

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カ月以下の場合には適用除外となる。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—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—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。

年齢区分別の状況（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。

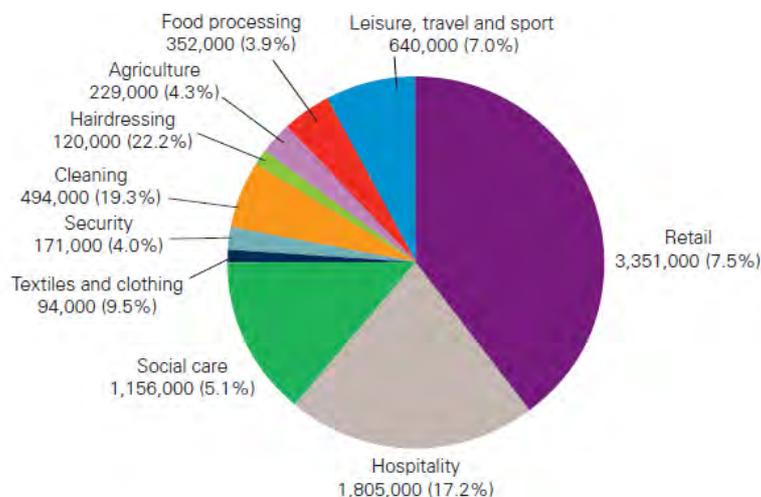
²⁴ ただし同推計は、最賃の適用除外層（徒弟労働者など）を除いていないため、この層を多く含む若年層の未満率・影響率双方が実際より高く推定されている可能性が大きい。

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		

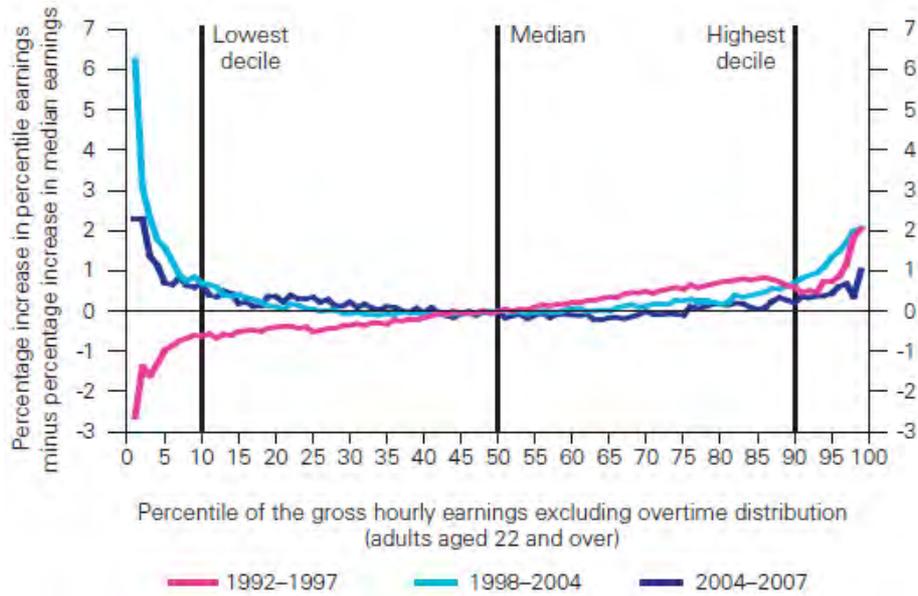
* 労働時間・所得統計調査に基づく、低賃金委員会の推計。なお、最賃額の改定は通常毎年10月に実施されるが、同調査は4月時点のものであるため、上記は各年の改定額について、翌年4月の賃金水準と比較している（例えば99年の35.7%は、2000年4月の平均賃金に対する比率）。また、2004年と2006年にそれぞれ集計方法が変更されており、このためこの前後の数値は接続していない。

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

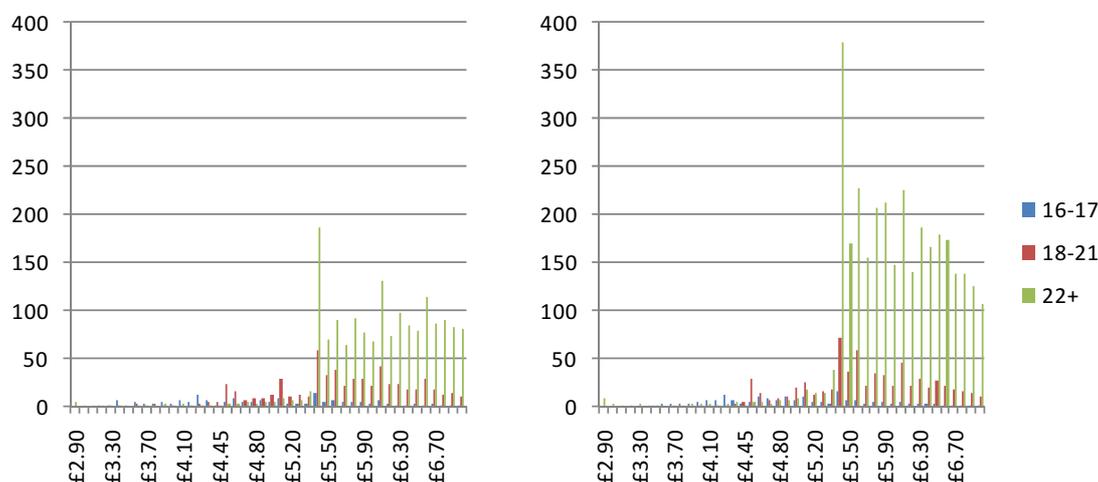
次表は、これを男女別に、賃金額ごとの分布（2007年）でみたものだ。男女とも、最低賃金額の賃金水準（2007年4月時点の基本賃率である5.35ポンド）にある雇用者が多いが、特に女性の22歳以上層では、男性の2倍以上の380万人に達している。一方、21歳以下層については、絶対数自体も小さいが、男女間の差もさほど顕著に表れていない。

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
一人親	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が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)