

目次
政策課題分析シリ - ズ 24
主要国における最低賃金制度の特徴と課題

はじめに.....	1
. 主要国の最低賃金	2
1 . 主要国における賃金と最低賃金の動向.....	2
2 . 主要国の最低賃金制度.....	6
(1) 各国制度の特徴	6
(2) アメリカ.....	10
(3) 英国.....	11
(4) フランス.....	13
(5) ドイツ	14
(6) 韓国.....	15
. 最低賃金を取り巻く環境の変化と主な論点	17
1 . 最低賃金制度の考え方.....	17
(1) 概観	17
(2) 制度設計・改定頻度.....	18
2 . 最低賃金制度の主な論点	21
(1) 物価連動制の論点.....	21
(2) 持続的な最低賃金引上げに関する論点	26
(3) 被用者性に関する論点	34
おわりに.....	39
参考文献.....	41

【コラム目次】

コラム：韓国における産業別最低賃金に関する議論.....	19
コラム：フランスの賃金決定.....	25
コラム：最低賃金引上げが英国の賃金と雇用に与えた影響.....	29

はじめに¹

近年、法定最低賃金に関する国際的な関心が高まっていることが指摘されている(OECD, 2022b)。ドイツでは、2015年に法定最低賃金が導入され、EUでも2022年に「EUにおける十分な最低賃金に関する欧州議会及び理事会指令」(以下「EU最低賃金指令」という。)が制定された。こうした動きの背景には、労働者の一部が十分な賃金を得られず、ワーキングプア²の割合の高まりがみられることが挙げられる。また、韓国、英国及びアメリカの一部の州では2010年代後半から最低賃金の引上げが加速してきたが、背景として例えば韓国では、企業規模間での賃金格差拡大などが指摘されている。加えて、2021年以降世界的にみられた急激な物価上昇による生計費の上昇が各国の低賃金労働者の生活に大きな影響を及ぼしており、最低賃金水準の労働者の購買力維持の観点から、その水準や制度に関する議論が活発化している。

本稿では、こうした動きをアメリカ、英国、ドイツ、フランス及び韓国の5か国に注目して議論する。第I章では、最低賃金の水準や制度の概要の各国比較を行い、第II章では最低賃金制度を取り巻く環境の変化と、制度設計に関する主な論点や最低賃金の引上げの影響を議論する。

¹ 本稿の執筆は、荒木健伍(内閣府政策統括官(経済財政分析担当)付参事官(海外担当)付政策企画専門職)、下平凌大(内閣府政策統括官(経済財政分析担当)付参事官(海外担当)付政策調査員)、高原滉平(内閣府政策統括官(経済財政分析担当)付参事官(海外担当)付政策調査員)、上野有子(内閣府大臣官房審議官(経済財政分析担当))が担当した。なお、本稿の内容は内閣府全体の公式見解を示すものではなく、文中に残された誤りは執筆者の責に帰するものである。本稿の執筆にあたっては、早稲田大学名誉教授の鈴木宏昌氏、大東文化大学経済学部教授の高安雄一氏から有益なコメントをいただいた。記して感謝申し上げる。

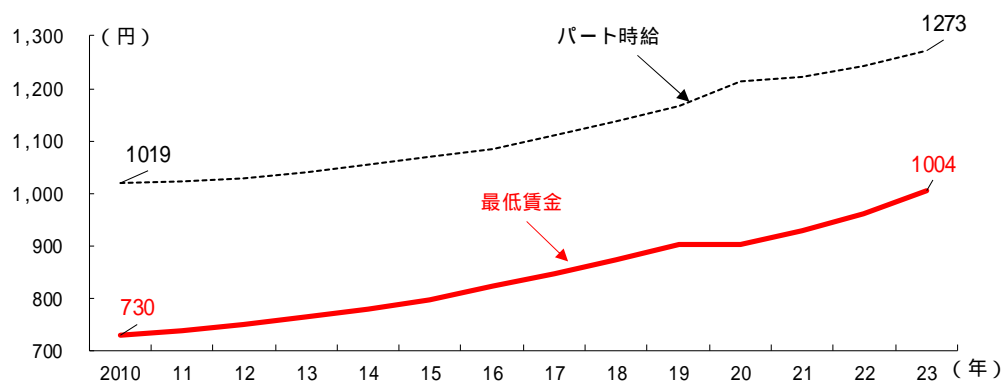
² EUでワーキングプアとは、等価可処分所得の国内中央値の60%を下回る労働者と定義されている。EUでは、こうしたワーキングプアの割合は、2005年から2018年にかけて平均で8.1%から9.6%に上昇した(田村、2023)。

．主要国の最低賃金

1．主要国における賃金と最低賃金の動向

初めに、我が国における最低賃金とパートタイム労働者の平均時給の推移を確認する。我が国では、最低賃金が毎年引き上げられる中で、パートタイム労働者の平均時給も上昇が続いている（図表1－1－1）。パートタイム労働者の平均時給の上昇は、この間の景気回復や人口減少を背景とした人手不足感の高まりによってもたらされている面もあるが、最低賃金制度も一定程度の底上げに寄与してきた可能性がある。

（図表1－1－1 日本での最低賃金とパート時給の動向）



（備考）1．厚生労働省「毎月勤労統計調査」及び「地域別最低賃金改定状況」により作成。

2．パート時給は、所定内給与と所定内労働時間より試算。2023年は1-9月の平均値。

次に、2015年以降の主要国における賃金と最低賃金の動向を確認してみよう。

ここでは、OECDのデータベースから、各国のフルタイム雇用者一人当たりの平均年間賃金（以下「賃金」という。）の名目値、実質値をみる。賃金は、国民経済計算の「賃金・俸給」を、経済全体の平均雇用者数で割りフルタイム換算したもので、実質化にあたっては、民間最終消費支出のデフレーターが使用されている。

図表1－1－2は、我が国を始めとする主要国6か国について、自国通貨ベースでの名目、実質それぞれの賃金及び最低賃金の年換算額³の動向を、2015年を基準に指数化して表したものである。

³ 自国通貨ベースでの実質最低賃金は公表されていないため、賃金と同様に民間最終消費支出のデフレーター（アメリカは商務省、他の国はOECD.Statのデータを使用）を用いて算出した。

各国の最低賃金の動きを比較すると、アメリカ（州別最低賃金の加重平均⁴）、英国では2015年対比で4割程度、韓国では6割超と大きく引き上げられている一方で、日本、ドイツ、フランスでの最低賃金の伸びは2割を下回っている。最低賃金の引上げ率と賃金上昇率を比較すると、アメリカ、フランス、ドイツではほぼ同程度であるのに対し、最低賃金の大幅な引上げがみられた英国、韓国では賃金の伸びを上回る。また、名目賃金の伸びが相対的に緩やかな日本でも、最低賃金の引上げ率が上回っている。

2022年の賃金動向に着目すると、日本やドイツを始めとする多くの主要国では、物価上昇に賃金の伸びが追い付かず、名目賃金が大きく伸びているにも関わらず、実質賃金は下がっている。一方で、フランスは実質賃金の伸びがプラスで推移している。これは、フランスでは物価スライドによる最低賃金の改定が行われ、最低賃金近傍で働く雇用者が多いことから、物価の上昇に伴い名目賃金も上昇する仕組みとなっているためと考えられる。

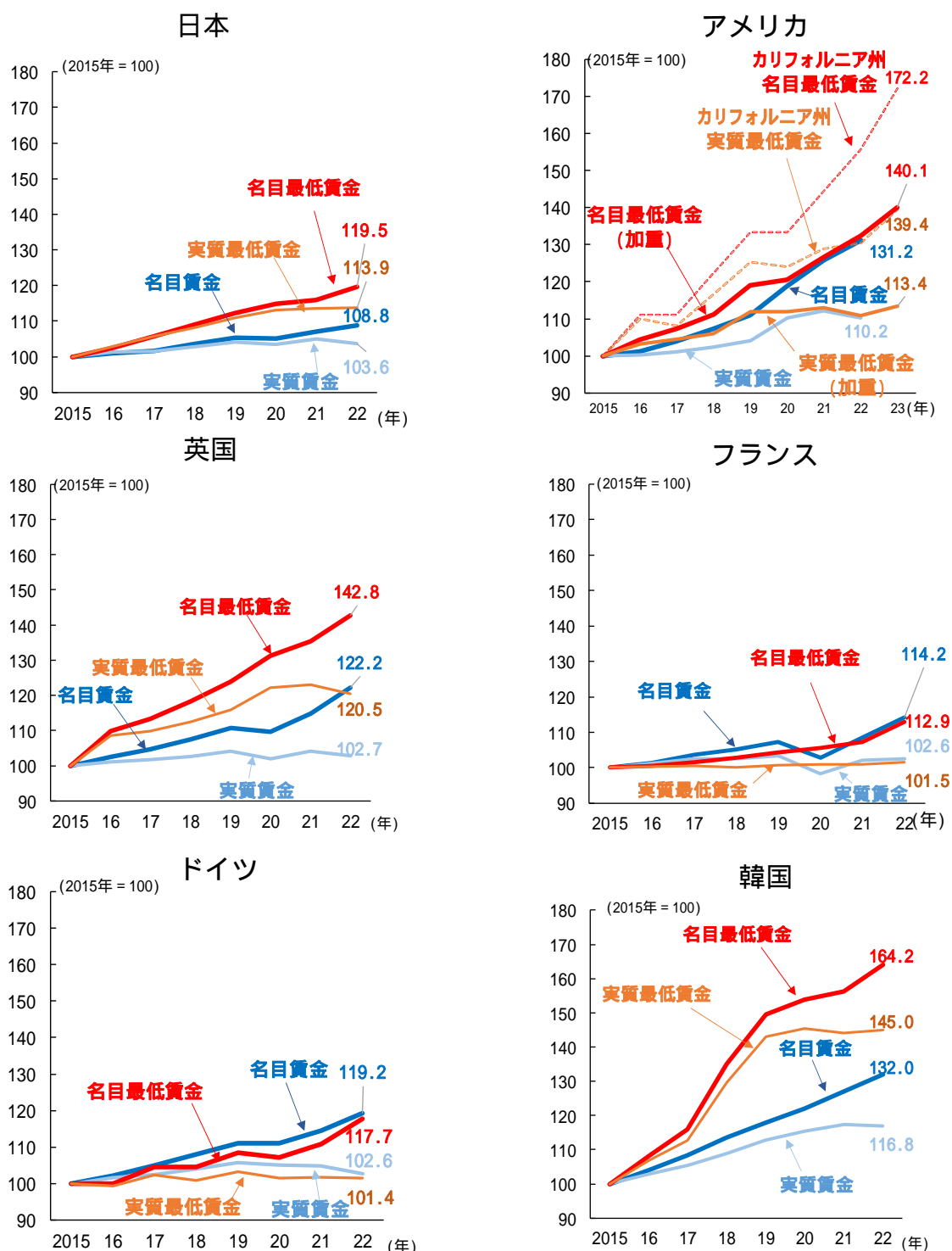
また、アメリカにおいて、カリフォルニア州やニューヨーク州を始めとした、州別最低賃金を導入している州の多くで、2022年にかけての物価上昇を受けて、2023年の名目最低賃金を引き上げたことにより、加重平均した州別実質最低賃金もプラスに転じていることが分かる。

最低賃金水準は、平均賃金や賃金中央値を参照値として決められる場合がある。図表1-1-3は、最低賃金のフルタイム労働者の賃金中央値に対する比率（カイツ指数と呼ばれる）を表す。近年の最低賃金の顕著な引上げに伴い、カイツ指数は多くの国で上昇傾向にある。2022年10月に採択されたEU最低賃金指令では、法定最低賃金水準の妥当性については、雇用動向、競争力、地域及び業種別の動向を含む、社会経済情勢に鑑みて決定するよう加盟国に対して要請している。妥当性の評価基準としては、購買力、生産性の動向、賃金水準、分布及び伸びとの相対的な関係が挙げられている。国際的に共通の参照水準として、賃金水準の中央値の6割、平均値の5割等が例示され、こうした基準は最低賃金水準の妥当性の評価に役立ち得るとしている。このため、こうした国際的な基準が、今後EU加盟国の最低賃金の水準の妥当性評価のため参照値とされていくことが見込まれる。

図表1-1-3に示した5か国の動向をみると、22年時点でフランスと韓国は6割を超えているが、英国とドイツは5割台であり、また、日本は上昇傾向にあるものの5割に満たない。また、図表1-1-4に示した最低賃金のフルタイム労働者の賃金平均値に対する比率をみると、22年時点で5か国いずれも平均値の5割を下回っており、特に日本は4割に満たず低水準にある。

⁴ 後述のとおり、アメリカにおいて連邦最低賃金は2009年以降据置きとなっているため、各州の州別最低賃金を2019年平均の非農業部門雇用者数で加重平均した値を示している。また、州別最低賃金の例として、GDP規模が全米最大であるカリフォルニア州の最低賃金を掲載した。2023年の実質最低賃金の試算においては、2023年1月から10月までの民間最終消費支出デフレーターを平均値を用いた。

(図表 1 - 1 - 2 主要国の賃金・最低賃金の推移)

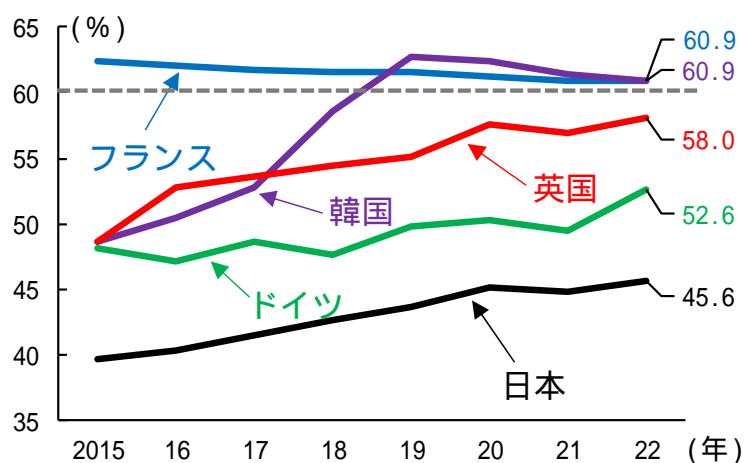


(備考) 1. OECD.Stat、アメリカ商務省、アメリカ労働省より作成。

2. 賃金はフルタイム換算値 (全雇用者の週平均労働時間に対するフルタイム雇用者の週平均労働時間の割合を掛けた値)。

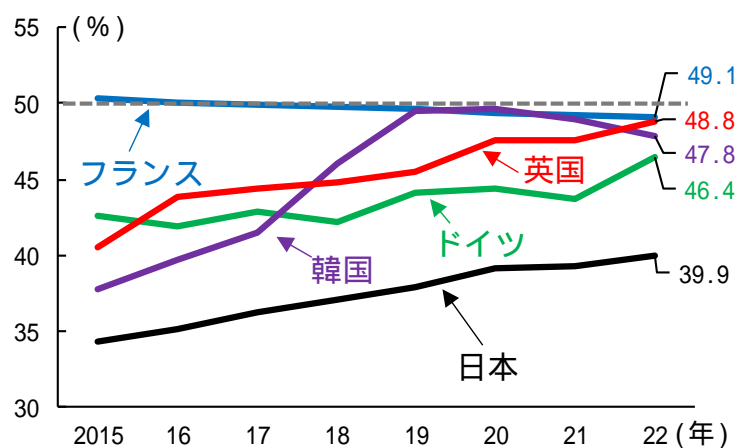
3. アメリカの「最低賃金 (加重)」は、州別最低賃金の加重平均値。

(図表 1-1-3 主要国の最低賃金のフルタイム労働者の賃金中央値に対する比率
(カイツ指数))



(備考) OECD.Stat より作成。時給ベースの最低賃金・賃金を使用。

(図表 1-1-4 主要国の最低賃金のフルタイム労働者の賃金平均値に対する比率)



(備考) OECD.Stat より作成。時給ベースの最低賃金・賃金を使用。

フランスでは、国際的にみてカイツ指数が高い水準にあることから、最低賃金の増減が他国と比べて多くの労働者の賃金に影響を与えるため、名目賃金と名目最低賃金がおおむね連動して推移している。

ドイツでは、国際的にみてカイツ指数が低い水準にある一方、名目賃金と名目最低賃金がおおむね連動している。これは、ドイツでは最低賃金委員会が団体交渉の動向に基づいて最低賃金を決定していることから、労働者全体の賃上げと合わせて最低賃金近傍で働く労働者の賃上げが行われていることによるものと考えられる。

韓国は、2017年から2022年にかけて大きく最低賃金を引き上げたことにより、カイツ指数が急速に上昇している。

2. 主要国の最低賃金制度

(1) 各国制度の特徴

OECDによれば、図表1-2-1のとおり、2023年8月時点で38のOECD諸国のうち30か国で法定の最低賃金が存在するが、30か国のうち英国・ドイツを含む11か国は1990年以降に法定最低賃金を導入している。導入していない8か国では、部門別もしくは職業別団体協約賃金が、事実上の賃金水準の下限を決めている。

(図表1-2-1 OECD加盟国の法定の最低賃金制度の有無)

法定の最低賃金制度がある国(30か国)	オーストラリア、ベルギー、カナダ、チリ、コロンビア、コスタリカ、チェコ、エストニア、フランス、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、アイスランド、イスラエル、日本、韓国、ラトビア、リトアニア、ルクセンブルク、メキシコ、オランダ、ニュージーランド、ポーランド、ポルトガル、スロバキア、スロベニア、スペイン、トルコ、英国、アメリカ
法定の最低賃金制度がない国(8か国)	オーストリア、デンマーク、フィンランド、アイスランド、イタリア、ノルウェー、スウェーデン、スイス

(備考) OECD(2022b)等より作成。2023年8月時点。

本節では、法定最低賃金が存在する国のうち主要国5か国（アメリカ、英国、フランス、ドイツ、韓国）の最低賃金制度について整理する。

初めに各国の特徴を概観すると、アメリカは、連邦最低賃金と、一部を除く州で州別最低賃金があり、後者は決定方法、水準共に多様である。連邦最低賃金の引上げには、法改正が必要であり、2009年以降改定が行われていない。

英国は、最低賃金が、賃金中央値との対比で決定される。低賃金委員会がエビデンスに基づき引上げ時期や目標について改定案等を答申し、担当大臣が決定する。

フランスは、最低賃金について、物価・賃金を考慮した上で改定が行われている。

ドイツは、労働協約の賃金動向の影響が大きい。

韓国は、労働者代表・使用者代表・公益代表から構成される最低賃金委員会の審議・議決を経た上で最低賃金が決定される。

各国の最低賃金制度の概要は、図表1-2-2のとおりである。

以下では、各国ごとの最低賃金の特徴について、より詳細に確認する。

(図表 1 - 2 - 2 主要国の最低賃金制度)

	アメリカ	英国
導入年・根拠法	(連邦最低賃金) 公正労働基準法 (FLSA) (1938年) (地域別最低賃金) 各州州法、市や郡の条例	全国最低賃金法 (1998年)
設定区分	全国一律 (連邦最低賃金) と地域別 (州・市・郡最低賃金) の併用。 原則として、それぞれの地域で最も高い水準の最低賃金が適用。	全国一律 (年齢別)
改定頻度	不定期 (地域別最低賃金は各地域によって異なる)	定期的 (年に1回、例年4月)
適用対象・適用除外	連邦最低賃金では企業適用の対象となる企業で働く労働者及び、個人適用の対象となる労働者が適用対象 (地域別最低賃金では各地域により異なる)。 【企業適用】 2人以上の労働者がいて、以下のいずれかに概要する法人。 ・年間売上50万ドル以上の法人 ・病院、入居者に医療及び介護を提供する法人、学校及びプレスクール、政府機関 【個人適用】 州間の商取引に定期的に関与している労働者。商業に従事する、または商業のための商品の生産に従事する労働者。 【適用除外】 ・管理職、専門職等 ・一定条件を満たす季節営業の娯楽施設で働く者、外国籍の船の船員等	英国で働く労働者に適用される。 <適用除外> ・自営業者 ・会社の取締役 ・義務教育を修了する年齢に達していない労働者等
減額措置	(連邦最低賃金) ・20歳未満の労働者 ・サービス業で一定額以上のチップを得る従業員 ・障害者、フルタイムの学生、職業訓練を行う高校生 (地域別最低賃金) 各地域により異なる。	-
改定方法・決定主体	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制定などによる。	政府の諮問機関として設置された公労使からなる低賃金委員会 が、雇用・所得等に対する影響、 また経済情勢・雇用状況・統計上の平均賃金の上昇率などの動向のほか、企業や関係機関などへのヒアリング、各種の調査研究などを踏まえて改定案等を答申、担当大臣が決定する。
水準決定に際し考慮すべき事項	州別最低賃金の引上げに際して、例えばカリフォルニア州では「経済状況が最低賃金の引上げを支えることができるかどうか」を確認すること、とされている。	・英国経済全体及びその競争力に与える影響等 ・雇用や経済に大きな影響を与えることなく、低賃金労働者を支援する水準
水準の決定方法	(連邦最低賃金) 定められた明確な決定基準はない。 (地域別最低賃金) 消費者物価指数等の物価指標をもとに自動的に改定、数年後の目標額を決め、毎年段階的に引き上げる、連邦最低賃金の改定時などに必要に応じて見直す、等の方法がとられている。	目標として、2024年までに統計上の賃金中央値の3分の2相当に引き上げることとしている。

	フランス	ドイツ
導入年・根拠法	全産業一律スライド制最低賃金（SMIC）（1970年）	最低賃金法（2015年）
設定区分	全国一律	全国一律
改定頻度	定期的 （年に1回、例年1月） 物価スライドにより年度途中で改定が行われる場合もある。	不定期 （最低賃金委員会による勧告、政治主導による改定がある）
適用対象・適用除外	私法上の権利を有する18歳以上のフランスで働く労働者に適用される。 <適用除外> 労働時間の管理に適さない経営幹部等の上級管理職	国内で働く全ての産業の18歳以上の労働者に適用される。 <適用除外> ・未成年者（18歳未満） ・1年以上失業していた長期失業者のうち、雇用後最初の6か月間の就労 ・職業訓練生等 ただし、2020年1月1日以降は、訓練手当に関しても法定最低基準が導入された。
減額措置	・18歳未満の被用者は最大20%の減額が適用される。（17歳未満は20%、17歳以上18歳未満は10%） ・見習い契約労働者及び熟練化契約労働者は年齢及び訓練期間に応じて減額することが認められている。	-
改定方法・決定主体	SMICの改定率決定に先立って専門家委員会が開催され、直近の経済状況を踏まえたSMIC改定に関する議論が報告書としてまとめられる。	2017年以降は、最低賃金委員会の決定に基づき、連邦政府が法規命令を定めることで改定している。 最低賃金委員会は5年ごとに再任される。委員長1名、追加の議決権を持つ常任理事6名、及び議決権のない学界からの委員2名（諮問委員）で構成。
水準決定に際し考慮すべき事項	・労働者の購買力の維持 ・国の経済動向との整合性	・労働者にとって必要な最低限度の保護 ・公正かつ機能的な競争を可能とすること ・雇用に危険にさらさないこと
水準の決定方法	・直近の改定時から所得階層別の第五分位の消費者物価上昇率（タバコを除く）が2%を超えた場合、当該消費者物価指数公表の翌月1日に最低賃金は物価上昇分だけ自動的に引上げ（物価スライド制）。 ・最低賃金上昇率が年間実質賃金上昇率の1/2を下回る場合、上回るように設定される。 ・政府は政治的判断によって上記算定メカニズムを超えて最低賃金を引き上げることができる。	最低賃金委員会は、最低賃金の決定に際し、労働協約上の動向に従うものとする。 物価については、団体協約賃金との連動などを通じて物価上昇が反映される。

	韓国	(参考)日本
導入年・根拠法	最低賃金法(1986年)	最低賃金法(1959年)
設定区分	全国一律	地域別
改定頻度	定期的 (年に1回、例年1月)	定期的 (年に1回、例年10月)
適用対象・適用除外	従業員を雇用するあらゆる企業に全国一律で適用される。 <適用除外> ・雇用主と同居の親族のみを雇用する企業 ・船員法の適用を受ける船員、船員を雇用する船舶所有者 ・精神又は身体の障害により労働能力が著しく制限されている者等	産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働く全ての労働者とその使用者に地域別最低賃金が適用される。 <適用除外> なし
減額措置	1年以上の労働契約の下で試用期間開始以来3か月が経過していない者	・精神または身体の障害により著しく労働能力が低い者 ・試用期間中の者等
改定方法・決定主体	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。最低賃金委員会は、労働者代表、使用者代表、公益代表各9名で構成。	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する。
水準決定に際し考慮すべき事項	労働者の生計費、類似の労働者の賃金、労働生産性、所得分布等を考慮	・地域における労働者の生計費、賃金、賃金支払能力を考慮する。 ・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する。
水準の決定方法	労働者代表・使用者代表・公益代表から構成される最低賃金委員会の審議・議決を経た上で決定される。 物価については、最低賃金委員会における議論の中で、労働者代表が提示する最低賃金修正案の根拠として、物価上昇率見通しが使用されている。	目標として、2030年代半ばまでに、最低賃金の全国加重平均が時給1,500円となることを目指すと政府が表明。

(2) アメリカ

(概観・特徴)

アメリカの最低賃金制度においては、全米に適用される連邦最低賃金と、各州が独自に設定している州最低賃金が併用されていることが大きな特徴であり、原則としてそれぞれの地域において最も高い水準の最低賃金が適用される。連邦最低賃金は2009年の引上げを最後に10年以上、7.25ドル/時間で据え置かれているが⁵、州最低賃金の水準は各州の最低賃金法の有無、最低賃金改定方法の違いを反映して州ごとに大きく異なっている(図表1-2-3)。

(図表1-2-3 アメリカ各州の最低賃金改定方法)

改定方法	該当する州	州数
インフレ率による自動改定	アラスカ州、アリゾナ州、カリフォルニア州、コロラド州、コネチカット州()、フロリダ州()、メイン州、ミネソタ州、ミズーリ州()、モンタナ州、ネブラスカ州()、ニュージャージー州()、ネバダ州、ニューヨーク州、オハイオ州、オレゴン州、サウスダコタ州、バージニア州()、バーモント州、ワシントン州、ワシントンD.C.	20州 + D.C.
州議会で改定	デラウェア州、ハワイ州、イリノイ州、メリーランド州、マサチューセッツ州、ミシガン州、ニューメキシコ州、ロードアイランド州、ウェストバージニア州	9州
有権者による投票で改定	アーカンソー州	1州
州最低賃金なし (もしくは州最低賃金が 連邦最低賃金以下)	アラバマ州、ジョージア州、アイダホ州、インディアナ州、アイオワ州、カンザス州、ケンタッキー州、ルイジアナ州、ミシシッピ州、ノースカロライナ州、ノースダコタ州、ニューハンプシャー州、オクラホマ州、ペンシルバニア州、サウスカロライナ州、テネシー州、テキサス州、ユタ州、ウィスコンシン州、ワイオミング州	20州

(備考) 1. Economic Policy Institute より作成。

2. ()の州は2024年以降、インフレによる自動改定を導入予定。

3. ネバダ州は2024年以降、インフレによる自動改定を撤廃予定。

また、最低賃金の引上げに関して、アメリカ各州の労働法をみると、例えばカリフォルニア州では、経済状況が最低賃金の引上げを支えることができるかどうかを確認すること⁶、ニューヨーク州では、各地域の経済状態や最低賃金引上げの影響を考慮するこ

⁵ 2012年のファーストフードチェーンでのストライキを契機に、最低賃金を15ドルとすることを求めた政治的な活動(Fight for 15)が広がった。この活動は当初、ファーストフード労働者に焦点を当てていたが、次第にホームヘルパー、保育師、小売店従業員などが合流し、拡大していった。これを受け、ニューヨーク、カリフォルニア、フロリダなど10を超える州で、最低賃金を段階的に15ドルまで引き上げる法律が成立している。

⁶ California Code, Labor Code - LAB § 1182.12

と⁷、などが言及されている。

(導入年・根拠法)

連邦最低賃金は1938年に成立した公正労働基準法 (Fair Labor Standard Act) を根拠法としており、連邦最低賃金の引上げはこの法律の改正を伴う。なお、バイデン政権は2021年の経済対策法案 (American Rescue Plan Act of 2021) に、連邦最低賃金引上げ法案を含めて成立させることを目指していたが、一部民主党議員からの最低賃金引上げ幅に関する懸念などを受け、最終的に連邦最低賃金の引上げ法案を削除した経済対策法が成立した。

(適用対象)

労働者はおおむね適用対象となる一方で、個人請負労働者と位置付けられるギグ・ワーカー (フード・デリバリーサービスへの従事者など) は適用対象外となっている。適用除外とされている労働者には、例えば以下が含まれる。

- 管理職、専門職等
- 一定条件を満たす季節営業の娯楽施設で働く者、外国籍の船の船員、漁業従事者、新聞配達員、小規模農園で働く農業労働者、臨時のベビーシッター、高齢者等の付添人

(減額措置が適用される場合)

- 20歳未満の労働者 (雇い始めから90日間は4.25ドル。ただし、他の労働者に置き換える形で20歳未満の労働者を採用した場合はこの特例は適用されない)
- サービス業で一定額以上のチップを得る従業員 (こうした従業員に対する最低賃金は2.13ドルとなっており、チップ額と賃金の合計で7.25ドルを満たせばよいとされている)
- 障害者、フルタイムの学生、職業訓練を行う高校生を受け入れる場合

(3) 英国

(概観・特徴)

英国の最低賃金は若年労働者の雇用保護等⁸を理由として年齢別で決定される。16歳以上23歳未満の労働者と実習生 (Apprentices) に適用される最低賃金は全国最低賃金 (National Minimum Wage)、23歳以上の全ての労働者に適用される最低賃金は全国生活賃金 (National Living Wage) と呼称される。雇用主は必要に応じて適正に賃金を払っていることを証明する法的義務を負う。

⁷ New York Consolidated Laws, Labor Law - LAB § 652. Minimum wage

⁸ 雇用保護以外にも、16~22歳と23歳以上の生活費の違いや、労働に見合った対価の保証などが挙げられている。

最低賃金の水準は、全国最低賃金法第7条第5項の定めにより、英国経済全体及びその競争力に及ぼす影響と担当大臣が問題を諮問する際に指定した要素⁹について考慮し、毎年低賃金委員会（Low Pay Commission）で検討され、その結果を踏まえ担当大臣によって決定されて全国一律で適用される。

（導入年・根拠法）

英国の最低賃金は、1998年に施行された全国最低賃金法（National Minimum Wage Act 1998）を根拠法とし、最低賃金規則（The National Minimum Wage Regulations）によって適用年齢区分や金額などの詳細が規定される。2015年に施行された最低賃金規則2015（The National Minimum Wage Regulations 2015）より全国生活賃金の規定が追加された後、毎年内容が見直され、同規則が改正されている。現時点では、2023年に施行された最低賃金規則2023（The National Minimum Wage Regulations 2023）が最新の規定である。直近では、2024年4月より現行の最低賃金の水準から9.8%の引上げ及び適用対象者を23歳以上から21歳以上への引下げが行われる見込みである。

（適用対象）

英国で働く労働者で、家内労働者や派遣労働者も含まれる。適用除外とされている労働者には、例えば以下が含まれる。

- ・自営業者
- ・会社の取締役
- ・義務教育を修了する年齢に達していない労働者 等

（水準、減額措置）

2023年10月時点の最低賃金は①23歳以上：10.42ポンド/時、②21～22歳：10.18ポンド/時、③18～20歳：7.49ポンド/時、④16～17歳：5.28ポンド/時、⑤見習訓練生：5.28ポンド/時である。

なお、政府は、最低賃金を2024年10月時点で賃金中央値の3分の2の水準とするとの目標を定めている。

（改定方法・決定主体）

政府の諮問機関として設置された公労使からなる低賃金委員会が、雇用・所得等に対する影響、また経済情勢・雇用状況・統計上の平均賃金の上昇率などの動向のほか、企業や関係機関などへのヒアリング、各種の調査研究などを踏まえて改定案等を答申、担当大臣が決定する。

⁹ 政府は低賃金委員会に対し、雇用や経済に大きな影響を与えることなく、低賃金労働者を支援する最低賃金の水準を勧告するよう求めている。

(4) フランス

(概観・特徴)

フランスの最低賃金 (SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance)) は物価スライドによる定期的な改定を行っている。水準は全国一律に適用され、毎年1月1日に改定される定例改定のほか、消費者物価指数が前回の改定水準より2%以上上昇した場合は年度途中で改定が行われる。足元では、2023年1月の定例改定にて従来の時給11.07ユーロから11.27ユーロに引き上げられた後、物価上昇率が2%を超えたため、同年5月1日に11.52ユーロに引き上げられている。

また、SMICの改定率決定に先立って専門家委員会が開催され、直近の経済状況を踏まえたSMIC改定に関する議論が報告書としてまとめられた後、団体交渉全国委員会 (Commission nationale de la négociation collective) による答申を経て、大臣会議 (閣議) によって決定される。最低賃金の引上げは、労働者の購買力を維持し、国の経済動向と整合的なものであることとされ、その持続的な引上げにおいては、一般的な経済状況と所得動向との歪み (distorsions) をなくすことを目的とすべきとされている。

(導入年・根拠法)

フランスの最低賃金は労働法典 (Code du travail) に従い、1970年に施行された「全産業一律スライド制最低賃金 (SMIC)」によって詳細な水準が規定される。

(適用対象)

18歳以上のフランスで働く民間部門で働く労働者¹⁰。労働時間の管理に適さない労働者は適用除外とされている。

(減額措置)

18歳未満の年少者は最大20% (17歳未満は20%まで、17歳は10%まで)、見習い契約労働者は訓練期間に応じて減額することが認められている。

(決定基準・適用時期)

- ① 物価スライド制：直近のSMIC改定時点と比較して、所得階層別の第I五分位の消費者物価上昇率 (タバコを除く)¹¹が2%を超えた場合、当該消費者物価指数公表の翌月1日にSMICは物価上昇分と同じ割合だけ引き上げられる。

¹⁰ 民間部門で働く労働者に加え、一部の公共部門で働く労働者 (嘱託、臨時職員など) にもSMICは適用される。

¹¹ 家計調査で所得水準の下位20%の世帯の支出に基づく物価上昇率。支出区別にみると、これらの世帯は、平均的な世帯と比較して、食料品・非アルコール飲料や、住宅・光熱費の支出ウェイトが高く、特に後者のウェイトの差が大きい。

- ② 国の経済成長とのリンク：SMICは毎年1月1日に、団体交渉全国委員会による答申の後に、大臣会議（閣議）によって改定される。その際に、SMICの購買力の上昇率はブルーカラー及びホワイトカラー労働者の基本時給の購買力の上昇率の半分を下回ってはならないとされている。
- ③ 政府裁量：政府は、年度中あるいは毎年1月1日のSMIC改定の際に、上記①②のメカニズムから算定される率を超えてSMICを引き上げることができる。これは政府による「後押し分（coups de pouce）」と呼ばれる。

（５）ドイツ

（概観・特徴）

ドイツの最低賃金は最低賃金法(Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns)によって決定される。2015年に全国一律の法定最低賃金が導入されているが、法定最低賃金とは別に、業種別最低賃金が複数の業種で存在する。これは労使自治の枠内で、労働組合と使用者団体が交渉をして労働協約で定めるもので、その業種の全ての事業所に適用される。業種別最低賃金は、法定最低賃金を下回ることは禁止されているため、いずれの業種も法定最低賃金を上回る額となっている¹²。

また、連邦政府が設置する最低賃金委員会は、団体交渉の動向に基づいて労働者にとって適切で最低限度の保護に貢献し、公正かつ機能的な競争を可能とし、かつ雇用を危険にさらさない、適切な最低賃金の水準を総合的に勘案して審査を行い、最低賃金を決定する。

（導入年・根拠法）

2015年施行の最低賃金法（Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG)）によって決定される。ドイツでは、労使が締結する労働協約により産業別に賃金水準を決定する慣行があったため、従来、法定最低賃金はなかったが、労働協約の影響力の低下や低賃金労働者の増加を背景に、2015年から時給8.5ユーロの最低賃金が導入された。直近では、2022年10月に時給10.45ユーロから12ユーロに大幅に引き上げられ¹³、24年1月からは12.41ユーロ、25年1月から12.84ユーロとなることが決定されている。

（適用対象）

全国一律、全ての成人労働者（18歳以上）、全ての産業が適用対象。適用除外とされ

¹² 労働政策研究・研修機構(2021)

¹³ こうした大幅な引上げは、最低賃金委員会の勧告に基づく通常の改定方法ではなく、1回限りの特例として法律に基づいて行われた。2022年7月時点で、ドイツの雇用者の15%程度が、引上げ後の最低賃金水準である12ユーロに満たない賃金水準であり、全企業の19%が最低賃金引上げの影響を受けるとされていた（ドイツ最低賃金委員会、2023）。

ている労働者には、例えば以下が含まれる。

- ・一部の企業実習生¹⁴
- ・ボランティア
- ・1年以上失業していた長期失業者のうち、雇用後最初の6か月間の就労者

(改定方法・決定主体)

連邦政府が最低賃金の調整を行う常設の最低賃金委員会を設置し決定している。最低賃金委員会は5年ごとに再任され、委員長1名、追加の議決権を持つ常任理事6名及び議決権のない諮問委員2名で構成される。

(6) 韓国

(概観・特徴)

韓国の最低賃金は、最低賃金法に従い、毎年最低賃金委員会で決定され、全国一律で適用される。最低賃金の決定にあたっては、労働者代表・使用者代表・公益代表から構成される最低賃金委員会の審議・議決を経た上で決定される。2023年8月に、2024年の最低賃金は時給9,860ウォン(約1,080円)で確定した(前年比2.5%増)。

(導入年・根拠法)

韓国の最低賃金は、1986年に公布・施行された最低賃金法(Minimum Wage Act)によって決定される。最低賃金法は、直近では2018年に改正が行われている(施行は2019年)。

(適用対象)

従業員を雇用するあらゆる企業に全国一律で適用される。

適用除外とされている企業・労働者には、例えば以下が含まれる。

- 雇用主と同居の親族のみを雇用する企業
- 船員法の適用を受ける船員、船員を雇用する船舶所有者
- 精神又は身体の障害により労働能力が著しく制限されている者

(減額措置)

- 1年以上の労働契約の下で試用期間開始以来3か月が経過していない者

(改定方法・決定主体)

前述のとおり、最低賃金委員会の審議・議決を経て、雇用労働部長官が最低賃金を決

¹⁴ 学校教育法で受講が義務づけられている実習生や、職業養成訓練開始時又は大学入学時の最長3か月までのオリエンテーション実習生など。

定している。最低賃金委員会は、労働者代表、使用者代表、公益代表各 9 名で構成される。このうち、公益代表については政府が推薦権を有し、労使委員については労使団体が推薦権を有する。

(決定基準)

労働者の生計費、類似の労働者の賃金、労働生産性、所得分布等を考慮して決定される。なお、決定した最低賃金は翌年 1 月 1 日より適用される。

．最低賃金を取り巻く環境の変化と主な論点

1．最低賃金制度の考え方

(1) 概観

国際労働機関（ILO）によれば、最低賃金の目的は、労働者を不当に低い賃金から守ることとされている。最低賃金は貧困対策や男女間賃金格差の是正、同一労働同一賃金の促進のための政策としても位置付けられ得るものであり、他の社会政策や雇用促進策と補完的に機能する政策である。ILOの最低賃金決定条約¹⁵では、最低賃金の水準について、①国内の一般的賃金水準、生計費、社会保障給付等、②経済的要素（経済動向、生産性水準や高水準の雇用を達成・維持する必要性等）を考慮すべきことを定めている。最低賃金の水準は、賃金分布の左裾近傍の賃金に大きな影響を及ぼし得ることから、低賃金労働者の購買力に大きく影響すると考えられている。

近年の研究成果によると、OECD諸国では労働市場で労働需要側（企業）が独占力を高めており、賃金や雇用水準を低い水準に抑えているとの指摘が多くみられる。こうしたことから、労働者が団体協約でカバーされていない比率が高い国などを中心に、最低賃金を引き上げる動きや、前述のように新たに導入する動きが目立ってきている（OECD, 2022a）。

昨今のインフレ率の上昇が記録的なペースとなり、とりわけ低所得層に対して大きな影響を与えていることから、最低賃金は低賃金労働者の生活水準を守るために従前以上に重要な政策手段となる可能性がある（OECD, 2022b）。2022年に採択されたEU最低賃金指令では、最低賃金の改定は少なくとも2年に1度は行われるべきであること、少なくとも①生計費の変化、②賃金の平均的な水準、③賃金分布とその変化、④労働生産性の動向の4要因を考慮することが定められている。ただし、最低賃金は賃金水準の下限のみを決めるものであり、それを超える賃金がインフレに見合った形で引き上げられていくためには、例えば団体交渉が重要な手段となると考えられる。

また、最近の動きとして、非標準的雇用（non-standard employment）形態で働く人々の増加に伴い、こうした雇用者を最低賃金の適用対象とするかどうか議論が行われてきた。非標準的雇用とは、具体的には、有期契約やその他の一時的雇用、派遣労働、従属的自営業¹⁶などが含まれる（ILO, 2018）。後述するギグ・ワーカーについては、独立請負業者に分類されることが従来は一般的であり雇用関係が認識されてこなかったが、2

¹⁵ ILO「1970年の最低賃金決定条約」（日本は1971年に批准）

¹⁶ 従属的自営業とは、労働者が雇用契約ではない契約に基づき、ある企業に役務を提供しているが、その所得を1社または少数の顧客に依存し、これら顧客から作業のやり方について直接の指示を受けているような仕事上の関係を指す（ILO, 2018）。

節で詳述するように、近年、クラウドワークを行う労働者に対して最低報酬を設定するなどのケースもみられる。

(2) 制度設計・改定頻度

1) 水準

水準に関しては、大別すると一律に適用する方法と、複数の異なる賃金水準を設定する方法がある。一律に適用することの理論的根拠としては、全ての労働者は同じ最低賃金を受け取る権利を持ち、労働者とその家族は仕事の内容に関係なく同様のニーズを持つというものである。複数設定の考え方の背景は、賃金を設定する際の区分によって異なるが、ILOの整理に基づけば、区分には以下の5種類が挙げられる。

①「地域別」設定：同じ国内でも、生活費、経済発展、労働市場の状況には地域ごとに違いがあることを踏まえたもの。

②「産業別」設定：産業ごとの平均生産性や支払い能力の違いを考慮して、支払いの余力がある産業では、高い最低賃金を設定する方法。

③「職業別」設定：職業によって熟練度が異なることを踏まえ、熟練度が高く労働生産性が高い職業に高い最低賃金を設定する方法。

④「企業規模別」設定：大規模の企業は生産性が高く、平均支払い能力も高いことを踏まえたもの。

⑤「労働者個人の特性別」設定：最低賃金を一律に設定すると、若年労働者、研修生、障がいのある労働者などを雇用することの障壁となり得ることを踏まえたもの。

一律の最低賃金と、複数の最低賃金を設定する制度の利点と欠点を比較してみよう。

まず、一律に最低賃金を設定することの利点としては、最低賃金水準の決定が、比較的単純な集計情報とマクロ経済データに基づいて行えることが挙げられる。また、適用される賃金を労働者や企業に伝達・普及するのが容易であり、毎年同じ時期など定期的に調整を行うと、普及が容易になる点も指摘されている。さらに、最低賃金率が単一であり、労働基準監督官等による監視が容易である。

これに対し、複数の最低賃金を設定する利点は、絶対的な賃金の下限を決定するだけでなく、異なる部門の相対的な賃金構造にも影響を与えることができる点にある。複数の最低賃金を設定する場合、より高い支払い能力を持つ部門で、より高い賃金の下限を設定することが可能になる。

一方で、欠点については、複数の最低賃金水準を設定・調整するには、国レベルの情報だけでなく、例えば、地域別に生計費などに関連するより具体的な情報が必要となる。

このように、両制度にはそれぞれ特徴があるが、実務的には、賃金統計の質や労働行政の執行能力などを考慮して、最低賃金制度の複雑さの度合いを運用が可能なレベルに保つことが必要と考えられる。

(コラム：韓国における産業別最低賃金に関する議論)

最低賃金の制度設計については、各国でも様々な議論がみられる。ここでは、現在は全国一律の最低賃金を採用しているが、産業別に異なる最低賃金を設定することについて議論が行われている韓国の例を取り上げる。

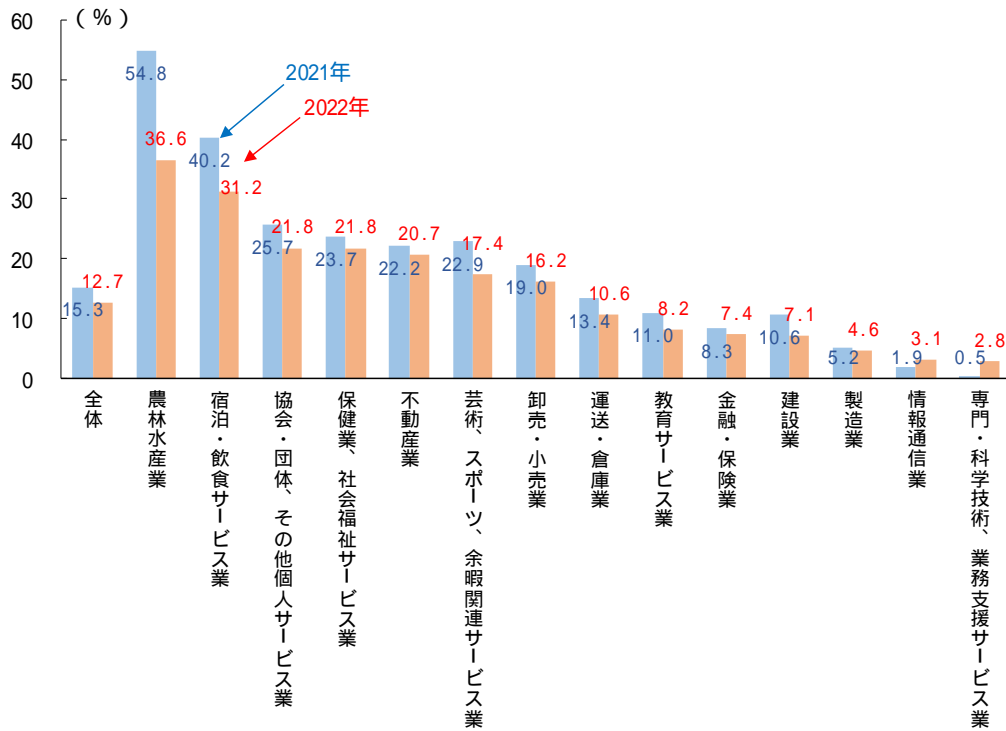
韓国の最低賃金は、文在寅（ムン・ジェイン）政権時の5年間で、2017年の時給 6,470 ウォンから 2022 年の時給 9,160 ウォンへ、41.6%も上昇している。こうした状況下で、中小企業や零細業者などからは、産業別に異なる最低賃金を設定することを求める声があがっている。その根拠として経営側¹は、産業ごとに経営要件や負担能力が異なることや、最低賃金未満率²が産業ごとに大きく乖離していることを挙げている。

コラム図表 1 は、韓国の最低賃金未満率を産業別に示したものである。2022 年（括弧内は 2021 年）の最低賃金未満率をみると、全体では 12.7%（15.3%）であるのに対し、農林水産業では 36.6%（54.8%）、サービス業のうち、宿泊・飲食サービス業で 31.2%（40.2%）、保健業・社会福祉サービス業で 21.8%（23.7%）と平均を上回る一方で、専門・科学技術、業務支援サービス業は 2.8%（0.5%）、情報通信業は 3.1%（1.9%）と低く、産業別に大きくばらつきがあることがみてとれる。

一方、労働者側は、産業別に区分することにより格差が拡大し、産業別適用によって低賃金業種とみなされる業種で最低賃金が引き上がりにくくなることへの懸念から、産業別に異なる最低賃金を設定することに反対しているとされている³。

2023 年の最低賃金委員会の議論では、企業側は最低賃金の産業別の適用を求めたが、同年 6 月の採決の結果、産業別の適用は反対 15 人、賛成 11 人で否決された。

コラム図表1 韓国の産業別最低賃金未満率（2021年・2022年）



（備考）韓国経営者総協会（2022a）、韓国経営者総協会（2023）より作成。

¹ 韓国の主要な経営者団体の一つである、経営者総協会（Korean Enterprises Federation）の主張。

² 最低賃金未満率とは、最低賃金額を改正する前に最低賃金額を下回っている労働者の割合を指し、韓国統計庁の「経済活動人口調査・労働形態別付加調査」をもとに計算されている。韓国では、最低賃金委員会に設置されている「賃金水準専門員会」が毎年「最低賃金審議のための賃金実態等分析」という報告書をまとめており、その中で未満率が公表されている（高橋、2022）。

³ 韓国経営者総協会（2022b）

2) 改定タイミング

改定のタイミングについては、大別すると、法令等で予定された引上げを行う場合と、一般的な物価変動との連動制を取る場合がある。ILOは、最低賃金の定期的もしくはあらかじめ定められた改定には、労働者や企業にとっての将来の収入や賃金支払額の不確実性を軽減し、対応をスムーズにするメリットがある一方、インフレ率が一定水準を超える場合には、より頻繁な改定で補完されることが考えられるとしている。

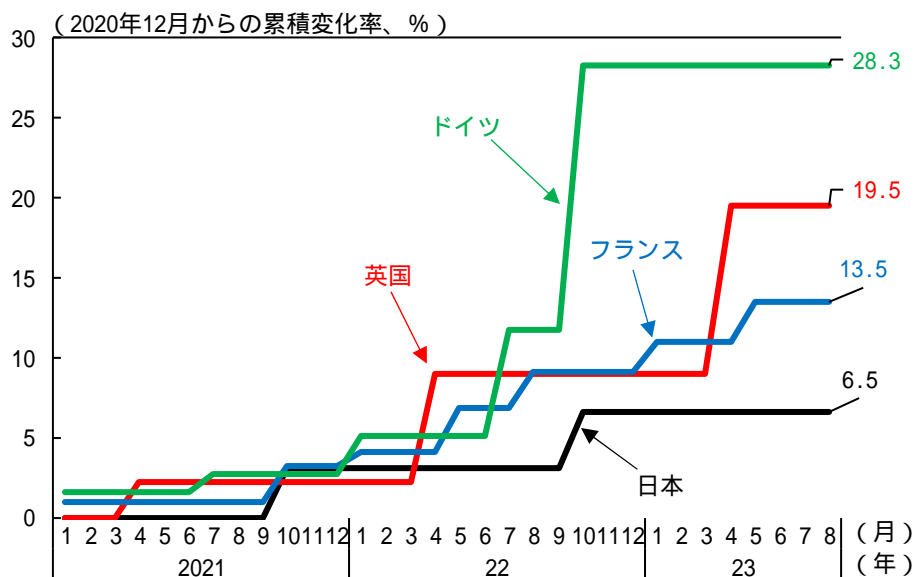
OECDが2023年2月に行った調査結果によれば、多くのOECD諸国で、最低賃金は決まった日付に定期的（年または半年ごと）に改定されるが、アメリカの連邦最低賃金やベルギーなど6か国では改定が不定期に行われている。

2. 最低賃金制度の主な論点

(1) 物価連動制の論点

世界的な物価上昇率の高騰や高止まりを受け、2022年から23年にかけて欧州諸国では最低賃金が過去に類をみないほど引き上げられた¹⁷。例えば、EU加盟国の最低賃金の改定率は2022年には中央値で5%、平均値で6%であったが、2023年には11%近く（平均値では12%近く）となった。図表2-2-1は主要国の最低賃金の変化率を2020年末からの累積で示したものであるが、大幅な物価上昇¹⁸に直面しているドイツ、英国、フランスいずれも10%以上の上昇がみられ、ドイツ、フランスの両国では年に複数回の頻度で改定が行われている。

(図表2-2-1 主要国の名目最低賃金の累積変化率)



(備考) OECD(2023a)等より作成。

¹⁷ Eurofound(2023)

¹⁸ 2020年12月から2023年8月までの消費者物価上昇率の累積変化率は、英国は18.3%、フランスは13.3%、ドイツは17.7%であり、日本の6.6%と比べて大きい。

所得分布下位に位置する家計ほど生計費の負担が占める割合が大きいため、物価上昇率が高まる局面では、最低賃金の購買力を維持することがとりわけ重要となることが指摘¹⁹されている。ILO (2023) は、家計の支出パターンは所得分布によって異なり、今般のように低所得層で相対的に支出ウェイトが高い財やサービスの方が物価上昇率が高い局面では、各国が測定する消費者物価上昇による購買力の低下は、低所得者が直面する真の家計負担の上昇を過小評価しているとしている。そのため、一般的な消費者物価上昇率を反映した賃金改定では低所得者層の実質賃金の低下が免れず、物価上昇がもたらす格差の拡大の可能性を指摘している。

最低賃金の決定根拠となる法律において、インフレに関する言及がどの程度あるか、各国の制度を比較すると、大きく3つの類型があると²⁰されている。一つ目は「インフレ」「物価水準」への言及がある場合で、ベルギーやフランスが該当する。こうした国々では、インフレ率などと自動的にリンクして、一定の要件が満たされれば最低賃金が改定される(図表2-2-2)。インフレ率については、国によって用いる指標が異なり、アメリカでも州間で違いがみられる²¹。

(図表2-2-2 物価等の自動スライド制を導入しているOECD諸国の最低賃金の例(2022年))

国	制度概要
ベルギー	最低賃金は「健康指数」(消費者物価指数からアルコール、たばこ、ガソリンを除いた指数)が直近の改定から2%を超えるたびに、連動して改定される。
カナダ	連邦レベルの最低賃金は、前暦年の消費者物価指数にリンク。
フランス	最低賃金は所得階層の下位20%の消費者物価指数と連動し、毎年改定、もしくは当該指数が直近の改定から2%を超えるたびに、連動して改定される。
オランダ	最低賃金は団体協約賃金のバスケットに基づく、今後半年間の予想賃金上昇率にリンク。

(備考) OECD(2023a)より作成。

二つ目は直接の言及はないものの、「生計費」「購買力」等の表現が用いられている場合で、我が国の地域別最低賃金もここに該当²²する。なお、我が国の2023年改定

¹⁹ EU諸国に関して Claeys et. al (2022) 参照。

²⁰ Eurofound(2023)

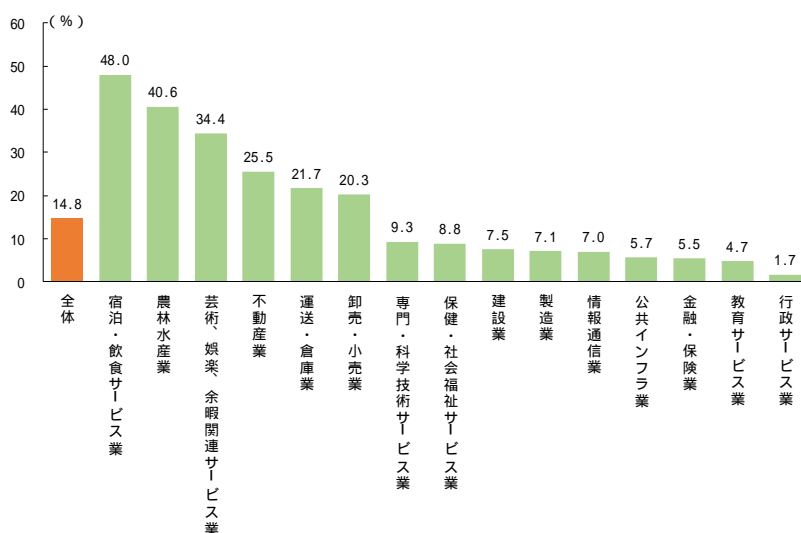
²¹ アメリカでは、2023年1月時点で7州が全国平均のCPI-Uを、6州が全国平均のCPI-Wを用いている(CRS, 2023)。CPI-Uは都市部に居住する全ての世帯の支出に基づく指数で、人口の90%以上をカバーしている。CPI-Wは都市部に居住する世帯のうち、世帯所得の過半が事務職または時間給の職業からの所得である世帯の支出に基づく指数で、人口の約30%をカバーしているとされている(アメリカ労働省H P)。CPI-Wにおける支出ウェイトはCPI-Uのものに比べて、食品・エネルギーへのウェイトが高い一方で、医療費のウェイトが低いなどの違いがある。CPI-Wを参考指標として採用する背景として、最低賃金制度の対象となる労働者の支出ウェイトが、一般に使われることの多いCPI-Uよりも、CPI-Wの方に近い可能性が高いことが考えられる。

²² 最低賃金法第9条第2項において、「地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定めなければならない」とされている。

に先立つ地域別最低賃金額改定の目安の議論²³では、生計費について基本的には「持家の帰属家賃を除く総合」を基に議論がされているが、必需品的な支出項目に係る消費者物価の上昇等に関する言及もみられる。加えて、我が国では最低賃金法で、労働者の生計費は生活保護との整合性に配慮する旨の規定²⁴があり、生活保護制度における生活扶助（一般低所得世帯（第Ⅰ十分位世帯）の消費実態との均衡を目安に決定）や住宅扶助との整合性を勘案することが求められている。

三つ目は言及がない場合で、ドイツやオランダのように法規制ではなく労働組合と経営者団体との議論で決定されるケースが該当する。ただし、ドイツやオランダでは協約賃金の動きに連動して最低賃金が増減する仕組みとなっている。前述のようにドイツでは、2022年10月に最低賃金が時給10.45ユーロから12ユーロへと大きく引き上げられたが（図表2-2-1）、政府は背景の一つとして生計費の上昇を挙げており、労働者が「最低限の生活水準を超えて社会的・文化的に生活し、不測の事態に備えることが可能な金額」としての最低賃金引上げ額を決定した。この改定では、ドイツ国内の労働者約600万人が賃金引上げ対象となり、中でも宿泊・飲食サービス業や、芸術・娯楽・余暇関連サービス業などが最低賃金引上げの影響を大きく受けている（図表2-2-3）。

（図表2-2-3 2022年10月ドイツ最低賃金改定時の業種別影響試算）



（備考）1．ドイツ連邦統計局より作成。

2．2022年7月時点の労働者数の値を用いて、2022年10月引上げ時の最低賃金水準以下となる労働者の割合を産業別に計算したものの。

²³ 厚生労働省（2023b）

²⁴ 最低賃金法第9条第3項において、「前項の労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮する」とされている。

最低賃金が物価連動であることのメリットとして、急速に物価上昇が進む状況下において交渉力の低い低賃金労働者の購買力が維持されることで労働者の生活保障、働く意欲の向上、内需を維持する効果が見込まれる²⁵。一方で、デメリットとして、最低賃金の引上げは賃金交渉におけるベンチマークとして使用される場合がある²⁶ため、物価上昇率が高く先行きも不透明という状況下では、最低賃金引上げが賃金上昇につながり、それが転嫁されて一層の物価上昇をもたらすことによる、インフレ加速への懸念が挙げられる。こうした懸念から、複数の欧州諸国（デンマーク、ベルギー、オーストリアなど）では1980年代に、最低賃金のインフレ率への自動的な連動を見直している²⁷。また、フランスでは、過去には産業別労働協約の多くが最低賃金の変動に直結したスライド制であったが、1980年代にインフレ加速懸念からこうした自動スライドが禁止された。

こうした物価と名目賃金の上昇が同時に加速していく賃金・物価スパイラル（wage-price spiral）の可能性はどの程度あるのだろうか。IMFは1960年代以降の賃金と物価の動向を分析し、今日のように実質賃金の下落と労働需給のひっ迫がみられる局面では、スパイラルはほとんど発生しておらず、労働市場の需給を反映して名目賃金の伸びが徐々に物価上昇に追いつくところで安定するとしている²⁸。また、2020年から2021年間の欧米諸国の賃金と物価の上昇を要因分解した結果、名目賃金の上昇は供給制約（需給のタイト化）の寄与が大きい一方、物価上昇については、資源価格上昇の寄与が大きいため、コロナ禍後の急激な需要の回復や資源価格の上昇が一服していけば、賃金と物価のスパイラルにはつながらないことを指摘している²⁹。

さらに、フランスでは昨今の物価上昇に連動して最低賃金が大きく引き上げられた結果、国レベルの最低賃金近傍の雇用者が増え、それに伴い社会保険料の雇主負担の減免対象となる雇用者が増加³⁰している。フランスでは2010年代を通じて、産業競争力強化等の観点から、低賃金の労働者を中心に労働コスト（企業の社会保険料負担等）の引下げ措置が相次いで導入されており、最低賃金の大幅な引上げは、社会保障制度における公的負担増につながる課題として指摘されている³¹。

²⁵ EU最低賃金指令より。

²⁶ OECD(2022b)

²⁷ ILO “Minimum wage policy guide, Chapter 5” (ILO, 2016)

²⁸ IMF(2022a)

²⁹ IMF(2022b)

³⁰ フランスでは企業の競争力強化に資するため、2013年に、法定最低賃金の2.5倍以下の賃金総額の一部を法人税の税額控除対象とする措置が講じられた。また、失業対策の一環として、低賃金者の雇用促進を目的に社会保険料や家族手当に対する雇主負担分の軽減措置が存在する（日本貿易振興機構、2022）。

³¹ フランス最低賃金専門家委員会（2017）、フランス最低賃金専門家委員会（2022）

(コラム：フランスの賃金決定¹⁾)

フランスでは、労働者が持つ技能水準（教育、国が認定する技能及び職務経験）で賃金水準が決まり、技能水準が低い労働者は最低賃金またはその近傍の賃金水準が相場になる。学歴が修士修了以上の者やエンジニアなどは、専門職、管理職として個別に賃金が決定され、転職を通じて更に賃金上昇の余地がある。

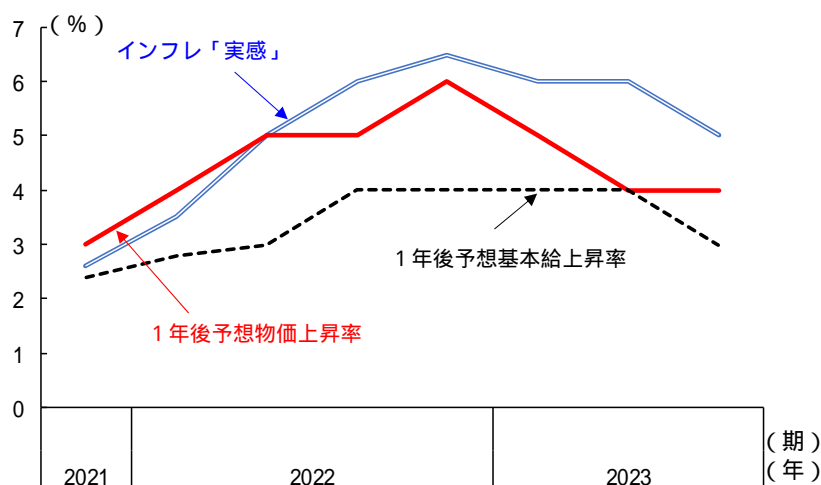
フランス企業は独自に賃金を定める自由度が比較的少ないことが指摘されている。全国一律の法定最低賃金が全体の下限を設定し、加えて産業別労働協約により、職種別などの最低賃金が決定されている。産業別労働協約は、特別の場合を除いて自動的に拡張適用される（当該産業に属する全ての企業と労働者が適用対象となる）。また、企業別の毎年の団体交渉は法律で義務化されているが、企業の団体交渉で決められるのは産業別労働協約を上回る部分のみである。企業の賃金の決め方には、企業レベルの団体交渉を重視する製造業大企業に対し、産業別協約賃金の影響力が強く、企業レベルの団体交渉は発達していない建設業や医療産業など多様である。

産業別労働協約は、細分化された産業や職域のレベルで結ばれる。近年の労働協約の適用範囲の拡大策の結果、適用範囲は9割を超えるとの指摘がある。産業別労働協約の具体例を挙げると、「金属産業」には自動車製造、航空機産業、造船などが含まれ、生産労働者・事務職員の別に、さらに地域ごとの協約に分かれる。このため、労働者の特性や企業規模構成に応じて、産業ごとの賃金格差が大きくなる傾向がある。

フランス中央銀行²⁾によれば、産業別労働協約賃金の上昇率は、2021年には1%未満を中心に分布していたが、2022年になると2.5-3.5%の間に分布の中心が動いている。2022年の協約では、インフレ率が上昇した場合協約内容の再交渉の必要性を盛り込んだ例も多くみられ、例えば「自動車サービス業」(services automobiles)では、協約賃金上昇率は2021年7月に1.5%であったが、同年10月に2.5%、22年4月には4.5%まで改定された。

こうした制度を背景に、同中央銀行による企業アンケート調査(1,700社対象)結果では、1年先の基本給の上昇率予想の中央値は、21年末以降予想物価上昇率の上昇とともに上昇し、22年後半以降4%であったが、このところの物価上昇率の落ち着きを背景に、23年下期には3%に低下している(コラム図表2)。

コラム図表2 フランス企業の予想物価・賃金上昇率（中央値）



（備考）1．フランス中央銀行より作成。

2．四半期毎に、規模、地域、産業を限定しない約1,700社の経営者を対象に、フランス中央銀行が行っている電話調査の回答に基づく。いずれも回答の中央値。質問内容は、フランスの現在のインフレ率は何%だと思うか（図中青線）、フランスの1年後のインフレ率は何%だと思うか（図中赤線）、今後1年間で、あなたの会社の基本給は何%上昇すると思うか（図中黒線）。公表元であるフランス中央銀行は、この指標は経済全体の消費者物価の知覚変化の指標であり、企業物価の動向を示す指標ではなく、企業経営者が認識するインフレの指標であるとしている。

¹ 以下は鈴木（2020）及び鈴木宏昌教授からのヒアリング結果に基づく。

² 出所はフランス中央銀行HP。

（2）持続的な最低賃金引上げに関する論点

本項では、近年の最低賃金引上げ、特に2021年以降の最低賃金の上昇ペースの加速が経済に及ぼした影響をみてみたい。最低賃金引上げは、労働需給に影響を与え、結果として雇用や労働時間、賃金や物価水準に影響を及ぼすことが指摘されている。図表2-2-4では、こうした様々な影響の主なもの³²を簡潔に整理している。なお、最低賃

³² 表で指摘した影響に加えて、生産性や利益率への影響に関する議論も行われている。

金近傍の水準で働く人の割合が高い部門³³は、コロナ禍でのロックダウンの影響を大きく受けた部門とほぼ一致するため、2021年以降は経済社会活動の再開などに伴う急激な需要の回復がみられ、それに伴って労働市場の需給がひっ迫していた。このため、最低賃金の大幅な引上げの影響とコロナ禍後の回復の影響と切り離すことが難しいことも指摘されている。

(図表 2-2-4 最低賃金引上げの経済への影響)

分野	起こり得る影響	実際にみられた影響
労働需要	・労働コストの上昇による労働需要の減少 ・労働コスト上昇に伴い、労働時間を抑制し、時間当たりの仕事量が増加	・失業率押上げや求人数減少など負の影響、または影響なし(議論は分かれる)。マイナスの影響は若年層や低学歴層で顕著。 ・ドイツでは一部の企業で労働時間を削減 ・英国では、2019年以降、低賃金の職種で労働時間の減少はみられていない。
労働供給	賃金上昇に伴う、追加的な就業意欲の高まり	・英国では、2019年以降、低賃金の職種で追加的な就業を希望する者の比率が低下傾向
賃金	最低賃金労働以外の労働者の賃金上昇(波及効果)	・最低賃金水準の倍程度まで波及効果がみられる可能性 ・最低賃金が物価や賃金と連動するフランスでより大きい
賃金と物価	賃金上昇に伴うコスト転嫁により物価が上昇	・(コロナ禍以降では)インフレ加速の影響はほぼみられないとの指摘

(備考) ドイツ最低賃金委員会(2023)、Low Pay Commission (2022)、IMF (2022a)、IMF (2022b) より作成。

以下、雇用と賃金への影響について、より詳細にみていこう。

雇用や労働時間への影響

最低賃金水準が経済に及ぼす影響のうち、最も注目され議論が行われてきたのが、雇用への影響の度合いである。理論的には、労働市場が競争的であれば、賃金の上昇は労働需要の減少につながり、労働市場では超過供給の発生により失業者の増加などがみられ、雇用ないし労働時間への影響はマイナスとなる³⁴。こうした影響の度合いは、低賃金の労働と他の生産要素(例えば高賃金の労働や資本)との代替可能性や、製品市場での価格転嫁度合いと、それに対する需要の変化(需要の価格弾力性)に左右される。他方、労働市場が完全競争状態になく、企業側が独占力を持っている場合には、最低賃金水準と市場で決まる賃金水準との関係によっては、雇用への影響はプラスにもなり得るため、雇用面への影響は必ずしも明確ではない³⁵。

³³ ドイツ最低賃金委員会(2023)によると、ケータリングやホテル、娯楽・リクリエーションサービス、卸小売業などが該当する。

³⁴ Dube (2019)

³⁵ Manning (2021)。

最低賃金の引上げが雇用に及ぼす影響については、公的機関や研究者によって多くの定量的な評価が行われている。アメリカでは 2019 年に、米国議会予算局（CBO）が最低賃金を引き上げる場合の雇用への影響を推計している³⁶。本推計によれば、最低賃金近傍で働く人たちの雇用弾性値は-0.25 とされており、最低賃金の引上げが雇用を減少させる可能性を示唆している。なお、1992 年以降の研究者による議論を概観した Neumark and Shirley(2022)によると、アメリカの労働市場については、多くの実証分析で雇用への負の影響がみられている（109 の文献のうち約 8 割で負の弾性値が得られており、10%水準で有意であったのは全体の 54%）が、こうした影響は特に、最低賃金近傍で働く者が多く、引上げの直接的な影響を受けやすい若年層や低学歴者で顕著とされている。また、最低賃金の上昇に対する雇用の弾性値は、平均で-0.148、中央値で-0.115 とされている³⁷。

ドイツ最低賃金委員会のレポートが既存研究を整理した結果によれば、法定最低賃金の導入による雇用への影響は、1-2 年の短期間では正負いずれの方向でもあり得るものの、中期では増加との結果はみられず、また低賃金労働者では負の影響が示唆される傾向がみられた。これに対し、英国の低賃金委員会のレポートでは、雇用への負の影響はみられていないとしている。

³⁶ CBO (2019)

³⁷ Neumark and Shirley(2022)では、論文の公表時期によって結果に違いがあるかについても検証しているが、有意な違いがみられなかったとしている。

(コラム：最低賃金引上げが英国の賃金と雇用に与えた影響（コロナ禍前から 2022 年の動向）)

図表 1-1-2 でみたように、英国では最低賃金の上昇が賃金上昇率との対比でも目立って高い。このコラムでは、こうした最低賃金引上げが英国の労働市場に与えた影響をみていきたい。

1. 賃金の状況

2019 年 4 月と 2022 年 4 月を比較すると、最低賃金の上昇率は英国労働者の賃金中央値や物価の上昇率を上回っている（コラム図表 3）。

コラム図表 3 最低賃金・賃金・物価上昇率の動向（2019→2022 年）

	2019 年 4 月	2022 年 4 月	変化率
最低賃金	£8.21	£9.50	15.8%
賃金中央値 (23 歳以上)	£13.63	£15.11	10.8%
時給下位 10% 値 (23 歳以上)	£8.50	£9.98	17.5%
帰属家賃を含む 消費者物価指数 (CPIH)	100	110.5	10.6%
所得別下位 10% 世帯の 帰属家賃を含む消費者物価指数	100	113.5	13.6%
消費者物価指数 (CPI)	100	111.5	11.5%

(備考) 1. Low Pay Commission (2022) より作成。

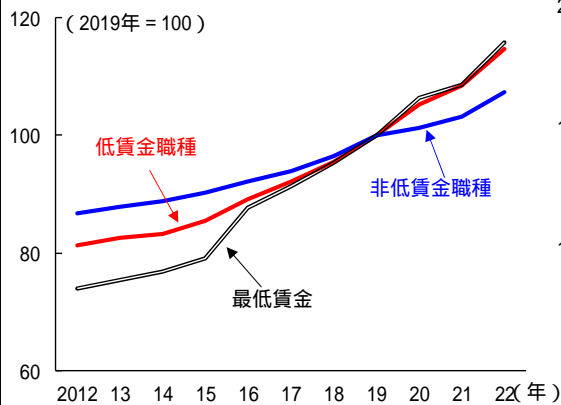
2. 最低賃金を改定する際には、物価上昇を測る主要な指標として CPI と CPIH が参照されている。英国の CPI には帰属家賃は含まれていない。

この期間における最低賃金の引上げは、最低賃金を 2020 年の賃金中央値の 60% とする政府目標を背景に推し進められ、賃金中央値に対する最低賃金比率は 2022 年時点で過去最高値となっている（図表 1-1-3）。

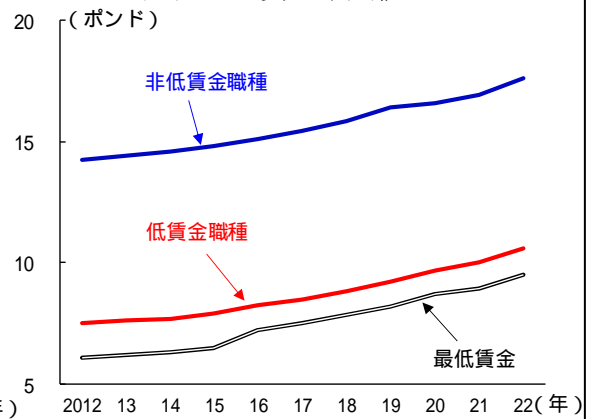
コラム図表 4、5 では、低賃金職種、それ以外の職種別に賃金の伸び率と中央値の水準を比較している。企業は最低賃金引上げに伴い、低賃金労働者とその他の労働者の賃金差を維持し、また、雇用確保のため競合企業の提示給与と同等もしくはそれ以上になるよう賃金を引き上げるため、最低賃金の上昇により全体の賃金を上昇させる波及効果が生じる。低賃金委員会では、低賃金労働者の比率が高い「低賃金職種」を定めているが、こうした低賃金職種以外の職種では、2019 年から 2022 年にかけて賃金中央値の伸びが 7.4%であった一方、低賃金職種では最低賃金改定の影

響を受け、伸び率は14.8%と倍となっている。ただし、金額ベースでみると22年時点で非低賃金職種の賃金中央値は17.6ポンドであったのに対し、低賃金職種は10.58ポンドと約6割にとどまっている。

コラム図表4 賃金上昇率比較



コラム図表5 賃金中央値



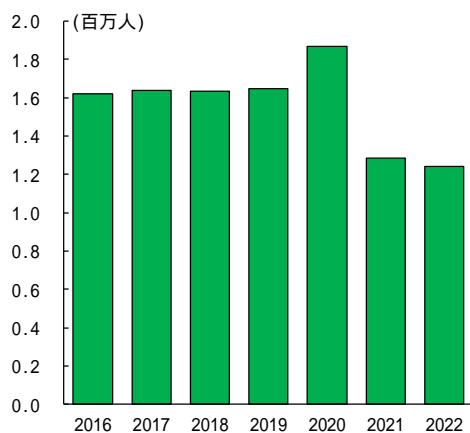
(備考) Low Pay Commission (2022)より作成。

2. 雇用の状況

2019年4月から2022年4月の間、最低賃金対象者は165万人から134万人に19%減少した(コラム図表6)。こうした減少の背景には、労働市場逼迫による賃金の改善があったと考えられる。また、低賃金労働者を引き付けるため、最低賃金近傍の求人の賃金動向をみると、最低賃金水準の求人の比率が下がり、最低賃金を上回る求人の比率が増加した(コラム図表7)。

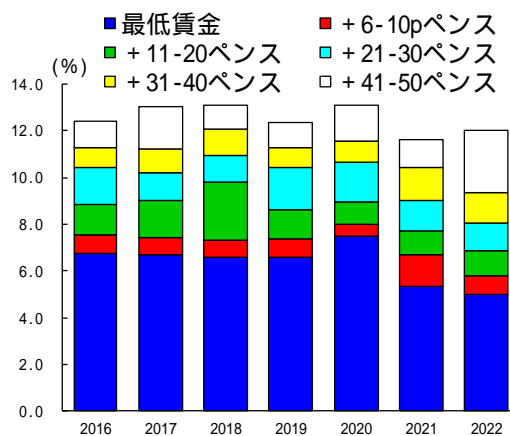
コラム図表6

最低賃金の対象となる従業員数



コラム図表7

最低賃金近傍の時給別求人比率



(備考) Low Pay Commission (2022)より作成。

仮に最低賃金の上昇が雇用を減少させるとすると、最低賃金が支払われる可能性が高い低学歴や少数民族出身の労働者の雇用状況は悪化すると予想される。しかし英国ではこの期間、白人労働者の雇用率が 1.0 ポイント低下したのに対し、少数民族出身者の雇用率は 3.1 ポイント上昇するなど雇用環境が相対的に改善している。このような変化は最低賃金以外の要因によってもたらされた可能性もあるが、最低賃金引上げは雇用に悪影響がないとしている。先行研究においても、最低賃金の引上げは、待遇面で不利な立場にあるグループの賃金を引き上げる傾向があるが、雇用見通しに悪影響を与えることはないことが指摘されている（コラム図表 8）。

コラム図表 8 属性別にみた雇用率の変化（2019 年→2022 年）

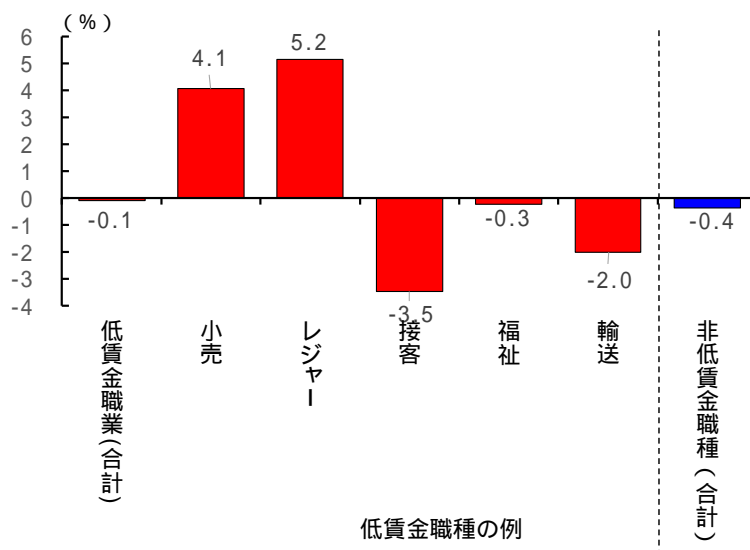
	2019 年 第 2 四半 期 (%)	2022 年 第 2 四半 期 (%)	2019 年第 2 四半期から 2022 年第 2 四半期の差 (%pt)
男性	85.0	83.8	-1.2
女性	75.4	75.5	0.1
23 歳-24 歳	75.9	78.2	2.3
25 歳-29 歳	83.8	83.7	-0.1
30 歳-64 歳	79.8	79.1	-0.7
白人	81.4	80.4	-1.0
少数民族	72.5	75.6	3.1
インド人	79.8	81.3	1.5
バングラデシュ人・ パキスタン人	64.6	68.6	4.0
黒人	75.7	75.4	-0.3
その他・混血	70.3	75.7	5.4
英国出身	80.6	79.7	-0.8
英国出身者以外	78.5	79.3	0.8

（備考）1 . Low Pay Commission (2022)より作成。

2 . 委員会は「労働時間と収入に関する年次調査」(Annual Survey of Hours and Earnings)を用いて農業、小売業、輸送業など 18 業種を低賃金職種と分類している。

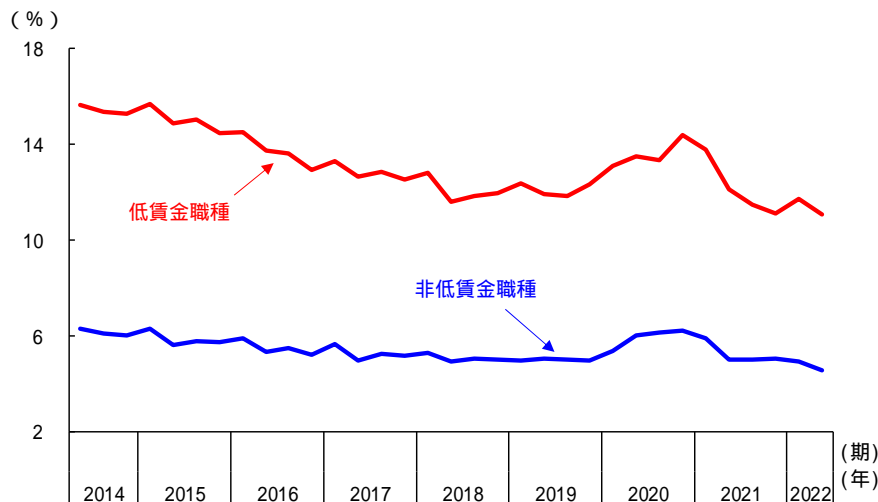
労働時間についても、最低賃金引上げの影響がみられる可能性がある。最低賃金引上げによる労働単価の上昇によって、企業が低賃金労働者の労働時間を減らす可能性が指摘されているが、英国低賃金委員会の分析によれば、2019年から22年の間、低賃金職種の平均労働時間はほぼ横ばいで推移していた（コラム図表9）。また、追加的な労働供給を希望する雇用者の割合は歴史的な低水準にあり、企業による労働時間抑制の動きはみられていないことがうかがえる（コラム図表10）。

コラム図表9 低賃金職種別平均労働時間変化率（2019年対2022年）



（備考）Low Pay Commission (2022)より作成。

コラム図表10 追加的な労働を希望する労働者の割合



（備考）Low Pay Commission (2022)より作成。

賃金・格差への影響

最低賃金引上げの賃金への影響は、理論的には、プラスマイナス両面あると考えられる。最低賃金以上の賃金への正の波及効果は、同じ企業内などでの公正性の観点（最低賃金の仕事よりもスキルを要する仕事をしている労働者にはより高い賃金が支払われるべき）や、効率性の観点（最低賃金労働以外の労働者のモチベーション維持）³⁸のため、賃金分布が全体に右ずれする場合である。負の波及効果は、最低賃金によるコスト増への対応で、より高い賃金の水準を引き下げる場合にみられる。ドイツの研究成果によれば、賃金分布の2～5割までの範囲で、正の波及効果がみられた一方、負の波及効果はなかったことが指摘されている³⁹。アメリカでは、州レベルの最低賃金引上げによる低賃金労働者への賃金上昇の影響はみられるものの、相対的にみればマクロ経済環境（労働需要の強さ）や、業種・職種の変化に伴う影響の方が大きいことが論じられている⁴⁰。OECD(2023b)によれば、最低賃金引上げの賃金への影響は国によって異なるが、違いの背景には、最低賃金の影響率、波及効果の大きさ、賃金分布の形状の違いが挙げられている。特に影響が大きいフランスでは、第I章でみたように最低賃金近傍の賃金分布が厚く、最低賃金引上げの影響を受けやすい労働者が多いことや、最低賃金が物価と賃金の両方に連動して改定される仕組みがあるため、波及効果がより大きなものとなっている（図表2-2-5）。

（図表2-2-5 最低賃金の1%の上昇に伴う賃金押上げ（平均）効果）

最低賃金対比での賃金水準	105～120%	120～150%	150～200%	200%～
アメリカ	0.03%pt	0.03%pt	-	-
英国	0.02%pt	-	-	-
フランス	0.2%pt	0.1%pt	0.1%pt	-
ドイツ	0.02%pt	-	-	-

（備考）1．アメリカの出所はGopalan et al(2022)．推計期間は2010-2015年。

2．英国の出所はGiupponi et al. (2022)．推計期間は2014-2019年。

3．フランスの出所はGautier et al. (2021)．推計期間は2005-2015年。

4．ドイツの出所はBiewen et al. (2022)．推計期間は2014-2018年。

格差への影響については、ドイツでは法定最低賃金の導入に伴い、特に低賃金層での格差が縮小したことが、地域間や企業間での比較による検証結果から示唆されている⁴¹。加えて、中央値以下の賃金水準では、最低賃金の導入や引上げに伴い、雇用者の大企業への移動や小企業の廃業などを通じて、時給が高まる方向への移動が加速した一方、低

³⁸ Giupponi and Machin (2022)

³⁹ Dustmann et al. (2022)、ドイツ最低賃金委員会(2023)

⁴⁰ Clemens and Strain (2022)

⁴¹ Bossler and Shrank (2023)では、2015年の最低賃金導入に伴い、賃金格差の半分程度が縮小したことを指摘している。

下方向への移動には影響がみられないことも指摘されている⁴²。これに対し、アメリカの研究成果では、最低賃金の大幅な引上げは、短期的には低賃金労働者の雇用には影響しないものの、中長期的には、企業が低賃金労働者の雇用を資本で代替するなど生産過程の見直しが進むことから、労働移動が円滑に進まなければ、低賃金労働者の雇用や厚生にマイナスの影響を及ぼす可能性があるとの指摘⁴³もある。

(3) 被用者性に関する論点

最低賃金を含め、労働に関する種々の規定を定める今日の労働法は、19世紀半ば以降の工業化の進展のなかで、工場で集団的に働く無期雇用のフルタイム労働者をモデルとして生成されてきた。したがって、労働法の適用対象となる「労働者」という概念も、他人から指揮命令を受け、行動を監督されるなどの人的従属関係を想定したものとなっている。しかし、近年、就労者自身の好きなタイミングで、デジタルプラットフォームを通して単発で仕事を請け負うような、これまで労働法で想定されていた人的従属関係とは異なる働き方が拡大している。こうした就労者が、各種労働法に定められる「労働者」に分類されるのか否か、具体的には最低賃金や失業保険などの対象となり得るか否かを巡って、欧米諸国では訴訟が相次ぎ、議論が続いている。こうした動きの背景には、これらの就労者の賃金が、平均的にみて低水準にあることが挙げられる。本稿では、アメリカでの事例をもとに、これまでとは異なる働き方をする就労者の被用者性⁴⁴を巡る議論を整理する。

(ギグ・エコノミーの拡大)

ギグ・ワーカーとは、主にインターネット上のプラットフォームを通じて単発の仕事を請け負う就労者のことであり、そうした労働形態により成り立つ経済圏はギグ・エコノミーと呼ばれている⁴⁵。ギグ・ワーカーの具体例としては、料理宅配サービスの配達員やライドシェアの運転手、またソフト開発の仕事を請け負うフリーのエンジニアなどが挙げられる。近年、欧米諸国や中国、また日本においても、業務の発注者と業務を請け負う個人を仲介するデジタルプラットフォームが発達したことで、ギグ・エコノミーは急速に拡大した。また、新型コロナウイルス禍において宅配需要が高まったことも、ギグ・ワーカーの増加を後押ししたとされる。

主要国において、ギグ・ワーカーの規模を計測した大規模な調査結果は公表されていないと考えられるが、アメリカの場合、マッキンゼーの調査⁴⁶では、2022年時点で米労

⁴² ドイツ最低賃金委員会(2023)

⁴³ Hurst et al. (2022)

⁴⁴ アメリカでは労働法の適用対象者を画定する概念として「被用者 (employee)」概念が用いられているため、以降本稿でも「労働法の適用対象者」として「被用者」という言葉を用いる。

⁴⁵ 総務省 (2022)

⁴⁶ 単発で仕事を請け負うギグ・ワーカーの動向を既存の公式統計で把握することは難しい。日本においては銀行口座情報を用いてギグ・ワーカーの動向を研究している例 (黒田、2023) もある。

働力人口の約 36% (5800 万人程度) が個人請負業者 (Independent Workers) ⁴⁷として働いており、2016 年時点の約 27%から大きく拡大した、と報告されている。また、Freelancers Union の調査結果によれば、2019 年に労働力人口の約 35% (5700 万人程度) がフリーランスとして働き、GDP の 5%程度の付加価値を生み出しているとされている。

(ギグ・ワーカーをめぐる論点)

アメリカにおいて就労者が連邦労働法⁴⁸、州労働法の保護を得るためには、当該就労者が「被用者 (employee)」として分類されることが必要となる。すなわち、就労者が被用者として分類されれば、最低賃金や失業保険などの適用対象となる一方で、被用者ではないとされれば、上述した労働法による保護を基本的には受けることができない。デジタルプラットフォームの拡大とともに増加したギグ・ワーカーの中には、就労の実態としては被用者と大差ないにも関わらず、業務委託等の契約形式で個人請負業者として位置づけられる(「誤分類 (misclassification)」の問題) ことで、各種労働法の保護から外れ、最低賃金を下回る低い就業条件や不十分な社会的保護の下で働いている者も少なくないとされている。実際に、米シンクタンクの Economic Policy Institute は、2020 年の調査で、調査対象となったアメリカのギグ・ワーカーのうち 14%が、時給換算すると連邦最低賃金 (時給 7.25 ドル) を下回る報酬水準で働いていることを報告している (図表 2-2-6)

(図表 2-2-6 アメリカにおけるギグ・ワーカーの賃金分布)

	ギグ・ワーカー	雇用関係にあるサービス従事者
賃金水準 (時給換算)	7.25ドル未満	0%
	7.25ドル~9.99ドル	11%
	10ドル~14.99ドル	53%
	15ドル~20.99ドル	27%
	21ドル以上	9%

(備考) 1. Economic Policy Institute より作成。

2. 雇用関係にあるサービス従業者は"W-2 service sector workers"。

3. 2020 年 5 月の調査。サンプル数はギグ・ワーカーが 288、雇用関係にあるサービス従業者が 4201。

⁴⁷ 本調査では、契約社員 (contract)、フリーランサー (freelance)、派遣社員 (temporary)、ギグ・ワーカー (gig worker)、と名乗る人をまとめて独立請負業者 (independent workers) としてカウントしている。また、回答者の中にはフルタイムの仕事をしながら副業としてこれらの業務を行っているケースもある。

⁴⁸ 最低賃金、超過勤務手当などを定める公正労働基準法 (FLSA)、職場における安全衛生基準を定めた安全衛生法 (OSHA)、また、労働者本人及びその家族が出産、病気治療等を必要とする際の休暇の取得を認める家族介護休暇法 (Family Medical Leave Act) などは全て、原則的に被用者のみが対象となる。

本来被用者として分類されるべき就労者を、独立請負業者として分類してしまう、「誤分類」の問題においては、当該就労者が、被用者として分類されるか否かを定める判断基準が重要な論点となる。藤木（2023）によれば、被用者性の判断基準はコントロールテストと経済的実態テストの2つに大別される。コントロールテストは日本の労働組合法に相当する全国労働関係法（NLRA）や、差別禁止法など多くの法律において、その適用対象となる「被用者」を決定する基準として用いられている。その判断指標は多岐にわたり、政権交代に伴ってその運用方法が変化することが指摘されているが、ギグ・ワーカーに関する判例では、損益についての企業家的機会（業務遂行の方法や手段等から自ら決定できる可能性）の有無などの基準が用いられている⁴⁹。

他方、経済的実態テストは、公正労働基準法（FLSA）や、家族・医療休暇法（FMLA）における被用者性を判断するのに用いられている。本テストはおおむね6つの判断基準⁵⁰に従って被用者性を判断しており、竹内（2022）によれば、一般的にコントロールテストよりは広く被用者性を認める判断基準であるとされている。ただ、本テストの解釈も、政権交代に伴って変化する⁵¹ことに注意が必要である。

近年では州レベルにて、ABC テスト⁵²と呼ばれる、前述の2つの判断基準よりもより広範に被用者性を認める判断基準を用いる例がみられる。藤木（2023）によれば、ABC テストは全米の約20～25州で、主に各州の失業保険法が適用されるか否かの判断に採用されている。ABC テストを採用した被用者性を巡る判例の中でも特に注目の集まるカリフォルニア州の例については後述する。

（ギグ・ワーカーをめぐる近年の動向、裁判例）

2000年代後半にプラットフォーム企業が誕生して以降、個人請負業者として扱われてきたギグ・ワーカーが、被用者としての権利を主張する訴訟が頻発した。以下ではギグ・ワーカー等の被用者性を巡る裁判例について整理する。

アメリカにおいては、2015年にLyft社の運転手が同社に対してカリフォルニア州法における最低賃金違反等を主張したCotter v. Lyft, Inc. 事件、2018年にUber社の

⁴⁹ 水町(2022)

⁵⁰ (a) 業務遂行方法についての使用者とされる者の管理権の程度、(b) 被用者とされる者の、経営上の技能に基づく利得の機会、(c) 被用者とされる者の、職務に必要な器具等への投資や補助者の使用、(d) 提供される役務が特殊な技能を要するか否か、(e) 就労関係の継続性の程度、(e) 提供される役務が使用者とされるものの事業に不可欠な一部であるか否か。

⁵¹ 2021年にトランプ政権下にて、被用者性を狭める考え方に立つものと解しうる連邦規則が制定されるも、バイデン政権に移行後、本規則の施行延期および撤回がなされた。

⁵² 報酬のために役務を提供する者は、使用者が以下の3つの要件の全てを満たす旨証明しない限り、独立契約者ではなく被用者と推定される。(A) 役務提供にかかる契約上および実際上、役務提供に関して使用者の管理、指示を受けないこと、(B) 就労者が使用者の通常の事業過程外の役務を提供すること、(C) 就労者が、提供している役務と同じ性質の、独自に確立された取引、職業、または事業に習慣的に従事していること。

運転手の被用者性が争われた Razak v. Uber Technologies, Inc. 事件、2020 年に Uber 社元運転手の失業補償の受給資格の有無が争われた Lowman v. Unemployment Compensation Board of Review 事件など、様々な裁判例がある。こうした裁判例をまとめると⁵³、プラットフォーム企業が当初主張していた「(プラットフォーム企業は)プラットフォームを提供しているに過ぎないので、運転手との間に役務提供の関係はない」については、判例では否定される傾向にある。しかし、ギグ・ワーカーの被用者性を正面から争う裁判では、Razak v. Uber Technologies, Inc. 事件のように経済的実態テストに基づいて、被用者性を否定する例もあれば、Lowman v. Unemployment Compensation Board of Review 事件のように ABC テストに類似するテストを採用する州法の下で被用者性を肯定する例もあり、アメリカにおけるギグ・ワーカーの被用者性を巡る判例の傾向は固まっていないと考えられる。

こうした中、直近では特にカリフォルニア州における判例及び立法(州法)の動向が注目されている。2018 年にカリフォルニア州最高裁は、運送企業であるダイナメックス社⁵⁴がフランチャイジーとして契約する運転手が被用者であるか、個人請負業者であるかの判断に従来用いていた判断基準よりも被用者性に対する解釈を拡大した「ABC テスト」を課すことを決定した。さらに、2020 年 1 月には、個人請負業者と被用者を区別する判断基準として「ABC テスト」を用いる旨を定めた改正労働法典(AB-5 法、通称ギグ法)を施行した⁵⁵。ギグ・ワーカーの就労を巡る状況に関心が高まる中で、全米 1 位であるカリフォルニア州の経済規模及びその影響力の大きさという観点でも、同法の施行は注目を集めることとなった。

こうした動きに対し、Uber 社、Lyft 社など複数の主要プラットフォーム企業は、自社のプラットフォームに登録するドライバーにギグ法を適用するのではなく、個人請負業者としての分類を維持しようとする提案「アプリベースのドライバーとサービスの保護法・提案 22 (Prop22)」を州民発案として提出した。Prop22 では、自社のプラットフォームに登録するドライバーを独立請負業者と分類する一方で、賃金水準に関して、待ち時間を含まない業務時間について、少なくとも当該地域の最低賃金の 120% の賃金を支払うことなど、一定の就労条件規則を定めている。住民投票の結果、Prop22 は賛成多数で承認⁵⁶され、ギグ法に例外規定が設けられることとなった。しかしその後、労働

⁵³ 竹内 (2022)

⁵⁴ カリフォルニアの配送事業者である Dynamex Operations West, Inc. は 2004 年以前まで運転手を被用者として扱っていたが、同年以降、独立契約者として取り扱いを変更している。Dynamex 社に限らず、アメリカでは一部の事業者が、従業員に対する最低賃金、社会保障や団体交渉などの法的保護の負担を回避すると同時に税負担を軽減する目的で、従業員を独立請負業者に転換するなどの動きがみられていた。こうした動きに対し 2008 年に誕生したオバマ政権下で、連邦労働省と徴税を担う内国歳入庁によって、独立請負業者から被用者へと区分の見直しを行う政策、すなわち「誤分類」の修正が行われるようになった。

⁵⁵ ABC テストは 2004 年に、マサチューセッツ州でも立法されている。

⁵⁶ Uber 社は自社アプリで、「Prop22 が住民投票で否決された場合、(ライドシェアの)待ち時間と料金が跳ね上がり、ドライバーは生活の糧を失う」とするポップアップをユーザーに表示していた。

組合による違憲訴訟の提訴を経て、2023年11月時点で係争中であり、今後の動向に注目が集まる。

(第3のカテゴリー)

ここまでみてきたように、アメリカにおいては、ギグ・ワーカーの労働法上の位置づけを巡る議論が活発に行われている。一部の州法や条例は、ギグ・ワーカーの労働法上の位置づけを独立請負業者としながら、一定の保護を与えるアプローチ、いわゆる「第3のカテゴリー」を実施している⁵⁷。例えばニューヨーク市では2023年6月に、「食品・料理の配達業務（フード・デリバリーサービス）を行うギグ・ワーカーを対象とする最低報酬」を制定したことを発表した。この条例では、食品・料理の配達業務に従事するギグ・ワーカーの最低報酬を2023年7月12日から時給17.96ドルとし、2025年までに19.96ドルに引き上げるとしている。なお、支払い対象となる労働時間については、アプリに接続した状態での待機時間を①含む場合、②含まない場合、の2つの場合についてそれぞれ最低賃金を定めており、①は1分あたり約0.3ドル（時給換算で約18ドル）、②は1分あたり約0.5ドル（時給換算で約30ドル）となっている（チップは含まない）。同市によれば、こうした配達ドライバーの2021年第4四半期の平均時給は7.09ドル（チップとの合計では14.18ドル）で、同市における最低賃金⁵⁸の水準に届いていないとされていた。①、②のいずれの場合においても、ギグ・ワーカーにとっては大幅な処遇改善になりうると考えられる。

また、シアトル市でも「ギグ・ワーカーを対象とする最低報酬」を条例で定めており、2023年末に施行予定である。

⁵⁷ Prop22も「第3のカテゴリー」と考えることができる。

⁵⁸ ニューヨーク市の最低賃金は2023年時点で時給15ドル（チップを受け取る労働者は10ドルで、チップと併せて15ドルを確保）。

おわりに

本稿では、物価上昇が続く中での最低賃金水準や制度の動向を、アメリカ・英国・フランス・ドイツ・韓国の5か国に焦点を当てて整理した。物価上昇局面では、最低賃金の動向は、特に低所得者の購買力に直接影響し得る。このため、各国政府や国際機関は最低賃金の引上げを、購買力の維持を通じた消費の下支えや、賃金格差の是正などの観点から重要な政策手段として認識していると考えられる。

最低賃金水準を決める際の基準や、改定タイミングに関するルールは各国で様々であるが、改定時に考慮すべき点として、家計の購買力だけでなく、マクロ経済への影響や競争面での影響に言及している場合が多い。また、最近の動向としては、2021年以降物価上昇のペースが速かったことから、迅速な引上げが可能である物価連動制を導入する動きもみられている。

最低賃金の改定ルールについては、改定期間や引上げ幅についての透明性や予見可能性を高めることも、企業・労働者双方にとって重要と考えられる。そうした観点からは、物価連動制や、将来の最低賃金水準の目標値の設定は、労使双方にとって分かりやすく、不確実性の軽減につながる制度であるとみることができる。

また、近年多様な働き方が広がっている一方、こうした働き方の労働者の中には低賃金者も多いことを踏まえると、従来は最低賃金の保護の対象外とされてきたギグ・ワーカーなども対象としていくことも課題と考えられる。

最低賃金の引上げは、最低賃金よりも一定程度高い賃金まで波及して押上げ効果を発揮し得ることから、労働市場の需給に影響することや、欧米諸国では賃金と物価上昇のスパイラルへの懸念もみられる。コロナ禍以降の主要国の近年の経験からは、雇用の減少や物価の押上げなどのマイナスの影響は限られていた、もしくはみられなかったとされているが、労働の需給がひっ迫していた時期でもあり、今後最低賃金が継続的に引き上げられていく際には、これらの影響を注視していくことが必要である。

加えて、最低賃金は低所得者に対する施策として、公的扶助などの社会保障制度と補完的に設計されることが望まれるが、最低賃金の変化が他の制度と連動して財政負担の増加につながる例もみられることから、引上げの財政面への影響についても留意が必要と考えられる。

今回の分析から、特に、以下の点が重要と考える。

1点目は、労働者の購買力維持につながる、分かりやすい目標設定をすることの重要性である。上述のとおり、EU最低賃金指令では、ワーキングプアの増加に対応するため、最低賃金水準を賃金中央値の一定割合まで引き上げることがを要請している。我が国でも、最低賃金を持続的に引き上げていくことが重要であるところ、社会保障との関係を考慮しながら、労働者の所得保障の観点から望ましいと考えられる目標の考え方を明らかにすることが必要である。その際、諸外国の制度や経験も参考になると考えられる。

2点目は、マクロ経済環境の変化に応じて柔軟に最低賃金を設定できるような制度設計が挙げられる。例えば、フランスでは、最低賃金について、年に1回の定期的な改定のほか、物価上昇率が大きく上昇した場合には、随時、改定が行われている。我が国の現行の制度では毎年決まったタイミングで最低賃金の改定が行われているが、物価の急激な上昇がみられる場合には、改定時期を柔軟に運用するなどの工夫の余地も考えられる。

3点目は、最低賃金引き上げの影響に関する知見の蓄積の重要性が挙げられる。最低賃金の引き上げが雇用や賃金等に与える影響については、本稿でみてきたように、各国及び研究者の間でも議論が分かれるが、例えばアメリカでは州別最低賃金の引き上げ実績とデータを用いた豊富な実証分析及び理論的な研究の蓄積があり、政策判断の一助となっている。我が国においても最低賃金引き上げ気運が高まり、実際に引き上げが進む中、政策判断に資するような最低賃金引き上げについての理論的・実証的な分析を進め、知見を蓄積していくことが望まれる。

我が国でも、今後持続的に最低賃金を引き上げていくことが重要であるが、その際、中小企業等で労務費の増加を転嫁できる環境の整備を併せて行い、賃金と物価の好循環を着実に進めていくことが鍵になると考えられる。