

大正四年六月二十一日第三種郵便物認可（每月一回一日發行）
經濟論叢 第二十五卷 第四號

田島博士還曆祝賀記念論文集

京都帝國大學經濟學會

昭和二年十月一日發行

經濟論叢

第二十五卷第四號

(通卷第四百十八號。禁轉載)

賃金局制度に就て

河田 嗣 郎

一 緒 論

獨り賃金現象といはず、大抵の經濟現象はこれを自然的な攝理にまかせ、特には個人の發意と自由活動とを尊重し、これに對して政策的な干渉を試みないがいゝといふ見地は、産業革命以後十九世紀を通じての一般の見地であつたと見てよいであらう。古典派經濟學者の多くはこの見地を信じて疑はず、賃金の如きも勞働に關する需要と供給との適合による其の自然的な決定に委かす外はなきものと考へた。これに對して人爲的な干渉を試み國家が政策上これを制理するなど、いふことは、柳も賃金理論を辨へざるものといふ風に考へたのである。

勿論これは大體の見地についてのことであるが、賃金に關するその大體の見地は十九世紀の最後の十年代まで繼續した。然るに一八九〇年代に入つてからは事情は著しく變化するやうになつた。即ち國家は廣く社會一般の利害特には或部類の勞働者の福祉の上からこれを見て、賃金に對

する制理を行ふべき干渉政策を探り、種々の積極的施設をするやうになつてしまつた。爾來三十餘年間に於て歐洲諸國、濠太利諸州及新知蘭、加那他及北米合衆國の諸州の間に於て、貨金制理に關する政策的事業は廣く行はれて著しき効果を擧げつゝあるを見るに至つた。そしてこれはやはり獨り貨金現象に關してのことばかりではなくて、十九世紀の末葉以來一般に經濟政策的な又社會政策的な氣運が動いて來て曩の自由放任的態度が漸次に拋棄せられるやうになつて來た一般的な兆候の一表現と見なければならぬ。

ともかく貨金を政策的に制理することは、今や諸國に於ける實狀とつてしまつて、其事自體について理論上これを不都合視したり非難したりする風は殆んど無くなり、恰も當然のことであるやうに見られるに至つた。そして問題は如何にせば最も有効に其制理を行ふことが出來、最もよく政策上の要求に應ずることが出來るかといふことに存するに至つた。即ちその制理の目的と方法を定め又それに適する機關を組織して其活動を爲さしむべき立法を爲し、又行政上其他に於ける實地施設を爲すことについて、最もよく政策上の要求に合致する道を取り手段を講せんことが、重要問題となつたのである。

然らば先づ從來の實例に於て、貨金の制理は大體如何なる道筋に沿ふて、如何にして行はれて來たかといふに、それは決して一様でない。國々に依て多少づゝ趣を異にして居るが、試にこれ

を分類すれば、大體に於て三通りの方法が用ゐられて居るやうである。一は國家や州が立法に依つて或種の方面の職業又は産業に於ける貸金に關して、明文上一定額の貸金又は一定標準の貸率を規定して、その適用に依り制理を行はんとするものこれである。法定最低貸金制を布くが如きがこれに屬する。二は或種の職業部類に對し貸金制理を行ふ目的と任務との爲めに其職業に屬する雇傭者側と被傭者側とを各自代表する同數づゝの委員と中立の委員又は議長とを以て成る一部局を設け、其働に依て貸金制理を行ふべきことを法令に依て規定し、その部局の決定した貸金額若くは貸率は一定期間を経過し一定條件を具備した以上は、當該職業方面に對して一般的に強制適用せられるものとなす方法これである。部局制 (Board system) といはれるものこれである。三は仲裁々判に依る貸金制理であつて、適法に構成せられたる仲裁々判所の働に依つて貸金額若くは貸率の決定を爲し、其の定められたるものは法律上強制的に適用せらるゝのみならず、其の有効期間中はこれに關して作業場閉鎖や罷業を行ふことを得ざるもである。この仲裁々判制には任意的なるものもあるが、それは貸金制理上には働を爲すを得ず、たゞ強制的仲裁々判制のみが問題となり得る。

以上三種の貸金制理方法については、三者各その立場と機能を異にする所から、これに關する研究を試むるについては、各別個の觀察をしなければならぬ。そして三者中その何れが採用せら

れるかも國や州に依て異なり、主としてその何れを用ゐるかに依り國々の賃金調理制度はその特色を發揮する次第である。

本文に於ては私は彼の部局制に依る賃金調理について述べて見たいと思ふのだが、その部局の名稱は、或は特別局（スペシアルボールド）（一九二〇年迄ヴィクトリア州）或は賃金局（ウエイジボールド）（一九二〇年以後ヴィクトリア州、其他サウス、オウストラリア州、クイーンズランド州などの濠洲の諸洲）或は産業局（インダストリアルボールド）（一九一二年以後クイーンズランド州）或は職業局（プロフェッショナルボールド）（英吉利）といふ風に色々に呼ばれて居て、何れを取つて代表的の名稱としてよいかわからぬ。たゞ一見直ちに其の目的と任務とに關する推察の爲され得るものとしては賃金局といふ名稱であるやうに思へるから、それを用ゐることにした。そして其賃金局の目的や任務や組織やについて觀察するに當つては、廣く諸國の制度を窺つてみなければならぬが、その一々を見て説明することは短い論文に於ては許されぬ所であるから、たゞ就中主なるものゝみについて述べることにした。諸國の制度一々については、拙著『社會問題體系』第五卷中に詳述することにして居る。

二 賃金局の目的及任務

廣くこれを見て國家に依る賃金調理の行はれる場合には、其の目的とする所は種々の方面に存

して居るが、其中でも最も重要な目的は何れの方面に存するかといへば、それは二つである。一は労働者の受くる賃金が低くて其生活が惨めで、たゞ生きて行くにも足らないやうな場合に、其の賃金を引上ぐることに依り、労働者の生活上の困難を除き若くは緩和し、其の生活の安定を得しめ、その境遇の改善に資せんとすることである。その目的の下に於ける賃金制理特に引上は、労働者一般についても考へられることだが、多くは特に僅少な賃金を得て居る労働者部類殊にはその職業部類を選んで其方面に於ける賃金を引上げることが目的とせられ任務せられるのである。従てこの目的の下に於ける賃金制理は、大抵かの Sweating system の防止若しく撲滅といふことを目標として行はれるのである。次に賃金制理の目的とせられるものは、これに依て労働争議の起る原因を除き少くとも其の原因となるものゝ力を弱めて、産業界に平和を齎らし、直接には企業家と労働者との間を整へると同時に、引いて社會生活一般の安定を増さんとする事である。この目的の下に於ける賃金制理は彼の労働争議調停制度と相伴ひ相扶けて其働を爲すものである。

右二様の目的の中先づ Sweating system 防止の爲にせられるものについて見るに、これは實に賃金制理といふ事業に關しては常に最も有力なる要素を爲して居るものたるを失はない。Anti-Sweating 運動は風に十九世紀の八十年代頃から先づ英國に於て熾に表はれるやうになり、其植民

地濠洲に於ても烽火を擧げた。そして其の運動は前者よりも却つて後者に於て早く成果を結ぶことになつた。即ち一八九六年ヴィクトリア州に設けられたる工場法は一週二志六片といふ一般の最低賃金を限定することになつたのである。そして更に重要なことは、同法中には或種の職業に於ける賃金を決定する爲に特別局 Special Board を設置すべき規定の爲されたることである。その決定に基く賃金は當該職業に屬するあらゆる企業家に適用せられるものであつた。この新立法は直ちにサウス、オウストラリア州に影響を及ぼし、一九〇〇年には同州にもヴィクトリア州の制度に倣つて賃金局 Wage Boards が設けられることになり、クイーンズランド州も亦これに倣ひ一九〇八年サウス、オウストラリア州の制度に則つて賃金局を設くるに至つた。

英本國に於てはやはり一八九八年頃からスエッチング防止の爲に賃金局を設けんとする運動は法案を議會に提出する迄になつて居たけれども、其後十餘年間は終に實現の運びに至らず、漸く一九〇九年に至つて Trade Boards Act の通過を見ることになつた。其後又一九一八年には改正法が發布せられた。

佛蘭西に於ても亦スエッチング防止の爲に家内工業に關する賃金制理を行ふ希望は本世紀の初以來熱心に表はれて居たが、一九一五年に至り家内工業法の通過を見た。この例は一九一八年及一九一九年那諾、澳太利、ツエッコ、スロヴァキア等に依て踏襲された。北米合衆國及加

那佗の諸州に於ても亦女子に對する生活必要賃金リヴィングウエッジを決定する問題が具體化し、一九一二年先づマサチューセッツ州に於て女子勞働者最低賃金に關する法規が設けられ、諸州は續々その例に倣ひ一九一九年には十六州に於て其例を見るに至つた。加那佗にては一九一八年ブリチッシュ、コロンビアに於て、やはり最低賃金に關する規定が設けられ、アルベルタ其他三四州が之に隨從した。¹⁾ 扱て右に示す所は賃金制理の第一の目的たるスエッチング防止に關する方面であるが、次にその第二の目的として重要なる意義を有する爭議防止の方面に就いて見なければならぬ。國家は立法手段に依つて進んで爭議防止の方法を講せなければならぬと見る見地も亦從來の無干渉主義に反旗を掲ぐるものであるから、經濟學說に於ては容易に其旗擧はせられなかつたが、時勢の必要は終に此方面に於ても實地的な政策上の方向轉換が行はれるに至らしめた。その先導を爲せるものもやはり、濠太利及新知蘭である。そして其運動の起つたのも亦前世紀の末葉のことであつた。政策としては強制的なる爭議調停制度を造り、その機關に依て賃金・勞働時間其他の勞働條件に關する決定を爲し、關係範圍内に於ける企業家及び勞働者をして之に服從せしめるものである。

この方面に於ける立法の第一着手は一八九一年以來新知蘭に於て試みられ、一八九四年に其手續を了した。ニユー・サウス・ウェールズ、ウエスト・オウストラリア、クイーンズランド等に於て

1) E. M. Burns. Wages and the States, A Comparative Study of the Problems of State Wage Regulation, London 1926, pp. 11-

も相次で同様の立法が爲され、一九〇四年には濠太利聯邦の立法 (The Commonwealth Conciliation and Arbitration Act) を見るに至つた。²⁾

爭議を調停し賃金其他の勞働條件を仲裁的に決定し其道に依て賃金制理を行ふこと、スエツチングを防止し又勞賃標準を一般的に引上げん爲めに賃金制理を行ふこと、は、相並んで進み行く二つの目的であるが、兩者間の連絡を取り目的の結合を實現せしむるものは、彼の生活必要賃金 (living wage) である。即ち成るべく多くの勞働者に生活の保障を與へこれを安定せしむること、は、其境遇を改善する基礎であると同時に、勞働界に平和を齎らし爭議の發生すべき根本理由を少からしめる道である。實際爭議の多くは賃金問題を中心として發生するものなれば、賃金に關して勞働者生活の安定を得せしむることは、爭議を少からしむる爲めには、最も重要なことならざるを得ない。

併し斯くの如く生活必要賃金を制定するといふやうなことを、賃金制理の目的乃至は目安と爲すといふ風に考へることになれば、抑も賃金制理の行はるゝに當り其の指導原理となるべきものは何かといふ根本問題が表はれて來ざるを得ない。然かもその問題は結局は賃金の原理に關する問題に立脚する外はないから、理論的にこれを探求することになれば、かなり立入つた又精密な考察を試みねばならぬことになる。

2) *ibid.*, p. 17-

然るに立法の實際に於ては從來これに關する明瞭な指定はなされて居ない。濠太利及北米合衆國の最低賃金法、一九一七年に制定されて既に廢止されてしまつた英吉利穀物生産法などに於ては、これに關して或指示が爲されたけれども、たゞ其輪廓を示すに過ぎない。其他の立法に於ては全然これに關し何等のことも示されないのが多數であつて、英吉利の職業局法ツレイドボールウラクトに於てもさうである。

何等の指導原理が法律に於て示されてないものでは、法の實際の適用上その局に當る人々が適當にこれを解釋して、何等かの原理に據つて正當と思はれる賃金を決定する外はない。即ち其場合にはやはり賃金理論が指導者として實地上に其働を表はし來る外はない。所が現今世に存する賃金理論は決して一定されたものでなく、種々の見地からこれを見て種々の理論が立てられ、それ等が併存して學者や實際家は各々好む所に從て、その何れかを採り用ゐる有様なれば、賃金問題の實地に處する上には、幾多の混雜を生ぜざるを得ない。賃金制理の政策的事業に於ても、この混雜に伴つて事業そのもの、目的上にも自ら不明確な姿を顯はすことゝならざるを得ない。

現時の資本制經濟に於ける賃金理論として、普通には賃金は労働者の爲す労働の價値に應ずべきものであると信せられて居る。つまり労働效果に從てその評價に該當するだけの賃金報酬が支拂はるべきものと信せられて居る。然し此の理論を適用するにしても、企業家側の人々は、賃金

は勞働效果如何に大なりとも企業家が業務の採算上これを支拂ひ得る所以上換言すれば事業そのもの、之を負擔し得る所以上に登るを得べきものにあらす、その限度を最高點として其の以下に在るべきものと爲し、その以上の賃金支拂には決して應ずることが出来ないこと主張する。

之に反して勞働者側に在つては、賃金は勞働價値に適應すべきものだと言ふ所で、その賃金収入に依て勞働者が生活し得ないやうであつては、それは賃金たり得ない。勞働者は人間らしい生活をするに出来るべき働けるのだから、此の生活を支ふるに必要な費用以下の賃金が支給されるべき筈のものではない。つまり賃金はその生活必要費を最低限度として其以上に在るべきものだと言張する。然かもその所謂生活必要費なるものについては、それは勞働者がたゞ人間として生きて行けるだけの費用と見る見地もあれば、又それは勞働者が時の文化標準に應じて文化上の要求をも或程度迄は満足得る程度の費用でなければならぬと見る見地もある。若し企業家がこの生活必要費といふ見地を賃金論として承認せなければならぬ場合には、彼等は必ずや右の中前の見地を正當と考へるであらうが、勞働者としては必ずや後の見地を正當と見るであらう。⁸³⁾

何れにしても企業家と勞働者との利害はとかく一致し難く、賃金に關してはその額や率について兩者間に争の生じ易いばかりでなく、これを適當に制理し正當に決定するについては、その事業を指導しこれに標準を與ふべき理論的見地についても、相違を生ぜざるを得ない。この事が實

3) Dorothy Sells, The British Trade Boards System, London 1923, p. 27—; A. G. B. Fisher, Some Problems of Wages and their Regulation in Great Britain since 1918, London 1926, p. 184—;

に賃金制理に關する事業上の困難とならざるを得ざると共に、事業そのもの、目的を定め從て任務を定むるについても、これをやゝ不確定なものたらしめることゝならざるを得ない。

賃金局の如きは、企業家側と勞働者側と双方から各同數づゝの代表者を出してこれを組織し、これに中立の議長や少數の中立委員が加はつて賃金決定をなすべきものなれば、その目的が或はスエッチングの防止に在り、或は勞働平和の將來に在りとした所で、實際的に賃金を決定するについては、如何なる標準により如何なる程度の、從て如何なる理論的意義を有する賃金を決定すべきか、困難の問題とならざるを得ない。その困難の伴ふだけ賃金局の目的とする所も多少曖昧の點あるを免れない。從て賃金局の目的を定める場合には、やゝ廣きに涉つて、多少曖昧な範圍内に於て賃金制理の業を爲すを以て目的と爲すものと定める外はない有様である。

即ち立法上賃金局の目的を定め任務を定める場合には、賃金理論に關しては、生活必要費説と企業負擔能力説との兩者に、同一の重要性を認め、兩者は兩立し難きに拘らず、實行上共にこれを尊重せしめんとするのである。即ち英國の職業局についても、ツレード、ボールド、システムといふものは、第一には、勞働者に對して少くとも彼等の居住する地方に於ける生活標準に近き賃金にして然かも其奉職する事業のよくこれを負擔し得る賃金を支給することに依て彼等に保護を與ふるに努め、第二には、雇傭者と被傭者との間の關係を改善し又職業的なる團體組織を助成

するために其目的の爲に設けられたる機關を用ゆるに努むべきものだといふ風に説かれて居る有様である。⁴⁾

一九〇九年の法律により英國の職業局が設置せられるやうになつた際、勞働組合總會議の議會委員は、職業局の任務を左の數項に概括した。(一)賃金の最低標準を定め、其が定められたる上はこれを實行すること、(二)報道及び組織の中心として働くこと、(三)勞働者の利益を涵養し、彼等が奉職する特殊職業範圍内に於て産業の健全なる状態を促進することこれである。⁵⁾勿論この概括は勞働組合側から見た要求を含んで居るのであつて、法律に依て實際定められたものはそんなに廣汎な任務を負はされたわけではなかつたが、之に依ても大體に於ける賃金局なるもの、目的とし任務とすべき所のものを窺ふことが出来るであらう。

尙又一九二一年英國に設置せられたるケーツ委員會 (Cave Committee) が職業局の任務たるべきものとして推奨せる所を見れば、職業局は (a) 職業範圍内に於ける勞働者の一般團體に對して一般的最低時間賃率を定むること (b) 右勞働者の一般團體に依て爲さるゝ仕事の附隨たる仕事を爲す勞働者に對して特別なる最低時間給賃率を定むること (c) 出來高給を基礎とする時間賃率を定むること (d) 出來高勞働者に對する保障時間賃金を定むること (e) 出來高仕事に従事する家内工業勞働者に對する最低出來高賃率を定むること (f) 上掲の賃率を基礎とする時間外勞働賃率を定むることを

4) Fisher, op. cit. p. 185

5) B. G. De Montgomery, British and Continental Labour Policy. 1923. p. 36off.

以て任務とすべきものとした。同時に又賃金局は(a)一職業範圍内に於ける労働者の特殊部類若くは特殊技術に従事する労働者に對して、特殊最低時間賃率及び出來高給を基礎とする時間賃率を定むること(b)工場内労働者に對する最低出來高賃率を定むること(c)個々の雇傭者の請求により彼が使用する工場労働者に適用さるべき特殊最低出來高賃率を定むること(d)上掲賃率を基礎とする時間外労働者に對する賃率を定むることを以て任務とすべきものとしたのである。賃金決定に關する賃金局の任務の如何なるものなるかは、これに依て知ることが出来るであらう。

三 賃金局の組織

ポールド・システムに依て賃金の制理を行ふ場合には、そのポールドを如何様に組織するかといふことは、まことに重要な問題である。然しその大體の方針は企業家たり雇傭者たる者の側の代表者と労働者側の代表者とを同數宛選任し、これに中立の地位にある者を加へて一部局を組織することに在る。中立者はこれをたゞ議長一人にすることもあるが、多くは議長以外に幾人かを選任するを以て例とする。即ち斯くの如くに組織することに依て、賃金局をば企業及労働に關する各方面の利益を代表するもの、自治的機關たらしめんとするのである。

然るに少し詳かに考へて見ると、かゝる部局の構成は自ら二種類に分れることゝならざるを得

ない。即ち一方には、たゞ或職業の代表者といふのではなくて、あらゆる職業の代表者、詳言すれば一般的に勞働者なるもの、代表者と一般的に雇傭者なるもの、代表者とを以て之を構成するものが存在する。例へば The South Australian Boards of Industry の如きは一人の議長と四人の委員とから成るが、委員中二人は The South Australian Employers Federation に依て選出せられ、他の二人は The United Trades and Labour Council に依て選定せられるのである。此種の部類に屬するものとしては此外に The Industrial Welfare Commission of Texas, The Minimum Wage Board of Manitoba の如きが數へられる。然るに他方には、たゞ一職業若くは一職業内の一部分若くは類似職業の一團を代表するボードが在る。此の種類のものに於ても、ボードの構成員は其特殊職業部類内の企業と勞働者との同數宛の代表者と中立の議長と或場合には一般社會の代表者とを以て成るのである。その實例としては英國の職業局、サウス・オウストラリア、ゾイクトリア及タスマニアの賃金局、北米合衆國及び加那佗の中央委員會の多くに依て設立せられたる賃金局の如きを擧げることが出来る。⁷⁾

この兩様の組織方法の中何れが優つて居るかは概論出來難い。それは賃金制理の行はれる目的の如何に依つて定まる外はない。若し賃金制理の目的が最低賃金の制定等により、女子や年少者の如き容易に其範圍を定め得べき部類の勞働者の不當に低い賃金を除去しやうといふことに存す

7) Burns, op. cit. p. 187ff.

るならば、一般的代表の方法を採つて差支ないであらう。然し若し賃金局の任務が各職業方面に於て夫々其事情に適合せる賃金、即ちそれは當該職業のこれを負擔し得るものであつて、その負擔力にも適合し、同時にそれは當該職業に雇はれたる労働者の生活を保障するに足り、若くはやゝよき生活状態の下に労働者を安定するに足るやうな賃金を定めることに在る場合には、各職業部類内に於て夫々企業家側と労働者側とを代表する者を選んでボードを構成することにせなければならぬ。又更には賃金局が多少ともに労働界の平和を圖ることに貢献せんとするやうな目的を有する場合にも、其の組織はやはり各個職業部類に於ける特殊代表の方法を採ることにせなければならぬ。然らざる限りボードの委員達は十分によく當該職業部類内に於ける企業や労働の實際状態を知り得ない所から、適當な賃金制理を行ふべき任務を果し難きを免れない。それでは折角の制度をして實效少きものたらしめる外はないのである。

そこで各職業部類内に於て所謂勞資双方を各々代表する人々について見るに、賃金局の構成に於ては其代表者數を双方同數宛にするといふことが、重要であると同時に、其代表者に適當の人を得ることがまた重要である。其人を得ると得ざるに依り賃金局の機能と効果との擧がると擧らざるとは分れて來る。所が此の代表者を選任することには常に幾多の困難の伴ふを免れない。即ち先づ第一には企業家側の人々も労働者達も、賃金局の一員として其席を占めることを一般的

にはあまり喜ばない風がある。企業家側に於ては制度そのものを好まない風も多少ある所へ持て来て個人々々としても其の委員たるを好まない風があつて、企業家の團體からは代表者を選出するを拒むやうな場合もないではない。労働者側に於ても亦同様の傾向ある場合少からず、爲めに折角自治的機關たるべき賃金局をして其實に叶はないやうな結果に陥れる恐がある。

特に労働者の側に在つては、よき代表者を選任することが甚だ重要なるに拘らず、其委員たることを厭ふ風は強い。それは一つには賃金局の委員たるが爲めに企業家から睨まれて、失業する恐があるからでもある。そこで所によつては、法律を以て賃金局の委員たることを理由として労働を解雇したり又はその雇傭を拒んだりする企業家には重き過料を課する規定を造つて居るものもあるが、かゝる罰則は容易にこれをくゞることが出来るから、中々容易には此困難を除き難い。そこで又或所では成るべく斯かる危険に陥ることの無いやうな労働者を代表者にせんとする風もあるが、斯くては職業に關し十分の智識と經驗とを有し代表者として適當なる人物を得難いことになる場合が多い。

實際に於ては労働者側の代表者は労働組合の役員がなる場合を多しとする。英國などに於て特に其風がある。之は大體に於ては最も適當と思はれるが、場合に依ては之が爲に賃金局の委員となることを職業とするやうなことになる嫌もある。そして特に労働者の間に組合團結の十分發

達して居ない方面では、この道は取られ得ない。

代表者選任の方法に於ては、企業家及び労働者の團體をして夫々適當の代表者を選定せしめ、その推薦に基いて中央官憲がこれを任命するを常とする。從てこの代表者選出に關して企業家又は労働者の團體が誠意を示さない場合には、賃金局制度は甚だ效果薄きものとならざるを得ないのである。若し團體がその選出を爲さない場合には中央官憲に於てこれを隨意に任命するを得るものとする外はないが、かくては前に一言したやうに賃金局制の自治的制度としての意義を傷けることになるのみならず、かゝる隨意的任命は企業家間に於ても労働者間に於ても少からず感情を害することゝならざるを得ない。然しこの制度は元來企業家及労働者双方側の誠意ある協力に依てのみよく其機能を發揮し得るものであるから、その感情を害しては制度は效果薄きものとなる外はない。

即ち若し企業家及労働者の何れの側か若くは双方共に、この制度に對して好意を有せない場合には、折角代表者が定まつた所で、其代表者達は會合して商議を凝すことを避け、成るべく會議を開かないやうにし、召集されても出席しないやうなことになる。又出席はしてもたゞ集まるばかりで眞面目に商議を進めることをしないやうにもなり得る。

何れにしても賃金局制度はその構成に關する事項が重要であつて、特に勞資双方側に於ける適

當なる代表者を得、双方側が誠意を以て機關の效能を發揮することに盡力する所あるを必要の條件とするものである。制度の効果は最も此點に繋がる所が多い。

次に賃金局の構成員中に一般社會を代表する委員を加ふべきか否かは、格別定まつたことではないが、實際に於ては斯かる委員を加へるを可とするやうに見へる。そして少くとも議長一人は勞資双方に關係のない中立の人である。英國には一定數の中立委員 (Appointed Members) が居り、其中から議長を出すことになつて居る。北米合衆國には特に公益を代表する委員があり議長は又その中から出すのである。其他議長は中央委員會の一員を以て充てるのもあり (Alberta) 治安裁判所の判事の中から任ずるのもあり (France) 勞働大臣若くは行政官中の一人が之に當るのもあり (Ontario) 勞資双方に屬する人以外から勞資双方代表者委員が之を選舉する制度になつて居るのもある (Victoria)。⁸⁾

中立委員を選任するに當り如何なる人々を選ぶべきかは中々困難な問題であつて、其選任の方法及人選については、兎角批評の行はれるを免れない。即ち英國などの實狀について見るに、企業家側に在つては、中立委員とてもやはり當該職業に關する十分なる智識を具へて居なくては、事件を適當に判斷して賃金局の決定をしてよく事情に合せるものたらしむることが出来ない、だからやはり其人選は當該職業範圍内に於ける事業家中から爲されねばならぬと主張する。これ

8) Burns, op. cit. p. 197

に反して労働者側に在つては、中立委員が労働者の仲間から選出せられたもので無い限りは兎角企業家側に味方する嫌がある、それでは労働者側に取つて甚だ不利益だから、斯かる中立委員なるものは之を廢し、其代り企業家側と労働者側とから各一人宛議長補助員を選出することに改めたらよいと主張する。然し此等の主張は何程の改善にもなり得ないのであつて、企業家側の主張の如くすれば中立委員は益々企業家側の味方となり労働者側の不満を増すばかりである。さればとて労働者側の主張の如くすれば其結果に於てはたゞ勞資双方側の代表委員の人員を一人づゝ増すだけのことに過ぎなくなる。結局やはり適當と思はれる局外者から中央官廳に於て選任する外はなく、その適當の人といふは當該職業に關する専門的智識を有する人々よりも、經濟學や社會學等に於ける造詣深く、事件を廣い眼界に置いて觀て自由な立場からの確に判斷する人々であるやうに思はれる。實際に於ても英國では Appointed Members は法律家、經濟學者、社會事業家等を以て多しとせる有様である。⁹⁾

議長は常に中立的立場に在るもので、其職務は常に最も骨の折れる然かも重要なものである。即ち先づ第一には議長は勞資双方の代表委員の中間に立つて兩者間の調停役として働かねばならぬ。双方代表委員の意見が一致しない場合には議長は直ちにその何れかの意見に同意して其方に賃金局の意思としての決定を爲すことなく、色々に骨を折つて兩者の協調を保ち和解的に意思を

纏めることに盡力するのである。又議長は多數の賃金局相互間の連絡を取り、大體一致した方針の下に賃金局の働が爲されるやうにする任務を有する。此點は一議長が多數賃金局の議長を兼ねて居る場合にはよく實現され得るから、一議長にして總べての賃金局の議長を兼ねるやうなものもあり (Tasmania) 又類似の數職業を一團としてその各職業の賃金局に共通の一議長を載くやうになつて居るものもある。(英吉利)¹⁰⁾然しこれは賃金局の數が多くなり又度々會議が開かれるやうになれば實行不可能に歸する。そこで議長會議を開催することに依て連絡を取ることが努めて行はれる所である。次に又議長は社會一般の利益を代表する職責を有するものと考へられて居る。即ち一般消費者の利益を代表し其他人道的見地から社會的に事件を判斷するを以て任さすべき地位に在るものと考へられて居る。若し賃金の決定をたゞ企業家と勞働者との双方の代表者のみの商議に委ねて置けば、彼等は一般消費者の犠牲に於て高き賃金と高き利潤とを占めることに迎合して決議を爲すかも知れないといふ恐から、議長はかゝることの無いやうに社會一般の利益を守り其見地から之を抑へて行かねばならぬとせられる次第である。此考は議長以外に中立委員を設くべしとする見地に於ても表はれるものであつて、甚しきに至つては勞資代表委員と同數だけの中立委員を置いて決議の整調を圖らねばならぬとすらせられる。然し中立委員にかゝるヴェトーの權を持たすことになれば、賃金局本來の性質は却つて傷けられ、勞資協調の下に自治的に賃金の

10) Burns, op. cit. p. 197 ff.

決定其他のことを爲すものとしての制度の意義が害せられることゝなる恐もある。實際に於ては前にも一言したやうに北米合衆國には特に社會公衆を代表する委員を多數に設けたる州が多いのである。その是非については慎重の講究を要するが、少くも一人の議長若くは其以外に少數の中立委員を置いて社會公共の利益を代表せしめるといふことの必要で正當なることは異論の無い所である。

四 賃金局の管轄

賃金局に依る賃金制理は、これを一般的な制度と爲して、原則としてはあらゆる産業と職業とに涉り、又あらゆる労働者に就いて適用あるものとするとも考へられるし、反對にたゞこれを或種の職業と労働者に限り適用せらるゝものと爲し、法律に於て定義的に其適用さるゝ職業部類を限定し又は列舉的に其適用さるゝ職業を示すことも考へられる。そしてこれを一般的な制度と爲すか特殊な制度と爲すかは、一つには國々の實狀に依ることだが、一つには又賃金局制度否寧ろ廣く賃金制理の目的が何れに在るかに依つて定まる。若し賃金制理が一般的に労働平和を將來することに主目的を置いて行はれるものであるならば、賃金局の如きもなるべく廣きに涉つてこれを置き、原則としてはあらゆる職業に於てそれゝ、賃金局の設置を爲すを可とするであら

う。然るに若しその目的が主としてスエッチングの防止に在るならば、スエッチングの行はれる特殊職業部類を選んで賃金局制を布き又は他の方法に依て當該職業方面に於ける賃金制理を爲せばよいであらう。

これを従來諸國の實狀について見れば、賃金局は決してあらゆる職業に涉り又あらゆる勞働者に對して其働を爲すものとはなつて居ない。大抵何等かの限定が爲されて居るが、その限定はこれを數種に概括することが出来る。第一には仕事の性質上より爲される限定である。其實例としては家庭内に於ける勤勞 (Alburtia, Brith Columbia, North Dakota 其他) 及び農業勞働 (British Columbia, North Dakota, Texas, New South Wales 其他) は賃金局の働から除外されて居る。其他産婆や教師などの除外されたる所もある。此等の勞働が何故に除外されてあるかは頗る疑義ある次第で、其の明瞭な理由の示されたる所はない。賃金制理の目的がスエッチング防止に在りて見ても、何故に農業や家庭勞働が除外せられるか。此等の勞働はよき賃金を得て居るからといふのだつたら、特に之を除外する必要はない筈である。然るに實際に於ては此等の勞働は決してよき報酬を拂はれて居るわけではなく、寧ろ其の賃金の低きを普通とする。若又賃金制理の自的が勞働上の平和を齎すことにあるとすれば愈々以て除外の理由は薄弱になつて來る。從てその理由としては、此等の勞働に關しては賃金局による賃金制理の行務上に困難多しとせられること

、此等の勞働に關しては非常に保守的な考が今でも廣く世に存して居ることゝの外には存しないのである。

次に限定の行はれるは性の區別である。即ち Canada, Arizona, Arkansas, Porto Rico, Utah 等に於ては法律はたゞ女子勞働者にのみ適用せられ、其他の北米合衆國中の諸州に於ては法律は女子と或年齢以下の男子とに適用せられるに過ぎぬ。尤も英吉利、埃太利、ツエッコ・スロヴァキア、那諾等に於ては性の區別は問題にせられてない。佛蘭西では男子はたゞ其得る賃金が女子の爲に定められたる最低賃金以下である場合にのみ最低賃金法の保護を求めることが出来るやうになつて居る。此事も亦其理由薄弱である。低い賃金を得ヌエツチングの犠牲となる者には女子が多いには相違ないけれど、男子勞働者も亦多數に其犠牲となつて居ることは掩ふべからざる事實である。

第三には地理的限定の爲されたるものがある。例へば Alberta に於ては賃金局はたゞ人口千五百以上の市街地に於てのみ設けらるゝを得。Manitoba, Nova Scotia, Saskatchewan に於ても市街地に限られてある。

次に賃金制理の爲めに設けられたる最低賃金制は、たゞ家内工業勞働若くは出し、仕事勞働にのみ適用せられるものとした所がある。英吉利及那諾を除いては歐洲中此法律を有する國は皆さう

である。英吉利に於ても一九〇九年に制定された職業局法は先づ出^い、し^い、仕事の主として行はれる部類の職業に限り適用されるものとなつて居た。此の制限は賃金制理の目的が産業平和の確保に在る所には存して居ない。たゞスエッチング防止を目的とする所に存するのだが、併しスエッチングは家内工業専有のものではない。他の方面の勞働に關しても存在することを忘れてははらない。

次に英國の一九一八年の職業局法に於ては、同法は勞働大臣の見る所に依り有效なる賃金制理の爲の機關の存せない方面にのみ適用あるものとせられた。此の立法の爲された當時英國には勞働者の産業管理や産業取引に關す新しき基礎や産業界に於ける協同と調和とを促進するために國家の機關を使用することやに關する理論が行はれて居たのであつて、此立法は當時の心狀を反映せるものであつた。そしてかの Whitley scheme なるものが示され、其中に於ては自治に堪える産業部類と然らざるものとが區別せられ、前者に對しては Whitley Council を設け後者に對して Trade Boards を設くべきものとせられ、其計畫の一部分として職業局法の適用に關する制限が正當とせられたのである。

最後に賃金局制を適用するか又その働に對し除外例を設くるかにつき其理由を與へるものは、支給せられる賃金の狀況を基礎とするものこれである。北米合衆國に於ては中央委員會は調査の

上成年労働者に對して生活上の正當なる標準を支ふるに足らざる賃金の支統されて居るを發見すれば、賃金を決定するを得るものとして居る。又年少者の賃金の制理せられる所では、委員會はその實際賃金が不正當なるを見出した場合にこれが制理を爲すを得るものとしてある。同様の規定は一九一八年の那諾の商業使用人法及び一九一八年の英國職業局法中にも存する。此等の規定はすべて賃金の不適當に低き場合に其方面に對し賃金制理に關する法律を適用せんとするもので、先づ最も合理的なものと思はれて居る。尤もそれは法律の目的が不正當に低き賃金を制理することに存する場合に限る。賃金制理が産業界の平和を將來することに於ける場合には、高い賃金を得て居る労働者こそ却つて爭議に携はり労働運動を行ふ部類の労働者なれば、此等を其適用の範圍外に置くべき理由は無い次第である。

要之、右種々の場合から之を綜合して考ふれば、一般論としては賃金制理の目的が労働平和を保たんに存する場合には、其適用を限定するは理窟に合はないことになり、たゞ其目的が低い賃金を無くすることに存する場合には、或限定を爲すとも不合理ならざることになるのである。

さて右は賃金局制の行はるゝ産業若くは職業方面についてのことであるが、次に賃金局が或職業毎に其區別に沿ふて設けらるゝものとした場合に、一職業と他職業との境界を定むることにつ

いても種々考究すべきものがある。此事は勞働組合の如きに關してもかの職業別組合については常に問題となる所で、さかく其境界を明定することには諸多の困難の伴ふを避け難い。尤も賃金局法の適用が法律に明記せられたる職業方面に對してのみ爲され、然かも其等の職業は互に著しく性質の異つたものである場合には、(例へば英國職業局法の如き)多くの困難は生じないが、かかる法律も其適用の範圍が擴張せられるに連れてやはり職業境界に關する問題は生ぜざるを得ない。

然るに賃金局の管轄を定める任務は多くは主務大臣に屬して居る。従て大抵はその定むる所に從て任意的に決定せられることになる。然し幾ら任意的といつても其所に何等かの準據する所の存するは當然で、其の準據は第一には手工の意味に於けるよりも産業の意味に於ける職業の生産物の區別に存する。その生産の過程の區別に存するよりも生産物の區別に存する。そして勿論一職業の意義を定めるについては豫め十分なる調査が遂げられ、専門家の意見も徴せられるのだが、さて愈々實施して見れば、常に種々なる疑義の生ずるを免れない。然かもその意義を十分に定めることの必要と困難とは多數の相類似せる職業若くはその集團が一々法律の適用の下に置かれる場合なるを知ることが出来る。

一職業が定義されるれば、その職業に特有なる勞務に従事する勞働者は皆その定義内に包含され

るのは勿論のことだが、同時に尙ほその職業内に於ける倉庫掛、運搬夫、雑業労働者、書記の如きものも亦これに包括せられることになる。そこで常に生じる問題は、若し一職業が二三の異なる賃金局の管轄の下に分割され、各賃金局が多少づゝ異なる賃金を決定した場合には、其一部の仕事に従ふ右等の労働者は他の部門の仕事に従ふ者とは異つた賃金を受けることにならざるを得ざることこれである。例へば同じく運搬人であり乍ら一方の者は他方の者より多い賃金を得るやうなことが生ぜざるを得ない。英國の實例について見れば、砂糖菓子¹¹⁾の製造所は自ら其容器として紙箱を製造するが、チョコレート盆を或場所から他の場所に運ぶ娘は紙箱を其製造室から包装室へ運ぶ労働と同じやうな労働をして居るに拘らず、賃金は定められた最低率に依て支拂はれるとすれば一時間につき一片ほど少いのである。

この職業境界に關する問題と似たやうな然かもこれと關聯した問題は一職業の範圍を定めることである。これに關する問題は賃金局の設けらるゝこと多きに及び、其の職業の種類が多くなれば、それと共に益々面倒にならざるを得ない。英國などに在つては此問題の決定は結局は裁判所に依て法的になされる外はないにしても、成るべく法的な問題としないで圓滑に決定する爲めに、一九二〇年労働省に之に關する一部局を設置して、専ら其所で取扱ふことにした。そして先づ其所で法律的問題を見て解釋を下し、これを當該賃金局の方に廻すことにしたのだが、とかく都

11) Sells, op. cit. p. 57

合よく運ばなかつた。それは此の職業範圍に關する問題は一面法律問題であると同時に、一面また習慣の問題である。然るに主務省の人々は職業内に於ける習慣については十分の智識がないのに、賃金局の方には企業家と労働者との代表者が居て、彼等は自己職業の習慣については十分な智識を持つて居る代り法律上の智識に缺けて居るからである。問題は所詮兩者の合議的な働によつて決せられる外はない。そこで近頃は逆に先づ問題を賃金局の議にかけ然る後にこれを主務省に廻すことになつた。併し賃金局としては問題を自分だけで決定したゞその決定に關し法律的な助言だけを得ることに止めたいと希望して居るやうである。何れにしても此等職業の範圍及境界に關する問題は關係者全體の満足を等しく買ひ得るやうには決定され難い性質のものである。

次に賃金局の管轄に關して考察せなければならぬことは、法の適用に對する除外例である。それは或労働者が心身の虛弱若くは負傷等の爲めに十分なる働を爲し得ざる者に對しては、時間給賃金として定められたる最低賃金を支給しないでもよい除外例を企業家に對して許容する必要があるやうな場合である。又それは出來高給賃金に關しても同様の理由により最低賃率の適用を除外せなければならぬものとしても生ずるのである。この除外例を認むることは、労働者には如何なる者に對しても生活必要費だけの賃金は最低賃金として支給せらるべきものだといふ見地からすれば、不都合のやうに見へるけれども、若しその除外例を認めざるに於ては、企業家はかゝる

種類の能力の劣つた者を雇傭するを厭ひ、彼等は却つてそれが爲めに失業の憂き目を見なければならなくなる。洵に已むを得ざる例外である。

かゝる除外例の適用には條件の附せらるゝを要するは勿論である。即ち英國の實例としては(一) 勞働者自身が最低賃金以下にても傭はれるを欲すること(二) 虚弱若しくは負傷の性質(三) 何故彼等は出來高賃率にて雇はれ能はざるか(四) 勞働時間、賃金額、仕事の種類等を包含する雇傭上の諸條件(五) 勞働者及企業家双方の署名等のこと(六) が要求されてある。そして此の除外例を求め得べき理由としては、たゞ身體上若しくは精神上の缺陷のみが認められ、普通は除外を求むる際醫師の診斷書を必要とせられる。たゞ勞働者が生れつき鈍くて仕事が遅いといふだけでは理由にならぬが、老年の結果さうなつたものは、老衰による虚弱として、これを要求すれば除外例中に認められる。此等の除外例の要求に對しては特別の機關を設けて十分なる調査を行ひ、之を許すべきや否やを決定し、又許される者については、その仕事の種類、勞働時間、賃金額、時間外勞働の許否等のことを定め、又除外の許される期間をも併せ定めるのである。¹²⁾

除外例を認めるといふことは、前に述べたやうに止むを得ざることであり、又失業を防ぐ道であつて、これを善用すれば賃金局制度をして彈力あるものたらしむるに足るけれども、亦これを悪用するに於ては賃金局制度をして有名無實に陥らしめる恐がある。即ち企業家はこれに依てあま

12) Sells, op. cit. p. 62—

り労働能率の低くないものをも低いとして除外することになり、結局は身神健全なるものに對しても定められたる最低賃金以下の賃金しか與へないことになる恐あるからである。そして又これが爲めに集合契約の障壁も破られて漸次個別的契約制の復活を見るに至る恐もある。つまり身神の虚弱とか労働能率の低いといふことには、十分明確な客觀的識別の標準がないものだから、制度を悪用せんとすれば悪用し得る間隙の存するを免れない。然し英國の實例について見れば從來あまりその邊の恐が實地に表はれはしなかつたやうである。それは賃金局が企業家と労働者との双方の代表者を有して居て、かゝる悪用を防止すべき道の自ら備はつて居ること、除外例が嚴重にたゞ身體及精神の虚弱や缺陷を原因とするものに限られてあるからである。

五 賃金局の權限

賃金局に與へられたる權限は、國に依り著しく相違して居る。最も廣き權限の認められたるはサウス・オウストラリアであつて、何でも産業上の事項を取扱ふものとせられ、その解釋はかなり廣義に爲されて居る。最も權限の狭いのは佛蘭西であつて、たゞ時間給賃金をのみ決定することが出來然かも其の基礎となるものは細かに規定せられてある。時間給に關する最低率を定めることは、賃金局の職權としては當然に附與せらるべき所のものであるから、諸國の賃金局にして

此の權限を有せざるものは無い。併しその時間給賃率を決定すべき基礎を爲す規定に至つては、諸國其軌を一にしない。同時に又たゞ時間給だけを決定する權能を有するだけで出來高給賃率の決定に關する權能を認められないでは、十分なる勞働者保護はなされないわけだから、出來高賃率と一定賃金額に對して爲さるべき勞働時間數とを定めることに關する權限の與へられることが必要である。これに關しては事情の如何に拘らず其權限の認められたるもあれば、またたゞ女子勞働者の相當に多數が出來高給により雇傭されたる場合にその賃率を定めるの權限の與へられたるもある。然し一定の最低時間給賃金だけの勞賃收入を齎らすに足るべき出來高賃率を定めることになれば、それから進んで一産業を全體として支配し標準賃率となるべき出來高賃率を決定することは、たゞ一步の隔たるに過ぎぬ。そこで英國の職業局法では敢てこの一步を進むことにしたのである。然し同國では一九〇九年に職業局法が制定されて以後一九一八年その改正法の發布を見るに至るまでの期間に於ては、この出來高賃率を定める權限は、實際あまり用ゐられなかつた。

出來高賃率の決定に關する賃金局の權限は、諸國に於ける實際の傾向としては、段々に擴張せられる方向に進んで居るが、これは獨り出來高給に關してのみではなく、其他の如何なる賃率についても、その決定に關する賃金局の權限は、賃金局の盛に活動して居る所では、漸次擴張せら

れる傾向に在るを否み難い。そしてこの権限は、實に賃金局をして眞實有用なる機關たらしむるを得る所以と考へられて居る。

最低賃率の決定に關する権限と併せて勞働時間を制理することに關する権限を得んとする希望は、賃金局の常にこれを公にして居る所である。たとへ賃金率決定の権限が與へられ、一週間分の賃金は最低何程でなければならぬと定めても、若し何程の勞働時間數に對してそれだけの賃金が支拂はるべきものなるかを定めることが出来ないならば、實際上スエッチング防止の目的は達せられない。即ち勞働者は從來低い賃率で比較的短時間働いて搾取せられて居た代りに、今度はやゝ高い賃率で比較的長時間働いて搾取せられることになるに過ぎぬ。

或國々に於ては勞働時間の決定に關する権限が賃金局に與へられなかつた。そこで賃金局は止むを得ず種々の手段を講じて這間に生ずる困難に打克つことにした。その手段は、第一には一時間毎の賃率を定むることである。二には賃金局の賃金決定書中に一週間の正常勞働時間は何程と見るかを明かにし、より長き勞働はより高き賃金報酬を得べきものと聲明することである。三には時間外勞働に對する賃率を定める権限の明かであつた際米國の或州に依て用ゐられた方法であつて、それは餘分勞働に對する高き賃率を定めることである。即ちより長く働く勞働者はより多くの生活費を要するといふ見地からこれを爲すのである。四には勞働時間の決定に關する権限の

認められざるに拘らずこれを無視して働くことである。

すべて斯くの如くなるが故に、實際的には賃金局の大多數は一定賃金の支給せらるべき時間数を定むる権限を認められて居る。そして若し時間賃率を定めるならばその場合には正常的一週労働時間を聲明するを許され、又その正常時間数以上の超過労働に對しては高き賃率を定めることを許されてある。これに依て一方労働者は労働時間の上で搾取せられる災を免がれ、企業家はまた労働者の實際労働しなかつた時間に對して賃金を支拂ふ苦痛を免がるゝを得る次第である。

或少数の例に於ては、賃金局は一週間内の労働時間を限定し、その時間以上の労働を禁じる権限をすら與へられたのがある。米國の或諸州、ブリチッシュ・コロンビア、マニトバ、及サスカチエヴァンの諸州に其實例を見る。又賃金局は廣く産業上の諸事項を取扱ふものとせられたる濠太利の諸州に於ても其権限は認められてある。賃金局に此の権限を與へることに關しては異論存し、かゝる権能は中央政府に屬すべきものだと思われ、米國や加那佗のやうに賃金局が眞實に當該職業の代表機關となつて居ない所では、この異論はかなり尊重せられて居る。けれども眞實なる賃金局制度の存する所では、賃金局に賃金に關する決定を爲す権限を認め乍ら労働時間に關する権限を與へてならぬといふ筈はないとせられて居る。賃金のこととは時間のことよりも労働者の権利と労働の移動とには關係する所多大ならざるを得ないと見られて居る。¹³⁾

労働時間と賃金とに關する事項は、賃金局の權限の中に在つては最も重要なものであるが、尙その賃金事項に關聯したる賃金局の職權中の他の事項は、徒弟及見習に關する事項である。徒弟及見習に關し何等かの制理を爲す權限は、賃金局制の存する所では一般的に認められたる所であり、多くの賃金局は或産業に於て使用せらるべき此等の者の數を限定する權限をすら有して居る。そして見習や徒弟を使用するものは許可證の存する限り所定の最低賃金よりも低い賃金を與へるを得るのだが、若し雇傭者にして成年労働者に對する適當歩台以上の數に上ばつて見習及徒弟を使用するに於ては、その許可證は考へられないのである。

此の徒弟及見習の數や賃金の決定やに關する賃金局の權限は、その賃金制理に關する一般的機能の補助的な働を爲すものである。若し徒弟及見習に對する報酬が引上げらるゝに於ては父兄は若い年から子供を労働に従はしめんとして其供給を増し、若し報酬が成人労働者の賃金よりも比較的少きに於ては、企業家は成人労働者の犠牲に於て成るべく多くの徒弟及見習を使用せんとするに至り、兩場合とも労働界に於ける組織を紊すことにならざるを得ない。

徒弟及見習はいふ迄もなく若年者であるが、その年齢を何歳以下と定むるかは、又かなり重要な問題である。企業家は成るべく之を高く定めんと欲し、労働者は之を低く定めんと欲する。併し大體に於ては女子は十四歳以上十八歳以下、男子は十四歳以上二十一歳以下とするのが普通であ

る。そして此等の若年者に對しては更に其年齡により幾何かの階級を設けて多少づゝ賃金を異にするのが勞働組合側の習慣であるが、企業家はかゝる階級を設けることに反對の見地を持して居る。そして又賃金局に依つては年齡以外に尙ほ職務上の區別をして賃率を定めるのがあるが、見習又は徒弟たるものに關して、職務の相違を認めることは甚だ稀な例たるに過ぎぬ。

又或場合には同じ若年者であつても、たゞ年が若いといふだけの者と、見習若くは徒弟たる者とを區別して取扱ふのがある。即ち見習や徒弟は修業の爲めに雇はれたる者で、仕事を教へて貰ふことに重きが置かれてあるから、此等の者の報酬はたゞ若年たる勞働者のそれよりも少くせられるのである。そして徒弟は見習よりも更にこの習業に關する深い關係を持つものとせられる所から、その賃金報酬は最も低くせられるのである。併し徒弟や見習に關する制度は現時の工場工業に於ては漸次廢れて行く傾向があり、現時の技術は徒弟若くは見習たることを多く必要としな

い所から、此に關する事項を以て重要な事項とする賃金局は、手工業的な仕事の尙ほ廣く行はれて居る職業方面のものたるは言ふ迄もない。併し又一方には徒弟に關する規律の十分に行はれない爲めに職人的な熟練が段々に衰退して、却つてこれが救済の道を考へなければならぬやうな方面のあることも見通してならぬ所である。¹¹⁾

さて以上示す所は賃金局の有する權限についての概要だが、尙ほ茲に攻究を要することは、賃

金局自身の有する権限と之に對する外部權力特にその監督に關することである。若し賃金局なるものが職業内部に於ける利益を代表する者に依て成れる機關であり、その機關は職業内部のことに關しては自主的な決定を爲すべき責任を負へるものであつて、謂はゞ一種の議會を見たやうなものであるならば、その行動は成るべくそれを自由にし、出來得る限り其の自主權を認めてやるべき性質のものであると謂はねばならぬ。然るに賃金局は國費に依て支持せられたるもので、其の決定せる所は國家の權力に依て強行的に實施せられ、又その決定する所は勞働の價格に關係し又勞働の供給を一産業より他産業へと移動せしむることに依て、國家一般の公共的利益に接觸した場合に依ては之を害することもあるやうなものであるならば、賃金局の行動に關しては或程度までの國家的監督の行はれる必要あるものと見なければならぬ。そこで實際問題としてはどの程度までの監督が行はれ、どの程度迄の自主的行動を許すべきかといふことが、問題とならざるを得ないのである。

賃金局に關する働に於ては一方には明かに賃金局以外の働として行はれなければならぬものもあるが、又その限界を明瞭に引くことの困難なものもある。明かに前者に屬するものとしては賃金局自身を設置する働が考へられる。即ちこれを設くる必要ありや否や、これを必要とする事情如何等のことは、賃金局自身では出來ぬ仕事である。それは外部の權力に依て爲されねばならぬ

が、それは従來は大體三種を出でなかつた。仲裁々判所（濠太利の或諸州）勞働大臣又は勞働省（英國と加那佗の或諸州と）最低賃金問題を取扱ふ爲に特に設けられたる中央委員會（北米合衆國）これである。¹⁰⁾

次に普通に賃金局以外の權力に屬すべきものと考へられて居る事項がある。それは賃金局を招集し又その議事の遅延を防止することに關するものである。賃金局の招集は賃金局自身の働にも委かされ得るものだけれど、實際上それでは色々困る場合が少くないとせられる。そして賃金局が必要なだけ度々會合を開いて居るや否やを監督する必要あると同時に、それは又餘りに度々會合を開き過ぎては居ぬかを監督する必要もある。特更に會議を開かないでは賃金局は無用の長物化するし、あまり開き過ぎては、たいその委員が日當を得ん爲めに商買に開くことになる恐がある。これはやはり外部から適當に制御せなければならぬとせられる次第である。

自主的決定に委すべきか、外部からこれを行ふべきかの判定のつきにくい事項としては、前に述べた職業間の境界を定め一職業の範圍を畫する事項の如きが考へられる。その理由は前に述べた所に照し見れば明かであらう。

併し賃金局の權限に對する監督の問題中に於て最も困難なものは賃金の決定權に關するものでなければならぬ。若し賃金局が一の自主的團體であるならば、その賃金に關する決定權はその自

主權の發動として外部より尊重されねばならぬ。その決定が爲されても何日かの後にそれは中央官憲の認可を得ないで效力なきものとせられるならば、賃金局は折角働いても無駄骨を折ることとなる外はない。のみならず賃金に關する事項については賃金局はその職業内の實狀に精通して居て、適當と思はれる賃金決定をなしたのに、あまり事情も知らない官憲が自由にその決定を否認したり變更したりするやうでは、賃金局は其本來の任務に孤負することになるからといふので、賃金局として其自主權の承認の爲に戦はねばならぬとも考へるに至るであらう。

然し又これを逆に考へて見れば、賃金決定をたゞ賃金局の自由裁量にまかして置いては、その弊害甚しきものあるを見るに至るかも知れない。即ち賃金局は賃金決定に關するその獨占力を利用して、不當に高い賃金の決定を爲し、爲めに其職業方面の業務を立行き難きに至らしめ、勞働者としては多數の者が失業に陥らざるを得ざるに至らしめ、その結果社會一般としても失業救済に要する租稅負擔を加重せられたりその他直接間接の損害を被ることゝならざるを得ない。かゝる賃金の決定に對しては議長及中立委員に於て努めてこれを阻止すべきだけでも、其力の及ばない場合も少くないであらう。此弊害は米國の賃金局のやうに助言的機能しか有つて居ないものには起り得ないが、賃金決定に關する全權の與へられ中央官憲はたゞその制動機として働くに過ぎざるものに於ては随分起り得べき危険が多い。

斯く兩様に考へられる所から、この貸金決定權に關する問題は甚だ難解の問題たらざるを得ないのである。併しこれに關して貸金局に十分の自由權を與ふべきか否かは貸金制理の行はれる目的に依頼する所多大である。若しそれがスエッチング防止の爲めにせられるものであるならば、貸金局の利己的行動に對しては外部權力が相當の監督を加へ制限を爲すは止むを得ないことで、又必ずしも非難すべきことでないと思へられる。然るに貸金制理の目的が主として産業界の平和の保持といふことにあるならば、貸金局に對しては出來得る限りの自主權を與へるのが正當と考へられる。

從來の實狀に於ては、貸金局の貸金に關する決定に對しては、その決定の未だ公表されない先に之を檢査する特別の機關を設けること、事後それに關する訴を爲すを許し、官憲は再議の爲めに之を貸金局に廻附するを得ることにして居るのが少くない。併し近時の一般の傾向としては成るべく廣く貸金局に自主權を認めて行かうとする風がある。サウス・オウストラリアでは決定された貸率は再議に附せられることはあるが、それでも貸金局の決定は終審的である。英國に於てはすらも最後の決定は貸金局と主務大臣との商議に依つて爲されることになつて居る。¹⁷⁾

最後に、貸金局制度をして成功せしむると否との岐るゝ點は、その決定したる貸金額若くは貸率が、其の決定通り果してよく實行せられるや否やである。元來制度の精神としては貸金局に於

17) Burns, op. cit. p. 218

て決定せられたるものは、法規上其の適用を受けることになつて居る範圍内に對しては、やはり法規上例外の認められたるものを除く以外は、悉く遺憾なく實行せられ、其範圍内に於ける雇傭者は、其の被傭者に對して眞實に賃金局の決定せる最低賃金以上の賃金支給を爲して居なければならぬ筈である。若しこの點に於て遺憾あり、或企業家若くは或部類の企業家がそれ以下の賃金支給しか爲して居ないやうなことがあつたとしたら、その爲に他の忠實なる企業家は不正競争を受ける結果となり、不誠實な者が競争上有利な地位を占めて、誠實なる者は高き賃金負擔の爲に競争上不利の地位に立たざるを得ないことになる。此種の事情は彼の工場法其他の勞働保護規定の適用上に於ても常に起さる問題を、法規を遵奉せざる者の存在を許すに於ては、企業界にグレッシャム法則の妥當を益々露骨ならしむることにならざるを得ない。

茲に於てか賃金局制度に就いても、賃金局の決定せる所のもの、實行を監督すべき制度の必ず附加せられる必要を見る。工場法の適用に於ける工場監督制度の必要と同一様の事情である。されば何れの國に於ても此の監督の制度を有するのだが、英國に在つては當初は賃金局の決定を勵行する監督事務はこれを賃金局自身の手に乗ね、監督事務は賃金局議長（當時英國内の賃金局を通じて一人の議長 Mr. Ave が居た）の統轄の下に置かれた。然し後には勞働大臣がこれを統管することになつた。

賃金局に於て決定したる賃金額や賃率は企業家の義務としてこれをその下に働く勞働一般に周知せしめるやう公示せなければならぬことになつて居る。そして英國などの實例に於ては、當初賃金局の決定する賃率は年齢と性の區別との上に定められたる最低時間賃率を主とした。そして特別な出來高賃率が定められない限りは、除外例として許されたる勞働者以外のあらゆる出來高給勞働者は、少くとも一般的なる最低時間給賃金の額に相當するだけの賃金收入を齎すべき出來高給を出來高單位價格として支給さるゝを得べきものとせられた。換言すれば此種の普通の勞働者に對しては出來高給を基礎とする時間給の支給さるべきものとせられた。然るに企業家は動もすれば色々な口實を設けて、その所定最低額以下の賃金支給を敢てせんとし特に經濟界の不況な際にはその違反が多くなる。そして勞働者は所定額以下の賃金を得つゝあることを知る場合にも、解雇せられることを恐れる所からこれを監督官に告ぐることなくして泣寢入りになる恐がある。そして此の弊害は出來高給賃金制に於て起り易い所で、其の賃率の定め方が複雑になつて居るものほど、反則も行はれ易いのである。

斯かる反則は十分にこれを取締らなければ、折角の賃金局制度をして甚だ效果薄きものたるに終らしむる恐あること前述の通りだが、さて實際に於てはその取締はとかく十分に行はれ難く爲めに忠實なる企業家の不平の聲を聞くこと少からざる有様である。そして其取締の爲めには罰則

を適用し、不正なる企業家にはどしどし罰金や過料を課することすればよいやうに思はれるのであつて、忠實なる企業家は常にこれを希望するのだが、英國の實狀などについて見れば、さかくその事も行はれ難く、特に裁判所がかゝる判決を爲すに躊躇する傾あり、その判決に必要な違反材料的確なるものを得ることが、六ヶ敷いやうである。それは前に述べたやうに、労働者が若しその材料を供したことが知れると解僱せられ犠牲に供せられるを恐れる所から生ずる現象である。

英國の實狀としては、斯く監督の實の擧がり兼ねるのは、一つには賃金局と監督事務との間の連絡が取れ難いこと、今一つには違反者を糺弾する道が普通の司法手續によることになつて居ること、次に、主として其原因を置くものと信せられて居る。従て其の改善策としては、監督のごとはやはりこれを賃金局の手に委ね、その決定せる所のものは自らの責任としてこれを十分徹底的に實行せしむること、今一つは違反者取締に關しては簡單なる特別機關を設けること、が主に關しては、英國の現狀の如きは決して利害關係者の満足を買ひ得る状態でない。¹⁸⁾

英國以外の國々に在つても、此監督に關する問題は重要にして然かも困難な問題たるを知るに難くない。然し此點について制度の完備を期せなければ賃金局制をして空鐵砲に終らしめる恐あ

ること與々も注意すべき所である。(三完)