

戦後初期⁽¹⁾における企業内福利厚生の変貌

— 労働協約の分析を中心にして —

坂本直子

キーワード：企業内福利厚生，戦後初期，労働協約，生活保障

1. はじめに

本稿の課題は、戦後初期労働協約における福利厚生に関する条文をとおして、当時の労使関係の特質を明らかにすることである。すなわち、戦前と戦後の比較をとおし、戦前経営側の裁量であった福利厚生の内容の変化とそれを支えていた規範意識の変化を分析し、戦後初期の労使関係にとって企業内福利厚生がどのような意義を持って形成されたのかを解明することである。この作業を行うにあたり、最初に、課題設定の背景にある筆者の問題関心について説明しておきたい。

戦後の急速な労働運動の発展は、多くの労働協約の締結をもたらし、その結果として企業のフリーハンドによる労務管理は規制されるようになった。福利厚生もその一つであり、企業から一方的に与えられるものから、労使交渉・労働協約の対象になったことで、戦後、その運営に労働者側が参加するものとなっていったのである。事実、戦後初期に締結された労働協約の条文においても福利厚生制度についての言及は多くみられる。このことは、戦前企業側の一方的な労務管理施策として行われていた福利厚生の運営に労働者側が参加するようになったことを意味するものであり、戦後の福利厚生制度の形成に労働者側も加わっていくことを示すものである。本稿では、戦前企業から一方的に与えられるものから、労働協約の対象となった福利厚生が、経営側のフリーハンドから労働者

側の権利となったことで、企業内福利厚生の負担はどのように変化したのかを説明することを課題としている。ここで福利厚生の負担を問題にするのは、次の理由からである。

福利厚生は、日露戦争後あたりから展開されはじめ、第一次大戦中の産業の発展によりその内容はさらに拡充していった⁽²⁾。福利厚生の導入については、低賃金の不満に対する対策、労働争議の勃発防止策、熟練労働者の足止め策といったことがあげられ、その目的については、経営者の恩恵的な救済施設を通して労働者の生活の安定をはかり、労働能を向上させ産業を発達させることがあげられた。さらに、経営側の主導のもとにその企業の労働者を対象として設置しており、経営側の一方的な施策といった性格をもっていた⁽³⁾。そのため、従業員の保護・責任は企業がその全般を負っていた。しかし、戦後の民主化政策により労使関係は対等になり、福利厚生は経営側の一方的な施策から労働者一般の権利へと変わっていった。このように権利化された福利厚生の負担を企業に望むようになったのは、この時期、それぞれの企業における労働者一般あるいは労使の企業観が変化したためと考えられる。企業規模、産業を超えて労使におきた変化をとおして、戦後初期の企業内福利厚生の特徴を探ることが本稿の関心であるといえよう。

戦前の労務管理を詳細に研究された間宏氏は、企業が「従業員の生活の面倒をみる」という戦前の福利厚生制度の性格を、当時の低賃金と家族主

義管理を結び付けて発展させたものとして捉えている⁽⁴⁾。賃金の絶対額は、日常生活をかなりまかない得る程度に低く抑えられていたので、何かリスクがあると、ただちに経済的困難にぶつかる。これに対して、企業は、救済制度として、見舞金などを支給する仕組みをとっている。また、低賃金をカバーするために社宅をはじめとする生活費補助、各種の慰安娯楽も従業員の福利厚生を増進、広義の生活保障の施策として存在し、これら企業内福利厚生制度は、法律によって義務付けられたものではなく、恩情の表現として一方的に行われるもので、労働者からそれにたいして要求がましいことは許されないものとしている⁽⁵⁾。その展開を大雑把にまとめれば、福利厚生制度を発達させるために低賃金は不可欠なものであったということになる。

問題は、このような低賃金によって起こるリスクを防ぐために、なぜ戦後の労働運動において福利厚生を現金給与として要求しなかったのかということである。当時の労働運動が賃金とは別に福利厚生を要求していることをみれば、一人前の賃金を得ていたとしても、備えがないと困るものを戦後は福利厚生で要求していたことが考えられる。つまり、低賃金をモノで補う現物給付から、失業・医療・年金といった給付に重点が移っていったと考えられるのである。本稿ではこの移行を明らかにすることを目的としている。

もっとも、戦後初期の労働協約における福利厚生の規定については、すでに一つの見解が示されている。戦後の労働協約研究の第一人者である藤田若雄氏は、福利厚生が規定された理由について、当時の労働組合運動の性格から次のように説明している。自主的な生産復興運動（＝生産管理運動）を理念とする労働組合が、経営の民主化を主張するとすれば、福利厚生を賃金化するよりも、それまでの経営側がとってきた福利厚生における管理権を組合側が掌握しようとする。それゆえ、労働協約で福利厚生施設管理及び運営の協議決定を規定したとする⁽⁶⁾。当時の労働組合運動の観点からすれば、このような捉え方は現実的であろう。ただ、当時の労働協約にかんしては、産別会議の行

動を中心として規定が推進されていると思われる。

確かに、この時期は産別会議の勢力が際立っていたわけだが、1948年以降、生産管理運動は次第に衰退し、経営側の失地回復により経営権は企業が掌握していくのに対して、福利厚生は一層拡大していくようになる。このことから、戦後初期に福利厚生を現金賃金化せずに労働協約の対象とした過程を、産別会議傘下だけでなく総同盟傘下も含めた協約当事者全般の意図についても検討する必要があるように思われる。

戦後初期の福利厚生に関する規定を分析する上で、福利厚生の概念を整理しておく。福利厚生には、日常的なニーズとリスクシェアの2つの役割がある⁽⁷⁾。日常的なニーズとは、食堂、寮、生活物資といったいわゆる現物給付で、戦前は低賃金を補うために積極的に福利厚生として導入されていたものである⁽⁸⁾。もう一つのリスクシェアとは、失業、医療、年金などであり、一人前の賃金を得ているとしても備えがないと困るものである。これらについては、戦前は相互扶助に準拠した扶助制度が福利厚生として導入されていた。

叙述の順序は、まず、戦後初期の企業内福利厚生の特徴を実際に締結された労働協約から明らかにし、戦前と戦後の福利厚生の違いを分析する。そして、戦後初期の労使関係におきた新たな規範をとおして労働協約化された福利厚生の意味を明らかにする。

戦後初期の労働協約を分析するに当たって、本稿では、1946年から1948年にかけて実際に締結した労働協約の原資料⁽⁹⁾を用いる。また、戦前については労務管理史料編纂委員会がまとめた日本労務管理年間誌に依拠するものである。

2. 戦後初期における福利厚生の特徴

2-1 福利厚生の広がり

戦後初期の企業内福利厚生の変貌の分析に入る前に、この時期の福利厚生の特徴を実際の労働協約における条文から検討しておこう。分析対象とした労働協約総数3,429件のうち、福利厚生に関する規定が含まれるのは2,059件で全体の60%ほ

戦後初期における企業内福利厚生の変貌

どであった。表 2-1 は、労働協約全体の規定項目の割合を示したものである。これを見ると、全体の 60% が福利厚生に関する規定をもっており、他の規定項目と比較すれば、その割合は決して少なくないことがわかる。

戦後初期は、生産管理運動にみられるように戦争のダメージから抜けきれないでいる経営側に代わって、労働者側の勢力が最も強い時期であった。1946 年 6 月時点の労働争議で最も大きな比重を占めるのは賃金増額の要求 322 件であり、全要求の 19% となっている。またこの時期目立つのは、労働時間の短縮が 126 件、有給休暇の増加が 134 件、企業内福利厚生 77 件、物資配給の公平が 94 件で、労働条件の改善に関する事項がほかの時期に比べて多かったということになっている⁽¹⁰⁾。ここで注意したいのは、この時期は、企業側と労働者の力の大きな差や、生産管理という争議の手法の特殊さから労働争議が注目されがちだが、全ての労働者がこのような労働争議に参加していたわけではなかったことである。表 2-2 は、当時ど

のような事情によって労働協約を締結したのかを表わしたものである⁽¹¹⁾。これを見ると、争議の結果としているのは 2%、平和的交渉としているのは 44% であった。記載していない 47% を考慮しても、争議をともなわずに協約を締結していたものも少なくなかったといえる。

表 2-3 は、戦後初期とする期間を区切って福利厚生の規定の状態をみたものである。これを見ると、1946 年 6 月以前の時期には 202 件が協約に福利厚生の条項をもっていることになっている。この時期は、福利厚生を争議で要求したのは 17 件なので、争議とかかわりのなかったところでも福利厚生は広まっていたのである。

次に、規模別でみてみよう。表 2-4 をみると、1,000 人以上は 60%、300~999 人が 60%、50~299 人が 63%、49 人以下が 56% となっている。戦前は、大企業を中心に福利厚生が行われていたわけだが、戦後になると規模に関係なく福利厚生を規定するようになっていたといえる。また、どの規模においても、条項の数は 1 条であった。そ

表 2-1 戦後初期労働協約における条文の割合

	総則	団体交渉	シヨップ制	組合活動	雇用	人事	賃金	時間・休暇	安全衛生	福利厚生	生産計画	経営事項	労使協議	交渉手続
全協約 3,428 (%)	1,765 (51.0)	2,275 (66.0)	2,094 (61.0)	1,230 (36.0)	2,623 (77.0)	2,287 (67.0)	2,337 (68.0)	1,178 (34.0)	850 (25.0)	2,055 (60.0)	450 (13.0)	500 (15.0)	2,839 (82.0)	1,422 (42.0)

出所：労働協約データより筆者が作成。以下の図表に関しては、殊に記さない限り同じである。

表 2-2 協約締結の事情
3,429 件 (100%)

労働争議の結果	72 (2.1)
平和的交渉	1,503 (43.8)
その他	240 (7.0)
記載なし	1,614 (47.1)

表 2-3 協約内における条項数 (時期別)

	1946 年以前 388 (100.0)					
1 条のみ	202 (52.1)	447 (61.0)	355 (57.1)	363 (58.3)	364 (44.6)	117 (47.8)
2 ~ 5 条	17 (4.4)	11 (1.5)	27 (4.3)	57 (9.1)	58 (7.1)	24 (9.8)
6 ~ 9 条	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)	3 (0.5)	1 (0.1)	1 (0.4)
10 条以上	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)	0 (0.0)	1 (0.1)	0 (0.0)
条項なし	169 (43.6)	275 (37.5)	238 (38.3)	200 (32.1)	393 (48.1)	98 (40.0)

表 2-4 協約内における条項数（規模別）

	1,000人以上 282 (100.0)	300~999人 513 (100.0)	50~299人 1,360 (100.0)	49人以下 731 (100.0)
1条のみ	141 (50.0)	290 (56.5)	736 (54.1)	374 (51.2)
2~5条	27 (9.6)	31 (6.0)	78 (5.7)	34 (4.7)
6~9条	0 (0.0)	1 (0.2)	3 (0.2)	1 (0.1)
10条以上	1 (0.4)	0 (0.0)	1 (0.1)	0 (0.0)
条項なし	113 (40.1)	191 (37.2)	542 (39.9)	322 (44.0)

表 2-5 福利厚生の規定項目（規模別）

	1,000人以上 282 (100.0)	300~999人 513 (100.0)	50~299人 1,360 (100.0)	49人以下 731 (100.0)
福利厚生に関する 一般的な言及がある	152 (53.9)	283 (55.2)	541 (39.8)	366 (50.1)
従業員教育	23 (8.2)	26 (5.1)	59 (4.3)	29 (4.0)
体育・教養・文化	38 (13.5)	64 (12.5)	122 (9.0)	58 (7.9)
食事・被服など	13 (4.6)	8 (1.6)	28 (2.1)	9 (1.2)
消費組合・信用組合など	12 (4.3)	30 (5.8)	37 (2.7)	17 (2.3)
住宅	20 (7.1)	28 (5.5)	33 (2.4)	17 (2.3)
家族の教育費補助	0 (0.0)	2 (0.4)	4 (0.3)	0 (0.0)
年金	3 (1.1)	4 (0.8)	4 (0.3)	0 (0.0)
各種の厚生費	2 (0.7)	2 (0.4)	10 (0.7)	1 (0.1)
その他	6 (2.1)	17 (3.3)	37 (2.7)	12 (1.6)
条項なし	112 (39.7)	191 (37.2)	541 (39.8)	320 (43.8)

注：合計が100%を超えるのは複数回答のため。

表 2-6 協約内における条項数（上部団体別）

	総同盟 377 (100.0)	産別会議 322 (100.0)	なし 274 (100.0)
1条のみ	203 (53.8)	196 (60.9)	137 (50.0)
2~5条	18 (4.8)	17 (5.3)	17 (6.2)
6~9条	1 (0.3)	1 (0.3)	0 (0.0)
10条以上	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
条項なし	155 (41.1)	108 (33.5)	120 (43.8)

して、表 2-5 をみると、そのほとんどが福利厚生の具体的な事項を規定してはならず、「福利厚生施設に関しては組合と協議する」あるいは「福利厚生施設については組合管理に委ねる」といった一般的な言及にとどまっている。その規定内容にも企業規模は関係なかったのである。

戦後初期の労働運動の一つの特徴として、上部団体におけるイデオロギーの違いがある。表 2-6 は、当時のナショナルセンターであった総同盟と産別会議の傘下の協約と所属上部団体なしとする

協約についてみたものである。これをみると、総同盟が 59%、産別会議が 66%、所属なしが 56% となっており、上部団体のイデオロギーの違いによる差はあまり見られない。その 1 つの条文は、どの加盟上部団体であっても具体的な福利厚生事項は規定されておらず、一般的な言及であったことが表 2-7 からいえる。

このような協約の内容をみると、戦後初期の福利厚生は、特定の企業や組織に関係なく同じように広がっていたといえる。戦前は、個々の経営レ

戦後初期における企業内福利厚生の変貌

表 2-7 福利厚生の規定項目（上部団体別）

	総 同 盟 377 (100.0)	産別会議 322 (100.0)	な し 274 (100.0)
福利厚生に関する 一般的な言及がある	194 (51.5)	188 (58.4)	142 (51.8)
従 業 員 教 育	23 (6.1)	20 (6.2)	17 (6.2)
体 育・教 養・文 化	31 (8.2)	24 (7.5)	27 (9.9)
食 事・被 服 など	7 (1.9)	4 (1.2)	6 (2.2)
消費組合・信用組合など	14 (3.7)	12 (3.7)	10 (3.6)
住 宅	14 (3.7)	9 (2.8)	13 (4.7)
家族の教育費補助	1 (0.3)	0 (0.0)	1 (0.4)
年 金	0 (0.0)	3 (0.9)	1 (0.4)
各 種 の 厚 生 費	3 (0.8)	2 (0.6)	0 (0.0)
そ の 他	10 (2.7)	9 (2.8)	6 (2.2)
条 項 な し	156 (41.4)	108 (33.5)	119 (43.3)

注：合計が100%を超えるのは複数回答のため。

表 2-8 福利厚生の実施方法（規模別）

	1,000人以上 282 (100.0)	300~999人 513 (100.0)	50~299人 1,360 (100.0)	49人以下 731 (100.0)
使用 者 の 権 利	6 (2.1)	4 (0.8)	24 (1.8)	14 (1.9)
使用 者 が 決 め る が、 組 合 に 通 知	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.1)	1 (0.1)
使用 者 が 決 め る が、 組 合 の 意 見 を 聞 く	1 (0.4)	3 (0.6)	14 (1.0)	1 (0.1)
使用 者 が 決 め る が、 組 合 の 意 向	4 (1.4)	9 (1.8)	12 (0.9)	19 (2.6)
組 合 の 参 加 を 認 め る	24 (8.5)	65 (12.7)	128 (9.4)	70 (9.6)
労 使 が 協 議	57 (20.2)	79 (15.4)	201 (14.8)	103 (14.1)
協 議 決 定	61 (21.6)	125 (24.4)	287 (21.1)	139 (19.0)
組 合 に 移 管 す る	14 (5.0)	13 (2.5)	63 (4.6)	29 (4.0)
そ の 他	2 (0.7)	2 (0.4)	9 (0.7)	3 (0.4)
条 項 な し	123 (43.6)	218 (42.5)	630 (46.3)	355 (48.6)

ベルで労働者の生活扶助を目的としていたので、どうしても大企業の労働者が福利厚生の対象となっていた。しかし、戦後初期は、自分たちが所属する企業の経済力といったこととは関係なく、福利厚生を労働協約化していたのである。

2-2 福利厚生の権利化

特定の企業や組織に関係なく広がった福利厚生であるが、それはどのように適用されていくようになっていたのだろうか。表 2-8 は、福利厚生の実施方法を企業規模別にあらわしたものである。これをみると、実施方法については「組合の参加

を認める」「労使が協議」「労使が協議決定」の 3 つの方法に分散されていることがわかる。福利厚生の事項については具体的に言及してはいなかったが、福利厚生に対する権利が労働者側にあることを明確にしているのである。また、「福利厚生施設を設置する」という実施方法が具体的に規定されていないものについては〈その他〉とした。表 2-9 の加盟上部団体別でも、それぞれ「組合の参加を認める」「労使が協議」「労使が協議決定」のうちどれかを規定している。「福利厚生施設を設置する」と規定されている〈その他〉については、産別会議傘下の協約がほかの 2 つに比べて多く

表 2-9 福利厚生の実施方法（上部団体別）

	総同盟 377 (100.0)	産別会議 322 (100.0)	なし 274 (100.0)
使用者の権利	12 (3.2)	6 (1.9)	1 (0.4)
使用者が決めるが、組合に通知	0 (0.0)	1 (0.3)	0 (0.0)
使用者が決めるが、組合の意見を聞く	3 (0.8)	1 (0.3)	0 (0.0)
使用者が決めるが、組合の意向を考慮	1 (0.3)	14 (4.3)	2 (0.7)
組合の参加を認め	21 (5.6)	48 (14.9)	31 (11.3)
労使が協議	59 (15.6)	41 (12.7)	42 (15.3)
協議決定	102 (27.1)	61 (18.9)	62 (22.6)
組合に移管する	12 (3.2)	24 (7.5)	9 (3.3)
その他の	5 (1.3)	1 (0.3)	1 (0.4)
条項なし	163 (43.2)	132 (41.0)	134 (48.9)

なっている。

このようにこの時期は、福利厚生事項を具体的に協約には規定せず、団体交渉によってその時に必要なものを福利厚生としていくものであった。このことから、福利厚生は戦後初期、経営側の裁量から労働者側の権利へと移っていただけでなく、その内容についても労働者側がかなり強い決定権をもっていたことがわかる。そして、このように労働協約に規定されたことは、福利厚生が戦前のように恩恵的・恣意的なものではなく労働者一般が公平に受けることができるという意識を広げたといえる。

このように、戦後初期の福利厚生の特徴は、福利厚生が企業規模に関係なく労働者一般に広がったこと、そして、手続きの変化により福利厚生が労働者側の権利となったことだといえる。このような特徴は、戦後の民主化政策により労使が対等となったこと、さらに労働運動の発展によるものといえよう。それでは、企業内福利厚生は、戦前どのように決められていたのだろうか。節を改めて、戦前における福利厚生状況とその後の展開を見、戦後初期の企業内福利厚生の変遷要因を検討したい。

3. 企業内福利厚生の推移

3-1 戦前における福利厚生状況

まず、戦前の福利厚生についての概観を述べておく。表 3-1 は、戦前における産業別の福利厚生について住宅、日用品供給、貯金金融、慰安娯楽の 4 施設、それと扶助救済制度の主要なものを列挙したものである。福利厚生が広く展開され始めたのは、日露戦争後から第一次大戦中であった。企業の成長は経済的な余裕を生み、さらに空前の好況時であったため、経営者は競って大規模な食堂、浴場、娯楽場、社宅等の建築・改造、かつ直接労働者に慰安娯楽を多く与える設備を整えていった。

戦前は、日用品供給事業として購買組合が組織化されており、その管理・運営には労働者側も参加するようになっていた。しかし、その主導権は経営側が握っており、組織への加入も強制的なものであった。経営側は、購買組合で日用品の廉価販売や分配をおこなうことで家族持ちの労働者の生活を囲い込み、彼らの忠誠心を徐々に養おうとする意図があった⁽¹²⁾。また、そこでの掛売限度額においては従業員の間で差がみられた⁽¹³⁾。

戦前は、共済組合を中核とした扶助制度が企業内福利厚生性格をもってそれぞれの企業において発達していったといえる⁽¹⁴⁾。この背景には、

戦後初期における企業内福利厚生の変貌

表 3-1 戦前における産業別福利厚生の状況

	住 宅 関 係	日用品供給関係	貯金・金融関係	慰安娯楽関係	扶助・共済制度
織 維	民家借入，男工合宿所・養成所，女工寄宿舎，付属施設として講堂，自修舎，図書室，養成室，父兄宿泊所，社宅付設団体，家族共勤奨励，食事給与，火災時の寄宿工女手回り品代補償制，家賃補助，通勤手当，蒸気暖房装置等	購買組合，廉売・月賦払制，付属食堂，賄補助	各種預金制，簡易・生命保険利用，貯金国元送金・保険奨励法	娯楽施設，体育，武道，工場音楽・舞踏	療養費，疾病扶助料，遺族扶助料，葬祭料，退職手当，疾病年金，勤続恩給
鉦 業	社宅付設団体，家賃補助，無償貸地，理髪所，	購買組合，消費組合，直営供給所	保険利用，郵便貯金，簡易保険加入組織，金融	劇場，スキー場，体育・武道，趣味奨励，体育組織	療養費，疾病扶助料，遺族扶助料，葬祭料，解雇手当金，脱退給与金
重工業	合宿所，浴場，理髪所，食堂，住宅料補給，通勤費補給	供給施設	貯金制度，保険利用，貯金・保険奨励法，金融	娯楽施設，行事，興行，体育・武道体育・娯楽施設	療養費，疾病扶助料，遺族扶助料，葬祭料，退職手当，勤続手当基金

出所：労務管理史料編纂委員会『日本労務管理年間誌 下』より著者が作成。

鉦山で多発する事故や，女子児童労働に対する政府の対策としての鉦業法（1895年）と工場法（1917年）の制定があった。産業の発達，労働者の増加にともなう災害・傷病者の増加がみられ，労働・生活両面の環境不備に対して，当時の農商務省は人道的かつ指導的立場から法制化をすすめたのである。しかし，法制化といってもその具体的な対策は全面的に企業に任せるものであり，国家の役割は企業の義務を明確化することであった。このような鉦業法の制定により，対象となった各鉦業・鉦山はもとより，他の各産業においても扶助・共済制度を意識させ，後の工場法制定の過程においてそれらはさらに発展していくことになったのである⁽¹⁵⁾。

戦前の共済制度で取り扱っていたものは，療養費，疾病扶助料，遺族扶助料，葬祭料，退職時の手当などで，本来ならば，企業が全般を負担するものであるはずの業務上の事故の負担についても共済制度で扱っていた。それを恩恵として労働者に意識させることができたのは，拠出総額の多くは企業側の補助によるものであり，その主導権は経営側が握っていたためである⁽¹⁶⁾。

さらに，このような経営側主導の企業内福利厚生の発展には，経営側の労働移動防止・精勤奨励策といった経営側の意図が大きく影響していた。

それに対して，労働者側は「主従の情誼」として受け入れていた。このような関係が保てたのは，モノによる援護だけでなく，生活を援護するという機能が福利厚生に備わっていたからだといえよう。次に，この扶助・共済制度を中心に個別企業の事例をいくつか検討しておこう。

3-2 若干の事例

① 鐘 紡⁽¹⁷⁾

当時の繊維産業の代表企業といえる鐘紡の状況をみると，衣食住関係では，工女寄宿舎，工女合宿所，工男寄宿舎，社宅，賄所，物品渡し場，共済会，米穀渡し場といったものを設置していた。当時の繊維産業が最も力を入れていたのは，当時地方から出稼ぎにきている女工たちのための寄宿舎であり，そこではたんに部屋を提供するだけでなく，食事や寝具の提供ほか，寮内で興行なども催されていた。また，繊維産業一般に普及していた国許送金奨励法という貯金制度があった。

共済組合は1895年に，病気休業，妊娠出産，公傷，不具疾病等の救済と，規定年限勤続者に年金の給付を目的とし，会社の保護監督下に使用人及び職工で組織された。年金は(イ)公傷疾病不具，(ロ)所定勤続年限以上で所定年齢以上の病気退社，(ハ)女子5年・男子10年以上勤続者に給付すると

なっている。共済組合定款及び細則は1914年に改正されており、そこで特徴的な点は、(1)不具疾病者に対する補助期間の延長、(2)業務上負傷規定、(3)疾病および死亡時の扶助金額の規定、(4)年金の受給内容が、(イ)男子は勤続満10年、女子同5年未満でも病気又は会社都合による求職者は休職年限中支給、(ロ)勤続年限が上記以上の者で傷病退職者には満10年以内支給、(ハ)勤続が満15年以上、女子同10年以上の者は上記年限を延長となっているほか、(5)脱退手当として、通常組合員が1回も受給せず満期退社の場合払込保険料全額支給などが追加されている。

改正においては、救済種類や方法の拡充、特別待遇取扱いの付加、各救済手当額の規定などが決められ、救済の程度が向上していった。このような救済の向上は、経営家族主義の理念が一層強化されていくものでもあったが、年金の規定年限勤続者の年限延長をしたことは、この時期職工にも雇用の長期化が進んでいたと考えられる。

② 三菱系・生野鉦山⁽¹⁸⁾

鉦山は交通不便な場所に存在するものが多く、鉦夫の生計は必ずしも余裕がなかったため、鉦夫に対して生活必需品および業務上の必要物品を貸し下げる倉庫品貸渡し制度といったものを各鉦業所に設けていた。住居については、鉦夫長屋が無料で提供されたが、入居には永年勤続の職工であることが条件であり、その他にもきれいい好んで善良であることなど経営側の恣意が大きく反映されていた。民家を借りる場合には、1室について約50銭の補助があった。

鉦業全般における共済組と扶助規則との扶助共済範囲の関係は、後者が事業上傷病の扶助、前者は扶助されない事業外の傷病に対する救済をなすという単純な関係ではなかった。生野鉦山では、1895年施行の鉦業法の施行により鉦夫救恤規則が別定されたことにより、その支給は共済組合で取扱うが、扶助支出額は共済組合に対する補助金から差し引くことになった。そもそも1892年以後は鉦山側の組合補助金は組合員出金額の半額に減らすようになっていたが、組合の経済的基礎が

確立していないところから、依然として同額の補給が続けられた。それでも当時は経済困難の状況であり、1897年4月には鉦夫救恤規則支出金中の半額は補助金より控除されることになった。また、1902年には組合補助額は組合員出金額の3分の1に減らす予定期限であったが、財政難の状態では補助金減額の機会がなくなるところから、1904年か3月に引き続き同額補助を決定している。

このことに伴い、1902年に共済組合規約が改定された。その改正要点は、(1)救恤規則による扶助料支給取り扱いを廃止し、扶助料受給者には組合規約による所定額の半額を給付する。(2)寡婦、孤児、貧困、労働困難者幼児各扶助料、貧困孤児・労働困難者幼児学資補助、埋葬費補助魚の増額、(3)業務上負傷による死亡に対し既納組合金の3分の1を遺族に支給。このほか入院手当、4～5級常員の労働困難者扶助料の一時金支給制、治療すれば全治の見込みある者は満3ヶ月後も特に治療することがあるものとして追加された。

このように、戦前の鉦山においては傷病や死亡といったことが雇用上での重大な問題であった。労働者本人の扶助だけでなく、その家族にもその扶助は及んでいる。この時期の共済組合は経営側主導で組織され、義務加入制であったわけだが、臨時雇いの取り扱いは義務制と任意制と両様ある。しかし、概ね救済範囲は常勤鉦夫に比し一段と制限され、かつ救済額も相等の格差が設けられていたのである。

③ 八幡製鉄所⁽¹⁹⁾

鉄鋼業は日露戦争、ことに第一次大戦により著しく発展した。生産能力年産5,000トン以上の民間工場は1915年ではわずか7工場にすぎなかったが、7年後には42工場と6倍に激増している。鉄鋼業の最たるものは官営八幡製鉄所であった。このような巨大企業で実施されていた福利厚生でまず注意されるのは職工同盟貯金である。単なる職工貯金でなく、戦時軍費の補給という性格もっていた。日露戦争後はこれを解消して職工貯金会を創設したが、これは購買会の所轄とされた。購

買会は、1896年5月に設立されたが、当初製鉄所は資金を融通せずまた利用者から出資を求めず、ただ製鉄所の信用のみをもって代金後払いで発注し、その後約束手形により仕入れて運営している。買会は1897年に至り官舎・職工長屋修繕の依頼工事を付帯事業とした。

住居施設では、1895年に職工長屋居住順位を定めた。長屋を甲～丙の4種に区分し、役付各級並びに職工別にその資格勤続年限を示している。また、1897年には花壇裁判奨励規定を制定し、官舎における花壇栽培や官舎内外の清掃に対する褒賞制を設けて奨励している。更に1897年から慰安会開催、1915年7月に簡易図書館の設備と起業祭や殉職者招魂祭といったことが執行されている。

1920年1月には年金制度の導入に伴って、職員も含めた共済となった。1923年11月には、「製鉄所共済組合」と改称し、強制加入方式となるとともに、給付についても疾病、遺族年金制度を加え、さらに附属事業としての貯金部、購買部を設置して事業内容の拡充が図られた。1928年12月の健康保険法の施行に伴ってその代行機関となり、1935年11月からは、附属事業として生命保険、徴兵保険の保険料取次が開始されている。

八幡製鉄所では、死亡、疾病により解雇される労働者の慰労金については、共済組合の所轄にはなっていなかった。とはいえ、給仕、小使、経師職及諸傭夫解職慰労金内規によれば⁽²⁰⁾、その慰労金の支給対象者は、勤続1年以上の者で死亡、疾病のため、満60歳以上もしくは、八幡製鉄所を都合解職された者である。その金額は2種類に分かれている。第一は、勤続1年につき日給5日分、第二は、勤続5年以上で死亡又は都合解雇のときは、満5年以上勤続は日給20日分ないし10年以上は60日分加給ということになっている。このことから、八幡製鉄所における慰労金も労働移動防止の性格を備えているものだった。

3-3 戦前における福利厚生の変移

以上のように戦前の福利厚生は、慰安・娯楽施設を中心とする集团的施策と、個別労働者に対す

る生活援護施策を二本柱として行われていた⁽²¹⁾。この形態は戦後の企業内福利厚生に引き継がれており、日本の福利厚生は戦前に形成されたといえるだろう。

戦前の福利厚生をみると、生活援護施策の中心は、業務上の事故による傷病、死亡などであった。産業発展により新しい機械などを導入しながらも安全面の整備については未熟であったことが、多くの事故を引き起こしていた原因のひとつである。しかし、戦前は、このような業務上の事故における保護についても「主従の情誼」によるものとされていたのである。そして、企業の恩情しかセーフティネットのなかった労働者にとっては、企業は忠誠の対象となっていた。企業側も社会保障や公共政策の不備を肩代わりすることによって、それを恩情として労働者に与え、鐘紡の年金の規定年限勤続者の年限延長や、八幡製鉄所の慰労金の支給基準からうかがえるように、長期的な定着と企業に対する忠誠心を強化していったと考えられる。

また、戦前は、低賃金であることは福利厚生の充実と深く関連していた。このことがあるが故に、労働者は企業からの生活の保護を必要としていた。また、「主従の情誼」という関係であることから、福利厚生は“有り難く受け取る”ものだった。“有り難く受け取る”という意識は、企業に対する忠誠とともに、雇用の長期化へとつながっていった。つまり、「主従の情誼」という関係により、企業内福利厚生が与えられる対象となり生活は保護され、その関係に束縛されることによって雇用は長期化していったのである。

ただし、こういった企業内福利厚生を取り巻く環境は変化していった。1936年に制定された退職積立金及び退職手当法や、1938年の国民健康保険法、さらに1939年には労働年金保険制度の草案ができていき、企業内福利厚生として給付されていた事項は吸収されていくようになる。また、戦時下における皇国勤労の観念は、労働者を恩情の対象とする経営家族主義と反発するものだった。勤労の国家性にに基づき、勤労者の地位に対する尊厳、勤労に対する国家の感謝のあらわれとして、

戦時中は厚生年金が考案されることになった。

したがって、労働者はこの時期、経営側の恩情によって守られるという立場から脱却し、その地位は国家によって保障されることになるのである。その例として、この時期に考案された新しい厚生年金法の内容として、坑内夫の戦時特例に対する全額国家負担、応召者入営者の保険料免除、業務災害における殉職者に対しての優遇措置などである。もっとも、これらのことは、社会保険理論に拘泥しない新たな皇国勤労観に立脚したものであるわけだから、戦後は再び「労働者は社会的弱者」という本来の社会保険がもつ意義に厚生年金制度は立ち返ることになる。

そして、戦後、民主化政策により戦前の労使関係が変化するなかで労働者には新しい意識が生まれていくようになるのである。福利厚生制度が、終戦を迎え、労使関係が新たな展開を遂げる中で、どのような展開をしていくようになるのか次にみていきたいと思う。

4. 福利厚生の変貌

4-1 比重の変化

表4-1は戦後初期の産業別協約の条項の有無で、運輸・通信は54%、化学工業は64%、金属工業は62%、鉱業は56%、公務自由業は62%、雑産業は54%、繊維産業は49%、その他は55%、その他の軽工業は64%であった。戦前、寄宿舎制度が最も発達していた繊維産業が、ここでは一番低い割合となっており、逆に住宅といった低賃金を補うための福利厚生よりも共済制度を中心に発達していた化学工業や金属工業の方が高い割合となっている⁽²²⁾。また、協約の中にある条項数は、

ほとんど1条のみとなっており、今まで見てきたのと同様に、どの産業も福利厚生事項について具体的に規定してはならず、一般的な言及となっている。したがって、具体的な事項については協約では決めておらず、表4-2の実施方法で示した「組合の参加を認める」「労使が協議」「労使が協議決定」といった3つの方法のうちの一つを使ってその内容を決めていくというものであった。

八幡製鉄所の事例からその具体的な内容をみると⁽²³⁾、そのほとんどは戦前の実施項目を引き継いだうえ、さらにそれらを発展させていく傾向にあった。たとえば、戦前住宅に関しては、八幡製鉄所を含め、重工業全体はそれほど重要視していなかったが、戦後は戦災を蒙った従業員家族の収容など、住宅問題が逼迫してくるようになってきた。

購買会は、終戦直前の1945年4月には会社の直営となったが、終戦直後の深刻な食糧事情のなかでは、食料の大量買付け・確保と、その廉価配給に最大限の努力を傾けた。ただし、1949年になると産業復興の条件も整いそれに伴い廉価配給制を打ち切るようになった。

また、1943年に創立した「財団法人日本製鉄八幡共済組合」は、1948年の厚生年金法の改正により、給付引当財源の問題上約10,000名の組合員を1942年に遡って厚生年金に移行させる措置をとっている。文化・体育施設は、戦時中は空白時代を送っていたが、終戦後の早い段階から、戦前の運動施設や各クラブは引き続き運営されるようになり、1947年には、競技大会が開催されている。

以上のように、八幡製鉄所では、戦前と戦後を比較すると福利厚生の実施項目自体には変化は見

表4-1 協約内における条項数（産業別）

	運輸通信 311(100.0)	化学工業 436(100.0)	金属工業 934(100.0)	鉱業 229(100.0)	公務自由業 575(100.0)	雑産業 248(100.0)	繊維工業 148(100.0)	その他 93(100.0)	その他軽工業 167(100.0)
1条のみ	144(46.3)	247(56.7)	542(58.0)	107(46.7)	308(53.6)	129(52.0)	62(41.9)	46(49.5)	98(58.7)
2~5条	23(7.4)	30(6.9)	36(3.9)	19(8.3)	48(8.3)	4(1.6)	11(7.4)	5(5.4)	8(4.8)
6~9条	1(0.3)	1(0.2)	2(0.2)	2(0.9)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
10条以上	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.6)
条項なし	143(46.0)	158(36.2)	354(36.2)	101(44.1)	219(38.1)	115(46.4)	75(50.7)	42(45.2)	60(35.9)

戦後初期における企業内福利厚生の変貌

表 4-2 福利厚生の実施方法（産業別）

	運輸通信 311 (100.0)	化学工業 426 (100.0)	金属工業 924 (100.0)	鉱業 229 (100.0)	公務自由業 575 (100.0)
使用者の権利	4 (1.3)	8 (1.8)	15 (1.6)	5 (2.2)	9 (1.6)
使用者が決めるが、組合に通知	0 (0.0)	2 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)
使用者が決めるが、組合の意見を聞く	3 (1.0)	4 (0.9)	3 (0.3)	1 (0.4)	9 (1.6)
使用者が決めるが、組合の意向を考慮する	3 (1.0)	5 (1.1)	15 (1.6)	3 (1.3)	16 (2.8)
組合の参加を認める	29 (9.3)	65 (14.9)	106 (11.3)	13 (5.7)	31 (5.4)
労使が協議	35 (11.3)	64 (14.7)	113 (12.1)	31 (13.5)	157 (27.3)
協議決定	59 (19.0)	88 (20.2)	234 (25.1)	62 (27.1)	90 (15.7)
組合に移管する	20 (6.4)	15 (3.4)	60 (6.4)	9 (3.9)	22 (3.8)
その他	2 (0.6)	4 (0.9)	2 (0.2)	2 (0.9)	3 (0.5)
条項なし	162 (52.1)	184 (42.2)	394 (42.2)	112 (48.9)	247 (43.0)
	雑産業 248 (100.0)	繊維工業 148 (100.0)	その他 93 (100.0)	その他軽工業 167 (100.0)	
使用者の権利	3 (1.2)	2 (1.4)	1 (1.1)	4 (2.4)	
使用者が決めるが、組合に通知	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
使用者が決めるが、組合の意見を聞く	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
使用者が決めるが、組合の意向を考慮する	1 (0.7)	1 (0.7)	2 (2.2)	2 (1.2)	
組合の参加を認める	11 (11.8)	11 (7.4)	11 (11.8)	20 (12.0)	
労使が協議	11 (11.8)	20 (13.5)	11 (11.8)	16 (9.6)	
協議決定	10 (10.8)	23 (15.5)	10 (10.8)	42 (25.1)	
組合に移管する	2 (2.2)	4 (2.7)	2 (2.2)	2 (1.2)	
その他	1 (1.1)	2 (1.4)	1 (1.1)	1 (0.6)	
条項なし	55 (59.1)	85 (57.4)	55 (59.1)	80 (47.9)	

られなかった。むしろ、戦後の混乱の中において、従業員に対する保護の強化とみてとれる。しかし、これら福利厚生を取り巻く労使関係は戦前とは変化していた。戦前のように一方的に福利厚生を運営するというものではなくなっていたのである。

4-2 企業観の変化

戦後、福利厚生はますます拡充していくが、その運営は戦前のように経営者の一方的な管理によるものではなく、労働者との協議によって、その内容が決められていくようになっていったのである。戦前企業は力関係において対等でなかった労働者に対して、「主従の情誼」という関係によって労働者の生活を守るという立場を認識してきた。

しかし、戦後は労働組合の発達により労使の力関係は形式上対等となった。「主従の情誼」という関係は崩れ、企業としては労働者の生活を守るという意義を、ほかのところから見つけ出さなければならなかった。それは労働者側においても同じであった。

ところで、戦前は、低賃金であることは福利厚生の実施と深く関連していた。このことがあるが故に、労働者は企業からの生活の保護を必要としていたし、また、「主従の情誼」という関係であることから、福利厚生は“有り難く受け取る”ものだった。その意識は、企業に対する忠誠に変わり、雇用の長期化へとつながっていった。つまり、低賃金であるために「主従の情誼」という関係に

において福利厚生による生活保護の対象となり、それに束縛されることによって雇用は長期化していったのである。

ところが、戦後の民主化はこのような福利厚生制度の成立様式を変えていくことになった。戦後初期の労働協約は、労働条件の改善といったことよりも、敗戦のために崩壊状態にある産業を立て直すことを目的として締結されていたといえる⁽²⁴⁾。労働者はすでに戦前のような「主従の情誼」にしばられるのではなく、雇用されることで産業を発展させるという責任を自覚するようになっていた。そのような企業観の変化の流れのなかで、福利厚生は“有り難く受け取る”ものから産業を発展させることに対して受け取れる“当然の権利”に変わっていったのである。また、雇用されることで産業を発展させるという責任は、一つの企業に止まることをも意味していた。したがって、戦後の福利厚生は、戦前のように「主従の情誼」を前提にして、そこから忠誠を引き出し、それが長期的な雇用を促していったわけではなく、長期的な雇用であるために、生活の保護をしてくれる福利厚生制度が必要とされていったのである。

5. おわりに

福利厚生制度の形成に焦点をあてながら、労使がどのような意識をもって企業による労働者の生活保障を確立してきたのかを探ってきた。このことは次のようにまとめられる。

戦前、「主従の情誼」という関係のなかで、低賃金や移動防止を目的として、福利厚生は企業から一方的に労働者に与えられていた。戦後は民主化政策により、経営の民主化がおしすすめられ、労働者は戦前のようにたんに企業からの恩情を受ける立場ではなく、企業組織のメンバーの一員となって、産業を発展させるという自覚をもつようになった。そのよう企業観の変化をともなう過程において、福利厚生は、メンバーの生活に対して組織が保障するという役割に変わっていったのである。また、企業のフリーハンドによって解雇ができた戦前では、不慮の出来事は専ら業務上の事

故であったが、解雇規制が一般化された戦後においては、失業は不慮の出来事となり、そのリスクの保護を企業に要求していったのである。そして、企業は組織のメンバーである労働者を保護するために、企業自らが保護・責任を負うようになっていったのである。

以上みてきたように、福利厚生制度の形成をとおしていえることは、戦前は個人的に恩情を媒介にして与えられていたものが、戦後は組織をとおして与えられる生活保障に変化したことである。これは労働者が企業組織の中に編成されていく過程をとおして起きた現象であった。戦後初期、福利厚生の決め方をみても労使の力関係は完全に労働者側に傾いていた。そのなかにおいては、労働者側の要求が労働協約に規定されるのは当然のことであった。しかし、1948年の労働組合法改正以降労使の力関係は逆転していくことになっても、組織に再編された労働者は、そのメンバーとして企業からの生活保障を得られる特権を保ち続けることになるのである。ただ、この過程において日本の労働者は、アメリカの先任権を支えているような「労働力が自分の財産」という意識をもつことはなく⁽²⁵⁾、所属企業をこえて自立することを求めにくくしていったといえる。このことは、現代における労使関係の負の部分となつてあらわれてきているのかもしれない。戦後初期の日本は、アメリカ企業からさまざまな経営手法を採り入れたと考えられる。福利厚生形成に関してもアメリカ企業の影響を検討すべきであるが、今回はそこまで力が及ばなかった。今後の課題としていきたい。

《注》

- (1) 本稿では、敗戦直後から労働組合法の改定があった1948年末までを戦後初期とする。
- (2) 労務管理史料編纂委員会『日本労務管理年間誌 下巻』第7編参照。
- (3) 兵藤釗『日本における労資関係の展開』東京大学出版会、1971年、第2章参照。
- (4) 間宏『日本労務管理史研究』ダイヤモンド社、1964年参照。
- (5) 同上、間『日本労務管理史研究』22頁。
- (6) 藤田若雄『日本労働協約論』東京大学出版会、

戦後初期における企業内福利厚生の変貌

- 1961年, 157頁。
- (7) 現在, 福利厚生は法定福利厚生と法定外福利厚生に大別される。しかし, 本稿ではこの分け方は用いない。その理由は本稿が対象としている時期が, 健康保険・失業保険・労働者災害保険などが法律化されていく過程だからである。
- (8) 前掲, 間『日本労務管理史研究』参照。
- (9) 埼玉大学共生社会センターが所蔵しているもので, 単組レベルの労働協約が8,265件取められているもので, 本稿ではそのうち, 3,429件にしぼって使用した。
- (10) 法政大学大原社会研究所『日本労働年鑑戦後特集(第22集)』<http://oisr/rg/nk/>参照。
- (11) 当時労働協約を労働省に提出する際, 本文とは別に労働協約調査票を添付していた。ここには組合の組織に関することや, 協約の締結日時, 協約に至った経緯・事情・目的などを記載するようになっていた。
- (12) 時里奉明「第一次大戦後における重工業大経営の福利政策——官営製鉄所の日用品供給事業——」九州大学経済学会『経済学研究』第69巻 第3・4合併号, 2003年1月参照。
- (13) たとえば, 長崎造船所では臨時職工及び入職2年目の定職工には掛売は認めず, 工長・組長と伍長以下では掛売限度金に差があった。また, 荒川鉱業においては, 職員は2割までは掛売を認めたが, 鉱夫は現金主義を採っていた。
- (14) 前掲, 兵藤『日本における労資関係の展開』第2章参照。
- (15) 前掲, 労務管理史料編纂委員会『日本労務管理年間誌 下巻』第6編参照。
- (16) 当時の鐘紡における共済組合定款によれば, 拠出総額の2分の1以上を企業が補助し, 組合の基金としていた(鐘紡100年史参照)。重工業においては, 前掲, 兵藤『日本における労資関係の展開』第2章参照。
- (17) 『鐘紡100年史』及び, 前掲, 労務管理史料編纂委員会『日本労務管理年間誌 下巻』第2, 6, 7編参照引用。
- (18) 前掲, 労務管理史料編纂委員会『日本労務管理年間誌 下巻』第6編参照引用。
- (19) 『八幡製鉄所八十年史』及び前掲, 労務管理史料編纂委員会『日本労務管理年間誌 下巻』第2編参照引用。
- (20) 前掲『日本労務管理年間誌 下巻』第5編～第7編参照。
- (21) 佐口卓『企業福祉』至誠堂, 1974年, 第2章参照。
- (22) 産業別における福利厚生の発達については, 前掲の『日本労務管理史研究』に依拠する。
- (23) 前掲, 『八幡製鉄所八十年史』
- (24) 坂本直子「戦後初期における解雇約款の分析——1946～1948年——」『経済科学論究』第5号, 埼玉大学経済学会, 2008年5月参照。
- (25) 禹宗杭『「身分の取引」と日本の雇用慣行——国鉄の事例分析——』日本経済評論社, 2003年, 299頁, 大東英祐「アメリカの労務管理の側面——労務管理と先任権制度——」『経営史学』第5巻第2号, 1971年3月号参照。

《Summary》

Change of company welfare in the early years of the postwar period:
The analysis of the collective agreement

SAKAMOTO Naoko

In this study, author clarified the characteristics of company welfare during the early years of the postwar period by analyzing the collective agreement and considering the change of company welfare during the early years of the postwar period.

In the prewar period, the labor relationship system was paternalistic in Japan.

However, after the war, workers had become more concerned about the important of their rights. Thus, they began to ask the company to ensure their life security. As a result, companies started to change their corporate sense. Then, the workers began to realize that they, as a part of the company, could work and develop their own company. From the above reason, the company had changed its perspective to “public institution” which concerns more society welfare, and then workers were able to receive life security from the company. In this paper, author will analyze the different of social welfare in each labor system.

Keywords: company welfare, the early years of the postwar period, collective agreement, life security of the workers