

JILPT 資料シリーズ

No. 50 2008年12月

欧米諸国における最低賃金制度



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

欧米諸国における最低賃金制度

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

経済のグローバル化や市場経済の競争激化に伴い、社会的セーフティネットの一つである最低賃金制度の重要性が増している。先進諸国における最低賃金制度は、他の社会保障制度との関連から、或いは欧州においては拡大を続けるEUとの関係から、制度を見直そうとする動きがある。一方わが国の最低賃金制度は低賃金労働者の労働条件の下支えとして十全に機能するよう、平成19年12月に改正最低賃金法が成立したところであるが、今後の最低賃金の引き上げに関しては中小企業等の生産性の向上等との関係を踏まえてさらなる議論がされることになっている。

最低賃金の議論にあたっては、諸外国の最低賃金制度の状況や実態を理解しこれを参考とすることが有益である。このため本資料シリーズでは、アメリカ・フランス・イギリス・オランダ・ドイツにおける最低賃金の法制をはじめとする枠組み、決定要因（基準）、決定プロセス、適用除外などの現行制度と併せ、当該国における最低賃金制度のあり方をめぐる最近の政策論議を紹介できるように努めた。

本資料が我が国における最低賃金に関する議論の際に参考の一つになれば幸いである。

2008年12月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆担当
<small>まつお よしひろ</small> 松尾 義弘	労働政策研究・研修機構主任調査員	第1章、第5章
<small>きたざわ けん</small> 北澤 謙	労働政策研究・研修機構主任調査員補佐	第2章
<small>たかつ ようへい</small> 高津 洋平	フランス・パリ第10大学博士課程	第3章
<small>ひぐち ひでお</small> 樋口 英夫	労働政策研究・研修機構主任調査員補佐	第4章
<small>おおしま ひでゆき</small> 大島 秀之	労働政策研究・研修機構主任調査員補佐	第6章

※執筆者の職名は2008年3月31日時点のもの。

目 次

第 1 章	総論	1
第 2 章	アメリカ合衆国の最低賃金制度	
1	はじめに	7
2	連邦最低賃金制度	7
3	最低賃金の状況	15
4	2007 年の引き上げ	20
5	州別最低賃金の概要	23
6	最低賃金引き上げをめぐる議論	26
第 3 章	フランスの最低賃金制度	
1	最低賃金制度	32
2	最低賃金の状況	38
3	最低賃金をめぐる最近の議論	45
第 4 章	イギリスの最低賃金制度	
1	最低賃金制度	48
2	最低賃金の状況	56
3	最低賃金を巡る最近の議論、話題等	65
第 5 章	オランダの最低賃金制度	
1	最低賃制度	70
2	最低賃金の状況	76
3	最近の最低賃金を巡る議論等	80
	(付属資料) オランダ最低賃金および最低休暇手当法 (仮訳)	83
第 6 章	ドイツの最低賃金制度	
1	最低賃金制度	100
2	最低賃金の状況	105
3	最低賃金をめぐる最近の議論	109

第1章 総論

経済のグローバル化や市場経済の競争激化に伴い、社会的セーフティネットの一つである最低賃金制度の重要性が増している。わが国の最低賃金制度は2007年12月、低賃金労働者の労働条件の下支えとして十全に機能するよう、改正最低賃金法が成立したところである。欧米諸国においても近年、同様に最低賃金制度をめぐる熱い議論が行われている。その議論は、低賃金労働者の賃金水準の適正化という観点にとどまらず、他の社会保障制度との連関から、あるいは欧州においては拡大を続けるEUとの関係などから、制度を見直そうとする動きが出ている。

アメリカでは、近年連邦最低賃金の改定が行われていなかったが、最低賃金の実質価値が低下傾向にあったことなどから、主に民主党から最低賃金改定法案が議会に提出され、2007年7月、約10年ぶりに連邦最低賃金が引き上げられた。欧州に目を向けると、フランスでは、2007年の大統領選において「保護主義からの脱却」をスローガンに掲げ勝利したサルコジ大統領が、さっそく近年上昇著しいSMIC（最低賃金）の制度について見直しの検討を開始している。また、拡大を続けるEUとの関係では、ドイツの最低賃金は産業ごとの労働協約によって決まっているが、近年労働協約が適用されない外国企業からの派遣労働が増えていることから、政府は賃金ダンピング阻止のため、一定業種に最低賃金を義務づける「労働者送り出し法」を活用した制度の構築を目指している。オランダもEU新加盟国からの移民労働者の受け入れ自由化に伴い、同様に違法な低賃金労働者の流入を抑えるため、最低賃金違反に対し罰金を含む行政罰を新たに設け履行確保策を強化した。

本資料シリーズでは、アメリカ、フランス、イギリス、オランダ及びドイツの最低賃金制度の内容と最低賃金の状況を解説するとともに、制度見直しの議論など最近の動向等を紹介する。各国の内容は、以下を共通の項目として可能な限り記述した。

まず最低賃金の制度面として、導入の目的・経緯、根拠法令、決定方式、決定基準、適用範囲、適用除外・減額措置、最低賃金に含まれる賃金の範囲、決定・改定の方法、罰則・履行確保措置など、

次に、最低賃金の状況として、適用される労働者のデータ、影響率、未満率、違反率、最低賃金と平均賃金との比較、税制及び社会保障（公的扶助）との関係、最低賃金の引き上げの影響など、

そして、最低賃金を巡る最近の議論、見直しの動き等を最後に紹介している。

本章では、総論として、最低賃金制度の導入目的、決定方式、決定基準について取り上げ、以下、対象国の最低賃金制度を概観する。

1 法定最低賃金の導入の目的

対象国のうち、ドイツを除くいずれの国にも全国一律の最低賃金制度が存在する。ここではその導入の目的を述べる。

まず、アメリカの連邦最低賃金（Federal minimum wage）は対象国のうち最も古い1938年に創設された。その導入目的は1910年代から導入がはじまった州別最低賃金制度の影響を受け、当時の低賃金労働者の生活救済という色彩が濃いとされる。州別最低賃金が最下層、特に窮迫した生活状態にあった女子や児童の労働者の救済を目指したものに対し、連邦最低賃金は1929年の金融恐慌により労働者の賃金が大幅な下落をしたことを受け、成人男性も規制の対象に加えた生活救済、ひいては景気対策の一環としての目的を有していた。

フランスのSMIC（法定最低賃金）－全職種成長最低賃金（Salaire minimum interprofessionnel de croissance）は、その前身である全職種保証最低賃金（Salaire minimum interprofessionnel garanti: SMIG）に取って代わり1970年に導入された。SMIGが最も低い層の労働者の生活保障を目的としたのに対し、SMICはその語に「C(croissance:成長、発展)」を含むように、最低賃金層が国全体の経済発展の果実が配分されるようにすることが目的に含まれるものとされた。これにより最低賃金の見直しに当たり、物価上昇だけでなく、平均賃金の上昇も考慮されることになった。

イギリスでは、旧賃金審議会法に基づく特定産業・職種の最低賃金が1993年に廃止された後に政府による賃金規制のない期間があったが、労働党政権下の1998年に全国最低賃金法が制定され、1999年に全国・全産業一律の最低賃金－全国最低賃金（National minimum wage）が初めて導入された。その目的はいわゆる低賃金層の賃金水準の適正化にあるとされたが、当時の政府の財政状況も引き金になったといわれている。全国最低賃金法の制定前は賃金水準の下限がなかったため、使用者の多くが賃金を抑制し、従業員に就労連動型の社会保障給付を最大限利用させるという傾向にあった。それに伴い政府の財政状況が急激に悪化したことから、企業に応分の負担として妥当な水準の賃金支払い義務を課す必要が生じたことが最低賃金導入の動機となったといわれる。

オランダの最低賃金（Wet minimumloon）は、公的に保障される「最低生存水準」の議論がなされる中で、これを実現するための各種の社会保障制度の成立と相まって、1969年に「最低賃金及び休暇手当法」の施行により導入された。このとき、最低賃金は独身の単身者ではなく、一家の「稼ぎ手」の所得をその家族の最低生活レベルを維持するに足りるものとする事とされた。

2 決定方式

最低賃金の決定方式についてはよく知られているように、法定方式、審議会方式、労働協約拡張適用方式及び労働裁判所方式などによる分類がなされる。対象国の最低賃金をその決定方式で分類すると、アメリカは法定方式、フランス、イギリス、オランダは審議会方式、

ドイツは労働協約拡張適用方式とされる。

決定方式のうち、最も多く採用されているのが審議会方式であり、審議会を構成する労使の代表等が直接最低賃金の決定プロセスに参画するという特色がある。その決定状況の実際をみると、審議会からの答申や勧告が尊重され政府はそれに基づき改定額を決定する国や、政府が主体的に最低賃金案を決定しその承認を審議会に求める、あるいは形式的に意見を聴くなど国により多様なものとなっている。

そこで、最近のILOの分類等を参考にしつつ、最低賃金の決定主体でみていくと以下の分類が可能となる。

①議会（立法機関）

②政府（行政機関）

イ 政府のみが決定する（労使等との協議なし）

ロ （政府原案に対し）審議会等の意見を求めて、政府が決定する

ハ 審議会等からの有効ある答申又は勧告に基づいて、政府が決定する

③審議会（審議会が最終決定権を持つ）

④労使（労働協約の拡張適用）

以上の分類に沿って、対象国をみていくと次のとおりである。

アメリカの連邦最低賃金は、①に分類される。その根拠法となる公正労働基準法には決定手順や引き上げに関する規定が設けられていない。したがって引き上げを行う場合はその都度最低賃金額の改定額等を内容とする法の制定・施行により行う必要がある。立法による改定となるため、最低賃金の改定はそのときの政局状況に翻弄されることが度々であり、連邦最低賃金がすべての労働者に適用されるようになった1978年1月以降現在までの約30年間のうち改定は8回しか行われていない。2007年7月24日に行われた改定は約10年ぶりの改定となった。

フランスでは、SMICの定期改定の際、政府が法の規定に基づき物価上昇及びブルーカラーの実質賃金の上昇を考慮して引き上げ幅が決定されるが、政府はデクレ（政令）によるその決定の前に政労使三者構成の団体交渉全国委員会（CNNC）に意見（答申）を求めるというプロセスをとっている。したがって、これは②のロがあてはまる。なお、CNNCの意見は、政府に対し強い拘束力はないものとされている。

イギリスの決定方式は②のハに該当し、公労使三者構成の低賃金委員会が政府の諮問を受けて最低賃金改定額やその他の制度改正を勧告、これを尊重した形で担当大臣が改定額を決定する。低賃金委員会の検討範囲は幅広く、最賃額のほか、最賃額算定の対象となる賃金の範囲、適用除外とすべき労働者の種類などについても検討を行うこととされている。

オランダでは、現行の決定はほぼ②のイに近い方式となっている。最低賃金法において毎年2回改定される旨の規定が盛り込まれており、引き上げの際考慮すべき具体的な指標等が明記されている。従来は、政府が最低賃金を改定する際に公労使三者構成の社会経済審議会

(SER) への諮問が義務付けられていたが(②の口に該当)、現在その義務付けはない。なお、政府が引き上げを凍結する場合は、その決定の前に議会に対し理由を説明することが求められる。

ドイツは④に分類され、労働協約の拡張適用により最低賃金の効力が確保される。その決定は産業別労働組合と使用者団体による全国交渉や地域交渉が一般的形態であり、賃金協約は1年ごとに改定されるのが一般的となっている。

3 決定基準

最低賃金の決定基準については、ILOが相対的な水準を決定するために形成された要素として、以下の4つの概念の組み合わせを挙げ各国比較を可能にしている。

すなわち、①労働者及び家族のニーズ (Needs of workers and their families) もしくは生計費 (Cost of living)、②国内の賃金・所得状況 (Level of wages and incomes in the country)、③支払い能力 (Capacity of employers to pay) 及びこれに関連する生産性 (Productivity)、雇用水準 (Employment level) など、④経済発展 (Economic development) である。

これらの基準が、対象国の最低賃金の決定においてどのような関係にあるかみていくと次のとおりとなる。

まず、①の労働者及び家族のニーズや生計費という観点からは、フランスのSMICが定期改定時に物価上昇分を引き上げにスライドさせていることからあてはまる。さらにSMICは年一回の定時改定とは別に、一定率を超える物価上昇が確認された時点で改定される制度も採用している。

②の国内の賃金・所得状況については、フランスではブルーカラーの平均賃金の上昇率が、オランダでは民間及び公的部門の協約賃金の上昇率がそれぞれ法の規定において最低賃金の引き上げの際に考慮される旨明記されている。

③の支払い能力や生産性に関する基準については、これを明確に設定している国は本資料で取り上げた国にはない。雇用水準については、イギリス及びオランダが改定の際に特に考慮すべき基準としている。

④の経済発展基準であるが、この基準は最低賃金の決定が全体の賃金に及ぼす影響という観点から用いられるが、この関係は不明確であり、経済発展という概念自体から最低賃金の最適水準を決定することは困難と考えられる。したがって、他の雇用水準や賃金・所得状況などの基準の背景としてとらえた方が理解しやすい。イギリスでは低賃金委員会が最低賃金額について経済全体及び競争力への影響を考慮し政府に提案をすべきことが法に定められているが、その際具体的には、雇用・所得に対する影響として雇用の増減や平均賃金額及びその伸び率、物価上昇率などがとりわけ重視されている。また、最低賃金の語自体に「成長、発展(croissance)」が使われているフランスでは、前述のとおり、SMIGからSMICに変更され

た際、労働者の最低限の生計費を保証することのほか、新たに最低賃金層が国全体の経済発展の果実が配分されるようにするとの考えが付与されている。

以上の基準のほかに、オランダでは社会保障給付との関係が基準として重視されている。同国の最低賃金は、失業給付や生活扶助、年金手当などの基準額と連動している。また、失業者の増大などにより社会保障給付財源がひっ迫する場合、政府は最低賃金の引き上げの凍結を決定することができる。

なお、アメリカの連邦最低賃金には、根拠法である公正労働基準法に決定基準に関する規定は存在しない。

4 最低賃金制度の比較表

対象国のうち全国一律の最低賃金制度を有するアメリカ、フランス、イギリス及びオランダについてまとめた表は以下のとおりである。なお、アメリカには州別の最低賃金制度がある。

法定最低賃金制度比較

	アメリカ	フランス	イギリス	オランダ
名 称	Federal minimum wage (連邦最低賃金)	Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) (全職種成長最低賃金)	National minimum wage (全国最低賃金)	Wet minimumloon (法定最低賃金)
導入年	1938年	1970年	1999年	1969年
設 定	連邦一律	全国一律	全国一律	全国一律
決定・改定 の方法	法律の改正による決定	審議会の意見を求めた上で、政府が主体的に決定	審議会からの勧告を踏まえ政府が決定	政府が決定（審議会への諮問義務付けなし）
改定の際の 決定基準	現行最低賃金の実質価値、平均賃金との乖離等の状況を勘案	物価上昇率とフルタイム賃金の購買力上昇分等を勘案	雇用の増減や平均賃金額及び同伸び率、物価上昇率など国内の経済・雇用情勢等を勘案	民間及び公務部門の協約賃金の上昇率を勘案
最低賃金額 (注1)	時間額 5.85 ドル (円換算約 627 円) 2007 年 7 月改定	時間額 8.44 ユーロ (円換算約 1,334 円) 2007 年 7 月改定	時間額 5.52 ポンド (22 歳以上)、(円換算約 1,162 円) 2007 年 10 月改定	月額 1,335.00 ユーロ、週額 308.10 ユーロ、日額 61.62 ユーロ (いずれも 23 歳以上) (注2) 時間額換算 8.11 ユーロ (円換算約 1,282 円)。2008 年 1 月改定
適用範囲	州を越えた事業活動を行うか、州を越えて流通する商品を製造する企業に雇用されている労働者 年商 50 万ドル以上の企業に雇用されている労働者	民間部門被用者で 18 歳以上者、及び公務部門被用者の一部。	義務教育年齢を超えた 16 歳以上の労働者	15 歳以上 65 歳未満の労働者。
適用除外または減額処 置の対象となる労働者	<適用除外> 幹部社員 (Executive), 管理職 (administrative), 専門職 (professional employees)、外勤販売員、季節的娯楽施設や小規模新聞社に雇用される労働者、新聞配達に従事する労働者、特定の技能を有するコンピュータ専門職、など <減額> チップを得る労働者、10 代の労働者、学生、障害者	<適用除外> 販売外交員 18 歳未満で職務経年 6 カ月未満の者。この場合 17 歳は 10% 減額、17 歳未満は 20% 減額。	<適用除外> 義務教育年齢までの労働者、19 歳未満又は 19 歳以上で徒弟期間が 12 ヶ月未満の徒弟労働者、など <減額> 16~21 歳の労働者、徒弟期間が 1 年未満の徒弟労働者	<適用除外> 65 歳以上の労働者、徒弟、当局の許可を受けた家事労働者及び障害者 (若年障害者給付受給者)。

年齢による減額	10代の労働者で雇い始めから90日間。	17～18歳：7.6ユーロ(1,201円) 17歳未満：6.75ユーロ(1,067円)	18～21歳：4.60ポンド(968円) 16～17歳：3.40ポンド(716円)	15歳～22歳は各年齢に応じた減額率を適用(30%～85%)。
影響率等(注3)	0.5% (2006年)	12.9% (2007年)	4.5% (2007年)	4% (2005年)
税・社会保障との関係	—	SMICの1.6倍までの賃金労働者の社会保険料(使用者負担分)を軽減。	—	最低賃金額が社会保障給付額にリンク。
フルタイム労働者の平均賃金額に対する最低賃金の割合	27.8% (2008年1月)	47.9% (2006年)	38.6% (2006年)	44% (2005年)
違反罰則	繰り返さないし故意の違反に対し一件当たり1000ドルの罰金。	違反に対し労働者一人当たり、1500ユーロ以下の罰金(再犯は3000ユーロ以下)。	悪質な違反に対し一件当たり5000ポンド以下の罰金。	違反に対し、一件当たり6700ユーロ以下の罰金(再犯などの悪質な違反の場合は50%の割増罰金あり)。

注1 各国最低賃金額の円換算は2008年2月の為替レート(内閣府「海外経済データ一月次アップデート」平成20年4月)による。

注2 オランダは時間額の設定がないため、次の計算式により、週あたり38時間労働を基準に換算したもの。
⇒時間あたり最低賃金額＝日額最低賃金／(標準週労働時間／5)

注3 アメリカ、フランス及びオランダは、最低賃金水準の労働者割合(%)を記載。

<参考文献>

- 国際労働機関編(労働省賃金時間部訳)(1989)『世界の最低賃金制度』産業労働調査所
五十畑明『新たなる最低賃金制』(1996) 社団法人日本労務研究会
日本労働研究機構(2003)『諸外国における最低賃金制度』
F. Eyraud and C. Saget(2005) The fundamentals of minimum wage fixing, ILO

第2章 アメリカ合衆国の最低賃金制度

1 はじめに

アメリカ合衆国（以下、アメリカ）では公正労働基準法に基づく連邦最低賃金制度と各州法に基づく州別最低賃金制度がある。額の決定・改定について、連邦最低賃金は、議会での額等を定める法律の制定による決定で、州別最低賃金は、同様に州議会で州法を制定する州や委員会（審議会）によって決定する州があり州ごとに様々である。

2 連邦最低賃金制度

連邦最低賃金は1938年に制定された公正労働基準法により時間当たり0.25ドルに設定された。当時、公正労働基準法は自ら州際通商または州際通商のための商品の生産に従事する被用者のみに適用され、多くの適用除外業種があった¹。その後、金額の引き上げ、適用範囲の拡大が行われ、現行（2008年3月31日現在）の連邦最低賃金額は5.85ドルとなり、2007年7月24日から実施されている。2008年7月24日には、6.55ドルへ、2009年7月24日には、7.25ドルに引き上げられる予定である。

(1) 目的

公正労働基準法制定の当初の目的は、極端な低賃金からくる生活難の排除であったとされる²。

1938年に創設される連邦最低賃金制度は、それ以前の1910年代から各州で設定された州別最低賃金制度の影響を受けている。当時、最下層、特に女子労働者が窮迫した生活状態にあり、これが世論を刺激し社会運動がおこったことによって州別最低賃金の議論が盛んになった。その後、1929年の金融恐慌をきっかけとして労働者の賃金は60%下落したとも言われている。1933年に就任したルーズベルト大統領は失業対策、労働条件の規制を政策に掲げて、ニューディール政策に着手した。連邦最低賃金制度の創設はこのような流れのなかにあった。

Nordlund (1997) は、最低賃金について、州法が女性と児童の苦汁労働対策として成立したのに対して、連邦法は成人男性も規制の対象に加えた上での景気対策を目的としたと述べている。

(2) 根拠法

公正労働基準法に規定されている。

額については、第6条第(a)(1)に規定し、適用対象については第3条と第13条で規定している。

¹ 中窪 (1995) p21

² 労働省労働基準局賃金部 (1957)

2007年の改正前の条文内容は1997年9月1日から5.15ドルを下回らないようにすることが規定されている³。

2007年7月24日の引き上げは、「2007年米軍整備、退役軍人支援、カトリーナ復興支援、イラク責任予算法 (U. S. Troop Readiness, Veterans' Care, Katrina Recovery, and Iraq Accountability Appropriations Act, 2007)」のタイトル8「公正な最低賃金と税の救済 (FAIR MINIMUM WAGE AND TAX RELIEF) の中の、サブタイトルA「公正な最低賃金」8102条 (SEC. 8102. MINIMUM WAGE) に規定されている。

2007年5月25日に大統領が承認することによって成立し、法案成立後60日以内に実施されるとされており、7月24日に実際に引き上げが行われた。同条項の(a)には「1938年公正労働基準法6条(a)(1)を次のように改正する。2007年公正労働基準法発効後60日をもって時間当たり賃金を5.85ドルとする。発効後60日から12か月後に6.55ドルとする。発効後60日から24か月後に7.25ドルとする⁴」と規定されている。

(3) 連邦最低賃金額の決定・改定方法

アメリカの連邦最低賃金は、連邦議会に最低賃金改定案が提出され、上下院での審議の結果、改定が承認され、大統領が承認のサインをすることによって改定が認められる。

2007年の引き上げと2008年と2009年に予定されている引き上げは、「2007年米軍整備、退役軍人支援、カトリーナ復興支援、イラク責任予算法」の8102条において、1938年公正労働基準法の規定を改訂する形で行われた⁵。

連邦最低賃金は、日本の最低賃金のように、毎年引き上げが定期的に検討されるわけではない。

2007年の最低賃金引き上げについて、当初民主党が提案した法案では最低賃金の引き上げだけを対象とするものであった。その後、企業寄りの議員から、最低賃金引き上げによる負担が懸念される中小企業の支援策を伴うものにすべきという見解が寄せられ、中小企業を対象とした減税策を抱き合わせにした法案に修正された上で審議されることとなった経緯がある。

³ 出所：コーネル大学ロースクールホームページ

(http://128.253.22.246/uscode/uscode29/usc_sec_29_00000206----000-.html：)

⁴ 出所：議会図書館ホームページ (<http://thomas.loc.gov/cgi-bin/bdquery/z?d110:H.R.2206>：)

(<http://thomas.loc.gov/cgi-bin/query/D?c110:7:./temp/~c1105KFHbh::>)

(<http://thomas.loc.gov/cgi-bin/query/F?c110:6:./temp/~c1105KFHbh:e216168>：)

⁵ 出所：議会図書館ホームページ

(<http://thomas.loc.gov/cgi-bin/query/F?c110:1:./temp/~c110XqkNx9:e198311>：)

(<http://thomas.loc.gov/cgi-bin/query/D?c110:1:./temp/~c110XqkNx9::>)

(4) 連邦最低賃金の決定基準

Nordlund (1997) は「最低賃金とは所詮は賃金構造の下限設定にすぎず、その直接的な影響は小さい。それは経済的ステートメントというより政治的ステートメントであって、いいかえれば、競争市場のもたらす低賃金に対して国家のリーダーがどのような価値観と態度をもっているかを示すステートメントに他ならない」と述べている。

州別の最低賃金ではインフレなどを調査した結果が最低賃金改定に反映されるという州もあるが、連邦レベルではそのような改定をおこなわれてはいない。また、引上げの算定基準が明確にあるわけではない。

現地調査での聞き取りの結果からも、引上げ金額の水準は経済的な合理性の視点よりも、政治的な駆け引きによって決められる公算が大きいとの発言が聞かれた。

例えば、1938年の最賃制度創設当初は1時間当たり25セントに設定されたが、この際には以下のような経緯があったとされる。

藤本(1961)によれば、最初の原案では時間当たり40セントという水準が示されたが、議会での審議の過程で経過的に段階をつけて最低賃金が決められることとなった。創設当初の水準を25セントとし、次の6年間は30セント、満7年を経過した後に40セントとすることになった。なお、40セントという水準は別にはっきりした根拠があって決められたものではないとする。当時の時間当たり平均賃金が62.4セントであったので、だいたい3分の2の水準であった。

(5) 適用範囲

連邦最低賃金は、まず、州を越えた事業活動を行うか、州を越えて流通する商品を製造する企業に雇用されている労働者に適用される(公正労働基準法第3条(b))。これは、連邦憲法第1条第8節に規定された連邦政府が果たす役割の範囲と密接に関係する。すなわち、アメリカの連邦制度において、各州が主権を持ち、連邦政府は国防や通貨発行、外交や外国貿易、州際通商の規制などの一部に関してのみ役割を果たすことができるという規定に基づいている。

また、年商50万ドル以上の企業に雇用されている労働者にも適用される(公正労働基準法第3条(s)(1)(ii))。

これらは、いずれかの要件を満たせば適用される。例えば、事業規模が年商50万ドル以下の企業でも、当該企業が州を越えた事業活動を行うか、州を越えて流通する商品の製造を行っている場合には、雇用される労働者は適用を受けることになる⁶。

また、事業規模にかかわらず、病院、身体障害者のため施設や心身に障害の児童のための学校に雇用されている労働者、幼稚園、小学校、中学校、高等教育機関、連邦政府または州、

⁶ 出所：連邦労働省ホームページ (<http://www.dol.gov/compliance/guide/minwage.htm>)

市、郡の職員であれば適用を受けることになる。

さらに、送り迎えをする運転手、調理、フルタイムのベビーシッターのような家事労働者について、以下の条件に適合すれば最低賃金が適用される。単一の雇用主から年に少なくとも1500ドル以上を現金で受け取っている場合、または単一又は複数の雇用主の下で週に8時間以上就労している場合には、適用を受けることになる⁷。

(関連する規定として公正労働基準法6条(f) 家庭内サービスに従事する被用者に関する規定がある)。

(6) 適用除外

一方、以下の労働者は最低賃金の規定の適用除外となる⁸。

ア 幹部社員 (Executive)、管理職 (administrative)、専門職 (professional employees)。ただし、専門職には小学校、中学校における教師と学問的・管理的職員 (teachers and academic administrative personnel in elementary and secondary schools) も含まれる。また、外勤販売員 (outside sales employees) もこれに含まれる (公正労働基準法第13条(a)(1))。

イ 季節的娯楽施設、教育施設に雇用されている労働者 (Employees of certain seasonal amusement or recreational establishments) (公正労働基準法第13条(a)(3))

ウ 小規模の新聞社に雇用されている労働者 (Employees of certain small newspapers and switchboard operators of small telephone companies) (公正労働基準法第13条(a)(8))

エ 外国籍船に雇用される船員 (Seamen employed on foreign vessels)

(公正労働基準法第13条(a)(12))

オ 漁業に携わる労働者 (Employees engaged in fishing operations) (公正労働基準法第13条(a)(5))

カ 新聞配達に従事する労働者 (Employees engaged in newspaper delivery)

(公正労働基準法第13条(d))

キ 小規模農家に雇われる農業労働者 (Farm workers employed on small farms)

(公正労働基準法第13条(a)(5)および(6))

ク 臨時雇いのベビーシッター、高齢者や病弱者の手伝いとして雇われた者 (Casual babysitters and persons employed as companions to the elderly or infirm)

(公正労働基準法第13条(a)(15))

ケ 特定の技能を有するコンピューター専門職 (certain skilled computer professionals)

(公正労働基準法第13条(a)(17))

⁷ 出所: Employment Law Guide, Chapter: Minimum Wage and Overtime Pay

(<http://www.dol.gov/compliance/guide/minwage.htm#who>)

⁸ 出所: 連邦労働省のホームページ (<http://www.dol.gov/elaws/esa/flsa/screen75.asp>)

適用範囲は1938年の公正労働基準法の制定以来、拡大していった歴史的経緯がある。詳細については、本節(10)「連邦最低賃金制度の歴史」を参照。

(7) 減額対象

ア チップ労働者

定期的に月30ドル以上のチップを得る職業に従事する労働者(公正労働基準法第3条(t))に対して、雇用主は1時間当たり2.13ドル⁹以上の賃金で雇用することが可能である。ただし、2.13ドルにチップによる収入を加算した額が通常の最低賃金に満たない場合には、事業主は差額を補填しなければならない¹⁰。

イ 10代の労働者

20歳未満の労働者を新規採用した場合には、事業主は最初の90日間は1時間当たり4.25ドル以上の賃金で雇用することが可能である(公正労働基準法6条(g)項(1))。

ただし、上記のような減額対象の労働者を雇用するために、すでに雇用している従業員を解雇してはならない(公正労働基準法6条(g)項(2))。

当該90日間に20歳に達した場合は、その時から正規の最低賃金を支払わなければならない(公正労働基準法6条(g)項(4))。

ウ 学生¹¹

(ア)常勤学生プログラム

小売・サービス店で就労し大学に通学する常勤学生ないしは農業に従事し通学する常勤学生を雇用しようとする事業主は、労働長官が発行する証明書を受けることにより、通常の最低賃金の85%以上の賃金を支払うことで雇用することが可能である。証明書には常勤学生の勤務時間に関する制約が記載されている。学生には1日8時間までの就業時間の制約があり、授業が開講されている期間は、週20時間までの就労が可能である。また、授業が開講されていない期間は、週40時間までの就労が認められている。学生が卒業ないし退学した場合には、通常の最低賃金以上を支払わなければならない。なお、当然のことながら、事業主は児童労働法を順守しなければならない(公正労働基準法14条(b)(1)(A))。

⁹ 2.13ドルは1991年に改訂された4.26ドルの半額であり、1996年に5.15ドルに引き上げられた際、2.13ドルに関する条項はそのまま据え置かれた。2007年の改訂後も規定が変更されていないようである。

¹⁰ 出所: Employment Law Guide, Chapter: Minimum Wage and Overtime Pay
(<http://www.dol.gov/esa/whd/regs/compliance/whdfs15.pdf>)

¹¹ 出所: コーネル大学ロースクールホームページ
(http://128.253.22.246/uscode/uscode29/usc_sec_29_00000214----000-.html)
連邦労働省ホームページ: Questions and Answers About the Minimum Wage
(<http://www.dol.gov/esa/minwage/q-a.htm#full>)

(イ) 学生プログラム

16歳以上の学生を雇用しようとする事業主は、労働長官が発行する証明書を受けることにより、通常の最低賃金の75%以上の賃金を支払うことで雇用することが可能である。ただし、学生が高校で職業教育を学んでいることが必要である¹²。

エ 障害者¹³

身体および精神障害者の雇用に関しては、労働長官が発行する証明書に従って最低賃金を減じた額を支払うことが可能である。

(公正労働基準法14条(c))

(8) 適用者数・適用除外者数

少々古いデータではあるが、1999年時点での給与労働者のうち、最低賃金の適用者数と適用除外者数について下記の表1のとおりである。1989年当時のデータが岡崎(1996)に示されている(表2)が、その特徴に大きな変化は認められない。分類区分が一部異なるので単純に比較できない面もあるが、表中の括弧内の番号が2つの表に共通する区分を示している。1989年と1999年で共通している点は、総計での適用除外労働者割合が1989年は28.68%、1999年は28.50%であり、また、建設業、商業、サービス業、政府についてほぼ同じ割合で変わらない。一方、農林水産で大きく異なることや、1999年のデータに区分があった家事労働者が大きな割合を占めていることが指摘できる。

表1：最低賃金規定の適用と適用除外（1999年）

	給与労働者	(1)最賃規定適用	(2)管理職等	(3)外勤販売員	連邦最低賃金規定の適用除外	(4)最賃適用除外合計	(5)適用除外の割合
合計	118,965	85,059	23,830	1,705	8,372	33,907	28.50
農林水産	1,754	1,205	92	4	453	549	31.30
鉱業	531	407	119	2	4	125	23.54
建設業	6,230	5,594	546	17	74	637	10.22
製造業	19,323	15,497	3,515	203	108	3,826	19.80
運輸公益業	7,317	5,981	1,208	85	42	1,335	18.25
商業	4,573	3,468	813	271	21	1,105	24.16
小売	20,098	16,580	1,533	264	1,721	3,518	17.50
金融不動産業	7,588	4,504	2,118	706	259	3,083	40.63
サービス業	31,675	19,504	6,911	138	5,122	12,171	38.42
家事労働者	938	435	6	0	498	504	53.73
連邦政府	3,264	2,414	840	3	7	850	26.04
州・地方政府	15,674	9,470	6,129	12	63	6,204	39.58

出所：Alexis M. Herman et.al. (2001)より作成

¹² 出所：連邦労働省ホームページ (<http://www.dol.gov/esa/minwage/q-a.htm#learn>)

¹³ 出所：連邦労働省ホームページ (<http://www.dol.gov/esa/whd/regs/compliance/whdfs39.pdf>)

表 2 : 最低賃金規定の適用と適用除外 (1989 年)

	(1)最賃適用	(2)管理職等	(3)外勤販売員	その他	(4)適用除外 合計	(5)適用除外の 割合
合計	81,115	21,350	2,903	8,361	32,614	28.68
農林水産	645	92	0	1,035	1,127	63.60
鉱業	642	93	0	4	97	13.13
建設業	5,022	563	5	17	585	10.43
製造業	16,941	2,299	399	82	2,780	14.10
運輸公益業	5,068	655	7	25	687	11.94
商業	19,873	2,866	1,244	2,010	6,120	23.54
金融不動産業	4,449	993	1,194	225	2,412	35.16
サービス業	17,565	6,541	54	4,963	11,558	39.69
政府	10,910	7,248	0	0	7,248	39.92

出所：岡崎（1996）より作成

最賃適用労働者の割合の推移を 1938 年から 1996 年まで示したものが下記の表 3 である (Ehrenberg et. al (2000))。

表 3 : 最低賃金適用労働者の割合の推移 (1938 年～1996 年)

発効日	適用労働者の割合 (%)
1938 年 10 月 24 日	43.4
1939 年 10 月 24 日	47.1
1945 年 10 月 24 日	55.4
1950 年 1 月 25 日	53.4
1956 年 3 月 1 日	53.1
1961 年 9 月 3 日	62.1
1963 年 9 月 3 日	62.1
1964 年 9 月 3 日	62.6
1967 年 2 月 1 日	75.3
1968 年 2 月 1 日	72.6
1969 年 2 月 1 日	78.2
1970 年 2 月 1 日	78.5
1971 年 2 月 1 日	78.4
1974 年 5 月 1 日	83.7
1975 年 1 月 1 日	83.3
1990 年 4 月 1 日	88.6
1996 年 10 月 1 日	89.5

注：Ehrenberg et. al より作成

(9) 罰則規定

連邦最低賃金制度違反の罰則については、繰り返さないし故意に連邦最低賃金に違反する事業主に対して 1 案件ごとに 1000 ドルの罰金が科される¹⁴。

(10) 連邦最低賃金制度の歴史

ア 最賃額引き上げの推移

1938 年から 2009 年に予定される最低賃金引き上げの推移を示したものが下記の表 4 である。

¹⁴ 出所：連邦労働省ホームページ (<http://www.dol.gov/compliance/guide/minwage.htm>)

表 4：連邦最低賃金引き上げの歴史的経緯（単位：ドル）

発効日	1938年施行法	1961年改正	1966年以降の改正	
			農場以外	農場
1938年10月24日	0.25			
1939年10月24日	0.30			
1945年10月24日	0.40			
1950年1月25日	0.75			
1956年3月1日	1.00			
1961年9月3日	1.15	1.00		
1963年9月3日	1.25			
1964年9月3日		1.15		
1965年9月3日		1.25		
1967年2月1日	1.40	1.40	1.00	1.00
1968年2月1日	1.60	1.60	1.15	1.15
1969年2月1日			1.30	1.30
1970年2月1日			1.45	
1971年2月1日			1.60	
1974年5月1日	2.00	2.00	1.90	1.60
1975年1月1日	2.10	2.10	2.00	1.80
1976年1月1日	2.30	2.30	2.20	2.00
1977年1月1日			2.30	2.20
1978年1月1日		2.65	（以下、全ての労働者を対象）	
1979年1月1日			2.90	
1980年1月1日			3.10	
1981年1月1日			3.35	
1990年4月1日			3.80	
1991年4月1日			4.25	
1996年10月1日			4.75	
1997年9月1日			5.15	
2007年7月24日			5.85	
2008年7月24日			6.55	
2009年7月24日			7.25	

注：連邦労働省のホームページより作成

(<http://www.dol.gov/esa/minwage/chart.htm>)

イ 適用範囲の拡大

(ア) 1938年の公正労働基準法の制定

州際取引や州際取引のための物品の生産に従事している被用者に適用された。藤本（1961）によれば、当初の適用範囲は限定的であり、小売、サービス業、漁業、小規模地方電話交換、小規模週刊紙、地方のバス・市街電車、海員、鉄道、トラック、航空、農業、季節的産業が適用除外とされた。

(イ) 1961年の改正

地方の運送業、建設業、ガソリンスタンドの従業員と同様に、大規模小売・サービス企業の被用者にも適用範囲が拡大された。年間売上高100万ドルを超える小売企業の従業員が適用対象となった。

(ウ) 1966年以降の改正

病院、療養院、学校に勤務する州および地方公務員、クリーニング業、大規模ホテル、モーテル、レストラン、農場に適用範囲が拡充された。それに続く改正により、1966年の改正で保護されなかった残りの連邦、州、地方公務員、前回免除された小売・サービス業労働者、

そして家計で雇用されるアメリカ国籍をもつ労働者にまで適用範囲が広がられた¹⁵。年間売上高50万ドル以上の企業に勤務する労働者が適用対象となった。

(エ) 1989年の改正

年間売上高の下限が一本化され、卸売業であるか否かを問わず年間売上高50万ドル以上の企業に勤務する労働者が適用対象となった。

(オ) 1997年の改正

20歳未満の新規雇用者に対して採用から90日間に適用される、準最低賃金（4.25ドル）が設定された。

3 最低賃金の状況

(1) 最賃以下労働者の割合および未満率

時間給労働者のうち最低賃金以下の水準で就労する労働者の数を示したものが表5である。

表5：時間給労働者に対する最賃水準以下で就労する労働者数（2007年）

時間給労働者数	75,873
最賃以下の労働者数	1,729
農業および関連産業	9
建設	34
製造業	38
卸売・小売	151
輸送・運輸	18
情報	19
金融	24
専門・ビジネスサービス	43
教育・健康サービス	144
娯楽	1,059
その他サービス	80
公共部門	111

出所：労働統計局資料より作成

(<http://stats.bls.gov/cps/minwage2007tbls.htm#5>)

また、表6と表7に示したのが性別、人種別、雇用形態別の最低賃金以下で就労する労働者の特徴である。

表6からわかることは、まず、時間給労働者全般の女性比率よりも最賃以下で就労する時

¹⁵ ちなみに石原（1981）によると、1976年の改正により政府従業員（500万人）、家事労働者（150万人）、サービス労働者（50万人）が適用対象となった。

間給労働者の女性比率の方が高いということである。白人に関して、時間給労働者の男女比はほぼ半々であるのに対して、最賃以下で就労する時間給女性労働者は66%を占める。黒人系、アフリカ系住民に関しては前者が55%であるのに対して後者は76%、アジア系では53%に対して72%である。

表7からわかることは、フルタイム労働者とパートタイム労働者を比較した場合にパートタイム労働者の方が女性の占める割合が大きく、フルタイム、パートタイムとも、全般的な時間給女性労働者よりも、最賃以下で就労する女性労働者の方が占める割合が大きくなっている。

表 6：人種別比較

■時間給労働者全般

	白人系	黒人系、 アフリカ系	アジア系	ヒスパニック系、 ラテン系
男性数	30,944	4,482	1,260	7,796
女性数	30,117	5,483	1,469	5,372
男性比率 (%)	50.68	44.98	46.15	59.20
女性比率 (%)	49.32	55.02	53.81	40.80

■最賃以下で就労する労働者

	白人系	黒人系、 アフリカ系	アジア系	ヒスパニック系、 ラテン系
合計 (千人)	1,420	205	51	246
男性数	471	49	14	114
女性数	949	156	37	132
男性比率 (%)	33.17	23.90	27.45	46.34
女性比率 (%)	66.83	76.10	72.55	53.66

出所：労働統計局資料より作成
(<http://stats.bls.gov/cps/minwage2007tbls.htm#5>)

表 7：フルタイム労働者とパートタイム労働者の比較

■時間給労働者全般

	フルタイム労働者	パートタイム労働者
合計 (千人)	57,745	17,997
男性数	32,003	5,721
女性数	25,743	12,276
男性比率 (%)	55.42	31.79
女性比率 (%)	44.58	68.21

■最賃以下で就労する労働者

	フルタイム労働者	パートタイム労働者
合計 (千人)	752	971
男性数	283	260
女性数	469	711
男性比率 (%)	37.63	26.78
女性比率 (%)	62.37	73.22

出所：労働統計局資料より作成
(<http://stats.bls.gov/cps/minwage2007tbls.htm#5>)

表8で示したものが州別（地域別）の連邦最低賃金以下の労働者の分布である。

表 8 : 州別の連邦最賃以下労働者の特徴

	時間給労働者	最賃以下の労働者数	最賃者の比率 (A) (%)	全米人口に 対する割合 (B) (%)	(A)-(B)
全米	75873	1729			
(最賃以下の労働者が多い州)					
アラバマ	1132	37	3.27	1.54	1.73
アーカンソー	677	17	2.51	0.94	1.57
デラウェア	234	5	2.14	0.28	1.85
ワシントンDC	109	3	2.75	0.19	2.56
アイダホ	424	12	2.83	0.49	2.34
カンザス	796	25	3.14	0.92	2.22
ルイジアナ	937	40	4.27	1.43	2.84
ミシシッピ	691	31	4.49	0.97	3.51
ネブラスカ	553	17	3.07	0.59	2.48
サウスカロライナ	1178	47	3.99	1.44	2.55
サウスダコタ	241	6	2.49	0.26	2.23
ヴァーモント	181	4	2.21	0.21	2.00
ウェストヴァージニア	478	16	3.35	0.61	2.74
ワイオミング	164	4	2.44	0.17	2.27
(最賃以下の労働者が少ない州)					
カリフォルニア	8785	74	0.84	12.18	-11.33
フロリダ	4261	114	2.68	6.04	-3.37
イリノイ	3335	74	2.22	4.29	-2.07
ニューヨーク	4078	88	2.16	6.45	-4.29
ペンシルバニア	3434	69	2.01	4.16	-2.15
テキサス	5585	221	3.96	7.85	-3.89

出所：労働統計局資料などより作成
(<http://stats.bls.gov/cps/minwage2007tbls.htm#5>)

更に、表9に示したのが最低賃金以下で就労する労働者の人数と割合について1979年以來の推移を示したものである。

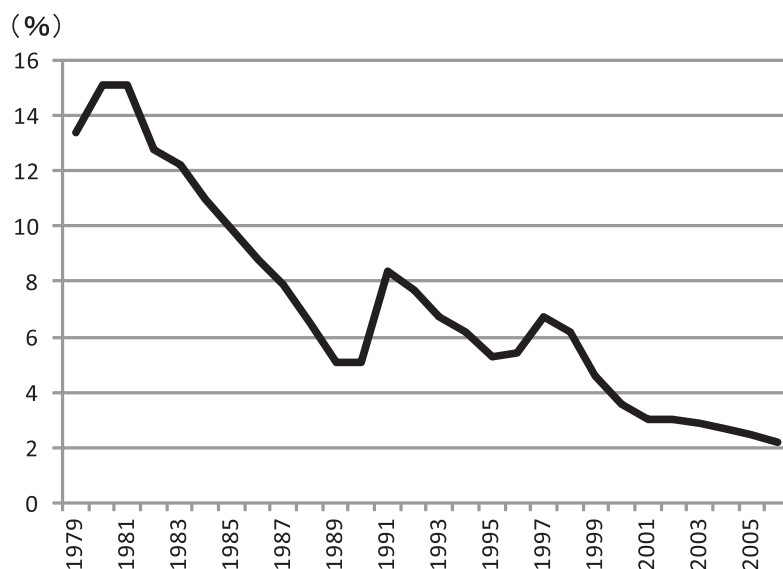
表 9 : 連邦最賃以下の労働者数の推移

	給与 労働者数	時間給 労働者数 (A)	最賃未満 (B)	最賃と 同水準 (C)	最賃以下 (合計) (D=B+C)	最賃以下の割合 (E=D/A×100)
1979	87,529	51,721	2,916	3,997	6,912	13.4
1980	87,644	51,335	3,087	4,686	7,773	15.1
1981	88,516	51,869	3,513	4,311	7,824	15.1
1982	87,368	50,846	2,348	4,148	6,496	12.8
1983	88,290	51,820	2,077	4,261	6,338	12.2
1984	92,194	54,143	1,838	4,125	5,963	11
1985	94,521	55,762	1,639	3,899	5,538	9.9
1986	96,903	57,529	1,599	3,461	5,060	8.8
1987	99,303	59,552	1,468	3,229	4,698	7.9
1988	101,407	60,878	1,319	2,608	3,927	6.5
1989	103,480	62,389	1,372	1,790	3,162	5.1
1990	104,876	63,172	2,132	1,096	3,228	5.1
1991	103,723	62,627	2,377	2,906	5,283	8.4
1992	104,668	63,610	1,939	2,982	4,921	7.7
1993	106,101	64,274	1,707	2,625	4,332	6.7
1994	107,989	66,549	1,995	2,132	4,128	6.2
1995	110,038	68,354	1,699	1,956	3,656	5.3
1996	111,960	69,255	1,863	1,861	3,724	5.4
1997	114,533	70,735	2,990	1,764	4,754	6.7
1998	116,730	71,440	2,834	1,593	4,427	6.2
1999	118,963	72,306	2,194	1,146	3,340	4.6
2000	122,089	73,496	1,752	898	2,650	3.6
2001	122,229	73,392	1,518	656	2,174	3
2002	121,826	72,508	1,579	567	2,146	3
2003	122,358	72,946	1,555	545	2,100	2.9
2004	123,554	73,939	1,483	520	2,003	2.7
2005	125,889	75,609	1,403	479	1,882	2.5
2006	128,237	76,514	1,283	409	1,692	2.2

出所：連邦労働省ホームページ「最賃労働者の特徴」表10より筆者が作成
(<http://stats.bls.gov/cps/minwage2006tbls.htm>)

表9中の最も右の欄に記載した最賃以下の割合の推移をグラフ化したものが次の図1である。2006年には最も低い水準を更新していることがわかる。

図1：最賃以下の労働者の推移（％）（1979～2006年）



出所：連邦労働省ホームページ「最賃労働者の特徴」表10より筆者が作成

(2) 影響率

連邦最低賃金が1時間5.15ドルであった当時、2006年に民間シンクタンクである経済政策研究所（Economic Policy Institute=EPI）が推計した影響率が以下の通りである¹⁶。

7.25ドルに引き上げられた場合の効果について、直接的な影響を532万9000人（全労働者の4.1％）と推計している。州別でみた場合、影響を受ける労働者数が最も多いのがオハイオ州で33万人（6.6％）、全労働者に占める割合が最も大きいのがルイジアナ州で27万人（14.2％）である。

さらに、間接的な影響を含めた推計¹⁷では、全米で1245万4000人（9.6％）、最も影響を受ける労働者数が多いのがテキサス州で177万人（17.5％）、全労働者に対する割合が大きいのがカンザス州で24万人（19.1％）である。

¹⁶ 出所：EPI推計（<http://www.epi.org/issueguides/minwage/table3.pdf>）

同研究所によると、ここでの影響率とは引き上げ予定となっている7.25ドル以下で就労する労働者を推計して算出している。

¹⁷ 同研究所によると、最賃引き上げは引き上げ予定額未満で就労する労働者のほかに、それより若干高い賃金水準にある者も波及効果として従来よりも多くの賃金を得るようになるとして、その割合を推計して算出している。

(3) 最低賃金の平均賃金等に対する割合

最低賃金の水準が平均賃金額に占める割合は次のとおりである¹⁸。この期間の最低賃金額は1時間当たり5.15ドルで変化はなかった。

平均賃金額 (時間)	最賃の割合
17.18 ドル (2002年7月)	30.0%
17.75 ドル (2003年7月)	29.0%
18.09 ドル (2004年7月)	28.8%
19.29 ドル (2006年6月)	26.7%

Ehrenberg ほか (2000) は、1938年以來の最低賃金引き上げによって平均賃金に対する割合がどのように変化してきたかを示している。表10はEhrenbergほか (2000) に基づき、製造業の平均賃金に対する割合を示したものである。

表 10 : 最低賃金の平均賃金に対する割合の推移 (1938年~1997年)

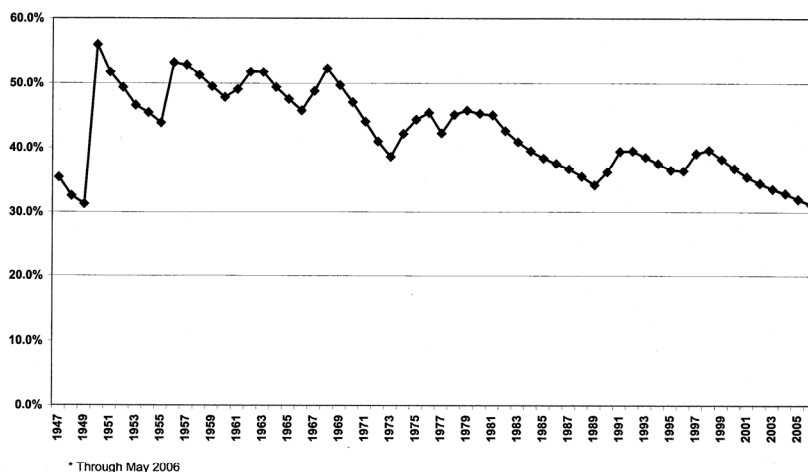
発効日	製造業の平均賃金に対する最賃の割合 (%)	
	引上げ前	引上げ後
1938年10月24日	-	40.3
1939年10月24日	39.8	47.8
1945年10月24日	29.5	39.4
1950年1月25日	27.8	52.1
1956年3月1日	38.5	51.2
1961年9月3日	43.1	49.5
1963年9月3日	46.7	50.8
1967年2月1日	44.1	49.4
1968年2月1日	46.5	53.1
1974年5月1日	36.3	45.4
1975年1月1日	42.3	44.5
1976年1月1日	41.0	44.9
1978年1月1日	43.0	48.0
1979年1月1日	40.2	44.0
1980年1月1日	41.7	44.5
1981年1月1日	40.3	43.5
1990年4月1日	32.9	37.3
1991年4月1日	34.2	38.2
1996年10月1日	33.3	37.2
1997年9月1日	36.1	39.1

注 : Ehrenberg et. al より作成

平均賃金に対する最低賃金の割合の推移については経済政策研究所によるものもあり、下記の図2に示した。

¹⁸ 出所 : 労働統計局ホームページ (2002年 : <http://stats.bls.gov/ncs/ocs/sp/ncbl0539.pdf>)
 (2003年 : <http://stats.bls.gov/ncs/ocs/sp/ncbl0635.pdf>)
 (2004年 : <http://stats.bls.gov/ncs/ocs/sp/ncbl0727.pdf>)
 (2006年 : http://stats.bls.gov/ncs/ncswage.htm#Wage_Tables)

図 2：平均賃金に対する最低賃金の割合の推移（1947年～2006年）



出所：経済政策研究所

4 2007年の引き上げ

(1) 2007年の引き上げに至るまでの議論

本節では網羅的ではないが、2007年の最賃の引き上げに至るまでの議論を時系列に振り返りまとめておく。

1997年に4.25から5.15ドルへ引き上げが行われた後、1998年1月の議会で6.65ドルへの引き上げに関する議論がなされている。主な発言者は、民主党・ミシガン州選出・ポニアー下院議員や民主党・マサチューセッツ州選出・エドワード・ケネディ上院議員である。このとき、1968年当時の購買力と比較すれば、最低賃金は7.33ドルが妥当であるという見解が述べられている。ちなみに、1968年の水準とは過去の最賃額の水準を現在価値に換算した場合に、最も高い水準になる時期である。最低賃金の実質現在価値の推移に関しては図3を参照。

1998年9月から2000年までの間は、2年間で6.15ドルに引き上げるということについて、ケネディ上院議員やクリントン大統領によって展開されている。

1999年の大統領経済白書において、クリントン大統領は今後2年間で1ドルの最賃引き上げを行う意向を示した。これを受けて民主党から公正最低賃金法案が提出され、一方で共和党や一部民主党議員も加わった超党派による対案がだされ、白熱した議論が交わされたが、成立には至らなかった¹⁹。

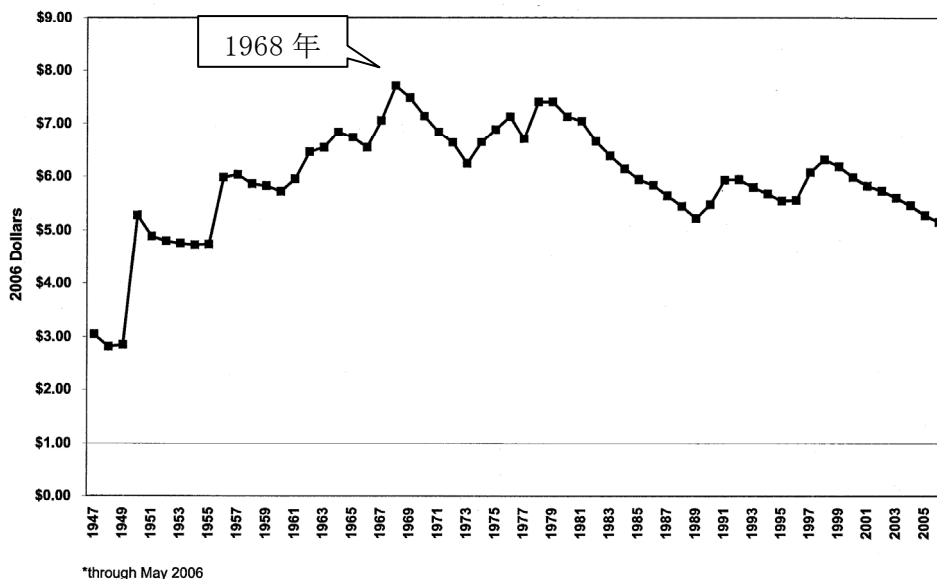
2001年2月にケネディ上院議員から、1968年当時の購買力と同水準にするためには8.05ドルすべきであるという発言がなされている。

2001年8月には再び6.65ドル引き上げることについて議論され、2002年1月には、今後2年

¹⁹ 相吉 (2000)

間で6.65ドルへ引き上げることについて具体的に議論されたが、実現には至らなかった。
2006年以降になって、7.25ドルへ引き上げることについて議論されるようになった。

図3：最低賃金の実質現在価値の推移（1950年～2006年）



出所：経済政策研究所

(2) 中小企業向け減税策

ア 減税策の概要

2007年5月に決定された最低賃金の引き上げでは、抱き合わせ策として中小企業向けの減税が行われることになった。その具体的な減税内容は、次の2点である。

- 新規購入の損金算入枠拡大
- チップ労働者の社会保障税（労使負担）一部免除

イ 減税策の根拠法

中小企業向け減税策は「2007年米軍整備、退役軍人支援、カトリーナ復興支援、イラク責任予算法」のタイトル8、サブタイトルB「小企業向け税優遇」(Small Business Tax Incentives)として、8201条以下で規定されている²⁰。

ウ 減税策の具体的な内容

(ア) 損金算入枠の拡大

「内国歳入法典（Internal Revenue Code）セクション179」に規定される、新規購入の損

²⁰ 出所：議会図書館ホームページ
(<http://thomas.loc.gov/cgi-bin/query/F?c110:6:./temp/~c1105KFHbh:e216168:>)

金算入枠の拡大である。すなわち、50万ドル以下の新規購入に関しては、12万5000ドルまでの損金算入を認めることとされた。(改正前は、45万ドルの新規購入に関して、11万2000ドルの損金算入を認めていた。

なお、50万ドルを超える購入に関しては、損金算入額が減少していくものとなっている。2011年までの措置であり、それ以降は損金算入枠は2002年当時と同じ2万5000ドルまで縮小される。

(2007年米軍整備、退役軍人支援、カトリーナ復興支援、イラク責任予算法、第8212条)

(イ) チップ労働者の社会保障税の特例^{21 22}

内国歳入法典第45条Bに規定される、チップ労働者を対象とした社会保障税 (Social Security Tax=年金とメディケアにかかる税) に関する特例である。今回の最低賃金引き上げで事業主からの給与が引き上げられるが、チップ収入に関する規定は従来のものであるため課税される社会保障税については据え置かれるというもの。なお、レストランの労働者にのみ認められた特例である。

(2007年米軍整備、退役軍人支援、カトリーナ復興支援、イラク責任予算法、第8213条)

エ 減税額の予定 (2007年から2017年)

2007年から2017年までの期間で総額48億ドルの減税になるとされているが、各年の減税規模は次の表11のとおりである。

表 11：中小企業向け減税策の年度別内訳

年	2007	2008	2009	2010	2011	2012
内国歳入法典 179 関連	-140	-229	-157	-3100	-1832	1955
社会保障税関連	-3	-12	-27	-41	-49	-53
その他	-28	-340	-708	-891	-850	-563
合計	-171	-581	-892	-4032	-2731	1339

年	2013	2014	2015	2016	2017	2007-17
内国歳入法典 179 関連	1242	896	680	410	207	-2571
社会保障税関連	-54	-54	-54	-55	-55	-68
その他	-280	-200	-167	-151	-150	-2205
合計	908	642	459	204	2	-4844

出所：連邦議会下院の資料より作成²³

21 出所：内国歳入庁ホームページ

(<http://www.irs.gov/businesses/small/industries/article/0,,id=98463,00.html>)

22 出所：コーネル大学ロースクールホームページ

(http://www.law.cornell.edu/uscode/26/usc_sec_26_00000045---B000-.html)

23 出所：連邦下院ホームページ (<http://www.house.gov/jct/x-30-07.pdf>)

オ 決定までの議論

(ア) 下院案と上院案

減税の規模は最終的に48億ドルと決定されたが、経済的な根拠があって決定されたというよりも、政治的な駆け引きによる色合いが強いとされている。

上院において2007年2月1日、83億ドルの中小企業向け減税策を含む最賃引き上げ法案を可決、下院において2月16日13億ドルの中小企業向け減税策を可決。上下院の調整がはかられ、4月23日に48億ドルとすることで合意。48億ドルというのは83億ドルと13億ドルを合計して2で割った金額であるとも指摘されている。

(イ) 関係諸組織による発言、ロビー活動

決定過程で中小企業連盟やレストラン協会の発言が目立った。例えば、2007年2月26日、中小企業連合 (National Federation of Independent Business) のダン・ダナー副会長は、中小零細企業としては連邦最賃引き上げに反対であるとした上で、減税策については内国歳入法典179条項に関する措置が最重要であると述べた。さらに2010年までの措置としていた上院案に対してさらに延長すべきであると述べている²⁴。

(ウ) 並行して議論されたその他の抱き合わせ案

最賃の抱き合わせ策として、後払い報酬課税強化 (deferred compensation という制度) も並行して検討された。後払い報酬課税とは、①役員報酬の一部を特別口座に拠出することを可能とし、②拠出段階、運用段階では非課税、③退職時に特別口座から引き出した時点で課税とするものである。企業の経営層にとって不利になる内容を含んでいたため、米国商工会議所が反対し先送りとなった。

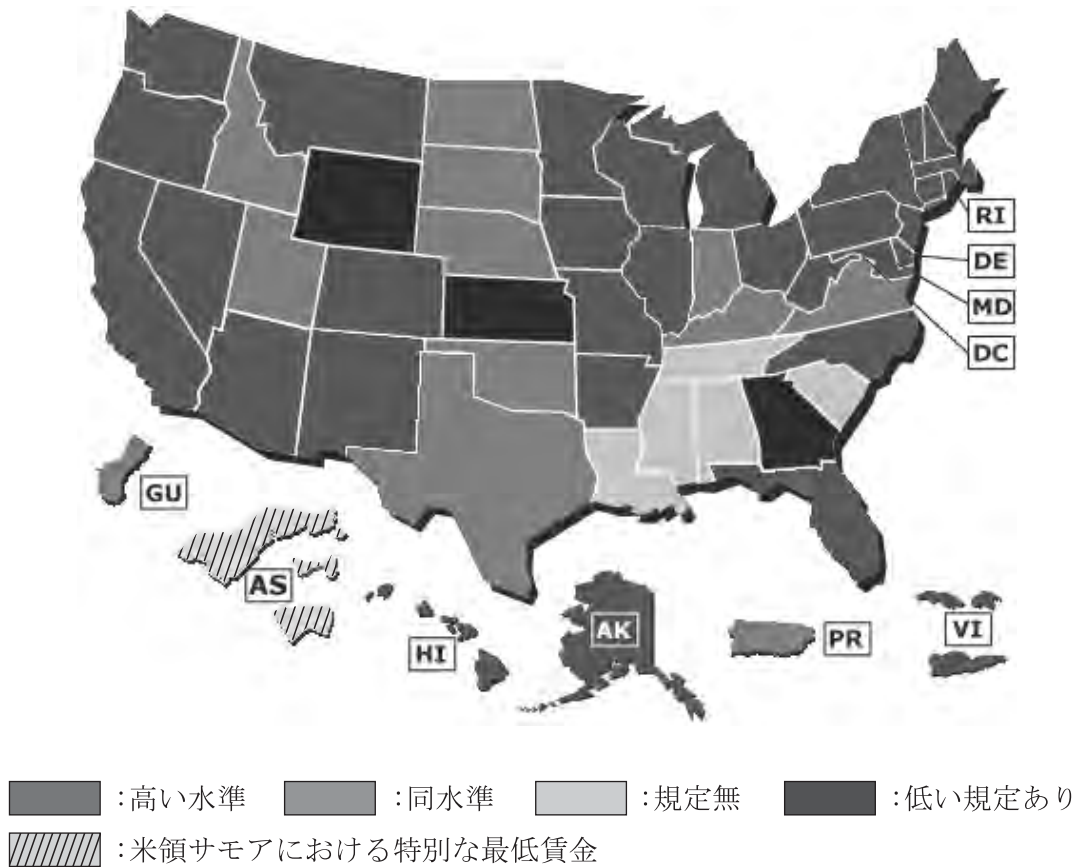
5. 州別最低賃金の概要

(1) 現況

2008年4月現在の州別最低賃金の概要は下記のとおりである。

²⁴ 出所：“Daily Labor Report”，Feb. 27, 2007, BNA

図 4：連邦最低賃金と比較した州別最低賃金の水準



出所：連邦労働省ホームページ（2008年4月21日現在）

州別最低賃金制度の状況・特徴については本章末尾の表12および表13にまとめた。

(2) 成立期の背景と特徴

1910年代に諸州で州別最低賃金制度が設けられたのは、当時、最下層、特に女子労働者の窮迫した生活状態が世論を刺激し社会運動がおこったことによるとされる。

1912年にマサチューセッツ州での州法が最初であるが、翌1913年にはカリフォルニア州、オレゴン州、ワシントン州、コロラド州、ユタ州、ネブラスカ州、ミネソタ州、ウィスコンシン州の8州で最低賃金法が成立した。

小林(2000)²⁵によれば、当時の州別最低賃金制度は次のような三つに類型化できるという。

- マサチューセッツ州他2州（マサチューセッツ型＝任意法規型）
- オレゴン州他9州（オレゴン型＝強行法規型）
- ユタ州他3州（法律による金額決定＝連邦法の先駆）

²⁵ Nordlund (1997) が原典

(3) 近年の州別最低賃金の推移

連邦最低賃金を上回る水準の最低賃金を設定する州の数については下記の図5のとおりであるが、2006年以降大幅に増加している²⁶。

図5：連邦最低賃金を上回る州の数の推移

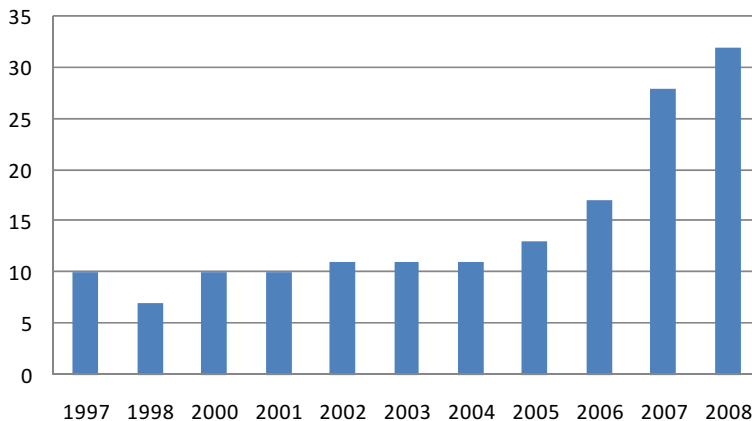
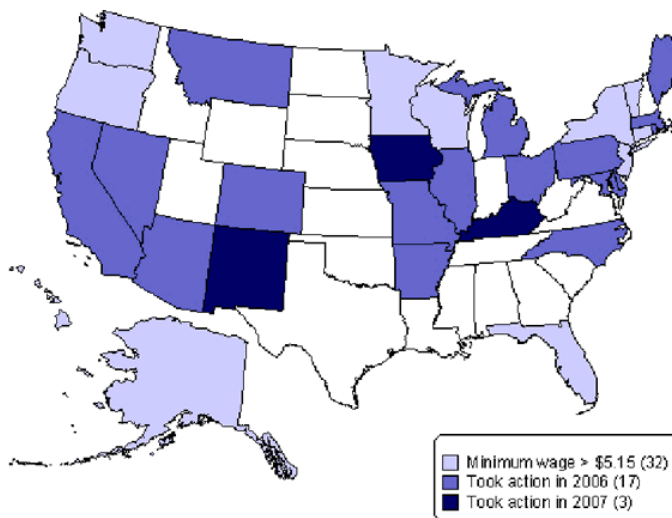


図6：2006年以降最低賃金を引き上げた州



出所：EPI のホームページより²⁷

上記図6は、連邦議会における2007年5月の連邦最賃引き上げ決定に向けて、2006年以降、連邦最賃よりも高く州別最賃を設定する州が急速に増加した経緯を地域別に示したものである。

色づけされた州が2007年4月現在、連邦最賃5.15ドルよりも高い水準の州別最賃を設定し

²⁶ 出所：http://www.dol.gov/esa/programs/whd/state/stateMinWageHis.htm

²⁷ 出所：http://www.epi.org/content.cfm/webfeatures_snapshots_20061025

ていた州である。灰色が2006年に連邦最賃よりも高く設定した州、黒が2007年になって連邦最賃よりも高く設定した州である。

6 最低賃金引き上げをめぐる議論

(1) 先行研究による議論の概要

最低賃金の引き上げが雇用に対してどのような影響を与えるのかについては、雇用を減少させる説と逆に雇用を拡大させる説がある。

1980年代までの分析では最低賃金の引き上げにより雇用量が減少するという見解が示されていた。代表的な研究はCharles BrownらによるBrown et. al. (1982) (1983)で、連邦最低賃金が10%上昇すると、10代の雇用が1~3%減少すると結論づけている。これは1954年から1979年までを対象とした複数の研究による成果である。

1990年代になってほぼ10年ぶりに連邦最低賃金が引き上げられたこともあり、最低賃金に関する実証研究が再び盛んに行われるようになった。Card and Krueger (1992) は最低賃金の引き上げは雇用減少に強い影響を与えていないと結論づけ、Card and Krueger (1994) では、むしろ雇用量は増加するとの分析結果を見出した²⁸。

また、Neumark and Wascher (1992) では、1973年から1989年のデータを用いて10%の最賃引き上げによって1%から2%程度の若年層の雇用量が減少するという結果を得ている²⁹。

(2) 現地調査から得られた政労使学関係者の見解

現地での聞き取り調査の結果、最低賃金の引上げについて肯定的見解をもつ側として、主に中・低所得層に焦点を当てた経済政策を提言する民間シンクタンクである経済政策研究所、労働組合、都市政策関連の民間シンクタンクであるアーバン・インスティテュート、その一方で批判的見解をもつ側として、主に使用者側の提言をする民間シンクタンクである雇用政策研究所、商業会議所が挙げられる。

最低賃金の引き上げを主張する側の見解としては、過去の実質賃金額と比較して最低の水準にあり、貧困率との関係で生活保障の水準を確保すべきであり、インフレ率の上昇から過去10年間の最賃引き上げ据え置きによって最低賃金水準の所得を得ていても十分な栄養状態を確保できなくなっている、としている。また、最賃はインフレ上昇を参照しながら毎年改定していくべきものという考え方をもっている。

一方で雇用政策研究所などでの聞き取りから、最低賃金の引き上げは低所得者層の支援に

²⁸ このCard and Kruegerの研究に対して、Employment Policies Institute (1996) は、調査方法や計数処理に問題があると指摘している。更にNeumark and Wascher (1994) もCard and Kruegerの研究の問題点を指摘している。

²⁹ 以上の議論の詳細についてここでは触れないが、論点は、①データの性格、すなわち時系列データを用いるべきか、パネルデータを用いるべきか、②完全競争モデルを前提とするのか、需要独占モデルを前提とするのかなどが挙げられる。

なっていないとの見解が示された。この見解では、最賃引き上げによって恩恵を受ける主たる労働者層は、単身の若年、両親と同居している労働者であるとし、むしろ低所得者層向けに税優遇策を行う方が効果的であるとする。最低賃金の真の目的や最賃引き上げが低所得者層向けの支援に本当になっているのかを見直すべきであるとする。

<参考文献>

- Alexis M. Herman, Bernard E. Anderson and T. Michael Kerr, 2001, *Minimum Wage and Overtime Hours Under the Fair Labor Standards Act*, U.S. Department of Labor Charles Brown; Curtis Gilroy; Andrew Kohen, 1982, The Effect of The Minimum Wage on Employment and Unemployment, *Journal of Economic Literature*, Vol. 20, No. 2. (Jun., 1982), pp. 487-528.
- Charles Brown; Curtis Gilroy; Andrew Kohen, 1983, Time-Series Evidence of the Effect of the Minimum Wage on Youth Employment and Unemployment, *The Journal of Human Resources*, Vol. 18, No. 1. (Winter, 1983), pp. 3-31.
- David Card, 1992, Using Regional Variation in Wages to Measure the Effects of the Federal Minimum Wage, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, No. 1. (Oct., 1992), pp. 22-37.
- David Card and Alan B. Krueger, 1995, *Myth and measurement : the new economics of the minimum wage*, Princeton University Press
- David Card; Alan B. Krueger, 1994, Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania, *The American Economic Review*, Vol. 84, No. 4. (Sep., 1994), pp. 772-793.
- David Neumark; William Wascher, 1992, Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State, Minimum Wage Laws, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, No. 1. (Oct., 1992), pp. 55-81.
- Employment Policies Institute, 1996, *The Crippling Flaws in the New Jersey Fast Food Study*, 2nd Edition, April 1996, (http://www.epionline.org/study_detail.cfm?sid=9)
- Gregory K. McGillivray, 2004, *Wage And Hour Laws: A State-by-state Survey* (Hardcover) , by Gregory K. McGillivray (Editor), David Borgen (Editor), Jeremy J. Glenn (Editor)
- Jonathan Grossman, 1978, Fair Labor Standard Act of 1938: maximum struggle for a minimum wage, *Monthly Labor Review*, June 1978, Volume 101, Number 6, Department of Labor
- McGillivray, Gregory K. editor-in-chief, Borgen, David, senior editors, et al., 2004, *Wage and hour laws : a state-by-state survey*, Washington, DC : Bureau of National Affairs, Federal Labor Standards Legislation Committee, American Bar Association. Section of Labor and Employment Law

- National Employment Law Project, 1997, A Survey of State Wage Enforcement Laws: Models for Successful Reform, NELP Advocacy Series, October 1997
<http://www.nelp.org/docUploads/pub25.pdf>
- Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith, 2000, *Modern labor economics : theory and public policy / 7th ed*, Reading, Mass. : Addison Wesley
- Willis J. Nordlund, 1997, The Quest for a Living Wage: The History of the Federal Minimum Wage Program (Contributions in Labor Studies), Greenwood Pub Group
- 相吉宏二 (2000) 「米国における所得格差問題と最低賃金の引き上げについて」『第一勧銀総研レビュー』第一勧銀総合研究所[2000.02]、p77～100
- 石原孝一(1981)「アメリカ連邦最低賃金制の現状と課題」『日本労働協会雑誌』日本労働協会編、23巻(1号) [1981.01]、p55～62
- 岡崎淳一 (1996) 『アメリカの労働』日本労働研究機構
- 小林英夫 (2000) 「最低賃金制の理論とその政策的含意--アメリカと日本を例として」『関西大学経済論集』関西大学経済学会、49巻(4号) [2000.03]、p281～315
- 坂井誠 (2007) 「現代アメリカにおける最低賃金問題」『現代アメリカの経済政策と格差』日本評論社、第3章所収
- 坂口尚文 (2005) 「米国の実証研究」『日本における最低賃金の経済分析』労働政策研究報告書 No. 44、労働政策研究・研修機構、第2章「最低賃金に関する経済理論と実証分析」第2節
- 中窪裕也 (1995) 『アメリカ労働法』弘文堂
- 藤本武 (1961) 「アメリカ合衆国における最低賃金制度の発展」『最低賃金制度の研究』日本評論新社
- 堀春彦 (2003) 「アメリカ合衆国の最低賃金制度」『諸外国における最低賃金制度』日本労働研究機構、第2章所収
- 水島密之亮 (1951) 『アメリカ最低賃銀法』有斐閣、シリーズ名：大阪市立大学法学叢書；第2
労働省労働基準局賃金部 (1957) 「米国および英国における最低賃金実施の社会的、経済的背景」、『給与月報』労働省労働基準局賃金部 (No120) , 1957.10、p15～22

表 12：米国州別最低賃金制度の状況

	最賃額	引き上げ予定
アラバマ州	なし	
アラスカ州	7.15	
アリゾナ州	6.90	
アーカンソー州	6.25	
カリフォルニア州	8.00	
コロラド州	7.02	
コネチカット州	7.65	
デラウェア州	7.15	
ワシントンDC	7.00	2008年7月24日、7.55ドルへ引き上げ予定
フロリダ州	6.79	
ジョージア州	5.15	
ハワイ州	7.25	
アイダホ州	5.85	2008年7月24日、6.55ドルへ引き上げ予定 2009年7月24日、7.25ドルへ引き上げ予定
イリノイ州	7.50	2008年7月1日、7.75ドルへ引き上げ予定 2009年7月1日、8.00ドルへ引き上げ予定 2010年7月1日、8.25ドルへ引き上げ予定
インディアナ州	5.85	2008年7月24日、6.55ドルへ引き上げ予定 2009年7月24日、7.25ドルへ引き上げ予定
アイオワ州	7.25	
カンザス州	2.65	
ケンタッキー州	5.85	2008年7月24日、6.55ドルへ引き上げ予定 2009年7月24日、7.25ドルへ引き上げ予定
ルイジアナ州	なし	
メイン州	7.00	2009年7月24日、7.25ドルへ引き上げ予定
メリーランド州	6.15	2008年7月24日、6.55ドルへ引き上げ予定 2009年7月24日、7.25ドルへ引き上げ予定
マサチューセッツ州	8.00	
ミシガン州	7.15	2008年7月1日、7.40ドルへ引き上げ予定
ミネソタ州	6.15/ 5.25	
ミシシッピ州	なし	
ミズーリ州	6.65	
モンタナ州	6.25	
ネブラスカ州	5.85	
ネバダ州	6.33	
ニューハンプシャー州	6.50	2008年9月1日、7.25ドルへ引き上げ予定
ニュージャージー州	7.15	2008年7月24日、7.25ドルへ引き上げ予定
ニューメキシコ州	6.50	2009年1月1日、7.50ドルへ引き上げ予定
ニューヨーク州	7.15	2009年7月24日、7.25ドルへ引き上げ予定
ノースカロライナ州	6.15	2008年7月24日、6.55ドルへ引き上げ予定 2009年7月24日、7.25ドルへ引き上げ予定
ノースダコタ州	5.85	2008年7月24日、6.55ドルへ引き上げ予定 2009年7月24日、7.25ドルへ引き上げ予定
オハイオ州	7.00	
オクラホマ州	5.85	2008年7月24日、6.55ドルへ引き上げ予定 2009年7月24日、7.25ドルへ引き上げ予定
オレゴン州	7.95	
ペンシルバニア州	7.15	2009年7月、7.25ドルへ引き上げ予定
ロードアイランド州	7.40	
サウスカロライナ州	なし	
サウスダコタ州	5.85	2008年7月24日、6.55ドルへ引き上げ予定 2009年7月24日、7.25ドルへ引き上げ予定
テネシー州	なし	
テキサス州	5.85	2008年7月24日、6.55ドルへ引き上げ予定 2009年7月24日、7.25ドルへ引き上げ予定
ユタ州	5.85	2008年7月24日、6.55ドルへ引き上げ予定 2009年7月24日、7.25ドルへ引き上げ予定
バーモント州	7.68	
バージニア州	5.85	2008年7月24日、6.55ドルへ引き上げ予定 2009年7月24日、7.25ドルへ引き上げ予定
ワシントン州	8.07	
ウェストバージニア州	6.55	2008年7月1日、7.25ドルへ引き上げ予定

(表 12 の続き)

ウィスコンシン州	6.50	
ワイオミング州	5.15	

出所：連邦労働省ホームページ等

(http://www.dol.gov/esa/minwage/america.htm)

表 13：州別最低賃金制度の特徴

	最低賃金額決定に関する特徴	適用範囲に関する特徴
アラバマ州	最低賃金に関する州法は存在しない。	
アリゾナ州	最賃額は毎年、生活コスト算出式に基づき増額される。	
アーカンソー州		州最低賃金の適用は、4人以上の従業員を雇用する事業主に適用
コロラド州	最低賃金額、超過勤務に関する規定は、小売業、サービス業、商業的支援サービス業、飲食料業、健康・医療業に適用される。	
コネチカット州	コネチカット州の最低賃金は、連邦最低賃金が州最低賃金を上回った場合に、自動的に連邦最低賃金額より0.5%高い水準に引き上げられる。	
デラウェア州	デラウェア州の最低賃金は、連邦最低賃金が州最低賃金を上回った場合に、自動的に連邦最低賃金額に置き換えられる。	
ワシントンDC	コロンビア区において、区域内の最低賃金が連邦最低賃金よりも低くなった場合、自動的に連邦最低賃金よりも1ドル高い水準に設定される。	
フロリダ州	最低賃金に関する州法は存在しない。	
ジョージア州	連邦最低賃金がジョージア州最低賃金を上回る場合、連邦公正労働基準法が対象とする被用者は、州法の適用対象外となる。	州最低賃金の適用は、6人以上の従業員を雇用する事業主に適用
ハワイ州	毎月2000ドル以上の報酬を得ている従業員は州最低賃金・超過勤務法の適用の対象外となる。 州別最低賃金額が連邦最賃額以下の場合、州別最低賃金法は公正労働基準法の対象被用者を適用除外としている。	
イリノイ州		州最低賃金の適用は、家族従業員を除く、4人以上の従業員を雇用する事業主に適用
インディアナ州		州別最低賃金法は公正労働基準法の対象被用者を適用除外としている。州最低賃金の適用は、2人以上の従業員を雇用する事業主に適用
アイオワ州	アイオワ州最賃は連邦最賃が高く設定された場合、自動的に連邦最賃額に置き換えられる。	
カンザス州		州別最低賃金法は公正労働基準法の対象被用者を適用除外としている。
ケンタッキー州	連邦最賃が州別最低賃金を上回った場合、州別最賃は連邦最賃が適用される。	
ルイジアナ州	最低賃金に関する州法は存在しない。	
メイン州	メイン州最賃は連邦最賃が高く設定された場合、自動的に連邦最賃額に置き換えられる。ただし、差額が1ドル未満の場合は除く。	
メリーランド州	メリーランド州最賃は連邦最賃が高く設定された場合、自動的に連邦最賃額に置き換えられる。	
マサチューセッツ州	マサチューセッツ州最賃は連邦最賃が同額または高く設定された場合、自動的に連邦最賃額よりも10セント高い額に設定される。	
ミシガン州	州別最低賃金額が連邦最賃額以下の場合、州別最低賃金法は公正労働基準法の対象被用者を適用除外としている。	州最低賃金の適用は、2人以上の従業員を雇用する事業主に適用
ミネソタ州	規模の大きな事業主（625000ドル以上）＝6.15ドル 規模の小さな事業主（625000ドル未満）＝5.25ドル	
ミシシッピ州	最低賃金に関する州法は存在しない。	
ミズーリ州	州最低賃金は1月1日から開始され、毎年1月1日に調査される生活費要因によって引き上げ、引き下げされることになる。	連邦法で適用除外としている労働者に加えて、州法は50万ドル未満の年商・事業規模の小売・サービス業の従業員。
モンタナ州	最低賃金は毎年9月30日に生活費調整が行われ次の年の1月1日に再設定される。	

(表 13 の続き)

ネブラスカ州		州最低賃金の適用は、4人以上の従業員を雇用する事業主に適用
ネバダ州	事業主が従業員の健康保険制度がある場合、基本時給賃金は5.30ドルに据え置かれる。	
ニューハンプシャー州	ニューハンプシャー州最賃は連邦最賃が高く設定された場合、自動的に連邦最賃額に置き換えられる。	
ニューヨーク州	ニューヨーク州最賃は連邦最賃が高く設定された場合、自動的に連邦最賃額に置き換えられる。	
オハイオ州		州別最低賃金法は公正労働基準法の対象被用者を適用除外としている。
オクラホマ州	1つの事業所につき10名以上のフルタイム従業員で、あるいは従業員数にかかわらず10万ドル以上の年間売り上げがある企業が適用対象となる。 オクラホマ州最賃法は現在は最低賃金額の規定を含んでいなく、連邦最賃が適用される。	州別最低賃金法は公正労働基準法の対象被用者を適用除外としている。
オレゴン州	2004年1月1日から毎年、最低賃金額をインフレに連動するようになった。インフレ率は連邦政府による市平均消費者物価指数(都市部消費者)を使って計算される。決定額と物価は5セント単位の誤差に設定される。	
サウスカロライナ州	最低賃金に関する州法は存在しない。	
テネシー州	最低賃金に関する州法は存在しない。	
テキサス州	テキサス州最賃法は現在は最低賃金額の規定を含んでいなく、連邦最賃が適用される。	州別最低賃金法は公正労働基準法の対象被用者を適用除外としている。
ユタ州	ユタ州最賃法は現在は最低賃金額の規定を含んでいなく、連邦最賃が行政的手続きにより適用される。	州別最低賃金法は公正労働基準法の対象被用者を適用除外としている。
バーモント州	バーモント州最賃は連邦最賃が高く設定された場合、自動的に連邦最賃額に置き換えられる。 2007年1月1日から毎年、最低賃金額を5%あるいは消費者物価指数上昇割合分引き上げられる。ただし、この数値は市の平均値であり、季節調整前のものである。	州最低賃金の適用は、2人以上の従業員を雇用する事業主に適用
バージニア州	バージニア州最賃法は現在は最低賃金額の規定を含んでいなく、連邦最賃が適用される。	州最低賃金の適用は、4人以上の従業員を雇用する事業主に適用 州別最低賃金法は公正労働基準法の対象被用者を適用除外としている。
ワシントン州	2001年1月1日から毎年、最低賃金額をインフレに連動するようになった。インフレ率の計算には平均消費者物価指数が用いられる(前年の都市部賃金労働者、事務労働者のデータ)	
ウェストバージニア州		州最低賃金の適用は、6人以上の従業員を雇用する事業主に適用

出所：連邦労働省ホームページ等

(http://www.dol.gov/esa/minwage/america.htm)

第3章 フランスの最低賃金制度

1 最低賃金制度

(1) 制度の歴史、経緯

「スミック (SMIC)」という略称でフランス人の日常生活に定着している最低賃金の始まりは1950年に遡る。この年の2月11日の法律（「団体協約および労働争議の解決手続きに関する法律」）は賃金に関する自由交渉の原則を謳ったが、同時に、賃金は「業種間保証最低賃金（Salaire minimum interprofessionnel garanti : SMIG）を下回ってはならないと定めた。このSMIGこそがSMICの前身にあたる。SMIGの水準を決定するのは大臣会議（閣議）のデクレによるとされた。これは賃金の決定が労使間の自由な交渉に委ねられるとしても、政府には最低賃金を保証する責務が残されるとの考え方が基本にあったからである。しかし、SMIGは諸賃金の水準や賃金ヒエラルキーを設定することまでは目的としなかった。あくまでもSMIGはソーシャルミニマムを保障するものであり、それゆえ実際の生活費の違いを理由として額には居住地域によって差がつけられたのである。

SMIG導入の年には朝鮮戦争が勃発した。原料価格はまたたく間に高騰し、消費者物価も急上昇した。その結果、1952年7月18日の法律により、SMIGを物価変動に応じて自動的に調整する仕組みが採用された。以降、物価上昇率が5%を超える度にSMIGは見直されることになった。ただしSMIGの見直しは最低4ヶ月の間隔を置くこととされた。

その後、SMIG改定によるインフレ効果を和らげるために、1957年6月16日の法律でSMIGの引上げは物価上昇率が2%を超える度に行うと改められた。また同法では、政府がデクレによりSMIGの額を決定する際に、国民所得も考慮のうちに含めるべきとした点が注目される。もっとも、その後もしばらくはSMIGの購買力はほとんど上がらないままだった。

1968年5月に起こったいわゆる「五月革命」が最低賃金制度に決定的な転機をもたらすことになる。かつてない規模に拡大したゼネストを受けて、政府と労使の間では「グルネル協定」をめぐって協議がなされたが、そのなかでSMIGを35%引き上げることがまず決められたのである。そして1970年1月2日の法律でSMIGはSMIC（「業種間一律スライド制最低賃金（Salaire minimum interprofessionnel de croissance）」）に取って代わられることとなった。これは「G」から「C」への単なる呼称の変化にとどまらない、最低賃金の概念そのものの変化を伴った。SMIGが被用者に最低限の生活を保証することだけを目的としていたのに対し、SMICは最低賃金層に国全体の経済発展の果実が配分されるようにすることもその目的に含むことが明示された。それは最低賃金見直しの方法の変更に具体的に現れた。すなわち、SMIC引上げの際には、物価上昇だけでなく、平均賃金の上昇も考慮されることになったのである。当時の立法者は、SMICを梃子に賃金格差の拡大を阻止することを明確に意図していた。

実際、SMICの導入により、最低賃金の購買力は平均賃金のそれとの差を徐々に縮めていった。特に、1972年から1975年にかけてSMICは大幅に引き上げられ、その購買力は28.6%も

上昇した（同時期の平均賃金の購買力の伸びは+17.5%）。その後、1970年代末にはSMICの伸びは抑えられたが、1981年にミッテラン大統領が就任すると、SMICは直ちに10%引き上げられた。

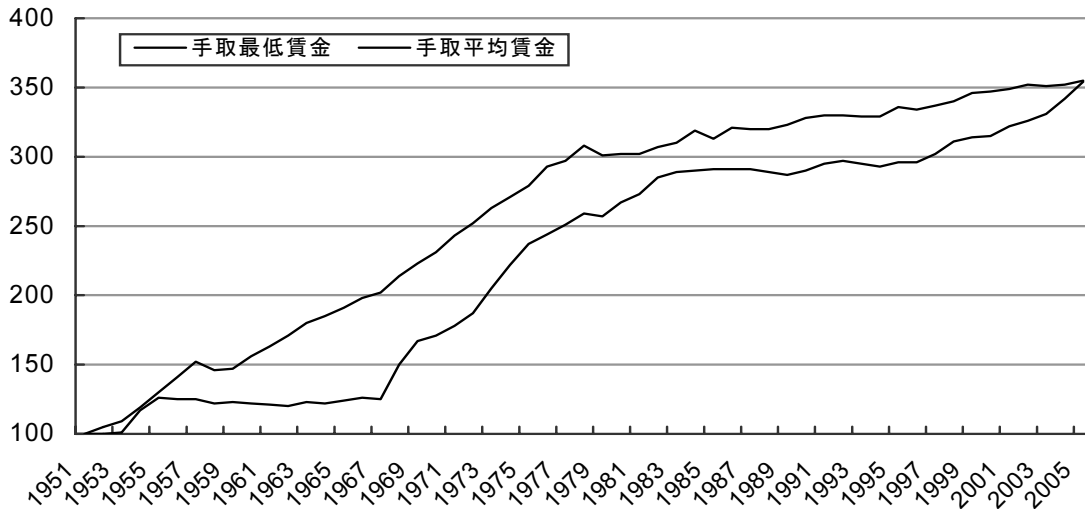
その後、政府の政策がインフレ抑制へと転換されると、1990年に至るまでSMICの上昇率はかなり低く抑えられ、最低賃金雇用者の購買力は伸び悩んだ。1990年代の初めになってようやく、SMICの水準での雇用については諸社会保険料の使用者負担分を軽減する措置がとられたことで、SMIC上昇が再び容認されるようになった。

1990年代末になると、今度はオーブリ法による時短の進行がSMICのメカニズムに支障をきたすことになった。35時間制の原則は、それまで39時間労働していた者の給料をそのままに労働時間を35時間に減らすというもので、それは最低賃金労働者についても同じであった（従業員20人未満の中小企業を除く）。これはSMICを11%上昇させることになり、それを一度に吸収するのは不可能であった。しかも、すべての企業が同時に35時間制へと移行したわけではなかった。そこで、政府は2002年まで毎年7月1日に新たなSMICを設定するという不規則なシステムを採用することを余儀なくされた。その結果、2002年には、オーブリ法以前から存在していたSMICの他に5つの異なるSMICが並存する状況が生じたのである。そのため、最低賃金労働者とひとくちに言っても、実際の賃金額にはばらつきが生じていた。

2002年のフィヨン法によってこの状況に解決が図られることになった。3年の時間をかけて複数あるSMICを単一のSMICへとそろえることが決められたのである。そして2005年7月1日にすべてのSMICは一時間当たり8.03ユーロという額に収斂した。

2007年7月1日、サルコジ大統領に代わって初めてのSMIC見直しでは、政府の自由裁量による後押し分はなく、引上げは法定分に限られた。

平均賃金と最低賃金の購買力の推移（1951=100）



出所：Insee（フランス国立統計経済研究所）

(2) 最低賃金の決定方式・決定基準

フランスにおいて最低賃金（SMIC）は時間給として設定される。その決定には、以下に挙げる三つのメカニズムが働く。

① 物価スライド制

直近のSMIC改定時からの消費者物価上昇率（タバコを除く）が2%を超えた場合、当該消費者物価指数公表の翌月1日にSMICは物価上昇分だけ自動的に引き上げられる（労働法L. 141-3条）。

② 国の経済成長とのリンク

SMICは毎年7月1日に、団体交渉全国委員会（Commission nationale de la négociation collective）による答申の後に、大臣会議（閣議）のデクレによって改定される。その際に、SMICの購買力の上昇率は労働者（ブルーカラー）基本時給の購買力の上昇率の半分を下回ってはならないとされている（労働法L. 141-5条）。

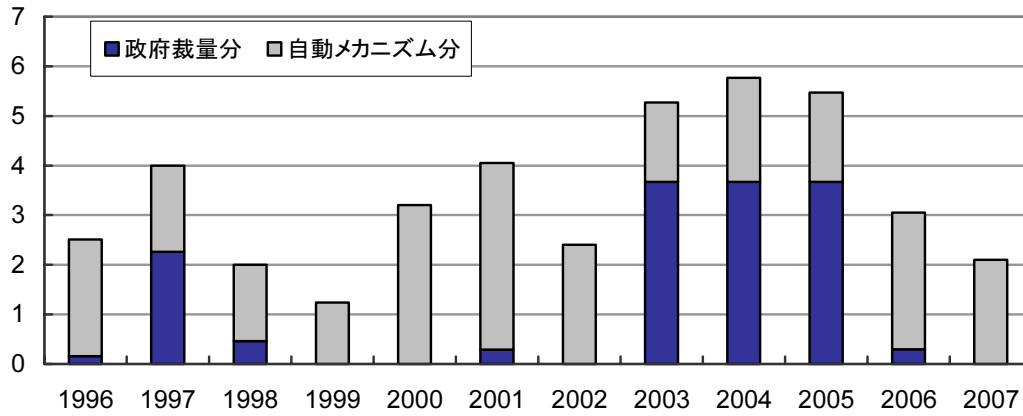
③ 政府裁量

政府は、年度中あるいは毎年7月1日のSMIC改定の際に、上記①②のメカニズムから算定される率を超えてSMICを引き上げることができる。これは政府による「後押し分（coups de pouce）」と呼ばれるものである。

1997年以降は、インフレ率が低く推移してきたため、SMICの引上げは年一度、毎年7月1日にこれら三つの要素を合わせて実施されてきた。具体的には、前年5月比の消費者物価上昇率をA、前年3月比の労働者（ブルーカラー）基本時給購買力上昇率をB、政府裁量を α とすると、SMICの改定率は次のように表される。

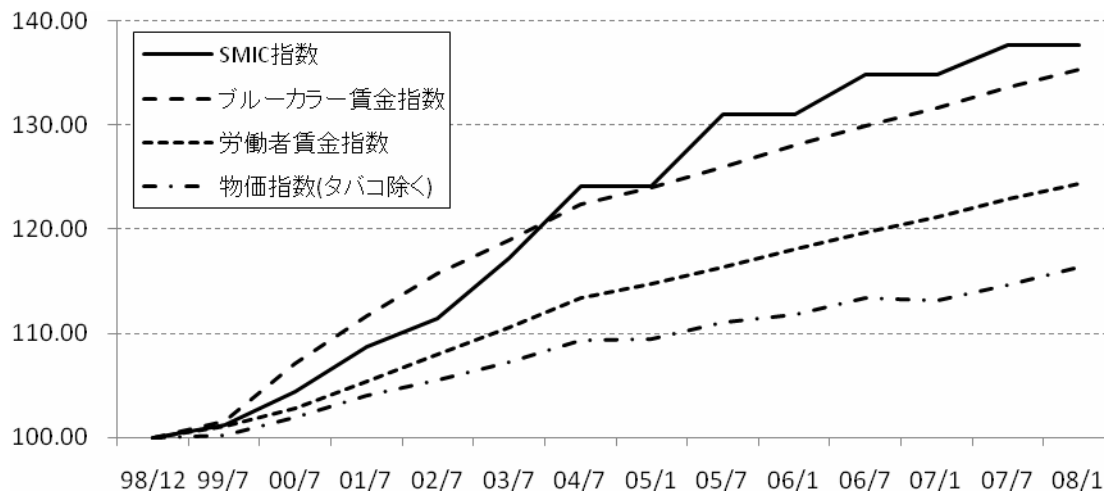
$$\text{SMIC 改定率} = A + 1/2B + \alpha$$

毎年7月1日 SMIC 改定率の推移 (%)



出所：Dares（仏雇用省調査統計局）

SMIC 指数及びその他諸指数の推移（1998年12月=100）



出所：Dares（仏雇用省調査統計局）

(3) 最低賃金額

SMICは2007年7月1日現在8.44ユーロである。これは諸社会保険料控除前の賃金である。週35時間労働の場合、SMICは月給で1,280.07ユーロとなる。この額はフランス全土で一律である。

1998年以降のSMIC額の推移は以下の表の通りである。

SMIC 額の推移（毎年7月1日改定分）

単位：ユーロ

	時給	月給①（月 151.67 時間労働）	月給②（月 169 時間労働）
1998	6.13		1035.97
1999	6.21		1049.49
2000	6.41		1083.29
2001	6.67		1127.23
2002	6.83		1154.27
2003	7.19		1215.11
2004	7.61		1286.09
2005	8.03	1217.88	1357.07
2006	8.27	1254.28	
2007	8.44	1280.07	

出所：Insee

(4) 最低賃金の範囲

被用者が賃金として受け取るものの総体のうちには、最低賃金を構成するものとしなないものがある。原則として、最低賃金と見なされるのは、一時間の実働に対する報酬で、賃金を補完する性格を有する現物給付や種々の加算分もそれに含まれる（労働法D.141-3条）。したがって、直接的に労働の対価でないものは最低賃金には含まれない。

最低賃金に含まれるものと含まれないものを大まかに区分すると以下の通りとなる。

最低賃金に含まれる・含まれない賃金の範囲

含まれるもの	含まれないもの
<ul style="list-style-type: none"> - 基本給 - 現物給付 - 時短にともなう補償 - 給料を補足する性格をもつ種々の加算分（ボーナス、諸手当、実際の支出に相当しない経費精算分など） - チップ、心付け、売上歩合など - 生産高または生産性にともなうボーナス（個人あるいはチーム） - 年末手当 - 休暇手当 - 多目的手当 	<ul style="list-style-type: none"> - 被用者によって負担された経費の精算分 - 業務の遂行のために被用者によって支出される費用を埋め合わせることを目的とした一括手当（弁当手当、道具手当、汚染手当、移動手当など） - 残業にともなう賃金割増分 - 日曜出勤、休日出勤、夜勤にともなう賃金割増分 - 勤続手当、精勤手当 - 地理的事情にともなう諸手当（島、ダム、工事現場） - 特殊な労働条件にともなう諸手当（危険、寒冷、不衛生） - 企業全体の生産高、生産性、業績にともなう集団的な手当 - 通勤手当

(5) 最低賃金の適用

民間セクターの雇用者で、18歳以上であれば、職業や企業規模に関係なく、一様にSMICが適用される。これは、家庭内労働者、ビルやアパートの管理人、在宅労働者、家事補助者などについても同じである。また、公共セクターの雇用者でも、私法に定める条件で労働する者（嘱託、臨時職員など）についてはSMICが適用される。

一方、労働時間を把握することができない雇用者についてはSMICは適用されない（ある種の販売外交員など）。

(6) 最低賃金の減額適用

以下の雇用者については、SMICの減額適用が可能となる。

- ① 18歳未満の雇用者で、当該業種における職歴が6か月に満たない者。この場合の減額率は、雇用者が17歳未満であれば20%、17歳以上18歳未満であれば10%となる。ただし、このケースでのSMIC減額適用はまれである。
- ② 見習契約による若年雇用者および職業化契約（Contrat de professionnalisation）¹による若年雇用者。見習契約の場合、減額率は年齢と契約経過年数により22%から75%の間となる。職業化契約の場合、減額率は年齢と職能・資格により20%から45%の間となる。ちなみに2007年12月現在、見習契約と職業化契約による若年雇用者数はそれぞれ約41万6,000人と17万3,000人である。

(7) 罰則・履行確保措置

SMICを下回って賃金を支払った使用者は、第5級の違警罪（contravention）に相当する罰金刑に処せられる。すなわち、最低賃金違反は被用者ひとりにつき1,500ユーロの罰金となる。

労働関連の法令の遵守は、一般に労働監督局（Inspection du travail）の取締りの対象となる。2005年の統計を見ると、労働監督局は9万42の事業所に対して総計21万6,892回の取締りを実施し、全部で73万6,203件の法令違反を確認した。そのうちSMICに関する法令違反は424件で、労働監督局はさらにそのうちの19件についてのみ調書を検察側に送る措置をとった。また、拡張団体協約に定められた最低賃金に関する条項違反は453件確認されていて、そのうち労働監督局が調書を検察側に送ったものは33件となっている。

¹ 職業資格の取得を目指す16～25歳の若年者、26歳以上の求職者が、就業期間を通して希望する職業訓練を受けるもの。対象者は、事業主との間で雇用契約を締結し、その上で職業訓練機関等と訓練協定を結び、訓練を受ける。（出所：厚生労働省「2005～2006年 海外情勢報告」）

2 最低賃金の状況

(1) 最低賃金労働者の実態

フランス労働省によると、農業部門を除く民間セクターの雇用者1,559万人（派遣・臨時労働者を除く）のうち、2007年7月1日現在賃金がSMIC水準にある労働者（以下、「SMIC労働者」という。）は201万人（12.9%）である。そのうちパートタイムの雇用者は87万人で、パートタイマー全体に占めるSMIC労働者の割合は30.5%となっている。また企業規模別に見ると、SMIC労働者は中小企業に多い。従業員10人未満の企業におけるSMIC労働者は86万人で、これはこの企業層の雇用者全体の28.7%に達している。いっぽう従業員500人以上の企業では、SMIC労働者の割合は5.5%に止まっている。

企業規模別に見る SMIC 労働者数

従業員数	2007				2006		2005	
	全体		パートタイマー*		全体		全体	
	数	割合%	数	割合%*	数	割合%	数	割合%
1-9	86 万人	28.7	37 万人	44.7	93 万人	30.8	107 万人	32.7
10-19	17 万人	13.4	6 万人	24.6	19 万人	15.0	25 万人	17.4
20-49	27 万人	14.3	11 万人	33.0	31 万人	15.8	32 万人	16.4
50-99	15 万人	13.3	6 万人	33.6	17 万人	14.3	18 万人	15.2
100-249	15 万人	9.6	5 万人	22.8	17 万人	11.9	17 万人	11.9
250-499	10 万人	8.3	4 万人	25.3	11 万人	10.4	10 万人	9.8
500≦	31 万人	5.5	18 万人	20.2	39 万人	7.7	39 万人	7.7
計	201 万人	12.9	87 万人	30.5	227 万人	15.1	248 万人	16.3

* パートタイム従業員全体に占める SMIC 労働者の割合

（母数は見習い、公務員、農業部門、派遣・臨時労働、家庭内労働を除く雇用者の全体）

出所：Dares

これらの数字の他に、Insee（国立統計経済研究所）の賃金分布調査をもとにして、仏雇用省はフランスの雇用者全体のなかでSMIC労働者がどのくらいいるかの推測値も示している（下表）。これには公共セクターも含まれているが、公務員には元来SMICは適用されない。しかし同セクターでも9.4%の雇用者は賃金がSMICと同程度である。この推測値によれば、2007年7月1日現在、SMIC労働者の総数は309万人に上る。

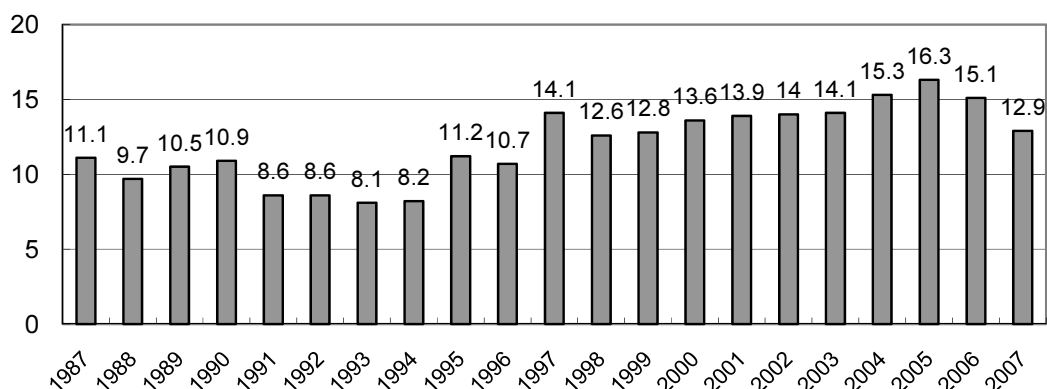
フランスにおける SMIC 労働者総数（2007年7月、推測値）

	雇用者数	SMIC 労働者の割合	SMIC 労働者数
民間企業（非農業、除派遣）	1559 万人 x	12.9% =	201 万人
派遣・臨時労働	72 万人 x	16.5% =	12 万人
農業	33 万人 x	31.3% =	10 万人
家庭内部門	71 万人 x	43.2% =	31 万人
国・地方自治体・公立病院	585 万人 x	9.4% =	55 万人
計			309 万人

出所：Dares、Insee

民間企業におけるSMIC労働者の割合は、2006年の15.1%から2007年には12.9%と大幅に下がっていることが分かる。これは2007年7月1日のSMIC改定率が2.1%と、2006年の3.05%に比べて低かったことが理由として考えられる。また、当局の奨励によって、業界ごとの賃金交渉が活発化の兆しを見せていることも、SMIC労働者の割合を押し下げる要因のひとつとなっている。

民間企業におけるSMIC労働者の割合の推移（各年7月1日時点）



(非農業、除派遣)

出所：Dares

業種別に見ると、商業では53万4,000人がSMIC労働者で、これは同業種の雇用者全体の17.5%に相当する。また、対人サービス業（家庭内部門を除く）のSMIC労働者は43万3,000人で、同業種の雇用者全体の30.5%を占めている。SMIC労働者の約半数（48.1%）がこれら二業種に集中している。

業種別 SMIC 労働者割合（2007 年 7 月 1 日、％）

	2007	
	全体	パートタイマー*
農産物加工業	20.0	50.1
消費財産業	10.2	17.1
自動車産業	1.3	3.9
設備財産業	3.7	11.5
中間財産業	8.6	19.0
エネルギー	0.4	0.3
建設業	10.7	25.2
商業	17.5	33.3
-自動車修理業	10.6	32.6
-卸売業	8.9	22.0
-小売業・修理業	24.5	35.1
輸送業	5.7	14.2
金融業	2.0	5.3
不動産業	13.8	25.2
対事業所サービス業	13.5	37.4
-郵便・電信電話	0.9	2.2
-コンサルタント	7.2	24.3
-オペレーション	30.5	52.1
-研究開発	1.0	1.5
対人サービス業	30.5	46.9
-ホテル・飲食業	40.8	60.4
-リクリエーション・文化・スポーツ	7.0	11.6
-個人サービス	28.3	40.0
教育・保健・社会活動	9.4	15.8
自発的結社	10.7	18.9
計	12.9	30.5

* パートタイム従業員全体に占める SMIC 労働者の割合

出所：Dares

続いて、個々の SMIC 労働者の属性について見ておく。まず、男女別では、SMIC 労働者の約 55％は女性が占めており、また、女性の雇用者全体に占める SMIC 労働者の割合は 21.5％と、それは男性雇用者の場合の約 2 倍となっている。すなわち、男性よりも女性の方が SMIC で働く可能性が著しく高いといえる。

男女別 SMIC 労働者の分布と割合（2002 年、％）

	SMIC 労働者の分布	全雇用者中の割合	パートタイム雇用者中の割合
男性	45.3	10.4	25.0
女性	54.7	21.5	34.1

民間企業（農業部門除く）

出所：Insee、Dares

年齢層別に見ると、若年者で SMIC 労働者の割合が高く、25 歳未満の全雇用者のうち 30.4％は SMIC 労働者である。また、同年齢層のパートタイム雇用者に限って見ると、実にその半数近く（45.3％）が SMIC 労働者である。

年齢層別 SMIC 労働者の分布と割合（2002 年、％）

	SMIC 労働者の分布	全雇用者中の割合	パートタイム雇用者中の割合
25 歳未満	14.7	30.4	45.3
25-29 歳	14.6	16.7	36.2
30-39 歳	28.1	13.4	28.4
40 歳以上	42.6	12.4	29.0

民間企業（農業部門除く）

出所：Insee、Dares

次に、SMIC 労働者の職業的状況についてみていく。まず、雇用契約に関しては、有期雇用契約（CDD）による雇用者の三人にひとりが SMIC 労働者であるのに対し、無期雇用契約（CDI）による雇用者で SMIC 労働者であるのは 7 人にひとりである。

雇用契約別 SMIC 労働者の割合（2002 年、％）

	全雇用者中の割合	パートタイム雇用者中の割合
無期雇用契約（CDI）	13.6	29.7
有期雇用契約（CDD）	31.2	45.6

民間企業（農業部門除く）

出所：Insee、Dares

一般的に、勤続年数の経過とともに賃金は上昇する。従業員 10 人以上の企業について見ると、勤続年数が 10 年以上で賃金が SMIC の者の割合は 5.6％に過ぎない。しかし、SMIC 労働者の賃金はなかなか上がらないというのも事実である。従業員 10 人以上の企業の SMIC 労働者全体のうち、勤続年数 10 年以上の者が 26.1％を占めている。もっとも、勤続年数に応じて支払われる勤続手当は最低賃金には含まれていないので、これらの労働者の実際の収入は SMIC よりも多いと考えられる。

勤続年数別 SMIC 労働者の割合（2002 年、％）

	SMIC 労働者の分布	全雇用者中の割合	パートタイム雇用者中の割合
1 年未満	9.0	20.2	33.4
1-2 年	19.2	16.4	30.2
2-5 年	28.1	12.7	28.5
5-10 年	17.6	10.8	26.0
10 年以上	26.1	5.6	13.5

従業員 10 人以上の民間企業（農業部門除く）

出所：Insee

学歴の程度と SMIC 労働者の割合の間にも相関的関係があると思われる。SMIC 労働者の約 4 割は無学歴あるいは初等教育修了程度の者である。これに対して、何らかの高等教育の学位を有する雇用者のうち SMIC 労働者の占める割合は 2.4％に過ぎない。

学歴別 SMIC 労働者の割合（2002 年、％）

	SMIC 労働者の分布	全雇用者中の割合	パートタイム雇用者中の割合
無学歴・初等教育修了 (CEP)	39.5	19.0	32.9
中学修了 (BEPC)	8.7	13.2	29.1
職業高校修了 (CAP, BEP)	32.9	10.2	23.3
バカロレア (高校修了)	13.0	7.7	19.7
高等教育修了	5.9	2.4	8.2

従業員 10 人以上の民間企業（農業部門除く）

出所：Insee

最後に、SMIC 労働者の国籍についてみていく。フランス人に比べて外国人は約 2 倍の確率で SMIC 労働者となる。しかし、これは直接的には外国人の職能・資格と仕事の特性によるところが大きいと考えられる。

国籍別 SMIC 労働者の割合（2002 年、％）

	SMIC 労働者の分布	全雇用者中の割合	パートタイム雇用者中の割合
フランス人	91.0	9.5	22.1
外国人	9.0	17.8	36.8

従業員 10 人以上の民間企業（農業部門を除く）

出所：Insee

(2) 最低賃金と平均賃金の比較

2006 年にフランスの民間企業（半官半民企業を含む）においてフルタイムで就労する者の平均月給は額面で 2,583 ユーロであり、諸社会保険料徴収後の手取額では 1,941 ユーロであった。これは SMIC と比べると、額面で約 2.1 倍であり、手取額で約 2.0 倍である。

2005 年と比べると、消費者物価指数の上昇分を差し引いた平均月給の実質的な伸び率は額面では 1.0％、手取額では 0.4％であった。これに対して、SMIC の実質伸び率は額面で 2.6％、手取額で 2.4％となっている。

フランスにおける職種別・性別平均月給（ユーロ）

	平均月給（額面）		平均月給（手取）			分布（％）*		
	2005	2006	実質伸び率（％）	2005	2006	実質伸び率（％）	2005	2006
全体	2516	2583	1.0	1903	1941	0.4	100.0	100.0
管理職	5051	5174	0.8	3777	3855	0.5	16.2	16.3
中間職	2552	2627	1.3	1926	1966	0.5	24.8	24.5
事務職	1751	1791	0.7	1340	1361	0.0	22.9	22.8
労働者	1839	1884	0.8	1403	1423	-0.2	36.0	36.3
男性全体	2690	2759	0.9	2036	2076	0.3	100.0	100.0
管理職	5367	5505	0.9	4018	4112	0.7	18.3	18.3
中間職	2676	2754	1.3	2023	2066	0.5	22.8	22.6
事務職	1809	1849	0.6	1398	1416	-0.3	11.3	11.2
労働者	1882	1931	1.0	1436	1457	-0.1	47.6	47.9
女性全体	2187	2251	1.3	1650	1686	0.6	100.0	100.0
管理職	4174	4282	1.0	3105	3161	0.2	12.3	12.7
中間職	2369	2437	1.2	1780	1817	0.5	28.5	28.2
事務職	1723	1764	0.7	1312	1336	0.2	44.7	44.6
労働者	1577	1598	-0.3	1204	1211	-1.0	14.5	14.6
SMIC	1186	1236	2.6	933	970	2.4	-	-

民間企業（半官半民企業を含む）

* 分布は実労働時間数による

出所：Insee、DADS（年次社会データ申告）

(3) 最低賃金と一般賃金の分布状況

2006年にフランスの民間企業（半官半民企業を含む）においてフルタイムで雇用される者のうち、10％は手取り月給が1,060ユーロ（D1）に満たなかった。一方、賃金ヒエラルキーの最上位10％では手取月給が3,084ユーロ（D9）を超えている。このD1とD9の格差は2.9倍で、2005年と比べて広がってはいない。なお、手取月給のメディアン値は1555ユーロである。

フランスにおける賃金の分布（ユーロ）

	全体		男性		女性	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
D1	1040	1060	1080	1099	985	1005
D2	1162	1186	1210	1232	1094	1119
D3	1272	1297	1328	1353	1186	1211
D4	1391	1417	1454	1480	1285	1311
メディアン値	1529	1555	1598	1625	1403	1429
D6	1699	1727	1781	1809	1552	1579
D7	1926	1957	2036	2067	1745	1776
D8	2286	2324	2449	2487	2011	2051
D9	3032	3084	3312	3363	2528	2585
D9/D1	2.9	2.9	3.1	3.1	2.6	2.6

民間企業（半官半民企業を含む）

出所：Insee、DADS

(4) SMIC 労働者の実収入

前述のように、労働者が受け取る報酬のすべてが最低賃金の算出に含まれるわけではない。特に、勤続手当、雇用の特性に由来する諸手当、残業に伴う賃金割増分は、最低賃金には含まれないが報酬の重要な部分を構成することがある。その場合、SMIC労働者でも、全報酬を時間当たりで見るとSMICを上回ることになる。実際のところ、ひとくちにSMIC労働者といっても、その実収入にはかなりの幅がある。2002年には、SMIC労働者の26%が時給に換算してSMICの1.3倍(1.3SMIC)を超える報酬を得ていた。

特殊な労働条件や労働時間編成を背景として、諸手当はいくつかの業界で特に多い。自動車産業、輸送業、金融業では、SMIC労働者のうち10人に約4人が実際には1.3SMICを超える報酬を得ている。一方、商業、不動産業、消費財産業、対事業所サービス業ではその比率は4人に1人に下がる。さらにホテル・飲食業では、実収入が1.3SMICを超えるのは、SMIC労働者の7人に1人である。

また年齢層別に見ると、若年者が得る諸手当は相対的に少ない。25歳未満のSMIC労働者のうち、実収入が1.3SMICを超えるのは5人にひとりに満たない。逆に、中高年者は勤続手当を得ていることが多い。

性別で見ると、女性のSMIC労働者のうち実収入が1.3SMICを超えるのは五人にひとりであるのに対し、男性ではその比率は三人にひとりとなる。これには、女性の雇用が諸手当の少ないサービス業に多いことが要因として考えられるが、それを考慮した上でも、女性のSMIC労働者は報酬に関して男性よりも不利な状況に置かれていると言わざるを得ない。

(5) 低賃金を対象とする諸社会保険料軽減措置

現在、SMICの1.6倍(1.6SMIC)を超えずに支払われる賃金については、諸社会保険料(疾病、老齢、労災、家族手当等)の使用者負担分が軽減されている。これは週35時間労働制の一般化によって高い方へと揃えられた最低賃金による労働コストの上昇を緩和するべく、2003年7月に導入された措置で、当時の労働大臣の名前を取って「フィヨン軽減」と呼ばれる。

当軽減措置は、企業規模に関係なくあらゆる企業に適用されるが、軽減率は企業規模によって異なる。従業員20人以上の企業の場合、軽減率は最高26%で、賃金が1.6SMICの場合に軽減率はゼロとなる。従業員20人未満の企業の場合では、軽減率は最高28.1%となる。

2005年には、このフィヨン軽減による諸社会保険料軽減分は総額で約170億ユーロに上った。

(6) SMICと協約最低賃金

業界ごとの団体協約はそれぞれ賃金表を設定している。理論上、協約最低賃金はSMICを下回ることがある。しかし、その場合でも、雇用者には最低限SMIC相当の報酬を支払わなけれ

ばならない。

協約最低賃金がSMICを下回る理由としては、当該業界における賃金交渉が構造的に滞っているか、直近のSMIC改定によって賃金表の下層がSMICに追いつかれてしまうことが考えられる。

2005年3月、労働大臣は団体交渉全国委員会（CNNC）の賃金小委員会で、協約最低賃金とSMICの逆転を是正するべく、業界ごとの賃金表を底上げするための行動計画を策定することを提案した。そしてその前段階として、2005年12月に協約最低賃金の現況に関する最初の調査が実施された。それによれば、建設・金属部門を除いた一般部門158業界中、60の業界でSMICを下回る賃金階層が設定されていることが確認された。

2007年9月に実施された最新の調査でも、一般部門160業界（労働者総数905万人）のうち、依然として71業界（同370万人）でSMICを下回る賃金階層が設定されていることが判明している。その大半を占める53業界では、協約最低賃金がSMICを下回る理由はSMICと協約賃金の改定のタイミングの差によるものといわれる。2007年7月1日には、60%以上の業界で一時的にせよ少なくとも最低の賃金階層がSMICを下回るという事態が発生している。しかし、業界によっては協約中にSMICと最低賃金を連動させる条項を含んでいて、賃金表を迅速に改定することが可能になっている。労働大臣はこの種の条項を一般化するよう労使に働きかけている。一方、SMIC改定のタイミングと賃金交渉のスケジュールにずれが生じていることも当局は問題視している。

その他の18業界（労働者総数約100万人）では、協約最低賃金がSMICを下回る理由としてはさまざまな困難が挙げられる。厳しい国際競争などその業界に固有の事情や、職階表の不在、賃金交渉の永続的な難航などによって賃金表の改定が妨げられてしまっている。

3 最低賃金をめぐる最近の議論

OECDによれば、フランスの最低賃金の水準は先進諸国のなかでも高く、ルクセンブルグに次いで二番目となっている（2006年）。このことは、フランス国内でSMICに関して主に二つの観点から議論を呼んでいる。ひとつは、フランスでは最低賃金レベルの労働コストが高過ぎるのではないかという問題である。これは比較的単純な雇用の増進を阻み、失業悪化を招きかねないとの懸念につながっている。もうひとつは、社会の「SMIC化（smicardisation）」の問題である。すなわち、最低賃金が相対的に高いために、賃金がSMICに止まる者が増え、正常な賃金ヒエラルキーが形成されにくい状況が生まれているのではないかというものである。

OECDは最低賃金の手取分が平均手取給与に比べてどの程度かという数字を示しているが、それによるとフランスでは最低賃金の手取分は平均手取給与の55%（2006年）を超えていて、その比率はアイルランドとベルギーに次いで高い。しかし、それは直接最低賃金レベルの労働コストの高さを示すわけではない。事実、同じくOECDによれば、フランスでは低賃金につ

いて使用者の諸社会保険料負担を軽減する措置が取られているために、最低賃金の労働コストは平均労働コストの39%（2006年）に抑えられている。これはOECD諸国中でも真ん中くらいの水準となっている。

最低賃金が高いか安いかは、簡単に断言できたり比較できたりする問題ではない。最低賃金が実際の生活に足りているかは、個々の家族状況や諸手当受給の有無などにも左右されるだろう。また、最低賃金労働者がフランスで相対的に多いことは、必然的に賃金ヒエラルキーがなだらかになることを意味しない。経済学者のフィリップ・アシュケナジ（Philippe Askenazy）は、むしろ最低賃金が相対的に高く設定されている国で、賃金ヒエラルキーはよりはっきりと表れていると指摘する。これらの国では、最低賃金が低く抑えられれば、逆に過度の賃金格差が生じると考えられるのである。

2007年の大統領選挙でも、SMICは重要な争点のひとつとなった。なかでも社会党のロワイヤル候補はSMICを月額1,500ユーロに引き上げることを公約として掲げ、選挙後に自らその実現可能性については懐疑的だったと告白するという一幕もあった。しかし、現行のメカニズムに従えば、SMICが月額1,500ユーロに達するのはそう遠い話ではない。果たして、フランスの最低賃金はその目的に照らして適正に設定されているのか。何か問題はあるのか。改革の必要はあるのか。2007年5月に就任したサルコジ大統領もその問題意識を共有している。

そこで、フィヨン新政府は2007年12月に、首相府の下に設置されている「雇用指針評議会（COE）」に対してSMIC改革諸点の是非に関する諮問を行ったところ、同評議会は2008年2月に答申を出した。これがSMIC改革の当面の行方を示すものと考えられている。以下に主要なポイントについて整理しておきたい。

まずCOEは、SMICが基本的な国民コンセンサスの一部分となっていることを認め、その存在や単一性は不可侵であることを確認した。それゆえ、生活費の違いを反映して経済的には意味があるとしても、最低賃金額に地方によって差を付けることはSMICの基本的性格に反するものとして退けている。年齢や業種による額の差異も同じ理由でCOEは認めていない。

SMICの改定に関しては、COEは政府と団体交渉全国委員会（CNNC）が生産性の伸び、付加価値の分配、企業の競争力、近隣諸国における最低賃金の伸び、賃金と雇用の関係、物価上昇、賃金構造の変化等についてより確かな情報を得られるようにするべきだと述べている。そのために、専門家からなる委員会を設置することを提言した。この委員会が、関係部局や諸研究機関によって提供された確かな情報をもとに、毎年政府とCNNCに対して望ましいSMIC改定水準について意見を述べるようにするというのがCOEの考えである。そして政府は専門家委員会の意見とCNNC内での議論を踏まえて、最終的にSMIC改定率を決定する。

SMICの引き上げをインフレ率にスライドさせるという基本的メカニズムについては、COEはそれを維持する見解を示している。ただし、COEのメンバーの中には、INSEE（国立統計経済研究所）が発表する物価指数の正しさを疑問視する声や、この種の自動メカニズムが高インフレの際に引き起こしかねない物価・賃金スパイラルへの懸念もあるようだ。

最後に、毎年のSMIC改定日については、それを現行の7月1日から1月1日へと繰り上げることをCOEは提案している。その背景には、業界ごと、あるいは企業ごとの賃金交渉の大半が年初に実施されているという事情があり、SMICの改定日を早めれば、業界ごとの最低賃金を設定する際にその年のSMIC額を参照しやすくなるだろうというのがCOEの考えである。

<資料>

仏雇用指針評議会「Le SMIC」（2007年10月23日「雇用・購買力会議」資料）

仏雇用指針評議会「2007年12月20日の諮問に関する意見答申」（2008年2月6日）

仏労働省労働総局「Inspection du travail en France en 2005」

Philippe Askenazy, 《SMIC : questions-réponses (1) (2) 》, *laviedesidées.fr*(2008/03/31, 2008/04/15)

Sabine Bessière et Stéphanie Depil, 《Les salaires dans les entreprises en 2006 : une hausse modérée 》, *Insee Première*, n° 1174, janvier 2008.

Jean-Baptiste Berry, 《Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 2007 》, *Premières informations*, Dares n° 10-3, mars 2008.

Pierre Cahuc, Gilbert Cette et André Zylberberg, 《Pour un salaire minimum diversifié》, *Le Monde*, 12 février 2008.

Brigitte Roguet, 《Le coût de la politique de l'emploi en 2005 》, *Premières informations*, Dares n° 32-2, août 2007.

第4章 イギリスの最低賃金制度

1 最低賃金制度

(1) 制度（導入）の経緯、歴史¹

労使自治の原則が労使関係に浸透していたイギリスでは、政府による賃金政策は、あくまで労使間の合意による賃金決定を補完するためのシステムとして位置づけられてきた。その最初の形は、庶民院における1891年の「公正賃金決議」(Fair Wage Resolution)で、これは政府が民間から財・サービスの調達を行う際に、競争に参加する企業に対して当該産業における労使合意に基づく賃金水準か、もしこれがなければ、標準的な賃金相場の順守を求めるもの。またこれと並行して、より広範な最低賃金制度の設置に向けた取り組みが、社会改革論者のウェッブ夫妻を中心に1890年代から進められ²、その結果、1909年に産業委員会法が制定され、これに基づく産業委員会(Trade Boards：公労使三者構成)が、賃金水準が特に低い複数の産業部門に設置されるに至った。

一連の制度が対象としたのは、もっぱら低賃金かつ劣悪な労働環境に置かれた、いわゆる苦汗労働者だった。産業委員会は、これらの産業で適切な労使関係が醸成され、賃金交渉が自律的に行われるようになるまでの経過的なシステムとして考えられていたという。しかし、労働組合によるこれら産業の組織化は進まず³、結果として特に戦後、同種の組織の設置はむしろより多くの産業に拡大することとなった。1945年賃金審議会法により、賃金審議会(Wages Councils)と改称されたこれらの組織は、最低賃金額以外にも有給休暇や手当額の設定に関する提案の機能を新たに付与され、さらに1975年雇用保護法によって、審議会自体が「規制命令」を発することが認められるとともに、その命令は労働条件全般を対象とすることができるようになった。

最終的に、保守党政府によって93年に廃止されるまで、審議会の対象産業・職業分野における最低賃金を決定してきたが、その存在意義や実効性については従来から疑問の声もあった。一つには、設定される賃金水準が抑制される傾向にあったため、次第に平均的賃金と乖離したことがある。労働党政府は74～79年の制度改革において、賃金審議会から公益委員を除いた「法定合同産業審議会」(Statutory Joint Industrial Council)を設置するなど、労使による団体交渉を通じた賃金決定に移行するための措置を行ったが、普及しなかった。また、履行確保の措置が実質的にほとんど行われておらず、また罰則も事実上ほとんどなか

¹ 以下は、主に Coats (2007) 及び小宮 (2007a)、(2007b) および Brown (2005) による。

² オーストラリアで先んじて最低賃金制度が導入されていたことが、イギリスにおける導入を後押ししたという (Brown (2005))。なお当時は、i) 最低限の生活を営むために必要な水準の確保、ii) 男女の役割の別から、男性は家族の扶養を前提とした賃率、女性は単身の生活の維持に相応しい水準の賃率として、男女間に差をつけるべきことが主張されていた。

³ Coats (2007) によれば、当時の労働組合は、苦汗産業で組織化が進まなかった要因の一つとして、産業委員会あるいは賃金審議会による一定の賃金水準の保障がある場合、労働者の労働組合への加入のインセンティブが薄れるためと考えていた。このことが、最低賃金額の設定が実質的な賃金(賃上げ)の上限として働いてしまう可能性とあいまって、労組が最賃の制度化に反対する主な理由となった。

ったことも、同制度が存在感を主張できなかった理由だった。

79年に政権についた保守党政府は、86年に制度を改革し、賃金審議会提案の対象となる労働者のうち21歳未満を対象から除外、提案内容を単一の基本賃率のみとするなど、審議会の権限に大幅な制限を加え、続く93年に制度自体を全廃した。保守党政府は廃止の理由として、賃金審議会が労働者の賃金水準を彼らの限界生産性以上に引き上げているため、企業が雇用を削減せざるを得ない事態になっていることなどを主張した。この後、全国最低賃金制度が設置される99年までの間、政府による賃金規制のない時期が続き、この間、低賃金層の雇用者に占める比率は急速に増加したが、賃金審議会の廃止が低賃金層の雇用拡大に結びついたという明確な証拠は得られていないという。⁴

一方、労働組合側は70年代には、団体交渉の拡大が賃金審議会を代替すると考えており、全国一律に適用される制度は云うに及ばず、政府による賃金規制自体に懐疑的だった。これには、賃金審議会の決定する最低賃金額が甚だ低かったことや、履行確保の体制が不十分であったことなども一因といわれる。しかし80年代に入って、経済のサービス化や政府による反組合的政策の影響などから、労組が弱体化し、未組織の非正規労働者の増加にともない賃金格差が顕在化するなどの状況が発生していた。傘下の労働組合の間（特に、経済のサービス化で非正規労働者が増加する以前から賃金水準が低かった公共部門）には、すでに70年代から、既存の賃金決定システム（すなわち自律的労使交渉ならびに賃金審議会による規制）が低賃金部門における適切な賃金水準の確保のために機能していないとして、政府による介入を支持する産別もあったといわれるが、ナショナルセンターの英国労組会議（TUC）が、賃金審議会に関して従来の見解を訂正したのは82年になってからだ。機械工や運輸部門など、当時まだ相対的に強い交渉力を有していた傘下組織を中心に、多くの労働組合の間では政府による賃金規制に関して消極的な意見が未だ一般的だったという。ようやく86年に、これらの労組が従来の見解を転換したことを受けて、TUCは、全国的最低賃金の支持を公式に表明、労働党もこれを政策目標に掲げるに至った。

労働党は当初、最低賃金額を「所得の中央値の5割」で固定する方式を採用、92年の総選挙でもこれを主張したが、失業状況が悪化する中で、保守党の「最賃制度の導入は、雇用に対する悪影響を及ぼす」との主張や、広範な企業からの反対に効果的な反駁ができず、選挙にも敗北を喫した。当時、労働党の雇用担当広報官だったトニー・ブレア（94年に党首に選出）はこの結果をうけて、労使などのソーシャル・パートナーで構成される低賃金委員会の提案に基づいて最賃額の決定を行うシステムへの方針転換を決めた。TUCなどは「中央値の5割」方式にこだわったが、労働党の説得により最終的に支持にまわった。

97年に総選挙に勝利して、労働党政権が成立した後、最低賃金制度の根拠法にあたる1998年全国最低賃金法と、制度実施に関する具体的な規則を定める1999年全国最低賃金規則が相

⁴ Coats (2007)。なお、小宮 (2007a) によれば、当時、使用者団体の英国産業連盟 (CBI) も賃金審議会の廃止に反対していた。その理由は、審議会廃止により労使関係が悪化して労働者が過激な組合活動に走ることや、労組側が全国最低賃金法を支持することへの危惧だったという。

次いで成立、これに基づいて、イギリスでは初めて、全国・全産業一律に適用される全国最賃制度が99年4月より導入されることとなった。

Brown (2005) によれば、政府の最低賃金制度導入の意図は大きく二つある。ひとつはもちろん低賃金層の賃金水準の適正化により貧困問題に対応することで、これには93年の賃金審議会の廃止以降に低賃金層の賃金水準が顕著に低下し、賃金格差が拡大したことが重要な要因となっている。とりわけ、90年代までにかけて戦後最悪といわれるほど急速に増加した貧困家庭の児童⁵の問題が念頭に置かれていたという。同時に、財政上の問題も政府の制度導入の強い動機になっている。保守党政府が88年に、就労連動型の給付制度 (in-work benefits) として導入した家族税額控除 (Family Credit) は、一定時間以上の就業を条件に所得補助 (税還付) を行う制度で、貧困層の就労促進や貧困児童の問題を緩和する効果があったといわれる。しかし、賃金水準の下限が撤廃されたことにより、多くの雇い主が従業員の賃金を抑制して、この給付制度を最大限利用させるという傾向を生んだという。結果、受給者の拡大とともに、財政負担が急激に増加したため、妥当な水準の賃金の支払いを、応分の負担として企業に課すことが最低賃金制度導入の重要な目的として示された⁶。

新たな全国最低賃金制度は、原則ほぼすべての産業および地域を一律の最低賃金額でカバーし、また自営業者のうち従属的な就業形態の者も新たに適用対象に含める、といった適用範囲の広さにおいて、従前の賃金審議会制度と大きく異なる。

(2) 最低賃金の種類

現行の最低賃金制度は、22歳以上の労働者に適用される基本賃率 (adult rate) 以外に、基本賃率と同時に1999年から設置されている18～21歳向け (development rate) と、2004年に新たに設置された16～17歳向けの賃率の3種類で構成されている。⁷

⁵ 家計所得が平均の50%未満の家庭の児童の比率をみるもの。この比率は、60～70年代を通じて10%前後で安定していたが、90年代末には25%と著しく増加している。当時の財相であったブラウン現首相は、児童の貧困 (child poverty) の問題を重視していたという。

⁶ 労働党の1997年の総選挙のマニフェストは、賃金水準の下限を設定することの必要にふれ、納税者が間接的に企業を助成していることになる、社会保障給付費用40億ポンドの相当部分が、最賃制度の導入によって削減されるだろう、としている (小宮、2007b)。またBrownによれば、低賃金委員会における制度導入時の最賃額の提案に際しては、生活賃金としての賃金水準はさほど議論にならなかったという。これは、可処分所得の相当部分が、賃金所得以外の各種給付からきている点を考慮したことによる。また関連して、生活の維持に必要な賃金水準は、家族構成などによって様々に異なるため、一律に適用される最低賃金でその多様性に対応するのは難しいと考えられたことも一因となっている (Coats (2007))。

⁷ なおこれとは別に、農業労働者向けの最低賃金制度が1948年に導入され、現在も継続している。イングランドおよびウェールズ、スコットランド、北アイルランドの3地域がそれぞれ別途の制度を運用しているが、いずれも経験や資格、雇用契約上の職務等に基づいて賃率を設定するもの。例えばイングランド・ウェールズ地域の例では、6段階のグレードと、年齢区分等を併用したグレード制度を2007年から導入。適用する賃率は、最低グレード (Grade 1: Minimum Rate) で義務教育年齢以下の労働者に適用される2.76ポンドから、最高グレード (Grade 6: Farm Management Grade) で22歳以上の7.70ポンドまで19に分かれる。農業賃金委員会 (Agricultural Wages Board) が、賃金額を決定し、農業監督官 (Agricultural Inspector) が履行確保を行う。同制度は、全国最低賃金制度を下回ってはならないことが法律で定められている。

以下では、全国最低賃金制度を扱うこととするため、本制度については説明を割愛する。

(3) 根拠法令

最低賃金制度の根拠法は、1998年全国最低賃金法⁸（以下、1998年法）で、適用される労働者の範囲や賃率を決定する方法（政府の諮問機関である低賃金委員会の設置・運用やその責務・担当大臣の権限など）や履行確保の方法のほか、雇用主の運用上の義務、労働者による申し立てに関する手続きなどを定めている。

また1998年法2条の規定により、担当大臣が1999年最低賃金規則⁹（以下、1999年規則）を施行することを通じて制度が実施される。1999年規則には、最低賃金額や対象とする労働者の種類、異なる就業形態の労働者に対する最低賃金の計算方法や、雇用主に課される記録保持義務の詳細などが規定されている。毎年の最低賃金額の改定や、適用範囲・算定方法などに係る変更等は、1999年規則を改正する各年の規則の施行によって行なわれる。例えば、2007年7月に成立した2007年「1999年最低賃金規則」（改正）規則¹⁰には、2007年10月からの最低賃金額の改定のほか、最賃額の算定に際して、住居提供に係る費用徴収分として繰り込むことのできる上限額の改定などが盛り込まれている。

(4) 担当官庁機関

所管省庁は、法制度の策定・賃率の決定がビジネス・企業・規制改革省（Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform、旧貿易産業省）、履行確保などの実施が歳入関税庁（Her Majesty's Revenue and Customs、旧内国歳入庁）として分担されている。

(5) 決定方式

前述のとおり、低賃金委員会が、政府の諮問をうけて改定額やその他の制度改正を提案、これを踏まえて担当大臣が決定する。低賃金委員会は1998年法に基づいて設置され、時間当たりの最賃額のほか、参照期間¹¹の設定、最賃額算定の対象となる賃金の範囲、適用除外とすべき労働者の種類など、またこれ以外に大臣が必要と認めて諮問する事項の検討を行うべきことが定められている（5～6条）¹²。

委員は、委員長および委員8名の計9名で構成される。労使同数の規定はなく、1997年の発足時には公益委員の委員長以下、公益2名と労使各3名で構成されていたが、現在は、委

⁸ National Minimum Wage Act 1998

⁹ National Minimum Wage Regulations 1999, SI 1999/584

¹⁰ National Minimum Wage Regulations 1999 (Amendment) Regulations 2007, SI 2007/2318

¹¹ 支払われた賃金が最賃額の水準を満たしているかの算定に用いられる期間。通常は賃金が支払われる間隔を指し、一カ月を上限に、それより短い場合はその期間。

¹² 低賃金委員会は当初、臨時に設置された機関と位置付けられていたが、2001年から常設となり、より長期的かつ独自の調査等の実施が認められることとなった。

員長が使用者側から任命されている¹³。また、委員会が諮問に定められた期間内に最賃額を提案することができない場合、担当大臣が独自にこれを決定することができる（7条）。

(6) 決定基準

最賃額の決定基準に関する明確な法的規定はないが、1998年法は、低賃金委員会が「イギリス経済全体およびその競争力」への影響を考慮のうえ、提案を行うべきことを定めている（7条）。

低賃金委員会は担当大臣からの諮問をうけて、①制度導入以降の雇用・所得等に対する影響、また経済情勢・雇用状況・平均賃金の上昇率など②最賃の影響を受けやすい低賃金業種の企業へのアンケート調査および地方のヒアリング③外部に委託した研究の成果④政府・労使などの関係組織からの意見聴取などの結果をもとに、適切な改定額の提案のための検討を行う。

毎年の報告書では、最低賃金制度の所得水準、労働市場および企業に対する影響が分析され、生産性や労働時間、教育訓練の状況などに至るまで、広範な項目が考慮されている。報告書の記述などから、改定額の決定においてとりわけ重視されていると考えられるのは、雇用の増減や平均賃金額・中央値の伸び率、また物価上昇率などである。

なお、制度導入時の最低賃金額の設定にあたっては、新たな規制を課すことによる雇用への悪影響が最も懸念され、これを最小限に抑制することが目指された。このため、生計費などの観点ではなく、制度の導入が直接影響を及ぼしうる労働者の数と、平均賃金に対する比率が水準の設定において検討された¹⁴。

(7) 最低賃金額

1999年から2007年までの最低賃金額の推移は、次表のとおり。なおこの3月、2008年10月からの改定額が示された。新たな額は、22歳以上の基本賃率が5.73ポンド（21ペンス、3.8%増）、18～21歳向けが4.77ポンド（17ペンス、3.6%増）、16～17歳向けが3.53ポンド（13ペンス、3.8%増）。

¹³ なお、賃金審議会も公労使三者構成という点では同様だが、Coatsによれば、労使間で合意に至らない場合に事態を収める方法として、公益委員は使用者側に賛同することが専らだったという。現在の低賃金委員会の内部での議論については、議事録等は公表されていないが、BrownやCoatsをはじめ過去の委員が主張するところでは、委員はなべて協調的な関係にあったという。なお、これも法的規定に基づくものではないが、同じく委員を務めたMetcalfe（1999）によれば、委員はそれぞれの出身組織の利害を主張するのではなく、それぞれ公労使を代表する個人として委員会に参加していた。

¹⁴ Low Pay Commission（1998）。同報告書によれば、1997年春時点で、制度導入時の最賃額である3.60ポンド未満の21歳以上の労働者は237万人で、同年齢層の雇用者全体の11%だった。また、過去に有効だった最低賃金額として、賃金審議会が93年の廃止時点で設定していた低賃金業種における最低賃金額を参照、それ以降の賃金上昇率による98年時点の水準を3.72ポンドと試算している。

最低賃金額の推移（1999～2007年）

	16-17 Rate		Youth Development Rate (Age 18-21)		Adult Rate (Age 22 and over)	
	NMW	Change (%)	NMW	Change (%)	NMW	Change (%)
April 1999-May 2000	-	-	£3.00	-	£3.60	-
June 2000-September 2000	-	-	£3.20	6.7	£3.60	0.0
October 2000-September 2001	-	-	£3.20	0.0	£3.70	2.8
October 2001-September 2002	-	-	£3.50	9.4	£4.10	10.8
October 2002-September 2003	-	-	£3.60	2.9	£4.20	2.4
October 2003-September 2004	-	-	£3.80	5.6	£4.50	7.1
October 2004-September 2005	£3.00	-	£4.10	7.9	£4.85	7.8
October 2005-September 2006	£3.00	0.0	£4.25	3.7	£5.05	4.1
October 2006-September 2007	£3.30	10.0	£4.45	4.7	£5.35	5.9
October 2007-September 2008	£3.40	3.0	£4.60	3.4	£5.52	3.2

出典：National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2008 (Low Pay Commission, 2008)

(8) 適用範囲

1998年法1条1項によれば、最低賃金法の適用対象となる条件は、①労働者であること②英国国内で契約に基づいて就業していること¹⁵③就学年齢を超えていることで、基本的には一部の例外を除いて、国内で就業する全ての労働者に一律の最低賃額が適用される。

なお、イギリスの領海およびこれをまたぐ領域において雇用され、自然資源の採掘等に従事する（Offshore Employment）労働者にも適用される（1998年法42条）。なお、海員については、雇用が全くイギリス外のものであるか、または通常の居住場所がイギリスでない場合を除いて、適用が前提となる（同40条）。

(9) 適用除外・減額措置

政府のガイドラインによれば、正規労働者以外の適用対象労働者として、パートタイム労働者、臨時雇い労働者、短期契約労働者などが含まれるほか、派遣労働者、在宅労働者、出来高払い労働者（piecworker）のうち雇用契約下で就業していないため必ずしも同法の「労働者」の範疇に含まれない者についても、実態に応じてこれを労働者とみなし、適用対象とする（1998年法34～35条）。一方、適用除外となる労働者は、義務教育終了年齢前の労働者、「本来の」（genuinely）自営業者¹⁶、徒弟労働者の一部、住み込み語学学習者（au pair）、

¹⁵ DTI のガイドラインなどには、「合法的に」就業していること、との文言がみられるが、少なくとも1998年法や1999年規則の規定はこの点を明記していない。

¹⁶ 久保（2003）によれば、「本来の」自営業者とは、「あらかじめ定められた料金を受け取ることで、特定のサービスや任務を遂行するという契約のもとで働く者」のこと。具体的には、歳入関税庁に「自分の収支を提出し、税金や国民保険料の支払いを自分の勘定として支払い、付加価値税（VAT）を登録し、仕事に必要な道具や設備を自分で所有し、いかなる他の個人からも命令や指導される立場にない者」を指す。

軍隊従事者（防衛省の雇用者を除く）、慈善団体やコミュニティの設置した住民団体等のボランティア団体（voluntary organisations）など¹⁷で働く労働者（voluntary worker）など。また、就業する船の漁獲量に応じて報酬が支払われる漁師や、囚人等も適用除外となる。

徒弟労働者については、①19歳未満②19歳以上で、徒弟期間が12カ月以下の場合は適用除外となる。1998年法では当初、26歳以上の労働者について適用除外を認めていなかったため、上記②の規定は、26歳未満の徒弟労働者に対してのみ適用されていた。しかし、翌99年の改正で、26歳以上の労働者についても、①新しい雇用主に雇用されてから最初の6カ月間②就業の直前までホームレスや所得補助（生活保護に相当）の受給者であった労働者に対して、就業に関連して宿泊所（shelter）が提供される場合③訓練等の一環として就業している場合、④就業支援プログラムの一環として就業する場合⑤高等教育あるいは継続教育の一環として就業する場合一などは、同様に適用が除外されることとなり（1998年法3条および1999年規則12条）、加えて2006年の制度改正で、徒弟期間が12カ月以下の場合に関する年齢制限が廃止されたため、26歳以上の徒弟労働者も適用除外となることが定められた。

一方、減額措置については上記のとおり、18～21歳および16～17歳に関して基本賃率とは別途の最賃額が、基本賃率に対する比率等によってではなく、独立に設定されている¹⁸。

なお、22歳以上で新しい雇用主の元で働く労働者が、最初の6カ月間に政府が認める訓練を計26日以上受講する場合は、この期間に限り18～21歳向けの賃率を適用することができるとの制度が設けられていたが、2006年雇用均等（年齢）規則に基づき、2006年に廃止された。この制度は、最低賃金制度の設置当初、雇用されにくい層の雇用と訓練を促進する目的から、低賃金委員会が提言して制度化されたもので、22歳以上層の雇用がより廉価な若年層に脅かされるとの懸念に配慮したとみられる。しかし、実際の利用がほとんどみられなかったため、低賃金委員会は制度の簡素化という観点から廃止が望ましいと判断した。

(10) 最低賃金の範囲

1999年規則は、最低賃金の算定に用いる際の賃金の範囲を次の通り定めている。すなわち、参照期間（一ヵ月、もしくはそれより短い間隔で賃金が支払われている場合はその期間）に関して支払われた税・社会保険料等の控除前の金銭のうち、①先払い等でないもの②年金でないもの③雇用契約外の報酬として、裁判所等の命令によって支払われたものでないもの④解雇手当でないもの⑤業務改善提案制度（suggestion scheme）に係る手当でないもの一など（8条）。また、⑥現物支給も賃金の支払いとはみなされない。ただし、雇用主が住居を提供して

¹⁷ このほか、非営利社団法人（associated fund-raising body）、法律に基づいて設置された組織（statutory body：低賃金委員会もその一つ）など。

¹⁸ 最賃制度の導入以降、2004年の制度改正まで、16歳（義務教育終了後）～17歳は適用除外とされていた。低賃金委員会は制度導入当初の提言において、16～17歳層は教育や職業訓練を受ける機会をこそ提供されるべきであり、あくまで就業の準備段階にあるという意味において、通常の労働力とは異なるととらえていたことから、適用除外が相応と判断していた。しかし、実態としてこういった層が、極端な低賃金・低技能のフルタイムの仕事に従事しているという状況をふまえ、搾取の歯止めとするために、当該層への最賃制度の適用を提言することとしたという（Low Pay Commission（2004））。

いる場合の家賃徴収分は賃金として算定に含めることが認められている（9条および31～37条）。徴収額には上限額が設けられており、最賃額同様、改定の対象となる（2007年の上限額は、4.30ポンド/日）。

なお1999年規則は、時間当たり賃金額の算定の基礎となる労働時間の捉え方に関連して、次の4つの報酬労働の形態を区別している。すなわち、①働いた時間に応じて賃金が支払われる「時間労働」（time work）②年間を通じた基本労働時間とこれに対する定額の報酬の支払いが契約上規定されている「給与時間労働」（salaried hours work）③製品や販売・取引等の数量に応じて報酬額が決定する「出来高労働」（output work）④定められた時間や数量の規定等がなく、必要に応じて、もしくは労働者が働けるときに働く「不測定労働」（unmeasured work）—の4種だ（3～6条）¹⁹。

「給与時間労働」と「時間労働」については、算定の基礎となる労働時間が比較的明確に確定される。うち、「給与時間労働」については、所定外労働時間や業績等による賃金額の変動は考慮されず、基本時間と定額の報酬に基づいて時間当たり賃金額が算定される。また、「時間労働」については、文字通り賃金支払いの基準となっている労働時間が算定の基礎となるが、これには待機時間や仕事上の移動時間、訓練の時間等を含めることとされている²⁰。

一方、「出来高労働」および「不測定労働」については、労働時間の扱いが必ずしも明確ではない。このため、前者については、同一の雇用主のもとで働く平均的労働者の時間当たりの業務量（製造数もしくは処理数）で最低賃金額を割り戻し、これに1.2を乗じたものを、業務一単位当たりの公正な対価（fair piece rate）の下限として設定すべきことが、2005年の制度改正により規定された。また後者については、雇用主と労働者の間で一日平均のみなし労働時間を設定するか、もしくは一日の実働時間を記録することを求めている。

（11） 決定・改定の方法

低賃金委員会による最低賃金額の改定に関する検討結果は、報告書にとりまとめられて政府に提出される。これをうけて、担当大臣（ビジネス・企業・規制改革相）が1999年規則を改正する規則を施行、この中で最賃額等の改定を盛り込むことにより、改定が実施される。これまでのところ、低賃金委員会の改定額案がそのまま大臣によって承認される形で、ほぼ毎年改定が行われている。

（12） 罰則・履行確保措置

履行確保を所管する歳入関税庁は、国内に16チーム、計80名の監督官（compliance officer）を設置、ヘルプライン（電話）や郵便、ウェブサイトを通じて、最賃違反に関する申し立てや通報をうけて、雇用主に対する立ち入り検査を行う。事業主には、従業員の労働

¹⁹ 各形態に関するより詳細な規定は、小宮（2007a）を参照。

²⁰ なお、「出来高労働」のうち一日の労働時間が設定されているものについては、「時間労働」の範疇で扱われる。

時間や賃金支払いの記録について最低3年の保持が義務付けられており（1998年法9～11条および1999年規則38条）、監督官は立ち入り検査に際して、この記録や必要な情報の開示とコピーの取得、またそれについて説明を求め、これらを実施する必要に応じて事業所内の任意の場所に立ち入るなどの権限を付与されている（1998年法14条）。なお雇用主に対して、従業員から請求があった場合も同様に記録の開示が義務付けられている。

検査の結果、違反が認められた場合は、監督官は雇用主に対して履行通告を発行し、最低賃金の支払いと、最長で過去6年分まで遡及した未払い分の賃金の支払いを命ずることができる（1998年法19条）。雇用主が支払い義務を履行しない場合は、監督官は罰則通告（違反の対象となる労働者一人当たりにつき、履行通告からの日数に最賃額の2倍を乗じた罰金を科す旨の通告）を発行する（これに対して、雇用主は28日以内に雇用審判所（Employment Tribunal）等に異議申し立てを行うことが認められており、雇用審判所は相応の理由があると判断した場合、通告を撤回させることができる（1998年法22条））。

これらの手続きによって解決がみられない場合、監督官は雇用審判所もしくは民事の裁判所に訴訟を提起するか、あるいは悪質な雇用主²¹に対しては、賃金不払いとして刑事訴追を行うことができる（1998年法31条）。なお、労働者が直接、雇用審判所あるいは裁判所等に訴え出ることもできる²²。

いずれの場合においても、違反がないこと（例えば、自営業者とみなされて最賃未満の報酬を受けていた労働者が、「本来の」自営業者にあたること）を証明する責任は雇用主（雇用関係にない場合は発注者）にあることが法律で定められている。また労働者には、訴訟を理由に不利益な取り扱いを受けない権利が保障されている。

2 最賃賃金の状況

(1) 適用される労働者のデータ

最低賃金の適用対象となる労働者の実数について、正確な推計は公表されていない。労働力調査（Labour Force Survey）によれば、2007年第3四半期の雇用者数は2,530万6,000人で、これに自営業者385万人のうち一部（「本来の」自営業者ではない者）を加えた労働者数から、適用除外労働者数を除いたものが、適用対象の労働者数となる。雇用者のうち、適用除外となる者の相当数は、徒弟労働者と軍隊従事者が占めると考えられるが、2005年の政府資料によれば、19歳未満の徒弟労働者および徒弟期間が1年未満の労働者数約17万人、また軍隊従事者は、2004年の防衛省統計によれば約20万人で、その他の適用除外労働者（教育の

²¹ 以下の場合、刑事罰に問われ、それぞれについて最高で5,000ポンドの罰金が科される：①最賃額の支払い拒否もしくは故意の不履行、②労働者に関する記録の保持を怠る、③改ざんされた記録の保持、④改ざんされた記録や情報の提供、⑤監督官に対する意図的な妨害、⑥監督官に対する情報提供の拒否もしくは不履行。

²² なお、イングランドおよびウェールズ、スコットランド、北アイルランドでは、司法制度にかかわる組織名称等が若干異なるが、基本的には同等の手続きによる。また、雇用審判所への申し立てに際しては、助言斡旋仲裁局（Advisory, Conciliation and Arbitration Service）がまず斡旋に努めるべきことが定められている。

一環として就業している学生や、一部の漁師など）を加えても、40万人程度と想定できる。このため、雇用者の大半が適用対象となっているとみられる。

また、年齢等により減額措置が適用される労働者については、公表されている労働力調査の集計データから、最賃制度に沿った年齢区分データが入手できない。このため、労働時間・所得統計調査（Annual Survey of Hours and Earnings：ASHE）の2007年のデータを参照すると²³、雇用者数2391.3万人のうち、16-17歳が34万3,000人（雇用者全体の1.4%）、18-21歳が148万1,000人（同6.2%）で、適用対象となる労働者の9割以上が22歳以上であることがわかる。

(2) 未満率、影響率

統計局が、労働時間・所得統計調査のデータをもとに毎年公表している「低賃金推計」（low pay estimates）によれば、2007年の最低賃金未満の労働者は29万2千人で、雇用者数の1.2%に相当する。また、約8割近くを22才以上層が占める。また影響率については、平均で4～5%程度、約100万人前後で推移している。ただし、ここ2～3年は、改定の都度、影響率が微増する傾向にある²⁴。

なお、低賃金委員会の推計では、制度導入の前年（1998年）の最低賃金（£3.50）未満の雇用者の比率は5.6%だった。現在の未満率（1.2%）との対比から、制度導入移行、低賃金層が実質的に減少している状況がうかがえる。

年齢区別の状況（2007年）

	2006年10月改 定額 (~2007.9)	未満率 (%)	未満者数 (千人)	2007年10月改 定額 (~2008.9)	影響率* (%)	(千人)
平均/計		1.2	292		4.5	1144
22歳以上	£ 5.35	1.0	231	£ 5.52	4.3	1020
18～21歳	£ 4.40	2.5	45	£ 4.60	7.3	101
16～17歳	£ 3.30	4.1	16	£ 3.40	6.7	23

出典：National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2007 (Low Pay Commission, 2007)

* 最低賃金を改定した後に、最低賃金の額を下回ることとなる労働者が全労働者に占める割合（低賃金委員会推計）。なお委員会は、①基本賃率の適用年齢を現行の22歳から21歳に引き下げる提案をしており、このため影響率の推計は同提案が受け入れられた場合を想定して21歳を基本賃率分に含む。また②10月に改定が施行される時点の賃金水準を、現行の賃金上昇率と物価上昇率を用いて推定したうえで、これに対する影響をみている。したがって、実際に影響を受けることになる労働者の比率とは、若干の誤差がある。

²³ 同調査は、労働力調査と異なり企業調査であることから、労働者数の推計値についてはあくまで目安として扱われるべきことが注釈されている。

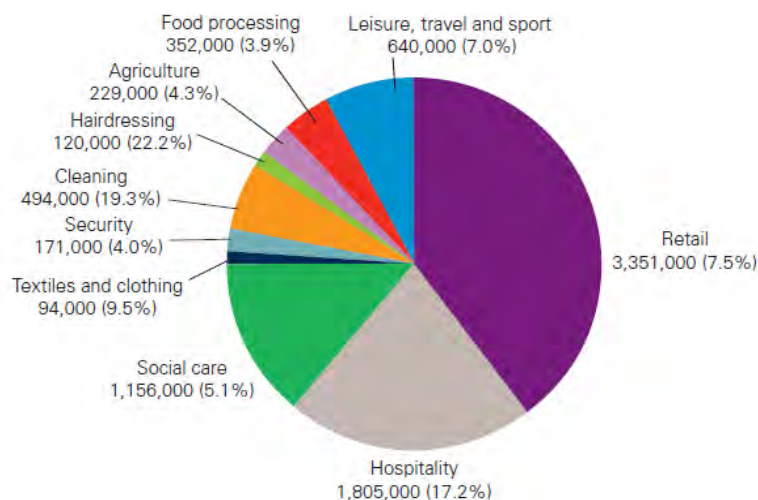
²⁴ ただし同推計は、最賃の適用除外層（徒弟労働者など）を除いていないため、この層を多く含む若年層の未満率・影響率双方が実際より高く推定されている可能性が大きい。

低賃金委員会の2008年の報告書によれば、最低賃金以下の賃金水準の雇用者の約3分の2が女性で、就業形態別ではパートタイムが6割を占める²⁵。また、人種別にはパキスタン・バングラデシュ系を中心とするエスニック・マイノリティ、年齢別には65歳以上の高齢者層（特に女性）や22-25歳もしくはそれ以下の若年層、あるいは障害者などの雇用者層の間で特に比率が高い。企業規模別では小規模企業ほど低賃金労働者を雇用する傾向にある（1～9人規模で10%以上、10～49人規模でも8%）。

加えて、低賃金委員会は毎年の報告書で、特に賃金水準の低い10業種を「低賃金業種」として取り上げ、雇用・賃金の動向を含めて最低賃金の影響を分析している。委員会によれば、これら10業種に従事する最低賃金もしくはそれ未満の賃金水準の労働者は、イギリス全体の最賃以下の賃金水準の労働者の約7割を占めるという。業種別には、理髪業、清掃業、飲食・宿泊業（Hospitality）などで低賃金労働者の比率が特に高い。また絶対数では、小売業（335万人）、飲食・宿泊業（181万人）、ソーシャル・ケア（育児・介護等の公的なサービス：116万人）の3業種で、これら10業種の低賃金労働者の4分の3を占めている。

なお、外国人労働者の中で比率が高いとの見方が一般的だが、統計上は把握されていない。

「低賃金業種」における最低賃金以下の労働者数および業種毎の労働者に占める割合



出典：National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2008 (Low Pay Commission, 2008)

(3) 違反率

最賃未満の賃金水準の労働者のうち、適用除外対象者を除いた労働者の実数は不明のため、違反率についても明らかにされていない。しかし、未満率の低さなどから、遵守状況は概ね良好との見方が一般的だ。

歳入関税庁の2007年の業務報告では、申し立てや通報をうけて雇用主に対して実施された

²⁵ 労働時間・所得統計調査の2006年のデータに基づく低賃金委員会の推計によれば、女性パートが半数近く（47%）を占めるほか、男性フルタイム（21%）、女性フルタイム（19%）、男性パートタイム（13%）。

検査等は約4,500件、うち3割強に当たる1,500件について何らかの違反が発見されたが、未払い賃金の支払いに関する履行通告が発行された（すなわち即座に支払いが行われなかった等）のはこのうち71件で、さらに罰則通告はわずかに2件にとどまっている。これらの多くについては、最賃制度に関する雇用主の不十分な理解により生じているものとみられる。なお、ここ数年の推移としては、最賃違反（最賃額を下回る賃金の支払い）に関する申し立て件数自体は増加しているが、一方で検査の実施件数や、これを通じた違反摘発件数および明らかになった未払い額の総計は、むしろ減少傾向にある。

ただし、歳入関税庁による履行確保体制は非常に限定的であることから、このような摘発等の状況が実態を正しく反映しているとはいえないとの指摘もある²⁶。低賃金委員会も、実態が把握されにくい最賃違反の可能性について、従来から懸念を表明している。これは例えば、従業員が税控除の資格を得ることを目的に、雇用主と共謀して最低賃金以下の賃金に甘んじるようなケースだ。また、外国人労働者や派遣労働者などの立場の弱い労働者（vulnerable worker）に対する違反が増加傾向にある可能性も、併せて指摘している。外国人労働者は、英語能力の不足から自らの権利に無自覚なことも多く、雇用主がこれにつけこんで、最賃未満の賃金しか支払わないといった事例が、ヒアリングなどで報告されているという。

最低賃金の履行確保に関する歳入関税庁の活動状況

	2004/05	2005/06	2006/07
Enquiries received by the Helpline	57,733	61,355	51,454
Complaints of underpayment	1,946	2,141	2,210
Enquiries completed	5,155	4,904	4,500
Cases of non-compliance	1,798	1,582	1,523
Strike rate	35%	32%	34%
Enforcement notices issued	32	81	71
Penalty notices issued	0	1	2
Value of underpayments identified	£3.8 million	£3.3 million	£3.0 million

出典：National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2008 (Low Pay Commission, 2008)

(4) 最低賃金と平均賃金との比較

1999年に導入された2区分(22歳以上、18～21歳)の最賃額は、2007年までにそれぞれ53%の増加で、この間の物価上昇率と平均賃金上昇率を上回る伸び。この間、平均賃金は名目で4割程度増加しているため、平均賃金に対する比率は、22歳以上の基本賃率で35.7%から39.6%と3.9ポイント増にとどまっている。これに対して、中央値に対する比率は4.7ポイント増で、2006年の改定により初めて50%を超えており、中間層の賃金分布が相対的に低位

²⁶ Brown (2005)

にシフトしている可能性が推測される。

一方、若年向け最賃額の当該年齢層の賃金の中央値に占める比率は、18～21歳で73.5%、16～17歳でも6割強で、基本賃率に比して高い²⁷。

最低賃金額（22歳以上）の推移

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
最賃額（£）	3.60	3.70	4.10	4.20	4.50	4.85	5.05	5.35	5.52	5.73
増加率（%）		2.8	10.8	2.4	7.1	7.8	4.1	5.9	3.1	3.8
未満率（%）	0.9	0.9	1.3	0.9	1.0	1.0	1.0	1.0		
対平均賃金 比率（%）*	35.7	34.7	36.5	35.9	37.7	38.5	38.5	39.6		
対中央値比率 （%）*	45.4	44.2	47.2	46.5	48.1	49.4	49.7	51.1		

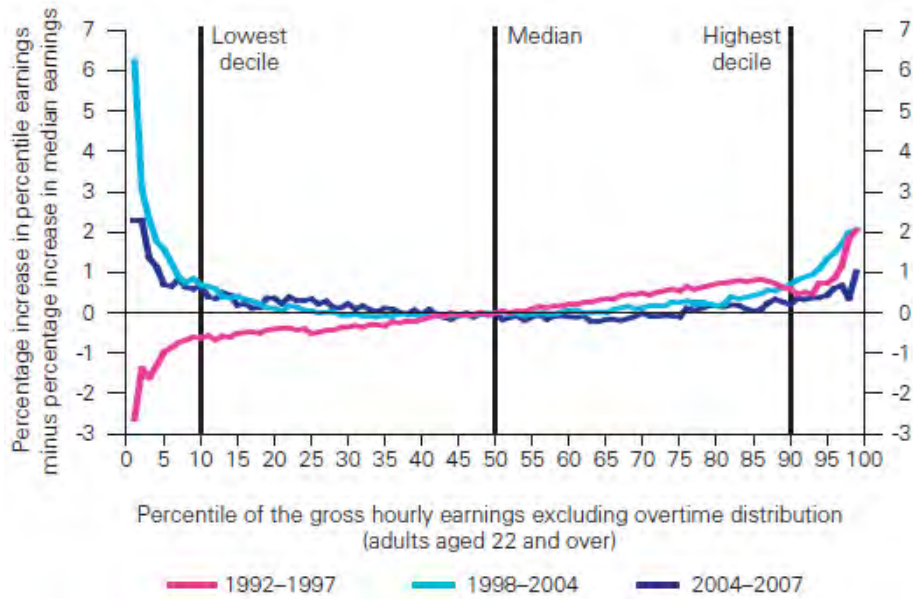
* 労働時間・所得統計調査に基づく、低賃金委員会の推計。なお、最賃額の改定は通常毎年10月に実施されるが、同調査は4月時点のものであるため、上記は各年の改定額について、翌年4月の賃金水準と比較している（例えば99年の35.7%は、2000年4月の平均賃金に対する比率）。また、2004年と2006年にそれぞれ集計方法が変更されており、このためこの前後の数値は接続していない。

出典：同上

賃金水準の構成に関する変化は、賃金階層ごとの賃金上昇率と中央値の上昇率の差をみた次の図から窺うことができる。92年～97年には、賃金水準と賃金上昇率が比例関係にあった（低賃金層ほど賃金水準が伸び悩み、逆に中央値をはさんで賃金が高い層ほど上昇率も高かった）のに対して、続く2004年までの時期には、低賃金層と高賃金層の両端で高い上昇がみられ、以降2007年まではこの差が緩やかになりつつあるものの、中央値をはさんですぐ上の階層では、相対的な賃金水準が低下していること観察される。

²⁷ 2006年の最賃額についての低賃金委員会の推計による（2007年報告書。なお、同報告書では、16～17歳層について具体的な数値を示していない）。

賃金階層別の賃金上昇率の推移（中央値の上昇率との差）



出典：同上

一方、低賃金層においても、賃金水準が最も低い層における急速な改善によって、低賃金層の圧縮が生じている。結果として、最低賃金レベルの賃金を支払われている労働者は年々増加する傾向にあり、2007年の改定に際しては、22歳以上層で2.4%（56万5,000人）、また18～21歳層と16～17歳層ではそれぞれ3.0%（5万3,000人）と3.4%（1万3,000人）に達している。

最低賃金水準の雇用者の比率

（単位：千人、%）

	2006				2007			
	16～17	18～21	22～	計	16～17	18～21	22～	計
最低賃金を受け取る雇用者数	7	59	444	510	13	53	565	631
雇用者全体に占める比率	1.9	3.1	1.9	2.0	3.4	3.0	2.4	2.5
未満率	3.9	2.3	1.0	1.2	4.1	2.5	1.0	1.2
全雇用者数	361	1,925	23,023	25,309	388	1,795	23,150	25,333

出典：“Low Pay Estimates 2007”, Office for National Statistics 付属資料

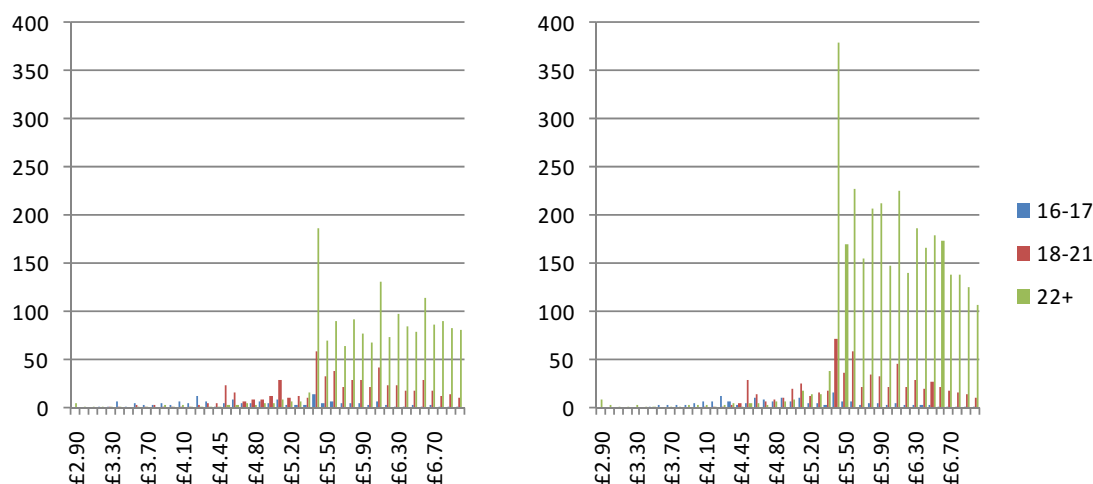
次表は、これを男女別に、賃金額ごとの分布（2007年）でみたものだ。男女とも、最低賃金額の賃金水準（2007年4月時点の基本賃率である5.35ポンド）にある雇用者が多いが、特に女性の22歳以上層では、男性の2倍以上の380万人に達している。一方、21歳以下層については、絶対数自体も小さいが、男女間の差もさほど顕著に表れていない。

性・年齢別、低賃金雇用者の時間当たり賃金額別分布（2007年）

男性

女性

単位：千人



* 女性 16～17 歳層の 3.30 ポンド未満の雇用者数については、利用可能なデータが示されていないため、男女計と男性から逆算した数値を便宜的に用いた。

出典：同上

(5) 税制及び社会保障（公的扶助）との関係

先にみたとおり、政府は最低賃金制度の導入に際して、低所得層への所得補助給付の一部を適正な賃金の支払いを通じて企業に負担させ、これによって財政負担を軽減するという効果をもたらすことを大きな目的の一つとして掲げている。ただし同時に、最低賃金制度は政府が実施している「福祉から就労へ」という就業促進プログラムの一環として位置づけられ、低所得層への就労に関連付けた税額控除制度（Working Tax Credit²⁸）の実施とならんで、失業者や無業者などにとって就労が魅力的となるような賃金・所得に関する施策ともなっている。つまり、最低賃金額を適正な水準に保つことで、求職者給付（失業手当）や就労不能給付（障害者手当）などの受給者を就業に振り向け、これを通じて一方では社会保障支出の削減、他方ではいわゆる社会的排除によって就業・教育などの面で不利な立場に置かれた人々の状況を改善することが志向されているといえる。

なお、現在の最低賃金額の水準は、総じて所得補助や求職者給付など各種給付制度の週当たり支給額より高いといえる。このため、基本的には給付水準と最低賃金額が関連付けて論じられることはない。主な給付制度による給付額は以下のとおり。

²⁸ 世帯の条件や就労状況などから基準となる額を算定し、これを超過する収入額の一定割合を支給する制度。
①子供を養育している者については、16歳以上で週16時間以上就労していること、②それ以外の者については、次のいずれかの要件を満たすこと：i)25歳以上で週30時間以上就労していること、ii)16歳以上で週16時間以上就労しており、就職に当たって不利となる障害を有し、かつ障害給付を受給していること、iii)申請者又はその配偶者が50歳以上で、不就労による給付（求職者給付、所得補助等）の受給要件を満たしている状態から就労へ復帰して週16時間以上就労していること。

主な給付制度の給付額（2006年、単位：ポンド／週）

求職者給付	18歳未満	34.60
	18～24歳	45.50
	25歳以上	57.45
就労不能給付	28週以下	59.20
	29週以上52週以下	70.05
	53週以上	78.50
所得補助	単身者 16～17歳	34.60
	18～24歳	45.50
	25歳以上	57.45
カップル	両者とも16～17歳	34.60
	両者とも16～17歳、一人が障害者	45.50
	両者とも16～17歳、子供が一人	68.65
	一人が16～17歳、一人が18～24歳	45.50
	一人が16～17歳、一人が25歳以上	57.45
	両者とも18歳以上	90.10
一人親	16～17歳	34.60
	16～17歳（特別な場合）	45.50
	18歳以上	57.45
	被扶養児童・若年者（20歳未満）	45.58
加算金	家族加算金	16.25
	障害児童加算金	45.08
	介護者加算金	26.35
	重度障害者加算金	46.75
	年金受給者加算金（カップル）	83.95
	障害者加算金（単身者）	24.50
	〃（カップル）	34.95
	重度障害者加算金（単身者）	11.95
	〃（カップル）	17.25

出典：『世界の厚生労働 2007』厚生労働省（2007）

一方、当初掲げられていた財政改善の効果については、明確な累積効果は明らかにされていないが、低賃金委員会の報告書には、毎年の最賃額の改定がもたらす財政改善の効果が推計されている。例えば2008年の改定に関しては、社会保障給付に関する支出削減効果と、税や国民保険料などの増収分を併せて、2億4,500万ポンドの政府財政への寄与が期待されている。

2008年10月の最低賃金額の改定による財政効果の推計（2008年度）

£ million	Government savings from the increase in the minimum wage to £5.73 in October 2008
Income tax	105
National Insurance Contributions	51
Working Tax Credit	48
Child Tax Credit	17
Income Support	6
Housing Benefit	14
Council Tax Benefit	5
Total	245

出典：National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2008 (Low Pay Commission, 2008)

(6) 最低賃金の引き上げの影響

以上から、最低賃金制度の導入は、低賃金層の賃金水準の改善を通じて、所得の再分配効果をもたらしたとの見方が一般的だ。また、賃金水準に関してその恩恵を最も被ったのは、低賃金層の半数近くを占める女性パートタイム労働者であるといわれ、この層の賃金水準の改善を通じて、男女間の賃金格差が縮小されたところが大きい。

雇用についてはどうか。制度導入に際しての議論では、保守党や企業などが、雇用が大幅に削減されると主張し、また、より低い水準が設定される若年層に労働需要がシフトすることにより、基本賃率を適用される22歳以上層の労働者が職を失うとの懸念が提示されていた。しかし、導入から9年あまりを経て、これまでのところ主張されたような全般的な影響はみられていない。この間の雇用水準は、長期的な景気的好調に支えられて拡大、就業者数はイギリスで初めて3,000万人に届こうとしており、うち約1割にあたる約300万人分は1997年からの増加分だ。

低賃金委員会が労働力調査のデータからまとめたところでは、ここ数年の雇用増の大半は、最低賃金の影響をより受けやすいとみられる小規模企業（50人未満）において生じており、逆に中規模企業（50～249人）や大規模企業（250人以上）では、雇用の減少がみられるという。2006年の第3四半期から2007年の第3四半期にかけての雇用の増減は、小規模企業の約18万5,000人増に対して、中規模企業と大規模企業ではそれぞれ1万1,000人と10万4,000人だった。小規模企業では雇用者の4%が最低賃金レベルの賃金水準にあり、中規模企業の3%や大規模企業の2%と比べて高いことを考慮すれば、最低賃金の雇用に対する悪影響はほとんど生じていないと考えることができる。

一方、低賃金委員会の報告書は、最低賃金制度の企業の収益や生産性などに対する影響に

についても、大まかな分析を試みている。これによれば、企業収益は順調に向上しており、最低賃金による棄損の形跡はみられない。また生産性についても、例えば低賃金業種として委員会が注視する小売業や飲食店・宿泊業などでは、全産業の平均以上に生産性が上昇している状況にある。なお、委員会に寄せられた研究成果のうちには、一部企業において最低賃金の引き上げによるコスト増を価格に転嫁している状況がみられるとの指摘もあったという。

(7) 最低賃金の引き上げに伴う（中小・零細）企業への施策

既にふれたとおり、最低賃金制度の導入は企業に対して一定の負担を強いることを大前提としており、このため制度の導入や最低賃金額の改定などに関連して、企業におけるコスト増を相殺することを目的として実施されている減税策や優遇施策等はない。

3 最低賃金を巡る最近の議論、話題等

(1) 見直しの動き

毎年の改定額に関する検討は、必要に応じて引き下げる可能性を含め、労働市場への影響をみながら行われてきたという。長期的な景気拡大が踊り場に差しかかっているとの認識が共有されていることもあり、大幅な引上げは2006年で一段落して²⁹、2007年及び2008年については平均賃金の上昇率を下回る改定となった。

低賃金委員会は2007年の報告書で、最賃額の大幅な引上げに替えて企業におけるコンプライアンスを高める必要を主張、政府も同様の意向を示し、履行確保を所管する歳入税関庁の関連予算を50%引き上げて、監督官の増員や広報活動³⁰などによる制度の周知の徹底を促すこととした。また、派遣労働者や外国人労働者などの立場の弱い労働者に対する搾取の問題への対応についての議論が既に一昨年から進められており、この関連では、例えば住居費等の賃金からの徴収に関するルールの厳格化や、最賃違反に対する即時の罰金の適用および罰金額自体の引き上げ、また履行確保の強化の一環として、未払い賃金の算定方法の見直し（遡及分を現在価値に換算）や監督官の権限の拡大などもはかられる予定だ³¹。

さらに、2007年には新たにボランティア団体の労働者に対する最賃の適用に向けた制度改正のため、コンサルテーション（関係者等からの意見募集）などを実施、法制化に向けた作業が進められている。実費相当の金銭を受け取って活動に従事するいわゆる「ボランティア」とは異なり、こういった組織で労働者として就業する人々に最賃制度を適用することを目的としている。

²⁹ ただし 2007 年の報告書は、引き上げ幅を抑制した点について、最賃額の水準が高くなりすぎたためではなく、あくまで過去数年の引き上げ幅が大きかったことから、一旦これを抑制する必要があると判断した、としている。

³⁰ 最低賃金に関するキャンペーンバスが地方都市を巡回し、現地で相談を受けるといった試みが既に昨年からは実施されている。このほか、宿泊業や保育業などいくつかの低賃金業種に対して、個別にガイドラインを作成し、ポーランド語など複数の言語に翻訳して提供されている。

³¹ これらは、今国会に提出されている Employment Bill に盛り込まれている。

このほか、関連する動向として、政府内部では地域別最低賃金に関する議論が進められているといわれる³²。地域によって賃金水準の相場が異なることが、政府に見直しを促す大きな理由となっている。全国一律の最低賃金額の設定には、シンプルでわかりやすい制度にするという政府の狙いがあったといわれ、また一面において地域間の賃金水準の格差を是正してきたところもある。しかし、これに対する批判も導入以前から見られ、同様の論調は近年まで続いている。例えば、中小企業が多く加盟するFSBの2004年の意見書では、引上げの影響を受ける企業の割合が地域によって全く異なることを指摘、スコットランド・ウェールズ及びイングランド北部では企業全体の約4分の1が影響を受けるが、イングランド南東部ではこれが20分の1にすぎないとして、地域に見合った水準の最賃額の適用を求めている。政府内部で当面の議題にのぼっているのは、北アイルランドなど一部の地域についてのみともいわれるが、詳細について明確な方針は示されていない。

(2) 労使の意見、学識者の議論など

最賃制度に対する近年の労使の関心は、最低賃金の水準に関するものが中心となっている。

低賃金委員会が改定額の検討に際して毎年実施している関係者からの意見聴取に対して、使用者側から毎回寄せられる見解は、最賃引き上げによって生じるコストが企業の経営に大きな負担となっており、これを捻出することが年々難しくなっている、というものだ。例えば、小売業の業界団体である英国小売業協会は、2006年の最賃額6%引き上げによるコスト増は業界全体で17億ポンドにのぼり、人件費の増加が従業員の生産性の上昇分を上回っていることから、競争力が損なわれていると主張している。またコンビニエンス・ストア協会も、人件費の増加がそもそも小さい利益をさらに侵食している、との声を寄せている。あるいは、人件費以外の原材料などに関するコスト増への対応の必要なども、使用者の間からは聞かれる。CBIは、雇用などへの影響をみるためにも、改定の間隔を（例えば隔年などのかたちで）あけるべきではないか、と主張している。

一方、労働組合側の主張は、企業の利益率は記録的に増加しており、最賃の引き上げは企業にとって十分対応可能な水準にあるというものだ。むしろ、例えば介護産業では、低劣な賃金水準を理由とする高い離職率が、新たな従業員の訓練によるコストを増加させており、在宅介護業界などではこのコストが7,800万ポンドにもおよぶとしている。

また、労働組合側は現在の最低賃金の水準に不満を持っており、先にも触れた「生活賃金」という考え方に基づいて、最賃額の7ポンド前後への引き上げを主張している。さらに、インターンシップや職業経験プログラムを通じて就業している若年層に対して、最賃未満の賃金の支払いや、あるいは無給で就業させるなどの最賃適用違反が多発しているとの批判もあ

³² Daily Telegraph ウェブサイトの2007年7月23日付の記事。

<http://www.telegraph.co.uk/news/main.jhtml?xml=/news/2007/07/22/nwage122.xml>

る。多くは、制度に関する知識不足から行われている違反であるといわれる³³。

加えて、年齢区分に応じた減額措置に関しても、若年層に対する差別的な処遇を容認しているといった批判もあり、労働組合の間では、18歳からの基本賃率の適用を求める声もある。しかし、現状でも厳しい若年層の雇用状況からは、現実的な選択肢ではないとの見方が強い³⁴。なお年齢区分に関しては、低賃金委員会も制度導入の当初から一貫して、21歳層を基本賃率の適用範囲に含めることを主張しているが、政府は現在に至るまでこれを取り入れていない。

一方、最低賃金制度の影響に関する研究者などによる検証も、多岐にわたる問題に関して行われている³⁵。特に関心が集まっているのは、雇用と賃金水準に対する影響だ。

このうち、雇用に関してはほとんどの研究成果で、悪影響は生じていないとの結論に達している。低賃金業種あるいは若年層など、とりわけ最低賃金の影響を受けやすいとされるグループに絞った研究においても、目立った雇用の減少効果はみられないとの結果を報告する論文が多い。Metcalf (2007) は、雇用への影響が抑制された要因として、①職場組織の見直しや訓練などの企業努力による生産性の向上②価格転嫁③企業収益の縮小による吸収、④雇用ではなく労働時間による調整が行われた一などが有力であるとしている。しかし、例えば教育訓練や企業収益などについては、最低賃金制度の影響はほとんどみられないとする研究もあり、また労働時間による調整についても、若干の減少傾向はみられるものの、使用する統計によって結果が異なるといった結果を報告する論文もあるなど、いずれの要因がより説明力を持つかについて、賛否は分かれる。

また賃金水準への影響については、低賃金層の賃金水準の改善効果があったとする研究が大半だ。ただし、その効果を限定的にとらえる（ごく一部の低賃金層についてのみ改善効果があったとする）研究から、より広範に上位層にまで波及効果があったとする研究までみられ、これに関しても評価は必ずしも一定していないことが窺える。

最低賃金制度の企業への影響に関しては、Incomes Data Servicesが2006年に興味深い調査を実施している。同調査は、小売業、飲食店、保育などの低賃金業種に対して、2005年の最低賃金額の改定に対して具体的にどのような対応を行ったかを尋ねており、その結果は以下のようなものだ。すなわち、①多くの企業で、賃金改定期を最低賃金の改定に合わせて10月とした②多くの業種では、慣行として18歳層の採用時の賃金水準に基本賃率（22歳以上）を適用しているが、飲食店業では、逆に年齢別の賃金制度を新たに設けて、18～21歳層

³³ 特に、メディア産業やファッション産業、建築業などでこの傾向が顕著だといわれるが、昨年、同種の事例が庶民院でもあったことが明らかになり、歳入関税庁の指導を受けるなど、この問題が特定の産業のみに固有の状況とは言えない広がりを持っていることをうかがわせる。なお委員会は、徒弟労働者に関する適用除外についての検証を諮問事項に盛り込むよう、2007年報告で政府に要請したが、政府は若年層に対する教育訓練を強化する（またその一環として、徒弟制度自体も拡充する）との政策方針から、若年層が教育から離れることを助長しかねないとしてこれを却下したという。しかし、2009年改定に係る諮問には、徒弟労働者に関する事項を含むとの方針を政府は明らかにしており、委員会はこれを歓迎している。

³⁴ Coats (2007)。

³⁵ この分野の研究成果を概観する最近の論文として、Burrell (2007)、Metcalf (2007) など。

に対応する企業が出ている③地域別の賃金設定を行っている企業では、最賃の改定額により地域間の差額を維持することが難しくなり、地域区分を圧縮するところも出ている、④保育業については、7社に1社で最賃額の改定により人員整理を行ったとしており、また半数近くが、料金の引き上げを行った⑤公共部門では、総じて入職時の賃率を最低賃金額以上に設定している、⑥多くの業種において、最低賃金額の改定は賃金交渉に大きな影響を及ぼしており、その効果は、区分間の差額の調整を通じてより高い賃金区分層に及んでいる——など。

おわりに

イギリスでは、政府による最低賃金への介入は、低賃金労働者（いわゆる苦汗労働者）の賃金水準の改善を目的に導入され、90年代に賃金審議会が廃止されるまで、限られた産業部門において、また労使間での合意をベースに行われてきた。その過程では、適用対象となる労働者の範囲や具体的な事項の変遷があり、また政治情勢と労使関係の動向がこれを大きく規定してきた。

99年の全国最低賃金制度の導入は、その適用範囲においても、あるいは水準の決定が当事者である個別業種の労使の自主的な決定を必ずしも前提としない点においても、それまでの政府による介入の在り方にある意味で刷新したといえる。また、生活賃金などの規範的な議論は後景に退き、むしろ低賃金層や失業者層の就業促進などと関連付けられ、あるいは財政改善といった観点が強調されていることも、特徴的な点といえる。経済成長や競争力への配慮が法律に明記されている点にも、グローバル化に直面するイギリス経済の現在の課題を反映したある種の「新しさ」を感じさせる。労働党政府は、この10年に実施してきた一連の政策のうちでも、最低賃金制度の導入は最も成功したものひとつと公言しており、同様の評価は研究者などの間でも目にする。

Brownは、最低賃金制度を「政府の労働市場に対する最も立ち入った介入」(most intrusive labour market intervention)と表現しながらも、導入に際しての議会などでの激しい論争は、制度の導入以降は急速に沈静化したと述べている。もちろんこの成功には、90年代末からの長期的な景気の好調による労働力需要の拡大が大きく寄与している。しかし同時に、最賃額がその初期から、雇用などへの影響に配慮して慎重に設定されてきたことや、三者構成の諮問機関が調査研究等を通じて現状の把握につとめ、これをベースとした実質的な議論の場として調整機能を果たしてきたことも大きいだろう。もちろん、委員会における労使委員間の合意が、外部の労使団体などによる意見の対立を解消しているということではないが、少なくとも最賃制度導入の際には激しく反対してきた保守党や使用者側から目立った廃止論が聞こえてこないことは、最賃制度が国民の多くに受け入れられ、定着してきたことの証左といえる。

また、経過における議論はともあれ、全国最低賃金制度の導入が、結果として低賃金層の賃金水準の向上に寄与したことは、各種の統計や研究などからもほぼ確実だ。さらに、税額

控除制度などが併用されることにより、家計ごとのニーズに即した所得補償が行われていることが窺える。

ただし、80年代から90年代半ばにかけて急速に拡大した所得格差や、貧困家庭の児童に関する問題は、悪化こそ免れているものの改善をみていないとの指摘は、メディアや労働組合などだけでなく、研究者などの間にも見られる。また、昨年アメリカでの金融危機の影響をきっかけに、イギリス経済には今後、景気の減速が予想されており、雇用についてもその影響を免れないともいわれる。導入以降これまでとは異なり、経済・雇用状況が悪化する中で、最低賃金制度や低賃金層向けの施策をどう維持・運営していくのかは、イギリスの経済社会の将来にとって、重要な課題だろう。

<参考文献>

- 小宮文人 「イギリスの全国最低賃金に関する一考察」 北海学園大学法学研究 42 巻 4 号 (2007a)
- 「イギリスの全国最低賃金とわが国への示唆」 季刊労働法 217 号 (2007b)
- 田口典男 「イギリスにおける賃金審議会の廃止と全国最低賃金制度の導入」 大原社会問題研究所雑誌 No. 502 (2000)
- 久保克行 「イギリスの最低賃金制度」 『諸外国における最低賃金制度』 日本労働研究機構 (2003)
- Brown, W. "The Low Pay Commission After Eight Years" (2005)
- Burrell, A. "Investigating the sectoral and regional effects of the 2003 and 2004 National Minimum Wage upratings" (2007)
- Coats, D. "The National Minimum Wage. Retrospect and Prospect" (2007)
- IDS "Monitoring the Impact of the NMW in Low-Paying Sectors" (2006)
- Low Pay Commission, "National Minimum Wage - Low Pay Commission Report" (1999~2008 年の各年)
- Metcalf, D. "The Low Pay Commission and the National Minimum Wage" The Economic Journal Vol.109, No. 453, Royal Economic Society (1999)
- Metcalf, D. "Why Has the British National Minimum Wage Had Little or No Impact on Employment?" CEP Discussion Paper No 781 (2007)

第5章 オランダの最低賃金制度

1 最低賃金制度

(1) 概要

オランダの最低賃金は、15歳以上65歳未満の国内のすべての職業（徒弟（apprentice）を除く）の労働者に適用される。なお、15歳から22歳までの労働者については、各年齢に応じた減額率（15歳：70%～22歳：15%）による若年者最低賃金が適用される。また、パート労働者については労働時間に比例して減額された最低賃金が適用される。

オランダの最低賃金の大きな特徴は、社会保障との強いリンク（ネットの最低賃金額を社会保障給付水準にリンクさせる）があげられる。

最低賃金の改定は、原則半年ごと（1月及び7月）に行われる。

(2) 経緯

オランダの最低賃金は1969年に導入された。制定時の最低賃金の設定の考え方は、国内の所得状況を考慮した上で社会的に容認される労働報酬を保証することとされた¹。最低賃金制度導入以前（第二次大戦以降）の最低賃金は、労使交渉を通じて決定されていた。その際の考え方は配偶者及び子供2人を持つ成人フルタイム労働者が最低生活レベルを維持するに足りるものとするものであった。こうした最低基準の考え方は最低賃金制度にも受け継がれるものとなった。²

1969年の最低賃金導入時には24歳以上の労働者に適用されたが、1971年に23歳以上に引き下げられ、また、1974年には15～22歳の若年者最低賃金が導入された。若年者最低賃金は23歳以上に適用される最低賃金を年齢に応じて減額適用するものである。また、フルタイム労働者の標準労働時間の3分の1未満のパートタイム労働者は最低賃金の対象外であったが、1993年の法改正によりこれら労働者にも最低賃金が適用されるようになった。

最低賃金制度の導入以降の主な経過をまとめると次のとおり。

1969年 最低賃金制度の導入（適用年齢は24歳以上）

1971年 適用年齢を23歳以上に引き下げ

1974年 若年者（15歳～22歳）最低賃金の導入

1993年 標準労働時間の3分の1未満のパート労働者に最低賃金を適用

1996年 在宅就業者等への一定条件での最低賃金の適用

2007年 最低賃金違反事業主に対する行政罰の新設（罰金等）

¹ Robbert van het Kaar (2005), Hugo Sinzheimer Institute, University of Amsterdam
www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/word/nl0504102s.doc

² MISEP, BIR, The Netherlands (2005) 71頁

(3) 根拠法令

最低賃金に関する根拠法は、最低賃金及び休暇手当法：Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag（英訳名称：Minimum Wage and Holiday Allowance Act）。

(4) 担当行政機関

社会問題雇用省(Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid - SZW)/監督総局。

なお、社会問題雇用省には約400名の労働基準監督官が配属されており、年間約75,000件の臨検が実施されている。³

(5) 最低賃金の決定基準

最低賃金及び休暇手当法には、最低賃金の決定基準について規定した条項はない。最低賃金の水準（引上げ）は、後述の改定の方式に基づき、民間及び公的部門の賃金水準、社会保障給付水準及び雇用水準を考慮し決定されている。

(6) 適用範囲

15歳以上65歳未満のすべての国内の労働者に適用される。

ただし、15歳から22歳までの若年労働者については、各年齢に応じた以下の減額率が適用される。

表1 若年者に対する一般最低賃金の減額率

年齢	22歳	21歳	20歳	19歳	18歳	17歳	16歳	15歳
減額率	15%	27.5%	38.5%	47.5%	54.5%	60.5%	65.5%	70%

若年者最低賃金を設定している考え方としては、以下のものがあげられる。

- －生産性：23歳未満の労働者の生産性は、23歳以上の一般労働者の生産性より低いと考えられるため、一般より低い最低賃金を設定できるという考え方。
- －必要性：若年者は通常家族と同居するケースが多く、家族の責任を果たす度合いが小さいためかかる費用が少ない。したがって、所得保障として一般の最低賃金を保証する必要はないという考え方。
- －就学との関係：若年者に一般の最低賃金を適用した場合、彼らの就労意欲を高める効果がある反面、就学を疎かにするという考え方。

なお、オランダでは2004年5月から年齢差別禁止法が施行され、年齢を根拠とする差別が禁止されているが、同法第7条1項において労働政策に関する差別措置を例外とする旨の規定⁴が設けられており、若年者最低賃金の設定は維持されている。

³ Antoine T. J. M. Jacobs(2004) ‘Labour Law in The Netherlands’ 43頁の記述による。

⁴ 雇用、職業、職業訓練における年齢に関する均等待遇法の§3差別禁止の例外－客観的に正当化される取り扱いとして、第7項1a)に「差別が、法令によってあるいは法令に準じて策定された、特定の年齢集団の雇用を推進する、雇用あるいは労働市場政策に基づく場合。」と規定されている。JILPT(2004) 77頁。

パート労働者については、その労働時間に比例した最低賃金が適用される⁵。

また、在宅就業者（Home worker）やオンコール・ワーカー（On-call worker）⁶については、以下の条件⁷をすべて満たす場合に最低賃金が適用される。

- 2箇所を超える事業主を持たないこと。
- 自営業者、個人事業主（フリーランサーなど）として契約を結んだものではないこと。
- 家族以外の者がその業務の援助をしないこと（この場合、家族とは配偶者又はパートナー、同居している血族・姻族及び子供をさす）。
- 平均して1週間に最低5時間は就業していること。
- 最低3カ月間就業していること（就業と次の就業の間の期間が31日未満である場合はその期間を通算することができる）。

(7) 適用労働者数

2001年の国勢調査によれば、国内の労働者総数は678万6,511人、そのうち、適用外となる65歳以上の労働者数は2万3,506人、また、若年者最低賃金の適用となる15～22歳の労働者数は84万9094人である。

したがって、最低賃金（若年者及び一般）の適用者数は676万3,005人⁸、適用率は全体の99.7%に相当する。一般最低賃金適用労働者数（23～64歳）は591万3,911人、全体に占める割合は87.1%となる。

(8) 適用除外・減額措置

養成期間中の徒弟（apprentice）は最低賃金の適用除外となる。家事サービス労働者（Domestic/Housekeeping worker）については所定手続きを経たのち最低賃金より低い額を設定できる旨の規定（法第10条第2項）がある。⁹ また、若年者障害給付（WAJONG）の受給者¹⁰については、その使用者がWAJONGの運営機関である被用者社会保障給付機関（UWV¹¹）の

⁵ 最低賃金及び休暇手当法第12条第1項「使用者と労働者との間で労働時間を所定労働時間より短くする旨の合意がなされた場合、（中略）最低賃金として規定される額は労働時間数に比例して減少する。」また、民法典第648条では「使用者は、客観的な差別正当化の根拠がない限り、労働時間の長短によって労働契約締結、更新、締結の条件について労働者を差別してはならない。」とされている。

⁶ オンコールワーカーとは、事前に事業主に登録を行い、必要に応じて呼び出され短期間の就業を行う労働者をいう。

⁷ http://internationalezaken.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_document&link_id=95108&rubriek_id=13006&lijstm=0,310_6057,334_12070（社会問題雇用省/最低賃金Webサイト）の情報による。

⁸ ここでは、徒弟やUWVの許可を受けて最低賃金の適用を免除される障害者等の数を区別していない。以下の数字も同じ。

⁹ 前出のBilac TANER氏への照会によれば、同規定がこれまで運用された事例はないとのことである。

¹⁰ 障害度25%以上の障害を持ち、障害若年者援助法（WAJONG）に基づく給付を受ける者。WAJONG: Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jong Gehandicaptten (Act on the Disablement Assistance for Handicapped Young Persons)

¹¹ Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen (Institute for Employee Benefit Schemes)

許可を受けた上で最低賃金の適用を免除することができる¹²。

さらに、特定の企業や業種の存続又はその規模の存続が危ぶまれる場合には、当該企業又は関係労使団体の要請により協議を行い、当該企業又は業種の労働者について最低賃金の適用を免除することができる規定（法第10条第1項）がある。¹³

なお、旧法では病気や虚弱などの理由から生産性が低い労働者について最低賃金を免除できるとする規定があったが、1986年7月の法改正により同規定は削除されている。

(9) 最低賃金額

最低賃金は、賃金支払いの行われる期間（月、週又は日）ごとに、全国一律の額として、月額、週額及び日額として設定される。なお、月額の最低賃金額は原則として0.60ユーロの整数倍になる額に改定される。¹⁴

2008年1月1日現在の最低賃金額（一般）は次のとおりである。

月額	1,335.00ユーロ
週額	308.10ユーロ
日額	61.62ユーロ

なお、週額及び日額と月額との関係は、次の計算式による。

週額：	$3/13 \times \text{月額最低賃金}$
日額：	$3/65 \times \text{月額最低賃金}$

表2 若年者最低賃金額（2008年1月1日）

（ユーロ）

年齢	一般最低賃金の適用率	月額	週額	日額
22歳	85%	1,137.75	261.85	52.37
21歳	72.5%	967.90	222.35	44.67
20歳	61.5%	821.05	189.45	37.89
19歳	52.5%	700.90	161.75	32.35
18歳	45.5%	607.45	140.20	28.04
17歳	39.5%	527.35	121.70	24.34
16歳	34.5%	460.60	106.30	21.26
15歳	30%	400.50	92.40	18.48

(10) 時間あたり最低賃金の計算

最低賃金は上述のとおり月額を基本に週額及び日額が設定されているが、時間あたりの最低賃金額は設定されていない。時間あたりの最低賃金額は、そのフルタイム労働者の週あた

¹² 社会問題雇用省/最低賃金 Web サイトの情報による。

¹³ これについてもほとんど適用事例はなく、1974年以降は適用実績がないとのことである（Bilac TANER 氏への照会による。）。

¹⁴ 最低賃金及び休暇手当法第14条第9項では、月額最低賃金の改定は「€ 0.60の倍数のうちもっとも近い額において切り捨て、切り上げされる。端額が€ 0.30の場合は切り上げされる。」と規定されている。

りの標準労働時間をもとに、以下の計算式により導出される¹⁵。

○時間あたりの法定最低賃金額＝日額の法定最低賃金/（週労働時間/5）

具体例：週36時間労働の19歳の場合、32.35ユーロ/（36時間/5）＝時間当たり4.49ユーロ。

（11）適用される賃金の範囲

最低賃金には、契約に基づく基本賃金のほか、以下のものが含まれる。¹⁶

－業績に対する報奨金、交代制又は変則労働時間制の労働に対する手当、待機時間に対する手当、特殊勤務手当

－労働者が達成した売上に対し、給与支払日に毎回定期的に支払われる固定報酬

－業務上生じる第三者からの報酬（チップなど）のうち、事業主と労働者の間に取り決めがあるもの

－現物給付の一部（賄い付き社員寮やシャワー設備など事業主が一定額を経費として計上してよいもの。ただし業務を遂行するために必要と思われるものに限る）。

一方、以下の手当等は最低賃金に含めないこととされている。

－時間外手当

－休暇手当

－利益配分手当、年末手当、その他一定の売上に達した際に臨時に支払われる手当などの特別手当

－雇用者が補助する年金又は給与天引き貯蓄

－労働者が立て替えた業務上必要な経費に対する支払い

－医療保険料のうち事業主負担分

（12）改定的方式

最低賃金の改定は、法の規定に基づき、政府が1月及び7月の年2回行うこととされている。1991年までは市場の一般賃金及び消費者物価の上昇率が最低賃金改定に連動することとされていたが¹⁷、1992年に施行された新調整メカニズム法（WKA¹⁸）以降、最低賃金の改定は民間及び政府機関における団体交渉で合意された協約賃金の上昇率を最低賃金に反映させるものとされている。ただし次の場合には政府は賃金上昇率を最低賃金の改定にリンクさせることなく、引き上げを凍結することができることとされている¹⁹。これは、オランダの最低賃金額が社会保障給付額と直接連動しているため（後述参照）、最低賃金の改定が社会保障政策に大きな影響を及ぼすこととなるためである。

- ① 労働市場の賃金上昇率が高くそれに伴い最低賃金を引き上げると雇用に大きな影響が及ぶと予想される場合、

¹⁵ 社会問題雇用省/最低賃金 Web サイトの情報による。

¹⁶ 同上。

¹⁷ 旧最低賃金及び休暇手当法（WML）第14条の規定及び旧調整メカニズム法（WAM）による。

¹⁸ Wet Koppeling met Afwijkingmogelijkheid (Indexing with Possibilities of Adjustment Act)

¹⁹ 最低賃金及び休暇手当法第14条第5項の規定に基づき、別途政令で（凍結が）決定される。

② 失業者や障害者などの社会保障給付受給者数の増加が著しく租税や社会保険料率の大幅な引き上げが必要不可欠である場合。

①及び②の場合の具体的な判断にはI/Aレシオが用いられ、引き上げか凍結かが決定される。これは就業者数（A）に対する社会保障給付受給者数（I）のレシオとして求められ、この数値が一定水準を超えた場合、政府は最低賃金を凍結する決定を行うこととしている。最近では2003年7月～2006年の間凍結された。なお、I/Aレシオ自体は法律上明文の規定はない。また、その数値²⁰は変化（91年0.86→95年0.826）しており、現在（2006年）は約0.8²¹とみられている。

なお、政府が最低賃金の引き上げを決定する場合（凍結の場合を含む）、従来その決定に先立って公労使で構成される社会経済審議会（SER²²）に諮問することが義務義務付けられていたが、現在同審議会への諮問は義務付けられていない。²³ 現在、政府が引き上げの凍結を決定する場合は、その決定に先立ち国会に対しその理由を説明することが求められている²⁴。

また、上記の改定方式のほか、政府は法に基づき4年以内ごとに最低賃金額の水準について見直しが必要か否かの検討をすることが求められている²⁵。

（13）履行確保措置・罰則

法定最低賃金の履行については、社会問題雇用省の労働基準監督官（Labour Inspector）が担当しており、企業に対する臨検等において履行状況を調査している。

最低賃金法違反に対しては、最近まで最低賃金法に罰則が設けられておらず、労働基準監督官は是正のための権限を有していなかったが、2007年5月からのEU新規加盟国からの移民労働者の全面自由化に伴う移民労働者の流入による最賃違反事犯を抑制するため、罰金処罰をはじめとする履行確保措置が強化されることとなった。新たに設けられた行政処罰では、違反事犯に対し6,700ユーロ以下の罰金が科される。なお、違反を繰り返す悪質な使用者に対しては、前回の最低賃金違反から24か月経過していない違反の場合50%の割増の罰金を科することができる措置も盛り込まれている。

違反した使用者は罰金命令の通告から6週間以内に当該罰金を支払わなければならない。罰金の支払いが履行されない場合は、労働基準監督官により書面による督促が行われる。督促による支払い命令に従わない使用者に対しては、民事訴訟法に基づく強制執行により罰金

²⁰ 91年に設定された0.86の基準値は、ルベルス政権時（当時）の就業者数と社会保障給付受給者数のレシオが基準となったとされている。同基準が0.826に変更されたのは95年のコック政権になったときであることから、基準値自体は不変のものではなく、そのときの政権時の就業者数及び社会保障給付受給者数の状況をもとに設定されていたと考えられる。

²¹ 社会問題雇用省/賃金・所得課/政策アドバイザー、Bilac TANER氏への照会による。

²² Sociaal-Economische Raad

²³ 1995年以降、社会経済に関し立案された主要な施策についてSERへ諮問する義務はなくなった。なお政府はSERの意見を聴くことは続けているが、その意見に拘束されることはない。

²⁴ 法第14条第8項

²⁵ 法第14条第13項

の徴収手続きが開始される。なお、同強制執行で徴収される額は、支払うべき罰金に督促及び徴収に係る経費を加算したものとなる。

また、労働基準監督官は、最低賃金に関する義務を全く履行しないなどの悪質な使用者に対して、上述の罰金に加え、執行猶予付き罰金²⁶（法第18条N）を科すことができる。

なお、罰金が科された使用者は、その関係する労働団体及び使用者団体にその旨通告されることとなっている（法第18条P）。

2 最低賃金の状況

(1) 最賃賃金の状況等

2000年以降の最低賃金（月額）の推移は以下のとおり。

改定年月	最低賃金額	引上げ率（％）
2000年1月	2,406.30ギルダ－	
同 7月	2,447.90 "	1.7
2001年1月	2,544.10 "	3.9
同 7月	2,601.30 "	2.2
2002年1月	1,206.60ユーロ	2.2
同 7月	1,231.80 "	2.1
2003年1月	1,249.20 "	1.4
同 7月	1,264.80 "	1.2
2004年1月	"（凍結）	－
同 7月	"（"）	－
2005年1月	"（"）	－
同 7月	"（"）	－
2006年1月	1,272.60 "	0.6
同 7月	1,284.60 "	0.9
2007年1月	1,300.80 "	1.3
同 7月	1,317.00 "	1.2
2008年1月	1,335.00 "	1.4

※ギルダ－とユーロの交換レートは、欧州委員会発表公式レート：1ユーロ=2.20371による。

²⁶ ここでいう執行猶予付き罰金とは、4週間以内に改善されない場合にその後一日につき規定の罰金が追加されるもの。

最低賃金で就労する労働者数及びその割合は以下の表のとおりである。

表 3 産業別最低賃金労働者数 (2005) (千人)

	労働者数	最低賃金労働者数	最低賃金労働者の割合 (%)
産業計	6,975.4	284.3	4.1
農林漁業	97.3	6.9	7.1
鉱業	8.6	0.1	1.2
製造業	835.3	21.8	2.6
エネルギー・水道	25.2	0.2	0.8
建設	371.9	6.4	1.7
商業	1,152.4	81.5	7.1
ホテル・飲食店	255.5	24.6	9.6
運輸通信	424.3	27.2	6.4
金融	257.8	3.8	1.5
事業所サービス	1,185.4	55.8	4.7
公共機関	500.0	7.0	1.4
教育	468.9	3.1	0.7
ヘルスケア	1116.1	31.9	2.9
文化・その他サービス	276.6	14.1	5.1

(出所：CBS：Centraal Bureau voor de Statistiek)

最低賃金額と一般平均賃金の比較は、以下のとおりである。

平均賃金²⁷に対する最低賃金の割合 (%)

	年間平均賃金 (ユーロ) (男性、女性)		最低賃金の割合 (%) (男性、女性)	
2002年	31,700	(33,220、26,080)	46.2	(44.0 56.1)
2003年	32,940	(34,480、27,200)	45.8	(43.7 55.5)
2004年	33,800	(35,310、28,140)	44.9	(43.0 53.9)
2005年	34,510	(36,000、28,890)	44.0	(42.2 52.5)

(出所：CBS)

²⁷ ここでは、フルタイム労働者の賃金とし、税・社会保険料控除前で時間外手当を含まない。(以下同じ。)

表4 産業別年齢階層別年間平均賃金
(2004年、税・社保料控除前、時間外手当含まない)

(ユーロ)

	計		年齢階層									
	男	女	15～24		25～34		35～44		45～54		55～64	
産業計	33,800		17,870		29,020		36,560		39,280		40,370	
	35,310	28,140	18,160	17,350	29,770	27,270	37,350	32,430	40,440	32,760	41,340	33,380
農林漁業	27,530		17,890		25,840		30,860		31,750		33,000	
	28,120	21,390	18,190	—	26,420	—	31,190	—	32,400	—	33,310	—
鉱業	53,200		—		38,820		54,220		60,680		59,820	
	54,590	—	—	—	39,360	—	55,420	—	61,660	—	60,350	—
製造業	32,150		17,270		28,250		33,670		35,280		35,840	
	32,910	26,340	17,290	17,160	28,660	26,430	34,220	28,640	36,020	27,530	36,450	27,140
エネルギー・水	42,480		—		34,750		43,180		44,380		44,820	
	43,210	34,660	—	—	35,470	32,450	43,690	38,100	44,680	—	45,040	—
建設	32,640		20,100		29,780		34,880		36,720		38,610	
	32,840	26,520	20,220	—	29,910	26,980	35,040	29,940	36,910	—	38,810	—
商業	29,810		15,460		26,310		34,310		36,930		37,370	
	31,700	23,340	15,860	14,800	27,130	24,270	35,320	29,030	38,750	26,830	38,780	26,570
ホテル・飲食	23,530		16,550		23,720		27,380		26,440		30,350	
	24,660	21,110	17,340	15,050	24,090	22,960	28,690	23,160	29,040	21,410	31,390	—
運輸・通信	33,170		19,940		30,000		35,830		35,520		35,190	
	34,270	26,500	21,590	16,350	31,180	26,090	36,440	30,990	36,090	29,510	35,570	28,540
金融	41,940		17,710		32,580		47,500		49,710		51,770	
	45,960	31,450	17,270	18,110	34,540	29,600	50,300	37,860	52,970	35,150	54,020	33,840
事業所サ-	37,520		18,420		31,240		41,950		46,570		47,860	
	39,820	29,860	18,750	17,920	32,270	28,890	43,150	36,280	48,840	34,320	49,730	33,740
公共機関	35,870		20,350		29,660		36,850		40,570		41,720	
	37,060	31,480	20,650	19,650	29,890	29,270	37,390	34,660	41,260	36,130	42,360	36,610
教育	37,550		20,290		28,640		36,850		42,480		44,480	
	40,080	32,950	15,950	23,250	29,190	28,210	38,020	34,340	43,860	38,870	45,900	39,560
ヘルスケ	34,210		18,030		28,890		36,530		40,740		43,820	
	40,440	28,490	16,920	18,210	30,940	27,830	39,450	32,310	45,090	33,940	49,390	34,590
文化その	32,000		17,580		28,890		34,900		37,970		39,840	
サービス	33,520	28,310	17,490	17,800	30,400	26,720	35,700	32,410	39,380	33,800	41,350	33,800

(出所：CBS)

平均賃金(2004年)の最も低い業種は男女ともにホテル・飲食店(年額2万3,530ユーロ、最低賃金の割合²⁸64.5%)、次いで農林漁業(同2万7,530ユーロ、同55.1%)、商業(同2万9,810ユーロ、同50.9%)。業種別男女別にみた場合の最も低い賃金は、男女ともにホテル・飲食店で男性2万4,660ユーロ(同61.5%)、女性2万1,110ユーロ(同71.9%)である。また、年齢階層別を含めた最も低い賃金は、男女ともに商業の15～24歳層で、男性1万5,860ユーロ、女性1万4,800ユーロとなっている。²⁹

²⁸ ここでは、年額の最低賃金に「月額最低賃金×12(月)」を用い、年間平均賃金と比較している。(以下同じ。)

²⁹ 年齢別の賃金データは未詳のため、15～24歳層の平均賃金に占める若年者最低賃金の割合を示すことはできない。

(2) 最低賃金水準の労働者及び最低賃金未満労働者の状況

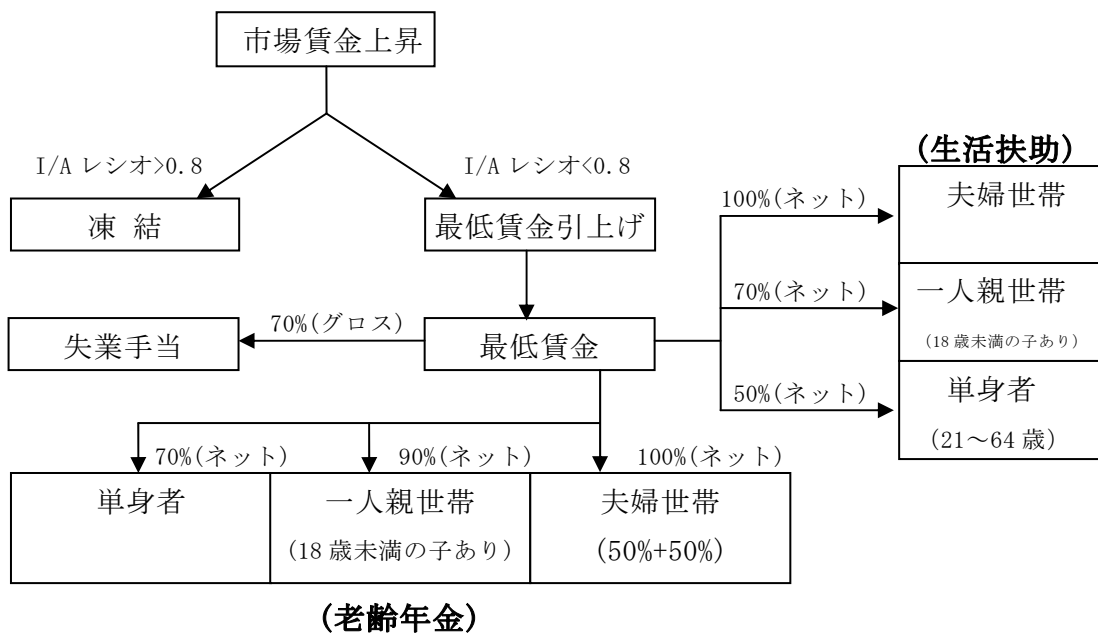
最低賃金水準の労働者数は全体の4.1%（2005年）である。³⁰また、最低賃金未満労働者数（2004年10月）は同0.6%である。³¹

(3) 社会保障との関係

オランダの最低賃金制度の特徴の一つは、社会保障政策との直接的なリンクである。最低生活保障を最低保障所得として定義し、その水準を最低賃金と関連付けている。各種の社会保障給付の基準は、最低賃金をもとに設定されている。³² なお、給付、手当等の種類により基準となる最低賃金はグロスとネット（税・社会保険料控除後）に分かれる。

最低賃金と主な社会保障給付とのリンクを図に示すと以下のようになる。

図1 最低賃金改定システムと社会保障とのリンク



³⁰ 出所：CBS

³¹ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/07/articles/nl0707049i.html>、及び Robbert van het Kaar 氏への照会による。

³² 小越洋之助（1995）（1998）、栃木一三郎（2007）

・失業手当 (WW ³³) :	短期給付の場合 ³⁴	→最低賃金 (グロス) の70%
・生活扶助 (WWB ³⁵) :	夫婦世帯 (21~64歳) 1人親世帯 (18歳未満の子あり) 単身者 (21~64歳)	→最低賃金 (ネット) の100% →最低賃金 (同) の70% →最低賃金 (同) の50%
・老齢年金 (AOW ³⁶) :	夫婦世帯 (ともに65歳以上) 夫婦世帯 (一方が65歳未満) 1人親世帯 (18歳未満の子あり) 単身者	→最低賃金 (ネット) の50%+50% →最低賃金 (同) の50%、ただしこのほか、同50% 分が補足給付 (TW) から支給される ³⁷ 。 →最低賃金 (同) の90% →最低賃金 (同) の70%
・若年者障害給付 (WAJONG) :	→給付額は年齢及び障害等級に応じて異なるが、最低賃金 (グロス) が給付水準の基礎となっている。 具体例: 23歳で障害程度が80%以上の場合、給付は最低賃金 (同) の70%。 ³⁸	

3 最近の最低賃金を巡る議論等

(1) 最低賃金に対する評価

全体として、労使は現行の最低賃金の調整システムに一定の評価をしており、また、国内労働者の大半 (約85%) が団体協約賃金の適用を受けていることから、最低賃金の水準について大きな議論はなされていない。また最低賃金と雇用の関係 (若年者雇用問題を除く) についても労使は大きな関心を示していないとみられる。

むしろ、政府が、前述のとおり社会保障制度との連関が強いため最低賃金水準の決定に高い関心を寄せ、かつ影響を与えているとみられる。³⁹ 最低賃金に関係する政府等の近年の具体的な動きとして、以下を挙げることができる。

- 政府は1990年代後半に長期失業者の雇用促進のために最低賃金の適用を免除する法案を提案した。その内容は長期失業者を雇用する事業主に最大2年間最低賃金の70%での雇用を認めるものであった (同法案はその後撤回されている)。
- 2004年12月に、政府・連立与党が長期失業者の雇用のため最低賃金の90%での雇用 (資格取得後通常の協約賃金による2年以上の雇用を保証する) を認める合意をした (労働団体が労働者の基本的権利を侵害するものとして反対しており、未だ実現はしていない)。
- 月額最低賃金基準から時間額基準への転換 (後述参照のこと)。

(2) 若年者 (年少者) に対する最低賃金の適用問題

年少労働は、現行では13歳及び14歳の労働について、労働時間法 (Arbeidstijdenwet - ATW) の規定により、休校日に軽微な非工業の就労 (light non-industrial work) が認めら

³³ Werkloosheidswet (Unemployment Benefits Act)

³⁴ 失業前の勤続期間が短い者が、所得比例給付ではなく、一律の短期給付を受ける者の場合。

³⁵ Wet Werk en Bijstand (Act on Employment and Social Assistance)

³⁶ Algemene Ouderdoms Wet (General Old Age Pensions Act)

³⁷ 65歳未満の配偶者 (又はパートナー) に勤労所得がある場合は補足給付が減額される。

³⁸ 障害度 25%以上 35%未満: 最低賃金の21%、以下、同 35~45%: 同 28%、同 45~55%: 同 35%、同 55~65%: 同 42%、同 65~80%: 同 50.75%。

³⁹ この記述は主に Robbert van het Kaar (2005) による。

れている⁴⁰。労働団体はこうした13歳及び14歳の労働に対しても労働者の基本的な権利を付与すべきだとの考えに立ち、最低賃金の導入を求めている。これに対し2005年4月にハーグの司法裁判所は政府が当該年齢に係る最低賃金を導入すべきである旨判決を下したが、2006年11月の最高裁（控訴審）では当該導入が否決された。最高裁の判断は、13歳及び14歳の年少者に一定の就労を認めるが、本来学業に専念すべき年齢の彼らに報酬を得ることを目的とする就労は認めないという趣旨から最低賃金は適用しないというものである。

(3) 最低賃金と若年者雇用

一部の業種では、若年者に対する割安な最低賃金の設定⁴¹を活用した、より減額率の高い年少労働者の選り好みが見られる。小売業、特にスーパーマーケットにおける若年労働者について、経営者が賃金コストを抑えるために、より安く正規に雇用できる年少者を採用する傾向にあるとの指摘がある。⁴² スーパーマーケットで棚入れやレジ打ちなどの簡単な仕事を行っている者が国内に約10万人おり、その半数以上が15～23歳、その中でも16～19歳のものが多くを占めているとみられる。労働時間は週12時間未満、契約は臨時雇用が大半である。経営者が18歳を過ぎて年長となった従業員の再契約をせず、代わりに、より年少の者を採用する傾向にあることが問題となっている。

こうした問題に対し、中央労働団体（FNV⁴³）は若年者最低賃金の撤廃及び18歳からの一般最低賃金適用を要求している。

(4) 最低賃金違反への罰金等の導入

2004年5月にEUに新規加盟した東欧10か国のうちマルタ及びキプロスを除いた8か国からの移民労働者の受け入れについては、2007年5月1日から制限が撤廃された。

政府はこれに先立ち、こうした移民労働者受け入れの自由化を踏まえ、最低賃金未満での違法雇用が行われないよう、関係行政機関との連携を強化するとともに、履行確保のため罰則を設ける最低賃金法の改正を図ることとした。

罰則については、従来最低賃金違反に対する罰則はなかったが、前述した罰金等による履行確保措置（1の（13）履行確保措置・罰則の項を参照）が設けられている。

(5) 月額基準から時間額基準への転換

政府は最近現行の月額を基本とする最低賃金を時間額基準へ転換を企図している（当初は

⁴⁰ MISEP, BIR, The Netherlands(2005) 82頁

⁴¹ オランダより高い最低賃金水準にある隣国ベルギー、ルクセンブルグの若年者への一般最低賃金の減額適用に対し、オランダの減額率は大きい（cf. ルクセンブルグ：17歳80%、15、16歳75%。ベルギー：20歳94%、19歳88%、18歳82%、17歳76%、16歳以下70%。）。

⁴² この情報は、2007年にJILPTの招聘研究員として来日した英国ブラッドフォード大学経営学部講師 Arjan B. KEIZER氏（オランダ人）からのもの。

⁴³ Federatie van Nederlandse Vakverenigingen(Dutch Trade Union Federation)

2007年1月の改定からの導入を企図していた。)。時間額最低賃金に変更することにより労働者及び労働基準監督官の最低賃金遵守の確認を容易にする意図とみられる。フルタイム労働者の標準的な労働時間について現行では法の定めはないが、一般に週36～40時間とみられている。最低賃金を時間額に変更する場合、標準的労働時間をどうするかという問題があるが、政府は時間額設定の際に38時間又は40時間とより長い労働時間を基準にするのではとの懸念が労働団体に拡がっている。その場合従来週36時間労働の労働者は時間額への変更により一定の減額になるため、労働団体を中心に反対の声が上がっており、現在までのところ時間額最低賃金は導入されていない。

<参考文献>

- JILPT (2003) 「諸外国における最低賃金制度」(第6章 オランダの最低賃金制度)
- JILPT (2004) 「欧州における高齢者雇用対策と日本一年齢障壁是正に向けた取り組みを中心として」(第7章 オランダの状況)
- 小越洋之助 (1995) 「オランダにおける最低賃金と社会保障」早稲田大学「産業経営」
- 小越洋之助 (1998) 「オランダにおける就労インセンティブ政策と社会保障」海外社会保障研究 125号 Winter 1998
- Antoine T. J. M. Jacobs (2004) *Labour Law in The Netherlands*, Kluwer Law International
- 栃木一三郎・連合総合生活開発研究所編 (2007) 「積極的な最低生活保障の確立－国際比較と展望」
- European Employment Observatory (2005) MISEP, Basic Information Report, The Netherlands
- Robbert van het Kaar, Hugo Sinzheimer Institute, University of Amsterdam
- www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/word/n10504102s.doc

<参考Webサイト>

- <http://internationalezaken.szw.nl/index.cfm> (オランダ社会問題雇用省)
- www.eurofound.europa.eu/eiro (欧州労使関係観測所 (EIRO))

1968年11月27日法律 オランダ最低賃金および最低休暇手当法（仮訳）

第一章 総則

第一条

1. 本法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。
 - a. 大臣：社会問題・雇用大臣
 - b. 法律による規制：
 1. 賃金の構成に関する法律（Wet op de loonvorming）の第五条および第六条にある規制
 2. 企業組織に関する法律（Wet op de Bedrijfsorganisatie）（官報1950、K22）の第十六条第三項または第八十六条第三項にある規定
 3. 企業組織に関する法律の第九十三条第二項dにある規定
 - c. 罰金が科されうる事実：本法律に違反する行為または怠慢、および罰金が科されうる事柄
 - d. 罰金：国家に対しある額の金銭を支払うことを無条件の義務とすることからなる行政上の制裁

2. 本法律において共同労働協約とは、共同労働協約における規制の全般的適用の宣言およびその取り消しに関する法律第二条（Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten、官報1937、801）に従い全般的に適用される旨、宣言されたものも含む。

第二条

1. 本法律において、雇用関係とは、私法による労働契約に基づく雇用関係をいう。
2. また、仲介業務を提供する者（A）が、仲介業務の提供を受ける者（B）との契約に基づき、報酬を対価として仲介業務の提供を受ける者（B）またはその者（B）への依頼者と第三者との間に契約が成立するよう仲介業務を提供する場合には、これも雇用関係であると見なす。ただし、仲介業務を提供する者（A）がその業務を提供する相手が複数ではなく、仲介業務を提供する者（A）にとってそれが副次的な業務ではなく、且つ二人を超える者にその業務の支援をさせていない場合に限る。

3. 雇用関係には、国、州、市、治水委員会、泥炭管理委員会または泥炭ポルダールの権限を与えられた機関の私法による労働契約で雇用された者の労働関係は含まれない。ただし、失業者の雇用促進に関する法律（Wet inschakeling werkzoekenden）に定められた雇用関係については除く。

第三条

1. 報酬を対価として副次的ではない労働を提供する者の労働関係が、前述の規定により雇用関係とは見なされないが、社会的見地から雇用関係であると見なすことが適正であると思われる場合、同じく雇用関係であると見なされることができるよう、政令により規則を定めることができる。
2. 労働関係の特殊な性質またはその特殊な関係に伴い適正と判断される場合には、政令により指定される範疇に属する者は、当該政令により雇用関係であると見なされないよう定めることができる。

第四条

1. 本法律において、労働者とは、雇用関係にある自然人をいう。
2. 雇用関係に基づく労働を我国の領域内で行わない者は、当該者が我国の領域内に居住し、且つ使用者も我国の領域内に居住あるいは法人登記されている場合に限り労働者とは見なされる。使用者が我国の領域内にその企業や職業の業務実行のための施設を有するか、あるいは我国の領域内に居住する代表者がいる場合、本項第一文の適用においては我国の領域内に設立されている使用者であると見なされる。北海採鉱労働法（Wet arbeid mijnbouw Noordzee）で定められる労働者として雇用関係がある者は、いかなる場合にあっては労働者とは見なされる。
3. 我国の領域内に居住しない者がその雇用関係に基づく労働を我国の領域外で行う場合、政令により労働者であると定めることができる。
4. 一時的に我国の領域内に居住する者または一時的に我国の領域内で労働する者に対しては、政令により第一項および第二項に定める規定が適用されない場合がある。
5. 前述の各項の適用において、我国の領域内に母港を有する船舶や航空機は、その使用者および乗組員は我国に属するものと見なされる。

第五条

1. 本法律において、使用者とは、労働者と雇用関係にある者をいう。
2. 第二条第二項の場合においては、使用者とは、仲介業務の提供に関する契約を結んだ者のことをいう。
3. 第三条第一項が適用される場合においては、政令により誰が使用者であるかも同時に定められる。

第六条

1. 本法律において、賃金とは雇用関係により得られる金銭による収入のことをいう。ただし、以下の場合を除く：
 - a. 時間外勤務による収入
 - b. 休暇手当
 - c. 利益配分手当
 - d. 特別な機会における手当
 - e. ある一定の期間が経過した後、またはある条件の下で手当を受け取る旨なされた合意に基づく手当
 - f. 労働者がその雇用関係に関連して支払う必要のあった経費の補償として見なされることのできる手当
 - g. 一家の生活費の大部分を負担する者や世帯主に対する特別手当
 - h. 1964年所得税法第三十二条第一項（Wet op de loonbelasting 1964）に定められる給与貯蓄制度に従った手当
 - i. 年末手当
 - j. 医療保険法（Zorgverzekeringswet）第四十六条に定められている手当、または医療保険法第二条第二項 a に定められている、労働者の医療保険料のうちの使用者負担分。
2. 第一項に述べられた場合以外の例外を政令により定めることができる。
3. 大臣は、収入のうち何が第一項cからiまでに定められる手当に該当するかを判断するための規則を制定することができる。

第二章 最低賃金

第七条

1. 雇用関係の基盤となる契約により、23歳以上で65歳に満たない労働者は、雇用関係に基づき行う労働について、本条以降において最低賃金として規定される額以上を使用者から賃金として受け取る権利がある。
2. 第八条第一項に定める最低賃金を受け取る権利のある年齢について共同労働協約において変動があり、それにより新たな判定が必要であると思われる場合には、政令により、23歳未満の労働者のうち、22歳または21歳に達している者についても、第一項に述べられた権利があると定めることができる。
3. 政令が規定する範疇に属し、23歳に満たない、あるいは第二項が適用された場合においては、同項に定められた年齢に満たない労働者が、政令が規定する第二項の規定より更に低い年齢に達した場合に、第一項に定めた最低賃金を受け取る権利を有する旨、政令で定めることができる。
4. 労働者が雇用関係に基づいて行った労働に対し第三者から報酬を受け取る場合に、その報酬が労働契約に含まれるものである場合、第一、第二、第三項の適用においては使用者から受け取ったものと見なされる。
5. 労働者が雇用関係の基盤となる契約に定められた法的規制に従い、労働を行わない期間に受け取る権利のある賃金は、第一、第二、第三項の適用においては、雇用関係において実行した労働に対する賃金であると見なされる。この規制に従い賃金が引き下げられる場合には、第一、第二および第三項の適用においては、その引き下げられた分も使用者から受け取っているものと見なされる。

第八条

1. 最低賃金の額は、支払いの行われる期間毎に、以下のように定められる：
 - a. 一ヶ月または複数月：€ 1264.80 [2007年7月1日より€ 1317]、およびこの倍数に等しい額
 - b. 一週間または複数週：€ 291.90 [2007年7月1日より€ 303.90]、およびこの倍数に等しい額

- c. その他の期間：€ 58.38 [2007年7月1日より€ 60.78]を、その期間における労働日数で乗じた額。労働日とは、労働者が労働を行った、または労働者が第七条第五項に定める賃金を受け取る権利を有する日をいう。
2. 本法律において前項に定める額が参照されている場合に、第十四条が適用された場合においては、それにより定められた最新の額が参照の対象となる。
3. 第一項の規定にかかわらず、第七条第一項に定める権利が同条第三項に定める政令により認められた労働者に対する最低賃金は、本条第一項に述べる額のうち、当該政令が規定する割合に該当する額となる。この割合は、労働者の年齢や企業、職業の業種ごとの範疇により異なる場合がある。

第九条

労働契約に基づかない雇用関係にある労働者に対する賃金の支払いは、最低賃金額に関しては、四半期毎に行われる。ただし、当事者間においてそれより短い期間において支払いが行われる旨の合意がある場合にはこの限りではない。

第十条

1. 大臣は、ある企業または業種の存続またはその企業または業種の規模の存続が深刻に危ぶまれると判断される場合には、使用者または法人の資格を持つ使用者団体あるいは労働者団体からの要請により、その企業または業種の労働者のうち大臣が指定する範疇に属する者の最低賃金を、大臣が定める期間において、第八条に定める額より低い額とすることができる。この定めには、条件を付加することができる。要請は、その要請者が、交渉をするに値すると大臣が判断する労働者団体または使用者団体と交渉を行ったことが明らかでない場合においては、受け入れられない。
2. 大臣は、自然人の家事に関するサービスのみを、またはそれを主に行う労働者のうち、大臣が指定する範疇に属する者に対し、第一項に規定する趣旨に関する命令を職務上行うことができる。
3. ある業種の労働者に対する第一項および第二項の施行に関する命令は、官報にて告知される。

第十一条

法律による規定あるいは共同労働協約において、複数の支払期日を含む清算期間が定められている場合、当該清算期間は第八条の適用においては支払期日であると見なされる。一つの清算期間は十二ヶ月を超えてはならない。

第十二条

1. 使用者と労働者の間で労働時間を所定労働時間より短くする旨の合意がなされた場合、第八条より第十一条までによって労働者に対する最低賃金として規定される額は、労働時間数に比例して減少する。
2. 所定労働時間とは、契約に基づく労働関係において、一般的にフルタイムの雇用関係を成立させると見なされる労働時間のことをいう。
3. 大臣は、職務上または法人資格を持つ雇用者団体および法人資格を持つ労働者団体共同の要請により、その命令によって指定される範疇に属する労働者に対し、他の労働時間を所定労働時間として定めることができる。
4. 賃金が労働時間数によって定められているのではなく、行われた労働の結果による出来高払い制の場合、本法律においては以下の場合を労働時間と見なす：実行された労働に常識的に費やされた時間。

第十三条 [1986年7月1日 削除]

第十四条

1. 第八条第一項 a に定める額は、毎年1月1日に大臣によって以下に基づき見直しが行われる：
 - a. 前年のマクロ経済展望の公表により見積もられる、当該年の契約賃金の変動の半分；および
 - b. 前年のオランダ中央経済計画の公表により見積もられた前年の契約賃金の変動と、前年のマクロ経済展望の公表により詳細に見積もられた前年の契約賃金の変動との間の差。
2. 第八条第一項 a に定める額は、前年のマクロ経済展望の公表により見積もられる当該年の契約賃金の変動の半分および、当該年の中央経済計画の公表により見積もられる当該

年の契約賃金の変動との間の差に従い、毎年7月1日に大臣によって再度見直しが行われる。

3. 第一項および第二項において、契約賃金の変動とは以下のことをいう：オランダ経済政策分析局が公表する、百分率で表示される市場セクター、医療・教育セクター、政府における契約賃金変動の平均。
4. 第一項あるいは第二項の適用が第八条第一項aに定める額の引き下げにつながる場合には、当該額は変更されず、そのまま維持される。本項第一文に従い第一項または第二項が適用されなかった場合には、その際に算出された割合は、次の見直しの際の、また必要であればその次の見直しの際にも計算に加算される。
5. 極端な賃金の変動が認められ、それにより雇用機会への悪影響が予想される場合、或いは社会保障政策において量的な変動があり、そのため保険料または税金の大幅な値上げが必要不可欠である場合、第八条第一項aに定める額は、第一項より第四項までの規定にかかわらず、1月1日付および7月1日付をもって政令により規定される。
6. 1月1日付をもって第五項が適用された場合には、同年7月1日付の第二項適用は見送られる。しかし、第五項適用の根拠となる事実が既に存在しないことが明らかになった場合には、第八条第一項aに定める額は、7月1日付をもって当該年の中央経済計画の公表により見積もられる当該年の契約賃金の変動、および1月1日付で行われた見直しの間の差に従い、大臣による見直しが行われる。
7. 7月1日付をもって第五項または第六項第一文が適用された場合には、翌年1月1日付の第一項bの適用は見送られる。
8. 第五項に定める政令が準備される場合、大臣はその政令案を、それを説明する書類と共に上院・下院の双方に提出する。政令案の推薦は、その提出後十日を過ぎた場合またはそれ以前に両院が更なる説明の必要はない旨宣言した場合はその後に行われる。
9. 第一項から第四項まで及び第六項に従った賃金額の見直しは、€ 0.60の倍数のうちもっとも近い額において切り捨て、切り上げされる。端額が€ 0.30の場合は、切り上げされる。

10. 第一項より第六項までに従った見直しの際には、同時に第八条第一項bおよびcに定められた額の見直しも行われ、同様の方法でbに定められた額は見直された額の十三分の三に、cに定められた額は同じく六十五分の三に規定される。
11. 第一項より第六項まで及び第十項に従い見直された額は、第八条第一項に定める額に代わり導入される。ただし次の見直しの際には、第九項に定める切り上げ、切捨ては行なわれなかったものと見なされる。
12. 第五項に定める政令が1月1日或いは7月1日までに準備されないことが予想される場合は、大臣は、第八条第一項に定められる最新の最低賃金の額が、大臣が定める期間（最大三ヶ月）において引き続き有効である旨を命令により定めることができ、政令はその期間の後に定められる。
13. 大臣は、最大四年を超えない一定期間が終了する毎に、まず1994年またはそれ以前に、第八条第一項に定められる額を通常とは異なる変更が望まれる状況が存在しないかどうかを確認する。その後、政令により第八条第一項に述べられた額に代わる額を定めることができる。第八項は同様に適用される。
14. 第八条第一項aにおいて定められる額は、第十五条第四項により最低休暇手当が引き上げられる程度に合わせ、その施行時期と同時に政令により引き下げられる。第九、十および十一条は同様に適用される。本項に基づく引き下げが第十三項に基づく通常とは異なる変更と同時にされる場合には、第八条第一項に定められる額の変更は、一つの政令によって行われ、同時に第八項も同様に適用される。
15. 第十三項および第十四項に定められる通常とは異なる変更、または引き下げが第一項から第六項まで及び第十項の適用と同時にされる場合には、第八条第一項に定められる額の変更は、第一項から第六項まで及び第十項の適用については第十三項および第十四項に基づき見直された額である、という前提のもと、一つの政令によって行われる。

第三章 最低休暇手当

第十五条

1. 雇用関係の基盤となる契約により、労働者は、賃金並びに医療保険法(Ziektewet)、労働および介護法(Wet arbeid en zorg)第三章第二節第一段および失業保険法(Werkloosheidswet)に基づき、雇用期間中に支給される給付金の8%以上の額に当たる休暇手当を使用者から受け取る権利がある。ただし、賃金および給付金の合計が最低賃金の三倍を超える場合にはこの限りではない。
2. 第一項にいう合計は、休暇手当を受け取る権利が発生する期間にある支払期日において、平均して第八条に述べられる最低賃金額の三倍を超える額となる場合、最低賃金の三倍を超えると見なされる。
3. 労働者が雇用関係に基づいて行った労働に対し第三者から報酬を受け取る場合には、その報酬が労働契約に含まれるものである場合、第一項および第二項の適用においては、使用者から支払われる賃金であると見なされる。
4. 大臣は、第十四条第十三項の適用と同時に、共同労働契約において合意された休暇手当の変動の程度により、最低休暇手当の引き上げが望まれる状況にあるかどうかを確認する。加えて、第一項に定める割合、並びに第十六条第二項および第三項に定める割合も同様に、政令により引き上げることができる。その場合には、第一項に基づき労働者が使用者から受け取る権利のある最低金額も合わせて定めることができる。

第十六条

1. 第二項、第三項および第四項に定める場合を除き、法律による規定あるいは共同労働協約により、労働者には休暇手当を受け取る権利がない、または受け取る権利のある額が第十五条に基づく休暇手当の額よりも低くなるよう定めることができる。
2. 労働者が当該年の六月一日付で、それ以前の一年間で受け取る権利を獲得した賃金、並びに同期間に休暇手当を受け取る権利を獲得した場合においては、賃金とその休暇手当との合計が、労働者が同期間に受け取る権利を獲得した最低賃金の金額の108%より少ない場合には、労働者は同期間においては前述の合計が108%を上回るようになるよう、更に休暇手当を受け取るることができる。

3. 労働者が第二項に定める期間において、雇用関係が存在する期間中に医療保険法、労働および介護法第三章第二節第一段および失業保険法に基づき給付金を受け取る権利を獲得した場合においては、労働者は使用者から休暇手当を受け取る権利があり、その休暇手当と給付金の合計は、労働者がその期間に受け取る権利を獲得した、または獲得すると予想される、医療保険法および失業保険法に基づき最低賃金から算出される給付金額の108%以上とならなければならない。
4. 第十五条第四項が適用された場合においては、労働者は第二項に定める期間において休暇手当を受け取る権利があり、その休暇手当に賃金または労働者がその期間に受け取る権利を獲得した医療保険法、労働および介護法第三章第二節第一段および失業保険法により支給される給付金を加えた額は、第十五条第四項により定められる最低額および最低賃金または労働者がその期間に受け取る権利を獲得した、または獲得するであろうと予想される、医療保険法および失業保険法により最低賃金から算出される給付金額の合計以上とならなければならない。
5. 使用者と労働者の間で合意された賃金が最低賃金の三倍を超える場合には、労働者は休暇手当を受け取る権利がない、或いは受け取る権利のある休暇手当の額は低くなる旨、書面による合意によって規定することができる。第十五条第二項も同様に適用される。
6. 労働者に対し、法律による規制または共同労働協約、あるいは全般的に適用される旨宣言された共同労働協約の適用が義務付けられている使用者が、第一項に基づき第十五条の適用を免除される場合には、前述の適用義務が存在しない労働者に対しても、書面による合意により、同様の方法で第十五条の適用が免除される。
7. 労働者が雇用関係の基盤となる契約に定められた法的規定に従い、労働を行わなかった期間の賃金を受け取る権利がある場合、医療保険法、労働および介護法第三章第二節第一段および失業保険法に基づき支給される給付金は、その額が前述の法的規定に従い賃金から引かれる場合には、本条の適用においては使用者から支払われる賃金であると見なされる。

第十七条

1. 5月31日までに受け取る権利を獲得した賃金および医療保険法、労働および介護法第三章第二節第一段および失業保険法により支給される給付金に基づき受け取る権利を獲得した休暇手当は、以下の項に定める場合を除き、毎年六月に支給される。

2. 法律による規定または書面による同意により、第一項に定める支給の時期は、暦年に一回以上支給される場合に限り、別の時期に行われても差し支えない。
3. 雇用関係終了の際には、労働者がその時点において受け取る権利のある休暇手当の額が労働者に対し支給される。

第十八条

1. 法律による規制または共同労働協約が制定する場合、使用者は、休暇手当に関する労働者に対する義務を、労働者に対し基金が支払う休暇券を支給する、または労働者に対する休暇手当の支払いを基金に委託することができる。ただし、労働者が受け取る権利のある額が、この休暇券の支給または支払いの委託により、第十五条および第十六条により労働者が受け取る権利のある額より低くなることがあってはならない。
2. 第一項に定める基金は、民法第七巻、第631条第三項cの条件に従い設立されていなければならない。

第四章 監督

§ 1. 監督官の指名

第十八条a

本法律およびそれに基づく規定の遵守を監視するために、大臣の命令により、大臣の管轄する役人が指名される。

§ 2. 罰金による行政処罰

第十八条b

1. 第七条に基づき使用者に課される、第二章にて最低賃金として指示される内容に関する義務の遵守が果たされていない、または充分ではないこと、および第十五条に基づき使用者に課される義務の遵守が果たされていない、または充分ではないことを罰金が科されうる事実と見なす。
2. また、使用者が自身の企業、機関などに存在する者との雇用関係の性質、当該者に対し使用者によって支払われた賃金または休暇手当あるいは勤務時間などを証明する書類を全くあるいは十分に提出できない場合、これも罰金が科されうる事実と見なす。

第十八条c

1. 罰金が科されうる事実は、自然人および法人のいずれによっても行われる。
2. 罰金が科されうる事実が法人によって行われた場合には、罰金は以下の者に科される：
 1. 当該法人、または
 2. 本法律または本法律による規定により生じる義務を、遵守しない行動をする旨指示を与えた者、および指揮をした者、または
3. 1. および2. の両方。
3. 第一項および第二項の適用において、以下の者は法人と同格であると見なす：法人資格のない会社、団体、船舶会社および基金

第十八条d

1. 第十八条aに従い指名された役人は、罰金が科されうる事実があると確認した場合、それに関する報告書を作成する。
2. 報告書には日付が明記され、いかなる場合においても以下の内容が記載される：
 - a. 罰金が科されうる事実を行った者の名前
 - b. 違反した法的規則を併記した、罰金が科されうる事実の内容
 - c. 罰金が科されうる事実に関わった者
 - d. 罰金が科されうる法的規制の遵守が義務付けられる自然人あるいは法人
3. 第一項に定める役人が、罰金が科されうる事実に関係した者に対し何らかの行為を行い、これにより第一項に定められる、罰金が科されうる事実を行ったことによる報告書がその役人によって作成されるという結論に至ることが妥当である場合、当事者がその件に関し報告・言明をする義務は消滅する。第一文に定められる者に対しては、情報提供を要請する以前にこの件について口頭で告知される。
4. 報告書は第十八条e第一項に基づき指名された監督官宛てに送付される。
5. 報告書は、第四項に定められる送付と同時に、その写しが第二項dに定められる者宛てに送付または交付される。
6. 第五項第一文に定められる者が当該者のオランダ語力の不足のために報告書を充分理解することができない場合には、当該者の要請により、第一項に定められる役人は当該

報告書に記載された内容をその者が理解可能な言語によって伝えられるよう可能な限りの手配をする。

第十八条e

1. 大臣により指名され、大臣の管轄する監督官は、本法律により生じる義務を負う自然人または法人に対し、当該違反が罰金が科されうる事実として確証された場合において、罰金を科することができる。
2. 本法律において罰金が科されうると定められた事実に関連する事柄は、罰金が科されうる事実を行った全ての者に対し適用される。
3. 第一項に定められる、本法律から生じる義務が課される者が死亡した場合には罰金は科されない。
4. 本法律による、第一項に定められる監督官による命令は、大臣に代わり下される。

第十八条f

1. 第十八条e第一項に従い、指名された監督官が、罰金が科されうる事実を行った自然人または法人に対し罰金を科す意向である場合には、当該者はその意向の根拠の明示と共に違反事実について通告される。
2. 一般行政法第4.1.2節の規定にかかわらず、第十八条e第一項に基づき指名された監督官は、第一項に定められる者に対し、その監督官が定める期間以内に書面にてまたは口頭にて、罰金が科される前に当該者の見解を述べる機会を与えなければならない。
3. 第二項に定められる者が当該者の見解を口頭で述べるが、当該者のオランダ語理解力が不十分である場合、第十八条e第一項に定められる監督官は、当該者の要請に基づき、その必要性がないということを適切に判断できる場合を除き、当該者を支援する通訳が指名されるよう可能な限りの手配をする。

第十八条g

1. 罰金が科されうる事実に対し科される罰金は、第二項に定める場合を除き、6700ユーロ以下とする。

2. 第十八条e第一項により指名される監督官は、罰金を科されうる事実が確認された日において、同じ法律違反による罰金が科されうる事実が以前に確認されてから24ヶ月が経過しておらず、以前の罰金が科されうる事実に対して科された罰金が確定している場合においては、科される罰金の額を50%引き上げる。
3. 大臣は、それぞれの罰金が科されうる事実に対する罰金額などの施行細則を制定する。
4. 裁判官は、一般行政法8：69条の規定にかかわらず、異議または抗告において当事者の不利益となるように罰金の額を変更することができる。

第十八条 h

1. 罰金は第十八条e第一項に従い指名される監督官の命令により科される。
2. 命令には、いかなる場合においても以下の内容が記載される：
 - a. 罰金の額
 - b. 罰金が科される根拠となる事実
 - c. 罰金が科されうる事実に関わった者
 - d. 法律違反が罰金が科されうる事実である場合、本法律の遵守が義務付けられる自然人または法人
 - e. 罰金が支払われなければならない期限
3. 命令は第十八条dに定められる報告書の日付より13週間以内に発令されなければならない。
4. 第二項cおよびdに定められる者が当該者のオランダ語力の不足のために命令を充分理解することができない場合には、当該者の要請により、第一項に定められる監督官は当該命令に記載された内容を当該者が理解可能な言語によって伝えられるよう可能な限りの手配をする。

第十八条 i

1. 罰金を科す権限は、罰金を科されうる事実が確証された日より二年後に消滅する。
2. 罰金を科すことに関する命令により、第一項に定められた期間は停止される。

第十八条 j

1. 罰金は、第十八条 h に定められる命令が通告されてから六週間以内に支払われる。
2. 罰金を科された者は、第十八条 e 第一項に基づき指名された監督官に対し、要請があった場合には、罰金の執行に際し当然に必要な情報を提供する。
3. 罰金を科された者が死亡した場合には、まだ徴収されていない額についてはその罰金は消滅する。

第十八条 k

1. 支払いが行われない場合には、第十八条 e 第一項の定めにより指名された監督官は、罰金を科された者に対し、書面によって二週間の期間以内に義務を果たすよう督促する。支払うべき罰金には督促にかかわる費用が加算される。
2. 督促には、罰金が督促に指定された期間以内に納入されなかった場合には、第十八条 l に従い徴収される旨の通告が含まれる。

第十八条 l

1. 支払いが行われない場合には、第十八条 e 第一項の定めにより指名された監督官は、罰金が科された者から、支払うべき罰金に督促および徴収に関わる費用を加算した額を、強制命令により徴収する。
2. 強制命令は、費用は執行官による令状送達が行われ、罰金が科された者がその費用を負担し、民事訴訟法第二卷（Boek 2 van het Wetboek van Burgerlike Rechtsvordering）にいう債務名義となる。
3. 強制命令が送達されてから六週間は、強制命令に対する異議申し立てをすることができる。
4. 異議申し立ては第十八条 h に定められる命令を受領しなかった、あるいは命令に科された罰金が不当に、または高額すぎる額が規定されているという理由では認められない。
5. 異議申し立ては、要請に基づき異なる命令が裁判所から下された場合を除き、強制命令の執行を停止しない。

第十八条 m

罰金が不当に科された場合には、納入された金額は、罰金が不当に科されたことが確定した日より六週間以内に、法律で定められた利息と共に返金される。

§ 3. 執行猶予付き罰金による命令

第十八条 n

1. 大臣により指名され、大臣の管轄する監督官は、第七条に基づき課される、第二章において最低賃金と規定される内容を遵守する義務を全く履行しない、あるいは不十分である使用者、並びに第十五条に基づき課される義務を全く履行しない、あるいは不十分である使用者に対し、執行猶予付きの罰金による命令を下すことができる。
2. 行政処罰および執行猶予付きの罰金による命令は同時に下すことができる。
3. 執行猶予付きの罰金による命令は、最長で二年間有効とする。
4. 大臣は、執行猶予付きの罰金による命令に関する施行細則を制定する。

第十八条 o

執行猶予付きの罰金が不当に徴収された場合には、納入された金額は、不当に徴収されたことが確定した日より六週間以内に、法律で定められた利息と共に返金される。

§ 4. 情報の交換

第十八条 p

ある使用者に対し罰金が科された場合には、その対象となる使用者団体および労働者は、当該案件について通告される。

第十章 雑則

第十九条

本法律に反する条件は無効とする。

第二十条

第三章に定める休暇手当の支払いを請求する権利は、その支払いが本来行われるべきであった時点より二年が経過すると時効となる。

第二十一条 [2007年5月4日 削除]

第二十二条 [2007年5月4日 削除]

第二十三条 [2007年5月4日 削除]

第二十三条 a

第六条第一項hは、2002年12月31日時点での内容が、2002年12月31日以降に支給された割増金貯蓄または2003年1月1日以前に天引貯蓄された、2002年12月31日時点での1964年所得税法第三十一条aの内容に定められる割増金貯蓄制度に従って一時的に入金された割増金貯蓄に対し、2007年末まで適用される。

第二十四条

本法律は、以下の名前によって引用することができる：最低賃金および最低休暇手当法

第二十五条

本法律は、本法律が官報により公布された日より十週間後に施行される。

第6章 ドイツの最低賃金制度

1 最低賃金制度

(1) 概況

ドイツは、欧州連合（EU）加盟国の中で数少ない法定最低賃金制度を持たない国の1つである。労働協約を締結している企業は、労使が交渉によって最低賃金を含む賃金協約に合意する。労使が申請し、労使の上部団体の代表各3名で構成される賃金委員会が承認した場合、連邦労働社会省は労働協約の一般的拘束力宣言を発令することができる。これによって労働協約の規定が当該分野の未組織労働者にも拡張適用される。このように今までは産業レベルの高い賃金拘束力を通じて最低水準が保障されてきた。

しかし、経済のグローバル化などによる低賃金労働者の増加や労働組合組織率の低下は、従来の労使合意方式による最低賃金設定の見直しを迫っている。サービス産業などでは特に労働協約の適用率が低く、労働組合は賃金の下支えとして全国一律の法定最低賃金を要求している。政党の立場は分かれている。連立与党の社会民主党（SPD）は法定最低賃金の導入を強く主張しているが、キリスト教民主・社会同盟（CDU/CSU）はこれに断固反対している。

(2) 労働協約制度

ドイツの労使関係は、労働協約制度を中心に展開されている。賃金についても、産業別や地域別に組織された労働組合と使用者団体の間で締結された労働協約とその一般的拘束力宣言の制度に基づいて、未組織労働者を含む多くの労働者の賃金水準が決定される。

労働協約の当事者は、労働組合、使用者及び使用者団体である。労働協約当事者の使用者団体の構成員及び自らが労働協約当事者である使用者は、労働協約に拘束される。労働関係の内容、締結または終了を規律する労働協約の法的基準は、労働協約の適用下においてその拘束を受ける当事者双方に、直接、強制的に適用される。労働協約と異なる定めは、労働協約自体が許容している場合、またはそれが労働者に有利な場合のみ許される。労働協約の終了後もそれに代わる他の取り決めがなされるまでは、労働協約の法的基準が適用される。

労働協約は、適用を受けるすべての使用者に雇用される労働者の最低労働条件を定める機能を有している。

(3) 労働協約法に基づく一般的拘束力宣言

労働協約法第5条は、労働協約に拘束されない第三者が労働条件の切り下げ競争に陥ることを防止するため、労働協約の一般的拘束力について次のように規定している。

ア 連邦労働社会省は、労働協約当事者の申請に基づき、使用者と労働組合の最上級組織を代表する各3名で構成される賃金委員会の了解を得て、労働協約の一般的拘束力を宣言することができる。その前提は、①当該労働協約の適用を受ける使用者が、労働協約の適用範囲の労働者の50%以上を雇用していること②一般的拘束力宣言が公共の利益に合致すること——である。一般的拘束力宣言が社会的な緊急事態への対処に必要な場合は、この2つの条件を考慮しないことができる。

イ 申請について判断する際に、一般的拘束力宣言の当事者である使用者と労働者には、手続きの行方に利害を有する労働組合、使用者団体、労働協約を所管する州の最高労働当局に対して、公の場での口頭の交渉における意見陳述、並びに書面での見解表明の機会を与えなければならない。

ウ 関与する州の最高労働当局が一般的拘束力宣言の申請に異議を唱えた場合、連邦労働社会省は、連邦政府の同意がある場合に限り、この申請を認可することができる。

エ 一般的拘束力宣言により、当該労働協約の法的基準の適用範囲は、従来労働協約に拘束されてこなかった使用者及び労働者にも及ぶ。

連邦労働社会省によると、2007年7月1日現在、ドイツ全体で有効な労働協約6万7300のうち、一般的拘束力宣言を受けている協約が448（約0.7%）あるという。2005年の労働協約適用率は、労働者ベースで西部ドイツ地域が団体協約59%、企業協約8%、東部ドイツ地域が団体協約42%、企業協約11%である（表1）。事業所ベースでは、西部ドイツ地域が団体協約38%、企業協約3%、東部ドイツ地域が団体協約19%、企業協約4%となっている。

ドイツでは、一般的拘束力宣言の数が継続的に減少している。これは、労働協約に拘束される使用者が適用範囲の労働者全体の50%以上を雇用していること、及び賃金委員会が同意することを要件としていることによる。最近は、労働協約拘束力の低下により一般的拘束力宣言がほとんど不可能な状況となってきている。また、賃金委員会において使用者団体代表が厳しい態度をとる場合が多くなっている。

表 1：労働協約の適用率（2005 年、％）

業種	労働者ベース						事業所ベース					
	団体協約		企業協約		無協約 (davon Orientierung an einem Tarifvertrag)		団体協約		企業協約		無協約 (davon Orientierung an einem Tarifvertrag)	
	西部	東部	西部	東部	西部	東部	西部	東部	西部	東部	西部	東部
農業等	58	18	3	4	40 (36)	79 (44)	46	10	1	1	53 (34)	89 (27)
鉱業／燃料	79	64	12	25	9 (40)	11 (81)	54	32	8	17	38 (27)	51 (80)
素材加工	65	36	9	14	26 (66)	50 (52)	39	18	3	5	58 (42)	76 (43)
投資財	62	25	9	16	29 (61)	59 (51)	35	14	2	5	63 (43)	81 (46)
消費財	59	29	8	14	33 (54)	57 (52)	48	20	2	5	51 (47)	75 (39)
建設業	74	45	3	6	23 (66)	50 (61)	61	34	2	2	37 (54)	64 (52)
商業／修理	55	30	5	6	41 (49)	63 (50)	36	15	2	3	61 (37)	82 (36)
交通／報道	49	27	18	27	33 (43)	47 (40)	33	8	7	4	60 (37)	87 (29)
債権／保険	86	79	3	*	11 (60)	21 (37)	47	27	2	*	51 (27)	72 (32)
企業サービス	36	40	6	7	58 (31)	54 (34)	15	11	1	3	85 (25)	86 (25)
その他のサービス	56	41	8	13	37 (49)	46 (49)	39	16	3	6	58 (40)	79 (41)
非営利団体	55	33	8	20	37 (56)	48 (42)	41	28	5	12	54 (41)	60 (45)
地方公共団体／社会保険	88	89	10	8	3 (62)	3 (66)	87	84	7	7	6 (81)	9 (92)
総計	59	42	8	11	34 (48)	47 (48)	38	19	3	4	60 (37)	77 (37)

*はサンプル数が少ないためデータなし。

出所：労働市場・職業研究所（IAB）事業所パネル調査（2005 年）

(4) 最低労働条件の確定に関する法律

1952 年に制定された「最低労働条件の確定に関する法律」（最低労働条件法）は、次のような場合、連邦労働社会省に最低労働条件を決定する権限を与えている。

- ア 労働組合または使用者団体が当該経済部門または当該雇用形態に存在しないか、労働者または使用者の少数しか組織していないこと
- イ 最低労働条件の確定が労働者に必須の社会経済的要求を満たすために必要と思われること
- ウ 報酬、その他の労働条件の規定が労働協約の一般的拘束力宣言により遂行されないこと

この場合、最低労働条件は、連邦労働社会相が議長を務め、労使同数の委員で構成される委員会によって定められる。しかし、ドイツ政府は労使の団体交渉自治権を尊重し、これまで一度もこの法律に基づく権限を行使したことがない。その理由は、同法が労働協約制度の完全な機能不全を前提としていることにあるといわれている。

(5) 国境を越えるサービスに係る強制的労働条件に関する法律

東西ドイツ統一後の 1990 年代初め、旺盛な建設需要を背景に、旧東ドイツ地域の建設現場を中心に低賃金の外国人労働者が大量に流入した。その後、1990 年代半ばに景気が悪化して失業率が上昇し、低賃金の外国人労働者がドイツ人の雇用を奪っているとの批判が高

まった。

労働協約法に基づく一般的拘束力宣言は、外国企業が派遣する労働者には適用されない。ドイツ政府は1996年、賃金ダンピングの防止を目的に、「国境を越えるサービスに係る強制的労働条件に関する法律」（「労働者送り出し法」）を制定した。この法律は、建設産業（建設業、塗装、屋根ふき）で一般的拘束力があると宣言された労働協約のうち、①超過時間報酬基準を含む最低報酬基準②休暇期間、休暇期間中の報酬または休暇手当——に関する規定を、国内及び外国企業のすべての労働者に適用するものである。労働協約法が定める一般的拘束力宣言と異なり、労使の最上級組織の代表で構成する賃金委員会が同意しない場合でも、連邦労働社会省は当該労働協約の適用範囲に含まれ、かつ、労働協約の拘束を受けていないすべての使用者および労働者に当該労働協約の規定が適用されることを定めることができる。使用者は労働協約に規定された労働条件以上のものを保障しなければならない。

ドイツ政府は2006年8月、労働者送り出し法の適用を建物清掃の分野に拡大することを決定し、07年7月1日より実施した。また、ドイツ金属産業労組（IGメタル）と電気手工業中央連盟の賃金協約に一般的拘束力宣言を与えることが労使代表で構成する賃金委員会で承認され、2007年9月1日より建設産業の電気手工業で働く労働者にも労働者送り出し法に基づく最低賃金が適用された。

さらに、2007年12月、郵便サービス事業者連合会と統一サービス労組のヴェルディが締結した最低賃金協約に労働者送り出し法に基づく最低賃金を適用する法律が成立し、2008年1月1日の郵便市場の完全自由化と同時に施行された（詳しい経緯は後述する）。

労働者送り出し法に基づく各業種の最低賃金は表2のとおりとなっている。

表2：「国境を超えるサービスに係る強制的労働条件に関する法律」に基づく最低賃金

業種 (労働者数)	職種	最低賃金 (ユーロ/1時間)				期間
		西部ドイツ	東部ドイツ			
			ザクセン・ アンハルト 州	メクレンブ ルク・フォ ボンメル ン州、ザク セン州、 テューリン ゲン州	ブランデン ブルク州 (ポツダム 東部)	
建設 (約71万人)	作業員、機械工	10.40	9.00			07年9月1日～ 08年8月31日
	技工、機械修理工、車両運転者	12.50	9.80			
屋根ふき (約6万人)		10.20				08年1月1日～ 08年12月31日
		10.40				09年1月1日～ 09年12月31日
建物清掃 (約85万人)	屋内・管理清掃業務	7.87	6.36	6.36	6.36	07年7月1日～
	手術・隔離・集中治療室、結核病棟・アイソトープ検査室 (要資格屋内・管理清掃業務)	8.38	6.67	6.67	6.67	
	特殊な認可資格を要する屋内・管理清掃業務(消毒・害虫駆除・放射線保護・毒薬、環境保護責任者)	8.90	6.98	6.98	6.98	
	建物仕上げ清掃業務、屋内・管理清掃職長(仕事の手本を示す)	9.41	7.19	7.19	7.19	
	ガラス・屋外清掃補助業務	9.89	7.03	7.39	7.63	
	ガラス・屋外清掃特殊清掃業務	10.43	7.44	7.83	8.06	
	3年以上の職業教育により修得される知識と技術が必要な作業	11.56	8.24	8.67	8.94	
壁紙貼り・ 塗装 (約23万人)	非訓練被用者	7.85	7.15			05年10月1日～ 08年3月31日
	訓練被用者(職人)	10.73	9.37			
電気手工業 (約27万人)(注)		9.40	7.90			08年1月1日～ 08年12月31日
		9.55	8.05			09年1月1日～ 09年12月31日
		9.60	8.20			10年1月1日～ 10年12月31日
郵便事業 (約17万人)	郵便仕分け	8.40	8.00			08年1月1日～ 09年12月31日
	郵便配達	9.80	9.00			
	郵便仕分け	8.40				10年1月1日～ 10年4月30日
	郵便配達	9.80				

出所：ドイツ連邦財務省

注：東部ドイツにベルリン州を含める。

2 最低賃金の状況

(1) 低賃金労働市場の状況

デュイスブルグ・エッセン大学付属労働・技術研究所（IAT）のゲルハルト・ボシュ氏とクラウディア・ヴァインコプフ氏の分析¹によると、ドイツにおける国際的な定義に基づく低賃金の水準（中位賃金の3分の2以下）は、2002年のドイツ全体の月額報酬で1637ユーロ以下の収入であった（表3）。週38.5時間労働として換算すると、ドイツ全体で9.7ユーロの時給に相当する。フルタイム就業者に占めるこの報酬以下の就業者の割合は、ドイツ全体19.0%、西部ドイツ14.9%、東部ドイツ36.0%であった。

東部と西部を別個に計算した結果によると、低賃金の水準は、西部ドイツ1709ユーロ（時給10.11ユーロ）、東部ドイツ1296ユーロ（時給7.67ユーロ）。フルタイム就業者に占める低賃金就業者の割合は、ドイツ全体17.1%、西部ドイツ16.6%、東部ドイツ19.0%となっている。

表3：低賃金の水準と低賃金就業者の割合（2002年、フルタイム就業者）

		ドイツ全体		東西別個の計算	
		1,637 ユーロ		西部ドイツ	1,709 ユーロ
低賃金就業者の割合	西部ドイツ	14.9%		16.6%	
	東部ドイツ	36.0%		19.0%	
	ドイツ全体	19.0%		17.1%	

出所：労働・技術研究所（IAT）

低賃金就業者の構造をさらに詳しくみると、2004年には就業者の20.8%が低賃金水準以下の報酬で働いていた（表4）。雇用形態別には、フルタイム就業者の14.6%、パートタイム就業者の21.1%、僅少就業者²の85.8%を低賃金就業者が占めていた。資格別には、職業教育を修了していない者の42.1%、職業教育修了者の21.5%、専門大学・大学修了者の9.4%が低賃金で働いていた。男女別には、男性の12.6%、女性の29.6%が低賃金就業者となっている。

¹ Gerhard Bosch, Claudia Weinkopf “Gesetzliche Mindestlöhne auch in Deutschland?“, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2006

² 週5日未満で年間50日未満の短時間就業者及び月収400ユーロ未満の低賃金就業者。

表 4：低賃金就業者の構造（2004 年、全就業者、ドイツ全体）

	分類	低賃金就業者の割合	低賃金就業者に占める割合	経済全体に占める割合	集中度
労働時間	フルタイム就業者	14.6%	51.5%	72.1%	0.71
	パートタイム就業者	21.1%	22.2%	21.6%	1.03
	僅少就業者	85.8%	26.3%	6.3%	4.19
資格	職業教育なし	42.1%	22.4%	11.2%	2.01
	職業教育あり	21.5%	67.2%	65.6%	1.02
	専門大学／大学	9.4%	10.4%	23.2%	0.45
性別	男性	12.6%	30.4%	50.7%	0.60
	女性	29.6%	69.6%	49.3%	1.41
経済全体 (就業者数： 29,044,714人)	20.8%	100.0%	100.0%	100%	

出所：労働・技術研究所（IAT）

業種別には、家庭や個人に関連するサービス、飲食・旅館業、農業、食品業、小売業、企業向けサービス、衣料品業などの分野で低賃金就業者の占める割合が高い（表5）。

表 5：業種別の低賃金割合（フルタイム就業者）、ドイツ 2002 年

低賃金の割合の高い業種		低賃金の割合の低い業種	
業種	低賃金の割合	業種	低賃金の割合
その他のサービス業務の提供	76.1%	発電用機器の製造	5.9%
私的な家事	75.2%	研究と開発	4.5%
飲食・旅館業	70.1%	事務機械の製造、電子計算機の製造	4.2%
農業、狩猟業、林業、漁業、養殖業	40.5%	エネルギー供給、水の供給	4.1%
食品業、煙草加工業	35.4%	採鉱、石と土の産出	4.1%
小売業	33.0%	機械製造	3.8%
主に企業対象のサービス業務の提供	32.8%	金属産出と加工	3.4%
衣料品業	32.1%	化学工業／コークス製造、鉱油加工	3.3%
金融・保険業関係の仕事	26.5%	公共の行政機関、防衛庁、社会保険局	3.0%
紡績業	25.5%	金融業	2.5%
文化、スポーツ、娯楽産業	23.8%	その他の乗り物製造	2.3%
保健衛生機関、獣医制度、社会福祉制度	21.6%	保険業	1.9%
接客員のいない動産の賃貸	21.1%	自動車と自動車部品の製造	1.1%
自動車等の販売・修理・維持補修、ガソリンスタンド	20.6%	石炭採掘、泥炭産出	0.8%

出所：労働・技術研究所

(2) 最低賃金の雇用に及ぼす影響

ア 労働・技術研究所（IAT）の試算

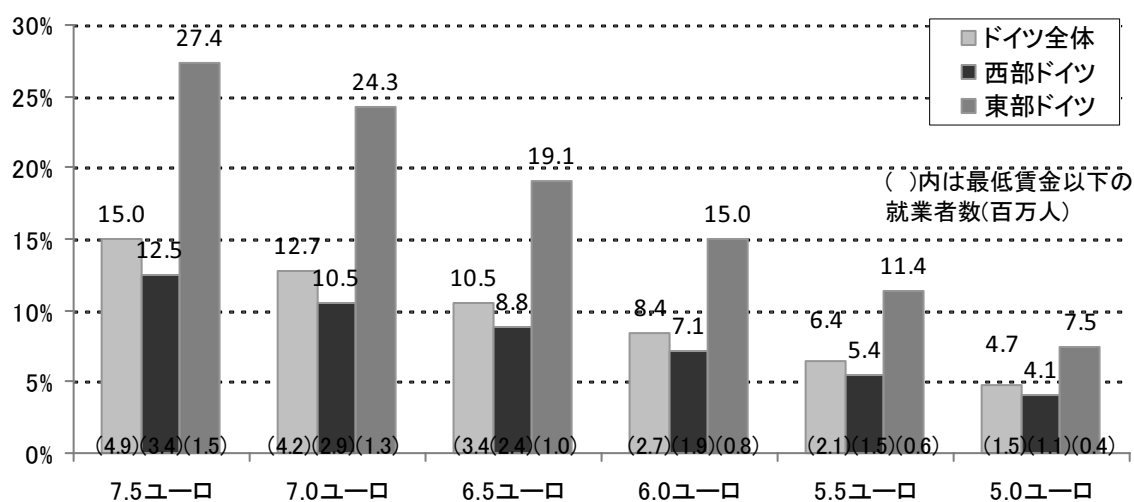
労働・技術研究所（IAT）のトルステン・カーリーナ氏とクラウディア・ヴァインコプフ氏は、連邦雇用エージェンシーの就業者パネル（SOEP）のデータに基づき、時給5.0ユーロから7.5ユーロの最低賃金を導入する場合の雇用への影響について試算している³。

³ Thorsten Kalina, Claudia Weinkopf “Ein gesetzlicher Mindestlohn auch in Deutschland?! Modellrechnungen für Stundenlöhne zwischen 5,00 und 7,50 Euro - und wie ist es bei den anderen?“, 2006

2004年時点で時給7.5ユーロの最低賃金を導入する場合、490万人がこの賃金水準以下の就業者として把握され、これらはすべての就業者の15%に相当するという(図)。他方、時給5.0ユーロの最低賃金を導入する場合、この水準以下の就業者は約150万人(全体の5%)となり、影響範囲が明らかに小さくなる。

すべての就業者に占める最低賃金水準以下の就業者の割合は、東部ドイツと西部ドイツで大きな違いがある。最低賃金以下の就業者の割合は、時給7.5ユーロの場合、東部ドイツで27.4%と西部ドイツの12.5%の2倍以上となっている。

図：すべての就業者のうち最低賃金以下の就業者の割合(2004年)



出所：労働・技術研究所 (IAT)

最低賃金の引き上げと賃金上昇及びその結果として生じる社会保険料の増収の関係をみると、時給7.5ユーロの最低賃金を導入する場合、1年の賃金上昇はドイツ全体で総額約120億ユーロ、それに伴う社会保険料の増収は総額約42億ユーロになるという。時給5.0ユーロの最低賃金の場合、賃金上昇が総額約22億ユーロ、社会保険料の増収が総額6億6,400万ユーロとなる。

最低賃金と平均賃金との関係をみると、時給7.5ユーロの最低賃金の水準は、2004年のドイツ全体の平均時給15.19ユーロの約49.4%に相当する(表6)。西部ドイツでは47.1%(平均時給15.93ユーロ)、東部ドイツでは64.4%(平均時給11.65ユーロ)の水準となる。

時給5.0ユーロの最低賃金の場合、平均時給に占める割合は、ドイツ全体32.9%、西部ドイツ31.4%、東部ドイツ42.9%である。

連邦雇用エージェンシーによると、2006年6月には少なくとも108万人が就業収入で最低生活費を賄うことができず、補完的に失業給付Ⅱ(最低生活保障給付)を受給していた。そのうち約41万人はフルタイム就業者であった。カリーナ氏とヴァインコプフ氏は、この点を

最低賃金導入の重要な論拠としている。つまり、法定の下限がなければ企業がさらに賃金を下げ、国が不足分を補償する必要がでてくるという。

カーリーナ氏とヴァインコプフ氏は、法定最低賃金を導入する際には、東部と西部で異なる比較的低い水準の最低賃金から始めて、徐々にこれを引き上げていく方法を提案している。また、若年者や実習生を対象としたより低い最低賃金も考慮すべきであるとしている。

	地域	最低賃金額（時給、ユーロ）					
		7.5	7.0	6.5	6.0	5.5	5.0
就業者に占める最低賃金以下の就業者の割合	ドイツ全体	15.0%	12.7%	10.5%	8.4%	6.4%	4.7%
	西部ドイツ	12.5%	10.5%	8.8%	7.1%	5.4%	4.1%
	東部ドイツ	27.4%	24.3%	19.1%	15.0%	11.4%	7.5%
	ドイツ全体 (フルタイム就業者のみ)	8.2%	6.1%	4.2%	3.3%	2.2%	1.3%
最低賃金の平均賃金に占める割合（フルタイム就業者のみ）	ドイツ全体	49.4%	46.1%	42.8%	39.5%	36.2%	32.9%
	西部ドイツ	47.1%	43.9%	40.8%	37.7%	34.5%	31.4%
	東部ドイツ	64.4%	60.1%	55.8%	51.5%	47.2%	42.9%
賃金総額の上昇率	ドイツ全体	1.3%	1.0%	0.7%	0.5%	0.4%	0.2%

出所：労働・技術研究所（IAT）

イ 労働・職業能力研究所（IAQ）の試算

さらに、トルステン・カーリーナ氏とクラウディア・ヴァインコプフ氏は2008年1月、デュイスブルグ・エッセン大学附属労働・職業能力研究所（IAQ）の調査において、2006年の連邦雇用エージェンシーの就業者パネル（SOEP）のデータを用いた最新の試算を発表した⁴。

その調査によると、2006年に時給7.5ユーロ（税込）以下の報酬で働く就業者数は、ドイツ全土で約550万人であり、2004年より約90万人（20%弱）増加した。これは全就業者3130万人の17.7%に相当する。フルタイム就業者に占める時給7.5ユーロ以下の就業者の割合は15.5%であった。時給5.0ユーロ以下で働く就業者数は約190万人であり、2004年より約40万人増加した。地域別の時給7.5ユーロ以下で働くフルタイム就業者の割合は、西部ドイツ12.7%、東部ドイツ29.6%であった。

ドイツ全土で時給7.5ユーロ以下で働く就業者のうち、フルタイム就業者の割合は42.4%、社会保険加入義務のあるパートタイム就業者の割合は13.6%、ミニ・ジョブ⁵就業者の割合は44%であった。それぞれのグループ別には、フルタイム就業者の9.3%、社会保険加入義務のあるパートタイム就業者の10.7%、ミニ・ジョブ就業者の73%が時給7.5ユーロ以下の報酬で働いていた。

男女別には、時給7.5ユーロ以下の就業者のほぼ3分の2が女性であった。女性就業者の5人に1人が時給7.5ユーロ以下で働いており、男性就業者の11.3%を大きく上回っている。

年齢別には、時給7.5ユーロ以下の就業者の70%を25歳から54歳までの就業者が占めて

⁴ Thorsten Kalina, Claudia Weinkopf “Neue Berechnung des IAQ zu Niedriglöhnen in Deutschland 2006 arbeiteten 5,5 Millionen Beschäftigte für Bruttostundenlöhne unter 7,50 €”, 2008

⁵ ミニ・ジョブは僅少労働の通称であり、月額報酬400ユーロ以下の労働をいう。ミニ・ジョブにかかる税・社会保険料の労働者負担分は免除され、使用者のみが賃金の30%の税・社会保険料を支払う。

いた。25歳以下の若年層では就業者の70%が時給7.5ユーロ以下で働いている。

業種別にみると、時給7.5ユーロ以下の就業者数は、小売業（18.2%）、企業向けサービス（11.7%）、医療・社会機関（10.4%）、接客業（8.7%）の順に多い。また、各業種の就業者に占める時給7.5ユーロ以下の就業者の割合は、接客業50.6%、企業向けサービス29.5%、小売業28%、医療・社会機関12.2%となっている。

企業規模別の時給7.5ユーロ以下の就業者の割合は、従業員5人以下38.6%、5人から20人まで25.8%、20人から100人まで20.5%と小規模企業の割合が高い。従業員2,000人以上の大規模企業ではその割合はわずか5.5%となっている。

3 最低賃金をめぐる最近の議論

(1) 連立政権の議論

ドイツでは2005年1月の「求職者の基礎保障制度」の導入により、就労能力のある最低生活保障給付受給者は、協約賃金や当該地域で一般的な賃金水準を大幅に下回る場合も、あっせんされた仕事を拒否できなくなった。このため、社会民主党（SPD）のミュンテフェリング党首は、制度導入前の2004年8月、賃金ダンピングの防止を目的に最低賃金制を導入すべきであると提案した。組織率が低く高い賃上げの期待できない食品・レストランやサービス産業の労働組合はこれを支持した。一方、相対的に賃金水準の高い金属産業労組や鉱山・科学・エネルギー労組は、法定最低賃金導入が労働協約自治の空洞化をもたらすとの懸念を示した。経済界や野党のキリスト教民主・社会同盟（CDU/CSU）は、雇用喪失、闇労働の増大につながるとして、法定最低賃金の導入に断固反対した。結果的にドイツ労働総同盟（DGB）もSPDも最低賃金制に関する意見を集約することができず、2004年秋に議論は一旦収束した。

2005年11月にCDU/CSUとSPDによる大連立政権が発足した後、2006年初めころから再び最低賃金制をめぐる議論が非常に活発に行われるようになった。特に組織率の低いサービス産業労組のヴェルディや食品・レストランの労働組合は、時給7.5ユーロの全国一律法定最低賃金要求の急先鋒となった。DGBとSPDも、多くの人々がフルタイムの仕事を持ちながら貧困ライン以下の生活を強いられている現状から、一致して法定最低賃金の導入を強く主張するようになった。

連立政権は、長期失業者、低資格者の就労促進と最低所得保障に関する施策を検討するため、ミュンテフェリング連邦副首相兼労働社会相を座長に、連邦政府、州政府、政党の代表15名で構成するワーキンググループ「労働市場」（WG）を2006年秋に設立した。WGは低賃金分野の雇用問題を解決する方策として、最低賃金の形態や導入の方法などについて再三議論を行った。しかし、委員間の意見の隔たりが極めて大きく、2007年4月下旬に公表された最終報告書には最低賃金に関する具体的な提案は盛り込まれなかった。

その後、最低賃金の問題は連立与党の協議に委ねられたが、CDU/CSU と SPD の意見対立は熾烈を極め、一時は「連立政権の危機」とまで言われた。CDU/CSU と SPD の幹部は 2007 年 6 月 18 日、深夜に及ぶ長時間の協議の末、ようやく合意に漕ぎつけた。

(2) 合意内容

ア 労働協約の適用率が 50 % 以上の分野

連立政権は 2007 年 6 月 18 日、労働協約の適用率が 50 % 以上の業種について、当該労使の申請に基づき、労働者送り出し法の対象に組み入れていく方針を決定した。そして、同法の適用を希望する労使に対しては、2008 年 3 月 31 日までに共同で申請するよう呼びかけた（それ以降も申請可能）。連立政権は、将来、警備、ゴミ処理、郵便配達、派遣労働など、10～12 の業種に同法の適用が拡大されるとの見通しを示した。

最低賃金に関する連立政権の合意内容を記した連邦労働社会省の 2007 年 6 月 20 日付発表資料によると、労働者送り出し法の適用分野の業種で一般的拘束力宣言の申請が初めて行われる場合は、労使代表各 3 名で構成される賃金委員会がこの申請を検討するという。賃金委員会は、申請内容を連邦告示で公開した後、3 カ月以内に申請の可否を判断する。賃金委員会が一般的拘束力宣言に同意しない場合も、連邦労働社会相が公共の利益に合致すると判断する場合は、一般的拘束力宣言を発令することができる。

イ 労働協約の適用率が 50 % 未満の分野

近年、労働協約がないか、あっても少数の労働者や使用者にしか協約の拘束力が及ばない業種や地域が増えている。連立政権は 2007 年 6 月 18 日、こうした分野に最低賃金を導入するため、1952 年に制定された最低労働条件法を改正する方針を決定した。

連邦労働社会省の前述の資料によると、最低賃金を最低労働条件として確定させる必要があるかどうかを判断するための主幹委員会及び具体的な最低賃金額を決定する専門委員会が業種ごとに設置されるという。主幹委員会が経済的・社会的影響を考慮して最低賃金の必要性を決定し、専門委員会が最低賃金額を提案した場合は、当該提案に基づき連邦政府が関連法によって最低賃金を制定する。

ウ 関係者の反応

連立政権の最低賃金に関する合意を受けて、キリスト教民主同盟（CDU）議員団委員長のカウダー氏は、「我々は雇用創出よりも雇用喪失につながる広域一律の最低賃金を導入することなしに、良い解決策を見出した」と述べた。キリスト教社会同盟（CSU）のシュトイバー党首は、「法定最低賃金が導入されないことは明らかである。初めは大きな隔たりがあったが、連立政権は成果を出すことに成功した」と語った。

DGB のゾンマー会長は、「これは大きな前進ではなく、ちっぽけな妥協にすぎない。我々は

闘い続けなければならない」と不満を表明した。

SPDのミュンテフェリング副首相兼連邦労働社会相は、SPDの当初要求にほど遠い妥協案を受け入れたが、「SPDは引き続き広域最低賃金の実現を求めていく」と述べた。

一方、使用者団体は、最低労働条件法に基づく最低賃金が賃金協約を無効にする可能性があるとして強く反発した。ドイツ使用者団体連盟のフント会長は、「賃金自治の大幅な撤廃に道を開き、大きな痛手を被ることになるだろう」と警告した。ドイツ小売業総連盟は、「連邦労働社会相は、使用者団体の意に反して最低賃金を押し通せるばかりか、地域賃金協約が機能している分野にも介入できる。労働組合が賃金協約に同意できない場合は、使用者側に対して法的手段を振りかざす事態にもなりかねない」と懸念を表明した。

(3) 郵便事業への最低賃金の適用

ア 労働者送り出し法に基づく最低賃金

連立政権は2007年8月下旬、労働者送り出し法に基づく、最低賃金の適用を郵便事業に拡大する方針で合意した。2008年1月の郵便市場の完全自由化（ドイツ・ポストが独占する50g以下の書状の自由化）に伴い、新たに参入する企業による賃金ダンピングを防止することを目的としていた。

この方針を踏まえ、統一サービス労組（ヴェルディ）とドイツ・ポストが中心となって結成した郵便サービス事業者連合会は最低賃金協約（時給8.0～9.8ユーロ）を締結し、労働者送り出し法の適用を政府に申請した。しかし、2007年11月12日の連立委員会は、CDU/CSUの反対によって適用の決定を見送った。労働者送り出し法の適用対象は労働協約の適用率が50%以上に達する産業分野に限られるが、2008年1月からの郵便事業の新規参入労働者を含めると、郵便労使の最低賃金協約がこの前提条件を満たしているか疑念がある、というのが反対の主な理由であった。なお、PINグループやTNTポストは、協約による最低賃金の水準が高すぎるとして業界全体への適用に強く抗議していた。

その後、ヴェルディと郵便サービス事業者連合会は再度交渉を行い、2007年11月29日に最低賃金協約の変更について合意した。新たな協約は「主に郵便物を商売として、あるいは、職業として、第三者に輸送するすべての企業及び独立の企業部門」を対象としている。これは、最低賃金の適用を本業として郵便の配達及び仕分けを行う労働者に限定することを意味する。

郵便事業に最低賃金を適用する法律は、連邦議会で2007年12月14日、連邦参議院で同月20日に可決され、2008年1月1日より施行された。最低賃金の時給額は、郵便配達労働者が西部ドイツ9.8ユーロ、東部ドイツ9.0ユーロ、郵便仕分け労働者が西部ドイツ8.4ユーロ、東部ドイツ8.0ユーロである。2010年1月1日からは、東部ドイツでも西部ドイツと同じ最低賃金額が適用される。

イ 競合企業の反応

ドイツ・ポストの競合企業で郵便サービス事業者連合会に加盟していないPINグループやTNTポストにとって、労働者送り出し法に基づく最低賃金額は高すぎるといわれている。PINグループとTNTポストが結成した使用者団体の連邦宅急便サービス連盟(BdKEP)は、新郵便・配達サービス労働組合(GNBZ)との間で西部ドイツ7.5ユーロ、東部ドイツ6.5ユーロの最低賃金協約を締結していた。PINグループの大株主の出版大手アクセル・シュプリンガー社は、最低賃金の導入による競争力の喪失を理由に同社への出資を凍結すると発表した。これによりPINグループの多くの企業が破産申請に追い込まれ、約3000人の労働者が解雇された。オランダ企業のTNTポストも、小包配達拠点を活用した個人向け郵便サービス事業への参入を断念し、企業向けサービスに限定する方針を発表した。オランダ政府も、ドイツの最低賃金導入を理由に2008年1月に予定されていた自国の郵便市場の完全自由化を当面延期した。

ウ ベルリンの行政裁判所が郵便最賃に違法判決

PINグループ、TNTポスト及び連邦宅急便サービス連盟(BdKEP)は2008年1月末、過度に高い最低賃金の業界全体への適用は公正な競争を阻害するとしてドイツ政府に対する訴訟を起こした。

ベルリンの行政裁判所は3月7日、ドイツ・ポストの競合企業の訴えを認め、連邦労働社会相がより高い最低賃金を郵便業界全体に適用するのは法的権限を逸脱し、原告の基本権を侵害しているとの判決を下した。判決では、労働者送り出し法の規定は賃金協約に拘束されない使用者及び労働者を対象としており、一般的拘束力宣言を受けた最低賃金は他の賃金協約を排除してはならないとしている。

連邦労働社会省は、「今回の判決は連邦行政裁判所や連邦労働裁判所の判決に矛盾し誤りである」として、直ちに控訴した。判決にかかわらず、郵便事業の最低賃金には引き続き効力があるとしている。ヴェルディは、「今回の判決は全く理解できない。労働者送り出し法を価値のないものにし、連邦議会の判断を形骸化しようとする動きが始まろうとしている」と批判した。

グロス連邦経済相は、判決を「競争の勝利」と称賛した。キリスト教民主・社会同盟(CDU/CSU)の一部議員は、ショルツ連邦労働社会相に対し、労働者送り出し法の対象分野の拡大や最低労働条件法の改正を放棄するよう要請した。PINグループの大株主の出版大手アクセル・シュプリンガー社は、損害賠償の訴えを起こす可能性を示唆した。

(4) 連邦労働社会省の最低賃金関係法規の改正案

ショルツ連邦労働社会相は2008年1月11日、労働者送り出し法及び最低労働条件法の改正案を発表した。法案は2007年6月18日の連立政権合意を反映したものであるという。しかし、改正案の内容については、連立政権内でも意見の隔たりが非常に大きく、今後激し

い論議を巻き起こすことが予想される。改正法案の概要及びそれに対する関係者の見解は次のとおり。

ア 労働者送り出し法の改正案

(ア) 目的

EU拡大、サービス産業の自由化などにより、外国のサービス業者のドイツ進出が活発化し、外国人労働者が大量にドイツに流入している。それに伴い、市場競争や賃金に対する圧力が増大し、ドイツ国内の賃金拘束力の低下と相まって、賃金の最低基準を保障することが困難な状況となっている。このため、労働協約の適用率が50%以上の業種を対象に、労働者送り出し法に基づく最低賃金規定の適用を拡大する。これによって、国境を越えて就労する、または国内で定期的に就労する労働者に相応の労働条件を作り出し、使用者の公正な競争条件を保証する。また、社会保険加入義務のある雇用の確保、失業問題の克服、労働協約自治の秩序・機能維持などの実現を目的としている。

(イ) 法令の公布手続き

2008年3月31日以降、労働者送り出し法に基づく最低賃金の適用を希望する業種の労働協約当事者は、労働協約の一般的拘束力宣言を申請し、賃金委員会がこれを取り扱う。賃金委員会は、その申請が連邦官報に公示されてから3カ月以内に判断を下す。賃金委員会が3カ月以内にその立場を表明しない場合、賃金委員会が連邦労働社会省の法令公布を認めたものとする。申請に賛成する委員が全体の3分の1未満の場合、法令は公布されない。そうでない場合は、法令の公布に向けた手続きが進められる。委員の賛否が3対3の場合、または2名の委員が賛成、4名の委員が反対の場合、法令は連邦政府によってのみ公布されることが可能である。労働者送り出し法の適用範囲の国内及び外国の利用者はすべて例外なく、ドイツで就業する労働者に対し、法令で定められた労働協約の労働条件を遵守することが義務づけられる。

(ウ) 地域レベルの労働協約への適用

労働者送り出し法は、新たに地域を基盤とした労働協約にも適用することが可能となり、これにより業界独特の地域による賃金格差がそのまま維持される。この規定に基づき、ある地域に限定されている労働協約に定められた労働条件（最低賃金及び休暇に関する規定）は、その協約が有効な地域の利用者及び労働者に適用されるだけでなく、ドイツ国内の他の地域またはドイツ国外に拠点を置く使用者が労働者をその協約が適用される地域に派遣した場合にも適用される。

(エ) 競合する労働協約がある場合の取り扱い

一つの産業部門に複数の労働協約が存在する場合、法律の目的に補足して、発令者にさらなる決定基準が与えられる。この基準は労働協約を締結する使用者団体および労働組合の代表性である。発令者は、代表性を確認するにあたり、①労働協約に拘束される使用者

によって雇用され、労働協約の適用範囲に該当する労働者の数、②労働協約を締結した労働組合の労働協約の適用範囲の組合員数——を優先的に考慮しなければならない。より低い賃金水準の労働協約を排除しつつ、労働条件を拡張することは憲法で容認されている。既存の労働協約の排除による労働協約自治への干渉は、公共の福祉のために重要と認められる場合、合法である。競合する労働協約の当事者には、法令の草案が公布された日以降3カ月間、意見表明の機会が与えられる。

イ 最低労働条件法の改正案

(ア) 目的

1952年の最低労働条件法の制定以来、賃金をめぐる状況が大きく変化し、賃金協約の拘束力が大幅に低下した経済部門が増加している。また、国境を越えるサービスの提供が労働市場に大きな変化を与えている。こうした背景から、労働者の適正な最低労働条件を確保するため、最低労働条件法を改正する。その前提は、ある経済部門に連邦全体または個別地域の賃金協約が存在しないか、または当該経済部門に連邦全体または地域レベルの賃金協約に拘束される使用者が賃金協約の適用範囲の労働者の50%未満しか雇用していないことである。

(イ) 最低労働条件制定の手続き

(a) 主幹委員会

最低労働条件の制定等について判断する主幹委員会を常設する。主幹委員会は、最低労働条件が及ぼす経済的・社会的影響を評価する能力のある6人の独立した委員（任期3年）によって構成される。主要労使団体は委員及びその代理人を各3人推薦する。主幹委員会の委員は、労使団体の代表者やその団体と常時サービス・業務提携関係にある者であってはならない。6人の委員はさらに無所属の議決権を持つ議長を提案し、連邦労働社会相が任命する。議長の提案で合意が得られない場合は、連邦労働社会省の提案に基づき、連邦政府が任命する。

(b) 最低労働条件の制定・変更・廃止に関する判断

主幹委員会は社会的・経済的影響を包括的に考慮して、当該経済部門に連邦全体または地域レベルで最低労働条件を制定・変更・廃止するべきかどうかを決定することができる。主幹委員会の決定は連邦労働社会省の同意を必要とする。連邦労働社会省、主要労使団体、州政府は、主幹委員会に対して理由を添えて最低労働条件の制定・変更・廃止を提案することができる。主幹委員会は、提案を受けてから6カ月以内に当該最低労働条件の制定・変更・廃止を判断する。

(c) 専門委員会

当該経済部門の最低労働条件を提案する専門委員会を設置する。専門委員会は当該部門の労使団体の代表各3人の委員で構成される。委員は労使団体の代表者であってはならない。6人の委員はさらに議決権を持つ議長を選出する。議長選出で合意できない場合は、連邦労働

社会省の提案に基づき、連邦政府が任命する。

(d) 最低労働条件の制定

専門委員会は、①適正な労働条件を確保すること②企業に対して競争条件を保障すること③社会保険加入義務のある雇用を獲得し、失業と闘うこと④フルタイム就業者が求職者の基礎保障の給付に依存せず、自ら生活費を賄えるような財政上の利益を確保すること――などの前提条件を考慮しつつ、最低賃金、その他の最低労働条件に関する提案を行う。専門委員会は、その判断において当該経済部門の既存の賃金協約への影響を考慮しなければならない。より低い水準の賃金協約を排除する最低労働条件の制定は、公共の福祉に合致する場合、合憲であり、賃金自治への介入は許容される。連邦労働社会省が専門委員会の提案に同意する場合は、連邦労働社会省の提案に基づき連邦政府が法令を公布する。連邦労働社会省が提案に同意しない場合は、法令の制定は見送られる。立法者は専門委員会の決定した内容から逸脱してはならない。専門委員会があらゆる個別事情を勘案して既存の水準を超える最低労働条件を提案し、連邦政府が承認する場合、制定された最低労働条件は、既存の合意によっても、将来の逸脱する合意によっても、これを下回することは許されない。

(e) EU法が定める差別禁止

EU法が定める差別禁止規定により、すべての国内使用者が最低労働条件を遵守しなければならない場合、欧州経済圏内の他国に籍を置く使用者に対しても当該最低労働条件の遵守を義務づけることができる。最低労働条件法の改正案には、制定された最低労働条件が、その空間的・専門的適用範囲にある労働者を雇用する国内及び国外に籍を置くすべての使用者に例外なく拘束力を持つことが規定される。地域レベルの最低労働条件の場合も同様に、適用範囲以外に籍を置く国内及び国外の使用者がこの適用範囲の地域で労働者を雇用する場合は、当該最低労働条件を遵守しなければならない。

ウ 関係者の反応

連邦ドイツ使用者連盟（BDA）、連邦ドイツ産業連盟（BDI）、ドイツ商工会議所（DIHK）、中央ドイツ手工業連盟（ZDH）は1月11日、連邦政府に対し労働者送り出し法及び最低労働条件法の改正を断念するよう要請する共同声明を公表した。声明は、法律改正が国による賃金確定という誤った政策に道を開き、既存の雇用の大規模な崩壊、投資と追加雇用の妨げにつながる可能性があるとして主張する。職業教育を受けていない無資格者や長期失業者が労働市場に参入する機会を得るためには単純作業の労働市場が不可欠であり、市場賃金を上回る最低賃金はこうした人々の就職を著しく困難にする。ドイツの社会保障制度は、事実上最低賃金と同じ効果がある最低所得と生存最低限を保障している。多くの業界で労働協約当事者が低賃金労働者の時給を7.5ユーロ以下にすることに合意した場合、国はこの合意を無効にしてはならないと指摘している。

グロス連邦経済相は2008年3月6日、ショルツ連邦労働相の提案した労働者送り出し法及び最低労働条件法の改正案に対し、36点にのぼる異議申し立てを行い、連立政権合意を大きく逸脱するものであるとして、これを拒否した。グロス氏は、労働者送り出し法に基づく最低賃金の適用は、連邦全体にわたる最低賃金協約のみに限定すべきであると主張する。また、当該分野に競合する賃金協約が存在する場合は、最も低い最低賃金をもつ賃金協約に一般的拘束力を与えるべきであるとする。最低労働条件法については、労働協約の適用率が50%以下の分野に自動的に適用するのではなく、例えば、賃金協約の適用率が10%以下の賃金拘束力が非常に低い分野のみを対象とすべきであるとしている。

ドイツの7つの主要経済研究所の所長らは3月12日、ハンデルスブラット紙に掲載された共同声明で、連邦政府に対し、最低賃金の拡大計画から撤退するよう要請した。声明に署名したのは、ウルリッヒ・ブルーム博士（ハレ経済研究所）、ミヒャエル・ヒュッター博士（ドイツ経済研究所、ケルン）、クリストフ・シュミット博士（ライン・ヴェストファーレン州経済研究所、エッセン）、ハンス・ヴェルナー・ジン博士（IfO経済研究所、ミュンヘン）、デニス・スノーワー教授（世界経済研究所、キール）、クラウス・ツィンマーマン博士（ドイツ経済研究所、ベルリン）の7名である。声明は、連邦政府がめざす労働者送り出し法と最低労働条件法の改正による最低賃金の拡大について、「国による賃金確定に道を開き、成功した市場経済体制の基礎を揺るがすものである。社会政策の目的が達成されるどころか、多くの低賃金就業者の雇用が失われる恐れがある」と警告している。

研究所長らは、「求職者の基礎保障制度」に基づく失業給付Ⅱが社会政策的機能を果たしており、失業給付Ⅱを受給しながらの就労（追加稼得制度）も認められていることから、最低賃金が最低生活保障に必要であるとは言えないと主張する。最低賃金は必ずしも困窮していない共稼ぎ世帯や両親と同居する若者などを優遇する可能性があり、社会政策的に非効率であるという。また、現在、社会民主党や労組が要求する時給7.5ユーロの最低賃金を導入する場合、必要な賃上げによってかなりの規模の新たな失業が発生すると予測する。上昇する労働コストを価格に転嫁する可能性は限られており、企業の合理化や工場移転を促進し、かなりの規模の雇用喪失や闇労働を引き起こすとしている。さらに、ドイツの最近の好景気は、賃金協約に拘束されない企業や労働者との競争により、長期間低い賃上げを甘受してきたことに負うところが大きい。労働者送り出し法や最低労働条件法の改正は、こうした競争による賃金政策是正の可能性を喪失させる「賃金当事者の自由」に抵触する行為であり、国による賃金独裁に道を開くものであると糾弾する。

(5) その他の業界への労働者送り出し法に基づく最低賃金の適用

SPDは2007年10月末の党大会で時給7.5ユーロの全国一律最低賃金導入を決議したが、CDU/CSUはこれに断固反対している。SPD議員団長のシュトルク氏は12月、世論調査での全国一律最低賃金に対する国民の高い支持を背景に、2008年の4つの州議会選挙、2009年の

連邦議会選挙を「最低賃金に関する国民投票」として位置づけると述べた。

全国一律制に向けた取り組みとは別に、シュルツ連邦労働社会相は2007年12月、郵便事業を皮切りに、労働者送り出し法に基づく最低賃金の適用を派遣労働、食肉加工、美容院、パン製造などの対象分野に拡大する方針を示した。その前提は、労働協約の適用率が50%以上ある分野の労使が最低賃金協約に合意し、2008年3月31日までに業界全体への適用を共同で申請することである。

労働者派遣事業の使用者団体の連邦労働者派遣事業者連盟（BZA）、ドイツ労働者派遣事業協会（iGZ）は2008年2月11日、ドイツ労働総同盟（DGB）とともに、労働者送り出し法に基づく最低賃金の適用申請をシュルツ連邦労働社会相に提出した。最低賃金の時給額は、BZAが2006年3月、iGZが2007年9月にそれぞれDGBと締結した労働協約に基づき、西部ドイツ7.31ユーロ、東部ドイツ6.36ユーロを予定している。BZAとiGZに加盟する使用者は、派遣労働者約70万人のうちの過半数を雇用しており、労働者送り出し法の適用条件を満たしていると思われる。しかし、もう1つの労働者派遣事業の使用者団体である中小人材サービス企業使用者連盟（AMP）は、ドイツ・キリスト教産業労働組合（CGB）との間でより低い水準の賃金協約を締結しており、BZA、iGZとDGBの最低賃金協約への労働者送り出し法の適用に激しく抗議している。CDUのポフアラ幹事長は、労働者派遣事業は労働協約の適用率が100%の業種であり、EU域内の新規参入業者が労働協約を締結しない場合にも、労働者派遣法に基づき派遣先事業所の正規従業員との均等待遇原則が適用されることから、同業界に国が関与する最低賃金を導入する必要性は全くないと主張している⁶。

連邦全体で約17万人が働く警備及び安全保障業は、労働者派遣事業に次いで、労働者送り出し法に基づく最低賃金導入に最も近い業界と見られている。将来、EU域内の労働者の移動の自由が東欧諸国にも適用されるのに伴い、使用者側も賃金の下限を設定する必要性を認めている。警備及び安全保障業の労働者の賃金は、現在、ザクセン州の時給4.4ユーロからバーデン・ヴュルテンベルク州の7.8ユーロまで大きな幅がある。警備及び安全保障業の全国連盟は、統一サービス労組（ヴェルディ）との交渉において、西部ドイツ7～8ユーロ、東部ドイツ6ユーロの最低賃金を提案したが、ヴェルディは少なくとも時給7.5ユーロを強行に主張し、交渉は決裂した。使用者団体側は、現在、次なる協約相手として、キリスト教産業労働組合と交渉を行っている。

連邦全体で約16万人が働く廃棄物処理業でも労使が賃金ダンピング防止の必要性で一致している。現在、最低等級の協約賃金は、西部ドイツ7.94ユーロ、東部ドイツ7.35ユーロである。統一サービス労組（ヴェルディ）は時給10ユーロの最低賃金を要求しているが、使用者側はそれでは高すぎるとしている。

33万3,000人が働く食肉業は、家族企業で働く15万5,000人による伝統的な職人組合と大

⁶ 労働者派遣法は、派遣先に対し、派遣労働者を使用する事業所における他の比較しうる派遣先労働者と同一の労働条件で扱うことを義務づけている。ただし、労働組合と派遣元事業者は、労働協約によって別段の労働条件を設定することができる。

規模な賭殺場や加工工場などの食肉産業の2つに分けられる。食品・飲食・レストラン労働組合（NGG）は時給7.5ユーロの最低賃金を求めて、家族企業の職人組合と交渉を行っている。職人組合は、最低賃金が食肉産業にも適用される場合のみこれに従うとしているが、食肉産業は最低賃金に抵抗している。

その他、小売業、園芸、介護、ホテル・レストラン、パン製造、理髪師などの業界について、労働者送り出し法に基づく最低賃金適用の可能性が取り沙汰されているが、労使の意見が一致しておらず、2008年3月31日までの適用申請は困難と見られている。

<参考文献>

橋本陽子「最低賃金に関するドイツの法規制と立法の動向」『世界の労働2007年11月号』（財）日本ILO協会

久本憲夫「ドイツ労働組合運動の現状と課題」『世界の労働2007年1月号』（財）日本ILO協会

横井正信「景気・雇用対策サミット」から大連立へ（Ⅰ）」福井大学教育地域科学部紀要Ⅲ、62、2006年

松本博之、西谷敏、守矢健一編「団体・組織と法—日独シンポジウム—」信山社、2006年
労働政策研究・研修機構編「労働政策研究報告書No. L-9 諸外国における集団的労使紛争処理の制度と実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—」、2004年

和田肇・川口美貴・古川陽二著「建設産業の労働条件と労働協約—ドイツ・フランス・イギリスの研究」旬報社、2003年

荻谷秀信著「ドイツの労働」日本労働研究機構、2001年

JILPT 資料シリーズ No. 50

欧米諸国における最低賃金制度

発行年月日 2008年12月22日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
国際研究部 TEL: 03-5903-6312
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2008 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)