

最低賃金の決定メカニズムの課題と今後の在り方

山田 久

(法政大学経営大学院教授)

わが国の最低賃金は近年、社会政策的な観点のみならず経済政策的な意味合いから高めの引き上げが行われてきた。その結果、2023年に全国加重平均で1000円を超え、「2030年代半ばまでに1500円」という新たな目標が設定された。この間「影響率」が高まり、中小企業の実況が強く上がっている。そうしたなか、引き上げが政府主導で行われることへの疑問や、現行「目安制度」の機能不全を指摘する声が増えている。なかでも、①政府が提示する目標の妥当性への疑義、②全国一律最低賃金への移行の是非、③決定プロセスの不透明性による信頼感低下リスク、が主な課題として指摘できる。本稿では、これら3つの課題への対応策を探るべく、最低賃金の水準を議論する際に用いられる「カイツ指標」に注目するとともに、海外の最低賃金制度との比較を行いながら、わが国最低賃金の決定メカニズムの在り方を考察した。その含意は以下の3点となる。第1に、政府が目標を提示することに意義はあるが、その妥当性を明確化するため「カイツ指標」の積極的な活用が検討に値する。ただし、具体的な数値は国による制度の違いを考慮して設定する必要がある。第2に、目安小委員会での議論の在り方について、エビデンスの蓄積、十分な時間をかけた関係者との対話など、英国「低賃金委員会」の在り方から学ぶところがある。第3に、人材確保の観点から特定最賃を積極的に活用すると同時に、地域ぐるみの生産性向上策や労働移動円滑化策に、政府・自治体が積極的に取り組むことが重要である。

目次

- I はじめに——最低賃金決定メカニズムの総び
- II 最低賃金決定方式の現状と課題
- III 最低賃金のあるべき水準をどう設定するか
——カイツ指標の国際比較による検討
- IV 海外の最低賃金決定方式とその示唆
- V おわりに——最低賃金決定方式の今後

I はじめに——最低賃金決定メカニズムの総び

わが国の最低賃金は審議会方式を採用する地域別最低賃金が基本であり、それは都道府県別に組成される地方最低賃金審議会が決定するというこ

とになっている。もっとも、実質的には中央最低賃金審議会が示す「目安」が決定的な意味を持ち、ここ20年程度は政府の意向が無視できない影響力を及ぼしてきた。これは、国際比較でみたわが国の最低賃金が低く、貧困層の所得水準を底上げすべきという社会政策的な意図に加え、経済政策的な意図が含まれるようになったことも影響している。具体的には、最低賃金の引き上げは企業に生産性向上を促すことになる、という論理がその根拠として主張されるようになった¹⁾。

そうした流れのなかで地域別最低賃金の全国加重平均値は2023年に時給1000円を超え、17年間で約1.5倍になった。2017年3月策定の「働き方改革実行計画」に記された「全国加重平均が

1000円になることを目指す²⁾」という目標を達成した形である。これを受けて岸田首相は2023年8月、「2030年代半ばまでに全国平均が1500円となることを目指す」と、次の引き上げ目標を表明した。その目標の前倒し方針のもと、2024年の「目安」は全国加重平均で過去最大の50円が示された。

もっとも、近年の高めの引き上げが継続された結果、2023年の影響率³⁾が21.6%に達する状況になった。平たく言えば、いま中小企業の約2割の労働者が最低賃金ギリギリで働く状況にある。この影響率の水準からすれば、企業にとっての最低賃金引き上げの件費負担増は無視できない段階にあることが推測される。これまでの最低賃金引き上げ額の論拠は必ずしも明確とはいえなかったが、今後ほどの程度のペースで引き上げるかについて、明確な根拠が求められる局面に入ったといえよう。

そうしたなかで見逃せないのは、最低賃金の改定に決定的な役割を果たす「目安に関する小委員会」で異変が生じていることである。従来、この小委員会では多数決を行わないことを原則としてきたが、2021年に採決が行われ、使用者側が反対スタンスを明示したのである。翌年も予定されていた採決日が先送りされ、消極的な形であれ労使の合意を建前としてきたやり方はいまや大きな綻びをみせている。そもそも現行の審議会方式については、組合組織率が大幅に低下するなか、労働組合が労働者の利益を代表しているのかという疑問が指摘されてきた⁴⁾ほか、最低賃金に経済政策的な要素を含めるには、現状は役割が低下している産業別最低賃金を再評価すべきではないかという論点もある⁵⁾。さらに労働力不足が深刻化し、インフレ率のプラス基調への転換がみられるなど、最低賃金を巡るマクロ経済環境が大きく変わってきており、多角的な観点から現行の最低賃金決定メカニズムを再検討すべき段階に入ったように思われる。

以上のような課題認識のもとで、本稿ではわが国最低賃金の決定メカニズムの課題と今後の方向性について検討する。以下の構成は次の通りである。次節では戦後わが国の最低賃金制度の変遷を

振り返り、「目安制度」と呼ばれる現行方式のどういった点に綻びが生じているかについて確認する。続くⅢでは、最低賃金のあるべき水準をどう設定するかという観点から、しばしば国際的に用いられる「カイツ指標」に注目し、その国際比較を通じてわが国の在り方を検討する。Ⅳでは、わが国賃金制度の見直し議論に資するべく、最低賃金制度の国際比較を行ったうえで、英国およびスウェーデンの仕組みをやや詳しく紹介する。以上の考察を踏まえ、Ⅴで今後のわが国最低賃金制度見直しの方向性を提示する。

Ⅱ 最低賃金決定方式の現状と課題

1 現状のわが国最低賃金決定方式——目安制度とは

最初に、わが国の最低賃金決定の仕組みを確認しておきたい。毎年6~7月に厚生労働大臣から中央最低賃金審議会に目安額設定の諮問があり、審議会に設置された「目安に関する小委員会（目安小委員会）」で審議が行われる。目安小委員会は公労使三者代表で構成され、約1カ月の審議を経て7月下旬をめぐりに目安が決定される。その後、各都道府県で地方最低賃金審議会が開催され、目安を参考に審議を経て決められ、8月ごろには改定額が出揃うことになる。その後労働局長から改定額の決定・公示が行われ、10月から新しい最低賃金が適用されるという段取りである。

つまり、制度上は地域別最低賃金ゆえに最終的な決定権限は各都道府県の労働局長にあり、中央最低賃金審議会が示す「目安」は、地方最低賃金審議会が答申を行うに際しての文字通り目安の位置づけである。しかし、地域によっては小幅積み増すことはあるものの、概ね「目安」に沿って設定されており、実質的には目安小委員会が出す結論が決定的な影響を持ってきた⁶⁾。こうしたことから、わが国の現行最低賃金制度は、しばしばその決定方式に着目して「目安制度」と呼ばれているが、各国に類がないわが国独自の方式といえる。

2 戦後の最低賃金制度の変遷⁷⁾

(1) 目安制度の成立

わが国独自の「目安制度」は、最低賃金制度がわが国に導入された当初から存在するものではなく、戦後の労使間の交渉の中で経路依存的に形成されていったものである。最低賃金法が成立したのは1959年であるが、当時は地域の事業協同組合等を主体とする業者間協定で初任給の最低限を定める方式⁸⁾を基軸とするものであった。この「業者間協定」はILO条約第26条⁹⁾との関係で問題視され、1968年の改正最低賃金法では、労働協約に基づく「産業別最低賃金」と審議会方式の「地域別最低賃金」の2本立てに変更された。もっとも、「産業別最低賃金」はほとんど成立せず、各都道府県で順次「地域別最低賃金」方式で設定されていき、1975年には全都道府県で地域別最低賃金（地域別最賃）が設定されるに至った。

この間、中央最低賃金審議会が新たな在り方を議論し、労働側が全国的な最低賃金を中央審議会で決定すべきと主張する一方、使用者側は地方最低賃金審議会の自主性を尊重すべきとした。1976年12月にまとまった答申では、地方審議会が決定するという仕組みは維持しつつ、前提となる基本的事項は中央審議会が考え方を整理して提示し、全国的に整合性のある決定が行われるよう、数ランクに分けた目安を作成するとされた。ここに「目安制度」が創設され、1978年度から導入される運びとなった。さらに1981年の答申で、地域別最賃をナショナル・ミニマムとして位置づけ、全国・全産業の全ての労働者を適用対象とすることが明記された。

(2) 産業別最賃の縮小

こうして地域別最賃が全労働者に及ぶようになると、産業別最低賃金（産業別最賃）の全面廃止を求める声が使用者側から上がるようになる。1978年から中央最低賃金審議会では検討が開始され、1986年2月の答申を受け、同年3月に労働基準局長通達で新しい産業別最賃制度が発足し、労働協約に基づくものか公正競争を確保するためのものかの2ケースに限定された。金子美雄・中

央最低賃金審議会会長（当時）の考え方としては、団体交渉・労働協約の補完的的制度として、産業別労使関係を育成支援していくための制度に、産業別最賃を位置づけようとしたものであった。

しかし、現実には産業別最賃は金子が期待したような展開にはならなかった。1990年代に入り、規制緩和の潮流が強まる中、2005年3月に公表された最低賃金制度の在り方に関する研究会報告書では、地域別最賃の安全網としての役割を一層強化する一方、産業別最賃は抜本的見直しが必要とした。この流れで2007年1月に答申された労政審最低賃金部会・最低賃金法改正案要綱では、労働協約拡張方式は消え、産業別最賃は「特定最低賃金（特定最賃）」という名称となった。

こうして産業別最賃は未発達のまま縮小傾向を辿る一方、地域別最賃については役割が強化されていく。2007年11月に成立した改正最低賃金法では、地域別最賃について、設定の必要性、設定基準¹⁰⁾、「生計費について生活保護に係る施策との整合性に配慮すること」が明記された。目安制度についても、その運営方法が整備されていく。平成7年中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会報告では、賃金動向をはじめとする諸指標を総合化した指数（総合指数）を各都道府県の経済実態とみなし、これに基づいて各ランクへの振り分けを行うべきとされた。この総合指数については20指標を選定し、おおむね5年ごとに見直すことが適当とした。

(3) 目安制度の綻び

地域別最賃の役割が強化される一方、その運営方式である目安制度については次第に綻びが顕在化していく。2000年代後半期に入り、格差問題に対する社会的関心が高まるなか、2007年2月の経済財政諮問会議で了承された「成長力底上げ戦略」で、「生産性向上と最低賃金引き上げ」が政策目標として打ち出される。これを受けて成長力底上げ戦略推進円卓会議が設置され、「生産性の向上を踏まえて最低賃金の中長期的な引上げの方針についての政労使の合意形成を図る」と明記される。これを受けて例年よりもかなり高めの引き上げで決着することになった。

この動きは目安制度における意思決定の在り方に質的な変化を起こしていくことになる。「円卓会議」以降、政府の意向が目安設定に大きく影響するようになり、賃金決定の労使自治原則のもと、渋々ながらも労使が話し合いによって折り合いをつけて決めてきた状況が変わっていく。この点を、目安制度のもとで従来は目安がどのように決められてきたのか、そして、それがいまどのように変質しつつあるのかをみてみよう。

3 目安制度はどのように「目安」を決めてきたか

(1) 「全会不一致方式」

中央最低賃金審議会会長を務めた仁田道夫東京大学名誉教授によれば、1978年、1980年には「全会一致」で目安が決まったが、1981年以降は「全会不一致」方式で決定されてきた。その意味するところは、労使公益の意見が一致しないなか、目安小委員会における公益委員見解と小委員会報告を地方最低賃金審議会に示すことを認める、という方式が踏襲されてきたことを指す¹¹⁾。

中央最低賃金審議会も、目安小委員会も、目安審議において多数決を採らないことを原則としてきた。「あくまで労使公益の合意に基づく制度であるから、その一方の当事者の意見を多数決で排除して目安を定めたとしても、その目安は地方最低賃金審議会でのスムーズな審議に資するものとならず、制度本来の趣旨は実現されない¹²⁾」。多数決制度は「振子仲裁¹³⁾」を誘導することになるが、目安小委員会での審議は多数決制をとらないことで、仲裁人（公益委員）がどのような仲裁裁定を出すことも可能な「通常仲裁」が可能な状況をつくってきた¹⁴⁾、といえる。また目安小委員会では、労使の意見表明の後、公益委員が労側、使側とそれぞれ分けて議論を行うのが慣例になっており¹⁵⁾、このやり方によって公益委員が本音を聞き出すことが可能になり、「通常仲裁」を可能にしてきた。

こうした「全会不一致方式」のもとで、実際の目安金額は、中小・零細企業の賃金上昇率に連動する形で決められてきたと考えられている。神吉(2011)は、厚生労働省「最低賃金のあり方に関する研究会」での石田光男委員の発言に根拠を求

め¹⁶⁾、玉田(2009)¹⁷⁾の実証分析でもこの点が確認されている。

(2) 円卓会議以降の変質

以上目安制度が確立して約30年間、「全会不一致」方式で比較的安定した決定方式が継続してきたが、2000年代後半以降は目安制度の綻びが目立ってくる。すでに指摘した通り、その嚆矢は2007年の最低賃金法改正と成長力推進円卓会議である。2007年の中央最低賃金審議会に対する厚生労働大臣の諮問文は「平成19年度地域別最低賃金改定の目安について、現下の最低賃金を取り巻く状況を踏まえ、成長力底上げ戦略推進円卓会議における賃金の底上げに関する議論にも配慮した、貴会の調査審議をもとめる」であった。

これを受けて2007年度の地域別最賃の全国加重平均上昇率は2.1%と、それまでの1%未満から非連続的に高まった。この間、地域別最賃の最高額と最低額の格差は拡大し、2000年代前半には最低額の最高額に対する割合が85%をやや上回る程度で安定的推移していたものが、2008年には81.9%に低下し、2014年には76.2%にまで低下した¹⁸⁾。こうした最低賃金の地域別格差の拡大は、2010年代後半に入って人手不足が進むなか、地方の労働力不足を加速させるファクターとして問題視されていく。

さらに、2015年秋に発足した「一億総活躍国民会議」において、最低賃金を年率3%程度引き上げる方針が決められ、2016年の中央最低賃金審議会に対する厚生労働大臣の諮問文は「平成28年度地域別最低賃金額改定の目安について、ニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月2日閣議決定）、経済財政運営と改革の基本方針2016（同日閣議決定）及び日本再興戦略2016（同日閣議決定）に配慮した、貴会の調査審議を求める」となっている。それ以降、コロナ禍が発生した2020年（令和2年度）を除き、毎年「政府方針に配慮した調査審議を求める」という文言が入るのが定型化している。

こうしたもとで2016年度の地域別最賃の全国加重平均上昇率は3.3%となり、それ以降、コロナ禍が発生した2020年を除き3%を上回る引き

上げが継続されてきた。このペースは中小・零細企業の賃金上昇率を上回り、企業の人件費負担は高まっていった。その結果、2023年の影響率¹⁹⁾は2割強にまで上昇したのである。

こうした状況は目安制度の運営に対して大きな問題を引き起こすことになった。すでに指摘した通り、2021年には「全会不一致方式」が前提としていた目安審議において多数決を採らないという原則が破れた。コロナ禍の影響が続くなか、政府の方針に沿って公益委員が提示した高めの賃上げ額に対し、中小企業団体は激しく反発し、その求めに応じて初めて決が採られ、使用者側が反対スタンスを明示することになった。

(3) 目安制度が抱える課題

全会不一致方式の動揺により変質した目安制度の現状は、主に以下の3つの問題を抱えるようになっている。

第1に、政府が提示する目標の妥当性への疑義である。従来は中小・零細企業の支払い能力（賃金上昇率の実績）に応じて引き上げてきたものが、「円卓会議」以降は政府が最低賃金の目標を設定し、積極的な引き上げを要請するようになったことで、経営サイドの不満が高まっている。一方、最低賃金の引き上げは世界的な潮流になっており、現行審議会方式で労使の自主性に任せると、最低賃金の対象となる非正規労働者の声が十分反映されない可能性も残る。その意味で、政府が目標を設定すること自体は否定すべきものではない。とはいえ、労使バランスを崩して一方に偏った決め方が続くと、審議会方式を形骸化させ、最低賃金制度に対する信頼を失うことにもつながり兼ねない。その目標の妥当性は十分に検討する必要がある。

第2に、全国一律最低賃金への移行の是非である。都道府県別賃金格差が拡大することで、地方の人材不足に拍車がかかっている²⁰⁾。半面、生産性の地域別格差は残存しており、全国一律の最低賃金では地方企業の人件費負担が耐えられないほど高まる恐れがある。法定の地域別最賃という世界でも独自の方式が、構造的な人手不足局面に入る中でそこに内在していたディレンマが大きく

なっている。

第3に、決定プロセスの透明性の不十分さが制度への信頼感の低下をもたらすリスクである。平成29年全員協議会報告では、「近年、目安に占める時々の事情の比重が大きく、数値的な根拠が明確でなくなっているという点から、目安に対する地方最低賃金審議会の信頼感が失われているのではないか」との意見が紹介されている。この点が第1に指摘した経営サイドの不満を大きくする要因にもなっている。

では、これら3つの問題に対してどういった解決策が考えられるのか。この点を念頭に、Ⅲ・Ⅳにおいて、国際比較の観点から検討を行う。

Ⅲ 最低賃金のあるべき水準をどう設定するか——カイツ指標の国際比較による検討

1 「カイツ指標」に注目すべき理由

本節では、前節の最後に指摘した現行制度の3つの問題点のうちの1つ目——政府が提示する目標の妥当性への疑義——について検討する。

最低賃金のあるべき水準についてわが国で具体的に設定されたのは、安倍政権のもとで2010年代後半に示された「1000円」という目標であった²¹⁾。2023年の改定でその達成が確実になったあと、2023年8月には「2030年代半ばに1500円を目指す」という目標が表明された。これに対して日本商工会議所の小林健会頭は同年9月1日の記者会見で、「政府が目標感を出すこと自体は結構だと思う。特に否定はしない」と述べた。一方、2024年1月に会員企業に行ったアンケート結果では、2024年度の最低賃金改定について引き下げるべきもしくは現状を維持すべきとしたのが41.7%と、引き上げるべきとした41.7%とちょうど拮抗している²²⁾。最低賃金引き上げに対して慎重姿勢を示してきた商工会議所が容認した形だが、少なからぬ会員企業は最低賃金のさらなる引き上げには反対であるというのが本音であることが窺われる。

すでに述べたように、政府による目標設定自体は否定すべきものではないが、潜在的な反対が多くあるなか、少なくともその目標が客観的な妥当

性を持つことが必要で、政策目標の妥当性についての十分な納得性がなければ、審議会方式の形骸化をもたらす恐れがある。この点で、「2030年代半ばに1500円を目指す」という目標設定は、その根拠が曖昧といわざるをえない。過去30年間、消費者物価指数がほぼ横ばいで推移してきた状況では、1000円や1500円といった名目金額は実質価値がほぼ安定していた。しかし、経済がインフレ局面に移行したとみられるなか、1500円という名目金額の実質的な価値はインフレ率次第で大きく変動する。海外を見渡しても、最低賃金の政策目標として具体的な名目金額を設定しているケースは聞かれない。

海外、具体的には欧州で最低賃金引き上げについて政策目標を設定する場合、最低賃金の平均賃金（賃金中央値）に対する比率である「カイツ指標」が用いられている。具体的には、英国は、このカイツ指標に目標値を設けてきたほか、EUは2022年10月に成立させた指令²³⁾において各国に適正さを評価するための目安となる額を設定することを求め、使用可能な指標として、税引き前賃金の中央値の60%、平均値の50%を挙げている。

欧米でカイツ指標が最低賃金決定の指標とされるようになった背景には、「生活賃金」運動の広がりがあった。1990年代に入って経済のグローバル化が進み、世界規模での競争激化の結果、先進国では所得格差が拡大した。それのもとで最低賃金は「生活賃金 Living wage」を保障すべきであるという運動が世界的に広がった²⁴⁾。そうしたなか、各国は最低賃金の引き上げに積極的に取り組むようになったが、この観点から十分な水準の最低賃金を実務的に決めるには2つのアプローチが存在する²⁵⁾。

1つは、伝統的な生活賃金アプローチで、一定の生活を送るために必要な財・サービスの商品バスケットに基づいて計算しようというものである。これは家計単位で計算することになるが、それは家計タイプで具体的な数字が異なることを意味する。さらに、さまざまな考え方があり、普遍的な考え方は存在しないといってよく、実務的にはさまざまな困難を伴う。

そこで、もう1つの分配指向のアプローチ——他の賃金に対する相対レベルで最低賃金を決めるやり方が、より実践的であるといえる。この観点から国際比較のために標準的な指標となっているものが「カイツ指標 (Kaitz Index)」である。具体的には、対象労働者賃金の平均値 (mean) あるいは中央値 (median) に対する最低賃金の割合 (bite) であり、米国の労働統計分析家 Hyman Kaitz にちなんでこう名付けられた。元来は最低賃金の賃金構造への影響を評価するために開発され、最低賃金が十分な水準であるかを測る指標としても使われてきた²⁶⁾。

こうしてみれば、わが国が今後あるべき最低賃金の政策目標を設定するならば、この「カイツ指標」が有力な候補となりうる。そうした問題意識から以下では、「カイツ指標」の国際比較の視点からわが国最低賃金水準の評価を行ってみよう。

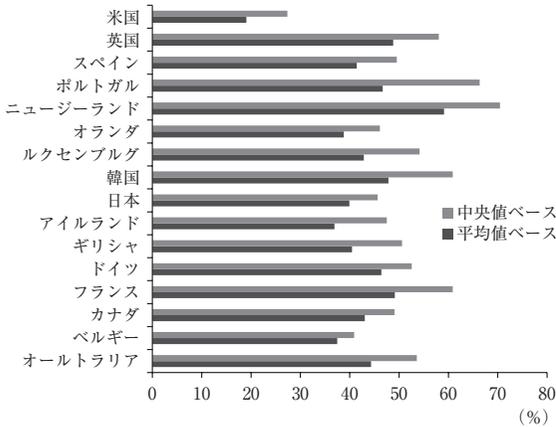
2 「カイツ指標」からみたわが国最低賃金水準の評価

OECDのデータベースは加盟国の2種類のカイツ指標を収録している。解説によれば、「フルタイム労働者賃金（残業代及びボーナスを除くベース）に対する最低賃金の割合」として計算され、「国による所得分配状況の違いを考慮することになるため、国際比較に際しては平均値よりも中央値に対する割合が望ましい。もっとも、多くの国で中央値の数字が取れないため、平均値に対する割合も示している」。

このOECDデータベースによれば、2022年の日本のカイツ指標は中央値ベースで45.6%と主要国の平均レベルよりも低い(図1)。歴史的にみると上昇傾向を辿り、2000年の32.2%からすれば大幅に高まったが、各国とも近年引き上げ傾向にあり、OECD統計からみる限り、カイツ指標からみた最低賃金水準は低い国に位置づけられる(図2)。

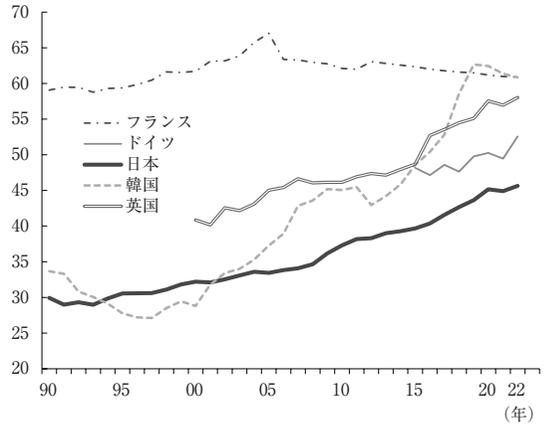
こうした国際的にみたわが国最低賃金の低さが、大幅な引き上げが主張される根拠になっているが、中小企業が負担感の重さを強く訴えていることにやや違和感がある。この点の背景が窺われる統計に、目安小委員会が毎年提出される資料に

図1 カイツ指標の国際比較 (2022年)



出所：OECD stat

図2 主要国のカイツ指標の推移



出所：OECD stat

掲載される「影響率」がある。これは「最低賃金額を改定した後に、改定後の最低賃金額を下回ることとなる労働者割合」と定義され、この数字（事業所規模30人未満、製造業等は100人未満が調査対象）が2023年に21.6%と相当程度の水準になっている。つまり「最低賃金ギリギリで働いている労働者の割合」が5人に1人になっていることを意味する。この点を反映して、2023年2月に日本商工会議所・東京商工会議所が会員企業に行った調査²⁷⁾では、2022年10月の最低賃金引き上げを受けて最低賃金を下回ったため賃金を引き上げた企業の割合は38.8%に上り、55.1%が最低賃金は「負担になっている」と回答している。このあたりの状況が、近年中央最低賃金審議会での使用者代表の最低賃金引き上げに対する強い反発姿勢に影響している。では、カイツ指標が国際的にみてさほど高くないにもかかわらず、わが国企業の負担感が強いのはなぜか。

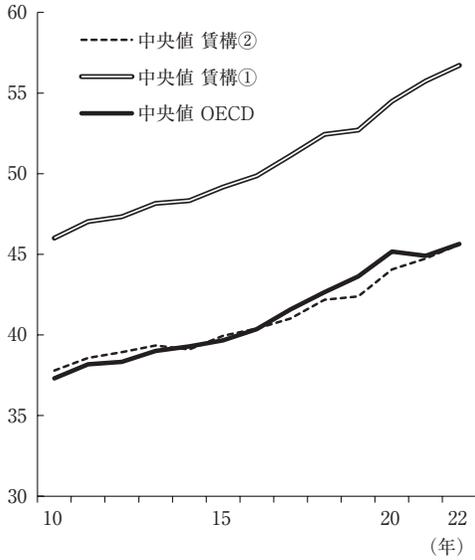
まず、OECDデータの国際比較には、かなりの注意を要する点を指摘する必要がある。OECDのウェブサイトの解説では「フルタイム労働者賃金（残業代及びボーナスを除くベース）に対する最低賃金の割合」と書かれているだけで、具体的にどのような指標を用いて算定されたかは定かではない²⁸⁾。そこで、具体的にどのような統計を用いて計算されているかを検証した。わが国の賃金統計で「中央値」が開示されているのは『賃金構造基本統計調査』（以下『賃構』と略する）である。

そこで『賃構』の数値を用いてカイツ指標を計算してみたのが図3である。左図が一般労働者の所定内給与の中央値ベースのカイツ指標で、太実線がOECDデータベースの系列、二重線が『賃構』の一般労働者の中央値（中位値）から算定した系列（所定内労働時間の中央値は開示されていないことから平均値で除して算定、賃構①）である。また、平均値ベースのカイツ指標も作成したのが右図である。

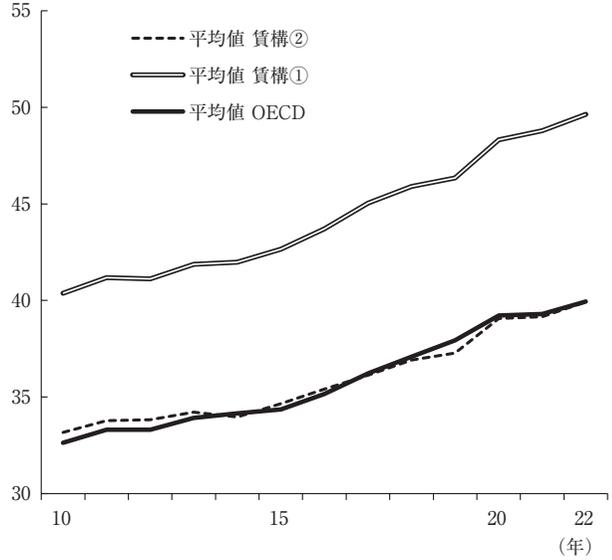
OECDベースの指標と上記のプロセスで策定した指標の間には大幅な乖離がある。OECD系列の方が小さい値を採っていることからすれば、算定に用いている一般労働者の賃金は所定内給与以外のものが含まれている可能性を示唆している。そこで、データが揃う平均値ベースで、残業代及びボーナスを含めたベースでのカイツ指標を作成してみると、ほぼOECDベースの系列と一致している（破線、賃構②）。また、一定の前提²⁹⁾を置いて中央値ベースでの総賃金のカイツ指標を作成しても、OECDベースの系列とほぼ連動している。

つまり、わが国のカイツ指標を算定するにあたっては残業代やボーナスも含めて計算しているものと推察される。これは、わが国の賃金体系が欧米各国と多く異なることを考慮したためと考えられる。欧米の一般労働者は残業が少なく、ボーナスも少ない。これに対し、わが国では残業が常態化し、正規社員の場合は数カ月分のボーナスが

図3 わが国カイツ指標の検証



出所：OECD Stat. 厚生労働省『賃金構造基本調査』



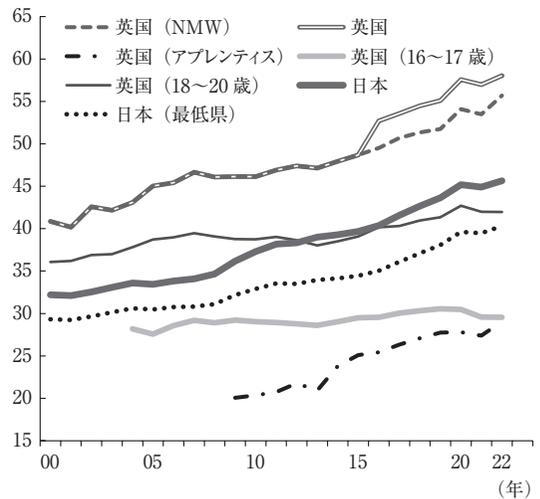
出所：OECD Stat. 厚生労働省『賃金構造基本調査』

支給されるのが慣例である。残業やボーナスは日常生活費に組み込まれており、この判断は妥当かと思われる。しかし、欧米でも残業代やボーナスの支給がゼロではなく、わが国のカイツ指標はやや下方バイアスがあると考えられる必要があるだろう。

もう一点考慮する必要があるのは、カイツ指標の高めの欧州各国では、最低賃金の適用除外がそれなりにあることや最低賃金が複数存在することである³⁰⁾。例えば、ドイツでは「長期失業者の再雇用当初（6カ月）」「職業訓練生」「一部の実習生」などが適用対象外となっている³¹⁾。英国でも、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で働く労働者などが適用対象外である³²⁾。

また、英国では2023年時点で7つの広義の最低賃金がある。OECDのカイツ指標について2016年以降は全国生活賃金（NLW）を使用しており、それ以前の全国最低賃金（NMW）ベースよりも高くなっている。ちなみに、18～20歳、16～17歳、アプレンティスのそれぞれに適用される最低賃金のフルタイム賃金中央値に対する比率を計算し、図示したのが図4である。これをみ

図4 英国の複数のカイツ指標



出所：OECD stat

れば18～20歳のベースでみたカイツ指標はわが国地域別最賃の平均値よりも低く、16～17歳では日本の最低県レベルよりも低い。英国の最低賃金の実際の適用状況は、OECDベースのカイツ指標でみるほど使用者にとって負担になっていないことが示唆される。

さらに、わが国企業にとって負担感がカイツ指標から想像される以上に大きいのは、事業環境の違いもあると考えられる。1つに、わが国の平均

労働時間は欧州諸国対比長く、時給ベースで同率賃金が引き上げられた場合、人件費の負担総額は大きくなる。この背景には、収益性の悪い事業が多く、利益を確保するのにより多くの業務量を要し、それに伴って労働時間が長くなっているという事情があると推察される。ならば、最低賃金の引き上げを実現するには、事業の収益性を高めてより少ない労働投入量で一定の収益を上げる状況をつくっていくことが重要であるといえよう。

もう1つは、デフレ経済下で値上げが難しかったことである。毎年値上げができる状況であれば、企業にとっては人件費が多少増加しても値上げで吸収できるという見通しが立つ。しかし、値上げができなければ、人件費の増加は利益の圧縮に直結するため、企業にとっての負担感は大きく感じられることになるであろう。

以上を総合すれば、わが国でも「カイツ指標」を最低賃金引き上げの政策目標に設定することは有力な選択肢になりうる。ただし、その一方で、複数レートの有無や適用除外の範囲の違いにより、各国によってカイツ指標が示す状況は異なっており、他国で用いられている目標をそのまま適用するのは適当ではない。

IV 海外の最低賃金決定方式とその示唆

本節では、IIの最後に指摘した現行制度の3つの問題点のうち2つ目と3つ目——全国一律最低賃金制度導入の妥当性、および、決定プロセスの透明性の確保——について検討する。これらの点は、最低賃金制度の制度設計の枠組みにかかわる問題といえ、現行のわが国の仕組みそのものを相対視するため、海外の最低賃金制度をみておくことが有益であろう。そうした課題認識から本節では、主要先進諸国の最低賃金制度を分類したうえで、今後のわが国の制度に参考に資することを念頭に、それぞれ異なるタイプとなる英国、スウェーデンの仕組みを解説する。

1 審議会方式と労働協約方式

ILOは、法定最低賃金を「特定期間の労働の成果に対して使用者が賃金労働者に対して支払う

ことが要請される最低限の報酬であり、労働協約や個別契約では減額できない」と定義する。その法定最低賃金は歴史的には、労働協約の補完という形で発展し、有効な労使交渉の存在しない、あるいは、賃金が極めて低いセクターでしばしば提案されてきた³³⁾。

そうした経緯があり、最低賃金制度はその決定方式に着目すると、法律に基づく方式と労働協約に基づく方式に大別される³⁴⁾。法律に基づく方式はさらに公労使の審議会による方式と議会による方式に分けられる。また、法律に基づく方式はその適用範囲によって、全国レベルのものと地域レベルのものに分かれる。

以上の区分法によって主要先進各国の最低賃金を分類すると、主に次の4つのタイプに分類することができる。

- ①法律に基づく全国レベルでの公労使の審議会方式……フランス、オランダ、英国、アイルランド、スペイン、ルクセンブルグ、ポルトガル、ギリシャ
- ②法律に基づく全国レベルでの議会方式……米国
- ③法律に基づく地域レベルでの公労使の審議会方式……日本
- ④労働協約に基づくセクターレベルでの決定方式……北欧諸国、オーストリア、イタリア、ベルギー

なお、現実には複数のタイプの組み合わせになっている国もあり、ドイツは元来④のタイプであったが、2015年以降は①の要素も加わった³⁵⁾。わが国も③として分類したが、特定最賃という④の仕組みも部分的に併用している。

以上のようにわが国の仕組みの基本は「法律に基づく地域レベルでの公労使の審議会方式」ということになるが、議論のある「全国一律」という見直しの方向性を考慮すれば、「法律に基づく全国レベルでの公労使の審議会方式」の海外事例をみておくことが有益であろう。この点で、言及されることの多い英国について改めてみてみたい。わが国では「法律に基づく地域レベルでの公労使の審議会方式」が基本だが、「特定最賃」という、労働協約に基づくセクターレベルでの決定方式に

も可能性を残しており、その意味で将来的な労働協約方式の発展の可能性を展望し、労働協約に基づくセクターレベルでの決定方式の典型例としてスウェーデンの状況についてもみておきたい。

2 英国

元来労使自治の伝統があった英国では、政府による賃金政策はあくまで労使間合意による労働協約を補完するための仕組みとして位置づけられてきた³⁶⁾。19世紀に入って公労使三者構成の委員会方式が導入されるが、これは1970年代終わりに廃止され、1999年に全国最低賃金制度が導入されるに至った³⁷⁾。

英国の最低賃金の改定にあたっては、独立機関である低賃金委員会 (Low Pay Commission) が政府に諮問を行い、これを踏まえて担当大臣が決定する形になっている。同委員会は労使主体の組織 (social partnership body) で、使用者、労働者、中立専門家の3者構成を採り、通常はそれぞれ3名、計9名がメンバーになっている (2023年には労働者委員が1名欠く形で検討された)。また、事務局として、事務局長1名、分析官4名、政策調整官3名が配置されている³⁸⁾。

最低賃金額の決定基準として明確な法律上の規定はないものの、1998年の最低賃金法では、低賃金委員会は勧告にあたって「英国経済及びその競争力に与える影響に考慮し、かつ通産産業大臣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」とされている³⁹⁾。2009年に公表された低賃金委員会の第1回報告書では、最低賃金は、社会的排除を無くして労働が利益となる、競争力のある経済を支える、雇用への悪影響を最低限にする、などを原則として決定してきたことが書かれている⁴⁰⁾。2023年の低賃金委員会のレポートでも、政府が設定した目標 (2024年4月までに全国生活賃金を賃金中央値の2/3に引き上げる) に加え、(その他最低賃金について) 「雇用の見通しに悪影響を及ぼさない範囲でできるだけ高く」提案することが求められたとしている。

日本の最低賃金審議会との違いで特筆されるのが、低賃金委員会では発足以来2023年の勧告ま

で、全会一致で合意してきたことである⁴¹⁾。わが国の「全会不一致」方式とは異なり、英国で全会一致が可能になっているのはどういった背景があるのか。一言で表せば、ILOが最低賃金政策の中心原理の1つに位置づける「エビデンスに基づく労使対話 (evidence-based social dialogue)」が文字通り実践されているからである。具体的には、以下のような事情がある。

第1はさまざまな調査に基づくエビデンスが提示されていることである。統計専門家4人を含む8名からなる事務局がさまざまなデータを提供するほか、委員会は内外の研究者からなる多くの研究プロジェクトを毎年行うこととされている。2019年に公表された委員会の過去検証のレポートでは、創設以来2019年4月までに130以上のプロジェクトを実施し、最初のレポートのために、委員会は全国60地域を訪問したとされている⁴²⁾。「低賃金委員会」には専用のホームページが設けられており、そこには過去の報告書類が掲載されており、精力的に調査・研究が行われていることがわかる。

第2に、労使双方の意見を丁寧に吸い上げていることである。委員会として正式に利害団体を招いて、直接意見聴取する機会を設けているほか、委員の方から利害団体の地元に出向き、意見を聴取している。低賃金産業の小規模使用者や労働組合への郵送調査を定期的に行って、現場の声を吸い上げる努力をしている⁴³⁾。2023年の年次レポートでは、全英での訪問会議の実施のほか、26の労使双方の団体や使用者・労働者から直接もふくめ、意見聴取を行ったとしている⁴⁴⁾。

第3に、審議に十分な時間をかけていることである。実質1カ月で終える日本とは異なり、最低賃金改定を巡る会議は数カ月前からはじまる。2023年には11月の答申に向けて、3月から6月にかけて文書ベースでの一般意見聴取 (written public consultation exercise) が行われている⁴⁵⁾。

3 スウェーデン

スウェーデンには法定最低賃金は存在せず、労働協約方式によってセクター別に最低賃金を決めている。より具体的には同国では約700の労働協

約が存在するが、そのうち 250 弱の協約が最低賃金のレベルを設定している⁴⁶⁾。最低賃金の仕組みには共通のものがあるわけではなく、就業体験や徒弟制度、職業訓練のような人材育成に関連した雇用形態については、最低賃金以下の報酬を認めているケースもある。

以上の仕組みのもと、ホテルやクリーニング、小売などの一般に低賃金産業でも最低賃金は平均賃金の 60%水準に設定されている⁴⁷⁾。経済全体でみた賃金格差も小さく、上から 10%に位置する労働者賃金は下から 10%に位置する賃金の約 2 倍と、ドイツの 3.5 倍を大きく下回る⁴⁸⁾。また、低賃金労働者の割合も小さく、2018 年時点で中央値賃金の 60%を下回る労働者の割合は全職業で 0.9%にとどまる⁴⁹⁾。さらに、スウェーデンでは賃金格差が小さいのみならず、高い実質賃金上昇率を維持してきた。

以上のように、法定最低賃金制度なしに平等な賃金構造と高い実質賃金の伸びを実現できている背景には、同国の強固な労使関係がある。スウェーデンは他の北欧諸国と並び、労働組合の組織率が高く、これが法定最低賃金無しでも平等な賃金構造を実現している基本的な基盤になっている。近年、組織率はやや低下したが、それでも労働協約のカバー率は 90%近くを維持している⁵⁰⁾。この背景には、同国共同決定法が規定する労働協約の強い拘束力がある⁵¹⁾。労働組合と使用者団体が締結した協約の効力は、協約締結の当事者のみならず、使用者団体の加盟企業、加盟企業別組合、個々の組合員に及ぶ。これら構成員が協約締結組織を脱退しても協約適用は免れない。

もっとも、法定最低賃金制度なしに平等な賃金構造と高い実質賃金の伸びを実現している要因として、強固な労働協約システムだけでなく、それを前提に形成された産業・雇用システムのありよう、さらにはそれを支える労働市場政策の在り方も見逃せない。スウェーデンを含む北欧諸国は「開放的な小国経済」として高い生産性上昇率を維持して高成長を実現すべく、国際競争にさらされる輸出産業が労働条件設定のイニシアティブをとってきた。労働市場の歪みを避けるため、サービス産業部門は製造業に歩調をあわせるととも

に、輸出産業の生産性向上の成果をサービスセクターにも均霑させる仕組みを構築してきた。その結果、サービスセクターでの低賃金労働の処遇改善を実現してきたのである⁵²⁾。

以上の仕組みの原型となったのがレーン・メイドナー・モデル⁵³⁾である。それは、公平賃金を伴った完全雇用、物価安定そして高い経済成長を同時実現すべく、積極的労働市場政策、連帯的な賃金設定方針、抑制的なマクロ経済政策の組み合わせを提唱したものであった⁵⁴⁾。この連帯的な賃金設定方針は成長企業の賃金増額を抑制することで、抑制的なマクロ経済政策のもとで物価・賃金のスパイラルの上昇を緩和する。一方、生産性の低い企業は連帯的な賃金の支払いに耐えられないため、合理化や撤退を余儀なくされる。その結果、労働力は成長する企業のために放出されることになるが、期待される労働移動の実現を担保するのが積極的労働市場政策であった⁵⁵⁾。

全産業ベースで設定されるこの連帯的な賃金設定方針が、低賃金セクターにおいて独自の交渉では達成できないレベルの賃金を可能にした⁵⁶⁾。その一方で、その結果として生まれる雇用調整圧力をマクロ的に吸収するには、積極的労働市場政策が不可欠であるという点が重要である。つまり、わが国でしばしば主張される、最低賃金の積極的な引き上げで生産性引き上げ・経済活性化を目指す、という考え方は、少なくとも円滑な労働移動を推進する労働市場政策が必要になることを意味している。

V おわりに——最低賃金決定方式の今後

以上、本稿ではわが国最低賃金制度の変遷を概観したうえで現行の仕組みが持つ 3 つの課題——政府目標設定の妥当性、全国一律最低賃金制度の是非、最低賃金決定プロセスの透明性——を指摘した。これらの課題解決の仕方を模索すべく、国際比較の観点から欧米先進国における状況を紹介した。本節ではまとめとして、国際比較の観点から得られる 3 つの課題解決の方向性を記しておく。

1 政府目標設定について——カイツ指標の有効活用

先進国では伝統的に賃金決定は労使自治に委ねるべきとの考え方が一般的であり、法定最低賃金についても審議会方式で労使の合意を重視するのが原則といえる。しかし、いわゆる非正規労働者やフリーランスなど、伝統的な労使関係の対象外となる労働者が増え、最低賃金に生活賃金の保障としての意味合いが期待されるようになった今日、政府が最低賃金目標を設定することには十分な意義がある。わが国でも2010年代半ばに「1000円」という目標が設定され、現在は「1500円」というものが示されている。この具体的な名目金額を示すことはわかりやすいとはいえ、その合理的な説明が難しい。しかも、いまや物価がほぼ上がらない時代は終わり、インフレの時代に入った可能性が高いなか、1500円の実質的な価値は物価変動率によって大きく変わる。英国やEUは「カイツ指標」に目標値や参照値を設定しており、わが国でも考慮に値するであろう。ただし、具体的に何%が妥当であるかは、国による最低賃金制度の違いを十分に考慮して設定する必要がある⁵⁷⁾。

2 決定プロセスについて——英国「低賃金委員会」の示唆

わが国の具体的な最低賃金の水準を決定するにあたっては、中央最低賃金審議会の目安小委員会が重要な役割を果たしているが、「全会不一致」のもとで消極的な合意によって決めるやり方は機能しづらくなっている。政府の目標に縛られることも多くなり、今後はアカウンタビリティーの向上が求められる。この点で、エビデンスの蓄積、十分な時間をかけた関係者の対話など、英国「低賃金委員会」の在り方からはさまざまに学ぶところがある。いくつかの改善がなされてきているが、継続して見直しをしていく必要があるだろう。

3 全国一律制度について——産業別最低賃金の再評価

都道府県ごとに異なる最低賃金を決める仕組み

は、法定最低賃金設定の必要性と形成当時の地域経済の現実を踏まえ、経路依存的にわが国独自のものとして形成されてきた。しかし、当時とは状況が異なり、とりわけ労働力不足が深刻化するなか地方の人材確保の観点から全国一律制度の必要性が高まっている。一方、地域格差の現実をみると、全国一律で大幅に引き上げることは現実的ではない。このディレンマを解決する有力な手段は特定最賃の積極的活用である。地域最賃は将来的な全国一律最賃への移行もにらみ、ランク別の引き上げ額を設定していく。しかし、これではAランクの都市部の最低賃金上昇率が低くなるため、特定最賃を使いやすくして、実態的な最低賃金の引き上げを行う。B、Cランクの都道府県についても、人材不足のための地域の産業が協力できれば、地域最賃を上回る特定最賃を設定すればよい。加えて、スウェーデンの高めの最低賃金が、産業政策や労働市場政策に支えられていることを踏まえれば、地場の中小企業が最賃引き上げについていける地域ぐるみの生産性向上策や労働移動円滑化策に、政府・自治体が積極的に取り組むことが必要であろう。

- 1) 代表的な論考としてアトキンソン (2019)。最低賃金の引き上げで人材コストが継続的に高くなると、「経営者は、価格転嫁するためにも、利益を取り戻すためにも、生産性を高める必要性を感じ、そこに一種の強制力が働く」と論じている (アトキンソン 2019: 175)。そのほか、2011年度の『経済財政白書』において、2011年疑似カイツ指数 (下から10%に位置する者の所得を所得の中央値で除した値) とサービス業と製造業の生産性格差の関係を主要国についてプロットすると、低賃金層の賃金が相対的に高めに維持されているほどサービス業の相対的な生産性が高い傾向が見受けられる点を根拠に「必ずしも因果関係を示すものではないが、最低賃金水準の引上げによるマクロ的な労働生産性の向上という戦略の可能性を示しているともいえる」と述べている (平成23年度 年次経済財政報告 p. 271)。
- 2) 働き方改革実現会議「働き方改革実行計画」平成29年3月28日決定。
- 3) 最低賃金額を改定した後に改定後の最低賃金額を下回ることになる労働者割合、数字は事業所規模30人未満 (製造業等は100人未満) を調査対象。
- 4) 川口 (2008)。
- 5) 「業種や職種によってこれ以上の最賃引き上げの影響がさまざまであるというのであれば、それぞれ産別最賃の出番のはずです」(濱口 2017)。
- 6) 上乗せがある場合でも概ね1~3円にとどまってきたが、2023年度についてはCランクの多くの県で5円を上回る上乗せが行われ、この面にも現行「目安制度」の綻びが窺われる。
- 7) 本節の記述は、濱口 (2018: 607-622)、菅野 (2019: 459-

- 462) をもとにしている。
- 8) 濱口 (2016)。
- 9) 労使が平等に参加すべきという規定。
- 10) 具体的には「労働者の生計費」「賃金」「通常の事業の賃金支払い能力」が考慮される必要がある。
- 11) 仁田 (2021: 5)。
- 12) 仁田 (2021: 5)。
- 13) 労使双方が提示額を吊り上げ、自主的合意に達する可能性を低下させるため、これを選けるために、仲裁人が労使のいずれかの金額を選ぶことになる。
- 14) 仁田 (2021: 6)。
- 15) 神吉 (2011: 73)。
- 16) 神吉 (2011: 70)。
- 17) 玉田 (2009: 16-28)。
- 18) 厚生労働省「最低賃金に関する先行研究・統計データ等の整理」(令和3年度中央最低賃金審議会目安に関する小委員会(第1回, 2021年6月22日)参考資料3) p. 27。
- 19) 事業所規模30人未満(製造業等は100人未満)が調査対象のベース。
- 20) 2019年2月に発足した『自由民主党最低賃金一元化推進議員連盟』(衛藤征士郎会長)は、地方からの人材流出を防ぎ、東京一極集中を是正する観点から全国一律最低賃金の導入を目指す提案を2020年末に当時の菅首相に提出している(むたい俊介衆議院議員ウェブサイト)。
- 21) 2017年3月策定の「働き方改革実行計画」に記された「最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円になることを目指す」とされ、これを受けて2018年6月15日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2018」に「最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円になることを目指す」とされた。
- 22) 日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果, 2024年2月14日。(https://www.jcci.or.jp/20240214_survey_release.pdf (2024年7月30日最終閲覧))
- 23) DIRECTIVE (EU) 2022/2041 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 19 October 2022, 労働政策研究・研修機構 (2022)「適正な最低賃金に関する指令が成立」海外労働情報
- 24) Rubery, Johnson and Grimshaw (2021), 笹島 (2017)。
- 25) Dingeldey, Schulten and Grimshaw (2021)。
- 26) Dingeldey, Schulten and Grimshaw (2021: 11)。
- 27) 「最低賃金および中小企業の賃金・雇用に関する調査」調査結果, 2023年3月28日公表。
- 28) 厚生労働省・労働基準局賃金課へのヒアリングによれば、日本政府が数字を提供しているわけではなく、OECDが独自に推計しているものとみられるとのことであった。とりわけ、中央値を公表しているのは所定内給与のみで、賞与や所定外給与を含む形で算定している場合、賞与などの部分の中央値は、何らかの推計を行わざるをえないといえる。
- 29) 具体的には、一般労働者の時間当たり総賃金(=定期給与+賞与÷12)の中央値=一般労働者の時間当たり総賃金の平均値×(所定内給与中央値/所定内給与平均値)、として試算。
- 30) わが国では、①精神または身体の障害により著しく労働能力の低い者、②試みの試用期間中の者、③認定職業訓練のうち省令で定める基礎的な技能・知識を習得させるものを受ける者、④軽易な業務に従事する者その他省令に定める者、について許可が下りれば最低賃金の減額がありうる(菅野 2019: 463)。
- 31) 労働政策研究・研修機構 (2021: 37)。
- 32) 労働政策研究・研修機構 (2021: 17)。
- 33) Dingeldey, Schulten and Grimshaw (2021: 3)。
- 34) 鶴 (2013: 16)。
- 35) 複数タイプを組み合わせているという面でドイツの状況も参考になるが、紙面の制限で割愛した。ドイツの状況については労働政策研究・研修機構 (2010, 2017), Bosch, Schulten and Weinkopf (2021)等を参照。
- 36) 以下の記述は労働政策研究・研修機構 (2008: 48-49, 2021: 15) をもとにしている。
- 37) 80年代に産業委員会(1945年に賃金審議会に改組)が創設され、これが賃金設定を行ったが、もっぱら低賃金かつ劣悪な労働環境に置かれた産業部門が対象であり、これらの部門で適切な労働関係が醸成されるまでの過渡的な仕組みとして位置づけられていた。その後、労働組合の組織化が進まず、むしろより多くの産業部門に対象が拡大したが、実行性はあまり上がらず、1979年のサッチャー政権の誕生により賃金審議会は廃止された。
- この間、労働組合は政府の介入を嫌って法定最低賃金には反対の立場をとっていたが、80年代に入ってサッチャー政権の反組合的政策で組織率が低下し、格差問題が深刻化していった。そうしたなかで組合は全国的な最低賃金の導入を支持するようになり、1997年に成立した労働党政権のもとで全国最低賃金制度が導入されるに至った(1999年)。
- 38) Low Pay Commission ウェブページ (https://www.gov.uk/government/publications/organogram-for-the-low-pay-commission (2024年7月30日最終閲覧)), Low Pay Commission (2023)。
- 39) 神吉 (2011: 157)。
- 40) 神吉 (2011: 158)。
- 41) "Every year since 1998, Commissioners have unanimously agreed the LPC's recommendations to the Government" (Low Pay Commission 2023: 3)。
- 42) Low Pay Commission (2019)。
- 43) 神吉 (2011: 161)。
- 44) Low Pay Commission (2023: 4)。
- 45) Low Pay Commission (2023: 4)。
- 46) Hällberg and Kjellström (2020)。
- 47) Alsos and Eldring (2021: 44)。
- 48) Alsos and Eldring (2021: 43)。
- 49) Hällberg and Kjellström (2020: 4)。
- 50) Medlingsinstitutets (The Swedish National Mediation Office) によれば、2021年で88%。
- 51) Alsos and Eldring (2021: 46), 両角 (2009: 48)。
- 52) Alsos and Eldring (2021: 42)。
- 53) Gösta Rehn と Rudolf Meidner という二人の労働組合 (LO) 所属エコノミストが提唱したことから、この名称で呼ばれている。
- 54) Erixon (2010: 677)。
- 55) Erixon (2010: 681)。
- 56) Alsos, Nergaard and Van Den Heuvel (2019: 356)。
- 57) 1つの具体的な在り方の提案を山田 (2024) に示した。

参考文献

- アトキンソン・デービッド (2019)『日本人の勝算——人口減少×高齢化×資本主義』東洋経済新報社。
- 川口大司 (2008)「審議会制度に基づく最低賃金決定」労働政策研究・研修機構『ビジネス・レーパー・トレンド』2008年10月号。
- 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。
- 笹島芳雄 (2017) 「米・英・日における新しい最低賃金～生活賃金～の動向」『研究所年報』第 34 号, pp. 1-18.
- 菅野和夫 (2019) 『労働法 第 12 版』弘文堂。
- 玉田桂子 (2009) 「最低賃金はどのように決まっているのか」『日本労働研究雑誌』No. 593, pp. 16-28.
- 鶴光太郎 (2013) 「最低賃金の労働市場・経済への影響——諸外国の研究から得られる鳥瞰図的な視点」大竹文雄・川口大司・鶴光太郎編著『最低賃金改革——日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社。
- 仁田道夫 (2021) 「最低賃金制の回顧」『労働調査』2021 年 9 月号。
- 濱口桂一郎 (2016) 「最低賃金と業者間協定」『生産性新聞』2 月 15 日号。
- (2017) 「産業別最低賃金の再活性化へ経営側も巻き込む戦略とは何か?」『働く人たちのための情報労連リポート』2017 年 6 月。
- (2018) 『日本の労働法政策』労働政策研究・研修機構。
- 両角道代 (2009) 「変容する「スウェーデン・モデル」? ——スウェーデンにおける EC 指令の国内法化と労働法」『日本労働研究雑誌』No. 590, pp. 46-54.
- 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』JILPT 資料シリーズ No. 50.
- (2010) 『欧米諸国における最低賃金制度 II ——ドイツ・ベルギー・アメリカの動向』JILPT 資料シリーズ No. 63.
- (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』JILPT 資料シリーズ No. 181.
- (2021) 『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』JILPT 資料シリーズ No. 239.
- 山田久 (2024) 「新たなフェーズに入る最低賃金の引き上げ——全国平均 1500 円をどう目指すか」Viewpoint No. 2024-008, 日本総合研究所。
- Alsos, Kristin, Kristine Nergaard and Andreas Van Den Heuvel (2019) “Collective Bargaining as a Tool to Ensure a Living Wage. Experiences from the Nordic Countries,” *Transfer European Review of Labour and Research*, Vol. 25, No. 3, pp. 351-365.
- Alsos, Kristin and Line Eldring (2021) “Securing Wage Floors in the Absence of a Statutory Minimum Wage: Minimum Wage Regulations in Scandinavia Facing Low-wage Competition,” *Minimum Wage Regimes: Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels*, Routledge, Chapter 3.
- Bosch, Gerhard, Thorsten Schulten and Claudia Weinkopf (2021) “The Interplay of Minimum Wages and Collective Bargaining in Germany: How and Why Does it Vary across Sectors?” *Minimum Wage Regimes: Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels*, Routledge, Chapter 6.
- Dingeldey, Irene, Thorsten Schulten and Damian Grimshaw (2021) “Minimum Wage Resumes in Europe and Selected Developing Countries,” *Minimum Wage Regimes: Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels*, Routledge, Chapter 1.
- Erixon, Lennart (2010) “The Leln-Meidner Model in Sweden: Its Rise, Challenges and Survival,” *Journal of Economic Issues*, Vol. 44, No. 3, pp. 677-715.
- Hällberg, Petter and Christian Kjellström (2020) “Collective Agreement and Minimum Wages,” A Report from the Swedish National Mediation Office.
- Low Pay Commission (2019) “20 Years of the National Minimum Wage.”
- (2023) “Summary of Evidence 2023 Report.”
- Rubery, Jill, Mathew Johnson and Domian Grimshaw (2021) “Minimum Wages and the Multiple Functions of Wages,” *Minimum Wage Regimes: Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels*, Routledge, Chapter 2.

やまだ・ひさし 法政大学経営大学院教授。著者に『失業なき雇用流動化——成長への新たな労働市場改革』（慶應義塾大学出版会、2016年）。労働経済学、人的資源管理論専攻。