

日本における最低賃金制の諸問題(5)

中 村 智一郎

1. 最賃制の制度形成における諸問題

本論文の(1)で検討したように、最低賃金制という社会政策の実現についての労働運動はたしかに存在した。しかし日本資本主義の構造的特質に根ざした、特殊日本的賃金構造、労働組合における組織原則的難点などを含んで、その力量的限界は決定的であった。したがって最低賃金制を要求する全労働者的な運動としての展開は一層困難とされた。

戦後漸く労働基準法で具体的に実現可能性が示されることになったとはいえ、企業別労使関係を主軸とし、年功要素を基点とする労使関係の下においては、労働運動自体最賃制についての明確な認識を確立させることが出来なかったかのようなのである。

さらに企業規模別賃金格差構造をふまえて最賃制への労使の認識は、いわゆる初任給最賃制に終始する。また戦後生活事情を反映して、労働運動は最低賃金制という制度要求よりも、最低賃金額要求こそ主題とされた。総評の賃金綱領は8,000円の最低賃金額の保障要求を最低賃金制の確立として主張していた。

これらの事情を反映して、労働基準法に基づく中央賃金審議会の方針も当初から一般産業の労働者と低賃金労働者を夫々対象とする二本建制を原則とし、当面は後者をというものであった。それは先ず単身労働者の最低生活費と、企業の支払能力を考慮したもので、4業種に限定されていた。しかも慎重に特別融資や減税が配慮されていた。日本における二重構造的基礎を安定・維持することが何より前提であったといえよう。したがって電

産型賃金体系、暫定業種別平均賃金制度などを通じて強固に確立されつゝ、ある年功的賃金体系を突きくずすような最低賃金制の創設など望むべくもなかった。本格最賃制の発想はなかった。

ただ外圧は容赦なかった。そこで「対外的カモフラージュ」として最賃制についての審議が行なわれた。労働省は業者間協定方式を法制による最賃制として受入れるための「社会的、経済的基盤の育成に役立たしめる²⁾」ためにその制度化を急いだ。業者間によるいわゆるカルテル協定の法認にすぎないエセ最賃制であった。

これは経営側のいう「近代的大企業」と「前近代的な零細企業」＝「経済力の脆弱な中小零細企業」が混在している「我国の特殊条件を十分に斟酌し、実態に即した現実性のある日本的な最低賃金制」を目指したもので経営側としては大変望ましい安全弁であった。また後には折からの求人難への好都合な対応策となり、本来的な最賃制への隠れ蓑としての役割をも演じた。一方労働側は統一した最賃制への認識を欠いていた。スローガンとして最低賃金額8,000円という最賃制を要求していたものの制度要求としての視点は欠落していた。運動としても具体化過程で6,000円に下げ、3.26ストも直前中止と、尻窄まりになってしまった。ここで行政側のイニシアチブは明らかとなる。一律方式は困難、法制による最賃は時期尚早、法制的制度採用の基盤育成の事情を荷って行政側が業者間協定方式による最賃制を提起するという状況であった。

要するに最低賃金制についての主体的契機は労使共希薄であった。戦後賃金闘争は電産型賃金体系の要求に代表されるように生活保障給としての年功賃金要求と、いわゆるベース賃金体系によってかためられた年功賃金制の確立の延長線上で行なわれた。最賃制への体制はこの路線から必ずしも出ては来なかったとしても決して不思議ではなかったであろう。だからスローガンの的にしか現われにくかったとも云えるが、何れにしてもここからの逸脱はありえないことであろう。それ故最賃問題は動機的には先ず

ガット対策として現われたもので、苦汗制労働の防止という姿勢ははじめから不十分であった。

ともあれ「使用者側は、最低賃金の実施は中小企業の経営を危機に陥れるとして全面的に反対の態度をとっていた。中には最低賃金の『サ』の字を聞くのもいやだという極端な拒否反応を示す業者もあった」³⁾ほどである。一方労働者の方も全国一律最賃一辺倒で、43年法改正後ですら地方最低賃金審議会では「労働側委員は、16条方式も9条、10条のいわゆる『ニセ最賃』と同一視、審議会をボイコット、委員会開催を実力で阻止する」⁴⁾ほどで理論的詰を欠いていた。そして何より金子美雄氏の「私の体験的な感じから言えば、戦後の日本の最低賃金の歴史は、むしろ経営者側の強い反対が特徴的であった」⁵⁾のであり、「中小企業の現実ということを、あまり大きく見過ぎるきらいが出てくるわけで、この点も諸外国の最低賃金制と異なる」⁶⁾ものであった。経営側としては審議会方式の採用に際しては、「業者間協定の場合と異なり、個々の使用者の賛成がないまま審議会として判断することになるので、業者間協定より低額である必要があるといったことを主張した」⁷⁾というように、「個々の使用者の賛成」という協定方式に固執していた。また「労働四団体が全国一律最賃はアメリカなどにもあるのではないかという意見を出してきた時、何とかしてこれを破らなければということ考えてのが目安制度だった」⁸⁾というように、目安制は一律に通ずるとしてはじめ反対していて経営側がこれを受け入れると云った動機もこんなところにあったわけで理論的対応は欠けていた。ともあれこれらの議論は何れも最賃制についての明確な認識に立つものではなかった。

要するに「経営者側の迷信的とさえ思われる最低賃金制への抵抗をやわらげ」⁹⁾「業者間協定方式はかゝる（苦しい経営を続けている多くの）中小企業の最低賃金への認識を深め……、本格的な最賃制移行への基盤を作った」¹⁰⁾と云われるように経営側の反対姿勢は強いものであった。これに対して、労働側の一律最賃論は「全国一律最低賃金制のスローガンというのは、い

わば宣伝段階におけるスローガンだったのではあるまいか、労働組合運動では、よく宣伝段階と実践段階というふうに区別しますが」¹¹⁾ともいわれているように、その運動における理論構築は明らかに立ちおくれていた。したがって、昭和25年外圧を契機に労基法29条に基づく中賃が出来、慎重に検討された二本建原則の下で「差し当り、低賃金業種」ということで、四業種に限定した答申案は「労働大臣の手で握りつぶされ」また外圧対策として行政によって業者間協定方式が積極的に導入、普及されることになったのは必然であった。かくて中小企業——末組織労働者——最低の賃金——初任給という実状に導かれて初任給最賃として現われたのもまた必然であった。

16条方式への転換も動機づけはILO第26号条約への適合という外圧であった。この間においても労働側は相変らず一律制絶対であり、経営側は業者間協定原則固執という状況で、公益を推進力として行政主導が貫かれた。こうした流れの中で、地域別最賃が45年答申で産業別・職業別と並記され、さらに46年ILO26号、131号条約の批准が行なわれるや、年次推進計画を越えて急速に普及した。少なくともここまでの経緯はストレートに外圧を背景とした行政主導で推進されたといえるであろう。

この段階となると労働側も一律制以外はニセ最賃の姿勢を変え、「複数の金額」論から「うわづみ」論へと現実性をもって来る。また機構的にも「最低賃金を決定する権限をもつ最低賃金委員会」の設置が、労働四団体の主要な要求項目として位置づけられた。これが四野党法案となり、その延長線上で目安制が導入されることとなり、その後定着する。我国における最賃制の基本構造はこれで固まったといえよう。その上で新産制への転換が発想されることとなる。これは要するに団体交渉の代替物としての最賃制を企図したもので、地域別最賃が特殊日本的な初任給レベルで、新産別最賃が一般的な意味での最賃として住み分けることとして、落ちつくべきところとなったといえよう。労働運動は最賃制については必ずしも方向性を

確立しえず、とまどい乍ら漸くその現実的な結末をとらえたということであつたかも知れない。日本的産業構造に制約された労資の特殊な関係に基づく相互に苦悩の形成史は、やはり、1. 外圧、2. 実効性、3. 行政主導がキーワードとされるであろう。

- 注 1) 拙稿「日本における最低賃金制の諸問題 (1)」『敬愛大学研究論集』第35号, 210頁参照。
- 2) 同書, 210~211頁参照。
- 3) 堀秀夫「最低賃金法制定の思い出」労働省労働基準局賃金時間部編著『最低賃金法30年の歩み』61頁。
- 4) 奥茂吉「地賃15年の思い出」同書10頁, 奥氏は昭和43年以降兵庫地方最賃審議委員であつた。
- 5) 座談会「最低賃金の現状」同書257頁, 金子美雄氏の発言。
- 6) 藤縄正勝『日本の最低賃金』771頁, 第30回国会における舟橋尚道参考人の意見要旨より。
- 7) 鈴木民三「審議会方式の始め」前掲『最低賃金法30年の歩み』36頁, 鈴木氏は千葉地方最賃審使用者代表委員であつた。
- 8) 西野嘉一郎「最低賃金制度と審議会委員20余年の思い出」同書47頁, 西野氏は日経連常任理事で中央最賃審委員であつた。
- 9) 金子美雄「一般的最賃と産業別最賃」『季刊労働法』138号, 83頁。
- 10) 錦織璋「高齢者雇用と最低賃金制」前掲『最低賃金法30年の歩み』44頁, 錦織氏は中央最賃審使用者代表委員で, 全国中小企業団体中央会常務理事であつた。
- 11) 座談会「最低賃金の現状」同書248頁, 当時は総評の賃金対策を担当していたと言われる新産制調査部長の白石徳夫氏の発言。

2. 最賃制の機構における諸問題

イギリスにおける最賃制の適用規準は次のように変化している。1909年賃金委員会法では「ある職業部門における賃金率が, 他の雇用に比較して格別に低いこと, 及び当該職業におけるその他の事情のため, この法律を当該職業に適用させることが適當である」と認めた場合であり, 18年改正法では「ある産業の全体にわたって賃金を効果的に規制するための適切な機関が存在せず, その結果, その産業又はその産業の一部で一般的な賃金

率にかんがみその産業にこの法律を適用することが適当である」と認めた場合である。「賃金が格別に低い」ことから「適切な機関が存在せず」へと変った。団体交渉の代替物としての最低賃金制という考え方が明らかになった。45年賃金審議会法は「労働者の報酬を有効的に調整するに適当な機関が存在しないと認め、且つこれらの労働者の全部又は一部の現在の報酬を考慮してかかる審議会を設置することが適当である」と認める場合の外に「労働者の報酬雇用条件の決定のための現在機構が、存在しなくなったか、又はその目的に適しなくなったと思われること」も申請の理由とした。団体交渉の代替物としてより実効性が追及されたということであろう。

この経緯は要するに「低賃金問題は、団体交渉によってこそ解決可能である、との労働組合の団体交渉制度への楽観的、絶対的な信頼と国家の賃金への介入の根強い不信と反発が潜んでいる¹⁾」と云うことが出来るようである。それはまた「団体交渉という労資の産業自治を尊重し」「それを支える政府の思想が反映」されていると。我国最賃制成立史が行政依存で実質的に進行したことと思ひあわせた時このような考え方の発展は最賃制に止まらない賃金思想にかゝることであるということを確認しなければならないであろう。

ちなみに我国現行最賃法第16条は、「労働大臣又は都道府県労働基準局長は一定の事業、職業又は地域について、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るため必要があると認めるときは」としている。当時中賃会長であった金子美雄氏は「団体交渉の補完制度として発展し、標準的な賃金決定機構となるよう新産業別最賃に期待を込めた」このため「企業別労働組合という限界の下で援助の手を差し延べた²⁾」と新産別最賃を期待して発言しているが、法律はこの点何も述べているわけではないし、その期待は結局単なる期待に終るであろう。1909年法レベルを逸脱しえないのは、労働運動の在り方とも重要に関連していることでもある。産別最賃が企業別組合の産別連合へと実質的に進行するという展望は殆んどありえないであろう。かつて春闘が発展する過程で、この産業別連合による労働運動は、企

業別の枠を脱皮して産業別組合への展望を持ちうるかの如く云われたこともあったが、事態はそうならなかった。労働市場が横断的に形成されておらずいわゆる産業の二重構造に根ざした我国労働運動の産別連合による団体交渉実現への困難性は、新産別最賃によって突破出来るようなレベルのものではないということである。また期待されているものが「小くくり産業」で「基幹労働者」を対象とする限り、より大多数はかゝる援助のない落ちこぼれ最賃としての地域最賃へ転落することになる。

ともあれ企業別労働組合による団体交渉は年功的な労使関係とも関連して、賃金取引の一般的方法として普遍化出来ない特殊日本的な事情を負うものであった。しかし我国に於いても、最賃制を、近代的賃金関係における賃金の最低限を保障する取引手段として確立するための労働組合の役割は変らない。ただ特殊日本的要因に基づいて生じた企業別原則、その他の作用により十分に機能しがたいということはさけられない。

団体交渉機能への信頼、政府介入不信のイギリス型とは異っていることは申請要件だけでなく、委員構成においても日本では三者同数としているわけで、議長役としてのイギリスの中立委員とは異なるものである。すなわち45年賃金審議会法が、中立委員（我国における公益）3人以内、内1名は議長、他の1名は議長代理とされていることとの差はただ数の差だけではない性格にかゝわるものであろう。労使の交渉における議長役の立場のイギリスの場合と、公益委員という名における新たな権威がもつリーダー・シップがより機能し易く、結局行政のリーダー・シップをより有効にする仕組みとなっている日本の場合を比較すると、日本の特質は一層鮮明になる。

ともあれ一般に最低賃金法の基本目的は苦汗制労働の防止にあった。リチャードソンは「最低賃金法の目的は多様で……主要目的の一は苦汗制労働の防止である。労働者間に於ける組織の発展が、最低賃金法の間接目的たることがあり、産業平和の促進が第三の目的である³⁾」と述べている。またフロイントは「最低賃金立法は、団体交渉の最も重要な代替物である」と

し、18年法に「この立法の主たる現在の目的、すなわち団体交渉の代替物であることは、はっきりと簡潔に述べられている⁴⁾」としている。またスタールは、最低賃金制の四つの基本的役割について次のように述べている。それは「弱い立場にある集団の保護」「『公正な』賃金の決定」「賃金構造の低辺の設定」(貧困の削減)「マクロ経済政策の手段としての最低賃金⁵⁾」である。ともあれ高島教授も云われるように、1981年以降は、最低賃金制の「主目的は、低賃金の廃止よりも、むしろ有効な自主的団体交渉機構の成立、促進を通しての秩序ある労資関係制度の確立」である。たしかに低賃金と未組織は相互規定的な関係にあるとしても「組織化の進んだ高賃金産業においてさえ低賃金労働者は存在し、彼らは賃金審議会でカバーされていないのである⁶⁾」し、各国における労働慣行によってその現われ方は様々である。また労使関係の発展とも関連するので一概に規定出来ない面がある。したがって最賃制は何れの時代にもその必要性を減じるものではないし、その果すべき役割は少なくない。ただ時代の労使関係の中で、それをどこまで有効に機能させられるか否かは改めて問い返されなければならないことであろう。この点特に組織率が低く、企業別組織である日本では一層困難を輻輳させている。しかし一方イギリスの事例としても、リチャードソンとは反対に、「WC(賃金審議会)機構が労働者の組織化を促すどころか、かえってその壁となって立ちはだかっている⁷⁾」という議論もあった。また「他の労働者と比較してみて、法的〔賃金〕保護は、低賃金労働者の賃金を引上げる結果を生みだしてはいない、との相当量の根拠がある⁸⁾」との意見もみられる。更に「法定最賃が労働組合の機能に介入して労働組合の存在理由を失わせること、法定最賃は最高賃率になりがちである⁹⁾」の議論など、何れもよくみられるものである。これらは最賃制に止まらない。社会政策的諸施策のもつ不可避的側面であるが、雇用の実態と不可分の関係にある問題でもある。我国最賃制の生成・発展過程でしばしば現われるように、雇用が順調なときは殆んど問題はないが、不況期に入ると最賃が賃金水準の

足をひっぱるとして、労働者が反対するばかりでなく、雇主側は最賃が高すぎると雇用を奪うとして反対した。

最賃制が反苦汗という出発点での基本目的の達成に成功したかという、必ずしもそう云えないかも知れない。しかしそれはいわゆる第3の賃金決定機構としての在り様に依存することと云えよう。また支払能力原則からの逸脱が出来ない以上、あるべき基準は存在しないのと同じであろう。しかしともかく最賃制のもつ団体交渉についての代替機能は残るし、その作用は評価されるであろう。したがって日本の最賃制についてのこのような考え方の稀薄さは労使関係を反映するとは云え、最も重要な問題点といえよう。

次に組織・機構についてふれておくこと、しよう。

労働省はその「詳解」¹⁰⁾で最低賃金審議会は労働大臣または都道府県労働基準局長の諮問機関として、労働省に中央最低賃金審議会、都道府県労働基準局に地方最低賃金審議会を設置すると説明している。中賃は労働大臣の諮問機関である。また「審議会の答申なしに諮問事項を勝手に行なったり、答申の内容を変更して実施したりすることができない」「このような準行政委員会的性格をもつ三者構成の賃金審議会」¹¹⁾として、準行政委員会的性格が云われている。更に「最賃審議会は公労使の三者構成による審議会であるが、実際の運営は最賃決定の行政委員会と同じ機能をもつ如く行なわれている。すなわち実質的には最低賃金決定機関である。」¹²⁾とも説明する。しかし国家行政組織法上の位置づけをもつ労働委員会とは明らかに異ったものといえよう。最賃審は決して決定機関とは云えない。したがって労働組合が、労働四団体の統一要求書をはじめ「最低賃金を決定する権限をもつ最低賃金委員会」の設置を要求していることは当然であろう。

なお中賃委員の一定の枠組みの中で行なわれる選出方法と交替の頻度も問題となるであろう。特に労働側委員の在任期間が第一表のように短いこと、それは専門性の欠落に通じるところで気になるどころではない問題があるといえよう。

表1 中央最低賃金審議会委員一覽

年	昭和31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
公益委員			34・6・22 有沢 広巳 稲葉 秀三 所沢 道夫 長沼 弘毅 磯部 喜一 大川 一司 中山 伊知郎							40・10・1 辻 村 江太郎
労働者委員						40・8・4 天池 清治 入江 正治 岩井 章 大谷 徹太郎 岡 松雄 小口 賢三 滝田 実	39・11・20 蛭谷 武弘			40・8・4 加藤 俊郎
使用者委員									39・2・8 吉川 要三	39・9・8 箕浦 多一 岡崎 正男

表 1 (続) 中央最低賃金審議会委員一覧

年	昭和41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
公 益 委 員	有沢広巳	[42・8・4 向坂正男 44・7・31]	[45・11・25 原田運治 46・11・27 金子美雄 舟橋尚道 石川吉右衛門 大石泰彦]	[47・6・29 大塚澄夫 48・3・15 内山光雄 三橋幸男 白石徳男 広瀬 憲 薬科満治 河野徳三]	[49・2・5 前田義里 宮本一郎 大塚栄一]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]
	稲葉秀三									
	所沢道夫									
労 働 者 委 員	長沼弘毅	[42・8・4 向坂正男 44・7・31]	[45・11・25 原田運治 46・11・27 金子美雄 舟橋尚道 石川吉右衛門 大石泰彦]	[47・6・29 大塚澄夫 48・3・15 内山光雄 三橋幸男 白石徳男 広瀬 憲 薬科満治 河野徳三]	[49・2・5 前田義里 宮本一郎 大塚栄一]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]
	磯部喜一									
	大川一司									
使 用 者 委 員	辻村江太郎	[42・8・4 向坂正男 44・7・31]	[45・11・25 原田運治 46・11・27 金子美雄 舟橋尚道 石川吉右衛門 大石泰彦]	[47・6・29 大塚澄夫 48・3・15 内山光雄 三橋幸男 白石徳男 広瀬 憲 薬科満治 河野徳三]	[49・2・5 前田義里 宮本一郎 大塚栄一]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]
	加藤俊郎									
	蛇谷武弘									
使 用 者 委 員	岩井 章	[42・8・4 向坂正男 44・7・31]	[45・11・25 原田運治 46・11・27 金子美雄 舟橋尚道 石川吉右衛門 大石泰彦]	[47・6・29 大塚澄夫 48・3・15 内山光雄 三橋幸男 白石徳男 広瀬 憲 薬科満治 河野徳三]	[49・2・5 前田義里 宮本一郎 大塚栄一]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]
	大谷徹太郎									
	岡松雄									
使 用 者 委 員	小口賢三	[42・8・4 向坂正男 44・7・31]	[45・11・25 原田運治 46・11・27 金子美雄 舟橋尚道 石川吉右衛門 大石泰彦]	[47・6・29 大塚澄夫 48・3・15 内山光雄 三橋幸男 白石徳男 広瀬 憲 薬科満治 河野徳三]	[49・2・5 前田義里 宮本一郎 大塚栄一]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]
	滝田 実									
	吉田要三									
使 用 者 委 員	入江希男	[42・8・4 向坂正男 44・7・31]	[45・11・25 原田運治 46・11・27 金子美雄 舟橋尚道 石川吉右衛門 大石泰彦]	[47・6・29 大塚澄夫 48・3・15 内山光雄 三橋幸男 白石徳男 広瀬 憲 薬科満治 河野徳三]	[49・2・5 前田義里 宮本一郎 大塚栄一]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]
	菅谷頼道									
	八田邦次									
使 用 者 委 員	早川 勝	[42・8・4 向坂正男 44・7・31]	[45・11・25 原田運治 46・11・27 金子美雄 舟橋尚道 石川吉右衛門 大石泰彦]	[47・6・29 大塚澄夫 48・3・15 内山光雄 三橋幸男 白石徳男 広瀬 憲 薬科満治 河野徳三]	[49・2・5 前田義里 宮本一郎 大塚栄一]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]	[50・1・15 佐藤千尋 50・1・15 佐藤千尋]
	箕浦多一									
	岡崎正男									

年	昭和51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
公益委員	金子美雄 原田運治 所沢道夫 舟橋尚道 向坂正男 石川吉右衛門 大石泰彦				55・5・10山口浩一郎 佐野陽子 57・4・12降矢憲一 北川俊夫 永井多恵子			58・4・27白井泰四郎		
労働者委員	大塚澄夫 蛭谷武弘 内山光雄 白石徳男 広瀬 憲 薬科満治 河野徳三	大塚哲 51・6・30吉沢 哲 51・10・7田中幸男 52・7・14岡村省三 富塚三夫 平沢栄一 52・7・5桜井輝雄			55・9・22佐賀健二 田村金吾		57・10・27田村 誠		59・9・25小野田朝栄 52・3・22小宮源次郎	
使用者委員	吉田要三 西野嘉一郎 菅谷頼道 前田義里 宮本一郎 大塚栄一 富沢輝雄	53・7・27田村 健 加藤 淳		54・9・10藤井得三 55・11・22郷良太郎 錦織 璋				下村和之		

表 1 (続) 中央最低賃金審議会委員一覧

年	昭和61	62	63	平成元	2	3	4	5	6	7
公 益 委 員	金子美雄 白井泰四郎 山口浩一郎 舟橋尚道 降矢憲一 北川俊夫 永井多恵子	61・5・14津田真徹 西川俊作 62・5・8菅野和夫	旭 3・5・1小野							
					心・5・1小池和男	桑原靖夫	4・5・1嶺学	5・5・1高山憲之		7・5・11渡辺章 古郡頼子
					2・5・1谷口隆志	小宮山洋子	天野正子			
労 働 者 委 員	吉沢哲 岡村省三 田村誠 白石徳男 平沢栄一 小野田朝栄 小宮源次郎	63・11・28野口敏也 鈴木一磨 南利和 竹田立一 62・3・2鈴木公市 高見康憲	2・12・10井田隆重 奈良信之 嶋田一夫 小野敬三	4・12・8加藤敏幸 山根昭昶	尾関和夫 大城城二 吉田純子					
使 用 者 委 員	吉田要三 西野嘉一郎 下村和之 前田義典 広瀬健生 郷良太郎 錦織璋	浅地正一 小山八郎 堀英太郎 藤森眞	兵頭傳 神宮司祺 丹下一男 小柳勝二郎	栗原稔						

注) 五十畑明『新たなる最低賃金制』 417～420頁。

しかもその運用に当っては「われわれ公益委員は大体公労委の委員が多いのでありまして、労使の意見を足して二で割るという妥協的なことで何とかうまくおさめたいというわけで¹³⁾」ということになる。これは後に「目安額の算定に関するものではない。……公労委云々は俗諺を引用したジョークのつもりであったがそれは軽率な言葉であった。¹⁴⁾」と否定されているが、それは極めてよく云われていた「俗諺」であって、ここでも当然行なわれていたであろうと思われる。

- 注 1) 高島道枝「イギリス最低賃金制の現状——その機能と問題点, 第二次大戦後の賃金審議会制度を中心に (一) ——」『経済学論纂』 第22巻第6号 59頁。
- 2) 拙稿「日本における最低賃金制の諸問題 (4)」『敬愛大学研究論集』第51号, 112頁。
- 3) リチャードソン著, 鈴木規一訳, 「最低賃金論」 9頁。
- 4) O. Kahn Freund, Legal Framework, A. Flanders and H. A. Clegg ed., (in The System of Industrial Relations in Great Britain) p.66, p.68.
- 5) Gerald Starr, Minimum Wage Fixing, An International review of practices and problems, 1981. 労働省賃金時間部訳『世界の最低賃金制度——慣行・問題点の検討——』 34~69頁参照。
- 6) 高島道枝, 前掲書, 58~59頁。
- 7) 同書, 78頁。
- 8) 同書, 83頁。
- 9) 同書, 88頁。
- 10) 労働省労働基準局編著『改訂最低賃金法の詳解』270頁以下参照。
- 11) 山下不二男「最低賃金制の現状と問題点」『経済学論集』 第35巻第5, 6合併号, 2頁脚注2)。
- 12) 金子美雄「一般的最賃と産業別最賃」『季刊労働法』 138号, 87頁。
- 13) 舟橋尚道, 金子美雄, 佐賀健二, 錦織璋, 宇野萬理「フォーラム 最低賃金制の現状と問題点 (その2) 地域別最低賃金について」『日本労働協会雑誌』276号, 48頁, フォーラムでの金子美雄氏の意見。
- 14) 金子美雄 前掲書, 88頁, なお引用部分について, 「しからば目安額はいかにして決定されたか。この問題は公益委員の中でも人によってご理解が異なるであろうから全く筆者の個人的見解に基づくものである」として独自の見解を述べて居られるが, 単なる軽率ではないであろう。

3. 最賃制の機能における諸問題

我国最賃法はその目的を「賃金の低廉な労働者」の「賃金の最低額を保障」することにあるとしている。昭和3年5月に採択されたILO第26号条約第1条は「賃金が例外的に低い」労働者を対象に「最低賃金率を決定することができる制度を創設し、又は維持することを約束する」とした。しかし昭和45年6月に採択されたILO131号条約は「雇用条件に照らし対象とすることが適当である賃金労働者すべて」を対象とし、その水準決定に当たって考慮すべき要素は、「労働者及びその家族の必要であって国内の賃金の一般的水準、生計費、社会保障給付及び他の社会的集団の相対的な生活水準」をあげている。いいかえれば26号レベルでは反苦汗が中心課題で、対象は低賃金労働者に限定されていた。しかし131号レベルでは「労働者の必要」「賃金の一般的水準」を考慮した生活水準を基準と考えている。この点でも我国最賃法の考え方は、はるかにおくれたものといえよう。それは二重構造に根ざした中小企業の現状論を前面に立てた「経営側の強い姿勢」の反映にほかならない。労働運動はこれに有効な対応をしなかったというよりも出来なかったのであり、行政はこの間にあって、通過させ易い形でいつも事態を進行させていたということであろう。

労働側は地域別最賃を、賃金のナショナル・ミニマムとして捉えているようであるが、実態とどう結びつけるかという点ではあいまいさが残らざるをえない状況にある。ともあれ、初任給最賃、単身者最賃の思想から脱出しないかぎり、それは家族賃金、生活賃金の範疇を構成しえない。したがって労働側においてもナショナル・ミニマム論をどう組み込むかということはむずかしいことである。こうしたことから、公益のリーダー・シップによる目安設定、目安制による地域別最賃制の安定、地域別最賃のいわゆる「一般的最賃」論の方向が必然化された。我国最賃制の一つの鍵となる目安制に対する認識としては「長期的ナショナル・ミニマムの設定を指向するという趣旨を認めたもの¹⁾」との評価もある。要するに労働組合が横

断的に形成されず、企業別組織原則によるものであって、しかも最賃制の推進にとって必要なところに労働組合がない。したがって対象業種における使用者団体もない。かくて必要なところで作れないということになる。こうゆう状況で中賃委員ですら、第一表のように労働側委員は最も頻繁に交替が行なわれているし、組合内部の事情によるため必ずしも最賃についての委員の専門性が重視されているとは限らない。地方では一層この傾向は強かったであろう。かくて労使共に最賃についての十分な知識を期待出来ないとする、公益中心は必然とならざるをえない。結局は行政の強力なリーダー・シップですべてが進行することは必然であった。

現実「新産業別最低賃金への転換は、いわば中賃と行政機関による“手とり足とり”の形での誘導によって、その実現が図られた²⁾」²⁾とあって良いのであろう。しかしこのようなことはこの転換に限ったことではない。業者間協定以来終始、行政官僚主導で進められて来たが、目安制問題以降は形式的には中賃労働官僚主導に移行した。更に新産別への移行について、労働省は次のように説明している。「基本的な性格として、旧産業別最低賃金が行政のイニシアティヴにより設定されたのに対し、新産業別最低賃金は、団体交渉の補完的役割をもつものとして、あくまで労使のイニシアティヴにより設定されるものである³⁾」³⁾と殊更に讃美している。16条の1の行政による職権方式から16条の4の労使による申請方式への重点の転換は、それなりの意味をもつことは疑いないところである。しかし大方を地域へ落とし、これを一般的最賃と呼び、残された少数だけを対象とするこの方式がどこまでその役割を担いうるかという焦点がずらされて来ているという問題点が残る。

次に11条の労働協約に基づく地域的最賃について使用者条件の緩和が議論されたが、それはもともと出来にくいことである。我国におけるような企業別労使関係の下では、企業を超えた横断的な労働協約は基本的に無理なことで、実現は正に例外的に現われたにすぎないものというべきであら

う。そこで16条の4が殊更にクローズ・アップされることになった。

最後に新産別への転換は役割分担論から出ているが、これ自体は一つの論理として理解出来よう。しかし現実には地域別最賃が、いわゆる一般的最賃として新産別の適用除外を吸収することによって産別に比して現実には10%低いのであるが、それが賃金ナショナル・ミニマムとして存在しうるか、かゝるレベルでの分担論の論理に基づく区分の仕方は最賃論とし必要・有用なものであるか問題である。すなわち若し地域格差を念頭に入れての全国一律の地域別化をナショナル・ミニマムとするなら、産別は企業規模別の格差に基づく競争条件の不公平を正すべく基幹労働者に小くくりで行なうという論理は、最賃論の中で展開されるべきことなのか、またそれで対応しうるのかという問題が残る。現に第二表の通り新産別の対象者は全適用労働者中の10%程度にすぎない。また適用産業に第三表でみられるような片寄りのあることは、避けられないであろう。しかもその適用労働者数の比重は製造業に傾斜し、特に表の鉄鋼業関係から精密機械器具製造業関係までの機械・金属関係が、新産別移行後の中心となるもので、製造業中90%強を占め、全体としても80%強である。要するに「新産別最賃への転換……は労使間で歴史的に積み上げた信頼関係がないといけなわけですね。そういう意味で言うと、相当限定された産業分野でしかつくりにくいということがあります。……率直に言って、労働組合側の弱さということもあり、使用者側も企業の枠を越えた交渉になかなか乗ってくれないということもあって、特に産別最賃のような社会的水準を決めることになると、基盤的条件がなかなかそろわない⁴¹」ということになる。したがって本当に必要なところで作れないわけである。労働組合の組織率の問題もさることながら企業別エゴが齊らすマイナスも考慮しなければならないであろう。

また「都道府県において決定されている」新産業別最低賃金の普及率の問題もある。第四表に示したように山梨・和歌山・鳥取のようなわずか2件から広島⁴²の10件、富山・兵庫の9件のようにバラツキがあること、適用

表2 決定方式別の決定件数及び適用労働者数の推移

事項別 年度	合 計		最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金(法第16条)				労働協約に基づく 地域の最低賃金 (法第11条)		
			地域別最低賃金		産 業 別 最 低 賃 金				
	件数 (件)	適用労働者数 (千人)	件数 (件)	適用労働者数 (千人)	件数 (件)	うち従来の産業 別最低賃金(件)	適用労働者 数 (千人)	件数 (件)	適用労働者数 (千人)
昭和 61年度	394	40,397	47	40397	343	343 (0)	16,602	4	1
62	395	40,397	47	40397	344	341 (2)	18,297	4	1
63	445	40,397	47	40,397	394	336 (5)	15,408	4	1
平成元	541	40,397	47	40,397	490	331 (5)	14,137	4	1
2	547	40,397	47	40,397	496	252 (79)	12,088	4	1
3	388	47,864	47	47,864	337	88 (164)	5,807	4	1
4	320	47,864	47	47,864	271	21 (67)	5,074	2	1
5	306	47,864	47	47,864	257	5 (16)	5,038	2	1
6	306	47,864	47	47,864	257	5 (0)	5,043	2	1
7	303	47,864	47	47,864	254	3 (2)	4,769	2	1

(注) 1 当該年度末現在において効力を有する最低賃金の決定件数及び適用労働者である。

2 産業別最低賃金については、労働大臣決定分を含む。

3 適用労働者は、地域別最低賃金については平成6年事業所名簿整備調査等に基づくすべての適用労働者数であり、産業別最低賃金については平成6年事業所名簿整備調査等に基づく実質的な適用労働者数である。

4 従来()内は、当該年度中に廃止された件数である。

5 労働省労働基準局賃金時間部賃金課編、平成8年度版『最低賃金決定要覧』13頁。

表3 新産業別最低賃金の業種別件数及び適用労働者数

業 種	平成3年 3月31日現在		平成4年 3月31日現在		平成5年 3月31日現在		平成6年 3月31日現在		平成7年 3月31日現在	
	件数	適用労働者数	件数	適用労働者数	件数	適用労働者数	件数	適用労働者数	件数	適用労働者数
食料品・飲料 製造業関係	7件	183百人	7件	183百人	7件	199百人	7件	199百人	7件	199百人
繊維工業関係	11	821	11	819	11	731	11	731	11	731
木材・木製品・家具 装備品製造業関係	3	57	3	57	3	53	3	53	3	53
パルプ・紙・ 紙加工品製造業関係	3	271	3	267	3	267	3	265	3	265
出版・印刷・ 同関連産業関係	4	483	4	690	4	764	4	764	4	764
塗料製造業関係	3	87	3	87	4	100	4	98	4	98
窯業・土石製品 製造業関係	5	467	5	467	5	457	5	457	5	457
鉄鋼業関係	21	2,828	23	3,091	23	2,802	23	2,839	23	2,839
非鉄金属製造業関係	9	484	9	484	9	510	9	508	8	453
金属製品製造業関係	5	412	5	412	5	403	5	403	6	403
一般機械器具 製造業関係	27	7,007	27	7,161	27	7,722	27	7,746	27	7,747
電気機械器具 製造業関係	45	17,914	45	18,037	45	19,313	45	19,382	45	19,498
輸送用機械器具 製造業関係	36	8,257	36	8,752	36	9,509	36	9,497	36	9,490
精密機械器具 製造業関係	11	942	12	1,082	12	1,040	12	1,039	12	1,040
上記以外の 製造業関係	1	55	1	54	1	48	1	48	1	48
小計	191	40,268	194	41,643	195	43,918	195	44,029	195	44,086
各種商品小売業関係	27	3,379	29	3,419	29	2,933	31	3,810	31	3,808
自動車小売業関係	22	2,144	2	2,144	22	2,191	22	2,191	22	2,193
上記以外の 非製造業関係	2	58	2	58	2	58	2	58	2	58
小計	51	5,581	53	5,621	53	5,182	55	6,059	55	6,059
合計	242	45,849	247	47,264	248	49,100	250	50,088	250	50,145
全国石炭・金属鉱業	2	79	2	74	2	66	2	60	2	51

五十畑明，前掲書 271頁。

労働者数が高知の4,500人をはじめ1万人台が和歌山、鳥取、徳島、沖縄などにみられること、一事業所当り平均労働者数は新潟の15人、奈良の16人、高知18人の外に20人台は12県、30人台が15県であるということは新産別はほぼ30人位ということになろう。但し、自動車小売業関係は大方1件当り10人前後で、これが22県にわたって存在しているから、最賃適用労働者数の少ない県ではその作用はストレートに現われている。新潟県はその適例である。また和歌山県は極端な例外といえよう。なお地域別最賃について、「〇〇県の区域内の事業場で働くすべての労働者とその使用者」数でみると、各県共に使用者に対する平均労働者数は10名程度である。要するに10名程度の企業が地域別最賃の対象で、30人程度が産業別ということになるようである。しかしこの数字から新産別最賃が、産業分野の片寄りとも併せて、ねらい通り「団体交渉の補完的制度としてのそういう産業別最低賃金という形のものできて、それがだんだんと通常の団体交渉に発展していく」という、金子中賃会長の込められた期待に添った結果であるとはいえないであろう。むしろ新産別最賃から落された多数の労働者の地域別最賃適用への移動は、その水準形成にとっての作用がマイナスとなっていないかどうかという問題が残るであろう。

かくて役割分担論は、反苦汗＝地域別、公正競争＝新産別と一見整合性のある制度体系を作ったかにみえるが、実は地域別は一層の落ちこぼれ最賃化により、条件は悪化せざるをえないこととなる。また協約ケースは困難であって、公正競争ケースとなると「歴史的信頼関係」に制約されてつくりづらいということになる。一般的最賃としての地域別最賃を今後どう強化して行くかが、今後の最大の課題となろう。

注 1) 山下不二男，前掲書，4頁。

2) 同書 18頁。

3) 五十畑明『新たなる最低賃金制』266頁。

4) 前掲『最低賃金法30年の歩み』280頁。

表 4 都道府県別決定件数及び適用労働者数

(8. 3. 31 現在)

事項別 都道府県名	地域別最低賃金		産業別最低賃金 計				新産業別最低賃金		従来の産業別最低賃金		一事業場当り 平均適用労働 者数
	適用労働者数(百人)		件数(件)	適用労働者数(百人)	件数(件)		件数(件)	適用労働者数(百人)	件数(件)	適用労働者数(百人)	
北海道	20,660		4	217	4		4	217	0	-	53
青森	4,336		4	213	4		4	213	0	-	24
岩手	4,760		5	485	5		5	485	0	-	34
宮城	8,487		3	572	3		3	572	0	-	35
秋田	4,114		4	236	4		4	236	0	-	26
山形	4,334		6	602	6		6	602	0	-	26
福島	7,429		5	867	5		5	867	0	-	32
茨城	9,799		5	1,555	5		5	1,555	0	-	42
栃木	7,286		6	1,041	6		6	1,041	0	-	40
群馬	7,541		4	1,275	4		4	1,275	0	-	33
埼玉	19,108		6	2,343	6		6	2,343	0	-	31
千葉	15,823		7	1,536	7		7	1,536	0	-	32
東京	73,172		6	4,417	6		6	4,417	0	-	31
神奈川	28,744		7	3,792	67		67	3,792	0	-	34
新潟	9,321		3	299	3		3	299	0	-	15
富山	4,531		9	636	9		9	636	0	-	55
石川	4,585		7	524	7		7	524	0	-	27
福井	3,208		4	339	4		4	339	0	-	29
山梨	2,910		2	292	2		2	292	0	-	33
長野	8,258		6	1,672	6		6	1,672	0	-	29
岐阜	7,214		5	711	5		5	711	0	-	21
静岡	15,216		7	2,631	7		7	2,631	0	-	31
愛知	30,645		8	4,899	8		8	4,899	0	-	31
三重	6,587		8	947	8		8	947	0	-	39
滋賀	4,380		8	920	8		8	920	0	-	44
京都	9,728		8	1,000	8		8	1,000	0	-	26
大阪	41,971		8	4,038	8		8	4,037	0	-	23

表 4 (続) 都道府県別決定件数及び適用労働者数

(8.3.31 現在)

事項別 都道府県名	地域別最低賃金		産業別最低賃金 計				新産業別最低賃金		従来の産業別最低賃金		一事業場当り 平均適用労働 者数
	適用労働者数(百人)	件数(件)	適用労働者数(百人)	件数(件)	適用労働者数(百人)	件数(件)	適用労働者数(百人)	件数(件)	適用労働者数(百人)	件数(件)	
兵庫	19,020	9	2,482	9	2,482	9	2,482	0	—	0	30
奈良	3,174	4	261	4	246	3	246	1	15	1	16
和歌山	3,120	2	128	2	128	2	128	0	—	0	278
鳥取	2,180	2	163	2	163	2	163	0	—	0	40
島根	2,612	6	247	6	247	6	247	0	—	0	33
岡山	6,896	7	701	7	701	7	701	0	—	0	56
広島	11,232	10	1,688	10	1,688	10	1,688	0	—	0	28
山口	5,481	5	395	5	395	5	395	0	—	0	74
徳島	2,515	4	111	4	111	4	111	0	—	0	24
香川	3,728	4	187	4	187	4	187	0	—	0	27
愛媛	4,911	5	370	5	370	5	370	0	—	0	44
高知	2,495	3	48	2	45	2	45	1	3	1	18
福岡	17,988	5	989	5	989	5	989	0	—	0	48
佐賀	2,818	3	203	3	203	3	203	0	—	0	29
長崎	4,395	3	297	3	297	3	297	0	—	0	63
熊本	5,668	4	353	4	353	4	353	0	—	0	60
大分	4,017	6	335	6	335	6	335	0	—	0	56
宮崎	3,609	5	234	5	234	5	234	0	—	0	60
鹿児島	5,275	3	273	3	273	3	273	0	—	0	78
沖縄	3,392	6	122	6	122	6	122	0	—	0	36
合 計	478,637	251	47,645	249	47,627	249	47,627	2	18	2	

(注) 1 地域別最低賃金は、47都道府県のすべてに各 1 件決定されている。

2 適用労働者は、地域別最低賃金については平成 3 年事業所統計調査等に基づく当該都道府県内のすべての適用労働者であり、産業別最低賃金については平成 6 年事業所名簿整備調査等に基づく実質的な適用労働者数である。

3 労働協約に基づく地域的最低賃金は除いている。

4 平成 8 年度版『最低賃金決定要覧』12頁と 31 頁以下により作成。

4. 最賃制の水準における諸問題

最低賃金法に基づく最低賃金、特に地域別最賃は今日では例外的となっている中卒女子の初任給が当然の如く基準とされていた。そして昭和50年代を通じて地域別最賃がこの中卒女子初任給より低かったことは第5表に明らかである。市場低辺となると、地場産業の農家の主婦労働など考慮しなければならないとしても、一応労働市場で、中卒初任給＝最低というある水準を維持していた。しかしこの中卒女子の初任給を、本来の賃金範疇を形成するものであったといえるであろうか。少くともそれは単身者賃金であった。したがって生活賃金＝家族賃金ではないものであろう。したがって賃金の最低賃金水準をここに置くこと自体問題であるが、最賃額がこれよりも更に低いというのが「実効性のある」いわゆる「相場」となっていたのである。さすがに第6表では高卒女子までで、中卒女子の指標は除かれることとなった。

さて地域別最賃額の高卒女子との比較では昭和50年代の70%台から、現在でも80%を漸く超えた水準である。女子パートの水準との比較では70%台に達した時期もあったが総じて70%には達していない。初任給最賃＝単身者最賃の考え方は必然的に中卒女子初任給がイメージされ、業者間協定方式以来の出発点をなしていた。それは単に言葉上で議論されているにすぎないものであったが、いわゆる生活賃金といえるものではない。それにも拘らずその後の過程で、最賃の絶対的水準が高いか低いかの議論はなく、専ら目安の整合性に焦点が合されていた。そしてかゝる地域別最賃の投影として産業別最賃の水準があった。問題は重要で根本的なことである。

最賃法1条のようにその目的が「賃金の最低額を保障すること」にあるなら、それは家族賃金でなければならないであろう。生活扶助基準が充分かといったら大いに問題のあるところであるが、各年次共一級地における標準3人世帯の生活扶助基準額は第7・8表の通りで、高卒男子初任給レベルにあり、地域別最賃はもとより産業別最賃と比較してもはるかに高い。

表5 最低賃金額と一般賃金水準等との比較

年 (度)	実 額 (円)							
	最 低 賃 金 額		所定内給与	初 任 給				パート女子 の 賃 金
	地域別 最 賃	産業別 最 賃		中 卒		高 卒		
				男	女	男	女	
51	2,122 <53,050>	2,420 <60,500>	134,945 (39.3) (44.8)	64,700 (82.0) (93.5)	58,800 (90.2) (102.9)	76,900 (69.0) (78.7)	73,400 (72.3) (82.4)	3,192 (66.5) (75.8)
52	2,324 <58,100>	2,639 <65,975>	148,350 (39.2) (44.5)	70,400 (82.5) (93.7)	63,800 (91.1) (103.4)	81,900 (70.9) (80.6)	78,400 (74.1) (84.2)	3,512 (66.2) (75.1)
53	2,472 <61,800>	2,802 <70,050>	159,676 (38.7) (43.9)	72,800 (84.9) (96.2)	67,200 (92.0) (104.2)	85,900 (71.9) (81.5)	82,000 (75.4) (85.4)	3,632 (68.1) (77.1)
54	2,627 <65,675>	2,954 <73,850>	166,415 (39.5) (44.4)	75,400 (87.1) (97.9)	69,800 (94.1) (105.8)	88,600 (74.1) (83.4)	84,700 (77.5) (87.2)	3,776 (69.6) (78.2)
55	2,812 <70,300>	3,143 <78,575>	176,739 (39.8) (44.5)	81,100 (86.7) (96.9)	73,200 (96.0) (107.3)	92,800 (75.8) (84.7)	88,300 (79.6) (89.0)	3,936 (71.4) (79.9)
56	2,994 <74,850>	3,343 <83,575>	187,288 (40.0) (44.6)	85,000 (88.1) (98.3)	77,500 (96.6) (107.8)	98,400 (76.1) (84.9)	93,100 (80.4) (89.8)	4,192 (71.4) (79.8)
57	3,156 <78,900>	3,515 <87,875>	195,400 (40.4) (45.0)	91,000 (86.7) (96.6)	81,300 (97.0) (108.1)	103,400 (76.3) (85.0)	97,500 (80.9) (90.1)	4,320 (73.1) (81.4)
58	3,256 <81,400>	3,612 <90,300>	202,056 (40.3) (44.7)	93,000 (87.5) (97.1)	86,300 (94.3) (104.6)	106,200 (76.6) (85.0)	100,000 (81.4) (90.3)	4,480 (72.7) (80.6)
59	3,357 <83,925>	3,711 <92,775>	209,445 (40.1) (44.3)	94,600 (88.7) (98.1)	89,700 (93.6) (103.4)	108,800 (77.1) (85.3)	103,000 (81.5) (90.1)	—
備 考	年度末現在加重平均額 <日額×25>		毎勤調査 調査産業計 事業所規模 30人以上 (54年以前) (は推計値)	賃金構造基本統計調査 産業計 企業規模10人以上				同 左 時間額×8

注1. 「実額」欄の()内の上段は、地域別最低賃金額の所定内給与等に対する比率、下段は同じく産業別最低賃金額の比率である。

2. 昭和60年度版「最低賃金決定要覧」144頁。

表6 最低賃金額と一般賃金水準等との比較

項目 年	実 額 (円)					
	最低賃金日額		所定内給与 (月 額)	高卒初任給 (月額)		パート女子 の 賃 金 (日 額)
	地域別 最 賃	産業別 最 賃		男	女	
60	3,478 <86,950>	3,384 <95,850>	214,255 (40.6) (44.7)	112,200 (77.5) (85.4)	106,200 (81.9) (90.3)	4,760 (73.1) (80.5)
61	3,587 <89,675>	3,945 <98,625>	221,915 (40.4) (44.4)	115,400 (77.7) (85.5)	108,500 (82.6) (90.9)	4,880 (73.5) (80.8)
62	3,666 <91,650>	4,042 <101,050>	228,274 (40.1) (44.3)	118,100 (77.5) (85.6)	110,100 (83.1) (91.8)	4,984 (73.6) (81.1)
63	3,776 <94,400>	4,167 <104,175>	229,924 (41.1) (45.3)	120,300 (76.7) (86.6)	113,800 (85.7) (91.5)	5,136 (73.5) (81.1)
元	3,928 <98,200>	4,219 4,380 <109,500>	238,208 (41.2) (46.0)	125,600 (78.2) (87.2)	118,300 (83.0) (92.6)	5,296 (74.2) (82.7)
2	4,117 <102,925>	4,377 4,615 <115,375>	221,373 (42.1) (47.2)	133,000 (77.4) (86.7)	126,000 (81.7) (91.6)	5,696 (72.3) (81.0)
3	4,321 <108,025>	4,739 4,871 <121,775>	255,277 (42.3) (47.7)	140,800 (76.7) (86.5)	133,200 (81.1) (91.4)	6,160 (70.1) (79.1)
4	4,504 <112,600>	5,063 5,088 <127,200>	264,954 (42.5) (48.0)	146,600 (76.8) (86.8)	139,500 (80.7) (91.2)	6,472 (69.6) (78.6)
5	4,644 <116,100>	5,253 5,255 <131,375>	271,194 (42.8) (48.4)	150,600 (77.1) (87.2)	142,400 (81.5) (92.3)	6,656 (69.8) (79.0)
6	4,757 <118,925>	5,388 5,392 <134,800>	278,535 (42.7) (48.4)	153,800 (77.3) (87.6)	145,500 (81.7) (92.6)	—
備考	年度末現在加重平均額 <日額×25>		毎月勤労統計調査 調査産業計 事業所規模 30人以上	賃金構造基本統計調査 産業計 企業規模10人以上		同 左 時間額×8

- (注) 1. 「実額」欄の()内の上段は、所定内給与に対する地域別最低賃金の比率、下段は同じく産業別最低賃金の比率である。
2. 数値のゴシック部は、新産業別最低賃金に関するものである。
3. 平成7年度版「最低賃金決定要覧」142頁。

家族持ちの最賃額所得労働者はどんな生活をしろというのであろうか。また老人一人世帯ですら第8表の通り1級地での最低生活費が地域別最賃の88%と算定されているという事実をどう理解すべきなのか。ともあれそれは初任給最賃という発想から生じた水準としては極めて自然・必然的な帰結であった。したがって単身者ならともかく家族がある者にとっては公的扶助の方が最賃額で働くよりもましとなるという事実を正しく日本の特質として看過するわけには行かないであろう。

表7 生活扶助基準額の推移

区分	実施年月日	基準額	対前回比	区分	実施年月日	基準額	対前回比
第1回	21. 3. 13	199.80	—	第40次	59. 4. 1	152,960	102.9
第1次	21. 4. 1	252	126.6	第42次	61. 4. 1	126,977	102.0
第5次	22. 7. 1	912	144.8	第43次	62. 4. 1	129,136	101.7
第10次	24. 5. 1	5,200	114.7	第44次	63. 4. 1	130,944	101.4
第15次	34. 4. 1	9,346	105.6	第45次	元. 4. 1	136,444	104.2
第16次	35. 4. 1	9,621	102.9	第46次	2. 4. 1	140,674	103.1
第17次	36. 4. 1	10,344	116.0	第47次	3. 4. 1	145,457	103.4
第20次	39. 4. 1	16,147	113.0	第48次	4. 4. 1	149,966	103.1
第21次	40. 4. 1	18,084	112.0	第49次	5. 4. 1	153,265	102.2
第25次	44. 4. 1	29,945	113.0	第50次	6. 4. 1	155,717	101.6
第30次	49. 4. 1	60,690	120.0	第51次	7. 4. 1	157,274	101.0
第35次	54. 4. 1	114,340	108.3				

(注) 1 第16次改定までは1級地標準5人世帯(64歳男, 35歳女, 9歳男, 5歳女, 1歳男), 第17次以降は1級地標準4人世帯(35歳男, 30歳女, 9歳男, 4歳女)である。なお, 第21次の基準額は18,204円であるが, 前年との比較上乳幼児分120円を除いている。第42次以降は1級地標準3人世帯(33歳男, 29歳女, 4歳女)である。第43次以降は1級地-1である。

2 上記の他に, 米価補正による改定等がある。

総理対社会保障制度審議会事務局編『社会保障統制年鑑』351頁参照。

表8 最低生活保障水準の具体的事例

(単位:円)

	標準 3 人 世 帯					
	33歳男, 29歳女, 4 歳子					
	1 級地 - 1	1 級地 - 2	2 級地 - 1	2 級地 - 2	3 級地 - 1	3 級地 - 2
円	円	円	円	円	円	
世帯当たり最低生活費	170,274	163,197	156,119	149,042	136,965	129,887
生活扶助	157,274	150,197	143,119	136,042	128,965	121,887
第 1 類	104,600	99,890	95,190	90,480	85,770	81,060
第 2 類	52,674	50,307	47,929	45,562	43,195	40,827
住宅扶助	13,000	13,000	13,000	13,000	8,000	8,000

	老人 1 人 世 帯					
	70歳女					
	1 級地 - 1	1 級地 - 2	2 級地 - 1	2 級地 - 2	3 級地 - 1	3 級地 - 2
円	円	円	円	円	円	
世帯当たり最低生活費	104,766	102,082	96,963	94,349	84,161	81,607
生活扶助	74,246	71,562	67,563	64,949	60,881	58,327
第 1 類	31,640	30,870	28,790	28,090	25,940	25,310
第 2 類	42,606	40,692	38,773	36,859	34,941	33,107
老齢加算	17,520	17,520	16,400	16,400	15,280	15,280
住宅扶助	13,000	13,000	13,000	13,000	8,000	8,000

さてこれを平成六年の実態に基づいて検討してみること、しよう。

適用労働者数は第4表に示したように、

地域別最賃	47 件	47,863,700 人
新産業別最賃	249 件	4,262,700 人
従来の産業別最賃	2 件	1,800 人

となっている。地域別最賃適用労働者数に対する産業別最賃適用労働者数は10%にすぎない。また地域別最賃額に対する産業別最賃額の比率をみると、第9表の通りである。昭和53年目安制が導入された時期から地域別の最賃額上昇率は高く、第5表・第6表を整理した第9表で明らかのように、地域別は産業別に接近した。もっともこの接近には10年を要した。そして新産制が現われると事態は逆転し、似たようなペースで差が広がって行った。要するに新産別への転換に向けて地域別は産業別へ接近を続けたが、新産別の登場と共に20年前の関係に戻った。かくてねらいど通りの役割分担が実現し、産業別の存在理由はたしかめられたであろうか。地域別の高卒女子初任給との比率はむしろ低下傾向にある。新産別はたしかにわずかながら上昇傾向にあることは第6表に明らかである。しかも新産別の適用

表9 地域別最賃額の産業別最賃額に対する比率

年度	産業別最賃額との比率	年度	産業別最賃額との比率	新産業別最賃額との比率
昭和51	87.7%	61	90.9%	
52	88.1	62	90.7	
53	88.2	63	90.6	
54	88.9	平成元	93.1	89.7%
55	89.5	2	94.1	89.2
56	89.6	3	91.2	88.7
57	89.8	4	89.0	88.5
58	90.1	5	88.4	88.3
59	90.1	6	88.3	88.2
60	90.7	7	88.2	88.1

(注) 最低賃金決定要覧，昭和60年版，平成6年版，平成8年版により作成。

労働者数は大きくくり時代のそれと比べて4分の1程度である。役割分担を通じて、大多数が地域別に落され、その水準は引上げられる展望を持ちえない。とするならそれは「長期的ナショナル・ミニマムの設定」の役割をどこまで担いうるであろうか。ただ地域別最賃は若干の乖離はあったが結局高卒女子初任給の80%水準を常に維持していたのであり、その意味においては不変の役割を演じていたといえるであろう。

したがって所定内給与比率が第5表、第6表に見られるように同じく20年間を通じて、地域別最賃は40%前後、産業別は45%台から新産別になって48%台の水準を維持しているのも必然といえよう。このような状況では新産別もまた最賃水準引上げの突破口としての役割を担いうると思えない。とすると一般的最賃の性格をもつとして旧産業別最賃を廃止し、結果として多くの労働者が10%低い地域別に吸収されている現状の低水準はそのまゝ維持されざるをえないという問題は明らかに残る。

なお絶対的水準の問題を別として上昇率についての比較をみると、第10・11表の通りである。これによると昭和50年代中頃までは地域別最賃の上昇率は一般的水準を維持していた。後半に入ると春期賃上げ率が低下する中で、地域別最賃の上昇率は一層低下しつづけた。女子パートの比重が高まるにつれ、その上昇率の比率も逆転した。50年代高卒女子初任給を上廻っていた上昇率も平成に入ると逆転している。このことは最低賃金の上昇率がその比較対象となる分野に比べて低くなっているということであるから、この面からも最低賃金制の意義が問い返されなければならないこととなる。目安制度に依存したナショナル・ミニマムの設定という点はこの面からもその実質を失っているといわざるをえないであろう。そもそも最賃はナショナル・ミニマムを保障するべく期待されるものであるが、はたしてそれを保障しうるか、そこで保障されるものはどういう水準かが問題となる。しかし何よりも賃金は結局のところ労使の力関係できまるものである以上最賃もまた最終的にはこの力関係による。我国の現実法第3条

の「労働者の生計費」「類似の労働者の賃金」「事業の賃金支払能力」の3原則をふまえて、「労働市場の実態に即し」とか「実効性」ということから支払能力を配慮しつつ、類似労働者の賃金が基準とされて、目安制が設定されてこれまで普及されて来た以上、このレベルを打破することは容易ではないが、その前進のためには労働運動の積極的な姿勢が何より求められなければならない。

表10 最低賃金と一般賃金水準等との比較

年	上 昇 率 (51年(度)=100.0)								春期賃上げ率(%)		
	最低賃金額		所定内給与	初 任 給				パート 女子の 賃 金	消費者 物 価	主要 企業	中小 企業
	地域別 最賃	産業別 最賃		中 卒		高 卒					
				男	女	男	女				
51										8.8	9.7
52	9.5	9.0	9.9	8.8	8.5	6.5	6.8	10.0	8.1	8.8	9.4
53	6.4	6.2	7.6	3.4	5.3	4.9	4.6	3.5	3.8	5.9 (5.8)	6.4
54	6.3	5.4	4.2	3.6	3.9	3.1	3.3	4.0	3.6	6.0 (5.8)	6.5
55	7.0	6.4	6.3	7.6	4.9	4.7	4.3	4.2	8.0	6.9 (6.7)	7.4
56	6.5	6.4	5.3	4.8	5.9	6.0	5.4	6.5	4.9	7.7 (7.7)	7.9
57	5.4	5.1	5.3	7.1	4.9	5.1	4.7	3.1	2.7	7.0 (7.0)	6.9
58	3.2	2.8	3.9	2.2	6.2	2.7	2.6	3.7	1.9	4.5 (4.4)	4.5
59	3.1	2.7	3.6	1.7	3.9	2.4	3.0	—	2.2	4.5 (4.6)	4.5
	年度末現在 加重平均		毎勤調査 調査産業計 事業所規模 30人以上 (指数につい ては推計値、 対前年比に ついては55 年以前は推 計値)	賃金構造基本統計調査 産業計 企業規模10人以上				消費者物 価 指 数 (総理府) 全 国 (総 合) 年 平 均	春季賃上げ状況 (労政局) 単純平均、()内 は加重平均 資本金20 億円以上 企業規模 1,000人 以上		企業規模 300人 未満

表11 最低賃金と一般賃金水準等との比較

年	上 昇 率 平成3年(度)=100.0							春期賃上げ率(%)	
	最低賃金額		所定内給与	高卒初任給		パート女子の賃金	消費者物価	主要企業	中小企業
	地域別最賃	産業別最賃		男	女				
60	3.6	3.3	2.9	3.1	3.1	4.0	2.0	5.1 (5.0)	4.8
61	3.1	2.9	3.2	2.9	2.2	2.5	0.6	4.6 (4.6)	4.2
62	2.2	2.5	2.0	2.3	1.5	2.1	0.1	3.6 (3.6)	3.3
63	3.0	3.1	2.8	1.9	3.4	3.0	0.7	(4.4)	3.9
元年	4.0	1.2	3.0	4.4	4.0	3.1	2.3	(5.2)	4.7
2	4.8	5.4	3.8	5.9	6.5	7.6	3.1	(5.9)	5.5
3	5.0	5.6	4.0	5.9	5.7	8.1	3.3	(5.7)	5.5
4	4.2	4.4	3.5	4.1	4.7	5.1	1.6	(5.0)	5.0
5	3.1	3.4	2.9	2.7	2.1	2.9	1.3	(3.9)	3.9
6	2.4	2.5	2.7	2.1	2.2	—	0.7	(3.1)	3.0
			指数及び上昇率は、実績でなく、賃金指数により算出している。			消費者物価指数 年報 全国 総務庁統計局		春季賃上げ状況 (労政局) 単純平均、()内 は加重平均	企業規模 1,000人 以上 企業規模 300人 未満

(注) 1 数値のゴシックは新産業別最低賃金に関するものである。

2 この2表は第5・6表の指数欄である。その中簡明化のため指数を除いて上昇率のみとしたものである。

3 最低賃金決定要覧

昭和60年度版145頁，平成7年度版143頁。

最後に最賃未満労働者問題と法違反率の高さの問題である。最賃の低水準問題自体が主要課題とされているときに、第12・13表に示された少なからざる労働者の最賃未満率と違反率の高さをどう理解したら良いのか。

先ず未満率であるが、監督実施事業場の労働者数に対してであるが、昭和50年代は引続き未満率が上昇し昭和60年代に入って以降減少しつつあるとしても、この4%前後という無視し得ない大きさをもつ数字が存在していたということ自体が問題とされなければならないことであろう。また法第5条違反が昭和50年代から昭和時代を通じて16.5%から20.1%に及ぶ高さであった。しかも「法違反事業場の認識状況」は「最賃額を知っている」が25%～29%台で「金額は知らないが適用されることは知っている」が60%前後、そして「最賃が適用されていることは知らなかった」と答えているのが10%を超えていた。全体の2割近い5,000件前後の事業場で違反が明らかにされているが、最賃額を知っているのが4分の1位ということでは水準論以前である。労働組合の組織率の問題と、組織原則上の問題を含むとは云えこれが何故周知されないかという初歩的な問題が残されている。

なお最近3ケ年の監督指導結果の内訳をみると第14・15・16表に見られるように先ずわずかながら地域別最賃の方が産業別最賃よりも違反率が高いのであるが、何れにしろ10%前後ということはある数字ということであろうか。また指導対象の変化など別の問題があるとしても電気機械器具関係は監督実施事業場の数も50%と圧倒的に多いが、違反率も常に高いところにある。数は少ないが違反率の高いのは食料品・飲料製造関係である。

違反率について「賃金の地域別の最高・最低格差は62であるにもかかわらず、目安の格差は85.3であるから、目安は賃金の実態から乖離している……地域別賃金格差と、国の決定する最低賃金の格差に大きなひらきができるとさまざまな弊害が生じてくる……たとえば違反率の増加や限界労働

表12 最低賃金の履行確保を主眼とする監督実施結果

(1) 監督実施結果の推移(昭和52年～59年 全国計)

年	法違反の状況			法違反事業場の認識状況			最賃額未滿労働者の状況		
	監督実施 事業場数 (A)	法5条 違反事 業場数 (B)	違反率 (B)/(A)	最賃額 を知っ ている	金額は知ら ないが適用 されること は知ってい る	最賃が適用 されること は知らなか った	監督実施 事業場の 労働者数 (C)	最賃額 未滿労 働者数 (D)	最賃未滿 労働者の 比率 (D)/(C)
		%	%	%	%	%		%	
52	20,087	3,509	17.5	26.2	56.0	17.8	514,451	14,924	2.9
53	17,868	3,306	18.5	29.0	56.0	15.0	431,452	15,441	3.6
54	25,038	4,441	17.7	29.5	55.2	15.3	543,376	19,364	3.6
55	29,148	4,796	16.5	28.1	60.0	11.9	613,300	20,977	3.4
56	29,800	5,075	17.0	28.3	59.4	12.3	595,427	21,156	3.6
57	31,849	5,729	18.0	27.9	61.0	11.1	592,181	23,577	4.0
58	31,391	6,308	20.1	28.5	61.6	9.9	593,837	27,686	4.7
59	30,223	5,711	18.9	28.4	61.5	10.1	542,123	23,352	4.3

(注) 各年とも1～12月の間の結果である。

昭和60年度版『最低賃金決定要覧』16頁。

表13 最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導結果

(1) 監督指導結果の推移(昭和60年～平成6年 全国計)

年	法違反の状況			法違反事業場の認識状況			最賃額未滿労働者の状況		
	監督実施 事業場数 (A)	法5条 違反事 業場数 (B)	違反率 (B)/(A)	最賃額 を知っ ている	金額は知ら ないが適用 されること は知ってい る	最賃が適用 されること は知らな かった	監督実施 事業場の 労働者数 (C)	最賃額 未滿労 働者数 (D)	最賃未滿 労働者の 比率 (D)/(C)
60	29,430	5,218 件	17.7 %	25.9 %	63.5 %	10.5 %	505,442	21,233 人	4.2 %
61	30,943	5,331	17.2	25.8	65.8	8.9	556,056	20,796	3.7
62	34,328	5,706	16.6	22.9	68.2	8.9	677,381	24,331	3.6
63	30,987	4,575	14.8	23.7	66.8	9.5	676,890	18,434	2.7
元	29,956	3,836	12.8	18.9	72.5	8.6	644,722	11,916	1.8
2	25,931	2,824	10.9	20.0	70.3	9.7	532,043	9,432	1.8
3	20,408	2,168 (1,942)	10.6 (9.5)	20.2	71.5	8.3	401,304	7,748	1.9
4	20,117	2,019 (1,889)	10.0 (9.4)	22.5	68.4	9.2	371,596	6,662	1.8
5	18,899	1,968 (1,888)	10.4 (10.0)	21.9	67.2	10.9	325,956	6,330	1.9
6	18,441	1,964 (1,885)	10.7 (10.2)	25.3	64.3	10.5	314,290	6,273	2.0

(注) 1 各年とも1～12月の間の結果である。

2 平成3年以降の「法第5条違反事業場数(B)」及び「違反率(B)/(A)」欄の()内の数値は、新産業別最低賃金適用事業場については、年齢、業務等の適用除外により地域別最低賃金又は従来の産業別最低賃金のみに違反のあったものを、従来の産業別賃金適用事業場については、年齢、業務等の適用除外により地域別最低賃金のみに違反があったものを除いたものである。

3 平成7年度版「最低賃金決定要覧」20頁。

表14 監督指導結果の内訳(平成5年 全国計)

監督実施業種 事項	合 計	地域別最低賃金適用業種	新産業別最低賃金適用業種	食料品・飲料製造関係	繊維工業関係	出版・印刷・関連産業関係	窯業・土石製品製造業関係	鉄鋼業関係	金属製品製造業関係	一般機械器具製造業関係	電気機械器具製造業関係	輸送用機械器具製造関係	精密機械器具製造関係	各種商品小売業関係	自動車小売業関係	その他	従来の産業別最低賃金適用業種
監督実施事業場数	18,899	15,393	3,346	62	230	20	57	52	79	597	1,586	318	44	125	149	27	160
法第5条違反事業場数	1,968 (1,888)	1,638	330 (250)	14 (8)	26 (17)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	4 (3)	25 (15)	201 (151)	34 (33)	5 (3)	9 (8)	7 (7)	4 (4)	0 (0)
違反率 (%)	10.4 (10.0)	10.6	9.9 (7.5)	22.6 (12.9)	11.3 (7.4)	0 (0)	1.8 (1.8)	0 (0)	5.1 (3.8)	4.2 (2.5)	12.7 (9.5)	10.7 (10.4)	11.4 (6.8)	7.2 (6.4)	4.7 (4.7)	14.8 (14.8)	0 (0)
法第5条違反事業場の最低賃金に対する認識状況(構成比 %)	21.9	22.7	18.2	28.6	23.1	—	0	—	50.0	16.0	19.4	11.8	0	11.1	0	0	—
最低賃金が適用されている事業場の割合	67.2	65.9	73.6	64.3	76.9	—	100.0	—	50.0	68.0	72.6	76.4	100.0	88.9	71.4	100.0	—
最低賃金が適用されていない事業場の割合	32.8	34.1	26.4	35.7	23.1	—	0	—	50.0	32.0	27.4	23.6	0	11.1	28.6	0	—
最低賃金が適用されている事業場の割合	10.9	11.4	8.2	7.1	0	—	0	—	0	16.0	8.0	11.8	0	0	28.6	0	—
最低賃金が適用されていない事業場の割合	89.1	88.6	91.8	92.9	100.0	—	100.0	—	50.0	84.0	92.0	88.2	100.0	88.9	71.4	100.0	—
最低賃金額未達の労働者数が監督実施事業場の全労働者数に占める比率 (%)	1.9	2.1	1.7	5.3	1.0	0	0.2	0	0.3	0.4	2.2	1.65	3.4	0.7	0.3	1.5	0

(注) 1 複数の最低賃金が適用される事業場については、最も高い金額の最低賃金の適用事業場として計上している。
 2 法第5条違反事業場数及び「違反率(%)」欄の()内の数値は、新産業別最低賃金適用事業場については年齢、業務等の除外により地域別最低賃金又は従来の産業別最低賃金のみに違反がなかったものを除いたものである。
 3 平成6年度版『最低賃金決定要覧』21頁。

表15 監督指導結果の内訳(平成6年 全国計)

適用される最低賃金による区分		合 計	地域別最賃のみの適用事業場	新産業別最賃適用事業場																			従来産業別最賃適用事業場																		
				そ の 他																																					
事項	A	監督実施事業場数	18,441	15,216	3,182	41	253	109	6	67	51	33	16	100	416	1,459	382	81	81	85	2	43																			
	第5条違反事業場数	a																																							
		b	296				5	17	2	1	6	3	0	1	5	24	163	40	15	10	3	0	1																		
		c	78				5	7	0	0	0	2	0	1	3	11	39	6	1	0	1	0	2																		
		d	1,964																																						
違反率(%)	違反率(%)	d/A	10.7	10.4	9.3	12.2	6.7	1.8	16.7	9.0	5.9	0	6.3	5.0	5.8	11.2	10.5	18.5	12.3	3.5	0	2.3																			
		a/A又はb/A																																							
	法第5条違反事業場の最低賃金に對する認識状況(事業場数)()内は構成比率%	適用される最賃額を知っている	496	420	76	3	7	2	0	2	0	0	0	0	1	6	45	7	1	0	2	0	0																		
		金額は知らないが最賃が適用されることは知っている	(25.3)	(26.4)	(20.5)	(30.0)	(29.2)	(100)	(0)	(33.3)	(0)	(0)	(0)	(0)	(12.5)	(17.1)	(22.3)	(15.2)	(6.3)	(0)	(50.0)	(0)	(0)																		
		最賃が適用されることを知らなかった	1,262	999	260	5	12	0	1	4	5	0	1	6	27	139	35	15	9	2	0	3																			
		(64.3)	(62.8)	(70.1)	(50.0)	(50.0)	(0)	(100)	(66.7)	(100)	(0)	(50.0)	(62.5)	(77.1)	(68.8)	(76.1)	(93.8)	(90.0)	(50.0)	(0)	(100)																				
		206	171	32	2	5	0	0	0	0	0	1	2	2	18	4	0	1	0	0	0	0																			
		(10.5)	(10.8)	(9.4)	(20.0)	(20.8)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(50.0)	(25.0)	(5.7)	(8.9)	(8.7)	(0)	(10.0)	(0)	(0)	(0)	(0)																			
		2.0	1.9	2.2	0.4	7.6	0.1	2.8	0.9	0.8	0	3.4	1.1	1.2	3.0	2.0	3.9	0.7	0.8	0	0.4	0.4																			

平成7年度版『最低賃金決定要覧』21頁。

表16 監督指導結果の内訳(平成7年 全国計)

適用される最低賃金による区分			合 計	地域別最賃のみの適用事業場	新産業別最賃適用事業場	従来からの産業別最賃適用事業場																
A 監督実施事業場数	事項	数	18,068	15,264	2,760	38	127	10	24	37	22	32	2	89	367	1,393	365	86	82	74	12	44
法第5条違反事業場数	a	地域別最賃のみの適用事業場で地域別最賃違反があったもの	1,518	1,518																		
	b	産業別最賃適用事業場で産業別最賃違反があったもの(地域別最賃違反が併せてあったものを含む)	261		261	8	12	0	0	2	3	3	0	2	24	140	46	11	4	6	0	0
	c	産業別最賃適用事業場で地域別最賃のみに違反があったもの	64		64	0	3	0	1	0	2	0	0	1	6	40	7	3	1	0	0	0
	d	計	1,843																			
違反率(%)		d/A	10.2	9.9	9.5	21.1	9.4	0	0	5.4	13.6	9.4	0	2.2	6.5	10.1	12.6	12.8	4.9	8.1	0	0
法第5条違反事業場の最低賃金に状況【事業場数】()内は構成比%	適用される最賃額を知っている		519	461	58	3	0	0	0	1	0	0	0	0	4	37	10	2	1	0	0	0
	金額は知らないが最賃が適用されることは知っている		1,238	997	241	4	14	0	0	1	4	3	0	2	21	134	38	12	3	5	0	0
	最賃が適用されることを知らなかった		154	128	26	1	1	0	1	0	1	0	0	1	5	9	5	0	1	1	0	0
	最低賃金額未満の労働者数が監督実施事業場の全労働者数に占める比率(%)		2.0	2.0	2.2	3.5	2.5	0	0.3	1.3	8.2	0.6	0	0.4	1.2	2.5	2.5	4.8	0.2	0.8	0	0

平成8年度版『最低賃金決定要覧』21頁。

者の雇用の圧縮などがその典型である¹⁾」との説明は一律制はもとより地域別も労働市場の実態から離れた議論だとするもので、最賃制の格差是正機能の限界を論じているのである。しかしそれを違反率と結びつける論理は強引にすぎるであろう。事実として最賃制が出来たため、賃金が上昇し、企業経営が成り立たなくなったといった事実はイギリスでも1909年法成立期には良くいわれていた。しかし我国で実施されて20年余を経てなおこの議論は論外で説得力があるとは云えない。40年近く経過した最賃制が今日なお10%の違反の存在が明らかにされているということは極めて深刻な問題である。

注 1) 舟橋尚道「最低賃金制の現実的条件」『季刊労働法』 135号, 125頁。

5. おわりに

最賃制を要求する運動は、どの国においても単独に労働者階級の統一要求とはなりにくい部分を含んでいる。しかし最低賃金法制という社会政策は労働運動の圧力なしに実現するものではなかった。

最賃制の歴史は、反苦汗労働からスタートしている。最賃制の対象となるべき労働者は組織的運動を展開するための意識も組織も不十分であった。意識的運動をもちにくい状態におかれていた。そうであるからこそ苦汗制労働を強いられていたのでもある。イギリスでもクラフト・ユニオンは最賃運動にはなかなか視点を向けなかった。経済発展に伴ない社会的批判を背景に、遅参の形ながら労働組合運動が参加するに及び、最後は現実性をもつことになった。我国でも本論文の(1)で分析したように戦前から労働組合は最賃制への要求をもち運動も行なわれていたことはたしかである。しかし日本資本主義の特殊性に規定されて、戦前においては労働運動の正常な発展そのものが極度に制約されていた。このため労働基本権の確立と

いう基幹的問題をはじめ社会政策的事実の現われ方は甚るしく抑制されて、本来の社会政策と呼べる事実を生み出すことが出来なかった。

戦後状況をふまえて、労働者の生活難は極限状況にあった。むしろそれなればこそであったが、最賃制という制度要求は必ずしも労働者階級の主体的要求運動として現われなかった。日本の特殊としての、年功的労使関係、企業別労働組合、企業規模別賃金格差構造なども最賃を要求する労働運動の発展を妨げていたというより、その方向を見失なわせていた。こうした中で、いわゆる外圧が無視し得ない圧力を重ねるに及び、少なくとも対外的なカムフラージュが不可欠とされるに至った。業者間協方式によるニセ最賃は正しくカムフラージュであった。労働運動はこの時点でも、そしてその後も本格的な最賃制度確立のための有効な運動を組織することは結果として出来なかった。一方「中小企業の置かれた現状」ということのみ強調されて、やゝもすれば最賃制はスローガンに止まっていた。要するに大企業労働者を中心とする企業別労働組合は、そのナショナル・センターとしても、中小企業、初任給といったレベルにかゝる最賃運動に積極的な取組みをしようとはしなかった。企業内での運動がより緊急の課題とされるのは必然であった。この制約は決定的である。

戦後の最賃制は公益見解による目安制を基礎とする地域別最賃を一般的最賃として定着させた。そうなると大くくりの旧産業別最賃は存在理由を失なうということ、なって新産業別最賃への転換の整合性が声高に主張されて、今日的到達点を迎えた。

しかしそこに見られるものは、我国における賃労働形成の基礎としての農民分解の在り方に規定されて家族を単位とするヨーロッパ型の家族賃金思想とは別の、単身者賃金思想を基底に据えた最賃制であった。年功賃金制・企業内昇進制に導かれた、賃金の最低＝初任給＝単身者賃金の構図は、世代にわたる労働力の再生産費・家族賃金としての最賃制という思想を生み出しにくくしていた。このことはまた賃金を労使の自主的な団体取引に

よって決定するという思想の希薄さともかかわっているように思われる。例えば最賃審議会の委員が三者同数という考え方が意味するものをどう考えるか。それは労働運動のナショナル・センターを代表する労働官僚、経営者組織の中枢を代表する労働官僚の自主的な団体交渉を促進するため、公益を代表するものとしての労働官僚が議長の役割を演ずるということではなかった。公益委員は労使と同数の委員をもって単なる議長役に止まらず、実務を実質的に推進するメンバーとして、官支配としての行政官僚の路線をふまえて日本の最賃制を推進した。かゝる意味でこの三者同数は「団交機能への信頼」「政府介入不信」というイギリスとは反対の日本の歴史的特質を反映するものであったといえよう。したがって中賃は終始最賃の絶対的水準問題は避けて、相対的な整合性についての数合せに焦点を合せて事務を進めたにすぎない。とはいえ中賃に実態としてそれなりの成果を認めることは出来よう。しかしこのような事情がまた絶対的水準問題から視線をそらし、結果として賃金運動の抑止的役割を担っていたことも否定出来ないであろう。特に新産別最賃の登場は、経営側の強い反対、労働側の運動の弱さを背景に「中賃と行政機関による手とり足とりの形での誘導」で推進されたにも拘らずその担った抑止的役割は否定出来ないという機構を含めた問題を指摘せざるをえないであろう。

かくて我国最賃制は、その絶対的水準の低さ、それにも拘らず違反率の高さ、公益依存の目安制中心、中賃委員の専門性の不十分さ、中賃委員選出方法の問題など解決されなければならない多くの課題をかゝえている。しかしそれを推進すべき統一戦線を現状でどう組織しうるかについては特に、企業別原則を根幹とする我国労働運動の弱さをどう克服するかという基底的問題をかゝえているために困難性は一層大きい。

ともあれ目安制度依存を基調とする最賃制にこれ以上のものを期待することは出来ないであろう。とするならば最賃制の在り方の再検討もまた主要な課題とされることゝなるであろう。

最賃制が団体交渉の代替物として、団体交渉制度・労働争議仲裁制度とならぶ現代的賃金決定機構¹⁾としての一翼を担う以上、中賃は最賃決定機関としての権限が保障されるべきであろう。また制度的には公益は議長に止まるべきである。三者同数という多数の公益が実質的に実務を行政官僚と分担して推進しているという現状は本旨からの逸脱であろう。

最賃制が近代国家の行なう社会政策である以上、数々の限界が存在するのは必然である。問題は労働運動がどこまでその限界を拡大しうるかである。

注 1) 拙著『賃金をめぐる社会政策史論』 259 頁。