

連載

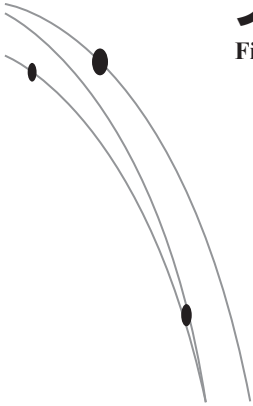
## フィールド・アイ

Field Eye

ニュートンから——①

立教大学准教授 奥野 寿

Hisashi Okuno



### 最低賃金の引き上げ

日本でも、「格差社会」について、現在様々な議論がなされているが、アメリカにおいても、経済的格差の拡大はこれまでしばしば指摘されている。例えば、企業の最高経営責任者と一般的なブルーカラー労働者の収入額の比率は、1982年には42対1であったが、この比率の差が非常に拡大している（2006年で411対1）ことがしばしば指摘されている。CEOと一般的なブルーカラー労働者の比較は極端な例であるかもしれない。しかし、これを別にしても、例えば、全世帯を収入額に応じて100等分して、その増加率を比較してみると、上位から5番目に該当するグループの収入は、2005年時点で、1967年に比べて76%増加したのに対して、ちょうど中位にあるグループの収入は30%の増加、下位から20番目に該当するグループの収入は29%の増加にとどまっている。換言すれば、上位から5番目に該当するグループの収入額の増加率は、中位のグループのそれよりも1.5倍ほど、下位から20番目に該当するグループのそれよりも、1.6倍ほど大きいということである。より豊かな層ほどより大幅に、豊かになっているというわけである。そして、中位層・下位層の収入の伸びが相対的に低い中、中流階級層の減少・貧困層の拡大が指摘され（統計によると、貧困層は2005年時点で3700万人、全人口の12.6%を占めており、2000年を境に増加しているとされる）、かつ、それへの対応について、議論がなされている。身近なところでも、CNNのある番組（CNNアンカーの一人であるLou Dobbsの“Lou Dobbs Tonight”）で、“War on the Middle Class”という特集の下、医療保険制度や、最低賃金制度をはじめとして、中流層・

貧困層の直面している問題をしばしば取り上げているのをこれまでよく目にしたし、David K. Shielerの*The Working Poor: Invisible in America*に代表されるような、貧困労働者層の実態に迫った書籍もよく目にする。

昨年11月の中間選挙で民主党が多数派となったアメリカ議会は、このように拡大する格差の行き過ぎを是正するための対策の一つとして、1997年以来10年ぶりとなる連邦レベルでの最低賃金額引き上げを実施するべく、公正労働基準法の改正法（Fair Minimum Wage Act of 2007）を成立させた（議会通過は2007年2月1日、大統領による署名は5月25日）。この改正を受けて、7月24日に最低賃金額の引き上げが実施され、それまでの10年間、時間給で5.15ドルとされてきた最低賃金額は、同日以降、1時間あたり70セント増額され、1時間あたり5.85ドルとなっている。今回の法改正は、三段階に分けて最低賃金の引き上げを行うという内容のものであり、2008年7月24日および2009年7月24日にもそれぞれ70セントずつ引き上げられ、最終的に、1時間あたり7.25ドルとされる予定である。他方で、同法改正においては、最低賃金の引き上げによる影響を強く受ける中小規模の企業に配慮して（民主党・共和党の勢力がほぼ拮抗する上院で、法案を通過させるため）、これら企業に対する減税措置も併せて盛り込まれている。

最低賃金の規制は連邦のみならず、各州・コロンビア特別行政区も行うことができ（更に、独自の最低賃金規制を設けている郡・市もある）、連邦レベルでの最低賃金が引き上げられなかったここ10年間の間にも、州レベルでは引き上げが行われていた。労働省のWebページによれば、連邦レベルでの最低賃金が5.58ドルに引き上げられた現在の状況の下、30州（およびコロンビア特別行政区）は、すでに連邦レベルにおける最低賃金額よりも高い最低賃金額を定めており、このほか、10州が連邦と同額の最低賃金を定めている。連邦よりも低い最低賃金額を定めるにすぎない州は5州、最低賃金について規制を有しない州も5州存在する（今回の法改正による最低賃金の引き上げが完了する2009年7月24日時点では、連邦よりも高い最低賃金額を定める州は、12州に減少するとされている）。今回の最低賃金引き上げでは、（2009年の引き上げ完了時点）約1300万人が、直接（最低賃金額で働いて

ている労働者)、またはその波及効果として間接に(ほぼ最低賃金額で働いている労働者)、賃金引き上げの恩恵を受けることになる予測されている。

ところで、すでに述べたが、連邦レベルの最低賃金引き上げは、それについて規定する公正労働基準法の改正を通じて実施されている。公正労働基準法にはその適用に関する定めがあり、ごく大雑把に言えば、(1)労働者(employee)を個別にみて、州際通商またはそのための商品の生産に従事している場合、当該労働者に、または、(2)(1)に該当しないとしても、使用者たる企業が(唯一の労働者が経営者自身またはその家族である場合を除いて)州際通商またはそのための商品の生産に従事しており、かつ年間の売上・取引総額が50万ドル以上の場合、当該企業に雇用されている労働者に、適用される。ごくごく大雑把に要約すれば、小規模かつ一つの州内での活動にとどまる企業の労働者には、公正労働基準法は適用されないわけである。そういった労働者にも、州が定める最低賃金法が適用される可能性はあるものの、州法によってはごく零細規模の企業については適用対象外とする規定を有するものもあり(また、上述したとおり、最低賃金法を制定していない州もある)、やはり適用に「穴」がいくらか生じていることは否めない。小規模企業では、最低賃金もしくはそれに近い賃金で働く労働者の割合は決して低くないと思われるが、そこに最低賃金規制が及んでいない可能性が存在するわけである。

適用に関しては更に重要な点として、公正労働基準法の適用は「労働者」に限定されているという点がある。したがって、例えば、独立契約者(independent contractor)など、労働者に該当しない者については、当然ながら、最低賃金規制を含め、公正労働基準法は適用されない。この点に関して、アメリカでも、実態として労働者に類似する独立契約者が存在しており、

その労働者性が問題となっている(2005年時点のデータで、独立契約者に分類される者はおおよそ1030万人、就労人口の7.4%を構成するとされている。このうちの程度の者が実態として労働者に類似するかについてのデータはないが、運輸業など、低技能の業務に従事する3割程度の者については、労働者に類似する独立契約者の可能性があるとの推測もある)。判例は、公正労働基準法の適用に関して、「経済の実態」に照らして判断する立場を示しているが(“Economic Reality” Test)、ケース・バイ・ケースの判断であり、必ずしも適切に独立契約者の労働者性について対処できているとはいえない状況にある。

周知のように、最低賃金の引き上げが貧困解消のための政策として適切か否かについては、激しい議論があるが、その点を別にしても、そもそも、最低賃金規制が低所得者層を適切にカバーしているものであるかどうかについても、考えてみる余地があるように思われる。

(参考)

アメリカ国勢調査局(の収入に関する調査のページ)  
<http://www.census.gov/hhes/www/income/histinc/ineqtoc.html>

アメリカ労働省(の公正労働基準法に関する説明のページ)  
<http://www.dol.gov/esa/whd/flsa/index.htm>

Katherine V. W. Stone, (2006) “Legal Protections for Atypical Employees: Employment Law for Workers without Workplaces and Employees without Employers”, *27 Berkeley J. Emp. & Lab. L.* 251

おくの・ひさし 立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授。最近の主な著作に「米労使関係法における『単一使用者』・『共同使用者』法理」立教法学73号281頁(2007年)。労働法専攻。