



## I 賃金概念と議論の基本的枠組

法の基本的課題は正義の実現にあるといわれている。確かに個々の法律や法領域ごとの追求・実現されるべき具体的な目標は多種多様であるが<sup>1)</sup>、それらも正義の観念によって規制され方向づけられるべきものである。それゆえ、法学の問題関心も、多かれ少なかれ正義の観念に根ざすものと考えられる。そこで、本稿は、労働法学における賃金の議論をその背景にある正義観の視点から整理して紹介することを試みたい<sup>2)</sup>。

賃金とは、労働契約によって使用者が労働者に支払うことが合意された労働の対価であるということから出発しよう（民法623条、労契法6条参照）。ここでは、賃金が、契約という場において、労働との交換関係にあるものとして位置づけられる<sup>3)</sup>。

正義の観念は多様であるが、契約の場面で働く正義として、給付と反対給付との価値の等しさを要求する交換的正義がある<sup>4)</sup>。この等価交換の要求は、正義論の歴史において後代に最も大きな影響を与えたアリストテレスにおいては、物の絶対的価値を客観的に把握できることを前提としていた。しかし、物の価値は評価する人によって異なる主観的なものであると考えられるようになるにつれて、厳密な形で等価性の要求を維持することは困難となり、現代の契約法は、当事者間の交渉に委ねるという契約自由を原則とし、交換的正義は、誰がみても明白に不等価な交換は是正すべきであるという要請として現れる場合<sup>5)</sup>を除いて、契約の遵守という点に重点を移行している<sup>6)</sup>。

もっとも、労働契約では当事者である労働者と使用者に交渉力の大きな差が存在し、交換的正義の実現が危機に瀕する実態が認められたことから、賃金の形態や額を契約当事者が自由に決定できるとしつつも、2つの側面から労働と賃金の交換における正義の実現をめざす法制度が用意されている<sup>7)</sup>。

第1に、労基法が行政監督や罰則を通じて、約定された賃金額の支払い（契約の遵守）を確保している<sup>8)</sup>。

第2に、労働と賃金の交換内容について、集团的労働関係の枠組での決定、あるいは、国家が賃金の下限を定めること（最低賃金制度）により、その適正さの実現を支援している。ここでは2つの点が重要であ

る。一つは、等価性という考え方の妥当性が失われて以降、交換的正義の基準について一致がないため、内容の正当性（rightness）が、一定の手続を経て出された結論を正義にかなうものとみなす手続的正義の考え方によって基礎づけられていることである。労働者の交渉力を使用者と対等の立場に高めた団体交渉による決定や、公労使同数の三者構成である最低賃金審議会の調査審議に基づいた決定が、適正な結論を導く蓋然性が高い手続として位置づけられているとみることができ。もう一つは、正統性（legitimacy）、すなわち、内容の正当性とは独立した、契約当事者が自ら決定していない内容に服すべき根拠である。この点は、いわゆる労使自治、すなわち、自らの代表者がそれに関与している点に根拠が求められており、団体交渉はいうまでもなく、三者構成の最低賃金審議会でも、労使委員が利害関係当事者として関与して合意に至ることが想定されている。

## II 近年の研究動向——低賃金への対応

近年の賃金をめぐる目立った動向は、貧困や格差に対応するための賃金水準の引上げであろう。もっとも、上記の交換的正義の観点からは、最低賃金を超えた賃金水準の適正さを論じることや、一定の手続を経て出された最低賃金の水準自体の適正さを論じること、交換的正義の基準について一致がない以上、困難であるようにもみえる。そこで、①最低賃金の引上げと②正規・非正規労働者の賃金格差の是正を題材に、労働法学がいかなる理路により正義の基準を見出し、賃金水準の引上げを論じているかを紹介しよう。

### (1) 最低賃金の引上げ

最低賃金法が2007年に約40年ぶりに大改正され、最低賃金制度は地域別最低賃金と特定最低賃金（産業別最低賃金）の2本柱となり、前者に全国各地域における全労働者の賃金の最低限を画する役割、後者に前者への上積みの役割が与えられた。そして、この法改正により地域別最低賃金における生活保護との整合性確保が法的要請となったことから、地域別最低賃金の引上げ率が高まり、2014年には最低賃金と生活保護水準の逆転現象が一応は解消した。ここでは、労働法学における最低賃金制度に関する初めての本格的研

である神吉知郁子准教授の一連の論考<sup>9)</sup>に依拠して、この地域別最低賃金の引上げを正義の観点から位置づけよう。

地域別最低賃金の水準の適正さを論じる手がかりとされたのは、世帯を単位として最低限度の生活を保障する生活保護水準である。生活保護は、経済活動の結果として生じる所得の分布状況（分配）を多少なりとも平等化するために出てくる所得再分配の要求という、社会成員全体に関わる分配的正義の一種に基づいている<sup>10)</sup>。つまり、適正な最低賃金とは、働く者が、分配的正義に基づく生活保護による生活保障と少なくとも結果的に同等の所得となるような賃金水準とされたのである。この点は、就労インセンティブや、働く者の生活と働かない者の生活の公平性の確保という観点から正当化できる可能性がある。

もっとも、最低賃金制度と現行の社会保障制度の関係が問題となる。確かに、働いた結果得られる賃金を含む所得の水準を生活保護の水準と同等以上とすることは、達成されるべき分配的正義を最低賃金制度と社会保障制度が共同で実現するというのであれば、最低賃金における交換的正義はその固有の領分を保持することができる。しかし、現行の社会保障制度を前提にすると、最低賃金における交換的正義は、分配的正義の実現手段へと転換してしまう。というのも、労働能力のある者に対する所得保障において、社会保障制度はほとんど役割を果たしていないからである。生活保護は、労働能力のある者を補足性の原理を厳格に運用することでその対象から排除する可能性が高いし、失業保険は、受給期間をすぎた長期失業者や加入資格をもたない非正規労働者に対して十分な生活保障を提供していない。このことは、地域別最低賃金が単独で生活保障の役割を担い、働く者の所得水準を生活保護の水準と同等以上とするには、最低賃金それ自体が世帯の最低限度の生活を保障するだけの水準でなければならないことを意味する。

しかし、このように地域別最低賃金における交換的正義の基準を分配的正義の実現へと一本化することは相当に困難である。第1に、最低賃金は、個人の労働の対価であり、世帯単位の所得やニーズに応えることにも限界がある。第2に、最低賃金は時間あたり単価を設定する制度であり、その引上げによりフルタイム労働者の最低賃金と生活保護水準の公平性を確保できたとしても、増加するパートタイム労働者との公平性は確保されない。つまり、一方で「最低限の生活」が個人のおかれた状況によって異なり、他方で最低賃金は労働との交換関係にあるという性格を完全に払拭

することはできないため、最低賃金の引上げのみでの分配的正義の実現には限界がある。

以上の理路からすると、地域別最低賃金の適正な水準のありうる解の一つは、分配的正義の実現との関係における最低賃金制度の役割を、税・社会保障制度による再分配を補完するものに限定して交換的正義の領域を確保しつつも、分配的正義の実現を視野に入れた水準といえそうだが、内容の正当性を、労使自治による正統性を確保しつつどう具体化するかは、労働法学の今後の研究課題である。

## (2) 正規・非正規労働者の賃金格差の是正

非正規労働者の賃金水準の適正さを論じる手がかりとされるのが、他者（正規労働者）との比較という視点であり、これを基礎づける正義観が、分配における平等を意味し「各人に彼のものを」という定式で語られる分配的正義である。この分配的正義を賃金の水準の適正さの基準に導入するにあたっては、2つの原理レベルでの論点がある<sup>11)</sup>。

第1に、そもそも契約（私法）の領域に、本来的には社会成員間での利益と負担の割り当てに関わる公法の正義観である分配的正義を援用できるかである。民法学でこの点の議論が行われているが、法の倫理化・社会化が説かれ、公法と私法の融合が進むにつれて、私法の領域への分配的正義の影響が強まり、交換的正義の位置づけや内容に影響を及ぼしていることは否定し難いといわれている<sup>12)</sup>。

第2の論点は、分配的正義により賃金水準の適正さを論じるとして、「彼のものを」をどのように確定するかである。基本的な考え方は、何らかの基準を立てて、その基準に従って分配するというものであるが、分配の基準には様々な考え方がありうる。その中でも大きな違いは、「功績（merit/desert）」による分配（功績原理）と「ニーズ（needs）」による分配（必要原理）の間にある。

従来の日本企業における賃金の分配は、大雑把に図式化していうと、タテマエでは年功や職務遂行能力といった功績原理、ホンネでは生活という必要原理に基づいていたが、正規・非正規労働者の賃金格差は、これらに従うものであり、それなりに分配的正義になっていた。というのも、「正規労働者＝基幹的労働者＝生計維持者」、「非正規労働者＝補助的労働者＝家計補助者」という構図があったからである<sup>13)</sup>。

ところが、非正規労働者の基幹化が進んだり、非正規労働者でも生計維持者が増えたことから、この構図が崩れ、正規・非正規労働者の賃金格差は、分配的正義に反すると捉えうる。ここに是正すべき格差を見出

し、労働法学説は是正のための法理について極めて多様な議論を展開してきたものの、いまもって帰一するところを知らない状況にある<sup>14)</sup>。

このような混迷にあって、新たな方向性の一つとして考えられるのは、手続的正義の考え方に基づいて、関係当事者による新たな分配の基準の形成を支援していくというものである。例えば、近時有力に主張されている非正規労働者に対する「合理的理由のない不利益取扱い」を違法とする法原則は、処遇の合理性の判断において、労使間で正規労働者と非正規労働者間の利益調整をするための誠実な話し合いや取組みが行われたかを重視する<sup>15)</sup>。ここでも重要なことは、内容に正当性のある結論を導く蓋然性が高い手続と正統性を確保することである。現状の団体交渉による決定は、正統性の観点からは、非正規労働者の組合加入率の低さからすると機能不全となっている可能性が高い。非正規労働者との関係で正統性のある基準形成のための仕組みが求められよう。

最後に、今後新たに登場するであろう分配の基準は、必要原理ではなく功績原理に基づいた労働の内容や価値と関連のあるものが主流となることが予想されるが、このことが才能・能力による新たな賃金格差を生じさせる可能性もある。従来、主として正規労働者の賃金に含まれていた家族、住宅、教育に対する手当はなくなっていくであろうから、これらのニーズを社会保障等の再分配（あるいは最低賃金）でカバーしていく議論もあわせて必要となろう。

- 1) 法令では、第1条にその目的が明記されることが多い。
- 2) 法学では、正義（客観的秩序）を基底的価値として理論を組み立てるか、契約自由（自律）を基底的価値として理論を組み立てるかという点で対立がある。本稿の検討は、前者の観点からのものである。
- 3) ただし、賃金には、家族手当のように、具体的な労務提供の対価というよりも従業員としての地位に対する報酬とみることできる部分もある。

- 4) 多様な正義観念の内容・意義については、田中成明『現代法理学』（有斐閣、2011）313頁以下参照。
- 5) 主に公序良俗（民法90条）の枠組において暴利行為論として論じられている。この点については、大村敦志『公序良俗と契約正義』（有斐閣、1995）。
- 6) 平野仁彦・亀本洋・服部高宏『法哲学』（有斐閣、2002）90頁以下参照。
- 7) これらの法制度は、契約自由（自律）を基底的価値とする理論からは、実質的契約自由の回復をめざすものと位置づけられる。
- 8) 労基法上の賃金の概念については、東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法（上）』（有斐閣、2003）168頁以下〔水町勇一郎〕。
- 9) 神吉知郁子『最低賃金と最低生活保障の法規制』（信山社、2011）、同「最低賃金と法規制・労使自治・生活保障」日本労働法学会誌120号（2012）161頁以下、同「最低賃金制度の役割」季刊労働法254号（2016）2頁以下参照。
- 10) 「配分」と「分配」を厳密に区別する経済学とは異なり、正義論の多くにおいて両者は区別されていないという指摘として、平野ほか・前掲注6）91頁。本稿でも、厳密には区別せずに配分と分配の両者に関わるものとして「分配的正義」という用語を用いる。なお、ここでの分配的正義は、本文で後述する必要原理によるそれである。
- 11) 法律論としては、正規・非正規労働者の賃金格差を公序違反（民法90条）または不法行為（民法709条）として救済できるかという解釈や、労契法やパート法の関係条文の解釈として論じられている。
- 12) 田中・前掲注4）321頁以下参照。
- 13) 濱口桂一郎「非正規雇用の歴史と賃金思想」大原社会問題研究所雑誌699号（2017）4頁以下参照。
- 14) 学説については、大木正俊「非典型労働者の均等待遇をめぐる法理論」季刊労働法234号（2011）223頁以下。
- 15) 水町勇一郎「『格差』と『合理性』——非正規労働者の不利益取扱いを正当化する『合理的理由』に関する研究」社会科学研究62巻3=4号（2011）125頁以下、同「『同一労働同一賃金原則』は幻想か？——正規・非正規労働者間の格差は是正のための法原則のあり方」鶴光太郎ほか編『非正規雇用改革』（日本評論社、2011）271頁以下参照。

いわなが・まさあき 京都産業大学法学部准教授。主な論文に「イギリスにおけるパートタイム労働をめぐる法政策の動向——不利益取扱い禁止からパートタイム労働の創出へ」季刊労働法251号（2015年）198頁。労働法専攻。