

戦時期におけるホワイトカラーの給与統制と賃金管理

The salary control and salary management for staff during the world war II

田口和雄

Kazuo Taguchi

大島久幸

Hisayuki Oshima

1. はじめに～問題意識と目的

本稿は戦時期で行われたホワイトカラー（職員）の給与統制に関わる法令による企業の賃金管理への影響について事例研究をもとに検証することである。

戦時統制下では、政府は労働者の確保・定着を目的に企業の賃金管理を法令（工員：賃金統制令、職員：会社経理統制令）によって統制する動きが行われていたものの、徴兵による熟練労働者不足を背景に企業は賃金統制令を遵守せず、工員（ブルーカラー）の賃金引き上げを行うなど、法制の効力が効かなかったことが指摘されている¹。一方、職員の実効性を検証している研究が乏しいことから、本稿は明治商店と三井物産を題材に戦時期におけるホワイトカラーの賃金管理（初任給と昇給）の改訂状況を分析し、この点を検証する。

2. ホワイトカラーの給与統制に関わる法令の概要

2.1 会社職員給与臨時措置令

(1) 会社職員給与臨時措置令の概要

戦時期におけるホワイトカラーの給与統制に関わる勅令は大蔵省が所管する会社職員給与臨時措置令と会社経理統制令の2つである。

会社職員給与臨時措置令は物価高騰の抑制対策として、国家総動員法第 11 条に基づき 1939 (昭和 14) 年 10 月 18 日に公布され制定された価格等統制令を構成する勅令で、給与統制を目的とする限時法 (1940 年 10 月 19 日まで) である。同令は 25 条の条文からなり、給与統制対象を資本金 20 万円以上の会社 (第 2 条) で従事する会社職員と定めている (第 3 条)²。また第 4 条では、会社職員の給与を報酬・給料 (いわゆる基本給)、手当、賞与だけでなく、交際費、機密費、その他職務の対価として支給する金銭的、現物支給している給与も給与統制の対象としている。具体的な統制方法は、1939 年 9 月 18 日現在の各会社の賃金制度 (給料手当支給準則) の報告を会社に求めるとともに、賃金制度を変更する際には許可申請を義務づける方法である (第 5 条、第 6 条)。物価騰貴の抑制が目的であったため、会社の賃金制度を尊重しつつも、金額の水準を統制することが重視されていた。

(2) 会社職員給与臨時措置令の施行状況

柴田 (1992) の研究をもとに同令制定後の給与統制施行状況を確認する。図表 1 は同令施行期間中の申請件数ならびに承認件数を整理したものである³。大蔵省が処理した申請案件の全体は 1,756 件で、その内訳は賞与が 912 件 (51.9%) で最も多く、給与手当 756 件 (43.1%)、臨時給与 88 件 (5.0%) がこれに続いている。給与手当 756 件の申請内容は「準則変更認可」487 件 (64.4%) が最も多く、「支給許可」167 件 (22.1%) がこれに続き、「準則認可」82 件 (10.8%) と「準則承認」20 件 (2.6%) は少ない。

以上の申請案件に対する承認状況について全体は 90.5% (1,590 件) で高い水準にある。こうした承認率の高さは給料手当 (93.4%) で最も高く、賞与 (88.7%)、臨時給与 (85.2%) がこれに続いている。給料手当の申請内容では、とりわけ「準則承認」と「準則認可」で申請全て (100%) が承認されている。この給料手当の承認率の高さについて柴田 (1992) は同令による許可申請の手続きを行う前に、不許可となりそうな増給申請を会社が控えるなど強い自己規制が会社側に働いていたことを指摘している。同令施行によるホワイトカラーに対する給与規制の実効性が働いていたことがうかがえる。

図表 1. 会社職員給与臨時措置令施行状況

(単位：件)

		受付件数		承認件数	承認率
		件数	構成比		
全体		1,756	100%	1,590	90.5%
申請案件の内訳	給料手当	準則承認	20 (2.6%)	20	100.0%
		準則認可	82 (10.8%)	82	100.0%
		準則変更認可	487 (64.4%)	449	92.2%
		支給許可	167 (22.1%)	155	92.8%
	小計	756	43.1%	706	93.4%
	賞与	支給認可	912	51.9%	809
臨時給与	支給認可	88	5.0%	75	85.2%

(注 1) 大蔵省理財局処理分のみ。ただし 1940 年 1 月 15 日～6 月 20 日の間を除外。

(注 2) () 内の値は「給料手当小計」を 100%とした場合の構成比。

(出所) 柴田善雅 (1992) 「戦時会社経理統制令体制の展開」『社会経済史学』第 58 巻第 3 号、p.19 をもとに作成。

(原資料) 大蔵省理財局配当給与課「第 76 回帝国議会参考書」1941 年 1 月 (旧大蔵省資料 Z376-47)。

2.2 会社経理統制令

(1) 会社経理統制令の概要

会社経理統制令は一般会社⁴の①利益配当の制限、②役員および社員⁵の給与制限、③特殊経理の支出制限、④資金運用の統制、⑤経理に関する報告、並びに強制監査を目的とした勅令で、国家総動員法第 11 条に基づいて 1940 年 10 月 20 日に施行された⁶。同令は 52 条の条文から構成され、本稿の目的である職員の給与に関わる給与統制の条文は第 6 条から第 28 条である。

職員の給与統制は役員と社員を一緒にして統制していた会社職員給与臨時措置令と異なり役員と社員とに分けて行われ、役員の給与は報酬、賞与、退職金、臨時の給与および雑給与に、社員の給与は基本給料 (第 18 条、第 19 条)、手当 (第 20 条)、賞与 (第 21 条)、退職金 (第 22 条)、臨時の給与 (第 23 条) にそれぞれ分けて統制されている (第 17 条)。

社員の基本給料については初任給 (第 18 条) と昇給 (第 19 条) に関する条文が設けられ、その詳細は同日に制定された会社経理統制令施行規則による閣令で定められている。初任給では社員に支給する金額が定められ、その限度を超えて支給することが禁じられている。閣令で定められている初任給は図表 2

に示すように学歴別社員区分別に定額が設定されている。ただし、転職者、特別の経歴もしくは技能、特別の学歴を有する者または経験者（経職者）の場合、主務大臣の承認を受けることにより前職の給料の1割増を上限に初任給を決めることができた。

図表 2. 社員の初任給（1940年）

区 分	基準額	加算額
大学令に依る大学卒業又は之に準ずる技術者	85円	3円
大学令に依る大学卒業又は之に準ずる事務者	75円	3円
専門学校令若しは実業学校令に依る専門学校卒業又は之に準ずる技術者	70円	2円50銭
専門学校令若しは実業学校令に依る専門学校卒業又は之に準ずる事務者	60円	2円
実業学校令に依る実業学校卒業者又は之に準ずる技術者	45円	2円
実業学校令に依る実業学校卒業者又は之に準ずる事務者	42円	2円
中学校令に依る中学校卒業者又は之に準ずる者	42円	2円
高等女学校令に依る高等女学校卒業者又は之に準ずる者	33円	1円50銭
小学校令に依る高学小学校卒業者又は之に準ずる者	24円	1円50銭
小学校令に依る尋常小学校卒業者又は之に準ずる者	21円	1円50銭

（注1）加算額は卒業後1年以上を経過した者に対し年数1年に付加する金額。

（出所）「閣令第13号（会社経理統制令施行規則）」『官報』第4136号（1940年10月19日）。

昇給については、初任給のように賃金表を設けて統制しているのではなく、昇給財源を統制し、その配分方法については会社に裁量を与える方法がとられていた。その内容は、昇給時期において昇給対象者全員の昇給前の基本給料に対象者の前の昇給日からの経過年数1年につき7%を乗じた金額の合計額を法定金額とした。なお、法定金額を超えた昇給は許可されないものの、以下の条件に該当する場合は法定金額を超えた昇給が許可する方針がとられた⁷⁾。

- ①企業が所属する業界の水準に比べて低く、昇給によってその水準まで引き上げる場合。
- ②基本給料が低く、手当又は賞与の支給額が高い場合、本令施行後の結果、減額させられる場合に、手当又は賞与の一部を基本給料に組み入れる場合
- ③応招または入営中に昇給が停止された応招者または入営者が応招解除後または入営除隊後、復務して最初に行う昇給の場合
- ④高級社員と下級社員の昇給時期が異なる会社が実施する昇給金額の合計額が1年間を通して法定金額の上限を超えてしまうため、昇給時期ごとに

昇給実績の届出を提出する場合

- ⑤下級社員を中心とする社員構成の会社が昇給に際して特別な配慮が必要の場合

(2) 会社経理統制令の改正の変遷

1940年に制定された会社経理統制令は戦後の1945年12月20日に廃止されるまでのおよそ5年間で11回の改正が行われ(図表3)、そのうち賃金に関わる改正は初任給適用除外の条文見直しが行われた1941年9月17日改正と、昇給定義の見直しが行われた1944年3月9日改正で、前者の1941年9月17日改正では先述の会社経理統制令施行規則が条文化された⁸。後者の1944年3月9日改正の詳細について、同日改正された施行規則をみると、第1にこれまで統制されていなかった年間の昇給実施回数が1回もしくは2回に制限され、基本給料が低い社員(150圓以下)に対する昇給率の拡大(10%)が行われた(図表4)。

図表3. 会社経理統制令改正の変遷

施行日	主な改正内容
1941年9月17日	初任給統制および閣令を超える昇給の適用除外条件の追加
1941年12月13日	条文の一部修正
1941年12月27日	条文の一部修正
1943年10月18日	条文の一部修正
1943年11月11日	条文の一部修正
1943年12月1日	条文の一部修正
1944年1月19日	臨検検査の実施条項の追加
1944年3月9日	昇給定義の見直し
1945年3月30日	統制対象会社の適用範囲の拡大
1945年5月19日	条文の一部修正
1946年1月15日	条文の一部修正

(注) 1945年12月20日の廃止後も同令の法的効力は6ヶ月間継続されている。

(出所) 『官報』各号をもとに作成。

図表 4. 1944 年改正後の定期昇給の昇給財源の概要

■昇給財源

基本給料 (月額)	年間昇給 実施回数	昇給原資上限
150圓超	1回	7%
	2回	3.5%/回
150圓以下	1回	10%
	2回	5%/回

(注) 年間昇給実施回数が「2回」昇給原資上限は1回ごとの値。

■昇給財源基礎給

年間昇給 実施回数	基礎給	
1回	定期昇給直前の基本給料月額	
2回	第1回	定期昇給直前の 基本給料月額
	第2回	第1回定期昇給直前の 基本給料月額

(出所)「閣令第11号」『官報』第5144号(1944年3月9日)をもとに作成。

以上を要するに、基本給料を例に会社経理統制令による職員給与の統制方法を確認すると、初任給と昇給とに分けて給与統制が行われた。初任給は学歴別の金額を設定する方法が、昇給は昇給原資を昇給対象者の基本給7%を上限とする方法がそれぞれとられ、これらの金額(法定金額)を超えて支給することを同令は禁じていたが、主務大臣の許可・承認を義務づける例外条件を設けて法定金額を超えて支給することを、また昇給対象者に配分する会社の裁量をそれぞれ認めていた。

つぎに制定後の同令、および同施行規則の改正変遷を確認すると、初任給の金額等に関する規則は同令廃止まで改正されなかったが、昇給については財源算定方法が改正されている点である。戦時中のインフレ対策として価格統制、配給制、国債発行などの政策が行われたものの、闇市場等により実体経済はインフレが進んでいた。賃金統制を維持しつつ、こうした状況に対応するため、初任給ではなく昇給、なかでも賃金水準が低い社員層の昇給幅の拡大などの対応が行われた。

(3) 会社経理統制令の施行状況～許可申請の実績から

柴田(1992)の研究をもとに同令制定後の社員の給与統制施行状況を確認する。図表5は同令が制定された1940年度から1944年度の5年間における申請件数の推移を整理したものである。その中から基本給料関係の許可申請の状況と承認状況の2つの点を確認していく。

まず第1の基本給料関連の申請項目(昇給許可申請、初任基本給料準拠承認、初任基本給料支給許可)の件数(「基本給料計」)をみると、制定初年度の1940年度から1943年度にかけて申請件数は増加傾向にあった。その件数は同年度2,068件から同年1943年度6,909件へと3倍以上に増加した。しかし、件数は1943年度をピークに翌1944年度の申請件数は2,389件に減少した。

こうした許可申請状況は、同令全体の施行状況においてどの程度の位置づけにあるのか。まず申請件数全体に占める社員給与の申請項目の比率(「基本給料計」欄の比率)をみると、制定時の1940年度は58.5%で、許可申請全体の6割近くを占めている。この水準は1943年度(71.5%)まで一貫して拡大しており、社員給与の許可申請が同令全体の許可申請の中心を果たしていたことがわかる。つぎに社員の基本給料関連の申請項目(昇給許可申請、初任基本給料準拠承認、初任基本給料支給許可)の比率(「基本給料計」)をみると、制定後の2年間は2割前後の水準(1940年度:21.3%、1941年度:19.2%)であったが、その後は、1割台半ばで推移している(1942年度:16.9%、1943年度:16.1%、1944年度:16.6%)。

つぎに第2の許可承認状況については1940年度から1943年10月までの実績をもとに確認する。基本給料関係の許可申請の累計件数は昇給許可申請9,643件、初任基本給料準拠承認1,265件、初任基本給料支給許可5,779件、合計16,687件であり、これら許可申請に対する許可承認の累計件数は同8,530件(許可承認比率:88.5%)、同966件(同76.4%)、同5,348件(同92.5%)、同14,844件(同89.0%)に達し、基本給料関係の許可申請に対する許可承認は高い水準にあることがうかがえる。こうした許可承認比率の高さは基本給料だけではなく、手当、賞与、退職金、臨時給与など社員給与全体も同じ水準にある。

こうしてみると、会社経理統制令施行状況における主な許可申請は社員給与で、職員の基本給料の許可申請はその一翼を担っていること、そして、基本給料をはじめとする許可申請に対する許可承認比率は高く、会社は制定された会社経理統制令を遵守するために社員給与の許可申請を行っていることがわかる。同令のねらいの1つである社員の給与制限に一定の効果がみられていたことがうかがえる。

(4) 小括

以上、戦時期におけるホワイトカラーに対する2つの勅令による給与統制の施行状況を明らかにしてきた。2つの勅令は欧州大戦を契機とする物価騰貴の抑制対策の一環として制定されており、最初の会社職員給与臨時措置令では会社の賃金制度（給料手当支給準則）を尊重しつつ、賃金水準が上がらないよう統制することが重視されていた。しかしながら、同令が1年間の限時法としていたこと、物価騰貴は収まらないことから、会社経理統制令では、初任給の金額、昇給財源の算出方法を明確にするなど給与統制の強化が図られた。同令制定後も実体経済では闇市場等が誕生するなど、インフレは進み、それへの対応が迫られ、賃金水準が低い社員層の昇給幅の拡大などの賃上げを認める対応が行われた。

図表 5. 会社経理統制令制定後の社員給与の統制施行状況（抜粋）

社員 給与	申請案件		1940年度	1941年度	1942年度	1943年度 (10月末迄)	累計 (1940年度～ 1945年10月)	許可承認	不許可 不承認	取下	未処理	1943年度 (10月末迄)	1944年度 (10月末迄)	総累計
	会 社	申請案件	9,640	27,719	32,222	17,577	87,248	(78,189)	(89,092)	(5,153)	(228)	(228)	42,805	14,417
基本給料	昇給許可申請	1,709	3,919	2,451	1,532	3,643	(8,332)	(672)	(430)	(21)	(11)	1,265	2,865	12,291
	初任基本給料承認	349	859	2,100	1,071	1,256	(5,380)	(76,432)	(67)	(21)	(9)	1,881	922	1,456
	初任基本給料支給許可	2,058	5,372	6,493	2,446	16,427	(62,078)	(870)	(678)	(9)	(9)	3,854	3,389	8,372
	基本給料計	[21,281]	[19,230]	[6,493]	[6,093]	[19,184]	[19,184]	[22,701]	[16,183]	[15,882]	[15,882]	[6,161]	[16,392]	[17,483]
手当	手当制則制定変更許可	1,607	8,375	13,476	6,352	29,713	28,282	(95,003)	239	1,189	63	20,606	3,354	47,463
	兼労支給制則	608	625	196	32	1,411	1,395	(89,778)	37	188	1	94	1,264	
賞与	兼労支給許可	376	548	121	40	1,095	729	(70,482)	301	63	1	61	1,325	
	兼労支給方法承認	137	246	42	35	460	326	(70,482)	17	117	17	61	30	
退職金	退職金支給許可	669	2,412	2,114	1,362	6,857	6,428	(83,778)	12	392	25	2,222	1,506	9,153
	退職金支給制則承認	225	454	485	1,282	1,456	1,275	(83,778)	74	103	4	679	331	1,457
臨時給料	臨時給料支給許可	5,640	17,819	22,292	11,958	57,709	53,129	(92,092)	1,529	2,900	139	30,658	2,818	84,124
	社員給与計	[88,581]	[64,333]	[69,093]	[69,093]	[66,118]	[67,093]	[41,188]	[56,593]	[57,093]	[57,093]	[71,593]	[54,233]	[66,233]

(注 1) 1943年度、1944年度で不突合がある。
 (注 2) 1940年度は1940年10月20日～1941年3月31日。
 (注 3) 1944年度は4月1日～10月末。
 (注 4) 各軍需監理部および各鉄道局において処理したものを含まず。
 (注 5) 1944年度については、10月以降の償却規則関係処理件数を含まず、また大阪財務局の1944年10月分、1945年2、3月分、東京財務局の1945年2、3月分、仙台財務局の1945年1月分を含まず。

(注 6) 「基本給料計」欄内の「」の値は申請案件の申請案件全体に占めるそれぞれの申請案件数の比率を示す。
 (注 7) 「許可承認」欄内の「>」の値は許可申請累計に対する許可承認の比率。
 (出所) 柴田善雅 (1992) 「戦時会社経理統制令体制の展開」『社会経済史学』第 58 巻第 3 号、p.24 をもとに作成。

(原資料) 大蔵省会社部「会社経理統制令施行状況調」1942年8月末(旧大蔵省資料 Z539-159)、大蔵省金融局「第 89 回帝國議會参考書、1945年11月(旧大蔵省資料 Z389-9)。

3. 事例研究

3.1 明治商店

(1) 基本給の概要

前述したホワイトカラーの給与統制に関わる法令が個別企業にどの程度の実効性がみられたのか。本章では明治商店と三井物産の事例分析を通して、会社職員給与臨時措置令（1939年10月20日）施行から終戦時までの職員の賃金管理（初任給と昇給）の改正状況を概観する⁹。

まず明治商店の基本給の仕組みを確認する。同社の基本給（同社は「本給」と呼称）は初任給と昇給（同社は「使用人増給」と呼称）から構成され、会社経理統制令で統制対象としている同じ賃金要素である。つぎに各賃金要素の決まり方を確認すると、初任基本給は学歴別職種別定額給で、その金額は会社職員給与臨時措置令施行前（1937〔昭和12年〕3月23日改正）では、図表6に示すように学歴別は甲種私立・官立大学、乙種私大、丙種私大、乙種私大専門・官立専門、乙種私大専門、丙種私大専門、中学程度の7分野に、職種別は事務・農科、技術者の2つの分野に分かれ、技術者はさらに化学・土木・建築・醸造・理科と機械・電気に分けて設定されている。

図表 6. 会社職員給与臨時措置令施行前（1937 年 3 月 23 日改正）の初任給表

(単位：円)

学 校		(1) 甲官 種立 私大 学	(2) 乙 種 私 大	(3) 丙 種 私 大	(4) 乙官 種立 私専 門 専 門	(5) 乙 種 私 大 専 門	(6) 丙 種 私 大 専 門	(7) 中 学 程 度	
事務・ 技術別	事務・農科	65	60	55	55	50	45	40	
	技術者	化学・ 土木・ 建築・ 醸造・ 理科	70	65	60	60	55	50	43
		機械・ 電気	75	70	65	65	60	52	45

(注) 学校の内訳は以下の通り。

- ・甲種私大：早稲田大、慶應大
- ・乙種私大：明治大、法政大、立教大、東京農大
- ・丙種私大：甲種、乙種以外の私大
- ・甲種私大専門：大倉高商
- ・乙種私大専門：高千穂高商、神戸高商、横浜商業専門、明治学院、青山学院
- ・丙種私大専門：甲種、乙種以外の専門学校

(出所) 明治製糖株式会社「初任給標準（昭和 12 年 3 月 23 日改正）」

基本給を構成するもう 1 つの賃金要素の昇給は本給段階別評価給で、「本給区分別×評価係数」によって算出された金額（増給額）が職員に支給される。本給区分別は毎月支給される月給の金額によって 5 区分に分かれ、評価係数は「1.0 割～0.8 割」の 0.1 割刻みの 3 段階が、人事評価の成績（甲、乙、丙）に対応して設定されている（図表 7）。ただし、毎月支給される月給が「50 円未満」の場合、人事評価結果は反映されない。また、本給区分ごとによって昇給実施時期が異なり、それは昇給実施後の経過月数（「停年月数」と呼称）に応じて設定されている。本給水準が高いほど経過月数が長く設定されているため、実際には本給水準が高いほど評価係数が低くなる。

図表 7. 会社職員給与臨時措置令施行前（1937 年 12 月 3 日改正）の昇給表

(単位：割)

月給		50円未満	100円未満	180円未満	250円未満	250円以上
停年月数		12ヶ月以上	18ヶ月以上	24ヶ月以上	30ヶ月以上	36ヶ月以上
増給額	成績：甲	4円以下*	1.0程度	1.0程度	1.0程度	1.0程度
	成績：乙		0.9	0.9	0.9	0.9
	成績：丙		0.8	0.8	0.8	0.8

(注 1) 「50 円未満」の増給額は成績が反映されていない。

(注 2) 「100 円未満」以降の増給額は「月給×増給率」により算出。

(出所) 明治製糖株式会社「使用人増給及昇格内規（昭和 12 年 12 月 3 日改正）」

(2) 会社職員給与臨時措置令施行後の基本給改正の変遷

1939 年 9 月改正～初任給改正（1940 年 4 月施行）

会社職員給与臨時措置令施行後の明治製糖における基本給改正は 1939(昭和 14 年) 9 月に行われた初任給改正で、①賃金額増額、②賃金表における学歴区分数の削減の 2 点が主な内容である。①については、学歴の高さに比例して増額の金額が高くなるよう改正されている（最低 3 円、最高 5 円）。②については、それまでランクが分かれていた乙種私大専門と丙種私大専門が統合され、学歴区分数がこれまでの 7 区分から 6 区分へと 1 区分削減された。なお、図表 8 は改正後の初任給表で、1940(昭和 15)年 4 月からの採用者から適用された。

図表 8. 1940 年 4 月の初任給表

(単位：円)

学 校		(1) 甲 種 立 私 大 学	(2) 乙 種 私 大	(3) 丙 種 私 大	(4) 乙 官 種 立 私 専 門	(5) 丙 乙 種 種 私 大 専 門	(6) 中 学 程 度	
事務・ 技術別	事務	70	65	60	60	55	43	
	技術者	下記 以外	75	70	65	64	59	46
		機械・ 電気	80	75	70	68	63	49

(出所) 明治製糖株式会社「初任給標準（昭和 14 年 9 月 1 日改正）」

1940年11月改正～昇給改正

つぎに行われた基本給改正は会社経理統制令施行後（1940年10月20日）に行われた1940年11月改正である。主な改正点は本給区分数の削減であり、現行の「5区分」から1区分削減して、新たな区分を「4区分」とした（図表9）。

図表9. 1940年11月改正の昇給表

（単位：割）

		区分（本給）							
		69円まで		100円以下		200円以下、18ヶ月の者		200円超過、24ヶ月の者	
		12ヶ月	12ヶ月	12ヶ月の割合	18ヶ月	12ヶ月の割合	24ヶ月		
成績 (総評)	甲	0.9	0.8	0.7	1.05	0.6	1.2		
	乙	0.8	0.7	0.6	0.9	0.5	1.0		
	丙	0.7	0.6	0.5	0.75	0.4	0.8		

（注1）増給額は「月給×増給率」により算出。

（注2）停年超過なる者は超過月数の割合より増率を認める。ただし、特殊の事情にて詮議を延ばしたる者はこの限りではない。

（注3）特に劣悪の者および特殊の事情にある者は標準以下、または見送ることがある。

（出所）明治製糖株式会社「使用人増給標準（昭和15年11月1日附分より実施）」

1941年1月改正～初任給改正（1941年4月施行）

1941年1月に行われた基本給改正は初任給改正で、①初任給増額と②賃金表における学歴区分数の削減が行われた。①については、会社経理統制令の金額を超えないように、学歴の高さに比例して増額の金額が高くなるよう改正され（最低2円、最高10円）、②については、それまでランクが分かれていた乙種私大と丙種私大が統合され、学歴区分数がこれまでの6区分から1区分削減され、5区分とした。図表10は改正後の初任給表である。

図表 10. 1941 年 4 月の初任給表

(単位：円)

学 校		(1) 應早官 稲立 田大 、学 、 慶	(2) そ の 他 私 大	(3) 大早官 倉早立 高慶專 商慶門 、 、	(4) 專そ 門の 他私 大	(5) 中 学 程 度	
事務・ 技術別	事務	75	70	60	55	42	
	技術者	下記 以外	80	75	65	60	45
		機械・ 電気	85	80	70	65	45
経理令 ノ限界	事務	75	75	60	60	42	
	技術	85	85	70	70	45	

(出所) 明治製糖株式会社「役員會議案(自昭和 14 年 9 月至昭和 25 年 3 月)を一部修正。

1944 年 6 月改正～初任給改正 (1944 年 10 月施行)

1944 年 6 月に行われた基本給改正は初任給改正で、技術者の初任給の統合が行われた。統合後の初任給水準は「機械・電気」の金額とした。図表 11 は改正後の初任給表で、10 月の採用者からこの初任給が適用された。

図表 11. 1944 年 10 月の初任給表

(単位：円)

学 校		(1) 應早官 稲立 田大 、学 、 慶	(2) そ の 他 私 大	(3) 大早官 倉早立 高慶專 商慶門 、 、	(4) 專そ 門の 他私 大	(5) 中 学 程 度
事務・ 技術別	事務	75	70	60	55	42
	技術	85	80	70	65	45

(出所) 明治製糖株式会社「初任給標準一部改正ノ件(昭和 19 年 6 月 1 日)」

1944年10月改正～昇給改正

最後に行われた基本給改正は1944年10月の昇給の改正で、同年3月9日施行の改正会社経理統制令の施行に合わせて行われた。主な改正点は、①昇給表における本給区分数の増加、②昇給実施時期の見直し、③昇給率の見直しである。第1の本給区分数の増加は、現行の「4区分」から3区分増加して、新たな区分を「7区分」とした。

第2の昇給実施時期の見直しと第3の昇給率の見直しについては、今回の会社経理統制令改正による昇給の統制強化を受けたもので、第2の昇給実施時期の見直しは各本給区分とも昇給実施時期（停年月数）を12ヶ月とし、第3の昇給率の見直しについては、本給水準が低い区分の昇給率の拡大（最大1.1割）が行われた。図表12は改正後の昇給表である。

図表12. 1944年10月改正の昇給表

(単位：割)

		区分（本給）						
		80円以下 12ヶ月	120円以下 12ヶ月	250円以下 12ヶ月	250円以下 12ヶ月	350円以下 12ヶ月	450円以下 12ヶ月	450円超過 12ヶ月
成績 (総評)	甲	1.1	1.0	0.9	0.9	0.8	0.7	0.6
	乙	1.0	0.9	0.8	0.8	0.7	0.6	0.5
	丙	0.9	0.8	0.7	0.7	0.6	0.5	0.4

- (注1) 増給額は「月給×増給率」により算出。
- (注2) 停年超過なる者は超過月数の割合より増率を認める。ただし、特殊の事情にて詮議を延ばしたる者はこの限りではない。
- (注3) 特に劣悪の者および特殊の事情にある者は標準以下、または見送ることがある。
- (注4) 課長級以上の者の増給については、前階級時代の内報成績をも参酌して増給率を定める。
- (注5) 増給標準率（内規）は、大学、専門卒業者を対象とする。その他（夜間専門および中等以下）の者は原則として標準より1分から2分を減ずる。ただし、成績優秀者はこの場限りでない。
- (出所) 明治製糖株式会社「使用人増給標準（昭和19年10月1日附分より実施）」（昭和19年10月12日、親台第199号）および使用人増給に関する件」（昭和19年10月12日）をもとに作成。

(3) 小括

以上、職員の給与統制に関する法令後の明治商店の賃金管理の改定状況を概観してきた。同社は法令後、3回の初任給改正と2回の昇給改正を行った。1941年1月の初任給改正に象徴されるように、同社は給与統制に関する法令を遵守しつつ賃金管理の改正を行っていたことがうかがえる。

3.2 三井物産

(1) 商業学校卒業者の初任給推移

次に明治商店と同じく卸売業に分類されるという点で業態が近く、規模が異なる三井物産の場合で検証してみよう。同社の場合、給与規定の変遷を確認できないので、当該期に「新卒」で採用された社員の学歴別の初任給の推移を時系列で整理した。以下、それら具体的な内容を整理した図表 13、14 から検証したい。なお、図表 13、14 では、当該年度に入社したもののうち、中途採用者を除いている点に留意する必要がある。

なお、「新卒」社員の時系列区分について、図表 13 は商業学校（一部高等商業学校を含む）の推移を示しており、図表 14 は私大専門部と主たる高等商業学校以上の推移を示している。なお、掲載時期は明治商店との対比を念頭に1937年、40年、41年、43年時点のものを掲載した。

まず、図表 13 から検証してみよう。三井物産では商業学校の初任給は明治商店の「中学程度」より若干低めに設定されていた。しかし、初任給は明治商店と同様に会社職員給与臨時措置令施行後、金額が1937年の37円から40年に40円、43年に42円と引き上げられており、同様の傾向を指摘できる。こうした金額の引き上げは、同社の採用方針を多分に反映していたと考えられる。すなわち、三井物産の新卒採用は戦時体制下での業務の拡張に合わせて、1937年の186人から1940年には426人にまで増加したが、その後は人材払底に伴う採用難で、41年に164人、43年に80人と激減した。なお、この間中途採用者が暫定的に増加したが、同社の基本的な採用ルートは最後まで新卒採用者が中核を占めていた。こうした採用難の時期に同社では拡大する必要人員を主として相対的には下位の学歴からの大量採用によって賄った。1940年には新卒採

用の約6割に当たる249人が商業学校卒からの採用であった。商業学校卒業者の採用数の増大は相対的に同学歴人員の需要をひっ迫させたと考えられることから、初任給の増額はこうした事情を反映したものであったと想像できる。なお、1941年のみ商業学校からの採用が皆無となっており、何らかの制度的な対応が取られたと考えられるが、資料からは知り得ない。

図表 13. 三井物産における初任給と各学歴別新卒採用者の推移（商業学校）

1937			1940			1941			1943		
学校名	人数	構成比	学校名	人数	構成比	学校名	人数	構成比	学校名	人数	構成比
37円	60人	32%	40円	249人	58%				42円	78人	98%
東京一商	4		福知山商業	8					東京三商	4	
東京三商	4		昭和一商	6					小樽商業	3	
愛知商業	2		東京三商	6					大連商業	3	
宇都宮商業	2		松本商業	5					第一神戸商業	3	
久留米商業	2		中央商業	5					愛知商業	2	
慶應商工	2		鳥取商業	5					横浜商業	2	
四日市商業	2		名古屋商業	5					嘉義農林	2	
昭和一商	2		愛知商業	4					高輪商業	2	
千葉商業	2		宇都宮商業	4					鹿儿島商業	2	
大連商業	2		京都三商	4					昭和一商	2	
第一神戸商業	2		広島商業	4					千葉商業	2	
天王寺商業	2		四日市商業	4					中央商業	2	
その他	32		松江商業	4					中京商業	2	
			神奈川商工実習(商)	4					銚子商業	2	
			前橋商業	4					天王寺商業	2	
			天王寺商業	4					東京一商	2	
			伊万里商業	3					函館商業	2	
			宇治山田商業	3					名古屋商業	2	
			浦和商業	3					名古屋二商	2	
			丸亀商業	3					その他	35	
			京都一商	3							
			熊本商業	3							
			慶應商工	3							
			埼玉深谷商業	3							
			三島商業	3							
			山梨工商(商)	3							
			水戸商業	3							
			静岡商業	3							
			大連商業	3							
			唐津商業	3							
			東京二商	3							
			その他	128							
			45円	1人	0%						
			東京工芸	1							
			55円	18人	4%				55円	17人	10%
			慶應、高等部	3					善隣高商	4	
			善隣高商	3					大倉高商	3	
			関西学院高商	2					その他	10	
			高千穂高商	2							
			大倉高商	2							
			その他	6							

(出所) 各期「三井物産使用人員録」「三井物産特別職員録」より作成。

(2) 私大専門部および高等商業、私大・官立大卒業者の初任給推移

次に私大専門部および高等商業学校以上の初任給を図表 14 から検証してみよう。同表からは初任給について次の 2 点が確認できる。第一に、高等商業および私大専門部の初任給は商業学校ほどの増加は見られなかったものの、1937 年の 58 円から 40 年に 60 円と 2 円増額した。第二に、会社職員給与臨時措置令施行前には同額だった私大と官立大学の初任給が、法令施行後に私大と官立大学に区分され、私大は 73 円から 65 円へと引き下げられた点である。なお、商業学校が比較的初任給の増加額が大きく、高等商業が次いで増額される傾向にあったのに対して、官立大学の初任給（事務）は 1941 年でも 73 円のまま据え置かれていた。こうした私大初任給の引き下げや官立大学初任給の据え置きは、人材払底時には同社の採用に不利に働いたと考えられることから、そのような対応が会社の都合であったとは考えにくい。その点で、法令への対応であった可能性が高い。明治商店でも 1941 年には官立大学と私大で区分が分かれ、官立大学事務が 75 円、その他私大が 70 円となっている点は、この時期の改正が制度的な対応だったことを裏付けるものといえよう。ただし、同社の場合、明治商店と異なり、早稲田大、慶應義塾大も一律に私大として区分しており、一部違いがみられる（明治商店では早稲田、慶應義塾は官立大学と同ランクに位置する〔図表 6〕）。以上の点から同社でも戦時統制下の賃金統制に関する法令を遵守していたと考えられる。

図表 14. 三井物産における初任給与と各学歴別新卒採用者の推移
(主たる高等商業学校以上)

1937			1940			1941			1943		
学校名	人数	構成比	学校名	人数	構成比	学校名	人数	構成比	学校名	人数	構成比
58円	55人	30%	60円	65人	15%	60円	46人	28%			
東京商大専門部	6		東京商大専門部	10		東京商大、商専	5				
名古屋高商	4		横浜高商	6		東京外語	5				
慶應高等部	3		山口高商	4		横浜高商	4				
県立神戸高商	3		名古屋高商	4		名古屋高商	3				
山口高商	3		小樽高商	3		小樽高商	2				
小樽高商	3		東亜同文	3		東亜同文	2				
東亜同文	3		明治薬専	3		東京薬専	2				
同志社高商	3		京城高商	2		明治薬専	2				
横浜高商	2		高松高商	2		三重高農	2				
京城高商	2		神戸高商	2		大阪外語	2				
大阪商大高商部	2		大阪商大高商	2		その他	17				
長崎高商	2		大分高商	2							
彦根高商	2		彦根高商	2							
福井高商	2		その他	20							
和歌山高商	2										
その他	13										
73円	62人	33%	65円	22人	5%	65円	27人	16%			
東京商大	16		慶大	13		慶大、経/法	16				
慶大、経	7		早大	3		神戸高船	2				
東大、経	5		立大	3		同志大、法	2				
早大、理工	3		中大、法	1		専修大、経	1				
大阪商大	3		法大、法	1		早大、商	1				
東大、商	3		明大、商	1		拓大、商	1				
京大、経	2					中大、法	1				
慶大、法	2					東京高船	1				
東大、英法	2					明大、商	1				
東北大、法文	2					立大、経(商)	1				
北大、林	2										
その他	15										
			67円	6人	1%	鹿兒島商船	1				
						66円	1	1%			
			東京高工芸(木工)	1		東京高工芸(木工)	1				
			桐生高工(紡)	1		68円	5	5	3%		
			熊本高工(土木)	1		神戸高船	2				
			神戸高工(土木)	1		東京高船	3				
			横浜高工(建)	1							
			名古屋高工(紡)	1							
			72円	1人	0%						
			東大、経(経)	1							
			73円	60人	14%	73円	62人	38%	75円	2人	3%
			東京商大	15		東京商大	17		九州帝大、農(林)	1	
			東大、経	13		東大、法	14		東大、経(商)	1	
			東大、法	12		東大、経	4				
			東大、農(農化)	1		東大	1				
			京大、経	4		東大、商	1				
			京大、英法	1		東大、農(林)	1				
			京大、法	1		京大、法	2				
			大阪商大	4		京大、経	7				
			神戸商大	3		神戸商大	4				
			北大、農	3		大阪商大	3				
			東北大、法	2		九大、法文	2				
			台北帝大、理農(農化)	1		北大、農(林)	2				
						台大、理(農化)	1				
						大、法文	1				
						東北大、法	1				
						北大、農(農化)	1				
			75円	2人	0%	75円	1人	1%			
			日大、工(建)	2		日大、工(土木工)	1				
			80円	1人	1%	77円	1人	0%			
			東大、薬	1		早大、理工(建)	1				
			87円	8人	4%	87円	1人	0%			
			京大、工	2		東大、工(紡)	1				
			阪大、工	2							
			東京工大	3							
			旅順工大	1							
総計	186人	100%	総計	426人	100%	総計	164人	100%	総計	80人	100%

(出所) 各期「三井物産使用人録」「三井物産特別職員録」より作成。

(3) 小括

以上、1937年以降の新卒採用者の学歴別の初任給および採用者数の推移を検証した。同社では業務の拡張に伴って必要人員数が増大する一方、私大専門部や高等商業学校以上の学校からの採用者が限られるなかで、従来の中核的な採用学歴であった高等商業学校以上の卒業生よりも学歴において下位にある商業学校卒業者を大量採用することで必要人員数を確保していった。そのため相対的に下位の学歴層の初任給が増加したが、昇給幅は給与統制の法令の範囲内に収まっていた。他方、官立大学の初任給は据え置かれるとともに、私立大学の初任給は1941年にはむしろ8円という大幅減額となった。こうした同社の採用に不利になる不自然な改定が行われた背景に給与統制の法令への対応の可能性が指摘できよう。

4. おわりに

以上、本稿は明治商店と三井物産の事例研究をもとに戦時期に行われたホワイトカラーの給与統制に関わる法令による企業の賃金管理への影響を検証してきた。その結果を整理すると、つぎの3点である。

第1に、会社経理統制令施行後の許可申請の実施状況では、①許可申請の主な内容は社員給与であることから職員の基本給料の許可申請はその一翼を担っていること、②基本給料をはじめとする許可申請に対する許可承認比率は高いことの特徴がみられた。こうした状況は、会社が制定された会社経理統制令を遵守するために社員給与の許可申請を行っていることを意味し、同令のねらいの1つである社員の給与制限に一定の効果がみられていたことがうかがえる。

第2に明治商店の事例分析では、法令後、3回の初任給改正と2回の昇給改正が行われた。なかでも、1941年1月の初任給改正は給与統制に関する法令を遵守した改正であったことから、同社の一連の賃金管理の改正は法令を遵守して行われていたことがうかがえる。

第3に三井物産の事例分析では、会社職員給与臨時措置令施行後、人手不足のなかで時期に業務の拡張に伴う必要人員を主として相対的に下位の学歴の新

卒採用によって賄うため、商業学校卒の初任給は引き上げられていた。一方、官立大学、私大専門部の採用も行っていたものの、官立大学の初任給の据え置き、私大専門部の初任給の引き下げが行われていた。人手不足を解消するために、上位の学歴卒の初任給を商業学校と同様に引き上げることが必要であるにもかかわらず、こうした対応がとられたことは、法令に遵守した対応であった可能性が高い。

以上を要するに、戦時統制下における職員の賃金管理は工員のそれとは異なり、会社経理統制令に遵守して行われていたことが確認された。

【謝辞】

本稿は、科学研究費助成事業「国際労働の発展過程—オーラルヒストリー—による労働運動の戦後史研究の再構築（基盤研究(C)：課題番号 17K03859）」の成果の一部である。ここに記して感謝申し上げます。

【注】

- 1 金子（2013）はその代表的な研究である。
- 2 第3条では、会社職員を役員と社員に分け、役員を「機関として会社に業務に従事する者」、社員を「賃金臨時措置令（1939年10月18日勅令）第3条の規定する労働者以外の会社の業務に従事する者及び会社に雇われる者」とそれぞれ定義している。
- 3 同図表の実績は大蔵省理財局が直接処理した案件のみで同令全体の実績ではない。たとえば、資本金500万円以下の案件は税務署と税務監督局に委ね、500万円超の案件を大蔵省が処理していた（柴田〔1992〕）。
- 4 対象企業は資本金20万円以上、または役員および社員の合計数が常時30人以上の会社としていた（山住克己〔1941〕『資金調整と経理統制』産業経済学会、pp.266-267）。
- 5 商法上の「社員」とは異なり「会社職員」を意味する。
- 6 同令のもとであった1年間の時限立法として1939年10月に公布された「会社職員給与臨時措置令」と「利益配分及び資金融通令」は廃止された。
- 7 山住克己（1941）『資金調整と経理統制』産業経済学会、pp.310-311。
- 8 山住克己（1941）『資金調整と経理統制』産業経済学会、pp.302-304。
- 9 明治商店は明治製糖の子会社であり、人事管理制度が明治製糖と子会社との間で統

一されていた。したがって、明治商店で取り扱う資料は資料が残っている明治製糖のものを利用している。

【参考文献・資料】

- ・大阪銀行協会編（1939）『賃金臨時措置令・会社職員給与臨時措置令解説』
- ・金子良事（2013）「戦時賃金統制における賃金制度」『経済志林』80号4号、pp.149-171。
- ・銀行問題研究会（1941）『改正会社経理統制令改正賃金統制令国民貯蓄組合法解説』
- ・———（1943）『昭和十八年改正会社経理統制令・賃金統制令解説』
- ・久保田秀樹（2001）「会社経理統制令と経理検査」『彦根論叢』no329、pp.167-182。
- ・千葉準一（2010）「戦時統制経済期における会社経理統制（1）」『経済志林』第77巻第3号、pp.385-406。
- ・———（2010）「戦時統制経済期における会社経理統制（2）」『経済志林』第77巻第4号、pp.455-476。
- ・晴山俊雄（2005）「第3章 賃金統制と賃金管理」『日本賃金管理史』文真堂、pp.84-129。
- ・柴田善雅（1992）「戦時会社経理統制令体制の展開」『社会経済史学』第58巻第3号、pp.12-42。
- ・野村正實（2007）「第4章「老婆心」の賃金」『日本的雇用慣行』ミネルヴァ書房、pp.225-355。
- ・兵庫県産業報国会尼崎支部（1942）「改正会社経理統制令執務提要」
- ・山一証券株式会社調査課編（1940）『会社経理統制令の解説』山一証券
- ・山住克己（1941）『資金調整と経理統制』産業経済学会
- ・『大阪朝日新聞』1941年9月13日。