

諸外国の最低賃金制度について

※ 日本労働研究機構「諸外国における最低賃金制度」及びその他の文献に基づき整理したもの。

※ 為替レートは、内閣府「海外経済データ」の2004年5月平均による。

アメリカ合衆国

1 現行制度

(1) 連邦最低賃金

イ 根拠

公正労働基準法 (1938年)

ロ 適用範囲

①州際通商又は州際通商のための製品製造に従事する一定規模以上 (年間の売上高が50万\$以上) の企業に雇用される労働者

②病院、学校、連邦・州の機関等 (売上高を問わない) に雇用される労働者
※適用対象となっている労働者数は8割以上

ハ 設定方式及び決定方式

全国一律に最低賃金額を法定

ニ 最低賃金額

5.15\$ / 時間 (1997年9月～) [日本円換算: 579円]

ホ 額の改定

連邦議会に最低賃金改定案が提案され、審議の結果改定が承認され、大統領が承認のサインをして改定が認められる。

ヘ 適用除外

- ・ 管理職、専門職 (小学校、中学校の教師、管理職員を含む)、外部販売員、特定の技能を持つコンピューター技術者
- ・ 季節的娯楽、娯楽施設の雇用者
- ・ 特定の小規模新聞社の雇用者、小規模電話会社の交換手
- ・ 外国船籍乗組員
- ・ 漁業従事者
- ・ 新聞配達員
- ・ 小規模農場の農業従事者

- ・ 臨時ベビーシッター 等

ト 減額措置

- ・ 20歳未満の若年者（就業後最初の90日間）
…4.25 \$ / 時間 [日本円換算：478円]
- ・ 障害者
…労働長官の発給する証明書に従い、通常の前賃金額以下の賃金での雇用が認められる。
- ・ チップを得る従業員（定期的に月30 \$以上のチップを得るもの）
…2.13 \$ / 時間 [日本円換算：240円]
（ただし、チップを含めた1時間当たりの収入額が5.15 \$に満たない場合は、差額を補填）
- ・ 学生プログラム
…小売・サービス店で働き大学に通学する者等は前賃金額の85%、高校で職業訓練を学ぶ16歳以上の者は、前賃金額の75%

チ 前賃金額の対象となる賃金

使用者の支払った賃金の算定にあたって、

- ・ 食事・宿舎などの便宜供与分（実際の費用額を超えない合理的金額に限られる。）
- ・ チップの額が通常月30 \$を超える労働者について、その総額の50%

は、前賃金額に算定することが認められている。

それ以外の現物給付、クーポン、道具代、制服のクリーニング費用等、また、使用者からの贈与や裁量的なボーナスについては除外される。

リ 罰則

繰り返さないしは故意に連邦前賃金額に違反する雇い主に対して1違反当たり \$ 1,000 以下の罰金

(2) 州別前賃金額

イ 根拠

各州法（ただし、制定されていない州が7州ある。）

ロ 適用範囲

州により異なるが、州内のすべての労働者とするものが大部分

ハ 設定方式及び決定方式

- ・ 法定方式、審議会方式及び両方式の併用など州により異なる。
- ・ 連邦前賃金額の適用がある労働者については、連邦政府より高い前賃金額を設定している州は、州の前賃金額が適用される。

ニ 最低賃金額

2.00 \$ / 時間 (オクラホマ) [日本円換算 : 225 円] ~ 8.50 \$ / 時間 (カリフォルニア) [日本円換算 : 956 円]

連邦最低賃金額を上回る州は 12 州

連邦最低賃金額と同額の州は 27 州

ホ 額の改定

連邦最低賃金額の改定に合わせて改定する州や消費者物価指数等で改定する州など様々。

ヘ 適用除外

州によっては、小規模の小売業・サービス業等

ト 罰則

州法によって異なる。罰則規定のない州は 9 州ある。

2 最近の状況

連邦最低賃金は、1990 年以來 4.25 \$ / 時間であったが、1996 年 10 月から 4.75 \$ / 時間、1997 年 9 月から 5.15 \$ / 時間に 2 段階で引き上げられた。

3 ILO 条約批准状況

第 26 号条約、第 131 号条約ともに批准せず。

イギリス

1 現行制度

イ 根拠規定

最低賃金法（1998年）

ロ 適用範囲

18歳以上のすべての雇用労働者

ハ 設定方式及び決定方式

- ・ 全国一律最低賃金
- ・ 審議会方式（公労使代表からなる3者構成の低賃金委員会）

ニ 最低賃金額

4.50 £ / 時間（2003年10月）〔日本円換算：904円〕

ホ 額の改定

- ・ 最低賃金額について主管大臣が低賃金委員会に諮問
- ・ 同委員会において賃金動向、経済に与える影響、市場競争、雇用情勢、特に中小零細企業及び若年労働者市場に与える影響を考慮しつつ、また労使団体や企業等からヒアリングを行い、最低賃金の額等について首相及び国務大臣へ勧告
- ・ 勧告を受け、国務大臣が最低賃金を決定。国務大臣は委員会の勧告に従う必要はないが、その場合には議会に対し理由を述べなければならない。

ヘ 減額措置

18歳から21歳まで3.80 £ / 時間（2003年10月）〔日本円換算：764円〕

ト 適用除外

- ・ 自営業者
- ・ 18歳未満
- ・ 徒弟労働者の一部（26歳未満で徒弟労働者になってから12ヶ月未満の者等）
- ・ 学生の一部（就業経験を得ることを目的として働いている者や教育実習として教えている者、政府の教育プログラムに実習生として参加している者等を含む。）
- ・ 軍人
- ・ 漁師の一部
- ・ ボランティア（直接経費以外に金銭を受け取らない者）
- ・ 囚人

チ 最低賃金に含まれない賃金

- ・ 超過勤務に伴う手当の増額分
- ・ 勤務時間変更手当
- ・ 休日勤務に伴う手当の増額分
- ・ 危険手当
- ・ 待機中の手当
- ・ 旅行手当
- ・ 生活費調整手当（たとえばロンドン勤務手当等）
- ・ 福利厚生手当

等

リ 罰則等

- ・ 以下の項目に該当する場合には、5,000 £以下の罰金
 - ・ 最低賃金を支払うことを拒否した場合
 - ・ 賃金の支払記録や労働時間の記録を適切な形で保存していなかった場合
 - ・ 誤った記録を保存していた場合
 - ・ 内国歳入庁の実施係官の検査を故意に妨害した場合
 - ・ 内国歳入庁の実施係官に適切な情報を提供しなかった場合
- ・ 自分の賃金が最低賃金に達しているかに疑問を持つ労働者が使用者に賃金記録の閲覧を問い合わせ、使用者が14日以内に応じなかった場合、使用者はその労働者に最低賃金80時間分の金銭を支払わなくてはならない。

自分の賃金が最低賃金額に満たない労働者は、雇用審判所に申し立てることができ、申立てを契機とする使用者による解雇、降格、転勤等の不利益な処遇は、相当の額の保障によって担保される。

2. 経緯

イギリスでは、1909年に賃金委員会法（1945年に賃金審議会法に改正）が制定され、小売業、ホテル業、縫製業など低賃金労働者が多いいくつかの産業において、産業別の最低賃金を設定していた。1979年に保守党が政権を取ることにより、賃金審議会の影響力は徐々に弱められてきた。賃金審議会が設定する最低賃金と平均賃金との比率は1970年代を通じて低下していた。また、賃金審議会や雇い主の賃金を保護するような他の制度も弱められていた。たとえば、1975年雇用保護法（Employment Protection Act of 1975）によると、雇い主は従業員の前賃金を決定する際に産業レベルやその地方の市場賃金に沿って決定しなければならなかったが、この規定は1980年雇用法（1980 Employment Act）により無効になった。賃金審議会の数も減少傾向にあった。更に、1986年賃金法（1986 wage act）によって、賃金審議会の権限も制限された。すなわち、それ以前には成人向け労働者向けの最低賃金に加えて、若年者やいくつかの職別の最低賃金を設定していたが、これ以降は成人向けの労働者の最低賃金のみを決定することとなった。さらに、賃金審議会は、1993年に廃止された。廃止時点では、26の賃金審議会が存在し、約250万人の労働者がその影響を受けていた。

これらを受けて労働組合会議（TUC）は全国最低賃金の導入を求め、労働党政権の下で、1997年に低所得委員会（Low Pay Commission）が設立され、1998年に最低賃金法、1999年に最低賃金法施行規則が制定され、1999年4月1日、全国一律最低賃金が導入された。

3. 全国最低賃金の効果

長年にわたる所得分布の拡大、労働党の選挙における勝利などを背景として、イギリスでは1999年4月より全国最低賃金が導入されてきた。現在まで、最低賃金の導入はほぼ順調に行われてきたとの評価がなされてきている。まず、最低賃金の導入に伴う混乱や、違反に関してはいくつか報告されているものの、それほど大きな問題とはなっていないと報告されている。特に、雇用・物価や企業の国際競争力に関しては、心配された悪影響は、それほど大きな問題とはなっていないとされている。また、最低賃金導入のもっとも重要な目的であった、所得分配や賃金格差に及ぼす影響に関しては、ある程度、目的が達成されているという報告もされている。特に、所得分配や賃金格差に最低賃金の導入が与えた影響についてはNew Earnings Surveyをもちいて、実際に分析を行った。イギリスにおけるもっとも包括的な賃金調査であるこのデータを用いて、賃金格差を分析したところ、最低賃金の影響をいくつか確認することができた。以上のことから、イギリスにおける最低賃金の導入は概ね成功であったといえよう。

しかしながら、最低賃金に関して問題が存在しないわけではない。今後については、若年者や訓練中の労働者の扱いなどが問題となっている。たとえば、21歳の労働者に対して成人向け最低賃金を導入するかどうか、という問題は1999年の導入以来、議論となっている。また、最低賃金が雇用や賃金格差に与える影響に関しては、今後、長期間にわたる評価が必要となるであろう。

4. ILO条約批准状況

第26号条約、第131号条約ともに批准せず。

（第26号条約は、1985年に脱退している。）

フランス

1 現行制度

(1) SMIC

イ 根拠規定

労働法典（SMIC（発展のための全職業最低賃金）については、1950年に制定された「労働協約及び労働争議の解決手続き関連法」において、その前身である SMIG が規定された。1970年に SMIC に名称変更。）

ロ 適用範囲

原則として全労働者

ハ 設定方式及び決定方式

- ・ 全国一律最低賃金
- ・ 審議会方式

ニ 最低賃金額

7.61 ユーロ／時間(2004年7月) [日本円換算：1,027円]

ホ 額の改定

【SMIC改定の三原則】

a) 物価スライド制

前回の SMIC の額決定日を基準として、消費者物価指数の上昇率が 2% に達した時点で自動的に改定。

b) SMIC の購買力の年間増加率は、一般賃金の平均時間給の実質上昇率の半分を下回ってはならない。

c) 毎年の改定は、SMIC の増加率と全般的経済状況及び所得の変動との間にある長期的な不均衡の是正に有効に機能しなければならない。

【改定時期】

a) 定時改定（毎年7月1日）

b) 物価スライド制の適用その他改定が必要と認められた場合における随時改定

ヘ 減額措置

- ・ 18歳未満（職務経験が6ヶ月未満の者）
17歳未満の者…20%
17歳以上18歳未満の者…10%
- ・ 身体障害者、傷痍軍人（減額率は障害者職業指導社会復帰専門委員会が決定）

- ・ 見習訓練生、研修生等（年齢と見習期間又は研修期間に応じて減額率を規定）

ト 適用除外

- ・ 巡回セールスマン、労働契約を結んでいない企業の幹部指導者

チ 最低賃金の対象となる賃金

- ・ 最低賃金の対象となる賃金としては、基本給、現物支給、チップ、予測可能な個人功労賞与、労働時間短縮に伴う補償がある。
- ・ 除外されるものは、時間外手当、夜間及び日曜勤務手当、祝祭日勤務手当、勤続手当、皆勤手当、特別（危険、寒冷等）手当、僻地手当、ヴァカンス手当、年末手当、第13月賞与、諸経費払い戻し、利潤分配、予想外共同功労賞与等。

リ 罰則

- ・ 労働法典に収められている行政制定法は SMIC 額違反に対する罰金を最高 1,500 ユーロ（違法賃金を支給された雇用者 1 人についての罰金額。数人に及ぶ場合にはこの額×人数）と定めている。
- ・ 違反行為の被害者となった労働者は監督官の介入を待たずとも使用者の違法行為を直接労働裁判所に訴えることができる。

(2) 労働協約拡張方式に基づく最低賃金

イ 設定方式及び決定方式

- ・ 業種別

ロ 最低賃金額と改定

- ・ 賃金交渉を年一回行うことが義務づけられている。
- ・ 労働大臣は、労使ともにその締結されたレベルで代表的な組合的団体が締結した労働協約について、労使の一方の申請に基づき、又は職権によって団体交渉全国委員会（CNNC）の意見を聴いた上で、一定の地域内の業種のすべての労使に拡張適用の決定をすることができる。
- ・ 労働協約上の最低賃金が SMIC を下回っている場合、基本的には次期協約改定時に SMIC を上回るよう修正される。
- ・ 協約上の最低賃金を物価又は SMIC の上昇に連動させることは禁止されている。

2 最近の状況

近年フランスでは時短政策が進んでおり、1998年に制定された労働時間の短縮を打ち出した第一オブリ法（「労働時間短縮の方針と指示に関する法」）の推進策の一環として、企業が実施する週 39 時間から週 35 時間への労働時間の短縮状況又は短縮実施の時期に応じて政府が差額補填金を支給することとしている（第二オブリ法）。通称「オ

ブリ保証」と呼ばれるこの賃金保証は、労働時間の差によって生じる月額基本賃金の差額を補填することで、労働時間の異なる労働者間の実質的な月額最低賃金を一律にするというもの。(週 35 時間制の移行時期により 5 種類の月額最低賃金 (GMR) が定められている。)

さらに、2002 年に成立したフィヨン法 (「賃金・労働時間・雇用促進法」) では、週 35 時間制を緩和するとともに、6 種類に分かれている法定最低賃金を 2005 年度までの今後 3 年間で低い最低賃金を高い最低賃金に合わせることで一本化する。この措置により、法定最低賃金は 11.4% の引上げがなされることになり、これに伴う低賃金労働に係る労働コストの高騰に対応するため、法定最低賃金の 1.5~1.7 倍を上限とする低賃金労働者に係る社会保障費の減免を行うこととされている。

3 ILO 条約批准状況

第 26 号条約…1930 年 9 月 18 日批准

第 131 号条約…1972 年 12 月 28 日批准

ドイツ

1 現行制度

イ 根拠規定

労働協約法（1949年）

（「最低労働条件の法的定義に関する法律（1952年）」によって、法的拘束力（民事的効力）のある賃金等の最低労働条件を決定することができるが、かつて一度も発動されていない。）

ロ 設定方式及び決定方式

・ 労働協約の一般的拘束力

労働協約法により、連邦労働社会大臣は、次の①及び②の場合には、労働協約当事者の一方の申請に基づき、使用者と労働者の最上級組織の各側 3 人ずつからなる委員会の了解を得て、労働協約について一般的拘束力を宣言することができる。

① 当該労働協約の適用を受ける使用者が、労働協約の適用範囲内の労働者の 100 分の 50 以上の労働者を雇用し、

② 一般的拘束力宣言が公共の利益に合致すると認められる場合

一般的拘束力宣言があった場合、当労働協約が予定する地域（賃金協約でいうと、通常は州単位。建設業は全国規模）及び産業に従事する労働者すべてにこの基準が及ぶこととなる。

賃金協約の適用労働者数は 2040 万人（一般的拘束力宣言により適用を受けることとなった労働者は 60 万人）（2000年）

2 最近の状況

- ・ 食品・レストラン労働組合は、現在の賃金決定制度は、もはや増加しつつあるドイツの低賃金セクターの出現を防ぎきれないと主張し、法定最低賃金の導入を要求した。他の労働組合は、法定最低賃金の導入に対して懐疑的。連邦政府は今のところ、この提案を政策目標としていない。
- ・ 一方、国際競争の激化と長引く失業を考慮して、多くの経営者、経済学者、政治家、メディアが、より賃金格差をつけ、雇用を確保するために、全産業の労働協約上の最低賃金の下限を引き下げるなどの賃金決定制度改革を要求した。
- ・ また、経営者団体を脱退し、特別な協約を労働者と締結することで団体交渉制度から抜ける傾向が企業の間が増えつつある。

3 ILO条約批准状況

第 26 号条約…1929年 5月 30日批准

第 131 号条約…批准せず

諸外国の最低賃金制度について

	日本		アメリカ		イギリス		フランス		ドイツ
	最低賃金法 (1959)	労働協約拡張方式	連邦最低賃金 公正労働基準法 (1938)	州別最低賃金 各州法	最低賃金法 (1998)	SMIC 労働法典 (1950 改正)	労働協約拡張方式 労働法典	労働協約法 (1949)	
根拠規定	最低賃金法 (1959)	労働協約拡張方式	連邦最低賃金 公正労働基準法 (1938)	州別最低賃金 各州法	最低賃金法 (1998)	SMIC 労働法典 (1950 改正)	労働協約拡張方式 労働法典	労働協約法 (1949)	
設定方式及び決定方式	産業別 審議会方式	労働協約拡張方式	州際通商等適用産業 につき一律最低賃金 法定方式	州内一律最低賃金 法定方式、両方 審議会方式、両方 式の併用等	全国一律最低賃金 審議会方式	全国一律最低賃金 審議会方式	業種別 労働協約拡張方式	地域・業種別最低 賃金 労働協約拡張方式	
最低賃金額	665 円/時間 (加重平均) (2004)	756 円/時間 (加重平均) (2003)	5.15 \$ / 時間 (1997.9) [579 円]	2.00 \$ / 時間 [225 円] ~8.50 \$ / 時間 [956 円]	4.50 £ / 時間 (2003. 10) [904 円]	7.61 ユーロ / 時間 (2004. 7) [1,027 円]	業種レベルでの賃 金交渉を年 1 回行 うことが義務	各労働協約による	
改定	中賃で目安を 示し、地賃で 審議のうえ決 定	労使の申出に 基づき必要と 認められた場 合に、審議の うえ決定	最低賃金改定案を連 邦議会、大統領が承認	連邦最低賃金額の 改定に合わせる、 消費者物価指数等 で改定する等	主官大臣から諮問 を受けた低賃金委 員会の勧告を受 け、決定	毎年 7 月 1 日に改定。 その他、物価スライド 制により随時改定。	SMIC を下回って いる場合、次期協 約改定時に SMIC を上回るよう修 正。		
減額措置又は適用除外	○適用除外 ・精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者 ・試の使用期間中の者 ・職業能力開発促進法に基づき認定職業訓練を受ける者のうち一定の者 ・所定労働時間の特に短い者 ・軽易な業務に従事する者 ・断続的労働に従事する者	○適用除外 ・20 歳未満の労働者 ・障害者 ・チップを得る従業員 ・学生プログラム ○適用除外 ・管理職、専門職等 ・小規模従事者 等	○減額措置 ・18 歳未満 ・身体障害者、傷痍軍人 ・見習訓練生、研修生 等 ○適用除外 ・巡回セールスマン ・労働契約を結んでいない企業の幹部指導者	○適用除外 州によっては、 小規模の小売業・ サービス業等	○減額措置 18~21 歳 ○適用除外 ・自営業者 ・18 歳未満 ・徒弟労働者、学生 の一部 ・軍人、漁師の一部、 ボランテニア、囚人	○減額措置 ・18 歳未満 ・身体障害者、傷痍軍人 ・見習訓練生、研修生 等 ○適用除外 ・巡回セールスマン ・労働契約を結んでいない企業の幹部指導者			
表示単位	時間額	時間額、日額	時間額	時間額	時間額	時間額	時間額		
最低賃金に含まれない賃金	臨時に支払われる賃金 ・1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金 ・時間外手当、休日手当、深夜割増手当 ・精進手当、通勤手当、家族手当 等	現物給付 ・使用者からの贈与や裁 量的なボーナス 等			超過勤務に伴う手 当の増額分 ・勤務時間変更手当 ・休日勤務に伴う手 当の増額分 等	時間外手当 ・夜間及び日曜勤務手当 ・勤続手当、皆勤手当 ・特別手当 等			
罰則	20,000 円以下の罰金	1,000 \$ 以下の罰金	州法により異なる。	州法により異なる。	5,000 £ の罰金	労働者 1 人につき 1,500 ユーロの罰金			
ILO 条約 批准状況	第 26 号条約 (1971 批准) 第 131 号条約 (1971 批准)	第 26 号条約、第 131 号条約ともに批准せず。	第 26 号条約、第 131 号条約ともに批准せず。	第 26 号条約、第 131 号条約ともに批准せず。	第 26 号条約、第 131 号条約ともに批准せず。	第 26 号条約 (1930 批准) 第 131 号条約 (1972 批准)		第 26 号条約 (1929 批准)、第 131 号条約は批准せず。	

ILO条約

最低賃金決定制度の創設に関する条約 (第二六号)

国際労働機関の総会は、

理事会によりシネノーヴに招集されて、千九百二十八年五月二十日にその第十一回会期として会合し、

その会期の議事日程の第一議題である最低賃金決定制度に関する提案の採択を決定し、

その提案が国際条約の形式をとるべきであることを決定して、

国際労働機関憲章の規定に従い、国際労働機関の加盟国によつて批准されるため、次の条約(引用に際しては、「千九百二十八年の最低賃金決定制度条約」と称することができる。)を千九百二十八年六月十六日に採択する。

第一条

1 この条約を批准する国際労働機関の各加盟国は、労働協約その他の方法により賃金を有効に規制する制度が存在していない若手の産業又は産業の部分(特に家内労働の産業)であつて賃金が例外的に低いものにおいて使用される労働者のため最低賃金率を決定することができる制度を創設し又は維持することを約束する。

2 この条約の適用上、「産業」とは、製造業、商業等を含む。

第二条

この条約を批准する各加盟国は、関係のある産業又は産業の部分に労働者団体及び使用者団体が存在する場合にはそれらの団体と協議したうえ、いずれの産業又は産業の部分について、特にいずれの家内労働の産業又は家内労働の産業の部分について前条の最低賃金決定制度を適用するかを決定する自由を有する。

第三条

1 この条約を批准する各加盟国は、最低賃金決定制度の性質及び形態並びにその運用方法を決定する自由を有する。

2 もつとも、次のことを条件とする。

(1) 産業又はその部分について最低賃金決定制度を適用するに先だち、関係のある使用者及び労働者の代表者(使用者団体及び労働者団体が存在する場合には、それらの団体の代表者を含む。)並びに職業上又は職務上特に適任であるその他の若で権限のある機関が協議することを適当と認めるものは、協議を受ける。

(2) 関係のある使用者及び労働者は、国内法令で定める方法により、国内法令で定める程度において最低賃金決定制度の運用に参与する。もつとも、その使用者と労働者とは、いかなる場合にも、等しい人数で、かつ、平等の条件によつて参与するものとする。

(3) 決定された最低賃金率は、関係のある使用者及び労働者を拘束するものとし、個人的契約により、又は権限のある機関の一般的若しくは個別的許可を受ける場合を除くほか労働協約により、引き下げることができない。

第四条

1 この条約を批准する各加盟国は、関係のある使用者及び労働者が現行の最低賃金率を知らされること並びにその最低賃金率が適用される場合にこれよりも低い率で賃金が支払われないことを確保するため、監督及び制裁の制度によつて必要な措置をとる。

2 最低賃金率の適用を受ける労働者でその率よりも低い率で賃金の支払を受けたものは、国内法令で定める期間、裁判上その他の法定の手続によつて当該不足額の支払を受ける権利を有する。

第五条

この条約を批准する各加盟国は、最低賃金決定制度が適用されている産業又は産業の部分の表を含み、かつ、同制度の適用の方法及び結果を記載した一般的説明書を毎年国際労働事務局に送付する。この説明書には、また同制度の適用を受ける労働者の概数、決定された最低賃金率及び最低賃金率に関連して定められた比較的重要なその他の条件が存在する場合にはその条件につき、その概要を記載する。

第六条

国際労働機関憲章に定める条件によるこの条約の正式の批准は、登録のため国際労働事務局長に通知する。

第七条

1 この条約は、国際労働機関の加盟国でその批准が国際労働事務局に登録されたもののみを拘束する。

2 この条約は、一の加盟国の批准が事務局長に登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

3 その後は、この条約は、いずれの加盟国についても、その批准が登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

第八条

国際労働事務局長は、国際労働機関の一の加盟国の批准が国際労働事務局に登録されたときは、その旨を直ちにすべての加盟国に通告する。事務局長は、また、他の加盟国からその後通知を受けた批准の登録をすべての加盟国に通告する。

第九条

1 この条約を批准した加盟国は、この条約が最初に効力を生じた日から十年を経過した後は、登録のため国際労働事務局長に送付する文書によつてこの条約を廃棄することができる。この廃棄は、国際労働事務局に登録された日の後一年間は効力を生じない。

2 この条約を批准した各加盟国で、1に定める十年の期間が満了した後一年以内にこの条約に規定する廃棄の権利を行使しないものは、さらに五年間拘束を受けるものとし、その後は、五年の期間が満了することに、この条約に定める条件に従つてこの条約を廃棄することができる。

第十条

国際労働機関の理事会は、少なくとも十年に一回、この条約の運用に関する報告を総会に提出するものとし、また、この条の改正又は修正に関する問題を総会の議事日程に加えることの可否を審議する。

第十一条

この条約のフランス語及び英語による本文は、ともに正文とする。

開発途上にある国を特に考慮した最低賃金の決定に関する条約(第一三二号)

国際労働機関の総会は、

理事会によりジュネーブに招集されて、千九百七十年六月三日にその第五十四回会期として会合し、

広く批准されている千九百二十八年の最低賃金決定制度条約及び千九百五十一年の同一報酬条約並びに千九百五十一年の最低賃金決定制度(農業)条約の規定に留意し、それらの条約が不利益な立場にある賃金労働者の集団の保護に貴重な役割を果たしてきたことを考慮し、

それらの条約を補足し、かつ、不当に低い賃金に対し賃金労働者を保護することを規定する新たな文書であつて、一般的に適用されるが開発途上にある国の必要を特に考慮したものを探択する時期が来たことを考慮し、

前記の会期の議事日程の第五議題である開発途上にある国を特に考慮した最低賃金決定制度及び関連問題に関する提案の採択を決定し、

その提案が国際条約の形式をとるべきであることを決定して、

次の条約(引用に際しては、「千九百七十年の最低賃金決定条約」と称することができる。)を千九百七十年六月二十二日に採択する。

第一条

- 1 この条約を批准する国際労働機関の各加盟国は、雇用条件に照らし対象とすることが適当である賃金労働者のすべての集団について適用される最低賃金制度を設置することを約束する。
- 2 各国の権限のある機関は、関係のある代表的な使用者団体及び労働者団体が存在する場合にはそれらの団体と合意して又はそれらの団体と十分に協議したうえ、最低賃金制度の対象とされる賃金労働者の集団を決定する。
- 3 この条約を批准する各加盟国は、国際労働機関憲章第二十一条の規定に従つて提出するこの条約の適用に関する第一回の報告において、この条約の規定の適用上最低賃金制度の対象とされない賃金労働者の集団をその対象とされない理由を付して列記するものとし、その後の報告において、その集団に関する自国の法律及び慣行の現況並びにこの条約がその集団につきどの程度に実施されているか又は実施されようとしているかを記述する。

第二条

- 1 最低賃金は、法的効力を有するものとし、引き下げることができない。また、最低賃金の適用を怠つた場合には、関係者は、相当な刑罰その他の制裁を受ける。
- 2 団体交渉の自由は、1の規定に従うことを条件として、十分に尊重する。

第三条

最低賃金の水準の決定にあつて考慮すべき要素には、国内慣行及び国内事情との関連において可能かつ適当である限り、次のものを含む。

- (a) 労働者及びその家族の必要であつて国内の賃金の一般的水準、生計費、社会保障給付及び他の社会的集団の相対的な生活水準を考慮に入れたもの
- (b) 経済的要素(経済開発上の要請、生産性の水準並びに高水準の雇用を達成し及び維持することの望ましさを含む)

第四条

- 1 この条約を批准する各加盟国は、第一条の規定の適用上最低賃金制度の対象とされる賃金労働者の集団のための最低賃金を決定しかつ随時調整することができる制度で国内の条件及び必要を満たすものを創設し又は維持する。
- 2 1の制度の設置、運用及び修正に関連して、関係のある代表的な使用者団体及び労働者団体又はこれらの団体がいない場合には関係のある使用者及び労働者の代表者との十分な協議が行われるため、措置をとるものとする。
- 3 最低賃金決定制度の性質上適当な場合には、次の者がその運用に直接参加するため、措置をとるものとする。
 - (a) 関係のある使用者団体及び労働者団体の代表者又は、それらの団体がいない場合には、関係のある使用者及び労働者の代表者。もつとも、それらの代表者は、平等の立場で参加するものとする。
 - (b) 国の一般的な利益を代表するために適任であると認められている者。もつとも、その者は、関係のある代表的な使用者団体及び労働者団体が存在する場合において、これらの団体との協議が国内法及び国内慣行に適合するものであるときは、そのような協議が十分に行われたうえ任命されるものとする。

第五条

最低賃金に関するすべての規定が効果的に適用されることを確保するため、他の必要な措置によつて強化された適切な監督その他の適当な措置をとる。

第六条

この条約は、現存するいずれの条約をも改正するものとなしてはならない。

第七条、第十四条(最終条項)

(略)