

横浜船渠における1929年の合理的賃銀制度に関する一考察

吉田 誠ⁱ

横浜船渠における1929年の合理的賃金制度は日給部分が年齢と勤続年数に基づいて決定される賃金であり、戦前においてライフ・サイクルに応じた生活給を実現したものと紹介されてきたが、本稿ではその理解が誤っていることを指摘する。また、理想日給を構成する年齢給は年齢に加えて勤続年数に応じて決まる賃金として構想されていた点で注目されるが、それは全職工の長期勤続の奨励という意図で導入されたわけではなく、従来の日給の賃金額の規定要因の一つであるのを踏襲したにすぎず、むしろ勤続という要素は将来的に技備給に解消されるべきであると考えられていた点こそ留意されるべき点である。

キーワード：横浜ドック、生活給、勤続年数、日本型年功賃金

いわゆる「日本型年功賃金」の成立をめぐる議論のなかで、1929年の横浜船渠の「合理的賃銀制度」は戦前において一つの画期をなす賃金制度として注目されてきた。一つにそれは生計費を基礎に置いた生活給を具体化した賃金制度だったということである。堀川三夫は合理的賃銀制度は「賃金決定基準の明確化と公平性の実現、生産意欲の振起」を目的として「実施された」（孫田編，1970，114頁）が、「生活賃金的配慮に大きくウエイトをかけて」賃金を「体系づけようとしている点」（孫田編，1970，29頁）、すなわち「基本的には年齢、勤続の生活賃金的なもの」（孫田編，1970，188頁）だったことに特徴を見いだしている。また笹島芳雄は呉海軍工廠の有名な伍堂卓雄の『職工給与標準制定ノ要』（伍堂，1922）を「実践した事例」として合理的賃銀制度を扱っている（笹島，2012，34頁）。すなわち前者は「生活給思想を明確に打ち出し」ながらも構想のままで終わったが、後者はそれを実現した制度として紹介したのである。

他方で、Gordon（1985=2012）はこの賃金において「勤続年数」という概念が入ってきたことに着目している。彼はいくらか慎重な限定を行いながらも、「労使間の交渉によって、年齢と勤続年数に明確に連動し、労働者の基本生活費を事実上反映する日給という、広く知られるようになった画期的な新制度が生み出され」、「横浜船渠では、日給は、仕事や技能水準より、勤続年数（seniority）や職位によって決められるようになった」（189～190頁）とした。すなわち、この賃金制度において勤続年数が入ったことを、経営側が頻繁な工場移動を行う職工（渡り職工）ではなく、長期勤続を指向する労働者を選好するようになってきた兆候であると捉え、年齢と勤続年数に基づく年功賃金の淵源をこの賃金制度に見ているのである。

本稿では、こうした先行研究における横浜船渠の合理的賃銀制度の紹介や位置付けを問題とし、ある種の誤解を与えてきた点に注意を喚起することとする。まず合理的賃銀制度の成立の契機となった1929年3月の労働争議の概要と、その争議における賃金をめぐる論点を提示し、当時の労使間での争点を確

i 立命館大学産業社会学部教授

認しておこう。次に合理的賃銀制度の概要を提示し、先行研究において誤って提示されてきた点、すなわち上記の日給部分が実際には実現されていなかったこと、また日給中の年齢給に基づく定期昇給もその後の実施を予定されていなかったことを示す。最後に合理的賃銀制度においては勤続年数が賃金額決定要素の一つとして位置づけられたことは事実であるが、その扱いについては慎重であることが求められることを主張する。

1. 合理的賃銀制度制定の経緯

合理的賃銀制度は1929年に横浜船渠の企業内組合であった工信会¹⁾による労働争議の結果、新たに設置された「合理的賃銀制度調査委員会」(以下、調査委員会と略)において策定されたものである。本賃銀制度の性格を理解するためにも、この争議の概略と、その中で賃金に関して労使の争点となったことについてまず確認しておこう。

1929年争議の概要

1928～30年は横浜船渠が第一次大戦後の不況および関東大震災の被害から立ちなおり、活況を呈していた時期にあたる。というのも「近時優良船主間ニ優良船舶建造ノ機運熟シ其現実ヲ見ルニ至リシヲ以テ造船界ハ近年稀ナル盛況ヲ呈シ我社モ亦本期ニ入り更ニ多数新造船ノ注文ヲ獲得スルヲ得タル」(横浜船渠, 1928, 5頁)という状況にあったからである。「優良船舶」, すなわち経済的な効率の高いディーゼル船への需要が高まり、受注ブームが到来していたのである(横浜市, 1993, 499～502頁)。他方で、当時の経営陣にとっては1927年の金融恐慌による不況対策が大きな課題となっていた。すなわち新造船の受注で「未曾有の繁忙」となっていたが、「一般産業界」の「漸次深刻なる不況」があり「新造船の引受値段も」「随分切詰めたもの」で「利益を望む処でなく、一步を誤れば震災の創痍未だ新たな我社は破滅の悲運を招来せぬやも計られぬ」というのが経営側

の認識であり(阿部, 1929, 50頁), この状況の克服のため積極的な合理化策に踏み込んでいた。そして、こうした合理化策こそ労働者たちの不満の種となっていた(上野, 1975, 40頁)。

檜山編(1966)によれば、1929年の争議の契機となった問題は1928年8月に発表された時間外経費の削減策である。これが工信会に残業に対する問題意識を惹起し、「残業が家庭生活をそこなっているので残業など時間外に反対し、その減収部分を基本給の値上げ補ぎなうよう要求する方針」の策定に至る。すなわち「将来残業の有無に拘わらず、加給金歩合四割増額、並びに年二回の定期昇給を全部に及ぼすこと」²⁾を決議して会社に申し入れた。ただ、この時は昭和天皇即位の儀(御大典)があるという世情に鑑み、組合は要求を打ち切らざるをえなかった。しかし、その後も待遇改善要求の提出について綿密に準備を進め、海軍から受注した新造船の完工が1929年3月末と4月末であることをつかみ、この時期に「対決することが有利である」と判断し、「三月に対決するとの方針を決めた」(檜山編, 1966, 518頁)。

工信会は3月6日に、一律50銭の賃上げ、不必要な残業の廃止、退職金の増額、定期職工(臨時工)の常備職工化など6項目におよぶ「嘆願書」を会社に提出した。同月13日、会社は若干の賃上げや不必要な残業の廃止については認めたものの、工信会の要求する50銭の賃上げやその他の項目については全面的に拒否する回答を行った。同時に回答説明書を職工家族に対して郵送していたこともあり、工信会側は会社の対応に不信感を抱き、先の嘆願書の6項目に工場課長の解雇と争議関係者の誠意反対の要求を加えた要求書を会社側に提出した。14日には会社との会見が行われ、会社側は要求書は不穏当なので嘆願書にするならば16日に新たな回答を行うとしたものの、工信会側はこれに応じず会見は不調に終わった。

工信会側は即座に理事会を開催しストライキを決議し、同日17時よりストライキに突入した。翌15日のストライキには、年期見習幼年工を除きほぼ全員

が参加したのみならず、横浜船渠から横須賀の海軍工廠に派遣されていた10数名の職工も横浜に戻りストライキに参加した（「横浜船渠会社争議顛末（続）」81頁）。ストライキは10日間に及んだが、その間、非公式ながらも協調会の斡旋もあり交渉が続けられた（阿部、1929、51頁）。最終的には、合理的賃銀制度を策定する労使および第三者からなる委員会を設け、その委員会で新たな賃上げ額が決まるまでは暫定的に日額12銭の賃上げとし総平均日給3円を保証することで合意した。

4月4日には「合理的賃銀制度調査委員会規定」が制定され、翌々日には常務取締役を委員長とし、職員7名、顧問1名、職工9名および立会人からなる調査委員会が組織された³⁾。この調査委員会は4月8日より5ヶ月にわたって計13回開催され、8月1日の調査委員会決定の原則に基づき新日給を決定するとともに、8月26日には決定書の作成調印がなされて解散となった⁴⁾。また新日給の決定にあたっては会社は8月1日から10日まで相談所を設け、委員がその説明をすることとしていたが、相談に来たのは60名程度で「一般にも予想外の静穏裡に新日給の実施を終った」とされている（阿部、1929、53～54頁）。

工信会の主張

では、この経緯のなかで労使は、賃金に対してどのような主張をしていたのだろうか。当初、労使双方が主張していたことと最終的な合理的賃銀制度との異同を明確にしておくという観点から、両者の主張を確認しておきたい。

まず工信会が会社に提出した「嘆願書」⁵⁾での主張を見てみよう。嘆願書の前文では会社が進める合理化策への協力の姿勢を打ち出し、その実現の前提として労働者の生活の安定を求めている。すなわち、世界が不況に陥っており、この不況からの脱出のために「産業合理化運動」が言われ、横浜船渠でも「生産能率の増進」や「能率奨励」がなされているが、この点については労働者側も「十分に自覚」し、労資

の「協同行動」の重要性を認識している。ただ、その実現の前提として労働者が患っている「心理的な煩悶」を除くことが必要となる。その「心理的な煩悶」の原因は「工場内の安全」と「根本的に労働者の人間としての安堵」、すなわち「生活の安定」を欠いていることである。後者がないと「肉体的には疲労と精神的には倦怠と云ふ能率上最悪の敵を生み出す事」になってしまうと主張したのである。会社の合理化施策に協力するためにも、まずは生活が安心してできる賃金が重要である点を打ち出していた（「横浜船渠会社争議顛末」74頁）。

そのうえで、賃金に関する嘆願事項は、第一項「御社に現に在籍する職工全員に対し一斉に日給五十銭づゝを増給せられたし」と、第三項「最低賃銀額を二円五拾銭に明定せられたし」としていた。第一項の日給50銭増額を要求する理由としては次のように論じた。「生活の安定」のためには「生活費には一定の水準線」があり、これは「生活費即ち衣食住に文化費を加算した費用」となる。そして労働者は「その文化の根柢をなす生産業に従事」しており、また「文化発展の一部の功績を担ふるもの」であるがゆえに、「社会的にも個人的にも充分人間としての待遇」をうけねばならないと主張した（「横浜船渠会社争議顛末」75頁）。

そして具体的要求額の算定にあたっては「一地方の労働賃銀は同一産業に従事する労働者に対して当然な支給さるべき労働の額を公定するに近い」という立場から、「京浜間有数の工業会社」と比較を行っている。その結果、「平均日給額としては決して京浜間の他社に劣らざる数字」であるが、「実収入に於ては遙に下位」となっており、また「全国的^{平均}に比して何れも及ばず京浜地方の平均に比すれば大いに劣つて」いるとした。その上で、賃上げ額の算定については、他社との差額が10銭から1円2銭となっていることを受け、「その中間」である50銭を求めるとしていた。産業別の地域相場を根柢に賃上げ額を求めたのである（「横浜船渠会社争議顛末」76頁）。

さらに、全労働者に対して一律に定額（50銭）の

賃上げ要求としていたことについては労働者間の「公平を期し得る」がためであるとしている。すなわち「上に厚く下に薄い給与」が慣行となっているなか、「寧ろ上に薄く下に厚くして始めて多額の生活状態を一定点に緩和し得る」。「一定額の増給によって下級労働者を一定に引き上げて次第に均等ならしむることこそ直の公平の観念に合致する」としていたのである（「横浜船渠会社争議顛末」76頁）⁶⁾。

また第三項の最低賃金の設定については「賃金は吾々労働者唯一の生活資源である」のでその「収入程度が仮令最低にせよ明か」になっていたら安心できること、また「最低賃銀の確定は工場間の不平等を緩和する」ことになるともし、そのうえで、生活費との関係で最低賃金は「全国的の賃金平均額並に京浜地方の地方賃金平均額」を標準とすべきで、そのため2円50銭の最低賃金額を求めていた（「横浜船渠会社争議顛末」77～78頁）。

これらの賃金に関する組合要求は、第一に賃金が文化的な生活を保証すべきであるという理念を謳ったうえで、具体的には同一地域の同一産業との比較から額を算定していた。その際、賃上げに際しては上に薄く下に厚くなるよう定額の賃上げを求め、職工間での賃金格差の解消を目指すものであった。工信会の「嘆願書」からは生活費と年齢とを結びつける発想を読みとることはできないばかりか、また勤続に応じた賃上げを求めていたわけでもない。確かに退職金の嘆願においては勤続年数に伴う退職金の増額を求めているが、通常の賃金においては年齢なり、勤続年数なりが賃金額に連動するような要求とはなっていなかったのである。労働者側の要求には年功賃金という発想からする要求はみじんもなかったといえる。

会社側の回答

次に、スト突入前の会社側の回答を確認しておこう。工信会の嘆願書に対する初発の会社側回答は次のようなものであった。ここでも賃金に関しての回答のみをとりあげる。

回答

「第一項 昭和四年三月十五日現在の籍職工（見習い工を除く）に同月三月十六日より左記の通り日給を増額す

在社三年未満の男工 金拾銭也

在社三年以上の男工 金拾五銭也

女工 金五銭也」

「第三項 調査の上制定す」（「横浜船渠会社争議顛末（続）」75～76頁）

そして職工の自宅に送りつけた「回答説明書」では上記回答については「会社として誠意を能ふ限り尽くしたるものであると共に之より以上には一歩も出る事の出来ない」として次のような説明を付していた。

「日給の上から較べて決して他社に劣つては居らぬので日給を増額する理由はないが、職工諸君は増給してくれ、ば能率を挙げて会社に損をかけぬと申出ましたから会社は三年以上の者には、十五銭、三年未満の者には十銭の増給をして少しでも諸君の生活の楽になる様に考へました、此為めに会社は五千人の職工故年には約三十万円の支出増加となり丁度只今会社が挙げつゝある利益金を皆吐出して尚足りないであります。」（「横浜船渠会社争議顛末（続）」77頁）

会社は工信会の要求に対して若干の賃上げを回答した。これは既に見たように受注増による良好な経理状況や繁忙状況を一定反映していたのであろう。ただ、ここで留意すべきことは、工信会が定額での全員の賃上げを求めたのに対して、会社側は差をつけた賃上げとして切り返していたことである。その差を付けているのは性別と勤続年数ということになる。そのうえで、この勤続年数については留意しておく点がある。確かに会社の回答では勤続年数の違いにより異なる賃上げ額が設定されていた。しかし、それは後の時代の1年単位で積み上がっていく勤続

給的な仕組みで答えたわけではなく、勤続年数3年を一つの区切りとして、これの前後で賃上げ額を変えるというものであった。勤続3年以上の者は、勤続3年未満の者より評価するということである。確かに「勤続年数」が指標になっているが、その仕切りとなった年数はたかだか3年である。特段に長期勤続を奨励するものとは言いがたい⁷⁾。

2. 合理的賃銀制度の枠組み

上述したように、10日間のストライキ終結後、4月に合理的賃銀制度調査委員会が設けられ合理的賃銀制度の検討が開始され、これに基づく賃上げが8月に実施された。先行研究においては合理的賃銀制度とは、年齢給などからなる新しい日給と改正された割増制度等からなり、図1のように示されてきた。ここで強調しておかなければならないのは、先行研究においてはこの新しい日給制度について間違っただ紹介がなされており、そのため横浜船渠における合理的賃銀制度の歴史上の位置付けが正しくなされてこなかったのである。まずこの点について確認しておこう。

合理的賃銀制度においては「理想日給」と「新日給」とが設定されていた。先行研究で日給とされているものは、正確には合理的賃銀制度において理想日給と呼ばれたものである。理想日給の詳細は後述するが、まずはこの合理的賃銀制度の枠組みにおけ

るこの両者の関係を確認し、先行研究の問題点を指摘しておこう。

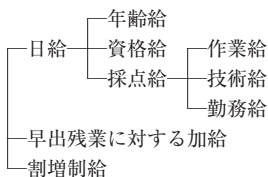
「理想日給」と「新日給」

先行研究が合理的賃銀制度において年齢給、資格給、採点給からなる日給としてきた賃金項目は調査委員会では「理想日給」とされていたものである。そして1929年の昇給において新たな日給とされた賃金項目については新日給として理想日給とは異なるものとして提示されていた。合理的賃銀制度における新しい日給は新日給でなければならないのに、それがあたかも理想日給と同視されて記述され、図1のように提示されてきたのである⁸⁾。

繰り返しになるが、年齢給、資格給、採点給からなっていたのは理想日給であり、理想日給がそのまま新たな日給となったわけではない(図2)。調査委員会においては「仮令如何に理想日給が合理的に算出されたりと雖も現日給よりも低き場合之を引き下げる能はず又反対に余りに高額な昇給は社内の均衡を乱す怖れあり」とし、「与えられたる財源(新平均日給合計)の範囲内にて」、昇給の「原則」を定めて「新日給」としていたのである(阿部, 1929, 58頁)。

この「原則」では各人の理想日給と現日給との差額の程度に基づき別途昇給額を決定し、新日給とした。両者の差額がそのまま昇給額となるのではなかった。具体的には、現日給が理想日給よりも高額の場合は4銭の昇給、同額から9銭低い場合は5銭昇給など昇給額が決められたのである(表1)。両者の差額が61銭以上となるものについては昇給額は23銭にとどめられていた。もし理想日給がそのまま各職

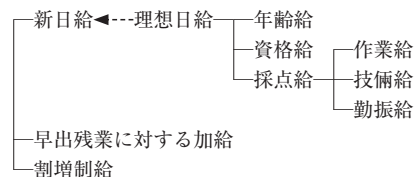
横浜船渠(株)「合理的賃金制度」
(1929(昭和4)年)



資料出所：加藤（1967）

注：原典は『社会政策時報』昭和4年10月号

図1 先行研究における「合理的賃銀制度」の図示の一例：笹島（2011, 42頁）



←--- は一定の影響を与えていることを示す

図2 「合理的賃銀制度」の修正（筆者作成）

表1 「新日給計算方法の原則」

現日給と理想日給との差	新日給の設定
現日給が理想日給より高額の場合	現日給 + 4 銭
現日給が理想日給より同額～9 銭低額の場合	現日給 + 5 銭
現日給が理想日給より10銭～16銭低額の場合	理想日給の額
現日給が理想日給より17銭～30銭低額	現日給 + 17 銭
現日給が理想日給より31銭～50銭低額	現日給 + 19 銭
現日給が理想日給より51銭～60銭低額	現日給 + 21 銭
現日給が理想日給より61銭以上低額	現日給 + 23 銭

出所：阿部（1929, 58頁）より筆者作成

工の新たな日給となったのであれば、先行研究が図1に示してきたような合理的賃銀制度が一旦は実現されたということになろうが、しかし1929年8月の時点において実現されたわけではなかったのである。

更により重要なことに、この理想日給に則った制度的な賃上げ（昇給）は、その後も行われることを予定していたわけではなかった。「新入職者」の日給決定においては「本委員会の決定事項を準用す」となっており、年齢給が活用される予定であることがほのめかされていたが、在籍者の昇給については事情が異なっていた。すなわち「将来の昇給方法」としては、「現在の如き会社の状況に於ては毎半年に常備職員の三割を昇給せしむ」ことが調査委員会の委員長より声明され、その選考方法としては「各人の技倆点及び勤振点を今回と同様の方法にて採点し之を参考として合理的に昇給者を決定」⁹⁾するということであった（阿部, 1929, 59頁）。

理想日給だけをとりあげると年齢給部分は年齢、勤続の上昇に伴い自動昇給が行われるかのように見え、また先行研究でもあたかもそれが実施されてきたかのように論じられてきたが、その実行はまったく予定されていなかったことになる。定期昇給という考え方に慣れ親しんだ現代的見地からすると、当然年齢給は実施されたので特に記述されなかったのではないかと反論もあるであろうが、この時代の昇給というのは一部の者に限られたものであり、それ以外の者の賃金は据えおかれていた。全員に対し

て年齢や勤続年数に基づいた自動的な昇給が実施されるというのであれば、その旨が明示されたはずである。しかし、そうした記述が見当たらないということは、理想日給は理想にとどまったということと理解すべきであろう。

なお、その後、年齢給に基づく昇給が実施されていなかったことを示す証拠・傍証として次の2点がある。一つは「横浜船渠株式会社史稿」に「事業の不況は一層深刻に進み、さらに経費支出の縮少を要し、翌昭和6年2月には職員の労働時間も1日8時間とし、日給を先に定めた新日給の9分の8とした」（藤山, 2018?, 214頁）と記述されていることである。全員に昇給が実施されていたならば新日給は参照されず、その時点での日給を8/9にしたと記述されたであろう。1929年に決定された新日給は、一部の者を除いて、そのまま固定されていたと考えるべきである。

また1931年に制定された横浜船渠の「就業規則」もその傍証となろう。この中で「賃金ハ」「業務ノ種類、職工ノ技能ヲ参酌シテ之ヲ定ム」（中村, 1933, 90頁）とされていた。もし年齢と勤続年数が日給に組み込まれたのであれば、就業規則にも記載されたはずであろうが、その記載はないのである。

このように見てくると、合理的賃銀制度における理想日給はあくまでも1929年夏の賃上げ額の算定のために設定されたものであり、その後における安定的運用を予定した（言葉の本来のもつ意味での）制

度ではなかったことになる。年齢給においては非常に綿密な年齢別、勤続年数のテーブルが提示されていたものの、全員に対して今後これを用いた昇給を実施するとはどこにも主張されていない。明言されていたのは「技倆点及び勤振点」に基づく査定を「参考」にすることによって3割の常備職工が選ばれて半年ごとに昇給を実施するということだけである¹⁰⁾。その昇給額の決定方法についても明記されていなかった。したがって、年齢や勤続による自動昇給が実施される賃金制度ができ、それが運用されていたとするのは歴史的事実ではないことになる。

「理想日給」の年齢給のスキームに従うならば毎年年齢と勤続年数に応じて全ての職工が昇給することになるが、昇給はあくまで半年ごとに技倆や働きぶりに対する評価により選択された3割の職工に限ることとなっていた。たとえ、半年ごとに全く異なった職工が昇給にあずかったとしてもそれは全体の6割の職工にとどまるということになる。後述するように、綿密な計算を立てて年齢と勤続年数に基づく賃金部分を設計していた「理想日給」の年齢給であったが、それは引き続き実施される賃金テーブルとして設計されたのではなく、1929年夏の賃上げにのみ使用することを予定していた指標でしかなかったのである。

したがって、歴史的事実として、この合理的賃銀制度を文字通りの賃金制度として扱ってはならないし、またその構成要素であった「理想日給」を現実化した賃金制度として扱うことも誤っている。なぜなら一度も実現したことのない賃金制度であったからである。この意味では、呉海軍工廠の伍堂卓雄の『職工給与標準制定ノ要』と同じく、理想日給も年齢別の生計費に基づく生活給思想を設計に組み込んだ戦間期の賃金構想にとどまったと見るべきであろう。1929年8月の昇給において参照点にされたという点では、いくばくか現実的な影響力を有していたということになるが、それが現実に実施された賃金制度とするならば歴史的事実に反する。こうした理解を踏まえたうえで、合理的賃銀制度の歴史的意義を

確認するために、以下で、先行研究では新しい日給とされてきた理想日給について論じてみよう。

「理想日給」の枠組み

理想日給は、賃上げ案を策定するにあたって、これまで不明瞭な形で決められてきた日給について、賃上げ額を決定するための「合理的」根拠に基づき、まずは「理想」的な日給を予め決めておくという目的で検討された。8月1日の新日給実施日に横浜船渠会長が職工に対して発した「訓示」では新賃金の決定が「会社のため」の「科学的経営の一進歩」であるとともに、「諸君が本年三月唱道せられた処の生活安定の基礎を築いたもの」（阿部、1929、54頁）であるとしていた。このことから看取できるように、工信会が要求していた「生活の安定」のためには「生活費には一定の水準線」が必要であり、そのための賃上げ要求であるという主張に対して、会社側は理想日給を対置したのである¹¹⁾。では、その中身がどうであったのかを確認することで、その特質について検討しておこう。

まず賃金を職工の生活を支えるものとする認識に立ち、「日給」部分は「普通有能力を有する職工が同職間に共通なる生活状態に於て受け得べき基本生活費の額」に対応する部分とし、能率給などの「割増金」部分は「文化費の如く其の基準数字が人により生活様式により甚しく変化するものにして且生活には必要不可欠ならしめざるもの」としていた（阿部、1929、55頁）。

そして日給決定の基礎となる基本生活費の額は、協調会が1925年に発行した『俸給生活者職工生計調査報告』（調査期間1921年6月～1922年5月）において第5表として掲載されている「月収五十円以上百円未満の京浜地方職工」¹²⁾を用いることにした。この報告書における平均世帯人数（3.84人）が同社の世帯人数（3.74人）と近似していたからである。

この結果、「職工一世帯^{ママ}当り^{ママ}一ヶ月基本生活費（但女工及少年工を除く）」は合計で59.86円となり、この額を平均就業日数で除した額2円21銭が新平均日

給額となった。これを年齢、勤続年数、家族数などが平均的な職工（年功職工、女工を除く）における日給額と設定したのである。当然のことだが、この新平均日給額というのは、会社としては日給の総額（原資額）が決まるという意味をもっている。

日給総額が決まったところで、次に新平均日給額を各職工にどう配分するかが問題となる。これまで総合決定給的な性格を有していた日給に対して、理想日給は賃金項目をたて、賃金体系としてしているところに新しさがあがり、理想日給では年齢給、資格給、採点給の三つの賃金項目から構成されていた。年齢給は年齢と勤続年数によって決まるとし、基本生活費を日給部分がカバーするという理念から、この部分を「日給の半分以上約六十五パーセントを年齢給の範囲」とした。すなわち、平均年齢34歳、平均勤続年数5年の年齢給が、新平均日給の65%である1円40銭であると設定され¹³⁾、年齢が1歳あがるごとに1銭、勤続年数が1年延びるごとに1銭昇給することとした。すなわち、横浜船渠に入職して1年経つと2銭昇給する枠組みである（この点については後述する）。また、50歳以上では家族数が増加しないことから、昇給も50歳で停止することになっていた（阿部、1929、57頁）。年齢別の平均家族数も示されており、きわめて実証的な手順を踏んで設定されたことが伺われる。

第二の賃金項目は資格給である。これは現在で言うところの役職手当であり、組長と伍長という職制に対して支払われる部分であった。役付職工は平の職工に対して「特殊の責任と働き」が求められているだけでなく、「其組下の能率及び収入にも影響ある」ため、「その職務に対し幾分の手当を支給する」[資格給]が設定されていた（阿部、1929、57頁）。

最後に採点給である。これは作業の内容、技術、働きぶりを、それぞれ作業点、技術点、勤振点として査定、点数化し、それに基づき定まる日給部分である。作業点は「部長会議」において各作業について「種別難易世間との比較等を考慮し一点乃至十五点に採点」する。現代でいうところの職務評価に類す

るものと考えられ、従事している作業によって与えられる得点である。技術点は各職工について「工場主任」が「係員、組長等の意見を参考」にしながら「其職場内の技術の比較経歴等を考慮し」「一点乃至十五点に採点」するとなっており、各自の作業能力についての評価点となり、現代でいえば能力考課にあたる。そして、勤振点は「工場主任が各職工につき其職場内の熱心、勤怠度等の比較に依り係員、組長等の意見を参考として一点乃至五点に採点」となっており、現代の情意考課に類するものとみることができよう（阿部、1929、57頁）。

採点給は、各自の得点に1点あたりに定められた額を乗じたものとなる。1点あたりの額の決め方については、単純化すると平均日給の総額から年齢給と資格給の総額を減じ、それを総点数で除して1点についての額を算出するとしていた。

年齢給への勤続年数の組み込み

さて、このような理想日給の枠組みにおいて留意しておきたいのが、年齢給に勤続年数が組み込まれたことである。これは「勤続年数は元来技術と比例するものなるを以て本来認むる必要なきも従来の昇給には技術、年齢のみならず勤続年数を加味せし者あるを以て特に今回は勤続年数を加味せし」とされているのである（阿部、1929、57頁）。全員に対して長期勤続を奨励しようという観点から賃金に組み入れられたのではない。むしろ、同じ年齢や技術であっても勤続年数が異なると日給額が異なる、すなわち勤続年数が高いほど日給の額が高いという発見があったからである。日給というものが「初任給額に査定による昇給額」の「累積」（森、2007、70頁）という構造をとっていることからすればある程度自明なことのようにも思えるが、この委員会にとっては意外なものであったようだ。そのため、「年齢給」と称しながらも勤続年数が組み込まれた賃金表が作成されたのである。しかも、「特に今回は勤続年数を加味せしも将来は勤続年数を加味する必要なきものとす」（阿部、1929、57頁）とされていたことから、

勤続年数というのは将来的な賃金決定においては消滅する要素と委員会では結論しているのである。

当時の日給制度のあり方、すなわち総合決定給の仕組みを分析していくと、年齢や技能という条件をそろえても、勤続年数の長さが賃金に対して影響を与えていることが発見されたのである。「技倆、年齢のみならず勤続年数を加味されし者ある」というのは、日給の決定要因に勤続がいかほどか影響を与えているという事実を確認したということであろう。そして、1929年の賃上げにおいてその基準の一つとされたということである。

顧問として調査委員会に加わっていた荒木東一郎は横浜船渠の合理的賃銀制度が「現在、一般にいわれている『年令給』とか『勤続給』とかという考え方を統計的な基礎をもとにして最初にまとめたもの」（荒木、1971、37頁）であったと自負している。そして、「わが国の経営体では、多くの場合、年令と勤続年数によって給料に差がある。つまり、長くいると自然に給料も昇っていくので、どんな会社でも、同一身分のものについてこういう分布曲線が描かれる。これは、私が横浜ドックの調査の時に発見した」とし、「これを分析してみると、だいたいその平均給

与額において、七割までが年令と勤続年数、学歴などの社会的条件によって、「残りの三割くらいが」人事考課によって決まっていると述べている。引用中の「こういう分布曲線」というのは図3で示されているグラフであり、「各人の年令+勤続年数×2」をx軸とし、y軸に「各人の給与額」からなる分散図を作成し、「これを曲線図に直し」たものである。荒木は「この分布曲線より…中略…、何年間も下がっている人はやがて不満を何かのかたちで爆発させる危険人物である。これらの是正を行なって、合理的に地ならしする必要がある」（荒木、1971、40頁）としていた。

ここでの「各人の年令」を入職年齢であると考えると、理想日給の年齢給の表に合致する。荒木は入職後の1年というのは、賃金に対して年齢が1歳上がる効果と、勤続年数が1年増えるという効果を有していると理解していたことになり、同年齢であったとしても、入職年の違いによる勤続年数の効果を出すために2倍したのである。

ここでのポイントは、年齢という賃金決定要素が明確に基本生活費の代理変数として導入されたが、それを基礎にして勤続分の加給が設定されたという

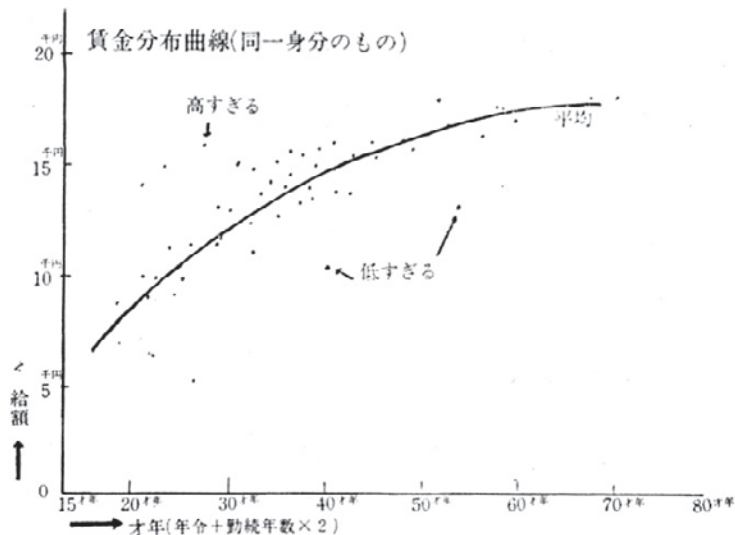


図3 賃金分布曲線

出所：荒木（1971、39頁）

ことである。ただ、この勤続年数の導入は何がしかの積極的な政策的意図があったわけではなかった。「従来の昇給には技倆、年齢のみならず勤続年数を加味されし者があるを以て」とは、既存の日給の決定方法のなかで勤続年数という要因が賃金額の決定に効力を有していたという事実発見の表明であり、それを日給設定に加味したということになる。従来の日給の決定方法の検討結果として、「技倆、年齢」では説明できない賃金格差が存在していたという発見があり、この格差を勤続年数という変数を用いれば一定程度その分布のあり方に対して説明がつくことになるので、今回の理想日給の決定においてもそのまま適用したのである。そのうえで勤続年数と「技倆」とは相関すべきものなので、「特に今回は勤続年数を加味せしめ将来は勤続年数を加味する必要なきものとす」という消極的な位置付けしかあてられなかったのである。今後の合理化が進むなかで勤続年数は「技倆給」に吸収され、消滅していくという理解であった。

生活給と勤続年数

戦間期における生活給の登場という観点からは、呉海軍工廠の伍堂卓雄による「職工給与」の構想(伍堂, 1922)と同じく、年齢別の生計費に基づいて賃金を設計するという点で理想日給は特徴づけることができる。年齢別の生計費の活用は両者に共通することであるが、当時の状況からするとある意味異質でもあった。というのも、当時、年齢に応じて生計費が上昇することに対しては、権田保之助が「労働者生活の一生の縮図」(多田, 1989, 97~100頁に再録)で描いたように、節約や妻の内職・副業など労働者側でもって対応すべきことであった。「大正中期から大正末期まで」の時期は「権田保之助が『家計調査狂』時代と名づけた時期」(多田, 1989, vi頁)であったが、多くの家計調査がもっぱら貧困の状況を明らかにするため職業と支出費目の内訳などに注目し、この時の調査の多くは、賃金水準ごとの生活状況を明らかにするというところに力点があった。

そして、多田(1989, 第4章)による整理を見る限り、この時期に行われた家計調査のなかで唯一「年齢別」に生計費が整理されていたのは、協調会労務課による「俸給生活者・職工生計調査」だけであった。この協調会による調査が奇しくも横浜船渠で用いられていた¹⁴⁾。職工のライフサイクルに着目した生計費に準拠した賃金という発想¹⁵⁾がどのように登場してきたかは不明であるが、こうした発想に立った伍堂も荒木も能率技師であったということは興味深い¹⁶⁾。

他方、伍堂と荒木の設計した賃金制度には勤続年数の扱いにおいて相違があった。というのも伍堂の職工給与標準では勤続年数という要素はほぼ分析の対象とされず、また賃金額の決定にも組み込まれていなかったからだ。確かに伍堂(1922)にも勤続年数という言葉が出てくるが¹⁷⁾、そこで構想されていた賃金では、年齢上昇による昇給をもって勤続年数による上昇が同視されていた。年齢と勤続の切り分けが明確にされていなかったのである。

この違いは、両者の目的の相違に起因している可能性が高い。伍堂では労働者がライフサイクルに適合した生活費を保障し、労働者の「思潮ノ悪化」(伍堂, 1922, 1頁)や生活の乱れによる「社会ニ害毒ヲ流ス結果」(伍堂, 1922, 8頁)を防止することに力点があった。このため若年期の賃金過多や中高年期の生活苦などに問題を見て、その改善に焦点をあてた。

これに対して、荒木の場合は、労働争議の背景に労働者間の賃金格差に対する不満・不服を見ており、その克服が目指された。彼の言葉に従うなら「高からざるを憂えず、齊しからざるを憂う」(荒木, 1955, 28頁)であり、「社内のお互い同志の不均衡が従業員の不満を買う最大要因」(荒木, 1971, 39頁)とみていたのである。工信会の賃上げ要求が「上に薄く下に厚く」を求め全員定額の賃上げを求めているのに対して、これまでの日給の構造(賃金分布のあり方)を前提に、年齢と勤続年数という物差しを設け、その標準値から大きく外れた職工を発見し、それを是

正していくことにより職員の不満を緩和しようというのが荒木が意図したことであった。年齢準拠だけでは解決できない不平等感を察知し、年齢と勤続年数の乖離を見いだしたと考えられる。

このように両者には新たな賃金制度を設計するにあたっての目的に相違があり、伍堂がいわば理念的に年齢に基づく日給の改変を試みたのに対して、荒木は既存の日給決定において年齢と勤続年数という要因を確認し、基準を明確にした賃金を設計しようとした。日給という賃金の決め方を分析してみると勤続年数が一定の効果をもって賃金額に影響を与えているという発見が、荒木の独自性であった。ただ、当時の調査委員会の構成員にとって勤続年数の持つ意味はきわめて消極的なものでしかなく、合理化が進んでいくなかで消滅していく要因としかみなされなかった。決して技能に対置して勤続を積極的に位置付けようとしていたわけではなく、むしろ勤続年数は技能の代理変数になるかもしれないが、しかしそれも合理化によって必要なくなるであろうというのが、その立場であった。これが横浜船渠の理想日給の特徴であることは確認しておくべきことであろう。

おわりに

本稿で確認したことは、第一に1929年の横浜船渠の争議にあたっては工信会は年功賃金を求めているわけではないし、また経営側も年功賃金を回答していたわけではなかった。この意味で、年齢や勤続年数に基づく賃金は争点にまったくなくなっていた。第二に調査委員会によって策定された合理的賃銀制度における理想日給は、確かに年齢と勤続年数に基づく年齢給を設定していた。しかし、この勤続年数は従来の日給における賃金決定の構造を分析するなかで析出された要因であり、将来的には勤続年数は無用になるであろうとされていた。きわめて消極的な位置付けであった。

第三に、理想日給はあくまで理想であって、1929

年8月から実施された新しい日給においてそれが実現したわけではなかった。また今後も理想日給において自動的に決まるとされた年齢給による昇給は予定されておらず、制度として運用されることが予定さえされていなかった。このため、実際に実現した賃金制度として理解すべきではないということになる。年齢と勤続に自動的にリンクした賃金制度の登場とはいえないのである。1929年3月の労働争議を踏まえて実施される賃上げ額の合理的設定を目指して策定された枠組みであり、その後の昇給において全面的に活用される予定がなかったこと、またその中で設定されていた理想日給でさえ一度として実現していないのである。

これらのことから、横浜船渠の合理的賃銀制度は通常の意味での賃金制度として理解すべきではないということが明らかになる。確かに、呉工廠の賃金構想よりもかなり具体化、現実化したものではあったが、それでも年齢によって決定される生活給が実現することはなかった。この点は歴史的事実として強調しておくべきことであろう。

このことを踏まえうえて、それでもなおここで横浜船渠の合理的賃銀制度を取り上げる意義を述べておくならば、理想日給の決定要素に勤続が組み込まれていた意味にある。当時の勤続に対する顕示的な奨励策は主として「勤続賞」であった。長期勤続となった労働者に対しては5年なり、10年なりの折にふれて顕彰し、「奨励金」を払う形であった（内務省、1922、245頁）。その背景を考えると、第一に経営側にとって〈優秀〉¹⁸⁾な職工は長期的に保持しておきたい存在とはなるだろうが、それ以外の労働者というのは必ずしもそうではない。第二に勤続奨励策をとるかどうかは、景気動向や経営状況などその時々々の経営を取り巻く環境変化の下で決められる。新たな職員の確保が難しいとなれば、勤続奨励策を取り、過剰となれば企業から排出する対象となるであろう。実際、1920年代には多くの企業で解雇が実施されてきた（野村、2018、93頁）¹⁹⁾。もし結果として長期勤続の職工が出てきたとすると、それはその職工が

〈優秀〉であることの徴であったからこそになる。だから表彰、顕彰の形をとったと考えられる。一律に日々の賃金と勤続とを結びつけるという発想はなかったのではないか。

他方、個々人の日給額は初日日給+過去の昇給の累積であった。しかも、その昇給は毎年1回から2回、一部の職工に対してのみ実施されていた。こうした選別的な昇給制度によって、人員整理を長期にわたって逃れた長期勤続者の日給は、(1)年齢、勤続年数は同じだが昇給にはあずかってこなかった者(すなわち、偶然的に人員整理から免れた職工)とは大きな格差が生じているだろうし、(2)同世代の勤続は短いが同一技術の職工との間にも一定の賃金格差が生じていることにもなる。荒木は過度な職工間の賃金格差への不満が賃上げ要求の底にあるとしていた。既存の日給額の決定の背景にあるものを分析し、勤続という要素を析出したが、その格差の背景にはこうした選別的な昇給から生じた当時の日給制度の特性があったのである。したがって、勤続年数を賃金決定の要素として設定することにより、(1)のケースに対しては新日給の設定により格差を一定程度是正できると主張することになるし、(2)のケースに対しては年齢に対応した部分で格差を是正しながらも、既存の日給制度がもたらす賃金構造、すなわち勤続の長い者の方が賃金が高くなりやすいという構造そのものを正当化するものとなっていたのである。

したがって、勤続年数の導入それ自体は勤続そのものに価値があるものとして長期勤続を奨励したいがためではなかった。一部の〈優秀〉な人材には昇給を実施するという日給の決定方法を維持しながらも格差改善に資するためであった。調査委員会は、この勤続に伴い賃金上昇する者がいるという日給決定方法の結果を、理想日給の決定要素として位置づけたにすぎない。だから、同時に、全職工に対して勤続年数を賃金にリンクさせつづけることは適切ではなく、将来的には技術給に解消されるべきものであるとも主張されていたのである。この時点において

さえ経営側にことさら全職工に対して長期勤続を奨励するという意図があったとはいいたくない。そしてこの点にこそ、本賃銀制度に着目すべき理由がある。勤続年数という価値は戦前においては労使双方に共有されるものとなっていなかったという事実を、その資料が示しているからである。

いわゆる「日本型年功賃金」の形成をめぐる過去の研究は、横浜船渠の「理想日給」を戦前において実現した生活給として錯覚させてきた。また、勤続年数にもリンクした「理想日給」に過度に、あるいは性急に勤続奨励策を読みろうとした。それは戦後構築された「日本的経営」像を戦前の労務管理の中に見い出そうという意図から生じた歪みであったとするならば、いささか言いすぎの誇りを免れえないであろうか。

謝辞

本論文はJSPS科研費基盤研究C JP 18K02018および21K01916の助成を受けて執筆された。

注

- 1) 工工会の結成経緯や1920年代の活動については上野(1975)が詳しい。
- 2) 本引用部分は椋山(1966)が引用している箇所
の再引用となるが、その出典は記されていない。
- 3) 本賃銀制度の成立過程をこの委員会の構成から、すなわち「労使間の交渉」(Gordon, 1985=2012, 189頁)の観点から評価している論者もある(奥田, 1985, 254頁)。奥田は「職工代表」(1985, 251頁)がそれに参画した点をつとに強調している。しかし、留意する点が二つある。第一に、この委員会において従業員代表とされた者は工工会の代表として選ばれたのではなかった。3月24日に結ばれた争議終結にあたっての「覚書」には「今回罷業責任者は其の責任を明かにすること」(椋山, 1966, 531頁)とあり、これに基づき「争議責任者」として工工会会長ら3名が「引責辞職」した(蔭山編, 2018?, 199頁)。したがって争議責任者が参画したものではない。第二に、職工代表は会社側が一方的に指名した者ではなかったが、職工による選挙

で選ばれた18名から会社が9名指名するとなっていた（「合理的賃銀制度調査委員会規定」第三条、四条）。これを純粹な「従業員代表」としてよいかどうかは意見が分かれるところであろう。労働組合と直接交渉で決するのではなく、従業員から代表を選び会社が指名するということからすると本委員会は兵藤釗（1997, 13頁）が言う「工場委員会体制」の一変種と理解すべきであろう。すなわち「交渉主体としての労働組合を排除」したうえで、「その機能を」「代替」する組織として、したがって労働者の「権利承認を欠いた」体制の応用形態としてこの委員会を捉えるべきであろう。

- 4) 堀川（1961, 35頁）と加藤（1967, 4頁）は合理的賃銀制度が1929年4月に実施されたとしているが、正確には8月となる。
- 5) 「嘆願書」の引用は、「横浜船渠会社争議顛末」（『東京工場懇話会会報』42号 1929年）に依った。
- 6) Gordon（1985）の翻訳書では「横浜船渠の造船工らは、…中略…、賃金制度の改善を求めた」（1985=2012, 187頁）となっているが、彼らは賃上げを求めていたのであって、何らかの賃金制度の改善を要求していたわけではなく、この翻訳では誤解を与えることになっている。工信会は「上に厚く下に薄い給与」構造を定額の昇給とすることで「上に薄く下に厚く」する是正を求めていたので、Gordon自身は正しくも“wage structure”（1985, p. 185）としており、ここでは文字通り賃金構造と翻訳しておくべきであったと考える。上述した1928年時点での全員に対する年2回の昇給の要求については今回の嘆願書においてはとりあげられておらず、制度要求ではなかったと理解すべきであろう。
- 7) なお、回答説明書では「最低賃銀」を求めた工信会に対して、次のように説明していた。「独身者には少くとも然るべく高齢者や技術のある者には高くせねばなりません、依て年齢（家族の数をほゞ表わす）技術勤続年数等によつて合理的に制定する必要があります。会社は既に其調査機関を設置してあります。」（『横浜船渠会社争議顛末（続）』77頁）
最低賃金をどのように設定するかについて「合理的」「制定」を会社は対置しており、ここで出てくる要素は後の調査委員会での賃金制度を先取りした要素であり、既に会社側は先行して調査機関を設けていたということであるので、ここで挙げられている要素については合理的賃銀制度の中で検討したほうがよいであろう。
- 8) この図の由来を遡っていくと、堀川（1961）が初出であり、これを加藤（1967, 5頁）、笹島（2011）が若干の変更を伴いながら再掲載してきたことがわかる。いずれも協調会の『社会政策時報』の阿部（1929）を参照して作成されたかのような書きぶりとはなっている。しかし、阿部（1929）には、このような図は掲載されておらず、また「理想日給」と「新日給」の区別がなされていた。このため、図1のように阿部（1929）に記載されていたかのような記述はきわめてミスリーディングである。
- 9) 因みに「勤振」とは「勤務振」（きんむぶり）（阿部, 1929, 52頁）の略語であると考えられ、これは「職場内の熱心、勤怠度等の比較」（阿部, 1929, 57頁）によって評価されることを意味している。
- 10) Gordonは一方では「今後半年ごとの昇給対象となるのは常備職工の30%に限ることを認めており、昇給額は、技術、精勤度、仕事の難易度という、日給を決める際に使われた点数によって計算されることになっていた」と昇給対象者が限定されていることを正しく記述しているにもかかわらず、他方で他の論者と同様に、理想日給と新日給の区別をつけていない。そして「横浜船渠の賃金制度は、この1929年の合意から第二次大戦の初期まで、ほとんど変更されることはなかった」と、その根拠を示すことなく論じていた（Gordon, 1985=2012, 189~190頁）。「年齢と勤続年数に明確に連動し、労働者の基本生活費を事実上反映する日給」と「半年ごとの昇給対象となるのは常備職工の30%」との矛盾を、Gordonがどのように考えていたのかは不明であるが、少なくとも多くの読者は「年齢と勤続年数に明確に連動し」た日給制度がその後も運用されたと誤解してしまう可能性が高いのである。
- 11) 「横浜船渠会社争議顛末」『東京工場懇話会会報』42号 75頁。年齢による賃金が決して労働組合側からの要求でないことにも留意しておく必要がある。

- う。
- 12) なお、協調会(1925)の分類では「京浜地方」ではなく「東京地方」となっている。
- 13) 阿部(1929, 57頁)では「職工の平均年齢は三十四歳その勤続年数平均は五年弱なるを以て此の条件に当る者の年齢給と勤振給との和が一円四十銭となる様」に年齢と勤続年数からなる年齢給の表を定めたとあるが、指示された表三(阿部, 1929, 61~62頁)では34歳勤続年数5年で1円40銭となっているため、引用中の「一円四十銭」は「二円二十一銭」の誤記だと考えられる。
- 14) 荒木は1922年に協調会の嘱託となっており、このつながりで協調会調査を使うことになった可能性が考えられる。ただ荒木は横浜船渠における生計費調査については、「生計費を調査するために、日本女子大学に依頼してマーケットバスケット方式による調査をしたり、生計費指数を見るために、従業員の中からモニターを作って生計費のデータを集めて歩くというように、ずいぶんと努力した」と記述している(荒木, 1971, 37頁)。
- 15) 金子良二はこの点について「当初はある一時点(ひと月)の生計費の研究が、この時点ではライフ・ステージという長期的視野に発想転換されていることは賃金思想上、注目すべきことである」(2013, 82頁)としている。
- 16) 伍堂と同じく能率技師であった荒木が、彼の影響を受けた可能性は高い。荒木の著書(1971)のなかに伍堂の名前も出ており、両者の間に交流があったことをうかがわせる。またF. W. テイラーの科学的管理法の日本への導入者であり、信奉者であった伍堂と荒木が、生計費に基づく賃金の導入を主張したことも論点となる。テイラーは、よく知られているように、賃金論については異率出来高制度を考案した。これは科学的管理法で定めた作業効率を達成できる「一流の人」には高い賃率を、達成できなくなった者には低賃率を適用し、その結果後者の稼得賃金をきわめて低賃金に抑えることにより自発的退職を促す賃金であった。生活困難となるほどの低賃金がタスク管理で作業の合理化を進める科学的管理法を心理的に受け入れさせるための機制としてテイラーは考えていた。これに対して日本の科学的管理法の主導者たちは、

生活を保障する賃金のうえに、能率給をたてようとしたのである。このような発想はどこから出てきたのであろうか。

- 17) 伍堂(1922)の本文中に「勤続」という単語が出てくるのは3箇所に残る。
- 18) ここでの〈優秀〉という含意は決して第三者的に見て技能的に優れているということではない。評価する者とされる者の関係性において結果として高く評価されたという意味であり、つまり恣意的な評価における高い評価、いわゆる上役から覚えの目出たいということをも包含していることには留意されたい。なお理想日給における採点給はこうした恣意的評価の客観化を進めようとしたという観点から評価されてもよい。
- 19) 横浜船渠でも1925年には職工246名と社員108名を解雇していたし(蔭山編, 2018?, 142頁)、また1929年の争議翌年にも職工の解雇を実施している(神奈川旧友会・旧横浜船渠工信会, 1964, 上野, 1975, 44頁)。

参考文献

- 阿部 悟一 (1929) 「横浜船渠株式会社に実施せる合理的賃銀制度」『社会政策時報』109号
- 荒木 東一郎 (1955) 『能率一代記: 経営顧問三十年』日本経営能率研究所
- 荒木 東一郎 (1971) 『能率一代記: 経営顧問五十年』日本経営能率研究所
- 上野 輝将 (1975) 「1920年代重工業労働運動の発展: 戦前横浜船渠労働組合工信会の歴史を中心に」『日本史研究』154号
- 奥田 健二 (1985) 『人と経営』マネジメント社
- 蔭山 金四郎編 (2018?) 『横浜船渠株式会社史稿』三菱重工業株式会社 (横浜市立中央図書館所蔵)
- 榎山 利史編 (1966) 『神奈川県労働運動史 (戦前編)』神奈川県労働部労政課
- 加藤 尚文 (1967) 『事例を中心とした戦後の賃金』技報堂
- 神奈川旧友会・旧横浜船渠工信会 (1964) 「柿原幾男年譜」ガリ版刷り (横浜市立中央図書館所蔵)
- 金子 良二 (2013) 『日本の賃金を歴史から考える』旬報社
- 協調会 (1925) 『俸給生活者職工生計調査報告』

- 伍堂卓雄（1922）『職工給与標準制定ノ要』（タイプ印刷）
- 笹島芳雄（2011）「生活給」『日本労働研究雑誌』609号
- 笹島芳雄（2012）「日本の賃金制度」『明治学院大学経済研究』145号
- 多田吉三（1989）『日本家計研究史』見洋書房
- 内務省（1922）「大正一一年本邦に於ける工場鉱山従業員の賃金制度大要」所収 孫田良平編著（1970）『年功賃金の歩みと未来』産業労働調査所
- 中村武（1933）「就業規則に関する研究」『司法研究』第17輯 報告書集 12（所収 問宏監修『日本労務管理史資料集 第3期第10巻』）
- 野村正實（2018）『「優良企業」でなぜ過労死・過労自殺が？』ミネルヴァ書房
- 兵藤釗（1997）『労働の戦後史』上 東京大学出版会
- 堀川三夫（1961）「賃金体系合理化の史的変遷と現代的課題」『労務研究』14巻2号
- 孫田良平編著（1970）『年功賃金の歩みと未来』産業労働調査所
- 森建資（2007）「賃金体系の二層構造」『日本労働研究雑誌』562号
- 横浜市総務局市史編集室編（1993）『横浜市史 II 第1巻（上）』
- 横浜船渠株式会社（1928）『第六拾九回報告書（自昭和三年六月至昭和三年十一月）』
- 「横浜船渠会社争議顛末」（1929）『東京工場懇話会会報』42号
- 「横浜船渠会社争議顛末（続）」（1929）『東京工場懇話会会報』43号
- Gordon, Andrew (1985) *The Evolution of Labor Relations in Japan*. Harvard University Press. 二村一夫訳『日本労使関係史』岩波書店 2012年

On “Rational Wage System” at Yokohama Dock Company in 1929

YOSHIDA Makotoⁱ

Abstract : This paper deals with misunderstandings concerning the “Rational Wage System” at Yokohama Dock Company after labor disputes in 1929. Some researchers characterize it as the first realization of the living wage system linked to both age and tenure before WWII.

The first misconception involves the system itself. It is said to have consisted of three parts; a day wage, an added wage by overtime, and some incentive wages. The day wage is said to have consisted of “Nenrei-kyu” (a wage linked to age and length of service), “Shikaku-kyu” (an additional wage paid to foremen and lower supervisors), and “Saiten-kyu” (appraisal wage). However, the day wage, which some researchers refer to, was what the company called “an ideal day wage.” It was not the equivalent of the “new day wage” which was paid for workers after August 1929. Therefore, it is inaccurate to say the system was the first realization of the wage linked to both age and tenure.

Secondly, though it is said to have been used after 1929, the “Rational Wage System” was never used after 1929. Its purpose was only to be used for the wage raise in 1929. The management did not intend to raise wages based on the system after 1929. Though some assert that it raised wages for all the workers automatically based on “Nenrei-kyu” every year, it was planned that the wage raise would cover only one-third of them per half a year.

The final point has to do with “length of service.” As for the “ideal day wage,” it was surely linked to one’s “length of service.” Some insist it was intended to encourage workers to work for the company for additional years. However, this was not so. The Rational Wage System Committee, which designed this wage system, analyzed the structure of conventional day wages, which had been arbitrarily raised by management before, to clarify the factors that had decided the amount paid. It found out that “length of service” was one of them. So they adopted it for the ideal day wage. The committee, however, insisted it should be replaced with skills in the future. This shows us tenure itself was not valuable for the management at that time.

I infer that these misunderstandings help make it seem plausible that the Japanese style of management has a long tradition before WWII.

Keywords : “Nenko” (seniority based) Wage System in Japan, History of Labor Relations in Japan

i Professor, College of Social Sciences, Ritsumeikan University