

連合「最低賃金に関する海外調査」
最終報告

2023年9月17日（日）～22日（金）
ベルギー・イギリス・フランス

連合 労働条件・中小地域対策局

はじめに

日本の地域別最低賃金は 2023 年 10 月に全国加重平均で 1,004 円に達した。今回の海外調査は、政府の「1,000 円達成後の最低賃金引き上げの方針」検討の動きを視野に入れ企画したものだが、調査直前の 8 月 31 日に総理は、「2030 年代半ばまでに 1,500 円に引き上げることを新たな目標にする」と表明した。しかしその後、その考え方や目標水準、時間軸を設定した根拠についての説明はない。本来であれば、数字だけでなく、生存権を保障した上で労働の対価としてふさわしいナショナルミニマムをどのように考え、どのような時間軸で実現するか社会的な議論を深めることが必要であり、そうしたプロセスを経て社会的合意を形成し新たな中期目標を設定すべきであろう。だからこそ、海外の実例に学び、合理的な根拠に基づく議論を巻き起こしていく必要がある。こうした状況認識のもと、EU、イギリス等への調査を行った。

欧州諸国では現在、EU「適正な最低賃金に関する指令」（2022 年 10 月）で示された「賃金の中央値の 60%、賃金の平均値の 50%」という基準値を参考に、各国での検討が進められている。同水準を達成するまでの期限は定められていないが、今後、これを意識した引き上げの動きが強まるとみられる。

一方、イギリス政府は 2016 年、2020 年までに最低賃金（全国生活賃金という名称に変更）の額を賃金中央値の 60%まで引き上げる目標を示し、これを達成した。この過程で毎年大幅な引き上げが行われたが、労働市場全体の変化を毎年検証した結果、雇用が失われたという実証データは得られなかった。その後、政府は、新たに 2024 年 10 月までに賃金中央値の 3 分の 2 まで引き上げる目標を示した。後述の目標は、2016-2020 年の引上げスピードを若干上回る増額ペースとなる。低賃金委員会は最賃近傍の雇用が一定程度喪失することを受容しつつ、時々の経済状況等を勘案し毎年の引上げ額を協議している。

上述のとおり、日本政府が現在の通貨価値の額面を目標と掲げているのに対し、EU指令、イギリス政府のいずれも各国一般労働者の賃金の中央値や平均値に対する割合、すなわち公的統計をもとにした相対的な基準を到達目標として設定している。また、その比率は、相対的貧困ラインを念頭においている。経済・生活・賃金などが中期的に変動することを念頭において賃金のナショナルミニマムの中期目標を考えている点は、参考になった。

今後連合は、本調査で得られた知見や資料をもとに、国際的な最低賃金の動向も念頭に連合としての次の中期目標の設定に向けた議論を深め、最低賃金の着実かつ十分な引き上げに向けて引き続き運動を推し進める。

最後に、戦争と物価高が社会へ暗い影を落とす中、多忙な業務の時間を割いて、丁寧な受け入れ準備とご対応をいただいた皆様、事前準備の勉強会にご協力いただいた先生方に心より感謝申し上げます。

2023 年 11 月 連合 労働条件・中小地域対策局

目次

日程表	4
調査団名簿	5
I. ベルギー	6
I-1. 概要	
I-2. 欧州労働組合連盟 (E T U C)	
I-3. 欧州委員会事務局	
II. イギリス	19
II-1. 概要	
II-2. イギリス労働組合会議 (T U C)	
II-3. 低賃金委員会 (L P C) 事務局	
II-4. レゾリューション財団	
III. フランス	37
III-1. 経済協力開発機構 (O E C D) 政府日本代表部	
IV. 団員所感	
参考資料	別冊

■日程表

8月22日(火) 事前勉強会(第1回)

講師 : 神吉知郁子(東京大学大学院法学政治学研究科准教授)

テーマ : イギリスの最低賃金制度と日本への示唆

9月4日(月) 事前勉強会(第2回)

講師 : 濱口桂一郎(労働政策研究・研修機構 研究所長)

テーマ : EU最低賃金指令をめぐって

9月17日(日) 出発・移動

9月18日(月) 現地調査1日目

ベルギー・イギリス

ETUC訪問

TUC訪問

9月19日(火) 現地調査2日目

イギリス

低賃金委員会訪問

9月20日(水) 現地調査3日目

イギリス・ベルギー

欧州委員会事務局訪問

9月21日(木) 現地調査4日目

ベルギー・パリ

OECD日本政府代表部訪問

帰国便出発

9月22日(金) 帰国

10月4日(水) オンライン調査

レゾリューション財団とのオンライン意見交換

■調査団名簿

No.	役割	氏名	組織	役職
1	団長	仁平 章	連合本部	総合政策推進局長
2	団員	伊藤 彰英	基幹労連	事務局次長
3	団員	水崎 恵一	電機連合	中央執行委員
4	団員	平野 覚	JAM	労働・調査グループ長
5	団員	三ツ木多佳志	UAゼンセン	労働条件局部長
6	団員	栗田 美咲	電機連合	賃金政策部主任
7	団員	福田 陽平	JAM	労働・調査グループ
8	団員	浅見 和由	基幹労連	中央執行委員
9	団員	山根 一輝	金属労協	政策企画局職員
10	事務局	長江 彰	連合本部	労働条件局部長

※役職は調査当時

<通訳>

ベルギー：

欧州労働組合連盟（ETUC）：新藤 ちひろ

欧州委員会事務局：佐藤 木綿子

イギリス：

イギリス労働組合会議（TUC）：進藤 ちひろ

低賃金委員会（LPC）：佐藤 木綿子

レゾリューション財団：秦 貞子、岡田 香奈

I. ベルギー

I-1. 概要

欧州委員会は2022年10月に「適正な最低賃金に関する指令」を採択し、2024年11月までに各国の国内法として施行することを決定した。最低賃金に関する指令はEUとしてはじめてのものである。

労働組合の組織率が高く労働協約の実行が社会一般への影響力をもつ北欧諸国は猛反発したが、一方で法定最低賃金が役割を果たしておらず格差の是正が課題とされていたその他諸国においては好意的に受け止められていると評価される。採択に至った背景には、EUが労働政策に関与することに消極的なイギリスのEU脱退やドイツが法定最賃のある国に移行して最低賃金の義務づけに反対しなくなったことなどがあつたと指摘される。

北欧諸国への配慮もあり、最低賃金の決定手続きに言及する第5条に先立ち、第4条において「団体交渉の促進」が規定されている。同様に第1条には、本指令が a) 賃金決定がもつぱら労働協約を通じて確保されている場合に、法定最低賃金を導入すること、b) 労働協約の一般的拘束力を宣言することを義務付けるものと解釈されてはならない、と明記されている。

E U指令第4条（賃金決定に関する団体交渉の促進）

- 1 団体交渉の適用範囲を拡大し、賃金決定に関する団体交渉権の行使を容易にする目的で、加盟国は労使団体を関与させつつ、国内法と慣行に従って、次の措置をとるものとする。
 - (a) とりわけ産業別又は産業横断レベルにおいて、賃金決定に関する団体交渉に関与する労使団体の能力の構築及び強化を促進すること、
 - (b) 労使団体が賃金決定に関する団体交渉に関してその機能を遂行するために適当な情報にアクセスできるという対等の立場で、両者間における賃金に関する建設的、有意味で情報に基づく交渉を奨励すること、
 - (c) 適当であれば、賃金決定に関する団体交渉権の行使を保護し、労働者や労働組合代表に対して賃金決定に関する団体交渉に参加し又は参加しようとしたことを理由とするその雇用に関する差別から保護するための措置をとること、
 - (d) 賃金決定に関する団体交渉を促進する目的で、適当であれば、団体交渉に参加し又は参加しようとする労働組合及び使用者団体に対して、その設立、運営又は管理において互いに又は互いの代理人若しくは構成員によるいかなる干渉行為からも保護する措置をとること。
- 2 これに加えて、団体交渉の適用率が80%未満である各加盟国は、労使団体に協議した後に法により又は労使団体との合意により、団体交渉の条件を容易にする枠組みを導入するものとする。これら各加盟国はまた団体交渉

を促進する行動計画を策定するものとする。当該加盟国は、労使団体に協議した後若しくは労使団体との合意により又は労使団体の共同要請に基づき労使団体間で合意した通りに、かかる行動計画を策定するものとする。行動計画は、労使団体の自治を最大限に尊重しつつ、団体交渉の適用率を段階的に引き上げる明確な日程表と具体的な措置を規定するものとする。加盟国はこの行動計画を定期的に再検討し、必要があれば更新するものとする。加盟国が行動計画を更新する場合、労使団体に協議した後若しくは労使団体との合意により又は労使団体の共同要請に基づき労使団体間で合意した通りに行うものとする。いかなる場合でも行動計画は少なくとも5年に1回は再検討するものとする。行動計画及びそのすべての更新版は公表され、欧州委員会に通知されるものとする。

EU指令第5条（十分な法定最低賃金の決定手続き）

- 1 法定最低賃金を有する加盟国は、法定最低賃金の決定及び改定の必要な手続きを設けるものとする。かかる決定及び改定は、まっとうな生活条件を達成し、在職貧困を縮減するとともに、社会的結束と上方への収斂を促進し、男女賃金格差を縮小する目的で、その十分に貢献するような基準に導かれるものとする。加盟国はこれらの基準を国内法、権限ある機関の決定又は政労使三者合意における国内慣行に従って定めるものとする。この基準は明確なやり方で定められるものとする。加盟国は、各国の社会経済状況を考慮して、第2項にいう要素も含め、これら基準の相対的な重要度について決定することができる。
- 2 第1項にいう国内基準は、少なくとも以下の要素を含むものとする。
 - (a) 生計費を考慮に入れて、法定最低賃金の購買力、
 - (b) 賃金の一般水準及びその分布、
 - (c) 賃金の上昇率、
 - (d) 長期的な国内生産性水準及びその進展。
- 3 本条に規定する義務に抵触しない限り、加盟国は追加的に、適当な基準に基づきかつ国内法と慣行に従って、その適用が法定最低賃金の減額につながらない限り、法定最低賃金の自動的な物価スライド制を用いることができる。
- 4 加盟国は法定最低賃金の十分に性の評価を導く指標となる基準値を用いるものとする。このため加盟国は、賃金の中央値の60%、賃金の平均値の50%のような国際的に共通して用いられる指標となる基準値や、国内レベルで用いられる指標となる基準値を用いることができる。

- 5 加盟国は、法定最低賃金の定期的かつ時宜に適した改定を少なくとも2年に1回は実施するものとする。第3項にいう自動的な物価スライド制を用いる加盟国は少なくとも4年に1回とする。
- 6 各加盟国は法定最低賃金に関する問題について権限ある機関に助言する一またはそれ以上の諮問機関を指名又は設置し、その機能的な運営を確保するものとする。

第5条第4項には、最低賃金の十分制を評価する基準値の例として、賃金の中央値の60%、賃金の平均値の50%といった指標となる基準値を明示している。

I-2. 欧州労働組合連盟 (ETUC)

■対応者

Tea Jarc (ETUCセクレタリー)

Lorenzo Repetti (ETUC政策局長)

Torsten Müller (ETUI¹シニアリサーチャー)

■概要

ETUCは欧州各国の労働組合等に加え、欧州以外の広域にわたる諸国も含めた103の団体で構成されている。10の業種別連合も加盟している。欧州議会、欧州理事会、欧州委員会といった各ステークホルダーに対し、労働者の代表として発信を行っている。民主的な組織運営をはかり、選挙で幹部を選出する。各業界連合との連携や支援の提供、各領域の研究・教育も担う。

■欧州の状況とETUCについて

欧州各国は最低賃金に関してそれぞれ異なるシステムと決定様式をもっており、ETUCとしても各国の制度を尊重することを重視している。団体交渉の仕組みやその影響力を強固に確立している国では、現状でも高い賃金水準を実現しているし、労働者のカバー範囲も広い。一方で労働組合の交渉力が相対的に弱い各国においては、労働者のカバー範囲も不十分であり、使用者側も交渉を避ける傾向にある。

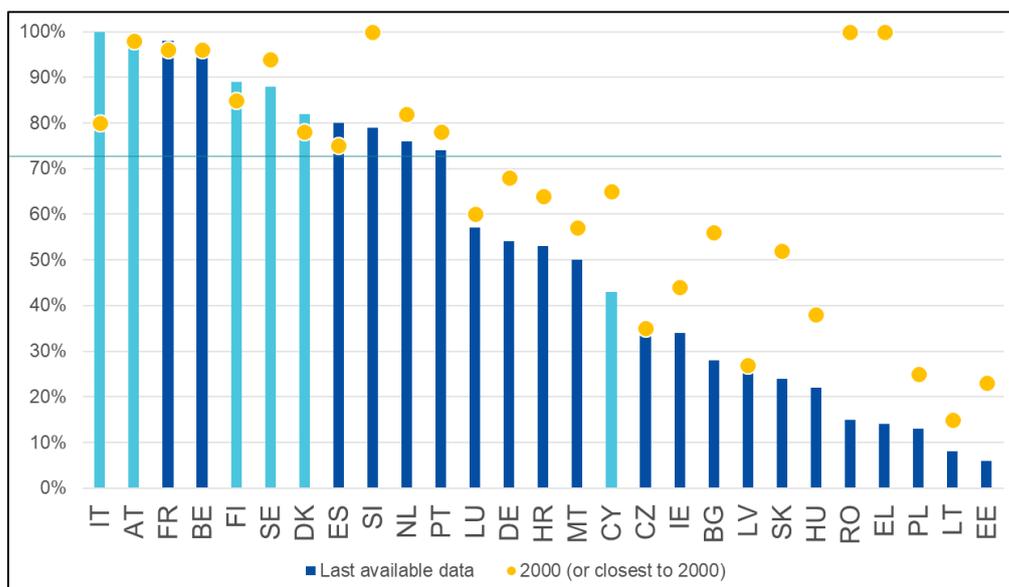


図. EU加盟国における団体交渉のカバー率

¹ European Trade Union Institute

ETUCは各国におけるこうした制度の違いを調査し把握に努めている。国籍や業種・業態、労働組合の影響力にかかわらず、すべての労働者の生活を賄うに足るディーセントワークを実現することが重要と考えている。そして最低賃金の十分な引き上げは欧州全体の公正競争や経済発展につながる。不公正競争を防ぐ意味でも欧州全体での規制が必要と考えており、こうした観点でEU指令の発令にも関与してきた。

■質疑応答

Q. フォン・デア・ライエン委員長になって、EU指令としてはじめて最低賃金に踏み込んだ背景とETUCのスタンスについて教えていただきたい。

A. ETUCはかねてから欧州全体での取り組みが必要と認識し活動してきた。法定最低賃金があるのであれば、その引上げと対象拡大を図ってきた。2010年代の欧州金融危機に際し、当該諸国は緊縮財政・政策をとってきたが、この過程で団体交渉の影響力、カバー率は縮小した。この影響を払しょくすべく、長年改善を求めて活動してきた。

ETUCとして能動的にEU指令を求めてきたわけではないが、欧州委員会のフォン・デア・ライエン委員長就任以来、同氏の提案・指揮のもと、議論を進めてきた。

Q. 従来EU指令は、労働条件決定についてはあまり口を出さないという原則があった。最低賃金の決め方も各国でさまざまだと思うが、近年成立した「適正な最低賃金に関する指令」ではそこへ踏み込んだ。具体的な水準例として、賃金の中央値の60%、賃金の平均値の50%とも明記されている。この方針転換の背景は。

A. これまで各国の労働条件決定は当該国の競争力に依存してきた。政策課題により欧州レベルで決定されるべきものか、各国での取り組みにゆだねるべきかは異なる。とりわけ労働関係についてはETUCとして可能な限り公平な環境整備に向けて関与に努めてきたが、それでもすべての領域にかかわっているわけではない。

金融危機後、特に雇用について労働者に不利となる内容への変更により乗り切ってきたとみているが、これがその後の人々の生活や労働条件にマイナスの影響を及ぼしている。様々な産業が危機に陥っている状況を受けての方針転換とも言えるだろう。加えて、2019年に欧州委員会の選挙が行われたが、選出には過半数の支持が求められる。これには社会主義者の指示も獲得する必要があり、その要求の一つが最低賃金に関する指令、であった。

EU指令に対する受け止めは様々で、もともと団体交渉の仕組みやその影響力を強固に確立している国では必ずしもEU指令を歓迎的に受け止めるものではないが、当該諸国のあり様や取り組みも尊重する内容になっている。法定最低賃金制度だけを求めるものではなく、団体交渉の仕組みの確立を求めるものとなるよう臨んできた。

EU指令においてETUCとして着目したポイントは以下の6点。

1. 法定最低賃金の十分な水準の確保
2. 法定最低賃金がすべての労働者をカバーすること
3. 団体交渉の推進
4. 上記を達成するための具体的な行動計画の策定を求めたこと
5. 公共調達における配慮（最賃未達事業者は対象としない、など）
6. 既存の団体交渉の仕組みを毀損しないこと

EU指令にETUCとしてのすべての要求が反映されたわけではないが、全体として満足行く内容となった。特に1. すべての労働者に対するディーセントワークを確保する部分を評価している。単に経済基準を設けるのではなく、十分な生活水準を確保するという観点の表現がなされている。法定最低賃金の決定における参考値として、賃金の中央値の60%、賃金の平均値の50%という具体的な数値も示され、これをもとに各国にとって十分な水準を議論することとなる。これはあくまで推奨される参考値であって、義務ではない。一方で、a)生計費を考慮に入れた法定最低賃金の購買力、b)賃金の一般水準及びその分布、c)賃金の上昇率、d)長期的な国内生産性水準とその進展、は国内基準の検討における要素として義務とされている。

Q. 各国での自由決定の結果、EU内で人の移動が生じているか。

A. 多くの国で人材の移動・流出が生じていると認識している。特に若年労働者や、専門職人材において顕著。EUは開かれた市場であることから、労働者の自由意思による移動は担保されているが、あくまで労働者の任意でなければならない。自国で賃金が低いからやむなく移動する、というのはあってはならないと考えており、各国の処遇改善を求めている。EU指令の発効によって格差の改善も進むと期待している。

Q. 最低賃金の議論においては、各国における労働組合の交渉力や、社会政策の状況も勘案する必要があると指摘された。社会政策との関わりについて。

A. 総合的な生活改善、包括的な観点でアプローチする必要があると考えている。教育に投資すれば高度な人材が労働市場に加わる、適切な収入は税収につな

がる、など。何かを優先するというのではなく、包括的なアプローチが必要と考えている。「欧州社会権の柱²」においては20の原則が明記されている。

20の原則はライフステージ全般をカバーする内容になっている。EU指令と異なり義務を課すものではないが、この原則に沿い権利の向上を求めるものとなっている。欧州各国で対応のスピードが異なっており、今後さらなる努力が必要。

また、北欧とそれ以外とで社会政策に対する課題感の違いがある。ETUCとしては、社会政策の推進において最低賃金が犠牲になってはいけないと考える。最低賃金はあくまで使用者の責任であり、これを国が肩代わりするようなあり方は望ましくない。

Q. EU指令に対する使用者側の評価とそれに対する組合側の対応は。

A. 使用者側は当初、中小企業に限らず雇用全体にとってマイナスであるとして極めてネガティブな反応だった。団体交渉の推進についても、EUとしてその権限はない、と主張を展開していた。そのため、使用者側の説得ではなく、欧州議会、欧州委員会との交渉に目を向けた。当初から根本的な反対姿勢を崩さなかった使用者側は、その後具体的な内容の調整段階において意見を反映することができなかった。

複数の国から、大幅な最賃引き上げも企業の倒産件数の増加にはつながらなかったとの実証データが報告されている。

Q. 第5条の4項の条文について、「国際的に共通して用いられる指標」という文言が、立法過程で付け加えられたとも聞かすが、この表現の経緯は。

A. 当初案では本文には含まれない参考資料であったが、ETUCはこれを本文に盛り込むべきと主張し、欧州委員会としても本条をより重視するという観点で本文内へと移動した。

Q. EU指令で明記された水準は今後世界的に広がっていくかと思うか。また、EU内でこれに達していない諸国からの反応は。

A. EU内ではスロベニアのみが両水準を達成しているが、その他の国はさらなる引き上げが必要な状況。2種類の指標を設けているのは、各国で労働者賃金の分布・分散が異なるため。中央値指標は達成していても平均値指標を達成しないということがある。

² European Pillar of Social Rights(2017) 参考資料集に掲載。

日本の最賃決定においては生計費を参照するということだが、EUの水準は必ずしも労働者の生活を担保する水準ではない。あくまで最賃を十分な水準にするための実用的アプローチである。目標値を達成した後の次のステップは、各国の水準が十分なのか、マーケットバスケット方式等による検証が必要。

スロベニアでは従前から法定最低賃金制があった。毎年の引上げが定められ、マーケットバスケット方式での生計費算出に基づき実施されている。最高で20%までの引上げ率で、労働者のうち72%のカバー率、悪くはないが改善の余地がある。

Q. 2024年11月の指令発効に向けた各国の動きは。

A. 各国における年末までの状況に関する分析資料は2024年2月～3月に公表される予定。

I-3. 欧州委員会事務局

■対応者

Jose Antonio Garrido Otaola (リーガルオフィサー)

Edwald Jofish (賃金エコノミスト)

■EUの権限について

商業関連分野のように具体的な権力を有し、強制適用させることができるものと、いわゆる文化分野のように加盟国に対し実効的な権力を有していないものがある。

こうした中で、労働条件を含む社会政策の分野は、指令を達成する必要があるが、どのように達成するかが委ねられる柔軟性を有している。最低賃金について、指令には国内基準の検討において勘案すべき義務的項目が明記されているが、その水準を決めて各国に強制することはできない。水準はあくまで各国で決定する。

全てのEU加盟国は最低賃金保護を有している。21 か国で法定最低賃金制度が存在し、7 か国では団体交渉によって最低賃金の保護を実質的に実現している。ただし、労働者の属するグループによっては上記いずれの保護も受けていない。法定最低賃金がある国、団体交渉のみの国、いずれもその水準とカバー率には依然課題が残ると認識している。

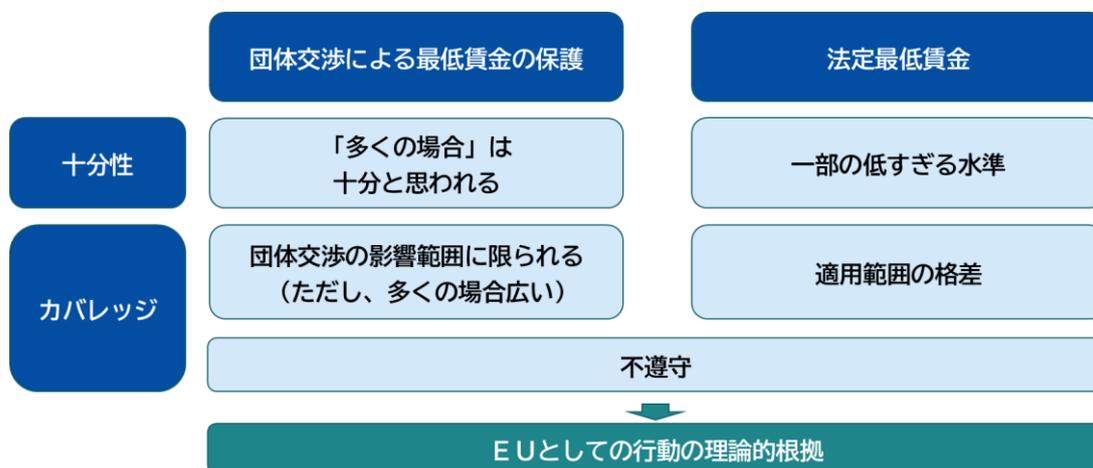


図. 最低賃金の決定方式ごとの課題、EU指令の理論的根拠

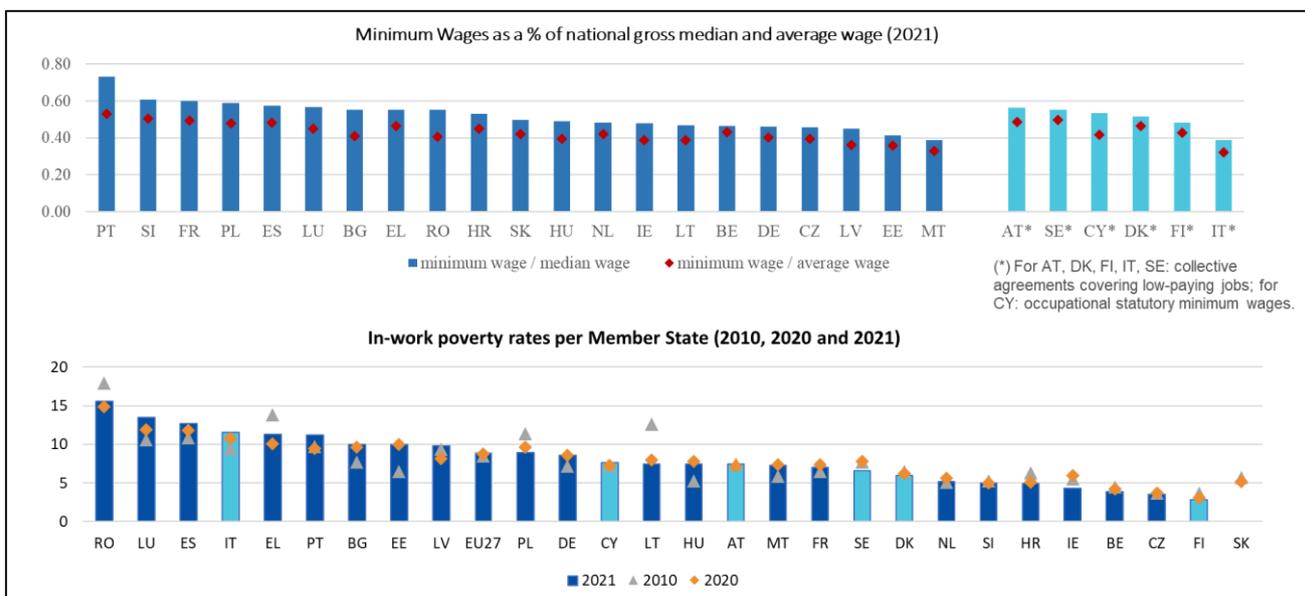


図. EU加盟国における賃金の中央値に対する最低賃金比と貧困率

■指令の影響

EU指令を発出した目的は、適正な最低賃金の実効性をもち、さらにその強制力を高めること。本指令は労働者に適用されるが、労働者の定義は各国法により定められているものに従うこととされている。

EU指令には法的拘束力のない内示的な指標もある。EU指令は各加盟国の既存制度の変更を強制することはできない。従来からもっぱら団体交渉により労働条件決定を行っている国に対し、その変更は求めない。

指令には、すべてのEU加盟国に適用される項目と、法定最低賃金制制度がある21ヶ国に適用される項目とがある。

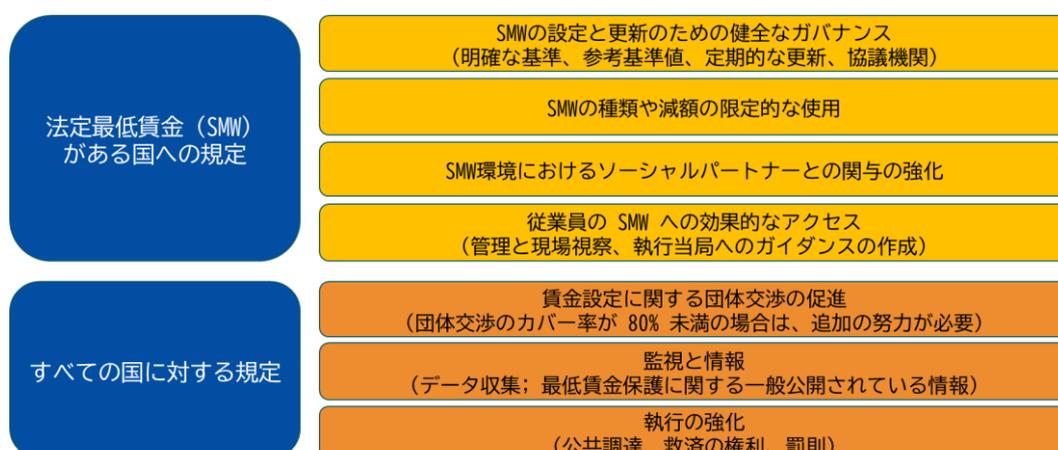


図. EU指令の主な規定

全ての加盟国に対し、団体交渉を可能にするための措置をとる義務が課せられる。団体交渉によるカバー率が 80%以下の国においては、これを改善する行動計画を策定し EU へ提出することが求められる。また、紛争解決の措置を導入する必要がある。

一方で法定最低賃金制度を有する 21 か国に対して、法定最低賃金の基準の設定とこれを改定することが求められる。これには、a) 生計費を考慮に入れた法定最低賃金の購買力、b) 賃金の一般水準及びその分布、c) 賃金の上昇率、d) 長期的な国内生産性水準とその進展、が考慮しなければならない要素とされている。また、少なくとも 2 年に 1 回改定することも定められている。ただし、自動的な物価スライド制を用いる加盟国は少なくとも 4 年に 1 回の改定でよいとされる。また、労働基準監督署の監督機能の向上などによる履行確保も求めている。

指令の影響についてマイクロシミュレーションモデルを用いて試算した結果、全ての加盟国が指令の暗示的水準を適用した場合、働いているのに貧困水準にとどまる人が大幅に減少（8 か国では 20%の減少幅）、賃金不平等指数も 10%減少し、ジェンダーギャップ指数も 10-20%改善することが分かった。雇用への影響は 0.2%未満である。最低賃金が 10%引き上げられた場合の消費者物価は 0.4%の上昇となる。

■現状と今後の展開

加盟国には 2024 年 11 月までに指令に基づいた行動が求められる。2023 年 11 月には加盟国からレポートが提出され、2024 年 11 月の法制化義務期限に向け、既にレポート提出済みの国もある。

■質疑応答

Q. これまで EU 指令は各国の労働条件に口を出さなかったが、フォン・デア・ライエン委員長就任以降、最低賃金に関心が向くようになった背景は。

A. 2017 年に打ち出された「欧州社会権の柱」において、社会政策の見えるかが希求された。委員長が就任してからこの「柱」の内容の実現に向けて具体的に取り組むものとして、EU としての行動計画を承認した。この中で「適正な最低賃金に関する指令」が謳われた。

Q. 指令第 5 条第 4 項「賃金の中央値の 60%」「賃金の平均値の 50%」の指標について「国際的に共通して用いられる指標となる基準値」と書いてあるが、その意味合いは。そもそもこの指標を使うことになった最初の基本政策や方針は何か。また、最初は註にあった本条が本文に盛り込まれたのはなぜか。

A. 欧州連合会から欧州議会・欧州理事会へと指令案を提出した段階で、本条をより重要視すべきという指摘があり修正された。実際に加盟国における議論では同基準が積極的に採用されている。

Q. 日本における賃金の中央値に対する最低賃金の比率は 45%程度だが、EUでも同様の国がある。この場合短期での到達は難しい。何年かの計画で達成する、など、現状の各国の動きは。

A. 何年で到達するかについては各国に委ねられており、義務は課せられていない。とはいえ、加盟国へはプレッシャーがかかる。

Q. EUの状況を逐次追跡する手段はあるか。レポートは随時発出されるか。

A. 直近では 2023 年 11 月の専門家グループのレポートがある。雇用社会問題インクルージョン総局からも賃金状況の報告を出し、最賃についてもまとめることにしている。また、ユーロファウンド³も報告書を出している。

³ <https://www.eurofound.europa.eu/>

Ⅱ. イギリス

II-1. 概要

イギリスでは団体交渉の実効性が不十分で、とくに低賃金の産業においてのみ産業別最低賃金制度があった。ただし、企業の雇用削減を招いているとされ、1993年に廃止された。他方、労働組合も賃金決定は自律的な団体交渉に拠ることが望ましいとし、政府による賃金規制には懐疑的だった。そんななか、イギリス労働組合会議（TUC）が1986年に法定最低賃金制度の支持を表明し、労働党が全国最低賃金制度の導入を政策目標として掲げた。

その後1997年に発足したブレア政権のもと、全国最低賃金法（1997年）、全国最低賃金規則（1998年）が制定され、1999年からほぼ現行の最低賃金制度が運用開始した。

導入当初は22歳以上と18-21歳対象の2種類、2004年に16-17歳対象が新設された。現在では23歳以上/21-22歳/18-20歳/16-17歳/見習い、の5種類⁴。地域・産業・職種・企業規模によって違いはなく年齢別に全ての労働者が対象となる。年齢に応じて段階的に低い最低賃金が設定されているのは、実務経験のある労働者と競合することで、若年労働者の就業機会が損なわれることを防ぐためとされる。

<参考:イギリスの全国最低（生活）賃金額>（2023年4月～）

	最低賃金額	年次引上げ額（£）	年次引上げ率（%）
23歳以上	£10.42	0.92	9.7
21-22歳	£10.18	1.00	10.9
18-20歳	£7.49	0.66	9.7
16-17歳	£5.28	0.47	9.7
見習い	£5.28	0.47	9.7

■改定方式

政府から独立した諮問機関である低賃金委員会（Low Pay Commission）が毎年改定額案を提示し、政府が決定する。委員会は学識経験者と労使の三者で構成される。

■現状と今後の展望

政府は2016年、上述の委員会に対し全国生活賃金の額を2020年までに賃金の中央値の60%まで引き上げる目標を示し、それを前提に毎年の改定額案を提

⁴ 23歳以上対象のものはNational living wage（全国生活賃金）、その他はNational minimum wage（全国最低賃金）とされる。

示すよう要請した。2020年にこの目標を達成した後、政府は新たに2024年10月までに賃金中央値の3分の2まで引き上げる目標を設定した。これは2016-2020年の改定スピードを上回る増額ペースとなる。

一方で2019年、イギリスではCovid-19の世界的パンデミックによる戦後最大のGDP減少を記録した。こうした情勢に鑑み、低賃金委員会は当初の政府目標に対し、意欲的な目標達成の観点から、経済情勢の変化に対応した政策余地が必要であると主張。2020年には政府からの付託事項に「緊急ブレーキ⁵」が追加されたが、この条項を発動させたことはない。

⁵ 労働市場を監視し、顕在化したリスクを報告すること、および、経済データから見て適切な場合には、政府に対し、目標やスケジュールの再考を提案すること

II-2. イギリス労働組合会議（TUC）

■対応者

Afzal Rahman（TUC政策オフィサー）

■イギリスにおける最低賃金制度の経過について

イギリスでは1909年、最低賃金制度が初めて導入された。当時は最低賃金の引き上げによって失業が増加するという考えが主流だったため、制度の運用は企業間パートナーシップも巻き込みつつ慎重に進められることとなった。労働組合側も当初、賃金は政府が決定するものではなく、労使交渉に拠るものという考えが主流だった。第二次大戦後は労働組合の影響力が強くなっていた時代があるが、80年代以降に力が弱まってきたとき、最低賃金を支援するという局面に入った。最低賃金の引上げは労働組合の存在感を脅かすという意見もあったが、むしろ労働者の賃金向上に向けて最低賃金を設定することの意義について共通認識が醸成されるようになった。

現在のイギリスの最低賃金制度は全産業・全年齢適用であり、極めてシンプルで画期的だと評価している。かつては低い賃金の産業ごとに審議会があり、個別に設定されていたが、1993年までにこれをすべて廃止した。

1999～2016年、最低賃金制度は労使ともに意見の分かれるものだったが、2016年には大勢の支持を得る主流のものとなった。制度導入当初は労働組合左派だけが支持していたが、導入後に経済浮揚に貢献しているという認識・実績から、次第に支持も広がった。この間にイギリス経済は賃金の停滞や不況も経験したが、それでも雇用は失われなかったと理解している。

労働党が2008年以降弱体化、2010年からは保守党が政権を担った。保守党は最低賃金の引上げ、とりわけ低賃金労働者における引上げを早期化する重要性を認識、2016年には「全国最低賃金（National Living Wage）」の考え方を導入し、その金額を2020年までに賃金中央値の60%まで引き上げる目標を示した。その発表をした際は驚きをもって受け止められ、当時は労使ともにネガティブな反応だった。

低賃金委員会は最低賃金制度の導入にあわせて設立された。学識者と労使が最低賃金の決定に役割を担うという目的。現在も労使合意のプロセスとして機能している。低賃金委員会は9名の委員で構成され、3名が労働組合側委員。そのうちの一人がTUCの副代表である。

低賃金委員会は毎年コンサルテーションを実施し、次年度の最低賃金がどの水準であるべきかを提案する。労働組合もエビデンスを提出する。使用者側やエコノミストは最低賃金の引上げについては極めて慎重な姿勢。2008年の景気後退時以降、多くの人々の賃金が停滞していたが、そうした状況下、低賃金委員会

の答申も慎重なものになっていた。しかし前述した 2016 年の政治的な介入により、低賃金委員会の議論にも大きな変化があった。

以降、2016-2020 年は毎年大幅な引上げが行われたかが、雇用が失われたという実証データはない。賃金の下限が引き上げられ、労働者保護も強まった。最高の雇用率を達成している。

現在は労働党も保守党も最低賃金を支持している。労働党は起源を主張しているし、保守党も野心的な発信を栗化している。現在では党派を超えて支持される制度となった。

賃金の中央値の 60% という水準は 2020 年 4 月に達成し、就業率・雇用率についても高い水準で推移。現在は 2024 年までに 66% という新たな目標を掲げている。いまま全労働者の 30% が最低賃金ではたらいっている、引き上げによる影響率は高い。ここ 2, 3 年では最低賃金より少し上の水準で働く労働者は相当数増加した。

1999 年まで、賃金上昇率が最も高かったのは富裕層だった。しかしそれ以降は、最も賃金水準の低い層の賃金上昇率が最も高くなった。経済情勢をみても雇用は維持・増加しているが、現在の問題は雇用の質の問題。プラットフォーム労働をはじめとする、非従来型・非伝統型労働者は、分類上は個人事業主とされ、最低賃金の対象とならない。近年では新たな雇用の在り方が誕生してきたにもかかわらず、既存の雇用システムや労働者の権利に関する制度がアップデートされていないことが問題である。労働市場における十分な賃金監督システムをもっておらず、最賃未遵守が問題となる。履行担保が今後の課題である。

■質疑応答

Q. 2016 年に初めて中期目標が設定された、その理由と背景は

A. 政府が目標設定を行うことは、本来独立性をもつ低賃金委員会に対し政府が介入することであり、低賃金委員会の実効性を減ずることになる。その上で、もし政府目標を単年度の設定とすると、低賃金委員会の独立性や意義を完全に失わせることになるため、数年の幅をもった目標設定としたという側面もある。また、イギリスの国政選挙は 5 年に一度、前回は 2015 年に選挙があったばかりで、当時は次の選挙の直前に達成されることを見込んでいた。その後 EU 脱退をめぐる政治的な混乱もあり見込み通りにはいかなかったが。

Q. 賃金の中央値の 60% という目標の水準の根拠は。

A. 率直に言ってキリのいい数字だったからというのが一つの理由。当時政府が参考にしてきた調査や専門家の認識として、おそらく最低賃金は 60~66% まで引き上げ可能だとされていて、当時は慎重な数字を採用した。

年によって上昇率には幅がある。2023 年はコロナ禍からの回復で労働市場がひっ迫するとの認識のもとで 10%の引き上げを勧告した。来年は 8%の引き上げになると思う。直線的ではなくその年ごとの経済状況を見ながら引き上げ額を決定している。

Q. 全国生活賃金を設定した際の雇用への影響は。

A. 2016 年より前、低賃金委員会は、委員会の専門性によって賃金を決定していくが、それにより雇用が減少してはならないとしていた。したがって低賃金委員会の答申も雇用の維持を前提としていた⁶。現在は 10 万までの雇用喪失であれば受容し、最賃引き上げの速度を上げる、という方針となった。

Q. 年齢ごとに最低賃金に差をつける意義と、これに対する社会的な評価は。

A. この間、段階的に全国最低賃金の適用年齢を引き上げている。若年労働者ほど雇用への反応性が高く、雇用喪失を生まないようにする配慮の必要があるとされる。ただし TUC としては、これは不公平だと主張している。若者が就く職は習熟を要さないアクセシビリティの高い仕事が多い。例えば実際に全国展開している大手チェーンなどは、若者の減額措置は用いていない。規模の小さい事業者ほど、この若者減額を活用している。

<全国生活賃金の適用年齢の推移>

2016 年導入時	: 25 歳以上
2021 年	: 23 歳以上
2024 年 (予定)	: 21 歳以上

Q. 中央値の 60%を 2020 年に達成後、次の目標として 2024 年までに「賃金の中央値の 3 分の 2」と設定した。達成の見通しと達成した場合さらにその先の目標を設定するのかについて。

A. 2024 年には目標を達成するだろう。次の目標をセットすることの是非とその水準については様々な意見がある。そもそも政府の目標設定において TUC は関与していない。政府と有識者との会合で決まったこと。今後のさらなる目標について現時点で政府はなにも言及していない。TV コメントータ等でも今後も賃金中央値の 66%という基準を維持すべきと公言する人もいる。

⁶ 2016 年の低賃金委員会のレポートでは、「25 歳以降の労働者に対する最低賃金は、雇用に重大な悪影響を及ぼさないという LPC の長年の目標を考慮して設定されたものではなく、多少の雇用喪失のリスクにかかわらず、賃金の引き上げを目指している。2015 年 7 月の予算当局による分析では、NLW の導入の結果として 2020 年までに雇用が 2 万~12 万人減少すると推定されていますが、その間に経済全体では 110 万人の増加が見込まれる」と記載されている。

TUCの加盟組織の中には中央値の75%を目標にすべきという意見もあるが、加盟組織によってさまざまな意見があり、TUCとしての統一見解はない。できるだけ高くしたいが、それによる雇用や経済全体に対し問題等が生じないということが前提だろう。

Q. 法律で定める最低賃金とは別に、生活賃金の取り組みも積極的に行われている。生活賃金については、レゾリューション財団が独自に算出していると理解しているが、TUCはこれにどのように関わっているか。

A. リーマンショック以降の不況のなかで賃金が停滞し、最低賃金の上昇も緩やかだったので、労働者の暮らしが苦しくなった。そうした社会状況を反映して、2010年代に生活賃金の運動が活発になった。生活賃金の考え方は多くの市民に支持され、この考え方を任意で取り入れる企業も増えてきた。

独立シンクタンクのレゾリューション財団が独自にリビングウェイジを算出し、その母体であるリビングウェイジファンデーション⁷がこれを展開している。一般の人を対象にマーケットバスケット方式での調査を実施し、必要な生活賃金の平均（実際にはもっと複雑だが）をとる。技術的な計算手法を検討する場にTUCのメンバーが関与している。

リビングウェイジは現在では国民の大多数が聞いたことのある考え方となった。労働党は最低賃金が「リビングウェイジ」を下回らないことをマニフェストに掲げている。

⁷ <https://www.livingwage.org.uk/>

II-3. 低賃金委員会（LPC）事務局

■対応者

Tim Butcher（チーフエコノミスト）

Martin McTague（使側代表）

Simon Sapper（労側代表）

Jonathan Wadsworth（公益代表）

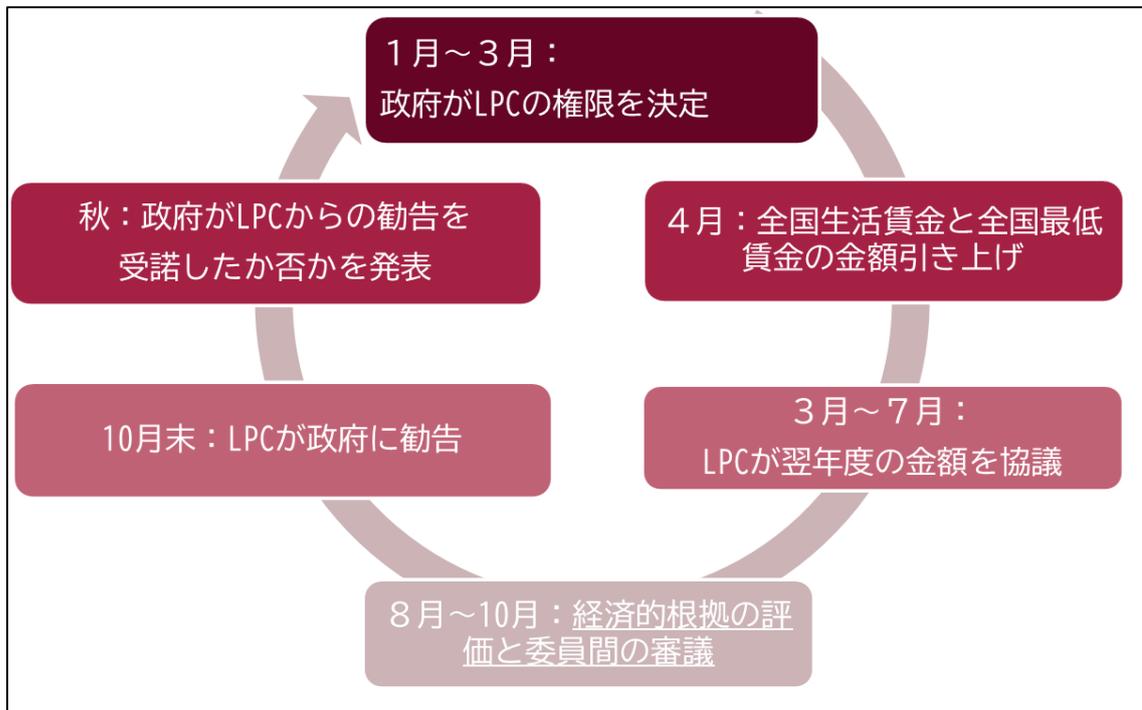
Eduin Latimer（エコノミスト）

Lai Tuan Loh（政策アドバイザー）

Floren（産業省）

■低賃金委員会について

低賃金委員会は政府から独立した組織で、低賃金委員会の勧告（レコメンド）を受け、政府が引上げ額を決定する。過去に政府が当該勧告自体を拒否（リジェクト）したことはない。ただし、「見習い」の引上げ率についてのみ拒否したことがある。各年における各世帯の収入調査（毎年4月に実施、半年後に公表）、英国中央銀行や財務省の公表データなど、経済的な状況も考慮の要素としている。



図：イギリスにおける全国生活賃金と全国最低賃金の設定プロセス

■近年の動向と今後の展望について

1999年に最低賃金法が施行された。産業・職種・企業規模・国籍による差はなく、手当を除いた基本給を対象としている。年齢によって分かれている最低賃金のうち、23歳以上を「全国生活賃金」と表現しているが、実質的には全国最低賃金の屋上屋のようなものである。本来的な「生活賃金(リビングウェイジ)」と意味は異なる。なお他方、別組織であるレゾリューション財団が独自にリビングウェイジを試算し公表しているが、同財団はかつての低賃金委員会の委員長がけん引している。法施行後当初は失業率の増加が懸念されたが、実際には観測されなかった。

2008年以降のインフレ率に最低賃金の引き上げが追い付かなかったことが全国生活賃金の導入の一つの理由であると認識している。

2024年の目標達成後、今後あり得るのは全国生活賃金以前の状態に戻すか、もっと野心的な目標設定をするか。いずれにしてもあと数年以内の選挙結果でも情勢は変化すると思われる。

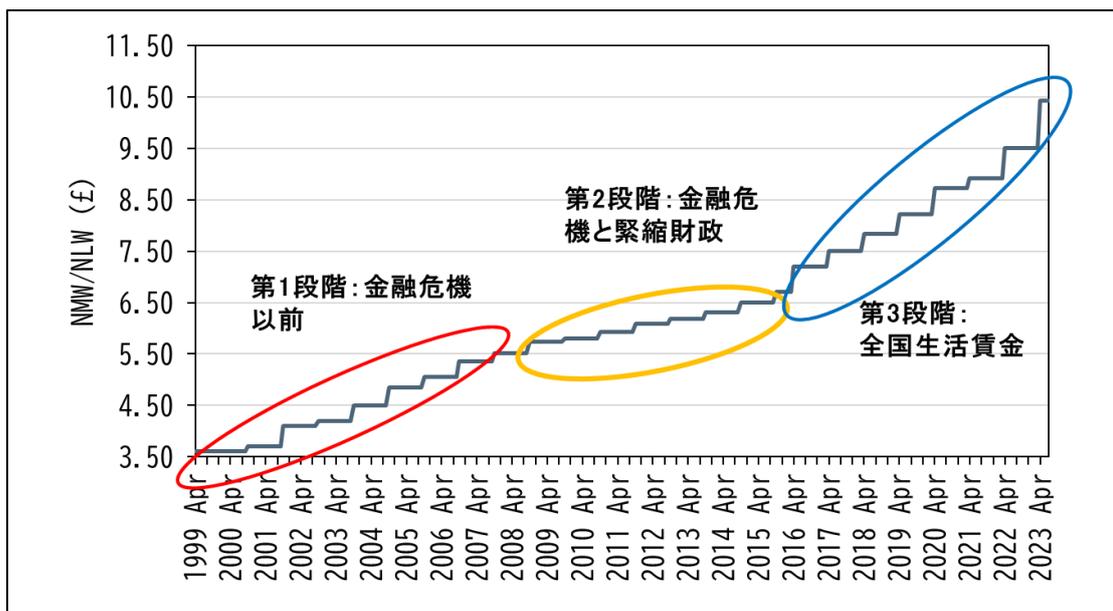


図. イギリス最低賃金の変遷

■質疑応答

Q. 2016年の全国生活賃金導入は、保守党政権のもと政府主導で進められたとのことだが、その理由は。またそれに対して、使側団体の受け止めはどうだったか。

A. 使側目線での見方としては、政府は低賃金者への福祉的な手当を減らし、納税者の負担を減らしたいという考えがあったのではないかと考えられる。

金上がることにより税収が増加する。これは社会保障費の一部を公共支出から民間支出へと移行した、いわば企業が肩代わりしたとも表現できる。

1990年代の保守党は労働市場への介入に懐疑的だったが、これを翻し「貧困を終わらせる」ことをマニフェストに支持を得た。2016年までの低賃金委員会はとりわけ使側の事情、雇用の影響を重視した勧告を行ってきた。2016年以降は、10万人の雇用喪失のリスクを受容するという方針である。

Q. 使側団体の反応についてより詳しく。労側のTUCに事前相談はなかったと聞いている。

A (使側代表). 使側にも事前相談はなかった。おそらく労使双方にとって驚きだった。当初使側は発表を受けて非常にナーバスだった。その後の毎年の改定では、どこに崖があるのかわからないまま歩いている感覚で、実際に崖淵を超えたら落ちてしまう、という恐怖を感じながら行っている。

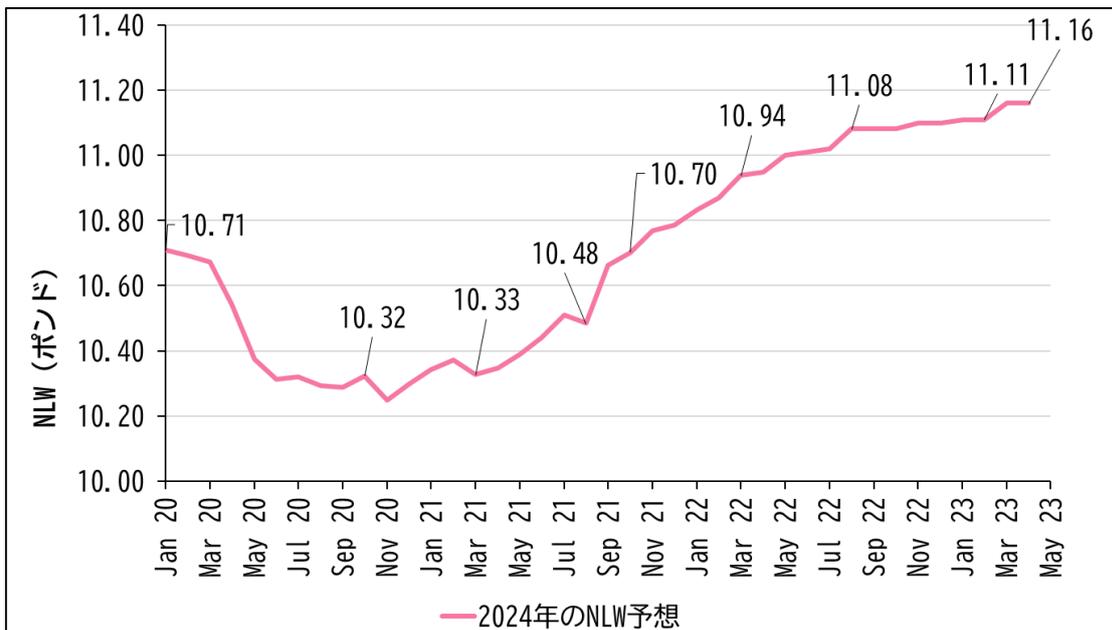
使側は具体的な目標を設定されるのが好きではない傾向がある。広範な選択肢がある中から都合のいいものを選んで到達するほうが好ましい。

A (労側代表). 一方で労側は目標を設定するに越したことはないという考え方。また有識者側としては、使側にも見通しがあつたほうが都合いいのではないかと考えている。定量的な評価が困難な取り組みも含め、使側は最低賃金の引き上げをどうにかやりくりする工夫をしている。

低賃金委員会における労使の信頼関係は、実のところ個人的な人間関係も含めて成り立っている。その上で毎年非常にタフな交渉にあたっている。しかし、それでも意見が合わなかったということはない。最終的には折り合いをつけ合意に至っている。

Q. 目標水準はなぜ6割か。なぜ2016-2020年までの5年間だったのか。

A. 選挙のサイクルを考慮した政治的な理由だろう。実際には各年に微修正も行う。60%という水準は、国際的な貧困ラインを意識したもの。使側としては、5年間の目標であれば変化を予想し対応する猶予があつて歓迎している。これまで使ったことはないが、緊急ブレーキ(emergency break)の発動も可能。目標達成までに必要な道筋が明らかになっていると合意するために歩み寄りやすい。例えば2021年のパンデミック中の勧告は、パンデミック明けにはこれを取り戻すという前提で当初の想定よりも低い引上げ率で合意した。



図：2024年の全国生活賃金予想値⁸（LPC 推計）※低賃金委員会提供

Q. 引き上げのスピードは2015年までよりもなぜ加速したのか？

A. 政府により野心的な目標水準が設定されたことにより、引上げ幅を高くしなければ2020年までの到達に間に合わないため。

Q. 最低賃金の引き上げスピードを上げると企業は対応できなくなるか。

A. 中小・零細企業からは定期的なデータが得られないので、企業側の対応の効果や実態を測定することは難しい。よく見聞きするのは、雇用時間数を16時間以下に設定することで、税負担上のメリットを得る手法や、かつて従業員として雇っていた人間を個人請負として外部に出す、手当を廃止する、などを行っているとのこと。小企業事業所は目標水準に向けた急激な最低賃金引き上げに苦労している。特に輸出メインの企業であれば消費者への価格転嫁は困難。介護分野も公定価格であり同様に困難。業態によって企業の対応は様々だった。全国生活賃金の引き上げそのものが最大の課題ではなく、パンデミックによる物価高騰、生活危機こそが目下の課題だった。全国生活賃金が1ポンドあがれば、それだけでも職種によってはかなり高い影響率となる。毎年不遵守に関する報告書が公表され各セクターでの行動が議論されている。

⁸ 出所 OBR Economic and Fiscal Outlook (2020年3月～2023年3月)、イングランド銀行(2019年11月～2023年2月)、HM Treasury panel of independent forecasts (2019年11月～2023年3月)、Average Weekly Earnings (2019年11月～2023年1月)、ASHE 2019、2021(調整ありの標準ウエイト)、2022の平均賃金予測に基づくLPC推計

Q. 上述の企業側の取り組みについて、最低賃金の引き上げによりむしろ不利になったとする労側の反発はあるか。また、企業の価格転嫁は十分進んでいるか。

A. 労働者は最低賃金の引き上げを重視している。最低賃金引き上げに伴うコストカットに対する非難はもっぱら使用者へ向く。一定以上の収入で対象から外れる福祉給付があるため、就業調整が行われてしまうという課題がある。最低賃金近傍の労働者の多くは労組に所属していない。不当な扱いを受けている場合は訴える先の政府機関があり、相談ができる環境がある。なお、とある経済紙の分析で、労働者が職場で不当な処遇を受けていたとしても、有給や疾病休暇が残っているという理由で雇用硬直性があるとも指摘されており、興味深くみている。

価格転嫁について、大企業であれば値上げもできるが、中小零細企業では実際には値上げは難しい。BtoB においては小規模事業者がなかなか交渉できないという実態がある。値上げの前に企業の自助努力が求められてしまう。

Q. 若年層の減額措置についてはどのような議論があるのか。2021年4月から23歳以上対象へと拡大、2024年4月から21歳以上対象へとさらに拡大することや、あるいは今後さらなる引き下げが難しいと考える理由は。

A. 18-20歳は他の年齢層と比較し雇用情勢の変化により脆弱である。この時期に失業していると将来的な影響も大きいと考えられている。ただし、最新のデータでは反証もある。いずれにしても、コンセンサスが得られれば不可能ではない。

18-20歳のグループは、アルバイトする学生と、高卒就業者との2つに分類できる。高卒就業者はスキルがないため経済的にも脆弱とみられるが、実際の、大半の使用者は最低賃金以上支払っているのが現実。労働市場はひっ迫しているので、18-20歳労働者も需要は高い。

また、全国生活賃金の対象年齢を引き下げると、賃金の中央値も引き下がってしまうという問題もある。

Q. EU指令はイギリスの考え方を取り入れていると見えるが、今後EUでイギリスのような目標設定と労使の取り組みが広がっていくと思うか。

A. EUの動きは歓迎している。イタリアは最低賃金の導入を検討していると言っている。

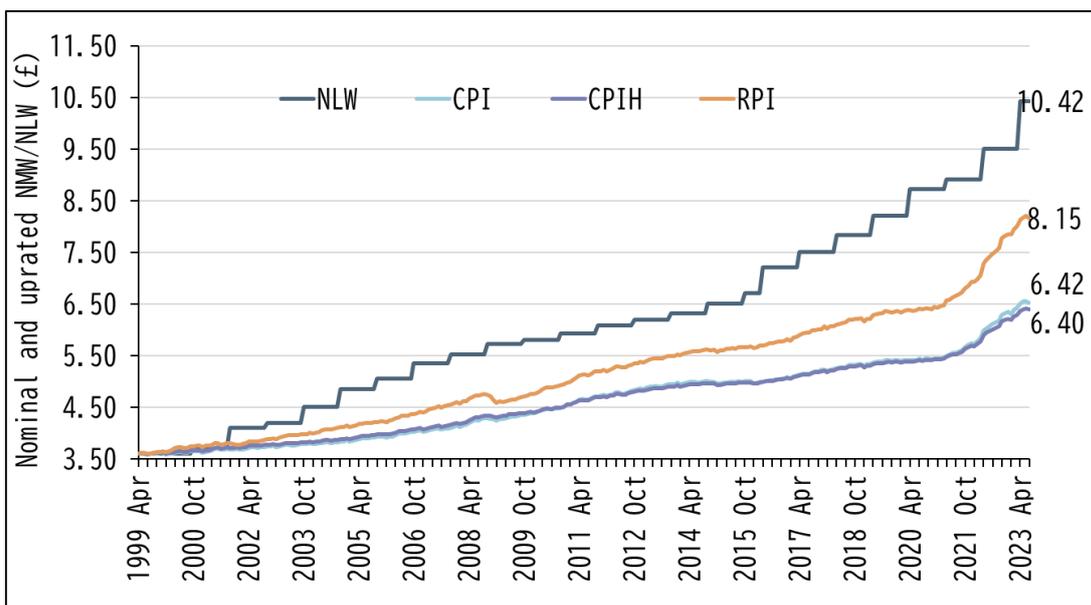


図. 全国生活賃金と消費者物価の上昇率⁹

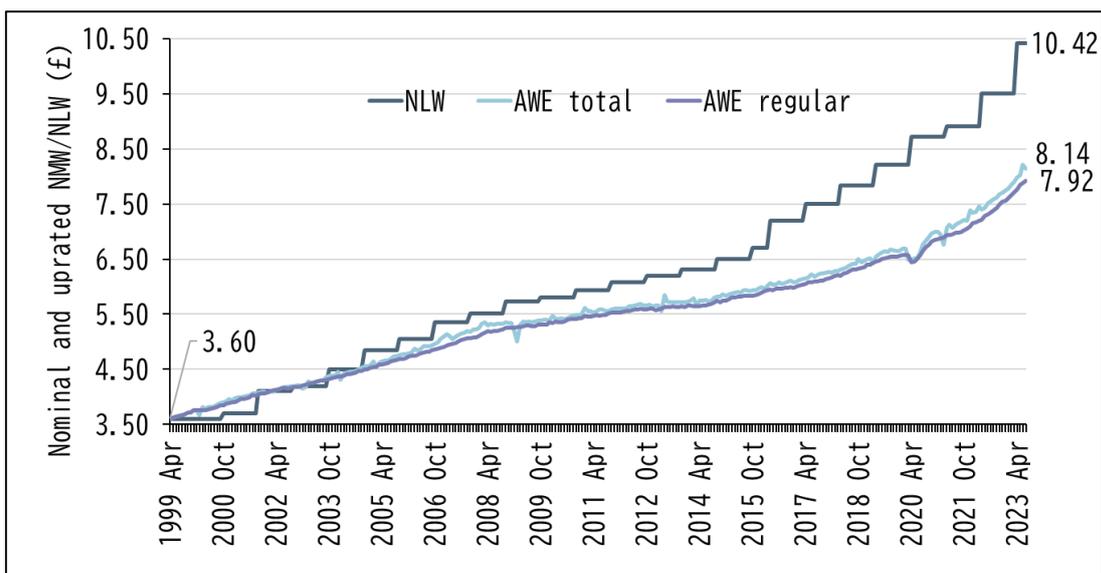


図. 全国生活賃金と賃金上昇率¹⁰

⁹ 出所: ONS, Average Weekly Earnings total (including bonuses); and Average Weekly Earnings regular (excluding bonuses).

¹⁰ 出所: ONS, Average Weekly Earnings total (including bonuses); and Average Weekly Earnings regular (excluding bonuses).

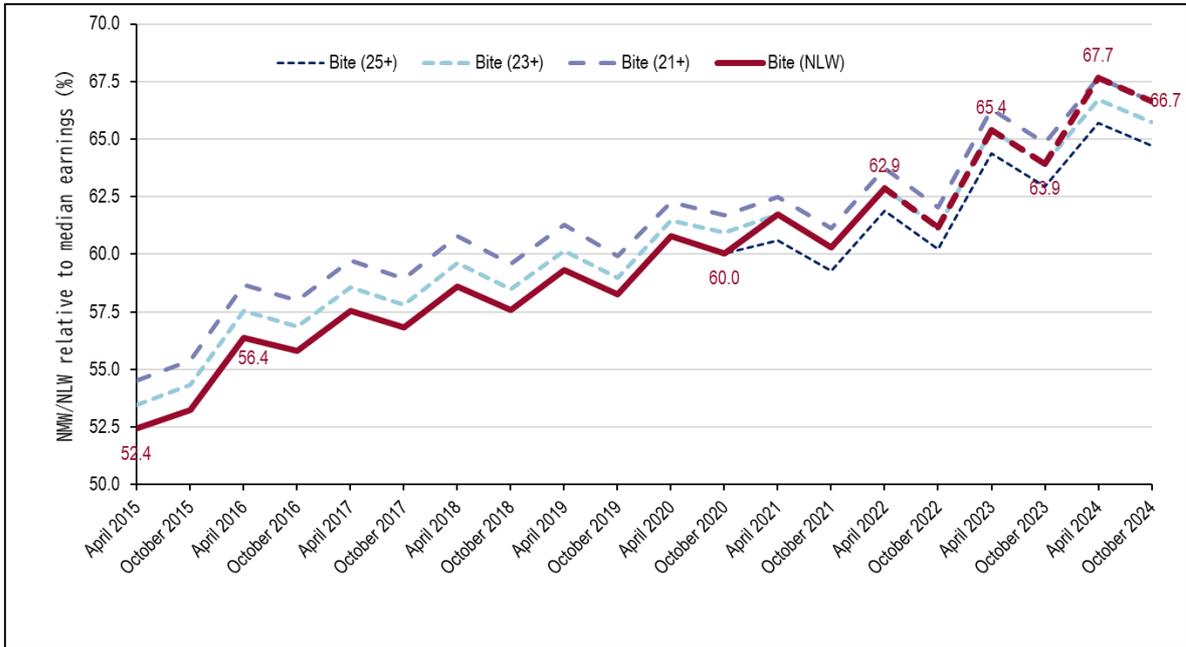


図. 全国生活賃金・全国最低賃金と賃金の中央値との比率(Bite)の推移

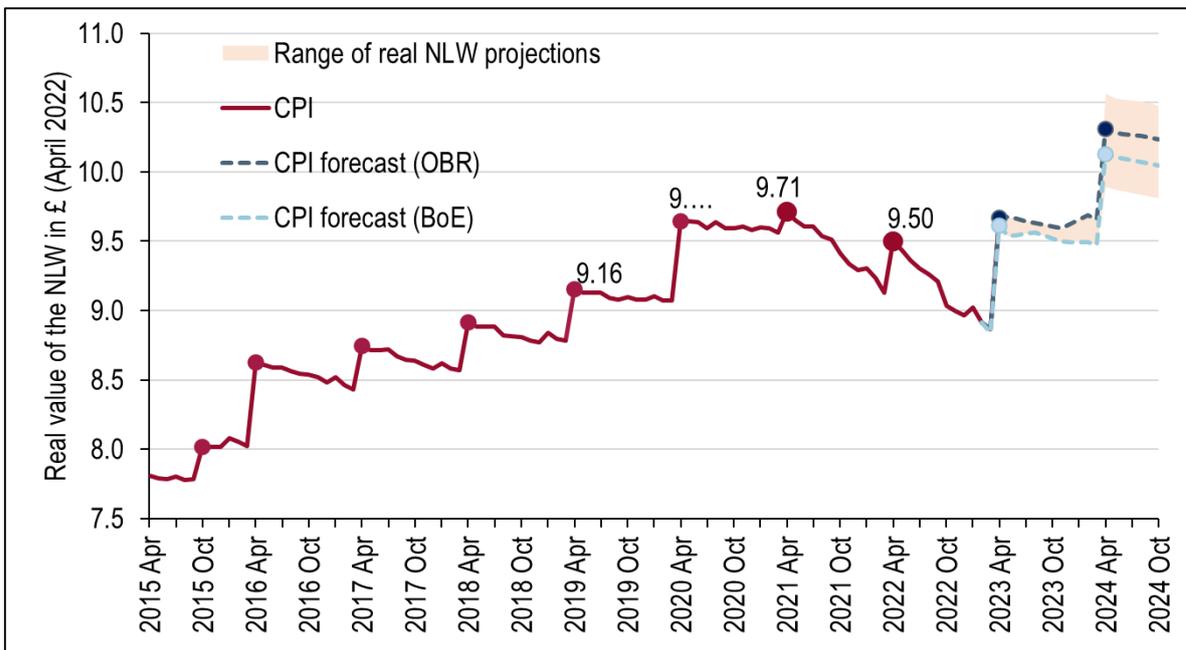


図. 全国生活賃金の実質価値の推移と消費者物価指数の見通しの推移¹¹

¹¹ 出所: Low pay Commission estimates using National Minimum Wage/National Living Wage deflated by CPI inflation (D7BT), April 2015–March 2023, and forecast CPI inflation from OBR Economic and Fiscal Outlook, March 2023, and Bank of England CPI forecasts from Monetary Policy Committee, February 2023.

II-4. レゾリューション財団

■対応者

Nye Cominetti (レゾリューション財団)

■レゾリューション財団と取り組みの概況について

イギリスにあるシンクタンクの中ではメジャーな団体で、「労働環境」「賃金」を専門としている。リビングウェイジについては、法定最低賃金とは別に 2016 年以降注力し、イギリスの法定最低賃金の枠組みに対しては異なる取り組みである。そもそも「全国最低賃金」と「全国生活賃金（ナショナルリビングウェイジ）」はそれぞれ名称が似ており、関係者であっても時折混乱が生じている。

当財団は方法論や公式をもとに、「リアルリビングウェイジ」の計算を毎年行っており、例年リビングウェイジファンデーションとして算出結果を共有するまでが一連の流れとなっている。労働党は法定最低賃金がリアルリビングウェイジに追いつくことを望んでおり、実現すればこの 20 年来の状況が変わるため非常に期待を寄せている。

<参考:リアルリビングウェイジ (レゾリューション財団、2022 年 9 月)>

	リアルリビングウェイジ額
イギリス全体	£10.90
ロンドン	£11.95

■質疑応答

Q. 財団設立にいたる背景、財団の運営・あり方、政府との関わりなどについて、詳しく説明をお願いしたい。

A. レゾリューション財団は政府から独立したシンクタンクであり、特定の政党に偏ることなく、労働者の代表として意見を述べている。社会的な影響を与え得る分析結果を提供するため、15 年前に創設された。資金の 4 分の 3 はクラウド・キャウリーという個人から拠出されており、彼はイギリスで恵まれない生活を送る人々を助けるような活動に投資したいと協力を求めている。他にも、リサーチカウンセルや様々な大きな財団から資金を提供していただいている。

イギリス国内の議論を喚起し、労働者の生活水準を高めるため、税制や労働市場の状況、また、マクロ経済についてのレポートなどを公表している。低収入世帯に関するトピックに特化した報告書も発行している。

Q. 実際の試算を公表したのはいつ頃からか。もし活動途中からというのであれば、なぜその時点で公表したのか。

A. 「リアルリビングウェイジ」の運動は、20年前のロンドンで小さな規模から始まった。最初は超低所得の人たちを対象としたものからスタートしたが、そこでロンドンでの試算手法を確立した。もちろん生活地によって生計費に違いがあり、地方税も高低がある。そのため、2つのレートを設定しようということになった。国中で生計費や住居費が異なり、家族設定によっても金額に大きな違いが出るため常に不完全なものである。

しかし、運動として進めるためにはもう少し単純化することも視野に入れている。それぞれの状況を全て理解するより、一つのベンチマークとしてシンプルに提供する方が良いと考えている。

Q. 試算は7年前から？

A. ロンドンとその他の試算は2016年からやっている。それ以前に、イギリスのレートについては大体2012年からやっており、その後ロンドンベースの運動が始まったが、試みとしては2012年頃から始まっている。

Q. 「小さな規模から」というのは？

A. 「リアルリビングウェイジ」はおよそ20年前に、いわゆる草の根運動、チャリティーから始まった。とりわけ低所得者に関して、業種による格差を是正しようというのがきっかけである。当財団として関わっているのは2015年からで、初期時の運動には直接関わっていない。

Q. 法律で定める「全国生活賃金（ナショナルリビングウェイジ）」と、財団が試算する「リアルリビングウェイジ」の役割の違いは何か。

A. 政府、および低賃金委員会が設定する「全国生活賃金（ナショナルリビングウェイジ）」は、できるだけ雇用へ負の影響を出さないように設定されている。一方、「リアルリビングウェイジ」の基本的な数値は生計費をベースにしており、ミニマム・インカム・スタンダード法¹²をふまえて、まずは許容できる最低の生活はどういうものかということを経験的に収集する。住居や日々利用するサービス、1年間の休日、家族構成など、多くの人への調査で情報を集め、実質的な生計費はいくらなのかというのを計算している。低賃金委員会が定めるものとは、概念的にもプロセス的にも全く異なる。

¹² Minimum Income Standard 法 (MIS 法) : 属性に近い一般市民が「最低生活費」に必要な品目を選定し、それらを積み上げて「最低生活費」を算出する手法。

Q. 「リアルリビングウェイズ」に対する社会からの支持・共感は高まっているか。

A. 活動としては確実に広まってきている。50万人の労働者が「リアルリビングウェイズ」をもとに労働することを支持しており、ガバナンスプロセスについても整理されてきている。事業者・労働組合に対しても「リアルリビングウェイズ」の議論に参加し、この考え方は確立しつつある。労働党が来年与党になれば、法定最低賃金にも「リアルリビングウェイズ」のシステムを導入すると公言しており、実現すれば大きな変革となると考えている。

Q. 企業側にとって、「リアルリビングウェイズ」導入のメリットはどんなところにあるか。

A. 学術的な調査は無いため見聞きする限りの話であるが、会社が自分（労働者）の味方であるという認識が上昇することで、離職率が減少し、ジョブマッチ度も向上すると見込まれている。そして、人的資本の効率化においても、採用コスト低減などのメリットがある。実績を数値化するのは難しいが、定性的な論調は見られるようになってきている。

Q. 「リアルリビングウェイズ」を採用している産業・企業規模はどうか？

A. あらゆるセクターで採用されている。現時点で12,000の企業が参加しており、大きな動きとなってきている。一般的に賃金水準が高い産業では導入しやすいが、賃金水準が低い産業では相対的に少数である。公共性の高い産業はもちろん最低賃金について意識はしているが、もともと運動の支持率が低く、積極的にアプローチする必要がある。

Q. 現行の「リアルリビングウェイズ」の水準は、賃金水準の7割程度と承知しているが、どのような生活水準を想定して様々な世帯構成の試算をしているのか。

A. まず、想定に中央値を使っていない。フォーカスグループを行い、許容できる生活水準とはどういうものかを詳細にインタビューしていく。1週間における必需品や必須サービスについて、年間20回程度のインタビューセッションを、数百人を対象として行っている。様々な世帯構成があると考えており、それぞれの構成について、どのくらいの水準が必要なのかを計算していく。例えば、単身よりも家族世帯のほうが許容できる生活水準を達する賃金は多くなる。現在は17の世帯タイプについて試算している。より詳細な分類でいえば、ロンドン市外・市内という区分もある。

Q. 生計費を何人の収入で賄うのかという点も考慮する必要があると思うが、世帯構成の違いをふまえた収入の扱いや、社会的な給付や税制優遇等の勘案の仕方はどうしているか。

A. 家族内全ての成人がフルタイムで収入を得ている場合のデータはあるが、必ずしも実際の生活を反映しているわけではない。例えばパートタイマー、補助的な稼ぎ手、そして子育て中のシングル家庭も存在している。今後、計算方法は変えていく予定である。また、補助金や税金については、家族内のフルタイム労働者全員が税金を全て支払い、補助金を全て受け取った場合をモデル化している。そのため、税制の変更も「リアルリビングウェイジ」に影響することになる。

Q. 同じようにリアルリビングウェイジを算出している国は、例に挙げたニュージーランド以外にあるのか。

A. あまり詳しくはないが、カナダや英語圏でいくつかある。

Q. 毎年9月か10月にレポートを発行していると思うが、今年は既に発行されているか。また、どこからアクセスできるか。

A. 10月23日に、レゾリューション財団のウェブサイトにて公表予定である。

表. リアルリビングウェイジ（レゾリューション財団, 2022. 10 より抜粋）

UKリビングウェイジ (£)	生計費					時給換算
	コアバスケット※	家賃	市税	育児	合計	
単身	250.14	91.31	21.61	-	363.06	11.57
夫婦	406.59	100.03	28.81	-	535.43	7.67
ひとり親と子ども1人（3～4歳）	343.60	106.71	24.69	81.76	556.76	14.03
ひとり親と子ども1人（5～11歳）	372.12	106.71	24.69	76.45	579.97	15.57
ひとり親と子ども2人（3歳未満+3～4歳）	422.87	122.22	24.69	273.27	843.05	20.44
ひとり親と子ども2人（3～4歳+5～11歳）	451.54	122.22	24.69	158.21	756.66	19.34
ひとり親と子ども2人（5～11歳+12～16歳）	519.29	122.22	24.69	76.45	742.65	22.54
ひとり親と子ども3人（3～4歳+5～11歳+12～16歳）	582.63	122.22	24.69	158.21	887.75	32.53
夫婦と子ども1人（3～4歳）	453.81	122.22	32.93	81.76	690.72	8.48
夫婦と子ども1人（5～11歳）	485.34	113.35	32.93	76.45	708.07	9.36
夫婦と子ども2人（3歳未満+3～4歳）	522.72	113.35	32.93	273.27	942.27	11.19
夫婦と子ども2人（3～4歳+5～11歳）	551.41	130.31	32.93	158.21	872.86	10.70
夫婦と子ども2人（5～11歳+12～16歳）	614.54	130.31	32.93	76.45	854.23	12.12
夫婦と子ども3人（3歳未満+3～4歳+12～16歳）	649.43	130.31	32.93	349.72	1162.39	18.38
夫婦と子ども3人（3～4歳+5～11歳+12～16歳）	710.08	130.31	32.93	158.21	1031.53	16.30
夫婦と子ども3人（5～11歳+5～11歳+12～16歳）	738.66	130.31	32.93	76.45	978.35	15.51
夫婦と子ども4人（3歳未満+3～4歳+5～11歳+12～16歳）	774.02	130.31	32.93	349.72	1286.98	20.73

※旅費、エネルギー費含

ロンドンリビングウェイジ (£)	生計費						時給換算
	コアバスケット※	旅費	家賃	市税	育児	合計	
単身	187.92	33.29	135.77	12.16	-	369.14	10.12
夫婦	309.83	66.59	215.72	25.12	-	617.26	8.94
ひとり親と子ども1人（3～4歳）	263.06	33.29	164.01	21.53	100.32	582.21	11.72
ひとり親と子ども1人（5～11歳）	289.53	33.29	164.01	21.53	90.63	598.99	12.97
ひとり親と子ども2人（3歳未満+3～4歳）	338.84	33.29	198.01	24.22	347.34	941.70	23.00
ひとり親と子ども2人（3～4歳+5～11歳）	365.47	33.29	198.01	24.22	190.68	811.67	17.54
ひとり親と子ども2人（5～11歳+12～16歳）	422.13	33.29	198.01	24.22	90.36	768.01	19.79
ひとり親と子ども3人（3～4歳+5～11歳+12～16歳）	481.98	33.29	198.01	24.22	190.68	928.18	34.83
夫婦と子ども1人（3～4歳）	344.89	66.59	227.30	28.71	100.32	767.81	8.11
夫婦と子ども1人（5～11歳）	374.66	66.59	227.30	28.71	90.36	787.62	8.68
夫婦と子ども2人（3歳未満+3～4歳）	410.61	66.59	272.82	32.30	347.34	1129.66	12.89
夫婦と子ども2人（3～4歳+5～11歳）	437.25	66.59	272.82	32.30	190.68	999.64	10.51
夫婦と子ども2人（5～11歳+12～16歳）	489.30	73.21	272.82	32.30	90.36	957.99	11.51
夫婦と子ども3人（3歳未満+3～4歳+12～16歳）	507.45	66.59	272.82	32.30	437.70	1316.86	21.44
夫婦と子ども3人（3～4歳+5～11歳+12～16歳）	557.57	73.21	272.82	32.30	190.68	1126.58	18.36
夫婦と子ども3人（5～11歳+5～11歳+12～16歳）	582.90	79.82	272.82	32.30	90.36	1058.20	17.23
夫婦と子ども4人（3歳未満+3～4歳+5～11歳+12～16歳）	615.60	73.21	272.82	32.30	437.70	1431.63	23.58

※エネルギー費含

Ⅲ. フランス

Ⅲ－１．経済協力開発機構（OECD）日本政府代表部

■対応者

篠崎 敏明（OECD日本政府代表部 参事官）

領五 有希（OECD日本政府代表部 一等書記官）

■OECD諸国の近年の経済情勢等について

篠崎参事官、領五一等書記官より、近年の経済情勢等について資料にもとづき報告を受けたのち、意見交換を行った。

表. マクロ経済の動向：GDP見通し

Table 1. Global growth is projected to remain moderate					
Real GDP growth, year-on-year, per cent					
	2022	2023		2024	
		Interim EO projections	Difference from June EO	Interim EO projections	Difference from June EO
World	3.3	3.0	0.3	2.7	-0.2
G20 ¹	3.1	3.1	0.3	2.7	-0.2
Australia	3.7	1.8	0.0	1.3	-0.1
Canada	3.4	1.2	-0.2	1.4	0.0
Euro area	3.4	0.6	-0.3	1.1	-0.4
Germany	1.9	-0.2	-0.2	0.9	-0.4
France	2.5	1.0	0.2	1.2	-0.1
Italy	3.8	0.8	-0.4	0.8	-0.2
Spain ²	5.5	2.3	0.2	1.9	0.0
Japan	1.0	1.8	0.5	1.0	-0.1
Korea	2.6	1.5	0.0	2.1	0.0
Mexico	3.9	3.3	0.7	2.5	0.4
Türkiye	5.5	4.3	0.7	2.6	-1.1
United Kingdom	4.1	0.3	0.0	0.8	-0.2
United States	2.1	2.2	0.6	1.3	0.3
Argentina	5.0	-2.0	-0.4	-1.2	-2.3
Brazil	3.0	3.2	1.5	1.7	0.5
China	3.0	5.1	-0.3	4.6	-0.5
India ³	7.2	6.3	0.3	6.0	-1.0
Indonesia	5.3	4.9	0.2	5.2	0.1
Russia	-2.0	0.8	2.3	0.9	1.3
Saudi Arabia	8.8	1.9	-1.0	3.1	-0.5
South Africa	1.9	0.6	0.3	1.1	0.1

Note: Difference from June 2023 Economic Outlook in percentage points, based on rounded figures. World and G20 aggregates use moving nominal GDP weights at purchasing power parities (PPPs). Based on information available up to 15 September 2023.

1. The European Union is a full member of the G20, but the G20 aggregate only includes countries that are also members in their own right.

2. Spain is a permanent invitee to the G20.

3. Fiscal years, starting in April.

Source: Interim Economic Outlook 114 database; and Economic Outlook 113 database.

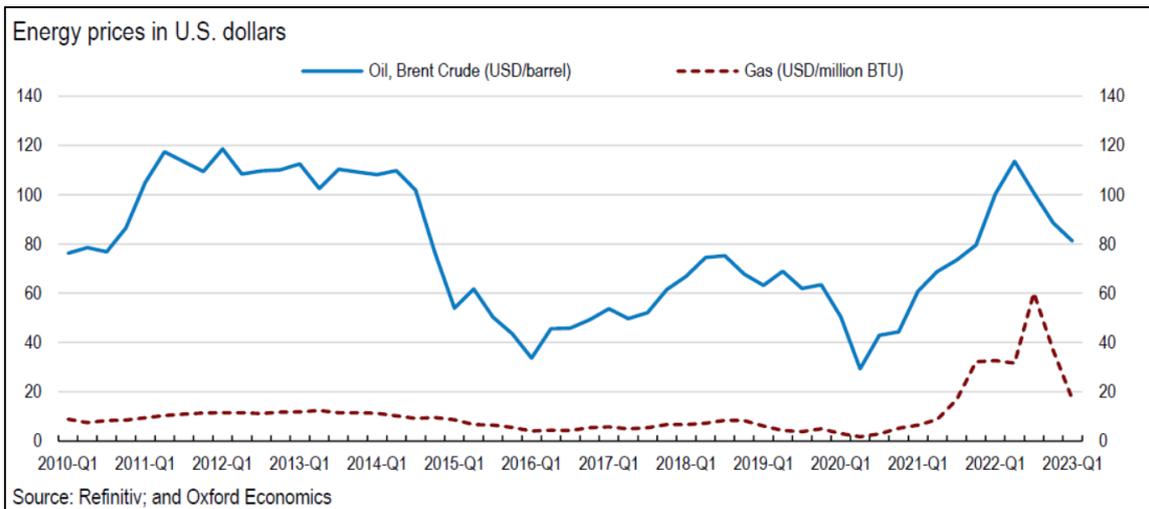


図. エネルギー価格の動向

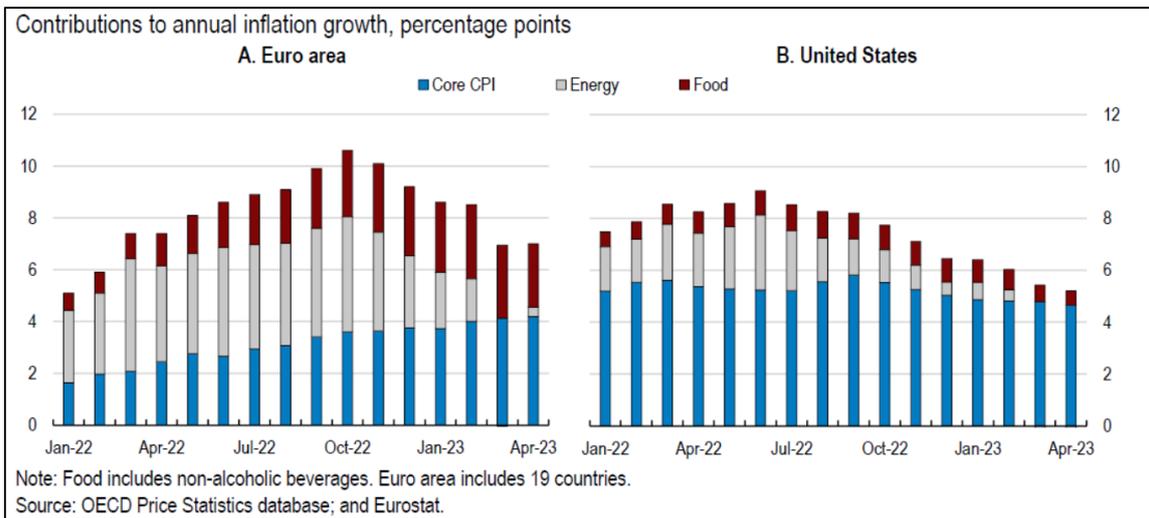


図. インフレ率と寄与度分解

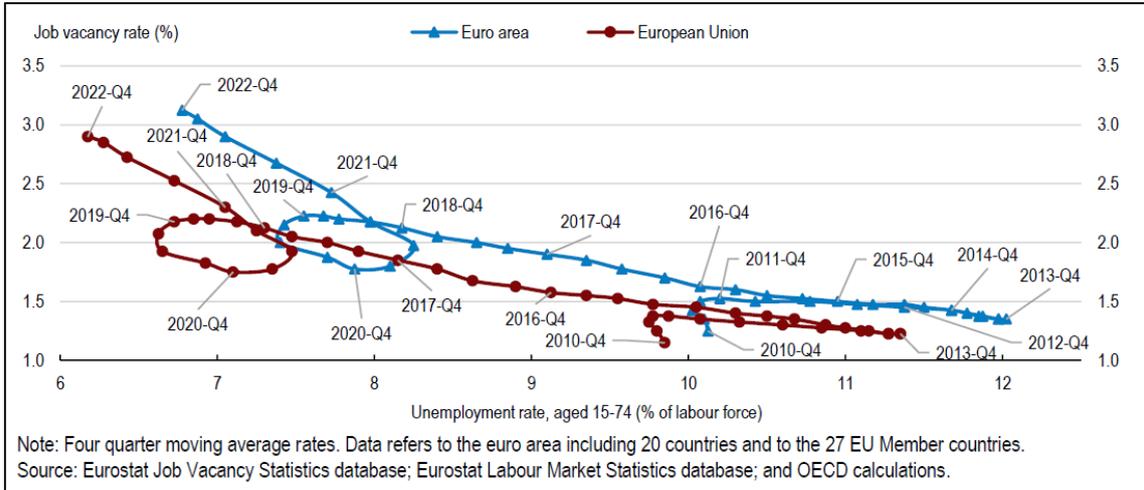


図. EU圏、欧州圏における求人率の推移

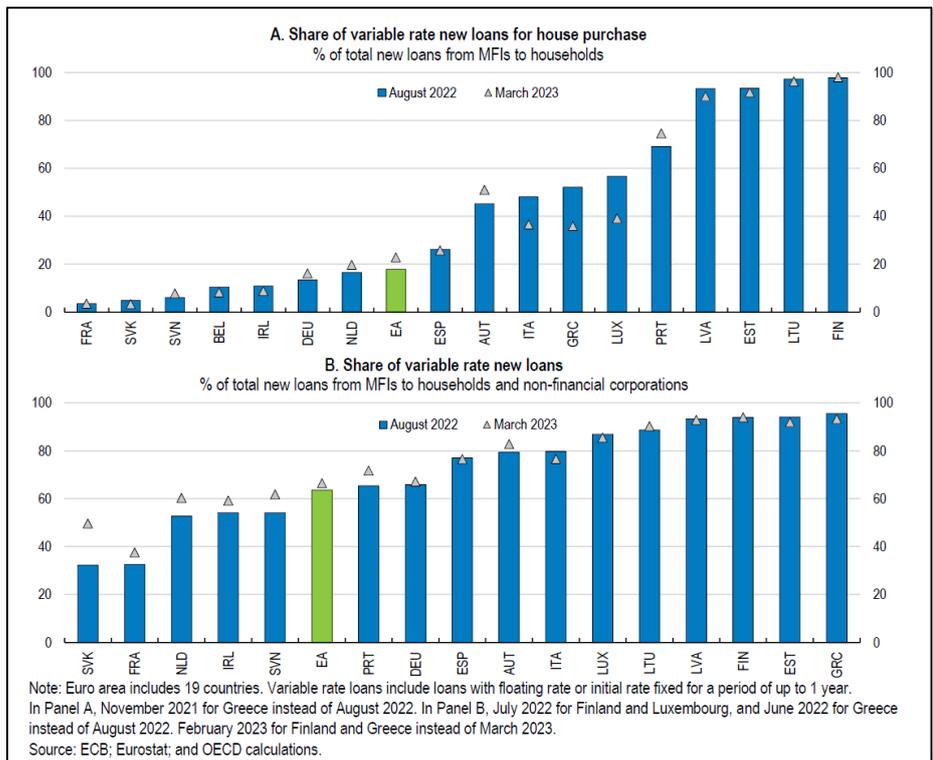


図. 主要各国の住宅ローンの状況：総額に対する変動金利、固定金利の比率

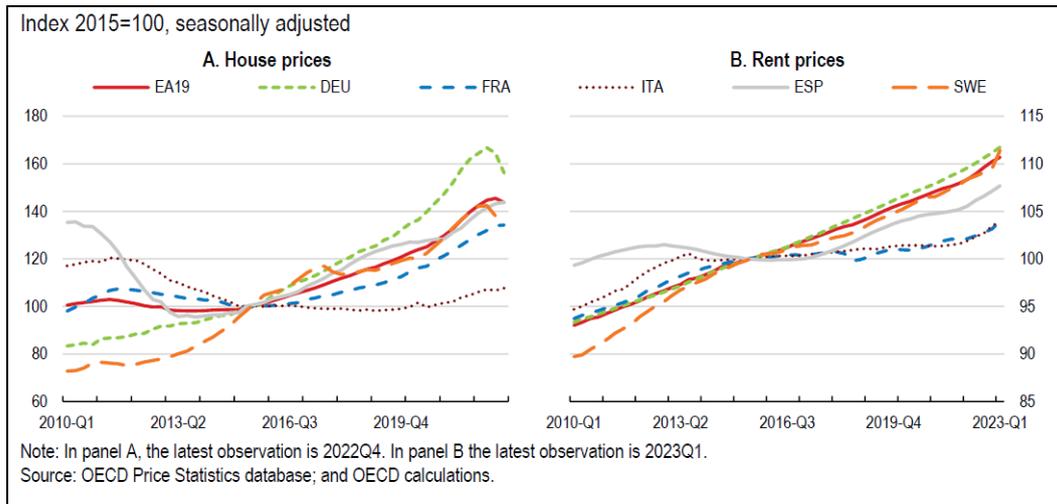


図. 住宅価格と賃料の動向

■政府債務残高の状況

政府債務残高の状況について。ギリシャ・ポルトガル・アイルランド・デンマークでは、インフレ下でGDP比が低下した。これはインフレにより名目GDPが上昇する一方で、債務額は変わらないため、GDP比で見ると財政再建したように見えてしまう、というもの。日本もインフレにより名目GDPが上昇しているが、これと債務の増加とが相殺し、GDP比率があまりかわらないという状況。インフレによる消費者価格の増加が名目GDPを押し上げている、経済学的にはインフレ税が発生しているという状況と評価できる。

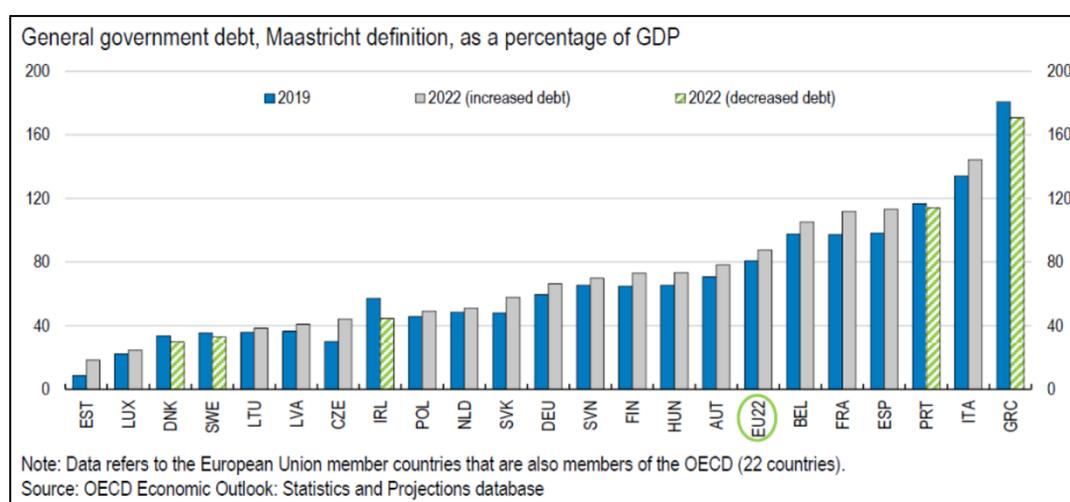


図. 主要国の政府債務残高

■脱炭素の動向

OECD諸国、とりわけEU加盟国では脱炭素目標を重視している。日本はおよそOECD平均と同じくらい。いずれも2050年のカーボンニュートラル実現を表明している。温室効果ガスの排出量を部門別にみると、輸送部門のみが横ばいまたは足元で増加というのに対し、それ以外の部門では全て減少で推移している。したがって自動車からの排出削減が欠かせないということで、EU加盟国ではとりわけEVへの転換が進んでいる。ガソリン価格をみても、炭素税が重く課せられており、現在パリで2.3€程度、日本円にしておよそ400円弱の状況である。

OECD国のうちEU加盟国における1トン当たりの炭素税は70€程度となっているが、日本は30€程度と半分くらいである。EU加盟国から見ると日本はまだ取り組みが甘い、としばしば指摘される。輸送部門に限ってみれば、日本の排出量はEU加盟国よりも少ない。ところが発電部門において排出量が増えているという傾向にある。

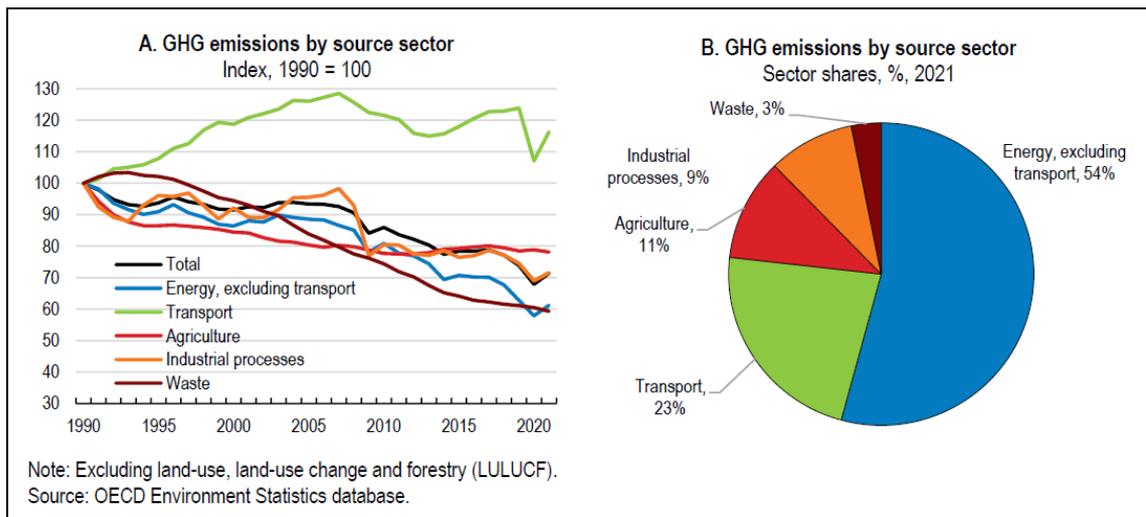


図. 部門別GHG排出量の推移

IV. 團員所感

■最低賃金に関する欧州調査に参加して

電機連合 賃金政策部
水崎 恵一

日本の平均賃金がOECD加盟国の中でも平均以下となっており、国際的に見劣りしている点が指摘されて久しく、また、最低賃金の水準・伸び率についても国際比較で低位であることが浮き彫りとなっている。

日本の地域別最低賃金は、2023年度に政府の目標であった「全国加重平均1,000円」は達成した。一方、連合は『連合リビングウェイジ』などを根拠とした「誰もが時給1,000円」を目標に掲げ取り組んでいるものの、2023年度の地域別最低賃金改定後も、未だ多くの地域で未到達となっている。全国にあまねく労働者の生活の安心・安定を確保する観点からも、中央最低賃金審議会ならびに地方最低賃金審議会において、公労使3者の真摯な議論のもと、目標達成に向けた早期の水準引き上げが必要と考える。

こうした中、岸田総理は2023年8月31日の新しい資本主義実現会議において、「2030年代半ばまでに最低賃金額が全国加重平均で1,500円になることを目指す」と最低賃金の次なる政府目標とも捉えられる発言をした。政府として最低賃金の中期的な目標を明示することに関しては、一概に否定するものではないものの、今般の発言に対する具体的な根拠や実現に向けたマイルストーンは示されていないのが実態である。最低賃金の中期的な目標水準に関しては、中央最低賃金審議会など公労使3者がそろった場において、各種データにもとづき、丁寧な議論を行ったうえで設定されるべきであると考えている。

こういった状況の中、欧州の最低賃金に関する海外視察が行われた。

EUにおいては、最低賃金に関する指令としてははじめてとなる、「適正な最低賃金に関する指令」を2022年10月に採択し、2024年11月までに各国の国内法として施行することを決定している。現地での意見交換において、本指令はEU加盟国の一部（特に北欧諸国）から相当の反発がある中で、半ば強行する形で採決がなされたことが推察された。本指令に、①賃金決定がもっぱら労働協約を通じて確保されている場合に、法定最低賃金を導入すること、②労働協約の一般的拘束力を宣言することを義務付けるものと解釈されてはならないと明記されていることは、北欧諸国への大きな配慮によるものと感じた。現地視察前は本指令が拘束力のないものとなっているため、EU加盟国内の最低賃金の議論に際して有効に機能しているのか多少疑問に感じたところではあったが、指令に示されている「賃金の中央値の60%、賃金の平均値の50%」という最低賃金の基準が、各国の最低賃金の議論における参考として取り扱われ、基準の達成に向けた前向きな議論を後押ししている実情が理解できた。

一方、イギリスにおいては、2016年に「2020年までに最低賃金を賃金の中央値の60%まで引き上げる」としたイギリス政府の目標を掲げ、毎年の低賃金委員会での審議を経て2020年に達成済となっている。2016年以降、政府目標の達成に向けて急激な最低賃金の引き上げが行われたことから、雇用環境などに影響が出るのが容易に想定されるが、毎年のチェックの結果雇用環境に大きな影響（失業者10万人未満）は出ていないとのことであった。また、最低賃金の急激な引き上げに対して、使用者側の反発がなかったのかなど、現地視察の中で意見交換があったが、政府が掲げる目標であることや最低賃金引き上げを是とする世論があることなどから、様々な経営努力をしながら引き上げを断行しているとのことであった。政府の最低賃金に対する関わり方や世論を巻き込む必要性に関しては、日本の最低賃金審議においてもどうあるべきか、考えさせられるものがあった。

EU、イギリス共通の最低賃金基準である「賃金の中央値の60%」に関して、今回の海外視察では具体的な根拠や背景は不明確なままとなってしまったものの、国際的な基準の一つとして、日本の中期的な最低賃金水準の目標を論議する中で大いに活用していくべきであると考えている。

最後に、本海外視察を企画・運営くださった皆さま、現地意見交換でご対応ご協力いただいた皆さま、本調査で同行した皆さま、私を海外視察へ送り出していただいた自組織・自部署の皆さまに感謝を申し上げ、結びとさせていただきます。

以上

■欧州視察を終えて

日本基幹産業労働組合連合会
伊藤 彰英

働く者にとって、現実的なセーフティネットは社会保障制度以上に「良質な雇用」の提供であり、それを底支えするのが最低賃金制度である。

連合はこの間「誰もが時給 1,000 円」への到達を当面の目標にしており、最低賃金を労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準へ引き上げる旨を審議会で主張してきた。そうしたなか、2023 年度は政府の骨太方針等も踏まえ、最低賃金の全国加重平均 1,000 円到達を見据えた審議となり、結果的に全国加重平均は 1,004 円となるとともに、多くの県で 1,000 円の大台に乗った。

一方で、こうした動きを予見しつつ、ここ数年は「ポスト 1,000 円」の目標を模索していた。連合が数字を示すからには一定の根拠が必要であり、この着想を求め、国際的な情勢へ目を向けた。報告にもある通り、欧州連合は 2022 年 10 月に EU 指令にて、最低賃金を一般労働者の賃金の中央値の 60%、平均値の 50%を超えることを目標水準とし、2024 年 11 月までに各国の国内法として施行することを決定した。この水準は国際的には相対的貧困ラインとされており、働く者の賃金水準として各国の賃金相場においてクリアすべき水準であるということである。日本の最低賃金は国際的にみて低水準だが、これ以上低位に置き去りにされるわけにはいかない。わが国の最低賃金の中期目標を探るうえで、欧州がなぜ中央値の 60%という水準に定めたのか、その際に使側は反発しなかったのか等について、是非とも現地調査すべきとの認識にあった。

他方、岸田首相は 2023 年 8 月 31 日、新しい資本主義実現会議において、2030 年代半ばまでに最低賃金額が全国加重平均で 1,500 円になることを目指すと述べた。しかし、その根拠はまったく示されておらず、合理性に欠けると言わざるを得ない。審議に耐えられないばかりか、今の賃上げの状況からすると、もしかしたら低めの目標水準となるかもしれない。

そうした諸般の事情をふまえたうえでの欧州視察であった。スマートな展開を示した欧州ではあったが、実際は相当な力業を使っていたことが現地で明らかになった。実は今回の指令に対して北欧は真っ向から反発している。8 月に基幹労連とデンマーク金属労組である CO-industri との定期協議の際に、非公式ではあるがクラス会長と本件について意見交換してみた。そもそも賃金・労使関係への EU の介入はタブーとされてきたことに加え、労働組合の組織率が 8 割にも及ぶ北欧では自力で解決できるということである。むしろ介入を認めれば、団体交渉力を含めた労働組合のアイデンティティに関わることもなかもしれない。また北欧とそれ以外の国では社会政策に対する課題感の違いもあ

り、日本としてどのようなモデルを描くのかを考えさせられた。結果的にEUは最賃指令でありながら、法定最低賃金の設定の前に団体交渉による賃金決定を優先するような規定を設けているが、北欧はEUを提訴するに至っている。

また、こうした高い水準を発するうえで、経営側の反応も気になる場所であった。もちろん経営側は、日本と同様に最低賃金の引き上げは雇用にマイナスであるとしてネガティブな反応であった。頑なな経営に対してETUCは議会を使って強引にことを進めたのであるが、相手の立場を考えず自らの主張のみを前面に押し出す手法は日本では馴染みづらいものであると感じた。一方の経営側は頑なすぎて意見の反映というチャンスすら失い、結果的に議会に押し切られることとなった。なお、経営側が危惧していた倒産件数は増加しておらず、最低賃金の引き上げと倒産および雇用への悪影響に関してはあまり影響しないことが欧州のデータとして実証されている。

欧州に加えイギリスも訪問したが、結局、一般労働者賃金の中央値の60%、平均値の50%という根拠はいまひとつ不明瞭だった。しかし、国際的な基準に照らして貧困とされる水準を指標とし、国の社会政策をどう推進しようと最低賃金が犠牲になってはならず、最低賃金はあくまで使用者の責任であり、これを国が肩代わりすべきではないという主張には合理性を感じた。なお、この水準をクリアしたとしても欧州では労働者の生活を担保できておらず、目標到達後の次のステップが生計費のクリアだそうであり、日本との違いを感じた。日本を大きく上回る物価上昇率に鑑みれば、それも理解できる。

日本では最低賃金水準と人の移動について議論されるが、欧州では国レベルで開かれた市場であるため、より人の移動は顕著である。最低賃金水準の引き上げの進捗次第で人の移動や人材の流出も始まっているそうである。各国の処遇改善が進まなければ、人の移動はより顕著になることが危惧された。イギリスでは欧州よりも高い水準で到達期間も短く設定しているが、開かれた市場である欧州への人材流出を意識しているのかもしれない。

最低賃金は社会保障と違い、多額の政府支出なしに有権者の恩恵を訴えやすいため、世界的に人気のある政策であり、政治利用されやすい面がある。欧州にせよイギリスにせよ、政治決着の要素があることは否定できないが、あくまで手法の問題であり、社会的な貧困者をなくしていくことは重要な課題である。日本では最低賃金の比率はようやく一般労働者の賃金中央値の47%程度であり、60%目標は高いハードルともいえるが、公労使と政府が同じ目標に向けて尽力しなければならない。

最後に、今回の視察はわれわれにとって本当にいい機会であったが、公労使で視察することができれば課題の決着も早いと感じた。

以上

■最低賃金に関する海外調査団員雑感

JAM労働・調査グループ
平野 覚

最低賃金に関する海外調査と3回の勉強会をこのタイミングで企画いただいた連合に感謝申し上げます。2023年10月時点で最低賃金の全国加重平均が1,004円となり当面の政府目標1,000円が達成されるとともに、連合の「誰もが1,000円」の実現も現実性を帯びている。また、2023年春季生活闘争では、物価上昇局面へ移行する中、30年ぶりの賃上げがなされ、日本は大きな転換点を迎えようとしている。当然、ナショナルミニマムについても、これまでの考え方の原則や取り組みの現状を踏まえつつ、今後の環境に即したあり方について議論を深め、合意形成を進めることが労働組合に求められている。調査団の一員として参加させていただいた経験と、取りまとめていただいた報告書をその足掛かりとしていきたい。「はじめに」に記載の状況認識のもと行われた調査であるが、目的を超える知見や資料が盛り込まれているので、報告書をお読みいただいた方々に最低賃金の今後について共に考えていっていただけることを期待したい。

ナショナルミニマムを、国家が国民に保障する最低限度の生活を営むために必要な基準としてとらえるのであれば、最低賃金制度だけでなく、労働時間、職場環境、労働安全などの基準、社会権、教育、社会保障などすべてをつなげて考える必要があり単純な国際比較は難しい。団員所感ということでページを割いて頂いたが、今回の調査でポイントとなった最低賃金と一般水準及びその分布との関係に絞った雑感に留まることご容赦頂きたい。

ナショナルミニマムに関して、日本国憲法第25条第1項には「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」とある。この生存権に係る水準について、労働基準法では、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」、生活保護法では、「保障される最低限度の生活は、健康で文化的な生活水準を維持することができるものでなければならない」としている。したがって、国や企業には、「一人いくらあれば暮らせるのか」を考慮し、社会保障や賃金について、検討していくことが要請されている。「求められる生活」について、法は、「人たるに値する生活」「健康で文化的な生活」と定義している。抽象的な言葉で表された生活水準について、様々なデータにより根拠づけしながら、おおむね妥当とし社会的に合意形成する作業が毎年繰り返されているがデジタルな決定は不可能であり、納得性を高めることも容易ではない。法を遵守し、すべての人が定義を満たすことをめざし、実際には、イメージしやすく、合意形成しやすい方法として「人に値しない生活」「健康で文化的でない生活」をなくすための対応がはかられている。すなわち「貧困」の撲滅である。この取り組みは、SDGs17の目標の一番目に位置付けられ、世界中で意見の一致をみている。

「貧困」状態を表す代表的な考え方には「絶対的貧困」「相対的貧困」の二つがある。絶対的貧困は、国・地域の生活レベルとは無関係に、生きるうえで必要最低限の生活水準が満たされていない状態を示し、アジア、アフリカ地域などの途上国に集中している。相対的貧困は、その国や地域の水準の中で比較して、大

多数よりも貧しい状態を示し、所得で見ると、世帯の所得がその国の等価可処分所得の中央値の半分に満たない状態をいう。OECDでは、「国民の年間所得を順に並べ、その中央値の50%に満たない所得水準の人々の人口比率」と定義している。「生命にかかわるほどではなくても、平均的な生活水準との格差が大きく、社会から脱落する恐れのある所得層の割合」と理解されており、「現代の貧困」を表す指標として開発途上国だけではなく先進国でも問題視されることが多い。

2023年7月4日に厚生労働省から公表された『国民生活基礎調査』によると21年の相対的貧困率は15.4%で、OECDが公表する各国の貧困率は、米国(15.1%)、韓国(15.3%)に抜かれ先進国最悪となった。OECDのデータによると日本は先進国の中で、賃金水準が見劣りしているというだけではなく、格差が大きく社会から脱落するおそれのある所得層の割合が最も多い国となる。

OECDの相対的貧困基準の50%という数字自体の根拠は必ずしも明確ではないが、賃金のばらつきに対する指標を示すことは重要である。この所得のばらつきにを国や国民が許容するか、どのような国のあり方をめざすのかという問題に置き換えられるからだ。日本がこの実態に対して無策であればOECDの定義した相対的貧困を日本政府が、ひいては日本国民が許容するととらえられるからだ。この課題は、同一企業内、同一産業内、同一地域内といった集団において、賃金のばらつきをどこまで許容するかという課題と通じており、集団の構成員の連帯感や組織への信頼度を左右する指標の一つになりえる。重要なのは基本的な考え方を共有し合意形成した上で、集団として決断していくことである。そのためには、公的統計や実態把握により、説明可能な論理論理だてをした上で、公開性や客観性をもった適切な決定プロセスを踏むことが求められる。具体的な指標としては、中央値に対する最低ライン(格差の許容範囲)を、中央値の50%、60%、66%、70%の基準を維持することや、目標値として設定することが想定できる。

今後、求められる最低賃金の新たな目標水準の設定にあたっては、調査の経験を活かし、人たるに値する生活を営むための必要を充たす絶対的な水準と一般労働者の賃金水準とその分布を考慮した相対的な水準、物価上昇の影響、経済動向などこれまで以上に配慮し検討していきたい。合わせて、社会的合意に向けたプロセスについても熟慮していきたい。

以上

■最低賃金に関する海外調査最終報告に向けた寄稿文

UAゼンセン労働条件局
三ツ木 多佳志

日本の最低賃金は、厚生労働省の審議会において労働組合団体と使用者団体がぶつかり合い、声の大きいほうか学者の主張が通って決定されているという印象をもっている。ある意味「闘争」であり、労働組合団体としては望ましい形態なのかもしれない。しかし賃上げ闘争と異なるのは政府などへの「配慮」が求められる部分であり、特に近年は政府方針を後追いする結果になってしまっている印象がある。今般、全国加重平均1,000円を超えた次の目標策定が議論される中、欧州各国を視察する機会が得られた。内容は最終報告の通りであることから省略するが、この視察を通じて今後どう考えていけばよいのか、自分なりの考えをまとめることとする。

報告の通り、欧州諸国では、EU指令にて示された「賃金中央値の60%、賃金平均値の50%」という基準値を参考に、各国で適正な水準を検討することとされている。この基準値についてその妥当性がどこまであるのかが議論になりそうだと思っていた。しかし、さまざまな根拠は後追いを含め作ることは可能であろうが、いずれにせよ客観的指標として何らかの基準をもち、その数値の妥当性を政労使で議論することがより望ましいと考える。

日本の賃金の総中央値に対する最低賃金比は43%程度といわれる。これを突然60%にすることは難しくても、例えば毎年1%ずつ上げていくことは可能と思われる。賃金中央値自体賃上げ闘争することで上がっていくことを想定することから、さらに1%の上積みはよりハードルを上げることになる。しかし、全体の賃金底上げ（いわゆるベースアップ）に加え底支えとしての重点配分は、一般的にその対象がパートタイマーや小規模事業者組合員が多くなることから、規模間・雇用形態間格差是正にもつながることになると思われる。

次に、客観的指標について。欧州における指標のもととなる賃金中央値・平均値は実態値であり、現状の水準を示すものである。その水準の6割・5割というのもまた同様である。したがって、6割であれば生活できるという根拠はない（それ以下では生活できないという根拠でもない）。一方、最低賃金は「賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする」（最低賃金法第1条）ものであることから、この水準がいくらかという議論は必要と考える。

従前の日本における最低賃金決定方式は、本来的にはこの目的に沿った形で決まるべきものであり、「労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び通常的事

業の賃金支払能力」(最低賃金法第9条)の3原則をもとにすることを考慮すると、「類似の労働者の賃金」は賃金中央値をもとにした水準である程度説明がつくものの、他の二つは必ずしも説明できない。このうち、「労働者の生計費」については、必要最低限の生計費を算出する方法が考えられる。現状では連合リビングウェイジがこれにあたり、今回の欧州視察では(オンラインでのヒヤリングになったが)イギリスの独立シンクタンク(レゾリューション財団)が独自にリビングウェイジを算出していることについてその背景などについて学んだ。もしこのリビングウェイジの算出に公労使が関わることができれば、日本の「全国生活賃金(ナショナルリビングウェイジ)」を何らかの方法で決定し、それを最低賃金決定要素の一つ、少なくとも決定に際しての参考指標として活かすべきであると考え。なお、もう一つの「通常の事業の賃金支払能力」に関して今回の視察では直接学んでいないためにここでは割愛する。

ETUCの訪問では「法定最低賃金の決定における60%・50%はあくまで推奨される参考値である。一方で、a)生計費を考慮に入れた法定最低賃金の購買力、b)賃金の一般水準及びその分布、c)賃金の上昇率、d)長期的な国内生産性水準とその進展、は(EU各国における)基準の検討における要素として義務とされている」と学んだ。もし今後日本でも同様な議論をする際には、公労使がこうした要素をしっかりと考慮する必要がある(結果的に最低賃金法9条の改正につながる)。

最低賃金は独立した法律があるほど重要な基盤であり、今まで以上に重視すべきものと考え。したがって、今後の最低賃金のあり方について公労使で十分な話し合いがなされるとともに、目指すべき指標のあり方や時代に合った指標などについて多くの検証が発生すると考えられる。視察ではイギリスにおける政府から独立した諮問機関である低賃金委員会の事務局を訪問し、公労使代表やエコノミスト・アドバイザー等が専任で最低賃金について日々(?)論議していることを学んだ。特に労使間で厳しい交渉があると想像される中でも個々の信頼関係を醸成しうる環境があると感じ、非常にうらやましく感じた。

また欧州労働組合連盟(ETUC)でのヒヤリングでは独立した調査機関である欧州労働組合研究所(ETUI)で最低賃金に関するさまざまな調査が行われていることを学んだが、最低賃金の取り組みによって生じる影響などについて両機関が連携して調査すること等を通じ、取り組みの実効性を上げていると感じた。こうした取り組みを一足飛びに日本ができるとは思わないものの、審議会での議論だけでは足りない議論をすすめていく必要を感じた。今後の議論を含め、より活発な議論を今後進めていくべきである。念のため、私が日本版低賃金委員会に立候補しているわけではないことを付記して寄稿とする。

以上

■最低賃金に関する海外調査に参加して

電機連合賃金政策部

栗田 美咲

2023年度地域別最低賃金は、2018年より政府が目標としてきた加重平均1,000円に到達した。しかし昨今の急激な物価上昇により満足な水準とは到底言えず、その後のあるべき水準についての目標設定が急務である。その検討に資するため、最低賃金のあるべき水準を参照値として設定したEU指令および政府が到達水準を一般労働者の賃金の60%と掲げているイギリスを調査するため、9月17日から22日のという短い日程だが、ベルギー、イギリス、フランスの3カ国5カ所を訪問し、欧州の最低賃金に関するヒアリング、意見交換を行った。

EU最賃指令については、ETUC、欧州委員会でヒアリングを行った。本来EUの労働政策では踏み込まないとしていた賃金分野において、中央値の60%あるいは平均賃金の50%を目標値とした最低賃金を設定するよう各国に法整備を促す内容である。水準決定にあたっての目標とする数値は義務ではなく各国が参考とするものであり、その決定については最賃の購買力、一般的な賃金水準、賃金上昇率、長期的な生産性の水準・動向などを含むとされ、これは日本の中賃目安の論議内容と類似していた。さらに適用により額が減少する場合を除き賃金上昇率物価スライドも許容されるといった、日本にはないシステムがあり、斬新で合理的であると感じた。高い労働協約適用率を背景に低賃金労働者が少ないデンマーク、スウェーデンが指令に反対したため、労使交渉を通じた賃金決定を重視することや、労働協約の適用率が8割を下回る加盟国については労使交渉の実施に関する環境整備のためのアクションプランを作成するなど、労使交渉の促進に関する内容が盛り込まれたそうである。停滞していた労働環境の整備がこの指令により達成に向かい、多くの労働者の支持を得たと評価していた。そして法定最賃制度を設けることが当初の目的ではあったが、団交の推進が図られ、欧州の労働運動のさらなる発展として高く評価していたことが印象的であった。

イギリスの最賃制度は、政府から独立した諮問機関である低賃金委員会が全国最低賃金(National Living Wage)について毎年改定額を提示し、政府が決定するというシステムであるが、このメンバー構成が公益、労働者代表、使用者代表という日本のシステムによく似ていた。訪問時に労側、使側が同じテーブルについて意見交換しているという日本では考えられない状況に驚いた(雰囲気も悪くなく見えた)。なお、中央値の6割を目標としたのは国際的貧困ラインやキリの良さで判断したとのことであった。コロナ禍などあったが達成し、その次の目標として、中央値の2/3に、5年かけて中期目標を引き上げるとしている。複数年とすることにより、使用者側にとっても今後を予測し変化に対応すること

が可能であること、さらに経済状況悪化の際にはいったん目標を停止する場合もあるとし、目標達成には臨機応変に対応していくスタンスであると受け止めた。イギリスには地域、産業、企業規模に関わらず全労働者に適用される「全国最低賃金 (National Minimum Wage) のほかに、民間の非営利団体が実施する「生活賃金 (Living Wage)」がある。これは最低限の生活水準を維持するために必要な生活費に基づく賃金の下限を算出して、雇用主に支払いを求める運動であり、ロンドンとその他地域で異なる金額が設定されているとのこと。税制や補助金、サービスなども考慮した実際の生活賃金であり、全国最低賃金より少し高く、こちらを採用して、労働条件向上のアピールに使う企業があるとのことだった。

2つの制度について調査した所感だが、どちらも政治的な思惑と、新自由主義的な労働政策からの積極的政策への転換がうまくいった結果と感じた。とくにイギリスでは、労働政策に消極的な保守党が目標を定めたことに誰もが驚いたという。最賃の上昇幅が大きすぎれば使用者側から政権交代を突き付けられる恐れがあるにもかかわらず、こうした政策をとったことは、それだけ人々の生活が厳しく目を向けざるを得なかったのかもしれない。EU、イギリスとも、最賃制度により雇用に重大な悪影響をもたらしておらず、労働者の生活向上に貢献していると評価している。イギリスでは、最賃の大幅な引上げの代償に、社会保障の削減やスト成立要件の厳格化など集団法規制の強化が図られ、労働組合の弱体化につながる政策導入もなされている。もし日本でも仮にイギリスのような政策が取り入れられることになれば、注意すべき事項の一つだと感じた。

今回、OECD の関係機関も訪問し、欧州の経済情勢や移民の影響についても話を伺えた。帰りのシャルル・ドゴール空港では、日本では見たことの無い民族衣装のアフリカ系の人々に目を奪われた。3回目のユーロスター乗車のために立ち寄ったブリュッセル南駅で黙々と掃除をされていた体格の良い黒人の方はどこから来た移民だったのだろうか。もしかして最賃で働く人なのかもしれない。

中賃の随行であるにもかかわらず、このような機会を頂け大変感謝しております。初めて訪問したヨーロッパは、見たもの聞いたもの、すべてが印象的でたくさんのことを考えた貴重な経験となりました。国を超えて同じ思いを持つ人々に対し、直接意見交換ができたこと、そのための事前調査、訪問がかなわなかった団体への事後ヒアリングも含め、非常に勉強になりました。視野を広げることの大切さとともに、産別職員として今後の労働運動の取り組みに生かしていきたいと思えます。

最後になりましたが、サポートしてくださいました連合事務局のみなさま、同行頂いた産別のみなさま、そして快く中執会議で承認し、送りだしてくださいました電機連合のみなさま、本当にありがとうございました。

以上

■最低賃金に関する海外調査に参加して

JAM 労働・調査グループ
福田 陽平

この度は連合の最低賃金に関する海外調査団に参加させていただき、また大変貴重な経験をさせていただいたことに感謝申し上げます。

今回の調査団に参加するにあたり、産別で最低賃金の担当を務めるようになって4年、そもそも産別に入局して4年半しか経っていない私が参加して良いのか、という戸惑いがありました。しかし聞くところによると、最低賃金に関する海外調査団が仕立てられたのは10年以上ぶりとのこと。このタイミングで担当をしていたのも何かの巡り合わせだろうと思い、欧州諸国の最低賃金制度を学ぶ良い機会として参加させていただきました。

今回の調査団は、欧州委員会が出した「適正な最低賃金に関する指令」とイギリスの最低賃金制度の内容を探るものであり、特に両者がともに掲げる「賃金の中央値の60%、平均値の50%」という最低賃金の水準目標にスポットを当てたものでした。調査団の派遣直前に、岸田首相が「2030年代半ばまでに最低賃金額が1,500円になることを目指す」との発言があったこともあり、ヨーロッパの水準目標と日本の首相が発言した水準のどちらに妥当性があるのか、考えながらの調査となりました。

今回の調査で特に興味を持ったのは、欧州委員会の「適正な最低賃金に関する指令」の条文中に、水準目標だけでなく団体交渉の促進が掲げられていたことです。この条文は、労働組合の組織率が高く、労働協約が社会一般で大きな影響力を持つ北欧諸国に配慮して掲げられたものとのことでした。内容についても、賃金決定における産業別での団体交渉の構築や強化、加えて団体交渉を促進する行動計画の策定を加盟国に求めるなど、労働組合の社会的な役割を強める方向性が示されていたことが印象的でした。

最低賃金について語られる際、どうしても水準、金額にのみ焦点が当たりがちです。しかしながら、欧州委員会の最低賃金指令の内容を見ると、水準だけでなく仕組みや運用面においても労働組合の役割を強化する方向を示す必要があるのではないかと感じました。日本の制度で考えると、特定最低賃金や労働協約の地域的拡張適用を推し進めていくことが、それに当たるのではないのでしょうか。地域別最低賃金の引き上げへの対応で苦勞している中ではありますが、特定最低賃金の今後のあり方についても、今後、産別内でしっかりと話し合っていくべきだと感じています。

最後に、事前学習会や訪問先などの調整にご尽力いただきました仁平局長、長江部長をはじめとする連合・労働条件局（当時）の皆様、ともに行動いたしました調査団の皆様に変更して感謝申し上げます。また、快く送り出してくださいましたJAMの皆様にも重ねて感謝申し上げます。

以上

■最低賃金に関する海外調査に参加して

基幹労連 中央執行委員
浅見 和由

日本政府は2010年に設定した「地域別最低賃金の全国加重平均で時間当たり1,000円」の目標を今年達成したことから、新たな水準を検討しているところである。そのようななか、本調査を実施する約1ヵ月前の8月31日「新しい資本主義実現会議」において、岸田首相は「2030年代半ばまでに最低賃金額が全国加重平均で1500円になることをめざす」と述べた。一方、連合も年内を目途に新たな水準を示したいと考えており、新たな目標は、EU指令やイギリスにおける最低賃金に関する目標である「一般労働者の賃金の中央値の60%」の考え方も検討しているところである。このような背景があり、今回、EU指令の最低賃金に関する方針の策定経緯やイギリスの低賃金委員会の審議内容等を調査すべく、実態把握のため本海外調査に参加した。

調査先と意見交換した内容のポイントを時系列で紹介し、最後に所感を示すこととしたい。

(1) ETUC (European Trade Union Confederation: 欧州労働組合連合)

EU指令の中央値60%は、労働者が生活できる水準ではなく、あくまで60%を達成し、次のステップとして、各国で十分な最賃であるかを判断する際に生計費を考えていくものである。

(2) TUC (Trades Union Congress: イギリス労働組合会議)

TUCは次の目標として中央値75%を主張しているが、使用者側は目標値設定に慎重な姿勢。

(3) LPC (Low Pay Commission: 低賃金委員会)

政府は低所得者への手当を減らし、納税者の負担を軽減すれば票集めにあることから、最賃引き上げ目標を設定したと考える。

(4) EC (European Commission: 欧州委員会)

EU指令には、最賃の制度化だけでなく、団体交渉を推奨している。団体交渉実施率が80%以下の国は、行動計画を策定し欧州委員会に提出することが求められる。

中央値60%という目標の策定経緯については、政府の政治的な判断があったものとする。LPCでの意見交換でもあったように、低所得者への手当が増え財政負担が増していることから、当初、最賃制度導入を反対していた保守党政権が主導して策定している。その時々々の社会動向により、政治判断がなされるが、目先の課題解決だけであってはならない。今後、策定される連合としてのあるべき

水準については、働く者の生活や、日本経済など将来も見据えた水準を構築してほしい。担当としてもそのプロセスに対してマクロの視点を持って意見していく。

最後に、この度の海外調査における各種手続き・調整をしていただいた事務局のみなさまに対して、厚く御礼申し上げます。本当にありがとうございました。

以上

■最賃海外調査感想

金属労協 政策企画局
山根 一輝

まず、今回の調査を企画いただいた連合本部と、心よく送り出してくれた金属労協の各位に感謝申し上げたい。海外調査では、当然だが多額の費用がかかる。今回私は欧州に初めて訪問したが、飛行機の移動や宿泊などの費用にとっても驚いた。組合の財政状況は年々厳しくなっているが、そうした中でも、今回の調査が必要なものとして実施され、そこに参加させていただいたことに改めて感謝申し上げるとともに、今後の組合活動に活かしていきたいと思う。以下、調査の感想を記載する。

EUで最低賃金指令が検討される際、労働組合の組織率の高い北欧諸国の労働組合が猛反発したことは印象に残った。おそらく日本では、最低賃金を必要ないと考える人はあまりいないと思う。これはEUの北欧以外の国が最低賃金指令を好意的に受け止めていたのと同様で、あるべき姿として「労使自治の原則」、つまりは労使が締結した労働協約で労働者全員が働いている姿はあるものの、労働組合の組織率や団体交渉のカバー率が高くない国では、法律などによって賃金を下支えする要請が大きいということだと思う。しかし、北欧諸国の労働組合では、最低賃金指令は、労働組合から賃金を決定する力を奪う、労使自治を弱める制度として受け止められ、猛反発に至ったということである。

一方、法定最低賃金ができただけからといって、労使自治がなくなったとはならないと思う。EU指令第5条では、最低賃金の水準について、「国内法、権限ある機関の決定又は政労使三者合意における国内慣行に従って定める。」とされており、労使を含む政労使の合意が重要であることを定めている。日本の最低賃金でも、厚生労働省の諮問機関である中央最低賃金審議会において、公労使の三者構成で議論した結果、最低賃金の引き上げ額の目安を示し、その目安を参考に、各都道府県の審議会でも公労使が議論し、引き上げ額が決定される。中央で目安を議論する際は、ときには深夜、徹夜で労使が徹底的に議論し、中立の立場である公益がとりなす形で目安が示されてきた。このように、法定最低賃金であっても労使の議論があり、労使自治の原則は制度に組み込まれていると思うが、運用面で変化が出てきているというのをイギリスでのヒアリングで感じたところである。

イギリスでは、政府から独立した諮問機関である低賃金委員会が毎年最低賃金の改定額案を提示し、政府が決定することになっているが、イギリス政府は2016年、低賃金委員会に対し、全国生活賃金の額を2020年までに賃金の総中央値の60%まで引き上げる目標を示し、それを前提に毎年改定額案を提示するよう要請している。この目標は、実際に2020年に達成され、新たに2024年まで

の中期目標が設定されているが、この状況を聞いて、日本と目標水準以外は似ていると感じた調査団員が多かったと思う。日本では、2015年に当時の安倍政権が、全国加重平均1,000円という目標を設定し、それ以降、中央最低賃金審議会に対して政府目標に配慮した引き上げを要請し、実際にそれに沿った引き上げが実現している。

イギリス、日本ともに、最低賃金に関する政府目標が設定されてからのほうが毎年の引き上げ額が大きくなっており、それ自体は喜ばしいことだが、労使自治という点では課題があると思う。北欧諸国の労働組合が主張するように、最低賃金制度によって労使自治が弱まるとは思わないが、日本では、労働組合の組織率が低下したことで、労働組合が賃金に関わる範囲が縮小し、最低賃金近辺の賃金で働く労働者の政府への期待が大きくなっている側面があると思う。そして、労働組合の組織率が低下した背景には、非正規雇用、フリーランスなど多様な働き方の増加や、女性、高齢者、外国人労働者など多様な人材の労働参加がある。2003年の連合評価委員会では、パート、派遣、アルバイトの増加に十分に対応できていないと指摘されているが、EUでの議論やイギリスの現状を聞き、このことが改めて日本の課題として考えさせられた。

以上、悲観的なことを長々と書いたが、日本の最低賃金において労働組合の取り組みが引き続き重要であることに変わりはないと思う。春闘での賃金引き上げ率は、最低賃金審議会での最低賃金の引き上げ額を議論する際の重要指標となっている。また特定最低賃金では、組織労働者が労使交渉を通じて締結した企業内最低賃金協定を、労使交渉の手段を持たない未組織労働者に波及させ、組織労働者と未組織労働者、正社員と非正規労働者の賃金格差を是正する役割を担っている。最低賃金制度に限って見ても、労働組合の役割は引き続き重要であり、今後、春闘の取り組みが本格化していく中、春闘の取り組みが最低賃金の取り組みにつながり、日本全体に波及していくことについて、組織内はもちろんのこと、組織外にも積極的にアピールしていきたい。

以上