

○最低賃金の適用範囲、運用及び決定

ほとんどの国は、全国一律最低賃金を設定することを選んでいるが、若年者や見習生といった一部のグループに対して減額又は「準最低賃金 (sub-minimum rate)」が存在するものがある。(略)

適用範囲は国によりかなり異なる。障害のある労働者はしばしば除外されるか、別の規制を受ける。見習生や訓練生はしばしば除外されるか、減額のみが適用される。公務員には適用されない場合もある(フランス、ギリシャ、ルクセンブルグ)。カナダとアメリカでは、管理的被用者や運営的被用者は通常、除外される。

若年労働者に対する準最低賃金 (sub-minimum rate) はかなり一般的である。減額の幅は様々であるが、次表の半分以上の国で、減額が適用される。オランダ、ベルギー、ルクセンブルグでは成人の最低賃金 (adult rate) はそれぞれ23歳以下、21歳以下、18歳以下で1歳ごとに連続的に減額されている。17歳以下の減額もフランスで設定されているが、比較的少数の労働協約にしか組み込まれていない。若年者の最低賃金を設定しているその他の国では単一の最低賃金のみが設定されている。いくつかの国では、例えばフランスのようにSMICより低い賃金を支払うか社会保障費用を低くするかのいずれかを使用者に認める特別の雇用プログラムがあることにより事実上の準最低賃金が存在している。

若年労働者の法定最低賃金の設定はいくつかの国で近年変化してきた。スペインでは、1990年に18歳未満の全ての労働者に適用される一律の最低賃金が設定され、17歳未満の最低賃金は廃止された。スペインでは、さらに1998年の初めに、年齢による差のない単一の法定最賃が導入された。1994年、ニュージーランドでは20歳未満の労働者に対して別の減額(大人の最低賃金の60%)が導入された。カナダでは、いくつかの州で若年者の最低賃金が存在するものの、近年これらの最低賃金は廃止される傾向が著しい。それとは対照的に、アメリカでは連邦レベルでの若年者の最低賃金は1996年に導入されている。しかし、その最低賃金は就業開始後最初の90日間のみ適用される。

国名、導入された年	除外される労働者	若年労働者の最低賃金(年齢と成人の最低賃金に対する割合)	その他
ベルギー (1975)	公共部門の労働者、見習生、訓練生、授産施設の労働者	20歳 94% ; 19歳 88% ; 18歳 82% ; 17歳 76% ; 17歳未満 70%	
カナダ (女性 : 1918-1930、 男性 : 1930s-1950s)	見習生、農業従事者、管理的・運営的労働者はしばしば州法により除外	若年者に対する減額は一般的に廃止されている。	
チェコ共和国 (1991)	MWT(Minimum Wage Tariffs)は労働協約によりカバーされない労働者のみに適用。公共部門は別に定められる。	若年成人に対する減額はないが、未成年に対する減額あり	障害者には減額適用。MWTは仕事の複雑さ、責任、肉体的困難性に応じて変わる。
フランス (1950;現在の形になったのは1970)	政府一般職員、障害者(別の規則でカバーされる)	在職6ヶ月未満の労働者について、17歳 90% ; 17歳未満 80%	見習生と訓練生は年齢や訓練の段階に応じてSMICの25%から78%
ギリシャ (1953;現在の形になったのは1990)	民間労働者のみに適用。公共部門は別に政府により定められる。	減額なし	勤続や配偶者の有無により高い最低賃金が適用
ハンガリー (1977;現在の形になったのは1992)	見習生は少なくとも最低賃金の10%	減額なし	特定の場合には低い最低賃金率が適用されうるが、実際には施行されていない。
日本(1959;現在の形になったのは1968)	公務員、見習生、訓練生、障害者、断続的労働従事者、試用期間中の者、短時間労働者	減額なし	
韓国(1988;現在の形になったのは1990)	10人以上の企業のみ適用。見習生、訓練生、試用期間中の者、障害者、断続的労働従事者	在職6ヶ月未満の労働者について、18歳未満 90%	
ルクセンブルグ(1944)	民間労働者にのみ適用	17歳 80% ; 16歳 70% ; 15歳 60%	技能労働者には20%高い最低賃金。配偶者の有無、家族構成により最低賃金に変化
メキシコ (1917;現在の形になったのは1962)	適用除外なし	減額なし	それぞれの地域の88の職業にはより高い賃金率適用

オランダ (1968)	労働契約のあるすべての労働者に適用。1992年に週13時間未満の労働者にも適用範囲が広がった。	22歳 85%; 21歳 72.5%; 20歳 61.5%; 19歳 52.5%; 18歳 45.5%; 17歳 39.5%; 16歳 34.5%; 15歳 30%	
ニュージーランド (1945; 現在の形になったのは1983)	見習生、訓練生、障害者	16~19歳 60%	
ポーランド (1990)	適用除外なし	減額なし	
ポルトガル (1974)	軍隊	18歳未満 75%	見習生、訓練生、内勤者、障害者には低い最低賃金が適用
スペイン (1963; 現在の形になったのは1976)	適用除外なし	18歳未満 89%	1998年1月1日以降若年者の減額廃止
トルコ (1971)	見習生	16歳未満 85%	1989年8月、農業従事者に低い最低賃金を設定
アメリカ (1938)	役員、管理的・運営的被用者、他の特別の小さな集団	1996年10月より20歳未満の労働者の最初の90日は4.25ドル/時間	ある条件のもと、訓練生に連邦最賃の85%、フルタイムの学生や障害者に低い最低賃金を支払える

ILO 事務局ジェラルド・スタール「世界の最低賃金制度」(「Minimum wage fixing」, 1981) (旧労働省賃金時間部訳)

○適用除外と軽減

最低賃金の保護の適用範囲について本章において考えるべき最後の側面は、一定の範疇の労働者の適用を除外したり、ある範疇の労働者に対し一般に適用される率よりも低い特別の率を適用することである。これらの適用除外や軽減は法律によって特定されていたり、最低賃金当局の決定によることもある。これが最もよく適用されるのは、労働生産性が低いと考えられ、かれらの仕事の見込みを深刻な危険にさらすことなく一般最低賃金を支払うことが困難な労働者である(例えば、若年者、学習中の者、障害者)。また、例えば、公的部門の賃金規制の手續や好ましい労働協約の適用を受けていたり、高い所得を得ているなどの理由により、最低賃金の保護が必要ないと考えられる者が除外されていることもある。これらの適用除外や軽減は、時として一定の範疇の労働者についてはその雇用関係の特殊性によって最低賃金の適用を強制することが不可能でないとしても困難であることにより正当化されていることもある(例えば家事手伝い人、「外回り」の歩合給セールスマン、チップをもらっている者)。

何らかの適用除外は事実上すべての国に存在するが、その範囲や重要性は非常に様々である。いくつかの場合には、起こりうる最低賃金の逆効果を和らげようとして幅広い適用除外がなされた。したがって、バングラデシュやスーダンでは、最低賃金は10人以上の労働者のいる組織にのみ適用される。他に、最低賃金は農業に適用されなかったり(例：カナダ、パキスタン)、部分的にしか適用されない(例：ドミニカ共和国では、10人以上の労働者のいる農業企業にのみ適用)ところもある。アメリカ合衆国では、専門的職業活動や会社の製品や規模の種類(例えば、取締役、管理者、専門的被用者や外回りのセールスマン、一定の小売やサービス事業場、季節的娯楽施設、免税小売店での顧客向け製造業、魚や海産食料品の捕獲と加工業、農業の一定の種類、小さな新聞社、小規模の電話事業の交換手、外国船の水夫、臨時のベビーシッター、コンパニオン業)に基づいて、非常に複雑で広範な適用除外の体系がある。他方、開発途上国を含む多くの国では、最低賃金はできるだけ広く適用されるべき基本的権利であると考えられている。いくつかの生産性の低い労働者の範疇に対する適用除外(後に述べる)を除き、最低賃金は、経済上の適応と履行確保についての最大の問題のある地域を含め、民間部門のいたるところで適用されるようになっている。したがって、フランスでは、最低賃金は、別の賃金規制手續の下にある公的企業、家事使用人、所定労働時間のないビルの監督者や歩合給セールスマンを除き、あらゆる部門に適用される。このように限られた例外を除いて広く適用されるのは、アフリカ、ラテンアメリカ、中東の大部分の国において典型的である。例えば、ほとんどのアフリカのフランス語圏の国々では公的部門の被用者だけが保護から除かれている。

完全な適用除外よりも軽減のほうが一般的である。多くの国では、若年労働者について、低い率がしばしば定められている。一般最低賃金から何パーセント減少させるという形である。しかし、適用除外の水準とこれが適用される年齢の限界は非常に異なる。工

業化された市場経済の国々の中で、オランダでは、年齢の限界が最高で、全国最低賃金は23歳以上の者にしか適用されない。23歳未満のものは1歳につき最低賃金の7.5%ずつ減じられている。フランスでは、適用除外は比較的少ない。18歳以上の労働者は最低賃金を、16歳と17歳の者はそれぞれ最低賃金から20%と10%減じたものを受け権利がある。カナダでは減少率は非常に小さい。ほとんどの管轄区域では18歳または17歳以下の労働者に5%から15%の間の率を減じた率を適用している。アイルランド、ルクセンブルクと連合王国では、若年労働者の軽減はいま述べたような率の間にある。開発途上国では、若年労働者に軽減をすることは普通であるが、優勢な慣行ではない。このような軽減の規定があるところでは、18歳がしばしば限界となっている。アルゼンチンでは、1日6時間働く若年者は、18歳から1歳若くなるごとに、10%を減じた賃金を得る。エジプト、ケニア、タンザニアでは、18歳以下の者に独立の最低率が設定されている。インドとスリランカでは、若年労働者に対する様々な種類の減額が最低賃金規定の一般的な特色となっている。

多くの国ではすべての若年労働者に対してより低い最低賃金を設定してはいないが (例：カメルーン連合共和国、コロンビア、コンゴ、コスタリカ、ホンジュラス、ジャマイカ、フィリピン、タイ、アメリカ合衆国)、通常、徒弟には軽減がある。徒弟の最低賃金は普通、法的な一般最低賃金か一人前の職人の率の一定の割合の形で定められており、訓練の年数によって漸進的に増加する。いくつかの国では学習中の者も低い率を適用する。アメリカ合衆国では、一般の若年者への軽減は存在しないが、時間、数、労働者の割合とサービスの長さについての限度を特定する規制に従って、特別な許可証を得た場合には、見習や徒弟を最低賃金率より低い額で雇用することができる。特定の雇用形態で、ある条件の下でフルタイムで働く学生については、一般最低賃金の15%まで減額することができる。同様にジャマイカでは、登録された徒弟、休暇中に雇用される学生、特定された基礎学校や託児所や保護された仕事場に雇用される個人、認定された職業訓練施設において訓練の一環として働く個人、見習として認められ、彼の許可証の中で特定された期間に訓練の一環として働く個人は、1975年の全国最低賃金から除外されている。

障害者に対する軽減も広く行われている。通常、労働省には、これらの労働者の最低の雇用条件を決定する裁量の余地がいくらか残されている。例えば、ケニアでは、使用者または被用者は、被用者が病弱であったり、身体に障害があるために最低賃金を稼ぐことができない場合には、労働省の職員または労働基準監督官に申請を行うことができる。そして、この職員が事実を確認した場合には、彼が適当であると考える条件の下に、最低賃金以下の支払を認める許可を与えることができる。

家事使用人は、国によって非常に異なった取扱いを受けている。多くの国では、雇用関係の特殊性とこれの適用が明らかに困難であるために最低賃金法令から除外されている (例：ブラジル、カナダ、フランス、タイ、ウルグアイ)。家事使用人にも非常に減額された率が適用されるところもある (例：エクアドルとパナマでは、非農業部門最低賃金のほぼ40%を受け権利がある)。さらに別な国では、他の労働者と同様の最低賃金を受け権利がある国もある (例：カメルーン連合共和国、ジャマイカ、アメリカ合衆国)。

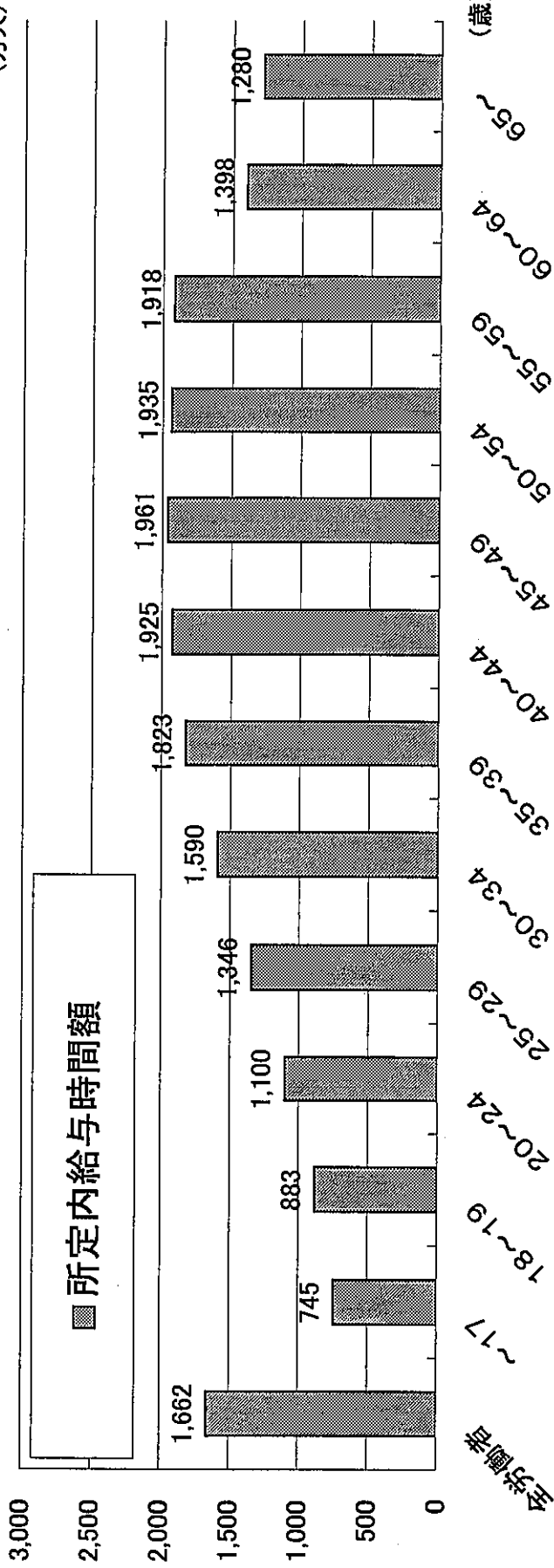
他にも驚くほど多様な適用除外と軽減がある。オランダでは、通常の労働時間の3分

の1以下の時間のみ働くパートタイム労働者は適用から除外されている。さらに、要求があれば、ある事業、産業や職業の部門が深刻な危機にさらされている場合に、所管大臣は、関係する労使の団体と協議したうえで、労働基金で議論を行った後に、最低賃金以下を支払うことを許可することができる。ポルトガルにも同様の規定があり、10人以下の事業については、関係する官庁が、全国最低賃金の規定を適用することはその事業にとって経済的に実行不可能と考えた場合には、適用しないことができる。また、政府は、危機的な状況にあると考えた部門や地域に、最低賃金より低い特別の率を適用することができる。1974年のフィリピンの労働法典では、労働長官は、深刻な不況地域で雇用機会を提供する企業に対して、最低賃金より50%まで低い額を支払うことを認めることができるとしている。登録された家内工業は完全に法律の適用から除外されている。エクアドルでは手職人が、ホンデュラスでは5人以下の事業所が、より低い最低賃金の適用を受ける。コロンビアとエジプトでは、事業の大きさによって最低率が異なっていたが、この慣行は最近これらの国ではなくなった。女子労働者に対する適用除外は、かつては非常に一般的だったが、今日では全くなかった。アメリカ合衆国では、1980年1月1日現在、一定額以上のチップを受ける被用者については、最低賃金規制の40%まで貸方に記入することができる。また、カナダのいくつかの州では、チップによる収入が重要である産業には、特別の低い最低限が適用される。しかし、この段落で述べたすべての適用除外や軽減は、一般的な慣行ではなくむしろ例外であり、1つ、あるいはいくつかの国に限定されている。

5 ①年齢階級別所定内給与時間額(一般労働者+パートタイム労働者)

(円)

(万人)



(万人)	全労働者	~17	18~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65~
男性	1,538.2	4.6	20.4	117.9	204.6	226.4	195.6	174.8	164.0	190.0	151.9	59.0	29.2
(%)	100.0	0.3	1.3	7.7	13.3	14.7	12.7	11.4	10.7	12.4	9.9	3.8	1.9
女性	971.7	6.2	21.7	120.0	142.4	111.2	92.9	97.7	106.7	127.2	91.6	37.5	16.7
(%)	100.0	0.6	2.2	12.3	14.7	11.4	9.6	10.1	11.0	13.1	9.4	3.9	1.7
計	2,510.0	10.8	42.1	237.9	347.0	337.6	288.4	272.5	270.8	317.2	243.5	96.5	45.9
(%)	100.0	0.4	1.7	9.5	13.8	13.5	11.5	10.9	10.8	12.6	9.7	3.8	1.8

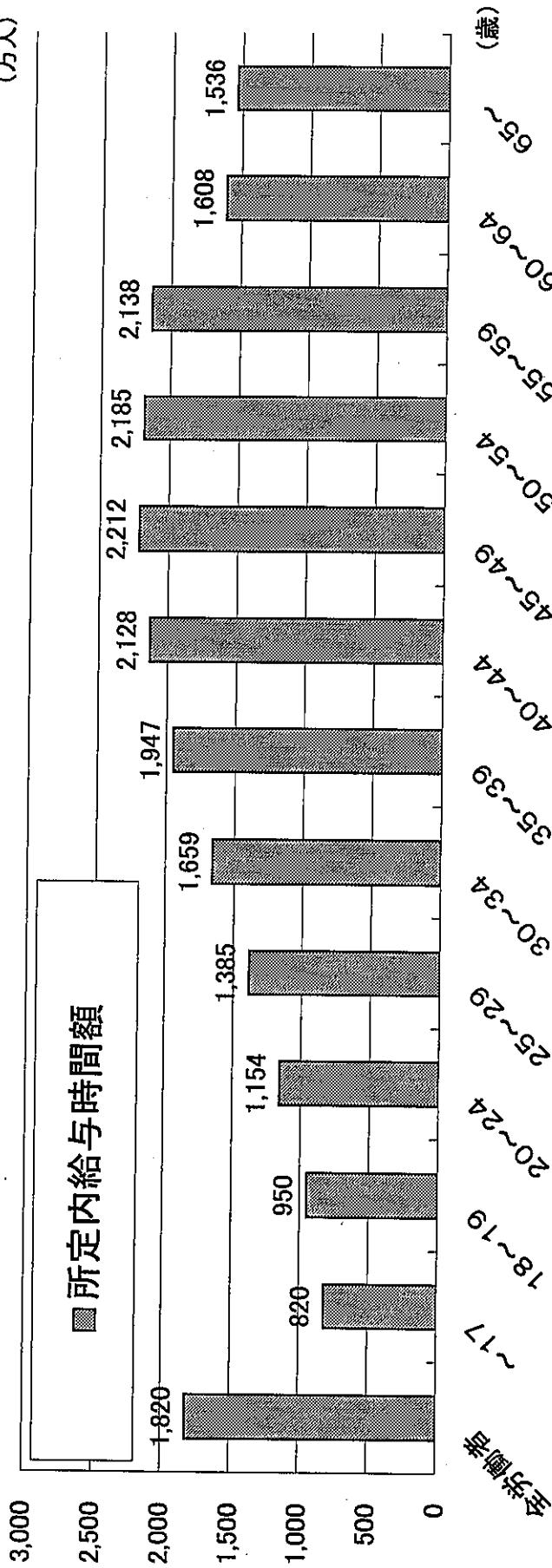
資料出所:厚生労働省「平成15年賃金構造基本統計調査」

(注)一般労働者の所定内給与を所定内実労働時間数で割って1時間当たり所定内給与額を計算し、パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額と労働者数による加重平均をして計算した。(産業計、企業規模10人以上)

②年齢階級別所定内給与と時間額(一般労働者のみ)

(円)

(万人)



(万人)	全労働者	~17	18~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65~
男性	1,449.2	0.5	11.2	94.3	196.1	221.5	192.5	172.3	161.2	186.1	147.7	47.7	18.3
(%)	100.0	0.0	0.8	6.5	13.5	15.3	13.3	11.9	11.1	12.8	10.2	3.3	1.3
女性	621.8	0.1	8.6	92.3	119.5	83.8	60.7	55.1	57.4	69.0	51.6	17.4	6.4
(%)	100.0	0.0	1.4	14.8	19.2	13.5	9.8	8.9	9.2	11.1	8.3	2.8	1.0
計	2,071.0	0.5	19.8	186.6	315.6	305.3	253.2	227.4	218.6	255.0	199.3	65.1	24.8
(%)	100.0	0.0	1.0	9.0	15.2	14.7	12.2	11.0	10.6	12.3	9.6	3.1	1.2

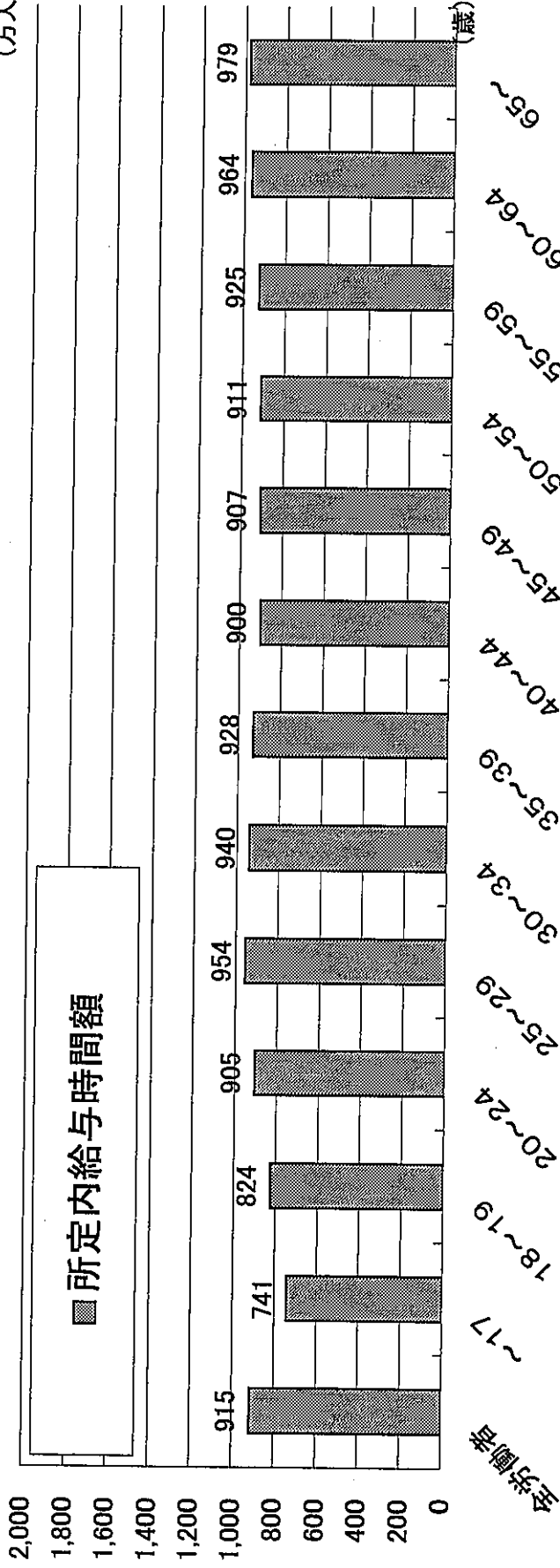
資料出所:厚生労働省「平成15年賃金構造基本統計調査」

(注)一般労働者の所定内給与を所定内実労働時間数で割って1時間当たり所定内給与額を計算した。(産業計、企業規模10人以上)

③年齢階級別所定内給与時間額(パートタイム労働者のみ)

(円)

(万人)



(万人)	~17	18~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65~
全労働者	89.1	9.2	23.6	8.5	4.9	3.1	2.5	2.8	3.9	4.2	11.3	10.8
男性 (%)	100.0	4.6	26.5	9.5	5.5	3.5	2.8	3.1	4.4	4.7	12.7	12.1
女性 (%)	349.9	6.1	27.7	22.9	27.4	32.1	42.7	49.3	58.2	40.0	20.1	10.3
(%)	100.0	1.7	7.9	6.5	7.8	9.2	12.2	14.1	16.6	11.4	5.7	2.9
計	439.0	10.3	51.3	31.4	32.3	35.2	45.1	52.2	62.1	44.2	31.4	21.1
(%)	100.0	2.3	11.7	7.2	7.4	8.0	10.3	11.9	14.1	10.1	7.2	4.8

資料出所:厚生労働省「平成15年賃金構造基本統計調査」
 (注)パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額(産業計、企業規模10人以上)