



JILPT

諸外国の制度比較

2021 令和3年度



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

目次

- 1 諸外国の外国人労働者受入制度
(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国、EU)

- 9 諸外国の労働時間法制
ーホワイトカラー労働者への適用
(アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス)

- 16 諸外国の最低賃金
ーコロナ禍における引き上げ状況
(イギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、韓国)





諸外国の外国人労働者受入制度

(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、
オランダ、オーストラリア、韓国、EU)

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、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国の7カ国を対象に、各国の外国人労働者受け入れ制度について文献調査等により情報収集を行ったものである。わが国で、入国管理法の見直しに関する議論が行なわれていることを踏まえ、諸外国における合法的な外国人労働者の受け入れについて、制度の概要や動向、受け入れの現状、課題等をまとめた。

1. 外国人労働者の受け入れに関する制度

(1) 受け入れ手法

・受け入れ分野や受け入れ人数の決定方法

(受け入れる人材の範囲)

欧米各国における外国人労働者の受け入れは、原則として、一定以上のスキルを有する労働者を主な対象としている。各国の受け入れルートを、便宜上、受け入れる人材の専門性や職務レベルにより高度な専門性等を有する人材・職務、中程度の専門性を有する人材・職務（いわゆる skilled、ここでは専門技術者と呼ぶ）及び非熟練労働者を中心とする低度の人材・職務の3つに大別するなら、このうち各国における受け入れの中心は、中程度の専門技術者と考えられる。しかし、実際には制度上の高度と中程度の境界は設けられ

ていないか、明確ではない場合も多く、また同様に、各国の制度構造上、中心となるルートの下位に位置づけられる、主に季節労働者などの非熟練労働者や短期労働者を受け入れるルートについても、実際には中程度の人材を含む場合がみられる。

なお、アメリカやオーストラリアでは永住権を伴う制度と、期限付きの受け入れ制度が併用されているが、他国では、一定の年限を設けつつ、延長等で所定の滞在期間を経れば、永住権の申請が認められる（ルートによって可否が異なる）といった手法が一般的である。

高度な人材に限定されたルートを設定している場合、対象者自身の専門性等が重視され、予め雇用主が決まっていることが要件化されない傾向にあるが、中程度～高度の人材の受け入れルートでは、原則として予め雇用が確保されていることを要し、求職を目的とする入国は原則不可とされる場合が大半といえる。ドイツでは例外的に、大卒者、認定職業訓練修了者に対して、求職を目的とする6カ月間の滞在許可が付与される（ドイツ語能力や自ら生計を維持できることなどの要件あり）。

中程度以上のスキルを有する人材として受け入れを認める範囲について、職種の設定により定義しているのは、イギリス、オーストラリア、韓国である。このうちイギリスでは、職業分類の細分類レベルで職務の水準を分析のうえ、受け入れ可能な職種（及び賃金統計を用いた職種ごとの給与水準の下限）を規定している。オーストラリアでは、国家技能委

図表 1 主な受け入れルート

	アメリカ		イギリス	ドイツ	フランス	オランダ	オーストラリア	韓国
	移民(永住)*	非移民						
高度	EB-1 (卓越技術労働者)	H-1B (特殊技能職) その他 **	<ul style="list-style-type: none"> ■投資家 ■グローバルタレント ■イノベーター ■スタートアップ ■大卒者 	<ul style="list-style-type: none"> ■専門人材(熟練労働者) ■研究 ■企業内転勤 ■専門人材(熟練労働者)の求職 ■自営業 	<ul style="list-style-type: none"> ■高度な資格の取得者 ■革新的な企業による採用者 ■高度なスキルを必要とする仕事に就いている者 ■企業内転勤 ■学術研究者 ■その他(起業家等) 	<ul style="list-style-type: none"> ■知的労働者 ■研究者 ■その他就労 	<ul style="list-style-type: none"> ■事業革新及び投資 ■一時的就労(短期滞在スペシャリスト) 	<ul style="list-style-type: none"> ■専門職人材 教授 (E-1)、会話指導 (E-2)、研究 (E-3)、技術指導 (E-4)、専門職業 (E-5)、特定活動 (E-7)
中程度	EB-2 (知的労働者)		<ul style="list-style-type: none"> ■専門技術者 ■企業内異動 ■T2 運動選手 ■T2 宗教家 		<ul style="list-style-type: none"> 労働許可が必要な労働者(有期契約従業員、無期雇用契約従業員) 		<ul style="list-style-type: none"> ■技能雇用主推薦型地方(一時滞在) ■技能労働地方(一時滞在) ■一時的技能不足 	
低度	EB-3 (専門職、熟練・非熟練)	H-2A, B (季節労働者) など	T5 短期(季節労働者、非営利、若者交流スキームほか)	(非熟練分野)	同上(季節労働者) など	季節労働者	季節労働者、家事労働者	<ul style="list-style-type: none"> ■非専門職人材 非専門就業 (E-9)、船員就業 (E-10)、訪問就業 (H-2)

*EB-4 (特別移民)、EB-5 (投資家) については、アメリカの制度上のスキルレベルの位置づけが明確ではないため表に含めていない。

** 同様に制度上の位置づけは不明だが、ここに含まれる可能性があるルートとして、E ビザ (貿易業務従事者、投資家等)、H ビザ (看護師、研修生等)、L ビザ (企業内転勤者等)、O ビザ (文化・芸能等卓越者)、P ビザ (世界的に認められているスポーツ選手、芸能集団メンバー等)、R ビザ (非営利宗教活動従事者) など。

員会が職業レベルと併せて労働市場の状況などを勘案のうえ、労働力不足状況や今後の労働需要予測をまとめた職種リストを定期的に見直し、同リストを根拠の1つとして、移民・市民権・移民サービス・多文化大臣が最終的に「技能移民職業リスト」を改定している。

一方、アメリカ、ドイツ、フランス、オランダでは、同種の職種リストは明示されていないが、対象者の保有資格を学士以上とする要件や、これに相応する職務であるべきこと、また給与水準に関する基準などにより、申請可能な範囲を限定しているとみられる。

例えば、アメリカの EB-2 (知的労働者) や H-1B (特殊技能職ビザ) では、「学士号より上の学位をもつ専門家、科学、芸術などの分野で特出した能力を有する者」(EB-

2)、「科学、薬学、医学・衛生、教育、生物工学、ビジネスなど特殊技能を要する職業 (speciality occupation) に学士以上の学位をもって従事する」(H-1B) などの要件により、専門的・技術的分野の指定と専門性の水準 (学士以上) を設定している。

このほか、各国では、二国間協定等を通じた労働者の受け入れが実施されている。全体像を把握することは難しいが、例えばフランスでは、55 件にものぼるこうした協定により、高度人材や専門人材、不足職種等への受け入れを実施している。また、ドイツでは 2016 年以降、西バルカン諸国 (アルバニア、ボスニア・ヘルツェゴビナ、コソボ、モンテネグロ、北マケドニア、セルビア) 出身者を対象に、正式な資格がなくともドイツへの入



国を許可する制度を実施している。同制度は、合法的な第三国外国人労働力受け入れルートとして利用されており、約6割が、熟練労働者や専門家として雇用されている。

（労働力不足職種への受け入れ）

上述の通り、オーストラリアでは、労働力不足が生じている職種を中心に受け入れを行うことで、国内労働者への影響の抑制がはかられている。同様に、イギリス、フランスでは、雇用や賃金に関する統計データの分析により、労働力不足が生じている職種を特定し（いわゆる「労働力不足職種リスト」）、受け入れ基準の緩和等の優遇を行っている。また、受け入れを労働力不足分野に限定しているアメリカのEB-3（専門職・熟練・非熟練）も、同種の手法により不足分野を特定していると考えられる。なお、オランダでは、労働力不足に関する分析は実施されているものの、その結果が労働者の受け入れに際して、優遇措置等に利用されているとの情報は得られなかった。このほか、とりわけ労働力不足が顕著な職種への対応として、ドイツでは、介護人材の調達を目的とする域外（第三国）への働きかけが行なわれており、同様にイギリスでも、フィリピンとの間で看護師の受け入れに関する協定が締結されている。

（非熟練労働者の受け入れ）

こうした選択的な受け入れの一方で、各国では非熟練労働者についても、国外からの調達が図られている。欧州では、欧州経済領域（EU加盟国及びノルウェー、アイスランド、リヒテンシュタイン）に属する各国の労働者に域内他国での就労の自由が認められてお

り、とりわけ中東欧諸国からの労働者が、各国で非熟練労働の重要な担い手となってきたとされるが、とりわけ季節労働者（特に農業分野）については、引き続き域外からも一定数を受け入れている状況にある¹。イギリスでは、EU離脱により中東欧諸国の労働者を受け入れることが困難となったため、停止されていた季節労働者の受け入れスキームが試験的に再開されている。

同様に、アメリカでも、国内での確保が困難な分野の職務を遂行できる非熟練労働者や、農業分野・非農業分野における季節労働者の受け入れを実施している。またオーストラリアでは、季節労働や家事労働において非熟練労働者を受け入れている。

一方、韓国では、就労資格による外国人受け入れ数の9割（2020年時点で約41万人）を非熟練労働者が占める。その大部分が、経済の好調を背景とする人手不足への対応策として、2004年に導入された「雇用許可制度」によるもので、労働力不足が生じている分野への非熟練労働者の受け入れが主眼である。主な受け入れ業種は、製造業、農畜産業、建設業などである。

・受け入れ者の選定方法、基準

既に見た通り、各国ではスキルレベルや分野に応じた多様な受け入れルートが設置されており、受け入れの基準もこれに応じて多様である。以下では、中程度から高度の人材に関する主な受け入れルートを中心に概観する。

上述のとおり、各国における高度～中程度の人材の主な受け入れルートでは、原則として予め雇用が確保されていることを要する。受け入れ予定の雇用主は、対象者のビザ申請

1 ドイツでは、2013年以降、域外からの季節労働者の受け入れは行われておらず、これには中東欧諸国からの労働力の供給が影響しているとみられるが、近年こうした国の労働者の中で、農業季節労働への従事に関する関心が薄れたとされ、このため再び域外から労働力の調達が図られている。

に先立って受け入れの許可を得るほか、入国後も雇用関係の終了まで、受け入れ先として責任を負うこととなる。関連して、イギリス、オーストラリアでは、外国人の雇用主となるためには事前の認可取得が義務付けられている。なお、オランダについても認証スポンサーの制度があるが、外国人労働者の雇用主全般に要件化されたものではない（ただし、同国の受け入れの中心である「知的労働者」ルートでの受け入れには、登録が必須）。

なお各国では、外国人労働者の受け入れに際して、自国の労働者への影響が考慮される傾向にある。雇用主が、国内で一定期間の募集を行ったが、労働者を確保できなかったことを証明する、いわゆる「労働市場テスト」を申請の際の要件とする手法（アメリカ（EB-2 など）、オランダ、オーストラリア、韓国）や、申請を受けた当局が、当該の雇用主による直近の求人状況等を参照する手法（フランス）がみられる。フランスやドイツでは、地域の労働市場における状況が併せて考慮され、例えば雇用状況の悪化等が生じている場合、これを理由に申請が却下されることがありうる。なおドイツでは、専門技術者の受け入れ促進を図る目的で、対象者の公認資格の保有とドイツにおける雇用契約の締結を前提に、受け入れに際して労働市場テストの適用を一部廃止している。同様に、イギリスでも EU 離脱に伴う制度再編を機に、労働市場テストが廃止されている。

（学歴や職歴、スキルレベルなど）

受け入れにおける判定基準は、労働者自身に関する保有資格や職務経験、予定されている雇用の職務レベルや給与水準、さらに国によって方法は違うが、労働市場の状況が勘案される。

例えばアメリカの H-1B では、上述のとおり、専門的・技術的分野における特殊技能を有する「学士以上」の人材であることが要件とされ、職歴や従事予定の職務内容に関する具体的な要件は設けられていない。雇用主には、賃金・労働条件等に関する誓約を連邦労働省に提出することが義務付けられており、この内容が、国内労働者の不利益とならない水準であるとして承認を受けることを要する。その際の賃金額は、当該の職務レベルに対して「実際に支払われている賃金」か「支配的賃金」（地域における該当職種の賃金水準）のいずれか高い額でなければならない。

ドイツの「専門人材」も、学士レベル以上の教育資格か公認職業訓練資格（相当）の保有が要件とされ、職務は必ずしも限定されていない。給与水準については、同等の専門技能を持つ国内労働者の労働条件と同等であること、とされる。またオランダの「知的労働者」は、「高学歴」であることが要件となり、同様に職務や経験は規定されていない。賃金水準については、年齢層（30 歳未満、30 歳以上）に応じた規定の額以上であることとされる。

一方、オーストラリアの「一時的技能不足」では、受け入れ可能な職務が労働力不足職種リストや「労働協定」（政府と企業・産業の間の協定）により予め限定された上で、従事予定の職務に必要な技能の保有、2 年以上の実務経験が要件とされ、教育資格に関する規定はない。給与水準については、（当該職務の）平均的な給与額が参照される。イギリスの「専門技術者」も、受け入れに際しては従事予定の職務レベル（中等教育修了相当とされるレベル 3 以上）に主眼が置かれ、教育資格は必須要件とはされていない。給与水準については、規定の下限額以外に、賃金統計（当該職種の実勢給与額の 8 割）が参照される。

さらに、フランスにおける雇用労働者の受



図表2 高度・中低度人材の主な受け入れルートにおける基準設定等の状況

	アメリカ		イギリス	ドイツ	フランス	オランダ**	オーストラリア	韓国**
ルート	EB-2	H-1B	専門技術者	専門人材(熟練労働者)	(雇用労働者)	(知的労働者)	一時的技能不足	雇用許可制度
雇用(受け入れ先)	必要	必要	必要	必要(一部例外)*	必要	必要	必要	必要
資格・経験等	学士以上	学士以上	(職務に関連する博士号は加算対象)	大卒または認定訓練職種(相当)の訓練修了	労働市場の状況等を勘案のうえ、雇用当局が採用する	高学歴***	職務に必要な技能、2年間の実務経験	(業務に応じた技能水準、韓国語能力により選抜)
職務	特出した能力を要する職務	特殊技能を要する職務	資格枠組みのレベル3以上	(保有する資格に相応する就労)	予定の外国人の職能や経歴、資格が求人	—	労働力不足職種リストに掲載されている職務****	—
給与水準	支配的賃金(経験や職位等で4段階)	支配的賃金(経験や職位等で4段階)	下限額または職種別実勢額の8割のいずれか高い額	同等の専門技能を持つ国内労働者の労働条件と同等	か申請毎に判断	年齢層(30歳未満、30歳以上)に応じた規定の額	年俸25万豪ドル未満の場合、年間市場給与額	—
数量制限	あり	あり	なし	専門人材の受入についてはなし	なし	なし	なし	あり(業種別割当、雇用主当たりの上限)
労働市場テスト	あり	(一定の比率を超えて年収6万ドル未満または修士未満のH-1B労働者を雇う場合、募集義務)	なし	優先権審査は原則なし。「資格の同等性審査」や「労働条件審査」はあり。	(申請に先立つ雇用主の求人の実績を参照、また地域の労働市場の状況を勘案)	あり	あり	あり
労働力不足職種リスト	なし	なし	あり(給与水準基準の緩和等)	なし	あり(労働市場の状況によって申請が却下されることはない)	(作成されるが、受け入れには用いられていない模様)	あり(掲載職種を中心に作成された「技能移民職業リスト」を適用)	なし
外国人労働者の雇用主としてのライセンス取得義務	なし	なし	あり	なし	なし	一部(知的労働者の受け入れには認証スポンサーの登録を要する)	あり	なし

* 大卒者、認定職業訓練修了者には、求職を目的とする6カ月間の滞在許可が付与される(ドイツ語能力や自ら生計を維持できることなどの要件あり)。

** オランダについては高度人材、韓国は非熟練労働者向けの受け入れルートである点に留意のこと。

*** なお、一部の職種については、博士号取得あるいは科学的研究修了後の求職であることを要する。

**** リストに掲載されていない職業でも、政府と雇用主が労働協定を締結している場合、協定の条件の下で特定の職業で働くことができる。

け入れにおいては、保有資格や職務水準等に関する明確な基準は示されていない。雇用当局が労働市場の状況等を勘案のうえ、採用する予定の外国人の職能や経歴、資格が求人職業に相応しいかどうかを申請毎に判断しているとみられる。

最後に、主として非熟練労働者の受け入れを行う韓国の「雇用許可制」では、教育資格

や職務、経験等に関する基準はないものの、業務に応じた技能水準、韓国語能力により選抜が行われる、とされる。

(2) 外国人労働者への対応に関する各種施策

・受け入れ後の語学教育、職業能力開発

アメリカでは移民や季節的農業労働者(滞

在資格のある外国籍の者を含む）に対する職業訓練制度として、「全国農業労働者仕事プログラム（National Farmworker Jobs Program, NFJP）が提供されており、連邦政府が州の実施する職業訓練に助成金を拠出して、必要なスキルの育成を支援している。また、英語の能力が十分でない移民、難民らに対する成人語学教育を、法律に基づき、各地の教育機関等で実施している。

イギリスでは、制度として受け入れる外国人労働者は、原則として所定のスキルを取得している者、または自国の労働者が確保できない職種で働く者を対象としており、入国後の能力開発については、基本的に想定していないと考えられる。地方自治体が期間限定の資金を得て、外国人向けに英語コースを提供したケースも見られるが、恒久的な制度ではない。

一方、オーストラリアでは移民と新規入国者に対して定住を支援する「全国定住フレームワーク」（中央・州・地方の各レベルの政府が、言語サービス、雇用、教育・訓練、住宅等に関するサービスを提供）が実施されている。これには、翻訳通訳サービスのほか、英語力向上のためのプログラム、求職者向けには英語と職業訓練を組み合わせたコース、オンライン求人ウェブサイトを通じた求職支援などが含まれる。

ドイツでは、過去に受け入れた非熟練外国人に対する社会統合策を怠った反省から、難民も含む外国人の社会統合策に力を入れているとされる。実施されている「統合講習」（ドイツ語、市民教育等）は、近年の大量の難民の流入を受けて、予算の増額や対象の拡大などが行われている。

フランスでは永住を希望する外国人に対して、「共和国統合契約」に基づくフランス語研修及び市民訓練が実施されており、その習

得に関する判断基準の厳格化とともに、就労を通じた統合の促進が目指され、新規入国者の学歴向上、資格取得、専門的職業経験の習得を強化する方針が示されている。

オランダでは、永住希望者に対する「市民化プログラム」が提供され、オランダに関する知識やオランダ語の習得を経て、市民課試験に合格することが求められる。

韓国では、雇用許可制に基づいて入国した外国人労働者に対して、各種の支援策を実施しており、これには在職の外国人労働者を対象とした職業訓練のほか、職場文化や職場倫理、韓国での生活に必要な諸法規等の教育、また苦情相談、生活・法律および仕事関連の情報提供などを含む。

・経済悪化時の外国人失業者への対応

アメリカ、イギリスでは、雇用を前提とするルートによる入国者が失職した場合、滞在資格を失い、期限までに滞在条件を満たす新たな仕事に就けなければ、国外への退去が原則となる。

イギリスではまた、外国人は原則として滞在中に公的補助に頼らないことが入国許可の条件とされ、このため拠出制の給付（求職者手当等）は要件を満たせば受給可能だが、低所得層向けの社会保障給付の受給や、公的住宅、ホームレス向け支援の提供を受けることは原則として不可とされる。

ドイツでは、外国人労働者に対する失業の対応は、ドイツ人労働者に対する失業時の対応と同じとされる。失業手当Ⅰの受給には、65歳未満で、①失業中であること、②雇用エージェンシー（AA）に失業登録し、少なくとも週15時間以上の仕事を探し、すぐにAAの職業紹介に応じられること、③失業手当の権利取得期間（離職前2年間に通算12カ月以上保険料を納付）を満たしていること



が条件となっている。このほか、資産調査制の失業手当が適用される可能性がある。

フランスでは、公共職業安定所による支援を受けるためには登録が必要となるが、これには、何らかの居住許可²を取得していなければならない。

韓国の雇用許可制では、勤務先の変更は原則禁止されているが、滞在可能な期間よりも早く雇用関係が終了した場合、1カ月以内に雇用支援センターに申請の上、斡旋を受けて求職活動をすることができる。ただし、申請から3カ月以内に許可が下りない場合は出国しなければならない。

・失踪、不法滞在等に関する対応

アメリカ、イギリスでは、雇用主が労働者の就労資格の有無をオンラインで確認するためのシステムが整備されており、これに反して不法滞在者を雇用した場合には、中止命令や行政罰、あるいは刑事罰の対象となりうる。ただし、アメリカでは同時に、外国人全般に対する雇用差別を禁止する法律を制定するとともに、一定の要件を満たす不法就労の長期滞在者の地位を合法化するといった取り組みも行われたことがある。一方、イギリスでは、公的医療サービスや、銀行口座の作成、住宅の賃貸などのサービス提供者に滞在許可の確認を義務付け、不法滞在者の利用を制限して滞在を困難にすることで、自発的な帰国を促している。

ドイツでは、閻労働税務監督局(FKS)が「不法就労(Illegale Beschäftigung)」(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)を所管し、通報等をもとに企業への立ち入り検査を行い、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。

フランスでは、不法滞在者が年々増加している状況を受けて、合法化の促進や滞在許可の簡素化を含む対策の必要性が議論されている。

・外国人労働者差別等、人権侵害への対応

各国では原則として、外国人労働者に対して、国内労働者と同様の労働法上の権利を保証している。

アメリカでは、外国人労働者全般に対する雇用差別を禁止している。また、啓発活動、疑われる事案への報告を受け付ける連絡窓口の設置など、撲滅に向けた取り組みを強化している。イギリスでも同様に、平等法を通じた差別禁止のほか、現代奴隷法により奴隷労働や人身取引の取り締まりをはかっている。

ドイツでは、2020年に複数の食肉処理工場で新型コロナウイルスのクラスターが発生し、そこで働く外国人労働者に対する搾取的な労働条件や生活環境が明らかとなったことを受けて、食肉産業における外国人労働者の環境改善に向けた法改正が行われるなど、法制度を通じた対応が行われている。

オランダでは、社会雇用省部局である検査官が、雇用主による法令遵守を監督し、外国人雇用法だけではなく、労働条件、労働市場、労使関係、社会保障制度に関連するすべての法律に即しているかどうかを監督している。

オーストラリアでは、外国人労働者を含む全ての労働者に「2009年公正労働法(Fair Work Act 2009)」やその他の関連法規に定められた、基本的な就労権等の権利が保障されている。また、一連の差別禁止法³が、人種、宗教、性別、妊娠、性的指向、身体障

2 一時的または複数年の在留カード(1年から10年発行)、在住許可証(10年間発行)、「留学生または研修生」の居住許可(求職中または起業という文言が記載されているもの)、4~12カ月間発行される長期滞在ビザ等

3 人種差別法(1975年)、性差別法(1984年)、障害者差別法(1992年)、年齢差別法(2004年)

害、または労働組合への所属を理由とする職場での差別から労働者を保護しており、不当な扱いを受けた場合には、「オーストラリア人権委員会 (Australian Human Rights Commission)」へ申し立てを行って調停を受けることができる。



諸外国の労働時間法制

—ホワイトカラー労働者への適用に関する調査

(アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス)

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、アメリカ、ドイツ、フランス、イギリスの4カ国を対象に、各国の労働時間法制について文献調査等により情報収集を行ったものである。特に、わが国では働き方改革に関連した法整備の一環として、ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制の適用除外等に関する議論があることから、これに対応する法制度の有無を含め、諸外国における現状をまとめた。

1. 労働時間に関する基本的な法制度

労働時間に関する法制度を、主な項目によってまとめると、およそ次表の通りとなる(図表 1)。

(1) 労働時間の上限

まずアメリカでは、労働時間の上限に関する規制はない。原則として、被用者を週40時間を超えて使用してはならないが、1.5倍以上の割増率で賃金が支払われる場合は、40時間を超えることが許容される。また、1日単位の上限に関する規定はない¹。

一方、ドイツでは、最長労働時間は、1日8時間、週6日(つまり1週間あたり48時間)と定められている。ただし、6カ月また

は24週の期間で平均が1日8時間になる場合、使用者は1日の労働時間を10時間まで延長することができるほか、限定的に1日10時間を超える労働時間も許容されている。

フランスでは、1日当たりの法定労働時間(超過勤務を含む)は、原則として10時間と規定されているが、例外として12時間まで就労が認められる場合がある。また、1週当たりの最大週労働時間は48時間であるが、これも例外的な場合には週60時間まで就労が許可される。

イギリスでは、1日当たりの労働時間について上限は設定されていない。週当たり労働時間については、原則として、算定基準期間となる任意の17週間において、48時間を超えないこととされる。ただし、職務内容や労使協定等により、算定基準期間を52週まで延長することが可能である。

(2) 休憩・休息(日、週当たり)

アメリカでは、休憩・休息に関する法的規定としては、「5～20分程度の短い休憩」を「被用者の効率を高めるもの」として、有給の労働時間に含むことが定められている。

ドイツでは、1日の労働時間が6時間を超えて9時間以下の場合に30分、9時間を超える場合に45分の休憩を付与することとされている。また、労働者は、1日の労働時間の終了から次の日の開始までの間に連続した

1 アメリカの労働時間法制には、連邦法によるものと州法によるものがあり、原則として厳しいほうの基準が適用される。例えばカリフォルニア州では1日12時間を超える労働に対して100%(2倍)の割増賃金率を設定している。本章では以下、連邦法の規定について述べる。

図表 1 労働時間に関する法制度の概要

	アメリカ (連邦法)	ドイツ	フランス	イギリス
労働時間の上限	なし (週 40 時間を超えて使用する場合は 1.5 倍の割増率を適用)	原則として 1 日 8 時間、週 6 日 (週 48 時間)	原則として 1 日 10 時間、週 48 時間、かつ 12 週平均で 44 時間	週 48 時間(原則 17 週平均)
休憩・休息	<ul style="list-style-type: none"> ■ 5 ~ 20 分程度の短い休憩 ■ 休憩に関する規定なし 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 6 時間を超えて 9 時間以下の場合に 30 分、9 時間を超える場合に 45 分の休憩 ■ 1 日の労働時間の終了から次の日の開始までの間に連続した最低 11 時間以上の休息时间 ■ 日曜日および法定祝日の休息について、労働者は、0 時から 24 時まで就業してはならない 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 6 時間に 1 度、20 分以上の休憩 ■ 2 就業日の間に最低 11 時間の休息 ■ 週 1 度、連続した 24 時間の休養 (原則として日曜) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 6 時間を超えて就業する場合に最低 20 分の休憩 ■ 1 日当たり最低 11 時間の休息 ■ 週当たり最低 24 時間の休息
休暇	なし	継続勤務期間が 6 カ月以上の労働者は 1 年につき 24 日以上有給休暇が取得可能	1 カ月ごとに 2.5 日、年間で 30 労働日の法定の有給休暇	年 5.6 労働週、年間で 28 日間の有給休暇
夜間・シフト労働	なし	1 日 8 時間を超えてはならないが、1 カ月または 4 週間で調整される場合、1 日 10 時間までの就労が許容される	毎日の労働時間は 8 時間を超えてはならない	1 日当たり 8 時間 (17 週平均) を超えてはならない
変形時間制	26 週または 52 週単位の変形制	6 カ月または 24 週間の中で 1 労働日あたりの平均労働時間が 8 時間を超えない場合に限り、1 日 10 時間までの労働時間の調整が可能	労働協約締結の有無、従業員規模に応じて、1 週 ~ 3 年の範囲内で労働時間の調整が可能	17 週 ~ 52 週単位の変形制
適用除外等	職種によって、最低賃金と最長労働時間の双方、または最長労働時間のみを適用除外	事業所組織法 5 条 3 項に基づく「管理的職員」は、労働時間法の適用を除外	職種によって、1 日当たりの最長労働時間をはじめとする労働時間規制からの適用除外	職種によって、労働時間の上限、休憩・休息、夜間労働の全てまたは一部について適用を除外

最低 11 時間以上の休息時間をとらなければならない。さらに、日曜日および法定祝日の休息について、労働者は、0 時から 24 時まで就業してはならない。

フランスでは、6 時間に 1 度、20 分以上の休憩時間を与えなくてはならない。また、原則として、2 就業日の間は、少なくとも 11 時間の休息を取らなくてはならない。さらに、1 週間に一度は、連続した 24 時間の休息 (休日) を与えなければならない。休日は、原則として、労働者の利益のため、日曜日に与える必要がある。

イギリスでは、就業が 6 時間を超える場合に 20 分以上の休憩、また 1 日 (24 時間)

当たり最低 11 時間の休息、さらに週 (7 日) 当たり最低 24 時間の休息 (または 14 日間に付き連続した最低 48 時間の休息、ただし場合により分割等が可能) を与えることとされている。

(3) 休暇

アメリカでは、休暇に関する法的規定はない。

ドイツでは、原則として、継続勤務期間が 6 カ月以上の労働者は 1 年につき 24 日以上有給休暇を取得することができる。

フランスでは、1 カ月ごとに 2.5 日、年間で 30 労働日の法定の有給休暇が付与さ



れる。ただ、法律上、土曜日は労働日の計算になるため、実質的には25日の年休である。これは、仕事や資格、報酬、労働時間に関係なく、被用者に与えられる権利であり、パートタイムの従業員であっても、フルタイムの従業員と同じ権利を持つ。

イギリスでは、休暇の対象となる年（leave year）当たり5.6労働週、年間28日間の有給休暇を付与しなければならない（週当たりの労働日が5日未満の場合は案分）。

（4）夜間・シフト労働

アメリカでは、夜間・シフト労働に関する法的規定はない。

ドイツでは、深夜労働（23時から6時まで、製パン・製菓は22時から5時まで）は1日8時間を超えてはならないが、1カ月または4週間で調整される場合、1日10時間までの就労が許容される。

フランスでは、一般的なケースでは、午後9時から午前7時の時間帯を含む9時間連続で就労した場合に「夜間労働」とみなされる。夜間労働者が行う毎日の労働時間は8時間を超えてはならないとされている。

イギリスでは、午後11時～午前6時の時間帯（労働者と使用者の間に合意がある場合は午前0時～午前5時を含む7時間以上の時間帯）を夜間とし、これを3時間以上含む労働の17週間（または労働者と使用者の間で合意された期間）の平均が、1日（24時間）当たり8時間を超えてはならない。

（5）変形時間制

アメリカでは、26週または52週単位の労働時間の変形制を認めている。ただし、いずれも1日12時間、1週56時間を超える労働に対しては、1.5倍の割増賃金を支払わなければならない。

ドイツでは、1日の労働時間は原則として8時間を超えてはならないとされているが、例外としては6カ月平均で8時間を超えなければ10時間まで延長することができる。

フランスでは、労働協約が締結されている場合は最長3年、締結されていない場合で従業員規模が50人未満の場合は9週間、50人以上の場合は4週間を限度として法定労働時間を超えた労働時間の調整が可能である。ただし、年1607時間を超えた場合や一定期間の平均労働時間が週35時間を超えた場合は、超過勤務手当が支給される。

イギリスでは、算定基準期間は原則17週間とされているが、労使間の合意等により最長で52週間まで延長できる。

（6）適用除外等

アメリカでは、①最低賃金と最長労働時間の両方または②最長労働時間のみについて、適用除外とする職種等を定めている。①には、後述のホワイトカラー・エグゼンプションの職種のほか、娯楽業や水産業、農業の一部労働者、あるいはベビーシッターや犯罪捜査官など、多様な13職種が対象として列挙されている。また②には、運輸業やメディア業、あるいは農業関連の一部労働者など、さらに多くの職種（21職種）を含む。このほか、一部の業種や特定の種類の企業等については、最長労働時間に関する特例措置がある。

ドイツでは、「管理的職員」には、労働時間法は適用されない。

フランスでは、家内労働者、商業代理人、住み込み不動産管理人等、坑内労働者、農業労働者は、労働法典の特別規定もしくは別法（坑内労働者、農業労働者）において、通常の労働時間規制とは別途、労働関係が規定されており、通常の労働時間規制からは除外されていると解される。また、取締役・幹部職

員・上級管理職（カードル）については、労働時間規制の一部のみが適用されるか、別途の規定が設けられている。

イギリスでは、職種によって、労働時間の上限、休憩・休息、夜間労働の全てまたは一部について、適用が除外される。

2. ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制

(1) 適用除外の対象範囲と適用除外の内容

次に、各国の労働時間法制がホワイトカラー労働者をどのように適用除外としているかを見るが、その際のホワイトカラー労働者の範囲に関する目安として、日本の管理監督者、並びに高度プロフェッショナル制度及び裁量労働制における定義を参考にする。管理監督者は、「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるもの」と定義される。該当するか否かは「実態に即して判断すべき」とされ、判断基準として、①当該者の地位、職務内容、責任と権限からみて、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあること、②勤務態様、特に自己の出退勤をはじめとする労働時間について裁量権を有していること、③一般の従業員に比してその地位と権限にふさわ

しい賃金（基本給、手当、賞与）上の処遇を与えられていること、が挙げられている²。

高度プロフェッショナル制度は、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者が対象範囲とされる。専門性の高い業務（金融工学等を用いた商品開発、資産運用等）³に従事し、使用者から具体的な指示を受けないことなどが要件となっている。また、裁量労働制については専門業務型と企画型に分かれるが、同様に、専門性の高い業務や事業運営の企画立案、調査、分析の業務（専門型で19業種⁴、企画型では4要件⁵）に従事し、業務の手段や時間配分などに関して使用者の具体的な指示を受けない労働者について、実労働時間にかかわらず労働協約等で定めた労働時間数分を働いたものとみなす。

各国におけるホワイトカラー相当の労働者はどのように定義されているのか。

まずアメリカでは、「管理職（executive）」「運営職（administrative）」「専門職（professional）」「外勤営業職（outside salesman）」及び「コンピュータ関連職」がホワイトカラー・エグゼンプションの対象とされ、最低賃金と最長労働時間に関する規制が適用除外となる⁶。俸給基準要件（実際の労働時間にかかわらず定額の給与を支給）、俸

2 厚生労働省「確かめよう労働条件」ウェブサイト（<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/hanrei/shogu/kantoku.html>）

3 ①金融工学等の知識を用いて行う商品開発業務、②資産運用関連業務、③有価証券市場における相場等の動向・分析、④顧客の事業運営に関する調査分析助言業務、⑤新たな技術、商品等研究開発。（<https://www.mhlw.go.jp/content/000497408.pdf>）

4 専門業務型 19 業務：①新商品、新技術の研究開発、②情報処理システムの分析または設計、③新聞・出版などの取材・編集、放送番組の取材・編集、④新たなデザインの考案の業務、⑤放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサーまたはディレクター、⑥コピーライター、⑦システムコンサルタント、⑧インテリアコーディネーター、⑨ゲーム用ソフトウェア、⑩証券アナリスト、⑪金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発、⑫大学教授（主として研究に従事するものに限る。）、⑬公認会計士、⑭弁護士、⑮建築士（一級建築士、二級建築士及び木造建築士）、⑯不動産鑑定士、⑰弁理士、⑱税理士、⑲中小企業診断士（<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/senmon/index.html>）

5 企画型 4 要件：1. 所属する事業の運営に関する業務、2. 企画、立案、調査、分析業務、3. 業務遂行が労働者の裁量に委ねる必要がある業務、4. 企画、立案、調査、分析をいつどのように行うか等について広範な裁量が労働者に認められている業務。（<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-8a.pdf>）

6 これについて、「外勤営業職」は「狭義のホワイトカラー・エグゼンプション」には含まれない（労働政策研究・研修機構（2005）



給水準要件（週給 684 ドル以上）、職務要件（管理や経営および専門知識を要する）の 3 つの要件が定められている（**図表 2**）。

ドイツでは、「協約外職員」及び「管理的職員」が相当すると考えられる。「協約外職員」とは、高度な資格を有し、労使が締結した労働協約の最高賃金を超える賃金を得ている労働者を指す。労働時間法が適用されるため、原則として 1 週間あたり 48 時間の最長労働時間規制が適用されるものの、個別の労働時間が定められていることは稀で、その業務に沿って自己の責任で労働時間を管理することが期待されている⁷、とされる。また「管理的職員」は、①事業所またはその部門に雇用されている労働者を、自己の判断で採用及び解雇する権限を有する者、②包括代理権または業務代理権を有する者（ただし、業務代理権は使用者との関係でも重要であることを要する）、③上述の①②以外で、企業もしくは事業所の存続と発展にとって重要であり、かつ、その職務の遂行に特別の経験と知識を必要とするような職務を通常行う者、とされ

る。なお、職種等によらず、労働時間管理を受けない働き方を使用者が認める「信頼労働時間制度」があるが、これを利用する労働者の多く（管理的職員を除く）は、労働時間法の適用を受ける。

フランスでは、上述のとおり幹部職員（上級管理職あるいはカードル）が労働時間規制の適用除外を受ける。2000 年の法改正に伴い、規制適用の有無の明確化が図られた結果、「経営幹部職員」「作業チームに統合された幹部職員」「自律的な幹部職員」の 3 類型に区分されている。このうち「経営幹部職員」は、(1) 労働時間編成上大きな独立性を持つような重要な責任を委ねられ、(2) 自律性の高い意思決定を行う権限を与えられており、(3) 当該企業ないし事業場における報酬システムのなかで最も高い水準の報酬を得ている者と定義され、労働時間、休息、休日等の諸規定を受けないものとされる。ホワイトカラー・エグゼンプションに相当する適用除外の対象となるのは、この「経営幹部職員」に限られる。その他の幹部職員は、1 日 10 時

図表 2 アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションの適用対象者と必要とされる要件

	俸給基準 (Salary basis) 要件	俸給水準要件 (週給)	(高額賃金エグゼンプト / Highly Compensated Employees (HCE)、年収)	職務要件
管理職	○	○ (684 ドル以上)	○ (107,432 ドル以上)	○ (HCE はひとつの職務要件を満たせばよい。)
運営職	○ (業務報酬基準 / Fee basis) も可	○ (684 ドル以上)	○ (107,432 ドル以上)	○ (HCE はひとつの職務要件を満たせばよい。)
専門職	○ (業務報酬基準 / Fee basis) も可	○ (684 ドル以上)	○ (107,432 ドル以上)	○ (HCE はひとつの職務要件を満たせばよい。)
(うち教師、法律、診療)	—	—	—	○
コンピュータ関連職	○ (業務報酬基準 / Fee basis) も可	○ (684 ドル以上) 時給 27.63 ドル以上も可	—	○
外勤営業職	—	—	—	○

p40)、あるいは「管理職」「運営職」「専門職」は「エグゼンプト (exempt)」と呼ばれ、「労働時間規制を受けない上級ホワイトカラーの代名詞となっている」(中窪 (2010) p268)、といった指摘がある。

7 Schliemann/Meyer, Arbeitszeitrecht, Rdn. 1205.

間、1週間48時間、年間1607時間、年間218日という何らかの上限の範囲内で就労し、予め定められた労働時間を超過した場合には残業代が支給される。「作業チームに統合された幹部職員」は、職務の性質上、作業チームや部門に所属して部門内の労働時間管理に従う労働者を指し、労働時間、休憩および休日に関する法規定の適用対象となるが、週労働時間が35時間を頻繁に超える場合に、39時間を上限とする代わりに1日あるいは半日単位の休息を割り当てる「労働時間短縮制度」による調整が可能である（39時間を超える場合、割増率が適用される）。また「自律的な幹部職員」は、上記2類型に当てはまらない幹部職員で、所属する部署における通常の就業時間を適用するのが不可能な性質の業務に従事している者、労働時間の配分の裁量を委ねられ、且つ、所属する部署における通常の就業時間を適用するのが不可能な性質の業務に従事している者を指す。こうした幹部職員は、包括労働時間制（週35時間の法定労働時間を超える所定内労働時間、ただし1日10時間、1週間48時間、年間1607時間という上限の範囲内で、予め設定し、これに応じた賃金を決定）あるいは年間労働日数制（年間の就労日数を、218日を上限として予め定める制度）の適用対象となる。

イギリスでは、ホワイトカラー・エグゼンプションに相当する制度はない。労働時間規則には、各種の規制項目の適用除外を受ける業務が列挙されているが、このうち上記のホワイトカラー労働者に相当すると考えられるのは、「役員又は自ら方針を決定する権限を有する者」である。業務・職務に関する具体的な定義はなく、労働時間が計測されない（unmeasured working time）ことが要件とされる。この区分の労働者には、労働時間

規則に定められた週あたり労働時間の上限のほか、休憩・休息、夜間労働に関する規制が適用されない。年次有給休暇については適用となる。なお、労働者が個別に、週労働時間の上限に関する適用除外に合意することができる、いわゆる「オプトアウト」には、最長時間以外の規制が適用され、また時間外労働に関する手当の有無とも直接かかわるものではない。上記の時間が計測されない労働者やこれに関する適用除外とは、基本的に異なるものといえる。

（2）運用

実際の運用では、労働者が適用除外を受けか否かは、どのように決まるのか。

アメリカでは、ある労働者がホワイトカラー・エグゼンプションに該当するかどうかは、行政規則の定義をもとに使用者が判断する。行政当局に届け出る必要はない。ただし、非対象者（ノンエグゼンプト）に誤って適用（誤分類、misclassification）した場合、使用者は公正労働基準法（FLSA）違反として集団訴訟、行政訴訟の対象になり、未払賃金や割増賃金のバックペイ、及び賠償金支払い等のリスクを負う。

ドイツでは、「信頼労働時間制度（Vertrauenszeit）」は、ほとんどの場合、テレワーク（Telearbeit）で行われている。また、「協約外職員（Außertarifliche Angestellte）」は、対象となる範囲、要件は、各労働協約によるが、一般的に、大学卒業以上の学歴や一定の職業経験が必要とされているようである。「管理的職員（leitende Angestellte）」の対象となる範囲、要件は、事業所組織法（BetrVG）5条3項を考慮すると、企業の存在と発展にとって重要な、起業家的な業務内容を遂行していること、とされる。どの働き方となるかについては、当該



職種募集の段階で明記されていることが多い。

フランスでも、労働者が幹部職員の種類のいずれかに該当するかについては使用者が判断するとみられる。これに関連して、一部の企業では、経営幹部に該当しない上級管理職を経営幹部として就労させていることが指摘されており、時間外労働に関する手当の支払いをめぐる訴訟に発展する事例もみられる。

イギリスでは、職位を問わず全ての労働者について、時間外労働に対して賃金の支払いを受ける法的な権利が保証されておらず、その扱いは雇用契約等によるとされる。事例調査によれば、一般の労働者については、団体交渉を通じて、あるいは慣行として、契約上の時間を超える労働時間に割増手当を上乗せした賃金が支払われることが比較的一般的とみられる。一方、管理職や専門職については、より雑多な状況がうかがえるが、何らかの手当の支給や、あるいは代替的な休暇の付与などの対応を行っている事例も多く見られる。なお、政府調査や、公的統計に基づく労働組合による試算等の結果からは、実態として一定割合の管理職相当の労働者が、無給の時間外労働に従事している状況が窺える。

まとめ

アメリカでは、労働時間自体の規制よりも割増賃金の適用による労働時間の抑制が意識されているのに対して、欧州各国では安全衛生の観点から、労働時間（最長労働時間、休憩・休息、休暇等）を直接の対象とした規制が主眼となっている。

適用除外とするホワイトカラー労働者の対象範囲については、経営に関する業務や専門性を要する業務に従事していること、という点では共通性も見られるものの、ホワイトカ

ラー・エグゼンプションにおける適用除外の要件（具体的な職務や俸給水準）からは、アメリカの制度が欧州各国より広範な層を対象としていることが窺える。

なお、各国とも運用上、個別の労働者に関する適用除外の適否は、主に使用者の判断による（雇用契約、あるいは求人時に記載等）。アメリカでは、この判断を誤分類として時間外手当の支払いを求めて裁判で争うケースがみられるが、欧州各国では同種の裁判等はほとんど確認されない。これにはやはり、対象範囲の広さが影響していると推測される。

諸外国の最低賃金

—コロナ禍における引き上げ状況

(イギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、韓国)

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、フランス、ドイツ、アメリカ、韓国の5カ国を対象に、コロナ禍における各国の最低賃金引き上げの概要やその現状をまとめることを目的としている。特に、コロナ禍によって経済的な打撃が深刻な中、どのような議論や根拠に基づいて金額を決定したのかについて、文献調査を通じてとりまとめた。

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およ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。

令和2年度の最低賃金の改定額は、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う経済・雇用の影響等を踏まえ、1円引き上げの902円(全国加重平均)となった。他方、骨太の方針2020では、「より早期に全国加重平均1,000円になることを目指す」とされており、コロナ禍でも最低賃金の引き上げが決定または予定されている諸外国の議論の状況を調査することで、今後の日本における最低賃金に関する政策の参考に資することを目的とした。

以下に簡単に各国のコロナ禍における直近の引き上げと議論の概要を紹介する。

(1) イギリス

イギリスでは、低賃金状況の広がりを背景に、全国的な最低賃金制度が1999年に初めて導入された。当初は、雇用への影響などを理由に反対論もあったものの、以降20年あまりを経て、制度はほぼ定着したといえる。全国に一律の最低賃金額を設定し、政府の諮問機関として設置された公労使からなる低賃金委員会が、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の動向のほか、企業や関係機関などへのヒアリング、各種の調査研究などを踏まえて改定案等を答申、担当大臣が決定する。

ただし、2016年に新設された「全国生活賃金」(25歳以上層向けの新たな最低賃金)については、財務省が導入時の額を決定、また2020年までに統計上の賃金の中央値の6割に達するよう改定を行うことが目標として示され、委員会は目標達成に向けて年々の改定を検討することとなった。2020年4月の改定額は、前年の10月に低賃金委員会が担当大臣に答申した内容を受けており、コロナ禍の影響による経済や雇用への影響を考慮したものではないが、政府はこれを受け入れて改定を行った。

政府はさらに、2024年までに全国生活賃金を賃金の中央値の3分の2相当の水準に引き上げるとの目標を掲げ、これを前提とし



て低賃金委員会は2021年4月の改定額の目安を示していたが、新型コロナウイルスに伴う経済や雇用、賃金水準への影響などに配慮し、当初の目安を下回る額を答申、政府もこれを了承している。

(2) フランス

フランスの法定最低賃金制度は、1970年に創設された「全産業一律スライド制最低賃金」(salaire minimum interprofessionnel de croissance)であり、一般的には頭文字をとってSMICと略称されている。2021年3月現在、1時間当たり10.25ユーロ、月額で1,554.58ユーロとなっている。直近の改定はコロナ禍において引き上げの議論が進められ、例年通り2021年1月1日に実施されたものであり、前回2020年1月に改定された月額10.15ユーロから0.99%引き上げられた。

SMICの引き上げ額は、物価スライド制と賃金スライド制に基づく指標によって、毎年改定率が決まり、政府裁量によって上乘せされる場合もある。原則として年に1回の改定であるが、直近の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日に物価上昇分だけ自動的に引き上げられる。

SMICの改定率決定に先立って専門家委員会が開催され、直近の経済状況を踏まえたSMIC改定に関する議論が報告書としてまとめられることになっている(2009年から実施)。

2021年の改定については、2020年12月1日に報告書が労働大臣に提出され、コロナ禍で労働市場の状況や大部分の企業の財務状態が悪化していることを踏まえ、政府裁量による上乘せはすべきではないと結論づけている。物価と賃金の上昇分以上の引き上げ

は、企業に対する悪影響が追い打ちとなり、人件費の増加による低賃金労働者の失業の懸念がある。雇用確保が優先されるべきであり、購買力の過度な引き上げは優先事項ではないという見解を示している。政府の引き上げ額は、この報告書に沿う形となった。

労働組合、特に労働総同盟(CGT)と労働者の力(FO)は、SMIC水準で就労する労働者はコロナ禍で大きな影響を受けていることを踏まえて、政府裁量による上乘せを求めており、今回の引き上げ額に強く反発している。

(3) ドイツ

ドイツでは、約10年の議論を経て、2015年1月1日に全国一律の法定最低賃金(時給8.5ユーロ)が導入された。連邦統計局の推計によると、2015年の導入によって約400万人の労働者が恩恵を受けた。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、そのような現象は起きていない。

導入後は、最低賃金法に基づき、2016年、2018年、2020年と、2年毎に労使や学識で構成される最低賃金委員会が開催され、引き上げの勧告が出されている。直近では、コロナ禍の2020年6月30日に3度目の最低賃金委員会が開催され、2021年1月以降、2年間かけて半年ごとに4段階の引き上げを実施する勧告が出された(2021年1月に9.50ユーロ、同7月に9.60ユーロ、2022年1月に9.82ユーロ、同7月に10.45ユーロ)。政府はその勧告を受け入れ、2021年1月から1回目の引き上げがすでに実施されている。

2020年の最低賃金委員会は、コロナ禍における前例のない不況下で引き上げの凍結を求める使用者側委員と、大幅に引き上げるこ

とで購買力を高めて消費を増やす重要性を主張する労働者側委員の主張の隔たりが大きく、当初は調整が難航したが、最終的に労使委員ともに全会一致の上で勧告案が発表された。

勧告に当たり、最低賃金委員会は、各種のデータや予測、労使の議論、関係団体のヒアリング等を参考としつつ、最終的に従前の協約賃金の動向を重視した金額を提示したが、他方で、「最低賃金の水準は、少なくとも国の中央賃金の6割以上（ドイツの場合は時給12ユーロ）とすべき＝労働者の必要最低限の生活を保障する額」という主張がある。ドイツでは主に労働組合や連邦労働社会大臣等がこの主張を認める立場に立つが、根強い反対論がある。そこには「労使自治による賃金決定」を重視してきたという歴史的経緯と、最低賃金導入の目的がそもそも「労使自治の安定」のためであったということが背景にある。

今後も、労使自治に基づく協約賃金の動向を重視する主張と中央賃金の6割以上に引き上げるべきという主張のせめぎ合いが続くものと思われる。

（4）アメリカ

アメリカの最低賃金制度には、連邦最低賃金と州別最低賃金がある。市や郡で独自の最賃を設けているところも多い。州最賃の金額が連邦最賃を上回る場合、州最賃が適用される。

連邦最賃は公正労働基準法の改正、州最賃は州法の改正等により改定される。

連邦最賃は、2009年7月24日に7.25ドルになって以降、据え置かれている。21年1月に就任したバイデン大統領は15ドルへと引き上げる方針を示した。これを受け、与党民主党の議員らが連邦最賃を4年かけて

段階的に15ドルへと引き上げる内容の法案を連邦議会に提出した。15ドルへの最賃引き上げについて、3分の2（67%）の国民が賛成との世論調査もあり、労働者の所得の増加、貧困層の減少という効果が期待されている。その一方で中小企業などでは経営難を招くのではという危機感が強い。

米連邦議会予算局（CBO）は21年2月8日、15ドルへと段階的に引き上げる内容の法案が21年3月に制定された場合の影響をレポートにまとめた。それによると、25年までに1,700万人の労働者が引き上げの影響を直接的に、1,000万人が間接的に受ける。増加分の賃金総額は3,300億ドルになる。一部の企業はテクノロジーや自動化に投資することもあり、雇用は140万人（0.9%）喪失する。その一方で貧困層は90万人減少し、低所得者向け支援制度のコストは縮小する。

州最賃はコロナ禍の2020年12月以降に限っても20州で引き上げられており、全米50州のうち30州及びコロンビア特別区で連邦最賃を上回る水準となっている。コロンビア特別区では20年7月に15ドルに達したほか、シアトル市（16.69ドル）、サンフランシスコ市（16.07ドル）などで15ドル以上の最賃を実現させている。フロリダ州では20年11月3日に住民投票が行なわれ、26年までに15ドルへと段階的に引き上げる法案が賛成多数で成立した。

州最賃の具体的な改定方式は各地で異なるが、①「ある年までに何ドルへと改定する」というスケジュールを組み、段階的に引き上げていく、②毎年、消費者物価指数等をもとに所定の計算式を適用して自動的に改定する、③改定時期を設定せず、連邦最賃の改定時など必要に応じて見直す、といった方法がとられている。



(5) 韓国

韓国の最低賃金は、地域や年齢の区別なく全国一律の最低賃金額が適用されている。最低賃金は、最低賃金委員会（公労使各9人の委員で構成）の審議・議決を経て、雇用労働部長官が毎年8月5日までに翌年1月1日から適用する最低賃金を決定する。最低賃金は、勤労者の生計費、類似勤労者の賃金、労働生産性及び所得分配率等を考慮して定めることとされている。

2017年の大統領選挙では、すべての主要政党が時給10,000ウォンの実現を掲げ、文在寅大統領も2020年までの時給10,000ウォン達成を公約した。文政権発足後、2018年は16.4%、2019年は10.9%の大幅な最低賃金引き上げが実施された。しかし、人件費負担の増大にあえぐ中小零細事業者等からの痛烈な批判を受け、2020年の最低賃金引き上げ率は2.87%に抑制された。

新型コロナウイルス感染症の拡大後に行われた2021年適用最低賃金に関する最低賃金委員会の審議では、当初、労働者委員が低賃金労働者の生活安定と格差是正を理由に時給10,000ウォン（16.4%引き上げ）を要求した。使用者委員は最近の最低賃金の大幅引き上げによる中小零細事業者の経営環境悪化を理由に時給8,410ウォン（2.1%引き下げ）を要求した。その後、労使が修正案を各3回提示したが、意見の隔たりを埋めることはできなかった。

労使の要請により、公益委員が2020年の経済成長率見通し（0.1%）、2020年の消費者物価上昇率見通し（0.4%）および労働者の生計費の改善分（1.0%）を反映した、時給8,720ウォン（1.5%引き上げ）の統一案を提示した。在籍委員27人のうち16人が出席する中、公益委員統一案の採決が行われ、賛成9人、反対7人で可決された。新型コ

ロウイルス感染症の拡大による企業業績の悪化を反映し、1988年の最低賃金制度創設以来、最も低い1.5%の最低賃金引き上げ率となった。

以上のように、最低賃金制度は、各国で異なる。また、昨年から今年にかけて世界中に影を落とした新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による不況下において、いずれの国も、コロナ禍における経済的な打撃を考慮しつつ、その他の様々な要素を加味しながら最低賃金の引き上げを実施していることが明らかになった。

コロナ禍における諸外国の最低賃金の改定状況

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国
根拠法	全国最低賃金法	労働法典(L.3231-1条以下)	最低賃金法(MiLoG)	公正労働基準法(FLSA)	最低賃金法
設定方式	全国一律	全国一律	全国一律	全国一律(連邦最賃)と地域別(州・市・郡最賃)の併用	全国一律
改定方法、決定主体、決定基準	<ul style="list-style-type: none"> ■ 政府が決定。事実上の慣行として、毎年、最低賃金委員会への諮問の上、ほぼ委員会勧告通りの改定。 ■ 低賃金委員会は労働者側委員、使用者側委員、有識者委員からなる三者構成の諮問機関。労使同数の定めはない。 ■ 英国経済全体およびその競争力に与える影響に配慮し、かつ政府が問題を付託する際に特定した付加的要素について考慮しなければならぬ(全国最低賃金法7条5項)。 ■ 政府目標は、2024年までに、全国生活賃金を賃金中央値の2/3の水準とすること。低賃金委員会には、政府目標通りに「重大なリスク」を与える場合には、当該目標の再考を促す緊急ブレーキ。 ※従前は、2020年までに、賃金中央値の60%とすることを目標としていた。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 政府が団体交渉全国委員会に諮問し、その答申を受けて政令により改定。 ■ 団体交渉全国委員会は、政府代表4、労使各18。答申は労使の合意ではなく、それぞれの意見を非公開の報告書にまとめて提出する。 ■ 団体交渉全国委員会は、最低賃金の改定に当たって、以下の3点を考慮。①物価上昇率(所得下位20%の世帯の消費構成を踏まえて算定)、②実質賃金上昇率の1/2以上とする、③政府の裁量による上乘せ。 ■ 消費者物価指数が前回の賃金改定の水準より2%以上上昇した場合、指数の上昇分だけ金額を随時改定。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 最低賃金委員会が2年ごとに適切な最低賃金額の決議を行う。連邦政府は法規命令により当該最低賃金を規定。 ■ 最低賃金委員会の構成は、議長1、常任委員6(労使各3名ずつ)、諮問委員2(学術分野からの委員(労使提案)、議決権なし)。 ■ 最低賃金委員会は、最低賃金額の改定に当たって、以下の4点を考慮。①労働者の必要最低限の生活を保障すること、②公正かつ機能的な競争力を維持できること、③雇用危機を招かないこと、④労働協約の賃金動向に従うこと(最低賃金法9条)。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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制定などによる。 ■ 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。 ■ 州や市・郡の最賃の具体的な改定方法は各地で異なるが、①「ある年までに何ドルへと改定する」というスケジュールを組み、段階的に引き上げていく、②毎年、消費者物価指数をもとに所定の計算式を適用して自動的に改定する、③改定時期を設定せず、連邦最賃の改定時など必要に応じて見直す、といった方法がとられている。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 最低賃金委員会の審議・議決を経て、雇用労働部長官が毎年8月5日までに翌年1月1日から適用する最低賃金を決定。 ■ 最低賃金委員会は、労働者代表9人、使用者代表9人、公益代表9人で構成。 ■ 最低賃金は、①労働者の生計費、②類似の労働者の賃金、③労働生産性、④所得分配率等を考慮して定める(最低賃金法4条1項)。

コロナ禍における諸外国の最低賃金の改定状況 (続)

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国
引き上げ 時期・額・ 率	<p><2020年の引き上げ></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2020年4月～8.72ポンド (+6.2%) <p><2021年以降の引き上げ></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2021年4月～8.91ポンド (+2.2%) 	<p><2020年の引き上げ></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2020年1月～10.15ユーロ (+1.2%) <p><2021年以降の引き上げ></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2021年1月～10.25ユーロ (+0.99%) 	<p><2020年の引き上げ></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2020年1月～9.35ユーロ (+1.7%) <p><2021年以降の引き上げ></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2021年1月～9.50ユーロ (2020年1月基点で+1.6%) ■ 2021年7月～9.60ユーロ (同+2.7%) ■ 2022年1月～9.82ユーロ (同+5.0%) ■ 2022年7月～10.45ユーロ (同11.8%) 	<p><2020年の引き上げ></p> <p>(連邦最低賃金)・2009年7月以降7.25ドルで据置き(州別最低賃金)※30州が連邦最賃を上回る水準を設定</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2020年7月～12ドル(オレゴン州)、9ドル(ネバダ州、健康保険非提供事業主対象) ■ 2020年9月～12ドル(コネチカット州) ■ 2020年10月～11.5ドル(ロードアイランド州) ■ 2020年12月末～12.5ドル(ニューヨーク州。ニューヨーク市及びその郊外を除く地域) ■ 2021年1月～13.69ドル(ワシントン州)、14ドル(カリフォルニア州、26人以上規模)など19州 <p><2021年以降の引き上げ></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2021年5月～9.5ドル(バージニア州) ■ 2021年7月～12.75ドル(オレゴン州)、9.75ドル(ネバダ州、健康保険非提供事業主対象) ■ 2021年8月～13ドル(コネチカット州) ■ 2021年9月末～10ドル(フロリダ州) ■ 2022年1月～ 物価連動(ワシントン州)、15ドル(カリフォルニア州、26人以上規模)など18州 <p>※バージニア州はコロナ禍で引き上げ時期を21年1月から同年5月に延期。ミシガン州では20年の州失業率が8.5%を超える見通しとなり、21年1月の引き上げを実施しない方針(州法に基づく)。</p>	<p><2020年の引き上げ></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2020年1月～8,590ウォン (+2.87%) <p><2021年以降の引き上げ></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2021年1月～8,720ウォン (+1.5%) <p>※1988年以降、最も低い引き上げ率</p>

コロナ禍における諸外国の最低賃金の改定状況 (続)

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国
影響率	<ul style="list-style-type: none"> ■ 影響率は不明。低賃金委員会は、2020年4月改定により直接の影響を受ける労働者を280万人(およそ10人に1人)と試算。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2019年1月1日の引き上げ影響率：13.4%(232万人) ■ 2020年1月1日の引き上げ影響率：13.0%(225万人) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ドイツでは、日本と同様の「影響率」は公表されていない。しかし、最低賃金の引き上げによって影響を受けた労働者の人数や割合等は連邦統計局が毎年で計測し、公表している。それによると、直近(2020年6月29日)では、2019年1月1日の最低賃金の引き上げ(時給9.19ユーロ)で、200万人弱の労働者が恩恵を受けた。また、2019年4月時点で、全体の3.5%に該当する140万人の労働者が最低賃金の支払いを受けていた。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 連邦最賃の直近における引き上げ時(2009年)の影響率(それ以前の最賃6.55ドルと、引き上げ後の7.25ドルの間の労働者の割合)は、2.7%、「未満率」(2008年最賃未滿の労働者の割合)は2.6%。 ■ 時給が連邦最賃を下回る者は111万2,000人(最賃と同額24万7,000人、最賃未滿86万5,000人)で、全米時給労働者の1.5%、被用者総数の0.8%(2020年) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2021年適用最低賃金 影響労働者数：408万人 影響率：19.8%

コロナ禍における諸外国の最低賃金の改定状況（続）

引き上げの根拠	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2024年までに賃金の中央値の3分の2相当への引き上げが目標化されており、低賃金委員会はその達成を前提に毎年賃金動向(2024年時点)で想定される賃金水準)を中心に、この間の経済や労働市場の状況に関する予測、また労使等の意見聴取の結果などが考慮されている。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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)、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)に基づく指標によって、毎年改定率が決定。その他、政府裁量による追加の引き上げ。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 決定に際して、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、の4点を考慮した総合的な評価が必要(最低賃金法9条)。 ■ ①労働者の生活への影響分析(賃金への影響、最低賃金違反と取締りの状況、社会保障への影響)、②雇用市場の分析(雇用・失業動向、労働時間、職業訓練・実習の状況、自営業等の動向)、③企業競争力の分析(人件費、生産性、手続コスト、投資、価格、消費、利益等)や、関係者・団体ヒアリング等をもとに総合的に判断(連邦政府への委員会報告書より)。 ■ 今回はコロナ禍で経済的不確実性が大きい時期に決定された。2020年は顕著な景気後退が予想されるが(業種間格差あり)、2021年は、最新予測では経済回復が見込まれる。2022年以降は国内総生産がコロナ前の水準に回復すると期待し、今回の4段階に分けた引き上げを決定した(委員会決議書より)。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 最低賃金の改定には、連邦レベルでは公正労働基準法の改正、州レベルでは州法の改正(住民投票を伴う場合もある)、市や郡では条例の改正などが必要になる(前掲)。 ■ 21年4月時点で13州が15ドル等をめざして毎年段階的に最低賃金を引き上げるスケジュールを組む。 ■ 10州が物価(インフレ率等)に連動する方式を採用中。15ドル又は一定の水準へと段階的に引き上げた後に、この方式へと移行(または復帰)する州も9州ある。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 最低賃金の決定基準及び区分は次のとおり(最低賃金法第4条)。 ■ (1) 最低賃金は、勤労者の生計費、類似勤労者の賃金、労働生産性及び所得分配率等を考慮して定める。この場合、事業の種類別に区分して定めることができる。 ■ (2) 前項による事業の種類別の区分は、最低賃金法第12条による最低賃金委員会の審議を経て雇用労働部長官が決定する。

コロナ禍における諸外国の最低賃金の改定状況（続）

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国
労使等の 反応	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2020年4月改定に関しては、政府目標との関連で従来から経営側が慎重な姿勢を示していたものの、新型コロナウイルスとの関連で強い反対論は生じなかった。 ■ また、2021年4月の改定額の検討に際して低賃金委員会が実施した意見聴取では、新型コロナウイルスの感染拡大をどのように考慮すべきかに関する意見に幅がみられたとされる。労使とも、低賃金のエッセンシャルワーカーによる貢献を考慮すべきであるとする点では一致していたものの、労働側が時間当たり10ポンドへの引き上げや、2024年の目標額へのコースから外れるべきではないと主張していたのに対して、経営側は、既に生じている経済への打撃や、今後の不確実性の大きさなどから、慎重な検討を委員会に求めた。ただし、改定自体の凍結を求める意見は比較的数量であったとされる。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働総同盟(CGT)と労働者の力(FO)は、物価上昇と消費者物価の上昇分のSMICの引き上げだけでなく、政府裁量による引き上げを求めている。SMIC水準で就労する労働者は清掃員やレジ係員、配達員などテレワークが不可能な者が多く、女性や若年者、低学歴者などであり、ロックダウン時に就労を続けた者が多く上に、派遣や有期雇用契約などの雇用が不安定な身分が多いため失業のリスクに晒されていることがその理由である。 ■ CGTは、過去40年間、付加価値(GDP)に対する賃金の比率は低下しつつあり、富の雇用労働者への分配をすべきであり、2021年の引き上げは、かつてないほどに政府が裁量によって引き上げる選択を取らなければならぬと主張している。自動改定に留まることは受け入れられず、(2020年の月額1,539.42ユーロから)1,800ユーロへの引き上げを求めている。 ■ FO(労働者の力)は家計消費が崩壊している現状を改善するために必要と考える。政府裁量によるSMICの引き上げが最も有効な手段だと考えている。現行のSMICの水準より21%程度引き上げて、平均賃金の80%程度にすることを主張している。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働組合の談話(抜粋)「引き上げ延期の要請が表明されたが、この案は通らなかった。2022年に開催予定の最低賃金委員会では、2023年以降の10.45ユーロへの上昇せが検討される。これは私たちが要求する時給12ユーロを早急に実現するための明らかな一歩である」 ■ 使用者団体の談話(抜粋)「当初の引き上げはインフレ調整的を絞り、その後の引き上げは事後的な協約賃金の動向を考慮した。2021年の調整段階に対して比較的小幅な調整額とすることによって、中小企業等にゆとりを創出した。労使双方にとって重要だったのは、この最低賃金の引き上げによって、現行の産業別労働協約のどの賃金グループも無効とならないことだった。最後の引き上げ段階も、労使交渉で妥結した賃金協約の枠内にとどまった」 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 連邦最賃の15ドルへの引き上げについて、米労働総同盟・産別会議(AFL-CIO)のトランプ会長は21年1月20日のNBCニュースで「最賃の引き上げは失業につながるのではなく、何百万人ものアメリカ人に利益をもたらさずだろう」と述べ引き上げの必要性を訴えた。 ■ 全米商工会議所のブラッドリー最高政策責任者は現地メディアに「15ドルへの引き上げは、一部の中小企業を廃業させ、多くの低賃金労働者の仕事を犠牲にする」とコメント。また、1月25日のNBCニュースでは、全国独立企業家連盟のクールマン副代表が「大企業との競争をさらに困難にする」、ファストフードや小売りなどのフランチャイズ店の業界団体である国際フランチャイズ協会のハラー副代表が「企業に害を及ぼし、回復が遅らせる可能性がある」とそれぞれ懸念を表明。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 【民主労総】公益委員が使用者委員に偏った姿勢で2021年最低賃金を決定したことは嘆かわしい。公益委員が決定基準の1つとして言及した労働者の生計費改善分1.0%は納得できない数値である。最低賃金委員会の資料によると生計費は40万ウォン不足している。 ■ 【韓国労総】1.5%の引き上げは、歴代「最低」でなく、歴代「最悪」。公益委員が1.5%の根拠とした物価上昇率、経済成長率、生計費等はすべて恣意的な解釈である。最低賃金委員会が示した生計費は非婚単身ベースだが、最低賃金労働者の多くが複数の世帯構成員であることを考慮していない。 ■ 【韓国経営者総協会】新型コロナショックにより、2020年はマイナスの経済成長が予測される中、中小・零細企業と自営業者が借金に耐えながら生存のため死闘を繰り広げている点を考慮すれば、最低賃金は凍結しなればならなかった。現行の最低賃金決定体系は、政府が任命した公益委員がキャスティングボードを使用する根本的な限界を抜け出すことができていない。今後は消耗的な論争と深刻な労使対立を醸成する後進的で旧態依然の現行決定体系を、公正性・客観性に立脚し、わが国経済が耐えうる合理的数値を政府と公益委員が責任をもって決定する方式に全面改編しなければならぬ。

コロナ禍における諸外国の最低賃金の改定状況（続）

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国
周知・ 広報	<ul style="list-style-type: none"> ■ 政府のウェブページGov.ukにおける情報提供、ガイダンスのほか、メディア(テレビ等)での広報やセミナー等を通じた周知・情報提供など。また公的機関(ACAS)が、最低賃金を含む雇用分野全般の法制度に関する電話相談等のサービスを提供。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働省や政府公共サービスのウェブページにおいて周知・広報されるほか、全国紙(日刊新聞)等で、SMIC額を日常的に目にする。例えば、日刊経済紙のLesEchosの紙面上部には、経済指標として、GDP(Produitintérieurbrutt;PIB)やILO基準の失業率(Tauxdechômage(BIT))、物価とともに、1時間当たりのSMICを毎日掲載している。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 連邦労働社会省(BMAS)は、専用ホットラインを設置して相談等を積極的に実施。 ■ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 使用者は、連邦法、州法、条例の対象になるそれぞれの事業所において、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向けて情報を開示する義務を負う。例えばFLSAにより連邦最賃の対象となる従業員の使用者はすべて、従業員が容易に読めるよう、すべての事業所の目立つ場所に同法を説明する通知を掲示し続ける必要がある(連邦行政規則 29C.F.R.516.4)。 ■ 通知の内容は、連邦労働局賃金・時間課が規定し、その内容を記載したポスターをウェブサイトにからダウンロードできる形で提供している。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 最低賃金法は、最低賃金の周知・広報について次のように定めている。 ■ 雇用労働部長官は、毎年8月5日までに最低賃金を定めなければならない(第8条第1項)。 ■ 雇用労働部長官は、最低賃金を定めるときには、直ちにその内容を告示しなければならない(第10条第1項)。 ■ 最低賃金の適用を受ける使用者は、大統領令で定めるところにより、当該最低賃金を、その事業の勤労者が容易に見ることができるところに掲示し、又はその他の適当な方法により、勤労者に広く知らしめなければならない(第11条)。

コロナ禍における諸外国の最低賃金の改定状況 (続)

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国
議論の状況	<ul style="list-style-type: none"> 3月11日、ビジネス・エネルギー・産業戦略相および財務相が低賃金委員会に対し、2024年までに賃金の中央値の3分の2への引き上げを目標とした改定について検討を諮問。 3月12日、低賃金委員会が次回改定に関するコンサルテーション(意見聴取)を開始(6月4日)。 4月1日、低賃金委員会レポート(コロナによる不確実な経済状況から、現時点で引き上げ幅の道筋を示せない。3分の2水準の目標年の延期も含め検討)。 9月、政府が目標取り下げを検討中とされることについて、労組が反対を表明。 11月25日、財相が「中期支出計画」の一環として2021年4月の改定額を決定。低賃金委員会の改定案(10月30日付)を承認するもので、引き続き3分の2の目標達成に意欲を示している。 	<ul style="list-style-type: none"> 経済学者などで構成されるSMIC専門家委員会が、ボリス・労働相へ2020年12月1日に提出した年次報告書では、コロナ禍で労働市場及び大部分の企業の財務状態は相当悪化しており、今後の経済・雇用情勢の早期の回復は非常に難しいと判断しており、雇用の確保が優先されるべきで、購買力の引き上げは優先事項ではないと結論付けている。SMICの自動改定以上の引き上げは、企業にとってコロナ感染拡大による打撃に加えて、労務費の増加に繋がりが、その結果、低賃金労働者の失業につながる恐れがあるとしている。専門家委員会は、2021年1月1日の引き上げ率は0.99%程度と試算し、2020年1月1日の1.20%増よりも低い、物価上昇がほとんど見られないため(実際にはマイナス)、購買力は向上することになるとの見解を示した。 野党・フランス共産党などの国民議会議員によって、2020年4月末(最初のロックダウン期間中)、2020年7月1日付けSMIC引き上げに関する法案を国会に提出。SMICの自動改定以上の引き上げは、2012年を最後に実施されていないことを指摘した上で、2020年7月1日付けで1時間当たり11ユーロに引き上げる提案をした。ロックダウンで落ち込んだ消費を、国民の購買力を引き上げることにより拡大し、経済の回復に繋げることを目的とする法案だったが、国民議会(下院)の社会問題委員会へ送られたものの、審議及び採決は行われておらず、実質的には廃案となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 2020年2月のデータによると、次回(9.82ユーロ)へ引き上げが示唆されていた。しかし、その後コロナ禍で急速に悪化した経済状況の中で開催された委員会では、前例のない不況下で引き上げの凍結を求め、使用者側委員と、大幅に引き上げることで購買力を高めて消費を増やす重要性を主張する労働者側委員の主張の隔たりが大きくなり、当初は調整が難航した。 最終的に、コロナ禍による企業への影響を考慮して、現行の最低賃金時給9.35ユーロを基点とした場合、1.6%増の小幅な引き上げ(9.50ユーロ、2021年1月～)に留め、その後、同年7月に9.60ユーロ(同+2.7%)、1年遅らせる形で2022年1月に9.82ユーロ(同+5.0%)へ引き上げ、同年7月にコロナ後の経済回復を見据えて、10.45ユーロ(同+11.8%増)へ大幅に引き上げる動向で決着。 	<ul style="list-style-type: none"> バイデン大統領は2021年1月14日に1兆9,000億ドル規模の経済対策案「米国救済計画」を発表し、「連邦最低賃金の時給15ドルへの引き上げ」を盛り込む。 与党・民主党政の議員らは1月26日、「2021年賃金引き上げ法案」を発表。その内容は「2021年米国救済計画法案(American Rescue Plan Act of 2021)」に組み込まれ、2月27日に下院で可決。 連邦議会予算局(CBO)は21年2月8日、「21年賃金引き上げ法案」が21年3月に制定された場合の影響をレポートにまとめた。それによると、同法案で最低賃金が15ドルに達する2025年までに1,700万人の労働者が引き上げの影響を直接的に、1,000万人が間接的に受ける。その増加分の賃金総額は3,300億ドルになる。一部の企業はテクノロジーや自動化に投資することもあり、雇用は140万人(0.9%)喪失する。その一方で、貧困層は90万人減少し、低所得者向け支援制度のコストは縮小する。 リベラル系のシンクタンク・経済政策研究所(EPI)は1月26日、「21年賃金引き上げ法案」には約3,200万人の労働者の賃金を引き上げる効果があるとの試算を発表した。さらに年間を通じて働く者の収入が3,300ドル増加することや、総世帯収入が貧困ラインを下回る労働者の6割(59%)の賃金が上昇することも推計。 	<ul style="list-style-type: none"> 最低賃金委員会第2回全体会議(6/25)で最低賃金額を時給で定め、月額を併記することに同意。 第3回全体会議(6/29)ですべての業種に同額の最低賃金を適用することを議決。 第4回全体会議(7/1)で労働者側が時給10,000ウォン(16.4%増)、使用者側が時給8,410ウォン(2.1減)の当初案を提示。 第6回全体会議(7/9)で労働者側が時給9,430ウォン(9.8%増)、使用者側が時給8,500ウォン(1.0減)の第1回修正案を提示。 第9回全体会議(7/14)で労使の要請により公益委員が8,620ウォン(0.35%増)～9,110ウォン(6.05増)の審議促進区間を提示。 労働者側が時給9,110ウォン(6.1増)、使用者側が時給8,620ウォン(0.349%増)の第2回修正案を提示。 労働者側が第2回修正案と同額、使用者側が時給8,635ウォン(0.52%増)の第3回修正案を提示。 労使は意見の隔たりを埋められず、公益委員に単一案の提示を要求。 公益委員は時間給8,720ウォン(1.5%増)の単一案を提示。 公益委員単一案を採決(在籍委員27人中16人が出席)し、賛成9人・反対7人で2021年適用最低賃金水準を議決。

コロナ禍における諸外国の最低賃金の改定状況（続）

今後の方向性	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国
<p>■ 賃金の中央値の3分の2への引き上げ目標を維持。低賃金委員会は、2024年時点の目標額を10.32ポンドと試算、2022年以降に毎年40～50ペンスの引き上げ(引き上げ率5%前後)が想定されている。ただし、経済や雇用の状況等によっては、目標達成時期の遅延が有りうるとされる。</p>	<p>■ 専門家委員会のレポートは、OECD諸国と比較するかたちでSMICの制度改革の必要性を指摘している。物価上昇分および平均賃金に基づいて計算される購買力向上分による引き上げが保障されているのはフランスだけでなく、経済指標による自動調整の制度をもっている国は3カ国あるが、その指標はインフレ率のみであるとす。その上で、現行制度を改革してインフレ率に即した引き上げのみとするか、自動調整に基づく引き上げ保障の制度そのものを廃止し、政府が政策上の判断に基づき改定幅を決める形にするような改革が必要だと指摘している。ただ労働組合、特にFO（労働者の力）は、物価スライド制と賃金スライド制を基本とした政府裁量による大幅な引き上げを主張しているため、この改革案に対して強く反発している。</p>	<p>■ 各種データや予測、労使の主張、関係団体ヒアリング等をもとに、最低賃金法9条の4つの側面を総合的に判断して、最低賃金の引き上げを決定している。他方で、労働者の最低限の生活を保障する額としては、「中央賃金の6割以上」とすべきという主張がある。ドイツの場合、国の中央賃金の6割相当を換算すると、時給12ユーロとなるため、労働組合を中心に12ユーロへの引き上げ要望がある。ハイル労働社相も12ユーロへの引き上げを念頭においた発言を行っている。労使自治による産別協約の引き上げ幅を重箱する現状から、今後どのように変化するかは未だ不透明。</p>	<p>■ 「連邦最賃の15ドルへの段階的引き上げ」を上院で可決するためには、すべての民主党議員に加え、共和党から少なくとも10人の賛同を得なければならず、何らかの修正や与野党間の協議が必要な情勢に。</p> <p>■ 共和党のロムニー上院議員らは2月23日、「対案」として、連邦最賃を、コロナ禍を脱してから5年間で10ドルへと引き上げる法案（米国労働者のための高賃金法案、Higher Wages for American Workers Act）を発表。「民主党案」との隔たりは大きい。</p>	<p>■ 2017年の大統領選挙では、すべての主要政党が時給10,000ウォンの実現を掲げ、文大統領も2020年までの時給10,000ウォン達成を公約した。政権発足後の最低賃金引き上げ率は、文大統領2018年16.4%（7,530ウォン）、2019年10.9%（8,350ウォン）、2020年2.9%（8,590ウォン）、2021年1.5%（8,720ウォン）であり、公約は未だ実現していない。</p> <p>■ 韓国では、正規と非正規の格差が顕著であり、最低賃金問題の当事者は非正規労働者と見られてきた。しかし、近年の最低賃金の大幅な引き上げに伴い、低賃金の正規労働者でも最低賃金法違反となるケースが発生してきた。今後も最低賃金の上昇は、複雑な賃金体系の改編や正規と非正規の格差是正の問題をさらに浮き彫りにしていくと見られている。</p>	

各国の政府サイト、報道をもとにJILPT調査部（海外情報担当）が作成。

各報告書の全文はホームページでご覧になれます。

資料シリーズ No.249 (2022年3月)

<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2022/249.html>



資料シリーズ No.248 (2022年3月)

<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2022/248.html>



資料シリーズ No.239 (2021年6月)

<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2022/239.html>

