

第1章 総論

経済のグローバル化や市場経済の競争激化に伴い、社会的セーフティネットの一つである最低賃金制度の重要性が増している。わが国の最低賃金制度は2007年12月、低賃金労働者の労働条件の下支えとして十全に機能するよう、改正最低賃金法が成立したところである。欧米諸国においても近年、同様に最低賃金制度をめぐる熱い議論が行われている。その議論は、低賃金労働者の賃金水準の適正化という観点にとどまらず、他の社会保障制度との連関から、あるいは欧州においては拡大を続けるEUとの関係などから、制度を見直そうとする動きが出ている。

アメリカでは、近年連邦最低賃金の改定が行われていなかったが、最低賃金の実質価値が低下傾向にあったことなどから、主に民主党から最低賃金改定法案が議会に提出され、2007年7月、約10年ぶりに連邦最低賃金が引き上げられた。欧州に目を向けると、フランスでは、2007年の大統領選において「保護主義からの脱却」をスローガンに掲げ勝利したサルコジ大統領が、さっそく近年上昇著しいSMIC（最低賃金）の制度について見直しの検討を開始している。また、拡大を続けるEUとの関係では、ドイツの最低賃金は産業ごとの労働協約によって決まっているが、近年労働協約が適用されない外国企業からの派遣労働が増えていることから、政府は賃金ダンピング阻止のため、一定業種に最低賃金を義務づける「労働者送り出し法」を活用した制度の構築を目指している。オランダもEU新加盟国からの移民労働者の受け入れ自由化に伴い、同様に違法な低賃金労働者の流入を抑えるため、最低賃金違反に対し罰金を含む行政罰を新たに設け履行確保策を強化した。

本資料シリーズでは、アメリカ、フランス、イギリス、オランダ及びドイツの最低賃金制度の内容と最低賃金の状況を解説するとともに、制度見直しの議論など最近の動向等を紹介する。各国の内容は、以下を共通の項目として可能な限り記述した。

まず最低賃金の制度面として、導入の目的・経緯、根拠法令、決定方式、決定基準、適用範囲、適用除外・減額措置、最低賃金に含まれる賃金の範囲、決定・改定の方法、罰則・履行確保措置など、

次に、最低賃金の状況として、適用される労働者のデータ、影響率、未満率、違反率、最低賃金と平均賃金との比較、税制及び社会保障（公的扶助）との関係、最低賃金の引き上げの影響など、

そして、最低賃金を巡る最近の議論、見直しの動き等を最後に紹介している。

本章では、総論として、最低賃金制度の導入目的、決定方式、決定基準について取り上げ、以下、対象国の最低賃金制度を概観する。

1 法定最低賃金の導入の目的

対象国のうち、ドイツを除くいずれの国にも全国一律の最低賃金制度が存在する。ここではその導入の目的を述べる。

まず、アメリカの連邦最低賃金（Federal minimum wage）は対象国のうち最も古い1938年に創設された。その導入目的は1910年代から導入がはじまった州別最低賃金制度の影響を受け、当時の低賃金労働者の生活救済という色彩が濃いとされる。州別最低賃金が最下層、特に窮迫した生活状態にあった女子や児童の労働者の救済を目指したものに対し、連邦最低賃金は1929年の金融恐慌により労働者の賃金が大幅な下落をしたことを受け、成人男性も規制の対象に加えた生活救済、ひいては景気対策の一環としての目的を有していた。

フランスのSMIC（法定最低賃金）－全職種成長最低賃金（Salaire minimum interprofessionnel de croissance）は、その前身である全職種保証最低賃金（Salaire minimum interprofessionnel garanti: SMIG）に取って代わり1970年に導入された。SMIGが最も低い層の労働者の生活保障を目的としたのに対し、SMICはその語に「C(croissance:成長、発展)」を含むように、最低賃金層が国全体の経済発展の果実が配分されるようにすることが目的に含まれるものとされた。これにより最低賃金の見直しに当たり、物価上昇だけでなく、平均賃金の上昇も考慮されることになった。

イギリスでは、旧賃金審議会法に基づく特定産業・職種の最低賃金が1993年に廃止された後に政府による賃金規制のない期間があったが、労働党政権下の1998年に全国最低賃金法が制定され、1999年に全国・全産業一律の最低賃金－全国最低賃金（National minimum wage）が初めて導入された。その目的はいわゆる低賃金層の賃金水準の適正化にあるとされたが、当時の政府の財政状況も引き金になったといわれている。全国最低賃金法の制定前は賃金水準の下限がなかったため、使用者の多くが賃金を抑制し、従業員に就労連動型の社会保障給付を最大限利用させるという傾向にあった。それに伴い政府の財政状況が急激に悪化したことから、企業に応分の負担として妥当な水準の賃金支払い義務を課す必要が生じたことが最低賃金導入の動機となったといわれる。

オランダの最低賃金（Wet minimumloon）は、公的に保障される「最低生存水準」の議論がなされる中で、これを実現するための各種の社会保障制度の成立と相まって、1969年に「最低賃金及び休暇手当法」の施行により導入された。このとき、最低賃金は独身の単身者ではなく、一家の「稼ぎ手」の所得をその家族の最低生活レベルを維持するに足りるものとする事とされた。

2 決定方式

最低賃金の決定方式についてはよく知られているように、法定方式、審議会方式、労働協約拡張適用方式及び労働裁判所方式などによる分類がなされる。対象国の最低賃金をその決定方式で分類すると、アメリカは法定方式、フランス、イギリス、オランダは審議会方式、

ドイツは労働協約拡張適用方式とされる。

決定方式のうち、最も多く採用されているのが審議会方式であり、審議会を構成する労使の代表等が直接最低賃金の決定プロセスに参画するという特色がある。その決定状況の実際をみると、審議会からの答申や勧告が尊重され政府はそれに基づき改定額を決定する国や、政府が主体的に最低賃金案を決定しその承認を審議会に求める、あるいは形式的に意見を聴くなど国により多様なものとなっている。

そこで、最近のILOの分類等を参考にしつつ、最低賃金の決定主体でみていくと以下の分類が可能となる。

①議会（立法機関）

②政府（行政機関）

イ 政府のみが決定する（労使等との協議なし）

ロ （政府原案に対し）審議会等の意見を求めて、政府が決定する

ハ 審議会等からの有効ある答申又は勧告に基づいて、政府が決定する

③審議会（審議会が最終決定権を持つ）

④労使（労働協約の拡張適用）

以上の分類に沿って、対象国をみていくと次のとおりである。

アメリカの連邦最低賃金は、①に分類される。その根拠法となる公正労働基準法には決定手順や引き上げに関する規定が設けられていない。したがって引き上げを行う場合はその都度最低賃金額の改定額等を内容とする法の制定・施行により行う必要がある。立法による改定となるため、最低賃金の改定はそのときの政局状況に翻弄されることが度々であり、連邦最低賃金がすべての労働者に適用されるようになった1978年1月以降現在までの約30年間のうち改定は8回しか行われていない。2007年7月24日に行われた改定は約10年ぶりの改定となった。

フランスでは、SMICの定期改定の際、政府が法の規定に基づき物価上昇及びブルーカラーの実質賃金の上昇を考慮して引き上げ幅が決定されるが、政府はデクレ（政令）によるその決定の前に政労使三者構成の団体交渉全国委員会（CNNC）に意見（答申）を求めるというプロセスをとっている。したがって、これは②のロがあてはまる。なお、CNNCの意見は、政府に対し強い拘束力はないものとされている。

イギリスの決定方式は②のハに該当し、公労使三者構成の低賃金委員会が政府の諮問を受けて最低賃金改定額やその他の制度改正を勧告、これを尊重した形で担当大臣が改定額を決定する。低賃金委員会の検討範囲は幅広く、最賃額のほか、最賃額算定の対象となる賃金の範囲、適用除外とすべき労働者の種類などについても検討を行うこととされている。

オランダでは、現行の決定はほぼ②のイに近い方式となっている。最低賃金法において毎年2回改定される旨の規定が盛り込まれており、引き上げの際考慮すべき具体的な指標等が明記されている。従来は、政府が最低賃金を改定する際に公労使三者構成の社会経済審議会

(SER) への諮問が義務付けられていたが(②の口に該当)、現在その義務付けはない。なお、政府が引き上げを凍結する場合は、その決定の前に議会に対し理由を説明することが求められる。

ドイツは④に分類され、労働協約の拡張適用により最低賃金の効力が確保される。その決定は産業別労働組合と使用者団体による全国交渉や地域交渉が一般的形態であり、賃金協約は1年ごとに改定されるのが一般的となっている。

3 決定基準

最低賃金の決定基準については、ILOが相対的な水準を決定するために形成された要素として、以下の4つの概念の組み合わせを挙げ各国比較を可能にしている。

すなわち、①労働者及び家族のニーズ (Needs of workers and their families) もしくは生計費 (Cost of living)、②国内の賃金・所得状況 (Level of wages and incomes in the country)、③支払い能力 (Capacity of employers to pay) 及びこれに関連する生産性 (Productivity)、雇用水準 (Employment level) など、④経済発展 (Economic development) である。

これらの基準が、対象国の最低賃金の決定においてどのような関係にあるかみていくと次のとおりとなる。

まず、①の労働者及び家族のニーズや生計費という観点からは、フランスのSMICが定期改定時に物価上昇分を引き上げにスライドさせていることからあてはまる。さらにSMICは年一回の定時改定とは別に、一定率を超える物価上昇が確認された時点で改定される制度も採用している。

②の国内の賃金・所得状況については、フランスではブルーカラーの平均賃金の上昇率が、オランダでは民間及び公的部門の協約賃金の上昇率がそれぞれ法の規定において最低賃金の引き上げの際に考慮される旨明記されている。

③の支払い能力や生産性に関する基準については、これを明確に設定している国は本資料で取り上げた国にはない。雇用水準については、イギリス及びオランダが改定の際に特に考慮すべき基準としている。

④の経済発展基準であるが、この基準は最低賃金の決定が全体の賃金に及ぼす影響という観点から用いられるが、この関係は不明確であり、経済発展という概念自体から最低賃金の最適水準を決定することは困難と考えられる。したがって、他の雇用水準や賃金・所得状況などの基準の背景としてとらえた方が理解しやすい。イギリスでは低賃金委員会が最低賃金額について経済全体及び競争力への影響を考慮し政府に提案をすべきことが法に定められているが、その際具体的には、雇用・所得に対する影響として雇用の増減や平均賃金額及びその伸び率、物価上昇率などがとりわけ重視されている。また、最低賃金の語自体に「成長、発展(croissance)」が使われているフランスでは、前述のとおり、SMIGからSMICに変更され

た際、労働者の最低限の生計費を保証することのほか、新たに最低賃金層が国全体の経済発展の果実が配分されるようにするとの考えが付与されている。

以上の基準のほかに、オランダでは社会保障給付との関係が基準として重視されている。同国の最低賃金は、失業給付や生活扶助、年金手当などの基準額と連動している。また、失業者の増大などにより社会保障給付財源がひっ迫する場合、政府は最低賃金の引き上げの凍結を決定することができる。

なお、アメリカの連邦最低賃金には、根拠法である公正労働基準法に決定基準に関する規定は存在しない。

4 最低賃金制度の比較表

対象国のうち全国一律の最低賃金制度を有するアメリカ、フランス、イギリス及びオランダについてまとめた表は以下のとおりである。なお、アメリカには州別の最低賃金制度がある。

法定最低賃金制度比較

	アメリカ	フランス	イギリス	オランダ
名 称	Federal minimum wage (連邦最低賃金)	Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) (全職種成長最低賃金)	National minimum wage (全国最低賃金)	Wet minimumloon (法定最低賃金)
導入年	1938年	1970年	1999年	1969年
設 定	連邦一律	全国一律	全国一律	全国一律
決定・改定 の方法	法律の改正による決定	審議会の意見を求めた上で、政府が主体的に決定	審議会からの勧告を踏まえ政府が決定	政府が決定（審議会への諮問義務付けなし）
改定の際の 決定基準	現行最低賃金の実質価値、平均賃金との乖離等の状況を勘案	物価上昇率とフルタイム賃金の購買力上昇分等を勘案	雇用の増減や平均賃金額及び同伸び率、物価上昇率など国内の経済・雇用情勢等を勘案	民間及び公務部門の協約賃金の上昇率を勘案
最低賃金額 (注1)	時間額 5.85 ドル (円換算約 627 円) 2007 年 7 月改定	時間額 8.44 ユーロ (円換算約 1,334 円) 2007 年 7 月改定	時間額 5.52 ポンド (22 歳以上)、(円換算約 1,162 円) 2007 年 10 月改定	月額 1,335.00 ユーロ、週額 308.10 ユーロ、日額 61.62 ユーロ (いずれも 23 歳以上) (注2) 時間額換算 8.11 ユーロ (円換算約 1,282 円)。2008 年 1 月改定
適用範囲	州を越えた事業活動を行うか、州を越えて流通する商品を製造する企業に雇用されている労働者 年商 50 万ドル以上の企業に雇用されている労働者	民間部門被用者で 18 歳以上者、及び公務部門被用者の一部。	義務教育年齢を超えた 16 歳以上の労働者	15 歳以上 65 歳未満の労働者。
適用除外または減額処置の対象となる労働者	<適用除外> 幹部社員 (Executive), 管理職 (administrative), 専門職 (professional employees)、外勤販売員、季節的娯楽施設や小規模新聞社に雇用される労働者、新聞配達に従事する労働者、特定の技能を有するコンピュータ専門職、など <減額> チップを得る労働者、10 代の労働者、学生、障害者	<適用除外> 販売外交員 18 歳未満で職務経年 6 カ月未満の者。この場合 17 歳は 10% 減額、17 歳未満は 20% 減額。	<適用除外> 義務教育年齢までの労働者、19 歳未満又は 19 歳以上で徒弟期間が 12 ヶ月未満の徒弟労働者、など <減額> 16~21 歳の労働者、徒弟期間が 1 年未満の徒弟労働者	<適用除外> 65 歳以上の労働者、徒弟、当局の許可を受けた家事労働者及び障害者 (若年障害者給付受給者)。

年齢による減額	10代の労働者で雇い始めから90日間。	17～18歳：7.6ユーロ(1,201円) 17歳未満：6.75ユーロ(1,067円)	18～21歳：4.60ポンド(968円) 16～17歳：3.40ポンド(716円)	15歳～22歳は各年齢に応じた減額率を適用(30%～85%)。
影響率等(注3)	0.5% (2006年)	12.9% (2007年)	4.5% (2007年)	4% (2005年)
税・社会保障との関係	—	SMICの1.6倍までの賃金労働者の社会保険料(使用者負担分)を軽減。	—	最低賃金額が社会保障給付額にリンク。
フルタイム労働者の平均賃金額に対する最低賃金の割合	27.8% (2008年1月)	47.9% (2006年)	38.6% (2006年)	44% (2005年)
違反罰則	繰り返さないし故意の違反に対し一件当たり1000ドルの罰金。	違反に対し労働者一人当たり、1500ユーロ以下の罰金(再犯は3000ユーロ以下)。	悪質な違反に対し一件当たり5000ポンド以下の罰金。	違反に対し、一件当たり6700ユーロ以下の罰金(再犯などの悪質な違反の場合は50%の割増罰金あり)。

注1 各国最低賃金額の円換算は2008年2月の為替レート(内閣府「海外経済データ一月次アップデート」平成20年4月)による。

注2 オランダは時間額の設定がないため、次の計算式により、週あたり38時間労働を基準に換算したもの。
⇒時間あたり最低賃金額＝日額最低賃金／(標準週労働時間／5)

注3 アメリカ、フランス及びオランダは、最低賃金水準の労働者割合(%)を記載。

<参考文献>

国際労働機関編(労働省賃金時間部訳)(1989)『世界の最低賃金制度』産業労働調査所

五十畑明『新たなる最低賃金制』(1996)社団法人日本労務研究会

日本労働研究機構(2003)『諸外国における最低賃金制度』

F. Eyraud and C. Saget(2005) The fundamentals of minimum wage fixing, ILO