

366.43  
0.73  
①



\* 0036912000 \*

0036912-000

366.43-073ウ

賃金統制実務提要

大阪府労政課

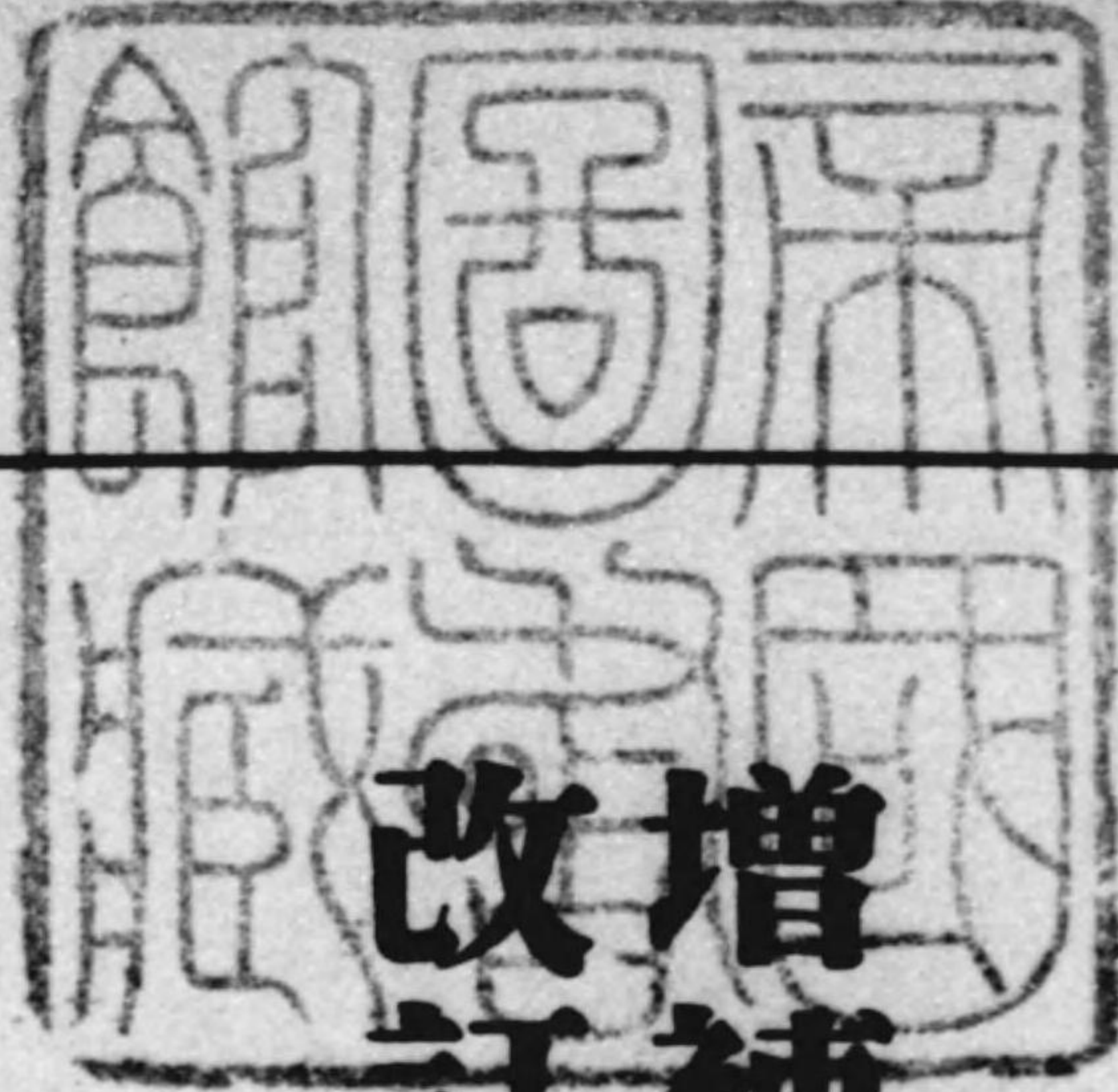
増補改訂版

昭和17

AGF



366.43  
0.73



增補  
改訂

# 賃金統制実務提要

大阪府労働政務課賃金係編

付・價格等統制令關係取扱(勞務供給請負料及手間賃關係)

産業厚生時報社



## 編 序

支那事變につゞく大東亞戰爭の勃發によつて今や吾國は文字通りの國家總力戰となつた。而してこの總力戰を戦ひ抜くためには何よりも先づ生産力擴充の基本をなす勞働力増強が絶對的要件とされる。従つて政府にあつても之に對處して事變以來は各種の勞務統制令を相次いで公布實施し、以て勞働力の動員、配置から維持、培養に至る全面的な統制強化を圖り、今日では最早や「勞働の國家管理」の域にまで達してゐるのであるが、かゝる際に於ける工場、事業場の勞務管理實務が如何に複雑困難であり、それだけに又、如何に重要性を加へてきたかは讀者自らの體驗によつて十分認められてゐるところと思ふ。

殊に現在の勞務管理實務中、その根幹をなす賃金統制令關係の如きは勞務調整令と共に最も煩瑣にして、しかも重要な實務に屬してゐるため相當老練な實務擔當者でさへその處理に備まされる事が多い。それ故に官廳側としてもこれまで文書に、口頭に、凡ゆる機會を捉へて之が周知徹底に努めてきたのであるが、何分にも賃金統制令は關係法規、告示、通牒類だけでも相當浩論なところへ、加ふる公布以來の相次ぐ改正、追加によつて益々複雑混迷なものとなつてゐるので、これに通曉し關係實務を的確に處理して行く事は實際問題として相當至難なことゝ云はねばならぬ。

そこで編者はかうした不便と困難を幾分でも軽減し得たらと、産業厚生時報社の乞ひに任せて茲に「賃金統制實務提要」を編んだ次第であるが、もとより不備杞撰な點は免れ得なかつた。幸ひにして賃金實務擔當者諸君の、坐右にあつて執務指針として多少とも役立つならば編者の喜びとするところである。

昭和十七年十月

編 者 誌

### 増補改訂版序

昨年末、本書初版の刊行をみるや月餘を出でずして忽ち賣切れとなり、其の後の御注文は餘儀なくすべて御断り申上げて参つたのでありますが、しかも尙ほ本書増刷に對する要望いよ／＼熾烈なるものあり、加ふるに初版發行後に二、三の部分に改正をみるなどのこともあつたので本社は用紙不足の困難をも冒して茲に増補改訂版の増刷を断行致しました。

而して本書改訂版の特色たるや、只單に改正部分を補足するに止まらず再版を機に初版に收載洩れの各府縣通牒類をはじめ其の他一切を網羅し内容的には全く面目を一新爲めに七百五十頁といふ大冊となりましたが、それだけに他の追隨を許さざる完璧書として私かに自負するところであります。貸金統制のいよ／＼重大性を加へつゝある折柄、編者は本改訂版が何等かの寄與となることを希念して止まない。

昭和十八年五月

編者

### 目次

#### 第一部 解説

- 一、貸金統制令ニ就イテ……………一
- 二、貸金總額制限認可標準ニ就イテ……………三
- 三、鑛山ニ於ケル貸金總額制限心得……………五
- 四、最低貸金及最高初給貸金ニ就イテ……………八
- 五、貸金規則作成ノ心得……………一〇
- 六、貸金臺帳ノ記入方法ニ就イテ……………一六
- 七、貸金統制令施行ニ關スル指導要領……………二〇
- 八、貸金統制令ノ取扱上注意ヲ要スル諸點……………二五
- 九、改正貸金統制令要點一覽……………二九
- 十、手當ト公定貸金トノ關係比較一覽表……………三〇
- 十一、申請書、届書、報告書提出部數一覽表……………三〇

#### 第二部 關係法規・告示・訓令・通牒

- 一、貸金統制令 (勅令第六百七十五號)……………三五  
昭和十五年十月十六日

二、賃金統制令施行規則  
（厚生省令第四十六號）  
（厚生省令第三十七號）  
（厚生省令第二十五號）  
昭和十五年十月十九日改正  
昭和十六年七月二十三日改正  
昭和十八年二月十三日改正

三、警視廳賃金統制令施行細則  
（改正昭和十六年八月第六十八號）  
（改正昭和十六年十月府令第九十號）  
101

四、大阪府賃金統制令施行細則  
（改正昭和十七年二月六日府令第七號）  
102

五、京都府賃金統制令施行細則  
（昭和十五年十二月二十四日縣令第八十五號）  
（昭和十八年一月九日縣令第二號改正）  
103

六、兵庫縣賃金統制令施行細則  
（改正昭和十六年十一月十三日縣令第一百號）  
104

七、愛知縣賃金統制令施行細則  
（昭和十五年十月縣令第六十九號）  
（改正昭和十六年六月七日縣令第三十七號）  
105

八、福岡縣賃金統制令施行細則  
（昭和十五年十月縣令第六十九號）  
（改正昭和十六年六月七日縣令第三十七號）  
106

九、賃金統制令第三條第二項ノ實物給與評價額ノ指定  
（厚生省告示第三二三號）  
107

十、賃金統制令施行規則第三十條第一項ノ白米、精麥  
及食事ノ價格ノ指定  
（昭和十五年十月二十五日）  
（厚生省告示第三二四號）  
108

十一、規則第九條第二號ノ規定ニ依ル手當指示告示  
（昭和十七年二月十七日）  
（厚生省告示第七四號）  
109

十二、規則第十一條第二項ノ規定ニ依ル同種ノ勞働ニ關スル告示  
（昭和十六年七月廿六日）  
（厚生省告示第三一〇號）  
110

十三、規則第十一條第三項ノ規定ニ依ル經驗年數  
換算率ニ關スル告示  
（昭和十六年七月廿六日）  
（厚生省告示第三一一號）  
111

十四、規則第十一條第三項ノ規定ニ依ル業種ノ區分ニ關スル告示  
（昭和十六年七月廿六日）  
（厚生省告示第三一二號）  
112

十五、規則第十三條第三號ノ規定ニ依ル手當指示告示  
（昭和十七年二月十七日）  
（厚生省告示第七五號）  
113

十六、公定ノ平均時間割賃金  
（昭和十六年九月十一日）  
（厚生省告示第四〇四號）  
114

十七、職工ノ最低賃金及最高初給賃金決定ニ關スル件  
（厚生省發勞第四三號昭和十六年六月二十八日厚生次官通牒）  
115

（一）最低賃金並未經驗勞務者ノ最高初給賃金及初給賃金標準額  
116

（二）未經驗勞務者以外ノ勞務者ノ最高初給賃金  
117

（三）三十歳以上四十歳未滿ノ勞務者ノ最低賃金及最高初給賃金  
118

十八、各府縣ノ最高初給賃金及最低賃金公定額告示  
119

十九、鑛夫ノ最低賃金及最高初給賃金  
120

（一）三十歳未滿ノ鑛夫ノ最低賃金  
121

（二）三十歳未滿ノ最高初給賃金及初給賃金標準額  
122

（三）三十歳未滿ノ經驗坑外夫ノ最高初給賃金  
123

（四）三十歳以上四十歳未滿ノ男子坑外夫ノ最高初給賃金及最低賃金  
124

二十、工場鑛山日傭勞務者賃金公定ニ關スル本省告示通牒  
125

（一）工場鑛山ニ於ケル日傭勞務者及勞務供給業ニ雇傭セラルル勞務者ノ  
最低賃金及最高賃金決定ノ件依命通牒  
（昭和十七年十二月三十日付發勅）  
（第七四號）  
（厚生次官通牒）  
126

（二）工場鑛山ニ於テ就業スル日傭勞務者最低賃金最高賃金及標準賃金額  
127

- (三) 工場鑛山日傭勞務者ノ最低賃金及最高賃金公定ニ關スル件通牒 (昭和十七年十二月三十日付勅令) ..... 三〇
- 二十一、工場日傭勞務者並供給勞務者等ノ最高最低賃金ニ關スル各府縣ノ告示及通牒..... 三一
- 二十二、全國鑛山ノ日傭勞務者公定賃金..... 三九
- 二十三、總額制限ノ賃金中ニ含マザル手當ノ指定 (昭和十六年九月十一日) (厚生省告示第四〇五號) ..... 四〇
- 二十四、賃金統制令改正勅令施行ニ關スル件依命通牒 (昭和十五年十月十九日厚生省發勞第六四號) (東京府知事ヲ除ク) 各鑛山監督局長宛 ..... 四三
- 二十五、勞務者ノ家族手當ニ關スル件通牒 (昭和十七年二月十七日厚生省發勞第十五號) ..... 四七
- 二十六、最高初給賃金及總額制限ニ於ケル賃金ニ含マザル手當ニ關スル件通牒 (昭和十八年一月二十六日勅令第二三號) (各府縣長官宛厚生省勸勞局長通牒) ..... 四九
- 二十七、勞務者ノ初任手當ニ關スル件通牒 (昭和十八年一月二十六日勸勞第二三號) (各府縣長官宛厚生省勸勞局長通牒) ..... 四九
- 二十八、鐵鋼アルミニウムノ生産確保ニ關スル賃金對策ノ件 (昭和十八年一月二十三日勸勞) (第一九七號勸勞局長通牒) ..... 五三
- 二十九、單位生産量(令一五)請負單價及請負歩合(令一六)初給賃金及昇給規程(令一七)ノ認可ニ關スル通牒 (昭和十六年九月十一日厚生省發勞第六三號厚生省勸勞局長通牒) ..... 五三
- 三十、賃金統制令ノ適用除外承認ニ關スル件

- (一) 地方鐵道、軌道従業員ニ對スル賃金統制令適用ノ件通牒 (昭和十五年十月二十九日發勞第七三九號) (厚生省勸勞局長通牒) 各府縣長官宛 ..... 四四
- (二) 賃金統制令ノ適用除外ニ關スル件通牒 (昭和十五年十二月五日厚生省發勞第八一號) (厚生省勸勞局長通牒) 各府縣長官宛 ..... 四五
- (三) 映寫技士ニ關スル賃金統制令適用除外ノ件通牒 (昭和十五年十二月二十三日發勞第八三八號) (厚生省勸勞局長通牒) 各府縣長官宛 ..... 四六
- (四) 現員徵用工ニ對スル賃金統制令ノ適用除外ニ關スル件 (昭和十八年一月二十日) (勸勞第一四〇號局長通牒) ..... 四六
- 三十一、特殊作業ニ従事スル勞務者ノ最高初給賃金除外ニ關スル件通牒 (昭和十六年七月二十三日厚生省發勞第四七號) (厚生省勸勞局長通牒) 各府縣長官宛 ..... 四六
- 三十二、一日三交替制ニ依ル連續作業ニ付テノ最高初給賃金ノ許可ニ關スル件通牒 (昭和十六年七月二十三日厚生省發勞第四八號) (厚生省勸勞局長通牒) 各府縣長官宛 ..... 四六
- 三十三、季節手當及臨時作業手當承認ニ關スル協議方ノ件通牒 (昭和十六年七月二十六日厚生省發勞第五二號) (勸勞局長通牒) 各鑛山監督局長宛 ..... 四六
- 三十四、公定賃金ニ抵觸スル協定賃金ニ關スル件通牒 (昭和十六年七月十七日厚生省發勞第五三三號) (勸勞局長通牒) 各鑛山監督局長宛 ..... 四六
- 三十五、平均時間割賃金ノ運用ニ關スル事項 (昭和十六年九月十八日發勞第一二七三號) (大阪府警察部長通牒) 各警察署長宛 ..... 四七

(一) 平均時間割賃金ノ運用ニ關スル件依命通牒 (昭和十六年九月十一日厚生省勞務第六四號)……………三〇七

(二) 平均時間割賃金ノ運用ニ關スル件通牒 (昭和十六年十二月十二日厚生省勞務第九九〇號)……………三〇二

(三) 一時間平均賃金認可ノ際ノ許容額ニ關スル件通牒 (昭和十七年四月七日厚生省勞務第五〇二號)……………三〇二

(四) 賃金總額制限超過認可申請ノ關係添付資料作成基準 (厚生省指示樣式)……………三〇三

イ 賃金總額制限超過認可申請書ノ添付資料作成上ノ要注意事項等

ニ關スル件通牒 (昭和十八年二月十日兵務第一〇二號)……………三〇七

ニ關スル件通牒 (勞政課長通牒各警察署長宛)……………三〇七

ニ關スル件通牒 (厚生省指示樣式)作成一覽……………三〇八

三十七、大阪府樣式ニ依ル總額制限超過認可申請ノ添付資料作成基準……………三〇六

三十八、賃金統制令第十五條乃至第十七條ノ認可ニ關スル事項……………三〇五

(一) 賃金統制令第十五條、第十六條及第十七條ノ規定ニ依ル認可申請ノ取扱ニ關スル件 (昭和十六年九月十八日勞務第一二七五號)……………三〇五

(二) 賃金統制令第十五條、第十六條及第十七條ノ規定ニ關スル件依命通牒 (昭和十六年九月十一日厚生省勞務第六三三號)……………三〇五

ニ關スル件依命通牒 (厚生省勞務局長通牒府縣長官各嶺山監督局長宛)……………三〇五

三十九、電力供給制限ニ伴フ賃金支拂ニ關スル件通牒 (昭和十八年二月六日勸業第三六一號)……………三〇七

(一) 電力制限ニ伴フ賃金支拂ニ關スル件(大阪府)……………三〇九

(二) 電力供給制限ニ伴フ賃金支拂ニ關スル件通牒 (兵庫縣)……………三〇〇

四十、企業ノ整理統合ニ伴フ賃金統制令並退職積立金及退職手當法ノ運用ニ關スル件 (厚生省勞務第一七號昭和十六年三月二十日)……………三〇三

四十一、實物給與又ハ廉賣ニ代ル手當ノ件 (勞務第三六五號昭和十六年六月四日)……………三〇三

四十二、賃金統制令ノ解釋ニ關スル件照會 (保健監督第二三九號昭和十六年五月十四日警視總監發)……………三〇三

四十三、賃金統制令ノ運用ニ關スル稟伺 (勞務第一〇八八號昭和十六年八月四日大阪府知事發)……………三〇四

四十四、季節的作業ヲ爲ス工場ニ就業スル勞務者ノ經驗年數算定ニ關スル件稟伺 (勞務第四八四九號昭和十六年九月九日熊本縣知事發)……………三〇六

四十五、賃金ト認めザルモノ、疑義ニ關スル件稟伺 (勞務第二〇九號昭和十七年十一月十六日香川縣知事發)……………三〇七

四十六、賃金臨時措置令抄 (勸令第七百五號)……………三〇六

四十七、賃金臨時措置令施行規則抄 (厚生省令第三十四號)……………三〇三

四十八、賃金臨時措置令施行規則 (大阪府令第一七一三號)……………三〇六

四十九、賃金臨時措置令運用ニ關スル件依命通牒 (昭和十四年十一月十日厚生省勞務第七九號)……………三〇四

五十、賃金臨時措置令ノ解釋ニ關スル件通牒 (昭和十四年十一月十日厚生省勞務第三四〇號)……………三〇八



五十一、轉職者ノ初給賃金ニ關スル件通牒  
(昭和十七年六月六日勞務第八六八號)  
(勞務局長 通牒各府縣長官)  
各府縣局長、宛.....五九

第三部 附 錄

- 一、工場男子勞務者業種職種年齡及經驗年數別平均賃金(厚生省勞務局).....六一
- 二、工場女子勞務者業種及年齡別平均賃金(厚生省勞務局).....六七
- 三、鑛山勞務者職種年齡及經驗年數別平均賃金(厚生省勞務局).....六九
- 四、制限額概算圖表.....七〇
- 五、滿年齡及經驗年數早見表.....七〇
- 六、價格等統制令關係法規.....七二

第一部 解 說

# 一 賃金統制令について

厚生省労働局賃金課

時局下に於ける労働賃金の昂騰を抑制しこれを適正化するために先づ昭和十四年三月國家總動員法に基き第一次賃金統制令が制定され更に同年十月賃金臨時措置令が制定されたのであるが、この賃金統制令は工場及鑛山に對してだけ適用され、現に未経験労働者の初給賃金の公定はこの勅令によつて實施されてゐるのである。而して賃金臨時措置令は物價の急激な騰貴を抑制するため、價格、運送賃、保管料、損害保険料、賃賃料等の停止と併せて賃金の一齊引上げを抑止するための臨時措置を定めたもので其の有効期間は一ケ年であつた。

賃金水準の急激な昂騰の抑制はこれ等の法規によつて大體豫期の成果を擧げたのであるが、しかし賃金の統制はひとり賃金水準の昂騰せんとする傾向を抑へるに止まらず、勞務者の生活の安定を圖つて労働能率の向上を期すると共に勞務需給を圓滑ならしむることを目標とする必要があるのである。

そこで政府は昭和十五年十月從來の賃金統制令に全面的改正を加へて勞務者の賃金に付き、その一般的水準の昂揚するのを抑制すると共に賃金の凸凹を調整し、労働能率の向上を期するために國家總動員法第六條の規定に基いて現行の賃金統制令を制定するに至つたが、其の内容は従前の賃金統制令と賃金臨時措置令とを統合整備したものである。尙船員に付ては從來賃金臨時措置令の適用を受けて居たのであるが此の改正を機に別に船員給與統制令の定めるところに依ることになつてゐる。(令一條)

(第一) 本令の適用を受くべき労働者の範囲

**労働者** 賃金統制令は其の者の賃金に付本令の適用を受けるものを労働者と稱する。其の範囲は従前の賃金臨時措置令と大同小異であるが、廣く商品の生産及び配給に關係ある労働に従事する者を包含せしめてある。即ち令第二條に依れば労働者とは第一に労働に従事する者なること、第二に其の労働は第二條各號に列擧された事業に於ける労働であるか又は厚生大臣の指定する労働であること、第三に従事することが雇傭契約に基くものなることを必要とする。

**労働** 労働とは所謂筋肉的労働の意味であり人の肉體的な力を主とする勤務であつて所謂精神的労働を含まない。即ち職工、舗夫等狹義の労働者の行ふ労働ばかりでなく、土木建築、農業等に於ける各種の労働、銀行、會社、商店等の小使給仕、守衛、タイピスト、雜役夫、昇降機運轉者等の行ふ仕事も此處に云ふ労働である。

**一定の事業に於ける労働** 此の事業は令第二條に左の如く列擧してある。

- 一 鑛業、砂鑛業、石切業其他鑛物採取の事業
- 二 物の製造、加工、淨洗、選別、包装、修理又は解體の事業（電氣、瓦斯又は各種動力の發生、變更又は傳導を爲す事業及び水道の事業を含む）
- 三 土木、建築其他工作物の建設、改造、保存、修理、變更、破壊又は其の準備の事業
- 四 道路、鐵道、軌道、索道、船舶又は航空機に依る旅客又は貨物の運送の事業
- 五 船渠、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫に於ける貨物の取扱の事業
- 六 土地の耕作又は開墾又は植物の栽植、栽培、採取又は伐採の事業其他の農業又は林業
- 七 動物の飼育又は水産動植物の採捕又は養殖の事業其他の畜産業、養蠶業又は水産業
- 八 物品の販賣又は保管の事業

右の事業と云ふのは必ずしも營利を目的とすることを要しない。相當組織的且つ継続的に經營されるものであれば市町村、産業組合等の如く非營利的なものでも之に該當する。又以上の事業に於て労働に従事する者であれば常備たると、臨時雇たると、日傭たるとを問はない。

**厚生大臣の指定する労働** 厚生大臣の指定する労働（令二條）は左の如くである（規則一條）。

- 一 場屋又は物品の監守其他之に類する労働、即ち番人、守衛、門番、下足番等の如き労働者は之に屬する。
- 二 場屋又は道路の清掃其他之に類する労働
- 三 小使、給仕其他之に類する労働
- 四 寫字、印字、電話交換其他之に類する労働、即ち筆耕、タイピスト、電話交換手等の労働者は之に屬する。
- 五 機械又は器具の操作、検査、修繕其他之に類する労働、即ち通常職工が工場等に於て行ふと同種の労働に従事する者であつて例へば會社等に使用されて居る汽罐士とか汽罐助手又は機械の修理工等の如きものは之に屬する。尙エレベーター運轉手も之に屬する。
- 六 物の運搬又は配達の労働。

**本令の適用を除外される労働者** 以上の労働者の中で左の者は本令の適用から除外される（令二條但書、規則二條）。

- 一 料理店業又は飲食店業に従事する者、例へば百貨店に於けるエレベーターガールの如きは本令の適用を受けるが其の百貨店の食堂の給仕は適用を受けない。
  - 二 主として家事に従事する者。
  - 三 雇傭主が地方長官（東京府に於ては警視總監以下同じ）の承認を受けて令の適用から除外したる者。
- 右の中地方長官の承認を受けられるのは本來労働者であるが會社、工場等に於て給料、賞與其他の待遇上一般職員と同じ

取扱をしてゐるもので雇傭主が特に一般勞務者と區別して本令の適用から除外しやうとする者である。而してその承認の申請書の様式は様式第一號に依るものである。

四

## (第二) 賃金の範圍

**賃金** 本令に依り統制を受ける賃金は賃金、給料、手当、當與其他名稱の如何を問はず勞働の對價として勞務者に支給する金銭、物其他の利益である(令三條一項)。従つて勞働の對價でなく雇傭主が勞務者の爲に一方的に給付する所謂福利施設の如きは賃金として統制を受けないのである。唯此處で斷つて置くが本令第三條第一項は賃金について一般的に定義を下した趣旨であつて本令の規定に依つて統制を受ける賃金の範圍は各本條に従つて定まることである。

**實物給與の評価** 賃金の全部又は一部が被服、食料、住宅等金銭以外の利益であるときは之を實物給與と稱するが、賃金の額について統制をする實物給與は之を金額に算定する必要がある。而して此の場合の評価は從來健康保險法の規定に基き保險官署の定むる標準價格に依つて之を算定するを原則として居つたのであるが、之では賃金統制上種々不都合が尠くないので本令では厚生大臣が評價額を定めることとした。即ち昭和十五年十月十九日厚生省告示第三百二十三號によつて白米及び精麥は公定小賣價格の八割、食事は一日(三食)に付男二十五錢、女二十錢、一食に付男十錢、女八錢、住居は一月(一疊に付)三十錢、一日(一疊に付)一錢と定められた。これ以外の實物給與は換算をする必要がない。

## (第三) 賃金規則

**賃金規則の作成** 賃金の計算及び支拂方法を明確ならしめ、之に對する勞資間の紛争の機會を豫防すると共に賃金制度に對する行政的監督を容易ならしむる必要上、常時十人以上の勞務者を雇傭する雇傭主、その雇傭する勞務者が常時十人に達したる日より三十日以内に賃金規則を作成し之を勞務者に周知せしむると共に作成の日より十四日以内に地方長官に報

告せねばならないことになつてゐる(令四條、規則三條、四條、令六條)。而して本令施行の際現に常時十人以上の勞務者を雇傭する雇傭主に付ては賃金規則作成の期限は本令施行の日より六十日以内となつてゐる(規則四七條)。此處に「常時十人以上」はその事業の繼續期間の長短は勿論問はない。従つて季節的に營む事業であつてもその期間を通じて十人以上雇傭すれば之に包含されるのである。

**賃金規則の周知方法** 賃金規則の周知方法は揭示其他適宜の方法に依つて差支へないが雇傭主の雇傭する勞務者全部に對して爲さねばならないのは云ふ迄もない。併し例へば或る請負單價によつて賃金の支拂を受ける勞務者が全勞務者中の一部分であるやうな場合にその請負單價に關する記載の如く賃金規則中一部の勞務者にのみ關係ある事項は其の關係勞務者に對して周知せしむるだけで十分である(規則四條)。

**賃金規則の記載事項** 賃金規則に記載すべき事項は次の通りである(規則五條)。

一 所定就業時間數

工場事業場等で豫め定められた一日の就業時間數を記載するのである。實勞働時間數ではない。

二 賃金の締切の期間及び支拂の期日

三 定額給の定めあるときは其の初給額及び最低額

定額給とは月給、週給、日給又は時間給等純粹の固定給を云ふ。此の定めがあるときは其の初給額と最低額を記載するのであるが、若し男女別、職種別、年齢別、勤続年數別其他の區分に依つて異なる定めがあるときは夫々の區分に依つて異なる額を記載する(規則六條一項)。而して初給額といふのは雇入れの際の額である。

四 請負賃金制に於ける保證給又は單位時間給の定あるときは其の保證給又は單位時間給の初給額及び最低額

請負賃金制とは單價請負、時間請負、歩合請負であつて何れも出來高、節約時間其他作業の能率に應じて賃金の支給額を算定する方法である。此の場合の保證給とは出來高の如何に拘はらず一定の勞働を爲したる場合に必ず支給する賃金であ

五

る。單位時間給とは一定の請負時間に對する賃金を云ふ。斯かる定めがあるときは之等の初給額と最低額を記載するのである。而して此の場合に男女別、職種別、年齢別、勤続年數別其の他の區分に依つて異なる定めがあるときは夫々その區分毎に記載する（規則六條一項）。

五 單價請負、時間請負又は歩合請負及び賃金算定方法

單價請負とは例へばコップ一個作れば十錢、或は一枚の鐵板を作れば一圓と云ふやうな所謂請負單價に依つて賃金を定める方法である。時間請負とは一定量の仕事に對して一定時間の勞働が豫約されこの豫定勞働時間が賃金支拂の基礎となるものであり、例へばコップ一個を二時間或は機械の部分品の製造を十時間で請負ふと云ふやうな場合の如き賃金の定め方である又歩合請負とは稼高又は生産額に對して一定の割合に依つて賃金を定める方法である。以上の場合の如き請負賃金制度に於て一定の算式に依つて賃金を算出する方法、例へば（ローワン式、ハルシー式、テラー式等）を賃金算定方法と云ふ。これらの事項は作業又は製品の種類が多數である場合には、その一々について之を全部記載することは煩雜に過ぎ或は又殆ど不可能に近い事も考へられるので唯主要な作業とか主要な製品に付て記載すれば宜しい（規則六條二項）。尙又同種の製品の製造又は作業が三箇月以上繼續しない場合は其の製品又は作業に付て定められた請負單價、請負時間又は請負歩合は其の記載を省略する事を得る。（規則六條三項）。以上の場合の外尙本事項に付て其の全部又は一部の記載を省略しやうとするときは地方長官の許可を受ける事を要する。（規則六條四項）。此の場合の許可申請書は様式第二號に依るのである。（規則六條五項）

六 手當を支給せんとするときは其の手當の名稱及び額又は率、並に給與條件

従つて支給せんとする手當は之を全部記載するを要する。

七 白米、精麥、食事又は住居の給與を爲すときは其の數量、評價額及び給與條件

八 遅刻又は早退の場合の賃金の計算方法

九 賃金の一部を貯蓄又は公債購入の爲に控除するときは其の定め要旨

以上に掲げた事項の外賃金に關し必要な事項は記載する事を得る。例へば賃金規則に記載したるもの以外の實物給與を爲さんとする時は特別に許可を要するから（規則二七條）第七號に掲げた物以外の實物を支給する場合には豫め之れを賃金規則に記載して許可の手續を省略する方法を講じて置いてもよい。

賃金規則の遵守義務 雇主は右の如き賃金規則を作成したときは之れに依つて賃金の支拂を爲さねばならぬ（令

五條）。唯併し次のやうな場合は賃金規則に依つて賃金の支拂を爲すべき限りでない。

(イ) 雇主が賃金總額計算期間（令一四條一項の定むる期間）に支拂ふ賃金の總額が厚生大臣又は地方長官の定める平均時間割賃金に其の就業時間の總數を乘じて得た額を超過する場合にして地方長官の認可を受けてゐない場合（令一四條一項）

(ロ) 天災事變其の他特別の事由に依り雇主が最低賃金の額を下る賃金を以て勞務者を雇主する場合にして地方長官の許可を受けてゐない場合（規則一四條一項三號）

(ハ) 最高初給賃金又は最高賃金の額を越ゆる額を以て雇主が勞務者を雇主する場合にして地方長官の許可を受けてゐない場合（規則一五條）

(ニ) 常時十人以上の勞務者を雇主する雇主が其の雇主する勞務者に就業の日又は時間に對する賃金を越ゆる手當を其の就業せざる日又は時間に對し支給せんとする場合にして地方長官の許可を受けてゐない場合（規則二六條一項）

(ホ) 常時十人以上の勞務者を雇主する雇主が賃金規則の賞與の記載事項に従つて賞與を支給することが賞與の制限に關する規定に違反する場合（規則二八條一項）

(ヘ) 常時十人以上の勞務者を雇主する雇主が其の雇主する勞務者の全部又は大部分に對し時を同じくして賃金規則に記載してある臨時の給與を爲す場合に於て臨時の給與に關する制限の規定に違反するとき（規則二九條一項）

(ト) 常時十人以上の勞務者を雇主する雇主が勞務者に對し厚生大臣の定める價格を下る代價を以て白米、精麥又は食事

の販賣を爲すべき旨の規定を賃金規則に記載してある場合に於て其の販賣に關しての許可を受けてゐない場合（規則三〇條一項）

(チ) 賃金の協定（令二二條）存する場合に於て賃金規則に於て賃金規則の記載が其の協定の内容たる事項と異なる場合

**賃金規則の報告** 雇傭主は賃金規則を作成したるとき又は之を變更したる時は其の作成又は變更の日から十四日以内に事業の種類、従業場所の名稱及所在地並に常時雇傭する男女別労働者數を具して地方長官に報告する事となつてゐる（令六條、規則八條）。

**賃金規則に對する變更命令** 地方長官は報告せられた賃金規則の記載事項が本令若しくは本令に基く命令又は之に基いて爲す處分に違反せるか或は又著しく不適當と認められる場合には雇傭主に對して其の變更を命じ得る。雇傭主は右の變更命令に従つて命ぜられた事項に付變更せねばならず且つ變更せる賃金規則は之を労働者に周知せしむると共に變更の日から十四日以内に之を地方長官に報告せねばならぬ事は謂ふ迄もない。

**(第四) 賃金の算定及支拂方法の制限**

厚生大臣は賃金委員會の意見を聽き賃金算定方法又は賃金支拂方法に關し賃金統制上必要な命令を發し又は處分を爲す事を得る（令八條）。

**賃金形態の制限** 賃金の算定方法則ち所謂賃金形態には刺激の強い請負賃金制とか高度に累進的な残業歩増といふが如き労働者をして通常耐え得る以上の労働に驅る惧のあるものがある。斯かるものは労働力の維持培養と謂ふ見地から之を制限する必要がある。

**支拂方法の制限** 高賃金を受くる労働者に付ては賃金の一部を公債に依り支拂つたり天引で貯蓄したりすることを強制するため厚生大臣は命令を爲し得ることとした。此の賃金形態の制限又は賃金支拂方法の制限等の方法に付ては目下當局

に於て慎重に研究調査中である。

**(第五) 最低賃金**

**最低賃金** 凡そ労働者を雇傭する者は其の労働者に對して生活を維持するに足る最少限度の賃金を保障すべきであるのは謂ふ迄もない。従前の賃金統制令でも二十歳未満の未経験労働者の初給賃金に付て最低額が定められてゐたのであるが生活必需品の昂騰に伴ふ労働者の生活不安を除き労働力の維持培養を計る見地から今回は未経験労働者以外の一般労働者に付ても廣く最低賃金を定むることとなつた（令九條一項）。最低賃金は賃金の統計を基礎として一定の方式に依り最低額を算出し之を生計費と睨み合せて修正した上妥當な額を地域別、男女別、年齢別に定めるのである。而して従前の賃金統制令に基いて定められた二十歳未満の未経験労働者の初給賃金の最低額は最低賃金と看做されるので（令三八條）今後はその最低額は二十歳未満の者に付ては未経験労働者のみならず一般の労働者に付ても最低賃金として公定されたことになる。

**最低賃金の効果** 雇傭主は其の雇傭する労働者に付て原則として右の最低賃金を下る賃金を以て労働者を雇傭する事を得ないのは申す迄もないが（令九條二項）その最低賃金に依る制限の適用に當つては左の如き賃金は最低額の計算から除外することとなつてゐる（規則九條）。

(一) 早出、残業又は深夜若しくは休日の就業に對する歩増歩増とは例へば十時間の就業時間に對する賃金が一圓五十錢である場合に十一時間に對し一圓七十錢支給するとすれば時間割賃金の一圓六十五錢に加算する五錢が此の場合の歩増である。最低賃金は通常の労働に對する最低額の保障であるから特殊の労働に伴ふ歩増は除外して計算しなければならぬ。

(二) 白米、精麥、食事及住居の給與以外の實物給與  
本令で實物給與といふのは無償で支給する實物に限り廉賣供給に依る利益は實物給與とは見ない。而して其の實物給與の

中で最低賃金の計算に換價して算入するものは米麦、食事、住居に限り其の他の實物は見積金額の如何に拘らず算入しない。其の理由は是以外の實物は勞務者の生活必需品として普遍性に乏しく自然最低生活の保障の趣旨に適しない場合が多いからである。

(三) 賞 與

(四) 臨時の給與

賞與、臨時給與の如きは常時の給與でないから除外してある(以上規則九條)。

**最低賃金の除外例** 左の如き場合には例外として最低賃金を下る賃金の支給を認められる(規則一四條一項)。

(一) 勞務者が精神又は身體の障礙に因り著しく作業能力の劣つてゐる場合

雇傭主は斯かる勞務者を雇入れたときは其の雇入の翌月十五日迄に様式第三號に依つて地方長官に報告書を出さねばならぬ(規則一四條二項)。

(二) 勞務者の都合に依り所定就業時間に満たざる就業を爲す場合

勞務者の都合に依つて早退、遅刻等を爲し所定就業時間に満たざる就業を爲す場合である。

(三) 天災事變其の他特別な事由に因り地方長官の許可を受けた場合

(一)及(二)の場合の外雇傭主は天災事變とか其の他の特別な事由あるときは特に地方長官の許可を受けて最低賃金の額を下る賃金を以て勞務者を雇傭する事が出来る。而して此の場合の許可申請書は様式第四號に依り其の申請書には賃金規則の記載事項中第三號及第四號の事項の寫を添附せねばならぬ(規則一四條第三項)。

## (第六) 最 高 初 給 賃 金

**最高初給賃金** 本令に於ては工場、事業場等に於て勞務者を雇入れる場合の雇入れの際の賃金の最高額(最高初給賃

金)を厚生大臣又は地方長官に於て定める事が出来る(令一〇條一項)。此の最高初給賃金は未経験勞務者と其の他の勞務者とに對し夫々地域別、男女別、年齢別、職種別に定める方針である。未経験勞務者以外の勞務者の初給賃金とはその勞務者が或る工場から他の工場に移動した場合その移動して来た工場に於て初めて受ける初任給を言ふのである。

### 初給賃金の適用期間

最高初給賃金は三十才未満の未経験勞務者に付ては雇入れの日より三月間其の他の勞務者に付ては六ヶ月間適用されることになつてゐる(規則一〇條)。此の期間經過後に於ては不當に賃金の増額をなし特に高額に失

するものがあれば行政官廳に於て之を制限する事が出来るのである(令一三條)。

### 最高初給賃金の制限を受ける賃金の範囲

次に最高初給賃金に依つて制限を受ける賃金の範囲には左のものは包含されない(規則一三條)。

一 一月に付勞務者の標準報酬日額(健康保険法施行令第三條の規定に依り定むる額)の二日分を超えない精動手當

即ち出勤獎勵の趣旨から最高初給賃金又は最高賃金以上に二日分の精動手當の支給を認めることにしたのである。

二 就業十時間を超える早出、残業又は深夜就業、休日就業に對する歩増

最高初給賃金又は最高賃金は就業十時間單位に公定する方針であり且つそれは普通の就業に對する賃金を定めたものであるから夫れ以上の時間に於ける早出、残業の歩増及び深夜又は休日就業の歩増は最高初給賃金又は最高賃金の制限から除外したのである。

三 白米、精麥、食事及住居以外の實物給與

四 厚生大臣の指定せる手當(家族手當、特殊作業手當、初任手當、地方長官の承認を得たる季節手當、臨時作業手當、稼働率及能率増進の爲にする手當)

五 賞 與

六 臨時の給與

未経験労働者の最高初給賃金 従前の賃金統制令の規定に基いて公定された未経験労働者の初給賃金の最高額は本令の規定に依り定められた最高初給賃金と看做されるのである(令三八條)。

未経験労働者の範囲 ここに未経験労働者とは工場、鑛山に於て左に掲ぐる各號の何れにも該當しない労働者を謂ふ(規則一一條)

一 従事しつゝある労働又は之と同種の労働に三月以上従事した経験ある者

即ちこれは令の適用を受ける事業に於て従事せんとする労働に其の修得せる技能経験を利用し得るが如き労働に三月以上従事した経験ある者の義にして其の同種の業務なりや否やは従來の労働と新に従事せんとする労働との「互換性」の有無によつて之を決定すべきである。即ち例へば工場労働の経験がなくても大工としての経験が三月以上ある者を工場に於て木工、木型工等として雇傭する場合は本號に該當する。又鑛夫として四ヶ月経験を有する者が工場に入る場合は該當しない

二 工場又は鑛山に於て六ヶ月以上労働に従事した経験ある者  
即ち従前の労働と今後従事せんとする労働との差異の如何に拘らず凡そ工場又は鑛山に於て六ヶ月以上労働に従事した経験のある者である。

三 工業又は鑛業に關する国立若しくは公立の養成施設にして三月以上の修業期間を有するもの又は私立の養成施設にして地方長官が之と同等以上のものと認定したものの課程を修了した者

例へば商工省直轄の機械工養成所又は職業指導所直轄の機械工指導所等の課程を修了した者は本號に該當する者である。

四 工業又は鑛業に關する學校に於て一年以上學習した者  
五 前號に掲げたものの外尋常小學校卒業程度を入学資格とし修業年限を四年以上とする學校若しくは高等小學校卒業程度を入学資格とし修業年限を二年以上とする學校又は之と同等以上の學校の課程を修了した者尙最高初給賃金の除外例の場合には次の最高賃金の處で述べるところの場合と同一である(規則一五條)。

## (第七) 最高賃金

最高賃金 賃金臨時措置令に於ては日傭労働者等に付て協定賃金の外最高賃金の制度を認めて之等労働者の賃金の昂騰を抑制する事になつてゐる。本令に於ては之と大體同様に最高賃金の規定を設けてゐる。即ち厚生大臣又は地方長官は賃金委員会の意見を聽き一定の労働者に付最高賃金を定むる事が出来る(令一一條)。最高賃金の制限を受ける賃金の範圍に付ては最高初給賃金の場合と同一である(規則一三條)。

最高賃金の適用を受ける労働者 而して此の最高賃金は日々雇入る労働者又は厚生大臣の指定する労働者に付て定めらるることとなつて居るのであるが、こゝに厚生大臣の指定する労働者とは日傭労働者に類する労働者及比較的簡單な作業に従事する平和産業方面の一部の経験労働者を豫定して居る(規則一二條)。次に最高賃金は男女別、年齢別、地域別に之を定むる方針である。

工場鑛山の経験労働者の最高賃金 一般の工場、鑛山等の経験労働者に付ては最高賃金は公定しない方針であるが其の理由は之等の労働者に付最高賃金を定むる事は實際上色々な困難を伴ふからである。即ち大工場等に於て労働者一人一人に職種、年齢、経験年數等を區別して最高賃金を超えて居るか否かを調べる事は殆ど不可能であるし又監督官廳が大工場の個々の労働者に付其の職種、年齢、経験年數等に依つて賃金の支拂の違反の有無を調べるといふ事も技術的に困難である。更に又経験労働者の賃金は同一年齢、同一経験年數の者でも技能により非常に差が多く其の技能を客觀的に格付けする事は困難であるので、最高賃金を定むる結果普通技能程度の者も最高賃金の額迄賃金を受ける事が出来る事となり却て賃金水準の一般的昂騰を來す惧があるからである。前述せる如く工場、鑛山等の経験労働者は個人的に技能の差が甚だしく従つて最高賃金で其の賃金を制限する事は出来ないし又最高初給賃金の適用されるのは雇入れ後一定期間に過ぎないので従つて之等労働者に付ては其の賃金が著しく高額に失する場合に於て厚生大臣又は、地方長官は之を制限する事が出来るのである



(令一三條)、但し最高初給賃金の定めある労働者又は日傭労働者等最高賃金の定めある労働者に付ては夫々其の方で制限を受けるのであるから右の制限を及ぼす必要はない(令一三條但書)。次に賃金が果して高額に失するや否やは労働者の技能程度如何によつて定めらるべきである。其處で技能の評價が必要となつて来るのであるが具體的の場合には同一工場の他の労働者との賃金の比較及び技能並に前歴其他を参考にして處理してゆく方針である。

**最高賃金の除外例** 雇傭主は左に掲げる場合に最高賃金を超えて賃金を定めても宜しいのである(規則一五條一項)

- (一) 天災事變に際して必要ある場合
- (二) 危険作業、有害作業等作業の性質上必要ある場合に於て地方長官の許可を受けたとき
- (三) 労働者が技能特に優秀な場合又は特種の技能を持つてゐる場合に於て地方長官の許可を受けたとき
- (四) 其他特別の事由がある場合に於て地方長官の許可を受けたとき

**報告及許可の申請**

右の(一)の場合最高賃金の額を超える賃金を以て労働者を雇傭した場合には其の雇入れの日より十四日以内に其の要領を具して地方長官に報告せねばならぬ(令三二條、規則一五條二項)。又最高賃金を超える賃金を以て労働者を雇傭せんとする許可の申請書は右の(二)及び(四)の場合には様式第五號、(三)の場合には様式第六號に依ることになつてゐる(規則一五條三項)。尙従前の賃金統制令施行規則又は賃金臨時措置令施行規則に基いて公定最高賃金に依らざる事に付許可を受けてあるものは右に述べた許可を受けたものと看做す(規則四八條、規則四九條)のであるから更めて本令の許可を受けるに及ばない。

尙最高初給賃金の制限を受けざる例外的の場合には右に述べた最高賃金の制限を受けざる例外的の場合と全く同一である。

**(第八) 賃金總額の制限**

**賃金總額制限の目的**

工場、鑛山等に於ける一般經驗労働者に付ては一定の最高額を公定して之に依り個人毎に賃

金を制限する事が實際上困難な事情があるので之等の労働者に付ては最高賃金を公定しないことは先に述べた通りである。従つて賃金水準の一般的昂騰を抑制する爲には他に別個の統制方式を必要とする。従前の賃金臨時措置令では之が爲基本給の一斉引上げ及び賃金基準の引上げを制限したのであるがそれは九・一八の偶然な賃金を基礎とするものであるから工場相互間の凸凹や地域、事業等に依る賃金の凸凹がある。そこで之を或る一定の基準に基いて調整し労働の需給を適正ならしめると共に生産能率の向上を図ることが必要である。本令では之が爲に厚生大臣又は地方長官の公定する男女別及び年齢別の平均時間割賃金に依つて標準的な賃金水準を定め工場、鑛山等に於て支拂ふ賃金が此の水準を超過するときは地方長官の認可を受けしめることとし此の認可に際しその實情を調査し必要なる調整を行はうといふ趣旨である。

**賃金總額の制限方式**

賃金總額の制限と云ふのは従來の賃金臨時措置令のストップに代る新しい方式である。賃金總額の制限と云つても例へばA工場の賃金總額は一萬圓とかB工場のは二萬圓とか云ふ風に賃金の支拂總額を固定的に抑へようと云ふのではない。即ち雇傭主が所定の三ヶ月間に労働者に對して支拂ふ賃金の總額が厚生大臣又は地方長官の定めた平均時間割賃金に總就業時間數を乗じた額の合計金額を超過する場合は豫め雇傭主をして地方長官の認可を受けしめると云ふのである(令一四條)。

之を例示すれば次の如くである。

○A工場(三ヶ月間)の例は

| 年齢階級  | 労働者數 | 總就業時間數   | 地方長官の定むる平均時間割賃金 |
|-------|------|----------|-----------------|
| 二十歳未満 | 一〇人  | 七、八〇〇時間  | 一五錢             |
| 二十歳未滿 | 二〇人  | 一五、九〇〇時間 | 二五錢             |
| 三十歳未滿 | 一五人  | 一三、二〇〇時間 | 三〇錢             |
| 三十歳以上 |      |          |                 |

A工場の賃金支拂總額 一萬二百圓とし、

○B工場(三ヶ月間)の例は

| 年齢階級  | 勞務者數 | 總就業時間數   | 地方長官の定むる<br>平均時間割賃金 |
|-------|------|----------|---------------------|
| 二十歳未満 | 一〇人  | 一二、三〇〇時間 | 一五錢                 |
| 三十歳未満 | 二〇人  | 一五、二〇〇時間 | 二五錢                 |
| 三十歳以上 | 三〇人  | 一五、九〇〇時間 | 三〇錢                 |

B工場の賃金支拂總額 一萬五百圓とする。

此の場合A工場に於ては平均時間割賃金に就業時間の總數を乗じて得た賃金總額は九千五百圓

| 内 譯              | 金額     |
|------------------|--------|
| 0.15圓 × 7,800 =  | 1,170圓 |
| 0.25圓 × 15,900 = | 3,975圓 |
| 0.30圓 × 13,200 = | 3,960圓 |

次にB工場に於ては平均時間割賃金に就業時間の總數を乗じて得た賃金總額は壹萬四百十五圓

| 内 譯              | 金額     |
|------------------|--------|
| 0.15圓 × 12,300 = | 1,845圓 |
| 0.25圓 × 15,200 = | 3,800圓 |
| 0.30圓 × 15,900 = | 4,770圓 |

即ちA工場に於ては賃金支拂總額(一萬二百圓)が地方長官の定めた平均時間割賃金に總就業時間に乗じた額の合計額を  
 超えて居るから地方長官の認可を受ける必要があるが、B工場に於ては賃金支拂總額(一萬五百圓)が地方長官の定めた  
 平均時間割賃金に總就業時間に乗じた額の合計額を超えないから地方長官の許可を受ける必要がない。斯の如き制限方式に  
 よれば労働者の年齢による構成内容の變化、残業等による就業時間數の變動等による賃金總額の増減に對しては厚生大臣の  
 告示する平均時間割賃金から算定し得る制限基準總額も亦之に應じて自動的に増減するものである。従つて此の總額制限方

式は謂はゞ平均時間割賃金の制限となるのである。

**平均時間割賃金** 賃金の總額の制限の基準となるべき平均時間割賃金は男女、地域、年齢、業種の別に依つて之を定  
 め年齢の區分は二十歳未満、二十歳以上三十歳未満、三十歳以上の三段階とする方針である。而してこの場合の年齢は毎年  
 一月一日現在を以て計算する事になつて居る(規則二二條)。

**制限を受くべき賃金の範圍** 賃金總額の制限を受ける賃金には(一)、米、麥、食事、住居以外の實物給與。(二)、  
 賞與。(三)、臨時の給與應召入替手當、地方長官の認可を受けた稼働率及能率増進手當、家族手當は包含しない(規則二二  
 條)。然しこれ以外の賃金は本給たる手當たるを問はず總額に算入される又、米、麥、食事、住居は何れも所定の換算額  
 に依つて算入する。

**賃金總額計算期間** 賃金總額の制限を受けるのは一定期間に雇傭主が勞務者に支拂ふ賃金である。その一定期間は  
 賃金總額計算期間と稱し第一期は一月一日より三月三十一日迄、第二期は四月一日より六月三十日迄、第三期は七月一日よ  
 り九月三十日迄、第四期は十月一日より十二月三十一日迄であつて毎月一定の賃金締切日の定あるときは各期間の最終月の  
 最終賃金締切日前三月間といふことになつてゐる(規則一六條)。

**賃金總額の認可** 賃金總額の認可は左の場合に爲すことになつてゐる。

- (一) 工場、事業場に於ける勞務者の職種、年齢、経験年數等に因り必要あるとき。即ち工場、事業場に於て精密なる技  
 能を要する職種が比較的多いか或は勞務者の年齢水準が高いか又は勞務者の平均経験年數が比較的多い場合等である。
- (二) 工場、事業場に於ける作業の性質又は環境に因り特に必要あるとき。即ち作業が危険有害なものであるとか又は環  
 境等に因り比較的高賃金を支給する必要ある場合等の如きである。
- (三) 工場、事業場に於ける作業能率特に優秀なるとき。
- (四) 天災事變に際し其の他特に必要あるとき。

以上の場合に於て地方長官は男女及び年齢別一時間平均賃金に依つて認可する。雇傭主がこの認可を受けたときは當該勞務者に對し賃金總額計算期間に支拂ふ賃金の總額は右の一時間平均賃金に該當勞務者の就業時間の總數を乗じて得た額を超過することは出来ない。此の場合の勞務者の年齢の計算は其の年の一月一日現在に依る認可は一年以内の期限を附して爲されるので其の期限を超過すれば認可は失効する(規則一九條一項、二項)。

**賃金總額の制限に関する認可の申請** 賃金總額の制限に関する令第十四條第一項の認可の申請書は様式第七號に依ることになつて居る(規則一七條二項)。尙この場合の認可の申請を爲さんとする工場、事業場等に於ける男女及び年齢別一時間平均賃金の實績が時期に依り著しく異なるときは申請前一年(一年の實績がないときは其の實績ある期間)の賃金總額計算期間若しくは毎月の賃金臺帳の總括票(規則三六條、令二九條)の寫、又は之に準すべき書面を申請書に添附せねばならない(規則一七條三項)。

**賃金總額制限方式適用の範圍** 第一に平均時間賃金が年齢、業種、男女別等に公定された場合それに該當する勞務者は原則として全部賃金總額の制限を受けるのであるが左に掲ぐる勞務者の賃金に付ては適用しない(令一四條一項)。

(一) 令第十五條の規定に依り認可を受けた單位生産量に對する賃金額に依つて賃金の支拂を受ける勞務者  
之等の勞務者に支拂ふ賃金の總額は其の單位生産量に對する賃金額に生産量を乗じて得た額を超過する事を得ないことになつてゐるから(令一五條)之を以て賃金の一般的引上げの抑止を計る事が出来るので賃金總額の制限を及ぼす必要がないのである。

(二) 令第十六條の規定に依り請負單價、又は請負歩合、及び賃金算定方法に付き認可を受けた場合其の請負賃金制に依る賃金を以て雇傭される勞務者  
此の場合に於ても認可を受けた請負單價又は請負歩合及び賃金算定方法に依つて(一)の場合と同様に賃金總額の制限を及ぼす必要がないからである。

(三) 令第十七條の規定に依り認可を受けた初給賃金及び昇給の規程に依り雇傭され又は昇給される勞務者  
此の場合も前二號の場合と同様賃金總額の制限を及ぼす必要がないから斯かる勞務は除外される。

(四) 専ら工場外又は事業場外の事務所に於て使用する勞務者  
即ち専ら工場外、又は事業場外で使用する勞務者例へば工場、事業場の本社とか事務所に於ける小使、給仕、タイピスト等の如きものには及ばない。併し乍ら之等勞務者と雖も工場、事業場で使用するのであれば制限を受けるのである。此の場合工場外又は事業場外の事務所とは實質的に工場又は事業場と分離してゐる事務所を意味する。

(五) 日傭勞務者  
第二に賃金總額の制限に関する規定の適用を受ける雇傭主は右に列擧した勞務者以外の勞務者を常時三十人以上雇傭する雇傭主に限られる(規則一七條一項)。従つて夫れ以外の雇傭主が雇傭する勞務者は賃金總額の制限を受けないのである。

**標準賃金** 賃金統制上終局の目標とする所は個々の勞務者の賃金に對する統制である。即ち勞務者の職種、年齢又は経験年數の如き賃金決定の主要なる條件に付慎重なる研究を行ひ而して我が國現時の各種工場、鑛山等に於ける賃金支拂狀況より各職種に固有なる賃金曲線を發見し勞務者の個人的賃金に對し之が統制の標準となるべき標準賃金を決定することが必要である。此の標準賃金は先づ賃金總額の制限を爲す場合に於て其の制限額を越ゆる賃金の支拂の認可の基準とする方針であるが、尙雇傭主に對しても賃金支拂の指針として之により指導を爲し賃金の適正化を圖ることを目的とするものである。

**賃金總額の制限に代る賃金の統制方式** 前述した如く賃金總額の制限の目的とする所は賃金の一般的昂騰を抑止するに在るが別に此の目的を達し得る他の方法を認め雇傭主が之に付認可を受けた場合には賃金總額の制限に関する規定の適用は受けない事にしてゐる(令一四條一項一號乃至三號)。即ちその方式とは次の三つの方法である。

一 單位生産量に對する賃金額の認可

雇傭主は地方長官の認可を受け一定の勞務者に支拂ふ賃金に付て單位生産量に對する額を定むることを得る。此の場合に於ては其の勞務者に對し支拂ふ賃金の總額は其の單位生産量に對する額に生産量を乘じて得た金額を超過してはならない(令一五條)。例へば石炭一噸に付鑛山の全勞務者に對する賃金總額は五圓と謂ふ額を定め認可を受けてある場合に生産量が一萬噸であればその鑛山の總ての勞務者に對して支拂ふ賃金の總額は五萬圓を超過する事が出来ない。従つて生産量が増加すれば總額も之に伴つて増加して宜しいのである。この認可の申請書は様式第八號に依り其申請書には單價請負、時間請負又は歩合請負及び賃金算定方法に關する賃金規則の記載の寫と最近の賃金總額計算期間若しくは最近三月間の毎月の賃金臺帳(總括票)の寫又は之に準すべき書面を添附する事になつてゐる(規則二四條)。

二 請負單價、又は請負歩合及び賃金算定方法の認可

雇傭主は請負單價又は請負歩合及び賃金算定法に付地方長官の認可を受けたときは其の請負單價又は請負歩合及び賃金算定方法に依る賃金を以て勞務者を雇傭することが出来る。併しそれが公定した最低賃金、最高初給賃金又は最高賃金に抵觸する場合には夫々其の公定したものに依らねばならないのである(令一六條)。認可の申請書は様式第九號に依り其の申請書には前の場合と同様に賃金規則に記載した單價請負、時間請負又は歩合請負及び賃金算定方法に關する事項の寫と最近の賃金總額計算期間若しくは最近三月間の毎月賃金臺帳(總括票)の寫又は之に準すべき書面を添附することになつてゐる(規則二四條)。

三 初給賃金及び昇給の規程の認可

雇傭主は一定の勞務者の初給賃金及び昇給の規程に付地方長官の認可を受けたときは其の規程の適用ある勞務者に付て其の規程に依つて雇入れ又は昇給する事が出来る(令一七條)。この認可の申請書は様式第十號に依り其の申請書には初給賃金及び昇給に關する賃金規則の記載の寫と最近の賃金總額計算期間若しくは最近三月間の毎月の賃金臺帳(總括票)の寫、

又は之に準すべき書面を添附することになつてゐる(規則二五條)。

以上の三つの場合即ち單位生産量に對する賃金額、請負賃金制又は初給賃金及び昇給の規程に關する認可は公定された平均時間割賃金との均衡を考へて之を爲すことが必要であるから其の平均時間割賃金が公定される迄は之を認可しない方針である。

認可の取消 賃金總額の制限を超える場合の認可(令一四條一項の認可)又は以上述べた三つの何れかの場合の認可、

(令一五條乃至一七條の認可)は左の場合には地方長官に於て之を取消することが出来る(令一八條)。

- 一 詐偽又は不正の手段に依り認可を受けたとき
- 二 認可の條件に違反したとき
- 三 認可後の事情に著しき變更ありたるとき

(第九) 手當、實物給與、臨時給與の制限

手當、實物給與、賞與、臨時の給與等は何れも賃金の相當重要な部分であるから本令では厚生大臣は之等のものに關し賃金統制上必要な命令を發することが出来ることとした(令一九條)。

**手當** 手當とは物價手當、家族手當、住宅手當、役付手當、危険有害作業に對する手當又は殘業手當、夜動手當、休日出動手當、獎勵加給、年功加給、皆勤賞與等本給の外に種々の理由に基き加給される諸手當を謂ふ。而して之等の手當を支給するには必ず賃金規則に記載しなければならない(規則五條)。尙本令では就業しない日又は時間に對し支給される手當が就業の日又は時間に對して支給される賃金を超過する場合は地方長官の許可を受けねばならないことになつてゐる。例へば日給が二圓である場合に公休日手當として二圓五十錢支給すると云ふ場合許可を受けるを要するのである(規則二六條一項)。尤も本令施行の際現に斯かる手當を支給して居る雇傭主は本令施行の日から九十日以内即ち昭和十六年一月十七日

を限つて其の支給に付許可を要しない（規則五〇條）。許可の申請書は様式第十一號に依り其の申請書には手當に關する賃金規則の記載の寫を添附することになつてゐる（規則二六條二項）。尙從來支給してゐた手當及び賃金額に關係なく一率又は一定標準に依り支給されるものに付ては特別の支障ない限り許可する方針である。

**實物給與** 實物給與とは舍宅、寄宿舎の給與とか身廻品の支給とか食事の支給等を無償にて爲す場合を謂ふのであるが白米、精麥、食事及住居の給與に付ては賃金規則に記載することになつて居る。常時十人以上の勞務者を雇備する雇備主はこの地方長官に報告した賃金規則に依る以外に實物給與を爲さうとするには地方長官の許可を要する（規則二七條一項）。従つて許可を受けないで實物の給與を爲さうとするには地方長官に報告した賃金規則に記載して置けばよい譯である。本令施行の際現に地方長官の許可を受けずして右の實物給與をやつてゐる雇備主は本令施行の日から九十日を限つて地方長官の許可を受けるを要しない（規則五一條）。實物の給與の許可申請書は様式第十二號に依り其の申請書には實物給與に關する賃金規則の記載の寫を添附することになつてゐる（規則二七條二項）。尙この申請に對して地方長官は其の事由とか額の不相當なもの又は賃金の統制を免れる意圖が明白なもの等特に支障あるものを除くの外許可する方針である。

**賞與の支給** 常時十人以上の勞務者を雇備する雇備主が其の雇備する勞務者に賞與を支給せんとするときは原則として地方長官の許可を受けなければならない。（規則二八條一項）但し次に掲ぐる場合に許可を要しないのである。（一）各支給期に支給した賞與總額を支給を受けた勞務者の數で割つた額（平均金額）の一年間（曆年）の合計額が六十圓以内の場合（二）平均金額の曆年の合計額が勞務者の健康保險法施行令第三條の標準報酬日額平均額の四十日分以内の場合

こゝに賞與とは盆、暮等に於て支給する所謂ボーナスを云ふのであつて、會社、工場等に於て豫め定められた率又は額に依つて定期的に支給されるものは皆勤賞與等の如く賞與と名付けられて居てもそれは本令では手當として取扱ふので、こゝに云ふ賞與ではない、而して賞與の許可の申請書は様式第十三號に依り其の申請書には最近の賃金總額計算期間若しくは最近三月間の毎月の賃金臺帳（總括票）の寫又は之に準すべき書面を添附することになつてゐる（規則二八條二項）。

**賞與許可の方針** 地方長官が賞與の許可を爲す場合には左の方針に依る。

- (イ) 常時雇備する勞務者の一人平均賞與額が前年同期の一人平均賞與額を超えないとき又は前年同期と同じ基礎に依り支給されるものである場合は許可する。
- (ロ) 前年同期に比し賞與が増加する場合であつても職員の賞與との均衡上妥當なものは許可する。
- (ハ) 前年同期に比し賞與が増加する場合であつても勞務繁劇を加へた等特別の事由あるものは許可す。
- (ニ) 鐵道、軌道従業員、商店員、事務所關係者等給與の點に於て一般勞務者と異り比較的賞與の多額なるものは其の實情に照し取扱上劃一的處理に陥ることなきやう特別の考慮を拂ふ。

**臨時の給與** 同一の工場、事業場、事務所其他の場所に於て常時十人以上の勞務者を雇備する雇備主は其の雇備する勞務者の全部又は大部分に對して時を同じうして臨時の給與を爲さんとするときは原則として地方長官の許可を受けねばならない（規則二九條一項）。即ち例へば創立何十周年紀念とか社長の還暦祝とかの場合に於て勞務者に一齊に臨時の給與を爲す様な場合は地方長官の許可を要するのである。併し乍ら臨時の給與が支給を受ける勞務者に對し毎年（曆年）の一人平均合計額が二十圓を超えない場合は許可を受けなくてもよい（同但書）。つまり年に數回支給するやうな場合に支給期毎に於ける一人平均額の合計が一年を通じて二十圓以内の場合は許可を要しないのである。この許可の申請書は様式第十四號に依り其の申請書には最近の賃金總額計算期間若しくは最近三月間の毎月の賃金臺帳總括票の寫又は之に準すべき書面を添附することになつてゐる（規則二九條二項）。臨時の給與は其の事由又は其の不相當なもの又は賃金の統制を免れる意圖が明白なもの等特に支障あるものを除くの外は地方長官に於て之を許可する方針である。

**(第十) 勞務者に對する物品販賣の制限**

厚生大臣は勞務者に對する物品の販賣又は其の委託の方法に依り事實上賃金の額が増減される虞ある場合に於て雇備主に

對し必要な命令を爲すことを得る(令二〇條)。

**物品販賣の制限** 常時十人以上の勞務者を雇傭する雇傭主は勞務者に對し厚生大臣の定める價格を下る代價を以て白米、精麥又は食事の販賣を爲すときは地方長官の許可を受けねばならぬ(規則三〇條一項)。

ここに販賣とは例へば食事を給與してゐる場合でも賃金の中からその代價として五錢を差引くやうな場合をも指すのであつて本令では之を實物の給與とは考へないのである。又雇傭主が相當部分の経費の負擔をして第三者をして販賣せしめてゐる場合は第三者に販賣を委託したものと見る。この場合厚生大臣の指定する價格と其の販賣價格との差額は賃金とは看做さないのである。

**厚生大臣の指定する價格** 厚生大臣の指定する價格は昭和十五年十月二十一日厚生省告示第三百二十四號によつて白米及び精麥は公定小賣價格の八割、食事は一日(三食)に付男二十五錢女二十錢、一食に付男十錢女八錢と決められた。之以外の物品の販賣に付いては許可を要しないから價格を指定する必要がない。

**許可の申請** この場合の許可の申請書は様式第十五號に依り其の申請書には最近の賃金總額計算期間若しくは最近三月間の毎月の賃金臺帳(總括票)の寫又は之に準すべき書面及び手當並びに實物給與に關する賃金規則の記載の寫を添附することになつてゐる(規則三〇條二項)。次に本令施行の際現に勞務者に對し白米、精麥又は食事の販賣を爲し、又は其の販賣の委託を爲してゐる雇傭主であつて前述の其の販賣又は委託に付許可を受けねばならぬものは、本令施行の日から九十日を限つて許可を受ける必要がないのである(規則五二條)。

## (第十一) 協 定 賃 金

**協定賃金の趣旨** 協定賃金の制度は、從來賃金臨時措置令に於て主として日傭労働者に付行はれて來たところであるが、賃金統制の及ぶ範圍は極めて廣汎であり業種、業態等も多岐に亘る關係から、雇傭主相互間、又は組合、團體等に於て

爲す賃金の協定が賃金統制の目的に叶ふものであれば之は頗る望ましい制度であり、之に依り具體的實情に即した賃金の統制を促進する事は極めて適當な方策である。そこで本令では協定賃金に關する從來の規定を一層整備すると共に新たに協定を爲すべきことを促す命令、協定に従ふべきことの命令等を發し得る規定を設けたのである。

**賃金の協定** 雇傭主相互間に於て又は厚生大臣若しくは地方長官の指定する組合若しくは團體に於て賃金の協定を爲し地方長官の認可を受けたときは、其の雇傭主又は其の組合員若しくは團體員たる雇傭主は原則として其の協定に依らねばならない(令二二條)。例へば建築組合で建築の日傭労働者の賃金を一日最高三圓、最低二圓と協定し郡農會で農業勞務者の日當を最高二圓と協定して地方長官の認可を受けたときは建築組合の組合員たる雇傭主又は郡農會の構成單位である町村農會の農會員は其の協定に依らねばならないのである。而して地方長官は賃金の協定又は其の廢止、變更を許可し、又は協定を廢止變更したときは直ちに其の要領を告示に依り公示すると共に關係雇傭主をして周知せしめる措置を講ずる筈である。賃金の協定に關する規定は本令に於ては從來に比し一層整備されたのであるから地方長官に於ては關係者を指導し協定の普及を圖り特に日傭労働者等の賃金の統制には遺漏なきを期する方針である。尙作業の性質、勞務者の技能程度其の他特別の事由に因り一般の基準と異なる基準を定める必要あるものに付ては其の基準をも併せて協定せしめると共に、賃金の最低額又は賃金の最高額に關し協定を爲す場合に於て、その賃金の範圍をも併せて協定する必要あるものは必ず其の協定を爲さしめる方針である。

**協定事項** 賃金の協定は最低賃金、最高初給賃金、定額賃金制に於ける定額給、請負賃金制に於ける保證給又は單位時間給、請負賃金制に於ける請負單價請負時間又は請負歩合及び賃金算定方法、手當、實物給與、昇給規程等に關して之を爲すことを得るが、これ以外に協定事項となり得るものは命令を以て定めることになつてゐる(令二二條)。

**認可の申請** 認可の申請は地方長官に對して之をなすを原則とする。而してその申請書には一、協定を爲した雇傭主の氏名及び住所又は協定を爲した組合若しくは團體の名稱及び所在地 二、協定の内容 三、協定の行はれる區域 四、其の

他参考となるべき事項を記載せねばならぬ(規則三一一條)。協定の効力が二以上の道府縣(内地に於て鎮夫に關するもの)に於ては二以上の鎮山監督局の管轄區域)に及ぶ場合の申請は、賃金の協定を爲した雇傭主又は組合若しくは團體の所在地を管轄する地方長官を経由し(規則四三條)厚生大臣に對して之を爲すのである(令三三條二項)。

**厚生大臣若しくは地方長官の指定する組合若しくは團體** 賃金の協定を爲し得る組合及び團體として従來厚生大臣の指定して居た組合若しくは團體は農會、農事實行組合、道府縣山林會、漁業組合、漁業組合聯合會、水産組合、水産組合聯合會、水産會、養蠶業組合、養蠶業組合聯合會、養蠶實行組合、蠶種業組合、製絲業組合、産業組合、製絲組合、畜産組合、商業組合聯合會、工業組合、工業組合聯合會、工業小組合、重要物産同業組合、重要物産同業組合聯合會、酒造組合、酒造組合聯合會であるが、何れも賃金臨時措置令第十五條の規定に依つて指定されたもので本令の規定に基いて指定したものと看做されるのである。尙是等の組合又は團體以外のもので賃金臨時措置令の規定に基いて地方長官の指定した組合若しくは團體も本令の規定に基いて指定したものと看做される(令三九條)。

**協定賃金の効力** 公定された最低賃金を下り又は最高初給賃金を超ゆる賃金に付て協定を爲し認可を受けたときは其の協定に参加した雇傭主は其の事項に關しては適用除外の許可のあつた場合と同じくそれぞれ最低賃金、最高初給賃金又は最高賃金に關する制限を受けないことになる(令二三條一項)。又單位生産量に對する額や請負單價又は請負歩合及び賃金算定方法や或は初給賃金及び昇給の規程に關する事項に付て協定を爲し認可を受けたときは其の事項に付てはそれぞれ令第十五條、第十六條又は第十七條の認可を受けたものと看做される(令二三條二項)。従つて斯かる場合には賃金總額の制限の規定は適用されないのである。

**協定賃金に依らざる場合** 天災事變に際し必要あるときは其の認可を受けた協定に依らなくてもよい。此の場合には、協定に依らずして勞務者を雇傭した日から十四日以内に其の要領を具して地方長官に報告せねばならぬ(規則三三條)。  
**協定の廢止又は變更** 賃金に關する協定を爲して一旦地方長官の認可を受けた場合に於て其の協定を廢止し又は其

の内容を變更しやうとするときは再び認可を受けることを要し(令二四條)その認可の申請書には一、協定を爲した雇傭主の氏名及び住所又は協定を爲した組合若しくは團體の名稱及び所在地 二、廢止又は變更すべき事項 三、廢止又は變更せんとする協定の行はれる區域 四、廢止又は變更を要する理由 五、其他参考となるべき事項を記載せねばならぬ(規則三三條)。

**協定加入命令** 地方長官は、賃金の協定が爲されてゐる場合に、協定に加はつてゐない雇傭主又は協定を爲した組合若しくは團體の組合員若しくは團體員でない雇傭主に對し其の協定に従ふべきことを命ずることが出来る(令二五條)。而して此の命令を受ける雇傭主は(イ)協定の行はれる区域内で協定を爲した雇傭主と同種若しくは類似の事業を営み若しくは協定のあつた勞務者と同種の勞務者を雇傭する雇傭主、又は(ロ)協定を爲した組合若しくは團體の地域内に於て其の組合若しくは團體員たる資格を有する者に限るのである(規則三四條)。即ち之に依つて所謂アウトサイダーたる雇傭主に對しても協定の効力が及ぶのである。尙協定の効力が二以上の道府縣に及ぶ場合には此の命令は厚生大臣が發するのである(令三三條二項)。

**認可の取消** 地方長官は賃金統制上必要ありと認めるときは賃金の協定に付、既に爲した認可を取消することが出来る(令二六條一項)。而して此の場合地方長官に於て必要があれば協定に代るべき定を爲すことも出来る(令二六條二項)。この定は地方長官の認定した協定と看做されるのである。取消するべき協定の効力が二以上の道府縣に及ぶときは取消を爲し得るのは厚生大臣である。

**協定命令** 地方長官は賃金統制上必要ありと認むる場合は雇傭主又は組合若しくは團體にして一定の期限内に協定を爲すことを促すことが出来る(令二七條一項)。若し右の期限内に協定が爲されない場合は期限内に協定が出来たが地方長官の認可が得られなかつた場合には地方長官は協定に代るべき定を爲すことが出来る(令二七條二項)。この定は令第二十一條の規則に依り認可を受けた協定と看做される(令二七條三項)。尙協定の効力が二以上の道府縣に及ぶ場合は協定を促し得るのは厚生大臣である。

**賃金臨時措置令の許可を受けた協定賃金** 賃金臨時措置令の規則に依つて許可を受けた協定賃金にして本令施行の際現に効力を有するものは本令の規定に依つて認可を受けた賃金の協定と看做され本令施行後に於ても其の効力を有することになつてゐる(令四〇條)。尙之等の協定を廢止し又は變更するときは本令の規定に依つて地方長官の認可を受けねばならないし又地方長官は賃金統制上必要ありと認めるときは本令の規定に依り其の協定の認可を取消することが出来るのは云ふ迄もない。

**(第十二) 勞務供給業者の供給する勞務者の賃金の取扱**

勞務供給業者の供給する日傭勞務者に付ては之を使用する工場、鑛山等と之等勞務者との間に使用關係があつても雇傭關係は存しないのが多い。斯くの如き者に付其の使用主に對し賃金統制令の規定の適用を及ぼし種々の義務を果すことは困難であるが、さればといつて之等勞務者の賃金を放任することは賃金統制上面白くないので從來は令第二八條で之等勞務者の賃金に關して厚生大臣は必要な命令を發し又は處分を爲すことを得ることにしてあつたが、其の後この供給勞務者の賃金は價格等統制令の適用を受けることになつた爲め本條は賃金統制令から削除された。

**(第十三) 賃 金 臺 帳**

**賃金臺帳の作成** 賃金臺帳は從來賃金統制令及び賃金臨時措置令の規定に依り定められてゐたのであるが賃金統制を正確且圓滑に行ふ爲には各工場、事業場の賃金支拂の實情を調査監督する事が極めて必要であるので本令に於ても賃金臺帳の作成及び備付けの義務を常時十人以上の勞務者を雇傭する雇傭主に命じてゐる(令二九條)。賃金臺帳作成の期限は常時雇傭する勞務者の數が十人に満たない雇傭主に付てはその勞務者の數が十人に達した日から三十日以内である(規則三五條)尙本令施行の際現に常時十人以上の勞務者を雇傭する雇傭主に付ては右の期限は本令施行の日から九十日である(規則五三條)

**賃金臺帳の様式**

賃金臺帳は從來一定の様式が定められてゐなかつたのであるが賃金に關する帳簿書類の整備は賃金監督上最も重要であるのに鑑み今回様式を一定することにした。即ち賃金臺帳は個人票及び總括票とし其の様式は常時三十人以上の勞務者を雇傭する工場、鑛山では様式第十六號及び第十七號、其の他の工場、事業場、事務所其の他の場所に在つては様式第十八號及び第十九號に依ることになつてゐる(規則三六條一項)。尙雇傭主は個人票に付て地方長官の許可を受けるときは右と異なる様式を用ひて差支へない(同二項)。併し賃金臺帳の様式の備考で特に省略を認めた事項以外のものを省略することは監督上支障があるので、様式の變更の許可に當つては地方長官は特に此の點に留意する方針である。雇傭主は右の許可の申請に當つて、其の用ひようとする様式及び申請の理由を具することになつてゐる(同三項)。

**賃金臺帳の記入**

賃金支拂に關する賃金臺帳の記入は個人票に在つては毎月の賃金に付て翌月末日迄に之を爲し、總括票に在つては毎月の賃金に付て翌月末日迄に又毎賃金總額計算期間の賃金に付て其の期間終了の翌月末日迄に之を爲すことを要する(規則三七條)。尙日傭勞務者の賃金に付ては記載することを要しない(規則三五條但書)。

**賃金臺帳(總括票)の報告**

同一の工場、事業場、事務所其の他の場所に於て常時三十人以上の勞務者を雇傭する雇傭主は毎月の賃金臺帳(總括票)の寫を翌月末日迄に、毎賃金總額計算期間の賃金臺帳(總括票)の寫を其の期間終了の翌月末日迄に地方長官に報告せねばならない(規則三八條)。而して本令施行の際十人以上の勞務者を雇傭する者は本令施行の日から九十日間は臺帳作成を猶豫されるが、その代りに従前の賃金統制令施行規則及賃金臨時措置令施行規則の規定に依る賃金臺帳を作成し、且つ賃金月報を提出せねばならない。併し本令の規定に依つて賃金臺帳を作成し此の寫を地方長官に報告すれば右の期間内と雖も従前の規定に依る臺帳及月報の必要はない(規則三五條)。

**賃金臺帳の保存**

賃金臺帳は其の最後の記入を爲してから三年間之を保存せねばならない(規則三九條)。又従前の賃金統制令施行規則及賃金臨時措置令施行規則の規定に依る賃金臺帳も同様に其の最後の記入を爲した日から三年間之を保存せねばならない(規則五四條)。



#### (第十四) 賃金委員会

賃金の統制を行ふに當つて其の慎重且圓滑な運行を期する爲に賃金委員会が設けられる。賃金委員会には厚生大臣を會長とする中央賃金委員会及び地方長官を會長とする道府縣賃金委員会、鑛山監督局長を會長とする鑛山賃金委員会の三種類がある。

中央賃金委員会、道府縣賃金委員会、鑛山賃金委員会は各々厚生大臣、地方長官及び鑛山監督局長の諮問に應じ賃金統制令施行に關する重要事項を調査審議するのである(賃金委員会官制一條)。殊に(イ)賃金算定方法又は賃金支拂方法に關する命令を發し又は處分を爲さんとするとき、(ロ)最低賃金を公定せんとするとき、(ハ)最高初給賃金を公定せんとするとき、(ニ)最高賃金を協定せんとするとき、(ホ)手當、實物給與、賞與、臨時給與の種類又は額に關し命令を發せんとするとき、(ヘ)賃金協定の認可を取消せんとするとき、(ト)協定に代るべき定を爲さんとときには厚生大臣又は地方長官は各賃金委員会に諮問せねばならないのである。以上の外賃金委員会は尙廣く労働者の賃金一般に關する重要事項に付て關係行政官廳に協議することが出来る(官制一條四項、五項)

賃金委員金は斯くの如く賃金統制に於て極めて重要な役割を有するものであるから、關係各廳高等官及び學識経験ある者等、賃金統制に關する権威者を廣く集め其の調査審議の公正を期することになつてゐる(官制六條)。特に専門の事項に付技術的な且つ實狀に即する意見を徵する爲に専門委員を設けてゐる(官制一〇條)。

#### (第十五) 臨檢、檢査、報告

**臨檢、檢査** 賃金統制を確實且つ圓滿に遂行する爲には行政官廳に於て必要に應じ賃金の情況に付て報告を徵すると共に當該官吏が工場、事業場、事務所に臨檢し、帳簿書類の檢査を行ふ事が肝要である。そこで令第三十一條は厚生大臣又

は地方長官は國家總動員法第三十一條の規定に基き賃金の狀況に關し報告を徵し又は當該官吏をして工場、事業場、事務所その他の場所に臨檢し帳簿書類を檢査せしむる事を得る旨規定してゐる。當該官吏が臨檢檢査する場合には其の身分を示す證據を携帯することになつてゐる(令三二條二項)。この證據は様式第二十號に依る(規則四〇條)。

**報告**、報告に付ては行政官廳に於て必要に應じ隨時徵する外労働者の賃金に付定期報告を爲さしめる方針である(規則三八條)。

次に本令の規定に基き雇主は各種の申請又は報告を爲さねばならぬが其の報告又は申請は工場、事業場、事務所其の他の場所毎に其の工場、事業場、事務所其の他の場所の所在地を管轄する地方長官に之を爲すのである。尙工場、事業場、事務所其の他の場所を管轄する地方長官のない場合は雇傭契約を締結した場所を管轄する地方長官に之を爲さねばならない。(規則四二條)

#### (第十六) 賃金統制令と臨時措置令との關係

**賃金臨時措置令の效力** 賃金臨時措置令は昭和十五年十月十九日を以て效力を失ひ其の後に於て賃金統制令が實施されたのであるが賃金臨時措置令に代つて賃金の一般的昂騰を抑制することを目的とする統制方式たる賃金總額の制限が實施される迄は、賃金臨時措置令の一部の規定(基本給、賃金基準の引上停止に關する規定)は仍其の效力を有することになつてゐる(令四二條一項)。併し乍ら賃金總額の制限は令第十四條第一項に掲ぐる労働者以外の労働者を常時三十人以上雇傭する雇主に對してのみ適用されるのであるからそれ以外の雇主に付ては賃金總額の制限が實施された場合でも仍賃金臨時措置令(一部の規定)の適用を受けることとなる。此の場合に於て此の種労働者を雇傭する數が三十人に満たざる雇主は厚生大臣又は地方長官の定めた平均時間割賃金に就業時間數を乘じて得た額の合計額の範圍内に於ては自由に賃金の引上が許されるのである(規則五八條)。併し乍らこの場合には平均時間割賃金に就業時間總數を乘じて得た額の合計額を超過して

賃金の引上をなすときは賃金臨時措置令に依つて地方長官の許可を受けねばならないのである。

**最高賃金、最高初給賃金及び協定賃金の存する場合の効力** 最高初給賃金、最高賃金が公定された場合、又は賃金の協定に付て認可のあつた場合はその最高初給賃金、最高賃金、又は協定賃金の適用を受ける労働者の賃金に付ては最高額が夫々抑へられてゐるから賃金總額の制限が實施されてゐなくても賃金臨時措置令の規定の適用を受けることを要しない(令四二條三項)。

**罰則の効力** 賃金臨時措置令の一部の規定の効力が先に述べたやうな場合に於て効力を失つた場合に於ても、其の効力を失ふとき迄に爲した行爲の罰則の適用に付ては仍其の効力を有する。

(第十七) 其 の 他

**國又は道府縣の事業** 本令は國又は道府縣の事業に従事する労働者には適用されない(令三二條)。併し乍ら市町村の事業に従事する労働者は本令の適用を受けるから、例へば市電の従業員又は市營バス等の従業員は本令の適用を受けることになる。

**國際條約又は之に基く協定** 國際條約又は之に基く協定中賃金に關する定がある場合、其の定が本令の規定に依る制限に概屬する場合は本令の規定は之を適用しない(令三二條二項)。

**許可又は認可の申請の處理** 本令施行に伴つて官廳事務の輻輳が豫想せられるので今回輕易な事項及び特に迅速な處理の必要のある事項に付ては許可又は承認の申請を受理してから一定期間内に其の申請事項に關し指令、照會、通知が其の申請者に對して爲されなるときは承認又は許可ありたるものと看做されることとした。又申請事項に關する照會に對し回答書を受領し又は申請事項に關し雇傭主に通知をしてから三十日以内に其の申請事項に關し文書に依る指令又は照會若しくは通知を發しないときも亦右の場合と同様に承認又は許可のあつたものとする(規則四一條)。右の規定の適用を受ける事項は

本令の適用を除外せんとする承認の申請(規則二條三號)請負單價、請負時間又は請負歩合に關する賃金規則記載の省略の許可の申請(規則六條四項)不就業手當支給の許可の申請(規則二六條一項)賞與支給の許可の申請(規則二八條一項)臨時の給與の許可の申請(規則二九條一項)賃金臺帳の様式の許可の申請(規則三六條二項)である。以上の事項以外のものに付ても許可とか認可は多數労働者に關係するところが大きいので地方長官に於ては出來得る限り迅速な處理を爲すと共に必要に應じ輕易な事項を下級官廳に委任する等事務の簡捷を計ることにして居る。

**申請、報告の代理** 又本令の規定に依る申請又は報告に關して雇傭主が其の代理人を定めるときは其の旨を地方長官に届出でねばならない。其の代理權を解除したときも同様に届出でねばならぬ(規則四四條)。

**罰則** 本令又は本令に基いて發する命令に違反した雇傭主は國家總動員法第三十六條の規定に依り一年以下の懲役又は千圓以下の罰金に處せられる。又令第六條又は令第三十一條の規定に依る報告を怠り又は虚偽の報告をした場合には國家總動員法第三十八條の規定に依り千圓以下の罰金に處せられ、令第三十一條の臨檢、檢査を拒み、妨げ又は忌避したときは國家總動員法第四十二條の規定に依り六月以下の懲役又は五百圓以下の罰金に處せられることになつてゐる。尙本令施行前従前の賃金統制令又は賃金臨時措置令の規定に依つて罰せらるべき行爲に付ては本令施行後と雖も罰則の規定の効力を存続せしめることになつてゐる(令四二條四項、四三條、規則五六條二項、五七條二項)。

以上に於て述べた改正賃金統制令は現下我國に於ける戰時經濟運営上最も緊要な方策を規定したものであり、之が圓滑な遂行を期することは雇傭主、労働者は勿論國民全體の責務であると思ふ。各位は今回の改正勅令の趣旨を克く理解し協力の勞を惜しまざらんことを切望する次第である。

## 二 賃金總額制限超過認可標準について

賃金統制令の實務中、最も重要にして且つ面倒なものに賃金總額制限超過認可申請がある。而して之が實際運用方針については既に昭和十六年九月十一日付厚生省發勞第六四號「平均時間割賃金の運用に關する件」通牒をもつて勞働局長から各地方長官へ指示されてゐるけれども、その用語表現が相當難解なためか世上多くの疑問と誤解を有するやに見受けられるので特に獨立の項目を設けて以下に若干の解説を加へる事とした。

一、當該事業場の最近の賃金總額計算期間の支拂賃金の總額が平均時間割賃金に其の就業時間の總數を乗じて得たる額の合計額を超ゆる場合に於ては特別の事情なき限り其の賃金を認可すること。

【解説】その工場、事業場の最近の賃金總額計算期間の支拂賃金の總額が、公定平均時間割賃金にその就業時間の總數を乗じて得たる額の合計額を超へてゐる場合には、高額の勞務者に甚しい移動があつた等の特別の事情のない限り原則としてその賃金を認可する。即ち制限額を超へて賃金の支拂を、事實行つてきた處では勞務者の構成が比較的高年齢者や経験年數の永い者、或は又高賃金を必要とする職種の者が多い爲である場合もあらうし、又その他種々の理由に基く場合もあるであらうが、その爲めに現に制限額を超過して支拂つてきた賃金のある場合にはその賃金までは認めやうといふのである。

認可については既に述べた通り一時間平均賃金によつて之を爲すことになつてゐるのであるが、この場合は最近の賃金總額計算期間に於けるその工場の一時間平均賃金の額迄は認可するわけである。これは支拂賃金を無視すると従來の賃金を制限額の範圍内に引下げねばならず物價昂騰の折にかゝる事は勞務者にとつて酷であるから、賃金までは特別の事情のない限

り認めようといふのが本項の趣旨である。従つてこの場合は單に過去の賃金によつて認可するのであるから制限額を超へるその支拂賃金が如何なる理由に基くにせよ、それは別に問はないのである。

而して右の認可に當つては必要により右の一時間平均賃金に5%以内の許容額を附することになつてゐるが、いまそれを例解すれば次の通りである。

即ち或る工場に於ける過去の支拂賃金が公定時間割平均賃金から算出して得た制限額を超へる場合、その賃金一時間平均賃金は――

|   |       |       |       |
|---|-------|-------|-------|
| 男 | 二〇歳未満 | 三〇歳未満 | 三〇歳以上 |
| 男 | 二二・三錢 | 三五・〇錢 | 四三・二錢 |
| 女 | 一六・〇  | 一八・三  | 一九・〇  |
| 男 | 二〇歳未満 | 三〇歳未満 | 三〇歳以上 |
| 男 | 二三・四錢 | 三六・八錢 | 四五・四錢 |
| 女 | 一六・八  | 一九・二  | 二〇・〇  |

となり、この範圍内に於て認可することになるのである。扱て何故にかゝる許容額を附したかと云ふと、元來平均時間割賃金による總額制限方式は統計技術の應用であつて所謂大數現象の法則に基くものであるから、實際に支拂はれる賃金が平均時間割賃金を基礎とした一定の範圍内におさまることが總ての賃金計算期間に於て期待できるといふ事は一つの蓋然性を以て謂へるのであつて絶対に確定性をもつたものではないのである。だから場合によつては此の額と實際に狂ひが生じてくる事があり得るのであるが殊にその狂ひは基礎となる量、即ち總就業時間數が大きければ大きい程少くなり、小さければ小さいほど多くなる傾向を持つ。そこで必要な限度の一時間平均賃金を認めたとしても實際上は右の如く見込を超へる危険がないとは云へないので、かゝる危険を除去する爲に、謂はゞ安全率としてこの許容額を必要に應じて與へることゝなつたが、

その許容額は前述の理由から概して小工場では大きく、大工場では小さくなる譯である。

二、當該事業場の一時間平均賃金が賃金總額計算期間に依り著しく變動あるときは特別の事情なき限り其の最高の実績を認可すること（此の場合に於て最高実績とは賃金臺帳―總括票―の一時間平均賃金―總額欄―が最高を示す賃金計算期間の一時間平均賃金とす）

尙ほ本號による申請には必ず申請前一年間（一年の実績なきときは其の実績ある期間）の賃金總額計算期間の賃金臺帳―總括票―の寫を添附せしむること

【解説】 最近の賃金總額計算期間の実績が制限を超へてゐる場合には右に述べた如くその実績を認めるのであるが、最近の賃金總額計算期間に於ては制限額の範囲内であつても賃金總額計算期間によつて著しく支拂額に變動を生じ、その爲に制限を超えるやうな場合が起り得るし、又最近の賃金總額計算期間の支拂を実績として認可を受けるとしても時期によつて支拂額に著しい變動のある場合には、それだけ実績として認めても更に制限を超過する危険が大きい／＼に現はれてくる。

そこで斯る場合には其の最も高い実績迄は認めるのである。此の最高の実績とは賃金臺帳總括票の一時間平均賃金（總計欄）が最高を示してゐるところの賃金總額計算期間に於ける一時間平均賃金である。而して此の場合にも必要に依つて5%以内の許容額を附して認可することになつて居る次第である。

三、実績なき場合又は実績以上の場合と雖も男女及年齢階級毎に平均経験年數に相當する業種別平均賃金は認可すること此の場合に於て職種別平均賃金の總平均が業種別平均賃金を超過するときは職種別平均賃金の總平均額迄は認可すること

右の業種別平均賃金及職種別平均賃金は別表に依ること  
尙本號に依る申請には必ず最高初給賃金の区分に準ずる年齢階級及経験年數階級別並に職種別勞務者數を具せしむること

【解説】 工場、事業場に於ける勞務者の構成が比較的高賃金の支給を必要とするやうな職種の勞務者が多く或は高年齢階級に屬する勞務者が比較的多いか、経験年數の比較的永い勞務者が多い等の爲に高い賃金の支給を必要とする結果制限を超える場合には、制限超過の実績が無い場合又は実績を更に超へる場合であつても一定の額迄は認めるのである。

即ち男女及年齢階級毎に平均年齢及び平均経験年數に相當する業種別平均賃金は認可するわけである。此の業種別平均賃金は厚生省勞働局で作成した「業種、職種、年齢及経験年數別平均賃金調」に依るのである。各府縣では此の調を斯る認可申請の重要な参考資料として「工場勞務者、業種、年齢及経験年數別平均賃金調」を別に刊行してゐるのであるが、之には地域、男女、業種、年齢及び経験年數の區別に依り中庸を得た平均賃金額が掲げられてゐるから、此の認可に當つては申請工場、事業場の勞務者の平均年齢及び平均経験年數に相當した業種別の平均賃金を之から探し求め、其の額迄は認可するのである。今金屬工場に就て例示しよう。

| 年齢区分  | 平均年齢  | 平均経験年數 |
|-------|-------|--------|
| 二〇歳未満 | 一九・六歳 | 二・六年   |
| 三〇歳未満 | 二八・三  | 八・四    |
| 三〇歳以上 | 三五・二  | 一〇・五   |

そこで右の平均年齢及び平均経験年數に相當した金屬工業の平均賃金を前記の調から求めれば夫々左の額を求めることが出来るのであるが其の調を用ひる際平均年齢が例へば一九・六歳のものに付ては其の調の一九の箇所を又平均経験年數に付ては二・六年のものに付ては其の調の三年の箇所を見ることは特に注意を要する。

| 業種別平均賃金 | 年齢区分  | 業種別平均賃金 | 年齢区分 | 業種別平均賃金 |      |
|---------|-------|---------|------|---------|------|
| 二〇歳未満   | 二一・二錢 | 三〇歳未満   | 三六・〇 | 三〇歳以上   | 四一・二 |

斯くして女子に付ても全く同様の方法に依つて年齢階級別に三箇の業種別平均賃金が得られたがつて其の工場に依て合計六箇の業種別平均賃金が得られるわけである。而して認可を受けんとする一時間平均賃金の額が何れも右の業種別平均賃金の範囲内であれば勿論認可されるのであるが、假に六箇の一時間平均賃金の何れかがそれに相當した業種別平均賃金を超へてゐるやうな場合には認可を受けんとする六箇の一時間平均賃金の總平均を算出しそれと業種別平均賃金の總平均とを對照し、前者が後者の範囲内であれば認可することになるわけである。

即ち或る工場に關する公定平均時間割賃金、認可を受けんとする一時間平均賃金、最近の賃金締切日に於ける勞務者數及び其の平均経験年數、平均年齢に相當する業種別平均賃金は夫々左表の通りであるとする。

| 別女男 | 年齢別   | 認可を受けんとする一時間平均賃金 |                  | 業種別平均賃金 | 勞務者數 |
|-----|-------|------------------|------------------|---------|------|
|     |       | 公定平均賃金           | 認可を受けんとする一時間平均賃金 |         |      |
| 男   | 二〇歳未満 | 一八・一錢            | 一九・〇錢            | 二二・二錢   | 五〇   |
|     | 三〇歳未満 | 三一・六             | 三〇・六             | 三六・〇    | 三〇   |
|     | 三〇歳以上 | 四二・七             | 四三・〇             | 四一・二    | 四〇   |
| 女   | 二〇歳未満 | 一三・七             | 一三・八             | 一三・五    | 二〇   |
|     | 三〇歳未満 | 一五・五             | 一五・六             | 一五・二    | 二〇   |
|     | 三〇歳以上 | 一六・〇             | 一五・九             | 一五・六    | 一〇   |

斯る場合に認可を受けんとする一時間平均賃金の總平均及び業種別平均賃金の總平均は夫々該當勞務者數を乗じて得た額を勞務者總數を以て除して算出するのである。即ち認可を受けんとする一時間平均賃金の總平均及び業種別平均賃金の總平均は次の通りとなる。

▲認可を受けんとする一時間平均賃金の總平均

$$\frac{19.0 \times 50 + 30.6 \times 30 + 43.0 \times 40}{950 + 918 + 1720} = 26.5 \text{ 錢}$$

$$\frac{18.8 \times 20 + 15.6 \times 20 + 15.9 \times 10}{276 + 312 + 159} = 15.9 \text{ 錢}$$

▲業種別平均賃金の總平均

$$\frac{21.2 \times 50 + 36.0 \times 30 + 41.2 \times 40}{1060 + 1080 + 1648} = 26.5 \text{ 錢}$$

$$\frac{18.5 \times 20 + 15.2 \times 20 + 15.6 \times 10}{270 + 304 + 156} = 15.6 \text{ 錢}$$

(厘未満四捨五入)

此の例に依れば業種別平均賃金の總平均が二十六錢五厘であるに對して認可を受けんとする一時間平均賃金の總平均は二十六錢五厘となる。従つて一時間平均賃金の總平均の額の範囲内であるから認可を受け得るわけである。

業種別平均賃金に依る検討は右の如くであるが、工場事業場によつては特に高い職種に従事する勞務者が多く業種別平均賃金の總平均の範囲内の賃金の支拂が窮屈であるやうな場合が有り得る。斯る場合には特に賃金の高い職種に屬する勞務者とその他の勞務者とに分け、前者に付ては職種別賃金表より、後者に付ては業種別賃金表より、夫々平均年齢、平均経験年數に相當する平均賃金を求め兩者を總平均した額は認可するのである。今第一級の地方に於いて機械器具工業を營む或る工場に於いて特に鍛工の賃金が高く其の數が相當多い場合に於いて例示して見よう。

斯る場合鍛工に於いての最近の賃金締切日に於ける勞務者數、其の平均年齢、平均経験年數及び職種別平均賃金表より求

めた平均賃金と鍛工以外の勞務者に付ての勞務者數、其の平均年齢、平均經驗年數及び業種別平均賃金表より求めた平均賃金とが夫々左の通りである。

鍛工では――

| 年齢階級  | 勞務者數 | 平均年齢 | 平均經驗年數 | 業種別平均賃金 |
|-------|------|------|--------|---------|
| 二〇歳未満 | 五八   | 一九・七 | 三・一    | 二四・四錢   |
| 三〇歳未満 | 四三   | 二七・三 | 八・一    | 三七・九    |
| 三〇歳以上 | 三四   | 三九・七 | 一一・七   | 四三・七    |

鍛工以外の勞務者では――

| 年齢階級  | 勞務者數 | 平均年齢 | 平均經驗年數 | 業種別平均賃金 |
|-------|------|------|--------|---------|
| 二〇歳未満 | 一五六  | 一八・一 | 一・八    | 一八・六錢   |
| 三〇歳未満 | 二二七  | 二四・三 | 三・五    | 二八・三    |
| 三〇歳以上 | 六三   | 三六・六 | 六・二    | 三七・四    |

即ち此の場合に於ては特に賃金の高い職種の鍛工と、鍛工以外の勞務者とに分けて見るのであつて前者に付ては職種別平均賃金表に依る平均賃金、後者に付ては業種別平均賃金を基礎とし是等の總平均を算出し、認可を受けんとする一時間平均賃金が右の總平均の範圍内であれば認可を受け得るのである。そこで右の職種別平均賃金と業種別平均賃金は左の算式に依つて算出し得る。

二十歳未満の勞務者の總平均――

$$\frac{24.4\text{錢} \times 58 + 18.6\text{錢} \times 156}{58 + 156} = 20.2\text{錢}$$

三十歳未満の勞務者の總平均――

$$\frac{37.9\text{錢} \times 43 + 28.3\text{錢} \times 217}{43 + 217} = 29.8\text{錢}$$

三十歳以上の勞務者の總平均――

$$\frac{48.7\text{錢} \times 34 + 37.4\text{錢} \times 63}{34 + 63} = 39.5\text{錢}$$

即ち年齢階級別平均の算出方法は右の算式に示した如く、年齢階級別の職種別又は業種別平均賃金にそれ／＼該當勞務者數を乗じて得た額をその年齢階級に該當する勞務者の總數を以て除するのである。そこで認可を受けんとする一時間平均賃金と右の總平均とを比較すれば――

| 年齢階級  | 認可を受けんとする一時間平均賃金 | 總平均   |
|-------|------------------|-------|
| 二〇歳未満 | 一九・〇錢            | 二〇・二錢 |
| 三〇歳未満 | 二五・七             | 二九・八  |
| 三〇歳以上 | 三四・五             | 二九・五  |

となり職種別及び業種別平均賃金より認可を受けんとする一時間平均賃金が低位に在るから此の申請に對しては認可を爲し得るのである。又認可を受けんとする一時間平均賃金の内何れか一つでも總平均の額を超えるような場合であつても認可を受けんとする一時間平均賃金の總平均が職種別平均賃金の總平均を平均した額の範圍内であれば同様に認可が得られるのであるが此の場合の總平均算出方法は前述した業種別平均賃金の總平均算出の場合と全く同様である。(前頁算式参照) 尙ほ右は特に高い賃金の職種として鍛工のみを例に採つたが特に賃金の高い職種が二以上の場合に付ても右に準じて處理することが出来るわけである。

斯くの如く業種、職種別平均賃金が認可の基準として必要とされる所以は何處に在るかといふに、工場、事業場によつて

は、公定の平均時間割賃金の範囲内では妥當な賃金の支拂を爲し得ないものもあるから斯るものを教ふ爲に特別の認可基準が設けられた次第である。即ち公定の平均時間割賃金は已に述べた如く比較的水準的な且つ平均的な額を示してゐるのである。ところが年齢区分に付てのみ例を採つて考へて見ても、或る工場に於ては、二十歳に近い十八九歳の者許りであるとするれば勢ひ兩者を同じ平均時間割賃金によつて處理するのは不公平を免れない。平均年齢が高ければそれに伴つて比較的多くの賃金支拂の必要があるからである。従つて平均年齢の高いところはそれに相當した高い水準を認める必要のあるのは頗る當然であつて平均時間割賃金の外に妥當な基準が必要とされる次第である。この事は経験年數、職種に付ても全く同様の事が言へる。

そこでかゝる不都合を避ける爲に認可方針が定められたのであつて業種、職種、経験年數別平均賃金調がその重要な資料として利用されるわけである。

此の認可に當つても必要により5%以内の許容額を附加することになつてゐる

四、交替制の変更、資材又は動力の制限等の事情に依り餘儀なく就業時間を短縮せる結果一時間平均賃金の引

上を要する場合に於ては從來の實收賃金を維持するに必要な限度に於て之を認可すること

尙本號に依る申請には左に掲ぐる事項を具せしむること。

(一) 就業時間を短縮せらるゝ勞務者の男女別及平均時間割賃金の区分に依る年齢階級別員數

(二) 短縮前三月間の一日一人平均就業時間及短縮後三月間の一日一人平均就業時間又は其の見込時間

【解説】 交替制を変更する場合、又は資材若しくは動力の制限等の事情に依り餘儀なく就業時間を短縮した結果從來よりも一時間平均賃金を増さなければ從來の實收を維持出来ないような場合には之に必要な限度に於て認可をすることになつてゐる。従前の賃金支拂額を減少させずに就業時間を短縮すれば一時間平均賃金の引上といふ結果を生むのは當然であるが、かゝる場合はすべて認可するといふのではなく其の時間短縮の原因が資材、動力の不足又は交替制の変更等餘儀ない事情に

基づく場合に限つて認可するわけである。交替制の変更による場合とは例へば從來十二時間二交替制によつて居た工場に於いて八時間三交替制と改めた場合には勞務者一人一日に付四時間の就業時間短縮といふことになる。實際の例としては斯る就業時間の短縮のあつた場合には之に比例して賃金の引下を防止する方法を講ずることが多いし又勞務者保護の見地からも餘儀なく就業時間が短縮された爲めに減收することは好ましくないことであるから斯の如き場合には必要の限度に於いて認可をするのである。

五、生産能率の著しき向上ありたる場合に於て之に相當する賃金の支拂を爲す爲必要あるときは一時間當り生産

産量の増加率を限度として之を認可すること

尙本號に依る申請には必ず申請前一年間(一年間の實績なきときは其の實績ある期間)の賃金總額計算期間

若は毎月の賃金彙帳の寫又は之に準すべき書面を添付するの外申請前一年間の毎賃金總額計算期間の一時間

平均生産量を具せしむること

【解説】 生産能率の著しい向上のあつた場合には之に相當する賃金の支拂を爲す場合必要あるときは一時間當り生産量の増加率を限度として之を認可するのである。例へば工場等に於いて機械其の他設備の改良或は經營の合理化等の事由に依つて生産能率が著しく向上する場合であらうが斯る場合には生産力擴充に協力する趣旨から生産量の増加に應じて制限を超へた賃金の支拂を爲す必要のある場合は認めるのである。勿論此の場合の認可の與へられるのはその前提としてその工場事業場の賃金水準が固々妥當であることが必要である。即ち從來相當な理由に因り制限を超へる賃金支拂に付認可を受けてをたものは大體に於いて妥當であつたものと考へられるが認可を受けてゐない場合には別に妥當であるかどうかの調査をしなければならぬ。その調査の方法としては其の工場、事業場の勞務者の平均年齢、平均経験年數に相當する業種別平均賃金と比較して見る必要がある。又若しその事業場では特に賃金の高い職種が多ければそのときは職種別平均賃金の總平均額等と對照して見る必要がある。いづれにせよ從來の賃金が妥當なものでなければ此の場合の認可は得られないので

ある。

六、作業能率特に優秀なる事業場に於て其の高き能率に相當する賃金の支拂をなす爲必要あるときは同種事業の作業能率と比較して相當額を認可すること

尙本號に依る申請には作業能率特に優秀なることを證明するに足る資料を具せしむること

【解説】 作業能率特に優秀な工場、事業場に於いて其の高き能率に相當する賃金の支拂を爲す爲め必要あるときは同種事業の作業能率と比較して相當額を認可するのである。作業能率が特に優秀な工場、事業場に於いて其の高き能率に相當して高い賃金を支拂ふ必要がある場合があるであらうが、斯る場合の認可の與へられるには其の前提としてその工場、事業場の賃金水準が固々妥當であることが必要である。即ち從來相當な理由に因り制限を超える賃金支拂に付認可を受けて居つた以上大體に於いて妥當であつたものと考へられるが認可を受けてゐない場合には別に妥當であるかどうかの調査をしなければならぬ。その調査の方法としては其の工場、事業場の労働者の平均年齢、平均経験年数に相當する業種別平均賃金と比較して見る必要がある。又若しその工場、事業場では特に賃金の高い職種が多ければそのときには職種別平均賃金の總平均額等と對照して見る必要がある。いづれにせよ從來の賃金が妥當なものでなければ此の場合の認可は得られないのである。

七、深夜就業、重労働、危険、有害、悪臭、高熱、寒冷、粉塵、騒音其他作業の性質又は環境に依り特に高

き賃金を支拂ふ必要がある場合に於ては特殊作業に従事する労働者に對し其平均経験年数に相當する業種別平均賃金又は職種別平均賃金に一時時間當り特殊作業手当（昭和十六年七月廿三日厚生省勞務第四七號同七月廿六日厚生省發勞第五二號通牒の金額の十分の一）を加へたる額を用ひ第三號に準じて算出したる總平均迄は認可すること（右の範圍を超ゆるものは總て豫め當局に協議すること）

尙本號に依る申請には必ず賃金規則の寫を添附するの外特に高き賃金を支拂ふ要ある労働者及其他の労働者の男女別、職種別及平均時間割賃金の區別に依る年齢階級別員數、平均経験年數及最近の賃金總額計算期間の一時時間平均賃金額を具せしむること

【解説】 作業の性質又は環境に因り特に高い賃金の支拂を必要とする場合には認可する。即ち深夜就業、重労働、危険、悪臭、高熱、寒冷、粉塵、騒音其他作業の性質又は環境に因つて特に高い賃金を支拂はなければ必要な労働者が得られないか、又は其の労働者を確保することが困難な場合もあるであらう。斯る特殊な條件に於ける作業に付ては一般より高い賃金を支拂ふことを認めなければならぬ。即ち其の労働者の平均年齢及び平均経験年数に相當する業種別平均賃金に一時時間當りの特殊作業に對する加算額の平均を加算した額迄は認可をする。右の加算すべき特殊作業手當の額は最高初給賃金除外の許可に關するA級B級C級D級の賃金に依るのである。（昭和十六年七月二十三日厚生省發勞第四七號通牒参照）

A級（一時時間當り六錢）、B級（一時時間當り四錢）、C級（一時時間當り二・五錢）、D級（一時時間當り一・五錢）の加算額の平均賃金を加算した額迄は認可することになるわけであるが、職種別平均賃金に依る場合に付て例を擧げて説明を加へよう。

いま第一級に屬する地域に於いて機械器具工業を営む或る工場に於ける特殊作業級別、年齢階級別労働者數及び全労働者の年齢階級別労働者平均年齢、平均経験年數を基礎として一時時間平均賃金の認可の限度を求め計算方法は左の通りである

| 年齢階級  | 全労働者數 | 平均年齢 | 平均経験年數 | 業種別平均賃金 |
|-------|-------|------|--------|---------|
| 二〇歳未満 | 三三〇   | 一七・一 | 一・三    | 一八・八錢   |
| 三〇歳未満 | 一八〇   | 二四・五 | 四・八    | 二九・三    |
| 三〇歳以上 | 九五    | 三五・六 | 八・一    | 三九・五    |

| 年齢階級  | A級 | B級 | C級 | D級 | 特殊作業に從事する労働者數 | 特殊作業に對する加算額の平均額 |
|-------|----|----|----|----|---------------|-----------------|
| 二〇歳未満 | 三  | 二五 | 五六 | 一三 | 一〇〇           | 四五              |

即ち此の工場に於ける年齢階級別労働者數、平均年齢、平均経験年數及びその平均年齢、平均経験年數に相當した業種別平均賃金が右の如くであるとし、特殊作業に従事する労働者數及び特殊作業に對する加算額の平均がそれ／＼左の通りであるとする。



|       |    |    |    |    |     |
|-------|----|----|----|----|-----|
| 三〇歳未満 | 八  | 一六 | 四八 | 一六 | 一・四 |
| 三〇歳以上 | 一三 | 一一 | 三二 | 五  | 二・二 |

四六

而して右の加算額の平均の算出方法は年齢階級別に特殊作業に對する加算額である六錢、四錢、二錢五厘、一錢五厘にそれ／＼該當勞務者數を乗じて得た額を其の年齢階級に屬する勞務者總數（特殊作業に従事する者以外のものを含む）を以て除して得るのである。二〇歳未満の者の計算例は次の通りである。

（加算額平均の計算例）

二十歳未満の者に對するもの

$$\frac{6\text{錢} \times 8 + 4\text{錢} \times 25 + 2.5\text{錢} \times 56 + 1.5\text{錢} \times 18}{330} = 1.0\text{錢}$$

（圓未満は四捨五入）

斯くして得た加算額を年齢階級別に業種別に業種別平均賃金に加算すれば左の通りとなる。

|       |                      |
|-------|----------------------|
| 年齢階級  | 業種別平均賃金に加算額の平均を計算した額 |
| 二〇歳未満 | 一九・八錢                |
| 三〇歳未満 | 三〇・七                 |
| 三〇歳以上 | 四一・七                 |

従つて認可を受けんとする一時間平均賃金がそれ／＼右の額の範囲内であれば認可を受けることが出来る。又若し認可を受けんとする一時間平均賃金の内何れか一つが右の額を超えるような場合であつてもその一時間平均賃金の總平均が右の額の總平均の範囲内であれば同様に認可を受けることが出来るが此の算出方法に付ては業種別賃金に付て前述したところと全く同様である。

次に以上の特殊作業手當と同じく最高初給賃金の適用に關し、七月一日から九月末日迄期間を限つて支給する季節手當は

其の金額が二十錢以内であるときはその制限除外の許可に當つて地方長官は厚生省に協議を要せずして處理出来ることになつてゐる。（昭和十六年七月二十六日厚生省發勞第五二號通牒參照）

而して斯る手當を支給する場合に於ても認可の申請があれば右の二十錢の一時間當りの額を其の該當勞務者の平均年齢、平均經驗年數に相當する業種別平均賃金に加算した額迄は認可する方針である。加算の方法及び總平均の算出方法は特殊作業に付て述べた場合と同様であるが特殊作業について特殊作業手當を加算した上に尙ほ此處に述べた手當を加算した額迄認可する場合もあることは特に注意を要する。

八、交通不便の地に在り又は高賃金の事業場の近接せる等事業場の環境に因り特に高き賃金を定むる要ある場合は其の限度に於て一時間平均賃金の認可を爲すこと

【解説】工場、事業場が交通不便の地にあるとか或は又高賃金を支給する他の工場、事業場に隣接する等其の環境に因つて特に高い賃金の支拂を必要とする場合には其の限度に於て一時間平均賃金の認可を爲すのである。交通不便の地に在る工場等には特に高い賃金を支拂はなければ必要な勞務者が得られない場合もあるであらう、又高い賃金を支拂ふ他の工場等に隣接する場合には特に高い賃金を支拂はなければ必要な勞務者が得られない許りでなくすでに雇傭してゐる勞務者を確保することが困難である場合もあらう。斯る必要に基く申請に對しては必要な限度に於いて認可するのである。而して認可には一年間以内に於いて失効の期限を附することゝなつてゐるが此の場合の認可は可及的短期間とする方針である。

九、勞務者に相當なる昇給を行ふ爲必要あるときは必要なる限度に於て一時間平均賃金の認可を爲すこと而して認可を得んとする一時間平均賃金の平均が時間割賃金（又は既に認可を受けた一時間平均賃金）の平均（最近の賃金締切日に於ける勞務者數を重きとせる加重平均に依ること）に比較し増加額が一年間に付五％以内の場合當局に協議に及ばざること

尙本號に依る申請には必ず賃金規則及昇給内規（昇給内規なきときは新に爲さんとする昇給の基準）の寫を

添附するの外昇給せしめんとする勞務者の男女別及平均時間割賃金の区分に依る年齢階級別員數及一人平均昇給額を具せしむこと

【解説】 勞務者に相當な昇給を爲す爲め必要のある場合には其の限度に於いて認可をする。然し此の場合には前提として昇給前の賃金水準が適當であることが必要である。適當であるといふのは實績等に依り又は各種の理由に因りその賃金水準が認可を受けたものであれば先づ適當と云へる譯だが、其の他の場合には其の勞務者の平均年齢及び平均經驗年數に相當した業種別平均賃金に比較して見て妥當であると考へられるやうなものであることが必要である。

一〇、事業場の移轉、新設其の他の場合に於て他より轉動したる勞務者の從來の賃金を維持し又は轉動に伴ひ増給を爲す爲め必要あるときは其の限度に於て一時間平均賃金の認可を爲すこと

尙本號に依る申請には必ず左に掲ぐる事項を具せしむこと

(一) 轉動したる勞務者の轉動前三箇月間の男女別及平均時間割賃金の区分に依る年齢階級別一時間平均賃金及總就業時間

(二) 賃金を増す勞務者の男女別及平均時間割賃金の区分に依る年齢階級別員數及一人平均昇給額

【解説】 工場、事業場の移轉、新設其の他の場合に他から轉動した勞務者の從來の賃金を維持し又は轉動に伴ひ増給を行ふ爲め必要ある場合其の限度に於いて一時間平均賃金の認可をする工場の移轉新設等の場合には新しく雇入れる勞務者は別として多くの者が他の工場から轉動して来る古い勞務者がある場合が多いが平均時間割賃金の高い所から低い所へ轉動した場合從來の賃金を維持し又は増給する場合には移轉先又は新設の工場は制限に觸れる可能性が多い、又轉動に伴つて増給を行ふ場合に於ても同様である。斯る場合は其の必要の限度に於いて認可するわけである。

一一、同一經營に屬する各事業場の賃金其の他の労働條件を統一する必要がある場合に於ては之に必要な限度に於て一時間平均賃金の認可を爲すこと尤も他府縣に關係あるものは凡て豫め當局に協議すること

尙本號に依る申請には必ず關係工場事業場の賃金規則及最近の賃金總額計算期間の賃金臺帳(總括票)の寫を添附するの外其の工場、事業場に於ける勞務者の男女別及平均時間割賃金の区分に依る年齢階級別賃金總額

計算期間に於ける賃金増加見込額を具せしむること

【解説】 同一の經營に屬する各工場、事業場の賃金其の他の労働條件を統一する必要がある場合に其の爲めに制限を超へる場合は必要な限度に於いて認可する。時局柄會社工場の合併が多く行はれてゐるが合併によつて二以上の工場、事業場間の労働條件を整理統一する必要があるような場合には必要な限度に於いて認可を爲し企業の整理統合等に支障なからしめんとするわけである。  
(以上)

### 三 鑛山に於ける貨金總額制限心得 (大阪鑛山監督局編)

五〇

#### 一、貨金總額制限の概要

問1 貨金總額制限は一體何んな趣旨で出来たものですか。  
答 一口に謂へば、低物價政策を遂行する爲に貨金水準の昂騰を抑制し、而も能率増進の妨げにならない様に貨金を統制しようとする處にあるのです。尙貨金總額制限は貨金統制令の三大要素即ち

- (1) 最低貨金及最高初給貨金
- (2) 貨金規則
- (3) 貨金總額制限

の一つで、此の三者は相互に關聯して居りますからその積りで御研究願ひ度いと思ひます。

問2 總額制限は何を基準に行うものですか。

答 厚生大臣の定むる平均時間割貨金に依つて行はれます。平均時間割貨金は中央貨金委員會に諮問の上別表(二八二頁)の通り昭和十六年九月十一日に定められ同年十月一日より施行する事になりました。

問3 平均時間割貨金は何を根據として決められましたか。

答 豫て皆様から報告を願つて居る色々な貨金に關する資料を基準にしてその平均の値で決められたのであります。又鑛山より報告になつて居る貨金彙帳(總括表)寫は當局より厚生省に送付して重要な参考資料となつて居ります。

問4 制限額は何うの方法で決めるのですか。

答 總額制限と申しましても甲鑛山の貨金は一ヶ月二萬圓以内に、乙鑛山は五萬三千圓以内にと云う様に固定した金額で制限するのではなくて、各鑛山の總就業時間に比例した貨金額が制限額になります。即ち平均時間割貨金に就業時

間の總數を掛けた額が制限額となります。

問5 總額制限は一ヶ月毎に計算で行はれるのですか。

答 さうではありません。三ヶ月毎に行ひます。詳しく申し上げますと一月から三月迄を第一期、四月から六月迄を第二期、七月から九月迄を第三期、十月から十二月迄を第四期と定め、此の期間の貨金を制限するのであります。此の第一期とか第二期とかの各期間を貨金總額計算期間と申して居ります。(貨金統制令施行規則第十六條)

問6 私の鑛山は前月の二十六日より當月の二十五日迄の貨金を其の月末に支拂つて居りますが、此の場合の計算期間は何うなりますか。

答 一月から三月と申しましても必ずしも曆日に依るものではありませんから、鑛山の貨金締切日が月末でないからとて心配する必要はありません。貴方の鑛山の第一期は前年の十二月二十六日より三月二十五日迄であります。

問7 十月一日より總額制限が適用せられると云つても九月分の締切が鑛山によつて二十日であつたり二十五日であつたりすると、九月二十一日より又は九月二十六日より第四期として適用される譯ですか。

答 左様であります。

問8 厚生大臣の告示に依りますと製鍊所の規定がありませんが何れを適用しますか。

答 製鍊所は鑛業法第一條にあります様に鑛山に附屬する事業ですから親山たる金屬山の平均時間割貨金と同一額が適用されるのであります。

問9 平均時間割貨金には坑内、坑外の區別はありませんか。

答 此の區別はありません。或は此の區別がないのは不都合だとお考へになるかも知れませんが、坑内夫と坑外夫の貨金

を年齢階級別に統計して平均時間割賃金を定めたものですし、若し或る鑛山で坑内夫が非常に多いといふ場合は其の賃額が認められますから實際には差支へる事はありません。

問10 総額制限は何んな鑛山に適用せられますか。

常時三十人以上の鑛夫を雇傭する鑛山(砂鑛を含む)や事業場に適用せられます。常時三十人以上かどうかと謂う事は大體過去一年間の鑛夫数を基準にします。従つて一年の中或る月のみ三十人以上になつても大部分が三十人未満であれば総額制限は適用せられません。

問11 常時三十人未満の場合は何うなりますか。

従来通り賃金臨時措置令の適用を受けます。是は今迄三十人以上を雇傭して居た鑛山が事業縮少のため常時三十人未満となつた場合も同様であります。併し常時三十人未満の鑛山であつても平均時間割賃金に總就業時間数を乗じた額より賃金の支拂總額が少ない時は賃金臨時措置令の適用を受けずにその額迄は許可を受けなく共賃金の引上が出来ますから(賃金統制令施行規則第五十八條)御含み置き願ひます。

問12 総額制限の適用を受ける鑛山(常時三十人以上の鑛夫を雇傭する鑛山)では賃金臨時措置令に依る報告や許可申請は要らないのですか。

答 左様であります。

問13 総額制限の適用される勞務者に就て何か規定がありますか。

鑛山で雇傭する以上は給仕さんでもタイピストでも一般的には賃金統制令の適用を受けますが、總額制限の場合は事務所で使う是等の人達や日々雇入れる者は適用を受けません。鑛夫丈の人数で三十人以上あつた場合に適用されるのであります。

問14 賃金總額制限に含まれる賃金とはどんなものですか。

賃金總額制限の施行上除外した方がよいと思はれるものや、支給の不確定なものは總額制限から除外されます。是は施行規則第二十一條に規定があります。

(1) 厚生大臣の指定する手當

(イ) 應召手當、入替手當、應徴手當、家族手當

是は賃金統制令に所謂不就業手當でありまして、平均時間割賃金に乗すべき就業時間がないのですから總額制限から除外されるのであります。

(ロ) 鑛山に於ける稼働率及能率増進の爲に支給する手當

是は鑛山の重要性を認め特に除外されるのでありますから、我々鑛業人として洵に名譽であります。然らば何んなものかと申しますと、曩に石炭増産期間や金屬増産期間中に指定鑛山に對し認可した臨時手當是に該當するものであります。之は總額制限から除外されるのであります。

(2) 白米、精麥、食事及住居以外の實物給與

(3) 盆暮の賞與

(4) 臨時の給與

ですから右以外の手當例へば精動手當、殘業歩増、等は皆總額制限の対象たる賃金に含まれるのであります。尙斯様な點は最高初給賃金と取扱が異なりますから御注意願ひ度いと思ひます。

### 二、賃金總額制限超過認可申請に就て

問15 何んな場合が賃金總額制限以内であると云へるか説明して下さい。

答 金屬山の場合の一例を御覽に入れませう。(石炭山の場合は平均時間割賃金が違ふ丈で見方は同様です)

設例第一表 (第四期分)

百四

| 労働者日数  | 男      |         |         |         | 女      |        |        |         | 總計      |
|--|--------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|---------|---------|
|  | 二十歳未満  | 三十歳未満   | 三十歳以上   | 小計      | 二十歳未満  | 三十歳未満  | 三十歳以上  | 小計      |         |
| 總就業日数  | 10     | 20      | 30      | 60      | 10     | 20     | 30     | 60      | 120     |
| 總就業時間数   | 250    | 440     | 660     | 1350    | 240    | 430    | 650    | 1320    | 2670    |
| 平均時間割賃金  | 2300   | 4600    | 6900    | 13300   | 2000   | 4010   | 6100   | 12170   | 25970   |
| 平均時間割賃金ニ乗シタル額  | 18.0   | 29.5    | 35.0    | 4186.00 | 9.7    | 11.6   | 12.7   | 1439.68 | 5025.08 |
| 支拂賃金計(1)   | 300,52 | 9230,50 | 2590,00 | 4181,08 | 168,20 | 473,56 | 776,52 | 1418,28 | 5599,36 |
| 支拂賃金計(2)   | 5.00   | 5.00    | 5.00    | 5.00    | 5.00   | 5.00   | 5.00   | 5.00    | 5.00    |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)   | 365,52 | 1230,50 | 2590,00 | 4186,08 | 168,20 | 473,56 | 776,52 | 1418,28 | 5604,36 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)   | 365,52 | 1230,50 | 2590,00 | 4186,08 | 168,20 | 473,56 | 776,52 | 1418,28 | 5604,36 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)   | 365,52 | 1230,50 | 2590,00 | 4186,08 | 168,20 | 473,56 | 776,52 | 1418,28 | 5604,36 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)及支拂賃金計(7)合計(8)   | 365,52 | 1230,50 | 2590,00 | 4186,08 | 168,20 | 473,56 | 776,52 | 1418,28 | 5604,36 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)及支拂賃金計(7)合計(8)及支拂賃金計(9)合計(9)   | 365,52 | 1230,50 | 2590,00 | 4186,08 | 168,20 | 473,56 | 776,52 | 1418,28 | 5604,36 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)及支拂賃金計(7)合計(8)及支拂賃金計(9)合計(9)及支拂賃金計(10)合計(10)   | 365,52 | 1230,50 | 2590,00 | 4186,08 | 168,20 | 473,56 | 776,52 | 1418,28 | 5604,36 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)及支拂賃金計(7)合計(8)及支拂賃金計(9)合計(9)及支拂賃金計(10)合計(10)及支拂賃金計(11)合計(11)   | 365,52 | 1230,50 | 2590,00 | 4186,08 | 168,20 | 473,56 | 776,52 | 1418,28 | 5604,36 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)及支拂賃金計(7)合計(8)及支拂賃金計(9)合計(9)及支拂賃金計(10)合計(10)及支拂賃金計(11)合計(11)及支拂賃金計(12)合計(12)   | 365,52 | 1230,50 | 2590,00 | 4186,08 | 168,20 | 473,56 | 776,52 | 1418,28 | 5604,36 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)及支拂賃金計(7)合計(8)及支拂賃金計(9)合計(9)及支拂賃金計(10)合計(10)及支拂賃金計(11)合計(11)及支拂賃金計(12)合計(12)及支拂賃金計(13)合計(13)   | 365,52 | 1230,50 | 2590,00 | 4186,08 | 168,20 | 473,56 | 776,52 | 1418,28 | 5604,36 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)及支拂賃金計(7)合計(8)及支拂賃金計(9)合計(9)及支拂賃金計(10)合計(10)及支拂賃金計(11)合計(11)及支拂賃金計(12)合計(12)及支拂賃金計(13)合計(13)及支拂賃金計(14)合計(14)                                 | 365,52 | 1230,50 | 2590,00 | 4186,08 | 168,20 | 473,56 | 776,52 | 1418,28 | 5604,36 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)及支拂賃金計(7)合計(8)及支拂賃金計(9)合計(9)及支拂賃金計(10)合計(10)及支拂賃金計(11)合計(11)及支拂賃金計(12)合計(12)及支拂賃金計(13)合計(13)及支拂賃金計(14)合計(14)及支拂賃金計(15)合計(15)                 | 365,52 | 1230,50 | 2590,00 | 4186,08 | 168,20 | 473,56 | 776,52 | 1418,28 | 5604,36 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)及支拂賃金計(7)合計(8)及支拂賃金計(9)合計(9)及支拂賃金計(10)合計(10)及支拂賃金計(11)合計(11)及支拂賃金計(12)合計(12)及支拂賃金計(13)合計(13)及支拂賃金計(14)合計(14)及支拂賃金計(15)合計(15)及支拂賃金計(16)合計(16) | 365,52 | 1230,50 | 2590,00 | 4186,08 | 168,20 | 473,56 | 776,52 | 1418,28 | 5604,36 |

右第一表に依れば(4)の支拂賃金は五千六百四十九十六銭で平均時間割賃金に總就業時間を乗じたる制限額は五千六百二十五圓六十八銭ですから、僅か乍ら總額制限の範囲内にある譯で新様な場合は認可を受けずに賃金の支拂が出来るとは認められず。

問16 それでは認可を要する場合をお知らせ下さい。

答 例へば次の場合は制限額五千六百二十五圓六十八銭に對し賃金支拂額は六千七百十三圓一銭ですから、認可を受けなければ賃金の支拂は出来ません。

設例第二表 (第四期分)

| 平均時間割賃金ニ乗シタル額  | 男       |           |          |          | 女      |        |        |          | 總計       |
|--|---------|-----------|----------|----------|--------|--------|--------|----------|----------|
|  | 二十歳未満   | 三十歳未満     | 三十歳以上    | 小計       | 二十歳未満  | 三十歳未満  | 三十歳以上  | 小計       |          |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)   | 365,52  | 1,498,102 | 730,60   | 4,584,22 | 196,51 | 489,75 | 792,53 | 1,478,79 | 6,073,01 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)   | 414,001 | 357,002   | 2,415,00 | 4,186,00 | 199,82 | 405,16 | 774,70 | 1,439,68 | 5,625,68 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)   | 414,001 | 357,002   | 2,415,00 | 4,186,00 | 199,82 | 405,16 | 774,70 | 1,439,68 | 5,625,68 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)及支拂賃金計(7)合計(7)   | 414,001 | 357,002   | 2,415,00 | 4,186,00 | 199,82 | 405,16 | 774,70 | 1,439,68 | 5,625,68 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)及支拂賃金計(7)合計(7)及支拂賃金計(8)合計(8)   | 414,001 | 357,002   | 2,415,00 | 4,186,00 | 199,82 | 405,16 | 774,70 | 1,439,68 | 5,625,68 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)及支拂賃金計(7)合計(7)及支拂賃金計(8)合計(8)及支拂賃金計(9)合計(9)   | 414,001 | 357,002   | 2,415,00 | 4,186,00 | 199,82 | 405,16 | 774,70 | 1,439,68 | 5,625,68 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)及支拂賃金計(7)合計(7)及支拂賃金計(8)合計(8)及支拂賃金計(9)合計(9)及支拂賃金計(10)合計(10)   | 414,001 | 357,002   | 2,415,00 | 4,186,00 | 199,82 | 405,16 | 774,70 | 1,439,68 | 5,625,68 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)及支拂賃金計(7)合計(7)及支拂賃金計(8)合計(8)及支拂賃金計(9)合計(9)及支拂賃金計(10)合計(10)及支拂賃金計(11)合計(11)   | 414,001 | 357,002   | 2,415,00 | 4,186,00 | 199,82 | 405,16 | 774,70 | 1,439,68 | 5,625,68 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)及支拂賃金計(7)合計(7)及支拂賃金計(8)合計(8)及支拂賃金計(9)合計(9)及支拂賃金計(10)合計(10)及支拂賃金計(11)合計(11)及支拂賃金計(12)合計(12)   | 414,001 | 357,002   | 2,415,00 | 4,186,00 | 199,82 | 405,16 | 774,70 | 1,439,68 | 5,625,68 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)及支拂賃金計(7)合計(7)及支拂賃金計(8)合計(8)及支拂賃金計(9)合計(9)及支拂賃金計(10)合計(10)及支拂賃金計(11)合計(11)及支拂賃金計(12)合計(12)及支拂賃金計(13)合計(13)   | 414,001 | 357,002   | 2,415,00 | 4,186,00 | 199,82 | 405,16 | 774,70 | 1,439,68 | 5,625,68 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)及支拂賃金計(7)合計(7)及支拂賃金計(8)合計(8)及支拂賃金計(9)合計(9)及支拂賃金計(10)合計(10)及支拂賃金計(11)合計(11)及支拂賃金計(12)合計(12)及支拂賃金計(13)合計(13)及支拂賃金計(14)合計(14)                                 | 414,001 | 357,002   | 2,415,00 | 4,186,00 | 199,82 | 405,16 | 774,70 | 1,439,68 | 5,625,68 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)及支拂賃金計(7)合計(7)及支拂賃金計(8)合計(8)及支拂賃金計(9)合計(9)及支拂賃金計(10)合計(10)及支拂賃金計(11)合計(11)及支拂賃金計(12)合計(12)及支拂賃金計(13)合計(13)及支拂賃金計(14)合計(14)及支拂賃金計(15)合計(15)                 | 414,001 | 357,002   | 2,415,00 | 4,186,00 | 199,82 | 405,16 | 774,70 | 1,439,68 | 5,625,68 |
| 支拂賃金計(1)及支拂賃金計(2)合計(4)及支拂賃金計(3)合計(5)及支拂賃金計(4)合計(6)及支拂賃金計(7)合計(7)及支拂賃金計(8)合計(8)及支拂賃金計(9)合計(9)及支拂賃金計(10)合計(10)及支拂賃金計(11)合計(11)及支拂賃金計(12)合計(12)及支拂賃金計(13)合計(13)及支拂賃金計(14)合計(14)及支拂賃金計(15)合計(15)及支拂賃金計(16)合計(16) | 414,001 | 357,002   | 2,415,00 | 4,186,00 | 199,82 | 405,16 | 774,70 | 1,439,68 | 5,625,68 |

問17 二十歳未満の男子丈とか三十歳以上の女子丈とか男女別年齢階級の個々の欄に付ては直接關係ありませんか。

答 男女別年齢階級の個々の欄に付ては高低があつても差支ないのであります凡て總額で比較するのです。

問18 それでは第二表の様に制限額を超過した場合はどうすればよいですか。

答 施行規則第十七條に基き様式第七號に依り認可申請をすればよろしい。

問19 どんな場合に認可されますか。

答 施行規則第十八條に規定がありますから御参照下さい。

問20 認可申請をしても認可になるかどうか心配ですが、之に就てはどんな御方針ですか。

答 賃金總額制限方式は賃金水準の昂騰を抑制するが、実績や能率を無視するものではありませんから普通の場合ならば其の趣旨に合致する限り大體認可の方針です。之の方針の根本とも云ふべき認可標準に付ては昭和十六年九月十一日

附厚生省發勞第六四號勞働局長依命通牒「平均時間割賃金の運用に關する件」がありますから御参照下さい。尙「總額制限超過認可申請添附資料の作成基準」も併せ御覽下さい。

問21 勞働局長依命通牒第一號を御説明下さい。

答 是は實績主義と申しまして最近の實績迄は認可しても宜敷しいと謂う意味です。

問22 通牒第二號を御説明下さい。

答 是は變動實績主義と申しまして、最近の實績は安いが申請前一年間に實績があればその高い方の實績（賃金總額計算期間内）で認可してもよいと謂う意味です。

問23 通牒第三號を御説明下さい。

答 是は實績は無くとも職種別平均賃金の總平均額迄は認可してもよいと謂う意味です。是は新しく事業を始めた鑛山に於て利用せられる事項です。職種別平均賃金とは何かと申しますと本書附録にあります様に採炭夫とか機械夫とかの職種別に賃金を平均した統計表であります此の表の中には鐵道省の運賃表の様なものもあつたりして一寸近づき難い氣持がなされるかも知りませんが慣れたら何でもありません却つて便利なものです。

問24 業種別平均賃金とは何ですか。

答 工場の賃金に就ては金屬工業とか紡織工業とかの業種別に平均した賃金表が出来て居りまして是を業種別平均賃金と申して居りますが鑛山に就ては未だ出来て居りませんから通牒を御覽になる時はそのお積りでお讀み下さい。念のため鑛山用として通牒第三號第一項を書き直すと次の通です。

「實績ナキ場合又ハ實績以上ノ場合ト雖モ職種別平均賃金ノ總平均額迄ハ認可スルコト」

問25 職種別平均賃金表の見方を教へて下さい。

答 先づ最初に「男子の部」の（一）石炭山坑内夫とある處をお開き下さい。此の中に採炭夫、支柱夫、運搬夫とあつて

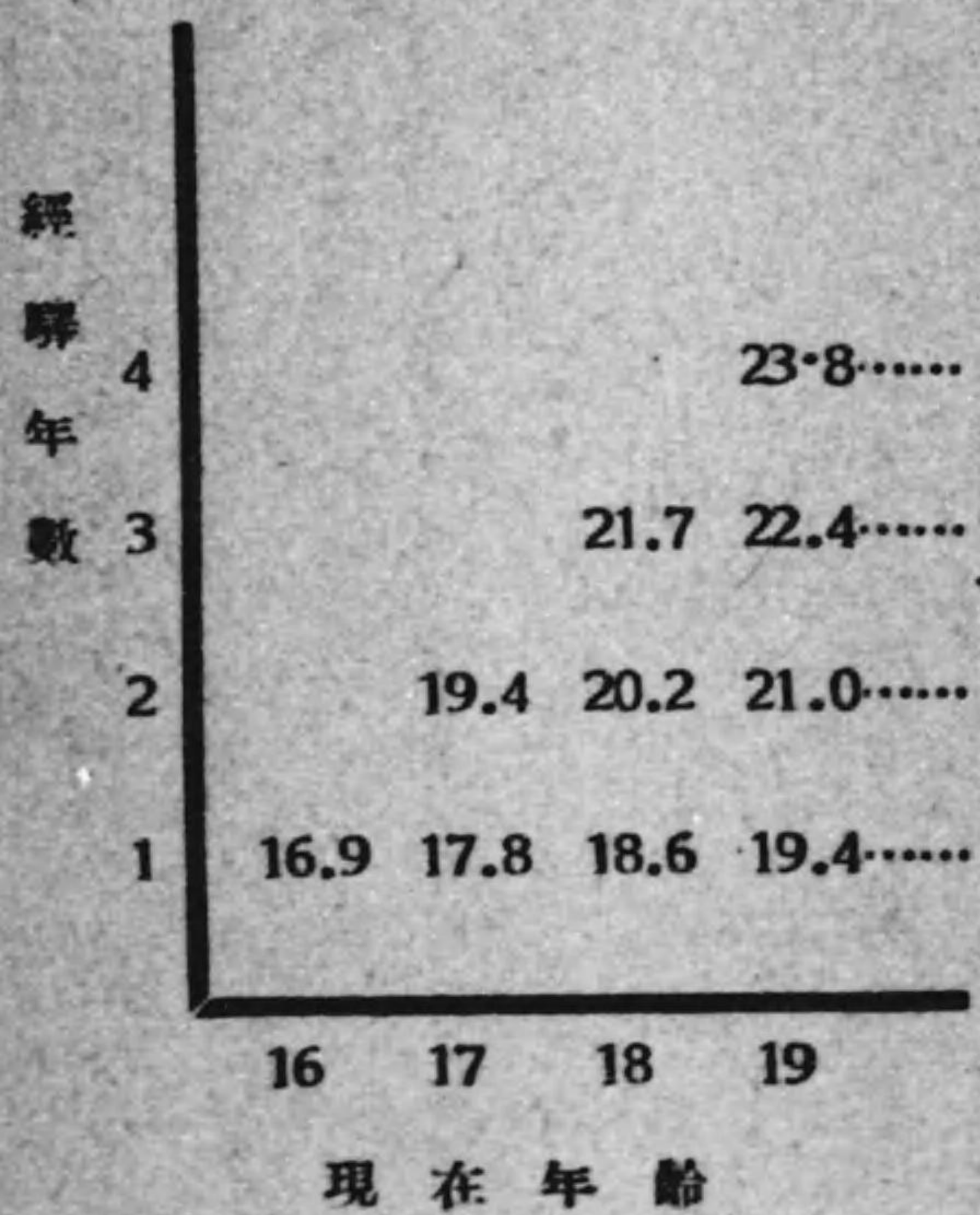
その下に

|     |       |       |
|-----|-------|-------|
| 採炭夫 | 16    | 30.0  |
|     | 17    | 31.5  |
|     | 18    | 33.0  |
|     | 19    | 34.1  |
|     | ..... | ..... |
|     | 28    | 40.4  |
|     | 29    | 40.6  |
|     | 30    | 40.6  |
|     | (年齢)  |       |

數字が出て居るでせう。是が職種別一時間平均賃金であります。お分り難い様ですから茲に抜き書きして御説明申上げませうつまり採炭夫十六歳以上十七歳未満の者（此の年齢の者を單に16と書いてありますから御承知下さい、他の頁も同様です）の一時間の平均賃金は三十錢だと謂う事を現はした賃金表であります。

次の頁には石炭山坑内夫の中の機械夫工作夫、電工夫、其の他の平均賃金表があります。採炭夫の表と何處が違ふかと申しますと、採炭夫の賃金は統計上経験年數に依る差異が認められないので年齢別に平均した譯ですが、坑内夫でも機械夫等では経験年數に依る差異がありますので統計上此んな表が出来たのであります。採炭夫の場合と同じ様に少し抜き書きしますと

(石炭山坑内夫) 機械夫、工作夫、電工夫、其の他



右表で注意して頂きたいのは経験年数の1、2、3……とあるは夫々経験年数一年未満、一年以上二年未満、二年以上三年未満の意味ですから間違はぬ様に願ひます。併せて右表に依り十八歳以上十九歳未満で経験年数二年以上三年未満の者の一時間平均賃金は二十一錢七厘だと謂ふ事が分るのであります。其の他の職種や女子に就ても右と同様の方法で職種別平均賃金が分るのであります。尙此の職種別平均賃金表の「経験年数」は最高初給賃金の場合に用ふる経験年数の算定方法（昭和十六年七月二十六日厚生省告示第三百十一號）を準用するのでありますから御含み置き願ひたいのであります。

問26

職種別平均賃金の總平均とは何ですか。

答 例を擧げて御説明申し上げます。例へば男子に就て次の如き構成内容の石炭礦山があつたとします。

| 年齢階級  | 勞務者數 |
|-------|------|
| 二十歳未満 | 一八〇  |
| 二十歳以上 | 一九〇  |
| 三十歳以上 | 一七〇  |

そこで先づ二十歳未満勞務者百八十名を坑内外別職種別に分類して職種別平均賃金を求めますと

| 坑内      | 勞務者數 | 平均年齢 | 平均経験年數 | 職種別平均賃金 |
|---------|------|------|--------|---------|
| 採炭夫     | 四〇   | 一九・五 | —      | 三四・一    |
| 支柱夫     | 一〇   | 一八・二 | —      | 三〇・三    |
| 支遣夫     | 四〇   | 一七・三 | —      | 二六・一    |
| 運搬夫及其の他 | 一〇   | 一八・〇 | 二・二    | 二一・七    |

| 坑外      | 勞務者數 | 平均年齢 | 平均経験年數 | 職種別平均賃金 |
|---------|------|------|--------|---------|
| 運搬夫     | 三〇   | 一六・〇 | —      | 一七・〇    |
| 選炭夫     | 三〇   | 一六・八 | —      | 一二・九    |
| 機械夫及其の他 | 二〇   | 一九・二 | 三・六    | 一八・八    |

右の通になつたと假定します。是を平均しますと此の鑛山の二十歳未満の男子の職種別平均賃金が出て來ます。

$$(34.1 \times 40) + (30.3 \times 10) + (26.1 \times 40) + (21.7 \times 10) + (17.0 \times 40) + (12.9 \times 30) + (18.8 \times 20) = 24.8$$

(單位未滿)  
(四捨五入)

即ち此の炭礦の二十歳未満の男子の職種別平均賃金の總平均は二三錢三厘であります。斯様な計算を三十歳未満、三十歳以上に就ても行ひますと此の炭礦の男子の職種別平均賃金が次の様に出て來ます。

|       |      |
|-------|------|
| 二十歳未満 | 二三・三 |
| 三十歳未満 | 三三・〇 |
| 三十歳以上 | 三七・一 |

通牒にある職種別平均賃金の總平均迄は認可出來ると謂ふのは、此の數字迄は実績がなくとも認可出來ると謂ふ意味であります。以上の計算を同様にすれば女子に就ても職種別平均賃金の總平均が出て來ます。少し分り難いかと存じますが、自分の鑛山の勞務者を分類して實際計算して見ればすぐ諒解出來ます。

尙平均賃金表で三十歳以上とか四十歳以上の者に就て平均賃金が掲げてない場合がありますが、その場合は三十歳以上は三十歳として又四十歳以上は四十歳として計算するのであります。

問27

通牒第四號は今迄所定就業時間十時間であつたが簡常等のために已むを得ず八時間制に変更したが従來通りの賃金を支拂うとする場合ですか。

答

左様であります。

問28

通牒第五號と第六號とは何處が違いますか。

答

通牒第五號は新に機械等を設置して従來より生産能率が著しく向上した場合で、通牒第六號は他の鑛山に比し當該鑛山が特に作業能率が優秀な場合であります。

問29

鑛夫の昇給即ち本番賃金を一般的に引上げたい場合はどうしたらよいですか。

答

昇給前の一時間平均賃金と昇給後豫想せられる一時間平均賃金（認可を得んとする一時間平均賃金）との割合が適當であれば認可します。どの位ならば適當かと申しますと是は通牒第九號にありますが、一年間に五パーセン以内ならば適當と認めます。

一例を挙げますと

(イ) 実績又は既に認可を受けたる一時間平均賃金

| 年齢階級別    | 勞務者數 | 一時間平均賃金 |
|----------|------|---------|
| 男子 二十歳未滿 | 三〇   | 一九・〇    |
| 男子 二十歳以上 | 四〇   | 三〇・〇    |
| 男子 三十歳以上 | 五〇   | 三六・〇    |
| 女子 二十歳未滿 | 一〇   | 一〇・五    |
| 女子 二十歳以上 | 二〇   | 一二・一    |
| 女子 三十歳以上 | 三〇   | 一三・六    |

(ロ) 昇給のため認可を受けんとする一時間平均賃金

| 年齢階級別    | 勞務者數 | 一時間平均賃金 |
|----------|------|---------|
| 男子 二十歳未滿 | 三〇   | 一九・七    |
| 男子 二十歳以上 | 四〇   | 三二・〇    |
| 男子 三十歳以上 | 五〇   | 三七・〇    |
| 女子 二十歳未滿 | 一〇   | 一一・〇    |
| 女子 二十歳以上 | 二〇   | 一三・〇    |
| 女子 三十歳以上 | 三〇   | 一四・〇    |

右の例で(ロ)が(イ)に比較して五パーセント以内かどうかは次の計算を行へば分ります。

(イ) の 平均

$$\frac{(19.0 \times 30) + (30.0 \times 40) + (36.0 \times 50) + (10.5 \times 10) + (12.1 \times 20) + (13.6 \times 30)}{30 + 40 + 50 + 10 + 20 + 30} = 24.0 \quad (\text{單位未滿四捨五入})$$

(ロ) の 平均

$$\frac{(19.7 \times 30) + (32.0 \times 40) + (37.0 \times 50) + (11.0 \times 10) + (13.0 \times 20) + (14.0 \times 30)}{30 + 40 + 50 + 10 + 20 + 30} = 25.1 \quad (\text{單位未滿四捨五入})$$

$$24.0 \text{ の } 5\% \text{ は } 24.0 \times 0.05 = 1.2$$

$$\text{従て } 24.0 \text{ の } 5\% \text{ 増は } 24.0 + 1.2 = 25.2$$



即ち昇給のため認可を得んとする一時間平均賃金の平均たる二十五錢一厘は二十四錢の五パーセント増の二十五錢二厘より少いから認可される譯であります。此の認可を得たならばその後一年間は昇給出来ないのあります。尙様式第十號にある「初給賃金及昇給規程認可申請」と只今御説明申上げた昇給のための賃金總額制限超過認可申請とは性質が全然違ひますから誤解のない様に御願ひします。様式第十號に就ては後で御説明申上ります。

問30

通牒第十三號の許容額とはどう云ふことですか。

答 元來平均時間割賃金に依る總額制限といふ方法は統計技術の應用であつて大量觀察の法則を根據とするものであるから、實際に支拂はれる賃金が平均時間割賃金を基礎とした一定の範圍内におさまることが總ての賃金總額計算期間に於て期待出来るといふことはある蓋然性を以てのみ謂へるのであつて絶対に確定性のあるものではない。ときに此の類に狂ひがあることがあり得るとしなればならない。斯る實際上の見込を超える危険を除く爲に謂はゞ安全率として許容額を附するものである。そして許容額は實情に徴して五%の範圍内で認めるのであるから、その計算は厘位未満は四捨五入せず切捨てることとして居る。

問31

労働局長通牒に就て右の他に何が注意すべき點はありませんか。

答 通牒の各號の中その他の各號はお読みになれば大體お分りの事と思ひますが、注意すべき事は申請書は速刻提出を要するも此の認可の標準の各號に依つて夫々申請書の外にいろ／＼添附すべき書類（施行規則第十七條）を整へねばならないことである。そして申請書提出に際しては「認可標準第何號」に依る旨を明記されたい。

### 三、單位生産量に對する賃金額認可申請に就て

問32

賃金統制令第十四條の總額制限と同第十五條、第十六條、第十七條との關係につき承りたいと思ひます。

答 曩に申上げました様に賃金總額制限は賃金水準の昂騰を抑制する爲の制度であります。此の目的を達成する爲に他に良い方法があれば必ずしも總額制限のみを固守したくとも良い譯であります。此の意味に於て「單位生産量に對する賃金額に依る制限方式」（令第十五條）、「請負單價又は請負歩合及賃金算定方法による制限方式」（令第十六條）、「初給賃金及昇給規程による制限方式」（令第十七條）とが出来た譯であります。併し乍ら此の三つの方式は總額制限に對する例外規定でありますから、令第十五條、第十六條又は第十七條の認可申請をされる場合は豫め當局に御相談下さる様にお願致します。

問33

單位生産量に對する賃金額による制限方式とはどんなものですか。

答 例へば石炭の單位生産量一噸に付全坑内夫に對する賃金總額が五圓と受けた場合には出炭量が千噸あればその全坑内夫の賃金は五千圓を超へてはいけなと謂う様に生産量に応じて賃金を制限しようとするものであります。此の認可を受けた場合は平均時間割賃金に依る總額制限の適用がありません。（令十四條第一項）

問34

單位生産量に對する賃金額認可申請に對してはどんな御方針ですか。

答 昭和十六年九月十一日附厚生省發勞第六三號労働局長通牒「賃金統制令第十五條、第十六條及第十七條の規定に依る認可に關する件」と謂うのがありますから此の第一號を御覽下さい。

問35

令第十五條の認可は金屬山でも出来ませんか。

答 金屬山については仲々認可が難しいと思ひます。

問36

賃金の範圍に就ては變つた規定はありませんか。

答 ありません。總額制限の場合と同様であります。（施行規則第二十五條ノ三）

問37

本條の認可を受けた場合に注意することはありますか。

答 本條の認可を受けると生産暮帳を備付けねばなりません。（施行規則第三十六條第四項生産暮帳に就ては後で説明し

ます。

四、請負単價(請負歩合)認可申請に就て

問38 請負単價又は請負歩合及賃金算定方法による制限方式とは何ですか。  
 答 請負制の賃金に限り適用がある制度であります。序ですから諸方式と請負制の適用不適用を表にしますと次のやうになります。

|          | 定額制  | 請負制  |
|----------|------|------|
| 總額制限方式   | 適用あり | 適用あり |
| 令第十五條の方式 | 適用あり | 適用あり |
| 令第十六條の方式 | 適用あり | 適用あり |
| 令第十七條の方式 | 適用あり | 適用あり |

請負単價及賃金算定方法につき認可を受けますと、その適用を受くる勞務者に限り認可を受けた單價と算定方法に依り一時間平均賃金と關係なく即ち總額制限の適用を受けずに賃金支拂が出来るのであります。認可申請書に書くべき内容は大體賃金規則の請負制に關する規定と同様であります。併し乍ら此の認可は單價が不變性のものでないと適當ではありません。例へば切羽の硬軟に應じ變る單價とか距離の長短に應じ變る單價に就ては此の認可は出来ません。工場でやる様な石鹼を一つ包装すれば一錢と謂う様な單純な請負制が鑛山にあれば適用されます。請負歩合及算定方法の認可申請も之と大體同様であります。

問39 令第十六條但書は何んな意味ですか。

答 令第十六條本文の認可を受けても最低賃金や最高初給賃金に抵觸する事は出来ないと云ふ事であります。

問40 令第十六條の認可はどんな場合に許されますか。

答 前掲通牒第二號を御覽願ひます。

五、初給賃金及昇給規程認可申請に就て

問41 初給賃金及昇給規程による制限方式とは何んなものですか。

答 定額制の者のみに就て適用されるもので此の規程の認可を受けると、此の規程に依り勞務者を雇入れたり昇給させる事が出来るのであります。

問42 本條の規程と賃金規則の初給賃金に關する規程との關係はどうなりますか。

答 次の二點を御注意下さい。

(1) 賃金規則の初給賃金に關する規程に依り雇入た者は猶總額制限の適用を免れませんが、令第十七條の認可を受けると總額制限の適用を免れるのであります。

(2) 賃金規則に依り本番賃金の定めある鑛夫でも場合により請負制を採用することは差支ありませんが、令第十七條の認可を受けた者は請負制に依り賃金を拂う事は出来ないのであります。

問43 昇給のためにする賃金總額制限超過認可申請と、令第十七條に依り昇給規程の認可申請とはどう違ひますか。

答 鑛山では請負制の者でも本番賃金を引上げる事に依り賃收賃金が増加するのが普通でありますからそのために昇給させるのであります。昇給規程の適用を受ける勞務者は必ず單純なる定額制の者でなくてはいけないことあります。

問44 令第十七條の認可方針をお聞かせ下さい。

答 前掲通牒第三號を御覽願ひます。  
 問5 施行規則第二十五條ノ二はどんな意味ですか。  
 答 假に令第十七條により認可を受けた規程を適用すべき勞務者が四十人あつてその規程の内容は

| 人 | 員  | 一回の昇給額              |                     |                    |
|---|----|---------------------|---------------------|--------------------|
|   |    | 最高                  | 標準                  | 最低                 |
| 男 | 三〇 | 一五 <small>圓</small> | 一〇 <small>圓</small> | 五 <small>圓</small> |
| 女 | 一〇 | 一〇                  | 七                   | 三                  |

だつたとしますと、一回の昇給の平均額は男子に就ては十錢以内、女子に就ては七錢以内でなくてはならぬと謂う事  
 であります。つまり昇給の總額は

$$(10圓 \times 80) + (7圓 \times 10) = 870圓$$

以内でなくてはならぬ。更に具體的に謂へば最高額で昇給させる傾向があつてはならぬと謂う譯であります。

問6

本條の認可を受けた場合に注意することはありますか。

答 本條の認可を受けた場合には昇給臺帳を作成せねばなりません。(施行規則第三十六條第五項)

### 六、賃金臺帳に就て

問7

賃金臺帳について御説明願ひます。

答 茲で賃金臺帳といふのは、賃金支拂の實情を一目瞭然とさせる爲政府が一定の様式を定め常時十人以上の勞務者を雇  
 傭する雇傭主に對し作成及備付を命じ又は其の報告を命ずるものであります。何故こゝにいふ制度にしたかと云ふと、

勿論賃金統制の爲であります。前に申した様に賃金支拂の實情を雇傭主に於ても常に明確に知る事が出来、併せて  
 行政官廳方面に於ても調査監督上便利であるからであります。従ひまして之の臺帳は三ヶ年保存する義務がある譯で  
 す。(施行規則第三十九條)

問8

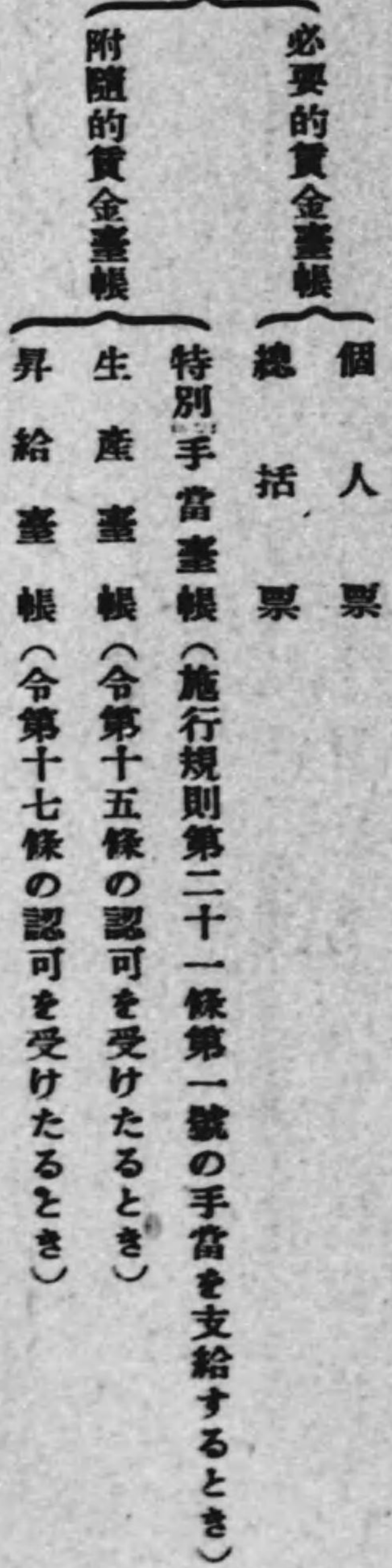
賃金臺帳はどんな方面に利用されるのですか。

答 賃金臺帳はどんな方面に利用されるのですから、認可、許可を申請する様な場合に添附資料とし  
 前にも申上げた様に監督官廳が監督上必要な材料にするのですから、認可、許可を申請する様な場合に添附資料とし  
 て必ず提出しなければなりません。又賃金臺帳總括票寫は毎月(一通)並毎賃金總額計算期間毎に(二通)監督局へ  
 報告せねばなりません。又鑛山としても此の臺帳備付により毎月支拂の賃金額を検討して經營の資料にもなるといふ  
 譯です。

問9

賃金臺帳には幾種類ありますか。

答 五種類ありますが必ず備付けねばならぬものと附隨的なものとあります。(施行規則第三十六條第一項)



問50

個人票の記入方法につき御注意願ひます。

答 「賃金の統制は賃金臺帳の記入に始ると」申してもよい位に賃金臺帳は重要なものであります。先づ以て定められた  
 一定様式の臺帳を備付けなければなりません。又様式は良くとも記入方法が悪ければ何にもなりませんから充分の御  
 研究を願ひます。殊に個人票の記入には充分の御注意を拂つて貰はねばなりません。總括票の個人票を集計したもの  
 でありますから、個人票の記入方法が判れば總括票は算盤一つで出来るのであります。總括票の記入方法が分らぬと

か難しいと云つて照會する方がありますが、それは個人票の記入が間違つて居るから分らないのだと申しても差支な  
いのであります。

借て個人票の記入方法は主要次の通りであります。

(1) 縦の欄は自由に決める事が出来ます。従つて一ヶ月に二回賃金の支拂をする鑛山は一ヶ月に二つの欄を使う  
事になります。

(2) 就業日数は必ず暦日に依る何日といふ日を書かねばならないのでありまして工数を書いてはなりません。就  
業時間も實際就業した時間(但し休憩時間を含む)を書かねばなりません。従来鑛山では就業時間と關係な  
く作業の状況に依り増歩として工数を書いたりする場合がありますが、若し此の工数に依り就業日数や就業時  
間数を計算すると大變な間違を生じます。正しい記載方法を説明すれば次の通であります。之は二十五日締切  
の場合であります。

十月分

|        |    | 氏名 金山富太郎 |                       |
|--------|----|----------|-----------------------|
| 日      | 附  | 就業時間     | 備考                    |
| 九<br>月 | 26 | 出 9      |                       |
|        | 27 | 出 9      |                       |
|        | 28 | 出 12     | 残業 3                  |
|        | 29 | 欠△       |                       |
|        | 30 | 出 10     | 残業 1                  |
| 十<br>月 | 1  | 公休       |                       |
|        | 2  | 出 8      | 早退 1                  |
|        | 3  | 出 10     | 残業 1                  |
|        | 4  | 出 13     | 残業 4                  |
|        | 5  | 出 13     | 残業 4                  |
|        | 6  | 出 6      | 早退 3                  |
|        | 7  | 欠△       |                       |
|        | 8  | 欠△       |                       |
|        | 9  | 出 9      |                       |
|        | 10 | 出 9      |                       |
|        | 11 | 出 9      |                       |
|        | 12 | 出 12     | 残業 3                  |
|        | 13 | 欠△       |                       |
|        | 14 | 出 10     | 残業 1                  |
|        | 15 | 公休       |                       |
|        | 16 | 出 9      |                       |
|        | 17 | 出 13     | 残業 4                  |
|        | 18 | 欠△       |                       |
|        | 19 | 出 9      |                       |
|        | 20 | 出 9      |                       |
|        | 21 | 出 10     | 残業 1                  |
|        | 22 | 出 10     | 残業 1                  |
|        | 23 | 出 10     | 残業 1                  |
|        | 24 | 欠△       |                       |
|        | 25 | 出 10     | 残業 1                  |
| 合計     |    | 22       | 219 残業時間<br>早退時間 25 4 |

右の補助簿を集計して個人票に記入すべき十月分就業日数は残業や早退に關係なく二十二日であり就業時間  
は二百十九時間であります。斯様な事は勞務係の人が現場と充分打合せて間違の起らぬ様注意せねばなりませ  
ん。

(3) 實労働時間数は殊更記入の必要はありません。

(4) 早出残業時間数は當該時間を記入すればよろしい。従つて此の数は就業時間数の内数でなくてはなりません。

(5) 日給の欄と請負賃金の欄とは別々に書いても一所に纏めても差支ありません。

(6) 歩増の欄には歩増丈の金額を書かねばなりません。

(7) 實物給與の欄には厚生大臣の定むる換算額を書かねばなりません。白米、精麥、食事、住居以外の實物給與  
は個人票には書かなくともよろしい。

(8) 支拂賃金合計は控除する前の金額であつて控除金を差引いた實際の支拂額(現金受授のあつた額)を書いて  
はいけません

問51

答 總括票の記入方法を承りたいと思ひます。  
總括票には毎月分と賃金總額計算期間毎の分と二種類ありますから區分してお話します。

其の一 毎月分

毎月の總括票を作成するには先づ個人票が正確に記入せられなければなりません。個人票の記入が済みましたなら  
ば男女別に之を分類します。そして更に之を年齢階級毎に分類して計算すれば總括票が出来るのであります。次に  
記載上の注意を申上ませう。

(1) 勞務者数は當該月に働いた勞務者の頭数です。延人員でもなければ延工数でもありません。例へば常時雇傭  
する勞務者數十人の鑛山に於てある月に病人が三人あつて其のものが一日も出勤しない場合は茲に謂う勞務

者数は四十七人です。其の内一人が一日でも出勤すれば四十八人となる課です。又出勤したり欠勤したりして  
も五十人が少くとも一日又は出勤して居れば五十人であります。

- (2) 総就業日数は個人票の就業日数の合計を記載すればよろしい。
- (3) 総就業時間数も個人票の数を合計したらよろしい。
- (4) 平均時間割賃金は昭和十六年九月十一日附告示の厚生大臣の定むる平均時間割賃金を書くのが普通でありま  
すが、監督局長より令第十四條の認可を受けた場合は、監督局長より公定された当該鑛山限りの一時間平均賃  
金を記入するのであります。

- (5) 賞與及臨時の給與は男子の合計、女子の合計及總計文記載すればよく年齢階級別に記入の必要はありません
- (6) 一番下の欄の一時間平均賃金とあるは、支拂賃金の計と實物給與換算額の合計額(總括票では(4)で示す)  
を總就業時間数で割つた答であります。毎月總括票を報告票を報告して頂いて居る中で此の欄の記入漏が澤山  
ありますから御注意下さい。何のために總括票を作るかと謂へば、此の一時間平均賃金の数字が知りたいから  
です。今迄御報告の此の数字は各鑛山の實績として貴重なものですから作成される場合も計算の間違のない様  
に願ひます。尙此の数字の單位は錢で示すことになつて居ります。従て「一時間平均賃金が二十五錢一厘の場合  
は25.1と記載すべく、251(厘單位)とか0.251(圓單位)と書つてはいけないのであります。而して厘未満  
は四捨五入するのであります。
- (7) 欄外の實物給與は白米、精麥、食事及住居以外の實物給與、例へば地下足袋を無料で支給したり作業服を無  
料で支給した場合に記載するのであります。
- (8) 尙總括票の寫は翌月末日迄に當局に報告(毎月の分は一通)せねばなりませんから念のため申添へます。

其二 賃金總額計算期間毎の分

賃金總額計算期間毎に作成する總括票は所謂第一期分の總括票であります。是は第一期分ならば一月乃至三月分を様式  
第十七號に依り集計したものです。毎月の總括票さへ出來れば算盤で出來る問題であります。何も頭を捻る必要はあ  
りませんが注意すべき點を申し上げます。

(1) 平均時間割賃金の欄は合計ではありません。厚生大臣又は監督局長の定むる公定額を書くのであります。

(2) 一番下の欄の一時間平均賃金も合計ではなく、支拂賃金の三ヶ月分の計と實物給與換算額の三ヶ月分の計と  
の合計を三ヶ月分の總就業時間数で割つた答であります。即ち毎月の一時間平均賃金の三ヶ月間(賃金總額計  
算期間)の加重平均であります。

(3) 總括票の寫は期間終了の翌月末日迄に當局に報告(賃金總額計算期間の分は正副二通)せねばなりませんか  
ら念のため申添へます。

問52

令第十五條、第十六條又は第十七條の認可を受けた場合は總括票はどうすればよいですか。  
此の場合は別々に總括票を作らなければなりません。即ち

- (1) 令第十四條の適用を受ける者のみに就ての總括票
  - (2) 令第十五條の適用を受ける者のみに就ての總括票
  - (3) 令第十六條の適用を受ける者のみに就ての總括票
  - (4) 令第十七條の適用を受ける者のみに就ての總括票
- と別々に纏めねばなりません。

問53

特別手當書帳とは何ですか。  
施行規則第二十一條第一號の手當は同じく賃金であり乍ら個人票にも總括票にも記入しませんから之に該當する者の  
みの臺帳であります。之に就ての様式はありませんが次の記載事項を漏してはいけません。

- (1) 手當を受くる勞務者の氏名 男女別、年齢
- (2) 手 當 額

問 53

生産量とは何ですか。  
 令第十五條に依り單位生産量に對する賃金額の認可（様式第八號）を受けた鑛山に於て該當勞務者につき作成する賃金臺帳であります。

特別手當臺帳

兵庫縣探掘權登録第一號

富田鑛山

(乙) 能率増進手當

昭和十六年十月分

| 氏名  | 男女別 | 年齢 | 作業場名 | 手當額 |  |
|-----|-----|----|------|-----|--|
|     |     |    |      |     |  |
|     |     |    |      |     |  |
|     |     |    |      |     |  |
|     |     |    |      |     |  |
|     |     |    |      |     |  |
|     |     |    |      |     |  |
|     |     |    |      |     |  |
|     |     |    |      |     |  |
|     |     |    |      |     |  |
|     |     |    |      |     |  |
|     |     |    |      |     |  |
|     |     |    |      |     |  |
|     |     |    |      |     |  |
|     |     |    |      |     |  |
|     |     |    |      |     |  |
|     |     |    |      |     |  |
|     |     |    |      |     |  |
| 合 計 |     |    |      |     |  |

問 54

特別手當臺帳の雛型を示して下さい。  
 様式の定がありませんから各鑛山で適宜作ればよろしいのでありますが御参考迄に例示すれば次の様なものです。尙告示の手當は一人で二つ又は三つ貰う事の出来ない性質のものであり、且第一號と第二號の手當は同様な性質です。尙成る可く手數を省く爲に甲乙の二冊作ればよいと思ひます。

特別手當臺帳

兵庫縣探掘權登録第一號

富田鑛山

昭和十六年十月分  
 手當臺帳  
 召管 應入 應徵

| 氏名  | 男女別 | 年齢 | 本番賃金 | 手當額  |      |      |
|-----|-----|----|------|------|------|------|
|     |     |    |      | 應召手當 | 入管手當 | 應徵手當 |
|     |     |    |      |      |      |      |
|     |     |    |      |      |      |      |
|     |     |    |      |      |      |      |
|     |     |    |      |      |      |      |
|     |     |    |      |      |      |      |
|     |     |    |      |      |      |      |
|     |     |    |      |      |      |      |
|     |     |    |      |      |      |      |
|     |     |    |      |      |      |      |
|     |     |    |      |      |      |      |
|     |     |    |      |      |      |      |
|     |     |    |      |      |      |      |
|     |     |    |      |      |      |      |
|     |     |    |      |      |      |      |
|     |     |    |      |      |      |      |
| 合 計 |     |    |      |      |      |      |

昇給臺帳

縣試掘権登録第〇〇號

〇 〇 嶺 山

|                  |       |
|------------------|-------|
| 認可年月日            | 年 月 日 |
| 認可ヲ受ケタル<br>昇 給 額 | 最高    |
|                  | 標準    |
|                  | 最低    |

| 氏 名 | 男女別 | 年 齢 | 職 名 | 本番賃金 | 昇給額及其ノ年月日 |     |     |     |
|-----|-----|-----|-----|------|-----------|-----|-----|-----|
|     |     |     |     |      | 年月日       | 年月日 | 年月日 | 年月日 |
|     |     |     |     |      |           |     |     |     |
|     |     |     |     |      |           |     |     |     |
|     |     |     |     |      |           |     |     |     |
|     |     |     |     |      |           |     |     |     |
|     |     |     |     |      |           |     |     |     |
|     |     |     |     |      |           |     |     |     |
|     |     |     |     |      |           |     |     |     |
|     |     |     |     |      |           |     |     |     |
|     |     |     |     |      |           |     |     |     |
|     |     |     |     |      |           |     |     |     |
|     |     |     |     |      |           |     |     |     |
|     |     |     |     |      |           |     |     |     |
|     |     |     |     |      |           |     |     |     |
|     |     |     |     |      |           |     |     |     |
|     |     |     |     |      |           |     |     |     |
|     |     |     |     |      |           |     |     |     |
|     |     |     |     |      |           |     |     |     |
| 合 計 |     |     |     |      |           |     |     |     |

答 令第十七條に依り初給賃金及昇給規定の認可(様式第十號)を受けた嶺山の該當勞務者に就き作成する臺帳であります

問58 昇給臺帳の雛型をお示し下さい。

答 様式の定めはありませんが例示すれば次の様なものです。



生産臺帳

兵庫縣探掘権登録第一號

富 田 嶺 山

|       |              |
|-------|--------------|
| 生産品   |              |
| 認可年月日 | 年 月 日        |
| 認可額   | 1 匁 = 付 20 匁 |

| 年 月     | 生産量 | 該當勞務者數 | 賃金制限額 | 實際支拂額 |
|---------|-----|--------|-------|-------|
| 16年10月分 |     |        |       |       |
| 11月分    |     |        |       |       |
| 12月分    |     |        |       |       |
| 17年1月分  |     |        |       |       |
| 2月分     |     |        |       |       |
| 3月分     |     |        |       |       |
| 4月分     |     |        |       |       |
| 5月分     |     |        |       |       |
| 6月分     |     |        |       |       |
| 7月分     |     |        |       |       |
|         |     |        |       |       |
|         |     |        |       |       |

(備考) 1、生産量は當該月の生産量を記載すること  
2、賃金制限額は認可額に生産量を乗じたる数を記載すること

問 昇給臺帳とは何ですか。

問56 生産臺帳の雛型はありませんか。  
答 是も各嶺山で適當に作ればよいのですが、御参考迄に例示すれば次の通です。

## 四 最低賃金及最高初給賃金について

### 最低賃金

一、最低賃金の概念 凡そ勞務者を雇傭する者は其の勞務者に對し生活を維持するに足るべき最少限度の賃金を給與せなければ其の生活が出来なくなり、従つて將來の勞働は不可能となる。故に最低賃金を設けて勞務者の生活不安を除き勞働力の維持培養を計らんとする趣旨である。

二、最低賃金の定め方 目下の所最低賃金は男女別年齢別に依り職工のみに適用され經驗の有無には關係がない。而して最低賃金は日額に依り一日の就業時間が十時間以内の場合の金額を定め、一日の就業時間が十時間以上なる場合には超過時間一時間毎に其の十分の一（一時間に達しない端數の時間に對しては其の一時間に對する割合を十分の一の金額に乘じて得た額）を加算することになつてゐる。

三、最低賃金の効力 最低賃金の定めある勞務者に對しては毎稼働日の賃金は原則として最低賃金を下つて支拂ふことは許されない。之は未経験者であつても経験者であつても區別なく勵行されなければならない。又たとへ請負賃金制であつても其の計算を爲す場合に勞務者の稼働日の賃金は必らず其の日の就業に對して定められた最低賃金以上でなければならぬ。尙賃金の中には次に掲げる諸給與を含まないことになつてゐるから、之等の給與のある工場は最低賃金を支拂ふ外に其の手當や實物給與を支給しなければならないのである。

### 四、最低賃金の計算から除外される諸給與

(一) 早出、残業又は深夜若しくは休日の就業に對する歩増—歩増とは時間割又は日割の賃金の外に支給する割増の手當である

(二) 厚生大臣の指定する其の他の手當—特に厚生大臣の指定したのは家族手當である。此の家族手當とは勞務者に對し其の扶養家族一人に付五圓の割合に依り計算した金額の範囲内に於て支給する手當。

(三) 白米、精麥、食卓及住居以外の實物給與—是等の實物の多くは勞務者の生活必需品として普遍性に乏しく従つて最低生活の保障の趣旨に適しないからである。

(四) 賞與—賞與は常時の給與でもないし又性質上給與する否とは原則としてその時々雇傭主の任意であつて、總ての勞務者に必らず支給すると定つたものではないから、最低賃金の計算から除外するのである。

(五) 臨時の給與。

五、最低賃金の除外の場合 特に左に掲げる場合のみ例外として最低賃金を下る賃金の支給を許される（規則一四條一項）。

(一) 勞務者に精神又は身體の障害があつて之が爲に其の者が通常の能力に比し著しく作業能力の劣つてゐる場合—但し斯かる勞務者を雇入れた雇傭主は雇傭の日の翌月十五日迄に規則附屬の様式第三號に依る報告書を地方長官に提出せねばならない（規則一四條二項）。

(二) 勞務者の就業時間の不足—遅刻、早退等勞務者の都合に依り所定就業時間に満たない就業を爲した場合最低賃金を下る賃金を支拂つて差支へない。然し勞務者の都合に依るといふのは勞務者の責に歸すべき事由に依るといふ意味であつて、雇傭主の都合に依る場合は勿論、天災、事變等不可抗力に依る場合は含まない。

(三) 最低賃金除外の許可—天災、事變其他特別の事由に因り雇傭主が地方長官の許可を受け最低賃金の額を下る賃金を以て勞務者を雇傭するとき。



## 最高初給賃金

七八

一、最高初給賃金の概念 最高初給賃金とは雇主が労働者に對し雇入れた日から一定期間の間に支給する賃金の最高を制限した額である。賃金統制令に於て最高初給賃金を定めたのは労働者争奪の爲に初給賃金が昂騰するを抑制すると共に之に伴つて労働者の移動することを防ぎ以て賃金水準の混乱を豫防し労働需給を圓滑ならしむる趣旨に基くものである。

二、未経験労働者と経験労働者 最高初給賃金は工場に付いて定められてあるが、労働者の経験の有無に依り異なる定になつてゐるものが多い。従つて最高初給賃金の適用に當つては特に未経験労働者と経験労働者との観念を明にしておかなければならぬ。未経験労働者とは施行規則第十一條に定められてゐる通り工場に就業する労働者であつて、次に掲げる(一)から(五)までのどの項目にも該當しないものを謂ふのである。

(一) 同一、同種労働の経験者—従事しつつある労働又は之と同種の労働に三月以上従事したる経験ある者即ち雇入れ前他の工場に於て雇入れ後従事する労働と同じ労働か又は同種の労働に三月以上の経験を有するものは未経験者ではない。而して茲に同種の労働といふのは認定上疑問があるから厚生大臣が定めてゐる(規則一一條二項)。此の定めは従事せんとする労働と嘗て従事した労働との間の類似性、關聯性及互換性の有無又は多少に従つて爲されたもので別表(二四五頁)に示す通りであるが、或る作業が同時に二種以上の労働と同種となる場合があることは注意を要する。例へば鍛造工場に於ける加熱爐の操作は爐作業に含まれるから二號の何れの作業とも同種であるが、他面金屬爐作業にも含まれるから四號の何れの作業とも同種となるのである。

(二) 工場鑛山労働の経験者—工場又は鑛山に六ヶ月以上労働に従事した経験のある者。

(三) 養成施設修了者—工業又は鑛業に關する國立若は公立の養成施設にして三月以上の修業期間を有するもの、又は私立の養成施設にして地方長官に於て之と同等以上のものと認定したるものの課程を修了した者

(四) 工業又は鑛業學修者—工業又は鑛業に關する學校に於て二年以上學習した者。

(五) 中等學校卒業者—工業又は鑛業に關する學校以外の學校で國民學校初等科修了程度を入学資格とし修業年限を四年以上とする學校若は國民學校高等科修了程度を入学資格とし修業年限を二年以上とする學校又は之と同等以上の學校の課程を修了した者。

三、最高初給賃金の定め方及計算の仕方 最高初給賃金は工場と鑛山とに付いて定められてあるが、其の定め方は何れも一日の就業時間が十時間以内の場合の金額を定め、一日の就業時間が十時間以上なる場合には此の金額に就業十時間を超える一時間毎に其の十分の一(一時間に満たない時間に付ては其の一時間に對する割合を、此の十分の一の金額に乗じて算出した金額)を加へることになつてゐる。斯くの如く最高初給賃金は一日の金額が定められてあるから雇主の支給する賃金は各稼働日毎に此の金額を超えることは許されない。然し請負制の場合に於ては稼働日に依り賃金の高低が著しいのみならず、各稼働日毎に賃金を計算することが困難な場合も少くないから、請負賃金制に對する最高初給賃金の適用に付ては一月分の賃金を單位として計算することにし、前述の計算方法に依つて計算された各稼働日毎の最高初給賃金額の一月分(賃金締切日の定めある場合は其の月の最終賃金締切日前一月、又労働者が雇入れ一月に満たないときは其の雇入れ後の期間を一月とする)の合計額を以て每一ヶ月の最高初給賃金とすることになつてゐる。即ち各稼働日によつて計算すれば時として其の日の最高初給賃金額を超えることがあつても一月分の合計額で超過しなければ差支へない譯である。

四、工場未経験労働者の最高初給賃金 工場未経験労働者の最高初給賃金として定まつてゐるのは男子及女子共三十歳未満のみである。男子に就ては別に三十歳以上四十歳未満の者の最高初給賃金が定められてあるが、それは経験の有無を問はず一律に定められてある。

五、工場未経験職工の初給賃金標準額 最高初給賃金は最近の賃金の實情から見て可なりのところを抑へて定められてあるから、總ての工場が此の最高初給賃金で雇入れることになる賃金全體としては現在より平均的に見て高くなつて仕

七九

舞ふ惧がある。そこで初給賃金の標準額を定めて雇入れの際の賃金決定の参考としたわけである。勿論初給賃金標準額は法規の根據に基くものでないから強制的な性質を有するものではなく、又何れの工場に對しても一律に之を一應の基準とするやうに勸奨するわけではないが、然し之は初給賃金の平均的な水準を示した次第であるから、特別の事情により一般工場より稍高い賃金を支拂ふ必要のあるもの、外は大體此の程度で定めるべきである。

**六、工場経験労働者の最高初給賃金** 経験工の最高初給賃金は男女別により異なるが、特に未経験工の場合と異り雇入工場の管轄事業の區別に依り十業種に付て異ち定がしてあり、何れも三十歳未満の者に付てのみ定められてゐる。

**七、経験年数の算定** 経験職工の最高初給賃金は男子職工は経験年数に依つて區別がある。従つて職工の経験年数の算定を爲す必要がある譯であるが、其の方法は厚生大臣が定めることになつて居り其の定めは左の通りである。

(一) 同一労働前歴—従事する労働又は之と同種の労働に付前歴を有する者の場合は其の前歴年数を其の儘経験年数とするのである。而して従事する労働と同種の労働といふのは作業の類似性關聯性等の事由に依り前歴の作業の経験が従事せんとする作業の経験と認めて大體差支へないものを謂ふのであつて、其の範圍は最高初給賃金の項二に述べた同種の労働の範圍と同じ定めになつてゐる。

(二) 同一業種の前歴—従事する労働又は之と同種の労働の前歴はないが、同一の業種に於いて労働に前歴を有する者の場合は其の前歴年数の七割を以て経験年数とする。如何なる業種が同一業種であるかは厚生大臣が定めるのであつて、其の定めは標準工業分類の大分類に依るのであるが、金屬工業と機械器具工業とは同一の業種として取扱つてゐる。

(三) 前に述べた以外の者で工場、鑛山に於て労働に従事した前歴を有するもの、即ち工場に雇入れたものが同一作業又は同種作業の前歴もなく同一業種の前歴もないが、業種の異なる工場又は鑛山の前歴がある場合は其の前歴年数の三割を經驗年数とする。

(四) 養成施設修了の前歴—工業又は鑛業に關する養成施設の課程を修了した者。養成施設とは國立又は公立のもので三月

以上の修業期間を有するもの及私設の養成施設で地方長官が之と同等以上と認定したものを謂ふ。例へば商工省の機械工養成所、國民職業指導所の機械工補導所等は之に該當する。かゝる養成施設で修了した課程と工場に於て従事せんとする作業とが同一のものである場合は學習した期間を其の儘経験年数とし、養成施設に於て終了した課程と工場に於て従事せんとする作業とが異なる場合は、學習した期間に〇・六を乗じて得た數を經驗年数とするのである。

(五) 工鑛業學習の前歴—工業又は鑛業に關する學校に於て二年以上學習した者の場合は、其の學習した年數に〇・六を乗じて得た年數が其の者の經驗年數である。即ち五年制の工業學校を卒業した者の經驗年數は三年といふことになる。

(六) 中等學校卒業者の前歴—國民學校初等科修了程度又は國民學校高等科修了程度を入學資格とする學校で、修業年限を前者は四年後者は二年以上とする。工、鑛業以外の學校の課程を修了した者の場合は其の學習した年數の四割を經驗年数とする。經驗年數は前各號に依り算定するも前歴の中断してゐる期間は算定より除外するは勿論である。又在職中の者でも應召、入營等の爲相當長期間作業を中断した場合は算定の際其の期間を除外して計算すべきである。

**八、三十歳以上四十歳未満の男子最高初給賃金** 三十歳以上四十歳未満の職工の最高初給賃金は男に付てのみ定められ、其の額は業種、年齢、經驗の區別なく一律に一日の就業時間が十時間以内の場合に三圓五十錢と定められてゐる。

### 最高初給賃金の效力

**一、最高初給賃金の效力** 最高初給賃金の定めのある労働者に付いては雇主は其の労働者の雇入の日から一定期間原則として最高初給賃金を超える賃金を支拂ふことは出来ない(令一〇條二項)。其の期間は三十歳未満の男女未経験労働者は三ヶ月、又三十歳未満の経験労働者と三十歳以上四十歳未満の男子労働者とは六月となつてゐる。即ち三十歳以上四十歳未満の男子労働者は經驗の有無に拘はらず六月間である。次に最高初給賃金の制限を受ける賃金の中には次の諸給與は含まないのであるから(規則二三條)、雇主は此の種の諸給與は他の規定に觸れない限り最高初給賃金の外に支給しても差支

くない。

二、最高初給賃金の計算から除外される諸給與 最高初給賃金の計算から除外される諸給與は左の通りである

(規則一三條)。

- (一) 精動手當 一月に付勞務者の健康保険標準報州日額の二日分を超えない精動手當は除外される。従つて二日分を超えた部分は最高初給賃金の計算の場合賃金として計算に入れることとなる。
- (二) 早出、残業、深夜就業、休日就業手當 就業十時間を超える早出、残業又は深夜若は休日の就業に對する歩増は除外する。最高初給賃金は通常の勞働に對し定められるものであるから、是等特殊の勞働に對する歩増は除外するのが當然である。但し最低賃金の場合には早出、残業の歩増は凡て制限外としてあるが、最高初給賃金の場合には十時間以上の就業に對する歩増だけが制限外となつてゐるので特に注意を要する。
- (三) 厚生大臣指定の手當 厚生大臣の指定する左の手當は之亦除外される。
  - (イ) 家族手當 家族手當は最低賃金の項に説明したと同一である。
  - (ロ) 季節手當 特定の作業に付季節を限り支給する手當であつて、最高初給賃金から除外するには特に地方長官の承認を得る必要がある。即ち夏季手當等で高熱作業に夏季を限り手當を附する等の如きである。此の場合雇主から申請して地方長官の承認があれば最高初給賃金から除外して差支へない。次の作業で七月一日より九月三十日迄の間に支給する夏季手當で一日二十錢以内の場合には承認せらるゝ可能性がある。
    - (1) 製鐵、製鋼、金屬、硝子等の熔融、瓦斯、煤炭等の製造、鑛石等の焙燒、燒結其の他用に供するの各種の爐の作業、製鐵用高爐、混洗爐、製鋼用鋼用の平爐、轉爐、坩堝爐、電氣爐、各種金屬の和製煉又は熔融用の反射爐、電氣爐、電解爐、坩堝爐、硝子の熔解爐、金屬用加熱爐、灼熱爐、石灰瓦斯爐、該炭爐、發生爐、瓦斯爐、水性瓦斯爐、混成瓦斯爐、鑛石等の焙燒爐、燒結爐、燒成爐等各種の爐に於ける原料の裝入、爐の操作、爐内容物の取出等廣く爐に關連する各種の作業。

- (2) 金屬の鑄造、熱間壓延、熱處理及火造の作業、金屬鑄造の爲にする熔融物の運搬及鑄造、加熱金屬材料の運搬及壓延、壓延金屬の熱間仕上、金屬の焼入、焼鈍、焼戻、焼準等の熱處理、加熱金屬の鍛錬、鍛造及成形等の諸作業。
- (3) 汽罐又は蒸溜釜の兌換及操作の作業 各種ボイラーの兌換の作業及石油其の他の礦物油等の蒸溜釜等に於ける原料の裝入、爐の操作並に内容物の取出等の作業。
- (ハ) 臨時作業手當 臨時の作業に對する手當で地方長官から最高初給賃金の適用について除外の承認を受けたものは差支へない。本手當として承認の可能性あるものは次の諸作業である。
  - (1) 高所作業 橋柱、煙突其の他二十米以上の高所の作業。
  - (2) 水中作業 身體の全部又は一部を水中に没して行ふ作業及潜水の作業。
  - (3) 粉塵作業 汽罐爐、煙道又は除塵裝置の掃除等粉塵を伴ふ作業。
  - (4) 荒天作業 風雪雨等に曝し屋外に於て行ふ作業。
  - (5) 變災時作業 風水害、火災、工場災害其の他の變災の際に於ける特殊の作業。
  - (6) 試運轉作業 船舶、航空機、自動車、原動機類の試運轉の作業。
  - (7) 不潔作業 特に不潔なる作業。
- (ニ) 特殊作業手當 (本手當支給の特殊作業については昭和十六年七月二十三日厚生省發勞第四七號局長通牒参照)
- (ホ) 稼働率及能率増進の爲にする手當 (本手當の承認は昭和十八年一月厚生省發勞第一九七號局長通牒により處理さる)
- (ヘ) 初任手當 通勤手當、下宿手當、住宅手當其の他已むを得ざる手當にして就業一日に付男子職工三十錢、女子職工二十錢、男子礦夫五十錢、女子礦夫三十錢以内に於て支給する手當
- (四) 白米、精麥、食事及住居以外の實物給與 最低賃金の除外の項に於て述べたと同理由に依るものである。
- (五) 賞與及臨時の給與。

## 最低賃金及最高初給賃金と賃金規則

最低賃金及最高初給賃金は苟も一人の職工を雇傭する者に對しても適用せられるのであるが、賃金規則は常時十人以上の勞務者を雇傭する雇傭主に對してのみ賃金規則の作成を命じてゐる。而して此の賃金規則には最低賃金、最高初給賃金に直接關係のある定額給の初給額又は最低額、請負給制の場合の保證給、初給額、最低額或は又手當、實物給與を記載しなければならぬことになつてゐる。且又賃金規則に記載通りの賃金の支拂が公定の最低賃金又は最高初給賃金の制限に牴觸する場合は其の牴觸する事項に付ては地方長官の許可を受けなければ其の賃金規則による賃金の支拂をすることは出来ない。従つて雇傭主は最低賃金又は最高初給賃金の公定前に定めた賃金規則は之に牴觸するかどうか充分に調査して、若し牴觸するときは變更せなければならぬ。特に經驗職工の初給賃金は牴觸するものが相當あるやうに見受けられるから充分注意を要する。尙經驗職工の初給賃金を變更する場合は從來のやうな加給制に依らず、今回定められた業種別による表を以て記載した方が判りよくて便利であらう。

## 五 賃金規則作成の心得

### 1、工場に於ける賃金規則 (大阪府指示)

賃金統制令第四條乃至第七條同施行規則第三條乃至第八條等は總て賃金規則に關する規定であつて一定の勞務者を雇傭する雇傭主は定められたる期間内に賃金規則を作成勞務者に周知せしむる外作成完了後十四日以内に地方長官に報告する義務を負ふのである。取分け重要な義務は賃金規則に依り賃金の支拂をなすと謂ふ事での點が該規則の根本目標と見るべきものであらう。

賃金統制令の適用ある事業は可成多方面に涉つて居るが就中工場は其の對象として最も重要な部分を占めて居る丈に賃金規則との關係も最も重視せられて居ることは今更謂ふ迄もない。賃金統制令が施行せられたのは昭和十五年十月であつたから工場方面の賃金規則は殆んど報告を完了されて居るのであつて、今頃其の事に就て色々謂ふべき點は無い様であるが實は今回新な問題が生れて來たのである。それは賃金統制令第九條同第十條等を根據とする職工の最低賃金なり、最高初給賃金が全面的に公定され昭和十六年八月一日より施行せられたと謂ふ事實であるが、從來賃金の公定を見て居たものは舊賃金統制令の規定に基き、満十二歳以上満二十歳未満の男女職工の最低賃金なり、又同年令の未経験男女職工の最高初給賃金であつて、他の一般職工の賃金は賃金臨時措置令の規定により「九・一八」の賃金に「ストップ」せられると謂ふ事で統制を受けて來たものであつた。

其處で從來賃金規則を作成するに當つては其の方向に歩調を合せて公定賃金の存するものは之を基礎とし其他の工場の主要地位にあり、且つ數の上よりも大部分を占むる二十歳以上の職工の最低賃金、二十歳以上の未経験職工の初給賃金、一般既

経験職工（満十二歳以上の男女工）の初給賃金等に付ては各工場の「九・一八」の賃額を中心とした賃金を基礎として思ひ思ひの賃金規則を作成報告されて甚だ統一を缺いたものであつたのである。

今回公定された賃金は前述の通り従来公定の埒外にあつたものを取上げて、三十歳未満の男女職工の最低賃金、三十歳未満の未経験男女職工の最高初給賃金、三十歳未満の男女既経験職工の最高初給賃金、三十歳以上四十歳未満の男子職工（未経験既経験を不問）の最低賃金、最高初給賃金等を公定したものである。

尤も男子に付ては四十歳以上、女子に付ては三十歳以上が適用の対象としては重要性が薄い關係から全く除かれては居るのであるが、之を以て公定の大部分は完成したと謂ふことが出来ると思ふのである。

斯様に賃金規則の作成に當り、據所となされたる根本に變更が加へられたのであるから従来作成されたる賃金規則に變更を加へ、又は今後新に作成するに當つての基準に付ても、充分な検討を必要とするに至つた事は免れない處である。

勿論今回の賃金の公定は最低賃金、最高初給賃金に關するものであつて、賃金規則中に定むべき總ての事項を公定したと謂ふものでないから従來の賃金規則の凡ゆる部分を變更すると謂ふことにはならないのであるが、併し公定賃金の額中には初任基本給の外、一定の手當等も包含せられて居る點から見、單に賃金規則中の初任給及最低給の額のみを變更に止まることなく手當の支給等に付ても、相當の改正を餘儀なくせらるゝ部分を生づるものと考へる次第である。

従つて賃金規則構成の主要部分が初任給最低給の諸手當等にある以上、今回の賃金の公定に伴ふ該規則の變更は其の大部分に及ぶものと豫想せらるゝ所以である。

今回の賃金の公定を機會に賃金規則の主要部分の變更を必要とするに至つた理由は、以上の通であるが然らば變更を行ふとして、如何に改むるが適當なるかは作成者の第一の關心となる處である。元來賃金規則は賃金統制令施行規則第五條に列擧の事項を任意の形式に依り表現すれば足りるのであるが、併し表現の方法形式の如何に依つては内容が明確簡明となり、或は不明瞭煩雜となつて作成の衝に當るものも亦之を審査するものも、其の煩はしさに惱まねばならない事となるのであるか

ら作成者、運用者、審査者其の何れの立場にあるものも容易に理解し得る如き形式を選ぶ必要があるのである。

斯様な要求を充たす氣持から作成例を示すこととしたのであるが、之れは出来るだけ條文を簡明にし内容は表の形を探り表中の各該當欄を正確に記述することにより、自然に法規の要求する事項が比較的詳細に、且つ簡明に現はし得る如く考慮の上表中の事項に付疑點があれば記載注意に依つて説明を加へ作成者の理解を易からしむる如く仕組まれたものである。

固より本作成例は工場の一般的な賃金の支拂態様を基準として、公定された賃金の區分に應ずる如く考へられたものであるから、特異な賃金の形態なり又公定されたる賃金の各區分による必要を認めないものに付ては適合し難い場合も豫想せられるのであるが、斯るものは其の實情に即する獨特の形式を用ゆることは毫も差支へない。只別段の理由もなく殊更に作成例と異なる形式を用ふる如きは避けられ度い事は勿論である。

賃金規則の作成例は之れが作成に當つて形式なり大體の要領を示したに過ぎず此れに盛らるる内容に付ては作成者が其の工場の賃金の實體を中心として公定されたる賃金及賃金統制令及舊賃金臨時措置令以下の賃金法規の規定の關係條項に照し充分なる研究を遂げ、萬全を期すべきものであつて作成例の形式にのみ依存して其の努力を怠るときは完全なる賃金規則を完成することは出来難い。

以下賃金規則作成に當つて特に考慮せらるべき主要事項を摘録して参考に資することにし度い。

(一) 賃金規則と舊賃金臨時措置令による報告文書との關係

賃金規則の内容をなす事項は賃金臨時措置令の規定に依り報告されたる雇入の際の基本給内規賃金基準の報告等と内容は略同一であることは、賃金規則中の初任給に關する定が雇入の際の基本給内規に、請負單價、同歩合、同時間又は各種手當に關する定めが賃金基準報告に相當することに依つても判斷し得るのである。

斯く賃金規則が賃金臨時措置令による諸報告に代る性質を持つ關係より賃金規則を完全に作成し報告したるときは最早前に報告したる賃金臨時措置令に基く諸報告は重複せらるる部分に付て効力を失ふこととなるものである。改正賃金統制令

の實施後新に工場等が新設を見たる場合にも亦同様の事が考へられるのであるから舊賃金臨時措置令が尙其の努力を有して居ても賃金規則のみを報告すれば足りるのであつて同一の事項に付て別個に雇入の際の基本給内規又は賃金基準報告書を作り地方長官に提出する必要はないのである。

只此の場合に注意を要するのは、常時五十人以上の勞務者を使用する向は舊賃金臨時措置令に依り昇給内規を報告すべき義務を命じて居るが賃金規則には必要記載事項となして居ないから賃金規則中に昇給に關する事項を明示するか又は附屬規定として添付したる場合の外は昇給内規を舊賃金臨時措置令の規定により報告を要する事となる點に注意せられねばならぬ。尙昇給に關する事項は後述する處(第七)を参照せられ度い。

### (二) 賃金規則の内容變更と舊賃金臨時措置令との關係

賃金規則の内容をなす初任給に關する定、請負制に關する各種の定、手當其他に關する諸規定等を賃金の引上げとなる如く變更することは、其の處置と別個に賃金臨時措置令の適用ある限り其の規定に基く許可を受けることが必要である。賃金規則を新に作成する場合も従前存在せる賃金の状況、即ち指定期日(九・一八)の賃金の關係を、引上げる如く變更して賃金規則を作成するときに於ては、前述同様別個に許可を受ける處置を執ることが必要である。之等の事を怠るときは變更又は新に作成せられたる賃金規則に依り賃金の支拂をなすことが、舊賃金臨時措置令の違反となる恐れがあるため、賃金規則の實行が不可能となる。

併し賃金臨時措置令は決して無制限に適用になるものではない。公定賃金が施行せらるれば其の定められた限度に於て、又賃金の總額の制限が實施せらるれば其の適用を受けるものに付て自然に効力を失ふ事となつて居る。

従つて今回の如く最低賃金の公定、最高初給賃金の公定等が施行せられる事となつた關係から其の適用ある者に付其の適用を受ける期間中は賃金臨時措置令の規定に基く許可等の問題は生ずる事が無い譯である、従つて公定賃金の最高限度、又は最低限以上迄の引上げは全く自由である。

尙賃金の總額制限が實施せられる事となれば、其の適用を受ける勞務者に付ても同様賃金の引上げに付舊賃金臨時措置令は其の拘束力を消失する事となるのである。

尤も斯様な場合でも賃金統制令に定めらるゝ制限を受ける事には變化はないから、賃金臨時措置令の拘束力の消失と混同しない様注意せなければならぬ。

賃金規則の變更又は作成に當つては以上の如き關係を考慮し、過誤なきを期する事が大切である。

### (三) 賃金規則と公定の最高初給賃金との關係

賃金規則中には初任給の規定を設けることとなつて居るが、此の初任給は定額制の場合は基本給である初任賃金額を(此の中には請負制の場合の保証給を含んで居る)保証給のない請負制の場合は初任期間に支給する賃金計算の基準となる)請負の場合は一月の總額が規制を受ける)給與額を指すものであるから、基本給額や請負の場合の基準給與額の外に、一定の手當其他が支給せらるゝ場合は其の額と、合算して公定せられたる最高初給賃金額の範圍となる様注意せられねばならぬものである。

尤も基本給等の外は全く手當、實物の支給等が行はることがなければ、其の場合は公定最高初給賃金額と賃金規則の初任基本給等の最高額は一致することとなるのは差支へはないが斯様な事例は稀であらうと想像される。

最高初給賃金の適用に關しては定額制の場合も請負制の場合も其の基準額には變りはない、只定額の場合は日々の支給額に付規制を受け、請負の場合は一月の總額に付規制を受けると謂ふ算定の方法に相違がある丈けであり、計算された結果は同一となるものであるから結局請負制の特色は公定最高初給賃金の拘束ある期間は大體失はるゝものと見て差支へない様である。

公定せられた初給賃金の最高額は未経験者は雇入後三ヶ月、経験者の場合は雇入後一ケ年間の拘束力を持つ。従つて其の拘束を受ける期間中は最初は低額に雇入れたるものを次第に公定の最高額に近付かしむる如く賃金規則を作成するとか或

は、現在の賃金規則の初給賃金が、公定の最高初給賃金に比し著しく低きに失する如き場合、公定の最高額を超へざる限度迄、引上げるための変更は單に賃金規則を変更して報告するだけの處置で充分であるが、此處で注意を要するのは八月一日以後雇入るゝものが従前雇入れ現に就業しつゝあるものの賃金より著しく高位となつて支給賃金の不均衡を生ずる等の點であつて、斯る場合従前雇入れたる者の賃金の引上げは地方長官に報告した昇給内規による以外は許可を必要とし、(賃金臨時措置令に依る)其の許可は賃金が一般水準より低いと認めらるゝときの外は、許可せらるゝ見込がないと考へらるゝからである。

従つて従來實施中の初任給を俄に急激に引上げるが如きは、假へ公定賃金に依つて自由となりたる後に於ても、従前より雇傭中の職工の賃金との振合を考慮し、慎重を期する必要があるものである。

告示せられた公定初給賃金の最高額は前述の通り手當等を含んだ額を示して居るが、併し特別な手當や實物給與等は其の最高額の外で計算されて宜いのである。即ち最高額の中に入れる必要のない手當等は次のものである。

一、一月に付健康保険法による標準報酬日額の二日分を超さざる精動手當

二、就業十時間を超ゆる早出、残業、若は深夜、休日就業等に對する歩増

三、家族手當(厚生省告示に該當するもの)及地方長官の承認を受けたる季節手當、臨時作業手當

四、白米、精麥、食事、住居を除く實物の給與

五、賞與及臨時の給與

賃金規則に定むべき初任給と公定せられた初給賃金の最高額との關係は以上の通であるが、尙特別な事情に依り地方長官の許可を受くる等の手續をなし、公定された初給賃金の最高額以上の初給賃金を以て職工を雇傭することが出來得る例外の場合もあるから、其の等の點も考慮の上賃金規則の作成又は變更に當ることが大切である。

#### (四) 賃金規則と公定の最低賃金との關係

賃金規則中には最低賃金額の規程を設けることとなつて居るが、此處に要求せらるる最低給の規程は基本給の最低額を記載する意味であることは前述(三)の初給額の場合と同様である。従つて基本給又は基本給と認めらるるもの外に他に手當等の支給が行はるれば、公定された最低賃金以上に達して居るかどうかは基本給と他の手當等を合算して比較すれば好い譯である。

賃金規則の最低額は初任給の最低と謂ふ意味ではない、勿論初任給も含むのであるが、工場に雇傭せらるる全職工の賃金の最低と謂ふことである。初任給が雇入後一定の拘束期間があるのに對し最低給は無期限に拘束力を持つ所以も、斯る關係から諒解せられるのであらう。

公定せられた最低賃金額は法律上賃金の支給を其額以下となす事を許さぬと謂ふ線であるから、其の線より上に置きさへすれば好いのである。只賃金規則により最低額を公定せられた線より上に置いた場合は其の規則の定むる額により雇傭主は賃金の支給をなす關係が生ずると謂ふ點と最低賃金に付ては、最高初給賃金とは異り、請負制又は定額制の區別なく、日々の賃金額に付規制を受ける(最高初給賃金に付ては請負制の場合は月總額を規制す)と謂ふ事に特に注意する事が必要である。

告示せられた公定の最低賃金額中には、他に支給せらるる手當等を含むことは前述の通であるが、次に擧ぐる如き手當其

他は最低賃金中に算入することは許されないのであるから、計算の場合又は賃金規則の作成に當つて注意する必要がある。

一、早出、残業、若は深夜、休日の就業に對する歩増。

二、家族手當(厚生大臣の指示したるもの)

三、白米、精麥、食事、住居を除いた實物給與

四、賞與及臨時の給與

賃金規則に定むべき最低額と公定せられた最低賃金額との關係は以上の通であるが、尙特別な場合に許可を受け又は許可

を必要とすることなく、公定の最低賃金額以下となすことを得る例外の場合等も考慮に置き、賃金規則の作成に當る事が大切である。

(五) 賃金規則と請負制との關係（初任給關係を除く）

請負賃金制度を以て賃金の支給をなす工場は賃金規則中に請負單價、請負歩合、請負時間等を明にする定をなすこととなつて居る。之が記載に當つては其の工場に採用せられて居る請負の方法が共通點を有する製品等のため請負單價其他が一樣に律せらるる如き場合、其の記載は最も簡單となるものであるけれども、製品や取扱物品が多種多様であり、多數に渉る製品の種類毎に各請負單價其他が異なる如き場合は、其の記載は複雑とならざるを得ないのである。單に複雑化するのみならず、一々其の單價歩合等を列挙することは、不可能であることも考へられるのである。従つて、賃金統制令施行規則第六條に於ては、斯る場合に記載の省略を行ふ事を許して居るが、記載の省略を行ふに當つては、其の工場が通常取扱ふ製品や又は製品の請負單價等が、他の製品の請負單價等の上に支配力を持つ様な代表的なものを選定することに心掛け、規則作成の意義を消失するが如き無暗な省略とならざる様注意することが必要である。

(六) 賃金規則と諸手當

賃金規則中の手當の項には賞與、臨時の給與、實物の給與に該定するものを除いた各種給與の中基本給に相當するもの以外の諸給與は總て手當として網羅して規程せらねばならぬこととなつて居る。従つて手當と名付けらるるもののみならず「賞」なる名稱のもの、或は歩増と呼ばれるもの、獎勵金と稱せらるるもの等一々の名稱を列挙するは煩に堪へない程の種類があるが、總て労働の對價として支給せらるる限りは記載を要する。手當中には公定の最低賃金の額の計算に入ることを許されないもの、或は公定の最高初給賃金の外で支給するも差支へないもの、賃金の總額制限が行はるる場合、其の平均時間割賃金の算定外に置かるるもの等があることは、施行規則に基く告示等に於て明にされて居る通であるから、其等の關係が賃金規則を一見して明瞭となり得る如く又規程する手當には

勤務に對して附するもの、不就業に對し附するもの、以上二つの何れにも該當せざるもの等の區別があり、各獨特の意義を持つものである。従つて其等の區別を立てて、整然と記載することは、只亂雜に不統一に列挙せらるる記載に比し、何人の理解も容易となるに相違ないのであつて、手當に關する賃金規則の作成に當つては此等の事柄に付特に留意することが大切である。

(七) 賃金規則と昇給

賃金規則には、昇給に關する事項は記載必要事項とはなつて居ない。之は賃金の總額の制限が實施せらるる場合には昇給の如きは自由に放任して差支へない爲である。又最低賃金や最高初給賃金の公定があつた場合も亦同様の事が謂へる。原則として昇給に付ては、賃金臨時措置令の規定に依り地方長官に報告されたる昇給内規に依つて實施するか、其の昇給内規がないときは（常時五十人以上の勞務者を雇備する工場では昇給内規の報告は義務事項となつて居るから必ずある筈である）其の都度許可を受けて實施すべきものである。

只此の事は最低や最高初給に關する公定賃金が施行せらるると、其の適用ある職工に付て、又賃金總額の制限が實施せられる場合は其の適用下に置かれる職工に付て、賃金臨時措置令の効力が、失はるる事は前述の通であるが併し公定最高初給賃金に付ては其の施行前に雇入れたる滿二十歳以上のもの、或は今後三ヶ月又は六ヶ月の公定初給賃金の拘束期間を経過した場合等は、最早最高初給賃金の適用がないと謂ふ事になるのであつて、其の場合賃金總額の制限が實施せられて其等の勞務者が其の適用下に入るとなれば兎に角、そうでないときは直に賃金臨時措置令の適用を受くると謂ふ關係に立つものである。

賃金總額の制限を受くるものは大體に於て三十人以上の職工を常時雇備する状況にある工場であるから、此れ以外の小規模の工場であるとか、又は職工に屬しない勞務者の如きは總額制限の適用を受くることは將來ないと見るべきものである。其處で昇給の必要が其等の工場又は勞務者に生じたとして、其の都度地方長官の許可を受くると謂ふことは、雇備主に於



ても非常に不便となるから昇給内規を報告して置く必要が生ずるのである。  
 昇給内規は原則として、賃金臨時措置令に基くべきものであるが、賃金規則中に設けて報告することは何等差支へないばかりでなく、其の場合は賃金臨時措置令による昇給内規報告は勿論不要である。  
 賃金規則中又は賃金規則に附属する規程として、昇給に關する事項の規程を要求するのは、以上の如き理由に依るのである。従来既に賃金臨時措置令により昇給内規の報告を完了されたもの、又は總額制限の適用下に置かれぬ労働者の雇傭をなさざるもの、或は公定最高初給賃金の適用を受けぬものに對し、總額制限の實施迄昇給の必要を認めない等の場合は昇給に關する規程を設くる迄もない事は論を要せざる所である。  
 以上の如き關係を考慮して其の工場の實情に照し賃金規則に昇給規程を設くるか、(附属せしむることを含む)否かを作成者は慎重に判断して決定することが大切である。

★工場ノ賃金規則作成例

第一號 本則ノ適用ヲ受クル勞務者ノ範圍左ノ如シ

| 身分區分   | 給與區分   | 従事業務名                         |
|--------|--------|-------------------------------|
| (例) 職員 | (例) 月給 | (例) 守衛、電話手、タイピスト、小使、給仕、一部幹部工員 |
| (例) 同右 | (例) 日給 | (例) 小使、給仕、炊事婦                 |
| (例) 工員 | (例) 日給 | (例) 一般工手、養成工                  |

(記載注意)

- (イ) 本條文ハ其ノ工場ノ賃金規則ノ適用ヲ受クル勞務者ヲ一見シテ明瞭ナラシムルタメニ設クルモノニ付賃金統制令ニ基ク勞務者ノ全部ヲ脱漏ナキ様記入スルコト
  - (ロ) 身分區分ニハ例ヘバ職員工員等身分上ニ區別ヲ附シ居ル場合其ノ區別ニ從ヒ各々ノ名稱ヲ記載スルコト
  - (ハ) 給與區分ニハ例ヘバ月給、日給、請負給等給與上ノ區別アル場合其ノ區別ニ從ヒ各名稱ヲ記載スルコト
  - (ニ) 従事業務名稱ニハ各上欄ニ該當スル業務名ヲ夫々記載スベキモノナルガ、其ノ場合工場ノ本體タル作業ニ從事スルモノハ職工工手等ノ如ク用ヒツツアル名稱ニ據リ且ツ之ヲ幹部タルモノト然ラザルモノ或ハ養成工等ノ程度ニ分類記載スルニ止メ差支ヘナキモ守衛、小使、給仕等ノ如キハ勤務ノ名稱ヲ詳細ニ記入スルコト
  - 尙同一名稱ノ業務ガ身分又ハ給與ノ双方ノ區別ニ關聯スル場合ハ重複スルモ双方ニ記入スルコト
  - (ホ) 尙前掲ノ表中ニ記載困難ナル必要事項アルトキハ表ノ末尾ニ「備考欄」ヲ特設シテ補充スルコト
- 第二條 一日ノ所定就業時間左ノ如シ  
 但シ所定就業時間ヲ除ク出退勤時及休憩等ニ付テハ場合ニ依リ變更スルコトアルベシ

| 業務又ハ身分及給與ノ區分 | 季節ノ區分         | 所定出退時及就業時間數                                  | 休憩時間數     | 備考                |
|--------------|---------------|--|-----------|-------------------|
| (例) 一般工員     | (例) 夏季自四月至十月  | (例) 自午後五時十時至午後八時八時                           | (例) 〇時間   | (例) 午後〇時〇分至午後〇時〇分 |
| (例) 一般工員     | (例) 冬季自十一月至三月 | (例) 自午後四時八時至午後八時八時                           | (例) 〇時間   | (例) 正午〇分至正午〇分     |
| (例) 交替工員     |               | (例) 甲組自午前八時十二時至午後八時十二時<br>乙組自午前八時十二時至午後八時十二時 | (例) 〇時間〇分 | (例) 午後〇時〇分至午後〇時〇分 |

(記載注意)

- (イ) 本條ハ施行規則第五條第一號ニ該當スル記載ナリ
- (ロ) 所定就業時間トハ其ノ工場ガ採用セル原則タル就業時間ヲ指シ其ノ間ノ休憩時間ヲ含ミ居ルモノナリ
- (ハ) 季節区分欄ニハ冬季夏季ニ於テ就業時ヲ異ニスル場合ニハ(夏季自何月冬季自何月)ト記載シ其ノ區別ナキモノハ該区分欄ノ記入ヲ要セス
- (ニ) 業務又ハ身分及給與区分欄ニハ業務ノ種別ニ依リ或ハ身分又ハ給與ノ種別ニ依リ(例ヘバ月給者日給者請負給者男女ノ別或ハ見習工養成工等ヲ指ス)就業時間出退時ヲ異ニスル場合ハ其ノ區別ニ依リ各業種身分給與名等ノ記入ヲナスコト
- (ホ) 所定出退時及就業時間數欄ニハ自午前〇時〇分ノ如ク記入スルコト特ニ出退時間就業時間ノ定メナキモノハ其ノ旨ヲ記入スルコト
- (ヘ) 休憩時間數欄ニハ所定就業時間中ニ與フル總休憩時間ヲ記載スルコト
- (ト) 備考欄ニハ休憩ガ一定時間ヲ定メテ與ヘラルル場合ニ例ヘバ「正午ヨリ三十分」等ノ如ク上欄ノ休憩時間數ノ説明トシテ利用スル外他必要ト認ムル事項ヲ記入スルコト
- (チ) 尙前掲ノ表中ニ記載困難ナル必要事項アルトキハ表ノ末尾ニ「備考欄」ヲ特設シテ補充スルコト

第三條 賃金ノ締切期間及支拂期日左ノ如シ

一、原則

| 給與身分又ハ業務区分 | 賃金締切期間        | 支拂期           | 備考                       |
|------------|---------------|---------------|--------------------------|
| (例) 月給者    | (例) 毎月初メヨリ月末迄 | (例) 當月分ヲ二十五日迄 | (例) 支拂日ガ休日ニ相當スルトキハ前日ニ繰上グ |

| (例) 日給者 | (例) 毎月二十六日ヨリ當月二十五日迄 | (例) 締切當月ノ二十八日 | (例) 同右 |
|---------|---------------------|---------------|--------|
|         |                     |               |        |

二、例外

| 例外事實ノ区分              | 例外取扱ノ内容                                |
|----------------------|--|
| (例) 死亡、解雇、退職ノ場合      | (例) 其ノ事實ノ生ジタル日ニ締切即日又ハ實情ニ依リ〇日以内ニ支拂フモノトス |
| (例) 疾病事故其ノ他特別ノ事情アル場合 | (例) 同右                                 |

(記載注意)

(イ) 本條ハ施行規則第五條第二號ニ該當スル記載ナリ

◎ 原則

- (ロ) 給與身分業務等ノ種別ニヨリ賃金ノ締切又ハ支拂期ヲ異ニスルモノハ其区分ニヨリ各該當欄ニ記入スルコト
- (ハ) 日々雇入ルモノアル等ノ場合ハ第一欄ニハ日雇人トシ二、三欄ニハ勤務毎當日ト記入スルコト
- (ニ) 備考欄中ニハ支拂日ガ休日ニ相當スル場合ノ取扱上「二欄」ニ盡サザル事項ヲ記載スルコト

◎ 例外

(ホ) 例外ノ取扱ハ勞務者ノ死亡、退職、解雇、疾病其ノ他特別ノ事情ニヨリ原則ノ締切日又ハ支拂日ニ依ルコトヲ得ザル事實ヲ例外事實区分欄ニ舉ゲ之ニ對スル賃金ノ締切又ハ支拂日ヲ例外ノ取扱内容欄ニ記載スルコト

(一) 原則例外共前掲ノ表中ニ記載困難ナル必要事項アルトキハ表ノ末尾ニ備考欄ヲ特設シテ補充スルコト

第四條 所定就業時間ニ對スル定額賃金ノ初給額(請負賃金ノ保證給ヲ含ム)並ニ請負制ニ依ル場合ノ初給額ハ左ノ如シ

尙工員ニ付テハ作業ノ難易並ニ請負制度ニ依ル等特別ノ理由アルトキハ標準ヲ超ヘ又ハ標準額以下トナシ初給額ヲ定ムルコトアルモ公定ノ最高額ヨリ其ノ額中ニ含マシムベキ他ノ給與ヲ差引キタル額(公定額ナキモノニ付テハ標準ノ〇割増)ヲ超過シ又ハ表示ノ最低額ヲ下リテ雇傭スルコトナシ

但シ特殊ナ作業其ノ他ニ付権限官廳ノ特別許可ヲ受ケタル場合ニ於テハ其ノ許可額ニ遵ヒ左ノ表示額又ハ前項ニ依ラザルコトアルベシ

### 第一工員ノ部

(甲) 未経験者採用ノ場合(年齢ハ滿齡トス)

請負制ノ場合ノ初任給額ノ計算方法ハ公定セラレタル處ニヨル

#### 〇〇作業

注意(作業種別ニ依リ相當ノ差等ヲ設クル必要アルモノハ作業種別毎ニ本表ニ準ズルコト、其ノ場合ハ上部記載ノ如ク作業名ヲ舉グルコト)

| 女子 | 男子 | 性別 | 賃金區分 | 年齢區分 |     |
|----|----|----|------|------|-----|
|    |    |    |      | 最低   | 標準  |
|    |    |    |      | 未一   | 以二  |
|    |    |    |      | 滿三   | 上三  |
|    |    |    |      | 未四   | 以四  |
|    |    |    |      | 滿五   | 上四  |
|    |    |    |      | 未六   | 以五  |
|    |    |    |      | 滿七   | 上五  |
|    |    |    |      | 未八   | 以六  |
|    |    |    |      | 滿九   | 上六  |
|    |    |    |      | 未一〇  | 以一  |
|    |    |    |      | 滿一〇  | 上七  |
|    |    |    |      | 未一一  | 以二  |
|    |    |    |      | 滿一二  | 上八  |
|    |    |    |      | 未一三  | 以三  |
|    |    |    |      | 滿一四  | 上九  |
|    |    |    |      | 未一五  | 以四  |
|    |    |    |      | 滿一六  | 上一〇 |
|    |    |    |      | 未一七  | 以五  |
|    |    |    |      | 滿一八  | 上一一 |
|    |    |    |      | 未一九  | 以六  |
|    |    |    |      | 滿二〇  | 上一二 |
|    |    |    |      | 未二一  | 以七  |
|    |    |    |      | 滿二二  | 上一三 |
|    |    |    |      | 未二三  | 以八  |
|    |    |    |      | 滿二四  | 上一四 |
|    |    |    |      | 未二五  | 以九  |
|    |    |    |      | 滿二六  | 上一五 |
|    |    |    |      | 未二七  | 以一〇 |
|    |    |    |      | 滿二八  | 上一六 |
|    |    |    |      | 未二九  | 以一  |
|    |    |    |      | 滿三〇  | 上一七 |
|    |    |    |      | 未三一  | 以二  |
|    |    |    |      | 滿三二  | 上一八 |
|    |    |    |      | 未三三  | 以三  |
|    |    |    |      | 滿三四  | 上一九 |
|    |    |    |      | 未三五  | 以四  |
|    |    |    |      | 滿三六  | 上一〇 |
|    |    |    |      | 未三七  | 以五  |
|    |    |    |      | 滿三八  | 上一一 |
|    |    |    |      | 未三九  | 以六  |
|    |    |    |      | 滿四〇  | 上一二 |
|    |    |    |      | 未四一  | 以七  |
|    |    |    |      | 滿四二  | 上一三 |
|    |    |    |      | 未四三  | 以八  |
|    |    |    |      | 滿四四  | 上一四 |
|    |    |    |      | 未四五  | 以九  |
|    |    |    |      | 滿四六  | 上一五 |
|    |    |    |      | 未四七  | 以一〇 |
|    |    |    |      | 滿四八  | 上一六 |
|    |    |    |      | 未四九  | 以一  |
|    |    |    |      | 滿五〇  | 上一七 |
|    |    |    |      | 未五一  | 以二  |
|    |    |    |      | 滿五一  | 上一八 |
|    |    |    |      | 未五二  | 以三  |
|    |    |    |      | 滿五二  | 上一九 |
|    |    |    |      | 未五三  | 以四  |
|    |    |    |      | 滿五三  | 上一〇 |
|    |    |    |      | 未五四  | 以五  |
|    |    |    |      | 滿五四  | 上一一 |
|    |    |    |      | 未五五  | 以六  |
|    |    |    |      | 滿五五  | 上一二 |
|    |    |    |      | 未五六  | 以七  |
|    |    |    |      | 滿五六  | 上一三 |
|    |    |    |      | 未五七  | 以八  |
|    |    |    |      | 滿五七  | 上一四 |
|    |    |    |      | 未五八  | 以九  |
|    |    |    |      | 滿五八  | 上一五 |
|    |    |    |      | 未五九  | 以一〇 |
|    |    |    |      | 滿五九  | 上一六 |
|    |    |    |      | 未六〇  | 以一  |
|    |    |    |      | 滿六〇  | 上一七 |
|    |    |    |      | 未六一  | 以二  |
|    |    |    |      | 滿六一  | 上一八 |
|    |    |    |      | 未六二  | 以三  |
|    |    |    |      | 滿六二  | 上一九 |
|    |    |    |      | 未六三  | 以四  |
|    |    |    |      | 滿六三  | 上一〇 |
|    |    |    |      | 未六四  | 以五  |
|    |    |    |      | 滿六四  | 上一一 |
|    |    |    |      | 未六五  | 以六  |
|    |    |    |      | 滿六五  | 上一二 |
|    |    |    |      | 未六六  | 以七  |
|    |    |    |      | 滿六六  | 上一三 |
|    |    |    |      | 未六七  | 以八  |
|    |    |    |      | 滿六七  | 上一四 |
|    |    |    |      | 未六八  | 以九  |
|    |    |    |      | 滿六八  | 上一五 |
|    |    |    |      | 未六九  | 以一〇 |
|    |    |    |      | 滿六九  | 上一六 |
|    |    |    |      | 未七〇  | 以一  |
|    |    |    |      | 滿七〇  | 上一七 |
|    |    |    |      | 未七一  | 以二  |
|    |    |    |      | 滿七一  | 上一八 |
|    |    |    |      | 未七二  | 以三  |
|    |    |    |      | 滿七二  | 上一九 |
|    |    |    |      | 未七三  | 以四  |
|    |    |    |      | 滿七三  | 上一〇 |
|    |    |    |      | 未七四  | 以五  |
|    |    |    |      | 滿七四  | 上一一 |
|    |    |    |      | 未七五  | 以六  |
|    |    |    |      | 滿七五  | 上一二 |
|    |    |    |      | 未七六  | 以七  |
|    |    |    |      | 滿七六  | 上一三 |
|    |    |    |      | 未七七  | 以八  |
|    |    |    |      | 滿七七  | 上一四 |
|    |    |    |      | 未七八  | 以九  |
|    |    |    |      | 滿七八  | 上一五 |
|    |    |    |      | 未七九  | 以一〇 |
|    |    |    |      | 滿七九  | 上一六 |
|    |    |    |      | 未八〇  | 以一  |
|    |    |    |      | 滿八〇  | 上一七 |
|    |    |    |      | 未八一  | 以二  |
|    |    |    |      | 滿八一  | 上一八 |
|    |    |    |      | 未八二  | 以三  |
|    |    |    |      | 滿八二  | 上一九 |
|    |    |    |      | 未八三  | 以四  |
|    |    |    |      | 滿八三  | 上一〇 |
|    |    |    |      | 未八四  | 以五  |
|    |    |    |      | 滿八四  | 上一一 |
|    |    |    |      | 未八五  | 以六  |
|    |    |    |      | 滿八五  | 上一二 |
|    |    |    |      | 未八六  | 以七  |
|    |    |    |      | 滿八六  | 上一三 |
|    |    |    |      | 未八七  | 以八  |
|    |    |    |      | 滿八七  | 上一四 |
|    |    |    |      | 未八八  | 以九  |
|    |    |    |      | 滿八八  | 上一五 |
|    |    |    |      | 未八九  | 以一〇 |
|    |    |    |      | 滿八九  | 上一六 |
|    |    |    |      | 未九〇  | 以一  |
|    |    |    |      | 滿九〇  | 上一七 |
|    |    |    |      | 未九一  | 以二  |
|    |    |    |      | 滿九一  | 上一八 |
|    |    |    |      | 未九二  | 以三  |
|    |    |    |      | 滿九二  | 上一九 |
|    |    |    |      | 未九三  | 以四  |
|    |    |    |      | 滿九三  | 上一〇 |
|    |    |    |      | 未九四  | 以五  |
|    |    |    |      | 滿九四  | 上一一 |
|    |    |    |      | 未九五  | 以六  |
|    |    |    |      | 滿九五  | 上一二 |
|    |    |    |      | 未九六  | 以七  |
|    |    |    |      | 滿九六  | 上一三 |
|    |    |    |      | 未九七  | 以八  |
|    |    |    |      | 滿九七  | 上一四 |
|    |    |    |      | 未九八  | 以九  |
|    |    |    |      | 滿九八  | 上一五 |
|    |    |    |      | 未九九  | 以一〇 |
|    |    |    |      | 滿九九  | 上一六 |
|    |    |    |      | 未一〇〇 | 以一  |
|    |    |    |      | 滿一〇〇 | 上一七 |
|    |    |    |      |      | 以上  |

(乙) 経験者採用ノ場合(年齢ハ滿齡トス)

請負制ノ場合ノ初給額ノ計算方法ハ公定セラレタル處ニヨル

#### 〇〇作業

注意(作業種別ニ依リ相當ノ差等ヲ設クル必要アルモノハ作業種別毎ニ本表ニ準ズルコト、其ノ場合ハ上部記載ノ如ク作業名ヲ舉グルコト)

| 子女 | 子 | 男  | 性別 | 経験年數區分 |     | 年齢區分 |     |
|----|---|----|----|--------|-----|------|-----|
|    |   |    |    | 最低     | 標準  | 最低   | 標準  |
|    |   |    |    | 未一     | 以二  | 未一   | 以二  |
|    |   |    |    | 滿三     | 上三  | 滿三   | 上三  |
|    |   |    |    | 未四     | 以四  | 未四   | 以四  |
|    |   |    |    | 滿五     | 上四  | 滿五   | 上四  |
|    |   |    |    | 未六     | 以五  | 未六   | 以五  |
|    |   |    |    | 滿七     | 上五  | 滿七   | 上五  |
|    |   |    |    | 未八     | 以六  | 未八   | 以六  |
|    |   |    |    | 滿九     | 上六  | 滿九   | 上六  |
|    |   |    |    | 未一〇    | 以七  | 未一〇  | 以七  |
|    |   |    |    | 滿一〇    | 上七  | 滿一〇  | 上七  |
|    |   |    |    | 未一一    | 以八  | 未一一  | 以八  |
|    |   |    |    | 滿一二    | 上八  | 滿一二  | 上八  |
|    |   |    |    | 未一三    | 以九  | 未一三  | 以九  |
|    |   |    |    | 滿一四    | 上九  | 滿一四  | 上九  |
|    |   |    |    | 未一五    | 以一〇 | 未一五  | 以一〇 |
|    |   |    |    | 滿一六    | 上一〇 | 滿一六  | 上一〇 |
|    |   |    |    | 未一七    | 以一  | 未一七  | 以一  |
|    |   |    |    | 滿一八    | 上一一 | 滿一八  | 上一一 |
|    |   |    |    | 未一九    | 以二  | 未一九  | 以二  |
|    |   |    |    | 滿二〇    | 上一二 | 滿二〇  | 上一二 |
|    |   |    |    | 未二一    | 以三  | 未二一  | 以三  |
|    |   |    |    | 滿二二    | 上一三 | 滿二二  | 上一三 |
|    |   |    |    | 未二三    | 以四  | 未二三  | 以四  |
|    |   |    |    | 滿二四    | 上一四 | 滿二四  | 上一四 |
|    |   |    |    | 未二五    | 以五  | 未二五  | 以五  |
|    |   |    |    | 滿二六    | 上一五 | 滿二六  | 上一五 |
|    |   |    |    | 未二七    | 以六  | 未二七  | 以六  |
|    |   |    |    | 滿二八    | 上一六 | 滿二八  | 上一六 |
|    |   |    |    | 未二九    | 以七  | 未二九  | 以七  |
|    |   |    |    | 滿二九    | 上一七 | 滿二九  | 上一七 |
|    |   |    |    | 未三〇    | 以八  | 未三〇  | 以八  |
|    |   |    |    | 滿三〇    | 上一八 | 滿三〇  | 上一八 |
|    |   |    |    | 未三一    | 以九  | 未三一  | 以九  |
|    |   |    |    | 滿三一    | 上一九 | 滿三一  | 上一九 |
|    |   |    |    | 未三二    | 以一〇 | 未三二  | 以一〇 |
|    |   |    |    | 滿三二    | 上一〇 | 滿三二  | 上一〇 |
|    |   |    |    | 未三三    | 以一  | 未三三  | 以一  |
|    |   |    |    | 滿三三    | 上一一 | 滿三三  | 上一一 |
|    |   |    |    | 未三四    | 以二  | 未三四  | 以二  |
|    |   |    |    | 滿三四    | 上一二 | 滿三四  | 上一二 |
|    |   |    |    | 未三五    | 以三  | 未三五  | 以三  |
|    |   |    |    | 滿三五    | 上一三 | 滿三五  | 上一三 |
|    |   |    |    | 未三六    | 以四  | 未三六  | 以四  |
|    |   |    |    | 滿三六    | 上一四 | 滿三六  | 上一四 |
|    |   |    |    | 未三七    | 以五  | 未三七  | 以五  |
|    |   |    |    | 滿三七    | 上一五 | 滿三七  | 上一五 |
|    |   |    |    | 未三八    | 以六  | 未三八  | 以六  |
|    |   |    |    | 滿三八    | 上一六 | 滿三八  | 上一六 |
|    |   |    |    | 未三九    | 以七  | 未三九  | 以七  |
|    |   |    |    | 滿三九    | 上一七 | 滿三九  | 上一七 |
|    |   |    |    | 未四〇    | 以八  | 未四〇  | 以八  |
|    |   |    |    | 滿四〇    | 上一八 | 滿四〇  | 上一八 |
|    |   |    |    | 未四一    | 以九  | 未四一  | 以九  |
|    |   |    |    | 滿四一    | 上一九 | 滿四一  | 上一九 |
|    |   |    |    | 未四二    | 以一〇 | 未四二  | 以一〇 |
|    |   |    |    | 滿四二    | 上一〇 | 滿四二  | 上一〇 |
|    |   |    |    | 未四三    | 以一  | 未四三  | 以一  |
|    |   |    |    | 滿四三    | 上一一 | 滿四三  | 上一一 |
|    |   |    |    | 未四四    | 以二  | 未四四  | 以二  |
|    |   |    |    | 滿四四    | 上一二 | 滿四四  | 上一二 |
|    |   |    |    | 未四五    | 以三  | 未四五  | 以三  |
|    |   |    |    | 滿四五    | 上一三 | 滿四五  | 上一三 |
|    |   |    |    | 未四六    | 以四  | 未四六  | 以四  |
|    |   |    |    | 滿四六    | 上一四 | 滿四六  | 上一四 |
|    |   |    |    | 未四七    | 以五  | 未四七  | 以五  |
|    |   |    |    | 滿四七    | 上一五 | 滿四七  | 上一五 |
|    |   |    |    | 未四八    | 以六  | 未四八  | 以六  |
|    |   |    |    | 滿四八    | 上一六 | 滿四八  | 上一六 |
|    |   |    |    | 未四九    | 以七  | 未四九  | 以七  |
|    |   |    |    | 滿四九    | 上一七 | 滿四九  | 上一七 |
|    |   |    |    | 未五〇    | 以八  | 未五〇  | 以八  |
|    |   |    |    | 滿五〇    | 上一八 | 滿五〇  | 上一八 |
|    |   |    |    | 未五一    | 以九  | 未五一  | 以九  |
|    |   |    |    | 滿五一    | 上一九 | 滿五一  | 上一九 |
|    |   |    |    | 未五二    | 以一〇 | 未五二  | 以一〇 |
|    |   |    |    | 滿五二    | 上一〇 | 滿五二  | 上一〇 |
|    |   |    |    | 未五三    | 以一  | 未五三  | 以一  |
|    |   |    |    | 滿五三    | 上一一 | 滿五三  | 上一一 |
|    |   |    |    | 未五四    | 以二  | 未五四  | 以二  |
|    |   |    |    | 滿五四    | 上一二 | 滿五四  | 上一二 |
|    |   |    |    | 未五五    | 以三  | 未五五  | 以三  |
|    |   |    |    | 滿五五    | 上一三 | 滿五五  | 上一三 |
|    |   |    |    | 未五六    | 以四  | 未五六  | 以四  |
|    |   |    |    | 滿五六    | 上一四 | 滿五六  | 上一四 |
|    |   |    |    | 未五七    | 以五  | 未五七  | 以五  |
|    |   |    |    | 滿五七    | 上一五 | 滿五七  | 上一五 |
|    |   |    |    | 未五八    | 以六  | 未五八  | 以六  |
|    |   |    |    | 滿五八    | 上一六 | 滿五八  | 上一六 |
|    |   |    |    | 未五九    | 以七  | 未五九  | 以七  |
|    |   |    |    | 滿五九    | 上一七 | 滿五九  | 上一七 |
|    |   |    |    | 未六〇    | 以八  | 未六〇  | 以八  |
|    |   |    |    | 滿六〇    | 上一八 | 滿六〇  | 上一八 |
|    |   |    |    | 未六一    | 以九  | 未六一  | 以九  |
|    |   |    |    | 滿六一    | 上一九 | 滿六一  | 上一九 |
|    |   |    |    | 未六二    | 以一〇 | 未六二  | 以一〇 |
|    |   |    |    | 滿六二    | 上一〇 | 滿六二  | 上一〇 |
|    |   |    |    | 未六三    | 以一  | 未六三  | 以一  |
|    |   |    |    | 滿六三    | 上一一 | 滿六三  | 上一一 |
|    |   |    |    | 未六四    | 以二  | 未六四  | 以二  |
|    |   |    |    | 滿六四    | 上一二 | 滿六四  | 上一二 |
|    |   |    |    | 未六五    | 以三  | 未六五  | 以三  |
|    |   |    |    | 滿六五    | 上一三 | 滿六五  | 上一三 |
|    |   |    |    | 未六六    | 以四  | 未六六  | 以四  |
|    |   |    |    | 滿六六    | 上一四 | 滿六六  | 上一四 |
|    |   |    |    | 未六七    | 以五  | 未六七  | 以五  |
|    |   |    |    | 滿六七    | 上一五 | 滿六七  | 上一五 |
|    |   |    |    | 未六八    | 以六  | 未六八  | 以六  |
|    |   |    |    | 滿六八    | 上一六 | 滿六八  | 上一六 |
|    |   |    |    | 未六九    | 以七  | 未六九  | 以七  |
|    |   |    |    | 滿六九    | 上一七 | 滿六九  | 上一七 |
|    |   |    |    | 未七〇    | 以八  | 未七〇  | 以八  |
|    |   |    |    | 滿七〇    | 上一八 | 滿七〇  | 上一八 |
|    |   |    |    | 未七一    | 以九  | 未七一  | 以九  |
|    |   |    |    | 滿七一    | 上一九 | 滿七一  | 上一九 |
|    |   | </ |    |        |     |      |     |

### 第二 工員以外ノ雇傭勞務者ノ部 (守衛、小使給仕、電話交換手、タイピスト等ノ如シ)

左表ハ初任者ノ採用ヲ基準トスルニ付同一業務ニ付經驗ヲ有シ相當ノ技術アル者又ハ扶養者ヲ多數有スルモノ等ヲ採用スル等特別ノ場合ハ表記ノ標準額ノ〇割増迄能力普通ナラザルモノハ最低額迄ノ範圍ニ於テ特別ノ初任給ヲ以テ雇傭スルコトアルベシ

尙本勞務者ニ付テハ請負制ニ依ルコトナシ

| 學校區別      | 性 別 |   | 年 齡 區 分 |     | 賃 金 區 分 |
|-----------|-----|---|---------|-----|---------|
|           | 女   | 男 | 最 低     | 標 準 |         |
| 例<br>高等科卒 | 女   | 男 | 未一四     | 以一二 | 滿歲上歲    |
|           |     |   | 未一六     | 以一四 |         |
|           | 女   | 男 | 未一八     | 以一六 | 滿歲上歲    |
|           |     |   | 未二〇     | 以一八 |         |
|           | 女   | 男 | 未二二     | 以二〇 | 滿歲上歲    |
|           |     |   | 未二五     | 以二二 |         |
|           | 女   | 男 | 未三〇     | 以二五 | 滿歲上歲    |
|           |     |   | 未四〇     | 以三〇 |         |
|           |     |   | 以四〇     | 上歲  |         |
| 例<br>中學卒  | 女   | 男 | 最低      | 標準  |         |
|           |     |   | 最低      | 標準  |         |
|           | 女   | 男 | 最低      | 標準  |         |
|           |     |   | 最低      | 標準  |         |
|           | 女   | 男 | 最低      | 標準  |         |
|           |     |   | 最低      | 標準  |         |
|           | 女   | 男 | 最低      | 標準  |         |
|           |     |   | 最低      | 標準  |         |

(記載注意)  
(イ) 本條ハ施行規則第五條第三號第四號ニ該當スル記載ナリ

- (ロ) 本條中ノ初給額保證初給額ハ各種ノ手當、歩増、實物給與換價額等ヲ除外セル初任基本給ヲ指スモノトス
- (ハ) 所定就業時間ヲ基準トナサズ實働時間等ヲ以テ初任給ヲ定ムルモノハ所定就業時間ニ代ヘ「實働時間〇時間ニ對スル」トシテ取扱ヒ差支ナキコト
- (ニ) 請負制度ヲ採用セルモノハ「請負賃金ノ保證給ノ初任給」ト前文中ニ表示スル必要ナキコト尙此ノ場合請負ニ關スル定メハ全部省略スルコト
- (ホ) 本條中ノ工員ノ初任給ヲ決定スル場合ハ「公定」又ハ「協定」ノ有無ヲ確メ公定協定ノ存スルトキハ其ノ最高額ヲ超エルコトナキ様又公定等ノ賃金額中ニハ基本給額ノ外手當等ヲ含マシメ居ル點ニ注意スルコト
- (ヘ) 工員ノ賃金ニ付作業種別ニヨリ著シク初任給ノ額ヲ異ニスル必要アリテ一表ニ一括スルコト困難ナル場合ハ作業別毎ニ未經験者、經驗者共賃金表ノ作成ヲ必要トス
- (ト) 賃金額ノ記入欄ニ標準トアルハ公定賃金ノ標準ヲ指スモノニアラズ其ノ工場ノ標準ニ付誤解セザルコト
- (チ) 工員ノ年齢區分及經驗年數區分ハ大體ニ於テ公定賃金ノ基準ニ依リタルモノナルモ特ニ別個ノ區分ニ依ル必要アルモノハ特別ノ區分ヲ設ケ差支ヘナキコト
- (リ) 日額以外ノ月額等ノ場合ハ其ノ旨ヲ表中ノ適宜ナル箇所ニ明ニスコト
- (ヌ) 工員以外ノ雇傭勞務者ノ部ニ於テ經驗未經験ノ區分ヲ設クルニアラザレバ一表ニ記載シ運用困難ナルトキハ工員ノ如ク經驗者、未經験者ニ區別スルモ可ナルコト
- (ル) 工員以外ノ勞務者ノ部ニ於テノ學校區分ハ國民學校高等科卒、中學卒、各種實業學校卒等ニヨリ賃金額ニ區分ヲ設クル必要アル場合ニ利用スルコト
- (ヲ) 工員以外ノ勞務者ニ對スル年齢區分ハ大體ノ標準ヲ示シタルニ過ぎズ本標準ニヨリ難キモノハ自由ナル區別ヲ採用シテ差支ヘナキコト

(ウ) 各號ノ賃金表ニ附隨シテ特ニ説明其他ヲ附記スル必要アル場合ハ各表末尾ニ「備考欄」ヲ特設シテ補充スル事  
 第五條 所定就業時間以内ノ就業ノ場合ニ於ケル定額賃金及請負賃金ノ最低基本給額ハ前條各表ニ掲グル最低額トシ所定就業時間ヲ超ユル就業ヲ爲ス場合ノ最低額ハ其ノ超ユル一時間毎ニ表掲記ノ最低額ニ十分ノ一(一時間ニ滿タザルトキハ其ノ割合ヲ以テ算出シタル額ヲ加ヘタル額)ヲ以テ其ノ場合ノ最低額トス

賃金統制令施行規則第十四條第一號第三號ニ該當スル場合ニ於テ特別ノ取扱ヒヲ認メラレタルトキハ其ノ認メラレタル額ニヨリ同第二號ノ場合ニ於テハ實際ノ就業時間ニ相當スル割合額迄ノ範圍ニ於テ前項ニ定ムル最低額ヲ下ル支給ヲナスコトアルベシ

(記載注意)

(イ) 本條ハ施行規則第五條第三號第四號ニ該當スル記載ナリ

(ロ) 最低給額ニ關スル定メハ勞務者ノ最低基本給又ハ最低ノ給與額ヲ明示スル趣旨ニ付公定ノ最低賃金アル場合ハ其ノ額ニ注意シ他ニ支給スル手當等ニシテ最低賃金中ニ算入ヲ許サルモノト本條ノ額(第四條ノ各最低額)ト合算シテ公定ノ最低額ヲ下ルガ如キコトナキ様留意スルコト

(ハ) 賃金ノ最低ニ關スル定メハ必ずシモ初任給ノ最低額ト一致スベキモノトハ謂ヒ難キモ特別ノ理由ナキ限り初任給ノ最低ト同一タラシムルコトヲ理想トス從ツテ本條ハ斯ル場合ノ例ヲ示シタルモノニ付萬一之ト異ル方法ヲ採用スルトキハ別ニ最低額ニ關スル表(第四條ノ表ニ準ジ)ヲ作成スル等ニヨリ第五條トナスベキモノナルコト

(ニ) 最低給與額ニ付テハ定額制、請負制ノ區別ナク常ニ表示セラレタル額ヲ以テ日々ノ給與ノ最低トナサルモノニ付最高初給ノ場合又ハ最高賃金ノ場合トハ幾分取扱ノ異ル點ニ注意スルコト

第六條 請負ニ依ル場合ノ賃金ハ左ノ計算ニ依ルモノトス

| 取扱物品ノ種類          | 作業種類    | 請負單價時間又ハ同歩合           | 算定ノ方法  |
|------------------|---------|-----------------------|--|
| (例) ボンブサクシ       | (例) 平削盤 | (例) 請負單價一〇錢           | (例) 賃金I單價×作業個數(各個人毎ニ計算ス)   |
| (例) 水車ケーシング B型3號 | (例) 平削盤 | (例) 請負時間三九時<br>同歩合一〇錢 | (例) 賃金I時間數×請負時間以下ノ場合<br>賃金I時間數×實時間數×(請負時間數-實時間數)<br>賃金II時間數×實時間數<br>賃金III時間數×實時間數<br>(以上ハ個人請負ノ場合ノ例ナリ團體ノ場合團體請負ト記入シ賃金ノ總計ノ分配方法ヲモ附記スルコト) |

(記載注意)

(イ) 本條ハ施行規則第五條第五號ニ該當スル記載ナリ

(ロ) 請負ニ依リ賃金ノ支拂ヲ爲ス場合ニ於テハ單價請負制ナルカ時間請負制ナルカ歩合請負制ナルカヲ明ニシ其ノ計算ノ基礎トナル單價又ハ請負時間、歩合等ヲ第三欄ニ記入スルコト

(ハ) 取扱物品ガ多種多様ニ涉リ全部ノ記載困難ナルトキハ施行規則第六條第二項第三項ニ依リ代表的ナル製品等ニ付又ハ數種ノ製品ヲ取極メ一定ノ幅ヲ設ケテ一括スル等ヲ考慮スルコト

(ニ) 團體請負、個人請負等ノ別ハ算定方法欄ニ於テ識別シ得ル様記載スルコト

(ホ) 算定方法欄ニハ上欄ノ單價又ハ歩合標準時間等ヲ基礎トシテ如何ナル計算式ニ依リ各個人ニ對スル賃金ノ支拂額ヲ算出スルカ其ノ公式ヲ明ニスルコト

(ヘ) 前掲ノ表中ニ記載困難ナル必要事項アルトキハ表ノ末尾ニ「備考欄」ヲ特設シテ補充スルコト

| 手當ノ区分  | 手當ノ名稱                |          | 支給ノ額又ハ率                | 給與條件及給與方法               | 備考  |
|--------|----------------------|----------|------------------------|-------------------------|---|
|        | 勤務關係手當<br>(歩増ヲ含ム以下同) | 不就業手當    |                        |                         |   |
| 勤務關係手當 | (例) 早出残業歩増           | (例) 休日手當 | (例) 定額日給ノ時間割<br>(給ノ一割) | (例) 早出残業二時間迄ノ就業一時間ニ付支給  | (例) 最低賃金ニ算入セラレズ<br>十時間ヲ超ユル就業ノ場合ハ最高初給賃金額中ニ算入セラレズ |
|        | (例) 右                | (例) 休日手當 | (例) 右 同ノ二割             | (例) 早出残業二時間ヲ超ユル場合ニ支給ス   |   |
| 不就業手當  | (例) 應召手當             | (例) 應召手當 | 應召後一ケ年迄定額支給全額以後其八割ヲ    | 上欄ハ扶養者アルモノニ限リ<br>以後五割トス | (例) 賃金總額ノ制限額中ヨリ除外サル                             |
|        | 其ノ他ノ手當               | 家族手當     | 扶養者一人ニ付五圓              |                         | (例) 最低賃金最高初給賃金額中ニ算入セラレズ                         |

(記載注意)

- (イ) 本表ハ施行規則第五條第六號ニ該當スル記載ナリ
- (ロ) 本條文中ニハ普通ニ手當ト稱スルモノハ固ヨリ獎勵ノタメノ歩増割増其他ノ加給並ニ當ト名付ケラルルモノモ「ボ」ナス」ニアラザルモノハ全部ヲ網羅シテ記載スルコト
- (ハ) 手當ノ区分欄ニハ勤務ニ對シテ支給スルモノト不就業ニ對シテ支給スルモノト其ノ何レニモ屬セサルモノニ大別シ之ノ區別別ニ一括スルヲ可トス
- (ニ) 手當ノ區別別ニ其ノ名稱ノ一例ヲ擧グレバ概ネ左ノ如シ
- ◎勤務關係手當
  - 早出残業手當又ハ歩増
  - 深夜勤務手當又ハ歩増

- 季節ニヨリ支給スル季節業務手當又ハ歩増
- 特別ナル作業ニ對シ支給スル特殊作業從事手當又ハ歩増
- 公休日祝祭日出動手當又ハ歩増
- 増産手當等
- ◎不就業手當
  - 公休日手當
  - 祭日手當
  - 應召手當
  - ◎其ノ他ノ手當
    - 家族手當
    - 住宅手當
    - 食事手當
    - 物價手當
    - 貯蓄獎勵手當等
  - (ホ) 額又ハ率ニ付テ一定ノ幅ヲ設クルニアラザレバ記載困難ナルトキハ幅ヲ附シタル額又ハ率ヲ以テ記入シテ差支ナキモ此ノ場合特ニ給與條件又ハ給與方法欄ニ其ノ内容ヲ詳述セルコト
  - (ヘ) 備考欄ニハ最低賃金最高又ハ最高初給賃金ノ計算ヨリ除外セラルル手當ニ付其ノ事實ヲ明ニスルタメ例ヘバ「最低賃金ヨリ除外セラル」ノ如キ表示ヲ行フコト
  - (ト) 前掲ノ表中ニ記載困難ナル必要事項アルトキハ表ノ末尾ニ「備考欄」ヲ特設シ補充スルコト
- 第八條 實物ハ左記ニヨリ給與ス

| 種類     | 一人當リ支給ノ單位數量 | 評價額               | 給與條件及給與方法               | 備考                    |
|--------|-------------|-------------------|-------------------------|-----------------------|
| (例) 食事 | (例) 一日(三食)  | 男子 二十五錢<br>女子 二十錢 | (例) 寄宿舎居住者ニ付勤務不勤務ヲ不同支給ス | (例) 時價 約四十錢<br>乃至 五十錢 |

(記載注意)

- (イ) 本條ハ施行規則第五條第七號ニ該當スル記載ナリ
- (ロ) 實物ノ給與ハ至ク無償ニテ給付スル場合ニ限ルモノトス從ツテ有償ニテ給付スルモノハ別條(例ヘバ物品ノ販賣)ニ依ルベキモノトス
- (ハ) 實物ノ給與中白米、精麥、食事、住居ハ公定セラレタル最低、最高初給、最高各賃金並ニ總額制限ノ場合ノ賃金ノ査定及賃金査定ノ記入等ノ各場合ニ何レモ其ノ計算中ニ公定評價額ヲ以テ算入スルモノニ付注意ノコト
- (ニ) 種類關ニハ給付スル實物ノ名稱ヲ舉グルコト
- (ホ) 數量關ニハ一人當ノ單位量ヲ白米、精麥、食事、住居ノ如ク總テ賃金ニ算入ヲ受クルモノハ其ノ計算ニ都合好キ單位量ヲ以テ表ハシ賃金ニ換價セラルルコトナキ實物ニ付テハ適宜ノ單位ニテ可ナルコト
- (ヘ) 評價額關ニハ白米、精麥、食事、住居ノ給與ノ場合ハ厚生大臣ノ定メタル告示價額ヲ記入シ其ノ他ノ實物ハ大體ノ時價ヲ記入スルコト
- 厚生大臣ノ告示價格ハ左ノ如シ
- (1) 白米、精麥—小賣公定價格ノ八割(價格統制令ニ基ク行政官廳ノ指定小賣價格ナリ)
- (2) 食 事—一日三食 男 二十五錢 一食 女 男 八錢
- (3) 住 居—一月一疊ニ付三十錢 一日一疊ニ付一錢
- (ト) 給與條件及給與方法關ニハ給與ヲ受クルモノノ範圍資格又ハ支給ノ時期一ヶ月又ハ一ヶ年間ニ於ケル支給回数等ヲ記載スルコト
- (チ) 備考欄ニハ市場價格(時價)等ノ分明ナルモノハ可成其ノ代價ヲ記載スルコト

(リ) 前掲表中ニ記載困難ナル必要事項アルトキハ表ノ末尾ニ「備考欄」ヲ特設シ補充スルコト

第九條 遅刻、早退其他特別ノ事由ニ依リ所定就業時間ニ達セザル場合ノ賃金ノ計算左ノ如シ

第一 従業者ノ都合ニ基ク場合

|          |                   |                           |                          |
|----------|-------------------|---------------------------|--------------------------|
| 遅刻早退等ノ区分 | 日給ノ減額又ハ通減ノ條件      | 賃ノ支給額或ハ通減額又ハ率             | 備 考                      |
| (例) 遅 刻  | (例) 始業後三十分迄       | (例) 日給又ハ保證給ノ十分ノ一ヲ減額ス      | (例) 情狀ニヨリ減額セザルコトアルベシ     |
| (例) 早 退  | (例) 就業時間數五時間以上ノ就業 | (例) 所定就業時間ニ付定ムル時數ノ割賃金ヲ支給ス | (例) 情狀ニヨリ日給全額ヲ支給スルコトアルベシ |

第二 従業者ノ都合ニ依ラザル場合

|                     |                       |                |                                |
|---------------------|-----------------------|----------------|--------------------------------|
| 事由区分                | 日給ノ減額又ハ通減ノ條件          | 賃金ノ支給額或ハ通減額又ハ率 | 備 考                            |
| (例) 工場(又ハ業)ノ都合ニ依ル場合 | (例) 不就動時數ノ長短ニヨリ區別ナシ   | (例) 減額セズ       | (例) 給與時數ノ長短ニ依リテハ保證給ヲ支給スルコトアルベシ |
| (例) 右以外ノ場合          | (例) 所定勤務時間ノ半數未滿ノ就動ノ場合 | (例) 本則第五條ノ最低額  | (例) 給與時數ノ長短ニ依リテハ保證給ヲ支給スルコトアルベシ |

(記載注意)

- (イ) 本條ハ施行規則第五條第八號ニ該當スル記載ナリ
  - (ロ) 本條ハ所定就業時間ニ滿タザル就業ヲ爲シタル場合定メタル日給額削減ナルトキノ保障給或ハ通常ノ收入額ヨリ如何ナル程度ニ減額又ハ遅減ナスカヲ明ニスルタメ(第一)表ハ從業者ノ都合ニ依ル場合ヲ(第二)表ハ從業者ノ都合ニ依ラザル場合トニ分チ定ムル如クシタルモノトス
  - (ハ) 本條(第二)表ノ從業者ノ都合ニ依ラザル事由ニヨル賃金ノ遅減ハ最低賃金ノ公定アル從業者ハ其ノ額ヲ下ル如ク減額ヲナスコトハ許サレザルニ付十分注意スルコト
  - (ニ) (第一)表ノ條件欄ニハ遅刻早退等ノ時間數ノ程度ニ應ジ遅減ノ額、率等ニ區別アル場合ニ其ノ異ル毎ニ列擧スルコト
  - (ホ) (第一)表ノ備考欄ニハ特別ノ事情アル場合減額等ヲナサザル場合ハ其ノ旨ヲ明ニスルコト
  - (ヘ) (第二)表ノ事由區分欄ニハ工場若ハ業主ノ都合ニ依ル場合其他ノ場合等諸種ノ事由別ニ遅減額又ハ率ヲ異ニスル毎ニ其ノ事由ヲ記載スルコト
  - (ト) (第二)表ノ條件欄ニハ不就勤時間ノ長短ニヨリ減額ノ方法又ハ額、率等ニ差異アルトキハ其ノ異ル毎ニ其ノ條件ヲ列擧スルコト
  - (チ) (第二)表ニ該當スル場合ハ勿論(第一)表ノ場合ニ於テモ何等所定ノ日給、保障給等ノ額ヲ減額スルコトナク從業者ヲ所遇スルモノハ各該當ノ表ヲ作成スルコトナク條文ヲ以テ其ノ旨明示スルモ差支ヘナキコト
  - (リ) (第一)(第二)トモ表中ニ記載困難ナル必要事項アルトキハ其ノ末尾ニ「備考欄」ヲ特設シテ補充スルコト
- 第十條 從業者ノ貯蓄又ハ公、國債購入等ノタメ別ニ定ムル規定ニヨリ左ノ如ク毎月各自ノ受クル賃金ヨリ控除ス

| 貯蓄又ハ公國債購入等ノ別 | 身分又ハ給與ノ區分 | 控除額又ハ割合 | 備 | 考 |
|--------------|-----------|---------|---|---|
|--------------|-----------|---------|---|---|

|            |                   |             |                        |  |
|------------|-------------------|-------------|------------------------|--|
| (例)郵 便 貯 金 | (例)工員及他ノ勞務者月收五十圓迄 | (例)月收額ノ百分ノ一 | (例)日傭人及試用期間(一ヶ月)中ノ者ヲ除ク |  |
|------------|-------------------|-------------|------------------------|--|

(記載注意)

- (イ) 本條ハ施行規則第五條第九號ニ該當スル記載ナリ
  - (ロ) 本條ハ貯蓄又ハ公、國債ノ購入ノタメ從業者ノ賃金ノ一部ヲ控除スル場合ニ必要ニシ任意ニ設ケラレタル會費又ハ物品購入費等ノ如キモノノ控除ハ之ヲ含マズ又ハ如何ナル名稱ナルモ貯蓄ヲ目的トナス控除ナルトキハ總テ貯蓄控除トシテ取扱フコト
  - (ハ) 第一欄ノ貯蓄又ハ公、國債ノ購入等ノ別欄ニハ貯蓄ノ場合ハ郵便貯金、銀行預金其ノ他ノ別、公、國債ニ付テモ其ノ目的タル證券ノ名稱ヲ擧グルコト
  - (ニ) 身分又ハ給與區分欄ニハ控除額ガ收入額ノ多寡ニヨリ或ハ工員タルモノト其ノ他ノ勞務者ニヨリ異ル如キ場合其ノ區別ニ從ヒ表示スルコト
  - (ホ) 備考欄ニハ控除ガ一定ノ期間ヲ定メ居ル場合控除ヲ受クル從業員ニ制限ヲ設ケ居ル場合又ハ一部希望者ノミニ限ル場合等其ノ事情ヲ明ニスルコト
  - (ヘ) 本條ノ別ニ定ムル規程ハ添付提出ヲ要セズ
  - (ト) 前掲ノ表中ニ記載困難ナル必要事項アルトキハ表ノ末尾ニ「備考欄」ヲ特設シテ補充スルコト
- 第十一條 廉價ニ販賣スル(白米)(精麥)(食事)等ハ左ノ如シ



| 販賣物其他種類 | 告示價格               | 市場價格               | 徵收代價又ハ割引額<br>或ハ率           | 利用者ノ資格條件            | 備考                |
|---------|--------------------|--------------------|----------------------------|---------------------|-------------------|
| (例) 食 事 | (例) 一日三食<br>男女二十五錢 | (例) 一日三食<br>男女共五十錢 | (例) 一日三食<br>男女二十錢<br>女二十五錢 | (例) 寄宿舍居住ノ<br>工員ニ限ル | (例) 年<br>月日<br>許可 |

(記載注意)

- (イ) 本條ハ施行規則第五條第二項「賃金ニ關シ必要ナル事項」ニ該當スル記載ナリ
- (ロ) 本條ニ記載スル物品ハ規則第三十條ニ示サレタル物品(白米、精麥、食事)ニ限り且ツ告示價格ヲ下ル代價ヲ以テ販賣スル場合ニノミ記載スルコト
- 從ツテ以上ニ該當セザルモノハ如何ニ低廉ニ販賣スルモ記載ヲ要セザルニ付注意スルコト
- (ハ) 本條ハ法規上之ヲ設クルモ亦設ケザルモ雇傭主ノ任意トセラレ居ル處ナルモ規則第三十條ノ精神ニ鑑ミ其ノ事實アルモノハナルベク設定スベキモノトス
- (ニ) 第二欄以下第四欄ノ各價格ハ一定ノ單位量ト共ニ記載スルコト
- (ホ) 利用者ノ資格條件其ノ他ノ欄ニハ利用者ノ範圍又ハ購入物ノ量購入ノ期間等ニ一定ノ制限ヲ設ケアル場合等ハ其ノ事實ヲ明ニスルコト
- (ヘ) 本條ニ記載スベキ物品ハ告示價格ヲ下ル價格ヲ以テ販賣スル結果總テ別個ニ地方長官ノ許可ヲ受クベキモノニ付其ノ許可ノ有無ヲ備考欄ニ明ニスルコト
- (ト) 前掲ノ表中ニ記載困難ナル必要事項アルトキハ表ノ末尾ニ「備考欄」ヲ特設シテ補充スルコト
- 第十二條 従業員ノ昇給ハ左ニ準據ス但シ公定最高初給賃金ノ適用ヲ受クル勞務者ニ付テハ其ノ適用期間中賃金總額ノ制限

第一 一般昇給

ニ關シ勞務者ガ同制限ノ適用下ニ置カラル場合ハ共ニ本昇給ノ定メニ依ラザルコトヲ得ルモノトス

| 身分又ハ勤務區分 | 給與區分       | 昇給期              | 一回ノ昇給ノ額又ハ率                | 昇給ニ必要ナル勤続期間其ノ他昇給ニ必要ナル條件                  |
|----------|------------|------------------|---------------------------|--|
| (例) 工員   | (例) 日給二圓迄  | 毎年四月ノ二回<br>十月ノ二回 | 標準日給額ノ百分ノ五<br>最高日給額ノ百分ノ一〇 | 前昇給ヨリ四ヶ月以上<br>新採用ヨリ六ヶ月以上<br>内ニシテ成績良好ナルモノ |
| (例) 守衛   | (例) 月給五十圓迄 | 右 同              | 右 同                       | 右 同                                      |

第二 特殊昇給

| 昇給ノ名稱         | 一回ノ昇給ノ額又ハ率                               | 昇給ノ條件                      | 備考                                      |
|---------------|--|----------------------------|---|
| (例) 應召應徵者復歸昇給 | (例) 日給ニ付應召應徵期間中ニハレタル昇給ノ日數ニ〇<br>〇錢ヲ乗ジタル額迄 | (例) 應召應徵者ガ復歸シ就業スル場合ニ行フモノトス | (例) 一般昇給ガ本昇給ノ行ハレタル後二ヶ月ヲ出アズシテ一般昇給ハ其ノ行ハレズ |

(記載注意)

- (イ) 本條ハ施行規則第五條第二項ノ「賃金ニ關スル必要ナル事項」ニ該當スル記載ナリ
- (ロ) 昇給ニ關スル事項ハ記載注意事項ニシテ本條ヲ設クルカ否カハ雇傭主ノ自由ナルモ公定最高初給賃金又ハ賃金總額

ノ制限ヲ受ケザル勞務者（例ヘバ公定最高初給賃金ニ付テハ小使、給仕、電話交換手ノ如キ目下ノ處適用ナク總額ノ制限ニ付テハ小規模ナル工場―概ネ工員三十名未滿―又ハ工場外ノ事務所ニ使用セラルル上述ノ勞務者）等ハ舊賃金臨時措置令ノ適用下ニ置カルル結果等ノモノノ昇給ノ取扱ハ一定ノ内規（地方長官ニ豫メ報告シタルモノ）ニ依ルカ其ノ都度許可ヲ受クベキモノナルヲ以テ豫メ昇給内規ヲ規則中ニ設クルトキハ其等ノモノノ昇給ハ別個ニ許可ヲ受クル義務ヲ免カルル利便ヲ得ルニ付キ本條ノ定メヲ推獎スルモノトス

尤モ叙上ノ如キ關係ヲ生ズル惧ナキ工場ニ於テハ本條文ガ不要ナルコトハ勿論ナリ

(ハ) 賃金規則中ニ本條文ヲ設クル事ガ不都合アル場合ハ本作成例ニ準據シ別個ノ内規トシテ賃金規則ニ添付提出スルコト此ノ場合ハ賃金規則中ニハ「昇給ハ別ニ定ムル内規ニ依ル」ト明示スルガ適當ナリ

(ニ) 從來賃金臨時措置令ニ依リ報告済ノ昇給内規ニ付テハ工員又ハ工員外ノ勞務者等明確ナル區別ヲ設ケアルカ一應檢討ヲ加ヘ不備ナルモノハ此ノ機會ニ整理スル必要アルコト

(ホ) 本條ハ一般昇給ヲ第一表ニ特殊昇給ヲ第二表ニ記載スル如クニシタルモノニ付此ノ區別ヲ必要トセサルモノハ第一表ノミヲ利用スルコト

(ハ) 第一表ノ身分又ハ勤務區分及ビ給與區分ノ二欄ニハ其ノ身分、勤務、給與等ニヨリ昇給ノ額、條件等ガ異ル場合其ノ事實ニ從ヒ區別シテ記載スルコト

(ト) 第一表ノ一回ノ昇給ノ額又ハ率欄ニハ標準及最高ト區別シ又定額給ノ昇給ガ手當等ノ昇給カラ明確ニスルコト

(チ) 第二表ノ昇給ノ名稱欄ニハ例ヘバ應召、應徵者ノ復歸昇給、結婚昇給、昇格昇給、生活救済等ノ如ク一般昇給ニヨリ離キモノヲ擧グルコト

(リ) 第二表一回ノ昇給額、率欄及昇給ノ條件欄ノ記載ハ第一表同欄ノ注意ニ同シ

(ヌ) 第二表備考欄ニハ一般昇給トノ關係例ヘバ特殊昇給ヲ實施シタル後一定ノ期間ヲ經過セザルニ一般昇給期トナリタ

ル場合一定ノ制限ヲ附スル必要ヲ生ズルカ故ニスルコトキノ制限ニ關スル定メヲ記載スルコト

2. 日々又ハ六十日以内ノ期間ヲ定メテ雇傭スル勞務者ノ賃金規則作成例 (兵庫縣指示)

第一條 當工場ニ於ケル日々雇傭スル勞務者並六十日以内ノ期間ヲ定メテ雇傭スル勞務者ノ賃金ハ本則ノ定ムル所ニ依ル

第二條 一日ノ所定就業時間ハ十時間トシ其ノ始業時及終業時並休憩時間左ノ通りトス

【註】 實情ニ適合スル様詳細記人ノコト

第三條 日々雇傭スル勞務者ノ賃金ハ其ノ終業時ニ之ヲ支拂フ

第四條 六十日以内ノ期間ヲ定メテ雇傭スル勞務者ノ賃金ノ締切期日及支拂期日左ノ通りトス但シ本條所定ノ支拂期日迄ニ雇傭期間ノ滿了スル勞務者ノ賃金ニアリテハ其ノ雇傭期間滿了ノ當日ヲ以テ之ガ支拂ヲ爲スモノトス

第五條 左ノ各號ノ一ニ該當スル勞務者ノ賃金ハ前條ノ規定ニ不拘其ノ都度之ヲ支拂フ

- 一、死亡シタルトキ
- 二、入營應召又ハ徵用セラレタルトキ
- 三、天災事變其ノ他ノ災厄ニ遭遇シ又ハ負傷若ハ疾病ニ罹リ費用ヲ要スルトキ
- 四、其ノ他特ニ必要アリト認ムルトキ

第六條 賃金ノ前貸ハ絶對ニ之ヲ爲サザルモノトス

第七條 所定就業時間十時間ニ對スル最低賃金額左ノ如シ

| 年齢別    | 男女別 | 男    | 女  |
|--------|-----|------|----|
| 満二十歳未満 |     | 六〇   | 四五 |
| 満二十歳以上 |     | 一、三五 | 七五 |

【註】右ハ甲號地域ニ於ケル一例ナルニ付乙號地域ニアリテハ告示ノ最低賃金ヲ下ラザルモノヲ規定スルコト  
 一日ノ總就業時間方所定ノ十時間ヲ超ユル場合ニアリテハ之ヲ超ユル一時間毎ニ前項ノ金額ノ一割ニ相當スル額（一時間  
 ニ滿タザル就業ニ對シテハ此ノ割合ヲ以テ算出シタル額）ヲ加算スルモノトス

第八條 所定就業時間十時間ニ對スル定額日給ノ最高額並標準額左ノ通りトス  
 但シ原則トシテ最高額ハ作業能率優秀ナル勞務者ニ、標準額ハ作業能率普通程度ノモノニ對シ之ヲ支給スルモノトス

一、男 子

(イ) 雜 役 工

| 年齢別    | 賃金別 | 標準額  | 最高額  |
|--------|-----|------|------|
| 満二十歳未満 |     | 一、六〇 | 二、〇〇 |
| 満二十歳以上 |     | 二、四〇 | 三、〇〇 |

(ロ) 其ノ他ノ勞務者

| 年齢別    | 賃金別 | 標準額  | 最高額  |
|--------|-----|------|------|
| 満二十歳未満 |     | 一、八五 | 二、三〇 |
| 満二十歳以上 |     | 三、二〇 | 四、〇〇 |

二、女 子

| 年齢別    | 賃金別 | 標準額  | 最高額  |
|--------|-----|------|------|
| 満二十歳未満 |     | 一、一〇 | 一、四〇 |
| 満二十歳以上 |     | 一、四〇 | 一、八〇 |

【註】(イ) 右ノ額ハ甲號地域ノ最高額ナルニ付乙號地域ニアリテハ告示ノ乙號地域ノ額以内ヲ記入スルコト  
 (ロ) 雜役工トハ雜役、掃除、材料ノ仕分、整理、結束並十五貫未満ノ積卸及運搬ニ従事スル勞務者トシ其他ノ  
 勞務者トハ特別ノ技能又ハ力量ヲ要スル作業ニ従事スル勞務者ヲ謂フ

一日ノ總就業時間方所定就業時間十時間ニ滿タザルトキハ其三割ニ相當スル額ヲ以テ最高額トス  
 當スル額ヲ減額シタルモノトス  
 但シ右ニ依リ計算シタル金額ガ三割ニ滿タザルトキハ三割ニ相當スル額ヲ以テ最高額トス

第九條 勞務者ニ對シ左ノ手當ヲ支給ス

| 名 稱         | 額 又 ハ 率        | 給 與 條 件                                 |
|-------------|----------------|---|
| 早出、殘業手當     | 定額日給ノ一割五分      | 就業十時間ヲ超ユル早出、殘業一時間ニ付（時間割賃金ヲ含ム）           |
| 夜 動 手 當     | 定額日給ノ一割五分      | 午後八時ヨリ翌日午前五時迄ノ就業一時間ニ付（時間割賃金ヲ含ム）         |
| 世 話 役 手 當   | 定額日給ノ三割増       | 世話役一人一日ニ付                               |
| 休 日 出 勤 歩 増 | 定額日給ノ五割増       | 一月一日、二日、三日ノ出勤者ニ對シ                       |
| 出 張 手 當     | 交通費又ハ宿泊費ノ實費相當額 | 交通費又ハ宿泊費ヲ必要トスル場所ニ出張シテ作業ヲナスコトヲ命<br>ジタル場合 |
| 特別加給金（掘金）   | 壹 圓 以 内        | 作業能率特ニ優秀ナル勞務者ニ對シ就業一日ニ付                  |

前項ノ早出トハ所定ノ始業時以前ニ於ケル就業トシ残業トハ所定ノ終業時以後ニ於ケル居残就業ヲ謂フモノトス  
第十條 請負賃金制(出來高拂制)ノ場合ノ請負單價(請負歩合、請負時間)及賃金算定方式左ノ如シ

(一) 請負單價(請負歩合、請負時間)

(二) 算定方式

前項ノ規定ニ依リ算出シタル額ガ左ノ額ヲ超ユルトキハ其ノ超ユル額ハ之ヲ支給セズ  
(イ) 就業十時間ノ場合

| 年齢別    | 勞務者別 | 雑役 |      | 其ノ他ノ勞務者 | 女子   |
|--------|------|----|------|---------|------|
|        |      | 男  | 工    |         |      |
| 滿二十歳未満 |      |    | 二、六〇 |         | 一、八二 |
| 滿二十歳以上 |      |    | 三、九〇 |         | 五、二〇 |
|        |      |    |      |         | 二、三四 |

【註】 右ノ額ハ甲號地域ノ額ナルニ付乙號地域ニアリテハ告示ノ最高賃金額ノ三割増ヲ記入スルコト

(ロ) 就業十時間ニ滿タザル場合ハ不足時間一時又ハ其ノ端數毎ニ(イ)ノ額ノ一割ニ相當スル額ヲ減額スルモノトス

(ハ) 就業十時間ヲ超ユル場合又ハ夜間作業ノ場合ハ第九條ノ早出殘業手當又ハ夜動手當ヲ加額シタル額トス

第十一條 特殊作業ニ従事セシメタルトキハ左ノ手當ヲ支給スルコトアルベシ

| 名稱     | 額又ハ率    | 給與條件                        |
|--------|---------|-----------------------------|
|        |         |                             |
| 特殊作業手當 | 日額六拾錢以内 | A級                          |
|        | 四十錢以内   | B級                          |
|        | 貳拾五錢以内  | C級                          |
|        | 同 錢五錢以内 | D級                          |
|        |         | 何々作業ニ従事スル者ニ對シ               |
| 季節手當   | 日額貳拾錢以内 | 七月一日ヨリ九月三十日迄ノ間何々作業ニ従事スル者ニ對シ |
| 臨時作業手當 | 日額五拾錢以内 | 何々作業ニ従事スル者ニ對シ               |

【註】 (イ) 特殊作業ニ従事スル常備勞務者ニ付最高初給賃金除外並季節手當及臨時作業手當承認ヲ得タル工場ニ限り同種ノ作業ニ従事スル日々又ハ六十日以内ノ期間ヲ定メテ雇傭スル勞務者ニ付テハ其ノ限度ニ於テ手當ヲ支給スルコトヲ得ルコト

(ロ) 該當ナキ工場ニ於テハ之ガ規定ヲ爲サザルコト

第十二條 左ノ實物ヲ給與ス

| 種類  | 數量   | 評價額  | 給與條件          |
|-----|------|------|---------------|
| 食 事 | 一 食  | 八拾錢  | 就業日ノ晝食又ハ夜食    |
| 食 事 | 三 食  | 貳拾五錢 | 就業日ノ三食        |
| 住 居 | 一 疊半 | 壹錢五厘 | 寄宿舎ニ收容シタル者ニ對シ |

【註】 (イ) 實物給與ハ實物ヲ無償ニテ給與シタル場合ニ限ルコト

(ロ) 白米、精麥、食料、住居以外ノ實物ヲ給與セントスルトキハ賃金統制令施行規則第二十七條ノ規定ニ依リ實物給與ノ許可ヲ得タル後ニ非ザレバ賃金規則ニ表示スルコトヲ得ザルコト

(ハ) 白米、精麥、食料、住居ノ評價額ハ厚生大臣ノ指定額ヲ記入シコノ評價額ハ最高賃金額ノ範圍ニ含ムモノナルニ付注意スルコト

(ニ) 其ノ他ノ品物ニ付テハ時價ヲ記入スルモ最高賃金額ノ範圍ニ含ム要ナキコト

第十三條 土木建築業並運輸取扱業關係勞務者ヲ雇傭シタルトキハ昭和十七年三月二十七日兵庫縣告示第五百六十七號及第五百六十八號ニ依ルモノトス

## 六 貸金臺帳の記入方法に就いて

### 一、貸金臺帳作成の目的

貸金臺帳とは貸金統制の監督上の必要から常時十人以上の勞務者を雇傭する雇傭主に對して令第二十九條の規定に依り作成及び備付を命じてゐるところの帳簿であつて貸金に關する事項を記載せしむるものである。而して貸金臺帳には個人票、總括票、特別手當臺帳、生産臺帳及昇給臺帳がある(令二十九條、規則三六條一項)。凡そ貸金統制を正確且つ圓滑に行ふためには工場事業場に於ける貸金支拂の實情を常に明確ならしめて置く必要があるのはいふまでもないことである。そこで斯かる目的からして貸金統制令では貸金臺帳の様式を一定してその作成及び備付けを雇傭主に對して命じてゐるわけであるが之により行政官廳が貸金支拂の實情を調査監督するのみならず雇傭主にとつてもその工場に於ける實情が之により常に明かにされる結果貸金統制上の種々の義務を遵守するための重要な資料ともなる。又此の臺帳があるため雇傭主が經營上重要な貸金關係の資料を自ら明かにすることにもなり頗る便利であると思はれる。この貸金臺帳が貸金統制上重要な資料として如何に利用されるかに付いては項を改めて述べるが貸金臺帳は斯かるものであるから、その最後の記入をなしてから三年間は之を保存して置かなければならないことになつてゐる(規則三九條)。

### 二、貸金臺帳の利用方法

貸金臺帳は貸金に關する重要な資料であるから貸金統制上いろいろな場合に利用される。貸金臺帳には別に説明する如く個人票、總括票、特別手當臺帳、生産臺帳及昇給臺帳とあるが(規則三六條一項)其の内特に總括票は貸金統制令に基く認

可又は許可の申請に當つて利用される。即ち平均時間割賃金に依る貸金總額制限に抵觸する場合の認可(令一四條一項)單位生産量に對する貸金額の認可(令一五條)請負單價又は請負歩合及び賃金算定方法の認可(令一六條)又は初給賃金及び昇給規程の認可(令一七條)等の申請に當つては夫々貸金臺帳の總括票の寫をその申請に添附すべきこととなつてゐる(規則一七條三項、二四條、二五條)。又賞與(規則二八條)、臨時の給與(規則二九條)、又は物品の販賣(規則三〇條)の許可の申請に當つても貸金臺帳の總括票の寫を夫々その申請に添附しなければならない。更に又行政官廳に於て賃金の事情を監督するに便ならしめるために雇傭主に對し賃金臺帳の總括票の寫の報告を命じてゐる。即ち同一の工場事業場事務所其他の場所に於て常時三十人以上の勞務者を雇傭する雇傭主は毎月の賃金臺帳の總括票の寫を翌月末日迄に、毎賃金總額計算期間の總括票の寫を其の期間終了の翌月末日迄に地方長官又は鑛山監督局長に對し報告しなければならないのである(規則三八條)。此の報告は個々の事業場の賃金支拂の狀況を知る資料となるばかりでなく全國的に集計されて賃金に關する貴重な統計を得るために役立つ次第である。

以上の如く認可又は許可の申請に重要な参考資料として添附し或は又之を報告せしめることによつて行政官廳に於て利用する外、賃金總額制限の適用を受ける工場鑛山の雇傭主にとつては更に重要な利用方法がある。即ち平均時間割賃金に依る總額制限の適用をうける方面ではその賃金總額が制限に抵觸するか否かを必ず一度は検討してみる爲に厚生省の告示によつて定められる平均時間割賃金に、或る月の總就業時間數を乗じて得た額の合計額とその月に實際支拂はれた賃金總額とを比較することによつて、制限をうけるか否かを判断してみなければならないのである。其の結果制限に抵觸する惧があれば、その賃金總額計算期間の賃金總額に付いて豫め認可を受けなければならないことになつてゐる(令一四條一項)。斯くの如き必要な計算をなすことは一見頗る煩雜のようであるが賃金臺帳を常に整理して置くことによつて甚だ簡單に行くのである。假に例へば一萬人の勞務者を雇傭する工場等に在つてすら二、三人の計算掛の手によつて僅か二日位で出來上る程度のものであると考へられる。更に又制限に抵觸する額に付いて一度地方長官又は鑛山監督局長の認可を受けた場合に、其の後に於

て毎月所定の方法によつて制限額を算出しその都度實際支拂總額と比較對照して抵觸するか否かを検討する必要があるかといふに、其の必要はないのである。一度認可を受けた月の總平均賃金を男女別に算出して置き其の後毎月同様に總平均賃金を算出し乍ら最初の總平均賃金と比較對照してゆけば、之によつて目的は達し得るのである。即ち毎月の總平均賃金が最初の總平均賃金に比し一厘でも低位に在るときは絶対に制限に觸れないから、斯かる状態が何ヶ月経いても所定の計算をして制限額を算出して見る必要がないわけである。之に反して其の月の總平均賃金が多少なりとも上廻れば始めて制限に抵觸する危険が生じてゐるのであるから、そこで所定の計算方法を行つてみなければならぬことになる。ところでこの總平均賃金を簡單に知るために賃金臺帳の總括票が利用出来るのである。即ち後に述べる通り總括票には一時間平均賃金を記入することになつてゐる。一時間平均賃金といふのは支拂賃金總額をその期間の總就業時間數を以て除して得た平均賃金であつて之に常に整理記入することが其の儘總額制限を受けるに必要な計算をしてゐることになる次第である。

賃金臺帳には個人票、總括票、特別手當臺帳、生産臺帳、昇給臺帳とあり、個人票及び總括票に付いては様式が一定されてゐる(規則三六條一項、二項)。而して常時三十人以上の勞務者を雇備する工場、鑛山とそれ以外のところでは夫々個人票、總括票の様式が異つてゐる。以下個人票、總括票、特別手當臺帳、生産臺帳及び昇給臺帳に付いて述べる。

### 三、個人票

賃金臺帳の個人票は個々の勞務者の賃金に付き勞務者毎に記入するものであつて其の様式は常時三十人以上の勞務者を雇備する工場鑛山に在つては施行規則附屬様式第十六號其の他の工場、事業場に在つては様式第十八號と定められてゐる(規則三六條二項)。而して雇備主は原則として定められた様式に従はねばならないのであるが、地方長官又は鑛山監督局長の許可を受けたときは定められた様式と異なるものを用ひることが出来る(規則三六條六項)。此の申請にはその用ひようとする様式と申請の理由とを具することになつてゐる(規則三六條七項)、賃金臺帳に付いて一定の様式を設けたのは賃金に關する

帳簿書類の整備が賃金監督上最も重要であるからであるが、雇備主が個人票の様式に掲げた項目の配置を變更し又は賃金に關する經理其の他の用途を兼ねしめる爲便宜の欄を加へることは差支へない。然し様式の備考に於いて特に省略を認めた事項以外の欄を省略することは監督上支障があるので様式の變更の許可に當つては地方長官又は鑛山監督局長は特に此の點に留意する方針である。而して地方長官又は鑛山監督局長に於いて許可の申請書を受理した後三十日以内に其の申請事項に關し雇備主に對し文書に依る指令又は照會若くは通知を發しないときは其の期間満了の日に於いて申請事項に付き許可のあつたものとされる。又申請事項に關し雇備主に通知を發した後三十日以内に申請事項に關し文書に依る指令又は照會若くは通知を發しないときも亦同様の取扱ひをすることになつてゐる(規則四一條)。

次に個人票は毎月の賃金に付いて翌月末日迄に記入することになつてゐる(規則三七條)。但し日々雇入れる所謂日傭勞務者の賃金に付いては之を記載することを要しない(規則三五條)。日傭勞務者の賃金は實際上之を記入することは困難であるのみならず、記入し得るとしても其の煩に堪へないからである。

### 四、個人票の記入項目

賃金臺帳個人票のうち常時三十人以上の勞務者を雇備する工場鑛山に於いて用ひる様式は施行規則附屬様式第十六號に定められてゐるが此の票の縦の欄數は雇備主に於いて適宜に定めて差支へない。又欄外に領收者捺印欄其の他必要事項の記載欄も雇備主に於いて適宜に定めることが出来る。

各記入欄に付いて左に説明を加へよう。

【時給、日給又は月給欄】本欄には當該勞務者の受ける基本給を記載するのである。一時間の就業に對していくらといふ定めであれば其の時給、一日の所定就業時間に對していくらといふ定めであれば其の日給、一月の就業に對していくらと定めてあれば其の月給を記入する。所謂賃金と稱するものを茲に記入するわけである。

【職種欄】 國民職業能力申告令に基き申告した職種があればそれを記入して差支へないし又當該工場等に於て名付けた職種を記入しても宜しい。本欄中の番號は當該工場に於て職種の振分けに用ひてゐるものがあるればそれを記入して差支ない。番號の記入は自由である。唯番號のみを記入し職種名を記入しないことは支障があるので之は認めない。氏名欄に付いても同様である。

【前歴年月數欄】 當該勞務者が雇入れられる際に未経験勞務者であれば本欄には零と記入する。之に反し経験勞務者であれば厚生大臣の定めた経験年數算定方法に従ひ算定して得た経験年數を記入するのである（昭和十六年七月二十六日厚生省告示第三百十一號）。厚生大臣の定めた経験年數の算定方法に付いては本書第二五一頁を参照せられ度い。経験勞務者に付いてはその算定方法に従つて算定した年月數を本欄に記入することになるわけである。従來から雇入れてある勞務者に付いては、調査が困難だと思ふが成るべく速にこの算定に依つて記入して行くようにしたい。

【期間欄】 期間の区分は原則として一月又は一賃金締切期間と定めるのであるがこの縦の欄數は雇主主に於て適宜定めてもよいことになつてゐるから之を一日毎に區分しても差支へないわけである。然し此の場合には必ず一月分又は一賃金締切期間分の總計欄を設けなければならない。

【就業日數欄】 當該勞務者の其の期間中に實際就業した日を記入するのである。而して日數は原則として曆日によるのであるが、交替制による夜番に當つたような場合とか或は又二十四時間連続就業したような場合に於て二曆日に亘るときでも一回の作業に就いた時からその作業の終了した時まで一日として記入するのである。従つて工場等に於て多く用ひられてゐるところの所謂工數計算による日數は之を本欄に記入してはならない。工數計算とは例へば一日の所定就業時間十時間の場合に一時間の残業をした勞務者の其の就業日數を一・一と計算する方法である。

【就業時間數欄】 本欄には休憩時間を含む總就業時間數を記入するのであるが、此の總就業時間に含まれる休憩時間とは

所定就業時間に對して定められてゐる休憩時間のみならず早出又は残業に附屬して定められた休憩時間を含むのである。

【實勞働時間數欄】 實際に作業に従事した時間を記入する。したがつて休憩時間は之を含まない。本欄は雇主の都合に依り之を削除することが出来る。

【早出、残業、深夜就業時間數欄】 深夜就業とは午後十時から午前五時に至る間の就業をいふ。而して本欄に記入する就業時間數には早出、残業又は深夜就業に附屬した休憩時間をも包含することになつてゐる。尙本欄も雇主の都合に依り之を削除することが出来るのである。

【支拂賃金欄中の時給、日給又は月給欄】 本欄には其の期間中に當該勞務者に對して支拂はれた基本給の總額を記入するのである。即ち定額給制による場合はその定額給、請負給制による場合はその保證給又は單位時間給の總額を記入するわけである。茲に單位時間給とは時間請負制に於いて賃金計算の基礎となるべき時給をいひ、所謂仕事給といふものである。本欄は之を次に掲げる請負利益金又は加給金欄と一つの欄にして差支ない。

【請負利益金又は加給金欄】 請負利益金とは、例へば單價請負制による場合その請負賃金は單價に生産個數を乗じて得た額であるが其の請負賃金から基本給を差引いた残りの額の如きものをいふ。ところで此の中には次に掲げる歩増とか手當等を含まないものである。又加給金とは、請負利益金が請負給制による場合に限るのに對し之は定額給制であると請負給制であることを問はず、基本給に對して出來高、生産品の品質或は節約時間等によつて加給するものである。即ち獎勵金の如く所謂請負賃金と見るを得ないものである。斯かる加給金は定額給制による場合に於ては請負作業に参加し得ない勞務者に對し請負作業に参加する勞務者の受ける請負利益金に相當する金額を加給する場合、勤怠率、作業率又は勤続率等を參照して加給する場合、生産高又は作業成績に應じ定額給に對しその何割かの金額を加給する場合、出來高と之に要した費用との割合によつて加給する場合等に於いて見られる所である。本欄には斯かる請負利益金又は加給金を記入するのである。尙本欄と前に掲げた時給、日給又は月給欄とは之を一つの欄とし其の合計額を記入して差支へないことは已に述べた通りである。

【早出、残業歩増欄】 本欄には早出又は残業に對する時間割賃金を除いた割増額を記入するのである。例へば十時間の就業時間に對する賃金が一圓であるとして一時間の残業を命じた場合此の十一時間に對し一圓十錢支給するとすれば此の場合には一時間十錢の割合による時間割賃金を支給したにすぎないが若し残業の一時間に對して五割の歩増を附けるとすれば時間割賃金の一圓十錢の外に一時間分の五割即ち五錢の歩増となるから此の十一時間の賃金は一圓十五錢となる。斯くの如く時間割で計算した賃金の外に特別の作業又は就業に對して支給する手当即ち特別の割増金を歩増といふのである。

【深夜業歩増欄】 本欄には深夜業に對する時間割賃金を除いた割増額を記入する。深夜業及び歩増に付いては已に説明した通りである。

【休日就業歩増欄】 本欄には休日の就業に對する歩増を記入する。

【手当欄】 本欄には補助手当、皆勤賞與、物價手当、役付手当、年功加給、作業手当、住宅手当、家族手当等本給の外に支給される諸手当の種類毎に欄を設けて其の名稱及び額を記入するのである。しかし施行規則第二十一條第一號の規定に依り厚生大臣の指定する手当は之を記入してはならない。その手当といふのは所謂應召手当、應徴手当及び家族手当、鑛山に於ける稼働率及能率増進の爲にする手当である（昭和十八年一月廿六日 厚生省告示第三十一號）所謂應召手当とは應召中又は入營中の勞務者に對して支給するものであり應徴手当とは國民徵用令に依り徵用せられた勞務者に對して支給する手当を謂ふ。鑛山に於いて稼働率及び能率増進の爲に支給する手当とは特に鑛山監督局長の承認を受けて支給してゐるものを謂ふのである。元來此の様式第十六號の個人票は常時三十人以上の勞務者の雇傭する工場鑛山に於て之を作成すべきものであり、したがつて原則として平均時間割賃金に依る賃金總額制限の適用を受けるのである。ところが所謂應召手当及び應徴手当、家族手当は總額制限の場合賃金の計算から除かれるので、「支拂賃金欄」中の本欄からは斯かるものは除き別に説明する所の特別手当臺帳に記入することになつてゐる。（規則二二條一號、三三條三項）

【控除金總額欄】 本欄には、支拂賃金より控除すべき例へば貯金額とか食費とか互助會費等の一切の控除金の總額を記入

する。尙本欄には内詳欄を設け控除金の種類毎に其の金額を記入して差支へない。

【差引支拂額欄】 本欄には、支拂賃金計欄に記入した額から控除金總額欄に記入した額を差引いた額を記入する。（昭和十五年十月十日）

【實物給與欄】 本欄には、白米及び精麥の給與、食事の給與、及び住居の給與の別に厚生大臣の定めた評價額（昭和十五年九月厚生省告示第二百三十二號）によつて換算した額を記入する。實物給與とは無償で給與する場合に限り、代價をとつて支給する場合は實物給與とはみない。

以上に掲げた欄以外に付いては説明をする必要がないと思ふから省略する。

常時三十人以上の勞務者を雇傭する工場鑛山以外の工場、事業場又は事務所に於て作成すべき個人票の様式は附屬様式第十八號に定めてあるが前述のものに比しその記載項目は簡略である上に記載項目の内容も以上に於て述べたと同様であるので特に説明を加へる必要はない。

### 五、總括票

總括票は前に述べた個人票記入の内容をその工場事業場における全勞務者の賃金に付一月又は一賃金總額計算期間毎に總括する賃金臺帳である。其の様式は常時三十人以上の勞務者を雇傭する工場鑛山に於ては様式第十七號、その他の工場、事業場、事務所等では様式第十九號によることになつてゐる（規則三六條二項）。尙ほ様式第十七號に付いては、雇傭主が令第十五條の規定に依り單位生産量に對する賃金額について認可を受けた場合、令第十六條の規定に依り請負單價（請負歩合）及び賃金算定方法の認可を受けた場合又は令第十七條の規定に依り初給賃金及昇給規程の認可を受けた場合にはそれら關係勞務者の別に此の總括票を作成するを要する。而して總括票に付いては、個人票の如く所定の様式と異なる様式を用ひることを認めてゐない。更に様式第十七號の總括票に付いては特に其の寫を地方長官又は鑛山監督局長に對して報告すべきことになつてゐる。即ち常時三十人以上の勞務者を雇傭する雇傭主は毎月の賃金臺帳總括票の寫を翌月末日迄に、毎賃金總額計



算期間の賃金臺帳括票の寫を其の期間終了の翌月末迄に報告しなければならない(規則三八條)。而して總括票は一月毎に又は賃金締切日の定めのある場合には其の月の最終の賃金締切日前一月毎に作成する外更に常時三十人以上の勞務者を雇備する工場鑛山に在つては賃金總額計算期間毎に之を作成することとなつてをり夫々其の期間中に支拂はれた賃金に付記入することとなつてゐる(規則三七條)。

### 六、總括票の記入項目

常時三十人以上の勞務者を雇備する工場鑛山に在つては様式第十七號の總括票によることとなつてゐるが、この總括票は様式第十六號の個人票に記載した賃金に付一月毎に(賃金締切日の定めある場合は其の月の最終の賃金締切日前一月毎)又は一賃金總額計算期間毎に總括するものである。その記載項目に付いて説明しよう。

【事業の種類欄】 事業の種類は工場に付いては先に平均時間割賃金の額の項に於て説明したところの厚生大臣の定める事業分類の中分類に従つて記入する。同一工場、事業場に於て二以上の事業を営む場合は平均時間割賃金の適用を受けるに付いて雇備主が選定し且つ地方長官に對して届出でた業種を記入する(規則二二條二項)。鑛山にあつては石炭山、金屬山、石油山又は其の他の非金屬山の別を記入するわけである。同一鑛山に於て二以上の事業を営む場合は業種の記入は工場に付いての場合と同様である。

【勞務者數欄】 本欄には記載すべき期間中に於て賃金の支拂を受けた勞務者の實數を記入する。茲に注意を要するのは賃金總額計算期間(所定の三ヶ月間)毎に作成する總括票の場合において、本欄に記入すべき勞務者數は其の期間中の各月において賃金の支給を受けた勞務者數の總計ではないことである。即ち其の期間中に於てたとへ一日分でも賃金の支拂を受けた勞務者があれば本欄の勞務者數に含まれるが、全期間を通じて賃金の支拂を受ける勞務者は之を重複して計算してはならないのである。例へば其の期間中三ヶ月を通じて當該工場に全勞務者が賃金の支拂を受けたとすれば本欄には其の儘その全

勞務者の實數を記入するのである。又その期間中の或る月に於てのみ賃金の支拂を受け他の月に於いては賃金の支拂を受けない勞務者があつたとしても其の勞務者を含んだ數を記入するのである。

【總就業日數欄】 本欄には個人票に記入した就業日數の其の期間中の合計數を記入する。

【總就業時間數欄】 本欄には個人票に記入した就業時間數の其の期間中の合計數を記入する。

【平均時間割賃金額欄】 本欄には厚生大臣の定めた平均時間割賃金にして當該工場事業場に適用するものを記入する。唯然し平均時間割賃金に依る總額制限を超過することに付地方長官又は鑛山監督局長の認可を受けた場合には其の認可に際して與へられた一時間平均賃金を記入する(規則一九條一項)。

【支拂賃金計(1)欄】 本欄には個人票に記入した支拂賃金計(1)の其の期間中の合計額を記入する。

【實物給與換算額(2)欄】 本欄には個人票に記入した實物給與換算額(2)の其の期間中の合計額を記入する。

【賞與及臨時の給與(3)欄】 本欄には個人票に記入した賞與及び臨時の給與(3)の其の期間中の合計額を記入する。

【一時間平均賃金額欄】 支拂賃金計欄に記入した額と實物給與換算額との合計額を總就業時間數を以て除して得た額を記入する。この一時間平均賃金と平均時間割賃金との比較検討を常に行ふことによつて雇備主は賃金總額制限に抵觸するや否やを知り得るから此の點賃金總額の制限を實施する上に頗る適してゐるわけである。

以上に説明したもの以外の欄に付いては特に説明を要する迄もないと思ふから省略することとする。次に常時三十人以上の勞務者を雇備する工場鑛山以外の工場、事業場、事務所等においては様式第十九號の總括票によることになつてゐる。この總括票は様式第十七號に記入した賃金に付て一月毎に(賃金締切日の定めある場合は其の月の最終の賃金締切日前一月毎)之を總括するものである。記入項目の内容はすでに述べた所と同様であるから其の説明は之を省略する。

### 七、特別手當臺帳

賃金臺帳には個人票及び總括票の外に更に特別手當臺帳が定められてゐる(規則三六條一項)。特別手當臺帳は施行規則第二十一條第一號の規定により厚生大臣の指定する手當を支給するに至つた日から三十日以内に之を作成し其の手當の種類毎に其の手當の支給を受ける勞務者の氏名、男女別、年齢及び其の手當額を記載すべきこととなつてゐる(規則三六條三項)。其の手當といふのは所謂應召手當、應徴手當、家族手當及び鑛山に於いて稼働率、能率増進の爲めに支給する手當にして鑛山監督局長の承認を受けたものを謂ふ。所謂應召手當とは應召中又は入營中の勞務者に對して支給する手當を謂ひ所謂應徴手當とは國民徴用令により徴用せられた勞務者に對して支給する手當をいふ。すでに述べた如く様式第十六號の個人票の手當欄には支給する一切の手當は之を記入しなければならないのであるが唯右に述べた如き手當は之を記入してはならないことになつてゐる。而して本臺帳には厚生省として別に定められた様式はないけれども府縣によつては夫々の様式を定めてある所もあるから雇傭主はそれによつて適宜處理して宜いわけである。

### 八、生産臺帳と昇給臺帳

生産臺帳には令第十五條の規定に依る認可を受け單位生産量に對する賃金を定めた生産品に付いて賃金締切期間毎に其の期間中の生産量を記載することになつてゐる。而して生産臺帳は單位生産量に對する賃金額の認可を受けた雇傭主が其の許可を受けた日から三十日以内に之を作成するわけである(規則三六條四項)。昇給臺帳には令第十七條の認可あつた昇給の規程の適用ある勞務者の氏名、男女別、初給賃金額(現に雇傭せられる者に付いては現に支給する賃金)、昇給期日及び昇給額を記載することとなつてゐるが之は第十七條の規定に依り初給賃金及び昇給の規程の認可を受けた雇傭主が其の認可を受けた日から三十日以内に作成しなければならないのである(規則三六條五項)。生産臺帳及び昇給臺帳も本省としては別段様式が定めてないが之も各府縣で定めてある場合はそれによらなければならない。

## 七 賃金統制令施行に關する指導要領

### 一、違反防止指導に關する事項

#### 一、賃金臺帳に關する事項

- (イ) 賃金臺帳は賃金支拂状況を明瞭ならしむる爲めのみならず凡ての許可、認可申請の資料となるものなるに付特に左の事項に留意し常時之が整備に心掛けしむること
- (ロ) 臺帳の記入及報告に付ては所定の期日を厳守せしむること
- (ハ) 臺帳記入に關し所定記載事項の記載漏れ無き様監督指導すること
- (ニ) 個人票の「就業時間數」欄には當該勞務者の休憩時間を含む總就業時間數を記入せしむること
- (ホ) 總括票の「總就業時間數」欄には個人票に記入せる就業時間數の合計を記入せしむること
- (ヘ) 個人票の「手當歩増」欄には特別手當臺帳に記載する手當以外の手當歩増等は全部記載すべきものなるに付之が記載を怠らざる様注意すること
- (ト) 總括票の「勞務者數」欄には記載すべき期間中に於て賃金の支拂を受けたる勞務者の實數を記入すべきものにして其の期間中の各月に於て賃金の支給を受けたる勞務者數の總計に非ざるものなること

#### 二、個人制限方式に關する事項

- (イ) 最高初給賃金は未経験者に付ては雇入後三ヶ月間(三十歳以上四十歳未満は六ヶ月) 既経験者に付ては雇入後六ヶ月間適用あるものなるが最低賃金に付ては最高初給賃金の適用あるものに對してのみならず一般勞務者に付ても適用あり

るものなるに付この點注意すること

(ロ) 最低賃金は全然就業せざる場合には其の適用無きものにして此の場合に支給する賃金は不就業手當として別に特別なる取扱を受くるものなること

(ハ) 最高初給賃金は一日の就業十時間に付支拂ふ凡ての給與を含みたる額(規則第十三條第一項各號の諸給與を除く)なるを以て、工場鑛山に於て基本日給のみを公定額と同額に定めたる規定あるときは凡ての給與を含めたる額が公定額と同額又はそれ以内になる様改訂せしむること

(ニ) 経験者の最高初給賃金は年齢階級別、経験年數別に定めあるものなるが経験年數の算定方法は昭和十六年七月厚生省告示第三一〇號乃至第三一二號に示す所なるに付これに關し正確なる理解をなさしむること但し右の算定方法は支拂賃金が違反なりや否やを檢する際に用ふるものにして賃金の支拂に付ては必ずしもこの算定方法を強制すべきものに非ざるものなること

(ホ) 臨時作業手當、季節手當、特殊作業手當、稼働率及能率増進の爲にする手當は特に地方長官又は鑛山監督局長の承認を得たる場合、最高初給賃金外に支給することを得るものなるが右手當支給に際し單に賃金規則に記載し變更報告のみに止むるものあるも必ず「承認」を得る手續をなさしむる様注意すること

(ヘ) 最高初給賃金は賃金形態の如何に不拘定額制、請負制の何れにも適用あるものにして請負制の場合其の請負單價を賃金規則に記載することを以て最高初給賃金の適用なしと誤解するものあるも誤解なき様注意すること、右請負制の場合の最高賃金の計算の仕方は各稼働日毎の最高初給賃金額の一月分の合計額を以て其月の最高初給賃金となし得るものなることを徹底せしむること

(ト) 経験工と認めらるる者を未経験工として雇入ること無き様監督を嚴にすること

三、總額制限方式に關する事項

(イ) 賃金總額制限方式には平均時間割賃金に依る方式以外に「單位生産量に對する賃金額の認可」「請負單價又は請負歩合及賃金算定方法の認可」「初給賃金及昇給規程の認可」の三方式あるも、之等は何れも地方長官又は鑛山監督局長の認可を得るに非ざれば實施し得ざるに不拘單に賃金規則の變更報告のみに止むる向あるも右は認可申請を必要とするものなるを以て手續を怠らざる様指導すること

(ロ) 下級地の工場が最高初給賃金の除外許可を受け上級地の最高初給賃金を適用する場合と雖も平均時間割賃金は其の上級地のものを適用し得るに非ざることを理解せしむること

(ハ) 業種の選定は工業分類中分類に依るべきものなるも事業の實體と選定せる業種とを一致せしむべきこと

(ニ) 平均時間割賃金に依る賃金總額制限超過の認可を爲したる場合當該工場鑛山に於て認可内容通り措置したるや否やを隨時監査すること

(ホ) 賃金總額制限の場合の賃金に含まれるものは入替手當、應召手當、應徴手當、家族手當、稼働率及能率増進の爲にする手當、實物給與(白米、精麥、食事、住居を除く)、賞與、臨時の給與等にして其の他の一切の給與は賃金と看做し賃金總額中に計算すべきものなり。例へば特設防護團手當は賃金の中に含ましむべきものにして、右の如き手當支給の爲基準總額を超過する場合は認可申請の手續をとらしむべきものなること

四、日傭勞務者に關する事項

(イ) 勞働力の不足を低賃金に藉口し公定額以上の賃金を以て勞務者を獲得せんとする事業主に對しては嚴重なる取締をなすこと

(ロ) 日々雇入れらるる者及び厚生大臣の指定する勞務者に付ては最高賃金の公定あるも右の最高賃金を工場に於ける一般職工等に對して適用あるものと解し最高初給賃金乃至平均時間割賃金と混同すること無き様理解徹底せしむること

(ハ) 工場、鑛山に於ける常傭勞務者にして日傭勞務に従事するものあるときは賃金統制の違反なるに付注意し嚴重取締

ること

- (ニ) 最高賃金及手間賃の最高額に關し基本給の外に加給金を附加するを認むるも加給金の給與は濫用に陥る虞あるを以て授受には特に注意すること
- (ホ) 請負賃金制を採る場合不當に高額なる請負單價に依り請負賃金を算出し常に定備の三割増賃金を支拂ふもの又は一應は請負單價、請負金を定めて就業せしむる作業なるも出來高の如何に不拘請負制なるの故を以て常に定備の三割増賃金を支拂ふものあるも右は何れも違反の虞あるを以て嚴重取締ること
- (ヘ) 所定の最高賃金を支拂ひたる外懸賞金の名目を以て不當賃金を支拂ふものあり注意取締ること
- (ト) 地方より任意に出稼を爲す勞務者に宿泊費を支給するものあるも注意取締ること

### 二、許可認可に關する事項

- 一、平均時間割賃金に關する事項
  - (イ) 平均時間割賃金の運用に關しては既に數次に亘り通牒を發し又は事務打合せを開催し指示せる所なるも今次の事務簡素化に伴ひ地方廳に專決せしむる事項多きを加ふるに至りたるを以て特に法令、通牒、事務打合せ事項の趣旨を體し敏速適確なる處理をなすこと
  - (ロ) 賃金總額制限超過認可申請に關しては申請に際して添付すべき資料等の様式を一定し曩に指示せる所なるも右様式に依り申請することが、官民共事務處理上便宜多きものなるに付この趣旨を周知徹底せしむること
  - (ハ) 平均時間割賃金に依る總額制限方式は物價の停止等の如く賃金を釘附にするものに非ずして一定標準に依り超過の認可をなす弾力性有るものなることを周知徹底せしむること
  - (ニ) 賃金總額制限は支拂賃金の總合計額に於て之を爲すものにして、男女別、年齢別の賃金小計を制限するものに非ざること

9112

- (ホ) 平均時間割賃金運用方針の認可標準第十三號に示す許容額は他の認可標準たる昇給、獎勵加給等の爲に使用すべきものに非ざるものなること
- 二、最高初給賃金、最低賃金に關する事項
  - (イ) 作業の性質上又は個人的理由に依り最高初給賃金を超えたる賃金又は最低賃金を下りたる賃金を支給することが許せらるるものなることを充分に理解せしむること
  - (ロ) 未経験勞務者が雇入後三ヶ月を経たる場合更に既經驗者の最高初給賃金を適用する如き誤解無き様注意すること

## 八 賃金統制令の取扱上注意を要する諸點

### 一、公定の最高初給賃金及最低賃金の取扱に関する事項

- (一) 公定の最高初給賃金額及最低賃金額を基本日給の最高額若しくは最低額（手當其の他の給與を含まざるもの）の如く誤解し取扱へるものあり。（規則第十三條同第九條）
- (二) 公定の最高初給賃金額及最低賃金額中に含めて計算すべき手當其の他の給與と公定最高額若しくは最低額の外に支給し得る手當、歩増其の他の給與との區別に對する認識不十分なるものあり。（規則第九條同第十三條）
- (三) 公定の最高初給賃金額若しくは最低賃金額中の計算に入るべき實物給與の範圍（白米、精麥、食事、住居のみ其の公定に依る評價額を算入し他の實物の給與は算入せざるものとす）に對する認識不十分にして例へば代價を得て實物を給與する物品販賣と混同し或は雜貨類の如きものを無償給付して其の代金を賃金臺帳中の實物給與換算額中に記入せるもの等あり。（令第三條第二項昭和十五年十月厚生省告示第三三三號及三三四號）
- (四) 公定の最高初給賃金の適用期間は年齢三十歳未満のものにありては未経験者は三ヶ月、経験者は六ヶ月と區別さるるも其の未経験、既経験の判別を法規の定むる基準に依らずして工場の自由なる判斷に依り決定して不當に措置せるものあり（規則第十一條）
- (五) 公定最高初給賃金の適用期間は男子の満三十歳以上満四十歳未満の者に付ては未経験、既経験を問はず六ヶ月なる事の認識を缺くものあり。（規則第十條第三號）
- (六) 未経験者を其の最高初給賃金で採用し三ヶ月の適用期間經過後更に経験者に付き定められたる最高初給賃金額の拘束

を受くるが如く誤解せるもの及公定の最高初給賃金實施以前より雇入れたる工員をも採用より三ヶ月乃至六ヶ月の期間は其の公定額に拘束せらるる如く誤解せるものあり。

（註）最高初給賃金の適用期間は昭和十八年二月十三日施行規則改正に依り左の如くなりしに付特に注意を要す

- 一、三十歳未満の未経験勞務者は三ヶ月
- 二、三十歳未満の経験勞務者は六ヶ月
- 三、三十歳以上四十歳未満の勞務者は六ヶ月
- 四、學校又は養成所修了者にして始めて工場に雇せらるる者は三ヶ月
- (七) 経験者の初給賃金の決定に當りては年齢階級別の外、経験年數に應じ夫々最高額を公定しあり。而して其の経験年數の算定は勞働が同一と認めらるる場合、勞働が異なるも事業が同一と認めらるる場合、勞働も事業も共に異なる場合或は一定の學校養成所を卒業したる者等に依り従前の経験を經驗年數に換算する割合は各異なるものなるが、之を正確に認識せざるものあり。（規則第十一條第二項第三項昭和十六年七月厚生省告示第三二〇號乃至第三二二號）
- (八) 個人賃金の制限と賃金總額の制限とは併用せらるるものなるに拘らず、賃金總額制限の適用を受くる場合公定の最高初給賃金の適用は之を受けざるが如く誤解し措置を誤れるものあり。
- (九) 作業の性質上又は個人的理由の技術優秀者、特技者、轉業者等に該當し公定せられたる最高初給賃金以上に賃金の支給を必要とする場合之が例外許可の取扱に關する認識不十分なる者多し。（規則第十五條第一項乃至第三項昭和十六年七月厚生省發券第四七號第四八號）

(十) 特に地方長官の承認を得たる場合は公定せられたる最高初給賃金外に支給することを得る臨時作業手當、季節手當、特殊作業手當、稼働率及能率増進の爲にする手當に關し其の承認手續の理解を欠き賃金規則に記載し報告するのみにて公

定の初給賃金額外に置き得る如く誤解せるものあり(規則第十三條第三號昭和十六年七月厚生省發券第五二號昭和十八年一月厚生省勅發第二一四號の一)

(十一) 賃金の支拂が請負制(出來高拂制)に依り行はるる場合公定の最高初給賃金の適用なきもの如く誤解し公定額より著しく超過せる賃金の支給を其の拘束期間中平然と行へるものあり、又請負の場合の賃金の計算は定額給に依る場合の如く日々収入額を制限するに非ずして一ヶ月の總額に付き制限せらるる點の區分を辨へざるものあり。

(十二) 公定せられたる最低賃金は其の實施後總ての職工に及ぶものにして此の點最高初給賃金と趣を異にするも之が理解不十分の爲最低賃金を單に初給賃金の最低額と誤解せるものあり。

(十三) 公定最低賃金額は全く就業せざる場合には其の適用なく斯る不就業に對し支給する賃金は不就業手當として別途に特別なる取扱を受くる事の理解を欠くものあり。(規則第二十六條)

(十四) 公定の最高賃金の計算より除外せらるる賃金は健康保險法による標準報酬日額の二日分迄の精動手當、就業十時間を超ゆる早出若は残業又は深夜若は休日の就業に對する歩増、家族手當、法定の初任手當及特別の承認を受けたる手當、

(季節手當、臨時作業手當、特殊作業手當、稼働率及能率増進の爲にする手當)實物の給與、賞與、臨時の給與にして其他の給與は全部公定額中の計算に包含するものなるも之を辨識せざるものあり。(規則第十三條第二項昭和十八年一月厚生省告示第三十二號)

### 二、賃金總額に関する事項 (平均時間割賃金關係)

(一) 平均時間割賃金は男女別、年齢別に各々其の額を定めあるも賃金總額を計算する基礎となすに止まり男女別、年齢別に夫々制限せらるるものにあらずして賃金全體の總合計額に於て制限を受くるものとす、然るに之を誤解し男女別、年齢別の平均賃金若くは夫々の賃金の小計額に拘束を受くるもの如く誤解し措置を誤れるものあり。(令第十四條)

(二) 賃金總額制限の場合に於て其の制限の對象とせられざる賃金は厚生大臣の指定する手當(應召、入替、徴用等に對し附する手當、家族手當、稼働率及能率増進の爲にする手當、實物給與(白米、精麥、食事、住居を除く)賞與、臨時の給與等にして他の一切の給與は總て賃金總額制限の對象として計算中に含めしむるべきものとす。然るに不就業手當、初任手當の如きものを含まざる如く誤解し措置を誤れるものあり。(規則第二十一條昭和十八年二月厚生省告示第三十一號)

(三) 平均時間割賃金は年齢別に定めあるに依り工場に於ては之に應ずる如く該當年齡者別に一括する要あるものなり、而して其の年齢決定の時期は毎年一月一日現在を以てなすべき旨の定めあるも之を辨へずして措置を執れるものあり。(規則第二十二條)

(四) 公定せられたる平均時間割賃金の異なる二以上の事業を同一工場に於て營みつつある工場が其の何れの業種に付定むる平均時間割賃金の適用を受くるかは業種選定届に依り決するものなるが其の選定届を怠り何れの適用を受けんとするか分明ならざるものあり。(規則第二十二條)

(五) 平均時間割賃金を基礎とする賃金總額制限の適用下に置かるる勞務者は職工のみに止らず工場に於ける他の勞務者をも含むものにして、只専ら工場外の事務所に於て使用するもの及日々雇入るるものを除外せらるる事の認識充分ならず措置を誤れるものあり。(規則第二十條)

(六) 平均時間割賃金を基礎として計算せる賃金の總額(基準總額)以上の賃金の支拂を制限せらるるは一年を三月毎の四期に分ちたる賃金總額計算期間に於ける總額に付き行はるるものにして毎月の賃金の支拂總額を制限するものにあらず。(尤も毎月の賃金支拂状況は基準總額を超える惧ありや否やの有力なる参考となるものなる點は注意の要あり)此の點に關する認識充分ならざるものあり(規則第十六條)

(七) 二平均時間割賃金の認可に關する申請書に記入を要する平均年齢、平均經驗年數は申請書の作成當時の状況を計算記入すれば可なり。此點毎年一月一日現在を以て年齢所屬を決定する取扱と混同し取扱へるものあり。

平均時間割賃金に依る總額制限に關し厚生省指示に係る一時間平均賃金の認可に關する標準を理解せず徒に賃金の引上げを抑壓し或は不當なる賃金の引上げを取へて爲す等其の措置を誤れるものあり。

其の主なる事例は

- (イ) 定期昇給を許容率の範囲内にて行ひたる爲認可中許容率を失ひ賃金の支拂に苦しめるもの
- (ロ) 手續等を辨へざる爲定期昇給を実施せざるもの
- (ハ) 昇給を行ひ又は手當を増額若しくは新設して平均時間割賃金が公定額若しくは認可したる額を基礎としたる基準總額を越ゆるに至れる事實あるに拘らず認可の手續を怠れるもの
- (ニ) 生産能力が勞務者の努力に依り著しく向上したる場合は之に相應する一時間平均賃金の引上が認めらるる事に關する理解を欠くもの等なり。(規則第十七條昭和十六年九月厚生省發勞第六四號)

(九) 認可に際し實際に必要とする一時間平均賃金の外五%以内の許容率

(勞務者) 一〇〇〇〇名未満五% 五〇〇〇名未満四% 一〇〇〇〇名以上二% を認めらるる處なるが其の許容率は賃金規則の定め

に依り支拂ふ賃金の自然増加に相應せしむるため與へらるるものにして殊更に許容率の範囲内に於ける賃金の引上げを容認するものに非ず。假に許容率を故意に行はるる賃金引上に依り消耗する場合は更に其の引上げられたる一時間平均賃金の上に許容率を必要とするに至る惧を生ずるものとす。一般に此の許容率の取扱ひを誤りて處置に窮せるもの多し。(昭和十六年九月厚生省發勞第六四號認可標準第十三號前段)

(十) 支拂賃金の總額が公定せられたる平均時間割賃金に基く基準總額に達せざる工場にありては、勿論該基準總額に達する迄の賃金の増額は自由にして、認可申請等の手續を必要とせざるも基準總額と支拂賃金の差額が僅少となるに至れる場合(概ね許容率以内とす)は其の工場の賃金の支拂は著しく窮屈となるものに付き此の場合は基準總額以下にありと雖も認可申請を行ひ許容率を附加し置く必要あるものとす一般に此點に關する理解を欠けり。(昭和十六年九月厚生省發勞第六四號認可標準第十三號後段)

六四號認可標準第十三號後段)

(十一) 昇給等一定の理由の下に、平均時間割賃金の引上の認可を受けたるに拘らず其の理由と異なる方法に依り賃金の引上をなし認可當時の條件に合致せざるものあり。

(十二) 賃金總額制限の超過認可の申請の場合に申請書に添付を要する特殊の資料に付ては其の形式が定められ之を利用する時は比較的容易に作成する事を得るものなるも之に對する理解を欠けるものあり。

(十三) 統制令第十五條(單位生産量に對する賃金額) 同第十六條(請負單價同歩合及算定方法) 同第十七條(初給賃金及昇給規定)等別種の總額制限に付特別の認可を得たる時は平均時間割賃金に依る總額制限の適用を受けざるに至るものなるが、其の認可を得ることなく、單に賃金規則に記載し該規則を認められたりとして平均時間割賃金に依る總額制限の適用より免るる如く誤解せる取扱をなせるものあり。(令第十四條)

### 三、賃金規則に關する事項

- (一) 昭和十六年八月職工に付公定せられたる最高初給賃金の實施以前に作成報告せる舊規程を改めずして放任せる結果、公定の初給賃金若しくは一般情勢と該賃金規則と一致せず不都合を生じつつあるものあり。
- (二) 賃金規則中の初任基本給の規程に於て最高初給賃金の公定あるものみに付採用時の初給額を定め、例へば男子にして四十歳以上、女子にして三十歳以上の者及職工以外の勞務者(電話交換手、小使、給仕等)に對する初任基本給規程を脱漏し運用上不都合を生じつつあるものあり。
- (三) 請負制度を従前より採用し、之に依り賃金の支拂を現實に行ひつつあるに拘らず、賃金規則中に其の請負單價、請負歩合若しくは其の算定方法等の定めなきもの、或は請負に關する定をなせるも其の定めたる單價等の額又は率の最低と最高の幅甚しく大に過ぎ運用上不都合を生じつつあるものあり。

- (四) 賃金規則中の手當に關する規定に於て實際支給しつつある手當歩増及び其の支給の條件と規則に定めたる内容と一致せず又は定めたる手當歩増の上下の幅廣きに過ぎ運用上不都合を生じつつあるものあり。
- (五) 賃金を引上げる爲に賃金規則の變更は賃金總額制限の適用ある工場に付ては平均時間割賃金の引上につき認可を得る見込ある限度に於て可能なり又賃金總額制限の適用なき勞務者三十人未満の工場に於ては平均時間割賃金に基き賃金總額を支拂賃金が超過し居らざる場合に限り基準總額に達する迄の限度に於ては變更自由なり只基準總額を超過するに於ては賃金臨時措置令に依る、例へば賃金基準の變更許可申請等の手續に依り許可を受けたる後賃金規則の變更可能なり。
- 一般に此の點に關する理解を缺き、濫に賃金規則の變更を行ひて、賃金の引上げを策し、平均時間割賃金の認可、或は賃金臨時措置令に依る許可を申請したる場合、萬一拒否せられたる時は引上げられたる賃金の支拂ひに支障を生じ紛糾を醸すに至る等の事例あり。
- (六) 賃金の引上げは常に賃金規則の變更を伴ふものにあらず、例へば昇給規定に基き昇給、基本給の變更、若くは個々の昇給(昇給内規の定なきもの)等は其の例にして、何等賃金規則變更の問題を生ぜず、斯る方法に依る賃金の引上は單に平均時間割賃金による總額制限の超過認可又は賃金臨時措置令に依る許可を受くるのみにて直に其の引上を實施し得るものとす。従つて賃金の増額は賃金規則の變更を伴はざる方法に依るが比較的容易なるも、斯る點に關する認識充分ならざるものあり。

#### 四、賃金臺帳に關する事項

- (一) 勞務者常時十名以上を雇傭するものは厚生省令(施行規則)に規定の賃金臺帳(個人票、總括票、特別手當臺帳等)を其の定められたる形式により作成整備すべきに拘らず之を怠れるものあり。(規則第三六條同第三七條)
- (二) 賃金臺帳中の總括票は毎月作成を要するものと勞務者三十名以上を雇傭し賃金總額の制限を受くるものに限り賃金總

- 額計算期間(三ヶ月)毎に作成を要する分とあり又勞務者三十名以上のものは毎月作成を要する分と賃金總額計算期間毎に作成する分との寫を地方長官に報告すべき義務あるものなるに之を怠れるものあり。(規則第三八條)
- (三) 應召中のもの、入營中のもの、徵用令に依り徵用せられしもの等に對し支給する給與並家族手當、稼働率及能率増進の爲にする手當は特別手當臺帳を作成記入し個人票に記入せざる事となり居るものなるが之に對する認識を缺くものあり(賃金臺帳第十六號様式記載注意第七號)
- (四) 賃金臺帳個人票中の實勞働時間數は就業時間(休憩時間を含む)に對し賃金を支拂ふ場合は記入を要せず。只就業時間より休憩時間を除きたる所謂實勞働時間を基礎として賃金を決定するもののみ記載を要するものとす。此の點を誤り就業時間を基礎として賃金の支拂をなしつつあるに拘らず之を記載し無用の手數をとれるものあり。
- (五) 賃金臺帳個人票の歩増及手當欄には特別手當臺帳に記載する以外の手當歩増等は全部記入すべきに拘らず之に之が記載を怠れるものあり。
- (六) 賃金臺帳個人票、總括票の實物給與換算欄は白米、精麥、食事、住居の四種目の實物を無償にて支給する場合之が換算價格を厚生大臣の定むる評價額に従ひ記入するものにして以上四種目以外の實物を支給するも又廉價にて以上四種目のもの若くは其の他のものを販賣するも共に其の換算額或は利益額を記載すべきものにあらず之を誤解して措置を誤れるものあり(賃金臺帳様式第十六號記載注意第十號法定評價額昭和十五年十月厚生省告示第三三三號)

#### 五、其他の給與に關する事項

- (一) 實物給與の制限
- (1) 實物の給與は物品の無償給付を指すものにして、代價を得て物品を交付する場合の販賣とは異なるものとす。往々實物給與と物品の廉價販賣と混同し、其の取扱を誤れるものあり。



(2) 實物の給與は地方長官の許可を必要とするを原則とするも白米、精麥、食事、住居の四種目に付ては賃金規則に登載するのみにて施行規則第二十七條に依る許可(四種目の實物給與に依り賃金増額を來す場合、賃金總額制限超過の認可、若くは賃金臨時措置令に依る許可等の制限は別なり)は之を受くる必要なきものなり(許可手續を不要とせらるるは以上四種の實物は何れも厚生大臣の定むる換算價格にてあらゆる賃金額の計算中に含め別個制限を受くる爲なり)以上の點に關する理解充分ならざるものあり。(令第三條第二項規則第二十七條昭和十五年十月厚生省告示第三二三號)

(二) 不就業手當の制限

(1) 不就業手當は應召、入營、應徵中の者に對し支給する手當、休業日に支給する手當等其の工場に就働せざるに拘らず之に對し支給する給與を指すものなり。然るに年功手當、家族手當の如きものを不就業手當となし誤れる措置をなせるものあり。

(2) 不就業手當は就業せる日又は時間に對し支給する賃金額以上に給與する場合の外施行規則第二十六條の許可を必要とせず(不就業手當の増額又は新設に依り賃金の増額となり、賃金總額制限の超過認可又は賃金臨時措置令の許可は別なり)之に對する認識充分ならざるものあり。

(三) 物品の廉價販賣の制限

(1) 物品の販賣に對する制限は特別の廉價で販賣する場合に行はるものなり。而して現在の所、白米、精麥、食事の三種目に付き厚生大臣の指定する換算價格未滿の價格にて販賣する時は施行規則第三十條の許可を必要とす。他の物品は如何に廉價にて販賣すも制限を受くることなし。之等に關する理解を欠き、實物給與と混して取扱ひ措置を誤れるものあり。(規則第三〇條昭和十五年十月厚生省告示第三二四號)

(2) 物品の廉價販賣による勞務者の利益は如何なる場合も賃金額中に計算せらるゝ事なし。之に對する認識を欠き廉價販賣に依る利益金を賃金額に換算し、賃金臺帳に記載する等處置を誤る者あり。

(四) 賞與の制限

(1) 賞與は社會通念上の「ボーナス」にして、其の支給せらるる時期は概ね一定す。

賞與が賃金總額の制限外に置かるる事を不當に利用し賃金増額の手段として、一年内に許可を要せずして、支給し得る賞與額の範圍内に於て、毎月給與する等の脱法的措置をなせるものあり。

(2) 賞與の支給にして、許可を要せざる限度は賞與支給者一人に付一年平均六十圓若くは健康保險法施行令に定むる標準報酬日額の四十日分迄と定めあり。右を超過する場合は許可を要する儀なるも、右限度に關し平均の意味を没却し、一人に付き年に支給し得る最高限と解釋し、或は許可を要せざる限度を許可せらるる限度の如く誤解し措置を誤れるものあり。(規則第二十八條)

(五) 臨時の給與の制限

臨時の給與は其の性質、ボーナスと同一の給與なるも、賞與の如く時期を一定し難き臨時の必要により支給する給與なり臨時の給與は其の受給者一人當平均額が、年二十圓迄の範圍なる場合は許可を要せざる定なり。之に關し毎月臨時手當を支給して、臨時の給與となし取扱を誤れるもの、或は許可を要せざる限度の二十圓を許可せらるる限度の如く誤解せる者等あり。(規則第二十九條)

六、勞務供給請負料及手間賃に關する事項

(一) 勞務供給請負料の制限

(1) 價格等統制令の規定により八・一一(昭和十六年)の指定期日を以て停止となりたる勞務供給請負料は勞務の供給を專業となすものみに適用あるものにあらず。他の業務に従屬して、勞務の供給が行はるる場合をも當然含むものと

す。之を勞務供給專業者のみ拘束せらるる如く誤解せるものあり。(價格等統制令第四條ノ二昭和十六年九月厚生省告示第三八一號)

(2) 勞務供給請負料は單なる供給手数料を指すものにあらず。手数料に手間賃若しくは賃金を合體せる全體の額を請負料となすものあり。従つて「八・一一」により停止を見たる請負料は其後に於て公定せられたる賃金、手間賃とは全然別箇に取扱ふべきものに付從令賃金若しくは手間賃が公定により引上ありたる場合ありとするも、之によりて「八・一一」の供給請負料も當然自由に引上ぐることを得るものにあらず。請負料増額の必要あらば特に價格等統制令の規定により「八・一一」料金變更許可を受くるの要あるものなり、之を誤解し措置を誤れるものあり。(價格等統制令第四條の二但書)

(3) 勞務の提供又は供給に關する請負料は現在の所公定せられたるものなし只「八・一一」料金の不均衡を是正する爲一定の團體に於て協定をなし認可を受けしものあり。例へば兵庫縣造園統制株式會社より申請の造園工、植木工の供給請負料、兵庫縣家政婦會より申請の附添婦家政婦の供給請負料等の如し即ち「八・一一」の料金の不均衡の是正は個々の業者の許可申請による變更より寧ろ協定を以て認可を受くるが便利なり之に對する業者の認識充分ならざるものあり(價格等統制令第四條ノ四)

(二) 手間賃の制限

(1) 手間賃は土木建築業の大部分を占むる職種に付き一應「八・一一」價格により其の引上の禁止を受け、更に昭和十七年七月一日最高額の公定を見、土木建築業關係の勞務者のみならず貨物運輸取扱業、農林業等の勞務者をも其の適用下に置かるるに至れり。而して本公定により「八・一一」手間賃の停止價格は修正を受けたるも、關係業者の「八・一一」停止及公定手間賃の内容に對する認識充分ならざるものあり。(價格等統制令第四條ノ二昭和十六年九月厚生省告示第三八一號)

(2) 手間賃も賃金も直接勞務の提供をなせる勞務者に對する報酬なる點は同一にして、雇傭契約に基くや否やが相違の要點とす。

即ち雇傭契約に基かざる場合が手間賃なり。従つて手間賃は作業を請負ふ形態に其の例多し。尤も作業を請負ふも雇傭せられて請負ふは賃金の關係にして手間賃にあらざるに付注意を要するものなり。以上の如く賃金及手間賃は共に直接勞務を提供せる勞務者と勞務の提供を受けたるものの關係に於て生ずるものに付、勞務を直接提供せざる中間介在者の受くる勞務供給請負料(前記(1)に述ぶる制限あり)或は事業請負料(事業請負料は目下の處制限なし)とは區別すべきものなり。然るに業者中には之を混同し誤れる措置をなすものあり。

(3) 勞務を直接提供する勞務者の外に特別なる材料等を提供したる時は公定の賃金若しくは手間賃の外に其の材料費(◎)又(◎若しくは◎)を附加し支拂ひを受くるは差支へなきものなり。材料等を勞務者が負擔し作業をなす時は常に事業請負となり、何等制限を受けざる如く誤解し手間賃に材料代を附加せる以上の不當なる料金を收受するものあり。

# 九 賃金統制令要點一覽

略稱説明  
令—賃金統制令  
規則—賃金統制令施行規則  
添付資料作成基準—賃金總額制限超過認可申請ノ添付資料作成基準

## 一、統制令ノ適用範圍

(一) 適用セラルル勞務者

① 適用アル指定事業(下記列舉事業ニ限) (令第二條)

右①ノ事業以外ニ雇下(下記列舉ノ勞務)ニ従事スル勞務者 (令第二條)

- イ 鑛業、砂鑛業、石切業其他鑛物採取ノ事業
- ロ 物ノ製造、加工、淨洗、選別、包裝、修理又ハ解體ノ事業(電氣、瓦斯又ハ各種動力ノ發生變更又ハ傳導ヲ爲ス事業及水道ノ事業ヲ含ム)
- ハ 土木、建築其他工作物ノ建設、改造保存、修理、變更、破壊又ハ其ノ準備ノ事業
- ニ 道路、鐵道、軌道、索道、船舶又ハ航空機ニ依ル旅客又ハ貨物ノ運送ノ事業
- ホ 船渠、船舶、岸壁、波止場、停車場又ハ倉庫ニ於ケル貨物ノ取扱ノ事業
- ヘ 土地ノ耕作若ハ開墾又ハ植物ノ栽植、栽培、採取若ハ伐採ノ事業
- ト 動物ノ飼育又ハ水産動物ノ採捕若ハ養殖ノ事業其他畜産業、養蠶業又ハ水産業
- チ 物品ノ販賣又ハ保管ノ事業
- イ 場屋又ハ物品ノ監守其他之ニ類スル勞働
- ロ 場屋又ハ道路ノ清掃其他之ニ類スル勞働
- ハ 小使、給仕其他之ニ類スル勞働
- ニ 寫字、印字、電話交換其他之ニ類スル勞働

(規則第一條)

(二) 適用ヲ除外サルル勞務者 (規則第二條)

(三) 賃金統制令適用除外承認ノ申請 (規則第二條第二項)

## 二、賃金ノ意義ト範圍

(一) 令ノ對象タル賃金 (令第三條)

(二) 最低賃金ノ場合ノ範圍 (規則第九條)

(三) 最高初給賃金ノ範圍 (規則第十三條第一項)

- ホ 機械又ハ器具ノ操作、検査、修繕其他之ニ類スル勞働
  - ヘ 物ノ運搬又ハ配達ノ勞働
  - イ 料理店業又ハ飲食店業ニ従事スル者
  - ロ 主トシテ家事ニ従事スル者
  - ハ 地方長官ヨリ適用除外ノ承認ヲ受ケタルモノ
- 勞務者適用除外申請(規則様式第一號)
- 賃金、給料、手當、賞與其他名稱ノ如何ヲ問ハズ雇傭主ガ勞働ノ對價トシテ勞務者ニ支給スル金錢、物其他利益ノ全部
- 以下舉グルモノヲ除キタル給與
- イ 早出、残業又ハ深夜若ハ休日ノ就業ニ對スル歩増
  - ロ 厚生大臣ノ指定スル手當(家族手當)
  - ハ 白米、精麥、食糧、住居ノ給與ヲ除キタル實物給與
  - ニ 賞與及臨時ノ給與
- 以下舉グルモノヲ除外シタル給與
- イ 一月ニ付標準報酬日額ノ二分ヲ超ヘザル精勤手當
  - ロ 就業十時間ヲ超ユル早出若ハ残業又ハ深夜若ハ休日ノ就業ニ對スル歩増
  - ハ 厚生大臣ノ指定シタル手當(家族手當、地方長官ノ承認ヲ得タル臨時作業手當、季節手當、特殊作業手當、稼働率及能率増進ノ爲ニスル手當及初任手當)
  - ニ 白米、精麥、食糧、住居ノ給與ヲ除キタル實物給與
  - ホ 賞與及臨時ノ給與

(四) 最高賃金ノ範圍

(規則第十三條第二項)

- 以下舉グルモノヲ除外シタル給與
- イ 一月ニ付標準報酬日額ノ二分ヲ超ヘザル精動手當
- ロ 厚生大臣ノ指定シタル手當(家族手當、地方長官ノ承認ヲ得タル臨時作業手當及季節手當)
- ハ 白米、精麥、食事、住居ノ給與ヲ除キタル實物給與
- ニ 賞與及臨時ノ給與

(五) 賃金總額制限ノ場合ノ範圍

(規則第十一條及昭和十六年九月厚生省告示第四百五號)

- 以下舉グルモノヲ除外シタル給與
- イ 白米、精麥、食事、住居ノ給與ヲ除キタル實物給與
- ロ 賞與及臨時ノ給與
- ハ 厚生大臣ノ指定シタル手當(應召手當、入替手當、應徵手當、家族手當、地方長官ノ承認ヲ得タル稼働率及能率増進手當)

(六) 實物給與ノ賃金評價

賃金ニ算入スベク指定サレタル實物給與ト其ノ評價額(令第三條及昭和十五年十月厚生省告示第三百二十三號)

- イ 白米 價格等統制令ニヨリ指定シタル小賣價格ノ八割
- ロ 精麥 右 同
- ハ 食事 男子一日二五錢、一食一〇錢、女子一日二〇錢、一食八錢
- ニ 住居 一月三〇錢、一日一錢(但シ疊一疊ニ付)

三、勞務者ノ經驗未經驗(工場、鑛山ニ限ル)

- イ 從事シツツアル勞務又ハ之ト同種ノ勞務ニ三箇月以上從事シタル經驗アル者
- ロ 工場又ハ鑛山ニ於テ六箇月以上勞務ニ從事シタル經驗アル者
- ハ 工場又ハ鑛業ニ關スル國立若ハ公立ノ養成施設ニシテ三箇月以上ノ修業年限ヲ有スルモノ又ハ私立ノ養成施設ニシテ地方長官ニ於テ之ト同等以上ノモノト認定シタルモノノ課程ヲ修了シタル者

(一) 經驗勞務者ノ範圍

(規則第十一條)

- ニ 工業又ハ鑛業ニ關スル學校ニ於テ二箇年以上學習シタル者
- ホ 前號ニ掲グルモノノ外國民學校初等科修了程度ヲ入學資格トシ修業年限ヲ四年以上トスル學校若ハ國民學校高等科修了程度ヲ入學資格トシ修業年限ヲ二年以上トスル學校又ハ之ト同等以上ノ學校ノ課程ヲ修了シタル者

① 同種ノ勞務ノ範圍

昭和十六年七月厚生省告示第三百十號(本書二四五頁參照)

② 經驗年數ノ換算率

昭和十六年七月厚生省告示第三百十一號(本書二五一頁參照)

③ 業種ノ區分

昭和十六年七月厚生省告示第三百十二號(本書二五三頁參照)

(二) 右以外ノ勞務者ハ未經驗者トシテ取扱ハル

四、賃金統制ノ方法

(一) 賃金規則

① 作成ノ義務ト其ノ期限(令第四條、規則第三條、第四條、規則第四十七條)

- 同一ノ工場事業場等ニ於テ常時十人以上ノ勞務者ヲ雇傭スル雇傭主ガ作成シ勞務者ヘ周知セシムル義務ヲ負フ其ノ期限ハ令施行後勞務者ガ十人以上トナリタルモノハ三十日以内施行當時十人以上ナリシモノハ六十日以内
- イ 所定就業時間數
- ロ 賃金ノ締切期間及支拂ノ期日
- ハ 定額給ノ定アルトキハ其ノ初給額及最低額
- ニ 請負賃金制ニ於ケル保證給又ハ單位時間給ノ定アルトキハ其ノ保證給又ハ單位時間給ノ初給額及最低額
- ホ 單價請負、時間請負又ハ歩合請負ノ制アルトキハ其ノ請負單價、請負時間又ハ請負歩合及賃金算定方法

② 規則ニ記載スベキ事項(規則第五條)

③規則ノ記載ニ當リ注意スベキ事項  
(規則第六條)

④賃金規則ノ效力ト監督  
(令第五條、第七條、規則第七條)

⑤賃金規則ニ關スル報告及申請  
(令第六條、規則第六條、第八條)

(二)最低賃金

ヘ支給セントスル手當ノ名稱及額、率並ニ給與條件  
ト白米、精麥、食事又ハ住居ノ給與チ爲ストキハ其ノ數量、評價格及給與條件  
チ早退、遅刻等ノ場合ノ賃金計算方法  
リ賃金中ヨリ貯蓄又ハ公債購入ノ爲メ控除スルトキハ其ノ定ノ要旨  
又其他賃金ニ關スル必要ナル事項

イ前記ノ場合ノ(ハ)(ニ)ニ關スル事項ハ男女、職種、年齢、勤続年數等ニヨリ區分  
アルトキハ其ノ區分ニヨリ記載ヲ要ス  
ロ生産品又ハ作業ノ種類多様ニシテ複雑ナ請賃賃金制ノモノハ主要ナル製品又ハ作  
業ノミニ付記載シ其他ハ省略スルコトヲ得  
ハ同種ノ製品又ハ同種ノ作業ガ三箇月以上繼續セザルモノハ其ノ請賃賃金制ニ關ス  
ル記載ハ省略スルコトヲ得

イ積極的效果(雇傭主ハ賃金規則ニ依リ賃金ヲ支拂フベキコト)  
消極的效果(規則記載ノ事項ガ要許可事項ナル場合其ノ許認可ナキモノハ之ニヨ  
リ賃金ヲ支給シ得ズ)  
ハ監督(地方長官ハ必要ニヨリ變更ヲ命ズ)

イ賃金規則作成若ハ變更報告(作成後十四日以内ニ事業ノ種類、従業場所、名稱及  
所在地、常時雇傭スル男女別勞務者數等ヲ具スルコト)  
ロ賃金規則記載省略許可申請(規則様式第二號)  
賃金規則ノ記載省略ノ申請ハ請賃賃金制ニ於テ自由ニ省略シ得ルモノ以外チ省略  
スル場合トス

イ職工ニ付テハ各府縣告示ニ依ル  
ロ土木建築業、運輸取扱業及農林勞務者ニ付テハ同ジク各府縣ノ告示ニ依ル

②最低賃金ニ關スル申請  
(規則第十四條)

(三)最高初給賃金

①最高初給賃金ト其ノ效力  
(令第十條、規則第十條)

②最高初給賃金ニ關スル申請及報告  
(規則第十五條)

ハ工場ニ於ケル日傭勞務者ニ付テハ右同  
ニ勞務供給業者ニ雇傭セララル勞務者ニ付テハ右同  
ホ雇傭主ハ特ニ許サレタル場合ノ外勞務者ニ對シ公定ノ最低賃金以下ノ賃金ヲ支給  
スルコトヲ得ズ

イ最低賃金除外許可申請(規則様式第四號)(天災事變其他特別ノ事由アル場合)  
精神、身體ノ障礙ニ因ル最低賃金除外報告(規則様式第三號)(精神、身體ノ障  
礙アルモノヲ採用ノ場合翌月十五日迄ニ爲ス)

イ職工ニ付テハ昭和十六年各府縣告示ニ依ル  
ロ雇傭主ハ職工ニ對シ左ノ期間中ハ特ニ除外許可ヲ得タル場合ノ外最高初給賃金以  
上ノ額ニヨリ勞務者ヲ雇傭スルコトヲ得ズ

三十歳未満ノ未経験者ハ 三箇月間  
三十歳未満ノ経験者ハ 六箇月間  
三十歳以上四十歳未満ノ勞務者ハ 六箇月間  
施行規則第十一條第一項第三號、第四號又ハ第五號ニ該當スル勞務者ニシテ修  
了又ハ學習後工場ニ始メテ雇傭セララル者ハ 三箇月間

イ最高初給賃金除外報告(天災事變ノ場合ノ勞務者ノ雇傭ニ付認メラレ其ノ事實ノ  
アリタル日ヨリ十四日以内ニ報告スルコトヲ要ス)  
ロ最高初給賃金除外許可申請(規則様式第五號、第六號)作業ノ性質其他特別ノ事  
由ニヨル場合(第五號)  
勞務者ノ技能優秀又ハ特技アル場合(第六號)  
注意(豫メ許可ヲ受ケ支給)

(四) 最高賃金

① 最高賃金ト其ノ效力  
(令第十一條)

- イ 土木建築業、運輸取扱、業農林業勞務者ニ付テハ各府縣告示ニヨル
- ロ 工場ニ於ケル日傭勞務者ニ付テハ右同
- ハ 勞務供給業者ニ雇傭セラルル勞務者ニ付テハ右同
- ニ 雇傭主ハ特ニ許サレタル場合ノ外公定最高賃金額以上ノ賃金ヲ該當ノ勞務者ニ支給スルコトヲ許サズ

② 最高賃金ニ關スル申請及報告  
(規則第十五條)

- イ 最高賃金除外報告(天災事變ノ場合ノ勞務者ノ雇傭ニ付認メラレ其ノ事實アリタル日ヨリ十四日以内ニ報告スルコトヲ要ス)
  - ロ 最高賃金除外許可申請(規則様式第五號、第六號)
  - ハ 作業ノ性質其他特別ノ理由アル場合(第五號)
  - ニ 勞務者ノ技能優秀又ハ特技アル場合(第六號)
- 注意 (豫メ許可ヲ受ケ支給)

(五) 賃金總額ノ制限

① 總額制限ト其ノ效力  
(令第十四條)

- イ 昭和十六年九月厚生省告示第四百四號
- ロ 雇傭主ハ一定ノ勞務者ニ對シ一定ノ期間ニ支持フ賃金ノ總額ガ平均時間割賃金ニ其ノ就業時間ノ總額ヲ乘ジテ得タル額ノ合計額ヲ超ユルトキハ豫メ認可ヲ要ス

② 總額賃金ノ計算期間  
(規則第十六條)

- イ 第一期 自一月一日 至三月三十一日迄 三箇月
  - ロ 第二期 自四月一日 至六月三十日迄 右同
  - ハ 第三期 自七月一日 至九月三十日迄 右同
  - ニ 第四期 自十月一日 至十二月三十一日迄 右同
- 注意 (賃金ノ締切日アルモノハ締切日ニ代フ)

③ 賃金總額制限ノ適用ナキ勞務者  
(令第十四條、規則第二十條)

- イ 令第十五條ノ認可アリタルモノ
- ロ 令第十六條ノ認可アリタルモノ
- ハ 令第十七條ノ認可アリテ其ノ規程ニヨリ雇入レ又ハ増給スルモノ
- ニ 専ラ工場事業場外ニ於テ使用スルモノ
- ホ 日日雇入ルモノ

④ 賃金總額制限ニ關係アル諸申請  
令第十四條、規則第十四條  
令第十五條、規則第十五條  
令第十六條、規則第十六條  
令第十七條、規則第十七條  
規則第十七條、規則第十七條  
規則第十七條、規則第十七條

- イ 賃金總額制限超過認可申請(令ニヨリ適用ヲ免カルモノヲ除キ三十名以上ノ勞務者ヲ常時雇傭スル雇傭主ハ規則第十八條ノ事由アリテ其ノ制限ヲ超過スル場合)(規則様式第七號)
  - ロ 申請ハ本文ノ外一定ノ資料ノ添付ヲ必要トス(添付資料作成基準參照)
  - ハ 單位生産量ニ對スル賃金額認可申請(規則様式第八號)(本認可ヲ受クルトキハ其ノ勞務者ハ總額制限ヨリ除外サル)
  - ニ 請負單價(同歩合)認可申請(規則様式第九號)
  - ハ 本認可ヲ受クルトキハ其ノ勞務者ハ總額制限ヨリ除外サル
  - ニ 初給賃金及昇給規程認可申請(規則様式第十號)
  - ホ 本認可ニヨリ其ノ部分ノ勞務者ハ總額制限ノ適用ヲ除外サル
- 平均時間割賃金適用業種選定届

⑤ 平均時間割賃金ノ認可標準  
(本書三十四頁以下參照)

(六) 賃物ノ給與

① 賃物給與ノ制限  
(無償給與ノモノノミヲ指ス)  
(令第十九條)

- イ 賃金規則ニ記載シタルモノ以外ノ賃物給與ハ豫メ地方長官ノ許可ヲ要ス
- ロ 常時十名以上ノ勞務者ヲ雇傭スル雇傭主ニ適用

② 賃物給與ニ關スル申請  
(規則第二十七條)

- 賃物給與許可申請(規則様式第十二號)(必要資料ノ添付ヲ要ス)

(七) 不就業手當

- ① 不就業手當ノ制限  
(令第十九條)  
イ 不就業日又ハ時間ニ對シ支給セントスル給與ガ就業日ノ給與又ハ時間割ノ給與以上ナルトキハ豫メ地方長官ノ許可ヲ要ス  
ロ 常時十名以上ノ勞務者ヲ雇傭スル雇傭主ニ適用
- ② 不就業手當ニ關スル申請  
(規則第二十六條)  
不就業手當許可申請(規則様式第十一號)(必要資料ノ添付ヲ要ス)

(八) 賞與

- ① 賞與ノ制限  
(令第十九條)  
イ 賞與ヲ受クル勞務者ニ對スル平均金額ガ毎年合計六拾圓若ハ標準報酬日額ノ平均金額ノ四十日分ヲ超ユル場合ハ地方長官ノ許可ヲ要ス  
ロ 常時十名以上ノ勞務者ヲ雇傭スル雇傭主ニ適用
- ② 賞與ニ關スル申請  
(規則第二十八條)  
賞與許可申請(規則様式第十三號)(必要資料ノ添付ヲ要ス)

(九) 臨時ノ給與

- ① 臨時給與ノ制限  
(令第十九條)  
イ 勞務者一人ニ付毎年ノ合計額ガ貳拾圓ヲ超ユル場合ハ地方長官ノ許可ヲ要ス  
ロ 勞務者常時十名以上ノ勞務者ヲ雇傭スル雇傭主ニ適用
- ② 臨時給與ニ關スル申請  
(規則第二十九條)  
臨時給與許可申請(規則様式第十四號)(必要資料添付ノ要アリ)

(十) 物品販賣

- ① 物品販賣ノ制限  
(令第二十條)  
イ 白米、精麥、食事ヲ厚生大臣ガ告示シタル價格以下ニ販賣スルトキハ地方長官ノ許可ヲ必要トス  
ロ 常時十名以上ノ勞務者ヲ雇傭スル雇傭主ニ適用

② 物品販賣ニ關スル申請  
(規則第三十條及昭和十五年十月  
厚生省告示第三百二十四號)

白米、精麥、食事販賣許可申請(規則様式第十五號)(必要資料ヲ添付ノ要アリ)  
厚生大臣ハ黃金委員會ニ諮問シ資金ノ算定方法及ハ資金ノ支拂方法ニ關シ必要ナル制限ヲ行フコトヲ得

(十一) 資金形態ノ制限  
(令第八條)

協定資金ノ制限

(十二) 協定資金

- ① 資金ノ協定  
(令第二十一條、令第二十四條)  
イ 協定資金ハ雇傭主相互間又ハ厚生大臣若ハ地方長官ノ指定シタル組合又ハ團體ガ爲シ得ル(舊資金臨時措置令ニヨリ指定サレタル組合若ハ團體ハ新勅令ニヨリ指定サレタルモノト看做サル)  
ロ 資金ヲ協定シ地方長官(場合ニヨリ厚生大臣)ノ認可ヲ得タルトキハ雇傭主、組合員、團體員ハ其ノ協定ニ依ルコトヲ要ス  
ハ 協定資金ノ廢止、變更ハ地方長官ノ認可ヲ要ス  
イ 最低資金、最高初給資金、最高資金  
ロ 定額資金制ニ於ケル定額給  
ハ 請負資金制ニ於ケル保證給又ハ單位時間給  
ニ 請負資金制ニ於ケル請負ノ單價、歩合、時間及資金算定方法  
ホ 其他命令ヲ以テ定ムル事項
- ② 協定ナシ得ル事項  
(令第二十二條)  
イ 協定資金ガ認可サレタルトキハ別ニ厚生大臣、地方長官等ニ依リ定メラルル最低、最高(初給資金ヲ含ム)資金許可並ニ總額制限ノ除外認可事項ニ該當スル特別ノ許可ヲ要セスシテ有效
- ③ 協定資金ノ特別效力  
(令第二十三條)  
イ 協定資金ノ取消及設定  
資金ノ統制上必要アルトキハ地方長官ハ其ノ認可ヲ取消シ之レニ代ルベキ資金ヲ定ムルコトヲ得

④ 賃金協定ニ關スル特別處置

令第二十五條  
令第二十六條  
令第二十七條  
規則第三十四條

口 協定賃金ノ適用範圍ノ擴張  
賃金ヲ協定シタル雇傭主又ハ組合若ハ團體ニ止ムルコトナク必要ナル場合地方長官ハ之ヲ同種類又ハ類似ノ事業ヲナス雇傭主ノ全部ニ及ボス處分ヲナスコトヲ得  
ハ 賃金協定ノ強制  
地方長官ハ一定ノ期間ヲ附シ賃金ヲ協定スルコトヲ命ジ其ノ期限ニ協定セザルトキ又ハ協定ナスモ認可シ難キ協定ナルトキハ協定ニ代ハルベキ賃金ヲ定ムルコトヲ得

イ 賃金協定認可申請

一、本認可申請書ニハ協定者タル雇傭主ノ氏名住所同組合若ハ團體ノ名稱所在地  
二、協定ノ内容、協定ノ行ハルル區域其他必要事項

ロ 協定賃金廢止變更申請

形式ハ前記(イ)ニ準ジ廢止變更ノ内容ヲ記載  
天災事變ニ依ル協定賃金除外報告  
注意(協定賃金ニ付テハ之レニ準據セザル場合ノ個々ノ雇傭主ヨリスル許認可ノ制度ノ設ケナシ)

⑤ 協定賃金ニ關スル申請

規則第三十一條  
規則第三十二條  
規則第三十三條

五、賃金臺帳

イ 賃金臺帳ハ個人票(規則様式第十六號、第十七號)總括票(規則様式第十八號、第十九號)特別手當臺帳(添付資料作成基準參照)生産臺帳及昇給臺帳トニ分レ且常時三十名以上ノ勞務者ヲ雇傭スル工場ト夫レ以外ノモノトニヨリ記載事項ニ幾分ノ相違アリ  
A 特別手當臺帳ハ賃金總額制限ノ適用アル工場ガ作成シ總額制限ノ範圍ニ含まザル雇召手當、入替手當、應徵手當、家族手當、稼働率及能率増進ノ爲ニス

(一) 賃金臺帳ノ作成

令第十九條  
規則第二十五條  
規則第二十六條  
規則第二十七條  
規則第三十三條

ル手當ヲ記入スルモノナリ  
B 生産臺帳ハ令第十五條ニヨリ單位生産量ニ對スル賃金額ノ認可ヲ得タル場合ニ作成スベキモノナリ  
C 昇給臺帳ハ令第十七條ノ認可アリタル場合ニ作成スベキモノナリ  
口 賃金臺帳ハ常時十名以上ノ勞務者ヲ雇傭スルモノハ必ズ作成備付ケル義務アリ賃金臺帳ハ令施行當時ヨリ勞務者十名以上ヲ雇傭セル雇傭主ハ九十日以内其他ハ三十日以内ニ作成スルコトヲ要ス  
ニ 賃金臺帳ノ手入レハ毎翌月末日迄ニ行フ要アリ  
ホ 賃金臺帳ハ必ズ定メラレタル様式ニヨルヲ原則トスルモ必要アル場合個人票ニ付テハ地方長官ノ許可ヲ受ケ異ル様式ニ依ルコトヲ得  
ハ 賃金臺帳ハ三箇年間保存スルノ要アリ  
ト 賃金臺帳ハ賃金臺帳ノ記載ヲ要セズ  
イ 賃金臺帳(個人票)様式變更許可申請  
(用ヒントスル様式ヲ申請書ニ添付スベシ)  
ロ 賃金臺帳(毎月ノ賃金總括票)寫報告  
翌月末日迄ニ(手入終了ノ期日ト同ジ)爲スヲ要ス  
ハ 賃金臺帳(賃金計算期間ノ總括票)寫報告  
計算期間終了ノ翌月末日迄ニ爲スヲ要ス  
注意 以上(口)及(ハ)ハ常時雇傭スル勞務者三十名以上ノ雇傭主ニ適用アリ

(二) 賃金臺帳ニ關スル申請及報告

規則第三十六條  
規則第三十八條

六、雇傭主ノ代理

イ 報告申請等ハ總テ雇傭主ノ責任ナルモ必要ニヨリ其ノ報告申請ノ行爲ヲ特定人ヲ定メ代理セシムル場合ヲ認ム  
ロ 右ノ場合又ハ代理權ヲ解除シタルトキハ地方長官ニ届出ツルヲ要ス

(一) 申請報告義務者ノ代理

規則第四十四條



(二) 代理ニ關スル届  
(規則第四十四條)  
 賃金統制令ニ基ク申請報告代理人選任、解任變更届

七、其他ノ事項

(一) 三十名未満ノ勞務者ノ雇  
 傭主ニ對スル賃金總額制  
(規則第五十八條)  
 イ 勞務者三十名未満ノ雇傭主ハ告示セラレタル平均時間割賃金ニ準據スルコトヲ得  
 ロ 右ノ場合雇傭主ハ賃金臨時措置令ノ適用ヲ免レ許可ヲ受ケズシテ該當ノ勞務者ノ  
 賃金ノ引上げヲナスコトヲ得

一〇 手當と公定賃金との關係比較一覽表

| 手當ノ名稱                                   | 總額制限          | 最低賃金 | 最高初給賃金               |
|---|---------------|------|----------------------|
| 早出殘業手當                                  | 含ム            | 含マズ  | 就業時間十時間ヲ超ユル部分ノ手當ハ含マズ |
| 深夜就業手當                                  | 含ム            | 含マズ  | 右ニ同シ                 |
| 休日就業歩増                                  | 含ム            | 含マズ  | 右ニ同シ                 |
| 家族手當 <small>(所定條件ノモノ)</small>           | 含マズ           | 含ム   | 含マズ                  |
| 白米、精麥、食事、住居ノ實物給與                        | 含ム            | 含マズ  | 含マズ                  |
| 白米、精麥、食事、住居以外ノ實物給與                      | 含マズ           | 含マズ  | 含マズ                  |
| 盆暮ノ賞與                                   | 含マズ           | 含マズ  | 含マズ                  |
| 臨時ノ給與                                   | 含マズ           | 含マズ  | 標準報酬日額ノ二日分以内ハ含マズ     |
| 精勤賞與 <small>(手當)</small>                | 含ム            | 含マズ  | 右ニ同シ                 |
| 精勤賞與 <small>(手當)</small>                | 含ム            | 含マズ  | 關係ナシ                 |
| 應召、入營、應徵手當                              | 含マズ           | 關係ナシ | 關係ナシ                 |
| 稼働率増進手當                                 | 認可ヲ受ケタル場合ハ含マズ | 含ム   | 認可ヲ受ケタル場合ハ含マズ        |
| 季節手當、臨時作業手當、特殊作業手當                      | 含ム            | 含マズ  | 認可ヲ受ケタル場合ハ含マズ        |
| 初任手當                                    | 含ム            | 含マズ  | 含マズ                  |
| 以上ノ外一般手當又ハ獎勵加給                          | 含ム            | 含ム   | 含ム                   |
| 物品ノ販賣 <small>(但シ公定價格ノ八割ヲ下ラザルモノ)</small> | 含マズ           | 含マズ  | 含マズ                  |

### 一一 申請書、屆書、報告書提出部数一覽表

| ◎貨金統制令關係 |  | 書 類 種 別                  | 部 數 | 備 考 |
|----------|--|--------------------------|-----|-----|
|          |  | 勞務者適用除外承認申請書             | 二   |     |
|          |  | 賃金規則作成(變更)報告書            | 二   |     |
|          |  | 賃金規則記載省略許可申請書            | 二   |     |
|          |  | 精神、身體障礙ニ因ル最低賃金除外報告書      | 二   |     |
|          |  | 天災事變ニ因ル最高賃金(最高初給賃金)報告書   | 二   |     |
|          |  | 最高賃金(最高初給賃金)除外許可申請書(特務者) | 二   |     |
|          |  | 平均時間割賃金適用業種選定届           | 二   |     |
|          |  | 不就業手当支給許可申請書             | 二   |     |
|          |  | 實物給與許可申請書                | 二   |     |
|          |  | 賞與許可申請書                  | 二   |     |
|          |  | 臨時給與許可申請書                | 二   |     |
|          |  | 白米、精麥、食事販賣許可申請書          | 二   |     |
|          |  | 協定賃金認可申請書                | 二   |     |
|          |  | 天災事變ニ因ル協定賃金除外報告書         | 二   |     |

| 賃金總額制限超過認可申請書 |                                   | 賃金總額制限超過認可申請書 |                              | 賃金總額制限超過認可申請書    |                  | 賃金總額制限超過認可申請書 |         | 賃金總額制限超過認可申請書 |          | 賃金總額制限超過認可申請書 |         | 賃金總額制限超過認可申請書 |                | 賃金總額制限超過認可申請書      |                 | 賃金總額制限超過認可申請書 |  | 賃金總額制限超過認可申請書 |  | 賃金總額制限超過認可申請書 |  | 賃金總額制限超過認可申請書 |  |
|---------------|-----------------------------------|---------------|------------------------------|------------------|------------------|---------------|---------|---------------|----------|---------------|---------|---------------|----------------|--------------------|-----------------|---------------|--|---------------|--|---------------|--|---------------|--|
| 前各號以外ノモノ      | 初任手當                              | 認可標準第九號       | 認可標準第七號                      | 認可標準第四號          | 認可標準第十號          | 認可標準第八號       | 認可標準第六號 | 認可標準第五號       | 認可標準第十三號 | 認可標準第三號       | 認可標準第二號 | 認可標準第一號       | 代理人選任(解任、變更)届書 | 賃金產權(個人票)様式變更許可申請書 | 協定賃金變更(廢止)認可申請書 |               |  |               |  |               |  |               |  |
| 三             | 二                                 | 二             | 三                            | 二                |                  | 二             | 二       | 二             | 二        | 二             | 二       | 二             | 二              | 二                  | 二               |               |  |               |  |               |  |               |  |
| 規模ノ如何ニ拖ラズ     | 從前ノ勞務者ノ賃金改訂ニシテ常時雇傭勞務者數五百人以上ノモノハ三通 | 其ノ他ノモノ        | 常時雇傭勞務者數五百人以上及昇給率一年ニ付五%以上ノモノ | 常時雇傭勞務者數五百人以上ハ三通 | 常時雇傭勞務者數五百人以上ハ三通 | 規模ノ如何ニ拘ラズ     |         |               |          |               |         |               |                |                    |                 |               |  |               |  |               |  |               |  |

|                                 |   |                        |
|---------------------------------|---|------------------------|
| 最高賃金(最高初給賃金)<br>除外許可申請書(不特定勞務者) | 三 |                        |
| 季節手當(臨時手當)承認申請書                 | 三 |                        |
| 特殊作業手當承認申請書                     | 三 |                        |
| 稼働率及能率増進ノ爲ニスル手當承認申請書            | 二 | 規模ノ如何ニ拘ラズ              |
| 最低賃金除外許可申請書                     | 三 |                        |
| 單位生産量ニ對スル賃金額認可申請書               | 三 |                        |
| 請賃單價(請賃歩合)認可申請書                 | 三 |                        |
| 初給賃金及昇給規程認可申請書                  | 三 |                        |
| 賃金臺帳(總括票)寫報告                    | 一 | 每賃金總額計算期間ノモノ<br>毎月分ノモノ |
| ◎賃金臨時措置令關係                      |   |                        |
| 基本給變更許可申請書                      | 二 | 常時雇傭勞務者數百人以上ハ          |
| 基本給內規變更許可申請書                    | 二 | 三通                     |
| 昇給內規變更許可申請書                     | 二 |                        |
| ◎價格等統制令關係                       |   |                        |

|                            |   |             |
|----------------------------|---|-------------|
| 請賃料(手間賃、派出所ヲ含ム以下同シ)變更許可申請書 | 二 |             |
| 請賃料協定除外許可申請書               | 二 |             |
| 請賃料指定除外許可申請書               | 二 |             |
| 請賃料協定認可申請書                 | 二 | 全國ヲ地區トスルモノハ |
| 請賃料指定認可申請書                 | 三 | 三通          |

第二部 關係法規・告示・訓令・通牒

## 一、賃金統制令

(勅令第六百七十五號  
昭和十五年十月十六日)

第一條 國家總動員法(昭和十三年勅令第三百十七號)ニ於テ依ル場合ヲ含ム以下同ジ)第六條ノ規定ニ基ク賃金ノ統制ハ別ニ定ムルモノヲ除クノ外本令ノ定ムル所ニ依ル

第二條 本令ニ於テ勞務者ト稱スルハ左ノ各號ノ一ニ該當スル事業ニ雇傭セラレ勞働ニ從事スル者又ハ他人ニ雇傭セラレ厚生大臣ノ指定スル勞働ニ從事スル者ヲ謂フ但シ命令ヲ以テ定ムル者ヲ除ク

- 一 鑛業、砂鑛業、石切業其ノ他鑛物採取ノ事業
- 二 物ノ製造、加工、淨洗、選別、包裝、修理又ハ解體ノ事業(電氣、瓦斯又ハ各種動力ノ發生、變更又ハ傳導ヲ爲ス事業及水道ノ事業ヲ含ム)
- 三 土木、建築其ノ他工作物ノ建設、改造、保存、修理、變更、破壊又ハ其ノ準備ノ事業
- 四 道路、鐵道、軌道、索道、船舶又ハ航空機ニ依ル旅客又ハ貨物ノ運送ノ事業
- 五 船渠、船舶、岸壁、波止場、停車場又ハ倉庫ニ於ケル貨物ノ取扱ノ事業
- 六 土地ノ耕作若ハ開墾又ハ植物ノ栽植、栽培、採取若ハ伐採ノ事業其ノ他ノ農業又ハ林業
- 七 動物ノ飼育又ハ水産動物ノ採捕若ハ養殖ノ事業其ノ他ノ畜産業、養蠶業又ハ水産業
- 八 物品ノ販賣又ハ保管ノ事業

第三條 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(以下雇傭主ト稱ス)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

賃金ノ全部又ハ一部ガ金錢以外ノ給與其ノ他ノ利益ナルトキハ其ノ評價ニ關シ必要ナル事項ハ厚生大臣之ヲ定ム

第四條 命令ヲ以テ定ムル雇傭主ハ命令ノ定ムル所ニ依リ賃金規則ヲ作成シ勞務者ニ周知セシムベシ之ヲ變更シタルトキ亦

同ジ

第五條 前條ノ雇傭主ハ賃金規則ニ依リ賃金ノ支拂ヲ爲スコトヲ要ス但シ命令ヲ以テ定ムル場合ニ於テハ此ノ限ニ在ラズ

第六條 第四條ノ雇傭主ハ同條ノ規定ニ依リ賃金規則ヲ作成シタルトキハ十四日以内ニ國家總動員法第三十一條ノ規定ニ基キテ地方長官(東京府ニ在リテハ警視總監以下同ジ)ニ報告スベシ之ヲ變更シタルトキ亦同ジ

第七條 地方長官ハ賃金規則ニ記載シタル事項ガ本令若ハ本令ニ基キテ發スル命令又ハ之ニ基キテ爲ス處分ニ違反シ又ハ著シク不適當ト認ムルトキハ雇傭主ニ對シ之ヲ變更ヲ命ズルコトヲ得

第八條 厚生大臣ハ賃金委員會ノ意見ヲ聽キ賃金算定方法又ハ賃金支拂方法ニ關シ賃金統制上必要ナル命令ヲ發シ又ハ處分ヲ爲スコトヲ得

第九條 厚生大臣又ハ地方長官ハ賃金委員會ノ意見ヲ聽キ一定ノ勞務者ニ付最低賃金ヲ定ムルコトヲ得

雇傭主ハ前項ノ最低賃金ノ定メアル勞務者ニ付其ノ最低賃金ノ額ヲ下ル賃金ヲ以テ之ヲ雇傭スルコトヲ得ズ

前項ノ賃金ノ範圍ハ命令ヲ以テ之ヲ定ム

第十條 厚生大臣又ハ地方長官ハ賃金委員會ノ意見ヲ聽キ一定ノ勞務者ニ付最高初給賃金ヲ定ムルコトヲ得

雇傭主ハ前項ノ最高初給賃金ノ定メアル勞務者ニ付其ノ者ノ雇入ノ日ヨリ命令ヲ以テ定ムル期間其ノ最高初給賃金ノ額ヲ超ユル賃金ヲ以テ之ヲ雇傭スルコトヲ得ズ

前項ノ賃金ノ範圍ハ命令ヲ以テ之ヲ定ム

第十一條 厚生大臣又ハ地方長官ハ賃金委員會ノ意見ヲ聽キ一定ノ勞務者ニ付最高賃金ヲ定ムルコトヲ得

雇傭主ハ前項ノ最高賃金ノ定メ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

前項ノ賃金ノ範圍ハ命令ヲ以テ之ヲ定ム

第十二條 第九條第二項、第十條第二項及前條第一項ノ規定ハ命令ヲ以テ定ムル場合ニハ之ヲ適用セズ

第十三條 厚生大臣又ハ地方長官賃金ニシテ高額ニ失スト認メラルルモノアルトキハ其ノ額ノ引下ニ付雇傭主ニ對シ命令ヲ爲スコトヲ得但シ最高初給賃金又ハ最高賃金ノ定メアル勞務者ノ賃金ニ付テハ此ノ限ニ在ラズ

第十四條 雇傭主ハ左ニ掲グル勞務者以外ノ勞務者ニ對シ命令ヲ以テ定ムル期間ニ支拂フ賃金ノ總額ガ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乘ジテ得タル額ノ合計額ヲ超ユルトキハ命令ヲ以テ定ムル所ニ依リ豫メ地方長官ノ認可ヲ受クベシ

一 其ノ者ニ支拂フ賃金ニ付第十五條ノ認可アリタルモノ

二 請負單價又ハ請負歩合及賃金算定方法ニ付第十六條ノ規定ニ依リ認可アリタル請負賃金制ニ依ル賃金ヲ以テ雇傭スルモノ

三 第十七條ノ規定ニ依リ認可アリタル初給賃金及昇給ノ規程ニ依リ雇入レ又ハ其ノ賃金ヲ増スベキモノ

四 前各號ニ掲グルモノノ外命令ヲ以テ定ムルモノ

前項ノ賃金ノ範圍平均時間割賃金及就業時間ニ關シ必要ナル事項ハ命令ヲ以テ之ヲ定ム

第十五條 雇傭主ハ地方長官ノ認可ヲ受ケ一定ノ勞務者ニ支拂フ賃金ニ付單位生産量ニ對スル額ヲ定ムルコトヲ得此ノ場合ニ於テハ其ノ一定ノ勞務者ニ對シ支拂フ賃金ノ總額ハ其ノ單位生産量ニ對スル額ニ生産量ヲ乘ジテ得タル金額ヲ超ユルコトヲ得ズ

第十六條 雇傭主ハ請負單價又ハ請負歩合及賃金算定方法ニ付地方長官ノ認可ヲ受ケタルトキハ其ノ請負賃金制ニ依ル賃金

ヲ以テ勞務者ヲ雇傭スルコトヲ得但シ第九條第二項第十條第二項又ハ第十一條第二項ノ規定ノ適用ヲ妨ゲズ

第十七條 雇傭主ハ一定ノ勞務者ノ初給賃金及昇給ノ規程ニ付地方長官ノ認可ヲ受ケタルトキハ其ノ規程ノ適用アル勞務者ニ付其ノ規程ニ依リ之ヲ雇入レ又ハ其ノ賃金ヲ増スコトヲ得

第十八條 地方長官ハ左ノ場合ニ於テハ前四條ノ規定ニ依リ認可ヲ取消スコトヲ得

- 一 詐偽又ハ不正ノ手段ニ依リ認可ヲ受ケタルモノナルトキ
- 二 認可ノ條件ニ違反シタルトキ
- 三 認可後ノ事情ニ著シキ變更アリタルトキ

第十九條 厚生大臣ハ賃金委員會ノ意見ヲ聽キ手當、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

第二十條 厚生大臣ハ勞務者ニ對スル物品ノ販賣又ハ其ノ委託ノ方法ニ依リ事實上賃金ノ額ガ増減セラルル場合ニ於テ命令ノ定ムル所ニ依リ雇傭主ニ對シ勞務者ニ對スル物品ノ販賣又ハ其ノ委託ニ關シ必要ナル命令ヲ爲スコトヲ得

第二十一條 雇傭主相互間ニ於テ又ハ厚生大臣若ハ地方長官ノ指定スル組合若ハ團體ニ於テ賃金ノ協定ヲ爲シ地方長官ノ認可ヲ受ケタルトキハ其ノ雇傭主又ハ其ノ組合若ハ團體ノ組合員若ハ團體員(組合又ハ團體ヲ組織スル組合又ハ團體ノ組合員又ハ團體員ヲ含ム以下同ジ)タル雇傭主ノ爲ス雇傭ニ於テハ其ノ協定ニ依ルベシ但シ命令ヲ以テ定ムル場合ニ於テハ此ノ限ニ在ラズ

- 第二十二條 賃金ノ協定ハ左ノ事項ニ付之ヲ爲スコトヲ得
- 一 最低賃金
  - 二 最高初給賃金
  - 三 最高賃金
  - 四 定額賃金制ニ於ケル定額給
  - 五 請負賃金制ニ於ケル保證給又ハ單位時間給
  - 六 請負賃金制ニ於ケル請負單價請負時間又ハ請負歩合及賃金算定方法
  - 七 手當

### 八 實物賞與

### 九 昇給規程

十 其ノ他命令ヲ以テ定ムル事項

第二十三條 賃金ノ協定ニシテ最低賃金ノ額ヲ下リ又ハ最高初給賃金若ハ最高賃金ノ額ヲ超ユルモノニ付認可アリタルトキハ其ノ協定シタル事項ニ付テハ令第九條第二項、第十條第二項又ハ第十一條第二項ノ規定ハ之ヲ適用セズ

賃金ノ協定ニシテ第十五條、第十六條又ハ第十七條ノ事項ニ關スルモノニ付認可アリタルトキハ其ノ協定シタル事項ニ付テハ令第十五條、第十六條又ハ第十七條ノ規定ニ依リ認可ヲ受ケタルモノト看做ス

第二十四條 賃金ノ協定ヲ爲シタル雇傭主又ハ組合若ハ團體ニ於テ其ノ協定ヲ廢止シ又ハ其ノ内容ヲ變更セントスルトキハ地方長官ノ認可ヲ受クベシ

第二十五條 地方長官賃金ノ協定存スル場合ニ於テ賃金統制上必要アリト認ムルトキハ命令ノ定ムル所ニ依リ協定ニ加ハラザル雇傭主又ハ協定ヲ爲シタル組合若ハ團體ノ組合員若ハ團體員ニ非ザル雇傭主ニ對シ協定ニ從フベキコトヲ命ズルコトヲ得

第二十六條 地方長官ハ賃金統制上必要アリト認ムルトキハ賃金委員會ノ意見ヲ聽キ賃金ノ協定ニ付第二十一條ノ規定ニ依リ爲シタル認可ヲ取消スコトヲ得

地方長官前項ノ規定ニ依リ賃金ノ協定ニ付爲シタル認可ヲ取消シタル場合ニ於テ必要アリト認ムルトキハ賃金ノ協定ニ代ルベキ定メヲ爲スコトヲ得

前項ノ規定ニ依リ地方長官ノ爲シタル定メハ第二十一條ノ規定ニ依リ地方長官ノ認可シタル賃金ノ協定ト看做ス

第二十七條 地方長官ハ雇傭主又ハ第二十一條ノ規定ニ依リ指定セラレタル組合若ハ團體ニ對シ期限ヲ指定シテ第二十一條各號ニ掲グル事項ニ關シ賃金ノ協定ヲ爲スコトヲ促スコトヲ得

雇傭主又ハ組合若ハ團體ニ於テ前項ノ期限内ニ賃金ノ協定ヲ爲サズ又ハ期限内ニ協定ヲ爲スモ其ノ協定ニ付認可ヲ得ザリ  
シトキハ地方長官ハ賃金委員會ノ意見ヲ聽キ協定ニ代ルベキ定ヲ爲スコトヲ得

前項ノ規定ニ依リ地方長官ノ爲シタル定ハ第二十一條ノ規定ニ依リ地方長官ノ認可シタル賃金ノ協定ト看做ス

第二十八條 (削除)

第二十九條 同一ノ工場、事業場、事務所其ノ他ノ場所ニ於テ常時十人以上ノ勞務者ヲ雇傭スル雇傭主ハ命令ノ定ムル所ニ  
依リ賃金臺帳ヲ作成シ其ノ工場、事業場、事務所其ノ他ノ場所ニ備ヘ置クベシ

第三十條 賃金ノ統制ニ關スル重要事項ヲ調査審議セシムル爲賃金委員會ヲ置ク

賃金委員會ニ關スル規程ハ別ニ之ヲ定ム

第三十一條 厚生大臣又ハ地方長官ハ國家總動員法第三十一條ノ規定ニ基キ賃金ノ狀況ニ關シ報告ヲ徴シ又ハ當該官吏ヲシ  
テ工場、事業場、事務所其ノ他ノ場所ニ臨檢シ帳簿書類ヲ検査セシムルコトヲ得

前項ノ規定ニ依リ該當官吏ヲシテ臨檢検査セシムル場合ニ於テハ其ノ身分ヲ示ス證據ヲ携帯セシムベシ

第三十二條 本令ハ國又ハ道府縣ニハ之ヲ適用セズ

本令ハ國際條約又ハ之ニ基ク協定中賃金ニ關スル定メアルトキ其ノ制限ニ牴觸スル場合ニ於テハ之ヲ適用セズ

第三十三條 本令中地方長官トアルハ内地ニ於テ鑛夫(砂鑛業ニ於ケル鑛夫ニ準ズベキ者ヲ含ム以下同ジ)ニ關スルモノニ  
付テハ鑛山監督局長トス

第二十一條及第二十四條乃至第二十七條地方長官トアルハ賃金ノ協定ノ效力ガ二以上ノ道府縣(内地ニ於テ鑛夫ニ關スル  
モノニ付テハ二以上ノ鑛山監督局ノ管轄區域)ニ及ブ場合ハ厚生大臣トス

第三十四條 本令中厚生大臣トアルハ朝鮮ニ在リテハ朝鮮總督、臺灣ニ在リテハ臺灣總督、樺太ニ在リテハ樺太廳長官、南  
洋群島ニ在リテハ南洋廳長官トシ地方長官トアルハ朝鮮ニ在リテハ道知事、臺灣ニ在リテハ州知事又ハ廳長、樺太ニ在リ

テハ樺太廳長官、南洋群島ニ在リテハ南洋廳長官トシ道府縣トアルハ朝鮮ニ在リテハ道、臺灣ニ在リテハ州又ハ廳、南洋  
群島ニ在リテハ南洋群島地方廳トス

第三十五條 本令中賃金委員會ニ關スル規定ハ南洋群島ニハ之ヲ適用セズ

附 則

第三十六條 本令ハ昭和十五年十月二十日ヨリ之ヲ施行ス但シ朝鮮、臺灣、樺太及南洋群島ニ在リテハ昭和十六年七月一日

ヨリ之ヲ施行ス

第三十七條 本令施行前從前ノ罰則ヲ適用スベカリシ行爲ニ付テハ仍從前ノ例ニ依ル

第三十八條 本令施行ノ際現ニ存スル從前ノ規定ニ依リ定ムル未經験勞働者ノ初給賃金ノ最低額ハ第九條ノ規定ニ依リ定ム  
ル最低賃金ト看做シ其ノ最高額ハ第十條ノ規定ニ依リ定ムル最高初給賃金ト看做ス

第三十九條 本令施行ノ際現ニ存スル賃金臨時措置令第十五條ノ規定ニ依ル組合又ハ團體ノ指定ハ第二十一條ノ規定ニ依ル  
組合又ハ團體ノ指定ト看做ス

第四十條 本令施行ノ際現ニ存スル賃金臨時措置令第十五條ノ規定ニ依リ許可ヲ受ケタル勞務者ノ基本給、賃金基準又ハ昇  
給内規ノ定メハ第二十一條ノ規定ニ依リ認可シタル賃金ノ協定ト看做ス

第四十一條 本令施行ノ際現ニ存スル賃金臨時措置令第十六條第一項ノ規定ニ依ル定ニシテ勞務者ノ基本給又ハ賃金基準ノ  
最高額ニ關スルモノハ第十一條ノ規定ニ依リ定ムル最高賃金ト看做ス

第四十二條 賃金臨時措置令第一條乃至第十四條、第十九條、第二十三條、第二十五條第一項及第二十七條第一項ノ規定ハ  
船員ニ關スルモノヲ除クノ外當分ノ内仍其ノ效力ヲ有ス但シ賃金ノ總額ニ付第十四條ノ規定ニ依ル制限ヲ受クベキ勞務者  
ノ賃金ニ付テハ同條ノ平均時間割賃金定マリタルトキハ其ノ效力ヲ失フ

前項ノ規定ハ命令ヲ以テ別段ノ定ヲ爲スコトヲ妨グズ



第十條ノ最高初給賃金若ハ第十一條ノ最高賃金定マリタルトキハ各其ノ限度ニ於テ  
 第一項本文ノ規定ニ拘ラズ賃金臨時措置令第一條乃至第十四條、第十九條、第二十三條、第二十五條第一項及第二十七條  
 第二項ノ規定ハ其ノ效力ヲ失フ  
 第一項但書及前項ノ規定ニ拘ラズ賃金臨時措置令第一條乃至第十四條、第十九條、第二十三條、第二十五條第一項及第二十七條  
 第十七條第一項ノ規定ハ第十四條ノ平均時間割賃金、第十條ノ最高初給賃金若ハ第十一條ノ最高賃金定マリタル時又ハ賃金  
 ノ協定ニ付認可アリタル時迄ニ爲シタル行爲ニ關スル罰則ノ適用ニ付テハ仍其ノ效力ヲ有ス  
 第四十三條 賃金臨時措置令ハ船員ニ關スルモノヲ除クノ外朝鮮、臺灣、樺太及南洋群島ニ在リテハ昭和十六年六月三十日  
 迄其ノ效力ヲ有ス但シ同日以前ニ爲シタル行爲ニ關スル罰則ノ適用ニ付テハ同日後ト雖モ仍其ノ效力ヲ有ス  
 第四十四條 本令施行ノ際第十九條ノ規定ニ依リ發スル命令ニ關シテハ同條中賃金委員會ニ關スル規定ハ之ヲ適用セズ

## 二、賃金統制令施行規則

厚生省令第四十六號昭和十五年十月十九日  
 厚生省令第三十七號昭和十六年七月二十三日改正  
 厚生省令第四十五號昭和十六年九月二十五日改正  
 厚生省令第二號昭和十八年二月十三日改正

(〇印ハ改正ノ部分ナリ)

第一條 賃金統制令(以下令ト稱ス)第二條ノ規定ニ依リ令第二條各號ニ掲グル事業以外ノ事業ニ於ケル左ノ労働ヲ指定ス  
 一 場屋又ハ物品ノ監守其ノ他之ニ類スル労働  
 二 場屋又ハ道路ノ清掃其ノ他之ニ類スル労働  
 三 小使、給仕其ノ他之ニ類スル労働  
 四 寫字、印字、電話交換其ノ他之ニ類スル労働

五 機械又ハ器具ノ操作、檢査、修繕其ノ他之ニ類スル労働  
 六 物ノ運搬又ハ配達ノ労働

第二條 左ニ掲グル者ハ令第二條但書ノ規定ニ依リ労働者タラザルモノトス

一 料理店業又ハ飲食店業ニ従事スル者

二 主トシテ家事ニ従事スル者

三 雇傭主ニ於テ地方長官(東京府ニ在リテハ警視總監以下同ジ)ノ承認ヲ受ケ令ノ適用ヲ除外シタル者

前項第三號ノ承認ノ申請書ハ様式第一號ニ依ルベシ

第三條 令第四條ノ命令ヲ以テ定ムル雇傭主ハ同一ノ工場、事業場、事務所其ノ他ノ場所ニ於テ常時十人以上ノ労働者ヲ雇  
 傭スル雇傭主トス

第四條 前條ノ雇傭主ハ同一ノ工場、事業場、事務所其ノ他ノ場所ニ於テ常時雇傭スル労働者ガ十人ニ達シタル日ヨリ三十  
 日以内ニ賃金規則ヲ作成シ揭示其ノ他適宜ノ方法ニ依リ之ヲ労働者ニ周知セシムベシ但シ賃金規則中労働者ノ一部ニ關係  
 アル事項ノ周知方法ハ關係労働者ニ對シテノミ之ヲ爲スヲ以テ足ル

前項ノ雇傭主賃金規則ヲ變更シタルトキハ前項ニ準ジ直ニ之ヲ周知セシムベシ

第五條 賃金規則ニハ左ノ事項ヲ記載スベシ

- 一 所定就業時間數
- 二 賃金ノ締切ノ期間及支拂ノ期日
- 三 定額給ノ定メアルトキハ其ノ初給額及最低額
- 四 請負賃金制ニ於ケル保證給又ハ單位時間給ノ定メアルトキハ其ノ保證給又ハ單位時間給ノ初給額及最低額
- 五 單價請負、時間請負又ハ歩合請負ノ制アルトキハ其ノ請負單價、請負時間又ハ請負歩合及賃金算定方法

六 手當ヲ支給セントストキハ其ノ手當ノ名稱及額又ハ率並ニ給與條件

七 白米、精麥、食事又ハ住居ノ給與ヲ爲ストキハ其ノ數量、評價額及給與條件

八 遅刻又ハ早退ノ場合ニ於ケル賃金ノ計算方法

九 賃金ノ一部ヲ貯蓄又ハ公債購入ノ爲控除ストキハ其ノ定ノ要旨

前項各號ニ掲グル事項ノ外賃金ニ關シ必要ナル事項ハ之ヲ賃金規則ニ記載スルコトヲ得

第六條 前條第一項第三號又ハ第四號ノ事項ニ付男女別、職種別、年齢別、勤続年數別其ノ他ノ区分ニ依リ異ル定メアルトキハ各別ニ之ヲ記載スベシ

作業又ハ製品ノ種類多數ナルトキハ請負單價、請負時間又ハ請負歩合ニ關スル前條第一項第五號ノ規定ニ依リ記載ハ主要ナル作業又ハ製品ニ付キ爲スヲ以テ足ル

同種ノ製品ノ製造又ハ同種ノ作業ガ三月以上繼續セザルトキハ其ノ製品又ハ作業ニ付定ムル請負單價、請負時間又ハ請負歩合ニ關スル前條第一項第五號ノ規定ニ依リ記載ハ之ヲ省略スルコトヲ得

前二項ノ場合ノ外雇傭主請負單價請負時間又ハ請負歩合ニ關スル前條第一項第五號ノ規定ニ依リ記載ノ全部又ハ一部ヲ省略セントストキハ地方長官ノ許可ヲ受クベシ

前項ノ許可ノ申請書ハ様式第二號ニ依ルベシ

第七條 第三條ノ雇傭主賃金規則ニ依ル賃金ノ支拂ヲ爲スニ付令第十四條第一項ノ規定ニ依リ又ハ第十四條第一項第三號、

第十五條第一項、第二十六條第一項、第二十九條第一項若ハ第三十條第一項ノ規定ニ依リ認可又ハ許可ヲ要スル事項アル場合ニ於テ其ノ認可若ハ許可ヲ受ケザルトキ又ハ賃金ノ協定存スル場合ニ於テ賃金規則ノ記載ガ其ノ協定ノ内容タル事項ト異ルトキハ令第五條本文ノ規定ニ拘ラス各其ノ事項ニ付テハ賃金規則ニ依リ賃金ノ支拂ヲ爲スベキ限ニ在ラズ

第八條 令第六條ノ規定ニ依ル賃金規則ノ報告ニハ事業ノ種類、従業場所ノ名稱及所在地並ニ常時雇傭スル男女別勞務者數

ヲ具スベシ

○第九條 令第九條第二項ノ賃金ハ左ニ掲グルモノヲ含マザルモノトス

一 早出、残業又ハ深夜若ハ休日ノ就業ニ對スル歩増

二 前號ノ外雇生大臣ノ指定スル手當

三 實物給與但シ白米、精麥、食事及住居ノ給與ヲ除ク

四 賞 與

五 臨時ノ給與

○第十條 令第十條第二項ノ命令ヲ以テ定ムル期間ハ坑内ニ於テ就業スル傭夫及第十一條第一項第三號、第四號又ハ第五號ニ該當スル勞務者ニシテ修了又ハ學習後工場又ハ鑛山ニ始メテ雇傭セラルル者ニ付テハ三月トシ其ノ他工場鑛山ノ勞務者ニ付テハ左ノ各號ニ依ル

一 三十歳未満ノ未經験勞務者 三 月

二 三十歳未満ノ經験勞務者 六 月

三 三十歳以上四十歳未満ノ勞務者 六 月

○第十一條 前條ノ未經験勞務者トハ工場又ハ鑛山ニ於テ左ノ一ニ該當セザル勞務者ヲ謂フ

一 從事シツツアル勞働又ハ之ト同種ノ勞働ニ三月以上從事シタル經験アル者

二 工場又ハ鑛山ニ於テ六月以上勞働ニ從事シタル經験アル者

三 工業又ハ鑛業ニ關スル國立若ハ公立ノ養成施設ニシテ三月以上ノ修業期間ヲ有スルモノ又ハ私立ノ養成施設ニシテ地方長官ニ於テ之ト同等以上ノモノト認定シタルモノノ課程ヲ修了シタル者

四 工業又ハ鑛業ニ關スル學校ニ於テ二年以上學習シタル者

五 前號ニ掲グルモノノ外國民學校初等科修了程度ヲ入學資格トシテ修業年限ヲ四年以上トスル學校若ハ國民學校高等科修了程度ヲ入學資格トシテ修業年限ヲ二年以上トスル學校又ハ之ト同等以上ノ學校ノ課程ヲ修了シタル者  
前項第一號ノ同種ノ労働ノ範圍ハ厚生大臣之ヲ定ム

最高初給賃金ガ業種又ハ労働者ノ經驗年數ニ依リ區別アルトキハ其ノ業種ノ區分又ハ經驗年數ノ算定ニ關シ必要ナル事項ハ厚生大臣之ヲ定ム

第十二條 最高賃金ハ日々雇入ルル労働者又ハ厚生大臣ノ指定スル労働者ニ付定ムルモノトス

第十三條 令第十條第二項ノ賃金ハ左ニ掲グルモノヲ含マザルモノトス

一 一月ニ付當該労働者ノ健康保險法施行令第三條ノ規定ニ依リ定ムル標準報酬日額ノ二日分ヲ超エザル精動手當

二 就業十時間ヲ超ユル早出若ハ残業又ハ深夜若ハ休日ノ就業ニ對スル歩増

三 前二號ノ外厚生大臣ノ指定スル手當

四 實物給與但シ白米精麥食事及住居ノ給與ヲ除ク

五 賞 與

六 臨時ノ給與

令第十一條第二項ノ賃金ハ前項第一號及第三號乃至第六號ニ掲グルモノヲ含マザルモノトス

第十四條 令第九條第二項ノ規定ハ左ニ掲グル場合ニ於テハ之ヲ適用セズ

一 労働者ガ精神又ハ身體ノ障礙ニ因リ著シク作業能力劣レルモノナルトキ

二 労働者ノ都合ニ依リ所定就業時間ニ滿タザル就業ヲ爲ストキ

三 天災事變其ノ他特別ノ事由ニ因リ雇主ガ地方長官ノ許可ヲ受ケ最低賃金ノ額ヲ下ル賃金ヲ以テ労働者ヲ雇備スルトキ

キ

雇主前項第一號ノ規定ニ依リ最低賃金ノ額ヲ下ル賃金ヲ以テ労働者ヲ雇備シタルトキハ令第三十一條第一項ノ規定ニ基キ其ノ雇備ノ日ノ翌月十五日迄ニ様式第三號ニ依ル報告書ヲ地方長官ニ提出スベシ

第一項第三號ノ許可ノ申請書ハ様式第四號ニ依リ其ノ申請ニハ第五條第一項第三號及第四號ノ最低額ニ關スル賃金規則ノ記載ノ寫ヲ添附スベシ

第十五條 令第十條第二項及第十一條第二項ノ規定ハ雇主ガ天災事變ニ際シ必要アルニ因リ又ハ左ニ掲グル場合ニ於テ地方長官ノ許可ヲ受ケ最高初給賃金又ハ最高賃金ノ額ヲ超ユル賃金ヲ以テ労働者ヲ雇備スルトキハ之ヲ適用セズ

一 作業ノ性質上必要アルトキ

二 労働者ガ技能特ニ優秀ナルトキ又ハ特技アルトキ

三 其ノ他特別ノ事由アルトキ

雇主天災事變ニ際シ必要アルニ因リ最高初給賃金又ハ最高賃金ノ額ヲ超ユル賃金ヲ以テ労働者ヲ雇備シタルトキハ令第三十一條第一項ノ規定ニ基キ其ノ雇備ノ日ヨリ十四日以内ニ其ノ要領ヲ具シ地方長官ニ報告スベシ

第一項 許可ノ申請ニシテ不特定ノ労働者ニ關スルモノナルトキハ其ノ申請書ハ様式第五號特定ノ労働者ナルトキハ其ノ申請書ハ様式第六號ニ依リ其ノ申請ニハ賃金規則ノ寫ヲ添附スベシ

第十六條 令第十四條第一項ノ命令ノ定ムル期間(以下賃金總額計算期間ト稱ス)ハ左ノ如シ

第一期 一月一日ヨリ三月三十一日迄(毎月一定ノ賃金締切日ノ定アルトキハ三月ノ最終賃金締切日前三月間)

第二期 四月一日ヨリ六月三十日迄(毎月一定ノ賃金締切日ノ定アルトキハ六月ノ最終賃金締切日前三月間)

第三期 七月一日ヨリ九月三十日迄(毎月一定ノ賃金締切日ノ定アルトキハ九月ノ最終賃金締切日前三月間)

第四期 十月一日ヨリ十二月三十一日迄(毎月一定ノ賃金締切日ノ定アルトキハ十二月ノ最終賃金締切日前三月間)

第十七條 同一ノ工場、事業場ニ於テ令第十四條第一項各號ニ掲グル労働者以外ノ労働者ヲ常時三十人以上雇備スル雇主

主ハ令第十四條第一項ノ規定ニ依リ地方長官ノ認可ヲ受クルコトヲ要ス

前項ノ認可ノ申請書ニハ様式第七號ニ依リ其ノ申請ニハ最近ノ賃金總額計算期間若ハ最近三月間ノ毎月ノ賃金臺帳(總括票)ノ寫又ハ之ニ準ズベキ書面ヲ添附スベシ

第一項ノ認可ノ申請ニハ前項ニ依ルノ外基準總額ヲ超ユル理由ヲ證明スルニ足ル資料竝ニ認可ヲ受ケントスル一時間平均賃金算出ノ方法及其ノ基礎ト爲ル資料ヲ具スベシ

第十八條 前條ノ認可ハ左ニ掲グル場合ニ之ヲ爲スモノトス

- 一 工場、事業場ニ於ケル勞務者ノ職種、年齢、經驗、年數等ニ因リ必要アルトキ
- 二 工場、事業場ニ於ケル作業ノ性質又ハ環境ニ因リ特ニ必要アルトキ
- 三 工場、事業場ニ於ケル作業能率特ニ優秀ナルトキ
- 四 天災事變ニ際シ其ノ他特ニ必要アルトキ

第十九條 令第十四條第一項ノ認可ハ男女及年齢別一時間平均賃金ニ依リ之ヲ爲シ且其認可ノ日ヨリ一年以内ニ於テ失效ノ期限ヲ附スルモノトス

雇傭主前項ノ認可ヲ受ケタルトキハ其ノ令第十四條第一項各號ニ掲グル勞務者以外ノ勞務者ニ對シ賃金總額計算期間ニ支拂フ賃金ノ總額ハ前項ノ男女及年齢別一時間平均賃金ニ就業時間ノ總數ヲ乘ジテ得タル額ノ合計額ヲ超ユルコトヲ得ザルモノトス

前二項ノ男女及年齢別一時間平均賃金ノ適用ニ關スル勞務者ノ年齢ノ計算ハ其ノ年ノ一月一日ノ現在ニ依ルモノトス

第二十條 令第十四條第一項第四號ノ規定ニ依リ左ノ勞務者ヲ定ム

- 一 専ラ工場外又ハ事業場外ノ事務所ニ於テ使用スルモノ
- 二 日雇入ルモノ

○第二十一條 令第十四條第一項ノ賃金ハ左ニ掲グルモノヲ含マザルモノトス

- 一 厚生大臣ノ指定スル手當
- 二 實物給與但シ白米、精麥、食事及住居ノ給與ヲ除ク
- 三 賞 與
- 四 臨時ノ給與

○第二十二條 令第十四條第一項ノ平均時間割賃金ハ地域業種男女及年齢ノ別ニ之ヲ定ム

同一ノ工場、事業場ニ於テ平均時間割賃金ノ異ル二以上ノ事業ヲ營ムトキハ雇傭主ハ其ノ平均時間割賃金ノ適用ヲ受ケベキ業種ヲ選定シ豫メ之ヲ地方長官ニ届出ベシ

地方長官前項ノ規定ニ依ル雇傭主ノ業種ノ選定ヲ不適當ト認メタルトキハ別段ノ指定ヲ爲スコトヲ得

第一項ノ平均時間割賃金ノ適用ニ關スル勞務者ノ年齢ノ計算ハ其ノ年ノ一月一日ノ現在ニ依ルモノトス

第二十三條 令第十四條第一項ノ就業時間ハ休憩時間ヲ含ムモノトス

第二十四條 令第十五條又ハ第十六條ノ認可ノ申請書ハ様式第八號又ハ様式第九號ニ依リ其ノ申請ニハ第五條第一項第五號ニ掲グル事項ニ關スル賃金規則ノ記載ノ寫及最近ノ賃金總額計算期間若ハ最近三月間ノ毎月ノ賃金臺帳(總括票)ノ寫又ハ之ニ準ズベキ書面ヲ添附スベシ

○第二十四條ノ二 令第十五條及第十六條ノ認可ハ其ノ認可ノ日ヨリ一年以内ニ於テ失效ノ期限ヲ附スルモノトス

第二十五條 令第十七條ノ認可ノ申請書ハ様式第十號ニ依リ其ノ申請ニハ初給賃金及昇給ニ關スル賃金規則ノ記載ノ寫竝ニ最近ノ賃金總額計算期間若ハ最近三月間ノ毎月ノ賃金臺帳(總括票)ノ寫又ハ之ニ準ズベキ書面ヲ添附スベシ

○第二十五條ノ二 雇傭主令第十七條ノ認可ヲ受ケタルトキハ認可アリタル昇給ノ規程ニ依リ其ノ賃金ヲ増スベキ勞務者ニ對スル一回ノ昇給額ノ其ノ勞務者ニ對スル平均額ハ其ノ昇給ノ規程ニ定ムル一回ノ昇給標準額ヲ超ユルコトヲ得ザルモノ