昭和32年東研資料第14号
（32年10月）

最低賃金制度に関する資料（続）

東京商工会議所

国立国会
32.11.-4
図書館

国立国会
32.12.12
図書館

366.44

はしがき

わが国における最低賃金制実施の問題はいまや中小企業の体質改善による生産性の向上，業者間の競争関係の適正化などの国内問題のみならず，対外的には国際通商上の問題ともからみ合つて，深い関心を喚ぶ労使問題の焦点となりつつある。

特に国際的な観点では去る９月18日開催の労働省労働問題懇談会において「最低賃金決定制度の創設に関する条約」（1928年I.L.O）の取扱いが審議される一方，国内では去る９月14日総評第３回戦術委員会が，今次の秋季，年末闘争における主要闘争目標と最低賃金闘争におくことを決定するなどこの問題をめぐつて活潑な動きが展開される形勢にある。また，去る８月以来，中央賃金審議会において本問題が審議されつつあるほか，自由民主党においても現に国会に提出されている社会党の最低賃金法案に対抗する独自の最低賃金法に関する議案を公表し，広く一般の世論に訴えている。従つて経営者としてもこうした内外の情勢に適切に対処する必要があろう。本資料は関係者の理解に資するため政府その他の関係資料を取纒め一般の参考に供するものである。

昭和 32 年 10 月 3 日

東京商工会議所調査部

訂正

はしがき七行目の目標×をを。に。
十行目の議案×を試。案に訂正する。
本文一頁総評案の金額欄二行目月頭×は月額。の誤り。

目　　次

資料　1.　「最低賃金法案」比較一覧表 …… 1
　　中央賃金審議会（昭和32年９月）
　2.　最低賃金法要綱試案…… 2
　　自由民主党　労働問題特別調査会第一分科会（昭和32年６月11日）
　3.（Ⅰ）　社会党の最低賃金法案…… 5
　　衆議院提出（昭和32年２月26日）
　（Ⅱ）　社会党の家内労働法案…… 9
　　衆議院提出（昭和32年２月26日）
　4.（Ⅰ）　最低賃金法要綱……13
　　日本労働組合総評議会第四回幹事会決定（昭和31年12月15日）
　（Ⅱ）　家内労働法要綱……14
　　日本労働組合総評議会第四回幹事会決定（昭和31年12月15日）
　5.　最低賃金法要綱（試案）……16
　　全日本労働組合会議（昭和32年２月21日）
　6.　最低賃金に関する労働問題懇談会の意見……22
　　労働省労働問題懇談会（昭和32年２月12日）
　7.（Ⅰ）　業者間協定による最低賃金方式の実施について……23
　　労働省発基第61号（昭和32年４月12日）
　（Ⅱ）　業者間協定による最低賃金方式の実施について……25
　　労働省発基　第61号の２（昭和32年４月12日）
　8.　自由民主党労働問題特別調査会第一分科会の「最低賃金法要綱試案」に関する意見……26
　　東京商工会議所（昭和32年９月17日）
　9.　当面する最低金制闘争方針……28
　　日本労働組合総評議会　昭和32年９月14日総評第三回戦術委員決定
10.（Ⅰ）　業者間協定援助業務としての実態調査一覧表……33
　　労働省（昭和32年９月１日現在）
　（Ⅱ）　業者間協定援助業務としての実態調査産業別一覧表……34
　　労働省（昭和32年９月末日現在）

11.（Ⅰ） 最低賃金協定実例（Ⅰ）……35
労働省労働基準局（昭和32年９月）

（Ⅱ） 最低賃金協定実例（Ⅱ）……40
労働省労働基準局（昭和32年10月）

（Ⅲ） 日本橋問屋街就業規則……45
社団法人　東京実業連合会
横山町馬喰町問屋連盟労働基準部　（昭和32年７月）
橋町労務管理協力会

（Ⅳ） 高知県稲生地区石灰製造業における最低賃金に関する労資協定拡張適用の概要……66
日本経営者団体連盟事務局（昭和32年６月）

12. わが国労働基準法における最低賃金条項……71

13. I.L.Oの「最低賃金決定制度の創設に関する条項」（第二十六号）の一部抜粋……72

14. I.L.Oの「最定賃金決定の実施に関する勧告」（第三十号）の一部抜粋……74

15. 主要国における最低賃金制度実施状況……75
労働大臣官房 給与審議室 労働基準局福利課（昭和32年９月）

資料(一) 「最低賃金法案」比較一覧表　（32.9 中央賃金審議会）

	自民党案	社会党案	総評案	全労案	ILO条約（第26号）（1928年）
概要	業者間協定又は労使協定を当事者の申請に基き、行政官庁が最低賃金として公示する。この方式によることが困難な場合には、最低賃金審議会の意見をきいて、行政官庁が最低賃金を定めることを骨子としている。	全産業一率に満18歳以上の労働者の最低賃金を１ヶ月8,000円に法定することを骨子としている。なお、法律施行の日から２年間は、暫定措置として、右の金額を6,000円としている。	全労働者に、法律で一率に、月額8,000円の最低賃金を定めることを骨子としている。	業種別、職種別に最低賃金委員会が最低賃金を定める方式、労使協定、業者協定による最低賃金を拡張適用する方式、家内労働者について最低賃金委員会が最低単位手間賃を定める方式を骨子とするものである。	団体協約その他の方法によって有効に賃金を決定する機構がなく、且つ例外的に低賃金の（労働者家内労働者を含む）のために、最低賃金を定めるための制度を設けなければならない。
適用範囲	労働基準法及び船員法の適用労働者 家内労働者にも必要な範囲で適用する	労働基準法の適用労働者	全雇用労働者	全雇用労働者、家事使用人、家内労働者	雇用労働者、家内労働者
決定方法	(1)業者間及び労使間で定められたものを申請した場合行政官庁は決定公示することができる。 (2)一つの協定が一定地域の同種労働者の大部分に適用される場合には、申請又は職権により地域拡張ができる。 (3)一定の地域で、協定、協約、就業規則等の最低賃金の適用労働者が、同種労働者の大部分を占める場合、共通の最低賃金を定めることができる。 (4)前３号によつて定めることが困難且つ賃金が低廉で必要と認める場合、行政官庁、最低賃金審議会の意見をきいて最低賃金を定めることができる。	(1)全労働者一率に定める。 (2)中央賃金審議会は、毎年１回最低賃金額が、適当であるか否かを労働大臣に報告する。 (3)条件変化により最低賃金額が100分の5以上増減し必要ある場合は、中央賃金審議会は、労働大臣に勧告する。	法律により全国一率に定める。	(1)最低賃金の決定機関として最低賃金委員会を設置する。 (2)特別低賃金業種（大多数の業種が中小企業であり、団体交渉、労働協約の慣習が未熟であつて、一般産業労働者より低賃金の実態の業種）については、中央最低賃金委員会が、指定し、金額を決定する。 (3)指定職種（ある職種の全部若しくは一部の労働者の賃金が、全国的あるいは地域的に低額であり、一般産業の賃金水準からみて不公正な職種）については、中央又は地方最低賃金委員会が、その職種、適用範囲を指定し、金額を決定する。 (4)最低賃金委員会は労使協定最低賃金、業者協定最低賃金を一定の地域に拡張適用することができる。	(1)如何なる最低賃金制度をとるかは、各国の実情により定めて差しつかえなかい。 (2)最低賃金の決定、運用に当つては、公、労、使の代表者よりなる機関と協議しなければならない。
金額		(1)満18歳１日８時間労働に対し １ヶ月　8,000円 １　週　1,920円 １　日　320円 １時間　40円 (2)満15歳以上満18歳未満については政令で定める。	１日８時間労働月頭8,000円を保障するよう定める。		
家内労働	行政官庁は、本法の最低賃金を有効に実施するために必要な範囲において最低賃金を定めることができる。	家内労働法案において、行政官庁が、家内労働審議会の議をへて、物品の一定単位について最低労働報酬を定める。	別途の立法により、家内労働審議会の意見をきき、本法の最低賃金を下廻らない金額で、一定の事業又は職業について最低賃金を決定すべきことを定めている。	同一法律内において、最低賃金委員会が、初級的熟練度の家内労働者の標準作業量を基準として、最低単位手間賃を決定する。	一般雇用労働者と同様に規定されている。

資料(二)　# 最低賃金法要綱試案

昭和32年6月11日

自　由　民　主　党
労働問題特別調査会第一分科会

1.　法律の目的

労働者の賃金について，必要な業種，職業又は地域に応じ，その最低基準を確保することにより，労働条件の向上をはかるとともに，企業の公正競争と雇用の近代化を促進し，もつてわが国経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

2.　適用労働者の範囲

この法律は労働基準法及び船員法の適用をうける労働者に適用する。家内労働者については，本法の最低賃金を有効に実施するために必要な範囲でこれを適用する。

3.　最低賃金の決定方法

（1）　最低賃金決定方式

(1)　行政官庁は，最低賃金について，使用者の団体と労働組合若しくは労働組合の団体との間に締結される協定（以下労使協定という）又は使用者若しくは使用者の団体の間に締結される協定（以下業者間協定という）を締結した当事者が申請した場合は，これを公示することにより，本法による最低賃金とすることができる。

(2)　前項の公示の際，行政官庁は必要と認める場合においては，協定内容変更について当事者に勧告することができる。

(3)　一定の地域において従業する同種の労働者の大部分が，一の労使協定又は業者間協定による最低賃金の適用を受けるに至つたときは，行政官庁は，当事者の申請に基き又は職権により，当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労使協定又は業者間協定による最低賃金の適用を受けるべきことの決定をすることができる。

(4)　一定の地域において，労使協定若しくは業者間協定による最低賃金又は個々の事業において労働協約又は就業規則により定められた最低賃金の適用をうける労働者が，当該地域における同種労働者の大部分を占めるに至つたときは，行政官庁は関係当事者の申請に基き又は職権により，当該地域における同種労働者について適用すべき共通の最低賃金を定めることができる。

(5)　行政官庁は，必要と認めるときは，一定の業種若しくは職業又は地域について，関係の使用者又は使用者の団体に対し業者間協定又は労使協定による最低賃金を定めることを勧告することができる。

(6)　行政官庁は，前各号の方法により最低賃金を定めることが困難であり且つ賃金が低廉であつて必要と認める場合においては，一定の業種若しくは職業に従事する労働者又は一定の地域における労働者について，最低賃金審議会の意見を聞いて，最低賃金を定めることができる。

(7)　行政官庁は前項の最低賃金を定めるために，賃金その他の実態について必要な調査を行うものとする。

（2）　最低賃金額の決定

(1)　最低賃金額は，一定の時間，日，週又は月について定めるものとする。

(2)　最低賃金額の決定に当つては，生計費，比較しうる労働者の一般的賃金水準，並びに企業の支払能力を考慮して定めるものとする。

(3)　行政官庁の拡張適用の決定又は一定の地域における共通の最低賃金の決定に対して異議のある利害関係者は行政官庁に対し異議の申立を行うことができる。

(4)　行政官庁は，最低賃金決定後，当事者から申請があつた場合又は必要と認めた場合は最低賃金決定の手続に準じ，最低賃金の改廃を行うことができる。

（3）　最低賃金の適用方法

(1)　最低賃金額は，原則として，日について定める場合においては実働8時間，週については48時間，月については200時間を基準として適用するものとする。出来高払制等により労働時間が明確でない労働者の賃金は，時間によつて定めたものと見なして適用する。

(2)　本法の適用対象となる賃金とは，左の各号に掲げるものを除き，労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

(イ)　臨時に支払われる賃金，賞与その他これに準ずるもの。

(ロ)　通貨以外のもので支払われる賃金。但し，行政官庁が最低賃金審議会の意見を聞いて定めた評価方法により換算するものは，この限りでない。

(3)　左の各号に定める者は，行政官庁の認可を得て最低賃金額に達しない金額でこれを使用することができるものとする。

(イ)　精神又は身体の障害により著しく労働能力の低位な者。

(ロ)　試の使用期間中の者又は所定労働時間の特に短い者。

(ハ)　労働者が自己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。

(ニ)　労働基準法に基く技能養成工。

4.　最低賃金審議会

（1）　本法の運営に関する重要事項を審議するために，中央最低賃金審議会及び地方最低賃金審議会を置き，3の（1）の(6)により最低賃金を定めようとする場合はその業種又は職業毎に業種別又は職業別最低賃金審議会を置くものとする。

（2）　中央最低賃金審議会及び地方最低賃金審議会は，労働者を代表する者，使用者を代表する者，学識経験者及び関係官公庁の職員をもつて構成し，委員については中央の場合は労働大臣が，地方の場合は都道府県労働基準局長が委嘱する。

業種別又は職業別最低賃金審議会は，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各々同数をもつて構成し，委員については中央の場合は労働大臣が，地方の場合は都道府県労働基準局長が委嘱する。なお，業種別又は職業別最低賃金審議会には，右の外，関

官係公庁の職員を特別委員として参加させることができるものとする。

（3） 中央最低賃金審議会及び地方最低賃金審議会は，行政官庁の諮問に応じ本法の運営に関する重要事項を審議する外，必要に応じ建議することができるものとする。

（4） 業種別又は職業別最低賃金審議会は，当該業種又は職業の最低賃金額及び適用条件に関し審議し，意見を行政官庁に対し提出するものとする。但し，地域に関する最低賃金額及び適用条件については，中央又は地方最低賃金審議会において審議し，意見を行政官庁に提出するものとする。

（5） 中央最低賃金審議会は労働省に，地方最低賃金審議会は都道府県労働基準局にそれぞれ常置するものとする。業種別又は職業別最低賃金審議会は，必要に応じ，労働省又は都道府県労働基準局に設置するものとする。

5. 実　施　機　関

この法律を施行する機関は，労働省労働基準局，都道府県労働基準局及び労働基準監督署とする。但し，船員に関する一部の事項については運輸省船員局及び地方海運局とする。

労働基準監督官は，本法施行に関する監督の業務を行うものとする。

6. 家内労働の最低加工賃

行政官庁は，本法の最低賃金を有効に実施するために必要な範囲において，家内労働者について最低加工賃を定めることができるものとする。

最低加工賃の決定及び適用については，最低賃金の決定方法及び適用方法に準ずるものとする。

7. 其　の　他

（1） 本法による最低賃金又は最低加工賃の基準に達しない労働契約又はその他の契約は，その部分については無効とする。この場合において無効となつた部分は，本法の最低賃金又は最低加工賃の基準による。

（2） 使用者又は委託者が本法による最低賃金又は最低加工賃を支払わないときは，監督官はその支払を催告するものとし，催告に応じないときは，官報登載等の方法によりその氏名を公表するものとする。

（3） この法律は独立立法とする。そのため労働基準法及び船員法の最低賃金に関する事項は削除する。

資料㈢ノー　社会党の最低賃金法案　（昭和32年2月26日衆議院提出）

（この法律の目的）

第1条　この法律は，労働基準法（昭和22年法律第49号）第28条第2項の規定に基き，労働者の最低賃金額その他の最低賃金に関する事項を定めることを目的とする。

（最低賃金額の決定の基準）

第2条　最低賃金額は，生計費，一般の事業の賃金の支払能力その他の事情を考慮して定めるべきものとする。

（最低賃金額）

第3条　最低賃金額は，基本たる賃金（職務，能力，経験等を基準として定められる賃金であつて，政令で定めるものをいう。以下同じ。）が月，週，日又は時間によつて定められている労働者について，満18歳以上の労働者にあつては，当該基本たる賃金の基礎となつた期間の区別に応じ次の表のとおりとし，満15歳以上満18歳未満の者にあつては，政令の定めるところによる。

1箇月につき	1週につき	1日につき	1時間につき
8,000円	1,920円	320円	40円

2　前項の規定にかかわらず，労働基準法第40条の規定によつて同法第32条の労働時間に関する規定について別段の定のなされた同法第40条第1項の事業に使用されている労働者の最低賃金額については，前項に規定する金額を下らない金額で，労働省令で別段の定をすることができる。

3　第1項の規定にかかわらず，労働基準法第71条第1項の規定による認可に基いて雇い入れられた労働者の最低賃金額については，当該特定の技能者の養成に必要な限度で，労働省令で別段の定をすることができる。

（基本たる賃金が特殊な期間を基礎としている場合）

第4条　基本たる賃金がそれぞれ1箇月，1週，1日又は1時間をこえる月，週，日又は時間によつて定められている労働者についてこの法律及び労働基準法の適用については，それぞれ，月，週，日又は時間によつて，当該基本たる賃金額をその基礎となつた期間の月数，週数，日数又は時間数をもつて除して得た金額をもつて，その者の基本たる賃金が定められているものとみなす。

（出来高払制等の場合）

第5条　出来高払制その他の請負制で使用される労働者についてこの法律及び労働基準法の適用については，その者の基本たる賃金が時間によつて定められているものとなす。

（除外される賃金等）

第6条　労働基準法第 28 条第1項の規定の適用については，次の各号に掲げるものは，賃金に算入しない。

1　労働基準法第 24 条第2項ただし書に規定する賃金

2　所定労働日以外の日の労働又は所定労働日における所定労働時間をこえる時間の労働に対する賃金及び労働基準法第 37 条第1項に規定する深夜の労働に対する割増賃金

2　基本たる賃金が月，週，日又は時間によつて定められている労働者が，基本たる賃金以外の賃金（前項各号に掲げる賃金を除く。以下この項において「その他の賃金」という。）の支払を受ける場合において，その他の賃金のうちに基本たる賃金の基礎となつた期間を基礎として定められたものでないものがあるときは，労働基準法第 28 条第1項の規定の適用についてその者の賃金額を算定するには，労働省令の定めるところにより，当該その他の賃金を基本たる賃金の基礎となつた期間に対する賃金額に改定するものとする。

（最低賃金額に関する報告及び勧告）

第7条　中央賃金審議会は，毎年，少くとも1回，最低賃金額が適当であるかどうかについて，労働大臣に報告しなければならない。最低賃金額を決定する基準たる諸事情の変化により，その金額を 100 分の5以上増減する必要があると認めるときは，中央賃金審議会は，その報告にあわせて，適当な勧告をしなければならない。

2　労働大臣は，前項の勧告を受けたときは，必要な措置を講じなければならない。

（命令への委任）

第8条　この法律に定めるもののほか，この法律の施行に関し必要な事項は，命令で定める。

附　則

（施行期日）

1　この法律は，公布の日から起算して1年を経過した日から施行する。ただし，附則第7項の規定は公布の日から施行する。

（暫定措置）

2　この法律の施行の日から2年間は，第3条第1項の表は，次の表のとおり読み替えるものとする。

1箇月につき	1週につき	1日につき	1時間につき
6,000 円	1,440 円	240 円	30 円

（労働基準法の一部改正）

3　労働基準法の一部を次のように改正する。

第 13 条前段中「この法律」の下に「（最低賃金法（昭和 32 年法律第　号）を含む。以下この条，第 29 条，第 97 条，第 100 条，第 100 条の2，第 105 条の2，第 106 条第1項，第 110 条，第 112 条及び第 113 条において同じ。）」を加える。

第 27 条を次のように改める。

第 27 条　削除

第 28 条を次のように改める。

（最低賃金）

第 28 条　使用者は，最低賃金額に達しない賃金で労働者を使用してはならない。ただし，次の場合においては，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　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

4　労働者が満 15 歳に満たない児童である場合

前項の最低賃金に関しては，この法律に定めるもののほか，別に法律で定める。

行政官庁が第1項ただし書第1号に規定する認定をする場合においては，地方賃金審議会の議決を経なければならない。

第 29 条に見出しとして「（賃金審議会）」を加え，同条第1項中「最低賃金に関する事項」を「最低賃金に関するこの法律の施行及び改正に関する事項その他の最低賃金に関する事項」に改め，同条第2項中「一定の事業又は職業について」を削る。

第 30 条第1項から第4項までを削る。

第 31 条を次のように改める。

（合理的な賃金体系の確立とその公正な運用）

第 31 条　労働関係の当事者は，最低賃金は賃金の最低の基準であることを考慮し，労働者の経験，能力及び職務の内容等に応ずる合理的な賃金体系の確立とその公正な運用に努めなければならない。

第 70 条第2項中，「，第 31 条の最低賃金」を削る。

第 114 条及び第 119 条第1号中「第 31 条」を「第 28 条第1項」に改める。

第 120 条第1号中「第 27 条」を「第 26 条」に改める。

（従前の行為に対する罰則の適用）

4　前項の規定による労働基準法第 27 条の改正規定の施行前にした行為に対する罰則の適用については，なお従前の例による。

（事前措置）

5　第3条，第6条第2項又は第8条の規定による命令は，労働基準法第 29 条の改正規定及び同法第 113 条の規定の例により，この法律の施行前においても制定することができる。

6　行政官庁は，労働基準法第 28 条第1項ただし書第1号及び第3項の改正規定並びに同条第1項ただし書第3号の改正規定の例により，この法律の施行前においても同項ただし書第1号又は第3号の改正規定による認定又は許可をすることができる。

（国家公務員の給与についての立法措置）

7　労働基準法第 28 条の改正規定及び本則の規定の適用のない国家公務員の給与については，すみやかに，本則の趣旨に適合した立法措置が講ぜられなければならない。

（労働省設置法の一部改正）

8　労働省設置法（昭和 24 年法律第 162 号）の一部を次のように改正する。

第 4 条第 21 号を次のように改める。

21　最低賃金法（昭和 32 年法律第　　号）に基いて，最低賃金額について別段の定をすること。

第 8 条第 1 項第 11 号中「労働基準法」の下に「，最低賃金法」を加える。

第 13 条第 1 項の表の中央賃金審議会の項中「意見を提出する」を「意見を提出し，及び最低賃金法第 7 条第 1 項の規定により報告し，又は勧告する」に改める。

第 16 条第 1 項の表の地方賃金審議会の項中「調査審議して意見を提出する」を「調査審議する」に改める。

理　由

労働者の最低賃金を保障することにより，労働者の生活の安定と労働能率の向上を図るとともに産業の平和を維持し，もつて経済の興隆に寄与するために，最低賃金制度を確立する必要がある。これが，この法律案を提出する理由である。

資料㈢ノ二　社会党の家内労働法案　（昭和32年 2 月26日衆議院提出）

（目　的）

第 1 条　この法律は，家内労働者の最低労働報酬額その他の労働条件の基準に関して必要な事項を規定し，もつて家内労働者の生活の安定と経済秩序の確立に資することを目的とする。

（定　義）

第 2 条　この法律で「委託者」とは，次の各号に掲げる者をいう。

1　物品の販売を業とし，又は物品の製造若しくは加工（以下「製造等」という。）の請負を業とする者であつて，販売若しくは製造等の目的物である物品若しくはその半製品，部品，附属品若しくは原材料又は当該業とする者がその業務のため使用し若しくは消費する物品若しくはその半製品，部品，附属品若しくは原材料の製造等を家内労働者に委託するもの

2　物品の販売を業とし，又は物品の製造等の請負を業とする者の委任を受けて，その者のために，自己の名で，前号に規定する物品又はその半製品，部品，附属品若しくは原材料（以下「物品等」という。）の製造等を家内労働者に委託することを業とする者

2　この法律で「家内労働者」とは，同居の親族以外の者を使用しないで，委託を受けて物品等の製造等に従事し，これに対し報酬を支払われる者をいう。

3　この法律で「労働報酬」とは，委託者が家内労働者に対し物品等の製造等を委託した場合に当該物品等の製造等に係る家内労働者の労働の対償として支払うすべてのものをいう。

4　この法律で「その他の報酬」とは，委託者が家内労働者に対し物品等の製造等を委託した場合に当該物品等の製造等に係る家内労働者の給付に対し支払う労働報酬以外の報酬をいう。

（対償の支払）

第 3 条　委託者は，家内労働者に対し物品等の製造等を委託した場合には，家内労働者の給付に対し，政令の定めるところにより，労働報酬及びその他の報酬に区別して対償を支払わなければならない。

（最低労働報酬額）

第 4 条　委託者は，家内労働者に対し物品等の製造等を委託しようとする場合には，あらかじめ，都道府県労働基準局長に対し，当該物品等の製造等についての最低労働報酬額を定めるべきことを申請しなければならない。

2　都道府県労働基準局長は，前項の申請があつた場合には，地方家内労働審議会の議を経て，すみやかに，当該最低労働報酬額を定めなければならない。

3　前項の最低労働報酬額は，当該物品等の一定単位について，最低賃金法（昭和 32 年法律第　号）第 3 条第 1 項に規定する基本たる賃金が時間によつて定められている満 18 歳以上の労働者の最低賃金額に，当該物品等の一定単位の製造等に要する標準所要時間を乗じて得た額とする。

4　前項の標準所要時間は，満 18 歳以上の労働者であつて当該物品等の製造等と同一又は類似の物品等の製造等に従事した期間が比較的短い者が，当該同一又は類似の物品等の一定単位の製造

等に要する平均時間を基準として定められなければならない。

5　第1項の規定は，委託しようとする物品等の製造等が，当該委託者が同項の規定によりすでにした申請に係る物品等の製造等と同一のものである場合には，適用しない。ただし，政令で定める特別の事由がある場合には，この限りでない。

6　前項本文の場合には，すでにした申請に係る物品等の製造等についての最低労働報酬額をもつて，当該委託しようとする物品等の製造等についての最低労働報酬額とする。

7　第1項の規定は，同項の申請に係る最低労働報酬額が定められる以前に，委託者が家内労働者に対し当該申請に係る物品等の製造等を委託することを妨げるものではない。

（労働報酬額）

第5条　委託者が家内労働者に対して支払う労働報酬額は，前条の規定により定められた最低労働報酬額に満たないものであつてはならない。

（書面の作成，保存及び交付）

第6条　委託者は，家内労働者に対し物品等の製造等を委託した場合には，労働省令の定めるところにより，直ちに，家内労働者の給付，労働報酬及びその他の報酬，最低労働報酬額その他の事項について記載した書面を2通作成し，そのうち1通は3年間保存し，他の1通は家内労働者に交付しなければならない。

（労働基準法の準用）

第7条　労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第1条から第4条まで及び第 13 条の規定は，家内労働者の労働条件について準用する。

（報告，検査等）

第8条　行政官庁は，この法律の施行のため必要があるときは，委託者若しくは家内労働者に対し報告若しくは書類の提出を求め，又は当該職員に，委託者の営業所その他必要な場所に立ち入り，関係者に質問させ，若しくは書類を検査させることができる。

2　前項の場合において，当該職員は，その身分を示す証票を携帯し，かつ，関係者の請求があつたときは，これを提示しなければならない。

3　第1項の規定による権限は，犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

（家内労働審議会）

第9条　最低労働報酬額その他の家内労働者の労働条件に関する事項を審議させるために，中央家内労働審議会及び地方家内労働審議会を置く。

2　家内労働審議会の委員は，家内労働者を代表する者，委託者を代表する者及び公益を代表する者について，行政官庁が各々同数を委嘱する。ただし，家内労働者を代表する者及び委託者を代表する者は，関係者の推せんに基いて委嘱する。

3　家内労働審議会は，必要であると認める場合には，第1項に規定する事項について行政官庁に建議することができる。

4　この法律に定めるもののほか，家内労働審議会に関し必要な事項は，政令で定める。

（監督組織）

第10条　労働省労働基準局，地方労働局，都道府県労働基準局及び労働基準監督署に家内労働監督官を置く。

2　家内労働監督官は，労働省の職員のうちから労働大臣が命ずる。

第11条　労働省労働基準局長は労働大臣の，地方労働局長は労働省労働基準局長の，都道府県労働基準局長は労働省労働基準局長又は地方労働局長の，労働基準監督署長は都道府県労働基準局長の指揮監督を受けて，この法律の施行に関する事項を掌る。

（命令への委任）

第12条　この法律に定めるもののほか，この法律の施行に関し必要な事項は，命令で定める。

（罰　則）

第13条　次の各号の1に該当する者は，6箇月以下の懲役又は5,000円以下の罰金に処する。

1　第3条の規定に違反した者

2　第4条第1項の規定に違反した者

3　第5条の規定に違反した者

4　第7条において準用する労働基準法第3条の規定に違反した者

5　第7条において準用する労働基準法第4条の規定に違反した者

第14条　次の各号の1に該当する者は，5,000円以下の罰金に処する。

1　第6条の規定に違反して書面を作成せず，保存せず，若しくは交付せず，又は虚偽の書面を作成した者

2　第8条第1項の規定による報告をせず，若しくは虚偽の報告をし，書類の提出をせず，若しくは虚偽の書類を提出し，質問に対して虚偽の陳述をし，又は検査を拒み，妨げ，若しくは忌避した者

第15条　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人，使用人その他の従業者が，その法人又は人の業務に関し，前2条の違反行為をしたときは，行為者を罰するほか，その法人又は人に対して各本条の罰金刑を科する。

附　則

（施行期日）

1　この法律は，最低賃金法の施行の日から施行する。ただし，第9条の規定は，この法律の公布の日から施行する。

（暫定措置）

2　この法律の施行の日から2年間は，第4条第3項中「最低賃金法（昭和 32 年法律第　　号）第3条第1項に規定する」とあるのは，「最低賃金法（昭和 32 年法律第　　号）附則第2項の規定により読み替えられた場合における」と読み替えるものとする。

（労働省設置法の一部改正）

3　労働省設置法（昭和 24 年法律第 162 号）の一部を次のように改正する。

第3条の各号列記以外の部分中「労働者」の下に「家内労働者を含む。以下この条，第8条第1項第8号及び第11号，第9条第5号並びに第15条第2項第3号において同じ。）」を加える。

第4条第 32 号の4の次に次の2号を加える。

32の5　家内労働法（昭和 32 年法律第　　号）に基いて，最低労働報酬額を定めること。

32の6　家内労働法の施行に関して，委託者若しくは家内労働者に対し報告若しくは書類の提出を求め，又は関係者に質問し，若しくは書類を検査すること。

第6条第1項第 14 号中「給与」の下に「（家内労働者の報酬を含む。）」を，同項第 15 号中「労働者生計費」の下に「（家内労働者生計費を含む。）」を，同項第18号中「雇用」の下に「（家内労働者の生活及び報酬を含む。）」を加える。

第8条第1項第1号中「賃金」の下に「（家内労働者の報酬を含む。）」を加え，同項第11号中「及びけい肺及び外傷性せき髄障害に関する特別保護法」を「，けい肺及び外傷性せき髄障害に関する特別保護法及び家内労働法」に改める。

第 13 条第1項の表中「けい肺審議会 | けい肺に関する重要事項を調査審議すること。」を「けい肺審議会 | けい肺に関する重要事項を調査審議すること。

中央家内労働審議会 | 労働大臣の求に応じ，最低労働報報額その他の家内労働者の労働条件に関する事項を調査審議すること。」に改める。

第 15 条第1項中「及びけい肺及び外傷性せき髄障害に関する特別保護法（これに基く命令を含む。）」を「，けい肺及び外傷性せき髄障害に関する特別保護法（これに基く命令を含む。）及び家内労働法（これに基く命令を含む。）」に改め，同条第2項第4号中「賃金」の下に「（家内労働者の報酬を含む。）」を，「労働者生計費」の下に「（家内労働者生計費を含む。）」を加える。

第16条第1項の表中「地方労働基準審議会 | 都道府県労働基準局長の諮問に応じ，労働基準法の施行及び改正に関する事項を審議すること。」を

「地方労働基準審議会 | 都道府県労働基準局長の諮問に応じ，労働基準法の施行及び改正に関する事項を審議すること。

地方家内労働審議会 | 都道府県労働基準局長の求に応じ，最低労働報酬額その他の家内労働者の労働条件に関する事項を調査審議すること。」に改める。

第 17 条第1項中及びけい肺及び外傷性せき髄障害に関する特別保護法（これに基く命令を含む。）」を「，けい肺及び外傷性せき髄障害に関する特別保護法（これに基く命令を含む。）及び家内労働法（これに基く命令を含む。）」に改める。

（行政機関職員定員法の一部改正）

4　行政機関職員定員法（昭和 24 年法律第 126 号）の一部を次のように改正する。

第2条第1項の表の労働省の項中「本省 | 19,155人」を「本省 | 19,637人」に，「計 | 19,368人」を「計 | 19,850人に，合計の項中「643,974人」を「644,456人」に改める。

理　由

家内労働者の生活の安定と経済秩序の確立に資するため，家内労働者の最低労働報酬額その他の労働条件の基準に関して定める必要がある。これが，この法律案を提出する理由である。

本案施行に要する経費

本案施行に要する経費としては，（初年度約　3千2百万円 / 平年度約　1億8千万円）の見込である。

資料㈣ノ一　# 最低賃金法要綱

（昭和31年12月15日）

日本労働組合総評議会
第四回幹事会決定

1. 「健康にして文化的な生活」はすべての労働者の要求である。この要求を実現する第一歩は現在の低賃金体制の根源を打ち破ることにある。
ここにわれわれの「最低賃金法」を要求する目的がある。

2. 最低賃金額は，われわれがぜひとも必要な最低生活費を中心とし，その他の事情を考慮して決定する。

3. 全労働者に労働基準法に定められた8時間労働によつて月額8,000円で保障されるよう定められなくてはならないが，当面，統一目標，統一闘争をおしすすめるなかで，その金額は決定されなくてはならない。
また，週及び日給，時給によつて定められている労働者には期間の区別に応じてその金額を保障する。

4. ⑴審議会方式をとる。三者構成であること。審議会委員のそれぞれには目的達成に必要なすべての権能を与えること。
⑵具体的には
イ，中央賃金審議会は毎年1回（4月）労働大臣に対し，最低賃金額が適当であるか否かを報告しなければならない。
ロ，尚，最低賃金額を決定する条件の変化により最低賃金額を100分の5以上増減する必要がある場合には，中央賃金審議会は労働大臣に対してその旨を勧告しなければならない。
ハ，右の勧告がなされた場合，ただちに労働大臣はその勧告を尊重して，適当な措置を講じなければならない。

5. 以上の要旨にしたがつて，
⑴最低賃金法は成立後即時実施すべきものである。
⑵そのためには，これを裏打ちする中小企業助成策がぜひとも必要だと考え，現在すでに日本社会党が策定している「中小企業対策案」に協力して実現を計る。

資料㈣ノ二　家内労働法要綱　（昭和31年12月15日）

日本労働組合総評議会
第四回幹事会決定

重点をおいた諸点

⑴家内労働の実態から賃金に重点を置く。

⑵その他の労働条件は，その実情にかんあんしながら出来るだけ労働基準法を準用する。

⑶監　督。

⑷審議会制度の採用，指導員をおく。

1. 最低賃金制はすべての労働者の賃金を引上げることを目的としている以上，われわれが最低賃金制を具体化するばあい，労働基準法その他の法律的な保護から除外され，例外的な低賃金と劣悪な労働条件の下で働いている家内労働者の存在を考慮しなくてはならない。
家内労働者をふくめたすべての労働者に最低賃金制を適用させるところに「家内労働法」の目的がある。
2. 家内労働者とは他人の委託（消費者を除く）をうけて自宅または使用者の直接の監督をうけないで物品製造，加工，修理，包装等に従事し賃金を得ている者をいう。
3. 使用者とは委託主又は仲介，取次者等にして直接または間接に家内労働を委託する者をいう。
4. 賃金とは手間賃，加工賃，その他の名称を問わず労働の対象として使用者が家内労働者に支払うすべてをいう。
出来高払制その他の請負制で使用される家内労働者の賃金については，その者の基本賃金が時間によつて定められているものと解釈する。
5. 家内労働者の最低賃金及びその他の労働条件に関する事項を審議させるために，中央家内労働審議会及び地方家内労働審議会を置く。
2. 家内労働審議会とは必要に応じ一定の事業または職業について専門審議会を置くことができる。
3. 家内労働審議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が各々の推せんに基いて同数を委嘱する。但し公益を代表する委員について労働者及び使用者を代表する委員の承認をえなければならない。
4. 家内労働審議会に関し必要な事項は命令で定める。
5. 家内労働法の改廃については審議会の議を経なければならない。
6. 家内労働者の賃金は
1. 最低賃金法に定められた金額を下廻つてはならない。
2. 前項の賃金額を定めるために家内労働審議会は一定の事業または職業に従事する家内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。
3. 行政官庁は前項の意見について公聴会を開いたのちに家内労働審議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。
4. 地方行政官が最低賃金を定めようとする場合においては第2項及び第3項の規定による手続をへた後に労働大臣の承認をうけなければならない。
5. 家内労働審議会は毎月少くとも1回，家内労働者の最低賃金，及びその他の労働条件の実施状況について行政官庁の報告を求めなければならない。
6. 家内労働審議会は必要であると認める場合，最低賃金及びその他の労働条件に関する事項について行政官庁に勧告することができる。
7. 右の勧告がなされた場合，行政官庁はその勧告を尊重して直ちに適当な措置を講じなければならない。
7. 使用者が家内労働者に仕事を委託する場合，賃金額，製品の引渡し時期その他必要な事項を家内労働者に明示しなければならない。
8. 使用者が継続して使用する家内労働者に対して発注を止める時は一定の期間をおいて予告しなければならない。この手続をへないで発注を止めた時には相当の賃金を保障しなくてはならない。
9. 使用者が委託するに当つては家内労働者の労働が深夜業又は長時間労働に亘らぬよう委託量について充分な配慮を加えねばならない。
10. 家内労働者及び使用者は労働時間，休憩，休日，安全及び衛生について労働基準法の規定を下回らない基準を保つように努めなければならない。
11. 労働基準法第97条に規定する監督組織に家内労働監督官をおく。
2. 家内労働監督官の権限及び身分については労働基準法第11章の労働基準監督官の規定を準用する。
3. 本法を完全に実施するため，各基準監督署に，指導員をおく。指導員は使用者，労働者を代表する者を含む。
12. 使用者が家内労働者を使用する場合には使用者の負担で報酬証明書を発行しなければならない。
2. 使用者が賃金を支払うときは，前項の報酬証明書に賃金額その他命令で定める事項を記入しなければならない。
13. つぎのような規定に違反したばあい罰則を必要とする。
1. 使用者が満15歳未満の児童を使用したばあい。
2. 家内労働法に規定された最低賃金額を下廻る賃金で労働者を使用したとき。
3. 使用者が仕事を委託するばあい，賃金額，製品の引渡し時期その他必要な事項を家内労働者に明示しなかつたばあい。

資料(五)　# 最低賃金法要綱(試案)　（昭和32年2月21日）

全日本労働組合会議

1. 法律の目的

労働者の賃金について，その従事する業種あるいは職業に応じ，適正な手続のもとに最低の基準を定め不当な賃金サク取の慣行を排除することによつて，労働者の保護を図り，企業の公正競争を促進するとともに，わが国経済の発展に貢献することを目的とする。

この法律に基いて定められる最低賃金額は，もとより，それぞれ最低の基準を示すものであつて，これを理由にして賃金を引下げるようなことがあつてはならない。また，労働関係の当事者は，常に賃金水準の引上げに努力するとともに，適正な賃金調整の自主的持続の促進を図らなければならないものとする.

2. 労働者に関する用語の定義

この法律で労働者について用いる用語は，それぞれ下記の意味をもつものとする。なお，家事使用人についても，本法においては，これを適用労働者とする。

① 全時間労働者

一定または不定の期間を常用労働者として労働する者，ならびに非常用労働者であつて，その労働時間を1日につき6時間以上もしくは1週につき 36 時間以上に定めた者をいう。

② 部分時間労働者

非常用労働者であつて，その労働時間を1日につき6時間未満，もしくは1週につき 36 時間未満に定めた者をいう。

③ 住込労働者

労働を継続し健康を保持するために必要な住居施設および食事を，使用者が雇用する期間一貫して継続提供することを条件として雇用され，就労する事業所若しくは事務所内または使用者の住居に住込むことを常態とする労働者であつて，行政官庁にとくに認められた者をいう。（船員法に定める船員および事業所附属寄宿舎規定に定める寄宿舎居住労働者は，住込労働者から除く。）

④ 成年労働者

男女の性別を問わず満 18 歳以上のすべての労働者をいう。

⑤ 未成年見習労働者

満 18 歳未満であつて当該職業について見習または実習のため就業する者をいう。但し，当該職業に関する経験6ヶ月以上を有する者は，成年労働者とみなすこととする。

⑥ 身体障害労働者

当該労働に関する作業能力について，不具若しくは疾病により通常の健康労働者と差異がある労働者であつて，行政官庁にとくに認められた者をいう。

3. 家内労働者

① この法律において家内労働者とは，公的，私的，宗教的の別を問わず，営利若しくは慈善の性格の如何にかかわらず，その事業若しくは使用者のため請負報酬によつて，直接または仲介人を経て提供された仕事に従事する者をいう。

② 家内労働者については，仕事の提供者または仲介人との間に雇用関係があるか否か，仕事の提供者または仲介人の監督のもとに作業を行うか否か，使用する作業用具が自己のものであるか否かを問わないこととする。

③ 提供された仕事に必要とする原料，資材，附属品を，みずから購入して作業を行う者は，本法にいう家内労働者ではない。但し，それらの原料，資材，附属品の全部若しくは一部を，仕事の提供者または仲介人，あるいは仕事の提供者または仲介人が指示した企業若しくは個人より購入する場合は，家内労働者とみなすこととする。

④ 家内労働者に対して仕事を提供しようとする者，およびその仲介人は，その事業に関して所定事項を行政官庁に届出でなければならないこととし，届出事項は命令で定めるものとする。

4. 勤務時間

① この法律において勤務時間とは，使用者から現に作業が与えられているかいないか，直接に監督を受けているかいないかを問わず，労働者が勤務を要求され，あるいは職場（事業所若しくは事務所その他就労の場所をいう）にいることを要求若しくは余儀なくされる全時間をいう。

② この法律において時間外労働とは，全時間労働者にあつては，労働協約または就業規則もしくは雇用契約において定められた所定労働時間を超えて臨時に行つた労働をいい，部分時間労働者にあつては，1日について6時間，1週について 36 時間を超えて臨時に行つた労働をいう。

③ 時間外労働による勤務時間については，次の定めにより割増されるものとする。

イ，一般労働者にあつては，時間外労働の部分の時間を2割5分増，但し深夜労働とする時間外労働については，その部分の時間を5割増とする。

ロ，船員にあつては，時間外労働の部分の時間を3割増とする。

④ 所定労働時間の範囲内における深夜労働については，その2割5分に相当する時間を，時間外労働による勤務時間数として加えるものとする。

⑤ 労働者の故意若しくは請求あるいは職務外傷病による理由以外の理由によつて，労働者が所定労働時間に満たない勤務しかしなかつた場合は，所定労働時間をもつて勤務時間数とすることとする。

5. 支払賃金率の算定

この法律において支払賃金率とは，労働者に支払われた賃金の額について，以下の方法に従い算定されたものをいう。労働者が支払時期および金額について予期することができない賞与その他の臨時給与の金額は，支払賃金の中に含めないこととする。

① 全時間労働者に対する支払賃金率は，次によつて求めるものとする。

イ，「日賃率」時間給制若しくは日給制の労働者に対してその日に支払われた賃金額を，当日

の全勤務時間数で除したものに所定労働時間を乗じたものとする。

ロ，「週賃率」週給制の労働者に対してその週に支払われた賃金額から，時間外労働による勤務時間数に相応する賃金部分を除いた残りとする。

ハ，「月賃率」月給制の労働者に対して，その日に支払われた賃金額から，時間外労働による勤務時間数に相応する賃金部分を除いた残りとする。

ニ，「欠勤率」週給制若しくは月給制の全時間労働者が，本人の故意若しくは請求あるいは職務外の傷病によつて，所定労働時間に満たない勤務しかしなかつた場合に，所定賃金から控除された金額の比率を欠勤率とする。

② 部分時間労働者に対する支払賃金率は「時間賃率」をもつて求めることとし，支払われた賃金を，その賃金計算の期間内における全勤務時間数で除したものとする。

③ 家事使用人たる住込労働者に対する支払賃率は「日賃率」をもつて求めることとし，支払われた賃金を，その賃金計算の期間内において実際に勤務した日数で除したものとする。

6. 歩合給と最低保障額

① この法律において歩合給とは，歩合制，出来高払賃金制，請負給制等名称の如何を問わず，賃金の全部若しくは一部が作業量，製品数量，水揚高等に応じて支払われる定めの賃金をいう。

② 歩合給による場合は，使用者は予め最低保障額を定めなければならないこととする。最低保障額は，歩合給の計算支給期間に応じて日，週，月の何れかを単位として定めるものとし，それ以上の賃金支払が労働者に対して保障される一定の最低額とする。

7. 手間賃と単位手間賃

① この法律において手間賃とは，手間代，加工賃，手数料等名称の如何を問わず，家内労働者に対して遂行した仕事に対する報酬として，仕事の提供者若しくは仲介人から支払われる金額をいう。

② 単位手間賃とは，支払われた手間賃の計算基礎となつた製品，加工，処理等の単位仕事量当り金額をいう，

8. 現物給与と賃金換算率

① 行政官庁に届出て認可を得た場合は，賃金の一部にかえて支給された現物（現物給与という）を，通貨による賃金額に換算し，支払賃金率に含めることができることとし，換算方法については，地方最低賃金委員会の定めるところによるものとする。

② 現物給与を換算して支払賃金に含め得る限度は，通貨をもつて実際に支払れる限度は，通貨をもつて実際に支払れる賃金額の 10 分の1以内とする。但し，住込労働者にあつては支払賃金額の2分の1以内まで認め得ることとする。

③ 家内労働者に対する現物給与は賃率に換算を認めないこととする。

9. 特別低賃金業種と最低賃金規則

① 特別低賃金業種とは，その事業の多くが中小規模の企業によつて行われており，労働者の賃

金を有効に調整するための団体交渉手続や，労働協約における賃金条項などの慣習が未熟であつて一般産業労働者の賃金水準に比してとくに低い賃金水準の実態を有する業種につき，中央最低賃金委員会が指定するものをいう。

② 特別低賃金業種に対しては，中央最低賃金委員会が定めて公示する最低賃金額ならびにその実施に関する諸規則（特別最低賃金規則という）が適用されたこととする。

③ 特別最低賃金規則は，関係労働者の最低生活費，その労働の妥当な価値，比較できる労働に対する組織労働者の一般賃金水準，類似の企業において公認された労働組合との間に締結された労働協約に定める賃金条項等を考慮して定められるものとする。

10. 指定職種最低賃金

① ある職種の労働者について，その全部若しくは一部の賃金が，全国的あるいは，地域的に低額であり，一般産業労働者の賃金水準からみて公正でないと認められる場合は，中央最低賃金委員会または地方最低賃金委員会は，その職種と適用範囲を指定し，最低賃金を定めて，公示することとする。

② 指定職種最低賃金の額は，その職種の労働者を使用する事業における他の労働者の賃金ならびに比較できる労働に対する組織労働者の一般賃金水準等を考慮し，定められるものとする。

11. 協定最低賃金の拘束力拡張

① 協定最低賃金とは，公認された労働組合若しくは，その連合体と，使用者若しくは使用者の団体との間に締結された労働協約の賃金協定において定められた最低の賃金額（労使協定最低賃金）あるいは公認された業者団体において加盟の全使用者を拘束する協定として定められた一定の最低賃金額（業者協定最低賃金）をいうものとする。

② 協定最低賃金が次の何れかに該当するに至つた場合は，協定最低賃金の適用範囲外の同種の労働者に対しても，その最低賃金額に拘束力をもたすことができるものとする。

イ，全国的規模において同様の業種若しくは同様の職種に従事する労働者の過半数が，労使協定最低賃金を定めた労働協約若しくは賃金協定の適用を受けるに至つた場合。

ロ，同一都道府県内において同種の業種若しくは同様の職種に従事する労働者の過半数が，労使協定最低賃金を定めた労働協約若しくは賃金協定の適用を受けるに至つた場合。

ハ，業者協定最低賃金を定めた業者団体に所属する使用者の雇用労働者数が，同一都道府県内において同業種に従事する労働者の過半数に達した場合。

③ 前項(イ)の場合においては中央最低賃金委員会が，(ロ)及び(ハ)の場合は地方最低賃金委員会が，協定最低賃金に全国的または地域的拘束力をもたすことが望ましいと認めたときは，適用範囲を指定し，その協定最低賃金を公示する。この公示にあたつては，協定最低賃金に拘束力をもたせるについて必要とする補正を加えることができることとする。

12. 最低単位手間賃

① 地方最低賃金委員会は，管轄内の家内労働について，仕事の内容に応じ，単位手間賃の最低基準を定めて公示することにする。

② 最低単位手間賃は，その仕事に対する初級的熟練度の家内労働者が1日8時間の労働において遂行し得る仕事量を標準とし，事業場において雇用労働者を同様の作業に従事させた場合，賃金以外に事業所で出費を必要とする工程費などの金額を，特別最低賃金規則に定める最低賃金額に加味して割出した金額を下らないものとする。

13. 最低賃金命令の効力

① 公示された特別最低賃金規則，指定職種最低賃金，協定最低賃金，最低単位手間賃（以上一括して最低賃金命令という）は，すべて官報に掲載すると同時に，適用範囲に応じ，一定数以上の部数を有する日刊新聞紙上に3日間継続して広告することにする。

② 最低賃金命令は，すべて公示の日付から起算して3ヶ月を経過したとき効力を発するものとし，指定された適用範囲に限つて拘束力をもつものとする。

③ 同一の労働者に対して2以上の最低賃金命令の効力がおよぶ場合が生じたときは，その何れか高い方が適用されることとする。

④ 最低賃金命令の効力発生以降は，適用範囲の労働者について，その特別最低賃金規則に抵触する条件，若しくはその最低賃金額に満たない支払賃金率で労働者を使用し，または，その最低賃金額に達しない最低保障額を定め，あるいは，その最低単位手間賃を下回る条件で家内労働者を仕事に従事させることができないものとする。

⑤ 未成年見習労働者および身体障害労働者については，最低賃金委員会の定める率の範囲内で，適用最低賃金に満たない支払賃金率を認め得ることとする。

⑥ 欠勤率は，法定休日を除く欠勤1日（若しくは一労働日相当の所定労働時間当り）につき週給制にあつては6分の1，月給制にあつては25分の1を限度として，認められるものとする。

14. 最低賃金命令の改廃

① 次の場合には，それぞれ所管の最低賃金委員会は，最低賃金命令を改廃することとする。

イ，特別最低賃金規則に定める金額，指定職種最低賃金および最低単位手間賃については，効力発生の前年度における就業労働者または特定業種若しくは職種に従事する労働者の平均金額に比して，その年度の平均額が20%を超える増減があつた場合は，その増減率に比例した率で修正を加える。平均賃金額の算出方法については別に定めるものとする。

ロ，協定最低賃金については，原協定最低賃金に変更があつた場合は，その変更に応ずる修正を加え，適用労働者の過半数を含む関係労働組合若しくは関係企業の使用者から変更の申立があり，その申立に理由があると認めた場合は，申立に応じ最低賃金委員会が適当と認める修正を加える。

ハ，その他，最低賃金委員会が最低賃金命令の改廃を適当と認めた場合は，委員会の権限において行うことができることとする。

15. 最低賃金委員会

① 中央に中央最低賃金委員会，各都道府県毎に地方最低賃金委員会を設置することとする。

② 中央最低賃金委員会は，労，使，公益各5名宛の委員，地方最低賃金委員会は各3名宛の委

員で組織し，委員の任命は，中央にあつては内閣総理大臣，地方にあつては知事が行うものとする。委員の推せん手続及び任期等については労働委員会の例にならうこととする。

③ 最低賃金委員会には，必要ある場合に業種別，職種別の専門委員会を設けることができることとする。

④ 最低賃金委員会は，この法律にもとづく最低賃金について，決定，命令，調査の権限をもつものとする。

⑤ 関係労働組合若しくは関係企業の使用者は，地方最低賃金委員会若しくは中央最低賃金委員会の措置に不服ある場合は，中央最低賃金委員会に対して異議申立若しくは再審理の申立ができることとする。

⑥ 中央最低賃金委員会は，地方最低賃金委員会の措置について不適当と認めた場合は，その改廃を命令する権限があるものとする。

16. 監　督

① この法律を実施するについて必要限度の記録，届出，書類保管の義務を使用者，家内労働者に対する仕事の提供者および仲介人に課することとする。

② この法律に関する違反の事実についての申立設定を設けることとする。

③ 監督事務は，最低賃金監督官として任命された者のほか労働基準監督官および船員労務官にも行わしめることとし，監督官には検査ならびに違反事項についての使用者等に対する勧告および実施報告要求の権限を与えることとする。

④ 監督官は，その勧告に対して使用者が従わない場合は，遅滞なく適用に応じて最低賃金委員会に報告する。この報告を受けた最低賃金委員会は必要な命令を発することとする。

⑤ 最低賃金委員会の命令に従わない使用者，仕事の提供者，仲介人に対しては，軽重の度合により懲役または罰金の刑が課せられることにする。

17. 実　施

① この法律は公布の日から起算して6ヶ月を経過したときから施行することとする。

但し，最低賃金委員会の組織に関する条項は，公布と同時に施行するものとする。なお，特別最低賃金規則については，この法律施行のとき以降遅くとも3ヶ月以内に最初のものを公示するよう別に条件を付することとする。

② 施行細則の改廃は，中央最低賃金委員会の議を経て行うものとする。

③ この法律の実施に従い，労働基準法第28条および船員法第59条を削除し，その他関係法令の必要あるものについて改廃を行うこととする。

（附）　賃金債権の優先保障

この最低賃金法の施行とともに，労働者の賃金債権（家内労働者の手間賃を含む）を優先的に確保する立法措置を講じ，賃金支払を保障することとする。

資料(六)　最低賃金に関する労働問題懇談会の意見(昭和32年2月12日)

労働省労働問題懇談会

労働基準法にもとずく最低賃金については，さきに中央賃金審議会から労働大臣あて答申がなされたが，右答申にのべる四業種に対する最低賃金の実施については，今日まで実効性ある措置が実現されるに至つていない。

しかしながら，現在わが国において有効な最低賃金制を実施することは，雇用の安定化，労働態勢の近代化のため根本的に必要であるのみなず，一層具体的には，労働者の労働条件向上の見地からも，業者間の過当競争を防止して経済の健全な発展を期する見地からも，また国際信用の維持向上の見地からも極めて重要な意義をもつものである。したがつて，この問題については，労使の両当事者において充分改善の努力を払うとともに，とくに政府は，本格的に最低賃金制度の実施について考慮すべきである。

今日のわが国中小企業の実態を見るとき，その賃金形態には合理的でないものが多く，いわんや賃金の最低額を保障する如き事例は少い。したがつて，政府が法律にもとずく最低賃金を速かに実施する努力を行うとともに，他方，最低賃金の実施を受け入れることのできるような社会的経済的基盤を育成する必要がある。そのため可能な産業に，業者間協定による最低賃金方式を採用することは，適当な方策であろう。

なお，わが国経済の発展の現状からみて，この際，政府は，適切な中小企業対策の樹立に努めるとともに，本方式の実施にあたつては，労使の見解を聴いて，企業と労働の実態に則するよう充分留意する必要がある。政府は，本方式の実施にあたり，なるべく速かに中央賃金審議会を再開し，賃金協定の実施状況を報告するとともに，その意見を聴き，また，法制による最低賃金が円滑に実施されるよう準備を行うべきである。

資料(七)ノー　業者間協定による最低賃金方式の実施について

労働省発基第 61 号
昭和 32 年4月 12 日

労働事務次官

都道府県労働基準局長　　殿

労働者に対し最低賃金を保障することは，労働者の労働条件向上の見地からも，業者の過当競争を防止して経済の健全な発展を期する見地からも，また国際信用の維持向上の見地からも，ひいては雇用の安定化，近代化のためにも，きわめて重要な意義をもつものと考えられる。

現在，わが国中小企業の実態を見るとき，その賃金形態には合理的でないものが多く，いわんや賃金の最低額を保障するごとき事例はきわめて少い。

労働省においては，かねてから最低賃金制の問題について種々検討して来たところであるが，最低賃金の重要性ならびに現下の中小企業の実情にかんがみ，さらに労働問題懇談会の意見を尊重し，近く中央賃金審議会を再開するとともに，実施可能な産業に対し地域別，業種別に業者間協定による最低賃金方式を導入し，労働条件の向上，企業経営の健全化等をはかり，あわせて将来法制による最低賃金を円滑に実施し得る基礎の育成にも資することとした。

右の趣旨を十分了知の上，左記により関係機関の協力を得て，慎重にその業務を遂行し，所期の目的を達成し得るよう遺憾なきを期せられたく，命により通ちようする。

記

1. 業者間協定による最低賃金方式とは，主として，特定地域における特定業種の業者間において当該業種に雇用される労働者の賃金の最低額を自主的に協定するものであること。
2. 本業務は業者間の認識の高揚，自主的協定締結の機運の醸成をはかるとともに業界の協定締結に関する相談に応じ，これに対し積極的な援助を行うことを主眼とすること。
3. 協定方式の意義，必要性，効果等については，業界の各種会合等の機会を利用して啓もう宣伝活動を十分に行い，その趣旨の周知徹底をはかること。
4. 本業務の実施にあたつては，関係官公庁と常時連絡を密にし，本制度実施に関する情報，資料を提供し，これに対する意見，協力を求めること。
5. 協定方式の採用が可能と思われる業種としては，たとえば一部の輸出産業のごとく，同種業者が一地域に集中し，経営規模が比較的均一で業者団体が組織されている等協定の基盤が存在しているもの，業者間に過当競争が行われている等のため市場関係，労務関係等について共通の経営上の不利益が存在しているもの等が考えられるが，真に協定の効果をあげうるためには，業界の協定締結に対する認識，機運醸成の程度いかんによることが多いことに留意する必要があること。
6. 協定に関し実態調査を必要とする場合においては，関係官公庁，業界と緊密な連絡を保ち，その協力を得るよう努めること。

7. 協定はあくまでも業者間の自主的協定であるが，当該業種の従業員の意向が反映されることは望ましいこと。

8. 協定締結が行われた後においても関係官公庁の協力を得て，常時業界の実情は握につとめるとともに，当該協定団体と緊密な連絡を保ち，当該協定が自主的に円滑に維持されるよう指導すること。

9. 家内労働者の加工賃についても，問屋，製造業者，仲介人等，家内労働関係者の協定締結に対する認識，機運が高い場合には，以上の要領に準じて援助を行うこと。

資料(七)ノ二　業者間協定による最低賃金方式の実施について

労働省発基第 61 号の 2
昭和 32 年 4 月 12 日

労 働 事 務 次 官

都 道 府 県 知 事　　殿

業者間協定による最低賃金方式の実施について

最低賃金制の問題については，かねてから労働省において種々検討を重ねて来たところであるが，最低賃金の重要性ならびに現下の中小企業の実情にかんがみ，今般，実施可能な産業に対し，地域別，業種別に業者間協定による最低賃金方式を採用することとし，別添写のとおり都道府県労働基準局長に対し依命通ちょうし，これに関する業務を行わしめることとした。しかして，本方式の実施にあたつては，業者の自主性にまつところが多く，また，自主的に協定が締結されて始めて所期の効果を期待し得るものである。これがため，業者に対する啓もう宣伝活動により本方式に対する業者の認識の高揚，機運の醸成をはかり，協定締結に対する適切な援助を行うにあたつても，関係機関の深甚なる理解と絶大なる協力とを要することは言をまたないところである。

貴職におかれても，本方式実施の趣旨を十分御了知の上，これが円滑な導入を期し得るよう格段の御配慮と御協力をわずらわしたくお願いする。

労働省発基第 61 号の 3
昭和32年 4 月12日

労 働 事 務 次 官

都道府県婦人少年室長　　殿

業者間協定による最低賃金方式の実施について

最低賃金制の問題については，かねてから労働省において種々検討を重ねて来たところであるが，最低賃金の重要性ならびに現下の中小企業の実情にかんがみ，今般，実施可能な産業に対し，地域別，業種別に業者間協定による最低賃金方式を採用することとし，別添写のとおり都道府県労働基準局長に対し依命通ちょうし，これに関する業務を行わしめることとした。しかして，本方式の実施にあたつては，業者の自主性にまつところが多く，また，自主的に協定が締結されて始めて所期の効果を期待し得るものである。これがため，業者に対する啓もう宣伝活動により本方式に対する業者の認識の高揚，機運の醸成をはかり，協定締結に対する適切な援助を行うにあたつても，関係機関の深甚なる理解と絶大なる協力とを要することは言をまたないところである。

本方式実施の趣旨を十分了知の上，地方労働基準局が行う業務に協力し，これが円滑な導入を期し得るよう努められたく命により通ちょうする。

資料(八)　自由民主党労働問題特別調査会第一分科会の「最低賃金法要綱試案」に関する意見

（昭和32年９月17日　東京商工会議所）

わが国においても今や最低賃金制の実施を本格的に考慮すべき段階に立至つていることは，世界各国における趨勢および今日の国際通商関係の推移などに照し，ほぼ異論のないところであつて，今般，自由民主党がこの問題の解決を一歩前進せしめるため，敢えて本試案を世論に問うに至つた事情を諒解するとともに別記の如き総合的中小企業対策が有効に実施せられることを条件として，これを円滑に実現化し得るよう協力を惜むものではない。

ついては，現下の中小企業界の実情ならびにわが国労働組合運動の発展段階よりみて，本要綱に関するわれわれの見解を以下に申し述べて関係者の参考に供したい。

記

1. 最低賃金法の適用範囲についてはその業種の特殊性により一定業種を指定して，例外的にその適用を除外する途をひらくこと。
2. 最低賃金は国家が政策として決定すべきであつて，一般の賃金のように当事者である労使の協定により決定すべきものではない。したがつて試案が一般の賃金決定方式である労使協定をそのまゝ持ち込んでいることは最低賃金の本質からみて妥当ではないと考えられるので，労使協定による最低賃金を削除すること。
3. 業種別，規模別，地域別等の賃金格差がはなはだしいわが国中小企業界の現状において，一律的，機械的最低賃金を施行することは無理であるから，行政官庁が最低賃金を決定する場合には，まず業者間協定による実際に即した最低賃金額を土台とし，当事者の申請にもとづいて最低賃金審議会の意見をきいた上で，これを法による最低賃金とするように改めること。
4. 業者間協定方式による最低賃金に地域的一般拘束力を付与する要件として「同種の労働者の大部分」のみならず，その労働者が就業する「企業体の大部分」をこれに加えること。
5. 以上のほか，行政官庁が最低賃金に関するすべての公示，または決定を行おうとするときはあらかじめ「最低賃金審議会」の意見をきかねばならないものとすること。
6. 精神または身体の障害により著しく労働能力の低位な者，その他最低賃金額に達しない金額でこれを使用することができる労働者の範囲については，本法においてその基準を明示するに止め，個々の場合，行政庁の認可をうけることは要しないものとすること。

なお同法実施の条件として措置されたい総合政策を掲げると以下のとおりである。

(1) 税制，金融その他の中小企業対策とくに零細事業対策を強化するものとし，その予算措置を講ずること。

(2) 社会保障制度を拡大し，大巾の国家負担をもつて失業保険その他の社会保険を零細事業所に対しても適用すること。

(3) 中小企業の組織化を推進し，業者間の事業活動の調整が自主的かつ有効に実施される基盤を培養すること。

(4) 中小企業の体質を改善し，その生産性を高めることにより，賃金増額の源泉を拡充するよう生産性向上への労使の強力な協力体制を確立すること。

(5) 労働基準法を中小企業の実情に即するように改正すること。

資料(九)　当面する最低賃金斗争方針

（昭和32年９月10日　総評第３回戦術委員会決定）

日本労働組合総評議会

秋季，年末斗争における主要斗争目標である最低賃金制々定斗争は，岸内閣の労働政策，本格的なファッショ化と真正面から対決するものである。

労働省はすでに昨年 10 月に労働問題懇談会を開催して最低賃金制について検討を進め，今年２月 16 日に意見書が発表されるに及び業者間協定による最低賃金方式という基本方針を決定し，４月 12 日にはその実施を促進するために，都道府県労働基準局長および知事に対し次官通牒を発した。６月 11 日に自民党が発表した最低賃金要綱試案も業者間協定による最低賃金方式を基礎にしたものである。

労働省はこの方針にそつて，通常国会に提出する法案作成の基礎となる実態調査を全国９地区，９業種を中心に進め業者間協定への機運をもり上げながら，９月中旬に開く予定の中央賃金審議会に提出し，最低賃金制問題についての答申を行うとしている。

このような労働省の動きと並行して，中小企業団体法の成立の動きをめぐり中小企業団体の協同組合化，調整組合の結成，商店連盟の結成が，昨年４月に静岡のカンズメ調理工に対して業者間協定が実施されて以降，急速に促進され，中小企業や商店街に標定賃金や初任給制度，集団退職金制度が資本家側の一方的な決定で実施されて来ている。

業者間協定で本質については，すでに明らかな如く，業者間の任意協定であつて，法的拘束力はなく，守らなくても債務不履行になるだけであつて何ら罰則を受けない。しかも業者間協定が進められている輸出産業や地域産業には殆んど労働組合がなし，労働者意見は全く聞かれず，むしろ敬遠されているし，就業規則をもつて実施して来ているとこから，最低賃金制とはおよそ無縁のものである。加えて最低賃金額（初任給）は企業の支払能力を大前提としており，労働組合が存在しないこととも関連して，一度制定されると最高賃金または賃金据置となる可能性が強く，好景気業種の場合には，法制最低賃金の実施される場合の既成事実実績として果す役割を無視することは出来ない。

われわれは以上のような動きの中で最低賃金制斗争を進めるのであるが，当面，臨時国会が11月の初旬に５日～10 日間の期間で開会すると云う政府側の状勢と，各単産の斗う体制を考え秋季，年末斗争においては，各単産の賃上げ斗争，スト権奪還の斗い，新賃金の確定と並行して最低賃金制の制定を前面に立て，その中でスト権を確立し中央賃金審議会に働きかけながら具体的に進められている業者間協定を統一労働協約の斗いを中心に阻止するようにつとめ，来年２～３月に予定されている春斗の一大決戦の中で，われわれの要求を実力行使を背景に，政府，資本家に承認させる斗いを組む。

記

中　央

1. 10月初旬から 11 月初旬に亘る秋季，年末斗争の中で，賃上げ，新賃金の確定，不当弾圧反対，スト権奪還などと共に最低賃金制確立を統一目標に設定し，その制定のために斗う。
2. この斗いを進めるに当り，社会党と緊密なる連絡をとりつつ継続審議になつている当面18歳 6,000 円の経過据置をふくむ最低賃金法，家内労働法案の 実現のために院内，外において共斗を進める。
3. 中央賃金会に対しては，われわれの代表を通じて積極的に働きかけ，政府，資本家の引き伸ばし戦術や業者間協定によるすりかえを封殺すると共に，１日も早くわれわれの要求する最低賃金制家内労働法の実現につとめる。
4. 最低賃金制確立のために，革新政党を始め，農民組合，消費者団体，婦人団体，各種民主団体との提携を促進するために，最低賃金制促進委員会を設置する。
5. 日本の低賃金体制を打破し，ソシアル・ダンピングの根源を絶滅する最低賃金制斗争についてＩＬＯを始め，諸外国の労組に対する呼びかけ，支援要請を一段と強化する。
6. 最低賃金制，家内労働法に関するグラビヤ，新聞・パンフレット，ポスター幻燈などを発行，作成して大衆討議を深め，教宣活動を強化する。
7. 最低賃金制，家内労働法の制定のために決起大会を中央，地方で開催し，国民各層との提携の中で，その実現につとめる，それと並行して署名運動を中央，地方で展開する。

単　産

1. 各単産は，最低賃金制 8,000 円の法制化への決議と産業別統一賃金要求，臨時工，臨時職員を含む最低保障賃金 8,000 円の要求を提出し，その決議及び獲得のためにスト権を確立する。
2. 各単産が要求している産業別最低保障賃金，年令別最低賃金は，産業別最低賃金への展望をもちつつ発展させる必要があるので，金額についても 18 歳 8,000 円にこだわることなく，より高い要求を提出し，その獲得につとめる。又この斗いを通じて自らの最低保障賃金と最低賃金制との関連を教宣し共同斗争の意識を高める。
3. 秋季，年末斗争を推進する中で，中小企業労働者との共斗を深め，最低賃金制獲得のための共斗組織を育成，強化する。
4. 各単産は，機関紙その他を活用して最低賃金制，家内労働法についての教宣活動を徹底し，特に今年度の春斗においてスト権を確立した組合（炭労，合化，私鉄，全鉱）の経験を十分に交流する。

地　評

1. 傘下各組合の地域共斗を強化すると共に，全労，新産別，中立組合を含めた最低賃金制獲得のための共斗組織（京都，大阪などの獲得同盟を参考）を結成する。
2. 特に各都道府県会に対しては，最低賃金制の促進，政府に対し実施要望などを議決させ，中

央に突き上げる，またすでに十数県で設置をみている県条令による最低賃金制の審議会（委員会）を全国的に設置し，必要な予算を計上させ，地方における最低賃金制斗争を強化する。（北海道，新潟，長野の斗いを参考）

3. 中小企業労働者の統一労働協約による最低賃金斗争を積極的に組織し，労働組合法第 18 条の地域的，一般的拘束力の活用につとめる。（高知県稲生石灰労協の斗いを参考）
4. 政府，資本家が積極的に進めている業者間協定を中心とする攻撃に対しては，これに反対する態度を明らかにするとともに，当該産業の労働者を地評，地区労を中心に組織的，集中的に組織（業種別，地域別合同労組の結成を目ざす）し，持に業者間協定を行おうとする業種に対しては大巾な賃上げ斗争を組織する中で統一労働協約の獲得につとめる。
5. 資本家側の一方的な業者間協定実施に対しては，基本的には統一労働協発の斗いを組むか，困難な場合にも地評，地区労，地方議員，基準委員などを動員して都道府県労働基準局を突き上げ一方的な決定を排除し，労働者側の意見をくり入れる。
6. 職場交流を活発に行い，中小企業，零細企業，家内工業の労働者の低賃金，劣悪な労働条件の実態を調査し，その中から最低賃金制の教宣と斗うエネルギーを養い，最低賃金制の共斗組織を強化する。
7. 失業者の組織化を進め，中央地方において雇傭拡大の斗いを起す。持に地方産業，経済の問題に結合させ，地域——県——国の問題に発展させる中で，最低賃金制の必要性を訴え，国民的な斗いとする。
8. 住民税，地方税斗争，地方自治を守る斗いの中で，地区住民，農民，中小商工業者その他国民各層の要求と結合させる運動を強化する。
9. 農民との提携で，低賃金，低米価，2・3男の雇用問題を提起し，中小企業，商店経営者に対しては独占物価，金融，税制などの実態，からくりをばく露し，あわせて現在国会に継続審議になつている中小企業団体法の狙いや実施に移されて来ている農衛法の消費者への負担増を具体的に教宣し，最低賃金制の制定と一般賃金水準の向上と購買力の上昇との関係を理解させ政治問題に発展させる中で協力を得るようにする。
10. 地評，地区労においては傘下各単産，単組と共に最低賃金制々定の決議，県条令による最低賃金制審議会の設置を政府，県知事，労働基準局長に要求する。

最低賃金法・家内労働法制定に関する要求書（案）

今日最低賃金制度は，世界の 46 ケ国において実施されている。十大工業国の一つであり，ＩＬＯの常任理事国であるわが国において，いまだその実施をみておらず，憲法で保障した「健康にして文化的な最低限度の生活」は，戦後 12 年を経過した今日に於いてすら，確保されていない。

労働基準法は最低賃金法の制定を規定しているし，ＩＬＯは「最低賃金決定制度の創設に関する条約」並びに「最低賃金決定制度の実施に関する勧告」をすでに 1928 年5月の第1回ＩＬＯ総会で採決，決定している。

政府，資本家が 40 年間に亘つて最低賃金法の制定に反対して来たことが，海外からソシアル・ダンピングの非難を常に受ける結果となり，貿易上大きな障害となつてきていた，一方における国際的非難と他方における総評を始めとする勤労者階級の最低賃金法制定の要求が強化されると，政府，資本家は業者間協定による最低賃金方式によつて，当面の事態を切り抜けようとしている。

われわれは最低賃金法の実施によつて，極低賃金労働者を一人もなくすることが，全労働者の統一した熱望であり，このことが文化国家，福祉国家に値いし，平和経済の発展に資することを確信し，ここに左記の最低賃金法，家内労働法を即時制定，実施することを要求する。

記

1. 最低賃金法は，憲法が保障した「健康にして文化的な生活」を確保する立場から，全ての労働者に適用されている。
2. 最低賃金額は，(1)の立場から８時間労働で月額 8,000 円とする。
3. 最低賃金法の実施と同時に，労働基準法その他の法律的な保護から除外されている家内労働者を保護するために，家内労働法を併せ実施する。
4. 家内労働法で規定する金額は，最低賃金法で規定する金額は，最低賃金法で規定する金額を下廻らないものとする。
5. 両法実施のため必要な中小企業助成の諸措置並びに社会保障制度の拡充を考慮する。

1957 年　　月　　日

単 産 名
単 組 名
組合代表名
組 合 員 数

内閣総理大臣
岸　　信　　介　殿

最低賃金制審議会の設置に関する要求書（案）

今日最低賃金制度は世界の 46カ国において実施されている。高度に発達した資本主義国であり，ＩＬＯの常任理事国であるわが国において，未だその実施を見ていない。そのため，われわれ労働者は，底なしの低賃金，労働強化，失業の恐怖にさらされている。

日本における産業構造の特殊性から，大企業，独占資本による中小企業，零細企業の収奪を一段と強化し，原料高，製品安，下請条件の切下げなどを誘発し，中小企業に過当競争と企業経営に幾多の悪影響を及ぼしている。ソシアル・ダンピングを中心とする国際的非難，国内における労働不

安，社会不安，企業不振の激増は，国民生活と日本経済を常に脅かし続けている。

われわれは，この原因の最大のものが，最低賃金法の制定されていないところにあると考え，特に今年度の春季斗争において，その実施を政府に要求したが，未だその実現を見ていない。われわれは国民各層の理解と納得の上に立つて一日も早く実施されることを切望し，今後もその確立につとめるが，特に本都道府県議会においても，とり上げられるよう左記の件につき要求する。

記

1. 本都道府県議会において最低賃金制の実施について決議をし中央政府に対し，その促進を要請すること。
2. 最低賃金法の制定を目ざして本都道府県においても，各界代表をもつて構成する「最低賃金制審議会」を設置すること。
3. 最低賃金制の啓蒙と宣伝を促進するために，各種公聴会，講演会を開催すること。
4. 最低賃金制の実施に持に関係の深い中小企業，零細企業，家内労働者の賃金その他の労働条件を調査すること。
5. 以上の事業を実施する上で必要な経費については，予算的な措置をとること。

1957年　月　日

地評名

代表者名

県知事

殿

資料(十)ノー　業者間協定援助業務としての実態調査一覧表

（昭和32年9月1日現在　労働省）

都道府県名	対象業種名	事業所数	労働者数	調査事業所数	産地
			人		
福岡	大川地区木工業（家具建具）	730	2,350	57	大川
東京	メリヤス(丸編，横編)製造業	768	8,000	53	向島署
〃	綿織物業	649	4,200	52	青梅
〃	玩具(問屋)卸売業	136	1,200	46	上野署
群馬	紡織業	1,200	13,770	120	桐生市
埼玉	捺染業	55	570	55	秩父市
神奈川	手捺染業	110	2,500	50	横浜市
香川	縫，編，革，手袋製造業	450	3,500	106	大内署
奈良	靴下製造業	300	2,000	50	葛城署
鳥取	塩干漁製造業	46	400	46	境港市
〃	缶詰製造業	4	550	4	境港市
兵庫	メリヤス靴下製造業	181	2,500	50	加古川市及び印南郡
茨城	日立製作所，日立工場下請業	112	5,000	56	日立市
〃	日立製作所，多賀工場下請業	50	2,500	50	日立市
石川	撚糸業	32	129	32	小松市
〃	輸出縫製業	32	1,651	32	金沢市

資料(十)ノ二　業者間協定援助業務としての実態調査産業別一覧表

（昭和32年9月末日現在　労働省）

産業分類	対象業種名	事業所数	労働者数	調査事業所数	都道府県名	産地	備考
			人				
食料品製造業	塩干魚製造業	46	400	46	鳥取	境港市	
	缶詰製造業	4	550	4	〃	〃	
	寒天製造業	198	931	50	岐阜	恵那市	※
	製パン業	364	3,000	60	大阪	大阪市	※
	缶詰製造業	15	275	9	愛媛	松山市今治市等	※
	計	627	5,156	169			
繊維業	紡織業	1,200	13,770	120	群馬	桐生市	
	捺染業	55	570	55	埼玉	秩父市	
	織物業	283	4,267	43	〃	〃	
	メリヤス(丸編，横編)製造業	768	8,000	53	東京	向島署	
	綿織物業	649	4,200	52	〃	青梅地区	
	手捺染業	110	2,500	50	神奈川	横浜市	
	メリヤス製造業	62	836	62	長野	南信地区	※
	撚糸業	32	129	32	石川	小松市	
	畳製造業	75	157	52	京都	京都市	
	メリヤス靴下製造業	181	2,500	50	兵庫	加古川及び印南郡	
	靴下製造業	300	2,000	50	奈良	葛城署	
	細巾織物業	20	700	12	岡山	唐琴地区	
	久留米絣製造業	210	1,500	50	福岡	八女及び久留米両署	
	計	3,945	41,129	681			
衣服及び身廻品製造業	輸出縫製品製造業	32	1,651	32	石川	金沢市	
	縫，編，革手袋製造業	450	3,500	106	香川	大内署	
	計	482	5,151	138			
家具及び装備品製造業	木工業(家具建具)	730	2,350	57	福岡	大川地区	
紙及び類似品製造業	手漉和紙製造業	83	350	42	山梨	鰍沢署	
	典具帳紙製造業	45		45	高知	高知及び両須崎署	※
	計	128	350	87			
ガラス及び土石製品製造業	石灰製造業	15	1,417	15	岐阜	赤坂地区	※
	ガラス製品製造業	53		53	大阪	大阪市	※
	陶磁器(砥部焼)製造業	27	220	14	愛媛	伊予郡砥部町	※
	計	95	1,637	82			
金属製品製造業	鉄工業	11	137	11	和歌山	新宮市	
	金網製造業	37	2,700	37	大阪	布施市	※
	計	48	2,837	48			
電気機械器具製造業	日立製作所，日立工場下請業	112	5,000	56	茨城	日立市	
	〃　多賀工場　〃	50	2,500	50	〃	〃	
	計	162	7,500	106			
卸売及小売業	玩具(問屋)卸売業	136	1,200	46	東京	上野署	
合計		6,353	67,310	1,414			

※印は目下検討中

資料(十一)ノ一　最低賃金協定実例　（昭和32年9月　労働省労働基準局）

（1）八王子地区（東京都）織物業の最低賃金協定

1. 協定主体

八王子織物協同組合

当地区企業約 750　組合加入事業場数約 730

労基法適用事業場数約 530　本協定締結事業場は7月末日現在で 117

2. 協定の動機および経過

労働者の待遇改善を目標として八王子織物協同組合厚生委員会で改善案を作成，役員会，総代会に付議して最終案を決定の上，賛同者のみで，労務八進会を結成した。

3. 協定適用対象

中学卒業新規採用者

4. 協定の内容

（1）　中卒新規採用者の初任給　月給 4,000 円以上

（2）　週休制の実施

（3）　時間外労働における割増賃金の法定額支払

（4）　時間外労働は1日1時間半以内を厳守すること。

（5）　健康保険，失業保険，労災保険に加入すること。

5. 協定の実施時期

昭和 32 年7月 15 日より実施

（2）日立地区（茨城県）商店会の最低賃金協定

1. 協定主体

日立商工会議所傘下商店（卸小売・理容等）

（業者数 1,500　従業員 3,500 名）

2. 協定の動機および経過

優良店員の確保に出発し，商工会議所の指導により，共同募集を行うために協定した。

3. 協定適用対象

昭和 32 年，東北方面からの共同募集による新規採用者

なお共同募集の結果新規採用者は 63 名となつている

4. 協定の内容

（1）　初任給　新制中学1ヶ月　2,000 円以上／新制高卒1ヶ月　3,000 円以上　但し住込食事付

（2）　昇給　最初の年　6ヶ月毎に 500 円づつ2回／その後　本人の能力による

（3）　賞与　盆，春の2回それぞれ手取額の1ヶ月分

5. 協定の実施時期

昭和 32 年4月より実施

（3） 高知県石灰業の最低賃金協定

1. 協定主体（拡張適用前）

土佐石灰工業協同組合（協定加入 10 事業場）

稲生石灰労働組合協議会（組合員 598 名）

2. 協定の動機および経過

稲生石灰労働組合協議会では本年1月以降男 3,000 円　女 2,000 円の賃上げ要求と石灰労働者の最低賃金時給 30 円（日給 240 円，月給 6,000 円）を要求して土佐石灰工業協同組合と5回にわたつて交渉を続け，3月 26 日賃上げについては男 1,721 円　女 1,204 円，最低賃金については組合の要求どおりで協定妥結した。

3. 協定適用対象

石灰製造の事業場に雇用されている全労働者但し，事務職員，試の使用期間中の工員及び見習工，雇用期間の定のある臨時工，ならびにふろ番，小使，掃除夫（婦）等をのぞく。

4. 協定の内容

（1） 時給 30 円以下では労働者を使用しない。

（1日8時間，月 25 日稼働月 6,000 円）

（2） この協定は名事業主が従業員に適用する一切の規定に優先する。

5. 協定の実施時期

昭和 32 年3月 26 日文書をもつて協定

有効期間は昭和 32 年4月1日より1ヶ年間

6. 本協定の拡張適用について

（1） 労働組合は不公正競争防止のたてまえから本協定を労組法第 18 条の規定によつて拡張適用を地労委に申請，地労委は二郡をのぞく高知県一円に拡張適用を決議，県知事は6月18日付でこれが拡張適用を公告した。

（2） その結果あらたに拡張適用された事業場が 11 所属労働者が198名となり，前後合計して 21 事業場750名の労働者に適用されることになつた。

（4） 東京都の鞄製造業に関する最低加工賃協定について

1. 協定主体

東京鞄製造業連盟（組合員 172 名，非組合員約　150 名）

東京鞄加工連盟（組合員 400 名，非組合員約 1,000 名）

2. 協定の動機および経過

加工業者の恒常的不振打開に出発し，製造業者，加工業者がそれぞれ連盟を結成して，取引条件の改善のために，それぞれの立場で採算のあう取引価格としての最低加工賃一覧表を作成。ランドセル関係については，7月 29 日の懇談会で協議した結果9月からの発註に適用することとした。

3. 協定適用対象

ランドセル関係業者（加工業者 40 名，製造業者 11 名）

4. 協定内容

製品規格別の最低加工賃（別添のとおり）

5. 協定の実施時期

ランドセル関係について今秋の発注期（9月から11月まで）から実施他の品目については，なお，問屋との関係もあるので現在交渉中である。

6. その他

（1） 取引関係について

流通機構としては，

小売店←問屋←製造業者→下請加工業者

となつており，下請加工業者は製造業者の発注によつて主材料の支給をうけ，自己所有の設備（ミシン・道具等）と補助材料とを負担して，自宅において規格の製品を加工生産し，これを製造業者に納品することによつて委託加工賃を得るものであるが通常業主を中心とした家族従業員のみのところが多い。

（2） 協定の効果について

別添工賃一覧表のとおりに実現すれば，従来の加工賃よりも平均30%程度の引上げになる見込みである。

製品規格別最低基本工賃表

品名	規格	工賃 並	工賃 上	備考
		円	円	
ランドセル（皮革）	二段	180		ミシン背豚型押
	〃	200		背綿盛
	三段	270		〃
	二段		220	背手ヌイ
	三段		290	
抱カバン	尺 2	300		ピアノ線1本
	尺 2.5	350		背チヤツク付
	尺 3	350	400	
グリーフ	尺 3	350		丸カン付
ワイシヤツ入		1,200		1本チヤツク
抜手	尺 2.3	250		
スピート	尺 0	120		天チヤツク
フエロ	尺 0	250		盛上付
エアケース	尺 3	500	1,300	
スーツケース	尺 8	1,300		
ボストン	尺 3	400	500	ソフト型

注 （1） 本表のうちランドセル関係のみ実施している。

（2） 本表以外の諸製品についても定められているが，主要なもののみ掲げた。

（5） 静岡罐詰協会の最低賃金協定について

1. 協定主体

（1） 名　称　社団法人　静岡罐詰協会

（2） 業者数　68事業場（規模別内訳 30 人～99 人　26,100 人以上 42）

（3） 協定参加業者数　静岡罐詰協会員 50 事業場（アウトサイダー 18）

（4） 協定参加業者に雇用される労働者数

最盛期において 11,700 人（男 1,700 人　女 10,000 人）

その他の時期においては 4,100 人（男 1,100 人，女 3,000 人）位である。

2. 協定の動機および経過

本業界は海外市場への依存度が高いが米国等で輸入制限法制定の気運が見られ，たまたま，昭和 30 年 11 月 28 日付日刊紙で「低賃金輸出産業」と非難された。静岡罐詰協会ではこれらの刺戟を受けて，静岡労働基準局に労務管理の改善指導を依頼し，労務協議会を設置，さらに賃金改善に関する小委員会を設置して，名方面から検討して初給賃金協定の基礎を作成した。

3. 協定の内容

（1） 満 15 歳罐詰調理工の初給賃金を1日（8時間）160円とする。

（2） 満 16 歳以上の罐詰調理工の初給賃金および経験年数別賃金については，標準能力者と標準以下能力者

それぞれ別表(1),(2)に準拠することが望ましい。

別表 （1）　新制中学卒業女子工員（標準能力者）最低賃金基準表　（単位円）

	入社後1年未満の者	入社後1年以上の者	入社後2年以上の者	入社後3年以上の者	入社後4年以上の者	入社後5年以上の者
31 年度卒業生（15 才）	160					
30 年度卒業業（16 才）	165	170				
29 年度卒業生（17 才）	170	175	180			
28 年度卒業生（18 才）	175	180	185	190		
27 年度卒業生（19 才）	180	185	190	195	200	
26 年度卒業生（20 才）	185	190	195	200	205	210
25 年生卒業生（21 才）	185以上	190以上	195以上	200以上	205以上	210以上

本表の適用条件

① 本表は季節工を除く罐詰調理工に適用するものとする。

② 本表の入社後1年以上の者の基準額は 経験年数に対応する昇給額の最低基準を示すものである。

③ 本表による賃金の他に7月及び12月の2回に平均2ヶ月分を下らない賞与を支給するものとする。

④ 本表の実施期日は昭和 31 年4月度賃金の計算初日とする。

別表 （2）

新制中学卒業女子工員（標準以下能力者）最低賃金基準表　（単価円）

	入社後1年未満の者	入社後1年以上の者	入社後2年以上の者	入社後3年以上の者	入社後4年以上の者	入社後5年以上の者
31 年度卒業生（15 才）	160					
30 年度卒業生（16 才）	165	165				
29 年度卒業生（17 才）	170	170	170			
28 年度卒業生（18 才）	175	175	175	175		
27 年度卒業生（19 才）	180	180	180	180	180	
26 年度卒度生（20 才）	185	185	185	185	185	185
25 年度卒業生（21 才）	185以上	185以上	185以上	185以上	185以上	185以上

標準以下能力者の判定については同職種労働者数の 10%以内を基準とし，その他の適用条件は前表と同様とする。

4. 協定適用の対象

（1） 常用の女子罐詰調理工にのみ適用

（2） 適用労働者は約 3,000 人

5. 協定の時期

（1） 成　立　昭和 31 年4月5日

（2） 実施時期　昭和 31 年4月

（参考）

臨時工（季節女子工員）は最盛期約 7,000 人いるが，これについては，昭和 31 年 10 月別表(3)の如き協定の締結がなされた。

別表 （3）

昭和 31 年度季節女子工員賃金協定

（1） 年　令　満 18 歳以上満 30 歳までの標準能力者

（2） 賃　金　未経験者　(18歳)　175 円

1年経験者　(〃)　180 円

2年経験者　(〃)　185 円

3年経験者　(〃)　190 円

（3） 食　費　1日当り　70 円

（4） 旅　費

(イ) 往復旅費　実費支給

(ロ) 会社の都合による中途帰郷の場合も同上

(ハ) 自己の都合により中途帰郷の場合は帰郷旅費自己負担

（5） 寝　具　持参せる場合は1枚に付　1ヶ月 100 円を支払う。

(注) 通勤臨時工　16歳～17歳 基準賃金（協定賃金別表(1)）

18歳以上は上記(2)と同様とする。

資料(十一)ノ二　最低賃金協定実例(二)

(昭和32年10月　労働省労働基準局)

1.　八王子地区（東京都）繊物業の最低賃金協定

1.　労使の意見及び態度

（1）　使用者側の意見及び態度

1.　協定締結時における意見及び態度

（1）　八王子繊物協同組合においては，本協定の推進に当つて全組合員の同意を得るに至らず第一段階として同意する組合員のみをもつて労務八進会を組織し，これを中心に締結を推進したので同組合員の中でも労務八進会に参加したもの（115 事業所概して中堅以上の事業所）と参加しないもの（614 事業所，概して個人業主を含む零細企業）の間には意見及び態度についても相当の開きがある。

すなわち，労務八進会に参加しないものは，概して零細企業で，縁故採用，家族労働者などが多く，さらに毎年労働者を補充する必要もなく，協定の原因である「求人難」を感じていないことも手伝つて，従来の慣習である長時間労働，低賃金を俄かに改めることは困難であるとして協定に対して傍観的，非協力的態度をとつている。

これに対して，労務八進会に参加している事業所は中堅以上の業者が多く，毎年労働者を補充する必要があり，採用にあつても縁故採用のみでは充足出来ず，職業安定所の紹介に俟つ処が大きいが，近年は求人難から労働力の不足に悩んでおり，その原因が長時間労働，低賃金に由来していることを認識して，協定締結の必要性を痛感し，熱心且つ，協力的態度をとつている。

2.　協定締結後の意見及び態度

協定の実施は本年7月 15日 からであり，まだ日も浅く，且つ，最低賃金は新規採用者にのみ適用になるので，実施後の時期は季節外れになる関係もあつて，全般的な意見及び態度に変化はみられない。

しかし，協定に参加していない事業所において，本協定により求人難が解消され，また，繁忙期においても協定が遵守されるならば，協定に参加しなければならないと日和見的ではあるが，協定の実施に注目し出した傾向が見えるようになつた。

（2）　労働者側の意見及び態度

協定締結時における意見及び態度

労働組合が組織されているのは一事業所のみでその活動状況も十分でなく，したがつてまとまつた意見，態度の表明は全くなく，個々の労働者にしても目立つた動きはなかつた。

2.　業者間協定締結後において関連産業および周辺の他産業に及ぼした影響

（1）　八王子及びその周辺地区の関連産業としては撚糸業（事業所数128，労働者数 1,192 人），

染色業（事業所 79，労働者数 991 人）があり，労働条件も同程度のものであるが，まだはつきりした影響は現われていない。ただし，撚糸業は織物業と同様に女子労働者が多く，その点から持に関心を持つて協定の成行きを注目している。

（2）　青梅市及びその周辺には棉織物業（事業所数 350，労働者数約 3,000 人）が密集しているが，同様に求人難の悩みがあり，その対策として青梅織物協同組合内に特別厚生委員会が新設され，本年4月以降毎月1回程度委員会を開いているが，7月の委員会で八王子織物業における労務八進会の協定状況の説明があり，以後，最低賃金協定を中心とした検討に入り8月の委員会で最低賃金 4,000 円とすることを決定し，引続き目下のところ，協定の実施方法について検討中であり，協定の成立は必至であり，その時期も近いものと考えられる。

2.　日立地区商店会の最低賃金協定

1.　労使の意見及び態度

1.　使用者側の意見及び態度

協定そのものに対しては反対意見はない，協定内容についても概して妥当と認めている。具体的に云えば初任給は住込手取り新中卒 2,000円以上，新高卒 3,000円以上は住込費 3,000円と評価しているが，事実上住込費は 3,500 円乃至 3,800 円となりその他の実物給与を含めれば，新中卒で 6,000 円，新高卒で 7,000 円となり，同一企業内の通勤者或は他工場の住込者などに比して高いと云う意見もある。然し良質の労働者を得ることは特にサービスを主とする商業においては経営上重要な問題でこのために労働者の待遇をよくすることは最も大事であり，且つ住込労働者は一般労働者に比し勤務時間が長いのでこの程度の賃金は当然であるとの意見もある。

2.　労働者の意見及び態度

（1）　協定の方法について

従業員としては共同募集による就業条件の協定は就業条件が明示され，確立し安心して働けるという点で賛意を表しており，賃金協定の方法が使用者間だけできめられた点の可否については特別の意見はない。

（2）　協定の内容について

特別の意見は少く，ただ商工会議所で開催した商店従業員の座談会における意見，要望として述べられたものは，①就業時間が長く，自由時間が少いので自由時間が欲しい　②休日が少い，というようなものであつた。

2.　業者間協定締結後において関連産業及び周辺の他産業に及ぼした影響

この業者間協定は日立製作所の下請工場の業者間協定と相伴つて他の産業及び零細事業所の雇用面に影響を与えているが，現在の所，縫製業，サービス業その他製造業の一部が，商工会議所参加事業所の共同募集への参加，及び新規縁故募集の従業員初任給の協定額への適応という形で現われている。

3. 高知県石灰業の最低賃金協定

1. 労使の意見および態度

（1） 使用者側の意見および態度

1. 稲生地区の使用者は何れも本協定を上廻る賃金水準を維持していたことから，直接的な影響はなかつた。当該地区使用者の一部には当初よりその他の地区における低賃金水準の同業者に拡張適用することによつて業者間の過当競争防止を意図していたものもあつたようである。

業者団体としては協定当時はいわゆる神武景気といわれた好況時代の影響下にあつて，前記の如く賃金水準を下廻る最賃協定については余り大きな関心を有していなかつたが最近景況の後退に伴い将来この協定を足がかりとして協定額の改訂賃金引上げなどが要求されることがあれば，相当打撃をうける業者もでることを危ぐしている旨を述べている。

2. 拡張適用をうけた使用者の意見としては稲生地区に主工場または分工場を有する使用者は稲生地区に準じた賃金水準にあつたので格別影響はなく，その他の使用者の場合においても後述のとおり拡張適用該当者が少数であつたため，とくに積極的な意見はなく唯将来本協定を足がかりとする賃金紛争の生ずることを危ぐする向も一部にあるようである。

（2） 労働者側の意見および態度

稲生地区労働者については，協定が賃上げ交渉に併行して最低賃金協定が締結され，しかも最賃協定による直接影響（実際賃金が最低賃金協定を上廻つていた）はなく協定締結に関して労働者側として積極的な意見の反映はなかつたようである。

2. 業者間協定または労使間協定締結において関連産業および周辺の他産業におよぼした影響

本協定締結によつて他の産業におよぼした影響については未だ具体的なものは現れていない。

4. 東京都の鞄製造業に関する最低加工賃協定

1. 労使の意見及び態度

（1） 使用者側の意見及び態度

業者は本協定が単に加工業者（労働者側）の生活改善ばかりでなく製造業者自身の擁護のため，また問屋取引の改善，価格の適正化，さらには，従来の過剰生産，売込競争を排除して品質の向上に寄与することを認めている。

（2） 労働者側の意見及び態度

（1） 本協定については，自分達の生活水準の向上という切実な問題だけに，積極的に熱意をもつて当つて来ており，一日も早く全製品の協定が実施されることを要望している。

（2） 今後，製造業者連盟の誠意ある動きを見守ると共に，懇談会，協議会を通じて，実現を計り，協力していくことになつている。

（3） 業者間協定締結の過程における従業員の意見参しやくの程度

製造業者連盟側が加工業者連盟に働きかけ，本協定が発足したものであり，（案）の作成も加工業者連盟においてなされたものであるから，加工業者の意見は大部分（100%）受け入れたものであると言える。

2. 業者間協定または労使間協定締結後において関連産業及び周辺の他産業に及ぼした影響

（1） 問屋，小売商に対する影響

最近の消費傾向は値段が高くても，上質のものが良く売れ，安物は売れなくなつて来ている。

従つて，協定が完全に実施されて，それに対応して品質が向上し優良品が取引されるようになれば，需要も高まり，販売面にも好影響をもたらすことだろうと問屋，小売商は期待している。

（2） 全国業者に対する影響

去る6月の日本鞄協会全国大会の席上，本協定（当時案）を発表し，又協力を要請しているので，地方関連業者にも，相当の刺戟があつたようである。

（3） 周辺地域の他産業への影響

都内名地でも，本協定の動きに刺戟され，業者組織の気運が醸成されている。

5. 静岡缶詰協会の最低賃金協定

1. 労使の意見及び態度

1. 使用者側の意見及び態度

（1） 締結時の意見としては「満15歳160円と云う額そのものは適当と思われるが，それ以上の者を基準表に適用していくのに若干日時を要するのではないかと思う」と云うことであつた。

（2） 締結後においてはよかつたと思うと云う意見としては「(i)人件費が増加しても生産能率があがり，得をした (ii) 労働者の移動が減少した (iii) 採用時の賃金決定が楽になつた (iv) 労働者を募集し易い」等が主なもので，その他，「男子のものも作つて協定した方が楽でよい」と云う意見もある。更に労務費の増加が設備その他経営の合理化を誘致し，原料の買入れに当つても特に慎重を期すようになつたと云われる。

また不都合と思われる点については，経験の少い者と優秀な者との賃金の開きが少くなつたと云う点をあげている。

2. 労働者側の意見および態度

（1） 協定内容については，新聞等で知つているが一般に関心は薄い。

（2） 主な意見としては「(i)協定前から勤めていた者より後から入社した者の方が割得だから勤続年数の長い者をもう少し優遇してほしい (ii) 男子も協定対象としてほしい」と云うのがある。

3. 締結過程における従業員の意見参しやくの程度

協定締結過程では従業員の意見をきいたことなく，従つて意見の反映された事項はない。

2. 関連産業及び周辺の他産業に及ぼした影響

1. 関連産業に及ぼした影響はその例を見ていない。

2. 他産業に及ぼした影響としては週辺地区（庵原郡蒲原町）の削節加工業があげられる。その影響点としては次のものがあげられる。

（1） 賃金に及ぼした影響

罐詰業の協定前には削節製造業の賃金は新中卒女子で 100～110 円が 相場であつたが協定後労働力を確保のため，自然に 150～160 円に上昇した。

（2） 雇用に与えた影響

罐詰業に良質労働力が 吸収されたため，これに 就職できないものが 集り，質的に低下した。

資料(十一)ノ三　日本橋問屋街(横山、馬喰、橘町)就業規則

（昭和32年7月）

社団法人　東京実業連合会
横山町馬喰町問屋連盟労働基準部
橘町労務管理協力会

就業規則届書

当社就業規則（含給与規定，退職手当金規定）別添の通りお届け致します

昭和　　年　　月　　日

事業の種類
事業の所在地
事業の名称
代表者
職氏名　　印

○○労働基準監督署長殿

意見書

（意見なき場合）

此の就業規則（含給与規定，退職手当金規定）について意見ありません

（意見がある場合）

此の就業規則（含給与規定，退職手当金規定）について左の通り従業員側の意見を具申致します。

記

1. ……

昭和　　年　　月　　日

事業所名
従業員代表　　氏名　　㊞

株式会社○○商店就業規則（労働者 30 人未満の事業所）

第1章　総　則

第1条　店員の就業に関してはこの規則及法令の定める所による

第2条　この規則で店員とは第2章第4条 第5条に定められた手続により採用され継続して勤務する者を云う

第3条　店員は常にこの規則を守り一致団結して営業の円満なる発展に努力しなければならない

第2章　採　用

第4条　年令満 15 歳以上の者を試験その他の方法により詮衡して採用する

第5条　店員として採用された者は次の書類等を提出しなければならない

1. 自筆の履歴書
2. 戸 籍 謄 本
3. 身 元 保 証 書（保証人は東京都及隣接県に在住し独立の生計を営む成年男子１名）
4. 扶 養 家 族 届
5. その他必要と認めるもの

第６条　新に採用せられたる店員は見習期間を２ヶ月とする

見習期間中病気その他の事由により就業の見込なしと認められたる場合は１ヶ月前の予告か又は平均賃金の１ヶ月分を支払つて解雇せしめることがある

第７条　店員は左の各号の１に異動を生じたる時は遅滞なく申出なければならない

1. 本籍地及現住所
2. 世帯を同じくする家族の氏名，続柄，出生，死亡及び職業
3. 通勤の方法

第３章　勤　　務

第８条　店員は正常に就業して行く為次の事項を守らなければならない

1. 店員は許可なくして他の店又は会社の役員或は 従業員となり又は営利を目的とする業務に従事してはならない
2. 店員は業務の秘密を洩らし又店の信用を失墜せしめる様な事をしてはならない
3. 店員は勤務時間中は上長の命に従い業務に専念しなければならない
4. 店員は常に健康に注意し店の風紀秩序を乱す様な行為があつてはならない
5. 店員は許可なくして店の物品，文書，帳簿等を店外に持ち出し他に融通又は私用に供してはならない
6. 店員は正常な理由なくして欠勤，遅刻，早退等をしてはならない
7. 店員は顧客に対しては親切叮寧を旨としなければならない

第９条　就業時間は左の通りとする

1. 始　業　　午前９時
2. 終　業　　午後７時（年少者は午後６時）
3. 休　憩　　正午より交替にて１時間

業務の都合により或は季節により 4 週間を通じて平均１週 54 時間を超えない範囲で就業時間を変型し持定の日に於て９時間又は持定の週に 54 時間を超えて労働することが出来る

但し 18 歳未満の者はこの限りでない

第10条　休日を左の通りとする

1. 日　曜　日
2. 年始３日間

業務の都合により前項の休日は店員代表と相談して変更することが出来る

第11条　前２条の規定に不拘業務の都合により店員全部又は一部に対し早出残業，休日勤務を命ずる事がある。この場合は店員の過半数を代表する者と書面により協定をし，これを行政官庁に届出て行う

但し成年女子の休日労働及 18 歳未満の者に就いてはこの限りでない

女子従業員の時間外労働は１日について２時間，１週について６時間，１年 150 時間の範囲内とする

早出残業休日勤務をした場合には給与規定第６条の割増賃金を支払う

第12条　女子店員で生理日の就業が著るしく困難な者に対しては請求により生理休暇を与える

第13条　病気その他已むを得ない理由により 欠勤する場合は予め欠勤届を出しその暇のない時は事後直にその理由を届出なければならない，理由が認められない欠勤又は虚偽の欠勤は無届欠勤と看做す，病気欠勤７日を超える場合は医師の診断書を提出しなければならない

第14条　店員は傷病欠勤継続 60 日以上に及ぶときは休職とする

休職期間は左の通りとする

勤務年数５年未満の者	90 日
〃　10年未満の者	120 日
〃　10年以上の者	180 日

但し情状により期間を延長することがある

第15条　遅刻，早退の時はその理由を報告許可を受けなければならない

第16条　１ヶ年継続勤務し出勤率８割以上の店員に対し継続又は分割して 6 日間の有給休暇を与える，２年以上継続勤務者に対しては１年に付１日加算し最高 20 日間とする

第17条　店員が有給休暇をとる場合は予め口頭又は書面により届出なければならない，この場合業務の都合により他の日に変更して貰う事が出来る，有給休暇の残日数は次年度に限り繰越す事が出来る

第４章　給　　与

第18条　店員の給与は別に定める給与規定により支給する

第19条　店員が退職する時の退職給与規定は別に定める

第５章　安　全　衛　生

第20条　店員の安全，衛生については労働基準法並に労働安全衛生規則の定める所による

第６章　災　害　補　償

第21条　店員の業務上の災害補償については法令の定める所による

第７章　退　職　解　雇

第22条　店員が自己の都合により 退職を希望する場合は少なくとも 14 日以前に社長宛退職願を提出し承認を得なければならない

第23条　左の各号の１に該当する場合は１ヶ月前に予告するか 又は 30 日分の平均賃金を支払つて解雇する事が出来る

（但し試用期間 14 日未満の者はこの限りに非ず）

1. 精神又は身体に故障あるか又は虚弱，老衰，疾病等の為業務に耐えないと認めたとき
2. 業務上の傷病が原因で身体に故障を生じ業務に耐えないと認め法定の打切補償又は障害補償を支払つたとき
3. 休職期間満了したとき
4. 已むを得ない業務上の都合によるとき

第24条　左の期間中の者については前条の規定はこれを適用しない

1. 業務上の傷病にかゝり療養の為休業する未間及びその後 30 日間
2. 女子店員の産前産後各6週間及びその後 30 日間

但し業務上の傷病に対し法定の打切補償を支払つた場合及び天災事変その他已むを得ない事由により事業の継続が不可能となり行政官庁の認定を得た場合はこの限りでない

第25条　店員の責に帰すべき事由により解雇する時は行政官庁の認定を得て行う，この場合は予告もせず 30 日分の平均賃金も支払わない

第8章　賞　　罰

第26条　店員が左の各号の1に該当する場合は詮衡の上第 27 条の方法により表彰する

1. 業務上顕著なる功績のあつたとき
2. 特に品行方正，精励格勤であつて他の模範となるとき
3. 業務上の損害，危険災害等を未然に発見防止し若しくは災害に際し特に功労のあつたとき
4. 永年勤続して功労のあつたとき

第27条　表彰は左の方法により，その程度はその都度定める

1. 賞状授与
2. 賞品授与
3. 賞金授与
4. 褒賞休暇
5. 昇　　給

第28条　店員は左の各号の1に該当する時は懲戒処分にする

1. この就業規則を守らないとき
2. 故意又は重大なる過失により会社に損害を与えたとき
3. 正当の理由なくして上長に反抗し命令を守らなかつたとき
4. 自己の不注意により火災その他の事故を起し又は他人に傷害，不利益を与えたとき
5. 地位を利用して不都合の行為をしたとき
6. 無届欠勤連続 14 日以上に及んだとき
7. 重要な経歴又は住所氏名を偽り或は詐術を以つて雇傭されたとき
8. 刑法犯に該当する行為のあつたとき
9. 職場規律を紊し他の店員に悪影響を及ぼすとき
10. その他前各号に準ずる程度の不都合の行為のあつたとき

第29条　懲戒はその程度により譴責，減給，解雇に分ける

減給は譴責の上1回の額が平均賃金の1日分の半額以内，総額一賃金支払期の賃金の総額の10分1の以内を減額する

懲戒解雇は第 25 条の規定による

但し行政官庁の認定が得られない場合は 30 日前に予告するか又は 30 日分の平均賃金を支払つて解雇する

懲戒は充分調査したる後幹部会の審議により決定する

第30条　本人の故意又は重大なる過失により会社に損害を与えたる時はその全部又は一部を賠償させることが出来る

附　　則

この規則は昭和　　年　　月　　日より実施する

株式会社〇〇商店給与規定

第1条　就業規則第 18 条に定める店員の給与については，すべて本規定によるものとする

第2条　店員の給与は月給とし，その構成を左の通り定める

1. 給　料
   - イ，基　本　給
   - ロ，業　績　給
   - ハ，諸　手　当
   - ニ，時間外労働割増賃金
2. 賞　与
3. 休職給

第3条　基本給は店員の学歴，年令，経験等考慮し別表により決定する

第4条　業績給は各人の能率に応じ基本給の5割の範囲内において支給する

第5条　諸手当は左の通り

1. 家族手当　　妻子に限り一律に月額 1,000 円を支給する
2. 通勤手当　　月額 600 円以内の範囲において実費を支給する

第6条　就業規則第 11 条の規定による割増賃金は左の計算方法により支給する

月給（基本給＋業績給）$\times\frac{1}{225}\times 1.25$（深夜業の場合は 1.5）

＝時間外及休日労働1時間当の割増賃金

第7条　賞与は年2回（6月，12月）会社の営業成績及び本人の勤務成績に応じ支給することがある

第8条　給料は毎月前月 21 日より当月 20 日までの分をその月の 25 日に直接本人に支給する

支給日が休日に当るときはその前日に繰上げる

第9条　入社又は退職した日の属する月の給料は出勤日数に応じて支給する

第10条　昇給は年1回（1月）本人の勤務成績及び能力を考慮して行う

但し入社日が9月1日以降の者については次年度の昇給はこれを行わない

第11条　店員が正当と認められる私傷病により引続き欠勤した場合の給料は発生時給料に左の率を乗じた割合で支給する

但し賞与は支給しない

1.	欠勤 60 日以内	全　額
2.	就業規則 14 第条に定める休職期間	2分の1
3.	休職期間延長の場合	3分の1

第12条　店員の出張したる場合は旅費その他実費を支給する

株式会社〇〇商店退職手当金規定

第1条　就業規則第 19 条に定める店員の退職手当金支給については，すべて本規定によるものとする

第2条　入社後満3ヶ年以上勤務して退職又は死亡した者に対し退職手当金を支給する

第3条　勤務年数の算出は入社の日（試の使用期間を含む）から起算し，退職又は死亡の月までとする

第4条　就業規則第 14 条に定める休職期間中の勤務年数の算定は，休職全期間の2分の1とする

第5条　退職手当金の基準額は退職当時の基本給に勤続年数を乗じた額とする

但し端数は按分とする

第6条　退職事由が左の各号の1に該当する場合は 前条に見定した額の全額を支給し又在職中特に勤務成績優秀であつた者に対しては右の外幹部会で協議の上5割以内を増額支給する

1. 就業規則第 23 条による退職者
2. 女子の結婚による退職者
3. 勤務年数 20 年以上の任意退職者
4. 死　亡

第7条　勤務年数 20 年未満の者が任意退職する場合には 第5条基準額に対し左の割合により支給する

勤務年数	3年以上 10 年未満の者	5割
〃	10年以上 20 年未満の者	8割

第8条　就業規則第 29 条の規定により解雇する者に対しては原則として退職金は支給しない

第9条　退職手当金の支給は退職日より1週間以内に全額を支払うものとする

但し総額 10 万円を超える場合はその超過額を6ヶ月々賦とし夫々月末に支払う

（別　表）

基本給算出表摘要書

1. 年令 46 歳以上の初任給は 45 歳と同額（年令差無し）とする
2. 年令中学卒 50 歳以上，高校，大学卒 55 歳以上の昇給は1年に付100円とする
3. 業績給は本表により算出した額の5割以内とする
4. 本表には賞与，現物給与等含まない
5. 寄宿従業員の賄費は毎月給料から差引くものとする
6. 本表は基準を示したものであり，勤務成績，経験等により初任給及び昇給額の増減調整を行うことが出来る

中　学　校　卒　業　者

年令差 ＼ 勤続年数 ＼ 年令	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
	２００円													
初　任	4,000	4,200	4,400	4,600	4,800	5,000	5,200	5,400	5,600	5,800	6,000	6,400	6,800	7,200
1	4,400				5,200					6,200				
2	4,800	(400 円昇給)		5,400					6,400					8,400
3	5,200		5,600					6,600					8,600	
4	5,600	5,800					6,800					8,800		
(20才) 5	6,000	(400 円昇給)				7,000					9,000			
6	6,400				7,200					9,200				
7	6,800			7,400					9,400					11,400
8	7,200		7,600	(600 円昇給)				9,600					11,800	
9	7,600	7,800					9,800					11,800		
(25才) 10	8,000					10,000					12,000			
11	8,600				10,200	(600 円昇給)				12,200				
12	9,200			10,400					12,400					14,400
13	9,800		10,600					12,600	(600 円昇給)			14,600		
14	10,400	10,800					12,800					14,800		
(30才) 15	11,000					13,000					15,000	(300 円昇給)		
16	11,600				13,200					15,200				
17	12,200			13,400					15,400					15,900
18	12,800		13,600					15,600					15,100	
19	13,400	13,800					15,800					16,300		
(35才) 20	14,000					16,000					16,600			
21	14,600				16,200					16,700				
22	15,200			16,400					16,900					16,800
23	15,800		15,600					17,100					17,100	
24	16,400	16,800					17,300					17,300		
(40才) 25	17,000					17,500					17,500			
26	17,300				17,700					17,700				
27	17,700			17,600					17,900					17,400
28	17,900		18,100					18,100					17,600	
29	18,200	18,300					18,300					17,800		
(45才) 30	18,500				(50才)	18,500				(55才)	18,000			

基　本　給　算　出　表

４００円												２００円				
29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
7,600	8,000	8,400	8,800	9,200	9,600	10,000	10,400	10,800	11,200	11,600	12,000	12,200	12,400	12,600	12,800	13,000
8,200					10,200					12,200					13,100	
				10,400					12,400					13,200		
			10,600					12,600					13,300			
		10,800					12,800					13,400				
	11,000					13,000					13,600					14,000
11,200					13,200					13,700					14,100	50才
				13,400					13,900					14,200		
			13,600					14,100					14,300			
		13,800					14,300					14,400				
	14,000					14,600					14,600					14,600
14,200					14,700					14,700					14,600	55才
				14,800					14,900					14,700		
			15,100					15,100					14,800			
		15,300					15,300					14,300				
	15,600					15,600					15,000					
15,700					25,700					16,200						
(200 円昇給)				15,900					15,400							
			16,100					15,600								
		16,300	(100 円昇給)				15,800									
	16,600					16,000										
16,100					16,200											
				16,400												
			16,400													
		16,600														
	16,800															
17,000																

高　等　学　校　卒　業　者

勤続年数＼年令	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	300円													
初任	5,000	5,300	5,600	5,900	6,200	6,500	6,800	7,100	7,600	8,100	8,600	9,100	9,600	10,100
1	5,600	5,900					7,400					9,800		
(20才) 2	6,200	(600 円昇給)				7,700					10,200			
3	6,800				8,000					10,600				
4	7,400			8,300					10,800					13,300
5	8,000		8,600	(800 円昇給)				11,100					13,600	
6	8,600	8,900					11,400					13,900		
(25才) 7	9,200					11,700					14,200			
8	10,000				12,000	(800 円昇給)				14,500				
9	10,800			12,300					14,800					17,300
10	11,600		12,600					15,100					17,600	
11	12,400	12,900					15,400	(800 円昇給)				17,900		
(30才)12	13,200					15,700					18,200			
13	14,000				16,000					18,500				
14	14,800			16,300					18,800	(400 円昇給)				19,300
15	15,600		16,600					19,100					19,600	
16	16,400	16,900					19,400					19,900		
(35才)17	17,200					19,700					20,200	(300 円昇給)		
18	18,000				20,000					20,500				
19	18,800			20,300					20,800					20,800
20	19,600		20,600					21,100					21,100	(200
21	20,400	20,900					21,400					21,400		
(40才)22	21,200					21,700					21,700			
23	21,600				22,000					22,000				
24	22,000			22,300					22,300					21,800
25	22,400		22,600					22,600					22,100	
26	22,800	22,900					22,900					22,400		
(45才)27	23,200					23,200					22,700			
28	23,600				23,600					23,000				
29	23,800			23,800					23,300					
30	24,100		24,100					23,600						

基　本　給　算　出　表

500円									300円					0		
32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
10,600	11,100	11,600	12,100	12,600	13,100	13,600	14,100	14,600	14,900	15,200	15,600	15,800	16,100	16,100	16,100	16,100
		12,400					14,800					16,200				
	12,700					15,200					16,300					16,700
13,000					15,500					16,400					17,000	50才
				15,800					16,600					17,300		
			16,100					16,600					17,600			
		16,400					16,900					17,700				
	16,700					17,200					17,800					17,700
17,000					17,600					17,900					18,000	55才
				17,800					18,000					18,300		
			18,100					18,100					18,600			
		18,400					18,400					18,700				
	18,700					18,700					18,800					
19,000					19,000					18,900						
				19,300					19,000							
			19,600					19,100								
		19,900					19,400									
	20,200					19,700										
20,500					20,000											
				20,300												
円昇給)			20,600													
		20,900														
	21,200															
21,500																

大　学　卒　業　者

勤続年数＼年令差	年令	400円				600円									
		22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
初任		7,000	7,400	7,800	8,200	8,800	9,400	10,000	10,600	11,200	11,800	12,400	13,000	13,600	14,200
1		7,800	800円昇給	8,600					11,600					14,600	
2		8,600	9,000					12,000					15,000		
(25才) 3		9,400	(1000円昇給)				12,400					15,400			
4		10,400				12,800					15,800				
5		11,400			13,200					16,200					19,200
6		12,400		13,600	(1,000円昇給)				16,600					19,600	
7		13,400	14,000					17,000					20,000		
(30才) 8		14,400					17,400					20,400			
9		15,400				17,800	(1,000円昇給)				20,800				
10		16,400			18,200					21,200					21,700
11		17,400		18,600					21,600					22,100	
12		18,400	19,000					22,000	(500円昇給)				22,500		
(35才) 13		19,400					22,400					22,900			
14		20,400				22,800					23,300				
15		21,400			23,200					23,700	(400円昇給)				23,700
16		22,400		23,600					24,100					24,100	
17		23,400	24,000					24,500					24,500		
(40才) 18		24,400					24,900					24,900	(300円昇給)		
19		24,900				25,300					25,300				
20		25,400			25,700					25,700					25,200
21		25,900		26,100					26,100					25,600	
22		26,400	26,500					26,500					26,000		
(45才) 23		26,900					26,900					26,400			
24		27,300				27,300					26,800				
25		27,700			27,700					27,200					
26		28,100		28,100					27,600						
27		28,500	28,500					28,000							
(50才) 28		28,900					28,400								
29		29,200				28,800									
30		29,500			29,200										

基　本　給　算　出　表

					400円						0			
36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
14,800	15,400	16,000	16,600	17,200	17,600	18,000	18,400	18,800	19,200	19,200	19,200	19,200	19,200	19,200
			17,600					19,300					19,600	
		18,000					19,400					20,000		
	18,400					19,500					20,400			
18,800					19,600					20,800				
				19,700					21,200					20,700
			20,100					21,300					21,100	(55才)
		20,500					21,400					21,500		
	20,900					21,500					21,900			
21,300					21,600					22,300				
				21,700					22,700					
			22,100					22,800						
		22,500					22,900							
	22,900					23,000								
23,300					23,100									
				23,200										
			23,600											
		24,000												
	24,400													
24,800														

従業員一名雇用するに要する給与調

学歴	採用年令	勤続年数(55才迄)	基本給合計額 ( )内は初任基本給	業績給合計額 支給率	業績給合計額 額(基本給×支給率)	賞与支給合計額 一ヶ年支給率	賞与支給合計額 額〔(基本給+業績給)×支給率〕	給与合計額	退職手当金 ( )内は退職時基本給	支給総額 ( )内は退職時基本給
中学卒	十五才	四十一年	円 6,504,000 (4,000)	3割	1,951,200円	2ヶ月	1,409,200円	9,864,400円	820,000円 (200,000)	10,684,400円
						3ヶ月	2,113,800	10,569,000		11,389,000
				5割	3,552,000	2ヶ月	1,626,000	11,382,000		12,202,000
						3ヶ月	2,439,000	12,195,000		13,015,000
	十八才	三十八年	6,072,000 (4,600)	3割	1,821,600	2ヶ月	1,315,600	9,209,200	737,200 (18,400)	99,946,400
						3ヶ月	1,973,400	9,867,000		10,604,200
				5割	3,036,000	2ヶ月	1,518,000	10,626,000		11,363,200
						3ヶ月	2,277,000	11,385,000		12,122,200
高校卒	十八才	三十八年	7,797,000 (5,000)	3割	2,339,000	2ヶ月	1,689,470	11,826,350	976,600 (25,700)	12,802,050
						3ヶ月	2,534,220	12,671,100		13,647,700
				5割	3,898,800	2ヶ月	1,949,400	13,645,800		14,622,400
						3ヶ月	2,924,100	14,620,500		15,597,100
	二十一才	三十五年	7,218,000 (5,300)	3割	2,165,400	2ヶ月	1,563,900	10,947,300	868,000 (24,800)	11,815,300
						3ヶ月	2,345,850	11,729,250		12,597,250
				5割	3,609,000	2ヶ月	1,804,500	12,631,500		13,489,500
						3ヶ月	2,706,750	13,533,750		14,401,750
大学卒	二十二才	三十四年	8,553,600 (7,000)	3割	2,566,000	2ヶ月	1,853,280	12,972,960	1,033,600 (30,400)	14,006,560
						3ヶ月	2,779,920	13,893,600		14,933,200
				5割	4,276,800	2ヶ月	2,138,400	14,968,800		16,002,400
						3ヶ月	3,207,600	16,038,000		17,071,600
	二十五才	三十一才	7,826,400 (8,200)	3割	2,347,920	2ヶ月	1,695,720	11,870,040	905,200 (29,200)	12,775,240
						3ヶ月	2,543,580	12,717,900		13,623,100
				5割	3,913,200	2ヶ月	1,956,600	13,696,200		14,601,400
						3ヶ月	2,934,900	14,674,500		15,579,700

注 (1) 本表は就業規則、給与規程基本給算出表及び退職手当金規程を計算基礎とし年令 55 才迄勤務するものとして算出したものである。
(2) 本表には時間外労働割増賃金及び現物給計算は含まれていない。

勤続年数別退職手当金支給額調

学歴	採用年令区分	勤続年数 5年 退職時年令	5年 退職手当金	10年 退職時年令	10年 退職手当金	15年 退職時年令	15年 退職手当金	20年 退職時年令	20年 退職手当金	25年 退職時年令	25年 退職手当金	30年 退職時年令	30年 退職手当金	停年時 退職時勤務年数	停年時 退職手当金
中学卒	15才	20才	30,000円	25才	80,000円	30才	165,000円	35才	280,000円	40才	425,000円	45才	555,000円	41年	820,000円
	18才	23	33,000	28	92,000	33	183,000	38	304,000	43	432,500	48	555,000	38	737,200
高校卒	18才	23	40,000	28	116,000	33	234,000	38	392,000	43	560,000	48	723,000	38	976,600
	21才	26	45,500	31	131,000	36	256,500	41	414,000	46	565,000	51	720,000	35	868,000
大学卒	22才	27	57,000	32	164,000	37	321,000	42	508,000	47	692,500	52	885,000	44	1,033,600
	25才	30	66,000	35	182,000	40	348,000	45	514,000	50	692,500	55	876,000	31	905,200

(注) 本表は就業規則(案)給与規程基本給算出表及び退職手当金規程を計算基礎とし算出したものである。

当問屋街従業員男女別平均給与調

（昭31. 8. 1 現在）

年令＼項目＼性別		人員	人員％	給与額	年令別格差	前年度よりの昇給額	同左昇給率
17才以下	男	417	7.1	6,420円	100.0	451円	7.6
	女	204	7.2	5,778	100.0	415	2.0
18才～19才	男	899	13.5	7,426	115.7	416	5.9
	女	564	19.4	6,877	119.0	449	0.7
20才～24才	男	2,038	34.7	9,934	154.7	824	9.0
	女	1,358	46.8	8,111	140.4	458	6.0
25才～29才	男	891	15.2	15,279	238.0	1,263	9.0
	女	392	13.5	10,008	173.2	1,000	12.2
30才～34才	男	509	8·7	19,964	310.7	1,681	9.2
	女	157	5.4	10,739	185.9	1,763	7.5
35才～39才	男	353	6.0	23,371	364.0	1,751	8.1
	女	59	2.0	10,920	189.0	1,175	1.6
40才～49才	男	430	7.3	24,403	380.1	1,566	6.9
	女	102	3.5	9,402	162.7	1,373	4.1
50才以上	男	340	5.8	19,712	307.0	286	1.5
	女	64	2.2	8,311	143.8	(-) 513	(-) 5.8
総平均	男	5,877	100.0	13,411		780	6.2
	女	2,900	100.0	8,213		424	5.4

就業規則比較表

社団法人 東京実業連合会
横山町馬喰町問屋連盟労働基準部
橋町労務管理協力会

事業場記号	試備見習期間	所定外休日	特別休暇	初任基本給	給与構成	昇給 回数	昇給 率	賞与	休職給	備考
A	不定	祝祭日 年始～3日 地方祭	慶弔 各項目毎 1～7日	年令給 4,800～17,520 (16才) (65才) 能力給 600～37,200	基本給 年令給＋能率給 家族手当 1人に付900～1,200 職員手当 500～10,000 物価手当 その都度決定	年1回 4月	年令給 240～120 能力給 240～1,200	2回 給料1～2ヶ月	その都度決定	停年55才 慶弔補助金 基本給の 10～130%
B	なし	祝祭日 社長指示日	慶弔 各項目毎 3～7日	5,000～6,100	基本給 物価手当 基本給の400% 勤務手当 〃 300%以内 家族手当 1人目500 2人目以下250	年1回 9月	1割	1～3回 給料3ヶ月	3ヶ月迄 基本給全額 4～9月 基本給½	慶弔金 1,00～5,000
C	2週間	祝祭日 年始～3日	なし	4,000～6,500	基本給 臨時手当 基本給の2割 勤務手当 300～5,000 家族手当 妻3,000 その他500 通勤手当 利用交通機関一系統	6ヶ月 各1回 1年 各1回 2年 各1回 三段階制	基本給 4～10% 勤務手当 1,000	2回 基本給2ヶ月	不定	
D	3ヶ月	不定	慶弔 各項目毎 2～5日	4,600～6,000	基本給 家族手当 人員に関係なく一律2,000 住宅手当 2,000 役付手当 500～15,000 係長以上 技能手当 300～1,000 タイピスト等 通勤手当 600 以内実費 時間外手当 基本給の 2～3割 (固定化～正規時間外手当は別途計算)	年1回 3月	3年迄 300 3年以上 300～500	3回 給料1ヶ月	2ヶ月 全額支給 2ヶ月以降は 勤続5年未満 3ヶ月迄6割 〃 10年〃 6ヶ月迄6割	祝賀金 1,000～3,000 弔慰金 500～ 基本給1ヶ月分
E	3ヶ月	年始～3日	慶弔 各項目毎 3～7日	4,000～18,500	基本給 家族手当 妻1,000 子300(3人迄) 職能手当 基本給の5割以内 食事手当 出勤日1日50	不定期 (年1回)	500～2,000	2回 本給1～2ヶ月	2ヶ月迄 全額 6ヶ月迄 ½ 6ヶ月以上 無給	停年55才
F	1ヶ月	年始～3日	慶弔 各項目毎 3～7日	4,000～7,000	基本給 家族手当 4人迄 1人500 以上1人に付400	年2回	6%	2回 本給1ヶ月	1ヶ月 全額 1ヶ月 ½ 1ヶ月 ½	
G	不定	不定	慶弔 各項目毎 1～5日	2,500～3,500	基本給 物価手当 基本給の1割 食事手当 3,500	年1回	1,000	2回 夏 給料 1.8ヶ月 冬 給料 2ヶ月	勤続5年未満 6ヶ月 勤続5年以上 1ヶ年 夫々基本給の6割	

退職給与規程比較表

社団法人 東京寒業連合会
横山町馬喰町問屋運営労働基準部
繊 町 労 務 管 理 協 力 会

事業場記号	規定届出の有無	受給資格	基準	率	支給				摘要
					任意	退職	停年解雇	死亡	懲戒解雇	
A	有	3年以上勤務者	3～10年勤務者	1年に付1ヶ月(固定給)…退職月	勤務年数	10年未満者 基準の7割	結婚(女子)停年身体故障 基準額	基準額	無支給	餞別金は勤務年数3年未満者に対し支給
			11～20年 〃	10年迄同上11年以上1年に付1.5ヶ月		〃 8割				
		1年～3年31年以上は餞別金	21～30年 〃	20年迄同上21年〃2ヶ月		〃 9割	解雇～基準+3ヶ月 業務上傷病～基準+基準の10割以内			
			(例) 30年勤務者	同上に1年增す毎に1ヶ月加算 20年勤務者10ヶ月 25年勤務者45ヶ月 40年勤務者55ヶ月		〃 10割				
			餞別金勤務年数1年に付 0.5ヶ月							
B	有	3年以上勤務者	3年以上勤務者	1年に付1ヶ月分(基本給)	勤務年数5年未満	各年度終月基本給合計の8割	基準額	不定	同上	
		5年 〃		1.2ヶ月分	〃 5年以上	5年迄同上+5年以上勤務年数1年に付1ヶ月分				
		10年 〃		1.5ヶ月分						
C	有	同上	勤務年数1年に付基本給1ヶ月分		勤務年数 3～5年	基準の5割	同上	同上	同上	
					〃 5～10年	〃 6割				
					〃 10～20年	〃 7割				
					〃 20年以上	〃 8割				
D	有	同上	同上		同上		同上	同上	同上	
E	有	2年以上勤務者	勤務年数 2～7年	2年を1.2とし以下1年に付0.2と0.3を交互加算	勤続10年未満	基準の20～30%を減額	同上	基準額又は減額	同上	
			〃 8～11年	8年を3とし以下1年に付1を加算	年令30才未満	〃 10～15% 〃				
			〃 12～21年	12年を8とし以下1年に付2を加算	〃 40才〃	基準額				
			〃 22年以上	22年を23とし以下1年に付1を加算 (以上何れも年令給+能力給)	〃 40才以上	基準額				
					勤続10年以上					
F	有	3年以上勤務者	基本給×年数/2		基準額		同上	同上	同上	功績により退職手当の1～3割を慰労金として加算

昭和 32 年 3 月 販売業における学歴別初任賃金調（飯田橋公共職業安定所）昭和32年 2 月調査

規模別	性別区分	中学 男	中学 女	高校 男	高校 女	大学 男	大学 女
500 人 以 上	最高	— 円	6,100 円	9,400 円	8,500 円	13,000 円	12,000 円
	最低	—	5,000	6,400	5,500	8,800	7,500
	平均	5,200	5,600	7,700	7,400	11,100	9,300
100人～400人	最高	6,000	5,500	8,500	8,800	15,000	—
	最低	5,500	4,800	6,000	5,200	9,500	—
	平均	5,800	5,200	7,300	7,000	11,700	—
15人～ 99人	最高	6,000	5,200	7,600	7,000	12,000	—
	最低	4,000	4,000	5,800	5,000	6,100	—
	平均	5,000	4,900	6,700	6,300	10,500	—

女 子 初 任 給 調 （神田橋女子公共職業安定所 昭和32年 2 月調査）

職種	全産業 最高額	全産業 最低額	全産業 平均額	産業別 最高額 産業名	産業別 最高額 平均額	産業別 最低額 産業名	産業別 最低額 平均額	採用条件 学歴	採用条件 年令	採用条件 経験
一般事務員	円 10,000	円 5,000	円 6,500	金融，保険業	円 7,300	不動産業	円 6,000		20才前後	
経理事務員	12,000	7,000	8,100	製造業，卸小売業	8,200	サービス業	7,400	重視せず	23才前後	重視
経理補助員	9,000	5,000	6,900	鉱業	8,000	金融保険業	6,600	不問又は中学卒		
事務所給仕	7,000	4,000	5,400	サービス業 卸小売業	5,600			中学卒	16～18才	
和文タイピスト	12,000	6,000	7,650	サービス業	8,000	官公庁	6,500	体校卒6割他中学卒		2年
英文タイピスト	15,000	7,000	9,400	サービス業	11,040	金融業	8,700	不問	不問	重視
電話交換手	11,000	6,000	7,460	製造業				中学卒	16～33才	
エレベーターガール	7,500	6,000	6,500					中学卒		
食堂，喫茶店給仕				食堂ウエイトレス	6,400	小飲食店	5,800	中学卒	19歳前後	
店員通勤	8,000	5,500	6,500						20才前後	
〃 住込	4,000	2,500	3,300					中学卒		

（昭和32. 8. 29月作成）

卸売業年令別平均賃金（旧中，新高卒）

（昭和30.4月現在労働省調）

年令別	職種別	規模別 100人～499人 男	100人～499人 女	30人～99人 男	30人～99人 女	10人～29人 男	10人～29人 女
以上 未満 18才～20才	事務職員	7,432円	6,544円	6,704円	5,612円	6,482円	5,264
	外交仕入販売員	8,197		6,661		6,227	
20才～25才	事務職員	10,086	8,192	10,011	7,747	8,658	6,801
	外交仕入販売員	11,203		10,127		9,316	
25才～30才	事務職員	15,500	10,495	14,758	9,479	14,731	7,704
	外交仕入販売員	16,432		14,685		14,129	
30才～35才	事務職員	21,695	11,508	18,857	10,288	16,039	8,938
	外交仕入販売員	20,810		21,598		17,774	
35才～40才	事務職員	22,653	12,531	21,557	12,608	19,563	8,053
	外交仕入販売員	27,058		22,041		19,825	
40才～50才	事務職員	25,315	12,370	22,187	10,426	18,497	9,096
	外交仕入販売員	27,418		22,403		20,348	
50才～60才	事務職員	21,347		21,630		15,792	
	外交仕入販売員	32,325		27,886		18,687	
60才 以上	事務職員	40,250		16,602		20,287	
	外交仕入販売員	20,417		21,390		25,200	

卸売業勤続年数（経験年数）別平均年令同賃金（旧中，新高卒）

（昭和30.4月現在労働省調）

勤続年数	規模別 100人～400人 男 平均年令	100人～400人 男 平均賃金	100人～400人 女 平均年令	100人～400人 女 平均賃金	30人～99人 男 平均年令	30人～99人 男 平均賃金	30人～99人 女 平均年令	30人～99人 女 平均賃金	10人～29人 男 平均年令	10人～29人 男 平均賃金	10人～29人 女 平均年令	10人～29人 女 平均賃金
6ヶ月未満	18.9才	7,291円	19.8才	6,700円	23.3才	7,470円	20.8才	5,872円	28.5才	10,116円	19.8才	5,409円
	24.9	9,246			26.2	8,376			24.2	8,579		
以上 未満 6ヶ月～1年	24.0	9,179	21.2	7,353	23.5	13,148	24.6	6,873	32.6	11,177	22.5	6,394
	26.5	11,773			32.8	12,992			26.5	10,493		
1年～2年	24.2	10,767	20.7	6,917	24.2	9,783	22.5	6,483	28.6	11,350	23.3	6,263
	25.5	14,017			26.7	10,439			27.8	10,939		
2年～3年	25.9	10,892	23.6	8,435	26.7	12,675	23.6	7,434	31.1	11,895	24.7	6,773
	25.5	12,243			25.0	11,412			28.1	11,608		
3年～5年	29.1	13,804	25.2	8,822	32.1	15,706	25.8	8,197	35.3	15,166	26.5	7,803
	26.1	12,917			28.5	14,807			27.8	12,118		
5年～10年	32.0	18,959	27.5	11,367	34.8	20,413	29.1	10,707	37.0	18,050	29.3	8,842
	30.4	17,672			32.3	20,364			31.3	17,927		
10年～15年	35.2	25,130	31.7	12,096	42.3	25,172	44.3	11,193	34.8	21,268	48.5	15,000
	34.2	25,874			39.6	24,723			32.5	17,500		
15年～20年	38.0	26,750	33.5	15,803	59.3	25,664	33.5	18,874	46.0	21,325		
	36.0	29,467			34.3	32,005			38.5	18,393		
20年 以上	39.9	38,513	46.5	10,000	40.0	31,437			43.5	20,000		
	43.6	32,865			39.5	31,903			51.7	28,124		

（注） 数字上段は事務職員，下段は外交仕入販売員の夫々平均年令及び平均賃金

資料(十一)ノ四

高知県稲生地区石灰製造業における最低賃金に関する労使協定拡張適用の概要

（昭和32年6月 最低賃金関係資料〔十二〕）

日本経営者団体連盟事務局

高知県稲生地区には県下の石灰製造業者の過半数が存在しているが，その業者は土佐石灰工業協同組合を組織し，一方これ等企業には夫々企業別労組があり，その連合体として石灰労組協議会（県総評加盟，組合員数約660人）が組織されていた。

この労組協議会は今春総評の最低賃金制要求闘争の方針に沿つて時給30円（1日8時間1月25日労働で月額6,000円）の最低賃金の労使協定を締結するよう要求して来たが，稲生地区業者は既にそれ以上の金額を支払つているので，之に同意し，3月26日に別添(1)のような最低賃金に関する協定及覚書が調印された。そこで労組はさらに労組法第18条の地域的一般的拘束力の規定を適用して，之を全県下に及ぼし，石灰製造業における最低賃金を確保せんとして，4月2日高知地労委に拡張適用の申請をした。申請された地労委は調査委員会を設けて実情調査を行い，慎重審議の結果，拡張適用を適当とする旨の別添(2)の如き決議を行つたもので，知事の公告によつて当該地域の石灰業者とその労働者に広く拡張適用されることとなつたものである。

なお協約締結当事者たる企業は協定書にもある通り，13業者その内訳は石灰製造10，原石採掘1，炭酸カルシウム製造2となつており，新に拡張適用されるに至つた石灰製造事業場に雇用されている同種労働者数は186人，業者は13となつており，又前述の通り協約当事者たる業者の従業員には覚書該当者を除き，時給30円以下のものはなく，拡張適用される業者中でも数名該当する程度で，その点では余り影響はない。

協約締結当事者たる業者は最低賃金による過当競争を防止する点より之が拡張適用に賛成していたので，その面での効果は大きいものと思われる。

別 添 (1)

最低賃金に関する協定書

土佐石灰株式会社外拾弐経営者と稲生石灰労働組合協議会とは，最低賃金に関する左記の協定を締結し双方誠意をもつて実施する。

記

1. 事業主は時給30円以下では労働者を使用しないものとする。
2. この協定は各事業主が従業員に適用する一切の規定に優先する。
3. この協定の有効期間は昭和32年4月1日より1カ年とする。

但し期間中でも双方合意により改正することができる。

なおこの協定の有効期間が満了になつても新協定が締結されないときは，この協定の効力は1ヶ年間延長される。

昭和32年3月26日

土佐石灰株式会社	社長	友永一郎
高知石灰株式会社	〃	豊永隆賀
井上満吉商店	代表者	井上満吉
横田与之助商店	〃	横田与之助
株式会社戸梶商店	社長	戸梶義正
川崎産業有限会社	代表者	仙頭源一
合資会社井上商店	〃	井上卯太郎
田中石灰工業株式会社	社長	田中辰三郎
栗田商店	代表者	栗田鶴之助
入交産業株式会社	取締役社長	入交太蔵
白洋炭化工業所	代表者	新谷憲三
高知炭化工業所	〃	竹村道夫
高知石灰石鉱業(株)	〃	井上泉
稲生石灰労働組合協議会	委員長	橋本一二三

最低賃金に関する協定に対する覚書

土佐石灰株式会社外拾弐経営者と稲生石灰労働組合協議会とは昭和32年3月26日両者間において締結された最低賃金に関し左記のとおりの了解事項のあることを確認する。

記

最低賃金に関する協定の適用される従業員には風呂番，小使，掃除夫等従来の慣行で一般工員並の工賃を支払われざる者，試の使用期間中の工員，見習工，雇用期間の定めてある臨時工及び事務所職員は含まれない。

昭和32年5月20日

土佐石灰株式会社	社長	友永一郎
高知石灰株式会社	〃	豊永隆賀
井上満吉商店	代表者	井上満吉
横田与之助商店	〃	横田与之助
川崎産業有限会社	〃	仙頭源一
合資会社井上商店	〃	井上卯太郎
田中石灰工業株式会社	社長	田中辰三郎
栗田商店	代表者	栗田鶴之助
入交産業株式会社	取締役社長	入交太蔵
白洋炭化工業所	代表者	新谷憲三
高知炭化工業所	〃	竹村道夫

高知石灰石鉱業株式会社　〃　井　上　　泉
稲生石灰労働組合協議会　委員長　橋　本　一　二　三

別　添　（2）

決　議　書

昭和 32 年4月2日，稲生石灰労働組合協議会から高知県知事並びに当委員会に対して労働組合法第 18 条の規定により，同組合と土佐石灰株式会社外 12 経営者との間に締結されている労働協約を，高知県下一円の石灰製造の全工場事業場に拡張適用を決定するよう申立てがあつた。

よつて当委員会は，本申立について詳細に実情調査を行い，慎重審議の結果，昭和 32 年6月4日第 283 回定例総会において，労働組合法第 18 条及び同法施行令第 15 条の規定により左のとおり決議する。

主　文

稲生石灰労働組合協議会と土佐石灰株式会社外 12 経営者との間に締結されている別紙最低賃金に関する協定は，左記によつて拡張適用されることが適当である。

記

1. 適用される労働協約の条項
   別紙最低賃金に関する協定主文全条項
2. 適用される地域
   高知市，須崎市，香美郡，長岡郡，土佐郡，吾川郡及び高岡郡
3. 適用される使用者及び労働者
   前記地域内において，石灰製造業を営む者及びその工場事業場に雇用されている全労働者
   但し，事務職員，試の使用期間中の工員及び見習工（14日を超えて引続き雇用されるに至つた者を除く），雇用期間の定めのある臨時工（所定の期間を超えて引続き雇用されるに至つた者を除く），並びに，風呂番，小使，掃除夫（婦）等従来の慣行で一般工員並の賃金を支払われない者を除く。

理　由

1.「1の地域」について

石灰製造業は，地下資源にまつて成立つ産業であつて，良質石灰石分布地帯を著しく隔絶しては起り得ない産業である。しかして高知県下にはその岩層が広く分布し，その岩質も，中村市，宿毛市，土佐清水市及び幡多郡を除けば，著しい優劣は認められない。

現在のところ，安芸市，安芸郡及び中村市，宿毛市，土佐清水市，幡多郡には，石灰製造事業場は存在しない。

輸送上その他の地理的条件並びに一般的経済立地条件からみるなれば，安芸市，安芸郡及び中村市，宿毛市，土佐清水市，幡多郡は，高知県下の他地区に比し，著しい差異が認められる。

前記4市2郡を除けば，産業立地条件及び労働者の労働並びに経済的諸条件において，稲生地区とそれ以外の地区の間に著しい差異は認められない。

2.「同種の労働者」について

わが国の労働組合組織が，多くの場合，企業別組合の形態をとり，且つ労働協約も企業別に締結されている現状並びに本件労働協約が協約当事者たる諸種の使用者及び当該工場事業場の諸種の従業員に適用されるものである点からみて，同種の意義は企業別にその企業目的，並びに本件労働協約を締結せる組合員の職種等を勘案し，これを判断するを適当と思料する。

しかして本件労働協約は，石灰製造の外に石灰製造のための石灰石採掘と炭酸カルシウム製造の工場事業場を含んでいるが，本件申立においては，炭酸カルシウム製造業はこれを除外している。のみならず，炭酸カルシウム製造は化学工業であり，石灰製造は窯業であつて，業種が本質的に異なるので，炭酸カルシウム製造は，製造工程が石灰製造と類似してはいるが，同種とは認められない。

石灰石採掘を営むもののうち，高知石灰石鉱業株式会社は，香長村稲生において石灰石採掘を行つているが，当該地区にあつては，非金属鉱山に鉱山法の適用される以前は，各企業がそれぞれ個別に石灰石を採掘し，それによつて石灰製造を行つていたが，鉱山法適用による事業の必然的要求から統一採掘のために前記会社が生れたものであり，且つ同社は，石灰製造のための石灰石採掘を唯一の目的とし，その販売先も稲生地区優先の原則が確立している。のみならず，生産量のほとんどは稲生地区の石灰製造のために使用されている。

上述のごとく，稲生地区において石灰石採掘業を営む高知石灰石鉱業株式会社は，その成立の歴史的経緯並びに需給の地域的制約からみて，石灰製造と密接不可分の関係にある特異の企業であり，石灰石採掘業としての独自性なく，むしろ石灰製造業に包含せられるものとみるべきである。

稲生地区以外の石灰石採掘業は，石灰製造のための石灰石採掘を唯一の目的とするものでなく，且つ稲生地区のような歴史的経緯も認められないので，これらはすべて石灰製造業に包含せられざる独自の業種と認めるべきである。

なお，本件労働協約はその適用範囲から，事務職員，試の使用期間中の工員，見習工，雇用期間の定めのある臨時工及び風呂番，小使，掃除夫（婦）等従来の慣行で一般工員並の賃金を支払われない者が除かれている。

3.「大部分」について

労働組合法第 18 条にいう「大部分」についていは，当該地域における当該業種の，経営並びに労働の実態等によつて判断すべきであつて，労働組合法第 17 条のごとく明確な限界線は引くことができない。

しかして，本件における同種の労働者の数を，本件労働協約の適用を受けている者と，前地域において従業する他の同種の労働者とについてみるに，前者は 564 人，後者は 186 人で，総数 750 人に対し前者の比率は，75.2% にあたる。

よつて本件申立は，法に規定する「大部分」に適合するものと認める。

4.「1の労働協約」について

本件最低賃金に関する協定は，稲生地区の石灰製造業及び類似産業における企業別組合の連合組織体である申立組合と当該全使用者との間に締結せられた単一の労働協約であつて，稲生地区において石灰製造業に従事する労働者に関する「1の労働協約」である。

5. 以上によれば，本件は，高知市，須崎市，香美郡，長岡郡，土佐郡吾川郡及び高岡郡の地域において従事する石灰製造業の労働者という同種の労働者について，その大部分が本件労働協約の適用を受けるに至つたものと認めるべきところ，他に法第 18 条の適用を排除すべきなんら特別の事由は認められないので，主文のとおり決議する。

昭和 32 年6月4日

高知県地方労働委員会

資料(十二) わが国労働基準法における最低賃金条項 (参与資料)

(最低賃金)

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。

〔同前—賃金審議会〕

第29条 (1) 最低賃金に関する事項を審議させるために，中央賃金審議会及び地方賃金審議会を置く。

(2) 賃金審議会には，必要に応じ，一定の事業又は職業について専門審議会を置くことができる。

(3) 賃金審議会の委員は，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，行政官庁が各々同数を委嘱する。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委嘱する。

(4) この法律で定めるものの外，賃金審議会に関し必要な事項は，命令で定める。

〔同前—決定の手続〕

第30条 (1) 行政官庁が最低賃金を定めようとする場合においては，予め賃金審議会の調査及び意見を求めなければならない。

(2) 前項の場合，賃金審議会は，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。

(3) 行政官庁は，前項の意見について公聴会を開いた後に，賃金審議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。

(4) 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。

(5) 賃金審議会は，必要であると認める場合においては，賃金に関する事項について行政官庁に建議することができる。

〔同前—最低賃金の効力及び適用除外〕

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

資料(十三) I.L.O.の最低賃金決定制度の創設に関する条約（第26号）の一部抜粋（参与資料）

国際労働機関の総会は，国際労働事務局の理事会に依り「ジュネーヴ」に招集せられ，1928年5月30日を以て其の第11回会議を開催し，右会議の会議事項の第1項目たる最低賃金決定制度に関する提案の採択を決議し，且該提案は国際条約の形式に依るべきものなることを決定し，国際労働機関の締盟国に依り批准せらるゝが為，国際労働機関憲章の規定に従い，1928年6月16日，1928年の最低賃金決定制度条約と称せられるべき左の条約を採択す。

第1条 1. 本条約を批准する国際労働機関の各締盟国は，団体協約其の他の方法に依る賃金の有効なる規律の為の施設存せず且賃金が例外的に低廉なる若干の職業又は職業の部分（就中家内労働の職業）に於て使用せらるゝ労働者の為，最低賃金率を決定し得る為の制度を創設し又は維持することを約す。

2. 本条約に於て「職業」と称するは，製造業及商業を包含す。

第2条 本条約を批准する各締盟国は，当該職業又は職業の部分に労働者団体及使用者団体が存在する場合に於ては該団体と協議の上，何れの職業又は該職業の部分に第条に掲ぐる最低賃金決定制度を実施すべきやを決定するの自由を有す。

第3条 1. 本条約を批准する各締盟国は，最低賃金決定制度の性質及形態並びに其の運用方法を決定するの自由を有す。

2. 但し，

（1） 或職業又は職業の部分に該制度を実施するに先ち，関係ある使用者及労働者の各代表者（使用者団体及労働者団体ある場合には各団体の代表者を含む。）並びに其の他の者にして職業又は職務上右の目的の為特に資格を有し権限ある機関に於いて之と協議するを適当なりと認むるものと協議すべし。

（2） 関係ある使用者及労働者は，当該国の法令又は規則に依り定めらるべき方法及範囲に於て，尚如何なる場合に於ても同一の員数に依り且同等の条件に於て，該制度の運用に之を参与せしむべし。

（3） 決定せられたる最低賃金率は，関係ある使用者及労働者に対し拘束力を有し，個人的契約に依りて又は，権限ある機関の一般的若は特定の許可を受くるに非ざれば団体協約に依りて，之を引下ぐることを得ず。

第4条 1. 本条約を批准する各締盟国は，関係ある使用者及労働者に現行最低賃金率を知悉せしむること並びに此等の率の適用せらるゝ場合に右の率より低き率に於て賃金が支払わるゝことなきことを確保する為，監督及制裁の制度に依り必要なる措置を執るべし。

2. 最低率の適用を受くる労働者にして此等の率より低き率に於て賃金を支払われたるものは，当該国の法令又は規則に依り定めらるゝことあるべき時間上の制限に従い，裁判上又は其の他の適法なる手続に依りて支払不足額を回収する権利を有す。

第5条 本条約を批准する各締盟国は，最低賃金決定制度の実施せらるゝ職業又は職業の部分の表を掲げ且該制度の運用の方法及結果並に，簡単なる形式に於て適用を受くる労働者の概数，決定せられたる最低賃金率及最低率に関連して定められたる他の条件あらば其の中比較的重要なるものを指示せる一般的記述を毎年国際労働事務局に通告すべし。

資料(十四)

I.L.O.の最低賃金決定の実施に関する勧告（第30号）の一部抜粋（参与資料）

国際労働機関の総会は，国際労働事務局の理事会に依り「ジュネーヴ」に招集せられ，1928年5月30日を以て其の第11回会議を開催し，右会議の会議事項の第項1目たる最低賃金決定制度に関する提案の採択を決議し，且該提案は勧告の形式に依るべきものなることを決定し，国際労働機関の締盟国をして立法其の他の方法に依り之が実現を為さしむる目的を以て考慮せしむる為，国際労働機関憲章の規定に従い，1928年6月16日，1928年の最低賃金決定制度勧告と称せらるべき左の勧告を採択す。

A.Ⅱ. 1. 最低賃金決定制度は，其の採れる形式の如何を問わず（例えば個々の職業に対する職業委員会，職業委員会，職業の集団に対する一般委員会，強制仲裁裁判所），当該職業又は職業の部分に於ける関係条件を調査し尚第一に且主として影響を受くる利害関係者，即ち該職業又は職業の部分に於ける使用者及労働者と協議して，之を運用すべく，如何なる場合に於ても，最低賃金率の決定に関する一切の事項に付ては，右使用者及労働者の意見を求め且其の意見に対しては充分にして均等なる考慮を払うべし。

2. （a） 決定せらるべき賃金率の権威を一層大ならしむる為には，関係ある使用者及労働者が員数又は投票力を等しくする代表者を通じ共同して賃金決定機関の審議及決定に直接参加することを一般方策とすべし。如何なる場合に於ても，一方の側が代表を許されたるときは，他の側は，同一の立場に於て代表せらるべし。尚賃金決定機関は，1名又は2名以上の中立者にして，其の投票が使用者及労働者の各代表者の投票の同数に分れたる場合に於て有効なる決定に到達することを得しむるものを包含すべし。右中立者は，能う限り賃金決定機関に於ける使用者及労働者の各代表者の同意を得て又は之と協議の上，選任せらるべし。

（b） 使用者及労働者の各代表者が夫々其の利益を代表する者の信任を有する者たるべきことを確保する為，関係ある使用者及労働者は，事情の許す限り其の代表者の選定に付発言権を与えらるべく，尚使用者団体及労働者団体の存在するときは，右団体は，如何なる場合に於ても，賃金決定機関に参加せしむる為，其の推薦する者の氏名を提出することを求められるべし。

（c） (a)項に掲げられる中立者は，其の義務を果すに必要なる資格を有し且当該職業又は職業の部分に於て公平を疑わるゝ虞あるが如き利害関係を有せざるものと認めらるゝ男子又は女子の中より選定せらるべし。

（d） 或職業又は職業の部分に於て多数の女子が使用せらるゝ場合には，能う限り労働者の代表者中に女子を，及(a)項に掲げらるゝ中立者中に1名又は2名以上の女子を含ましむる措置を為すべし。

資料(五)

主要国における最低賃金制度実施状況

労働大臣官房給与審議室
労働基準局福利課

はしがき

この実施状況は，昭和31年7月主要国における最低賃金制度の実施状況について在外公館に依頼した調査の結果報告が労働省より外務省を通じて在外公館に依頼した調査の結果報告を基準として，外国労働法全書（労働省労働統計調査部編，労務行政研究所発行），各国における最低賃金法（労働大臣官房労働統計調査部編，内外労働資料第46集）ならびに海外労働経済月報第2巻第10号，第6巻第11号，第12号，第7巻第1号，第2号，第5号（労働省労働大臣官房労働統計調査部）世界の最低賃金（日本ILO協会編）を参照し，とりまとめたものである。

国名(批准年月日)	法律名(制定年)	適用範囲	決定機関	決定基準	最低賃金額	実施状況	罰則	備考
イギリス (1926.6.14)	賃金審議会法 (1945, 制定) (1948, 改正)	労働大臣の指定する職業	賃金審議会の提案に基き労働大臣が賃金規制命令を公布する。 ○賃金審議会は労働大臣の命により産業別に設置されるか設置命令は次の場合に行われる。 (1) 大臣が該産業につき労働者の報酬を調整する適当な機関がなくこれら労働者の現在の報酬を考慮して設置を必要とする場合(1条) (2) 合同産業協議会，その他類似の機関または「労働者の賃金および労働条件の決定に実行的に参画している労働の団体」から申請があつた場合	すべて各審議会の自由裁量に委ねられている。賃率の定め方も一様でなく性別，年令別にあるいは特定職種に対する時間賃率，全ての職種に対するもの，また各種作業のそれぞれについて出来高給の賃価を定めるもの	1956.4 例： 帽子製造業 男 シリング 122 6 女 シリング 91 8 レース仕上業 女 シリング 67 6 洗濯業 男 シリング 127 6 女 シリング 92 9¾ シャツ製造業 男 シリング 130 2 女 シリング 91 8	賃金審議会法による分をも含めて1955年末現在，設置されている賃金審議会の数は65に及び，これの適用を受ける労働者は250万人，即ち農，鉱，漁業，建設業，及び公務を除く雇用労働者総数の14%に達している。	本法適用労働者を使用する者が必要なる記録の保存を怠り，また該当する労働者に該当事項を通告することを怠つた場合は即決判決により20ポンド以下の罰金に処せられる。(第15条) 使用者が法定最低賃金以上を支払うことを怠つた場合は即決裁判により各々の罪に対して20ポンド以下の罰金を科せられる。(第11条)	沿革 英国において始めて最低賃金決定のための法律が施行になつたのは1909年の産業協議会法であるが，此の法律は1918年に改訂を見，後1945年3月賃金審議会法が公布され産業協議会法にとつて代つた。

			ありこれに相当の理由があると認めた場合はこれを調査委員会に附託しその勧告により設置する（2条） （3） 労働者の報酬について有効なる調整機関がないかもしくは廃止またはその目的に適しなくなるおそれがあり，従つて報酬の合理的基準が維持できなくなると認められるとき大臣は自らの発意により該産業の賃金審議会の要否を調査委員会に諮問しその勧告により設置する。（3条） ○賃金審議会は中立，労，使の三者構成で委員数は中立名以内，労使夫々15名以内とされる。労働大臣がその都度任命する。（7条）	の等々多様である。	圧延金属製品製造業 シリング ペンス 男 130 2 女 96 3 （注） いずれも男子は21才以上女子は18才以上の1週間当りの最低賃金額	1955年1月～12月間に発せられた賃金命令は66件に及ぶ。		更に1948年には旧来の道路運送業法等を本法の中に統合整理している。
	賄業賃金法（1943制定）	賄業及び宿泊施設関係労働者全部	賃金審議会法に依る手続と同様の方法で決定されるが，異る点は賄業賃金審議会の委員が3名の中立委員と労使の意見を代表するが自らは当該産業に関係しない労使の委員各2名以内計7名以内で構成される常設の機関であることである。（第1条第1項）	食事及び居室が与えられる場合，一定の条件の下にこれら実物給与を許容するものがある。	（例） カフエー業 男子労働者 ロンドン以外の地域 48時間 5ポンド13シリング		最低賃金に違反した使用者は即決裁判により20ポンド以下の罰金に処せられる。	
	農業賃金法（1948制定）	酪農，林業を含む農業労働者	中央に設置する中央農業金金審議会が最低賃金率を決定するが，農業労働者に対して賃金の一部として支給される食事及び住居の利益の評価等地域的な問題についても県の賃金委員会がこれを担当する。（第1条～第3条）		イングランド，ウエールスの一部 男21才以上 シリング 1週 135 女18才以上 1週 95	各県の賃金委員会数 総数 41	最低賃金に違反した使用者は即決裁判により20ポンド以下の罰金に処せられる。	

					その他の地域 男21才以上 シリング 1週 135 女18才以上 1週 102 スコットランド 男21才以上 1週 130 女18才以上 1週 100 （1ポンド＝1,008円）			
米国	公正労働基準法（1938 年制定） （1939 年改正） （1941 年改正） （1949 年改正） （1955 年改正）	州際商業及び州際商業のための商品の生産に従事する労働者，但し次を除く （1） 地域的例外としてプエルトリコ，ハージン諸島 （2） 不具労働者，見習工，徒弟，メッセンヂヤー （3） 管理監督の地位にある者 （4） その他売上げの4割以内が州内でなされる小売，サービス業，海員，漁業労働者等（13条）	法律の中に画一最低賃金額を決めている。但し前欄例外地域（プエルトリコ，バージン諸島）においては労働長官が当地域の労使公益の代表からなる産業委員会の勧告にもとずき賃金率の決定を行う。（6条）	生計費，製造業における生産性並に賃金水準の変化，使用者が賃金引上に応じうる能力および労働長官が適当と認める他の要因（4条）	現行1時間当り1ドル（1956年3月施行）（6条）	現在2,400万人の労働者が適用を受け，これは労働者総数の約半数に当る。1955年の改正に際しては1ドル以下の労働者が210万人いたと云われる。	故意に違反した場合判決により10,000ドル以下の罰金もしくは6ヶ月以下の禁錮に処し又は併科される。 なお未払賃金についてはこれと同額の附加金を支払わしめる。（19条）	沿革 1938年に制定され，当時1時間当り25セントであつたが，以下 1945年 40セント 1949年 75セント 1956年 1ドル の改正を経て今日に至つている。

公契約法（ウオルシュヒリー法）（1936 年制定）（1942 年改正）（1952 年改正）	合衆国政府に対して1万ドルを超える原材料用度品，物品および設備の製造又は供給を行う契約者に雇用される労働者を対象とする。（1条）	労働長官が調査及び公聴会の手続を経て決定する。（10条）	労働長官が当該産業類似産業もしくは産業群における一般職種別最低賃金を定める。（常に公正労働基準法を上廻る額が決定されている）1条（B）	例 鉄鋼業は1940年当1時時間当り 1.08～1.23ドル（地域別） 綿，絹産業は1953年当1時時間当り1ドル	現在43の産業に対して最低賃金が定められている。	契約の取消（2条） 違反者の氏名が公表され，労働長官が違反の発生を決定した日から三年かかる商社，団体この契約の締結が禁止される。（3条）	
一般賃金に関する法律（ベイコン，デーヴイス法）（1931 年制定）（1935 年改正）（1940 年改正）	2,000 ドル以上の公共建築物の契約を行う請負人，下請負人に雇用せられる労働者及び機械工（1条）	労働長官の定めるところによる。（1条）	労働長官が同種の労働者に一般に支払われていると認める賃金率（1条）			契約の停止（2条）	請負契約人は労働者，機械工を広告募集する際最低賃金額を支払う旨の規定を記載しなければならない。（1条）
州最低賃金法（約33州に実施されている）	1. 全産業 全職業を対象とするもの（例アラスカ）から一部の産業にのみ規定しているもの（例メイン州の魚類罐詰業）まで様々の型がある。 2. 性及び年令による区別では11州が成人男子及び女子双方に適用され（例コネチカットアイダホ）その他は女子および年少者もしくは女子にのみ適用されている。此の際年少者とは18才～21才の男女である。 3. 不具労働者は原則として適用除外となつており見習，徒弟は特定期間最低賃金額を下廻る所定の賃金（6～7割）が認められている例が多い。 4. 家内労働者については多くの例が等しく適用されるかもしくは同種の職業の賃金を支払うべき旨の定めがある。	（1） 賃金委員会による方式 多くの州でとられている形式で通常，労，使，中立よりなる常設委員会が中央に設けられる。必要と認められれば更に特意産業について賃金委員会もしくは産業会議を構成せしめ妥当と認められる最低賃金額を中央委員会に勧告せしめる。中央委員会ではこの勧告及び公聴会の意見を基に行政命令に依り決定する。（ニューヨーク州外22の立法に見られる） （2） 立法による定額方式 アイダホ州等の例にみられる公正労働基準法と同一の定額方式である。 （3） 混合方式 （1），（2）を併用したものでコネチカット，マサチユセツツおよびニューハンプシヤーシー州において行われている。	例 カリフオルニヤ州，労働法典第1182条 最低賃金は適当な生活の必要費を充すに足らないものであつてはならず，且つ健康及び福祉を維持するに足るものでなければならない。	地域によりまた産業によりかなり異るが1時間最低30セントから最高125セント迄で75セントが最も多い。 コロンビア特別区の例 ○1953年命令 小売業 女子及び年少者 週30ドル ○ニューメキシコ州（1955年） サービス業以外の全労働者 1時間 75セント サービス業雇用労働者 1時間 50セント ○ニューハンプシヤー州（1953年） 農業及びサービス業を除く全雇用者 経験あるもの 1時間 60セント 門番及びボーイ 50セント 未経験者（6ケ月） 45セント 身体障害者 45セント ○アラスカ州（1955年） 全男女労働者（若干の例外を除く） 1時間 1ドル25セント （1ドル＝360円）		刑事的措置として罰金は通常50ドル以上禁錮通常1ケ月以上が科せられている。 違反者の氏名が公表せられる。（例もある，イリノイ，ケンタツキー，メーン，マサチユーセツツ，ニユー・ハンプシヤー，ニユーヨーク，オハイオ，ペンシルヴアニア，ロード・アイランドの9州）	

フランス (1930.9.18)	労働法典 (第二編第四章その二) 団体協約による使用者と労働者間の関係に関する職業的組織(1950年2月)	全労働者(満18才以上) ○適用除外 公務員 公営企業労働者 家事使用人 契約に基く見習労働者 ○年令差 満18才未満の者については労働通達により次のとおり年令較差が設けられる。 17才以上～18才未満20%減 16才以上～17才未満30%減 15才以上～16才未満40%減 14才以上～15才未満50%減 ○身体的能力不完全者 管轄区労働監督官の認定がある場合には身体障害に起因する労働能力の低下を考慮して最低賃金に10%の減額が認められている。	1. 政府の決定する全国,全職業最低保障賃金団体協約に関する最高委員会の理由を附した意見を参考とし,一般経済事情を考慮して労働社会保障大臣と経済事情を担当する大臣が閣議に報告 その報告に基いて,閣議で各職業共通の全国的最低保障賃金を決定する(第31条x) * これは労働者の最低生存費を確保する目的を有するものであつて職業上の賃金とは関係がない。 2. 労働協約で定める産業別の最低賃金を一般的拘束力宣言により拡張適用する場合 労働社最保障大臣は,最も代表的な団体の一つの請求か又は大臣の職権によつて法定条件に適合する団体協約の規定は団体協約に関する最高委員会からの理由を附した意見をえた上,命令によつて協約の職業的及び地域的適用範囲内に含まれるすべての使用者及び労働者に対し強制することができる。(第31条j) * なお協約には現行法規の規定により明定される公の秩序の規定に牴触することはできない。 * 全国的団体協約には次の事項を包含することが規定されている。 1. 無資格労働者または職員の全国的職業別最低賃金 2. 職業上の資格に対応する職	団体協約に関する最高委員会が行う標準生計費の編成を研究した結果の意見と一般経済情勢とを考慮して決定される。	1. 賃金額 ○全国全職業最低保障賃金パリー地区時間当り(G.M.I.S.)が100フランでパリ地域第一地帯の格付なき時間当り手当の26フランの合算額126フランが最低となる。 ○各地域は0%～8%までの地域減額率が附されているが最低地域では116フランとなつている。 2. スライド制 生活費との関連における共通最低保障賃金の変化に関する法律(1952.7.18)によつて最低賃金は物価にスライドせしめられることとなりパリにおける家庭消費物資213品目の物価指数が5%乃至5%以上上昇した場合最低賃金は自動的に同じ割合で引上げられることになつたが実際スライド制の適用された例はない。 (1フラン=1.円03銭)	○適用関係 推定適用使用者数 225万人 〃 適用労働者 1,234万人 ○違反行為は概して少く地方の小事業所の主として年少労働者についてまれに見られる程度である。	第31条jに違反した使用者にたいし違反件数毎に600フラン～1,800フランの罰金が課せられる。起訴事実に続く12ヶ月以内に再犯の場合には違反者に 6,000フラン～12,000フランの罰金が課せられる。 第31条xに規定される最低賃金よりも低い賃金を支払う使用者は同一の[illegible]に処せられる。(第31条Zb)	沿革 1950年に団体協約システムによる最低賃金制度が制定されたがこの母体となつたのは1936年制定の団体協約法によるシステムである。36年法は戦時中賃金統制の枠に入り戦後も賃金額は数度の改訂を受けつつも50年の法律制定に至る迄これが維持された。
			階格付指数 3. 女子,年少者に対する同一労働同一賃金の原則の実施方法 4. 重労働,危険労働,有害労働等に対する割増賃金 * 団体協約に関する最高委員会について イ,構成 労働社会保障大臣又はその代理人 国民経済を担当する大臣又はその代理人 参事院社会部長 使用者代表 15名 労働者代表 15名 消費者(家族的利益者)代表 3名 ロ,任務 名職業間の全国的保障最低賃金の決定に役立つ標準生計費の編成を研究する任務(第31条x)					
	労働法典 第三編第一章第一節 (家内労働賃金) (1943)	家内労働者 1. 工業的,商業的手工業的企業にして公私,目的を問わずそれらの企業のため請負報酬により直接的にまたは仲介業もしくは取次業者により結びつけられた労働を実行すること。 2. 社会保険に関する大統領	労使同数より成る家内労働委員会の意見を徴して県知事が決定するが,順序としてはまず普通賃金が認定されついで作業時間が定められこの両者に基いて加工賃が決められる。知事によつて決定されると県公報によつて発表される。33条(e)	工場での同種労働に従事する中等度技能労働者にその地方において通常支払われている賃金率 33条(e)	不明	不明	事業主,仲介業者,取次業者およびその責任者は,家内労働を実施せしめる労働者に対して,最低額を下回る賃金および手間賃を支給することを禁ず。 33条(n) 第33条(n)に違反するものは600フラン以上800フラン以下の罰金 99条(a)	

		令に規定される以外の他の協力者を利用しないこと。 3. 労働と共に使用される原料の全部または一部を提供する者は家内労働者たる性格を保有する。33条(a)						
西ドイツ (1929. 5.30)	最低労働条件決定法 (1952制定)	団体協約の適用，或はその一般的拘束による保護を受け得ない労働者即ち (1) 労組又は使用者団体が存在しないが存在しても少数しか含まれない業種の場合 (2) 被用者の必要不可欠の社会的経済的欲求を満すため必要と認められる場合 (3) 賃金その他の労働条件の規制が労働協約の一般的拘束の宣言により行われない場合 この条件が満たされない場合，本法の適用を受ける。(1条)	(1) 中央委員会（委員長連邦労働大臣，委員労使代表各5）は最低労働条件を決定すべき業種を確認し提案する。 (2) 専門委員会（関係労使代表各3名以上5名及び労働大臣の指定する委員長で構成）は中央委員会の提案に基き審議の上最低労働条件を決定する。 (3) 議決された最低労働条件は連邦労働大臣の同意を必要とし同意したときは連邦労働大臣が法規命令として公布する。(2条～5条)	特になし	不 明	1955年9月30日現在で最低労働条件の決定は一件も行われていない。唯，準備手続を行う中央委員会に若干の申請が提出されている。 例えば農業労働者，家事従業者，弁護士及び公証人の使用される職員について最低労働条件決定の申請が提出された。	特に罰則規定なし。 州最高労働官庁は，最低労働条件履行の勧告をなし，又，被用者に代り本法に基く請求を司法機関に提供しうる。	
労働協約法 (1949制定) (本条に基く一般的拘束力宣言の制度) (1952年改定)	労働協約の適用を受け得る全労働者	連邦労働大臣は (1) 労働協約締結能力のある当事者が書面による協約を結び (2) 此の協約の拘束を受ける全使用者の使用する被用者数がその協約の適用範囲下にある同種労働者の少くとも半数あり (3) 一般的拘束力宣言が公共の利益のため必要と認められ (4) 且つ協約当事者の一方が拡張適用につき申請を行つた場合 此の申請に基き許可を与えようとするときは労使代表各3名の委員より成る協約委員会の賛成を得て一般的拘束力の宣言をすることができる。(5条)	特に規定なし	不 明	現在団体協約総数の約3％が拡張適用されている。		労働協約にもとずくまたは労働協約の存否に関する労働協約当事者間の権利訴訟において労働裁判所のなした確定した裁定は労働協約当事者間を拘束する。 (第8条)
家内労働法 (1951制定)	(1) 家内労働者 自己の住居又は自己の選定した経営場所で単独又はその家族とともに工業経営者又は仲介人の委託を受けて工業的作業に従事するもの。 (2) 家内工業経営者 自己の作業場で二	家内労働者の最低賃金を決定するものは家内労働委員会の行う報酬規制に関する「拘束力ある決定」制度である。 家内労働委員会は家内労働が相当規模に行われている職業部門及び職種について連邦労働大臣又は州最高労働官庁により設置され委託者，従事者各3名の委員及び委員長1名で構成される。拘束力ある決定は次の要件が存する場合に限り発行することができる。 (1) 家内労働委員会の管轄内に労組又は委託者団体が存じ		例1 下着及び類似品製造業 (1954) 地域等級 時間給ペニヒ A 88 B 87 C 84 例2 造花，羽毛，装飾品製造業 (1955) (1)羽毛飾り A品分け作業	1955年11月10日現在で43の家内労働委員会が設置されている拘束力ある決議が行われているのは約50に達する。	故意又は過失により不足額支払命令に違反しこれを履行しない者，繰返し要求したにも拘らずなお支払わない者は6ヶ月以下の禁錮又は罰金を科せられる。 (31条)	第20条 家内労働に対する報酬は通常出来高報酬であるが出来る限り時間給を原則としなければならない。時間給が不可能なときは個々の場合に出来高報酬計算の基礎たり得る時間給を決定しなけ

		人以下の外来補助者と共に工業経営者又は仲介人の委託をうけて商品を製造，改造又は包装するものを云う (3) 同格者，本法の適用上次の何れかに該当者が社会政策的に保護を必要とする場合に限り家内労働委員会が個別又は集団別に家内労働従事者と同格の者として指定する。 1. 家内労働者に類似する者 2. 三人以上の外来補助者と共に労働する家内工業経営者 3. 有償委任契約で働く独立工業経営者で，その経済的従属性のため家内工業経営者と類似の地位にある者 (4) 仲介人 (1条)	ないか，あつても含まれる関係者が少数であること。 (2) 家内労働が相当範囲に行われていること。 (3) 不十分な報酬の支払いが確認されること。 この決定には発布に対し予め関係者の意見を聞き，労働官庁の同意と公示をまつて法的効果を生ずる。(4条)		1時間 70ペニヒ Bその他の作業 1時間 80ペニヒ (2)流行花 A複雑な花環編み 1時間 74ペニヒ B簡単な花環編み 1時間 69ペニヒ (1ペニヒ=0.85円)			ればならない。

スイス (1947. 5.7)	団体協約に一般的拘束力を付与することを許可する連邦決議 (1943年)	団体協約適用業種と同業種の全労働者	政府が必要と認めたとき団体協約の一般的拘束力宣言を発する。 ○宣言の条件 1. 一般的拘束力を附与すべき団体協約の約款が (イ) 労働関係に関する事項であり (ロ) 地域的職業的な特殊性や少数者の利益を正しく考慮したものであり (ハ) 公共の利益に反しないものであり (ニ) 且つ，法の前の平等又は結社の自由を害しないものである場合 2. 特別の事情が存する場合を除き，宣言の適用される労働者の過半数及び関係使用者の過半数が一般的拘束力を宣言さるべき団体協約の拘束を現にうけていることを主務官庁が確認した場合 なお，関係使用者の過半数はさらに問題となる全労働者の過半数を使用していなければならない。 3. 連邦法律又は関係州法の強行規定に反する団体協約の約款については一般的拘束力宣言をなすことはできない。 ○一般的拘束力宣言を発する権限をもつ主務官庁は連邦参事会と州政府である。 この場合，一般的拘束力を宣言すべき約款が一州又は一州内の特定地域に限り適用されるものであるときは州政府がその権限	規定なし	1954年12月連邦決議による最低賃金は以下のとうり。 例 旅行用品及び革製品製造18才以上の補助工 男 2SFr 第1年目 女 1SFr 35S 第2年目 女 1SFr 45S 18才未満の補助工 15才 男 1SFr 30S 〃 女 1SFr 10S 16才 男 1SFr 35S 〃 女 1SFr 15S 17才 男 1SFr 45S 〃 女 1SFr 25S 以上は1時間当り最低賃金額である。	1956年7月現在 ○一般的拘束力を宣言された団体協約は 連邦参事会の決定 25 州政府の決定 43 計 68 ○適用をうける労働者数約22万でスイスの賃金労働者の48%に当る。 * 連邦参事会の決定によつて一般的拘束力を与えられた団体協約ののの業種は次のとおりである。 刷毛及び筆のスイス工業 ブリキ及び取付工 男子注文服裁断師 理髪師 車両製造業 ホテル及び料理店 建設業及び土木事業 東スイスの石膏業	ある約款の一般的拘束力宣言の有効期間中，関係当事者は当該約款によつて定められる事項に関し平和保持事務を負う。 この事務に違反する者は2,000フラン以下の罰金に処せられる。 また，約款の不履行については債務の不履行に関する民法の規定が適用される。 (1フラン=84円02銭)	

			を有し，その他のすべての場合には連邦参事会が権限を有する。 ○一般的拘束力宣言は関係労使団体が文書により理由を付して主務官庁に提出した申請に基いて発せられる。申請書の内容は官報に公示される主務官庁はさらに独立の専門家の意見をきいた後，宣言を発すべきか否かを決定する。			靴屋 旅行用品及び革製品工業 厚紙工業 婦人子供服及び下着仕立業 卸家具業 旋盤工及び木工品工業 額縁工業 彫刻業 木工業 男子服工業 室内装飾工業 鋲前業		
	家内労働法（1940. 12.12）	家内工業及び家内手工業の使用者，労働者，下請人 （定義） 1. 家内労働者自宅内又は自己の好む他の場所で，単独又はその家族もしくは第三者とともに報酬をえて雇主のために労働する者 2. 雇主 自分自身の必要または自己の家族の必要のためでない労働を家内労働者になさしめる者 3. 下請人 独立しつつ，家	○最低賃金の決定権は連邦参事会にある。 連邦参事会は次の場合に関係州と管轄の産業委員会の意見をきいて公共の利害の限度内で，当該部門の家内労働者の賃金を決定する。 1. 家内労働者に支払われる賃金が例外的に低い場合 2. 関係労使が適切に賃金を協定することができない場合 ○連邦参事会の諮問機関として産業委員会が設置される（労使同数の代表，及び当局の代表） ○賃金決定方式 1. 政令によつて直接家内労働者の最低賃金を規定する方法 2. 団体協約に規定された最低賃金を当該職業グループに属するすべての者に拡張適用する方法 （一般的拘束力宣言） （11条，12条）	賃金の決定に当つては （1） 原料及び補助材料に対し支払われる額 社会的性質をもつ補助手当及び下請負人の報酬をも決定することができる。 （2） 賃金に地域的格差をつけることができ，その有効期間を制限することができる。 （3） 当該地域の同種職業の一般賃金が基準とされ	1954年1月例 紙製品工業 1スイスフラン1時間当りの男女の賃金を示す 1スイスフラン換算 （1949年） フラン 円 4.14＝360 （1950年以降） フラン 円 4285＝360	適用，運用は州政府の責務であり，この運営のために官吏を任命する当該官吏は法の運営について2年毎に連邦参事会にたいして報告書を提出する義務がある。 1956年7月現在 賃金決定命令 2 一般的拘束力宣言 4 1948年 使用者 4,694 下請負人 644 家内労働者 56,199	法定された最低額より低い賃金を支払つた使用者が，所定の期限内にその不足額を支払わなかつた場合 （家内労働者が他人を使用した場合を含む） 1,000 フラン以下の罰金 使用者又は家内労働者が，賃金決定に関する訴訟手続中及び賃金決定の命令の有効期間中雇傭関係の平和を乱す行為を行うとき 1,000 フラン以下の罰金 また使用者は3年以内に再度有罪とされたときは罰金は2倍となる。（20条）	

		内労働として行われる仕事を雇主から取得し，且つこの仕事を家内労働者へ出す者 4. 特に定める条文に指定された場合をのぞき下請負人は雇主に対しては家内労働者であり又家内労働者にたいしては雇主である。 （1条）		る。		1950年 使用者 4,823 下請負人 561 家内労働者 50,561			
	カナダ（1935. 4.25）	マニトバ州最低賃金，労働時間および雇用条件の基準に関する法律（1954年）	マニトバ州におけるすべての業務，仕事，労働，研究，商業および製造工業に雇用される被用者 （第2条） 但し次の者は除外する。 1. 公正賃金法の適用をうける被用者，ならびに同法第2条の定義に該当するなんらかの公共事業若しくは私的事業又は次に掲げるいずれかの製造工業に従事する被用者 (イ) 副総督が同法第2部の適用	1. この法律のために，副総督の命令により任命され，次に掲げる5名の委員から成る最低賃金委員会と称する委員会を設置する。 当該命令にもとずいて委員会の議長に任命される1委員は使用者および被用者のいずれにも利害関係をもたぬ中立の者でなければならない。 また，使用者代表，被用者代表がそれぞれ2名づつ選出される。（第3条） 2. 委員会の委員の任期は副総督によつて任期満了前に解任されない限り2年とする。 （第3条） 3. 委員会は，自発的に又は大臣の拘束に基き次の各項に関係する事項に対する命令および規則を文書で提案することができる。（第4条）	規定なし	1954年 女子（州規則第11条） (イ) 都市地域 18才以上 1時間 55セント 18才未満 1時間 48セント (ロ) 郡部地域 18才以上 1時間 52セント 18才未満 1時間 45セント 時間外労働時間は最低賃金率の1.5倍を下廻らない率 男子（州規則	不 明	法令規則に違反し，怠り無視又は履行しない使用者は有罪とされ警察裁判所判事の裁量で即決裁判により3,000ドル以下の罰金もしくは支払不履行の場合は6ヶ月以下の禁錮に処し，またはこれらを併科する。（第18条）	一般に最低賃金に関する立法権は各州に専属している。 これはカナダ憲法（1867年英領北アメリカ法に連邦及び州の専属的立法権の対象事項が規定され，州は財産権及び公民権事項について専属的管轄権を有するとされていることに基く。 連邦は鉄道，航空，電信，海運のような

		範囲内にあると宣言したもの (ロ) 副総督が同法第2部の適用される地域又は区域として指定した地域又は区域内にあるもの (ハ) 同法第2部に従つて副総督が最低賃金細目中に掲げる産業の使用者および被用者を拘束するものと宣言した場合における当該最低賃金細目中に掲げるもの 2. 家事使用人として個人の家庭に雇用される者 3. 宗教，慈善，政治，もしくは愛国的団体もしくは組織看護婦養成学校又は自治体もしくはその他の公共団体の被用者として雇用される者 4. 大臣は文書による申請に基き次に掲げる事項について使用者に特別の許可を発することができる。（第8条） (イ) 身体障害者未経験者，パートタイム被用者徒弟又は初心者の雇用 (ロ) 被用者の時間外労働の認可 (ハ) 本法にもとづく命令の適用除外	(イ) 被用者に支払わるべき最低賃金基準 (ロ) 被用者の雇用を規制する労働時間基準 (ハ) 委員会が被用者の健康又は道徳にとつて必要欠くべからざるものと考える労働環境又は労働条件，衛生その他を含む被用者の労働条件を規制する基準 4. この法律に基く命令又は規制又は規制はマニトバ官報に公表にされた後1ケ月を経過した時発効し，完全な効力および効果をもつ。（第4条） ＊最低賃金率の決定は各州何れも合議制の機関すなわち委員会が行うことになつているが権威その他は州により区々である。特別の最低賃金委員会を設置している州が多いがアルバータのように労働関係委員会に最低賃金率の決定権限を附与している例もある。		第16条） 都市，郡部とも 18才以上 1時間 60セント 18才未満 1時間 48セント 時間外については女子と同じ （1ドル＝371円92銭）			州際通商の労働者について規制できるだけでその他の種類の労働者については各州が自ら法律を制定する権限をもつている。そして連邦の管轄権に属する労働者の最低賃金率は団体交渉及び需要供給の原則によつて決定されてきた。 ここに掲げたマニトバの外ケベツク，ニューブランズイツク，オンタリオ，ニューファンドランドなどにも同様の最低賃金法があり，ノバスコテイアでは女子を対象とした最低賃金法などがある。
ニュージーランド（1938. 3. 29）	最低賃金法（1945制定）（1952 年改正）	成年労働者（21才以上の男女）適用除外 （a） 1923年徒弟法及び1908年親方徒弟法による徒弟 （b） 規則に定める種類に属する関係職業の資格を取得する目的で訓練，指導，または試験をうける必要のある者（第3条）	最低賃金率は総督が政令により随時定める率とする。（第2条）	最低賃金率を定めるに当つては適用し得る仲裁々判所の標準賃金宣言又は一般命令を導重すべきものとする。 労働者が使用者から食事又は宿舎の提供を受ける場合は右について使用者の控除する金額は相当な最低賃金率を以て計算した労働者の賃金から法律，裁定または労働協約に基いて定めた額以上，その定めのないときは1938年社	1954年政令によると， 男子 時給の場合 1時間につき 4シリング 7.5ペンス 出来高給の場合 労働者の生産率を考慮しそれに相当した額 日給の場合 1日につき 1ポンド 17シリング その他の場合 1週につき 9ポンド 女子 時給の場合 1時間につき 3シリング 1ペンス 出来高給の場合 労働者の生産	1954年における適用労働者 工場 182,564人 商店 108,600〃 事務労働者 38,200〃 1953年現在1年間に監督官の回復した不足金額 1,317ポンド	賃金の支払を全額怠つた場合，使用者は即決裁判をもつて， ○20ポンド以下の罰金 ○不履行期間中1日につき5シリング以下の罰金（第4条）	1894年のニュージーランド産業調停法が世界における近代的な最低賃金制度の嚆矢とされ，各国はこれを範として最低賃金制を実施するようになつた。この産業調停法というのは，産業平和を確立するのを目的としたもので，その機関としての調停委員会，仲裁々判所は登録された労使の申請に基いて最低賃金を決定したものである。

				会保障法第4部の目的のために評価した額以上またはかかる評価のないときは食事については1週15シリング，宿舎については1週5シリング以上であつてはならない。（第2条）	率を考慮したそれに相当した額 日給の場合 1日につき 1ポンド 4シリング 8ペンス その他の場合 1週につき 6ポンド （1ポンド＝1008円）			しかし，この制度においては，未組織労働者がその恩典に浴することが少かつたので1945年に最低賃金法を設定して，より近代的立法へと転換したものである。 45年法は最低賃金額を法律条文により定めてあつたが52年に改正を行い総督が随時政令を以て定めることとした。
オーストラリヤ （1931. 3.9）	連邦調停仲裁法 （1940 年制定） （1950 年改正） （1956 年改正）	全労働者（州際産業）	（1） 調停仲裁委員会が委員長2名以上の副委員長1名の主席委員，5名以上の委員より構成され，これが州際産業における未熟練労働者の最低賃金（基本賃金）を決定する，また州際にわたる争議の仲裁裁定によつて当該産業の最低賃金を定める。 （2） その他の司法的機能（労使関係に関する法律問題の解決および決定） 連邦産業裁判所に帰属する。 ＊ 従来は連邦調停仲裁々判所において州際産業における未熟練労働者の最低賃金（基本賃金）を決定すると共に州際にわたる争議の仲裁裁定でその産業の最低賃金を定めていた。	規定はないが生計費，国の経済状況，産業の一般的支払能力等を考慮して文明社会において生活しうるに足る最低賃金額を決定する。	1954年11月連邦仲裁々裁所の決定した各都市の週当り 基本賃金 都市 男 女 シドニー 243 182 メルボルン 235 176 ブリスベーン 218 163.5 キヤンベラ 238 178.5 ＊ 女子は男子の75％とされている。 （1シリング＝約40円）	不 明	命令又は裁定の事項に対する違反に対しその命令もしくは裁定又は委員会の定める最高の罰則が課せられる。	沿革 最初の基本賃金の裁定は1907年になされた。 1913年には小売物価指数に対して基本賃金を調整する決定がなされた。 この調整は年4回づつなされ1921年12月以来裁定にとり入れられてきたが，1953年9月使用者側の要求にもとづいて廃止され，以後基本賃金は「全産業において支払い可能の賃金」たるべしと宣言された。
	各州法	全労働者（州内産業）	各州においてその目的，内容に応じて，次の機関が設置されるが，設置状況は各州によつて区々である。 役割｛仲裁々判所／賃金委員会／調停委員会｝ ○上記の機関は州内産業における最低賃金及び熟練による差額を決定する。 ○これらの機関は政府の指揮統制は全くうけない。例えばヴイクトリヤ州及びウスマニヤ州は仲裁々判所を持たないが，多くの賃金委員会（ヴイクトリヤ州は約215万）が各種の産業，職業毎に設けられて最低賃金を決定している。 しかし，その決定は連邦調停仲裁々判所の宣言した基本賃金を採用するように義務づけられ，州際にまたがる争議の場合は連邦裁判所の管轄下にはいる。 ○最低賃金に関する団体協約は裁判所に登録されることによつてその裁判所の裁定と同一の効力をもつ。 ○賃金決定にさいし，裁判所ま	不 明	1954年11月各州機関の決定した基本賃金 州名 男 女 ヴイクトリヤ州 234 175.5 クイーンランド州 南東部 225 151 南西部 232 154.5 ニューサウスウエールズ州 ブロークンヒル以外 243 182 ブロークンヒル 247 185	不 明		○クイーンスランド州は上記の宣言後も生計費に対する調整をしている。 ○ニューサウスウエーハズ州は連邦裁定外の労働者にたいし1955年に生計費調整を復活した。 ○州によつては仲裁々判所をもたないところもあり，賃金委員会等の数も州により区々である。

			たは委員会は会合を開きその際労使は事実及び論議提供の権利がある。若干の州仲裁々判所はその判事に労使代表を入れる。 ○多くの国有産業及び公営事業の賃金も同じ裁判所または委員会がきめる，若干の国有産業には特殊の裁判所が設けられる。					
フイリツピン	最低賃金法（1951 年制定）	次を除く全ての労働者に適用される。 （1） 5人未満の小売業並にサービス業労働者 （2） 12ヘクタール又はそれ以下の農場労働者 （3） 小作人，家事使用人 （3条） 長官は本法の目的よりして必要と認めるときは規則により特定の家内工業を本法の適用範囲に追加することができる。 （第9条）	（1） 本法自体が非農業及び農業について夫々一日当りの最低賃金額を定めてある。 （2） 労働長官当該産業労働者の賃金と生活条件を調査し労働者の大部分が健康，能率，一般的福祉を維持するため充分なる賃金を受取つているか否かを確認する権限がある。又6人以上の被用者の訴願があつた場合調査を行う義務を有する。此の調査によつて必要を認めたとき，労働長官は当産業の最低賃金を（1）とは別個に設定するため賃金委員会を任命する。 賃金委員会（公益代表1，労使各2）は設立後30日以内に該産業又はその各部門についての最低賃金に関して労働長官あて勧告を行う。 労働長官は15日以内に本勧告について公聴会を開き更に15日以内に勧告の承認又は拒否を行う。（この場合，長官による内容の変更は許されない。）拒否した場合，委員会は更に30日以内に報告と勧告を提出するが，これによつても長官との意見が一致しない場合は	左欄（2）により決定する場合，次の点が考慮される。 （1） 生計費 （2） 類似又は比較可能な性質の仕事に対し団体協約又は仲裁々定が定めた賃金 （3） 類似又は比較可能な性質の仕事に対し合理的な基準を自主的に維持する使用者が支払う賃金 （4） 投下資本の公正な収益（4条）	本法に規定されているもの （1） 農業以外の企業 ①マニラはその周辺地区 1日4ペソ ②マニラ又はその周辺以外の地区 本法施行の日以後1年間は1日3ペソその後は1日4ペソ （2） 農業 本法施行後1年間 1日1.75ペソその後1年間 1日2ペソ更にそれ以降1日2.5ペソ ○見習，徒弟に対しては75％を下廻らない基準 ）身心障害者は50％を下廻らない基準	施行1951年8月4日 ＊本法施行後マニラ麻産業，製材業，鉱業等において操業停止，操短，失業，労務比率上昇等の傾向が生じたが，これが最低賃金法によつて生じたか或は一般経済情勢から生じたか異つた意見が対立し最低賃金額の下引げ或は維持をめぐつて論議がなされている。	故意に違反した場合，2,000 ペソ以下の罰金もし人は1年以下の拘禁又はこれを併科される。（15条）	

			労働長官の決定を優先する。 命令は公表，公告の後15日を経過して効力を発する。 （4条～6条）		（3条） （1ペソ＝180円）			
ビルマ（1954. 5.21.）	最低賃金法（1949 年制定）	全労働者 適用外 1. 臨時及び使用者の業務の目的以外に雇用される者 2. 農業労働者 最低賃金法の適用をうける労働者 （2条）	決定主体 大統領 諮問機関 職業別の最低賃金審議会 （中立三名以下労使同数代表） ○賃金規制のための適当な機関が存しない職業について大統領は職業別の最低賃金審議会を設置する。 ○審議会は最低賃金について大統領に提案し大統領はこの提案を命令により施行する。 （3条～9条）	規定なし	ラングーン及びペグー地区の例 a 仕事の種類により出来高により最低賃金を決めてあるもの （1） 煙草の葉をはぐ仕事 (イ) 水に漬けた葉の場合 10ヴイス毎に1チヤツト5ピヤ (ロ) 乾燥した葉の場合 10ヴイス毎に1チヤツト5ピキ (ハ) 葉煙草を大束にする場合 1ヴイス毎に52ピヤ （2） 葉煙草をまいて葉巻を作る仕事 (イ) 標準型 100本に付 52ピヤ (ロ) 小型 100本に付 40ピヤ	○1953年9月ILO調査団の勧告により煙草製造業に賃金審議会が設置され，年令，職務別に最低賃金がきめられている。 ○煙草製造業に従事する労働者についての最低賃金制の実施（1953年）はラングーン及びペグーに限られているが，ほぼ成功を収めたので政府としてはビルマ連邦全土に本制度を及ぼすことを計画中である。 ○精米業に従事する労働者について最低賃金審議会を設置，最低賃金制度を実施することを考慮中である。	（1） 最低賃金法の規定 各違反につき 250ルピーの罰金 （11条） （2） I.L.O.調査団の提供した参考意見 故意の違反については監督官は刑事上の手続をとり，住宅労働大臣もしくは関係官庁が起訴するかどうかを最終的にきめる。使用者の怠慢にもとづくものは文書で警告 使用者の悪意によるものでなければ正当の賃金との差額の支払を命ずるだけ。	

					b 葉巻を切断し包装する仕事に関しては商標をはりつける仕事のみ出来高による最低賃金を定め他については日給による最低賃金率を定めている。 (1) 18才以上の熟練工 日給2チヤット (2) 就業後3ヶ月に満たない18才以上の職工 日給1チヤット50ピヤ (3) 18才以下の職工 1チヤット50ピヤ (4) 商標をはりつける仕事については葉巻100本につき25ピヤ (1チヤット=75円60銭)	○管轄官庁は住宅労働省で直接担当するのは労働省と工場，一般労働法監督部である。 労働部は審議会又は委員会の事務局となり会が必要とする統計や資料を用意する。 工場一般労働法監督部は労働法の実施監督に当る。		
農業労働者最低賃金法(未実施)(1948年)	キーウイン労働者（耕作から貯蔵に至る米作の全過程について雇用される農業労働者）	1. キーウイン労働者以外の労働者にはキーウイン労働者の賃金を勘案して大統領が適宜にこれを決定する。 2. まだ実施にはいつていないが，その労働にかかる土地生産物の35%に相当する額を受け，さらに使用者は雇傭期間中労働者に食事を供与する。	規定なし	未実施	未実施	未実施		

インド(1955. 1. 10.)	最低賃金法(1948制定)(1950改正)(1951改正)(1954改正)シヤム，カシミール州を除き全町に施行	法の一覧表に掲げた産業 第1部 1. 羊毛，じゆうたん製造又はショール織業 2. 精米，精麦，又は製造業 3. 煙草製造業 4. 植栽農場 5. 製油業 6. 地方政府の行う事業 7. 道路建物建設 8. 砕石業 9. ラツク製造業 10. 雲母製造業 11. 公共自動車運輸業 12. 皮革製造業 第2部 農業における業務（第2条g） 但し，1州全体においてある種の一覧表から記載業務に従事する労働者が1,000人未満の場合は定める必要はない。 （第3条b）	I. 最低賃金決定手続 (1) 本法に基いて一覧表記業務について初めて最低賃金率を定める場合は所管政府は次のいづれかによらなければならない。 (イ) 委員会を任命して，この委員会を援助させるため任命することが便宜であると思惟する各地の小委員会と協力して調査をなしかつ所管政府に勧告させること， (ロ) または官報に掲載して所管政府の提案を関係があると認められる者に公告して提案を審議する日を，公告の日から2月より短くなく定めること。 (2) 前号の委員会の勧告または公告のために定めた日以前に所管政府の受理したすべての申立てを審議した後，所管政府は官報に掲載して，おのおのの一覧表記載業務について最低賃金率を定めなければならず，この公告が別段の定めを設けないときは，その最低賃金率は公布の日から2ヶ月の期間経過後に効力を発生する。（第5条） II. 最低賃金改訂手続 本法に基いて定められた最低賃金率には，所管の政府は，一覧表記載業務の一般的状況を調査	決定又は改訂の基準となるものは (1) 基準賃金率及び特別手当 特別手当は労働者に適用される生計費指数の変動にできるだけ一致させるために，所管の政府が指示する期間及び方法で調整された率による（物価手当） (2) 又は物価手当を伴いもしくはこれを伴わない基準賃金率及び必要物資の供与については，許可をうけた率による譲渡品の現金価格 (3) 又は基準賃金率，物価手当及びもし譲渡品あるときはその現	1954年10月における最低賃金例 ○製油工場における業務 ボンベイ地区 男女 1 8 9 (ルピー アンナ パイ) 〜 2 5 0 西ベンガル地区 男女 1 3 6 〜 1 4 9 ○自動車運転手 ボンベイ地区 男女 2 2 0 〜 2 4 3 ○車掌 ボンベイ地区 男女 1 8 9 〜 2 5 0 (1ルピー=75円59銭)	1. 5年をこえない適当な期間毎に最低賃金率を検討し，必要のときは改訂する。(1954年改訂による) 2. 1州全体においてある種の法附属表に規定する業務に従事する労働者が1,000人未満の場合は設定しなくてよい。 3. 1953年現在21地区別に16産業について決定されている。	(a) 本法に基く命令，規則に違反する場合 (イ) 使用者は6ヶ月以下の一定期間の禁錮 (ロ) もしくは500ルピー以下の罰金 (ハ) または両者をもつてこれを処罰する (b) 帳簿，記録の保存規定に違反した場合 500ルピー以下の罰金（22条）	本法は1948年に制定されて以来，1950年，1951年，1954年の3回にわたつて改正されているが，1954年までは法の一部しか施行されず，又インド全域に施行されたものではなかつたが同年以降は法の全部にわたつてジヤム，カシミール州を除く全印に施行されている。その理由は (1) 本制度実施のための機関を設置することができなかつたこと。 (2) ある州で失業増加をおそれたこと。 (3) 投資家が自己の利益擁護のために

		なお所管の政府は官報公庁3ヶ月経過後，一覧表の何れの部にも本法に基いて最低賃金率を定めるべきものと認める業務を追加することができ，この場合前記一覧表はその州の適用上，その範囲において改正されたものとみなされる。（第27条）	させると共に所管の政府に勧告させるために必要と思われる数の諮問委員会及び諮問小委員会を任命しなければならない。 さらにこれら委員会の業務の調整と改訂に関する勧告をさせるために，所管の政府は諮問協議会を任命しなければならない。 又さらに，中央及び州政府に改訂についての勧告と，諮問協議会の業務を調整させるために，中央政府は中央諮問協議会を任命しなければならない。 改訂は所管の政府が自報で公示し，別段の定めがないときは官報公示の日から3ヶ月の期間の経過とともに効力を発する。（第6条，第7条，第8条，第10条） III. 各委員会の構成 各委員会は一覧表記載業務における被用用及び労働者をそれぞれ代表する同数のものにして所管の政府により指名される者及びその総員の3分1のをこえない中立者をもつて構成されなければならない。 中立者の1人は所管の政府から議長に任命されなければならない。（第9条）	金価格を斟酌した全部を包括する賃金率 なお，物価手当及び必要物資の供与についての譲渡品の現金価格は所管の政府の定める期間毎にかつその発する指示に従つて主務当局がこれを算定しなければならない。（第4条）				州議会に圧力をかけたこと。 （4） 法自体になお欠陥のあることなどがあげられている。
セイロン	賃金委員会法（1953年）	労働大臣令に依り定められた産業に雇用される労働者 （現在当国の主要産業のほとんどが含まれている）	労働大臣により任命された労，使，政府代表各3名よりなる賃金委員会により最低賃金率が決定される。 新業種に対する委員会設置は実際には関係労組，業界等の要請により労働大臣裁量で決められる。 主管官庁は労働省労働局である。	法制的基準はなく，時々の情勢に応じ物価指数，生計費指数，景気変動を勘案して，委員会の多数決により決定する。	1955年 例 茶栽培製造業の16才以上の男子は1日につき2.3ルピー15才以上の女子は1.87ルピー	現在茶栽培製造業，ゴム栽培製造業等16産業について15の賃金委員会が設置されている。 1954年の実施概要	不　明		
	商店事務所労働者法（1954年）	商店事務所労働者 （公務員，公共企業職員は除く）	公労使代表の名簿から任命された二者構成による給与審判所が設置され特別の問題を処理する。その決定は大臣の承認を必要とする。	不　明	定めなし	1955年現在，給与審判所は設置されず，最低賃金は定められていない。	不　明		
メキシコ（1934. 5. 12）	連邦労働法（1931年制定）（1933年改訂）	（1） 公務員並に家事使用人を除く全労働者に適用する。但し徒弟には制限規定があり，家内労働者は適用対策となる。	○メキシコ共和国行政区域は32地区（州）に分けられているが，各州に三者構成による中央調定仲裁委員会（中央委員会）が設けられている。（342条～351条） ○中央委は隔年毎に州内の各自治体において労使代表者2名以上，自治体当局1名よりなる特別委員会を構成せしめる。（奇数年毎の10月1日までに任命し，10月20日迄に成立する）（414条） ○特別委員会は成立後30日以内に諸種の調査を行い直に所属の自治体に対する今後2年間の最低賃金を決定し所属州の中央委に通達する。 ○中央委はこれを検討すると共に関係労使の異議申立を待ち（申立期間15日以内）最終決定を下す。この決定は当年12月31	（1） 生計費 （2） 労働者の最低必要をみたすため対不可欠の支出 （3） 問題となる製品に関する市場の経済的条件 （4） 委員会の考えるその他の必要事項（416条）	1956年現在， 日額例 コマリ（自治体） 都市8.00ペソ 郡部7.00ペソ コマラ（自治体） 都市7.18ペソ 郡部6.75ペソ マンマニヨ （自治体） 都市9.25ペソ 郡部8.00ペソ 製塩業 8.25ペソ （1ペソ＝28.8円）	1932年に第1回目の最低賃金額が定められ以降2年毎に改訂が行われ，1955年には12回目の決定がなされている。 最低賃金額は実際に地域別都市，郡部別，職業別に定められ，その数は1,500以上に及んでいる。	違反者に対しては50ペソより5,000ペソまでの罰金が科せられる。（674条）		

			る。		児童労働者の場合 1.55ルピー ○ゴム栽培及び製造業 男 2.49ルピー 女 2.12ルピー （1ルピー＝75円59銭）	適用事業場数 4,650 適用労働者数 423,439 監督実施事業場数 4,645 違反件数 103 処罰件数 30			

		（2） 労働協約の適用される労働者	日までに官報に記載せられる。 ○特別委員会は関係労働者の半数以上または関係労働者の半数以上を使用する使用者の申立に基き最低賃金額の改訂をすることができる。(419条～426条) 団体協約が特定地区の特定産業部門における労働者及び使用者の三分の二以上によつて締結された場合は連邦政府の命令により当該産業部門のすべての使用者，労働者が当該協約の適用を受ける。			1954年現在合成繊維，石炭，アルコール製造業等重要産業がその対象として実施されている。		
ブラジル (1943年)	労働労典 (1943 年制定)	すべての労働者を対象とするが，家事使用人，公務員を除外する，農業，牧畜業従事労働者は適用受けられる規定があるが実任には現在のところ適用を受けていない。	○各地域毎に（22地区）労働商工大臣により任命される委員より成る最低賃金委員会があり，更に一地域を分割した小委員会を必要により設置する。 (84条，88条) ○最低賃金委員会は労働代表夫々同数及び大統領に任命される者1名を以て構成される(5～11名)（87条） ○同委員会は地方の最低賃金に必要な資料を収集しこれにもとづいて管轄地域の最低賃金表を作成し労働商工大臣を経由して大統領に提出する。 (101条～115条) ○大統領はこの地域別最低賃金表を政令をもつて全国一斉に施行する。(112条) ○委員会が最低賃金表を期限内に提出しないときは労働商工大臣が定めて大統領に提出する。 (115条) ○低賃最金表は三年間有効である。(116条)	（1） 最低賃金は以下の公式により計算しなければならない。 $MW = a + b + c + d + e$ この場合 a b c，d，e は成年労働者の生活に必要な毎日の食料費，住居費，被服費，衛生費及び交通費を現す。 （2） 最低賃金の要素中，食糧を示す要素は成年労働者の一日の栄養に必要な食糧の正当に承認された一覧表に記載する食糧の総価格以上でなければならない。 (81条)	最初に最低賃金額の定められたのは1940年7月15日付「最低賃金を設定する大統領令」第2162号によつて行われたものであるが，その後労働法典の成立とともに43年51年に改訂され，56年8月の政令第39604 号により改訂されたのが最も新しい。現在地域によつて定められている。 （最高地区） リオデジヤネイロ州ニテイロ外8都市 1月当 男女 3,500 クルゼイロ （最低地区） リオ，グランテ，ノルテシ州ナタル市	労働商工省労働局監督部が各州にある労働局の出張所を通じて監督に当つている。	違反者は 50～2,000クロゼイロの罰金。 再度にわたる場合，倍額となる。(120条)	公務員（連邦政府）の俸給は別途に定められ最低は，3,800 クルゼイロとなつている。
			○委員会が4分の3以上の多数決を以て管轄区域の経済的要因に著しい変化を認めた場合に限り3年以内でも同地域の賃金表の改訂を行うことができる。 (116条)		1月当 男女 1800クルゼイロ となつている			
	（労働省令 SCM 328 号 (1940)）	請負仕事に従事する労働者	決定方法を省令で定める。	最低賃金日給額を1日の労働で通常生産する仕事の単位数で除した額を同仕事の最低賃金とする。				
	（教育省令 第887号 (1952)）	私立初等及び中等学校の教師	決定方法を省令で定める。	学校所在地の最低賃金額（SM） 生徒1名の月謝1年分（C） クラスの生徒教	計算方法 (1) 20人以下の生徒を有するクラスの幼稚園及び小学校教師の場合 $\frac{SM+C}{145}$ となる。 (2)同条件の中等学校教師の場合は $\frac{SM+C}{120}$ (3)生徒数20～35人の場合には上の額に10％増額35人以上では20％を加える。 クルゼイロ 1＝2円26円			

納本

東
昭