

# 社会政策の形成と労働者集団の役割

## ——戦後日本の労働組合による最低賃金制運動を中心に

兵頭 淳史

(専修大学教授)

一般に、福祉国家の類型や水準は、労働組合のあり方と密接に関係している。しかし、個別の社会政策・制度は、労働組合の組織力量や組織形態の単純な従属変数ではない。最低賃金制についても同様である。労働組合が、強力な社会的・経済的影響力を背景とする強固な労使自治のシステムを維持しているがゆえに、最賃制に対する関心が薄い場合もあれば、「周辺的」労働者の発言増大を背景に労働組合運動が活発化し、そのことが最賃制をめぐる強力な運動と制度の改善につながることもある。日本においては、年功制の下にある男性正規雇用労働者を主軸とする企業別労働組合が主流を占めるという組織的特徴が、労働組合の最賃制への無関心と最賃制自体の脆弱さにつながってきた、という説がある。しかし実際には、戦後日本の労働組合は諸外国の労働組合と比較して最賃制に強く関与してきた。その原点は1950年代初頭にまで遡ることができる。当時、職場社会において二重構造ないしは多重構造が再び明瞭に現出し、労働組合の組織化と機能の維持にとって阻害要因となりつつあった。そうした事態に直面した総評系労組は、当時強く帯びていた社会主義的な性格からも、組織機能の維持と「階級的」連帯を追求し、非正規雇用労働者の支援を目指した。その方策として採用されたのが、「賃金綱領」における最賃制要求だったのである。

### 目次

- I はじめに
- II 労働組合と最低賃金制との関係をめぐる論理と実態
- III 日本における最低賃金制の特徴と労働組合
- IV 戦後日本における最賃運動の原点  
——総評「賃金綱領」をめぐって
- V おわりに

### I はじめに

労働・生活条件に直接影響を与える公的な政策・制度の形成と、当該の国家や地域における労働者集団のあり方との間にはいかなる関係が存在するのか、という問題については、「福祉国家と労働組合」をめぐる論件として、これまでもさ

まざまな考察が加えられてきた。なかでも広範に共有されたのは、個別労働力商品の時々における市場価格や労働者のライフコース上の位置にかかわらず、労働者が安定して健康・文化的な生活を営むのに必要十分な実質所得の保障を図る制度的福祉国家の強弱は、労働組合の企業横断的・中央集権的性格の強さや、組織率等の指標で示される組織力量の程度といった条件に依存しているといった見方である（例えば渡辺1990）。こうした構図自体は、1990年代後半以降、福祉国家の国際比較研究がフレームワークを多様化しつつ展開されてゆくなかでも、大きくは説明力を失うことなく継承されてきたと言ってよいし（田端2003）、筆者もまた基本的には同意しうるものである。

しかし、共時的な各国比較にとどまらず通時

的・歴史的な比較の視点を持ち、また個別具体的な政策・制度のレベルにまで分析の視座を下ろしていったときには、そうした個々の制度のあり方と労働組合の組織的性格・力量との関係は、かなり複雑な様相を呈してくる。例えば、医療保障の領域について見れば、労働組合組織が分権的で政治的にも分裂し、組織率も相対的に低い水準で推移してきたフランスや日本と<sup>1)</sup>、それとは全く逆の特徴をもつ労働組合組織の存在してきたドイツが、同一のカテゴリーに入る職域分立型の社会保険を軸とする医療保障制度を備えていること、また、1970年代に入るまでは大半の組織労働者がアメリカ合州国に本拠をもつAFL-CIO傘下組合に加盟していたカナダが(国武1987)、公的医療保障制度が著しく微弱なアメリカとは対照的に、イギリス・北欧等と同様の普遍的公営医療サービスを採用している事例などを挙げる事ができる。

無論、医療という分野については、労働組合以外に、需要側についても供給側についても関係する主体やステークホルダーが多岐にわたり、私的保険および社会保険の伝統などに規定される歴史的経路依存性も強く働くことから、各国における制度の形成や変容は、多数のピースからなる複雑なパズルを組み立てるようなプロセスとなり、その結果として、労働組合の特徴と各制度との組み合わせもまた錯綜したものとなることも当然と言えるかもしれない。

だが、労働組合が組織対象とする雇用労働者の利害に、よりストレートにかかわってくる制度である最低賃金制についてみても、労働組合の強弱や組織的特質との関係で単純な類型化を行うことは困難である。むしろ、最低賃金制と労働組合の関わりこそ、社会政策・制度の形成をめぐって労働組合がいかなる姿勢をもつかという点に関して、単に数量的に示されるその力量や組織形態の従属変数としてではなく、各国の歴史的状況やリーダーシップのあり方などに規定されて帯びることになった労働組合の社会的性格の帰結という観点から考察する必要があることを、最もよく示す事例と言える。

以下、本稿では、いかなる条件の下で労働組合

が最低賃金制(以下、原則として「最賃」または「最賃制」と略記)の導入や引き上げに積極的な方針を採用するか、という問題をめぐって、まずは先進各国の状況を概観しつつ一般的な考察を加え、そのうえで、日本の労働組合が法定最賃制の導入や拡充の要求を方針として採用した歴史的起源に遡って検討を加えてゆこう。

## II 労働組合と最低賃金制との関係をめぐる論理と実態

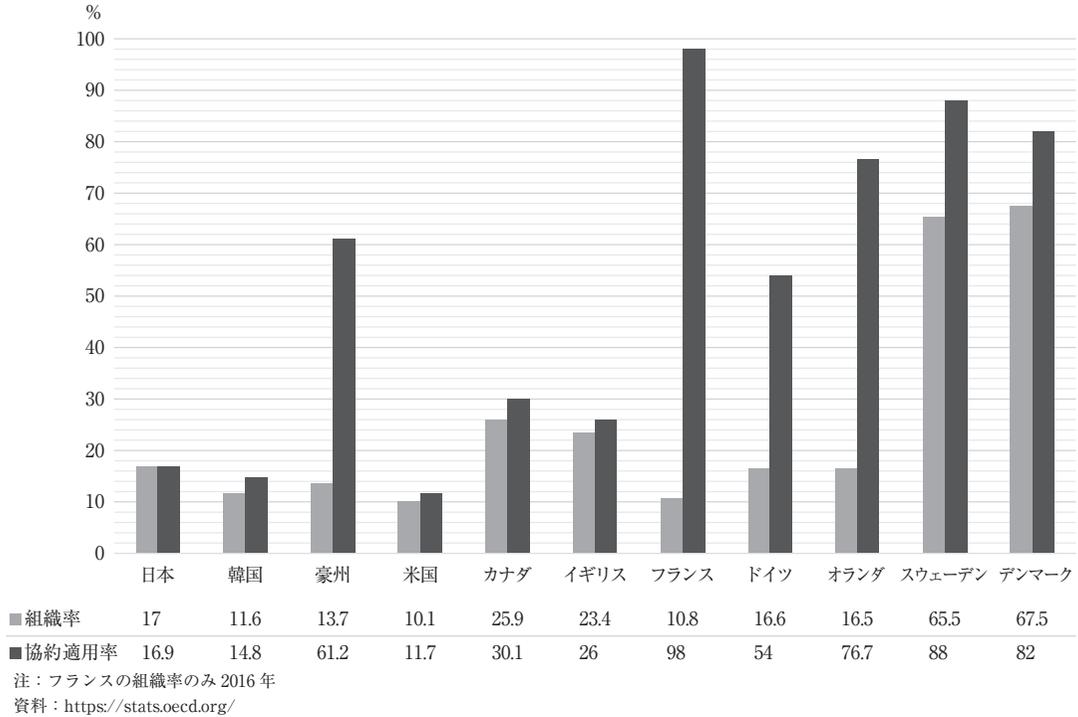
最賃制と労働組合との関係を、何の前提条件も置くことなく単純素朴な論理で考えれば、まずは、次のような図式を描くことができる。すなわち、最低賃金制は労働条件を下支えする重要な仕組みであり、労働組合は、労働条件の維持・向上に向けた取り組みの一環として、最賃制の導入やその水準の引き上げを要求するのは当然であり、労働組合が強力であればあるほど、最賃制は安定した制度となりその水準は高いものとなる。

しかしながら、既によく知られているように、主要国における最賃制をめぐる現代史を一瞥しただけでも、このような単純な命題は成り立ちえないことがわかる。近年における最も示唆的な事例のひとつはドイツにおける最賃制をめぐる歴史的経緯であろう。

ドイツ連邦共和国は、近年における労働組合組織率こそ18%足らずと、日本とほぼ同等の水準になっているものの、協約適用率は約60%(図1)、2006年における争議による労働損失日数は日本の約50倍に上るなど(JILPT 2008)、労働組合の組織力量は本邦に比してはるかに大きく、またその組織形態は典型的な産業別労働組合であり、組合の交渉力を背景とする集権的な産業別労使関係が存在することでも知られている。こうしたことから、ドイツは一般に労働組合の強力な国とみなされるわけだが、同時に、2014年に至るまで国家規制としての法定最賃制を持たない国でもあった。

そして、このこと背景には、何よりも同国の強力な労働組合が、国家による法規制としての最賃制の導入に一貫して反対してきたという事情が

図1 組織率と協約適用率（2018年）



大きく働いていた。つまり、ドイツの労働組合は交渉と協約によって労働条件を決定する労使自治（協約自治）を何よりも重視し、最賃という国家による労働条件決定システムについては、この労使自治を毀損するものとして導入に反対してきたのである（岩佐 2015； 栢田 2016； 田中 2019）。

ところが、1990年代後半から、労働組合の組織力量の低下、なかんずく組織率と組合員数の減少、欧州統合による低賃金労働の拡大、とりわけ東欧からの低賃金労働者の流入、といった状況が進展するなかで、ドイツにおいても組合の交渉力の弱化と、協約賃金の最低生活保障水準以下への切り下げといった、1970年代以降少しずつ進行していた労働組合にとって好ましからざる状況が加速してゆくことになる。そうした状況を受けて90年代末からは、労働組合のなかにも、低賃金労働者を抱える非製造業・サービス産業の組織を中心に、法定最賃制を導入すべしとの主張が強まり、2006年にはついに全国中央組織であるドイツ労働総同盟（DGB）によっても最賃制導入要求が方針として採用されるに至ったのである（岩佐 2015； 栢田 2016； 田中 2019）。

つまり、ドイツにおいては、歴史的にみて労働組合が強力な段階では労組は最賃制に抵抗し、弱体化したがゆえに導入を要求した、と整理できるように見える。ということは、労働組合の活動の原理として「労使自治」という要素を重視したとき、本節冒頭で提示したような構図とは全く逆の論理が成立するとも言える。すなわち、労働組合の組織率や交渉力が十分に高く、自らが団体交渉で勝ちとった協約による賃金規制を広範な労働者に及ぼすことが可能であれば、賃金水準の維持・向上のために国家による法規制としての最賃制の導入や改善を求めるインセンティブは生じず、労働組合が自らの力で十分な賃金水準を実現する力を失ったとき、その代償として国家介入、すなわち法定最賃制を要求する、という見方である。実際、ここでみたドイツの歴史的経緯以外にも、先進国中で労働組合の組織力量が最も高いグループであるスカンディナヴィア諸国に法定最賃制が存在しないという事実も、こうした論理の成立を裏書きするように思われる（図1）。

しかし、ことはそのように単純に描けるわけでもない。さらに他の国の事例をみてみよう。労働

組合の故郷イギリスでは、世界に先駆けて 20 世紀初頭には産業別最賃制の成立をみていたが、戦後においては、強固な労使自治の伝統の下で、最賃制を有する国のなかでは相対的に適用範囲の狭い、実効性の低い制度となっていた。しかし、そのまがりなりにも存在していた最賃制さえ、1980 年代に入ってからサッチャー新自由主義改革下の労組攻撃による労働組合の徹底的な弱体化のなかで、1993 年に全廃されるのである。その後約 5 年間の最賃制不在の時代を経て、1999 年、同国史上初めて全産業部門を対象とする一律の法定最賃制度が新たに生まれたのは、久々の政権交代によるブレア労働党政権の誕生と労働組合改革によって（「ニュー・レーバー」を掲げ労働組合に対して冷淡な姿勢をとる同政権の下であるがゆえに非常に限定的なものではあったとは言え）、労働組合の影響力が一定の回復を見せるなかでのことであった（田口 2000；今井 2008；虞 2020）。

またアメリカについてみれば、連邦最賃制が制定されたのはニューディール期の 1938 年であり、それは、1936 年に不熟練労働者まで含めた組織化を謳う産業別労働組合会議（CIO）が結成されて、その下で組織拡大が急速に進展し、大企業における争議も活発化するなかでのことであった。その後順調な上昇と安定をみせていた連邦最賃の実質額が頭打ちとなるのは、組織率の低下が顕著になってきた 1970 年代であり、さらにその実質額が明確な下降曲線を描くようになり、労働者の最低生活を保障する制度として形骸化してゆくのは、レーガン政権の反組合政策をも契機として労働組合の組織力量と社会的影響力が著しい低下局面に入る 80 年代である（藤本 1996；坂井 2002；高須 2019）。

そのアメリカで、形骸化した最賃制度への異議申し立てと、最賃額大幅引上げ運動（Fight for \$15）が展開され、それが 2014 年以降、州・自治体レベルでの相次ぐ最賃時給額 15 ドルへの引上げという形で結実していったのは、90 年代後半からアメリカ労働組合内における社会運動ユニオニズム潮流の台頭により、同国の労働組合が、市民運動・住民運動などと連携しつつ、顕著に活性化してゆくという情勢下においてのことであっ

た（高須 2019）<sup>2)</sup>。

つまり、英米などの歴史的プロセスは、本節冒頭で提示したような、労働組合の組織力量と最賃制のあり方が、いわば「正の相関」を示すケースであるとも見える。

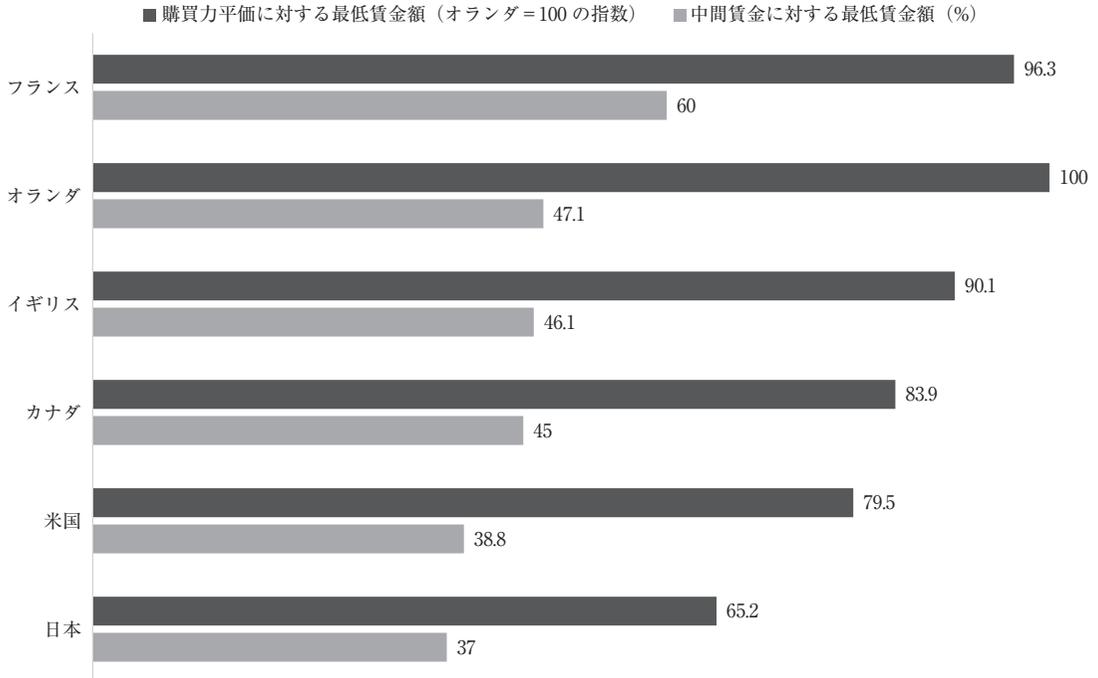
そもそも、先に挙げたドイツにせよ、「衰退した労働組合が、政治的機会構造を利用して、失われた機能を国家的制度によって代替させる方針に転換した」といった単純な話に要約してしまうなら、実はこの本質を捉え損なったものとなる。2006 年におけるドイツ労働組合総体としての最賃制要求方針の採用、そして 2014 年における法定最賃制成立の背景にあったものは、ドイツ労働組合が自らの弱さを自覚した結果としての国家介入要求であったと同時に、協約自治システムの動揺によってとりわけ不利益を被る第 3 次産業部門における労働組合の積極的なキャンペーン・労働攻勢の結実でもあった（岩佐 2015：156-184；田中 2019：159-160）。

いずれにせよ、労働組合全体としての組織規模や力量が増大・減少することと、労働組合が最賃制に対していかなる姿勢をとるかということ、そして最賃制が制定・廃止されたり、その水準が上昇・下降したりすることとの間に、単純な因果関係を見出すことは難しい。労働組合と最賃制との関係について現段階で言いうるのは、単なる組織率や協約適用率の高低、組織形態などに還元されない、歴史的経路や産業構造・政治構造、組合自体のリーダーシップのありようなどに規定された、労働組合の社会的性格によって左右されるということである。そして両者の関係についての一般的な命題の構築は、そうした多様な因子の抽出や、それら相互の布置状況の分析を通じてなされる個別のケースをめぐる研究の蓄積の先に展望されうるものであろう。

### Ⅲ 日本における最低賃金制の特徴と労働組合

こうした観点をふまえて、ここからは本邦における最賃制をめぐる労働組合の姿勢に関する考察に進んでみよう。日本の最賃制は、先進国のなか

図2 最低賃金水準の国際比較



出所：丸谷（2013）

では異例とも言える、非常に細分化された地域別の制度設計と、相対的な水準の低さという点で知られている（図2）。

こうした、最賃をめぐる日本の特質と労働組合との関係をめぐっては、近年、次のような説明がなされている。すなわち、日本の労働組合はほとんどが、年功賃金体系の下で雇用される男性世帯主たる正規雇用労働者を主に組織する企業別労働組合である。その組合員の賃金水準は、非正規雇用労働者に支払われる「家計補助的」な賃金との間に妥当な比率に関する社会的合意もなく、したがって両者間には連動する関係もない。労働組合は、非正規雇用労働者の家計補助賃金を規制するにすぎない最賃には無関心であり、したがって労働組合が最賃に強い要求をもつこともなく、その結果として、日本の最賃はかくのごとく国際的にみても低水準の特異な制度であり続けてきた、というものである（後藤 2018a, 2018b）。

しかしながら、日本についても、労働組合の組織的特質と最賃制との関係をこのようにシンプルな因果で説明することは妥当ではない。そもそも本邦において、事業所ないしは企業ごとに分権的

な組織構造をもち、年功的な賃金体系を前提とする賃上げ要求を基本とし、男性正規雇用労働者を主軸とするという、今日まで継続する特徴をもった労働組合の骨格が形成されたのは、第二次世界大戦後まもない、占領終結前後のことである<sup>3)</sup>。

そして、その時点ではいかなる形でも存在しなかった法定最賃制は、1959年の業者間協定方式による日本史上初の最賃制導入、1968年に現行制度と基本構造を同じくする最賃制への改定、さらに1977年に中央最賃審議会（中賃）による目安提示の開始、2007年の現行法制定と、今日にいたる約70年の間に大きな歴史的変容を遂げてきた。最賃制をめぐるこうした歴史的展開のなかで、例えば59年最賃法制定に先立っては、57年3・26闘争をピークとする総評（日本労働組合総評議会）主導の最賃制闘争が、そして68年の改定に向けても、64年3・27闘争を頂点とする総評・最賃共闘による全国一律最賃制闘争が展開され、さらに1977年の中賃目安制度の開始に先立っては、1975年春闘で全国一律最賃制要求を掲げる労働4団体統一ストが準備され、政府がこれに譲歩した形で中賃での制度検討の約束がなさ

れるなど、労働組合の取り組みは最賃制史の節目節目をなす政策決定の過程において無視しえない役割を果たしてきた<sup>4)</sup>。

もちろん、最賃制をめぐるこれらの運動については、その戦略・戦術の有効性をめぐってさまざまな批判・議論がありうるし<sup>5)</sup>、そうして指摘されうる問題点のゆえもあって、組合側が言わば最大限綱領として掲げてきた方針や要求水準とは、現在に至るまで相当距離のある制度にとどまっていることも確かである。しかし確実に言えるのは、戦後長らく労働組合が法定最賃制に冷淡ないしは敵対的な姿勢すらとってきたドイツ・イギリスさらには北欧などとは対照的に、日本の労働組合の主流は、少なくとも1970年代半ばまでは、最賃制に対してはるかに高い関心や強い要求を示してきたという事実である。

そして、今日まで引き続く日本の労働組合の組織的な特徴の骨格が1950年代には形成されていたことを併せ考えるなら、日本の最賃が特異なまでに細分化された制度と低い水準にとどまったこと、また労働組合の最賃運動へのインセンティブがかつてほど高くないように見えることの要因は、日本の労働組合の組織構造上の特徴ではなく、70年代半ば以降における労働組合運動の主流をなす路線の変化などに求める方が適切であろう。

したがって、浮上してこなければならぬ問いはむしろ、少なくとも戦後占領の終結から高度成長終焉までの期間を中心に、日本の労働組合は最賃制に対して、なぜ、またいかにして、かくも強くコミットする組織となったのか、というものである。

この問題の解明へとわれわれを導く手がかりとして、本稿では、戦後日本の労働組合による法定最賃制をめぐる運動の原点に位置付けられる、総評が1952年に策定した「賃金綱領」に着目したい。この「賃金綱領」に関しては、これまでの労働運動史・賃金理論史・最賃制史などの諸研究において、戦後初めて労働組合が法定最賃制を要求した方針書であるという歴史的意義と、その賃金理論上の画期性および問題点などについての検討はなされてきたものの（下山1966；斎藤1974；小

越1987など）、そのような方針が何ゆえ、どのように形成されたのか、といった運動史的背景についての考察は十分にはなされてこなかった。そうした研究史の状況をふまえ、次節以降においては、「賃金綱領」の内容と成立過程、およびその史的コンテクストをめぐる分析を加えてゆこう。

## IV 戦後日本における最賃運動の原点

### ——総評「賃金綱領」をめぐる

#### 1 総評の結成と「賃金綱領」の策定

周知のごとく、戦後最初期におけるラディカルな労働攻勢を主導した、産別会議（全日本産業別労働組合会議）を中心とする共産党系の左派労働組合は、1948年頃から本格化する占領政策の転換を契機として衰退局面に入り、さらに1950年には共産党の分裂やレッド・パージによって壊滅的打撃を被りつつあった。他方こうした状況のなかで主導権を掌握した、左派・共産党への対抗を結集軸とする、いわゆる民同派の労働組合諸組織は、アメリカ占領当局のバックアップをも受けつつ結集・統一への動きを進め、同年7月に新たな全国組織として総評を結成した。

このようにアメリカ占領当局の支援によって生まれ、その政策路線に沿った運動主体たることを期待されていた総評が、翌51年3月の第2回大会では「平和四原則」を採択して全面講和運動への本格的コミットメントを開始するなど、結成後1年も経ずして、とくに外交・安全保障分野でアメリカ占領当局および自由党政権への対決姿勢を鮮明にする姿勢へと転換することもまたよく知られている。

こうした一見「急速な転回」と見える占領政策批判への転換の背景には、実は、1949年に始まる、戦後インフレの急速な収束を目指した経済政策（ドッジ・ライン）が、「ドッジ不況」下での企業整備による大量人員整理等を通じて、左派労組のみならず民同派労組の組織基盤にも空洞化をもたらしつつあったことに対する、民同派指導者集団のなかに醸成された強い不満の存在があった（清水1995：117-119；兵頭2011）。それゆえ、外

交・安保といった政治分野における旋回と軌を一にして、また朝鮮戦争による特需が再び賃金闘争を誘発しうる経済情勢を生み出したことも相俟って、総評は労働組合としての本来的な活動領域においても、反政府的要素をも帯びた戦闘的な路線へと踏み出していった。

すなわち、1951年に入ると、占領の終結を見越した日本政府による労働法制・治安法制改定の動きが公然化し、レッド・パージの遂行に寄与した団体等規正令の法律化による治安法制強化や、スト規制の強化、労働基準の緩和などを含む、労働組合にとって抑圧的と見られた労働・治安法制改定の方針が出てきたことを受け、総評は同年8月「労働法規改悪反対闘争委員会」（労闘）を組織して、こうした政策動向への対決姿勢を強めていった。そして翌1952年が明けると、総評は、再軍備と治安法制改定への反対と、各産業別組織での賃金要求とを連動させた、全国的な大規模闘争を展開する方針を打ち出したのである（法政大学大原社会問題研究所編 1953）。

総評指導部が「賃金綱領」採択へのプロセスを起動するのはこうした状況下でのことであった。まず、第2回大会で事務局長に選出された高野実のイニシアティブの下、52年1月に、総評未加盟の有力産別組織のいくつかをも巻き込む形で「賃金対策委員会」が設置され、同年2月22日付での同委員会による起草に基づき、2月27日の常任幹事会で決定されたのが「賃金綱領草案」である<sup>6)</sup>。この「草案」が、同年6月に開催される総評第3回大会での承認によって、正式な「賃金綱領」として採択されるに至ったわけだが、「草案」の発表された時点からすでに総評の既定の方針と広くみなされ、拡散されていった（日本労働組合総評議会編 1974：439-442）。また、この「綱領草案」と同時に、やはり賃金対策委員会の起草になる「賃金綱領解説草案」が発表され、この2つの文書が合わせて実質的な「賃金綱領」を構成するものとなった。

## 2 「賃金綱領」における最低賃金制の理念

では、とくに最賃制に注目する視点から見たとき、この「賃金綱領」はいかなる内容を持つもの

だったのであろうか。まず「綱領草案」では「即刻、全労働者の統一行動をもって、かちとらねばならないもの」として4つの要求を掲げたうち、「労働法規改悪弾圧諸法規絶対反対」に続く2番目に挙げられていたのが「いかなる労働者にも、最低8千円を保障せよ。（最低賃金法の確立）」（括弧内原文ママ）という項目であった<sup>7)</sup>。そして、「解説草案」には、最賃制に関して次のような文言が盛り込まれていた。

いかなる労働者にも最低8千円を保障せよ。断るまでもなく、この要求は、最低賃金法の即時実施の要求であり、最低賃金法の制定の要求であり、それ故に、労働基準法の公約の実施を迫るものである。現在、わが国には、月収5千円以下という極端な低賃金、人間が1日8時間も10時間も労働して自分1人の生活も営めないようなみじめな賃金、このような無慈悲な低賃金が広汎に存在している。中小工場の賃金の7割までが月収5千円以下に集中していることは官庁統計の示すところである。失業救済の美名のもとに他ならぬ労働者の職業安定所が、月収5千円前後の賃金で労働者を搾取することを支持している。臨時工の賃金も同様、月収8千円の賃金は甚だまれである。学生アルバイトの賃金に至っては、もはやいかなる意味においても賃金ということは出来ない……一切の労働者に、性、年齢の如何にかかはりなく月収8千円の最低賃金が保障されるならば、……多くの労働者達を、現在の見るに忍びない悲惨な状態から、当面せる餓死の危機から、一応なりとも救出することが出来る……この、一切の労働者に最低8千円の賃金を保障せよという、最低賃金の要求こそが、現在、頭うちしているわが国の一般的な賃金水準を上昇せしめるテコであり、大経営のより高い賃金の行詰りを打破する最大の武器である……なによりもまず、中小工場や家内工業の低賃金を引上げねばならない。臨時工の低賃金を引上げねばならない。一切の労働者に最低8千円を保障せよ。<sup>8)</sup>

とくにこの「解説草案」における最賃制にかかわる文言は、最賃制の基本的な制度設計として全

国一律制を主張するものであった点、その金額については、「月額 8000 円」という水準が設定され、この金額は当時の全労働者の賃金の中央値を若干下回る程度の、現在の最賃の相対的水準と比較すれば、相当に高いものであった点など（永野 1953：256）、今日における最賃の制度枠組や水準をめぐる議論・批判をふまえたとき、非常に示唆的な内容をもつものであった。

さらに注目すべきは、この「解説草案」に現れた理念が、前節で見たような、今日の日本における最賃水準の際だった低さをもたらす要因と指摘されてきたような最賃観とは全く異質なものであったという点である。そのような最賃観とはすなわち、最賃を「男性世帯主」たる正規雇用労働者の賃金水準と連動しない非正規雇用労働者の「家計補助」賃金規制のツールと捉える見方である。

これに対して、「賃金綱領」に現れた最賃に対する考え方とは、最賃を「一般的な賃金水準を上昇せしめるテコ」として、相対的な高賃金層である大企業正規雇用労働者の賃上げに連動するものと捉えること、その上で、最賃とは「なによりもまず、中小工場や家内工業の低賃金を引上げ」「臨時工の低賃金を引上げ」るものでなければならないことの強調、さらに、最賃の水準は、単身者を対象としたものではあれ、「生活も営めない」レベルであってはならないという主張に集約されるものである。

要するに、「日本の労働組合は、正規雇用労働者からなる企業別組合であるがゆえに、その賃金とは連動しない非正規雇用労働者の家計補助賃金を規制するにすぎない最賃には無関心だった」という、先に見たような学説に反し、この「賃金綱領」に体现された最賃制の理念は、最賃をまず何よりも当時明確に層として現れつつあった中小・非正規雇用など労働市場における「周辺」労働者の賃金の引上げに直接寄与するものと期待しつつ、同時にそれをメインストリームの労働者の賃金を押し上げる効果を発揮しうるものと捉え、（単身者の）家計を維持しうる水準であるべきだとするものであった。

### 3 「賃金綱領」起草の背景——職場社会の多重構造化

この「綱領草案」「解説草案」の起草にあたったのは、前述したように、総評賃金対策委員会であったが、そのなかで中心的な役割を果たしたのが、組織としては鉄鋼労連（日本鉄鋼産業労働組合連合会）であり、個人としては、賃金問題の専門家として同労連囑託のポジションにあった永野順造であった（日本労働組合総評議会編 1974：439；高島 1993：163-173；清水 1995：152）。総評が「賃金綱領」として打ち出した最賃をめぐる方針が前項で見たような内容となったのは、当時日本の労働組合が総体として直面していたが、とくに鉄鋼産業の組織が顕著に当面していた課題を反映したものであったと考えられる。それは、「臨時工」問題として顕現しつつあった、非正規雇用ないしは「周辺」労働者の急速な拡大である。

本節第1項で述べたような、ドッジ・ライン下での企業整備やレッド・パージを通じて人員削減を実行した企業の多くは、経営状態の回復によって再び人員増が必要となった場合の補充人員として、臨時工という形態での雇用に依存しはじめた。さらに企業整備の渦中においては、直接的な人件費削減の方策として、いったん解雇した労働者を翌日に臨時工として再雇用することさえ行われていた。いずれにせよ、ドッジ不況を契機として、大企業においては、正規雇用労働者の減少を臨時工で補填する、あるいはさらなる人員増加の必要がある場合にも臨時工で補充するという雇用行动が一般的な傾向として現れはじめたのである。そしてこうした傾向が、朝鮮戦争「特需」の下で労働力需要が急増する中で、全面展開をみせることとなる（兵頭 2006：11）。

日本の職場社会は、戦後初期における急速な組織化過程において、工員・職員を問わない全従業員一括加盟の職場別・事業所別労組が結成されてゆくことを通じて、擬制的な一面をもつとはいえ、いったんは、同一企業の「従業員」として身分的な差別の無い一体化された労働者集団を形成したかにみえていた。だがここに、あらたに、期限の定め無く直接企業に雇用された正規雇用労働

者（本工）と、臨時工に代表される非正規雇用労働者との二重構造が、日本の職場社会と労働市場に再び生じつつあったのである。こうした二重構造の現出とその矛盾は、基幹産業たる鉄鋼業にとりわけ顕著な形で現れており、そこでは「二重構造」というより「多重構造」とでも呼ぶべき複雑な様相を呈していた。

すなわち、戦前の鉄鋼業には「職夫」あるいは「組夫」とよばれる、親方請負制の下で労働力を供給する間接雇用労働者と、直接雇用である本工との二重構造が存在していたが、これは戦時体制下での国家による労働力管理の進展と、親方請負制を封建的労働慣行と見なし禁止を求める戦後労働改革を通じて、表面上は撤廃された。しかし現実には、この「職夫」「組夫」的雇用関係は、戦後1940年代末の段階になっても強固に残存し、とくに荷役・雑役など補助的部門を中心に、鉄鋼労働のなかで重要な役割を担い続けた。これに、戦後労働改革によって生まれた法規制への違反状態を表面上糊塗する必要からも、直接雇用を偽装しつつ「臨時工」という名称が与えられることになった。そこに、1950年以降の朝鮮特需下で、鉄鋼企業は、補助部門のみならず主要生産工程においても、正規雇用の増加を抑制しつつ労働力を調達する必要から、名実ともに直接雇用の短期契約労働者を大量に採用し、これも「臨時工」と呼ばれることになる（加藤1983；日本鋼管鶴見製鉄所労働組合編1956：479-480, 1970：72；日本鋼管川崎労働組合編1970：86, 126）。

このような「臨時工」問題の拡大は、鉄鋼業の労組にとって困難な課題として立ち現れることになった。言うまでもなく、これら「臨時工」は、賃金その他さまざまな労働条件の面で本工に比べ著しく低い水準におかれていた<sup>9)</sup>。そうした状態に対して、「臨時工」の一部は自ら組織化し、「同一労働同一賃金」を要求していったが、前述したような「臨時工」内の多層性や職種構成の複雑さは、「同一労働同一賃金」に依拠する要求闘争にとって厳しい制約となり、組織の拡大や維持をも容易ならざるものとしていた（北海道立労働科学研究所編1955：337；日本鋼管鶴見製鉄所労働組合編1956：479；日本鋼管川崎労働組合編1970：127）。

他方、本工を組織する既存の鉄鋼事業所別労組にとっては、とくに主要生産工程において増大する臨時工は、事業所・企業内労使関係の中では「スト破り」となりうる存在と映じ、臨時工制度の拡大やその劣悪な条件に対して、何らかの対抗策をとることが必要との認識が強まっていった（日本鋼管鶴見製鉄所労働組合編1956：479-480；北海道立労働科学研究所編1955：325-337）。

こうしたなかから、やがてこの問題を「本質的には労働者階級の対資本の闘争力蓄積の問題であり、本工の労働条件とも関連する問題でもある。……臨時工の本雇、本工と同様な労働条件を獲得する闘いは単に臨時工のみの問題ではなく吾々の問題でもある<sup>10)</sup>」と捉える言説も前面化してくることになる。

当時の鉄鋼産業における有力な単組には、鉄鋼労連結成に先立ち1950年までには共産党系活動家はほぼ排除されたとはいえ、産別会議時代から活発な労働攻勢のなかで組合運営の重要な一端を担ってきた活動家や左派社会党員が主導する組織も多かった（日本鋼管鶴見製鉄所労働組合編1956：478, 1970：23-91；道又1978：38-42）。またそうした単組をまとめる鉄鋼労連自体もまた、当時は、八幡製鉄労組のような民同右派の拠点も存在することから生じる対立や軋轢を抱えながらも、公然たる社会主義者（左翼社会民主主義者）清水慎三が書記長として組織運営と運動方針策定の要に位置するような組織であった（清水1995：126-149）。

このような歴史的経路とイデオロギー的性格をもったこの時代の鉄鋼労働組合にとって、団体交渉の裏付けとなるストライキの力を維持することは組合としてのレーゾンデートルであったことはもちろん、多様な雇用形態の下にある労働者を、同一「階級」を構成する仲間として連帯や支援の意志や行動を示すことは、たとえある程度は「建前」という側面をもっていたにせよ、抗しえない選択だったと言えよう。先に紹介したように、「なによりもまず、中小工場や家内工業の低賃金を引上げねばならない。臨時工の低賃金を引上げねばならない。一切の労働者に最低8千円を保障せよ」と謳う「賃金綱領」は、こうした史的コンテキストのなかで成立するのである。

## V おわりに

諸々の社会政策的諸制度と同様、法定最賃制もまた、各国における労働組合の組織力量や組織形態の単純な従属変数ではありえない。労働組合が強力な社会的・経済的影響力を背景とする強固な労使自治のシステムを維持しているがゆえに、最賃制に対する関心が薄い場合もあれば、相対的に困難な状況におかれた労働者の発言増大を背景に労働組合運動が活発化し、そのことが最賃制をめぐる強力な運動と制度の改善につながることもある。また、労働組合の弱体化が最賃制の廃止や形骸化をもたらしたケースもある。

日本においては近年、年功制の下にある男性正規雇用労働者を主軸とする企業別労働組合が主流を占めるという組織の特徴が、労働組合の最賃制への無関心と最賃制自体の脆弱さにつながってきた、という見方が唱えられている。しかし実のところ、戦後日本の労働組合は他の先進国の労働組合と比較しても最賃制に強い関心をよせ、そのための活発な運動を展開してきたのであり、そのことが最賃制の発展にも一定の寄与をなしてきたとみなければならない。

そうした、日本の労働組合による最賃制への強いコミットメントは、その原点を戦後きわめて早い時期にまで遡ることができる。それは、占領終結前後、総評結成の直後という時期にあって、職場社会に再び二重ないしは多重構造が明瞭に現出したこと、そうした多重構造は、労働組合の組織化と機能の維持にとっても阻害要因と受けとめられたこと、そうした事態に直面した総評と総評系労組が、組織機能の維持と「階級」的連帯による事態の打開を追求したことのなかから生まれてきたのである。そして戦後初期における労働攻勢を担った活動家集団の存在と、当時の労働組合をとりまく社会主義的イデオロギーが、当時の労働組合をしてそのような問題意識と行動を生む条件となったという点も見逃してはならない。

以上が、本稿における論述のまとめと暫定的な結論である。ただ今後この問題をめぐっては、本稿でほとんど言及することができなかつた、中小

企業労働者および家内工業従事者の実情をも含めた、労働市場の二重・多重構造に関するより精緻な分析と、最低賃金及び標準的賃金の要求水準の算定根拠となったマーケット・バスケット方式の検証を含めた、要求していた賃金水準の妥当性や訴求力に関する考察なども必要となろう。これらを今後の課題として確認しつつ、本稿の結びにかえたい。

- 1) ただし、日本とフランスの労働組合は、ストライキ発生率などに見られる活性度という面では対照的であるという点は付言しておかねばならない。
- 2) この、社会運動ユニオンイズム路線の下で労働組合と市民運動等が連携しつつ運動を活発化させた結果として最賃額が上昇するというパターンは、2000年代の韓国においても看取することができる（金 2018）。
- 3) ただし、この歴史的段階においては、こうした組織の特徴が不動のものとして確立されたわけではなく、一定の可塑性・流動性があったという点に留意は必要である（兵頭 2006：4）。しかし結局のところ、いくつかの曲折を経つつも、こうした骨格自体はその後も持続し、企業別・男性正規雇用中心という日本の特徴をもった労働組合のあり方が60年代には確立してゆくことになる。
- 4) こうした歴史的経緯については、小越（1987, 2018）、山本（2010）などを参照。
- 5) 同前。
- 6) 『総評』1952年2月22日付、同2月29日付、および高島（1993：163）。
- 7) 『賃金綱領草案』『総評』1952年2月22日付。
- 8) 『賃金綱領解説草案』（法政大学大原社会問題研究所編 2005：295）
- 9) 北海道臨時工問題調査連絡協議会の調査によれば、1954年の段階にあっては、鉄鋼業における臨時工の時間あたり賃金額は本工の60～80%である。これに各種手当の給付資格の有無などによる格差、福利厚生との差なども算入すれば、一般的に、臨時工にかかる人件費は本工の約3分の1と見積もられた（北海道立労働科学研究所編 1955：228, 268）。
- 10) 「現業員・作業員組合合併申し入れ対策に関する件」富士製鉄室蘭製鉄所労働組合定期大会決定（1953年5月30日）（北海道立労働科学研究所編 1955：328-329）。

### 参考文献

- 今井貴子（2008）「イギリスの労働組合と政治——その理念とリアリズム」『生活経済政策』134号。
- 岩佐卓也（2015）『現代ドイツの労働協約』法律文化社。
- 小越洋之助（1987）『日本最低賃金制史研究』梓出版。
- （2018）「日本の労働運動と最低賃金闘争」後藤道夫・中澤秀一・木下武男・今野晴貴・福祉国家構想研究会 編『最低賃金1500円がつくる仕事と暮らし——「雇用崩壊」を乗り越える』大月書店。
- 加藤佑治（1983）「鉄鋼業における社外工制度の成立」『社会科学年報』（専修大学）17号。
- 金美珍（2018）『韓国「周辺部」労働者の利害代表——女性の「独自組織」と社会的連携を中心に』見洋書房。
- 国武輝久（1987）「カナダにおける労働組合とその政治活動——歴史的展開過程を中心として」『法政理論』（新潟大学）19卷

3号.

後藤道夫 (2018a) 「日本の最低賃金は、なぜこれほど低いのか？」  
後藤道夫・中澤秀一・木下武男・今野晴貴・福祉国家構想研究会 編『最低賃金 1500 円がつくる仕事と暮らし——「雇用崩壊」  
を乗り越える』大月書店.

—— (2018b) 「日本の最低賃金」『労働法律旬報』1921号.

斎藤一郎 (1974) 『戦後労働運動史』社会評論社.

坂井誠 (2002) 「アメリカの最低賃金政策に関する一考察」『恵  
泉女学園大学人文学部紀要』14号.

清水慎三 (1995) 『戦後革新の半日陰——日本型社会民主主義の  
創造をめざして』日本経済評論社.

下山房雄 (1966) 『日本賃金学説史』日本評論社.

高島喜久男 (1993) 『戦後労働運動私史』第2巻, 第三書館.

高須裕彦 (2019) 「米国の最低賃金の大幅引き上げはいかにして  
実現されたか——コミュニティと連携・共闘する労働運動」  
『社会政策』10巻3号, pp. 53-65.

田口典男 (2000) 「イギリスにおける賃金審議会の廃止と全国最  
低賃金制度の導入」『大原社会問題研究所雑誌』502号, pp.  
32-48.

田中洋子 (2019) 「労働——雇用システムの動揺と転回」藤澤利  
治・工藤章編『ドイツ経済——EU 経済の基軸』ミネルヴァ書  
房.

田端博邦 (2003) 「『福祉国家』と労使関係の理論——歴史と比  
較の視点から」埋橋孝文編『比較のなかの福祉国家』ミネ  
ルヴァ書房.

永野順造 (1953) 「最低賃金制と総評の「賃金綱領」」清水慎三・  
松尾均・永野順造『賃金・最低賃金』労働経済社.

日本鋼管川崎労働組合編 (1970) 『闘いのあゆみ』同組合.

日本鋼管鶴見製鉄所労働組合編 (1956) 『鶴鉄労働運動史』駿台  
社.

—— (1970) 『鶴鉄労働運動史』同組合.

日本労働組合総評議会編 (1964) 『総評十年史』労働旬報社.

—— (1974) 『総評二十年史』上巻, 労働旬報社.

兵頭淳史 (2006) 「日本の労働組合運動における組織化活動の史的  
展開——敗戦から高度成長期までを中心に」鈴木玲・早川征  
一郎編『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房.

—— (2011) 「産別民同から総評へ——労働組合運動における  
「戦後革新」路線成立史序説」法政大学大原社会問題研究所・  
五十嵐仁編『「戦後革新勢力」の奔流——占領後期政治・社会  
運動史論 1948-1950』大月書店.

藤本武 (1996) 『アメリカ資本主義貧困史』新日本出版社.

法政大学大原社会問題研究所編 (1953) 『日本労働年鑑』26集,  
時事通信社.

—— (2005) 『日本労働運動資料集成』第3巻, 旬報社.

北海道立労働科学研究所編 (1955) 『臨時工』前編, 同研究所.

栢田大知彦 (2016) 「2000年代前半のドイツにおける労働組合と  
協約自治——ハルツ改革および法定最低賃金制度との関係か  
ら」『専修大学社会科学研究所月報』639号.

丸谷浩介 (2013) 「最低賃金の国際比較——目的と決定方式から  
みた日本の特殊性」『月刊全労連』195号.

道又健治郎 (1978) 「戦後「合理化」と鉄鋼業」道又健治郎編  
『現代日本の鉄鋼労働問題——鉄鋼労働力の重層構造と再編・  
陶冶の実態』北海道大学図書刊行会.

山本興治 (2010) 「最低賃金制の今日的意味——論点と実際」石  
井まこと・兵頭淳史・丸丸朋子編『現代労働問題分析——労働  
社会の未来を拓くために』法律文化社.

虞尤楠 (2020) 「最低賃金に関する研究の現状」『経済論究』(九  
州大学) 168号.

労働政策研究・研修機構 (2008) 『データブック国際労働比較  
2008』.

渡辺治 (1990) 「『豊かな社会』日本の構造」労働旬報社.

ひょうどう・あつし 専修大学経済学部教授。主著に  
『ワークフェアの日本的展開』専修大学出版局 (共著, 2015  
年)。社会政策論, 労使関係論, 労働運動史専攻。