

最低賃金制度をめぐる欧米諸国の最近の動向

—アメリカ、フランス、ドイツ、オランダ、イギリス—

国際研究部

近年、経済のグローバル化や市場経済の競争激化等のなかで、社会的セーフティネットの一つである最低賃金制度の重要度が増している。わが国でもワーキングプアなど格差の解消の観点から注目度が非常に上がり、各界でさまざまな議論を呼んだ。昨年11月には、最低賃金が低賃金労働者の労働条件の下支えとして十全に機能するよう所要の法改正が行われた。欧米諸国においても最近、期を合わせるように最低賃金制度をめぐる熱い議論が行われている。

そこで特集の一環として、最低賃金制度をめぐる主要先進国の最近の動向をみていく。アメリカでは、近年連邦最低賃金の改定が行われていなかったが、最低賃金の実質価値が低下傾向にあったことなどから、主に民主党からの提案により最低賃金改定法案が議会に提出され、昨年7月、約10年ぶりに連邦最低賃金が引き上げられた。2009年7月までの3回に分け段階的に引き上げられ、改定前の時給額5.15ドルから4割アップの同7.25ドルになる予定である。

欧州に目を向けると、各国でさまざまな動きが出ている。フランスでは昨年の大統領選で最低賃金問題が争点の一つとなり、サルコジ現大統領の対抗馬となった社会党のロワイヤル候補はSMIC（最低賃金）を月額1500ユーロ相当に引き上げることを公約に掲げた。大幅なSMICの引き上げには慎重な立場の現大統領だが、SMICは週35時間制の導入やインフレと市場賃金の改定をその「自動的メカニズム」により取り込んでいくため上昇が続いており、遠くない将来、皮肉にも「ライバル」が掲げた1500ユーロに到達するとみられている。このため、政府はSMICのあり方について再検討しているといわれている。

一方、労使自治を尊重するドイツでは、賃金の下限は法定ではなく産業ごとの労使合意によって決められているが、近年、低賃金労働者の増加や組織率の低下などにより労働

協約の適用率の低い業種も増えており、こうした業種の労働組合を中心に全国一律の法定最低賃金を導入すべきとする声が上がっている。しかしこれに対する連立与党内の足並みは揃っていないようだ。

また欧州では、拡大を続けるEUとの関係から制度を見直そうとする動きも出ている。ドイツでは、最近増加している労働協約が適用されない外国企業からの派遣労働について、政府は賃金ダンピングを阻止するため、一定業種を対象に最低賃金を義務づける「労働者送り出し法」を活用し最低賃金業種の拡大を目指そうとしている。オランダも移民労働者と最低賃金との関係で進展があった。オランダは2007年5月から、東欧のEU新加盟国からの移民労働者の受け入れを自由化したが、これに伴い違法な低賃金の移民労働者が流入するのを抑えるため、それまで罰則のなかった最低賃金違反に対し罰金などの行政罰を新たに設けた。

最後にイギリスでは、旧制度による特定業種・職種の最低賃金が1993年に廃止された後、政府による賃金規制のない期間があったが、労働党政権下の1999年に全国一律の法定最低賃金が導入された。その歴史はまだ10年あまりと短いものの、労働党はこの最低賃金制度を最も成功した政策の一つとして自ら評価している。最低賃金額の設定がもっとも懸念された雇用面などへの影響を配慮して行われているほか、実際上の決定機関である低賃金委員会が調査研究を通じて現状把握につとめるなど調整機能を十分果たしていることから、これまでのところ最低賃金制度を大きく見直すような動きは出ていない模様である。

以下、アメリカ、フランス、ドイツ、オランダ、イギリスの最低賃金制度をめぐる最近の議論、動きを中心に報告する。

メカ
アリ一〇年ぶりに連邦最低賃金を
引き上げ

アメリカの連邦最低賃金は現在、一時間当たり六・五五ドルと定められている。これは今年七月二十四日に五・八五ドルから引き上げられたものである。

二〇〇七年七月二十四日、五・一五ドルから五・八五ドルへ引き上げられ、二〇〇九年七月二十四日には現行の六・五五ドルから七・二五ドルになる予定である。これだけみてくると毎年一定の水準の引き上げを実施しているようだが、五・一五ドルの水準が一九九七年九月一日から約一〇年間続いていた。近年の引き上げを振り返ってみても一年ごとに引き上げられた時期もあるが、五年あるいは九年以上据え置かれている期間があるのも目立つ。近年の引き上げの推移については表1を参照されたい。

アメリカの連邦最賃の引き上げは、日本のように審議会で決定される方式とは異なる。議会に最賃引き上げに関する法案が提出され審議を経て、最終的に大統領が署名することによって成立する。政治的な駆け引きが関わってくるために引き上げ実施が困難になる場合もある。

実際、今回の引き上げ法案は当初、民主党から最賃引き上げを主旨とする単体の法案が提出されていたが、共和党との調整を伴い、中小企業向け減税策等を盛り込むかたちとなった挙句、「二〇〇七年米軍整備、退役軍人支援

カトリック復興支援、イラク責任予算法」の条項として成立するに至っている。

しかも一九九七年以後、クリントン政権下でもブッシュ政権下でも幾度か最賃引き上げの法案が提出されていたが、上下院でどちらの政党がマジョリティを占めているか、大統領がどちらの政党の選出かによって法案の成否が分かれてしまう。

引き上げ手続きに関する連邦労働省の関与はほとんどなく、二〇〇八年二月筆者が実施した現地調査でも、イン

表1 近年の米国連邦最賃の引き上げ水準

引き上げ年月日	最賃水準	引き上げ額	改訂までの期間
1978年	2.65		
1979年	2.90	0.25	1年
1980年	3.10	0.20	1年
1981年	3.35	0.25	1年
1990年	3.80	0.45	9年9ヵ月
1991年	4.25	0.45	1年
1996年	4.75	0.50	5年6ヵ月
1997年	5.15	0.40	11ヵ月
2007年	5.85	0.70	9年10ヵ月
2008年	6.55	0.70	1年
2009年	7.25	0.70	1年(予定)

出所：連邦労働省資料より作成

http://www.dol.gov/esa/minwage/chart.htm

タビューにに応じた行政官は「政治的なことであり、われわれは決定したことを執行するだけである」との姿勢であった。

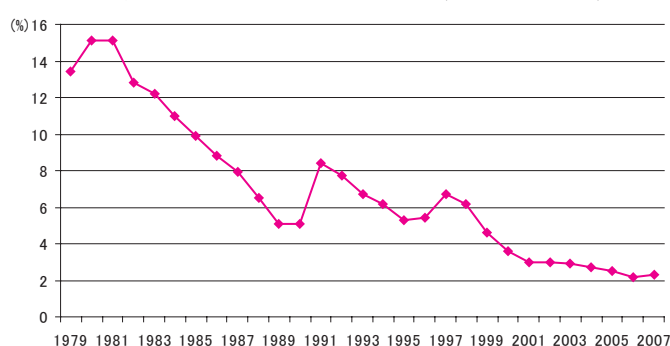
連邦最賃制度の適用範囲と適用除外

連邦最賃制度は適用範囲を次のように定めている。①州を越えた事業活動を行うか、州を越えて流通する商品を生産する企業に雇用されている労働者、②年商五〇万ドル以上の企業に雇用されている労働者。

一方、以下の労働者は最低賃金の規定の適用除外となる①。①幹部社員、管理職、専門職、この専門職には小学校、中学校における教師と学問的・管理的職員や外勤販売員も含まれる、②季節的娯楽施設に雇用されている労働者、③小規模の新聞社に雇用されている労働者、④新聞配達に従事する労働者、⑤漁業に携わる労働者、⑥外国籍船に雇用される船員、⑦小規模農家に雇われる農業労働者、⑧臨時雇いのベビシッター、高齢者や病弱者の手伝いとして雇われた者、⑨特定の技能を有するコンピューター専門職、である。また、一定の条件の下で減額対象となつていない職種や雇用形態などがある。一つは、チップ労働者で、定期的に月三〇ドル以上のチップを得る職業に従

事する従業員に関して、雇用主は一時間当たり二・一三ドル以上の賃金を支払う必要があるとされている。ただし、二・一三ドルにチップによる収入を加算した額が通常の最低賃金に満たない場合に雇用主は差額を補填しなければならない②。もう一つは、一〇代の労働者で、二〇歳未満の労働者を新規採用した場合、最初の九〇日間は一時間当たり四・二五ドルを下回らない賃金を支払えばよいと規定している。採用してから九〇日以内に二〇歳に達すれば正規の最低賃金を支払わなければならないし、減額対象の労働者を雇用するために、現に雇用している従業員を解雇してはならないと規定している。

図1 最賃以下の水準の労働者の割合（時間給労働者）



出所：労働統計局資料より作成

表2 時間給労働者に占める最賃水準以下で就労する労働者数 (2007年)

時間給労働者数	75,873	
最賃レベルの労働者数	1,729	(%)
農業および関連産業	9	0.5
建設	34	2.0
製造業	38	2.2
卸売・小売	151	8.7
輸送・運輸	18	1.0
情報	19	1.1
金融	24	1.4
専門・ビジネスサービス	43	2.5
教育・健康サービス	144	8.3
娯楽・接待業	1,059	61.2
その他サービス	80	4.6
公共部門	111	6.4

出所：労働統計局資料より作成
<http://stats.bls.gov/cps/minwage2007tbls.htm#5>

表3 フルタイム労働者とパートタイム労働者の比較 (2007年)

		フルタイム労働者	パートタイム労働者
時間給労働者	合計(千人)	57,745	17,997
全般	割合(%)	76.2	23.8
最賃以下で就労する労働者	合計(千人)	752	971
	割合(%)	43.6	56.4

出所：労働統計局資料より作成
<http://stats.bls.gov/cps/minwage2007tbls.htm#1>

表4 人種別比較 (2007年)

		白人系	黒人系、アフリカ系	アジア系	ヒスパニック系、ラテン系
時間給労働者全般	合計(千人)	61,061	9,965	2,730	13,168
	割合(%)	80.5	13.1	3.6	17.4
最賃以下で就労する労働者	合計(千人)	1,420	205	51	246
	割合(%)	82.1	11.9	2.9	14.2

出所：労働統計局資料より作成
<http://stats.bls.gov/cps/minwage2007tbls.htm#1>

る。飲食業
 う措置であ
 かれるとい
 いて据え置
 保障税につ
 される社会
 収入に課税
 このチップ
 つている。
 税対象とな
 プ収入も課
 あり、チッ
 かかる税で
 療保険)に
 得者向け医
 ケア(低所
 金とメディ
 うのは、年
 部免除とい
 使負担)一
 保障税(労
 働者の社会
 働者の社会
 される。
 ルまで縮小
 五〇〇〇ド
 五〇〇〇ド
 入額の枠は二〇〇二年当時と同じ二万
 での措置であり、それ以降は、損金算
 減少していく。これは二〇一一年ま
 超える購入に関しては、損金算入額が
 入を認めるというもの。五〇万ドルを
 入を認めるというもの。五〇万ドルを
 入を認めるというもの。五〇万ドルを
 入を認めるというもの。五〇万ドルを

二〇〇四年まで一〇州前後であった
 連邦最賃を上回る州は二〇〇五年一三
 州、二〇〇六年一七州、二〇〇七年二
 八州と増加していった。こうした動き
 が連邦最賃の引き上げ議論を後押しし
 たとも言われている。

二〇〇四年まで一〇州前後であった
 連邦最賃を上回る州は二〇〇五年一三
 州、二〇〇六年一七州、二〇〇七年二
 八州と増加していった。こうした動き
 が連邦最賃の引き上げ議論を後押しし
 たとも言われている。

二〇〇四年まで一〇州前後であった
 連邦最賃を上回る州は二〇〇五年一三
 州、二〇〇六年一七州、二〇〇七年二
 八州と増加していった。こうした動き
 が連邦最賃の引き上げ議論を後押しし
 たとも言われている。

二〇〇四年まで一〇州前後であった
 連邦最賃を上回る州は二〇〇五年一三
 州、二〇〇六年一七州、二〇〇七年二
 八州と増加していった。こうした動き
 が連邦最賃の引き上げ議論を後押しし
 たとも言われている。

二〇〇四年まで一〇州前後であった
 連邦最賃を上回る州は二〇〇五年一三
 州、二〇〇六年一七州、二〇〇七年二
 八州と増加していった。こうした動き
 が連邦最賃の引き上げ議論を後押しし
 たとも言われている。

最賃レベルの労働者の数と割合

アメリカの統計では最低賃金水準の労働者の割合は時間給労働者を分母とする統計のみ利用可能である。労働統計局(3)によれば、二〇〇七年の雇用労働者は、一億二九七六万七〇〇〇人であり、そのうち時間給労働者は七五八七万三〇〇〇人(五八・五%)である。さらにこのうち、最賃未満の水準で就労する労働者数は一四六万二〇〇〇人、最賃と同水準で就労するのが二六万七〇〇〇人である。最賃以下で就労する労働者数一七二万九〇〇〇人で全時間給労働者の二・三%に相当する。

この数値は、一九八〇年時点では一五・一%であり、それ以後低下傾向が見られる(図1参照)。二〇〇七年の引き上げによって二・二%から二・三%へ僅かながら上昇している。

最賃レベルの労働者の特徴

最賃レベルの労働者を産業別にみれば、娯楽・接待業が突出して多いことがわかる(表2参照)。フルタイム、パートタイム別でみた場合、時間給労働者全体でのパートタイム労働者の割合は二三・八%であるのに対して、最賃以下の労働者に限って言えば五六・四%に上がる(表3参照)。一方、人種別にみた場合には時間給労働者全体と最賃以下の労働者の割合に大きな違いは見られない(表4参照)。

抱き合わせ措置

二〇〇七年決定の連邦最賃引き上げは、中小企業減税措置やチップ労働者の社会保障税据え置きといった総額四八億ドルの抱き合わせ政策を伴って成立した。

州別の最賃の位置づけ

アメリカには連邦最賃制度とともに州別最賃制度がある。制度創設の歴史的経緯からすると州別最賃制度の創設の方が早い。制度の目的や背景も異なり、州法が女性と児童の苦汁労働対策として成立したのに対して、連邦法は成人男性も規制の対象に加えた上での景気対策を目的とする制度であったとされる(4)。

州別最賃制度をもたない州が五一州(ワシントンDCを含む)のうちアラバマ州など五州、それ以外の州で連邦と同水準と規定する州がアイダホ州など二二州(表5参照)、連邦最低賃金以外の水準を定め積極的な最賃規定をもつ州は三四州である。そのうち二五州が連邦最賃よりも高い水準を設定する(表6参照)。このうちイリノイ州では二〇〇九年七月に八ドル、一〇年七月には八・二五ドルへ引き上げ予定であり、コネチカット州では〇九年八ドル、一〇年八・二五ドルへ引き上げ予定である。

表5 州別最低賃金水準（1）

連邦最低賃金と同額の水準の州
アイダホ州、インディアナ州、ケンタッキー州、メリーランド州、ネブラスカ州、ノースカロライナ州、ニューハンプシャー州、ノースダコタ州、オクラホマ州、サウスダコタ州、テキサス州、ユタ州、バージニア州
最低賃金制度を持たない州
アラバマ州、ルイジアナ州、ミシシッピ州、サウスカロライナ州、テネシー州

出所：連邦労働省資料より作成
<http://www.dol.gov/esa/minwage/america.htm>
 （2008年8月末現在）

表6 州別最低賃金水準（2）

連邦最低賃金よりも高い水準を定める州(25州)と最賃水準	
ミズーリ州	6.65
フロリダ州	6.79
ネバダ州	6.85
アリゾナ州	6.90
メイン州、オハイオ州	7.00
コロラド州	7.02
アラスカ州、ニューヨーク州、デラウェア州、ペンシルバニア州、ニュージャージー州	7.15
ハワイ州、アイオワ州、ウェストバージニア州	7.25
ミシガン州、ロードアイランド州	7.40
ワシントンD. C.	7.55
コネチカット州	7.65
バーモント州	7.68
イリノイ州	7.75
オレゴン州	7.95
カリフォルニア州、マサチューセッツ州	8.00
ワシントン州	8.07

出所：連邦労働省資料より作成
<http://www.dol.gov/esa/minwage/america.htm>
 （2008年8月末現在）

州別最賃の適用範囲と改定方法

従業員数で適用範囲を規定するのが以下の州である。インディアナ州、ミシガン州、バーモント州は従業員二人以上を適用対象とする。アーカンソー州、イリノイ州、ネブラスカ州、バージニア州では従業員四人以上を対象とし(5)、ジョージア州、ウェストバージニア州では、従業員六人以上を対象とする(6)。また、事業規模で適用額を区別する州もある。モンタナ州では年商一万ドル以下の事業主には州法の適用を除外しているし、ミネソタ州では年商六二万五〇〇〇ドル以上と未満で最賃額を二つ設定している。

毎年、インフレ等に基づき最賃額を改訂するのがアリゾナ州やオレゴン州などである。アリゾナ州では、毎年、生活コストが算出されて最賃が調整さ

今後の課題

れる。オレゴン州やバーモント州、ワシントン州では消費者物価指数に基づき毎年最賃の引き上げが検討されている。

連邦最賃は一〇年ぶりに引き上げが決定されたものの、引き上げ水準が不十分だという見解もある。二〇〇七年七月の五・八五ドルへの引き上げに際し、エドワード・ケネディ上院議員は購買力での換算水準がピークにあった一九六八年当時のレベルに最賃を引き上げるためには九・五ドルにする必要があるとの見解を示し、二〇一一年ま

でに実現したいという意向を述べた(7)。経済政策研究所の推計では、一九六八年の水準は現在価値に換算すると約八・六ドルに相当する(8)。

大統領選でも低所得層向けの政策として、民主党候補を中心として最低賃金の見直しの必要性を指摘する言動もある。オバマ候補は二月のラスベガスの党員集会で物価と連動したかたちで最低賃金を改定していく制度を提案している。

連邦最賃は議会での法改正という手続き上、経済を基礎とする改定というよりも、政治的な勢力争いに左右されてしまう傾向がある。先に述べたように州別最賃では物価上昇に基づく定期的な最賃改定を行っている州もある。

そもそも、最賃引き上げが本当に低所得層に効果的な政策手段なのかという点で疑問視する声もある。最賃を引き上げることによって低所得層の雇用が削減されるような悪影響があるのではないかという議論であり、低所得層に政策の効果を集約的に活かすためには特定層を対象とする減税策が有効なのではないかという見解もある。

〔注〕

1. 連邦労働省のホームページ：
<http://www.dol.gov/elaws/esa/flsa/screen75.asp>
2. 連邦労働省、Employment Law Guide, Chapter, Minimum Wage and Overtime Pay
<http://www.dol.gov/compliance/guide/minwage.htm#Penalties>
3. 労働統計局ホームページ：
<http://stats.bls.gov/cps/minwage2007tbls.htm>
4. Willis J. Nordlund, 1997, The Quest for a Living Wage: The History of the Federal Minimum Wage Program (Contributions in Labor Studies), Greenwood Pub Group
5. ただし、イリノイ州は家族従業員を除く。
6. ただし、ウェストバージニア州は一つの事業所につき従業員六人以上と規定。
7. Daily Labor Report, BNA, July 25, 2007
8. 関連する図は次のページで閲覧可能。
<http://www.epi.org/issueguides/minwage/figure1.pdf>



フランス

経済成長と物価がスライド

——主要先進国で最高の水準

フランスの法定最低賃金は、SMIC（スミック）という略称で呼ばれる、全国一律の最低賃金である。SMICの正式名称はSalaire minimum interprofessionnel de croissance（全職種成長最低賃金）とされ、一九七〇年にそれまでの法定最低賃金であったSMIG（Salaire minimum interprofessionnel garanti：全職種保証最低賃金）に取って代わり導入された。SMIGからSMICへの移行は単に名称変更にとどまらず、最低賃金の概念そのものの変化を伴ったものである。SMIGが被用者に最低限の生活を保証することを目的としたのに対し、SMICは最低賃金層の労働者一人ひとりが国全体の経済発展の果実の配分に

関与できるようにすることもその目的とされた。それは後述する最低賃金の

改定方法の変更に具体的に表されている。

SMICは、民間部門の雇用者で一八歳以上かつ通常の身体能力を有する者がすべて適用される。ただし、労働時間が把握できない労働者（販売外交員など）の一部には適用されない。また、一八歳未満で職務経験が六カ月未満の労働者と見習契約等の若年労働者については年齢に応じて違った減額率が適用される。なお、公務部門については、嘱託や臨時雇いなど私法に定める条件で雇用される者に適用される。

SMICは時間あたりの額として設定され、二〇〇八年七月一日から時間額八・七一ユーロが適用されている。これは月額換算（週三五時間労働）すると一三二ユーロに相当する。フランスではSMICのほか、業界ごとの団体協約による最低賃金も設定されている。

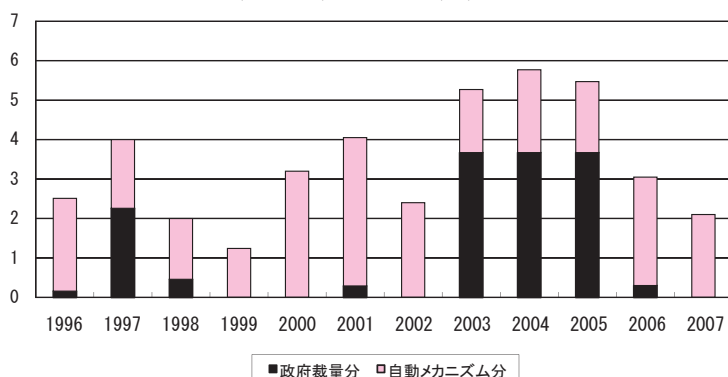
近年SMICの上昇ピッチが大きいこともあり、SMICを下回る協約最低賃金が全体の四割もあると言われており、政府はSMICと協約最低賃金の逆転現象を解消すべく業界ごとの賃金の底上げをするための行動計画の策定を提案している。

なお、SMICを下回る協約最低賃金を設定している業界であっても当然ながらSMIC以上の賃金支払いが義務となる。

SMICの改定は、労働法の規定により、国の経済成長とのリンクと物価スライドが原則となっている。①経済成長とのリンクでは、SMICの引き上げ分はブルーカラーの実質賃金上昇の半分を下回ってはならないとされ

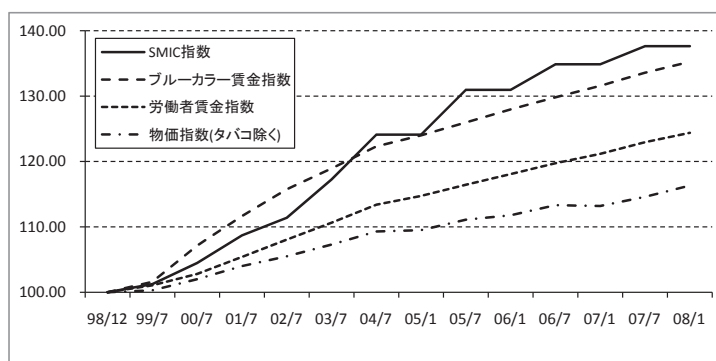
ている、②物価上昇との関係では、直近のSMIC改定以降の消費者物価上昇率が二%を超えた場合にその物価上昇分を自動的に引き上げることとされている。これらの「自動的メカニズム」に加えて、③政府は「後押し分」とされる政府裁量を加えることが通例となっている。一九九七年以降はインフレ率が低く推移してきたため、SMICの引き上げは年一回、七月一日にこれら三つの要素を合わせて実施されてきた。具体的には、前年五月比の消費者物価上昇率をA、前年三月比のブルーカラー時給あたり購買力上昇率をB、政府裁量をαとすると、SMICの改定率は次のように表される。SMIC

図1 SMIC改定率（7月1日）の推移（%）



出所：Dares（フランス雇用社会問題家族連帯省調査統計局）

図2 SMIC指数、賃金指数及び物価指数の推移（1998年12月＝100）



出所：Dares（フランス雇用社会問題家族連帯省調査統計局）

改定率 $1.4+1.2B+a$ 。ただし、二〇〇七年七月一日のSMIC改定以降の物価上昇が近年になく高いものとなったため、一九九六年以来となる②のメカニズムが発動され、二〇〇八年五月一日、二・三%引き上げられた。

図1に示したように、SMICは上述の「自動的メカニズム」に加えて二〇〇三～二〇〇五年の定期改定の際の政府「後押し分」が大きかったため上昇のピッチが上がり、図2のようにブルーカラー賃金や労働者平均賃金の伸びを上回る勢いで上昇している。現在フランスの最低賃金は先進国の中でもっとも高いランクに属する国となっている。

政府、基準など見直しへ

このように、最低賃金が高い水準であることに關して、フランス国内では次のような観点から議論を呼んでいる。ひとつは、最低賃金レベルの労働コストが高過ぎるのではないかという問題。次いで、社会の「SMIC化(Smricardisation)」の問題である。前者は、高い最低賃金が比較的単純な雇用の増進を阻み、失業悪化を招きかねないという一般的な懸念につながるものである。これについては最低賃金水準から労働コストの高低を簡単に論じることは難しいとの指摘もされている。実際フランスではSMICの一・六倍の賃金までの使用者負担社会保険料を軽減する措置を取っているため、最低賃金層の労働コストの平均労働コストに占める割合はOECD諸国の中では中位の水準といわれている。後者の議

論については、最低賃金が相対的に高いために賃金がSMICにとどまる者が増え、健全な賃金ヒエラルキーが形成され難いとするものである。これに對しても、最低賃金が相対的に高く設定されている国で賃金ヒエラルキーがはつきりと表れ、これらの国で最低賃金を低く抑えようと、かえって過度の賃金格差を生じかねないとする指摘も出ている。このように最低賃金をめぐる問題は単純に是非を断言できるものではないというのが議論の落ち着くところとなっている。

こうした学術的な議論を呼んでいる「高い」SMICであるが、二〇〇七年の大統領選においては重要な争点の一つとなったことが記憶に新しいところである。

サルコジ現大統領の対抗馬となった社会党のロワイヤル候補は「弱者に優しい社会」の実現をスローガンに、SMICを月額一五〇〇ユーロ相当に引き上げることが公約として掲げた。大統領選ではSMICの大幅な引き上げには慎重な立場であったサルコジ現大統領が勝利したが、SMICが現行の改定メカニズムにしたがってインフレや市場賃金の上昇を取り込み引き上げが続いていくと、一五〇〇ユーロに到達するのはそう遠くない将来とみられる。そのとき現大統領は「ライバル」の掲げた公約をも実現するという皮肉な「栄誉」に輝くこととなる。

このため、SMICがその目的に照らして適正に設定されているのか。何か問題はあるのか、改革の必要はあるのかなどについて、サルコジ大統領も重要な問題意識を有しており、こうし

た意向を受けたフィヨン政府は二〇〇七年一月、首相府の下に設置された「雇用指針評議会(COE)」に對してSMIC改革の是非に関する諮問を行った。これに對しCOEは二〇〇八年二月、以下のポイントを内容とする答申を行っている。

(1) SMICの位置づけ

SMICは国民コンセンサスの一部分となっており、その存在や単一性は不可侵のものである。そのため、一定の経済的理由はあるものの、地域別、年齢別及び業種別の最低賃金設定は認められない。

(2) SMICの設定・改定基準

SMICの改定は、生産性の伸び、付加価値の分配、企業の競争力、近隣諸国における最低賃金の伸び、賃金と雇用の関係、物価上昇、賃金構造の変化等についてより確かな情報を踏まえ

決定されるべきである。そのため、専門委員会を設置し、それら確かな情報をもとに毎年政府と「団体交渉全国委員会(CNNC)」に對して望ましいSMIC改定水準について意見具申をする。政府はその意見とCNNC内での議論を踏まえて、SMICの改定率を決定する。

(3) 物価スライド

SMICのインフレ・スライドは原則維持する。ただし、この種の自動メカニズムが高インフレの際に引き起こしかねない物価・賃金スパイラルに對して十分な注意を払う必要がある。

(4) 改定日程

SMICの定時改定を現行の七月一日から一月一日へと繰り上げる。

SMIC改定日の一月一日への変更については、業界・企業ごとの賃金交渉の大半が年初に実施されていることから、SMICの改定日を一月一日に早めることで協約最低賃金の設定の際にSMICを参照しやすくなるという考えに基づいている。

以上の答申内容が、現在のところSMIC改革の当面の行方を示すものとみられている。

【資料出所】

JILPT委託調査員報告

JILPT (二〇〇三)「諸外国における最低賃金制度」第4章 フランスの最低賃金制度

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/> (フランス雇用社会問題家族連帯省Webサイト)

<http://www.insee.fr/fr/> (フランス国立統計経済研究所Webサイト)



ドイツ

労働協約重視と立法の動き

新たな最低賃金制度の導入問題は、二〇〇五年の連立政権の成立以降、主要な政治的争点として、政権内で熾烈な攻防を繰り広げてきた。労使自治を尊重するドイツでは、法定ではなく労働協約によって業種など部門ごとの賃金の下限を決めてきた。しかし、従来の方法だけでは、労組組織率の低下、グローバル化による低賃金労働者の増加などに対応できないとして、全国一律の法定最賃制の導入を求める声が政党内では社会民主党（SPD）からあがり、これにキリスト教民主・社会同盟（CDU・CSU）が反対した。

七月一六日によりやく最賃関連法案が閣議決定された。しかし、法案の本身は複数の解釈の余地を残す玉虫色の様相が濃く、早くも両陣営は法案修正に向けて動いている。最終決着までに、まだ紆余曲折の道をたどる可能性が強い。これまでの経緯、法案の内容と反響などを紹介する。

労組組織率の低下や低賃金部門の拡大などで争点に浮上

欧州はEU加盟国の中でも法定最低賃金制度を導入していない少数派の国の一つ。同国は労働協約による労使自治を最重視しており、労使が申請した場合に「一般的拘束力宣言」①を発して、協約当事者以外にも当該協約を

拡張適用する（労働協約法第五条）。

その場合、当該労働協約が当該部門の労働者の五〇％以上をカバーしていること、労使代表各三人で構成する協約委員会の同意などを要件とし、連邦労働社会相が一般的拘束力宣言を命ずる。こうして、協約の最低賃金がその部門の労働者全体の最低賃金として機能してきた。

しかし、近年の情勢変化が、従来方法の見直しを促している。労組組織率低下に伴って、労働協約の適用率が低下している（〇五年の就業者ベースの適用率は、西部六七％、東部五三％



②）。加えて、一般的拘束力宣言を付される労働協約自体の減少が続いている（〇七年七月時点で、協約全体に占める割合は約〇・七％③）。さらに産業別労使による労働協約に「開放条項」を設け、事業所協定によって労働条件を決定する方法が増えるとともに、企業側の使用者団体を脱退することによる協約体制からの離脱などの事態も進展している。そのため、労働協約による伝統的な賃金規制の形骸化が目立つようになった。

また、日本と同じく、ワーキングプア（働く貧困層）や格差問題もマスコミで大きく取り上げられている。例えば、中位賃金の三分の二未満（OECD基準）の低賃金労働者の全就業者に占める割合は〇四年で二〇・八％④にあたるのと推計も出ている。公的給付と賃金との逆転現象も議論の俎上にのぼった。

こうして、新たな最賃制度の導入問題が政権の主要課題の一つに浮上した。〇五年の連立政権の成立以降、SPDは全国一律の法定最賃制導入を主張（時給七・五ユーロを提案、CDU・CSUは、最賃規制は雇用喪失につながると反対し、両者の間で激しい綱引きが展開されてきた。その後両者は、全国一律ではなく、部門ごとの規制という線の妥協策で歩み寄りを見せた。その場合に採用された方法の一つが

一九九六年に制定された「国境を越える役務供給における強制的労働条件に関する法律（労働者送り出し法）」による適用業種の拡大だ。従来の労使自治による伝統的手法だけでは、外国企業がドイツに派遣する外国人労働者の賃金を規制できず、外国企業による「賃金ダンピング」を防げない。そのため、外国人労働者の多い建設業で一般的拘束力宣言を受けた労働協約が統一的な最低賃金規定を設けている場合には、当該協約を外国人労働者にも適用する旨を定めた法律だ。同法は、その後幾度かの改正を経て対象業種が増え、現在、①建設業、建設関連電気・塗装・解体業、②建設清掃業、③郵便サービス（三月に違憲判決、連邦政府が控訴⑤）に適用されている。

連立政権は昨年六月に、二つの方法による最賃設定について合意しており、今回の閣議決定はこの合意を基礎とするものだ。一つはこの労働者送り出し法の適用業種の拡大によって、労働者の五〇％以上に適用される労働協約を持つ業種に最賃を導入する方法。同法を活用すると、通常の一般的拘束力宣言でハードルの高い要件である協約委員会同意（多数決には少なくとも使用者代表一人の合意が必要）が得られなくとも当該協約を強制適用することが可能だ。もう一つは、最低労働条件法の改正により五〇％未満の業種に最低賃金を設定する方法だ。同法は、一九五二年に労働協約法を補完する法律として制定されたもの。協約が存在しない、あるいは適用される労働者が少数である部門の国による労働条件規制を定めているが、これまで適用実績は

一度もない。このうち前者について政府は、今年三月末を期限に、同法の適用を求める業種の労使団体による申請を受け付けた。その結果、派遣労働、介護、保安警備、ゴミ処理、生涯教育訓練、林業サービス、業務用繊維製品クリーニング、鉱山特殊業務——の八業種が申請した。

労働者送り出し法案と最低労働条件法案

閣議決定に至った二法案の概要は以下のとおりだ。まず、「労働者送り出し法」の改正内容は、①ある業種の労使団体が、当該労働協約を当該業種全体に適用する一般的拘束力宣言の申請を出した場合、当該申請を労働協約委員会が検討する、②申請業種に他の競合する労働協約がある場合、検討の判断基準を予め法律により設定する、③当該労働協約が定める最低賃金は国内外を問わず全ての使用者及び労働者に例外なく適用される——。なお、新業種の受け入れについては今後の手続に委ねることとし、この目的のためシュルツ労働社会相をリーダーとする連立作業部会を設置。具体的な検討は今後作業部会が担う。

次に最低労働条件法については、①常設の中央委員会（労使代表各五人及び連邦労働社会相により構成）が、対象業種の「社会的歪み」の有無を調査し、社会的・経済的影響を考慮したうえで、当該業種の最低賃金を制定・変更・廃止すべきかを判断する、②中央委員会が当該業種について最低賃金の必要性を認める決定を下した場合

専門家委員会を設置し、当該専門委員会が定められた基準に従って具体的な最低賃金を提示する、③連邦労働社会省が当該提案に同意した場合は、同省の提案を受け、連邦政府が当該最低賃金を法規命令として発することができ、④規定された最低賃金額は、国内外を問わず全ての労働者及び使用者に強制的かつ無条件に適用される——。

なお、上記二つの手法について、法案の施行日に既存の労働協約がある場合は、労働協約法に従い、当該有効期間中に限り、法定最低賃金に対する優越性を有する。また、労働協約当事者が、上記の既存賃金協約に取って代わる労働協約を締結した場合も、新賃金協約が優先される——としている。

各方面で多彩な解釈、協約との関連も論点に

法案は多彩な解釈を許す玉虫色の内容だ。シュルツ労働社会相は「最賃導入の道筋が開け、喜ばしい。賃金ダンピングに対する段階的な勝利」と語ったが、メルケル首相は「最賃設定は雇用に悪影響をもたらす。今回の決着で、協約自治が国による最賃設定に優先することがはつきりした。重要なのは、たとえ低賃金でも職があるということだ」とコメント。グロース経済相も「協約自治の余地を残すセーフガードが盛り込まれた」と肩をなで下ろしている。自由民主党（FDP）も「最賃が導入されるとそれ以下で働かざるを得ない労働者の雇用機会が奪われる」などとCDU・CSUに同調している。一方、緑の党は、既存の労働協約の優位性が

認められていることから、新たに設定される最賃が骨抜きにされる懸念を表明。左派党は全業種に法定最低賃金の導入を主張しているため、今回の改正案では不十分としている。

法案各論では、まず業種選定について、SPD側は「既に最賃が導入されている三業種に加え新たに八業種に最賃を導入する目的が立った」と主張。これに対しCDU・CSUは、「適用対象は賃金ダンピング等が社会問題となっている特定業種に限定された」と解釈したうえで、「手続きが煩雑なため現実には政府の任期中に新業種が加わる可能性はない」との見通しを示している。

労働協約との関連も争点だ。賃金自決権に関してSPDは、一定条件下で国による最低賃金が労働協約に優先する枠組みが設定されたと解釈、CDU・CSUは、従来型の労働協約優先原則は通用しなくなることは認めつつ、政府は、①賃金自決権、②競争、③雇用——に関して審査する必要があるため、実際に最賃を導入するのは容易ではないと見込んでいる。また協約の優越性についても、SPDおよび労働社会省は、相対的に最低賃金水準の高い大規模組合の労働協約が賃金水準の低い小規模組合にも適用される可能性が開け、賃金ダンピングの防止に役立つと解釈しており、実際、キリスト教系労組（CGB）などの中小労働組合は、ドイツ労働組合連合（DGB）などの大規模労組の協約に凌駕される可能性を恐れている。だが経済省は、法案からは、大規模労組の協約が自動的に他の協約への優越性を得られるとは解釈できない。

いと主張し、その危険性は排除されていると強調している。

労働法学者も、法案にはかなりの解釈の幅がある、という点で共通した見解を示している。法案の施行日時点で有効な労働協約が法定最賃に優越する旨が定められているため、労働組合が新たな協約を締結し、それまでの協約を意図的に失効させる手段に出ることも可能だとし、そうした場合での法案の適用可否については最終的に裁判所の判断に委ねられる公算が大きいとの見方も出ている。

閣議決定には至ったものの、こうした解釈をめぐる混乱を背景に、DGBはSPDに、事業者連合及びCGBはCDU・CSUに対し、ただちに法案修正を要求している。両陣営ともに、議会での立法手続での論争に備えた格好だ。

国会審議に向け与党内で攻防

こうしたなか、ドイツ経済研究所（DIW）は七月二日、最低賃金導入による雇用喪失に関する調査結果（6）を公表。調査は、仮にSPDが全国一律最低賃金額として掲げている時給七・五ユーロの最賃を導入する場合、全国で約二〇万人の職が失われ、とりわけ女性労働者や年少労働に従事する者、東部ドイツへの打撃が大きい——と分析。そのうえで、業種別の最低賃金でも雇用機会的大幅な減少が見込まれるとして、適用業種拡大に警鐘を鳴らしている。

一方、今回のDIW調査に先立って労働・技術研究所（IAT）が行った

最賃の導入により影響を受ける労働者の範囲に関する調査結果（〇四年時点）^⑦では、時給七・五ユーロを最賃とした場合の全国レベルでの影響範囲は四九〇万人（全就業者の一五％）、六ユーロだと二七〇万人（八・四％）、五ユーロだと一五〇万人（四・七％）。このうち七・五ユーロの場合の東部ドイツの影響範囲は西部ドイツの二倍以上に及んでおり、東西格差が大きいことを明らかにしている。同分析では、企業による一層の賃金ダンピングを阻止し、国による社会給付負担を軽減するためには最低賃金の導入は必要としたうえで、東西で異なる比較的低い水準

の最低賃金額を設定し、徐々に引き上げていく方向を提案している。

今回の法案によれば、新たな業種選定は作業部会に委ねられる。だが、三月末時点で既に送り出し法の適用を申請した業種でも、申請した労使団体以外より賃金水準が低い労使団体の抵抗は根強く、調整・交渉は難航を極めるであろう。ようやく漕ぎ着けた閣議決定であるが、与党内の攻防は収まる気配はなく、今秋の議会審議は波乱必至とみられている。

〔注〕
1. ①労働協約が当該部門の五〇％以上の労働者をカバーしていること、②協約委員会の同意（労働

使団体から各々三名の代表により構成。多数決には少なくとも使用者代表一名の同意が必要）
③宣言が公益に合致するものであること——を要件として連邦労働社会相が一般的拘束力を宣言する。
2. 労働市場・職業研究所（IAB）事業所パネル調査（二〇〇五年）。

3. 連邦労働社会省。
4. Thorsten Kalina & Claudia Weinkopf (2006) "Ein Gesetzlicher Mindestlohn auch in Deutschland?—Modellrechnungen für Stundenlöhne zwischen 5,00 und 7,50 €—und wie ist es bei den anderen?", IAT-Report, 2006-06.

5. 詳細は、JILPT海外労働情報四月ホームページを参照。

6. Kai-Uwe Müller & Viktor Stiner (2008) "Mindestlöhne kosten Arbeitsplätze: Jobverluste vor allem bei Geringverdienenden", DIW Wochenbericht, Nr.30/2008.

7. Thorsten Kalina & Claudia Weinkopf (前掲

注4)

〔参考資料〕
海外委託調査員報告

大島秀之「ドイツの最低賃金制度」平成二〇年度刊行予定JILPT資料シリーズ『欧米諸国における最低賃金制度（仮題）』所収。

齋藤純子（二〇〇八）「ドイツの格差問題と最低賃金制度の再構築」『外国の立法』一三二六号。

橋本陽子（二〇〇七）「最低賃金に関するドイツの法規制と立法の動向」『世界の労働』二〇〇七年一一号。

Handelsstat.com（二〇〇八年六月一三日、六月一七日、七月一七日）

連邦政府発表資料（二〇〇八年七月一六日、七月一三日）

連邦労働社会省発表資料（二〇〇八年七月一六日）

Bloomberg.com（二〇〇八年七月一六日）



社会保障給付とリンク

——制度の内容

オランダの法定最低賃金制度は、一九六九年に「最低賃金及び休暇手当」の施行により導入された。制定時の考え方は、社会的に容認される労働報酬を保障することとされ、具体的には、一家の稼ぎ手（breadwinner）の賃金をその家族の最低生活レベルを維持するに足りるものとするものであった。

最低賃金の適用対象は、ごく一部の例外^⑧を除き、一五歳以上六五歳未満のすべての国内労働者となっている。なお、一五歳から二二歳までの若年労働者については年齢に応じた減額率を適用した最低賃金となる。減額率は二二歳が一般最低賃金の八五％、二一歳は七二・五％、以下、二〇歳六一・五

％、一九歳五二・五％、一八歳四五・五％、一七歳三九・五％、一六歳三四・五％、一五歳三〇％となっており、他の国に比べ、若年者への高い減額率の適用が特徴の一つとなっている。

若年者に一〇〇％の最低賃金を適用しない理由は、生産性や必要性、就学との関係などから論じられている。具体的には次のようなものである。①若年労働者の生産性は一般労働者の生産性より低いと考えられるため、一般より低い最低賃金を設定できるとする考え方、②若年者は通常の場合家族との同居が多く、生活コストが少なくすむため、一般の最低賃金を保障する必要はないという考え方、③若年者、特に

年少者の場合は就学が本業であるため、彼らに一般最低賃金を適用した場合就学を疎かにさせるという考え方——。

なお、オランダでは二〇〇四年五月から年齢差別禁止法により年齢差別が禁止されているが、最低賃金の若年者への減額適用については、労働施策に関する差別措置を同法の例外とする規定が設けられ、合法のものとされている。

最低賃金は、全国一律の額として毎年一月及び七月の二回改定され、月額、週額及び日額として設定されている（表1）。他の欧州諸国のように時間額を設定していないため、時間あたりの最低賃金額はフルタイム労働者の週標準労働時間をもとに、一時間あたり最

表1 最低賃金額（2008年7月1日）

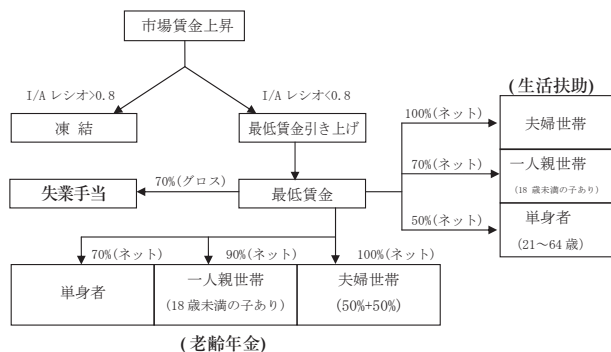
単位：ユーロ

年齢	一般最低賃金の適用率	月額	週額	日額
23～64歳	100%	1,356.60	313.05	62.61
22歳	85%	1,153.10	266.10	53.22
21歳	72.5%	983.55	226.95	45.39
20歳	61.5%	834.30	192.55	38.51
19歳	52.5%	712.20	164.35	32.87
18歳	45.5%	617.25	142.45	28.49
17歳	39.5%	535.85	123.65	24.73
16歳	34.5%	468.05	108.00	21.60
15歳	30%	407.00	93.90	18.78

出所：オランダ社会問題雇用省

低賃金＝日額最低賃金／（週労働時間／5）の計算式から導かれる。パー

図1 最低賃金と社会保障給付との関係



出所：MISEP (Mutual Information System on Employment Policies in Europe), Basic Information Report, The Netherlands(December 2005)を基に作成。

ト労働者についても同様に労働時間に比例して再計算された最低賃金が適用される。

二〇〇八年七月一日から適用されている現行額は、月額一三五・六〇ユーロ、週額三三・〇五ユーロ、日額六二・六一ユーロである。

最低賃金の改定は一月と七月の年二回行われ、民間及び公務部門の協約賃金の平均上昇率が最低賃金の引き上げに反映させるものとなっている。しかしながら、引き上げが雇用に及ぼす影響が大きいとされる場合や、社会保障受給者数の増加が著しく税や社会保障料の引き上げが必要とされる場合には、政府は最低賃金の凍結を行うことができる」と法に規定されている。

この判断に用いられているのは、

こうしたオランダの最低賃金制度に對して、労使は総じて一定の評価をしており、また、国内労働者の大半（約八五％）が団体協約賃金の適用を受けていることから、最低賃金の水準について際立った議論はなされていない。むしろ、政府及び与党が上述のとおり社会保障政策との連関が強い最低賃金水準の決定に高い関心を寄せ、かつ影響を与えているとみられる。そうした政府等の意図は、長期失業者の雇用に対する最低賃金の適用免除措置の度々の提案としてあらわれているが、これはまだ実施されていない。

問題点——若年者と移民

最低生活保障を最低保障所得として定義し、その水準を最低賃金と関連付けている。各種の社会保障給付の水準は、法定最低賃金をもとに設定されている。つまり、最低賃金の引き上げは年金や生活保護費などの社会保障財政に直接影響を及ぼす構造となっているのである。最低賃金と主な社会保障給付等との関係を示したのが図1である。

このように、最低賃金の引き上げに際し特に社会保障施策との連関が意識されている理由は、オランダの最低賃金額が社会保障給付額の水準と直接リンクしているためである。

また、最低賃金の引き上げは、法定最低賃金をもとに設定されている。つまり、最低賃金の引き上げは年金や生活保護費などの社会保障財政に直接影響を及ぼす構造となっているのである。最低賃金と主な社会保障給付等との関係を示したのが図1である。



他方、若年労働者への最低賃金の高い減額率の適用については、これを濫用する形で若年者を雇用する企業が一部の業種であるとの指摘がなされている。小売業、とくにスーパーマーケットなどの一部では経営者が人件費を抑えるために、より安く正規雇用できる年少者を採用する傾向にあるとの指摘がある。スーパーマーケットで棚入れやレジ打ちなどの簡単な仕事を行っている者がオランダ国内に約一〇万人いるといわれ、その半数以上が一五～二三歳、その中でも一六～一九歳のものが多くを占めるとみられている。これから若年労働者の労働時間は短く、契約賃金水準の決定に高い関心を寄せ、かつ影響を与えているとみられる。そうした政府等の意図は、長期失業者の雇用に対する最低賃金の適用免除措置の度々の提案としてあらわれているが、これはまだ実施されていない。

も臨時雇いが大半とされる。経営者は一八歳を過ぎて年長となった従業員との再契約をせず、代りに、より年少の（最低賃金の安い）労働者を採用する傾向にあることが指摘され問題となっている。この問題に対し、中央労働団体（FNV）は若年者最低賃金の撤廃と一八歳からの一般最低賃金適用を要求している。

また、欧州内のEU拡大に伴う移民労働者の流入問題と最低賃金との関係で最近進展がみられた。オランダは、二〇〇四年五月にEUに新規加盟した東欧一〇カ国のうちマルタとキプロスを除く八カ国からの移民労働者の受け入れを二〇〇七年五月一日から自由化した。政府は新たな移民労働者の流入に伴い、最低賃金未滿での違法雇用が行われないよう、関係行政機関との連携を強化するとともに、履行確保のため新たに罰金などの行政罰を設ける措置をとったところである。従来最低賃金違反に対する罰則はなかったが、新設された行政罰では違反事犯に対し六七〇ユーロ以下の罰金、違反を繰り返す悪質な事犯に対しては、五〇％の割増の罰金などとなっている。なお最低賃金違反した使用者は、関係の労働団体及び使用者団体に通告されることとなっている。

〔注〕

養成期間中の徒弟は最低賃金の適用除外となる。家事サービス労働者は所定手続きを経たのちに最低賃金の減額ができる旨の規定（法第一〇条第二項）がある。若年者障害給付（WAOJONG）の受給者は使用者がWAOJONGの運営機関の許可を受けた上で最低賃金の適用を免除することができる。

【資料出所】

JILPT (二〇〇三)「諸外国における最低賃金制度」(第6章 オランダの最低賃金制度)
JILPT (二〇〇四)「欧州における高齢者雇用対策と日本一年齢障壁は正に向けた取り組みを

中心として」(第7章 オランダの状況)
小越洋之助(一九九八)「オランダにおける就労インセンティブ政策と社会保障」海外社会保障研究 125号 Winter 1998
European Employment Observatory (2005)

MISEP, Basic Information Report, The Netherlands
Robbert van het Kaar, Hugo Sinzheimer Institute, University of Amsterdam
www.eurofound.europa.eu/eurofound.
europa.eu/euro/2005/07/word/nl0504102s.doc

<http://internationalalazken.szw.nl/index.cfm> (オランダ社会問題雇用省Webサイト)
www.eurofound.europa.eu/euro (欧州労使関係観測所-EIRO Webサイト)

イギリス

全国一律法定最賃、所得再分配に効果

法定最賃導入までの経緯

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、保守党政府が一九九三年に制度を全廃するまで、公労使で構成する賃金審議会が、低賃金部門に限定した最低賃金額の決定や労働条件の設定に関する提案などを行ってきた。

労働党政府が一九九九年に導入した全国最低賃金制度は、この方針を転換するものといえる。新たな全国最低賃金制度は、原則すべての産業および地域を一律の最低賃金額でカバーし、また自営業者のうち従属的な就業形態の者も新たに適用対象に含めるという内容だった。適用範囲の広さにおいて、従前の賃金審議会制度と大きく異なる。

政府の最低賃金制度導入の意図は大きく二つあるといわれる。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、これには九三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、九〇年代までにかけて戦後最悪といわれるほどにまで急速に増加した貧困家庭の児童の問題が念頭に置かれていたという。同時に、財政上の問題も制度導入の強い動機になっている。保守党政府が八八年に、就労連動型の給付制度(In-work benefits)として導入した家族税額控除(Family Credit)は、一定時間以

上の就業を条件に所得補助(税還付)

を行う制度で、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といわれる。しかし、賃金水準の下限が撤廃されたことにより、多くの雇用主が従業員の賃金を抑制して、この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。同時に、最低賃金制度は政府が実施している「福祉から就労へ」という就業促進プログラムの一環として位置づけられ、低所得層への就労に関連付けた税額控除制度の実施とならんで、失業者や無業者などにとつて就労が魅力的となるような賃金・所得に関する施策ともなっている。

なお、現在の最低賃金額の水準は、総じて所得補助や求職者給付など各種給付制度の支給額より高く、このため基本的には給付水準と最低賃金額が関連付けて論じられることはない。

制度の概要

現行の最低賃金制度は、二三歳以上の労働者に適用される基本賃率(adult rate)以外に、より若い労働者向けに設定された賃率(development rate)として、一九九九年から設置されている一八〜二一歳向けと、二〇〇四年に新たに設置された一六〜一七歳向けの三種類で構成されている。毎年の最低賃金額の改定は、政府の諮問機関として公労使九人で構成される低賃金委員会が、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、平均賃金の上昇率など、②最賃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および地方のヒアリング、③外部に委託した研究の成果、④政府・労使などの関係組織からの意見聴取やなどの結果をふまえて、改定額やその他の制度改正の提案を行い、これをうけて担当大臣が決定する。

この三月に公表された二〇〇八年一〇月からの改定額は、二三歳以上の基本賃率が五・七三ポンド、一八〜二一歳向けが四・七七ポンド、一六〜一七歳向けが三・五三ポンド。九九年の制度導入時の賃率は、基本賃率が三・六〇ポンド、一八〜二一歳向けが三・〇〇ポンドで、いずれもこの一〇年間で六割近く引き上げられた計算だ。また一六〜一七歳向けについては、二〇〇四年の三・〇〇ポンドから二割弱のア



ップとなる。

適用が除外される労働者は、義務教育終了年齢前の労働者、自営業者⁽¹⁾、一九歳未満もしくは一九歳以上で徒弟期間が一二カ月以下の徒弟労働者、軍隊従事者（防衛省の雇用者を除く）など。

履行確保を所管する歳入関税庁は、国内に一六チーム、計八〇人の監督官（compliance officer）を配置し、最賃違反に関する労働者などからの申し立てや通報をうけて、雇用主に対する立ち入り検査を行う。違反雇用主に対しては、最長で過去六年分までさかのぼって未払い部分の賃金の支払いを命じ、履行しない場合は、未払い賃金の支払いに加えて罰金を科すことができるほか、悪質な雇用主⁽²⁾に対しては、刑事訴追を行うことができる。

制度導入の影響と議論の焦点

最低賃金制度の導入は、低賃金層の賃金水準の改善を通じて、所得の再分配効果をもたらしたとの見方が一般的だ。また、賃金水準に関してその恩恵をもっとも被ったのは、低賃金層の半数近くを占める女性パートタイム労働者であるといわれ、この層の賃金水準の改善を通じて、男女間の賃金格差の縮小につながった。

制度導入に際して保守党や企業などが主張した雇用に対するマイナスの影響や、若年層に労働需要がシフトすることにより、基本賃率を適用される二二歳以上層の労働者が職を失うといった懸念は、これまでのところ現実化していない。この間の雇用水準は、長期

的な景気的好調に支えられて拡大しており、雇用状況はむしろ若年層において若干の悪化がみられる。低賃金委員会は、労働力調査のデータから、この数年の雇用増の大半は最賃の影響をよりに受けやすいとみられる小規模企業において生じている、と説明している。また、企業の収益や生産性に対する悪影響は観察されていないと報告している。

ただし、長期的な景気拡大が踊り場に差しかかっているとの認識から、低賃金委員会は近年、最賃額的大幅な引上げに替えて、企業におけるコンプライアンスを高める方向に提案内容の力点をシフトさせている。最賃制度の遵守状況については、未満率の低さや摘発件数の少なさなどから、おおむね良好との見方が一般的だが、歳入関税庁による履行確保体制は非常に限定的であることもあり、必ずしも実態が正しく把握されていないとの指摘もある。また、外国人労働者や派遣労働者などの立場の弱い労働者（vulnerable worker）に対する違反は近年増加傾向にあるともいわれる。

政府も、履行確保を重視する意向を示しており、歳入税関庁の監督官の増員や広報活動などによる制度の周知徹底を実施しているほか、派遣労働者や外国人労働者などの立場の弱い労働者に対する搾取の問題への対応についての議論も進めている。たとえば住居費等の賃金からの徴収に関するルールの厳格化や、最賃違反に対する即時の罰金の適用および罰金額自体の引き上げ、監督官の権限の拡大などが検討されている。加えて、これまで最低賃金の範

囲とみなしてきたチップ（雇用主によって賃金の一部として支払われる場合）について、来年中にはこれを除外するとの方針を先ごろ示したところだ。なお現地メディアによれば、労働党と労働組合は八月、基本賃率の適用年齢を二二歳に引き下げることで合意したという。二二歳層への基本賃率の適用については、低賃金委員会も制度導入の当初から提案していたところで、

実態として二二歳層を二二歳以上層と区別している企業が圧倒的に少ない点が根拠となっていた。また、政府内部では地域別最低賃金に関する議論が進められているとも報じられている。全国一律の最低賃金額の設定には、シンブルでわかりやすい制度にするという政府の狙いがあったといわれ、また地域間の賃金水準の格差を是正してきたとの側面も指摘されている。しかし、地域によって賃金水準の相場が異なるために、見直しの声が出ている。政府内部で当面の議題にのぼっているのは、北アイルランドなど一部の地域についてのみともいわれるが、詳細は不明だ。

一方、最賃制度に対する近年の労使の関心は、最低賃金の水準に関するものが中心となっている。低賃金委員会が改定額の検討に際して毎年実施している関係者からの意見聴取に対して、使用者側から毎回寄せられる見解は、最賃引き上げによって生じるコストが企業の経営に大きな負担となっており、これを捻出することが年々難しくなっている、というものだ。このため経営側からは、雇用などへの影響をみるために、改定の間隔を例えば隔年などにするなどの主張がみられる。

対する労働組合側は、企業の利益率は記録的に上昇しており、最賃の引き上げは企業にとつて十分対応可能な水準にあるとしている。むしろ、低劣な賃金水準を理由とする高い離職率が、新たな従業員の訓練によるコストを増加させているとして、「生活賃金」の考え方に基づく最賃額の一層の引き上げを主張している。さらに、インターンシップや職業経験プログラムを通じて就業している若年層に対して、最賃未満の賃金の支払いや無給で就業させるなどの違反事例が多発しているとの指摘や、年齢区分に応じた減額措置は、若年層に対する年齢差別の容認だとの批判もある。

〔注〕

1. ただし、従属的な労働を行う自営業者（例えば、派遣労働者や在宅労働者など）は、実態に応じてこれを労働者とみなし、適用対象とする。
2. 以下の場合、刑事罰に問われ、それぞれについて最高で五〇〇〇ポンドの罰金が科される。
 - ① 最賃額の支払い拒否もしくは故意の不履行、
 - ② 労働者に関する記録の保持を怠る、
 - ③ 改ざんされた記録の保持、
 - ④ 改ざんされた記録や情報の提供、
 - ⑤ 監督官に対する意図的な妨害、
 - ⑥ 監督官に対する情報提供の拒否もしくは不履行。

【参考資料】

- 小宮文人「イギリスの全国最低賃金に関する一考察」北海学園大学法学研究四二巻四号（二〇〇七）
- 「イギリスの全国最低賃金とわが国への示唆」季刊労働法二二七号（二〇〇七）
- Brown, W. "The Low Pay Commission After Eight Years" (2005)
- Coats, D. "The National Minimum Wage: Retrospect and Prospect" (2007)