

JILPT 資料シリーズ

No. 239 2021年6月

# **コロナ禍における 諸外国の最低賃金引き上げ状況に関する調査 —イギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、韓国—**



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

コロナ禍における  
諸外国の最低賃金引き上げ状況に関する調査  
—イギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、韓国—

## 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「コロナ禍における諸外国の最低賃金引き上げ状況に関する調査—イギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、韓国—」の結果をとりまとめたものである。

コロナ禍における5カ国の最低賃金の引き上げ状況や、引き上げに際してどのような議論や根拠に基づいて金額を決定したのか等について調査を行った。

本報告書が、諸外国における最低賃金制度の状況に関する理解を深める一助となれば幸いである。

2021年6月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 樋口 美雄

## 執筆担当者(執筆順)

| 氏 名                | 所 属                     | 担当             |
|--------------------|-------------------------|----------------|
| ひぐち ひでお<br>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          |
| きたざわ けん<br>北澤 謙    | 労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員補佐 | 第 2 章          |
| いいだ けいこ<br>飯田 恵子   | 労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員   | 調査の概要<br>第 3 章 |
| いしい かずひろ<br>石井 和広  | 労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員補佐 | 第 4 章          |
| おおしま ひでゆき<br>大島 秀之 | 労働政策研究・研修機構 調査部 次長      | 第 5 章          |

※肩書きは 2021 年 6 月時点

コロナ禍における諸外国の最低賃金引き上げ状況に関する調査  
— イギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、韓国 —

目 次

まえがき

|                              |    |
|------------------------------|----|
| 調査の概要 .....                  | 1  |
| コロナ禍における諸外国の最低賃金の改定状況 .....  | 6  |
| <br>                         |    |
| 第1章 イギリス .....               | 15 |
| はじめに .....                   | 15 |
| 第1節 制度の概要 .....              | 15 |
| 1. 最低賃金制度の概要 .....           | 15 |
| 2. 最低賃金の決定方法 .....           | 19 |
| 第2節 コロナ禍における直近の引き上げと議論 ..... | 20 |
| 1. 時期 .....                  | 20 |
| 2. 引き上げ額（率） .....            | 21 |
| 3. 影響率 .....                 | 21 |
| 4. 引き上げの根拠（政府方針、統計等） .....   | 22 |
| 5. 引き上げに対する労使の反応 .....       | 22 |
| 6. 最低賃金額の周知・広報 .....         | 23 |
| 7. 議論の状況 .....               | 24 |
| 8. 今後の方向性 .....              | 24 |
| <br>                         |    |
| 第2章 フランス .....               | 25 |
| はじめに .....                   | 25 |
| 第1節 制度の概要 .....              | 25 |
| 1. 最低賃金制度の概要 .....           | 25 |
| 2. 適用範囲および減額適用 .....         | 25 |
| 3. 決定方法 .....                | 26 |
| 4. 履行確保手段 .....              | 28 |
| 5. 周知・広報 .....               | 28 |
| 第2節 コロナ禍における直近の引き上げと議論 ..... | 28 |
| 1. 引き上げ時期 .....              | 28 |
| 2. 引き上げ額（率） .....            | 28 |
| 3. 影響率 .....                 | 29 |

|                        |           |
|------------------------|-----------|
| 4. 引き上げの根拠（政府方針、統計等）   | 31        |
| 5. 引き上げに対する労使の反応       | 31        |
| 6. 議論の状況               | 32        |
| 7. 今後の方向性              | 33        |
| おわりに                   | 33        |
| <b>第3章 ドイツ</b>         | <b>35</b> |
| はじめに                   | 35        |
| 第1節 制度の概要              | 35        |
| 1. 最低賃金制度の概要と決定方法      | 35        |
| 2. 最低賃金の決定方法           | 37        |
| 第2節 コロナ禍における直近の引き上げと議論 | 39        |
| 1. 時期                  | 39        |
| 2. 引き上げ額（率）            | 40        |
| 3. 影響率                 | 40        |
| 4. 引き上げの根拠（政府方針、統計等）   | 40        |
| 5. 引き上げに対する労使の反応       | 42        |
| 6. 周知・広報、認知度           | 43        |
| 7. 最低賃金委員会における議論と勧告の経緯 | 44        |
| 8. 今後の方向性              | 45        |
| おわりに                   | 46        |
| <b>第4章 アメリカ</b>        | <b>49</b> |
| 第1節 制度の概要              | 49        |
| 1. 最低賃金制度の概要           | 49        |
| 2. 最低賃金の決定方法           | 52        |
| 第2節 コロナ禍における直近の引き上げと議論 | 55        |
| 1. 引上げ時期               | 55        |
| 2. 引き上げ率・額             | 56        |
| 3. 影響率                 | 56        |
| 4. 引き上げの根拠（政府方針・統計等）   | 56        |
| 5. 決定までの議論の状況          | 59        |
| 6. 引き上げに対する労使等の反応      | 62        |
| 7. 今後の議論の方向性等          | 63        |
| 8. 周知・広報               | 64        |

|                        |    |
|------------------------|----|
| <b>第5章 韓国</b>          | 67 |
| はじめに                   | 67 |
| 第1節 最低賃金制度の概要          | 67 |
| 1. 最低賃金制度の概要           | 67 |
| 2. 最低賃金の決定方法           | 70 |
| 第2節 コロナ禍における直近の引き上げと議論 | 72 |
| 1. 引き上げの根拠（政府方針、統計等）   | 72 |
| 2. 決定までの議論の状況          | 77 |
| 3. 引き上げに対する労使の反応       | 82 |
| 4. 小規模事業者向け支援策         | 83 |
| 5. 今後の方向性              | 85 |
| おわりに                   | 88 |





## 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 制度の概要

1. 最低賃金制度の概要
2. 最低賃金の決定方法

#### 第2節 コロナ禍における直近の引き上げと議論

1. 時期
2. 引き上げ額(率)
3. 影響率
4. 引き上げの根拠(政府方針、統計等)
5. 引き上げに対する労使の反応
6. 最低賃金額の周知・広報
7. 議論の状況
8. 今後の方向性

### 〈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乗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、政府裁量による上乗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改定期間を設定せず、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。新型コロナ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"> <li>■ 政府が決定。事実上の慣行として、毎年、低賃金委員会への諮問の上、ほぼ委員会勧告通り改定。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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ない(全国最低賃金法7条5項)。</li> <li>■ 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、政府目標通りの引き上げが、雇用の見通しに「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。</li> <li>※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。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 政府が団体交渉全国委員会に諮問し、その答申を受けて法令により改定。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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、指数の上昇分だけの金額を随時改定。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 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)。</li> <li>■ 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)。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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)。</li> </ul> |

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<br>時期・額・<br>率 | <p>&lt;2020年の引き上げ&gt;<br/>■ 2020年4月～8.72ポンド<br/>(+6.2%)</p> <p>&lt;2021年以降の引き上げ&gt;<br/>■ 2021年4月～8.91ポンド<br/>(+2.2%)</p> | <p>&lt;2020年の引き上げ&gt;<br/>■ 2020年1月～10.15ユーロ<br/>(+1.2%)</p> <p>&lt;2021年以降の引き上げ&gt;<br/>■ 2021年1月～10.25ユーロ<br/>(+0.99%)</p> | <p>&lt;2020年の引き上げ&gt;<br/>■ 2020年1月～9.35ユーロ<br/>(+1.7%)</p> <p>&lt;2021年以降の引き上げ&gt;<br/>■ 2021年1月～9.50ユーロ<br/>(2020年1月基準で+1.6%)<br/>■ 2021年7月～9.60ユーロ<br/>(同+2.7%)<br/>■ 2022年1月～9.82ユーロ<br/>(同+5.0%)<br/>■ 2022年7月～10.45ユーロ<br/>(同+11.8%)</p> | <p>&lt;2020年の引き上げ&gt;<br/>(連邦最低賃金)・2009年7月<br/>以降7.25ドルで据え置き<br/>(州別最低賃金)※30州が連邦<br/>最賃を上回る水準を設定<br/>■ 2020年7月～12ドル(オレゴ<br/>ン州)、9ドル(ネバダ州、健康<br/>保険非提供事業主対象)<br/>■ 2020年9月～12ドル(コネチ<br/>カット州)<br/>■ 2020年10月～11.5ドル<br/>(ロードアイランド州)<br/>■ 2020年12月末～12.5ドル<br/>(ニューヨーク州。ニューヨーク市<br/>及びその郊外を除く地域)<br/>■ 2021年1月～13.69ドル(ワ<br/>シントン州)、14ドル(カリフォル<br/>ニア州、26人以上規模)など<br/>19州</p> <p>&lt;2021年以降の引き上げ&gt;<br/>■ 2021年5月～9.5ドル(バージ<br/>ニア州)<br/>■ 2021年7月～12.75ドル(オ<br/>レゴン州)、9.75ドル(ネバダ州、<br/>健康保険非提供事業主対象)<br/>■ 2021年8月～13ドル(コネチ<br/>カット州)<br/>■ 2021年9月末～10ドル(フロ<br/>リダ州)<br/>■ 2022年1月～ 物価連動(ワ<br/>シントン州)、15ドル(カリフォル<br/>ニア州、26人以上規模)など<br/>18州</p> <p>※バージニア州はコロナ禍で引き<br/>上げ時期を21年1月から同年5<br/>月に延期。ミシガン州では20年の<br/>州失業率が8.5%を超える見通<br/>しとなり、21年1月の引き上げを<br/>実施しない方針(州法に基づく)。</p> | <p>&lt;2020年の引き上げ&gt;<br/>■ 2020年1月～8,590ウォン<br/>(+2.87%)</p> <p>&lt;2021年以降の引き上げ&gt;<br/>■ 2021年1月～8,720ウォン<br/>(+1.5%)<br/>※1988年以降、最も低い引き<br/>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 | <p>■ 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。</p> | <p>■ 2019年1月1日の引き上げ<br/>影響率：13.4%（232万人）</p> <p>■ 2020年1月1日の引き上げ<br/>影響率：13.0%（225万人）</p> | <p>■ 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経年で計測し、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。</p> | <p>■ 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年最賃未満の労働者の割合）は2.6%。</p> <p>■ 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、最賃未満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）</p> | <p>■ 2021年適用最低賃金 影響<br/>労働者数：408万人 影響<br/>率：19.8%</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                                                                                                                                                                                               |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 引き上げの根拠 | <p>■ 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改定案を検討する。このため、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。</p> | <p>■ 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)に基づき指標によって、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。</p> | <p>■ 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)。</p> <p>■ 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)。</p> <p>■ 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)。</p> | <p>■ 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)。</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p> | <p>■ 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)。</p> <p>■ (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。</p> <p>■ (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。</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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 労使等の<br>反応 | <p>■ 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。</p> <p>■ 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きなどから、慎重な検討を委員会に求めている。ただし、改定自体の凍結を求める意見は比較的小数であったとされる。</p> | <p>■ 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い上に、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。</p> <p>■ 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しており、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。</p> <p>■ 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は購買力を引き上げる必要であると考えており、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。</p> | <p>■ 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ユーロへの上乗せが検討される。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」</p> <p>■ 使用者団体の談話(抜粋)「当初の引き上げはインフレ調整に目的を絞り、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どまった」</p> | <p>■ 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)のトラムカ会長は21年1月20日のNBCニュースで「最賃の引き上げは失業率に繋がらないでなく、何百万人ものアメリカ人に利益をもたらさる」と述べ引き上げの必要性を訴えた。</p> <p>■ 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のフランチャイズ店の業界団体である国際フロンチャイズ協会のハラー副代表が「企業に害を及ぼし、回復を遅らせる可能性がある」とそれぞれ懸念を表明。</p> | <p>■ 【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。</p> <p>■ 【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。最低賃金委員会を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核の世帯構成員であることを考慮していない。</p> <p>■ 【韓国経営者総協会】新型コロナウイルスショックにより、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触発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。</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                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 周知・<br>広報 | <p>■ 政府のウェブサイト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。</p> | <p>■ 労働省や政府公共サービスのウェブサイトにおいて周知・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。</p> | <p>■ 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を実施。</p> <p>■ 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。</p> | <p>■ 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に、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)。</p> <p>■ 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)。</p> | <p>■ 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。</p> <p>■ 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)。</p> <p>■ 雇用労働部長官は、最低賃金を定めたときには、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)。</p> <p>■ 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)。</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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 議論の状況 | <p>■ 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。</p> <p>■ 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）。</p> <p>■ 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）</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p> | <p>■ 経済学者などで構成されるSMIC専門家委員会が、ボルクス労働相へ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の感染拡大による打撃に加えて、労務費の増加に繋がり、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。専門家委員会では、2021年1月1日の引き上げ率を0.99%程度と試算し、2020年1月1日の1.20%増よりも低いが、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いう見解を示した。</p> <p>■ 野党・フランス共産党などの国民議会議員によつて、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1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。</p> | <p>■ 2020年2月のデータによると、次回は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、前例のない不況下で引き上げの凍結を求め使用する側委員と、大幅に引き上げることと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。</p> <p>■ 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、1.60%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%）へ大幅に引き上げる勧告案で決着。</p> | <p>■ 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。</p> <p>■ 与党・民主党の議員らは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。</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 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。さらに年間を通して働く者の収入が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。</p> | <p>■ 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合意。</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 第4回全体会議（7/1）で労働者が時給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。</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 公益委員は時間給8,720ウォン（1.5%増）の単一案を提示。</p> <p>■ 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。</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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 今後の方向性 | <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ありうるとされる。</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あり、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視する現状から、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2.87%（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。



## 第1章 イギリス

### はじめに

イギリスでは、低賃金状況の広がり背景に、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。政府は、最低賃金額の引き上げを通じた低賃金層の賃金水準の向上に、意欲を示している。

以下、制度の現状と、コロナ禍における議論の状況を概観する。

### 第1節 制度の概要

#### 1. 最低賃金制度の概要

##### (1) 導入の経緯<sup>1</sup>

労使自治の原則が労使関係に浸透していたイギリスでは、政府による賃金政策は、労使間の合意による賃金決定を補完するためのシステムとして位置づけられてきた。現在の最低賃金制度に先立つ制度としては、20 世紀初め、低賃金かつ労働環境が劣悪とされる業種における賃金水準等の改善を目的として設置された公労使三者構成の委員会組織がある。後に賃金審議会（Wages Councils）と呼ばれたこの組織は、当該業種における賃金の下限額の設定のほか、労働条件全般について規制命令を発する機能を有していた。しかし、設定される賃金水準が低く、平均的な賃金と乖離しがちであったことや、履行確保あるいは罰則の不在などから、存在意義や実効性については疑問の声もあったという。最終的には、賃金審議会による生産性以上の賃金の引き上げが雇用に悪影響を及ぼしているといった主張から、保守党政権は 1993 年、賃金審議会制度を廃止した。

一方、全国規模の最低賃金制度の導入の必要性についても、従来から議論はあったものの、経営側ばかりでなく、労働組合側も政府の介入を嫌って反対の立場をとっていたという。しかし 80 年代に入って、経済のサービス化や反組合的政策の影響等により労使関係が弱体化し、非正規労働者の増加などで賃金格差が拡大する状況に直面、全国的な最低賃金制度を支持するに至った。

その後、1997 年に成立した労働党政権は、90 年代初めから掲げていた公約である最低賃金制度「全国最低賃金」（National Minimum Wage）を 1999 年に導入した。Brown（2005）によれば、政府の最低賃金制度導入の意図は大きく 2 つある。ひとつは、低賃金層の賃金水準の適正化により貧困問題に対応することで、これには 93 年の賃金審議会の廃止以降に低賃金層の賃金水準が顕著に低下し、賃金格差が拡大したことが重要な要因となっている。とりわけ、90 年代までに戦後最悪といわれるほど急速に増加した貧困家庭の児童の問題が念頭

<sup>1</sup> 本項は、JILPT（2007）第 1 章第 1 節を要約したもの。主に Coats（2007）および小宮（2007a）、（2007b）および Brown（2005）を参照している。

に置かれていた<sup>2</sup>。もうひとつ、財政上の問題への対応も政府の制度導入の強い動機になっていたとされる。保守党政府が実施した就労連動型の給付制度（in-work benefits）は、貧困層の就労促進や貧困児童の問題を緩和する効果があったものの、賃金水準の下限が撤廃されたことにより、多くの雇い主が従業員の賃金を抑制して、この給付制度を最大限利用させるという傾向を生んだという。結果、受給者の拡大とともに、財政負担が急激に増加したため、妥当な水準の賃金の支払いを、応分の負担として企業に課することが最低賃金制度導入の重要な目的として示された<sup>3</sup>。保守党や経営者団体等は、雇用に甚大な影響を及ぼすとして導入に強く反対した。

同制度は、全国一律の最低賃金額を設定している。政府の諮問機関として設置された低賃金委員会（Low Pay Commission）は、制度導入時にまとめた報告書（Low Pay Commission（1998））において、低賃金労働者の比率に地域間で大きな差は見られなかったことから、全国一律の額を導入するよう提言をまとめた、と述べている<sup>4</sup>。

導入当初は、成人（22 歳以上）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。またこの間、2009 年には成人向け額の適用年齢が 22 歳から 21 歳に引き下げられた。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額は、21～24 歳向けに対象が限定されることとなった。なお、全国生活賃金については、適用年齢の下限を 2024 年までに 21 歳に引き下げる方針が決まっており、その一環として 2021 年 4 月からは、適用対象が 23 歳以上に修正されている。

## （2）制度概要

現在、23 歳以上向けの全国生活賃金のほか、全国最低賃金として年齢別に 3 種類（21-22 歳、18-20 歳、16-17 歳）及びアプレンティス（企業における見習い訓練の参加者）向けの計 5 種類の最低賃金額が設定されている（図表 1-1）。

<sup>2</sup> 家計所得が平均の 50%未満の家庭の児童の比率をみるもの。この比率は、60～70 年代を通じて 10%前後で安定していたが、90 年代末には 25%と著しく増加している。当時のブラウン財相は、児童の貧困（child poverty）の問題を重視していたという。

<sup>3</sup> 労働党の 1997 年の総選挙のマニフェストは、賃金水準の下限を設定することの必要にふれ、納税者が間接的に企業を助成していることになる、社会保障給付費用 40 億ポンドの相当部分が、最賃制度の導入によって削減されるだろう、としている（小宮、2007b）。また Brown（2005）によれば、低賃金委員会における制度導入時の最賃額の提案に際しては、生活賃金としての賃金水準はさほど議論にならなかったという。これは、世帯の可処分所得が、家族構成や税・給付制度などにより大きく異なっていたことによるとされる。

<sup>4</sup> 賃金水準が低いとみられる北アイルランドについて、別途の最賃額を設定すべきという話だったが、実際には、同地域における低賃金労働者の比率は他地域とそこまでの差がなく、むしろ最も大きな差は、ロンドン及びイングランド南東部の比率の低さにあったとされる。



図表 1-1 最低賃金額の推移(ポンド)

|      | 旧全国最低賃金<br>21歳以上<br>(～2016.3) | 全国生活賃金<br>23歳以上<br>(2016.4～) | 全国最低賃金<br>21-24歳<br>(2016.4～) | 18-20歳 | 16-17歳 | アプレンティス |
|------|-------------------------------|------------------------------|-------------------------------|--------|--------|---------|
| 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    |
| 2018 |                               | 7.83                         | 7.38                          | 5.90   | 4.20   | 3.70    |
| 2019 |                               | 8.21                         | 7.70                          | 6.15   | 4.35   | 3.90    |
| 2020 |                               | 8.72                         | 8.20                          | 6.45   | 4.55   | 4.15    |
| 2021 |                               | 8.91                         | 8.36                          | 6.56   | 4.62   | 4.30    |

適用対象は、①労働者（worker）であること、②英国内で契約に基づいて就業していること、③就学義務年齢を超えていることで、基本的には一部の例外を除いて、国内で就業する全ての労働者に一律の最賃額が適用される（1998年全国最低賃金法<sup>5</sup>1条(2)）<sup>6</sup>。政府のガイダンスは具体例として、パートタイム労働者、日雇いなどの臨時雇い労働者（casual labourers）、派遣労働者、在宅労働者、出来高払い労働者、障害のある労働者などを挙げている<sup>7</sup>。雇用契約下で就業していないため必ずしも同法の「労働者」の範疇に含まれない派遣労働者や在宅労働者についても、実態に応じてこれを労働者とみなし、適用対象とする（1998年法 34～35条）。またアプレンティスについては、①19歳未満、②19歳以上で、参加期間が12カ月以下の場合、アプレンティス向けの額が適用され、参加期間が12カ月を超えて以降は、対応する年齢向けの額が適用となる。

一方、適用除外となるのは、自営業者、会社役員（company directors）、就学義務年齢の労働者、政府の就業支援プログラム内で就労する者、軍隊従事者、家族労働者、オーペア（住み込みで保育・家事をしつつ語学を学習する者）、宗教的な慈善団体やコミュニティの設置した住民団体等の自発的団体（voluntary organisations）で働く労働者（voluntary worker）、などである。

<sup>5</sup> National Minimum Wage Act 1998 (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/contents>)

<sup>6</sup> なお、イギリスの領海およびこれをまたぐ領域において雇用され、自然資源の採掘等に従事する（Offshore Employment）労働者にも適用される（同 42条）。なお、海員については、雇用がイギリス外のものであるか、または通常の居住場所がイギリスでない場合を除いて、適用が前提となる（同 40条）。

<sup>7</sup> <https://www.gov.uk/national-minimum-wage/who-gets-the-minimum-wage>

制度実施に関する詳細を定める 1999 年全国最低賃金規則<sup>8</sup>は、最低賃金の算定に用いる際の範囲を次の通り定めている。すなわち、参照期間（1 カ月、もしくはそれより短い間隔で賃金が支払われている場合はその期間）に関して支払われた税・社会保険料等の控除前の金銭のうち、①先払い等でないもの、②年金でないもの、③雇用契約外の報酬として、裁判所等の命令によって支払われたものでないもの、④解雇に関連した手当でないもの、⑤業務改善提案制度（suggestions scheme）に係る手当でないもの、など（8 条）。また、⑥現物支給も賃金の支払いとはみなされない。ただし、雇用主が住居を提供している場合の家賃徴収分は賃金として算定に含めることが認められている（9 条および 31～37 条）。徴収額には上限額が設けられており、最賃額同様、改定の対象となる（2020 年の上限額は、8.20 ポンド/日）。

また 1999 年規則は、時間当たり賃金額の算定の基礎となる労働時間の捉え方に関連して、次の 4 つの報酬労働の形態を区別している。すなわち、①働いた時間に応じて賃金が支払われる「時間労働」（time work）、②年間を通じた基本労働時間とこれに対する定額の報酬の支払いが契約上規定されている「給与時間労働」（salaried hours work）③製品や販売・取引等の数量に応じて報酬額が決定する「出来高労働」（output work）、および④定められた時間や数量の規定等がなく、必要に応じて、もしくは労働者が働けるときに働く「不測定労働」（unmeasured work）の 4 種である（3～6 条）。

このうち、「給与時間労働」と「時間労働」については、算定の基礎となる労働時間が確定できる。「給与時間労働」については、所定外労働時間や業績等による賃金額の変動は考慮されず、基本時間と定額の報酬に基づいて時間当たり賃金額が算定される。また、「時間労働」については、賃金支払いの基準となっている労働時間が算定の基礎となる。なお、政府のガイダンス<sup>9</sup>は、労働時間に含めるべき時間として、待機時間や業務上の移動時間等を挙げている。

一方、「出来高労働」および「不測定労働」については、労働時間が必ずしも明確ではない。このため、業務に従事した全ての時間を記録するか、基準となる業務量を設定するかが選択される。「出来高労働」について後者の方法を採用する場合、同一の雇用主のもとで働く平均的労働者の時間当たりの業務量（製造数もしくは処理数）を算出、これを 1.2 で割って<sup>10</sup>基準となる業務量を決定した後、報酬額を基準業務量で割って、業務一単位当たりの報酬額を「公正な対価」（fair piece rate）の下限として設定することになる。また「不測定労働」の場合は、労働者が契約上遂行すべき業務について、1 日当たりの平均時間を雇用主と労働者の間で合意する形をとる。

<sup>8</sup> The National Minimum Wage Regulations 1999  
(<https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1999/584/contents/made>)

<sup>9</sup> ‘Calculating the minimum wage’ (<https://www.gov.uk/government/publications/calculating-the-minimum-wage/calculating-the-minimum-wage#section-3>)

<sup>10</sup> 新しく業務に就いた労働者が不利にならないよう調整するもの。

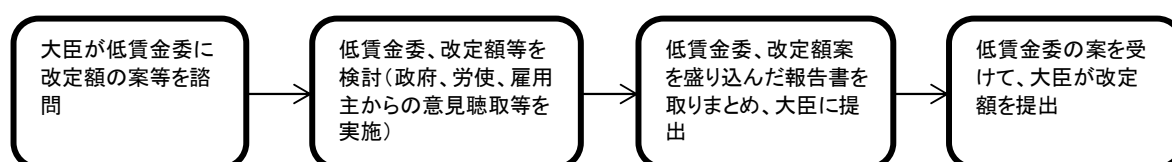
## 2. 最低賃金の決定方法

最低賃金制度の改定に際しては、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（1998 年法 5 条）<sup>11</sup>。同委員会は、制度導入に先立つ 1997 年に組織されて当初の最低賃金額の設定を行った後、1998 年法により法的根拠を与えられて常設組織となった<sup>12</sup>。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<sup>13</sup>。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も、明確な法律上の規定はないが、1998 年法は、低賃金委員会が「イギリス経済及びその競争力」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(5)）。低賃金委員会は担当大臣からの諮問をうけて、適切な改定額の提案のための検討を行う。検討にあたっては、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<sup>14</sup>、④政府・労使などの関係組織からの意見聴取の結果などが参照される。

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 条(5)）<sup>15</sup>。

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経済や雇用への影響を最小限に抑制することが目指され、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や、全体の賃金水準の中での位置づけ、企業のコスト増、競争力

<sup>11</sup> 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ている。

<sup>12</sup> 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。

<sup>13</sup> このほか、事務局として、事務局長 1 名、分析担当 4 名、政策担当 3 名の計 8 名（2018 年 8 月）。  
(<https://www.gov.uk/government/publications/organogram-for-the-low-pay-commission>)

<sup>14</sup> 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。

<sup>15</sup> 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。

や生産性などへの影響、雇用、財政への影響などが、水準の設定において検討された<sup>16</sup>。また、毎年 of 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きたとみられる。

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、財務省により、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で水準が設定された。また従来とは異なり、2020 年までに統計上の賃金の中央値の 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た。導入を主導した財務相は、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ことを導入の目的として挙げている<sup>17</sup>。導入後の改定については、他の年齢層等に関する最低賃金額と併せて低賃金委員会に諮問され、委員会は、この目標の達成に向けて年々の改定を検討した。2020 年 4 月の改定により、所期の目標は達成されると低賃金委員会は予測している<sup>18</sup>。

政府はこれを受けて、さらに 2024 年までに賃金の中央値の 3 分の 2 相当の水準への引き上げを新たな目標として掲げている。また併せて、全国生活賃金の適用年齢の下限を 2024 年までに 21 歳に引き下げる方針を示しており（低賃金委員会の提言による）、その一環として、2021 年 4 月からは 23 歳への引き下げが予定されている。

## 第2節 コロナ禍における直近の引き上げと議論

### 1. 時期

直近の改定である 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。しかし、政府は当初の案を受け入れ、改定を行っている。また、2021 年 4 月の改定額については、2020 年 11 月の中期支出計画（Spending Review）にあわせて示された<sup>19</sup>。

<sup>16</sup> Low Pay Commission (1998) "The National Minimum Wage - First Report of the Low Pay Commission"

<sup>17</sup> 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。

<sup>18</sup> Low Pay Commission 'National Living Wage to hit 60 per cent target in April' (31 December, 2019)  
<https://www.gov.uk/government/news/national-living-wage-to-hit-60-per-cent-target-in-april>

<sup>19</sup> 'National Living Wage increase to protect workers' living standards' (25 November, 2020)  
<https://www.gov.uk/government/news/national-living-wage-increase-to-protect-workers-living-standards>

## 2. 引き上げ額(率)

各年齢層向け最低賃金額の2020年4月改定における引き上げ額および率は、全国生活賃金(25歳以上)が51ペンス(6.2%)、全国最低賃金の21-24歳向けが50ペンス(6.5%)、18-20歳向けが30ペンス(4.9%)、16-17歳向けが20ペンス(4.6%)、アプレンティス向けが25ペンス(6.4%)となっている<sup>20</sup>。

また、2021年4月の改定については、全国生活賃金(23歳以上)が19ペンス(2.2%)、全国最低賃金の21-22歳向けが16ペンス(6.0%)、18-20歳向けが11ペンス(1.7%)、16-17歳向けが7ペンス(1.5%)、アプレンティス向けが15ペンス(3.6%)となっている。

最低賃金制度導入以降の引き上げ率の推移を以下に示す。

図表 1-3 引き上げ率の推移(ポンド、%)

|      | 旧全国最低賃金<br>21歳以上 | 全国生活賃金<br>23歳以上 | 全国最低賃金<br>21-22歳 | 18-20歳      | 16-17歳       | アプレンティス      |
|------|------------------|-----------------|------------------|-------------|--------------|--------------|
| 1999 | 3.60             |                 |                  | 3.00        |              |              |
| 2000 | 3.70 (2.8%)      |                 |                  | 3.20 (6.7%) |              |              |
| 2001 | 4.10 (10.8%)     |                 |                  | 3.50 (9.4%) |              |              |
| 2002 | 4.20 (2.4%)      |                 |                  | 3.60 (2.9%) |              |              |
| 2003 | 4.50 (7.1%)      |                 |                  | 3.80 (5.6%) |              |              |
| 2004 | 4.85 (7.8%)      |                 |                  | 4.10 (7.9%) | 3.00         |              |
| 2005 | 5.05 (4.1%)      |                 |                  | 4.25 (3.7%) | 3.00 (0.0%)  |              |
| 2006 | 5.35 (5.9%)      |                 |                  | 4.45 (4.7%) | 3.30 (10.0%) |              |
| 2007 | 5.52 (3.2%)      |                 |                  | 4.60 (3.4%) | 3.40 (3.0%)  |              |
| 2008 | 5.73 (3.8%)      |                 |                  | 4.77 (3.7%) | 3.53 (3.8%)  |              |
| 2009 | 5.80 (1.2%)      |                 |                  | 4.83 (1.3%) | 3.57 (1.1%)  |              |
| 2010 | 5.93 (2.2%)      |                 |                  | 4.92 (1.9%) | 3.64 (2.0%)  | 2.50         |
| 2011 | 6.08 (2.5%)      |                 |                  | 4.98 (1.2%) | 3.68 (1.1%)  | 2.60 (4.0%)  |
| 2012 | 6.19 (1.8%)      |                 |                  | 4.98 (0.0%) | 3.68 (0.0%)  | 2.65 (1.9%)  |
| 2013 | 6.31 (1.9%)      |                 |                  | 5.03 (1.0%) | 3.72 (1.1%)  | 2.68 (1.1%)  |
| 2014 | 6.50 (3.0%)      |                 |                  | 5.13 (2.0%) | 3.79 (1.9%)  | 2.73 (1.9%)  |
| 2015 | 6.70 (3.1%)      |                 | 6.70             | 5.30 (3.3%) | 3.87 (2.1%)  | 3.30 (20.9%) |
| 2016 |                  | 7.20 (7.5%)     | 6.95 (3.7%)      | 5.55 (4.7%) | 4.00 (3.4%)  | 3.40 (3.0%)  |
| 2017 |                  | 7.50 (4.2%)     | 7.05 (1.4%)      | 5.60 (0.9%) | 4.05 (1.3%)  | 3.50 (2.9%)  |
| 2018 |                  | 7.83 (4.4%)     | 7.38 (4.7%)      | 5.90 (5.4%) | 4.20 (3.7%)  | 3.70 (5.7%)  |
| 2019 |                  | 8.21 (4.9%)     | 7.70 (4.3%)      | 6.15 (4.2%) | 4.35 (3.6%)  | 3.90 (5.4%)  |
| 2020 |                  | 8.72 (6.2%)     | 8.20 (6.5%)      | 6.45 (4.9%) | 4.55 (4.6%)  | 4.15 (6.4%)  |
| 2021 |                  | 8.91 (2.2%)     | 8.36 (2.0%)      | 6.56 (1.7%) | 4.62 (1.5%)  | 4.30 (3.6%)  |

注：旧全国最低賃金は、2009年4月に適用対象年齢の下限を22歳から21歳に引き下げ（直近下位の若年向け額の対象年齢の上限を21歳から20歳に変更）。全国生活賃金は2021年4月、下限を25歳から23歳に引き下げ（直近下位の21-24歳向け額の対象年齢を21-22歳に変更）。

出所：Low Pay Commission ウェブサイト。

## 3. 影響率

影響率は不明である。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）と試算している<sup>21</sup>。

<sup>20</sup> Low Pay Commission 'National Living Wage to hit 60 per cent target in April' (31 December, 2019)  
<https://www.gov.uk/government/news/national-living-wage-to-hit-60-per-cent-target-in-april>

<sup>21</sup> 'Low Pay Commission 2019 summary of findings' (31 December, 2019)  
<https://www.gov.uk/government/publications/low-pay-commission-2019-summary-of-findings>

#### 4. 引き上げの根拠(政府方針、統計等)

上述のとおり、政府は 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ており、低賃金委員会はこれを達成することを前提に、毎年の改定額を検討している。このため、最も注視されているのは、賃金動向(2024 年時点で想定される賃金水準)といえる。ただし、具体的な額の決定には、既に述べた通り経済や労働市場の状況、景気の見通しなどが併せて考慮され、調整が行われているとみられる。

例えば、2021 年の改定額に関して、2020 年 3 月に開始されたコンサルテーション(一般向け意見聴取)では、賃金水準に関する予測から、2024 年の目標額は 10.69 ポンド(±30 ペンス)と試算され、これをベースに 2021 年 4 月の改定額を 9.21 ポンド(±6 ペンス)とする案が示されていた<sup>22</sup>。しかし、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から、実際の改定案は当初案を 30 ペンス下回る 8.91 ポンドとされ<sup>23</sup>、政府もこれを承認した<sup>24</sup>。低賃金委員会は、低賃金層の生活水準の低下を防止するため、物価上昇を若干上回る額に設定したとしている。

このほか、全国最低賃金の 21-22 歳向けが 8.36 ポンド(16 ペンス、2.0%増)、18-20 歳向けが 6.56 ポンド(11 ペンス、1.7%増)、16-17 歳向けが 4.62 ポンド(7 ペンス、1.5%増)、アプレンティス向けが 4.30 ポンド(15 ペンス、3.6%)に、それぞれ改定される。低賃金委員会は、感染拡大の影響により特に雇用状況が悪化している若年層については引き上げ幅を抑制する一方で、見直しを行っていたアプレンティス向けの額については、今後 2 年間で 16-17 歳向けと同額まで引き上げることを求めており、このため相対的に高い引き上げ率となった<sup>25</sup>。

#### 5. 引き上げに対する労使の反応

上述のとおり、低賃金委員会の委員には、全国レベルの労使団体の代表が含まれており、最終的に合意される改定案も、基本的にはこれら労使委員の賛同の結果といえる。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<sup>26</sup>、新型コロナウイルスとの関連での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

<sup>22</sup> 'Low Pay Commission consultation 2020' (12 March, 2020)

<https://www.gov.uk/government/consultations/low-pay-commission-consultation-2020>

<sup>23</sup> 低賃金委員会は、2024 年時点の目標額を 10.32 ポンドに修正。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。

<sup>24</sup> 'National Living Wage increase to protect workers' living standards' (25 November, 2020)

<https://www.gov.uk/government/news/national-living-wage-increase-to-protect-workers-living-standards>

<sup>25</sup> Low Pay Commission "National Minimum Wage - Low Pay Commission Report 2020"

<sup>26</sup> 例えば、小規模事業主を主な会員とする Federation of Small Businesses は、企業が価格転嫁や採用の縮小、投資計画の取りやめ、あるいは解雇で、コスト増に対応する可能性を指摘。('Squeezed small firms need promised support to manage National Living Wage hike, say employers' 31 December 2019 (<https://www.fsb.org.uk/resources-page/squeezed-small-firms-need-promised-support-to-manage-national-living-wage-hike-say-employers.html>))

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<sup>27</sup>。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ている。ただし、改定自体の凍結を求める意見は比較的少数であったとされている。

なお、労働側は 2021 年 4 月の改定額案について、当初の想定よりも低い改定額が示されたことに不満を示している<sup>28</sup>。

## 6. 最低賃金額の周知・広報

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<sup>29</sup>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<sup>30</sup>。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<sup>31</sup>。

また、最低賃金制度の執行を担う歳入関税庁（HM Revenue and Customs）も、ウェビナーや電子メール、e ラーニング、ソーシャルメディアなどにより、啓発活動を行っている<sup>32</sup>。ビジネス・エネルギー・産業戦略省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<sup>33</sup>。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（HM Revenue and Customs、Employment Agency Standards Inspectorate 等）に紹介される。また、ウェブ

<sup>27</sup> Low Pay Commission “National Minimum Wage - Low Pay Commission Report 2020”

<sup>28</sup> Trades Union Congress ‘TUC: this spending review will level down Britain’ (25 Nov. 2020)

<https://www.tuc.org.uk/news/tuc-spending-review-will-level-down-britain>

<sup>29</sup> <https://www.gov.uk/national-minimum-wage/what-is-the-minimum-wage>

<sup>30</sup> <https://www.gov.uk/am-i-getting-minimum-wage>

<sup>31</sup> 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)）。以降も、意識向上のキャンペーンに年間で 100 万ポンド以上を投じている（BEIS (2020)）。

<sup>32</sup> BEIS (2020) “National Living Wage and National Minimum Wage - Government evidence on compliance and enforcement 2018/19”

<sup>33</sup> 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)）。

サイトによるヘルプラインサービス（ACAS Helpline Online）<sup>34</sup>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、ウェブサイト上でのガイダンスや調査研究報告書等の掲載や、最低賃金に関する雇用主向け研修も実施している。

## 7. 議論の状況

2020 年 4 月の改定に際しては、複数のシンクタンクが引き上げによる雇用への影響に懸念を表明していたものの<sup>35</sup>、反対論は広がりを見せることはなかった。

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て、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。低賃金委員会はこれを受けて、次回改定に関するコンサルテーション（意見聴取）を 3 月 12 日に開始した（～6 月 4 日）。一方で、低賃金委員会は 4 月の改定に合わせて公表したレポート<sup>36</sup>において、新型コロナウイルスの感染拡大による不確実な経済状況を理由に、現時点では引き上げ幅の道筋を示せないとして、目標額への到達の年を延期することも含め検討する、との方向性を示している。

感染状況が長期化する中、9 月には、政府が最低賃金の引き上げに関する目標の取り下げを検討しているとの報道があり、労働側がこれに反対を表明している。

最終的には 11 月 25 日、財相が「中期支出計画」<sup>37</sup>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。

## 8. 今後の方向性

政府はこれまでのところ、最低賃金額を 2024 年までに賃金の中央値の 3 分の 2 に引き上げるとの目標を維持している。低賃金委員会は、2024 年時点の目標額を 10.32 ポンド<sup>38</sup>と試算、予想される経済状況等を勘案の上、目標額に至るルートとして、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）を想定している<sup>39</sup>。ただし、今後の経済や雇用の状況等によっては、目標達成時期の遅延がありうると述べている。

<sup>34</sup> <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4489>

<sup>35</sup> 例えば、Resolution Foundation “Earnings Outlook Q4 2019” (28 March, 2020)、Institute of Fiscal Studies “Coronavirus and the upcoming rise in the National Living Wage” (25 March, 2020)。

<sup>36</sup> Low Pay Commission (2020) “The National Minimum Wage in 2020 - Uprating Report April 2020”

<sup>37</sup> “UK government announces pay rise for millions of people” (26 November 2020) (<https://www.gov.uk/government/news/uk-government-announces-pay-rise-for-millions-of-people>)

<sup>38</sup> 上述のとおり、LPC の提言に基づいて成人向け額の適用対象年齢の引き下げが進められており、2024 年には 21 歳に引き下げを予定。

<sup>39</sup> Low Pay Commission “ ”



## 第2章 フランス

### はじめに

本稿はフランスにおける法定最低賃金の制度とコロナ禍の中での引き上げについて調査した結果をまとめたものである。まず、法定最低賃金適用時の範囲や決定方法、引き上げ時期について説明する。その上で、新型コロナウイルス感染拡大の最中に行われた引き上げの議論や引き上げ額の決定についてとりまとめる。

### 第1節 制度の概要

#### 1. 最低賃金制度の概要

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<sup>1</sup>。

SMIC は、フランスにおける全国一律の法定最低賃金であり、本土及び 4 つの海外県（グアドループ、ギアナ、マルティニーク、レユニオン）、3 つの海外自治体（サン＝バルテルミー、サン＝マルタン、サン＝ピエール＝ミクロン）で就業する雇用労働者に適用されている<sup>2</sup>。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。

#### 2. 適用範囲および減額適用

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. 3231-1 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<sup>3</sup>。

<sup>1</sup> 神吉（2011）209～210 ページ参照。

<sup>2</sup> フランスにはヨーロッパ以外に有する 12 の海外県および海外領土があり、約 260 万人の住民が暮らしている。海外県として上記の 4 つ以外にマイヨットがあり、別途 SMIC 額が規定されている。海外自治体として上記の 3 つ以外にフランス領ポリネシア、ウォリス＝エ＝フツナ、特別共同体としてニューカレドニアがあるほか、フランス領南方・南極地域が海外領土に含まれる。

（海外県・海外領土省ウェブサイト（ACCUEIL RELANCE OUTRE-MER LES TERRITOIRES, Les Territoires, Les outre-mer ce sont 12 territoires）参照）。（本稿のウェブサイト最終閲覧は、特に断りのない場合、2021 年 3 月 2 日である）。

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

以下の被用者については、SMIC の減額適用が可能となる。

①18 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見習い契約による若年被用者及び職業化契約（Contrat de professionnalisation）による若年被用者。見習い契約者の場合、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）。

### 3. 決定方法

#### （1）SMIC 額の決定方式

SMIC の額の改定は、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。この 2 つの決定方式のほかに政府裁量による引き上げを行う場合がある。この場合、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。

#### （2）決定基準

SMIC の額の決定は、次の 3 つの指標に基づく。

##### （a）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（労働法典 L. 3231-4 条、L. 3231-5 条）。引き上げの時期は原則として 1 月 1 日であるが（労働法典 L. 3231-6 条）、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、労働省が四半期ごとに実施している『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))』<sup>4</sup> において分類される競争部門（secteur concurrentiel）である。

##### （b）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）と一般従業員（非管理職）の平均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（労働法典 L.3231-8 条、R.3231-2-1 条）。労働者の基本時給は、上記の労働省調査（Acemo）から算出される「最低

<sup>4</sup> 従業員 10 人以上の事業所約 34,000 社を対象とする調査である。国立統計経済研究所ウェブサイト（Enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre Acemo, Traitement statistique）参照。

賃金の指標となる労働者と従業員の基本時給 (salaire horaire de base ouvrier et employé (SHBOE))<sup>5</sup>」に基づく。

### (c) 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 (a) (b) の指標に基づき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。2012 年 7 月 1 日の改定以降は「後押し分」の引き上げは行われていない。

### (3) 団体交渉全国委員会

政府が裁量によって SMIC の引き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)。

### (4) 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<sup>6</sup>。

専門家委員会のメンバーは、雇用労働およ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<sup>7</sup>、最初のメンバーは同年 5 月 23 日のアレテによって任命された<sup>8</sup>。最初の委員会報告書は、09 年 6 月に提出されている<sup>9</sup>。現在のメンバーは 2017 年 8 月 23 日のアレテによって任命されたメンバーで、委員長がジルベール・セット・エクスマルセイユ大学経済学准教授であり、メンバーとして、OECD 雇用労働社会局エコノミスト・アンドレア・ガルネロ氏、CREST (Center for Research in Economics and Statistics) エコール・ポリテクニク教授のイザベル・ムジャン氏、CNRS (Centre national de la recherche scientifique) リサーチディレクター、経済分析および理論グループ・メンバーのマリー・クレア・ヴィルヴァル氏、CNRS 名誉研究ディレクターのアンдре・ジルベルベルグ氏が名を連ねている。その他、報告者として、国立統計経済研究所 (INSEE)

<sup>5</sup> 国立統計経済研究所ウェブサイト (Activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre (Enquête sur l') / ACEMO / Acemo) 参照。

<sup>6</sup> 勤労所得のための 2008 年 12 月 3 日の法律 (LOI n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail) 第 24 条参照。

<sup>7</sup> Décret n° 2009-552 du 19 mai 2009 relatif au groupe d'experts sur le salaire minimum de croissance prévu par l'article 24 de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail.

<sup>8</sup> Arrêté du Premier Ministre du 23 mai 2009.

<sup>9</sup> この委員会が提出した 2009 年以降の報告書は以下のウェブサイトで参照できる。経済財政省ウェブサイト (Rapport annuel du groupe d'experts SMIC, Rédigé par DG Trésor • Publié le 15 décembre 2020) 参照。  
<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2018/12/21/rapport-annuel-du-groupe-d-experts-smic>

のファブリス・レンセイン氏、労働省調査・研究・統計局（DARES）のセバスチャン・グロボン氏などが参加している。

#### 4. 履行確保手段

SMIC を含む労働基準の監督行政は、地方圏の企業・競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE）に所属する労働監督官（inspecteurs du travail）および労働監督官補（contrôleur du travail）が直接職場に出向いて行っている。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。

#### 5. 周知・広報

労働省や政府公共サービスのウェブサイトにおいて周知・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、日刊の経済紙の Les Echos の紙面の上部には、経済指標として、GDP（Produit intérieur brut: PIB）や ILO 基準の失業率（Taux de chômage (BIT)）<sup>10</sup>、物価とともに、1 時間当たりの SMIC を毎日掲載している。

### 第2節 コロナ禍における直近の引き上げと議論

#### 1. 引き上げ時期

コロナ禍における直近の引き上げは、例年の予定通り 2021 年 1 月 1 日に引き上げられた。

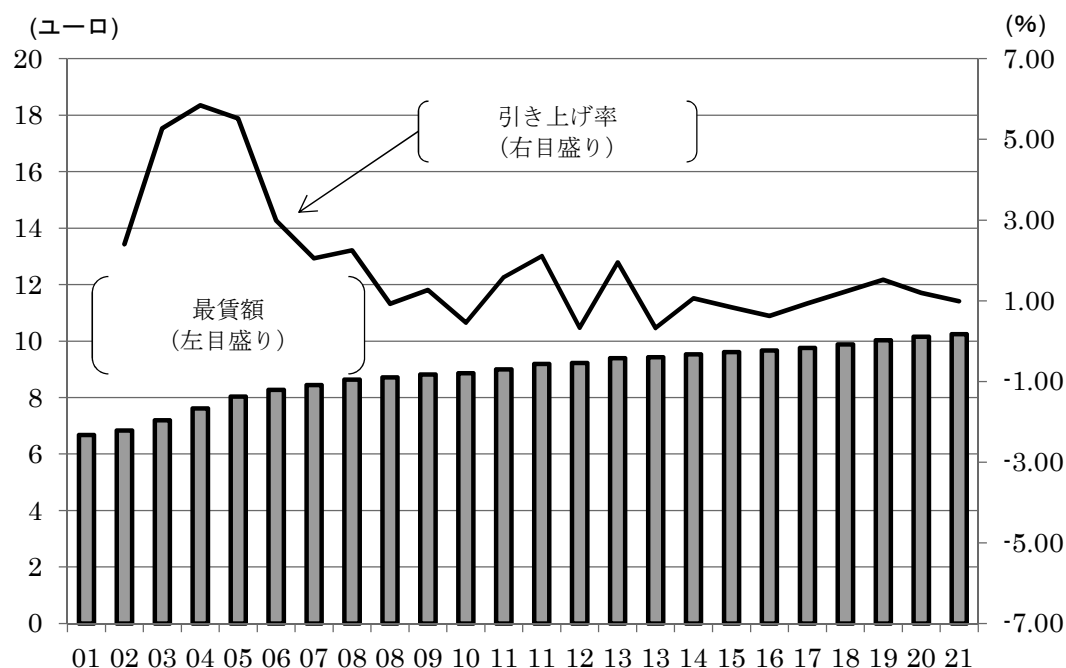
#### 2. 引き上げ額（率）

従来の 2020 年 1 月 1 日に改定された額、1 時間当たり 10.15 ユーロから 2021 年の引き上げによって 10.25 ユーロになった。月額では 15 ユーロの引き上げで、月額最低賃金は 1554.58 ユーロである。引き上げ率は 0.99% である<sup>11</sup>。2001 年以降の SMIC（1 時間当たり）の額の推移と引き上げ率の推移を示したのが図表 2-1 である。

<sup>10</sup> 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。

<sup>11</sup> Décret no 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance <https://www.fntr.fr/sites/default/files/2020-12/Decret-020-1598-161220.pdf>  
政府サイト（Compte rendu du Conseil des ministres du 16 décembre 2020, Compte rendu du Conseil des ministres du 16 décembre 2020）参照。

図表 2-1 最賃水準と引き上げ額の推移



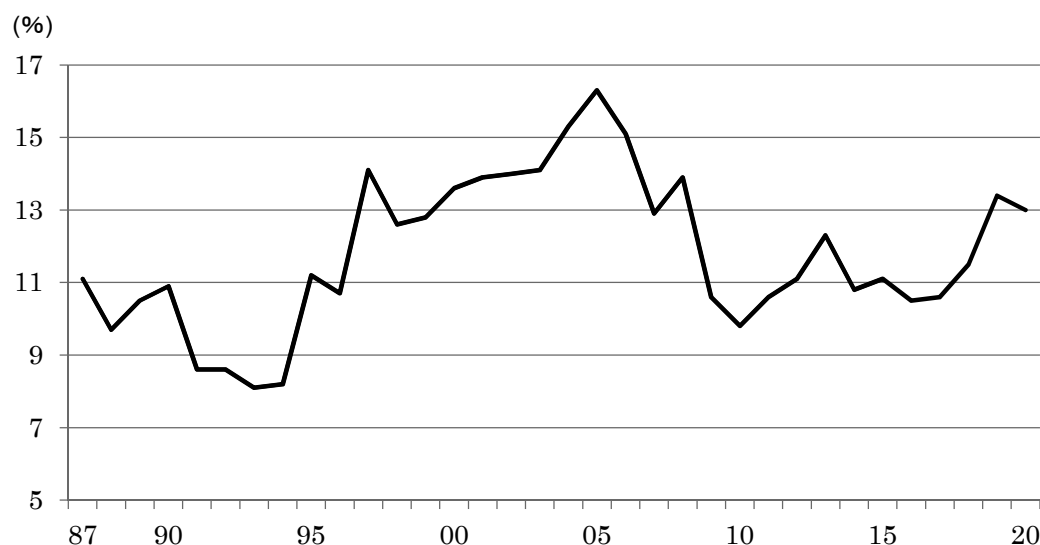
出所：労働省ウェブサイト（La revalorisation du Smic au 1er janvier 2020, publié le 15.12.20）  
などより作成。

### 3. 影響率

SMIC の改定に伴って賃金が引き上げられる労働者の割合については、通常、引き上げ時から約 11 カ月後に公表されている。2021 年 2 月現在、公表されている数値は 2020 年 1 月 1 日の引き上げ時のものである。2020 年 1 月 1 日時点において SMIC 水準で就労していたのは、雇用労働者の 13.0%であり、人数では 225 万人だった。ちなみに、2019 年 1 月 1 日の引き上げ時の影響率は、13.4%であり、232 万人だった<sup>12</sup>。1987 年以降の推移を示したのが図表 2-2 である。

<sup>12</sup> Christine PINEL, 2020, «La revalorisation du Smic au 1er janvier 2020, La proportion de bénéficiaires demeure élevée décembre 2020», Dares Résultats, N° 042, décembre.

図表 2-2 影響率の推移



出所：Christine PINEL (2020)および Yves JAUNEAU (2009)より作成。

2020 年 1 月 1 日時点において SMIC 水準で就労していた雇用労働者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 27.3%、10 人以上では 9.8%、その中でも 500 人以上の事業所では 6.1%となっており、規模が大きいほど最賃引き上げの影響率が小さくなる（図表 2-3 参照）。雇用形態別では、フルタイムの影響率が 9.0%であるのに対して、パートタイムは 30.0%と、パートタイム労働者の影響率が大きい。パートタイム労働者の割合も従業員規模による違いがあり、10 人以上では 26.6%であるのに対して、10 人未満では 40.2%となっている。

図表 2-3 従業員規模別影響率(2020 年 1 月)(%)

|        | 全体   | フルタイム | パートタイム |
|--------|------|-------|--------|
| 10人未満  | 27.3 | 22.8  | 40.2   |
| 10人以上  | 9.8  | 6.1   | 26.6   |
| 500人以上 | 6.1  | 3.7   | 18.3   |
| 全体     | 13.0 | 9.0   | 30.0   |

出所：Christine PINEL, (2020)より作成。

業種別にみるとフルタイムとパートタイムを合わせた全体に関して、製造業が 5.9%、建設業が 10.0%であるが、サービス業の中で医療・福祉サービスが 22.0%、ホテル・レストランが 38.8%と高くなっている（図表 2-4 参照）。パートタイムについて見てみると、製造業が 17.5%、建設業が 24.9%、サービス業の中で医療・福祉サービスが 36.5%、ホテル・レストランが 63.4%と高くなっている。

影響率が最近低かった 2010 年 1 月の引き上げ時と比較してみると、すべての産業・業種で比率が高くなっていることがわかる。

図表 2-4 主な業種別影響率(2020年1月と2010年1月)(%)

|             | 全体    |       | パートタイム |      |
|-------------|-------|-------|--------|------|
|             | 2020年 | 2010年 | 2020年  | 2010 |
| 製造業         | 5.9   | 5.5   | 17.5   | 17.1 |
| 建設業         | 10.0  | 7.8   | 24.9   | 17.7 |
| 医療・社会福祉     | 22.0  | 13.6  | 36.5   | 18.4 |
| その他サービス業    | 22.7  | 18.5  | 35.9   | 25.5 |
| ホテル業・レストラン業 | 38.8  | 37.6  | 63.4   | 58.6 |
| 全体          | 13.0  | 9.8   | 30.0   | 22.3 |

出所：Christine PINEL, 2020 および Yves JAUNEAU, Marc SIMON (2010) より作成。

#### 4. 引き上げの根拠(政府方針、統計等)

SMIC の引き上げ根拠は第1節3でも述べたように、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、毎年改定率が決定する他、政府裁量による追加の引き上げが規定されている<sup>13</sup>。

2021年1月1日の引き上げでは、2020年11月末時点で、物価スライドについて下位20%の世帯における物価上昇率（前年同月末比）はマイナス0.2%であったため、物価上昇は引き上げ算定に考慮されなかった。一方で賃金スライドについて、2020年9月末時点で、労働者（ブルーカラー）と一般従業員（非管理職）の平均時給の購買力上昇率は、1.91%上昇したため、規定の引き上げ率は0.955%となる。このため、現行のSMICの10.15ユーロの0.955%増を四捨五入すると10.25ユーロとなる。この10.25ユーロは前年比で（小数点以下第3位で四捨五入すると）0.99%増となる<sup>14</sup>。

#### 5. 引き上げに対する労使の反応

労働組合の労働総同盟（CGT）と労働者の力（FO）は、物価および平均賃金の上昇分だけでなく、政府裁量による上乗せを求めている。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、低学歴者などが占める割合が大きい。派遣や有期雇用契約などの不安定な雇用が多数を占めている上に、コロナ禍のロックダウン期間に就労を続けた者が多い実情を踏まえて、政府裁量による上乗せが必要だとしている<sup>15</sup>。特にCGTは自動改定（物価スライドと賃金スライドによる改定）に留まることは受け入れられず、1,800ユーロまでの引き上げを求めている<sup>16</sup>。FOは賃金分布の中位値

<sup>13</sup> 政府公共サービスサイト（<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>）参照。

<sup>14</sup> «Salaire minimum interprofessionnel de croissance», 27 novembre 2020, Rapport du groupe d'experts, p. 33（[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/smic\\_rapport\\_2020.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/smic_rapport_2020.pdf)）。

<sup>15</sup> CGT ウェブサイト（Non-augmentation du Smic : le disque libéral est rayé）および FO ウェブサイト（Coup de pouce au Smic : pandémie ou pas, les experts du gouvernement le refuse toujours）参照。

<sup>16</sup> CGT ウェブサイト（Non-augmentation du Smic : le disque libéral est rayé, PUBLIÉ LE 7 DÉC 2020）参照。

の 80%、月額手取りで 1,480 ユーロまで、現行水準の 21.4%増を主張している<sup>17</sup>。フランス民主労働同盟（CFDT）は、SMIC だけでなく、低賃金労働者の労働条件や地位向上の見通しなど幅広く取り扱うべきであると主張している<sup>18</sup>。

## 6. 議論の状況<sup>19</sup>

経済学者などで構成される SMIC 専門家委員会が、ボルヌ労働相へ 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の状況や大部分の企業の財務状態は相当悪化しており、今後にも不確定な要素が多く経済・雇用情勢の早期回復は非常に難しいという判断のもと、雇用確保が優先されるべきで購買力の過度な引き上げは優先事項ではないと結論付けている。物価と平均賃金の上昇分以上に引き上げれば、企業にとってコロナ感染拡大による打撃に追い打ちをかけ人件費の増加に繋がり、結果として低賃金労働者の失業につながる懸念があるとしている。その上で、今回の引き上げ率を 0.99%程度と試算し、前回 2020 年 1 月改訂時の 1.20%増よりも低い、物価上昇が実質的にマイナスであるため、購買力は向上することになるとの見解を示した<sup>20</sup>。

その一方で、低所得層を対象とする購買力の引き上げの必要性を訴え、SMIC の政府裁量による引き上げを求める声もある。最初のロックダウン期間中の 2020 年 4 月末には、野党・フランス共産党などの国民議会議員によって、2020 年 7 月 1 日付け SMIC 引き上げに関する法案が国会に提出された（2020 年 7 月 1 日 SMIC 政府裁量による引き上げを目的とする法案<sup>21</sup>。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内容の法案である。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<sup>22</sup>。

<sup>17</sup> FO のウェブサイト（Sans surprise, le groupe d'experts sur le Smic préconise une nouvelle fois une absence de coup de pouce..., Publié mercredi 2 décembre 2020）参照。

<sup>18</sup> «Vers une augmentation du SMIC proche de 1 % au 1er janvier 2021», Les Echos, 1 décembre. 2020.

<sup>19</sup> この項目を執筆するにあたって JILPT 海外情報協力員の藤本玲氏の協力を得た。

<sup>20</sup> «Salaire minimum interprofessionnel de croissance», 27 novembre 2020, Rapport du groupe d'experts, p. 33.

<sup>21</sup> Proposition de Loi tendant à une augmentation « coup de pouce » du salaire minimum interprofessionnel de croissance au 1er juillet 2020.

<sup>22</sup> 国民議会（下院）ウェブサイト（Proposition de loi n° 2876 tendant à une augmentation « coup de pouce » du salaire minimum interprofessionnel de croissance au 1er juillet 2020, Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 28 avril 2020.）参照。

政府や国會議員から国会に提出された法案は、原則として当該の法案を審議するのに相応しい委員会へ送付され、その上で、法案が審議日程に組み込まれた場合のみ、審議される。国民議会ウェブサイト（Documents parlementaires > Propositions de loi > Les propositions de loi, du dépôt à la promulgation, Les propositions de loi, du dépôt à la promulgation）参照。



## 7. 今後の方向性

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って引き上げが保障されているのはフランスだけであり、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る。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<sup>23</sup>。ただ、労働組合、特に FO は上記の通り、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。

## おわりに

フランスにおける 2021 年 1 月の法定最低賃金 (SMIC) の引き上げは、物価および賃金水準を踏まえた例年どおりの引き上げ幅となった。労組は新型コロナウイルス感染拡大の影響を最も受けた低所得層を対象として購買力を引き上げる必要性を強く求めた。その一方で、政府が引き上げの参考とする専門家委員会の提案は、企業の経営環境悪化を踏まえて、物価および平均賃金上昇分の自動引き上げのみとすべきという見解を示した。最終的な引き上げは専門家委員会の提案を考慮するかたちで決定された。労組が求めた政府裁量による引き上げは、オランダ政権下の 2012 年 7 月を最後に実施されていないため、例年どおりの引き上げになったことになる。労組は低賃金層の購買力の向上を訴えているのに対して、専門家委員会は、今回の引き上げに際して参考とした消費者物価水準は下落しているが、この変動分は今回の改定に加味されていないため、実質的には 1%以上の引き上げをしたことになることを踏まえて購買力向上の効果は十分だとしている。

## 【参考文献】

- Christine PINEL (2020) «La revalorisation du Smic au 1er janvier 2020, La proportion de bénéficiaires demeure élevée décembre 2020», Dares Résultats, N°042, décembre.  
 Yves JAUNEAU, Marc SIMON (2010) «Les bénéficiaires de la revalorisation du smic au 1er janvier 2010», Novembre 2010 • N° 074.  
 «Salaire minimum interprofessionnel de croissance», 27 novembre 2020, Rapport du groupe d'experts.  
 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』JILPT 資料シリーズ No.50 所収。

<sup>23</sup> «Salaire minimum interprofessionnel de croissance», 27 novembre 2020, Rapport du groupe d'experts, p. 145-146 et p.148.



## 第3章 ドイツ

### はじめに

本稿は、2017年調査<sup>1</sup>をベースに、2020年のコロナ禍がドイツの法定最低賃金の引き上げにどのような影響を与えたかを中心に調査をし、まとめたものである。

第1節で、最低賃金制度の概要と決定方法に関する基本的な制度概要を述べ、第2節で、コロナ禍における引き上げと議論について紹介する。最後に今後の動向について触れる。

### 第1節 制度の概要

#### 1. 最低賃金制度の概要と決定方法

##### (1) 導入経緯と影響評価

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「賃金政策に対する国家介入」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、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させることを目的として、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<sup>2</sup>。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。2020年6月30日発表の最低賃金委員会の決議書<sup>3</sup>では、「既往の経済評価研究は、最低賃金の導入に対して、法定最低賃金がこれまで就業者に及ぼした悪影響はほんのわずかだという結論に至っている。この悪影響は2015年に法定最低賃金が導入された直後、僅少労働（ミニジョブ<sup>4</sup>）の専業従事者に主として認められた。その後、続いて実施された最低賃金の引き上げは、統計的に測定可能な影響を就業者に及ぼすことはなかった」と評価している。

<sup>1</sup> 詳細については、JILPT(2017)『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—(第2章 ドイツ)』を参照されたい。

<sup>2</sup> *Pressemitteilung Nr. 121 vom 6. April 2016, Destatis* ([https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2016/04/PD16\\_121\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2016/04/PD16_121_621.html)).

<sup>3</sup> Mindestlohnkommission (2020) *Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG*, Berlin ([http://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2020.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2020.pdf?__blob=publicationFile&v=4)).

<sup>4</sup> ミニジョブについては、次項(2)で詳述する。

また、直近では 2020 年 12 月 14 日に連邦労働社会省が最低賃金法 23 条<sup>5)</sup>に基づき、最低賃金に関する包括的な評価結果を発表した。2015 年の導入から 2020 年までに行われた様々な定量的・定性的な研究を広く分析したもので、そこから「最低賃金の導入は、それを下回る低賃金労働者の保護に貢献しており、これまでのところ、企業間の競争に殆ど影響を与えていない」と結論付けている。その上で、同評価は、導入から 5 年という短期間におけるもので、導入が及ぼす労働時間等や経済的数値に関する中長期的な評価や、2020 年の新型コロナウイルスのパンデミックによる初の景気後退期における影響については、今後の研究結果を待たなければならないとしている<sup>6)</sup>。

## (2) 制度の概要

最低賃金の詳細については、最低賃金法(MiLoG)<sup>7)</sup>で詳細が定められている。

法定最低賃金は、国内で働く全ての成人労働者(18 歳以上)、全ての産業に適用される。

僅少労働 (Mini-Jobs、ミニジョブ) に従事する労働者にも最低賃金は適用される。ミニジョブは、パートタイム労働の一種で、最低賃金や休暇、労災保険に関しては、通常の労働者と同じく適用されるが、その他の社会保険である医療、介護、失業保険は適用されない。雇用機会の拡大を目的として 1 年間の賃金平均月額が 450 ユーロ以下の場合に、所得税と社会保険料 (年金保険、健康保険) の労働者負担分を免除する制度である。ただし、事業主負担分は免除されず、賃金の約 3 割の負担義務がある<sup>8)</sup>。2003 年の「ハルツ労働市場改革<sup>9)</sup>」で、ミニジョブの報酬上限を 325 ユーロから 400 ユーロ (現在は 450 ユーロ<sup>10)</sup>) に引き上げた代わりに、週労働時間の制限 (上限 15 時間) を解除し、時給の下限を事実上廃止した。そのため、以降、この雇用形態は短期間で急速に拡大した。しかし、2015 年 1 月 1 日の法定最低賃金(時給 8.5 ユーロ)の導入に伴い、ミニジョブもその適用を受けて、再び時給の下限が設けられた。

<sup>5)</sup> c.f. 最低賃金法 23 条 この法律は、2020 年に見直しを行う。

<sup>6)</sup> BMAS, Pressemitteilungen, 14. Dezember 2020, (<https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/mindestlohn-evaluation.html>) .

<sup>7)</sup> 最低賃金法(MiLoG)の全訳は、JILPT 資料シリーズ No.225(2020 年)『現代ドイツ労働法令集 I ―個別的労働関係法― (第二編 賃金、山本陽太 翻訳担当)』pp.31-40 に掲載されているので、適宜参照されたい (<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2020/225.html>)。

<sup>8)</sup> 事業主の一括負担割合は、賃金の 30.99%で、内訳は、年金保険料 15%、医療保険料 13%、税金 2%、傷病・出産手当金の相殺額 0.84%、倒産手当の割当金 0.15% となっている。なお、ミニジョブ労働者は、原則年金加入 (負担割合は 3.9%) だが、本人の申請により免除も可能である。

<sup>9)</sup> ハルツ労働市場改革とは、2000 年代前半に行われた就労促進を目的とする規制緩和や失業給付の見直しなどの一連の労働市場改革を指す。

<sup>10)</sup> 2013 年 1 月 1 日よりミニジョブの月額上限報酬が 400 ユーロから 450 ユーロに引き上げられた。政府は主な引き上げ理由について「過去 10 年間、ミニジョブの上限額は一度も引き上げられたことがなく、インフレ調整の観点からも引き上げるのが妥当」と説明。なお、以前から「ミニジョブは、一特に女性にとって一 貧困高齢者という末路をたどる労働市場政策の袋小路になっている」との指摘があり、2013 年以降に開始したミニジョブから、自己負担分の年金保険料(額面の 3.9%)を原則支払うこととなった(例えば月 450 ユーロのミニジョブの場合、負担額は 17.55 ユーロ)。これにより、ミニジョブ労働者の将来的な年金受給額の改善を図ろうとしている (ただし、注釈で既述の通り、ミニジョブ労働者の申請によって支払い負担免除は可能)。

逆に最低賃金の適用対象外となるのは、「長期失業者の再雇用当初（6 カ月間）」、「職業訓練生(Auszubildende, Azubi<sup>11</sup>)」、「一部の実習生(Praktikant)<sup>12</sup>」等である(最低賃金法 22 条)。

なお、ドイツは、法定最低賃金とは別に、「業種別最低賃金」が複数の業種で存在する。これは労使自治の枠内で、労働組合と使用者団体が交渉をして労働協約で定めるもので、連邦労働社会省によって一般的拘束力宣言<sup>13</sup>が行われる。それにより、業種別最低賃金は、その業種の全ての事業所に（労働協約に拘束されない事業所にも）適用される。

この業種別最低賃金は、法定最低賃金を下回することは禁止されているため、いずれの業種も法定最低賃金を上回る額となっている。

## 2. 最低賃金の決定方法

法定最低賃金は、公労使で構成される「最低賃金委員会 (Mindestlohnkommission)」の勧告を受けて、政府が法規命令で決定する。

図表 3-1 2020 年 最低賃金委員会の構成

| 役職    | 氏名                                    | 経歴など                                   |
|-------|---------------------------------------|----------------------------------------|
| 議長    | Jan Zilius 氏（男性）                      | 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（男性）                   | 建設・農業・環境産業労組(IG BAU)等の役職を歴任            |
|       | Stefan Körzell 氏（男性）                  | ドイツ労働総同盟(DGB)、金属産業労組(IG Metall)等の役職を歴任 |
|       | Andrea Kocsis 氏（女性）                   | 統一サービス産業労組(ver.di)等の役職を歴任              |
| 使用者代表 | Brigitte Faust 氏（女性）                  | 食品・飲料・旅館業使用者団体(ANG)会長                  |
|       | Steffen Kampeter 氏（男性）                | ドイツ使用者団体連盟(BDA)事務局長                    |
|       | Karl Sebastian Schulte 氏（男性）          | ドイツ手工業企業中央組合(ZDH)やドイツ手工業企業組合(UDH)幹部    |
| 学術代表  | Prof. Dr. Dr. h.c. Lars P. Feld 氏（男性） | ヴァルター・オイケン研究所幹部、アルベルト・ルートヴィヒ大学フライブルク教授 |
|       | Dr. Claudia Weinkopf 氏（女性）            | 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<sup>14</sup>（2020 年 9 月 11 日時点）。

<sup>11</sup> 「職業訓練生 (Azubi)」は、実務と座学を並行して行う二元的な訓練制度（デュアルシステム）の枠内で学ぶ者が多い。約 350 ある職業訓練職種のうち、男性は自動車や機械、電気などの技術職種、女性は小売や事務などのホワイトカラー職種を希望する者が多い。

<sup>12</sup> 3 カ月以内の職業訓練・大学教育における「開始の際のオリエンテーションのための実習」や「職業教育に付随して行われる実習」は、最低賃金の適用対象外である。他方で、3 カ月以上継続する任意の実習生については、最低賃金が適用される（詳細については、島田裕子「インターンと最低賃金法（ドイツから②）」『日本労働研究雑誌 2015 年 7 月号 (No.660)』を参照されたい）。

<sup>13</sup> 労働協約を締結した当事者（労使）以外にも、労働条件やその他の待遇などの規定を拡張して適用することを指す。

<sup>14</sup> Mindestlohnkommission ([https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Kommission/Mitglieder/mitglieder\\_node.html](https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Kommission/Mitglieder/mitglieder_node.html))。

過去に3回開催された（2016年、2018年、2020年）の最低賃金委員会の勧告について、政府は全て委員会の勧告通りの決定をしている。

同委員会は、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。また、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<sup>15</sup>。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）。

2020年の最低賃金委員会は、図表3-1のメンバーで構成されている。

議長を務めたヤン・ツィリウス（Jan Zilius）氏によると、2020年6月に出された勧告について、労使の議論対立が最後まで続いたものの、最終的には全会一致で決定した<sup>16</sup>。最低賃金委員会の審議は非公開だが、この発言から、今回の決議において議長の議決権は行使されなかったものと思われる。

最低賃金委員会による改定決議は、最低賃金法9条に基づき、2年ごとに実施される。そのため、次の最低賃金委員会開催は、2022年を予定している。

金額の改定について最低賃金委員会は、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法律で定められている（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

なお、2015年の最低賃金導入後、2016年に初めて開催された最低賃金委員会の検討では、上枠④の協約賃金の動向に関する連邦統計局の算出データが最も重視された。データは、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、「協約賃金の動向」と連動する結果と

<sup>15</sup> 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。2020年の最低賃金委員会の男女構成は、9名のうち、3名が女性となっている（図表3-1の通り）。

<sup>16</sup> *Deutsche Welle* (30.06.2020) (<https://www.dw.com/en/germany-to-raise-minimum-wage-despite-pandemic/a-54005192>).

なったのである。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<sup>17</sup>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。なぜなら、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（労使自治の安定化）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額／率）＝最低賃金の引き上げ額／率」となった点について、第1回最低賃金委員会開催直後には、同委員会の形骸化を指摘する声も聞かれた<sup>18</sup>。

## 第2節 コロナ禍における直近の引き上げと議論

### 1. 時期

最低賃金委員会は2020年6月30日、最低賃金(時給)を、2021年1月1日に9.50ユーロ、同年7月1日に9.60ユーロ、2022年1月1日に9.82ユーロ、同年7月1日に10.45ユーロへ、4段階に分けて引き上げるよう政府に勧告した。これを受けて、連邦労働社会省（BMAS）は、同日のプレスリリースで、2021年から2022年にかけて最低賃金の勧告案通り引き上げる旨を報じている<sup>19</sup>ことから、最低賃金委員会が発表する勧告案については、事前に政府と十分な調整がされた上で発表されているものと思われる。なお、その後10月28日に、勧告通りの引き上げを認めた連邦政府の法規命令が発表され<sup>20</sup>、同年11月9日の第3次最低賃金調整令（Mindestlohnanpassungsverordnung）によって決定された。

<sup>17</sup> Mindestlohnkommission (2016) *Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG*, Berlin ([http://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2016.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](http://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2016.pdf?__blob=publicationFile&v=8)).

<sup>18</sup> 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)。

<sup>19</sup> BMAS, *Pressemitteilungen*, 30. Juni 2020, (<https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/mindestlohn-ab-2022-erhoeht.html>).

<sup>20</sup> BMAS, *Pressemitteilungen*, 28. Oktober 2020, (<https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/mindestlohn-anhebung.html;jsessionid=DE8E48AD4350055D03FABC939ED7C375.delivery1-master>).

## 2. 引き上げ額（率）

2020 年 1 月 1 日に引き上げられた最低賃金は時給 9.35 ユーロ（+1.7%）で、今後予定している引き上げ額と引き上げ率は以下の通りである。

|                               |               |
|-------------------------------|---------------|
| 9.50 ユーロ（2020 年 1 月基点で、+1.6%） | （2021 年 1 月～） |
| 9.60 ユーロ（同 +2.7%）             | （2021 年 7 月～） |
| 9.82 ユーロ（同 +5.0%）             | （2022 年 1 月～） |
| 10.45 ユーロ（同 +11.8%）           | （2022 年 7 月～） |

## 3. 影響率

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経年で計測し、公表している。連邦統計局の 2020 年 6 月発表<sup>21</sup>によると、2019 年 1 月 1 日の最低賃金の引き上げ（時給 9.19 ユーロ）によって、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。

## 4. 引き上げの根拠（政府方針、統計等）

既述の通り、最低賃金額の決定には、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をしなければならないことが最低賃金法 9 条で規定されている。その中で、最低賃金額の決定に際して重視されるのは、「連邦統計局が提供する協約賃金の動向（上昇）に関するデータ」である。報道によると<sup>22</sup>、2020 年 2 月時点では 2021 年以降最低賃金は時給 9.82 ユーロ程度になることが明かされていた。

しかし、その後、コロナ禍の中で開催された最低賃金委員会では、コロナによる影響をどう捉えるかが議論の焦点となった模様である。最終的に 2021 年以降の 4 段階の最低賃金の引き上げを決めた根拠（Begründung）について、最低賃金委員会は 2020 年 6 月 30 日の決議書<sup>23</sup>で次のように説明している（図表 3-2）。

<sup>21</sup> Destatis ([https://www.destatis.de/EN/Press/2020/06/PE20\\_238\\_623.html;jsessionid=7A7404155D836AC4AE07584011558089.internet8732](https://www.destatis.de/EN/Press/2020/06/PE20_238_623.html;jsessionid=7A7404155D836AC4AE07584011558089.internet8732)).

<sup>22</sup> tagesschau.de, 28.06.2020 (<https://www.tagesschau.de/wirtschaft/mindestlohn-kommission-109.html>) .

<sup>23</sup> Mindestlohnkommission (2020) *Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG*, Berlin ([http://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2020.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2020.pdf?__blob=publicationFile&v=4)) .



図表 3-2 最低賃金委員会 決議書(仮訳)

(2020 年 6 月 30 日)

## &lt;根拠&gt;

最低賃金委員会は、総合的な評価（Gesamtabwägung）の一環として、労働者の適切な最低保障に寄与し、公正でかつ機能する競争条件を確保し、なおかつ雇用を脅かさないようにするために、最低賃金をどの額にすれば適切であるかを審査する。法定最低賃金の額を確定する際には、協約賃金の動向への適応を図る。法定最低賃金が最低賃金法に掲げる基準に及ぼす影響に関する現在の知見については、当委員会が、連邦政府へ向けた当委員会の第3次報告書（本決議書とともに公開）の中で包括的に文書化している。

本年の決議は、新型コロナウイルスのパンデミックとその経済的な影響に直面し、不確実性が大きい時期に行われる。2020 年は年間を通じて経済全体としては明らかな景気後退が予想されるが、業種間で著しい差が存在する。2021 年に対しては、最新の予測では経済の回復が見込まれている。そして 2022 年以降は、国内総生産がパンデミック前の水準に回復すると期待される。

最低賃金の調整は、現行の労働協約には実質的な影響を及ぼさない。しかし何より、2022 年まで段階的に実施される各調整額が事前に予告されることによって、労働協約当事者（労使）が労働協約を改定する際に、法定最低賃金の引き上げを考慮に入れることが可能となる。

既往の経済評価研究は、最低賃金の導入に対して、法定最低賃金がこれまで就業者に及ぼした悪影響はほんのわずかであるという結論に至っている。この悪影響は 2015 年に法定最低賃金が導入された直後、僅少労働（「ミニジョブ」）の専業従事者に主として認められた。その後、続いて実施された最低賃金の引き上げは、統計的に測定可能な影響を就業者に及ぼすことはなかった。今回、決議した最低賃金の4段階の引き上げには、現下の経済危機を鑑み、対象となる企業・事業所に対して賃金コストの上昇を負担可能となるように分散させる狙いがある。

最低賃金の引き上げに関する本日の決議は、最も低い労働報酬による略奪的競争を阻止する（訳注1）ことで、公正でかつ機能する競争条件の確保に寄与することを目的とする。最低賃金レベルの賃金で労働者を雇う企業や事業所にとって法定最低賃金の引き上げは、賃金コストの上昇と、それによる生産コストの上昇を意味する。現行の評価結果から、企業・事業所の大多数がより高水準の賃金コストへの適合に成功しており、経済全体の競争状況への基本的な不利な影響は観察されていないことは明らかである。

協約賃金の動向への適応に対して、最低賃金委員会は連邦統計局の賃金指数に依拠する。具体的には、時間額としての法定最低賃金の定義に従って、特別手当を除く協約時間給を基礎として考慮する。

経済動向に関する現在の予測、ならびに雇用状況・競争状況に関する知見を背景として、最低賃金委員会は総合的な評価の一環として、最低賃金の当該の段階と規模での引き上げを、労働者の最低保障を有効に改善するために妥当であるとみなす。

個々の視点については当委員会内で議論と評価が分かれた。しかし、結果的に当委員会は、決議された法定最低賃金の段階的引き上げを、法律で定める総合的な評価の一環として妥当であるとみなす。将来的な決定においては、当委員会は改めて、総合的な評価の一環として最低賃金法に掲げる基準を考慮の上で、法定最低賃金をどの額にすれば負担可能であるかを審査することになる。

最低賃金委員会は、最低賃金法第 10 条第 3 項の規定による意見聴取の実施の可能性を利用した。表明された意見は最低賃金委員会の第 3 次報告書の別冊に掲載する。

訳注 1 「企業間の競争はサービスや製品を競うもので、最も低い労働報酬を競うものではない」という最低賃金法 9 条に関する立法者の解説を踏まえた表現だと思われる（<http://www.mindest-lohn.org/gesetz/beschluss.html>）。

この決議書では、根拠の説明の中で、「法定最低賃金が最低賃金法に掲げる基準に及ばず影響に関する現在の知見については、当委員会が、連邦政府へ向けた当委員会の第 3 次報告書<sup>24</sup>（本決議書とともに公開）の中で包括的に文書化した」とある。200 頁ほどの第 3 次報告書には、過去の最低賃金引き上げに伴う影響を、統計データや外部委託による実証研究などを用いて検証している。具体的には、①労働者の生活（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（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（人件費、生産性、手続コスト、投資、価格、消費、利益等）に関する分析がなされている。

また、別の部分には「最低賃金法第 10 条第 3 項の規定による意見聴取の実施の可能性を利用した。表明された意見は最低賃金委員会の第 3 次報告書の別冊<sup>25</sup>に掲載する」との記載もある。340 頁超の別冊には、労使団体をはじめ、学識者、研究機関、社会福祉団体等、多数の関係者にヒアリングを行った結果が網羅的にまとめられている。

このように合計 500 頁を超える多くのデータやヒアリング結果をもとに、コロナ禍の状況や協約賃金の動向を踏まえながら、最低賃金委員会は今回の引き上げ額の勧告を行ったものと考えられる。

## 5. 引き上げに対する労使の反応

2020 年 6 月 30 日の最低賃金委員会の引き上げ勧告について、ドイツ労働組合総同盟（DGB）幹部のステファン・ケルツェル氏は、「困難な交渉だったが、最低賃金委員会は全会一致で、引き上げに賛成した。引き上げ期間の 2 年目には最低賃金は 10.45 ユーロに達する。今後 2 年間だけで、最低賃金の上昇が労働者の財布を潤す額は、総額で 20 億ユーロ弱に及ぶ<sup>26</sup>。引き上げ延期の要請が数多く表明されていたが、最終的に委員会でこの要請は通らなかった。次回の最低賃金委員会では、2023 年以降に 10.45 ユーロへの更なる上乘せが検討される。これは私たちが要求する 12 ユーロを早急に実現するための明らかな一歩である。重要なのは、最低賃金は単なる下限賃金のラインでしかないということであり、適切な労働協約が包括的に適用されることが、就業者にとって、賃金・労働条件を確保するための最も重要な手段であることに変わりはない。そのため今後も労働協約の適用率を再び上昇させる必要があり、立法機関も対応が求められている」との談話を発表した。

<sup>24</sup> Mindestlohnkommission (2020) *Dritter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns- Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz*, Berlin ([https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Bericht2020.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Bericht2020.pdf?__blob=publicationFile&v=2)).

<sup>25</sup> Mindestlohnkommission(2020) *Stellungnahmen aus der schriftlichen Anhörung. Ergänzungsband zum Dritten Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz*, Berlin(<https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Ergaenzungsband-Stellungnahmen2020.html?nn=7081728>).

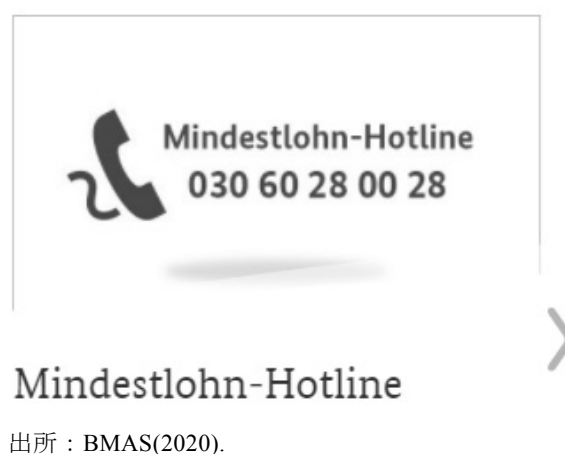
<sup>26</sup> DGBによると、2020年の時点で最低賃金（時給 9.35 ユーロ）で働く労働者は、今後 4 段階の引き上げによって、最終的に受け取る賃金の合計が全体で 20 億ユーロほど増える見込みとなっている。（<https://www.dgb.de/presse/++co++2d44e6d8-bae1-11ea-a46e-525400e5a74a>）。

一方、ドイツ使用者団体連盟（BDA）のシュテフェン・カンペテル会長は「今回の決議で再び、ドイツの社会的パートナーシップ（労使）がどれほど良く機能し得るかを実証した。同時に、労使が共同で法が定める任務を、包括的かつ責任をもって引き受けていることを示した。過去に例を見ない景気悪化を背景に、最低賃金の引き上げは、経済状況や労働市場の動向を考慮することが喫緊の課題であった。そのため、最低賃金委員会は引き上げの最初の段階（2021年）ではインフレ調整に的を絞ることとし、その後の段階（2022年）で、協約賃金の動向を考慮することとした。これは、コロナ危機によって特に厳しい影響を受けている中小企業等に配慮して、2021年の調整段階では比較的小幅な引き上げ額にしたのである。中小の事業主はこれにより、新型コロナウイルスによる需要の落ち込みから回復する時間をより長く稼ぐことができ、雇用を長期的に確保できるようになる。労使双方にとって重要なのは、最低賃金の引き上げによって、現行の産業別労働協約が無効とならないことだった。したがって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ることになった」との談話を発表し、労使双方ともに、今回の委員会勧告を前向きに評価している<sup>27</sup>。

## 6. 周知・広報、認知度

連邦労働社会省（BMAS）は、最低賃金に関する専用ホットラインを設置して相談も積極的に実施している<sup>28</sup>。ホットラインは、月曜から木曜日の8～20時まで相談を受け付けている（FAXやメールでの問合せも可能）。

### BMAS のホットライン

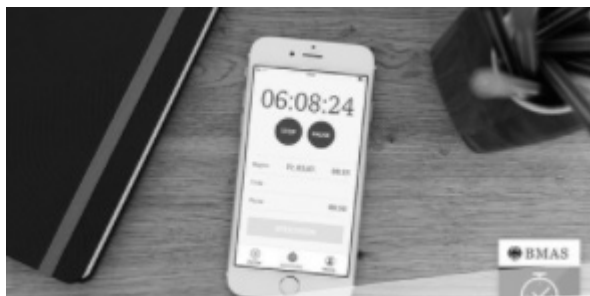


<sup>27</sup> BDA, 30.06.2020 (<https://www.presseportal.de/pm/6512/4639180>), DGB, 30.06.2020 (<https://www.dgb.de/presse/++co++2d44e6d8-bae1-11ea-a46e-525400e5a74a>).

<sup>28</sup> BMAS (<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html>).

また、BMAS では、導入 1 年後の 2016 年からは、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・公開し、労働者がダウンロードして簡単に利用できるような工夫等も行っている。

#### スマホ用の労働時間記録アプリ



出所：BMAS(2020).

最低賃金制度の運用監視を行っている「閤労働税務監督局（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。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。

なお、最低賃金委員会の第 3 次報告書（2020）によると<sup>29</sup>、労働者に対する最低賃金に関する認知度アンケートで、「法定最低賃金が存在することを知っていた」のは全体の 95%に達していた。しかし、他方で「正確な最低賃金額を知っていたのは」、20%弱に留まった。なお、正確な最低賃金額（時給）の前後 50 セント程度の違いで回答した労働者の割合は、約半数という結果であった。

また、連邦労働社会省（BMAS）の最低賃金ホットラインへの問い合わせ状況を見ると、最低賃金導入後の 2016 年に 1 万 4,000 件、2017 年に 1 万 7,000 件の問い合わせがあったが、2018 年には 9,000 件、2019 年には 8,000 件と半減している。2019 年は平均すると月に約 700 件の問い合わせがあったことになるが、問い合わせのほぼ半数は企業や会計事務所からで、約 1/3 が労働者からであった。また、問い合わせ内容は、給与計算や最低賃金に関する個人的な適用範囲に関するものが多かった。

## 7. 最低賃金委員会における議論と勧告の経緯

最低賃金委員会開催前には、連邦統計局がそれ以前に労使交渉で決定した協約賃金全体の引き上げ率を提示する。2020 年 2 月の時点で、次回は 9.82 ユーロへ引き上げが示唆されていた<sup>30</sup>。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、

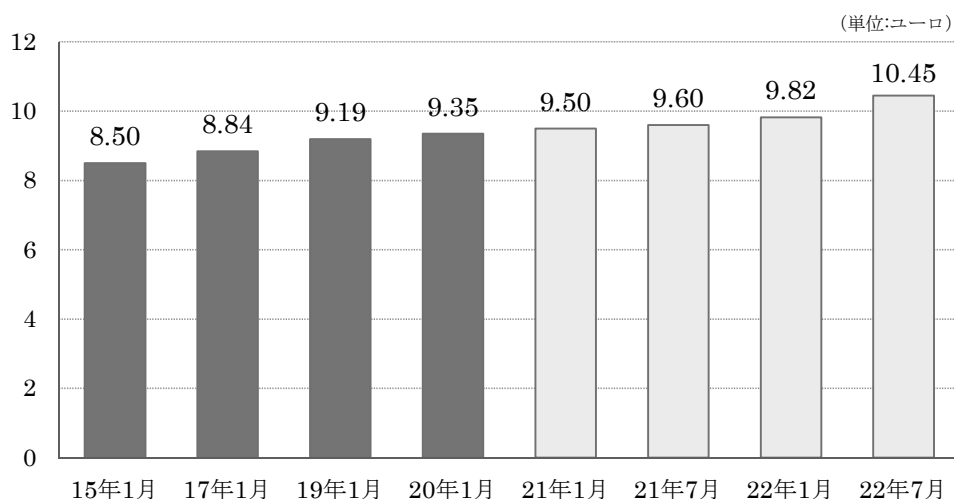
<sup>29</sup> Mindestlohnkommission (2020) Dritter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns- Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin.

<sup>30</sup> tagesschau.de, 28.06.2020 (<https://www.tagesschau.de/wirtschaft/mindestlohn-kommission-109.html>).

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。

図表 3-3 ドイツの最低賃金時給の推移

2015 年～2022 年



筆者作成 (21 年 1 月以降は、最賃委員会勧告の額)。

最終的に、2021 年 1 月は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)に留め、1 年遅らせる形で 22 年 1 月に 9.82 ユーロへ引き上げ、同年 7 月にコロナ後の経済回復を見据えて、同 11.8%増(10.45 ユーロ)へ大幅に引き上げる勧告案で決着した (図表 3-3)。

## 8. 今後の方向性

既述の通り、最低賃金委員会が 2020 年 6 月 30 日に出した勧告に従って、ドイツでは 2021 年 1 月 1 日から半年ごとに 4 段階に分けた引き上げが実施されている。最終的には 2022 年 7 月 1 日から 10.45 ユーロに引き上げられる予定だ。

しかし、フベルトゥース・ハイル労働社会相は、この引き上げでは不十分だとして、早期に 12 ユーロに引き上げたい旨の発言をしている。同時に、現在、最低賃金は主に協約賃金の動向を踏まえて決定されているが、今後は中間層の所得水準をより一層反映させるための新たな判断基準を加えるよう提案したい旨の意向を示している<sup>31</sup>。ハイル大臣が「時給 12 ユーロ」を主張する背景には、2019 年の最低賃金の水準(手取り)が中央賃金(national median income)の 48%にすぎなかったという事実がある。中央賃金の 60%を下回る賃金の場合、

<sup>31</sup> FAZ 2020.7.23 (<https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/arbeitsminister-heil-will-mindestlohn-von-12-euro-16872810.html>).

EU では「貧困に対して脆弱な賃金水準である」という判断がなされる。ドイツで中央賃金の 60%を満たそうとすれば、時給 12 ユーロまで引き上げる必要がある<sup>32</sup>。2020 年の時点で、時給 12 ユーロ未満の雇用労働者は約 999 万人に上り、東西別では、旧東独地域で 36.7%、旧西独地域（ベルリンを含む）で 24.7%となっている<sup>33</sup>。

しかし、こうしたハイル大臣の主張に対して、最低賃金委員会のヤン・ツィリウス議長は、「最低賃金を即座に 12 ユーロまで引き上げるのは、非常に問題がある」として、批判的な立場を明らかにしている。あまりにも早く 12 ユーロに引き上げると、低賃金層の賃金協約交渉が骨抜きになり、基本法で規定されている労使自治の賃金決定システムを侵害しかねない、というのがその理由である<sup>34</sup>。

いずれにしても、ドイツの最低賃金はすでに 2022 年までの引き上げ額が決定している。2023 年以降の引き上げについては、また、次回の最低賃金委員会において、既述の通り最低賃金法 9 条に基づく総合的な評価を踏まえ、勧告が出されるものと思われる。

## おわりに

以上、見た通り、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 段階の引き上げを行う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

---

<sup>32</sup> Malte Lübker, Thorsten Schulten: WSI-Mindestlohnbericht 2019: Zeit für kräftige Lohnzuwächse und eine europäische Mindestlohnpolitik, *WSI-Report 46, Februar 2019* (<https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-mindestloehne-im-eu-mittel-kraeftige-zuwaechse-in-westeuropa-meist-ueber-960-euro-neue-3106.htm>), *Deutsche Welle*, 14.02.2019 (<https://www.dw.com/en/germany-minimum-wage-remains-one-of-lowest-in-region-report/a-47517931>), *Deutsche Welle*, 01.01.2019 (<https://www.dw.com/en/germanys-minimum-wage-is-barely-above-the-poverty-line/a-46797781>) .

<sup>33</sup> *FAZ* 2020.7.23 (<https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/arbeitsminister-heil-will-mindestlohn-von-12-euro-16872810.html>).

<sup>34</sup> *Spiegel* 2020.7.28 (<https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/mindestlohn-kommissionschef-jan-zilius-warnt-vor-rascher-anhebung-a-329cfefa-dfba-40d8-8515-8c2645f47d75>).

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。

#### 【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 (2020) *Dritter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz*, Berlin.

Mindestlohnkommission (2020) *Stellungnahmen aus der schriftlichen Anhörung. Ergänzungsband zum Dritten Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz*, Berlin.

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

Mindestlohnkommission (2020) *Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG*, Berlin.

島田裕子「インターンと最低賃金法 (ドイツから②)」『日本労働研究雑誌 2015 年 7 月号(No.660)』。  
JILPT 資料シリーズ No.225(2020 年)『現代ドイツ労働法令集 I—個別的労働関係法—(第二編 賃金、山本陽太 翻訳担当)』。

JILPT 資料シリーズ No.181(2017)『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—(第 2 章 ドイツ)』。

ドイツ政府、関係団体の各種サイト等。





## 第4章 アメリカ

### 第1節 制度の概要

#### 1. 最低賃金制度の概要

##### (1) 制定の経緯と趣旨・内容

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。州内の主要な市や郡で独自の最賃を設定しているところも多い<sup>1</sup>。

州別最賃の制定が歴史的に先行している。1912年のマサチューセッツ州を筆頭にして、翌13年にはカリフォルニア、オレゴン、ワシントン、コロラド、ユタ、ネブラスカ、ミネソタ、ウィスコンシンの8州で最低賃金法が成立した<sup>2</sup>。これらの州で最賃が設けられた背景には、女性や若年者の低賃金労働・生活困難が社会問題となり、消費者団体や労働組合が最賃制定に向けて運動を展開したことがある。ただし、最賃制度は雇用における契約の自由に反するという観点から反対意見も根強く、法制化後もその合法性を問う裁判が頻発した<sup>3</sup>。

その後、1930年代に大恐慌が波及する中で、成人男性を含めた最低賃金法を求める声が高まり、1938年に連邦レベルで公正労働基準法（Fair Labor Standard Act, FLSA）が制定された。

合衆国憲法は、アメリカの連邦制度において、各州が主権を持ち、連邦政府は国防や通貨発行、外交や外国貿易、州際通商の規制などの一部に関してのみ役割を果たすことができると定めている<sup>4</sup>。FLSAも合衆国憲法1条8節3項「通商条項」に基づき、以下に述べる「州際通商」（および外国との通商）を規定する趣旨の中で設けられた。

連邦最賃の適用範囲は、①通商（commerce）に従事する被用者、②通商のための商品の生産に従事する被用者、③通商もしくは通商のための商品の生産に従事する企業に雇用されている被用者、である。ここでいう「通商」は、州と州の間の「州際通商」または外国との通商を意味する。①と②は「個人適用（individual coverage）」、③は「企業適用（enterprise coverage）」といわれる。「企業適用」は1961年の法改正で導入された。

③の被用者は、「何人かにより通商のために搬入もしくは生産された商品や材料を取り扱い、販売し、あるいはその他の形でこれらに対して仕事をする被用者」で、年間売上・取引額が50万ドル以上（消費税除く）の企業に雇われている者が該当する。企業の業務内容が「州際通商」に関連している一定の年商以上の企業に雇われていれば、その仕事の内容にか

<sup>1</sup> たとえば、カリフォルニア大学バークレー校労働センターによると、21年1月現在、カリフォルニア州ではロサンゼルス市、サンフランシスコ市、サンノゼ市、ロサンゼルス郡など37の市・郡が独自の最賃を設定している。ニューヨーク州では最賃を3つの地域（ニューヨーク市、ロングアイランド（ナッソー・サフォーク両郡）およびウェストチェスター郡、その他の地域）に区分している。

<sup>2</sup> 労働政策研究・研修機構（2008）p24.

<sup>3</sup> 笹島（2009）P56.

<sup>4</sup> 労働政策研究・研修機構（2008）p9.



## (2) 最低賃金適用者の特徴

最低賃金は主に時給で働く者が影響を受ける。連邦労働省労働統計局が2020年4月に発表したレポート「2020年最低賃金労働者の特徴(Characteristics of minimum wage workers, 2020)」<sup>7</sup>によると、20年の全米被用者総数1億3,217万4,000人のうち時給労働者数は7,330万5,000人だった。このうち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、最賃未満86万5,000人）で、時給労働者の1.5%、被用者総数の0.8%となっている（図表4-2）。連邦最賃と同額の者の減少が著しいのは、後述のように同最賃が10年以上据え置かれるなかで、多くの州等が連邦を上回る水準の最賃を設定した影響があるとみられる。

なお、最賃以下で働く者は、職業別に見るとサービス職種（4.8%）、業種別に見ると娯楽産業（Leisure and hospitality、8.4%）、地域別に見ると南部（サウスカロライナ州で約4%、アラバマ州、ルイジアナ州、ミシシッピ州、バージニア州で約3%）で比較的高い。

図表4-2 2019年の時給労働者数と連邦最賃以下で働く者の割合

| 年    | 被用者総数（千人） | 時給労働者      |                  |                 |                | 被用者総数に対する連邦最賃以下の者の割合（%） | 連邦最賃額（ドル、括弧内は発効年月日）（注1） |
|------|-----------|------------|------------------|-----------------|----------------|-------------------------|-------------------------|
|      |           | 時給労働者数（千人） | 時給が連邦最賃と同額の者（千人） | 時給が連邦最賃未満の者（千人） | 連邦最賃以下の者の割合（%） |                         |                         |
| 1980 | 87,644    | 51,721     | 4,686            | 3,087           | 15.1           | 8.9                     | 3.10(1980.1.1-)         |
| 1985 | 94,521    | 55,762     | 3,899            | 1,639           | 9.9            | 5.9                     | 3.35(1981.1.1-)         |
| 1990 | 104,876   | 63,172     | 1,096            | 2,132           | 5.1            | 3.1                     | 3.80(1990.4.1-)         |
| 1995 | 110,038   | 68,354     | 1,956            | 1,639           | 5.3            | 3.3                     | 4.25(1991.4.1-)         |
| 2000 | 122,089   | 73,496     | 898              | 1,752           | 3.6            | 2.2                     | 5.15(1997.9.1-)         |
| 2005 | 125,889   | 75,609     | 479              | 1,403           | 2.5            | 1.5                     |                         |
| 2010 | 124,073   | 72,902     | 1,820            | 2,541           | 6.0            | 3.5                     | 7.25(2009.7.24-)        |
| 2015 | 124,490   | 78,232     | 870              | 1,691           | 3.3            | 2.1                     |                         |
| 2018 | 140,099   | 81,915     | 434              | 1,276           | 2.1            | 1.2                     |                         |
| 2019 | 141,737   | 82,289     | 392              | 1,211           | 1.9            | 1.1                     |                         |
| 2020 | 132,174   | 73,305     | 247              | 865             | 1.5            | 0.8                     |                         |

注1：記載のほか、1996年10月1日（4.75ドル）、2007年7月24日（5.85ドル）、2008年7月24日（6.55ドル）に改定されている。

出所：連邦労働省労働統計局、笹島（2009）より作成。

## (3) 「チップ労働者」および若年労働者、障害者の最低賃金

チップを得ている労働者（サービス業で月額30ドル以上のチップを受け取る者）に対しては、「チップ抜き支給金額」の最低賃金が設定されている。この金額とチップの合計額が一般労働者の最賃水準を上回らなければならない。例えば2021年4月時点の「チップ労働者」に対する（チップ抜き支給の）連邦最賃は時給2.13ドルである。一般労働者の最賃は時給7.25ドルであり、適法となるには、時給5.12ドル以上のチップを得る必要がある。

<sup>7</sup> 連邦労働省労働統計局ウェブサイト <https://www.bls.gov/opub/reports/minimum-wage/2020/home.htm>

このほか、連邦最賃では、20 歳未満の労働者について、雇い始めから 90 日間は 4.25 ドルに据え置く措置をとっている。

州等でも、こうしたチップや若年労働者に対する最賃の特例措置を設けているところが多い。

州等によっては、企業規模別（従業員数や年商で区分）や特定の産業、職種を対象にした最賃を設けている。

なお、身体および精神障害者の雇用に関しては、連邦労働省賃金・労働時間局に申請のうえ、労働長官が発行する証明書に従って、一般の最賃より減じた額とすることを認めている。

## 2. 最低賃金の決定方法

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による。

連邦最賃に関する公正労働基準法の改正は、連邦議会下院、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。州法による最賃の引き上げは、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改定期間を設定せず、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（図表 4-3）。

図表 4-3 各州の最低改定決定方法とその水準および次回の改定（2021.4.1 現在）（単位:ドル/時）

| 州（注1）    | 改定方法                        | 2021.4.1<br>現在の<br>最賃額 | 次回改定予定日（引き<br>上げ後の最賃額） | 備考（注2）                                                              |
|----------|-----------------------------|------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 連邦（FLSA） | 法改正                         | 7.25                   | -                      | 2009.7.改定後据え置き                                                      |
| アラバマ     | 州最賃なし（連邦法適用）                | ...<br>(7.25)          | -                      |                                                                     |
| アラスカ     | 物価連動                        | 10.34                  | 2022.1.1（物価連動）         | 5人以上の雇用主に適用                                                         |
| アリゾナ     | 物価連動                        | 12.15                  | 2022.1.1（物価連動）         |                                                                     |
| アーカンソー   | 必要に応じて改定（21年に<br>段階的引き上げ完了） | 11.00                  |                        | 4人以上の雇用主に適用                                                         |
| カリフォルニア  | 22年まで段階的引き上げ<br>23年から物価連動   | 13.00/14<br>.00        | 2022.1.1(14.00/15.00)  | 26人以上か否かで異なる最賃を設定。ロサンゼルス市は15ドル（26人以上規模）、サンフランシスコ市は16.07ドル（2020.7発効） |
| コロラド     | 物価連動                        | 12.32                  | 2022.1.1（物価連動）         |                                                                     |
| コネチカット   | 23年まで段階的引き上げ<br>24年から物価連動   | 12.00                  | 2021.8.1(13.00)        |                                                                     |
| デラウェア    | 必要に応じて改定                    | 9.25                   | -                      |                                                                     |

|               |                                           |                      |                           |                                                                                                                 |
|---------------|-------------------------------------------|----------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| フロリダ          | 26年まで段階的引き上げ<br>27年から物価変動                 | 8.65                 | 2021.9.30(10.00)          | 21年は1月に物価連動で改訂。9月から段階的引き上げ                                                                                      |
| ジョージア         | 必要に応じて改定                                  | 5.15<br>(7.25)<br>注3 |                           | 6人以上の雇用主に適用                                                                                                     |
| ハワイ           | 必要に応じて改定（段階的<br>引き上げを審議中）                 | 10.10                | -                         |                                                                                                                 |
| アイダホ          | 必要に応じて改定                                  | 7.25                 | -                         |                                                                                                                 |
| イリノイ          | 25年まで段階的引き上げ                              | 11.00                | 2022.1.1(12.00)           | 家族を除く4人以上の雇用<br>主に適用<br>シカゴ市は14ドル（2020.7<br>発効）                                                                 |
| インディアナ        | 必要に応じて改定                                  | 7.25                 | -                         | 2人以上の雇用主に適用                                                                                                     |
| アイオワ          | 必要に応じて改定                                  | 7.25                 | -                         |                                                                                                                 |
| カンザス          | 必要に応じて改定                                  | 7.25                 | -                         |                                                                                                                 |
| ケンタッキー        | 必要に応じて改定                                  | 7.25                 | -                         |                                                                                                                 |
| ルイジアナ         | 州最賃なし(連邦法適用)                              | ...<br>(7.25)        | -                         |                                                                                                                 |
| メイン           | 物価連動                                      | 12.15                | 2022.1.1（物価連動）            |                                                                                                                 |
| メリーランド        | 25年まで段階的引き上げ                              | 11.60/<br>11.75      | 2022.1.1<br>(12.20/12.50) | 15人以上か否かで異なる額<br>を設定                                                                                            |
| マサチューセッ<br>ツ  | 23年まで段階的引き上げ                              | 13.50                | 2022.1.1（14.25）           |                                                                                                                 |
| ミシガン          | 31年まで段階的引き上げ                              | 9.65                 | 2022.1.1(9.87)            | 2人以上の雇用主に適用<br>前年の州失業率が8.5%以上<br>の場合は引き上げを実施せ<br>ず                                                              |
| ミネソタ          | 物価連動                                      | 10.08                | 2022.1.1（物価連動）            | 年商50万ドル未満の雇用主<br>は8.21ドル（2021年）                                                                                 |
| ミシシッピ         | 州最賃なし(連邦法適用)                              | ...<br>(7.25)        | -                         |                                                                                                                 |
| ミズーリ          | 23年まで段階的引き上げ<br>24年から物価連動                 | 10.30                | 2022.1.1(11.15)           | 年商50万ドル未満の小売<br>り・サービス業の雇用主には<br>適用せず                                                                           |
| モンタナ          | 物価連動                                      | 8.75                 | 2022.1.1（物価連動）            | 年商11万ドル未満の雇用主<br>は4ドル（2021年）                                                                                    |
| ネブラスカ         | 必要に応じて改定                                  | 9.00                 | -                         | 4人以上の雇用主に適用                                                                                                     |
| ネバダ           | 24年まで段階的引き上げ                              | 8.00/9.0<br>0        | 2021.7.1(8.75/9.75)       | 健康保険提供の有無で異な<br>る最賃額を設定                                                                                         |
| ニューハンプシ<br>ヤー | 必要に応じて改定                                  | 7.25                 | -                         |                                                                                                                 |
| ニュージャージ<br>ー  | 24年まで段階的引き上げ<br>25年から物価連動                 | 12.00                | 2022.1.1(13.00)           |                                                                                                                 |
| ニューメキシコ       | 23年まで段階的引き上げ                              | 10.50                | 2022.1.1(11.50)           |                                                                                                                 |
| ニューヨーク        | 20年まで段階的引き上げ<br>（15ドルに達するまで物価<br>連動で引き上げ） | 12.50                | 2021（物価連動）                | ニューヨーク市は15ドル、<br>ナッソー・サフォーク・ウェストチェスター各郡<br>は14ドル）、ファストフー<br>ド店従業員は14.50ドル(ニ<br>ューヨーク市は15ドル)。<br>(2020.12.31 発効) |
| ノースカロライ<br>ナ  | 必要に応じて改定                                  | 7.25                 | -                         |                                                                                                                 |
| ノースダコタ        | 必要に応じて改定                                  | 7.25                 | -                         |                                                                                                                 |
| オハイオ          | 物価連動                                      | 8.80                 | 2022.1.1（物価連動）            | 年商323,000ドル未満の雇<br>用主は7.25ドル                                                                                    |

|                        |                             |                       |                  |                                                             |
|------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------------|-------------------------------------------------------------|
| オクラホマ                  | 必要に応じて改定                    | 7.25                  | -                | フルタイムの従業員が 10 人未満又は年商 10 万ドル未満は 2.00 ドル                     |
| オレゴン                   | 22 年まで段階的引き上げ<br>23 年から物価連動 | 12.00                 | 2021.7.1 (12.75) |                                                             |
| ペンシルベニア                | 必要に応じて改定                    | 7.25                  | -                |                                                             |
| ロードアイランド               | 必要に応じて改定                    | 11.50                 | -                |                                                             |
| サスカロライナ                | 州最賃なし(連邦法適用)                | ...<br>(7.25)         | -                |                                                             |
| サウスダコタ                 | 物価連動                        | 9.45                  | 2022.1.1 (物価連動)  |                                                             |
| テネシー                   | 州最賃なし(連邦法適用)                | ...<br>(7.25)         | -                |                                                             |
| テキサス                   | 必要に応じて改定 (連邦最賃と同額と規定)       | 7.25                  | -                |                                                             |
| ユタ                     | 必要に応じて改定                    | 7.25                  | -                |                                                             |
| バーモント                  | (物価連動)                      | 11.75                 | 2022.1.1 (12.55) | 2 人以上の雇用主に適用<br>2020 年および 21 年の引き上げ額は州法に基づく                 |
| バージニア                  | 26 年まで段階的引き上げ<br>27 年から物価連動 | 7.25                  | 2021.5.1 (9.50)  | 4 人以上の雇用主に適用                                                |
| ワシントン                  | 物価連動                        | 13.69                 | 2022.1.1 (物価連動)  | シアトル市は 16.69 ドル(従業員 500 人以下で医療保険提供の雇用主は 15.75 ドル。2021.1 発効) |
| ウェストバージニア              | 必要に応じて改定                    | 8.75                  | -                | 1 事業所あたり 6 人以上の雇用主に適用                                       |
| ウィスコンシン                | 必要に応じて改定                    | 7.25                  | -                |                                                             |
| ワイオミング                 | 必要に応じて改定                    | 5.15<br>(7.25)<br>注 3 | -                |                                                             |
| コロンビア特別区 (ワシントン D.,C.) | 物価連動                        | 15.00                 | 2021.7.1 (物価連動)  |                                                             |

注 1 このほか、海外領土（プエルトリコ、米領サモア、米領ヴァージン諸島、グアム、北マリアナ諸島連邦）が独自の最低賃金の制度を設けている。

注 2 備考欄に特記した以外にも、多くの市、郡で独自の最低賃金が設定されている。市・郡の最賃改定時期は所属する州と必ずしも一致しない。

注 3 ジョージア州とワイオミング州の最低賃金は連邦最賃より低いため、FLSA 適用対象者には連邦最賃（7.25 ドル）が適用される。

出所：連邦労働省、経済政策研究所（EPI）、全米州議会議員連盟、および各州のウェブサイトより作成。

②の物価（インフレ率等）に応じて変動（スライド）させる方式で算出された最賃額を適用する州は、2021 年 4 月 1 日現在で 10 州ある（図表 4-4）。さらに、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（又は復帰）する州もカリフォルニア州など 9 州ある<sup>8</sup>。

<sup>8</sup> ニューヨーク州（21 年～、ニューヨーク市・ナッソー・サフォーク・ウェストチェスター郡除く地域、15 ドルに達するまで）、オレゴン州（23 年 7 月～）、カリフォルニア州（23 年 1 月～、従業員 26 人以上規模）、バーモント州（23 年 1 月～）、ミズーリ州（24 年 1 月～）、コネチカット州（24 年 1 月～）、ニュージャージー州（25 年 1 月～）、バージニア州（27 年 1 月～）、フロリダ州（27 年 9 月～）が該当する。ワシントン D.C.（ワシントン DC）でも 21 年 7 月から物価連動方式に移行する。

図表 4-4 2021 年 1 月 1 日に「物価連動方式」で最低賃金を引き上げた州とその水準、使用指標

(単位:ドル/時)

| 州      | 改定前   | 改定後   | 引上額  | 使用指標              |
|--------|-------|-------|------|-------------------|
| アラスカ   | 10.19 | 10.34 | 0.15 | アンカレッジ都市圏 CPI-U   |
| アリゾナ   | 12.00 | 12.15 | 0.15 | 全米都市平均 CPI-W      |
| コロラド   | 12.00 | 12.32 | 0.32 | ボルダー・デンバー地域 CPI-U |
| フロリダ   | 8.56  | 8.65  | 0.09 | 南部 CPI-W          |
| メイン    | 12.00 | 12.15 | 0.15 | 北東部 CPI-W         |
| ミネソタ   | 10.00 | 10.08 | 0.08 | 全米 PCE            |
| モンタナ   | 8.65  | 8.75  | 0.10 | 全米都市平均 CPI-U      |
| オハイオ   | 8.70  | 8.80  | 0.10 | 全米都市平均 CPI-W      |
| サウスダコタ | 9.30  | 9.45  | 0.15 | 全米都市平均 CPI-U      |
| ワシントン  | 13.50 | 13.69 | 0.19 | 全米都市平均 CPI-W      |

注：州内に独自の最賃を設けている市等もある。

出所：Congressional Research Service（2019）、経済政策研究所および各州ウェブサイトより作成。

物価の指標としては、①CPI-U（Consumer Price Index for all Urban Consumer、都市部の消費者世帯を対象とする消費者物価指数）②CPI-W（Consumer Price Index for all Urban Wage Earners and Clerical Workers、都市部の賃金労働者世帯を対象とする消費者物価指数）③PCE（Personal Consumption Expenditures、個人消費支出）などが用いられる。どの指数を用いるか、連邦レベルと該当地域のどちらの指数を使うかは、州により異なる。1 月 1 日から新しい水準に改定する州では、その前年 8 月の一昨年同月からの上昇率（2021 年 1 月改定の場合、20 年 8 月における 19 年 8 月からの上昇率）を用いる場合が多い。

たとえば、20 年 9 月に発表された 21 年 1 月から適用のワシントン州（シアトル、シータックの両市を除く）の最賃は 13.69 ドルとなった。これは同州産業労働省が 2020 年の同州の最賃額（13.5 ドル）に上記③CPI-W（連邦レベル）の 8 月の対前年同期比上昇率（1.39%）を乗じることにより、引き上げ額を算出したものである（ $13.5 + (13.5 \times 0.0139)$ ）。

なお、シアトル・シータックの両市では独自の最賃を設けており、それぞれの地域の CPI-W の増加に基づき毎年改定される。21 年 1 月から適用の最賃はシアトル市 16.69 ドル（従業員 501 人以上規模<sup>9</sup>）、シータック市 16.57 ドルである。

## 第2節 コロナ禍における直近の引き上げと議論

### 1. 引き上げ時期

連邦最賃の改定には上述のとおり、その都度、法律（FLSA）の改正が必要とされ、定期的な引き上げる仕組みにはなっていない。

州等の最賃の引き上げ時期は各州で異なる。

<sup>9</sup> 500 人以下規模の企業の最賃については、事業主が 1 時間あたり 1.69 ドルの医療保険を負担、または労働者が同様の額のチップを得ている場合 15 ドル、そうでない場合 16.69 ドルとなっている。シアトル市ウェブサイト <https://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/minimum-wage>（2021 年 4 月 26 日閲覧）

## 2. 引き上げ率・額

連邦最賃は、2009 年 7 月 24 日に 7.25 ドルになって以後、引き上げられていない<sup>10</sup>。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。

州最賃は 14 年 1 月以降、全米 50 州のうち 28 の州とワシントン D.C.で引き上げられている。20 年 12 月以降に限っても 20 州で引き上げが行なわれた（21 年 4 月 1 日現在）。

## 3. 影響率

連邦最賃の直近（2009 年）における引き上げ時の影響率（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 年最賃未満の労働者の割合）は 2.6%だった<sup>11</sup>。

## 4. 引き上げの根拠(政府方針・統計等)

### (1) 連邦最低賃金

バイデン大統領は就任を控えた 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（American Rescue Plan、ARP）」を発表し、「連邦最低賃金の時給 15 ドルへの引き上げ」を盛り込んだ<sup>12</sup>。具体的な引き上げのスケジュールや必要な予算措置には言及していなかったが、与党・民主党の議員らは 1 月 26 日、計画の内容を具体化する「2021 年賃金引き上げ法案 Raise the Wage Act of 2021)」を発表した。主な内容は以下のとおりである。

- (1) 時給 7.25 ドルの正規従業員の現行連邦最賃を法律発効日に 9.5 ドルへと引き上げた後、4 年かけて 15 ドルへと引き上げる（図表 4-5）。
- (2) 15 ドルへと引き上げた後（法律の発効 5 年後）からは毎年、全雇用者の時給の中央値（労働統計局算出）が年率で増加していれば、これを反映した形で労働長官が改定する。
- (3) チップを得ている従業員、および若年者（20 歳未満で雇い入れ後 90 日未満の者）対象の最賃の分割（本章 1.（3）参照）を段階的に排除し（法律発行 1 年後から毎年、チップ労働者は 2 ドル、若年者は 1.75 ドルずつ引き上げ）、法律発効日から 6 年後には

<sup>10</sup> 2007 年 7 月 24 日にそれ以前の 5.15 ドルから 5.85 ドル、1 年後の 2008 年に 6.55 ドル、2 年後の 2009 年に 7.25 ドルへと段階的に引き上げることが定められた。

なお、連邦政府契約事業者に対しては、2014 年 2 月に当時のオバマ政権が最低賃金を 10.10 ドル（チップを受け取る労働者は 4.90 ドル）に引き上げる大統領令に署名し、発効した。2015 年 1 月以降の新規契約から対象とし、2,000 ドル未満の建設、電気・ガス・水道などの公共サービス等は除外されている。その水準は毎年物価（CPI-W の全米都市平均）に連動し改定されており、2021 年 1 月 1 日からは 10.95 ドル（チップ労働者 7.65 ドル）になった。

（連邦公報 85FR53850 <https://www.federalregister.gov/documents/2020/08/31/2020-19037/establishing-a-minimum-wage-for-contractors-notice-of-rate-change-in-effect-as-of-january-1-2021>）

その後、バイデン大統領が 21 年 4 月 27 日、連邦政府契約事業者の最賃を 22 年 1 月に 15 ドルへと引き上げる大統領令を出している。

<sup>11</sup> 労働政策研究・研修機構（2017）p65.

<sup>12</sup> バイデン氏は大統領選挙の公約に「連邦最賃の 15 ドルへの引き上げ」を掲げていた。



一般労働者と同じ最賃を適用する。

- (4) 障害者に対する最賃の減額措置（労働長官の認定書発行に基づく低い最賃の設定）の制度をとりやめる。法律発効日に 5 ドルの基準を設定し、毎年 2.5 ドルずつ引き上げ、4 年後に一般労働者と同額の 15 ドルとする（法制定前の認可額のほうが高い場合は認可額を適用）。

図表 4-5 「2021 年賃金引き上げ法案」による連邦最低賃金改定のスケジュール（単位ドル/時）

|        | 現行最賃         | 法発効日 | 1 年後  | 2 年後  | 3 年後  | 4 年後  | 5 年後         | 6 年後        |
|--------|--------------|------|-------|-------|-------|-------|--------------|-------------|
| 一般労働者  | 7.25         | 9.50 | 11.00 | 12.50 | 14.00 | 15.00 | 時給中央値の上昇率に連動 | 同左          |
| チップ労働者 | 2.13         | 4.95 | 6.95  | 8.95  | 10.95 | 12.95 | 14.95        | 一般労働者の最賃を適用 |
| 若年者    | 4.25         | 6.00 | 7.75  | 9.50  | 11.25 | 13.00 | 14.75        | 同上          |
| 障害者    | 労働省認可による減額措置 | 5.00 | 7.50  | 10.00 | 12.50 | 15.00 | 一般労働者の最賃適用   | 同上          |

出所:「2021 年賃金引き上げ法案」より作成。

なお、民主党はトランプ政権時代の 19 年 7 月 18 日に「賃金引き上げ法案 (Raise the Wage Act)」を連邦議会に提出し、民主党多数の下院で可決させている<sup>13</sup>。だが、共和党多数（当時）の上院は通らない状態となっていた。

19 年提出の法案は、法律発効から 6 年かけて 15 ドルへと段階的に引き上げるもので、「2021 年賃金引き上げ法案」はこの引き上げのスピードを早めている。

また、(1) 3 年後の引き上げ 90 日前までに、会計検査院 (U.S. Government Accountability Office) が、最賃引き上げの企業（中小企業を含む）への影響を調査し、専門家と協議のうえ、連邦議会に報告書を提出すること、(2) 議会は報告書を受け取った日から 60 日以内にその内容を評価し、引き上げ時期の延期を含む措置を勧告すること、も規定していた。

調査・分析にあたっては、「従業員の賃金・報酬」「フルタイム・パートタイムそれぞれの従業員数」「価格・売上・収益」「離職率・定着率」「雇用・訓練費用」「生産性・欠勤」への影響を踏まえる。「より広汎な経済状況(broader economic conditions)」「連邦、州、地方の法律、政策、規制の変更」「業界再編」「自然災害」「著しい人口動態の変化」については、できるだけ切り離して分析する。

協議する専門家としては「最低賃金および低賃金労働市場の専門知識を持つ労働経済学者」「労働者（農業労働者を含む）および労働者を代表する労働組織、労働者グループ」「中

<sup>13</sup> 連邦議会ウェブサイト <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/582/text>

小企業、農業使用者、宿泊施設・外食産業を含む企業の代表者」「州・地方政府」「連邦準備制度理事会」をあげていた。

## （２）州等の最低賃金

2012年のファストフード店でのストライキを契機に「ファイト・フォー・フィフティーン運動」が全米各地へ広まったことを背景に引き上げられている。この運動は、労働組合や市民運動などが連携し、「生活できる賃金」として、時給15ドルの獲得を目指したもので、各地で最賃引き上げの流れを生み出した<sup>14</sup>。

多くの州（あるいは市や郡）が毎年、最賃を段階的に引き上げる仕組みを整えた（図表4-6）。21年4月1日時点で13の州が段階的引き上げのスケジュールを組んでおり、うち8つの州（カリフォルニア、コネチカット、フロリダ、イリノイ、メリーランド、マサチューセッツ、ニュージャージー、バージニア）が15ドルへの引き上げを進めている。例えば、イリノイ州では、20年7月1日にそれまでの9.25ドルから10ドルに引き上げた後、21年1月に11ドル、22年1月に12ドル、23年1月に13ドル、24年1月に14ドル、25年1月に15ドルへと上げることとした。同州シカゴ市では20年7月にそれまでの13ドルから14ドル、21年7月には15ドルへと引き上げ、22年7月からは毎年、物価に連動させる予定となっている<sup>15</sup>。

ニューヨーク州（ニューヨーク市およびナッソー・サフォーク・ウェストチェスター郡を除く地域）では20年12月31日にそれまでの11.80ドルから12.50ドルへと引き上げた後、21年以降は15ドルに達するまで、消費者物価指数を含む経済指標に基づき毎年改定されるニューヨーク市は15ドルへの引き上げを19年12月31日に完了。ナッソー・サフォーク・ウェストチェスター郡では20年12月31日にそれまでの13ドルから14ドルへと引き上げ、21年12月31日に15ドルとする予定である。

図表 4-6 最低賃金の段階的引き上げを行なっている州およびそのスケジュール

（単位：ドル/時）

| 州       | 2020  | 2021          | 2022  | 2023  | 2024  | 2025  | 2026  | 備考                                                                                       |
|---------|-------|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| カリフォルニア | 13.00 | 14.00         | 15.00 |       |       |       |       | 従業員 26 人以上規模対象の水<br>準。23 年から物価連動。                                                        |
| コネチカット  | 12.00 | 13.00         | 14.00 | 15.00 |       |       |       | 20 年は 9 月 1 日、21 年は 8 月<br>1 日、22 年は 7 月 1 日、23 年は<br>6 月 1 日に改定。24 年 1 月 1 日<br>から物価連動。 |
| フロリダ    | 8.56  | 8.65<br>10.00 | 11.00 | 12.00 | 13.00 | 14.00 | 15.00 | 20 年は 1 月 1 日、21 年は 1 月<br>1 日（物価連動）と 9 月 30 日の<br>二度改定。27 年以降は物価連動<br>に戻す。              |

<sup>14</sup> この運動は当初、ファストフード労働者に焦点をあてていたが、次第に在宅介護労働者、保育労働者、洗車労働者、空港労働者、小売労働者、大学の契約教員、コミュニティの支援者たちが合流していった。（高須 2019 p60）

<sup>15</sup> 各州の段階的引き上げ（市・郡レベルを含む）については、小針（2020）が詳しく紹介している。

|          |       |       |       |       |       |       |       |                                                                                                           |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| イリノイ     | 10.00 | 11.00 | 12.00 | 13.00 | 14.00 | 15.00 |       | 20 年は 7 月 1 日改定。                                                                                          |
| メリーランド   | 11.00 | 11.75 | 12.50 | 13.25 | 14.00 | 15.00 |       | 従業員 15 人以上の水準。                                                                                            |
| マサチューセッツ | 12.75 | 13.50 | 14.25 | 15.00 |       |       |       |                                                                                                           |
| ミシガン     | 9.65  |       | 9.87  | 10.10 | 10.33 | 10.56 | 10.80 | 21 年は前年の失業率が 8.5% を超える見通しのため州法に基づき据え置き。31 年(12.05 ドル)まで毎年引き上げ。                                            |
| ミズーリ     | 9.45  | 10.30 | 11.15 | 12.00 |       |       |       | 24 年から物価連動                                                                                                |
| ネバダ      | 9.00  | 9.75  | 10.50 | 11.25 | 12.00 |       |       | 健康保険提供の事業主には 1 ドル少ない最賃を設定                                                                                 |
| ニュージャージー | 11.00 | 12.00 | 13.00 | 14.00 | 15.00 |       |       | 従業員 6 人以上の水準。25 年から物価連動                                                                                   |
| ニューメキシコ  | 9.00  | 10.50 | 11.50 | 12.00 |       |       |       |                                                                                                           |
| オレゴン     | 12.00 | 12.75 | 13.50 |       |       |       |       | 毎年 7 月 1 日改定。23 年から物価連動                                                                                   |
| バージニア    | 7.25  | 9.50  | 11.00 | 12.00 |       | 13.50 | 15.00 | 21 年の引き上げまで連邦最賃と同額。21 年は 5 月 1 日（コロナ禍で 1 月 1 日から延期）、22 年以降は 1 月 1 日改定。27 年以降は物価連動。25～26 年の引き上げには議会の承認が必要。 |

注：各年の最賃発効月日は、備考欄に記載のないかぎり 1 月 1 日。

出所：経済政策研究所および各州ウェブサイトより作成。

## 5. 決定までの議論の状況

最低賃金の引き上げをめぐり、以下のレポートが連邦議会や研究機関から出されている。本項では、貧困に関する政府統計と併せて紹介する。

### （1）連邦議会予算局レポート

米連邦議会予算局（Congressional Budget Office、CBO）は 2021 年 2 月 8 日、「2021 年賃金引き上げ法」が同年 3 月に制定された場合の連邦政府予算に与える影響をレポートにまとめた<sup>16</sup>。それによると、2021 年から 31 年の間に、(1)賃金上昇に伴う商品・サービス価格の上昇（介護労働者の賃金上昇等による低所得者向け医療保険費の増加など）、(2)失業保険給付の増加、などのため、累積赤字が 540 億ドル増加する。

同法で最低賃金が 15 ドルに達する 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。その増加分の賃金総額は 3,300 億ドルになる。

一部の企業が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（予測平均値）。その一方で貧困層は 90 万人減少する。これにより低所得者向け支援制度のコストは縮小する。

なお CBO は前回の「賃金引き上げ法案」の上院審議を控えた 19 年 7 月に、「連邦最低賃金の引き上げによる雇用と世帯収入への影響」と題するレポートをまとめている。それによると、25 年に最賃を 15 ドルへと引き上げた場合、2,730 万人（現在時給 15 ドル未満の 1,700

<sup>16</sup> 連邦議会予算局ウェブサイト <https://www.cbo.gov/publication/56975>

万人に加え、15 ドルを上回っているが潜在的な影響を受ける 1,030 万人を含む）の労働者の収入が増加。その一方で 130 万人の雇用が失われると予測している（予測中央値）<sup>17</sup>。

また、時給 15 ドルに引き上げた場合、①賃金の上昇は労働者の収入を引き上げるが、いくらかは失業率の上昇によって相殺される、②人件費の上昇は消費者に転嫁され、事業収入を低下させるとともに、価格が引き上げられる、③雇用の減少と資本ストックが減少し、国内生産量を若干削減する、と推測している。

最賃引き上げによる所得格差の縮小についても分析しており、貧困ラインを下回る家族の平均収入を 5.3% 上昇させて、130 万人を貧困から脱出させる。貧困ラインの 1～3 倍の収入がある家族の収入を 3.5% 引き上げる。12 ドルへの引き上げの場合は 0.6%、10 ドルの場合は -0.05～0.05% でほとんど変化はない。一方、貧困ラインの 3～6 倍の比較的高い収入がある家族の収入を 0.1%（12 ドル又は 10 ドルへの引き上げではほとんど変化なし）、貧困ラインから 6 倍以上の高収入の家族の収入を 0.3%（12 ドルへの引き上げでは 0.1% 減、10 ドルではほとんど変化なし）、それぞれ減少させることを通じて、所得格差が縮小すると報告している。

## （2）経済政策研究所レポート

リベラル系の経済政策研究所（EPI）は 2019 年 2 月 5 日に「2024 年までに連邦最賃を 15 ドルへと引き上げると、約 4,000 万人の労働者の賃金が上昇する」とのレポートを発表した<sup>18</sup>。それによると、(1) 最賃引き上げにより 2,810 万人の労働者の賃金が直接的に上昇し、1,160 万人の労働者もその波及効果を受ける。これは賃金労働者の 26.6% に相当する、(2) 引き上げ期間中、1,180 億ドルの追加賃金（additional wage）が発生し、地域経済を活性化させる、(3) 貧困層（working poor）の 67.3% の賃金が上昇する、ことなどを試算している。

同研究所は 20 年 9 月 14 日、「最賃の引き上げは、低賃金労働者に賃金を提供することで、消費者の需要不足を直接押し戻す」「不況から抜け出すには、労働者を支援する幅広い政策が必要だが、最低賃金を 15 ドルに引き上げることは、労働者の交渉力を回復し、労働市場を強化するための重要な政策」とする意見をウェブサイトに掲載し、「コロナ禍」の中でも、引き上げの必要性をあらためて強調した<sup>19</sup>。

さらに、バイデン政権発足後、民主党が提起した「2021 年賃金引き上げ法案」について、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<sup>20</sup>。また、(1) 年間を通して働く者の収入が 3,300 ドル増加する、(2) 総世帯収入が貧困ライン<sup>21</sup>を下回る労働者

<sup>17</sup> 連邦議会予算局ウェブサイト <https://www.cbo.gov/publication/55410>

<sup>18</sup> 経済政策研究所ウェブサイト <https://www.epi.org/publication/raising-the-federal-minimum-wage-to-15-by-2024-would-lift-pay-for-nearly-40-million-workers/>

<sup>19</sup> 経済政策研究所ウェブサイト <https://www.epi.org/blog/raising-the-minimum-wage-to-15-by-2025-will-restore-bargaining-power-to-workers-during-the-recovery-from-the-pandemic/>

<sup>20</sup> 経済政策研究所ウェブサイト <https://www.epi.org/publication/why-america-needs-a-15-minimum-wage/>

<sup>21</sup> 米国の「貧困ライン」については、後述の国勢調査局が算出する基準（貧困しきい値、Poverty Thresholds）

の6割（59%）の賃金が上昇する、ことなども推計している。

### （3）政府統計

米国政府は世帯収入を判定基準として貧困世帯を定義している<sup>22</sup>。国勢調査局（Census Bureau）が示した2020年の基準（暫定値）は図表4-7のとおりである<sup>23</sup>。これを見ると、現行の連邦最賃7.25ドルでは、一家で収入を得ている者が1人だとすると、2人以上の世帯をカバーできていないことになる。

なお、国勢調査局が2020年9月に発表したレポート『米国における収入と貧困2019』によると、米国の19年の貧困者数（上記貧困世帯に属する者）は約3,400万人、貧困率（総人口に占める貧困者の割合）は10.5%（前年から1.3ポイント低下）と推計されている。

図表4-7 貧困世帯の判定基準となる収入水準（2020年暫定値水準）

（単位：ドル）

| 家族構成         | 18歳未満の子どもの数 |        |        |        |        |        |        |        |
|--------------|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|              | ゼロ          |        | 1人     |        | 2人     |        | 3人     |        |
|              | （年収）        | （時給換算） | （年収）   | （時給換算） | （年収）   | （時給換算） | （年収）   | （時給換算） |
| 1人（65歳以上）    | 12,413      | 5.97   | -      | -      | -      | -      | -      | -      |
| 1人（65歳未満）    | 13,465      | 6.47   | -      | -      | -      | -      | -      | -      |
| 2人（世帯主65歳以上） | 15,644      | 7.52   | 17,771 | 8.54   | -      | -      | -      | -      |
| 2人（世帯主65歳未満） | 17,331      | 8.33   | 17,839 | 8.58   | -      | -      | -      | -      |
| 3人           | 20,244      | 9.73   | 20,832 | 10.02  | 20,852 | 10.03  | -      | -      |
| 4人           | 26,695      | 12.83  | 27,131 | 13.04  | 26,246 | 12.62  | 26,338 | 12.66  |

注：時給は1人が年間2080時間（週40時間×52週）働くものとして換算。

出所：米国国勢調査局、笹島（2009）より作成。

### （4）世論

調査機関ピュー・リサーチセンターが2019年4～5月に実施した世論調査の結果によると<sup>24</sup>、

と、これをもとに連邦保健・福祉省が定める基準（「貧困ガイドライン」による連邦貧困レベル（Federal Poverty Level、FPL））がある。前者は消費者物価の変動に応じて毎年改定され、統計目的で使用される。後者はさまざまな低所得者向け支援プログラムの適格性を判断するために用いられる。

「貧困しきい値」は該当年の翌年1月に暫定値、9月に確定値、FLPは「貧困しきい値」発表年の物価を反映させて、その翌年1月にそれぞれ発表される。例えば2019年の「貧困しきい値」の暫定値が20年1月、確定値が同9月、この数値をもとにした「2021年貧困ガイドライン」が21年1月にそれぞれ発表された。

21年1月発表（2月1日施行）のFPLは1人世帯12,880ドル（年収、以下同）、2人世帯17,420ドル、3人世帯21,960ドル、4人世帯26,500ドルなどとなっている（アラスカ州、ハワイ州におけるFPLは別途設定されている）。

（連邦保健・社会福祉省ウェブサイト <https://aspe.hhs.gov/frequently-asked-questions-related-poverty-guidelines-and-poverty> <https://aspe.hhs.gov/poverty-guidelines>）

（Healthcare.Gov.ウェブサイト <https://www.healthcare.gov/glossary/federal-poverty-level-fpl/>）

<sup>22</sup> 笹島（2009）P63

<sup>23</sup> 米国国勢調査局ウェブサイト <https://www.census.gov/data/tables/time-series/demo/income-poverty/historical-poverty-thresholds.html>

<sup>24</sup> 全米13,476人を対象にオンライン等で実施。回答率75%。（ピュー・リサーチセンター・ウェブサイト <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/07/30/two-thirds-of-americans-favor-raising-federal-minimu>

3分の2（67%）が15ドルへの最賃引き上げに賛成している（「強く賛成」41%、「どちらか」と賛成26%、「どちらか」と反対18%、「強く反対」15%）。

## 6. 引き上げに対する労使等の反応

### （1）連邦最低賃金

バイデン大統領は2021年1月22日、「週40時間働く人は貧困線以下で生活すべきではない」と述べ、「米国救済計画」に基づき、連邦最低賃金を15ドルへと引き上げる方針を表明した。

米労働総同盟・産別会議（AFL-CIO）のトラムカ会長は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すだろう」と述べた<sup>25</sup>。

一方、全米商工会議所（U. S. Chamber of Commerce）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ことは間違いない」とコメントしている<sup>26</sup>。

また、1月25日のNBCニュースでは、全国独立企業家連盟（the National Federation of Independent Businesses）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（the International Franchise Association）のハラー副代表が「企業に害を及ぼし、回復を遅らせる可能性がある」とそれぞれ懸念を表明している<sup>27</sup>。

### （2）各州の動向

バージニア州では2021年1月に、連邦最賃と同水準の7.25ドルから9.5ドルへの引き上げを予定していた。しかし、使用者側から「最賃引き上げはCOVID-19からの回復の障害になる可能性がある」との意見が出され、同州知事と議会は20年5月、引き上げの時期を21年5月に延期することで合意した。

カリフォルニア州ヘイワード市およびサンカルロス市でも20年7月の引き上げが見送られ、21年1月の実施とされた<sup>28</sup>。

ミシガン州では、州の年間失業率が8.5%を超える場合、その翌年の最賃引き上げを見送

---

m-wage-to-15-an-hour/ <https://www.pewresearch.org/politics/2019/06/19/political-discourse-methodology/>

<sup>25</sup> CNBC ニュース <https://www.cnbc.com/video/2021/01/20/afl-cio-president-says-increase-in-minimum-wage-would-help-millions.html>

<sup>26</sup> New York Daily News <https://www.nydailynews.com/news/politics/us-elections-government/ny-biden-minimum-wage-20210130-fp3swis4pzdw7lkxfaylr4srie-story.html>（2021年4月26日閲覧）

<sup>27</sup> NBC ニュース <https://www.cnbc.com/2021/01/25/main-street-says-its-not-the-right-time-to-raise-the-minimum-wage.html>

<sup>28</sup> カリフォルニア大学バークレー校労働センターウェブサイト <https://laborcenter.berkeley.edu/inventory-of-us-city-and-county-minimum-wage-ordinances/>

ることを州法で定めている。州労働・経済機会局は12月11日、21年1月予定の改定を見送る方針を発表した。同州の20年10月の失業率は5.5%だったが、1～10月の平均失業率は10.5%で、年間8.5%を下回る可能性がほとんどなくなったためと説明している<sup>29</sup>。

一方、コロナ禍で経営者らを中心に、引き上げに慎重な意見がある中でも、先述のイリノイ州のほか、オレゴン州、ネバダ州、ワシントンD.C.で20年7月、コネチカット州で同9月に予定どおりの引き上げが行なわれた。サンフランシスコ市やロサンゼルス市などでも予定どおり改定された。ワシントンD.C.、ロサンゼルス市（従業員26人以上規模の水準）では初めて15ドルに乗せた。ロードアイランド州でも10月に1ドルの引き上げが行なわれた。

フロリダ州では20年11月3日の住民投票で、2026年までに15ドルへと段階的に引き上げる法案<sup>30</sup>が賛成多数となった（賛成60.8%、反対39.2%）。引き上げが承認されたことを受け、あるカフェのオーナーは「最賃の引き上げは個人消費を増やし、私たちのビジネスを助ける。地元顧客の購買力を高めることは、皆にメリットがある。州民は強力な最低賃金によりパンデミックから抜け出すだろう」<sup>31</sup>、レストラン・宿泊業協会の会長は「Covid-19がフロリダの経済にすでに壊滅的な影響を与えていることを考えると、失業と事業の閉鎖を非常に心配している。各地でこうした賃金の引き上げを見てきたが、職を失う労働者の代わりとして、高い賃金を得る者がいるだけだ」<sup>32</sup>と発言したことが地元メディアで報じられている。

コロラド州デンバー市では20年に12.85ドル、21年に14.77ドル、22年に15.87ドルへと引き上げ、23年から物価連動方式に移行する市独自の引き上げスケジュールを組んでいる（各年1月1日から適用）。地元メディア<sup>33</sup>によると、宿泊業・飲食店の使用者団体らから21年1月の引き上げ延期を求める意見が出されたが、予定どおり実施される運びとなった。

20年12月末にはニューヨーク州、21年1月には19州で引き上げが実施された。

## 7. 今後の議論の方向性等

連邦最低賃金を15ドルへと引き上げる「2021年賃金引き上げ法案」の成立には、少なくとも連邦下院、上院の両議会で過半数を獲得したうえで、大統領の署名により発効するプロセスを踏まねばならない。

法案の内容は1.9兆ドル規模の経済・景気対策である「2021年米国救済計画法案(American

<sup>29</sup> ミシガン州労働・経済機会局ウェブサイト [https://www.michigan.gov/leo/0,5863,7-336-94422\\_59886\\_31117-547303--,00.html](https://www.michigan.gov/leo/0,5863,7-336-94422_59886_31117-547303--,00.html)

<sup>30</sup> 2021年1月1日発効の時給8.65ドル（物価連動方式）から、同年9月30日に10.00ドルへと引き上げる。その後、毎年1ドルずつ引き上げ、26年9月30日に15.00ドルとする。27年9月30日以降は物価連動方式に戻す（前掲図表4-6参照）。

<sup>31</sup> オーランド・センチネル電子版 <https://www.orlandosentinel.com/opinion/guest-commentary/os-op-amendment-2-florida-minimum-wage-20201111-mmvcnrdubbdpp4esml6qtpdq-story.html>

<sup>32</sup> Inc.com <https://www.inc.com/cameron-albert-deitch/florida-amendment-2-minimum-wage-15-hour.html>

<sup>33</sup> デンバー・チャンネル <https://www.thedenverchannel.com/news/local-news/denver-city-council-chooses-not-to-delay-minimum-wage-increase-expected-to-go-into-effect-jan-1>

Rescue Plan Act of 2021)」<sup>34</sup>に組み込まれ、21年2月27日に下院で可決された。だが、2名の民主党議員がコロナ禍の経済対策に最賃引き上げを含むのは不適當だなどとして反対に回った。上院の民主、共和両党の議席数は50ずつの同数で、民主党は上院議長（副大統領が兼務）が加わることで過半数を占めることができる。ただし、少数派には議事妨害（フィリバスター）で審議を止める権利があり、その行使を阻止するためには議席の5分の3（60議席）を要する。

予算に関する法案は財政調整措置（Budget Reconciliation）の手続きを採れば、過半数の賛成のみで可決できる。民主党はこの手続きでの採決をめざしたが、上院の議事運営専門員（Senate Parliamentarian）は2月26日、最賃の引き上げを同手続きの対象外の案件と判断し、「米国救済計画法案」から切り離す方針を示した。このため最賃引き上げに関する法案の上院での可決には、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なくなった。

共和党のロムニー上院議員らは2月23日、民主党議員ら提出した法案への「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）を発表した。それによると、(1)10ドルに引き上げた翌年以降は物価上昇に連動、(2)20人未満規模の中小企業は引き上げ5年目まで一般の連邦最賃より低い水準を設定、(3)若者対象の最賃はコロナ禍後の5年間で6ドルへと引き上げ、その後は物価に連動、なども規定している。この法案には米国労働者の雇用を守るとの観点から、就労資格管理システム（E-verify）の使用を雇用者に義務づけ、不法就労を厳格に取り締まることも盛り込んでおり、民主党案との隔たりは大きい。

一方、民主党でも慎重派のマンチン上院議員が審議の過程で「11ドルへの引き上げ」を主張するなど、法案を当初の内容で成立させるのは困難な情勢となった。

サンダース上院議員（民主党系無所属）は3月5日、最賃の15ドルへの引き上げを再度、「米国救済計画法案」に含む法案を提出したが、8人の民主党議員が反対して否決された。上院は6日、最賃引き上げを除いた「米国救済計画法案」を財政調整措置に基づき可決（賛成50、反対49、欠席1）。最賃引き上げの審議は先送りされる形になった。

## 8. 周知・広報

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<sup>35</sup>。

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<sup>36</sup>。

<sup>34</sup> 連邦議会ウェブサイト <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/1319/text>

<sup>35</sup> 労働政策研究・研修機構（2017）p74.

<sup>36</sup> 連邦行政規則 29C.F.R.516.4



通知の内容は、連邦労働省労働局賃金・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からダウンロードできる形で提供している<sup>37</sup>。

### 【参考文献】

- Congressional Research Service (2019) *State Minimum Wages: An Overview*, CRS Report R43792.  
 United States Census Bureau (2020) *Income and Poverty in United States 2019*  
 小針泰介 (2020) 「最低賃金引き上げ方法の多様性—米国の最近の動向から」『レファレンス』829号  
 笹島芳雄 (2009) 「アメリカ合衆国の最低賃金制度の経緯、実態と課題」『日本労働研究雑誌』No.593.  
 高須裕彦 (2019) 「米国の最低賃金の大幅引き上げはいかにして実現されたか—コミュニティと連携・共闘する労働運動」『社会政策』第10巻第3号.  
 山崎憲 「連邦最賃引き上げによる所得格差の縮小効果—連邦予算局報告」『Business Labor Trend』2019.10.  
 労働政策研究・研修機構 (2005) 『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』調査研究報告書 No.36.  
 労働政策研究・研修機構 (2008) 『欧米諸国における最低賃金制度』資料シリーズ No.50  
 労働政策研究・研修機構 (2017) 『諸外国における最低賃金の運用に関する調査—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ』資料シリーズ No.181.

### (ウェブサイト)

- カリフォルニア大学バークレー校労働センター <https://laborcenter.berkeley.edu/inventory-of-us-city-and-county-minimum-wage-ordinances/>  
 経済政策研究所 (Economic Policy Institute) <https://www.epi.org/>  
 全米州議会議員連盟 <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/state-minimum-wage-chart.aspx>  
 ファイト・フォー・フィフティーン (Fight for \$15) <https://fightfor15.org/>  
 米国国勢調査局 (United States Census Bureau) <https://www.census.gov/en.html>  
 連邦議会 (United States Congress) <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/582>  
 連邦議会予算局 (Congressional Budget Office) <https://www.cbo.gov/publication/55681>  
 連邦労働省 (United States Department of Labor) <https://www.dol.gov/>  
 連邦労働省労働統計局 (United States Bureau of Labor Statistics) <https://www.bls.gov/>

<sup>37</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://www.dol.gov/agencies/whd/posters>



## 第5章 韓国

### はじめに

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 名の委員で構成）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。

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 年までに時給 10,000 ウォンを達成すると公約した。文在寅政権の発足後、2018 年は 16.4%、2019 年は 10.9%の最低賃金引き上げが実施された。こうした最低賃金の大幅引き上げに対する中小零細事業者を中心とする産業界からの批判を受け、2020 年の最低賃金引き上げ率は 2.87%に抑制された。

本稿では、韓国の最低賃金制度の概要、新型コロナウイルス感染拡大後の 2020 年 6 月から 8 月にかけて行われた 2021 年適用最低賃金の決定過程について概観する。

### 第1節 最低賃金制度の概要

#### 1. 最低賃金制度の概要

##### （1）歴史<sup>1</sup>

最低賃金は、国が労使間の賃金決定過程に介入して、賃金の最低水準を定め、使用者にこの水準以上の賃金を支給するよう法律で強制することにより、低賃金労働者を保護する制度である。韓国の「憲法」第 32 条第 1 項は、「国家は、法律が定めるところにより、最低賃金制度を施行しなければならない」と規定している。

韓国では 1953 年に「勤労基準法」を制定し、第 34 条及び第 35 条に最低賃金制度の実施根拠を定めた。しかし、当時の韓国経済は最低賃金制度を許容することが難しいとの判断に基づき、この規定を運用しない状態が長く続いた。

1970 年代半ばから過度の低賃金を解消するため、政府が行政指導を行ってきたが、低賃金は一掃されなかった。低賃金の制度的な解消と労働者に対して一定水準以上の安定した生活保障を与えるためには、最低賃金制度の導入が必然的となった。韓国経済もこの制度を十分に許容できる水準に達したと判断し、1986 年 12 月 31 日に「最低賃金法」を制定・公布し、1988 年 1 月 1 日から施行した。

##### （2）目的

最低賃金制度は、労働者に対して賃金の最低水準を確保して、労働者の生活の安定と労働力の質的向上を図ることにより、国民経済の健全な発展に資することを目的としている（最

---

<sup>1</sup> 最低賃金委員会ウェブサイト <http://www.minimumwage.go.kr/info/infoSigni.jsp>

低賃金法第 1 条)。

最低賃金制度の実施は、最低賃金額未満の賃金を受けている労働者の賃金を最低賃金額以上の水準に引き上げるとともに、次のような効果を持っている。

- ① 低賃金解消により賃金格差が緩和され、所得分配の改善に貢献すること
- ② 労働者に一定水準以上の生計を保障することにより、労働者の生活を安定させ、労働者の士気を上げて労働生産性を向上させること
- ③ 低賃金をもとにした競争方式を止揚し、適正な賃金を支給するようにして、公正な競争を促進し、経営合理化を期すること

### (3) 適用範囲

最低賃金は、1 人以上の労働者を使用するすべての事業または事業所に適用される（同法第 3 条）。最低賃金は、就業形態や国籍に関わりなく、勤労基準法に規定されたすべての労働者（臨時労働者、日雇労働者、パートタイム労働者及び外国人労働者を含む）に適用される。ただし、同居する家族や親戚のみを使用する事業及び家事使用人、「船員法」の適用を受ける船員及びそれらの船員を使用する船舶の所有者には適用されない。

### (4) 適用除外

大統領令の定めるところにより、雇用労働部長官の認可を受けた次の者は、最低賃金の適用から除外される（同法第 7 条）。

- ① 精神障害又は身体障害により労働能力が顕著に低い者
- ② 最低賃金を適用することが適当でないと認められる者

### (5) 決定基準及び区分

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（同法第 4 条）。事業の種類別の区分は、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こととされている。しかし、1989 年以降、全産業単一の最低賃金額が適用されてきた。

### (6) 最低賃金額

最低賃金額は、時間・日・週又は月を単位として定める。この場合において、日・週又は月を単位として最低賃金額を定めるときは、時間給としても表示しなければならない（同法第 5 条）。

1 年以上の期間を定めて労働契約を締結して修習中である労働者であって、修習を始めた日から 3 カ月以内である者は、最低賃金額の時給より 10%低い金額の最低賃金を適用することができる。

勤労基準法第 63 条第 3 項に規定されている監視又は断続的な労働に従事する者として使用者が雇用労働部長官の承認を受けた労働者は、最低賃金額の時給より 10%低い金額の最低賃金を適用することができる。

#### (7) 最低賃金の算入範囲

2018 年の最低賃金法改正により、2019 年 1 月から最低賃金には、毎月 1 回以上定期的に支給する賃金を算入することとされた（同法第 6 条第 4 項）。ただし、次の賃金は算入されない。

- ① 勤労基準法の所定労働時間あるいは所定労働日について支給する賃金以外の賃金で、雇用労働部令で定める賃金（超過勤務手当など）
- ② 賞与、その他これに準ずるものとして雇用労働部令で定める賃金の月の支払額のうち、当該年度の時給最低賃金を基準に算定された月の換算額の一定割合に相当する部分
- ③ 食費、宿泊費、交通費などの労働者の生活補助あるいは福利厚生のための性質の賃金として、次のいずれかに該当するもの
  - ・通貨以外のもの（現物）で支給する賃金
  - ・通貨で支払われる賃金の月の支払額のうち、当該年度の時給最低賃金を基準に算定された月の換算額の一定割合に相当する部分

最低賃金に算入されない定期賞与及び福利厚生費の比率は図表 5-1 のとおり段階的に縮小され、2024 年以降は全額が最低賃金に算入される。

図表 5-1 定期賞与、現金支給福利厚生費の最低賃金未参入率

| 年度            | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024～ |
|---------------|------|------|------|------|------|-------|
| 定期賞与          | 25%  | 20%  | 15%  | 10%  | 5%   | 0%    |
| 現金支給<br>福利厚生費 | 7%   | 5%   | 3%   | 2%   | 1%   | 0%    |

出所：韓国雇用労働部「最低賃金法改正の主な内容」

#### (8) 最低賃金の効力

使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に、最低賃金以上の賃金を支払わなければならない。労働者と使用者が最低賃金よりも低い賃金を規定する労働契約に署名した場合、その規定は無効となる。この場合、最低賃金額と同額で合意したものとみなされる（同法第 6 条第 1～第 3 項）。

使用者は、新しい最低賃金の水準とその発効日を、新しい最低賃金の水準が発効する 1 日前までに従業員に通知する必要がある。

最低賃金以上の賃金を支払わなかった使用者は、3 年以下の懲役または 2,000 万ウォン以下の罰金、あるいはその両方が科せられる。最低賃金の通知義務を果たさなかった使用者は、

100 万ウォン以下の罰金が科せられる。

## 2. 最低賃金の決定方法

### (1) 最低賃金委員会の組織と役割<sup>2</sup>

最低賃金に関する審議及びその他の最低賃金に関する重要事項を審議するため、雇用労働部に最低賃金委員会が設置されている。

最低賃金委員会の機能は、①最低賃金に関する審議及び再審議、②最低賃金適用事業の種類別区分に関する審議、③最低賃金制度の発展のための研究及び建議、④その他の最低賃金に関する重要事項であって雇用労働部長官が会議に付議する事項の審議——である。

最低賃金委員会は、労働者委員 9 人、使用者委員 9 人、公益委員 9 人の合計 27 人の委員で構成される。委員会は、公益委員の中から委員長及び副委員長を各 1 人選出する。委員会には、関係行政機関の公務員の中から 3 人以内の特別委員を置くことができる。

最低賃金委員会の会議の議長は委員長が務める。委員会の会議は、在籍委員の過半数の出席及び出席委員の過半数の賛成をもって議決する。委員会の議決は、労働者委員及び使用者委員の各 3 分の 1 以上の出席がなければならない。ただし、労働者委員又は使用者委員が 2 回以上出席要求を受けたにもかかわらず、正当な理由なく出席しない場合は、この限りでない。

### (2) 最低賃金の審議・決定プロセス<sup>3</sup>

雇用労働部長官は、毎年 3 月 31 日までに最低賃金委員会に次の年度の最低賃金の審議を要請する。最低賃金委員会は、雇用労働部長官から最低賃金に関する審議要請を受けた場合は、要請を受けた日から 90 日以内に最低賃金案を審議・議決して雇用労働部長官に提出しなければならない（図表 5-2）。

雇用労働部長官は、最低賃金委員会が審議・提出した最低賃金案に沿って最低賃金を決定することが困難であると認められるときは、20 日以内に、その理由を明らかにして最低賃金委員会に、10 日以上期間を定めて、再審議を要請することができる。最低賃金委員会は、要請を受けた期間内に最低賃金案を再審議し、その結果を雇用労働部長官に提出しなければならない。雇用労働部長官は、最低賃金委員会が再審議において在籍委員の過半数の出席及び出席委員の 3 分の 2 以上の賛成によって当初の最低賃金案を再議決した場合は、それにより最低賃金を決定しなければならない。

雇用労働部長官は、最低賃金委員会から最低賃金案の提出があったときは、最低賃金案を告示しなければならない。労働者を代表する者及び使用者を代表する者は、告示された最低賃金案に異議があるときは、10 日以内に、雇用労働部長官に異議を提起することができる。

<sup>2</sup> 最低賃金委員会ウェブサイト <http://www.minimumwage.go.kr/info/infoSigni.jsp>

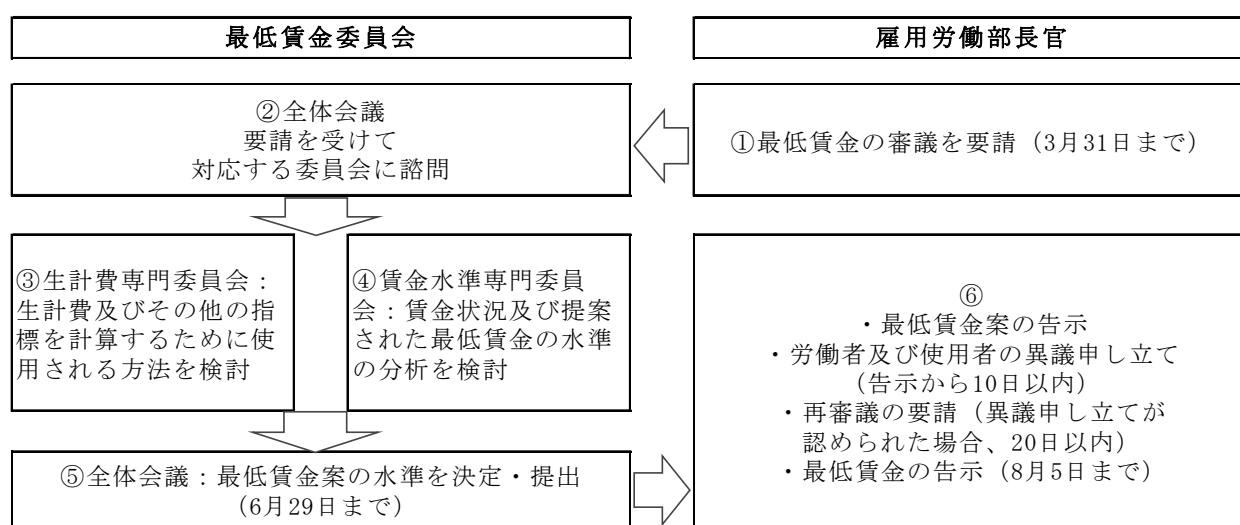
<sup>3</sup> 最低賃金委員会ウェブサイト <http://www.minimumwage.go.kr/info/infoProc01.jsp>

雇用労働部長官は、異議に理由があると認められるときは、その内容を明らかにして、最低賃金委員会に最低賃金案の再審議を要請しなければならない。雇用労働部長官は、再審議を要請した最低賃金案に関して、最低賃金委員会が再審議・議決した最低賃金案が提出される時までは、最低賃金を決定してはならない。

雇用労働部長官は、最低賃金委員会が審議・議決した最低賃金案により、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しなければならない。

図表 5-2 最低賃金の審議と決定のプロセス

決定基準：労働者の生計費、類似労働者の賃金、労働生産性及び所得分配率等



出所：韓国最低賃金委員会ウェブサイト

### (3) 最低賃金審議のための基礎資料<sup>4</sup>

最低賃金委員会の事務局は、毎年1月から5月の間に最低賃金審議のための以下の基礎資料を準備し、最低賃金委員会の全体会議に提供している。

- ・ 賃金実態調査資料の分析
- ・ 未婚単身労働者の生計費の分析
- ・ 最低賃金の適用効果に関する実態調査
- ・ 主な労働・経済指標の分析
- ・ 事業所の現場訪問の実施（委員が直接産業現場を訪問し、労働者の賃金及び労働条件、企業の経営状況などの諸実態を調査して、労働者と事業主の意見を聴取）
- ・ 外国の最低賃金制度関連資料の収集（主要国の最低賃金制度の発刊）

<sup>4</sup> 最低賃金委員会ウェブサイト <http://www.minimumwage.go.kr/eng/sub03.html>

## 第2節 コロナ禍における直近の引き上げと議論

### 1. 引き上げの根拠(政府方針、統計等)

雇用労働部長官は2020年3月31日、最低賃金委員会に対し、2021年適用最低賃金について、生計費、類似労働者の賃金、労働生産性、所得分配率等を考慮し、低賃金労働者の所得向上と労働市場内の格差解消により所得分配状況が段階的に改善されるような合理的水準で審議・議決するよう要請した。これを受けて、公労使各9人、合計27人の委員で構成される最低賃金委員会は、2021年適用最低賃金について審議するため、2020年6月から7月にかけて9回の全体会議を開催した。その審議状況は以下のとおりである。

#### (1) 2021年最賃審議基礎資料

最低賃金審議のための基礎資料の1つとして、最低賃金委員会事務局が作成した「2021年の最低賃金審議のための賃金実態などの分析」<sup>5</sup>の概要は以下のとおり。

#### ア 分析内容及び活用資料

図表 5-3 賃金実態調査資料の分析内容及び活用資料

| 項目       | 分析内容                                                                                                                     | 活用資料及び方法                                                                                                     |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 類似労働者の賃金 | ○賃金動向<br>・事業体の賃金<br>・協約賃金<br>・世帯（賃金勤労者）の賃金                                                                               | ○調査別公表資料の整理・分析<br>・雇用形態別勤労実体調査（雇用労働部）<br>・事業体労働力調査（雇用労働部）<br>・賃金決定現況調査（雇用労働部）<br>・経済活動人口付加調査（統計庁）<br>・家計動向調査 |
|          | ○最低賃金未満率                                                                                                                 | ○調査別元資料の加工・分析<br>・雇用形態別勤労実体調査（雇用労働部）<br>・経済活動人口付加調査（統計庁）                                                     |
|          | ○賃金上昇率の展望及び現況<br>・賃金上昇率の展望<br>・協約賃金引き上げ率の現況                                                                              | ○資料別公表資料の整理・分析<br>・賃金決定現況調査（雇用労働部）                                                                           |
|          | ○最低賃金の影響率                                                                                                                | ○調査別元資料の加工・分析<br>・雇用形態別勤労実体調査（雇用労働部）<br>・経済活動人口付加調査（統計庁）                                                     |
| 労働生産性    | ○物的労働生産性：労働投入量に関する総生産量の比率<br>○不変付加価値の労働生産性：労働投入量に関する純生産、すなわち付加価値の比率                                                      | ○公表資料の整理・分析<br>・生産性統計（韓国生産省本部）                                                                               |
| 所得分配率    | ○最低賃金委員会の審議時に算出する所得分配率の指標<br>・P10/P50<br>・最低賃金額/P50（中位賃金）<br>・最低賃金額/平均賃金<br>*P10：下位10%にあたる勤労者の賃金<br>*P50：下位50%にあたる勤労者の賃金 | ○調査別元資料の加工・分析<br>・雇用形態別勤労実体調査（雇用労働部）<br>・経済活動人口付加調査（統計庁）                                                     |

出所：最低賃金委員会「2021年の最低賃金審議のための賃金実態などの分析」

<sup>5</sup> 最低賃金委員会ウェブサイト <http://www.minimumwage.go.kr/board/boardView.jsp?bbsType=BB>



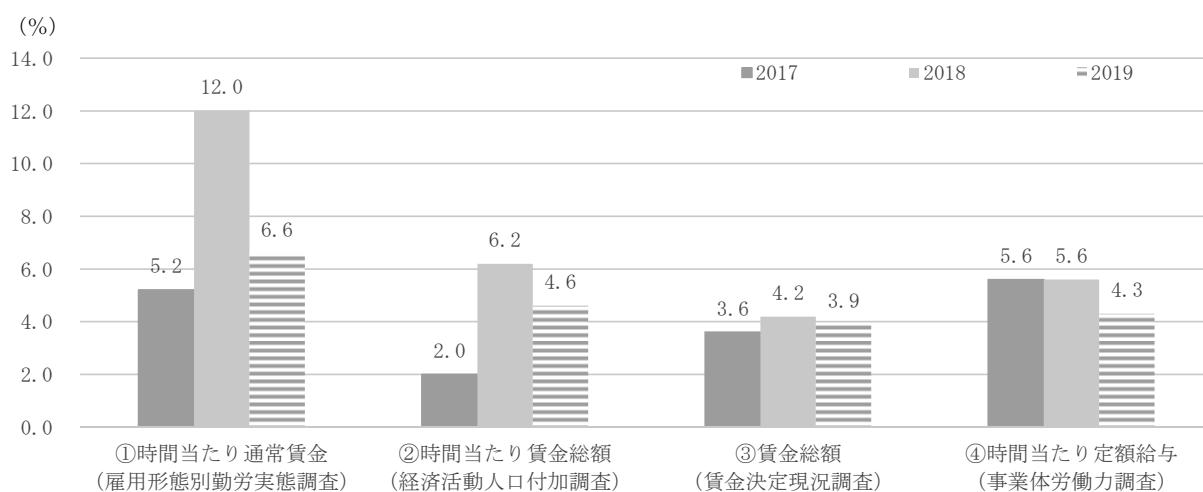
## イ 主な指標

## (7) 類似の労働者の賃金

## a 賃金の動向

時間当たり通常賃金と時間当たり賃金総額は 2018 年に大きく上昇したが、2019 年の時間当たり通常賃金は 2017 年水準に大幅に下落し、時間当たり賃金総額は小幅な下落にとどまった。

図表 5-4 賃金の動向(前年対比増減率、2017～2019 年)



注) ①時間当たり通常賃金＝月通常賃金/月所定実労働時間  
 ②時間当たり賃金総額＝月賃金総額/所定労働時間  
 ③賃金総額：労使が協約で定めた賃金総額の引き上げ率  
 ④時間当たり定額給与＝月定額給与/月所定実労働時間

## b 2020 年の賃金上昇率の見通し

賃金総額の基準名目賃金上昇率予測値（研究者）：0.5%

### c 最低賃金未満率

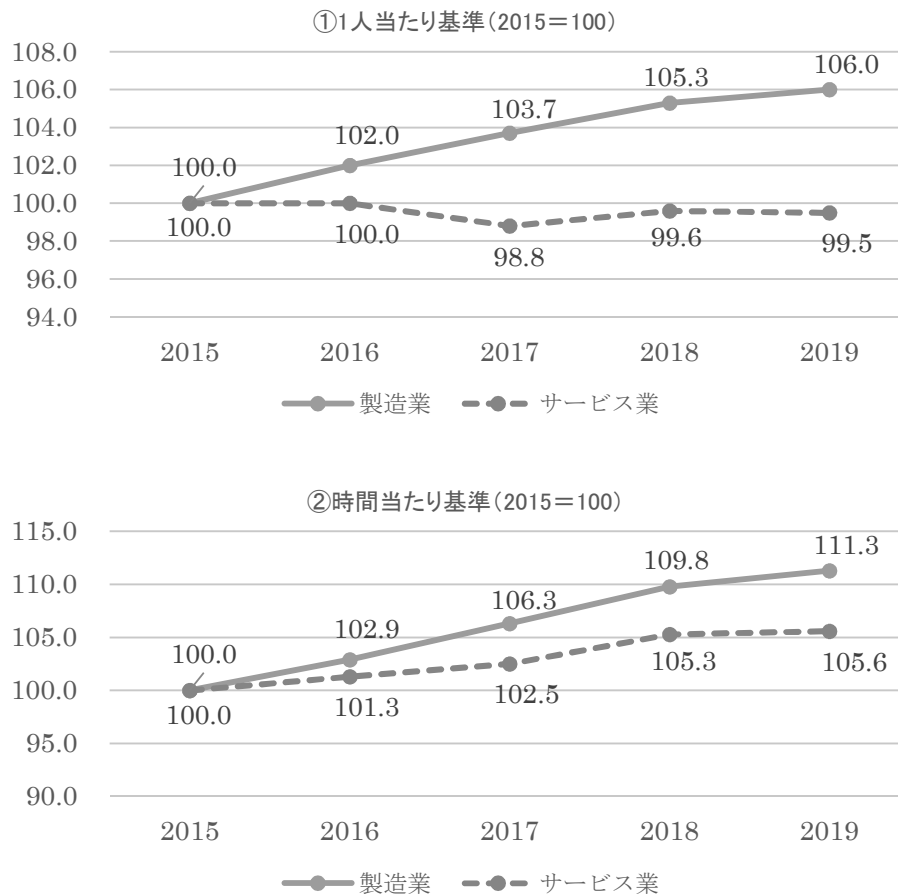
図表 5-5 最低賃金未満率(2004～2019 年)



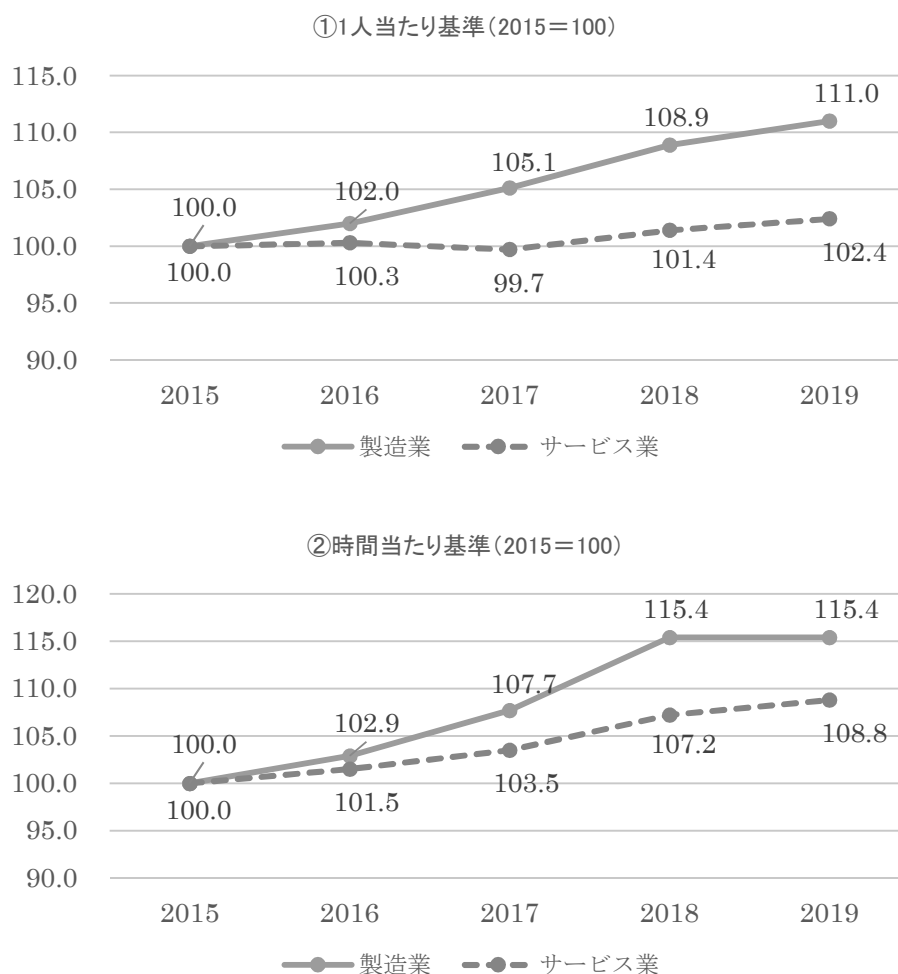
### (i) 労働生産性

2015 年以降、大部分の労働生産性指標が上昇傾向にある。

図表 5-6 物的労働生産性(=算出量(産業生産指数)/労働投入量(就業者数×就業時間)×100)



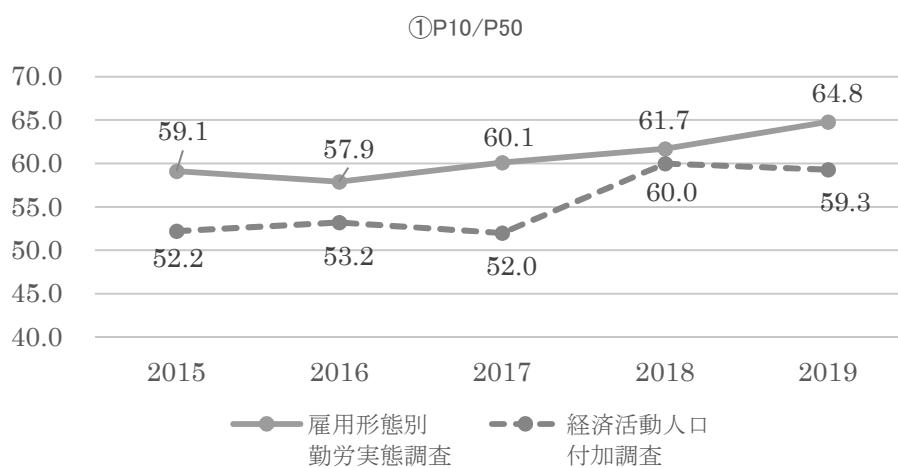
図表5-7 不変付加価値の労働生産性(=算出量(不変GDP指数)/労働投入量(就業者数×就業時間)×100)

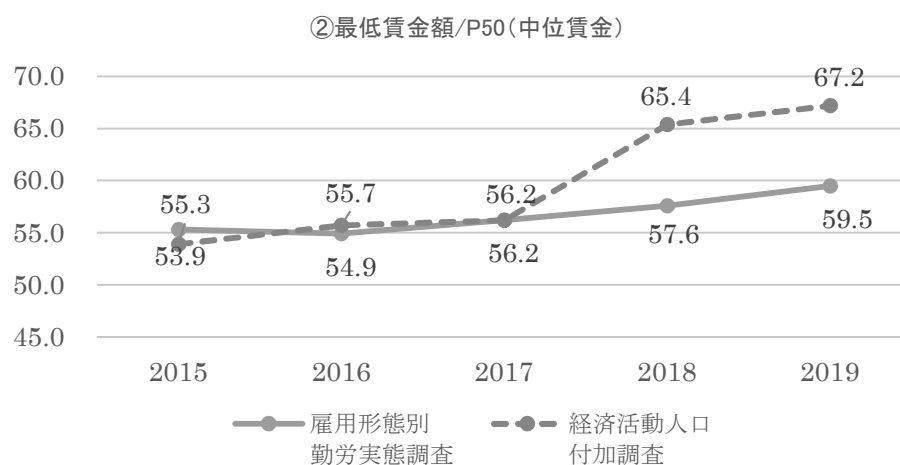


## (ウ) 所得分配率

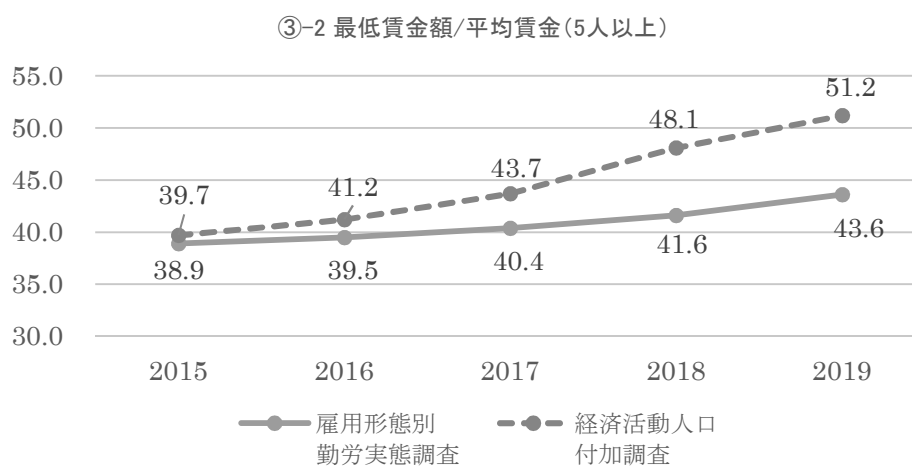
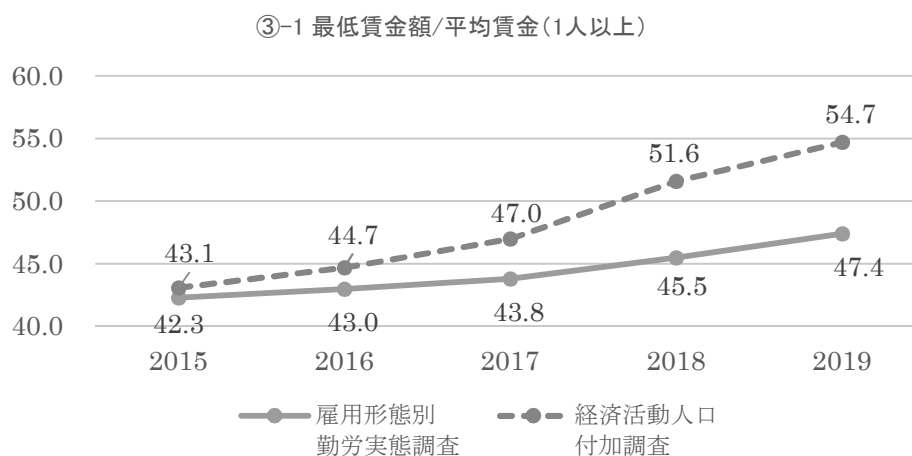
2014 年以来、大部分の所得分配率の指標が改善傾向にある。

図表 5-8 所得分配率





注：P10＝下位 10%にあたる勤労者の賃金、P50＝下位 50%にあたる勤労者の賃金



## 2. 決定までの議論の状況<sup>6</sup>

### (1) 最低賃金の決定単位、業種別区分の適用

最低賃金委員会は、第2回全体会議（6月25日）において、委員全員が出席する中、2021年適用最低賃金の決定単位について、従来どおり、時給で定め、月換算額を併記して告示するよう雇用労働部長官に要請することを決定した。

第3回全体会議（6月29日）において、使用者委員は、最低賃金の適用区分に関し、業種別に支払能力が異なるため、業種別区分を定めて適用する必要があると主張し、支払能力が低い1つか2つの業種だけでも試験的に業種別区分を導入するよう提案した。これに対し、労働者委員は、業種別区分の適用は疎外階層間の対立や二極化を助長するものであり、納得しがたいと主張した。労働者委員は、業種別区分の導入は、最低基準より低い基準を示して最低賃金を削減しようとする意図が見えるとして、これに反対する意見を提示した。27人の委員全員が出席する中、この案に関する採決が行われ、14人が反対して否決された。これにより、2021年の最低賃金は、従来どおり、すべての業種に対して同じ金額を適用することとされた。使用者委員は、最低賃金の水準よりも業種別区分の適用がより深刻な問題であり、少なくとも来年はもっと進展した議論が続けられるような制度的裏付けを委員長に求めた。

### (2) 労使委員の要求案

#### ア 当初要求案

第4回全体会議（7月1日）において、使用者委員は、①新型コロナウイルス感染症の影響による経済危機で2020年の経済成長率がマイナスに落ち込むと予想されること、②最近の最低賃金の引き上げ速度が非常に速く、引き上げ水準も非常に高いこと、③最低賃金の高率引き上げや新型コロナウイルス感染症の衝撃により中小企業・小規模事業者の経営環境及び雇用状況が悪化していること——を理由に、当初要求案として最低賃金を前年比180ウォン（2.1%）引き下げ、時給8,410ウォンとするよう要求した。

他方、労働者委員は、①最低賃金制度の根本的趣旨は低賃金労働者の生活安定と二極化の解消であること、②低賃金層の賃金水準は相対的に低く、格差是正のために最低賃金の継続的引き上げが不可欠であること、③韓国の最低賃金は、OECD加盟国の中で中程度の水準（2019年基準）であること——を理由に、最低賃金を前年比1,410ウォン（16.4%）引き上げ、時給10,000ウォンとするよう要求した。

労働者委員は、昨年が続いて使用者委員が当初要求案で最低賃金の削減案を提示したことに対し、遺憾の意を表明した。使用者委員は、現場の小規模事業者がそれだけ困難を経験していることを象徴的に示す意味で削減案を提示したと回答した。労働者委員は、新型コロナウイルス感染症による移動制限により、サービス業が影響を受けたことは認めるが、政府が

<sup>6</sup> 最低賃金委員会ウェブサイト <http://www.minimumwage.go.kr/board/boardList.jsp?bbsType=MA>

小規模事業者や自営業者に生活安定資金や雇用安定資金などを通じて最低賃金引き上げ分よりも多く支援しており、危機対応として最低賃金の役割が重要であることは歴史的に証明されていると主張した。使用者委員は、最低賃金が削減されても、新規の労働者のみに低く適用されるだけであり、既存の労働者の賃金を最低賃金法によって削減することはできないと説明した。

#### イ 第1回修正案

第6回全体会議（7月9日）において、労働者委員は時給 9,430 ウォン（現行比 9.8%増）、使用者委員は時給 8,500 ウォン（現行比 1.0%減）、の第1回修正案をそれぞれ提示した。労使双方とも修正案の具体的な積算根拠は示さなかった。

労働者委員7人のうち、韓国全国民主労働組合総連盟（民主労総）所属の委員全員（4人）と韓国労働組合総連盟（韓国労総）所属の委員1人は、使用者委員の最低賃金引き下げ提案が撤回されない限り議論を継続できないと主張して、使用者委員が修正案を提示する前に退席した。会場に残っていた労働者委員2人も使用者委員の第1回修正案が提示された後、削減案を容認できないとして退席した。

公益委員は、営業利益などいくつかの指標は前年比で改善し、いくつかの内需業種は回復傾向を示す中、今年度ではなく、来年度の最低賃金に関して削減案を提示する理由を使用者委員に質問した。使用者委員は、政府の災害支援金支給により内需業種の指標が良くなったとしても状況が改善したと見ることはできず、危機的状況において、小規模事業者が雇用を維持することができるよう最低賃金を凍結する必要があると回答した。

#### ウ 第2回・第3回修正案

民主労総所属の労働者委員全員（4人）が欠席する中、第8回全体会議（7月13日）が開催され、労使の要請により、公益委員が下限 8,620 ウォン（0.35%増）、上限 9,110 ウォン（6.05%増）の審議促進区間を提示した。下限の 0.35%は 2020 年第1四半期の消費者物価上昇率、上限の 6.05%は類似労働者の賃金と生活費の上昇率をそれぞれ考慮して算定したものであると説明した。これを受けて、労働者委員は公益委員の示した審議促進区間の上限と同じ時給 9,110 ウォン（現行比 6.05%増）、使用者委員は下限と同じ時給 8,620 ウォン（現行比 0.35%増）の第2回修正案を提示した。

労働者委員は、過去の経済危機（通貨危機、金融危機）の時も 2%台後半の最低賃金引き上げを決定しており、ドイツでも最近、今後2年間で 11.8%の最低賃金引き上げを決定していると主張した。使用者委員は、現在は最低賃金水準が既に高く中小企業等の支払能力を超えており、新型コロナウイルス感染症は実体経済の危機と金融危機を同時に引き起こしていると強調した。

その後、労使双方は第3回修正案の提示を求められ、使用者委員は時給 8,635 ウォン（現

行比 0.52%増)を提示したが、労働者委員は低賃金労働者の切迫した状況を理由に、第3回修正案でも第2回修正案と同額の時給 9,110 ウォン(現行比 6.05%増)を維持した。第3回修正案提示後も労使の要求案の隔たりを埋めることはできず、第8回全体会議は7月13日の23時54分に散会した。

### (3) 公益委員統一案の提示と採決

第9回全体会議が7月14日の0時59分から開催された。労使双方は合意の上、公益委員に対し単一案の提示を要請した。公益委員は、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%)及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(現行比 1.5%増)の統一案を提示した。この提案を不服として、韓国労働組合総連盟(韓国労総)所属の労働者委員全員(5人)と使用者委員の一部(2人)が退席した。

在籍委員 27 人のうち 16 人が出席する中、公益委員統一案に関する採決が行われ、賛成 9 人、反対 7 人で可決された(図表 5-9)。これは、現行の最低賃金(時給 8,590 ウォン)から 130 ウォン引き上げ、時給 8,720 ウォン、月換算(週 40 時間、有給週休時間<sup>7</sup>を含む、月 209 時間)で 1,822,480 ウォン(前年比 27,170 ウォン増)とするものである。新型コロナウイルス感染症の拡大による企業業績の悪化を考慮し 1988 年に最低賃金制度が創設されて以降、最も低い 1.5%の引き上げ率となった(図表 5-10、図表 5-11)。最低賃金引き上げの影響を受ける労働者数は 408 万人、影響率は 19.8%である。

<sup>7</sup> 韓国の勤労基準法は、使用者に対し、労働者に1週間に平均1回以上の有給休日を保障するよう義務づけている。週15時間以上働く労働者は、週休日に働かなくとも1日分の賃金(週休手当)を受給できる。例えば、1日8時間・週5日勤務の場合、週40時間に週休時間8時間を加えた48時間分の賃金を受け取ることができる。

図表 5-9 2021 年最低賃金委員会における労使委員の提示案

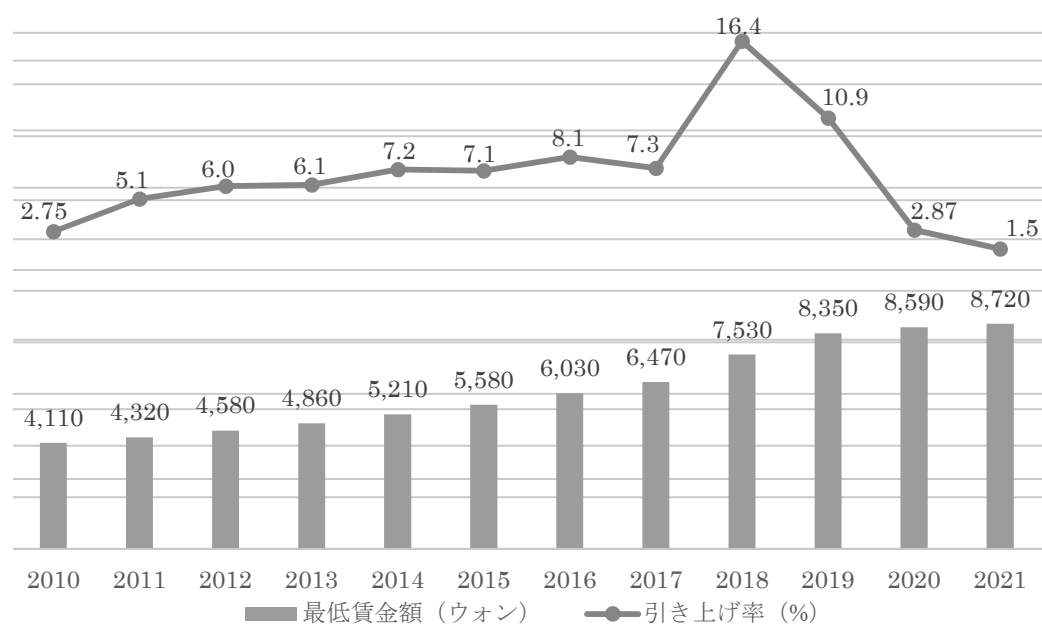
(単位：時給、ウォン)

| 区 分   | 2020年最低賃金額 | 2021年最低賃金提示 (案) |              |              |              | 最終              |
|-------|------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|
|       |            | 当初案             | 第1回修正案       | 第2回修正案       | 第3回修正案       |                 |
| 労働者委員 | 8,590      | 10,000(16.4%)   | 9,430(9.8%)  | 9,110(6.05%) | 9,110(6.05%) | 8,720<br>(1.5%) |
| 使用者委員 |            | 8,410(▽2.1%)    | 8,500(▽1.0%) | 8,620(0.35%) | 8,635(0.52%) |                 |

注：( ) は前年比引き上げ率

出所：韓国最低賃金委員会発表資料 (2020 年 7 月 14 日付)

図表 5-10 最低賃金の推移



出所：最低賃金委員会ウェブサイト



図表 5-11 最低賃金の推移

| 年              | 最低賃金額<br>(ウォン)                                 | 引上げ率<br>(%)                              | 対象労働者数<br>(千人) | 影響労働者数<br>(千人) | 影響率<br>(%) |
|----------------|------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------|----------------|------------|
| 2021.1～2021.12 | 時給 8,720                                       | 1.5                                      | 20,559         | 4,077          | 19.8       |
| 2020.1～2020.12 | 時給 8,590                                       | 2.87                                     | 20,045         | 4,153          | 20.7       |
| 2019.1～2019.12 | 時給 8,350                                       | 10.9                                     | 20,006         | 5,005          | 25.0       |
| 2018.1～2018.12 | 時給 7,530                                       | 16.4                                     | 19,627         | 4,625          | 23.6       |
| 2017.1～2017.12 | 時給 6,470                                       | 7.3                                      | 19,312         | 3,366          | 17.4       |
| 2016.1～2016.12 | 時給 6,030                                       | 8.1                                      | 18,776         | 3,420          | 18.2       |
| 2015.1～2015.12 | 時給 5,580                                       | 7.1                                      | 18,240         | 2,668          | 14.6       |
| 2014.1～2014.12 | 時給 5,210                                       | 7.2                                      | 17,734         | 2,565          | 14.5       |
| 2013.1～2013.12 | 時給 4,860                                       | 6.1                                      | 17,510         | 2,582          | 14.7       |
| 2012.1～2012.12 | 時給 4,580                                       | 6.0                                      | 17,048         | 2,343          | 13.7       |
| 2011.1～2011.12 | 時給 4,320                                       | 5.1                                      | 16,479         | 2,336          | 14.2       |
| 2010.1～2010.12 | 時給 4,110                                       | 2.75                                     | 16,103         | 2,566          | 15.9       |
| 2009.1～2009.12 | 時給 4,000                                       | 6.1                                      | 15,882         | 2,085          | 13.1       |
| 2008.1～2008.12 | 時給 3,770                                       | 8.3                                      | 15,351         | 2,214          | 13.8       |
| 2007.1～2007.12 | 時給 3,480                                       | 12.3                                     | 全労働者 14,968    | 1,784          | 11.9       |
|                |                                                |                                          | 正規労働者 8,104    | 491            | 6.1        |
| 2005.9～2006.12 | 時給 3,100                                       | 9.2                                      | 全労働者 14,584    | 1,503          | 10.3       |
|                |                                                |                                          | 正規労働者 8,027    | 494            | 6.2        |
| 2004.9～2005.8  | 時給 2,840                                       | 13.1                                     | 全労働者 14,149    | 1,245          | 8.8        |
|                |                                                |                                          | 正規労働者 7,985    | 530            | 6.6        |
| 2003.9～2004.8  | 時給 2,510                                       | 10.3                                     | 全労働者 13,631    | 1,035          | 7.6        |
|                |                                                |                                          | 正規労働者 7,971    | 342            | 4.3        |
| 2002.9～2003.8  | 時給 2,275                                       | 8.3                                      | 全労働者 13,216    | 849            | 6.4        |
|                |                                                |                                          | 正規労働者 7,421    | 215            | 2.9        |
| 2001.9～2002.8  | 時給 2,100                                       | 12.6                                     | 7,152          | 201            | 2.8        |
| 2000.9～2001.8  | 時給 1,865                                       | 16.6                                     | 6,692          | 141            | 2.1        |
| 1999.9～2000.8  | 時給 1,600                                       | 4.9                                      | 5,031          | 54             | 1.1        |
| 1998.9～1999.8  | 時給 1,525                                       | 2.7                                      | 5,136          | 23             | 0.4        |
| 1997.9～1998.8  | 時給 1,485                                       | 6.1                                      | 5,350          | 124            | 2.3        |
| 1996.9～1997.8  | 時給 1,400                                       | 9.8                                      | 5,240          | 127            | 2.4        |
| 1995.9～1996.8  | 時給 1,275                                       | 8.97                                     | 5,381          | 103            | 1.9        |
| 1994.9～1995.8  | 時給 1,170                                       | 7.8                                      | 4,864          | 103            | 2.1        |
| 1994.1～1994.8  | 時給 1,085                                       | 7.96                                     | 4,916          | 102            | 2.1        |
| 1993           | 時給 1,005                                       | 8.6                                      | 5,045          | 228            | 4.5        |
| 1992           | 時給 925                                         | 12.8                                     | 4,620          | 392            | 8.5        |
| 1991           | 時給 820                                         | 18.8                                     | 4,556          | 393            | 8.6        |
| 1990           | 時給 690                                         | 15.0                                     | 4,386          | 187            | 4.3        |
| 1989           | 時給 600                                         | 平均: 26.3<br>グループ 1: 29.7<br>グループ 2: 23.1 | 3,053          | 328            | 10.7       |
| 1988           | (グループ 1)<br>時給 462.50<br>(グループ 2)<br>時給 487.50 |                                          | 2,267          | 94             | 4.2        |

注：2002 年までの対象労働者数は、正規労働者のみである。

出所：韓国最低賃金委員会ウェブサイト

#### （４）2021 年適用最低賃金の告示

雇用労働部は 7 月 20 日から 30 日まで労使からの異議申し立て期間を設けたが、双方とも申し立てを行わなかった。雇用労働部長官は 2020 年 8 月 5 日、最低賃金委員会の議決どおり、2021 年適用最低賃金を定めることを告示した。

### 3. 引き上げに対する労使の反応

最低賃金委員会で 2021 年適用最低賃金案が議決された後、韓国の労働組合団体及び使用者団体は、次のような内容の声明を発表した。

#### （１）全国民主労働組合総連盟（民主労総）<sup>8</sup>

- ・ 2021 年適用最低賃金は、公益委員単一案で前年比 1.5% 増の 8,720 ウォンに決定された。惨憺たる結果と言わざるを得ない。公益委員が提示した 1.5% 引き上げの根拠に、民主労総は決して同意することができない。とりわけ、決定基準のうちの 1 つとして言及された労働者の生計費改善分 1.0% は、最低賃金委員会が発表した資料に照らしてみても納得できない数値だ。すでに最低賃金と比べた生計費は 40 万ウォン足りない状況であり、1.0% 引き上げを通じて改善できるというのか？
- ・ 最低賃金制度の趣旨と目的、決定基準によって公益という役割に見合う姿を示すべき公益委員が、使用者委員に偏った姿勢で最低賃金を決定したことは誠に嘆かわしい。
- ・ 民主労総は、最低賃金制度の目的と方向を見失っている最低賃金委員会を糾弾する。民主労総は今後、最低賃金制度が低賃金労働者の保護と所得増進という趣旨と目的に見合うよう制度改善をはじめとする闘争を展開するだろう。

#### （２）韓国労働組合総連盟（韓国労総）<sup>9</sup>

- ・ 1.5% 引き上げは恥ずかしいほど惨憺たる、歴代「最低」ではなく、歴代「最悪」の数値だ。
- ・ 公益委員は、1.5% の根拠として、物価上昇率、経済成長率、生計費を理由に挙げたが、すべてのものが恣意的な解釈だ。
- ・ 生計費の場合、最低賃金委員会が発表した資料でも、非婚単身ベースであって、依然として 40 万ウォン程度足りない水準であり、経済成長率と物価上昇率を考慮するならば、現行最低賃金は途方もなく低い金額だ。また、最低賃金を受け取る労働者の相当数が非婚単身世帯ではなく、複数の世帯構成員であることを考慮すれば、今回の 1.0% という労働者生計費改善分はさらに低い数値だ。
- ・ 最悪の道に陥った最低賃金委員会の制度に対して、韓国労総は構成と運営、そして存在の有無まで原点から再考するだろう。

---

<sup>8</sup> 民主労総ウェブサイト

<sup>9</sup> 韓国労総ウェブサイト

(3) 韓国経営者総協会<sup>10</sup>

- ・今回決定された最低賃金引き上げ率 1.5%が、たとえ歴代最低値であったとしても、最低賃金がすでに最近何年間か急激に引き上げられた状況と、新型コロナウイルス・パンデミックによる外部からのショックにより、今年、わが国経済のマイナス成長が可視化し、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に死闘を繰り広げている点を考慮すれば、最低賃金は最低限凍結しなければならなかったが、これを反映できず申し訳ない気持ちだ。
- ・現最低賃金決定体系は、労使の間で政府が任命した公益委員が決定的にキャスティングボートを行使する構造の根本的な限界を抜け出すことができていない。今後は消耗的論争と深刻な労使対立を触発する後進的で旧態依然たる現決定体系を、公正性・客観性に立脚し、わが国経済が耐えられ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ないだろう。

## 4. 小規模事業者向け支援策

## (1) 2021 年の支援事業

韓国政府は最低賃金引き上げに伴う零細事業主の負担を緩和し、労働者の雇用維持を図るため、雇用安定資金を通じて支援を行ってきた。

2021 年度の最低賃金引き上げ率は 1.5%で、ここ最近の引き上げ率(2018 年 16.4%、2019 年 10.9%、2020 年 2.9%)と比べて低い水準で決定された。しかし、政府は、この間の累積的な事業主負担分を考慮し、雇用安定資金で継続的に支援する計画である。

## ア 支援対象

支援対象は、従業員 30 人未満の事業主である。ただし、例外的に以下の雇用弱者に対しては、従業員 30 人以上の事業主も支援する。

- ① 共同住宅(マンション・アパート・多世帯住宅)の警備員・清掃員に対しては 30 人以上の事業主も支援
- ② 従業員 30 人以上 300 人未満の事業所の 55 歳以上の高齢者
- ③ 雇用危機地域・産業危機対応地域の従業員 30 人以上 300 人未満の事業所の従事者
- ④ 従業員 30 人以上 300 人未満の社会的企業・障害者職業リハビリ施設・自活企業・障害者活動支援機関の従事者

ただし、高所得事業主(課税所得 3 億ウォン超、個人は「事業所得」、法人は「当期純利益」ベース)、賃金未払い名簿公開事業主、最低賃金違反事業主、国等公共部門から人件費の財政支援を受けている事業主等は、支援対象から除外される。

<sup>10</sup> 韓国経総ウェブサイト

## イ 支援要件

1 カ月以上雇用が維持された月平均報酬額（労働者に支払われた基本給、通常手当、残業手当等すべての報酬の総額）219 万ウォン以下の労働者が対象である。

事業主は、最低賃金を遵守し、雇用保険に加入し、既存労働者の賃金水準を引き下げてはならず、雇用維持の努力義務がある。

## ウ 支援金額

5 人以上の事業所は 1 人当たり月 5 万ウォン、5 人未満の事業所は 1 人当たり月 7 万ウォン（2 万ウォン追加）を支援する。

短時間労働者及び日雇労働者は、労働時間（労働日）に比例して支援する。

短時間労働者の支援水準は、40 時間未満 30 時間以上が 4 万ウォン、30 時間未満 20 時間以上が 3 万ウォン、20 時間未満 10 時間以上が 2 万ウォンであり、10 時間未満は支援を行わない。

日雇労働者の支援水準は、22 日以上が 5 万ウォン、19 日以上 21 日以下が 4 万ウォン、15 日以上 18 日以下が 3 万ウォン、10 日以上 14 日以下が 2 万ウォンである。

## エ 申請方法

申請方法は、勤労福祉公団におけるオフライン申請（訪問・郵便・ファックス）または社会保険公団、社会保険連係センターを通じたオンライン申請である。

雇用安定資金は 2021 年 1 月 1 日から 11 月 30 日までの間、いつでも申請することができ、労働終了後申請する日雇労働者、雇用保険適用除外労働者及び季節労働者は 12 月 15 日まで申請することができる。

### （2）2020 年の雇用安定資金事業の実績

韓国政府は 2020 年 1 月から 11 月末までの間に、81 万事業所の労働者 345 万人を対象に、総額 2 兆 4,000 億ウォンの雇用安定資金を支援し、零細事業所の最低賃金引き上げによる経営負担を軽減して労働者の雇用安定を図った。

事情所規模別には、5 人未満が 73.1%、5 以上 9 人以下が 16.2%、10 以上 29 人以下が 9.0%であり、10 人未満の零細事業所（89.3%）に対して集中的に支援を行った。

業種別には、卸小売業 24.8%、宿泊飲食業 18.1%、製造業 15.4%、保健・社会福祉業 8.3%の順に支援割合が高く、低賃金労働者が多く働く業種が主であった。

2020 年 10 月に実施された「雇用安定資金支援事業体実態調査」の結果によると、新型コロナウイルスに伴う拡大支援等、雇用安定資金が労働費用の負担軽減に役立ったという回答が 77.8%を占め、零細事業主の経営負担緩和に寄与したことが示された。

雇用安定資金による支援の影響で、30 人未満の事業所の前年同月比雇用保険被保険者数

は、2018年11月が25万5,000人（4.5%）、2019年11月が22万3,000人（3.8%）、2020年11月が10万8,000人（1.8%）、それぞれ増加している。

雇用形態別労働実態調査の結果によると、30人未満の事業所の労働者の平均勤続期間は、2017年が3.9年、2018年が4.1年、2019年が4.4年と年々伸びている。低賃金労働者の比率は、2017年が22.3%、2018年が19%、2019年が17%であり、最低賃金未満率は、2017年が6.1%、2018年が5.1%、2019年が4.8%と低下傾向が続いている。

## 5. 今後の方向性

文在寅政権発足後の大幅な最低賃金の引き上げ（2018年16.4%、2019年10.9%）に伴い、最低賃金決定過程をめぐる労使間の対立がより一層深刻化した。労働側は大統領選挙で主要政党の候補者全員が公約した時給1万ウォンの実現を要求した。経営側は、最低賃金引き上げの影響を軽減するための制度改編を強く主張した。

韓国では、賞与や福利厚生費が実質的な賃金として定期的に支給され、基本給が最低賃金水準であっても、定期賞与や福利厚生費と合計すると年収が高い労働者がいる。最低賃金を引き上げることにより、こうした年収の高い労働者の賃金の時給換算額が最低賃金額を下回ってしまう恐れがあった。韓国の国会は2018年5月、最低賃金の算入範囲を拡大する最低賃金法改正案を可決した。2019年1月から毎月1回以上定期的に支給される賃金のうち、賞与は月額最低賃金の25%を超える部分、現金で支給される福利厚生費は同7%を超える部分が最低賃金に算入されることとなった。この比率は段階的に縮小され、2024年以降は全額が最低賃金に算入される。

韓国政府は最低賃金決定制度をより合理的で公平で社会的に受け入れ可能な制度に改善するため、制度見直しに向けた議論・手続きを進めた。雇用労働部は2019年2月27日、最低賃金決定制度に関し、①最低賃金決定過程を区間設定委員会と決定委員会に二元化すること、②労働者の生活保障と雇用・経済状況をバランス良く配慮するため最低賃金決定基準を追加・補完すること——を主な内容とする最低賃金決定制度の改編案を発表した。しかし、この改編案の内容を反映した最低賃金法改正案は国会で成立しなかった。

ここでは、今後の最低賃金制度の見直しに向けた議論においても、そのたたき台になると思われる、2019年に雇用労働部が発表した改編案の概要について紹介する。

### （1）最低賃金制度の改善に向けた議論

2018年適用最低賃金が決定された2017年7月以降、雇用労働部は計18人の外部専門家で構成された「制度改善専門家タスクフォース」（TF）を設置した。TFは、労働側が提案した世帯生計費計測及び反映方法、最低賃金引き上げの所得分配改善と低賃金解消への影響、最低賃金遵守率の向上、経営側が提案した最低賃金算入範囲の算定方案、業種・地域別などの区分適用方案、最低賃金決定構造・構成改編案など6つのテーマについて議論し、制度改

善に向けた勧告案を取りまとめた。

雇用労働部は 2019 年 1 月 7 日、TF の勧告案に基づき、最低賃金決定体系改編試案（図表 5-12）を発表し、その後、国民の意見を集約するため、専門家による討論会及び専門家のほか、若者、女性、中高年等の各界代表、マスコミが参加する国民討論会などを開催した。また、2019 年 1 月 21 日から 2 月 8 日までオンラインによるアンケート調査を実施し、9,539 人から回答を得た。

図表 5-12 最低賃金決定体系改編試案

1. 決定体系：最低賃金委員会の二元化、国会に公益委員推薦権を与える。

①区間設定委員会

|        | 政府試案                                                             |
|--------|------------------------------------------------------------------|
| 役割     | ①最低賃金案審議区間決定（最低賃金審議時）<br>②最低賃金が労働市場等に及ぼす影響のモニタリング及び分析（通年運営）      |
| 委員数    | 専門家委員 9 名（委員長互選）                                                 |
| 委員選定方法 | （1 案）政労使各 5 名推薦（計 15 名）、労使が順次排除（各 3 名）<br>（2 案）政労使各 3 名推薦（計 9 名） |
| 区間決定方式 | 現行最低賃金委員会の議決方式と同じ<br>（過半数の出席、過半数の賛成で議決）                          |

②決定委員会

|          | 現行                                                             | 政府試案                                                                                     |
|----------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 役割       | 最低賃金審議・議決                                                      | 審議区間内最低賃金案審議・議決                                                                          |
| 委員数      | 労使公各 9 名（計 27 名）                                               | （1 案）労使公各 7 名（計 21 名）<br>（2 案）労使公各 5 名（計 15 名）                                           |
| 公益委員選定方式 | 9 名全員<br>政府（雇用労働部）推薦                                           | <（例）公益委員 7 名（1 案）時><br>（1 案）国会 3 名、政府 4 名推薦<br>（2 案）政労使各 5 名推薦（計 15 名）、<br>労使順次排除（各 4 名） |
| 労使委員選定   | （労）韓国労総・民主労総<br>（使）中小企業中央会・貿易協会・<br>小商工人連合会・大韓商工会議所・<br>経営者総協会 | 若者・女性・非正規労働者、中小・中堅企業・<br>小商工業者代表を含むと明文化                                                  |

2. 最低賃金決定基準の追加・補完

| 政府試案                                      |
|-------------------------------------------|
| ①労働者の生活保障：労働者の生計費、所得分配率、賃金水準、社会保障給付状況等    |
| ②雇用・経済状況：労働生産性、雇用水準、企業の支払能力、経済成長率を含む経済状況等 |

出所：雇用労働部報道資料（2019 年 2 月 27 日付）

（2）最低賃金決定過程の二元化

雇用労働部は 2019 年 2 月 27 日、最低賃金決定体系改編試案に関する国民からの意見集約、関係政府機関や政党との協議を経て、最低賃金決定体系の改編案を発表した（図表 5-13）。改編案では、最低賃金の決定過程を「区間設定委員会」と「決定委員会」の 2 段階に分けることとした。

最低賃金の範囲を設定する「区間設定委員会」は9人の専門委員で構成される。政労使が各5人、計15人の候補者を推薦した後、労使が順次各3人を排除する方式を通じて委員を選定する。区間設定委員会は、新たに追加・補完された決定基準に基づき、統計分析、現場モニタリング（通年）等を実施し、客観的かつ合理的に最低賃金引き上げの審議区間（上限と下限）を設定する。

最低賃金を決定する「決定委員会」は、労働者、使用者、公益それぞれの代表各7人、計21人の委員で構成される。公益委員には国会が4人、政府が3人をそれぞれ推薦する。現行は政府単独推薦だが、公益委員の多様性を確保するため、推薦権を国会と共有する方式に変更した。労使委員の選定に関しては、若者、女性、非正規労働者、中小企業、中堅企業及び小商工業者代表を必ず含むよう明文化される。

図表 5-13 最低賃金決定体系改編案

1. 決定体系：最低賃金委員会の二元化、国会に公益委員推薦権を与える。

|                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 区間設定委員会                                                                                    |
| ①（役割）最低賃金案審議区間の決定（最低賃金審議時）、最低賃金が労働市場等に及ぼす影響のモニタリングおよび分析（通年運営）                              |
| ②（構成）現行の最低賃金委員会公益委員委嘱基準を土台に、専門性を備えた専門家9名、委員長は区間設定委員の中から互選                                  |
| ③（委員の選定）政労使各5名ずつ（計15名）推薦後、労使が順次排除（各3名）、委嘱権者は大統領                                            |
| ④（区間決定基準）追加・補完される最低賃金決定基準に準拠して決定                                                           |
| ⑤（区間決定方法）現行最低賃金委員会の議決方法と同一に規定※<br>※在籍委員の過半数の出席と出席委員の過半数の賛成で議決                              |
| 決定委員会                                                                                      |
| ①（役割）審議区間内で最低賃金案を審議・議決                                                                     |
| ②（構成）委員数は21名（労使公委員各7名）、委員長は政府推薦公益委員の中から大統領が任命（最低賃金委員会委員長が決定委員会委員長を兼任）                      |
| ③（公益委員の選定）国会が4名、公益委員の専攻分野、性別等のバランスを保障できるように政府が3名（常任委員1名を含む）を推薦                             |
| ④（労働者・使用者委員の選定）現在のように法律が定めた労使団体が推薦するが、若者・女性・非正規労働者、中小・中堅企業・小商工業者代表を必ず含むように法律に明文化して多様性を高める。 |

2. 決定基準の追加・補完

| 現行                             | 改編案                                                                             |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 労働者の生計費、類似労働者の賃金、労働生産性及び所得分配率等 | ①労働者の生活保障：労働者の生計費、所得分配率、賃金水準、社会保障給付状況等<br>②雇用・経済状況：労働生産性、雇用に及ぼす影響、経済成長率を含む経済状況等 |

出所：雇用労働部報道資料（2019年2月27日付）

### （3）最低賃金決定基準の追加・補完

現行の最低賃金決定基準は、労働者の生計費、類似労働者の賃金、労働生産性及び所得分配率である。

改編案では、労働者の生活と経済状況をバランス良く考慮するよう義務づける ILO 最低賃金決定条約（第131号）等を参考にして、現行決定基準に賃金水準、社会保障給付状況等、雇用に及ぼす影響、経済成長率を含む経済状況等の項目を追加・補完した。

雇用労働部の試案では、決定基準に「雇用水準」と「企業の支払能力」が含まれていた。

企業の支払能力に関しては、アンケート調査で異論が寄せられ、専門家からも客観性や具体性が足りず再検討が必要との意見が提起されたため、基準には含めず、雇用への影響や経済状況等に関する指標で補完することとした。また、「雇用の水準」を「雇用に及ぼす影響」に変更した背景には、雇用の量だけでなく雇用の質的な側面を含む多様で全般的な影響を考慮して最低賃金が決定されるよう包括的に修正する意図があったという。決定委員会は、区間設定委員会が設定した審議区間内で議論し、最低賃金案を議決する。

#### （４）最低賃金決定制度改編案の評価

雇用労働部は、最低賃金決定体系の改編により、過去に繰り返されてきた労使による消耗論争を相当程度減少させ、最低賃金を決定しているのは政府であるとの根拠のない批判が解消されると主張した。最低賃金決定の合理性と客観性が高まることによって公労使合意が促進され、最低賃金に対する社会的受容性が高まることを期待していた。

韓国経営者総協会は改編案に関し、「経済界は、政府の提案について、労使間の対立により客観性と公平性を欠いていると批判される現行の最低賃金決定制度を改善する有意義な方策であると評価する。しかし、企業の支払能力が最低賃金決定基準から除外されたこと、委員会の公益委員の推薦に労使団体の意見が反映されないことは遺憾である」との見解を示した。

全国民主労働組合総連盟（民主労総）は、「労働者の直接参加を排除した区間設定委員会を通じて最低賃金引き上げ水準をあらかじめ制限することにより、労使当事者が直接参加する決定委員会を無力化させるものである。最低賃金法の目的は、低賃金労働者も社会参加できるよう賃金の最低水準を保証するものであり、最低賃金決定基準として「雇用の及ぼす影響」を前提にすることは最低賃金法の趣旨に反する」と批判した。

#### おわりに

2017 年の大統領選では、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 年までに時給 10,000 ウォンを達成すると公約した。文在寅政権は、2018 年 16.4%(7,530 ウォン)、2019 年 10.9% (8,350 ウォン) の最低賃金引き上げを実施した。しかし、こうした急速かつ大幅な最低賃金引き上げは、経営負担にあえぐ中小零細事業者を中心とする産業界から痛烈な批判を受けた。その後の最低賃金引き上げ率は、2020 年 2.87% (8,590 ウォン)、2021 年 1.5% (8,720 ウォン) と大幅に抑制され、文大統領の公約実現は事実上不可能となった。

韓国では、正規と非正規の格差が顕著であり、最低賃金は非正規労働者の問題と見られてきた。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生じてきた。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。



## 【参考文献】

- ・安周永（2020）「韓国における最低賃金の政治過程と労働組合の戦略」『貧困研究』2020年6月号
- ・呉学殊（2016）「韓国の最低賃金の最近の動向」『WORK&LIFE』2016年10月号
- ・韓国労働組合総連盟ウェブサイト [http://inochong.org/new\\_main](http://inochong.org/new_main)
- ・韓国経営者総協会ウェブサイト <https://www.gef.or.kr/>
- ・韓国労働研究院（2019）「最低賃金制度の改編方案」『月刊労働レビュー』2019年11月号（韓国）
- ・カン・スンボク（2014）「韓国の最低賃金と雇用・物価」『海外労働情報 15-02 第12回北東アジア労働フォーラム報告書 最近の賃金動向と最低賃金制度』労働政策研究・研修機構
- ・雇用労働部報道資料（2018年6月7日付）「最低賃金法改正の主な内容 —参入範囲の再編—」（韓国語）  
[https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs\\_seq=20180600351](https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20180600351)
- ・雇用労働部報道資料（2019年2月27日付）「最低賃金決定体系改編案の発表」（韓国語）  
[http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=9662](http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=9662)
- ・雇用労働部報道資料（2020年12月23日付）「2021年雇用安定資金1兆2,900億ウォン支援」  
[https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=11785](https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=11785)
- ・最低賃金委員会ウェブサイト（韓国語、英語）<http://www.minimumwage.go.kr/index.jsp>
- ・最低賃金委員会（2020年6月）「2021年最低賃金審議のための賃金実態などの分析」（韓国語）  
<http://www.minimumwage.go.kr/board/boardView.jsp?bbsType=BB>
- ・最低賃金委員会報道参考資料（2020年7月14日付）「2021年適用最低賃金時給8,720ウォン 今年度比130ウォン、1.5%引き上げ」（韓国語）  
<http://www.minimumwage.go.kr/board/boardView.jsp?bbsType=MA>
- ・全国民主労働組合総連盟ウェブサイト <http://nodong.org/>



---

JILPT 資料シリーズ No.239

コロナ禍における諸外国の最低賃金引き上げ状況に関する調査  
—イギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、韓国—

発行年月日 2021 年 6 月 30 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) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2021 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:<https://www.jil.go.jp/>)