

### 戦前日本の軍のサラリー：年功賃金は日本 社会の産物か

KOIKE, Kazuo / 小池, 和男

---

(出版者 / Publisher)

法政大学経営学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

経営志林 / The Hosei journal of business

(巻 / Volume)

45

(号 / Number)

1

(開始ページ / Start Page)

21

(終了ページ / End Page)

42

(発行年 / Year)

2008-04

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00007885>

## 〔研究ノート〕

## 戦前日本の軍のサラリー

## 一年功賃金は日本社会の産物か

小池 和 男

## 1. 他国のサラリーを比較基準に

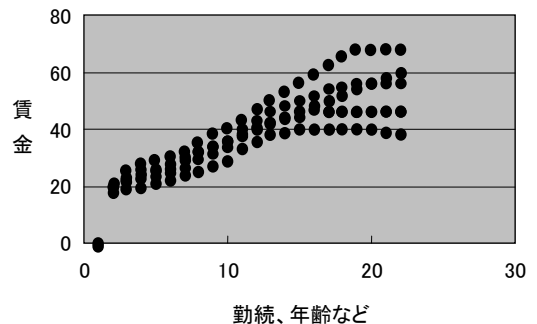
## きめ方こそ

日本の産業社会にはたくさんの「伝説」がある。「伝説」とはほとんど根拠もなしに人々に思い込まれている観念である。思い込まれる理由は、日本社会をみる人々の基準にある。他国の状況を基準にして日本をみるのだが、その他国の状況は往々誤解にもとづく。その結果「伝説」が生じる。その「伝説」のひとつは、いうまでもなく「年功賃金」が欧米社会とは異質な日本社会の長い慣行から生まれた、という観念である。ここではその「伝説」を吟味する。そのため戦前日本の国家公務員、それも比較的わかりやすい軍のサラリーを調べてみる。こういえば、たくさんの疑問がある。なぜ戦前の公務員をみるのか。それもなぜ軍のサラリーをみるのか。こうした疑問に答えるには、年功賃金のイメージ—語義というよりあいまいなイメージの検討から始めなければなるまい。

そのイメージとは、ごくおおまかにいって、サラリーが勤続をつむにしたがい上がっていく傾向をいう。図1のように、たて軸にサラリー、横軸に勤続や年齢をとる。ある時点で多くの従業員がいたとして、そのサラリーを図に記すと、おおまかに図のように散らばり、結局右上がりとなることをいう。念のため対応する英語を記しておけば“late and high ceiling “遅く高い天井の,” age-wage profiles “年齢に応じた上がり方であろうか。

だが、対応する英語の存在が示唆するように、それでは他国との真の異同がつかめない。その点はすでに他に記したので詳しくはいわないが（とくに小池 [2005] 第4章）、散らばりの右上がりカーブという傾向は、なにも日本にかぎらず、西欧、米などさまざまな国のホワイトカラーのサラリー

図1 年功賃金のイメージ—右上がりのカーブ



一般に広く認められる特徴なのだ。日本のサラリーの性質を確認するには、それとはべつの指標を用意しなくてはならない。

わたくしが用意する指標は「きめ方」である。きめ方とは、個々のサラリー額を仕事ごとにきめているか（仕事給や職務給と呼ばれる）、年齢ごとにきめているか（年齢給）、勤続ごとにきめているか（勤続給）、大工や左官など職種ごとにきめているか（職種給）、あるいは社員3級、同2級、同1級など社内資格ごとにきめているか（社内資格給）、などである。なお、こうしたきめ方などという概念は、他国の文献ではみられないようだ。しいていえば rating あるいは scaling であろうか。

そういうと、仕事ごとであれば上がり方はもはや右上がりではなく、したがって「年功賃金」ではない、と即断する向きが日本が多い。しかし、仕事給でも上の仕事への昇進がおおまかにでも勤続におうじていると、結果は右上がりとなる。そしてきびしい勤続順の昇進とは、米の生産職場でごくふつうの慣行なのだ。前任権 strict seniority である。

ではいったい「年功賃金」の「きめ方」とはどのようなものであろうか。おそらくふつうのイメージでいえば、長期の定期昇給の存在であろう。

定年近くまで、昇進せず昇格しなくとも、基本給が定期昇給で少しでも上昇していくことであろう。もちろんキャリアによって差ははなはだしく、エリートはさっさと上の資格に昇格し、サラリーはぐんぐん上がるだろう。他方、選抜にとりのこされた層は圧倒的に多い。そのとり残された人たちも、とにかく定年間近まで定期昇給で基本給が多少ともあがっていく、そうした傾向をイメージしよう。

このきめ方を具体化したサラリー方式の典型は、1957年制定の日本国家公務員サラリーか、とおもう。民間企業にも同様な方式が多かるうが、きめ方を検討できるほど金額が明示されず外からは把握しにくい。これにたいし国家公務員サラリーは金額が明示され、やや検討しやすいのである。でもいったい、その具現がどうして敗戦後かなりあとの1957年なのであるのか。なぜ戦前ではないのか。その謎を追いかけてい。

公務員サラリーにはこれまでたくさんの研究があった。にもかかわらず、あえてここに小論を展開しようとする最大の理由は、これまでの研究が日本の公務員サラリーのみならず日本大企業のサラリーを分析するにあたって、他国のサラリーを、とりわけそのきめ方を、あまり直裁にみようとしなかった、と考えるからである。

それには当然のこととされてきた想定があった。日本のサラリーはきわめて特殊で欧米とはまったく別、それというのも他国のサラリーは職務給だ、との牢固とした先入主があり、それを基準にしているからであろう。それでは日本のサラリーの真の特徴を把握するのはむづかしい。もっとも他国と明示的に比較しそれゆえ誤解の少ない研究もないではないが<sup>1)</sup>。

### 指標

まず現代米、西欧のふつうのサラリーのきめ方の特徴をまとめて、日本のサラリーを分析する際の比較基準とする。米、西欧のサラリーの特徴は、職務給＝仕事給ではまったくない。「社内資格ごとの範囲給 range rate by job grade」なのである。そして後にしめすように、日本のサラリーもその基本は、実質的に社内資格ごとの範囲給とみるほかない。日、欧米ともにおなじように社内資格ごと

の範囲給であるならば、その異同を吟味するには具体的でこまかな指標を必須とする。それを提示し、その指標によって分析をすすめたい。まだわからないことも多く、読者のみなさんからのご教示を得たく、研究ノートとするゆえんである。

分析に使えるような具体的な指標は、昨今の米ホワイトカラーのふつうのサラリーを念頭におくと、つぎの5つとなる。(以上がもとづく資料はさしあたり小池 [2003] [2005] 第4章)。

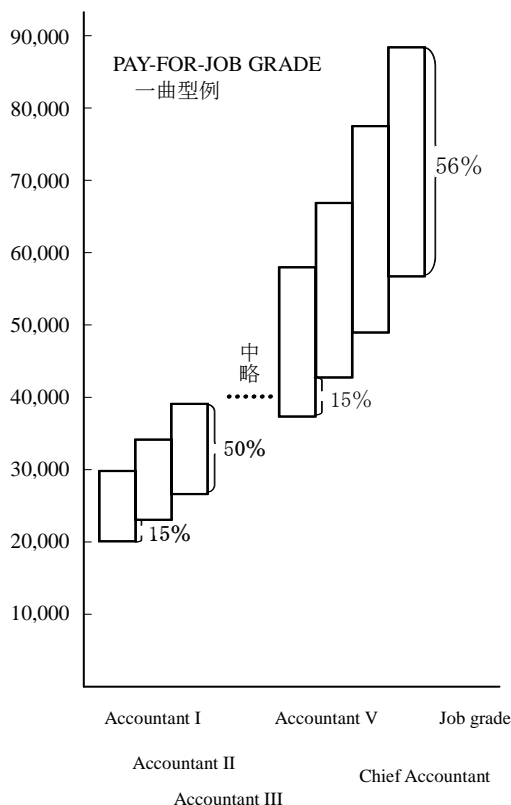
- a. 社内資格の数：米企業では大卒若年入社から部長クラスまで10ほどか。一見資格数が40や50と多くとも、それは昇進せずに昇格するばあいを含めるのであって（たとえば飯田橋支店長というおなじポストのまま資格を3、4昇格するなど）、昇進してはじめて昇格するばあいにかぎると、10前後となるうか。
- b. 範囲給 range rate：仕事給と違い一本のサラリーsingle rate ではない。おなじ社内資格でも一本のサラリーがあるわけではない。課長クラスというおなじ資格でも40-60万円という範囲給 range でしめされる。
- c. 範囲給の大きさ：ふつう（上限-下限）／下限×100というパーセントであらわすが、50-60%から100%などと大きい（ときに中央値を100として上限20%上、下限を20%下などという。それならば40-60万円はうへの算式では範囲給の大きさは50%となる）。米の生産労働者は範囲給がないか、あっても10-20%と小さい。他方、係長、課長クラスは50-60%、部長クラスはもっと大きい。
- d. 大きな重複度：隣接の範囲給ともかなり重なる（overlapping range rate）。いいかえれば、範囲給は隣接の資格間では大きく離れない。つまり上の資格に移っても、基本給はボンとあがらない。その重なる度合を、隣接の範囲給の下限どうして測るとする。ある範囲給の下限を100としたとき、すぐ上の（直近上位）範囲給の下限が何%上かで測る。米のホワイトカラーのサラリーでは、まず15-20%ていどとみられる。つまり相

当に重なっている。だから、よく日本の年功制度の奇妙な特徴としばしばいわれること、上位の仕事を担当している若い人が、下位の仕事ながら勤続の長い人のサラリーより低いというのは、米のホワイトカラーでもよくあることなのだ。

- e. 範囲給内での査定つき昇給：その社内資格の範囲給の上限まで、査定つきの定期昇給であがっていく。職務が変わらなくとも上がっていく。そして範囲給の上限に達すると定期昇給はとまるのだが、ときに上限をこえた「延伸」がある。もちろん定期昇給額は査定によって個人差がある。

米でごくふつうの範囲給を図示すれば、つぎの図2となる。

図2 サラリーの図



Personick, Martin E. (1984), P.26

もっとも肝心の社内資格の説明が遅れた。以上でわかるように、基本は多くの仕事を社内資格でおおまかにくるのである。経理課長も人事課長も営業課長も、課長クラスという社内資格でくくる。それは米でごくふつうのことであろう。そして昇進しないと資格もまず昇格しない。「まず」というのは、昇進しなくともときにとりの資格まで昇格することもあるからである。それにしても社内資格は仕事や職位とかなり連動している。日本の職能資格とまずかわるまい。

こうした認識は、すくなくとも米の事情をていねいに分析した日本の文献と、ほとんど一致する<sup>2)</sup>。ところがそうした論文の書き手は、それでも米は職務給、日本は属人給と区別するのである。職務給とは、職務分析をもとにサラリーをきめる方式をいうようだ。それに対し日本は職務分析をおこなっていない、という見方にもとづく。しかし職務分析を重要視するなら、同じ職務にたいし、どうしてこれほど大きなサラリーの差が生じるのか。その説明がまったくない。もし職務内容だけでサラリーがきまるなら、職務ごとに一本の基本給にすればよいではないか。

範囲給という大きな広がり、職務分析以外の要素によるほかない。その点は米でも気づいており、「コンピタンス competence」などともっともらしいことをいう。コンピタンスとは能力をしめすぐふつうの言葉にすぎず、おなじ仕事をしていても、上手下手で大いに差が生じることを意味する<sup>3)</sup>。いうまでもなく高度な仕事ほど上手下手の差が大きくなる。したがって社内資格ごとの範囲給は、高度な仕事に適用される。くどいようだが、この大きな差は職務では説明できない。なぜなら、おなじ職務についているのだから。

もともと職務分析 job analysis とは、第二次大戦前アメリカのUSスチールなど鉄鋼大企業で、あまりに事業所の数が多くなり企業内の賃金構造がみだれ、その整理に、あくまで企業内の賃金の整理に用いたのがはじまりとおもわれる<sup>4)</sup>。職務でサラリーがきまるとは、アメリカ風の生産労働者、つまりいわれたことしかしない、というイメージにもとづくのであった。高度な仕事、したがって上手下手の差が大きく生じる仕事には、とうてい適用しがたい。

## 2. 公務員のサラリー

### 1957年公務員サラリー

さきに日本の年功賃金の具現化として1957年の国家公務員サラリーをあげた。それがその後の公務員サラリーのもととなっている（参考までに付表2に掲げる）。それを簡単に日本伝来の年功賃金などときめつけないで、うえて説明した指標をもちいて分析してみよう。それがなによりも肝要なのである。その指標にしたがうと、

- a. 社内資格の数は8、これは最近米民間企業で案外に多い傾向と合致する。
- b. もちろん範囲給である。
- c. 範囲給の大きさは、局長、次官のような上位は小さく、25%ていどだが、課長補佐、係長クラスは100%ほどと大きい。その下の主任や上級係員クラスは130-150%たらずにもなる。米のふつうのサラリーよりは充分大きい、近時米でも100%をこえる大きな範囲給がみられる。
- d. 重複はすべての範囲給にある。範囲給のかさなり具合を隣接の下限同士でくらべると、ほぼ30-50%、むしろ米のふつうのサラリーの重複度（15-20%）のほうがやや小さいか（数値が大きいほど重複度は小さい）。
- e. 昇進がのぞめない層でも、定年間近まで多少の定期昇給がある。昇給間隔はふつう1年ごとだが、上限に近いと2年ごととなり、とにかく長期期間つづく。サラリー表を機械的に適用すると、課長補佐や係長クラスで16-17年ほどつづく。つまり、さきにみた現代の米ホワイトカラーのサラリーよりは範囲給がやや大きくなり、上限はあっても、かなり長期間定期昇給がつづく。

ここで用意した指標にしたがい整理すると、年功賃金のイメージにあう1957年公務員サラリーは、案外に米のホワイトカラーサラリーのふつうの姿に、すくなくとも部分的に似てくる。指標 a. 社内資格の数、b. 範囲給、e. 定期昇給で範囲給の上限まであがっていく、などの点では共通しよう。ただし、c. 範囲給はかなり大きくなる。し

かしこれとても、米民間企業ではかなり大きい範囲給が相当に広がっている。また e. でも昇格がなくとも定年間近までサラリーがあがるのは、まことに日本の年功賃金のイメージにふさわしいが、米でもあるていどは定期昇給であがり、しかも上限をこえた延伸もある。かりに範囲給 range の大きさを60%とすれば、毎年3、4%の定期昇給では、やはり10数年昇進なしにサラリーが上がっていく。まして範囲給の上限に近づくほど昇給率が小さくなる。その結果長期間の昇給がつづく。それは日本の公務員サラリーで上限に近づくほど昇給期間が2年ごとなど間遠となることと軌を一にしよう。

そうじて、いいたいことはふたつある。第一、日本の伝統的な年功賃金のイメージは、すくなくとも部分的には米のふつうのサラリーに似ている。第二、違う点はイ. 範囲給がやや大きいことと、ロ. 中下層での昇給期間がながく、定年間近まで昇格しなくとも少ないながら定期昇給がつづく、この2点であろうか。

### なぜ戦前の公務員をみるか

では、こうした差異は戦前からの日本の伝統であろうか。もし年功賃金が戦前日本からの長い伝統であるならば、それは戦前日本の公務員サラリー方式を引き継いでいるはずだ。はたしてそうか。ところが戦前の日本の公務員サラリーはこれとはかなり異質であったようだ。

ただし、そこにすすむまでに、なお説明しておきたいことがある。そのひとつは、これまでの研究の補完としての意味である。従来、日本の企業の雇用慣行、サラリーなどの源泉を江戸期の大店にもとめる見解が多かった。それもありえようが、もうひとつの流れも注目さるべきではないだろうか。わたくしの感触では明治期日本大企業はよい人材を誘うために、念頭にあったお手本は中央官庁であった。サラリーの高さもその構造も官が目標であったようだ。霞ヶ関に対抗して三井物産、日本郵船などリーディングな民間企業はサラリーの高さ、しくみをきめていたかにおもわれる。周知のようにたとえば永井荷風の父、荷風が終生勤めなくともよい資産をのこした父は、文部省のキャリアから日本郵船の上海支店長に転じた。官から民が人材をスカウトした一例であろう。あるいは

工部省の米国帰りのエリート技師、団琢磨が民間の三井に移動したのも、そのひとつであろう。

そうじて官が民のサラリーの基準や目標であった、という印象がある。他の例をあげよう。明治初期、はじめて日本の民間紡績企業が世界にのりだしたのは、いうまでもなく大阪紡（いまの東洋紡）だが、その社長のサラリーは1880年代はじめて年360円、もっともサラリーの高い技術トップでも年600円であった。ボーナスを考慮するとその差は縮まるだろうが、なおはるかに中央政府の高官より低い。

その官のサラリーは、おそらくは江戸の大店よりも幕府のサラリーを念頭においていたのではないだろうか。という江戸期のサラリーは家や身分ごとの禄高＝家禄ではないか、と疑問をだされよう。だが、18世紀前半、吉宗の足高制（たしだかせい）という大きなサラリーの改革があった。それは家の禄高とは別に有能な人材を広くとめるために、職務ごとに一本のサラリーsingle rateをきめたのである。江戸町奉行は3,000石などである。それ以下の禄高の人でも有能ならばその職につけることができ、その間は不足分を禄高に足して職務給として支給する。やめればもとの禄高にもどるはずなのだが、実際には有能な人である以上、さらに高禄のポストに昇進していき、結局は相当な右上がりのサラリーをうけた。

世上有名な大岡越前守忠相はそのいちじるしい例であり、山田奉行（伊勢神宮の地）1,000石から、普請奉行2,000石、南町奉行3,000石をへて、大名のポストである寺社奉行、1万石の大名にまで昇進した。それはけっして大岡越前にとどまらず、かなりの例があるようだ。その一例、川村修富（ながとみ）をまことにふかく解明した文献もある（小松重男 [1991]）。かれは御家人の次男坊であるために50石ほどの微禄からスタートし、つぎつぎと昇進し800石までに達した。昇進による足高制の効果であった。

いやそれ以前は、サラリーはまさに合戦での斬りとり次第のものであった。戦いでめざましい功をあげれば、たちまち数倍数十倍にはねあがった。戦功はもちろん証拠を必要とし、相手の首をとり戦功認定所にしめすことであった。したがって、真にせっぱつまった戦いするとき、大將は部下に斬

りとった首を腰にゆわえて持つな、との指令をださざるをえなかった。首をもっては動きが鈍くなり、戦いを不利にするからである。

サムライでも生まれながらの身分によって生涯のサラリーがきまっていたのは、おそらく17世紀後半から18世紀初頭までのごく短い期間ではなかったろうか。18世紀初頭以降いやそれ以前も、江戸幕府は相当にサラリーを職務や能力などにおいて払っていたかにおもえる。

残念ながら、わたくしのとぼしい知識では江戸期まではよくさかのぼれない。もっともあとですこし江戸後期のサラリーをのぞきみるが、それを明治期の公務員サラリーがすくなくならず反映しているのではないだろうか。そうでなければあの明治の高官のくらしが説明できまい。たとえば大山巖元帥の青山辺にあったという7千坪の豪華な邸宅、それはしばしば明治天皇の行幸をむかえるためとされるが、そしてそのこと自体将軍の来訪を荣誉とした江戸期の伝統のにおいを感じるけれど、その資金はもともと小身微禄の出の明治の元勳たちからすれば、サラリーによるほかあるまい。かれらの鹿児島市での生家をみれば歴然としよう。実際大山は陸軍大臣、陸軍大将を10数年も勤めたのであった。そして国家公務員のサラリーは、こと戦前期にかんするかぎり、基本的な構造の変化はなく、ほぼ1890年（明治23年）前後に整備されたサラリー体系が原型らしい。

#### 軍のサラリーをみるのは

国家公務員のなかで陸軍をみるのは、昇進確率など比較的資料が得やすいからである。昇進がわからないと、範囲給の大きさがわからない。その昇進からみて軍は中央政府公務員のふたつのタイプのいわば中間で、そのいずれをもみるには恰好とおもわれる。ひとつは特急組あるいはエリート組、高級官僚であって迅速に昇進する。他方、おなじ霞ヶ関でも本省係長せいぜい課長にのぼるのが精一杯のノンエリート組である（もちろんノンエリートでも局長にのぼる人がいないではないが）。軍はそのちょうど中間の存在ともいえる。霞ヶ関のエリートたち（いわゆる高文合格者）なら、ひとつの省あたりの年採用者数は、かりに1920年代をとれば10名から30名前後であろうか。他方、

軍であれば陸軍では年600—700名、海軍で100—200名が陸軍士官学校、海軍兵学校から卒業してくる。いずれにしても霞ヶ関のエリートと呼ぶには人数が多すぎる。

さらに資料がよい。さきに戦前期公務員サラリーの一の骨格は1890年にほぼ定められたと記したが、それは「陸軍給与令」(明治23年勅令67号)であって、戦後原書房復刊の「法令全書」によって容易にみることができる(第23巻—2, pp. 106—175.)。さらに見事で綿密な研究、広田 [1997] がある。その第三部はまことに周到にサラリーや昇進を説明している。また熊谷 [1994] などのすばらしく丹念な研究がある。それによって昇進確率の見当がつく。

これらは士官を対象にしているが、下士官以下はその昇進の実態がなかなかわからない。ただし、そのサラリーの大要は上記「陸軍給与令」で多少うかがうことができる。海軍も「海軍制度沿革」や「海軍諸例則」などの詳細な資料集が原書房から公開されているが(明治百年史叢書)、ここでは人数の多い陸軍中心にみることにする。海軍との多少の昇進確率の差などは前記熊谷 [1994] が記している。概して佐官クラスでは、人数から推察できるように海軍の昇進確率が多少高かった。

### 1948年の国家公務員サラリー

もっとも1957年の国家公務員サラリーから一気に戦前へ視点を移すのはあぶない。というのは日本の国家公務員サラリーは、敗戦後の1948年、戦前からの体系の大きな変革があり、その体系がさきにみた1957年の大幅改訂までつづく。それをみておかなければならない。そしてこの1948年はまさしく米の占領下、占領軍の指示もあって、いわゆる「職階制」とよばれるものであった。「職階制」とは job classification plan の訳で、原意は企業内や組織内の沢山の仕事を格付けする方式、の意にほかならない(プランは計画とはかぎらず、実際の方式をも意味する)。しかしこれまでの日本の研究は、他国は仕事ごと、日本は年功賃金という既成観念がつよく災いし、残念ながら事態に接近できない。そこで職階制ということばにとらわれずに、さきの指標にしたがい、その特徴をみておくことが肝要であろう。その特徴をまとめると、

- a. 社内資格制であり、資格の数は15
- b. もちろん範囲給
- c. 範囲給の大きさは一般に狭い。最下位の初級係員クラスは13%—27%にすぎない。これはおそらくほとんどが上へ昇格していき、一種の経過職であるから、とおもわれる。中位の下とでもいうべき上級係員、係長がもっとも範囲給が大きい、それでも35—45%にすぎない。この辺にノンエリート層の多くが滞留する。そこでも範囲給はのちの1957年よりはるかに小さい。そのうえの課長以上はさらに狭く20%ほどである。なお次官、局長は範囲給といいがたく、2本でいどの基本給からなる。
- d. 重複度は大きい。範囲給の下限を直近上位の下限とくらべると、その差はほぼ15—20%で、範囲給の大半が重複する。

それにしても1957年体系との違いは著しい。米占領下ゆえに米の連邦公務員サラリーをコピーしたのであろうか。それをみたい。

### 米連邦公務員のサラリー

1948年に近い時点の米連邦公務員サラリー表をどこかでわたくしは見た記憶があるのだが、いまなかなか探しだせない。そこで時点はかなり下るが、1997年サラリー表をみる。1997年1月1日現在、一般公務員(一般俸給表適用者 GS general schedule ほぼ課長以下)ワシントン地区勤務のばあいの数値である(付表3. 外国公務員制度研究会 [1997] p. 372.)。あいまいな記憶のかぎりでは1948年当時と大差ないかにおもわれる。

- a. 社内資格の数は一般職で15である。一般職は日本の課長クラスまでらしいから、その上にも資格があり、結局、資格数はかなり多くなる。
- b. 範囲給である。ただし上位職はわずか6%で範囲給とよべず、さらに高位はほとんど一本の基本給 single rate である。
- c. 範囲給の大きさは小さい。30%でいどにすぎない。ただし、課長クラスまで15という多すぎる資格数を勘案して、かりにふたつ

の資格をあわせて範囲給の大きさみると、係長クラスで43-53%となり、ややふつうのサラリーに近づく。意味ある範囲給の大きさは、昇進がないばあいのサラリーの上昇なのであり、資格数が多いと昇進の可能性は大きくなるだろうから、ふたつの資格をあわせてみるのもひとつの考えであろう。

- d. 重複度は大きく、下限同士で見た差は10-20%にすぎない。範囲給の大半が重複する。

ここから1948年の日本の国家公務員サラリーは、かなり米国の公務員サラリーを下敷きにしていたことがわかる。ではいったい、1957年の年功賃金風サラリーは、この1948年のサラリー方式を廃し、戦前日本国家公務員サラリーにもどしたのであるうか。どうやらそうではない。戦前日本の公務員サラリーはむしろ米のサラリー方式により近いようだ。

### 3. 戦前期日本の軍のサラリー

#### 軍のサラリーをみる理由

わたくしがみたかぎり、もっともいねいに戦前公務員サラリーを解明しているのは広田[1997]である。なるほどそれは陸軍しかみていない。それも陸軍士官学校卒業の将校にかぎる。にもかかわらず、もっともいねいにみているというのは、その昇格までもさまざまな資料で調べているからである。真のサラリーの姿は、どの組織でも昇格、昇進までみないとわからない。そうでないと、さきにも記したように範囲給の大きさがわからない。範囲給の大きさは、くりかえすが、昇進しなくともサラリーがあがる、その大きさをいうのだ。

戦前期日本国家公務員については日本公務員制度史研究会[1989]などめぐまれた資料にもとづく文献がないではない。だが、それはあまり使えない。なによりも肝心の昇進、昇格の実際に迫る説明がとぼしい。なるほど、すいすいと昇進していくいわゆる高文のエリートたちについては他にすばらしい資料がある。いうまでもなく秦郁彦[1981]であって、ひとりひとりの人事資料を頭がさがる作業で積み上げた。しかし人数が圧倒的

に多いノンエリートについては資料がとぼしい。それをこの日本公務員制度史研究会[1989]はほとんど追究していない。したがって真のサラリーの姿はわからない。これにたいし、軍の階級すなわち資格は、のちにみるように、先進国にはほぼ共通で他国との比較にも有用なのだ。やむなく陸軍をベースとして、戦前期国家公務員サラリーをみるゆえんである。

なお、戦前日本国家公務員サラリーの体系を、1890年代初期に焦点をすえてみる。陸軍給与令のでた時期あるいはその直後である。それが基本の骨格をきめていた。あと1920年ごろも重要だが、ここでは基本の骨格をきめている時期に注目する。

まず戦前国家公務員はa.「高等文官」とb.それ以外にわかれていた。高等文官はa1.「親任官」、a2.「勅任官」、a3.「奏任官」からなる。a1.親任官とは各省大臣などごく少数であった。a2.勅任官は各省次官や局長クラスである。これらのサラリーはほぼポストごとに一本であった。各省大臣が1890年、年俸6,000円であったことはさきへのべた。また各省局長もそのポストで差がついていた。たとえば大蔵省(いまの財務省)主計局長は3,000円、もちろん内務省(いまの総務省、厚生労働省、警察庁などを担当する)の重要局長もおなじだが、おなじ内務省や大蔵省でもやや格のさがる局長は2,500円であった。範囲給ではなく、ポストごとに一本のサラリーであった。

#### 奏任官はどこまで昇進できるか

わからなくなるのは人数の多いa3.「奏任官」からである。奏任官とは高等文官試験合格者(いわゆる「高文」)がつく。それは帝国大学卒などが多いが、案外にそれ以外の人、たとえば通信省や鉄道省ならばその下積みのスタッフも合格している。とにかく給与表では人数の多い「各省書記官」クラスがある。この各省書記官のサラリーは1級2,500円から10級800円までにわかれる。でも、それははたして昇進しなくても昇給していくのかどうか、それがわからない。日本公務員制度史研究会[1989]が紹介する規則では、高等官の官等でわかれる。高等官3等ならば1級が適用され、4等ならば2,3級、5等ならば4,5級、6等ならば6,7級、7等ならば8,9,10級が適用される。とこ



ろが、その官等の進み具合がさっぱりわからない。

それはおそらく各省の慣行でしかわからないであろう。つまり、真に重要なことは文書に書かれないものだ。その点はどの時代のどの国でも同様であろう。それならば、個別の事例でみるほかあるまい。ところがこの文献はそれをさっぱりみていない。わずか描く事例はエリートたちであり、非エリートでも格別に昇進した事例にかぎられる。それはある意味でやむをえない。個別事例の資料は他の文献でもエリート中心であって、非エリートはあまりでてこないのである。しかしそれでは実態には迫れない。

おそらく各省書記官でも課長や係長、主任などでは、またおなじ本省課長でも一段と重要な課長とそれ以外などの間に、明白な区分があったであろう。わたくしの見聞した範囲でも、おなじ本省課長ながら個室をもち自動車のつく課長と否があった。その区分をこえた昇進で官等がかわったとおもうが、それがこの文献ではまったく追究されていない。

個人の記憶を記して恐縮だけれど、事柄を理解していただくために書いておく。1980年代後半京都大学の経済研究所長に在職しており、わたくしは現代の国家公務員サラリーに明治を感じた。京都大学のサラリーはこうした管理職（指定職と当時はいった）では東京大学とまったくおなじなのだが、それがポストによって微妙に異なるのである。京都大学でいえば、経済研究所（東大、京大の研究所は学部匹敵する大きな組織、研究センターは一段小さい組織）の所長サラリーは経済学部長や法学部長より一段低く、もっとも盛名ある人文研究所所長とまったくおなじで、名のある東南アジア研究センター所長よりはやや高いのであった。なお、当人の経歴にかかわりなく一本のサラリーで一切の手当はつかず、金額はかなり高かった。周知のように学長のサラリーは東京大学と京都大学だけが同額で、他の旧帝大学長よりは高い。微妙に歴史や席次を反映し、まさに明治の匂いがした。

各省書記官にもどろう。かりに官等が職務を多少とも反映していると仮定しよう。そうすると範囲給の大きさは、3等で0%、4等で10%、5等で13%、6等で17%、7等で25%と小さい。でもそう

した仮定が妥当かどうか、さっぱりわからない。それで軍のサラリーをみるのである。

### 地裁判事の例

もうひとつ例をあげておく。仕事の内容がすこし見当のつけやすい判事である。地方裁判所の判事をとる。それは奏任官で相当サラリーは6等400円と500円から4等900円までである。なお地裁でも部長は1,000—1,400円、所長は東京と大阪は2,600円、その他は1,600—2,400円とされる。所長は赴任地にランクがあり、それによって格付けされるのであろう。

判事にもどる。新任の判事は奏任官6等に格付けされる。それでも、予審判事は年400円、そうでない新任判事には500円が適用されている。また判事にしても判事補や陪席判事もあれば裁判長もあろう。それらが奏任官の官等にどれほど関連したか、そうしたことがこの日本公務員制度史研究会の文献ではわからない。肝心のことがわからなくては、サラリーの構造がわからない。そのゆえ戦前国家公務員サラリーを本文にあまり記さなかったのである。また稲継 [2005] はていねいな研究であるけれど、奏任官、判任官であれば昇進なしに号俸があがっていく、とみているかにおもわれる。わたくしの誤解であればさいわいだが、はたしてそうなのかどうか、その点の検討がほしい。

以上は奏任官のばあい、その下のb1.「判任官」さらにその下とされるb2.「雇員、雇人」などにいたっては、まったくわからない。やむなく多少とも解明されている軍のサラリーをとったのであった。

### 陸軍のサラリー

陸軍のサラリーは1890年（明治23年）「陸軍給与令」によってさだめられ、あと金額はかわるが、体系の大きな変化はなかった。いまそれによってサラリーをみよう。表1は将校をみた。なお一般公務員と対比するため高等官官等をつけくわえた。

将校のサラリーは「俸給」と「職務俸」からなる。後者はさらに「甲」と「乙」にわかれる。甲は陸軍省勤務、参謀、また連隊長などの長に任じたものに適用され、ふつうは乙が適用される、と「給与令」にある。その意味で職務をすこしは考

表1 陸軍将校のサラリー — 「陸軍給与令」1890年

(円)

	俸給	職務俸				高等官官等	
		甲		乙			
		1等	2等	1等	2等		
少尉	180	216		156		奏任官	8等
中尉	228		288 240		228 180	同	7等
大尉	333		408 360		348 300	同	6等
少佐	516	636		564		同	5等
中佐	816	936		864		同	4等
大佐	1,116	1,236		1,164		同	3等
少将	1,800	1,800				勅任官	2等
中将	2,100	2,100				勅任官	1等
大将	3,000	3,000				親任官	

慮しているけれど、その考慮はきわめて小さい。少佐クラスで6%にすぎない。それに将官はすべて甲の適用である。おなじ中将でも師団長というもっとも基幹の隊の長もあれば、そうでない人も多い。しかしすべて甲の適用となる。つまり、基本は軍隊の位、ビジネス一般の用語でいえば社内資格ごとのサラリーとみるほかない。そこで表2には両者をあわせた金額を掲げた。

なお、中尉、大尉では甲乙それぞれがさらに1等と2等にわかれる。その運用を確かめる資料にまだめぐりあえず、わたくしの推量を記すほかなく、おそらくあるていど勤続におうじた適用かとおもわれる。そうであれば範囲給ともみられるけれど、甲がなんらかの長の職位にたいするサラリーで、そして長を退くとそのサラリーが乙にもどるのであれば、範囲給とはいえなくなる。かりに範囲給としてその大きさをおなじく表2に算出してみた。

表2 陸軍将校サラリーの特徴

	上限(円)	下限(円)	範囲給の大きさ(%)
少尉	396	336	18
中尉	408	516	27
大尉	708	600	18
少佐	1,152	1,080	6
中佐	1,752	1,680	4
大佐	2,352	2,280	3
少将	3,600		
中将	4,200		
大将	6,000		

その特徴をさきの指標に照らしていえば、

- 階級つまり社内資格の数は9、ただし下に准士官があるので10と見たほうがよいかもしれない。現代日本の大企業とかかわらない。
- ほとんど範囲給ではない。範囲給は中尉、大尉のみであって、しかも
- 小さい。1890年には18-27%にすぎない。なお広田 [1990] による1920年の数値では24%、40%とやや大きくなるが、それでも現代米のふつうのサラリーにくらべると小さく、なによりも大半のポストは一本 single rate なのだ。
- ほとんど一本 single rate であれば、当然に重複はない。まさに日本の人事管理でいまはやりの、重複のない single rate サラリーの具現なのである。
- 一本 Single rate である以上、定期昇給はないし、昇給の際の査定もはいらぬ。もちろん査定は昇格のときにこそ猛威をふるうのであろうが。

### 軍の階級—日米

軍の階級つまり「社内資格」の一般性をやや説明しておきたい。これはまことにグローバルスタンダードにもとづいている。やや話がそれて恐縮だが、はるか昔1970年代前半、米中西部で日本社会に関する研究会議 conference があつた。報告のひとつが日米の組織比較論にあり、日本は位階をこまかくわけて上下の関係を律し効率をたもって

いるが、それは他国の組織には適用しがたい、という議論であったかとおもう。その位階の細かさを戦前日本の軍の階級をあげて証拠とした。わたくしは当時フルブライト研究員としてウイスコンシン大学にあり、その席上反論した。軍の階級を日米でいちいち黒板に記した。ほとんど対応し、むしろ米の方がわずかに細かった。報告者はよく知る良心的な米人研究者で気の毒ではあったけれど、日本社会への誤解をとくためにはやむをえない。

それも当然なのであって、おそらく明治日本の軍は、欧州3カ国の流れをくむだろう。陸軍は仏と独そして英であった。仏は幕府を支援し、その名残が続いた。他方、英は一貫して薩長を支援し、その薩長が結局明治政権をにぎったので英の影響があり、しかものち独ひいきの日本スタッフが台頭した。また海軍は短いオランダ支援のあとずっと英がお手本であった。つまり、英仏独3カ国の影響をふかくうけている。それならば日本の軍の資格がグローバルスタンダードによらないはずがない。そのゆえに日米の差が小さいのであろう。ちなみに日本より米の資格数がわずかに多いというのは、准将（陸軍、少将の下、大佐の上）、代将（海軍、同上）があるからである。

また、「資格」というと疑問をもたれる方が多いだろう。仕事こそ基本であるべきで、資格とは年功制度の日本特有の制度ではないか、というありきたりの疑問である。軍についていえば、基本的に師団長—旅団長—連隊長—大隊長—中隊長—小隊長—分隊長などという部下を指揮する権限をもつポスト、それに参謀という企画立案にあたるポストこそが重要ではないか、日本の企業も社員4級などという資格よりは、事業本部長、部長、課長などという職位でサラリーを払うべき、という議論である。

ちなみに師団長とはどこの国でも実際に戦闘の際の重要な単位で、戦時ほぼ2万の兵力（平時はその半分弱）、砲兵、工兵、野戦病院もかかえる自立的な組織である。中將が師団長になるが、しかし中將の全員が師団長ではもちろんない。そしてサラリーは中將という資格できまるのであって、師団長かどうかでかわらない。さきの表1のしめすところである。

旅団長は2個連隊の長でほぼ少將、連隊長は戦時ほぼ3千の長、一般には大佐であるが、すべての大佐が連隊長ではなく、逆に中佐が連隊長になることもある。大隊長はほぼ中佐か少佐、そして実戦の最小単位、戦時200名ほどの中隊の長はふつう大尉だが、中隊長でない大尉はもちろん多く、逆にときに中尉が中隊長になることもすくなくない。その下に戦時60名ほどの小隊があり、中尉か少尉がリーダーであった。小隊の下には分隊があり、戦時15名ほど、曹長か軍曹がリーダーであった（コンバットのサンダース軍曹を想起せよ）。

他国もわたくしの知るかぎり同様に、サラリーは資格で払い、職位ではない。よく仕事ごとにサラリーをきめることこそ真に効率的なサラリー、資格ごとは遅れた国の遅れた慣行だ、という見方を聞く。だが、面倒な仕事については、仕事ではなく資格でサラリーをきめるのは、現代欧米大企業にとどまらず、そのもっとも伝統ある大組織、欧米の軍で同様なのであった（付論1参照）。

#### 下士官たちのサラリー

以上はやや上層にかたよる観察で、さらに下位のスタッフのサラリーを見る必要があろう。具体的には判任官のサラリーであり、軍でいえば下士官たちのサラリーである。

表3はおなじく1890年「陸軍給与令」によって下士官のサラリーをみた。参考までに定年年齢（軍のことばでは定限年齢）も記した。サラリーは「陸軍給与令」によれば「給料」と「職務加俸」「年功加俸」からなる。ほかに営舎にはいるかわりの「宅料」、「外宿加俸」などもあり、また被服と食事は士官と違い軍からの支給があるが、いまはサラリーに注目する。

きめ方はさきにみた士官と異なり範囲給である。30—46%の大きさであり、昇進しなくともあるていどサラリーはあがる。その点でだけ米の連邦公務員に近い。しかし、重複はわずかに軍曹と伍長の間にあるにすぎず、その点では通念とは逆の方向で、米の連邦公務員とも異なる。それならば、いま日本大企業の一部の人事が流行として目指している、短期業績型サラリーにきわめて近いのではないだろうか。

もっともサラリーの上がり方が長期にわたり右

上がりかどうかは、昇進確率に依存する。とはいえ、それを確かな資料でしめすのは案外にむづかしい。わたくしの知るかぎり将校と違い下士官ではよい研究にめぐまれず、その昇進確率がつかめない。上がり方が右上がりなのは確かでも、いつよこばいになるかはなんともいえない。

注目すべきは、早い定年年齢である。曹長まで昇進すれば50歳だが、軍曹までなら45歳にすぎない。以降の転職の成果いかんはともかく、まずはそこでよこばい、となる。あるいは昇進がもっと早くとまれば、その時点でよこばいとなる。

また上下差を、かりに判任官の最下位の伍長(1890年時点では2等軍曹とよぶ)と大将でみれば、

前者は年額ほぼ54円、大将は6,000円、100倍余の大きな格差である。しかもそれは判任官との差であって、下にはさらに雇員、傭人などがあつた。軍ではもっとも下は二等兵で、年11円ほどとなる。それならば大将とのサラリー差はほぼ500倍となる。ただし、明治の陸軍海軍は、こと下士官兵に関するかぎり、衣食住は軍もちであり、また兵は下士官と違い3年間という期限付きであつた。それにしても、この大きな格差はいったいなにを引き継いだのであろうか。幕府のサラリー体系か、それとも江戸期の大店のそれか。ただしそこに進むまえに、なお確かめておくべきことがある。軍と一般公務員の昇進率の差である。

表3 陸軍下士官・兵のサラリー — 1890年、月額

	サラリー月(円)						範囲給の 大きさ (%)	定年 (歳)	
	「給料」		職務加俸	年功加俸		上限			下限
	1等	2等		10年—	7年—				
曹長	8.61	8.01	3.99	3.03	2.43	15.63	12.00	30	50
軍曹	6.42	5.85		2.13	1.53	8.55	5.85	46	45
伍長	5.07	4.53		1.53	0.90	6.60	4.53	46	45
上等兵	2.64								
1等兵	1.20								
2等兵	0.90								

出所：“陸軍給与令”原書房刊「法令全書」, 第23巻—2, 1978年, による。

なお、定年は、「海軍諸例則」第4巻(1) p. 501, 1897年(明治30年)“陸海軍軍人現役定限年齢の件”による。

#### 4. 軍と一般公務員との異同

##### 将官クラスへの昇進確率

うえに掲げた軍のサラリー表は一般省庁公務員＝文官とひとまず対応している。大将の年俸6,000円は大臣とおなじく、中将の4,200円はほぼ次官、少将の3,600円は局長クラスとざっと対応し、いずれもわずかに高いにすぎない。

だが、昇進率がかかなり異なる。当時の一般省庁上級公務員は、課長職はもちろん、すくなくない確率でその上へも昇格する。将官に対応するポストへの昇進率でみれば、ざっと3分の1でいどであらうか。これにたいし軍で将官への昇進率は10%でいどではないだろうか。そうであれば、広田[1997]の結論のひとつ、大都会の中の上層以上の人々は、陸士海兵のコースよりも旧制高校から旧帝大のコースを選んだ、という指摘と符合する。

その点をやや立ち入ってみておく。まず軍の将官昇進率についてはすでにいねいな算出がある。広田[1997, p. 307]である。それによれば表4となる。陸軍士官学校卒業者のなかで少将以上に昇進した人の割合である。

表4 将官への昇進率—陸軍

陸軍士官学校卒業年次	将官昇進率 (%)
1881—1885	29.8
1886—1889	19.8
1890—1893	25.3
1894—1896	22.7
1897—1900	10.7
1901—1904	11.5
1905—1908	11.8

出所：広田[1997, p. 307], 外山操「陸海軍将官人事総覧 陸軍編」1981から算出した、との注記がある。外山の本はまさに記念碑的な作業の産物というほかない。

うえの表が1908年で終わっているのは理由がある。熊谷 [1994, p. 269] によれば、ほぼこのごろが同期で大将をだした最後の時期のようだ。1907、1908年(明治40-41年)の陸軍士官学校卒業者が、その期で最初に大将をだした年である。つまり真の昇進率をみるには、それよりすこしまえの時点で観察をおわる必要がある。そうすると昇進率はほぼ10-12%となる。

### 一般官庁の昇進確率

一般省庁については秦「1981」がこれまた見事な資料を作成している。まことに目をみはる業績というほかない。それによって個別に高等文官合格者、採用された省、その後の最高官歴までわかる。ほぼ本省局長クラスつまり勅任官2等以上、つまり少将相当にあたる職に昇進した割合を推定した結果が表5である。ただし局長クラスかどうかは、わたくしのあやしい判定によった。あるいはすこし多めに出ている可能性があるろう。

比較時点につき一言しておく。陸士卒は高文合格者にくらべ年齢がややわかい。おそらく形式上の3年差より大きい可能性がある。高文は帝大卒業後の合格もすくなくないからである。したがって1907、8年より4-5年ほどあとをとったほうがよい。すなわち1911-1913年ごろとなろうか。また、一般官庁は敗戦後も陸軍と異なり組織が永らえた。そこで表は1910、15年にとどまらず1920、25年もつけ加えた。それ以降は敗戦による激動の余波をうけ、局長クラス以上の認定が心もとない。

表5 高等文官行政科の局長クラス以上への昇進率

	1910	1915	1920	1925
主要省				
内務省	54.8	47.7	40.0	45.1
大蔵省	28.6	12.9	23.5	31.3
農林省	18.2	14.3	26.3	64.3
商工省				54.5
逓信省	27.3	40.0	28.6	20.6
鉄道省	27.3	16.7	25.0	7.9
小計 (含文部省)	30.7	36.6	32.1	32.7
小計/高文合格者計	77.7	52.2	71.8	51.7
民間企業就職者/高文合格者計	0.8	18.4	5.4	14.2

注：秦郁彦 [1981] から算出。

また人数が圧倒的に多い高文行政科にかぎり、その人たちの主要な就職先官庁に限った。外務や司法は主要官庁に違いはないが、そのおもなスタッフは行政科よりもそれぞれ高文外交科、高文司法科合格者となる。そこでこの両省をはずした。なお文部省は、歴史は長いけれど文部次官が当時しばしば内務省出身であり、数値があまりに少ないので、計にはふくめたがその昇進率は掲げなかった。

表によれば、この時期、一般公務員で局長クラス以上への昇進率はほぼ3分の1ていどとみてよさそうだ。他方、軍の将官への昇進率は1割強、あきらかに昇進率に差が認められる。それも当然であって、母数すなわち採用人数が格段に違うのである。さきにも記したように陸軍ならば600-700名、海軍でも100-200名を毎年採用する。他方、一般省庁ははるかにすくない。内務省が数十名と多いが、それはいまでいえば、数省にわたる分野を担当しているからであった。

うえの人数から推察されるように、軍の昇進は容易ではない。将官はおろか、大半が少佐、中佐とまりであった。そのうえに進める人は少数となる。中佐とまりならまだしも、少佐に進級できない人もかなりでてくる。その人たちの定年は早い。大尉であれば48歳、少佐で50歳となる。それを広田 [1997, p. 338] は英独仏などと比較し、日本が他国に比しやや早いと指摘する。

しかも実際には定年まえに退職せざるをえない人があるとの指摘があり、ほぼ40-50歳の間にすくなくならず将校が退職し予備役となる。もっともこの昇進確率は状況によって大いに異なる。戦時、軍人への需要がふえれば、確率は大幅にあがる。以上の数字は両大戦間の状況にもとづく。

## 5. 江戸期のサラリー

### 足高制

ようやく明治期公務員サラリーが江戸大店の流れか、それとも江戸幕府スタッフのサラリーをひきついだのか、その点の検討にいたった。力不足を省みず、すこし江戸期のサラリーに入ろう。まず江戸幕府スタッフのサラリーについてつよい先入主は、禄高は家でできまり、その禄高で役職につ

く、つまり家柄でポストがきまる、という観念であろう。だが、それがあてはまったのは20-30年ていどの短い期間で、なによりも画期は足高制(たしだかせい)である。はやくから江戸期の研究文献は足高制を説明してきた(たとえば三上参次[1977, (5), pp. 61-66. もとは1943-44年刊])。もっともていねいな研究は泉井[1965]であり、おもにそれによってその制度をみよう。

足高制は1723年吉宗が制定した。しかも、それはまったく前触れなしの改革ではなく、かなり前史があった。すでに1620年代末から一時期役料が支給されていた。役料とは町奉行など幕府の役職についたものに、その在職期間にかぎり、たとえば町奉行1,000俵(ほぼ1,000石にあたる)などと、家禄とは別にはらわれるサラリーである。役職につけば経費もかかり、それを補う意味があった、といわれる。その制度が停止された時期もあったが、それを明示的で恒久的な制度としたのが吉宗の「足高制」である。

その制度は役職ごとに役高=サラリーをきめ、それにとりない家の禄高の人が就任するばあい、在職期間にかぎり役高までの差額を支給するものであった。それはもともと幕府の経費節約の意味があった。もとの制度では低い家禄の人を高いポストに任用すると、家の禄高をそのポストにあわせ上げねばならない。家禄をあげるならば、そのポストをやめても家禄はもともどらず、幕府の出費はつづく。それを節約する意図があった、というのである。吉宗はとときの幕府の儒者すなわちコンサルタントのひとり、室鳩巢に相談し、古典的な中国の制度にもとづく説明をうけ、この足高制を採用したという。

幕府のスタッフつまり大名ポスト以外の役高は、明治に近い1840-50年ごろの数値で、高い方から例をあげれば、留守居、側衆、大番頭の5,000石、甲府勤番支配3,000石(ほかに役料1,000石)大目付、江戸町奉行、勘定奉行3,000石、普請奉行2,000石などであった(児玉幸多他[1990]pp. 117-131.)。しかもポストによっては「役料」が加算される。遠国の奉行などにたいし支給する。たとえば長崎奉行は役高1,000石でも、役料4,400俵、換算すれば1俵は実質的にはほぼ1石であろうから、あわせて5,400石となる<sup>5)</sup>。これらはまさに職務給で、そ

の職務をはなれるもとの家禄にもどるはずだが、実際はそれほど有能な人はつぎつぎとうえの職に昇進し、サラリーはさらに上がるのであった。

もっとも有名な例はさきにもふれた大岡越前だが、これほど有名でなくこれほどの出世でなくとも、つぎつぎと役高のより高い職に進んだ例はけっして少なくない。深谷[2006]がいくつかの例をしめしている。泉井[1965]はこの制度の後、家禄のやや低い層がその前よりはるかに多く役職についたことを丹念に実証している。人材登用の実をよくあげた、とみるべきであろう。

役高はさきに記したように、ほぼ5,000石がもっとも高い。もちろん役料をふくめた額である。他方、低い層として、幕府のスタッフでそのサラリーが幕府の文書に明記されている人を見る。もっともサラリーの低いクラスはほぼ10俵、すなわち10石である。つまり上下格差は1:500,500倍である。

この数値をさきにふれた明治期国家公務員のサラリーに適用してみる。判任官の最低、伍長のサラリーにくらべ1890年最高給の大臣、大將は6,000円(総理は9,000円)、ほぼ100倍余であった。そっくり引き継いだといえないが、多少それを意識したかもしれない。なお、もっと下の兵士をも考慮すれば、二等兵で年額11円、それならばほぼ500倍となり、江戸幕府のサラリー体系に近いかもしれない。ただし、江戸期の大店での上下差とくらべる必要がある。

疑問がだされるかもしれない。明治の大臣にあたるのは江戸期では老中であろう。その老中に役高はなく、周知のように譜代で3-10万石ほどの大名から選ばれた。それと10石を比較すれば500倍ではなく格差ははなはだしく大きい、と。ただし、大名の禄高はなによりも自分の領地の行政費を含み、幕府の行政への報酬がそのうちどれほどかは、とても推測できるものではない。それならば、明治期の国家公務員サラリーの高低差は、江戸幕府スタッフのサラリーを多少とも引き継いだ可能性があるかもしれない。その点は江戸期の大店と比較することで示唆が得られよう。

#### 江戸期大店の諸研究

江戸期についてはていねいな研究がもちろん少

なくない。ただしサラリーのかめ方が吟味できるほど詳しい記載のある文献はごく少ない。この時代に素人のわたくしのみたかぎりでは、もっとも綿密な文献はつぎの4つであろうか。西坂靖 [2006]、北島正元 [1962]、林玲子 [1974] [2001]、安岡重明 [1998] である。なかでも抜群に詳しいのは、もっともあたらしい西坂「2006」である。それは三井越後屋すなわち三越を対象とした。北島 [1962] は長谷川商店という伊勢商人の江戸店を克明に分析し、林 [1974] は日本橋白木屋を対象としている。なお林には三井両替店の従業員を分析した貴重な業績もある。安岡 [1998] は三井と鴻池を丹念に比較分析した。また大阪と江戸の詳細な比較を試みた斉藤 [1987] もある。斉藤を別にすれば1ないし2事例を中心とする研究であり、もっとも詳細な西坂 [2006] を中心に、他の文献もみていこう。

まず、大店の奉公人、すなわち雇用労働者の「資格」grade をみる。どの店も丁稚＝小僧＝子供衆、手代、番頭の資格にわかれる（呼び方は店により多少異なる）。中途採用者もないではないが、大店は若者中心の採用、つまり子飼いの方式で、ほぼ12歳前後に採用される。採用は身元の確かな、それゆえその本店の地元となることが多い。三井越後屋であれば京都中心となり、長谷川商店であれば伊勢中心となる。他方、下男のように、営業担当ではなく台所仕事中心の層は、短期雇用でさまざまな地方から採用される。短期雇用と長期雇用の2面性があることは、つとに斉藤 [1987] の指摘するところである<sup>6)</sup>。

丁稚から手代への昇進は子飼いのばあい、17、18歳前後のようだ。そこまでも相当な退職がある。西坂 [2006] によれば18世紀半ばから19世紀半ばの時期にかけて、大店でもざっと4割が退職している。伊勢に本店をおく長谷川商店の江戸店をみた北島 [1962] もほぼ同様に推測している。もっとも、退職した人はふるさとにもどり、また他の店に再就職することも少なくなかったようだ（西坂 [2006] p. 130.）。

手代は三井越後屋の例をとれば「平手代」と「名目手代＝上座」の2分類があった。その上座に昇進できるのは、1720年から1830年にかけて通算すると、ほぼ24%、年齢にして28－31歳、その上の

番頭にあたる役頭には17%、さらにそのうえの組頭には15%、最高位の支配には10%くらいにすぎない。（西坂 [2006]、p. 111）。その確率は他の事例も大差なく、店の最高役職につく人はきわめて少ないようだ。1821年につき長谷川商店をこまかく分析した北島 [1962、p. 583] は、手代から支配人になるのは8%と算出している。

その実質は西坂 [2006] のいうように「振り落としの過程」というべきであろう。店の支配人次席のポストに自分よりわかいものがついたら、身を引く慣行であった、と北島 [1962] はいう。とても「終身雇用」などというイメージでくれるものではない。激しい生き残り競争であった。

### 江戸大店のサラリー

報酬はどうであったか。もっとも詳細な西坂 [2006] によって仔細をみてみよう。表6である。西坂は1740年、1767年、1790年、そして1816年、三井越後屋京都本店につき数値を記した。うち1816年のものを表に掲げた。手代の役料・小遣いの数値である。それは毎年の勤務にたいするサラリーをしめす。ほかに、ほぼ同額の退職時の一時金もあるが、まずは毎年のサラリーをみる。

表6 手代のサラリー — 1816年

	銀(匁)	範囲給の大きさ
平手代 1 年目	210	100
平手代 2 年目	220	
同 3 年目	230	
同 4 年目	240	
同 5 年目	250	
相 談 役	270	145
筆 頭	300	
上 座	350	100
役 頭	450	129
組 頭 1 年目	750	100
同 2 年目	750	
同 3 年目	900	
同 4 年目	1,200	
同 5 年目	1,500	
同 6 年目	(1,800)	
支配人 1 年目	1,800	100
同 2 年目	1,950	
同 3 年目	2,100	
同 4 年目	2,400	
同 5 年目	2,700	
支配人役通勤	3,230	179

出所：西坂 [2006] p. 165.

まさに社内資格ごとの範囲給にほかならない。なお手代になるまえの丁稚はお仕着せなどで無給であり、欧州風にいえば未成年 juvenile で、元服以降を観察すべきであろう。元服後は範囲給で、その大きさは社内資格ごとにもみると40%、また上位は80%、まことに現代米のサラリーにその点だけは近い。しかし、重複はまったくない。隣の範囲給との重複はないか、あるいは開いている。現代の米ホワイトカラーのサラリーとはかなり違い、むしろ現代日本企業の短期業績を重視するサラリーの構想に近い。なお上下差は手代1年目のサラリーを1とすれば、支配人役通勤という最高サラリーはほぼ15倍となる。明治中央政府の上下差にはとうてい及ばない。明治政府の上下差は、むしろ幕府の上下差を多少とも意識した、とみたほうが事態に近いかもしれない。

いろいろつけ加えるべきことがある。第一、手代層にはらうサラリーはこれだけではない。ほぼそれに匹敵する退職一時金がある。「元手銀」などとよばれた。呼び方は企業によってさまざまであるが、その払い方はほぼ上記のサラリーに準じ、その高さはならぶ。したがって退職金をふくめた高さはともかく、うへの指摘でほぼサラリーの構造の大枠を知ることができよう。

うへは三井越後屋のばあいである。ほかは規定がこれほど詳細ではなく、きめ方をみるにはたりない。また他の要素もある。退職一時金を別にして、年々のサラリーは3年目の手代すなわち一人前の手代で年4両、4年目5両、買出し役すなわち仕入れ担当6両、支配役10両、江戸店の最高役30両というのは白木屋の例である(林[2001], p. 12.) これならば、むしろ職務給というべきか。他方、サラリーはわずかで、おもに退職一時金中心の事例もある。伊勢松坂を本店とする木綿問屋の長谷川商店である。それは店の支配人、その次席以上は一種の利潤分配方式をとって、それを退職一時金としている。その額はときに百両をはるかにこえるが、他方、その金は本店にとめおかれ、また差し引かれる金額もあり、そのまま渡されたわけではないようだ。

そうじて、昇進しなくても定年間近までサラリーが上がるシステムとは、とてもみえない。

## 含意

なお不詳の点は多々あろうが、戦前期やその基本をさだめた明治期の公務員サラリーは、いわゆる年功賃金という観念とは大分違う。むしろおどろくほどの職務給思想というべきではなからうか。仕事ごとにサラリーがきまり、その働きぶりでのつぎの昇進がきまる。昇進すればサラリーはぴんとはねあがり、昇進しなければサラリーはそのまま、それどころか、早い定年もむかえ、いやそのまえに退職していく。まるでいま盛んに議論されている短期成果主義のサラリーそのものではないだろうか。それはまた江戸幕府スタッフのサラリーを多少ともうけついでもいるようだ。

ここから、なにをいいたいのか。世界の趨勢は、にぎわしい日本の議論とはむしろ逆に、短期重視のサラリー方式から、着々と長期重視のサラリー方式へ、そしてグローバルスタンダードにあう方式へ、進化してきたのではないだろうか。その実態をみのがし、短期重視へと逆行しつつある日本企業の現状を懸念する。

すぐれた業績をあげた人にいかに報いるかは、古来、肝要な組織のしくみである。ただし、それほど資料がのこっているわけでない。その限りでおおまかにいえば、まずは戦場という勝敗がきわめて明白な、そしてその結末がはっきりとできるばあいには、まさしく戦場の功である。それは打ちとった首の数、それも旗指物の主、さらには大将の首、あるいはすばらしい物見の功などさまざまな事情を考慮した報酬となろう。戦記物語のかぎりでわかるのはそこまでである。

そのあとはごく一時期家柄で報酬がきめられた。家柄をしめす禄高を大幅に改訂する戦は島原の乱以降しばらく絶えてなかった。その短い時期を日本古来の文化と誤解したのが通念のイメージではないのだろうか。ほんの数十年のあと、当然ながら職務によるサラリー方式が事実上支配した。それはおそらくは18世紀から第二次大戦敗戦までつづいたのであろう。いやもっとつづいたかもしれない。

そうじて、いわゆる年功賃金が日本の文化の産物というイメージは、おそらく誤解に満ちたものでなかったか。



## 付論1：米軍のサラリー

戦前日本の軍と対比するため1890年ないし1930年ごろまでの米軍サラリーを知りたかったのだが、残念ながらわたくしには探せなかった。現代の米軍のサラリーを、人事院図書館スタッフ、清水恵一氏のご教示により電子情報から多少知ることができた。2007年現在である。情報源は米国防務省のホームページなどである。ただし、肝心のことがさっぱりわからず、いわば手さぐりの説明であることをお許しいただきたい。付論とするゆえんである。

第一、将校すなわち少尉以上はまったくその位(rank,あるいはgrade)ごとに、一般企業でいえば社内資格ごとに、ひとつのpay gradeが対応し基本給basic payがきまっている。その社内資格の数すなわちpay gradeの数は、将校で10、ほとんど日本の軍と共通するが、わずかに准将一少将と大佐の間一がある分日本よりひとつ多い。

第二、基本給basic payは範囲給である。将官も範囲給である点で、戦前日本の軍とやや異なる。日本の将官は一本のサラリーで、範囲給ではまったくなかった。その下の佐官のサラリーの幅もきわめて狭くrangeは10%にもおよばず、とうてい範囲給とはいえなかった。これにたいし米は、大将、中將でも20%をこえ、少将以下は40%を上回り、一見範囲給である。もっとも範囲給といい切つてよいかどうかは、なお検討を要する。というのは、大将や中將には11の、それ以下では22の、おそらく日本でいえば号俸が記されているが、その運用がわからず、範囲給とみてよいかどうかはなお不詳だからである。たとえば師団長などのポストにつけばあがるのか、それとも勤続を重ねるとあがるのか、その点がわからない。かりに範囲給とみて、その大きさをみよう。

第三、範囲給の大きさは大将23%、中將24%、少将44%、准将49%、大佐77%、中佐70%、少佐67%、大尉63%、中尉38%、少尉26%となる。戦前日本の軍とくらべ各段に広い。戦前日本は、佐官以上はほとんど範囲給ではなく、範囲給といえる尉官でも、もっとも広い中尉ですら27%、後年やや広くなる時期をとっても40%ほどにすぎない。したがって現代米軍のサラリーははるかに広い範

囲給といわざるをえない。

第4、その広い範囲給のなかでどのように昇給していくかは、なんの情報も得られなかった。査定の有無もわからない。査定があっても、範囲給のなかでの昇給に影響するのか、それとも昇格への影響にとどまるのか、それもわからなかった。

第5、重複度はまことに大きい。トップの大將などを別にすれば、少将以下の重複度、隣接の範囲給の下限同士の差([隣接下限同士のサラリーの差/直近上位の範囲給の下限のサラリー]×100)はほぼ15%前後とまことに大きい。

第6、もっとも注目すべきは、こうした軍のサラリーが同時期の米大企業サラリーの特徴とつよく共通し、それをじつによく体現していることである。大將や中將などトップのサラリーは範囲給というには狭く、他方、部長クラスや課長クラスにあたる佐官クラスはじつに70%前後と広い。それはまさに民間大企業の部長、課長クラスのサラリーと共通しよう。また尉官でも大尉は63%で、同様な特徴を反映しよう。他方、あまり停滞しない経過職ともいえる中尉は38%、少尉は26%である。こうした点では、同時期の一般民間大企業のホワイトカラーのサラリーをつよく反映しているかにおもわれる。

なお准尉や下士官のサラリーはなかなか幅広い。とはいえ、そのサラリー表の適用の具体例まではわからず、とうていここに説明できない。准尉は4つのpay gradeにわかれ、かりにそれを通算すれば、じつに将校の少尉クラスから中佐レベルにもおよぶ。また下士官のpay gradeは10にもわかれ、かりにそれを通算すれば、少尉のサラリーの半分くらいからはじまり、少佐レベルまでおよぶ。こうした将校サラリーとの重複は戦前日本にはみられず、日本では曹長といえども少尉にはおよばなかった。誤解をおそれずいえば、今の米軍サラリーの方が、戦前日本の軍にくらべ、はるかにいわゆる年功賃金のイメージに近かった。

## 付論2：英大学教員のサラリーと昇進

### 英大学教員の資格

1960年代末英マンチェスター大学に1年出張していた折、収集した1966年時点のサラリー表がさ

いらい手許にのこっていたので、参考までに説明しておく。当時英大学はほとんど国立大学で、したがって大学教員は国家公務員であり、英国家公務員サラリーをみる一助となろう。

そのサラリーはもちろん仕事給ではなく、資格ごとの範囲給であった。資格とはそのころ（多分いまも）、「Professor 教授」「Reader リーダー」「Senior Lecturer 上級講師」「Lecturer 講師」「Assistant Lecturer 助講師」の5ランクであった。学科 Department に10人教員がいれば、うちひとりが Professor、かれがずっと学科長である。あと1人ほどが Reader か Senior Lecturer であった。ほぼ6-7人が Lecturer、のこりひとりが Assistant Lecturer という構成である。教授にしか秘書がつかない。日本の教授、准教授はまさに Lecturer にあたる。

こうした構成は現在かなりかわったようだ。たとえばロンドン大学経済学部（London School of Economics）の労使関係学科（Dep. of Industrial Relations）では、ある年、専任教員11名のうち教授は4名という。ポストのインフレは明白である。本国ではこのように薄まっても、かつて本国からつよい影響をうけた国々では、かえってその構成と権威を厳守しているようだ。わたくしの知るかぎりでは、オーストラリアやマレーシアである。そこでは依然終身学科長ひとりのみが教授 Professor で、それにつぐ Associate Professor もかつての英の Reader や Senior Lecturer なみに少なく、そうでない人が大半なのだ。だから、たとえばオーストラリアの大学の Associate Professor は副学科長あるいは副学部長なのであって、日本の教授よりはるかに上位で、それを助教授や准教授などとたんに字面で訳すのははなはだしい誤りというほかない。

なにも旧英植民地にとどまらない。タイの大学でも教授ポストがきわめてすくなく、すでに研究のうへでは「隠居」となったような老人ポストであった。真に重要なポストの学部長は、実際には Associate Professor の人がついていた。そして学部長はけっして順番にまわすのではなく、わたくしがみても「できる」という人がついていた。なかでも「とくにできる」人は副学長となる。副とついているが、それが実質的に学長であった。名目

上の学長はイギリスに似てか王族であった。その副学長が1980年代はしばしば大臣をつとめた。だからタイの国際学会でももっとも明晰に報告する人は、当時は大学人よりも大臣であった。

なお、以上のサラリーの構造は、なにもマンチェスター大学にかぎらず、当時の英大学にほぼ共通であった。それにはそのころの英大学をすこし説明しておく必要がある。というのは、いまは大幅に大学がふえたからである。ちょうど第二次大戦直後日本の多くの高等専門学校や師範学校などが看板を書き直して大学となったように、サッチャーがつぎつぎと看板を書きかえたのであった。1960年代末、大学はざっと30ほどであったろうか。大学とは博士号をだすことができる機関、日本でいえば旧帝大なのである。サラリーはその30の大学にほぼ共通であった。

マンチェスター大学経済学部のランクも書いておくと、経済学部としては4番目ほどのランクであろうか。ランクとは教員の移動性向から判定した。規模は当時専任教員90名ほど、学生数1学年300名3学年計900、教員学生数比はまことに当時の日本の国立なみの贅沢さ、いや教員の持ち時間は日本の国立大経済学部より多く、学生へのサービスがよかった。というのは、日本の国立と違い、たとえば全員必修の経済原論はほぼ10名ごとに30クラスにわけ、30人の若手教員が動員されるのだ。おなじ教科書（サミュエルソンではもちろんなく英の Lipsey の本であった。なにしろサミュエルソンは内容はともかく英語がよくなくて、というのが若手英教員の反応であった）を用い、試験はいうまでなく統一であった。ようやくサラリーの話にはいろ。

#### 英大学教員のサラリー

さいわい英の大学は当時ほとんど国立大学で、米大学と違いサラリー表が公表されていた。サラリーは一部の例外をのぞき、すべての大学に共通であった。例外はおいおい記そう。

付表1 英大学教員のサラリー — 1966年

経験年数	資 格									
	Assistant Lecturer		Lecturer			Senior Lecturer, Reader			Professor	
	年俸 ポンド	年昇給額 ポンド	年俸 ポンド	指数	年昇給額 ポンド	年俸 ポンド	指数	年昇給額 ポンド	年俸 ポンド	指数
1	1,105		1,470	100		2,520	100		3,570	100
2	1,180	75	1,560		90	2,635		115	:	
3	1,340	80	1,650		90	2,750		115	4,990	140
4			1,740		90	2,865		115		
5			1,830		90	2,980		115		
6			1,920		90	3,100		105		
7			2,010		90	3,205		105		
8			2,095		85	3,310		105		
9			2,180		85	3,415	136	105		
10			2,270		90					
11			2,360		90					
12			2,450		90					
13			2,540		90					
14			2,630	179	90					

出所：The University of Manchester, *Information for Members of the Staff*, p8.

サラリーはもちろん仕事給ではなく資格給である。そこで当時の資格をさらに説明しておく必要がある。Assistant Lecturer だけが任期つきである。わずか3年であり、昇進できないと辞めなければならぬが、すぐうえの Lecturer のポストがはるかに多く、どの大学かを気にしなければ、わりと昇進できたようだ。

圧倒的に人数の多い Lecturer は14年間定期昇給がつづく。日本の公務員のように査定はなく昇給する。その昇給額は年率基本給の3-5%になり、あがり方はけっして小さくなく、日本の大企業サラリーに匹敵しよう。そして範囲給の大きさはじつに79%にもおよぶ。つまり資格数がすくなく、その結果大勢が滞留する資格の範囲給は、英でも大きいのである。

ただし、うえの資格に昇格できなければ、サラリーはストップする。そしてうえのポストはさきに見たようにはるかに少ないのだ。生涯 Lecturer も少なくない。つまりほぼ40歳前後でサラリーの上昇がとまる（ベースアップは別であるが）。当時の定年は67歳であった。したがってやや格のさがる大学の、より上位の資格に移る、という移動性向がみられた。

実際、もつとも盛名高い経済学者、ケインズも生涯 Lecturer であった。かれのころケンブリッジ大学で経済学の Professor はピグーただひとり、

それゆえケインズの主著、かの一般理論はピグーのみを批判の対象にしている。それで充分であったのだろう。ちなみにピグーのころは Professor に定年はなく、本人がやめないかぎり終身のポストであった。もちろんその前のマーシャルも同様であった。だからケインズがケンブリッジの教授になる可能性はほとんどなかった。

Senior Lecturer と Reader は適用されるサラリー表が同じで、9年間だけ昇給する。年々の昇給率は、3-4%、範囲給の大きさは36%となる。定期昇給額には査定がつかないが、査定がないのももちろんない。うえの資格への選抜に強烈に働くのである。のこる Professor のサラリーは上限と下限が明示されるのみで、あとは一切公表されなかった。

選抜あるいは採用は、Assistant Lecturer のばあい、わたくしの感触では学部卒業成績であった。それは公表され、卒業成績が優等生 First Class であると、あとはしかるべき人の推薦状がありさえすれば、大学のポストがあったようだ。ケインズはもちろん優等生、ただし経済学ではなく数学科であった。なおマーシャルも物理学科の優等生であった。ケインズは大蔵省をめざしたが、公務員上級職試験で2番であったため（当時上級職は各省ほぼひとりの採用）、インド省にまわされ、嫌気がさしてケンブリッジの教員になったことはよく

知られている。

Lecturer のあとの昇進、選抜は研究業績などであって、それはどの国でもかわるまい。そうした選抜をいきぬいて銘柄のより高い大学へと移るのであった。

なお、オックスフォード、ケンブリッジの両古典大学のサラリーだけは、やや込み入った特殊事情が当時は（おそらくいまも）あった。それぞれ数十の寄宿舎つきのカレッジからなり、カレッジごとに財産があった。日本になぞらえれば、京都の妙心寺や高野山という大寺の、数十という塔頭がまさしくカレッジにあたるだろう。修行僧すなわち学生も、またその教員＝メンターも塔頭に住むのである。そのカレッジの財産から、いまは知らないが当時は、相当の手当てが払われた。

それにも事情がある。古典大学では学部の講義よりも、当時はもちろんいまも個人授業 tutorial が重要のようで、各教員はそれぞれ10人ていどの学生を抱え、講義とはべつにその個人授業を担当する。日本のセミナーと違い、10人いっしょの授業ではなく、あくまで個人授業であり、各人が毎週書いてくる小論文を読み、それにコメントするのである。学生たちはわたくしが聞いたかぎりではこの小論文作成に大いに力をこめ、したがって

その対応にも相当の時間を要する。その報酬を各カレッジが払うのであった。その額はカレッジの財産、とりもなおさずそのカレッジの歴史を反映し、多いばあいは仄聞するに上記サラリーに匹敵した。

なお基本サラリーは当時すべての大学に共通し、唯一地域手当がロンドン大学だけにでていたけれど、その額はごく小さかった。それゆえ、両古典大学の Lecturer のポストにあるとき、地方の大学から Professor への招きがあると、人は迷うようであった。それで特殊事情と記した。

おそらくサッチャー改革前の英大学教員のサラリーは、資格ごとの範囲給であった。その特徴は資格の数がすくなく、それゆえ大勢が滞留する可能性の高い資格では範囲給は80%ほど大きく、そうでないところでは4割弱であった。そして重複がほとんどなかった。その意味で戦前日本公務員サラリーよりはむしろ範囲給が大きい、というべきかもしれない。ただし、大勢が滞留する資格での範囲給が大きい点で、戦前日本国家公務員とその特徴を共通にする。とにかく日本のサラリーと案外な共通性がみとめられよう。一方が仕事給、他方が資格ごとの範囲給などという異質性ではけっしてない。

付表2 日本公務員サラリー，1957年

号俸	等 級							
	1等級 次官		2等級 局長，部長			3等級 課長		
	俸給月額	指数	俸給月額	昇給期間 (月数)	指数	俸給月額	昇給期間 (月数)	指数
1	57,600	100	42,200	12	100	30,300	12	100
2	60,000		44,400	12		32,000	12	
3	62,400		46,600	12		33,700	12	
4	64,800		48,800	12		35,400	12	
5	67,200		51,000	12		37,100	12	
6	69,600		53,200	12		38,800	12	
7	72,000	125	55,400	15		40,500	12	
8			57,600	18		42,200	15	
9			60,000	21		44,000	18	
10			62,400	24	153	46,600	21	
11			64,800			48,800	24	
12						51,000		168

号俵	等 級								
	4等級 課長補佐			5等級 係長			6等級 主任		
	俸給月額	昇給期間 (月数)	指数	俸給月額	昇給期間 (月数)	指数	俸給月額	昇給期間 (月数)	指数
1	20,300	12	100	15,300	12	100	11,400	12	100
2	21,400	12		16,300	12		12,300	12	
3	22,600	12		17,300	12		13,300	12	
4	23,800	12		18,300	12		14,300	12	
5	25,000	12		19,300	12		15,300	12	
6	26,200	12		20,300	12		16,300	12	
7	27,500	12		21,400	12		17,300	12	
8	28,900	12		22,600	15		18,300	12	
9	30,300	12		23,800	15		19,300	15	
10	32,000	15		25,000	15		20,300	15	
11	33,700	15		26,200	18		21,400	18	
12	35,400	18		27,500	21		22,600	18	
13	37,100	21		28,900	24		23,800	21	
14	38,800	24		30,300		198	25,000	24	
15	40,500		199				26,200		230

号俵	等 級					
	7等級 上級係員			8等級 初級係員		
	俸給月額	昇給期間 (月数)	指数	俸給月額	昇給期間 (月数)	指数
1	9,200	12	100	6,100	12	100
2	9,800	12		6,300	12	
3	10,600	12		6,600	12	
4	11,400	12		7,000	12	
5	12,300	12		7,400	12	
6	13,300	12		8,000	12	
7	14,300	12		8,600	12	
8	15,300	12		9,200	12	
9	16,300	12		9,800	12	
10	17,300	15		10,600	15	
11	18,300	18		11,400	18	
12	19,300	18		12,300	18	
13	20,300	21		13,300	21	
14	21,400	24		14,300	24	
15	22,600		246	15,300		251

出所：稲継 [2005] pp. 156-7. なお指数は小池が追加した。

付表3 米連邦公務員サラリー，1997年（一般俸給表 GS general schedule）

号俵	等 級						
	GS-1		GS-2	GS-3	GS-4	GS-5	GS-6
	年俸(ドル)						
1	13,570		15,256	16,647	18,687	20,908	23,305
2	14,022		15,620	17,202	19,311	21,605	24,082
3	14,473		16,125	17,757	19,934	22,302	24,858
4	14,923		16,553	18,312	20,558	23,000	25,635
5	15,376		16,739	18,866	21,181	23,697	26,411
6	15,640		17,232	19,421	21,804	24,394	27,188
7	16,085		17,725	19,976	22,428	25,092	27,964
8	16,533		18,217	20,531	23,051	25,789	28,741
9	16,533 (ママ)		18,710	21,086	23,675	26,486	29,517
10	16,971		19,203	21,641	24,298	27,183	30,294
範囲給の 大きさ (%)	25		26	30	30	30	30
重複度 (%)	12		9	12	12	11	11

号俸	等 級				
	中略	GS-12	GS-13	GS-14	GS-15
	年俸(ドル)				
1		45,938	54,629	64,555	75,935
2		47,471	56,450	66,707	78,466
3		49,003	58,271	68,859	80,997
4		50,534	60,692	71,011	83,528
5		52,066	61,913	73,163	86,059
6		53,598	63,734	75,314	88,590
7		55,130	65,555	77,466	91,121
8		56,661	67,375	79,618	93,652
9		58,193	69,196	81,770	96,183
10		59,725	71,017	83,922	98,714
範囲給の 大きさ (%)		30	30	30	30
重複度 (%)		20	19	18	18

出所：外国公務員制度研究会 [1997] p. 364.

#### 注：

1) 稲継 [2005, とりわけ pp. 188-190.] はその数少ない例外であって、英の公務員サラリーを念頭において、日本の公務員サラリーを分析する。その結果、戦前期すなわち明治期からの日本公務員サラリーがすくなくならず英国風のエリート方式をとりながら、それが徹底せずに「妥協したエリート主義」とみている。

もつとも戦前日本の公務員との比較でやや疑問がのこる。日本は奏任官、判任官の間、そのまま昇進できるという前提で図が描かれているようだ。だが、はたしてそうか。軍や地方裁判所判事の例で疑問を記しておいた。つまり稲継 [2005, p. 189] の図はサラリーの上がり方と範囲給をよく区別していないおそれがある。そのうえでの日英比較では疑問がのこる。英の公務員の資格数は11におよぶ。他方、日本は判任官以上で3, 4にすぎない。それでは英は範囲給、日は上がり方を比べた可能性がのこる。

- 2) 大内章子 [2002] や渡辺聡子 [1997] などである。
- 3) このごろはコンピタンスを、行動心理学の一派に立脚して、「できる」人を選別するひとつの手法と解し、コンサルタント会社が売ることが多いようだ。すなわちできる人の行動を観察し、そうして行動の人を選抜するというのである。それならば毎週銀座で飲む人がたまたま仕事ができるならば、毎週銀座で飲む人を選抜する、というのであろうか。
- 4) Stieber [1959] がその金字塔である。
- 5) 当時1俵は3.5斗、他方1石は10斗なのだが、前者

はいわば手取りであり、後者は名目上それだけの米を生産する土地の持ち主というにすぎず、1石からの武士の手取りはほぼ1俵とみなされてきた。

- 6) 齊藤のまとめに安岡は疑義を呈する。江戸後期に上方の大商店がはやくから内部労働市場を形成してきた、との齊藤の説に、安岡は三井の両替店の分析から、もっと多数の事例を踏まえるべき、と主張している。

#### 文献：

- 稲継裕昭 [2005] 「公務員給与序説—給与体系の歴史の変遷」有斐閣, 220p.
- 泉井朝子 [1965] “足高制に関する1考察”『学習院史学』No. 2, pp. 70-88.
- 大内章子 [2002] “アメリカ企業における賃金・報酬制度—1990年代後半の動向を中心として” 広石忠司, 福谷正信, 八代充史編著「グローバル時代の賃金制度」社会経済生産性本部.
- 海軍大臣官房編 [1986] 「海軍諸例則」巻2 (1) (2), 原書房, 336-30p.
- 海軍省編 [1971] 「海軍制度沿革」巻4 (1) (2), 原書房, 1108p.
- 外国公務員制度研究会 [1997] 「欧米国家公務員制度の概要—米英独仏の現状」生産性労働情報センター, 372p.
- 北島正元 [1962] 「江戸商業と伊勢店—木綿問屋長谷川家の経営を中心として」吉川弘文館, 687p.
- 熊谷光久 [1994] 「日本軍の人的制度と問題点の研究」

図書刊行会.

小池和男 [1961] “賃金労働条件管理の実態分析—企業内賃金構造の論理” 薄信一他編「労務管理」講座日本の労働問題 ii, 弘文堂, pp. 129—207.

小池和男 [1962] 「日本の賃金交渉—産業別レベルにおける賃金決定機構」東京大学出版会, 263p.

小池和男 [2003] “国際相場をこえた短期化—日本大企業サラリーの変化” 「フィナンシャルレビュー」67号, pp. 35—55.

小池和男 [2005] 「仕事の経済学, 3版」, 東洋経済新報社, 342p.

児玉幸多他 [1990] 「日本史総覧 IV 近世 1」新人物往来社.

小松重男 [1991] 「旗本の経済学」新潮選書, 新潮社, 270p.

斉藤修 [1987] 「商家の世界・裏店の世界」リプロポータ, 210p.

鈴木寿 [1971] 「近世知行制の研究」日本学術振興会, 610p.

外山操 [1981] 「陸軍将官人事総覧」芙蓉書房, 656p.

西坂靖 [2006] 「三井越後屋奉公人の研究」東京大学出版会, 347+4p.

日本公務員制度史研究会 [1989] 「官吏・公務員制度の変遷」第一法規, 502p.

林玲子 [1973] “江戸店の生活—白木屋日本橋店を中心として”, 西山松之助「江戸町人の研究, 第二巻」所収, 吉川弘文館, pp. 95—138.

林玲子 [2001] 「江戸・上方の大手と町家女性」吉川弘文館, 352p.

原書房 [1978] 「法令全書」原書房.

広田照幸 [1997] 「陸軍将校の教育社会史—立身出世と天皇制」世織書房, 491p.

深谷克己 [2006] 「江戸時代の身分願望, 身上がりと上下無し」吉川弘文館226p.

三上参次 [1977, もとは1943, 44] 「江戸時代史」1—7, 講談社学術文庫, 講談社.

安岡重明, 千本暁子 [1995] “雇用制度と労務管理”, 安岡重明, 天野雅敏 [1995] 「日本経営史 1 近世的経営の展開」岩波書店, 所収, pp. 165—197.

安岡重明 [1998] 「近世商家の経営理念・制度・雇用」晃洋書房, 346p.

渡辺聡子 [1997] 「ポスト日本型経営—グローバル人材戦略とリーダーシップ」日本労働研究機構.

Stieber, Jack, [1959] Steel Industry Wage Structure, Harvard University Press, 380p.