

わが国最低賃金法について

坂 寄 俊 雄

- (一) 社会政策学会および労働法学会の有志声明における問題点について
- (二) 最低賃金法の問題点——憲法および労働基準法との関連において——
 - (イ) 第三条との関連において
 - (ロ) 第九条、第十条との関連において
 - (ハ) 第八条との関連において
 - (ニ) 罰則について
- (三) 結 び

(一) 社会政策学会および労働法学会の有志声明における問題点について

わが国における最低賃金制の問題は賃金問題としてばかりでなく、広く社会問題の根源にかかわる問題として重要な意義をもっている問題である。そして、戦前^{注1}、戦後を通じて最低賃金制定の必要性が労働組合ばかりでなく各方面において主張されてきた。そればかりでなく、わが国の低賃金に対する国際的非難に答えるためにも必要な課題であり、また、世界四十数ヶ国において既に制定をみている状況^{注2}からも当然の問題であったといえる。

注1 一九一八年（大正七年）労働総同盟がその確立をスローガンとしてかけた。

一九二〇年（大正九年）第一回メーデー決議中に「吾人は人間として生活を保証する最低賃金法の設定を要求す」

一九二七年（昭和二年）日本労働組合評議会、最低賃金法要求を五法律獲得闘争として組織。

一九二八年（昭和三年）海員組合が産業別最低賃金制闘争を展開。

注2 一八〇〇年以降におけるイギリス手織工の賃金要求運動と一八〇五年の最低賃金法通過請願運動が、世界における最低賃金制要求の歴史のはじまり。

一八九四年、ニュージーランドに「産業調停仲裁法 (Industrial Conciliation and arbitration)」により、一八九六年オーストラリアのビクトリア州に「工場商店法 (Factories and Shops Act)」により世界最初の最低賃金制。

一九二七年、ILO第十回総会で最低賃金問題を議題として取上げ、翌二八年第十一回総会で「最低賃金決定制度の創設に関する条約」(第二十六号)、「最低賃金制度の実施に関する勧告」(第三十号)を採択。

わが国においても最低賃金法が昭和三十四年四月十五日に公布され、七月十日からその全面実施をみることになった。最低賃金法という名称だけからすればわが国労働法制史上画期的な立法の公布、実施ということができよう。しかるに、日本労働組合総評議会をはじめとする主要労働組合ならびに日本社会党、日本共産党などの革新政党ばかりでなく、社会政策学会および労働法学会の多数の有志による共同反対声明が発表された。このようにこの法案の審議過程において、労働組合その他の法案反対の強い主張がみられた。その反対理由には種々具体的な理由が法案内容にそって行われているが、それらの反対理由の中で大きなウェイトをもった主張は業者間協定方式であったといつてよいであろう。例えば、日本労働組合総評議会の政府法案要綱(昭和三十三年二月発表)に対する批判において、「1、政府案は業者間の初任給協定に、最低賃金制の名前をかぶせたものであり、ILO条約の労資公益代表で最低賃金を決めるべきだという原則に違反している。業者間協定を最低賃金制とみとめる例は世界中に一つもない。2、労働者の関与しない方法で、業種別、地域別に使用者が初任給をきめることを

法律でみとめても、他の業種や経験工の賃金を上げることにならないばかりか零細企業では最高賃金になる危険性がある」と指摘している。^注

注 堀秀夫著「最低賃金法解説」一三五頁。なお、総評の調査研究所、組織部発行の「業者間協定による最低賃金」（総評調研シリーズ第十七集、昭和三十六年一日発行）のまえがきで岩井事務局長は次のように指摘している。「いうまでもなく賃金は、労資対等の原則によって決定さるべきものである。このことは今日、例えばILO条約にも明記されているように、すでに国際的な常識となっている。しかるに業者間協定は、このような賃金決定の基本原則をふみにじり、働く人間の労働基本権をふみにじるものといわねばならない。ここに業者間協定の最大の問題点がある。そして、このような業者間協定を土台とする最低賃金法は、魂を失った形がただけの『ニセの最低賃金』というほかはない。」

最低賃金法に対しては色々な立場の人々から多くの問題点が指摘され、反対意見が述べられてきたが、ここでは社会政策学会および労働法学会の有志の共同反対声明を取上げることにする。というのは本声明に「今回政府より提出された法案をみますと、われわれ社会政策、労働法を専攻する者の立場からみて黙過することのできない問題点が含まれているので、ここにその要点をとりまとめて発表し、今後の社会政策、労働法の発展に資したいと考える次第です」となっているからである。この声明にこのようにうたわれているからといってこの声明内容にとらわれる必要はないが、両学会の多数有志の共通の問題点指摘である以上一応この声明で問題点として指摘している点のみをみておくことが、公布、実施にうつされた最低賃金法を研究するのに便宜であろう。

さて、この共同声明において指摘されている「黙過することのできない問題点」とはどのような点であろうか。その第一点としてあげられている点は最低賃金の決定方法についてである。それについて次のような指摘がなされている。

「……法案は最低賃金法の決定方法として(一)業者間協定による最低賃金を法定最低賃金として認めること、(二)その一般適用、(三)労働協約による最低賃金の地域的一般適用、(四)最低賃金審議会の諮問をへて労働基準局長の決定するもの、の四つの方式をとっているが、(三)は既に立法化されている労働組合法第十八条と、(四)は労働基準法第二十八条以下の規定とその形式が類似のものである。しかも、この法案によれば、(一)(二)(三)の方法によって最低賃金の決定が困難又は不相当と認められる場合にのみ(四)の方法がとられるものであり、また、(一)(二)の中では(一)が主要内容となっているので結局業者間協定が重要なウエイトをしめている。しかし、業者間協定はあくまでも業者だけの協定であって、それを以って法定最低賃金とするのはILOにおいて決議された「最低賃金決定機構の創設に関する条約」に規定されているところの、最低賃金は労働者および使用者代表の参加する機関において協議の上決定すべしという一般の最低賃金立法の精神に背反するもので、世界いづれの国でもそれをとっていないのである。……」

この点が「最も重要な問題点であるが、その他」として三つの問題点を指摘している。

「家内労働者に対する最低工賃の決定は一步前進であるが、単に関連家内労働のみに限定され、最低賃金の最も必要な広汎な家内労働者が適用から除外されている」

「罰則は罰金刑のみであって、しかもその金額は低いので、法の完全な実施を保證する手段として不十分である。また多くの条項は、〃何々することができる〃等の行政庁のあいまいな裁量規定となっている。」

「本法案第十一条は、労働組合法第十八条の労働協約の地域的一般拘束力の規定と競合する部分もあるが、労働時間と賃金とは切離しえないので(協約一体の原則)、結局両者の適用関係が不明確を招くおそれが多く、妥

当性を欠く。」

以上のように、両学会の有志声明は四つの問題点を指摘している。これら四つの問題点が、社会政策および労働法上の最も重要な問題点であるかどうかは各人の評価にかかわる問題であろうが、多数の研究者の共通した問題点であつたといえよう。その意味においては私もその共同声明に賛成であるが、その共同声明に指摘されている四つの問題点だけでは不十分であるばかりか、最低賃金法のもっている問題点をぼやかしてしまふように思われる。最低賃金法の問題点については別の機会にしばしばふれてきたのであるが、今回あらためて問題点を明確にしておきたい。

注1 社会政策学会関東部会および労働法学会有志一同の「最低賃金法案に関する声明」は、藤本武氏著「賃金と労働時間」(ミネルヴァ書房刊)に全文が紹介されている。

注2 昭和三十四年三月二十三日、最低賃金法案に関する参議院社会労働委員会京都地方聴問会にて公述人として公述。昭和三十四年十月十五日立命館大学法学会秋季講演会において講演。その他。

(二) 最低賃金法の問題点——憲法ならびに労働基準法との関連において——

社会政策学会および労働法学会の有志の共同反対声明において問題にされている諸点は確かに「黙過することのできない問題点」には相違ないが、そのうちの業者間協定による最低賃金の決定方法がわが国最低賃金法上の「最も重要な問題点である」とすることにについては直ちに賛成し難い。共同反対声明を一読してわかることは最低賃金法を制度論的観点に立つて批判していることである。制度論的に問題にした場合には、最低賃金制の決定方式が如何なる方式をとるかということが「最も重要な問題点」となるであろうが、法案審議過程における政治、

經濟情勢を念頭におきながら国家独占資本の労働政策の一環として検討した場合には、他の重要な問題点を自づと見出し得る。ただ、本稿においては研究の都合上憲法、労働基準法において承認されている労働保護上の労働基本権がどのように変化せしめられるかを社会政策論の観点から検討してみることに止めざるをえない。このように限定するわけであるが、法学ないし労働法学的知識は殆んどもちあわせないので独断の面があるかも知れないことをおことわりしておかなければならない。

(4) 最低賃金法第三条に關連して、

まず、最低賃金の原則を規定した第三条を取上げて検討してみる。最低賃金の原則として第三条には「最低賃金は、労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない。」となっている。すなわち、最低賃金は「労働者の生計費」、「類似の労働者の賃金」と「事業の賃金支払能力」の三つの条件を考慮して定めるといふことである。この点について、労働基準局長堀秀夫氏は「最低賃金法解説」において「右の三原則は、最低賃金の決定に當って何れも考慮されるべき重要な要素であつて、そのうちの何に重点があり、何は二の次というような順位はつけ難い。三つの観点から総合勘案して最低賃金を決定すべきものである」と述べている。ここで決定原則について一般的にふれようとは思われないが参考までにふれておけば、^{注1} 支払能力を決定原則の中に入れてゐる国は若干あるが、^{注2} I・L・Oの勧告においては支払能力を考慮すべきものとはしていない。^{注3} わが国の最低賃金制における最低賃金の決定原則をどうすべきかを一般的に論議することはできるが、現行の憲法および労働基準法を考えたときそこには一定の方向が考えられる筈である。ここで問題にし

ようとしているのはその点である。すなわち、最低賃金法第三条にある三者による決定原則は現行憲法および労働基準法の指し示す方向と矛盾しないか、もっと具体的にいえば、憲法第二十五条に違反しないか、少なくともその制定の精神に違反しないかどうかということ、また、労働基準法第一条の規定に矛盾しないかどうかということである。

注1 堀秀夫著「最低賃金法解説」二〇九頁。

注2 堀秀夫氏は同著二一五頁の注において、「使用者の支払能力を考慮すべきことを明確に規定する国はコロンビア、南アメリカ連邦、アメリカ等であるが、その他支払能力に類する例として、フランスでは「一般的経済事情」、メキシコでは「当該製品の市場の経済的条件」、フィリピンでは「合理的な基準を任意的に維持する使用者が支払う賃金」及び「投下資本の公正な収益」を考慮すべきものとしている」と述べている。

注3 ILOではどうなっているかという点、「最低賃金決定制度の実施に関する勧告」（第三十号）のAのⅢで「決定せらるべき最低賃金率を決定するためには、賃金決定機関は、如何なる場合においても、関係ある労働者をして適当な生活標準を維持することを得しむるの必要を考慮すべし。右目的のためには、まづ労働者の組織、充分にして且有効なる団体協約の締結せられたる職業において、類似の仕事に対して支払はるる賃金率を、またもし事情によりかくの如きよるべき標準の得られざる場合には当該国また当該特定地方に行はるる一般的賃金標準を参照すべし」となっており、事業の賃金支払能力というものは最低賃金決定の原則には入っていない。

前述したように堀労働基準局長は「労働者の生計費」、「類似の労働者の賃金」および「通常の事業の支払能力」を「最低賃金決定に関する基準」の「三原則」とし、この三原則は「順位はつけ難い」ものであり、「三つの観点から総合勘案して最低賃金を決定すべきものである」とし、三原則を並列的同等に取扱うべきものと解説される。この場合「労働者の生計費」とはどのような意味をもったものであるか、もっと直接的にいえば、労働基準法第一条の労働条件の原則で規定されている「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきも

の、または憲法第二十五条にいう「健康で文化的な生活」とどう関連づけられているかということである。この関連について堀労働基準局長は「労働者の生計費とは、労働者の生活のために必要な費用をいうが、最低賃金決定の際の基準として労働者の生計費が考慮されるべきことは最低賃金制が労働者の生活の安定を第一義目的としていることから当然のことである。この場合『国民は健康で文化的な生活を営む権利を有する』と規する憲法第二十五条、『労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならぬ』と規定する労働基準法第一条の精神が尊重されるべきことはいうまでもない」と説明される。このことから「労働者の生計費」は憲法第二十五条および労働基準法第一条の規定に立脚していることならびに第一義的に考慮されなければならないものであるということになる。こうなると先きの堀労働基準局長の「労働者の生計費」を「類似の労働者の賃金」および「通常の事業の賃金支払能力」と共に最低賃金決定の「三原則」とし、「順位はつけ難い」ものとする説明とは矛盾しているように考えられる。しかし、堀労働基準局長は矛盾しないものとして取扱っている。堀氏の立場からすれば当然そうならざるをえないであろうが、堀氏と全く立場を異にすると考えられる片岡京大助教授も最低賃金法第三条の三者決定原則を承認されていることに注目しなければならぬ。片岡助教授は最低賃金法第三条について、「事業の支払能力を考慮に入れることについては、特に労働者から反対の強かったところであるが、……企業にとって不利な条件をも同時に排除しようとする本法の目的からすれば、当然のことといえよう」と述べられる^{注1}。すなわち、最低賃金法第一条において、「事業の公正な競争の確保に資する」ことを本法の目的の一つにかかげている以上「事業の支払能力」を最低賃金決定の原則にすることは「当然のこと」であり、必然的であると考えられるようである。「事業の公正な競争の確保に資する」ことが

直ちに「事業の賃金支払能力」に結びつくかということについて片岡氏は説明を与えていないし、またこの問題について深く問題にされていないと思われる。^{注2}

注1 西村信雄他共著「労働基準法」の補章1「最低賃金法」五二八頁。

注2 片岡昇氏は「ジュリスト」一五一号に「最低賃金法案についての批判」を書いておられるが、この論文においても最低賃金の原則については何んら問題にされていない。

以上のように最低賃金決定の基準として三者を同等のものとして認めようとする見解があるが、労働基準法第一条第一項の労働条件の原則規定は窪田隼人助教によれば「労働条件の保護に関する根本原則が生存権の理念にあることを明かにしている」^{注1}ものであり、また労働基準法案が昭和二十二年三月四日に衆議院に提出されたときの提案理由書^{注2}によっても最も基本的な規定である。このように労働基準法第一条第一項の規定は労働憲章といわれる部分の最も重要な規定であるから、最低賃金法全体として、また最低賃金の原則において矛盾するようなことは許されないわけである。それ故、最低賃金の原則が堀労働基準局長の説明するような三つの要素の「総合勘案」にあることは許されないし、また片岡氏の場合においても労働基準法第一条第一項の労働条件の原則との関係なしにさきのような説明を与えることは誤解を招く恐れがあろう。

注1 西村信雄その他著「労働基準法」第一章第三節2労働憲章四一頁。

注2 労働省労働基準局「労働基準監督年報」（第一回、昭和二十三年）二〇～一頁による。その提案理由書には「この法案の作成に当り特に政府が考慮した事項の第一点は、労働条件の決定に関する基本原則の闡明ということであり、既に労働条件について契約自由の原則を修正し国家が基準を決定する以上、その基本原則が定めらるべきは当然であります。これを法律に闡明することにより労使双方にとってその赴くべきところを示さんとするものであります。本法案第一条に労働条件の原則として「労働条件は……」たることを規定し、以下労働憲章の規定を設けたのはかかる趣旨に基くものであります。」

(四) 第九条、第十条とに關連して、

前記、最低賃金法第三条がもつような問題は第九条による業者間協定に基く最低賃金の決定方式規定および第十条に基く業者間協定に基く地域的最低賃金の決定方式の規定においても指摘できる。この第九条および第十条にかかわる業者間協定方式については決定方式自体の是否として各方面の人々によって問題にされてきた。すなわち、このような業者自身の間において決定される最低賃金ならびにその地域的拘束性の付与という方式が本来の最低賃金制における最低賃金決定方式となりえないことはさきの両学会有志の共同声明からも明かであり、また賃金論研究の第一人者とみなされている藤本氏も明確に^{注1}している。わが国の研究者ばかりでなくILOの条約および勧告においてもそのことが指摘されている。^{注2}このように業者間協定による最低賃金制は学問的にもまた、国際的にも是認されえないのであり、ここでこれ以上云々する必要はないであろう。私がここで問題にしなければならぬと考へていることは、業者間協定によるものはそれを基礎にしての地域的な最低賃金の決定方式は労働基準法および憲法の規定に矛盾するかあるいは少なくともそれらの法の精神にもとるといふことである。

注1 藤本武著「賃金と労働時間」第二篇、第五「業者間協定による最低賃金方式」において、「わたくしは寡聞にして、業者間協定を最低賃金制の一つとして記述した書物を読んだことはないし、それに対して一般的拘束力を与える規定をもっている国のあることは知らない。」

注2 なお、ILOの条約および勧告には次のような規定がある。

最低賃金決定制度に関する条約(第二十号、一九二八年第十一回總會採択)

わが国最低賃金法について(坂寄)

第二条、本条約を批准する各締盟国は当該職業または職業の部分に労働者団体および使用者団体が存在する場合には諸団体と協議の上何れかの職業または職業の部分になんづく何れかの家内労働の職業または該職業の部分に第一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自由を有する（傍点引用者）

第三条 本条約を批准する各締盟国は最低賃金決定制度の性質および形態ならびにその運用方法を決定するの自由を有する。但し、

(一) ある職業また職業の部分に該制度を実施するに先だち関係ある使用者および労働者の各代表者（使用者団体および労働者団体ある場合には各団体の代表者を含む）ならびにその他の者にして職業または職務上右の目的のため特に資格を有し権限ある機関において之と協議するを適当なりと認めるものと協議すべし、

(二) 関係ある使用者および労働者は当該国の法令または規則により定められるべき方法および範囲においてなお如何なる場合においても同一の員数によりかつ同等の条件において該制度の運用に之を参与せしむべし。

(三) 略

最低賃金決定制度の実施に関する勧告（第三十号、一九二八年第十一回総会採択）

第二

(一) 略

(二) (1) 決定されるべき賃金率の権威を一層大ならしめるためには関係ある使用者および労働者が員数または投票力を等しくする代表者を通じて共同して賃金決定機関の審議および決定に直接参加することを一般方策とすべし、如何なる場合においても一方の側が代表を許されたときは他の側は同一の立場において代表せらるべし、（下略）

最低賃金法第九条第一項によると「使用者又は使用者の団体の間における協定」―業者間協定に基いて最低賃金を法的なものとして決定することができ、また第十条では第九条の業者間協定に基いた最低賃金を地域的最低賃金として決定することができることになっている。すなわち、ここでは使用者のみが一方的に参加決定し、しかもそのような最低賃金は「使用者（当事者である使用者の団体の構成員である使用者を含む）及びその使用する労働者

に適用」されることになつてゐる。最低賃金の適用を受ける使用者は協定締結に参加し、かつ申請に「合意」を与えた場合にのみ適用されるのであるが、労働者は全く何んらの形においても協定締結および申請に参加せず決定を遵守させられる義務を負わされるのである。このような全く一方的な決定方式は労働基準法第二条第一項の「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」とする規定に矛盾する疑いがある。少なくともその精神を蹂躪するものである。確かに、この条文では最低額を業種毎にあるいは地域的に定めるものであつて、使用者と個々の労働者との間における賃金の対等決定を直接排除するものではないから、労働基準法第二条第一項に形式的には直ちに矛盾するといえないであらう。しかし、中小、零細企業に就業する労働者は殆んど未組織労働者であり、使用者と労働者の非対等性は決定的なものに近く、現在のような中学卒業を求人難という条件においても売手市場というわけには行かず、業者間協定による最低賃金の成立は社会的拘束力をもつて、実質的には賃金の対等決定を困難ならしめる。殊に、業者間協定による最低賃金が一定職種の最低賃金として決定されるのではなく、中学卒業者または高校卒業者の初給賃金の最低限として決定される場合においてはその危険は非常に大きいと考えねばならない。このようにみてる時最低賃金法第九条および第十条は労働基準法制定の精神^{注1}および「契約自由の原則の貫徹が、つまるところ使用者に対する労働者の従属関係をおしずめる以外のなにもでもなかつたということに対する反省の結果」として規定された同法第二条の趣旨をふみこむることになり、ひいては「契約の自由の原則を修正し国家が基準を決定」^{注2}して労働者を保護しようとする憲法第二十七条第二項の精神にもとることになる。このように業者間協定による最低賃金制は労働基準法ならびに憲法に矛盾するものと考えられ、単に決定方式として不当なものに止まらないのである。

注1 昭和二十三年三月四日の衆議院における労働基準法案提案説明（労働基準監督年報第一回二〇頁。）

注2 西村その他共著前掲書四四頁。

(ハ) 第八条との関連において、

以上、最低賃金法第三条ならびに業者間協定による最低賃金制にかかわる第九条および第十条について問題提起を行ってきたが、それらに劣らぬ重要な問題点として最低賃金法第八条の適用除外規定の第四号中の「軽易な業務に従事する者」を適用除外する点を検討しなければならない。というのは軽易な業務に従事する者を適用除外するということは労働基準法における最低賃金制に関する条項第三十一条の適用除外の中には存在しなかったものだからである。新たに追加される以上追加すべき明確な理由がなければならぬ筈であり、またその内容も明確でなければならない、ところがこの「軽易な業務に従事する者」というときの「軽易な」という言葉は抽象的で明確性をかいている。「軽易な」という言葉は労働基準法第五十六条の年少者の最低年齢の規定の第二項に「児童の健康及び福祉に有害でなく、且つその労働が軽易なもの」（傍点引用者）という個所がある。この場合においても「軽易な」という言葉の意味は必ずしも明確でなかった。「最低賃金法解説」によると、

「『軽易な業務に従事する者』も、決定された最低賃金の適用を受けるべき労働者の労働と比較して軽易な労働に従事する者という意味の相対的概念であって、最低賃金額が時間によって定められた場合における宿日直者、守衛等のごとく労働時間は長くても時間当りの労働密度がきわめて低い者、或いは最低賃金が年齢にかかわらず定められた場合において特に就労を認められている十五歳未満の児童等がこれに該当する」と説明してある。

この説明によってわかることは、「軽易な業務」という内容が十五歳未満年少労働者に認められるような軽易な労働を一方に意味し、他方においては「時間当りの労働密度がきわめて低い者」例えば宿日直者、守衛などの労働を意味していることになる。前者の場合は労働基準法第二項の年少者の場合と同一の意味だと考えてよいであろう。この場合には何も「軽易な業務に従事する者」という表現をとる必要なく、十五歳未満の年少者を適用除外とすればよい。問題は宿日直者、守衛などの労働を軽易な業務として例示している点にある。ここで労働時間の特別な者があげられ、時間当りの労働密度の低いことが云々されている。この時間当り労働密度ということ、「軽易な」ということに対する一般的説明にある「決定された最低賃金の適用を受けるべき労働者の労働と比較して軽易な労働」ということをあわせて考えるならば、掃除婦、一部の雑役などもこの範疇に入れられる危険が十分予想される。そしてこの範疇には単純不熟練労働者が含まれることになりかねないのであるが、それを具体的に考えるならば、年輩になってから労働市場に現われてくる婦人労働者、あるいは不用になった年輩熟練労働者などの停滞的過剰人口がこの条項の適用除外に該当することになる。このような適用除外がどのような役割と意義をもつかということについては後にふれることにするが、ここではそのような適用除外は差別待遇の問題をひきおこすであろう。

注 堀秀夫著前掲書二四四頁。

このように「軽易な業務に従事する者」を適用外とするならば差別待遇をもたらす危険が予想され、それは労働基準法第三条の均等待遇の規定および第四条の男女同一賃金の原則の精神と矛盾し、ひいてはこれらの基礎となつてゐる憲法第十四条第一項の法の下の平等の精神にも矛盾することになる。

以上みてきたように最低賃金法第三条、第九条および第十条、第八条には労働基準法および憲法の精神に矛盾するものがある。このような傾向がみられることはわが国労働政策の方向として非常に重視されなければならない。というのはわが国の大きな政治的方向として日米安全保障条約の強化の下における再軍備が進められ、そのために平和憲法が実質的に無視され、平和憲法の改正が準備されているからである。このような政治情勢下においては諸種の社会政策を問題にする場合には批判はあれこれの観点から行われるのではなく、再軍備のための平和憲法改正の政治的方向とどう関係しているかということに焦点をあわせてみる必要がある。もちろん、こう言ったからといって研究の自由を無視しようとするものではない、社会政策という非常に政治的な問題を取扱う場合には政治の基本的方向に関連づけ、焦点をあわせての研究が必要であるということである。

（二）罰則について

以上、最低賃金法を労働基準法および憲法に関連づけて考察してきたのであるが、なお見逃してはならない重要な問題がある。それは罰則についてであるが、労働基準法の最低賃金の不払に対する罰則よりも軽くなっていることである。すなわち、労働基準法の最低賃金不払に対しては第百十九条で「六箇月以下の懲役又は五千元以下の罰金に処する」となっていたものが、最低賃金法では第四十四条で「一万円以下の罰金に処する」とされ、体刑をなくしていることである。この点について「最低賃金法解説」は「本法の罰則において体刑を落しているのは軽きに失しないかとの疑問も考えうるが、わが国中小企業の実態に鑑み、本法の円滑な施行を確保するためには、いたずらに体刑という重罰をもって臨む態度ではなく、その実態に即し、これらの中小企業者の理解と納

得によって最低賃金が決定され、かつ遵守されることを期待すべきところから、刑事政策としても妥当な立法態度であると考え^{注1}とし、「なお、労働基準法においては、最低賃金不払について六ヶ月以下の懲役をも科しうるることになっていたが、数人の労働者に対する最低賃金の不払も、併合罪として六ヶ月の一・五倍である九ヶ月以下の懲役にしかならないのに対し、本法の場合は、一万円に労働者の数を乗じた額の罰金まで科しうるので、罰数論を考慮に入れば、体刑を落したのは必ずしも軽い罰としたものとはいいがたく、実質的に比較考量すべきものと考えられる」と説明を与えている。要するに懲役刑をなくしたのは「中小企業の実態」からいって「本法の円滑な施行を確保」させるものであり、また「罪数論を考慮に入れば、……必ずしも軽い罰としたものとはいいがたい」というわけである。しかし、前述したように本法による最低賃金制は使用者のみの協定を基礎にし、しかも「全部の合意による申請」によって成立する方式が中心となつていたのであり、また最低賃金の決定には「通常の事業の賃金支払能力」が順位をつけ難い三原則になつていたのであるから、体刑をなくす理由には「中小企業者の理解と納得」により「遵守されることを期待すべき」とするのは余りにも手厚い配慮だと考えられる。また、「罪数論を考慮に入れば、体刑を落したのは必ずしも軽い罰としたものとはいいがたい」としてゐるが、中小、零細企業において使用者が懲役刑により業務から切り離されることは重大であり、罪数論により罰金が高額になることは比較しえないというべきであろう。それ故にこそ「中小企業の実態に鑑み」て体刑をなくしたのであろう。確かに、体刑は中小企業の利用者にとって重い罰則であらうが、安全衛生措置すらも十分に行わず、労働者の生命をすら犠牲にできていくという実情を考ふるならば、懲役刑と罰金刑とを科しうるようしておくことが、最低賃金の支払を確保するゆえんだと考えられる。特に、労働基準監督官の不足により監

督行政が全く不十分にしか行われていない現状においては罪数論を考慮するとしても一万円以下の罰金では最低賃金支払の実効をあげることは期待しえないであろう。

労働保護立法において監督行政が確保され、違反に対して十分な罰則が用意されねば、労働保護立法は労働保護の役割をはたしえないことは理論的に明かなばかりでなく、世界各国の労働保護立法の歴史が実証しているところである。そればかりでなく、わが国の場合は憲法第二十七条第二項において「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」とし、労働保護の確保をはかることになっているのであるから、監督行政の確立および厳重な罰則が当然用意されなければならない筈である。それ故、罰則をゆるゆることは勤労条件の確保をはかろうとする憲法第二十七条第二項の精神にもとる危険をもっている指摘しなければならぬ。

（三） 結 び

前項の考察を通じて、最低賃金法には憲法および労働基準法に、少なくともその精神に矛盾する問題をもっていることが明かになった。すなわち、最低賃金法は憲法ならびに労働基準法に認められている労働基本権を労働保護の分野において犯していると考えられる。このことこそ最低賃金法における最も重要な問題点として指摘されなければならなかった点である。というのは自由民主党政府の基本政策は一貫して平和憲法の実質的無視、憲法改正であったからである。そして労働政策の分野においてもその方向がとられてきたからである。最低賃金法がこのような政治的方向とどう具体的に関連させられているのかを明確にすることが最も重要な問題だといえな

いだらうか。このことが具体的に把握されたとき、最低賃金を政治、経済の全体の問題に正しく関連づけて解決の方向を見出すことができる。

もし、そうでなく最低賃金を最低賃金制という一つの制度として取上げ、制度上での是非に終始するならば最低賃金法という社会政策を政治と正しく関連づけて把握することができない。すなわち、最低賃金法それ自体の中に政治性を指摘できず、最低賃金法のもつ政治性は主体たる政府の政治的性格から規定することになるであろう。このことはまた、最低賃金制を経済制度として把握し、それ自体の中にある政治性を見出すことを不可能にすることになるであろう。これを社会政策の本質規定でいえば、最低賃金制は「搾取を『抑制緩和』するものではなく、搾取の形態を変えることによって労働者階級の鋭鋒をそらそうとし、また一部の労働者への搾取を他の層に転嫁し、この層を中心に改良的汐流を育成することにより産業平和を確立し資本の支配秩序の安全を図ろうとするものに外ならなかった」^注ということを正しく理解させることを困難にするであろう。

注 西村裕通著「社会政策と労働問題」一〇頁。

このようにいったからといって、もちろん最低賃金法が規定する制度を重視しないというのではない。制度を重視するが故に、制度自体の中にある政治性を指摘するわけである。