

(1) 中央最低賃金審議会における目安審議の在り方
あるべき水準 関連資料

- 平成 27 年全員協議会中間整理（抜粋）・・・・・・・・・・ 1
- 諸外国の最低賃金制度・改定状況について・・・・・・・・・・ 3

中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会
論点の中間整理（抄）

平成 27 年 5 月 25 日

2. 議論の経過

(1) 最低賃金の在り方について

(略)

- 最低賃金の決定に当たっては、現在の最低賃金額の水準を所与のものとして賃金改定状況調査等に基づく引上げ幅の議論のみを行うのではなく、上記のような最低賃金の在り方、目的を踏まえた、ワークペイとしての一定の水準を念頭に置きながら、目安審議を行うべきであるとの意見があった。
- 他方、最低賃金の決定は、本来、労使が自主的に対等の立場で話し合いにより決定すべき賃金について、国家が強制力をもって介入するものであり、個別企業の労働条件の交渉と自ずと性質が異なることから、その最低基準としての性格を踏まえて議論するべきとの意見があった。

(略)

(2) 法第 9 条第 2 項の三原則の在り方

(略)

- 三原則の在り方に関しては、目安審議においてこの三原則を総合的に勘案するに当たり、労使間で解釈に相違がある部分について、共通認識を整理すべきであるとの意見があった。特に、労働者の賃金は賃金水準そのものを指すのであって、当該労働者の賃金上昇率を指すものではないのではないか、という意見があった。
- 他方、企業の支払能力の観点から見た場合、あるべき賃金水準は同業種、同業態の類似の労働者をその時々雇用することのできる賃金であって、最低賃金としてあるべき水準を示すことは適切ではないという意見があった。

(略)

3. 当面の論点

上記2のとおり、これまで目安制度に関する5項目に関して様々な点から検討を行ってきたところである。その中で、地方最低賃金審議会会長からのヒアリングにおいて述べられた意見も踏まえ、平成28年度以降の目安審議に向けて早期に検討を行うべき論点として、当面、以下について優先的に議論を行っていくこととする。これらの検討を行うに当たっては、最低賃金近傍の賃金水準の労働者の属性を明らかにし、最低賃金法の「賃金の低廉な労働者」の実態も考慮して議論する必要がある。

(略)

- 最低賃金の在り方、目的を踏まえた一定の水準等については引き続き議論していく必要があるものの、当面は、最低賃金の機能が適切に発揮できるような具体策を検討する必要がある。また、ここ数年の目安について「時々の事情」の比重が大きく、数値的な根拠が明確ではなくなっているのではないかという意見や、地方最低賃金審議会会長から表明された意見に対応するため、目安への信頼感を十分に確保する方策について早期に議論していく必要がある。これらの観点を踏まえ、目安審議における参考資料の在り方について、優先的に議論を進めることとする。

諸外国の最低賃金制度・改定状況について

諸外国の最低賃金制度①(概要)

○ 欧州の最低賃金制度では、若年者等に対して適用除外等の措置がなされているのに対し、日本の最低賃金制度は全労働者に適用している(都道府県労働局長の許可を受けることによる減額特例がある)。

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国	(参考) 日本
根拠法・導入年	全国最低賃金法(1998年)	労働法典(L3231-1以下)(1950年)	最低賃金法(MiLoG)(2015年)	公正労働基準法(FLSA)(1938年)	最低賃金法(1988年)	最低賃金法(1959年)
設定方式	全国一律	全国一律	全国一律	全国一律(連邦最賃)と地域別(州・市・郡最賃)の併用	全国一律	地域別最低賃金
適用除外	【適用除外】 ・高等教育のコース等での就業体験、就学義務年齢(通常16歳)に満たない労働者 ・軍人、政府の雇用プログラム参加者等	【適用除外】 ・労働時間を把握することができない労働者(訪問販売員などの一部)	【適用除外】 ・未成年者(18歳未満) ・職業訓練実習生の一部 ・長期失業者の就職時(開始から6か月)等	【適用除外】 (連邦最低賃金) ・管理職、専門職等 ・小規模企業従業員等 (州別最低賃金) ・州により異なる	【適用除外】 ・精神又は身体の障害により労働能力が著しく低い者や最低賃金を適用することが適当でないと認められる者に該当し、雇用労働部長官の認可を受けた者	【適用除外】 ・なし
減額措置	【全国最低賃金※1】 ・21~22歳※2: 9.18ポンド/時 ・18~20歳: 6.83ポンド/時 ・16~17歳: 4.81ポンド/時 ・見習訓練生: 4.81ポンド/時 ※1 23歳以上を対象とした「全国生活賃金」より減額された最低賃金額 ※2 2024年に21~22歳の区分をなくし23歳以上に適用される全国生活賃金に統合する方針。	【減額措置】 ・18歳未満で職歴が6か月未満の者: 17歳未満であれば20%、17歳以上18歳未満であれば10%減額 ・見習い契約による訓練生: 年齢と契約経過年数により22~73%減額 ・職業化契約※による若年被用者等: 年齢と職能・資格により20~45%減額 ※労働と国が費用を負担する職業訓練を行う制度	4	【減額措置】 (連邦最低賃金) ・20歳未満の労働者(雇い始めから90日は4.25ドル) ・障害者(連邦労働省賃金・労働時間局の承認が必要) ・学生の一部 ・習慣的に月30ドルを超えるチップを得る従業員 (州別最低賃金) ・州により異なる	【減額措置】 ・修習・試用期間中の者(修習開始から3か月。1年未満の契約労働者除く): 最低賃金額(時給額)から10%減額	【減額特例】 都道府県労働局長の許可を受けることにより減額適用。 ・精神または身体の障害により著しく労働能力が低い者 ・試用期間中の者 ・基礎的な技能等の内容とする認定職業訓練を受ける者のうち一定の者 ・軽易な業務に従事する者 ・断続的労働に従事する者

諸外国の最低賃金制度②(改定方法・決定主体・決定基準)

- アメリカでは連邦法・州法の改正等により最低賃金を改定するのに対し、その他の国では、審議会・委員会で審議し、政府が最低賃金を定期的に改定する。また、ドイツは2年ごとに改定の決定を行うのに対し、イギリス、フランス、韓国では、日本と同様に、基本的に毎年改定の決定を行っている。

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国	(参考) 日本
改定方法・決定主体	<p>政府が決定。毎年、最低賃金委員会への諮問の上、ほぼ委員会勧告通り改定。</p> <p>最低賃金委員会は労働者側委員、使用者側委員、有識者委員からなる三者構成の諮問機関。労使同数の定めはない。</p>	<p>政府が全国団体交渉委員会に諮問し、その答申を受けて政令により改定。</p> <p>全国団体交渉委員会は、政府代表4、労使各18。</p>	<p>最低賃金委員会が2年ごとに適切な最低賃金額の決議を行う。連邦政府は法規命令により最低賃金を規定。最低賃金委員会の構成は、議長1、常任委員6(労使各3名ずつ)、諮問委員2(学術分野からの委員、議決権なし)。 ※2022年10月の改定は法改正による。</p>	<p>連邦最低賃金は公正労働基準法の改正、州別最低賃金は州法の改正、市や郡の最低賃金は条例の改正もしくは設立などによる。</p>	<p>最低賃金委員会の審議・議決を経て、雇用労働部長官が決定。</p> <p>最低賃金委員会は、労働者代表、使用者代表、公益代表各9人で構成。</p>	<p>厚生労働大臣・都道府県労働局長が、公労使三者構成の最低賃金審議会(中央・地方)に諮問し、地域別最低賃金を決定。</p>
決定基準	<p>英国経済全体及びその競争力に与える影響に配慮し、かつ政府が問題を付託する際に特定した付加的要素について考慮しなければならない(全国最低賃金法7条5項)。</p>	<p>全国団体交渉委員会は、最低賃金の改定に当たって、以下の3点を考慮。①物価上昇率(所得下位20%の世帯の消費構成を踏まえて算定)、②実質賃金上昇率の1/2以上とする、③政府裁量による上乘せ。</p> <p>消費者物価指数が前回の賃金改定の水準より2%以上上昇した場合、指数の上昇分だけの金額を随時改定。</p>	<p>最低賃金委員会は、最低賃金額の改定に当たって、以下の4点を考慮。①労働者の必要最低限の生活を保障すること、②公正かつ機能的な競争力を維持できること、③雇用危機を招かないこと、④労働協約の賃金動向に従うこと(最低賃金法9条)。</p>	<p>州別最低賃金等の具体的な改定方法は各地で異なるが、①スケジュールを組み、段階的に引き上げていく、②消費者物価指数をもとに自動的に改定する、③連邦最賃の改定時など必要に応じて見直す、といった方法がとられている。</p>	<p>最低賃金は、①労働者の生計費、②類似の労働者の賃金、③労働生産性、④所得分配率等を考慮して定める(最低賃金法4条1項)。</p>	<p>地域別最低賃金は、地域における①労働者の生計費、②賃金、③賃金支払能力を考慮して定める(最低賃金法9条2項)。</p> <p>労働者の生計費を考慮する際は、生活保護基準を下回らないように配慮する(同法9条3項)。</p>

最近の諸外国の最低賃金の改定について①(引上げの根拠)

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国	(参考) 日本
引上げの根拠	<p>当初、2024年までに賃金中央値の3分の2相当への引上げという政府目標をベースに2021年4月の改定額を9.21ポンドとする案が示されていたが、<u>新型コロナウイルスに伴う経済・雇用・賃金水準への影響を踏まえ、予想される物価上昇を若干上回る水準の8.91ポンド(前年比+2.2%)とした。</u>2022年4月の改定では、6.6%引き上げ、2024年までに賃金中央値の3分の2相当への引上げ(政府目標)を実現するための道筋に戻した。</p>	<p>例年1月に改定されるが、<u>物価が2%以上上昇したため、法令の定めに従い、物価上昇分について2021年は10月、2022年は5、8月にも改定された。</u>なお、例年1月の改定では、物価・賃金スライドに加え、政府裁量による上乗せの引上げが可能であるが、2021年、2022年とも政府裁量による上乗せはなされなかった。</p>	<p>2020年は、新型コロナウイルスの影響で顕著な景気後退が予想されたが2021年は、最新予測では経済回復が見込まれ、2022年以降は国内総生産がコロナ前の水準に回復すると期待し、<u>最低賃金委員会の勧告に従い、2022年7月まで4段階に分け、引上げた(後半ほど引上げ幅が大きい)。</u>さらに、政治主導により、<u>2022年10月から12ユーロに引上げ(※)、その次の改定は2024年1月とすることなどを内容とする法律が策定され、施行された。</u></p> <p>※引上げの背景としては、現在の最低賃金水準がドイツの中位賃金の48%にすぎないというところ、中位賃金の60%を下回る賃金は、EUでは「貧困に対して脆弱な水準」と判断されることがある。ドイツで60%を満たそうとすると、時給12ユーロま⁶引上げる必要がある。</p>	<p>連邦最低賃金については、2022年10月時点で改定なし。</p> <p>※1.9兆ドル規模の経済・景気対策である2021年米国救済計画法案に、連邦最低賃金の時給15ドルへの引上げが盛り込まれたが、共和党を中心に慎重な意見も多く、2021年3月の上院での可決時に、法案から最低賃金の項目は削除された。</p>	<p>最低賃金委員会で労働者委員が時給10,890ウォン(18.9%増)、使用者委員が時給9,160ウォン(据置)の当初案を提示し、労使双方が修正案を提示したものの、意見の隔たりを埋められず、公益委員は9,620ウォン(5.0%増)の案を提示し、可決。</p> <p>新型コロナウイルスの影響を踏まえ、2021年1月は1.5%の引上げとなったが、この引上げ幅は、最低賃金制度を導入した1988年以降最も低い。また、2022年1月の引上げ幅は5.05、2023年1月の引上げ幅は、約5%と低い水準が続いている。</p>	<p>引上げ額の目安について目安小委員会の公益委員は、賃金、労働者の生計費のデータを踏まえ「3.0%を一定程度上回る水準を考慮する必要がある」とことや「政府が『できる限り早期に全国加重平均が1000円以上』となることを目指していること」に加え、賃金支払能力のデータ等も踏まえ、「引上げ額の目安を検討するに当たっては3.3%を基準とすることが適当である」とした。</p> <p>同時に、政府に対しては、中小企業等が継続的に賃上げしやすい環境の整備を要望し、地方最低賃金審議会に対しては、その「審議に際し、地域の経済・雇用の実態を見極めつつ、自主性を発揮すること期待する」とした。</p> <p>(令和4年度地域別最低賃金額改定の目安に関する公益委員見解(令和4年8月1日))</p>

最近の諸外国の最低賃金の改定について②(引上げ時期、額・率)

○ イギリス、フランス、ドイツ、韓国では、新型コロナウイルス感染症の影響も踏まえ、一時、最低賃金の引上げ幅が小さくなったものの、2022年には例年ベースの改定を実施している。

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国	(参考) 日本 (全国加重平均額)
引上げの時期・額・率	<p>【直近4年の引上げ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2019年4月～： 8.21ポンド (+4.9%) ・2020年4月～： 8.72ポンド (+6.2%) <p>-コロナの感染拡大-</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2021年4月～： 8.91ポンド (+2.2%) ・2022年4月～： 9.50ポンド (+6.6%) ・2023年4月～： 10.42ポンド (+9.7%) 	<p>【直近4年の引上げ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2019年1月～： 10.03ユーロ (+1.5%) ・2020年1月～： 10.15ユーロ (+1.2%) <p>-コロナの感染拡大-</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2021年1月～： 10.25ユーロ (+1.0%) ・2021年10月～： 10.48ユーロ (2021年1月比 +2.2%) ・2022年1月～： 10.57ユーロ (2021年10月比 +0.9%) ・2022年5月～： 10.85ユーロ (2022年1月比 +2.6%) ・2022年8月～： 11.07ユーロ (2022年5月比 +2.0%) 	<p>【直近4年の引上げ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2019年1月～： 9.19ユーロ (+4.0%) ・2020年1月～： 9.35ユーロ (+1.7%) <p>-コロナの感染拡大-</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2021年1月～： 9.50ユーロ (2020年1月比 +1.6%) ・2021年7月～： 9.60ユーロ (2021年1月比 +1.1%) ・2022年1月～： 9.82ユーロ (2021年7月比 +2.3%) ・2022年7月～： 10.45ユーロ (2022年1月比 +6.4%) ・2022年10月～： 12.00ユーロ (2022年7月比 +14.8%) 	<p>(連邦最低賃金)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2009年7月以降 7.25ドルで据え置き <p>(州別最低賃金)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・30州が連邦最賃を上回る水準を設定しており、一部の州においては最低賃金を引き上げている。 	<p>【直近4年の引上げ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2019年1月～： 8,350ウォン (+10.9%) ・2020年1月～： 8,590ウォン (+2.87%) <p>-コロナの感染拡大-</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2021年1月～： 8,720ウォン (+1.5%) ・2022年1月～： 9,160ウォン (+5.05%) ・2023年1月～： 9,620ウォン (+5.0%) 	<p>【直近4年の引上げ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2019年10月～： 901円 (+3.1%) <p>-コロナの感染拡大-</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2020年10月～： 902円 (+0.1%) ・2021年10月～： 930円 (+3.1%) ・2022年10月～： 961円 (+3.3%)