

労働基準法24条の定める全額払原則と強行法規性の 淵源・沿革：合意・労働協約・労使協定の位置づけ と機能

新屋敷, 恵美子
九州大学大学院法学研究院：准教授

<https://doi.org/10.15017/7162070>

出版情報：法政研究. 90 (3), pp.79-110, 2023-12-25. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

労働基準法 24 条の定める全額払原則と 強行法規性の淵源・沿革

——合意・労働協約・労使協定の位置づけと機能——

新屋敷 恵美子

- I はじめに
- II 労基法制定当時における全額払原則と労働協約の位置づけ・機能
- III 1952 年改正と労使協定の導入
- IV おわりに

I はじめに

本稿は、労働基準法（労基法）24条 1 項本文に定められる全額払原則とその強行法規性の淵源⁽¹⁾沿革を確認し、全額払原則との関係での、賃金から一定の金銭を控除する旨定める労使間の個別の合意の位置づけ、そして、同原則を解除する機能を法定されている労使協定の元々の位置づけや機能を確認するものである。

以下では、まず、本稿の問題関心と考察対象、分析視角を述べる。

1 労基法24条 1 項にいう強行法規性と労使協定

(1) 強行法規性と集団的なモメントのペアリング

労基法は、現在においても、労働法の分野において、中心的な法律である。そして、同法13条は、同法に定められる規定のいわゆる強行的効力（労基法に定められる基準に達しない労働契約を当該部分について無効にする効力）と直律的効力を定める。そのため、労基法上の規定につき、基本的に強行法規性が認められることに争いはない。

他方で、労基法自体、そうした規定の強行法規性を、制度上絶対的なものとして

(1) シンガー・ソーイング・メシーン事件・最二小判昭48.1.19民集27卷 1 号27頁。

いるわけではない。本稿で考察の対象とする労基法24条1項本文も、いわゆる賃金の「全額」払原則を定めるが、但書では、「当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合」かいわゆる過半数代表者との労使協定を締結した場合には、使用者は、「賃金の一部を控除して支払うことができる」と定める。

このように、労基法は、同法上の規定の強行法規性を原則としつつ、それを免れることができる例外（規制の解除）を、とりわけ集団的なモメントを組み込み認める構えを取る。⁽²⁾

(2) 「賃金からの控除」と3つの論点

そして、(1)の通りであるから、「賃金からの控除」の有効性の判断には、少なくとも、三つの論点が存在する。すなわち、まず、①「賃金」についての合意ないし労働契約上の決定が前提として存在し⁽³⁾、加えて、②賃金から一定の金銭を「控除」することについての合意（以下、「賃金控除合意」ともいう）ないし労働契約上の根拠が論点となる⁽⁴⁾。さらに、賃金控除が有効であるためには、③労基法24条1項の但書が定める（規制の解除のための）要件の充足、すなわち、控除が法令において認められるものであること、あるいは、先述の労使協定の締結が必要となる（本稿は、③の法令による場合については直接的な検討の対象から外す）。

(3) ペアリングの様々と強行法規性の意義

しかし、こうした労基法の仕組みに対して、たとえば、イギリスの制定法における賃金控除規制の場合には、あくまで制定法上の権利としての話であることに注意

(2) こうした過半数労働組合または過半数代表者による規制の解除の広がりについては、小島典明「三六協定に関する覚書」阪大法学45巻3 = 4号（1995）519頁、呉学殊「労使関係論からみた従業員代表制のあり方：労使コミュニケーションの経営資源性を生かす」日本労働研究雑誌55巻1号87頁（2013）などを参照。

(3) ここでは、労基法11条に定められる「賃金」に該当するかは特に問題としていないが、労基法上の賃金として理解される前提としても、使用者が労働者に対して支払うことが義務づけられていることは当然に前提とされていると解される（廣政順一『労働基準法：制定経緯とその展開』〔日本労務研究会、1979〕159-160頁。また、労働契約上の賃金と労基法上の賃金の関係について、浜村彰「労基法上の賃金規制」日本労働法学会編『講座労働法の再生（3）』〔日本評論社、2017〕25頁・26頁以下）。

(4) この点について、結局、法的性格に争いがあり得るとするのが本稿の主張するところとなるが、労使協定の効力とは別に賃金からの控除についての契約上の根拠（個別合意も含めて）が求められるというのが判例の立場である（たとえば大陸交通事件・東京地判令3.4.8判刑1282号62頁）。

(5) イギリスの賃金控除規制の詳細は、新屋敷恵美子「イギリス労働法における賃金からの控除

が必要であるが、賃金控除に関する規制の解除が当事者の個別合意を基礎とする（ただし、そうした合意を取り付ける際の手続的な要件が課され、それらの要件が厳格に解釈される）。そこでは、制定法上の規制の強行性の解除は、労働契約内容（労働条件）を決定する合意（つまり、（2）①②の合意）を前提に、さらに、制定法上のレベルでの、合意の存在（敢えて言えば（2）②）と形式（同様に（2）③の形式）の充足を求める。

このイギリスの仕組みと比較すると、わが国の労基法24条1項本文の定める全額払原則の強行法規性も、特に③の規制の解除を集団的な労使協定によるものとする点で一定の政策的決定に基づく独特のものであることに気づく。そうすると、そもそも、わが国の労基法24条1項に認められる強行法規性とは何なのか、また、なぜ、そのような規制の解除が個別の当事者の合意ではなくて、集団的なものによるものとされているのか、ということも気になってくる。

2 問題関心・考察対象・順序

実際、現在も賃金からの控除についての紛争は少なくない⁽⁶⁾。そこで、本稿は、次のように時期区分をして、1で示した問題関心から、労基法24条1項に関する基礎的な考察を行う。

周知のとおり、昭和22（1947）年の労基法制定当時、全額払原則の解除を行うことができるとされていたのは、労働協約のみであった。現在のように、過半数代表者との間のもも含めた労使協定の締結による解除が認められるようになったのは、昭和27（1952）年の労基法改正（以下、「1952年改正」という）からである。そして、本稿でも後述するように、1952年改正時の労使協定の導入は、労基法制定時に導入された三六協定の仕組みを、全額払原則に応用したものである。そこで、本稿は、考察の時期区分を、1947年の労基法制定時（Ⅱ）と1952年の労基法改正時（Ⅲ）とに分け、分析する。

Ⅱでは、まず、制定された労基法における、労働条件決定・設定の枠組みを確認

を受けない労働者の権利（1）」法政研究86巻1号（2019）318頁を参照されたい。

（6） 近時の例として、前掲大陸交通事件東京地裁判決の他に、グリーンキャブ事件・東京地裁令42.17判例秘書L07730430、住友生命保険事件・京都地判令5.126判労1282号19頁など。

する。それは、賃金控除合意も、労働条件を決定・設定するものと位置づけられるからである。⁽⁷⁾ 制定当時、労働条件決定・設定の枠組み全体の中で、賃金控除合意が、どのように位置づけられていたのかが分かれば、それとの関係で、自ずと当該合意を禁止していると解される全額払原則の規制の制定当時の意義が明らかになるはずである。さらに、その点の解明により、全額払原則の強行法規性の意義や労使協定（制定時は労働協約）の位置づけも明らかになってくるに違いない。同時に、同様の観点から、1952年改正時に全額払原則⁽⁸⁾に応用されることになる三六協定の労基法制定当時の位置づけや機能にも触れる。

Ⅲでは、1952年改正での変化を見る。同じ労基法24条1項に定められる通貨払原則と異なって、なぜ全額払原則のみが労使協定によって解除できるようになったのか。そこで導入された労使協定の位置づけと機能とはどのようなものであったのか、を確認する。

こうした労基法上の規制の淵源や沿革を確認していくと、労基法24条1項をやや離れるが、結局、労基法が当初想定していた労働条件決定・設定の枠組みと現在のその理解との間に決定的なズレが生じていることに気づく。最終的に、本稿は、労契法等により当事者の合意の意義が強調される現在、労働条件決定・設定の枠組み全体をどのように構想し、その中に、合意の意義や労働組合といった集団の機能をいかに組み込むのかといった点の検討が求められることを示唆する（Ⅳ）。

Ⅱ 労基法制定当時における全額払原則と労働協約の位置づけ・機能

ここでは、まず、労基法の立法過程の中で労働条件決定・設定の枠組みを確認し、その中で賃金控除合意の位置づけや、労基法24条1項に定められた通貨払原則や全額払原則が規定されるようになった経緯や趣旨、同原則を解除することを認められた労働協約の位置づけや機能を見る。

(7) たとえば、前掲大陸交通事件東京地裁判決を参照。

(8) もっとも三六協定の導入の経緯等に関しては、野田進「労働時間規制立法の誕生」日本労働法学会誌95号（2000）81頁、前掲注（2）小寫論文がある。

1 起草過程における議論

(1) 資料と時期区分

労基法の「本格的な立案作業は、敗戦前の厚生省労政局勤労課が労働保護課となった昭和21年3月から開始⁽⁹⁾」した。周知のとおり、起草過程で用いられた草案などの資料は、渡辺章編『日本立法資料全集51労働基準法〔昭和22年〕(1)～(4)下』（信山社）（1996年～2011年）（以下、「資料集（1）」等と呼称する）までに取められ、それらにおいて各資料の内容の解説も付されている。同資料は、法案作成作業を、⁽¹⁰⁾「準備期、展開期、調整期および完成期の四期」に区分する。

「準備期」は「労働保護法作成要領」（昭和21年4月11日）から「第五次案・労働条件基準法（労働保護法）草案」（昭和21年7月26日）までであり、「展開期」は、「第五次案修正案・労働最低基準法草案」（昭和21年7月26日以降8月6日までの間）から「第七次案修正案・労働基準法草案」（昭和21年11月5日以前）までである⁽¹¹⁾。その後、「調整期」は、「第八次案・労働基準法草案」（昭和21年11月20日）から「労働基準法草案（労務法制審議委員会答申）」（昭和21年12月24日）までで、「完成期」が、「労働基準法案（答申修正案）」（昭和22年1月20日）から「労働基準法案（国会提出法案）」（昭和22年3月4日）までとなる⁽¹²⁾。

そして、「法案は、準備期においてすでに原型がつくられ、GHQ、労使団体、関係諸官庁との間で『座談会』、『公聴会』等を通じてダイナミックなやりとりがおこなわれた展開期……に確固とした内容をかためた⁽¹³⁾」とされる。資料を確認する限り、賃金の支払原則を定める労基法24条についても、同様に展開期まででおおよそその内容が固まっており、本稿でも展開期までを中心に資料を分析する⁽¹⁴⁾。

なお、上記資料集では、労働保護課で議論の「たたき台」となった「労働保護法作成要領」に続く、「労働保護法草案」（昭和21年4月12日）が「第一次案」とされ、

(9) 渡辺章編『日本立法資料全集51労働基準法〔昭和22年〕(1)』（信山社、1996）3頁〔渡辺章〕。

(10) 資料集（1）・3頁〔渡辺章〕

(11) 資料集（1）・4頁〔渡辺章〕。

(12) 同上。

(13) 資料集（1）・3頁〔渡辺章〕。

(14) 中窪裕也「労働保護法から労働基準法へ——労働憲章、賃金、女子・年少者の起草過程——」日本労働法学会誌95号（2000）113頁も、草案につき、「労基法の規定に関する重要な変化はほとんどが第七次案までに生じているので、本稿でも第一次案から第七次案までの七つの草案を検討対象とする」とする（114頁）。

それ以降の草案は適宜「第○次案」と称されている。本稿も、同資料集の各草案等の呼称を用いる。

(2) 前提とされる労働条件決定・設定の大枠

(i) 出発点

労働保護課内部の資料としての「労働保護作成要領」は、労基法の「制定ノ趣旨」を、「民主化セラレタル日本産業ノ再建ハ智的経済的ニ地位ノ向上シタル労働者ノ労働ニ依リテ達成セラルベキモノトナルニ鑑ミ全労働者ノ労働条件ノ改善ヲ図リ従来ノ如キ奴隸的労働ヨリ解放センガ為ニハ労働組合ニ依ル自主的運動ノ外法律ニ基キ国家機関ニ依ル労働者保護ノ限度ヲ引上グルコトヲ以テ目的トス」としていた。このように、労基法制定の起点において、労働条件の改善の出発点には、何よりもまず①労働組合の「自主的運動」が想定されており、その「外」のものとして、②国家機関による労働者保護の限度の引き上げが考えられたことを確認できる。

問題は、この二つの主体（労働組合と国家）に期待される役割を、労基法がどのように規定し、同法中にセットしたかである。

なお、同作成要領における「法案作成上問題トナルベキ主要事項」の最後には、「労働契約ヲ規定スベキヤ」とあるが、現在の労契法6条のような、労働契約それ自体についての規定の構想は一貫して見られない。

(ii) 労働条件決定・設定の大枠と集団の役割

興味深いことに、法の目的規定が示されていなかった第一次案でも、労働組合の機能が入れ込まれていた。すなわち、法定労働時間を定めることになる規定について、第一次案は、但書の中で、「当該事業場ニ労働組合アルトキハ労働組合トノ協約、労働組合ナキトキハ労働者ノ多数ヲ代表スル者トノ書面ニ依ル協定ヲナシタルトキハ此ノ限ニ在ラズ」としていた⁽¹⁵⁾。また、就業規則の作成につき、「事業主ハ就業規則ノ作成ニ付当該事業場ニ労働組合アルトキハ【労働組合、労働組合ナキトキハ】労働者ノ多数ヲ代表スル者ノ意見ヲ徴スベシ 地方長官必要アリト認ルトキハ就業規則ノ変更ヲ命ズルコトヲ得」としていた⁽¹⁶⁾（【 】内は、「当該草案で追補ないし補正された部分」であり、次の案に組み込まれる内容である。以下、同じ）⁽¹⁷⁾。

(15) 資料集(1)・181頁。

(16) 資料集(1)・184頁。

特に、後者では、当初、労働組合のみが規定に現れている。これらから、労働組合と使用者の自主的な活動と、それが十分に尊重・実現されるように支援する国家の役割を想定し、それを条文化しようとしていた意図が窺われる。

そして、「第二次案」（昭和21年4月24日）において、第一条が加えられる。それは、「本法は労働者ヲシテ【ノ人権ヲ尊重シ】人タルニ値スル生活ヲ営マシムル為必要ナル最小限度ノ労働条件【ノ基準】ヲ定ルコトヲ以て……目的トス⁽¹⁸⁾」と規定していた（第二次案でも労働組合の協約などについて言及があることに変わりはない）。

その後、「第三次案」（昭和21年5月13日）において、「本法の目的」を定める規定（第1条）に、「現在の【に存する】労働条件が【で】本法に定める基準より高い【以上の】ものは之を維持するは勿論関係者は【せらるべく】将来【総べての】労働条件を【は関係者強力に依つて】一層向上【改善】させ【れ】ることに努むべきである⁽¹⁹⁾」が加えられた。「第四次案」（昭和21年6月3日）も、「労働関係の当事者」が協力して労働条件を法定のもの以上に改善していくべきことを規定する⁽²⁰⁾。

「第五次案」では、第1条が、それまでの内容を部分的に定める「労働条件の原則」を規定し、第2条は「労働条件の決定⁽²¹⁾」として、「労働者は使用者と対等の立場に於て労働条件を決定する権利を有する」とした。ここで「権利」性まで認められていることには驚くが、「第五次案修正案」において、第2条に「労働者及び使用者は労働協約、就業規則及び労働契約の定めを遵守し誠実に義務を履行しなければならない⁽²²⁾」という追補を確認できる。ここからは、第2条は、労働条件対等決定の最たるものとして、労働協約を、それに次ぐものとして就業規則を、最後に労働契約を想定していたことがわかる⁽²³⁾。つまり、労基法にいう対等決定原則は、より集団的な労使間の対等決定原則であったと解される。

以後、「第七次案覚書」（昭和21年10月30日以前）において、第2条の「権利」の言葉は使われなくなるが、第1条、第2条の内容（規定の要素）に大きな変更は

(17) 資料集（1）・5頁〔渡辺章〕。

(18) 資料集（1）・188頁。

(19) 資料集（1）・200頁。

(20) 資料集（1）・218頁。

(21) 資料集（1）・238頁。

(22) 資料集（1）・253頁。

(23) この義務挿入の経緯については、資料集（2）・79頁〔土田道夫〕を参照。

加えられてはいない。

以上の目的規定や対等決定原則に係る変遷を見ると、制定された労基法は、労働条件の設定の局面で、確かに国家が労働条件の最低限を定めるが、「労働関係の当事者は、……その向上を図るように努めなければならない」(現行労基法1条1項)。その「向上」を図るのは、もちろん、第一に労働組合であり、それが交渉により獲得する「労働協約」(現行労基法2条2項)であったと解される(現行労基法92条も参照)。

(3) 賃金が定められる場所

(i) 就業規則による明示

それでは、本稿が関心を払う「賃金」に係る条件は、労基法の中で構想された労働条件決定・設定の枠組みのどこにおいて根拠づけられるものと理解されていたのか。この点は、特に第一次案から「契約保護」として条文化が予定されていた労働条件明示に関する規定の変遷を追っていくと見えてくる。

まず、第一次案では、労働条件明示義務に関して就業規則への言及はない一方で、同じ契約保護の中で、使用者が一定の「事項ニ付就業規則ヲ作成シ之ヲ地方長官ニ届出」るべき旨を定める規定が設けられていた。⁽²⁴⁾そして、この「事項」として、「賃金計算並ニ賃金支払ノ方法及時期ニ関スル事項」や「賞与並ニ昇給」が示されていた。

次に、第二次案の労働条件明示義務の規定は、「事業主ハ雇入レニ際シ労働者ニ対シ賃金の額、算定方法及【計算並ニ】支払方法【其ノ他就業規則ニ定メタル事項】ヲ明示スベシ」とした。⁽²⁵⁾ここから、賃金については、労働協約がない場合でも、就業規則に定められることが予定されていたことは明らかであろう。

第二次案の段階で、就業規則に関する規定は、「第三章」(第一次案では契約保護)から引越して「第八章 就業規則」に一括して定められるようになったが、既に第一次案の段階で、「事業主ハ就業規則ノ作成ニ付当該事業場ニ労働組合アルトキハ【労働組合、労働組合ナキトキハ】労働者ノ多数ヲ代表スル者ノ意見ヲ徴スベシ」「地方長官必要アリト認ムルトキハ就業規則ノ変更ヲ命ズルコトヲ得」との意見聴取の規定が置かれていた。⁽²⁶⁾また、第二次案では、意見聴取は「労働組合ナキトキハ労働

(24) 資料集(1)・184頁。

(25) 資料集(1)・189頁。

者ノ多数【過半数】ヲ代表スル者」によるとされ、「地方長官必要アリト認ムルトキハ就業規則ノ【ガ法令並ニ当該事業場ニ適用セラルル労働協約ニ反ストキハ地方長官ハ之ガ】変更ヲ命ズルコトヲ得」とされて⁽²⁷⁾いた。同段階で、「【就業規則ニ定ムル労働条件ニ違反スル労働契約ハ其ノ部分ニ付之ヲ無効トス】」という規定も示され、⁽²⁸⁾現在の労基法92条の労働協約、法令と就業規則の関係を定める規定の原型が現れた。

このように、労働条件の設定において、法令や労働協約に定められたより有利な労働条件に、就業規則において定められる条件が合致するようになる仕組みが整えられつつあった。また、労使の自主的な努力による労働条件の改善が促進されるべきものとされていることが窺われる。さらに、上記の労働条件明示義務に関する規定の変遷から窺われるように、労基法は、こうした集団自治の肯定、促進と同時に、それが完全でないときにも、事業場において実際に労働条件設定に係る決定的な機能を果たしている就業規則に、「労働組合ナキトキハ労働者」の「過半数」を代表する者の意見が反映されるようにすることで（第五次案では、「同意」、賃金についても含めて、少なくとも、個別の労働契約よりもまっとうな最低限の労働条件を設定する仕組みを設けようとしていたと解される。

(ii) 何物も期待されない労働契約（合意）

上記の通り、労働協約と就業規則による労働条件決定・設定の仕組みは第二次案である程度完成していたところ、現行の労基法13条に相当する定めは、第三次案から現れる。それは、「本法に定める基準より低い【以下の】労働条件を定める労働契約はその部分に付これを【ては】無効とする⁽²⁹⁾」とするものであり、就業規則の最低基準効を定める規定よりも、形として現れてくるのは遅かった。しかも、この段階では、当該規定により無効とされた部分の労働条件がどうなるのかは示されない。そして、第三次案の同じ「第二章 労働契約」では、「賃金の支払」についての「賃金は労働協約又は就業規則に別段の定めがある場合の外は通貨を以て毎月一回以上支払はなければならない⁽³⁰⁾」との規定が示されていたにすぎない。

(26) 資料集（1）・184頁。

(27) 資料集（1）・195頁。

(28) 資料集（1）・195頁。

(29) 資料集（1）・202頁。

(30) 資料集（1）・200頁。

以上からして、労基法の規定の骨組みが固まってくる段階で、当事者の契約（合意）には、労働条件を決定することは期待されていなかったと解される。なぜなら、同章（労働契約を定める章）では、労働契約は、法令により「禁止」事項を課せられるだけの存在であるからである。そして、上記の賃金支払いに関する規定からも窺われるように、労基法の制定過程を見ると、賃金も含めた労働条件は、可能であれば労働協約で、しかし、実際には、少なくとも労働者の団結を通じた労働者の意見が反映された就業規則により設定されるという設計となっていた。

（４）賃金支払いに関する規制の位置づけ

（い）労働条件決定・設定の枠組みと賃金支払規制

（２）（３）でみた労働条件決定・設定の枠組みが整えられる中で、第一次案は、「労働者ニ給与スル賃金ハ通貨ヲ以テ毎月一回以上之ヲ支払フベシ」「通貨ニ代ヘ他ノ給付ニ依リ支払イヲ為サントスルトキ予メ地方長官ノ許可ヲ受クベシ」とした⁽³¹⁾。そして、先の通り、第三次案が、「賃金ハ労働協約又ハ就業規則ニ別段ノ定ガアル場合ノ外ハ通貨ヲ以テ毎月一回以上支払ハナケレバナラナイ」とする。工場法における通貨払原則等が、こうして労基法にも引き継がれ、その後、同じ条で相殺禁止の規定が示されたが⁽³²⁾（第四次案）、それは別の規定として整理された⁽³³⁾（第五次案）。

第五次案において、「第三章 賃金」が設けられ、「賃金は毎月一回以上通貨で支払はなければならない但し法令、労働協約又は就業規則に別段の定めがある場合は通貨以外の物で支払ふことができる」との規定も置かれた⁽³⁴⁾。他方、この第五次案の「第二章 労働契約」に、「本法違反の契約」の規定が定められ、「この法律」の労働契約に対する強行的効力だけでなく、直律的効力も定められた⁽³⁵⁾。おそらく、この段階だけを見ると、あたかも労働契約による労働条件設定が前提とされたようにも見える。しかしながら、先にみた「労働条件の明示」の規定は、この段階でも、「使用者は雇入に際し労働者に対して賃金労働時間其の他就業規則に定めた事項を就業前に明示しなければならぬ」として、就業規則を中心とした労働条件設定の構えを取っている⁽³⁶⁾。

(31) 資料集（１）・184頁。

(32) 資料集（１）・220頁。

(33) 資料集（１）・239頁。

(34) 資料集（１）・240頁。

(35) 資料集（１）・239頁。

このように、労基法24条1項も、集団的な、とりわけ、就業規則による労働条件設定を前提として条文化が進められていたのである。

(ii) GHQの指示による全額払原則の導入

第七次案に至り、「賃金は毎月一回以上一定の期日を定めて通貨で【直接労働者に其の全額を】支払はなければならない但し法令、【又は】労働協約又は就業規則に別段の定めがある場合は【控除し又は】通貨以外の物で支払ふことができる⁽³⁷⁾」(下線部分は、次の案で削除される部分)との規定が示され、この段階で全額払原則が導入されている。

この段階で全額払原則が入った経緯ははっきりしないが、GHQとの折衝の⁽³⁸⁾で、全額払原則の規定を盛り込むことが指示され、これが反映されたものと考えられる。⁽³⁹⁾すなわち、1946年8月29日の、Memorandum Becker to Cohen, Collet, Constantino, Davis & Stanchfield, “Draft of the Labor Standard Bill” (1946.8.29) (GHQ/SCAP, ESS (1) 01205) (これはGHQ労働課のベッカー氏が、コーエン〔労働課長〕等に宛てて作成したメモランダムとされる⁽⁴⁰⁾)の中で、第六次案で示された条文案が一つ一つ検討されており、その中で、「賃金の直接払および全額払を追加する」趣旨の指示が認められる。より具体的には、日本側が示した第六次案「第二十二條（賃金の支払）——必須の規定。賃金は一定期日に当該労働者に対して現金でその全額を支払わねばならず、合法的に控除が許される特定の費目については

(36) 資料集(1)・239頁。もっとも、労働条件明示義務について、就業規則の作成義務を課されない使用者の場合が問題になるため、第四次案の段階で、「就業規則を定めることを要しない使用者は前項に準じ労働条件を明示しなければならない」(資料集(1)・220頁)とされた。そして、就業規則の文言が労働条件明示の規定から消えるのは、第七次案修正案においてである。また、第五次案修正案において、「労働条件が事実と相違するとき」の労働者の解除や解除の場合の帰郷旅費の規定が示された。

(37) 資料集(1)・328頁。

(38) 第六次案を受けて、「GHQ側からこれ以降、より具体的な示唆や助言が与えられ、綿密な調整作業が行われること」になったとされる(資料集(2)・37頁〔中窪裕也〕)。

(39) 第六次案に対するGHQ側の意見が、「第七次案(昭和21年10月30日)の作成に大きな影響を与えることになる。……GHQ資料」からすると、「日本側からGHQに対して逐一報告が行われていたことがよくわかる」とされる(資料集(2)・63頁〔中窪裕也〕)。前掲注(14)・中窪論文・123頁(注18)も参照。

(40) 資料集(2)・47頁〔中窪裕也〕。

(41) 資料集(2)・48頁〔中窪裕也〕。

(42) 同メモランダムの本文において、ベッカー氏が、日本側から第六次案の提出を受け、「これに対して本資料のコメントの内容を口頭で伝えた」旨が記されている(資料集(2)・48頁)。

命令で定める、という形に拡張する必要がある⁽⁴³⁾」との指示があった。そもそも、労務法制審議会等の議事録を確認しても、労基法中に通貨払原則の規定を置くこと自体についての議論がなされた形跡もほとんどなく、全額払原則は、GHQの指示に従って、第七次案から盛り込まれたものと解するより他ないであろう。

(iii) 強行法規性の確立？

その後、第七次案修正案において、賃金支払の規定から就業規則の文言が消え⁽⁴⁵⁾る。ここで、労基法24条に規定されることになる賃金に関する各原則の強行性が強化され、そうした原則を破ることができる（解除できる）のは、法令又は労働協約のみとされ、就業規則は排除された、と解されるかもしれない。しかしながら、これまでの経緯を踏まえると、そのように解することには疑問がある。というのも、これまでに形成されていた労働条件決定・設定の大枠を前提にすると、むしろ就業規則が労働条件を決定・設定し、その最低限となるはずだからである。そうした前提に立てば、賃金に関する事柄は最初から就業規則に規定されているはずであるから、就業規則に「別段の定めがある場合」を考える必要はない。個別契約に対しての強行的効力までを保障される（第七次案修正案・第八十七条〔効力〕⁽⁴⁶⁾）就業規則も、勿論「法令並びに当該事業場に適用される労働協約に反してはならない」（第七次案修正案・第八十六条〔監督〕⁽⁴⁷⁾）。したがって、第七次案修正案における賃金支払いの原則は、結局、就業規則のレベルでも保証されるが、それを前提として、仮に労働協約に「別段の定めがある場合」はそれによることができる、と補正されたに過ぎないと読むことも可能である。しかも、第六次案に付属していた「労働基準法草案の要旨」には、就業規則の効力をむしろ肯定的・積極的に捉える方向性が示されて⁽⁴⁹⁾いた。

このように、それまで構想されてきた労働条件決定・設定の枠組みとの連続性を考慮に入れて理解するならば、労基法に規定されることになる賃金支払の原則に対

(43) 資料集（2）・54頁（中窪裕也による訳）。

(44) たとえば、資料集（2）478頁、481頁、489頁以下、506頁、511頁以下（第6次案の逐条審議）。

(45) 資料集（1）・351頁。

(46) 資料集（1）・364頁。

(47) 資料集（1）・364頁。

(48) 「監督」の表現が「法令及び労働協約との関係」に改められるのは、第9次案（434頁）。

(49) 資料集（1）・274頁（二十四）。

する労働協約は、規制の解除というよりは、法令や就業規則を最低基準としつつ、より良い条件を定めることを可能にするものとして導入されていたと理解することが可能である。まさに、「この法律で定める労働条件の基準は最低のもの」であって、その「向上」が図られるべきであり（第七次修正案・第一条〔労働条件の原則〕）、労働条件は、（先に触れたように集団的な決定が優先される形で）「労働者と使用者が対等の立場」で「決定すべきもの」なのである（同・第二条〔労働条件の決定⁽⁵⁰⁾〕）。

なお、第24条（賃金の支払）については、その後、⁽⁵¹⁾第十一次案・第十二次案で毎月一回以上の支払原則等が二項に移され修正が図られるが、それ以外は大きな変化は認められない。

2 制定当時の理解

実際のところ、先にも述べたように、労基法の起草過程では、通貨払原則にしろ、全額払原則にしろ、それらが労基法に規定されることにつき、殊更に議論された形跡は見当たらない。そこで、2では、労基法制定当時の理解を確認する。

まず、労基法制定当時、労基法24条1項は、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支拂わなければならない。但し、法令又は労働協約に別段の定がある場合においては、賃金の一部を控除し、又は通貨以外のもので支払うことができる」との今よりもシンプルな規定であり、全額払原則の解除は、通貨払原則と同様、法令又は労働協約の定めに限定されていた。

では、労基法24条1項の定める各原則や、規制を解除する労働協約の位置づけや機能はどのように理解されていたのか。

（1）労基法24条の趣旨と全額払原則

（i）賃金に関する規制の趣旨

労基法制定のための「労務法制審議委員会の法案審議の過程で終始中心的役割を果たした」末弘厳太郎は、1948年に、労基法の賃金規制の趣旨につき、次のように述べた。すなわち、「民法によれば、賃金として支拂うべき物、その數額、支拂の

(50) 資料集（1）・347頁。

(51) 資料集（1）・523-524頁、575頁。

(52) 資料集（1）・3頁〔渡辺章〕。なお、「本法作成ニ当リテハ労務法制審議委員会ヲ十分活用スルコト」が、「労働保護法作成要領（昭和21年4月11日）」に示されている（同175頁）。

時期場所等は、すべて当事者の合意によつて任意に定め得るのが原則」であるが、実際は、「使用者が一方的に〔労働条件〕をきめて、労働者は事実その受諾を強制されているのが実情である。そのため、賃金が不当に低いとか、その支拂方法が労働者にとって不利益であるとか、実際上色々の不都合を生じている。これ等の不都合を防ぐ機能は部分的には現に労働組合によつて果たされて居り、労働組合法はもとよりこの法律〔労基法〕もかゝる機能に期待するところが極めて大きいのであるが、なおその足らざるところあるを考へて、直接法律により、賃金制度の公正化に寄與せんとするのが本章の目的」とする。⁽⁵³⁾

(ii) 労基法24条の目的

末弘は、労基法24条の目的については、「本条は、賃金額の問題とは別に、特にその支拂い方法が悪いために労働者の被る不利益をなるべく少くする目的」から、通貨払いの原則、賃金控除禁止の原則等を設けているとする。⁽⁵⁴⁾

(iii) 通貨払原則の意義

また、末弘は、通貨払原則について、イギリスにおける制定法による規制を同原則の起源としつつ、日本の工場法からの規制を、「一般化してすべての労働者に適用することゝした」と説明する。⁽⁵⁵⁾

末弘は、現物給与が労働者にとって有利な場合に労働者がそれを希望するなら、「その希望の充足はこれを労働協約に任せて」、「原則としては通貨支拂を強要するによつて労働者の生活上の自由を確保しようとするのが、本條の目的」とする。⁽⁵⁶⁾末弘は、『労働法のはなし』（一洋社、1947）でも、日本での現物給与の悪弊の例を仔細に紹介しており、現物給与規制を、実態を背景とした重要な規制として理解していた。⁽⁵⁷⁾

もっとも、末弘は、上記目的に反しないのであれば、「實際上の便宜に應じてこれに代わる方法をとることは差支えない」、「通貨支拂という言葉に捉われて、この

(53) 末弘巖太郎「労働基準法解説」法律時報20巻3号（1948）24頁。

(54) 同上。

(55) 同上。

(56) 前掲注（53）・末弘解説・24頁。

(57) 末弘巖太郎『労働法のはなし』（一洋社、1947）218頁（北海道の監獄部屋の売店における酒の販売や、九州の炭鉱町での当該町内のみで通用する代用通貨券の発行と酒の販売の例など。イギリスの諺「現金は人を自由にする」にも触れている。）。

種の便法を排除するが如きは本條の精神に反する」とする。⁽⁵⁸⁾末弘が言及するイギリスの制定法上の規制は、実際上の便宜などは問題とせず、非常に厳格に規制の遵守を求めるものであるのだが、⁽⁵⁹⁾末弘は、労基法24条1項の強行法規性を、独特かつ柔軟な性質に解していたと言わざるをえない。

(iii) 全額払原則の意義

「賃金控除禁止の原則」については、末弘は、「使用者は前借金その他前貸債權と賃金を相殺してはならないのは勿論（一七條）、その他の債權を以てしても相殺してはならない」とし、その例として、「工場内の賣店で掛賣りした代金の債權も、これを當然賃金から差引いてはならない」として⁽⁶⁰⁾いた。

また、末弘は、労働協約で控除を許す例としては、いわゆる「チェック・オフ」の場合があるとしている。このとき、末弘は、「就業規則で一方向的に控除を規定することは、たとえ第九十條の手續をとつても許されないが、労働協約の定に基づいて就業規則中にその定をすることは差支ない」と⁽⁶¹⁾している。

このように、末弘は、就業規則に、つまり、後述の通り、労働条件として控除がなされることが規定されるだけでは、全額払原則が解除されるとは考えていない。これは、一見、賃金からの控除について、個別合意や就業規則といった契約上の根拠だけでなく、労基法上の形式の遵守が求められる、としているように読めなくもない。しかし、1 で見た労働条件決定・設定の大枠と整合的に解釈するならば、むしろ、就業規則は労働条件決定・設定の最低ラインであり、それは法令（労基法 24 条 1 項）に反することはできないという仕組みとなっていることから、その趣旨をいうものと解すべきであろう。つまり、末弘は、就業規則もしくは法令による最低ラインを確保させた上で、労働協約が別段の定めをすることができる、という理解を示しているにすぎないと解される。このとき、1 で分析したところ（例えば対等決定原則の意義）からすると、賃金からの控除についての契約上の根拠として、もちろん個別合意は想定されていないと解される。

(58) 前掲注 (53)・末弘解説・24頁。

(59) 有泉亨「行政解釈と判決と立法——トラック法における現物給をめぐって」社會學研究12卷 1号 (1960) 1頁を参照。

(60) 前掲注 (53)・末弘解説・24頁。

(61) 前掲注 (53)・末弘解説・25頁。

(2) 労働条件決定と労働協約・労使協定

こうした解釈は、労働協約や労使協定の位置づけや機能についての末弘の理解からも肯定される。

(i) 合意の意義の否定と就業規則による全面的な労働条件設定

末弘は、戦前から、就業規則に基づく全面的な労働条件決定・設定を構想しており、労基法制定によって、それは一定の完成を見ていた。⁽⁶²⁾そして、末弘は、制定された労基法に関して、次の通り、従前からの理解（就業規則についての「法規説」）⁽⁶³⁾を踏襲している。

それによれば、就業規則が「個々の労働者を拘束するのは、当該事業場の法律だからであって、個々の労働者がそれに服することを承諾したからではない」。「就業規則は当該事業場の就業に関する法律である、従ってその制定手続きが民主的であると否とに関係なく、又個々の労働者がその内容を知り又は承諾したか否かに関係なく、すべて当然に規則の適用を受ける。規則の変更も成規の手続き^(ママ)によって適法に行われた以上、たとえ個々の労働者が承諾を與えずとも、恰も法令が正規の手続によって改正された場合と同じように、すべて当然に変更された新規則の適用を受けることになる」⁽⁶⁴⁾のである。

末弘がこのような法規説を採用したのは、戦前において問題となっていた事態、すなわち、就業規則の内容についての当事者の契約（合意）を観念することにより、使用者がそれを見たこともない労働者に対してただただ一方的な決定を押し付けるようになる（しかもそれが合意の帰結であるとなると法的には争う余地がない）事態を警戒し、そうした事態展開の余地を残さないためであった。⁽⁶⁵⁾そのために、上記の通り、就業規則の拘束性を労働者の同意に拠るのではなく、就業規則の法規性に求め、その適正化を集団的なモメントの導入によって図ろうとしたのである。

そうした末弘の構想が1で見た起草過程と合致していることは了解されようが、そのような末弘の理解では、個別合意ではなく、就業規則から労働条件の決定・設

(62) この点につき、詳細は、新屋敷恵美子「労働契約関係における労働条件設定の原型：合意と就業規則による労働条件設定の歴史の一局」法政研究82巻2 = 3号（2015）553頁を参照。

(63) 末弘徹太郎「労働基準法解説（五）」法律時報20巻7号（1948）36-37頁。

(64) 前掲注（63）・末弘解説（五）・36頁。

(65) 前掲注（62）・新屋敷論文・567-568頁。

定が始まるのであって、労基法の定めも、その枠組みの最低限を敷くためのものであった。こうして、労基法は、工場法等の規定内容を引き継ぎつつ、最低限のスタートとなる就業規則の作成に当たり、「極力労働者の意見を尊重すること、し、そのため労働協約がある場合にはそれに反する内容の規則を作成してはならない（九二條）、又協約がない場合にも必ず労働者の意見を聴いて規則を作成し又は変更しなければならない（九〇條）と規定⁽⁶⁶⁾したものと解される。そして、労基法は、「〔就業〕規則が法規的性質を有することを明らかにし、これに反する労働契約を無効とするの外、その無効となった部分は当然規則の定めによって補充されること、とし……（九三條）」、「労働者が規則の内容を知らないために起こる不利益又は紛争を防ぐために、使用者に周知義務を課している（一〇六條）⁽⁶⁷⁾」。

このように、少なくとも、末弘の目からみた制定当時の労基法は、労働条件を、当事者の個別の合意に拠らないで、まずは就業規則によって決定・設定し、そこに集団的なモメントを組み入れて、改善を図っていくという構想を、完成させたものであった⁽⁶⁸⁾。労基法89条に定められた就業規則の作成等に関する規定は、少なくとも、労基法制定をリードした末弘の理解においては、それは、現在の労契法7条のように、労働条件決定・設定の基本的な、かつ、具体的なあり方を定めたものとして理解されるべきものであった。

（ii）在来思想との対比での労使対等決定原則と労使協定の位置づけ・機能

もっとも、（i）のような理解は、労基法2条1項に定められた労使対等決定原則が個別の当事者の合意の尊重の根拠にもなると解されうるため、同原則と両立可能なのか、と疑問に思われるかもしれない。

この点、起草過程についての分析から予想されようが、対等決定原則の当事者は、集団的なそれなのである。すなわち、末弘は、制定された労基法の基本理念を「成文上」「體現⁽⁶⁹⁾」するものの一つとして、いわゆる「労働憲章」を挙げ、「労働条件は、労働者と使用者が、對等の立場において決定すべきものである」（労基法2条1項）

(66) 前掲注(63)・末弘解説(五)・37頁。

(67) 前掲注(63)・末弘解説(五)・37頁。

(68) 前掲注(62)・新屋敷論文・582頁を参照。

(69) 末弘巖太郎「労働基準法序説」法時19巻9号(1947)2頁。

旨定める労使対等決定原則の意義を明らかにする。⁽⁷⁰⁾これは、労働関係における「在來の家長的労働関係思想を否定して、労働條件は飽くまでも兩者對等の立場において決定」されるべきことを明らかにしたものとして、次の通り具体的な意義を述べる。⁽⁷¹⁾

すなわち、「使用者と労働者との對等關係は、使用者と個々の労働者との間に成り立ち得ないのが現在社會の實情である。従つて、この規定は必然的に労働者が團結により労働組合の力によつて、使用者と對等の立場に立つべきことを豫想している。在來の保護立法は、使用者に對する關係において弱者の立場に立つ個々の労働者のために、慈惠的精神から保護を與えることを目的としていたのに反し、この法律は、一面において労働者が團結の力によつて使用者と對等の立場で労働條件を決定すべきことを要請すると同時に、他面、この法律自らも、法定労働時間の延長及び休日の労働を團體交渉に委ねたり（三六條）、就業規則の作成につき労働組合の意見を聽くべきことを規定する（九〇條）等、凡そ労働者に對する拘束は労働者の團結による自主的決定によつて行わるべきことを規定している⁽⁷²⁾」とする。

ここからは、第一に、労基法 2 条 1 項にいう労使対等決定の原則は、当事者の一方を保護の対象たる「弱者」として扱わず、しかし同時に、個別の当事者の合意の締結における対等性に全く期待するところなく、集団的な労働条件決定を以て、対等決定としていることがわかる。⁽⁷³⁾第二に、その集団的な対等決定において、理想的な主体は、もちろん労働者の團結による労働組合である。第三に、ただ、「この法律自らも」、集団的な決定の仕組みを入れ込んでおり、それが、三六協定や「就業規則の作成につき労働組合の意見を聽く」ことなのであり、それらは、労働者の

(70) 前掲注 (69)・末弘序説・3 頁。

(71) 前掲注 (69)・末弘序説・3 頁。

(72) 前掲注 (69)・末弘序説・3 頁。

(73) 野川忍「立法資料から見た労働基準法——規制と団交から契約と参加へ」日本労働法学会誌 95号 (2000) 45頁も、同法律時報における「末弘解説は他方で、二条の対等決定原則につき、これは労働者個人と使用者との關係を想定しているのではなく、労働組合による交渉と対等決定とを想定しているとも述べている。すなわち末弘博士は、労働契約とは從属的労働關係を設定するものだからこそ、一方で法の直接の規制として労働契約規制を必要とし、しかし対等決定を実現しなければならないからこそ労働組合の参加の契機を重視するという発想にたっているように思われる。この発想は、[立法] 当局や労務法制審議会を強くリードしたであろう」(58 頁)と述べている。

団結体を通じた「自主的決定」である。

(iii) 三六協定の位置づけ・機能

そして、労基法36条にいう労使協定（三六協定）を、末弘は、「労働組合と〔の〕協定」と表現しており、基本的に、「労働協約」であると位置づけていることが窺⁽⁷⁴⁾える。さらに、末弘は、同条の目的を述べる中で、労働時間と休日労働に関する規制について、「労働者任意の同意がありさえすれば、必ずしもそのまゝ、まこれを強行する必要がない」ため、そうした規制を緩める必要を実現するためのものとの理解を示す。ただ、「労働者の同意はその真意に基くものでなければならない。ところが、個々の労働者は、やゝともすれば使用者の強要によつて不本意に同意を與えるおそれがあるから、本條は『労働者の過半数で組織する労働組合』——それが無い場合には『労働者の過半数を代表する者』——その『書面による協定』によつてのみ、例外を許すこととして⁽⁷⁵⁾いる」とする。⁽⁷⁶⁾

まず、以上の記述につき、末弘が、労働時間規制（具体的には労基法32条や35条）が、本来、労働者が「真意」によって労働時間について決められるのであれば、労働者に決めさせてもよい基準であると解している点が注目されよう。末弘において、労基法の定めた労働時間の規制は、そのような形容しがたい強行性を有するに過ぎない。そして、立法過程でも窺われた労働条件決定・設定の枠組みを前提として三六協定の意義を理解しようとする⁽⁷⁷⁾とすると、末弘が、三六協定を、労基法の強行的な規制を解除するための手立てと位置づけているというよりは、むしろ、労働条件決定・設定における集団的な決定の手法と位置づけていると解されよう。この理解は、先の労使対等決定原則の末弘の理解にも認められたように、末弘が、労働条件決定・設定の局面で、個別の合意の機能する余地を認めていなかったことも合致

(74) 前掲注 (53)・末弘解説・32頁。また、三六協定の本質については、前掲注 (8)・野田論文に、先の「三次案で『協約』が『協定』に代わったことに、規範的な意味が込められているわけではない。……むしろ時間外労働協定は、法案作成時には、労働協約そのものであるという理解が前提とされているように見える」という指摘が見られる (97頁)。濱口桂一郎「過半数代表制の課題」季労207号 (2004) 208頁も参照。

(75) 前掲注 (53)・末弘解説・32頁。

(76) 同上。

(77) 前掲注 (8)・野田論文は、導入された従業員代表による協定は、「実際のところは、例外的に労働組合が設置されていない事業において、労働者側の当事者意思を形式上表現するために、便宜的に設定された法的な道具立てと考えるほかはない」とする (99頁)。

する。

(iv) 労働協約性を担保する手続き

さらに、末弘は、協定の締結主体について、「労働組合と協定する場合には、組合規約による代表者と協定すればいいが、組合のない場合には代表者が『労働者の過半数』から個々の委任を受けていることを必要とする。場合によっては、労働者全員に無記名投票をさせてその意見を窺めるのも一法であろう⁽⁷⁸⁾」とする。

そして、書面によるとするのは、「口頭協定では後に紛争を生ずるおそれがあるから」であり、「この協定は、一般の労働協約とは別物であつて、例えば労働協約で一定の労働時間を協約している場合でも、それとは別に臨時短期間を限つてこの協定をすることを許そうというのが本條の趣旨である⁽⁷⁹⁾」とする。

このように、末弘においては、「一般の労働協約とは別物」ではあるものの、三六協定は、基本的に労働協約と同質のものとして理解されるものであったし、それゆえに、過半数代表による協定締結に当たっても、かなり民主的な形で労働者の意見が集約されることを当然視している。すなわち、労働組合という主体によらない場合でも、また、臨時的な協定ではあるとしても、「『労働者の過半数』から個々の委任を受けていることを必要とする」とされるほど、個々の労働者の意思と結びついた集団的な決定を要するとされる。

3 小括

(1) 労基法24条1項の淵源と趣旨

労基法24条1項に定められた全額払原則は、立法資料を見る限り(1(4))、GHQの指示によって、工場法時代から存在した通貨払原則等に加えて規定されることになったと解される。しかし、通貨払原則にしる、全額払原則にしる、労基法の起草過程でその必要性や機能はほとんど議論されていなかった。就業規則に関する規制についてと同様、「工場法に骨格があったものは労働基準法の制定過程においても安定的な経過⁽⁸⁰⁾」を辿ったのであろう。GHQの指示を受けて、労働者の保護

(78) 前掲注(53)・末弘解説・32-33頁。

(79) 前掲注(53)・末弘解説・33頁。

(80) 前掲注(73)・野川論文・65頁。

の側面から特に規定することを否定する必要もないと考えられ、ひとまず制定時から通貨払原則と同様の仕組みで規定されたものと解される。

もっとも、口頭で伝えられたとされる GHQ の指示の中には、「控除が許される特定の費目」に関する規制を置くことが含まれていた。末弘は、通貨払原則の起源がイギリス法にあると認識しており、イギリスでは、1896 年の立法が、現物による賃金の支払いを禁止する法律（いわゆる Truck Act）に、賃金からの控除を禁止する規制を追加しており、そこでは、許容される控除の詳細も定められていた。⁽⁸¹⁾ 労基法制定当時、イギリスのこうした立法規制の情報が入っていなかったとは考えにくい。推測に過ぎないが、GHQ の指示に従って全額払原則を規定するにあたり、通貨払原則と同様の形での、労働者の保護と規制の柔軟性とのバランスを図ることが期待できる労働協約と結びつけることで問題がない、と判断されたものと解される。

（２）労働条件決定・設定の枠組みの中での個別合意と労使協定

労基法制定時、少なくとも末弘が構想し実現させた枠組みの中では、労働条件の決定・設定が、当事者の個別の合意に委ねられる余地はなかった⁽⁸²⁾（その意味でも、労基法の強行法規性は独特に思われる）。そのことは、先述の通り、その基本理念にまで織り込まれていた。その枠組みの中では、個別合意に代わり、労働条件の決定・設定の出発点は、あくまで使用者の作成する就業規則であり、労基法は、その内容をどのように下支えし、また、労働者の団結による改善を促進するか、という構えを取っていた。こうした中で、労基法が敢えて過半数組合もしくは過半数代表者に言及したのが、労基法 90 条であり、労基法 36 条であった。それらは、労基法における個別の同意ないし合意が機能する余地を入れない労働条件決定・設定の枠組みの中で、特に慎重を期して、労働者の団結を通じた労働条件の決定・設定が図られるための仕組みであったと解しうる。

このとき、三六協定については、法規制の解除の機能を有していた面も確かに否定できない。しかしながら、末弘においては、労基法 32 条等の規制が、本来、個別

(81) 前掲注（５）・新屋敷論文・307頁以下。

(82) 行政の立場からは、施行された労基法の特徴が「〔民法で言うような〕意思表示を問題にするのでない、実際の事実を問題にして」条文の適用がなされる点にあると述べられている（大塚明良「労働基準法における賃金—賃金関係通牒の総ざらえ」日労研資料 5 巻 42 号（1952）3 頁）。

の合意で問題の条件の決定をすることができるが、原理的に難しいため、制限が設けられた類の規制であると理解されていたことは見逃せない。そうした点や末弘における労働条件決定・設定の枠組みから考えると、三六協定は、まさに労基法に仕掛けられた労働条件決定・設定の仕組みの一環として理解できる面がある。もっとも、三六協定は、労働協約、就業規則といった何重もの集団的な決定を経た後に、さらに、特別に集団的な決定を書面による協定という形で要求するものであり、慎重を期すべき局面であることが強く意識されている。同時に、同協定は、あくまで「臨時的」なもの、言い換えると、時限的なものとして理解されていた。

Ⅲ 1952年改正と労使協定の導入

先に触れたとおり、全額払原則の解除が労使協定に委ねられるようになったのは、1952年改正による。労基法施行後、当時の日本の実態からすると規制の内容が厳しいと考えられていたが、占領政策の中で、その改正を議論することは「一種のタブー」とされていた⁽⁸³⁾。しかし、いわゆる「リッジウェイ声明」が、占領政策の一環として実施されていた「各種の法令制度を再検討する自由を許容した」⁽⁸⁴⁾。こうして、労基法改正が議論されるようになり、労働省においても準備が進められる。労基法の規定に基づき公労使「三者構成の審議会」に対する諮問がなされ、中央労働基準「審議会が、爾来会長山中篤太郎教授を中心」に議論を重ね、労働大臣に対する答申書が提出された⁽⁸⁵⁾。その後、「労働基準法の一部を改正する法律案」が第13回国会に提出され⁽⁸⁶⁾、可決に至る。

1 1952年改正

1952年改正（昭和27年法律第287号）により、「第24条第一項但書を次のように改める」とされた。すなわち、「但し、法令若しくは労働協約に別段の定がある場合

(83) 堀秀夫（労働省労働基準局監督課長）「労働基準法の改正」時の法令解説71号（1952）49頁・50頁。改正の経緯については、小川徹（時事通信社記者）「労働基準法改正の経過とその方向」労務研究5巻3号（1952）14頁も参照。

(84) 前掲注（83）・堀解説・50頁。

(85) 同上。

(86) 官報号外（昭和27年5月13日）（第13回国会衆議院会議録第41号）。

においては、通貨以外のもので支拂い、また、法令に別段の定がある場合若しくは当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支拂うことができる。

2 改正の趣旨

(1) 手続きの簡素化

先の法案提出にあたって、国会における国務大臣（吉武恵市）は、労基法の改正の趣旨として、「手続きの簡素化」を挙げ、「本法律案は、全て労働基準審議会における全員一致の答申を全面的に採用した」⁽⁸⁷⁾ものとしていた。このように、全額払原則の解除が、労使協定により可能になったのは、「基準法に定める手続きの簡素化と労使の自主的協定の尊重」⁽⁸⁸⁾の趣旨である⁽⁸⁹⁾。施行後、「監督行政が一応軌道に乗り、また労働組合が成長した今日、手続きの繁雑面だけが徒らに関係者の負担を増大するものとして批判を受ける」ようになり、「改正では、第一にこの問題をとり上げた」と⁽⁹⁰⁾されている。

このような趣旨の改正の一環として、労基法制定時から存在した同「三六条の時間外休日労働に関する労使協定の制度をとり入れて労使間の自主的とり極めを尊重すると同時に、行政官庁への手続きの簡素化を図ろうとするのが〔、〕貯蓄金管理、賃金の一部控除、年次有給休暇の賃金計算に関する規定の改正」⁽⁹¹⁾であった。

(2) 労使協定の採用と趣旨

(i) 全額払原則についてのみである理由

労基法24条1項には、通貨払原則も定められていたところ、全額払原則のみ労使協定による解除が認められた理由は、次のとおりである。すなわち、「購買代金や共済組合掛金の控除は特に弊害が伴うことは少なく、労使双方とも便利な場合が多

(87) 前掲注(86)・官報2頁〔吉武〕。また、前掲注(83)堀解説・50頁。

(88) 前掲注(83)・堀解説・51頁。

(89) もっとも前掲注(83)・小川記事は、手続簡素化については、「何れも使用者側から主張されたもの」であったことを記している(16頁。同頁中段(5)でも、賃金の支払いについての労使協定の範囲の拡大が使用者による主張であったことが記されている。)

(90) 前掲注(83)・堀解説・51頁。

(91) 同上。

いので、〔貯蓄金管理の場合と〕同じく労使の書面協定があればこれを認めることに改めた。この場合〔は貯蓄金管理の場合とは異なって〕届出は必要でない。ただし、現物給与は組合のないような事業場では弊害が伴い易いので、従来通りとした(改正第二四条第一項)⁽⁹²⁾と説明されている。

また、詳細は分からないが、審議会の議論の中で、「労働協約のない山間避地の事業場などの実情」に即して、労使協定による全額払原則の解除を「福利厚生施設費代金等の一部控除のみみとめ」た、これは、「現物給与については妥当でない」とされた、という議論が記録されている⁽⁹³⁾。

以上のとおり、全額払原則は、通貨払原則ほどに、その例外を認めても弊害が少なく、むしろ、例外を認める方が、労使双方にとって便宜である場合もあると考えられた。また、そうした便宜を、労働協約を締結できない事業場で労務を提供する労働者は享受できない。こうして三六協定と同様の仕組みが導入された。

(ii) 全額払原則の性格の変化と労使協定

次に、労使協定はどのような性質のものとして理解されていたのか。「監督課」による「改正労働基準法および諸規則の施行通牒とその解説」⁽⁹⁴⁾は、「第一項但書の改正は、購買代金、社宅、寮その他の福利厚生施設の費用、労務用物資の代金、組合費等、事理明白なものについてのみ、法第三十六條の時間外労働と同様の労使の協定によつて賃金から控除することを認める趣旨」⁽⁹⁵⁾であるとする通牒に、次の解説を付している。すなわち、今回の改正により「労働協約の当事者たる労働組合が当該事業場の労働者の過半数を組合員としていない場合は、その労働協約は賃金一部控除の場合にいう労使協定の要件を充すものではない」、「協定当事者が労働者の過半数で組織する労働組合の代表者であるときは〔控除協定は〕労働協約である」⁽⁹⁶⁾。

このように、労基法24条1項但書の労使協定は、本来的には、労働協約の性格を有するものと理解されていると解される。

そして、同解説は、通牒が「協定書の様式は任意」とするが、協定では「控除す

(92) 前掲注(83)・堀解説・52頁。

(93) 前掲注(83)・小川記録・19頁。

(94) 監督課「改正労働基準法および諸規則の施行通牒とその解説」労働基準 4巻10号(1952)10頁。

(95) 同上・11頁。

(96) 同上。

る金額の性質を明確にされるべきであつて、単に毎月千円以内とか賃金総額の一割という如き協定は労働組合等が承諾してそのような協定を締結するのであれば、厳密には法違反とはいえないとしても、法の趣旨に沿わないものであり、事理明白に控除すべきものを協定すべき⁽⁹⁷⁾とする。

このように、解説は、協約・協定が明確性を欠いていたとしても、それが集団の自治的な産物である以上法違反を問うことは難しいとしている。もっとも、大雑把な定めは好ましい（法が趣旨とする事理明白な）ものではなく、本来的には、協約・協定は控除の詳細を定めるべきではある。しかし、法が予定し求めているのは、あくまで、集団的な労働条件決定・設定であり、控除の詳細が定められる（事理明白な）ことを求める趣旨を本旨とするものではなかった（少なくとも法自体から求められるものとして強く求めることはできないと理解されているのだろう）。

Ⅱ 2（2）で見たように、三六協定が前提とする規制の強行法規性は、単に問題の労働条件が個別合意によって決定・設定されてはならない、という趣旨のものであった。そのことからして、三六協定の仕組みが全額払原則に應用された段階で、全額払原則の強行法規性は、よりレベルの低いものとして位置づけられたと解される。また、上述の通り、全額払原則を通貨払原則よりも柔軟に解すべきものと位置づけるのが（労働者にとってもその方が有利であるとの理解が）、改正の立場であった。全額払原則の解除について採用された労使協定は、こうした全額払原則の位置づけ、趣旨の変化を前提として、特に協約が存在しない場面を想定して労働条件の集団的な決定・設定を図るものとして導入された。

（iii）手続民主化の拡大

そして、1952年改正は、やはり手続の民主化という趣旨を含んでいた。

中央労働基準審議会で会長を務めた山中篤太郎は、1952年の著書で、賃金の全額払の原則の例外に関し、以下の通り述べている。すなわち、労基法24条の原則につき、「あまり機械的にこれを行うと、却つて労働者に不利を生ずる場合もあるので、若干の例外的支払方法も同時に認められている。〔改行〕その一は賃金の全額払の原則に対する一部控除の方法である（第二十四條第一項但書後段）。法令（たとえ

(97) 同上。

(98) 山中篤太郎『労働基準——労働基準法の根拠・本体・将来——』（日本労政協会、1952）。

ば所得税法)又は労働協約(昭和廿七年の本法改正で第三十六條と同じ原則により、過半数労働者を代表する労使の協定でもよいことに手続民主化が拡大された)に別段の定めがある時である⁽⁹⁹⁾。]

山中は、同書で、労基法成立以後の日本経済や賃金不払頻発の状況に⁽¹⁰⁰⁾触れ、「昭和二十六年頃から少々不払は落ついたものの、必ずしも問題としての重要性は失つていない⁽¹⁰¹⁾」としており、1952年改正時においても、労基法に定められる賃金支払に関する諸原則の重要性に疑問の余地はなかった。そうであるから、上記括弧内で解説しているとおり、山中は、1952年改正によって導入された全額払原則の例外としての労使協定の導入は、「手続民主化」の「拡大」として捉えていたと解される。

3 小括

Ⅲでの考察をまとめよう。

(1) 全額払原則の趣旨と規制内容の強行法規性

1952年改正において、全額払原則は、通貨払原則よりも、その例外を認めても危険性が少ないもの、むしろ、労働者にとってその例外を認めることが有利なものであると位置づけられ、労働協約だけでなく労使協定による「解除」を認めることとされた。そして、それが三六協定の仕組みの応用であるというところからして、労基法制定当時の末弘の理解に沿って考えると、全額払原則の強行法規性は、労働者の真正な意思を確保できるのであれば、それに代わる条件が当事者により定められてもよいと考えられるような意味でのそれになったと解される。

(2) 労働条件決定・設定の枠組みと合意と労使協定の位置づけ・機能

ただし、Ⅱ 1 で確認したように、労基法の労働条件決定・設定の枠組みの下では、原理的に、労働者と使用者の個別合意による労働条件決定・設定の余地はなく、その限りでは、個別合意による規制(原則)の解除ということも考えられていなかった。労働条件は、最低ラインとしての法令や就業規則、そして、労働協約によって決定・設定されなければならない。1952年改正により導入された労使協定は、上記のような

(99) 前掲注(98)・山中書・156頁。

(100) 前掲注(98)・山中書・157-158頁。

(101) 前掲注(98)・山中書・158頁。

全額払原則の趣旨・位置づけに鑑み、労働者の便宜と集団的な決定との調整を図るものとして、つまり、民主的な手続きを拡大するものとして理解されていた。

Ⅳ おわりに

本稿における考察をまとめ、残された課題を述べる。

1 労基法24条 1 項に定められる全額払原則の淵源沿革の不確かさ

Ⅱ 3（1）で述べたとおり、全額払原則は、GHQの指示によって労基法24条 1 項に追加で導入されたと解される。しかし、その際、GHQの指示にあった控除の費目に関する規定（あるいは命令）は導入されることなく、労基法制定当時は労働協約によって別段の定めを置くことを認めることで決着していた。同項の定める原則につき、イギリスでは、その後、むしろ、賃金からの控除に関する規制が制定法に残っていくのであるが、日本では、⁽¹⁰²⁾ 労基法制定当時、少なくとも通貨払原則の重要性が強く意識されていたことが窺われ（Ⅱ 2（1）（iii））、全額払原則の重要性についての認識は、立法当時の資料を見る限りでは、判然としない。そして、1952年改正では、全額払原則について、その位置づけや趣旨が見直され、労使協定による「解除」が認められた。

以上の経緯を見ると、その評価はともかく、労基法24条 1 項に定められる全額払原則に込められた労働条件規制としての意義には、不確かな面がある。

2 労働条件決定・設定における個別合意の位置づけと強行法規性

（1）観念されない個別合意と強行法規性

1947年の立法過程や1952年改正の経緯から理解できる全額払原則の趣旨や位置づけは、1の通りであるが、本稿で繰り返し述べている通り、全額払原則とその例外としての労使協定も、制定当時の労基法が予定していた労働条件決定・設定の枠組みの中で理解される必要がある。まず、その枠組みの基礎となる労使対等決定原則（労基法 2 条 1 項）において、想定されていた労使は、先行研究も指摘していたと

(102) 前掲注（5）・新屋敷論文・305頁。

おり、労働者側については、労働組合等の労働者の団結体であって、対等決定は個別の労使間の対等決定を意味するのではなかった。つまり、制定当時の労基法の枠組みの下では、個別の労使の合意による労働条件決定・設定は予定されておらず、労働者の団結体との協議等を経た就業規則か、団体交渉を経て締結された労働協約による労働条件決定・設定が予定されていた。労基法24条に限らず、労基法上の規制は、そうした労働条件決定・設定の枠組みの中での労働条件の最低限を定めるものであった。

したがって、少なくとも末弘の理解においては、労基法の労働条件決定・設定の枠組みの中で、全額払原則に反する労働条件を設定するものとしての個別合意（Ⅰ 1（2）②の合意）は、存在を觀念されていなかった。その意味では、賃金控除合意との関係では、全額払原則は、絶対的な強行性を有していたといえる。

（2）規制内容と強行法規性

ところが、末弘は、通貨払原則についてであるが、法の目的に照らしつつ「實際上の便宜」に応じた形での支払いの方法であれば問題ないとしていた（Ⅱ 2（1）（iii））。この点、たとえば、通貨での支払いを義務づけていたイギリスの現物支払禁止法の場合、裁判所は、実務上の取り扱いなどには一切関知せず、淡々と制定法に従った取り扱いがなされているかを問う⁽¹⁰³⁾。このようなイギリスの制定法規定の有する強行性と対比すると、労基法の制定を主導した末弘の理解において、労基法の規定する規制内容の強行性は、「柔軟」あるいは「軟弱」な印象を受ける独特な性質のものである。

結局、末弘においては、全額払原則とその例外（労働協約）は、イギリス法におけるような絶対的な規制として規定されたものとはいえず、むしろ、労働条件決定・設定の仕組みの一環として設けられていたと解される。

3 労使協定の位置づけと機能

2で確認したように、末弘の理解に従うならば、当事者の個別合意は契約の成立（「身分」⁽¹⁰⁴⁾の獲得）までで役目を終え、それ以降は法令と就業規則が最低限の労

(103) 前掲注(59)・有泉論文・22頁以下。賃金控除規制については、前掲注(5)・新屋敷論文を参照。

働条件を設定する。このような構えを取るため、たとえ規制が労働者の「真意」を反映させることを趣旨としていても、労働条件の決定・設定に個別の合意の機能を認めることはできない。そして、末弘は、三六協定を、労働者に対する拘束の「労働者の團結による自主的決定」と位置づけていたところ（2（2）（ii））、1952年改正で、これが全額払原則にも応用された。ここからしても、労基法24条1項但書の労働協約・労使協定は、規制の解除というよりは、より慎重に労使の対等決定が求められる局面での、労働条件決定・設定の手法を法定したものである。

その法定された方法は、労基法24条1項については、制定当初は労働協約であった。つまり、労基法が予定した、労働条件決定・設定の枠組みの中で機能する労働協約として位置づけられていたと解される。それが、1952年の改正の際に、全額払原則に関し、労働協約の存在しない事業場でも労働者にとって有利な取り決めをなすように「手続民主化の拡大」として労使協定にまで広げられたのである。しかし、それも、本質的には労働協約として理解されていた。

4 残された課題——労働条件決定・設定と合意・労働協約・労使協定

（1）労基法と労契法の矛盾

ところで、労基法施行後、就業規則が労働条件の最低基準を設定するという末弘の理解（末弘の就業規則についての「法規説」）⁽¹⁰⁵⁾に対して、吾妻光俊は、⁽¹⁰⁶⁾「疑問」を呈していた。⁽¹⁰⁷⁾すなわち、吾妻は、就業規則はその性質上「労働条件の最低基準を設定する趣旨を持たず、また、就業規則は使用者の一存で自由に変更できる点からも、かかる趣旨を含ませることは不可能」とし、労基法93条（現在の労契法12条）の『就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約』とは、使用者が、ある労働者との契約で、就業規則で定められた労働時間を延長し、より低い賃金を給與するような場合を指すのである。『達しない』⁽¹⁰⁸⁾場合に限られるから、労働契約で、就業規則の基準以上の労働条件を定めることは自由」としていた。

(104) 前掲注 (57)・末弘書・48頁。

(105) 吾妻光俊『労働基準法』（日本評論社、1951）。

(106) 前掲注 (105)・吾妻書・357頁。

(107) 以下の記述は、前掲注 (62)・新屋敷論文・839頁以下の記述による。

(108) 前掲注 (105)・吾妻書・357-358頁。

このように、吾妻は、当時、末弘のような就業規則についての法規説を採用しないとし、そのため、労働条件決定・設定における個別合意の機能を見出し、それを現在の労契法12条が定めるところである、と解釈して見せた。しかし、吾妻のこうした解釈は、理論的には可能であるとしても、少なくとも、個別合意の弊害を強く意識して立法を構想し、先導した末弘の理解とは、あるいは、労基法に予定されていた労働条件決定・設定の仕組みとは、鋭く対立する解釈であった。

ところが、周知のとおり、現在の一般的理解は、むしろ吾妻と同様の理解である⁽¹⁰⁹⁾。特に、2007年に制定された労働契約法は、労働契約の内容（労働条件）を当事者の合意が決定することを否定していないし、むしろ前提にしていると解される（労契法1条、3条1項、6条、7条本文但書など⁽¹¹⁰⁾）。こうした理解は、就業規則（労契法12条）のみならず、労基法などの強行的効力、直律的効力を有する制定法上の規制が最低限を保障し、労働協約がある場合には、労働協約による労働条件決定・設定がなされる、と解しているといえよう。そして、こうした理解においては、労働協約については判例の解釈により有利原則が否定される⁽¹¹²⁾、法律による規制や就業規則に対しては、当事者が合意をすれば上回ることができる、という理解になる。

つまり、このような個別合意による労働条件決定・設定を認める現在の一般的な理解や法は、末弘が自身の理解に従って構想しそれを実現した⁽¹¹³⁾労基法に組み込まれていた労働条件決定・設定の設計と根本的にズレていると考えられるのである⁽¹¹⁴⁾。

（２）あやふやな強行法規性

こうした労基法と労契法との間でのズレや理解のズレから、労基法の定める規定

(109) たとえば、菅野和夫『労働法〔第12版〕』（弘文堂、2019）191頁、西谷敏『労働法〔第3版〕』（日本評論社、2020）13頁・183頁以下、野田進ほか編『判例労働法入門〔第8版〕』（有斐閣、2023）80頁以下〔野田進〕など。

(110) 労契法6条や民法522条1項により、労働契約の成立の場面で、当事者が一定の事柄を合意（申込みと承諾の合致）すること、つまり、一定の契約内容を決定することが示されている。

(111) 例えば、菅野和夫ほか『詳説労働契約法〔第2版〕』（弘文堂、2014）は、「労契法7条但書は、6条に合意されている合意による労働条件設定の原則を前提に、特に、就業規則の契約内容規律効との関係について定めたもの」（99頁）とする。

(112) 朝日火災海上保険（石堂）事件・最一小判平9.3.27労判713号27頁。このような解釈は、むしろ、労働条件決定・設定の局面での個別合意の意義自体を否定する末弘の理解に近い（前掲注（62）・新屋敷論文・839頁を参照）。

(113) 前掲注（62）・新屋敷論文を参照。

(114) そもそも、労契法の中での根本的な矛盾が生じていることにつき、前掲注（62）・新屋敷論文・844頁以下を参照。

の強行法規性についても、どのように解すべきか、判断が難しくなる。

Ⅱ 2（1）（iii）で指摘したように、少なくとも末弘においては、労使の個別の合意との関係では、労基法上の規制を、絶対的なものと位置づけていたが、その強行法規性は、イギリス法に見られるような規制としての絶対的な意味でのそれではなかった。末弘のそれは、労働条件決定・設定の枠組みの中での独特な強行法規性であった。しかし、上記の現在における労働条件決定・設定についての一般的な理解に立てば、末弘が労働条件決定・設定の局面で機能する余地を認めなかった個別の合意にも、その局面で機能する余地を認めることになるし、労契法においては、むしろ個別の合意の意義が強調されている。たしかに、吾妻のように旧労基法93条（労契法12条）について末弘とは異なる解釈を取る余地はあるとしても、こうした合意の位置づけや機能は、末弘が理解する意味での労基法が予定したところとは矛盾し、労基法の枠組みの内では位置づけを有しない。そのため、労基法の観点からは、かえって何らの規制も及ばないということになる。その最たる例が、賃金控除合意であり⁽¹¹⁵⁾、規制の不存在ゆえに、末弘が危惧していたとおり、それは、民法上の合意の成否・有効性という判断枠組みの中で、「真意」を問題にされるに過ぎない⁽¹¹⁶⁾。

たしかに末弘の想定していた労基法上の規定の強行法規性も、独特ではあったが、少なくとも個別合意に関しては、その機能する余地を認めないという点では強行的であった。ところが、現在における上記の一般的な理解に立つと、末弘の封じていた個別合意の機能を解放する結果となり、上記の通り、労基法上の規定の強行法規性が曖昧化してくるのである。

（3）残された課題

こうした問題状況は、究極的には、労働条件決定・設定の局面で、労使の契約ないし個別の合意を、いかに位置づけ、機能することを認めるのかという、労働法システム全体にかかる検討を求めるものと解される。この点、末弘は、当時の労働者をめぐる実態を以て、個別合意の機能する余地を認めないという理解に振り切れていたわけである。

しかし、現在では、合意の原則を強調する労契法が施行され、また、現行民法も

(115) 賃金控除合意の例については、前掲注（6）に示した諸判決を参照。

(116) しかし、労働契約の成立時の合意による契約内容決定に関する特段の規制はない。

当事者の契約関係の基礎として当事者の合意ないし契約の意義を強調する。⁽¹¹⁷⁾そして、労働法の分野でも、個別の当事者の意思を労働契約内容ないし労働条件に反映させることが、かえって労働者の保護に繋がるという時代状況さえ存在する。⁽¹¹⁸⁾このように、現在では、理論的にも実態的にも、労働条件決定・設定の局面で、個別の合意の機能を正當に位置づけ、その機能をサポートするような法の展開が求められている。

こうした立場に立つと、現在において、労基法の強行法規性や、元々は三六協定のみについて導入されていた労使協定（末弘の理解では、個別合意の意義を排斥しつつ集団的な決定に拠るとする仕組み）がこれまで相当な範囲で拡充されてきた事実、これらをどのように評価し、労働条件決定・設定の枠組みを整理するかが検討課題となる。もちろん、本稿でも確認したように、労基法が元々「労働条件決定への労働組合の参加を非常に重視」⁽¹¹⁹⁾して構成されていた事実も見逃せない。すなわち、労基法の前提とする労働条件決定・設定の仕組みには、労働組合と労働協約、さらに本稿で見てきた労働者の団結体と労使協定（本質的には労働協約として理解される）が、重要な役割を担うものとして、入れこまれていた。そこでの労使協定は、元々は、規制を解除する手法というよりは、労働条件決定・設定の手法であった。こうしたことから、上述の労働条件決定・設定のあり方全体を問う試みは、労組法、労基法、労契法の連携も問うものになる。⁽¹²⁰⁾

(117) 山野目章夫「『契約及び取引上の社会通念』とは何か」法曹時報73巻1号1頁（2021）等を参照。

(118) 新屋敷恵美子「労働契約の成立段階における内容決定と本質的内容の設定：契約解釈を通じた内容決定と契約の拘束力の実現」季労265号（2019）113頁を参照。

(119) 前掲注（73）・野川論文・53頁。

(120) この点、三浦恵司「労基法における過半数労働者の代表者の行う協定」横浜市立大学論叢9巻4号（1958）1頁が、早くから労働条件決定・設定をめぐるの、労基法と労組法の一体的な理解の可能性と必要性を示唆していた。また、フランスでは、現在、労働条件決定・設定は、労働法典上の規制の具体的な内容を企業協定や労働協約に委ねる構成となっており、労働条件決定・設定が集団的になされることが法定されている（野田進『フランス労働法概説』〔信山社、2022年〕・11頁）。周知のとおり、わが国では、労使協定ないし過半数代表の担う機能が労基法上拡大してきたところ（前掲注（2）諸文献参照）、これらを労働条件決定・設定の手法の一環として理解するならば、現在のわが国の労基法上の労働条件決定・設定の構成は、現在のフランス労働法のそれと類似したものとなっていると解される。今後、他国の法制度と比較しつつ日本の労働法規制の特徴を把握しながら、合意や労働協約等の位置づけも含めた労働条件決定・設定のあり方の検討が求められよう。