

イギリス賃金審議会法における「報酬」

—「社会的賃金」概念に基づく歴史分析—

Remuneration in the Wages Councils Act 1945 in Britain

—Historical analysis based on the concept of *social wage*—

菊池章博*

Akihiro KIKUCHI

はじめに

労働契約は、労務提供と賃金支払という、一对の義務を要素とする双務契約である¹。私的自治、契約自由の原則のもとでは、賃金は、基本的契約内容として、労使が自由に決定（合意）できる約定事項である²。しかし、使用者と労働者間の交渉力格差から、歴史上、労働者はしばしば搾取の対象となったため、搾取される脆弱な労働者の保護を目的とした制度が最低賃金制度であるとされてきた³。こうした契約自由の原則への国家（政府）の介入による修正を正当化するために、手続的正当化アプローチと実体的正当化アプローチという2つのアプローチが提示される⁴。このうち、実体的正当化アプローチとは、「最低賃金の額それ自体の妥当性を問題にし、そこに一定の内容が実現されていることをもって正当化根拠とするアプローチ」である⁵。例えばILOは、最低賃金の有効性を測定する要素の1つとして、「設定される最低賃金の水準」を挙げ、「適正な (adequate) 最低賃金水準が求められている」と報告している⁶。では最低賃金を「実体的に正当化」しうる「適正な最低賃金水準」とはどのような考慮要素によって決定されるのか。例えば日本の最低賃金法では、地域別最低賃金を定める際の考慮要素として「労働者の生計費」および「賃金」、並びに「通常の事業の支払能力」の3つを規定している（9条2項）。そして、2007年の法改

¹ 神吉知郁子「最低賃金」日本労働法学会編『講座労働法の再生 第3巻 労働条件の課題』（日本評論社、2017年）88頁。例えば、労働契約法では、「労働契約は、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について、労働者及び使用者が合意することによって成立する」と規定している（6条）。

² 唐津博「最低賃金法」島田陽一ほか編著『戦後労働立法史』（旬報社、2018年）227頁。

³ 神吉・前掲註（1）論文88頁。

⁴ 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）9頁。

⁵ 神吉・前掲註（4）書9頁。なお、もう一方の手続的正当化アプローチとは、「決定される最低賃金の額そのものは直接問題とせず、決定手続において労使当事者の合意形成プロセスがあることを正当化根拠とするアプローチ」である。

⁶ ILO, *Global Wage Report 2020-2021 Wages and minimum wages in the time of COVID-19*, p.87-88. 報告書は、その他の要素として最低賃金の「法的な適用範囲と履行確保水準」及び、最低賃金が「労働力の構造と最低賃金の受益者の性質に依拠する不平等をどの程度減らし得るか」を挙げている。

* きくち あきひろ 法学研究科法律学専攻博士後期課程
指導教員：有田 謙司

正時には、「労働者の生計費」について、「労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする」という規定が追加された（9条3項）⁷。これは、最低賃金の主な受益者である非正規雇用労働者の増加により、非正規労働者の中でも家計維持的な者が増加し、最低賃金そのものにも家族の生計を維持する機能を求める声が高まり、制度に反映されたためである⁸。こうした、最低賃金に（ときに家族を含めた）生計維持の機能（以下、「生計維持機能」という）を求める声は一層強まっている⁹。労働法分野の研究者からも「適正な最低賃金水準」の考慮要素として、雇用労働者が自立した生活者として生計を維持することが可能な水準や、「生活賃金」の考え方を取り入れる必要性についての指摘がなされている¹⁰。

「適正な最低賃金水準」の考慮要素として生計維持機能が注目されていることは先に示した。しかし生計維持機能としては社会保障制度も存在し、その境界は必ずしも明確ではない。例えば、2007年の最低賃金法改正について、社会保障給付として所得保障を行う生活保護制度と、労働の対価としての賃金の最低額を保障する最低賃金制度とは、趣旨目的が異なり、単純に比較することは適切でないという指摘がある¹¹。この指摘の背景には、最低賃金制度を「労働の対価としての賃金の最低額を保障する制度」とみなす見解と、「生計維持機能を担う制度」とみなす見解の混在があるのではないか。すなわち、最低賃金制度を「労働の対価としての賃金の最低額を保障する制度」として見るか、「生計維持機能を担う制度」として見るかによって、最低賃金制度に期待される役割が異なることになるのである。このことから、労働法学及び社会保障法学における最低賃金制度の位置づけについての議論が十分になされていないことを指摘する余地がある。この問題は、労働による稼得と社会保障によるサポートの組み合わせによる「生活保障」のための労働法学と社会保障法学の連携を検討するうえでも重要な論点となりうる¹²と考える。

この問題に取り組むうえで示唆を得るため、本稿ではイギリスの最低賃金制度を検討対象とする。それは、イギリスの最低賃金制度をめぐる議論においては、分析概念としての2つの賃金概念を用いて、最低賃金制度の歴史的展開の分析を行う研究がみられ、そうした分析手法を用いた検討が、上記の問題を考察する上で有用であると考えるからである。

⁷ 具体的には、「最低賃金は生活保護を下回らない水準となるよう配慮するという趣旨である」（平成20.7.1基発0701001号）と説明されている。唐津・前掲註（2）論文269頁。

⁸ 関根由紀「2007年改正最低賃金法と社会保障の関係性を改めて考える」季刊労働法254号（2016年）19頁。厚生労働省も、最低賃金改正の経緯について、「サービス経済化などの産業構造の変化やパートタイム労働者等の就業形態の多様化の進展などの環境変化がみられる」ことをふまえ、「最低賃金制度が安全網として一層適切に機能することが求められていた」と述べている。厚生労働省労働基準局勤労者生活部勤労者生活課「最低賃金法改正の概要」ジュリスト1351号（2008年）52頁。

⁹ アメリカのファイト・フォー・フィフティーン運動の影響もあり、日本でも2015年ごろから、若者を中心としたデモなどで「最低賃金1500円」を求める動きが起き始めている。日本弁護士連合会貧困問題対策本部編『最低賃金：生活保障の基盤』（岩波書店、2019年）56-57頁。

¹⁰ 最低賃金額の水準については、菊池高志「巻頭言 最低賃金の法制度と運用—思想が問われる—」季刊労働法218号（2007年）1頁。「生活賃金」については、橋本陽子「最低賃金法改正の意義と課題」ジュリスト1351号（2008年）63頁を参照。また、賃金は「労働条件の法原則」によって規律されるべきであるとし、法原則の1つとして「適正水準原則」を提示するものとして、唐津博「第1章 賃金の法政策と法理論—賃金に対する法的規制と法政策の規範論」日本労働法学会編『講座労働法の再生 第3巻』（日本評論社、2017年）3-24頁を参照。

¹¹ 関根・前掲註（8）論文19頁。

¹² 生活保障のための労働法学と社会保障法学との連携の必要性を検討する研究として、島田陽一「これからの生活保障と労働法学の課題—生活保障法の提唱」根本到ほか編『労働法と現代法の理論—西谷敏先生古稀記念論集〈上〉』（日本評論社、2013年）65-73頁、石田眞「シンポジウムの趣旨と総括」日本労働法学会誌122号（2013年）89-96頁、島田陽一「貧困と生活保障—労働法の視点から—」日本労働法学会誌122号（2013年）103-108頁、菊池馨実「貧困と生活保障—社会保障法の観点から—」日本労働法学会誌122号（2013年）109-118頁、林健太郎『所得保障法成立史論 イギリスにおける「生活保障システム」の形成と法の役割』（信山社、2022年）。

Adams は、イギリスの最低賃金制度を歴史的に分析する過程で、最低賃金には2つの競合的な (competing) 概念が存在し、それらを峻別する必要があると指摘した¹³。第1に、最低賃金は、市場に「均衡 (equilibrium)」を取り戻すために設計された「市場是正装置 (market-correcting device)」であるという概念¹⁴、第2に、最低賃金は、労働者の一般的な生計費 (customary living costs) を反映するものであるという概念である¹⁵。Adams によれば、これら2つの概念は、賃金の異なる、しかし相互依存的 (interdependent) な2つの機能を反映している¹⁶。第1は、意思決定 (decision-making) を調整するため、労働市場において取引 (exchanged) される労働力という商品 (commodity) の価格としての機能¹⁷、第2は、その商品を再生産 (reproducing) するための費用 (cost) としての機能¹⁸である。Adams は、第1の機能を果たす賃金を「市場賃金 (market wage)」と呼称し、第2の機能を果たす賃金を「社会的賃金 (social wage)」と呼称する¹⁹。

本稿は、上記「市場賃金」及び「社会的賃金」という2つの分析概念を用いて、イギリスの最低賃金制度を歴史的に分析し、労働法学及び社会保障法学における最低賃金制度の位置づけを明確にするための示唆を得ることを目的とする。

1. 分析概念としての「市場賃金」と「社会的賃金」

(1) 市場賃金

Adams は、「市場賃金」を「商品の価格 (price of commodity) としての賃金」と定義する²⁰。商品としての労働力は労働市場において取引されるが、「商品の価格としての『市場賃金』は、意思決定を調整する機能を有する」ものである²¹。つまり「市場賃金」とは、「労働市場において労働力の需給を調整する機能を有する『労働力という商品の価格』」を表す概念である。Adams によれば、「市場賃金」は、「労働力という財産 (property in labour)」あるいは「提供された労働力 (labour rendered)」と引き換えに支給され、その主な支給対象は生計を維持するためには自らの労働力しか有しない者たちであった²²。こうした者たちは、イギリス労働法規制において「労働者 (worker)」として規定されていた²³。

¹³ Zoe Adams, Understanding the minimum wage: Political economy and legal form (Cambridge Law Journal, 78 (1), 2019) p.43. イギリス最低賃金法制を歴史的に分析した先行研究として、本文中に掲げたもののほか、藤本武『最低賃金制度の研究』(日本評論新社、1961年)、相沢与一『現代最低賃金制論』(労働旬報社、1975年)、浅田毅衛「イギリスにおける最低賃金制の歴史的展開」明大商學論叢42巻1号(1958年)73頁以下、松永友有「イギリス商務院と最低賃金制度の形成－1909年産業委員会法をめぐって－」社会経済史学77巻1号(2011年)93頁以下、金仁子「イギリスにおける産業委員会法 (The Trade Boards Act 1909) の成立」Discussion Paper Series B (Hokkaido University) (2017年) 1頁以下、西畑佳奈「最低賃金の実効的な履行確保手段 (2)・(3・完)－イギリス最低賃金立法からの示唆－」立命法学398号(2021年)385頁以下、401号(2022年)414頁以下等。

¹⁴ Ibid. 前述の、最低賃金を「労働の対価としての賃金の最低額を保障する制度」とみなす見解に相当。

¹⁵ Ibid. 前述の、最低賃金を「生計維持機能を担う制度」とみなす見解に相当。

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid. なお、この再生産は、市場に限定されるものではなく、より一般的に社会において実行されるものである。

¹⁹ Ibid. なお、Adams は「social wage」の別称として「natural wage」という呼称も提示している。しかし Adams が文献において多く用いる呼称が「social wage」であること、賃金の「社会的再生産機能」に着目する本稿の趣旨から、本稿においては「social wage (社会的賃金)」の呼称を用いる。

²⁰ Ibid., p.42.

²¹ Ibid., p.43.

²² Zoe Adams, Labour and the Wage (Oxford University Press, 2020), p.133.

²³ Ibid., p.253.

(2) 社会的賃金

Adams は、「社会的賃金」を「(労働力という) 商品を再生産するための費用としての賃金」と定義する²⁴。Adams によれば、「社会的賃金」は、報酬 (remuneration) という法的概念を通じて表現される²⁵。報酬は「対価 (quid pro quo)」²⁶を意味し、給与 (salary) と呼ばれる金銭的給付と、非金銭的・補足的給付から構成されている²⁷。Adams によれば、給与とは「何らかの契約または約定 (appointment) の下で履行された労務提供 (services rendered) に対する支給」として定義される²⁸。しかしここでいう「履行された労務提供」とは「実際に役務 (duty) を履行することを求められている」のではなく、「役務を履行する義務 (obligation) の下にある」という意味である²⁹。例えば、2015年全国最低賃金規則 (National Minimum Wage Regulations 2015) における「給与時間労働 (salaried hours work)」の定義の1つに「実際に働いた労働時間に関わらず支給を受けることのできる契約を結んでいること」が規定されている³⁰。Adams によれば、給与は一定の立場 (position) 又は官職 (office) を有する職業 (occupation) に対する定期的 (regular) かつ無条件 (unconditional) の支給であり、その水準は、役職と官職保有者 (office-holder) の地位のために必要な水準に設定され、誠実な (faithful) 労務提供を行う継続的な (ongoing) 義務を前提条件とする³¹。こうした給与は主に公共部門において用いられてきた³²。しかし19世紀以降に専門職 (professionals) が会社を経営するようになるにつれて、その会社との雇用契約 (contract of employment) に基づいた給与が、民間においても専門職の被用者 (professional employees) に対して拡大していくこととなった³³。こうして「被用者 (employee)」に対しては、「雇用 (employment)」という法的概念を通じて、歴史的に「社会的賃金」が保障されてきた³⁴。つまり「社会的賃金」とは、具体的には雇用関係の存在を前提として、労働市場の影響を受けることなく、定期的に、かつその立場を維持することが可能な水準において支給される賃金のことをいう。「社会的賃金」では、労働力の再生産に必要な生計費としての「雇用の社会的費用 (social costs of employment)」を使用者が負担することになる³⁵。この点が、「雇用の社会的費用」を労働者に転嫁する「市場賃金」との大きな違いの1つであるといえる。

(3) イギリス最低賃金法制における「市場賃金」と「社会的賃金」

Adams によれば、イギリスにおける最低賃金法制は「市場賃金」及び「社会的賃金」それぞれの賃金概

²⁴ Adams, supra note 13, p.43.

²⁵ Adams, supra note 22, p.128.

²⁶ Ibid., p.131. 「quid pro quo」とは「対価」を意味し、「約束の見返りに相手方から得るなんらかの価値あるもの」を指す。小山貞夫編著『英米法律語辞典』(研究社、2011年) 912頁。

²⁷ Ibid., p.131. 非金銭的利益・補足的給付の具体例として、「歩合 (commission) や現物給付 (benefits in kind)」が挙げられる。

²⁸ Ibid., p.130.

²⁹ Ibid., pp.130-131.

³⁰ National Minimum Wage Regulations 2015, Reg. 21 (4).

³¹ Adams, supra note 22, p.129.

³² Ibid., p.128.

³³ Ibid., p.130. なお、こうした専門職は、雇用関係が浸透する以前の時代には、顧客からの謝礼 (fees) と引き換えに労務提供を行っていた。これらの謝礼は、職業水準に応じてギルドや専門職組織 (professional organizations) によって厳しく規制されていた。そしてこうした組織への加入は教育を受けた裕福なエリートに会員 (membership) を限定していた。

³⁴ 被用者 (employee) とは、雇用契約 (contract of employment) を締結した者であって、ここでいう雇用契約は雇傭契約 (a contract of service) を意味する。雇傭契約とは、サーバントのマスターに対する排他的労務提供とマスターのサーバントに対する生活維持という古典的な相互関係を基礎としながら、救貧法や主従法の展開を通じて形成されてきたものである。石田信平「第4章 イギリス法」石田信平・竹内(奥野) 寿・橋本陽子・水町勇一郎『デジタルプラットフォームと労働法 労働者概念の生成と展開』(東京大学出版会、2022年) 103頁参照。

³⁵ Adams, supra note 22, p.125.

念を前提として歴史的に展開されてきた。「市場賃金」を前提とした最低賃金立法³⁶では、主に市場における公正な競争 (fair competition) と効率的な資源配分 (efficient resource allocation) の保障に関する労働市場政策が選択された³⁷。対照的に、「社会的賃金」を前提とした最低賃金立法³⁸では、(当時の) 共同体や政治による労働者の生活水準への期待を労働者の所得に結びつけ、「雇用の社会的費用」の一部を使用者に転嫁する労働市場政策が選択された³⁹。すなわち、「社会的賃金」に基づいた最低賃金法制は、労働を通じて得られる賃金により生計維持が可能になることを目指し、そのための「雇用の社会的費用」の一部を使用者に転嫁しようとするものであった。

以下では、1945年賃金審議会法 (Wages Councils Act 1945) 成立に至るまでのイギリス最低賃金法制史を、「市場賃金」及び「社会的賃金」概念を用いて、歴史的に分析していく。

2. 最低賃金法制史における「市場賃金」と「社会的賃金」

(1) 封建的土地保有関係に基づく「社会的賃金」

イングランドでは、14世紀に至るまでに、マナー(荘園)領主がその保有する土地に属する農奴ないし隷農(以下、「農奴」で統一する。)に対し、自らの直営地における農業への従事(賦役)を求め、その見返りに一定の耕作地の保有を認める封建的土地保有関係を通じた制度(賦役労働制)を確立させていた⁴⁰。領主は自らの領地に属する農奴を自然災害や外敵等から守り、また貧困から保護するという慣習に基づく責務を負っていた⁴¹。つまり、土地保有関係を基礎とした領主と農奴との関係には、後者に対して賦役労働義務が課されていたという側面とともに、前者による後者の生活の維持・困窮からの保護という側面が存在していた⁴²。こうした土地保有という財産権に基づいた封建的関係のことはテニユア (tenure) と呼ばれる⁴³。テニユアは、「土地の権利が労務提供の債権を生じさせる」という前提のもと、労務を提供する農奴はその労務提供と引き換えに、生計維持を保障される権利と、社会経済的リスクに対する一定の保護を享受することができる関係であった⁴⁴。こうしたテニユアにおける特定の相互義務 (mutual obligations) が黙示されるような財産に基づく関係 (property relation) としての労務提供モデルは、労働法の文脈において制定法のなかにも内在していた⁴⁵。例えば、1563年職人規制法 (Statute of Artificers 1563) では、マスターによるサーバントの契約期間内の不当解雇 (unduly dismissing)、そしてサーバントによる不当な離職 (unduly departing) 又は労務提供拒否 (refusing to service) に対して罰則が設けられた⁴⁶。他方で、職人規制法は、「法が正当に執行されれば、怠惰を追放し、農業を奨励し (banishe idleness advance husbandry)、雇われた者 (hired pson) に対して豊凶のいずれのときを問わず (both in the tyme of scarsitee and in the tyme of plentye)、適切な賃金率 (convenient proporcon of Wages) を与える」と規定しており、この点

³⁶ 例として1909年産業委員会法 (Trade Boards Act 1909) が挙げられる。

³⁷ Adams, supra note 13, p.44.

³⁸ 例として1945年賃金審議会法 (Wages Councils Act 1945) が挙げられる。

³⁹ Adams, supra note 13, p.44.

⁴⁰ 林・前掲註(12)書51頁。

⁴¹ 林・前掲註(12)書54-55頁。

⁴² 林・前掲註(12)書55頁。

⁴³ Adams, supra note 22, p.84. テニユア (tenure) に関しては、戒能通厚編『現代イギリス法事典』(新世社、2003年) 27-28頁も参照。

⁴⁴ Ibid., p.84.

⁴⁵ Ibid., p.92.

⁴⁶ Statute of Artificers 1563. 5 Eliz.1, c.4. s.6.

においてマスターとサーバントの相互義務的な関係を読み取ることができる⁴⁷。このように、制定法からは労務提供における使用者の財産、賃金及び生計維持に対するサーバントの権利を読み取ることができる⁴⁸。このことは「社会的賃金」の一形態を提供し、労務提供についての領主の権利と引き換えに土地を占有する農奴の権利に対する機能的な代替物となった⁴⁹。すなわち職人規制法は、領主と農奴との土地保有関係を基礎とした相互義務関係と、賃金を基礎としたマスターとサーバントの相互義務関係を、類似のものであるという理解のうえに制定されたものと考えることができる。コモン・ロー裁判所においても、マスターが徒弟 (apprentice) を虐待 (misuse) したり悪意を持って取り扱った場合 (evil intreat)、あるいは徒弟が不満 (complain) を表明し、マスターに対する役務 (duty) を果たさない場合には、治安判事 (justice of the peace) や市長 (mayor) は必要な措置を取るよう命令 (order and direction) を発することができるとの判断が示されていた⁵⁰。テニユアは、「雇用の社会的費用」を使用者に転嫁する「社会的賃金」の一形態であり、労働者の生計維持の費用を負担する使用者の義務を黙示的に含んでいた⁵¹。こうした相互義務的なテニユアの概念は、概ね18世紀まで維持された⁵²。

(2) 「市場賃金」の形成

19世紀末までには、都市人口の増加、工場制度の拡大により、賃金労働者が増加した⁵³。土地に基礎を置く関係が希薄化したことにより、サーバントという用語は「賃金のために自らの労働力を売った者」を指すようになった⁵⁴。労務提供への対価は、生計維持の保障やそれと同等の最低所得を保障する「社会的賃金」ではなくなった⁵⁵。賃金は「市場で取引された商品の価格」として現れ、その額は需給によって設定されることとなった⁵⁶。使用者は未熟練の労働者を低賃金で雇用し、作業 (task) を割り振ることにより、労働力の供給を増やした⁵⁷。不安定化する賃金支払のもとでは現物支給の慣行も一般的になり、それへの対応として1831年現物支給禁止法 (Truck Act 1831) が制定された⁵⁸。現物支給禁止法は、「賃金 (wage)」について、「ある特定の時間 (a certain time) 又は特定の量 (a certain amount)、もしくは不特定の時間又は量 (a time or an amount uncertain) いずれにおいても関わらず」「履行された (done)、又は履行される予定の (to be done) 労働 (labour) に対する補償 (recompence)、報償 (reward)、又は報酬 (remuneration) として支払われる (paid)、引き渡される (delivered)、又は与えられる (given) ことになっている、あるいはそのことを契約した金銭 (money) 又はその他のもの (other thing)」と定義した⁵⁹。すなわち、現物支給禁止法における「賃金」は、封建時代に見られたような「相互関係・互恵関係に基づ

⁴⁷ Ibid., s.6. 訳に際しては、林・前掲註 (12) 書99頁及び岡田与好『イギリス初期労働立法の歴史的展開』(お茶の水書房、1961年) 58頁を参照した。

⁴⁸ Adams, supra note 22, p.92.

⁴⁹ Ibid., p.92.

⁵⁰ Hawkesworth and Hillary's Case (1668) 85 ER 435.

⁵¹ Adams, supra note 22, p.125.

⁵² Ibid., p.125.

⁵³ 川北稔『イギリス史下』(山川出版社、2020年) 28頁。

⁵⁴ Adams, supra note 22, p.103.

⁵⁵ Ibid., p.103.

⁵⁶ Ibid., p.126. なお、この際、仕事の量に応じて報酬が支払われる「出来高払い」ではなく、時間給が一般化した。川北・前掲註 (53) 書38頁。

⁵⁷ Adams, supra note 22, p.107.

⁵⁸ 現物支給禁止法は、通貨払いを使用者に義務づけ、その違反のあった場合には、使用者は罰せられ、労働者はその価値を回復する権利を与えられた。小宮文人『イングランド雇用関係法史 制定法とコモン・ローの役割の変遷』(旬報社、2022年) 207頁。

⁵⁹ Truck Act 1831 (An Act to prohibit the Payment, in certain Trades, of Wages in Goods, or otherwise than in the current Coin of the Realm), s.25.

いたサービスに対する給付」ではなく、時間や量によって測られるような「商品（労働力）に支払われた価格」とみなされたのである。これにより、「社会的賃金」ではなく「市場賃金」を支払われる労働者が増加した⁶⁰。

19世紀末において、コモン・ロー裁判所が「市場賃金」と「社会的賃金」を区別していたことを示す判例として *Gordon v Jennings*⁶¹が挙げられる。本件では会社の秘書（secretary）に支払われる年間200ポンドが、賃金差押廃止法（Wages Attachment Abolition Act）に含まれる「サーバント（servant）」の「賃金（wages）」に該当するかが争われた。Grove 判事は、「『賃金』という用語は、国家（state）や企業（company）における高い地位（status）、あるいは重要な地位の職員（officer）の報酬に対しては適用されず、家内奉公人（domestic servant）や就労者（labourer）、あるいはそれらの者と同種の者のそれに対して適用されるものである」と述べた⁶²。そして、「サーバントという言葉は労働者（workman）と就労者（labourer）と並置（collocation）される」としたうえで、「サーバント、労働者、就労者は短期間（short period）において少額の賃金（small wages）を受ける」とし、当該秘書は「四半期ごとに、年間200ポンドの給与を支払われる秘書である。当該秘書の立場（position）と報酬は、熟練のいない（menial）サーバントや就労者と同じ種類の中にあるとは言えないと考える。」と述べた⁶³。本件で扱われたような給与労働者（salaried workers）は、主従法（Master and Servant law）から適用除外されていた⁶⁴。給与労働者のような被用者と、主従法が適用されるサーバントは、労働関係において異なる形態として認識されていた⁶⁵。この点について、Deakin と Wilkinson は、被用者とサーバントの取扱いの違いは、両者の社会経済的な地位の差によるものだと考察している⁶⁶。19世紀末から20世紀初頭にかけて、被用者は引き続き「社会的賃金」を享受することができていた一方で、現物給与支給法のもとで基礎づけられたサーバント（労働者）は、同法の規定する「労働力という商品の価格」としての「市場賃金」しか得ることができなかった。こうしたサーバントは「苦汗（sweating）」労働者として位置づけられ、その賃金は極端に低かった⁶⁷。

(3) 「市場賃金」を前提とした最低賃金立法

「苦汗」労働への反対運動が最高潮に達した結果、1909年産業委員会法（Trade Boards Act 1909）が成立した⁶⁸。産業委員会法の適用対象は当初4種の苦汗産業に限定された⁶⁹。そして、産業委員会法に与えられた権限は、産業委員会が時間制の仕事（time work）の最低時間賃金率（minimum time rate）及び出来

⁶⁰ 現物支給禁止法は、「労働者（worker）」概念形成の基礎も提供した。同法の適用範囲は労務の非代替的な提供を義務付けられている者とされ、仕事の結果ではなく、自らの労働を他人に売り渡しているかどうか、労働者階級か否かの分水嶺であると考えられた。石田・前掲注（34）論文113頁。

⁶¹ *Gordon v Jennings* (1882) 9 QBD 45.

⁶² *Ibid.*, at p.46. per Grove J.

⁶³ *Ibid.* なお、当該秘書の給与は生計を維持する（keep life up）に十分な（sufficient）額以上であったことにも言及されている。

⁶⁴ Simon Deakin and Brown Wilkinson, *The Law of the Labour Market*, (Oxford University Press, 2004), p.79. 主従法を例に取れば、適用除外されていたのは管理監督職（managers）、政府職員（agents）、事務員（clerk）などである。適用除外は、官職（office）の概念に関連づけられていたと Deakin は述べている。

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ F. J. Bayliss, *The British Wages Councils* (Oxford, London, 1962), p.1.

⁶⁸ 前川嘉一「イギリス最低賃金制発展過程の一考察（1）－1909年法から1918年法へ」京都大学経済論叢2巻1号（1958年）4-5頁。

⁶⁹ Trade Boards Act 1909のScheduleにおいて言及されている対象産業は、既製服製造業（Ready-made and wholesale bespoke tailoring）、紙箱製造業（making of boxes）、レース修理・仕上げ業（Machine-made lace and net finishing）、鎖製造業（Hammered and dollied chain-making）の4業種である。その後、1913年に5産業へと拡大。神吉・前掲注（4）書103頁。産業委員会法制度の詳細及び1918年改正については、同書98-110頁を参照。

高制の仕事 (piece work) の一般最低出来高賃金率 (general minimum piece rate) を決定する権限に限定されていた⁷⁰。産業委員会の決定対象とされた賃金の性質について、示唆的な判例が *Skinner v Jack Breach Ltd* である⁷¹。本件において産業委員会法の適用対象となる特定の産業 (specified trades) とは何かが問題になった際、Hewart 卿は、「産業という言葉は売買の過程 (process of buying and selling) を意味し」、「熟練労働者 (skilled labour) の職業 (calling) や産業 (industry)、階級 (class) を意味する」と述べた⁷²。このように、産業委員会法は、「苦汗」労働者を「労働力という商品」を取引に出す者、つまり「市場賃金」を稼得する者であるという理解を前提としていた⁷³。このため、産業委員会法の下では、「苦汗」労働者は、「社会的賃金」の前提である、継続的・長期的な関係の下で提供される労働に対する最低賃金率を支給されるという契約上の権利を黙示的にも与えられることはなかった⁷⁴。立法の際にも、問題視されたのは「仕事 (work) が同じにも関わらず使用者により賃金が異なる」ことであった⁷⁵。そして立法時に重視された点は、一定水準まで賃金を引き上げることではなく、悪い (bad) 使用者の支払う価格 (price) を良い (good) 使用者の水準まで引き上げることであった⁷⁶。こうした理由のために、産業委員会は、最低量の仕事 (minimum amount of work) や雇用から導かれる最低所得 (minimum income)、賃金率の設定時に生計費 (cost of living) といった要素を考慮に入れる「社会的賃金」を労働者に保障するような権限を与えられた制度ではなかった⁷⁷。

コモン・ロー上でも労働者に支払われる「市場賃金」と被用者に支払われる「社会的賃金」とは明確に区別されていた。例えば *France v James Coombe & Co*⁷⁸ では、産業委員会法における最低賃金は、「雇用されているすべての時間 (the whole time that he was employed)」または「実際に従事している時間のみ (only during the time when he was actually engaged)」のいずれの時間に対して保障されるかが問題となった⁷⁹。この問題に対して、Buckmaster 卿は「法の下で発せられる命令 (Order) が、全般的に (in general) 労働者に対して支給を行うよう、使用者を拘束することを、法は要求していない」とし、「使用者に要求されることは、実際に履行された労働 (work actually done) あるいは法的な雇用 (statutory employment) のもと費やされる時間 (time spent) に対して、労働者が、少なくとも最低報酬率 (minimum rate of remuneration) を享受することである」と述べた⁸⁰。また、Warrington 卿は「産業委員会法という制度は、明白に、いわゆる労働者と呼称され、肉体作業 (manual operation) を履行する産業において雇用される特定の階級 (particular class) の者に対して最低賃金を支給する制度である」と述べた⁸¹。このように、産業委員会法において保障される最低賃金とは、雇用に起因する所得 (income) あるいは報酬という形式で労働者が享受する権利を有するものを指すのではなく、労働の価格 (price of labour) を参照するものと解されていた⁸²。また、1924年農業賃金 (規制) 法 (Agricultural Wages (Regulation) Act 1924) の下での *Pockney v*

⁷⁰ Trade Boards Act 1909, s.4 (1).

⁷¹ *Skinner v Jack Breach Ltd* (1927) 2 KB 220.

⁷² *Ibid.*, at p.225-226, per Lord Hewart.

⁷³ *Adams*, supra note 22, p.135-136.

⁷⁴ *Ibid.*, p.136.

⁷⁵ HL Deb 30 August 1909, Volume2, Column 1007, per The Lord Privy Seal and Secretary of State for The Colonies (The Earl of Crewe).

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ *Adams*, supra note 13, p.53.

⁷⁸ *France v James Coombe & Co* (1929) AC 496.

⁷⁹ *Ibid.*, at 497.

⁸⁰ *Ibid.*, at 506, per Lord Buckmaster.

⁸¹ *Ibid.*, at 512, per Lord Warrington.

⁸² *Adams*, supra note 22, p.141.

Atkinson も示唆的である⁸³。農業賃金（規制）法は、「最低賃金率が適用可能な場合において、農業のために労働者を雇用する者は、当該労働者に対して最低賃金率を下回らない賃金率の賃金を支給する」と規定していた⁸⁴。本件では、使用者による合法的（lawful）命令に従うことを拒否し、違法に雇用から離脱し、契約の履行を拒否した農業労働者に対して、使用者は労働期間（period worked）に関して、週ごとに賃金を支給しなかった⁸⁵。このことについて裁判所は、農業賃金（規制）法及び命令は、農業労働者に対して、週ごとに最低賃金以上の賃金を支給する義務を使用者に課してはいないと判示した⁸⁶。そして、本件においてなされた賃金支給の合意（agreement）は、単に雇用期間（period of employment）の終了時にのみ一括して（lump sum）支給することを意図していたため、違法とはならなかった⁸⁷。Hewart 卿は、本件において農業労働者は契約不履行のために賃金の支給を受けることはできず、「法に従って賃金を支給することについて労使間の合意がある場合、労働者自身による契約違反があればその合意は無効になるが、それでも法が規定する賃金率に基づいて、実際に労働した特定の期間（broken period of actual work）に関して、使用者側が賃金を支給する義務を、法から黙示的に読み取ることができる」と判示した⁸⁸。このように、コモン・ロー裁判所は、労働者に対して、実際に仕事をしている期間に対してのみ最低賃金率が支払われる権利が与えられることを示した⁸⁹。以上のことからわかるように、産業委員会法や農業賃金（規制）法のような最低賃金立法の目的は、（雇用）契約上期待されるもの（contractual expectations）を保護することではなく、労働力を売買することのできる最低価格（minimum price）を設定することであった⁹⁰。

このように、20世紀初頭において制定された最低賃金立法において保障された賃金とは、「実際に労働に従事した時間」や「実際に労働した特定の期間」といった、「提供された労働力」の対価としての賃金、すなわち「市場賃金」であった。そして、相対的に低い賃金で肉体労働に従事している労働者に対して、コモン・ロー裁判所が、報酬という契約上の権利（社会的賃金）を黙示的にも認めることは極めて稀な状況に限られていた⁹¹。雇用に対して報酬が支給されるという契約上の権利が保護されたのは、依然として主に高い地位を有する被用者に対してであった⁹²。「市場賃金」が支給される者、「社会的賃金」が支給される者という区別は明確であり、労働者に「社会的賃金」が支給される機会は極めて稀であった。

3. 1945年賃金審議会法における「社会的賃金」

(1) 労働者に対する「公正」で「適正な」賃金

労働者に「社会的賃金」の道が拓かれたのは1930年代に入ってからである。1938年道路運搬賃金法（Road Haulage Wages Act 1938）は、産業委員会の枠組みを前提としていた。一方で、法に基づいて設立された中央委員会（Central Board）は、あらゆる道路運搬労働者（road haulage workers）に対して支給される、決定された報酬（fixed remuneration）を、大臣に対して提案する権限を有していた⁹³。このことに

⁸³ Pockney v Atkinson (1930) 1 KB 197.

⁸⁴ Agricultural Wages (Regulation) Act 1924, s.7 (1).

⁸⁵ Supra note 83, at 197.

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ Ibid.

⁸⁸ Ibid. at 210, per Lord Hewart.

⁸⁹ Adams, supra note 22, p.142.

⁹⁰ Ibid., p.143.

⁹¹ Ibid., p.144.

⁹² Ibid.

⁹³ Road Haulage Wages Act 1938, s.2 (1). なお、賃金規制当局とは、産業委員会や農業賃金（規制）委員会などのことである。

加え、委員会には、休暇時の報酬 (holiday remuneration) の決定についての提案のほか、道路運搬において雇用される労働者の労務提供 (service) についての多様な条件 (various conditions) に関して提案することも可能であった⁹⁴。また、支払われた報酬が不公正 (unfair) であると判断した際には、労働者あるいは労働組合 (trade union) は、大臣に対して照会をかけることができた⁹⁵。立法時にも、「効率的なドライバーと道路における安全性を得るためには、適正な (adequate) 賃金が不可欠である」ことが提起されていた⁹⁶。そして、「ドライバーが得るべき賃金よりも低い賃金を支払うために使用者が有利になることは公正 (fair) ではなく、公正で適正な賃金を支払うことは公共の安全・まともな (decent) 使用者、そしてまともな被用者の利益になる」と述べられた⁹⁷。このように、道路運搬法の目的は、労働者に「市場賃金」を保障する産業委員会の目的を越えて、労働者に「公正」で「適正な」賃金を保障することにあった。そしてそれは報酬という用語を用いて表現されていた。

道路運搬法に続いて、1938年有給休暇法 (Holidays with Pay Act 1938) が成立した。有給休暇法の下で、賃金規制当局 (wage regulation authority) は、最低賃金率 (minimum rate of wages) や法定の報酬 (statutory remuneration) が決定されている労働者に対して、当局が指定する期間 (duration) について休暇が認められる権限を与えることができた⁹⁸。休暇時に支給される賃金については、立法時において、休暇報酬 (holiday remuneration) と表現された⁹⁹。そして、この休暇報酬には、産業ごとの最低賃金率が適用されることと規定された¹⁰⁰。Adams は、報酬という用語が、労働者が働いていない時間であっても、あたかも働いているかのように支給されるすべてのものを指すものとして、賃金の代わりに徐々に使用されるようになったと指摘する¹⁰¹。こうして1930年代には、「市場賃金」と対照的に、生計を維持する権利 (right to subsistence) まで賃金を引き上げるために法制度が保障した最低報酬率 (社会的賃金) が明確に意識されるようになった¹⁰²。つまり、労働者に対して「社会的賃金」を保障する道が拓かれていったのである。

第二次世界大戦中の1940年には、戦時中の継続的な生産を保障する観点から不可欠業務命令 (Essential Work Order) が制定された。当時、「報酬は、その職務 (job) に対する報酬に基づくであろう。(…) 専門職 (professional man) が専門職の仕事を頼まれれば、専門職の報酬を受ける。肉体労働の仕事を頼まれれば、肉体労働の報酬を受ける。一般的な原則は、その職務に対して報酬が支給されるということである」という議論がなされていた¹⁰³。例えば1941年の命令では、徴用されるすべての人には、元々が労働者であろうと被用者であろうと、雇用に伴い、支給 (pay)・手当 (allowance)・休暇 (leave) などについては、同じ条件 (conditions of service) が適用された¹⁰⁴。労働者が受け取る賃金は、商品化された労働力の提供に対してではなく、雇用に伴う戦時労務提供 (war service) に対して支給されるものであったため、金銭評価できる商品 (tangible goods) の価格とはもはやみなされなかった¹⁰⁵。

第二次世界大戦の影響の1つは、生計維持のための安定的な雇用に依拠する「一元的 (unitary)」な階

⁹⁴ Ibid., s.2 (2) (3). なお、提案が提出された際、大臣は、中央委員会に対して再議に付す必要があると思料しない場合は、ただちに提案に効力を与える命令 (道路運搬賃金命令 (road haulage wages order)) を発することが規定されていた (s.3 (1)).

⁹⁵ Ibid., s.4 (1).

⁹⁶ HC Deb 11 May 1938, Volume335, Columun1629, per Mr. Holdsworth.

⁹⁷ Ibid., Columun1630, per Mr. Holdsworth. 条文上は労働者 (worker) であるが、発言上では被用者 (employee) が用いられている。

⁹⁸ Holidays with Pay Act 1938, s.1 (1).

⁹⁹ HL Deb 25 July 1938, Volume110, Columun1096, per Lord Templemore.

¹⁰⁰ Supra note 98, s.2 (1).

¹⁰¹ Adams, supra note 22, p.150.

¹⁰² Ibid.

¹⁰³ HC Deb 22 May 1940, Volume361, Columun156, per Mr. Atlee.

¹⁰⁴ Essential Work (Merchant Navy) Order 1941, s.3.

¹⁰⁵ Adams, supra note 22, p.154.

級を生み出したことでもあった¹⁰⁶。Deakin と Wilkinson によれば、こうした「一元的」モデルがすべての賃金稼得者 (wage-earners) へと拡大したのは、1946年国民保険法 (National Insurance Act 1946) の制定という社会立法における改革の文脈においてであった¹⁰⁷。国民保険法の基礎となったベヴァリッジ報告では、被用者の異なるカテゴリー間の区別が廃止された¹⁰⁸。Adams は、こうした「一元的」モデルを、関係的契約モデル (relational contractual model) の再現と表現している¹⁰⁹。封建時代の関係的契約モデルは、テニユア概念を用いることにより、労務提供と社会的保護の相互義務を労使関係に組み込んでいた¹¹⁰。ただし、「一元的」モデルにおいては、テニユアの機能を果たすのはマスターではなく企業であり、企業は人や資源 (persons and resources) を保護する責任を負うことになった。給与を受ける被用者 (salaried employee) が誠実に労務を提供する契約上の義務と、産業革命前のサーバントの服従 (obedience) 義務が類似するものとされた。そして、「生計維持可能な賃金 (subsistence wage)」を前提として、「一元的」モデルの中で、服従と依存、及び安定と保護とが結びつけられ得るものとされようになった。そして議会は、賃金規制の法的枠組みの基礎として「市場賃金」ではなく「社会的賃金 (報酬)」を活用することを模索し始めたのである¹¹¹。

(2) 1945年最低賃金審議会法の成立

こうした「一元的」モデルは、1945年賃金審議会法 (Wages Councils Act 1945) において結実した。労働大臣であった Ernest Bevin は、賃金審議会法の目的として「自主的な機構 (voluntary machinery) が不十分、あるいは合理的な水準 (reasonable standards) が存在しないか、維持できない場合に、審議会を設立する権限を規定すること」を挙げている¹¹²。そして賃金審議会法においては、労働者の報酬を効果的に調整するには既存の機構が不十分であると思料する場合、あるいは当該機構が存在しなくなるか不十分になる可能性がある場合、そして労働者の報酬の合理的な水準 (reasonable standard of remuneration) が維持されない可能性がある場合に、大臣は賃金審議会を設立すべきかどうかを諮問委員会 (commission of inquiry) に諮問することができた¹¹³。賃金審議会法における報酬とは「労働者が雇用 (employment) に関して使用者から金銭 (cash) で取得した、または取得する予定の額 (amount)」と定義された¹¹⁴。Adams によれば、賃金審議会法は、賃金率 (payment of the rate) を参照する際に「労働 (labour)」ではなく「雇用 (employment)」を用いることにより、合理的な報酬を受ける権利と、誠実な労務提供 (faithful service) 及び安定的な雇用 (stable employment) によって特徴づけられる関係の存在との (コモン・ローにおいて形成されてきた) 連関を内在化したのである¹¹⁵。また、Adams によれば、賃金審議会法の背景となる思想は国民保険法と一貫していた¹¹⁶。すなわち、賃金審議会法は、国民保険法と同様にテニユア概念を用いることで、「被用者による誠実にサービスを提供する義務」と「使用者による社会的保護」の相互義務を前提とした「一元的」雇用関係モデルを前提としていた¹¹⁷。そして、賃金審議会法は、報酬という用語を用

¹⁰⁶ Ibid., p.155.

¹⁰⁷ Deakin and Wilkinson, supra note 64., p.94.

¹⁰⁸ Social Insurance and Allied Services Cmd. 6404, November 1942, at para. 314.

¹⁰⁹ Adams, supra note 22, p.156.

¹¹⁰ Ibid.

¹¹¹ Ibid., p.156-157.

¹¹² HC Deb 16 January 1945, Volume407, Column70, per Ernest Bevin.

¹¹³ Wages Councils Act 1945, s.3.

¹¹⁴ Ibid., s.13 (1).

¹¹⁵ Adams, supra note 22, p.157.

¹¹⁶ Ibid., p.158.

¹¹⁷ Ibid.

いることにより、「賃金」の権利の不安定性を「給与」の安定性へと変換することに寄与した¹¹⁸。Bevinは「報酬を参照すること（reference to remuneration）は、賃金率（rate to wage）を参照するよりも幅広い。なぜならそれは法的に異なる意味合いを持ち、委員会（boards）に幅広い権限を与えるからである」と述べている¹¹⁹。またBevinは、賃金審議会法について、「戦時から平時へと移行する準備を整え、安定性（stability）をもたらすために不可欠（imperative）」であるとしている¹²⁰。それは、戦間期においては「急速なインフレと激しいデフレ」のために、「管理不能となった激しい変化に見合う」労働条件を交渉によって調整することが、どの産業においても不可能であった経験に基づくものであった¹²¹。このように、イギリスにおいては第二次世界大戦を契機として、給与を支払われる被用者と、従属的賃金労働者（subordinate and dependent wage worker）とが徐々に同化した¹²²。そして、賃金審議会法は、かつて産業委員会が果たした「労働市場における労働力と賃金の取引」を遵守させる役割のみならず、生計維持が可能な賃金と誠実な労務提供をも保障する役割を担うことになった¹²³。すなわち、賃金審議会法は、「報酬」という用語を用いることで、賃金労働者に対して、「市場賃金」のみならず「社会的賃金」をも保障することを企図した制度として構築されたのである。

賃金審議会法ができる以前にも、こうした考えは判決の中に表れていた。In re Decision of Walker¹²⁴では、市参事会（City Council）の吏員（staff）の賃金を決定する際に、戦争のために増加した生計費を賄うために報酬を増額してほしいという要望を受け、子供手当（child allowance）を支払うことにした。地方会計検査官（district auditor）は、生計費を考慮に入れることは裁量の範囲外であるという理由により、当該手当を認めなかった。しかし裁判所は、参事会の幅広い法定裁量の行使を認めた。Du Parco判事は、「考慮に入れることが明らかに正しい問題の1つは生計費（cost of living）である」と述べ、「生計費の増加は明らかに給与を決定する際に考慮しなければならない問題である」と判示した¹²⁵。そして、「不満もなく受け入れる可能性が高い最低給与（minimum salary）はいくらだろうか？」という問いに対して「被用者自身やその被扶養者にとっての妥当な生活水準を維持するために被用者が必要とする金額を評価することなしにその問題に答えることはできない」と判示した¹²⁶。本件と同様の問題が戦間期にRoberts v Hopwood¹²⁷において争われたが、その際には、「合理的な賃金（reasonable wage）は労働市場の状況によって決まる」として検査官の判断が認められた¹²⁸。しかし、賃金審議会法が制定される頃には、裁判所はIn re Decision of Walkerに見られるように生計費を認めるよう判断を変更した。このことから、裁判所もまた賃金を「市場賃金」ではなく「社会的賃金」とみなす見解をとるようになっていたことがわかる。

これまで見てきたように、「報酬」とは本来雇用契約に基づき被用者に支払われるものであった。その水準も生計維持の機能を備えた「社会的賃金」として支給された。賃金審議会法においては、「自主的な機構」が存在しないような産業を対象としながら、「報酬」という用語が用いられた。それは、戦間期における道路運搬法・有給休暇法の流れを汲みながら第二次世界大戦を経て確立した「一元的」モデルが影響している。すなわち、同モデルの成立により、被用者に支給されていた「社会的賃金」が労働者にも適用拡

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ HC Deb 16 January 1945, Volume 407, Column 78, per Ernest Bevin.

¹²⁰ Ibid., Column 70, per Ernest Bevin.

¹²¹ Ibid.

¹²² Adams, *supra* note 22, p.158.

¹²³ Ibid.

¹²⁴ In re Decision of Walker (1944) KB 644.

¹²⁵ Ibid. at 651, per Du Parco L.J.

¹²⁶ Ibid. at 653, per Du Parco L.J.

¹²⁷ Roberts v Hopwood (1925) AC 578.

¹²⁸ Ibid., at 600, per Lord Atkinson.

大されたのである。20世紀初頭の最低賃金立法とは異なり、第二次世界大戦後の最低賃金立法は、労働者の生計維持を「適正な最低賃金水準」の考慮要素として明確に意識していたことがわかる。

4. むすびに代えて

本稿では、Zoe Adams が提示した「市場賃金」及び「社会的賃金」という2つの分析概念を用いてイギリスの最低賃金制度を歴史的に分析した。封建体制の下でのテニユアは、「雇用の社会的費用」を使用者に転嫁する「社会的賃金」の形態であり、労働者の生計維持の費用を負担する義務を使用者に負わせた。その後、19世紀末までには、被用者は引き続き「社会的賃金」を得ることができていた一方で、労働者は、「市場賃金」しか得ることができなかった。こうした「苦汗」労働対策として制定された初期の最低賃金立法もまた「市場賃金」の遵守を使用者に義務付けるのみであり、「社会的賃金」を労働者に対して保障するような権限をもたらすことはなかった。しかし、戦間期の変化、第二次世界大戦後の「一元的」モデルの成立の過程で、労働者に対しても、生計費を考慮要素とした「社会的賃金」を、「報酬」という用語を用いることで賃金審議会法は保障するようになった。このように、最低賃金制度を、「労働の対価としての賃金の最低額を保障する制度」である「市場賃金の保障」をする制度と、「生計維持機能を担う制度」である「社会的賃金の保障」をする制度とに区別して分析することで、イギリスにおける最低賃金制度の位置づけの変遷の輪郭を浮き彫りにすることができた。イギリス最低賃金制度の歴史分析から、最低賃金法制を「市場賃金」と「社会的賃金」のいずれを前提とした制度とすべきか、ということが、最低賃金を決定する際の考慮要素（基準）をいかなるものとするかという問題を考えるに当たって、その基底をなすことが示されたといえよう。そして、こうした視点を持つことは、労働法学及び社会保障法学における最低賃金制度の位置づけを明確にし、「適正な最低賃金水準」として何を考慮要素に入れるべきかの検討に資するものとする。

本稿では、「市場賃金」と「社会的賃金」という2つの分析概念を用いて最低賃金制度を歴史的に分析する例として、イギリスの賃金審議会法において用いられた「報酬」という用語の歴史的展開を取り上げた。だが、周知のとおり、イギリスにおける最低賃金制度は、その後、賃金審議会法の廃止、そして1998年全国最低賃金法（National Minimum Wage Act 1998）の制定、全国生活賃金（National living Wage）の導入へと展開している。賃金審議会法の運用とその問題点、及び同法成立以後のイギリス最低賃金法制についての「市場賃金」と「社会的賃金」という分析概念を用いた検討は、今後の課題としたい。