

年功賃金論における能率と生活の思想的系譜

——戦時期統制における賃金の議論を手がかりとして

金子 良事

(東京大学大学院)

目次

- I はじめに
- II 戦前日本の職工賃金
- III 社会政策にみえる能率と生活の二つの思想
- IV 戦時賃金統制期の賃金思想の検討
- V おわりに

I はじめに

戦後、年功賃金をめぐる議論は二つの立場から華やかに行われた。一方、1940年代からすでにマルクス主義的文脈から同一（価値）労働同一賃金を唱え、現実を批判的に捉える研究が生まれた¹⁾。また、欧米のフェミニズムを輸入し、「家族賃金」という視点から年功賃金を同じく批判的に捉えている研究潮流がある²⁾。これらの研究に共有されているのは年功賃金を生活保障的な側面から捉える視点である。他方、小池和男を代表とする経済合理性を主張する研究がある³⁾。

本稿はこうした年功賃金をめぐる議論を、戦前の事情を踏まえた上で、戦時期の議論を考察することによって、相対化する試みである。ただし、本稿では年功賃金を単に個人の年齢や勤続（年数）を横軸に取った右肩上がりの賃金曲線とする⁴⁾。明治期から大正初期にかけては、未だ雇用期間が短期で考えられていたため、賃金を長期で捉えるという発想が問題にはならなかった。ようやく、大正末期から昭和初期にかけて、長期雇用が実現されるようになると、賃金も長期雇用を想定した形で議論されるようになるのである。この点を掘

り下げてみよう。

賃金をある一時点で捉えると、原理的には出来高賃金と時間賃金に分けられる。すなわち、賃金の支払基準を仕事の成果で捉えるか否かである。ただし、実際には両者の折衷形態も存在する。中長期的な期間（線分＝複数の点）で捉えると、賃金と昇給・昇格の問題やキャリア・ルート、訓練、生活保障の問題の間にどのように有機的な関係を作るかという論点が入ってくる。1910年代から科学的管理法の導入に伴い訓練等の議論がなされるようになり、戦時期頃に標準最低賃金の議論が出ると、広く賃金と昇給、キャリア・ルート、訓練、生活保証等の問題が併せて議論されるようになるのである。

本稿では、まず、未だ長期雇用が想定されていなかった頃の賃金を紹介し、賃金論が科学的管理法や家計調査の影響を受けてどのように展開するかを検討する。具体的には、本稿では戦時期の議論を軸に分析し、そこに繋がる流れとして、社会政策や1930年代の議論にも注目する。

II 戦前日本の職工賃金

江戸末期以降、近代的な工場制度が輸入され、新しい雇用が生まれた。そのなかでは旧来の雇用慣行を継承するもの、また新たな雇用慣行を創出していくものがあった。江戸時代以来の雇用慣行で重視すべきなのは奉公人に見られた年季を切るという慣行であろう。その報酬はいわゆる手附金とお給金である。こうした慣行は戦後にさえも残っ

ていた⁵⁾。

年季を切るという慣行は、商家等において継続されただけでなく、新興産業にも受け継がれた⁶⁾。たとえば、紡績業や海軍工廠の定雇職工である。紡績業では1~3年の雇用期間が設けられていた。注目すべきは支度金という形で手附金のような慣行が踏襲されたことである。しかし、奉公人と異なるのは、紡績職工は日給であり、後に一部の職種で出来高賃金が採用されるようになった点である⁷⁾。ただし、その支払期間については日払いとは限らず⁸⁾、たとえば、1890年代には月二度払い、10日払い、月払い等様々であった⁹⁾。また、海軍工廠の定雇職工は職工の中から選抜されたものを保持するために、最大で10年間、拘束された¹⁰⁾。

賃金を時間賃金と出来高賃金に分けると、この時期から現代に至るまで一貫して両方が存在している。時間賃金の中には年功賃金に繋がるような位階的賃金（1930年代には年功給と呼ばれた）も生まれた。ここでは社会的慣習ではなく、企業が労働者の格付けをするという意味において合理的に説明できる二つの例を提示したい。一つは、官業の中で形成された職工層も包摂する報酬体系である¹¹⁾。もう一つは、紡績業等に見られた等級別賃金制度である¹²⁾。前者は官僚制という組織的要請から作られたものであり、後者は単純に技倆・勤続によって賃金の格差を設けたものである。ただし、こうした賃金格差は紡績業においては短期の移動を防止し、雇用を継続させることが意図されていたが、もともと雇用契約期間が1~3年であったため、年功賃金論で想定されるような長期雇用が念頭におかれたわけではなかった。もちろん、各組織の創成期には位階的序列を形成するのに年功（経験年数）よりも抜擢が利用されたと考えてよいが、抜擢・定期の昇給（ないし昇進）制度が整備されることで、年功的運用になっていったと推測してよいだろう¹³⁾。

出来高賃金には大きく分けて二種類あった。一つは単純出来高賃金、もう一つは集団出来高賃金である。前者のもっとも発展した形態は、光沢等の製品の質をも仕事の評価指標として創出した諏訪の製糸業であろう¹⁴⁾。また、後者は鉄道業、鉄鋼業、紡績業等で見られた。集団出来高賃金とは、

集団に対して支払われた総額を各人の賃格¹⁵⁾で分配するものであり、厳密に言えば、ここでの個人賃金は出来高賃金ではなく賃格給である。すなわち、位階的秩序が成立している。集団出来高賃金は分業による協業を前提とするため、相対的な個人別の出来高を把握することは難しいながらも、集団として出来高を測ることができる場合に用いられた。紡績業では大正期から昭和初期にかけて科学的管理法が導入され、標準作業を設定した上で各作業間の評価を係数化することを通じて、精紡等の一部の職種において集団でありながら限りなく個人出来高賃金に近い制度が作り出された。

III 社会政策にみえる能率と生活の二つの思想

わが国では大河内一男の影響で社会政策を労働力保全のための政策とする説が長らく学説的に影響力を持っていたが、明治年間に議論されていた「社会政策」は、労働力保全に留まるものではなく、社会福祉政策とも言うべき性質を備えていた。こうした社会政策が異なる特徴を有していたことは、内務省や農商務省の現実的な行政レベルにも現れ、それらのいくつかは戦時賃金統制のなかに引き継がれて、賃金論に影響を与えるようになる。賃金論への影響という意味を考える上で、二つの点を指摘しておこう。

第一に、戦時賃金政策を支えることになるデータ収集（調査）の伝統があった。調査には二つの系統がある。一つは、1902年工場法案以来の労働調査である。これによって労働者保護政策の流れが形成され、展開していった¹⁶⁾。もう一つは、イギリスの貧困調査に刺激を受けた高野岩三郎に端を発する家計調査である。米騒動を契機として、家計調査は社会事業を支え、東京市・大阪市から国レベルにまで盛んに行われるようになる。この流れは戦時期まで引き継がれ、標準最低生活費研究に繋がるのである。

第二に、1920年代の科学的管理法を受容した産業合理化運動の流れから、能率運動に展開する。商工省（旧農商務省）では臨時産業合理局がこの流れに関わった。その中心人物は吉野信次である。

吉野は河合栄治郎が抜けた後、1910年代後半における農商務省の労働行政の中心人物であった。こうした人物の連続に見られるように、能率運動においても労働者の生活という点が意識された。この能率運動の中から賃金の決め方を出来高賃金から時間賃金に変えようとする流れが生まれる。

IV 戦時賃金統制期の賃金思想の検討

本節では戦時賃金統制期¹⁷⁾に戦後に繋がるような賃金に関する思想潮流が形成されたことに注目したい。ただし、戦時期の議論はもともと合理的に説明できる根拠を持っていたにもかかわらず、徐々に戦時プロパガンダ的側面を強く持つように至ったため、論点を次から次へと移行させていく。ここでは、起点となる議論の根拠を分析し、どのような岐路で論点が飛ぶようになったのか、整理し直してみよう。

厚生省労政局賃金課は賃金額の統制を行うものの、賃金制度自体は間接統治を基本方針としていたが、後に部分的に指導行政を行うようになった。賃金統制施策が当初、指導行政という形で介入しなかった理由の一つは、労務統制と賃金統制が別々にスタートしたことに起因する。そのことは厚生省が統制を開始した当初、熟練工の激しい移動という事態を鑑みて¹⁸⁾、労働者の移動を抑制するという目的を設定し、経験工に対しては従業員移動防止令（労務統制）、未経験工に対しては賃金統制令（賃金統制）で対応したことから知られる。我々は厚生省の賃金制度に関する指導方針を、最初に1940年10月の（第二次）賃金統制令における「標準賃金」のなかに見出すことができる。ただし、「標準賃金」は強制力を持っておらず、厚生省側もそのことを明確に意図していた。ここではまず、1939年の第二回中央賃金委員会総会で波多野貞夫が主張した賃金と反論をした斯波孝四郎（三菱造船）の議論¹⁹⁾と「標準賃金」を見ることにしよう。その後、こうした戦時期の議論を導いた前史を概観し、その上で、戦時期の賃金の議論の思想的意味を考察する。

1 月給制度対出来高賃金

戦時期の賃金思想を考える上で重要な論点が大きく二つある。すなわち、能率と生活保証である。能率については出来高賃金と時間賃金（月給制度）の何れがいいかという対立があり、さらに、その背景にはマネジメントに関する対立が存在した。月給制度を支持した中心的な勢力は日本能率連合会である。波多野は日本能率連合会の二代目会長を務め、中央賃金委員会にも名を連ねた代表的な論客であった。波多野の議論の背景には、能率運動で蓄積されてきた研究が存在すると考えてよいだろう。

波多野の賃金論は、①家族制度を本位としたものの、②①を前提にさらに技能・勤務・能率等で差を附すこと、③同一工場の各種従業員に対して同一形態であること、④公平であること、といった特徴がある。すなわち、査定付きの月給制度である²⁰⁾。ただし、波多野は明文化された査定を念頭においていたと考えられる。波多野は自らの著書に井上好一執筆による点数法という職長の査定を収録しており²¹⁾、具体的にはこれを念頭においていたと推測される。

波多野の議論は二つの意味で出来高賃金論者に反論している。第一に、賃金額は家族本位で決められるべきであるとしている。これには生活保証の意味がある。第二に、能率の考え方の違いである。斯波は出来高賃金が労働者に与える刺激が現実に機能していることを評価する。これに対して、波多野は賃金によって直接的な個人のインセンティブを引き出す刺激給的要素を排除し、賃金が生活賃金たることを強調しつつ、査定によって差をつけることを明言している。ただし、斯波も生活に必要な賃金を稼げるだけの単価を設定すればよいとしており、両者は生活と能率の両方を重視する姿勢を共有している。

波多野と斯波の対立がもっとも先鋭的に出ているのは熟練工の扱いである。斯波は熟練工を積極的に働かせるために、賃金を刺激給にすることを高く評価する。これに対して、波多野は熟練工が払底するという労働市場の将来の見通しを前提に、指導員を養成し、女工や不熟練工を訓練させるこ

とによって、能率をあげる方針である。斯波はマネジメント手法の意義を認めつつ、運用可能性に難色を示した。具体的には明記されていないが、運用する人間を必要なだけ確保ないし養成することの難しさを考えたのだろう。

波多野の見解の背景には、稼働率の低さを改善させるようとする問題意識がある。この議論をさらに理解するためには、職員の賃金稼得行動を考える必要がある。すなわち、職員がライフステージに応じた貯金をせず、1カ月毎の生計費を稼ぐことを目的として働く場合（必要な金額を稼いだ時点で働くのをやめる場合）、単価の高い能率給が労働供給を減らす可能性がある。これは教科書的な縦に賃金率、横に労働時間（余暇時間）を取った後方に湾曲している個人労働供給曲線を想定すれば分かりやすい。この場合、低稼働率の問題が生じる。この状況に対して波多野は熟練工を集めることではなく、不熟練工や女工の教育を選び、機会主義的行動を排するため、出来高賃金ではなく、定額賃金の優位を主張したわけである。

とはいえ、ここまでの両者の議論だけからでは、生活の単位がなぜ1カ月なのかという点は詳らかにしない²²⁾。すでに見たとおり、明治期の紡績業では様々な期間によって賃金が支払われていた。そうした条件のもとでは、たとえば、週払いの職員は週単位で生活を構成させていたと考えるのが自然であろう。この点を考える上で重要なヒントとなるのが「標準賃金」である。

2 標準賃金

「標準賃金」は実際にはパイロット調査が行われたのみで、おそらく本格的な運用がなされることはなかったと推測される。強制力がないため、現実の意味も持たなかったからである。しかし、「標準賃金」は技術的な意味で、二つの注目すべき点がある。

第一に、多様な労働者の賃金を比較するためには、統一的な比較基準を設ける必要がある（ただし、「標準賃金」は地域別・職種別に考えられていた）。この要請に応えるのが「標準」である。実務的には、統計の技術的要請から一つの単位が採用される。実際に「労働者賃金調査報告（1939年5月現

在）」では1カ月の労働者の賃金が調べられている。ただし、それでもなぜ1カ月が単位として選ばれるのかは説明できない。とはいえ、ここでは一つの基準となる単位が必要であったことと、日本能率連合会の賃金論との関係から考えた上で、1910年代以降、蓄積されてきた家計調査が1カ月の家計を単位としていたことを併せて確認しておけば、その起源を知らずとも十分である。何れにせよ、月額賃金による生活保証という考え方が、カロリー計算を賃金額算出の根拠とするという考え方への道を開くのである²³⁾。

第二に、「標準賃金」では上がり方、賃金曲線の形態に問題意識があった。ここでは大西清治技師が説明した賃金曲線を取り上げよう（東京・旋盤工）。賃金曲線は

$$Y(x+t) = A + B \frac{kt}{1+kt}$$

で表される。ただし、 Y は標準賃金額、 A は初給賃金、 B は昇給率、 x は初就職年齢、 t は勤続（=経験）年数²⁴⁾であり、技能の代理指標 k は一定である（ただし、職種ごとに異なる）。すなわち、技能の修得年数のみが想定されており、加齢による衰えや技能の陳腐化は想定されていない。さらに、もう一つの変数である年齢（勤続年数）と併せて、賃金は下落しないように設計されている。大西技師は「標準賃金」を「社会政策的賃金」と説明している²⁵⁾。そして、これ以前は一時点の賃金分布を表す賃金曲線をもって、上がり方を読み取ることはなかった²⁶⁾。

ただし、この賃金曲線は「労働者賃金調査報告」のデータを根拠としている点には留意しておく必要があるだろう。というのも、厚生省は複数の賃金曲線の中から「社会政策的賃金」を表す方程式を選んだだけであり、データを捏造したわけではない。言い換えるならば、年功的な賃金分布はある程度、厚生省の意図とは関係なく存在しており、これは当時、慣習として受け取られていたのである²⁷⁾。

3 1930年代から戦時期の賃金の議論への流れと年功賃金

ここでは上記の二つの議論を踏まえて、その前史である1930年代の議論の意味を検討しておく。能率運動に象徴されるように、賃金への大きなインパクトの一つは、科学的管理法の導入である。また、この時期には家計調査およびその統計的分析も相当の蓄積があった。この二つに共通することは、標準を作ろうとする発想である。

まず、職務給導入の歴史においては、仕事の標準を作ることが意識された。たとえば、1932年の臨時産業合理局『賃金制度』では、奨励給制度に職務給を導入することが提言され、さらに「一職場内ノ労働者ノ給額ハ職場ノ難易ニヨツテ数階段ニ分チテ職務給」とするとあり²⁸⁾ (2頁)、この箇所では明文化されていないが、将来的に動作研究および時間研究が念頭におかれていた(13頁)。この本で取り上げられているものは、奨励給の一部であるが、こうした職階的発想が後の職能資格給における職能に近いことは明らかであろう。また、仕事基準の賃金にすることによる弊害、すなわち、従事していない能力への評価がされないこともすでに指摘されており、多種の仕事に対する融通性から互換制度を採用する場合には至極便利であるとされている(30頁)。

もう一つの家計調査に関して、たとえば前掲「最低生活費査定方法参考資料」では、統計的に最低生活費を把握することが述べられており、次善策として推定消費量による推計が挙げられていた。ここでは年齢による差別はなく、扶養家族数によって分けられていたのである。扶養家族数は年齢があがるとともに増えていくと考えられるから、同じくライフステージ毎の賃金が想定され得るだろう。こうした発想が賃金統制の「標準賃金」にも繋がっていく。なお、こうした研究がもっとも総括的に提出されたのが安藤政吉『最低賃金の基礎的研究』(ダイヤモンド社、1942年)である。

この二つの流れは、ともに一時点での賃金支払だけを意識しているのではなく、一定期間の雇用を意識し始めている点で共通している。しかし、ある中長期の継続的被用者の標準を作るときに、

職場・事業所ごとに異なる仕事序列の職階制度よりも、最低生活費研究の方が次の点で技術的に有利であった。一方の家計調査は標準的な家計を作ろうとし、他方の科学的管理法は作業を標準化しようとした。もし両者を年功的な賃金に変換しようとする場合、貨幣という点で賃金と共通している家計はそのままの数字を転用できるが、標準作業は作業の配置(job ladder)とそれぞれの階梯ごとの作業を賃金に変換するという二つの過程を経なければならない。ここにおいて家計調査が科学的管理法研究に一步先んじ、標準最低生活費(ないし標準最低賃金)を通じて、一時点の賃金曲線のある標準労働者の賃金キャリアとみなす道を開く余地があったのである。

4 戦時期の思想的意味

戦時プロパガンダという意味では、家族→皇族→皇国勤労観という展開が重要である。皇国勤労観になると、個人のインセンティブを主張すること自体が否定される形で、出来高賃金が退けられ、月給賃金が喧伝されるようになる。同時に、もとの波多野が主張したようなマネジメントの必要性も後景に退き、結果として、能率賃金(≒出来高賃金、仕事の成果を反映した賃金等)と生活賃金(≒年功賃金等)という振れた対立軸が作られ、この構図は戦後のある時期までの年功賃金論を牽引していくのである。ただし、こうした振れは研究史上ではすでに修正されている。何れにせよ、こうした見解が生まれたのは、戦時プロパガンダの影響とみてよいだろう。戦前の本では特に年功給が日本特殊的だとは考えられていなかった²⁹⁾。

年功賃金との関連で言うと、戦時期のインパクトは同じ時間賃金でも、日給から月給への移行の流れを支持しようとした点が重要である。その背景に、技術的には標準最低生活費の議論が使われ、思想的には皇族に連なる家族主義が議論されるようになってきたといえる。そして、こうした生活保証を重んじる議論は戦時期から戦後初期にかけての生活苦の時代にあっては、人々を惹きつける魅力を持っていたのである。

V おわりに

近代産業が開けると、日本では数多くの賃金形態が生まれた。本稿ではそのうちいくつかを時間賃金と出来高賃金という形で数例を紹介した。時間賃金には、年雇いの年給というべきものから日給まで様々であり、さらに、支払期間を見ると、日給でも複数の種類があった。出来高賃金は、職種によって計算単位が異なるので、その形態はさらに複雑になる。戦前期の職員の賃金はこうした様々なものが並存しており、一職場で複数の賃金形態が存在することも珍しくなかった³⁰⁾。なお、晴山俊雄の説によれば、昭和初期から職務給との対比のなかで、年功給が目されるようになってきた。ただし、重要なことは、本稿では年功給(ないし位階的賃金)の起源について、近代産業の勃興期には既に存在していたと捉えている点である。この意味では本稿は晴山説を掘り下げている。

賃金そのものが研究されるようになるのは1910年代からである。この時期には、その後の賃金の発展を理解する上で、二つの注目すべき流れが生まれている。一つは、家計調査であり、もう一つは科学的管理法研究を基礎とした能率運動である。日本の場合、こうした流れを後援するものとして、政府の存在を逸することができない。この意味で、明治以来の社会政策のなかに、社会事業ないし慈善政策(社会福祉政策)と生産政策の二つがあったことを重視すべきであろう。

家計調査と科学的管理法の研究は、科学という大きな枠組みのなかで、標準を作るという志向において共通していた。ただし、一方の家計調査は標準的な家計を作ろうとし、他方の科学的管理法は作業を標準化しようとした。ここにおいて、標準の単位が賃金と同じ貨幣であった家計調査が科学的管理法研究に先んじて、標準最低生活費(ないし標準最低賃金)への道を開いたのである。そして、賃金の計算期間が日単位ではなく、月単位であるという主張が強化されるようになった。戦時中、月給制度が家族主義—皇国勤労史観と結びついて議論された背景には、こうした根拠があったのである。戦後初期の年功賃金論はその生活保

証的な性格を封建的なものに帰していたが、むしろ本稿の分析によれば、そうした性格は低賃金を克服すべく現れた家計調査の統計分析による標準最低生活費によって、説明されるべきであろう。

戦時期の出来高賃金対月給制度という対立は、古典的な出来高賃金対時間賃金の対立に見えるが、歴史的文脈を見ていくと、簡単に二つの対立を同一視することはできない。なぜなら、波多野の月給という提唱は、科学的管理法研究を経てから出てきたものだからである。職務給導入の流れは慣習的な年功給から仕事基準の賃金への移行を志していた(この限りにおいては、常備給は出来高賃金に接近しようとしていた)。標準的作業の確立は、職員の自由裁量の余地を減ずる。ここに旧来の出来高賃金よりも時間賃金が有利な点がある。ただし、波多野が意識していた賃金はマネジメントを前提としたものである以上、ある程度、労働者の仕事の統制が前提になっていたと考えてよい。

こうして、家計調査・科学的管理法という二つの道は、月給制度という月を単位とした賃金制度において重なり合い、戦後の年功賃金論の論争において仕事給対生活給という対立を生むことになったのである。

- 1) 代表的な論者は舟橋尚道や批判派経営学の古林喜楽であろう。たとえば、舟橋尚道「企業内賃金構造」舟橋尚道編『日本の賃金』(日本評論社、1967年)、古林喜楽『賃金形態論』(森山書店、1953年)等がある。運動としては、1919年のバリ講和会議のなかで、ILOの前身である国際労働法制委員会が開かれ、男女同一労働同一賃金が提唱された影響が大きい。日本では友愛会が影響を受けていた(鈴木文治「国際労働委員会の経過」『労働及産業』第96号1919年8月)。
- 2) 森ます美『日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性』(有斐閣、2005年)の序とIが1990年代以降の賃金研究の潮流をコンパクトにまとめている。
- 3) 小池和男『賃金』(ダイヤモンド社、1966年)他。
- 4) 「年功」が目されるようになったのは1920年代以降、職務給(概念)の導入過程を契機とし、戦時期に浸透するとする説がある(晴山俊雄『日本賃金管理史』文眞堂、2005年)。この点は金子良事「書評晴山俊雄『日本賃金管理史—日本の経営論序説—』」『経営史学』第41巻第2号、2006年を参照のこと。
- 5) 吉村きよ『女中奉公ひと筋に生きて』(草思社、1996年)。
- 6) 明治期における雇用慣行の継承については千本暁子「職工問題対策からみた明治期雇用関係—転換の契機としての同業組合準則の制定に着目して」『社会科学(同志社大学)』第35巻、1985年を参照。
- 7) 出来高賃金は請負賃金の別称がある。日給→出来高賃金というのは、雇用→請負というベクトルを捉えているが、両者

- の折衷という論点を考えるときには、産業別に当然、逆の流れを考える必要がある。具体的には、問屋制家内工業ないし職人からの伝統の影響であるが、詳細は今後の課題としたい。なお、この論点は九州大学の宮地英敏氏のコメントから示唆を受けたものである。
- 8) 1920年代になると、臨時工問題に関連して、臨時工と常備工という対立概念が成立してくる。ここからは私の推測であるが、もともとは常備工は日傭（日雇い）の対立概念であった可能性が考えられる。というのも、常備工の日給は常備給という表現がされており、これは日傭の日給と区別されていたと考えられるからである。ただし、事実としては、日傭の支払い方も日払い以外のものがあつたかどうか、確認する必要があるだろう。
 - 9) 大日本綿糸紡績同業連合会『紡績職事情調査概要報告書』（大日本綿糸紡績同業連合会，1898年），76-77頁。
 - 10) 横須賀海軍工廠の定雇職工は軍属であり、徴兵免除の特権があり、契約期間は年齢別に定められていた。すなわち、15～19歳＝10年，20～23歳＝7年，24～26歳＝5年，27～40歳＝1年から3年である（西成田豊，『経営と労働の明治維新』（吉川弘文館，2004年），186頁）。
 - 11) この点は長崎造船所を分析した中西洋「職階的身分・給与体系の構築」『日本近代化の基礎過程 中』（東京大学出版会，1983年），441-475頁，参照。なお、年功賃金の位階的秩序を強調したのは藤田若雄である（『日本労働協約論』（東京大学出版会，1961年）等）。この論点を掘り下げたのが熊沢誠「年功賃金論と同一労働同一賃金」岸本英太郎編『日本賃金論史』（ミネルヴァ書房，1962年）である。
 - 12) 紡績業については千本暁子「大阪紡績社の職種構成」『同志社商学』第32巻第2号，1983年，高村直助『日本紡績業史序説』上（塙書房，1971年），181-182頁の注（18），金子良事「大正中期の富士瓦斯紡績における男工賃金」『経営史学』第39巻第4号，2005年等，セメント業と横須賀海軍工廠の等級別賃金の性格については晴山俊雄『日本賃金管理史』第5章（文眞堂，2005年）をそれぞれ参照。
 - 13) 大日本綿糸紡績同業連合会『紡績職事情調査概要報告書』（大日本綿糸紡績同業連合会，1898年），76頁。富士紡績では「職工進給規則（1907年8月）」（小山町所蔵）があり、「定期進給」と「抜擢進給」の二つがある。前者は純粋な勤続年（月）数，後者は査定による抜擢である。
 - 14) 製糸業の等級別賃金制度研究には厚い蓄積があるが、最近のものでは東條由紀彦「等級賃銀制の「解体」」『製糸同盟の女工登録制度』（東京大学出版会，1990年），中林真幸「賃金体系による誘因制御」『近代資本主義の組織』（東京大学出版会，2003年）がある。
 - 15) ここでいう賃格とは、現代という社内資格に近い。しかし、当時は現代のような職能資格制がなかったため、各人に附された等級あるいは日給（常備給）が利用された。また、これらは社内内で統一されたものとは限らず、工場内やさらに細かくその中の職種毎に定められていた。賃格も年功的運用がなされていたと考えて差し支えないだろう。
 - 16) 下田平裕身「明治労働政策思想の形成—明治三五年工場法案の成立過程の分析—」上下，『経済と経済学』第31，32号，1972年。
 - 17) 戦時賃金統制が賃金制度に与えた影響は多角的である。賃金統制は1939年4月，物価統制の一環として国家総動員法を根拠として開始された。当然ながら，法規的な強制力を伴っていたため，企業は賃金に関する事務手続きの煩雑化を余儀なくされ，その一部は戦後にまで残された。たとえば，賃金台帳作成とその報告義務は労働基準法のなかに残っている（108条）。また，統制の抜け道として手当制度が増えた。孫田良平「戦時労働論への疑問」『日本労働協会雑誌』第76号，1965年を参照。
 - 18) 将来的に未経験工も含む労働市場全体で供給不足が起こるといふ想定もなされていた。
 - 19) 『中央賃金委員会議事速記録1』37-43頁の議論より。
 - 20) 波多野は日給の実験を積み重ねた上で，月給制度を提唱している（波多野貞夫『工場経営管理』（千倉書房，1940年），236，241-242頁）。
 - 21) 波多野貞夫『工場経営管理』（千倉書房，1940年），202-214頁。
 - 22) ただし，安藤政吉によれば，「我国の支払制度は主として一ヶ月毎になされてあるのであるから，社会習慣と一致せしむるためには月給制は必要である」と述べている（『最低賃金の基礎的研究』（ダイヤモンド社，1941年），506頁）。なお，安藤は日給と月給を問題にしており，おそらく計算基準と支払期間の問題を混同している。
 - 23) この点では臨時産業合理局生産管理委員会編『賃金制度』（日本工業協会，1932年）に所収の「最低生活費査定方法参考資料」を参照せよ。ただし，ここでは年齢は問題にされていない。
 - 24) ここでは勤続年数と経験年数は技術的な観点から便宜上，同じに扱われた。
 - 25) 大西清治「標準賃金制と賃金総額制限について」『賃金統制に関する法規並解説』（全国産業団体連合会事務局，1940年），26頁。ただし，持永労働局長は「所謂生活賃金」と「所謂能率賃金」の折衷であると説明している（『中央賃金委員会議事速記録2』（早稲田大学商学部図書館所蔵）106-107頁）。
 - 26) 個人の右上がり賃金曲線を年功賃金と呼ぶ本稿の定義は厳密には誤りである。
 - 27) 膳柱之助は日本の制度として，（特に職員で顕著と断りながら）熟練とは関係なく，勤続年数で昇給するという疑いをもっているという発言をしている（『中央賃金委員会議事速記録2』264-265頁）。
 - 28) 臨時産業合理局生産管理委員会『賃金制度』（日本工業協会，1932年）。
 - 29) 「欧米ニ於テモ，常備給制度ヲ採用シテ居ルモノハ，我国ノ如ク年功給ヲ含ム日給ヲ採用シテ居ルモノモアル」臨時産業合理局生産管理委員会『賃金制度』（日本工業協会，1932年）33頁。
 - 30) 現代でもコース別雇用管理が行われているところでは，賃金計算が異なる場合がある。

かねこ・りょうじ 東京大学大学院経済学研究科博士課程。
最近の主な論文に「大正中期の富士瓦斯紡績における男工賃金」『経営史学』第39巻第4号，56-80，2005年。労働史専攻。