

連合「最低賃金に関する海外調査」  
最終報告 参考資料集

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

## ■参考資料集 目次

海外調査事前勉強会（第1回）講演資料	3
海外調査事前勉強会（第2回）講演資料	11
低賃金委員会プレゼンテーション資料	21
欧州委員会プレゼンテーション資料	36
適正な最低賃金に関する EU 指令（和訳）	44
欧州社会権の柱	56
最低賃金の国際比較（2022 年低賃金委員会報告書より抜粋）	60
その他の統計資料（2022 年低賃金委員会報告書より抜粋）	65

## ■事前勉強会（第1回）講演資料

# イギリスの最低賃金制度と 日本への示唆

日本労働組合総連合会  
海外調査事前学習会用資料

2023年8月22日  
神吉知郁子（東京大学）



## イギリスの最低賃金制度の沿革

- イギリスでは、団体交渉が機能せず、とくに低賃金の産業においてのみ、**産業別最低賃金**を決める制度があった（1909年～：産業委員会制度・1945年～：賃金審議会制度）が、企業の雇用削減を招いているなどして保守党政権下の**1993年に廃止**
- 労働組合も、賃金決定は自律的な団体交渉に抛ることが望ましいと考えており、政府による賃金規制自体に懐疑的であった。ナショナルセンターであるイギリス労働組合会議（TUC）が1986年ようやく法的な最低賃金制度の支持を表明したことで、労働党が全国最低賃金制度の導入を政策目標に掲げる
- 労働党政権誕生により、1997年全国最低賃金法・1998年全国最低賃金規則が制定され、**1999年4月からほぼ現行の最低賃金制度が運用開始**（1993～1999年の最低賃金制度の空白期間に、失業率が下がったといったデータはみられない）
- 導入目的：①低賃金からくる**貧困問題**への対処、②低賃金で生活できない者が所得補助に頼ることによる**財政問題**への対処
- 導入当初は、22歳以上と18～21歳の2種類、2004年に16～17歳向けを設置
- 働いた時間に応じて手取りが増える社会給付である「**就労税額控除**」と**両輪**で導入

## 現在の全国最低(生活) 賃金制度

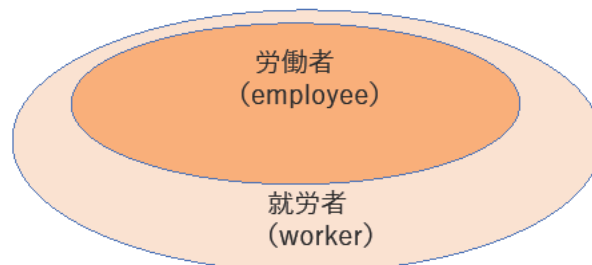
イギリスの全国最低賃金 (National Minimum Wage) は、**地域、産業、職種、企業規模**による違いはない。唯一、労働者の**年齢**によって違いが設けられている (5種類)

→23歳以上の最低賃金のみ、全国生活賃金 (National Living Wage) と呼称 …**生計費**から計算されているわけではない

→21~22歳向け、18~20歳向け、16~17歳向け、見習いに対しては低い賃金が設定されている。経験のある労働者と競合することで**若年労働者が就業機会を奪われるのを防ぐ**ため (とくに長期失業のリスク回避)

3

## 全国最低 (生活) 賃金の適用対象者



就労者 (一定の個人事業主含む) には不公正解雇等の保護はないが、最低賃金や年次有給休暇等の限定的な保護を受ける

\* Uberのドライバーもworkerに含まれ、最低賃金制度の対象となる (2021年イギリス最高裁判決)

4



## 現在の全国最低（生活）賃金額

	最低賃金額	年次引上げ額 (£)	引き上げ率 (%)
23歳以上 (全国生活賃金)	£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

1ポンド≒185円

## 低賃金委員会と改定方式

- 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、政府に決定権
- 学界および労使出身者からなるメンバー構成（労使同数規定はなし）：
  - 独立委員3名（委員長および学識者2名）
  - 雇用主としての経験がある委員3名
  - 労働者代表の経験がある委員3名
- 客観的事実に基づく審議
- 政府は委員会に対し、全国生活賃金の額を**2020年までに賃金中央値の60%に引き上げる目標**を示し、毎年の改定額案提示を要請（2016～2020年、25歳以上の労働者対象）。この達成後、21歳以上（第1段階では23歳）の労働者について**2024年10月までに賃金中央値の3分の2に引き上げる新目標**を設定。→2016年～2020年の改定スピードを上回る増額ペース

6

# 改定の考慮要素

## 客観的事実に基づく改定案

- これまでの改定の効果
- 経済情勢
- 経済の今後の見込み
- ステークホルダーによる見解
- 他の法令による影響

## データ収集方法

- 委員会内での分析
- 外部委託調査および外部独立調査
- 公式なアンケート調査（文書および口頭）
- 全国視察
- ステークホルダーとの事務局ミーティング
- 国際動向

→毎年、年次報告書で詳細を公表

[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/1129930/Low\\_Pay\\_Commission\\_Report\\_2022.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1129930/Low_Pay_Commission_Report_2022.pdf)

7

# 全国最低（生活）賃金の影響

## 労働者

雇用に対して重大な悪影響をもたらすことなく、**所得増加**に貢献  
労働時間の減少が見られるも、所得の減少にはつながっていない

## 企業

物価、**企業倒産**への影響は僅少。新規参入への影響はわずかにあった可能性あり  
産業によっては**収益**に多少の影響（介護セクター等）  
投資への影響なし  
**生産性**と最低賃金には一部正の相関あり、ただし統計的に有意ではない

## 制度

**賃金体系**および**賃金分布**の変化：  
地域別・階層別賃金の下位層が統合され、区分が減少（**賃金分布の圧縮効果**）  
臨時に支払われる**手当の減少**  
労働強化および**不遵守**の増加

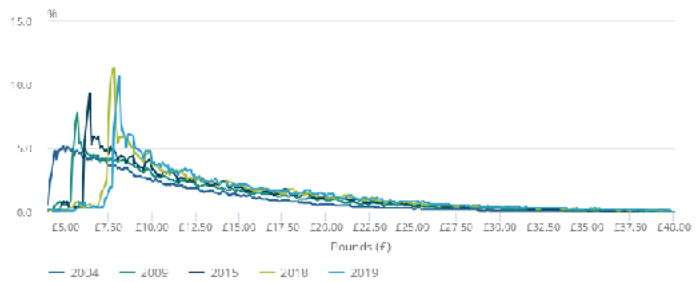
8

# イギリスの賃金決定・賃金分布

賃金決定は企業別・個別。協約適用率は平均27%（民間は約3%）

Figure 7: Over 10% of employee jobs were paid within 20 pence of the National Minimum Wage in 2019  
Distribution of hourly earnings, selected years from 2004 to 2019, for UK (proportion of jobs within plus or minus 20 pence of shown pay rate)

## 賃金分布 (2019)



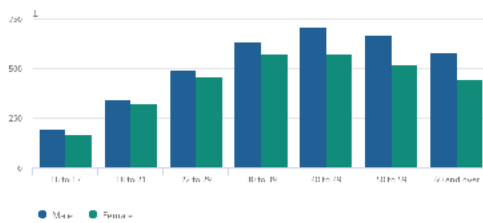
Source: Office for National Statistics - Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE)

9

# 年齢・性別賃金、平均労働時間（フル）

## 年齢分布と男女別平均週当たり賃金

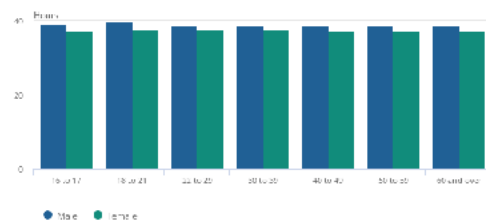
Median weekly earnings for full-time employees peaked at age range 40 to 49 years for men and 30 to 39 years for women  
Figure 10: Median full-time gross weekly earnings by sex and age group, UK, April 2018



Source: Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE) - Office for National Statistics

## 年齢・男女別平均労働時間

Figure 11: Median full-time total paid hours by age group and sex, UK, April 2018



Source: Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE) - Office for National Statistics

10

## 今後の懸念・課題

- 2019年、低賃金委員会は、意欲的な目標達成の観点から、経済情勢の変化に対応していくための政策余地が必要と強調  
→ **緊急ブレーキ**が低賃金委員会への付託事項に追加された
- 目的：最低賃金労働者の賃金増加を、雇用に重大なリスクを与えず達成すること
- 労働市場を監視し、顕在化したリスクを報告し、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に
- イギリス経済はコロナ以前から既に減速→パンデミックによりGDPが戦後最大の減少を記録。労働市場は、政府の多額の支援（新型コロナウイルス雇用維持施策）によって、雇用の削減ではなく労働時間の調整で対応した結果、労働時間減少の影響を受けず所得が下支えされた。経済は回復を見せつつ、成長率は鈍化
- EU離脱（ブレグジット後のイギリスの貿易への影響）

11

## 保守党政権の労働法政策と労働組合

- **最低賃金**大幅引上げ：賃金決定の個別化→最低賃金が賃金水準を底支えする役割の増大



- **脱福祉**の強化（社会保障の削減）
- **集団法規制**の強化（スト成立要件の厳格化など）



### 労働組合の弱体化

日本では意図的でないにせよ、イギリスと同じような道を進む可能性も？

12

# 日本でイギリスと同様の水準目標を設ける場合に想定される懸念・留意点

## 目標設定まで

- 目指す水準（絶対的水準 or 相対的水準）とその理念（生活保障 or 格差是正）の理論的整合性をどう確保するか
  - \* 「誰もが**1000円**」の根拠と、「その後」の持続可能性
  - \* 日本の地域別最賃（2022年度）は賃金中央値の**45.2%**
- 全員一律額を目指すのか（脆弱な労働者の雇用機会の保障）
- 社会保障給付、企業助成との相互関係
- 労使で目標を共有できるか

## 目標設定から

- 不遵守への対応
- 賃金決定における労働組合の存在意義

# EU最低賃金指令導入の経緯

EU加盟国では、最低賃金が適用される労働者の範囲や最低賃金の水準に関して大きな違い

「欧州社会権の柱（European Pillar of Social Rights）」の社会政策の原則において、  
**労働者が適正な生活水準をもたらす公正な賃金を得る権利**を位置づけ（2017年）

- 欧州委員会が、2020年10月28日にEU理事会・欧州議会に指令案を提出。理事会は2021年12月6日に同意、欧州議会は2021年11月25日に交渉権限を採択した。8回の交渉ラウンドを経て2022年6月7日、理事会の交渉担当者と欧州議会が合意。加盟国はこの指令を**2年以内に国内法化**しなければならない

- 指令の目的：労働者が人間らしい労働条件と生活水準を達成できるようにすること

- 指令が保障する主な内容：

適正な生活のために**十分な法定最低賃金を設定・改定**する手順

賃金決定に関する**団体交渉の促進**

最低賃金の保障への**効果的なアクセス向上**

## EU最低賃金指令の内容

- 同指令は、賃金決定がもっぱら労働協約を通じて確保されている加盟国に**法定最低賃金の導入を義務づけるものではない**。自動的物価スライド制も許容される。
- 十分な法定最低賃金の決定手続（第5条）として、適正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、十分に貢献するような基準に導かれるものとするのが求められる。
- 国内基準における必要的考慮要素に含まれるべき要素：
  - 生計費を考慮に入れた法定最低賃金の**購買力**
  - 賃金の一般水準及びその分布**
  - 賃金の伸び率**
  - 長期的な**国内生産性水準とその進展**
- 加盟国は法定最低賃金の**十分性の評価を導く指標となる基準値**(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など)を用いるものとされる。

→すでに労働協約または法定の最低賃金制度を有する加盟国に大きな変化を迫る規制ではない。**労使団体の関与**や**データ収集・情報公開**に関する義務が重要

■事前勉強会（第2回）講演資料

# 連合労働条件局講演 EU最低賃金指令をめぐって

労働政策研究・研修機構  
研究所長  
濱口桂一郎

2023/09/04

2



2023/09/04



## 1 EU最低賃金指令の2つの文脈

- 欧州連合における十分な最低賃金に関する欧州議会と理事会の指令(最低賃金指令)(Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union)
- 2022年10月19日に成立し、2024年11月15日までに国内法として施行
- 本指令は、新自由主義的で労働政策に消極的だったバローゾ委員長時代に対し、現フォン・デア・ライエン委員長の「ソーシャル」な姿勢を示す政策であるとともに、
- 賃金・労使関係への介入というEU条約上の「タブー」に抵触するものでもあり、
- とりわけ、デンマークやスウェーデンのような厳格な労使自治を掲げる北欧型労使関係モデルと衝突するものでもある
- 多くの欧州労組は最低賃金指令を歓迎しているが、北欧労組は猛反発している

2023/07/04

## 2 EU労働政策の文脈では

- EU労働政策は1980年代のドローール委員長時代以来、各分野で労働政策を展開してきたが、2004-2014のバローゾ委員長は新自由主義的で、労働政策に消極的だった
- とりわけ2011-2014の経済政策勧告には、団体交渉の分権化、最賃上昇率の緩和、低賃金層における高賃金の是正などが書かれていた
- 2014-2019のユンケル委員長は「欧州社会権基軸」を唱え、透明で予見可能な労働条件指令（日本の「シフト制」）などが成立
- 2019-のフォン・デア・ライエン委員長は、これをさらに進め、EU最低賃金法制を打ち上げた
- 彼女の意図：新自由主義からの脱却、社会民主主義的政策で、労働側は諸手を挙げて賛成するであろう
- ところが、もっとも社会民主主義的な北欧労組が、もっとも激しく反対の声を上げた

2023/07/04



### 3 欧州諸国の労使関係モデルと法制

- 欧州諸国の労使関係モデルは様々
- 賃金・労使関係に関しては、3つのモデルがある(あった)
- 1 法定最低賃金が存在するモデル(フランスを始め、多くのEU加盟国)
- 2 法定最低賃金は存在しないが、労働協約の一般的拘束力制度によりアウトサイダーにも協約賃金が適用されるモデル(2014年以前のドイツ)
- 3 法定最低賃金もなければ、労働協約の一般的拘束力制度もなく、労働組合はその高い組織率でもって協約賃金を実行するモデル(北欧)
- と、ところが、ドイツの労組の組織率が低落し、2014年の協約自治強化法により一般的拘束力宣言の要件が緩和されるとともに、一般的最低賃金制度が始めて導入された(2→1へ)

2023/07/04

### 4 北欧型労使関係モデルとEUの矛盾

- 法定最低賃金も労働協約の一般的拘束力制度もない北欧型労使関係モデルがEUの経済政策と衝突したのがラヴァル事件等
- EUでは事業設立の自由(EU運営条約49条)とサービス提供の自由(EU運営条約56条)が重要政策で、これら自由の制限は公の秩序等を理由とする例外を除き原則として禁止
- 「サービス提供の枠組みにおける労働者の海外派遣に関する指令」(1996年)：サービス提供企業は賃金、労働時間その他の労働条件について、派遣先国で当該職業や産業に適用される法律、規則、行政規定、「一般的拘束力を有すると宣言された」労働協約や仲裁裁定に従わなければならない
- 北欧諸国には法定最低賃金も労働協約の一般的拘束力制度もない。全部労組が自力でやる
- ラトビアの建設業者ラヴァル社が、スウェーデンの建設工事を請け負い、ラトビアの労働者を連れてきた。スウェーデンの労組は協約締結を求めたが拒否され、建設現場を封鎖
- ラヴァル社は提訴、EU司法裁判所は違法と判決(2007年)。なぜなら、スウェーデンには指令上守るべき最低賃金も一般的拘束力ある協約もない
- EUの最重要政策である市場統合のために事業設立やサービス提供の自由を確立しようとする、その制約は国家権力による最低限のものに限定すべきということになり、私的団体たる労働組合の私的規制はできる限り否定すべきものということになってしまふ

2023/07/04

## 5 EU運営条約上の制約

- EU運営条約第153条第5項：「本条の規定は、賃金、団結権、ストライキ権及びロックアウト権には適用しないものとする」
- 同条は、EUが指令等の法規を制定する根拠規定で、第1項には労働環境の改善、労働条件、労働者への情報提供と協議、男女均等などが列挙されている。
- 賃金といっても、男女同一賃金やパート、有期指令などはOK。また企業内協議はEU法の対象だが、産別労組のやるべき賃金交渉等は対象外という区分け
- 厳格な労使自治を国家権力の介入から守るため、デンマークやスウェーデンの労組が強く求めて入った規定で、1991年のマーストリヒト条約社会政策協定以来維持されてきている（とはいえ、第153条が適用されないだけで、経済政策は適用されてしまうのだが（ラヴァル事件等））
- ところが、フォン・デア・ライエンは（そんな意図は全くなく）そこに土足で踏み込んでしまった

2022/07/04

## 6 欧州委員会の労使への協議

- EU運営条約第154条、第155条は、労働立法について、労使団体への2次にわたる協議とそれに基づく労使交渉、EUレベル協約の締結、その指令化を規定
- フォン・デア・ライエンは、就任前の2019年7月「私のアジェンダ」で「EUのすべての労働者に公正な最低賃金を確保する法的措置」を打ち上げ、就任直後の2020年1月に第1次協議、同年6月に第2次協議を実施
- これに北欧労組は猛反発、要するに、労働者の大部分が組合に組織されている北欧諸国に、組合が弱いので政府が面倒を見てあげなければいけない国向けの最低賃金などという代物を持ち込むなど
- 「今回は賃金の最低水準を引き上げるために使われる。次回は景気後退や金融危機に際し、賃金を引き下げるために使われる。その後、団結権やストライキ権が攻撃されるのだ。それゆえ、この分野で立法しようといういかなる企てにも抵抗しなければならない」
- しかし、北欧のような立派な組合の存在しない諸国から見ると、これは優等生の論理。現にワーキングプアが拡大し、法定最低賃金が低すぎて役に立っていない諸国の低賃金労働者からすれば、理屈はいいから最賃の引上げの邪魔をするなど
- かくして、EU最低賃金提案は労使対立よりも加盟国間の労使関係システムの亀裂を浮き彫りに

2022/07/04

## 7 指令案の提案から採択へ

- 2010年10月、欧州委員会は「EUにおける十分な最低賃金に関する指令案」を提案、欧州議会と閣僚理事会での審議の結果、北欧2国の反対にもかかわらず、2022年10月に正式に採択された
- その背景として、労働政策に消極的なイギリスの脱退、ドイツが法定最賃のある国に移行して最賃の義務づけに反対しなくなったことがあろう
- もっとも、EU最賃指令には、北欧諸国の懸念に配慮して、北欧型労使関係モデルへのリップサービスがここかしこに書き込まれている
- そもそも、本丸の第5条以下に先立って、第4条として「賃金決定に関する団体交渉の促進」が規定されているし、
- 冒頭の第1条第4項には北欧労組をなだめるためにこう書かれている：
- 本指令の適用は、団体交渉の権利を全面的に遵守するものとする。本指令のいかなる部分も、いかなる加盟国に対しても次のことを義務付けるものと解釈されてはならない。
  - (a) 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、
  - (b) 労働協約の一般的拘束力を宣言すること。

2022/07/04

## 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、有意義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關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90%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に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に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。

2022/07/04



## 8 最賃指令に団体交渉促進条項

- 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かのごとき規定が置かれている
- とりわけ、近年の分権化傾向に抗して、産別レベル、ナショナルレベルでの賃金交渉を奨励し、促進するという方向性を明確化している
- しかも、団体交渉の適用率が80%未満の加盟国には、団体交渉促進の行動計画の策定を要求している
- ご立派な北欧諸国だけを例外扱いするのではなく、本来北欧のように団体交渉だけでやれている方が望ましいのであり、それができない国でも頑張っただけで近づけるべきだという思想を表明している
- とはいえ、所詮は空疎な政治的宣言規定に過ぎないが、本題に入る前にここまでリップサービスを繰り出さざるを得ないのは、それだけ北欧労組の反発が強いから

2023/07/04

## 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、在籍賃金を総賦するとともに、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、賃金の総中央値の60%、賃金の総平均値の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特旨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。

2023/07/04

## 9 法定最低賃金の決定基準

- 第5条第2項の法定最低賃決定基準はごく一般的なものだが、第4項で基準値の例として、賃金の総中央値の60%、賃金の総平均値の50%といった基準を明示している
- これは、欧州委員会の原案には含まれていなかったが、欧州議会の修正案で義務規定として盛り込まれたものを、閣僚理事会でやや緩和した任意規定の表現にしたもの
- なお、(法的拘束力のない) 指令前文第28項には、生計費として、食料、衣服、住宅といった物質的必要だけでなく、文化、教育、社会活動への参加も考慮すべしとある。また、法定最低賃の設定と所得援助(生活保護等)の仕組みは分離した方がよいとも(下に引きずられないように、ということか)
- また、第3項の自動的な物価スライド制(automatic mechanism for indexation adjustments)も、欧州議会の修正で任意規定として盛り込まれたもの

2023/07/04

## 第6条 変異及び減額

- 1 加盟国が特定の労働者集団に対して異なる法定最低賃金率又は法定最低賃金を下回る水準にまで支払われる賃金を減少させる減額を認める場合には、加盟国はこれら変異及び減額が非差別と比例性(合法的な目的の追求を含む)の原則を尊重するよう確保するものとする。
- 2 本指令のいかなる部分も、加盟国に法定最低賃金の変異や減額を導入する義務を課すものと解釈されてはならない。
  - これらは、欧州委員会の原案にあったが、欧州議会修正案では削除されていた(変異や減額は認めない)が、閣僚理事会では堅持されたもの
  - そのため、(法的拘束力のない) 指令前文第29項では、変異や減額には最賃の十分性を損なう恐れがあると述べ、望ましくない減額の例として、作業に必要な設備や住居などの実物給付に係る減額を挙げている

2023/07/04

## 第7条 法定最低賃金の決定及び改定における労使団体の関与

加盟国は、法定最低賃金の決定及び改正において、第5条第6項にいう諮問機関への参加及びとりわけ次の事項を含め、意思決定過程を通じた審議への自発的参加を提供する適時かつ効果的な方法で、労使団体の関与に必要な措置をとるものとする。

- (a) 第5条第1項、第2項及び第3項にいう法定最低賃金の水準の決定と、自動物価スライド制がある場合にはその確立と修正のための基準の選択及び適用、
  - (b) 法定最低賃金の十分性の評価のための第5条第4項にいう指標となる基準値の選択及び適用、
  - (c) 第5条第5項にいう法定最低賃金の改定、
  - (d) 第6条にいう法定最低賃金の変異及び減額の確立、
  - (e) 法定最低賃金の決定に関与する機関及び他の関係当事者に情報を提供するためのデータの収集及び調査と分析の遂行の双方に関する決定。
- 法定最低賃金と雖も、その決定は労使団体が関与すべきは当然

2022/07/04

## 第8条 法定最低賃金への労働者の効果的なアクセス

加盟国は、労使団体の関与により、労働者が適切に効果的な法定最低賃金保護（適当であればその強化と執行を含め）にアクセスすることを促進するために、次の措置をとるものとする。

- (1) 労働監督機関又は法定最低賃金の施行に責任を有する機関によって行われる効果的、比例的で非差別的な管理及び現地監督の提供、
- (2) 法定最低賃金を遵守しない使用者に先制的に狙いを定め追及するため、とりわけ訓練と指導を通じた施行機関の能力向上。

2022/07/04

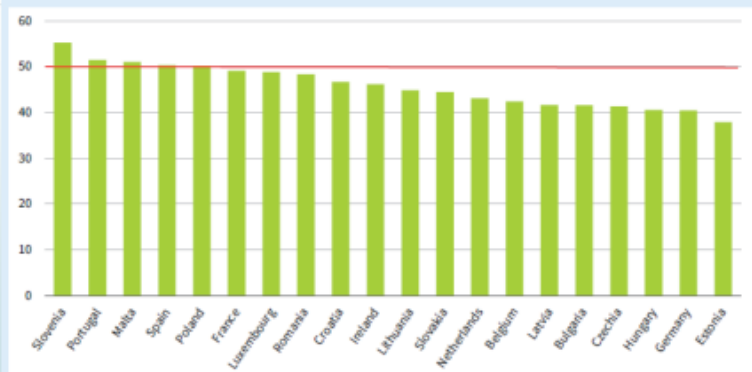
## 10 北欧2国はやはり反発している

- 2022年10月、閣僚理事会で最低賃金指令が採択された際、デンマークとスウェーデンの2か国は反対票を投じた（が賛成多数で可決成立）
- これに対し、デンマークは翌2023年1月に早速欧州議会と閣僚理事会を相手取ってEU司法裁判所に提訴した(C-19/23)
- 曰く、本指令は賃金水準に介入するのみならず、団結権にも関わるもので、EU運営条約第153条第5項違反である
- 法定最低賃に反対の北欧をなだめるための団体交渉促進規定自体がもろに条約違反ではないかという皮肉
- スウェーデンも同訴訟に参加してデンマークの主張を支持
- 同訴訟は現在審理中

2023/09/04

## (参考)法定最低賃金の平均賃金に対する割合

Figure 17: Statutory minimum wage level as a percentage of the average wage, 20 Member States, 2021

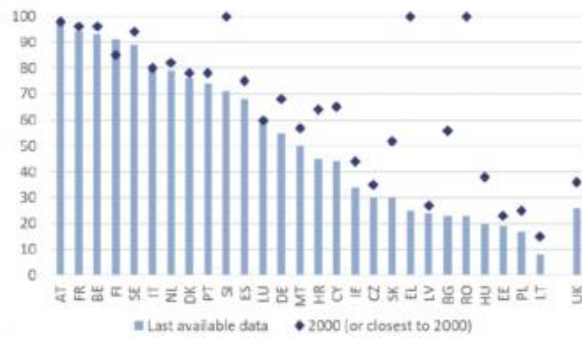


Notes: Data refer to 2021, except for Belgium, Ireland and France (2020). Average monthly wages have been calculated for the business economy sectors (Nomenclature of Economic Activities (NACE) B to N).  
Source: Eurostat

2023/09/04

## (参考)団体交渉の適用率

Graph 21: Collective bargaining coverage in the EU, 2000-2018



**Notes:** Observations closest to 2000 include 1997 (FR), 2001 (LV), 2002 (BG, LT, MT), 2003 (EE). Latest available data are: 2011 (DK); 2013 (SE); 2014 (LV); 2015 (FR, PL, SK); 2016 (CY, FI, BE, BG, CZ, EL, MT, PT, RO, SI); 2017 (DE, ES, HR, HU, IE, LT, LU, NL, UK); 2018 (AT, IT)

**Source:** ICTWSS database, Version 6.1, University of Amsterdam. Variable AdjCov (# 111). Definition: employees covered by valid collective (wage) bargaining agreements as a proportion of all wage and salary earners in employment with the right to bargaining, expressed as percentage, adjusted for the possibility that some sectors or occupations are excluded from the right to bargain.

2022/07/04





## 英国の国民生活賃金：賃金の中央値 に関連する目標値

日本労働組合総連合会代表団へのプレゼンテーション  
2023年9月19日  
ティム・ブッチャー

欧州委員会からのその他の出席者マーティン・マクタグ  
、サイモン・サッパー、ジョナサン・ワズワース、エドウィン  
・ラティマー、ライ・トゥアン・ロー

### 会議の目的

- 2016年の国民生活賃金（NLW）導入の背景と概要、その他の経済・社会情勢とその背景。
- NLWの中央値の60%を中期目標とするNLWの継続的改定による政策効果。
- 中期目標を2024年の中央値の3分の2に引き上げた背景と理由。

## 概要

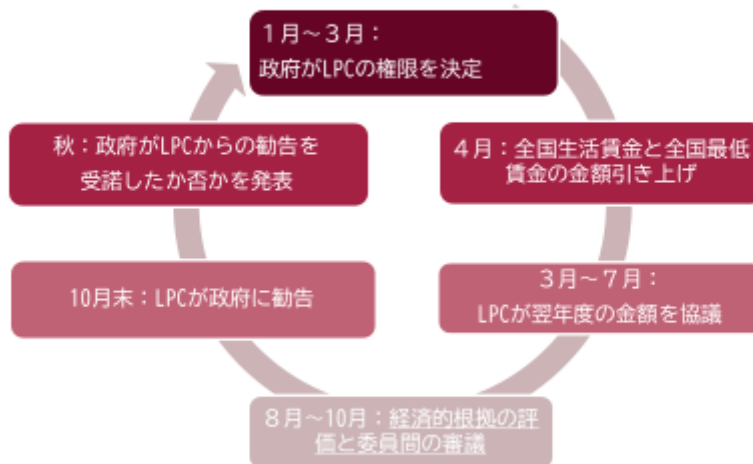
1.低賃金委員会(LPC):役割とプロセス	<ul style="list-style-type: none"><li>• LPCとは？</li><li>• 何をするのですか？</li></ul>
2.国民最低賃金と国民生活賃金	<ul style="list-style-type: none"><li>• NMWとは何か？</li><li>• 簡単な歴史</li><li>• NLWとは？</li><li>• セット方法は？</li></ul>
3.NLWの進路	<ul style="list-style-type: none"><li>• パスの投影</li><li>• 景気変動を考慮した調整</li></ul>
4.影響:まとめ	<ul style="list-style-type: none"><li>• 実質的価値と相対的価値</li><li>• カバレッジ</li><li>• 噛み合わせ(中央値に対する相対値)</li><li>• インパクト</li></ul>
5.次に何が起こるのか？	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2024年以降</li></ul>

## 低賃金委員会

## 低賃金委員会

- 1997年設立
- 政府からの独立
- ソーシャル・パートナーシップ - 9人の委員
  - 独立チェア
  - 労働市場の学識経験者2名
  - 雇用主の経歴を持つ3名
  - 従業員代表の経歴を持つ3名
- 国民生活賃金 (NLW) を含む英国最低賃金 (NMW) の率と仕組みについて政府に勧告を行う。
- 年次報告書に記載された提言
- LPCは推奨するが、政府が決定する

## 全国生活賃金と全国最低賃金の設定プロセス



## エビデンスに基づくアプローチ



**ステークホルダー**  
私たちは、訪問や証拠説明会を通じて、雇用主、従業員、およびその代表者に話を聞きます。



**コンサルテーション**  
オープンな公開協議を通じて、書面による証拠提出を求める。



**内部分析**  
私たちは、計量経済学的分析を含む一次データソースの独自の分析を行う。



**委託調査**  
毎年春に学者や専門家に調査を依頼し、その結果を秋に報告している。



**外部調査**  
IFS、レビュー・ファン・デーションなど、他者が作成した調査も活用している。



**国際比較**  
国際的なデータや調査を活用し、他国の同等機関とのイベントを開催する。

## 最低賃金：定義と歴史

## 最低賃金とは？

- 1998年最低賃金法
  - 1999年4月に導入された全国最低賃金
- イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド共通
- 地域、産業、職業、企業規模による違いはない
- 時間給（出来高払いの特別手配あり）
- 現金（宿泊以外の現物給付はカウントしない）
- SIMPLE（導入時ほどシンプルではない-5レート）
- 年齢（と見習い期間）によって異なる。
- 包括的 – ほとんどすべての労働者と契約の種類を対象とし、適用除外はほとんどない。

## 最低賃金（1999年～2015年）

- 雇用への大きな悪影響を避けることを条件に、最低賃金を可能な限り高く設定することが目的だった（若年労働者にとっては現在も同じ）。

### 主な変更点

- 1999年 – NMW(22歳以上対象)および18～21歳(18歳未満および見習い(19歳未満または1年目は免除)対象)の税率導入
- 2004 – 16-17歳料金の導入
- 2010年 – 成人料金が21歳に引き下げられ、見習い料金が導入された(19歳未満または1年目)

## 全国生活賃金（2016-20年）

- 2015年7月に大臣が発表
- 名称とは裏腹に、これは本来の意味の生活賃金ではない。事実上、全国最低賃金の引き上げである。
- 2016年4月、25歳以上のNMWが£6.70から£7.20(7.5%)に引き上げられた。
- LPCに、2020年(10月)までに時給中央値の60%(2015年発表時の一口は52.5%)への道筋を提言するよう課した。
- 2020年のNLW引き上げはその目標を達成した

## 変更の背景

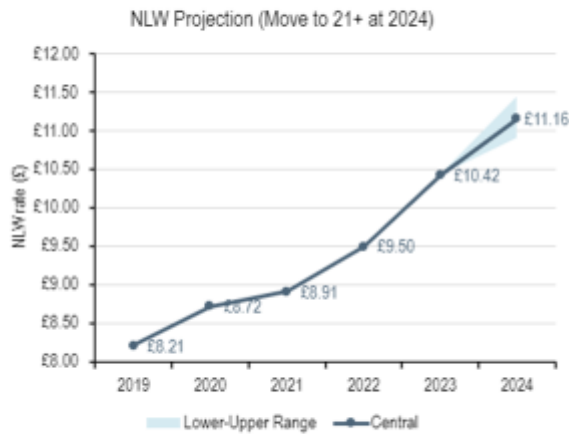
- 影響力のある2つの報告書
  - 低賃金委員会による最低賃金の将来像
    - [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/288848/The\\_Future\\_Path\\_of\\_the\\_National\\_Minimum\\_Wage.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/288848/The_Future_Path_of_the_National_Minimum_Wage.pdf)
    - 最低賃金の引き上げを実現する方法を提示
  - レゾリューション・ファンデーション
    - [https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2014/03/More\\_than\\_a\\_minimum1.pdf](https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2014/03/More_than_a_minimum1.pdf)
    - LPC前議長のジョージ・ベイン卿が率いる
    - より野心的なアプローチを提言
- 1999年にNMWが導入されて以来、NMWは平均賃金を上回るペースで推移してきた。
- 導入当初に懸念された雇用の喪失やインフレにはつながっていない。
- 金融危機の余波でインフレに追いつけなかった。

## 全国生活賃金（2020-24年）

- 2018年予算、“低賃金撲滅”の野心を打ち出す
- 2019年春、財務省はアリン・デュベ教授に国際的なエビデンスのレビューを依頼した。
- 政府は2019年、全国生活賃金の対象年齢を25歳から21歳に引き下げるという私たちの若年層見直しの提言を受け入れた。
- その結果、政府はNLWの目標を、経済状況を考慮し、2024年までに21歳以上の所得の中央値の3分の2に引き上げると発表した。
- 新目標は、2016年から2020年にかけてより速いNLWの上昇を示唆した。

## 経済の変化を考慮した道筋とその調整

## NLWの進路予測



- 2024年までにNLWが所得の中央値の3分の2に達することを目標とする(21歳以上)。
- 現在、23歳以上の労働者に適用されている。
- 私たちの提言は経済状況に左右される。
- 2023年3月に発表された最新の予測。
- 国民生活賃金が目標を達成するためには、2024年(£10.90から£11.43まで上昇する必要があり、その中央値は£11.16と推定される。7.1%の上昇

## NLWの変遷：2023年4月の引き上げ幅は過去最高となった

	年齢	国民生活賃金		
		レート	増加	
			£	ペンス
2015年10月～2016年3月	21歳以上	6.70	20	3.1
2016年4月～2016年9月	25歳以上	7.20	50	7.5
2017年4月～2018年3月	25歳以上	7.50	30	4.2
2018年4月～2019年3月	25歳以上	7.83	33	4.0
2019年4月～2020年3月	25歳以上	8.21	38	4.4
2020年4月～2021年3月	25歳以上	8.72	51	6.2
2021年4月～2022年3月	23歳以上	8.91	19	2.2
2022年4月～2023年3月	23歳以上	9.50	59	6.6
2023年4月～2024年3月	23歳以上	10.42	92	9.7



## NLW目標は経済の変動を反映して調整される



LPC £

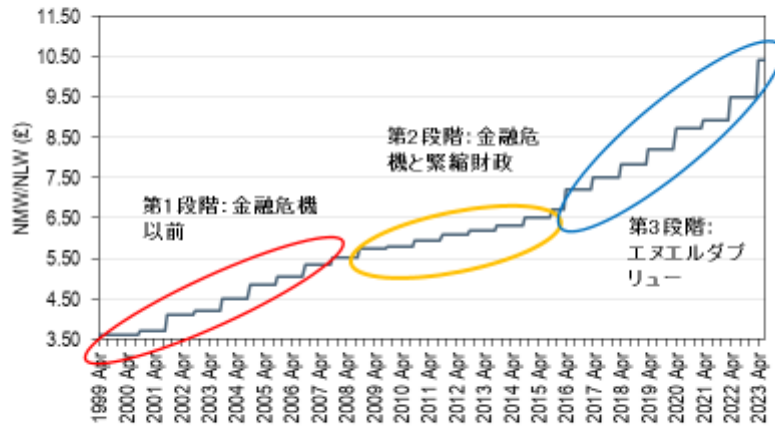
出所: OBR Economic and Fiscal Outlook (2020年3月～2023年3月)、イングランド銀行(2019年11月～2023年2月)、HM Treasury panel of independent forecasts (2019年11月～2023年3月)、Average Weekly Earnings (2019年11月～2023年1月)、ASHE 2019、2021(調整あり)の標準ウェイト)、2020年平均賃金予測に基づきLPC推計。

## インパクト：まとめ

LPC £

18

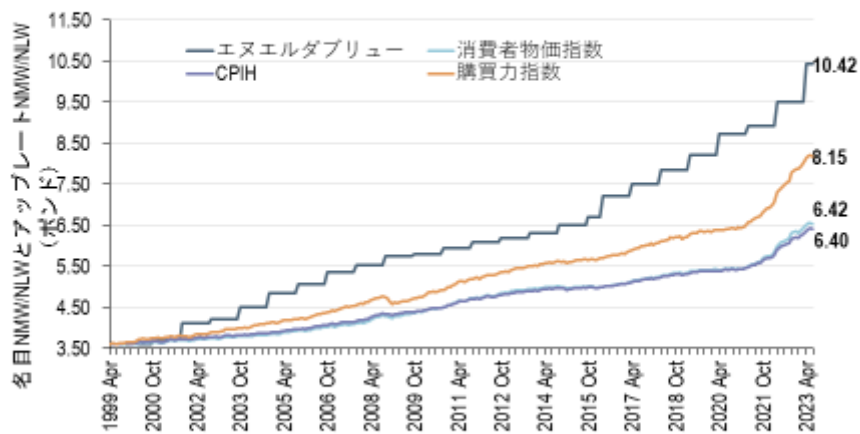
## 英国最低賃金の24年間



LPC £

19

NMWは実質的に、つまりインフレ率を上回るペースで上昇している。

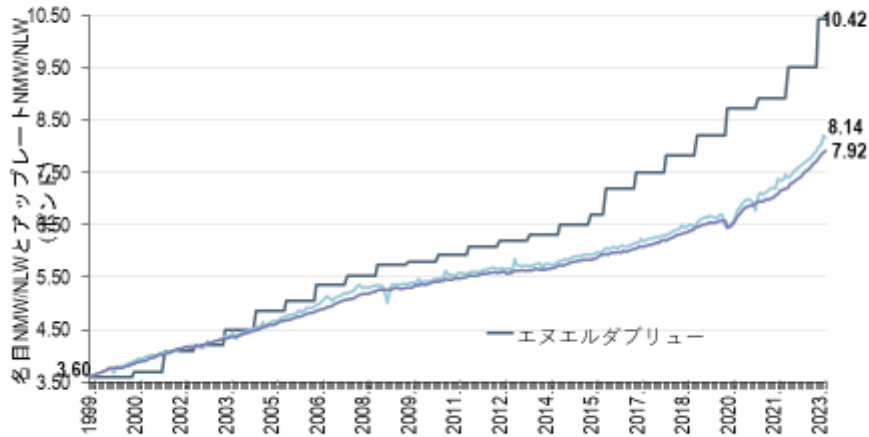


LPC £

出典: 消費者物価指数 (CPI)、住宅費を含む消費者物価指数 (CPIH)、小売物価指数 (RPI)。

20

相対的に見れば、これは賃金の伸びよりも速い。

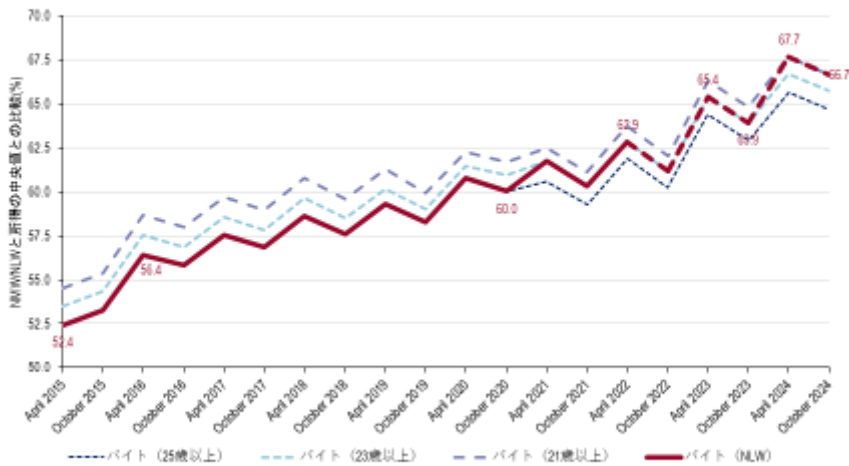


LPC £

出典ONS, 平均週間所得合計(ボーナスを含む); 平均週間所得レギュラー(ボーナスを除く)

21

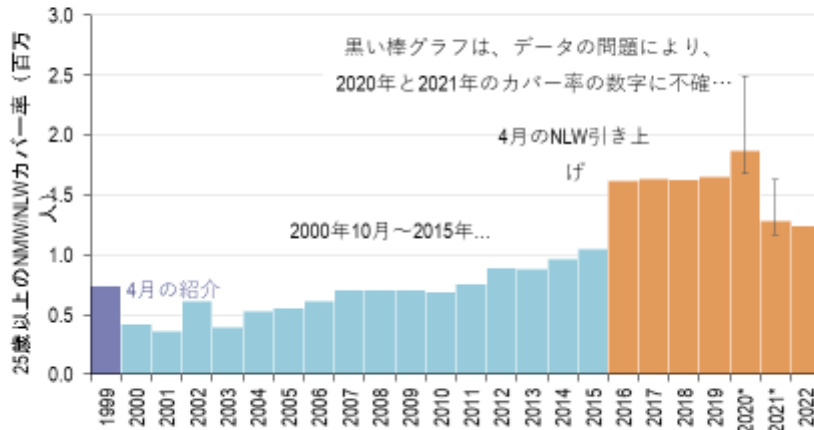
NLWのbite (中央値に対する相対的な値) は上昇している。



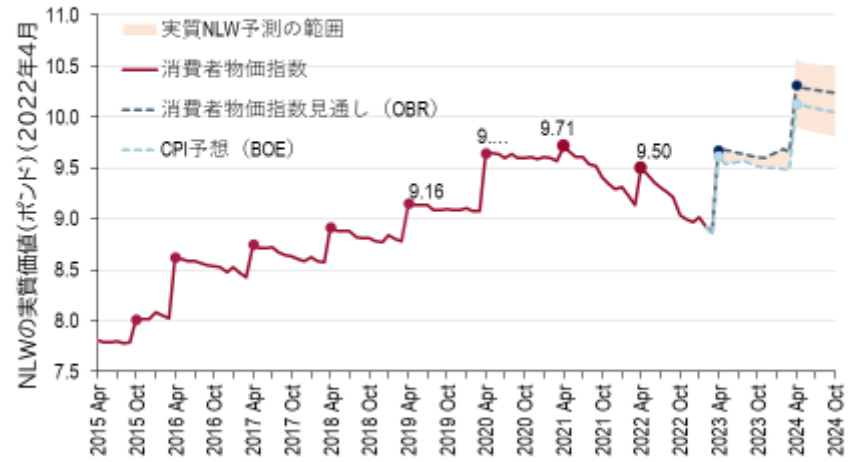
LPC £

22

しかし、導入当初に急増した保険料は、意外にも増加の一途をたどっていない。



しかし、NLWの実質的な価値は2021年4月以降下落しているが、2024年までに回復する見込みである。



## これまでのNMW/NLWの影響

委託調査および社内調査・分析：

- MW労働者の時給は高給労働者よりも速く上昇している。
- MW労働者の週収は中央値労働者よりも急速に増加している。
- 雇用水準への影響は限定的
- 企業は、以下のような多くの調整チャンネルを使って対処してきた：
  - 時間調整；
  - 給与体系の変化
  - 賃金以外の手当の削減；
  - 顧客への価格を引き上げる；
  - そして利益率を圧迫している。

しかし、雇用、労働時間、賃金に比べ、こうした調整チャンネルは証拠となる資料が少なく、測定が難しい傾向がある。

## 目標を達成した後は？

- 政府は、2024年以降のことを考えるための調査を行うよう我々に要請してきた。
- 今年中に報告するよう求められている  
<https://www.gov.uk/government/publications/the-future-of-the-national-living-wage-low-pay-commission-lpc-remit/national-living-wage-and-national-minimum-wage-remit-on-the-future-of-the-national-living-wage>
- 遅くとも2025年1月までに総選挙を実施

## 結論

- 全国最低賃金(1999～2015年)は、雇用への影響は限定的であったが、低賃金の相対賃金と実質賃金の引き上げに成功した。
- 全国生活賃金(2016年～2020年)も、雇用への影響は限定的だが、低賃金の相対賃金と実質賃金を引き上げた。
- 全国生計賃金(2020-2024年)は3分の2を目標に掲げ、中央値と比較して相対的な価値を再び高めた。実質的な価値は維持されているが、パンデミック(世界的大流行)のため、その影響は不透明である。

## 付録

## 現在のNMW/NLWの構造

料金	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2021年増減率	2022年増減率	
国民生活賃金(23歳以上に適用)-時給	£8.91	£9.50	£10.42	6.6	9.7	• NMWの5つの税率
21~22歳料金-時給	£8.36	£9.18	£10.18	9.8	10.9	• 2つの異なる根拠
18~20歳料金-1時間	£6.56	£6.83	£7.42	4.1	9.7	• ユース料金／実習生は以前と同じ
16~17歳料金-1時間	£4.62	£4.81	£5.28	4.1	4.1	• NLWは2024年までに所得の中央値の3分の2まで引き上げられる。
見習い料金-時給	£4.30	£4.81	£5.28	11.9	11.9	• 税率は毎年4月に変更される
宿泊費オフセット(1日)	£8.36	£8.70	£9.10	4.1	4.6	

## ■欧州委員会プレゼンテーション資料



### 概要

1. EU における社会政策: 共有された能力
2. EU 全体の最低賃金保護と最低賃金指令の関連性
3. 指令の主な特徴と主な規定
4. 指令によって予想される影響
5. 現在の状況と次のステップ



## 1. EU における社会政策: 共有された能力

- EU の 3 種類の能力: 独占的、共有、サポート。
- 労働条件を含む社会政策のいくつかの側面における EU の共通の能力。
- これらの分野では、EU は加盟国が置き換える必要がある最小限の要件を備えた指令を採用する場合があります。
- 制限: 給与や結社権に関する EU の権限はありません。



## 2. EU 全体での最低賃金の保護

- ほとんどの加盟国では、法律または行政規定によって定められた法定最低賃金。
- 一部の加盟国では、最低賃金保護は労働協約によってのみ提供されます。
- どちらの場合も、すべての労働者が効果的に保護されているわけではありません。つまり、コンプライアンス違反や適用範囲のギャップです。
- EU 全体の最低賃金には、絶対的な観点（購買力）と相対的な観点（他の賃金との水準）において大きな違いがある。



## 最低賃金保護の適切性

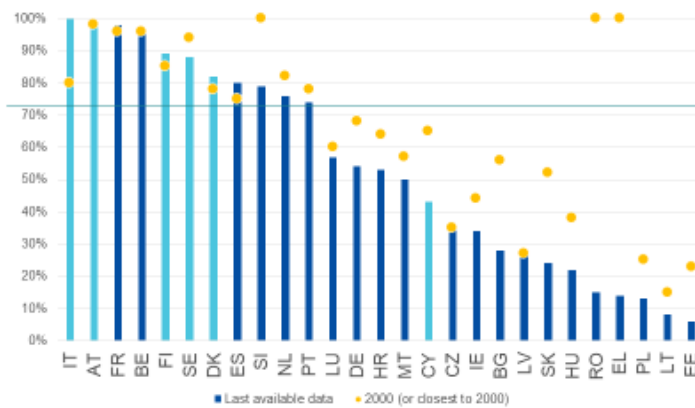
全国総賃金中央値および平均賃金に占める最低賃金の割合 (2021年)



加盟国ごとの労働中の貧困率 (2010年、2020年、2021年)



## EUにおける団体交渉の報道



- 低賃金労働者の割合が低く、賃金格差が小さく、最低賃金が高い傾向がある
- 団体交渉の報道は減少した過去 20 年間に多くの国で。

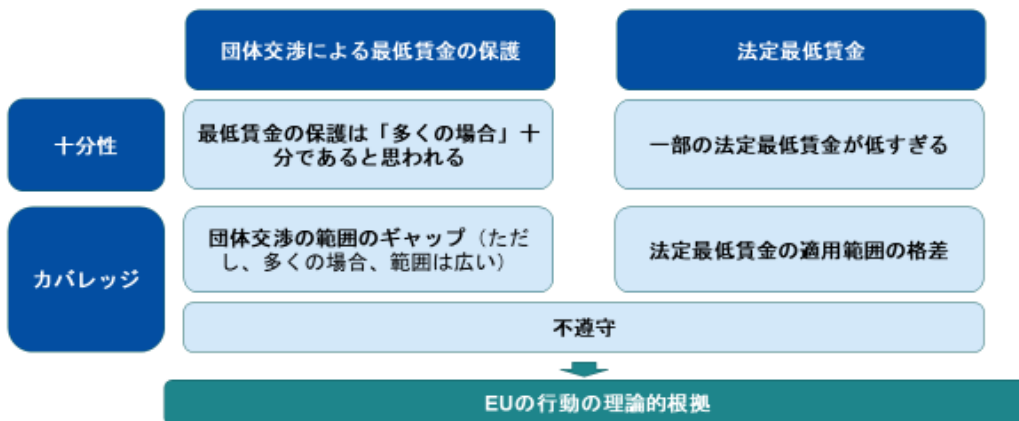


## 2.b 最低賃金に関する EU 指令の関連性

- 低賃金労働者の割合が高い（女性、若年者、低スキル）
- 高い職場内貧困 -労働者の約10人に1人が影響を受けている
- 低賃金労働者の割合が高いセクター（小売業や観光業など）に対する新型コロナウイルス危機の影響
- 最近では:高インフレによる労働者の購買力の低下、低賃金労働者がさらに脆弱になる



## 最低賃金設定制度の課題



### 3. 指令の主な特徴

**法的根拠:** 労働条件に関する TFEU 第 153 条 (1) (b) (異議: TFEU 第 153 条(5)にあるような EU の権限の制限を尊重し、入力の中への 第153条第1項(f))

**目的:** を確立する EU レベルでの以下の 枠組み :

- 法定最低賃金の妥当性
- 賃金設定に関する団体交渉の促進
- 労働者の最低賃金保護への効果的なアクセスを強化する

**対象範囲:** 雇用契約・雇用関係のある 労働者

- EU 司法裁判所の判例法を考慮して、国内法、労働協約または慣行によって定義される  
とおり

**指令に含まれていないこと:**

- 賃金水準を確立せず、最低賃金水準を調和させない
- 加盟国に法定最低賃金の導入を義務付けるものではない
- 国家の能力と社会的パートナーの自主性を妨げない



### 指令の主な規定

法定最低賃金 (SMW) がある国への規定	SMW の設定と更新のための健全なガバナンス (明確な基準、参考基準値、定期的な更新、協議機関)
	SMW の種類や減額の限定的な使用
	SMW 環境におけるソーシャルパートナーとの関与の強化
	従業員の SMW への効果的なアクセス (管理と現場視察、執行当局へのガイダンスの作成)
すべての国に対する規定	賃金設定に関する団体交渉の促進 (団体交渉のカバー率が 80% 未満の場合は、追加の努力が必要)
	監視と情報 (データ収集; 最低賃金保護に関する一般公開されている情報)
	執行の強化 (公共調達、救済の権利、罰則)



## 両制度の対策

賃金に関する団体交渉の促進	<ul style="list-style-type: none"><li>• 団体交渉の対象範囲を拡大し、賃金設定に関する団体交渉権の行使を促進する</li><li>• 団体交渉のカバー率が80%未満の場合: (a) 実現条件の枠組み &amp; (b) 行動計画の確立</li></ul>
執行の強化	<ul style="list-style-type: none"><li>• 公共調達: EU の既存の賃金義務の遵守、団結権、賃金設定に関する団体交渉</li><li>• 効果的、タイムリーかつ公平な紛争解決へのアクセスと、罰金を含む救済を受ける権利</li></ul>
効果的なモニタリング	<ul style="list-style-type: none"><li>• 最低賃金の適用範囲/2年ごとの委員会への報告の適切性に関する効果的なデータ収集ツール</li></ul>
最低賃金保護に関する情報	<ul style="list-style-type: none"><li>• 最低賃金保護に関する情報を包括的かつ簡単にアクセスできる方法で公開する</li></ul>



## 法定最低賃金のある加盟国のみ対象の措置

法定最低賃金の設定と更新のためのガバナンス枠組み	<ul style="list-style-type: none"><li>• 適切性を促進するための明確な基準</li><li>• 適切性の評価をガイドするための参考基準値</li><li>• 2年ごとに更新(自動インデックス作成の場合は4年)</li><li>• 諮問機関</li></ul>
バリエーションと控除の限定的な使用	<ul style="list-style-type: none"><li>• 変動と減点は非差別的かつ比例的であるべきです(後者には正当な目的の追求が含まれます)。</li></ul>
ソーシャルパートナーの関与の強化	<ul style="list-style-type: none"><li>• 協議機関への参加</li><li>• 相談内容: 基準、最低賃金の更新、変動と控除、データ収集と調査/分析の決定</li></ul>
法定最低賃金保護への効果的なアクセス	<ul style="list-style-type: none"><li>• 効果的な管理と現場検査を提供する</li><li>• 違反した雇用主をターゲットにして追跡する執行当局の能力を開発する</li></ul>

## 指令により予想される影響 (I)

### a) 仮定(さまざまなシナリオを構築するため)

加盟 21 か国は、最低賃金を全国平均および賃金中央値の割合として定義される特定の基準値まで引き上げています。

平均総賃金の40%、45%、50%

総賃金中央値の50%、55%、および 60%

[ 2020年にモデル化が行われました]



## 指令の予想される影響 (II)

### b) マイクロシミュレーションモデル

**社会: 職場の貧困、賃金不平等、男女間の賃金格差の削減**

- 加盟8か国で
- 賃金格差を
- 一部の加盟国における

**経済: プラスの効果、失業、インフレへの影響は低い**

- 雇用にマイナスの影響が生じる可能性はあるが、0.2%未満にとどまる可能性が高い
- 最低賃金が10% 上昇すると、物価が0.4% 上昇します
- 経済コストの75%が消費者、25 %が企業が負担



## プレイの状況と次のステップ

- 2022年10月4日に採択された指令、2022年10月19日にEU官報に掲載
- 加盟国は2024年11月までにこれを国内法に置き換える必要がある
- 専門家グループを設置した移行プロセスにおける加盟国を支援するため（2023年11月報告書）
- 移行計画を発表し始めている



Thank you

 [Jose-Antonio.GARRIDO-OTAOLA@ec.europa.eu](mailto:Jose-Antonio.GARRIDO-OTAOLA@ec.europa.eu)



© 欧州連合 2022

特に断りのない限り、このプレゼンテーションの再利用はCC BY 4.0ライセンスに基づいて許可されています。EUが所有していない要素を使用または複製する場合は、それぞれの権利所有者に直接許可を求めなければならない場合があります。



■欧州連合における十分な最低賃金に関する 2022 年 10 月 19 日の欧州議会  
及び理事会指令 (EU) 2022/2041

国立国会図書館 調査及び立法考査局海外立法情報課 田村 祐子訳

【目次】 第 1 章 一般規定

- 第 1 条 主題
- 第 2 条 範囲
- 第 3 条 定義
- 第 4 条 賃金設定に係る団体交渉の促進 第 2 章 法定最低賃金
- 第 5 条 十分な法定最低賃金を設定するための手続
- 第 6 条 [法定最低賃金の] 差異及び減額
- 第 7 条 法定最低賃金の設定及び改定における労使パートナーの関与
- 第 8 条 労働者による法定最低賃金の実質的な利用 第 3 章 横断的規定
- 第 9 条 公共調達
- 第 10 条 監視及びデータ収集
- 第 11 条 最低賃金保障に関する情報
- 第 12 条 不利な取扱い又は結果に対して救済及び保護を受ける権利
- 第 13 条 罰則 第 4 章 末尾規定
- 第 14 条 情報の普及
- 第 15 条 評価及び再検討
- 第 16 条 後退禁止及びより有利な規定
- 第 17 条 [国内法への] 置換及び実施
- 第 18 条 施行
- 第 19 条 名宛人

\* この翻訳は、Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union, OJ L 275, 25.10.2022, pp.33-47. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>> の本文を訳出したものである。訳出に当たっては適宜、フランス語版も参照した。訳文中の [ ] 内の語句は、原語又は訳者による補記である。本稿において、「理事会」は原語を記している場合を除き欧州連合 (EU) 理事会 (Council of the European Union) を、「委員会」は全て欧州委員会 (European Commission) を指す。本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2023 年 5 月 18 日である。

国立国会図書館調査及び立法考査局



欧州議会及び理事会は、EU 運営条約、特に第 153 条第 1 項 b 号<sup>1</sup>と併せて第 153 条第 2 項 b 号<sup>2</sup>に鑑み、(中略) この指令を採択した。

## 第 1 章 一般規定

### 第 1 条 主題

1. この指令は、高い水準に向けた社会的収れん [social convergence]<sup>3</sup>に寄与し、及び賃金格差を縮小するために、EU における生活及び労働の条件、特に労働者の最低賃金の十分性 [adequacy] を改善することを目的として、次に掲げる事項のための枠組みを確立する。
  - (a) 人間らしく生きられるような [decent] 生活及び労働の条件の実現を目的とした、法定最低賃金の十分性
  - (b) 賃金設定に係る団体交渉 [collective bargaining] を促進すること。
  - (c) 国内法及び、又は労働協約 [collective agreements] に規定されている場合、労働者が実質的に最低賃金保障の権利をより行使できるようにすること。
2. この指令は、労使 [social] パートナー<sup>4</sup>の自主性を完全に尊重すること並びに労働協約について交渉し、及び締結する権利に影響を与えない。
3. EU 運営条約第 153 条第 5 項<sup>5</sup>に従い、この指令は、最低賃金の水準を設定する加盟国の権限及び法定最低賃金の設定、労働協約に規定される [労働者による] 最低賃金保障 [の権利] 行使の促進又はその両方に関する加盟国の選択に影響を与えない。
4. この指令の適用は、団体交渉の権利を完全に遵守するものとする。この指令のいかなる規定も、加盟国に次に掲げる義務を課すものと解釈してはならない。
  - (a) 賃金形成が専ら労働協約によって確実に保障されている場合、法定最低賃金を導入すること。

---

<sup>1</sup> EU 運営条約 (Treaty on the Functioning of the European Union) は、EU 条約 (Treaty on European Union) 及び EU 基本権憲章 (The Charter of Fundamental Rights of the European Union) と並ぶ EU の基本条約である。EU 運営条約第 153 条第 1 項は、雇用の促進や労働条件の改善等第 151 条に規定する目的を達成するために、a 号から k 号までの 11 項目 (このうち b 号は労働条件) に係る加盟国の活動を支援・補完する義務を EU に課す。

Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union Part Three - Union Policies and Internal Actions Title X -

Social Policy Article 153 (ex Article 137 TEC), OJC 202, 7. 6. 2016, p. 114. <[http://data.europa.eu/eli/treaty/tfeu\\_2016/](http://data.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2016/)

<sup>2</sup> 条約第 153 条第 2 項は、第 1 項の目的のため、欧州議会と理事会が労働条件を含む 9 項目において、段階的な実施のための最低要件を指令により採択することができる」と規定する。ibid.

<sup>3</sup> 社会的収れんとは、EU では通常、経済用語として用いられ、経済的な後進国が先進国に追いつくことをいう。

<sup>4</sup> 労使パートナーとは、労使の利益を代表する団体をいう。社会的パートナーと訳されることもあるが、フランス語の 'social' には労使、労働問題をめぐるなどの意味があることを考慮して、本稿では 'social' を労使と訳した。EUR-lex website <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/social-partners.html>; 『小学館ロバール仏和大辞典』(Japan Knowledge 版)

<sup>5</sup> EU 運営条約第 153 条第 5 項は、同条が、賃金、団結権、ストライキ権、ロックアウト権には適用されないことを規定する。Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union Part Three - Union Policies and Internal Actions Title X - Social Policy Article 153 (ex Article 137 TEC), op. cit. (1)

*Iloa Nora, "Social convergence and EU accession," Brief, 2017. 9, p. 2. European Parliament website*  
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/608719/EPRS\\_BRI\(2017\)608719\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/608719/EPRS_BRI(2017)608719_EN.pdf)

(b) 労働協約が普遍的に適用できると言明すること。

5. 合同海事委員会 [Joint Maritime Commission]<sup>6</sup> 又は他の機関であって国際労働事務局 [International Labour Office]<sup>7</sup> の理事会 [Governing Body] によって権限を与えられたものが定期的に設定する、船員の最低賃金に関する措置を加盟国が実施する行為は、この指令の第 2 章の対象としてはならない。当該行為は、団体交渉の権利及びより高い最低賃金水準を採用する可能性に影響を与えない。

## 第 2 条 範囲

この指令は、[EU] 司法裁判所の判例法を考慮し、各加盟国で有効な法律、労働協約又は慣行によって定義された雇用契約を結んでいるか、又は雇用関係にある EU 内の労働者に適用される。

## 第 3 条 定義

この指令の目的のため、次に掲げる定義が適用される。

1. 「最低賃金」とは、法律又は労働協約によって設定された、公共部門を含む使用者が、一定期間に [労働者が] 行った労働に対して労働者に支払うよう求められる最低限度の報酬をいう。
2. 「法定最低賃金」とは、法律又はその他の拘束力のある法的規定によって設定された最低賃金をいい、普遍的に適用できると言明された労働協約<sup>8</sup>によって設定された最低賃金であって、適用できる規定の内容に関して言明を行う当局に裁量権がないものを除く。

---

<sup>6</sup> 海運業界の基準設定を含む海事に関する問題について、国際労働機関 (International Labour Organization) の理事会 (Governing Body) に助言を与える常設機関。合同海事委員会の任務として、1996 年の船員の賃金、労働時間及び船舶の定員勧告 (第 187 号) に基づき、船員の最低基本賃金を改定することが挙げられる。これは、唯一の法定国際賃金決定メカニズムである。"Joint Maritime Commission." International Labour Organization website <[https://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_162320/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_162320/lang-en/index.htm)>

<sup>7</sup> 国際労働機関の常設事務局で、同機関の活動全般の中心的な役割を担う。ジュネーブの本部と世界約 40 カ所に現地事務所がある。

"International Labour Office." International Labour Organization website <<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/international-labour-office/lang-en/index.htm>>

<sup>8</sup> 普遍的に適用できると言明された労働協約とは、地理的な領域及び職業又は産業における全ての企業が遵守しなければならない労働協約をいう (海外労働者派遣指令 (Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, OJ L18, 21. 1. 1997, pp. 1-6. <<http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>>) 第 3 条第 8 項)。

3. 「団体交渉」とは、各加盟国の国内法及び国内慣行に従って、使用者、使用者集団又は一以上の使用者団体側と、一以上の労働組合側との間で行われる、労働条件及び雇用条件を確定するための全ての交渉をいう。
4. 「労働協約」とは、国内法及び国内慣行に従って、労働者及び使用者をそれぞれ代表して交渉する能力を有する労使パートナーによって締結された、労働条件及び雇用条件に係る規定に関する合意文書をいい、普遍的に適用できると言明された労働協約を含む。
5. 「団体交渉の適用範囲」とは、国内法及び国内慣行に従って、労働協約によって労働条件が規制され得る労働者の数に対する、労働協約の対象となる労働者の数の比率として算出される、労働協約が適用できる国レベルの労働者の割合をいう。

#### 第4条 賃金設定に係る団体交渉の促進

1. 加盟国は、団体交渉の適用範囲を拡大し、及び賃金設定に係る団体交渉の権利行使を円滑にする目的で、労使パートナーの関与の下、国内法及び国内慣行に従って次の事項を行わなければならない。
  - (a) 特に部門レベル又は産業横断的なレベルで、賃金設定に係る団体交渉に関わる労使パートナーの能力の構築及び強化を促進すること。
  - (b) 賃金設定に係る団体交渉に関して労使パートナーが活動を遂行するために、労使パートナーの両者が適切な情報を利用できる対等な立場で行う、建設的で有意義かつ情報に基づいた、賃金に係る両者の交渉を奨励すること。
  - (c) 賃金設定に係る団体交渉の権利行使を保障するための措置、及び賃金設定に係る団体交渉に参加すること又は参加を希望することを理由に、労働者及び労働組合代表者を雇用に関して差別する行為から保護するための措置を必要に応じて講ずること。
  - (d) 賃金設定に係る団体交渉を促進する目的で、団体交渉に参加する、又は参加を希望する労働組合及び使用者団体を、その設立、活動又は運営における相手方又は相手方の代理人若しくは構成員による妨害行為から保護するための措置を必要に応じて講ずること。
2. そのほか、団体交渉の適用率が80%未満である各加盟国は、労使パートナーとの協議の上で制定された法律により、又は労使パートナーとの合意により、団体交渉を容易にする条件の枠組みを定めなければならない。該当する加盟国は、団体交渉を促進するための行動計画も策定しなければならない。加盟国は、労使パートナーと協議の上で若しくは労使パートナーとの合意により、又は労使パートナーにより合意された共同要請を受けて、当該行動計画を策定しなければならない。当該行動計画は、労使パートナーの自主性を十分に尊重し、団体

交渉の適用率を徐々に上昇させるために、明確な予定表及び具体的な措置を定めるものとする。加盟国は、自らの行動計画を定期的に再検討し、及び必要に応じて改定しなければならない。加盟国が自らの行動計画を改定する場合、労使パートナーと協議の上で若しくは労使パートナーとの合意により、又は労使パートナーにより合意された共同要請を受けて、当該改定を行わなければならない。いずれの場合においても、当該行動計画は、少なくとも5年ごとに再検討されるものとする。当該行動計画及びその改定は、公表され、及び委員会に通知されるものとする。

## 第2章 法定最低賃金

### 第5条 十分な法定最低賃金を設定するための手続

1. 法定最低賃金を定めている加盟国は、法定最低賃金を設定し、及び改定するために必要な手続を確立しなければならない。当該設定及び改定は、人間らしく生きられる生活水準に到達すること、ワーキングプアを減少させること並びに社会的結束と高い水準に向けた社会的収れんを促進すること及び男女間の賃金格差を縮小することを目的として、その充分性に寄与するように設定された基準に従うものとする。加盟国は、関連する国内法、所轄機関の決定又は三者 [tripartite] 合意<sup>9</sup>における自国の慣行に従って、それらの基準を定義しなければならない。当該基準は、明確に定義されるものとする。加盟国は、自国の社会経済的条件を考慮して、第2項に規定する要素を含む当該基準の相対的な重要性を決定することができる。
2. 第1項に規定する国内基準は、少なくとも次に掲げる要素を含むものとする。
  - (a) 生活費を考慮した法定最低賃金の購買力
  - (b) 賃金の一般的な水準及びその分布
  - (c) 賃金の上昇率
  - (d) 長期的な国の生産性の水準及び動向
3. この条に定める義務に影響を及ぼすことなく、加盟国は、適切な基準に基づき、及び国内法及び国内慣行に従って、法定最低賃金の自動物価スライド [調整]

---

<sup>9</sup> 三者合意とは、各加盟国の政労使三者間での合意をいう。例えばフランスでは、労働立法及び改正の際には、労使との事前協議を行うことが「社会的対話の近代化に関する2007年1月31日の法律第2007-130号」により定められている。「政労使三者構成の政策検討に係る制度・慣行に関する調査—ILO・仏・独・蘭・英・EU調査—」2010.3, p.13. 労働政策研究・研修機構ウェブサイト  
<<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2010/documents/067.pdf>>

メカニズム<sup>10</sup>を、当該メカニズムの適用が法定最低賃金の引下げにつながることを条件として、追加的に使用することができる。

4. 加盟国は、法定最低賃金の十分性を査定する指針とするために、指標となる参照値を使用しなければならない。この目的のために、加盟国は、賃金総額の中央値の60%及び賃金総額の平均値の50%等、国際レベルで通常使用される指標となる参照値及び、又は国レベルで使用される指標となる参照値を使用することができる。
5. 加盟国は、法定最低賃金の定期的かつ時宜を得た改定が、少なくとも2年ごとに、又は第3項に規定する自動物価スライド〔調整〕メカニズムを用いる加盟国については、少なくとも4年ごとに確実に行われるようにしなければならない。
6. 各加盟国は、法定最低賃金に関連する問題について所轄当局に助言を行うための一以上の諮問機関を指定又は設置しなければならない、及びそれらの機関が有効に活動できるようにしなければならない。

## 第6条 [法定最低賃金の] 差異及び減額

1. 加盟国は、特定の労働者集団に対して異なる法定最低賃金額を認める場合、又は関連する法定最低賃金を下回る水準まで支払われる報酬を引き下げる減額を認める場合、当該差異〔variations〕及び減額が、非差別原則<sup>11</sup>及び比例性原則<sup>12</sup>を確実に尊重するようにしなければならない、後者は合法的な目的の追求を含むものとする。

---

<sup>10</sup> 当該メカニズムは、物価の変動に応じて最低賃金額を調整する仕組みである。例えばフランスが採用しており（「労働法典」に規定され、全産業一律スライド最低賃金（SMIC）と呼ばれる。）、消費者物価指数が前回の改定水準より2%以上上昇した場合、指数の発表の翌月初日に、その上昇分だけ最低賃金額が増額改定される。小針泰介「我が国と欧米主要国の最低賃金制度—近年の動向と課題—」『レファレンス』797号、2017.6. p. 43. <<https://doi.org/10.11501/10367103>>; 労働法典 (Codedutravail. <[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050)>) L. 第3231-4条及びL. 第231-5条

<sup>11</sup> EUでは、パートタイム労働者や有期労働者等が比較可能な労働者よりも不利な取扱いを受けないことを複数の指令で定めている。例えば、パートタイム労働指令第4条は、雇用条件に関して、パートタイム労働者は、パートタイムで労働するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取扱いを受けないと規定している。

Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC—Annex: Framework agreement on part-time work, OJ L14, 20. 1. 1998, pp. 9–14. <<http://data.europa.eu/eli/dir/1997/81/oj>>; 小針泰介「欧州にみる同一労働同一賃金」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』909号、2016.4.26, pp. 8–9. <<https://doi.org/10.11501/9962904>>

<sup>12</sup> 時間比例原則 (prorata temporis) ともいい、パートタイム労働者が受けるべき報酬又はその他の手当は、同等のフルタイム労働者が受けるべき報酬又はその他の手当と比較した際、労働時間数に正比例して支払われるという原則をいう。例えば、EU司法裁判所において、パートタイム労働者が時間比例による退職年金の支給を求めて訴えた事案では、パートタイム労働指令の解釈に関して、フルタイム労働者とパートタイム労働者の間に格差を設けることは、客観的な理由によって正当化されない限り違反とする判例が報告されている。「諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会報告書」2016.7. p. 57. 労働政策研究・研修機構ウェブサイト <[https://www.jil.go.jp/foreign/report/2016/pdf/0715\\_03-03-eu.pdf](https://www.jil.go.jp/foreign/report/2016/pdf/0715_03-03-eu.pdf)>

2. この指令のいかなる内容も、加盟国に対して法定最低賃金の差異又は減額を導入する義務を課すものと解釈してはならない。

#### 第7条 法定最低賃金の設定及び改定における労使パートナーの関与

加盟国は、特に次に掲げる事項に関して、第5条第6項に規定する諮問機関への参加を含め、決定過程全体にわたって労使パートナーの議論への自発的な参加を定めるもので、時宜を得ておりかつ実質的な方法により、法定最低賃金の設定及び改定に労使パートナーを関与させるために必要な措置を講じなければならない。

- (a) 第5条第1項、第2項及び第3項に規定する、法定最低賃金の水準を確定するための基準の選択及び適用並びに自動物価スライド [調整] 計算式の確定及び [既に] 計算式が存在する場合にはその修正
- (b) 法定最低賃金の十分性を査定するための第5条第4項に規定する指標となる参照値の選択及び適用
- (c) 第5条第5項に規定する法定最低賃金の改定
- (d) 第6条に規定する法定最低賃金の差異及び減額の確立
- (e) 法定最低賃金の設定に関与する当局及びその他の関係者に情報を提供するためのデータの収集並びに調査及び分析の実施に関する決定

#### 第8条 労働者による法定最低賃金の実質的な利用

加盟国は、労使パートナーの関与の下、労働者が必要に応じて法定最低賃金保障を実質的により利用できるようにするために、適切な場合にはその執行を強化することを含め、次に掲げる措置を講じなければならない。

- (a) 労働監督機関又は法定最低賃金の執行責任を有する機関が行う、実質的で、比例性を有し、かつ非差別的な管理及び現地調査を規定すること。
- (b) 特に研修やガイダンスを通じて、法定最低賃金を遵守しない使用者を積極的に特定し、追及する執行当局の能力を開発すること。

### 第3章 横断的規定

#### 第9条 公共調達

指令 2014/23/EU<sup>13</sup>、指令 2014/24/EU<sup>14</sup>及び指令 2014/25/EU<sup>15</sup>に従い、加盟国は、公共調達又はコンセッション<sup>16</sup>契約の受注及び履行において、経済事業者及びその下請業者が、EU 法、国内法、労働協約又は ILO [国際労働機関] の 1948 年の結社の自由及び団結権保護条約（第 87 号<sup>17</sup>）及び ILO の 1949 年の団結権及び団体交渉権条約（第 98 号<sup>18</sup>）を含む国際的な社会法及び労働法の規定によって定められた社会法及び労働法の分野において、賃金、団結権、賃金設定に関する団体交渉に関して適用できる義務を確実に遵守するよう適切な措置を講じなければならない。

## 第 10 条 監視及びデータ収集

1. 加盟国は、最低賃金保障を監視するための実質的なデータ収集ツールが確実に用意されるよう、適切な措置を講じなければならない。
2. 加盟国は、2 年ごとに、報告する年の 10 月 1 日より前に、次に掲げるデータ及び情報を委員会に報告しなければならない。
  - (a) 団体交渉の適用率及び適用の動向
  - (b) 法定最低賃金に関する次の事項
    - (i) 法定最低賃金の水準及び対象となる労働者の割合
    - (ii) 既存の差異及び減額に関する説明、その導入理由並びにデータが入手できる限り、差異の対象となる労働者の割合

---

<sup>13</sup> コンセッション契約の締結に関する指令 (Directive 2014/23/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the award of concession contracts Text with EEA relevance, OJ L 94, 28. 3. 2014, pp. 1-

64. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj>>

<sup>14</sup> 公共調達に関する指令

(Directive 2014/24/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on public procurement and repealing Directive 2004/18/EC Text with EEA relevance, OJ L 94, 28. 3. 2014, pp. 65-

242. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj>>

<sup>15</sup> 水道、電気、運輸、郵便サービス事業に係る調達に関する指令 (Directive 2014/25/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on procurement by entities operating in the water, energy, transport and postal services sectors and repealing Directive 2004/17/EC Text with EEA relevance, OJ L 94, 28. 3. 2014, pp. 243-

374. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2014/25/oj>>

<sup>16</sup> コンセッションとは、国、地方公共団体等の公的機関が、企業に対して業務 (works) の実施 (主に建設工事) 又はサービスの提供及び管理を委託する契約をいう。

Directive 2014/23/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the award of concession contracts Text with EEA relevance, op. cit. (13), pp. 19-21.

<sup>17</sup> 国際労働機関憲章の前文において、結社の自由の原則の承認が労働条件を改善し、平和を確立する手段であると宣言

されていること等を考慮して採択されたもので、後述する 1949 年の団結権及び団体交渉権条約 (第 98 号) とともに ILO の基本条約の 1 つ。労働者及び使用者は、事前許可なしに、自ら選択する団体を設立し、加入することができること、労使団体は、規約を作り、完全な自由の下にその代表者を選び、管理・活動を定めることができること等を定める。ILO 駐日事務所「1948 年の結社の自由及び団結権保護条約 (第 87 号)」国際労働機関ウェブサイト

<[https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS\\_239092/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239092/lang--ja/index.htm)>

<sup>18</sup> 前述した 1948 年の結社の自由及び団結権保護条約 (第 87 号) とともに ILO の基本条約の 1 つ。労働者は、労働組合に加入しないこと、又は労働組合から脱退することを雇用条件としたり、組合員であるという理由等で解雇されたり、その他の不利益な取扱いをされたりするような差別待遇から十分な保護を受けること等を規定する。ILO 駐日事務所「1949 年の団結権及び団体交渉権条約 (第 98 号)」国際労働機関ウェブサイト

<[https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS\\_239081/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239081/lang--ja/index.htm)>

(c)労働協約のみに規定されている最低賃金保障に関する次の事項

(i)低賃金所得者を対象とする労働協約に規定される最低賃金額又は責任を有する国家当局が正確なデータを手に入れない場合にはその推定値、及び当該労働協約の対象となる労働者の割合又は責任を有する国家当局が正確なデータを手に入れない場合にはその推定値

(ii)労働協約の対象でない労働者に支払われる賃金水準及び当該水準と労働協約の対象となる労働者に支払われる賃金水準との関係

[この条第2項]第1段落(c)号に規定する報告義務の対象となる加盟国は、普遍的に適用できると言明された労働協約を含む、少なくとも部門別、地域別及びその他複数使用者の労働協約に関して、同号(i)に規定するデータを報告するよう求められる。

加盟国は、入手できる限り、性別、年齢、障害、企業規模及び部門別に細分化した、この項に規定する統計及び情報を[委員会に]提供しなければならない。

最初の報告は、2021年、2022年及び2023年を対象とし、2025年10月1日までに送付されるものとする。加盟国は、2024年11月15日までに入手できない統計及び情報を省略することができる。

3. 委員会は、この条第2項の報告及び第4条第2項に規定する行動計画において、加盟国から提出されたデータ及び情報を分析しなければならない。委員会は、この点について、2年ごとに欧州議会及び理事会に報告し、同時に、加盟国から提出されたデータ及び情報を公表するものとする。

## 第11条 最低賃金保障に関する情報

加盟国は、救済メカニズム<sup>19</sup>に関する情報を含む、法定最低賃金及び普遍的に適用できる労働協約に規定される最低賃金保障に関する情報を、必要に応じて、加盟国が定める最も適切な言語で、包括的かつ容易に利用できる方法により、障害を持つ人を含め、確実に公に利用できるようにしなければならない。

## 第12条 不利な取扱い又は結果に対して救済及び保護を受ける権利

加盟国は、該当する場合には、労働協約に規定されている特定の方式の救済及び紛争解決に影響を与えることなく、雇用関係が終了した者を含む労働者が、法定最低賃金に関する権利又は最低賃金保障に関する権利が国内法又は労働協約に規定されている場合において、当該権利の侵害が生じたときは、実質的

---

<sup>19</sup> 救済メカニズムは、労働者及び労働者の代表者が救済を受ける権利を行使することを目的とするものである(最低賃金指令前文(35))。



で、時宜を得ており、かつ、公平な紛争解決〔手段〕を確実に利用できるようにし、及び救済を受ける権利を確実に有するようにならなければならない。

2. 加盟国は、労働組合員又は労働組合代表者を含む労働者及び労働者の代表者を、使用者による不利な取扱いから保護し、及び使用者に申し立てた苦情、又は最低賃金保障に関する権利が国内法又は労働協約に規定されている場合において、当該権利の侵害が生じたときは、〔当該規定を〕遵守させる目的で開始された手続によって生じる不利な結果から保護するために必要な措置を講じなければならない。

### 第13条 罰則

加盟国は、この指令の適用範囲である権利及び義務が国内法又は労働協約に規定されている場合、当該権利及び義務の侵害に対して適用できる罰則に関する規定を定めなければならない。法定最低賃金のない加盟国においては、当該規定は、該当する場合には、労働協約の施行に関する規定に定められている補償金及び、又は契約上の罰則への言及を含むか当該言及に限定することができる。規定される罰則は、実質的かつ比例性及び抑止力を有するものでなければならない。

## 第4章 末尾規定

### 第14条 情報の普及

加盟国は、中小企業を含む、労働者及び使用者が、第1条に定める主題に関連して既に施行されている関連規定とともに、この指令を置換<sup>20</sup>する国内措置に、確実に関心を向けるようにならなければならない。

### 第15条 評価及び再検討

委員会は、2029年11月15日までに、加盟国及びEUレベルの労使パートナーと協議の上で、この指令の評価を実施しなければならない。その後、委員会は、欧州議会及び理事会に対し、この指令の実施を再検討する報告を提出し、適切な場合には、法改正を提案しなければならない。

### 第16条 後退禁止及びより有利な規定

---

<sup>20</sup> 置換とは、EU指令を加盟国の国内法に組み入れることをいう。“Transposition.” EUR-lexwebsite<[53](https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/transposition.html#:~:text=Transposition%20is%20the%20process%20of,their%20rules%20into%20national%20legislation.></a></p></div><div data-bbox=)

1. この指令は、特に最低賃金の引下げ又は廃止に関して、加盟国内で既に労働者に提供されている一般的な保護の水準を低下させるための正当な根拠となつてはならない。
2. この指令は、労働者にとってより有利な法律、[加盟国の] 規則若しくは行政規定を適用し、若しくは導入する、又は労働者にとってより有利な労働協約の適用を奨励し、若しくは許可する加盟国の特権に影響を及ぼしてはならない。この指令は、加盟国による法定最低賃金の引上げを妨げるものと解釈してはならない。
3. この指令は、EU の他の法令行為 [legalacts] <sup>21</sup>によって労働者に与えられる権利に影響を与えない。

#### 第 17 条 [国内法への] 置換及び実施

1. 加盟国は、2024 年 11 月 15 日までにこの指令を遵守するために必要な措置を採択しなければならない。加盟国は、当該措置を委員会に直ちに通知しなければならない。加盟国がそれらの措置を採択する際に、当該措置はこの指令への言及を含まねばならず、又は当該措置の公布時にそのような言及を付さなければならない。当該言及の方法は、加盟国が定めるものとする。
2. 加盟国は、この指令が対象とする分野において採択する国内法の主要な措置の法文を委員会に伝達しなければならない。
3. 加盟国は、国内法及び国内慣行に従って、この指令の実施を目的として労使パートナーが確実に実質的に関与できるよう十分な措置を講じなければならない。この目的のために、加盟国は、第 4 条第 2 項に基づく行動計画の策定を含む、当該実施の全部又は一部の実施につき、労使パートナーに委託する旨労使パートナーが共同で要請する場合、労使パートナーに当該行為を委託することができる。その際、加盟国は、この指令に定められた義務が確実に常に遵守されるよう、全ての必要な処置を講じなければならない。
4. 第 2 項に規定する伝達には、この指令の実施における労使パートナーの関与に関する説明を含むものとする。

#### 第 18 条 施行

この指令は、『EU 官報』における公布日の翌日から起算して 20 日目に発効するものとする。

#### 第 19 条 名宛人

---

<sup>21</sup> 法令行為は、EU 法のうち、規則 (regulations) 指令 (directives)、決定 (decisions)、勧告 (recommendations) 及び意見 (opinions) の総称である。庄司克宏『新 EU 法基礎編』岩波書店、2013、p. 209. 欧州議会議長

この指令は、加盟国を名宛人とする。  
2022年10月19日ストラスブールにて

R. メツォラ理事会議長  
M. ベク

(たむら ゆうこ)

## ■欧州社会権の柱 (European Pillar of Social Rights)

### 第1章：機会均等と労働市場への平等なアクセス

#### 1. 教育、訓練、生涯学習

十分に社会に参画し、労働市場において成功裏に移行するためのスキルを維持・獲得するために、全ての人は質の高い包摂的な教育・訓練・生涯学習を受ける権利を有する。

#### 2. 男女平等

a. 労働市場への参加や雇用条件、昇進を含む全ての領域において、処遇、機会に関して男女間の平等が確保され、促進されねばならない。

b. 女性と男性は、同価値の労働に対して同等な賃金を得る権利を有する。

#### 3. 機会均等

性、人種的・民族的起源、宗教や信条、障害、年齢、性的指向にかかわらず、全ての人は、雇用、社会的保護、教育および公共の財とサービスへのアクセスについて、平等な処遇と機会の権利を有する。十分に代表されていないグループの機会均等は、促進されるべきである。

#### 4. 積極的な就業支援

a. 就業や自営の可能性を高めるために、全ての人は、時宜を得た、個々に応じた支援を受ける権利を有する。それには、職業紹介、訓練、資格の再認定への支援を受ける権利を含む。全ての人は、職業移行期において社会的保護と訓練受講資格を移行する権利を有する。

b. 若者は、失業もしくは卒業後4カ月間は、引き続きの教育・実習・職業訓練、あるいは良い就職のあっせんを受ける権利を有する。

c. 失業した人は、その個人に合った、継続的で一貫した支援の権利を有する。長期的な失業者は、遅くとも失業18カ月目には綿密な個人評価を受ける権利を有する。

### 第2章：公正な労働条件

#### 5. 安定的かつ適応性のある雇用

a. 雇用関係の形態や期間にかかわらず、労働者は、労働条件、社会的保護と教育訓練へのアクセスに関して公正かつ平等な処遇を受ける権利を有する。無期雇用への転換が促進されねばならない。

b. 法規および労働協約に従い、雇用者が、経済的状况の変化に素早く適応するために必要な柔軟性が担保されねばならない。

c. 良質な労働条件を担保する革新的形態の労働が促進されねばならない。起業家精神と自営は奨励されねばならない。職業的流動性は促進されねばならない。

d. 非典型的な契約の濫用を禁止することを含めて、不安定な労働条件につながる雇用関係は、阻止されねばならない。試用期間は、合理的な長さでなければならない。

## 6. 賃金

a. 労働者は、人並みの生活が送れる適正な賃金を得る権利を有する。

b. 雇用へのアクセスと求職意欲を守りつつ、その国の経済的・社会的条件に照らして、労働者とその家族のニーズを満たすような適切な最低賃金が保証されねばならない。就労中の貧困は防がねばならない。

c. 全ての賃金は、労使の自主性を尊重しつつ、国の慣行に従って透明かつ予測可能な方法で設定されねばならない。

## 7. 雇用条件と解雇の際の保護に関する情報

a. 労働者は、試用期間を含めて、雇用関係から生じる権利と義務について、雇用開始時に文書により通知を受ける権利を有する。

b. いかなる解雇であっても、労働者は事前に解雇理由を知らされ、合理的な解雇予告期間を与えられる権利を有する。労働者は、効果的かつ公正な紛争解決手段へアクセスする権利、および不当解雇の場合には、十分な補償を含む救済を求める権利を有する。

## 8. 労使対話と労働者の参加

a. 労使は、経済政策・雇用政策・社会政策の策定と履行について、国の慣行に従って諮問を受ける権利を有する。労使は、自身の自主性と団体行動の権利を尊重しながら、自身に関係する問題について交渉し、労働協約を締結することを奨励される。必要に応じて、労使間で締結された協定は、EU や加盟国のレベルで実施されることとする。

b. 労働者あるいはその代表は、自身に関係する問題、特に事業の移転・再構築・合併および集団解雇について、十分な余裕をもって事前に通知を受け、相談される権利を有する。

c. 労使対話を促進するための労使の能力増強への支援は、奨励されるべきである。

## 9. ワークライフバランス

子どもを持つ親および介護責任を有する人は、適切な休暇、柔軟な働き方、介護サービスへのアクセスの権利を有する。女性も男性も、自身の介護や育児の責任を果たすために、特別休暇への平等なアクセスを有し、バランスの取れた方法でその休暇を利用することが奨励されるべきである。

#### 10. 健康的で、安全で、十分な適応性のある労働環境とデータ保護

a. 労働者は、職場での健康および安全について、高いレベルの保護を受ける権利を有する。

b. 労働者は、自身の職業的ニーズに適合し、労働市場への自身の参加を引き伸ばすことを可能にする労働環境への権利を有する。

c. 労働者は、雇用を巡る自身の個人情報保護される権利を有する。

### 第3章：社会的保護と包摂

#### 11. 保育と子ども支援

a. 子どもは、手ごろな価格の幼児教育と良質な保育を受ける権利を有する。

b. 子どもは、貧困から保護される権利を有する。恵まれない境遇の子どもは、平等な機会を増進するような特別な措置を受ける権利を有する。

#### 12. 社会的保護

雇用関係の形態や期間にかかわらず、労働者と、同様の条件下にある自営業者も、十分な社会的保護を受ける権利を有する。

#### 13. 失業給付

失業者は、労働市場に（再）統合するために、公的雇用サービスからの十分な活性化支援と自身が納めた掛金と各国の受給資格ルールに基づいて、合理的な期間、十分な失業手当を支給される権利を有する。そのような給付は、雇用への早期復帰への意欲をそぐものであってはならない。

#### 14. 最低所得

十分な資力を欠く全ての人は、生涯のあらゆる段階で尊厳のある生活を営むために、十分な最低所得給付を受ける権利、およびその実現に必要な財・サービスに有効にアクセス※する権利を有する。働くことが可能な人々にとって最低所得給付は、労働市場への（再）統合のインセンティブと共に支給されるべきである。

## 15. 高齢者の所得と年金

a. 退職した労働者と自営業者は、自身が納めた掛金に応じた年金を受け取り、十分な所得を確保する権利を有する。女性と男性は、年金の権利を獲得するために均等な機会を有するべきである。

b. 全ての高齢者は、尊厳ある生活を確保するための資力を得る権利を有する。

## 16. 医療

全ての人々は、手ごろな費用で受けられる、予防および治療のための良質な医療への時宜を得たアクセスの権利を有する。

## 17. 障害者の包摂

障害を持つ人々は、尊厳のある生活を保障する所得支援、労働市場および社会に参加することを可能にするサービス、自身のニーズに合った労働環境への権利を有する。

## 18. 長期介護

全ての人々は、手ごろな価格で良質な長期介護サービス、特に自宅介護と地域のサービスへの権利を有する。

## 19. 住宅とホームレス支援

a. 公共住宅や良質な住宅支援へのアクセスは、必要な人々に提供されねばならない。

b. 脆弱な人々は、適切な支援を受け、強制的立ち退きから守られる権利を有する。

c. ホームレスに対して、彼らを社会的に包摂するために、十分な住居とサービスが提供されねばならない。

## 20. 基本的サービスへのアクセス

全ての人々は、水、衛生、エネルギー、輸送、金融サービス、デジタル通信を含む、良質な基本的サービスへのアクセスの権利を有する。そのようなサービスへのアクセスの支援は、必要な人々に提供されねばならない。



## ■最低賃金の国際比較（2022 年低賃金委員会報告書より抜粋）

A5.8 各国の最低賃金の値を直接比較することは、さまざまな理由から不正確であるため、注意を払って検討する必要があります。これらには、特に年齢、経験、特定の種類の労働者の除外に関する資格の違いが含まれます。料金が時間単位、週単位、月単位のいずれであるか。また、これらの数字の間で換算する際に問題があります。税制と福利厚生制度の違いは、労働者に支払われる金額と雇用主にかかる費用の両方に影響を与えます。さらに、為替レートと生活費も最低賃金の価値の比較に影響を与えます。

A5.9 特に英国では成人率の基準値が 23 歳と比較的高く、多くの国では 18 歳または 21 歳です。英国のバイト<sup>22</sup>は次のようになりますので、これは各国間のバイトの比較に影響します

他国に比べて低く見える。若年労働者は、平均賃金が低いほど（若年労働者の平均収入が低いため）含まれており、そのため、平均と比較して NMW のバイトが高くなります。

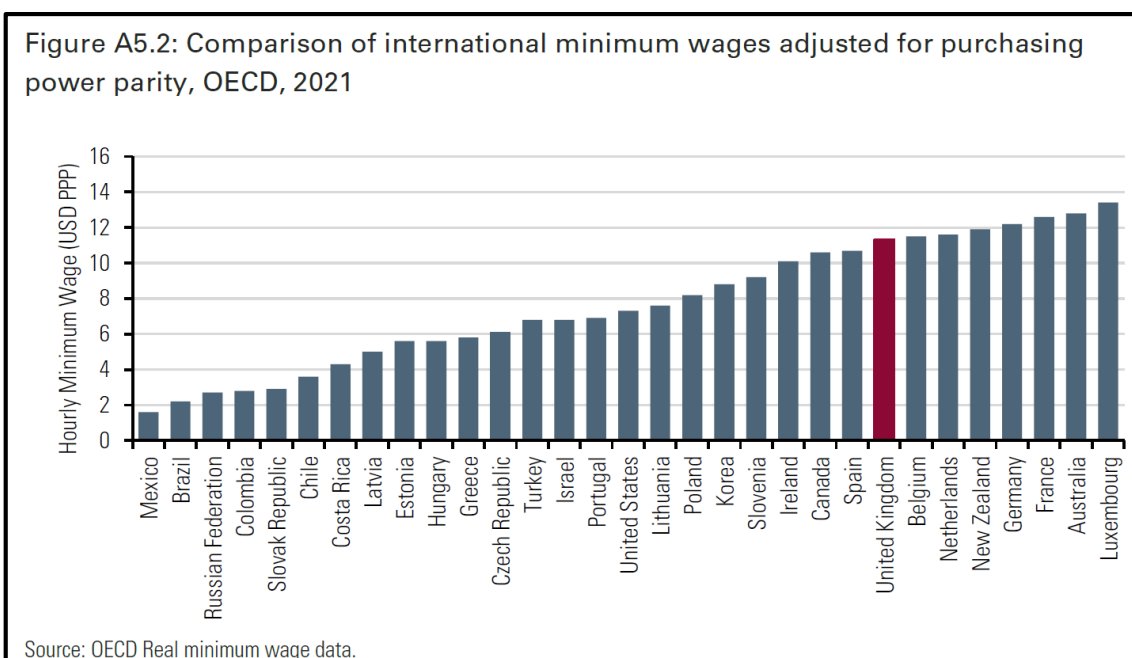


<sup>22</sup> 時給の中央値など、時給分布上の点に対する最低賃金の比率

A5.10 上図 A5.1 は、さまざまな国の最低賃金の値を比較しています。2022 年 4 月の英国の NLW を、2022 年 1 月時点の他国の最低賃金の値と比較します。ほとんどの国における最低賃金は月単位で設定されており、各国の平均労働時間のデータを使用して時間単位の数値に換算しました。料金は次のように変換されます。

2022 年 1 月の為替レートを使用したポンド(GBP)。この基準では、英国の最低時給は比較的中程度から高水準で、カナダやアイルランドよりわずかに遅れ、さらにオーストラリア、ルクセンブルク、ニュージーランド、オランダよりも遅れています。

A5.11 購買力平価の調整は、各国間の為替レートと生計費の違いに対処することを目的としています。市場為替レートよりも安定しており、商品やサービスのさまざまな価格を考慮していますが、定期的な価格調査に依存しているため、市場為替レートよりも測定するのが困難です。OECD はこのような比較を作成していますが、入手可能な最新データは 2021 年のものです。この比較では、英国はカナダとアイルランドの両方を上回り、国のリストの上位に位置しています。



A5.12 OECD(2022d)も、インフレを考慮して国を長期的に比較できるように、実質最低賃金の系列を導出しています。図 A5.3 から、この OECD 比較表を使用す

ると、英国のNLWの2.2パーセントの増加は、実質で0.6パーセントの増加であることがわかります。入手可能な最新データによれば、英国の増加率は2021年にOECDの中で12番目に高かった。オーストラリア、フランス、ドイツ、アイルランドよりは高かったが、ニュージーランドよりは低かった。最低賃金の実質上昇率が最も高かったのは中米（コスタリカとメキシコ）と東欧（ラトヴィア、スロベニア、スロバキア共和国）だった。半数以上の国が実質最低賃金の低下を経験した。連邦最低賃金が2008年から変わっていない米国とエストニアでの落ち込みが最も大きかった。

A5.13 この指標をより長期間にわたって見ることもできます。英国のNLWは2016年4月に導入されました。図A5.4は、それ以降(および2021年まで)OECD加盟国全体で実質最低賃金がどのように変化したかを示しています。英国のNLWは実質21.2%増加しており、ニュージーランドの増加と同様です。増加が最も大きかったのは東ヨーロッパ、メキシコ、韓国だった。この期間に最低賃金の価値が下落したのは米国とベルギーの2か国だけです。しかし、フランス、ドイツ、オランダでも実質最低賃金はほとんど変わっていない。

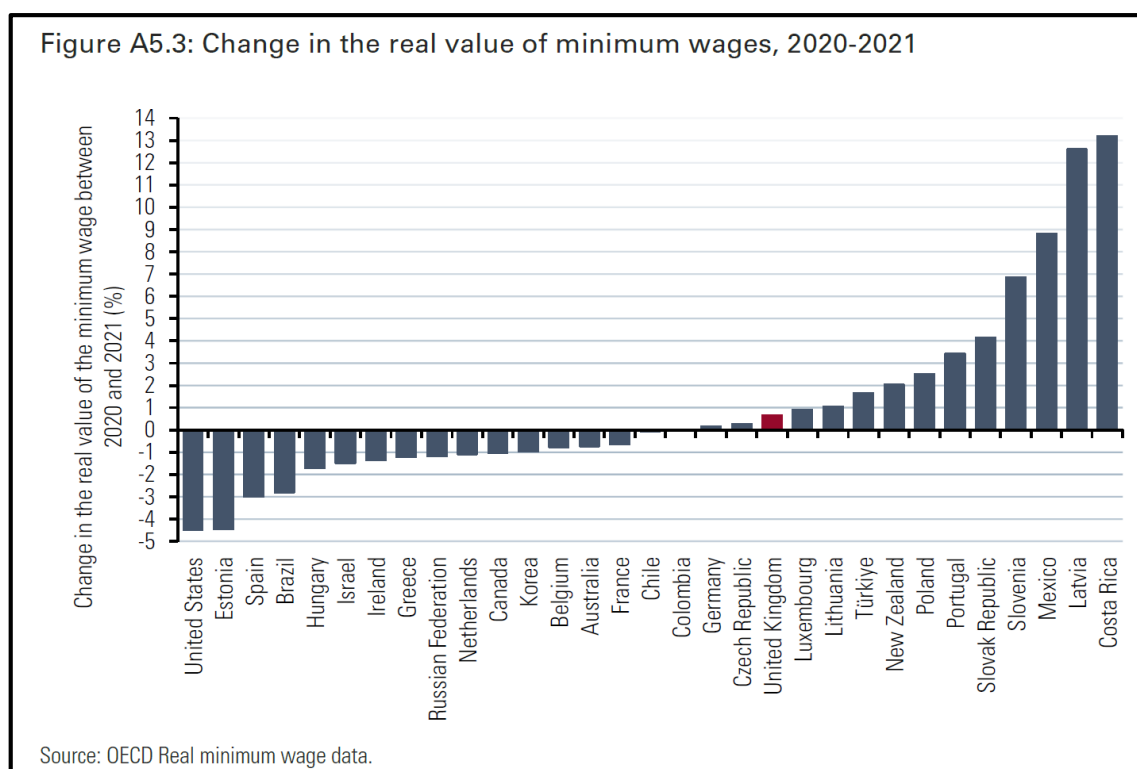
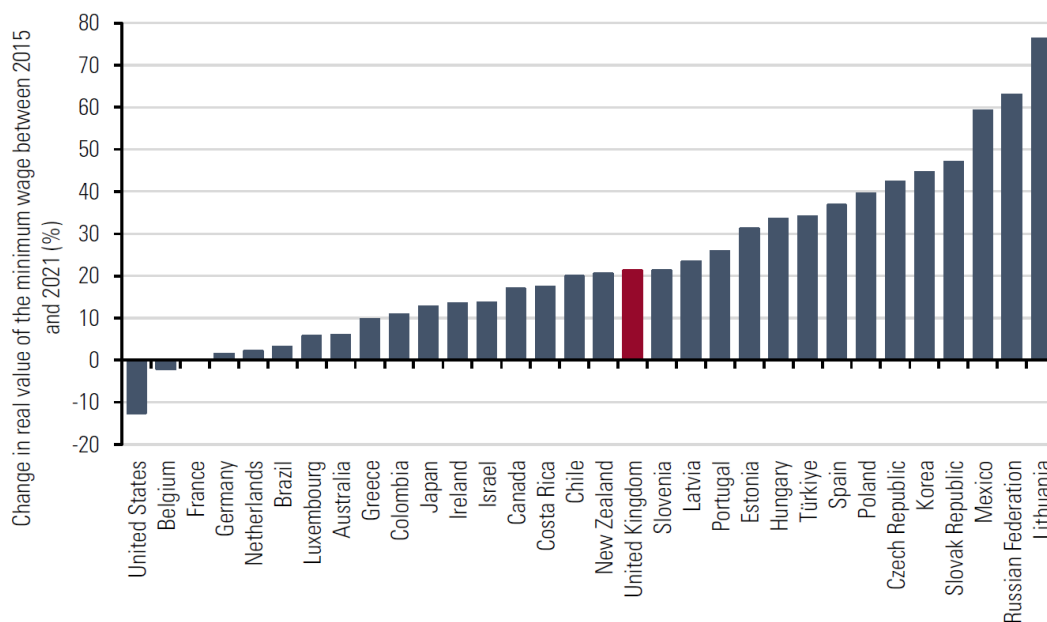


Figure A5.4: Change in real value of the minimum wage across OECD countries, 2015-2021

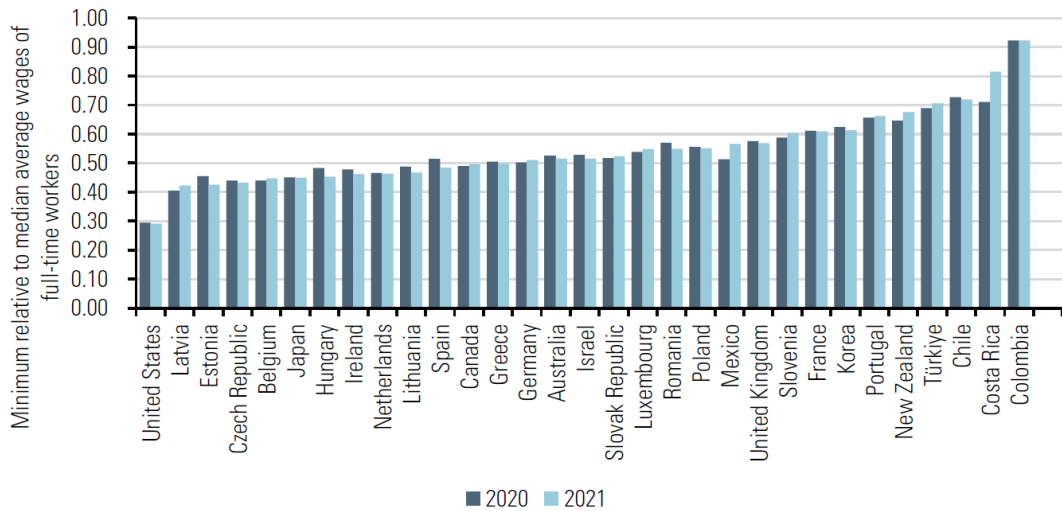


Source: OECD real minimum wages, in 2021 constant prices at 2021 USD PPPs, annual, US\$, 2015-20-21.

A5.14 各国の最低賃金を比較する別の方法は、「バイト」を使用します。これは、時給の中央値など、時給分布上の点に対する最低賃金の比率として定義されます。バイト値が高いということは、最低賃金が時給の中央値に近いこと、賃金分布の下部でより圧縮がかかっていることを示します。平均収入ではなく中央値は、国ごとの収入の分散の違いを説明するため、国際比較のより良い基礎となります。

A5.15 OECD(2022e)は比較にフルタイムの時間給を使用し、暦年の最低賃金の平均値も採用しています。これは、ここで示されているバイト数が、フルタイムだけでなくすべての労働者を使用しているこのレポートの残りの部分のバイト数と比較できないことを意味します。2021年の英国の最低賃金の割増率は、23歳以上の全労働者に対して60%を超えており、パートタイム労働者の割増率は60%をはるかに上回っている。OECDのフルタイム指標では、英国は2021年に約55%の「噛み付き」を達成していると報告されており、これは他のOECD諸国と比較すると中の上の方に相当します。

Figure A5.5: Comparison of international minimum wages relative to average median wages of full-time workers



Source: OECD (2022e). National minimum wage relative to average wages of full-time workers, 2020-2021.

・まとめ

A5.16 世界中で、近年、一般的に最低賃金の引き上げに取り組んでいます。特に多くの東ヨーロッパ諸国、英国、ニュージーランドでその傾向が顕著です。最低賃金の上昇幅は一般に、2021年よりも2022年の方が大きかった。しかし、名目上昇幅が大きかったにもかかわらず、インフレの上昇によりその価値は損なわれている。それはイギリスでも同様です。フランスやオランダなど一部の国は、インフレ率の上昇を補うために、今年中に追加の増税を実施した。ドイツなど他の国では、新政府が増額を実施している。アイルランドでは、アイルランド低賃金委員会が最低賃金の大幅な引き上げと、最低賃金を収入の中央値の60%まで引き上げる約束を勧告した。

■その他の統計資料（2022 年低賃金委員会報告書等より抜粋）

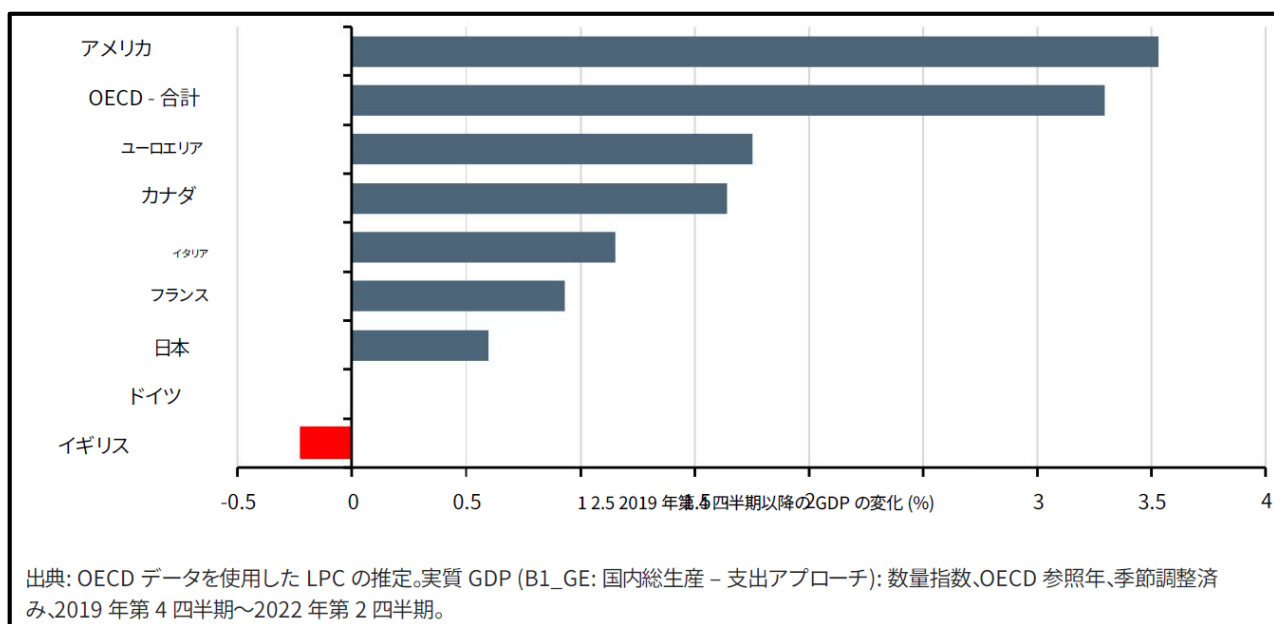


図. G7 諸国およびユーロ圏の GDP 成長率（2019 年 Q 4 ～2022 年 Q 2）

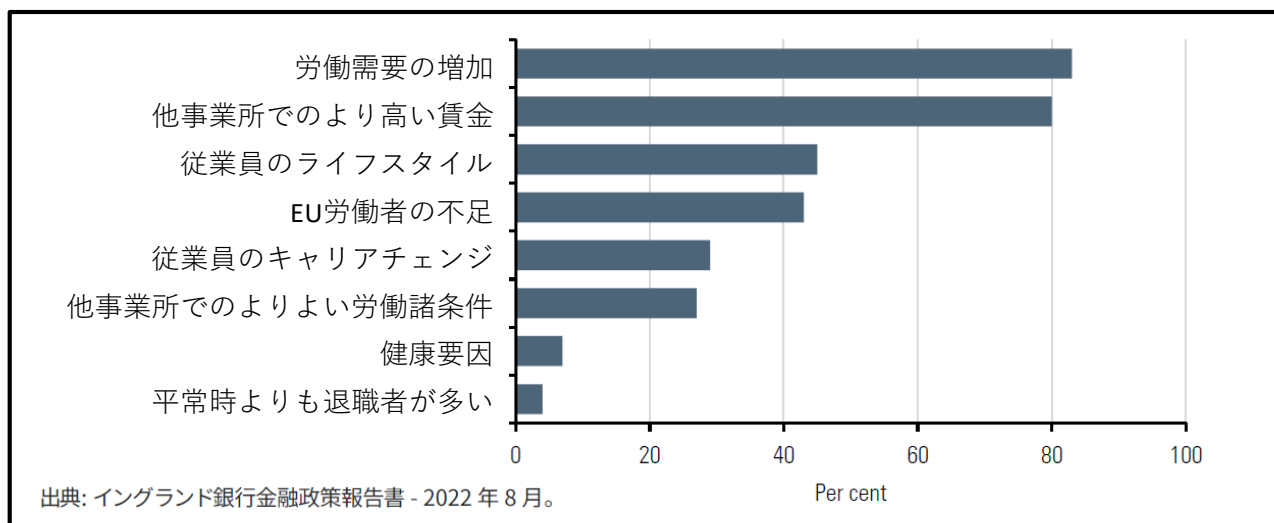


図. 企業の採用と雇用維持における困難（2022 年 8 月）

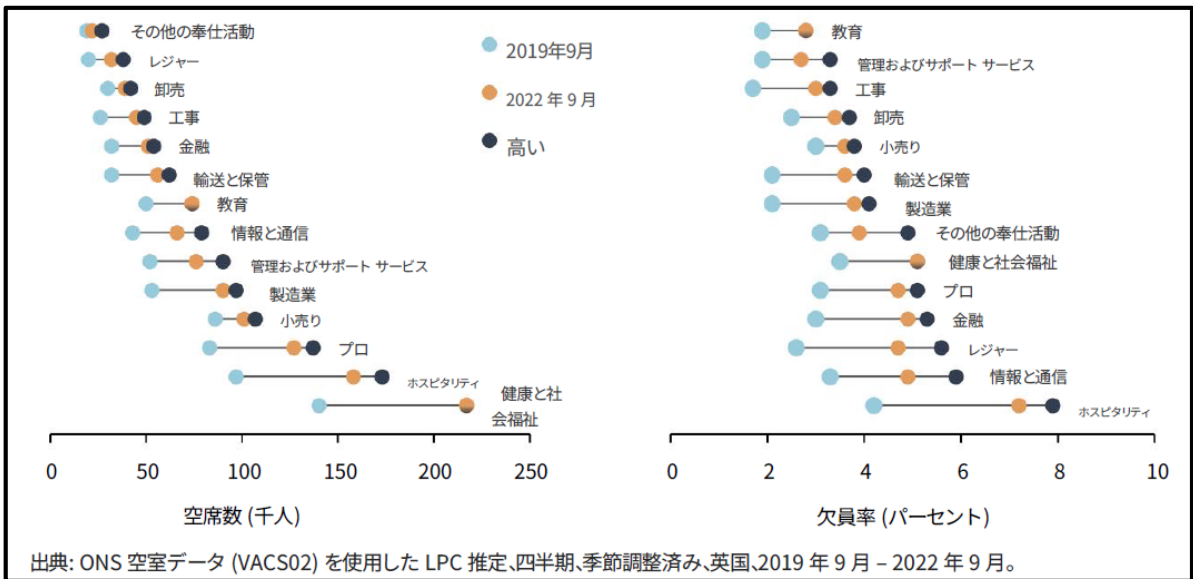


図. 部門別の欠員数・率 (2019~2022年)

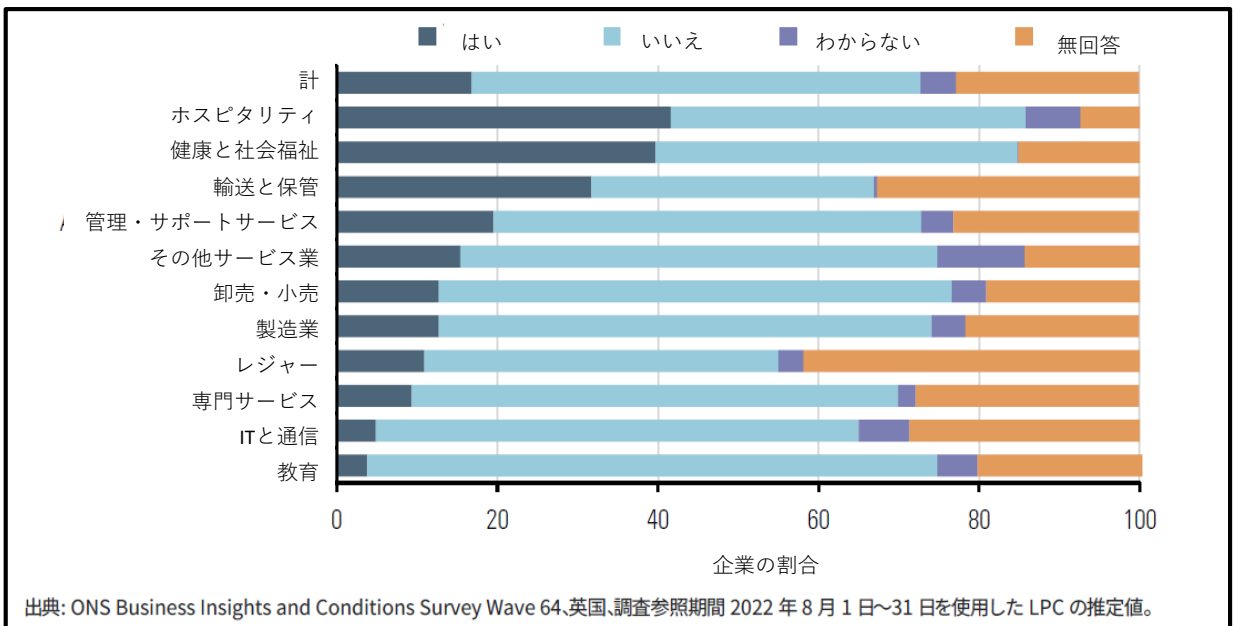


図. 業界別の労働力不足 (2022年8月)



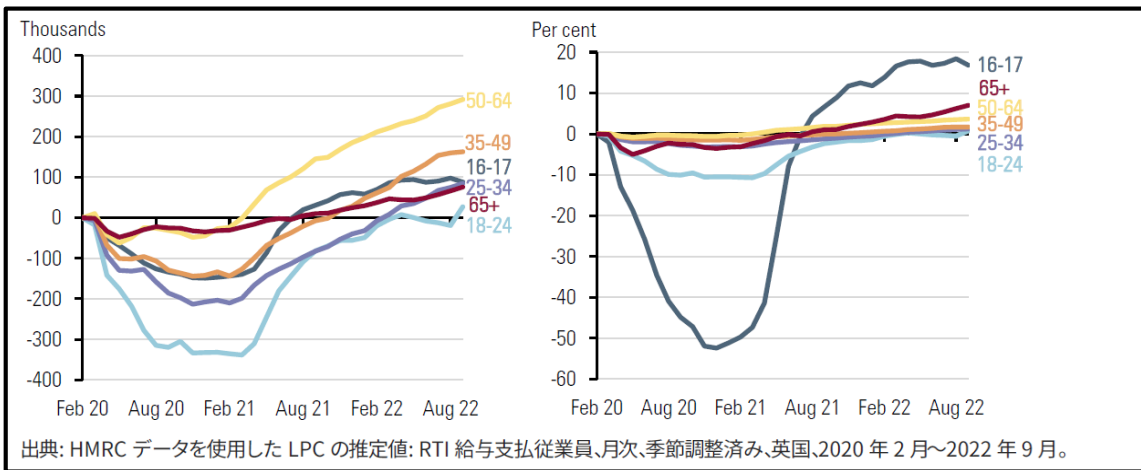


図. 年齢別RTI雇用数の変化（2020年～2022年）

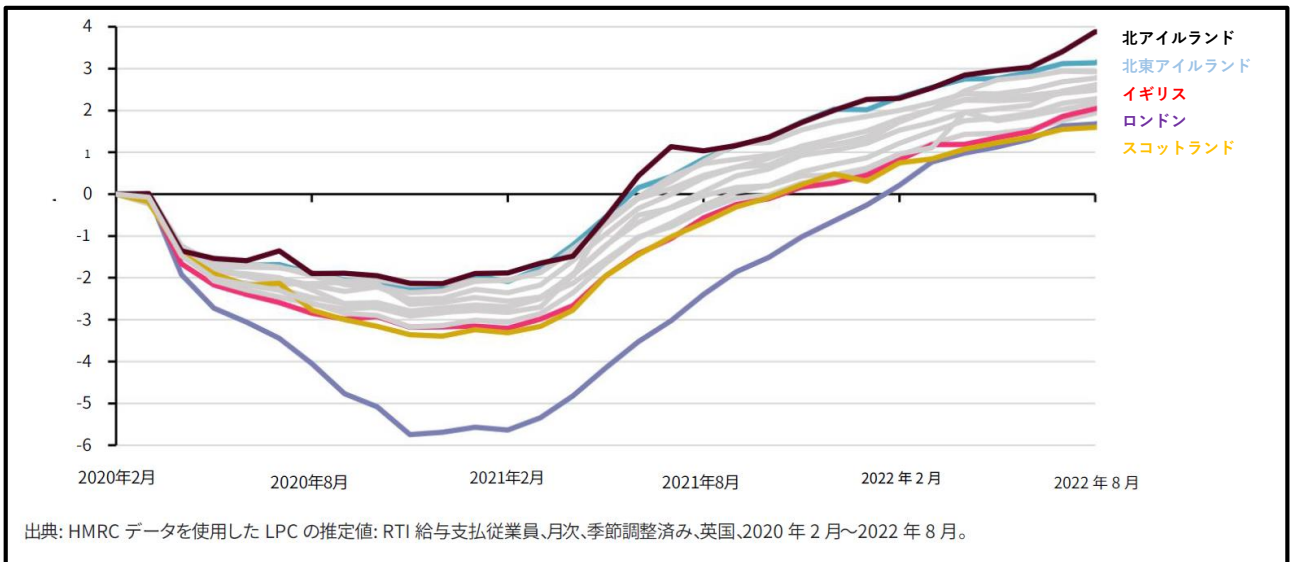


図. 国および地域別のRTI雇用数（2020年～2022年）

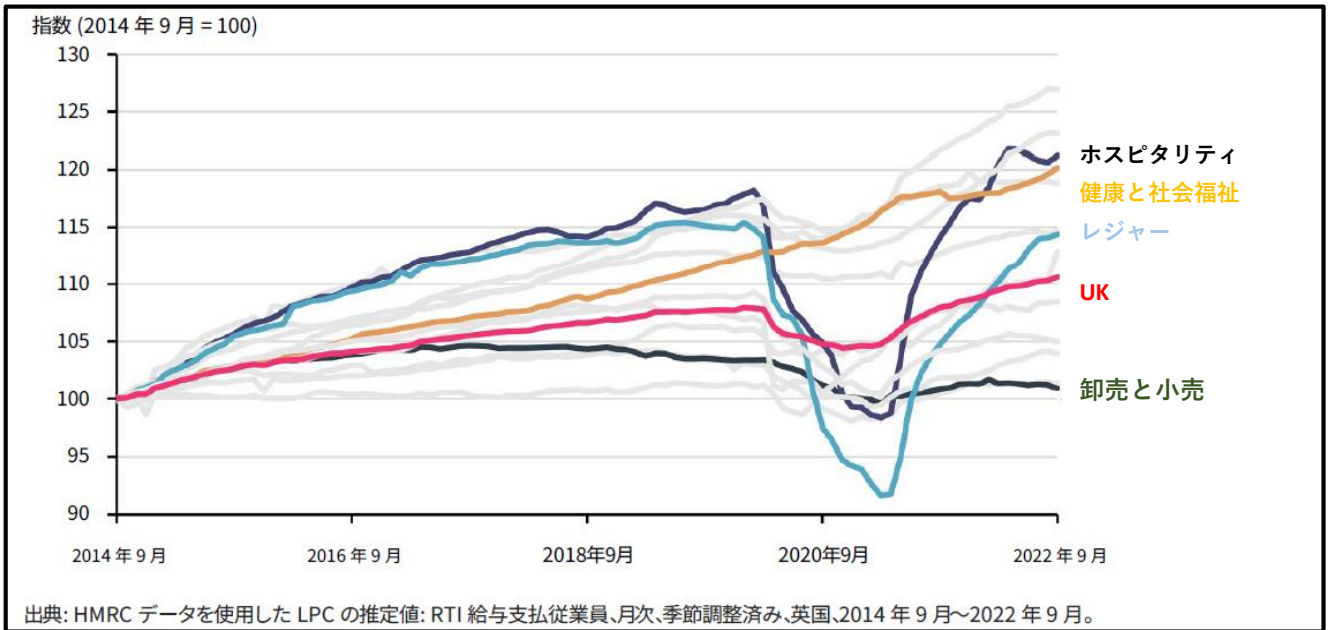


図. 業種別のRTI従業員数 (2014年~2022年)

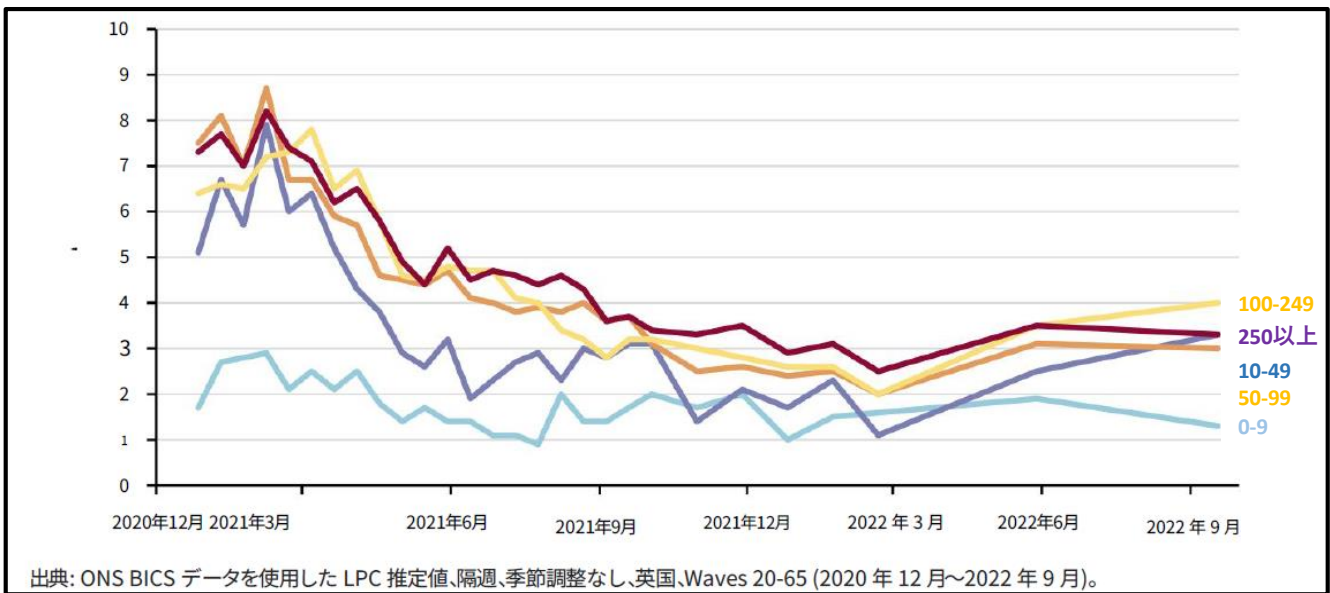


図. 企業規模別、今後3か月以内に人員削減を予測する企業の割合

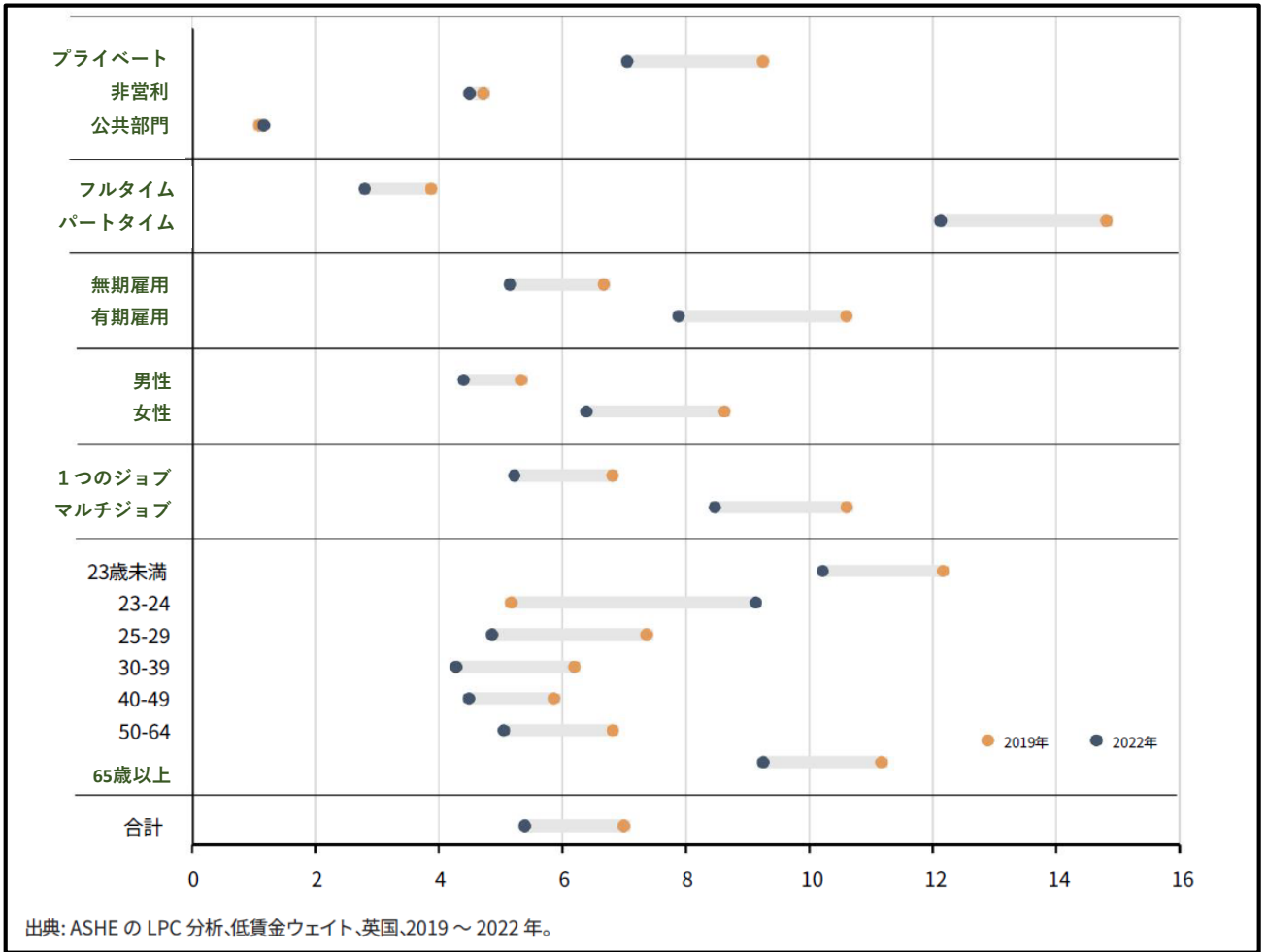


図. 個人の属性および仕事の特性別、NLW/NMWの対象となる従業員割合

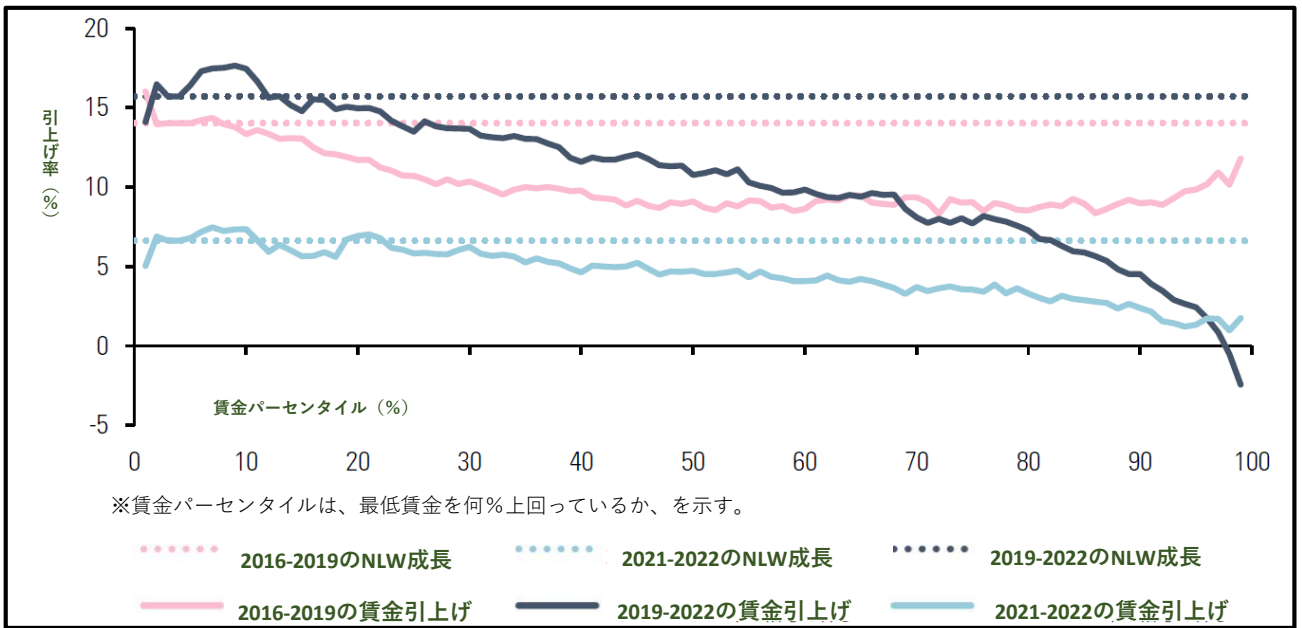


図. 賃金パーセンタイル別の賃金引上げ率 (23歳以上の労働者)

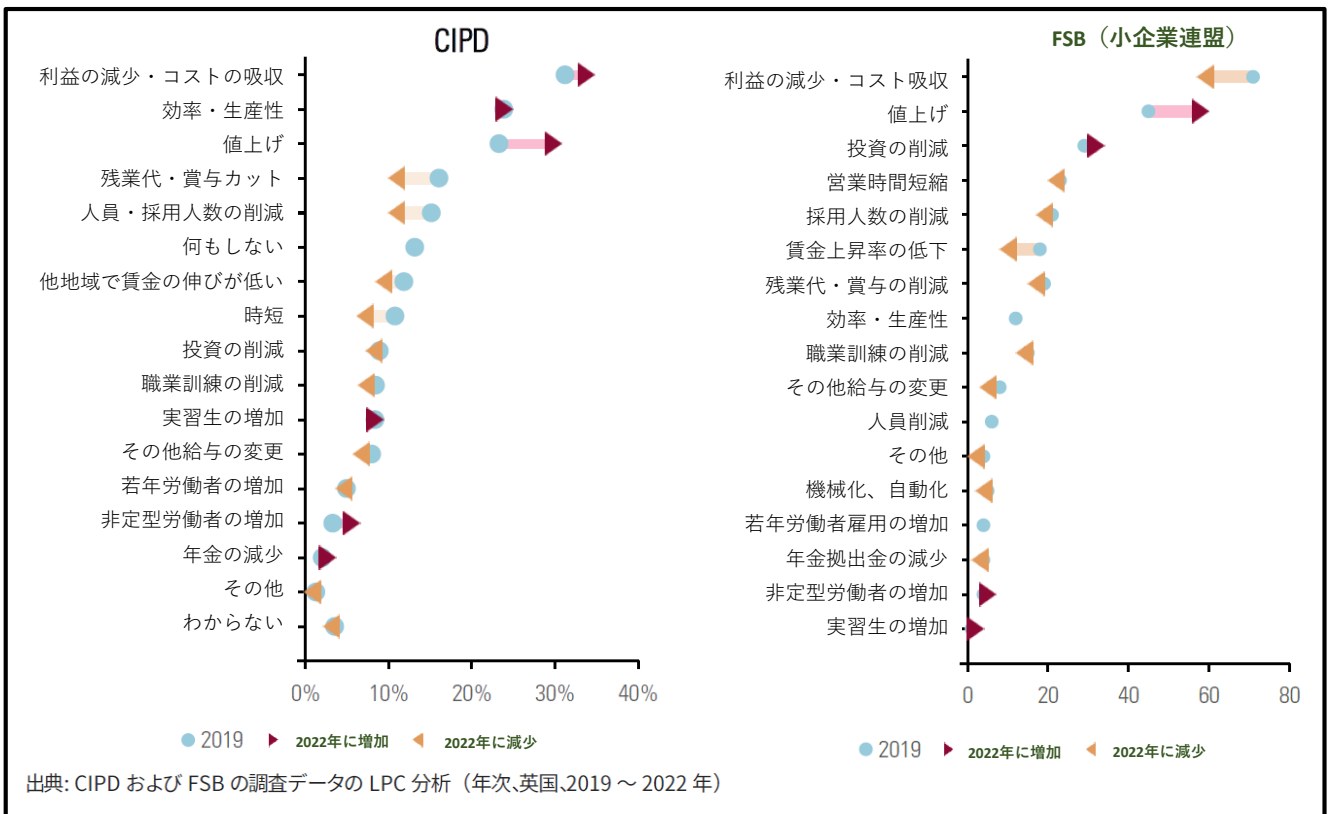


図. 全国生活賃金の引き上げに対する雇用主の反応 (2019-2022)

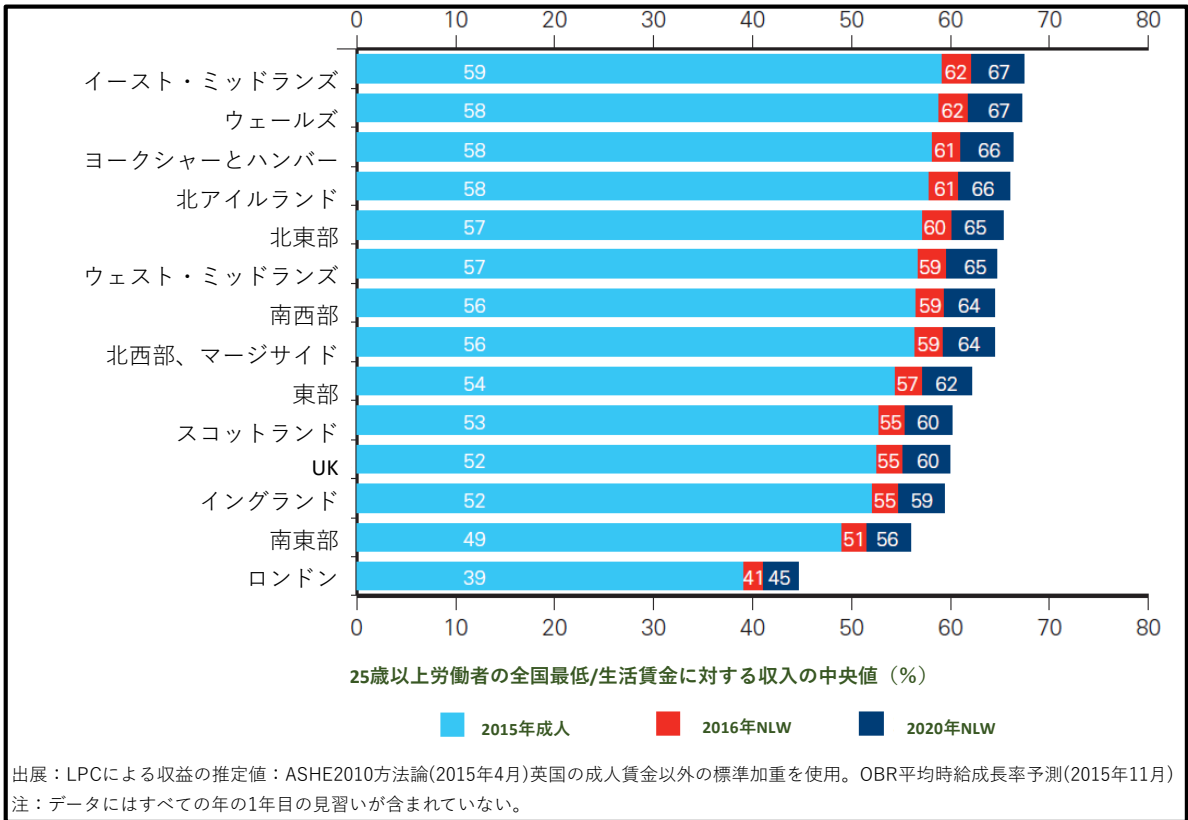


図. 国および地域別、25歳以上労働者の全国最低/生活賃金のバイト(bite<sup>23</sup>)

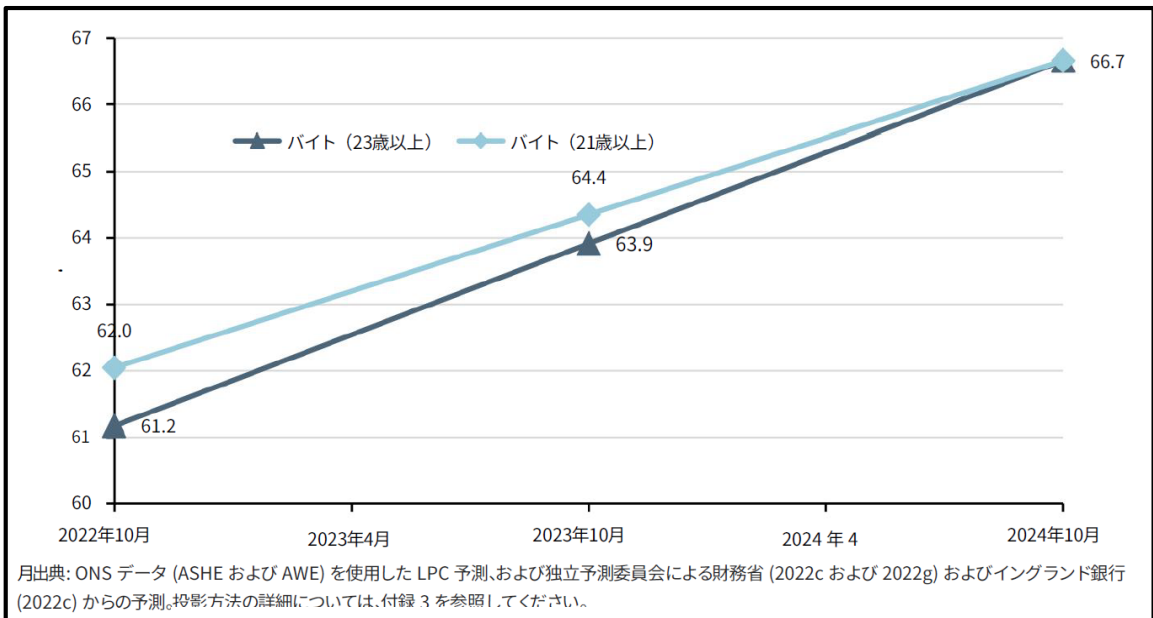


図. 2022 から 2024 年における全国生活賃金のバイト (bite) 予測

<sup>23</sup> ※「バイト」は特定の指標に対する最低賃金の比率のこと。報告書参考資料集「最低賃金の国際比較」の項参照。

表. 2022年から2024年における賃金上昇率予測

財務省委員会とイングランド銀行（平均賃金予測）	2022年	2023年	2024年
中央値	5.9	4.6	3.1
平均	5.8	4.5	3.5
最大	7.3	6.6	2.7
最小	4.1	2.7	6.2
範囲			3.5
下位四分位数	5.3	3.6	2.8
上位四分位	6.3	5.0	3.5
四分位範囲	1.1	1.4	0.7
イングランド銀行（のみ）	5.3	5.3	2.8

出典: 英国財務省独立予測委員会 (2022年8月および10月) およびイングランド銀行 (2022年8月) の予測を使用した LPC 分析。

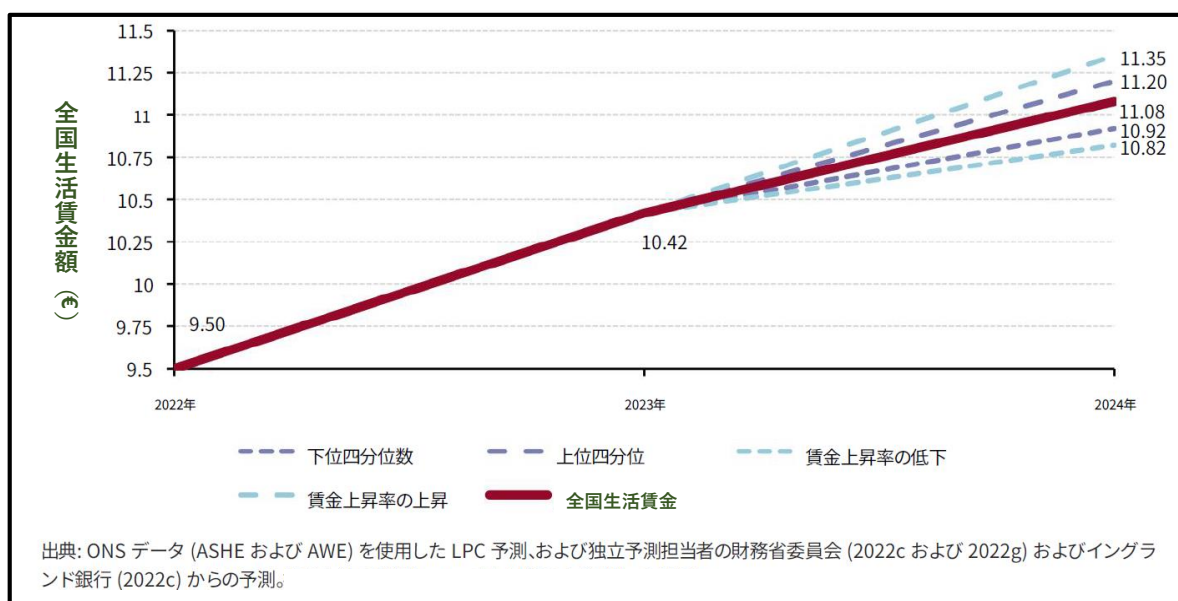


図. 2022年から2024年における全国生活賃金の進路予測