

社会保障と企業内福祉・労働者福祉

黒 住 章

I

資本主義社会において労働者階級が失業や傷病・死亡など不可避的な生活上の事故・起伏に対処するために、自主的な共済制度を自らの手で創設したことは、英国やドイツなどにおいてみられたとおりである。しかしながら、このような共済制度を組織したのは、賃金を拠出することが可能であった相対的に高賃金をえていた熟練労働者に限られていたため、19世紀後期に至り、資本主義経済の発展、独占段階への突入、機械化の進展、熟練の役割の低下、未熟練労働者の産業への大量流入、賃金の全般的低下という事態に直面したとき、このような共済制度は克服することの困難な限界に遭遇したのであった。しかも、この段階においては、社会主義運動・労働運動の発展は、支配階級をして労働者階級を引きつける政策をとらざるをえなくさせていた。この結果、生まれたのが医療・失業を中心とする社会保険であった。ヨーロッパ資本主義諸国における社会保険は、労働者の自主的な共済制度の破綻の中から孤々の声をあげたのではあるが、共済制度という基盤の上に咲いたものであったということができよう。

ところが、ヨーロッパ資本主義諸国、とくに英国などにおいては、企業内福利施設、最近では企業内福祉といわれるものは、当時は見られない。労働者の生活の基盤をなすのは賃金であり、それを補足するものとして共済制度なり社会保険は存したが、企業内福祉は存在しなかった。このような事態は、労資双方に深く根を張っていた自助の思想に基くものであろう。それによれば、労働者と資本家との関係は、労働力の売買関係にすぎず、労働者は労働力を資本家に売却し、資本家はその対価として賃金を支払えば事終れりと考えられていた。したがって、資本家は賃金以外に何物も付

加支給する必要はなく、労働者は賃金の範囲内において自らの責任において生活を維持すべきであり、失業や傷病などの事故に対処するためには、賃金の一部を拠出して設けた共済制度によるべきであると考えられたのである。このような考え方下では、資本家による企業内福祉は不要であるのみならず、労働者の自主性を侵すものであり、労働組合の活動の障害になるとさえ考えられる。すくなくとも第2次大戦前には、英国においても、米国においても、企業内福祉には見るべきものがなかったのは、このような考え方が支配的であったからであろう。

これに反して、社会保険は、資本主義の全般的危機の時期に入ってから、発展を続け、第2次大戦後は、社会保険・公的扶助・社会福祉の統合されたものとしての社会保障が、資本主義諸国全体に拡がりを見せるに至った。しかも、社会保障は労働者のみでなく農漁民その他自営業の国民にも適用範囲が拡大されたのである。英国においては、国民は無料の国営医療をもち、国民保険に基く所得保障をえて、最低生活を保障されたかに見えた。しかし、この英国社会保障制度のバラ色の夢もあり永續きはしなかった。まず米ソの対立をめぐる冷戦はこの老大国にも再軍備を強化することを余儀なくし、その財政負担は社会保障の改悪を導いたが、さらに英国資本主義そのものの退潮は社会保障の改善をおしとどめたのみでなく、物価上昇などによる社会保障給付の実質的低下を防ぐことさえも不可能とするに至った。ここにおいて、例を年金にとれば、引退年金と国民扶助との併給が増加し、さらに最近においては補足給付の名の下に扶助が拡大したのである。このような社会保障の後退にたいして、他方では私的な企業年金が普及を始めた。賃金を主柱とし社会保障を支柱とする英国の労働者階級にとって、企業年金が割り

こんで来たのであるが、企業年金を除けば企業内福祉は依然としてあまり大きな役割を演じてはいないようである。しかしながら、労働者の自主的な共済制度は、19世紀に比すればその機能の大きな低下は明白ではあるが、それでもまだ補足的な役割の一端を担っているようである。

労働組合の行う共済活動について、いささか古い資料ではあるが、G. D. H. コールの『労働組合入門』によってみると、1946年から51年に至る6年間の登録労働組合の収入は年平均1,700万ポンド、支出は平均1,338万ポンドであり、この支出のうち約33%が共済手当にあてられていた¹⁾。そして、「共済手当中最高額は引退年金給付で、これは熟練工の少数の組合にしかないが、支出総額のほとんど13%に相当し」ており、「疾病および災害手当がそれにつき、総額の8%以上に達し」ており、さらに「葬儀手当は3.5%、失業手当は1.7%、争議手当は全支出のほとんど1%以上にはならず」、「その他の手当は、法律相談や困窮した組合員の救護金などをあわせて5.3%に相当した」のである。そして、「組合員として払い込み、または積み立てた資金の利子からえた金額の各1ポンドのうち」「約6シリング6ペンスが共済手当として組合員に還元された」のであり、組合員が払い込み、積み立てた金額の約3分の1、32.5%が共済手当として組合員に還元されていたのである²⁾。

しかし、このような共済手当は、英国社会保障制度のもとではかなりその機能は低下しており、社会保障制度の給付の補足と化している。しかも、共済手当は組合によってかなりの差異が見られ、とくに疾病手当・災害手当・引退年金給付は、主として組合費の相対的に高額な少数の熟練工の組合で支給されているのみであり、さらに、引退年金については、最高額の組合費を支払う組合員にたいしてのみ支給されるばかりであらうと、コールはのべている³⁾。しかも、これらの共済手当は、支給されるばかりでも、1人あたりの給付額はあ

まり高いものではなく、たとえば、合同機械工組合では、失業手当の給付額・給付期間は、第1部組合員(拠出2シリング)については週10シリングを14週間ないし18週間、第5部組合員(拠出1シリング)については週5シリングを15週間、女子組合員(拠出6ペンス)については週5シリングを6週間となっている。引退年金は、この組合では第1部組合員にたいしてのみ給付され、その額は組合員期間の長短により8シリングないし10シリングとなっている。また、疾病手当は、第1部組合員にのみ週10シリングが20ないし26週間支給され、組合員期間が25年以上のものにたいしてはさらに26週間、5シリングが支給されることになっている。これにたいして、運輸一般労働組合では、失業手当・引退年金はなく、疾病手当は、男子B部組合員(拠出11ペンス)にたいしては最初の8週間は8シリング、つぎの8週間は5シリング、さらにつぎの4週間は2シリング6ペンスとなっており、男子C部組合員(拠出1シリング2ペンス)にたいしては最初の8週間は10シリング、つぎの8週間は7シリング6ペンス、さらにつぎの4週間は5シリングとなっているが、男子A部組合員(拠出8ペンス)・女子組合員(拠出5ペンス)については疾病手当は給付されないこととなっている。

これにたいして、英国の社会保障制度のもとでは、医療は国営で無料であり、失業給付・疾病給付・引退年金などの現金給付は、1963年3—5月より、週67シリング6ペンスで、以上の給付に扶養手当が加算されるが、妻41シリング6ペンス、第1子20シリング、第2子以下は1人につき12シリングとなっているから、本人・妻・2子のあるばあいは63シリング6ペンスとなる。したがって、労働組合の共済給付はせいぜい10シリングであるから、ささやかな補足という他ないであろう。しかも、丸尾直美氏によれば、2子をもつ既婚鉄鋼労働者のばあい、平均賃金にたいする社会保障給付の比率は、失業給付36.7%、疾病給付34.0%、業務災害給付45.7%にすぎないことをみると、労働者生活にたいして共済制度の果している役割は、もはやきわめて小さなものに

1) G. D. H. Cole, *An Introduction to Trade Unionism*, 1955, p. 154.

2) *Ibid.*, pp. 154-155.

3) *Ibid.*, pp. 156-157.

労働組合の共済給付の例(1週当りの率)

		争議	失業	永久労働不能	災害	疾病	引退年金手当	埋葬	工具	法律扶助
合同機械工組合 ¹⁾	第1部組合員 (拠出2シリング)	20s.	10s. (14~18週)	100£ まで	疾病に同じ	10s.(20~26週) +5s.(25週) (25年以上の組合員)	8s.~ 10s. ²⁾	12£(妻 は5£)	10£ まで	ECの discretion
	第2部組合員 (拠出1シリング)	15s.	5s. (15週)	—	—	—	—	—	—	災害の 場合
	婦人組合員 (拠出6ペンス)	10s.	5s. (6週)	—	10s. (6週)	—	—	—	—	同上
運輸一般労働者組合 ¹⁾	男子A部組合員 ²⁾ (8ペンス)	20s. (+妻6s. 15歳未満のみ 1人当2s.6p.)	—	—	8s.(8週) (+5s. さらに8週)	—	—	5~10£ ⁴⁾	—	供与
	男子B部組合員 ²⁾ (11ペンス)	同上	—	—	同上	8s.(8週) 5s.(8週) 2s.6p.(4週)	—	同上	—	同上
	男子C部組合員 ²⁾ (1シリング2 ペンス)	同上	—	—	同上	10s.(8週) 7s.6p.(8週) 5s.(4週)	—	7~10£ ⁴⁾ (妻3~ 5£)	—	同上
	女子組合員 ³⁾ (5ペンス)	12s.	—	—	4s.(8週) 12s.6p. (8週)	—	—	3~5£ ⁴⁾	—	同上

注 1) ここに示されていない他の部がある。 2) plus quarterly payment 6d. 3) plus quarterly payment 3d. 4) 組合員期間による。

しかすぎなくなっているといえよう。

賃金を生活の支柱とし、共済制度を不時の事故等にたいする備えとしてきた英国労働者階級にとって、現在では共済制度は著しくその比重を低め、かわって社会保障制度が労働者階級の生活にとって大きな役割をもつに至ったのである。

II

米国においても、事態は最初は英国と同様の途をたどった。有泉亨・桜林誠両教授の共著『英米の労働組合』によると、「アメリカでは1949年に、73組合が死亡・疾病・失業・養老・廃疾・その他の共済福祉事業の一部または大部分を実施し、総額6,717万ドルに達し」ており、「これらの事業は、社会保障制度の発達以前に発達した職業別組合に多い」のであった。すなわち、英国におけると同様に古い型の熟練労働者を主とする職業別組合においては自主的な共済制度が多く見られるのにたいして、「1930年代、社会保障制度の発達とともに発展して」来た産業別組合の場合には、「企業との労働協約に企業の福利施設をもちこむことによって、間接に国家の社会保障制度拡充に企業をかりたてていく傾向が強く、組合独自の共済福祉活動は、職業別組合と比較して低調⁴⁾」であった、と述べられている。

米国においては、英国と同じく、古い型の職業

別組合においては共済活動はかなり行われていたのであり、企業内福祉については、近藤文二教授の述べておられるように「アメリカの労働組合は、1930年ごろまでは、雇主の福利厚生施設には反対であった」のである。「それが1940年代にはいるとともに、逆にこれを協約にとりいれ、実質賃金の引き上げをはかることになったのである。⁵⁾」これは、さきに引用したとおり、新しく組織された産業別組合は不熟練労働者を主としており、自主的な共済制度をもつことが困難であり、したがって、賃金以外に、生活上の事故などに対処するものとして企業内福祉と社会保障とを求めたからであろう。

その結果、「1940年代にはまだ賃金についての協約のわずかに25%が、休暇手当などの項目をそのなかにとりいれたにとどまっていた」のが、「その後1948年になるとこれを協約のなかにとりいれる闘争が展開され、1950年になると協約の90%までが、これをとりいれることになった⁶⁾」のである。しかも、このような「フリンジ・ベネフィッツ」が、「最初は雇主側の労務管理上の一手段として取りあげられ……同時にそれは労働組合の賃上げ交渉に対する一つの防波堤としての役割をもった⁷⁾」のであり、これにたいして、労働

5) 近藤文二『改訂社会保障と労働福祉』, JIL 文庫, 41頁。

6) 同上書。

7) 同上書, 38頁。

4) 有泉亨・桜林誠『英米の労働組合』, JIL 文庫, 176頁。

組合は前述のとおり反対したのであったが、「後にはむしろ労働組合の要請にもとづいて労働者福祉の立場からその素晴らしい発展を示した⁸⁾」のであった。しかし、その背景には、このようなフリンジ・ベネフィッツが戦時中の1943年の賃金凍結の対象から除外されたこと、1948年のインランド・スチール会社事件において全国労働関係局が退職年金その他の保険給付についても会社は団体交渉に応じるべきであるとの裁定を下したことで、さらに1949年の鉄鋼労働組合のストライキに際して大統領事実調査委員会が社会保険および年金についての責任を指摘したことなどを見逃すことはできない。

しかし、このように発展した米国の企業内福祉—付加給付は、「今日では、そのほとんどが協約のなかにとりいれられる⁹⁾」に至っている。しかも、米国の労働組合は産業別ないしその職業別であり「産業別に締結される労働協約は、労働条件の平準化を意味し、フリンジ・ベネフィッツは一種の社会的賃金としての実質をそなえるに至」っており、そこでは付加給付は「単なる労務管理としての労働福祉活動、すなわち企業内福祉制度以上に、いわば社会保障的な性格をもつことになった¹⁰⁾」のである。

しかしながら、このような労働協約に基く付加給付の発展は、やはり米国の社会保障制度の欠陥の上に咲いた徒花というべきであろう。すなわち、医療に関する社会保険の欠如が任意の医療保険の普及を招き、労働組合をして雇主負担による任意医療保険への加入を労働協約によって規定することを要求せしめたのであり、また連邦老齢遺族廃疾年金保険の給付の実質的水準の低位が労働組合をして補足的な私的退職年金を要求せしめたといえよう。

このように考えるならば、英国においても、米国においても、労働者の自主的な共済制度から社会保険・社会保障への発展、さらに企業内福祉の拡大といった事態がみられるのである。そして、

このような企業内福祉の普及は、とくに英米における私的退職年金の普及、米国における雇主負担の任意医療保険への労働者の加入に典型的に示されており、前者は公的年金給付の実質的水準の低位、後者は医療社会保険の欠如に基くものといえよう。ここに、国家独占資本主義段階の資本主義諸国の社会保障制度の限界を見ることは誤りであろうか。

III

わが国においては、社会保障・労働者福祉・企業内福祉の関係は、イギリスやアメリカにおけるそれとは著しく異った様相を呈してきた。結論的にいえば、企業内福祉の優位、労働者の自主的福祉の立ち後れ、社会保障の低位というのがわが国における特質といえよう。そして、このような特質は、日本資本主義の発展に伴って形成されてきたのである。

周知のように、わが国においても資本主義確立期には、いわゆる原生的労働条件——低賃金・過長労働時間などが支配し、労働者は消極的抵抗としての移動をもってこれに対抗したことが多く、労働移動ははげしく、紡績業などにおいては逃亡という形態さえもとったのである。このような労働移動の高さ——『職工事情』によれば、紡績工場においては、「職工ハ一々年毎ニ全数交迭スル¹¹⁾」ほどであった——のため、当然「其勤続年限モ甚タ短カ¹²⁾」ったのであり、「熟練者極メテ少ナク烏合ノ衆ヲ駆テ間ニ合セニ操業セシムルモノ」といわれるほどであり、「何レノ工場ニ於テモ絶ヘス職工ノ募集ニ苦慮シ之カタメニ幾多ノ人員費用ヲ要シ¹³⁾」たのである。

このような労働移動のはげしさ、勤続年数の短さにたいして、資本家側は手を拱ねていたわけではない。低賃金・過長労働時間には手をつけずに、労働者の移動を防ぎ、定着させる手段を講じたのであった。このような手段としては、紡績工場などにおいては、逃亡防止の経済外的手段——

8) 同上書、38頁。

9) 同上書、42頁。

10) 同上書、42頁。

11) 『職工事情』第1巻、66頁。

12) 同上書、第1巻、70頁。

13) 同上書、第1巻、70頁。

寄宿舎に収容し、その周囲に高い塀を築き、労働者をつねに監視し、外出を禁止あるいは制限し、逃亡を発見すれば苛酷な懲罰を課するなど——とともに、経済的手段として、強制貯金、勤続賞与・満期賞与などの賞与などをとり、さらに社宅も設けたのである。これらは、わが国の企業内福祉を特色あらしめたものといえよう。

強制貯金は、紡績工業の他、造船・機械工業などにおいてもとられたが、いずれも「職工ヨリ強制的ニ徴収スルモノニシテ所謂足留金ノ性質ヲ有スルカ或ハ損害賠償ノ担保¹⁴⁾」であった。強制貯金は「特定の事情アルトキハ何時ニテモ之ヲ交付スルモノトシ殊ニ契約満期ノ時ハ元利合算ノ上之ヲ返還スルハ言ヲ俟タス¹⁵⁾」とはいうものの、「契約年限中ハ容易ニ之ヲ払渡ササルモノニシテ止ムヲ得サル事故ニ依リ契約年限ヲ満了スル能ハサル場合ト雖モ此金額ハ没収セラルル場合多¹⁶⁾」く、『職工事情』の筆者は、「此信認積立金ニ就テハ将来工場主ト職工トノ間ニ於テ争議ノ一原因タランカ¹⁷⁾」とのべている。果して、この推測のとおり、明治30年代から40年代にかけて、強制貯金をめぐる争議がかなり現われ、最大のものとしては日本鉄道の大ストライキが挙げられる。したがって、強制貯金は次第に姿を消し、やがて、資本家負担の退職手当制度に席を譲り渡すことになる。

いま一つの経済的手段は、紡績工業などでみられた勤続賞・満期賞であり、勤続賞は「契約ノ年限ヲ過クルモ尚ホ勤務スル者ニ与フル賞与」であり、「其年数ニ由テ等差ヲ設ケ或ハ五ヶ年七ヶ年十ヶ年ノ階級ヲ立テル処多シ¹⁸⁾」というもので、後の勤続手当の濫觴といえよう。満期賞は「契約ノ年限ヲ終了シタル者ニ与フル賞与」で、「其額ハ各工場共ニ拾円以下ナルヲ通例¹⁹⁾」としていた。この満期賞は、紡績工業で職員や男子労働者に退職手当が採用された後も、女子労働者について行われ、退職積立金および退職手当法が施行されるまで存続したのである。これは、紡績女子労働者

については退職手当の前身ということができよう。

また、強制貯金制度をとっている企業の中には、資本家側も同額を拠出し、契約満了時に本人積立分と併せて支給したところもあり、「或工業主ハ此積立金ト同額ノ金額ヲ支出シ之ヲ各職工ノ積立金ニ加ヘ名ケテ恩給積金又ハ共同貯金ト云ヒ別ニ利子ヲ附セス満期ノ時ニ此金額ヲ職工ニ与フル処アルモ其数ヤ甚タ少ナシ²⁰⁾」とのべられている。これは、労資拠出制の退職金制度、後の退職積立金および退職手当法の原型ともいうことができよう。

労働者のための居住施設としての社宅は、明治30年代前半においてはまだ少かった。しかし、鐘淵紡績東京本工場は明治33年4月に社宅107戸を建設しており、その「家賃ハ之ヲ市街ノ普通貸家ニ比スレハ極メテ廉価²¹⁾」であった。『職工事情』の筆者は、「抑モ我国紡績職工ニシテ他地方ヨリ来レル者ハ一定ノ年期間工場ニ出稼シ年期満了後ハ大抵帰国スル者ニテ夫ノ欧米諸国ニ於ケルガ如ク其地ニ永住シ世襲ノ職工トナルモノ甚タ少シ是レ斯業ニ前途洵ニ憂フヘキコトナリ然ルニ此社宅ノ制漸次発達スルニ及ヘハ紡績工女ハ其父兄ト与ニ来リテ此社宅ニ住居シ此宅ニ於テ子女ヲ挙ケ女子ハ工女トナリ父兄ハ男工トナリ共ニ孜々トシテ同一工場ニ操業スルニ至レハ一家団樂ノ快樂ヲ殺クコトナク子女ニ対スル父兄ノ監督モ行ハルヘク職工ノ風紀道德ヲ維持スルト同時ニ庶幾ハ斯業ノ進歩発達ヲ期スルヲ得²²⁾」と社宅の効用をのべ、鐘紡の社宅についても、「此処ニ居ル者ハ自然真面目トナリテ長ク勤続スルノ傾向アルカ如シ²³⁾」と称揚している。

さらに、傷病などの事故にたいする措置をみると、労働者のみの自主的な共済制度はきわめて少く、『職工事情』においては、石川島造船所に富二慈恵会という共済組合が「職工カ負傷疾病死亡ノ際ニ互ニ相救済スルノ目的ヲ以テ設立セラレ月若干ノ拠金ヲナシテ之ヲ積立テ又社員ノ補助ヲ仰クコト」としたが、会員（通常会員＝職工、特別

14) 同上書、第2巻、19頁。

15) 同上書、第1巻、76頁。

16) 同上書、77頁。

17) 同上書、第1巻、77頁。

18) 19) 同上書、第1巻、84頁。

20) 同上書、第1巻、77頁。

21) 同上書、第1巻、147-148頁。

22) 同上書、第1巻、146頁。

23) 同上書、第1巻、150頁。

会員ニ社員、名譽会員)の総数は「目下八十余名ニ過キス近時次第ニ組合員ヲ減シ萎靡振ハサルヲ聞ケリ²⁴⁾」と、その不振が記されている。

これに反して、傷病・死亡などの事故にたいする資本家負担の、あるいは労使拋出制の資本家側の施設はかなり多くみられる。業務上の負傷については、紡績工場においては、「一般職工ニ対シ各工場共無料ニテ医療ヲ受ケシメ或ハ賃金ノ全部又ハ其一部ヲ給スルコトアリ²⁵⁾」また造船業・車輛製造業・機械製造業などにおいても「医療療養ノ費用ハ工場主ノ負担タルヲ通常トス」るが、「休業中ノ賃銀ハ之ヲ支払フ所少ク」、「若干ノ工場ニ於テ一定ノ率ニ依リ療養中賃銀ノ幾部分ヲ支給セル所アリ²⁶⁾」とのべられているように、大工場では、医療は資本家側が負担したようであるが、休業中の賃金の補償を行ったところは数少かったのである。

業務上とされない疾病傷病については、紡績工業においては、工場によりかなり取扱いを異にしておき「寄宿職工ニ在ツテハ食料及医薬料ヲ職工ノ負担トスルアリ医薬料ノ一部ヲ工場ヨリ補助スルアリ重症者ニハ医薬ヲ無料トスル外食料ヲ徴セサルコトアリ又熟練精勤ノ職工ニ対シテハ榮養物ヲ与フル等特別ノ待遇ヲ為スモ一般職工ニ対シテハ往々不行届ナリ²⁷⁾」とのべられており、造船業・車輛工業などにおいては、「大工場ニハ稍整頓セルモノアルモ小工場ニ至リテハ殆ント其設備ナキカ如」く、疾病に関しては「救済ノ設備ヲナセル所ハ殆ント指ヲ屈スルニ足」り、「多クハ職工ノ自力ニ放任シテ工場主ハ之ヲ保護セサルナリ²⁸⁾」というような状態であった。

そして、負傷病などについて労働者からも拠出させる制度を設けるところが紡績工業においても、造船業においてもみられた。『職工事情』は、紡績業については、「二三ノ工場ニ在テ自己ノ工場ニ此種ノ保険制度ヲ設ケ職工ヲシテ必ス之ニ加入セシメ保険料トシテ毎月賃銀ノ幾分ヲ引去リ其資

金ニ充テ所謂救済会又ハ共済組合ノ名称ヲ付スルモノ」があるが、「未タ一トシテ完全ナルモノナク病傷者又ハ死亡者アルトキハ団体ハ其救済ノ費用ヲ全然負担スル事能ハス或ハ臨時ニ会社ノ経費ヨリ贈与金ヲ為シ或ハ常時会社ノ経費ヲ以テ医薬ヲ支給スルモノ多シ²⁹⁾」とのべ、富士紡績会社職工病傷保険規則(労資同額拋出制、給付は傷病医療、休業補償、負傷者・死亡者見舞金など)、鐘ヶ淵紡績会社本工場救済会規則(社員・職工拋出制、給付は負傷休業にたいする補償)、平野紡績会社職工病傷共済会規則(労資拋出制、給付は傷病による休業にたいする補償、死亡についての葬祭料、分娩についての保養料、一部のばあいの入院費・医薬料など)の例が挙げられている。これらの共済制度は、労資拋出のばあいも、社員・職工のみ拋出のばあいも、工場側が管理運営したのみならず、業務上の負傷についても労働者の拠出を含む制度によって治療や休業補償を行ったのである。

つぎに退職・解雇に関する給付をみると、紡績女工の場合は前述のとおりであるが、造船業・車輛工業については、「一定ノ勤続年期後老廃業ニ堪ヘサルカ其他自己ノ都合ヲ以テ退職シ或ハ工場ノ都合ニ依リ解傭シタル場合ニ与フル救済ニ就イテハ之カ施設ヲナセル所ノ工場甚タ少ナ」く、わずかに「三菱造船所及ヒ大宮工場盛岡工場等ニ於テハ退隠手当、解傭手当或ハ満期賜金等ノ名称ヲ以テ勤続年限ノ長短ニ応シ一定ノ率ニ依リ若干ノ金額ヲ支給スルノ制ヲ立テタ³⁰⁾」ことがみられるのみであった。

この三菱造船所の制度は、労資同額拋出のいわば日本型共済組合であり、三菱造船所職工救護法に定められている。同法は、業務上負傷は造船所の負担で医療を行うことその他、負傷・疾病・死亡・退隠解雇等について給付を行うことを定めたもので、「職工職務上ノ負傷ニ基キ死去シ又ハ造船所ノ傭使ニ堪ヘサルトキ若シクハ長病ニ罹リタルトキハ……手当金ヲ給」し、「満六十ヶ月以上勤続セル職工ニテ其壹等ハ満六十年其貳等ハ満五十五年其參等以下ハ満五十年ニ達シタルトキ又ハ

24) 同上書、第2巻、35頁。

25) 同上書、第1巻、113頁。

26) 同上書、第2巻、28頁。

27) 同上書、第1巻、113頁。

28) 同上書、第2巻、28-29頁。

29) 同上書、第1巻、113-114頁

30) 同上書、第2巻、29頁。

身体ノ健康ヲ害シ業務ニ堪ヘサルトキ退隠ヲ許シタルモノ又ハ造船所ノ都合ヲ以テ解傭シタルモノハ退隠手当ヲ給シ又六十ヶ月以上勤続セル職工死亡ノトキハ其遺族ニ退隠料同額ノ手当金ヲ給ス」こととし、さらに「職工自己ノ都合ニ依リ解傭ヲ願出許可シタルモノ又ハ勤続六十ヶ月ニ達セサル職工ニテ造船所ノ都合ヲ以テ解傭シタルモノニハ……勤務ノ月数ニ応シテ解傭手当金ヲ給ス又死去シタルモノニハ其遺族ニ同額ノ手当金ヲ給ス³¹⁾」こととしたものである。

このように、資本主義確立期においては、労働者の自主的共済制度に見るべきものはなく、資本家側の企業内福祉にも目ぼしいものは見られず、わずかに労資拋出制で、管理運営は資本家側が掌握する日本型共済制度が若干の大企業において見られるのみであった。

しかし、その後の発展は様相を異にした。大企業を中心とし、低劣な賃金・労働条件を維持しながら、労働者を個別企業に定着—長期勤続させ、精神的にも個別資本に従属させ、個別資本への忠誠心—企業帰属意識を培養・強化し、家族主義的・主従的労資関係を創設・維持するため、賃金を年功序列化し、さらに諸手当を設け、年功序列的な退職金、企業内福祉施設が次第に形成されたのである。しかも、このような退職金・諸手当・福利施設は、資本家側の恣意的な運営に委ねられていた。たとえば、戦前の退職手当は、明確に規定されている場合が少く、せいぜい内規の形で規定されていた場合が多く、その支給・不支給、支給額について資本家側が自由裁量の権限を掌握し、これにより家族主義的・主従的労資関係を維持しようとしたのである。

1934年の第18回ILO総会において、失業保険および各種失業者扶助方法に関する国際労働条約および勧告の草案が討議されたとき、当時の資本家団体—全国産業団体連合会は反対決議を行い、わが国には諸外国と異り解雇・退職にさいして慰労金・手当金を支給する制度が発達しており、労資の情誼および道徳的連繫を保つ上に多大の貢献をしているから、急いで失業保険を採用する必要

はないと反対したのである。政府もまた財政上の理由を口実に時期尚早と反対を表明した。このように、わが国の資本家は解雇退職手当の存在を理由に失業保険の採用を拒否したのであり、換言すれば企業内福祉の存在を口実に社会保険の創設を妨げたのである。

その後、満州事変前後の軍需景気に際して、臨時工が増加したが、彼らが解雇退職手当その他の福祉施設の利用を拒まれ、階級闘争の激化、労働不安の激発が恐れられるに至り、また将来の不況、失業の増大に備えようとして、政府は失業保険に代わり、解雇退職手当制度を雇主の義務とする法制化に着手したのであった。これは企業内福祉施設の社会政策化であったため、全国産業団体連合会をはじめ全国の資本家団体は激しい反対運動を展開した。資本家団体は、退職手当制度は「被傭者の勤労に対する慰労及び感謝の表徴として事業主が情誼に基きて為す贈与たる性質を有し法規を以て濫に強制すべき筋合のものに非ず……」とのべ、また「本制度が各種労働保険の代用となり、労務者及びその家族の生活上の不安を緩和する上に大いに与えて力あること、之が事業主の自発的福利施設として労資一体の実を挙ぐる上に貢献しつつあること……」などを挙げ、反対したのである。

この反対の意図は、当時、後藤清博士が指摘されたように「恩情または美名の下に、解雇・退職手当の額の多寡ならびにその給・不給の決定権を専横的に企業家に握らしめ、永久に被傭者を企業家に隷属せしめんことを図³²⁾」ろうとするものであり、資本家側はなによりも義務化により退職手当の恩恵的性格と機能が失われることに反対したのであった。

かかる資本家側の反対にもかかわらず、昭和11年に退職積立金および退職手当法は成立した。しかし、当初の原案よりはるかに後退し、なによりも重要な点は、50人未満の中小工場・鉱山を適用から除外したことであった。この立法により、解雇退職手当に「近代的社會政策立法の外観が与えられたのみならず、この外観の下に肝心の失業保

31) 同上書、第2巻、31頁。

32) 後藤清『当面の労働法問題』。

險制定が解消した³³⁾」のである。このように、わが国特有の企業内福祉施設を法的に強制することにより、より必要な社会保険—失業保険・年金保険の創設は妨げられたのであり、ここにわが国における企業内福祉と社会保険との特質的關係をみることができよう。

そして、社会保険の制定が不可避となった場合には、資本家側は、社会保険を労務管理機構—企業内福祉の一環に組みこみ、両者の癒着抱合をはかり、社会保険を企業内福祉化しようとしたのである。このような事態は、健康保険組合と厚生年金基金に見出すことができる。

健康保険は大正11年に制定され、昭和2年から給付が開始されたが、同法の制定にあたり資本家側は健康保険を既存の企業内共済組合により運営することを求めた。しかし、政府は、官業の共済組合は基礎が確立しているから保険担当者として認めたが、民間企業の共済組合を運営主体とすることを認めなかった。その結果、妥協の産物として、民間大企業においては新たに健康保険組合を組織し、それを運営主体とすることが認められたのである。このため、健康保険は、大企業の健康保険組合管掌と中小企業を対象とする政府管掌とに分断され、健康保険組合管掌の健康保険は労務管理的性格をおび、企業内福祉と明確に区別のつかないようなものとなったのである。

IV

健康保険組合は、昭和40年度末現在で1,339組合となり、その1組合の平均被保険者数は約5,500人である。健康保険組合の中には中小企業の総合組合が全体の約15%存在しているが、残余85%までは従業員1,000人以上の大企業に組織されている。換言すれば、大企業においては、健康保険はすべて健康保険組合によって運営されているといつてよい。

健康保険組合は、健康保険の運営を行うにあたり、法定給付の他に、付加給付や保健施設事業を行うことを認められており、保険料も標準報酬の3%から8%の範囲内で自主的に決定すること、

労使の負担割合も、折半負担を原則としているものの、資本家側の負担割合を高くすることが認められている。ここに社会保険ではありながら、健康保険組合のあいだに企業別格差が生ずるとともに、政府管掌と健康保険組合管掌とのあいだにも格差が生じており、健康保険組合には健康保険の企業内福祉化の一例を見ることができるのである。

さらに、昭和40年の厚生年金保険法の改正にあたり、資本家側は厚生年金保険に私的退職年金を調整することを主張し、革新政党や労働組合側の反対、社会保障制度審議会の要望にもかかわらず、厚生省は保険料率・年金額の引上げとともに調整年金制度の創設を含む改正法案を国会に提出、成立せしめたのである。

調整年金制度は昭和41年11月より実施され、同制度の運営主体である厚生年金基金は、42年9月1日現在で233に達している。その行う給付により厚生年金基金を分類すると、老齢年金の報酬比例部分の代行（代行部分は3割相当額以上とすることが求められる）をするのみの代行型がもっとも多く（167基金）、代行部分の他に基金で定めた加算部分（この部分は、私的退職年金の移行したものなど企業別のものとなる）をも支給する加算型はいまだ少く（65基金）、代行部分と加算部分とを一体とした給付を行う融合型は稀少（1基金）である。しかし、その後の認可状況をみると、加算型が増加しており、今後は加算型の新設や、代行型より加算型への移行などが増加するであろうと予想される。

厚生年金基金は、代行型の場合には、政府管掌の場合よりも老齢年金が若干高くなるにすぎないが、加算型の場合には、まったく企業年金—私的退職年金と同様な加算部分が厚生年金保険という社会保険の中に導入される。これは厚生年金保険と企業年金との癒着であり、厚生年金保険の一部を労務管理機構に組み入れることに他ならない。このような加算型調整年金が採用されるならば、その企業の労働者の関心は、立法によって改善する他ない政府管掌の定額部分の改善よりも、企業内の厚生年金基金内部で改善することが可能な加算部分の改善に向けられ、厚生年金保険全般への関心が薄くなり、大企業の調整年金と中小企業の

33) 風早八十二『日本社会政策史』, 423-424頁。

政府管掌の厚生年金保険の老齢年金とのあいだの格差が生じ、その格差が大きくなることも予想されるのである。

このような社会保険の企業内福祉化、社会保障の低位、労働者の自主的な福祉活動の不振はどのような事情に基くものであろうか。

労働者福祉が戦前不振であったのは、労働者階級の運動にたいして苛烈な弾圧が加えられ、それは政党や労働組合にたいしてのみならず、文化運動や消費組合運動にまで加えられたからであろう。そのような弾圧の下で、労働者階級の運動はまずそのような弾圧を加える主体—政治体制に向けて行われざるをえず、したがって、労働組合はもちろん、労働者の自主的な共済活動その他の福祉活動も発展をとげる余地がなかったのである。

戦後、労働者階級の運動は自由をえて、労働組合もふたたび組織されるに至ったが、その基本的組織は企業別の形態をとり、その活動も企業別の賃金・労働諸条件をめぐる団体交渉と全国的な政治活動に重点がおかれたため、産業別・地域別の労働者の自主的な福祉活動は、労働金庫と労働者共済生活協同組合(火災共済・生命共済)を除けば、あまり展開されず、むしろ企業別組織が資本金側にたいして企業内福祉の充実を要求し、とくに、住宅事情から社宅・寄宿舎についての要求は強く、また公的年金の不備のため退職金制度の新設や改善を要求したのである。

このような労働組合の要求にたいして、資本金側は、たとえば退職金要求にたいしては、労働者の老後保障は社会保障制度によるべきであると唱えながらも、厚生年金保険の改善には努力を払わず、労働組合もまた最近まで社会保障の改善について具体的な要求もあまり行わず、そのための行動も十分とられなかった。

その結果、戦前からみられた企業内福祉の優位、社会保障の低位と企業内福祉化、労働者福祉の立ちおくれという特質は維持され、しかも拡大させたのである。この特質は、社会保険・企業内福祉について、大企業と中小・零細企業とのあいだに大きな格差を生み、賃金・退職金・労働諸条件についての企業(規模)別格差と併せ考えるならば、

大企業労働者と中小・零細企業労働者とのあいだの生活条件の格差はきわめて大きいものとなっている。

大企業においては、企業内福祉は完備し、健康保険・厚生年金保険も有利になっている。大企業の労働者は、低家賃の社宅に住み(昭和39年の労働省の調査によると、世帯用社宅の1人1ヵ月当り家賃は500人以上の企業で平均1,214円、100~499人の企業で1,440円、30~99人の企業で1,652円と規模の大きいほど低くなっている)、社内の購買施設で日用品を低廉に購入でき、理髪・美容も社内の施設を低料金で利用できるし、教養・娯楽施設や、健康保険組合の保養所・体育施設を利用してレジャーを楽しむこともでき、不時のばあいや住宅の取得のためには貸付金制度を利用することができ、傷病のさいには企業直営または健康保険組合経営の診療所や病院を利用できるうえ、健康保険の家族にたいする付加給付もあり、しかも健康保険の労働者の拠出率は低いという状態である。さらに、退職時には、勤続年数と退職直前の賃金に応じて累増する退職金が支給され、定年退職後は企業の退職年金、さらに今後は厚生年金保険の老齢年金を調整年金として加算されたものをうけとるところも増加するであろうし、本人が死亡した場合にも企業年金制度の遺族年金が遺族に支給される場合もある。

これに反して、中小・零細企業労働者は、賃金も低く、労働時間も長く、労働環境も劣悪の場合が多い上に、企業内福祉は貧弱で、しかも設置されている場合でも利用料金は大企業におけるよりも高く、健康保険も保険料の負担はかえって高く(昭和40年度末現在で、健康保険組合管掌の保険料率は平均6.824%で、しかも労使の負担割合は労41、使50となっているのにたいして、政府管掌の保険料率は6.5%で、労使は折半負担となっており、労働者の負担する保険料率は、組合管掌では平均2.797%、政府管掌では3.25%となる)、給付も法定給付のみで、家族の傷病のさいの負担は大きく、保養所も少く、退職金も長期勤続になるほど大企業との格差は開き、また退職金制度そのもののない小・零細企業も多く、企業年金も薄く、あっても名目的なものにすぎな

いばあいが多いのである。

企業内福祉は企業別格差が大きく、退職金制度・退職年金制度も、企業の支払能力の制約のため、企業別格差が著しいのである。したがって、賃金も低く、労働条件も劣悪で、退職金も低額か、まったくないような中小・零細企業の労働者や、さらに不安定な状態の下におかれている日雇・臨時雇の労働者こそ社会保障による生活の保障が必要なのである。しかしながら、現状では拠出能力に基いて分割された社会保険のもとで、中小・零細企業労働者や臨時工・日雇労働者に適用される社会保険は、大企業労働者に適用されているものに比べてきわめて不利なものとなっている。このような状態を改善するために、まず労働組合がそのための努力を傾注すべきであるが、企業別組織を基礎としたわが国の労働組合運動は、分断された社会保険にとらわれ、それぞれの既得権にとらわれて、社会保険全般の改革にたいしては消極的であり、具体的なプランを持ちえないでおり、つねに改悪反対にとどまっていた。このことは、わが国労働組合運動の主流が、官公労および民間大企業労組という社会保険においても比較的有利な条件の下にある労働組合によって占められていることとも無関係ではないであろう。とするならば、社会保障を真に改善するためには、一方で労働組合の改革、企業別組織から個人加入の産業別組織への転換が必要とされともいえよう。

そして、社会保険の低位を打破し、企業内福祉化した健康保険組合や厚生年金基金と一般の健康保険・厚生年金保険とのあいだの格差を是正することが必要であろう。さらに、健康保険組合・厚生年金基金においては理事長は資本家側が就任す

ることに規定されており、理事会で可否同数のときは理事長の決するところによると定められているが、ILOの社会保障の最低基準に関する条約においては、社会保障の運営機関に被保険者代表の参加は規定されてはいるが、事業主側代表の参加は定められていないことをみても、これらの法規は改正されるべきであり、さらに政府管掌の社会保険の運営にも被保険者である労働者の代表を参加させるようにすべきであろう。

そして、企業内福祉については、できるだけ協約化するとともに、その運営をすくなくとも労資共同とし、さらに将来は労働組合の管理の下におくことを考えるべきであろう。しかし、いくら労働組合の管理の下にあっても、企業内福祉は企業内的なものにすぎないのであり、さらに進んで企業内福祉を企業横断的なものへと社会化することが必要であろう。しかし、このことは企業内労働組合によって行われることは困難であり、連帯的な労働者福祉活動により産業別組織への発展をはかり、その産業別労働組合の手によってはじめて行いうる可能性が生じる。このような企業内福祉の企業横断的な労働者福祉への転換については、もちろん資本家側の反対が激しく行われるであろう。しかしながら、資本家の企業内的なものへの支出を企業横断的なものへの支出へと転換させ、企業内福祉を企業横断的な労働者福祉へと発展させることこそ、労働者を個別資本への従属から解放し、労働組合を企業別から産業別へと脱皮させ、社会保障を改善し、生活保障制度の基本を社会保障とし、労働者福祉と残存する企業内福祉とを補完的なものとする事となるであろう。