

第六章 社員の待遇

一 社員構成

昭和二十年五月十二日、当社は全社員を解雇し、六月二十五日その一部を改めて採用したことは既に述べた。蓋し当社の和・洋書販売を主とする業務は一応不急産業と認められ、多くの社員が召集若くは徴用されるというような状況であり、業務を縮小するほかなかった故の処置であった。

かくて、昭和二十年八月十五日終戦の詔勅が発せられた時点における社員は、支店を除き、本社・子会社・傍系会社合せて、百三名であった。そのほか各支店にはそれぞれ十名内外が在席した。

終戦とともに、召集解除・徴用解除者のうち再入社を希望するものもあれば、徴用先の職場に留まるものもあり、あるいは自家営業に入るものもあった。一方、当社においても事業縮小の折柄でもあったので、そのような者を悉く迎え入れるという余裕はなかった。そうした事情であったから、右の解除者についても必要に応じて採用するという状態であった。

右の次第であったが、しかし昭和二十一年四月現在の本社・支店の全職員数は、男女合計四四〇名、子会社・傍系会社一〇九名、合計五四九名になった。

計	子 系 会 社	本 ・ 支 店	年 齡 別	
			所 屬 別	年 齡
二六	四	二二	未 滿	二〇歲
一七五	三一	一四四	二九歲	二〇一
一三〇	二八	一〇二	三九歲	三〇一
一三三	二七	一〇六	四九歲	四〇一
六七	一九	四八	以 上	五〇歲
一八		一八	未 調	年 齡
五四九	一〇九	四四〇		計

この数字は記録時点で、本支店・子会社・傍系会社において、それぞれの業務に従っていた人員の総数である。これまで、当社では、必要に応じて新聞広告などによって社員を募集した場合もあるが、殆んど縁故採用か学校への直接働きかけであった。大正大震災前後には印刷した見習生募集要項（七八二頁参照）もあり、女子社員中には、昭和二年に「東京日々新聞」の広告で入社したという者もあった。戦後も昭和二十一年頃までは、従来と同じように広告・縁故両様で必要人員を採用してきたが、険しい世情を反映して入退社の動きは激しかった。昭和二十三年頃から社員の増加と定着が必要となった。そこで、中央職業安定所を通して公開募集を行った。

選考方法は、支店及隔地出張所へは、本社から試験要項を連絡、それによって各支店・出張所毎に試験して、必要人員を採用している。昭和二十四年頃から、新入社員の定着率は高くなった。

いま昭和二十五年一月末の店別・工場別従業員数は次の通りである。

職種別	性別		計	
	店別	男		女
職 員	本店	152	68	220
	神田支店	11	9	20
	名古屋支店	35	26	61
	京都支店	29	26	55
	大阪支店	42	19	61
	姫路支店	13	12	25
	福岡支店	29	23	52
	長崎支店	12	6	18
	仙台支店	24	27	51
	札幌支店	24	28	52
	横浜出張所	4	2	6
	神戸出張所	11	6	17
	丸ノ内出張所	7	8	15
	金沢出張所	3	0	3
	日暮里工場	9	1	10
青戸工場	4	1	5	
計	409	262	671	
工 員	日暮里工場	20	22	42
	青戸工場	7	4	11
	計	27	26	53
合 計	436	288	724	

当時は工場の工員を含めても七百余名に過ぎなかったが、終戦時総職員の一五〇名前後に比すると約四倍になっていた。それでも、これまでの最盛時二千五百余名に比すると約三分の一弱である。この点から見ても、この時は、まだ旧時の状態に復していなかったといえよう。さらに職員の年齢構成から見て二十歳以上四十九歳未満の働き盛りの男子が圧倒的に多いのは、当社として心強い点であった。

二 服 務 規 律

当社の従業員服務規律は、初め明治二十九年に定められ、以来若干の改正を経ていたが、罹災のため戦前最後の規律に関する印刷物を殆んど焼失、僅かに大正九年規定のものを残すのみであった。

終戦後の混乱期に於て、矢張り準拠すべき服務規律があった方が、社員の執務体勢を明朗化することができるので、昭和二十一年十一月、処務規則案百カ条をまとめ、その中で服務規定、執務規則、休日、休暇等について一定の規程をもうけた。

昭和二十三年二月二十日に更めて、服務規定を改正した。

この規定は、全七十一条第一章総則 第二章採用及び見習期間 第三章資格及び職制 第四章服務 第五章休日、休暇 第六章給与 第七章教育及び福利厚生 第八章安全、保健及び災害補償 第九章休職、解職及び退職 第十章表彰及び懲罰 附則から成り立っていた。

同時に宿直規定、退職金給与規定、旅費規定、独立營業援助に関する規定（退職者に対する）が定められた。いずれの規定も、三月一日から実施された。

また同年十月二十三日から実施の賞罰並に賞罰委員会に関する規定第二条中の一項に、永年勤続して功勞ある社員に対する表彰規定を設けたが、この規定により昭和二十四年三月一日、永年勤続者第一回表彰式を行った。この時表彰された社員は、勤続三十年以上五名、二十年以上一三五名、十年以上四三名の計二三〇名であった。この永年勤続者の表彰は現在まで引続いて行われている。

三 給与の変遷

戦前における当社の給与は、実力本位に年々決定される月俸（本俸）と、役付者に支給される月手当（役手当）

の二本建であった。この他に年二回の期末手当（賞与）が支給されていた。そして、戦争中の国家総動員法の発動による賃銀統制下にあつては、限度一杯に定期昇給を行った。更に軍需インフレ、生活物資の欠乏、闇物価の暴騰に対処して統制令の別枠として漸次に認められた警防（防護団）手当、年功加俸、家族手当、住宅手当、別居手当（疎開手当）、通勤手当等を設定し、社員生活の安定をはかってきた。

終戦を迎え、最低限生活物資の窮乏に伴う闇物価の横行と、それに伴う異常に加速的なインフレ期にあつた昭和二十一年三月の定期昇給実施にあつて、給与を基本給十物価手当（基本給の二倍）十厚生手当十家族手当の合計を支給するほか、交通費補助として半期最高一五〇円以内の半額を会社が負担することとした。いまから見ると大層少額のようなが、大阪まで往復三六円時代のことである。その他に家族が疎開している世帯主に別居手当五〇円を、応召出征者に対しては臨時手当として当時の給与金に対し、別途五割を支給した。

以後傾斜生産による生産力の回復とドッジプランⅡ均衡財政政策により、漸くインフレの終息がみられるに至つた昭和二十六年三月の定期昇給まで、期末手当（賞与 七・十二月支給）とは別に、物資補助のため種々の名目での時に応じて臨時手当（三・九月支給）を支給した。この間、基本給及び諸手当も度々改正増額した。昭和二十二年四月、勤務手当（基本給の〇・五倍）を新設、同年十月には役手当を復活させた。

翌二十三年八月には、勤務手当を精勤手当と改称、厚生手当を廃止、代りに満三年以上の勤務者に対して勤続年数に応じて勤続手当を支給した。また物価手当を基本給の五倍、精勤手当を基本給の二倍に増額した。この時点での給与総額は基本給を一とすると、物価・精勤両手当の合算額はその七倍となり、給与月額合計は基本給の八倍に

相当した。

昭和二十四年一月、基本給を倍額にし、物価手当を新基本給の二倍、精動手当を新基本給の一倍に改正した。(かくて月額給与総額は新基本給の四倍となったが、それは旧基本給の八倍に当るものである。従って倍率だけから考察すれば実質的变化はなく、基本給の金額の上昇分だけが実収額の増加となったのである。)このとき勤続手当を廃止した。また新たにタイピスト、衛生管理者、雇員特技者、荷造者に対して技能手当が支給されることになった。同年四月には社員の献身的協力の労に報い、生活の安定に資するために、恒産手当(基本給の〇・五倍)を支給することにした。但し恒産手当の支給額は、特別預金(利息年一割・税控除)として積立、原則として当社および子会社・傍系会社の株式取得の場合引き出し得ることとした。(なお退社の際は即時払戻すこととした。)

昭和二十四年十一月、基本給を〇・七倍増額し、物価手当を基本給の二・七倍に各々増額した。

左に昭和二十二年～二十五年の初任給の推移を記しておく。

(単位円)

年 度 別	基本給倍率	新制中学 卒業業者	旧制中学 卒業業者	新制高校 卒業業者	旧制専門学 校卒業業者	新制大学 卒業業者	旧制大学 卒業業者
昭和二十二年	四・七	五六四	七五二		九八七		
昭和二十三年	四・〇	一、二〇〇	一、四〇〇		一、六八〇		
昭和二十四年	四・五	三、〇六〇	三、六〇〇	三、九六〇	四、八六〇	五、四〇〇	五、六七〇
昭和二十五年	五・二	三、九五二	四、六八〇	四、九九二	五、六一六	六、二四〇	六、五五二

備考 この本給の他に実費補償的な手当として交通費補助、外勤手当、外出手当、宿直料、旅費規程等を必要に応じて何回か改正増額した。また札幌支店では戦前に引き続いて石炭手当を支給した。

四 停年制の実施

当社職員の停年制は、昭和十九年四月一日に定められ、昭和二十一年四月一日から実施されることになった。そこで同年三月四日の取締役会で、停年退職者の処遇について、次のように定めた。

一 退職慰労金は現行規定によること。

二 十五年以上勤続せる者に限り、左記に基き、翌月より嘱託扱にし、その期間中は月々退職時に於ける本俸相当額を手当金として支給すること。但し此の期間出勤するに及ばざること。

十五年以上勤続者 三カ月間

二十年以上勤続者 四カ月間

二十五年以上勤続者 五カ月間

三十年以上勤続者 六カ月間

なお、その第三項において、業務の都合上引続き勤務させる必要がある場合には新たに嘱託として採用し、其の期間を定め、諸般の条件を勘考して、給料を定めることとした。

当社は、同時に十五年以上会社に勤続して忠実に職務を果した社員で退社後独立営業を営もうとする者に対して

は、会社特約店としての資格を与え、商品の供給、代金の決済、其他の取引条件に付いて便宜を与えることを定めた。この規定は昭和二十三年三月、服務規定制定の際に退職金給与規定が制定されたために削除された。尚、昭和二十三年三月一日制定の退職金給与規定によって、退職金支給率が定まった。

退職金算定基準は退職時の基本給（当時の給与総額は基本給の四倍）

勤続年数	給与総額 換算率	支給率	勤続年数	給与総額 換算率	支給率
22	10.25	41	1	0.25	1
23	11	44	2	0.5	2
24	11.75	47	3	0.75	3
25	12.5	50	4	1	4
26	13.5	54	5	1.25	5
27	14.5	58	6	1.63	6.5
28	15.5	62	7	2	8
29	16.5	66	8	2.38	9.5
30	17.5	70	9	2.75	11
31	18.75	75	10	3.13	12.5
32	20	80	11	3.63	14.5
33	21.25	85	12	4.13	16.5
34	22.5	90	13	4.63	18.5
35	23.75	95	14	5.13	20.5
36	24	96	15	5.63	22.5
37	24.25	97	16	6.25	25
38	24.5	98	17	6.83	27.5
39	24.75	99	18	7.5	30
40	25	100	19	8.13	32.5
			20	8.75	35
			21	9.5	38

五 福利施設

(一) 丸善共済会の活動復活

昭和十九年、時局急迫のため余儀なく活動を閉じた丸善共済会は、終戦後復活して、療養扶助金、災害見舞金、弔慰金、結婚慶賀金、出産祝金を少額ながら各当事者に贈り、また購買部を通じ、生活必需品の廉売等を行なった。しかし、昭和二十四年四月一日、この丸善共済会は廃止され丸善厚生会として出発することになった。

(二) 丸善厚生会の誕生

当社はこれまで、共済会が行って来た病中経費の援助（療養扶助金）を、当社給与規定に組み込む処置を取ったことから、共済会の目的を変更し、厚生会に改組することを適当と考え、昭和二十三年末から翌年春にかけて、その案を作成、これを本社各部・各支店・工場に配付検討を求め、その賛成を得て丸善厚生会規定を、同年三月に決定、翌四月一日から丸善厚生会として新しい出発をした。

厚生会の行事として本部の例を記して見ると、文化部・体育部・娯楽部が設けられ、文化部では適当な講師を求めて講演を聞き、或は歌・俳句の会を催し、或いは映画・劇の観賞会を催して教養を高め、体育部では野球・旅行・スキーの三部門を設けて健康の増進に留意し、娯楽部では、麻雀・囲碁・将棋・釣などを試みて趣味の向上に努めることを目的とした。また支店毎に置かれた各支部においても、土地の状況によって多少の差はあったが、略ぼ同じような内容であった。