

特250  
4

和十五年十一月

改正賃金統制令に就いて

厚生省労働局賃金課技師大西清治氏講演速記録

名古屋商工會議所



始



特250  
4

「改正賃金統制令に就いて」刊行に際して

名古屋商工会議所

十一月二日本所に於て改正賃金統制令に關し、厚生省労働局賃金課技師大西清治氏を講師として講演會を開催した。改正賃金統制令は賃金統制令と賃金臨時措置令との從來實施せられゐた二つの緊急勅令を一體となし、之に種々の改正を加へたものである。

産業界の亂脈なる賃金を規定し以て事業體の堅實な發展を圖ると同時に、人的資源の保全並に培養を期すること今日程重大なる秋はない。本所に於ては此の點に鑑み右法令の制定に際しその衝に當られた大西技師を招いて講演會を開催したが、其の速記録を印刷に付しこゝに各位の參考にする次第である。

目次

はしがき	.....	一
一 適用の範圍	.....	三
二 賃金の意義	.....	五
三 賃金規則の作成報告	.....	六
四 賃金形態と支拂方法の制限	.....	六
五 最高賃金	.....	三
六 最低賃金	.....	三
七 一般最高賃金	.....	二五
八 賃金總額の制限	.....	二六
九 賞與、臨時の給與	.....	二七
十 協定賃金	.....	二六



十、其	の	他	.....	元
1	本令に於ける認可又は許可	.....	元	
2	経過規定	.....	三	
3	實物給與の制限	.....	三	
標準	貨金制	.....	三	

## 改正貨金統制令に就いて

### はしがき

私は厚生省の大西といふものであります。只今當市に着いたばかりであります。大變お忙がしい所をお集り願ひまして、貨金統制に關する御説明を申上げる機會を得ましたことは私として非常に光榮に存する次第であります。尙前以てお断り申して置きたいことは、私は單に技術者としてこの貨金統制の種々の方法論の方に相當關係をもつてゐるわけでありまして、この貨金統制令の法律の全般的説明を私から申上げるといふことはどうかと思ふのでありますけれども、一應さういふ方面につきましても簡單に御説明申上げまして、次に統制手段の實際の方法論の點に入りまして比較的詳しく御説明申上げてみたいと思つてゐるのであります。なほ五、六日に更に重ねて貨金統制令に關する講演會の催しもあるやうに思つてをりますが、その節は厚生省からは大橋貨金課長が御出席になつて、更に詳細に御説明があると思ひますので、重ねてその講演會の方へも御出席願ひたいと思ひます。

申上げるまでもなく、支那事變もわが帝國と致しましてはいよ／＼益々緊張を加へて參つたやうな状態にあるわけでありまして。就中、國際情勢は最近日に月に緊迫の度を加へてゐるやうな現状にあるのでありまして、この時局に際しまして銃後産業をしていよ／＼堅實な發展を遂げしめるためには、種々の國家の統制力を加へて行く必要のあるこ

とは大體御諒解して頂けること、存じてをります。この意味に於て今回貨金統制令を更に強化擴大する必要が生じて來たやうな次第であります。今回改正になりました貨金統制令はその主旨と致しまして、昨年制定公布實施になつてをります貨金統制令と、更に貨金臨時措置令と、この二つの緊急勅令を一體と致しまして更に種々の角度から之に種々の改正を加へた一つの纏つた統制令として今回制定公布を見た次第であります。

今回この貨金統制令が公布になりました主旨は之亦申上げるまでもなく、産業界の堅實なる發展の上から致しまして主たる生産部門の確保と、更に又一般國家經濟の統制の一翼として貨金統制令といふものが生れて參つた次第であります。この點でなほ一層皆様の御諒解を得、更に又皆様の御協力の下にいよいよ産業界の堅實なる發展に寄與せしめてゆきたいと考へてゐる次第であります。

扱て今回の貨金統制令は十月十九日の官報によつて公布になつてをりまして、既に先月（十月）の二十日から實施といふことになつてゐる次第であります。今回の統制令は先程申上げました如く、元の貨金統制令と貨金臨時措置令の二つの法令を一體にしたやうな内容をもつてゐますので、相當内容が複雑になつたと思ひます。又統制手段として取り込みました方面もかなり新しい方式も取込んでゐるわけでありまして、この點につきましては一應皆様方に詳しく御説明申上げて十分に納得して頂きたいと思つてゐる次第であります。

先づ統制令の主要な點を拾つて御説明を進めてゆくことに致しますが、お手許に印刷物も渡つてゐるようでありますから、統制令と貨金統制施行規則の條令とを眺み合せて御覽願ひたいと思ひます。

## 一、適用範圍

今回の貨金統制令の中、先づ第一に問題になるのはその適用範圍の問題であります。元の貨金統制令の適用範圍は一般工場と鑛山の二つの業體にのみ適用されてゐましたが、今回の貨金統制令は丁度昨年十月制定された貨金臨時措置令とその適用範圍を同じうし、只字句の用法を異にしてゐるのみで、その主旨と致しましては貨金臨時措置令と略々同じであります。

先づ業體別についてみますと、一般工場、鑛山、それから土木建築、或は貨物の運送、貨物の取扱、土地の耕作即ち農業、或は水産業、或は養蠶業といつたやうな農業方面も適用があるわけであります。更に物品の販賣、或は保管の事業といふやうな事業も指定されてゐるわけであります。なほこの業體は統制令第二條に於て一號から八號に至る八種類の業體が指定されてをりますが、これにつきましては特殊の例外的の法規が存在してをります。即ち統制令の第二條の、厚生大臣の指定する労働に従事する者は第二條の各號に掲げた以外のものであつて、他人に雇傭せられ厚生大臣の指定する事業に従事する者といふのであります。

扱て他人に雇傭せられ厚生大臣の指定する事業に従事する者は何であるか、それは施行規則の第一條に大體六種類の労働が擧げられてゐるのであります。即ち場屋又は物品の監守其他之に類するもの、場屋又は道路の掃除、即ち掃除夫やこれに類する労働、それから小使、或は給仕に類する労働、寫字は筆耕の類で印字はタイプライターを指してゐます。寫字、印字、電話交換手その他これに類する労働、機械又は器具の操作、検査、修繕といふ所は大體會社

事務所に於て暖房の機械係、電燈の機械係といったものがこの五號に該當するのであります。物の運搬又は配達の勞働、之が厚生大臣の指定する業務でありまして、他人に雇傭されこの業務に従事する者は本令が適用されるのであります。

次に但書の命令の定める所により除外するものは施行規則の第二條にあります料理店、飯店に從事する者、女中下僕といふやうな者、それから第三號として雇傭主に於て地方長官の承認を受けて今の適用を除外したものは統制を除外されるのであります。

扱てこゝで問題になりますのは規則第二條第三號の、雇傭主に於て地方長官の承認を受けて令の適用を除外したる者の取扱であります。これは大體私共の方では會社經理統制令に於て會社の職員に對する俸給の統制令が出てゐるので、その方の適用を受けさせるやうにしてゐるのであります。御承知の通り會社事務所等に於ては職員待遇を受ける者と勞務者に屬する者との中間に位する者が相當にあるのであります。例へば守衛長、或は又それに類する者で、勞働そのものは勞務者の範圍に入る勞働でありながら、身分關係の上からいつて職員待遇を受けてをり、又職員待遇を受けしめることが適當と思はれる者、即ち一定の職權を持つ者、斯ういふやうな勞務に従事してゐる者は會社に於ても定めし職員の待遇を受けてをられると思ひます。斯ういふものについては、假令統制令の解釋から申しまして勞務者の範圍に入るべきものでありましても、特に地方長官の認可承認を受けた場合に於ては統制令の適用を除外せしめることが出来るといふことになつてをります。御承知の通りこの取扱は賃金臨時措置令に於ても同様の取扱としてゐたのであります。併しながら賃金臨時措置令に於ては相當ルーズな取扱ひになつてゐて、苟も會社事務所に於て職

員に類似する取扱を受けてゐるものに對しては殆んど條件なしに認可したのであります。今回の賃金統制令の方針としては、餘りにルーズな取扱を致すわけにはゆかないといふやうな氣持を持つてをります。従つて單に會社事務所等に於て月給制をとつてゐるからといつて、直ちにその條件をもつて職員の待遇を受けるといふことはなか／＼六ヶしいと思ひます。それで現に、先程も申上げた如く、現に或る程度の職權を持つてをり、完全に職員の待遇を受けてゐるといふ條件を具備してゐる者に限つて第三號による例外取扱をしてゆきたいと思つてをります。大體適用範圍の問題については既に賃金臨時措置令と略々共通してゐるので、その程度の御説明で御諒解して頂けることと思つてをります。

## 二、賃金の意義

その次に、今回の賃金統制令の中の、賃金とは何ぞやといふ定義を第三條に於て下してをります。即ち

本令ニ於テ賃金ト稱スルハ賃金、給料、手當、賞與其ノ他名稱ノ如何ヲ問ハズ勞務者ヲ雇傭スル者ガ勞働ノ對價トシテ支給スル金錢、物其ノ他ノ利益ヲ謂フ

といふやうに、賃金に關する定義をはつきりと下してゐるのであります。但しこの賃金の全部又は一部が金錢以外の給與、即ち實物を以て給與されてゐるといふが如き場合に於て、それが勞務者の利益になる場合に於てはその實物を評價するのであります。これにつきましてはその評價額は厚生大臣が別に之を定めるといふことに致してゐるのであります。

但しこの第三條に於て賃金に關する總括的定義を下してゐるが、苟も本令中にある總ての賃金といふ字句がこの定義によつて解釋されるものであるかどうかといふと、それは取扱上必ずしもさういふ風にならない箇條も出て來るのであります。でありますからこの第三條の賃金の定義は原則的定義として諒解して頂きたい。即ちその取扱場所に於て、例へば最低賃金の場合の範圍、或は最高賃金の場合の範圍、或は賃金の總額の場合の範圍といふやうに範圍が各々違つてゐるのであります。それはそれ／＼の事項を取扱ふ上に於てさういふ風に違つた範圍を定める必要が生じて來たのでさういふ方針を採用したのであります。之も古い統制令と些か異つてゐる點として御諒解願ひます。

### 三、賃金規則の作成報告

第四條の問題は賃金規則に關する事項が若干取上げられてゐるのであります。之は元の統制令にもこの賃金規則に關する事項が取上げられてをりますから大體御諒解のことと思ひますが、何故賃金統制令に於て賃金の規則に關する條項を取上げたかといへば、之も一つの統制手段として私共が取上げたといふことになつてをります。従つて元の賃金統制令よりは賃金規則の取扱方法が稍々強化されてゐるのであります。即ち統制令の第五條に

雇傭主ハ賃金規則ニ依リ賃金ノ支拂ヲ爲スコトヲ要ス

とありますが、この賃金規則に掲げるべき事項については規則第四條、第五條、第六條に詳しく書いてあります。この賃金規則に依つて、例へば年齢別による初給額が決つてゐたら、その賃金規則の中に掲げて頂き、そのお決めになつた初給額を採用される總ての者に適用して頂かなければならない。必ずその賃金規則に依つて、その定めに従つて

賃金の支拂をして、貰はねばならぬといふやうに、賃金規則の遵守義務を新たに加へることに致したのであります。それから賃金規則届出の義務を持つ雇傭主といふのは規則第三條に擧げてありますが、常時十人以上の勞務者を雇傭する雇傭主は總てこの賃金規則作成の義務を負はされてゐるのであります。

その次の賃金規則作成の義務については、常時雇傭する勞務者が十人以上になつた時は三十日以内に賃金規則を作成して貰はねばならない。本令施行前に於て、十人以上採用して來てゐる工場、鑛山等は六十日間の猶豫があるのであります。さうして賃金規則を作成して頂きますと直ちに全従業員に周知せしめて頂かなければならない。之も令の第四條に明記されてあります。この周知方法については規則第四條、第五條、第六條に出てをりまして、一部に關係のある事項はその關係の従業員に周知せしめて頂ければいゝのであります。

扱て周知方法はどういふ手段を講ずるかといへば、これを印刷物にして掲示するか、勞務者個々に渡すといふことになつてをります。大體に於て工場の入口等の適當な場所に掲示して頂くことを豫想してをります。掲示する場合に於てそれが非常に大工場で、勞務者が通行する出入口が數ヶ所ある場合はそれ／＼數ヶ所に掲示して頂かなければならない。但し非常に大きな工場で色々の部門がある場合、例へば鑄物工場だけに關する賃金記載事項はその鑄物工場の適當な箇所に掲示して周知せしめるだけで、他の工場に周知せしめる必要はないのであります。

斯ういふ點についても賃金統制令施行規則の第四條に掲げてあります。

賃金規則は三十日或は六十日の期限内に新たに作成して頂かねばならぬわけでありませんが、作成し又周知方法を講じた後二週間以内に地方長官にそれ／＼報告して頂かねばならぬといふ規定は令の第六條に掲げてあります。

す。

この賃金規則に對してはそのやうに雇傭主に於て遵守の義務が新たに於て參つてをりますので、雇傭主に於て餘りに勝手な事項を規則としてお定めになる場合も、時によつて無きにしても非ずと思ひますので、之に對して地方長官は賃金統制上必要ある場合に於てはそれに對して修正命令を發するといふことも出来るやうな取扱を致してゐるのであります。

大體賃金規則は従前から取扱はれてゐる問題でありますので、今回新たに令の中に取上げられてゐるとはいへ、大體御諒解のことと思ひますからこの程度で次へ参りたいと思ひます。

#### 四、賃金形態と支拂方法の制限

その次に重要な問題は賃金支拂方法に關する統制手段であります。これは第二の統制手段といふやうに御諒解願ひたい。即ち之は賃金支拂制度に關する統制で、第八條が之に關する規定であります。但し第八條に關する施行規則は何等規定がございません。單に勅令にのみその條文が挿入してあるだけであります。この點について、當局に於てはその支拂方法について如何なる手段を考慮してゐるかといふことを御説明致します。

この賃金支拂形態は實に多種多様殆んど數へきれない程我國に於てもその種類は澤山にあると思ひます。併し乍らこれを大別致しますと、第一に定額制の賃金形態、第二は出來高制の賃金形態、第三は時間割増制の賃金形態、大體この三つの種類に大別することが出来ると思ひます。

更に又各々の種類を細分すると、定額制の賃金形態の中に日給制、月給制、時間給制のものがあります。又出來高制賃金形態には單位時間給と保證給の二つの種類に分類することが出来る。又時間割増制賃金形態には御承知のやうにボーナス・システムその他の種類があります。

扱てこの各種各様の賃金形態にはそれ／＼特長があるのであります。即ち本人の能率が賃金形態の如何に依つて如何なる影響を受けるかといふ點から見ると各種各様の賃金形態にはそれ／＼の特長をもつてゐるのであります。

就中、出來高拂の賃金形態、或は時間割増制の賃金形態は職工の作業心理意識を非常に刺戟する力をもつてゐる。即ち出來高如何に依つて賃金額が定つてゐるのでありますために、相當労働者の作業意識を不穩當に刺戟するやうな場合も生じて來るのであります。同様に時間割増制の賃金形態に於ても標準時間に對して節約時間の大小に應じて相當に獎勵加給の率が高い場合は刺戟力が極めて大きくなつて來るのであります。

扱て労働者に對する刺戟力が大きいといふことは、之は短期間の労働者の生産能力に對しては極めて喜ぶべき結果を齎らして來ます。即ちその能率が極めて向上して來るのは申上げるまでもありません。併し乍らこれを長期の問題として採り上げた場合には相當考慮すべき事態が幾つとなく存在してゐるのであります。即ち餘りにも労働者が目先の収入のみに捉はれる結果、自分の體力、自分の能力を無視してそれ以上の仕事をする結果を招來する場合があります。であります。斯くの如く自己の體力を無視し、自己の能力を超越するが如き作業態度をもつて或は一ヶ月、或は數ヶ月といふが如き長期に亘つて緊張状態が續けられてゐると致しましたならば、最初は極めて能率が向上することは申すまでもありませんが、その全期間を通じて觀察致しますと、最初豫想致しました如き能率の増大向上は決して現は

れて来ないのであります。

この刺戟力の強い賃金形態を相當極端に採用致してゐる工場に於ては職工の移動率が極めて激しく現はれてをります。又職工の缺勤率も極めて高度に現はれてゐるのであります。

先年厚生省に於ては、賃金形態に對する全國的調査を行つたのでありますが、その結果から致しましても明かに請負制の賃金形態、或は時間割増制の賃金形態を採用してゐる諸工場に於ては、定額制の賃金形態を採用してゐる工場に比較して、職工の缺勤率が著しく高い。しかも缺勤率の高さをその原因の如何に依つて検討すると、過勞や、事故のために缺勤する率が高い。又病氣になつて缺勤する率も極めて高いのであります。

斯ういふことを色々研究致してみますと、長期に亘つて勞働力を維持し、又その培養を圖らねばならぬ現時に於て徒らに勞働力を消耗するが如き賃金形態は當然とらない、實施して頂かない方が我が産業の爲に得策ではないかと思ふのであります。従つて第八條の本旨は、我が産業界をして益々堅實なる發展を遂げしめんがために、不穩當な賃金形態は何等かの形に於て中止して頂かねばならぬといふ必要性から八條の條項を今回の賃金統制令の中に挿入したのであります。

尤もこの八條と同じやうな主旨は、舊賃金統制令の中に取上げられてゐたのであります。然らば厚生省はこの賃金統制令は如何なる式、如何なる形で發動するかといふことを心配される方もありますが、之は相當内容が複雑で更に研究調査を必要とするので、厚生省としてはなほ將來十分の期間を見まして極めて詳細な調査研究を遂げ、その後専門の機關に諮つて八條に基く具體的統制手段を考慮して實施してゆきたいと思ひます。だから直ちに本條項に基く

統制が發動されることは考へられないのでありましてどうかその點も豫め御諒解願つて置きたいのであります。

この賃金形態に關する問題は僅かに第八條がそれに觸れてゐるだけであります。

## 五、最低賃金

次は最低賃金に關する統制手段でございます。賃金統制令の第九條がこの最低賃金に關する條文に相成つてゐるのであります。この最低賃金といふものは今回突如として現はれた如き形をなしていますが、これは略々御承知の方もあらうと思ひますが、決して突如として出て來たわけではありません。元の賃金統制令に於て未経験労働者に對する初給賃金を、標準、最高並に最低の三本立をもつて皆様に御實施をお願いしてゐることは御承知の通りであります。この、元の統制令の、未経験労働者に對する初給賃金の最低額が本令の第九條に基き厚生大臣又は地方長官の定めとする最低賃金と同じものであるといふことを一應御諒解願ひたい。尤も今回の統制令第九條に基き定めとする最低賃金は、單に鑛山、工場に於ける未経験労働者に對する初給賃金だけではないのであります。未経験労働者以外の、一般経験工の最低賃金もこの最低賃金の中に入つて來るのであります。厚生省としても近く一般勞務者の最低賃金も制定致さうと目下準備してゐるのであります。

そこで最低賃金とは一體どういふ性質のものが現はれてくるかといふのが御心配のことと思ひますから、その點について私共の氣持を御紹介申上げたいのであります。

この最低賃金制は歐米の各國に於ては既に相當古くから採用されてをりました、労働者保護に關する一つの規定が



あつたのであります。しかし歐米の最低賃金制と、今回我國が統制令の中に取入れました最低賃金制とは、稍々その趣を異にしてゐるのではないかと私共は考へてゐるのであります。歐米の最低賃金制は、労働組合と資本家側の組合とが相對立してゐた時、労働組合の方の要求として最低賃金制の必要があるといふので出來たのであつて、さういふ意味に於て最低賃金額がそれ／＼の國に於て決定されてゐるのであります。

然るに我國に於ける今回の最低賃金制は兩者が相對立して、その一つの妥協點として最低賃金制といふものを統制令の第九條として採り入れたといふわけでは毫もないのであります。之は國家として労働者の最低生活を保障する必要性がある結果、今回九條の中に最低賃金制を取上げることにした次第であります。従つてこの最低賃金制に基き決定されます具體的な數字は、苟も労働者の生活を保障するに足る最低額を意味しなければならぬことは、當然の結果として現はれて來る問題であります。

扱て、然らば労働者の生活を保障するに足る最低額とは如何なる額が豫想されるかといへば、これを具體的に定める場合には色々の困難が出て來るのであります。申すまでもなく、労働者の生活状態はその地方々々に應じて非常に差異があるわけでありませう。又その年齢や家族によつても素より差異が出てきます。斯ういふ點からして自ら労働者の生活の實際に關する種々の資料を必要としてきます。そこで厚生省では本年の四月以來労働者の生計調査をかなり詳細に亘つて行つてゐるのであります。これに基いて労働者の最低生活がどういふ情況にあるかといふことを十分検討してみたいと思つてゐるわけでありませう。更に又地方々々の労働者が、大體年齢に應じて幾人の扶養家族を持つてゐるかといふやうな點も詳細に亘つて研究してゆくつもりで、既にその研究も略々完了してゐるわけでありませう。そ

こで最低額の具體的數字を決定する根據は、年齢別による扶養家族數と、年齢別の生活状態といふ二つの事について決めてゆきたいと思ひます。

更に又一層具體的にいふと、舊統制令に基き公定されてゐる未経験労働者の初給賃金の最低額は十二才以上二十才未満の各才毎に規定してゐるのであります。之を續けると一つの曲線が現はれて來る。但しその曲線をそのまゝ二十才以上の者に延長して適用するかといふとさうではない。但し未経験労働者に對する初給賃金の最低の線と、今回定めんとする最低額の線の連絡については相當考慮してゐるのであります。

大體さういふ意味から最低賃金制を今回の統制令に基き第九條として取上げることにしてゐるのであります。この元の統制令に基き規定されてゐる未経験労働者の最低額は、そのまゝ、本令の第三十八條の規定に依つて第九條に基き最低賃金と看做すといふ規定もありません。但し第三十八條に依つて元の初給最低額が九條の最低賃金と看做された場合は、その効力期間は三ヶ月に限定されないわけでありませう。つまりその効力期間は無限大に延長されることになるのであります。即ちその最低賃金の効力期間は全然無いわけでありませう。之は最低賃金の本質的の意味からして當然の取扱であると思つてゐるのであります。

## 六、最高賃金

最低賃金に關しては大體その程度であります。その次に最高賃金の中で、最高初給賃金と一般最高賃金が第十條並に第十一條の規定となつて現はされてゐるのであります。第十條は一定ノ勞務者ニ付最高初給賃金ヲ定ムルコ

トヲ得」といふのが本題であります。一定の勞務者といふのは、勞務者の種類によつて最高初給賃金の必要がないやうな場合があります。例へば第十條に基く初給賃金でなくして、一般の最高賃金で規定した方が便利であるやうな勞務者、例へば日傭労働者といふやうなものには一般最高賃金によつて統制することが極めて便利だと思つてをります。従つてさういふ者に對しては最高初給賃金の必要性はないわけでありませう。そこで第十條に於て一定の勞務者の最高初給賃金を決めたのであります。

扱てこの最高初給賃金は未経験勞務者ばかりに規定が考へられてゐるのではない、一般勞務者、一般經驗工に對する最高初給賃金も制定してゆきたいと考へてをります。

### 1 最高初給賃金

扱て未経験勞務者の最高初給賃金は、元の統制令に基き規定致してゐる初給賃金の最高額が之に相當するのであります。之も令の第三十八條にはつきり掲げてあるのであります。

然らば經驗工に對する最高初給賃金はどういふものであるかといへば、これは複雑な形にならざるを得ないのであります。申すまでもなく皆様の工場で實際にお雇ひになる場合には、その經驗工の年齢と、經驗によつてその賃金も區々であると思ひます。その區々の經驗工の初給賃金を規定する場合には勢ひ複雑になつてゆくであります。そこで私共の考へてゐる方法としては、經驗工を皆様の工場の方で雇はれる場合は、その最高賃金はその經驗と年齢に應じて何圓何錢と規定してゆくのであります。従つてその二つの條件を入れてゆくと極めて複雑な表として制定してゆく

必要があるのであります。普通生命保險會社では加入年齢別によつて保險料率を定めてをりますが、それと似た表にして皆様に御覽に入れたいと思ひます。なほ之につきましても、最後に申し上げます標準賃金制と極めて關係が深いのであります。言葉を換へて申しますと、別に定められる標準賃金は、之は賃金統制令に基いたものではないが、厚生省の行政方針として近く制定してゆかうと思つてゐる標準賃金が即ち十條に基く經驗工の最高初給賃金になるのであります。之も後で詳しく説明したいと思ひます。

### 2 一般最高賃金

その次の第十一條は一般最高賃金に關する規定でございます。之は一般の工場鑛山に於ける所謂職工、或は坑夫等に對して最高賃金を制定致しますことは實際上極めて困難が多いのであります。従つて統制令の第十一條に掲げてあります最高賃金を具體的に定める場合は、極めて限定された勞務者にのみ適用があると思つてをります。それで大體私共の豫想は日傭労働者といふやうなものに對してこの第十一條の最高賃金を適用したいと思つてをります。ですから他の工場鑛山に於ける勞務者に對しては現實の最高賃金は規定致さない心算であります。併し乍ら賃金統制の上から致しまして、相當不當な高額収入を取るといふことを抑制してゆかねばならぬことは申すまでもないので、令の十一條の第二項に

雇主ハ前項ノ最高賃金ノ定アル勞務者ニ付其ノ最高賃金ノ額ヲ超ユル賃金ヲ以テ之ヲ雇傭スルコトヲ得ズ

とありますのは日傭労働者を規定以上の賃金によつて雇入れることは出来ないといふ雇入れ禁止の條項であります。

一般勞務者に對して不當の賃金日當で雇入れることを統制してゆくといふつもりであるのであります。

一六

## 七、賃金總額の制限

その次の賃金統制手段は所謂賃金總額制限といはれる方法でございます。この賃金制限に關する勅令は令の第十四條が之に該當するのであります。扱てこの賃金總額制限が當初新聞紙上等に發表されました時には、各種民間側の人々から之に對して種々の御意見が出たのであります。それは當初私共が考へてゐた賃金總額制限の方式についてまだ十分な御理解が持つて頂けなかつたために、之を公表した當初に於ては種々な反對意見、或は種々の御不満、或は非常に不安な感じを持たれた方も少くなかつたやうに私には考へられたのであります。けれども、苟も賃金總額が或る形で統制を受けるといふことになる、之は日本の産業界にとつて由々しき影響を與へるものである、産業の發展上極めて不合理な制度ではないか、産業の堅實なる發展を阻害する悪法ではないかと心配された方も少くなかつたのであります。しかし私共の方で考へてゐる賃金總額制限は、決して皆様が御心配になるやうな方法は織り込んでをらないのであります、それについて少し詳しく説明してゆきたいと思ひます。

この賃金總額制限の計算の例についてお手許に一例を印刷したものを配布致してありますから御覽願ひたいと思ひます。この賃金總額制限方式は、十分に御理解して頂く必要があるもので少し詳しく御説明致したいと思ひます。何故我々が今回の賃金統制令の中に、總額制限方式といふやうな新しい統制方式を採用入れたかといふことについて申上げてみたいと思ふのでありますが、之は當初お斷りした如く、今回の賃金統制令は古い賃金統制令と賃金臨時措置令

の二つをもつて一體としたやうな内容をもつてをりますので、十四條の總額制限方式は謂はゞ賃金臨時措置令の内容の殆んど全部をこの十四條に取上げられたと斯う御諒解して頂いてもいゝのであります。

扱て最初この總額制限方法が公表されました當時、どういふ御心配を持たれたかといふと、その工場に於て現實に月々支拂はれる賃金總額は、或は一萬圓、或は二萬圓、或は數十萬圓といふが如き金額でありまして、しかもその金額はその月々によつて相當に變動があると思ひます。この當然現實に變動の現はれる賃金總額が、一定の方式によつて統制を受けることになる、賃金經理の上に非常な支障を來たす。これでは到底やりきれないではないかと心配された向も少くなかつたやうであります。成程賃金總額が指定されるのであるといふやうに簡単に受け入れられるとさういふ障礙も出來ますが、それは單に片方から受けた一つの誤解であつたと考へてゐるのであります。然らば一體賃金總額はどういふものであり、又今回私共の方で總額制限の對象として取扱ふ所謂平均時間割賃金はどういふ性質のものであるかといふことをこゝで一寸説明致したいと思ひます。

現に支拂はれる賃金總額は申すまでもなくその工場に於ける勞働者の數に應じて、或は又その一月の勞働時間數、就業時間數によつて當然毎月變動が起きるべきであつて、或る月は二萬圓であつても、その次の月は二萬五千圓にならないとも限らない。或は二割、三割、倍といふやうに賃金總額が變動することは當然有り得ることでありまして。即ち斯くの如く賃金總額は現實に支配されてをり、具體的金額は勞働者の數並に就業時間數の如何によつて月々相當著しい變動のあるべきが當然であります。しかし今回統制令第十四條で考へてをります賃金總額制限方針は、決して斯くの如き極めて變動の多い具體的な賃金總額それ自體を抑へようとしてゐるもので決してないのであります。然らば

一七

一體何を目標として抑へんとしてゐるかといへば、令の第十四條にもはつきり掲げてある如く、平均時間割賃金が制限方式の掴み所になるのであります。

これは實際工場に就いて調査した實例でありますが、昨年九月から本年八月に至る満一ケ年間に於て或る工場の賃金総額がどういふ程度に變化したか、或は職工数がどの程度に變化したかといふことを調査したのであります。それを一つの表にしたものであります。

これによると眞中の點線が一ヶ月の支拂總額で、大體五、六萬圓前後がその總額になつてをります。昨年九月以來殆んど毎月増額してゐるのであつて、最初が七萬圓程度から出發致しまして九萬圓くらひにまで増額してをります。一年間に二萬圓も賃金支拂總額が増額してゐるのであります。然らば支拂總額が斯くの如く現實に増額した原因は何かといへば、この一ばん上に掲げた線は職工数であつて、その工場は過去一年間に相當擴張が行はれました結果、自然に毎月の職工の現在数が増加して來て、斯ういふやうに一千二百人から一千四百人程度まで増加して來たのであります。即ち職工数の増加に應じて現實に賃金支拂總額が増して來るといふことは當然の結果であります。なほこの表にはないが、職工数が同一であつても労働時間數、即ち残業等が多かつた場合は賃金總額が増して來なければならぬ。即ち賃金支拂總額の變動は第一職工數、第二就業時間によつて起きて來るのであります。

しかしその様な變動は當然の變動であつて、斯ういふ變動に對して一々地方長官が認可するとか、認可しないかといふことを考へてゐるのではありません。然らば賃金統制令の第十四條に基く賃金總額制限は何を捉へようとしてゐるかといへば、即ち平均時間割賃金を目標としてゐるのであります。そこでこの表の工場の平均時間割賃金を實際に

ついで見てみると、その一ばん下の線にあるやうに二十二錢程度を計上してゐるのであります。それで賃金支拂總額は五割以上も増加してゐるが、時間割賃金の方は一錢内外の變動しかないのであります。

之は單に一ツの工場の例でありますが、實際について種々調査した所では、皆様の工場に於きましても、この労働者の總就業時間で總賃金を割りました額は、決して著しい變動を現はさないと思ひます。之は個人的要素を完全に除去した値であります。従つて賃金支拂總額が令の第十四條に牴觸するために、地方長官の認可を受けなければならぬといふ事態が現はれたとしても、直ぐに第二回の認可を受けなければならぬ、第三回の認可を受けなければならぬといふやうな事態がさう頻々と現はれて來ないのが本當であります。支拂賃金總額が著しく變動しても平均時間割賃金は著しく變動を示さないものであります。

そこで令の第十四條の目標は、變動の少いこの平均時間割賃金を目標として統制しようとしてゐるのであつて、この點を十分に御諒解願ひたいと思ふのであります。

然らばどういふやうな計算をすると、十四條の地方長官の認可を受けなければならぬか、どうかといふことが現はれて來るかといふことを説明したいと思ひます。之はお手許に計算例が配布してありますのでそれを御覽願ひたいと思ひます。お手許の印刷物の左に「賃金總額制限＝關スル計算例」となつてをります。この賃金總額制限は、皆様の工場で、令の十四條がいよ／＼効力をもつてきた曉に、その最初の月に一應この計算例でお示したやうな計算をして頂かなければならぬのであります。さうして御計算の結果十四條に牴觸するや否やの判定を加へて頂いて、牴觸する場合には地方長官に對する第一回の認可申請をして頂くのであります。然らばその計算はどういふやうにするかと

## 賃金總額制限ニ關スル計算例

某電氣機械器具製造工場 昭昭十五年三月

年齢階級	勞務者數 (男子)	總就業時間 (三月中)	假基準率 (平均時間 割賃金)
二十歳未満	2,150人	383,996.0 <sup>時</sup>	16錢3
三十歳未満	3,452人	616,599.0 <sup>時</sup>	30錢3
三十歳以上	1,521人	381,771.0 <sup>時</sup>	37錢8
計	7,123人	1,382,366.0 <sup>時</sup>	
三月中實際支拂賃金總額			421,885圓21

### 賃金總額制限ノ判定

三月中實際支拂賃金總額 421,885圓21

假基準率(平均時間割賃金) 393,730圓28

ヲ用ヒテ計算シタル賃金總額

$$\left. \begin{aligned} 0,163 \times 383,996 &= 62,591 \text{圓} 35 \\ 0,303 \times 616,599 &= 186,829 \text{圓} 50 \\ 0,378 \times 381,771 &= 144,309 \text{圓} 43 \\ 62,591 \text{圓} 35 + 186,829 \text{圓} 50 + \\ & 144,309 \text{圓} 43 = 393,730 \text{圓} 28 \end{aligned} \right\}$$

本例ニ於ケル實際支拂賃金ハ假基準率ニヨリ

計算シタル賃金總額ニ比シ 28,154圓88 (百分

率ニ於テ7.2%)ノ超過ヲ示セリ

備考 假基準トシテ東京府男子ノ平均時間割賃金ヲ用ヒタリ

いへば、先づ大きく勞働者を男女別に  
分けて別個に計算して頂くのでありま  
す。先づ男子について言へば、男子の  
勞働者を二十才未満の者と、三十才未  
滿の者と三十才以上の者といふやうに  
年齢からいつて三つの組に分けて頂く  
のであります。さうしてその年齢に該  
當する職工數が何名であるかといふこ  
とを書いて頂き、更にその年齢に該當  
する職工の總就業時間數は何時間であ  
つたかといふことを正確に計算して頂

く、上の計算例では三行目がそれに該當します。これは一ケ月中の總就業時間を年齢別に合計した數字を第三行目に  
書いて頂く。その次に「假基準率」といふ表題で十六錢三厘、三十錢三厘、三十七錢八厘といふ數字が與へてありま  
すが、之は厚生大臣が近く公定致さうとする賃金總額制限の計算に用ひる基準率を現はしてゐるのであります。そこ  
で年齢別によるその月の就業總時間數が現はれて來ると、その次に用ひます數字は厚生大臣が現實に公定する賃金支  
拂制限の基準率を採用して頂く。さうして制定年齢毎の總就業時間と、それに該當する基準率の何錢何厘の金額を計

算して出た三つの數字を合計する、斯くして現はれた合計額が標準となるべき賃金總額になるのであります。

この計算例に於ては第二行目の假基準率を用ひて出た計算總額三十九萬三千七百三十圓二十八錢が標準賃金總額で  
あります。之をどう用ひるかといへば、その上の行の三月中實際支拂賃金總額四十二萬八千八百八十五圓二十一錢が工  
場に於て三月中に實際に支拂つた賃金總額であります。

扱てこの二つの數字を比較すると、實際に支拂つた總額は標準賃金總額より二萬八千五百五十四圓八十八錢超過して  
ゐる、之は令第十四條の

厚生大臣又ハ地方長官ノ定ムル平均時間割賃金ニ其ノ就業時間ノ總數ヲ乗ジテ得タル額ノ合計額ヲ超ユルトキハ……

に該當する計算であります。この場合に始めて地方長官の認可を受けなければならぬのであつて、この「超ゆる場  
合」は、近き將來第十四條が發動して來る時には始めてこの計算を適用することが出来るのであります。只今の所ま  
だ厚生大臣はこの賃金總額制限の計算に使ふ基準率を公定してゐないが、目下着々私共の方で數字を取急ぎ計算して  
ゐるのであります。やがて一つの案が出来た場合に於て、賃金委員會等に御諮問申上げて、それらの意見を十分參  
酌して最後の基準率を公表するといふ段取であつて、その時始めて第十四條が實際に運用されることになるのであり  
ます。

扱てその次にこの賃金總額制限の計算に當つては具體的に色々の問題が現はれて來ると思ひます。例へば斯ういふ  
計算を毎月々々賃金支拂の前に豫めやつておいて前以て認可を受けやうといふことになるのであります。さういふ  
ことは實際上困難で、成程毎月二十五日の賃金支拂日前に、一々この計算が出来るかといへば、大工場に於ては色々

と困難な事情もあらうと思ひます。そこで貸金支拂制限は一定の期間を定めてその期間内を一本の計算として第十四條に抵觸するかどうかといふことを具體的に現はすといふ方針を採つてゐるのであります。即ち貸金統制規則の第六條に於て、この貸金總額制限に用ひる期間を一ヶ年を四期に區別してゐるのであります。之は貸金總額制限の計算の煩雜さを避ける意味で、一年を四期に區分して、各期毎にこの計算をして頂く、即ち一ヶ年を通じて四回だけ具體的に令の十四條の條文に抵觸するかどうかといふことを判断して頂くわけであります。

その次に問題となりますのは、勞務者の年齢で、法令で定める年齢といふことは、常に満齢をもつて年齢と致します慣例に相成つてをります。ところが満齢といふのは、御承知の通り、個人々々の誕生が來れば、その都度満齢の年數が一年宛増して行くのでありまして、一年三百六十五日の間、誰か満齢が變化して行かなければならんといふ事態が、實際はあるわけであります。それではなか／＼貸金總額制限を年齢によつて區分するといふことは困難と相成りますので、年齢の區分はその年の一月一日現在の満齢を以て、その年一ヶ年間は年齢を變更することなしに計算が出來るといふことに相成つてをります。貸金支拂總額は、さういふ風に私共と致しましては、極めて變動率の少ない平均時間割賃金を目標と致してをるのであります。この計算例に示しました如く、具體的に令の十四條に抵觸してをる場合に、即ち標準となるべき總額が超過してをるやうな場合には然らばどういふことに相成るかと思はすと、これは例に於てハッキリ示してあります如く、地方長官に豫め認可を受けて頂かなければならぬのであります。それでは、地方長官がその認可申請書を受取りました場合に、どういふ扱ひをなすかと申しますと、規則の第十八條に掲げてあります如く、その工場の職種、或は年齢、或は経験年數の構成状態、その工場の作業の性質、或は作業環

境の状況、或は又作業能率の状況、かういふ状況を具さに審査致しまして、然る上に於て、現實にその貸金總額は、萬やむを得ない貸金總額であると認められた場合に於きましては、地方長官は皆さんの工場に認可指令を發すること、相成るのであります。

扱つてこの場合に、地方長官はどういふ形に於て指令書を發送致すかと申しますと、年齢別に、即ち二十才未満、二十才から三十才未満、三十才以上の三つの年齢別に分け、その月に用ひて頂く基準率を具體的に告示して、認可を致すのであります。即ち二十才未満の職工に用ゆべき基準率は十七錢八厘、三十才未満の職工に用ゆべき基準率は三十錢五厘といふ風に、具體的な基準率を數字で以て示しまして、皆さんの工場へ認可の指令書を發送致すことに相成るのであります。そこで具體的に、地方長官の認可を得られました上は、その日の貸金總額の計算には、その工場は地方長官から認可せられました基準率を使つて計算して頂けば宜しいのでありまして、厚生大臣の定めた基準率を用ひて頂く必要はないわけであります。そこで、總額制限に抵觸致しまして、地方長官に認可の申請をなし、また地方長官から認可が下りました場合に於きますその基準率は、厚生大臣が公定致しました基準率よりも、相當上廻つた基準率が具體的に定められて來ると思ひます。然らばこの場合に、如何程上廻つた基準率が定められるかと申しますと、これは具體的に、皆さんの工場で支拂ふ賃金總額が生れて参りますについての、各年齢の平均時間割賃金が何十何錢何厘であつたかといふことを示して頂いて、それを基礎として地方長官が認可にお示しになる基準率を定めるといふことに相成るのであります。即ち、更に言葉を換へて申しますと、具體的に現實の賃金支拂總額が、再び計算されて來るやうな基準率を示して認可を致すことに相成るのであります。

扱てその時に、季節々々によつて、或は注文の性質によりまして、貸金支拂總額が多少動搖致しますことは、これまた當然生れて來なければならぬこととあります。即ち、平均時間割貸金制が如何に變動率の少ない性質の數字であると致しましても、注文の性質により、作業の能率如何によつて、多少の變動は免れないのであります。

この變動率を私共の方で過去十數年間の実績から計算致してをるのでありますが、これは工業の職種によりましてまた季節々々によりまして、その變動率は相當違つてをります。今一ケ年間を通じた變動率は何パーセント位であるかといふと、大體私共の豫想では五パーセント位だと考へてをります。従つて現實に、地方長官が皆さんの工場に、令第十四條に基いて認可を致します場合に、お示し致します基準率は、實際に皆さんの工場で計算された平均時間割貸金に、五パーセント以内のアローワンスを認めた數字を決定して、それを地方長官がお示し致します、といふことに相成ると思ひます。自然にその結果は、次に來るべき貸金支拂總額の抵觸如何は、大體に於て、各工場に於ける變動率はその五パーセントのアローワンスで當然に賄はれるものと思ひます。その結果再び貸金總額制限の認可申請を受けなければならぬといふ事態は、さう近き將來に現はれて來ないと思つてをります。又具體的に地方長官が認可を致します場合には、一ケ年以内の期限を附して認可することになりますが、一ケ年以内の期限を附して認可された場合に、その期間中に、具體的に、地方長官から認可を受けた基準率で計算して、更に一層上廻つた貸金總額が出て参つた時には、假令認可期限内と雖も、その時は更に令第十四條に基いて第二回目の認可申請を受けて頂かなければならないと思ひます。たゞ認可の効力は將來一ケ年以内に及ぶといふことが令によつて示されてをるわけでありませう大體かういふやうな手續を経まして貸金總額制限といふことを致してをるのであります。ところがこの貸金總額制限

が例外扱ひを受ける場合がその次の條文の中に掲げられてをるのであります。即ち統制令の第十五條、或は十六條並に十七條の三ヶ條に於て、總額制限に例外扱ひを受けるべき場合を規定致してをるのであります。即ち十五條は、これは單位生産量に對する貸金を豫め地方長官から認可を受けた場合には、十四條の總額制限の適用を受けなくつても宜しいといふことに相成るのであります。然らば單位生産量に對する貸金の認可を受けるといふやうな場合は、どういふ場合かと申しますと、これは非常に簡単な作業でなければ、これに該當してゐない。又具體的にこの條文に依つて認可を受けることは事實上むづかしからうと思ひます。例へば、ブラシならブラシばかりを製造してゐる工場、工作機械にも變動がなくて、五臺なら五臺の工作機械をもつてブラシばかりを製造してをるといふ工場に於ては、一ケ月の生産高が餘り變動がない、すつと一ケ年を通じて平均した生産量を出してをるといふやうな工場に於きましてはブラシ一千個について貸金何千何百何十何圓何錢何厘といふ額を定めて地方長官の認可を受ける。認可を受けた場合に於きまして、ブラシ一千個の價何千何百何十何圓といふ單位貸金額が、貸金總額制限内に納つてをる場合は第十四條の令の適用を免れるといふのであります。しかし非常に製品の異つたものを製作してをるその他の機械工場等に於ては、事實上第十五條に基いた認可を受けることはなか／＼困難であらうと思ひます。

次に第十六條の請負單價とか請負歩合について豫め地方長官の認可を受ける。例へばブラシ一千個の請負單價を何千何百何十何圓とするとか、その請負歩合を何割何分とするといふことも、これも製品が一定してをつて、種類の少ない場合、或は鑛山等の石炭一噸掘つて賃金が幾らといふ風に、極めて單純な作業の工場鑛山に於ては、第十六條に基いて認可を受けることは困難でないと思ひますが、一般工場でこの十六條に基いて認可を受ける場合は餘り澤山は

ないと豫想致してをるのであります。更に十七條の規定は、一定の勞務者の初給賃金及び昇給の規定について豫め地方長官の認可を受けた場合、而もその初給賃金と昇給規定によつて、具體的に雇入れ、具體的に昇給せしめる勞務者については、十四條の總額制限の適用を受けないといふことに相成つてをるので、この十七條の規定に基いて當然に昇給率について認可を受けることに相成りますが、その場合、昇給率が單に六ヶ月毎に五十錢以上三十錢未満といふやうな、極めて幅の廣い昇給率を示して頂きますと、一寸地方長官は認可し難いと思つてをります。昇給規定について認可を受けた場合には、現實に、如何なる場合でもその勞働者について、それだけは必ず昇給せしめるといふことを實行して頂かなければならない。またさういふ規定でなければ十七條による認可がないわけでありませう。従つて、この場合の認可を受ける範圍は、例へば經驗勞働者のみについでこの初給賃金と昇給規定との認可を受けるといふことに相成りますが、全工場、全勞働者について十七條の認可を受けるといふことは甚だ困難だらうと思ひます。但し全職工に對して月給制を採用してをる場合に、この十七條に基く認可を受けることが出來た時は、始めて十四條に基く總額制限を全面的に適用を受けないといふことに相成るのであります。

そこで第十四條と、他の例外扱ひである十五條と十六條、十七條の場合を考へて見まして、どちらが面倒臭くないかといふ問題が、實際上色々皆さんとしても興味をもつてをられると思ひます。しかし私共の方では、この十四條は、決して皆さん方が御心配になるやうな事柄ではなくして、寧ろ十四條に基く認可を受けた方が、他の例外規定により認可を受けるよりも、却つて手續に致しましたも、實際問題と致しましたも、面倒さが少ないんぢやないかと私共は考へてをる次第であります。たゞ第十四條の認可を受ける場合には、一寸面倒な計算を多くしなければならん

ことになりませんが、この計算は一萬人の職工ををると致しましたも、私共の豫想では大體二日間位で計算が完了することに相成つてをります。一千人や五百人位の工場であれば、一、三時間位算盤を弾いて頂ければ、この十四條の計算が出来る、かく考へてをるのであります。この意味で、賃金支拂總額制限は、今回の賃金統制令の各種の統制方策の中でも、最も重要な統制方策であると御諒解を願つて置きたいのであります。

## 八、賞與、臨時の給與

その次の統制方策と致しましては、令第十九條の「手當、實物給與、賞與又ハ臨時ノ給與ノ種類又ハ額ニ關シ賃金統制上必要ナル命令ヲ發スルコトヲ得」かう規定してありまして、この十九條に關しましては規則二十六條、二十七條、二十八條、二十九條といふものが規定せられてをるのであります。これも規則を讀んで頂きましたならば大體にどういふことが統制せられるかといふことはおわかりにならうと思ひます。賞與につきましては、金額で申しますと六十圓を起ゆる場合には地方長官の認可を受けなければならん。或はまた健康保險法に基いて計算致しました場合には、一年を通じて四十日分を超ゆる場合に於ては地方長官の認可を受けなければならん。といふやうに規定致してあります。又臨時の給與、これは賞與ではございません。臨時の賞與といふものは私共の方では豫想致し難いので、臨時に支給致しますものは賞與でなくて、給與と考へてをるのであります。その臨時の給與につきましては、同じく一年を通じて二十圓を超ゆる場合は地方長官の認可を受けて頂くといふやうに、これは賃金臨時措置令の規定の内容を若干變更してをるわけでありませう。



## 九、協定賃金

その次に令の第二十一條以下は、これは協定賃金に關する規定であります。この協定賃金に關する規定は、既に賃金統制令の中に於て十分具體的に取上げて参りました問題でありますので、大體御諒解になつて頂いてをることと思ひます。たゞ今回の賃金統制令の中には、更に一層これを整備致しまして、協定賃金の効果をより一層擧げしめるやうな手段が二、三講ぜられてをるのであります。例へば組合や、團體等に加盟しないアウトサイダーに致しなくてもその協定賃金について具體的に地方長官の認可を受けた場合に於きましては、効力が及ぶといふやうに規定し、また地方長官は必要によつては組合、又は團體、或は雇傭主に對しまして賃金の協定を促すことが出来るといふやうに協定賃金の督促を致すといふ風に致してをるのであります。また賃金を協定致しました場合で、而も地方長官なり、厚生大臣の認可を受けた場合は、その協定賃金によつてない加盟各雇傭主を見守つて頂かなければならないといふ規定も致してあるのであります。この協定賃金に關しましてはなほ色々規定がございます。即ち令の第二十一條、二十二條乃至二十三條、二十四條等は總て協定賃金に關する規定であります。大體この賃金統制令の内容的な問題は大意で以上御説明致しましたやうな事項が今回の統制令の中に取上げられることに相成つたのであります。

## 十、其の他

## 1 本令に於ける認可又は許可

たゞ茲でお断り申上げて置きたいことは、今回の賃金統制令の種々な取扱に關しまして、過去に於て未だ嘗つて取上げなかつた別途の方法が新たに加つてをることあります。或は報告書の提出、認可申請書の提出、これは賃金統制令施行規則の附表として第一號から第十五號まで申請様式の雛形が示してございますが、かういふ風に各種各様の事項について、それ／＼この様式に基いて地方長官の認可申請を受けなければならん。しかしかういふ場合に今までの取扱と致しましては、申請書を地方長官に提出し、いつまで待つても認可が下つて來ない。色々調べて見ますと、その係員の人が出張して不在であつて、書類がいつまでも机の抽斗に入れられてをつて、いつまで待つても認可の指令がなかつたといふやうなことも、從來はあつたのであります。しかし労働者の賃金の問題は、これは非常に取急いで處理して頂かなければならないことは申上げるまでもないことで、例へば賞與の問題に致しましても、そろ／＼賞與月が迫つて参りましたが、やはり賞與の支拂日の十數日前位でないと、具體的な率といふものは實はわかり難いかと思ひます。或はその他の問題に致しましても、なか／＼差迫つて來なければ具體的な認可申請は受けられなからうと思ひます。かういふ場合にその都度書類が警察署を経由して地方廳へ廻り、一ヶ月、或は二ヶ月の長きに亘つてその儘で何等の處分もなしに経過されるといふことは非常に御迷惑な話でありますので、今回の賃金統制令の中に於ては、書類を提出してのち三十日以内に何等の照會もなく、認可もなかつた場合には、それは既に認可が降りたものと看做すといふ取扱を、規則の四十一條に掲げてございます。例へば規則の第二條に基きまして、職員待遇を受けるものについて地方長官に認可を受けるやうな場合、或はまた、この賃金規則の中に地方長官の認可を受けて記載を免れる、省略せんとするやうな場合、請負單價、請負歩合といふものについて一部の記載の省略を受けるといふやうな事

項、或は賞與に致しなくても、或は臨時の給與に致しなくても、それは相當差迫つて解決しなければならぬ問題でありますので、以上申上げましたやうな認可事項、或は取急いで處置しなければならぬ認可事項等につきましては規則の四十一條に基きまして、書類が提出されましてから三十日以内に、文書によつて何等の照會もなくまた現實に認可指令が降りないやうな場合には、三十日が経過すれば當然に認可があつたものとして、お取扱ひ願つて差支へないといふことが四十一條に掲げてあるわけでありませう。かういふやうな取扱ひは、今回の貨金統制令をもつて嚆矢と致すわけでありませう。この點については十分當局の意のあつたところを御諒解して頂きたいと思ひます。

## 2 経過規定

なほ貨金統制令と貨金臨時措置令、或は元の貨金統制令等の間に於て種々の法律的關係がなほ存在致さなければなりませんので、貨金統制令並に統制規則の附則として、この経過規定に關する色々な條文が掲げてございます。例へば令の第十四條の適用については、具體的に厚生大臣から平均時間割賃金といふやうなものが公定されるまでは、従前の貨金臨時措置令の第十五條ですが、それに関する條文がなほその効力を持つといふやうな、かういふ経過規定が各必要な事項に至つて數事項も取上げてありまして、それは貨金臨時措置令、若くは元の貨金統制令が新たな貨金統制令に移り變る、所謂肩替り致しました事項が相當多數あるのでありますので、當然かういふ取扱ひをする必要があつてそれ／＼経過規定が規定されてをるわけでありませう。

## 3 實物給與の制限

更に實物給與について、即ち令の第二條に基きまして、評價額は厚生大臣これを定む、といふことになつてをります。それについて先月の二十日附をもつて、厚生大臣から實物給與の評價額について、指定が公告、公示されてをります。

即ち實物給與による厚生大臣の價格の評價は、白米については價格統制令第七條の規定に依り行政官廳の指定する小賣價格の八割、即ち白米公定價格の八割といふことになるのであります。また精麥についても同様に八割、また食料給與の場合に於きましては、一日三食を給與する場合は男子は二十五錢、女子は二十錢、一日一食を給與する場合には男子は十錢、女子は八錢、また住宅の給與につきましては一ヶ月一疊について三十錢、一日一疊について一錢の割合、といふ風に評價額が明かに示してあるのであります。それで、實物の給與について賃金に換算するやうな場合につきましては、この評價額に基きまして賃金に換算するのであります。例へばその工場で食事を無償で給與してをる場合は、厚生大臣の決定致しました價格に於て評價致します。但し食事について一錢でも取つてをる場合には、これは無償給與とは看做さないのであります。物品の販賣といふ風に見做すのであります。それで物品販賣の規則に基きまして、現實に厚生大臣の定むる價格より以下で給與致してをる場合は、地方長官の認可を必要と致すのであります。實際問題として、さういふ安い價格で食事を供給するといふことは、さういふ食事を供給するといふことによつて、賃金の埋合せをして行く、さういふ一つの抜道があるのではないかと考へられますので、なか／＼さう巧

くは行かないことになつてをります。無償で給與する場合は、厚生大臣の公定價格によつて換算し、一錢でも取つてをる場合には、新たに地方長官の認可を受けなければならぬ。厚生大臣の公定した價格以下である場合は地方長官の許可を受けなければならぬのでありまして、従つて厚生大臣の定めた評價額以下で食事を給與するといふことは非常に困難であると思ひます。大體今回制定致しました賃金統制令の内容と致しましては、さういふやうな内容が織込まれてをるわけでございます。この統制令に基いた説明は以上の通りでございますが、なほ統制令以外の統制手段としてこゝに標準賃金制といふものが、新たに生れて來ることになるのであります。それにつきまして一寸御説明致して置きたいと思ひます。

### 標準賃金制

この標準賃金制と申しますことは、統制令の中には取上げてをらない別個の統制手段といふ風に御諒解を願ひたいと思ひます。即ち厚生省が賃金統制の行政の運行上、標準賃金制といふものを取扱ふことの必要を感ずるといふ意味から致しまして、行政方針として、標準賃金制の實施を皆さんに御協力をお願い致すことに相成ると御諒解を願ひたいのであります。これは賃金統制に關する問題について、先般厚生大臣から中央賃金委員會に諮問があつたのであります。この厚生大臣の諮問に基きまして中央賃金委員會に於きましては、數回に亘つて適正なる賃金統制手段について御研究がなされたのであります。その結果が厚生大臣に對して答申せられたのであります。その中央賃金委員會の答申の中に、標準賃金制といふものを制定して、將來の賃金統制に對して参考にして行くといふことが必要である

といふ答申があつたわけでありまして、そこで當局と致しましては、この答申に基きまして種々苦心研究の結果、標準賃金制の確立といふことに對して大體の目安もついて参つたのであります。これも近く具體的な數字を皆さんにお目にかけることが出來ると思つてをります。大體私共の豫想では、本年の終り頃にはこの標準賃金に關する具體的な數字をお目にかけることが出來ると思ひます。只今色々準備を取急いでをるのであります。この標準賃金制は、制度としては何等法律上の強制力を持たない制度であります。これを國家が必要に應じて行政手段として皆さんに御協力をお願い致します以上、やはり相當重要な問題としてお取上げを願ひたい、かく考へてをるのであります。勿論標準賃金に抵觸するからといつて直ちに處罰される。或はまた強要せられるといふやうなことは、さういふ御心配はないわけでありまして、苟も國家がその必要に應じて、皆さんにこの方法による御協力をお願い致します上は、相當意義があり、また國家としてこれに相當の期待をもつてをるといふことを十分御諒解して頂きまして、標準賃金制が確立せられました曉に於ては、どうか皆さんの御協力をお願い致したいと思ふ次第であります。

さて、標準賃金制は、それはなか／＼並大抵の問題ではないのでありまして、厚生省賃金課の創設せられまして以來、今日に至るまで約二ケ年間を経過致してをります。厚生省が賃金問題を取上げました當初から、標準賃金の問題については、その研究の歩を進めつゝ今日にまで至つたのでありまして、過去二ケ年間、私共の方は相當苦心し、相當の困難に打克つて、標準賃金の具體的な數字の決定に取急いで参つたのでありまして、最近に至つて漸く目安がついたといふ状態であります。御承知の通り、本年の夏厚生省は不慮の災禍に逢ひまして、この賃金に關する貴重な資料を大半焼失致したのであります。これは私共としてはまことに残念至極でありまして、丁度焼失致しました貴重

な資料の中に、今回の標準賃金に關する部分並に賃金總額制限の平均時間割賃金に關する部分が相當に入つてをりまして、一時は私共も途方に暮れたのでありますが、幸ひにもその後、また重ねて皆様方から各種の資料の御提出を願ひ、また關係官廳から色々御協力を得まして、近く大體の數字を決定する段取りに相成つたのであります。そこで標準賃金と一口に申しましたが、それは如何なる内容のもので、如何なる方法で計算して、如何なる形でもつてこれを標準にするかといふことになりまして、なか／＼問題は複雑性を帯びて參るのであります。苟くも個人々々の勞務者といふものは申上げるまでもなく、その職種に於ても、技術に於ても區々であり、職の熟練の如何も區々であり、また體力が主としてものをいふ職種に就いてをる勞務者もあれば、また主として頭腦を使用しなければならぬやうな職種に従事してをるものもあるわけで、職種の上から申しまして、實に多種多様でありまして、職種の數は日本では百五、六十位、が國民登録の中に掲げられてをりますが、實際は數百種に及ぶだらうと思ひます。更にまた、個人々々の賃金といふものは他の經濟的事情によつても異つて參りまして、これは賃金統制令の公布當初に於てもこの點については十分考慮致しました如く、地域別に見ましても、例へば同じ年齢の旋盤工でも、東京の旋盤工と名古屋の旋盤工とは自ら違つた賃金額が最も適當だといふことを言ひ得るのではないかと思ひます。即ち地域によつて賃金水準が違つてゐるのであります。更に同じ職種、同じ地域内について考へましても、その勞務者の經驗の程度、技術の優劣等によつても自ら個人々々の賃金額といふものは、當然に異つて行かなければならぬわけでありまして、さういふことを考慮致しますと、賃金額を通正な額として定める場合には極めて各種の條件を考慮し、その條件が各々充たされるやうな賃金額が規定されなければ、それをもつて標準賃金額とは云ひ得ないと思ふのであります。併しながら

ういふ複雑な内容をもつた賃金に致しましても、或る一定の方法によりまして、一定の資料からすつと研究致して行きますると、大體十人並の賃金額といふものは何圓何錢何厘が適當であるといふことを、結論的に見出し得るといふことは、これまた過去の經驗に徴して決して不可能でないわけでありまして、例へば日本人の平均身長に致しましても日本人の男子なら男子、女子なら女子、六千萬人をれば六千萬人悉くの身長を測定して、これを男女別に、年齢別に平均を出す。然らざれば日本人の平均身長は出て來ない。日本人の身長は出て來ないかと申しますと、決してさうではない。日本人が六千萬人をらうと、一億人をらうと、兎に角相當數の日本人について實際の身長を測定した値がありますならば、その資料に基いて日本人の平均身長といふものを見出し得るといふことは、これは皆さんに於かれましても御諒解して頂けることと思ひます。即ちかういふ風な相當の數に及ぶ資料から、細密的に平均致して見ますると、その値といふものは、謂はゞ數字的な意味に於ける大數の恒常性——非常に大きい數字の持つ恒常性——といふ規律に基きまして、大體に於て最も妥當であり、最も標準的な値といふものを見出し得るのが原則とされてをるのであります。この原則に基きまして、如何に勞働者の職種が異らうが、或は年齢が異らうが、技術が異らうと、一定の處理方法を用ひました曉に於ては、それ／＼の職種に妥當だと認められる、それ／＼の年齢に妥當だと認められる賃金額を算出し得るのは決してむづかしくないのであります。かういふ意味に基きまして、今回厚生省に於きましては、標準賃金を決定致すために、全國の資料から、種々の方法に基きまして平均値を算出することにまづ努力致したのであります。これは昨年五月に實施致しました賃金に關する全國的な統計資料を基礎として、この問題の解決に當つたのであります。昨年五月の資料といふのは全國の職場にある約百四十萬の勞働者の資料であります、この百四

十萬の資料をまづ府縣別に分類し、更にこれをブロック別に分類致しました。このブロックと申しますのは、元の賃金統制令の初給賃金の公定に當りまして制定致しました第一階級と第二階級、第三階級のブロックでございますが、このブロック別に資料を分類致しました。かく致しますことによつて地域的な、地方的な經濟事情は一應取上げるこゝとが出来たわけであります。まづ東京、愛知、或は兵庫、大阪といふやうな一流どころの府縣を一括致しまして、百四十萬の中からこれを引抜きまして、その第一ブロックに屬する府縣のみについて次に處理致したのであります。そこでブロック別資料に分類致しましたのちに、業態別に分類して、更に職種別に分類致したのであります。業態もなか／＼多種多様あることは申上げるまでもないのであります。そこで、職種別に、例へば旋盤工、仕上工、運搬工といふやうに職種別に分類致すのでありますが、先程申上げました如くに、何百種といふ職種の一つ／＼について分類致しますことはなか／＼資料が複雑になり、標準額を見出すことが不可能となります。また一方、實際上職種の名稱が異りまして、作業の本質から見まして極めて相關性の多い職種が澤山あるのであります。例へば旋盤工とか、タレット工といふ職種は、これは相關性が多いわけでありませう。かういふ相關性の多い職種は出来る限りこれを一括して處理することに致したのであります。さう致しますと、大體重工業だけについて考へますと、二十種位の職種の中に納まることに相成つたのであります。さういふ風に、一つの職種に或る程度一括致しまして百四十萬の賃金を整理致したのであります。更にその次の整理は、この標準賃金といふものは技術に應じて當然に上昇して參らなければならぬのであります。最初の出發點の賃金を一圓と致しますと、二年目の賃金は一圓二十錢であり、三年目は一圓五十錢であるといふ風に、技術が進みますに應じて、標準賃金額が合理的に加算されて來るといふことを考へなければ

はならないのであります。ところが技術を採り入れるといふことはなか／＼困難な問題でありまして、申上げるまでもなく、労働者の技術を數量的に表示するといふことは、これは一寸不可能に屬するのであります。國民登録に依りますと、労働者の技術を第一級、第二級、第三級といふ風に分類は致してをりますが、この程度の分類は、標準賃金には採用し難い分類でありまして、一層詳細に技術の程度を數量的に取上げるといふことは一寸不可能に屬するわけでありませう。そこで個人の技術を他の方法で取入れるといふためにはどういふ条件をもつて來ればよいかと考へますと、それには、経験年數と技術とは最も關係が深いといふことは、それは當然過ぎる程當然な問題であると思ひます。即ちその人の経験年數を採り入れるといふことは、これは明かに數量的に技術を取扱ふといふ結果に相成るわけでありませう。即ちこゝに於きまして、標準價格決定に當つて一つの條件として、経験年數といふものを採り入れることに致したのであります。更にこの労働者の始めての賃金、即ち初給賃金といふものは、その出發點の年齢によつて當然に差異がなければならぬ。そこで標準賃金を決定する第二の條件として、人間の現在年齢といふものを取上げることに致したのであります。即ち標準賃金決定に當りましては、地域別条件、業種別条件、職種別の条件、更に個人的には年齢と経験年數、更に男女別の六つの条件を、標準賃金の決定要素として取上げることには致した次第であります。この全體的條件としての地方的經濟事情、或は業態別といふやうな事柄は、これを取上げるとは極めて簡單であります。問題は最も困難な條件としての年齢と経験年數の關連性を如何なる形で取上げるかといふことに落着くわけでありませう。

そこで、標準賃金の決定に當りまして私共の最も苦心致しましたものは、年齢と経験年數の關連性を如何なる形で

取上げるかといふことにあつたのであります。この問題を解決するに當りましてどういふ手段を講じたかと申しますと、先刻申上げました如く、この非常に多數の資料を職種別に分類し、その一定の職種に該當した某會社の個々について、その人間が何歳で就職し、現在何年の経験をもつてをるかといふことを、個人々々について決定致すのであります。更にその人間が現實に何圓何十何錢の賃金を得てをるかといふことを決定するのであります。即ち昨年五月現在に於て、その工場で始めて職に就いた年齢と—即ち初就職年齢と—昨年五月現在に於ける経験年數と、賃金状態、この三つの要素々々に決定致して、それから次のやうな處置を致したのであります。まづ初就職年齢、例へば十五歳で始めて職についたものばかりを集めて、さうして、その十五歳で初めて就職致しましたものだけについて、経験年數別に今度は整理致したのであります。即ちその中に経験年數零のものは何名ゐたか、経験年數一年のものは何名ゐたか、二年のものは何名ゐたかといふやうに、経験年數別に整理致して、しかもその経験年數別の人間の平均賃金は何圓何十何錢かと、平均賃金を纏めて行つたのであります。かういふ方法に基きまして、初就職年齢別、経験年數別に分類して、ここに賃金曲線といふものが生れて來るのであります。(圖表参照) 十五歳で始めて旋盤工に就職した者の平均賃金を、経験年數によつて、一本の線で描きますと曲線に相成るのであります。それから二十歳で就職した者、二十五歳で就職した者、三十歳で就職した者、かういふ風に四本の曲線を御覽になりますとよくおわかりになりますやうに、就職年齢の如何によつてその者の賃金の上昇する場合を多少異に致すといふことが明かになつて參つたのであります。しかしさういふ風に分類した労働者から平均賃金を算定致しました場合に於て、具體的な數字といふものは、決してかういふ式の曲線が現はしてをらないことは當然であります。即ち各経験年數に於て相當の出入りの

### 標準賃金曲線ノ一例

男子 旋盤工、タレット工、中グリ工、研磨工、ボール盤工、平削工、形削工、フライス工、齒切工、特殊機械工

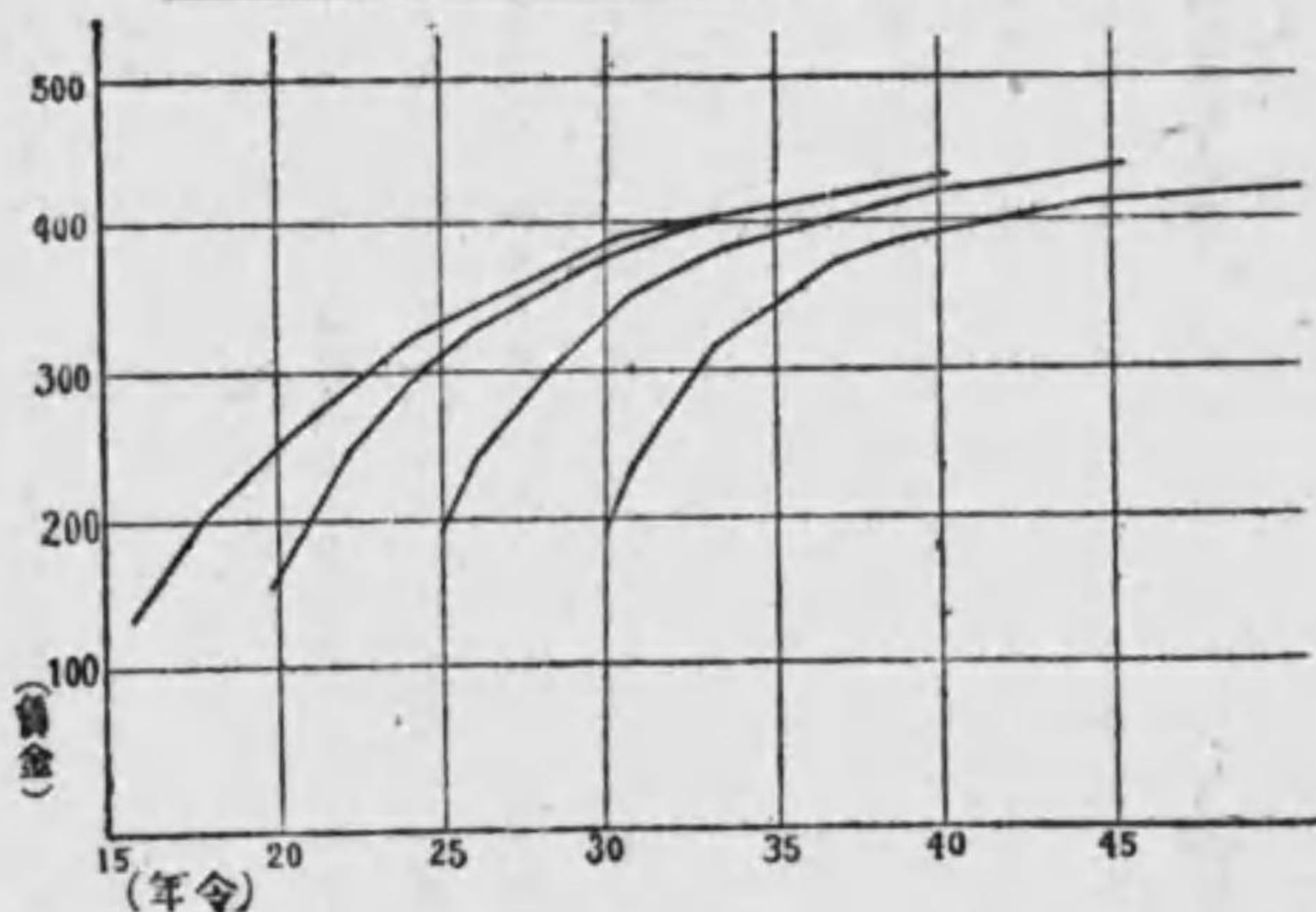
$$Y_{(x)+t} = A + B \frac{kt}{1+kt}$$

$$A = -230.3 + 17.13X - 0.4346X^2$$

$$B = \frac{1}{0.000643 + 0.0000871X}$$

$$k = \frac{643 + 87.1X}{26,785 - 477.9X}$$

	A	B	k
15歳就職	85.7	501.7	0.1208
20歳就職	143.2	411.8	0.1429
25歳就職	178.8	349.2	0.1961
30歳就職	192.8	303.2	0.2702



ありますことは當然であります。しかし大體に於て多少の出入りはありません、その曲線の傾向から見まして、その曲線はどういふ形を持つものであるかといふことは、これは數學的な處理でもつて、一つの表現方法を見出すことが出来るのであります。それは賃金曲線の算定方式といふ一つの數學的な表現方法を用ひまして、その曲線の状

態を表現することが出来るのであります。かう處理を致しましたのがYの方式といふことに相成つてをるのであります。(圖表参照) この方式は直接皆さんに御諒解して頂かなくつても宜しい。私共が單なる標準賃金を算出する過程

として用ひてをるに過ぎないのであります。一體この労働者の賃金といふものが何故にかういふやうな数字式でもつて表現することが出来るかといふことを考へますと、そこになか／＼興味ある問題が潜んでをるのであります。私共が色々研究致しました結果、標準となるべき賃金曲線に、この方式を適用することが最も妥當であるといふ結論に到達したのであります。

そこで、この賃金曲線の性質を一寸申上げますと、十五歳で就職した賃金曲線といふものは、如何なる高年齢になつても低下しない。年齢が進むに従つて低下するといふやうな曲線ではないといふのが、賃金曲線の特徴であります。何故我々が低下しない曲線を見出すかと申しますと、實際皆さんの工場で支拂つてをる労働者の賃金を、年齢別に平均致しますと明かに高年齢のものは低下致してをるのであります。高年齢になりますと體力が減退致しまして、自然作業能率が低下致して参るのであります。従つて賃金額が低下するのは當然ではないかといふ風にお考へになるのであります。併し乍ら私共として、労働者の賃金が、労働者の生活の全體を維持する最も貴重な財源であるといふことを考へた場合に於ては、單に労働者の具體的に現はす労働量に比例した額が最も適正だとは考へ得ないのであります。労働者の年齢が増して参りますと、正しく労働量は低下して参りますが、併しながらその反面に於て、労働者がその個人の所得、賃金によつて全生活を支へて行かなければならぬといふことは依然として同じであります。さういふ年齢に達しますと、労働者は却つて扶養家族数の増して來るといふのが普通の状態であります。かういふ意味に於て、労働者の全生活を支へる労働賃金といふものは、年齢が増すに従つて低下するやうな制度ではいけない。それは固より、年齢が増して参りますと上昇率は極めて緩慢になるのが當然とは思ひますが、決して下るべきものであつてはい

けない。かういふ見解の下に標準賃金の算定方式を案出致したのであります。然らばこの賃金曲線の、今まで低下してをつた線と、今度の低下しない線との中間の面積に該當する賃金額といふものは、どういふ性質のものであるかといふと、社會政策的な賃金といふものが、この面積に該當して來るものと考へてをるのであります。即ち今回、私共の方で公發致しました標準賃金の曲線は、かういふ意味に於て社會政策的な賃金要素も含んでをる次第であります。大體賃金曲線として決定致しましたYの式の性質は以上の通りであります。更に方式個々の意味を申上げて見ますと、まづ

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

の(X)は初就職年齢、始めて職についた年齢で、之は経験年数であります。即ちこの年齢的條件を二つに分離致しまして、初就職年齢と経験年数の要素に分離致しまして、この年齢的條件に該當する標準賃金、即ちYはこの標準賃金額を示す代名詞であります。この年齢に適當する標準賃金額といふものは、この式から決定されて來るのであります。そしてそれは(A+B)といふ二つの項から成立つた式であります。Aは経験年数でありまして、従つて経験年数零といふ場合に於ては(Y=A)といふ式になつて参ります。Aは年齢に應じた初給賃金でありまして、第二項のBは賃額の高さを示してをるのであります。初就職賃金から、その條件の者が最高に達するまでのカーヴの高さ、それがBに該當して参ります。それと同時にKの値は何かと申しますと、Aも、Bも、Kも、この三者は常數でありまして一定の計算法によつて値が決定される。Bも決定されるし、Kも決定されるといふ性質の數字であります。Kはど

ういふ意味をもつてをるかといふと、カーヴの曲り具合、Kは曲率を示すやうな値を持つてをるのであります。然らばKの値はどういふことを意味するかと申しますと、作業に對する熟練性に富んだ、熟練スピードの早い作業であればある程曲率が大きくなつて行く、作業に熟練速度の激しい作業程Kの値が大きい。然るに餘り熟練速度の激しくない作業にあつてはKの値が小さい。更にまた非常に體力的な職種になりますと、賃金は餘り上らないから従つてKの値は小さい。しかし旋盤工のやうに、非常に技能的な職種にあつてはKの値が大きい。體力的な職種にあつてもKの値の大きいのもありますが、大體に於てKの値が小さい。非常に單純な産業、メツキなどをやつてをる工場になりますと、殆んど朝から晩まで同じことをやつて、非常に單純な仕事をやつてゐる。かういふ體力的でもなく、技能的でもない非常に簡單な作業はやはりKの値が小さい。かういふことを考へますと、まだ私共の方では十分研究は完成致してをりませんが、Kといふものが面白い意味をもつてをるといふことはおわかりになると思ふのであります。また重工業方面の標準賃金といふものは、全體を通じて見ますと、大體に於てKの値が大きいといふ傾向を示してをりますが、紡績、化學工業といふやうな平和産業になりますと、非常にKの値が小さいのであります。まあ大體標準賃金を計算するに當りましては、さういふ賃金曲線算定法式を用いたのであります。更にかういふ風な標準賃金の算定法式といふものが定められまして、而も各職場についてA及びB、Kの値が具體的に定つて参りますと、こちらの希望通りの各年齢、各経験年數に應じた標準賃金が具體的に何十何錢何厘、或は何圓何十何錢となつて現はれて來るわけでありまして。私共の方で標準賃金を計算致しまして具體的に皆さんにお眼にかける場合は、かういふ形でお眼にかけたいと思ふのであります。



横に経験年齡を記し、下に現在年齡を記しまして、各適當な數字を繋ぎ合せましたところが或は四十三錢五厘とか或は一圓六十錢といふ風に、兩方の條件を見まして、それを具體的に現はしました表にして皆さんにお目にかけたいかう思つて目下着々準備を取急いでをるのであります。

そこで標準賃金といふものが、さういふ條件から致しまして、總括的に、また統計的に算出することが出來ると申しましても、然らば果して現れて來た數字自體が、實際に皆さんの工場で適用して頂く場合と餘りかけ離れてをらないだらうか、實際の賃金と餘りかけ離れてをらないだらうかといふことにつきましては、それは非常に問題が重大でございます。そこで私共の方では、かういふやうな方法でもつて標準賃金を計算致しますが、最初に具體的に現れて参りました數字を用ひまして、各種の工場の實際の例について如何なる程度の差があるかといふことをテスト致してをるのであります。例へばこちらのA工場の旋盤工なら旋盤工について、實際皆さん方の工場の具體的な賃金額と比べまして、何パーセント高いか、或は何パーセント低いかにいふことを見ようと致してをるのであります。そして、テストの結果いよ／＼具體的に標準賃金として決定致します場合に於きましては、中央賃金委員會に諮問致しまして具體的な數字が決定されるのであります。これがかういふ風に決定されましても、標準賃金としましては、最初申



上げました通り強制力はございません。そこで大體、皆さんの工場の旋盤工なり、仕上工の賃金が、この標準賃金から見て高い方が安い方かといふことを判断して頂く。そして餘り高ければ、どこか賃金支拂形態のうちに何か單價が高過ぎてをるんではなからうか、或は賃金支拂形態のうちに何等かルーズな點があるのでなからうかといふことを研究して頂く。但しこの標準賃金の一つの役目は、どこまでも標準として皆さんの手本として決定致すのでありますが今一つの役目をもつてをるのであります。その一つの役目と申しますのは、賃金統制令の最高初給賃金の際に一寸申上げましたが、経験工の最高初給賃金といふものは、雇入時に於ける現在年齢と、雇入時における過去の経験年数が非常に重要な要素になつて居ります。即ち経験工に對する最高初給賃金といふものは、標準賃金で示すそのものが経験工の最高初給賃金といふことに相成るのであります。大體からいふ風に御諒解をして頂ければ結構だと思ひます。更に今一つの利用方法と致しましては、實際皆さん方の工場に於てかういふことを計算して頂きますと、非常に標準賃金といふものゝ利用價值があるのであります。旋盤工なら旋盤工につきまして、その個人の條件に該當する標準賃金が幾らで、實收賃金が幾らといふことを計算して頂きますと、それに該當してをるところに當てはめて参ります。かう致しますと、皆さんの工場に於ける實收賃金と標準賃金が對角線な關係にある場合は、その工場の賃金形態は非常に統制のとれた工場だと思ひます。ところが皆さんの工場に於て研究された結果、何等正確な關連性がない。やたらに入り亂れてをるといふ關係にありますと、これは皆さん方の工場の賃金支拂形態が非常に不統制であつて、單價の決定に當りまして、或はその労働者の経験年數、年齢を考慮せず、著しく不當に支拂つてをる者もあれば、著しく安く採用してゐる者もあり、平均されてゐない賃金状態であるといふことを言ひ得るのではないか、かういふ方

面にも標準賃金を御利用して頂ければ、將來労働者の賃金の適正化の上に於て、非常に役立つものではないかと、かやうに考へてをるのであります。

大體豫定の時間も迫つて参りましたので、賃金統制に關する私の話はこれで終りたいと思ひますが、御承知の通り何分今回の統制令の内容は極めて複雑であり、また統制令に基いてそれ〴〵地方長官等に對しまして、色々な届出や認可の申請をして頂かなければならない事項も相當澤山あるのであります。どうか何故に賃金統制令を改正する必要があつたかといふことを十分御諒解下さいまして、賃金統制令を十分遵守して頂くことが國家に對して皆さんが御率公になる所以であるといふことを御自覺下さいまして、何分ともこの法規の圓滑なる運用に絶大なる御協力をお願いしたいと思います。大變私の話は種々雑多なことを申上げましたので、十分御諒解が出来なかつたこと、思ひますが、また次の機會に於ける講演會等に於て、十分御質疑をして頂きますと、統制法全般について、完全なる御諒解を得て頂きますよう、希望致す次第であります。これで終ることに致します。

(終り)



昭和十五年十一月二十二日印刷  
昭和十五年十一月二十六日發行

編輯兼  
發行人

名古屋市中區大池町四丁目一番地  
名古屋商工會議所

理事 向井鹿松

印刷人

名古屋市中區南久屋町三丁目四番地  
岡岱

印刷所

名古屋市中區南久屋町三丁目四番地  
名古屋印刷株式會社

發行所

名古屋市中區大池町四丁目一番地  
名古屋商工會議所

終