業は、そのように賃金を支払う。かくして、企業内に異質労働間賃金格差が生じる。しかしながら、賃金に支払らわった貨幣100円あたりの効率は皆等しい。ここでは、年齢、勤続年数、学歴、性別等々は、ただ労働の質の相違をもたらすかぎりにおいて、賃金に影響を及ぼす。

労働の質が相違すれば、勿論、労働の苦痛も相違する。

それでは、労働の質の相違は何によってもたらされるのか。

教育を受ける機会が均等で、人間のもって生まれた才能や素質が同じであれば、それは教育や訓練にもとづく。高い限界生産力を持つ上質の労働に対する低い限界生産力の低質の労働に対する賃金の格差は、教育や訓練に費消したコストおよび教育・訓練期間に喪失した賃金総額とその

利子を加えたもので、上質の労働者が生涯のうちで取り戻し得る大きさである。この時、訓練を要しない職業と長期の教育と訓練を必要とする職業のどちらを選択するか¹⁰⁾の余地はなくなるであろう。

(iii) 産業及び企業間の労働力構成にもとづく平均賃金の格差。

おおむね賃金の低い女子労働者や未熟練の若年労働者の比率が高い産業では、その産業の平均賃金はそうでない産業より低くなるであろう。

1-3-2 不完全競争労働市場における賃金格差

同一労働、つまり、労働の質及び不効用が同じであっても、労働市場が以下のような要因により不完全であれば、同質労働間賃金格差が発生する。

- (i) 労働市場に関する情報不足、
- (ii) 種々な要因にもとづく、職種間・企業間そして地域間の労働の不完全な移動性、
- (iii) 労働の供給・需要独占の存在、
- (iv) 社会構造の特殊性による同質労働の差別化と労働市場の閉鎖性、等々。

1-4 アダムスミスの賃金格差論

J. S. ミルは賃金問題でアダム・スミスの「有名な、かつ人にもっとも親しまれてきたあの章¹¹⁾」といっているが、スミスは『国富論』の第一篇 第十章 労働および資財のさまざまな用途における賃金および利潤について つぎの五つの条件が職業による賃金の差異や格差をもたらすと述べている。

① 職業の快不快。

労働の賃金は、その職業がたやすいかつらいものか、清潔などのかきたないものか、名誉なものか不名誉なものかということによって、差異が生じる。

裁縫の渡り職人は織布の渡り職人より金銭的報酬が大きいのは、後者の仕事は前者のそれよりはるかにたやすいからである。織布の渡り職人の賃金は、かじ屋の渡り職人のそれよりすくない。仕事の難易度では両者はそれほど変らないけれど、織布職人の方がはるかに清潔であるからである。炭坑夫の仕事はきたなく危険であるから、その賃金はかじ屋職人のそれより高い。宿屋や居酒屋の経営者ほど、自分の家でありながら主人になれないし、酒飲みを相手にしているので快適でないけれど、普通の職業の中で少額の資金で多額の利潤を生み出すものはほとんどない。名誉あるもろもろの職業は金銭的利得は一般に報酬不足である。すべての職業の中で嫌悪すべき死刑執行人という職業は、仕事の分量の割に、普通の職業より十分支払われている。

② その仕事の難易度および習得費の大小によって差異が生じる。

機械職人・工匠および製造業者の賃金は、普通の労働者達のそれよりいく分高い。何故なら、これらの労働は徒弟修業の期間を必要とし、精密さと繊細な性質を要する熟練労働とみなされているからである。

独創的な芸術や自由職業における教育は、熟練労働者よりさらに習得時間がかかり、それ故、画家、彫刻家、法律家、医師などの金銭的報酬は、はるかに大きくすべきであって、実情もまたその通りである。

③ 賃金は、その就業に恒久性があるかないかによって差異を生じる。

大部分の製造業における渡り職人の就業は、彼等が働けるかぎり、年中ほとんど毎日でもかなり確実に仕事が提供される。石工、煉瓦積は、霜がきびしい時にも天候が荒れ模様の時にも、働くことが出来ないし、彼等の仕事は、自分の顧客からときどき声がかかるかどうか依存しており、仕事のない時もあるのである。したがって、たよりない仕事の環境や不安に対するいくらかの報酬がなければならないので、普通の労働者より1日当りの賃金は1倍半または2倍半である。

ロンドンの石炭仲仕たちは、その辛苦や不快さやきたならしさにおいてほとんど炭坑夫に匹敵する職業に従事しており、石炭船の到着がどうしても不規則になるため、彼等の就業もまた必要的に不安定である。だから、石炭仲仕の賃金は、炭坑夫のその2倍3倍を稼得するのが普通であって不合理でない。

④ 労働の賃金は、職人たちにあたえられるべき信任の大小にしたがって差異が生じる。

金匠や宝石師の賃金は、彼等よりもはるかにすぐれた創意をもつ他の多くの職人のそれよりも優越しているが、これらはもろもろの貴重な材料が彼等に信託されているからである。

医師や弁護士などの報酬が高いのは、彼等にかかった教育期間の長さもさることながら、人々が健康や生命を医師に託し、また財産や名声を弁護士に託し、彼等への信任が大きいという社会的地位からである。境遇のきわめていやしい人に誰も自分達の生命や財産を託さないであろう。

⑤ 賃金は、職業における成功の可能性の有無にしたがって差異を生じる。

ある仕事のために教育される特定の人が、果してその仕事をする資格をもつようになるかどうかという可能性は、さまざまな職業によって非常に相違する。

機械職人の職業の大部分のものは、成功はほとんど確実であるが、もろもろの自由職業ではきわめて不確実である。徒弟に立って一人前の靴屋になることはほとんど確実であるが、法律を研究して、その職業によって生活できるほどに熟達する可能性は、かりにあるとしてもせいぜい20対1にすぎない。一人が成功するかわりに20人が失敗するような職業では、その一人は、失敗した20人が獲得すべきはずであったものをすべて獲得するのが当然である。

- 1) Leijonhufvud [1968], Clower [1995], Hicks [1980]
- 2) 小野進 [1992] 第12章, 実物経済と貨幣経済を見よ。
- 3) 小野進 [1992] p.281
- 4) 高田保馬 [1955] 第4章, 労銀理論の反省——ケインズをめぐりて——
- 5) 小野進 [1992] pp.167~170
- 6) Rothschild [1954] 邦訳 [1971] p.68
- 7) 内海洋一 [1978] p.203
- 8) 内海洋一 [1978] p.203
- 9) Samuelson [1955] pp.536~37
- 10) Rothschild [1954] 邦訳 p.100
- 11) Mill, J. S. [1848] Principles of Economics, 『経済学原理(二)』 p.353

第2章 明治・大正期の重工業と軽工業の発展の基軸

明治・大正期の労働「市場」における労働移動を議論する前に、予備的考察として、主に当該期間の日本産業の発展の基軸を鳥瞰するため以下の7点をここで確認しておきたい。なぜなら、日本の経済発展のメカニズムの中で労働移動を考察したいからである。

① 明治維新当時において、産業の資本主義的発展の必要性を痛感したのは町人でなく政府の先覚者であった。政府先覚者にとっては、西洋式産業の移植に最大緊喫事であった。それ故、政府は、利害を度外視して、自らの責任で西洋式産業を移植した。この時の移植産業の官営方式の思想的背景になったのは、「資本家的産業保護主義のそれではなくて、従来封建的藩政下に行われた「国産会所」の伝統であった。換言すれば、明治政府が泰西産業の模倣移植のために採った政府官営政策は、資本主義的観念に由って行われたと云うよりも、むしろ、封建的観念に由って行われたものというべきであつた¹⁾」

明治期の産業保護政策は、封建的観念の台木に資本主義的文明を接木したものであった。にもかかわらず、木に竹を接いた結果に陥らなかった。何故なら、いつの間にか封建的産業政策がドイツ流の資本的保護政策に合流してしまった。

明治維新は封建制度を廃止し国民国家形成のための近代的な革命であった。なぜなら、近代経済成長を阻止する制度、伝統、思想等の悪しき封建制度の核心部分が撤廃されたからである。

維新新政府は、幕藩営や民営の生野鉦山・関口製作場・横須賀・横浜・長崎各製鉄所・石川島造船所、佐渡金山・小坂銀山・大葛竝真金山・三池炭坑、釜山鉦山・高島炭坑、阿仁銅山・院内銀山・滝ノ神・敷根両火薬製造所等の工場、鉦山を接收し、その近代化を図った。また、大坂砲兵工廠設立、兵庫造船所官行・赤羽分局・造幣寮、富岡製糸所、深川セメント製造所の設立・堺紡績所官行・印刷局設立・品川硝子製造所官行・新町駅屑糸繭紡績所設置等々の官営事業によって西洋式生産技術の導入を積極的におこなった。これと同時に新政府は、民間の近代的鉦工業の育成に努めた。

明治10年代に入ると、内務省による産業育成のための模範工場の設置、士族授産のための諸施設の設置を基軸として、紡績業をはじめ製糖・化学工業・セメント・造兵造船等の近代工場をはじめ、製糸・織物・製糖等のマニュファクチュアも急激に発展し、同19年には第一次企業熱がおこった。

② 日本の工鉦業は、明治維新から明治20年頃まで第1次技術移転期ともいべき技術導入期であった。明治政府によって殖産興業政策の一環として設立された官営工場において近代生産技術の移転が精力的におこなわれた。そしてそれがある程度定着したあと民間に払下げられたのがこの期間であった。

しかし、この時期に、政府の支援なしに独力で技術と産業の移植をおこなって成功した民間企業もあったことを忘れるべきでない。

明治新政府は、かねてから、自由主義経済への移行を既定の方針としていたから、官営企業がほとんど赤字経営であったこともあったが、洋式技術がわが国に定着した頃と判断し、官営工場、

鉱山を民間に払下げた。

しかしながら、経営組織、労務管理、その他経営の基本方針に直接結びつくような管理技術は技術導入という形では輸入されなかった。むしろ、それは、封建社会の商家経営の再編という形態をとった²⁾。

近代工鉱業の生産技術は、官営企業によって基礎づけられから、欧米からの生産技術の導入に果たした官営企業の功績は大きい。

徳川時代から自生的に成長してきた商業資本は、予想収益の見込のない不確実な近代工鉱業に多額の投資をしなかった。それは、①懐妊期間の長い近代工鉱業に投資するほど龐大な資金の蓄積がなかったこと、②徳川政権に寄生して巨額の利益を得ることに馴れ、riskyな外国貿易の経験がなく将来の不確実な risk の大きな事業に従事する animal spirit に欠けていたことによる。

官営企業は、生産技術のマスターを主目的とした技術・技能者養成のモデルであり、国益追求であって利潤追求を度外視していた。

③ 戦前期の日本産業は日清戦争(明治27~28年)を画期として政府の直接間接の保護の下に、各種の重工業、化学工業が勃興しはじめた。明治44年の関税自主権回復で民間の重工業も採算が有利になった。そして、第一次大戦後飛躍的に発展し、さらに日本経済は第二次大戦後よく知られるように重化学工業の顕著な成果をおさめた。この意味で、第二次大戦後の重化学工業の基盤は、日清戦争と第一次大戦の間に築かれたといえる。

明治日本は、工業部門は後発国であったけれど近代国家であった。工業部門が後発国であったという経済要因だけから、明治日本が後進国(backward countries)ということとはできない。しかしながら、科学・技術や経済の発展に不均等であるから、先進国か後進国かの基準は、一国の文化・教育水準が、それらの先端部分を吸収・消化し創造する能力があるかどうかである。この意味で国民の文化・教育水準は先進国か後進国の重要な指標となる³⁾。

表 2-1 わが国における産業構成の変化

(単位%)

区分	明治33年	大正2年	大正14年	昭和5年	10年	15年	22年	25年	28年	30年	31年
消費材 (軽工業)	59.3	56.3	58.9	50.9	32.4	19.8	25.6	37.1	26.3	27.7	25.5
生産財 (重工業)	12.4	20.6	24.9	32.3	52.7	70.0	54.8	42.6	50.0	47.8	50.8
その他	28.3	23.1	16.2	16.9	14.9	20.2	19.6	20.3	23.7	24.5	23.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(出所) 通商産業省重工業局編 [1960] p.18

(注) 1. 工業統計表の付加価値額の構成比による。

2. 消費財としてはホフマンの例にならない、食料品、繊維工業、衣服、皮革、家具を、資本財としては化学、金属、機械を採用した。

明治期重工業の輸入代替が困難であった主な要因は、④重工業製品の国内市場が狭隘であったこと、⑤重工業部門の技術と技能の習熟が容易でなかったこと、⑥重工業には鉄鉱資源が必要であるが、それが稀少でその価格は割高であったこと、であった。そのため、長い間、輸入重工業製品に圧迫された。

④ 昭和5年までの日本の産業構造は表2-1が示すように重工業より軽工業の占める比重が大きく、付加価値でみるかぎり工業発達の中心は軽工業であった。とりわけ繊維産業であった。しかし、わずか5年間のうちに、昭和10(1935)年には重工業の構成割合は52.7%、軽工業の割

表2-2 官営軍事工場と民営造船機械工場の内容比較
 （明治23年前後、職工30人以上のもの）

工場名	工場製品種類	原 動 機		職工数
		種別台数	馬力数	
I. 4 大 工 廠				
東京砲兵工廠	小銃外	蒸汽 15	407	2,223
大阪砲兵工廠	大砲外	〃 10	241	1,308
横須賀海軍工廠	艦艇	〃 32	520	2,456
海軍造兵廠	海軍兵器	〃 12	343	883
合 計	4工場	69	1,511	6,870
II. 造 船 関 係				
石川島造船所	船舶機械	蒸汽 5	132	350
川崎造船所	〃	〃 5	111	730
三菱造船所	〃	〃 7	230	552
大阪鉄工所	〃	〃 1	24	189
河野亀太郎工場	〃	〃 1	12	50
機械製造所(北海道)	〃	〃 1	14	62
藤永田造船所	造船	〃 1	16	120
衣浦造船所	〃	〃 1	12	85
緒明造船所	〃	水車 1	8	180
日本郵船鉄工所	鉄工	蒸汽 3	20	550
小計(其他共①)	13工場	30	605	2,928
III. 機 械 器 具 関 係				
田中機械製造場	電気器械	蒸汽 4	85	683
三吉電機工場	〃	〃 1	3	100
諸器械製造場	鉦山器械	〃 1	4	60
日本製鉄会社	金属器械	〃 1	40	76
諸器械製造所	諸器械	〃 1	9	100
有田喜一郎工場	〃	〃 1	10	95
筑前鉄工会社	鉄器	〃 1	5	55
岩手鉄工所	〃	蒸.水 2	22	30
鳥羽鉄工所	鉄工	蒸汽 1	15	150
北海道・農具製作所	農具	蒸.水 2	38	36
小西興業場	ランプロ金	蒸汽 1	20	60
唧筒製造所	ポンプ	〃 3	6	45
金庫製造所	金庫	〃 1	3	53
小計(其他共②)	21工場	28	300	1,660
II. III 合 計	34工場	58	905	4,588
I. II. III 総 計	38工場	127	2,416	11,458

（出所）高橋亀吉 [1973] p.561。原資料は小山弘健・上林貞治郎・北原道貫 [1943] pp.94~95である。

合32.4%で、昭和5（1930）年と両者の構成比が逆転している。

⑤ 明治期、陸海軍工廠ぬきに重工業の発展を考えるとできない。明治期の重工業は、軍事的工場から、官営または手厚い政府の保護を中核として育成された。この基礎の上に、民営重工業発展の条件が築かれた⁴⁾（表2-2）。

⑥ 満州事変（昭和6年）以後、重工業製品（工作機械などの機械類、車輛・船舶など）は中国などへはともかく、欧州やアメリカなど先進工業諸国へ輸出するほど競争力はなかった。しかしながら、軽工業製品の綿製品は、昭和7（1932）年英国を凌いで世界一位となった。1928~37年の間に日本の輸出の72%はアジア向けで、そのアジア向け輸出の88.5%は工業製品（綿製品、化繊

表2-3 造船原価内容日英比較
(大正3年, 日本100に対し)

	日本	イギリス	ドイツ
	%	%	%
鋼材	33.0	29.1	29.5
木材	6.0	6.0	6.0
其他諸材料	32.0	25.6	25.6
労銀(実質)	15.0	14.0	9.1
間接費	14.0	14.0	14.0
計	100.0	88.7	84.2

(出所) 高橋亀吉 [1973c] p.601。原資料は宮永進『帝国造船保護政策論』, 未見。

表2-4 機械類輸入金額の主要内容別推移表

5カ年累計	商品輸入計 ①	機械類輸入 ②	②/① %	機械類の主要類別 (単位: 千円)										
				汽罐同部 分品および フルエコー マイザー	ステー ムター ビン、蒸 気機、同 おの 他の原 動力機	内 燃 機	電 機 機 類 と 結 合 せ る 電 機	お 動 原 結 合 せ る 電 機	織 機	織 機	製 紙 機 刷 機	懐 中 時 計 及 び 同 部 分 品 、 ム ン ト 、 置 時 計 、 掛 時 計 、 掛 時 計 及 び 同 部 分 品	鉄 道 車 輛 及 び 同 炭 汽 機 関 車 類	汽 船
明治1-5年	百万円 113.2	百万円 2.4	2.2	—	—	—	—	—	—	—	355	189	—	—
6-10	132.9	6.7	5.1	—	—	—	—	—	—	1,986	1,246	—	1,990	
11-15	163.0	6.1	3.7	—	—	—	—	—	—	2,231	1,919	—	816	
16-20	163.9	10.3	6.3	—	329	—	—	—	462	1,253	1,627	506	3,640	
21-25	349.5	28.9	8.3	—	1,646	—	—	—	4,420	4,046	4,430	3,820	4,212	
26-30	725.9	86.1	11.9	—	2,931	180	182	16,129	8,314	7,368	13,650	23,798		
31-35	1,312.7	104.0	7.9	—	3,798	513	1,613	7,900	17,216	9,180	15,949	17,832		
36-40	2,090.2	162.6	7.8	4,212	7,241	1,310	7,736	11,603	24,608	10,993	19,836	23,480		
41-45	2,427.4	203.2	8.4	5,667	5,432	4,370	12,319	24,927	26,803	5,603	17,548	11,078		
大正2-6	3,649.8	191.5	5.2	7,070	2,155	2,188	10,430	25,419	16,319	6,686	10,532	27,398		
7-11	9,682.2	707.8	7.3	40,020	10,184	10,224	39,420	122,955	64,721	28,827	30,064	8,377		
12-昭和2	11,564.9	860.8	7.4	25,124	10,574	23,525	63,869	76,923	87,606	49,153	32,003	41,608		
昭和3-7	8,625.6	657.3	7.6	13,327	4,049	68,833	23,514	54,899	88,816	26,018	6,685	13,849		

(出所) 通商産業省重工業局編『日本の機械工業——その成長と構造——』Ⅲ統計資料(昭和35年刊) pp.82-85。

類, 自転車, 玩具, 電球, セメント, ビールなど)であった。⁵⁾

⑦ 明治40年代に入り, 先進工業部門において, 工業技術面で先進国の最高水準にキャッチアップした。その若干の指標は, 汽船の輸入が明治26~30年, 鉄道車輛の輸入が明治36~40年, 蒸気機関の輸入が明治36~40年に頂点に達しその後減少した。造船技術は, 明治末期に, 世界一流の戦艦, 商船の自給を可能にしたにもかかわらず, 日本造船業の弱点は主要材料を鉄鋼を輸入せざるを得なかったことである。そのため, 日本の価格にイギリスより2~3割高であった。

表2-3は日英独の原価比較であるが, 技術の不足, 機械設備不足のため, 低賃金にもかかわらず, 賃金の比重が高くなり, コスト高になっている。文政年間(1854~59年)西洋型の帆船が建造されてから, 第1次大戦期軍艦と商船の輸入代替が終了するまで60年ほどかかっている。

国内重工業発達度を示す指標は表2-4で示される。

⑧ 明治20年までのわが国の近代工業の発展経路を, その導入主体からみると,

(1) 政府直営の下に移植したもので, これには, 明治政府が幕藩から引継いだもので後日民間

に払下げられたものとして、長崎造船所、石川島造船所、兵庫製作所、深川セメント、品川硝子、活字製造所、諸鉦山である。

民間に払下げられずに官営がつづけられたものに、横須賀造船所、赤羽工作所（兵器廠）、大阪造幣寮、鉄道、電信がある。

民間に対するモデル工場として政府の直営したものとして機械製糸業としての富岡製糸場、工部勤工寮製糸場、機械紡績の広島紡績所と愛知紡績所がある。これらは後に民間に払下げられた。

(2) 政府は2000錘紡機20基を購入、これを無利子10カ年賦で民間有志に貸付けた。この結果、全国に10余の紡績工場が設立されたように、政府の資本貸付等による勸業保護によるもの。

(3) 大阪紡績会社の発展のように民間の純然たる自主的発足によるもの。

に分類できる。明治20年までの段階では、(1)と(2)のケースが圧倒に多かった。

⑨ 目的別に近代工業を観察すれば、

(1) 軍事目的をもって政府が導入したものとして造船、兵器、(鉄工業)。

(2) 近代経済を發展させるという一般目的をもって、官営又は政府の保護奨励の下に導入移植された、海運、鉄道、電信電話等々である。勿論これとて軍事目的が含まれていたことはいうまでもない。そして、これらの産業を土台に、造船、車輛(当初は修理)、電機工業、セメント(鉄道建設用)が西欧から導入された。

(3) 輸入防遏を目的として導入された近代産業としての紡績業。そして、やはり輸入防遏を目的とした中小企業形態の各種の洋式雑貨工業。

(4) 輸出促進のため、在来産業の近代化。たとえば、機械生糸産業、陶磁器工業がある。

(5) 銅製錬業、銅加工業、製鉄業、石炭資源の資源開発を目的としたもの。

⑩ 明治15年頃まで、近代的産業の先駆をなしたのは、紡績、機械製糸、造船の三産業であった。この中で、近代工業らしい設備を装備していたのは造船業であった。造船業は、近代海軍の創設の目的でもって徳川幕府によって着手されたもので、明治政府は、上述したように軍事目的でこれを継承した。造船業は技術上の母体であり、わが国の重工業は、造船業によって種が蒔かれた。

しかしながら、本格的な洋式造船の体制ができたのは、明治17年以後である。そして明治29年の造船奨励法等の支援の下で明治30年代によく外国航路の大型船が建造された。とはいっても、鉄版のみならず、重要な装備品は輸入された。日露戦争明治37(1904)年で欧米条約国は局外中立を厳守したので、新たに軍艦を購入することが不可能になったため、その後、艦船自給の必要を身をもって体験した。爾後、大型艦船の建造が相続き、明治末期には、世界一流の戦艦、商船を自給するにいたった。そして、第一次大戦中に新船舶はほとんど自給するようになった。

明治20年までの近代工業の先駆的役割を果たした民間企業としては、大阪紡績会社、機械製糸の片倉組、造船業の三菱造船所(明治17年長崎官営造船所を借受け20年6月に払下げられる)、川崎造船(明治20年7月官営兵庫造船所払下げられる)、大阪鉄工所(明治14年創設、前身明治12年E.H.ハンタ開設)、石川島造船所(明治9年創設。前身は水戸藩営)であった。近代造船業は、明治期では海軍工廠の技術が母体になり、三菱、川崎、大阪鉄工所の三大造船所を中心に発達した。

日本の造船業は、1960~70年代において名実ともに世界一流の地位を獲得した。この基礎は明治の造船業によって築かれたものである。

しかしながら、先進国イギリスのたんなる組立工業としての造船業と異なって、日本の造船業は関連産業が未発達のため造船業自ら造船に必要な各種の機械を製造し、そして組みあわせという総合的重工業としての特徴をもっていた。貨物船の建造工事には、製鋼業、製鉄業、石炭業、鑄鉄業、真鍮鑄物業、鋼管製造業、伸銅業、製鋅業、木材業、ペイント業、製鋼業、電機製作業、工作機械製造業、工作用具製造業、家具製作業、補助機製作業、計器製造業、保温材製造業、製鎧業、食器製造業、小道具製作業、製織業、護謨製造業、製麻業、セメント業、煉瓦製造業、硝子業、船具製造業等々が必要である。

⑪ 明治・大正期の四大重工業は、製鉄、造船、鉄道車輛、電気機械器具工業の各部門であり、軽工業では繊維産業であった。とりわけ繊維産業の中核は紡績産業であった。以上の他に、明治・大正期の重要産業として海運業をつけ加えるべきであろう。

製鉄、造船、鉄道車輛、海運の各部門は、政府の手厚い保護育成の下に成長したのに対して、電気機械器具工業(水力発電機関、電動機、電気量計測器、照明器具など)は、関税保護以外はもっぱら自力で発展した代表的機械工業部門として、日露戦争(明治37~38年)以後急速に発展した。

機械工業部門として自力で発展した電気機械器具工業部門の発展要因は、(1)豊富な水力資源と世界の水力発電および高圧遠距離送電技術の進歩明治44年完成の甲州桂川水力発電工事は、わが国最初の高圧遠距離送電であった。(2)発電機、電動機の材料は銅線が多く使用され、銅は自給でき海外より低廉であった。(3)中小工場の比率が高い日本で中小工場に電動機が多く採用され、動力革命が発生した。(4)水力電気の全国的普及による電灯需要の激増、などが挙げられよう。豊富な水力資源という比較優位があった。

なお電動機工業は、欧米のそれと平行して進展したので、輸入代替する必要はなく、当初から対外競争は強かった。大正5年には、電気計測器の全消費中の国産製品の比率は70.4%であり、輸入代替が終ろうとしていた。

⑫ 明治政府は、当初移植産業として近代紡績業を育てるために紡績機械の移植導入をおこなった。しかしながら、政府は在来の手工業的感覚で、規模、土地等を選ぶという誤りを犯した。前近代的小規模紡績では近代的な輸入品と競争することはできなかった。

近代紡績業としてはじめて成功したのは明治16年開業の大阪紡績会社(東洋紡績の前身)であった。大阪紡績会社の「発企率先者は子爵渋沢栄一だ。周知の如く氏に当時第一銀行頭取で、同銀行は外国輸入品の為替取扱を殆んど一手に引受けて居った。氏は其の頃我輸入外国綿絲の巨額に驚き、国家経済上紡績事業の振興の緊要と認めて、遂に大阪紡績の設立を企てたのであった」⁸⁾。大阪紡績会社は、「民間最有力者を株主とし資本金25万円、錘数10,500の大規模で営業も技術も優位を占め、而して最良の成績を挙げた最初の株式会社なのであった……本邦紡績が明治20年前後から本格的に企業計画を試みられたのも、実は大阪紡績が手本を示して安心を与えたからだ。称して真正の模範紡績工場ともいべきか」⁹⁾。渋沢は、「人がなければ金が出来ても、完全な会社経営が覚束ないと心配して種々適任者を物色した。外国人ならば決して人なきに非ざるべきも、外人を聘して失敗又は滑稽を演じた実例があるので、中心人物は矢張日本人に求めねばならぬことと」¹⁰⁾考えた。外国人の失敗とは外国人技師下の官営鉦山全体の失敗と外国人指揮下の鉄道建設の浪費を指す。そこで、「思想の至って堅実たる人物で、英語も善く出来」る、当時、ロンドン大学で経済学を研究中の山辺丈夫を選び、彼をして紡績技術の研究に転向せしめるため、150ポ

ンド=1500円の学習資金を送金した。当時、この額は容易ならぬ大金で渋沢は清水の舞台から降りる思いで送った、と時々語っていた。山辺丈夫は、ブラックバーンの工場で職工として8時間労働に従事し、驚くべき熱心さで棉花その物の性質から製品になるまでの経路、原料の買入れ及製品販売方法等までの一切を研究した。実習中重傷を負いながら、とくに機械の操縦法を熱心に研究した。そして、明治13年7月13日帰朝した。彼は明治16年1月から工務支配人に任じられ3年間社員となり月給80円だった。

大阪紡績会社の上述以外の特色は、

① riskyな事業であったが、好成績を挙げ、近代紡績業が profitableであることを証明した。このことが、その後、わが国の近代綿糸紡績業の勃興へ導いた。

② 徹夜操業を開始したこと。徹夜業の開始は、「桑原紡績の模倣であることは疑いを容れ¹¹⁾ない」。桑原紡績は大阪紡績開業前に徹夜業をやっていたから、大阪紡績はそれを移植したのではないか。

③ 徹夜操業には、工場内の照明問題が重要であるが、大紡がはじめて電燈を使用した。「本邦紡績今日の発展には幾多の事情あるにせよ深夜業の採用は其の原因の随一に屈指せざるを得ない。而して電燈たかりせば如何で大工場の夜業を安泰たらしむるを得べきかを考察するに於て、大阪紡績の電燈採用が又如何に我紡績界に好模範を示したるかを推知すべきである¹²⁾」、と絹川太一 [1937b] は述べている。

(4) すべての点で奇抜な施設を具備し、また上下挙げて潑刺たる緊張力で経営され、製品も優良で需要に応じることができないほどだった。

(5) 海外への綿糸輸出の先鞭者であった。

(6) イギリスの紡績業ではミュール機が多く使用されていたのに最新のリング精紡機を導入した。

(7) 山辺丈夫を中心に4人（大川英太郎、岡村勝正、佐々木豊吉、門田顕敏）の青年技師候補者を起用したように邦人技師によって運営された、などが挙げられる。

大阪紡績会社の職工の労働移動と賃金についてみておこう。

明治20年後の紡績勃興時代に入り、他の紡績会社が養成の手数を省いて直に利潤を挙げようとして、大紡で「混綿から絲継ぎまで皆手を取って」養成した男女の職工を「誘拐」する所謂「職工争奪問題」が発生した。しかしながら、「一旦異心を抱いた職工を取戻しても仕方がない」という態度で、大紡は悠然としており却って廠を心服させたといわれる。

職工の賃金は米価を基準に決定した。明治16~25年間の職工数及び賃金は次の通りである。

なお、大紡ではすでにボーナスが支給されている。即ち盆暮れの賞与は日給12日分であった。なお、当時米1升6銭位だった。

「大阪紡績会社が、近代的紡績事業を邦人のみの技術陣で建設発足した当時、外人はこれを無謀とし、失敗必至とみなしていたほどであり、その成功をみて驚異視したのであった。事実、近代工業が、白人以外の手によって建設運営せられるにいたったのは、わが紡績業の発達をもって嚆矢とする¹³⁾」。

繊維産業は、明治・大正・昭和前期の近代工業の発展にとって中核的意義を握っていた。とく

表 2-5 大阪紡績会社の職工の労働移動と賃金

	人 数(人)		日 給(厘)	
	男工	女工	男工	女工
明治16年	64	224	180	100
17	71	251	180	100
18	88	316	200	110
19	236	837	220	150
20	241	862	260	150
21	293	1,040	260	150
22	596	2,113	260	150
23	781	2,769	260	150
24	873	3,097	260	150
25	744	2,573	300	180

(出所) 絹川太一 [1937b] pp.421~22から作成

にその中で紡績業がそうであった。民間の力で設立された大阪紡績会社ができるまでは明治政府は紡績業育成のため保護を加えていたけれど、その後の紡績業は、大量の半熟練の低賃金労働者の存在を背景に、政府のサポートなしに大阪紡績をモデルに自力で明治大正期の leading industry として成長した。わが国では当時、軽工業としての紡績業は重工業の諸産業より比較優位の産業であった。この限り経済学の原則にしたがった行動であった。

日本の明治20年以後の紡績業が成功した基本的要因は、徹夜操業をおこなって、設備を欧米の2倍以上に稼働させ、資本費の不利をカバーしたことである。日本の当時の近代工業の設備は、欧米からの輸送費と高い金利のため欧米企業に比べて資本費は非常に割高であった。

昼夜操業制の下では、設備を英国が1日8~9時間、米国が10時間利用しているときに、日本は22~24時間これを稼働させるのであるから、日本の一錘は英米の2錘以上の働きをし、投下資本の収益力はこの限り欧米の2倍以上になり資本費の不利を克服することができた。¹⁴⁾

これにひきかえ、造船、製鉄、鉄道車輛、海運の基幹産業部門の発展は、比較優位の原則を否定したもので、政府の産業政策の対象となり積極的な保護奨励政策が採用された。

このようにわが国の近代的な産業構造の高度化は、一方では、比較優位を否定する政府の産業政策の結果であり、他方で、近代紡績業や電気機械器具工業のように比較優位を生かしながら形成された。

上述のように、造船業は明治・大正期を通じて、近代的な重工業部門を代表する産業の一つであり、また、軽工業を代表するのが紡績業であるから、両産業部門を中心に職工の移動を考察するのが順当なことであろう。

1) 高橋亀吉 [1966] p.89

2) 間宏 [1963] p.73

3) 発展途上国 (developing countries or less developed countries, LDC. と略す。低開発国と訳してよい。ただ、低開発国は underdeveloped countries, backward countries と呼ばれている) の社会経済的特色は、①物質的生活水準が低いこと、②各種の産業における生産性が低いこと、③人口増加率が高く、労働力人口が多く扶養者をかかえていること、④顕在的ないし潜在的失業率が高いこと、⑤農業その他の第1次産業の生産ないしその生産物の輸出への依存度が高いこと、⑥国際政治の波に翻

弄されやすく、国内政治も不安定な事が多いこと、であるとされている。1人当り総生産にたいし所得とその分配は、低開発国の社会経済状態を先進工業国と対比する場合に、最も便利な総合的指標として採用されているにすぎない（市村真一「低開発国問題」『経済学大辞典Ⅰ』第2版 東洋経済新報社、1980）。

- 4) 高橋亀吉 [1973c] p.560
- 5) 池田美智子 [1992] p.168
- 6) 高橋亀吉 [1973c] p.606
- 7) 高橋亀吉 [1973c] p.687
- 8) 絹川太一 [1937b] p.370
- 9) 絹川太一 [1937b] p.369
- 10) 絹川太一 [1937b] p.376
- 11) 絹川太一 [1937b] p.391
- 12) 絹川太一 [1937b] p.397
- 13) 高橋亀吉 [1973c] p.374
- 14) 高橋亀吉 [1983] p.691。徹夜操業は昭和4年7月国際労働運動の圧力の下に廃止された。

第3章 明治・大正期の賃金体系と労働移動

分業の発達とともに、労働で生活する人々の圧倒的部分、つまり国民大衆のつく仕事は、少数の、しばしば一つか二つのごく単純な作業に限定されてしまうことになる。ところで、おおかたの人間の理解力というものは、かれらが従っている日常の仕事によって必然的に形成される。その全生涯を、少数の単純な作業、しかも作業の結果もまた、おそらくいつも同じか、ほとんど同じといった作業をやることに費やす人は、さまざまな困難を取り除く手だてを見つけようと、努めて理解力を働かせたり工夫を凝らしたりする機会がない。そもそも、そういう困難が決しておこらないからである。こういうわけで、かれは自然にこうした努力をする習慣を失い、たいていは、……無知になる……結局、私生活のうえでの日常の義務についてさえ、多くの場合、なにもまともな判断が下せなくなってしまう。自分の国の重大で広範な利害についても、まったく判断が立たない。

—— A. Smith『国富論』第五篇第1章第3節第2項 ——

新古典派経済学の標準モデルでは、第1章 賃金決定メカニズム で述べたように均衡賃金率は、労働市場における労働供給曲線と労働需要曲線の交点で決定される。しかしながら、ワルラス均衡に接近しているとされるアングロ・アメリカン・システムの下ではともかくとしても、日本の労資関係の下での賃金は、はたしてこのような単純モデルで決定されるのであろうか。

この第3章では、明治・大正期の労働「市場」の賃金体系と労働移動の経験と事実の観察を通じて次のようなことが分った。即ち、明治期の賃金は、①能率・技能・成績、②徳川時代から継承された武士の俸給秩序と職人の賃金秩序の2つの基準で決定された。これがその後の日本の賃金体系の原型となった。また、明治・大正初期には、職員は生涯奉公であったが、①労働力不足のため会社間での職員の争奪戦がおり、熟練工は短期雇用であったこと、②職工社会では職工が諸処を渡り歩いて技能の練磨をはかるという慣習のため労働移動率が高かった。昭和初期には

少なくない会社で基幹従業員に終身雇用が採用されるようになった。

そこで、まず、明治・大正期の賃金体系の歴史を、昭和同人会編『わが国賃金構造の史的考察』(1960年)によって、問題の解決に必要な範囲で簡潔に考察しておこう。

3-1 明治期の賃金体系の特色

明治前期(明治初年より日清戦争まで)と明治後期(日清戦争～明治末年まで)に分けてその特色をみておこう。

3-1-1 明治前期の賃金

身分と技倆・能力の巧妙な二重体系の中に、明治前期における等級賃金の本質が潜んでいる。

明治前期における賃金体系の形態上の特色は、第一に賃金が等級別に定められていること、第二に職員層と工員層が身分的に画然と区別されていたことである。

表3-1から表3-6は、明治5年から明治20年の間の明治初期の官吏、財閥系企業の職員、熟練労働者、職人、女子労働者等の等級別の俸給・賃金についての統計的数字を示している。

表3-1 官吏の俸給

①明治19年3月17日勅令第6号「高等官俸給令」

(年俸)

勅 任 官			奏 任 官							
内閣総理大臣	1 等	2 等	1 等	2 等	3 等	4 等	5 等	6 等		
9,600円	上	5,000円	4,000円	上	3,000円	2,400円	1,800円	1,200円	900円	600円
各省大臣	中	4,500円	3,500円	中	2,800円	2,200円	1,600円	1,100円	800円	500円
	下			2,600円	2,000円	1,400円	1,000円	700円	400円	

②明治19年4月29日勅令第36号「判任官官等俸給令」

(月俸)

	1 等	2 等	3 等	4 等	5 等	6 等	7 等	8 等	9 等	10 等
上	75円	50円	45円	40円	35円	30円	25円	20円	15円	12円
下	60円									

③明治19年4月29日勅令第38号「技術官官等俸給令」

(月俸)

	1 等技手	2 等技手	3 等技手	4 等技手	5 等技手	6 等技手	7 等技手	8 等技手	9 等技手	10 等技手
上	80円	70円	55円	50円	45円	40円	35円	30円	25円	18円
中	70円	60円	50円	45円	40円	35円	30円	25円	20円	15円
下	60円	50円	45円	40円	35円	30円	25円	20円	15円	12円

(出所) ①②③昭和同人会編 [1960] pp.201～202

表3-2 某銀行職員の俸給 ②明治19年7月の月給

①明治15年12月の月給

局	長		100円
局	長 補	1 等～3 等	60円～50円
課	長	1 等～3 等	50円～40円
書	記	1 等～5 等	40円～10円

支 副	配	役	100円～80円
1	支 配	記	70円～50円
2	等 書	記	45円～40円
3	等 書	記	38円～35円
4	等 書	記	30円～25円
5	等 書	記	25円～18円
		記	15円～10円

出所 ①②昭和同人会編 [1960] p. 202

表 3-3 某財閥会社職員の俸給

①明治8年5月1日の月給

(単位円)

等級 上・下	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
上級月額	500	400	350	300	225	175	125	90	70	55	45	35	27.50	20	15
下級月額	—	—	—	250	200	150	100	80	60	50	40	30	25	17.50	—
等 外	13	11	10	9	8	7.50	7	6.50	6	5.50	5	4.50	4	3.50	3

②明治13年6月～12月の月給

等級	上級	下級	等級	上級	下級
1 等級	1,000円	—	11 等級	175円	150円
2 〃	900円	—	12 〃	125円	100円
3 〃	800円	—	13 〃	90円	80円
4 〃	700円	—	14 〃	70円	60円
5 〃	600円	—	15 〃	55円	50円
6 〃	500円	—	16 〃	45円	40円
7 〃	400円	—	17 〃	35円	30円
8 〃	300円	—	18 〃	27円50銭	25円
9 〃	275円	250円	19 〃	20円	17円50銭
10 〃	225円	200円	20 〃	15円	—

(出所) ①②昭和同人会編 [1960] pp.202～203

表 3-4 職人の日給

①明治20年1月～12月 左官職の平均日給

②明治20年1月～12月 石工職の平均日給

左官職	左官職手伝い
1等 61銭	
2〃 53銭	
3〃 46銭	1等 26銭
4〃 40銭	2等 23銭
5〃 36銭	3等 21銭
6〃 31銭	
7〃 27銭	

美術 1 等 工	1 円 3 銭
美術 2 等 工	87 銭
平物 1 等 工	93 銭
平物 2 等 工	80 銭
平物 3 等 工	67 銭
磨 工	40 銭
手 伝 工	30 銭

出所 昭和同人会編 [1960] p.203

表 3-5 軍工廠の男子熟練労働者の賃金

①明治6年～16年横須賀造船所職工の日給

②明治6年の横須賀造船所の月給職工の月収

	上等	中等	下等
6年	2等1題目 46銭	平職2等の1 34銭	平職3等の3 24銭
16年	特選工3等 90銭	等内工3等 50銭	等内工七等 30銭

頭目	12円以上	2等の3	7円50銭
差配方	11～10円	3等の1	6円50銭
1等の1	9円50銭	〃2	6円
1〃2	9円	〃3	5円50銭
2等の1	8円50銭		

(6) 官営工場職工の賃金

①明治5年 富岡製糸女工の賃金月額

②明治19年 官営佐渡鉱山の職夫賃金の日給

取 締	7 円50 銭	3 等	2 円
取 締 補	5 円	4	1 円50 銭
		5	1 円25 銭
検 査	4 円	6	1 円
1 等	3 円	7	75 銭
2 等	2 円50 銭	等外	50 銭

支 柱	1 等	40 銭	9 等	20 銭
坑 夫	1 等	21 銭	8 等	10 銭
選 鉱 夫	1 等	18 銭	9 等	5 銭
選 鉱 夫	1 等	13 銭	9 等	4 銭

(出所) 昭和同人会編 [1960] p.204

表 3-6 民間機械制大工業の女子労働者賃金

明治15年5月 三重紡績所女子日給

		男	女
技 男 女	1 等	1 円50銭	50銭
	2 等	1 円25銭	45銭
	3 等	1 円	40銭
	4 等	75銭	35銭
	5 等	60銭	30銭
工 男 女	1 等	50銭	25銭
	2 等	45銭	23銭
	3 等	40銭	21銭
	4 等	35銭	20銭
	5 等	32銭	19銭
	6 等	30銭	18銭
	7 等	28銭	17銭
	8 等	26銭	16銭
	9 等	24銭	15銭
	10 等	22銭	14銭
	11 等	20銭	13銭
	12 等	18銭	12銭
	13 等	16銭	11銭
	14 等	14銭	10銭
	15 等	12銭	9銭
等外1	10銭	8銭	
2	9銭	7銭	
3	8銭	6銭	
4	7銭	5銭	

(出所) 昭和同人会編 [1960] p. 205

それでは、このような等級別賃金はどのような根拠にもとづいてつくられたのであろうか。

文献によってそのことを語ってもらおう。

a) 男子熟練職工の場合。

「日本職工ノ漸ク西式工業ニ通ズル者、近年、逐次ニ退去シテ各場常ニ未熟練者ノミヲ使用スルガ為ニ、工事ヲ沮滞セシメ、此ノ如クニシテ進行スルトキハ、横須賀製鉄所設立(明治六年)ノ今日ニ至ルモ、邦内、何レノ処ヨリ、西式ニ通ズル職工ヲ徵募シ得ベキヤ、前途大ニ憂ウベシ、故ニ自今職工ノ給料ヲ増加シ、各工ヲシテ悦ビテ就業セシメ、容易ニ横須賀製鉄所ヨリ退去セシメザラシムベク、尚、別ニ等級ヲ設ケテ、技倆上進工業勲励ノ者ヲ増給セラルベシ」(『横須賀造船史』)

b) 男子不熟練労働者の場合。

「鉦夫雇入ノトキ、技倆試験ヲ行イ、熟練度ニ応ジテ等級ヲツケ、等級別賃金ヲ定メ、年二回ノ昇給デ等級ヲ昇格サセタ」(「古河鉦業使用人一般状況」大正8年)

c) 女子不熟練労働者の場合。

「生糸取子の雇料は、一等七銭、二等六銭、三等五銭であり、等級は、一日にとる繭の量できめている。春繭 四粒挽 一日五升、春夏繭五粒挽 一日七升をひくものを一等とした。」

「機織工女ノ勲励賞与ハ左ノ等級ニ依ツテ区分ス

一等	一日平均	三 丈 織	四日ニ一疋ヲ織上ゲル者	二十銭	
二等	一日平均	二丈五尺織	五日ニ一疋ヲ織上ゲル者	十五銭	
三等	〃	二 丈 織	六日	〃	十銭

(農商務省商工局工務課編 [1903] 『織物職事情』 p.292)

d) 伝統的職人の場合。

「日幕時代階級ノーツナル士、農、工、商ノ中ノ工ニシテ、巖然社会ノ一方ニ樹立シ、其ノ氣質、気風ヲ他ノ士ヤ商人ノ者流ト異ニセリ、所謂職人氣質ナル者は是ナリ²⁾」

徳川時代の職人は、「親方ノ許ニ長年月、年期ヲ勤メ、寒詣リシテ技倆ヲ鍛ヒタル外ニ、尚諸国ヲ歴シ所謂ワタリノ苦難ヲ嘗たり。」徳川時代には、このように、職人は技倆や腕を磨くことを自己の本領とし、それを神聖と見做していたが、そのエートスを受け継いだ明治初期の職人において、技倆の格付でもって賃金を区別する等級を当然のこととして受け入れたものと考えられる。横山源之助『日本の下層社会』において、当時の多くの職人の同業組合の状況を言及する中で、壁職の賃金が3等級に分かれていることを次のように言及している。「組合を八支部に分ちその組合員を更に三階級に分ち、即ち、一等棟梁は二千円以上工事を請負うことを得る者、二等は八百円以上、三等は八百円以下の三分に区分し、毎月五日に幹事会あり、廿一日に総代より成る常例会あり、別に臨時会あり、当時組合員八百六十九名、常に粗製濫造および得意競争を戒め斯業の発達を謀り居れり……⁴⁾」

職人の場合、訓練、経験習熟、技倆向上にもとづいて賃金が区別されていることが、技倆向上の刺激となっていた。

官吏の俸給は、明治19年の勅令第36号（表3-1）に見られるように、判任官一等上級俸を3年以上受けていて、成績抜群顕著の者は、100円まで増俸することができ、奏任官では、1等上級俸の者で成績抜群顕著の者であれば勅任官2等の下級俸を支給するとあるように、昇給は成績を重視していた。

ちなみに、明治10年の官員録によると、官等俸給表は表3-7の通りである。

表3-7 官等俸給表

1等	(親任)	月 800~500円	太政大臣、左右大臣、参議、大将、卿
2等	(勅任)	400円	大輔、中将、特命全権公使
3等	(ク)	300円	少輔、少将、大警視、侍従長
4等	(奏任)	200円	大書記官、代理公使、大佐、知事
5等	(ク)	150円	権大書記官、総領事、中佐、県知事
6等	(ク)	100円	少書記官、領事、少佐、府県書記官
7等	(ク)	80円	権少書記官、副領事、大尉、府県少書記官

(服部之総『明治の政治家』)

民間銀行の職員の場合も、才能、勤勉に応じて抜擢していたことは各種資料によって示されている。

以上、能力、勤務成績に応じて昇級、抜擢する等級俸給制度が職員にも適用されているけれど、工具層と比較すれば年功的要素が大きかった⁵⁾。

問題は、この等級別賃金の性格を職務能力給と見做してよいのかどうかということである。

短期間にて習熟可能な不熟練労働の場合、たとえば、三重紡績の紡績女工では、最下級の等外4等の5銭と最高の1等50銭までの間に24クラスの等級に小刻みに細分されており、これは、職務能力給ではなく、「分割統治の刺激的な管理賃金的性格が濃厚である⁶⁾」との評価が妥当であろう。何故なら、各職務を僅少差で細分化することはそれほど意味がないからである。普通は5~15級程度である。

伝統的職人は西欧的な職種給が妥当していると思われるが、工場の男子熟練職工は基本的には職務技術等級賃金である。しかし、最下級の賃金が低水準であることが特色である。不熟練労働の紡績女工の最下級の日給は5銭であり(表3-6)、熟練労働者の下位等級は20~25銭でやはり低位な水準である。ちなみに、表3-8にみられるように、当時の米1升8銭ぐらいである。

表3-8 日・英・米の物価推移

年次	日本の卸売物価指数				アメリカの卸売物価指数	イギリスの卸売物価指数	日本の米価		
	貨幣制度調査会指数(明治6年=100)	日本銀行旧指数(明治20年1月=100)	日本銀行新指数(昭和9~11年=100)	連続調整指数	連続調整指数(注1)1873年=100	連続調整指数(注2)1873年=100	1石建て年中平均価	明治元年を100とした指数	備考(注3)
明治 年									
1(1866)							5.98円	100	東京深川正米各等平均
2(1869)							9.02	151	
3(1870)							9.20	154	
4(1871)							5.63	94	
5(1872)							3.88	65	
6(1873)	100			100	100	100	4.80	80	
7(1874)	108			108	95	92	7.28	122	
8(1875)	113			113	89	86	7.28	122	
9(1876)	108			108	83	86	5.01	84	
10(1877)	111			111	80	85	5.55	93	
11(1878)	117			117	68	78	6.48	108	
12(1879)	128			128	68	75	8.01	134	
13(1880)	146			146	75	79	10.84	181	
14(1881)	162			162	77	77	11.20	187	
15(1882)	156			156	81	76	8.93	149	
16(1883)	126			126	76	74	6.26	105	
17(1884)	110			110	70	68	5.14	86	
18(1885)	112			112	64	65	6.53	109	
19(1886)	104			104	62	62	5.60	94	
20(1887)	108	102		108	64	61	5.00	84	
21(1888)		107		113	65	63	4.86	81	
22(1889)		112		118	61	65	6.00	100	
23(1890)		117		124	62	65	8.95	150	
24(1891)		109		115	61	65	7.04	118	
25(1892)		115		122	57	61	7.24	121	
26(1893)		119		126	59	61	7.38	123	
27(1894)		126		133	53	57	8.83	146	
28(1895)		135		143	54	56	8.88	148	
29(1896)		145		153	51	55	9.65	161	
30(1897)		161		170	51	56	11.98	200	
31(1898)		170		180	53	58	14.80	247	
32(1899)		171		181	57	61	10.03	168	
33(1900)		183		194	62	68	11.96(11.76)	200	
34(1901)		175	46.9	185	61	63	12.30(12.35)	206	
35(1902)			47.4	187	65	62	12.65(12.58)	212	
36(1903)			50.4	199	65	62	14.42(14.35)	241	
37(1904)			53.0	209	66	63	13.20(13.17)	221	
38(1905)			56.9	224	66	65	12.84(12.82)	215	
39(1906)			58.6	231	68	69	14.68(14.58)	245	
40(1907)			63.2	249	72	72	16.42(16.35)	275	
41(1908)			60.9	240	69	66	15.98(15.99)	267	
42(1909)			58.1	229	74	67	13.19(13.17)	221	
43(1910)			58.8	232	77	70	13.27(13.29)	222	
44(1911)			61.0	240	71	72	17.34(17.29)	290	

大正	年							
1	(1912)	64.6	255	76	77	20.72(20.70)	346	
2	(1913)	64.7	255	77	77	21.44(21.52)	359	
3	(1914)	61.8	243	75	77	16.15(16.11)	270	
4	(1915)	62.5	246	76	97	13.06(13.05)	218	
5	(1916)	75.6	298	94	123	13.66(13.64)	228	
6	(1917)	95.1	375	129	161	19.80(19.64)	331	
7	(1918)	124.6	491	144	173	32.51(32.46)	544	
8	(1919)	152.6	601	152	186	46.70(45.86)	781	
9	(1920)	167.8	661	169	226	44.27(44.22)	740	
10	(1921)	129.6	511	107	140	30.73(30.81)	514	
11	(1922)	126.7	499	106	118	35.15(34.93)	588	
12	(1923)	128.9	508	110	116	32.36(32.58)	541	
13	(1924)	133.6	526	108	125	38.47	643	
14	(1925)	130.5	514	114	123	41.54	695	

(出所) 田添大三元 [1979] pp.142~144

官吏の俸給は、封建秩禄制度よりその階級的俸給体系を受け継いだといえ、能力抜擢の実力主義で、職務能力給の形態に近い。

明治前期の賃金体系が上述のように職階等級別に立っているのであるが、もう一つの特色は、職員層と工員層とが身分的に画然と分れており、両者の間が非連続であることであった。したがって、賃金支払形態も、上層職員に年俸制、工員層は時間給、日給または請負制で区別されていた。

上層職員は、経営者と運命を共にする使命を有しており、一般職員も経営候補者として期待されており、丸抱えの月給払いで、職員1日の生活すべて24時間勤務として観念されていた。しかし、企業の浮沈に応じて俸給が変動し、「病欠不参の時は一ヶ月以内全額、一ヶ月以上三ヶ月迄半額支給、三ヶ月以上は除社を命ずる」というようなものであった。この当時の職員は、職工に比較すれば、より生涯雇用的であったが、今日の終身雇用者のように「温室の中の生涯安定雇用」ではなかった。さればこそ、企業は業績があがればその利益分配として「賞与」が与えられたのである。⁷⁾

明治前期では、工員層に対して、「賞与」はまったく支給されなかった。

工員層に対する賃金支払形態は、上述したように、日給、時間給または請負給であり、日給制の場合、残業すれば時間外割増しが支払われ、遅刻、早退、欠勤になれば賃金の減額不支給となる。当時、標準労働時間の観念はなかったように思われる。徳川期以来職人は伝統的に「七時出五時引」の10時間労働で、横須賀造船所も「就業時間は一日西洋示儀10時間たるべし」としている。

明治前期の賃金支払形態が何故等級制を採用したのか。

第一に、職員について武士の俸給秩序、職工については職人の賃金秩序がそれぞれ等級別に定められていた伝統がある。第二に、官吏や官営工場の俸給および賃金が等級別体系を採用していたこと、第三に、欧米の熟練職級別の影響があったこと、の要因が挙げられる。

ただいえることは、明治前期では、賃金・俸給の条件は、生涯奉公の社員も、短期雇用の職工も、単なる年功あるいは年齢によるだけでなく、「技倆上進、成績抜群」が建前であった。これが日本の賃金体系の原型となる。

3-1-2 明治後期の賃金

明治前期に賃金体系のモデルとしての役割を果たしたのが横須賀海軍工廠であった。後期には、それに追随したのが、三菱造船、石川島重工などの大企業であった。

明治後期の賃金体系の特色は、第一に、請負給制度の普及、第二に、「技倆の伸びた者」、「成績抜群のもの」「経営に貢献した者」が少数選ばれて昇給する方式である。第三に、勤続奨励的な賞与、手当が主として不熟練男子(たとえば鉦夫)および女子(綿紡績工)に多く見られるようになったこと、である。諸文献の中からの引用によってそのことを以下に明示しておこう。

《請負給制について》

a) 不熟練女子労働者の場合

〈明治30年代の綿絲紡績女工について〉

「紡績職工ノ賃銀ハ、ソノ支払ノ方法ニヨリ、コレヲ二種ニ分ツコトヲ得ベシ、一ハ日給ニシテ、一ツハ賃業給ナリ……賃業給ハ各職工生産ノ結果ニ依ツテ定メラレル処ノ賃銀ナリ、各工場ニ於テ賃銀支払ノ方法ハ、漸次、日給ヨリ賃業給ニ移ルノ傾向アリ

粗紡部及び紐締部ハ、一般ニ三年賃業給トナシ、精紡部、混紡部、打綿部ハ日給トナスモノ多キガ如シ」

(農商務省商工局工務課 [1903]『職工事情』p.72)

「兵庫鐘淵分工場ニテハ、精紡女工ニ受請賃銀ノ制ヲトリ居レルハ驚クベシ」

(横山源之助 [1898]『日本の下層社会』p.195)

〈明治30年代 生糸女工について〉

「生糸女工ノ賃銀支払方法ハ、何レノ地方タルヲ問ハズ賃業給ヲ主トシ、只雑役ニ従事サル者ノミ日給ヲ受クルヲ常スト」

(農商務省商工局工務課 [1903]『生糸職工事情』p.191)

b) 不熟練男子労働者の場合

〈明治30年代 セメント職工について〉

「日給払ノ方法ハ自然職工ノ怠慢ヲ招ク弊アルヲ以テ、仕事ノ種類ニヨリ、生産高給ヲ加味スルモノ多シ」

「セメントノ製造高ト人工数ノ比例ガ標準工程以内ニアル時、ソノ割合ノ多少ニヨリ、一樽ニツキ一定率ノ奨励金ヲ支出シ之ヲ職工ノ取得金ニ按分シテ分配スル」

(農商務省商工局工務課 [1903]『職工事情』pp.105~106)

〈明治30年代 鉦夫について〉

「鉦夫ノ賃銀ハ、ソノ労働ノ時間ニヨリ定マルモノト、出来高ニヨリ定マルモノトニツニ區別サレ、前者ハ之ヲ本賃銀(金属)又ハ日給、日役(石炭)ト称シ、後者ハ之ヲ受負ト称ス……而シテ受負ニヨルハ、鉦山ニ於テハ、採鉦夫、選鉦夫、碎鉦夫、車夫、運搬夫、製団夫、製鍊夫、支柱夫ニシテ、石炭山ニ於テハ、採炭夫、仕操夫、運搬夫等ナリトス……」

「採鉦ニヨル受負方法ハ、①間代 ②才切、金切 ③叭鉦員上 ④鉦石目盛ノ四ツニ大別スルコトヲ得ベシ……此他、送鉦採鉦ニ付テハ車数、箱数又ハ貫数ニヨリ……賃銀ヲ定ムルモノノ如シ」

〈明治30年代 マッチ工について〉

「燐寸工場ノ請負職工ハ、軸並、箱詰、商標張及び包装ノ四ツニスギガルガ、職工ヲ多ク要スルハ多ク軸並、箱詰ニアルヲ以テ、職工総数ノ上ヨリ見レバ、因ヨリ請負ハ常備日給ノ三分ノ二

以上ヲ占ム、大阪製襪会社ノ如キハ当時常傭二五六人アリ、ウチ男工五五六人、ソノ賃銭十年取レルハ五、六〇銭トウモアレドモ通例三四、五銭、十歳位ノハナハナオ日十銭ヲ得ツツアリ。女ノ常傭十四、五銭ヨリ一七、八銭ナルハ多シ。請負職工エハ組合規定ナリテ賞与ヲ給スルヲ得ズトイエドモ（職工誘拐ノ嫌アルヲ以テ）、常傭ニハ賞与アリ。即チ紡績会社等二行ハルト同ジク、半期賞与オヨビ皆勤賞与ノニツナリ」（横山源之助 [1898] pp.161~162）

c) 熟練男子労働者の場合

<伝統的職人の場合>

「今日ヲ見ルニ、大工、左官、木挽ノ如キ旧来ヨリ存スル職人ノ上ニモ、若クハ、鉄工場ニオイテモ日給賃銀ヨリ受負賃銭ニ移ル傾向アル如シ」「今日、出入先ノ関係、主従的習慣ハ漸次消滅シテ受負ニ性質変ジ」「如何ニ工事ニ明ラカナルモノモ、資本アラザレバ受負ニ手ヲ出スコト難ク……」「加工、今ヤ職人労働ノ上ニモ受負行ワレ、棟梁ノ手ヨリ一坪幾人ト約束ヲキメテ之ヲ受取り労働ニ従ウコト切リニ行ワル」（横山源之助『日本の下層会社』pp.89~90）

明治30年代 機械工場一般の鉄工の場合

「而シテ東京府下ニテ石川島造船所以外、二、三ハ悉ク日給ナリト雖モ、他ノ工場ハ特ニ砲兵工廠ノ如キハ大抵ソノ賃銀ヲ受負ニセリ、即チ、仕事ノ負担ヲ定メ、ソノ製作品ノ程度、巧拙ニヨリテ賃銀ヲ給スル者、恰モ職人社会ニ受負ワルルト等シク、イズレノ鉄工場ニテモ、大抵賃銀ヲ受負ニセザルハナシ」（同上 p.253）

以上のように職員を除き、肉体労働者はほとんど出来高給を採用していることを伺い知ることができる。

賃業給と呼ばれる出来高給はどのような性格を持っていたのであろうか。

<紡績女工の場合>

「野田紡績ノ如キ、出来高多キハ賃銭他ニ比シテ少シク良好ナルト、メートル賞与ヲ定メ、一日欠勤ニ五厘ノ罰則ヲ設ケ職工ヲシテ競争ノ渦中ニオケルガ故ナルベシ」

（横山源之助 [1898] p.200）

<鉄工の場合>

「或工場ノ如キハ、月々、ソノ製作品ノ定価ヲ異ニシ、前月ハ多額ノ賃銀ヲ得ルコトアルモ、次月ノ帳メニ際シテ俄ニ製作品ノ定価ヲ下ゲ、知ラヌガ仏ノ職工ヲシテ急遽ノ変遷ニ狼狽セシムルコトアリ」（同上 p.254）

このように、この時期には、標準出来高の未確立、賃率の不安定などがあったが、能率給的色彩を濃くしていた。アメリカでハルサー・プレミアム・ボーナス制が発表されたのは1890年、イギリスでローワン・プレミアム・プランが発表されたのが1898年であるが、その後10年も経たないのに、呉海軍工廠、八幡製鉄は、ローワン制を、三菱長崎造船所はハルサー制をすでに採用していた。このことは、我国の大企業が外国の技術や賃金形態に如何に敏感であるかを物語っている。

出来高給が採用されたのは、一般的に熟練工の不足を背景にして、生産額と各職工の所得の増進に適合していたからである。

上述したように、明治後期の賃率設定の特徴の一つは、昇給の問題である。その実態はどのようであったのであろうか。

a) 男子熟練労働者の場合

機械工場鉄工 明治31年

「昇給ハ大抵何レノ工場ニテモ年ニ二回アルガ如シ、七月ノ益ト十二月ノ歳末ニ於テス、ソノ程度ハ工場ニヨリ労働ニヨリ相違シ、七銭ナルモアリ、五銭ナルモアリ、二、三銭ニ止マルモアリテ、一定ナルコトナシト雖モ、トニ角モ年月ヲ重スルト共ニソノ賃銭モ多少増加アルガ如シ、蓋シ、昇給ハ一種ノ奨励法トシテ見ルモ工場組織ノ上ニ欠クベカラザルモノナレバ、余輩ハ心カラシテ昇給方法ノ設備ヲ可トスル者ナレ共、深く各工場ニ入りテソノ実情ヲ探レバ、大凡昇給ノ事ホド偏頗、不公平ノ悪行ナウルルハナキナリ」

(横山源之助 [1898] p.225)

b) 男子不熟練労働者の場合(鉱夫) 明治30年代

阿仁鉱山

「平素勤勉ニシテ欠勤少ク品行方正ニシテ模範トナルベキモノ、及び、事業上有益ニシテ拔群ノ功労アリタルモノハ、臨時又ハ定期賞与ヲ給与シ、或ハ昇給セシム」

加納鉱山

「事業上有益ナル器具機械ヲ新規ニ、又ハソノ改良ヲ案出シ、又ハ、有益ナル業務上ノ注意ヲ申告シ、或ハ、火災ソノ他ノ危険ヲ発見防止シ、構内ノ盗賊ヲ取り押へ、又ハ盗難品ヲ還収シ、或ハ他人ニ危険ノ来ルベキヲ注意シ、之ヲ免レシメ、或ハ他ノ模範トナルベキ勤勉忠実ノモノニハ五〇銭以上一〇〇円以下ノ賞金ヲ与へ、或ハ給金ヲ昇給セシム」

c) 女子不熟練労働者の場合(紡績女工) 明治30年代

「日給ノ場合ニ於テハ、職工ノ技倆ニ関シテ、各工場ハ大約十等ノ等級ニ分チ、職工ノ技倆ニ従ツテ、昇等セシムルナリ、又、懲罰処分トシテ降等ヲ命ズルコトアリ」

(農商務省商工局工務課 [1903] p.72)

「全然素人デアリ……技術ノ習熟ニ伴イ追々昇給スル方針デアツタ」 (岡村「紡績回顧談」)

d) 大阪砲兵工廠(明治38年)

「昇給ハ一月、七月ノ二回トイフ規定ナレド、普通ハ年一回ノ昇給スラ難シク、中ニハ二年三年モ遺棄セラレル者モアル。昇給ヲ望ム者ハ平素上級者ノ門ニ出入リセネバナラズ、貧シキ者ハ昇給ヲ買ウノ資本ガナイカラ一切駄目デアル」

e) 東京砲兵工廠(明治41年)

「東京小石川ノ砲兵工廠ハ官立工場中ノ大工場デアル。某労働者ハ王子ノ分工場ヲ合シテ一万二、三千人、此工場デハ奇妙ニ英国自由経済学派ノ主張セル賃銀基金説ガ実行サレテアル故ニ、労働者ニ対シテ毎年二回ノ賃銀値上ゲ即チ昇給ガ行ナハルルガ、是ハ某実一種ノ手品ニ過ギナイ。労働者全体ヨリ計算スル時ハ、如何ニ物価ガ騰貴シテ生活ガ困難ニナルモ、工廠ガ労働者ニ支払ウ賃金ノ高ハ些ノ増加モナイ。只此者ヨリ取り彼ニ与エルノデ、工廠ノ懐ハ何モ違ハズ、工廠ガ行ウ手品ノ種ハ万古不易ナリ。

抑モ工廠ノ賃銀ハ、一人一日一〇時間ノ労働デ、二八銭乃至二円四〇銭ナルモ、今迄二円四〇銭ニ迄昇給スルモノハ一人モナイ、現ニ二円一〇銭取りノ職工ハ一万三千人中僅ニ四、五人ノミ。

賃銀増給ハ年々二回之ヲ行ウモ、各職工ハ助役及小頭ニ甘ク仕エテ、益暮ノ祝儀ハ固ヨリ常々御機嫌ヲ伺テ忠犬ノ如クカツ年中欠勤セズ、過失ナクシテ年ニ一度ノ昇給ハ困難ナリ、三季四季ニ一度が山々デアル」

f) 某製鉄

明治35年4月

「日給一円迄五銭以内、日給一円以上一〇銭以内、現行規則ニオイテハ十二銭～一円五〇銭ヲ二五等級ニ区分セルニツキ、増給ノ場合ハ一律ニ一等級ズツ増級スルコトナリ、各人ノ成績考慮セラズ、詮衡上、公平ヲ失スル虞レアルニツキ之ヲ改ム」

明治37年11月22日

「増給内規（増給期、三、六、九、一二各月）月末該当人員ノ三分ノ一
日給五〇銭未満 経過月数ナシ 日給五〇銭～七〇銭 経過月数 六カ月以上
日給七〇銭～一〇〇銭 経過月数 九カ月以上 一〇〇銭～一五〇銭 経過月数 一二カ月以上」

明治38年3月

「増給内規改正 増給人員ヲ三分ノ二トスル（賃銀騰貴ノタメト 薄給者退職防止ノタメ）（同前）」

明治後期のこのような昇給制度の原型は、次の明治前期の横須賀造船所の「職工定人足日給増加条例」制定（明治12年4月）に見られる。

「従来本所職工日給増減ハ一カ年一回ニシテ、定雇職工ハ現員ノ三分ノ一、日雇職工ハ其四分ノ一、一六銭以下ノ職工ハ其二分ノ一ノ定員ヲ以テ日給増減シ来リシガタスレバ月数長ク且何分ノ一ト限定アルヲ以テ通例定雇ハ三箇年、日雇ハ四箇年目ニアラザレバ増給セザルガ如キオソレアルヲ以テ」次の条例を制定1.「定雇職工総員六分ノ一ツツ勉業ノ者ヲシテ一箇年兩度（六月、一二月）増給セシムルモノトス。2. 日雇職工総数八分ノ一増給セシムルモノトス。3. 修業職工格別勉励ノ者総員四分ノ一増給セシムルモノトス。4. 定日雇職工日給一七銭以下ノ者総員四分ノ一増給セシムルモノトス。5. 定人足総員六分ノ一ツツノ勉励ナルモノ一箇年ニ一度（一二月）増給セシムルモノトス。6. 不勉業ニシテ臨時減給申付ルモノアルトキハ余ノ勉励ナル者ヲシテ臨時増給セシムルコトアルベキモノトス」

（横須賀海軍工廠編 [1915] p.130）

なお職員については次のとおりである。

「主船寮ハ大蔵省所轄寮司及府県判任官以下ノ改定月給表ニ倣ヒテ同寮大属以下ヲ每等三級若クハ二級二分チテ月給額ヲ區別シ且等外吏中ニ一等ヲ加ヘ此細別セル給額ノ範囲内ニ於テ判任官以下ヲ定期昇級セシメ以テ之ヲ奨励センコト……」

（横須賀海軍工廠編 [1915] p.247）

日本的昇給は、初任給の低位性を起動力として、年齢対応生活費の上昇に応じて、賃金を上昇させることによって雇用の安定と仕事への奨励を刺激してゆく効用を持つ制度であると見做されるけれど、この時期の賃金体系は、やはり初任給は低い水準にあった。明治20年の紡績の男子の初給は12銭、女工は6～7銭であり、当時米1升小売6銭6厘であった⁸⁾。1人1日4合食するとすれば、妻・子供3人で5人家族であれば、12銭は米を買うのにかつかつであった⁹⁾。

「芝浦製作所に至りては特に見習年限を六カ年と定め、最初は日に六銭の手当を与え、やがて六年目に至れば二十銭ないし二十四、五銭の手当を給し、大いに職工の養育を力むるが如し¹⁰⁾。これは、機械工場の労働者(鉄工)の場合である。砲兵工廠では、「日給賃錢にせよ、請負賃銀にせよ、これを十時間労働の上で得る賃銀は、最初工場に入る際は二十銭ないし二十五銭にして、通例三十銭ないし三十五銭なるは最も多く、その技術を要する鍛工等の如きも五十銭なるは普通にして、しかして規定の労働時間(規定の労働時間は10時間もしくは11時間)を超え、九時頃まで夜業して平均四十銭ないし五十銭、熟練を要する労働は即ち七十銭を得るのみ。これ今日東京もしくは大阪地方における鉄工の多数が得るところの賃錢程度とす¹¹⁾」。鉄工の賃金は普通30銭と35銭の間にあり、1カ月5～6回夜業して12時まで働けば、実際1日の得るところは50～60銭ぐらいになった¹²⁾。しかるに、明治31年1月の東京白米小売相場は1升18銭2厘であるから、見習の年少職工の初任給は3合であり、2人前の職工の賃金は約1升3合にしかならなかった。明治37年12月の「恤救規則」によれば、当時の生活保護の最低給付が独身男子一日5合相当であった。明治33年の造船所男子の平均日収は、農商務省の工場統計表によれば61銭4厘であり、当時最下層の人力車夫の1日平均収入は50銭、日雇の道路人足は36銭であった¹³⁾。

勤続奨励的賞与・手当について

明治後期の賃金体系の第三の特色は、勤続奨励的な賞与、手当が不熟練の男子(鋳夫)と女子(綿紡)の労働者に多くみられた。

a) 綿紡女子の勤続奨励策

勤続賞与とは、「契約ノ年限ヲ過クルモ尚ホ勤務する者ニ与フル賞与ニシテ其年数ニ由テ等差ヲ設ケ或ハ五ケ年七ケ年十ケ年ノ階級ヲ立テルタルに処多シ¹⁴⁾」(農商務省商工局工務課 [1903]「綿絲紡績職工事情」(明治34年調査) p.84)

東京瓦斯紡績株式会社職工規則の1条は、次のようになっている¹⁵⁾。

第3章賞与の第26条、3ケ年以上勤続する者に左の勤続賞与を給す。

勤続年数	金 額
3ケ年	5円以上15円以下
5ケ年	8円以上25円以下
7ケ年	12円以上35円以下
10ケ年	20円以上50円以下

この例は、勤続奨励の一例である。

富士紡績株式会社職工規則の第28条 定期工ニシテ契約年限勤続シタルモノ及其以上引続キ勤続シタルモノニハ退社ノ際ノ割合ヲ以テ勤続賞与金ヲ給ス 但シ不都合ノ廉アリテ退社ヲ命スルカ又ハ業務ノ差支ヲモ顧ミス退社ヲ乞フモノハ此賞与ヲ給スルノ限りニアラズ¹⁶⁾。

満三ケ年以上勤続	7円ないし20円
満四ケ年以上勤続	10円ないし25円
五ケ年	14円ないし35円
同六ケ年以上勤続	19円ないし45円
同七ケ年以上勤続	25円ないし55円

同八ヶ年以上勤続	32円ないし70円
同九ヶ年以上勤続	40円ないし80円
同十ヶ年以上勤続	50円ないし100円

満期賞トハ契約一年限ヲ終了シタル者ニ与フル賞与ヲ云フ。其額ハ各工場共に十円以下ナルヲ通例トス。¹⁷⁾

信認積立金ハ各工場種々の名称ヲ付セリ或ハ保信金ト云ヒ或ハ信認金或ハ義務貯金ト云フモ要スルニ貯金ト保証金ト、二性質ヲ有セルモノニシテ工業主ハ之ヲ以テ職工ノ貯金ト目シ職工ハ之ヲ以テ足溜金ト称セリ此種ノ金額ハ工業主カ貸銀支払ノ期日ニ於テ職工ノ賃金中ヨリ一定ノ率ニ依リ（収入の百分ノ三乃至六或ハ一ヶ月ニ付キ一日分乃至二日分ヲ通例トス）之ヲ控除シ工業主ノヲ保管スルモノトス其保管中ハ普通一定ノ金利ヲ附スルヲ常トス而シテ特定ノ事情ナルトキハ何時ニテモ之ヲ交付スルモノトシ殊ニ契約満期ノ時ハ元利合算ノ上之ヲ返還スルハ言ヲ俟タス

表3-9 紡績会社職工信認金，表3-10 日本紡績株式会社は，信認金の計数例である。

b) 鉄工の退職手当

一定の勤続年期後老廃業ニ堪ヘサルカ其他自己ノ都合ヲ以テ退場シ或ハ工場ノ都合ニ依リ解僱シタル場合ニ与フル救済ニ就イテハ之カ施設ヲナセル所ノ工場甚タ少ナシ三菱造船所及ヒ大宮工

表3-9 紡績会社職工信認金（保信金）調

会社	職 工 数			34年6月信認金現在額及人員						33年中信認金払戻額及人員					
	男	女	計	現在額及人員			男女別			払戻額及人員			男女別		
				金額	円	人員	男	女	金額	円	人員	男	女		
甲	517	1,372	1,889	2,660	713	1,131	484	1,529	229	2,573	767	1,254	223	1,319	544
乙	262	988	1,250	2,155	600	610	—	1,545	—	989	600	297	300	692	300
丙	180	620	800	1,550	—	—	—	—	—	540	490	290	—	250	—
丁	718	1,741	2,459	1,100	300	800	—	—	—	422	460	211	880	211	610
戊	260	720	980	1,380	000	—	—	—	—	1,642	171	128	—	406	—
己	799	2,304	3,103	800	843	—	—	—	—	7,426	—	—	—	—	—
庚	653	2,004	2,657	8,495	843	—	—	—	—	1,711	1,595	611	800	3,785	190
辛	160	692	852	3,939	—	1,069	2,880	—	—	5,380	990	630	815	760	—
壬	225	975	1,200	—	—	—	—	—	—	1,376	990	630	815	956	—
癸	610	3,009	3,619	10,000	000	—	—	—	—	7,962	328	—	—	—	—
子	300	1,200	1,500	3,700	—	—	—	—	—	3,084	1,485	1,599	—	1,092	—
丑	90	810	900	11,613	798	—	—	—	—	8,858	802	—	—	—	—
寅	700	1,911	2,611	—	—	—	—	—	—	1,393	301	1,092	—	—	—
				1,775	780	—	—	—	—	42	873	—	—	—	—
				852	—	—	—	—	—	49	19	30	—	—	—
				3,259	325	—	—	—	—	1,637	525	376	815	1,260	710
				—	—	—	—	—	—	371	89	282	—	—	—
				6,094	530	2,437	810	3,656	720	3,368	360	1,343	340	2,025	020
				3,408	647	—	—	2,761	—	1,129	452	678	—	—	—
				4,500	000	—	—	—	—	770	470	256	140	514	330
				1,850	—	—	—	—	—	422	122	300	—	—	—
				733	330	—	—	—	—	70	760	55	490	15	270
				1,080	—	—	—	—	—	48	38	10	—	—	—
				9,210	818	—	—	—	—	2,236	122	—	—	—	—
				2,831	1,344	—	—	1,487	—	852	419	433	—	—	—

(出所) 農商務省商工局工務課 [1903] pp. 77-79

表 3-10 日本紡績株式会社33年各半期信認積立金返還高及人員調 (明治34年7月調査)

期 別	信認積立返還高		職 工 数		
			男 工	女 工	計
上 半 期	円 959	084	112	248	360
下 半 期	6,467	087	1,483	3,537	5,020

(出所) 農商務省商工局工務課 [1903] p. 79

(信認金現在高8495円80銭3厘)(男1069人, 女2880人)
(同 積立率ハーケ月日給分月七歩ノ利子ヲ附ス)

場盛岡工場等ニ於テハ退隠手当, 解傭当或ハ満期賜金等ノ名称ヲ以テ勤続年限ノ長短ニ応シ一定ノ率ニ依リ若干ノ金額ヲ支給スルノ制ヲタテリ¹⁸⁾

この期には, まだ職工については, 生涯雇用的賃金政策の証拠は見出せない。勤続奨励賃金政策は, 熟練工の場合, その形態は主に表彰, 役付制度, 自家職工養成学校設立など非金銭的な形でおこなわれ, それは足留策の手段として使われた。²⁰⁾だが, 不熟練工の勤続奨励賃金は手当, 賞与の形で一時払いの形で, 一般に普及していた。

3-2 大正期の賃金体系の特色

大正期の賃金体系の特色として, 次の3点があげられる。

第一は, 明治期に比べ賃金体系が複雑化してきたことである。第一次欧州大戦によるインフレーションに対する各種の生活給の手当の支給, はじめは手当の形で支給し, 後になってこれを本給に繰り入れること, 勤続を奨励する手当を毎月支給する, 出勤手当, 家族共助手当など雇政策的な手当の導入, 役付工への役付手当などの労務管理的賃金が賃金体系に編入された。

表 3-11 大正期の某銀行職員の初任給

月 給		単位: 円		
年 次	学校の種類	官立大学	私立大学 外語学校 官立高商	商業学校
大正5年12月		25~30	23~25	15~19
大正15年9月		72	51~60	35~44

(出所) 昭和同人会編 [1960] p. 268 から作成。

第1次欧州大戦によりインフレーションにより, 企業は一斉に昇給をおこなった。表3-11はその1例証である。

第二に, 上述したように, インフレーションによる生活難に対処するため生活給手当または実物給与が支給されるようになった。とくに, 生活賃金思想がでてきたことは注目に値する。従来 of 給与の標準は主に労働の需給関係とくに能率本位にある年齢以上は年功により昇給せしめるときめられ, 生活費の多くは省みられず, 生活に如何ようにもなし得るものと考えられていた。これに対して生活賃金の必要性を思想の悪化を防ぐ視点から, 純粹に年齢, 勤続昇給の方向を考え, 能率高くとも若年労働力の高賃金を得るは好ましからずとの考え方, 即ち年功序列昇給カーブへの傾斜がみられるようになった(昭和同人会編 [1960] pp.263~264)。

第三に, 一般に勤続奨励的賃金政策が, 勤続手当, 退職金, 昇給, 賞与, 請負給の配分, 福利

施設等の方式が普及してきた。三菱重工、鐘紡、倉紡にみられるように業績の如何にかかわらず、福利施設を安定さす路線がでてきた。

また、第1次大戦から大正期にかけて、それほど多くない会社で停年制が普及してきたといえる。大正14年、工員の停年をきめているところは75社中18社であった。定着政策がとられてきたとしても、職工については少なくとも、停年までの終身雇用はまだ常態とはなっていない（昭和同人会編〔1960〕p.275）。

3-3 明治・大正期の国際競争力が必要とした労働の質

明治日本の前半期の国際競争力についていえば、近代鉱工業製品の競争力が弱かったことはいうまでもないが、在来産業の国際競争力も弱かった。

近代経済での国際競争力は、(1)科学技術、労働者の技能、(2)鉱工業製品のコスト、(3)経営者の能力、(4)政府の産業政策、(5)国民のエートス、に大きく依存している。また、(2)のコストは、①資本蓄積の大小と金利の高低、②近代的設備の優劣と建設費の高低、③職工の技能と熟練能力に依存している。

明治日本の初期の資本蓄積と資本設備は、欧米の先進工業国に比較していちじるしく貧弱であった。このことは、その利子負担が欧米に比して少なからず大きかったことを意味する。また、資本設備の海外からの輸送費、外国人技術者の出張費、自己生産できない機械製品の故障にそなえての備蓄など、資本設備の建造費に非常に高いコストをかけなければならなかった。

したがって、明治の前半期は、(3)、(4)、(5)の要因はともかく、(2)のコスト面では、国際競争力に耐えられなかったといえる。それ故、労働力の面で、競争力をつける以外に方法はなかった。鉱工業の近代化に必要な労働の要件は、①低賃金労働、②長時間労働に耐えること、③一定時間持続する勤勉な労働力、④近代工業に適応した技能をもった労働力、⑤豊富な労働供給源があること、であった。

ともかくにも、明治期の日本では、近代的な技能を持った熟練工がきわめて不足していたので、近代鉱工業に習熟した大量職工を養成する必要があった。

明治20年頃までは、小規模な工場が少数で地方に分散していたこと、士族授産を目的としていたことで、労働移動は一般に少なく、労働募集はその募集圏²¹⁾も主として工場周辺のせまい地域にかぎられ、20年30年代ほど深刻な問題とはなっていなかった。

日清戦争までは、熟練工の大きな供給不足は生じなかった。何故なら、当時の近代的重化学工業の陸海軍工廠または官営事業は、その工場数も少なく、規模も比較的小さく、熟練工は大体各工場自前の養成で間にあったからである。

しかしながら、日清戦争後、民間の重工業が勃興してきたし、既設の官営事業もまた急激に設備の拡張がおこなわれ、官民の企業間で熟練工の争奪、熟練工の企業間移動がひんばんとなり、熟練工の大量養成の問題が、官民の緊急問題となった。

近代的な重化学工業には、紡績、製糸、織物業と異なり、大量の優秀な熟練工を確保しうるか否かが企業にとって決定的に重要な要因になる。ところが、このような熟練工は、在来の職工的熟練のままでは間にあわないので、新しい熟練を必要とした。

① 徳川時代からの伝統的な徒弟制度の下で養成された優秀な職人達に、外国人技師の指導の

下に実地訓練をさせ、近代的技能をマスターさせる。幕末に開設された横須賀製鉄所、長崎製鉄所そして明治後の赤羽製作所、兵庫製作所、品川硝子工場、大阪造幣寮などで伝統的職人の実地訓練がおこなわれた。

② 活字・硝子、測量器、時計、電信機、陶器、巻煙草などの部門で、優秀な職人を選んで海外で実地研修させた。

しかしながら、以上のようなやり方では、日清戦後以後の大工場に必要な近代的熟練工を養成することができないので、大工場は見習工制を導入した。それ故、しばらくの間、熟練工の養成は、在来の徒弟的職人からの職工養成法と見習工制が併用され、やがて見習工制に統一された。

熟練工養成の「母工場」といわれた近代工場で実際に訓練養成された熟練工達ははじめ少数であったけれど、彼等が各工場に分散し、彼等の指導の下にまた新しい熟練工が養成されるというように多くの近代熟練工が養成されるようになった。当時「母工場」として、造船業では、横須賀海軍工廠、長崎三菱造船所、大阪鉄工所、石川島造船所の4工場、東京砲兵工廠、官営品川硝子製造所も熟練工の「母工場」であった。民間鉄工業の熟練工中には、海軍工廠や砲兵工廠出身者が少なからずいた。

各企業で熟練工の確保が一巡すると、熟練工の移動も少なくなった。

しかしながら、熟練工の高い移動率がそのまま定着して、日本の雇用制度は欧米型になるようにみえたけれど、日本独自の終身雇用制度が急速に確立するようになった。それは何故か。高橋亀吉[1973]は、それは、「明治期における日本経済独自の土壌のうえに、日本人の英知が生成発達させたものであるが、それが現在(1960~70年代)のような姿にまで完成整備せられるためには、第一次世界大戦後の労働運動の大波という、洗礼的契機を必要とした」(p.215)と、いう。

3-4 紡績業における労働移動

労働者は技能を基準に熟練工、半熟練工(経験工)、不熟練工に分類されている。熟練工になるためには相当な年月の訓練を必要とし、明治・大正期では、熟練工は男子工にかぎられ、造船、金属、機械、車輛など重工業部門の工場労働者であった。軽工業でも熟練を要する労働者は男工が採用されていた。熟練工の雇用関係は、原則として永続勤務の常雇が原則であった。半熟練工は、一定の訓練を必要とするが、比較的短期間の訓練で熟練する労働者で、勤続年数も6カ月から2~3年を原則とする。繊維産業のどの部門でも女工が採用され、この女工は半熟練労働者であった。不熟練工は、訓練を必要とせず、筋肉労働者がそうで、坑夫、建築人夫、土木人夫などである。鉱山労働者は男子工で供給不足で常雇であったが、建築、土木の人夫は日雇労働者であった。鉱山労働者が供給不足だったのは、鉱山労働が徳川時代に佐渡金山のように囚人労働者日陰者などに依存していたという暗いイメージが受け継がれたからである。しかし、電力の普及によって鉱夫の労働状態も改善され、待遇もよくなり、正規の専業鉱夫も増えた。にもかかわらず、鉱夫の引き抜き逃亡を防止するための納屋制度は所謂鉱山労働問題の根源であった。また、マッチなどの雑貨工業には多くの女子の不熟練工が低賃金で雇用されていた。

明治期、工業労働者の6割が女工で4割が男工であった。男工が4割だったのは、男子熟練工を必要とする重工業部門の比重が軽工業部門よりまだ小さかったからである。しかし、全体として男子工業労働者は供給過剰であった。

紡績業や鉱山の雇用問題は、技能でなく工場や鉱山に必要な労働力を確保し如何に定着させるのかということであった。重工業部門では、労働者は縁故募集で十分間にあい、技能形成が問題であった。

紡績、製糸、織物の産業の職工は原則として女子であった。それは、①女子が伝統的に器用で、短期間で作業に習熟する能力を持っている、②結婚前の女子を2～3年間採用する方が低賃金ですむ、③②のような雇用関係の方が必要な労働力を容易に確保できたことによる。

紡績業において、女工の争奪、誘惑、逃走という形態の労働の移動現象は、明治20年以前はそれ以後にみられるような激しい問題になっていなかった。なぜなら日本の紡績業は明治20年頃を転機に急激に勃興し、紡績女工が不足したからである。20年以前は、工場の規模も小さく、工場は各地に分散しており、職工は大体工場附近からきており、また、「紡績設立の重大使命は実に授産にあった²²⁾」といわれるように士族授産を目的としていたからである。

この時期の「工場主と職工との間柄は恰も君臣の如く情誼極めて厚く、総ての点において職工状態は非常に宜しかった。工場争議の起る時代とは正反対であった²³⁾」。紡績工場の中に封建的主従の羈絆的感情が継承された。また、明治15年開業の三重紡績所の士族出身の女工について絹川太一〔1937〕は次のような興味ある指摘をしている。「寄宿の女工は大概津藩の士族の娘であった。賃金は日給制度なれども六ヶ月計算であった。併し此六ヶ月計算は最初二年位の間で、其後は毎月払になった。日給は初給食費附で三四銭、明治二二年頃に九銭とし男女とも同額であったが、一般に随分高いといはれた。士族の娘だけに権利義務の問題のみに関心し、給料の高下を云々する人はなかった。仕事に対し他の干渉を受くが如き、絶対に彼等の嫌忌する所であった。男工十五人女工百人ばかり居²⁴⁾った」紡績業の新設、拡張は、明治20年代に入りいっそう進み、それ以後、明治期・大正期を通して紡績業における労働力は絶対に不足しており、異常に高い労働移動率と女工の募集難が発生し、企業間に職工の引抜きを激しくした。とりわけ、真の職工争奪戦は明治27年から以後であるといわれている²⁵⁾。

表 3-12 某紡績会社兵庫支店の労働移動(人)

	男	女	計
明治32年末現在	1,112	4,524	5,636
同33年入社	1,323	4,762	6,085
同33年中退社	1,877	5,824	7,701 A
同33年末現在員	558	3,462	4,020 B

(出所) 農商務省商工局工務課 [1903] p.69

退職率 = $\frac{A}{B} \times 100 = 191.6\%$ で非常に高い。その移動理由は表 3-13が示すように、通勤工の男工の場合、逃亡のために $\frac{1475}{1877} \times 100 = 78.5\%$ で、女工は $\frac{2046}{3369} \times 100 = 60.7\%$ 、寄宿の女工は、 $\frac{2800}{3456} = 81\%$ 、通勤と寄宿を含めて男工女工あわせて $\frac{6321}{7701} \times 100 = 82\%$ である。

このような労働移動率が高いことは、職工の勤続年数に表現される。表 3-14では、勤続1年未満は46.32%で全職工の約半数に近く、2年未満の23.41%を加えると、勤続年数が2年以内の職工は男工女工を含めて69.73%で全体の約70%になる。

表3-13 某紡績会社兵庫支店職工出入細別(明治33年度)

	寄宿工		通勤工		計
	男	女	男	女	
解雇	—	400	397	292	1,089
逃亡除名	—	2,800	1,475	2,046	6,321
病欠帰休	—	225	5	30	260
死亡	—	31	—	—	31
計	—	3,456	1,877	3,369	
男女計	3,456		4,245		7,701

(備考) 通勤男女ノ死亡数ハ不明

(出所) 農商務省商工局工務課 [1903] p. 69

表3-14 紡績聯合会勤続年限調査表

六十九場職工勤務年数別表(明治30年10月現在)

年数別	男女別	1ヶ年以内	2ヶ年以内	3ヶ年以内	4ヶ年以内	5ヶ年以内	7ヶ年以内	十ヶ年以内	十ヶ年以上	合計
男女別合計	男	6,486	3,755	2,024	1,165	829	579	374	87	15,299
	女	26,470	12,872	7,462	4,297	2,489	1,826	512	76	56,002
男女合計		32,956	16,627	9,486	5,462	2,318	2,405	886	163	71,301
百分比例		46.32	23.41	13.37	7.65	4.65	3.35	1.23	0.2	100

(備考) 職工ハ實際ニ退職ノ決心ヲ以テ帰国ソ又ハ他ニ転シタルモノト雖モ工場ニ於テ表面契約解除ノ手續ヲ了スル迄ハ尚之ヲ勤続者トシテ計算セルカ故ニ實際ノ勤続者ハ本表ノ数字ヨリモ少数ナルモノト知ルヘシ

(出所) 農商務省商工局工務課 [1903] p.71

表3-15 関西十六工場²⁶⁾の紡績職工の勤続年限別調

年限別	男女別		計	百分比例
	男工	女工		
6ヶ月未満	1,568	5,281	6,849	28
1ヶ年未満	1,054	3,960	5,014	20
2ヶ年未満	945	3,507	4,452	18
3ヶ年未満	644	2,294	2,938	12
5ヶ年未満	680	2,643	3,323	13
5ヶ年以上	477	1,659	2,136	9
計	5,368	19,344	24,712	100

(出所) 農商務省商工局工務課 [1903] p. 70

表3-15について、農商務省商工局工務課の「綿絲紡績職事情」は次のように述べている。

「右ノ如クナルヲ以テ紡績工場ニ於テハ熟練工極メテ少ク烏合ノ衆ヲ駆テ間ニ合セニ操業セシムルノナリ是レ我邦紡績職工ノ極メテ不規律ニシテ外国ニ比シテ外国ニ比シテ数倍ノ人員ヲ要スル所以ノ一ナリ」

表3-16 明治30年代の工場労働者勤続年数別構成

産業	1年以内	1~3年未満	3~5年未満	5年以上	計	総人員	調査範囲
金属・機械工具	40.9%	28.4%	13.7%	17.0%	100.0%	12,230名	官・民営10工場
紡績業(男子)	42.4	37.8	13.0	6.8	100.0	15,299	69工場
紡績業(女子)	58.8	20.7	15.1	5.4	100.0	45,004	69工場

(出所) 津田真澄 [1977] p.30 原資料は金属・機械工業は農商務省 [1903], 紡績業は農商務省 [1903]

明治30年代紡績業の職工の移動率が如何に高いのかを表3-16によって同じ30年代の金属・機械工業部門と紡績業両者の工場労働者勤続年数別構成をあげておこう。

以上のような顕著な労働移動率による労働力不足は、企業の積極的な労働募集によっておこなわれた。

この時代にとられた募集方法は、(1)縁故募集、(2)募集従事者、職工係など工場勤務の募集員、地方駐在の募集人、紹介者の利用があった。明治30年代には工場規模も拡大し多数の企業が乱立したため遠隔地に供給源を求めるようになり、(2)の方法の重点が移ってきた。²⁷⁾

高い離職者に対して企業は募集方法で対応したが、それでは不十分なので、足留的勤続奨励策をとらざるを得なかった。

「職工ノ異動ハ実ニ可驚モノアリ通常何レノ紡績工場ニ於テモ一ケ年間ニ雇入レ又ハ退場スル職工ノ数ハ各其工場ノ現在職工数ニ均シキカ若クハ其以上ナリ」といわれるように、当時の職工は、企業間を自由に移動し、定着性が極度に低かった、ことは上述した。

職工の移動率が高かったのは、①企業側が職工の養成費と募集費を節約したからである。そのため、労働力不足に対処する方策として、企業間の職工争奪に狂奔した²⁹⁾こと。②職工社会において諸処を渡り歩いて、技能の練磨をはかる慣習が形成され、所謂渡職人的性格があったことであつた。

横山源之助 [1898] は渡り職人の状況を次のように述べている。「曩日は大工の如き左官の如き、もしくは木挽・挽物職人等、おおむね7年ないし10年の年月を親方の許に年期奉公し、修養したる上に、ワタリと称して諸国を遊歴し技倆を鍛うるを普通とし、即ち職人は一の労働者に過ぎずといえども、常に自己の品位を重んじ、たとひ膳を列べて食事する場合にも、互いに相下ることをせずしておのおの見識を保ち、深く職人の骨頂を存せり。故に馬鹿らしきほど職人の顔(体面)を重んじたる割合に、その腕(技倆)を鍛うことをこれ力め、これを以て職人の精神とし、本領とし、神聖なる者とはなせるなり」³⁰⁾

また、賃金の多さのみを欲して渡り歩く浮動的存在もみられた。³¹⁾「特に或る工場と言わじ、いずれの工場においても見習職工にしてよく見習年月を勤め上ぐるは少なく、二年三年にして多少の賃金を得る技倆に達せば、大抵その工場を逃走して他に雇わる……満足に見習年限を勤めおわるは僅かに三分の一のみ」³²⁾

横山源之助 [1898] は、「銅器・漆器・織物・刀剣等、たといその製作は今日の時勢に適合せざるものあるにせよ、技芸の巧妙なりしは遙かに今日の上に出でおるなり、右の如き工芸品のみならず、大工・左官・木挽・挽物等の如きも、よく今日の如く敏速に仕上ぐることなきも、技術の巧妙なりしは今日の比にあらざるはよく故老の称するところなり」と述べ、また、明治に入り、職人の上述のすぐれた spirit の傾向が「廃頽し、曩日に比ぶればその製作品に粗雑に流れ、一に多量に産出することのみ競うに至りたると共に、工場労働者がその技術において見るに足るもの少なき³⁴⁾」と労働の神聖たることを自覚するよう職工諸子に訴えている。

3-5 機械工業の労働移動

機械工業の職工の移動率をみておこう。表3-17、表3-18、表3-19はそれを示している。

「鉄工ノ移動ハ後紡績、織物又ハ生絲職工ニ比シ較ヤ少キモ之ヲ欧米ノ鉄工ニ比シ甚タ多キカ

表3-17 各工場の職員の勤続年限(明治34年調)

工場名	6ヶ月未満	6ヶ月乃至1年	1年乃至2年	2年乃至3年	3年乃至5年	5年以上	合計
大阪鉄工所	468	475	168	123	126	132	1,492
天満鉄工所	9	13	2	3	3	—	30
大阪汽車製造会社	—	217	90	5	—	—	312
九州鉄道会社小倉製作所	213	99	80	125	134	69	720
新潟鉄工所	76	58	21	19	39	18	231
浦賀船渠工場	300	350	100	51	—	—	801
石川島造船所	79	63	120	148	99	114	623
三菱造船所	(1ヶ年未満)	2,514	(1ヶ年乃至3ヶ年未満)	1,190	638	724	5,066
芝浦製作所	113	64	64	66	74	77	458
計	1,258	3,853	645	1,730	1,113	1,134	9,733
百分比例	12.92	39.58	6.63	17.77	11.43	11.65	100.00

(出所) 農商務省商工局工務課 [1903]「鉄工事情」p. 10

表3-18 呉海軍造船廠職工勤続年別区分表(明治35年3月31日現在)

6ヶ月未満	6ヶ月以上1年未満	1年以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上4年未満	4年以上5年未満	5年以上	合計
1,227	1,145	782	320	340	221	947	4,982

(出所) 農商務省商工局工務課 [1903]「鉄工事情」p. 10

表3-19 佐世海軍造船廠明35年3月現在職工数2441人
中の定期職工441人の勤続年別表

6ヶ月未満	2ヶ年未満	3ヶ年未満	5ヶ年未満	5ヶ年以上
58	51	49	83	107

(出所) 農商務省商工局工務課 [1903]「鉄工事情」p. 12

如シ殊ニ事業繁忙職工ノ缺乏ヲ告ケル場合ニハ単ニ僅少ノ給料ノ差違ニヨリ輕シク他工場ニ行キ事業ノ閑ナルニ及テ又大工場ニ移ル等工場ノ間ヲ転々スルモノ多ク³⁵⁾

本表(表3-17)ニ依ルトキハ鉄工ノ勤続年限ノ短期ナルコトハ明カニ之を認ムルコトヲ得ヘシ聞説芝浦製作所、石川島造船所等ニ於テ職工ノ交迭は一ヶ年間ニ凡ソ半数ナリト亦以テ此事情ヲ徴スルニ足ランカ

鉄工ノ移動ハ彼紡績、織物又ハ生絲職工ニ比シ較ヤ少キモ之ヲ欧米ノ鉄工ニ比シ甚タ多キカ如シ殊ニ事業繁忙職工ノ缺乏ヲ告ケル場合ニハ単ニ僅少ノ給料ノ差違ニヨリ輕シク他工場ニ行キ事業ノ閑ナルニ及テ又大工場ニ移ル等工場ノ間ヲ転々スルモノ多ク又当初身ヲ本業ニ投ストキヨリ之ヲ以テ終生ノ業ト為ス決心ノモノ少ク中途倦厭シ若クハ多少ノ貯蓄ヲ為シ廃業スルモノ尠カラス抑モ本業ハ多年ノ修業ヲ経ルニ非サレハ技能ノ上達ヲ遂ケ難ク本邦鉄工中技術優秀ノモノ精巧ノ機械ヲ製スル能サル一大原因実ニ茲ニ存スト論スルモノアリ本業前途ノ為切ニ之カ矯正ヲ望ム³⁶⁾

長崎造船所ノ定備職工ノ移動率は、表3-19によると、紡績業に比べると高くはないけれど、明治43年を境に大きな変化を示している。

「徒弟ニ在リテモ少シク技術ヲ解スルニ及ヘハ該工場ニ於テ徒弟タルヨリモ他ノ工場ニ転スルトキハ相当ノ賃銀ヲ得ルノ望アルカ故ニ徒弟年期ヲ了ヘシテ妄リニ他ノ工場ニ転シ遂ニ所謂渡リ職工トナル者少シトセス³⁷⁾」と、いわれるように徒弟の移動率も高かった。

表 3-20 三菱長崎造船所職工移動表（明治31年～大正2年）

年 度	備 入	解 備	年 度 末 在 籍 人 員	移 動 率
明治31年	2,457 人	2,826 人	3,430 人	0.82
32年	2,507	2,379	3,558	0.67
33年	2,485	2,251	3,792	0.59
34年	5,253	3,836	5,209	0.74
35年	3,340	3,356	5,193	0.65
36年	2,894	2,429	5,658	0.43
37年	1,708	2,074	5,292	0.39
38年	3,801	2,348	6,745	0.35
39年	6,020	3,894	8,871	0.49
40年	5,812	5,014	9,669	0.52
41年	4,023	4,681	9,011	0.52
42年	603	3,911	5,703	0.69
43年	1,069	1,393	5,379	0.26
44年	2,471	1,433	6,417	0.22
45年	2,527	1,621	7,323	0.22
大正2年	3,331	2,125	8,529	0.25

（出所） 間宏 [1978] p.454に移動率を追加した。原資料は「三菱造船所調査報告」66ページ。

機械生産の発展で、徒弟制度に衰退傾向を示していたけれど、明治30年代においてもこの制度は存続していたので、『職工事情』の「鉄工事情」では第7章「徒弟制度」が設けられている。当時の2種類の徒弟があった。工場の特定の職工と師弟関係はないけれど彼の指揮を受けて業務の練習をする徒弟と工場にくる以前に特定の職工と師弟の関係を結びこの職工に付属して雇用された徒弟である。

・ 現今鉄工業ノ徒弟ニハ二種ノ區別アリ一ハ工場ヨリ直接ニ募集サレ特定ノ職工ニ対シテ師弟ノ関係ナク只工場内ニテ職工ノ手伝ヲナシ其指揮ヲ受ケテ業務ノ練習ヲナス所ノ徒弟ナリ此場合ニハ主任者ヨリ特ニ職工ヲ指定シテ教習ヲナサシムル場合アルモ是レ一般ノ事ニ非ラス一ハ其ノ工場ニ来ル以前已ニ特定ノ職工ト師弟ノ関係ヲ結ビ該職工ニ附属シテ工場ニ傭入レラレタル者ニシテ雇傭ノ約束ハ工場主ト徒弟トノ間ニ取結ハルルモ事実上徒弟ハ特定ノ職工ニ附属セル者トス此場合ニハ徒弟ハ其親分タル職工ノ家ニ寄宿セル者多シ要之第一種ノ徒弟制度ハ工場製造ト与ニ起リタルモノナルモ第二種ノ徒弟制度ハ自家製造ノ旧套ヲ襲ヒタルモノニ外ナラス

徒弟ハ其種類ノ奈何ニ関ラス年齢ハ十四五歳乃至二十歳前後マテナルヲ通例トス大阪地方ニテハ十二歳位ニテ徒弟トナル者モアリト云フ徒弟ノ年期ハ工場ニ依リテ異ナレリト雖も三年乃至五年ヲ以テ常トスルカ如シ而シテ又修業年期後更ニ若干ノ義務年限ヲ約セリ是レ徒弟雇傭関係ノ普通職工ト異ナル所ナリ³⁸⁾

熟練工は職種によって、木工（大工、建具、木型等々）と金工（鋳物、鍛冶、旋盤、板金等々）と分類できるほど、前者は伝統的熟練をひきつぐ職人であり、近代的な金属・機械工業の職工は主として後者であり、新しい熟練形成をおこなわなければならなかった。³⁹⁾

明治末から大正初年には、移動率の高かった長崎造船所でも、未熟練工、半熟練工に関して労働募集は困難でなくなってきた。ただし、優秀な熟練工は不足していた。

そこで、優秀熟練工は、募集では確保できないので、自社で養成するということになる。

表 3-21が示すように、昭和期に入り、工場及び鉱山労働者の労働移動率は低下している。こ

表 3-21 大正末・昭和初期の工場及び鉱山労働者の労働移動

年次	労働者数	雇入	解雇	雇入超過	解雇超過	移動率(%)
大正 9	1,401,691	794,973	935,259	—	140,286	66.72
同 10	1,468,100	938,334	829,074	109,260	—	56.47
同 11	1,476,484	1,084,210	1,079,422	4,788	—	73.10
同 12	1,414,880	837,488	856,908	—	28,420	61.20
同 13	1,571,325	1,084,080	1,044,409	39,671	—	66.40
同 14	1,529,263	966,534	910,305	56,229	—	57.0
昭和元	1,621,911	964,128	842,204	121,924	—	53.6
同 2	1,295,655	688,224	684,568	3,656	—	49.6
同 3	1,306,389	679,815	655,096	24,719	—	49.8
同 4	1,284,300	695,834	671,936	23,898	—	52.0
同 5	1,157,098	515,159	569,433	—	54,274	49.4
同 6	1,078,652	555,055	656,114	—	101,059	61.4
同 7	1,025,403	540,544	483,853	56,691	—	47.0
同 8	1,120,645	634,254	524,937	109,317	—	46.8

(出所) 藤田敬三 [1941] p. 11

のことは、終身雇用制の形成期と一致している。

大正末から昭和初期に、大企業で終身雇用慣行が積極的意図的に形成された。重化学工業の大企業では、基幹従業員の全従業員に占める比率は20~30%程度であって、終身雇用慣行が適用されたのはこの部分であった。そして、それが大企業の正規常用従業員にまで拡大され再形成されたのは、昭和20年~30年代前半においてである。

戦前の昭和初期に終身雇用制が形成された理由は、①技術の進展に即応する技能を身につける、②良質の労働力が不足していたからその確保維持、③労働争議の頻発に対処するための忠誠心をそなえた従業員の育成、の3点である。第2次大戦後は、戦後の労働運動の激化⁴⁰⁾に対応して、企業が職場における経営権を再建するため、③の理由が先行した。

終身雇用制の起源をさかのぼれば江戸時代の商家に行きつけけれど、近代的な終身雇用制の原型は、大正末~昭和初期に形成され、「大東亜戦争」中の統制経済でさらに進展し、第2次大戦後の昭和20~30年前半期に再形成され定着した。

終身雇用慣行が最初の試練に直面したのは世界恐慌(昭和恐慌)においてであった。この恐慌において大量の人員整理の実施にもかかわらず基幹従業員の解雇には手をつけなかった企業では労使関係に動揺が生じなかったが、従来どおり一斉解雇を行った企業では、基幹従業員が解雇に根強く抵抗して陰惨な労使関係を生み出した。終身雇用慣行は基幹従業員にとって最高の雇用保障の慣行として望まれるに至っていたのであって、もはや企業の専制的人事権では左右できない慣行となった。⁴¹⁾第二次大戦後の終身雇用慣行は昭和初期に基幹従業員について定着した雇用慣行の延長である。明治末期の着手時期から計算すれば現在まで80数年の歴史を有しているのである。

1) 青木昌彦 [1995] p.5

2) 横山源之助 [1898] p.83

3) 横山源之助 [1898] p.97

- 4) 横山源之助 [1898] pp.92～93
- 5) 昭和同人会編 [1960] p.212
- 6) 昭和同人会編 [1960] p.213
- 7) 昭和同人会編 [1960] p.218
- 8) 昭和同人会編 [1960] p.236
- 9) 昭和同人会編 [1960] p.236
- 10) 横山源之助 [1898] p.274
- 11) 横山源之助 [1898] p.255
- 12) 横山源之助 [1898] p.252
- 13) 昭和同人会編 [1960] p.237
- 14) 農商務省商工局工務課 [1903] 「綿絲紡績職工事情」明治34年調査, p.84
- 15) 農商務省商工局工務課 [1903] p.85
- 16) 農商務省商工局工務課 [1903] p.87
- 17) 農商務省商工局工務課 [1905] p.84
- 18) 農商務省商工局工務課 [1903] 「鉄工事情」 p.29
- 19) 昭和同人会編 [1960] p.244
- 20) 昭和同人会編 [1960] p.244
- 21) 間宏 [1978] pp.238～239
- 22) 絹川太一 [1938] p.173
- 23) 絹川太一 [1938] p.179
- 24) 絹川太一 [1937a] pp.481～82
- 25) 絹川太一 [1941] p.337
- 26) 農商務省商工局工務課 [1903] p.70
- 27) 間宏 [1978] p.278
- 28) 農商務省商工局工務課 [1903] p.66
- 29) 隅谷三喜男 [1976] p.12
- 30) 横山源之助 [1898] p.273
- 31) 昭和同人会編 [1960] p.246
- 32) 横山源之助 [1898] p.274
- 33) 横山源之助 [1898] p.273
- 34) 横山源之助 [1898] p.273
- 35) 農商務省商工局工務課 [1903] p.12
- 36) 農商務省商工局工務課 [1903] p.12
- 37) 農商務省商工局工務課 [1903] 「鉄工事情」 p.38
- 38) 農商務省商工局工務課 [1903] 「鉄工事情」 p.36
- 39) 隅谷三喜男 [1955] p.216
- 40) 津田真激 [1976] p.72
- 41) 津田真激 [1977] p.29

参考文献

- 青木昌彦 [1995] 『経済システムの進化と多元性——比較制度分析序説——』 東洋経済新報社
- Butkiewicz, J. L. Koford, K. J. & Miller, J. B. ed. [1986] *Keynes' Economic Legacy Contemporary Economic Theories*, New York Praeger.
- Clower, R. W. [1995] *Economic Doctrine and Method*. Comwall, Edward Elgar.
- 藤田敬三 [1941] 「吾国」 鉱業に於ける労働移動の研究——特に世界大戦後、満洲事変の勃発に至る迄

- 『三田学会雑誌』第35巻第8号
- 藤田敬三 [1941]「吾国に於ける労働移動の研究——特に先きの欧洲大戦当時の労働移動現象に就いて——」『三田学会雑誌』第35巻第3号
- 藤田敬三 [1960]「明治20年代におけるわが紡績業労働者の移動現象について」昭和史料研究連絡会編『明治前期の労働問題』御茶の水書房所収
- 原洋之助 [1994]『東南アジア諸国の経済発展・開発主義的政策体系と社会の反応』リプロポート
- 原洋之助 [1995]「経済発展の地域性」東京大学東洋文化研究所『東洋文化』75, 1995, 2月号
- 間宏 [1963]『日本の経営の系譜』文真堂
- 間宏 [1978]『日本労務管理史研究』御茶の水書房
- Hicks [1963] *The Theory of Wages*, 2nd ed., London, Macmillan (内田忠寿訳 [1970]『賃金の理論』東洋経済新報社)
- Hicks [1969] *A Theory of Economic History*, Oxford, Oxford University Press (新保博訳 [1979]『経済史の理論』日本経済新聞社)
- Hicks [1977] *Economic Perspectives Further Essay on Money and Growth*, Oxford, Oxford University Press (貝塚啓明訳 [1985]『経済学の思考法——貨幣と成長についての再論——』岩波書店)
- Hicks [1979] *Causality in Economics*, Oxford, Basil Blackwell.
- Hicks, J. R. [1980] *IS-LM-an Explanation, Money, Interest and Wage* [1982] Oxford, Basil Blackwell.
- 池田美智子 [1992]『対日経済封鎖』日本経済新聞社
- 猪木武徳 [1987]『経済思想』岩波書店
- 絹川太一 [1937a]『本邦綿絲紡績史第1巻』日本綿業倶楽部
- 絹川太一 [1937b]『本邦綿絲紡績史第2巻』日本綿業倶楽部
- 絹川太一 [1938]『本邦綿絲紡績史第3巻』日本綿業倶楽部
- 絹川太一 [1939]『本邦綿絲紡績史第4巻』日本綿業倶楽部
- 絹川太一 [1941]『本邦綿絲紡績史第5巻』日本綿業倶楽部
- Lal [1994] "In Praise of the Classics", in Gerald M. Meier ed., *From Classical Economics to Development Economics*, London, Macmillan.
- Leijonhufvud, A. [1968] *On Keynesian Economics and the Economics of Keynes a study in monetary theory*, New York, Oxford University Press.
- Mankiew, N. G. & Romer, D. ed. [1991] *New Keynesian Economics Imperfect Competition and Sticky Prices*, Vol. 1, Cambridge, Massachusetts, The MIT Press.
- Mankiew, N. G. & Romer, D. ed. [1991] *New Keynesian Economics Imperfect Competition and Sticky Prices*, Vol. 2, Cambridge, Massachusetts, The MIT Press.
- Mill [1848] *Principles of Economics*. 邦訳『経済学原理(二)』岩波書店
- 森嶋通夫 [1984]『無資源国の経済学』岩波書店
- 森嶋通夫 [1992] *Capital & Credit*, Cambridge, Cambridge University Press. (安富歩 [1994]『新しい一般均衡理論——資本と信用の経済学——』創文社)
- Nonnis, G [1995] *The Concept of Free Market in Japanese Industry*. 『吉備国際大学研究紀要』第5号
- 農商務省商工局工務課 [1903]『職工事情』名著刊行会
- 岡崎哲二 [1993]『日本の工業化と鉄鋼業——経済発展の比較制度分析——』東京大学出版会
- 大橋勇雄・荒井一博・中馬宏之・西島益幸 [1989]『労働経済学』有斐閣
- 大橋勇雄 [1990]『労働市場の理論』東洋経済新報社
- 小野進 [1986]「経済発展論(上)——A. ガーシェンクロンと A. マーシャルそして日本の経済発展への適用とその限界——」『立命館経済学』第35巻第5号
- 小野進 [1987]「経済発展論(下)——A. ガーシェンクロンと A. マーシャルそして日本の経済発展への

- 適用とその限界——」『立命館経済学』第35巻第6号
- 小野進 [1994] 「日本の金融システム——メインバンク制と企業との関係——」『立命館経済学』第43巻第2号
- 小野進 [1992] 『近代経済学原理』東洋経済新報社
- 小野進 [1995] 「賃金決定メカニズムと社会関係」『立命館経済学』第44巻第4・5号
- Polanyi, K. [1957] *The Great Transformation——The Political and Economic Origins of Our Time——* Beacon Press. (吉沢英成・野口達彦・杉村芳美訳 [1975] 『大転換——市場社会の形成と崩壊——』東洋経済新報社)
- Rothenberg, J. [1968] *Consumer Sovereignty*, Sills, D. L. ed. [1968] *International Encyclopedia of the Social Sciences*, Vol. 3, London, Macmillan.
- Rothschild, K. W. [1954] *The Theory of Wages*, Oxford, Basil Blackwell (賃金問題研究会訳 [1971] 『現代賃金論入門』東京創元社)
- Samuelson [1993] 『Economics, McGraw-Hill, 3rd ed., Asian Students.
- Smith, A [1976] *An Inquiry into the Nature of Nations* vol. 2, London, Methuen, 6th edition, Cannan edition (大河内一男監訳 [1986] 『国富論Ⅲ』中公文庫)
- 隅谷三喜男 [1955] 『日本賃労働史論』東京大学出版会
- 隅谷三喜男 [1976] 『日本賃労働の史的研究』御茶の水書房
- 昭和同人会編 [1960] 『わが国賃金構造の史的考察』至誠堂
- Stiglitz, J. [1993] *Post Walrasian and Post Marxian Economics*, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 7, No. 1, Winter.
- 高橋亀吉 [1966] 『明治大正産業発達史』柏書房
- 高橋亀吉 [1973a] 『日本近代経済発達史第1巻』東洋経済新報社
- 高橋亀吉 [1973b] 『日本近代経済発達史第2巻』東洋経済新報社
- 高橋亀吉 [1973c] 『日本近代経済発達史第3巻』東洋経済新報社
- 高橋亀吉 [1983] 『日本近代経済形成史第3巻』東洋経済新報社
- 高田保馬 [1925] 『社会関係の研究』岩波書店
- 高田保馬 [1929] 『価格と独占』千倉書房
- 高田保馬 [1955] 『ケインズ論難——勢力説の立場から——』大阪大学経済学部社会経済研究室
- 豊崎稔 [1942] 『日本機械工業の基礎構造』日本評論社
- 田添大三郎 [1979] 『インフレーションの話』日本経済新聞社
- 富永健一 [1995] 『社会学講義』中央公論社
- 津田真激 [1976] 『日本的経営の擁護』東洋経済新報社
- 津田真激 [1977] 「終身雇用制度の基本性格」『季刊現代経済28』
- 通商産業省重工業局編 [1960] 『日本の機械工業——その成長と構造——』日本重工業研究会
- 通商産業省重工業局編 [1960] 『日本の機械工業——その成長と構造——』Ⅲ統計資料, 日本重工業研究会
- 内海洋一 [1974] 『労働経済の理論』有信堂
- 内海洋一 [1978] 『経済社会学の主要問題』新評論
- 横須賀海軍工廠編 [1915] 『横須賀海軍船廠史』原書房
- 横山源之助 [1898] 『日本の下層社会』岩波書店