

戦前昭和期製糸業経営の賃金計算方式
—多条機導入後における岡谷吉田館の賃金制度—

木 村 晴 壽

目 次

- I 賃金決定方式分析の前提と課題設定
- II 等級賃金制の概要
- III 昭和期における賃金決定方式の全貌
- IV 作業能率・熟練度と賃金額
- V 総括

I 賃金決定方式分析の前提と課題設定

我が国戦前の製糸業において労働者、特に製糸女工¹⁾が著しく過酷な環境のもとで生糸製造に従事していたことは周知の事柄といつてよい。寝食の場である寄宿舎での生活環境はもとより、労働そのものの前提となる雇用契約の結び方や労働時間・賃金等の労働条件においても製糸女工が劣悪な状態に置かれていたことは、これまでの様々な調査によってすでに明らかになっており²⁾、また、それら調査にもとづいた製糸労働者の実態に関する研究が分厚く蓄積されてもいる³⁾。

そのうち労働条件について、雇用契約のあり方は本質的に登録制度によって規定され、同時に文字通りの長時間労働があり、さらには世界的にも類を見ない独特の賃金決定システムである等級賃金制こそが⁴⁾、戦前の我が国製糸業経営の労働過程を特徴づけていたことが明らかとなっている。

このような労働条件が典型的に見られたのはもともと、長野県諏訪郡であった⁵⁾。すなわち、外貨獲得産業として戦前の日本経済を支えた同地方の製糸業は、労働過程に限定すれば、登録制度・長時間労働・等級賃金制という要素で成り立っていたのである。

もともと等級賃金制とは、山田盛太郎氏が『日本資本主義分析』において諏訪郡製糸業の賃金形態を「等級賃銀制」と規定したことから定着した概念である。すなわち、「日本製糸業興隆の基礎が、半農奴制的零細耕作を地盤とする所の純粹日本型の特殊労役制度にあったことは、争ふ余地がない」⁶⁾として、ほとんどの女工が高率小作料を課せられる小作農家出身であり、家計補助の目的をもって製糸工場で働くことが、「純粹日本型の特殊労役制度」を可能にしたこと、および「拳証其の一」としてあげる「等級賃銀制」が我が国製糸業発展の基礎であったことを指摘したのである。

その後の研究で、その起源が1877（明治10）年の中山社にあり、1884（明治

17) 年に開明社が「工女罰則規定」を制定することによって確立したとするのが通説化している⁷⁾。

『日本資本主義分析』で「等級賃銀制」が戦前日本製糸業の基底的位置を占めるとされた際に例証のもとになった中央職業紹介所事務所『本邦製糸業労働事情』（1928年刊）では、製糸業における賃金形態は推定効程制度・混合制度・現実効程制度の3つに大別され、「労働者の生産量及質を推定して之に相当する賃金を支給する」のが推定効程制度、「労働者の生産量及質を計算して現実の効程を決定し、之に應ずる賃金を支給する」⁸⁾、すなわち通常は出来高制として捉えられるのが現実効程制度とされている（製糸業では特に生糸の品質を問題にするため単に生産量のみを連想する「出来高」の表現を避けて敢えて「現実効程制度」なる呼称を用いたとされる）。混合制度はこれら両者を併用する制度であり、「例えば生産の質に関して推定を用ひ、量に関して現実の効程を問ふ」形態であるとしている。

このうち、現実効程制度はさらに相対効程制度と絶対効程制度とに分かれ、戦前の製糸業における賃金形態はこのうちの、相対効程制度に当てはまる。

同時に、かかる相対効程制度には順位制度・等級制度・差額制度があることも指摘され⁹⁾、この等級制度から『日本資本主義分析』の「等級賃銀制」は導き出されたのだった。もっとも現在では、順位・等級・差額のいずれの制度も、基本的に同質のものとして捉える石井寛治氏の見解が通説とみてよいだろう¹⁰⁾。

本論では、以上のような等級賃金制の本質を念頭に置き、戦前昭和期の諏訪郡岡谷における個別製糸経営（＝吉田館）を事例としてとりあげ¹¹⁾、賃金決定方式の具体像を提示することを目的としている。

もとより製糸業経営における賃金決定システムは、地方による相違もあるし、また同一地方であっても各製糸家によってまちまちであり、全体として等級賃金制の内容が変容したか否かを一概に論ずることは、具体的事例にもとづく分析が少ない現段階では困難であるし、また適当でもなからう。その意味で

本論では、賃金決定システムが大まかにどのような方向へ向かっていったのかを明らかにする手がかりを得ようとしている。同時にここでの分析は、賃金決定システムの具体例を提供することで事例の豊富化に寄与する目的をも併せもっているのである。

Ⅱ 等級賃金制の概要

等級賃金制とは、現代の教育現場における相対評価と似たような方式であり、様々な指標から各女工の作業結果を検査し、平均的モデルからの距離に応じて賃金額を増減する方式の賃金形態である。作業成績の優劣により事後的に賃金額が定められるのであるから、製糸家（＝経営者）はもとより、労働に従事する女工さえも自身の賃金が最終的にいくらになるかわからないで働く独特の方式で、唯一、事前に経営者が総賃金額を決めることは可能だった。つまり、全体的に女工の熟練度が高まり作業成績が上がっても、あくまでも相対評価であるから、成績の平均値が引き上げられるだけのことで、総支払い賃金の絶対額自体に影響はない。ずば抜けて優れた成績を残す女工がいれば（製糸家にとっては女工の募集上、高賃金を手にするごく少数の女工の存在は必要だった）、平均値を大きく下回る女工の賃金が減らされ、その分が好成績の女工へ回される結果を生むのである。

そのため、労働者間の競争意識を著しく煽る仕組みとなっている等級賃金制は、その独特の形態により、長時間にわたって女工に緊張した労働を強いることとなった¹²⁾。また、製糸家にとっては、賃金総額を固定したままで女工間の競争をあおり立てて作業能率を引き上げ、かつ賃金格差を女工の能力差に直結して宣伝し、高賃金女工をいわばおとりに使って低賃金水準のままで女工募集を繰り返すことを可能にした。かかる労働条件に対し女工は、工場間の移動や逃亡という方法で抵抗したが、諏訪地方の有力製糸家は製糸同盟を結成して女工の登録制度を実施し¹³⁾、労働者が同盟所属の工場間で移動することを禁じた

のである。

したがって等級賃金制こそは、戦前の製糸業経営において労働過程の中核的位置を占め、それ故に、具体的な賃金決定方式は個別の製糸業経営にとって最高度の秘密事項でもあった。

形成期における等級賃金制の賃金決定方式は、概ね次のような仕組みとなっていた。

すなわち、平均成績の女工に対する賃金額をあらかじめ決定しておき、各自の作業成績を事後的に点検し、平均値との差にしたがって平均賃金から額を増減して賃金を決定する、というものであった。平均賃金をあらかじめ決めておくことは、経営者側からいえば、賃金総支払い額を常に一定に保つことが可能であり、各女工の成績に応じて単にその分配を変えれば済むことになるのである。同時に、成績を評価する方式次第で高成績女工と低成績女工との格差を著しく拡大することも可能だったのであり、そのことによって、募集の際におとりとして宣伝しうる高賃金の女工を誕生させることもできた。逆に、極端な低賃金に陥る危険性を全女工に意識させ、同じ工場内で競争意識をあおることで長時間にわたる緊張を強制する結果ともなったのである。

作業成績を検査する場合の項目は大別して、繰目・糸目・品位の3項目であった¹⁴⁾。

このうち繰目は、女工が一定期間内（通常は半月）に挽いた生糸の量を表し、糸目は原料繭1単位量当たりの繰糸量を意味する。さらに品位は、主にデニール（生糸の太さ）と光沢具合で優劣が評価され、その評価度合いに応じて賞罰が与えられていた。デニール検査¹⁵⁾は、工場として目標とする太さの生糸にどの程度適合しているかを調べるのであり、デニール検査にともなう賞罰は、実際にはむしろ、目的とする太さの生糸から遠くはずれることへの懲罰としての意味合いが強かったことに留意しておこう。すなわち、大正期の片倉組の例では、14デニールの生糸に最高の評価を与え、そこからデニールの差が開く毎に程度差に応じたマイナス評価となっており、特にマイナス評価されると

きの減点数値がかなり大きいのである¹⁶⁾。

等級賃金制における具体的な賃金決定システムについては従来から、「出来高払制ヲ應用スルニ二法アリ一ヲ目取法ト云ヒ他ヲ点数法ト云フ、前者ハ其出来高ニヨリ直接ニ賃銀ヲ定ムルモノナレトモ後者ハ出来高ヲ定ムルニ点数ヲ用ヒ其得点数ニ乗スルニ別ニ定ムル所ノ賃率ヲ以テシ其賃銀ヲ定ムルモノヲ云フ」¹⁷⁾として目取法と点数法の2種類が存在し、明治期を通じての大まかな全体的傾向としては目取法から点数法に移行したことが指摘されており、以下で検討する昭和期のシステムも完全に点数法で成り立っている。

このようないわゆる等級賃金制は、実際の賃金関係帳簿をより精緻に分析した最近の研究により、1890年代末から1900年代前半にかけて急速に緻密化され確立したとみられている¹⁸⁾。その後等級賃金制は、次第に賞罰制を強化するとともに賃金決定方式が複雑となり全国各地へ普及し、大正期から昭和初期にかけてはその内容が大きく変化することとなる。検査における客観性が増し、検査人の恣意的判断が入り込む余地が少なくなっていたのであり、同時に、女工間の熟練度の差による賃金格差が縮小する傾向にあったことが指摘されている¹⁹⁾。

その背景には第一に、昭和初年における罰則的規定の全廃で、すでに大規模製糸経営で展開しつつあった最低賃金制が一挙に普及したことがあり²⁰⁾、第二に、昭和初年に各工場で、一度に女工が扱うことのできる口数が増加する多条機が導入されたことにより、品位検査の際の着眼点が大きく変化したという事情がある。すなわち、それまでのデニール検査に代わってセリプレーン検査が品位を決定する際の重要な要素となったのである²¹⁾。もっとも、より根本的な要因としては、「最近米国の機織行程著しく機械化して能率の増進したこと、及び絹織製品の価値について織斑の有無が最大の要件とされるやうになったこと等により、多くの同國機業家が糸條斑の欠点に対する嫌忌は最も甚しく、格付採点の場合品位検査各項合計点の六割内外をこれに配する有様となったので、次第に我国にもこの検査法が伝はった」²²⁾という、アメリカ織物業からの

要求、つまり市場条件の変化があったことを見逃してはなるまい。

Ⅲ 昭和期における賃金決定方式の全貌

(1) 検査項目

本稿で分析の対象とするのは岡谷吉田館の第一工場と第三工場であり、それぞれ63名・79名の女工が生糸製造に従事していた²³⁾。

昭和10年の『製糸現業帳』では、第一工場・第三工場ともにまず、女工毎に毎日の生糸製出本数とその糸目（匁表示による生糸1本あたりの重量）が記され、1本毎にそれぞれのデニール値、光沢検査の評価、セリプレーン点、ニートネス点、およびそれらの結果としての品位点が書き込まれている。

そのうえで、15日間（第一工場では最大の実労働日数は13日、第三工場では15日）をトータルして、賃金計算の基礎データとなる以下のような項目が設定されていた。帳簿の形式は両工場とも同様で、基礎データの内訳は以下のごとくであった（帳簿に記入された項目その他の全体像を把握し、またここでの分析の基礎データとなるため、第一工場についてやや詳細な第1表を敢えて掲げておいた）。

- ①「人員」、②「本数」、③「繰糸量」、④「一本糸目」、⑤「糸目出切」、⑥「一日繰目」、⑦「繰目加不」、⑧「品位平均」、⑨「セブ平均」

以上合計9項目についての検査があり、後述するごとく、これら9項目の検査結果をもとに⑩～⑯（後述）までの項目で作業能率を点数化し、「品位点合計」に各種能率点・技術点を「累加点」として加えて、⑰「得点合計」を算出することになる。

その上で具体的な賃金額の計算に入り、⑱「原給」額に⑲「加給」して「給料計」を求める（⑱～⑳については後述）。さらに、㉑「皆勤賞」と㉒「特別賞」を加えて最終的な賃金「合計」が決定される、というものだった。

第1表 吉田館 第一

No.	人員	本数	繰糸量	1本糸目	糸目出切	1日繰目	繰目加不	品位点合計	品位平均
1	13	21.4	2000	93.4	0	153.8	0	600	27.2
2	13	27	2555	94.6	25	196.5	478	570	21.1
3	13	25	2350	94	7	180.7	273	635	25.4
4	13	28	2636	94.1	12	202.7	559	745	26.6
5	13	27	2525	93.5	0	194.2	448	785	29
6	12.7	26.4	2493	94.4	19	196.3	461	695	25.7
7									
8	13	23	2162	94	7	166.3	85	810	35.2
9	13	21	1933	92	0	148.6	0	500	23.8
10	13	29.4	2802	95.3	47	215.5	725	710	23.6
11	13	26.4	2479	93.9	5	190.6	402	495	18.3
12	13	29	2724	93.9	7	209.5	647	705	24.3
13	13	27	2536	93.9	6	195	459	620	22.9
14	12.5	26	2457	94.2	15	196	451	630	24.2
15	13	24	2231	92.9	0	171.6	154	615	25.6
16	13	28.4	2687	94.6	25	206.6	610	500	17.2
17	13	28.4	2670	94	8	205.3	593	815	28.1
18	13	30.4	2839	93.3	0	218.3	762	510	16.4
19	13	26.4	2471	93.5	0	190	394	745	27.5
20	13	27.4	2575	93.9	7	198	498	665	23.7
21	13	29	2721	93.8	4	209.3	644	830	28.6
22	13	21	1939	92.3	0	149.1	0	345	16.4
23	13	31	2926	94.3	21	225	849	855	27.5
24	13	25	2320	92.8	0	178.4	243	410	16.4
25	12.6	31	2916	94	11	231.4	900	695	22.4
26	13	19	1745	91.8	0	134.2	0	460	24.2
27	12.7	27.47	2562	93.5	0	201.7	530	595	21.2
28	13	28.4	2681	94.4	19	206.2	604	625	21.5
29	13	29	2725	93.9	8	209.6	648	540	18.6
30	13	23.4	2153	92	0	165.6	76	570	23.7
31	11.3	18.4	1669	90.7	1	147.6	0	345	18.1
32	12	24.4	2285	93.6	0	190.4	365	390	15.6
33	13	28.8	2740	95.1	41	210.7	663	830	28.6
34	13	27.4	2595	94.7	27	199.6	518	750	26.7
35	13	29	2744	94.6	27	211	667	830	28.6
36	5	9	851	94.5	8	170.2	51	235	26.1
37	13	25	2362	94.4	19	181.6	285	755	30.2
38	13	26.4	2503	94.8	29	192.5	426	865	32
39	13	25	2376	95	33	182.7	299	635	25.4
40	13	26	2482	95.4	46	190.9	405	720	27.6
41	13	23	2133	92.7	0	164	56	495	21.5
42	13	25	2359	94.3	16	181.4	282	535	21.4
43	13	26	2448	94.1	12	188.4	371	490	18.8
44	13	29.8	2765	92.7	0	212.6	688	645	21.5
45	13	34	3229	94.9	43	248.3	1152	1250	36.7
46	13	28.4	2654	93.4	0	204.1	577	600	20.6
47	13	26.4	2463	93.2	0	189.4	386	680	25.1
48	13	24	2212	92.1	0	170.1	135	825	34.3
49	13	30	2798	93.2	0	215.2	721	560	18.6
50	13	32	2997	93.6	0	230.5	920	760	23.7
51	12.9	28	2620	93.5	0	203.1	559	580	20.7
52	11.5	15	1377	91.8	0	119.7	0	265	17.6
53	13	19	1744	91.7	0	134.1	0	335	17.6
54	13	26.4	2456	93	0	188.9	379	840	31.1
55	13	26.4	2477	93.8	3	190.5	400	640	23.7
56	13	26.4	2474	93.7	0	190.3	397	565	20.9
57									
58	13	23	2121	92.2	0	163.1	44	285	12.3
59	13	23	2124	92.3	0	163.3	47	420	18.2
231	13	30	2821	94	10	217	744	560	18.6
251	13	21.4	1975	92.2	0	151.9	0	500	22.7
252	13	22.4	2040	91	0	156.9	0	430	18.6
255	10.5	15.4	1430	92.8	0	136.1	0	375	23.4

出典：吉田館『昭和拾年度夏五号 製糸現業帳 九月前期 一工場』

1) No. は帳簿の工女番号を踏襲した。

2) 各項目の単位は、以下のごとくである。人員：日、本数：本、繰糸量・1本糸目・糸目出切・

工場の検査結果

糸目繰目点	糸目累加点	繰目累加点	品位累加点	得点合計	原給	加給	給料計	皆勤賞	特別賞	合計
0	0	0	0	600	2.6	1.14	3.74	0.1	0	3.84
286	200	55	0	1111	2.6	2.11	4.71	0.1	0	4.81
163	56	0	375	1229	2.6	2.33	4.93	0.3	0	5.23
335	96	96	560	1832	2.6	3.48	6.08	0.3	0.76	7.14
232	0	40	189	1246	2.6	2.36	4.96	0.3	0	5.26
276	152	53	528	1704	2.54	3.23	5.77	0	0.71	6.48
51	56	0	161	1078	2.6	2.04	4.64	0.1	0	4.74
0	0	0	0	500	2.6	0.95	3.55	0.1	0	3.65
435	376	179	0	1700	2.6	3.23	5.83	0.3	0	6.13
241	40	17	0	793	2.6	1.5	4.1	0.1	0	4.2
388	56	140	580	1869	2.6	3.55	6.15	0.3	0.78	7.23
275	48	46	0	989	2.6	1.87	4.47	0.1	0	4.57
270	120	50	520	1590	2.5	3.02	5.52	0	0.66	6.18
43	0	0	0	658	2.6	1.25	3.85	0.1	0	3.95
366	200	121	0	1187	2.6	2.25	4.85	0.3	0	5.15
355	64	113	568	1915	2.6	3.63	6.23	0.3	0.8	7.33
335	0	197	0	1042	2.6	1.97	4.57	0.1	0	4.67
204	0	13	184	1146	2.6	2.17	4.77	0.3	0	5.07
298	56	613	548	1632	2.6	3.1	5.7	0.3	0.68	6.68
386	32	138	580	1966	2.6	3.73	6.33	0.3	0.82	7.45
0	0	0	0	345	2.6	0.65	3.25	0.1	0	3.35
509	168	241	620	2393	2.6	4.54	7.14	0.3	1	8.44
58	0	0	0	468	2.6	0.88	3.48	0.1	0	3.58
540	88	273	0	1596	2.52	3.03	5.55	0	0	5.55
0	0	0	0	460	2.6	0.87	3.47	0.1	0	3.57
275	0	87	0	957	2.54	1.81	4.35	0	0	4.35
362	152	118	0	1257	2.6	2.38	4.98	0.3	0	5.28
388	64	140	0	1132	2.6	2.15	4.75	0.3	0	5.05
0	0	0	0	570	2.6	1.08	3.68	0.1	0	3.78
0	0	0	0	345	2.26	0.65	2.91	0	0	2.91
204	0	14	0	608	2.4	1.15	3.55	0	0	3.55
397	328	148	576	2279	2.6	4.33	6.93	0.3	0.95	8.18
310	216	75	548	1899	2.6	3.6	6.2	0.3	0.79	7.29
400	216	150	580	2176	2.6	4.13	6.73	0.3	0.91	7.94
30	64	0	63	392	1	0.74	1.74	0	0	1.74
171	152	0	375	1453	2.6	2.76	5.36	0.3	0	5.66
255	232	29	528	1909	2.6	3.62	6.22	0.3	0.8	7.32
179	264	0	375	1453	2.6	2.76	5.36	0.3	0	5.66
243	368	19	520	1870	2.6	3.55	6.15	0.3	0.78	7.23
11	0	0	0	506	2.6	0.96	3.56	0.1	0	3.66
169	128	0	0	832	2.6	1.58	4.18	0.1	0	4.28
222	96	4	0	812	2.6	1.54	4.14	0.1	0	4.24
137	0	160	0	942	2.6	1.78	4.38	0.1	0	4.48
691	344	392	680	3357	2.6	6.37	8.97	0.3	1.4	10.67
276	0	105	0	981	2.6	1.86	4.46	0.1	0	4.56
154	0	9	184	1027	2.6	1.95	4.55	0.1	0	4.65
0	0	0	0	825	2.6	1.56	4.16	0.1	0	4.26
288	0	177	0	1025	2.6	1.94	4.54	0.1	0	4.64
515	0	276	224	1776	2.6	3.37	5.97	0.3	0	6.27
290	0	97	0	967	2.58	1.83	4.41	0	0	4.41
0	0	0	0	265			3.15	0.1	0	3.25
0	0	0	0	335	2.6	0.63	3.23	0.1	0	3.33
121	0	6	0	967	2.6	1.83	4.43	0.1	0	4.53
240	24	16	528	1448	2.6	2.75	5.35	0.3	0.6	6.25
238	0	15	0	818	2.6	1.55	4.15	0.1	0	4.25
0	0	0	0	285			3.15	0.1	0	3.25
1	0	0	0	421	2.6	0.79	3.39	0.1	0	3.49
446	80	188	0	1274	2.6	2.42	5.02	0.3	0	5.32
0	0	0	0	500	2.6	0.95	3.55	0.1	0	3.65
0	0	0	0	430	2.6	0.81	3.41	0.1	0	3.51
0	0	0	0	375	2.6	0.71	3.31	0.1	0	3.41

1日繰目・糸目加不は欠、品位平均を含め点数項目は点、原給・加給・皆勤賞・特別賞・合計は円。

以下では、具体的にそれぞれの項目について検討してみよう（対象時期は昭和10年9月）。

① 「人員」

「人員」とは現代の用語法のごとく人数を表しているのではない。ここでは一計算区分期間である9月前半期（15日間）のうち女工が何日働いたかという、実労働日数を意味している。第一工場のケースにおいては、9月1日と15日が定休日にあたり、最大で13日となる。全工女63名のうち、13日間フルに稼働したのは51名、残りの12名は、何らかのかたちで休み扱いとなっている。12名のうち9名は、休みが比較的少なく、10.5日～12.7日の稼働日数であり、中には公休扱いとなっている者もいた。残り3名については、稼働日数5日（病休）、0日（事故休）、0日（原因不明）となっている。事故による休扱いとなった女工は、結局9月10日に「退場」と記載され、恐らくは退職に追い込まれたものと思われる。

第三工場の場合、対象期間は9月の後半で、全工女79名のうち皆勤者は64名、6名が公休扱い、残りの9名が病休であった。

② 「本数」

ここで言う「本数」とは、一かせ分の生糸を1本とし、15日間に合計で何本の生糸を挽いたかの数値である。同一稼働日数であっても女工によってばらつきがあり、賃金計算の際の重要な要素となるものである。

③ 「繰糸量」

これは、一計算区域内に合計で何貫の生糸を製出したかという、繰糸の全重量を示している。本数と同様に、作業能率に関わる数値であり、賃金計算の際の基礎データとなる。

④ 「一本糸目」

1単位当たりの原料繭からの繰糸量を表しており、生糸1本当当たりの平均重量を求めた数値である。各女工毎に期間内の繰糸量を生産本数で割った数値が記入される。ただし、小数第1位未満を切り捨てた数値となっている。この値と

総平均値との差が「糸目累加点」と「品位累加点」（後述）に影響する。

⑤ 「糸目出切」

工場全体としての総繰糸量と総本数から総平均を算出し（第一工場の場合は93.7）、それと各女工の一本糸目との差を割り出す。その上で、総平均との差を実際に製出した本数に乗じた値である。基本的には整数未満を切り捨てる。この数値をもとに「糸目累加点」を算出する。

⑥ 「一日繰目」

繰糸量を稼働日数（「人員」）で除した数値であるが、小数第1位未満を四捨五入している。この値が総平均を上回るか下回るかが重要となる。

⑦ 「繰目加不」

繰糸量の総平均からの差を求めた数値である。この場合は繰糸量総平均2貫77匁からそれぞれの繰糸量がどの程度上回っているかを算出し、平均値を下回っている場合は空欄、すなわちゼロとなる。この数値から「糸目繰目点」が割り出される。

⑧ 「品位平均」

「品位平均」は単純に、各女工について、品位点合計を生糸本数で除することによって求められる。ただし、ここで特徴的なのは、品位点合計を実際の「本数」で割るのではなく、「本数」に端数が生じている場合には小数点以下を繰り上げた数値を本数として用いていたことであろう。つまりこの場合は、端数のある実際の本数で割った場合よりも、確実に品位平均が下がることとなり、女工にとっては不利な数値が導き出されるようになっていたのである。

(2) 点数項目

以上の各数値をもとに次のような各種項目で点数化され、あるいは「累加点」が加えられる（⑨「セブ平均」は第一工場でも第三工場でもすべて空欄で、賃金計算とは無関係だった）。

⑩ 「セブ割増点」

- ⑪ 「品位点合計」
- ⑫ 「糸目繰目点」
- ⑬ 「糸目累加点」
- ⑭ 「繰目累加点」
- ⑮ 「品位累加点」
- ⑯ 「其他得点」
- ⑰ 「得点合計」

以下、点数項目について概略を示しておこう。

⑩ 「セブ割増点」

基本的にはセリプレーン検査による点数合計の多寡によって加えられる点数である。平均値をもとにした数値ではなく、合計点で判断されるので点数の高低はあっても全員に加点される項目である。工場による使用器械の違いと思われるが、第一工場ではこの項目はすべて空欄であり、第三工場の場合にのみ記入されている。

⑪ 「品位点合計」

品位点は生糸1本毎に品質検査をし、その結果として1本毎に点数化される。その場合、品位検査の項目としてデニール検査、光沢検査、セリプレーン検査、ニートネス検査の4項目が設定されている。デニール点数は5点から70点まで概ね5点刻みで評価され、工場として目的とするデニール（糸の太さ）と各女工が挽いた生糸とがどの程度適合的であるかが問題となる。その上で、光沢点とセリプレーン点を加味した3項目の組み合わせで品位点が割り出される仕組みとなっていた。ニートネスも点数化されているが、最終的な品位点にはほとんど影響を与えていないことが特徴的である。

第一工場のケースでは、細糸では2～4デニールが標準となり、中糸では12～13デニール、太糸では19～22デニールが適切な太さと評価されていた。品位点の割り出し方法は極めて複雑であり、しかもこの品位点が賃金計算に直結するため、ここではやや詳しく内容を紹介しておこう。

第2表 セリプレーン点とデニールの関係

デニール \ セリプレーン点	75	80	85	90	95	100
2	15	30	40	50	60	70
3	15	30	40	50	60	70
4	15	30	40	50	60	70
5	5	15	25	35	45	55
6	0	0	5	10	20	30
7	0	0	0	0	0	0
17	0	0	0	0	0	0
18	0	15	25	35	45	55
19	0	30	40	50	60	70
20	0	30	40	50	60	70
21	0	30	40	50	60	70
22	0	30	40	50	60	70
23	0	15	25	35	45	55
24	0	0	0	0	0	0

出典： 第1表に同じ。

第一工場の全女工の品位点から導き出される、品位検査と品位点との関係を基準表に加工すれば、第2表のごとくである。

細糸では、2～4デニールまでが最も高い評価を受け、基本的にはセリプレーン検査による点数との関係で品位点が決定的されている。例えば、デニールが2～4であれば、セリプレーン75点で品位点15が起点となる。セリプレーンが5点あがった80点では30点、さらにセリプレーン5点毎に品位点は10点ずつ上乘せされる。最高はセリプレーン100点で品位点70点が与えられる仕組みとなっていた

(以上が最高ランクの方式)。目的デニールとややずれた5デニールになると、セリプレーン75点で5点から始まり、セリプレーン5点毎に品位点は10点ずつ増加するが、最高でも55点止まりであった(第二ランクの方式)。目的デニールからさらに距離がある6デニールになると、セリプレーン85点で初めて5点が記録され、セリプレーン90点で5点プラスの10点、以後はセリプレーン5点毎に10点ずつあがって、最高でも30点が与えられているに過ぎない(第三ランク方式)。細糸と中糸の間にある7～10デニールまでは一切の品位点が見つからない。なお、セリプレーン点が70点以下になると品位点は全く見つからない。

中糸の場合、12・13デニールの生糸に対して、細糸の2～4デニールと全く同じ扱いで最高ランクの方式となっており、これに次いで11・14デニールが第二ランクの方式による品位点となっていた。データ数が不足しているため、

10・15デニールの場合に第三ランクの方式が適用されたか否か判然としないが、恐らく中糸では第三ランクの品位点決定方式はなかったと思われる。

同様に太糸の場合、19～22デニールが最高ランク方式、目的デニールからややずれた18・23デニールには第二ランクが適用され、第三ランクはなかった。

第三工場でもほとんど同様の方式だったが、太糸に関しては品位点がやや厳しく査定されていたようである。すなわち、細糸では第一工場と変わらないが、品位点の対象となる18デニール～23デニールでの配点が低く設定されている。80点を起点として18デニールでは10点から始まり95点で30点となり、第一工場よりも低い点となる。同様に、太糸の適度たる19～23デニールでも第一工場よりも10点ずつ低い点数しか与えられない設定であった。

基本的には以上のごとき方式に則って品位点が決定されるが、「光沢」の項目でマイナスの評価を受ければ、それが品位点に影響する。

光沢検査の結果、合格であれば帳簿上の「光沢」欄に「✓」（チェック）が入れられ、それ以外は「下」「モツレ」「ビリ」「ズル」「ワ」「ツ」²⁴⁾とコメントが記される。光沢検査で「下」となった場合は、それだけで品位点はなしとなり、その他の問題点があるときは15～25点の減点となるのである。

以上のような品位点方式に従って1本毎に品位点を算出し、15日間の品位点を合計したのが品位点合計として記載されたのである。

⑫ 「糸目繰目点」

「糸目繰目点」は、「繰目加不」項目で繰目総平均を上回った場合にのみ、その数値に0.6を掛け合わせた数値が記入される（0.6を掛ける根拠は不明）。当然のことながら、繰目加不が平均を大きく上回れば上回るほど大きな点数となる。

⑬ 「糸目累加点」

「糸目出切」があるばあい、すなわち、各女工の1本当たり糸目平均が全体の総平均を上回っている場合にのみ、その数値を8倍した点数が与えられる（何故8倍であるのかは不明）。

⑭ 「繰目累加点」

「一日繰目」が1日当り繰目の総平均を上回っている場合、その差に6.5を乗じた値が「繰目累加点」となる。その際、基準となる総平均値は小数点以下を切り上げて使用しているため、その分だけ累加点が低く設定されるようになっていた。

⑮ 「品位累加点」

これは、品位点合計と品位平均のいずれも全体の平均値を上回った場合に与えら、多分に賞的な色彩が濃い点数である。1本糸目・繰糸量の数値とそれぞれの総平均値との関係により、「本数」に7、あるいは15、20を乗じて累加点を算出する。

⑯ 「其他得点」

第一工場・第三工場ともに、その他の得点は一切見うけられない。

(3) 各種の賞

以上の項目のうち、①～⑧の各数値をもとに⑪～⑯までの項目で点数化されたものが⑰「得点合計」項目で集計され、それが具体的な賃金計算に結びつけられることになる。賃金額に関しては、⑱「原給」、⑲「加給」、⑳「皆勤賞」、㉑「特別賞」の4項目があり、それぞれ以下のような内容であった。

⑱ 「原給」

1労働日あたりの日給を20銭と設定し、それに実働日数を掛けた数値が「原給」=基礎的賃金となる。したがって第一工場における半月内の最大稼働日数である13日間をフルに働いた場合は原給が2円60銭となり、その他は日給20銭を基礎に労働日数すなわち「人員」数に応じて割り出されている。ただし公休の場合は、稼働日数として計算された。

⑲ 「加給」

いかなる数値であっても得点合計がある限り、加算される項目である。得点合計500点あたり95銭の基準額にもとづき、得点に応じた額が加算されるので

ある。

⑳ 「皆勤賞」

文字通りの皆勤賞であり、皆勤者すべてに与えられる（第一工場の場合は実働日数すなわち「人員」が13日の女工）。各女工の得点合計を第一工場全体の総平均と比較して、平均以上であれば30銭、平均以下であれば10銭が皆勤者に対し一律に加算される。

㉑ 「特別賞」

製糸作業の結果は最終的に、作業能率や製出生糸の品質など各種要素を点数化して積み上げた得点として現れるため、各自の得点合計に応じて加算される。しかし全ての女工に対して与えられるのではなく、品位累加点が500点以上の女工にのみ加算される。加算額は得点24点あたり1銭で計算する。

品位累加点自体が、品位点合計と品位平均がともに平均を上回った場合に加点される仕組みであったことを想起すれば、500点以上に達する品位累加点は、女工が極めて高品質の生糸を産出したことを、すなわち高熟練度を意味することが容易にわかろう。

以上の各項目の関係を整理すれば以下のごとくである。

- ・「一日繰目」 = 「繰糸量」 ÷ 実労働日数
- ・「一本糸目」 = 「繰糸量」 (=生産量) ÷ 「本数」 (繭1単位)
- ・「糸目出切」 = 「本数」 × (「一本糸目」 - 総繰糸量 ÷ 総本数)
- ・「繰目加不」 = 「繰糸量」 - 繰糸量総平均
- ・「品位点合計」 ← 「品位点」 ← 光沢検査・デニール検査・セリプレーン検査
- ・「糸目繰目点」 = 「糸目加不」 × 0.6
- ・「糸目累加點」 = 糸目出切 × 8
- ・「繰目累加點」 = (「一日繰目」 - 1日繰目総平均) × 6.5
- ・「品位累加點」 = 「本数」 × 7 (OR×15 OR×20) ← 1本糸目・繰糸量
とそれぞれの総平均値

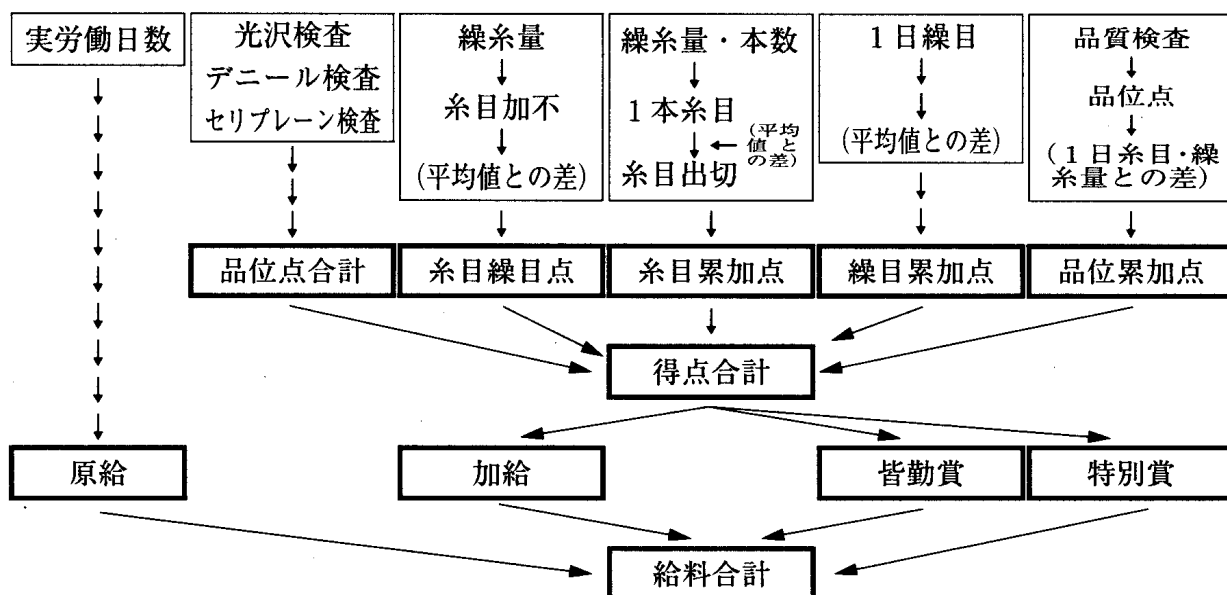
- ・「原給」 = 「人員」 (= 実労働日数) × 20銭 (日給)
- ・「加給」 = 「得点合計」 ÷ 500 × 95銭
- ・「皆勤賞」 ← 皆勤・得点合計と得点総平均……30銭 OR 10銭
- ・「特別賞」 = 「得点合計」 ÷ 24 × 1銭 ← 「品位累加点」

また、賃金額決定に至る算定方式の流れを図示したのが、A図である。

そこからは、当時の賃金計算がいかに緻密に行われていたかが窺い知れるし、かつ、賃金決定方式自体が、賃金計算者の恣意的要素が入り込む余地が少なくなるように設定されていた事実を読みとることができよう。図示した流れの中で、繰糸量から糸目繰目点へ至る項目、および1日繰目から繰目累加点へと流れる項目は女工の作業能率の指標、すなわち労働生産性の評価で、繰糸量・本数から糸目累加点への項目は原料生産性を評価しているのである。

糸目繰目点は、一定期間内にどれだけの生糸を生産したかという絶対的な生産量を点数化しているし、繰目累加点は1日当たりの繰糸量による労働生産性を評価した点数である。また、糸目累加点は、同一量の原料繭からどれ程の重量の生糸を生産したかという、対原料の生産性を点数として表現したものであ

A図



る。これに対し、品位点・品位累加点は作業能率、つまり生産性に関わるこれら3要素とは全く異なる品質検査の結果であるから、作業能率とは異質の技術・熟練度に関わる評価点なのである（もっとも、前2者にしてもそれなりに熟練度の影響はある）。

したがって、ここで検討している賃金決定システムは、固定化された日給としての基礎賃金に、作業能率に関わる評価と技術点としての品位点・品位累加点を総合して、各女工の労働を客観的な得点として表現し、さらに勤勉度と熟練度に優れた者に対して皆勤賞・特別賞を上乗せして最終的な賃金を決定するシステムであったことが明かとなった。

先に触れた推定効程と現実効程を組み合わせた混合効程制となっていたのである。

IV 作業能率・熟練度と賃金額

以上の検討をうけてここでは、実際にそれぞれの検査結果、したがってそれぞれの得点がどのように賃金額に反映しているのかを明らかにしたい。

この賃金制度は、基礎的データを積み上げたうえで最終的に点数化し、それを賃金額に結びつけるという、いわゆる得点方式なので、さしあたっては各項目の点数と実際の賃金額との関係を見ることで事足りよう。

(1) 品位点

まず、得点合計に占める品位点の位地を検討することから始めよう。

第3表に示されるように、総品位点合計が総得点合計に占める割合は5割を超え、全女工の平均値では、なんと65%ものウェイトを占めている。各女工の賃金が確定するうえで品位点がいかに大きな要素となるかは明かであろう。しかも、品位点が自己の得点のすべてであるという女工が14名もあり、これらの女工の場合、基礎賃金にどれだけ上乗せできるかは品位点のみで決まっている

第3表 得点合計に占める品位点の割合

No.	品位点合計	得点合計	品位/合計	No.	品位点合計	得点合計	品位/合計	No.	品位点合計	得点合計	品位/合計
1	600	600	100%	22	345	345	100%	43	490	812	60%
2	570	1,111	51%	23	855	2,393	36%	44	645	942	68%
3	635	1,229	52%	24	410	468	88%	45	1,250	3,357	37%
4	745	1,832	41%	25	695	1,596	44%	46	600	981	61%
5	785	1,246	63%	26	460	460	100%	47	680	1,027	66%
6	695	1,704	41%	27	595	957	62%	48	825	825	100%
7				28	625	1,257	50%	49	560	1,025	55%
8	810	1,078	75%	29	540	1,132	48%	50	760	1,776	43%
9	500	500	100%	30	570	570	100%	51	580	967	60%
10	710	1,700	42%	31	345	345	100%	52	265	265	100%
11	495	793	62%	32	390	608	64%	53	335	335	100%
12	705	1,869	38%	33	830	2,279	36%	54	840	967	87%
13	620	989	63%	34	750	1,899	39%	55	640	1,448	44%
14	630	1,590	40%	35	830	2,176	38%	56	565	818	69%
15	615	658	93%	36	235	392	60%	57			
16	500	1,187	42%	37	755	1,453	52%	58	285	285	100%
17	815	1,915	43%	38	865	1,909	45%	59	420	421	100%
18	510	1,042	49%	39	635	1,453	44%	231	560	1,274	44%
19	745	1,146	65%	40	720	1,870	39%	251	500	500	100%
20	665	1,632	41%	41	495	506	98%	252	430	430	100%
21	830	1,966	42%	42	535	832	64%	255	375	375	100%
									37,265	69,517	54%

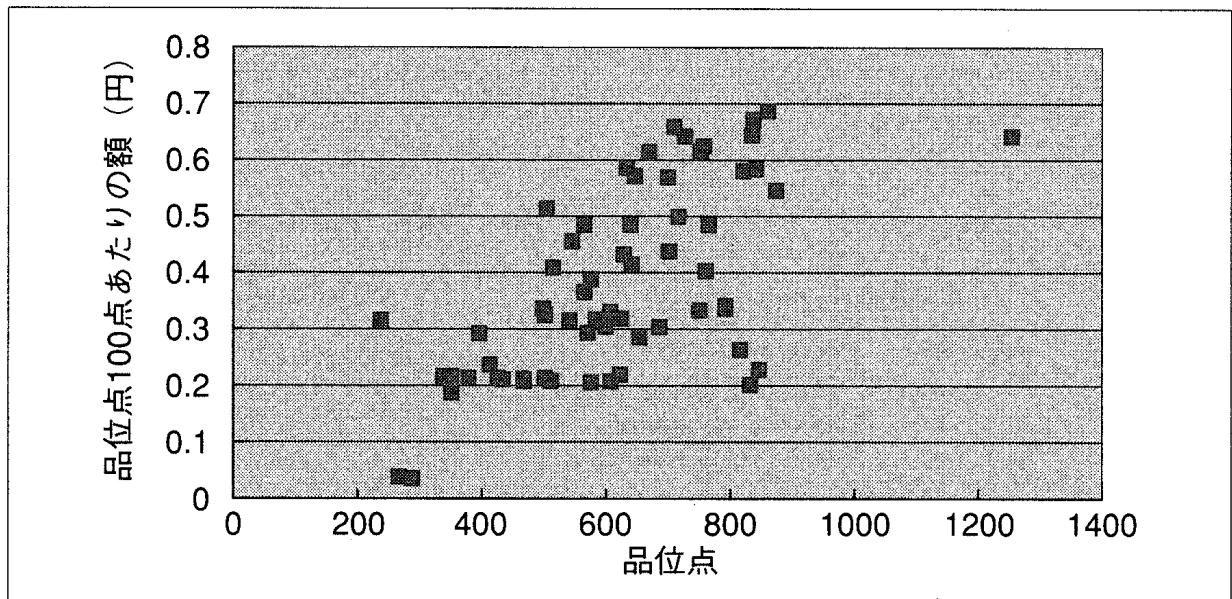
出典： 第1表に同じ。

のである。

では賃金額と品位点との関係はどうだろうか。

基準日給と実労働日数にしがって機械的に決定される「原給」は品位とは無関係な基礎賃金なので除外し、まず、品位評価との関係で加算される「加給」「皆勤賞」「特別賞」の加算給部分と品位点合計の関係をB図によってみれば、品位点の影響が絶大であることは一目瞭然である。加算給が多い者ほど品位点100点当たりの額が大きくなる傾向が現れており、最低値と最高値との間

B 図 品位点100点あたりの加算給額



には3倍もの開きがある。このことは、品位点をいかに高くするかが高額加算給を得るための鍵だったことを示しているし、言い換えれば、生糸品質にかかわる熟練の度合いが、基礎賃金以外の部分では大きな意味を持つことになるのである。

もっとも、多糸機が導入された後は、それ以前とは異なる技術すなわち熟練が要求されるようになった。多糸機導入以前にあっては、デニールが主要な品質検査であったから、一定の長さの重量のみが問題とされるので、1本の生糸で箇所によって太さがまちまちであったとしても構わない。最終的に1本の生糸の重量をうまく調節する技術があれば高いデニール点を得ることが可能であった。これに対し、セリプレーン検査では、1本の生糸の均一性つまり全体が同じ太さであることが要求されたから、長時間にわたって注意力を集中する必要があった。多糸機の速度が遅く、その分だけ女工が1度に扱う口数が増えたためになおさら辛抱強く集中力を働かせることが求められたのである²⁵⁾。

加算給をも含めた賃金全体と品位点との関係でも、品位点と加算給と同様の傾向がみてとれる(第4表)。この場合は、日給基準と実労働日によって基礎賃金が固定されているため、品位点の影響が薄まり、品位点100点当たりの最

第4表 賃金に占める品位点100点あたりの額

No.	円/100点	No.	円/100点	No.	円/100点	No.	円/100点	No.	円/100点
1	0.64	14	0.98	27	0.73	40	1.00	53	0.99
2	0.84	15	0.64	28	0.84	41	0.74	54	0.54
3	0.82	16	1.03	29	0.94	42	0.80	55	0.98
4	0.96	17	0.90	30	0.66	43	0.87	56	0.75
5	0.67	18	0.92	31	0.84	44	0.69	57	
6	0.93	19	0.68	32	0.91	45	0.85	58	1.14
7		20	1.00	33	0.99	46	0.76	59	0.83
8	0.59	21	0.90	34	0.97	47	0.68	231	0.95
9	0.73	22	0.97	35	0.96	48	0.52	251	0.73
10	0.86	23	0.99	36	0.74	49	0.83	252	0.82
11	0.85	24	0.87	37	0.75	50	0.83	255	0.91
12	1.03	25	0.80	38	0.85	51	0.76		
13	0.74	26	0.78	39	0.89	52	1.23		

出典：第1表に同じ。

低値と最高値の開きが2倍弱に狭まってはいるが、問題はその絶対額であろう。15日間に限定した賃金額でみても、60銭と1円超との違いがあり、これを年間の賃金額に置きかえれば14.4円と24円として現れるのであり、それなりに大きな違いを生み出す結果となることは明かであろう。

さらに、品位点が賃金に及ぼす影響はそれだけに止まらず、品位点合計次第で設定される品位累加点とも直結している。品位累加点が、品位点合計が総平均値より上か下か、および品位点合計と本数との関係で導き出される品位平均が総平均値を超えるか否か、によって決定されるうえ、その品位累加点が得点に合算されるシステムである以上、その基礎となる品位合計点の影響は絶大であるといわねばなるまい。何故ならば、基礎賃金に加算される「加給」が得点合計に応じて決められるばかりか、もうひとつの加算給である特別賞も品位累加点をもとに可否が判断されて得点に応じて設定されていたからである（品位累加点が500点以上ならば、得点24点当たり1銭の特別賞）。

(2) 糸目繰目点

第1表に示されるように、糸目繰目点は得点合計の30%近くを占め、品位点合計ほどではないにしろ、賃金決定に影響を及ぼしている。繰糸量の絶対値がどの程度総平均値を上回っているか、すなわち平均との差である糸目加不の数値に0.6を乗ずるのであるから、過大な得点となることは考えられないが、品位点合計に次いでそれなりに得点合計に寄与する項目といえよう。

したがって、労働生産性の指標のひとつである糸目繰目点、すなわち、一定期間内に生産した生糸の絶対量は、品位ほどには重視されていないものの、労働生産性で平均値を超えることの意味は、各女工にとって到底無視し得ないものだったはずである。

(3) 糸目累加点

糸目累加点は、糸目繰目点と比較すればその影響度合いは低くなる。得点合計に占める糸目累加点の比重は全体平均でも10%に達せず、点数が全くない場合も少なくない。もっとも高い割合を占めるケースでも2割程度であり、糸目累加点に表される、1単位量の繭からどのくらいの重量の生糸を挽いたかという原料生産性に関しては、それほど重視されていたとはいえない。

製糸業においては本来、生産コストに占める原料繭費の割合が高いため、繭の取扱を重視する観点から原料生産性には注意が払われていたとされるが²⁶⁾、少なくともこの時点では明治期・大正期と比べてその比重が弱まっていたとみてよい。背後には、前述のような繭の斉一化の進展と多糸機の導入という要素が新たに加わり、この点での熟練度が平準化されていた、という事情があったことによる。

(4) 繰目累加点

繰目累加点は糸目繰目点とともに労働生産性（1日当たり）を示す指標であ

る1日繰目をもとに求められた点数であり、糸目累加点と同様、得点合計に占める割合は低く、糸目累加点と同様の位地にある（第1表参照）。1日当たりの労働生産性という点での作業能率がそれほど重要視されていないことの表れである。

(5) 品位累加点

品位累加点が得点合計に占める割合は糸目繰目点と同じ程度であり、品位点に次ぐ重要度である。ただし、品位累加点の場合、点数自体がないケースが多いことが特徴である。品位点合計と品位平均という品位に関わる二つの指標がいずれも平均値以上の場合にのみ計上されるため、優良女工を優遇するという意味合いが強い。しかも、品位合計点・品位平均が平均以上であっても1本糸目と繰糸総量とが加味されて点数化されるので、総合的な判断をもとにした熟練女工への加算点として位置づけられる。

同時に、賞与的加算給である特別賞も、品位累加点が500点を超えた場合に与えられることになっていた事実からすれば、かかる品位累加点こそが、賃金決定の際にとられた優良女工への優遇策であることが一層明白になろう。さらには、得点合計に占める品位点の割合が極めて高いことと並んで、品位累加点次第で特別賞が与えられる事実は、この時期の製糸業にあっては、もはや生産性に神経を尖らせるよりもむしろ、生糸の品質を重視していたことを如実に物語っているのである。

V 総括

最後に総括をかねて各種賞金について触れておこう。

第1表に明瞭に示されているように、各種加算給の中では「加給」が抜群のウェイトを占めている。「加給」なる名称が使われ、基礎賃金に付随するかのような印象を与えるが、実は賃金の多寡を左右する決定的な役割を果たしてい

たのである。

検討の対象としている昭和10年9月前半期の15日間に第一工場全体で支払われた賃金は310円余りであったのに対し、基礎賃金部分にあたる「原給」はその49%、「加給」部分が42%となっており、「加給」は基礎賃金とほぼ同様の位置を占めていた。「加給」は原則として全ての女工に与えられ（得点があれば必ず加算される）、得点合計500点につき95銭の率で計算されていたから、得点100点あたりでは19銭という、日給（=20銭）に匹敵する額に達することになるのである。

「原給」（=日給）はむしろ、最低賃金保障の意味を持っており、昭和初期、長野県の製糸工場で一斉に賃金保障制が導入されて以降、かかる「原給」が基礎賃金として最低賃金を保障する役割を果たしたのである。

戦前日本の製糸業を特徴づける賃金形態として広く知られた等級賃金制は、基本的には平均的作業結果を基準として、そこからどれだけの距離があるか、すなわち、平均を上回れば上回るだけ賃金が上昇し、逆に平均値に達しない作業成績の女工は、その度合いに応じて賃金額を削られるシステムだったから、成績次第では賃金が限りなくゼロに近くなる女工があり、極端な場合にはマイナスとなって工場に借金を負うことさえあった。当時の女工が置かれた、かかる労働条件を問題視した長野県当局が強力に働きかけた結果、昭和初期になって一斉に長野県の製糸工場で最低賃金保障が実施された経緯がある。

このような経緯を念頭に置けば、ここでの「原給」は賃金保障的意味合いをもって設定されていることが明らかとなろう。

これに対し「加給」は、それが得点合計に応じて加算される以上、女工の技術・熟練度を総合的に評価して与えられる能力給である。女工の優劣はこの「加給」に反映されるのであり、製糸家側からみても総支払い賃金の半分近くを「加給」が占めていたことは先に指摘したとおりである。

さらに、「加給」以外の賞与的加算給である皆勤賞・特別賞も基本的には能力給として捉えて差し支えない。殊に特別賞は、品位累加点が一定以上である

場合にのみ得点に応じて与えられるのであり、極めて高品位の生糸を挽いた女工に対する、まさに「特別」の賞与であった。

皆勤賞はフルに稼働した場合の賞与であるから、必ずしも能力給と見なし得ないともいえるが、実際には皆勤賞にしても、得点合計にしたがって30銭と10銭の2段階に分類されていたのだから、多分に作業能率・技術を考慮した勤勉給だったといえる。

加算給が賃金額を左右しかねないほど大きな意味を持ち、また基礎賃金としての「原給」と、能力給としての加算給（「加給」・「皆勤賞」・「特別賞」）が支払賃金総額を相二分している（第1表参照）としても、しかし、最低賃金制が導入されて以降、工場としての総賃金額からみれば、もはや能力差を賃金に反映させる余地は半分、ないしはそれ以下に削減されていることは否定し得ない事実である。その意味で、等級賃金制自体が縮小されたかたちで温存されたとはいえ、昭和期におけるそれはもはや大きく変容していると言わざるを得ない。

いま試みに、これまで多くの研究者が利用してきた明治30年の下諏訪笠原家の賃金実態²⁷⁾と昭和10年の吉田館の事例とを比較してみよう。

ここでの検討対象である昭和10年吉田館第一工場の事例では、賃金の総平均を100とした場合、最高賃金の女工は210、最低が34という結果であった（第5表）。これに対して笠原家の明治30年の例では、女工142人のサンプルによる概算値で、平均賃金を100とした場合の最高は約300、最低が25～28とみられ²⁸⁾、昭和10年のケースより格差が大きい。また賃金分布を示すC図・D図でも、明治期の場合には分散度が高くなっており、明らかに昭和期にはその分散度が低下していたとみることができる。

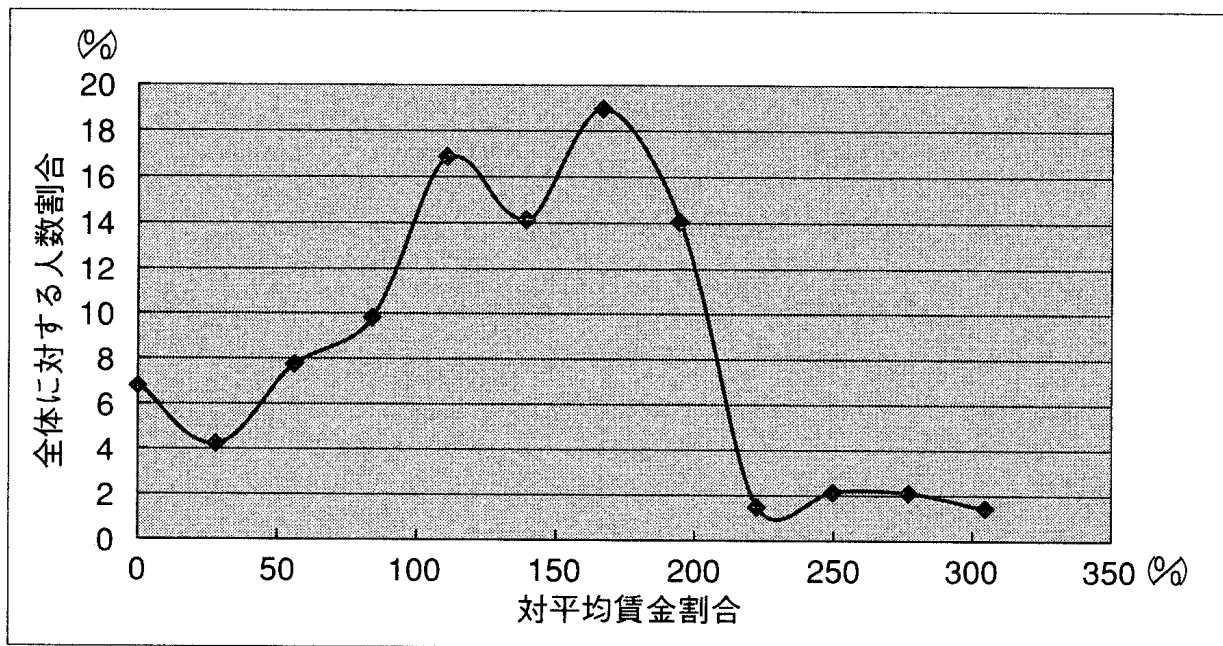
この場合、日給自体が熟練度を総合的に評価して決められるシステムであったとはいえ、明治期の事例では賞罰金が除外されているため、その分を加味しなければならないが（賞と罰での差引がある）、その点を考慮したとしても格差の縮小は否定しがたい²⁹⁾。

第5表 平均値に対する各賃金の値

No.	合計	No.	合計	No.	合計	No.	合計	No.	合計
1	75	14	121	27	85	40	142	53	65
2	94	15	78	28	104	41	72	54	89
3	103	16	101	29	99	42	84	55	123
4	140	17	144	30	74	43	83	56	83
5	103	18	92	31	57	44	88	57	0
6	127	19	100	32	70	45	210	58	64
7	0	20	131	33	161	46	90	59	69
8	93	21	146	34	143	47	91	231	104
9	72	22	66	35	156	48	84	251	72
10	120	23	166	36	34	49	91	252	69
11	82	24	70	37	111	50	123	255	67
12	142	25	109	38	144	51	87	平均	5.09
13	90	26	70	39	111	52	64		

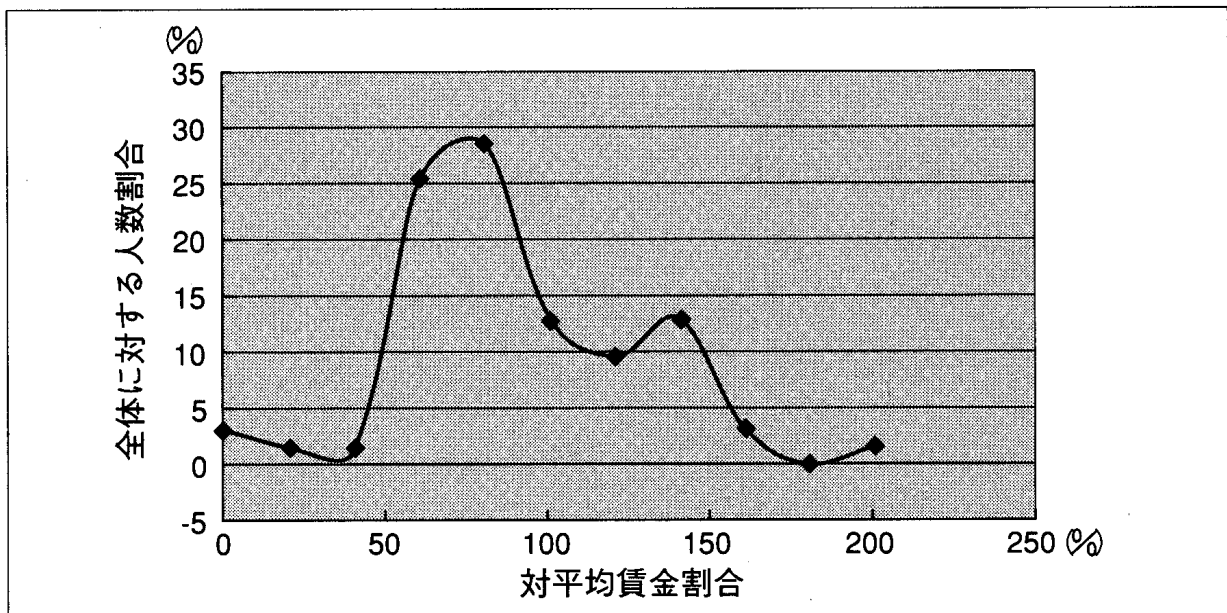
出典：第1表に同じ。

C図 笠原家の賃金分布概数値（明治30年）

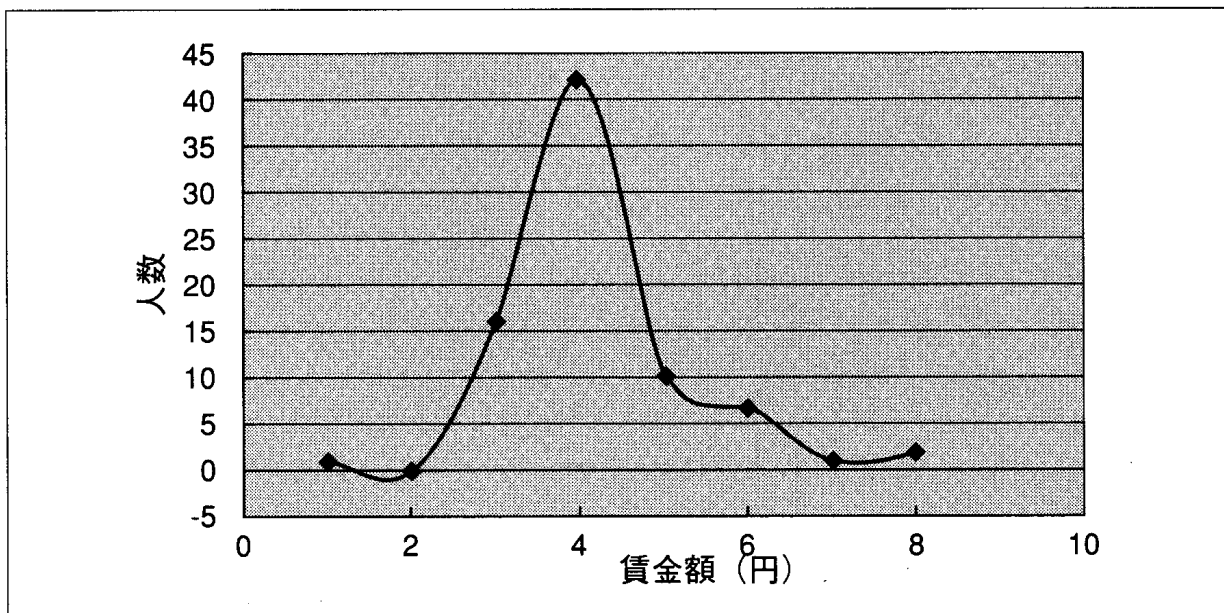


- 1) 石井寛治『日本蚕糸業史分析』P. 304 第66表の数値を利用。
- 2) 平均値は中林真幸『「等級賃金制」の確立』P69 第2—e表の平均値を利用。

D図 吉田館第一工場の賃金分析 (昭和10年)



E図 吉田館第三工場の賃金分布 (昭和10年)



(注) この場合の平均賃金は4円70銭である。

この点は、同じ吉田館の第三工場の実態をみれば一層明瞭となる。

労働日数がやや多い第三工場の場合には、当然のことながら賃金総額に占める原給の割合が増すが、それでも賃金総計371円にたいし原給部分が231円で約6割、各賞を含めた加算給が147円で4割という比率となる。また、平均的賃

金を100とした場合の最高値は140、最低値が40と、最高と最低の格差はかなり狭まっているうえ、平均賃金付近への集中度がかなり高くなっているのである。無論、賃金分布も平均値付近への集中度が高い（E図）。

昭和期には加算給部分の影響度合いが低下するとともに賃金格差自体も縮小するという、前述の傾向を裏付けていよう。

したがって、すでに賃金保障制が導入されている昭和期においては、明治期以来の等級賃金制が大きく変容したし、完全なかたちで継続されているとは到底言い難いが、しかし、等級賃金自体が消滅したわけではなく、しぶとく温存されていたとみることができる。製糸家側からすれば、女工の能力を全面的に賃金に反映させることはもはやできなくなっていたが、総支払い賃金の半分近い領域においては確実に女工間の競争を促す方式は維持され、特に競争を生糸品質に集中させる方式で経営上の利害を実現していたのである。

昭和期にいたって起こった製糸業におけるかかる賃金制の変容にはいかなる背景があったのだろうか。ここでは展望を述べるにとどまらざるを得ないが、行政主導による賃金保障制の導入をその主たる要因と位置づけることはできないであろう。そもそも長野県が県下各製糸工場に対し賃金保障を徹底するよう指導した際、製糸家側はさしたる抵抗もせず最低賃金制を受け入れたのであり³⁰⁾、すでにそのための重要な変化が、我が国製糸業に起こっていたと考えるのが妥当であろう。その点を明確に検証するには、賃金形態と製糸技術、およびそれらと市場との関係がさらに実証的に詰められるべきであり³¹⁾、ここでは、多糸機導入により製糸労働に要求される熟練の内容が大きく変化していたという、東條由起彦氏の見解に依る他はない。すなわち、もはや女工による労働生産性上の相違は小さくなりつつあり、専らセリプレーン検査により優劣が決められる生糸の品質面でこそ、女工の熟練度が求められたのだと³²⁾。

注

- 1) 本来であれば、製糸業での繰糸労働者（基本的には女性）は、「工女」と呼ばれるべきであろうが、本稿では当時の一般的呼称としての「女工」で統一する。
- 2) 戦前の製糸労働者の労働実態を知るにはなによりもまず、『職事情』第一巻（1903年、農商務省商工局）の「生糸職事情」が参照されるべきであるし、戦前に出版された製糸業関連文献の多くが、製糸女工の置かれた状況に触れている。戦後のそうした文献として当時の状況をいきいきと伝えているのは山本茂實『あゝ野麦峠—ある製糸女工哀史』（1968年、朝日新聞社）であろう。
- 3) 製糸労働者に関する研究は枚挙にいとまないが、さしあたって賃金形態に絞っての代表的研究として、岩本由輝「諏訪製糸業における賃金計算基準」（1971年、『山形大学紀要』第34巻4号）、石井寛治『日本蚕糸業史分析』（1972年、東京大学出版会）、東條由紀彦『製糸同盟の女工登録制度』（1990年、東京大学出版会）、中林真幸『「等級賃金制」の確立』（1999年、『社会経済史学』64巻6号）があげられる。
- 4) 石井寛治前掲書 P300~P301で、イタリア・フランスおよび中国の事情に触れ、基本的に「日本における製糸マニュファクチュアに特有の賃銀形態である」としている。
- 5) 同上 P300参照。
- 6) 山田盛太郎『日本資本主義分析』（1934年、岩波書店）P40。
- 7) 石井寛治前掲書 P300。
- 8) 『本邦製糸業労働事情』P105。
- 9) 同上。
- 10) 石井寛治前掲書 P292~P293参照。
- 11) 諏訪郡岡谷の吉田館は明治6年に創業し、明治26年時点で160釜（『岡谷市史』中巻、P528）、明治41年には146釜（同 P591）、昭和2年に470釜（『長野県史近代史料編 第五巻（三）』付録 P71）を擁するこの地方屈指の製糸経営であった。数年前まで創業を続けた歴史の長い製糸経営である。
- 12) 石井寛治前掲書 P293および石井寛治『日本経済史』第2版（1991年、東京大学出版会）P215参照。
- 13) 製糸同盟と女工登録制度に関しては、なによりも東條前掲書を参照されたい。
- 14) 繰目・糸目・品位については、早川直瀬『製糸経済学』（1927年、明文堂）P510~P514を参照。
- 15) デニール検査とは、検尺器に400回巻き取った生糸の重量により生糸の太さを表す方法で、巻き取り400回で450メートル、その重量が0.05グラムで1デニール、0.1グラムで2デニール、という具合に表示する（『本邦製糸業労働事情』P100）。デニール検査により、工場として目的とする生糸の太さに合致しているかどうかを判定する。
- 16) 『本邦製糸業労働事情』P131~P132。なお、原典では「長野県所在某工場」の事例として紹介されているが、この「某工場」は片倉組の工場であったごとくである（東條前掲書 P242）。

- 17) 男全萬造「繰糸工賃銀支払法ニ就テ」(『国民経済雑誌』第四卷第貳号)、P131。
- 18) 中林前掲論文 P83~P84。
- 19) 東條前掲書 P243~P247。
- 20) 昭和初期における最低賃金保障の導入については、岩本前掲論文に詳しい。
- 21) セリプレーン検査は糸條斑を検出する目的で、黒布を張ったパネルに生糸を巻き付けながら標本写真と照合しながら点検する方法である(1932年刊『平野村誌』下巻 P378)。また、同書では「その採光装置には天然光線によるものが大部分であるけれど、中には水銀灯(片倉会社平野製糸所)又は艶消昼光色電灯(固製糸所、吉田館等)等の人工光線を用ひているものもある」と、吉田館のセリプレーン検査法に触れた興味深い解説があり、「今日にあつては極めて小規模の工場を除く外は概ねこれ(採光装置……筆者注)を備付けてその検査を行」うようになり、「昭和三年夏挽以来、セリプレーン(糸條斑)検査が盛んに行はれて、爾後これが生糸品位検査中の最も重要な項目となるに至った」とされている(『平野村誌』下巻 P356)。
- 22) 『平野村誌』下巻 P378。
- 23) 本論での分析は、吉田館の『昭和拾年度夏五号 製糸現業帳 九月前期 一工場』および『昭和十年度夏六号 製糸現業帳 九月後期 第参工場』に依拠している。
- 24) 光沢検査での「下」はもはや点数化に及ばない品質であることは明らかである。その他のコメントについては藤本実也『生糸検査法詳説』(1921年、横濱松井商会)に類節の種類として以下のような解説がなされている。やや長文になるが、光沢検査の結果を知る上で重要なので以下に紹介しよう。
- 一 輪類 輪類は生糸の表面に環状を為し表はるゝものにして蚕児が上族の際湿度多き場合には吐き出す糸樓の交叉点が謬着し繰糸の際充分解放せられずして繰り上げらるゝ場合多し、……本邦生糸には特に此輪類の多き欠点ありとす、………(中略)
 - 三 纏類 纏類はズル類とも称し輪類の数多塊りたることを云ふ………
 - 四 附類 附類とは繰糸に當り繭を添加する際其切りたる緒の先端が幹部に程能く膚着せずして屈折巻曲したるものを云ふ………
 - 五 ビリ類 ビリ類とは抱合せる一條の生糸中分れて互に極端なる弛張を來せるものにして此類は多の類と異り著しく長きを常とす
- 「モツレ」はともかく、これにより、「ビリ」、「ズル」、「ワ」(輪類の意味)、「ツ」(附類の意味)の示すところが明確になろう。
- 25) 多条機による糸繰に求められる能力については、東條前掲書 P266~267、および P271 を参照。
- 26) 岩本前掲論文 P461。
- 27) 例えば石井前掲書、中林前掲論文、東條前掲書においても笠原家の『製糸計算帳』が利用されているし、瀧澤秀樹『日本資本主義と蚕糸業』(1978年、未来社)でも同史

料を利用した詳細な分析がなされている。

- 28) これまでの諸研究から2次史料としてデータを再利用したため、賞罰金を除外した概算の数値である。
- 29) 賞金が罰金を上回る女工は稀で、罰金による差引部分が賃金の50%以上を占めた女工も少なくなかったごとくである。この点は、瀧澤前掲書 P367を参照。
- 30) 東條前掲書 P254参照。
- 31) 『平野村誌』に示されたアメリカ織物業からの要求と多条機導入、および品質検査の関係についてのさらなる実証が必要と思われる。
- 32) 東條前掲書 P255～P257を参照。

[付記] 本稿は、松商学園短期大学総合研究所による長野県製糸関係歴史資料保存プロジェクトの一環として収集された史料を利用している。