

530
114



始



法學博士河田嗣郎著

社會問題體系

第二卷

大正
14.11.25
內交

東京書肆有斐閣



序

本書第一卷に於ては社會問題總論と労働問題總論と労働者保護政策に關する立法方面とを取扱つた。茲に第二卷に收むる所は現在行はれて居る賃金制度と之が改善の爲に試みらるゝ利潤分配制及び労働者企業参加制とに關する研究である。

賃金に關する一般理論は經濟原論に於て取扱ふ所に委かせ、本書は現時の實際制度としての賃金の諸形態に就き其の特色を明かにし又其の長所と短所とを指摘して之を批判することを以て務とする。特に近時科學的經營法の名の下に考案せられたる諸々の新しい賃金形式に就いては、相當研究に値するものがあるから、かなり詳しく記述することにした。又彼の利潤分配制や労働者企業参加制の如きは、或意味に於ては現時の賃金制の補充

二
として又或意味に於てはその改革として囑目されて居る次第なれば、此等に就いても其立場とする所や實施上の效果やに關して十分詮索を試み、其等が果して斯かる期待にそひ得るものなりや否やをも見定むるに足るべき要點を攫むに努めた。

本卷を作るに就いては卷末引用諸書中特に最もシユロツス氏の著書に負ふ所多大であつた。又本卷及第一卷の原稿の淨寫、校正、索引の編成等に就いては白石崑君と大谷成一君とを煩はす所が多かつた。記して謝意を表する。

大正十四年十一月

著者

社會問題體系(第二卷)目次

第三編 賃金制

第一章	雇傭労働と賃金	一
第二章	賃金制の諸形式	一七
第三章	時間給制	五五
第四章	出來高給制	六六
第五章	出來高給制に對する労働者の反感	八九
第六章	歩増附賃金制	一〇三
第七章	應能賃金制	一三〇
第八章	集合賃金制	一四七

目次

第九章 請負的集合賃金制……………一六一

第十章 協同作業制……………一七一

第十一章 賃金集合契約……………一七五

第四編 利潤分配制

第一章 利潤分配の意義……………一九一

第二章 利潤分配制是非……………二二〇

第三章 利潤分配の方法……………二五五

第四章 利潤分配制批判……………二八〇

第五章 労働者企業参加制……………三一四

第六章 企業参加制是非……………三三四

第七章 企業参加制の効果と其條件……………三五三

細目

第三編 賃金制

第一章 雇傭労働と賃金

企業制と労働(一)……労働と其報酬(二)……分配としての労賃(四)……單
 純なる報酬としての賃金(五)……賃金の性質と賃金制との適合(七)……賃
 金現制度の研究(九)……研究上の面目一新(一〇)……テーラーの研究(一
 一)……賃金の複雑性(一二)……賃金制の解剖的研究(一三)

第二章 賃金制の諸形式

根本的二形式(一七)……兩制に共通なる點(一八)……兩制相違の點(二一)
 ……同一仕事に對する同一賃金(二二)……時間拂制の意味の緩和(二四)……
 ……時間拂制に於ける出來高の顧慮(二六)……仕事の難易と賃金(二七)……

労働の補助力と賃金(二九)……出来高給制と其適用(三一)……賃金歩合の
 遞増と労働苦痛の遞増(三二)……歩増付賃金制(三五)……歩増付出来高給
 制(三六)……テラー式と其の利弊(三八)……歩増金附時間給制(三九)……
 ……此制の利點と缺點(四〇)……折衷制(四一)……出来高餘剩分配制(四二)
 ……ハルゼー式(四三)……同一賃金制の諸形態(四四)……制度としての長
 所と短所(四六)……ローワン式賃金制(四八)

第三章 時間給制

賃金原則と出来高給制の便利(五五)……時間給制に適する労働(五六)……
 日給と時間給(五九)……請負的時間給制(六二)……請負的時間給制の賃金
 高(六四)

第四章 出来高給制

出来高給制と賃金原則(六六)……同一價値の原則(六六)……評價上に於け

る相違(六八)……現時賃金制の一特色(七一)……餘剩價値の搾取(七一)……
 ……賃金制の相違と賃金所得の相違(七七)……出来高給制と労働集約(七九)
 ……出来高給制の行はれ得べき労働(八一)……出来高給制賛否(八三)……
 出来高給制に適する労働(八五)

第五章 出来高給制に對する労働者の反感

反對理由(八九)……條件的に必要なる機關(九二)……労働者過勞の弊(九
 三)……精神的過勞(九五)……賃金率との相對關係(九五)……出来高給
 制と職人氣質(九八)……出来高給制と失業(九九)……賃金率の引下げらる
 ……虞(一〇〇)……弊害除去の道(一〇一)

第六章 歩増附賃金制

賞與の意味と其方法の多様(一〇三)……個別的と集会的(一〇四)……普通
 の出来高給制との異同(一〇四)……利潤分配にあらず(一〇六)……歩増附

時間給制(一〇六)……其適用(一〇八)……出來高給を基礎とするもの(一〇八)……歩増の付け方(一〇九)……仕事の出來榮えを見る場合(一一一)……利潤分配制にあらず(一一二)……收得分配制と名づくるを至當とす(一一三)……ハルゼー式(一一四)……増金の大小(一一六)……シルラー式(一一七)……ウイランス、アンド、ロビンソン式(一一九)……ローワン式(一二二)……賃金所得と労働費との關係(一二三)……労働者側の反對(一二五)……企業家側の辯解(一二六)……兩者の論争(一二八)

第七章 應能賃金制

科學的經營論者の非難(一三〇)……其の主張(一三一)……標準的所要時間の算定(一三二)……労働者側の不満(一三三)……動作に就いての研究(一三四)……労働者側の反對(一三五)……主張と反對(一三六)……熟練労働と不熟練労働(一三七)……テーラー式(一三八)……ガント式(一三九)……エマーソン式(一四一)……應能賃金制に對する非難(一四二)

第八章 集合賃金制

意義(一四七)……集合的出來高給制の可能(一四七)……實例(一四八)……支給方法(一四八)……適用(一四九)……企業家の態度(一五一)……労働者の態度(一五一)……歩増附集合賃金(一五四)……集合賃金分割の方法(一五七)……増金附集合賃金の利點(一五八)……採用の實例(一六〇)

第九章 請負的集合賃金制

此の賃金制の特色(一六一)……其行はるゝ場合(一六二)……其の形式(一六三)……效果(一六五)……労働者の意向(一六六)……仲請負賃金制(一六七)……sweating systemの意義(一六八)……普通の意義(一六九)……其の弊害(一七〇)

第十章 協同作業制

協同作業制の構成(一七一)……その自治性(一七二)……實例(一七三)

第十一章 賃金集合契約

賃金表と其の適用(一七五)……英國の例(一七六)……紡績業(一七八)……製靴業(一七九)……石炭業(一八〇)……造船業(一八〇)……生産量の計上と其條件(一八一)……手工的なる労働(一八二)……賃率の改訂(一八三)……集合契約の利點(一八四)……所謂相互主義(一八五)……代表契約(一八六)……相互主義の適用範圍(一八八)

第四編 利潤分配制

第一章 利潤分配の意義

利潤分配と之に似たるもの(一九一)……株式分配は利潤分配でない(一九二)……増歩附賃金も利潤分配でない(一九三)……年金基金拂込も利潤分配でない(一九五)……契約たるを要する(一九九)……定義(一九九)……利潤分配の三要素(二〇〇)……利潤に對する労働者の感情(二〇一)……企業

と利潤(二〇三)……經營に對する勞賃報酬と利潤(二〇四)……利潤と物價(二〇六)……賃金と生活費(二〇七)……労働者の實力(二〇七)……物價と利潤との關係(二〇八)……企業家と商品價格(二〇九)……利潤と労働者の生活(二〇九)……賃金引上要求の理由とする所(二一〇)……現時の所得分配方法と其欠點(二一一)……利潤に對する企業家の見地(二一二)……企業家の企業心理(二一二)……企業上の興味(二二三)……利潤と現時の經濟(二二五)……労働問題の中心としての利潤(二二六)……利潤分配の行はるる労働者の範圍(二二八)

第二章 利潤分配制是非

利潤分配制の創始者(二二〇)……佛蘭西に於ける發展(二二一)……英國に於ける發展(二二二)……米國に於ける發展(二二二)……利潤分配制の理論的基礎(二二三)……生産價值分配の實狀(二二四)……前拂としての勞賃(二二五)……勞賃と企業利得との無關係(二二六)……事情緩和策としての

- 利潤分配制(二二七)……利潤の性質と其分配の困難(二二八)……利潤分配
 制の合理性の不完全(二三〇)……労働者の要求と利潤分配制(二三〇)……
 利潤分配制の立場と労働運動の立場(二三二)……利潤分配と労働者の獨立
 (二三四)……利潤分配制に對する學者の意見(二三五)……ルロア・ボーリ
 ユー氏の意見(二三五)……モリス・ブロッタ氏の意見(二三八)……他の
 學者の意見(二三九)……企業參加制となることによる反對意見(二四一)……
 利潤分配額の少きことより生ずる反對意見(二四三)……利潤分配制を有
 效のものと見る意見(二四六)……利潤分配制の効果(二四六)……労働者の
 精神上に及ぼす影響(二四七)……企業家の利益(二四九)……罷業と和解制
 とを必要ならしむ(二五〇)……増賃金制の不十分(二五一)……特別賞與
 制の不十分(二五一)……貯蓄を伴ふ利便(二五二)……企業容喙の杞憂(二
 五三)……制度適用の範圍(二五三)

第三章 利潤分配の方法

- 利潤分配制と似而非なるものとの區別の必要(二五五)……生産物直接分配
 (二五五)……分益小作制(二五五)……鑛業漁業等に於ける實例(二五七)……
 利潤分配方法の發達(二五八)……分配方法に關する重要點(二五九)……
 企業家と労働者との合意(二五九)……文書による公然の契約(二六〇)……
 集合契約としての利潤分配契約(二六〇)……分配せらるべき利潤の大きさの
 決定(二六一)……株主配當と利潤分配との關係(二六一)……準備金等と利
 潤分配との關係(二六四)……救済基金等と利潤分配との關係(二六四)……
 利潤分配の歩合(二六五)……利潤分配に與かる條件(二六六)……合意によ
 る分配法決定の傾向(二六八)……従來利潤分配制の行はれたる方面(二六
 九)……分配の實際方法(二七〇)……利潤分配の標準としての労働者の勤
 績年限(二七二)……利潤分配と労働者の部類(二七三)……分配の標準とし
 ての労働者の功績(二七三)……利潤分配の形式と時期(二七五)……株券分
 與(二七六)……基金拂込(二七七)……現金分配の時期(二七八)

第四章 利潤分配制批判

労働者を企業に結付けんとする動機(二八〇)……利潤分配と労働者の地位
 向上(二八一)……仕事に對する興味と職人氣質(二八二)……營利企業と勞
 働者氣質(二八四)……利潤分配と労働能率(二八七)……利潤分配と勤勉の
 刺戟(二八九)……集合賃金制による刺戟……(二九一)……利得分配制との
 比較(二九三)……利潤の不定と企業不安(二九五)……利潤分配よりも賃
 金増加(二九七)……實施上の不成績(二九九)……企業家の失望(三〇〇)……
 ……利潤分配制の不十分(三〇一)……上級者に對する利潤分配の效果(三〇
 四)……利潤分配と企業家に對する不信任(三〇五)……欠點を除く考案(三
 〇七)……損失分擔の問題(三〇八)……損失分擔制に對する賛否(三〇八)
 ……利潤分配制と労働組合(三一一)

第五章 労働者企業参加制

労働者の企業成績に對する無關心(三一四)……労働者の企業参加(三一五)
 ……労働者に二重の資格を與ふること(三一六)……労働者の自發的投資の
 不可能(三一六)……株券贈與の不可(三一八)……三種の労働者投資方法
 (三二一八)……株券分與の贈與的性質(三一九)……労働者に貯蓄を爲さしむ
 る方法(三二二二)……株券購入上の便宜(三二三)……勞資間の資本的結合
 (三二四)……利潤分配の一種たる性質(三二五)……實際方法(三二五)……
 老衰退職及死亡の場合(三二七)……二形式の適否と其の場合(三二七)……
 企業参加委員會(三二九)……眞實の企業参加制たる要件(三三〇)……企業
 参加制を軽く見るもの(三三二)……二様の解釋(三三二)

第六章 企業参加制是非

企業参加制に對する労働者の態度(三三四)……賃傭労働制一般に對する反
 感(三三五)……制度の不徹底(三三六)……現在の労働制との妥協を排す
 (三三八)……労働組合主義者の態度(三三九)……企業参加制賛成者の所見

(三四〇)……態度の根本相違(三四二)……利潤分配制と企業参加制との性質上の相違(三四三)……根本的な反対理由(三四五)……之に對する反駁的意見(三四七)……企業参加制と労働者のソリダリティー(三四九)……勞資協調を必要と見る見地(三五〇)

第七章 企業参加制の效果と其條件

利潤分配制に對する企業参加制の優越(三五三)……産業上に於ける民主的統制(三五四)……分配株券の價格保障(三五五)……企業参加契約を明確のものとする事(三五七)……賃金は普通標準による賃金と爲す事(三五八)……利潤分配の額を相當多額ならしめる事(三五九)……現金分配を行はぬ事(三六〇)……株券を取得せしむるに就いての方法(三六一)……優先株か普通株か(三六二)……株券の處分に對する制限(三六三)……企業家の覺悟(三六四)……労働者の企業参加方法(三六五)……企業参加委員會(三六六)……企業参加制の將來(三七七)

社會問題體系 (第二卷)



第一編 賃金制

第一章 雇傭労働と賃金

現時の經濟は私的企業制の上に立つものであつて、その企業制は企業と労働とが別々の職務として分擔せられ、前者は企業家の任とする所たり、後者は労働者の専ら之に當る所たり、企業家と労働者とは別々の人として其間に雇傭契約の結ばるゝことに依て其連結の行はるゝは、實に現時の經濟の特色とする所である。昔時と雖ども他人の爲に労働する制度がなかつたわけではないが、それは大抵奴隸制度や農奴制度や中世手工業組合制度

石
字
9

二
やの如きものであつて、現時の意味に於ける雇傭制度として行はれたるはなかつた。即ち労働する者は奴隷として主人に所有せられたるか、職人徒弟として親方に従属したるか、ともかく主従師弟などと呼ばれる、関係の下に在つた。現時の如く對等なる人格者が自由契約の下に結合したものはなかつた。此意味に於て現時の雇傭労働制は、近代經濟組織の發達と共に發達し、現代に於ける經濟上の一特色を爲すものと謂はねばならぬ。

此の雇傭労働制の下に在つては、労働者は雇主に人格的に従属する者ではなく、飽迄獨立の人格者たるが爲めに、その生存は昔時の奴隷や徒弟などの如く、主人や親方に依て保障せらるゝにあらず、労働者と雖も自己の生存は自己の責任として之を爲し遂げねばならぬ。そして其の生存は労働者が雇主の爲めに行ふ労働の報酬として獲る所の賃金所得に依て保たるゝものであるが、然かも現時の賃金報酬は、直接に労働者生存上の必要と結び付いたものではなく、そはただ労働給付に對する反對給付として、直接には労働價值とのみ適合し、労働者の生存に對してはたゞ間接の關係を

有するに過ぎぬ。此事亦實に現時の雇傭労働制に伴ひ其特色を爲すものであつて、昔時奴隷の生存の爲に其の必要とする物品や金錢が主人から必要に應じて支給せられたると、大いに其趣を異にする。尤も現時の賃金制の中には、多少は昔時の遺物も残つて居り、又新しい要求に基いて生れたるものもあつて、之を以て生存の保障に充てると云ふ性質の含まれたるものも、全くないではないが、單純なる意味に於ける賃金制と云へば、そはただ労働に對する報酬たる賃金が労働に對して支拂はれ、其の支拂が労働の給付に對する反對給付として兩者對立適合し、以て労働契約が一の双務契約として成立つものを謂ふのである。

労働と賃金との對立適合の關係は、常に雇傭關係を法律上の契約關係として解釋するに依て考へらるゝ關係たるばかりでなく、之を經濟的に見るも、やはり兩者の對立適合の關係は現時の雇傭労働制の本質を爲す。即ち賃金はたゞ労働に對する報酬たるに過ぎざる性質のものであり、人のよく之を謂ふが如く、現今労働は商品として賣買せられ、賃金は其の代價とし

分配として
の賃金

て支拂はるゝものなりとする説は、やゝ比喩的の意味を有するものではあるが、右の意味に於ける關係を物的に表示すれば、賣買の關係と同意義のものなりと解釋する外はない。

從來經濟學に於ては賃金に關する問題は分配に關する問題として取扱はれて居るが、其の分配と云ふ意味は、賃金も結局は生産されたる社會の富の中より支給せらるゝもので、富の生産に對しては労働者も貢獻したる所あり、其の貢獻あるが爲に賃金は支給せらるゝものたるに外ならず、從て之れ生産されたる富が生産に従事せる者に分配せらるゝ意味に於て、労働者にも其の分け前が割當てらるゝのだと云ふほどの意義しか持て居らぬ。之を今少しく嚴密に解釋して、労働者が或生産事業に従事して一定の生産効果を擧げ、其の生産効果が當該事業に携はり當該効果を擧げ得たる理由で以て、當該労働者に其の生産上に於ける功勞に應じて分配せらるゝこと、恰も資本主たる船と網との持主と労働者たる漁夫との間に、捕へられたる魚が何尾づゝか分配さるゝ如き意味合のものとして一般的に解釋するならば、

單純なる
報酬として
の賃金

それは現時の實狀に當つて居らぬ。現今廣く行はれてゐる賃金中には、船の持主と漁夫との間に生ずる如き場合も勿論全くないではないが、否農業の如きに在つては、我國の小作制に於て之を見る如く、随分廣く行はれて居るけれども、之を現時の發達した工業労働に就いて見、一般的に現時の雇傭労働制に關する解釋として言へば、現時の賃金に斯くの如きの確なる意味の分配的性質を認むることは出來難い。

現今の實狀に在つては、賃金は労働者が企業家又は企業家以外の人に雇はれて労働を爲すことに對して、單純に其報酬として支拂はるゝに過ぎないのであつて、其賃金は雇主が自己の所有する資本の中から之を支拂ふものたるに外ならぬ。雇傭されたる労働者の労働が、其の携はれる企業の生産の結果に對して、よく貢獻する所ありや否や、又其の貢獻する所の大小等のことは、雇主に取つては重要なことたるに相違ないけれど、労働者に取つては無關係のことである。そがよく生産の効果を擧げて事業が成功したればとて、賃金が其の成功の程度に應じ、又労働者が之に貢獻せし所に

應じて、増加せらるゝでもなければ、又失敗したればとて、賃金が直接の影響を受けることもない。其間に生ずる損得ともに之を企業家一己に於て引受けて事業を行ふことが、抑も現時の企業制の特色とする所である。尤も之は普通の賃金制に就いてのことで、後に詳しく述べるやうに賃金と事業成績との間に何等か直接の關係を持たしむべく之に適する賃金支給方法を行はんとする傾向は、近時大いに表はれて來たけれど、そはつまり賃金の現制度に對する改善策と見るべきであつて、現時の賃金制普通の性質としては、賃金はただ勞働に對する單純なる報酬たるに外ならぬ。而して其報酬の決定が如何にして行はるゝかと云ふことになれば、其は經濟原論の之を説くべき所であるから、茲にはただ制度とし現時の賃金は斯くの如き性質のものたることを明かにすれば足りる。又現時の賃金は實狀として斯くの如き性質を有するものなりと云ふことは、元來賃金なるものは如何なる性質を有するのが當然であるか、即ち如何なる性質のものであらねばならぬかと云ふことは、別問題である。是亦茲に論すべき問題ではない。

賃金の性質
の適合
制と

然し茲に一つ考へて置かねばならぬことは、若し賃金なるものが、經濟學上に謂ふ所の分配としての性質を有たねばならぬものであるならば、賃金支給の行はるゝ方法形式等も亦よく其の性質に適合せるものたるを要し、現時の賃金支給の方法形式等にして之に適合せぬ所あらば、之が改善を行はねばならぬことなる。即ち之を改良して勞働者の得る所は彼等が生産に従事し之れに貢献せる所に適應せるものたらしめ、少くとも現時の如く勞賃と其勞働の行はれたる生産の結果との間に、全然直接の關係なきが如き状態は之を革め、努めて兩者の間に直接なる適應關係を有せしむることとせなければならぬ。然るに若し又賃金なるものが勞働に對する代價たる性質を持つべきもので、勞働は商品として賣買せらるゝと見るより外他に解釋の道なきものならば、提供せらるゝ勞働の價值と之に對して支拂はるゝ賃金の價值とは、相等しきものでなければならぬ筈である。即ち賣買たる限り同一價値の交換と云ふことは、其の基礎觀念を爲すものであるから、若し賃金の現制度が此の同一價値の交換たる性質に叶はざる所あらば、

其の改善の行はるべき必要の生ずるは當然のことに屬する。然るに若又賃金なるものが、本來かゝる分配上の性質や賣買交換たる性質やを有すべきものではなく、之は労働者をして其の生活を爲すを得せしめ、社會的に労働者の生存を保障する意味に於て、賃金は支給せらるゝ、等のものであるならば、賃金と労働とは價值關係に於ては全く直接の連絡を有せざるることとなり、賃金は労働者が労働に依て生産に貢献したる其働に應じ之に對して支給せらるゝものでもなければ、又労働者が提供する労働の價值に對して其の交換給付として同價值の賃金の支拂はるゝものでもなく、單純に労働者の生存上之を必要とする所に應じて支給せらるべきものとなる。而して此意味に於て現時の賃金制の大いに改革せらるべき必要あることは、當然に其間より表はれ來る所たらざるを得ない。

總べて斯くの如く、賃金本來の性質を致へてかゝることになれば、茲に政策的に現時の賃金制に對する改革の要求が生れて來て、這間に色々研究すべき問題の存することとなる。而して此の考方の下に於ては、研究は

どうしても先づ賃金の現制度を其實狀に於て、十分明確に解説して其本性を明かにすることと、併せて又賃金なるものゝ本來の性質を見定め、兩者を對比して其間の差異を認め、その差異なからしむるやう制度の改善を要求することに依て行はれねばならぬ。之を工業其他の企業經營の實狀に就いて見るも、前世紀に於ける産業一般の驚くべき發達は、工場の組織等に就いては研究に繼ぐに研究を以てすると云ふやうな要求を伴ふて行はれたが、然し十九世紀を通じての一般の狀況に於ては、それは専ら機械其他の物的設備に就いての研究が行はれたのであつて、所謂技術の發達は勿論たゞ之れ物的生産材料に關する研究の結果たるに過ぎなかつた。然るに二十世紀に入る頃よりして事情は著しく變化するに至り、工場經營其他に於ける技術の改良進歩は、たゞ研究を物的材料の方面にのみ限るべきでなく、之を非物質的方面特に精神的方面にも及ぼさねばならぬこととなつた。即ちそれは、生産上に於ける二大要素として資本と並び働くべき労働に關する研究を、技術的の見地からも行はねばならぬと云ふことになつたことを意味す

る次第で、他方労働問題に關する社會的研究と併せて、生産企業經營上に於ても亦労働と云ふ生産要素に關し、其の使用上に於ける組織方法や其の報酬測定の方法やに關する研究の行はるゝことの、甚だ切要なるものあるを見るに至らしめたのである。

「此の事情の變化は、一般的には労働を如何に使用せば最も多大なる生産効果を擧げ得べきかと云ふ私經濟上の經營論としての研究を發達せしむることとなり、其中に於て今吾々の研究せんと欲する賃金支給の方法形式等に關するものも、其の研究上に於ける從來の面目を一新するまでに立入つた技術的研究として表はるゝこととなつた。」即ち從來賃金制に關する研究と云へば、古典的なる理論が抽象的に掲げられ、それに又歴史的なる攷察が行はれて、其の一般的社會性や經濟性が示さるゝに過ぎなかつたのだが、右の如き研究が行はるゝに至つてからは、數學的な精確な研究方法を以て、各労働者を一單位として、其の生産上に於ける能率、其の能率と労働組織との關係、其の能率と労働時間との關係、乃至其の能率と賃金支給

方法との關係等が、探究せらるゝこととなつた。

此の私經濟的なる研究に於て新たなる道を開拓したのはテロー氏 (Herick Winslow Taylor) である。彼は純經濟的なる見地よりして、労働者各個の生産能率を増進せしむることに依つて、生産企業上に於ける収益率の増大を圖ることを目的としたのであつて、其の研究の動機は固より企業家側の立場より經營方法の改善を圖るに存したけれど、必しも全然労働者の利益を無視したゝ之を搾取せんことをのみ考へて研究を進めたわけではない。而して彼の研究は所謂科學的經營法として表はるゝことになつたのである。然しそが飽迄企業利益の増進の爲のものたらざるを得なかつた所からして、其の經營法の下に於ては、労働者は機械其他の設備と共に、十二分に其の生産機能を發揮せざるべからざるやうに働かなければならぬから、それが自ら労働價値の大いなる搾取を伴ふものとして非難せらるゝ理由をも有することは、之を認めねばならぬ。然しともかく此の研究が新たなる道を開き、其道に沿ふて又多くの人々の研究を促すこととなつた爲に、賃金制に

關する研究は其後着々大いなる發達を見るに至つた。

然るに今斯かる研究と同時に、更に進むで、賃金なるもの、本來の性質から之を考へてかゝることになれば、それは一つには經濟理論の上からも考へられるし、更には又廣く人生と云ふ立場から見て倫理的な攷察も行はれねばならぬし、時代思想上の要求も斟酌されねばならぬ。要するに之に對しては種々の態度が考へられ、其の態度からして觀方の上に種々の差別の生ずるを免れ難きこととなる。即ち所謂政策上の見地からして問題の取扱ひ方は色々に分れて來ざるを得ないこととなる。所が之を實狀に就いて見れば、右の如き政策上の要求は色々の見地から色々に表はれて來て、然かも其等が各々多少づゝ實際的な勢力を有するに至つて居るものだから、現時の賃金制は既に決して單純なものではなく、在來のものに新たなる要求より來れる種々のものが加味されて、甚だ複雑なる制度となつてしまつて居る。又今現に益々複雑なものとなりつゝある。即ち之れが爲めに、現時の賃金制の下に於ては、賃金は一面には同等價値の原理により成る可く

勞働價値に等しからしむべきやう、其の支給方法等に於て之に適する手段の取られて居る所へもつて來て、一面には又多少之れに生産の分配たる性質をも加味されたる所あり、又更には之に依て勞働者の生活保障の實をも擧げんとせられ、其結果今や一筋に賃金の性質を説明することの、甚だ困難なる有様に立至つて居る。

されば今賃金制に就いて、其の性質を明かにし又之に關する政策的な攷究を試みんが爲には、現今一般的に賃金制と稱せらるゝものゝ中に於て、實際に行はれつゝある所の種々の賃金形式や其の支給方法等を見究めて、各々其の性質を明かにし目的とする所を叩いて行く必要がある。是れ賃金制 (Lohnsystem, Wage system) の研究は賃金形式 (Lohnformen) 又は賃金支給方法 (Lohnmethoden, Methods of Remuneration) に關する研究を重要とする所以である。そして私は茲には先づ主として、現に行はれつゝある賃金形式又は賃金支給方法に關する攷察を試み、之れに依て現時の賃金制の性質を明かにすると同時に、進むでは其の改良の爲めにせらるゝ新たな形式方法等を見、

更に進むでは現時の賃金制そのもの、改廢の爲めに要求せられ又は企てられつゝある所の新たなる労働組織に就いて觀察してみたいと思ふのである。蓋し現今労働に關する種々の問題が表はれて居る中に在つて、賃金に關する問題は最も露骨で然かも重要な意味を有つて居るが、其の賃金に關する問題は實は賃金の高に關する問題と賃金の形式及び支給方法に關する問題とから成立つて居る。而して皮相的には此の二方面の中で主として賃金の高に關することが重要な問題とせられて居るやうに見ゆるけれど、賃金の高は常に必ず賃金支給の形式方法と關聯したものであり、従つて此の後の方面が閑却さるゝに於ては、賃金問題は頗る片面的のものとなり、問題眞實の意義も明かにされ難いと同時に、問題の解決も出來難いからである。唯だ注意すべきことは、私が茲に謂ふ所の新たなる労働組織なるものは、やはり現時の意味の私的企業制は之を經濟一般の組織の下に於て肯定し乍ら、たゞ其の行はるゝに就いての労働組織を改革せんとする目的で考へられたるもの之である。而してその新たなる労働組織は、或者は現時の意味

の雇傭労働制の維持されたる下に於て行はるべきものと考へられ、或者は雇傭労働制そのものの改廢にまで進まんとしてゐるけれども、さればとて是非雇傭労働制の一般的なる廢止を要求し其の廢止に依て取て之に代らしむべきものと考へられるほどではなく、雇傭労働制の存続の下に於ても之と相交つて併存兩立し得べきものと考へられて居る。労働者企業參加制(Labour Co-partnership)の如きは雇傭労働制の下に於てのみ考へられ、労働者生産共同組合(Industrial Co-operation)の如きは労働雇傭制が廢止されても又之が一般的廢止は行はれなくとも、共に能く實行され得べきものとして考へられて居る。然し後者は今一步進めば労働雇傭制の一般的なる廢止要求となり、更には又現時の意味の私的企業制の一般的なる廢止要求とまで進み行くものであつて、其の限界の頗る明確にし難きものがある。けれども一般的なる雇傭労働制の廢止や私的企業制の廢止やに關する問題となれば、それは必ず新たなる労働組織の提唱に依て成立つものなりとは云へ、最早私が茲で論究せんとする範圍には屬せない。それ等は廣く之を見たる社會

主義組織に關する研究範圍に屬するものとする。茲には私は現制度に於ける諸種の賃金形態と、労働者企業参加制とに關する研究を爲すに止めて置きたいと思ふ。

第二章 賃金制の諸形式

根本的
形式

現今行はれて居る賃金の形式(Lohnformen)は其の根本に於て二つに分れて居る。即ち時間給制(Time-wage, Zeitlohn)と出來高給制(Piece-wage, Stücklohn, Akkordlohn)と之である。時間給は労働の行はれたる結果生じたる生産物の質や分量等には關係なく、たゞ一定時間労働の行はれたることに對して、其の報酬として支拂はるゝものである。然るに出來高給は之れと全く反對に労働の行はるゝ時間の長短には關係する所なく、たゞ労働の結果を見て之に對して報酬の支給せらるゝものとする。そして此の兩形式の中間に位するものは請負的時間給制(Task-wage, Werklohn)と稱せらるゝもの之である。「之は單純なる時間給に於けるが如く賃金は労働時間に對して之を標準として支給せられるのであるが、それと同時に労働者は其の時間内に必ず契約上定められたる最低限度の仕事を爲し果すことを要するものとする」。つまり此の賃金支給方法は時間拂制と出來高拂制とを析衷併用したやうなもので

あつて、兩者何れにも屬せず其の中間にあるけれど、然し賃金制として之を見れば、それ特有の性質を有するものでない。

されば現時の賃金制を研究するに就いては、時間給制と出來高給制とに就いて、各々其の特質を見定むることが必要であるが、然かし此の兩者は賃金制として全然相異なるものではなく、兩者には共通の性質の存するを忘れてはならぬ。即ち時間給制は労働の行はるゝ時間を見て其の長短に従つて賃金の高を定むるものなりとは云へ、それが全然労働の効果に無關係であるかと云へば、決してさうでない。雇主は其の労働が一定時間行はれることに依つて必ずや一定量一定質の生産結果の表はるべきことを標準として又は最低限度として期待する。若し労働者にして雇主の此の期待に反すれば、雇主は之を解雇するか然らざれば其の時間給賃金高を減することに依つて、労働の効果と賃金額との間の均衡を保たしめんと圖る。之に對して労働者の側にあつては、やはり又一定の出來高標準をば労働時間内に行ふべき労働の分量と考へ、労働の結果がそれ以上の生産量を示すこととな

きやう、其の労働の集約程度をば、然るべく測り定むるを例とする。そして又出來高給制に在つては、其はたゞ労働の効果にのみより労働の行はる時間の長短は何等賃金の額に關係しないやうだけれど、之れとても亦、其の賃金が労働の効果の單位々々に對して定められ、一單位何程の賃金と云ふことが算定せらるゝに就いては、其の單位價格は、労働者が正常能率を以て正常時間だけ働くものとすれば、凡そ何程の生産効果を擧げ、其の生産効果一單位に對して何程の賃金率と爲せば、彼は合計一日に何程の正常賃金所得に有付き、それは彼の生活を支持するに足ると云ふ見當の下に、其の單位賃金價格は定められるのだから、決して労働の行はるゝ時間に全然無關係のものではない。

されば出來高給制に依て賃金を受くる労働者に就いても、其人が一時間に對して何程の賃金所得を爲すに値するかと云ふことは、常に考へらるゝ所である。即ち例へば此の出來高給の仕事は「時間と四分一」(Time and quarter) に等しいとか「時間と二分一」(Time and half) 又は「時間と四分三」(Time and three

quarters)に等しいとか云ふ言表はしの用ひられるのは、「若し労働者が時間給仕事に於けるよりも以上の勤勉を以て働けば、各時間毎に時間給制に於けるよりも其の四分一、二分一、又は四分三に當るだけのものを、多く賃金として所得するを得るが如くに、出来高給が定められてあると云ふことを意味する次第である。」總べて斯の如くにして、甚しきに至つては、行はれて居る賃金制は仕事の生産量を基礎とする時間給制なるか、それとも労働時間を基礎とする出来高給制なるかの、十分明確に見分け難きものすらある有様なりとする。而して斯く兩賃金制が其の根柢に於て共通の性質を有することは、つまり現時の經濟の下に在つては、賃金なるものは、一面に於ては労働者の生活上の必要を満すに足るものたらしむると云ふ意味に於て、所謂標準生活費に一致せんとする傾向を有すると同時に、又主としては賃金は爲されたる労働効果に適應し、爲されたる労働効果の價值と支拂はる賃金の價值とは相等しきものたるを要し、其の意味に於て労働の賣買が行はれ、對等價值の交換の行はるゝものなりとする、其の本來の性質即ち

現時の賃備労働制なるものが有する特性と考へらるゝ所のものより出で來るのである。さればこそ兩制度は共に根本に於ては、賃金は労働者の標準生活費に一致すべきものなりとする態度を持し乍ら、同時に又労働効果と賃金額とは相適應せるものたるを得るやうに顧慮し、一方は其測定を労働時間の長短に依て行ひ、他方は之を労働効果の量に依て行ふこととする點に於て相違し、其の相違あるが爲に賃金制として支給方法を異にする次第で、廣く賃金制(Wage-system)と云ふものより之を見れば、兩者は共に賃金制としての性質に叶ひ乍ら、之を賃金形式(Wage-form)又は賃金支給方法(Wage-method)として見れば、相對立せるものと見ざるべからざるわけである。賃金形式又は賃金支給方法としての兩者の相違はかなり顯著なる相違であつて、時間拂制の方に在つては、苟も労働者が雇傭せられたる限りは彼の生産効果が多くとも少くとも賃金はそれには關係なく一定せられ、其事労働者個人々に就いてもさうであるし又同一労働に同一賃金を以て雇はれたる労働者各自の間に於てもさうである。即ち甲労働者が乙労働者よ

りも多くの又は少き労働効果を示さうとも、それには關係なく、同一部類の労働者として用ひらるゝ限りは同一時間に對して同一額の賃金が支給せられる。同時に又出來高拂制の下に在つては、労働の生産量に對する單價が定められたる以上は、賃金は常に其の單價に労働効果として表はれたる仕事の分量を乗じたるだけのものが支拂はれ、同一労働者に於ても、彼が其の仕事の分量を働き出す爲に要する時間に關係なく其の賃金額は支給せられ、異なる労働者の間に於ても、各自が其爲に費す時間の長短には關係なく各自の賃金は支給せられる。従て前者に在つては、労働者の受取る賃金額は一日同一時間だけ働く限りは毎日一定して居り、後者に在つては、仕事の出來高に依り毎日相違すべき筈で、前者は均一制となり易く、後者は不均一制たるを以て本性とする。

此の兩者の相違あるが爲に、現今廣く労働者の間に於ける要求として表はれ乃至は又國際労働協約に於ける一般原則として認められたる彼の「同一仕事に對する同一賃金の原則」(equal pay for equal work)の如きも、其の意義明

同一仕事
に對する
賃金

瞭なるが如くにして實は甚だ明瞭を欠ける所あること、洵にコール氏の之を指摘する通りである。(Cole, The Payment of Wages, p. 2)即ち其の所謂同一の仕事なるものは、労働時間を意味するの將又同一の労働効果を意味するの如く曖昧たらざるを得ない。若しそが前者の意味ならば、此の原則は男子労働者といはず女子労働者といはず、總て同一部類の労働者たる限り、同一時間働きたる者には同一額の賃金が支給されねばならぬと云ふことになるし、若しそが後者の意味ならば、労働の同一生産量に對しては、そが男子に依つて爲されたと女子に依つてなされたとを問はず、何人が之を爲したるを問はず、總べて同一の労働が支給されねばならぬと云ふことになる。惟ふに此の原則本來の意味は、時間給制たると出來高給制たるとを問はず、労働組合員たると非組合員たると、男子労働者たると女子労働者たるとに別なく、時間拂制の適用せらるゝものは仕事の出來高には關係なく皆同一時間の労働に對して同一額の賃金が支給せられ、出來高給制の適用せらるゝものは同一分量の仕事に對しては同一の賃金の支給せらるべ

きものなりと云ふことであらねばならぬ。けれども從來此の原則は、たゞ出来高給制にのみ關係あるもので、同一様の仕事の出来高に對しては男女の區別なく同一の賃金の支給せらるべき原則たるが如くにのみ解釋せられた。従て同一時間働きたる場合にも、若し女子の仕事の出来高が男子に劣る場合には其の賃金も低くせらるべきものとせられた。然し此の解釋の妥當ならざることば、時間給制に於て其の仕事の出来高如何が賃金支給の標準とせらるゝと云ふ點に於て、時間給制の本旨に反することに依ても明かなりとせなければならぬ。併しそれと同時に、「吾々は實際上斯かる解釋の行はるゝ餘地あるを見ることに依つても、時間拂制に於ても亦やはり其間に爲さるゝ仕事の分量と云ふことが全然無視せらるゝものにあらざるを、知ることが出来る次第である。」

次に致ふべきことは、元來時間給の賃金制に在つては、其の最も簡單明確なる意味は、苟も同一時間の労働たる限り、其の労働は如何なる労働者に依て爲さるゝを問はず、仕事の出来高の分量には勿論關係なく、更には

時間拂制
の意味の
緩和

又其の仕事の出来高を換言すれば其の仕事の質にも何等關係なく、同一賃金の支拂はるゝものとせなければならぬが、實際に於ては時間拂制は然かく簡明には取扱はれて居らぬことである。即ち實際の時間拂制に於ては、仕事の分量は直接に賃金支拂の標準とはせられて居らぬけれど、労働者の技倆と其の仕事の質とは直接に賃金に關係し、同一種類の労働に在つても、労働者は其の技倆と仕事振とに依つて幾段にか區別せられ、技倆優れ仕事の出来高の勝れるものほど同一時間の労働に對しても高き賃金の支給せらるゝを例とする。此事月給制度に於ては常に之を見る所であるが、普通の賃金に在つても種々の産業に於て之を見ること出来る。單純なる器械的の仕事の爲さるゝ所では其例が少いけれど、手工的技倆や智的能力やを要することの大なる手工業的性質に富める労働や、複雑なる機械を扱ふ労働や、特殊の技倆を必要とする労働やに於ては、多く其例を見るを得る。此事は確かに時間給制に對する多少の緩和たるを否み難いけれども、さればとて此事あるが爲に、時間給制が其の本性を傷けらるゝことはない。此

事あるに拘らず、やはり同一部類同一階級に置かれたる労働者相互の間には、労働時間の同一なることのみ依つて同一賃金が支拂はれ、又同一人に就いては、其日々の賃金は労働時間の同一なることの爲に一定せられ、日々に賃金額の變動することなく、其所に依然として時間給制の特色は維持せられてゐるのである。

斯く時間給制に於ては、労働者の技能や其の仕事の出来榮え等は直接に賃金額に相違を生せしむるものたるに拘らず、[「]仕事の出来高が直接に賃金額に影響する所なきは、實に此の制度の特性を爲すものと謂はねばならぬ。尤も此制度に於ても、雇主は必ず一定の出来高を期待し、殊に近時科學的經營法の喧しく言はれる所に於て然りとし、一定標準以下の労働效程しか示し得ざる労働者は之を雇傭せざるを例とするのだが、然かしそれはただ間接に賃金に關係する所あるに過ぎぬ。雇主が期待する標準労働效果なるものは、決して客觀的に一定せるものでなく、然かもそが直接に賃金算定の上に働くものでなく、そはたゞ雇主側に於ける經營上の主觀的準繩とし

時間拂制
に於ける
出來高の
順慮

て意義を有するに過ぎぬ。若しその標準が客觀的のものとして示され、其の標準分量以下の仕事しか爲されざる場合には、契約上の賃金が支拂はれず割引の行はるゝが如きことあらば、其の制度は最早普通の時間給賃金制ではなくなり、前に掲げたる請負的時間給制(Task work system)となる。之も固より時間給制の一種と見られないことはないけれど、やはり前に示すが如く、出來高給制との中間に位するものと見る方が、其の制度の根柢に労働時間以外に其の時間中に於ける仕事の出來高最低標準が客觀的に明示せられ、然かもそが労働時間と云ふ事實と相並んで賃金の決定せらるゝ準據となる點に於て、穩當だとせなければならぬ。

斯く見來れば吾々は更に進んで、現今賃金の高の決定せらるゝに當つては、其が時間給制の下に行はるゝと、出來高給制の下に行はるゝとを問はず、そは常に又労働が爲さるゝに就いて何れだけ労働者の努力を要し、労働者がどれだけ之を苦痛とするかと云ふ方面の順慮せらるゝものたるを、思はなくてはならぬ。凡べて價值の測定は效用と犠牲との表裏兩方面より

仕事の難
易と賃銀

行はるゝものであるが、賃金の決定にも、労働の示す生産効果即ち其の効用の方面が見られると同時に、其の労働の爲めに生ずる労働者の苦痛即ち其犠牲又は非効用の方面が見らるゝを要する。されば同一時間行はるゝ同一様の仕事でも、其の仕事が比較的容易なる仕事たると、比較的苦痛多き仕事たるとに依り、即ち例へば同じく土を運ぶ労働でも平担で近い所へ運ぶのと高所や阪道の遠方まで運ぶのでは、其の賃金は相違あるやうに決定せられねばならぬ。又同じ出来高給の同一様な仕事でも、やはり之を爲し一單位の生産量を示すに要する苦痛の程度の大小が顧慮されねばならぬ。即ち例へば同じく一噸の石炭を採掘するにしても、浅い抗道で層の柔かな所を掘ると、深くて固い層を掘るとでは、賃金率は同一であり得ない。尤も此の労働の苦痛と云ふ點になれば、それは労働者各自の體格其他の主觀的狀態に依つても相違せざるを得ないが、實際に於てはそんな主觀的事情は一々顧慮さるゝを得ないから、たゞ客觀的に見たる事情の相違により労働に難易ある場合のみが顧慮せらるゝこととなる。即ち此の意味

に於ては、労働は其の齎す生産分量の上の効果と併せて、其の仕事の性質が顧慮せらるゝ次第で、上に述べたる仕事の出来榮えがやはり性質として顧慮せらるゝと理に於て異なる所はない。たゞ一方は仕事そのものの質と謂ひ得べく、他方は仕事の結果の上に表はるゝ質と謂つて、之を區別してもよいであらう。

今斯くの如く仕事其ものゝ難易が賃金決定上に働を有することとなれば之に關聯して賃金決定に就いては、労働が如何なる補助力の下に行はるるかが、どうしても顧慮せらるゝ所とならざるを得ない。そして其の補助力と云ふことになれば、一つには労働が何人一緒に又は一組にして行はれるかと云ふことと、二つには労働が如何なる機械を用ひ其他如何なる物的設備の下に行はれるかと云ふことの兩者が其中に含まれる。先づ人的補助の方から云へば、同一の仕事でも、それが何人で一緒にやるかに依つて、同じ効果を擧げるにも仕事が比較的容易に行はれ得たり、比較的困難だつたりするを免れぬ。然るに其の區別あるに拘らず賃金は常に同一と云ふ譯

には行かぬから、賃金決定上に其の事情が影響を及ぼすこととなるは、數の當然である。次に物的補助の方では、有效崭新なる機械を用ひてやるのと、拙い機械を用ひてやるのと、機械的設備のある下でやるのと、其の欠けたる所でやるのでは、同じ結果を擧げるに何れだけ難異の差あるかは、容易に考へ得られる所だが、又同時にあまり機械の精巧なる爲に、其の取扱に非常の注意と努力とを要し、却つて勞働は苦痛多きものとなることもある。要するに凡べて此等の事情は、勞働の行はるゝに就いての質的考慮であつて、其考慮が賃金決定の上に働を及ぼし、然かも其の働は出來高給の勞賃制に於ても、時間給の勞賃制に於ても、共に表はれて來る點に於て、やはり此等の勞賃制には共通の性質あるを示すものたるを忘れてはならぬのである。

されば今勞賃の決定に關しては、常に時間と生産の分量と生産の行はるゝに就いての勞働上の苦痛其他の犠牲とが、其の要件を爲し、勞賃は總べて之等と對應適合せんとするもので、其の適合は總べて價值測定に依つて

行はれ、一方に賃金價值と他方に右等の諸點の攷量の下に定めらるゝ勞働價值との一致に依つて行はるべきものたるを知らねばならぬ。而して此事情より直ちに考へらるゝことは、すべて賃金の決定が斯くの如くにして行はるゝものたる限り、時間給制の賃金と出來高給制の賃金とは、賃金形態として之を區別するを便宜とはするけれど、其の本質に於ては根本的に相違せるものにあらざることである。

併しそれは兎に角として、茲には便宜上時間給制と出來高給制とを區別し、上には主として時間給制に就いて述べたから、以下少しく出來高給制に就いて、其の性質の一般を叩いて見ることにする。

時間給制と異り出來高給制に在つては、賃金はたゞ仕事の出來高に應じてのみ支給せらるゝものなるが故に、其の制度は同一様の仕事の繰返し行はるゝ種類の勞働例へば製箱業の如き、又は同一仕事の連続であつて然かも其仕事は一定單位宛の効果を引續き示すが如き勞働例へば製鋸製絲の如きものには、最も簡單に適用さるゝを得、其の場合に實際上の問題となる

出來高給
制と其適
用

ほど、賃金歩合こそ遞増すれ、同時に又其の爲めに要する「労働上の緊張の度も遞増し、彼が感ずる苦痛はそれと共に遞増せざるを得ず、一定度以上に至れば人間たる限り到底其の苦痛に堪え得ざるに至るを免れ難い」。此の事情あることは實に此の賃金制が常に實際適用上に於て兎角の困難を生じ労働者と雇主との利害相反し、労働の集約さが一定度以上に達すれば、僅かばかりなる賃金計算上の誤算や労働上の障礙やが勞賃所得歩合の上に及ぼす影響は多大となり、其點に就き、労働者と雇主との間に争の生ずること、頗る容易となるのみならず、賃金制として此の制度が労働上に及ぼす弊害も多大ならざるを得ざらしむる所以である。此事に就いては後に出來高給制に就いて評論する際に此の制度に對する弊害として常に労働運動上に於ても排斥せられつゝある點を述べたいと思つて居るから、其時又立歸つて細かに述ぶるであらうが、其の弊害の生ずとせらるゝ理由が、此の賃金制の有する右の如き性質即ち賃金率の遞増性と労働上の苦痛の遞増性の必ず併行する其の性質に存することを忘れてはならぬ。而して労働者は

労働上の苦痛の遞増を恐れる所から、此の賃金制の下に於ては一定度以上に及むでは其の労働を集約にすることを避けんと欲し、雇主は之に反して出來得る限り労働を集約ならしめんと欲し、茲に又後に述ぶるが如き歩増付きの賃金制が、此の出來高給制を基礎としても行はるゝこととなるものたるを、忘れてはならぬのである。

そこで進むで、右等の如き單純なる時間給制や出來高給制を基礎とし乍ら、之に加工して之よりもやゝ複雑の賃金支給方法を用ゐ、現今賃金制として右等と併せ説明せられねばならぬ所の種々の制度に就いて見るに、此等は其の基礎とする賃金制が時間給制なるか出來高給制なるか將又兩者を混合せるものなるかに依り、又其の加工の方法や程度の異なるに依つて、種々の賃金制として區別することが出来る。然し何れも右に掲げたる二大根本制を基とせるものなることに於て其例を漏るゝものなく、又其の制度としての加工はつまり單純なる賃金制に對して歩増し (Premium 又は Bonus) を附け、以て一面には労働者の労働上に於ける勤勉を刺戟すると同時に、一

面には其の賃金額を大ならしめ乍らも、其の賃金増加は企業利益の増加を伴ふものたる性質を失はざらしめんとするものであつて、大抵は皆之れ企業家の打算より考案されたものである。

そこで私は以下少しくベルンハルト氏(Bernhard, Handbuch der Lohnungsmeth-oden)の示す所に倣つて、諸種の歩増附賃金制を窺ふこととする。先づ出来高給制を基礎として之れに歩増を付したる制度から見ることにするが、「之は歩増付出来高給制と名づけ得べきもので、又一に累進的出来高給制(Progressive Piece wages)として知られてゐる。即ち此の制度は出来高に應じて賃金は支給せられるのだけけれど、其の單位賃金の定め方をば、一日一定量の出来高以上に對しては累進的に段々其の單位賃金額が増加するやうに定めるのである。」例へば一日十個迄の出来高に對しては一個に就き賃金二十五錢とし、若し一日内に十個以上の出来高を見たならば一個の賃金は之を二十七錢とし、一日十五個以上の出来高ならば一個に付き三十錢とする云ふが如き之である。即ち此の方法を以てすれば、普通の單純なる出来高

歩増付出来高給制

給賃金制に於けるよりも、尙多く労働者は勤勉に對する刺戟を受ける次第であるから、雇主側に在つては之に依て労働者を益、追立て、勤勉に働かしめんとし、普通の出来高給制にては、労働者は一定量以上の出来高を示すに於ては却つて出来高一個當りの單位賃金額を切下げらるゝ虞ありとして、其の一定限度以上には働くことなからんと欲する次第だから、此の獎勵的加給制に依て其の限度を超して勤勉に働くに至る誘引を強からしめんとするのである。けれども之を労働者側から云へば、普通の出来高給制に於てすら、一定量以上の出来高を得んが爲めに一定度以上の勤勉を爲せば、労働の苦痛が多となつて身神を犠牲にすることとなるを恐れる次第なれば、まして此の制度に於ては其の歩増しの好餌の爲めに眩まされて身神を傷くるまで働くこととなるを恐れざるを得ない。實に此の制度の如きは、労働者を機械同様に白熱的に働かしめんとする純資本主義的なる賃金制と謂ひ得べきもので、出来高給制の有する弊害は、此の制度に依て更に輪を掛けらるゝものと謂はねばならぬ。

テイラー式
の
其の
弊利

此の制度は斯かる性質のものなるが故に、常に科學的經營法などと稱せらるゝものに於て企業家の好むで採用せんとする所で、テイラー式と稱せられ差別率賃金制(Differential rate)として推奨せらるゝ。而してそが大いに推奨せらるゝは、嘗にそが企業家に取つて労働の能率を最大に發揮せしむる方法なるが故ばかりではなく、労働者にとつても其働が表はるれば表はるるほど多大の賃金所得が生れ、社會政策上より見ても大いに推奨に値するが故なりとせらるゝ。けれども此の賃金制が労働者をして過勞に陥らしめ、機械と共に其の汗と油との絞り出さるゝ最も有效の絞道具たることは、否み難き所である。惟ふに労働者は賃金所得が大となればとて、身神を犠牲にしてまでも多くの賃金を得なければならぬ筈のものではない。社會政策は決して労働者の身體生命以上に其の所得の増加を尊重するものではない。社會政策の見地は正に其の反對の側に存するを知る者は、此の賃金制が社會政策的に見て毫も推奨に値せざるばかりでなく、大いに排斥せらるべきものたるを知るに困難を感ぜざる筈である。

歩増金附
時間給制

次に時間給制を基とし之に歩増金の附加せらるゝ賃金制としては、其の最も簡單なるは次の如きものであつて、單に歩増金附時間給制と稱することとする。即ち其制は労働者に支給さるべき基本賃金は之を時間給として定め置き、彼が所定労働時間内に一定分量以上の生産量を示し得たる場合、又は其の仕事の出来栄えの良かりし場合、又は其の取扱の原料を節約し得たるが如き場合には、之れに對して一定歩合づつの歩増賃金を支給する制度である。時間給制と共に古くより行はれたるものである。而して其の歩増しの仕方は、一日の時間給は例へば之を二圓と定め、其の労働時間内に於て通常十個單位の生産量の行はるゝものとせば、若し労働者が十個以上の生産量を示せば五十錢の歩増賃金を得、若し十二個以上の生産量を示せば七十五錢の歩増賃金を支給すると云ふが如くにするのである。又彼の居残り歩増制即ち労働時間延長に對し歩増賃金の支給せらるゝものゝ如きも、やはり此種の賃金制と見ることが出来る。それは例へば一日の労働時間を八時間とすれば、それより一時間長く居残りて労働したる者には其の一

間に對しては一時間平均普通賃金の十五割を支拂ひ、二時間長く居残りたるものには其の第二の一時間に對しては普通平均一時間賃金の二十割を支給すると云ふが如きもの之である。されば此の賃金制が歩増を附けると云ふことに依つて労働者の勤勉と注意とを刺激し、其の一日の労働效程をして多大ならしめんとするものたるは言を俟たぬ所で、「それは時間給制であり乍らやはり同時に仕事の量や質を考慮し、獎勵的に其質を佳くし其量を多くせんことを期する點に於て、特色を有するものとする。而して此の賃金制は仕事の質を佳くすることや労働者をして原料を節約せしむることやに於ては、よくその目的を達し得るもので、然かも格別労働問題上の弊害と見るに足るべきものを生ぜないけれど、それが仕事の出來高を増さしむることを目的とする場合には、労働者の數が多く又其の労働の種類が多様なるに於ては、其の出來高の増加を見定むるに難く、爲めに却つて雇主と労働者との間に争を生ぜしむる源となることあり、それに又勞賃額が普通日給額以上に於て階段的に躍進して騰つて行くものたるために、其の上騰を始

此制の利
點と缺點

むべき境目まで労働をする人々は、其境目に於て少々無理でも労働を勵み、爲に健康を害するやうな弊害を伴ひ易く、其の境界間際まで来て居て然かも終に之を乗越へ得ざる場合には、労働者は無駄に骨を折つたとの感を禁じ得ないこととなる。まして居残り歩増制の如きは、之れあるがために労働時間を適度以上に長からしめ、労働時間制限と云ふ労働政策上の要求と一致し難いものである。されば工場法などの發達した所では、一般的には許されぬものであるが、たゞ技術上經濟上等の理由からして居残り労働を禁止し難いものに在つては、此の歩増賃金制の行はるゝを例とする。

折衷制

歩増制が階段的に定められたる場合には上述の如き弊害ある爲に、此の弊害を免るゝ方法として、歩増を階段的なるしむることなく、之をして坂道を上ぼり行くが如くに上ぼり行かしめんことは、夙に考へられた所で、其目的を達するに足る方法としては、出來高給賃金制と時間給制との併用の如きものが考へ出された。それは一定の出來高拂仕事に對して労働者は其日々の賃金をば時間給制に依つて假拂的に支給せられ、その仕事全

部完全に出来上りたる上で實際支拂はるべき賃金額と假拂されたる日給とが計算せられ、其の差額だけが追拂として支給せらるゝ方法之である。此の賃金制は上に述べた弊害を除き得る點に於て便宜の點を持て居るが、然し又其代りには、假拂ひされたる日給に對して後に計算されたる出来高給の額が不足する場合には、労働者は其の差額を吐出さねばならぬこととなり、さなくば又日給假拂額に對する實際給金額の超過が一定せないで、其の仕事の場合々々により多かつたり少なかつたりし、労働者としては所得の一定せない點に於て不便を感ずるを免れぬ。そして又其の差額利得の常に多大なるやうな仕事には労働者間の競争が自然激しくなるから、其の出来高給金額は切下げられ、事實に於ては時間給として日給額以上に多くの歩増は生じ得ないこととならざるを得ない。

そこで此等の欠點を除き労働者には一定額の日給が保障せられ乍ら、出来高給賃金が計算上其の支給されたる賃金額以上に上ばり、所謂出来高餘剰が生ずれば、之を労働者と雇主との間に分配する制度が造り出さるゝこ

出来高餘
剰分配制

こととなつた。之を出来高餘剰分配制(Teilungssystem)と名くる。此の賃金制は、

ハルゼー
式

其の餘剰分配の行はるゝ歩合の異なるにより、種々に區別せらるゝが、就中出来高餘剰の三分一を労働者に與へ三分二を企業家に於て利得する制度を、其の創始者の名に従てハルゼー式(Halsey system)と稱する。此式の主眼とする所は、労働者に對して一方には時間給的なる日給を給し、其額は決定的のもので、出来高餘剰の生ずると否とに關係なく支給せらるゝと同時に、他方には又企業家は出来高餘剰の分配に就ても事實上は一と度定められたるだけの高は必ず之を支給することを保障する點に存する。此の第二の點は餘剰分配制としては聊か妥當ならず、分配高は餘剰高の多少に應じて増減するが正當ではあるけれど、然し之を變動せしめ特に其の低下を行ふが如きことを爲せば、労働者はやはり此の賃金制に對して不信を抱き、此制も亦普通の出来高給制同様に、賃金價格を低くするがための企業家の慣用手段たるに外ならずと見るに至るを避け難く、折角の制度をして不成功に終らしむる恐ありとせらるゝ。

即ち此の賃金制は、出来高餘剰に關し理論の正當から云へば、「それは全部労働者の所得に歸せなければならぬ筈で、之をして然からしむるものは普通の出来高給なれども、其制にはとかく賃金單位價格を切下ぐることに依りて、やはり其の出来高餘剰の全部又は一部分を企業家の所得と爲す弊害あるに加へて、尙ほ既述の如き種々の欠點を伴ふものなるが爲に、寧ろ簡明に出来高餘剰の一部分だけしか労働者に與へず、其代り出来高餘剰の増減生減に拘らず、一旦約束されたるだけの歩増賃金は企業家に於て之を保障すると云ふ所に其の特色を有て居る。」されば此の賃金制は理論的に完全で正當なものとは謂へぬけれど、企業上の損得の危険は企業家専ら之を荷ひ、労働者には確定せる報酬を保障すると云ふ、企業本來の性質には叶へるものである。従て労働者は賃金が時間的に一定せるが上に、更に又歩増金に就ても一定の豫期を持ち得る利便を有することゝなる。

此の賃金制の本質から之を云へば、出来高餘剰の一部分を労働者に歩増賃金として支給すると云ふのであるから、前に一言したやうに、それは出来

高餘剰の三分一支給制であつてもよければ、又其の三分二又は四分三其他如何様な歩合の支給制であつても差支ない。そこで實際には種々なる方式が行はれ、之を實行するに至れる企業家技術家の類は各々之を自己の名を以て何々式と稱せんとして居る。試に之を云へば出来高餘剰利得の半額を歩増賃金と爲す所の『ウイラン及ロビンソン式』(Willan & Robinson system) 次には同じく出来高餘剰の半分を歩増賃金としながら其の歩増の附けられることに依りて勞賃所得の一般的減少の行はるゝことなからしむる爲に、賃金額を三分一ほど引上ぐることにせる『シルラー式』(Schiller system) 次には出来高餘剰の三分二を歩増賃金と爲す所の『タウンズ式』(Townes system) 等の如き之である。然し忘るべからざることには、此等は色々に式としては異つて居るけれど、何れもたゞ其の餘剰分配に就き歩合を變化せしめたただけのことで、變化は如何様に行はれやうとも、賃金制としての本質に於ては、皆同一範疇に屬するものたることである。そして此の賃金制の下に於ては、労働者は勤勉に働き出来高を多くすればするほど其の賃金所得額の大となるこ

とは、普通の出来高給制や單純なる歩増附きの時間給制やに於けると異なる所はないが、その相違する點は、既述の如く普通の出来高給制にては時間給との比較に於て、出来高に伴ふ生産價値の餘剰が全部労働者の所得となるべきものたるに反し、此制では其の一部分しか労働者の所得とならざることである。次に單純なる歩増附時間給制に在ては、歩増が出来高の増加に應じて階段的に行はれ、從て賃金所得の増加は階段的に躍進するに反して、此制に在ては歩増が漸次的に行はれるために、賃金所得の増加は普通の出来高給制同様に、坂を上ぼるが如くに行はれ、然かも其の増加は初めに於て僅かで漸次上ぼり行くに従つて多大となり、阪道は初めは餘り急でなく、登るに従つて急峻となることである。されば此も亦時間給制と出来高給制との混用に依て出来た賃金制であつて、之を時間給制と見れば歩増附のものと思ふなければならぬが、若し之を出来高給制と見れば却つて緩和され歩引せられたる出来高給制と見る外はない。

斯く此の制度が一種の出来高給制と見られないこともなく、然かも出来

ての長所
短所

高給としては右述ぶるやうに歩引されたる出来高給制なるが爲に、常に理論上より此の賃金制に對しては非難が行はれ、正當に又當然に労働者の全部之を取得し得べきものを、歩引して其の一部分しか支給せず、企業家が殘餘部分を利用するは全く理由なきことで、つまり此の制度は一種の詐僞的賃金支給方法たるに外ならず、明かに雇主の労働利益搾取の爲の道具立たるを否み難いとせらるゝ。けれども此の賃金制は、單純なる時間給制が全然仕事の出来高を顧慮せざるが爲に労働制として頗る粗放的のものたるざるを得ざる欠點を有する其の欠點を、出来高が顧慮されその増加に應じて累進的に賃金の増加せられる仕組とせる點に於て、填補するを得ること、又他方には單純なる出来高給制が労働制としては餘りに集約的なる労働の行はるゝものとなり、其點に於て又労働者を過勞に陥らしむる欠點を有するのを、出来高餘利利得の歩引に依て緩和するを得るものたる理由により、實際上には案外歓迎せられる所もないではない。即ち理論的には十分正當のものでないけれど、中庸を行かうとする實行策としては割合に無

難だと云ふ理由で、労働團體よりしても是認せらるゝ所あるを忘れてはならぬのである。

然るに此種の累進的賃金制は、其の生産上に於て時間給制に對して出来高餘剰を計算することの頗る複雑で困難なるは、上に説く所に照し考ふるも明かなる次第で、其點は又此種の賃金制が實施上に於て遭遇する障礙たらざるを得ない。そこで此の複雑なるものを今少しく簡單にし實用上更に一層便利なるものとせんとする企が行はるゝこととなつた。此企に於て『ローワン式』(Rowan system)と稱せらるゝものは實に次の如くせんとするものである。即ち労働者に對しては時間給賃金を支給することとし、同時に仕事の一單位に對する労働時間を見積り、其の見積労働時間が實際に於て節減せらるれば其の節減せられたる所に應じて一定額だけづゝ時間給賃金を歩増することである。即ち時間が一割節減せらるれば賃金も一割歩増を爲し、時間が二割節減せらるれば賃金も二割歩増せらるゝと云ふ風にするのである。然しその歩増金の歩の定め方は必ずしも一定して居ないのだから

ローワン式賃金制

右の如く時間節約と歩調を合して行くやうにしてもよければ、又時間節約一割に對しては歩増は時間給賃金の一割二分、時間節約二割に對しては歩増は二割五分と云ふ風にしても何等差支ない。そして此の歩合の定め方に依て、同じく此の賃金制の範疇に屬するものでも、其の形態は種々に別れ得るのである。

此の方法は之を上に掲げたる『ハルゼー式』や『タウン式』などの賃金制に比較すれば、共に之れ時間給に對する出来高餘剰の分配を行ふものたる點に於ては其の本質を同じくして居るけれど、其の出来高餘剰の分配に於て、彼は飽迄出来高餘剰の増加と相伴ひ常にその幾歩合を分配せんとするものなるに反して、此は其の分配方法を頗る簡單にし、出来高餘剰を見て之を標準として其の幾歩合を頒つと云ふのでなく、時間給の賃金の方を標準と爲し、それに對し幾割かに當るだけのものを出来高餘剰中より割いて賃金中に加へんとするものたる點に於て、趣を異にして居る。従て『ハルゼー式』や『タウン式』やに於ては出来高餘剰の増加が曲線的に表はるゝが爲に、其の

分配としての賃金歩増高の増加も亦曲線的に行はれて行くに反して、此の『ローワン式』に在つては、元來時間給は直線的に増加するものなるがために、其れに對する歩合として定めらるる歩増金の増加も直線的にしか表はれて來ず、それだけ計算は簡單になり、實行上には便利である。されば此の賃金制の特色は、勞働者は一定の時間給賃金を保障されたと同時に、其の仕事の出來高が多ければその増加に従つてやはり遞増する歩増賃金を得、然かも歩増金は上に時間給制に對する單純なる歩増制として示したる所のもの(歩増付時間給制)に於けるが如く、階段的には増加せないうで、歩合的に増加し、然かもそれは『ハ式』や『ト式』のやうな出來高餘剩分配制に於ける如く曲線的でなく、直線的に増加する所に存するといふことが出来る。

何れにしても此の『ローワン式』賃金制及び之と同一範疇に屬するものは、『ハルゼー式』や『トウン式』やの如き出來高餘剩分配制を一層簡單にしたものたるに過ぎないのだから、此の制度に對しても複雑なる出來高餘剩分配制に對して起るやうな理論上の非難の生ずるを免れ難い。然し此の賃金制は實

用上に於ては、それが簡單にせられたるだけ、前の複雑なるものよりも一層歡迎せらるべき理由を有し、現に英國などに於ても此制の方がより廣く行はるゝ所となつた。

總て上に述ぶるが如く、ベルンハルド氏の示す所によれば、主たる賃金制として數ふべきものは(一)時間給制と(二)出來高給制と(三)歩増金附出來高給制と(四)歩増金付時間給制と(五)出來高餘剩分配制と(六)簡單にされたる出來高餘剩分配制と之れである。而して其の(五)と(六)とは又何々式と云はるゝ小分けがある。然し此の(四)と(五)と(六)とは何れも時間給制を基礎としたもので、然も同時に出來高給制を加味したるものたるを注意せなければならぬ。從て賃金制は、其の根本的の區別としては、時間給制と出來高給制との外に出でずと前に述べたことが、茲にも思ひ出さるゝ次第で、此の根本的な類別を基として、之に種々の方法による歩増を行ふべき加工が爲されて、茲に以上の六種の主要部類が生れ、その部類中に又多少づゝ形式として異なる小分類の表はるゝものとする。されば現行はるゝ賃金制の形態には、

一見種々異様のものがあるやうだけれど、詮じ詰むれば大體右の分類の何れかに屬することゝなるのである。

然るに茲に尙ほ一言附記せねばならぬことは、賃金は現時の個人主義的經濟組織の下に於ては、勞働契約が雇主と勞働者との間に個人的に行はるゝものたるの結果、やはり個々の勞働者に對して雇主より個別的に支給せらるゝを原則とするけれど、併し近時にあつては勞働組合の發達に依り、勞働契約は集合契約として、個々の雇主又は雇主の團體と勞働者の組合團體との間に締結せらるゝの風、段々旺となつて來たために、賃金も亦集合契約に依て取極められ又支給せらるゝの風、大いに起り來れること之である。而して之が爲に賃金の支給方法や形式として種々の賃金制の分類を考究するに當つても、個別的のもの以外に、集合的のものを一々賃金制として攷究せなければならぬこととなつた。即ち例へば個別的なる出來高給制や累進賃金制やと並むで、集合的なる出來高給制や累進賃金制を分立せしめなければならぬ。彼の請負賃金制の如きは勞働組合の發達を待たずとも

夙に行はれて居た所だけれど、之を一般的に云へば、斯く集合的なる賃金制の多數に表はるゝに至つたのは、勞働組合の發達による所多大であつて、特に勞働組合は、出來高給賃金制に伴ひ勞働者の利益が壓迫せられ切下げらるゝ弊害を除かんために、從來隨分努力を拂つたのである。そして終に賃率契約 (Tarif-Vertrag) を結ぶに至り、其の賃率としては頗る綿密にして複雑なる表を作つて出來高賃率を定むる迄に立至つた。そして又歩増付きの諸種の累進的賃金制を實施するに就いても、勞働組合はなるべく之が契約を集合的に行ふ氣運を作り成すことに努力し、出來高餘利利得の分配等についても、集合契約の力に依り、其の餘利利得の計算や分配率の定め方等に關して、成るべく勞働者の利益を衛り又之を増進するに努めたのである。されば今勞賃制に關する研究を行ふに當つては、集合的なる諸勞賃制に就いて、十分なる研究をなすことの必要欠くべからざるものと同時に、其の研究は常に勞働組合なるものを顧慮することに依て行はるべきものたるを、忘れてはならぬのである。

最後に注意すべきことは、茲に謂ふ所の賃金の諸形式は、従来行はれたる賃金制のもとに於ける其の主要形式たるに過ぎず、従て現今普通に謂はるゝ利潤分配制の如きものは、此に屬せざること之である。利潤分配制等に就ては後に別に論述するであらう。

第三章 時間給制

賃金
出高
の來
高則
利給
制の
便

時間給制と云はず出来高給制と云はず、總べて現時の賃金制の下に在つては、賃金は其の價値に於て、爲さるゝ労働の價値と均等なるべきものとせらるゝこと、前章に之を明かにした通りだから、實際行はるべき賃金制としては、出来高給制を採用するのが、企業家に取つても労働者に取つても、最も便利で、右兩價値の均等を測定し得るに簡明なりと云ふ理由だけでは、最も行はれ易く又最も廣く行はれて然るべきものたるが如くに考へらるゝ。けれども此の制度には他に色々不便なる點や不都合なる點もありと考へらるゝがために、現今實際に於ては、時間給制と相並むで兩方とも廣く行はれて居るやうな有様である。

仕事の種類に依ては、時間給制を行ふよりも出来高給制を行ふ方が、都合のよい、少くとも雇主に取つて都合のよいものがあると同時に、又或種の仕事に至つては、時間給制でなければならぬものもあるし、又よく時間

給制を行つて好結果を收め得るものもあり、兩者の行はるゝ分野は、自ら相分るゝことになつて居る。然らば其の分野の區別は何を理由として行はるゝかど云ふに、其れには次に述ぶるやうに、時間給制には時間給制としてそれではなければならぬやうな理由が仕事の性質から生ずる所もあるが、然し其等の理由以外に、たゞ長年の習慣により時間給制と出来高給制とが何時とはなしに相選ばれて、現在では殆んど確定的に其の分野を有することになつたのも少くない。而してたゞ永年の習慣に依てと云へば其所に何等の理窟もないやうに聞ゆるけれど、實はその永年の経験により、何かとにか、時間給制にか出来高給制にか、その何れにか適する事情が、産業の種類や仕事の性質やの上に存することが明かにせられ、経験上自ら習慣が固定するに至つたものたるを思はなくてはならぬ。

試に時間給制に適する労働の種類を、其主なるものに就いて舉げて見やうならば、先づ第一には仕事が頗る綿密な仕事であつて、労働者は十分な注意を以て又場合によつては優れたる熟練を以て之を爲し遂ぐるを要し、

時間給制
に
適
する
労働

つまり仕事の出来榮が大事で、其の仕事の結果が分量的に多大なることを餘り重要とせないやうなものを舉げねばならぬ。此種の労働に在つては、労働に對する監督に依て其の仕事の周密なるを期することも必要だが、寧ろより多く労働者その人に於て、信頼するに足る者を選び用ひることを以て更に重要とする。又出来高給制の賃金を支拂ふことにより、労働者に、賃金所得の多大となることより生ずる刺戟を與ふるは、却つて其の仕事の周密を傷くる所以となる。次に舉ぐべきは、精巧なる機械を使用する種類の労働であつて、此種の労働に於ては、出来高給制により労働者が仕事を急ぐ結果、機械を亂暴に又過度に使用するは、大いに好ましからぬ所とせられるから、やはり時間給制の賃金に依つて、労働者の注意の周到なるを得せしむるを要する。次には、仕事が之を監督するに適し、労働者が怠惰に時間を空費するの弊は之を出来高給による刺戟を以て防がなくとも、工場其他監督員の眼の十分に行届く種類の仕事に在つては、時間給制は能く用ひ得て多くの弊害を見ることがない。尤も此種類の労働である限りは、

必ず時間給制を採用せなければならぬとか、之を採用するのが常に雇主に取つて有利だとか云ふ譯ではないが、用ひて都合よき場合には之を用ひるに適することだけは明かである。次には出来高給制を採用せんにも、例へば労働が彼から之へと常に變化して行はれねばならぬやうな仕事である爲に、仕事の出来高を計量することが出来ないで、之を用ひ得べからざる如き労働に對しては、時間給制を行ふ外はない。而して其の労働の變化と云ふことは、労働者の使ひ方から生ずるのではなくて、仕事の性質そのものから之を見て、技術上の理由により、仕事が時々變化せなければならぬやうな場合には、仕事の個々の出来高が容易に見定め難く、出来高給制は之を行ふことが全く不可能なるか、さなくば頗る困難たらざるを得ない。然し此の出来高を計量することの困難は、獨りたゞ右の如く仕事が時々に變化する場合にのみ生ずるわけではなく、其他種々の理由により生じ得るは勿論なりとする。次には仕事が一種特異のものであり、其の仕事は又特に困難なやうなものに在つても、出高給制は行はれ難く、そんな仕事に對し

て出来高給による賃金を得ることは、労働者の頗る之を好まないやうなものに在つては、やはり時間給制が採用せらるゝ外はない。次に又仕事本来の性質から云へば出来高給制に適するものたるに拘らず、技術上の理由により、引續いて労働が行はれ難く、労働者は或時間然かも不規則に手を明けて待たなければならぬやうな風で、働かんにも其間だけ働き得ず、ために得べき賃金所得を失ふ如き事情ある種類の仕事に於ても、却つて時間給制の行はるゝことがある。

總て右等の如き方面の仕事に對しては、時間給制の行はれるのが例であるが、其の賃金は又、日給として計算支給せられるものもあるし、時間給として計算支給せらるゝものもある。然したとへ時間給として一時間を單位にして計算せらるゝものであつても、仕事が規則正しく行はれ、一日中何時間か引續き労働に當てらるゝやうな仕事に在つては、實際は日給制となる次第で、労働者は平均して毎日一定の賃金を所得することゝなる。そして實狀に於ては、機械を使用する工場に於ける労働の如きは、大抵一日

の労働時間が定められて居るのが多いから、時間給賃金制に在つては、日給制の採用せらるゝ方面の廣きこと、容易に賭得べき所である。

マルクスは時間給制に就て攷ふる場合には、労働者の得る日給週給等の額と、労働の價格單位價格と謂ふてもよいであらう)とを區別せなければならぬとして居る。然らば其労働の價格なるもの、換言すれば一定量の労働の貨幣價值は、如何にして之を見出し得べきかと云ふに、労働の平均價格は、労働力の平均的な一日價值を平均的な一日労働の時間數で除すれば得られる。即ち例へば労働力の一日本價值は三志(即ち六労働時間の生産價值)であり、一労働日は十二時間労働なりとすれば、一労働時間の價格は三片 $\left(\frac{3s}{12} = \frac{3d}{4}\right)$ である。そして斯くの如くにして見出さるゝ一労働時間の價格は、労働の價格に對する單位として役立つものと見て居る。

されば労働の價格は漸へず低落しても、日給週給等の額は不變なるを得ると同時に、労働の價格は不變であり又低落しても、日給週給等の額は増加することすらもあり得る。即ち前の場合は一日内に於ける労働時間の延

長に依つて表はれるのであつて、例へば一労働時間の價格が三片五分三であるならば、十時間労働で日給三志となり、一労働時間の價格が三片に下落すれば十二時間労働で日給三志となり、一労働時間の價格二片五分二ならば十五時間労働で日給三志となり、何れにしても日給額は同一に止まり得る。後の場合もやはり労働時間の延長によつて表はれる。例へば一時間労働價格は三片五分三であるとして十時間労働で日給三志になるのだけれど、其の労働時間が十二時間に延長せらるれば、日給三志七片五分一に増加し得る。斯く労働の外延的な大きが増すのでなくて、其代りに労働の内包的の大きが増大する場合にも、同一の結果が生じ得べきである。されば名目上に於ける日給や週給額を減少することなしに労働の價格を減縮する方法は、幾らも存在することがわかる。然し普遍的な法則としては、一日又は一週間等の労働の分量が一定してある場合には、一日又は一週間等の賃銀は労働の價格に依つて定まり、反對に又、労働の價格が一定して居る場合には、一日又は一週間等の賃銀は、一日又は一週間等の労働の分量に

依て定まると謂はねばならぬ。

此の法則あるが爲に、労働の價格が低ければ低いほど、労働者は其の貧弱なる生活を維持するに足る賃金所得に有付かんがためにすらも、其の労働の分量は十分之を大にせなければならず、益々長時間の労働に服さねばならぬ。然るに注意すべきことは、労働時間の延長は労働價格と従て日給週給等の低落を招致すること之である。即ち労働の價格が、一定労働時間數の一日労働にて労働力の一日價値を除する方式に依て定まると云ふことは、労働日を單に延長するだけで之に對する何等の償が爲されないに於ては、労働價格を低下せしむる結果を將來する外はないのである。

總て此等の事情は、時間給制の下に於ても雇主による労働搾取は十分に行はれ得る餘地あるを示す次第で、政策として先づ一日労働時間の正常的限定を爲すことと、居残り時間に對する嚴重なる取締を爲すこととの必要の感せらるゝは、之がためである。

時間給を基礎とし乍ら、然かも之とやゝ面目を異にせる賃金制は、上に

之を示したやうに、請負的時間給制これである。之は労働時間に依て賃金の支拂はるゝ點に於ては、時間給制たるに相違なけれど、然かも其の所定時間内の労働は、最低何程かの生産結果を擧ぐべきものとせられたる點に於ては、出來高を要素の中に加へて居る。尤も既に之を明かにしたやうに、單純なる時間給制に在つても、全然其の労働の成果の無視せらるゝことはなく、雇主の豫定する標準分量だけの労働成果を擧げ得ない労働者は解傭せらるゝを免れ難いのでけれど、然し解傭せられない間は其の賃金は一定して居て、出來高の少ないが爲に減少せられることはない。然るに請負的時間給制に在つては、契約せられたる分量だけの労働成果の擧らない場合には、それに応じて賃金は歩引せらるゝのであつて、此點に於て此の制度は單純なる時間給制と頗る面目を一にせざるものがある。又彼の歩増付時間給制に在つては、契約されたるだけの餘分生産結果の擧らない場合には、歩増賃金は與へられぬけれど、其の爲に基本賃金が影響を蒙ることはなく、基本賃金だけは最少限度として保障せられて居る。されば此の制度も亦請

負的時間給制と面目を一にせない。

六四

請負的時間給制は、大抵は雇主側に於て一定労働時間内に普通の労働者が何程の分量の生産を爲し得るかを見定めて、其の分量を以て一日の労働の最少生産分量と看做し、之に對して賃金高を定むるもので、然かも之を爲す場合には、其の賃金高は出來高制賃金の下に於ける普通労働者の一日の賃金所得の高よりも低く定めらるゝが例であるから、多くは *sweatier system* の下に於ける賃金制たるを例とし、其の賃金制に依て働く労働者の境遇は頗る劣悪なるものとする。即ち此の賃金制に在つては、歩増付時間給制などに於けるが如く、賃金の日給最低額が保障せられて居るのではなく、却つて其の最高額が限定せられて居るやうな譯なのだから、労働者にして少しく組合的團結の基礎あり賃金契約上に敢て不利を忍ばないものは、此の賃金制の下に働くを肯んせず、之を肯んするものは従つて多くは家内工業などに於けるが如く、労働者として企業家に對して勢力なきもの、即ち中間搾取者の搾取の下に慘めなる境遇に労働するものたる次第である。

請負的時間給制に在つては、一定標準分量の労働成果以下が示されたる場合には、それに應じて賃金の額の遞下せらるゝ點に於ては、賃金と労働効果との適合が行はれて居るけれど、其の労働が所定時間内に於て所定分量以上の生産効果を示すとも、その餘分の成果に對しては之れに應じて賃金の歩増の行はるゝことなき點に於ては、そは賃金額と労働効果との適合を十分徹底的に行はうとするものでない。

第四章 出來高給制

出來高給賃金制は、前に之を述べたやうに、明確に賃金の額と労働効果との適合を行はんとするもので、労働の効果として表はれ来る生産の分量が、何程の時間の労働で以て生産されたのであらうとも、それには關係なく、たゞ労働の効果のみを見て、賃金の高を之に應じて定めんとするものである。されば出來高給制は、現時の經濟の下に於ては、賃金は労働の成果と其の價值に於て相等しかるべきもので、同一價值の交換と云ふ關係が労働と賃金との間には存するものと爲す所の本則に、最もよく適合せるものと謂はねばならぬ。

けれども前にも一言したやうに労働の成果と賃金との價值對等と云ふことは、獨り出來高給制に於てのみ實現さるゝものではなく、彼の時間給制に於てもやはり此の同一價值の交換と云ふ關係は、労働と賃金との間に於て失はるゝことなきを期せらるゝが常である。即ち現時の賃金制の下に在

つては、其の賃金支給の方法が如何であらうとも、雇主も労働者も共に、労働と賃金との間に於ける此の同一價值の對等と云ふ關係を失はしむることなきを期せんとする。先づ之を雇主の側から云へば、彼は時間給として一定金額の賃金を支拂ふことになれば、必ずや此の金額の價值相等若しくはその以上の價值を有する成果をば労働者の労働から受取らなければ承知しないし、又若し出來高給制として賃金を支拂ふものとすれば、労働の成果の各單位が有する價值に相等若しくはその以下の賃金だけしか之に對して支給するを肯んせない。而して彼は労働の買手として成るべく労働成果の有する價值相等以下の賃金を支拂ひ又は賃金相當以上の労働成果を受取つて、其間から所謂買手餘剰 (purchaser's surplus) を占取せんと欲する。

然るに之に反して労働者の側に在つては、時間給制の下に働くのであらうと、出來高給制の下に働くのであらうと、何れに於ても其の受取る賃金の總額に對して、相等若しくはその以下の價值を提供すると思はれるだけしか労働するを肯んせざらんとするものである。即ち若し一日内に於ける労働

の時間が定まつて居て、その時間内の労働に對して時間給制による賃金が支拂はれるものとすれば、労働者は其の労働の速度や集約の程度をば然るべく調節して、其の受取る賃金の価値と自らの爲す労働の価値とを以て、よく適合せしむるが如き程度の速度と集約さを以て労働を行ふを例とする。若し又労働時間が定まつて居ないで、出來高給制に依て賃金の支給せらるゝ場合には、労働成果の一單位に對する賃金率の如何により、或分量の労働効果を示す所まで働いて、それ以上働けば却つて勞多くして得る所は少なきこととなり、提供する労働価値と受取る賃金の高さが一致せず、前者が後者より大となる限界點に達すれば、其所で以て其日の労働を打切ることにせんとする。而して労働者も亦労働の賣手として、受取る賃金価値の方が其の合計に於て、提供する労働価値の合計よりも大で、其所に所謂賣手餘剰 (seller's surplus) の生ずべきやうに努むるは、當然のこととせなければならぬ。

評價上
に於ける
相違

斯かる価値の比較は常に雇主側と労働者側と双方に於て行はれるのであ

るが、そして其の行はるゝことは、出來高給賃金制に於ても、時間給賃金制に於ても同一様であるが、然かし其の評價に際しては、雇主側に於けると労働者側に於けるとで、多少評價の仕方を異にするものあるを思はなくてはならぬ。即ち雇主側に在つては、評價は常に之を與へる賃金と受取る労働の成果の貨幣価格との比較に於て行ふ。然るに労働者側に在つては、評價は賃金として受取る所のものに依て買ひ得られる生活上の便益、換言すれば賃金が約束する生存上の享樂と、労働を爲すことに於て生じ労働時間や労働の速度や労働の集約さやの増加に伴つて増加する所の苦痛との比較に於て之を行ふものとする、即ち雇主の側に於ける評價は飽迄賣買的に價格の比較に依て行はれ、労働者側に在つては生活に即したる享樂と苦痛とを以て見定めらるゝ価値の比較に於て行はるゝ次第である。尤も労働者側に在つても受取る賃金の價格と爲す労働に依て生ずる生産効果の有する價格との比較による評價が行はれ得ないではなく、随分斯かる評價の實際に行はるゝ場合もあるけれど、現時の工業生産の如きに在つては、労働の

一々の成果が明確に見定め難い事情あると、よし又其の成果は見定められ
ても、其が果して何程の価格を有するかは企業家たらざる労働者には知り
難い事情あるとの爲めに、斯かる価格の比較による評價の行はれ難い場合
が少くない。然るに雇主側に在つては常に事業の計算を明瞭に行ひ生産費
と収益との比較を価格の上に於て常に明瞭にすることは、其の事業の成否
を決する所以なのだから、評價は賃金と労働の生産効果との価格の比較に
於て行はるゝを常とする。尤も同じ雇主と云ふ中に在つても、製造工業の
如きを營み使用する労働者の労働は生産上に具體的の製品を出すものと異
り、たゞ労働者の爲す勤勞そのものを (Dienst, service) 其儘に用ひる者に在
つては、やはり一方に賃金の有する價值、即ちその金額を有すればそが彼
に約束する享樂、或は又其の賃金を支拂ふことに依て失はれる享樂と、他
方に彼が享受する労働者勤勞の與ふる便益とを、其の價值に於て比較する
外評價の道なきことも之を思はなくてはならぬ。

何れにしても此の雇主側と労働者側とに於ける評價の方法の相違は、之

現時賃金
制の特色

を理論的に窮極すれば、同一理論に歸着するものだが、たゞ然し右の如き
相違を問題講究上の便宜の爲に認むることは許さるべき所なりとする。而
して忘るべからざることば、斯かる方法による評價の下に、一方賃金と他
方爲さるゝ労働の効果との間に於ける價值對等の關係が保たるべきものと
考へらるゝことが、時間給制に於ても出來高給制に於ても、現時の賃金制
なるものゝ有する特色たること之である。而して實際に雇傭關係の結ばる
ゝに當り、果してよく十分に此の賃金と労働との價值對等の状態が造り出
さるゝや、それとも雇主側に於ては受取る労働價值に對して對等なる賃金
支給を爲さず此間に大いなる餘剩價值の取得に預り、労働者側は常に却つ
て受取る賃金よりもより以上の價值を有する、又より以上の價值を産出す
るに足る労働を提供するを餘儀なくせられつゝあるやの問題に至つては、
賃金の高如何を實際的に見定めて、社會的に労働と賃金との價值比較を爲
して見た上でなくては、一概に之を論斷することが出來ぬ。然るに現今廣
く信せらるゝ所では、雇主に對する労働者の地位弱き爲に、労働者は其の

餘剩價值
の推取

受取る賃金に對して常に價值對等以上の勞働を提供せなければならぬ境遇に居り、雇主は何時も其の餘剰を不當に利得し、然かも其の利得を益々大にせんと努むるものとせられて居る。特に勞働者の間に有力なる組合團結が存在しないで、勞働者個々が個別的に勞働契約をせなければならぬ状態の下に於て然りと信せられて居る。而して雇主による此の餘剰價值の搾取は、賃金鐵則の理論により、賃金は勞働者の生活必要費即ち勞働を再生産するに必要な費用に當るだけしか與へられず、賃金は常に此の必要費額と一致し之に歸着するものなるに、勞働者は勞働に依つて常に其の勞働の再生産費に相等する價值以上のものを産出するべく餘儀なくせられ、其の餘剰價值を多く産出するに足るだけの時間と速度と集約さを以て勞働せしめらるゝことに依て、行はるゝと信せられるのである。

要するに時間給賃金が勞働の價值又は價格の變化せる形態たるが如く、出來高給賃金は時間給賃金の轉化せる形態たるに外ならぬ。洵にマルクスの之を述べたやうに、出來高給賃金に於ては、勞働者の賣る使用價值は彼

の勞働力の作用即ち生きた勞働そのものでなくて、生産物に於て具體化したる勞働であるやうに見へる。又此の勞働の價格は時間給賃金に於けるが如く、勞働者の一日價值と云ふ數式に依て定まるのではなく、生産者の生産上に於ける效程に依て定まる如く見ゆるけれど、之れは唯勞働支給の形態上に於ける差異たるに過ぎないで、勞働の本質に何等の變化を與ふるものではない。そして出來高給賃金が時間給賃金の轉化せる形態に外ならざることば、時間給賃金に於ては、勞働は其の直接の時間的繼續によつて測定せられ、出來高給賃金に於ては、一定の時間的繼續中に勞働が凝結して成れる生産物の分量に依つて測定せられ、勞働時間そのもの、價格は、結局『一日勞働の價值＝勞働力の一日價值』(Wert der Tages Arbeit＝Tageswert der Arbeitskraft)の云ふ方程式に依て決定せられることに依て見ても明かである。そこで尙マルクスの見る所に従つて出來高給賃金の諸々の特徴に就いて考ふるに、先づ出來高給賃金に在つては、勞働の質は仕事自身に依て定められ、其の仕事は之に對して出來高給賃金の完全に支給せられる爲には、

必ずや平均程度の質を有せなければならぬ。

次に出来高給賃金は、労働の集約程度に對する確定せる尺度を資本主に供與する。即ち豫め決定せられ且つ經驗的に定められたる商品の分量中に凝結體現せる労働時間のみが、社會的に必要なる労働時間と見られ、之れに對して賃金は支拂はるゝものとする。

而して出来高給制に在つては、労働の質と集約さどが賃金形態に依て調制せらるゝものなるために、労働監督の少からざる部分は不用に歸する。此事は實に此の賃金制が近世家内工業の基礎をなし、労働の搾取の爲に組織的に造り上げられたる制度の基礎を爲す理由を示す次第なりとする。即ち出来高給賃金制は、一方に於ては資本主と労働者との間に寄生者の介在するを容易ならしめ、其の介在者の所得は資本主の支拂ふ賃金と實際的に労働者の受取る賃金との差に依つて成立つものである。(Sweating system)又此の出来高給賃金は、資本主をして労働者中の親分株の者との間に仕事の出来高各單位に對する賃金額の契約を取結ぶを可能ならしめ、其の仲卸人

たる地位に立つ労働者は、當該契約賃金の下に實際労働に従事する労働者を使用して、其の幾割かを實際賃金として支拂ひ、幾割かは之を自己の利得と爲す。即ち之れ労働者に依る労働者の搾取として、資本による労働の搾取を實現せしむるものなりとする。

尙ほ出来高給賃金が一定してゐる場合には、労働者は其の労働力を出来得る限り集約的に使用するを利益とすること勿論の義で、其事は直ちに資本主をして其の要求する労働集約上に於ける標準程度を引上げるを容易ならしむる。それと同様に此の賃金形態の下に在つては、労働者に取つて成可く其の一日労働時間を延長するは其の日給又は週給所得を多額ならしむる所以なるが故に、之を爲すを以て利益と考へしめる。然し労働時間を延長すると云ふことは、他に之を償ふに足る事情の存せざる限り、労働價格の低落を齎すものたるは、前に時間給制の所で之を述べた通りであつて、此の事情は暫く之を措くとしても直ちに之に對する反動が生じて来る。

次に時間給賃金に在つては、少數の例外を除けば同一様の勞務に對して

は同一の賃金が支拂はれるに反し、出来高給制に在つては、労働(時間)の價格こそ出来高の一定分量を以て一律に定めらるれ、其の日給週給額に至つては、労働者個々の異なるに従つて相違し、或者はたゞ最低量の出来高しか示し得ないのに、或者は標準的な平均量を生産し、或者は又最大の出来高分量を示すこととなり、それが爲に個々の労働者の熟練能力忍耐等の異なるに應じて、其の賃金所得に少からざる徑庭を生ずることとなる。そして出来高給制に此の性質あることは、一方に於ては労働者の個性を養はしめ、自由の念獨立克己の精神を助長するけれども、他方には労働者相互間に於ける競争を進むることとなる。かゝるが故に此の賃金形態は、労働者各個の賃金を平均水準以上の上騰せしめ乍ら、然かも其の平均水準それ自身をば低下せしむる傾向を有するものとする。若しも出来高給制が多年行はれ慣習的に固定して居て、其の賃金水準を引下ぐることの困難なる場合には、雇主は此の賃金形態を捨て、強ひて時間給制に移る手段にも訴へ兼ねないのである。そして元來出来高給賃金は斯かる性質のものなるがために、

賃金制の
相違と賃
金の所得の
相違

労働の生産能力の異なるに依り、同一量の生産物も異なる労働時間を包含することとなる。従つて出来高賃金も相違することとなる。蓋しそは一定労働時間の價格の云表はしたるに外ならぬから。斯くて出来高給賃金は、同時間内に生産せらるゝ生産物の量が増加し従つて同一量の生産物の上に費したる労働時間が減少すると同比例で以て、低落することとなるのである。總て上に述ぶるが如くマルクスは考ふる所から、彼は此の出来高給賃金形態を以て、資本主義的な生産方法に最もよく適合するものと見たのである。(K. Marx, Das Kapital, I. Buch, 6. Absch., 19. Kapital 参照)

そこで又立歸つて攷ふるに、吾々の研究に取つて大事なことは、時間給制も出来高給制も、労働に對する賃金報酬の定めらるゝに就いては共に同一價值の對等と云ふことを以て原則とするものであるから、兩者は賃金制としては異つたものだけれど、共に同一原理より出發せるもので、賃金報酬の決定に於ては同一標準に依て行はるゝものなること之である。けれどもさればとて茲に同一時間内同一様の仕事を爲す二人の労働者があつて、

一方は時間給の賃金を受け他方は出来高給に依て働くものとして、兩者の一日内に於ける賃金所得は常に同一額たらねばならぬことはない。同一額たるを常とするものでもない。實際に於ては、出来高給に依て働く方の労働者の一日所得額は時間給に依て働く方の労働者の所得額に比較して多額なるを例とするであらう。然し其の所得額に相違ありとするも、其の相違は賃金を定むる標準が違ふからと云ふよりも、出来高給で働く者の方が時間給の者よりも一層集約的に働き同じ一時間ながら前者の方が働く速度が早いために労働の分量が多く従て其の生産効果が多いから、其れに對する賃金額も之に相應して多大なるを見る次第である。されば或種の労働に在つては、出来高給に依て働く者に對しても、其の賃金率には時間給的の基礎が認められ、時間給に於ける場合よりも四分一方多く働き其の労働の集約程度がそれだけ大なる者で従つて賃金も時間給に比しそれだけ多額なる者は『時間と四分一』(time and a quarter)の賃金標準に依て雇はれたりと稱せられ、二分一だけ多き労働集約程度を以て働き従つて時間給に比しそれだ

け賃金額も大なる者は『時間と二分一』(time and a half)の賃金標準に依て雇はれたりと稱せらるゝ。併し斯くの如く出来高給制には時間給制の基礎が存するにしても、それが明瞭に契約上に表はれたるか將又そはたゞ賃金率決定上の隠れたる基準となつて居るに過ぎざるかは、實際の契約上何れともなる次第で、固より何ちらでなければならぬと云ふことはない。

賃金率決定の標準は出来高給制に於ても時間給制に於ても同一様のものなりとも、出来高給制に在つては、右の如く労働の集約の度を増すことに依て、労働者は時間給制に於けるよりも多額の賃金所得を占むるを得ることば、場合に依ては労働者にも企業家にも共に都合のよいことたるを失はない。特に企業家に取つては出来高給制の下に労働者を使用すれば、彼の労働に對して監督を爲すことなくとも労働者は十分勤勉に働きて、その生産能力に應じ出来得る限り多くの生産効果を示すを例とし、然かも此の生産効果の多大なることの爲に企業家の負擔する労働費用は、比較上増大するものでもないのだから、雇主企業家に取つては出来高給制は好むで用ひ

られんとする。けれども此の賃金制の下に働く労働者は其の労働の速度を進むることに依て只管に仕事の出来高を多大ならしめんと欲する結果として、分量の爲に品質を犠牲にし、仕事の出来栄えの粗悪となる嫌あるを免れ難いと同時に、又労働者は餘りに労働の出来高を大にせんとする結果、身神の健康を犠牲にして之に氣付かず、又は之を顧みない弊害を生ずるに至るを免れ難い。然るに雇主側に在つては、出来高給制の行はるゝ爲に仕事の質が粗悪になる恐れある場合には、労働者の賃金所得総額を見定め一定額以上の所得を占め得べき程度にまでは仕事を多く當てがはざることによつて、労働者が其の労働の速度を餘りに急にし労働の拙速を見るに至ることなからしむるやう、その弊害を防止する道もありとせられ、又現今労働が機械の働に依て行はるゝ所多くなり、技術が簡單になつたのと、又製品に對する検査が精密に行はれ得るやうになつたのとの爲めに、出来高給制の行はるゝとも、仕事が大いに粗悪となる弊害は、人の之を想像するが如く多大なるものでないと云ふことも、實證せらるゝに至つた。

出来高給
制の行は
れ得べき
労働

斯かる事情あるに加へて、現時生産工業方面に在つては、外國の競争も漸次激烈となり、更に又労働者側に於ては組合運動等により頻りに賃金の引上と労働時間の短縮とを要求し、國家の政策も亦労働時間の短縮を強制するに至つた爲に、企業家は漸次益々廣く出来高給賃金制を用ひて、短き時間内に成るべく多くの労働効果を擧げ、労働を集約的に出来對る限り有効に使用せんとするの風、漸次著明となるに至つた。尤も出来高給制は、労働が貧弱なる道具を以て手工的に行はれ、然かも其の仕事が色々複雑して居て労働者は違つた種類の仕事を入替へ取替へ行はなければならぬやうなものに在つては、頗る行はれ難き事情あり、労働者は仕事の變化の爲に生ずる時間の損失を忍むで出来高給賃金制に甘んずるを欲せず、又企業家に取つても出来高給を行ふことにより労働の能率を増大せしむる望を持ち得ないで、出来高給制は此種の労働には適合せざるものと考へられて居る。然るに近時に在つては、大工業組織の發達により仕事は機械の力を用ふる所益々多くなり、又分業の細密に行はるゝ結果一つ一つの仕事は技術的に

頗る簡單のものとなり、然かも労働者は同一様の仕事を繰返し行つて甚だ器械的な労働をするやうになつたものだから、出來高給制は漸次益々廣く行はれ得べきこととなり、上に述べた事情と相結びて、企業家は好むで出來高給賃金制を採用せんとする風を造り成して來た。同時に又近者機械が益々精巧で高價なものとなる傾向ある爲に、企業家は其の減價鎖却を急速に行つて行く必要上からも、なるべく労働を集約的ならしめんとし、好むで出來高給賃金制を用ひんとするにも至りつゝある。

然るに又それと同時に企業家の中には、出來高給制を用ひて労働者自らをして勤勉ならしむるよりも、やはり労働者は時間給で使用して、これに監督員を附し其の監督の下に驅立て、働かす方が有利だと考へ、監督の爲に要する費用は、労働者に對する賃金支出の増加なくして其の生産量を大ならしむることに因て生ずる利得を以て、補ひ得て餘りあるものとし、出來高給制に反對する者もある。然し此種の考、即ち労働者を見ること奴隸や器具の如きを以てする考が、漸次時勢後れとなりつゝあるは言を俟たぬ。

出來高給
賃否

斯く企業家側に於ては、大體近時の傾向として益々廣く出來高給制を用ひんとする風あると同時に、労働者の側に在つても、此の賃金制の下に働く場合には労働上企業家の束縛を受くる所比較的少なく、時間も亦比較的多く労働者自身の自由に委かされ、監督員や工長などの催促監督の下に長き時間働かねばならぬこと時間給制の下に於けるが如くならずと云ふ理由で、出來高給制を歓迎せんとする風がないでもない。然し之れは労働の種類に依て甚だ趣を異にし、小規模の手工的労働に於て、雇主と労働者とは殆んど對等の地位に在り、然かも其の労働は器械的に間斷なく行はれねばならぬやうなものでないものに在つては、成程労働者は右の如き利便を出來高給制の下に見出し得べき筈である。けれども事業が大規模に又十分組織的に工場工業として行はれ、分業と統制との下に労働の規律せられたる所に在つては、労働者は到底斯くの如き便利を有ち得る餘地はない。次に又労働者の間には、出來高給制は其の賃金所得大なるが故に歓迎すべきものと思ふ者もある。即ち現時の生活状態の下に在つては、労働者と云は

す一般的に所得の大なることは、少々の犠牲には換へ難き貴きことと信せられて居る有様だから、労働者も亦其の一般的な時風より、ともかく出来高給制が少くとも一定期間内だけは大きな賃金所得を約束する所からして、之を喜ぶ風もある次第なりとする。

けれども斯く労働者が出来高給賃金制を是認し歓迎する所は、之を否認し之を排斥せんとする所に比較すれば、洵にその理由も薄弱で、又其の氣風の存する所も狭小で又一局部に限定されたるを否み難い。即ち現時一般の傾向に於ては、労働者は概して出来高給制に反對の態度を持し、其の理由とする所は頗る複雑で十分研究に値するものがある。私は此點に就いては後に章を改めて之を詳論したいと思ふ。

然かるに茲に尙ほ考へて見なければならぬことは、前に時間給制に就いて見たる際に、仕事の種類に依つては、どうしても時間給制によらなければならぬやうなものがあること云ふことを述べた所に對照して、出来高給制にも亦仕事それ自身の性質からして之れに適し、之でなければならぬやう

出来高給
制に適す
る労働

なものがあるか否かと云ふことである。所が出来高給制には之に適するやうな労働の種類は幾らもあるけれど、是非この賃金制でなければならぬと云ふやうなものはない。然らば之れに適するやうな仕事或は又此の賃金制の行はるゝに最も都合のよい仕事とはどんなものかと云へば、それは先づ第一には労働過程が大體に於て標準化せられ又其れに用ひらるゝ機械の如きも標準化せられ、其の機械を用ひ其の労働過程に従つて仕事をすれば、何人でも自己の能力に相應するだけの仕事の結果を期待するを得、各労働者が有する労働上の技能の優劣は明瞭に又やゝ正確に仕事の分量の上に表示される如きもの之れなりと云はねばならぬ。斯かる種類の仕事に在つては労働者の過程と機械設備とが標準化せられて居るため、労働の結果の上に表はるゝ分量の相違は、たゞ労働者自身の有する生産能力上の相違のみより生ずるものとせなければならぬから、其の生産結果の分量に應じて賃金が支給せらるれば、その賃金は取も直さず労働者の生産的價值に應じて支給せらるゝものと見る外なく、それは實に、賃金は労働と價值對等なるべ

しとする考によく一致することとなる譯である。尤もかゝる労働に在つても、労働者の生産能力以外の事由が混入して生産結果の上に多少の相違を生せしむる所あるべきは、之を否認し難いけれど、斯かる混入ありとするも、それが比較的重要なならざるもので、従つて餘り著しき變化を労働効果の上に表示はすに足るものでないことも、同時に許さるべき次第で、労働過程と機械設備との標準化の程度が完全に近ければ近いほど、益々以て労働の生産能力と労働の實際的生産結果との間には、正確に近い對等關係が存し、従て出來高給賃金制が労働と賃金との價值對等を実現するものとして、喜び用ひられねばならぬ筈なりとする。(紡績)

次に擧ぐべきは、労働の過程や設備に關する物的條件は上に述べたもの程標準化せられず又單一化せられないけれど、其の労働に依て生ずる生産物は十分標準化されたる生産物であつて、之を其の分量に於て測定することの、容易に又正確に行はれ得べきもの之である。此種のものにあつても賃金は出來高制に依て支給せらるゝに適し、之を行ふことも容易で又やゝ

正確に労働價值と生産價值との對等關係をこの賃金制に依つて實現することが出来る。尤も此の場合に於ては、前の場合に於ける程労働者の技術と勤勉と生産結果との間に於ける相對關係は正確に保たれぬけれど、やはり出來高給制を以てすれば、労働者を其の生産價值に應じて報酬すると云ふことになり得る。(石炭採掘)

次には右の如き労働能力と生産結果との間の關係は、粗雑にも見定め難く、生産結果は又十分に之を分量的に測定し難き種類の労働にあつても、若し其の事業に要する總體の經費が多大であつて、企業家は成可く十分集約的に機械を使用し、出來得る限り大なる生産力を發揮せしむることを希ひ、労働者に對してはなるべく労働者が之を有利と考ふる條件を提供して其の生産能率を多大ならしむることを以て、企業上の利益と考ふるが如きものに在つては、やはり出來高給制の行はれ得べき誘引多大なりとせなければならぬ。(造船業、機關業)

尙ほ又總べて上に掲ぐるやうな事由はなくとも、労働者の間に有力なる

組合團體が存在して、雇傭契約は集合契約として雇主と労働組合との間に取結ばれ、其の契約の下に出来高給制が用ひらるゝとも、その出来高賃金率や其の基礎たる時間給的要素やに關しては、労働者の側から十分なる制禦の行はれ得る事情あり、從て出来高給制が引續き行はるゝとも、其間から生ずる普通の弊害は比較的容易に除去せられ、労働者の團體は之を除去するに足るだけの實力を有するものにあつては、やはり此の出来高給賃金制が行はれ得べき理由あるものと見なければならぬ。而して此の事情は一般的の事情であるから、如何なる種類の仕事たりとも、斯かる事情の之に伴ふものたる限り、出来高給制は之れに對して行はれ得べき理由を有することとなる。

第五章 出来高給制に對する労働者の反感

反對理由

出来高給制は生産上に機械を使用することの廣く行はるゝに至ると共に段々廣く採用せらるゝに至るものであるが、此の賃金制に對しては労働者の間に、之を歓迎する理由あると同時に又激烈に之に反對する理由存すとせられて居る。先づその反對の起る第一の理由は、此制度が複雑なる生産過程を有し機械使用による複雑なる分業の行はるゝものに適用せらるゝこと多きに、斯かる種類の労働に在つては、労働の種類が頗る多岐に分れたる結果、其の各種労働に對して正當なる賃金率を定むること甚だ困難で、それが爲に其の賃金率は兎角正當價格以下に定められ、労働者は正當に得べき所のものを雇主に壟斷せらるゝ機會多しと考へらるゝこと之である。實際の事情の示す所に就いて見るも、例へば紡績業や織布業や製靴業やの如く、分業的に労働の種類が多岐に分れたる所に在つては、各労働部類に對する出来高給賃金率の決定は中々容易の業でなく、其の決定に關し

並み雇主側と労働者側との間に争議の發生するを見る。それも労働者の側に有力なる組合が組織されて居て、其の組合の働により十分正確に賃金率が査定されて、雇主との間に明確な正當賃率の協定の出来て居るものになつては、労働者が此の賃金制の行はるゝ爲に多く利益を襲断せらるゝことはないが、組合の發達の十分ならざる労働者に對しては、雇主は其の賃率を定むる際、労働者一日の所得が時間給労働に於ける所得よりも決して多からぬやうに出来高單位に對する賃率を決定することに心掛け、若し一度定められたる賃率により、労働者の多數が時間給ならば得べかりし賃金所得よりも多くの所得を占むる實狀あるに於ては、段々出来高給の單位賃率を切下ぐる恐がある。又斯かる労働者に對しては、雇主は出来高單位賃率を定むる際、正常的なる労働者の一日内に於ける正常的なる生産量を見定め、之を以て賃率算定の標準とはせないで、特に技能優れ人並以上に早く生産を爲し得る労働者が生産する分量を以て、賃率算定の基礎となすことも、決して稀でない。其結果大多數の労働者は、其の一日所得に於て普

通常にの労働者の得べき所のものだけを得ることが出来ず、常に普通標準以下の所得を以て甘んじ、雇主による所謂労働餘剩價値の搾取の犠牲とならざるを得ざることとなる。尤も實狀に於て果して賃金率の決定が斯くの如くに行はれて居るか否かは、一々の場合につき精密に講究して見なければ、一概には論定し難いけれど、斯かる事情が伴ひ得べきものたるため、其の賃金率の決定に關して兎角労働者側に不満と不安神とが在り、労働と其の賃金との間に對等價値の關係が保たれ難しとして、此の賃金制に對して不安を懷き、又反對の態度を採り、爲に多くの争議をも發生せしむるに至ることだけは、一般論として之を認めなければならぬ。

又出来高給制は仕事に依て得らるべき賃金の高が豫め知り難いやうな労働(例へば修繕)に適用せらるゝ場合には、更に一層労働者の不安と不満とを買ふ所とならざるを得ない。即ち斯かる仕事は、之を爲し遂げて見た上でなくては、果してどれだけの手間がかかり、どれだけ単位量の効果が擧げられたかの知り得られないものだから、仕事の單位量に對する賃金率

は定まつて居ても、仕事全體に對して労働と賃金との間に果してよく十分なる對等價値の關係が存在し労働者は正當に酬ひらるゝや否やが豫見し難く、斯かる賃金制の下に斯かる労働に従事する労働者は、とかく其の賃金制そのものに對して不信を懷かざるを得ざることとなる。

次に又出來高給制は仕事が常に變化し新規なる労働が段々入替りに行はれるやうなものにあつては、やはり労働者の不満足を買ふこととならざるを得ない。斯くの如き労働に在つては、労働者は賃金所得の豫想の立難きこと前例に於けると同様であつて、此の賃金制の下に労働者が安神して働き得ないことも前例と變りはない。

總べて斯かる種類の仕事に於て出來高給制の用いらるゝ場合には、労働者の側より工場委員を選出して、常に賃金率に關して雇主との間に協議を遂げて行くか、然らざれば労働者が有力なる組合組織を有し、組合機關による賃金率の監視と雇主に對する商議との行はるゝか、或は又労働爭議の爲に和解機關が備はつてゐて、爭議に至らぬ前から平素も常に賃金率に關

條件的に
必要なるに
機關

して和解的な協定が有效圓滑に行はれるかを必要とする。此等の機關の備はらざる場合には、此種の労働に對しては出來高給制は寧ろ不適當と謂ひ得らるゝ。

労働者過
勞の弊

尙ほ出來高給に就いてはアダム・スミス以來學者多くは此制度を以て労働者を過勞に陥れしむるものとして、有害なるを説いて居る。而して労働者の間に於ても出來高給制が健康上に有害なる結果を齎し易きものとして、之に反對せんとする風がある。即ち出來高給に在つては賃金所得は出來高の増加に連れて増加するものなれば、労働者は多き所得のために健康を犠牲にしても力の有らん限り働くこととなり易く、此の傾向は人に慾心る限り奈何ともすることが出來ぬとせられて居る次第である。けれども之は實は労働者各自の氣風によることであり、又民族一般の氣風にもより、更には又經濟一般の進歩の程度特には資本主義的な氣風が經濟を支配する一般のものと同までなつて居るや否やにもより、尙又雇主側に於ける企業經濟振りが飽迄純營利的に行はれるか、それとも社會上や道德上のことを顧慮

して行はれるかにもよること、一概には論断し難い所がある。

即ちそれ等の關係如何により、労働者は出来高給制の下に於ては力の限り働いてたとへ壹錢でも多く稼がうとする場合もあるし、又日常生活に必要なだけの生活費を支ふるに適する程度の賃金所得あれば足れりとし、その程度を見計つて働くこととなる場合もあり、又餘り働過ぐれば却つて賃金率の引下げらるゝを恐れて、時間給制に於けるよりも緩くしか働かぬ場合もあり得る。けれども唯だ注意せなければならぬことは、出来高給制の用ひらるゝ場合には、普通の例として、雇主は労働者をば時間給制に於けるよりもより勤勉に働かしめんとする意向を有し、若し労働者が其の豫期通り勤勉に働かざるに於ては、之を解雇するを例とすることである。例へば時間給に四分一増の出来高給として労働者が使傭せらるゝ場合には、時間給制に於けるよりも四分一方以上の多き生産量を示さる労働者は解雇するの止むを得ざるものとせられ、其の豫定の標準は雇主側に於て大抵の場合に嚴存する。従て大抵の場合に於て出来高給制の下に働く労働者は、

精神的過勞

時間給制の下に働く場合よりも勤勉に働くことを餘儀なくせられ、動もすれば過勞に陥るを避け難い。

そして此の過勞は決して獨り肉體上に於て然るばかりではない。精神上に於ける過勞の生ずる場合の決して少からざること、忘るべからざる所に屬する。人動もすれば精神的過勞は所謂精神勞働にのみ限られたることのやうに思ふけれど、之れは實狀を辨へぬより來る誤解で、近時の如く精巧なる機械が用ひられ、然かも仕事時間が時間づくめで行はるゝもの多きことになつてみれば、労働者がその爲に精神を勞することは段々多くなり、精神上の過勞が従つて其間から生れ來る傾向は、段々強くなりつゝあるとせなければならぬ。

更に又考へぬばならぬことは、出来高給制が労働者を過勞に陥れしむるや否やは、賃金率の高低にも依頼する所多大なることである。即ち賃金率が低きにすぎ労働者は普通に働いて居たのでは其一日の所得が生活を支ふるに足らないやうな場合には、厭でも普通以上に努力して生活費を支辨

賃金率との相對關係

し得るだけの所得にあり付く程度に勤勞せねばならぬこととなる。そして又たとへ賃金率は普通並み以下でない場合に於ても、其仕事が當てにならぬ仕事で時々失業することの避け難きものにあつては、勞働者は職に有付いて働ける間にうんと働いて失業期間を支ふる用意をせねばならぬから、やはり又過勞に陥る程度にまでも勤勉することとなる。されば賃金率も普通並若しくは其れ以上であり仕事も繼續的に行はれるものである場合には、出來高給制なればとて是非勞働者を過勞せしむるものとは限らない。少しく心ある勞働者は身神を犠牲にして迄も多くの賃金を得やうとはせない。そして勞働者一般の智識が進めば進むほど其の傾向は著明となるべき筈である。ただ勞働者が智能ともにまだ幼稚で、然かも資本主は眼中たゞ利あるを知つて人道を顧る餘裕なく、更には又勞働者の家庭が極貧なるか或は又家族制度の遺習に依て比較的年少の勞働者が父兄の爲に強いられて出來得る限り多くの賃金所得を得なければならぬとせらるゝ如き所に於ては、出來高給制はとかく勞働者を過勞に導くものと謂ひ得べきである。此

事我國の現状の如きに於て紡績工女や特に又た製絲工女の如きに於て之をいひ得べきものあるを思はなくはならぬ。

次に出來高給制に伴ふ欠點として其の制度の厭はるゝ理由とせらるゝ所のものは、出來高給制の下に働く勞働者はとかく繼續常軌的に働かないで、働く日には力一杯根限り働いて時間給並みの賃金に比し遙かに多額の賃金所得を得、斯くて數日働けばあと數日は働かない怠惰に日を送り數日すれば又出て働くこと云ふ風になり勝ちで、然かも其の働かない日には當に時間を浪費するばかりでなく所謂閑居不善を爲すことになり易い。されば出來高給制はとかく勞働者に對して道德上の弊害を齎すに至るとせらるゝこと之である。此の弊害は勞働者一般の状態の低級なる際には洵に免れ難き所とせなければならぬ。そして此種の弊害は獨り出來高給制に於てばかりではなく時間給制の下に於ても同様に表はるゝもので、仕事の不規則と云ふことは低級勞働者そのものに付きものと謂はねばならぬ次第だが、出來高給制の下に於て其の弊害が時間給制に於けるよりも多大なるべきことは、

認められねばならぬ事實なりとする。

次に出來高給制に對する反對は、此の制度の下に於ては兎角生産の量ばかり多くすることに意が注がれて仕事の質は顧られないのみならず、質を犠牲にして量を増すことに心掛けるが普通だから、少しく仕事に對して信念を有し職人氣質の失せない熟練労働者には其點が不愉快で自然此の制度の呪ふべきを主張せざるを得なくなる。從て若し此の制度が餘り廣く行はるゝに至れば、近時さなきだに失はれつゝある職人氣質が愈々以て急速に地を拂ふに至るべしとせらるゝ點之である。尤も此の欠點の緩和の爲には、仕事に監督が附せられたり、又は仕事の出來榮に對して検査が行はれ、その検査に不合格なるものに對しては程度により全然賃金を拂はなかつたり又は之を割引したりする制があるけれども、概して此の制度に斯かる欠點の伴ふことは否定すべからざる所とせなければならぬ。或種の労働に於て此制度に反對意見の旺なるは寧ろ喜ばしき所と謂ふべきであらう。

次に出來高給制に對する労働者の反對點として掲ぐべきは、此制度の下

に於ては仕事の質こそかく、生産量に至つては時間給制に於けるよりも多大なるを常とし、特別に正直な労働者は別として普通の労働者では時間給制の下に働けば兎角いゝ加減に油を賣るけれど、其の同一労働者を出來高給の下に働かすれば大いに勤勉となり仕事の出來高は時間給制の場合に比して大いに増加し、倍にも三倍にも増加することすら決して稀ならざる有様なれば、此の制度が廣く行はるれば各労働者が其の一人前の仕事を多くやる結果他の労働者の仕事を奪ふこととなり、失業者を多く出すに至ると云ふこと之である。即ち古くから労働者の間には、世間に存在する仕事の分量は一定して居り労働に對する需要の分量は定まつて居るのだから、職に有付いた労働者が一人前に多く働けば、それだけ労働に有付き得べき労働者の數を減じ、例へば或労働者が二人分の仕事をすれば彼は一人の労働者を失業に陥らしむる結果となること云ふ信念が廣く行はれて居て、労働者各自は自分共の仲間の一般共同の利益の爲に、決して一人前標準以上に働いてはならぬ其の標準以上に働くことは他人を陥れて自ら利する憎むべ

き利己主義だと考へられて居る。此考へから労働組合に於ても、各自は一人前標準以上に働かざることを以て仲間に對する徳義として、其の道徳觀が維持せられて來た實狀がある。そこで今出來高給制に對してそは失業の機會を多からしむるものとして反對意向の旺なる次第である。

然るに尙又出來高給制に對しては、右の見地からして、そは失業を増加せしむると同時に、失業に脅さるゝ労働者の中から終には世間並以下の賃金でも職に有付かんとする者(Scabs)を生ずるに至らしめ、其爲に勞賃一般の標準を引下ぐることとなるとして、之に反對せざるべからずとする考が行はれて居る。そして此事は労働者各自に取つて不利益なるは勿論だが、労働組合の如きが折角努力して勞賃一般の標準の引上を行つても、之が爲に其の運動の效果は殺滅せられ、労働者一般は何時迄も其の境遇の改善を圖ることが出來ないで、其の結果組合運動の阻害さるゝところ鮮少ならずと考へられる。

此種の考は彼の賃金基金説に類似したやうな考で、世に存する労働需要

賃金率の
引下げら
るゝ虞

弊害除去
の道

は一定したものだと思ふのが抑も誤解たるに加へて、賃金基金説に據て見ても、労働者各自が少しづつ働けば全體若くは少くとも大多數の労働者が就職し得ると考ふることの誤なるは明かだが、其考の當否は別問題として、兎も角も斯かる信念よりして出來高給賃金制に對する労働者の反對あることを、吾々は事實として知つて置かなければならぬ。

總て右に掲ぐるやうな種々の理由からして、種々の點に就いて出來高給制に對しては労働者側の反感が存して居る次第だが、然し此等の諸點の中には、工場法其他に依る労働保護政策が有效に行はれ、工場監督の制の發達するに至れば、漸次滅除又は輕減せらるべきものもあり、又労働者の間に労働組合が發達し、賃金に關して雇主と労働組合との間に集合契約(Earifvertrag)が結ばれ賃金率が合理的基礎の上に定められ、尙ほ工場委員其他の機關による労働利益の擁護が行はるゝことに依て輕減せられ得るものも少くない。尤も此の集合契約による賃率の協定は、仕事が同一様なる工程の繰返しにより同一製品を多數に製出するが如きものに對して行はれ易く、

労働が種々雑多に分れて居るやうなものには行はれ難い次第だが（例へば紡績業に於ては行はれ易く機械製造の如きに於ては行はれ難い）ともかく其能く行はれ得べきものに就いて組合的協約の行はるゝ場合には、出来高給に伴ふ弊害は之を排除又は軽減するを得て、然かもそは時間給よりも労働者の勤勉と所得とを増し同時に企業家にも都合よきものとして實施され得る場合が少くない。されば現今此の賃金制に對しては種々の反感あるに拘らず、事實上に於ては種々の制規の下に廣きに涉つて其の適用を見つゝある次第なりとする。

第六章 歩増附賃金制

賞與の意
味と其方
法の多様

歩増附賃金制とは普通に支給せらるゝ時間給又は出来高給に附加して獎勵の意味を以て増賃金の支給せらるゝものを總稱するのである。従て其の支給方法に至つては千差萬別で、諸種の工場に於て色々に考案されて實施せられ、其等が賃金制として特徴を有する限りは賃金の一形式として數へらるゝに足る次第である。而して其の増賃金は通常は一定期間内に一定標準以上の分量の生産の行はれたる際其の超過分量に對して支給せらるゝを例とするけれども、然し場合に依ては生産量には關係なく、たゞ一定期間内（例へば一週間内）に一定時間以上労働に従事したと云ふだけの意味で餘分賃金が賞與的に支給せらるゝ場合もある。又斯かる賞與の行はるゝ傍、之と併せて生産分量の多かつたことに對して其の超過分量に付き一率に又は其分量に比例して累進的に餘分に賃金の支給せらるゝ場合もある。尙又此等の餘分賃金は仕事の出来榮えの良好だつた場合に支給せらるゝことも

あり、従つて其の増賃金制は仕事粗末だつた場合や一定時間数の労働が一定期間内に行はれなかつた場合等に對する罰則的減給と伴ひ行はれる場合もないではない。

そして増賃金は労働者各自に就いて其の仕事の出来榮えや分量等を見て計算支給せらるゝ場合もあれば、一團の労働者に對して集会的に其の労働の結果を見て集会的に増賃金の支給せらるゝ場合もある。後の場合に於ては又其の集会的に與へられたる増賃金の分配方法に關して諸種の區別の生ずるも當然のことなりとする。

又歩増附賃金制はそれが個別的なると集会的なるとを問はず、時間給制を基礎として造られるものもあれば、出来高給制を基礎として造られる場合もある。然るに茲に問題となることは、一般的に仕事の出来高が一定分量以上に多かつた場合に之に對して増賃金の支給せられる歩増賃金制は、普通の出来高給制と其の性質頗る相似たるもので、兩者間に明確なる區別の認め難き場合少からざることである。たゞ一般的に兩者の相違を謂へば、

普通の出来高給賃金制に在つては、労働者の各人又は各集團の受くる賃金は其の生産せる貨財の分量と正比例し出来高が二倍になれば賃金所得も二倍に増すと云ふやうな風である。然るに増金附賃金制に在つては、賃金の金額は必ずしも生産量と正比例せず、たゞ一定標準分量以上の生産量の示されたる場合に其の超過分量に對して或は任意的に定められたる歩合を以て或は定額的に任意に増賃金が支給せらるゝのみ。されば標準生産量百個に對して十圓の賃金の支給せらるゝものとして、今百五十個の生産量を示したればとて其の賃金合計は十二圓にしかならぬ場合もあれば、十八圓になる場合もあり、それはたゞ超過生産量に對する増金の額又は歩合の定め方如何に依て如何やうにも定まるものとする。然し此の區別は一見明確なるが如くなれども、實際に於ては歩増附賃金と稱せられ乍ら其の效果に於ては普通の出来高給制と殆んど何等の相違の認むべきものなきものも少なからず、たゞ賃金算出の方法を迂遠に複雑にせるに過ぎざるものもある。然し何れにしても歩増附賃金たるからには、その歩増は労働の效果を生

利潤分配
にあらす

産物の分量や質やに於て見るか、さなくばたゞ労働の勤勉や注意等に於て之を見て、たゞ其事に對して獎勵的に増賃金を支給するに止まり、たとへ生産物の量が多かつたり一定量の生産に對する労働所要時間が節約されたりすることにより企業上にも利得あるべしと見られて、其の利得分配の意味で増賃金の支給せらるゝ場合でも、其の増賃金は企業利潤の多少に比例して分配せらるゝことはなきものである。若し此の分配が企業利潤に比例して行はれることとなれば、其は所謂利潤分配制となり、茲に謂ふ歩増金制とは自ら別個のものとして別に研究せらるべき次第である。

以下現行はるゝ歩増附賃金制に就いて、其の主なる形態數者に關し攷究を試むるであらう。

歩増附時
間給制

先づ歩増賃金制の中に在つて歩増附時間給制。("Time-wage Piece-work" "Zeit-Stücklohn")と稱せらるゝものは、前に其の意義だけは之を明かにしたるが如く、普通の時間給制を基礎とし労働者は其の労働の繼續時間に對して定まれる賃金を受け、其の賃金は仕事の出來高如何には關係なく支給せらる

ゝのであるが、それと同時に仕事の出來高が一定分量以上に及ぶに於ては、其の過超部分に對して豫め定められたる率に従ひ歩増賃金が支拂はるゝのである。されば此の賃金制は一定の賃金だけは謂はば最低賃金として保障せられ乍ら、餘分の労働效果に對して出來高給的に然かも通常累進率を以て賃金支給の行はるゝものと見ることが出来る。従て其の歩増賃金率は出來高超過部分に對して一率ではなく、其の分量の増すに従つて歩増賃金の割合を遞増し行くを例とする。必竟此の賃金制は、雇主が單純なる出來高給賃金制を採るを好まずして時間給制に據り乍ら、然かも労働者をして十分勤勉ならしむる爲めに歩増制を設けて、出來高給制に伴ふ長所を併用せんとするより生れ出でたるものである。斯るが故に其の歩増賃金は勉勵金(exertion money)と呼ばるゝを例とする。従て其の歩増は制度としては上述の如く超過生産量に對して遞増的に比例するを本旨とすれども、場合に依ては格別正確な比例を定むることなく、たゞ雇主より包金として賞與的に給付せらるゝこともある。

其適用

此の歩増附時間給賃金は少年労働者特に徒弟に對して採用せらるゝ場合が多い。即ち其の労働に對しては或最低生産量を見定め之れだけは大概一日分の労働に依て生産せしむるものとし、之れに對しては時間給的に賃金を支拂ひ其の最低量以上の生産効果を擧ぐれば之れに歩増賃金を與ふることとして、成るべく労働に勤勉ならしめ、獎勵的の意味に於て益々仕事に興味を感せしめんと企てられるのである。併し此の賃金制が他の種の普通労働者に對しても適用せらるべき性質のものたるは勿論の義で、労働の種類に依てはよく此の賃金制に適するものがある。然したゞ注意すべきは歩増金の附けられたるが爲に労働者は成るべく生産効果を分量に於て大ならしむる爲に仕事を粗末に行ひ生産物の質を悪くする恐あること之で、此事に對しては雇主は常に十分監督の道を講ずるを例とし、監督に依て其の弊害の到底防止し難き場合には、一度び此の賃金制を採用し乍ら又之を捨て、普通の時間給制に逆戻りすることも少くない。

出來高給
する基礎の
もの

次に此種の歩増附賃金は出來高給制を基礎としても行はれ得ること前に

已に之を明かにした通りであるが、其が時間給制を基礎とする歩増制と異なる所は、たゞ後者にあつては、保障せらるゝ最低賃金が時間給として仕事の出來高に關係なく定めらるゝに反して、前者に在つては一定分量迄の仕事の出來高に對しては歩増なき普通の出來高給が支給せられ、其の一定分量を超過する部分に對してのみ歩増的に餘分賃金が色々の率を以て支給せらるゝ所に存する。

然し前に之を述べたやうに、普通の時間給制に在つても一日内に於ける仕事の出來高が全然無視せらるゝものではなく、必ず一定量の出來高は豫定せられると同時に、出來高給制に在つても一日内の最低仕事分量はやはり豫定せられるから、時間給制を基礎とする歩増制たると出來高給制を基礎とする歩増制たるとを問はず、其の實際上の効果に至つては餘り著しき相違あるものではなく、たゞ賃金計算の基礎を異にするに過ぎぬ。

然るに今廣く歩増付賃金制に就いて見るに、其の歩増の付け方に至つては大體三種の區別の認むべきものがある。一は上に之を述べたやうに一定

歩増の付
け方

分量以上の超過労働結果に對して其の分量に比例して歩増金を遞増する方法であつて、二は一定分量以上の仕事の出來高に對し歩合によらずたゞ一樣に一定額の増金を附するもの之である。それが時間給制の基礎とせらるる場合には之を増金付時間給 (Premium day-wage, Prämienzeitlohn) と稱し、出來高給制を基礎とする場合には増金付出來高給 (Premium piece-wage, Prämienstücklohn) と稱する。然し出來高給に對し増歩又は増金を付することに對しては労働者組合に大なる反對行はれ、此等はすべて雇主が労働者を無形に鞭撻驅使せんが爲に案出せるものたるに過ぎないで、増金や増歩の附けらるゝ場合には其の基礎生産量を十分多くし普通の労働者では其の標準量の生産だけしか行ひ得ざるが如くに定められ、必竟増歩や増金はたゞ名前だけのこととなり、労働者を驅り立てるが爲の見せびらかしたるに過ぎぬとせられる。次に第三の形式としては労働者中の少數者又は唯だ一人に對して奨與金が賃金に附加せられるものであつて、労働者中最も生産能率優れ一定時間中に最多量の生産量を示すものに對して其の賞與は附與せらるるものとす。それが時間給制に對すると出來高給制に對するに、より Prize day-wage, Bonuszeitlohn 又は Prize piece-wage, Bonusstücklohn と稱せられる。此の

第三の形式も労働組合の反對する所で、之れ亦雇主が労働者を驅り立て使役せんが爲に案出せるものに外ならず、その特別賞與附の賃金を受くる労働者は衆を率ひ之を驅立て其の仕事の歩調を早める役を務むるものと見られる。それが機關工場に於てせられる場合には斯かる驅立役を Chasers, Jäger oder Schrubber と呼び、建築業に於ては之を runners bell-horses, Renner oder Akkordwähler und Leithammel と稱する。

尙ほ歩増賃金は、上に示すが如く仕事の分量の多かつた場合に與へられるばかりでなく、仕事の出來榮の良いものに對して與へられる場合の少からざるを知らねばならぬ。此例は多く之を鐵道機關手などの労働に於て見る所で、燃料を節約したる場合時間を正確に運轉したる場合等に歩増賃金の給付せらるゝを例とする。

次に歩増賃金制の一種として數ふべきものは商店に使用せらるゝ者 (特

仕事の出
來榮を
見る掛
合

に行商人)に對して普通の賃金以外に其の販賣せる商品の價額に應じて其の一定歩合が増賃金として支給せらるゝ場合之である。

此等二場合は労働者をして十分注意深く又は熱心に働かしめんが爲に増賃金は獎勵の意味を以て支給せられるものたること勿論だが、然し何れの場合に於ても熱心の餘り却つて所期の目的に反する結果を生ずること稀ならざるが故に、此種の賃金制の用ひらるゝ場合には、雇主に於て其の弊害を防ぐべき考慮の拂はるゝを常とする。(例へば列車の機關手が燃料節約を十分にせんが爲に時間を遅延せしむるが如き、又商家の店員が餘り多く客を自分に引付けんが爲に商品の値引をしたり又客を待たせて其の得意を失つたりするが如き之である。)

總べて上に掲ぐる如き諸種の歩増附賃金制は、要するに之れ雇主に於て労働者をして出來得る限り注意深く又は勤勉に労働せしめて依て以て出來得る限り多くの労働結果を擧げしめ又は生産上の費用の節約を爲さしめて企業利得を大ならしめんが爲に案出せるもので、初め多くは米國に於て行

利潤分配
制にあら
す

取得分配
制を名づ
けるに至
る

はれ、普通に利潤分配制(Profit-sharing)の中に屬するものとせられた。けれども此種の歩増制がたゞ労働の結果を其の分量や質に於て見又は原料や時間の節約等に就いて見て行はれるものたる限り、そは必ずしも常に企業利潤の多少と直接の關係を有するものではないから、之れに冠するに利潤分配制の名を以てするは正當でない。之等はやはりトウン H. R. Towne 氏が之を名付けたやうに簡單なる收得分配制(Gainsharing, Ertragsbeteiligung) 中に加ふべきである。利潤分配制は企業計算の上に純利得たる利潤の生じたる場合に、其高に應じて、その一部分が労働者に分配せらるゝものを謂ふに反して、收得分配制は利潤の額は見定められないで、從て之には直接に關係なく、たゞ労働の結果が所定額以上に多いか、又は所定の質以上に良いか、又は労働時間が節約せられたか、原料及補助原料等が節約せられたかの場合に支給せられる歩増賃金制たるに過ぎぬ。勿論多くの場合に於ては、後者の如き労働結果の生ずることにより企業利潤は多かるべきだけれど、賃金と其の利潤との間に直接なる比例關係の存せないことは、此の賃金制を

して利潤分配制と相違せしむる所以たらざるを得ない。

此の意味に於ける收得分配制としての賃金制は一八九一年初めて加奈陀の Cherbrooke なる The Rand Drill Co. に於て F. A. Halsey 氏に依て採用せられた。即ち労働者に對して一定分量の仕事の爲し得らるべき時間が豫め得られたる経験に依て定め與へられ、若し労働者にして其の所定時間を節約し其の以内に仕事を仕上げたる場合には、其の節約された各一時間に對して歩増賃金の給付せらるゝものである。此の制度に在つては、所定分量の仕事に對する労働所要時間は普通の能率を有する労働者を標準として定められ、決して特別なる能率を示す者を標準として定めるのではなく、ただ早く仕事を爲し遂ぐる能率勝れたる労働者のみが増歩を得るに過ぎざれば、之が爲に一般労働者の利害を傷けることなしとしてハルゼー氏之を推奨する次第なりとする。而してハルゼー氏は此の賃金制に在つては増歩は餘り高からざるやう前以て注意して定むるを要すとす。蓋し労働結果の所定分量が餘りに多く又其の時間節約に對する歩増が餘り大なるやう定め

ハルゼー式

らるゝに於ては、普通能率の労働者は終に多く其の歩増に浴する機會なく、たゞ特別に能率の高い労働者のみが非常に多い歩増を得ることとなる。従て普通労働者は何等之を喜ばざると同時に雇主は又兎角其の歩増率を引下ぐることの必要と誘引を感ずることとなる。然るに一度公にされたる歩増率を引下ぐるに於ては、労働者等は此の制度も亦普通の出來高給制同様に労働者には決して一定額以上の賃金所得は得せしめぬ仕組になつて居るものと信じ、餘り勤勉しても必竟骨折損たるに過ぎぬと感ずるであらう。けれども若し其の歩増が豫め比較的低く定められて居れば雇主は必要に應じて何時でも又何程づつでも之を上げて行くことが出來、其の都度労働者は安神して之を迎へる。要するに此の制度を以てすれば時間節約による利得は労働者と雇主との間に頒たれるのだから、賃率引下げの必要はなく、然かも労働者の所得は其の勤勉と節約との之を定むる所のもの以外に何等の限定をも受けざることとなる。之れ實に此の賃金制の目的とする所で之に依て普通の出來高給制に伴ふ弊害は之を除去するを得るとせられる。即

ち普通の出来高給制に在つては労働所要時間が節約せらるればそは直ちに苦情の種となるが、此の制度を以てすれば其の苦情の代りに歩増がやつて来て、労働者は益々勤勉に對する刺戟を得、其の所得は増し同時に生産費は節約せられ企業利得は大となる。之れハルゼー氏の主張である。

此の收得分配制に在つては節約されたる時間に對する歩増賃金額は基本たる賃金額よりも小なるを必要とするが、其の増賃金の額に至つては仕事の種類に依つて自ら相違せざるを得ない。即ち労働時間の節約は大いなる筋肉的努力に待つにあらざれば行はれ難き種類の労働に在つては其の増賃金は相當に大なるを要し、時間節約が注意や技能を増すことや時間利用の道を宜敷くすることやに依て行はるゝ場合には増金はやゝ少額なるも可なりとせられる。然し其が餘りに少額なるに於ては労働者は僅かばかりなる歩増を得るが爲に餘分の努力を爲すを愚なりと考ふるを避け難いから、折角の増賃金制をして無用に歸せしむる虞がある。然らば略ぼ如何なる程度の増金が與へらるゝかと云へば、ハルゼー氏の行ふ所では時間節約に依て

増金の大小

式シ
ル
ラ

生ずる事業上の收得の半額又は三分之一が増賃金として支給せられるのである。即ち節約されたる各時間に對しては基本一時間の賃金の半額又は三分之一に相當するものが支拂はれるのであつて、例へば十時間を以て完成せらるべしとせらるゝ仕事の一時間基本賃金二拾錢なりとせば、若し労働者が其の仕事を入時間にて成就せば八時間分の一圓六拾錢と節約されたる二時間に對し各一時間基本賃金の半額が支給されるとせば拾錢宛の合計二拾錢が拂はれ賃金總計一圓八拾錢が支給せらるゝと云ふ風に行はれるのである。而して最後に注意すべきことは此種の歩増賃金制は如何なる種類の労働者に對しても適用せらるゝを得る性質のものにあらず、其のよく適用せらるる所のものは同一様の仕事の繰返し行はれ毎日毎日同一様の品物の造らるる種類の労働たることである。此の所謂ハルゼー氏歩増賃金制に對して少しく改正を加へたるものが一九〇三年B. Schiller氏に依て公にされたる歩増制である (Das Prämien-system der Lohnberechnung. Vom Oberingenieur B. Schiller,

Wien. : Zeitschrift des Vereins deutscher Ingenieure, 1903 S. 1207-1215)氏は種々異れ

る賃金率に對して適用せらるべき労働時數を示す所の複雑なる賃金表を造つて其の賃金制としての計畫を示したのであるが、普通の出來高給制に在つては労働に對する出來高賃金率は基本賃金率(時間賃金)の如何に相違せる労働者に對しても皆一樣なるに反して、シルラー式に在つては一定の出來高賃金率に對して適用せらるべき労働時間表は労働者に依り其の受くる基本賃金率(時間賃金)の相違するに連れて相異なるやうに定められてある。此點はシルラー氏の最も重きを置く點で、氏は高き基本時間賃率を有する労働者は有爲優秀なる者として、低き基本時間賃率を有する劣れる労働者よりも同一仕事を短き時間内に爲し遂ぐるを得るものと信するが故に、斯く定められたのである。即ち氏は之に依て同一の労働に對しては之を行ふ労働者が其の基本賃金率より之を見て如何なる能率階段に在るを問はず、すべて同一の賃金の支拂はるゝ状態を實現せんと企てたのである。而して此のシルラー式賃金制は、時間節約に依て生ずる收得の半を労働者に分配せんとするものであるが、労賃所得の一般的減少の生ずることなからしめん爲

に労賃を一般に三分一方引上ぐることをせざるは、前に之を一言した通りである。

ウィリアムズ、ロビンソン式

次に歩増附賃金制の一形式として掲ぐべきは一八九一年以來 Ruedy に於て行はれたる Willans & Robinson 式なるもの之である。此式に在つては、各種の労働に對して一定金額が労働費として計算せられ、之を基本額と稱する。而して若し労働者が普通の時間給賃金超過労働に對する賃金は之を除外すとして受取る所の額が此の基本額以下に居る時は、兩者の差額が其の労働に従事したる労働者と企業家との間に折半せらるべしと定むるのである。されば労働者は其の時間給賃金に附加して所謂基本額と其の時間給賃金との差の半額を増賃として給付せられるのであるが、若し其の時間給賃金額が基本額より大なる場合には謂ふ迄もなく其の全時間給額が支拂はれる。而して此の賃金制はやはり同一仕事の繰返し行はるゝ大量生産の事業に採用せらるべきものとす。

此の賃金制の下に在つて重要なことは、第一には其の定められたる基

本額なるものは労働の過程に變化なき限りは猥りに變更せらるゝことなきこと之である。次に重要なものは其の基本額は労働者が其の仕事に従ふ以前に於て明かに労働者等に告知せらるべきこと之である。又次には基本額なるものは各労働に對して別々に定められ、たとへ或期間の労働に於て其の基本額よりも實際支拂はるゝ時間賃金が超過することありとも其爲に生ずる損失が後に填補せられん爲に増歩金の中止又は減少を生ずるか如きことなからしむること之である。すべて労働者に對して増歩賃金の支給により其の勤勉を刺戟せんとする場合には、其の支給が確實なることを知らしむる要あると同時に、其の支給は成るべく各週毎に行はれ、労働と之に對する増歩奨励金交附との間に長き時間の隔なきを要し、其隔が短ければ短きほど奨励の効果は大なるべきものとする。尙ほ此種の増歩附賃金制に在つては兎角仕事粗末に行はるゝ弊害を伴ひ易きものなるが故にW. & R. 工場に於ては労働に對する監督を嚴密にするに努め、監督員に對しては其の所屬工場の労働者の贏ち得たる増歩金總額の幾歩合かに當るものを監督奨励

金として交付することにした。(W. & R. 式に關する詳細のことは Labour Department Report on Gainsharing 1895, p. 42-62; p. 123-128 に就て看よ。)

次に増歩賃金制の一形式を爲すものは Glasgow なる James Rowan 氏の考案に成れるもの之である。氏はやはりハルゼー氏同様に先づ一の労働を爲すに必要と思はるる時間を算定し此の時間よりも短き時間を以て労働を爲し遂げたる者に對しては其の節約されたる時間に比例して増歩賃金を支拂ふものとした。即ち時間一割を節約すれば一割の賃金増歩を與へるのである。而してローワン氏の見所では、此の賃金制を以てすれば労働者は時間を節約すればするほど賃金所得を大にするを得然かも其の所得増加は容易に之を計算するを得るの便あるに加へて、時間の節約は生産費を減少するが故に企業家も之に依て利得し、つまり労働者と企業者との間に利害共通の道開け、萬事に甚だ都合よき結果を生ぜざるを得ない。そして普通の時間給制から此の賃金制に移るは容易であり、出來高給制からも一度時間給制に移つて然る後に又此の賃金制に入ることにより支障なく此の制度を採用

し得らるゝものと見た。

此の制度に於ても亦基本時間を定むることと之を定めたる以上は労働の過程や補助機械等に變化なき限り之を改めざるを必要とする。そして普通の時間給賃金は各労働者に對して保障せられ、普通労働時間以上の居残り労働に對する歩増は別に支給せらるべきものとする。特に注意を要するは基本時間の決定であつて、ローワン氏は之が決定に際してはあらゆる事項を顧慮する必要ありとし、又其の調査の爲に工場内に特殊機關を設くるを可とするとして居る。斯くてそが一度決定せられたる以上は、たとへ如何に多くの歩増金支給が行はるゝに至るとも之を變更すべからずとし、此の制度の効果は労働者が之を喜び之に對して信任を拂ふ程度の大なるに至るほど増大すべきものなりと考へた。

此のローワン式賃金制は、前述の如く普通の時間給制より移り行くには容易なれども、普通の出來高給制より之に移るは然かく容易の業でない。そこで獨逸の海軍工場に於ては此の制度と普通の出來高給制との折衷制を

賃銀所得
との労働者
との關係

用ひ、労働者は出來高給制に依て得る普通以上の賃金所得をも失はざること同時に、此の制度による時間節約に伴ふ歩増金をも併せ受領するを得るものとした。此種の折衷は色々に行はれたが、然しそれ等は折衷たるに止り一の新たな賃金制と見るには足らないのである。

今此等諸種の收得分配制と稱せらるゝ賃金制に就いて見るに、労働者が勤勉に働けばそれに連れて其の賃金所得は大となれども、それと同時に生産分量が多く産出せらるゝに連れ企業家側に於ける労働費も亦漸次減少することとなる。試に上に掲げたるハルゼー式とローワン式とを比較して茲に兩制度に於ける労働者の所得増加の状況と企業家側に於ける労働費減少の状況とを示せば、左表の如き比較を得ることが出来る。兩式とも仕事に對しては其の標準時間を十時間と見、ハルゼー式に於ては節約時間に對して基本賃金の半額が支拂はれるものと假定する。

			ハルゼー式(半額給付)		ローワン式	
許容時間	實際労働時間	節約時間	労働時間の賃金所得	企業上の労働費	労働一時間の賃金所得	企業上の労働費
10	10	0	20.0	20	20	20.0
	8	2	22.5	18	24	19.2
	5	5	30.0	15	30	15.0
	3	7	43.3	13	34	10.2
	1	9	110.0	11	38	3.8

右表に於ける労働者一時間の賃金所得につきハルゼー式とローワン式とを比較すれば労働時間の節約が其半に至るまで節約せらるゝ、迄はローワン式の方が労働者に有利だけれども、それ以上の節約が行はるゝに於ては却つてハルゼー式の方が大いに有利なるを知ることが出来る。即ちローワン式に在つては賃金の増歩は時間の節約と同一歩合を以て行はれることになつて居るのだから、賃金増加が十割に及べば時間節約も亦十割に及び其れ以

労働者側の反対

上は時間を節約せんにもすることが出来ぬ次第なれば、増歩は最高十割に止り、つまり賃金所得が倍になるを以て最高限度とする。之に反してハルゼー式に在つてはその最高限度はしかく限定せられて居ないから賃金所得は倍にも三倍にも五倍にもそれ以上にも段々増加して行くことが出来る。併し企業家はハルゼー式に於てあまり賃金増加の多くなるを見れば賃金率を引下げること依て企業利潤の減少を防がんとするに至り、さう無制限に賃金増加を實現せしむることはないとせられる。之に比すればローワン式は自動的に賃金増加が倍以上には及び能はざるものたるだけ、賃率引下の行はれる恐はないと考へられる。そしてローワン式に於ては雇主が決して倍以上の賃金支拂を爲すことなく其點に於て安神して居れるのは此の制度の長所とせられるのである。

然るに之を労働者の側より云へば、ハルゼー式たるとローワン式たるとを問はず、労働者が時間を節約すればするほど企業家に其の労働費用を減するを得、時間節約に依て生ずる收得の半分又は三分一或はそれ以下しか

労働者には與へないで殘餘は皆之を企業家の利得とするが故に、雇主企業家は尙に不當の利得を爲すものと考へられる。普通の出來高給制に在つては労働者の生産する財貨の分量が幾ら多くならうとも、企業家より見たる労働費用は常に同一なるに反して、所謂收得分配制としての歩増賃金制に在つては其の労働費用が労働時間の節約につれて減少するを以て其の特色とする。加之企業家に取つては一時間毎に一機械に就き一労働者の産出する生産量が多ければ多いほど機械の利用が十分に行はれ一般的に固定資本の銷却が迅速に行はれる次第だから、其方面からも企業家は利得するわけだと考へられる。之れ労働者が此種の收得分配制としての増歩賃金制 (Premium Bonus system) に反感を懷く所以であつて、常に之を以て不正直なる制度なりと非難するのである。

然るに企業家側に在つては此の非難に對しては次の如く答辯して居る。曰く此等の制度を以てすれば労働費は労働者の主張するが如く大いに減縮せられるけれども、企業は常に競争の下に在るもので、競争者は生産品の

企業家側
の辯解

價格を切下ぐることに依て競争に打勝たんとし段々商品の値下の行はれる結果、生産に要する労働時間の節約に依て生じたる收得は殆んど企業家の手には遺ることなく其の全部又は大部分は消費者の利便として之に轉嫁するものなりと。又或種の企業家は答へて謂ふやう、成程此種の賃金制に在つては時間節約による收得の半分か三分一かだけしか労働者の利得とはならぬけれども其の理論上のことだけで以て此種の賃金制の是非を論ずるわけには行かぬ。賃金制が労働者に取つて有利なるや否やは其の實際の效果を見てからでなければ論せられぬ筈のものだが、扱て此等の賃金制に就いて見れば仕事に對する標準時間が常に比較的寛大に定められてあるから實際に於て労働者が賃金として得る所は決して普通の出來高給制に於けるより少くはない。即ち例へばハルゼー式に於て十時間で以て爲し遂げ得られる仕事に對して十二時間と云ふ標準時間が定められてある場合には二時間の節約により標準賃金の半分が増歩として支給さるゝものごせば労働者は一時間分の餘分増賃を得るわけだが、若しそが寛大に十四時間と云ふ標準

時間に定められたならば労働者は二時間分の餘分賃金に預るわけである。そして標準時間の定め方は常に比較的寛大なるが例である。

斯く労働者側の見る所と企業家側の見る所とが常に相違するが爲に、此種の歩増賃金制 (Premium Bonus System) の採用せられんとする際には兩者間に論争の行はるゝのを免れ難く、英吉利の如きに在つても一九〇二年に機關職工の間に其の採用を見んとするに際しては其の労働組合と企業家との間に争が行はれた。そして企業家が初め此種の増歩制を採用せんとするに當つては、それは企業家の好意より出するもので、増歩賃金たる部分は普通の賃金と異りたゞ企業家よりの贈與的給付たる性質を有するもので賃金として労働に對する反對給付の意味に於て義務的に給付せられるものと其の性質を異にすと爲し、從て労働者は此の増賃金部分に對しては法律上の請求權を有せずと爲し、從て之に關しては雇主と労働者組合との間に集合契約の行はるべき性質のものにあらず、全然労働組合とは無關係のもので謂はば労働組合が之に對して容喩すべき筋合のものにあらずとの態度を採つ

兩者の論争

たことは、愈々此種の賃金制に對する労働組合側の反感を増す所以となつたのである。

然し要するに問題の焦點は労働者に依る時間節約のために生ずる收得の一部だけしか労働者に與へられないで、他の一部分が企業家の所得に歸するといふ點に存し、此點が實に此種の收得分配に對する理論上及び實際上の非難の集まる中樞點たることは誰れの目にも著明なる所である。されば今かゝる節約による餘分利得が全部労働者の所得となる賃金制ありとせば、其方が賃金制としては合理的のものどせらるべき次第で、然かもそれは必竟出來高給賃金制たるに外ならぬ。仍て以下尙少しく此の出來高給制を基礎として更に其の制度としての働を鋭敏ならしめんと企てたる賃金制に就いて窺つて見ることをとする。

第七章 應能賃金制

現今行はるゝ賃金の諸形態は單純なる出來高給制は勿論のこと、それが單純なる時間給制たる場合に於ても、亦歩増附の諸賃金制に於ても、常に労働者が一日の普通労働時間内に生産し得べき生産量が考へられ、之に對して或は之を標準として賃金額は算定支給せらるゝものとする。而して其の標準となるべき労働生産量は從來は主にたゞ經驗的に凡そ此位だらうと云ふ所を以て見定めらるゝを常とした。然るに彼の科學的經營法を主張する一派の人々表はるゝに至つてからは、之を以て甚だ非科學的なりと非難し、かゝる非科學的なる方法を以て見定められたるものを標準とし又之を基礎として造り上げられたる賃金制は、何れの形態のものたるを問はず甚だ不完全なるを免れ難く、其の結果、労働者と雇主との間には此の標準量と之に對する賃金額とに關して争の絶ゆることなく、雇主は労働者の實際的に得る賃金所得が、其の生活を支ふるに足るだけの額よりも多大なるを見れ

科學的經營論者
の非難

其の主張

ば、其の標準賃金額が高過ぎる爲なりとして之を切下ぐるに怠るなからんとし、労働者は又其の標準賃金を段々に迫り上ぐるに努め、若し其れに成功せず自己の正當と思ふ所よりも基本賃金が低くなれば、輒ち茲にサボタージュの手段に訴へて労働と賃金との價值平均を圖らんとするに至ると主張することとなつた。彼等は以爲らく、斯かる弊害は從來隨所に之を見たが要するに之れ賃金決定の根本を爲す標準労働時間、詳言すれば一定労働時間内に於ける標準生産、之を逆に謂へば一定生産量に要する労働時間に關する研究が、科學的に行はるゝ所なきが爲たるに外ならぬ。若し標準労働に關する研究が科學的に行はれて正確に計數的に之を見定めることが出來、之を以て賃金額決定の基礎とするならば、企業家に於て擅に賃金率を切下ぐることも出來なければ、労働者に於て又猥りに其の引上を要求すべき筋合のものでもなく、縦令兩者間に争ありとするも、そはたゞ實際の計算上に於ける多少の違算に就いて起り得べきに過ぎぬと。

此の見地からして所謂科學的經營法に在つては、一定分量の生産に對す

る標準労働時間なるものに就いて研究するに至つたのだが、其の研究は二途に行はるゝを例とする。一は時間に關する研究で他は動作に關する研究之である。然らば先づ其の時間に關する研究の行はるゝ方法はと云へば、或労働に就き人並以上に優れて早く仕事を爲し遂ぐる労働者でもなく、又人並以下に遅緩なる者でもなく、先づ普通標準並みの労働者と思はるゝ者を選むで、若し其の労働に機械を要するものならば之に標準的な機械を與へて、労働をなさしめ、其の労働をば其の仕事に關して十分智識と經驗とある立人をして監視せしめ乍ら、一定の仕事分量を爲すに就き所要労働時間を精細に記録せしむる方法によるのである。然かも其の記録を取るに當つては、一の纏つた仕事を爲すに要する全時間を記録するばかりでなく、仕事の各部分に就いても一々精密に之を記録せしむるのである。そして其の記録を一度ならず度々取り、之ならばと思はるゝ時に之に依て標準的なレコードを計算して造り上ぐることにするのである。

此の方法は科學的經營法の主張者等に依つて最も適當の方法として推奨

せられて居るのだが、之に對しては労働者側には實際上常に少からざる不満の存することも、茲に附記して置かねばならぬ。即ち労働者の見る所では、斯かる標準時間の算定の材料を提供すべく選ばるゝ所の労働者は實は決して普通標準的な労働者ではなく、大抵は標準以上に早く仕事を爲す腕の勝れた労働者である。それに又其のレコードを計算する任に當る者は大抵は工場の職長連であるが、彼等は自己の率ゆる工場に於ける労働の費用は成るべく之を少くして示すことを以て自己の職責に忠なる所以と信する連中であるから、其の採つたレコードはどかく普通労働者の所要する労働時間よりも短きを例とし、つまり斯くて定まれる標準に依て計算せらるゝ賃金はやはり雇主に有利で労働者に不利なるを避け難い。尙又科學的經營論者は一般労働者に對して標準となるべき基本労働所要時間などと稱するけれども、仕事が早く出來ると遅くしか出來ぬとは労働者各自の天性に依る所で、同一熟練の者といへども仕事の遅速は免れぬ。然るにたゞ其の遅速を標準として一般に適用あるべき賃金率を算定せんとするは、決して十分

科學的なものではあり得ない。其他種々の見地からして、労働者は科學的經營法なるもやはり之れ企業家が労働者を驅り立て働かし乍ら然かも其の賃金は對等價格以下に切下げんとする奸手段たるに外ならずとして、之を歓迎せないのである。

次に科學的經營法に在つては標準労働時間に關する研究と相並むで労働に際して表はるゝの労働者の動作に就いての研究が行はれる。之は労働者が或仕事を營む際にやはり其の動作研究の任に當る者が其側に立つて居て一々動作に注意し、其の仕事に對して必要で又最も適せる動作を見別け、又道具の用方ひ等に於ても不必要な動作や不適當な動作をば除くべく謂はば模範的の動作を見付け出す方法に依て、其の研究が行はれる。而して其の研究の結果模範的の動作とせられる、所のものが當該労働に携はる労働者一般に教示せられ、之に則つて動作すべしと命せられるのである。

此の方面に關して企業家側は、此の模範的動作が一般に行はるゝこととなるに依て仕事の上の無駄が省かれ、又生産能率が上がり、爲に生産費が

動作に就いての
研究

労働者側
の反對

省かれて企業家の利得を増すと同時に労働者も亦其の賃金所得を増すこととなつて、甚た好都合なりとして之を推奨して居る。然るに労働者側に在つては、斯の如くにして一舉一動に至るまで型に簾められた日には労働は全く器械的のものとなり、現今諸機械の發明により労働がさなきだに單純な器械的のものとなつて居るのに、此の所謂科學的經營法なるものに依て更に又少しばかり取殘されて居る労働上の動作の自由をも奪はんとするは、餘りに労働者を人間扱ひせざるものとして反對して居る。そして労働者は斯の如く自働機械の如くに待遇せらるゝ爲に、労働上の熟練に對する心の誇を失ひ、同時に餘りに器械的に然かも身神の全能力を以て働く結果、神經衰弱其他の疾病に罹り、終に神身虛弱者となり果つるを免れ難しとする。此の非難に對しては、企業家は右の動作の上の規律はたゞ模範を示すばかりに止め、熟練なる労働者は其の規律に従ふも従はざるも、そは各自の自由たるべしと云ふ態度を採ることに依て、非難の理由を亡からしめんとするのだが、然し賃金の決定が其の模範的動作による労働を以て標準と爲す

が爲に、やはり労働者は之に従ふことを強ひらるゝ結果となるを免れ難しとせられるのである。

此等の非難あるに拘らず科學的經營法の主張者等は、右兩様の研究が行はれ之に依て賃金が決定せらるゝに於ては、賃金に關して常に争の種となる所のもの即ち企業家が賃金を切下ぐる弊害はなくなるものとして、此の制度を推奨せんとするのである。從來賃金に關しては集合契約行はるゝ場合に於ては、一度定められたる賃金率は其の仕事の過程機械材料等に變化の生ぜざる限り變更せらるゝこと無しと契約せらるゝに拘らず、實際に於ては僅かばかりなる此等のものの變化の爲に之に比例する以上に賃金の切下げを行ふを例とする。然るに今科學的經營法に在つては、賃金額が元來十分なる基礎的調査の上に築かれて居り、仕事は其の全體に要する時間や労働動作が研究されて居るばかりでなくの其一局部局部に就き一々詳細に所要時間や動作等の研究が遂げられてあるのだから、労働過程の變化に應じて賃金上に變更の加へらるゝ際には、兩者を十分比例對應せしむことが

主張と反
對

出來、其の正確なる比例以上に賃金切下の行はるゝが如きことはあり得ない主張するのである。けれども之亦労働者側から謂へば、其の所謂研究なるものは一々労働者に明示されてあるわけではなく、労働者は労働の局部局部の研究の結果如何様なる組立に依て賃金額が計算せられて居るのか解つて居ないのだから、企業家が不誠意的に賃金の切下を行ふとも之を防ぐ道なく、やはり此の科學的經營法なるものの下に於ても、労働者の猜忌と不安とは取除かれ得るものにあらずと考へるのである。

されば労働者は一般的に科學的經營法による賃金制には反對する態度を採つて居るとも謂へるのだが、就中特に之に對して反感を抱くものは熟練労働者なりとする。不熟練労働者に至つては自己の労働に對する誇りが乏しい所へ持て來て其の労働も元來器械的なるが多い爲に此の制度に對する反對も比較的少い。此事特に女子労働者に於て然るものがある故に現今科學的經營法の最も廣く行はるゝ米國に在つても、女子労働や同一様の仕事を繰返して行ふ比較的熟練を要せざる種類の労働に於て、其の適用の廣き

熟練労働
と不熟練
労働

を見る次第である。

そこで扱て進むで斯かる科學的經營法なるもの下に採用せらるゝ賃金制に就いて見るに、それは決して一樣でないが、就中最も有名なものは前に掲げたテラー式賃金制なるもの即ち差別出來高給制 (The differential piece-rate system) と稱せらるゝもの之である。之は最低賃金として時間給を認めず賃金率を二重に定むると同時に一時間内に生産せらるべき標準分量を定むることに依て成立ち、或労働者が其の標準分量以上の生産結果を示せば彼は二重賃率の中高い方の率に依て支給せられる。然るに其の標準以下の生産分量しか擧げ得ない労働者に對しては其の低い方の賃率が適用せられる、彼は生産能率低きことに對して罰金的に減俸せらるゝこととなり、結局僅かに生活し得るだけの賃金しか支拂はれざるものとする。之れテラー式の眼目とする所で、此の賃金制は簡單に賃金をば能率高きものに多く拂ふと云ふことだけで満足せず、能率劣れるものは之を選り出して漸次其の工場より驅逐すべく之れに低き賃金を與へ、適者殘存の理に依て終に其

テラー式

ガント式

の工場には能率勝れたる者のみ残り能率低き者は他に轉職するか失業者になるかともかく淘汰せらるの止むなきに至らしめんとするのである。

此のテラー式に似て稍異なるものはガント氏の推奨する賃金制 (The Task and Bonus system) なるもの之である。之はテラー式の如く賃率を二重に定むることなく賃率はただ一通りとする。そしてやはりテラー式に於けるが如く一時間内に於ける標準生産量を定め其の各單位置の賃金額を定め、其の單位價格に依り標準生産量に對して支拂はるべき賃金は之を最低賃金として何れの労働者にも支給するのである。即ち例へば一時間の標準生産量を五個とし其の單位賃金價格を四錢とすれば四五の二十錢だけのものは一時間労働に對する最低賃金として何人にも支給せられる。そして労働者が其の標準生産量及其の以上の生産を爲せば其れに對しては幾割かの(例へば三割の)歩増賃金が支給せられ、五個生産したるものは二十六錢六個生産したるものは三十一錢二厘、七個生産したる者は三十六錢四厘の賃金を得ると云ふ風に定むるのである。されば此の制度は標準生産量以上を生産す

る労働者の賃金所得に就いて見ればテラー式と異なる所なく、ただ標準生産量以下の生産を爲す者の賃金所得額と生産量各単位の労働費用とに就いて見れば兩制度の中に相違を見るのである。兩者の異同を明かにする爲め試に表を造つて見ると次のやうなものになる。

一時間に生産する分量	テラー式		ガント式	
	一時間の賃金所得	生産物の労働費	一時間の生産費	生産物の労働費
1	賃 4	賃 4	賃 20	賃 20
2	8	4	20	10
3	12	4	20	6.6
4	16	4	20	5
5	26	5.2	26	5.2
6	31.2	5.2	31.2	5.2
7	36.4	5.2	36.4	2.5

次にテラー式ともガント式ともやゝ趣を異にし然かも同一主旨に出づ

エマーソン式

る賃金制として Hornington Emerson の考案せるものを掲げることが出来る。エマーソン式賃金制に在つても亦標準的生産分量を定め、又生産分量の多少に拘らず最低賃金を支拂ふのであるが、更に一層賃金をして労働者の能率に適應せしめんとし、労働者の能率と之に對する賃金をば更に細かに区分し之を階級づけることとした。そして一時間内に標準生産量を生産し得べき能率をば 100 と定めそれ以下の生産を爲すものは其の能率をばやはりそれに比例して能率歩合の低きものと見る。最低賃金としての時間給のものには因より之を一定額とし(例へば二十錢)之は何れの能率の者に對しても支給せられるのだが、或能率歩合(例へば 80 能率)の者以上には歩増賃金が支拂はれ其の増歩は標準能率(即ち 100)に達する迄は幾何級數的に増加するものとし、標準能率以上に及ぶ者に對しては算術級數的に増加するものと爲す。前表に則り又之を表にして示せば左の如きものが得られる。一時間の標準生産量はやはり之を五個とし、一時間の保障賃金を二十錢とするこゝと前例の如し。

能率階級	増賃歩合	一時間の賃金所得	生産物一個當りの費
60	0%	20 ^銭	6.6 ^銭
67	0.5%	20.1	6.0
73	1	20.2	5.6
76	2	20.4	5.2
79	3	20.6	5.2
82	4	20.8	5.0
85	5	21.0	4.94
90	10	22.0	4.88
95	15	23.0	4.84
100	20	24.0	4.80
101	21	24.2	4.78
105	25	25.0	4.76
110	30	26.0	4.72

此のエマーソン式の特徴とする所は比較的能率低き者にも歩増賃金を與

へて其の勤勉を奨励すると同時に、能率を細かに段階分けして之に適應せる賃金増加を圖らんとする點に存する。そして右表の示すが如く生産能率の増加するに連れて生産物一個當りの生産費が緩漫に遞減することも注意に値する所なりとする。そして現今此のエマーソン式を基礎として能率歩合や之に對する増賃歩合やを色々に定めたる賃金制が或は實行せられ或は推奨せられつつあるを見る。之れに就いては Atkinson の名を見逃すことが出來ぬ。(Henry Atkinson, A Rational Wages System, 1917)

要するに總べて斯の如きは現今科學的經營法の下に於て、應能賃金制として考案せられて居るものであるが、此等一般に對する非難は上に述べたるが如くそが標準時間の研究に際して労働者の甚だ之を好まざることを行はねばならぬといふこと以外に、尙ほそが甚だ複雑なる賃金制であつて、普通の労働者には到底理解に難きものなりといふこと之である。此の非難は前章に示したる歩増賃金制中の複雑なる諸形態に就いても向けらるゝ非難で、労働者側より生ずるものである。即ちそが餘りに難解のものたる爲

應能賃金
制に對する
非難

に労働者はただ一週間の終に實際受取る賃金額の多少を見てその賃金制の効果を覗ひ知るに過ぎないで、甚だ不安を感ずるを避け難いと云ふのである。されば此等の賃金制の有効に行はれ得る爲には、必ずやそこに労働者間に有力なる組合團結があつて、賃金契約は集合契約として雇主と労働者組合との間に締結せられ又その實地適用に就いて常に労働者側の監視を必要とせせられるのである。

然るに科學的經營法を推奨する人々は、それが決して複雑難解のものにあらざるを主張すると同時に、此の賃金制が採用せらるれば、賃金に関する争の種がなくなるゆへ集合契約の必要なものは自然的に消えて亡くなると主張する。彼等の見る所では、此等の應能賃金制は元來科學的に造り上げられたるもので、其の賃率は懸引の餘地なき冷靜なる數字であり、能力の多少が直ちに自働的に賃金の多少となつて表はれる次第だから、労働者各自と雇主との個別的契約が行はれたればとて何等労働者の利益が壟斷さるゝ心配はなく、從來の非科學的な懸引の餘地ある賃金制に代ゆるに科學的な

る法則的賃金制を以てせること實に此等の制度の長所と見なければならぬ。そして各労働者間の能率の差も數字的に明示されたる表に應じて賃金と結びつくものなれば、其間に何等人爲の加はる餘地もなく、要するに此の賃金制が法則的のものたることは労働者をして安神して之に據らしむるに足るものである。

然し之を反對者側から見れば、科學的經營法に於て科學的に定めらるゝ所はたゞ標準時間とか標準動作とか云ふやうなものに止まり、つまりたゞ労働者の能率に関する研究が行はれるまでのことで、其の標準能率に對して幾干の基本賃金が支拂はれるのが正當か、即ち例へば一圓が正當か十圓か百圓かと云ふことなれば其所に何等科學的の根據もなく、そはたゞ雇主側に於ける企業上の一方的採算によるものたるに過ぎぬ。又甲労働者と乙労働者との能率の差こそ科學的に確められたれ、その差が賃金の上に何程の差として表はれるのが正當か、例へば十錢違が正當か二十錢違か五十錢違かと云ふことになれば、これ又企業家がいゝ如減に定むるに外ならぬ。

されば何れにしても賃金の額や率に關する問題となれば、それは依然として賃金制全般に關する根本問題として残る次第で、資本主企業家と労働者との間に於ける所謂分配に關する此の大問題は、右等の如き應能賃金制の考案されたるが爲めに寸毫も解決せられるものでない。科學的經營論者が此等の賃金制の發明により、賃金問題は力の問題より放れて冷靜なる法則により支配せらるゝ問題となつたなどと主張するのは、見當違も亦甚しきものなりと反駁する次第である。惟ふに此の反駁は動かし難き理論の上立つもので、上に掲げたる諸賃金形態は分配問題としての所謂賃金問題其者の解決には貢獻するに足るものではなく、たゞ在來の賃金制の下に於ける新たな諸形式として意義を有するに過ぎぬ。

第八章 集合賃金制

意義

前數章に掲げたる諸種の賃金形態は皆労働者各自に對して個別的に支給せらるべき賃金形態であつた。然るに賃金は前に之を一言したやうに、一團の労働者に對して其額を定め之に集合的に支給せらるゝを得るもので、或種の労働に至つては之を便宜とし又合理的なりとする理由がある。併し斯かる集合的なる賃金制は前掲各種の賃金形態につき皆悉く之を見ることが出来るか云ふに、そうではない。時間給賃金制に就ては、それが元來各個人の労働に就きたゞ其の繼續時間のみを主眼として賃金は支給せられ、其の仕事の性質分量等は直接には賃金決定の理由とならざるが故に、之に就ては仕事の不可分と云ふやうなこともなく、又賃金は之を個別的に決定するに何等の不都合も不便もなきことなれば、集合的時間給賃金は實際に之を見ること出来ない。然るに彼の出來高給制に至つては仕事の出來高に應じて賃金が計算せられ、場合に依つては其の仕事は一團の人々に依て集合

集合的出來高給制の可能

的に請負仕事に行はれることもあり、又仕事が多數労働者の分業共力を待て甫めて一の纏りたる仕事となり、各部分に就ては之を取放して仕事の出來高として計量し難きものも少くないから、集合的賃金として其の一團の労働者に對する總額の決定支給せらるゝ場合が少くない。

實例

集合的出來高給制は早くより英國に於て葡萄酒コップの製造や造船などに行はれたもので、一團の人々を以て一組の労働者と爲し、其の一組の中に仕事は分業的に分れて居り、其の一組の労働を合して甫めて仕事が一單位量の生産を爲し終る場合に、賃金額は其の一組の労働者の労働合計に對して何程と決定せられ、其の額の中に就き各労働者は豫め定められたる歩合に従て各々賃金を決定分配せられる次第で、其の歩合は仕事の難易熟練を要することの多少等を顧みて然るべく決定せらるゝものとする。併し乍ら其の歩合が定まつた以上は、賃金實際の支拂は企業家より一組労働者の賃金合計額を各労働者の有つ歩合に従て計算したる上、直接に各労働者に其の割前宛を支給するものとし、一度合計額が一組労働者中の代表者に一

支給方法

纏に支給されて其の代表者が之を私に各労働者間に割當て分配する如き方法の用ひらるゝことはない。そして其の一組となるべき労働者の一團が造り成される際には、職長(Forman)の如き者を其中に加ふるに於ては、その仲間を驅立て働かすが爲の驅立役と見られ労働者の反感を買ふ恐あるが故に、之を其組中に加へないやうに注意せらるゝものとする。又監督員の如きも之を組中に加ふるに於ては、やはり労働者は自分共の働に依て儲けた所のものゝ中から此種の謂はゞ無用の長物の爲に其の賃金を支拂はねばならぬと云ふは不都合だと感じ易い次第だから、之れ亦組合せからは除外さるべきものど考へられる。

適用

斯かる意味に於ける集合的出來高給制は、其の性質上より之を見て、労働が一組の労働者の組合せに依て行はれ、其の仕事に關して各労働者銘々が爲し遂げた所は果してどれだけの分量であるか見定め難く、従て之に對して別々に賃金額を算定して之を個々に分ち支給することの困難なる若くは不可能なる如き仕事に對しては、最もよく適合するものたるを知る

ことが出来る。又此の賃金制は一組となる労働者の数の餘り大なる所ではとかく有効に行はれ難く、比較的小人數で一組を組織する種類の労働に適する。小人數で一組になる所では其の組内の労働者各自が互に監督し合つて勤勉に働くこととなるを得るけれど、多人數の所では異つた場所で働く労働者が方々に散ばることなるから相互の監督は行はれ難く、勤勉に働く労働者は自己の勤勉に依て他の怠惰なる労働者が其の利益に浴するを馬鹿々々しく思ひ、怠惰なる者は何程怠けても損になる心配はないと云ふやうな氣で、とかく怠惰が一般の風を爲すに至り、此種の賃金制はあまり都合よく行はれ難い。然るに此種の賃金制は仕事が引續きたる仕事であり乍ら晝夜交替で行はれるものに在つては、大いなる便宜を生むこととなる。即ち晝間の仕事と夜間の仕事とが別々の仕事として別々に賃金が支拂はれるに於ては、晝間労働に多少の欠典や瑕疵があつて労働者は自ら之れに氣がついて居ても、之を其儘にして置て其爲めに生ずる労働上の不便は之を夜間に労働する者に轉嫁せんとし、夜間の労働班は又同様に晝間労働班に

對して此の轉嫁を企つることとなるを避け難いが、今晝間の仕事と夜間の仕事とを以て一聯の仕事と爲し、之に對して集合的に賃銀支給が行はるゝに於ては、此の弊害を除くことが出来、晝業班と夜業班とを時々交替せしむることに依てよく弊害防止の目的を達し得る。

然らば今此種の集合的なる出来高給制に對する企業家及び労働者の態度如何と見るに、企業家側は此の賃金制を以てすれば労働者の勤勉を増し從て生産上に於ける労働費を節約するを得て甚だ都合よしとして、之を歓迎せんとする風がある。然るに労働者は之に反して此の制度を餘り喜ばない。

その理由は先づ第一には此種の賃金制に於て労働者一組に對して支拂はるゝ賃金額は、多くは生産物の總生産費を見たる上其の労働費幾何と見定め之を以てそれに當てんとする風あり、從て各労働者の得る所は此額をば労働者の數で以て豫め定められたる歩合に依て分割せられたる額たるに過ぎず、然かも労働者と雇主との間には其の生産費たるべき勞賃總額に關する個別的な契約は行はれないのだから、つまり事實に於ては企業家側一方の

企業家の
態度

労働者の
態度

考で見積つた労働費なるものをば然るべき歩合で各労働者に分割支給せらるゝこととなり、賃金は其の意味に於て契約的の合意額でなくて、企業家の任意に之を定むるものとなること云ふ點に存する。尙又反對の理由としては、此種の賃金制の下に働く労働者に取つては其の得る所の賃金の多少は自己の熟練や勤勉に適應するよりも、其の仕事を全體として組立て之を指導する職長の技倆に待つ所が多い。蓋しかゝる一組となるやうな労働は職長が其の仕事を組立てる方法即ち各労働者に對する其割當、材料の取揃、機械の整備等の巧拙如何に依て、各労働者の労働結果の上には少からざる差異の生ずるを免れ難く、職長が氣の利いた技倆の勝れた人であれば労働者の役の割當から組合せに至るまでよく行はれ、必要な時に必要な機械や道具が迅速に供與せられ、又必要な時期に適當な場所に於て原料の供給も圓滑に行はれて、労働者の仕事の結果は大いに擧つて來るが、劣れる又不熱心なる職長の下に働く労働者の仕事はとかく成績十分なるを得ない。然るに職長は大抵時間給を供せられ、其の部下に在る職人の仕事の結果には

直接の利害を有せざるが爲めにとかく不熱心となるを免れ難い。さればとて今職長の如きを組の中に加へて其の賃金も集合賃金として支給さるゝものとなせば、彼は熱心に働く代りには前に述べたるやうに部下労働者を驅り立て、力以上に働かせ、過勞に陥らしむることとなる。それに又職長は時間給たるに拘らず熱心に其の仕事に當ることありとするも、若し其の人物が間の抜けた者で其の労働指導の技倆が劣つて居るならば、其下に働く労働者は皆な比較的少い賃金所得に有付く外なきこととなり、何れにしても制度としての此の賃金形態の欠典が窺はれることとならざるを得ないと考へられて居るのである。

されば要するに集合的出來高給制は個別的出來高給制に比したゞ或場合に於てのみ優れたるものと見ることが出来るのであつて、經驗の教ふる所に従へば、そはやはり一組となれる労働者の各自に就き其の爲す仕事に於ても量に於ても個別的に一々に見分けが付き、従て之に對しては賃金も個別的に支拂はれ得るやうな場合に於て、最もよく其の賃金制としての

効果を發揮し得るものと謂ふことが出来るのである。

扱て上に示す所のものは普通の出来高給制に關する集合賃金制であるが、次に致ふべきものは歩増附遞増賃金制に關する集合制である。即ち一定數を以て成立てる労働者の一組に對して、各自時間給的なる最低賃金の支拂はれる以上に、其の一組が豫め定められたる標準分量以上の生産を一定期間内に爲し遂げたる場合には、其の超過生産部分に對して増賃金が集合的に其の労働者の一組に支給せらるゝ制度之である。

此の集合的なる歩増賃金制は、動力に依て働く機械の使用せらるゝ工場工業にはよく適用せらるゝを得る場合多く、其所では此の賃金制が用ひらるゝとも、労働者の之が爲に過勞に陥る如きことなきを得、各労働者は注意と勤勉とにより増歩賃金所得に有付くを得るのである。然し此の賃金制は工場以外に於ては商店にも適用せらるゝを得、一組の使用人に對し其の賣上金額が一定額以上に達したる場合には、之に過超部分に應ずる歩増賃金をば集合的に支給する方法之である。尙又此の賃金制は一の大規模事業

に於て、其の業務を幾つかの部局に區分し其の部局々々をして獨立に會計を立て其の部局會計上一定額以上の餘分收得ありたる場合に、其の一部分を餘分の増給與として其の部局に使用する者の間に分配する如き方法に於ても行はるゝを得る。その場合各部局の會計に表はるゝ餘分收得は必ずしも其の事業全體の利潤たるわけではなく、各部局を通じ事務を全體として會計の決算をして見れば、利潤は生じて居なくとも部局の計算だけで餘分收得さへあれば、其の一部分を其の部局員に分配するのだから、之は決して利潤分配制でなく、やはり之れたゞ單純なる收得分配 (Gainsharing) としての歩増賃金制たるに過ぎぬ。然かもそが部局員を一組と見て之に對し集合的に給與せらるゝ點に於て普通の個別的なる收得分配制と其趣を異にする。此の最後の方法は例へば製紙と印刷と出版とを兼ね行ふ業務の如きに於て、其の各部分を部局的に區別し各々獨立に會計を立て、印刷部は製紙部より交付されたる紙に對して代價を支拂ひ、又其の部局の經費を支辨し、尙ほ其の事業全體の負擔すべき建物設備等の減價銷却にして當該部局の負擔部

分に属するものをも支辨し、然る上にて會計上に一定額以上の餘剰を生ずれば之を其の部局の餘分收得と見て、其の幾部分かを部局員に對し集合的増賃金として支給し、定められたる割合に依て部局員各自の間に分配するのである。そして書籍の出版發賣を行ふ部局は印刷部局に對して紙代と印刷代とを支拂ひ其上自己部局の負擔すべき種々の經費を支辨したる上尙ほ一定額以上の餘分收得を其の部局限りに於て表せば、其の幾部分かが又集合的増賃金として其の部局員に對し支給せらるゝのである。此の部局制に於て常に弊害として表はるゝ所は、各部局が其の餘分收得額を大ならしめんとするの熱心より、他の部局の利害を顧る暇なく却つて其の正當の利益を傷害する誘引に陥り易きこと之である。即ち前例に於て印刷部は其の收得を大にせん爲に出版部に對して普通以上の印刷費を請求するが如きこと之である。然し此の弊害は、かゝる代價の決定は之を當該局限りの權限に委せず、其の最後の決定權は業務全體の管理を爲す者の掌中に握る仕組にすることに依て之を除去し得べしと考へられて居る。

總べて斯かる方法の下に行はるゝ集合的増賃金制に於て、集合的に一組の労働者に對して支給せらるゝ増賃金をば、其の所屬労働者各自の間に分割給與するに當つて、其の分割の割合を如何に定むるか云ふことは、必ず考へらるゝ問題だが、之に就ては三種の方法あるを見る。一は之を所屬員間に平等に分配する方法であつて、二は各員の間で等級的に分配歩合を定め之に應じて企業家側に於て餘分賃金を計算して分配支給する方法である。そして其の分配の歩合を階級づけるに就ては或は各労働者の受くる時間給としての最低賃金の額を標準として按分的に之を爲すこともあれば、それと同時に又はそれには關係なく、各労働者の伎倆能力等を見定めて然るべく分配歩合を定むることもあり得る。次に第三の方法としては、企業家側に於てはかゝる分配の歩合を定めず、集合的に増賃金たるものゝ金額を一組の労働者中の代表的地位に在る者に交付し、其の分配は労働者をして自治的に行はしむる方法が考へらるゝ。此等何れの方法が取らるゝとも、それは時と場合によることで、集合的増賃金制としての性質は何れの方法た

るをとはす傷けらるゝことなきものとする。

たゞ注意すべきことは、集合的出來高給制に於てもさうであつたやうに、此の集合的増賃金制に在つても亦、一組の労働者の組中に其の職長となるべきものを加へ、其人の受くべき賃金に對しても、其の一組の餘分生産量に對する増賃金を與ふることとするに於ては、彼は其の部下の労働者を彼等の堪へ得る以上驅り立て使役して彼等をして過勞に陥らしむる恐あること之である。而して若し其の職長たるべき者の受くる増賃金の割合が部下の普通職工の受くる歩合よりも大なるに於ては、愈以て其の弊害は大なるべきを思はなくしてはならぬ。然し此等の弊害を阻止する方法さへ講せらるるに於ては、集合的なる増賃金制特に收得分配制は色々の利點を具用するに考へられて居る。即ち第一には遞増する賃金報酬のために労働者の仕事に對する注意と勤勉とを増すに力あり、然かも第二にはその増賃金が集合的に一組の労働者の仕事全體より生ずる餘分生産量を目安として定めらるる結果、労働者相互の間の監督が有效に行はれ、個別的増賃金制に於ては

増賃金の
集合的
利點

之を見るを得べからざる利益が生ずる。それに又此の集合制に於ては、個別的收得分配制に於けるよりもその計算が簡單で、記帳の上に於て少からざる勞費の省かるゝものあることも、此の制度の利點として考へられねばならぬとせられる。併し此等の利點長所と考へらるゝ所は主として企業家側より見たるものたることも注意を要する所なりとする。

此の集合的なる歩増賃金制の都合よく行はれ得べき仕事の種類如何と云へば、其仕事が多數の階段に分れて行はるべきものであつて、從て其仕事は多數の労働者の手を潜つて行はれ、各労働者が其仕事に對して果してごれだけのことを爲したかが明瞭に知り難いやうな仕事に在つては、個別的なるものよりも集合的なる收得分配制の方が之に適すと云はねばならぬ。又よし各労働者の爲す貢献は之を一々明確に評價することの出來るやうなものでも、其評價が面倒なる手數を経て漸く行はるゝ如きものに在つては、個々の労働者を個々に取扱ふよりも、之を一團として之に集合的に其餘分效果に對する餘分賃金を支給するものとするを優れりと爲す。そして尙ほ

此の集合的遞増賃金制に在つても亦集合的出來高給制に於けるが如く労働の監督者や生産品の検査役やの如きは之を普通労働者の組中に加へず、此等に對しては又別途の計算による増賃金を支給することと爲すが至當である。其然る所以は之を企業家側から見ても容易に了解せられるが、又之を労働者側から見ても、然かあるを優れりとするのである。

此の集合的なる收得分配制は當初 *Yale and Towne Company* に於て採用せられ、一八八七年以來五六年間行はれたが、終に中止せられることとなつた。又 *Willans & Robinson* 鑄物工場に於ても此の賃金制を用ひたが其の成績は豫期程にはあり得なかつた。又 *The Thames Ironworks* に於て採用せられた所の收得分配制は、豫定せられたる労働費と實際支拂はれたる労働費との間に差が生じ前者よりも後者が少かつた場合には、其差は他の此種の賃金制の如くたゞ其の一部分のみでなく、其の全部が労働者に増賃金として支拂はれる制度だつたのだが、其の實地施行の結果はやはり又多くの期待を有し得ざる有様を生じた。

採用の實例

第九章 請負的集合賃金制

集合的收得分配制に似てやゝ趣を異にするものは、請負的集合賃金制 (*Contract work*) と稱すべきもの之である。前章に示したる集合的收得分配制に在つては、一組を爲す労働者の全部が時間給による最低賃金を得たる上尙ほ一定標準量以上の生産結果を擧げ得たる場合には餘分に收得分配に預り増賃金所得を占むるものとする。然るに請負的集合賃金制と稱せらるゝものに在つては、一組の労働者中一人又は數人の主立ちたる労働者は最低賃金として時間給を得ることなく、時間給を得る者は其の以下の労働者のみで此等は又たゞ時間給だけを受けて働くのである。而して企業家の側よりは其の仕事全體に對して何程と云ふ合計賃金が支拂はれ、其の合計額と時間給に依て支給さるゝ賃金の合計額との差が右主立ちたる一人若くは數人の労働者の間に分配されて其の賃金所得となるのである。つまり一組の労働者中の一人又は數人に當る一部分の者は收得分配的なる出來高給に依

此の賃金制の特色

て働き、他の部分のものは時間給に依て働く制度とも見得べきものであるが、主立ちたる一人若くは數人の労働者の得る賃金所得は一定せず、其の仕事全體に對して支給さるゝ賃金合計額と時間給として支拂ふべき金額との差が大なれば其の所得も多く、若し其の仕事に豫期以上の日時がかゝり時間給賃金の支拂額が豫期以上多額に上れば、右主立ちたる人々の所得は少くなり、場合に依ては何等の所得にも預らず、甚しきに至つては損失を被ることもあり得る。之れ此の賃金制が請負的性質を帯ぶる所以なりとする。而して又此の賃金制に在つては、時間給で働く者はたゞ時間給を受くるばかりで、餘剩賃金を生じたる場合に其の分配には預らぬを本則とするけれども、然し次に述ぶる如く場合に依ては多少其の裾分に預ることもあり、其事の行はるゝや否やは實に請負労働を爲す主立ちたる人と此等時間給労働者との間に於ける了解に依て定まる。

其の行はるゝ場合

此の賃金制の行はるゝは、多くの場合に於ては或る一人又は數人の熟練職工が一定の仕事を受け、其仕事を爲すに就て助手たり下働きたる者を

其の形式

用ひ、此等が一團となつて働く形に於て表はるゝものであつて、其の時間給労働者の賃金が先づ企業家より引渡され、若し其の仕事が長引く仕事たるに於ては主立ちたる請負労働者の賃金も時間給的に引渡さるゝことがあるけれども、それは必竟精算に先立ち前拂として假りに支給せらるゝに過ぎぬ。仕事完了の上は契約通りの全賃金額が引渡され、請負労働者は之に依りて利得としての餘分賃金を得たり得なかつたりする次第である。

仍て更に此種の請負賃金制の行はれ得べき實際の形式を見るに、その形式は三種に分れたるを見る。先づ第一の形式は下働きの労働者に對してはたゞ普通の時間給のみが支拂はれ、其の合計額と請負賃金額との間の差額は全部之を請負労働者に於て自己の所得とする形式之である。そして此の形式が是認せらるゝ理由としては、元來請負賃金額と請負人及び下働きの労働者の時間給賃金額との間に差の生ずるは、請負人たる者が熟練と技術とに依り仕事を然るべく組立て有効に之を爲し遂ぐるからのもので、下働きを爲す人々はたゞ命に従て普通の労働を爲すに過ぎぬのだから、其の差額が

請負労働者の全所得となるは當然なりと云ふ所に存する。次に第二の形式は右の差額は獨り之を請負労働者に於て所得せず彼は其の幾部分かを下働きの労働者等の間に或は其の賃金額に應じて按分的に或は又た自己の見計に依て然るべく分配する形式之である。然しながら其の分配はたとへ行はれても、下働人は何等之を權利として請求し得るわけではなく、たゞ請負人が徳義上之を願つか、さなくば世間に對する氣兼ねからして之を分つに過ぎぬ。從て其の分配の額及び各自に對する分配率等もたゞ請負人の意思に待つばかりであるが、實際に於ては下働人の間に不公平に對する不平あるが爲に、其の分配は自ら比較的公平に行はれることとなるものとする。次に第三の形式は第一の形式の如く請負賃金の餘利は全部請負人に於て所得するのだが、たゞ下働の労働者に對して普通並みの時間給だけが支拂はれるのでなく、其の給金が一般的に四分一か (time and a quarter) 半額か (time and a half) 増加せられ、其の増加額だけは下働の人々が増賃金を得ることとなり、其の意味に於て一種の利得分配の行はるゝ形式之である。すべて

此等の形式に於て、餘利分配が行はるゝものほど其の賃金制としての性質に於ては前章に示したる集合的收得分配制に近くなり、たゞ異なる所は其の收得分配の方法を異にするのみとなる。然るに餘利分配の行はれざる形式は、收得分配制とよほど趣を異にし、之に對して別個の賃金制たるに十分なる區別を有するものとする。

而して此の請負制に於て請負労働者が下働の労働者に對して餘利分配の意味に於て或は其の時間給を高くしたり或は幾分の配當を行つたりするのは、之を請負人の側から云へば、斯くして下働の人々を奨励し十分勤勉に働かして以て其の仕事を出來得る限り早く仕上げんとする希望より出づる次第で、斯くすれば請負人の得る利得は益々大となるからである。されば之を實際に就いて見れば、斯かる請負制の下に働く労働者は單獨に時間給賃金に依て働く労働者又は自分が普通の時間給の下に働く場合に比し遙かに勤勉に労働するを常とする。從て之を下働人の側から謂へば、斯かる請負制に於て或は下働時間給が四分一や半額増加せられたり、又は餘利分配

效果

が行はれたりするのは當然で、彼等は之を權利として請求することも出来なければならぬと考へられるのである。實際此の請負制の下に餘分收得の生ずるは之を請負労働者の働に因るとのみ見らるべきではなく、下働労働者の働も之に貢献する所あるを否み難い。たゞ然らば兩者の働がどう云ふ割合で行はれたかと云ふ一段になると、之を實地に知るは至難のことで、又場合々に依つて異なるわけだが、ともかくその餘剩收得をば請負人が獨り私せず下働人の間にも何等かの方法と歩合とを以て分配すると云ふことだけは、當然で又必要のことと考へ得られるのである。

然らば此の制度に對する一般労働者間の意向はと云へば、此の制度が多くの工業方面に随分廣く行はれて、其の制度の下に働く人々は之れに慣れて居る爲めに、其等の間に之に對する甚しき反感ありとは見へぬ。特に下働の人々が徒弟的に技術見習の境遇に在る場合には此の制度に對する反感のあるべき筈はない。たゞ下働の人々が成人労働者たる場合には、何しろ請負労働者たる者が仕事の成績に直接の利害を感じ然かも自らも下働人と

労働者の
意向

一緒になつて労働を営むのだから、下働人の勤怠に對する監督が頗る嚴重で下働人は白熱的に働くを餘儀なくせられ、此點に就いて制度に對する反感あるを負れ難いのである。

申請賃
金制

扱て上に掲ぐる所のものは集合的賃金制の一形式たる請負賃金制であるが、茲に又今一つ集合的賃金制とはいへぬけれども請負的賃金制たる性質を有するものたるが爲に附記さるべきものがある。それは申請負賃金制(*application contract*)なるもの之れであつて普通に *sweating system* の名の下に知られたるものとする。即ち上に掲ぐる集合的請負賃金制に於けるが如く主立ちたる労働者即ち請負人的の働を爲す者が其下に立つ多くの労働者と共に一企業家に雇傭せられるのではなくて、企業家より一定の仕事に請負ひ之れに對する總賃金の支給を受け乍ら、自らは其の労働に當らず其の労働の爲には更に自己の下に多くの労働者を雇傭して之を爲さしむる制度これである。そしてそれは在來廣く *sweating system* の名の下に知られて居るけれども、人

も知る如くスウェッチング、システムなる名稱は随分廣くて然かも雜駁なる意義を含むで居るのだから、兩者を同一のものとするは當を得ない。即ち申請負制は多くの場合に於て sweating なりとするも、それが必ず常に sweating ではないと同時に、sweating system を以て直ちに申請負制となすことは出来ぬ。

sweating system の意義

sweating system の意義に就いては随分色々な見方が行はれて居る。即ち或者は仕事を幾つかに分類し其の部分々々を多くの人々の間に分ちて出してやつて行はしめるのがそれだと解釋し、或者は従来男子でやつて居た仕事を女子にやらすのだと云ふやうにも解釋し、或者は如何なる方法でもともかく普通に支拂はれる賃金よりか安い賃金で仕事を出してやらせるのを云ふと解釋し、或者は普通ならば仕事をした其の労働者の所得となるべきものを其の労働者に與へないで其の労働からして自己の利得を絞り出すのが sweater だと解釋し、或者は他人の労働に依て衣食するのがそれだと解釋し、或者は又 sweating system には三通あつて一は何でも他人の頭を撫で

普通の意義

るのがそれであり二は資本も労働も企劃も爲さないので然かも利得を占める奴が sweater であり三は即ち中間業者がそれであると解釋して居る。

斯く sweating system に關する解釋はまちまちであるけれど、當今行はるゝ見解は、廣く労働搾取を總稱して sweating と云ふのではなく、やはり企業家と労働者との間に中間業者があつて、その人の所得は労働者に實際支拂はれる賃金と企業家が賃金として支出する所のものとの差額によつて成立ち、従て労働者に對して安き賃金を支給すればする程その中間業家の利得は大となるものであり、その結果として彼は努めて労働者に安き賃金を支拂ふこととなり、其の意味に於て労働者を搾取するのを sweating と稱すと見る見解之れである。

されば今此の申請負賃金制に在つては、それが常に必ず sweating system たらざるべからざる理由はないが、やゝもすれば sweating に陥り易く、又従来英國其他大抵の國に於て此の賃金制の下に sweating の行はれたることだけは之を認めねばならぬ。英國に於て sweating の防止の爲に主として専ら此

の申請貸金制度廢止の運動の行はれたるも故ある所とせなければならぬ。
 要するに請負的賃金制はそれが申請貸金制たる前に示したる請負的集合賃金制たるを問はず、労働者各自の働の多少及び之れに對して實際支拂はるゝ賃金の多少に依て自己の所得に増減あり自己の所得の高は之れに依頼して定まる如き者が、或は中間業者として或は労働者中の主立ちたる者として存在する點に於て、とかく労働者が相當以下の賃金を支拂はれたり、適當以上に長き時間労働せしめられたりして、利益を壟斷せられたり搾取せられたり、其他色々虐待せられたりする弊害を伴ひ易きものたることだけは、否み難い所なりとする。

第十章 協同作業制

上數章に示す所の集合的賃金制に在つては、一團となつて働く労働者相互の關係特には彼等各自の賃金割合はすべて之れを企業家に於て決定するものであつた。そして若し其の集合賃金が職長と其の部下とを以て成れる一團に對して支拂はるゝものであり、其一團の働き振り如何が職長の賃金所得を決定する上に大いなる影響を及ぼすものたる場合に於ては、職長は常に實際に於て部下労働者に對する驅立役たるを免れ難く、其の督促鞭撻の下に労働者等は過勞に陥るを避け難きものとす。然るに此種の集合賃金制に比し茲に述ぶる所の協同作業制は、それが請負的賃金によるものたると出來高給によるものたると將又増歩制によるものたることをとはず、斯かる弊害を除き得ると同時に又他の多くの利便を有するものである。

協同作業制に在つては、如何なる人々が集つて一團を組織するかと云ふことから已に労働者各自の自由意思によることであり、其の員數も固よ

り自發的決定に待つ。そして其の團體の指導者たるべき者をも團員が自由に選定する。尙又賃金の關係に就いても其の一團の勞働者に對して支拂はるゝ集合賃金をば如何なる標準と歩合とに依て團員各自の間に分配するかは、やはり其の團體としての自由意思により團員各自の相互協定を以て然るべく之を行ふものとし、すべて協同自治的に賃金關係に就いての處置を爲すを以て本旨とする。

されば此の協同作業制に在つては、それが團結としては永續的の勞働者自治團體たらずとも、少くとも仕事と賃金との關係に於ては關係者一同協同的に行動するものなれば、そこに多くの利便の表はれ來ることとなる。即ち斯かる協同作業制たらずして普通の集合賃金制に在つても、集合的に働く勞働者は各自相互に監督する地位に立ち、大いに能率を發揮するを得るもので協同作業制は此の利點をも有すると同時に尙ほ普通の集合賃金制に於けるが如く他人から驅立てられて働かねばならぬ恐はなく、又其の指導的地位に立つ者に依つて搾取せらるゝ心配もない次第で、謂はば兩方面に

その自治性

實例

涉つて長所を有するものである。

此種の協同作業制は比較的古くより行はれた。即ちそはたゞに理想として考へられたばかりでなく、諸方面の産業に於て諸所に實際行はれたのである。即ち先づ農業に於ても收穫に關する作業の如きに多く其例を見、土木工事に於ても其例を見る。又鑛山に於ては夙に十八世紀の半頃より *Coinish mines* に其の實例を見、他の諸鑛山も多く其例に倣ふものがあつた。白耳義の石炭業にも随分廣く行はれ、西班牙に於ける英國の炭坑にも行はれた。

印刷業に於ては此種の協同作業は當初英國に於てかなり廣く行はれて居たが、後には英國に廢れ佛蘭西に多く其例を見ることがなつた。尙又此の制度がかゝる協同には最も訓練の欠けたるべしと思はるゝ *Dock workers* の間に彼の一八八九年の大同盟罷業以後採用せらるゝに至つたのは、注意に値する所と謂はねばならぬ。そしてドック勞働者の間に於ける協同作業制に在つては、賃金は大體各勞働者の仕事の出來高に應ずるものとしたが、さ

ればとて單純なる出來高給制とはせず一定額の賃金は最低賃金として時間給的に支拂はれ、其以上に上ぼる出來高に對して歩増的に更に賃金支給の行はるゝ方法を探つたから、これは所謂 Time wage Piece-work と稱せらるゝ賃金形態に屬するものである。此の歩増付時間給賃金が各自に對して支拂はれたる後尙ほ其の團體が一纏に得たる集合賃金に餘剰ある場合には、其の餘剰は各労働者の働ける時間數に比例して各自の間に分配せらるゝものとしたのである。此の賃金制の下に行はれたる經驗は頗る良好なる成績を擧げ得た。

第十一章 賃金集合契約

すべて個別的なる又は集合的なる賃金制に在つては、其の賃金の額支拂方法等に關して雇主と労働者との間に十分精確なる契約が行はねばならぬが、其の契約は前數章に於て隨所に之を説いたやうに、雇主の團體と労働者の團體との間に集合契約の行はるゝことに依て最も都合よきものたるを得る。

仍て茲に少しく所謂集○合○協○約 (Collective bargaining) に就いて見るに、それは通常労働組合の發達によりその團體と企業者の團結 (Employers' Association) との間に行はるゝのであるが、それが賃金に關する契約として表はるゝに當つては賃率に關する精細なる表を作製するを必要とし、その所謂 (Price list) の作製と適用とが最も重要な事項たるものとする。そしてその賃率表が十分有效にして適確なるものとして作り得られん爲には、仕事が十分に標準化せられたるを要する所から、そのよく行はれ得べき産業は自らに定ま

賃金表と
其の適用

り、如何なる種類の仕事でも皆一様に其の賃率表の作製を可能ならしめ又その適用を見るを得せしむる譯にはゆかぬ。

そこで此の集合契約の最も早く又最もよく發達せる英國の實例に就いて見るに、賃率表の最もよく發達せるは Lancashire の纖維工業である。即ち英國の纖維工業に在つては織布工の賃率は最もよく進歩せるものであり、紡績工に就ても亦賃率の可也よく發達せるを見るのだが、そのよく然るを得たるは、織布の仕事は其の機械の發達と共に技術的に頗るよく標準化せられて居り、仕事を細かに分類しその分類一つ一つに就て仕事の出來高を算定することも綿密に行はるゝを得て、十分明細精確なる賃率表の造り得らるゝ状態なるが爲なりとする。そして紡績の方は織布に於けるほどではないが、それでもかなりよく仕事に標準化せられて居り、又随分精細なる賃率を造り得られる状態だものだから、此等の方面に於て最もよく賃率表の發達を示すことが出來たのである。されば此等に於ける賃率表に至つては頗る精細なるものであつて、其道の玄人にあらざれば一見してもよくわ

かり兼ねるほどのものなりとする。然し玄人より之を見れば一定の仕事に對する賃金は明瞭に見分けられ、仕事に對する適當賃金の支拂はたい計算上の問題たるに過ぎない。

此の賃率表の作製は當初はたい一區域々々の工場に於て行はるゝに過ぎなかつたが、後追々に其の適用が廣きに涉つて行はるゝこととなり、終には一般的なる共通の賃率表が Lancashire の北部及北東部の諸工場に一樣に適用せらるゝに至つた。そして其の集合契約をばまだ全然採用したとはいへない工場に於ても、賃金計算だけは其の共通なる賃率表に準據するに至つたのである。そして其の賃率表は又當初はたい普通品の織布に關してのみ適用せられるものだつたが、後には段々精巧品や特殊品にも適用せらるゝこととなつた。たいその賃率の適用に際して種々の特殊なる事情が參酌せらるゝを以て足れりとするに至つたのである。そして斯く共通なる賃率制の用ひらるゝを得るに至つたのは、全く前にいふが如く機械の發達により仕事に技術的に標準化せられ、各部分々々の仕事に對する賃金は一々細

り、如何なる種類の仕事でも皆一様に其の賃率表の作製を可能ならしめ又その適用を見るを得せしむる譯にはゆかぬ。

そこで此の集合契約の最も早く又最もよく發達せる英國の實例に就いて見るに、賃率表の最もよく發達せるは Lancashire の纖維工業である。即ち英國の纖維工業に在つては織布工の賃率は最もよく進歩せるものであり、紡績工に就ても亦賃率の可也よく發達せるを見るのだが、そのよく然るを得たるは、織布の仕事は其の機械の發達と共に技術的に頗るよく標準化せられて居り、仕事を細かに分類しその分類一つ一つに就て仕事の出來高を算定することも綿密に行はるゝを得て、十分明細精確なる賃率表の造り得らるゝ状態なるが爲なりとする。そして紡績の方は織布に於けるほどではないが、それでもかなりよく仕事が標準化せられて居り、又随分精細なる賃率を造り得られる状態だものだから、此等の方面に於て最もよく賃率表の發達を示すことが出來たのである。されば此等に於ける賃率表に至つては頗る精細なるものであつて、其道の玄人にあらざれば一見してもよくわ

かり兼ねるほどのものなりとする。然し玄人より之を見れば一定の仕事に對する賃金は明瞭に見分けられ、仕事に對する適當賃金の支拂はたゞ計算上の問題たるに過ぎない。

此の賃率表の作製は當初はたゞ一區域々々の工場に於て行はるゝに過ぎなかつたが、後追々に其の適用が廣きに涉つて行はるゝこととなり、終には一般的なる共通の賃率表が Lancashire の北部及北東部の諸工場に一様に適用せらるゝに至つた。そして其の集合契約をばまだ全然採用したとはいへない工場に於ても、賃金計算だけは其の共通なる賃率表に準據するに至つたのである。そして其の賃率表は又當初はたゞ普通品の織布に關してのみ適用せられるものだつたが、後には段々精巧品や特殊品にも適用せらるゝこととなつた。たゞその賃率の適用に際して種々の特殊なる事情が參酌せらるゝを以て足れりとするに至つたのである。そして斯く共通なる賃率制の用ひらるゝを得るに至つたのは、全く前にいふが如く機械の發達により仕事が技術的に標準化せられ、各部分々々の仕事に對する賃金は一々細