

日本における最低賃金制の諸問題 (1)

中 村 智一郎

1. はじめに

日本において、はじめて最低賃金法が制定されたのは昭和34年4月15日のことであった。世界の主要諸国では、ほぼ第一次世界大戦から第二次世界大戦に至る期間に、主として家内労働者や特定の業種における労働者を対象とした最低賃金法が制定されていた。また第二次世界大戦の後には開発途上国を含めて広く各国において実現された。ILOは1928年(昭和3年)の第11回総会において「最低賃金決定制度の設立に関する条約(第26号)」 「最低賃金決定制度の実施に関する勧告(第30号)」を採択していた。

ところが日本の最低賃金法の実現には、第二次世界大戦が終了してから、なお10年余りの期間を必要とした。しかもそれは、単にその制定が特に遅れたというだけではなく、その内容において極めて特殊な業者間協定方式といわれる最低賃金の決定方式を中心とするものであった。すなわちここにおける最低賃金とは業者間における協定によって賃金の最低額となされたものを、この法による最低賃金として決定するものである。たしかにそれは最低賃金を決定することを目的としたものではあるが、一般に最低賃金法制として理解されているものとはかけはなれた制度であった。このため「ニセ最低賃金制」であるとして各方面から批判が行われたため、昭和43年に、この方式は削除され、現行の賃金審議会方式を中心とするものになった。

このように日本の最低賃金制はその実現が甚るしくおくれ、またその内

容において多くの問題があった。そこで、その発生史を根源的に追求し、併せてその成立以来かかえて来た諸問題の検討が必要とされる。本稿の主題もこの点に置かれる。

2. 生成の条件——日本的労使関係の特質と関連して——

いわゆる低賃金構造の下における日本の労働者階級にとって、最低賃金法による賃金保護は何よりも必要とされるものであった。だがそのような低賃金構造を創り出した特殊日本的な諸条件は、また本来的な最低賃金法の生成を妨げた。そこで先ずかかる諸関係形成の要因について立入って検討することとする。

何よりも最低賃金法制は、本来「資本制国家による賃金の最低限に関する法的措置をいうのであって、その基本目的は苦汗制労働の防止にあった。」そして、それはまた「資本制的合理性貫徹の手段として実現された社会政策であった。」¹⁾のであるが、日本的労使関係の下においては、第二次世界大戦前はもとよりその後もこのような「資本制的合理性貫徹の手段」の実現を推進するような諸条件は制約されていた。したがって最低賃金制は現われ得べくもなかった。このような事情がどうして生じたかという点が先づ追求されねばならない。

さて日本における諸労働関係に組込まれているいわゆる低賃金構造はいうまでもなく、基本的には日本資本主義における構造的特質に規定されて生じたものであった。ところでその特質が何故日本において現われたか、それを基底的に規定した基本要因は何か、それはその後の日本資本主義の発展を通してどのように作用したか、これら諸点についての検討が先づなされねばならない。すなわち「日本型二重構造等の特殊性は、日本資本主義の『内的条件』、すなわちそこに内在する物質的基礎にもとづく『根源的な原因性』から説明されねばならない」²⁾ということである。

ところでこの点について早くから力説され、徹底的に、執拗に追求されたのが、矢島悦太郎教授である。教授は日本の特殊として知られる諸現象を解明するためには先づ日本資本主義を性格づけている封建遺制の特殊な在り方が問題であるとして次のように云われる。「わが国封建遺制を性格的に特徴づける特殊な前期的意識によって生ずる根源を、何らかの統一的理論にもとづいて解明することは、学問研究の場において当然に要請されるのであって、筆者がその解明のために『アジア的共同体仮説』を設定せんとする理由もここにある³⁾」として教授は「アジア的共同体仮説」を提唱されている。要するに日本においては「現在の高度資本主義の段階においても西洋諸国と異なって何らかの封建遺制が近代社会の法則の強き作用に対してなお濃厚に残存し、その法則の作用に対して重要な反作用をおよぼし、日本資本主義を具体的に性格づけた。⁴⁾」このため日本における労使関係をめぐる諸現象、「企業別の年功賃金制や封鎖的労働市場等は、商品労働力について近代社会の法則である一物一価の方式の確立を阻害するものだから、この点においてそれは前近代的性格をもち、それにもとづく分割支配の労務管理策もまた、形式合理性に反する前近代的性格のものである。⁵⁾」このことは、要するに封建遺制の特殊な在り方が問題であるということであるが、その封建遺制は「常に古い村落共同体と結合し、これを物質的基礎として形成された⁶⁾」のであるから封建遺制を問題とするには、その物質的基礎たる村落共同体の性格究明が不可欠であるとされて「アジア的共同体仮説」を提唱されて「根源的な原因性」を正しく解明することを意図されたのである。

ところで「わが国において資本主義的諸現象の特殊性を一般的にもたらず出発点となったものが、農民層分解の特殊な仕方」であるが、わが国においてはそれがヨーロッパにおいて一般的である「全戸分解」或は「家族分解」の型をとらないで、「単身者分解」或は「二・三男分解」と呼ばれる型をとった。さてこのような「近代社会の法則の作用にもとづく農民層の

分解にあたり、『単身者分解』という特殊な仕方をもたらした基本要因，その物質的基礎は，アジア的共同体という現象＝物質にある。後者の特殊性格が，それを基盤とする封建遺制をして，その半封建的生産関係の具体的在り方を特殊たらしめたことによるのであるが。『単身者分解』が，日本資本主義の歴史的過程で現実化されるにあたっては，それはもとより，直接的にはこの基本的要因にもとづいて解明される問題ではない。そのさい，当然に，等しくこの基本的特殊要因から派生して生じたところの，他のもろもろの資本主義的諸現象の特殊性格がこれとたがいに作用しあっているのであって，これら諸現象の全体の『相互作用』にもとづいて，はじめて『単身者分解』という特殊現象は具体的にもたらされたのである⁷⁾

すなわち「アジア的共同体という現象＝物質」を基本要因として，日本の封建遺制を特殊たらしめた。そしてかかる封建遺制が近代社会の法則の作用にもとづく諸現象の発生に際して反作用する。かくて「日本資本主義を具体的に性格づけた」のであるが，かかる基本要因から具体的な諸現象が現われるわけではない。「基本要因から派生して生じたところの」「資本主義的諸現象の特殊性格がたがいに作用しあって」「諸現象の全体の相互作用にもとづいて」具体的に現われるということである。その一つが，ここで述べられた単身者分解という特殊な具体的現象である。それはゲルマン的共同体という現象＝物質を，基本要因とし，それを基盤とする封建遺制の在り方を反映して，「全戸分解」「家族分解」の型をとった西洋のそれとは全く異なるものとなった。そしてかかる単身分解から生ずる日本に特有の単身者賃金は必然となる。これは全戸分解，家族分解を前提する家族賃金という本来の賃金範疇とは極めて異なったものであって，特有の低賃金構造を形成する基盤をなした。要するに単身者分解は日本の資本主義的諸現象の発展の結果ではなくて，その未成熟がもたらしたものであった。すなわち土地所有の特殊な形態は，農村における自生的産業化，資本主義化を阻害した。そして高率小作料の収奪下に呻吟する小作農を対置した。こ

のため農民は低い生活水準を余儀なくされた。これらの諸事情は相俟って、特殊な農民分解＝単身者分解を媒介した。過剰労働力の窮迫販売として、いわゆる「口べらし」的・「家計補充」的に単身者が農村より流出した。かくて基本的には農村における低生活水準に規定された低賃金労働が豊富に供給されえたということである。そこで「特殊な封建遺制の残存にもとづき、賃金形態が資本制的に整備される過程であられたものが、周知の『年功序列型賃金制』であった。」⁸⁾ もちろんそれは「基本的要因」から直接的に解明されるものではない。「諸現象の全体の相互作用」にもとづいて具体的に形成されるのであるが、近代社会の法則の作用が特殊に歪められて現われたものである。すなわち「現在のわが国においてアジア的共同体の遺制が残存しているかぎり、日本の資本主義はなお純粋性をもたず、この共同体を物質的基礎とする封建遺制によって今なお特殊な歪みを与えられている」⁹⁾ ことの現われであるということが出来るであろう。

すでに述べたように日本の農民分解は、単身者分解という特殊な仕方
で、農村から主に二・三男を排出した。それはまた日本的労使関係形成
のための労働力供給側の要因として決定的な作用をした。大河内一男教授の
いわれる出稼型労働¹⁰⁾論はここから展開されることとなるのである。特殊な
農民層分解の仕方は、資本制的賃労働関係の形成に際して、出稼型労働と
よばれる特殊な型を作り出した。そしてこのことが単身者的低賃金という
特殊な構造を作り出すべく作用した。またこれは労働力需要の側の要因と
相俟って年功序列型賃金制を個有のものとして作り出した。すなわち、蓄
積の不十分なままに急速に資本主義への転化を進めた日本資本主義は労働
力の調達に際し、基幹工を企業内養成に依存せざるを得なかった。かくし
て養成した基幹工を長期的に確保するための施策としても年功的労使関係
の形成は必然であり、経験と熟練が一定の比例関係を示す以上、初期にお
ける年功序列型賃金制はその限りで、それなりに必然性をもった。もちろ
んすべての現象＝物質は交互作用を行なうことによって特殊現象が具体的

に現われるのであるから年功賃金制が、単身者賃金とのみ結びついて現われたというわけではない。ともあれ日本における単身者分解という特殊な農民分解は、西洋における農民分解が全戸分解＝家族分解として一時的に行なわれるのとは異って単身者の農村からの流出を長期にわたって繰返し進行させることにより、これが特殊な労働市場とか、企業内養成制度などと相互に作用しあっていわゆる階層秩序と分かちがたく結びついた独特の労働力統轄機構を長期にわたって存続させるのに決定的な役割を果たした。かくして日本的労使関係とよばれる諸関係の下で、年功序列型賃金制が形成されたというべきであろう。

なお念のため簡単に記しておくこととするが、年功制が現われるより以前に、同じように日本における労使関係に内包された前近代性の作用にもとづいて、特に女子労働における低賃金労働が蓄積されていた。ここでの単身者は女子であった。したがって一層封建遺制の反作用による抑圧が働いて低賃金労働の土台をかためることとなった。日本における資本制生産が始った時期、軽工業部門における多数の女子労働者は、募集人によって調達されたところの、いわゆる単身者であって、一般に代替性の高い不熟練職種が中心であった。したがって、これら女子労働者の殆んどは、低年齢、短期就業であった。そこでは後に現われた男子労働者とは異って賃金は年功的に形成されることもなかった。それら要するに、縁故募集・募集人制度による委託募集と、いわゆる「口べらし」的・「家計補充」的な、労働力の窮迫販売というような労働力の需給関係における特殊性、更には女子労働力充用部門における労使関係の特殊性は、その対抗関係の在り方も反映した前近代性に媒介されて、いわゆる範疇的低賃金を必然的に生み出した。

重化学工業部門の一般的形成と共に賃金水準決定の主役として登場することとなった男子労働者の場合も例外ではなかった。企業は既成の熟練労働では充足されえないこれらの近代的労働力を創出するために、単身者分

解によって、次々に農村から流出した大量の若年労働力を企業内養成制度によって育成した。すなわち企業内において技能養成した若年労働者が子飼いの労働者として工場に配置され、これを基幹工とする労働力確保の体系が作り出された。このようにして技能熟練をした労働力の長期確保策として明治末年頃よりいっせいに現われはじめたのが、年功賃金制であり、内部昇進制であると共に終身雇用制等々の日本的労使関係とよばれる諸現象である。このような日本的労使関係の形成、いかえれば企業内労使関係の形成は横断的労働市場の形成がないところから生じたものであるが、このような諸事情はまた労働市場の横断化を妨げた。そしてこのような諸関係は必然的に企業別労働組合の形成をもたらした。¹¹⁾

なお日本的労使関係という場合、そこで含意されている特色は、(1)年功的規定性を中心とする年功的労使関係と、(2)労働市場の分断性の上に成り立つ企業別労使関係という2つの視点に大別しうるであろう。そして(1)の視点すなわち年功的労使関係とよばれるものは、次のことを具体的内容としている。(イ)年功賃金制、これは定期昇給とよばれる自動昇給制にまで接続していくものであり、それはいうまでもなく、年齢・勤続年数・学歴・家族等々の属人的要素と結合した属人賃金に外ならない。(ロ)内部昇進制、年功的昇進制と結びついているが、これはまた身分昇進制としての性格をもっている。したがって、それは身分階層としての位階の形成を意味している。(ハ)終身雇用制、労働力確保の基本目的の到達点はこの長期的労働力確保策としての退職金制度と結びつくいわゆる生涯雇用制であるがそれはまた定年退職制でもある。これは年齢を理由とする集団解雇に外ならない。したがってこの点は今日のような高齢化社会における年功的労使関係の下で、資本にとっては不可欠のものともいえるものであるが、改めて社会問題としての性格が生じている。すなわち終身雇用・生涯雇用の用語を当てるには高齢化のテンポが急速にすぎたという点を無視しえない。ともあれ定年延長の問題が改めて重要な問題として提起されるのである。¹²⁾次に(2)

の視点であるが、労働者の連帯はこのような場合基本的には企業内のみに現われ、職業別・産業別における全国的な連帯の拡がりは生じがたい。労働力の調達・育成等のプロセスから、労働力統轄機構は企業内に分断されている。このような諸関係から企業別労働組合が必然化された。また企業内の労使関係の下で、企業内の労使の対抗関係からの必然的帰結として企業別賃金格差構造を、とりわけ企業規模別に不可避免的に生ぜしめた。更に特有の労務管理策として企業内福利施設を生ぜしめたのもかゝる経緯から必然であったというよう。かくてこれらはあわせて日本的労使関係を支えたのである。

なお日本的労使関係は一般に、年功制、終身雇用制、企業別労働組合の三点によって特徴づけられるとの説明が広く行われているようである。これは日本の労使関係の特徴を適確に捉えているもので筆者としても決して否定しようとするものではない。ただ整理の仕方として雇用関係が年功的に形成されているところから、労働力の長期的確保策としての終身雇用制に接続するのであるし、またこれが高齢化社会に向かうと共に終身雇用制の裏側にある定年退職制は労使相方において対立的に重要性を増している。何れにせよ終身雇用制は年功制と共に発生し、消滅するという関係にあると思われる。したがってこれは年功的労使関係の特徴を説明するものとして一括しても良いのではないかと考えた訳である。企業別労使関係は、年功的労使関係を生みだした同じ事情から生じたものであって、相互作用しながらも、年功的労使関係と共に日本的労使関係の特徴づけるものとしての位置を占めているように思われたのであえて上のように整理したのである。

かくして日本的労使関係とよばれる諸関係は明治以降一貫して、夫々の現われ方、作用の仕方にヴァリエーションはあっても、日本の労使関係の特徴づけて来た。そしてこれらの諸事情は、日本における低賃金労働の基礎を支えていたのである。そこで年功賃金の展開過程について一瞥してお

くこととしよう。そもそも年功制が日本の労使関係を一般的に特徴づけるようになったのは、産業革命を終え、質量共に男子労働者が労働市場において賃金労働者として中心的な位置を占めるようになった明治末期であるといえよう。藤田若雄氏がいわれるように年功的労使関係の原型創出¹³⁾はたしかに明治初年にさかのぼりうるであろう。しかし「年功序列型賃金制という、きわめて特殊な資本家的労務管理政策は、近代社会の法則が発現するにさいし、資本主義が発展して近代社会の法則が明確化するにともない、その法則の『実現』する仕方の問題として、それがこのような特殊事情を『材料』とすることによってもたらされたのである」¹⁴⁾ここで「このような特殊事情」を形成する「家産制的父権主義は……特殊なエトスとなって全社会的に浸透して、資本家と労働者とによってとり結ばれる資本制的諸関係をも……性格づけることになる」¹⁵⁾ということである。ともあれかくして「わが国における労働問題の特殊現象である企業別労働組合、企業別の封鎖的労働市場、年功賃金制、終身雇用制、企業内養成工制度等々が、明治40年ころからいっせいに現われはじめた……そして、この特殊性格は、資本主義の発達によって前記の諸現象が明確となり、その相互作用が¹⁶⁾つよまるにしたがい、大正時代をつうじて徐々に形成されていった」このような観点から年功賃金制の展開過程をみると次のように整理することができるであろう。

1. 年功賃金制の端初 重化学工業の登場と共に企業内養成工制度を中核とする年功制が官業の中で位階制と結合し、原型を作り出した。
2. その定着、第一次世界大戦後の慢性的不況期から昭和恐慌期に続く時期に学歴規準にもとづく年功制が民間大企業内に定着した。
3. その形骸化、戦時体制が進むと共に賃金統制令の下で、諸手当の割合を増し、現物配給制等々の外に徴用工制度や中途採用者の増加も相俟って、年功賃金制はその実質を失い形骸化した。
4. その崩壊、戦時経済の終結、戦後の混乱期を通じて、年功制は事実

上その基盤を失った。戦時中から進行したインフレーションは実質賃金を極度に引き下げ、年功賃金の実質を失わせていたが、戦後の危機的な状況の中で賃金五倍引上げ要求等となって現われ、また復員問題、生産管理闘争など混乱を続ける中で実質的に年功制はその本来の意味での実体を失っていた。

5. その再建、いわゆる電産型賃金体系は年功賃金制再建の最も確実な端初をなした。昭和21年12月、電産争議の結果現われた電産型はまさしく年齢別・勤続年数別・家族構成別の賃金体系であって、生活保証給と称するまぎれなき年功賃金体系の復活であった。¹⁷⁾
6. その完成、公務員労働者に賃金統制策として導入されたのが暫定業種別平均賃金制度である。1,800円ベース賃金として登場した。これは賃金を戦前（昭和9～11年平均）の27倍、物価を65倍として計算されたものであった。したがってこれは最高賃金制＝賃金統制としての性格をもつものであったが、これを基礎に曲折を経て、自動昇給制・身分昇進制・終身雇用制等々とのパッケージとしての年功賃金体系は若年労働力を十分に確保し得た民間大企業と官公庁労働者を対象に完結的に一般化した。
7. その変容、年功賃金体系が形成されるためには豊富な新規学卒労働力の供給が不可欠の前提であった。低い初任給があって、定期昇給という自動昇給制は行われ得た。ところが高度経済成長政策が進行する中で、特に若年労働力不足から初任給水準が上昇した。もともと賃金問題を賃金総額配分問題に転化したベース賃金の上に成り立つ戦後完結した年功賃金は初任給の大幅引上げによってベース賃金の基金総額の増大を余儀なくされることとなる。そこでこれを防ぐ手段として職務給導入が企業側より主張され、年功賃金制は変容を余儀なくされはじめた。¹⁸⁾

以上日本の低賃金構造を作り出した基本的要因と日本的労使関係の推移

について簡単にふり返って来たが、ここから最低賃金法制を準備するような諸条件の成熟を見出すことは出来なかった。単身者分解によって現われた若年労働者をあてにして低い初任給の上に成立する年功制の下で企業内の統轄された労使関係を形成しているような状況では一般的に社会政策をうみ出すような労働運動は現われにくい。したがって全産業一律最低賃金制などはもとより。最低賃金法を実現させる運動としての拡がりをもつための障害は少なくなかった。労働組合としてのとり組みそのものが、一般的スローガンとしてはともかく、現実的な実現への運動としては第二次大戦以降においても有効には働かなかつたのである。

- 注 1) 拙稿「最低賃金制の生成条件と効果(上)」『千葉敬愛経済大学研究論集』第3号, 83頁
- 2) 矢島悦太郎『社会政策理論の根本問題』 13頁
- 3) 同書 73頁
- 4) 同書 26頁
- 5) 同書 42頁
- 6) 同書 27頁
- 7) 同書 175~176頁
- 8) 同書 187頁
- 9) 同書 196頁
- 10) 大河内一男氏の出稼型労働論はすぐれた構想をもつものであったが「大河内氏は、この二・三男分解について、……その『根源的な原因性』の追求を明確にされることなく、単にこの事実を『出稼型労働論』の出発点におき、そこから論理を『結果論』的に展開された。この理論のもつすべての欠陥は、またここに胚胎した。」(同書 170頁)日本の賃労働は多く出稼的性格を有していたということと、そこから日本的賃労働が創出されたということは接続しない。出稼型もまた他の諸現象と等しく日本資本主義に内在する構造的特質から生じたものであるということが先づここでは確認されねばならない。
- 11) 矢島悦太郎編『社会政策概論』(拙稿 第8章賃金) 245頁以下参照
- 12) 舟橋尚道氏も「年功賃金は、年功的昇進, 定年制, 終身雇用, 退職金などのパッケージとしてみるべきである。それをばらばらに切りはなすことはできない。」(『日本的雇用と賃金』81頁)と述べて居られる。
- 13) 藤田若男氏は年功的労使関係論を展開されて、年功的労使関係の原型創

出について「かような労使関係（＝年功的労使関係……筆者）は、……明治維新において家族制度的秩序を基本として社会を再編成した時にその端初を求めなければならない。」（『日本労働協約論』3頁）とされ、また「年功的労使関係の再編成……大正9年～昭和5年の恐慌期を中心とする再編成」（同書 目次）として居られる。

14) 矢島悦太郎 前掲書 191頁

15) 同書 190頁

16) 矢島悦太郎 前掲編書 123頁

藤田若雄氏もまた「明治40年を頂点とする労働争議の瀕発は、終身雇用制の物質的基礎である福利厚生施設を策定する態度をとった。」「基幹工に対する終身雇用政策（位階的労働力構成、年功賃金・退職金、生活資金貸与制度など）が確立したのである。」（藤田若雄『年功的労使関係の法構造』141頁）また「おおまかにいって、年功的労使関係が確立したのは、明治末期であるといえる。しかし、年功的労使関係の原型が打ち出されたのは明治初期であって、労使関係が日本資本主義の確立に伴って制度的に確立するまでには、長い陶冶の期間があった。」（同書 136頁）とも述べて居られる。

17) 「生活給要求の基礎は、既存の年功賃金にあたると考えられる。年功賃金は、標準採用者の年齢別家族構成別標準賃金を設定し、標準採用者の個人別人事考課による昇給の年齢別平均がこの線に一致しておればよいのである」（同書 149頁）

18) 矢島悦太郎 前掲編書、（拙稿 第8章 賃金） 247頁以下参照

3. 最低賃金法の成立過程

日本において「最低賃金制確立」の主張が最初になされたのは大正8年8月、大日本労働総同盟友愛会の年次大会であったといわれている。その後大正9年の第一回メーデー決議として採択され、それ以降は毎年メーデー・スローガンとしてかかげられて来た。また昭和2年には日本労働組合評議会は、最低賃金法を含む五法律獲得全国協議会を組織した。五法律とは、1. 失業手当法、2. 最低賃金法、3. 8時間労働法、4. 健康保険法の徹底的改正、5. 婦人青少年労働者保護法であった。特に「この『要求決定』にかんする討論ならびに決議における最も大きな収穫は、前述5つの

法律内容決定に関連して、今日まで嘗て一度も触れたところのないところの、労働賃金の最低点を決定発表したことであろう。協議会は、労働者の最低賃金を一日2円50銭と規定した。失業手当の支給額はこの賃金率によるべく、また健康保険の給付額も同断たるべし。そしてこれは性・年齢および民族的な差別なく適用さるべきものであると規定したのである。¹⁾これは最低賃金の日額を明示しているが、「一人の労働者がその数人の家族とともに生活するためには、1ヶ月75円ぐらひは当時絶対必要であった。これは当時都会に生活するものの日常生活の経験から帰納された一つの通念である²⁾」といわれているところから必ずしも科学的根拠を云々出来るものではなかったとしても「なまじい物価指数によるよりも……生活上の通念の方が一層正確である³⁾」と力説されているようにこの限りで実体生計費的な根拠をもつものであったといえるであろう。しかし当時の一般的水準から見れば、最低賃金額としては実情とかけはなれて高水準のものであったといえよう。

1928年(昭和3年)ILOは最低賃金制に関する条約と勧告を成立させた。これに対し日本の政府代表は、根本原則は賛成だが、経験がないので今すぐ賛成できないとして棄権した。使用者側代表は、わが国では家計補助的な内職は農家で必須である。最低賃金制の実施は増加をはかることが急務とされる家内工業の衰退を招き、授産の道を阻むことになるということをも理由として反対した。⁴⁾また戦時においては最低賃金法制とは全く反対のものであるが、賃金統制の一環としての最低賃金についての規定を見ることが出来る。⁵⁾しかし何れかにせよ日本において第二次大戦前に最低賃金制が実現しなかったというばかりでなく、低賃金構造を支える諸関係の作用によって、最低賃金制問題は現実的な意味での議論の対象にすらなりえなかったといつてよいであろう。

戦後体制が進行する過程でも最低賃金制への対応は決して積極的なものとはならなかった。しかし戦後の民主化政策が進行する中で様々な混乱を

見せながら、最低賃金制への道もまたスタートした。最初の動きとして、賃金統制令が廃止される前の昭和21年早々に、「政府は、賃金統制令に定める中央賃金委員会を開催し、最低賃金制に関する調査と併せて具体的な最低賃金額の算定について検討を行うこととしたのである。」⁶⁾この委員会は昭和21年1月、最低賃金額を理論生計費に基づいて地域、性、年齢別に算定した第一次改正案を、また同年2月、これに修正を加えた第二次改正案を答申した。しかしこれは「連合軍総指令部の意向によって、結局日の目をみずに終わった。」⁷⁾

しかし戦後労働政策は急テンポで進行し、労働組合法、労働関係調整法および労働基準法など、基本的な労働立法が相次いで制定された。労働基準法は第28条～31条において最低賃金に関する規定を設けた。但しこと最低賃金制に関する規定は極めて簡単で不備であった。その第28条は「行政官庁は、必要であると認める場合においては、一定の事業又は職業に従事する労働者について最低賃金を定めることができる。」としてその創設が行政官庁の判断にまかされていた。したがって行政官庁が必要と認めなければ、それは創設されないのだが、行政官庁は容易にその必要を認めようとはしなかった。労働運動もまたスローガンとしてはともかく、最低賃金制の獲得よりも、当時のインフレーションへの対応からその現実の賃金の3倍・5倍という大幅な賃金引上げが要求の中心とされた。したがって立法化要求として現実的に統一されなかった。かくて日本ではじめて最低賃金に関する法的規定が現われはしたが、この規定は具体化されることなく昭和34年、最低賃金法の制定と共に終わった。

最低賃金法の法制化に関する労働組合の対応は必ずしも適切であったとはいえないものであり、したがって本来的な最低賃金制はもとより、労働基準法にもとづくものですら、行政官庁として必要と認めさせるに至らなかったとしても、昭和23年頃より最低賃金制運動は現われはじめた。23年11月、全国産業別労働組合会議（産別会議）はその第四回大会で、最低賃

金制の法制化要求と共に、暫定措置として労働基準法の最低賃金制の即時完全実施を要求した。また日本労働総同盟（総同盟）も労働基準法による最低賃金制を要求した。そして昭和25年7月に結成された日本労働組合総評議会（総評）は27年2月に賃金綱領草案を発表した。それは「現在の賃金は、わが80年の賃金の歴史において、いまだかつて経験したことの無い極度の低賃金である。文字通り飢餓賃金である。」という書き出しから展開して、かかる状況を打破するために、「賃金についての全労働者の基本目標、並びに当面の獲得目標」5項目を掲げ、その「目標達成のための不可欠の前提条件として、即時全労働者の統一行動をもって、かちとらねばならない」5つの要求の中の第二番目に「いかなる労働者にも最低8,000円を保障せよ。(最低賃金制の確立)」という主張を明確にしている。しかし同時にそれは8,000円の最低額保障要求と接続させることにより、本来的な最低賃金法制実現への力点がずれていたことは否めないであろう。すなわち「最低賃金制度と協約最低賃金との区別について無関心だった多くの労働者は、企業内最低8,000円の賃上闘争がそのまま法定最低賃金8,000円の闘争に通じると考えていたし、そういった解説は、組合の内部では横行していた。⁸⁾」しかしともあれ労働組合のその後の動向から、最低賃金法確立への焦点はそれなりに現実化したといえよう。他方25年には政府の動きも現実的となって来た。先づ労働基準法に基づく中央賃金審議委員が任命された。それは公労使各5名の代表により構成されていた。昭和26年7月には中央賃金審議会第10回会議で「最低賃金制の審議に関する基本方針」を決定した。しかしそれは誠に異例なもので、最低賃金制を一般産業の労働者と低賃金業種労働者を夫々対象とする二本建制を原則とすること、そして当面低賃金業種労働者に最低賃金制を設定し、並行して家内労働者について検討することとしている。⁹⁾この委員会が「最低賃金制に関する答申」を採択したのは昭和29年5月、中央賃金審議会第32回会議であった。その間3年6ヶ月の期間を経過していた。その主たる内容は10回会議での原則に

もとづいて「低賃金産業の概況調査」をした結果、4業種について各専門審議会を設置して検討し、それにもとづいて「最低賃金制に関する基本方針」を決定したというものであった。それは(1)低賃金の実態を有すること、(2)その分布が全国的であること、(3)産業区分が明確なこと、(4)その経営が比較的中小規模の企業によって行われていることなどを選定基準として、適用業種を四業種に限定していた。すなわち絹人絹織物製造業、家具建具製造業、玉糸座繰生糸製造業及び手すき和紙製造業の4業種である。また最低賃金額の算出に当っては、当該業種の成年単身労働者の最低生活費と当該業種の賃金支払能力とをあわせて考慮したものを基準とするというものであった。しかもこれは都市における水準としては不十分であろうが、「家計補充的」「口べらし的」性格の当該業種労働者の水準改善には役立つとされている。更にこの実施に当たっては公労使三者よりなる地方賃金協議会の設置、家内工業法の制定、(それまでは行政的手段による措置、)適用業種への一定期間免・減税の措置また優先融資などを条件づけている。要するに4業種に限定して、当該業種の賃金支払能力を考慮したことなど、実施に際しての企業への配慮が行き届いたものであることが特に目立っている。しかし「これらの特別融資や減免税などの優遇措置を特定の4業種のみに限って実施することは、……関係官庁の賛同を得ることができなかつた¹⁰⁾」ために実現をみるに至らなかつた。日本資本主義の形成に際してこれを性格づけ、かくて生じた諸現象の相互作用に導かれた日本的労使関係の下では、労働組合の対応とも関連してこのような実質を欠く「家計補充的」「口べらし的」性格の改善レベルのものすら実現させえなかつた。「この第一回中央賃金審議会の審議は1つの茶番劇に他ならなかつた。それはガット加入を確保するために対外的なカモフラージュとして演じられたものであって、1953年10月にガット仮加入がやっとみとめられた以上、もはやその審議は必要がなかつたのである¹¹⁾」ともいわれている。しかしこのような最低賃金制すら実現させえなかつたというだけでその

まますませるわけには行かなかった。当時ソーシャル・ダンピングという非難が少なからずわが国に向けられていた。このような対外的な必要から「労働省は、業者間協定による最低賃金方式の実施を提唱普及し、あわせて、本方式をして、法制による最低賃金制を受け入れることのできるような社会的、経済的基盤の育成に役立たしめるものとする^{1,2)}」を主眼とした制度を急いだ。昭和30年4月労働省は給与審議室を設置し、最低賃金制をめぐる種々の問題点等について総合的立場で検討することとし、昭和30年12月設置された公労使三者代表より成る労働問題懇談会はさらに給与小委員会を設けて最低賃金制問題を検討することとした。労働問題懇談会は32年2月16日「最低賃金に関する意見書」を労働大臣に提出した。その内容は次の3点に整理される。1.最低賃金制は雇用の安定化、労働情勢の近代化、さらには国際信用の維持向上等の見地から必要である。したがって政府は、本格的な最低賃金制度の実施について考慮すべきである。2.最低賃金制の実施を受け入れうる社会経済的基盤を育成するため、可能な産業に、業者間協定による最低賃金方式を採用すること。3.法制による最低賃金制の実施を準備するため中央賃金審議会を再開すること等である。

以上のような中央の働きに対して地方における最初の試みは昭和31年4月になされた。静岡県労働基準局長の指導下で行われた静岡缶詰協会による会員事業所に雇用されている缶詰調理工の初任給協定の締結である。もちろんこれは事業者団体による自主的な最低賃金についての協定であって、何等法制的意味をもつものではなかった。しかしこの試みはその後の業者間協定方式による最低賃金制の推進に貢献した。「静岡缶詰協会の初任給協定の成立とこの労働問題懇談会の『最低賃金に関する意見書』は、事実上、後来の最賃法（1959年）の内容を決定したものといえる^{1,3)}」事実労働省はその後昭和32年4月12日都道府県基準局長宛に「業者協定による最低賃金方式の実施について」の労働事務次官通達を発して、その積極的な促進を計っている。また32年12月には中央賃金審議会が最低賃金制に關す

る答申を提出した。それは先づ制度の法制化に前進すべきであるということ
を明確にしている。しかしその方法としては、全産業一律方式は望まし
いとしながらも、現実的な業者間協定方式の効果にはみるべきものがある
から援助指導をすべきであり、さらにこれを法的拘束力をもつ最低賃金制
の一環として採り入れることが必要であるとされている。以上一貫して政府
の指導の方向は業者間協定方式による最低賃金制を中心とするものであ
った。他の選択はこのような状況では入り込みがたい。それは直接的には、
諸外国、とりわけアメリカからの、特に輸出産業に対するソーシャル・ダン
ピングであるとする批判への対応として急いで具体化を進めなければなら
ないという事情があった。勿論原因は国際関係ばかりではない。基本的
には労働組合運動の圧力が政府をして本格的な最低賃金法制を用意せしめる
だけの力を発揮しえなかったことが重要である。事実労働組合は前述の通
り決して何もしなかった訳ではないが、特に最低賃金法制実現のための積
極的統一行動を実施したことはこれまでなかった。その中で昭和32年春闘
は、賃上げ闘争のヤマ場をこえたところで最低賃金制の法制化要求の実力
行使を春闘スケジュールの中に設定し、大がかりな宣伝をしていた。それ
は最低賃金制に関するわが国最初の組織的な統一行動の試みであったが不
発に終わった。すなわち「3月26日の最低賃金制獲得デーの統一行動」は
「強力なストライキを打つほどの主体的条件を欠いていたために、春闘共
闘委の戦術委員会は25日、戦術を下げ、休憩時間内の職場大会をおこなう
ことにした。」¹⁴⁾という次第であって、ストライキは掛け声だけで終わってし
まった。かくて法制化への強力な圧力となるべくもなかった。企業別労働
組合が法制化闘争を全国的・統一的に組織することの困難さの一端がここ
に示されたといつてよいであろう。「だが、総評の一斉ストの構えによっ
て、政府は一応、中央賃金審議会の再開を約束せざるをえなかった。」¹⁵⁾審議
会は前述の通り、現実的には業者間協定への評価を示しているとしても、原
則的に法制化に前進すべきであるとしたのである。ともあれこの年は、2

月16日の労働問題懇談会の意見書，3月の春闘，4月12日の労働事務次官通達，そして12月の中央賃金審議会の答申といった一連の動きが続き専ら政府主導の形ではあるが，その機運は熟したといえよう。しかし以上の諸点をふまえ乍ら最低賃金制実現のためにより積極的な推進力としての役割を担ったものはむしろ前述の国際関係でありそして若年労働力不足の問題が問題化しはじめた時でもあって，その求人手段としてでありまた本来的な最低賃金制要求が強力に現われる前にそれへのすりかえ策として意図的に準備されたものであった。したがってそれははじめから支払能力にのみ焦点が合わせられていた。これらの諸点については次章以下で検討される。ともあれ次官通達にもとづく各都道府県労働基準局による啓蒙宣伝の結果，協定締結の動きが急テンポで，顕著に現われはじめた。「10月上旬，鳥取県境港市を中心とした塩干魚製造業，同月中旬には，和歌山県新宮市の鉄工業，同月下旬には，神奈川県横浜市を中心とした手捺染業において，相次いで業者間協定が締結され，……………32年4月以降34年4月末日までの約2年間に，都道府県労働基準局の援助により締結された協定数をみると，……………¹⁶⁾127件となっている」ほどであった。かくして政府は前記の中央賃金審議会の答申を全面的に尊重しつつ最低賃金法案を作成し，33年2月15日，第28回通常国会に提出した。これがさらに第30回臨時国会，第31回通常国会で審議され，かくて政府提出の最低賃金法案は昭和34年4月15日，法律第137号として公布されたのである。

注 1) 谷口善太郎 『日本労働組合評議会史下』 青木文庫版，366頁

2) 同書 366頁

3) 同書 366頁

4) 藤縄正勝 『日本の最低賃金』 533頁

5) 賃金統制令（昭和15年10月）は，次の条文をもっていた。

第9条 厚生大臣又ハ地方長官ハ賃金委員会ノ意見ヲ聴キ一定ノ労務者ニ付最低賃金ヲ定ムルコトヲ得

雇傭主ハ前項ノ最低賃金ノ定アル労務者ニ付其ノ最低賃金ノ額ヲ下ル賃

金ヲ以テ之ヲ雇傭スルコトヲ得ス

このように最低賃金に関する規定を持っていたことはたしかであるが、これは戦時労働力調達策であると共に、賃金の高騰を抑制するための賃金統制策として策定されたものであった。

6) 藤縄正勝 前掲書 38頁

7) 同書 38頁, なお米国労働諮問団の21年7月の勧告はインフレーションとの関係の見地から、最低賃金の設定は暫く延期すべきことを述べると共に実施すべき日に備えて資料の蒐集と分析に着手するよう勧告した。

またこの答申の内容であるが、「第一次改正案は、東京都標準世帯（夫婦子女3人）の最低生活費600円を基礎とし、……第二次改正案は、経済危機突破非常措置……との関連において大蔵省物価部が作成したいわゆる500円生活を基準とするものに算定方針を切換え……修正を加えた」（同書 38頁）これは要するに「5人家族で526円で、当時の工場労働者の実際家計支出737円の約70%見当の金額であり、これが1946年2月に行なわれた臨時金融措置令の500円の枠の基準となったことは大いに考えられる。」（藤本武『最低賃金制度の研究』562頁）そしていわゆる新円きりかえを通して500円枠は最高賃金としての役割を一時期担っていたということも出来よう。

8) 同書 599頁

9) 一般産業と低賃金業種と家内労働者を夫々に対象とする「この三本建という考え方は、まことに奇異な方針であって、こういった最低賃金制は考えることはできないし、現実に諸外国には存在していない」（同書 586頁）

10) 藤縄正勝 前掲書 62頁

11) 藤本 武 前掲書 589～590頁

12) 藤縄正勝 前掲書 72頁

13) 吉村 励 『最低賃金制読本』36頁

14) 小島健司 『春闘の歴史』

15) 藤本 武 前掲書 609頁

16) 藤縄正勝 前掲書 76頁