

JILPT 資料シリーズ

No.181 2017年3月

諸外国における最低賃金制度の 運用に関する調査

—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—

諸外国における最低賃金制度の 運用に関する調査

— イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ —

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

本報告書は、厚生労働省の要請を受けて当機構が実施した「諸外国の最低賃金制度の運用に関する調査」の結果を取りまとめたものである。イギリス、ドイツ、フランス、アメリカの4カ国を対象に、各国の最低賃金制度の運用とその実態について、特に周知・広報と履行確保体制を中心に調査を行った。

本報告書が、諸外国における最低賃金制度の運用について理解を深める一助となれば幸いである。

2017年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野 和夫

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	担当
あませ みつじ 天瀬 光二	労働政策研究・研修機構 調査部 部長	調査の概要
ひぐち ひでお 樋口 英夫	労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員補佐	第1章
いいた けいこ 飯田 恵子	労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員補佐	第2章
きたざわ けん 北澤 謙	労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員補佐	第3章
やまさき けん 山崎 憲	労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員	第4章

※肩書きは2017年3月時点

諸外国における最低賃金制度の運用に関する調査
— イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ —
目 次

まえがき	
調査の概要	3
【資料】最低賃金制度の運用（周知・履行確保）に関する比較表（英独仏米）	5
第1章 イギリス	9
第1節 最低賃金制度	9
1. 最低賃金制度について（政労使等の関与方法）	9
2. 最低賃金に関する労使学識等の主張等	14
第2節 最低賃金制度の運用方法	15
1. 最低賃金制度の運用を管轄している機関・組織（周知、履行確保等）	15
2. 具体的な周知・履行確保手段	16
3. 最低賃金額の認知度と把握の方法	19
4. 履行状況と把握の方法	19
5. 最低賃金違反に関する取締機関と取締状況	20
第2章 ドイツ	25
はじめに	25
第1節 最低賃金制度	25
1. 最低賃金制度について（政労使の関与方法）	25
2. 最低賃金に関する労使学識等の主張等	28
第2節 最低賃金制度の運用方法	33
1. 最低賃金制度の運用を管轄している機関・組織（周知・履行確保等）	33
2. 具体的な周知・履行確保手段	36
3. 最低賃金額の認知度と把握の方法	40
4. 履行状況と把握の方法	40
5. 最低賃金違反に関する取締機関と取締状況	41
おわりに	41
第3章 フランス	45
第1節 最低賃金制度	45
1. 最低賃金制度について（政労使の関与方法）	45
2. 最低賃金に関する労使学識等の主張等	49

第2節 最低賃金制度の運用方法	50
1. 最低賃金制度の運用を管轄している機関・組織（周知・履行確保等）	50
2. 具体的な周知・履行確保手段	51
3. 最低賃金額の認知度、履行状況、把握の方法	53
4. 最低賃金違反に関する取締機関と取締状況	55
5. 最低賃金支払違反を防止する法的枠組み等	56
第4章 アメリカ	63
第1節 最低賃金制度	63
1. 制度の概要	63
2. 最低賃金の決め方	65
3. 最低賃金引き上げの影響率	65
4. 最低賃金に関する労使学識等の主張等	66
第2節 最低賃金の履行確保	69
1. 最低賃金制度履行確保の行政組織-連邦、州、市・郡の3つのレベル	69
2. 最低賃金制度履行確保措置	70
3. 最低賃金違反の種類	70
4. 最低賃金制度の履行確保方法	72
5. 最低賃金違反に関する取締状況	81

調査の概要

調査の概要

〈調査方法〉

本調査は、厚生労働省の要請に基づき、イギリス、ドイツ、フランス、アメリカの4カ国を対象に、諸外国の最低賃金制度に関する運用とその実態を調べたものである。主に最低賃金制度への政労使の関与の在り方、周知・広報や履行確保の体制について、文献調査や現地調査を通じて取りまとめた。

〈調査項目〉

調査項目は、以下の通りである（各国の状況に応じて若干の違いはある）。

第1節 最低賃金制度

1. 最低賃金制度について（政労使の関与方法）
2. 最低賃金に関する労使学識等の主張等

第2節 最低賃金制度の運用方法

1. 最低賃金制度の運用を管轄している機関・組織（周知・履行確保等）
2. 具体的な周知・履行確保手段
3. 最低賃金額の認知度と把握の方法
4. 履行状況と把握の方法
5. 最低賃金違反に関する取締機関と取締状況

〈調査概要〉

最低賃金制度は、労働者にとって非常に重要なセーフティネットである。日本の最低賃金額は、労働者・使用者・公益代表の三者構成による中央最低賃金審議会及び各地域にある地方最低賃金審議会の答申を踏まえて、都道府県労働局長が毎年改定する。最低賃金違反の疑い等がある場合、労働基準監督官が、事業場（工場や事務所など）に立ち入り、事業主に対して改善命令等を文書で行い、その是正を指導する。それでも法令違反が是正されなかったり、法令違反の内容が重大または悪質な場合、労働基準監督官は、特別司法警察職員（司法警察員）として犯罪捜査と被疑者の逮捕、送検を行う権限を行使する。日本では近年、最低賃金違反、残業代の未払い、長時間労働などが常態化した企業が問題となっている。最低賃金の遵守に当たっては、最低賃金額や制度に関する広報や違反の取締りが非常に重要である。

そのため本調査では、諸外国の最低賃金制度及び同制度の効果的な周知・広報について調査をするとともに、最低賃金の履行確保や違反時の取締り体制や実態について現地の関係者に聞き取りを行い、今後の日本における立法政策の参考に資することを目的とした。

調査の結果、いずれの国においても、搾取や賃金ダンピングから労働者を守るために法定最低賃金が導入されており、政労使が何らかの形でその決定、改定に関与をしていた。また、その周知、履行確保については、各国とも体制の違いはあるものの、最低賃金の実施に必須のものとして取り組んでいることが明らかになった。

【資料】最低賃金制度の運用（周知・履行確保）に関する比較表（英独仏米）

	イギリス	ドイツ	フランス	アメリカ
最低賃金額	時給7.20ユーロ (2016年4月1日～)	時給8.84ユーロ (2017年1月1日～)	時給9.76ユーロ (2017年1月1日～)	時給7.25ドル (2009年7月24日～) ほかに州別、市・郡別最賃
根拠法	1998年全国最低賃金法	最低賃金法 (MiLoG)	労働法典 L3231-1以下	1966年公正労働基準法 (FLSA)
制度概要 (政労使の関与方法)	委員長及び公労使の委員8名、計9名からなる「低賃金委員会」が、大臣の諮問を受けて改定額案を提示、これを受けて大臣が決定する。	1名の議長、6名の議決権を有する常任委員（労使各3名）、2名の議決権を有しない学識委員（諮問委員）で構成される「最低賃金委員会」で改定額を決議、これを受けて連邦労働社会相が決定する。	引上げを決定する際に、政府代表4名、労使代表各18名の三者による団体交渉全国委員会に対する諮問が義務づけられている。	連邦最賃は連邦議会の採決による連邦法改正。州別最賃は州議会の採決による州法改正、もしくは州民投票。市・郡別最賃は市・郡議会の採決による条例制定、もしくは改正による。労使の関与なし。
労使学識等の主張等	労使学識ともに、「最低賃金制度」について異義はない。時給額水準については、様々な意見がある。	労使学識ともに「最低賃金制度」への異義はない。時給額については「適正」、「低すぎる」など異なる主張がある。	労使学識等には現行制度に対して、基本的に問題点を指摘する見方はない。	労は最低賃金引き上げ、使のうち大企業は現状維持、中小企業は引き上げ支持。学識は立場による。
最低賃金の周知を管轄している組織	ビジネス・エネルギー・産業戦略省 (BEIS)	連邦労働社会省 (BMAS)	労働・雇用・職業教育・労使対話省	連邦労働省、賃金・時間局。州、市・郡は担当部局。
履行確保を管轄している組織	ビジネス・エネルギー・産業戦略省	閻労働税務監督局(FKS)のほか、年金運営機関、公共調達当局、労働安全衛生担当局、営業監督官、雇用エージェンシー、社会保障給付関連機関等。	労働・雇用・職業教育・労使対話省労働総局、地方圏の組織、企業・競争・消費・労働・雇用局 (DIRECCTE)。	連邦労働省。 州は州労働省、市・郡は担当部局。
具体的な周知・履行確保手段	周知方法：テレビCM、インターネット、セミナー、ヘルプラインなど。 履行確保手段：ヘルプライン等への通報に基づく立ち入り調査など。	周知方法：テレビCM、インターネット、講演会、座談会、ホットライン、冊子等。 履行確保手段：閻労働税務監督局(FKS)による立ち入り調査等。	インターネット、全国紙（日刊新聞）での掲載など。	各種メディアを活用。 労働者からの苦情受付と産業・地域を特定した「戦略的執行」を実施。地域労働権利擁護組織との連携も活用。
最低賃金の認知度と把握方法	BEISが不定期に調査を実施。	特に実施していないが、BMASのホットラインに寄せられる相談件数と相談内容で適時判断。	実施していない。	—
履行状況と把握方法	賃金統計の分析のほか、BEISが不定期に調査を実施。	専門分野E（①防止・審査・捜査、②組織的不法就労）と、専門分野F（処罰）に分かれて取締り業務を遂行。主な把握方法は、年間の取締り実績数値。	同上	連邦労働省は「戦略的執行」のもと、賃金・時間局が履行状況を把握。州、市・郡もそれぞれに把握。省庁間、部局間の情報共有体制を活用。
最低賃金違反に関する取締り機関	歳入関税庁 (HMRC)	閻労働税務監督局 (FKS)	地方圏の組織、企業・競争・消費・労働・雇用局 (DIRECCTE)	連邦労働省、賃金・時間局、内国歳入庁。 州、市・郡は担当部局他。
取締状況	2015年の年間取締り実績は以下の通り：調査完了件数（2,667件）、未払金額（1,030万ポンド）、対象労働者数（58,080人）、罰金額168万ポンド	2015年の年間取締り実績は以下の通り：就労者への聞き取り調査（36万人）、使用者の審査（4万3,000件）、捜査手続き（完了件数）（10万4,000件）、過料手続き（完了件数）（4万7,000件）、損害額（8億1,800万ユーロ）、過料（4,300万ユーロ）、罰金（2,900万ユーロ）、自由刑（年数）（1,800年）。	DIRECCTEによる監督行政によって、2014年に年間61万2,207件の法令違反を確認。そのうち法定最低賃金 (SMIC) に関する法令違反は445件、監督件数全体に占める割合では0.07%。	連邦最低賃金については最低賃金違反と残業代未払いが2016年度でそれぞれ10,722件と10,884件。回収金額は、最低賃金違反が34,964,350ドル、残業代未払いが171,917,225ドル。このほか、州、市・郡でもそれぞれ違反、回収がある。
罰則規定	違反が発見された場合、即座に最高で未払賃金額の2倍の罰金が科される（労働者1人当たり2万ポンドが上限）。違反者は、氏名が公表される場合があるほか、悪質な事業主については、関連事業への従事が一定期間禁止される。	最低賃金違反に関して、是正勧告のみの場合もあるが、悪質な場合は書類送検し、罰則が適用される。労働時間の記録違反など軽度なものには上限3万ユーロ、意図的な違反など重度のものには上限50万ユーロの罰金が科される（最低賃金法21条）。また、違反事業者は公共委託からの排除される（最低賃金法19条）。	最低賃金違反の雇用主に対して、該当する従業員1人当たり1,500ユーロの罰金が科される可能性がある（労働法典R3233-1条）。1年以内の再犯の場合は、罰金額が増額される（刑法典Code pénalの132-11条及び132-15条）。	最低賃金違反を行った使用者には罰金（1万ドル以下）、懲役刑（6カ月以下）、事業停止などの措置。未払い賃金には、被用者及び労働長官による損害賠償訴訟により、未払い賃金と同額の付加賠償金が課せられる。（FLSA16条）

出所：第1章～4章

第1章 イギリス

第1章 イギリス

第1節 最低賃金制度

1. 最低賃金制度について（政労使等の関与方法）

「全国最低賃金」(National Minimum Wage) は1999年に導入され、全国一律の最低賃金額を設定している。導入当初は、成人向け額及び若者（18～21歳）向け額の2種類が設定されていたが、2004年に16～17歳向けの額が、2010年にはアプレンティス（見習い訓練参加者）向けの額が、それぞれ新設された。さらに、2016年4月には、25歳以上の労働者に対して新たな最低賃金額（「全国生活賃金」(National Living Wage)）が設定され、これに伴い従来の21歳以上の労働者向けの最低賃金は、21～24歳向けに対象が限定されることとなった。現在は、年齢別に4種類及びアプレンティス向けの計5種類によって構成されている（図表1-1）。

図表1-1 最低賃金額の推移（ポンド）

	旧全国最低賃金	全国生活賃金	全国最低賃金	18-20歳	16-17歳	アプレ ンティ ス
	21歳以上 (～2016.3)	25歳以上 (2016.4～)	21-24歳 (2016.4～)			
1999	3.60			3.00		
2000	3.70			3.20		
2001	4.10			3.50		
2002	4.20			3.60		
2003	4.50			3.80		
2004	4.85			4.10	3.00	
2005	5.05			4.25	3.00	
2006	5.35			4.45	3.30	
2007	5.52			4.60	3.40	
2008	5.73			4.77	3.53	
2009	5.80			4.83	3.57	
2010	5.93			4.92	3.64	2.50
2011	6.08			4.98	3.68	2.60
2012	6.19			4.98	3.68	2.65
2013	6.31			5.03	3.72	2.68
2014	6.50			5.13	3.79	2.73
2015	6.70		6.70	5.30	3.87	3.30
2016		7.20	6.95	5.55	4.00	3.40
2017		7.50	7.05	5.60	4.05	3.50

注：2009年に、成人向け額（adult rate）の適用対象年齢の下限が22歳から21歳に引き下げられた。それ以前は、直近下位の若年向け額の対象は18歳から21歳。

出所：Low Pay Commissionウェブサイト。

（1）最低賃金の引き上げに関する決定方法とその影響度のはかり方について

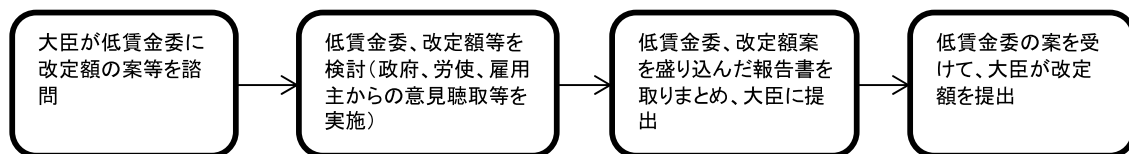
（決定方法）

最低賃金制度の導入時の額の設定、また毎年の改定に際しては、政府の諮問機関である低賃金委員会（Low Pay Commission）が検討を行い、これを踏まえて担当大臣が決定する形

を取る¹。同委員会は、制度導入に先立つ1997年に設置された後、1998年法により常設組織として法的根拠を与えられた²。時間当たりの最低賃金額のほか、参照期間の設定、最低賃金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、そのほか大臣が必要と認めて諮問する事項の検討を行う。委員長及び公益（2名）、労働側（3名）、使用者側（3名）の委員、計9名で構成され、委員長は研究者のほか、民間企業の役員が任命される場合もある³。労使同数に関する法的規定はない。

最低賃金額の決定基準に関して、明確な法的規定はないが、1998年法は、低賃金委員会が「イギリス経済全体及びその競争力」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・統計上の平均賃金の上昇率など、②最低賃金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及び地方のヒアリング、③外部に委託した研究の成果⁴、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。なお、委員会が期間内に最低賃金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⁵。

図表 1-2 最低賃金額改定の流れ



制度導入時の最低賃金額の設定に当たっては、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、制度導入が直接影響を及ぼしうる労働者の数と、統計上の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。また、毎年の報告書では、最低賃金制度の所得水準、労働市場及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。報告書の記述等からは、改定額の決定において、雇用の増減や統計上の平均賃金額・中央値の伸び率、また物価上昇率などがとりわけ重視されていると考えられる。

ただし、2016年に新設された全国生活賃金については、低賃金委員会への諮問は行われず、

¹ 1998年最低賃金法第5条。なお、通常は低賃金委の提案に沿って改定が行われているが、例えば2014年のアプレンティス向け額については、提案より高い額への改定を担当大臣が決定した。

² Institute for Government (2012) によれば、制度導入後の改定については、財務省に主導の意向があり、委員会が常設化されることに難色を示したという。

³ このほか、事務局が計8名（事務局長1名、分析担当4名、政策担当3名—2016年6月）。

⁴ 例えば、2016年報告書の作成に向けた研究委託のテーマは、①最低賃金の雇用と労働時間への影響、②最低賃金制度による若年労働者の雇用への影響の調査、③アプレンティス向け額の違反の原因の調査、などであった。

⁵ 1998年最低賃金法第5条（5）。なお、これまでのところ、低賃金委が合意に至らず提案が行われなかったことはない。

財務省により水準が設定された。また従来とは異なり、2020年までに統計上の平均賃金の6割の水準に達するよう改定を行うことが目標として示されている。具体的な賃金額については、導入時点の成人向け最低賃金額（6.70ポンド）に50ペンスを加算するという簡易な手法が用いられた。全国生活賃金の目的について、導入を主導したとみられる財務相は、企業が賃金を抑制することで労働者の所得水準が低迷し、結果として税額控除等の低所得層向け給付による所得の補填が行われてきたとして、企業に適正な賃金の支払いを促すとしている⁶。導入後の改定については、通常の最低賃金額と併せて低賃金委員会に諮問されることとなった。

（影響度のはかり方）

低賃金委員会は毎年の報告書において、最低賃金の影響を分析している。これには、低賃金業種の状況や若者への影響、また違反状況など、年度によっても異なるテーマが含まれるが、ここでは継続的に観察されている内容について概略を紹介するにとどめる。

① 影響を受ける労働者（被用者）数

毎年の報告書では、最低賃金の引き上げにより影響を受ける（賃金額が改定後の最低賃金額を下回る）とみられる労働者の数について、労働時間・賃金年次統計調査（Annual Survey on Hours and Earnings: ASHE）⁷をもとに大まかな試算が示されている。2015年の全国最低賃金の改定では、150～160万人が最低賃金額を下回ると推計されていた。

併せて、前年の改定による雇用へのマイナスの影響の有無についても、毎年の報告書で検証が行われている⁸が、これまでのところ、最低賃金額の引き上げを原因とした雇用の減少は報告されていない。なお、財務省の主導による全国生活賃金の導入に関しては、財務省の予算責任局（Office for Budget Responsibility）⁹が雇用への影響を試算しているが、ここでも、2020年までに減少するとされる雇用は6万人にとどまる。

② 賃金への影響

最低賃金の賃金・所得水準への影響については、主に統計上の平均賃金に対する比率（bite）と、賃金・所得分布の状況が継続的に観察されている。このうち、統計上の平均賃金に対する比率については、ASHEにおける22歳以上の被用者の平均賃金（中央値）との比

⁶ 2015年5月の総選挙を受けた保守党単独政権の成立後、7月の予算案の中で方針が示された。財務相は、「低賃金、高課税、高給付」から「より高い賃金、より低い税、より低い給付」への転換を方針に掲げ、税額控除を中心とする低賃金労働者向け給付を削減する一方で、賃金水準の改善に向けて、全国生活賃金の導入する方針を表明した。

⁷ 被用者に関する調査で、企業の社会保険料納付に関するデータから労働時間と給与を推計するもの（2016年の対象被用者数はおよそ18万3,000人）。毎年4月に実施。

⁸ 報告書は、労働市場全体の就業者数や被用者数の推移、また低賃金部門と非低賃金部門それぞれの雇用量の変化に関するデータにより、影響を分析している。

⁹ 政府の予算策定に際して、経済財政予測を提供。

率が重視されている。2015年の最低賃金額である6.50ポンドは、賃金の中央値の54.1%で、この比率は年々上昇している（図表1-3）。上述のとおり、全国生活賃金においては、2020年までの改定に関して統計上の平均賃金に対する比率が目標として設定されており、毎年の改定においてこの指標の重要性は高まったといえる。

図表1-3 各賃金階層別時間当たり平均賃金に対する最低賃金額の比率

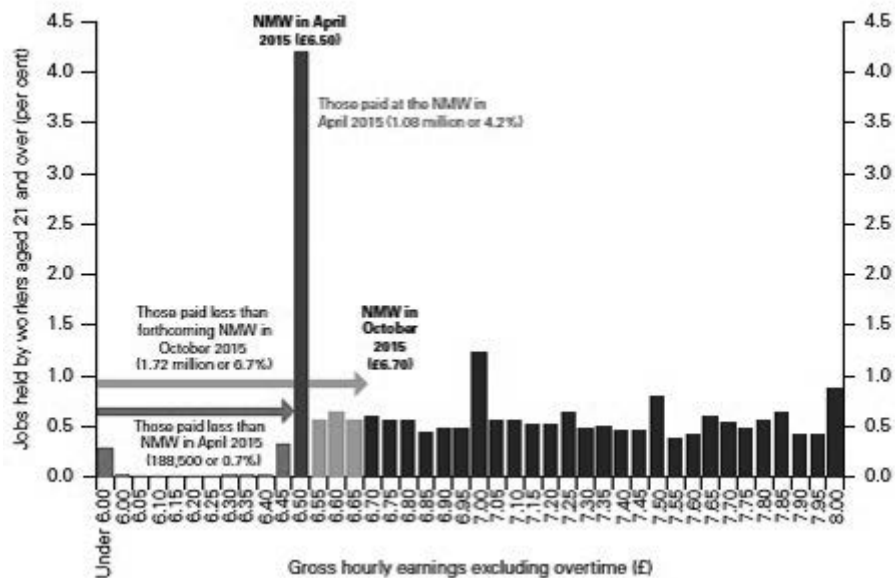
Table 1.2: Bite of the National Minimum Wage at Various Points on the Earnings Distribution for Those Aged 22 and Over, UK, 1999-2015

	Data year (April)	Adult NMW (£)	Adult rate of the minimum wage as % of					
			Lowest decile	Lowest quartile	Median	Mean	Upper quartile	Upper decile
ASHE without supplementary information	1999	3.60	83.9	65.1	45.7	36.6	30.4	21.1
	2000	3.60	81.3	64.2	45.3	35.7	29.8	20.6
	2001	3.70	80.3	63.0	44.3	34.6	29.0	19.9
	2002	4.10	85.2	67.5	47.2	36.5	30.8	21.0
	2003	4.20	82.4	65.8	46.5	35.9	30.5	20.8
	2004	4.50	84.9	67.6	47.5	37.2	31.3	21.4
ASHE with supplementary information	2004	4.50	85.6	68.3	48.1	37.7	31.6	21.7
	2005	4.85	88.0	69.9	49.4	38.5	32.4	22.1
	2006	5.05	87.5	69.9	49.4	38.3	32.3	22.1
ASHE 2007 methodology	2006	5.05	87.5	70.0	49.7	38.5	32.5	22.3
	2007	5.35	89.2	71.6	51.0	39.6	33.6	22.9
	2008	5.52	89.6	71.6	50.6	39.2	33.2	22.8
	2009	5.73	89.7	71.7	50.8	39.7	33.3	22.9
	2010	5.80	89.6	72.0	50.9	39.6	33.2	22.9
	2011	5.93	91.2	73.4	51.7	39.7	33.9	23.2
ASHE 2010 methodology	2011	5.93	91.2	74.1	52.3	40.5	34.0	23.3
	2012	6.08	91.7	74.7	52.8	41.3	34.7	24.0
	2013	6.19	91.7	74.4	52.5	41.2	34.8	24.1
	2014	6.31	91.9	75.5	53.2	41.9	35.3	24.4
	2015	6.50	92.7	76.1	54.1	42.8	36.1	25.0

出所：Low Pay Commission (2016a) p.8.

図表 1-4 21歳以上の被用者の時間当たり賃金額による分布状況 (2015年)

Figure 1.4: Hourly Earnings Distribution for Employees Aged 21 and Over, UK, 2015



出所：Low Pay Commission (2016a) p.9.

賃金分布については、時間当たり賃金額による労働者の分布状況が参照される（図表 1-4）。最低賃金額相当の時間当たり賃金の労働者は、全国生活賃金の導入前の2015年時点における21歳以上層の被用者のうち108万人、4.2%となっている。さらに、全国生活賃金の導入以降では、25歳以上層の110万人が新たな最低賃金額（6.50ポンドから7.20ポンドに引き上げ）の水準に移行していると低賃金委員会の報告書（Low Pay Commission（2016b））は推計している。

また、賃金階層別の賃金上昇率の変遷から、最低賃金制度の導入による各階層への相対的な影響の違いをうかがうことができる（図表 1-5）。制度導入以前は、相対的に賃金水準が高い労働者ほど賃金上昇率が高い状況にあったが、制度導入を境に低賃金層（図表中の第5百分位及び第10百分位）における賃金上昇率が、平均を上回って増加している。金融危機をはさんで、上昇率は低下したものの、依然として低賃金層における賃金水準の伸びは平均より高い状況にある。

なお、シンクタンクのResolution Foundation（2016）は、最低賃金額相当の賃金の労働者は、現在の20人に1人から2020年には7人に1人になるとの予測を示しており、最低賃金制度の影響力は、最低賃金額の水準の相対的な上昇により高まるとみられる。

図表 1-5 各期間における賃金階層別賃金上昇率

Table 1.4: Wage Growth for Those Aged 22 and Over, by Selected Percentiles, UK, 1975-2015

Annualised wage growth (%)	Mean	5th	10th	25th	Median	70th	90th
1975-2015	6.3	6.2	5.9	5.9	6.1	6.4	6.7
1975-1997	8.8	8.1	8.0	8.3	8.8	9.2	9.7
1997-2015	3.2	3.9	3.4	3.1	3.0	3.0	3.0
1975-1979	13.5	14.3	12.9	13.3	13.4	13.6	13.9
1979-1982	15.5	13.6	13.7	14.3	15.2	16.3	17.1
1982-1989	6.5	5.5	5.7	5.8	6.4	6.8	7.3
1989-1992	8.5	7.5	8.0	8.2	8.3	9.0	9.5
1992-1997	3.2	2.4	2.7	2.8	3.3	3.6	3.7
1997-2006	4.3	5.1	4.4	3.8	3.7	3.9	4.3
2006-2011	3.2	3.3	2.9	2.9	3.0	3.0	2.8
2011-2015	0.9	2.2	1.9	1.6	1.5	1.2	0.6

出所：Low Pay Commission (2016a) p.13.

③ 企業への影響

さらに、低賃金委員会の報告書は、最低賃金の改定が企業活動に及ぼす影響として、生産物やサービスへの価格転嫁が行われているか、あるいは利益の減少によって吸収しているかなどを検証している¹⁰。ただし、これらについては最低賃金以外の要因（景気動向）からの影響も大きく、直接的な因果関係は示されない。

2. 最低賃金に関する労使学識等の主張等

最低賃金制度の導入をめぐる議論では、雇用へのマイナスの影響が避けられないとして、当時野党であった保守党や、経営側からの反対があったが、導入から十数年を経て、現在は制度への反対意見は少ない¹¹。労働側はもとより、経営側も賃金水準に下限を設定すること自体には原則として賛成の立場を示している。上述のとおり、最低賃金の改定額等を提言する低賃金委員会には労使団体からの委員が参加しており、ここで一定の合意が形成されるとみられる¹²。加えて、毎年の改定案の検討に際しては、政府機関や労使団体、企業等からの意見聴取や、低賃金業種の雇用主に対するヒアリング調査¹³などが実施されており、その概略が報告書で紹介されている。総じて、継続的に高い水準への引き上げを主張する労働側と、慎重な姿勢を示す経営側の間で、あるいはまた経営側の中でも積極論と消極論が

¹⁰ 具体的には、例えば低賃金部門の生産物・サービスの価格の変動について、各種の物価指数を元に分析、またマクロレベルのデータから、企業利益の増減を分析、など。

¹¹ 保守党内部には、最低賃金制度に反対する議員も未だに存在しており、これまでに、例えば労働者にオプトアウト（適用除外）の選択を認める法改正や、障害者に対する適用除外、あるいは小規模企業に対する最低賃金を含む雇用法上の規制の免除、といった主張がなされてきたが、これまでのところ実現には至っていない。

¹² 委員会の発足当初から、経営者団体の代表として委員会に参加しているのは、全国レベルの組織であるイギリス産業連盟（CBI）で、これ以外の経営者団体（例えばBritish Chamber of CommerceやFederation of Small Businesses、Institute of Directorsなど）は、最終的な改定額の決定には直接関与していない。なお、CBIは制度導入には強く反対していたが、政府の意思は固く導入は不可避とみて、委員会への参加により影響力を確保することを選択したという（Institute for Government（2012））。

¹³ 2016年報告書（Low Pay Commission（2016a））に関連する企業へのヒアリングは、年間で50件超。

あるなど、意見の相違がみられる。

なお、2016年の全国生活賃金導入に際しては、2020年までに統計上の平均賃金の6割程度の水準に引き上げるとの目標が政府により設定され、金額の目安を9ポンドとするとの方針が示されていたが、経済・雇用状況への影響が考慮されずに、目標値への機械的な引き上げが図られかねないとの懸念から、経営側には消極論がみられた。特に、2016年6月の国民投票の結果を受けて、EU離脱の可能性が濃厚となり、経済や雇用の不透明感が増す中、大幅な引き上げは企業の負担を増大させるとして、経営側は抑制を求めている。

その後、導入後の改定を担うこととなった低賃金委員会は、2017年4月の改定案の検討に当たり、財務省や予算責任局による予測が全国生活賃金の導入時点よりも下方修正されていることを考慮し、2020年に達成すべき額についても8.61ポンドに引き下げることを前提としたプランを政府に提示、これに基づく2017年の改定額を7.50ポンドとした。経営側は、柔軟な対応に賛同している。

このほか、イギリス労働組合会議（TUC）は関係機関に呼びかけて、最低賃金の履行状況に関する会合（National Minimum Wage Enforcement Group）を年3回開催している。所管官庁（後述のBEISやHMRC等）のほか、低賃金委員会などの公的機関、主要労組、また市民向けに法律や制度に関する相談サービスを提供する非営利組織Citizens Advice Bureauなどの代表が参加し、最低賃金制度をめぐる現状や課題などに関する情報共有や意見交換を行うという¹⁴。

第2節 最低賃金制度の運用方法

1. 最低賃金制度の運用を管轄している機関・組織（周知、履行確保等）

所管省庁であるビジネス・エネルギー・産業戦略省（Department for Business, Energy and Industrial Strategy: BEIS）¹⁵は、法制度の策定や賃金額の決定、制度の実施やその周知など、最低賃金制度の全般に関して責任を負う。履行確保については、同省との間の協定（service level agreement）に基づき、税・社会保険料の徴収を所管する歳入関税庁（Her Majesty's Revenue and Customs: HMRC）¹⁶が担っている。

¹⁴ 過去にはこの会合を通じて、関係機関の連携による大規模な検査が実現したという（HMRCを組織する労働組合PCSのケンブリッジ支部長であるMike Black氏（同地域の監督官を長年経験）、ならびにTUCのPolicy OfficerであるPaul Sellers氏（労働時間・最低賃金問題を担当）より聞き取り）。

¹⁵ 前身となるビジネス・イノベーション・技能省（Department for Business, Innovation and Skills:BIS）から、2016年の組織改編（エネルギー・気候変動省と合併、教育訓練政策は教育省、貿易政策は新設の国際通商省に移管）により発足。

¹⁶ 財務省の外局（non-ministerial department）（鎌倉（2007）参照）。

2. 具体的な周知・履行確保手段

(1) 周知手段

政策や制度に関する情報提供を行うウェブサイトGov.ukには、最低賃金制度に関する基本的な情報やガイダンス¹⁷のほか、関連する政策方針文書あるいは調査・研究報告書などが掲載されている。また、ウェブサイト来訪者が自らの賃金額や労働時間などを元に、時間当たり賃金が最低賃金額に達しているか否かを簡易に計算できるページが設けられている¹⁸。このほか、メディア（テレビ等での広報）やセミナー等を通じた情報提供により、認知の向上がはかられている¹⁹。

また、BEISの所管する行政機関で、雇用上の斡旋・仲裁等のほか、雇用分野の法制度に関する情報提供を行うACAS（Advisory, Conciliation and Arbitration Service）は、雇用分野の法制度に関する電話相談（ヘルプライン）のサービスを実施している²⁰。ヘルプラインに寄せられた相談は、必要に応じて関係の監督機関（HMRC、EAS等）に紹介される。また、ウェブサイトによるヘルプラインサービス（ACAS Helpline Online）²¹では、来訪者が入力する単純な問い合わせ文から関連情報を検索、簡易な回答の表示や、ウェブページの案内などを行うサービスが提供されている。加えて、ソーシャル・メディアやオンライン・チャットなどを通じた情報提供・相談のサービスも行っている。

このほか、ウェブサイト上にガイダンスや調査研究報告書等を掲載しているほか、最低賃金に関する雇用主向け研修も提供している。

最低賃金違反に関するACASヘルプラインの自動回答例

最低賃金が支払われていない労働者には、どのような手段があるか？

まず雇用主に対して、賃金額が最賃未満とみられる理由を尋ねる。賃金額の算定あるいは事務管理上の過誤の場合、雇用主がこれを是正することで解決できる可能性がある。

あるいは、労働者は正式な苦情申し立て手続きを行うこともできる。

もしこれによって問題が解決しない場合、あるいは労働者が雇用主と話をするか、正式な苦情処理手続きを行いたくないと考える場合、労働者は、申し立てに関して調査を行うHMRCか、雇用審判所あるいは民事裁判所への申し立てを行うことができる。

ただし、雇用主との協議や苦情処理手続きを経ずに申し立てを行った場合、雇用審判所は最高で賠償額の25%を減額することができる。なお、HMRCに対する申し立ては、苦情処理手続きを経ずに行うことができる。

¹⁷ <https://www.gov.uk/national-minimum-wage/what-is-the-minimum-wage>

¹⁸ <https://www.gov.uk/am-i-getting-minimum-wage>

¹⁹ 例えば、2016年4月の全国生活賃金導入に際しては、テレビ、ラジオ、ウェブ、看板広告などを通じた啓発キャンペーンを、前年12月から4月半ばまで実施した。事後評価の結果によれば、労働者及び雇用主の80%超が全国生活賃金の額について知っており、またキャンペーンのためのウェブサイトにも100万人以上の訪問があった（BEIS（2016））。

²⁰ 2015年4月に開始。なお、その前身となるPay and Work Rights Helplineは、従来、各行政機関がそれぞれ受けていた電話相談を一元化するものとして、2009年に導入された。民間委託により、2015年の時点では年間50万ポンドの委託費を要していたが、ACASへの移管は、対応する予算等の増額を伴わずに行われた（ACAS（2015））。

²¹ <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4489>

(2) 履行確保手段

① 通報に基づく検査

履行確保は、通報に基づく立ち入り検査を基本とする。労働者（または第三者）は、雇用主の最低賃金違反について、上述のACASヘルプラインもしくはHMRCに対して苦情申し立てや通報を行うことができる²²。最低賃金違反が疑われる場合、HMRCの監督官（compliance officer）は、不適切な時間でない限り任意のタイミングで雇用主の事業所に立ち入り検査を実施することができる。

検査に際しては一般に、給与支払記録その他の関連の記録の閲覧、雇用主や給与担当職員との面談、労働者との面談が含まれる。最低賃金違反があると判断される場合、監督官は、雇用主に対して過少支払通告（Notice of Underpayment）を発行する。これには、未払賃金額及び最低賃金違反に対する罰金が記載されている。罰金額は未払賃金額の2倍で²³、違反対象となった労働者1人当たり100～2万ポンドの範囲で決定される²⁴。雇用主が通告内容に基づく支払いを怠った場合、HMRCは、民事裁判所または雇用審判所への申し立てにより、支払いの確保を図る。また、雇用主が通告内容を不服とする場合も、民事裁判所への申し立てが可能である。

違反者については、政府のウェブサイトで氏名が公表される（name and shame）²⁵ほか、当該の事業に従事することが一定期間禁止される場合もある。2013年10月から2016年2月の期間において、BEISの前身組織であるBIS（ビジネス・イノベーション・技能省：前掲注15参照）は490の雇用主名を公表した（未払賃金額でおよそ300万ポンド相当）。

なお、2015年には「自主的是正」（self correction）という新たな手続きも導入されている。これは、HMRCの検査により違反が見つかり、過小支払い通告を受け取った雇用主が、未払い賃金の支払いを含む是正策を自ら実施するというもので、HMRCは是正状況の監視に責任を負う²⁶。2015年4月の導入以降、177件に適用され、2万2,607人の労働者（及び元労働者）に対して、計461万ポンドの未払い賃金が支払われた²⁷。

通報に基づく検査以外に、最低賃金違反のリスクが高い業種をリスク・プロファイリングにより選定し、重点的に検査を行う場合もある。例えば、HMRCは2011～2013年の期間、介

²² ACASヘルプラインへの最低賃金違反に関する相談は、相談者が希望する場合、HMRCに紹介され、HMRCはこれに関する調査を行う。相談者が調査に当たって、氏名の公表に難色を示す場合、公表可能な場合に比して時間を要するものの、当該の雇用主に対する調査は実施される。

²³ 政府は近年、罰金額に関する規定を相次いで強化している。未払額に対する比率は、2014年3月に50%から100%に、さらに2016年4月1日以降は現状の200%に引き上げられた。また同じく2014年3月には、罰金額の上限が、雇用主当たり5,000ポンドから労働者1人当たり2万ポンドに増額された。

²⁴ なお、通告の発行から14日以内に支払う場合、罰金額は50%に減額される。

²⁵ 過少支払通告における未払い額が100ポンド以上の全ての違反雇用主名が公表される。ただし、当該雇用主からの申し立てにより、以下のいずれかに該当すると判断される場合には、公表は控えられる：①氏名の公表が個人またはその家族に害を及ぼすリスクがある、②安全保障上のリスクを伴う、③その他、氏名の公表が公共の利益とないと考えられる。

²⁶ 雇用主の自主的な取り組みの促進とともに、監督官が直接是正にあたらずに済むことでより多くの検査が可能となる、という意図がある（庶民院決算委員会におけるHMRCからの証人の発言（HC Committee of Public Accounts, Tackling Tax Fraud, oral evidence – 13 January 2016, HC 674, questions 2–14.））。

²⁷ National Audit Office (2016)。

護事業者に対する検査を重点化、およそ半数の雇用主が最低賃金違反の状態にあることを明らかにした²⁸。調査は、2014年以降も継続されており、2015年には、BEISがこれを優先課題としてサービス協定に盛り込むに至っている。

このほか、HMRCは予防的な事業として、雇用主向けに最低賃金制度に関する啓発活動を行うこともある。例えば2015年には、理容業の雇用主を対象に、最低賃金の計算方法などの情報を提供し、最低賃金制度の遵守を促すキャンペーンを実施した²⁹。理容業においては、アプレンティスに対する最低賃金違反を行っている雇用主が4割強にのぼるとみられることが、選定の理由となった。キャンペーンでは、自主的な違反の申告及び是正への取り組みの促進が主眼とされた。雇用主が自ら違反の有無を確認するためのツールや、典型的な誤解に基づく違反事例などが専用のウェブページ³⁰で提供され、業界団体の支援も得て周知が図られた。また、キャンペーンの期間中（7月末から11月末までの4カ月間）、HMRCに対して違反を申告し、未払賃金の支払いや賃金額の是正などの措置を講じたことが確認された雇用主には、罰金を免除するとともに、違反者名の公表が控えられた³¹。

さらに、取り締まり体制の改編が現在進められている。政府は、労働市場における搾取対策として、既存の労働市場の監督機関の間の連携強化をはかることを目的に、新たにDirector of Labour Market Enforcement³²を設置する。Directorは、HMRCの最低賃金コンプライアンスチームのほか、労働者派遣事業者を監督するEmployment Agency Standards Inspectorate (EAS)、労働力供給事業者（ギャングマスター）の監督機関であるGangmaster and Labour Abuse Authority (GLAA)の3機関について、事業戦略の策定やその実施に責任を負う³³。また、3機関のほか、警察や自治体など関連機関の有する情報の共有体制Intelligence Hub（上記3機関からの人員で構成）を設置し、搾取や法律違反の性質や度合いに関する知見を蓄積、戦略策定への活用が図られる。Directorは、各年度末にBEIS及び内務省の国務大臣に、事業の実施状況等に関する報告書を提出することが義務付けられる。

²⁸ HMRC (2013)。

²⁹ HMRCプレスリリース ‘Hair and beauty sector targeted in new national minimum wage campaign’ July 29, 2015 (<http://www.mynewsdesk.com/uk/hm-revenue-customs-hmrc/pressreleases/hair-and-beauty-sector-targeted-in-new-national-minimum-wage-campaign-1197253>)

³⁰ <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20151019224026/https://www.gov.uk/nmwcampaign>。なお、ウェブサイトや下記の申告制度等は、理容業に限定せず、一般向けに提供・適用された。

³¹ 併行して、HMRCは各雇用主の納税データから従業員に対する賃金支払いの状況を分析、違反が疑われる雇用主に対しては、キャンペーン終了後に検査の対象となる可能性を示唆し、違反が確認された場合には意識的な違反とみなして罰則を適用するとの警告を行ったとみられる（キャンペーンを支援した業界団体National Hairdressers’ Federationのウェブサイトにおける情報による（<http://www.nhf.info/news/hmrccs-minimum-wage-window-will-end-in-a-matter-of-days-nhf/>））。

キャンペーンの実績（雇用主からの申告数等）については、これまでのところ公表されていない。

³² 新設のポストには、2016年8月まで移民政策の諮問機関（Migration Advisory Committee）の委員長を務めたDavid Metcalf氏（ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス名誉教授）が就任することが明らかになった。（‘Sir David Metcalf named as the first Director of Labour Market Enforcement’, January 2017 (<https://www.gov.uk/government/news/sir-david-metcalf-named-as-the-first-director-of-labour-market-enforcement>））

³³ 当初、政府はGLAAをベースにこれら3機関を合併する方針を示していたが、最終的に各機関は残したまま、連携強化することとした。なお、GLAAは従来、ギャングマスターの認可を専門に行うGangmaster Licensing Authority (GLA)であったが、2016年の改組とともに権限が拡大され、労働市場における搾取なども扱う機関となった。

3. 最低賃金額の認知度と把握の方法

不定期に実施される意識調査で、最低賃金額に関する一般の認知度がはかられている。2014年10月の調査結果³⁴では、最低賃金額についての一般（労働者及び消費者）の正答率は成人（21歳以上）向けの額について34.7%、18-20歳向け及び16-17歳向けについてはそれぞれ12.5%と13.6%、アプレンティスについては14.8%であった。同調査の対象には雇用主も含まれているものの、同じ質問は行われていないため、最低賃金額について正確に把握しているかは不明だが、後述のとおり、雇用主の大半は最低賃金を遵守していると回答しており、少なくとも賃金の支払いに際して大まかな水準は意識されているとみられる³⁵。

最低賃金制度に関する雇用主の認識について、調査会社Ipsos-MORIがまとめている調査結果（Ipsos-MORI（2013））も、最低賃金制度の存在自体は多くの雇用主が知っているものの、具体的な額など詳細については必ずしも把握されていない、と分析している³⁶。

4. 履行状況と把握の方法

履行状況に関する正確なデータはないが、統計局は毎年、時間当たり賃金額が最低賃金額を下回る水準の被用者数に関する推計結果を提供している。ASHEに基づくもので、2016年については36万2,000人（被用者の約1.3%）となり、前年の21万8,000人を大きく上回った³⁷。これには、全国生活賃金の導入が影響している可能性が高く、特にパートタイム労働者では、前年の9万8,000人から倍近くの18万人に増加している。ただし、このデータは給与の具体的な中身は考慮されておらず、最低賃金違反には当たらないケース³⁸が含まれるとみられる³⁹。

なお、上述のBISによる2014年10月の意識調査では、雇用主の72.2%が確信をもって最低賃金を遵守していると回答、また23.2%は恐らく遵守している（最後に調べたのはしばらく前だが）と回答している。このほか、不明が3%で、確実に違反しているとの回答は1%にとどまる。また、最低賃金相当額を支払っていると回答した4割の雇用主と、これを超える額を支払っていると回答した5割超を合わせて、9割以上の雇用主は最低賃金以上の賃金を支払っていると回答している。一方で、最低賃金を支払わない（または額を知らない）理由に関する設問では、金銭的な理由や競争力の維持、利用可能な労働力が潤沢であること、賃金以

³⁴ BIS (2014) “National minimum wage rates: survey of awareness - October 2014”.

(<https://www.gov.uk/government/statistics/national-minimum-wage-rates-survey-of-awareness-october-2014>)

³⁵ 同調査は、違反の際の罰則に関する認識を尋ねており、およそ7割は罰金制度があることを知っているものの、具体的な金額については、回答はまちまちであった。

³⁶ 最低賃金制度の遵守についての雇用主の意識に関する調査結果をまとめたPatel (2011) も、同種の状況を指摘している。

³⁷ TUCはこの結果に懸念を示し、最低賃金の履行確保体制の強化を政府に求める声明を発表している。

³⁸ 例えば、雇用主が住居提供等の費用を賃金から控除している場合、最低賃金制度上はこれを賃金額とみなすことができるが、統計上は反映されない。このほか、同統計は社会保険料（国民保険料）の徴収対象となった者が範囲が限定されるため、所得額が下限額未満の層は調査対象から除外される。

³⁹ Le Roux et al. (2013) は、ASHE及び労働力調査により、2002～2011年の期間に関する違反率（最低賃金の適用を受けるべき労働者のうち、これを下回る賃金水準の者）の推計を試みており、その双方で成人向け額の平均違反率は1%前後との結果を報告している（ASHEで0.8%、労働力調査で1.0%）。

外の福利厚生を提供していることなどを理由に挙げている。

BISによる2014年の報告書⁴⁰は、労働者が最低賃金額について知っているにもかかわらず、最低賃金未滿の仕事に従事する理由について、調査結果をまとめている。主な理由として挙げられているのは、最低賃金制度が自身に適用されないと誤解している（職種や業種のため、また高齢者の場合は若者限定の制度と誤解している、など）、金銭外の利益がある（柔軟な労働時間、無料の食事、自宅から近い、同僚や上司がフレンドリー）、ヤミ労働（無申告の所得を得ながら不正に給付を受給）、雇用主と良好な関係にあるため通報しにくい、他の仕事を見つけにくい／仕事を失いたくない、などであった。また、こうした労働者の多くが、最低賃金に関して提供されている情報や、計算方法、相談窓口（ヘルプライン）などに関する知識が不足しているという。

5. 最低賃金違反に関する取締機関と取締状況

(1) 取締機関

HMRCは、5万9,000人の職員と全国167カ所の地方事務所を擁する組織で、所得税、法人税、社会保険料などの徴収、関税に関する業務を担っている。このうち、約30カ所の地方事務所に最低賃金に関する取り締まりチームが設置され、監督官がBEISとの協定に基づいて、最低賃金に関する検査を行っている⁴¹。協定の具体的な内容は不明だが、履行確保の実施状況に関する会計検査院（National Audit Office）の報告書⁴²によれば、年間の業務上の優先事項や業績指標が盛り込まれ、毎年改定されている。

図表 1-6 最低賃金の履行確保に関する予算額・人員数の推移

年度	予算額 (100万ポンド)	人員数 (フルタイム換算)
2006	5.8	不明
2007	6.8	不明
2008	7.6	139
2009	8.3	140
2010	8.1	142
2011	8.3	138
2012	8.3	142
2013	8.3	158
2014	9.2	183
2015	13.2	269
2016	20.0	—

注：2016年度は推定値。

出所：National Audit Office (2016)。

⁴⁰ BIS (2014)。

⁴¹ BEISは近年、申し立ての解決に要した期間の短縮を重視しており、HMRCには所定期間内に解決された件数に関する報告が義務付けられている。例えば、ACASヘルプラインから紹介された相談に関して、従来は対応までに6～8週間を要していたが、BEISは協定における業績指標を見直し、10日以内に対応することとした。2015年については、紹介のあった全ての相談について、10日以内の対応が行われたとされている。また、検査の実施件数（違反の有無・未払額等が決着した件数）のうち、結果として違反が認められた比率について、「成功率」(success rate)として報告されている。

⁴² National Audit Office (2016)。

会計検査院の報告書によれば、2015年から2016年にかけて、履行確保に関する予算及び人員が大幅に拡大している（図表1-6）。特に、政府は全国生活賃金とあわせて、最低賃金に関する取り締まり体制の強化に向けて予算額を2,000万ポンドに引き上げるとの方針を示し、結果として2016年度の人員数も、300人を超えたとみられる。

（2）取締状況

National Audit Office（2016）によれば、1999年の制度導入から2015年度までに特定された最低賃金の未払額はおよそ6,800万ポンド、対象となった労働者は31万3,000人以上にのぼる。2009年の罰金制度導入以降の状況を見ると、年間の罰金額の合計は増加傾向にある。

図表1-7 実施件数、未払金額、対象労働者数、罰金額の推移

年度	実施件数	未払金額 (100万ポンド)	対象労働者数	平均未払額 (ポンド)	罰金 (ポンド)
2009	3,643	4.39	19,245	228	111,183
2010	2,901	3.82	22,919	167	520,568
2011	2,534	3.58	17,371	206	766,807
2012	1,696	3.97	26,519	150	776,517
2013	1,455	4.65	22,610	205	815,269
2014	2,204	3.29	26,318	125	934,660
2015	2,667	10.30	58,080	177	1,679,240
合計	17,100	34.0	193,062	176	5,604,244

出所：National Audit Office（2016）p.18.

なお、BEIS（2016）によれば、2014年度の検査実施件数2,204件の業種別比率で最も多いのは「宿泊・食品サービス業」（24%）で、以下、「卸売・小売業、自動車修理業」（16%）、「その他サービス業」（13%）、「事務・補助サービス業」（11%）、「保健・介護業」（9%）などとなっている。

一方、違反事業主に対する刑事訴追⁴³の件数は、1999年から2016年2月までの間で9件にとどまる。National Audit Office（2016）によれば、BISとHMRCはともに、制裁措置として起訴を用いるには慎重な立場をとっている。これは、最終的受益者である労働者が、裁判にかかる長い期間、未払賃金の回収を待つこととなり、またもし裁判の結果として企業が倒産に追い込まれた場合⁴⁴、回収自体が不可能になる可能性があることによる。

⁴³ 法律上は、以下が刑事訴追の対象となりうる：最低賃金の支払い拒絶または故意に無視すること、記録の保存義務に反すること、あるいは虚偽の記録の作成・指示・容認、監督官の検査の妨害、文書提出の要求を拒絶または無視すること。

⁴⁴ 事実、確信犯的に最低賃金違反を行う雇用主は、企業を倒産させて支払いを回避し、別会社として同様の違反を繰り返す場合があるという（PCS Black氏より聞き取り）。

(介護業における最低賃金違反の取り締まり)

上述のとおり、現在、優先課題としてHMRCの協定にも盛り込まれているのは、介護事業における最低賃金違反である。介護業は、国内でも代表的な低賃金業種の1つで、これまでも最低賃金制度違反の横行が指摘されてきた。HMRCは2011～13年の期間、主要介護事業者を対象とした検査を実施し、結果を報告書にまとめている⁴⁵。

検査対象には、労働者からの申し立て、第三者による情報提供や調査、及びHMRCのデータを用いたリスク・プロファイリングによって、違反の可能性がある施設介護及び在宅介護の事業者224件が選定された。報告書の公表時点で、183件について調査が完了しており、うち88件(48%)で違反があったことが判明した。違反の対象となった労働者2,443人に対して、34万ポンドあまりが未払いの状態にあった。最も一般的な原因は、本来事業主が負担すべき業務上の経費を、労働者の給与から控除しているというもので、例えば、訓練時間や訪問先間の移動時間に関する未払い、また制服などにかかる費用の賃金からの控除が行われていたという。

Resolution Foundation (2015) は、介護労働者の1割強(16万人)がこうした違反の対象となっており、未払賃金の総額は1億3,000万ポンド(1人当たり815ポンド)にものぼるとみている。

[参考資料]

鎌倉治子(2007)「英国歳入関税庁の発足—税務行政の一元化と租税政策の立案・実施の分離」『レファレンス』平成19年7月号。

ACAS (2015) “Annual report and Accounts 2014/15”.

Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2016) “Government evidence for the Low Pay Commission’s Autumn 2016 Report”.

Department for Business, Innovation and Skills (2014) “Understanding worker behaviour in maintaining compliance with national minimum wage law”.

HMRC (2013) “National Minimum Wage compliance in the social care sector”.

Institute for Government (2012) “The ‘S’ Factor”.

Ipsos-MORI (2013) “Non-compliance with the National Minimum Wage”.

Le Roux, S., P.Lucchino, D.Wilkinson (2013) “An Investigation into the Extent of Non-compliance with the National Minimum Wage”, National Institute of Economic and Social Research.

Low Pay Commission (2016a) “National Minimum Wage - Low Pay Commission Report Spring 2016”.

Low Pay Commission (2016b) “National Minimum Wage - Low Pay Commission Report Autumn 2016”.

National Audit Office (2016) “Ensuring employers comply with National Minimum Wage regulations”.

Patel, S. (2011) “Research into employers’ attitudes and behaviour towards compliance with UK National Minimum Wage (NMW) legislation” Department for Business, Innovation and Skills.

Resolution Foundation (2015) “The scale of minimum wage underpayment in social care”.

Resolution Foundation (2016) “Low Pay Britain 2016”.

⁴⁵ HMRC (2013).

第2章 ドイツ

第2章 ドイツ

はじめに

ドイツでは、2015年1月1日に時給8.5ユーロの法定最低賃金が導入された。導入前は、大量の失業者が発生するとの懸念もあったが、導入後も経済、雇用ともに堅調に推移している。このような状況を受けて、2017年1月1日からは4%の賃上げに相当する時給8.84ユーロへ引き上げられた。

本稿は、まず第1節で、最低賃金制度の導入経緯、政労使の関与、影響測定、各関係者の主張などを概観する。次に第2節で、最低賃金の周知政策や履行確保、取締りの活動状況について紹介し、最後に簡単なまとめを述べる¹。

第1節 最低賃金制度

1. 最低賃金制度について（政労使の関与方法）

(1) 導入経緯

ドイツでは、ナチス時代に国家が直接労働条件を規制した歴史的経緯から、「賃金政策への国家介入」には、労使ともに強い警戒感がある。そのため戦後は、「労使自治 (Tarifautonomie)」に基づき、産別を中心とした労働協約によって賃金を決定してきた。

しかし、東西ドイツ統一後の雇用情勢の悪化（特に旧東独地域）、EU拡大による国外労働者の流入、賃金ダンピングの加速、ハルツ改革の規制緩和等による格差の拡大、グローバル化や産業構造の変化に伴う労働協約システムの弱体化など、複数の要因が重なり、労使だけで賃金の下限を設定し、その協約賃金を労働者全体に行き渡らせることが次第に困難になった。

その結果、約10年の議論を経て、2015年1月1日に史上初の法定最低賃金（時給8.5ユーロ）が導入された。同制度は、賃金ダンピングから低賃金労働者を守り、協約システムや社会保障制度を安定化させることを目的としており、導入によって約400万人の労働者が恩恵を受けた²。

その後、2016年には最低賃金委員会において初の改定検討が行われ、2017年1月1日から最低賃金は時給8.84ユーロへ引き上げられ、同じく約400万人が恩恵を受けた。

¹ 本稿における知見の一部は、筆者が2016年9月にドイツで実施した現地調査の結果に基づいている。ご多忙の中、協力頂いたドイツ労働総同盟 (DGB)、統一サービス産業労働組合 (Ver.di)、ドイツ使用者団体連盟 (BDA)、連邦労働社会省 (BMAS)、閣労働税務監督局 (FKS)、経済社会研究所 (WSI)、ハーゼ&リーヴァクネヒト法律事務所の対応者の皆様に、この場を借りて心より御礼申し上げたい。Ich möchte DGB, Ver.di BDA, BMAS, FKS, WSI, und Haase&Lieberknecht meinen aufrichtigen Dank ausdrücken.

² 連邦労働社会省 (BMAS) に対する現地ヒアリング (2016年9月20日)。

(2) 政労使の関与

政労使の関与が顕著なのは、「最低賃金委員会 (Mindestlohnkommission)」である。

最低賃金委員会は、最低賃金法 (MiLoG) に基づいて、1名の議長、6名の議決権を有する常任委員 (労使各3名)、2名の議決権を持たない学術分野の委員 (諮問委員) で構成される。常任委員と諮問委員は、各々グループ毎に必ず1名以上の男性及び女性を含めなければならない³。議長は、最低賃金額の改定決議に際して、さし当たり、議決権の行使を留保する。万一、賛成が過半数に至らない場合、議長は斡旋を提案して審議し、それでも決定しない場合に限り、議決権を行使する (最低賃金法5条、10条)。2016年の最低賃金委員会は、**図表2-1**のメンバーで構成されている。同委員会は、2016年6月28日、2017年1月1日から時給8.84ユーロへの引き上げを勧告したが、議長を務めたヤン・ツィリウス (Jan Zilius) 氏によると、その改定決議は、全会一致で決定された。最低賃金委員会の審議は非公開だが、この発言から、初の決議で議長の議決権は行使されなかったものと思われる。

図表2-1 2016年 最低賃金委員会の構成

役職	氏名	経歴など
議長	Jan Zilius氏	大手エネルギー会社 (RWE) 等の監査などを歴任
労働者代表	Robert Feiger氏	建設・農業・環境産業労組 (IG BAU) 等の役職を歴任
	Stefan Körzell氏	ドイツ労働総同盟 (DGB)、金属産業労組 (IG Metall) 等の役職を歴任
使用者代表	Michaela Rosenberger氏	食品・飲料・旅館業労組 (NGG) 等の役職を歴任
学術代表	Dr. Reinhard Göhner氏	ドイツ使用者団体連盟 (BDA) 等の役職を歴任
	Valerie Holsboer氏	食品・飲料・旅館業使用者団体 (ANG) 等の役職を歴任
	Karl Sebastian Schulte氏	ドイツ手工業会議所 (ZDH) 等の役職を歴任
学術代表	Prof. Dr. Clemens Fuest氏	ルートヴィヒ・マクシミリアン大学教授、IfO経済研究所所長
	Dr. Claudia Weinkopf氏	デュイスブルグ・エッセン大学教授

出所：Mindestlohnkommissionサイトをもとに作成 (2016年6月28日時点)。

なお、最低賃金委員会は金額の改定に当たり、以下の4点を考慮した総合的な評価を行わなければならないとされている (最低賃金法9条)。

- ① 労働者の必要最低限の生活を保障する額であること
- ② 公正で機能的な条件の競争力を維持できる額であること
- ③ 雇用危機を招かない額であること (雇用確保)
- ④ 協約賃金の動向に従うこと

今回の検討では、連邦統計局の算出データが重視された。これは、最低賃金導入 (2015年1月1日) 後から検討時までには締結された労働協約の平均賃金上昇率を算出したもので、当

³ 労働者代表3名のうちの1名以上、使用者代表3名のうちの1名以上、学術2名のうちの1名以上の計3名について規定。2016年の最低賃金委員会の男女構成は、9人のうち3名が女性となっている。

初は時給8.77ユーロ（引き上げ率3.2%）という改定額が提示された。しかし、その後、2016年4月末に妥結した統一サービス産業労組（Ver.di）の公務分野の協約賃上げ率（4.75%）も算入することになり、最終的に時給8.84ユーロ（引き上げ率4.0%）の改定額を勧告した。つまり、最低賃金の引き上げは、上枠④の「協約賃金の動向」と連動する結果となった。この連動理由について、最低賃金委員会は6月28日の決議書⁴で、「調整額を勧告するための基礎として、協約賃金の動向は重要である。何故なら、労働協約当事者（労使）は、協約締結時に労働者の利益や企業競争力の維持、さらに雇用確保なども含む、包括的な判断をするからである」と説明している。

そもそも最低賃金法は、協約自治安定化の一環として導入されたが、結果として協約当事者の合意が最低賃金の改定に反映されるという副次的効果があったとも言えよう。

しかし、他方で、「連邦統計局の算出データ（労働協約の平均上昇率）＝最低賃金の引き上げ率」となった点について、最低賃金委員会の形骸化を指摘する声もある⁵。

今後、最低賃金委員会による改定決議は2年ごとに実施される予定である（最低賃金法9条）。なお、2年という改定頻度を含む最低賃金法全体の見直し（総合評価）は2020年に実施される予定である（最低賃金法23条）。

（3）最低賃金の影響測定

2015年の導入によって、それまで最低賃金未滿で働いていた約400万人の労働者の賃金が上昇したが、これまでのところ経済への悪影響は出ていない⁶。

最低賃金導入前は、使用者団体や著名な経済学者らが「最低賃金が導入されると、物価やサービス価格の上昇と雇用喪失を引き起こし、推計で約100万人が失業し、失業率が急激に悪化する」として強い懸念を表明していた。しかし、導入後1年が経過してもそのような現象は起こらず、むしろ社会保険加入義務のある就業者が増加した⁷。

最低賃金委員会の決議書は、法定最低賃金の影響について、「利用可能な信頼性のある知見は少ない。主に記述的な分析が数多く、ここから短期的な影響に関する暫定評価を導き出すことはできる。しかし、現時点では、法定最低賃金の導入と、例えば雇用や競争条件における各パラメータの変化との間の因果関係について判断を下すことはほとんど不可能だ」と記述している。その上で、「労働者に対する最低限の保護に関しては、これまで時給8.50ユ

⁴ 最低賃金委員会の決議書

(http://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2016.pdf?__blob=publicationFile&v=8) (2016年12月19日閲覧)。

⁵ 統一サービス産業労働組合（Ver.di）に対する現地ヒアリング（2016年9月21日）。

⁶ “German minimum hourly wage bumped up for 2017” *Deutsche Welle News* 28. 06. 2016, 及び最低賃金委員会の決議書。なお、9月19日～22日にかけて訪問した政労使学いずれの担当者も一致した見解を示していた。

⁷ ドイツ労働市場・職業研究所（IAB）2016 *Employment effects of the new German minimum wage: Evidence from establishment-level micro data* (<http://doku.iab.de/discussionpapers/2016/dp1016.pdf>)、ハンスベックラー財団社会経済研究所（WSI）2016 *German minimum wage after one year* (http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_28_e_2016.pdf) など。

一歩を下回っていた産業や職種において、明らかな賃金の増加が認められた。協約賃金の動向に応じて法定最低賃金を調整することは、最低賃金委員会の見解では適切である。公平な競争条件や企業に及ぼす影響を評価することは、現時点では不可能だが、ドイツの経済動向をみると、総じて景況及び労働市場は好調に推移している。その意味で、最低賃金の導入は好適な経済環境の中で実施された」と結論付けている。以上のことから、詳細な影響測定はこれから実施されるものと思われる。

2. 最低賃金に関する労使学識等の主張等

以下(1)～(3)では、主に現地ヒアリングをもとにした労使学の主張を紹介する。(4)については、ドイツ現地の公共メディアの報道によるものである。

(1) 労働組合

ア. ドイツ労働総同盟 (DGB)

ナショナルセンターであるドイツ労働総同盟 (DGB) には、8つの産業別労働組合が加盟している。法定最低賃金の導入については食品・飲料・旅館業労組 (NGG) や統一サービス産業労働組合 (Ver.di) などが主導し、DGBを中心に10年以上前から導入を求めてきた。政府に対しても、労働組合が最低賃金に関する様々な資料を提供して、立法段階から協力してきた。例えば、連邦労働社会省 (BMAS) を通じて使用者側から「最低賃金を支払うために労働時間を記録しなければならず大変だ」という声が出た時は、DGBが簡単に記入できるフォーマットを作成し、提供した。このように政府とは常に緊密な連携をとっており、ホットラインの相談内容なども共有している。

DGBでは、最低賃金導入前に開始した4年間の最低賃金キャンペーンの一環として2015年1月1日～12月31日まで1年間ホットライン (相談サービス) を提供していた⁸。開設当初は1週間で1,000～1,600件の相談電話があったが、そのほとんどは使用者側からの問合せだった。従来ホットラインは組合員向けのサービスだが、ドイツ使用者団体連盟 (BDA) ではホットラインを設置しなかったため、労働組合の相談窓口に集中した可能性もある。最も多かった質問は、ミニジョブ (パートタイムの一種)、有期、実習生 (Praktikant) などの非正規労働者にも最低賃金の適用があるかというものだった。ドイツでは、それまで業種別最低賃金は一部存在していたが、全産業に適用される法定最低賃金はなかったため、新しい制度ということで様々な問合せが寄せられた。例えば、レストランや民宿などからは、「チップ (Trinkgeld) は最低賃金に含んで良いか」などの細かい質問が多く寄せられた。その中で最も問合せが多かったのは、「実習生 (Praktikant)」や「職業訓練生 (Auszubildende, Azubi)」に対する適用の有無である。「実習生」や「職業訓練生」に関しては、普通の従業員と同じ

⁸ ホットラインは外部へ委託し、毎日24時間対応。問合せ担当の職員に対してDGBの担当者が教育を行った。

く働かせても最低賃金を支払わないという濫用の温床になっている⁹。濫用は法定最低賃金導入前からあったが、ホットラインへ相談が多数寄せられ、改めて浮き彫りになった。実習や訓練には多種多様なものがあるが、現行法は「実習 (Praktikum)」の規定が複雑で曖昧な点があり、最低賃金の適用に関する現場の判断にゆらぎがある¹⁰。その意味で、今後はより厳密な定義が必要だと思われる。

最低賃金の取締りを担当している閩労働税務監督局 (FKS) とは、最低賃金適用の濫用などがあつた場合に連携する。ただ、FKSは、最低賃金だけでなく、閩労働全般を取締まっており、全産業を十分に監視できる人数もない。そのため、必要に応じて労働者自身が労働裁判所に提訴する必要がある。「労働者が簡単に労働裁判所に提訴できる」という事実が、使用者へのプレッシャーになっている¹¹。この他にも使用者が最低賃金未満の額を支払っている場合、社会保険支払い逃れということで社会裁判所へ訴えられる可能性もある。

今回の時給8.84ユーロへの引き上げに関して、DGB内部では、4%の引き上げは時期尚早との声もかなりあつたが、最大産別である金属産業労組 (IG Metall) からの強い働きかけがあつた。

DGBでは現在、独自に最低賃金の影響を調査している。例えば従業員230名ほどの食品会社では、未熟練から高技能まで独自のスキル区分によって賃金を支払っていた。それが最低賃金の導入によって、未熟練の時給 (従前は時給6~7ユーロ) が1~1.5ユーロ上がったため、高技能の時給の引き上げ額が相対的に低く抑えられることになり、高技能層の間で不満が生じてモチベーションの低下が見られた。また、別の会社では、法定最低賃金導入による人件費の高騰を避けるために、それまであつた手当を廃止して、従業員の手取りは結果的に減ってしまった。このように法定最低賃金の導入が全ての労働者にプラスの影響を与えたわけではない例もある。

また、ポーランドのトラック運転手など、国境を越えてドイツで働く外国人労働者への最低賃金の適用についても様々な問題が生じている。ポーランドのトラック運転手は通常、時

⁹ 職業訓練生 (Azubi) とは、一般的に、2年~3年半の期間で職業訓練を行い、試験合格後は当該職業の訓練修了資格が取得でき、最低賃金の適用対象外である。他方、実習生 (Praktikant) は、企業で研修する者を指し、最低賃金の適用対象となるが、一部の大学や校則等で履修課程の一環で義務として実習を行う者は最低賃金の適用対象外となる (詳細は注10へ)。

¹⁰ 最低賃金法22条に基づく「実習」の定義や適用の規定は、次の通り；
職業訓練法 (BBiG) 26条が定める実習生 (Praktikant) は、労働者としてみなされ、最低賃金の適用対象となる。例外的に適用対象外になるのは、①職業訓練規則や各学校 (大学を含む) の規定等で義務付けられた職業訓練の一部として実習を行う者、②職業訓練の適性確認期間 (オリエンテーション期間) や大学教育開始前に行う3カ月以内の実習、③職業訓練や大学の職業教育に付随する3カ月以内の実習 (同一実習生との間で、それ以前に実習関係がない場合に限る)、④社会法典第3編第54a条に基づく導入訓練もしくは職業訓練法68~70条に基づく職業訓練準備の実習である。なお、以上の法的関係の指定に関係なく、契約関係の実際の配置や実施 (職業訓練法における職業訓練や同等の性質の実践訓練を構成するものではなく) に基づき、一定期間、企業内で具体的な活動を行っている者を実習生とみなす。

出所：§ 22 Persönlicher Anwendungsbereich (https://www.gesetze-im-internet.de/milog/_22.html)。

¹¹ ただし、最低賃金法は、労組や事業所代表委員会が集団訴訟を起こすことを想定していないため、最低賃金の不払いなどの訴えについては、労働者が自ら労働裁判所に支払いの訴えをしなければならない (Prof. Franz Josef Düwell (2015) Der Mindestlohn im Tarifautonomiestärkungsgesetz 『日独労働法協会会報第16号』 p.39)。

給19.78ポランド・ズロチ（約4.5ユーロ）を受け取る。同じ運転手がドイツの道路を走行すれば、最低賃金の適用により時給は8.5ユーロに跳ね上がる。会社にとっては大幅なコスト増となり、ドイツの最賃導入以来、ポーランドではトラック2～3台を保有する小規模会社の倒産が相次いでいる。中堅会社も経営が逼迫している状況は同じで、約70人のトラック運転手を雇用するポーランドのFracht社では、運転手を全員解雇し、請負（個人事業主）にした上で、サービスを委託する方式に切り替えることを決定した。請負となれば最賃や社会保障の適用から除外されるため、運転手にとっては大幅な労働条件悪化となる。会社側は、「倒産を免れるためには仕方がない」としている。つまり、この問題は、「雇用か請負か」という問題にもつながっている。例えばドイツのUberには、何千人もの請負労働者が従事しているが、Uberという会社自体には19人の職員しかいない¹²。最低賃金や社会保険支払いを逃れようとする使用者やデジタル化の問題などは、今後国レベルで別途議論していく必要があるだろう。

イ. 統一サービス産業労働組合（Ver.di）

統一サービス産業労働組合（Ver.di）は以下のように考えている。「最低賃金は、時給10ユーロに引き上げるべきだ。そもそも2015年1月に導入された時給8.5ユーロが低すぎた。最低賃金法9条にもある通り、最低賃金額は『必要最低限度の生活ができる額』でなければならない。しかし、現状の時給では、フルタイムで働いても暮らしていけない」。

ただ、即時の時給10ユーロの実現は難しいという認識はある。現時点では、最低賃金に影響を与えられるよう、自分たちの労働協約の改定に力を入れていく方針である。今年、Ver.diでは、地方や業種の傘下組織と意見交換をした上で、目指す最低協約賃金を時給9.5ユーロ以上に設定した。もしこれを下回る額を要求する場合には、その理由を本部に必ず伝えなければならない。

なお、今回引き上げ額を勧告した最低賃金委員にVer.diの代表は入っていないが、2017年からは食品・飲料・旅館業労組（NGG）の委員と交代して、Ver.diの役員が就任する予定である。ただ、労働協約の平均上昇率が最低賃金の引き上げ率になるのであれば、最低賃金委員会は事実上形骸化しており、委員が果たす役割はかなり限定されるだろう。もし重要な役割を果たすとしたら、景気や労働市場が急激に変動した場合などが考えられる。最低賃金の導入前は、100万人の雇用が失われるとの予測があったが、1年半が経過して実際のデータを見ると、全く逆の現象が起きている。給料が上がったことによって400万人の労働者の賃金が上昇し、購買力の向上とともに国内需要が拡大している。

¹² ウーバー（Uber）は、アプリによるタクシーサービスや乗合サービスを提供している会社である。2009年にアメリカ・サンフランシスコ州で設立され、2010年からサービスを開始。急成長を遂げて、2016年上半年には、世界475都市でサービス提供を行っている。ドイツでは、旅客運送法に基づく許可を得ていない個人ドライバーによる移動を仲介するUberPOPのサービスを違法とする判決が各地で出された。現在は、有資格の運転手の車を手配するUberBLACKのサービス提供を行っているが、これについても2015年末に違法との判決が出ている。

(2) ドイツ使用者団体連盟 (BDA)

ドイツ使用者団体連盟 (BDA) は、本部のほか14の支部、50の地域組織があり、国内100万の事業所、計2,000万人の就業者をカバーしている。また、ドイツ産業連盟 (BDI)、商工会議所 (DIHK)、手工業会議所 (HWK) など他の使用者団体とも連携を密にしている。

BDAとしては、時給8.84ユーロへの引き上げ (引き上げ率4%) は適正だと考えている。労働組合側は、時給10ユーロを目指すという話も出ており、4月末に締結したVer.diの協約賃金を含まない時給8.77ユーロ (引き上げ率3.2%) で決議して、次回 (2018年に決議し、2019年1月1日から改定予定) 急激に上がるよりも、先を見据えた妥当な引き上げだったと評価している。

最低賃金の影響については、最低賃金委員会の決議書にも記述されている通り、経済活動に実際にどのような影響があるかは時期尚早として判断していない。経済的な推移を見守りつつ今後の課題だと考えている。現在法改正が必要だと考えているのは、昨年末に大量に受け入れた難民を労働市場に取り込んでいく際に最低賃金を適用すべきかという点、関連で (難民の多くが実習生として働くと想定して)、「実習生 (Praktikant)」に最低賃金を適用すべきかという2点である。2017年秋の総選挙の結果次第では、現在の最低賃金法を改正しようとする動きが出てくる可能性がある。

最低賃金法の立法時には、政府からかなりの情報提供があり、使用者代表として頻りに意見交換を行っていた (法律に関する技術的な点については、法務部門の専門家が対応)。その際に、ドイツ産業連盟 (BDI) などの他の使用者団体とも情報提供や意見交換を行い、多くの使用者は、最低賃金の導入に備える時間が十分にあった。また、連邦労働社会省 (BMAS) は、導入前・導入時・導入後の3段階に分けた非常に内容のある丁寧な周知活動を早くから行ったため、労使ともに法定最低賃金の導入にはスムーズに対応できたと言える。BMASは、専用ホットラインも設置して相談も積極的に実施している。

BDAも、「Mindestlohn (最低賃金)」という各条文の解説や契約書類のサンプル例などを掲載したハンドブックを作成し、会員企業などに配布した。

最低賃金制度の運用監視を行っている「閩労働税務監督局 (FKS)」も、最低賃金に関する質疑応答の冊子やサイトを提供しているが、法律そのものの解説ではないため、法的には必ずしも正しい内容ではない。ただ、BMASもFKSも「このようなケースの場合、こうなるだろう」という事例を、常に労使と情報交換しながらアップデートをしている。

また、最低賃金の監視体制は、十分だとBDAは考えている。ただ、現在は元に戻りつつあるが、昨年2015年後半は、閩労働税務監督局 (FKS) を含む税関職員 (ZOLL) は、大量の難民の入国手続きや警備に多く動員されて、最低賃金の監視が手薄い状況にあった。このほか、FKSが一般の職場にも立ち入るという点については、2015年導入当初は問題になったこともあった。例えば、FKSの職員は、目立つ制服を着て武器を所持している。街のパン屋の一般的な調査のため、このような格好の職員が立ち寄ると非常に目立ち、悪いことをしたの

かと思われ、パン屋の経営に影響が出てしまうなどの事例があった。こうした点に対し、FKSの改善が求められた。

(3) 経済社会研究所 (WSI)

ハンスベックラー財団（公益財団）付属の研究所である経済社会研究所（WSI）は、労働者の状況改善に貢献することを目的とした学術研究所である。WSIで長年、労働協約賃金や最低賃金を研究しているトーステン・シュルテン（Thorsten Schulten）上級研究員によると、最低賃金の履行確保の成功には、次の5点が重要になる。①最低賃金の明確な定義（クリスマス手当や休暇手当の算定判断）、②最低賃金と労働時間に関する明確な定義（待機時間、呼び出し時間、成果主義との関連）、③履行確保のための十分な監視体制（閩労働税務監督局（FKS）による十分な監視の実行、他組織との連携）、④適用者が最低賃金を確実に得られること（労働者訴訟の容易さ）、⑤最低賃金に関する社会的認知（社会全体が最低賃金に関する知識や受容性を持つこと）、である。

シュルテン氏自身も、立法段階から専門家として参画し、「最低賃金とは何かを明確に定義しておかないと施行後に問題になる」と主張したが、連邦議会（下院）では、「それは裁判所が決めることであり、立法が判断することではない」という結論となった。結局導入後に、チップ（Trinkgeld）、クリスマス手当、休暇手当などの各種手当が最低賃金に含まれるか否かについて訴訟が相次いだ。

労働時間との関係では、例えばホテルの清掃現場ではよくあることだが、「時給」ではなく、「何部屋清掃したか」の出来高制の賃金になっているが、結果的に労働者の賃金を労働時間で割ると、最低賃金を下回ることはよくある。こうした点について、「出来高制でも最終的には労働時間に対する賃金が最低賃金額を下回ってはいけない」など、法律でさらに詳細に規定すべきである。女性が多い清掃現場では、労働時間の記録が重要である。使用者側は、できれば労働時間の記録は避けたいと思うだろうが、この点については、最低賃金法に明記されているので記録せざるを得ない。この点は非常に評価できる。

法定最低賃金の導入前に、すでに一部では業種別最低賃金が導入されており、労働時間の記録も義務付けられていたはずだが、今回の導入に、当該の企業や事業所で労働時間管理を全くしていなかったところも少なからずあったことが判明した。業種別最低賃金の適用対象になっている事業所は、閩労働税務監督局（FKS）の取締り対象になっていたはずだが、この事実から、監視体制が十分だったとは言い難い面もある。

また、監視体制以前の問題として、例えばオクトーバーフェスト¹³のような大きな行事の際に、州政府がFKSに監視の停止を申し入れたりすることがよくある。このような国内外から人が集まる行事では、特に飲食業で多くのアルバイトが雇われ、外国人労働者も多く、頻繁に労働法違反が発生する。しかし、銃を携帯したFKSの職員が、イベント会場に出入りし

¹³ バイエルン州の州都ミュンヘンで開催される世界最大規模の祭り。

て労使に聞き取り調査をするとイメージダウンになるため、州政府はFKSに非協力的になる。最低賃金額については、現行では低すぎるとWSIの専門家チームは考えている。最低賃金法(MiLoG) 9条が規定する「労働者の必要最低限の生活を保障」という条件に沿っておらず、時給8.84ユーロでは、週40時間フルタイムで働いても生活できない。なお、OECD報告書では、ドイツの最低賃金額は、全体の中央賃金(Median)の46%となっており、フランスの60%やベルギーの50%などと比較すると、その水準が低いことは明らかである¹⁴。

(4) Ifo経済研究所、社会政治擁護団体 (Sozialverband VdK)

国際公共放送 (Deutsche Welle) によると、最低賃金委員会の諮問委員 (議決権を持たない学術代表) であり、Ifo経済研究所の所長でもあるクレメンス・フュースト (Clemens Fuest) 氏は、「大量の難民を受け入れている現状において、最低賃金を引き上げるのは得策ではない」として、引き上げそのものに反対している¹⁵。また、社会政治擁護団体 (Sozialverband VdK) のウルリケ・マッシャー (Ulrike Mascher) 理事長は、「最低賃金額は、フルタイム労働者が必要最低限の収入を得ることができる時給でなければならない。また、その収入は、退職後の年金計算の基礎となるため、退職者が必要最低限度の生活ができる金額でなければならない。今回の最低賃金の引き上げは、そのための額としては不十分だ」と主張したことが報じられている¹⁶。

第2節 最低賃金制度の運用方法

第2節では、主に現地ヒアリングをもとに、連邦労働社会省 (BMAS) や閩労働税務監督局 (FKS) の活動状況を述べる。

1. 最低賃金制度の運用を管轄している機関・組織 (周知・履行確保等)

(1) 連邦労働社会省 (BMAS) による周知政策

連邦労働社会省 (BMAS) は、最低賃金の導入に当たり、立法を担当した。また、周知を含む情報提供は、一義的にBMASが主務官庁となっている。

担当者によると、立法過程で、協約当事者 (労使) が対立することもあったが、すでに10年以上の議論を経て、法律の導入については労使ともに合意済みだったため、立法から成立自体は、比較的迅速だった。今回の立法に際して、担当者が特に気をつけたことは、当事者 (労使) とのコミュニケーションである。立法時には、草案の段階で常に利害関係団体への

¹⁴ OECD (2015) *Focus on minimum wages after the crisis: Making them pay* (<http://www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf>) .

¹⁵ 最低賃金委員会議長のヤン・ツィリウス (Jan Zilius) 氏によると「最低賃金の引き上げ額は、最終的に全会一致で決定した」としている (Deutsche Welle, June 28, 2016)。

¹⁶ Deutsche Welle (June 28, 2016)、Archy World News (June 28, 2016)。

ヒアリングを行うが、最低賃金法の場合は、特に早い段階で連絡を取り、事前の意見交換を入念に行った。政策的に国家が最低賃金（民間の給与政策）に介入をすることはこれまでにない出来事であり、ドイツでは非常に奇妙なことでもあった。特に、旧東ドイツ地域や、季節労働者が多い農林業やサービス業（飲食・宿泊施設等）などの低賃金部門、企業から依頼を受けている税理士などは非常に批判的な姿勢だった。そのため、当事者への情報提供や最低賃金の周知・広報活動は特に重要だった。

立法や周知活動に当たり最も困難だったのは、最低賃金立法の担当者が少なく、活動可能な人員が限られていたため、「少ない人数で多くのことをこなさなければならない」という点だった。例えば、国会議員、秘書、議会への働きかけや説明、具体的な質問への対応、企業が委託している税理士団体への説明など、非常に業務量が多く、集中力のいる仕事だった。当時は、年金改革法案という大きな法案が成立したばかりで、最低賃金法案は、それに続く2番目の大きな法案という扱いで、キャンペーンを強力に推し進める必要があった。そのため、「導入前・導入時・導入後」の3段階に分けて大規模な最低賃金に関する周知・広報活動を展開した（詳細後述）。

最低賃金の広報・周知については、現在でも随時実施しており、連邦労働社会省（BMAS）としては、閩労働税務監督局（FKS）などとの、行政間の連携を今後も強化していく予定である。最近ではデジタル技術の進展で、以前より行政間の連携や情報共有が容易になっており、効率的に行っている。その中で議題に上ったのは、最低賃金の監視に非協力的な自治体への対応である。例えば、9月半ばからミュンヘンを中心にオクトーバーフェストが始まるが、バイエルン州政府がFKSに対して取締りの自粛を要請し、監視の障壁になっている。今後、関係者で話し合っ改善すべき点だとBMASは考えている。

（2） 閩労働税務監督局（FKS）による履行確保

最低賃金制度の運用監視は、連邦財務省（BMF）所管の税関（ZOLL）内にある閩労働税務監督局（Finanzkontrolle Schwarzarbeit, FKS）が担当している。もう少し詳細に述べると、税関の関税総局（GZD）第7部局内にあり¹⁷、第1課から第5課まで分かれて業務を行っている（図表2-2）。

FKSは、従来から閩労働（Schwarzarbeit）を取締まっていた税務局と、不法就労対策を担当していた労働局の業務が統合され、2004年に誕生した。この業務統合により、労働局の該当職員は税関職員としてFKSへ異動し、そのまま勤務を継続している。

現在の税関職員総数は3万9,000人で、そのうち6,700人が閩労働税務監督局（FKS）で勤務している。2015年の法定最低賃金導入により全産業・職場に監視対象が拡大されることを見越して、導入前から増員している。2019年までに1,600人増やして、8,300人体制で、最低

¹⁷ 詳細は関税総局（GZD）の組織図を参照のこと。

(https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/8/81/Organigramm_gzd.pdf).

賃金を含む闇労働全体の取締り強化を計画している。

図表 2-2 FKSの業務分担（1課～5課）

1課	2課	3課	4課	5課
基本原則、 専門業務の中枢 管理	FKSリスクマネジ メント、複雑な業 務書類の審査、国 内・国際協力	防止・審査、捜査 連携活動（アクシ ョン同盟）	組織的不法就労、 複雑な捜査手続き	処罰

出所：FKS提供（2016）。

闇労働税務監督局（FKS）の事務所は、ドイツ全土に網羅的に設置されており、41の税関に設置されている。

FKSが想定している「闇労働（Schwarzarbeit）」とは、①社会保険料不払い、②給付の濫用、③営業法・手工業法違反、④脱税、である。他方、「不法就労（Illegale Beschäftigung）」とは、①外国人の不法就労、②最低労働条件違反、③違法な労働者派遣、であり、その両方に対処している。

全職員のうち、女性職員は25～30%程度で、年々女性の割合は増加している。最低賃金を取締まる職員は、闇労働税務監督局（FKS）が単独で採用を行い、中級職員は2年、上級職員は3年半の職業訓練を受ける。訓練内容は、税務管理に関する知識教育、捜査に必要な護身術、射撃訓練等である。FKSの職員は、希望すれば他部署で税関職員として働くことも可能だが、全て公募制である。また、職員は、闇労働防止法（SchwarzArbG¹⁸）に基づいて任命され、司法警察権を有し、立入調査権や逮捕権などを有する。専門的な知識を習得するために、任命後も継続教育訓練（在職訓練）を節目ごとに受講する。2015年の法定最低賃金導入時には、それまでの業種別最低賃金と法定最低賃金の差違に重点を置いた研修を全員が順に受講した。

なお、最低賃金の監視は、FKSの他に年金運営機関、公共調達に関する州当局、労働安全衛生担当局、営業監督官、連邦雇用エージェンシー（BA）、社会保障給付関連機関なども関連業務として実施している（図表 2-3）。

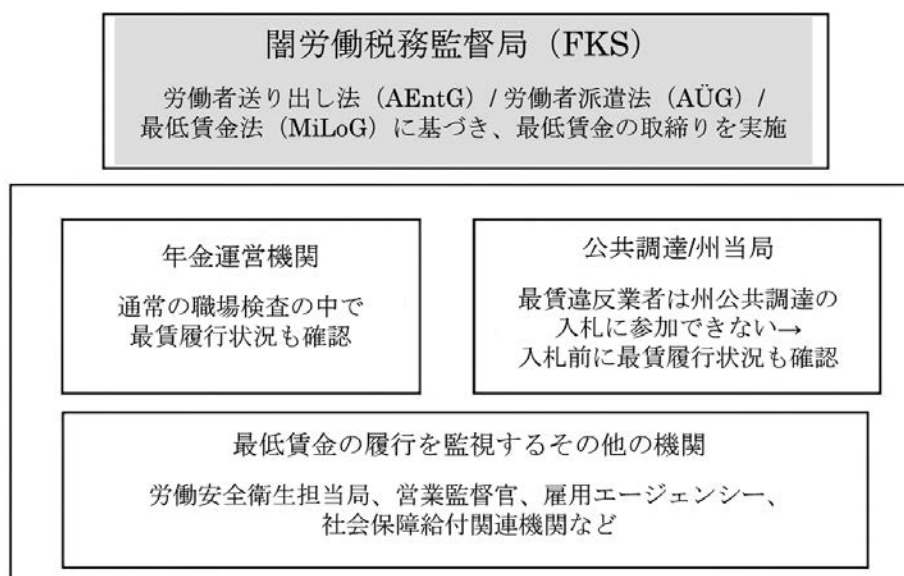
ただ、年金運営機関やその他の機関は、「書類審査」のみであるため、実際に現場に赴いて労使へ事情聴取をした上で濫用の有無を判断するFKSとは大きな違いがある¹⁹。また、いずれの組織も、最低賃金の監視を主目的にしているわけではなく、例えば、雇用エージェンシー（AA）などの職業安定機関は、求職者が失業手当を申請する際に、最低賃金違反を見つければ、場合によってはFKSに通知することがあるが、FKSのように取締まる機能はない。

¹⁸ Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (SchwarzArbG). 正式なタイトルは「闇労働・不法就労撲滅法」で、略称は厳密には「闇労働撲滅法」となる。「不法就労防止法」などと訳されることもある。闇労働防止法は1957年に成立以降、1974年、1982年、2004年と3回の改正がなされており、一貫して闇労働防止に向けて規制が強化されてきた。

¹⁹ トーステン・シュルテンWSI上級研究員に対する現地ヒアリング（2016年9月22日）。

他方、労働時間、休暇等については、州政府の営業監督官（環境保護業務も兼務する場合あり）が監督指導している。安全衛生については、州政府の営業監督官に加え、事業主団体であり、行政機関でもある労災保険組合の監督官が構成員である事業主の事業所に対して指導等を実施している²⁰。しかし、こうした監督官が実際の現場に立ち入って検査するのは、18年で1企業という頻度に留まる²¹。最低賃金の導入に当たり、ホテルや飲食業では、労働時間を記録したことがないという事業所が多かったが、最低賃金導入後は、閩労働税務監督局（FKS）がいつでもチェックできる環境となった。FKSでは、このような労働時間違反が引き続き行われていないか、営業監督官や労災保険組合の監督官と情報交換を適時行っている。

図表 2-3 ドイツにおける最低賃金の履行確保制度



出所：WSI, Dr. Thorsten Schulten（2015）をもとに作成。

2. 具体的な周知・履行確保手段

（1）具体的な周知方法

最低賃金の周知には、テレビCM、インターネット、講演会、座談会、ホットライン、冊子などが活用された。最低賃金に関する周知を主管している連邦労働社会省（BMAS）では、最低賃金の「導入前・導入時・導入後」の3段階に分けて大規模な周知・広報活動を展開したが、具体的内容は以下の通りである。なお、BMASの年間広報総支出1,083万ユーロのうち、最低賃金の広報費は130万ユーロだった（2015年）²²

²⁰ 厚生労働省 審議資料「労働基準監督業務について〈事務・事業説明資料〉諸外国における労働監督官の数」（http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/dl/15-2a.pdf）。

²¹ 連邦労働社会省（BMAS）に対する現地ヒアリング（2016年9月20日）。

²² 連邦財務省サイト（Bundesministerium der Finanzen）（<https://www.bundeshaushalt-info.de/#/2015/soll/ausgaben/einzelplan/111154201.html>）（2017年2月22日閲覧）。

〈導入前〉スローガン「最低賃金が導入されます」(2014年秋に広報活動を開始)

まず、2014年10月から最低賃金に関する特設サイトとホットライン（相談サービス）を開設した。ホットラインの連絡先や具体的なQ&A（立法担当の専門職員が作成）を掲載したパンフレットを作成し、インターネット上にも掲載した。その後、ホットラインに寄せられた質疑応答もサイト上に随時更新していった。現在も常に更新されている。

ホットラインは、従来から設置されている国民のためのホットライン（労働全般の相談サービス）の職員が兼務した。そのため、もともと相談対応の訓練を受けている職員が対応したが、最低賃金に関する特別の知識があるわけではなかったため、前述の立法担当職員が作成したQ&Aや、常に情報更新される質疑応答サイトを用いて勉強した。ホットラインの所在地は、北ドイツのロストック郊外にあり、多忙を極める立法担当職員が実際に出張して指導するのは難しかったため、このような対応となった。また、最低賃金ホットラインの設立に当たり、従来15人いた職員数を5人増やして20人体制で実施した。この20人は、最低賃金以外の別の事案の相談にも対応している。

このほか、倉庫勤務の労働者を主人公にして、「最低賃金の導入で何が変わるのか」という内容の感情に訴えるCMを作成したが、非常に評判が良かった。

〈導入時〉スローガン「最低賃金が適用されます」(2015年1月1日の最低賃金導入時)

最低賃金の導入とともに広報は第2段階に入り、記者の団体や協会に対して冊子を配布して、最低賃金の論点などを図表やインタビューを駆使して分かりやすく解説、情報の参照先なども明記した。導入によって、これまで考えていなかった「労働時間記録」の問題が出てきた。というのは、当初想定していたよりも多数の事業所で労働時間管理が行われていないことが判明し、急遽、労働時間のフォーマットを作成してインターネットに掲載し、「労働時間管理は簡単にできる」ということを使用者向けにアピールした。同時に新しいCMを作成し、こちらも第1弾と同様に感情に訴える内容とした。

〈導入後〉スローガン「最低賃金が機能しています」(2016年初頭に開始)

第3弾は、2016年初年から開始し、最低賃金導入後1周年記念を祝うとともに、使用者の懸念事項だった60～100万人の雇用喪失は起きず、逆に社会保険加入義務のある就業者が増加したという内容をPRした。

また、新たに労働時間を簡単に記録できるスマホアプリを作成したところ、これまでに1.2万件のダウンロードがあった。

スマホ用の労働時間記録アプリ

BMAS-App "einfach erfasst"

Zur Erfassung und Übermittlung von Arbeitszeiten können Sie ab sofort die kostenlose BMAS-App "einfach erfasst" im Google Play-Store, Apple App Store und Windows App Store herunterladen und auf Ihrem Android-, iOS- oder Windows-Gerät verwenden.

LADEN SIE JETZT DIE KOSTENLOSE BMAS-APP "EINFACH ERFASST" HERUNTER.



Apple App Store: BMAS-App "einfach erfasst"
Laden Sie hier kostenlos die BMAS-App "einfach erfasst" aus dem Apple App Store auf Ihr iOS-Gerät herunter.
▶ [Link öffnen](#)

Google Play: BMAS-App "einfach erfasst"
Laden Sie hier kostenlos die BMAS-App "einfach erfasst" aus dem Google Play Store auf Ihr Android-Gerät herunter.

出所：BMAS最低賃金特設サイト（BMAS-App “einfach erfasst”）。

なお、第1弾のキャンペーン開始時に開設された最低賃金に関するホットラインは、月曜から木曜日の8～20時まで最低賃金に関する相談を現在も受け付けている（FAXやメールでの問合せも可能）。

BMAS最低賃金特設サイト

Mindestlohn-Hotline

Zusätzlich zu unserem Informations-Angebot auf dieser Website haben Sie die Möglichkeit, weitere Informationen zum Mindestlohn über eine eigens eingerichtete Telefon-Hotline zu erhalten.

Die Hotline richtet sich gleichermaßen an Bürgerinnen und Bürger, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Unternehmen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hotline freuen sich auf Ihre Fragen zum Mindestlohn.

Mindestlohn-Hotline
030/60 28 00 28

Die Hotline ist von **Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr** unter der **Rufnummer 030/60 28 00 28** erreichbar.

Zusätzlich bietet das BMAS den Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service an. Auch hier werden alle Fragen zum Mindestlohn beantwortet.

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service

- info.gehoerlos@bmas.bund.de
- Fax: 030/221 911 017
- Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

出所：Mindestlohn-Hotline (BMAS)。

2014年10月からこれまでに寄せられた最低賃金に関する相談件数は約8万件、相談者の内訳は、40%が使用者から、36%が労働者から、16%が企業の委託を受けた税理士からとなっている。問合せが多かった業種は、小売、建築、運送業、ホテル、飲食業などで、給与や税

を担当する企業の管理部門からの問合せも多かった。また、多かった相談内容は、実習生 (Praktikant)²³、労働時間記録、個人的な内容 (最低賃金が適用されるかどうか等) であった。なお、このような最低賃金に関する情報提供やホットラインは、BMASのほか、闇労働税務監督局 (FKS) や最低賃金委員会事務局²⁴、などでも行っている。ドイツ労働総同盟 (DGB) も1年間だけホットラインを設置していた。

ただ、闇労働税務監督局 (FKS) は、(刑罰的な観点から) 相談者にとって適法かどうかなどの一部分に重点をおいているが、BMASの場合は、複雑な法律用語も含めて、誰にでも分かりやすく、全体的な情報を提供しなければならないという点で、情報の質や提供範囲は異なっている。

(2) 具体的な履行確保の方法

闇労働税務監督局 (FKS) の担当者が現場に入る場合、労働者の身分証、労働契約書、給与明細、就労時間証明書、社会保険関係申請書などを主に確認する。取締り現場へは常に銃を携行し、最低でも2人体制で現場に赴く (単独行動はない)。大きな建設現場の立ち入り検査には、100名体制で職員が出向くこともある。対象企業を呼び出すことはなく、全て現場へ行くが、場合によっては、同時に当該企業が委託する税理士事務所に入ることもある。必要に応じて税関の特殊部隊 (ZUZ)²⁵の応援を頼むこともあるが、その場合においても指揮はFKSがとる。

取締り対象企業や現場の選定は、主に通報によるものが多い。匿名や実名、近所の人からの通報のほか、他省庁の職員からの情報提供などもある。そうして得たあらゆる情報を事実かどうか検証し、実際の労働現場や企業を捜査するうちに、同企業の別の地域の事業所も捜査した方が良いと判断する場合もある。また、ある特定期間に予防的理由で重点的に特定産業の現場に立ち入ることもある。多いのは、建設や運送などで、その場合は、全国のFKS職員が一斉に管轄地域の立ち入り調査を実施する。

最低賃金の履行確保の最も困難な点として、「実際に何時間働いたのか」の裏付けが非常に難しいことがある。法律で労働時間の記録義務が定められているが、労働時間の改ざんなどが取締りを難しくしている。また、使用者側が「労働者ではなく、請負や自営である (偽装請負・偽装自営等)」として、雇用関係を偽るケースも多い。また、特に運送業に多いが、待機時間は就労時間であるのに、就労時間とせずに休憩時間とするケースや、回送 (荷物を降ろしてトラックを空で運転する場合) を就労時間として扱っていないケースなども多い。

²³ 実習生 (Praktikant) について、連邦労働社会省 (BMAS) では、「非常に複雑な制度であるため、法律で定義付けをしたとしても、企業は抜け道を探す可能性がある」旨の発言があった (2016年9月20日)。

²⁴ 最低賃金委員会の事務局は、最低賃金法12条に基づき、連邦労働安全衛生研究所 (BAuA) 内に独立の機関として設置されている。

(<http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Geschaeftsstelle-Mindestlohn/Geschaeftsstelle-Mindestlohn.html>)

²⁵ ZUZは、取締り時に、特に暴力的な抵抗が予想される場合など、危険な任務遂行を行う際に、税関職員支援のために出動する武装特殊部隊である。

スーパーや食品店などで多いのは、自社の商品券等を労働者に渡し、それを給料として組み込んでしまうケースや自社製品を買わせてその代金を給料に組み込んでしまうケースが多い。非常に対応が難しいのは、最低賃金の導入によって、それまで労働者に支払われていた諸手当などが支払われなくなり、結局、各自の手取り額が減ってしまった場合である。また、実習生（Praktikant）に関わる事案も多い。本来であれば社員として採用すべきところ、実習生として採用するというパターンがよく見られる。また、FKSの取締りに対して、使用者が反対の主張をした場合、その主張の矛盾点について確証しなければならないという難しさがある。

3. 最低賃金額の認知度と把握の方法

連邦労働社会省（BMAS）によると、最低賃金に関する広報・周知に関する政策評価は特に実施していないとのことであった。ただし、最近は最低賃金に関する相談件数が導入当初よりも減少しており、相談内容がより複雑なものに変化していることから、ある程度、国民に情報が浸透して効果があったとBMASでは考えている。

4. 履行状況と把握の方法

閩労働税務監督局（FKS）の取締りは、専門分野E（①防止・審査・捜査、②組織的不法就労）と、専門分野F（処罰）に分かれて業務が遂行されている。

専門分野Eの捜査官は、閩労働撲滅法2条に基づき、審査任務を遂行する。審査内容は、①社会保険負担義務、②社会保障給付の受給、③労働許可、④労働者送り出し法（AEntG）、最低賃金法（MiLoG）、労働者派遣法（AÜG）などの各種法律に基づく労働条件の適合性、⑤税制上の義務の遵守、であり、これらを総合的に審査する。捜査権限としては、就労者への聞き取り調査では、①事業所や現場で就労する者の労働作業中に立ち入る権限、②当該の場所で就労する者に聞き取りを行う権限、③関連書類の閲覧、④自動車の停車指示権限、がある。業務書類の審査では、①使用者／委託者／派遣先の事業所及び現場への営業時間中の立ち入り、②関連の全業務書類の閲覧、ができる。

専門分野Fの担当官は、閩労働撲滅法2条1項の規定による審査対象と直接的に関係のある犯罪行為の訴追、②閩労働撲滅法2条1項の規定による審査対象と直接的に関係のある秩序違反であり、かつ閩労働税務監督局（FKS）が秩序違反法36条1項1号の意味における管轄の行政当局である限りにおいて、当該秩序違反の訴追及び処罰が可能である。

なお、法定最低賃金導入当初の半年間は、「捕まえる」「処罰する」よりは、最低賃金制度を「説明する」ことに重点をおいた。説明しても放置して違反している事業所などは、導入半年後から積極的に取締まっていった。従って、ある程度現場に裁量が委ねられており、最低賃金違反を発見した場合、説明（是正指導）のみで終わる場合もあれば、是正せずに放置する悪質なケースについては、書類送検・起訴をして、罰金を科すこともある。最低賃金に

関する違反をした場合、労働時間の記録違反など軽度なものには上限3万ユーロ、意図的な違反など重度のものには上限50万ユーロの罰金を科している。また、違反事業者は、公共委託から排除される（最低賃金法19条）。

5. 最低賃金違反に関する取締機関と取締状況

閩労働税務監督局（FKS）の取締り状況（2015年の実績）は、**図表2-4**の通り。それぞれ目標値が設定されており、例えば就労者への聞き取り調査は年35万人を目標としており、実績は36万人であった。また、1つの事例で複数の違反もあるため、最低賃金違反とともに不正就労違反である場合は、ダブルカウントになっている。その理由として、取締りは、全ての法的側面を考慮した上で行うため、最低賃金だけではなく、労働時間違反などいろいろな面を総合的に考慮するため、最低賃金のみの取締り件数というものは出していない。また、事業所の規模別や業種別等の詳細な統計はないが、現場の立ち入りが多いのは、低賃金労働者が比較的多い業種（建設、運輸、ホテル、飲食、小売り等）である。

図表2-4 FKSの年間取締り実績（2015年）

内 容	実績値（合計）
・就労者への聞き取り調査	36万人
・使用者の審査	4万3,000件
・捜査手続き（完了件数）	10万4,000件
・過料手続き（完了件数）	4万7,000件
・損害額	8億1,800万ユーロ
・過料（Geldbußen）	4,300万ユーロ
・罰金（Geldstrafen）	2,900万ユーロ
・自由刑（Freiheitsstrafe）（年数）	1,800年

出所：FKS提供資料（2016）。

なお、この数値はあくまでFKS管轄内のもので、例えばポーランドのトラック運転手がドイツで働いている時に最低賃金違反が判明した場合、ポーランド現地の企業に料金を請求することになるが、こうした国外企業への罰金請求は連邦司法消費者保護省（BMJV）の管轄となる。FKSとしては、情報をBMJVに送付するのみで、その後の処理（実績）については関知していないとのことであった。

おわりに

以上、ドイツの法定最低賃金は、政労使学識ともに主張は異なるが、導入自体に否定的な意見は聞かれなかった。関連の詳細な影響測定調査は今後実施されるが、これまでのところ経済や雇用への悪影響は出ていない。

周知政策については、連邦労働社会省（BMAS）が主体となって、導入前・導入時・導入

後の3段階に分けた大規模なキャンペーンを行い、ホットライン（相談サービス）やサイト上の関連情報も充実している。

履行確保については、闇労働税務監督局（FKS）が主に担当しており、他の行政と連携しながら日々業務を遂行している。FKSは、従来から闇労働を取締まっていた税務局と、不法就労対策を担当していた労働局の業務が統合され、2004年に新たに誕生した専門部署である。この業務統合により、労働局の職員は税関職員としてFKSへ異動し、そのまま勤務を継続している。2015年の法定最低賃金導入で、監視対象が全産業へ拡大したため、FKSでは、6,700人から8,300人への増員を計画しており、最低賃金を含む闇労働全体の取締り強化を図っている。

[参考資料]

Franz Josef Düwell (2015) “Der Mindestlohn im Tarifautonomiestärkungsgesetz” 『日独労働法協会会報第16号』。

Mindestlohnkommission *Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG* (28 Juni, 2016).

Mario Bossler (IAB)/Hans-Dieter Gerner (University of Applied Sciences Koblenz, IAB) (2016) “Employment effects of the new German minimum wage: Evidence from establishment-level micro data”, *IAB discussion paper articles on labour market issues 10/2016*.

Marc Amlinger, Reinhard Bispinck, Thorsten Schulten (2016) “The German minimum wage: Experiences and perspectives after one year”, *WSI-Report No. 28e, 1/2016*.

OECD Directorate for Employment, Labour and Social Affairs (2015) “*Focus on minimum wages after the crisis: Making them pay*”.

Thorsten Schulten (2015) “Preconditions for successful implementation of the new minimum wage in Germany”, *Global Labour Column (GLU) Number 197*, University of the Itwatersrand.

ドイツ政府、関係団体の各種サイト等。

第3章 フランス

第3章 フランス

第1節 最低賃金制度

フランスの法定最低賃金は、「全産業一律スライド制最低賃金」(salaire minimum interprofessionnel de croissance) と称し、一般的には頭文字をとってSMICと略称されている。フランスにおける法定最低賃金制度は、1950年に創設された「業種間保証最低賃金」(Salaire minimum interprofessionnel garanti: SMIG) まで遡ることができる。SMICは、SMIGを引き継ぐかたちで1970年に創設された制度である¹。

1. 最低賃金制度について（政労使の関与方法）

(1) 制度概要

SMICは、フランスにおける全国一律の法定最低賃金のことであり、本土及び全ての海外県・海外領土のうち、サン・ピエール・エ・ミクロンで就業する雇用労働者に適用されている。国内の物価は地方により異なるが、SMICの額は全国一律である。また、1時間当たりの賃金額が定められるが、国民へ解かりやすく通知するためにフルタイム労働者の1カ月当たりの最低賃金が同時に定められる。2017年1月1日の改定で1時間当たり9.76ユーロと定められ、週35時間のフルタイム就労による換算で、月額1,480.27ユーロとなっている²。

SMICは、毎年、原則として1月1日に改定されている。改定率は、物価と賃金の変動などにに基づき決定される。ここでいう物価とは、消費者物価指数 (indice des prix à la consommation) のことである。但し、タバコの価格の変化は、SMIC改定率の基準となる指数からは除かれる。政治的な理由により、改定率を物価と賃金の変動に上乘せすることもある。SMICの引上げは、最低賃金の水準で就業する者の所得を引き上げる効果があるため、政権に対する支持を得ることを目的としている側面がある。消費者物価を指標として引上げを決定するため、後述するとおり2%を超える上昇があった場合には、年に1回の改定とは別に引上げがなされる。

(a) 最低賃金の適用

民間セクターの被用者で、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（労働法典L. 3211-1条）。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、公的行政機関、公共セクターの

¹ 神吉（2011）209～210ページ参照。

² 労働省ウェブサイト（Le montant du SMIC brut horaire）参照。なお、本章で引用したウェブサイトの最終閲覧日は、特に断りのない限り2016年12月28日である。
<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/remuneration-et-participation-financiere/remuneration/smic/article/le-montant-du-smic-brut-horaire>

被用者であっても、私法上の権利を有する労働者（嘱託、臨時職員など）についてはSMICが適用される³。

（b） 最低賃金の減額適用

以下の被用者については、SMICの減額適用が可能となる。

- ① 18歳未満の被用者で、当該業種における職歴が6カ月に満たない者。この場合の減額率は、被用者が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（労働法典D. 3231-3条）。
- ② 見習契約による若年雇用者及び職業化契約（Contrat de professionnalisation）による若年雇用者、見習契約者の場合、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（労働法典D. 3211-1条）。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（労働法典L. 6325-8条）。

（2） SMIC額の決定手続き

（a） 最低賃金の決定方式

後述する物価スライド制、賃金スライド制に基づく指標によって、毎年改定率が決定される。政府裁量による引上げを行う場合には、団体交渉全国委員会（Commission nationale de la négociation collective）に諮問することが義務づけられている。

（b） 決定基準

SMICの額の決定は、次の3つの指標に基づく。

① 物価スライド制

消費者物価に基づく購買力保障を目的とする指標である。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. 3231-4条）。既述のとおり、引上げの時期は原則として1月1日であるが、08年、10年、11年には年に2回改定が行われている。

この消費者物価指数の基準となるものは、労働省が実施している『労働力の活動及び雇用条件に関する調査（enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre (Acemo)）』⁴において分類される競争部門（secteur concurrentiel）である。

② 賃金スライド制

経済成長による平均賃金の年次の増額分を考慮した指標である。SMICは毎年1月1日に、団体交渉全国委員会による答申の後に、大臣会議（閣議）のデクレによって改定

³ 神吉（2011）212～213ページ及び高津（2009）37ページ参照。

⁴ 従業員10人以上の事業所を対象とする調査で有効回答数は各調査とも22,000社前後である。

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. 3231-8条）。

③ 政府裁量

政府は、年度中あるいは毎年1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（労働法典L. 3231-10条）。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。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、政府の自由裁量による後押し分はなく⁵、引上げは法定分に限られ、それ以降は「後押し分」の引上げは行われていない。

(3) 政労使の関与等

(a) 団体交渉全国委員会

政府が裁量によってSMICの引上げを決定する際に諮問が義務づけられているのが、団体交渉全国委員会である。政府代表4名、労使代表各18名の三者構成と定められている（労働法典L. 2271-1条）。

(b) 専門家委員会

2008年12月3日の法律によって最低賃金決定に関与する新たな委員会、専門家委員会 (groupe d'experts SMIC) を設置することになった。この専門家委員会は、毎年のSMICの改定に関して意見を述べる独立の機関となっている。この委員会が作成した報告書は、団体交渉全国委員会と政府に提出される⁶。

専門家委員会のメンバーは、雇用労働及び経済担当大臣の提案に基づき、首相によって5人が任命される。2009年5月19日のデクレに基づき、同年5月23日のアレテによってSMIC専門家委員会が任命された。最初の委員会報告書は、09年6月に提出されている。

(4) 最近のSMIC引上げと影響率

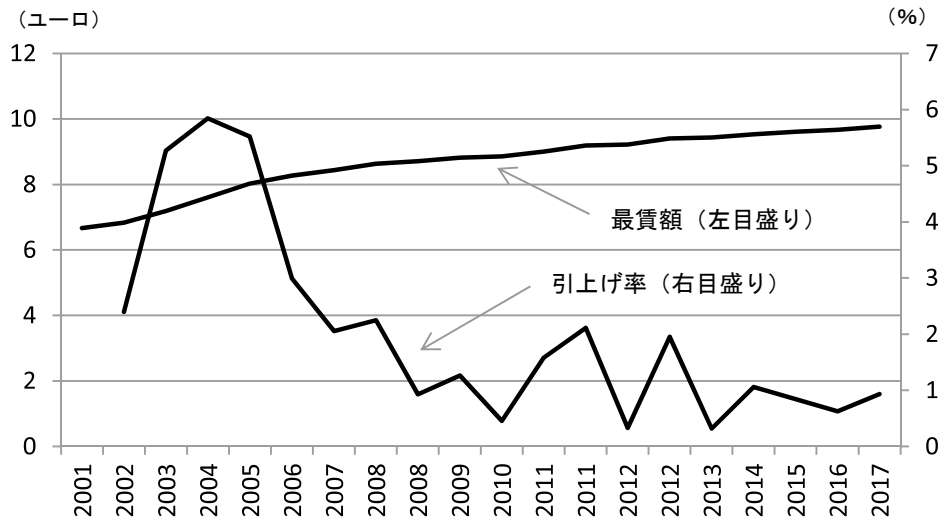
直近のSMIC引上げは、2017年1月に従来の9.67ユーロからは9.76ユーロへの改定である(0.93%引き上げ)⁷。2001年以降の最賃額と引上げ幅の推移を示したのが図表3-1であるが、2008年以降、小幅な引上げで推移していることが見て取れる。

⁵ 高津 (2009) 33ページ参照。

⁶ この委員会が提出した2012年以降の報告書は以下のウェブサイトで見ることができる。労働省ウェブサイト (Rapports annuels du groupe d'experts SMIC) 参照。
http://www.tresor.economie.gouv.fr/3636_rapport-du-groupe-dexperts-smic

⁷ 労働省ウェブサイト (Smic : + 0, 93% au 1 er janvier 2017) 参照。
<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A11216>

図表 3-1 最低賃金額と引上げ割合の推移 (2001年~2017年)



出所：INSSE（国立統計経済研究所）ウェブサイト（Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en 2016）等より作成。

注：2008年、2011年、2012年には2回の引上げが実施された。

この引上げ公表に先だって発表された最低賃金影響率に関する統計数値によると、2016年1月の引上げ時にSMICの水準で就労する雇用労働者は160万人で、民間部門雇用労働者の10.5%に相当する⁸。

最低賃金水準で就労する労働者が全体に占める割合の推移を振り返ると、1990年から2005年にかけて上昇を続け、2005年にピークとなり16.3%に上った（図表3-2）。この要因には、週35時間制導入に伴って賃金水準を維持するために、最低賃金労働者に対する月額補償賃金を設定したこと等が挙げられている。2006年以降は低下し、2010年には9.8%になったが、それ以降は10%から11%前後で大きな変化がなく推移している。この安定的な推移の要因は、最低賃金の改定が物価上昇の連動分のみになっていることだとされる。

2016年の最低賃金引上げにより影響を受ける労働者の割合を示す率（影響率）を従業員規模別にみた場合、10人未満の小規模事業所では24.2%、10人以上では7.2%、その中でも500人以上の事業所では4.2%となっており、規模が大きいほど最賃引上げの影響率が低くなる。雇用形態別では、フルタイムの影響率が7.3%であるのに対して、パートタイムは24.3%と、パートタイム労働者の影響率が大きい。

⁸ Line Martinel, Ludovic Vincent (2016), «La revalorisation du Smic au 1er janvier 2016», DARES RÉSULTATS, novembre 2016, N°068.

図表 3-2 最低賃金影響率の推移（1987年～2016年）



出所：Line Martinel, Ludovic Vincent (2016) et (2013).

主な業種別の影響率は図表 3-3 の通りである。

図表 3-3 主な業種別影響率（2016年1月） (%)

電力・ガス等の供給	0.5
製造業	5.2
建設業	8.2
医療・社会福祉	20.0
その他サービス業	22.3
ホテル業・レストラン業	38.3

出所：Line Martinel, Ludovic Vincent (2016).

2. 最低賃金に関する労使学識等の主張等

SMICの制度枠組みに対する労使学識等の見解を概観すれば、基本的に現行制度を問題視する見方はない。労働時間制や労使合意の決定プロセスに関する労働法改革が進められているのに比して、法定最低賃金を改革する必要性は議論されていない。

一部の研究者から、SMICの水準が高すぎることにに関する指摘や全国一律ではなく地域別に設定すべきとの指摘がある。一方で、労組の一部からは平均的な賃金水準との差を狭めるためにSMICの水準を更に高くすべきとの指摘もある。

(1) 専門家委員会の報告書

2016年12月5日に公表された最新の報告書の結論は、次のような趣旨となっている。ドイツの最低賃金制度導入と生活賃金を目標値としているイギリスでの最低賃金引上げ動向を踏まえて、検討すべきである。フランスのSMICは、平均賃金（中央値）の60%程度になっているが、この水準についていまひとつ検討すべきであるという提案をしている⁹。

⁹ 政府ホームページ Rapports annuels du groupe d'experts SMIC参照。
http://www.tresor.economie.gouv.fr/3636_rapport-du-groupe-dexperts-smic

（２） 労働組合

組織によってそれぞれ見解が異なる。フランス民主労働同盟（CFDT）は、現行制度で問題ないとしている一方で、労働総同盟労働者の力（CGT-FO）は、SMICの水準を決定する制度枠組みは現行制度のままで問題ないとしながら、水準を平均賃金の8割程度まで（現行では6割程度）金額を引き上げるべきとしている¹⁰。

（３） 使用者団体

企業経営者からは、SMICを引き下げることによって雇用創出が可能といった趣旨の発言は散見されるものの、MEDEF（フランス企業運動）等の使用者団体が正式なかたちでSMICの改革を求める主張をしているわけではない。MEDEFのピエール・ガタズ会長の過去の発言を確認すると、2014年4月には一時的に失業者が最低賃金以下で就労する制度を創設すべきという趣旨の発言をしたことがある。失業状態が続くよりも、法定最低賃金を下回る就労条件であったとしても、何らかのかたちで就労する道を探ろうという趣旨である¹¹。

（４） 学識経験者等

SMICの制度そのものを問題として指摘するものは確認されていない。現行の法定最低賃金制度は、半世紀以上もの長い期間、実施されている制度であり、大きな問題もなく定着している制度である。強いて問題点を挙げるとすれば、最低賃金を毎年引き上げて高い水準を維持するために、中小企業を対象として労働コストを引き下げることが目的として、社会保障負担を軽減するかたちで、政府が助成を行っていることを問題とする指摘がある¹²。政府が中小企業の税を肩代わりしているために、拠出する予算が決して小さくないことを指摘する研究者もいる。

第2節 最低賃金制度の運用方法

1. 最低賃金制度の運用を管轄している機関・組織（周知・履行確保等）

フランスにおいてSMICを運用しているのは、労働・雇用・職業教育・労使対話省（Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue social）（以下、労働省）である。労働省の中で、SMICの制度枠組みの企画運営を担当するのが労働総局（DGT: Direction générale du travail）であり、SMICを含む労働分野の監督行政を担当しているのが、地方圏の組織、企業・競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE: Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi）で

¹⁰ 2016年10月12日、FOのSMIC担当者に対するヒアリング調査結果に基づく。

¹¹ Le Medef prône l'instauration d'un salaire transitoire en-dessous du Smic, Économie Actualité économique, L'Express, 15/04/2014.

¹² 2016年10月11日、OECDエコノミストに対するヒアリング調査結果等に基づく。

ある。また、労働本省において最低賃金関連の統計数値をとりまとめて情報提供しているのは、調査統計局(DARES: Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques)である。

2. 具体的な周知・履行確保手段

SMICを含む労働基準の監督行政を直接職場に出向いて行っているのがDIRECCTEに所属する労働監督官(inspecteurs du travail)及び労働監督官補(contrôleur du travail)である。

(1) 労働監督制度概要

労働監督官は、労働分野に関する権利や義務などを労働者や使用者に周知させるとともに、違法行為を見つけ出し、違法が確認されれば当該の雇用主の処罰を決定する。労働監督官の任務は、労働法典や労働に関する法規約、労働協約や労使合意(conventions et accords collectifs de travail)で定められた規則の適用を促すことである(労働法典L8112-1条)。つまり、労働監督官は、SMIC以上の賃金の支払いがなされているか監督するだけでなく、労働協約に盛り込まれた賃金に関する規定を雇用主に遵守させることが任務である¹³。

(2) 労働監督官による監督体制

2014年の時点の数値として、労働監督官の総数は2,236人である。そのうち労働監督官(inspecteur du travail)が1,060人で、労働監督官補(contrôleur du travail)が1,176人である。労働監督官が1人当たり監督対象とする労働者数は、8,139人である(図表3-4)^{14,15}。2005年以降の推移をみると、2009年に増員されたこと、2005年から2009年までは労働監督官と労働監督官補ともに増加しているのに対して、2010年から2014年にかけては労働監督官が増加し、労働監督官補が減少していることがみてとれる。

労働監督官と労働監督官補の違いは、対象とする企業の規模によって区別されており、50人以上の企業を担当するのが労働監督官で、50人以下の企業を担当するのが労働監督官補となっている。その他、労働組合に加入している者の解雇に関する案件や、労働時間の例外規定に関する処分の決定権は、労働監督官は認められているが、労働監督官補にはないといった違いもある。

労働監督官及び労働監督官補の採用資格の基準は、ともに高卒程度となっているが、労働監督官の場合は、職業経験が3年以上必要となっている。ただし、実際に採用される労働監督官の80%程度は、職業経験が5年以上の者である。

この労働監督官と労働監督官補の区分は、3年後をめどに労働監督官に統合予定である。

¹³ 藤本玲(2016)参照。

¹⁴ Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2015a), p. 5.

¹⁵ 2016年10月13日、労働省担当官に対するヒアリング調査では、対象となる事業所数は120万である。

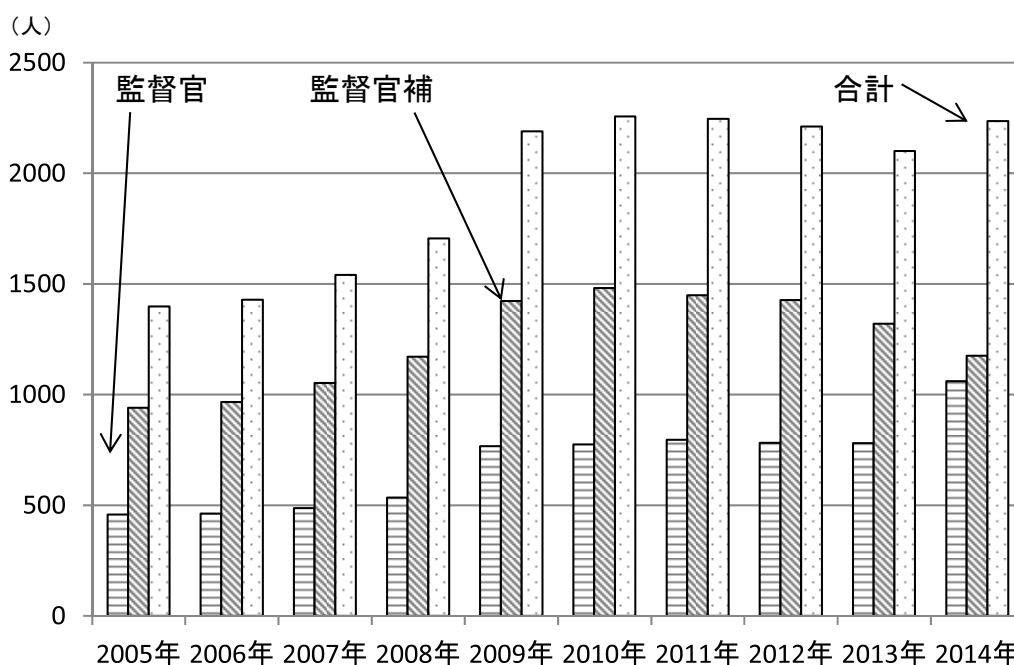
その目的は、労働監督官に集中している業務量を分散し、労働監督官補を含めた労働監督官全体の体制で対応することである。

現行の労働監督官の体制や人数について本省の担当者は、十分であり問題はない、としている¹⁶。

なお、労働監督官及び労働監督官補を育成するための研修は、国立労働研究所で行われている。

図表 3-4 労働監督官と労働監督官補の人数の推移

	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
監査官	767	775	796	783	781	1,060
監査官補	1,423	1,482	1,450	1,428	1,320	1,176
合計	2,190	2,257	2,246	2,211	2,101	2,236



出所：Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2015a) 等より作成。

¹⁶ 2016年10月13日、労働省担当官に対するヒアリング調査結果に基づく。

(3) インターネット活用による監督

フランスでの労働監督行政は、「SITERE」(Système d'Information Travail En Réseau) と呼ばれるインターネット・ネットワーク・システムを活用した体制となっている。2000年に導入されたシステムであり、労働監督官の業務のサポートや、行政文書等のデータベースの提供、労働監督官どうしの情報交換等を目的とするシステムである¹⁷。2008年の報告書によれば、このネットワーク・システムには、中央政府及び地方自治体の行政文書3,000余りが蓄積されており、労働監督官が日常の監督業務を遂行する上で活用されている。労働監督官は、蓄積された文書を参照することによって、今後の監査計画を立案するほか、年次報告書に掲載する統計資料の作成に活かされている。

2014年の年次報告書によれば、Cap Sitereというアプリケーションを用いて、労働監督官は監督業務内容をシステムに入力し、情報が共有されるようになっている。2014年には、Cap-Sitere, Rec-RH, Rédacといったアプリケーションを統合して、新しいネットワーク・システム「Wik'IT」を導入する準備に取りかかっており、2015年の後半には4,500人のユーザーによって活用される見込みとなっている(報告書発行時)。

「SITERE」の2015年の活用実績は、3,000人のユーザーから65,000件のアクセスがあったとされている¹⁸。

(4) SMICが周知されるその他の機会・媒体：全国紙による周知

SMICは、既述のようにフランス全土で一律であり、県別で異なる額を規定しているわけではない(一部の海外県・海外領土を除く)。全国紙(日刊新聞)等で、SMIC額を日常的に目にする。例えば、日刊の経済紙のLes Echosの18面の上部には、経済指標として、GDP(Produit intérieur brut: PIB)やILO基準の失業率(Taux de chômage (BIT))¹⁹、物価とともに、1時間当たりのSMICを毎日掲載している(図表3-5)。額が全国一律であること、その上、日常的に額を目にする機会が頻繁にあることによって、フランスにおいて法定最低賃金の認知度は高いと言える²⁰。

3. 最低賃金額の認知度、履行状況、把握の方法

SMICの認知度を把握することを目的とした統計調査等は、特に行っていない。現地調査の聞き取り結果を踏まえれば、使用者によるSMICの適用範囲や額に関する認知度は極めて高いとされている。「SMICの制度及び額を経営者が知らないはずはない」という表現を幾度

¹⁷ Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville Direction générale du travail (2009), p. 125.

¹⁸ 2016年10月13日、労働省担当官に対するヒアリング調査結果に基づく。

¹⁹ フランス語による国際労働機関(Bureau international du travail: BIT)に基づく失業率のこと。

²⁰ この他、2016年10月13日、労働省担当官に対するヒアリング調査では、労働大臣がテレビ報道を通じてSMICに関して言及することも周知方法の1つとして指摘している。

となく聞かされた²¹。

そう判断する根拠の1つとして、企業が用いる会計ソフト等に毎年改定される最低賃金がデフォルトとして入力されていることが挙げられる。SMICを下回る賃金が支払われていることが判明した場合に、当該企業の公認会計士等が罪に問われることになり、SMICを下回る賃金を支払う行為はリスクが大きいという指摘があった²²。既述のとおり、全国一律であるという点、全国紙の欄外にほぼ毎日SMICの額が明示されていること等、周知される機会が多く、フランスにおいてはSMICの額の認知度が高い条件や機会が整っていると言える。

図表3-5 Les Echos紙面 (2016年6月27日付)



²¹ 2016年10月10日～14日までパリで行った現地調査で労働省担当官や研究者等に対するヒアリング調査結果に基づく。
²² 2016年10月13日、労働省担当官に対するヒアリング調査結果に基づく。

4. 最低賃金違反に関する取締機関と取締状況

(1) 取締状況に関する統計数値

SMICの違反に関する取締を担当する行政機関は、労働省のDIRECCTEである。

SMIC履行状況に関する統計数値として、「Inspection du travail en France（フランスにおける労働監督）」がある²³。2013年と2014年の取締状況は、**図表 3-6**の通りである。ただし、監督分野の区分が異なるため厳密には比較することができない。

図表 3-6 分野別労働監督件数

	2013年	2014年
違法労働		16,648
安全衛生	573,172	402,786
集团的労使関係		42,963
個別労使関係		59,119
労働契約	173,457	
労働時間・報酬		70,114
賃金	22,854	15,199
SMIC	471	445
従業員代表組織	47,709	
基本的な権利と自由	21,455	
団体交渉	19,276	
雇用・職業訓練	5,837	4,069
一般的な義務	42,396	11,690
その他	1,905	4,818
	885,207	612,207

出所：Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2015b) 及びMinistère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2014b) より作成。

注：2013年報告では、SMIC及び賃金は「労働契約」に区分されており、2014年報告では「労働時間・報酬」という区分になっている。

2014年の統計によると、DIRECCTEによる監督行政によって、年間61万2,207件の法令違反が確認できた。そのうちSMICに関する法令違反は445件、監督件数全体に占める割合では0.07%であり、小さな割合となっている。さらに、そのうちの4件について、調書を検察側に送る措置がとられた。また、2013年には年間88万5,207件の法令違反が見つかり、SMICに関する法令違反は471件（同：0.05%）で、そのうちの36件が、調書を検察側に送る措置が取られている²⁴。

²³ Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2015b).

²⁴ ちなみに2005年の統計で、9万42の事業所に対して総計21万6,892回の取締りが実施され、合計で73万6,203件の法令違反が確認されている。そのうちSMICに関する法令違反は424件で、そのうちの19件について調書を検察側に送る措置をとった。また、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、そのうち調書を検察側に送ったものは33件となっている。

『Inspection du travail en France en 2005』参照。

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Bilan_BIT_2005-2.pdf

(2) 取締対象となる業種の設定等に関する方針

監督行政を効率よく実施するために、監督対象の業種や職種を絞って、選択と集中の方針をもって当たるという考え方もある。日本では、低賃金の業種・職種に絞って監督をする方針をとっているが、フランスでは、監督の対象とする業種や職場は、違反の可能性が高い業種や職種を集中的に監督対象とするよりも、全産業を事業規模の偏りなく監督する方針をとっている。ただ、政労使で協議した結果として特定の業界を優先的に監督する場合もあり、例えば輸送業・運送業界がそういった労働監督の優先度の高い業界となっている²⁵。

5. 最低賃金支払違反を防止する法的枠組み等

フランスには、SMIC違反を防止するための法的な枠組みがある。例えば、重い罰則を規定しており、経営者が法令を遵守するインセンティブを高める施策であると言える。その他、労働者が違反を訴える手段として労働裁判所がある。また、法的なもの以外にも、行政や労働組合が監視することにより違反を防止する方法もある。以下では刑事罰、労働裁判所、労働組合による相談窓口といったSMIC違反防止の仕組みを紹介する。

(1) 刑事罰

経営者が法定の最低賃金額を支払わず、SMIC未満の賃金を支払っていることが確認された場合、第5級の違警罪 (contravention) に相当する罰金刑に処せられる。違反に該当する従業員1人当たり1,500ユーロの罰金が、雇用主に科される可能性がある (労働法典R3233-1条)。1年以内の再犯の場合は、罰金額が増額される (刑法典Code pénalの132-11条及び132-15条)²⁶。

(2) 労働裁判所

フランスの労働裁判所は、日本の簡易裁判所とも異なる裁判所であり、裁判官が判決を下すわけではなく、労使のOBが紛争解決にあたる裁判所である。比較的簡素な手続きで裁判を起こすことができるため、SMICに違反する使用者を労働者が訴えることは難しくない。労働全般に関する紛争が年間10万件ほど訴えられており、フランスでは、労働裁判所に訴え

²⁵ 2016年10月13日、労働省担当官に対するヒアリング調査結果に基づく。

²⁶ 神吉 (2011) 216ページ及び前掲4注、藤本玲 (2016) 参照。ちなみに、刑法典では、第1級から第5級に分類して違警罪を規定している。第1級から第4級の違警罪として、人に対する違警罪、財産に対する違警罪、国家または公共の平穏に対する違警罪がある。人に対する第1級から第4級の違警罪の例として、非公然の名誉毀損、軽微な暴行など、財産に対する第1級から第4級の違警罪の例として、軽微な破壊等の脅迫、汚物等の放置など、国家または公共の平穏に対する第1級から第4級の違警罪の例として、武器の放置、司法機関または行政機関の要請に対する拒否、公道交通の妨害などである。刑法典131-13条1項において、「法律が、3,000ユーロを超えない罰金で処罰する犯罪は、違警罪とする」と規定し、2項において、罰金の額が次のとおり定められている。第1級 (1 ère classe) の違警罪については38ユーロ以下、第2級 (2 ème classe) の違警罪は150ユーロ以下、第3級 (3 ème classe) の違警罪は450ユーロ以下、第4級 (4 ème classe) の違警罪は750ユーロ以下、第5級 (5 ème classe) の違警罪は1,500ユーロ以下であるが、再犯の場合には規則が定めるときはその額は3,000ユーロに達することができる。

て労働問題の解決をすることは日常的なことであると言える。後述する（５）では、SMIC違反が争われた裁判例を紹介する。

（３） 職場における労働監督官の連絡先の明示義務

行政による監視の仕組みとして、職場における労働監督官の連絡先の明示義務がある。労働者が雇用主の不法行為等を訴えることを容易にするため、雇用主は事業所内に労働監督官の連絡先を掲示しなくてはならない²⁷。

（４） 労働組合による相談窓口

労働組合が相談窓口を設けており、SMIC支払いに関する問題を労働者が労働組合に訴えることもある²⁸。

（５） SMICに関連する裁判例

今回の調査結果から判断すれば、フランスにおけるSMICに関連して裁判で争われる事例において、明らかな最低賃金違反の例は確認できない。つまり、SMIC額を明らかに下回った支払いをするような企業経営者の違法性が問われることは、ほとんどないと判断できる。違反が確認できるとすれば、労使合意に記される労働条件の解釈上の相違に起因しているものと考えられる。つまり、残業時間を含めた場合の総労働時間を割り出した場合に、わずかにSMIC額を下回ってしまった結果として違法性が問われるケースや、休憩時間の解釈の仕方によって総労働時間数に関する労使の見解に相違があり、SMIC額を下回ると判断できるのかを争うケースである。以下では、大手スーパーマーケットのカルフルーがSMIC違反と判断された裁判例を紹介する。

2008年10月、リヨン違警罪裁判所（Tribunal de police de Lyon）は、大手スーパーマーケットのカルフルー（Carrefour）が従業員に対してSMICを下回る賃金を支払ったことを違法として、120万ユーロの罰金を科す決定を下した。カルフルーは、2011年にも、パリ近郊のエヴリー（Evry）の違警罪裁判所から、350万ユーロの罰金の支払命令を受けた。

カルフルーなど食料品を主に扱う小売業及び卸売業の従業員に適用されている労働協約（Convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire）の第5.4条では、「実際の労働時間の5%に相当する有給休憩手当（pause payée）を付与する」と規定されている²⁹。つまり、例えば、1週間の労働時間が35時間のフルタイムの従業員の場合、

²⁷ 労働省ウェブサイト（Dans quels cas recourir à l'inspecteur du travail?）参照。

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F107>

²⁸ 2016年10月12日、FOのSMIC担当者に対するヒアリング調査結果に基づく。労働省の出先機関で労働者からの相談や情報提供を受けることもある。ただ、労働者の秘匿性を守るという観点によって、その労働者からの情報提供に基づいて当該の企業に対して監督指導を行うことはしていない。労働省としては、より客観的な統計等を優先した監督を心がけているという（2013年10月13日、労働省担当官に対するヒアリング調査結果に基づく）。

²⁹ Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

35時間+1.75時間 (35時間×0.05)=36.75時間分の賃金が支払われることとなる。

カルフルは2005年、賃金の算定方法を変更した³⁰。最も賃金額が低い層の第1等級のフルタイム従業員の最低支払い賃金額を月額1,220ユーロと定めた。1,220ユーロのうち58ユーロは、有給休憩分と計算できると定めた。この月額1,220ユーロを時給換算する際、35時間×4.333週³¹で除すると、8.04ユーロとなり、当時のSMICの時給8.03ユーロを上回っている。既述のように、基本賃金額だけでなく、一部の手当額を含めた総支給額を労働時間で除して算出した時給が少なくともSMICであれば合法と見なされるため、35時間として考えれば、問題はない。しかし、休憩時間を勘案して1,220ユーロを36.75時間×4.333週で除すると時給7.66ユーロとなり³²、この額はSMICを下回る事となる。そのため、労働者側は訴えを起こしたのである。

裁判所は労働者側の主張を認め、一部の従業員の賃金がSMICに達していないとして、カルフルに罰金の支払いを命じた。SMIC以上の賃金が支払われているかの判断において、実際の労働時間の5%に相当する有給休憩手当を含めない額が基準とされたのである³³。労働省も、2007年8月、労働組合に対して、休憩時間に対する手当は、SMIC以上の賃金が支払われているか判断する際に考慮(加算)するべきではない旨の見解を明らかにしていた³⁴。

カルフルは、単純に、つまり誰からも疑いのないかたちでSMICに満たない賃金を支払っていた訳ではない。有給休憩手当を含めて法定以上の賃金を支払っていれば法令順守していると解釈していたが、その解釈が裁判所では認められず、最低賃金違反が指摘されたのである。

[参考資料]

神吉知郁子 (2011) 『最低賃金と最低生活保障の法規制：日英仏の比較法的研究』 信山社。

高津洋平 (2009) 「第3章フランスの最低賃金制度」 『欧米諸国における最低賃金制度』 資料シリーズ No.50所収。

藤本玲 (2016) 「最低賃金SMICの周知・遵守」 (JILPT海外情報協力員レポート) (2016年6月)。

CFDT, Carrefour, 2008, 《L'Hyper》, n° 281/08 du 12 novembre 2008.

(<http://cfdt.carrefour.free.fr/carrefour/hypers/Hyper%20281.pdf>)

INSSE, 2016, Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en 2016 (国立統計経済研究所ウェブサイト)。

Line Martinel, Ludovic Vincent (2016), 《La revalorisation du Smic au 1er janvier 2016》, Dares Résultats, novembre 2016, n° 068.

Line Martinel, Ludovic Vincent (2013), 《Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2013》, Dares Analyses, décembre 2013, n° 076.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/076-2013.pdf>

Etendue par arrêté du 26 juillet 2002 JORF 6 août 2002.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCCArticle.do?idArticle=KALIARTI000005769374&cidTexte=KALITEXT000005640939&dateTexte=20080511>

³⁰ カルフルの労働組合CFDTの情報誌『L'Hyper』のN°281/08号 (pp.9-11) による。

³¹ 52週÷12カ月で計算。

³² 基本賃金相当額が1,220ユーロの場合、就労時間が36.75時間であるので、35時間分の賃金1,162ユーロ (1,220ユーロから58ユーロ減じて) を「35時間×4.333」で除したと考えると、7.66ユーロになる。

³³ 労働法典には、休憩時間に対する賃金支払い義務規定はない。

³⁴ カルフルの労働組合CFDTの情報誌『L'Hyper』のN°281/08号 (p.11) による。

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2014a), «L'inspection du travail en France en 2013».

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, (2014b) «2013: Rapport sur l'inspection du travail – Annexes», «Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Documents disponibles sur le CD annexe».

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2015a), «L'inspection du travail en France en 2014».

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2015b), «2014: Rapport sur l'inspection du travail - Annexes», «Effectifs et Établissements 2014».

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, Direction générale du travail (2009), «L'inspection du travail en France: rapport DGT 2008».

Ministère du travail, des relations sociales, de la solidarité, Direction générale du travail (2005), «L'inspection du travail en France 2005: Rapport au Bureau International du Travail».

Rapport du Groupe D'experts (2016), Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance, 5 DÉCEMBRE 2016.

第4章 アメリカ

第4章 アメリカ

第1節 最低賃金制度

1. 制度の概要

アメリカの最低賃金制度は、連邦最低賃金と州別最低賃金の2つが相互に補完するかたちとなっている。

連邦最低賃金は、1938年公正労働基準法（Fair Labor Standard Act）によって規定される。対象となるのは、①州を越えて営業する企業又は州を越えて流通する商品を製造する企業、②連邦、州、地方自治体、病院、学校、③年商50万ドル以上の事業所等で雇われて働く労働者である。管理職、専門職等は適用が除外されるほか、20歳未満の労働者と、チップ収入がある労働者や障害者、学生を一般の労働者と別立てにしている。20歳未満の労働者は、雇い始めから90日間は賃金が4.25ドルに据え置かれる。チップ収入のある者の最低賃金はチップ抜きで2.13ドルである。チップとあわせて連邦最低賃金以上であれば合法だが、チップを労働者に分配しない経営者が後を絶たない。障害者や学生の最低賃金は通常の労働者よりも減額される。単一の雇用主から年に少なくとも1,500ドル以上を現金で受け取っている労働者、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労働者も対象となる。

適用が除外されるのは、幹部社員、管理職、専門職（小学校、中学校教師、学校事務、外勤販売員¹、季節的娯楽施設、教育施設に雇用される労働者²、小規模新聞社に雇用される労働者³、外国籍船に雇用される船員⁴、漁業従事者⁵、新聞配達⁶、小規模農家に雇われる農業労働者⁷、臨時雇いベビーシッター及び介護労働者⁸、特定の技能を有するコンピューター専門職⁹である。

現在の連邦最低賃金は2009年に改正された7.25ドル。この対象とならない労働者には州別最低賃金が適用される。連邦最低賃金の対象となる労働者であっても、州別最低賃金が連邦最低賃金を上回る場合、州別最低賃金が採用される。最低賃金に関する法律をもたない州も存在している。これは、アメリカの最低賃金制度が連邦法からはじまったのではなく、州法ができたあとで連邦法ができたことによる。はじめて最低賃金制度を導入したのはマサチューセッツ州で1912年である。繊維産業における女性及び児童の低賃金労働が蔓延したことから、最低賃金法とチャイルド・レーバーを規制する法律がともにつくられた。したがって、アメリカで最初の最低賃金制度は女性労働者を対象としたものだった。

¹ 公正労働基準法第13条 (a) (1)

² 公正労働基準法第13条 (a) (3)

³ 公正労働基準法第13条 (a) (8)

⁴ 公正労働基準法第13条 (a) (12)

⁵ 公正労働基準法第13条 (a) (5)

⁶ 公正労働基準法第13条 (d)

⁷ 公正労働基準法第13条 (a) (5) 及び (6)

⁸ 公正労働基準法第13条 (a) (15)

⁹ 公正労働基準法第13条 (a) (17)

図表 4-1 連邦最低賃金の推移

改正年月日	1938 Act	1961 Amendments	1966 and Subsequent Amendments	
			非農業	農業
Oct 24, 1938	\$0.25			
Oct 24, 1939	\$0.30			
Oct 24, 1945	\$0.40			
Jan 25, 1950	\$0.75			
Mar 1, 1956	\$1.00			
Sep 3, 1961	\$1.15	\$1.00		
Sep 3, 1963	\$1.25			
Sep 3, 1964		\$1.15		
Sep 3, 1965		\$1.25		
Feb 1, 1967	\$1.40	\$1.40	\$1.00	\$1.00
Feb 1, 1968	\$1.60	\$1.60	\$1.15	\$1.15
Feb 1, 1969			\$1.30	\$1.30
Feb 1, 1970			\$1.45	
Feb 1, 1971			\$1.60	
May 1, 1974	\$2.00	\$2.00	\$1.90	\$1.60
Jan. 1, 1975	\$2.10	\$2.10	\$2.00	\$1.80
Jan 1, 1976	\$2.30	\$2.30	\$2.20	\$2.00
Jan 1, 1977			\$2.30	\$2.20
Jan 1, 1978		\$2.65		
Jan 1, 1979		\$2.90		
Jan 1, 1980		\$3.10		
Jan 1, 1981		\$3.35		
Apr 1, 1990 ⁴		\$3.80		
Apr 1, 1991		\$4.25		
Oct 1, 1996		\$4.75		
Sep 1, 1997 ⁵		\$5.15		
Jul 24, 2007		\$5.85		
Jul 24, 2008		\$6.55		
Jul 24, 2009		\$7.25		

資料出所：連邦労働省。

州別最低賃金と同様に、連邦最低賃金を上回るものとして設定されるのが、市や郡によってつくられる最低賃金条例である。本章の事例に登場するロサンゼルス市の最低賃金もこうした条例によっている。なお、条例に基づく最低賃金は、州議会によって否定することができる。つまり、州議会できめられない限り、条例による連邦最低賃金及び州別最低賃金を上

回る最低賃金をつくることが可能である。

2. 最低賃金の決め方

連邦最低賃金は公正労働基準法の改正、州別最低賃金は州法の改正、市や郡の最低賃金は条例の改正もしくは設立による。連邦最低賃金に関する公正労働基準法の改正は、連邦下院、上院の両議会で過半数を獲得し、大統領の署名によって発効する。同様に、州法は州下院、上院で過半数の獲得ののち州知事の署名、市や郡も議会で過半数を獲得したのちに首長の署名によって発効する。州法による最低賃金の引き上げは、住民投票によって行われることもある。

連邦最低賃金は、2009年に7.25ドルになって以後、引き上げられていない。一方で、2014年1月以降、全米24州及びワシントン特別区で連邦最低賃金を上回る最低賃金の引き上げが行われた。市や郡といった自治体をいれば、その数は30にのぼる。その背景には2014年から全米各都市で行われているファイト・フォー・フィフティーン (Fight for Fifteen) 運動がある。

ファイト・フォー・フィフティーン運動体の参加者は、労働組合員、中小企業事業主、宗教指導者、コミュニティ組織のメンバー、女性権利擁護団体メンバー、多民族連合の会員、議員、一般市民、学生といった多様な人々や組織である。これらの運動が、メディアを巻き込むかたちで世論を形成するとともに、運動体が政治家に働きかけることを通じて、法律もしくは条例の改正につなげている。

3. 最低賃金引き上げの影響率

連邦最低賃金は、2008年に5.85ドルから6.55ドル、2009年に7.25ドルへと引き上げられてのち、直近では変更がない。2009年の最低賃金引き上げ時の影響率（それ以前の最低賃金6.55ドルと2009年の最低賃金7.25ドルの間の労働者の割合）は2.7%¹⁰、未満率（2008年の最低賃金6.55ドル未満の労働者の率）は2.6%だった。

2008年には連邦労働省労働統計局 (Department of Labor, Bureau of Labor Statics) が、時間給労働者のうちの3.0%、220万人が最低賃金引き上げの恩恵を受けたとした。この数字は、国勢調査局 (Census Bureau) が毎月実施している人口動態調査 (Current Population Survey) に基づく¹¹。同様に、2009年には時間給労働者7,261万1千人の4.9%、357万2千人が最低賃金引き上げの恩恵を受けたとする¹²。

2009年の最低賃金水準及び未満の労働者のうちわけをみると、フルタイム労働者5,245万

¹⁰ “The Effects of a Minimum-Wage Increase on Employment and Family Income”, Congress of The United States, Congressional Budget Office, 2014, Feb.

¹¹ “Characteristics of Minimum Wage Workers: 2008”, Department of Labor, Bureau of Labor Statics, 2009, March.

¹² “Characteristics of Minimum Wage Workers: 2009”, Department of Labor, Bureau of Labor Statics, 2010, March. 雇用労働者の58.3%が時間給労働者 (7,261万1千人)。

4千人の2.4%、パートタイム労働者2,002万7千人の11.4%であり、大半がパートタイム労働者だった。職業別では、管理・専門職1,483万9千人の1.0%、サービス職1,769万3千人の12.7%、販売・事務職1,988万人の3.7%、天然資源・建設・施設管理職841万1千人の1.1%、製造・輸送職1,178万8千人の3.0%だった。最低賃金水準及び未満で働く労働者の割合が特に高かったのは、調理・配膳職（665万2千人の24.0%）、介護職（268万1千人の10.7%）、販売職（765万8千人の6.8%）。産業別では、民間部門6,288万5千人のうち、農業64万2千人の5.8%、鉱業39万7千人の0.3%、建設業4,55万6千人の1.0%、製造業834万7千人の1.3%、小売業1,208万5千人の4.7%、運輸業294万2千人の1.4%、情報128万8千人の2.7%、金融業325万1千人の1.4%、企業向けサービス業528万6千人の2.5%、教育・医療サービス業1,216万5千人の4.2%、娯楽業881万1千人の4.2%、そのほか304万5千人の1.6%だった。また、公的部門では972万5千人の0.6%だった。

2014年、オバマ大統領は一般教書演説で最低賃金を10.10ドルへの引き上げについて発言しており、大統領経済諮問委員会（Council of Economic Advisers, Executive Office of the President of the United States）はその場合、雇用労働者全体の21.4%、約2,800万人が最低賃金引き上げの影響を受けると推計している¹³。

そのほか、リベラル系シンクタンク、経済政策研究所（Economic Policy Institute）が最低賃金引き上げの影響について推計を行っている。

州別の最低賃金で働く労働者の特徴については、連邦労働省が毎年発行している「Characteristics of Minimum Wage Workers: 2008」が明らかにしている。

4. 最低賃金に関する労使学識等の主張等

2014年から展開されているファイト・フォー・フィフティーン運動にみられるように、コミュニティ組織及び労働組合は最低賃金引き上げを推進している。

とくに、リベラル系のシンクタンクは、統計データを活用しつつ、最低賃金引き上げを支持してきた。

貧困問題解消を目的とする国際共同NPO、オックスファム・アメリカとリベラル系シンクタンク、経済政策研究所は、アメリカの労働者の多くが低賃金、有給の病気休暇の不備、残業代未払いの状態にあるとする報告書を発表した。その内容は次の通りである。

2015年の労働者の43.7%、5,830万人が時給15ドル以下であり、4,170万人が時給12ドル以下、年収にして2万5,000ドル以下となっている。こうした労働者のうち、41.5%がなんらかの社会保障を受けており、その総額は年間134億ドルに達する。連邦最低賃金が7.25ドルから12ドルになれば、貧困層向けの生活保護予算が170億ドル削減できるとする¹⁴。

¹³ “The Economic Case for Raising the Minimum Wage”, White House, 2014, Feb. (<https://www.whitehouse.gov/blog/2014/02/12/economic-case-raising-minimum-wage>)

¹⁴ Economic Policy Institute, OXFAM America, (2016) “FEW REWARDS, AN AGENDA TO GIVE AMERICA’S WORKING POOR A RAISE”.

経済政策研究所は、継続的に貧困問題に取り組んでおり、スーパーマーケットなどの小売産業で働く労働者の賃金は、他産業で働く労働者の賃金よりも32.4%低く、働いているにもかかわらず貧困ラインを下回る、いわゆるワーキング・プアの比率が10.1%にのぼることを明らかにした。

法・経済系シンクタンクNELPが2014年12月に発表したところによれば、製造業で働く労働者のうち60万人が時給9.6ドル以下で、150万人が時給11.91ドル以下で働く。全産業では労働者の42%が時給15ドル未満となっているとする。

最低賃金の引き上げを支持しているのは、労働組合、コミュニティ組織、リベラル系シンクタンクといった労働者よりの組織だけではない。中小企業事業主団体も最低賃金引き上げを支持している。7.25ドルの連邦最低賃金を10.10ドルに引き上げることにについて、従業員100人未満の中小企業事業主に尋ねたところ、過半数に当たる57%が支持すると回答した。調査対象は、無作為に抽出した500社。調査は、全米レベルの中小企業事業主団体「スモール・ビジネス・マジョリティ (Small Business Majority)」が、調査会社グリーンバーグ・ロズナー・クインラン社に依頼して実施した。

最低賃金引き上げを支持すると回答した57%の内訳は、27%が「強く支持する」とし、30%が「やや支持する」とした。小売・レストラン産業では61%が連邦最低賃金の引き上げを支持した。調査は最低賃金引き上げの頻度についても聞いており、生計費の上昇にあわせて連邦最低賃金が毎年調整されるべきだとの回答が多数を占めた。「連邦最低賃金の引き上げが、事業活動と経済全体にとって、良い影響を与えるか」と尋ねた設問では、52%が肯定的な回答をしており、その理由が低賃金労働者の多くが居住する近隣の中小企業で消費行動をするために、最低賃金の引き上げが低賃金労働者の消費活動を活性化させると分析している。そのうえで、消費活動が活性化すれば、事業規模や新規雇用が拡大する可能性も指摘した。「連邦最低賃金の引き上げが企業競争力を高めることになるか」と尋ねた設問では、35%がそうだと回答した。理由として、最低賃金水準で労働者を雇用する競争相手の労務コストが高まり、人件費に関する競争条件が平準化されると分析している。回答企業のうち、82%がすでに連邦最低賃金、7.25ドルを上回る賃金を支払っていると回答しており、最低賃金水準の賃金にとどまる競争相手に苦慮している姿が浮かび上がる¹⁵。

続いて、労働政策研究・研修機構が2016年9月に実施したインタビュー調査に基づき、最低賃金に関する労使の主張を紹介する。

¹⁵ Opinion Poll, Small Businesses Support Increasing the Minimum Wage to \$10.10, March 6, 2014.

(1) 労働組合

○アメリカ労働組合総同盟産業別組合会議（AFL・CIO）主席エコノミスト、ビル・スプリッグス¹⁶氏に対する2016年9月13日に行ったインタビュー

「パートタイム労働者のみならずフルタイム労働者においても最低賃金水準で働く労働者の数が拡大しており、引き上げは必然と考える。だが、元請け下請け関係の拡大やUberなどのシェアリング・エコノミー下の個人請負労働者の拡大により、最低賃金制度の枠外にいる労働者の数が増えており、新しい規制が必要だ」

(2) 使用者

○アメリカ商業会議所労働法政策事務局長、マーク・フリードマン氏に対する2016年9月16日に行ったインタビュー¹⁷

「主要部門のアウトソースが拡大し、下請け企業が請け負った仕事を個人請負労働者に依頼することで、雇用者責任が元請け企業に問われることが会員企業に続いており、非常に頭を悩ませている。しかし、最低賃金の引き上げや個人請負労働者に対する新たな規制には反対である。なぜなら、アメリカはリーマンショック以降、大企業の経営環境が改善しているように見える一方で、中小規模の新規事業の立ち上げ件数が激減しているからだ。最低賃金を引き上げれば、必ずや人件費が足かせとなって起業件数が高まらず、経済にとって悪影響を及ぼすだろう」

労働組合側が最低賃金制度の引き上げに積極的な理由のひとつは、社会保障負担や労働時間管理の適用から逃れようとするビジネスモデルにより拡大しつつある個人請負労働へ向けた歯止めとしての意味をもたせることである。一方で、インタビューを行った商業会議所は実質的に最低賃金をめぐる政策に直接に関与しているわけではない。主たる役割は、会員企業の利益になる施策を実現するために、連邦議会でロビー活動を行うことである。また、会員企業の多くは大企業であるとともに、最低賃金水準の労働者を活用するような低い人件費コストを活用する企業は多くない。それでもなお、2008年のリーマンショック以降に表面上はアメリカの景気や雇用が回復しているように見えながらも、依然として新規企業の立ち上げ件数やアントレプレナーの数が圧倒的不足していることに対する危惧をもっている。もし、最低賃金の引き上げが行われれば、新規企業の立ち上げ件数がこれまで以上に低くなり、ひいては大企業も含めたアメリカ経済全体の活力が失われるとするのである。

¹⁶ Chief Economist, William Spriggs, AFL-CIO.

¹⁷ U.S. Chamber of Commerce, Labor Law Policy, Executive Director, Marc D. Freedman.

第2節 最低賃金の履行確保

最低賃金制度の運用は、連邦労働省、賃金・時間局、州・市政府の労働基準部、内国歳入庁（IRS）などが行っている。

1. 最低賃金制度履行確保の行政組織-連邦、州、市・郡の3つのレベル

最低賃金が、連邦、州、市・郡という3つのレベルで存在しているため、履行確保もそれぞれのレベルで行っている。連邦最低賃金については公正労働基準法（FLSA）が、州別最低賃金がある州は州法が、市・郡の最低賃金がある場合は市・郡の条例がある。これらの法令に基づき、連邦政府、州政府、市・郡がそれぞれ最低賃金制度履行のための調査官をおいている。なお、連邦政府は連邦最低賃金制度のみ、州政府、市・郡はそれぞれの管轄の最低賃金制度をそれぞれ対象とする。

公正労働基準法（FLSA）は、最低賃金制度の履行確保における連邦労働省の担当部局、及び監督業務を行う調査監督官の設置と役割について規定している。

連邦労働省は、最低賃金制度について履行を監督する部局として「賃金・労働時間局（Wage and Hour Division）」を設置¹⁸し、賃金・時間局・局長（Administrator, Wage and Hour Division）に賃金、労働時間その他の労働条件に関するデータ収集及び事業所の調査、臨検の権限を与えている¹⁹。また、調査、臨検の担当者として調査官を設置することを規定している²⁰。

労働長官は、FLSAに関連した業務について、議会への年次報告書を提出する義務を負っている²¹。

賃金・労働時間局は全米各地、200箇所に事務所があり、2015年現在で調査官の人数は995人となっている。

連邦労働省だけでなく、内国歳入庁（IRS）も最低賃金違反に関する取締りを行う。その理由は、企業に課せられる社会保障税や失業保険税が事業所における総額人権費に対して課せられるためである。最低賃金違反があった場合、総額人件費が見かけ上、実際よりも圧縮されており、社会保障税や失業保険税への支払いが行われない。したがって、内国歳入庁は、納税の観点から最低賃金違反の取締りを行う。このために、賃金・時間局と内国歳入庁は連携して取り締まることもある。

州政府、市・郡は賃金・労働時間に関する担当部局をもち、調査官がその部局にいる場合もあれば、外局（Agency）に調査官がいる場合もあり、まちまちである。

¹⁸ FLSA 4条 (a)

¹⁹ FLSA 11条 (a)

²⁰ FLSA 11条

²¹ FLSA 4条 (d)

2. 最低賃金制度履行確保措置

FLSAは、最低賃金制度の履行確保のために、違反者に対する措置を定めている。

最低賃金、時間外割増賃金違反を禁ずる²²とともに、最低賃金違反を行った使用者には罰金、懲役刑、事業停止などの措置がとられ²³。罰金の場合は1万ドル以下、禁固刑の場合は6カ月以下となる²⁴。

違反を行った使用者に対する措置は、行政手続き、民事訴訟、刑事訴追の3つがある。使用者が明らかに故意に違反を行ったと判断された場合には刑事訴追となり、罰金と禁固刑の双方が課せられるが、通常は行政手続き、民事訴訟の順に進む。行政手続きは民事訴訟の代替として行われるもので、違反を行った使用者に未払い賃金、損害賠償、民事制裁金の支払いの3つが課せられる。なお、民事制裁金は児童労働や故意の違反を繰り返した場合に課せられることになる。行政手続きでは、使用者が支払いに応じたところで決着となる。民事訴訟は、被用者と連邦労働省の双方が訴えることができる。その内容は、被用者であれば、未払い賃金と損害賠償、及び裁判費用の支払い、連邦労働省の場合はそれに加えて民事制裁金加わる。被用者が訴える場合は、連邦労働省は民事制裁金の部分だけの訴訟となる。連邦労働省がすべての内容を訴える場合は被用者による訴訟は行われない。

最低賃金違反は、一般的には被害を受けた被用者からの訴えに基づき、調査監督官が被用者の賃金や労働時間など、雇用条件に関する記録を調べるところからはじまる。FLSAは、その記録の作成を使用者に義務付けている²⁵。この記録を故意につけていない、もしくは保存していない使用者には刑事罰が課される²⁶。

記録がない場合は、調査監督官が使用者と関係するすべての被用者に対するインタビューを行い、記録の復元を試みる。この結果、違反が認められた場合、未払い賃金の回収が行われる。その方法は損害賠償請求として、被用者によるもの²⁷と労働長官が行うもの²⁸の2つがある。被用者は単独以外にも、集団訴訟（Class Action）を行うことができる。未払い賃金には、同額の付加賠償金が課せられる。

3. 最低賃金違反の種類

最低賃金違反には、賃金未払いのほか残業代の未払い、非管理職の管理職への誤分類による残業代の不正な適用除外、チップ収入のある労働者に対してチップを支払わない、個人請負労働者に不正に分類するといったものがある。

図表4-2は、連邦労働省、賃金・時間局が取締りを行った違反件数と未払い賃金の回収

²² FLSA15条 (a) (2)

²³ FLSA第15条

²⁴ FLSA16条 (a)

²⁵ FLSA11条 (c)

²⁶ FLSA15同条 (a) (5)、16条 (a)

²⁷ FLSA16条 (b)

²⁸ FLSA16条 (c)

額を示している。この数字はあくまでも連邦最低賃金に関するものに限られている。違反件数をみれば、最低賃金違反と残業代未払いが2016年度でそれぞれ10,722件と10,884件であり、ほぼ同数である。しかし回収金額をみれば、最低賃金違反が34,964,350ドル、残業代未払いが171,917,225ドルとなっており、残業代未払いにかかる回収金額が大きく上回っている。回収金額全体における割合では、最低賃金違反が17%、残業代未払いが83%と大半を占めている。連邦労働省、賃金・時間局が2015年に開始した調査は2,991件で、同年に終了した調査は16,081件だった。

図表 4-2 最低賃金等に関する違反件数及び回収金額

		違反件数	回収金額	回収金額の割合
FY 2009	最低賃金	9,176	\$13,918,600	10%
	残業代未払い	8,792	\$119,215,069	90%
FY 2010	最低賃金	10,529	\$21,043,700	16%
	残業代未払い	8,788	\$107,545,263	84%
FY 2011	最低賃金	12,450	\$29,327,527	17%
	残業代未払い	11,990	\$140,328,012	83%
FY 2012	最低賃金	12,532	\$35,270,524	19%
	残業代未払い	12,462	\$148,560,700	81%
FY 2013	最低賃金	12,403	\$38,470,100	23%
	残業代未払い	12,108	\$130,703,222	77%
FY 2014	最低賃金	11,042	\$36,732,407	21%
	残業代未払い	11,238	\$136,239,001	79%
FY 2015	最低賃金	10,642	\$37,828,554	22%
	残業代未払い	10,496	\$137,701,703	78%
FY 2016	最低賃金	10,722	\$34,964,350	17%
	残業代未払い	10,884	\$171,917,225	83%

出所：U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division.

残業代未払いをしている労働者の賃金を実労働時間で換算すれば、時間あたりの賃金が最低賃金を下回ることも少なくない。最低賃金違反が低賃金労働に多いからである。図表 4-3 は、最低賃金違反及び残業代未払いが低賃金を競争力の源とする産業に集中していることを明らかにするものである。違反件数は、給食、建設、小売産業が突出している。

図表 4-3 低賃金かつ高違反率産業

	FY2016		
	違反件数	回収金額	被害従業員数
農業 (Agriculture)	1,275	\$4,844,841	10,549
娯楽 (Amusement)	206	\$602,061	967
アパレル製造 (Apparel Manufacturing)	276	\$3,883,135	2,566
自動車修理 (Auto Repair)	516	\$4,265,193	4,650
保育サービス (Child Care Services)	812	\$1,640,980	3,944
建設 (Construction)	3,120	\$41,717,849	26,866
給食 (Food Services)	4,975	\$39,754,569	44,707
警備 (Guard Services)	559	\$5,229,747	12,667
ヘア・ネイル・スキンケア (Hair, Nail & Skin Care Services)	224	\$562,096	502
ヘルスケア (Health Care)	1,538	\$11,686,954	16,697
宿泊 (Hotels and Motels)	1,129	\$3,947,847	6,222
清掃 (Janitorial Services)	523	\$3,670,600	5,636
造園 (Landscaping Services)	294	\$3,051,189	3,058
小売 (Retail)	3,011	\$14,706,333	14,623
派遣 (Temporary Help)	477	\$3,711,452	6,382

出所：U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division.

4. 最低賃金制度の履行確保方法

最低賃金制度の履行確保のための行政組織、及び連邦法、州法、条例等の法制度とそれらにもとづく手続きについてはこれまでに述べた。ここでは、2016年9月に実施したインタビュー調査に基づき、最低賃金制度の履行確保に関する具体的な内容について触れていくことにしたい。

(1) 連邦労働省

連邦労働省では、賃金・時間局シニア・コンプライアンス専門家レミエル・ピエール氏²⁹に履行確保の実態とオバマ政権後の変化について聞いた。

連邦労働省は、従来、受動的な履行確保の姿勢をとってきた。その方向を変更させたのが、2008年のオバマ政権の誕生である。具体的な施策は、オバマ大統領が2014年にボストン大学教授から賃金・時間局長へと政治任用したデイビッド・ヴァイル氏によってもたらされた。

変更の内容は、大きく分けて二つある。一つは、リアクティブ（受動的）からプロアクティブ（能動的）への変更、もう一つは縦割り型から部門間の壁を超えた協力関係の構築である。

リアクティブからプロアクティブへの変更とは、最低賃金違反もしくは残業代未払い等の被害にあった労働者からの訴えに基づいて事業主を調査するという受動的なものから、違反の多い産業、地域に絞り、訴えがなくとも重点的、継続的に調査を行うものへ変えるということである。これは、ボストン大学教授時代から研究を重ねてきたヴァイル局長によるとこ

²⁹ 2016年9月16日 Department of Labor, Wage and Hour Division, Senior Compliance Specialist, Lemiel Pierre.

ろが大きい。ヴァイル局長は、ボストン大学が2010年に発行した報告書、「戦略的執行 (Strategic Enforcement)³⁰」の研究責任者をつとめていた。

縦割り型から部門間の壁を超えた協力関係の構築とは、各州政府との協定や、連邦政府が行う公的な建設事業に関して住宅都市開発省とパートナーシップ協定を結ぶことを通じて、情報を共有し、最低賃金違反や個人請負労働を悪用した誤分類を取り締まることをいう。

以下、インタビュー内容に従い、履行確保の実態について列記する。

① 周知、広報 (Education & Outreach)

最低賃金制度の履行確保のうえで、もっとも優先されるのは使用者に対する周知、広報による自発的な遵守である (2016年度の予算額は、2億7,700万ドルだった)。その理由は、調査官の人数が2015年で995人と圧倒的に少なく、調査対象企業の1%未満しか調査が行えないことにある。

図表 4-4 連邦労働省、賃金・時間局が実施する周知・広報活動件数
(郵便物・メディアを通したものを除く)

年	件数
2016年	3,391
2015年	2,689
2014年	2,176
2013年	2,484
2012年	2,501
2011年	2,003
2010年	2,020
2009年	1,713
2008年	1,691
2007年	1,693
2006年	1,635
2005年	2,155
2004年	2,189
2003年	1,663

出所：U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division.

毎年、順番にすべての対象企業を調査すれば175年間かかるとのことであった。

³⁰ Weil, David, et al. (2010) "Improving Workplace Conditions Through Strategic Enforcement, A Report to The Wage and Hour Division", Boston University.

ついで、使用者に義務付けられていることとの関連である。使用者は、連邦法、州法、条例のそれぞれで事業所において、最低賃金や労働時間等の労働条件について、雇用している労働者にむけて、情報を開示する義務を負っている。したがって、使用者に最低賃金制度に関して周知、広報することは、ひいては、労働者に対する広報につながることになる。

図表4-4は、連邦労働省、賃金・時間局が行った周知、広報活動の件数（郵便物・メディアを通じたものを除く）である。賃金・時間局は37州55カ所に55人のコミュニティ・アウトリーチ・スタッフを置き、事業主、労働者双方を対象としたセミナーなど、教育・啓蒙活動を行っている。

We Can Helpの広報マテリアル



使用者、労働者問わず展開している周知、広報事業もある。その一つが、“We Can Help”である。多額の予算を当時、全米ネット及び地方局のラジオ、テレビを通じた広報CMの放送のほか、地下鉄の駅や車内、バスのポスター、ウェブ等を通じた周知活動を展開している。とくに、名刺サイズの広報マテリアルには、苦情相談の窓口となる電話番号とウェブサイトのアドレスが記載してある。

② 違反の把握

違反の把握手法として、もっとも一般的なのが受動的（Reactive）な方法としての、電話、Eメール、手紙等による苦情受付である。

外国人労働者の多いアメリカでは、苦情受付における多言語対応が必要になる。現在、16カ国語での対応が可能である。また、電話で受け付けた苦情は、対応から2分以内に多言語が対応できるシステムを確立している。

後述する「戦略的執行」へ移行する観点から、連邦労働省が主導して問題を把握する方向へと移行したいと考えており、理想的には半々になることを目指しているが、実際は苦情処理受付によるものが55%、連邦労働省主導が45%にとどまっている。もっとも大きな理由は、連邦議会との関係によるところが大きい。なぜならば、もし苦情処理に十分に対応できなければ、労働者の不満の声が連邦議員に集められ、連邦議会でとりあげられる可能性があるからである。したがって、どうしても苦情処理による問題の把握をないがしろにするわけには

いかない。

③ 「戦略的執行 (Strategic Enforcement)」

前述のように、2014年のヴァイル賃金・時間局長の就任後に導入された手法である。この手法は、最低賃金違反が多い産業、地域を調査により、特定することから始まる。その産業は、次の通り。

- ・ 飲食 Eating and Drinking, Limited Service (Fast Food), Full Service
- ・ ホテル Hotel / Motel
- ・ 住宅建築 Residential construction
- ・ 清掃 Janitorial services
- ・ 引越し業 Moving companies, logistics providers
- ・ 農業製品 Agricultural products, multiple sectors
- ・ 造園業 Landscaping, horticultural services
- ・ ヘルスケア Health care services
- ・ 在宅介護 Home health care services
- ・ 食料品店 Grocery stores, retail trade
- ・ 小売 Retail trade, mass merchants, department stores, specialty stores

これら、最低賃金違反が多い産業のうち、とくに、違反件数の90%から95%を占める産業を最優先にして取り締まりに当たる。現在は飲食産業がそれに当たる。こののちに、次の四つの段階を経て進んでいく。

- ・ 産業構造を把握し、企業間の元請け下請け関係のマッピング、調査手順の考慮、雇用責任の範囲の確認、他産業との関係に拡大
- ・ 産業特性、地域特性に基づく抑止力の行使
- ・ 苦情処理に基づく調査から戦略的資源に基づく調査への転換
- ・ 継続的な調査

こうした手順をとる背景に、元請け下請けという重層的な関係が広がっていることがあげられる。構造的に産業をとらえることで、下請け企業の調査だけで問題を解決せず、産業全体の問題とする目的があるという。関連する企業すべてに聞き取りを実施することで下請けだけではなく元請け企業の責任を追及している。

元請け企業が不正を認めないこともよくある。その場合は、事実関係を明らかにするプレスリリースを連邦労働省が出すと伝えることで圧力をかける手法を用いている。

「戦略的執行」に当たっては、調査官の増員も行われており、2008年の731人から2015年の995人へとおよそ250人増えている。

抑止力の行使においては、2014年以降、労働長官による損害賠償請求を多用するようになってきている。使用者によっては、一つの州から別の州へと移動することで責任を回避しようと試みる（州際異動）ことがあるが、その場合は現物差し押さえによって対処している。

「戦略的執行」を実施したことによる成果は、未払い賃金の回収額が大幅に増えていることにみることができる。2009年以降で160億ドルの未払い賃金を回収しており、2015年度だけでも2億4,600万ドル、24万人分を回収した。その大半が低賃金労働者である。

労働者1人当たりの回収額も増えており、2009年の785ドルが、2015年の1,000ドルとなっている。

④ 解決手順

インタビューでは、一般的な解決手順についても聞いている。

- ・第1に、使用者もしくは使用者代表（弁護士）と面談を行う。これは、労働者からの個別の苦情受付、「戦略的執行」のどちらから調査にとりかかる場合でも同様である。
- ・第2に、賃金や労働時間など、雇用条件に関する記録の提出を使用者に求める。この段階で、内国歳入庁（IRS）と協力して調査を行うことがあり、納税記録との整合性を確認することがある。
- ・第3に、各種記録と実態があっているかどうか従業員に対してインタビューを実施する。
- ・第4に、使用者もしくは使用者代表と最終面談を行い、問題の解決をはかる
- ・最後に、不備がみつければ1年後、もしくは2年後の継続調査を行う。

上記手順により、案件の95%が解決しているという。最賃違反の傾向として、その大半が残業代未払いによるものであるという。また賃金や労働時間など、雇用条件に関する記録がない場合は、従業員に対するインタビューや調査を通じて調査官がその内容を再構成している。

⑤ 各種パートナーシップの活用

オバマ政権下で取り組まれたことに、公式、非公式のパートナーシップの活用がある。調査官の数が限られていることに加えて、他省庁、連邦労働省、州労働省等の同様の業務を担う部門間での二重行政を無くすという意味合いがある。

その一つに、内国歳入庁（IRS）との提携関係がある。また、連邦労働省、賃金・時間局と地方5地域の出先機関との情報共有の促進のための会議が設定されている。

ついで、外国人労働問題を取り扱う関係から、11カ国との協力関係を促進するための会議である、Counselor Partnership Programがつくられている。

全米各地に点在する調査官は、人数の少なさから対応できる案件にも限りがある。こうし

た状況を改善する方策として、地域コミュニティに存在する権利擁護NPOなどの協力を活用することもオバマ政権以降にはじまっている。地域にいる利害関係者の広範な巻き込みを目的に、Community Outreach and Resource Planning Officer (CORP) が新設された。全米で200箇所ある地方事務所を包括するかたちで、55地区に設置されている。CORPには使用者教育の促進という役割が課せられている。

現在拡大中の違反の一つに、雇用していた労働者の区分を個人請負労働に切り替えることで、公正労働基準法の適用除外とするとともに、健康保険や年金の事業主負担から逃れる「誤分類 (Miss-Classification)」の問題がある。連邦労働省及びIRSは誤分類を正すための調査や取締りを行っているが、州ごとに税制度や個人請負の定義が異なっていることもあり、各州政府とのパートナー協定を締結し、情報共有を行っている。パートナー協定は30州と結んでいる。

⑥ 調査官教育

上記、「戦略的執行」における四つの段階（1. 産業構造を把握し、企業間の元請け下請け関係のマッピング、調査手順の考慮、雇用責任の範囲の確認、他産業との関係に拡大、2. 産業特性、地域特性に基づく抑止力の行使、3. 苦情処理に基づく調査から戦略的資源に基づく調査への転換、4. 継続的な調査）では、調査官の教育訓練に基づく能力の向上が欠かせない。

賃金・時間局では、調査のマグナカルタと通称している「A Field Operation Handbook」という名称のマニュアルを配布しているほか、年に数日間の研修を実施している。

(2) マサチューセッツ州政府

州政府が行う最低賃金の履行確保は、基本的には州法に基づく州別最低賃金に関するものである。したがって、連邦政府が行っている「戦略的執行」とは必ずしも歩みをともしない。インタビューにおいても、「戦略的執行」について尋ねたところ、聞いたことがないとのことであった。その理由は、州政府は州法に基づいて、独自の調査官制度をもっているからでもある。

マサチューセッツ州はアメリカでもっともはやく最低賃金制度を導入した州である。インタビューは、マサチューセッツ州政府労働力開発部及び労働基準局長のウィリアム・マッキニー氏³¹と法務顧問ジョン・ローナン氏。インタビューは、2016年9月16日に実施した。

① 根拠法及び担当部局

州別最低賃金を規定するのはThe Massachusetts Wage Act 151条2章で、残業代について

³¹ The Commonwealth of Massachusetts, Executive office of Labor and Workforce Development, Department of Labor Standards, Director, William D. McKinney, General Counsel, John H. Ronan.

は同法151条1Aである。担当部局は労働基準局（Department of Labor Standards）。職業訓練等を担当する労働力開発部（Executive office of Labor and Workforce Development）と労働基準局は同一の部門であり、インタビューの対象者はどちらの情報にも精通していた。職員数は50人。

労働基準局は、労働者からの苦情受付のほか、使用者に対する周知・広報と質疑応答の対応を行っている。苦情受付に基づき、賃金や労働時間など、雇用条件に関する記録の取り寄せ、及び調査を行うが、使用者に対する実地調査や労働者に対するインタビューは外局おかれた調査官が行う。なお、この調査官は連邦政府職員ではない。

② 解決手順

解決手順は、労働者からの苦情に基づき、使用者に対して賃金や労働時間など、雇用条件に関する記録の提出を求め、その内容を調査する。そののち、関係者へのインタビューを外局の調査官が行う。

調査の結果、違反が認められれば、州法に基づき、州の司法長官事務所（Office of Attorney General）が罰則等について執行する。この手法は、賃金・時間局長及び労働長官に権限がある連邦政府とは異なる。

③ 周知・広報、経営者教育

最低賃金制度の履行確保において、経営者に対する周知・広報及び啓蒙活動に基づく自発的な遵守に重点を置いている点は、連邦政府と同様である。経営者は被用者に対して事業所への掲示や配布物等を通じて最低賃金制度に関する情報を周知することが義務付けられている。

④ 各種パートナーシップの活用

「戦略的執行」に関して、連邦政府との足並みはそろっていないものの、公式、非公式のパートナーシップを活用する点は同じような傾向を示している。

最低賃金違反及び残業代未払いは低賃金労働を競争力の源泉とする産業、企業で頻繁にみることができる。こうした状況を「地下経済（Under Ground Economy）」と呼び、州政府は問題視している。

これらの問題の解決のため、州知事、州議会などによる政治的な意思決定に基づき、「地下経済会議（The Council the Underground Economy）」を設置している。この会議は、「The Joint Task Force on the Underground Economy」を改組したものである。目的は、州における労働と労働以外の部局との縦割りを廃した情報交換制度の確立と、限られている調査官の人数を補うためのコミュニティ組織との連携である。

州政府内では、基準局、労災局、歳入（納税）局等が参加しており、定期的に情報交換を

行っている。また、それぞれのコミュニティ組織は寄せられる違反に関する情報を持っており、それらの情報を共有することで、調査官の人数が不足している状況を補っている。こうしたパートナーシップは設立から5年を経過しているという。

成果は着実にあがっており、2015年度に2,000万ドルの未払い賃金を回収したとのことである。

⑤ 「誤分類 (Miss-Classification)」の問題

マサチューセッツ州においても、労働者を雇用から個人請負へと切りかえる誤分類の問題がある。しかし、州には個人請負労働者を保護するための法律、independent Contractor Statueがあり、149条148Cにおいて、three-pronged testという試験により、実質的に雇用労働と変わらないと認められれば、労働条件や社会保障の点で雇用労働者と同じ保護を受けることができる。

(3) 市政府 (ロス・アンジェルス市)

ロス・アンジェルス市は最低賃金及び違反の取り締まりに関する条例を有している。最低賃金は2016年に10.5ドルへと引き上げられたのち、5年間で15ドルになる予定となっている。

インタビューは、ロス・アンジェルス公共事業局契約管理部長で公共事業部監督官のジョン・リーマー・ジュニア氏、地区マネージャー、キンバリー・フリッツパトリック氏、契約遵守分析官、アンドリュー・チャン氏³²に、2016年9月23日に実施した。

公共事業局契約管理部 (Bureau of Contract Administration, Department of Public Works) は市が行っているロス・アンジェルス空港建て替えを含む再開発事業におけるリビング・ウェイジや若年無業者に対する職業訓練を含んだ公契約などを取り扱っている。最低賃金引き上げにかかる条例にともない、最低賃金制度の履行確保についても2016年度から担当するようになったという。

実際の調査業務は市の外局にあたる行政専門エージェンシー (Designated Administrative Agency) 下の公共事業局契約管理部に属する賃金時間担当 (Office of Wage Standard) の調査官が行い、違反が認められた場合の執行を司法長官事務所が行う。連邦政府が実施している「戦略的執行」については、マサチューセッツ州政府と同様に了解していなかった。

① 法的根拠

ロス・アンジェルス市議会は、連邦法である公正労働基準法を強化する「賃金未払い取締り条例 (The Fair Day's Pay Act, SB 588)」を2015年9月11日に可決した。通称は、賃金泥棒取締り条例 (Wage Theft Enforcement Ordinance)。

³² Bureau of Contract Administration, Department of Public Works, Inspector of Public Works, Director John L. Reamer Jr., Division Manager, Kimberly Fitzpatrick, Contract Compliance Analyst, Andrew J. Cheung.

規制対象には、賃金や残業代の未払いやチップを分配しなかった等の不正を働いた事業主のほか、不正を働く下請け企業に業務を委託する元請け企業が加わっている。不正が確認された場合、未払い賃金の支払いが義務付けられるだけでなく、5万ドルから15万ドルの範囲で保証金を支払わなければ、元請け企業は事業を継続することができない。

ロス・アンジェルス市は2020年までに最低賃金を15ドルに引き上げる条例を2015年6月に可決している。賃金未払い取締り条例は、最低賃金の引き上げにともなう低賃金労働者の労働条件の向上により実効力をもたせるもの。

② 解決手順

使用者に対する周知、広報、啓蒙を第1にする点で、連邦政府、マサチューセッツ州政府と同様である。労働時間や最低賃金について、使用者が従業員に対して告知義務を課せられている点も同様である。

商業会議を通じた広報、セミナーでの講演、新聞広告、ウェブサイト（BANV: Business Assist Virtual Network、MyLA311）を通じた情報提供などにより、使用者には自発的な遵守を促している。

最低賃金引き上げに関する広報用ポスター

The image shows two posters. The left poster is titled "RAISE THE WAGE LA" and "LA MINIMUM WAGE FACT SHEET". It features a graphic of three upward-pointing arrows and the text "THE BIGGEST ANTI-POVERTY PROGRAM IN LA HISTORY". It lists key facts: "Starting July 1, 2016, any employee who works at least two hours of work in a particular week within the City of Los Angeles is entitled to the new Los Angeles Minimum Wage of \$10.50/HR." It also covers "DEFERRAL" (for employers with 25 or fewer employees), "WAGE CLAIM" (how to file a claim), and "QUESTIONS" (contact info: 1-844-WAGESLA). A table at the bottom shows the wage schedule for employers with 26 or more employees and those with 25 or fewer employees (deferred).

	7/1/16	7/1/17	7/1/18	7/1/19	7/1/20	7/1/21
EMPLOYERS WITH 26 OR MORE EMPLOYEES	\$10.50	\$12.00	\$13.25	\$14.25	\$15.00	\$15.00
EMPLOYERS WITH 25 OR FEWER EMPLOYEES (DEFERRED)		\$10.50	\$12.00	\$13.25	\$14.25	\$15.00

The right poster is titled "ロサンゼルス最低賃金" and "2016年7月1日から有効な賃金 \$10.50 時間当たり". It includes the BCLA logo and text explaining the wage increase. It also features a table for "ロサンゼルス有病気休暇" (Los Angeles Sick Leave) effective from July 1, 2016.

従業員が26人以上の雇用者:	従業員が25人以下の雇用者:
7/1/2016: \$10.50	7/1/2017: \$10.50
7/1/2017: \$12.00	7/1/2018: \$12.00
7/1/2018: \$13.25	7/1/2019: \$13.25
7/1/2019: \$14.25	7/1/2020: \$14.25
7/1/2020: \$15.00	7/1/2021: \$15.00

③ 各種パートナーシップの活用

連邦政府、マサチューセッツ州政府と同様に、公式、非公式のパートナーシップが最低賃金制度の履行確保において重要な鍵を握っている。

市政府においては、市長、市議会議長、State Labor Commissioner等の主導により、情報共有のための7つの委員会が設置され、関連部局間の情報共有に基づく縦割り行政の排除が試みられている。これにより、法人税のデータベースを有する財務局との連携した調査が可

能になっている。

非公式のパートナーシップとしては、「A Joint Wage Compliance Monitoring Group」を新設した。これは、移民や非典型労働者の権利擁護を行う地域コミュニティ組織（Community Based Organizations）を、履行確保における調査の主体として取り込むためのものである。地域コミュニティ組織はその性格から、特定産業における違反内容を知るエキスパートになっており、調査官の不足を補うためにも有効であるとしている。地域コミュニティ組織（Community Based Organizations）は、最低賃金違反を摘発するための自主的な組織である Wage Theft Coalitionを組織しており、こうした活動とも連携している。

また、最低賃金制度履行に関連して、12人のコンサルタントと連携しており、情報共有につとめている。

（４）労働者権利擁護組織³³

労働組合ではないが労働者の権利を守る組織（コミュニティ組織と同意）が、問題をかかえる労働者からの相談を受け付け、関係する弁護士を交えて行政当局に訴えかけることを通じて問題を解決するという手法も近年ではよく行われるようになった。こうした労働者権利擁護組織が行政とのパートナーシップにおいて重要な役割を担うようになっている。

（５）アメリカ商業会議所

商業会議所は最低賃金制度の履行確保に関してなんらかの貢献をする役割は担っていない。本来的な役割は、議会へのロビーイングである。ただし、市や郡といったローカルレベルの商業会議所では、最低賃金違反によるトラブルを防ぐための講習会が顧問弁護士等を通じて行われることはある。

5. 最低賃金違反に関する取締状況

連邦労働省が委託した調査結果（Eastern Research Group, Inc. (ERG), 2014, THE SOCIAL AND ECONOMIC EFFECTS OF WAGE VIOLATIONS: Estimates for California and New York.）によれば、カリフォルニア州で最低賃金違反の状態にある労働者数は最大で週当たり約37万人、未払い額は最大で年間15億ドルにのぼる。連邦労働省が2012年に実際に回収できた未払い賃金は、全米で総額2億8,000万ドルにとどまる。

なお、連邦労働省が取り締まりを行った違反件数については、**図表 4-2** 及び**図表 4-3** を参照のこと。

³³ マサチューセッツ州ボストン市の労働者権利擁護NPO、Jobs with Justice, Bostonに対する2016年9月22日に行ったインタビューに基づく。

[参考資料]

- Congress of The United States, Congressional Budget Office (2014), “The Effects of a Minimum-Wage Increase on Employment and Family Income”, Congress of The United States, Congressional Budget Office, 2014, Feb.
- Department of Labor, Bureau of Labor Statics (2009), “Characteristics of Minimum Wage Workers: 2008”, Department of Labor, Bureau of Labor Statics, 2009, March.
- Department of Labor, Bureau of Labor Statics (2009), “Characteristics of Minimum Wage Workers: 2009”, Department of Labor, Bureau of Labor Statics, 2010, March.
- Economic Policy Institute, OXFAM America, (2016) “*FEW REWARDS, AN AGENDA TO GIVE AMERICA’S WORKING POOR A RAISE*”.
- Eastern Research Group, Inc. (ERG), 2014, *THE SOCIAL AND ECONOMIC EFFECTS OF WAGE VIOLATIONS: Estimates for California and New York*.
- Laura Mahony, (2014) *California next hit Governor Signs Bills to Raise previous hit Minimum next hit Wage, Expand Paid Family Leave*, Daily Labor Report, Sep.25.
- Opinion Poll, *Small Businesses Support Increasing the Minimum Wage to \$10. 10*, March 6, 2014.
- White House (2014), “*The Economic Case for Raising the Minimum Wage*”, 2014, Feb. (<https://www.whitehouse.gov/blog/2014/02/12/economic-case-raising-minimum-wage>)
- Weil, David, et al. (2010) “*Improving Workplace Conditions Through Strategic Enforcement, A Report to The Wage and Hour Division*”, Boston University.

JILPT 資料シリーズ No. 181

諸外国における最低賃金制度の運用に関する調査
—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—

発行年月日 2017年3月31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

(照会先) 調査部海外情報担当 TEL : 03-5903-6274

印刷・製本 日昇印刷株式会社

©2017 JILPT Printed in Japan

*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/>)