

## 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<sup>1</sup>、季節的娯楽施設、教育施設に雇用される労働者<sup>2</sup>、小規模新聞社に雇用される労働者<sup>3</sup>、外国籍船に雇用される船員<sup>4</sup>、漁業従事者<sup>5</sup>、新聞配達<sup>6</sup>、小規模農家に雇われる農業労働者<sup>7</sup>、臨時雇いベビーシッター及び介護労働者<sup>8</sup>、特定の技能を有するコンピューター専門職<sup>9</sup>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。

<sup>1</sup> 公正労働基準法第13条 (a) (1)

<sup>2</sup> 公正労働基準法第13条 (a) (3)

<sup>3</sup> 公正労働基準法第13条 (a) (8)

<sup>4</sup> 公正労働基準法第13条 (a) (12)

<sup>5</sup> 公正労働基準法第13条 (a) (5)

<sup>6</sup> 公正労働基準法第13条 (d)

<sup>7</sup> 公正労働基準法第13条 (a) (5) 及び (6)

<sup>8</sup> 公正労働基準法第13条 (a) (15)

<sup>9</sup> 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 <sup>4</sup>		\$3.80		
Apr 1, 1991		\$4.25		
Oct 1, 1996		\$4.75		
Sep 1, 1997 <sup>5</sup>		\$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%<sup>10</sup>、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<sup>11</sup>。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<sup>12</sup>。

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

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

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

<sup>12</sup> “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<sup>13</sup>。

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<sup>14</sup>。

<sup>13</sup> “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>)

<sup>14</sup> 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<sup>15</sup>。

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。

<sup>15</sup> 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<sup>16</sup>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<sup>17</sup>

「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。

<sup>16</sup> Chief Economist, William Spriggs, AFL-CIO.

<sup>17</sup> 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<sup>18</sup>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<sup>19</sup>。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<sup>20</sup>。

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<sup>21</sup>。

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がある。

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。

<sup>18</sup> FLSA 4条 (a)

<sup>19</sup> FLSA 11条 (a)

<sup>20</sup> FLSA 11条

<sup>21</sup> 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<sup>22</sup>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<sup>23</sup>。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<sup>24</sup>。

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<sup>25</sup>。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<sup>26</sup>。

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<sup>27</sup>と労働長官が行うもの<sup>28</sup>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

<sup>22</sup> FLSA15条 (a) (2)

<sup>23</sup> FLSA第15条

<sup>24</sup> FLSA16条 (a)

<sup>25</sup> FLSA11条 (c)

<sup>26</sup> FLSA15同条 (a) (5)、16条 (a)

<sup>27</sup> FLSA16条 (b)

<sup>28</sup> 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<sup>29</sup>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

<sup>29</sup> 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)<sup>30</sup>」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。

<sup>30</sup> 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<sup>31</sup>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

<sup>31</sup> 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<sup>32</sup>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)。

<sup>32</sup> 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 informational posters. The left poster, titled "RAISE THE WAGE LA" and "LA MINIMUM WAGE FACT SHEET", details the new minimum wage of \$10.50/hr starting July 1, 2016, and includes sections for DEFERRAL, WAGE CLAIM, and QUESTIONS. The right poster, titled "ロサンゼルス最低賃金" and "ロサンゼルス有病気休暇", provides information on the wage increase to \$10.50 and the new sick leave policy, including a table of rates for different employee counts.

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	\$11.50
7/1/2017	\$12.00
7/1/2018	\$12.50
7/1/2019	\$13.00
7/1/2020	\$13.50
7/1/2021	\$14.00
7/1/2022	\$14.50
7/1/2023	\$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<sup>33</sup>

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。

<sup>33</sup> 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  
ーイギリス、ドイツ、フランス、アメリカー

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/>)