

デフレ脱却後の賃金のあり方

——労働法の視点から

水島 郁子

(大阪大学教授)

目次

I 問題状況

II 賃金のあり方に関する法規制

III 個々の会社の労使による賃金のあり方の見直し

I 問題状況

1 本報告の対象

デフレ脱却後の賃金のあり方を論じるにあたっては、2013年9月20日以降開催されている「経済の好循環実現に向けた政労使会議」（以下、「政労使会議」とする）の議論が参考になる¹⁾。政労使会議は、「経済財政運営と改革の基本方針」と「日本再興戦略」を踏まえ、経済の好循環の実現に向け、政労使三者が虚心坦懐かつ建設的に意見を述べ合い、包括的な課題解決に向けた共通認識を得ることを目的として開催されている。政労使会議ではこれまでに、「経済の好循環実現に向けた取組」（2013年12月20日）、「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組」（2014年12月16日）、「価格転嫁や支援・協力についての取組策およびサービス業の生産性向上に向けた取組策」（2015年4月2日）が、合意され、公表されている。本報告は、政労使会議のこれら合意文書で示された賃金にかかる取組や²⁾、政労使会議における賃金にかかる発言からテーマを析出し、それらの法的意義や課題を労働法の観点から検討するものである。

2 「経済の好循環実現に向けた取組」

「経済の好循環実現に向けた取組」（以下、「2013年合意」とする）では、景気回復の動きをデフレ脱却と経済再生に確実につなげるためには、企業収益の拡大が速やかに賃金上昇や雇用拡大につながり、消費の拡大や投資の増加を通じてさらなる企業収益の拡大に結び付くという経済の好循環実現が必要であるとの認識のもと、第1の取組として、「賃金上昇に向けた取組」が示された。

言うまでもなく、「賃金は個別労使間の交渉を通じて決定するもの」であり、賃金額や賃金体系は労使の決定に委ねられる。政府（国）は企業による賃金引上げの取組を促進するための施策や環境整備を行うことによって、賃金上昇を支援する。このような支援はとくに中小企業に有効であると考えられるが、政府が中小企業・小規模事業者の事業革新や新陳代謝に必要な設備投資支援にあたり、賃上げを実施する事業者を優先採択することが、第2の取組（「中小企業・小規模事業者に関する取組」）の中で示されている。

第3の取組である「非正規雇用労働者のキャリアアップ・処遇改善に向けた取組」と、第4の取組である「生産性の向上と人材の育成に向けた取組」には賃金に関する直接の言及はないものの、非正規雇用労働者の処遇改善を図り、経済全体の底上げを図ることが必要であること、不断の生産性の向上が経済の好循環には必要であり、そのために女性の活躍の促進や多様な人材の活用、ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進が求められ

ることが、指摘されている。

2013年合意でまず重要と考えられるのは、賃金上げの取組であり、これはデフレ脱却後の賃金のあり方を示すものでもある。デフレ脱却後の賃金のあり方としてはとくに、非正規雇用労働者の賃金の底上げが、2013年合意から引き出される。

3 「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組」

「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組」(以下、2014年合意とする)は、2013年合意を継続し、経済の好循環を継続させるため、さらに取組を推進する内容となっている。2014年合意では8つの取組が示された。

デフレ脱却後の賃金のあり方としてとくに注目されるのが第3の取組(「賃金体系の在り方」)である。その内容は、①賃金体系については、個々の会社の労使が十分な話し合いのもとでその会社に合った見直しに取り組む、②労使は仕事・役割、貢献度を重視した賃金体系とすることや、子育て世代への配分を高める方向へ賃金体系を見直すことが一案である、③若年層については安定的な昇給とする一方、蓄積した能力を発揮し付加価値の創出が期待される層では、個々人の仕事・役割・貢献度を重視した昇給とすることが考えられる、というものである。

この第3の取組は、賃金体系が個々の会社の労使によって決定される事項であることを確認したうえで(①)、どのような賃金体系を要請するかについての政労使の明確な意思、とくに政府の強いメッセージを表現したものになっている(②、③)。とりわけ②は、2014年合意に先立って開かれた同日の政労使会議における安倍晋三内閣総理大臣の次の発言と強く関連付けられる。「賃金体系については、与えられた仕事内容、貢献度を重視し、子育て世帯への配分を高めるよう見直す案を提示した。正規化に意欲を持つ非正規労働者や育児休業の取得者などにハンディのない賃金体系となるよう労使で十分に議論いただきたい。」

2014年合意は、2013年合意で第1の取組として示された、いわば総論的な「賃金上昇に向けた取組」の継続を前提に、賃金体系を見直すことに

よって各論的取組を充実させるものにとらえることができる。すなわち、子育て世代、若年層(以上、2014年合意の第3の取組)、サービス業非正規雇用労働者(2014年合意の第4の取組「サービス業等の生産性向上」)を対象とした賃金体系の見直しや賃金上げ等の取組である。これらもデフレ脱却後の賃金のあり方を示しうるものである。

II 賃金のあり方に関する法規制

1 政府(国)と賃金のかかわり

賃金のあり方に法はどのように関係するか。

労働契約では、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことが合意される(労契法6条参照)。労働契約において賃金は、労働(労務提供)とともに、重要かつ不可欠の要素である。そこで労働法制は賃金について、最低賃金(労基法28条参照、最賃法)や、差別的取扱いの禁止(労基法4条ほか)、賃金の支払い方法(労基法24条)等の規制を及ぼしている。しかしそれらの規制に違反しなければ、賃金の額や算定基準、賃金体系は、基本的に労働者と使用者の合意によって決定される。賃金額は労働者と使用者の個別の合意により決定されることもあれば、労使間で団体交渉を行い、労使間で労働協約を締結するなどして、集団的に決定されることもある。賃金体系はその性質上、もっぱら労働協約もしくは就業規則によって集団的(集合的)に決定される。

2013年合意や2014年合意で確認されたように、賃金や賃金体系を含む賃金のあり方を決定するのは個々の会社の労使である。政府は、個々の会社の労使に賃金上げや賃金のあり方を指示することはできない。政府や政労使の合意によって、賃金政策や賃金のあり方について方針を示すことは可能であるが、個々の会社の労使はその方針に法的に拘束されず、決定権限は個々の会社にある。

そこで政府としては賃金上昇の取組を促進させる施策や環境整備を行うことによって、賃金上昇の方針を達成しようとするほかない。たとえば、復興特別法人税の前倒し廃止、中小企業投資促進

税制の拡充、消費税価格転嫁等対策等の施策がとられている。

2 パートタイム労働者の賃金と法

(1) パートタイム労働者の賃金の現状

2013年合意が言及する非正規雇用労働者についての労働法規制として、本報告ではパートタイム労働法（正式名称は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）を検討の対象にする。パートタイム労働法は、2014年に改正法が成立し、2015年4月から施行されている。

まず、パートタイム労働者の賃金の現状を確認する。2014年における短時間労働者（パートタイム労働者）の1時間あたり所定内給与額を短時間労働者以外の一般労働者と比較すると、56.6%であり、また、短時間労働者の1時間あたり所定内給与額は年齢や勤続年数によって大きくは変わらないとされる³⁾。正社員の給与が一般的に、年齢や勤続年数が一定程度考慮されるのとは対照的である。また、短時間労働者の賃金は経験や貢献度が考慮されにくいといえそうである。パートタイム労働者やアルバイトの賃金決定の場合に地域別最低賃金を重視する割合が相対的に高いとの調査結果もあり⁴⁾、これらを総合すると、短時間労働者の中でも、若年者でない者や勤続年数が高い者は、正社員と比較して不合理と認められる水準の賃金しか支払われていない可能性をうかがわせる。

(2) パートタイム労働法改正

パートタイム労働法の改正でとくに注目されるのは、パートタイム労働者の均衡・均等待遇の確保である。これは2013年合意と方向性を一にするものである。

従来から、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対しては、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定その他の待遇について差別的取扱いをしてはならないとされていたが（パート法旧8条）、従来の要件下では該当する労働者がきわめて限定的であった。

法改正により、通常の労働者と同視すべき短時間労働者と認められる要件のうち無期労働契約の要件が削除され（パート法9条）、適用対象が拡大

した。もっとも適用対象が拡大されても、なお大多数のパートタイム労働者は通常の労働者と同視すべき短時間労働者に該当せず、差別的取扱いを禁止する9条の適用外である。そこで注目されるのが、改正法に新たに規定された短時間労働者の待遇の原則である（パート法8条）。同原則の内容は、事業主が、雇用する短時間労働者の待遇と通常の労働者の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないというものである。法改正による影響として、現在、正社員と比較して不合理と認められる水準の賃金しか支払われていない短時間労働者の賃金の底上げや、短時間労働者の賃金体系の見直しが期待できる。これらはデフレ脱却後の賃金のあり方につながる取組となる。

(3) 改正法の課題

パートタイム労働法の改正は、仮に個々の会社の労使が2013年合意、2014年合意を受けて非正規雇用労働者の賃金体系の見直しを行うとしたら、短時間労働者についても正社員に準じた仕事・役割・貢献度を考慮した賃金体系に見直す方向へとプラスに作用するものである。もっともパートタイム労働法の改正に、賃金体系が根本的に見直されるような影響力があるかは疑問である。

法改正により導入された短時間労働者の待遇の原則は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に該当しないパートタイム労働者を正社員と同一に処遇することを要請するものではなく、不合理と認められる処遇が許されないとするものである。したがって不合理とまではいえない格差は残る。またどのような処遇を行えば不合理と認められなくなるのか、法律が許容する格差についての明確な基準は示されていない。

短時間労働者対策基本方針（平27・3・26厚労告142号）によれば、具体的な施策として、法等の周知、情報提供、個々の事業所の実情に応じた雇用管理の改善等に関する相談、助言、情報提供等の支援が、行われるものとされる。処遇改善の中でもとくに賃金の決定については困難が予想されるが、同基本方針によると、職務内容に応じて通常の労働者と均衡のとれた賃金の決定がなされ

るよう、雇用均等コンサルタントの活用等により、短時間労働者と通常の労働者の職務内容の異同を把握し、職務内容の大きさを測って相対的に評価する職務分析・職務評価の導入等を支援する取組を進めるとのことである。

ある会社において正社員の賃金体系が経験や貢献度を考慮する仕組みをとっており、仮に正社員とパートタイム労働者の仕事が類似しているのであれば、パートタイム労働者についても経験や貢献度を一定程度考慮するというのが合理的である。しかし経験や貢献度をどの程度考慮すればよいのか、また正社員とパートタイム労働者の仕事の類似性をどのように計ればよいのか等、個々の労使間では困難が生じることが予想される。

3 子育て世代の賃金と法

(1) 子を養育する労働者に対する法規判

2013年合意、2014年合意の内容には、女性の活躍の促進やワーク・ライフ・バランスのさらなる推進、また子育て世代への配分を高める方向の賃金体系の見直しが一案であることが含まれている。また、安倍首相は前述の発言（前述13参照）において「育児休業の取得者などにハンディのない賃金体系」となることを求めている。

合意や首相発言の趣旨は、子を養育する労働者に対する配慮や処遇の改善を求めることにありと解されるが、首相発言と関連する法制度として、男女雇用機会均等法（正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」）や育児・介護休業法（正式名称は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」）がある。

これらの法律により、妊娠・出産や、産前産後休業、育児休業等を理由とする不利益取扱いは禁止される（雇均法9条、雇均則2条の2、育介法10条）。これらの不利益取扱いには「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」（雇均指針（平18・10・11厚労告614号、平25・12・24厚労告382号）、育介指針（平21・12・28厚労告509号）参照）が含まれている。すなわち賃金に関する不利益取扱いも禁止の対象である。ここで不利益な算定とは、賃金について、妊娠・出産等

にかかる不就業期間分を超えて不支給とすることや、賞与や退職金の支給額の算定にあたり、疾病等による休業の場合と比較して労働能率の低下について不利に取り扱うこと等をいう。これらの法律と指針は、労働者が妊娠や出産により、あるいは労働者が産前産後休業や育児休業を取得したことを理由として、賃金について不利益取扱いを受けることがないように規制を行うものである。

(2) 賃金体系における育児休業の取得者のハンディ？

(1)のような法規制の存在にかかわらず、「育児休業の取得者などにハンディのない賃金体系となるよう」期待する安倍首相の発言の意図はどこにあるのだろうか。

たしかに法規制がなされ、行政指導等も行われているが、労働者の妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが個々の会社において無いとはいえない。仮に雇均法や育介法の規定や趣旨に反するような賃金体系が制度化ないし運用されている場合には、当該会社の労使は早急に是正する必要がある（医療法人稲門会事件・大阪高判平26・7・18労判1104号71頁も参照）。

次の可能性として、広島中央保健生活協同組合事件（最1小判平26・10・23労判1100号5頁）に見られるように、妊娠中の軽易業務や産前産後休業、育児休業を経て労働者が復職した際に、原職に復帰できないこと（場合によっては降職）による賃金面における不利益の問題を指摘できる。多くの労働契約では使用者が広範な配置権限を有していることから、原職以外への職場配置も不利益取扱いにあたるとは言い切れず、その判断基準も明確ではなかった。最高裁判決を受けて通達が改正され、妊娠・出産等の事由を「契機として」不利益取扱いが行われた場合は、原則として妊娠・出産等を理由として不利益取扱いがなされたと解されるものであるとされ、あわせて例外として不利益取扱いに当たらない場合⁵⁾が明確にされた（平27・1・23雇発登0123第1号）。これにより育児休業の取得者などが受けていたハンディがいくぶんか解消され、それが賃金にも波及するものと考えられる。

あるいは、安倍首相の発言は、さらに一歩進ん

だ子育て世代に対する配慮を含めた賃金体系への見直しを求めているのかもしれない。政府の立場からすれば少子化対策の一環として、個々の会社の労使からすればワーク・ライフ・バランスの尊重や福利厚生の一環として、労働者だけではなく労働者がともに生活をする家族も大切にする会社という理念や方針のもと、そのような賃金体系を取る可能性はあるだろう。このような見直しはデフレ脱却後の賃金のあり方の1つのモデルといえるかもしれない。

4 賃金の底上げと最低賃金法

(1) 最低賃金の意義

最低賃金法は最低賃金額を規制するという意味で、デフレ脱却後の賃金のあり方に直接的な影響を与えうる。

最低賃金法は、賃金の低廉な労働者について賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図ることを目的とする（最賃法1条）。そのために、地域別最低賃金が各都道府県について決定される（最賃法9条1項参照）。最低賃金は、使用者が最低賃金の減額特例を受けた一定の労働者に該当する場合（最賃法7条）を除き、すべての労働者に適用される。賃金額は個々の会社の労使の話し合いで決定されるべきものであるが、労働組合がなく労使交渉が機能しない会社や、事実上労使交渉が期待できないいわゆるブラック企業で働く労働者の賃金も守られる点に、最低賃金の意義がある。

最低賃金法はそれ自体、最低賃金の額を決定するものではない。最低賃金は、公労使で構成される地方最低賃金審議会の調査審議を受け、都道府県労働局長が決定する（最賃法10条1項、15条2項）。実質的には各地域の公労使により決定される仕組みが作られているのであるが、実際のところ地域別最低賃金においては、中央最低賃金審議会が示す、地域別最低賃金額改定の目安（以下、「目安」とする）が重要な役割を果たしている。特定最低賃金は基本的に目安の影響は受けないと考えられるが、最近の地域別最低賃金の大幅引上げにともない、目安ないし地域別算定賃金の動向が特定最低賃金額の改定に事実上の影響を与えてい

る。公労使による三者協議で決定するという性格を残しつつも、中央や外部の影響を受けている状況にある。

(2) 地域別最低賃金の大幅な引上げ傾向

最低賃金のうち地域別最低賃金は2007年以降、大幅な引上げ傾向にあるが、その背景として2つの事情を指摘できる。

第1に、最低賃金法2007年改正により地域別最低賃金が法整備されたが、地域別最低賃金の決定にあたっては労働者の生計費も考慮に入れられ（最賃法9条2項）、それにあたっては労働者が健康で文化的な生活を営むことができるよう、生活保護にかかる施策との整合性に配慮するものとする、と規定された（最賃法9条3項）。同条項は、地域別最低賃金の考慮要素に憲法25条の生存権の趣旨が反映されることを明らかにした点、国が最低賃金を決定するにあたって生存権の具体化である生活保護水準を下回ってはならないという義務が課せられたと考えられる点に理論的意義があり⁶⁾、目安においても地域別最低賃金と生活保護水準の乖離を漸次的かつ早期に解消することが目された。

第2に、2007年に設置された「成長力底上げ戦略推進円卓会議」や2009年に設置された「雇用戦略対話」における合意が、引上げ額の目安決定にあたり配慮されたことである。これらの合意は最低賃金法制の枠組みから外れるものであるが、労使の交渉を離れた外部からの働きかけにより、当時の政策を反映させた目安額となった⁷⁾。

これら2つの事情とデフレ脱却後の最低賃金のあり方は、以下のように整理できる。

まず、第1の地域別最低賃金と生活保護水準との乖離の問題はすでに解消された。生活保護水準との関係は今後も注視する必要があるが、乖離解消という理由づけによる引上げの必要はなくなった。最低賃金法は、労働者の生活の安定、労働力の質的向上および事業の公正な競争の確保に資するものとされているが（最賃法1条）、今後は後二者を強く意識しての目安設定が可能となる。地域別最低賃金が、パートタイム労働者やアルバイト等の非正規雇用労働者の賃金水準形成に影響を与えていること⁸⁾を考慮するならば、最低賃金の

引上げは非正規雇用の賃金引上げ、そして賃金全体の底上げにつながりうる。

第2の外部組織が引上げ額の目安に与えた影響力は、政労使会議が合意文書を示している現在の状況に類似する。政労使会議は最低賃金法制の枠外の組織であるが、最低賃金審議会において2014年合意や政労使会議で示された意見が考慮されることは十分に考える。

デフレ脱却後、とくに今年（2015年）の最低賃金は、生活保護水準との乖離の問題を離れて検討することが可能であること、政労使会議からの要請や春闘の状況から、例年並みもしくはそれ以上の引上げとなることが予想されたが、大半の都道府県で2014年の引上げ額を上回る結果となった。

Ⅲ 個々の会社の労使による賃金のあり方の見直し

1 賃金体系の見直しの内容

仮にデフレ脱却を契機に、個々の会社の労使が将来を見据えて戦略的な賃金体系の見直しを図るとして、2014年合意の第3の取組で示された内容を個々の会社の労使はどのように評価するであろうか。その内容とは、ア仕事・役割・貢献度を重視した賃金体系、イ子育て世代への配分を高める方向、ウ若年層について安定的な昇給、エ蓄積した能力を発揮し付加価値の創出が期待される層では個々人の仕事・役割・貢献度を重視、というものであった（前述Ⅰ3参照）。繰り返しになるが、2014年合意も賃金体系については「個々の会社の労使が」「その会社に合った見直しに取り組む」という立場を取り、したがってア～エもその履行が指示されているのではなく例として示されているにすぎない。

会社や労働組合は個々の会社にあった見直しを行うことになるが、仮にパートタイム労働者や子を養育する労働者に対して法規制に基づく処遇を行っていないとしたら、あわせてその改善に取り組む必要がある（前述Ⅱ2、3参照）。そしてこれらはいずれも人件費を増大させる方向に働く。たしかに、デフレを脱却し、企業収益が上昇に転じ

た時期であるからこそ、賃金上昇という形での企業収益の労働者への還元が必要であり、人件費が増大する方向への見直しは可能であるともいえる。

しかし中長期的にはそれほど単純ではない。実際、一部の大企業ではデフレ脱却後の短期的な賃金の見直しではなく、将来的にも維持されるべき賃金体系の見直しが検討されている。たとえば、職能給制度から役割給制度への移行や、年功序列部分の比重を下げ、その分、若年層に支払う賃金を多くするといったモデルが示されている。後者のモデルは、2014年合意で示された方向性に沿うものであるが、このような賃金体系の変更は中高年層の賃金を抑制する結果にもなりうる。

2 賃金体系の見直しの方法と法的留意点

個々の会社の労使が十分な話し合いのもとでその会社に合った見直しに取り組み、合意に至ったとして、新たな賃金体系を実行し、賃金体系の適用を受ける労働者に見直し後の賃金体系を適用させるためには、労働協約の締結や就業規則の変更が必要となる。1のような賃金体系の見直しは、若年層や子育て世代に有利な一方、中高年層の一部には不利益ともなりうるので、労働協約や就業規則による労働条件の不利益変更の是非が問題となる。

労働条件を不利益に変更する労働協約に規範的効力（労組法16条）が肯定されることは、朝日火災海上保険〔石堂〕事件（最1小判9・3・27労判713号27頁）において最高裁判所も認めている。もっとも当該労働協約が特定のまたは一部の組合員をことさら不利益に取扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結された場合には、規範的効力が否定される場合がある。また、一部の組合員に大きな不利益をもたらし、変更に必要な合理性があるといえない場合には、協約締結過程における手続きが厳格に判断される（中根製作所事件・東京高判12・7・26労判789号6頁）。労働協約が一の工場事業場で常時使用される同種の労働者の4分の3以上に適用される場合には、当該工場事業場の他の同種の労働者にもその労働協約が拡張適用されるが（労組法17条、

一般的拘束力)、一般的拘束力が認められるか否かの判断にあたっては労働組合の意思決定に関与する立場にない未組織労働者の事情が考慮に入れられる(朝日火災海上保険〔高田〕事件・最3小判平8・3・26民集50巻4号1008頁参照)。

労使が十分な話し合いのもとで合意して決定された賃金体系は、それが労働協約の形式で締結された場合、原則として規範的効力を有すると考えられるが、中高年層など不利益を受けることになる労働者の不利益性が高い場合には、それらの労働者の意見を考慮したか、少なくとも意見をくみ上げる仕組みがとられていたか、といった手続きや、不利益を軽減するための配慮、激変緩和措置の存在等が問題となろう。

新たな賃金体系を就業規則に規定する場合にも類似した問題が生じる。使用者が就業規則の変更により労働条件を変更させる場合、周知と合理性の要件が満たされれば、変更後の就業規則が労働契約の内容である労働条件となる(労契法10条参照)。この合理性の判断においては、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更にかかる事情が考慮される。政労使会議の合意は労働条件の変更の必要性を一応担保するものであるが、かつて60歳定年制の実現が国家的な政策課題であるとされ、定年延長に高度の必要性があるとされたことに比べれば(第四銀行事件・最2小判平9・2・28民集51巻2号705頁参照)、必要性の程度はそれほど大きくない。就業規則を変更して新たな賃金体系を導入するには、その賃金体系の内容が相当

性を有していることはもちろん、労使の十分な話し合いが必要であり、幅広く労働者の意見を聴取し、不利益を被ることになる労働者の納得が得られることが重要であろう。

デフレを脱却し、人件費が増大する方向への見直しが可能である現在、個々の会社において今後どのような賃金制度、人事制度をとるかといった方針が明確にされ、新たな賃金体系の意義を労使がともに認識し、さらに新たな賃金体系が個々の労働者の能力や役割、貢献度を重視するものである場合には、賃金体系が公平適正に運用される仕組みの検討が必要である。

- 1) 政労使会議の資料は首相官邸 HP に掲載されている。
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/seirousi/>
- 2) 「価格転嫁や支援・協力についての取組策およびサービス業の生産性向上に向けた取組策」には賃金に関する直接の言及はなく、本報告ではとりあげない。
- 3) 短時間労働者対策基本方針(平27・3・26厚労告142号)の「第1 4 短時間労働者の待遇の状況」を参照。
- 4) 梅澤真一=何芳『最低賃金と企業行動に関する調査——結果の概要と雇用への影響に関する分析』(労働政策研究・研修機構、2013年)19頁以下。
- 5) 業務上の必要性があり、かつ、その業務上の必要性が不利益取扱いにより受ける影響等を上回ると認められる特段の事情が存在する場合、または、労働者に有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意し、一般的な労働者であれば当該取扱いについて同意するような合理的な理由が客観的に存在する場合。
- 6) 神吉知郁子『最低賃金と最低生活保障の法規制』(信山社、2011年)61頁。
- 7) 神吉・前掲書77頁参照。
- 8) 梅澤=何・前掲報告書11頁以下、19頁以下参照。

みずしま・いくこ 大阪大学大学院高等司法研究科教授。主な著作に『労働者像の多様化と労働法・社会保障法』(共編、有斐閣、2015年)。労働法・社会保障法専攻。