

## イギリスの賃金保護法

清水, 金二郎

<https://doi.org/10.15017/1438>

---

出版情報 : 法政研究. 29 (1/3), pp.159-173, 1963-02-28. 九州大学法政学会  
バージョン :  
権利関係 :

# イギリスの賃金保護法

清水 金二郎

## 一、はしき

一九世紀初頭以来展開されたイギリスの労働立法の内容は、イギリスにおける労働関係の近代化を端的に反映している。本稿は、労働者の生活に直接に關係する賃金保護立法によって、イギリスの労働関係の近代化の一側面を知ろうとするものである。

イギリスにおいては、労働者の賃金規制立法は極めて古く、労働者に関する立法とともに始るといってよい。労働者に関するイギリス最初の立法は一三五〇年の「労働者条例」(Statutes of Labourers)であるが、それは、既に一二世紀頃から始まっていた金納化(commutation)の進展による農奴制の基盤である荘園(manor)の解体と農奴解放という農業上の変革に対応する「封建的反動立法」としての性格をもつものであった。すなわち、それは主として農業労働者を対象とし、いわゆる「血腥い立法」(Blutgesetz-gebung)として、彼等を農村に固着させ、しかも一三四八の黒死病による労働力払底以前の労賃を強制することによって、農奴制およびそれに基礎をおく封建的土地所有の解体を阻止しようとするものであった。このような、いわば最高賃金の規制と労働強制を内容とする立法

は、その後、屢々繰返えされたのであったが、産業革命以前の労働者に関するもつとも重要な立法とされる一五六三年の「徒弟条例」<sup>(11)</sup> (Statutes of Apprentices and Artificers) も、労働能力者に対して労働を強制することにより怠惰と困窮を防止するために、労働時間の規制と並べて治安判事に賃金決定の権限を与えた。

何れにせよこの種の立法は、この時代の資本が経済的過程そのものによって、換言すれば経済的強制のみでは労働を支配することが不可能であり、最低労働時間の規制と並んで最高賃金を規制するという形での経済外的強制を必要としたことを示している。すなわち、この時代の労働者に関する諸法律は、正當にも最低労働時間法、最高賃金法の名を付せられるごとく、社会政策立法としての近代的労働者保護法(賃金面では最低賃金法に象徴される)と正反対の性格をあらわにするものであって、到底、保護法の名で呼ぶに値しない。それは当時の「貧民に関する諸法律」<sup>(12)</sup>

(the Laws relating to the poor) と相関的關係に立って、端緒的プロレタリアートとしての労働貧民を近代的労働者に転化せしめるために必要な陶冶訓練の機能を意識、無意識のうちに果したものであることは明らかである。

社会政策立法としての労働保護法の名に値する賃金立法は、産業革命の進展により、産業ブルジョアジーの優位が明確になった一九世紀に入った後のことであり、社会政策立法の端緒である工場立法にややおくれて現れた。

産業革命が確立してゆくなかで、イギリスの労働者は、生産過程と消費過程の両面で二重の搾取を受けていたのであったが、賃金保護法は、まず消費過程における搾取から労働者を保護しようとすることに始まり、賃金からの諸控除の禁止と絡みあいながら、次第に強化される労働者階級の社会力に支えられて、他の近代労働立法と相関しながら、今日の最低賃金制度への途を切り拓いていったのであった。

以下において主要な賃金保護法の内容を略述し、最後に今日の最低賃金制度の構造に触れることにする。

(一) 労働者条例については Nicholls, A History of the English Poor Law, Vol. 1, 1854, P. 37 ff. および清水金二郎「イギリス救貧法の沿革」九州大学産業労働研究所報第五号参照。

(二) 徒弟条例については、Nicholls, op. cit. P. 153 ff 参照。

(三) 片岡昇、英国労働法理論史三一九頁。

(四) Sidney and Beatrice Webb, English Local Government: English Poor Law History: Part I. The Old Poor Law, 1927, P. 396参照。

## 二、賃金からの諸控除の禁止

### (一) 物品賃金禁止法 (Truck Acts)

イギリスでは、労働者の賃金保護立法は工場法に次いで古い沿革を有する。労働者の賃金は、当初は現物で支払われるのが一般的であったが、その後、金銭支払が普及した後にも、依然として現物支払が横行した。現物支払の方法は、周知のごとく、使用者に悪用され、賃金以下の価値の物品を支給して賃金の実質的切下げの作用を果したのみならず、しばしば通貨に代えて、使用者の経営または出資する商店のみに通用する金券で支払う方法も、行われた。

物品賃金禁止法は、かかる弊害を伴う賃金支払方法を禁止するもので、一八三一年の物品賃金禁止法 (Truck Act, 1831 ; 1&2 Will. IV, C. 37) を最初とし、その後一八八七年に改正法 (Truck Amendment Act, 1887, 50& 51 Vict. C. 46) 一八九六年に物品賃金禁止法 (Truck Act, 1896, 59&60, Vict. c. 44) の二法律が制定された。これらの法律により、使用者が、賃金を通貨以外の物を以て支払う旨の契約を被用者と締結することは犯罪とされ、か

つかかる契約は違法、無効とされた<sup>(二)</sup>。また雇用契約には、賃金の全部または一部が消費される場所、方法または人に  
 関する条項を、直接または間接にも包含してはならず<sup>(三)</sup>、また全額を実際に通貨で支払わなければならない<sup>(三)</sup>。

本法のいう被用者とは、家事使用人すなわち召使い (domestic or menial servant) を除き、「労働者 (labourer) 農業使用人 (servant in husbandry) ・職人 (journeyman) ・技工 (artificer) ・手職人 (handicraftsman) ・坑夫その他の者で、雇用契約であると自分自身が労働または仕事を履行する契約であるとを問わず、使用者との契約により肉体労働に従事する者<sup>(四)</sup>」である。したがって、被用者が本法の適用対象であるか否かの判定の基準は、契約内容が真実の肉体労働であるか否かということになる。判例によれば、バスの運転手は肉体労働者として適用をうけるが、車掌は、肉体労働者ではないとされている<sup>(五)</sup>。

また仕事または労働は自ら (personally) 被用者が行わなければならないのであり、他人を使用することなく自分  
 独りではできない仕事をする契約の場合には、本法は適用されない<sup>(六)</sup>。

現金による支払は必ず実際に行われなければならないが、現金には、銀行紙幣 (bank note) ・または法定紙幣  
 (Treasury note) が含まれる。持参人払の手形または銀行宛小切手による支払は一定の条件のもとで認められる<sup>(七)</sup>。

本法に違反して賃金が通貨で実際に支払われなかったときは、使用主は処罰され、労働者は未払賃金の全額またはそ  
 の一部の支払を請求する権利がある<sup>(八)</sup>。これに関しては、使用者が自己の店の商品を使用人に売却して、その代金を賃  
 金から控除した場合など犯罪とされた例が多い<sup>(九)</sup>。なお、使用者が毎日供与した昼食代の控除を違法として返還を命じ  
 た判決があるが、一八三一年法第二三条によれば、食事代の控除については、文書による契約があれば有効とされて  
 いる。しかも一九四〇年の物品賃金禁止法 (Truck Act, 1940; 3&4, Geo. VI, C. 38) によれば、一九四〇年七月一  
 〇日以前に行われた取引に関しては、その取引が所定の方式に従っていないなくとも、使用者は食糧、燃料など法定の諸

事項に限って、賃金から控除しうることになった。この場合を除き、使用者は、労働者に支給した物品の代金はもちろん、使用者と利害関係のある商店で労働者に供給された物品の代金を賃金から控除することもできないのである。<sup>(二二)</sup>

労働者の労働に対する報酬として支給した物品、または使用者が管理もしくは所有しまたは利益配分の権利もしくは利害関係を有する商店または倉庫において支給した物品を理由として、使用者が労働者に対して訴えを提起することはできない。<sup>(二三)</sup>

本法違反については、もし当該違反行為が使用者の代理人その他の者によって行われた場合は、これらの者が責を負わねばならないが、<sup>(二四)</sup>使用者は、当該犯罪を知らなかった場合でも、違反行為者を告訴しないかぎり、自己の責を免れることはできない。<sup>(二五)</sup>

違反者に対しては、初犯のときは一〇ポンド未満、再犯のときは一〇〜二〇ポンド未満、三犯は総計一〇〇ポンド未満の罰金が課せられる。初犯または再犯の日から一〇日以内に犯された罪はそれぞれ初犯または再犯とみなされ、また前の犯罪が犯された後二年以上を経た後に行なわれた犯罪は初犯とみなされる。<sup>(二六)</sup>

ところで、前記のような物品賃金禁止の原則に対して、例外として、(一)医薬品および医師の手当、(二)燃料、(三)坑夫用の道具、(四)荷馬の飼料などを使用者が労働者に支給しまたは支給する契約をし、または(五)労働者に家屋の全部または一部を賃貸し、(六)使用者の建物内で調理され、消費される食物を労働者に供給する場合においては、使用者は右の代金その他を賃金から差引くことができる。この場合にも、提供した品物などの価格以上を控除することは許されないのみならず、労働者が控除に同意したことを証明する署名文書が必要である。<sup>(二七)</sup>

使用者は、右の控除以外に、自己の使用する労働者の賃金から当該労働者が第三者に対して負っている借金を控除することはできる。しかし使用者は、自己の使用する労働者の賃金から当該労働者に対する自己の賃金その他の債権

を控除することはできない。また被用者が疾病または子弟の教育の費用に備えて保険会社や銀行に納入する齎出金を被用者に前渡しした使用者は、当該被用者の賃金からこの前渡金を控除しうるのである。<sup>(一七)</sup>

なお、一八八七年法によれば、使用者との合意または慣習によって、労働者が賃金の前渡金を受領する権利を有する場合に、使用者が前渡金を支給しなかったり、手数料、割引料、利子その他の名目で控除することは違法とされた。<sup>(一八)</sup>この他、農業使用人 (servant in husbandry) の場合には、使用者と契約して、農業使用人が貨弊賃金に加えて食料、飲料 (酒でないもの)、小屋その他のものをその仕事 (service) に対する報酬として受けとることは差支えない。<sup>(一九)</sup>

労働者が控除額の償還請求訴訟を使用者に対し提起したときは、使用者は、自己が命令または指図して労働者に支給した物品に関しては、相殺を主張しまたは反訴することはできない。さらに使用者またはその代理人は、支給した物品が許可された物品である場合を除き、当該物品について労働者を訴えることはできない。<sup>(二〇)</sup>医薬品、医師の手当、道具または子弟の教育費のために賃金から控除したときは、使用者は計算書を用意し、労働者によって任命された二人の監査を受けなければならない。<sup>(二一)</sup>

一八九六年法は、主として、罰金を賃金から控除する場合と物品に損害が生じたときに控除する場合について規定したものである。

使用者が労働者または店員に罰金を課しうるか否かは、両当事者の締結する契約によって決定される。契約の各条項は文書にして労働者が署名するか、または告示として、被用者が見たり、読んだり、書き取ることができるような場所に掲示しておかねばならない。告示には、罰金の対象となる作為、不作為のみならず、罰金額もしくはそれを算定しうるような詳細な事項が明記されていなければならない。使用者が罰金を理由として賃金から控除しまたはその

支払を受けるためには、罰金が契約に従って課せられ、かつ労働者が、罰金の対象である作為、不作為についての明細な事項ならびに罰金額を使用者から知らされていたことが必要である。なお、この明細書は、罰金を課せられる労働者が何時にても入手できるようにして置かねばならない。<sup>(二二〇)</sup>

つぎに、不良もしくは怠慢な仕事または原料その他使用者の財産への毀損を理由にして行う賃金控除や賠償支払は、(一)控除の条件を明記した文書が労働者に公示してあるが、書面による契約を作成して労働者が署名したこと、(二)控除もしくは支払額は、労働者もしくは労働者が管理している者または労働者に代って責任を負う第三者のために生じた損害もしくは損失の実際額または見積額を超えないこと、(三)控除額または支払額が、具体的にあらゆる事情を考慮して公正かつ合理的な額であること、以上の条件が具備していなければこれを行うことはできない。<sup>(二二一)</sup>

控除または支払に際しては、労働者に対して、控除または支払の度毎に、文書を以って控除または支払の原因および金額の明細を通知しなければならない。<sup>(二二二)</sup>

法律に違反して賃金からの控除または罰金の支払が行われた場合は、労働者は、控除が行なわれた日から六カ月以内に、違法に控除されまたは支払った金額の返還を訴求することができる。しかしながら、労働者が控除を黙認し、もしくはこれに同意したときは、労働者は全額返還を求めすることはできず、裁判所が公正かつ合理的と認める程度を超えて控除された額を回復しうるとどまる。<sup>(二二三)</sup> なお、その後一九三九年の時効法により、違法に賃金からの控除が行われたときは、六年前に遡って返還請求ができるようになった。<sup>(二二四)</sup>

(一) 一八三一年法一条 (二) 同法二条 (三) 同法三条 (四) 一八八七年法二条なお一八七五年使用者と労働者に関する法律 (Employers and Workmen Act, 1875, 38 & 39, Vict. C. 90) 一条参照

(五) バスの運転手は、乗務中に必要があればバスの故障を修理しなければならぬので、肉体労働に従事する者として本法の適



用を受けるが、車掌は、本来の任務が乗客からバスの代金を受け取り、これを使用者のために保管する者として、肉体労働に従事する者でなく本法の適用を受けないとされた。Smith V. Associated Omnibus Co., [1907] 1 K. B. 916; Morgan V. London General Omnibus Co. [1884], 13 Q. B. D. 832; W. Mansfield Cooper, "Outline of Industrial Law," 3rd ed., 1958, P. 291.

(六) 例えば、一定数量の商品の製作を自宅でも、他人に下請をさせてもよいという契約をした場合において、使用者は被用者自身の労働を要求する権利を有しないという理由で本法の適用が判決された。Squire V. Midland Lace Co., (1905) 2 K. B. 448; Samuels, "Industrial Law", 1958, P. 41. しかしながら、契約の中心的部分が被用者自身の労働と熟練を必要とするような契約の場合には、本法の適用対象とされている。Pillar V. Llynvi Coal Co., (1869) 4 C. P. 752; Samuel, op. cit. P. 41.

(七) 持参人払いの手形または支払場所から十五哩以内の銀行宛小切手による支払は、被用者の同意をうれば可能である。一八三一年法八条。

(八) 一八三一年法四条。

(九) Gould V. Hayns, (1889) 59 L. J. (M. C.) 9, Wilson V. Cookson, (1863), 13 C. B. (N. S.) 496; Cooper, op. cit. p. 291.

(一〇) Pratt V. Cook, Son & Co. (St. Paul's), Ltd. (1940) A. C. 437. Cooper, op. cit. P. 292.

(一一) 一八三一年注五条。

(一二) 同法六条、なお労働者またはその家族が公共扶助を受けている場合には、地方当局は労働者に支払われた現金以外の賃金を返還させることができる。同法七条。

(一三) 同法九条なお一八八七年法一二条参照。

(一四) Ward V. Smith (W. H.) & Son (1913) 3 K. B. 154; Cooper, op. cit. P. 292.

(一五) 一八三一年法、九、一〇条、一八八七法一三条。

(一六) 一八三一年法二三条なお契約が支給された物もしくは支給さるべき物品についてのものでは、それは売買契約たる

べきに賃貸借契約であつてはならない。Cuts V. Ward, (1867), L. R. 2 Q. B. 357 per Blackburn, j. at. P. 363.

Cooper, op. cit. P. 293.

(一七) 一八三一年法二四条。 (一八) 一八八七年法三条。 (一九) 同法四条。 (二〇) 同法五条。

(二一) 同法九条。 (二二) 一八九六年法一条。 (二三) 同法二条一項。 (二四) 同法三条二項 (二五) 同法五条

(二六) 一九三九年時効法二条(1)(d)

#### (二) メリヤス製造業 (賃金) 法 [Hosiery Manufacture (wages) Act]

一八七四年にはメリヤス製造業 (賃金) 法 [Hosiery Manufacture (Wages) Act, 1874, 37 & 38. Vict. C. 48] が制定された。

本法によって、メリヤス製造業においては「不良で異論のある出来ばえ」 (bad and disputed workmanship) という理由を除き、賃金は控除せずに通貨で支払わねばならないと定められ、賃金の停止並びに棒代その他の費用の控除を定める使用者と労働者との契約は違法であり、無効であると定められた。<sup>(1)</sup>

棒代その他の費用を賃金から差引く契約を労働者と締結し若しくは差引く使用者または通貨以外のもので賃金を支払う使用者は罰金を課され、労働者その他の訴求者に償還しなければならぬ。<sup>(2)</sup>使用者が自己のためにレースを製造させる目的で、棒その他の機械を労働者に委託したときは、労働者は、使用者の文書による同意を得なくては、その

論 說

機械を当該使用者以外の者のために使用して品物を製造してはならない。<sup>(三)</sup>

被用者が使用者に負っている債務を使用者が通常の法律手続によって履行させうるのは当然であるが、賃金の控除または停止のため、または本法により違法とされた契約のための訴訟や相殺などは許されない。<sup>(四)</sup>

(一) 一八七四年法一、二条。 (二) 同法三条。 (三) 同法四条。 (四) 同法五、六条。

(三) 商店クラブ法 (Shop Clubs Act)

一九〇二年に商店クラブ法 Shop Clubs Act, 1902, 2 Edw. VII, C. 21) が制定されているが、本法違反の行為が違法な賃金控除となることがあるという点で、本法は物品賃金禁止法と密接な関係を有する。

本法により、使用者は、被用者が友愛組合から脱退すること、または商店クラブもしくは節約基金 (thrift fund)

以外の友愛組合に加入しないことを雇用条件とすることを禁止されている。<sup>(一)</sup> また、商店法の規定に従って資格証明を受け友愛組合として登録されている商店クラブまたは基金以外のクラブまたは基金に加入することを雇用条件とすることも、禁止されている。<sup>(二)</sup> 商店クラブまたは基金が、友愛組合として登録の資格証明をうるためには、それらが使用

者の離出によって十分な給付を加入被用者に支給しうることを、その資金が恒久的な性質のもので、毎年または定期的に分配されないこと、クラブまたは基金の設けてある商店を退職するときに、クラブまたは基金からの脱退を要求されないこと、クラブまたは基金の設立は関係被用者の七五%以上の者がこれを希望していることが必要である。<sup>(三)</sup>

被用者は、クラブまたは基金を設けている企業から退職しまたは解雇されたときには、クラブまたは基金の会員としての地位を持続するか基金からの自己の持分の返還を受けるかの何れかを選ぶ権利を有する。会員の地位を持続

することにした者は、クラブの運営に関与したり、投票をすることはできない。<sup>(四)</sup>

本法は鉄道会社が醸出している退職年金基金、保険、組合などで、本法実施当時にすでに存在していたものには適用されない。<sup>(五)</sup>

本法の違反に対しては、初犯には五ポンド未満の罰金、その後、最初の犯罪を犯してから一年以内に罪を犯したときは二〇ポンド未満の罰金が課せられる。一時に数人に関し罪が犯された場合は一罪とする。

『(一) 商店クラブ法一条 (二) 同法二条 (三) 同上 (四) 同法六条 (五) 同法五条 (六) 同法四条

(四) 酒店における賃金支払禁止法 [Payment of Wages in Public Houses Prohibition Act]

物間賃金禁止法に類似の目的を有する法律としては、前述の二法の他に、一八八三年の酒店における賃金支払禁止法 (Payment of Wages in Public Houses Prohibition Act, 1883, 46&47 Vict. c. 31) がある。

本法は、酒湯、ビール店その他同様の場所またはそれらに附属せる部屋、庭園その他の場所で賃金を支払うことを禁止している。ただしそこに居住している所有者または管理者が自己の使用している労働者に支払うことは差支えない。もし本法に違反して賃金が使用者のためにまたは使用者に代って(出納係、監督などによって)支払われた場合は、使用者は、違反を防ぐためできる限りの手段を講じたことを証明しない限り、使用者自身が有罪とされるのである。<sup>(一)</sup>

本法は「労働者」(workman) すなわち二〇才未満であると否とを問わず労働者 (labourer)、農業使用人、職人、技工、手職人その他の関係労働に従事している者に適用される。ただし家事使用人もしくは召使には適用されず、炭坑の坑内、坑外で雇用されている者にも適用されない。<sup>(二)</sup>

(一) 酒店における賃金支払禁止法、三条。

(11) 炭坑法 (Coal Mines Act, 1911, 1&2, Geo. V, C. 50) 並びに金屬鉱山取締法 (Metalliferous Mines Regulation Act, 1873, 38&39, Vict. C. 39) に坑の内外で雇用されている者の賃金を酒場その他で支払うことを禁止し違反者を処罰する規定があるからである。

### 三、最低賃金制度<sup>(12)</sup>

#### (一) 小 沿 革

一九世紀後半における労働組合運動の進展に伴い、労働者階級は、やがて賃金の決定や調整に発言権をうるようになった。一八六〇年代に労使双方の代表で構成されたノッティンガムのメリヤス業委員会を嚆矢とし、漸次労働者の参加による賃金規制の機構が拡大していった。この趨勢は二〇世紀に入るや、まもなく法的制度としての最低賃金制度を生み出すことになった。

すなわち一九〇九年の職業委員会法 (Trade Boards Act, 1909) は、当時、未組織の多数の不熟練労働者が極端な低賃金労働に従事していた四種の苦汗職業<sup>(13)</sup>の各々に職業委員会を設けて最低賃金の決定に当らせることにした。この制度はその後、商務省 (Board of Trade) の仮命令<sup>(14)</sup>および一九一八年の改正法により、漸次、適用範囲の拡張なし効力の強化が図られる他、一九二四年には、賃金の法的規制は農業労働者<sup>(15)</sup>におよび、さらに一九三八年には、道路運送業に特別の賃金委員会が設けられ、同時に有給休暇とその最低賃金<sup>(16)</sup>に關し、職業委員会の権限が強化された。また一九四三年には、料理、飲食、旅館業關係の賃金規制が行われた。一九四五年には、従来、苦汗産業との関連で拡大発展してきた職業委員会制度に抜本的改正が行われ、職業委員会は今日の賃金協議会にとって替られ、賃金規制に

関する権限も、最低賃金率の決定から最低報酬の決定へと拡大された。<sup>(七)</sup>

従来の職業委員会は、労使同数の代表委員と労働大臣の任命する中立委員で組織されたが、労使団体の指名する者をそのまま任命するのが実際の慣行となっていた。委員会は、(イ)一般最低時間払賃率 (general minimum time-rate) と (ロ) 特別最低出来高払賃率 (special minimum piece-rate) を決定する義務を有し、その他、(ハ) 一般最低出来高払賃率 (general minimum piece-rate) (ニ) 出来高払制時間賃率 (piece-work basis time-rate) (ホ) 保障時間払賃率 (guaranteed time-rate) (ヘ) 時間外賃率 (overtime rate) を決定することができた。一定の手続を経て確定した最低賃金率に違反して、それより低い賃金を支払った使用者は即決裁判で二〇ポンド以下の罰金に処せられ、判決後も違反を続けるときは、違反する日毎に五ポンド以下の罰金に処せられる他、未払賃金の支払いを命ぜらる。

- (一) 本節に関しては清水金二郎「イギリスの労働者保護法」労働法講座第七卷上を参照されたい。
- (二) 既製並びに卸売の誂え男子服の仕立、紙箱製造業、機械製のレース並びにネットの仕上業、及び鎖製造業。
- (三) Agricultural Wages (Regulation) Act, 1924.
- (四) Road Haulage Wages Act, 1938.
- (五) Holidays with Pay Act, 1938.
- (六) Catering Wages Act, 1943.
- (七) Wages Councils Act, 1945.

## (二) 現行最低賃金制度

現行制度中、もっとも重要なものは、一九四五年の賃金協議会法 (Wages Councils Act, 1945) によつて設けられた賃金協議会である。労働大臣は職権もしくは調査委員会の発議に基づいて、いかなる産業にも賃金協議会を設けることができる。もっとも一九四八年改正法によれば、労使双方が共同して、自主的賃金規制機構の存在を理由に賃金協議会の廃止を申請した場合には、これを廃止し、自主的機関に賃金規制を行なわせることができる。

賃金協議会は、労使代表と中立委員の三者で構成され、特定の職業または産業における最低報酬の決定の他、年次有給休暇とかかる休日に支払わるべき賃金、さらには保障週給などを定める規制案を労働大臣に提出する。規制案は公示され、二一日の異議申立期間を経たのちに、大臣は右の案により賃金規制令を制定する。大臣は協議会の規制案を差戻し再考を求めうるが、大臣自らが協議会案と異なる決定をすることはできない。

なお、賃金協議会は、賃金の問題に限らず、当該職業または産業に関する重要事項につき、労働大臣その他の関係機関に対して意見具申または勧告する権限を有する。

以上の手続を経て決定された賃金規制令に違反して、最低報酬以下の賃金を支払った使用者は、二〇ポンド以下の罰金を課せられ、同時に未払賃金の支払を命ぜられる。

農業労働に関しては、一九四八年法並びに一九四九年法による各州の農業賃金委員会 (Agricultural Wages Committee) とイングランド、ウェールズおよびスコットランドに各一つの農業賃金委員会 (Agricultural Wages Board) がある。委員会の構成、権限は賃金協議会のそれと同様である。両委員会 (Committee & Board) の関係については後者は前者すなわち州委員会が決定した最低賃金に効力を発生させる命令の制定に当る。ただし州委員会が決定しない場合または州委員会により決定を委任された場合には、自ら最低賃金を決定することになる。

一九四三年法 (Catering Wages Act) は、料理、飲食、旅館業関係の労働者のための賃金委員会 (Wages Board)

を定めている。委員構成その他は賃金協議会と異らないが、この委員会の特徴は、最低報酬の決定のみならず、食事もや休憩など賃金以外の労働条件を決定する権限を有することであろう。

最後に、最低賃金制度にまで発展したイギリスの賃金保護法につき、若干の特色を指摘しておくことにする。

一九世紀以来展開されたイギリスの工場立法は、終始一貫して、女子と青少年労働者を保護対象とし、成年男子労働者についてはまったく私的自治にゆだねる立場をとった。これに対し、賃金保護法においては、当初からそのような区別は存在していない。それにもかかわらず、賃金保護法のこのような立場は、決して私的自治の原則の否定を意味するものではないことを銘記すべきである。

最低賃金法も、最初は「賃金が他に比して異常に低い」ことを適用基準としたが、その後まもなく「有効な賃金規制のための適当な機構が存在しない場合」、さらにその場合のみならず「現存の機構が不適當または崩壊しようとしている場合」に改められ、また、労使の共同の申立により賃金協議会を廃止して労使の自主的機関にゆだねられることなどからもわかるごとく、賃金保護制度の分野においても、労使の交渉による自主的規制は最大限に尊重されているのである。法は、労使の自主的賃金規制に代るもの、自主的交渉の結果たる労働協約に代るものを労働者に確保することを目的とするのであるが、その場合にも同数の労使代表の参加ということによって自主性の維持に努めているのである。したがって法定手続により決定された賃金規制令も、形式上はともかく、実質的には、労使代表の交渉に中立委員が中裁人または調停者として参加して作った協約であると考えられている。この領域においても、私的自治、レッセ・フェールの原則は根強く生きていることが解るのである。