

令和 2 年 5 月 30 日現在

機関番号：32686

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2017～2019

課題番号：17K13624

研究課題名(和文) 産業別最低賃金制度の再構築

研究課題名(英文) Reconstruction of industry-level minimum wage system

研究代表者

神吉 知郁子(KANKI, Chikako)

立教大学・法学部・准教授

研究者番号：60608561

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、産業別最低賃金を端緒として労使自治機構の再構築を考察した。現行の労使慣行を正確にふまえるため、労使当事者の協力を得て積極的な意見交換をしながら、産業別最低賃金の歴史と機能に関する考察を行った。その結果、特定最低賃金制度改革の具体的提言、日本の最低賃金制度の課題をまとめることができた。また、比較法的視点からイギリスやカナダの制度を検討した。さらに、賃金設定一般や解雇、産業に広がる正規・非正規格差問題に関連する「同一労働同一賃金」といった労働契約関係の重要な局面における法解釈論や制度論を提示し、学術的理論化を進めるとともに、実務における法解釈のあり方を提示することができた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

これまで、産業別最低賃金(特定最低賃金)に関する法的観点からの研究はほとんど存在しない。そのため、本研究の考察対象、着眼点および研究手法はいずれも独創的といえ、運用調査もふまえての具体的提言は実務へも影響を与えうる。また、最低賃金設定の場面のみならず、解雇や正規・非正規間労働条件格差の解消などの幅広い場面における労使の関与の位置づけを考察し、現行法規制の枠組みのなかで労使自治を尊重する法解釈を明らかにするだけでなく、そこで明らかになった課題を解決するための法改正の方向性などを具体的に打ち出したことに、社会的意義が見いだせる。

研究成果の概要(英文)：In this research, I considered the reconstruction of the labor-management autonomy starting from the industry-level minimum wage system. In order to reflect the current labor-management practices, I discussed the history and function of minimum wages while actively exchanging opinions with the cooperation of social partners. As a result, I made the concrete recommendations for the reform of the minimum wage system and the issues of the Japanese labor-management autonomy. I also examined the foreign systems from a comparative legal perspective. In addition, I presented legal interpretation and institutional theory in aspects of employment relations such as wage setting, dismissal, and "equal wage for equal work" related to the problem of disparities of treatments between regular and non-regular employees spread in industry. This research advanced the academic theoreticalization of labor-management autonomy and presented the ideal way of legal interpretation in practice.

研究分野：労働法

キーワード：産業別最低賃金 非正規労働者

1. 研究開始当初の背景

近年、最低賃金は労働者の最低生活を支えるシステムとして注目を浴びてきたが、その中心は地域別最低賃金であった。産業別最低賃金(特定最低賃金)は、地域別最低賃金と並び、昭和34年の最低賃金法制定当初から予定されてきた二大システムの一つであるにもかかわらず、その固有の意義についての学術的議論は、全くといっていいほどなされてこなかった。むしろ、産業別の労使が主体となる産業別最低賃金は、労使自治の名の下に、制度的には放置されてきたともいえる。その結果、産業別最低賃金の設定は低迷を続け、とくに2007年最低賃金法改正以降、急激に伸びてきた地域別最低賃金に追い越されてしまう現象が起きている。たとえば、研究開始前年の2016年9月では、東京都と神奈川県すべての特定最低賃金が地域別最低賃金を下回っていた。そして、産業別最低賃金は、地域別最低賃金に対して「屋上屋を重ねるもの」との不要論が主張されるに至り、地方最低賃金審議会での審議において設定の必要性が否定され、廃止に至るものも増えている。関係労使の関与を法的に支える点で地域別最低賃金とは異なる役割を果たすはずの、産業別最低賃金制度の意義が問われているのである。しかし、当事者たる労使の立場には大きな隔たりがあることから、建設的な議論のために理論的な基盤の整備が必要とされている。

本研究代表者はこれまでも最低賃金を主要なテーマとして研究を行ってきたが、その基本的な方向は、セーフティネットとしての地域別最低賃金を中核に、生活保障機能において共通する社会保障制度との役割分担を論じるものであった。これらの研究は一定の成果を上げ、中央最低賃金審議会における制度見直しの協議会に参考人として招致されるなど、実務にも寄与する提言ができたと考えている。他方で、地域別最低賃金の社会的役割を突き詰めていくことは、賃金決定の当事者からみれば「外」からの規制の妥当性を基礎づけることであり、賃金決定を当事者の自由とする契約自治原則との「内」的な相克は、必ずしも解決できたとはいえなかった。

このように産業別最低賃金の課題を認識するなか、2015年に同一労働同一賃金法が成立した。注目すべきは、その付帯決議において、同一労働同一賃金の実現に向けて産業別最低賃金を活用することに言及された点である。その後、政府に「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」がおかれ、申請者も委員として参加する過程で、産業別最低賃金が、賃金決定における均等・均衡待遇の初期条件設定を担う可能性をもちうるのではないかと考えるに至った。

日本の賃金決定はもっぱら企業別で、労働組合という集団的労使関係のチャンネルも主として企業別に組織される。これは日本の安定的かつ協調的労使関係の基礎であると同時に、労働条件の深刻な規模別格差をもたらす元凶でもある。一企業における労使は、個別企業の経営状態や存続が共通の利害となるため、あるべき労働条件を追求していく推進力は弱まるからである。また、各企業における正社員の雇用や労働条件維持を目的に据えると、非正規労働者の底上げにマイナスに働く。そこで、産業別最低賃金の設定を契機に、個別企業レベルを脱した賃金決定がなされ、産業レベルの労使協議のプラットフォームが形成できれば、格差問題を是正し、集団的労使関係の構築を促進する効果をもちうる。広い視野で見れば、個別的労働関係法と集団的労使関係法とを橋渡しする、大きな発展可能性をもつ制度だといえる。

2. 研究の目的

本研究は、産業別最低賃金を直接の素材とし、その再構築を足がかりとして労使自治機構の再構築を試みるものである。研究対象は、これまで学術的な理論研究がされてこなかった産業別最低賃金について、その運用と法的問題の双方とする。また、比較法的検討を行うことによ

て、制度論としての妥当性も高めていく。産業別最低賃金のあり方の見直しは、労使自治の保障という法的意義だけでなく、非正規労働者の待遇改善、同一労働同一賃金の実現にむけた均衡・均等待遇の条件整備とも位置づけられるものである。最終的には、労働者に保障された個別の権利をどう実現していくかという根本的な課題の一つの答えとして、社会に対する具体的提言を行うことを目的とする。

3．研究の方法

本研究では、産業別最低賃金に関する現在の運用と、関連領域を含めた法制度の双方を分析の対象とする。日本の産業別最低賃金（特定最低賃金）は、産業別の労使の申出が契機となって設定される仕組みになっている。しかし、法制度としては最低賃金法中の5か条に設定改廃手続の定めがあるのみで、内容は行政機関たる最低賃金審議会、とくに地方最低賃金審議会に運用が任されている。そこでまずは、各地域における産別最低賃金設定の運用の詳細を確認する。産業別最低賃金が地域別最低賃金を下回る状況を脱するために、特定最低賃金の適用対象者となる「基幹的労働者」の範囲を絞りこむ動きについて、最も底上げが必要な最底辺の労働者が切り捨てられるという問題や、産業内の労働者を分断し、底辺労働者の組合離れが加速する副作用をもたらしていないかを検討し、より良いあり方を探る。

また、複眼的視点を担保するために、他国の法制度との比較法的な検討を行う。とくに、歴史的に労働組合の労働条件設定機能が重視されてきた国を選択し、最低賃金の決定における国家と労使の役割分担をどのように正当化するか、すなわち有効な賃金決定が労使でなされない場合にのみ国家が補完的に介入するのか、それとも社会的価値の実現のために国家が積極的な役割を果たすべきかを問う。

こうして、実際の制度運用をふまえて労使自治・協約自治といった集団的労使関係法における法理論的整理にもとづく比較法的検討を経て、最終的には課題を解決する具体的な法解釈・改正案を提言する。その際には、最低賃金に限らず、同一産業内・企業内における労働条件設定や、正規・非正規の労働条件格差問題の解決における労使の積極的役割を析出し、労使自治と法規制のバランスのとり方、および合目的的で合理的な制度設計のための法改正の提言を行う。

4．研究成果

研究初年度は、産業別最低賃金の運用に関する調査と、基礎的な法的検討を行うことによつて前提条件を整理する理論的研究を並行した。文献調査だけでなく、当事者である複数の労使団体との意見交換を交えて、非正規労働者の組織化推進のために最低賃金の底上げや時給単価の問題に積極的に取り組もうとする、産業別労働組合のごく最近の変化についても把握することができた。こういった理解をふまえて、近年では最低生活保障目的が前面に出され、地域別最低賃金と役割が重複して存在意義が低減していた特定最低賃金につき、当該産業のあるべき賃金体系を示す役割を明確にする必要性を指摘した。そして、全体の最低額だけでなく、一人前モデル賃金（たとえば勤続7年前後）の最低額とセットにした特定最低賃金の複線化を具体的な制度として提案した。これらの提言は公開論文のみならずシンポジウムや講演などでも公表した。

また、産業別最低賃金のあり方の見直しは、労使自治の保障という法的意義だけでなく、非正規労働者の待遇改善、同一労働同一賃金の実現にむけた均衡・均等待遇の条件整備とも位置づけられることが明らかになり、研究2年目は、初年度に行った基礎的な法的検討を発展させ、

カナダのUniversity of British Columbiaで開催されたセミナーに参加して、数カ国の海外研究者と意見交換し、比較法の貴重な知見を得ることができた。また、同年度に働き方改革関連法および関係省令等が成立し、かつ関係する論点について最高裁判決が下されたという点で、日本における賃金規制の大きな転換として注目される出来事が相次いだ。これらの動きは、賃金規制を政府主導で行うか、それとも労使のイニシアティブで実現するかという賃金規制に対する根源的な在り方について問題提起するものともいえ、産業別最低賃金の研究とは表裏一体の重要性を有している。そこで、いわゆる「同一労働同一賃金」を素材として賃金規制について論考を著した。そのなかでは、上記現地調査で知ることとなった海外の研究者の問題意識に答えるため、英語での論考も発表した。その他、上記最高裁の判決に対する評釈も含め、研究テーマについての考察を深めて公表することができた。

このように、労使自治の見直しは、非正規労働者の待遇改善や、同一労働同一賃金の実現にむけた均衡・均等待遇の条件整備とも位置づけられ、最終的には、労働者に保障された個別の権利をどう実現するかという根本的な課題への答えにもつながっていく。最終年度は、産業別組合に雇用問題への対応の実態をインタビューするなどして最新の問題状況を把握しながら、最低賃金のみならず、賃金設定一般および解雇といった労働契約関係の重要な局面における法解釈論や制度論を提示する段階へと研究を進めた。

労働条件設定の場面における関係労使の関与については、とくに労使の利害が複雑に絡み合う条件設定において、当事者が賛成・反対（要求・諾否）という単純な意思表示を行うことの限界が明らかになった。さらに昨今では、パート、有期、派遣などの非正規労働者が増加して労働者の多様性が進展し、労働者間の利害対立への目配りが求められるなかで、組織率の低い非正規労働者の利害を誰が調整するかも喫緊の課題となっている。つまり、労働条件設定においては、最低賃金のような画一的な保護にとどまらず、均衡待遇の実現のような複雑化への対応が可能な労使自治こそが求められている。このような問題に対して、現行法上の規律を詳細に検討し、まずは実体規制の射程における限界や解釈論上の課題を明らかにした。もっとも、自主性尊重という名目で労使の交渉力格差の不均衡を放置すれば、公共の利益実現とのバランスが問題になる。そこで、労使自治の尊重が形骸化しないためには当事者の自律的な関与プロセスの尊重こそ重要であることを論証し、当該プロセスの尊重を条文解釈のなかに落とし込むことで、実務上求められている具体的な解釈の方向性をまとめ、複数の論文として公刊することができた。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計8件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 神吉知郁子	4. 巻 1128
2. 論文標題 イギリスにおける労働関係訴訟と審問申立ての出訴期限	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 NBL	6. 最初と最後の頁 72-83
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 神吉知郁子	4. 巻 1526
2. 論文標題 労契法20条違反となる有期契約労働者の待遇格差の不合理性	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 130-133
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 神吉知郁子	4. 巻 1133
2. 論文標題 変容する雇用社会と労働法における世代問題	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 法律時報	6. 最初と最後の頁 29-35
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 神吉知郁子	4. 巻 1528
2. 論文標題 同一労働同一賃金原則と賃金規制	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 86-91
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 Chikako KANKI	4. 巻 3-13
2. 論文標題 Legal Regulation of Unreasonable Treatment of Non-regular Employees in Japan	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 Japan Labor Issues	6. 最初と最後の頁 3-14
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 神吉知郁子	4. 巻 257号
2. 論文標題 イギリスの1950年当時の労働組合法制	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 4-14
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 神吉知郁子	4. 巻 690号
2. 論文標題 労働法における正規・非正規「格差」とその「救済」-パートタイム労働法と労働契約法20条の解釈を素材に	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 64-75
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 神吉知郁子	4. 巻 1515号
2. 論文標題 有期契約社員に対する賞与支給方法と労契法20条の不合理性	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 120-123
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----