

日本における最低賃金制の沿革と 今日的な役割

加藤 昇

元電機連合賃金政策部長

本稿では、日本における最低賃金制度の歴史を振り返り、2008年に施行された改正最低賃金法に沿って進められている最低賃金制の展開について、その役割や意義、そして今後の取り組み課題について概括してみたい。

最低賃金制の沿革と改正最低賃金法

日本における最低賃金制度は、1959年に最低賃金法が制定されて以降、一定の節目ごとに変革をとりながら今日新たな段階を迎えている。あえて主観的な区分をすれば、今日が第5期目の変革期ともいえよう。

第1期は、1959年の最低賃金法制定以降の業者間協定方式の時代といえる。

1947年に労働基準法が制定されたが、当分の間、最低賃金制度として確立するまでには至らなかった。1957年の中央賃金審議会答申では、実現可能性を重視し、「業種、職種、地域別にそれぞれの実態に応じて最低賃金制を実施し、これを漸次拡大していくことが適当」との考え方が示され、その具体策として出てきたのが、「業者間協定を最低賃金として決定する、または、労働協約の拡張適用をはかる、これが困難な場合には審議会決定を行う」という方式である。この1957年の中央賃金審議会答申を踏まえて、1959年に最低賃金法が制定されることとなった。この最低賃金法の規定では、1957年答申で示

された①業者間協定に基づく最低賃金、②業者間協定を地域的に拡張適用した最低賃金、③労働協約に基づく拡張適用の最低賃金、④審議会の調査審議に基づく最低賃金の4つの方式が定められていたが、以後設定された最低賃金は①と②、すなわち業者間協定方式が中心であった。なお、当時の労働組合は最低賃金の適用を受ける一方の当事者である労働者が参加しない、いわば使用者側だけの参加で決定されるこの方式に強く反対をしていた。

第2期は、1968年の法改正に基づく審議会方式による最低賃金制の時代で、この時期に当時、先行して設定されてきた産業別最低賃金と併存する形で、今日の地域別最低賃金が誕生している。

1968年に最低賃金法が改正、業者間協定方式が廃止され、審議会方式を中心とした決定方式に改められた。この1968年改正最低賃金法に基づく最低賃金の設定は、当初、業者間協定方式の経験も活かしながら産業別最低賃金からスタートしたのである。1970年に、この1968年改正最低賃金法に沿って最低賃金の普及を図ることを目的とした中央最低賃金審議会答申がまとまった。この中で、「全国・全産業の労働者があまねくその適用を受ける状態が実現されるよう配慮すべき」という考え方が示され、この1970年答申を踏まえて、労働省は、産業、地域ごとに年次計画を策定し、最低賃金の全国・全労働者適用をめざして取り組むことになった。

1970年の段階では産業別最低賃金は377件、地

地域別最低賃金はゼロだったが、1975年度末には産業別最低賃金はくくりを整理して349件、地域別最低賃金は47都道府県全てに設定されることになった。この中で産業別最低賃金は、全ての金属産業（鉄鋼、輸送用機械、電気機械、一般機械、精密機械など）を一つの最低賃金のくくりとした「機械金属製品等製造業最低賃金」に象徴されるように適用業種（産業）を大きくすることで、適用労働者を広げていく方法がとられた。そして、決定は行政（地方労働局長）の諮問に基づいて審議する、いわゆる行政主導型であり、適用対象も当該産業の全ての労働者としていた。

こうして、行政主導型による決定で、かつ、適用対象労働者など決定内容を同一とする「産業別最低賃金」と「地域別最低賃金」が並存することになった。こうした中で、当時の産業別最低賃金の問題点も指摘されるようになり、その改善が求められた。

第3期は、1978年からの中賃目安方式（各都道府県毎の地方最低賃金審議会で審議する地域別最低賃金の改定にあたって中央最低賃金審議会がその引き上げ額の目安を示す方式）のスタートと産業別最低賃金の今後のあり方についての検討の時代である。

1975年に、当時の労働4団体（総評、同盟、中立労連、新産別）が統一要求し、当時の社会・共産・公明・民社の4野党が「全国一律最低賃金制」を共同法案として国会に上程した。この法案は可決されず、「今後の最低賃金制のあり方」は中央最低賃金審議会での審議に委ねられることとなった。中央最低賃金審議会は2年7ヵ月にも及ぶ審議の結果答申をまとめ、この答申の中で「中央最低賃金審議会が地域別最低賃金の改定にあたって引き上げ額の目安を提示する」ことが示されている。こうして、いわゆる“中賃目安方式”は1978年より始まり今日に至っている。

第4期は、第3期の長期にわたって検討されてきた産業別最低賃金の検討の結果まとめられた中央最低賃金審議会の1986年答申（「現行産業別最低賃金の廃止及び新産業別最低賃金への転換等について」）を踏まえ、労働組合の主体的な取り組み等によって展開された新産業別最低賃金創設の時代である。

長期に亘って中央最低賃金審議会が産業別最低賃金のあり方について審議が行われ、1986年2月に、中央最低賃金審議会答申が出され、産業別最低賃金は関係労使の一定の要件を満たした申出とくくりの産業を基本として基幹的労働者に適用される制度へと姿を変えて新たな展開をはかることになったのである。この答申を踏まえ、金属産業の労働組合やUIゼンセン同盟などを中心に新産業別最低賃金〔われわれが取り組んでいる現在の産業別最低賃金（特定最低賃金）のこと〕を創設する取り組みが進められることになった（図表1）。

そして第5期は、今日の改正最低賃金法を踏まえたより実効性の高い最低賃金に向けた新たな展開をはかる時代の到来だといえよう。

最低賃金法は1968年の改正以来約40年ぶりに改正され、この改正最低賃金法は2008年7月より施行されている。

主な改正内容を列挙すると、「地域別最低賃金」については、「地域別最低賃金が全ての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として十全に機能するようにする必要がある」との観点から、①地域別最低賃金の決定基準の一つである「地域における労働者の生計費」に関して、「労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮する」よう決定基準を明確にしたこと、②地域別最低賃金の不払いに係る罰金額を上限50万円（改正前は2万円）に引き上げたこと、などが挙げられる。一方、「産業別最低賃金（特定最低賃金）」については、民事的なルール（民事効）に改められたものの、制度の枠組みとその運用方針については現行制度のまま継承されることになった。そして、派遣労働者の増加など雇用・就業形態の多様化への対応といった観点から、地域別最低賃金・産業別最低賃金双方に共通して、派遣労働者には派遣先の最低賃金を適用（それまでは派遣元企業の地域や派遣元産業の最低賃金が適用）されることとなった。

そもそも今回の最低賃金法改正論議に至る契機

図表 1 新産業別最低賃金の設定状況（主要産業）

(2012年3月末日現在)

業種	設定件数(件)	適用労働者(百人)
全産業	243	36,899
鉄鋼業関係	22	1,507
金属製品関係	5	289
一般機械関係	26	5,429
電機機械関係	46	12,100
輸送用機械関係	34	8,395
精密機械関係	9	385
繊維工業関係	8	232
各種商品小売業	32	4,306
自動車小売関係	23	2,116

(注) 設定はそれぞれ都道府県単位となっている。

(資料出所) 労働調査会「最低賃金決定要覧」(平成24年版)

の一つは、2003年12月に政府の「総合規制改革会議」が「産業別に異なる最低賃金を設定する意義は乏しい、そのあり方を速やかに検討すべき」とする産業別最低賃金の廃止を意図する考え方を規制改革答申の中にもりこみ、これを受けた当時の内閣が同内容を含む「規制改革民間開放推進3ヵ年計画」を閣議決定したことに端を発する。こうした経緯を踏まえ、厚生労働省は「最低賃金のあり方に関する研究会」を設置して、地域別最低賃金を含む最低賃金制度全体のあり方について報告書を取りまとめるとともに、その後設置された審議会（労働政策審議会・最低賃金部会）で1年半に及ぶ審議を重ね、「今後の最低賃金制度のあり方」と題する答申が取りまとめられたのである。

今回の改正最低賃金法は、この答申に基づいたものであり、地域別最低賃金の機能強化の観点からの改正に加え、産業別最低賃金（特定最低賃金）の役割が改めて確認され、現行制度の枠組みとその運用方針が継承されることになった意義はきわめて大きいといえる。

今年度の地域別最低賃金額の改定を踏まえて

2012年度の地域別最低賃金の改定は、7月26日に示された中央最低賃金審議会答申（「平成24年度地域別最低賃金額改定の目安について」）を踏まえて、都道府県毎の地方最低賃金審議会で審議されていたが9月10日までに全地方最低賃金審議会で結審し、その改定額は厚生労働省の集計によると全国加重平均で前年度より12円増の時間額749円（最高額は東京都の850円、最低額は島根県と高知県の652円）となった。地域別最低賃金が時間額単独表示になった2002年度以降の推移をみると、図表2にみられるように地域別最低賃金の顕著な改善傾向がみられるようになったのは2007年度からである。こうした背景には、最低賃金を取り巻く環境変化を受けて、「地域別最低賃金が全ての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として十全に機能するようにする必要があり」との観点から最低賃金の決定基準の見直しなどを含め、最低賃金法が約40年ぶりに改正され2008年7月より施行されることとなったこと、そし

図表2 地域別最低賃金全国加重平均額の推移（時間額単独表示（2002年度）以降）

年度	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
全国加重平均	663円	664円	665円	668円	673円	687円	703円	713円	730円	737円	749円
対前年上昇額	—	1円	1円	3円	5円	14円	16円	10円	17円	7円	12円

（注）地域別最低賃金額は2001年度までは日額と時間額の併用による表示方式であった。

（資料出所）労働調査会「最低賃金決定要覧」（平成24年版）

図表3 賃金構造基本統計調査（特別集計）からみた地域別最低賃金の影響率と未満率

年	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
未満率	1.1	1.1	1.1	1.1	1.5	1.5	1.8
影響率	1.3	1.2	1.5	1.8	1.9	2.6	2.5

（注）1 「未満率」とは、最低賃金を改正する前に最低賃金を下回っている労働者割合である。

2 「影響率」とは、最低賃金を改正した後に最低賃金を下回ることとなる労働者割合である。

3 賃金構造基本統計調査の調査対象事業所には事業所規模1～4人は含まれていない。

（資料出所）厚生労働省2012年中賃目安審議会資料より抜粋。

て、この改正最低賃金法の趣旨を踏まえつつ、政府の最低賃金に関する2つの政労使合意〔「成長力底上げ戦略推進円卓会議」（2007～2008年度）、「雇用戦略対話」（2010年度）〕が図られたことなどにも注目する必要がある。

しかしながら、地域別最低賃金の水準については、最低賃金の意義と役割に照らしてさらに実効性を高めることが求められており、現在はその推進過程にあるものと考えられる。ちなみに、賃金構造基本統計調査から厚生労働省が試算した「影響率」（最低賃金を改正した後に最低賃金を下回ることとなる労働者割合）をみると、従来に比べて地域別最低賃金の顕著な改善がはかられつつある2007年以降影響率は徐々に高まりつつあるものの、直近の影響率は2.5%程度に過ぎない。賃金改善とその格差改善により効力を発揮するための実効性の高い最低賃金水準への、より一層の改善が期待される場所である（図表3）。

なお、法定最低賃金にはナショナルミニマムとしての「地域別最低賃金」と当該産業労使が主体的に取り組む「産業別最低賃金」（特定最低賃金）の2種類

がある。1986年の中央最低賃金審議会答申（「現行産業別最低賃金の廃止及び新産業別最低賃金への転換等について」）を受けて当該産業労使の主体的取り組みによって創設され、その後、継続的に金額改正が行われている「産業別最低賃金」（特定最低賃金）についても、その役割を改めて評価しつつ制度の継承・発展に結び付けていくような展開が強く求められているといえよう。

最低賃金制の今日的な役割と取り組み課題

第5期の変革期を迎えているわが国最低賃金制の、今日的な役割と課題について述べてみたい。

第1は、「勤労者生活の安定と向上に寄与する役割」についてである。2008年7月より施行された改正最低賃金法では、地域別最低賃金の決定基準の1つである「地域における労働者の生計費」に関して、「労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮する」よう決定基準を明確にしている。このこと

によって、最低賃金決定における「生計費」の位置づけが改めて重視されることとなった。この「最低賃金と生計費」に関しては、最低賃金を単に生活保護水準との整合性の確保に矮小化することなく、実態生計費やあるべき最低生計費モデルなどに照らして検証のうえ、勤労者生活の安定と向上に真に寄与する実効ある水準へとさらに改善していく必要がある。

第2は、「社会的賃金決定メカニズムと最低賃金制の役割（賃金の底支えと賃金のセーフティネットの確立）」についてである。最低賃金決定を社会的な賃金決定メカニズムの中にしっかりと位置づけておくことが、なによりも重要だと考える。改正最低賃金法第9条「地域別最低賃金の原則」では、「最低賃金は地域における労働者の生計費および賃金ならびに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない」とあるが、こうした原則は、最低賃金だけでなく春闘などについても当然あてはまることであって、いわば賃金の決定要素を定義したものとも考えることができる。

前述した“生活保護との整合性の確保”にみられるように最低賃金を持つ社会政策的な役割の重要性を認識しつつも、一方で、「最低賃金は賃金構造の底辺を形成するものであり、そうした観点から勤労者の実態賃金を検証しつつ、社会的な賃金決定メカニズムの中に位置づけて考える」ことがもっとも重要な視点だといえる。一般賃金の決定が最賃に影響を与え、最賃が一般賃金に影響を及ぼすといった仕組みを形成することによって、より実効性の高い（影響力のある）最低賃金の形成に結びつけることができると考える。そのため、地域別最低賃金の審議・決定にあたっては、より実態賃金（水準）を尺度とした水準論議が基軸となる様な展開が求められる。

一方、産業別最低賃金（特定最低賃金）の場合は、賃金交渉による企業内最低賃金や年齢別最低賃

金、初任給水準の改定結果を産業別最低賃金（特定最低賃金）の金額決定に結びつけることによって、より具体的な賃金決定メカニズムの枠組みを構築することができよう。ヨーロッパでは産業別の労働協約とその拡張適用によって賃金水準が社会的な拡がりを持って形成されているのに対して、日本の場合は、賃金決定が企業内を枠組みとしているため、賃金決定の社会的な拡がりという点では希薄だといわれている。日本の最低賃金決定も、組織労働者の賃金決定と法定最低賃金との連動を一層強めることが重要である。産業毎の賃金闘争と最低賃金決定の取り組みを連動させ、「均等・均衡処遇の実現」をめざすことで、賃金の公正性を確保するための新たな展開を図ることが必要である。そのためには、労働協約（企業内最低賃金や初任給、仕事ベースでの個別賃金など）をより重視した取り組みが大切だといえる。

第3の役割は、「今日の雇用環境の変化（雇用・就労形態の多様化と所得格差の拡大）に対応し、賃金の公正性を確保する役割」についてである。近年、雇用形態の多様化がますます進展し、今日では3人に1人がいわゆる非正規労働者となっている。こうした中で、雇用形態の違いによる賃金・所得格差の拡大も顕著になってきており、雇用に関するセーフティネットの確立と併せ、賃金の格差改善をめざす取り組みが強く求められている。そうした観点からも最低賃金制が果たす役割が改めて認識されるところである。■

かとう のぼる

2000年7月～2008年7月 電機連合中央執行委員／賃金政策部長、2009年7月～（株）マックス（電機連合福祉共済センター総合代理店）に勤務、現在に至る。

【公職】中央最低賃金審議会委員（1999～2009年）、労働政策審議会・家内労働部会委員（2004～2009年）

最低賃金と社会保障給付

—国際比較から見た整合性

山田 篤裕

慶應義塾大学経済学部教授

1. はじめに

小稿では経済協力開発機構（以下、OECD）データを用い、国際比較の視点から、①日本では就労者が多くても相対的貧困リスクが高いという特徴を説明し（第2節）、②その背後にある最低所得保障制度の課題、とくに最低賃金と社会保障給付間の整合性に問題のあることを指摘した（第3節）上で、③その整合性を是正するための新たな最低所得保障の在り方について提言する（第4節）。

日本の相対貧困率の高さ¹が注目されるようになったのは、ここ5年ほどのことにすぎない。厚生労働省も2009年に相対的貧困率を初めて公表した（厚生労働省 2012）。

この相対的貧困率の計算には、まず世帯規模を調

整した等価可処分所得²を低い方から高い方へと順に並べる。そして、ちょうど中間の人の所得のさらに半分の所得を相対的貧困線と定義し、それ未満の所得しかない人々の割合を相対的貧困率として算出する。この相対的貧困線の具体的数値は2005年時点で、単身世帯で150万円、夫婦2人世帯で212万円、夫婦2人子ども1人世帯で259万円、夫婦2人子ども2人世帯で300万円となっている。

このようにある意味、相対的貧困率は機械的に算出されるため、政策と直接結びついた指標でない、経済成長とともに相対的貧困線が動いてしまう、衣食住を欠くような絶対的貧困とは異なる、などの批判がある。しかし、日本の場合、社会保障制度の最後の安全網である生活保護基準と重なる部分が大きく、実は政策上も意味のある指標となっている（山田他 2010）。また日本の相対的貧困線は近年低下している。さらに、衣食住を欠くような絶対的貧困がないとしても、相対的貧困に陥ることで社会参加が難しくなるのであれば、社会的排除といった観点からも、相対的貧困線は重要な意味を持ち、相対的貧困率は所得分配状況を知るための有用な指標である。

2. 日本の相対的貧困率の特徴

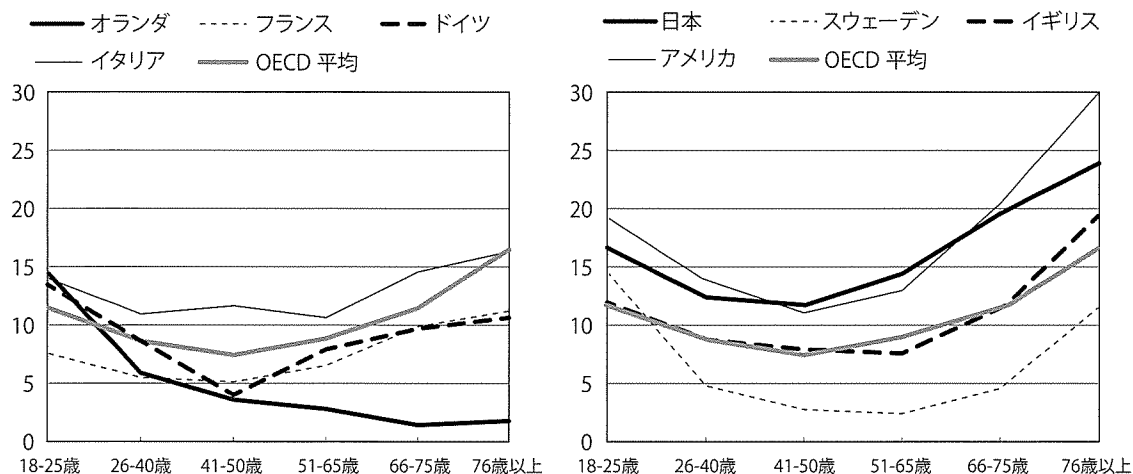
国際比較から日本の相対的貧困率をみると、単にその値が高いばかりでなく、高齢者で相対的貧困率が高くなっていること、そして就労していても必ずしも

やまだ あつひろ

慶應義塾大学大学院経済学研究科博士課程修了。博士（経済学）。専門分野は、社会政策論、労働経済学。国立社会保障・人口問題研究所研究員、経済協力開発機構（OECD）エコノミストを経て、現職。

著書に、『高齢者就業の経済学』（日本経済新聞社、2004、共著：清家篤）、『労働経済学の新展開』（慶應義塾大学出版会、2009、共編著：清家篤・駒村康平）、「高齢者の所得保障—国際比較からみたわが国の特徴」清家篤編『高齢者の働きかた』所収ミネルヴァ書房、2009）など。

図1 相対的貧困率（年齢階級別）



（出所） Förster and d' Ercole (2005) Annex Table A7 に基づき筆者作成。

相対的貧困リスクが低くなるわけではないという2つの特徴を持つ。

図1はOECD加盟8カ国の年齢階級別の相対的貧困率を示している。見易さのため4カ国ずつ左右のパネルに分けてOECD平均と共に示している。OECD平均（8カ国以外も含むOECD全体の平均）では、相対的貧困率の年齢別プロファイルは41－50歳を底とするU字型を描く。つまり若年期と高齢期で相対的貧困リスクが高くなっている。

日本の相対的貧困率は、ほぼすべての年齢階級でOECD平均より上にあり、さらに日本は51歳以上の高年齢層で、より大きく上に乖離しており、あらゆる年齢層で相対的貧困リスクは高くなっている。とくに日本の66－75歳の相対的貧困率はOECD平均13%に比べて9ポイントも高い。

より深刻なのは、日本では就労していても相対的貧困率、いわゆるワーキング・プア率が高いことである。図2は、2005年時点の世帯規模や世帯の中の就業者数で分類した世帯種ごとのワーキング・プア率³を示している。

多くの国で最もワーキング・プア率の低い世帯種は、いわゆるDINKS世帯（＝大人2人以上、2人以上

就労、子無）である。しかし、日本のDINKSのワーキング・プア率は先進諸国の中で最も高い。

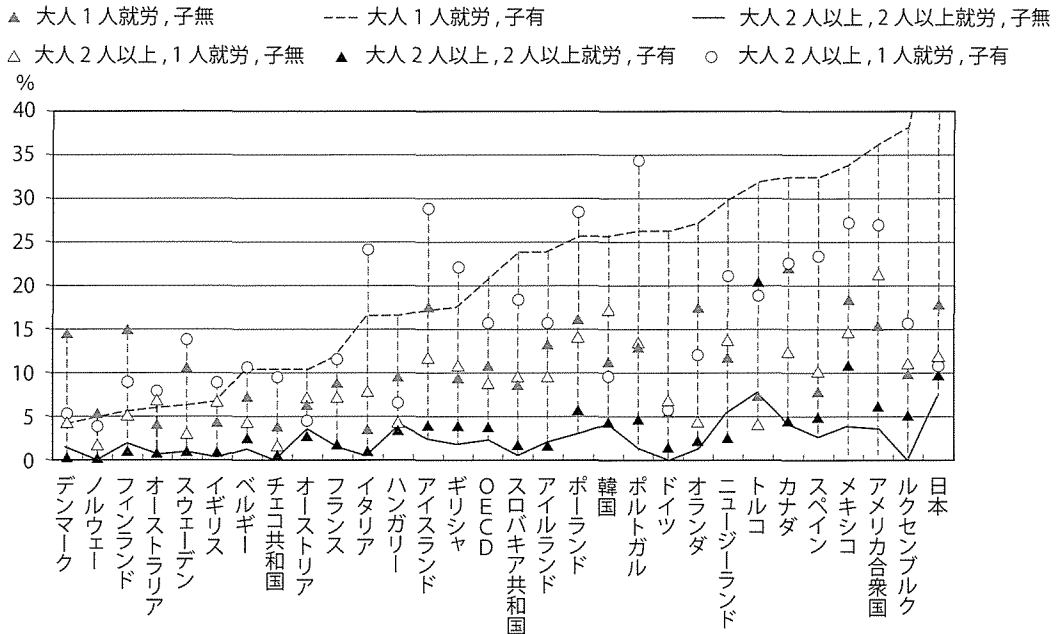
一方、多くの国で最もワーキング・プア率の高い世帯種は、ひとり親世帯（＝大人1人就労、子有）である。ここでもOECD平均21%に対し日本は58%と、枠外に示されるような突出した高さとなっている。

さらに共働きの有子夫婦世帯（＝大人2人以上、2人以上就労、子有）と片働きの有子夫婦世帯（＝大人2人以上、1人就労、子有）を比較すると、多くの国で前者のワーキング・プア率は低い。しかし日本は、この2つの世帯種のワーキング・プア率がほぼ等しい。つまり日本では世帯内で追加的な就労者の増大があっても相対的貧困リスクを避け難いことを意味する。

3. 日本の最低賃金と社会保障給付間の整合性

そもそも我々の社会はフルタイム就労すれば健康で文化的な最低限度の生活を営むことができることを前提としている。この前提を支える1つが「最低賃金」制度であり、就労可能な人々に対する最低所

図2 世帯種別ワーキング・プア (in-work poverty) 率 (2005 年前後)



(注) ワーキング・プア率 (in-work poverty) は、ここでは世帯主が稼働年齢 (18 - 64 歳) で、かつ就労者が 1 人以上いる世帯を構成する人々 (世帯主を含む) の中、所得が中等価可処分所得の 50% 未満 (= 相対的貧困) の人々の割合と定義している。なお世帯種は世帯員数 × 有業者数 × 子どもの有無で 6 種類に分類している。

(出所) OECD (2009) Employment Outlook 2009, OECD, Paris.

得保障である。就労できなくなった引退世代に対しては基礎年金制度が「老齢最低所得保障」機能を担う。そして、就労できない現役世代を含め、あらゆる人々に対する最低所得保障制度として資力調査を伴う「社会扶助 (生活保護制度)」がある。

この3つの最低所得保障のモデル水準 (単身) についても OECD データで日本と先進諸国を比較しよう。図3では4種類の最低所得保障水準、すなわち①社会扶助、②社会扶助と住宅手当 (家賃補助) の合計額 (税引き後)、③フルタイム就労者の最低賃金、④老齢最低所得保障の水準を国際比較するため、平均的労働者賃金 (= 100%) に対する比率を示している。なお住宅扶助は住宅手当部分に含まれている。

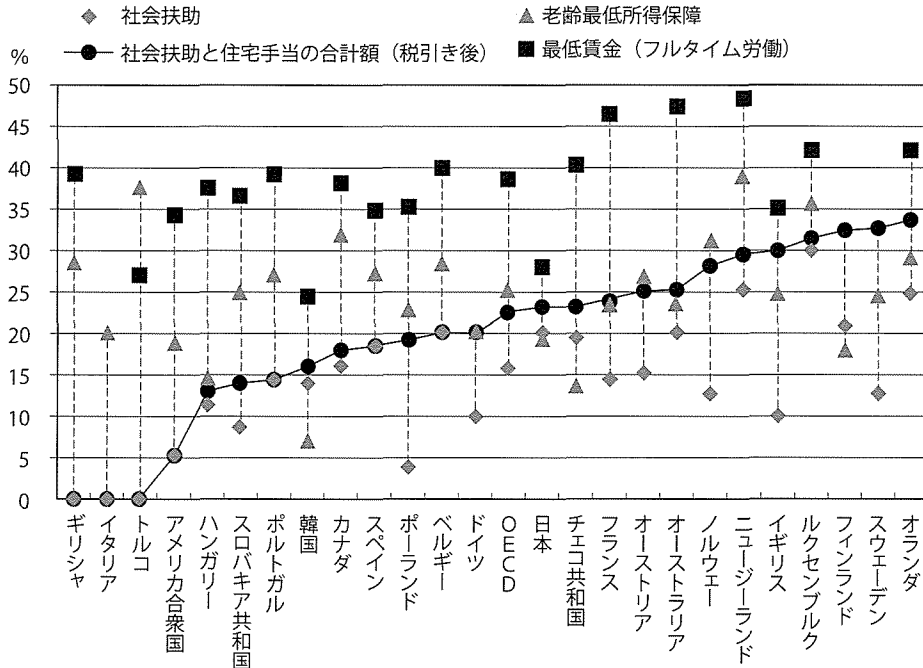
OECD 平均では、「最低賃金」が最も高く、その次に「老齢最低所得保障」、そして最後に「社会扶助」の順となっている。しかし日本は、①「最低賃金」が「社会扶助 (生活保護)」と最も近接し (一部都道府県では生活保護基準が最低賃金を上回る)、②その下に

「老齢最低所得保障」がある (なお日本は満額基礎年金より社会扶助 = 生活保護が高いため OECD では後者の数値が老齢最低所得保障の数値として採用されているが、日本の満額基礎年金の水準は実際にはこの図の老齢最低所得保障よりさらに4ポイント低い水準にある)。つまり「逆転現象」が存在している。

4. 新たな最低所得保障の在り方

このように日本に特徴的な「逆転現象」は、就労や年金保険料拠出に対するインセンティブを勘案すると、最低賃金 > 老齢最低所得保障 > 社会扶助の順になるよう是正されることが望ましい。苦勞して働いて得る最低賃金が、生活保護とそう変わらなければ、就労意欲を保つことは容易でないし、さらに、現役時代に苦勞して国民年金保険料を納付した結果として得る国民年金が、生活保護よりも少なく、生活を維持するに足りなければ、納付意欲を保つことは容易では

図3 最低所得保障水準の国際比較（平均的労働者賃金に対する比率）



- (注) 1) 各国の比較条件をそろえるため、社会扶助は40歳単身世帯、住宅手当（家賃補助）には社会扶助制度による給付分（住宅扶助）も含み、老齢最低所得保障（基礎年金、最低保障年金や社会扶助）も単身世帯の給付水準を示している。
- 2) イタリアでは稼働年齢層に対する普遍的最低所得保障制度がないため社会扶助が0となっている。アメリカの社会扶助給付はフード・スタンプを考慮している。法定最低賃金制度が存在しない国について該当部分は表示されていない。

(出所) OECD(2007) Benefit and Wages; OECD (2011a) Pensions at a Glance, OECD, Paris に基づき筆者作成。

ないからだ。

最低賃金と生活保護基準間のバランスは、最低賃金法改正（2007年）により「労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、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。以降、最低賃金改定時には、地域別最低賃金と生活保護基準との逆転現象として一層明瞭に意識されてきた。しかし逆転現象は昨年度から今年度にかけて3道県から11都道府県⁴へ再び拡大した（中央最低賃金審議会目安に関する小委員会 2012）。

こうした「逆転現象」の是正策としては3点挙げられる。

第1に、逆転現象自体を起こさないような仕組みを持つ国の施策⁵が参考になる。その仕組みとは、就労者あるいは高齢者それぞれの実態的な生活費に

基づき、それぞれの「あるべき生活水準」を定め、それらを社会扶助基準より上の基準として、最低賃金や老齢最低所得保障水準に反映させた上、社会扶助水準との距離を定めることである。日本では、満額基礎年金額や最低賃金に（過去には意識されていたにせよ）「あるべき生活水準」を直接は反映させてこなかった⁶ため、逆転現象を許す一因となった。

第2は、重層的な制度連携である。諸外国の多くは社会扶助以外にも社会保障として一般低所得世帯向けの住宅手当（家賃補助）があり、さらに雇用保険給付の家族向け加算、失業扶助（雇用保険が切れた場合の訓練受講などを条件とする社会扶助）を持つ国も少なくない。日本もこうした重層的な制度連携で最低所得保障機能をより強化し、労働者個人の稼働能力（＝賃金）と世帯単位のニード（＝住宅、育児コス

ト等)との間にあるギャップを埋めていく必要がある。既に導入された職業訓練受講給付金や離職者向け住宅手当導入は第一歩として評価できる。ただ住宅費(家賃)は家計に占める割合が大きく、低所得にあっても切り詰めが難しい。そのため一般低所得世帯向け住宅手当がまだ存在しないことは、持ち家のない、雇用不安定者や高齢者にとって引き続き重篤な問題である。

なお、この第2の重層的な制度連携による給付の一部は、低賃金労働者の生活費を補填する賃金補助機能を持つため、賃金が下落する可能性がある。つまり賃金が安くても生活が成り立つのであれば、安い賃金でも働こうとする人々とそうした人々を雇う企業が増えるからだ。最低賃金による歯止めなしに、そうした状況を放置すれば給付費は膨らみ続け、やがて制度自体が破たんする。したがって、第1の是正策とセットで実施することが重要である。

第3は、低賃金労働者の生産性向上である。最低賃金を引き上げ続けたとして、労働生産性の向上を伴わなければ、いずれ低賃金労働者の雇用減少という形で限界に直面する。このことを逆から見れば、単に雇用が縮小するという理由で最低賃金を低いまま留めることは、生産性の低い産業を温存することになる。経済がグローバル化した現在、国際競争によりそうした産業は長期的には淘汰されるので、結果的に同じく雇用は縮小する。諸外国に比べ、最低賃金が相対的に低いこと、フルタイム・パートタイム労働者間で賃金(率)格差が大きいこと、就業者数が多い世帯でもワーキング・プア率の高いこと等を考慮すれば、「生活保護に係る施策との整合性に配慮」した最低賃金の決定は引き続き重要である。しかし、それ以上に重要なのは事業主側に教育訓練や適正な職務・職業能力評価を促し、低賃金労働者の生産性向上あるいは生産性の高い事業への移動により賃金底上げを図ることである。

なお最低賃金でフルタイム労働者(単身)を雇う場合にかかる、社会保険料事業主負担など賃金外コストの対賃金総額比率は、OECD平均(2007年)で

17.8%である(Immervoll 2007)。日本で同比率は12.8%でOECD平均より5ポイントも低い。つまり日本で事業主が最低賃金でフルタイム労働者を雇う際、賃金外コストも相対的に安い。その一方、最低賃金で働くフルタイム労働者(単身)が支払う所得税・社会保険料の対賃金総額比率はOECD平均(2007年)で13.6%、日本は14.0%とほぼ等しいが、現在15.1%まで上昇してきており、最低賃金と生活保護の逆転現象の一因となっている⁷ことに留意する必要がある。

さらに上述の最低賃金と生活保護の逆転現象検証は、フルタイム就労を前提としている。現実にはフルタイム就労できない低賃金労働者は、被用者保険に適用されなければ国民年金保険や国民健康保険に加入することになる。その場合、国民年金の免除制度などを利用しない限り、可処分所得(率)はさらに低くなるので、逆転現象はより広範に及ぶ可能性がある。これらの点に関しては、引き続き社会保険料や税の軽減措置などによる配慮が上記是正策と共に求められよう。

OECDが昨年出した報告書(OECD 2011b)によれば、多くの国で1980年代半ばから2000年代終わりにかけ所得分布の下位10%と上位10%の実質所得上昇率は後者で高いため格差が開いてきたという。日本もその例外ではない。経済成長の恩恵が低所得層まで及ばないのなら、生活保護制度への負荷は増大し続けよう。すべての最低所得保障機能を生活保護制度に担わせるには限界があり、バランス是正を目指す総合政策パッケージが必要である。■

《注》

- 1 経済協力開発機構(以下OECDと略す)では1990年代終わりから所得分配に関する研究報告書を不定期に出している(小稿執筆時点の最新報告書はOECD(2011b)である)。2005年のOECD報告書(Förster and d' Ercole 2005)では27カ国中、メキシコ、アメリカ、トルコ、アイルランドに次いで日本の相対的貧困率が高いことが明らかになり、有識者の中で大きな衝撃を与えた。

- その経緯については『貧困研究』第4巻(2010年5月)の「鼎談：貧困率をどうとらえるか(pp.45-54)」を参照されたい。
- 2 等価可処分所得とは、実際の世帯所得データに基づき、世帯可処分所得を世帯人員の0.5乗(ルート)で割って計算される。これは世帯規模の経済性を調整し、異なる世帯に属する人々の間の経済的厚生水準を比較するため、所得分配研究でよく行われる手法である。
 - 3 OECD報告書では「in-work poverty」の語が用いられているが、小稿ではすでに定着しつつある「ワーキング・プア率」の語をあてた。
 - 4 新聞報道によれば9月10日に2012年度の都道府県ごとの最低賃金が出そろった。これら11都道府県の中、2012年度改定でも逆転現象が解消されないのは北海道、宮城、東京、神奈川、大阪、広島の6都道府県である(日本経済新聞朝刊2012年9月11日5面)。
 - 5 より詳しくは山田(2010)を参照されたい。
 - 6 日本における各最低所得保障の水準決定の歴史的経緯やその推移については、駒村編(2010)が簡潔にまとめており参考になる。
 - 7 この点について厚生労働省「社会保障制度の低所得者対策の在り方に関する研究会(2012年7月31日開催)」資料で分析が行われている。それによれば、昨年度から今年度にかけて、逆転現象は北海道、宮城、神奈川の3道県から11都道府県に拡大したが、その要因は2つある。第1に社会保険料率の上昇により可処分所得比率(手取り額の比率)が85.7%から84.9%に低下したこと、第2に生活保護の住宅扶助の実績値が上昇したことである。千葉、東京を除き、両要因の寄与は半々もしくは可処分所得比率低下の影響が大きくなっている。

《参考文献》

- 中央最低賃金審議会目安に関する小委員会(2012)「生活保護と最低賃金(平成24年7月10日資料No.2)」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002f34h.html>, アクセス日:2012年9月1日)
- Förster, Michael. F. and Marco Mira d'Ercole (2005) "Income Distribution and Poverty in OECD Countries in the Second Half of the 1990s", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 22, OECD, Paris.
- Immervoll, Herwig (2007) "Minimum Wages, Minimum Labour Costs and the Tax Treatment of Low-Wage Employment," *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 46, OECD, Paris.
- 駒村康平編(2010)『最低所得保障』岩波書店。
- 厚生労働省(2009)「相対的貧困率の公表について」(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/10/h1020-3.html> アクセス日:2012年9月1日)
- 厚生労働省社会保障制度の低所得者対策の在り方に関する研究会(2012)「前回会合の指摘事項等(平成24年7月31日第2回資料3)」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002gpdz.html> アクセス日:2012年9月1日)
- OECD(2007) *Benefit and Wages 2007*, OECD, Paris.
- (2009) *Employment Outlook 2009*, OECD, Paris.
- (2011a) *Pensions at a Glance 2011*, OECD, Paris.
- (2011b) *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*, OECD, Paris.
- 山田篤裕(2010)「国際的パースペクティブから見た最低賃金・公的扶助の目標性」『社会政策』、第2巻第2号: pp.33-47。
- 山田篤裕・四方理人・田中聡一郎・駒村康平(2010)「貧困基準の重なり—OECD相対的貧困基準と生活保護基準の重なりと等価尺度の問題」『貧困研究』第4号: pp.55-66。

イギリスの最低賃金制度の変遷と特徴

田口 典男

岩手大学人文社会科学部教授

イギリス最低賃金制度の変遷

世界で最初に最低賃金制度を導入したのは、19世紀末のニュージーランド（1894年）とオーストラリア（1896年）であった。両国は、移民労働者の流入と大量の失業者の発生による労働者の生活水準の低下と労使関係の不安定さを解決するために、最低賃金制度を導入した。イギリス、アメリカ、カナダなどの欧米先進諸国の導入は、少し遅れて1910年代であった。

イギリスは1909年賃金委員会法に基づいて1911年に賃金委員会を設置し、縫製業などの低賃金部門における最低賃率を定めた。労使自治を大原則とするイギリス労使関係において、強制的な賃金

決定機構である賃金委員会の設置に対する抵抗は強かったが、あまりに劣悪な賃金水準は大きな社会問題となり、最低賃金制度の導入に至った。第2次大戦後、賃金委員会の役割はより広範な権限と決定権をもつ賃金審議会へと引き継がれた。賃金審議会は団体交渉ができない部門あるいは機能しない部門において最低賃率の決定や労働条件の提案をおこない、団体交渉の補完的な役割を果たした。

1993年、労働市場の弾力化を意図した保守党政府は賃金審議会を「時代遅れ」と位置づけ廃止した。賃金審議会が廃止された後、「①実質賃金の低下と失業率の上昇、②優良使用者の疲弊、③社会保障費用の増大といった問題が浮かび上がる¹⁾」ようになった。すなわち、低所得層の賃金水準が低下する一方で失業率は上昇し、さらに最低賃率水準以上の高い賃金を支払っていた使用者が競争力を失い、就労連動型給付制度（一定時間以上の就労を条件とする所得補助制度）や失業給付などが国家の大きな財政負担となった²⁾。その後、労働党政府は1998年全国最低賃金法を成立させ、低賃金委員会の勧告に基づく最低賃率の設定という形で最低賃金制度を復活させた（全国最低賃金制度の実施は1999年）。小宮文人（2007a）はこのような最低賃金制度の流れを的確な表現で示している。すなわち、「イギリスの最低賃金法制は、1909年に苦汗労働者の対策として登場し、1945年に団体交渉の未発達な産業への団体交渉代替機構へと発展的に変質し、1980年代

たぐち のりお

早稲田大学大学院商学研究科（博士前期課程）修了。経営学博士（明治大学）。専門分野は、人的資源管理論、労使関係論。岡山商科大学商学部講師、助教授を経て、岩手大学人文社会科学部助教授、1997年より現職。著書に、『イギリス労使関係のパラダイム転換と労働政策』（ミネルヴァ書房、2007年）、「イギリスにおける高業績型雇用制度としての人的資源管理の展開」『先進5カ国の人事労務管理』（労務理論学会誌第18号、労務理論学会、2009年）、「労働力管理における人的資源管理の位置づけ」『アルテス リベラレス』（岩手大学人文社会科学部紀要第90号、2012年）など。

の断絶を経て、1998年に全く新たな全国的規模の制度として生まれ変わった³⁾のである。

全国最低賃金制度の目的

全国最低賃金制度の目的は、大きく2つあるといわれている。1つは低所得層の賃金水準の改善であり、もう1つは国家の財政負担の軽減である。新自由主義的な経済政策が展開された結果、経済的不平等は拡大し、低所得層の増加が大きな社会問題となった。低所得層は世帯維持が困難であるだけでなく、社会的排除の対象となる可能性が高い。さらには、低所得世帯の児童や若年者は、「貧困の世代を超えた継承⁴⁾」によって、教育や雇用など生活のすべての面において最初から不利な状況におかれた。

低所得層や失業者は経済的に困窮している場合も多く、彼らに対する就労連動型給付や失業給付が国家の大きな財政負担となった。新自由主義的な経済政策の展開は、「小さな政府」の実現ではなく、大きな財政負担を抱えるという皮肉な結果となったのである。

(1) 低所得層の賃金水準の改善

全国最低賃金制度の第1の目的は、低所得層の賃金水準の改善である。古川(2007)は、「最低賃金額の設定方法は、企業の生産性の改善をもたらさなかったばかりか、貧困の撲滅という目標についても十分に機能していない⁵⁾」と批判している。古川(2007)の最低賃率の低さに対する批判は理解できるが、最低賃率に「貧困の撲滅」を求めることは難しい。最低賃率の設定は生活賃金を基準としているわけではなく、低所得層の賃金水準の改善が目的である。全国最低賃金制度には最初から「貧困の撲滅」という目標は組み込まれていない。ここに全国最低賃金制度の目的と限界がある。

(2) 国家の財政負担の軽減

労働党政府は、就労連動型給付や失業給付など

の財政負担を軽減するために、全国最低賃金制度の導入と就労支援の促進をおこなった。全国最低賃金制度の第2の目的は、低所得層の賃金水準を上昇させ、「国が低所得者に支払っている就労税還付金、住宅給付、地方議会税給付などの就労関連給付への歳出⁶⁾」を削減することである。また、労働党政府は「福祉から就労へ(welfare to work)」という政策目標に基づいて、就労支援促進によって失業者や無業者を就労させ、失業給付や職業訓練などの公的扶助の削減を図った。

ところで、全国最低賃金制度の導入に際して最も懸念されたことは、イギリス経済への悪影響であった。2012年低賃金委員会報告『Low Pay Commission Report 2012』も、その冒頭において、「イギリス経済は過去2年間よりも好転し、今後も継続的な改善が予測される。しかし、信用不安、財務的凍結の実感のない効果及び世界経済の不確実性を伴う不況からの回復段階にある⁷⁾」と述べ、経済全体についての報告から始まっている。

直接的な因果関係を検証することは難しいが、経済成長率、インフレ率、失業率などの経済指標を見る限り、全国最低賃金制度はイギリス経済に悪影響を与えていない。多くの研究者も同様の分析をしている。例えば、Wadsworth(2010)によれば、全国最低賃金制度の導入直後を除けば、サービス業、ホテル業、飲食業などの低賃金部門企業は労働コストの増加分を直接的には商品価格に転嫁していない。また、最低賃率の上昇が発表された後も商品価格を上げるようなことはしていない⁸⁾。最低賃率と雇用状況との関連について分析したDolton et al.(2012)によれば、毎年の最低賃率の上昇は低所得層を減少させているが、特定の期間(2004-06年)を除けば、全体的には最低賃率は雇用状況に大きな影響を与えていない⁹⁾。

全国最低賃金制度の特徴

全国最低賃金制度の最初の最低賃率は、「22歳

表1 イギリス最低賃率の推移

(1999～2012年)

対象年齢 適用期間	21歳以上の成年層(1)		18～20歳の若年層(2)		16～17歳の若年層(3)		見習い訓練生(4)	
	時給(£)	上昇率(%)	時給(£)	上昇率(%)	時給(£)	上昇率(%)	時給(£)	上昇率(%)
2012/10～	6.19	1.8	4.98	0.0	3.68	0.0	2.65	1.9
2011/10～2012/9	6.08	2.5	4.98	1.2	3.68	1.1	2.60	4.0
2010/10～2011/9	5.93	2.2	4.92	1.9	3.64	2.0	2.50	-
2009/10～2010/9	5.80	1.2	4.83	1.3	3.57	1.1		
2008/10～2009/9	5.73	3.8	4.77	3.7	3.53	3.8		
2007/10～2008/9	5.52	3.2	4.60	3.4	3.40	3.0		
2006/10～2007/9	5.35	5.9	4.45	4.7	3.30	10.0		
2005/10～2006/9	5.05	4.1	4.25	3.7	3.00	0.0		
2004/10～2005/9	4.85	7.8	4.10	7.9	3.00	-		
2003/10～2004/9	4.50	7.1	3.80	5.6				
2002/10～2003/9	4.20	2.4	3.60	2.9				
2001/10～2002/9	4.10	10.8	3.50	9.4				
2000/10～2001/9	3.70	2.8	3.20	0.0				
2000/6～2000/9	3.60	-	3.20	6.7				
1999/4～2000/5	3.60	-	3.00	-				

(注) 1) 成年層の最低賃率は、2010年10月に「22歳以上」から「21歳以上」に引き下げられた。低賃金委員会は制度発足当初から21歳に引き下げを提案していた。なお、イギリスの大学の在学期間は3年間であり、在学年齢は18～20歳が一般的である。

2) 「18～21歳の若年層」は、2010年10月に「18～20歳の若年層」に変更された。

3) 「16～17歳の若年層」の最低賃率は、2004年10月に導入された。

4) 見習い訓練生は、19歳未満で就業訓練中または19歳以上で訓練期間が1年未満の者に対して適用が除外されていたが、2010年10月から就業時間及び訓練時間に対して最低賃率が適用となった。ただし、賃金支払いを伴わない見習い訓練生に対しては、従来通り、適用は除外されている。

(出所) Low Pay Commission Report 2012, *National Minimum Wage*, 政府公報などから作成。

以上の成年層が£3.60」「18～21歳の若年層が£3.00」という2通りの設定であった。2004年に「16～17歳の若年層」の最低賃率が新設され、2010年には成年層が「22歳以上」から「21歳以上」に引き下げられるとともに、「18～21歳の若年層」は「18～20歳の若年層」に変更され、さらに「見習い訓練生」が新設された(表1)。

全国最低賃金制度は、年齢によって異なっているが、原則、産業や地域にかかわらず、低賃金委員会の勧告に基づく全国一律の法定最低賃率を適用

し、さらに従属的な雇用形態にある自営業者なども適用対象としている。すなわち、全国最低賃金制度は、(1) 全国一律の最低賃率、(2) 年齢による異なった最低賃率、(3) 強い法定強制力、(4) 広い適用対象などの特徴をもっている。以下、その特徴について詳しく検討してみよう。

(1) 全国一律の最低賃率

従前の最低賃率が低賃金部門や団体交渉ができない部門あるいは団体交渉が機能しない部門に限

表2 最低賃率と最低賃率未達成の推移

年 (4月)	21歳以上の 最低賃率(円)	未達成者 (万人)	未達成率 (%)
2011	5.93	20.8	0.9
2010	5.80	20.3	0.9
2009	5.73	18.1	0.8
2008	5.52	21.2	0.9
2007	5.35	23.1	1.0
2006	5.05	23.9	1.0
2005	4.85	23.3	1.0
2004	4.50	23.0	1.0
2003	4.20	21.0	0.9
2002	4.10	29.0	1.3
2001	3.70	21.0	0.9
2000	3.60	19.0	0.9
1999	3.60	46.0	2.1

(注) 年度によって補足情報が入る場合と入らない場合があり、数値には多少の差がある。

(出所) Low Pay Commission Report 2012, *National Minimum Wage*, p.38.

定的に適用されていたのに対して、全国最低賃金制度は産業や地域にかかわらず全国一律の最低賃率を適用している。日本の最低賃金制度は地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金の2種類で構成され、地域間格差が埋まらないことと最低賃率の底上げが進まないという課題を抱えている。これに対して、全国一律の最低賃率は地域間格差がなく、最低賃率の実効性が高いといわれている。

しかし、全国一律の最低賃率は簡単に実現したわけではなかった。労働側の長年の要求にもかかわらず、実現にはかなりの時間を要した。すなわち、最低賃率の水準設定が難しく、低所得対策としても、また企業の負担増に関しても、労使の合意がなかなか得られなかった。最低賃率が低い水準であれば低所得対策としては不十分であり、高い水準であれば企業負担が増大することになる。

1980-90年代以降、雇用を取り巻く環境が大きく変わった。女性労働者が家計における唯一の所得

者すなわち家計維持的労働者となるケースが増える一方で、企業間競争の激化や労働組合の弱体化に伴い賃金上昇の機会が減少したため、低所得が深刻な社会問題となった。その結果、女性労働者の自立的就労の支援として、また国家の財政負担増を伴わない低所得層のワーキング・プア対策として全国一律の最低賃率の導入が検討された。

全国一律の最低賃率は、産業や地域における格差がなく、また団体交渉とはかかわらず設定されるため、直接的に低所得層の賃金水準の改善や生活水準の向上に繋がる。しかし一方で、地域によって賃金水準が異なっているので、全国一律の最低賃率は現実的ではないとして見直しを求める意見もある。

(2) 年齢による異なった最低賃率

全国最低賃金制度は、当初「22歳以上の成年層」と「18～21歳の若年層」の2通りの最低賃率を設けた。賃金審議会が廃止された後、若年層を中心

に低所得層が増加し、さらに過度な低賃金が就労意欲を減退させ、若年層の低所得と失業は大きな社会問題となった。年齢による異なった最低賃率の適用は、一定の賃金水準の確保によって若年層の勤労意欲を高めると同時に、若年層への採用意欲も高められると考えられた。しかし、このような最低賃率の設定にもかかわらず若年層の雇用状況が一向に改善しないため、成年層との差を拡大（1999年-100:83、2005年-100:84、2012年-100:80）させ、若年層の失業率を下げようとしている。

近年、若年層の年齢区分はさらに細かくなり、「16歳～17歳」「見習い訓練生」が新設され、最低賃率以下の低賃金や無給で働いていた義務教育終了後の若年層や見習い訓練生に対する就労促進と保護が強められた。しかし、年齢区分による最低賃率の設定は、差別的であり不平等であるという批判や、若年層に対する労働需要が大きくなりすぎて成年層が職を失うという批判もある。

(3) 強い法定強制力

最低賃率の設定には低賃金委員会が大きな役割を果たし、最低賃率の履行には歳入関税庁が大きな役割を果たしている。低賃金委員会には経済成長、設備投資、平均所得、インフレ、雇用・失業、消費者物価などの客観的な資料に基づいて最低賃率を勧告することが義務づけられている。また、公労使の3者で構成される低賃金委員会が労使交渉の場にならないように、労使委員は「出身母体の利益代表として関わるのではなく、独立した個人として意思決定に関わる¹⁰」ことが求められている。

歳入関税庁はすべての企業に最低賃率以上の支払いを実行させるために、立入検査、賃金未払いに対する命令、さらには刑事訴追までおこなう強い権限をもっている。最低賃率未達成率は多少の増減はあるが1.0%前後を推移し、違反の少ない状態が続いている（表2）。このことは最低賃率の実施強制力の強さを示している。

(4) 広い適用範囲

最低賃率の適用対象は、義務教育終了年齢を超えたすべての労働者であり、従属的な雇用形態にある自営業者なども対象としている。全国最低賃金制度は、派遣労働者、在宅労働者、見習い訓練生、自営業者などが最低賃率の「抜け穴」とならないように適用対象を拡大した。最低賃率の広い適用範囲は、多様な雇用形態の労働者に対して就労支援するとともに、低所得層の賃金水準の確保を狙ったものである。

おわりに

2010年に労働党政府から保守党・自由党政府へと政権交代したが、全国最低賃金制度の基本的な枠組みは維持された。しかし、2011年及び2012年の最低賃率の上昇幅は政府の方針を反映して縮小され、最低賃金制度に対する考え方が変更されつつあることを示している。

保守党・自由党政府は2012年福祉改革法（2013年実施予定）を成立させ、給付制度の統合、給付の上限設定、不正受給に対する罰則の強化などによって低所得層の就労促進を図っている。具体的には、所得調査制の求職者手当、所得連動の雇用・生活補助手当、就労税額控除、児童税額控除などの所得補助制度を「ユニバーサル・クレジットと称する制度に一本化¹¹」し、異なる支給条件や複雑な申請手続きを簡素化することによって就労条件を整え、受給者の就労促進を図っている。さらに、世帯当たりの給付金の上限設定、拋出制の求職者手当の減額、拋出制の雇用・生活補助手当に対する減額、不正受給に対する厳しい罰則などによって就労が給付受給よりも有利になるような仕組みを作っている。また一方で、保守党・自由党政府は児童手当に対する所得制限、年金受給者に対する税額控除分の加算分の廃止など社会保障費の削減を進めている。

保守党・自由党政府の方針である最低賃率の上昇幅の縮小、半強制的な仕組みによる就労促進及び

社会保障費の削減は、低所得層を増加させ、経済的不平等、低所得層に対する社会的排除、「貧困の世代を超えた継承」などの社会問題を再び深刻化させることになるだろう。■

《注》

- 1 神吉知郁子 (2012) 「イギリスの全国最低賃金制度」連合総研レポート『DIO』第25巻第6号通巻272号、8頁。
- 2 「特集－最低賃金制度」『Business Labor Trend』2008年、38-39頁。
- 3 小宮文人 (2007a) 「イギリスの最低賃金に関する一考察」『北海学園大学法学研究』第42巻第4号、823頁。
- 4 岡久慶 (2008) 「英国の格差対策－児童貧困撲滅2020」国立国会図書館『外国の立法』、33頁。
- 5 古川陽二 (2007) 「イギリスの最賃制度の現状と課題」『世界の労働』第57巻第11号、23頁。
- 6 小宮文人 (2007b) 「イギリスの全国最低賃金とわが国への示唆」『季刊労働法』第217号、100頁。
- 7 Low Pay Commission Report 2012, *National Minimum Wage*, p.1.
- 8 Wadsworth, J. (2010), 'Did the National Minimum Wage Affect UK Prices?', *Fiscal Studies*, Vol.31. No.1, pp.111-112.
- 9 Dolton, P., Rosazza, C., Bondibene, R. and Wadsworth, J. (2012), 'Employment, Inequality and the UK National Minimum Wage over the Medium-Term', *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol.74, No.1, pp.96-97.
- 10 神吉知郁子 (2012) 前掲、9頁。
- 11 神吉知郁子 (2012) 前掲、11頁。



ドイツの最低賃金規制

齋藤 純子

国立国会図書館調査及び立法考査局
社会労働調査室主幹

労働協約の規制力の低下

伝統的に協約自治が尊重されるドイツには、全産業に適用される全国統一の法定最低賃金は存在しない。最も基本的な労働条件である賃金は、主に産業別・地域別に労使間で締結される労働協約によって規制されてきた。

しかし、1990年代以降、東西ドイツ統一、東西ブロック間の壁の崩壊、EU拡大と域内の移動の自由化の進展を背景に、経済のグローバル化と規制緩和が進み、労働協約の規制力は次第に弱くなった。産業別労働協約から離脱して企業別労働協約を締結する企業が増加すると共に、産業別労働協約においても企業ごとに労働条件を決定する余地を認める「開放条項」を設けるものが増え、伝統的な包括的

産業別労働協約は、例外となった。

2010年には、産業別労働協約の適用を受ける就業者の割合は52%にとどまり、企業別労働協約を含めいかなる労働協約の適用も受けない就業者の割合が39%に上る¹⁾。

低賃金就業者の増加

その結果、労働者側の交渉力が弱い部門では、良俗に反するような賃金（いわゆる「腹ペコ賃金」）を定める労働協約が現れ、労働協約のない部門では、賃金水準がさらに低くなった。デュイスブルク大学雇用・職業資格研究所（IAQ）の調査によれば、2010年には、賃金時間額が中央値の3分の2（=9.15ユーロ）未満という低賃金の従属就業者（学生、年金生活者を含む）の数は、792万人（全体の23.1%）に達している²⁾。実に、およそ4人に1人が低賃金で働いているのである。

労働協約自体、低水準の賃金を定めるものが増えている。ハンス・ベックラー財団経済・社会科学研究所（WSI）の調査によれば、2011年9月現在、41産業部門の労働協約の合計4745の賃金等級のうち、338（全体の7%）の賃金等級の時間額は7.5ユーロ未満、617（同13%）の賃金等級の時間額は8.5ユーロ未満となっている。7.5ユーロ未満の賃金等級は、農業（特に季節労働者）、花卉・園芸、理美容職、警備、食肉処理職、ホテル・飲食業部門の労働協約

さいとう じゅんこ

東京大学教養学部教養学科卒。専門分野は、ドイツ研究、女性政策、社会政策。1979年国立国会図書館入館、社会労働課長を経て、2010年より現職。

著書は、「ドイツ社会国家と家族政策」（法政大学大原社会問題研究所／原伸子編著『福祉国家と家族』法政大学出版局 2012年）、「ドイツの女性労働—社会進出の現状と両立支援策の新動向—」（柴山恵美子・藤井治枝・守屋貴司編著『世界の女性労働』ミネルヴァ書房 2005年）、「ドイツの公務部門におけるポジティブ・アクション」（辻村みよ子編『世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』東北大学出版会 2004年）など。

に多い³。

最低賃金規制の手法

このような低賃金労働の拡大に対して、国による最低賃金規制を求める声が高まり、個別の産業部門ごとに必要に応じて最低賃金が導入されてきた。その際、協約自治を尊重して、できるだけ国の介入を避け、当該産業部門の労使の合意を基礎として最低限の規制が行われているのがドイツの特徴である。必要とされる産業部門ごとに最低賃金規制が導入されてきたのに対応して、その根拠法も、労働協約法、労働者送出法、最低労働条件法、労働者派遣法と様々となっている。

労働協約法に基づく労働協約の一般的拘束力宣言

労働協約は、本来、協約当事者の労使のみを拘束する。しかし、労働協約法に基づき、一般的拘束力を宣言することによって、当該産業部門のすべての労使に拡張して適用させることができる。手続は協約当事者一方からの申請に基づいて開始され、労使同数の代表（各3名）によって構成される協約委員会の同意を得た上で、連邦労働社会省が宣言を発する。宣言を発するための条件は、①当該労働協約に拘束される使用者がその産業部門の全労働者の50%以上を雇用していること、②公共の利益のために必要であると判断されることである。一般的拘束力を宣言された協約に定められた賃金は、当該産業部門での最低賃金として機能することになる。

しかし、協約委員会の同意を得ることは容易でない。そのため、2012年7月1日現在、効力を有する労働協約約6万7000のうち一般的拘束力を有するものは、わずか495（全体の0.7%）である⁴。

労働者送出法による最低賃金規制

労働者送出法は、建設業をターゲットに、労働協

約の賃金規制が及ばない外国企業の賃金ダンピングを防止する目的で1996年に制定された。一般的拘束力を宣言された労働協約の規定のうち最低賃金等の基本的労働条件に関する規定は、外国企業とその雇用する労働者にも拡張して強行適用されることが定められた。1998年の改正により、協約委員会の同意が必要な一般的拘束力宣言でなく、連邦労働社会省の法規命令によって労働協約の規定を強行適用させる、より簡便な方式が設けられた。

労働協約に定める最低賃金を法規命令によって当該産業部門の全労働者に拡張適用するこの方式は、その後、建設業以外の産業部門でも活用されることになる。まず、2007年にビル清掃と郵便サービス⁵が、さらに2009年の大改正により、警備サービス業、石炭鉱山の特殊採掘業、法人向けランドリーサービス、道路清掃及び冬季サービスを含む廃棄物処理業、職業教育業、介護が適用対象部門として同法に定められた。

この大改正では、法律の名称が、「国境を越えて送り出された労働者及び通常国内で就業する労働者の強行的労働条件に関する法律」と改められ、国内労働者の労働条件も規制する法律であることが明確にされた。各産業の全国規模の労働協約の規定のうち最低賃金等の基本的労働条件に関する規定について一般的拘束力が宣言されている場合又は強行適用させる連邦労働社会省の法規命令が存在する場合には、その適用範囲に含まれる内外の使用人は、自らの雇用する労働者に対して、そこに定められた労働条件を保障しなければならない。

他方で、適用対象となる産業部門が拡大されたのと引き換えに、法規命令の制定手続が厳格化された。手続開始のためには、労使が合同で一般的拘束力宣言の申請を行わなければならない。また、公共の利益のために必要であると判断されることが法規命令制定の条件とされる。さらに、初回の申請については、協約委員会に諮らなければならない。申請の公示後3ヵ月以内に協約委員会が意思を表明しない場合、また、協約委員会の委員6名のうち4名以上

が賛成した場合には、連邦労働社会省が法規命令を制定できる。賛成する委員が2～3名の場合は、連邦政府のみが法規命令を制定できる。賛成する委員が1名の場合、法規命令は制定できない。

なお、介護部門については、教会系の事業者が多く労働者の多数に労働法でなく教会法が適用されていることから、特別に、労働条件設定のための委員会(教会系事業の労使代表各2名、非教会系事業の労使代表各2名で構成)を設置する。連邦労働社会省の法規命令によって、この委員会の勧告する最低賃金を介護部門のすべての労働者に適用させることができる。

最低労働条件法による最低賃金規制

労働協約の適用率が全国で50%未満の組織化されていない産業部門については、最低労働条件法の2009年全面改正により、最低賃金を導入する手続が定められた。

最低賃金の導入・変更・廃止は、連邦政府、労使の頂上団体又は州政府の提案に基づき、本委員会と専門委員会の2段階の審査を経て行われる。本委員会は、委員長1名と委員6名で構成される常設機関である。委員長と委員2名は連邦労働社会省、残りの委員各2名は労使の頂上団体の推薦に基づき連邦政府が3年の任期で任命する。本委員会は、社会的・経済的影響を総合的に考慮した上で、当該産業部門に「社会的歪み」が存在し、最低賃金を導入・変更・廃止すべきかどうかを判定する。最低賃金の導入・変更・廃止を行うべきであると判定された産業部門については、連邦労働社会省が専門委員会(委員長1名と関係労使各3名により構成)を設置する。専門委員会が決定した最低賃金を、連邦労働社会省の提案に基づき、連邦政府が法規命令により定める。

2011年7月の本委員会で、コールセンター部門への最低賃金(時間額9.5ユーロ)の導入が審査されたが、「社会的歪み」なしとの理由で却下された。最低労働条件法に基づいて最低賃金が定められた例はまだない。

労働者派遣法による最低賃金規制

労働者派遣業については、労働者派遣法の2011年の改正により、労働者送出法に準じた手続が定められた。すなわち、労働者派遣業の労使は、全国を対象とする協約上の最低賃金について合意した場合には、これを拘束力ある「賃金下限額」として法規命令によって定めるよう連邦労働社会省に合同で提案することができ、連邦労働社会省は、この賃金下限額をすべての使用者及び派遣労働者に強行適用することを法規命令によって定めることができる。法規命令制定の条件は、公共の利益のために必要であると判断されることである。

なお、派遣労働者の派遣先労働者との均等待遇原則については、労働協約によって逸脱することが認められてきたが、その場合も、法規命令によって定められた最低賃金を下回る賃金を定めることはできないことが明記された。

協約遵守法による最低賃金規制

このほかに、公共調達に際して、契約相手の事業者に対し最低賃金ないし協約賃金の遵守を求めるという手法がある。これを定めた法規をドイツでは「協約遵守規定」ないし「協約遵守法」と総称する。協約遵守法は、連邦レベルでは存在しないが、州レベルでは2012年7月現在、全16州のうち10州で施行されており、3州で制定の動きがある。これらの州法では、公の事業の発注先は、一定の時間額(州により8ユーロ～8.62ユーロ)以上の賃金を支払うことを入札の際に書面で約束する企業に限ることなどが規定されている。

「パッチワークの絨毯」

このように、産業部門ごとに必要に応じて個別に最低賃金が導入されてきた結果、規制状況は、「パッチ

表 現行最低賃金一覧 (2012年8月～)

産業部門	労働者数	最低賃金(時間額)	単位:ユーロ
労働者派遣	90万人	[西] 7.89	[東・ベルリン] 7.01
介護	80万人	[西・ベルリン] 8.75	[東] 7.75
ビル清掃	70万人	[西・ベルリン] 屋内・維持清掃:8.82, ガラス・外壁清掃:11.33 [東] 屋内・維持清掃:7.33, ガラス・外壁清掃: 8.88	
建設業	54.21万人	[西] 作業員:11.05, 専門作業員:13.40 [ベルリン] 作業員:11.05, 専門作業員:13.25 [東] 作業員:10.00	
電気工事職(据付)	27.86万人	[西] 9.80	[東・ベルリン] 8.65
警備業	17万人	[西] 7.00 ~ 8.75 (注)	[東・ベルリン] 7.00
廃棄物処理	16万人	8.33	
塗装職	10.52万人	[西] 未熟練労働者:9.75, 職人:12.00 [東] 9.75	
屋根葺き職	4.6万人	11.00	
法人向けランドリーサービス	3.5万人	[西] 8.00	[東・ベルリン] 7.00
職業教育	3万人	[西・ベルリン] 12.60	[東] 11.25
鉱山特殊作業	0.25万人	レベル1:11.53, レベル2(先山鉱員・専門労働者):12.81	

(注) 州ごとに異なる。

(出典) "Tarifliche Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz, in Euro Stunde," WSI Tarifarchiv, Stand Juli 2012 に基づき、筆者作成。労働者派遣の労働者数は、Bundesregierung, "Ab Januar 2012 Mindestlohn in der Zeitarbeit," 20.12.2011 による。

ワークの絨毯」と称される斑模様となっている。最低賃金の定められている産業と定められていない産業が並存するうえに、定められている最低賃金はしばしば地域(旧西ドイツと旧東ドイツ、各州)によって異なる。全国統一の全産業に共通する法定最低賃金のような誰にでもわかる最低基準ではない。現行の産業別最低賃金は、表のとおりである。2012年8月以降、12の産業部門のおよそ400万人の労働者に、最低賃金が適用されている。

全国一律の最低賃金の要求

全国統一の法定最低賃金の導入を要求する意見は根強い。ドイツ労働総同盟(DGB)は、2010年5月の大会で、時間額8.5ユーロの最低賃金を要求することを決議した。連邦議会と連邦参議院では、野党から法定最低賃金の導入の要求が繰り返しな

れている。最大野党の社会民主党が2011年2月に提出した法案は、DGBの要求に沿って、時間額8.5ユーロ以上の最低賃金を「最低賃金委員会」が毎年提案する仕組みを導入するものである。同盟90/緑の党は、2011年1月に時間額7.5ユーロを最低賃金とする法案を提出していたが、同年11月の党大会で時間額8.5ユーロの最低賃金を求める動議を採択し、DGBと社会民主党に歩調を揃えた。左翼党は、2011年11月に時間額10ユーロの最低賃金の導入を求める動議を提出したが、社会民主党と同盟90/緑の党は、直ちに10ユーロとするのは適当でないと支持していない。これらの法案・動議は、いずれも否決されている。

一方、社会民主党と同盟90/緑の党が連立を組むブレーメン州では、州レベルでも初めて2012年7月に州最低賃金法が制定され、9月から施行された。最低賃金は、「州最低賃金委員会」(委員長1

名、労使団体の代表各2名で構成)の勧告に基づき、州政府が2013年9月末日を初回として2年毎に定める。最低賃金額は、時間額8.5ユーロからスタートし、賃金・所得及び物価の上昇に合わせて調整される。ただし、州の立法権限の制約から、適用対象となるのは、州及び区、州及び区の企業・施設、州及び区の補助金の受給者に雇用される者に限られる。また、州と区が社会福祉のサービス提供契約を締結する際にも、サービス提供者がその雇用する者に最低賃金を支払うことを盛り込む。協約遵守法により、公契約の相手先企業に最低賃金の支払いを書面で約束させるのは従来どおりである。

与党の「賃金下限額」導入案

政権与党のキリスト教民主同盟は、決定最低賃金の導入は拒否するものの、2011年11月の連邦党大会で、協約賃金のない部門に限り強行適用される「賃金下限額」の導入を求める動議を圧倒的多数で採択した。その後、2012年4月に、連邦議会のキリスト教民主同盟・社会同盟議員団のワーキングチームが賃金下限額の規制案の骨子をまとめた。労使代表各7名で構成される常設の委員会を設置し、委員会の決定した賃金下限額に連邦政府の法規命令によって法的拘束力を付与するという案である。賃金下限額の決定の際には、全国規模の一般的拘束力を宣言された協約上の賃金下限額を基準とするとされており、労働者派遣業の最低賃金が想定されているとみられる。

キリスト教民主同盟・社会同盟の提案する最低賃金は、労働協約の規制のない産業部門にのみ適用される。労働協約の規制のない部門については、一歩前進であると言えなくもない。しかし、労働協約の規制がすでに存在する部門においては、低水準の賃金額を定めていても現行の協約が継続して適用される。ハンス・ベックラー財団のラインハルト・ビスピンク研究員は、御用組合が使用者に都合のよい低賃金を定める労働協約を締結することによって最低賃

金規制を免れる可能性を指摘している。また、客観的に正当であれば、地域・産業部門・特定の職種によって異なる額を定めることも可能とされていることから、現在のような最低賃金規制の「パッチワーク」がさらに複雑になって継続するおそれもある。同研究員は、あらゆる労働者に適用される明快な統一最低賃金の必要性をあらためて主張している。

今後の争点は、協約賃金と最低賃金の関係をどのように調整するか、すなわち、最低賃金の適用範囲であり、最低賃金の水準である。2013年秋に予定される連邦議会選挙の結果によっては、最低賃金規制の新たな展開もありうる。■

《注》

- 1 Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2012, WSI-Tarifarchiv, 2012, 1.6.
- 2 Thorsten Kalina und Claudia Weinkopf, "Niedriglohnbeschäftigung 2010: Fast jeder Vierte arbeitet für Niedriglohn," *IAQ Report*, 2012-01.
- 3 Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv, "Tarifliche Vergütungsgruppen im Niedriglohnbereich 2011," *Informationen zur Tarifpolitik*, 2011.11, S.3-4.
- 4 Bundesministerium für Arbeit und Soziales, "Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge," Stand 1. Juli 2012.
- 5 ただし、郵便サービスの最低賃金に係る法規命令は、2010年1月28日の連邦行政裁判所の判決により無効となり、現在、郵便サービスの全労働者に適用される最低賃金は存在しない。

《主要参考文献》

- 齋藤純子「ドイツの最低賃金規制」『レファレンス』733号, 2012.2, pp.27-51.
- 田中洋子「第2章 労働—雇用・労働システムの構造転換」戸原四郎ほか編『ドイツ経済—統一後の10年』有斐閣, 2003, pp.79-115.
- "Richard Bispin[c]k fordert eine klare, verbindliche Untergrenze", *dradio.de*, 26.04.2012.
- Thomas Dieterich, "Tarifautonomie: Altes Modell - neue Realität," *Kritische Justiz*, Jg. 41, Heft. 1, 2008, S.71-81.

オランダの最低賃金制度

本庄 淳志

静岡大学人文社会科学部准教授

国家法による最低賃金規制

本稿で筆者に与えられたテーマは、オランダの最低賃金制度の概要について、社会扶助との関係を意識しつつ紹介するというものである。

オランダには国家法による最低賃金制度があり、具体的には、「最低賃金と最低休暇手当に関する法律 (WMM¹、以下、最低賃金法)」によって、23歳以上65歳未満の全労働者について、全国一律で、月額・週額・日額の最低賃金額が定められている(8条)。また、15歳～22歳の若年者については、年齢に応じて最低賃金が低くなるよう特別な定めがある。たとえば、あとでみるように、現時点での一般労働者の月額最低賃金は1456.20ユーロであるが、15歳の若年労働者のそれは436.85ユーロと、一般労働者

の約3割にとどまるという点で、同種の制度をもつ国と比較しても大幅な減額がなされる仕組みとなっている²。こうした減額の理由として、①そもそも若年者は生産性が相対的に低いこと、②生活保障の必要性が高くないこと、③就学へのインセンティブを付与すること、④さらには就職難に対応するといった多様な雇用政策的な目的があるものと解されている。

このような最低賃金法は、オランダ国内の全産業に従事する労働者を対象に、オランダ人はもちろん、不法就労の外国人等も含めて適用される。同法の適用対象として、1993年改正以前には、パートタイム労働者の一部、すなわちフルタイムの1/3未満の労働時間の者について適用が除外されていた。しかし現在では、こうした労働時間の特に短いパートタイム労働者についても、時間に比例して最低賃金が適用される。他方で、在宅労働者と呼出し労働者(事前に登録したうえで、使用者による呼出しの都度、労働契約を締結するという就労形態)については、最低賃金の適用について特別な要件があるほか、若年者障害給付の受給者については、行政機関による許可を要件として、最低賃金の適用を除外する余地がある。さらに、法制度上は、特定の業種や企業の存続を脅かす事情がある場合にも、最低賃金の適用を除外される余地があるが、近年これが認められた例はないようである。

ほんじょう あつし

神戸大学大学院法学研究科博士課程修了。博士(法学)。専門分野は労働法。大阪経済法科大学法学部講師を経て、2011年より現職。

著書は、『労働法演習ノート』(弘文堂、2011年、共著)、『債権法改正と労働法』(商事法務、2012年、共著)、「改正労働者派遣法をめぐる諸問題—施行後の抜本的再検討に向けて—」『季刊労働法』273号22頁、2012年)など。

図1 2012年10月現在の最賃額（ユーロ）

年齢	月額	週額	日額
23歳以上	1456.20	336.05	67.21
22歳	1273.75	285.65	57.13
21歳	1055.75	243.65	48.73
20歳	895.55	206.65	41.33
19歳	764.50	176.40	35.28
18歳	662.55	152.90	30.58
17歳	575.20	132.75	26.55
16歳	502.40	115.95	23.19
15歳	436.85	100.80	20.16

（出所）オランダ政府 Web サイトから筆者作成。

最賃額の決定方法および水準

最低賃金の水準は、経済動向に応じて、毎年1月1日と7月1日の2回にわたり改定される。最賃額の決定方法について、法律上の明確な定めはない。実務上は、労使交渉による一般の賃金水準や社会保障給付の水準を考慮して最賃額が決定されている。この点、オランダの最低賃金制度の特徴は、最賃額の水準と各種の社会保障給付の水準とが様々なかたちでリンクされている点にある。そして法制度上は、①最低賃金の引上げによって雇用に重大な影響を及ぼしうる場合、②または、経済不況等によって失業者や障害者などの社会保障給付の受給者数が著しく増大し、租税や社会保険料の大幅な引上げが不可欠と評価される場合には、政府が最低賃金の引上げを凍結する余地がある。この場合、凍結の決定に先立って、政府は国会に対して理由を説明しなければならない。

このような法制度のもとで、2012年10月現在の具体的な最賃額は以下のようなものである（図1、2）。基準となる月額最低賃金は、法律上、原則として0.60ユーロの整数倍と定められており（14条）、こ

れをもとに週額（月額最低賃金×3÷13）および日額（月額最低賃金×3÷65）の最賃額が算定される。この点、日本とは異なり、オランダでは時間あたりの最賃額について明確な定めはない。これは、1週または1日の標準的な労働時間について、週36～40時間の間で一様でない点に起因するようであるが、おおよその額については算定可能であり、所轄省庁である社会労働省のWebサイト等でも時間あたりの最賃額が併記されている。

他のEU諸国と比較した場合、オランダの最低賃金額（月額）の水準は、ルクセンブルク（1801ユーロ）、ベルギー（1472ユーロ）、アイルランド（1462ユーロ）に次いで高い部類にある³。この点、オランダでは、労働組合の組織率そのものは2割程度と低いものの、社会労働大臣による労働協約（Collectieve arbeidsovereenkomst）の拡張適用によって、全労働者の8割以上が団体交渉を通じた賃金決定に服する状況にある。こうしたなか、現実に最低賃金の水準で就労する労働者は4%程度にとどまる。産業別でみると、ホテル・飲食業（約10%）、農業・漁業（約7%）、貿易産業（約7%）など、労働組合の組織率が低く、労働協約の拡張適用も稀な産業において、最低賃金の水準で就労する者が多くなっている⁴。

図2 時間当たりの最賃額（ユーロ）

年齢	週36時間	週38時間	週40時間
23歳以上	9.33	8.84	8.40
22歳	7.93	7.52	7.14
21歳	6.77	6.41	6.09
20歳	5.74	5.44	5.17
19歳	4.90	4.64	4.41
18歳	4.25	4.02	3.82
17歳	3.69	3.49	3.32
16歳	3.22	3.05	2.90
15歳	2.80	2.65	2.52

（出所）オランダ政府 Web サイトから筆者作成。

法違反の確認方法、および履行確保措置

前掲の最賃額は、税や社会保険料の控除前の総額であって、これらを差し引いた労働者の手取額について法律上の特別な規定はない。ある労働者の賃金が最賃額を上回っているかどうかについては、通常の固定給部分だけでなく、毎度の賃金支払期に支給される諸手当や成果報酬分をも合算した額と最賃額とが比較される。また、労務に起因して第三者から労働者に支払われた金銭（チップ等）についても、労働契約によって賃金として組み込まれている場合には算定対象となる。

これに対して、時間外労働に対する割増賃金（ただし、オランダでは時間外労働に対する割増賃金支払いの要否や額は、労働協約または個別契約に委ねられている）、および最低賃金法で定められる法定休日手当は、労働者の賃金が最賃額を上回るか否かの算定時に考慮することはできない。同様に、年末手当や赴任手当などの月額賃金に含まれない特別な手当、および、使用者が年金・社会保険料・貯蓄等について補助している場合についての当該額、労働者が立て替えた業務上必要な経費に対する返還分についても、算定対

象とすることはできない。

このような最低賃金法の履行確保措置としては、次のような制度がある。まず、使用者は一般に、毎月の賃金明細表を労働者に支給する義務があり、ここでは、賃金総額だけでなく、賃金の算定方法や労働時間数、その時点における最賃額を記載しなければならない。労働者はこの明細をもとに、支払われた賃金額が最低賃金を下回らないかどうかを容易に確認することができる仕組みとなっている。その上で、最賃法への違反が疑われる場合には、労働者は労働監督官（所轄行政機関）に対して匿名で通報して対応を求めることができるほか、民事訴訟を通じて未払額の請求をすることができる点は日本と同様である。なお、時効は5年である。また、使用者が最賃法に違反している場合には罰金刑の対象となり、具体的には未払額によって異なるものの、労働者1人あたりの違反について、最高で6700ユーロの罰金が科せられる。さらに、違反を繰り返す悪質な使用者に対しては、この罰金額は50%までの範囲で増額される。

社会保障制度との関連性

前述のように、オランダの最低賃金制度の大きな特

徴は、それによる賃金水準と社会保障の給付水準とが、法律上、様々なかたちでリンクしている点にある。

まず、労働保険の領域で失業保険との関係をおこう。オランダの失業保険制度（WW）では、使用者の経済的事情にもとづき労働時間の喪失がある65歳未満の労働者について、①週5時間以上の労働時間を喪失するケース、②または、パートタイム労働者で週労働時間が10時間未満の場合については、少なくともその半分を喪失したケースが対象となる。いわば、部分的な失業であっても給付が保障されている。この失業保険制度は、現在では使用者の保険料負担によって、いわゆる非典型的な労働者についても労働時間に比例して適用対象とされている。

労働者（または完全な失業者）が失業給付を受けるためには、失業前の36週間のうち原則として26週以上にわたって賃金を得ていたことが必要である。この週要件を充足しているかどうかは、1週内での労働時間数や日数とは無関係に行われ、1週内で1時間の労務に従事しただけでもカウントの対象となる。この週要件を満たしていれば、喪失した労働時間分について、最初の2ヵ月間は従前賃金の75%相当額が、続く3ヵ月目には70%相当額が支給される（17条）⁵。

さらに、以上の週要件の充足に加えて、過去5年間で賃金を得ていた日数が52日以上、年が4年以上あれば、年要件を充足するものとして、従前賃金の70%相当額について、雇用期間に応じて最大38ヵ月までの受給が認められる。このように、失業保険制度については、原則として従前の月額賃金が給付額に影響を及ぼすため、最低賃金の水準と直接に連動したものとはなっていない。ただし、たとえば、時限立法によって、60歳以上の高年齢の失業者について、失業保険の給付期間を超えた場合に、さらに最賃額の70%での特別な失業給付を保障する制度などが設けられており、最賃額は間接的には失業保険の下支えとして機能している。

次に、年金制度をみると、オランダでは公的年金制度として被用者に固有のものではなく、就労履歴や労

働時間数とは無関係に、一般老齢年金法（AOW）による制度がひとしく適用される⁶。同制度は、15～65歳の全国民が加入を義務づけられるもので、65歳の到達月から受給が認められている。具体的な給付水準は最低賃金額（ネット）とリンクしており、①夫婦世帯では100%（各50%）、②18歳未満の子がいる1人親世帯の場合では90%、③単身者で最賃額の70%が支給される。

さらに、オランダでは、最低賃金制度が生活扶助の水準とも直接にリンクしている。生活扶助法（WWB）は、オランダに在住する18歳以上で最低生活の維持が困難な者を対象に、一定額の金銭を支給するものである。オランダの生活扶助法には、受給者の自助努力を強く求めており、たとえば5歳以下の子どもを養育する場合や自身または家族が病気である場合などを別にして、合理的にみて受入可能な就労を受給者に義務づけるなど、雇用労働までの橋渡しの側面が強くみられる。また、一定額までは財産の保有を認め（配偶者がいる場合には1万1110.00ユーロ、単身者では5555.00ユーロ）、賃金についても月額183ユーロまでの貯蓄を認めることで、就労へのインセンティブが課されている。

具体的に生活扶助の給付水準をみると、最終的な金額については、細かな基準の下で個別事情に応じて行政機関に確定権限が留保されているものの、原則となる基準は次のようなものである。まず、生活扶助の対象は、①配偶者または登録されたパートナーと同棲している場合、②18歳未満の子がいる1人親世帯の場合、③単身者として区別され、次でみるように単身者については給付水準が低くなっている。これは、単身者等は共同生活を通じてコスト分散が可能との考え方を基礎としているが、実際にこうした共同生活が困難な場合には、地方自治体レベルで最低賃金額の20%を上限に不足分を補う仕組みがある。本稿のテーマである最低賃金制度と生活扶助との関係に着目すると、このうち21～65歳の年齢層について、支給額は最低賃金額（ネット）を基準に、①で合計100%（各50%）、②の1人親世帯の場合で70%、

③の単身者の場合で50%といったかたちで、最低賃金額と生活扶助の水準とが直接にリンクしている。

オランダ法の特徴

以上、オランダの最低賃金制度、および、それと密接に関係する社会保障制度について簡単に概観した。オランダ法の特徴は、①全国一律で比較的に高い水準の最低賃金を設定しつつ、若年者については大幅な減額を認めていること、②最低賃金の水準は生活扶助や老齢年金をはじめとする社会保障給付の水準と連動しており、改定も年2回と頻繁に行われていること、③こうした制度の履行確保措置として、罰金等の公法的な規制と並んで、民事上も賃金明細での記載の義務づけ等によって労働者自身が容易にチェックできる仕組みを設けていることなどがある。

最低賃金制度をめぐる近年の動きとして、特に東欧諸国からの移民についての法違反が問題視されるなか、規制強化の動きがみられる。罰則の強化はその典型であるが、他にも、たとえば派遣労働関係において、派遣元が最賃法に違反している場合に、派遣先にも一定の責任を課すための法改正が続けられてきた。これに対して日本では、近年、最低賃金と生活保護の給付水準とが逆転する都道府県について、就労インセンティブを削ぐものとして問題視されている。この点、前述のように社会保障給付が最賃額をベースに決定されるオランダでは、こうした問題は生じない。また、オランダでは、労働組合の組織率そのもの

は高くないものの、労働協約の拡張適用を通じて未組織労働者についても協約基準が適用される状況にあり、賃金についても最賃額を上回る基準が広く一般に適用されている。

こうしたなか、日本とは異なり、労使当事者は必ずしも最賃額の帰趨に大きな関心を寄せておらず、むしろ、社会保障制度を運営する政府こそが、最賃額の改定について高い関心を有する点も、オランダの特徴であるといえよう。■

《注》

- 1 Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (Stb.1968,657).
- 2 このような異別取扱いは、一般に禁止される雇用上の年齢差別として問題となりうるが、立法により特別に許容されたものと解されている。ただし、実務上、たとえばスーパーなどの小売業を典型として、使用者が若年労働者を優先的に有期雇用によって雇用し、最低賃金の引上げにあわせて労働契約の更新を行わず、より年少の者を採用するというかたちで、濫用的に利用されているという問題も指摘されている。
- 3 Eurostat 集計の2012年8月現在の情報による。
(http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics).
- 4 中央統計局2007年9月30日発表。
- 5 ただし、日額に上限があり、90.32ユーロを超える部分は支給されない。
- 6 これとは別に、産業別の労働協約などで年金基金が設けられていることが一般的であるが本稿では省略する。