

我国における最低賃金制の 成立とその背景

浦 川 安 宏

は じ め に

今日、わが国の最低賃金制は、あらゆる産業の全労働者に適用され、労使共に最も関心の深い労働立法のひとつとして普及している。昭和34年最低賃金法が制定されてより、わが国の賃金構造にも大きな影響を与えてきたが、最低賃金の問題は、絶えず激しい論争をよんできた。わが国最低賃金制の沿革をふり返ると、そこには6つの歴史的段階をみることができる。その第1は昭和22年の「労働基準法」制定にいたるまでの最低賃金制創設のための準備期であり、昭和34年「最低賃金法」制定までが第2期といえる。第3期は「最低賃金法」による業者間協定方式を中心とする時期である。昭和43年、「最低賃金法」が改正され最低賃金の決定方式が審議会方式中心へと移行して第4期へと入り、昭和45年の中央最低賃金審議会の「今後における最低賃金制度のあり方について」の答申以後が第5期、昭和56年の中央最低賃金審議会の「最低賃金額の決定の前提となる基本的事項に関する考え方について」の答申以後が第6期とみることができよう。最低賃金制のあり方について、それぞれの期に多くの問題が提起され多くの論争がなされてきた。本稿では、このうち第1期と第2期、すなわち「最低賃金法」制定にいたるまでの、かならずしも平坦であったとはいえない道のりとその背景について検討を加えたものである。

第1期

最低賃金制の法制化は、1894年のニュージーランドの『産業調停仲裁法

(Industrial Conciliation and Arbitration)』に始まり、1896年には、オーストラリアのビクトリア州で『工場商店法 (Factories and Shops Act)』が制定され、他の州にも広まった。その後、1909年にイギリスにおいて『賃金局法 (Trade Boards Act)』が制定されると最低賃金制は、次第に欧米諸国で採用されるようになった。(アメリカ合衆国では1912年にマサチューセッツ州で、フランスでは1915年の『家内労働法』で、カナダでは1917年にアルバータ州で、それぞれ最低賃金制が設置されている。)

わが国において、最低賃金制が実現したのは、これら欧米諸国に比べるとずっと遅れて、1959年(昭和34年)の『最低賃金法』の制定であるが、最低賃金制に関する思想は、遅くとも明治末年には輸入されていたと考えられている。しかしながら、当時はまだ、社会政策の問題とはなり得ず、ただ学問として、単なる知識として存在したにすぎなかった。その理由として、永野順造氏は治安警察法や大逆事件の影響をあげている¹⁾。

最低賃金制の問題がとりあげられるようになったのは、第1次大戦の1919年(大正8年)以降である。この年の4月に開催された関西労働同盟会の結成大会で「最低賃金・8時間労働制の採用」などが決議され、同年8月に開催された大日本労働総同盟友愛会の大会の主張のひとつとして「最低賃金制の確立」という項目があった。このように、1919年より最低賃金制の要求が登場した背景について吉村励氏は『1917年のロシア革命、1918年の米騒動によって急進化した労働者が、1919年のパリのパリ平和会議の平和条約第13編のいわゆる「国際労働規約」の内容を鈴木文治によって知らされ、大きな刺激をうけ、その権利意識を覚醒させられたことによる』²⁾と分析しているし、国際的には、ワシントンでILOの第1回国際労働会議が開催された年でもあった。

翌年(大正9年)には第1回メーデーが行なわれ「最低賃金法の制定」がスローガンのひとつとして掲げられた。それ以来、メーデーのスローガンやそれ以後結成された労働組合や政党の綱領に最低賃金制の要求は採用されたが、ほとんど運動化されることはなかった³⁾。その理由について永野順造氏は、この当時、わが国においては、まだ最低賃金制が正しく理解されていたかどうか

疑わしいとして、『最低賃金制を、職種別組合の賃率、標準賃金または最低賃金と混同してでも問題にしえたのは、ごく一部の学者にすぎなかった。最低賃金制は、むしろ、ヨーロッパ諸国の労働運動の経験からの直輸入以外のなにものもでもなかった』⁴⁾と指摘し、藤本武氏は、当時の労働運動の力量不足を挙げて、『何より結社・組合活動の自由と、身近な自分たちの賃上げ闘争や時間短縮闘争に集中せざるをえず、社会政策的諸要求を組織して闘うという余力をほとんどもちえなかった』⁵⁾からだと指摘している。

1937年（昭和12年）日華事変が起こり、翌年「国家総動員法」が成立し、戦時経済体制化が進行すると最低賃金問題は戦時賃金統制の一環として、いわば労働需給の混乱を調節するための役割をはたすことになった。1939年（昭和14年）「賃金統制令」と「賃金臨時措置令」が発令され、軍需産業などの未経験労働者の初給賃金の標準額、最高額及び最低額が公定された。さらに翌年には、これらを統合整備した「改正賃金統制令」が発令されて、その適用範囲が拡大された。この「改正賃金統制令」は、『生活必需品の高騰に伴う労働者の不安を除き、労働力の維持培養を図る見地から、ほとんどあらゆる産業の未経験及び経験労働者について、標準初給賃金、最高初給賃金及び最低初給賃金を公定したものであった。』⁶⁾とする一方、『このばあい「最低賃金」が含まれていたが、実際の目的は最高賃金であって、戦争遂行のために、労働者の賃金を低くおさえ、物価上昇への圧力を弱め、消費物資の生産をへらして、軍需生産優先の経済体制をできるだけ円滑に進めようとしたものであった。』⁷⁾が、いずれにしても、最低賃金制が、社会政策の一環として、苦汗労働者の救済という人道的見地にその端を発し、今日のいわゆる労働条件の下支えとしての、また購買力を増加させるという経済政策的意図の最低賃金制とは異質のものであったといわざるをえない。また、戦前の最低賃金制についての調査・研究として、安藤政吉氏の「最低賃金の基礎的研究」がある。安藤氏の研究は、家計調査、労働時間調査、教育、生計費調査などの統計的な研究であったが、最低賃金額は、個人あるいは仕事ごとに算定されるのではなく、家族単位的生活費に基いて算出されるべきであるとして、次のように主張している。『最低生活費の科学的

算定の基準を何れに置くかと云ふことであるが、我国は御皇室を中心とした、家族制度の国家であるが故に家族を単位とした生活費の算出でなければならない。然るに我国の賃金制度は既に述べた如く年齢や家族扶養率に関係なく、仕事量の大小に依ってのみ支払われる仕組となつてゐるが故に、扶養者を持たぬ二十五歳から三十歳の者でも100圓120圓の収入があり、四十五歳五十歳で家族の扶養者を多数持つてゐる者でも80圓か90圓の収入しか得られぬと云ふ大きな矛盾があるのである。斯如き賃金形態は外国の真似事で我国の如き家族主義による国家形態に於て採用さるべきものでない。』⁸⁾ 『故に家族単位とした最低賃金制は、国家目的遂行上欠くべからざる条件である。只問題となるのは之を具体的に実施する場合に、家族のないもの、あつても一人の者或は二人の者の場合をどうするか、又逆に標準より扶養者の多い場合をどうするかと云ふ点である。家族扶養単位の標準最低賃金はそのままとし、子供のない者は此標準最低賃金から被養率による額を控除したものを子無し税と云つた形に於て差引き、国家に納付せしめる事にし、此納められた額は丁度標準より多い扶養率に相当する額であるから、扶養者の多い者に対してその扶養率に応じて家族給として支給すると云ふ形式をとるのである。斯くする事によって多数の家族扶養の義務を負つてゐる者に対して、その扶養率に応じて家族扶養の義務を免れてゐるものによって補はれ實質的に生活が保証されるのである。』⁹⁾

終戦直後、政府は賃金統制令に含まれる「最低賃金」の条項を発動しようとして中央賃金委員会を招集した。それは当時の異常なインフレーションの進行で極度に低下した賃金と国民の生活苦に対処しようとしたものであった。（この年2月の実質賃金指数は、1934～36年の平均の実質賃金指数を100とした場合で、わずか15.4にすぎず、またエンゲル係数は67.8にも達していた。）1946年（昭和21年）1月、中央賃金委員会は理論生計費に基き最低賃金改正案を、同年2月に同修正案をまとめた。これは結局、連合軍総司令部の意向¹⁰⁾により法令化したり制度化するにはいたらなかったが、わが国における戦後最初の最低賃金制制定へむけての具体的事例であった。9月、賃金統制令の廃止に伴ない、この最低賃金は自然消滅することになるが、賃金問題への関心はますます

高まり、殊に最低賃金問題は論議の対象となった。その中で設置された給与審議会¹¹⁾は、第1小委員会と第2小委員会を設けて具体的審議事項について検討した。その結果、第1小委員会は「給与問題審議の一般方針」を決定し、「給与問題解決の目標」を「(1) 給与問題処理については、労働者生活の安定を第一義とし、生産の復興、インフレーションの克服を目標とする、(2) 最低賃金及び標準賃金を決定する、(3) 前号の場合に於ては極力闇取引の撲滅、必需物資の配給確保等によって実質賃金の確保を図るものとする」においた。とくに、「賃金と企業の経営能力及雇傭」に関しては「(イ) 最低賃金は企業の経営能力の如何に拘らず之を支払う、(ロ) 最低賃金以上の支払は、労働の生産に応じて之を行う建前とする」としているが、「(ハ) 経営状態が(イ)(ロ)の処置を許さない場合には、その原因を明らかにし、責任に応じて対策を構ずる。尚右の場合政府の責任に帰するものについては、企業の国民経済的必要性を考慮する」として、当時の統制経済下における最低賃金の支払能力のない企業に対する考慮が払われている。また、第2小委員会は「最低賃金策定に関する作業計画案」を決定し、最低賃金の算定は最低生活基準の策定から着手することとした。最低生活基準は、正常最低生活基準と実際最低生活基準とからなり、正常最低生活基準とは「労働力の維持保全を可能ならしめると共に、労働者及びその家族に対し、健康で文化的な最低限度の生活を保証するもの」で「労働科学的基礎に基き最低必要量を算定する。但し科学的算定の困難な項目は、戦前の適当な時期における実際生活内容を考慮して推定する」ものとされ、実際最低生活基準とは「我国現在の国民経済力を以て最大可能なる最低基準」で、「正常最低生活基準を、吾が国現在において消費可能な物量を斟酌して修正したもの」と規定された。しかしながら、給与審議会の最低賃金策定計画は、結局、実現するに至らなかった。それは『5月、政府において、インフレーションの進行をくい止め、物価と賃金の安定を図るため、新価格体系を確立する方針を決定し、その新価格体系の公定価格のなかにおりこむべき産業別の標準賃金を、給与審議会の審議を経て決定することとなり、その検討が急がれることとなったためである。』¹²⁾といわれている。

第2期

1947年（昭和22年）4月、労働基準法が制定され、その第28条から第31条に最低賃金に関する条項が定められた¹³⁾。これが、わが国における最低賃金の最初の法制であった。（昭和34年「最低賃金法」が制定されるとともに、この第28条から第31条の規定は改定された¹⁴⁾。）9月、労働基準法が施行されると、給与審議会は、翌23年2月廃止された。最低賃金委員会の設立が意図されることによって、給与審議会の存続の意義が薄れたからであった。

労働基準法の制定に伴ない、労働者側から、その早期実現の要求がなされたが、実際問題として、労働基準法によるこの最低賃金制は、実施されなかった。その理由としては、この最低賃金制が、内容的にみて法的規定として充分に完備されたものではなかったということ、米国労働諮問団が「経済が充分安定したと認められるまでは、これを実施すべきでない」と勧告したこと、インフレーションによる物価高騰の時期に最低賃金制の効果はそれほど期待できないと考えられることなどがあげられるが、吉村勲氏は、それぞれの立場でこの最低賃金制の実現に消極的であったことをその理由にあげている。すなわち、『最賃制の実施については、占領軍は時期尚早論、社会党・総同盟もまた時期尚早論、資本家ならびに自由党・民主党は反対、共産党・産別は「最賃制はすでに闘いとられている」という部分的実現論であったから、労働基準法にもとづく最賃制の規定ができて、まともにこの規定にのっとって、最賃制を実施しようというものはなかったといってもいいわけではない。その意味では、基準法に規定された最賃制は「だれにも心から祝福されずに生まれ、見すてられ、忘れられた孤児」にもっている。この最賃制にかんする規定は、一度も実施されることはなかった。わが国の最初の最賃制は「幻の最賃制」におわったのである。』¹⁵⁾

労働基準法における最低賃金制の規定は、結局、実施されることはなかったが、その後わが国の最低賃金制に大きな影響を与えたことは否めない。この年（昭和23年）は、2月に給与審議会が廃止になった後、5月に、日本共産党が「最低賃金法案要綱」を発表し、11月には、産別会議第4回大会で最低賃金法

の制定を要求した。

翌24年、日本経済が安定の兆しをみせ、インフレーションが収束し、先国諸国との貿易上の障害が克服されて、わが国が再び国際市場に復帰するようになると、最低賃金に対する関心も再び高まった。10月、増田内閣官房長官が「最低賃金審議会の設置等について」言明し、12月には鈴木労働大臣が「最低賃金制検討について」言明した。これを受けて、25年7月、政府は国内経済の安定と国際経済との関連を考慮して、労働基準法および賃金審議会令に基く、中央賃金審議会の設置を決定した。11月、公益代表、労働者代表、使用者代表各5名の委員からなる中央賃金審議会の第1回会議が開催され、最低賃金制に関する基本構想をたてるための審議が重ねられた。「最低賃金制の実施時期」「最低賃金制の適用対象（産業別、職業別を考慮するか一律か、また、いわゆる苦汗産業のみか）」「家内労働者に対する最低賃金制の配慮」などについて審議がなされ、その結果は、26年7月、「第10回中央賃金審議会決定事項」として決定された¹⁶⁾。この中で、一般産業の最低賃金制を適用することが困難と思われる低賃金業種を選定するための調査が、各都道府県労働基準局によって実施され、中央賃金審議会は昭和27年に、（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）産業区分が明確であること、（4）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、などの選定基準により、11業種を選定した¹⁷⁾。さらにその中から、具体的審議を行うために「絹人絹織物製造業」「家具建具製造業」「玉糸座繰生糸製造業」「手すき和紙製造業」の4業種にしばり専門的立場から実態調査を行った。その結果、中央賃金審議会第27回会議（昭和29年2月）において、使用者側は、（1）中小企業の現状では、最低賃金の実施は困難である、（2）日本における労働構造の特質からみて、最低賃金の実施には慎重な考慮を必要とする、（3）最低賃金制より労働生産性の向上が先決問題であると考え等々の理由から、最低賃金制の実施は時期尚早であることを主張した。一方労働者側は、（1）この際最低賃金制そのものを、長期総合的経済自立政策の一環としてとり上げる必要がある、（2）低賃金産業の労働者に対して最低賃金を設定することは、人道的見地からもきわめて必要で

ある等の理由により、速やかに最低賃金制を実施するべきであることを主張した。公益側委員はこれらの意見を調整し、同年5月、中央賃金審議会第32回会議終了後、労働大臣に「最低賃金制に関する答申」を提出した。答申では、最低賃金制の目的を、労働者の保護と企業の公正競争の促進、国際信用の高揚におき、さらに国内経済の復興に貢献することを期待し、同時に産業の発展を図って、善意の経営者が自主的にこの制度を遵守し得るごとく考慮される必要があるとしている。また、最低賃金制の基本方針としては、中央賃金審議会の第10回会議で決定されたように、一般産業の労働者を対象とする最低賃金制と、これを適用することが困難な低賃金業種の労働者を対象とする最低賃金制の2本建を原則とすること、しかしながら、一般産業の労働者を対象とする最低賃金制については、当時の経済の実情からみて、設定までにはなお慎重な検討が必要であるとして、差し当たり、低賃金業種の労働者を対象とする最低賃金制を設定するべきであることが確認された。

これに並行して労働者側は昭和25年に結成された日本労働組合総評議会が「行動綱領」で「実質賃金の向上と労働者の文化的生活を保証するにたる最低賃金制の確立」を掲げ、昭和27年には「賃金綱領」で「いかなる労働者にも月収8,000円の最低賃金」をスローガンとして掲げ、37年までその要求を続けた。しかしながら、昭和37年当時『8,000円未満の労働者数は、適用労働者の30% (6,000円の場合には17%)、415万人 (6,000円の場合には237万人)、また、最低賃金額未満の労働者の賃金を最低賃金額まで引き上げるに要する金額は、賃金支払総額の5.3% (6,000円の場合には2.1%)、1,284億円 (6,000円の場合には504億円)、さらに、最低賃金以上の労働者に対するハネ返りを4%と仮定すると、賃金上昇率は、賃金支払総額の8.9% (6,000円の場合には5.9%) 2,124億円 (6,000の場合には1,416億円) に達する』¹⁸⁾ ことになり、要求額があまりにも願望的であり具体性を欠いていた。

これに対して使用者側は、日本経営者団体連盟(日経連)が最低賃金部会を設置し検討したが、昭和32年「現下の賃金政策と賃金問題」で、日本労働組合総評議会の最低賃金は非現実的であると批判した。日経連は、わが国の国状に即

した現実的な実施可能な最低賃金制の実現が適当であると考えていた。中小企業の問題もそのひとつであった。中小企業の労働生産性は極めて低く、倒産の危機に直面している企業も少なくなく、彼等にとっては労働生産性の向上が先決問題であった。藤本武氏は、使用者側は基本的には最低賃金制の実施には反対であったとして、日経連の見解を次のようにとらえている。『最低賃金制を実施するとしても、それはとくに賃金の低い「特定の産業に属する労働者を対象とするものでなければならぬ」、「最低賃金は公正賃金と産業の支払能力原則によって具体的金額が算定されねばならない」、しかし、実施時期は慎重にする必要があり、「このままの状態において最低賃金制度を実施せんか、企業の倒壊、失業者の氾濫、生産の減退、貿易の不振等を結果し、逆にこの制度実施の趣旨が全く没し去られるは勿論、国の再起自体が空しくなるであろう」とし、「少なくとも右の諸与件について一応の見透しを得ると共に産業構造のあるべき姿が内在的に確立するを待って実施せられることが必要である」、その前提条件とは、「失業対策、中小企業対策、物価対策、長期的産業生産計画、貿易計画、社会保障制度等が重点的に施策さるべきである」と。』¹⁹⁾ 日本労働組合総評議会から分裂した全労会議も、わが国の産業構造を考慮して、実情に適した最低賃金制の実施が必要であると主張した。すなわち、わが国産業における賃金格差は諸外国に比べて大きく、一律の最低賃金を決定することは有効ではない。あまりにも高い願望的な最低賃金は、中小企業などの低賃金業種には到底実施不可能であり、また彼等にとって実施可能なラインに最低賃金を定めたとすると、一般の労働者にとってはほとんどその用をなさないことになり、それどころか賃金水準引下げの効果をもたらすことにもなりかねない、という理由から、『特別低賃金業種と指定業種について最低賃金委員会が最低賃金を決定する。つまり、原則は労働基準法の線である。ただ、最低賃金委員会は協約の効力拡張を行うことができる。公認の業者団体が業者間協定によって最低賃金を締結したときはその効力拡張をする。家内労働についての手間賃の最低基準を決定する。右の委員会は三者構成で、最低賃金を決定する権限をもつ』²⁰⁾ 最低賃金制が、わが国の実情に最も適していると表明した。

使用者側は、昭和27年の中央賃金審議会の答申のように最低賃金の実施は時期尚早であることを主張してきたが、昭和30年、わが国がガットへ正式加入し、急速に輸出が伸長してくると、対外的政策としても最低賃金問題がとりあげられるようになった。政府は同年4月労働省に給与審議室を、12月に労働問題懇談会を設置して、最低賃金制の調査、研究、検討にあたらせた。さらに、輸出産業において業者の自主協定というかたちで最低賃金の問題を打ちだし、翌年4月、静岡労働基準局長の指導により、静岡県下の輸入まぐろ、みかん缶詰製造業に雇用される缶詰調理工の初任給協定が締結された。このことはわが国最低賃金市場における先駆形態として脚光をあびたが、同年10月、東京商工会議所は「最低賃金制に関する意見」を政府に提出し、静岡県下の缶詰製造業に実施をみた「最低賃金額の設定が民間の自主的な協定により行われ得るならば、それも結構」だが、わが国では「長年にわたる労力と莫大な国家予算を消費して慎重に審議の結果作成せられた中央賃金審議会の答申」もあり、その答申の取扱いがまだ明確にされていない段階で、「突如として、輸出産業における業者間の協定による最低賃金という形のみ問題を出されることは、一般中小企業に対して予想外の影響を与え」るものであるから、政府としては「最低賃金制と関連して必要と考えられる実効性のある措置を充分検討されながら問題を考慮されるべきであって、これと無関係に、最低賃金のみをとりあげることは、特に輸出産業の如き問題の多いものについては、それがどのような形のものであるにせよ、答申の基本方針との混乱を招き、且つ問題の本筋を外れて真の解決にはならない」として、政府に対し慎重なる検討を要望した。

労働問題懇談会において、労働者側はあくまで法制の最低賃金制の確立を主張し、使用者側は『最低賃金制を採り上げるには、社会政策的観点のみでなく、経済政策的観点をも加味して考えなければならない。中小企業に最低賃金制を実施するには、その支払能力を高めなければならない、そのためには、中小企業経営者の生産性向上の努力に労働者も協力しなければならない。このような前提が満たされない限り、いかなる最低賃金制も受け入れることはできない』²¹⁾という主張をした。公益側はこれら労使の意見を取りまとめ、翌32年2月「最

低賃金に関する意見書」²²⁾を労働大臣に提出し、わが国最初の最低賃金法の枠組が形成されていった。これまで最低賃金制の実施に消極的であった日本経営者団体連盟（日経連）も、4月の総会において労働問題懇親会の方針を支持する立場を明確にし、11月「最低賃金法制化に関する意見」²³⁾を発表した。一方、自由民主党の労働問題特別調査会第一分科会が6月に「最低賃金法要綱試案」を決定し、最低賃金は、業者間協定又は労使協定を当事者が申請し、これを行政官庁が公示する方式をとることとし、それが困難な場合にのみ、行政官庁が最低賃金審議会に諮問して最低賃金を決定するという内容になっていた。

これらに先立ち労働省は、労働問題懇談会の2月の「最低賃金に関する意見書」を尊重して、4月労働事務次官通達「業者間協定による最低賃金方式の実施について」を都道府県の労働基準局長宛に発したが、これをうけてその後約2年間、昭和34年4月「最低賃金法」成立までに、鳥取県境港市の塩干魚製造業、和歌山県新宮市の鉄工業、神奈川県横浜市の手捺染業をはじめとして、127件の最低賃金に関する業者間協定が締結されたのである。同時に、政府はこの意見書に基いて中央賃金審議会を3年ぶりに再開し、7月に第1回会議を開催し、12月には答申を行った。それによると、最低賃金制は「今後の労働条件の向上、企業の公正競争の確保、雇用の質的改善、国際信用の維持向上等、国民経済の健全な発展を促進する上に、大きな意義を有しているし、中小企業経営の合理化、近代化にも役立つもの」であり、最低賃金制の法制化に向けて前進すべきであるとしている。4月以降実施された業者間協定の効果には評価すべきものがあるとして、政府の援助指導を望んでいる。最低賃金制の基本的なあり方としては全産業一律方式が望ましいものとしているが「産業別、規模別等に経済力や賃金に著しい格差があるわが国経済の実情に即しては、業種、職種、地域別にそれぞれの実態に応じて最低賃金制を実施し、これを漸次拡大して行くことが適当な方策である」としている。また、最低賃金制の実施は、現行の労基法（第28条～第31条）の規定では不十分であり、単独法の制定を望んでいる。その際の最低賃金の決定は次の4方式によって行うこととした。すなわち「1. 最低賃金に関する業者間協定がある場合に、協定締結当事者の申請によ

り、行政官庁は、最低賃金審議会の意見を聞いて、その協定の定を最低賃金として決定することができること。2. 一の地域の同種の労使の大部分が1. により業者間協定に基いて決定された最低賃金の適用を受けるに至った場合に、その協定の当事者の申請により、行政官庁は、最低賃金審議会の意見を聞いて、その地域の他の同種の労使にその最低賃金を拡張適用することができること。この場合においては拡張適用を受けることとなる事業に救済のための異議を申立てる機会を与えること。なお、1・2については、労働者側の意見も反映されるよう事実上の措置を講ずること。3. 一の地域の同種の労使の大部分が、最低賃金に関する労使協定の適用を受けるに至った場合に、協定締結当事者双方又は一方の申請により、行政官庁は、最低賃金審議会の意見を聞いて、その協定の定を、その地域の他の同種の労使を含めて適用する最低賃金として決定することができること。この場合においても異議申立について前号に準ずること。4. 右の各号により最低賃金を決定することが困難又は不相当である場合には、行政官庁は、最低賃金審議会の意見を聞いて、一定の業種、職種又は地域について最低賃金を決定することができること。ただし、わが国中小企業の実情に鑑み、この方式の実施時期については、政府は労使双方の意見を参酌しつつ、慎重に実施するよう行政面において配慮すること。」となっていた。そのほか「最低賃金審議会は、中央及び地方に置き、委員は労・使・公益各同数とし、ほかに特別委員として関係行政機関の職員を加えることができること。最低賃金審議会には、必要に応じて、業種別、職種別の専門審議会を置くことができること。」「監督機構の整備、充実をはかるとともに、中小企業の実態を考慮しつつ、本法の違法を防止して有効な実施を確保するために必要な措置を講ずること。」などの内容となっていた。

この答申を受け、政府は昭和33年2月15日、第28回通常国会に「最低賃金法案」を提出した。

〔注〕

- 1) 永野順造「最低賃金論」(新評論版) p.152.
- 2) 吉村 励「最低賃金制読本」(日本評論社) p.4.
- 3) 当時、運動化した例としては、1927年、労農党と日本労働組合評議会が行なった五法獲得闘争(失業手当法、最低賃金法、8時間労働法、健康保険法徹底的改正、婦人少年労働者保護法)と、1928年の日本海員組合の闘争がある。
- 4) 永野順造「最低賃金論」(新評論版) p.153.
- 5) 藤本 武「最低賃金制」(岩波新書) p.111.
- 6) 小粥義朗「最低賃金制の新たな展開」(日本労働協会) p.18.
- 7) 藤本 武「最低賃金制」(岩波新書) p.115.
- 8) 安藤政吉「最低賃金の基礎的研究」(ダイヤモンド社) p.6.
- 9) 安藤政吉「最低賃金の基礎的研究」(ダイヤモンド社) p.533.
- 10) 『同年8月25日連合軍総司令部公表の労働諮問委員会最終報告のうち最低賃金に関する部分を摘記すれば、つぎのとおりであり、当時の連合軍総司令部の意向をうかがい知ることができる。「労働立法のあるものは、それ自体としては望ましいものであるが、現在のインフレと生産不足の危機が克服されるまでは実施困難である(最低賃金法がその好例である)」「適正最低賃金立法は、正常な条件の下では労働立法の第一目的の一つたるべきものである。しかし、現在の状態では統一的に最低賃金を設定しても、あまりに低すぎるために意味がないであろうし、また、非常に多くの労働者にとって実質賃金の増額を必要とし、その結果、物価水準を引き上げる不可抗の圧力たるに終るであろう。我々は最低賃金案は据置きにさるべきであると信ずる」「しかし、経済が相対的に安定せしめられ、堅実な最低賃金案が実際の関心事となる時を予期することは、早きに失したことはない。かくの如き計画に必要な基礎的資料の蒐集は、新労働者の最初の課題の一つとして早急に着手されるべきである』有沢広巳・藤縄正勝「日本の最低賃金」(日刊労働通信社) p.39.
- 11) 昭和22年1月給与審議会官制の施行とともに設置された。内閣総理大臣を会長に、内閣総理大臣の指名する国務大臣2名を副会長とし、公労使各6名で構成された。
- 12) 有沢広巳・藤縄正勝「日本の最低賃金」(日刊労働通信社) p.46. および小粥義朗「最低賃金制の新たな展開」(日本労働協会) p.22.
- 13) 労働基準法(抄)
第28条 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。
第29条 最低賃金に関する事項を審議させるために、中央賃金委員会及び地方賃金委員会を置く。
賃金委員会には、必要に応じ、一定の事業又は職業について専門委員会を置くことができる。
賃金委員会の委員は、労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者について行政官庁は各々同数を依嘱する。但し、労働者を代表する者及び使用者を代表する者は、関係者の推薦に基いて依嘱する。

この法律で定めるものの外、賃金委員会に関し必要な事項は、命令で定める。
第30条 行政官庁が最低賃金を定めようとする場合においては、予め賃金委員会の調査及び意見を求めなければならない。

前項の場合、賃金委員会は、一定の事業又は職業に従事する労働者の最低賃金額についての意見を、行政官庁に提出しなければならない。

行政官庁は、前項の意見について、公聴会を開いた後に、賃金委員会及び公聴会の意見に基いて、最低賃金を定めなければならない。

地方行政官庁が最低賃金を定めようとする場合においては、前3項の規定による手続きを経た後に、労働に関する主務大臣の承認を受けなければならない。

賃金委員会は、必要であると認める場合においては、賃金に関する事項を行政官庁に建議することができる。

第31条 最低賃金が定められた場合においては、使用者は、その金額に達しない賃金で労働者を使用してはならない。但し、左の場合においてはこの限りでない。

1. 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低位な者について、行政官庁の認定を受けた場合
2. 労働者の都合により所定労働時間に満たない時間の労働をした場合
3. 試の使用期間中の者又は所定労働時間の特に短い者について、行政官庁の許可を受けた場合

14) 労働基準法（現行）

第28条 賃金の最低基準に関しては、最低賃金法の定めるところによる。

第29条から第31条まで 削除

15) 吉村 励「最低賃金制読本」（日本評論社）p.19.

16) 第10回中央賃金審議会決定事項（昭和26年7月20日）

1. 最低賃金制は、一般産業の労働者を対象とするものと、これを適用することが困難な低賃金業種の労働者を対象とするものとの二本建制を原則とすること。
2. 現在のわが国の経済の実情から一般産業の労働者に対する最低賃金制については、なお慎重な検討を必要とし、これが設定のためには相当の期間を要すると認められるので、差し当たり、低賃金業種の労働者に対する最低賃金制を設定すること。
3. 右に関連して、いわゆる家内労働者に対する最低賃金制についても並行して検討を行うこと。
4. 2.の低賃金業種の労働者に対する最低賃金制を設定するに当っては、当該業種について設定せられる三者構成の専門審議会の審議にまつべきであるが、これに先立って、本審議会としては
 - (1) 最低賃金制を設定すべき業種を選択するための調査
 - (2) 最低賃金算定に関する基本方針を引き続き審議すること。

17) 低賃金11業種（事業所数・従業員数）

パンおよび菓子製造業（33,423・183,505） 座繰製糸業（3,241・10,765） 屑紡績業（1,841・20,342） 絹人絹織物製造業（3,249・153,153） メリヤス製造

- 業 (5, 439・58, 457) 絹製品製造業 (21, 535・149, 627) 一般製材業 (31, 031・304, 970) 木製履物製造業 (8, 305・29, 347) 家具および建具製造業 (26, 638・118, 312) 手すき和紙製造業 (8, 285・23, 943) マッチ製造業 (48・5, 025)
- 18) 有沢広巳・藤縄正勝「日本の最低賃金」(日刊労働通信社) p.64.
- 19) 藤本 武「最低賃金制」(岩波新書) p.127.
- 20) 藤本 武「最低賃金制」(岩波新書) p.129.
- 21) 有沢広巳・藤縄正勝「日本の最低賃金」(日刊労働通信社) p.74.
- 22) 〔1〕本格的に最低賃金制の実施について考慮すること, 〔2〕最低賃金実施を受けいれる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奨励してゆくこと, 〔3〕法律による最低賃金制の問題は中央賃金審議会を再開して検討すること。
- 23) 〔1〕全国一律最低賃金制反対, 〔2〕業者間協定にもとづく最低賃金方式を中心として漸進的に最低賃金制を推進すること, 〔3〕業者間協定の法制化にさいしては, 零細企業に特別の考慮をはらうこと, 〔4〕業者間協定方式とならんで労使協定方式を採用することは反対, 〔5〕将来賃金審議会方式を採用するに当たっては5年間の猶予期間をおき, その間に抜本的な中小企業対策を推進すること, 〔6〕最低賃金を決定した場合は, 関連家内労働者の最低工賃を決定すること, 〔7〕最低賃金制と中小企業振興策とを平行的に進めること, 〔8〕社会保障を充実し, 零細企業への社会保険の適用につき対策を講じること。

〔参 考 文 献〕

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 「最低賃金制読本」 | 吉村 励 (日本評論社) |
| 「最低賃金論」 | 永野順造 (新評論版) |
| 「最低賃金制」 | 藤本 武 (岩波新書) |
| 「最低賃金制」 | 社会政策学会編 (有斐閣) |
| 「最低賃金制の新たな展開」 | 小粥義朗 (日本労働協会) |
| 「最低賃金の基礎的研究」 | 安藤政吉 (ダイヤモンド社) |
| 「日本の最低賃金」 | 有沢広巳・藤縄正勝 (日刊労働通信社) |
| 「わが国の最低賃金制」 | 労働省労働基準局賃金課編 (日本労働協会) |
| 「日本の賃金問題」 | 西村韶通 (社会科学選書) |
| 「現代最低賃金制論」 | 相沢与一 (労働旬報社) |
| 「The Minimum Wage」 | J. H. Richardson |
| 「Wages And The State」 | E. M. Burns |