

	日本	アメリカ		イギリス	ドイツ			フランス	
		連邦最低賃金	州別最低賃金		労働協約法	労働者送出处労働者派遣法	最低賃金法	SMIC	労働協約拡張方式
設定方式	<ul style="list-style-type: none"> 地域別(都道府県別) 特定(産業別)最低賃金 	全国一律	州内一律	全国一律	地域・業種別	地域・業種別	全国一律	全国一律	地域・業種別
決定方式	審議会方式	議会決定方式	議会決定方式、審議会方式の併用等	審議会方式	労働協約拡張方式	審議会方式		審議会方式	労働協約拡張方式
	<ul style="list-style-type: none"> 厚生労働大臣又は都道府県労働局長が、一定の事業、職業又は地域について必要があると認めるときに、最低賃金審議会に調査審議を求めその意見を尊重して決定。 地域別最低賃金と特定最低賃金がある。地域別最低賃金は47都道府県別に設定。特定最低賃金は特定の産業に設定され、関係労使が基幹的労働者を対象として、地域別最低賃金よりも金額水準が高い最低賃金を定めることが必要と認める産業について設定。 	連邦最低賃金は公正労働基準法で直接額を規定。一定期間毎に見直す等の定めはない。州最低賃金は州法によるものと審議会が決定するものがある。また、州によって最低賃金の定めがないところもあるほか、チップを受け取る労働者の最低賃金は低額にされる。	最低賃金額は使用者団体、労働組合、独立機関の各代表で構成される低賃金委員会の勧告を踏まえて決定され、最低賃金法施行規則に定められる。	本来、当事者である労使のみに効力がある労働協約を当該産業部門の全ての使用者と労働者に拡大して適用することができる「一般的拘束力宣言」があり、連邦労働社会省(労社省)が、協約委員会(使用者および労働者の全国組織の各3名の代表者で構成)の同意を得た上で宣言すれば、当該労働協約は一般的拘束力を持つ。	協約当事者の一般的拘束力宣言申請を受け、労使代表で構成する委員会の勧告を踏まえて労社省が法規命令で定める。(労働協約法の特別法) (労働者派遣法)派遣労働者に対する最低賃金を規定(決定プロセスは労働者送出处法に準ずる)	<ul style="list-style-type: none"> 連邦政府は、有識者、労働組合、使用者それぞれの代表からなる最低賃金委員会を設立し、当該委員会の提案を受けて連邦政府の法規命令で定める(最低賃金は少なくとも8.5ユーロ) 労働協約で最低賃金を定めている場合は、その金額が法で定める最低賃金を上回る場合のみ有効。 	<ul style="list-style-type: none"> 〈定時改定方式〉消費者物価上昇率と生産労働者実質賃金上昇率の半分を加味した引上げ案をもとに、全国団体交渉委員会の賃金給与小委員会の意見を参考にして毎年1月1日付けで金額を改定。 〈物価スライド式〉消費者物価指数が前回の金額改定の水準より2%以上上昇した場合、指数の上昇分だけ金額を改定。 	協約当事者の交渉による。	
適用対象	労働基準法に規定する労働者、使用者	年商50万ドル以上の企業或いは州際通商及び州際通商のための物品生産に従事する企業等	州によっては小規模の小売業・サービス業等を適用除外	特に限定なし	一定の地域内の業種(最低賃金法の最低賃金を下回らない限りにおいて適用)	一業種内(地域別の違いがありうる)(最低賃金法の最低賃金を下回らない限りにおいて適用)	全ての労働者	フランス本土、海外県及び海外領土のSaint-Pierre-et-Miquelon	一定の地域内の業種

	日本	アメリカ		イギリス	ドイツ		フランス	
		連邦最低賃金	州別最低賃金		労働協約法	労働者送 出法 労働者派 遣法	最低賃金法	SMIC
決定基準	<p>・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支払能力を総合的に勘案</p> <p>・生計費を考慮するに当たっては、生活保護に係る施策との整合性に配慮</p>	<p>法律には規定はなし</p> <p>（現行最低賃金の実質価値、平均賃金との乖離等の状況を勘案）</p>	<p>州により異なる</p> <p>（インフレ率連動、生活コスト算出式、連邦最賃連動等）</p>	<p>経済全体へ影響に配慮し、通産大臣が特定した付加的要素について考慮</p> <p>（雇用の増減や平均賃金額及び同伸び率、物価上昇率など国内の経済・雇用情勢等を勘案）</p>	<p>不明</p> <p>（労社省は、①労働協約がその適用範囲内において、労働条件決定にとって、主たる役割を担っている場合②誤った経済発展に対する協約上の規範設定の有効性を確保するために、一般的拘束力宣言が必要とされる場合で、公共の利益にとって必要と思慮される場合、一般的拘束力を宣言することができる。）</p>	<p>最低賃金委員会は、労働者にとって必要な最低限度の保護に寄与し、公正かつ機能的な競争条件を可能とし、かつ雇用に危殆化させないために、いかなる額の最低賃金が適切かを、総合的に勘案して、審査を行う。同委員会は、最低賃金の決定に際し、協約上の動向に従うものとする。</p>	<p>①物価上昇率に応じた引上げ</p> <p>②生産労働者実質賃金の購買力上昇分等を勘案した年次改定</p> <p>③政府による任意改定</p>	不明
適用除外又は減額措置の対象となる労働者	<p>【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。</p> <p>(1)精神または身体の障害により著しく労働能力が低い者</p> <p>(2)試用期間中の者</p> <p>(3)基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受ける者のうち一定の者</p> <p>(4)軽易な業務に従事する者</p> <p>(5)断続的労働に従事する者</p>	<p>【適用除外】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職、専門職等 ・小規模従業者等 <p>【減額措置】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・20歳未満の労働者（雇い始めから90日間） ・障害者 ・チップを得る従業員 ・学生 <p>20歳未満の者については最初の90日間は4.25ドル（時間）。チップ収入のある者については、使用者が支払うべき最低賃金は2.13ドル（但しチップと合わせた収入が連邦最低賃金額に満たない場合にはその差額を保障しなければならない。）</p>	<p>州により異なる。</p>	<p>【適用除外】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自営業者 ・徒弟労働者、学生の一部 ・軍人、漁師の一部等 <p>【減額措置】</p> <p>16～20歳</p> <p>18～20歳までは時給5.03ポンド</p> <p>16歳及び17歳は時給3.72ポンド</p> <p>アプレントイスシップ（養成訓練）参加者で、19歳未満、または19歳以上で参加から1年未満の者は2.68ポンド（2013年10月～）</p>	<p>【適用除外】自営業者</p>	<p>【適用除外】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・18歳未満の労働者であって、デュアルシステム修了資格等の職業資格を有しない者 ・1年以上失業していた者の雇用後最初の6ヶ月間等 	<p>【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）</p> <p>【減額措置】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・18歳未満 ・見習訓練生、研修生等 <p>17歳10%減</p> <p>17歳未満20%減</p> <p>（ただし、6か月以上勤務で減額措置なし）</p> <p>職業訓練生、若年の各種雇用援助措置を受けている者22～75%減</p>	不明

出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」、同「JILPT資料シリーズNo.50 2008年12月欧米諸国における最低賃金制度」、同「JILPT資料シリーズNo.63 2009年12月欧米諸国における最低賃金制度Ⅱードイツ・ベルギー・アメリカの動向ー」、山本陽大「ドイツにおける新たな法定最低賃金制度」労働法律旬報 平成26年8月、同「ドイツにおける産業別労働協約システムの現在」ビジネス・レーパー・トレンド平成26年10月 等

(参考) ILO131 号条約上の規定

(1) 目的

- 不当に低い賃金に対し賃金労働者を保護すること（前文）
- 貧困を克服すること並びにすべての労働者及びその家族の必要を満たすこと、賃金の許容される最低水準に関して必要な社会的保護を与えること(135号勧告 I)

(2) 適用労働者

- 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（第1条1）
- 代表的な使用者団体、労働者団体と合意又は協議により決定（第1条2）

(3) 改定方法、決定主体

- 最低賃金は法的効力を有するものとするが、団体交渉の自由は尊重(第2条)
- 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（第4条1）
- 代表的な使用者団体（代表者）及び労働者団体（代表者）との十分な協議（第4条2）

(4) 決定基準

- 131号条約の規定

第三条 最低賃金の水準の決定にあたっ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。）

- 135号勧告の記述

3 最低賃金の水準を決定するにあたり、なかでも、次の基準に考慮を払うべきである。

- (a) 労働者及びその家族の必要
- (b) 国内の賃金の一般的水準
- (c) 生計費及びその変動
- (d) 社会保障給付
- (e) 他の社会的集団の相対的な生活水準
- (f) 経済的要素（経済開発上の要請、生産性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。）

- 平成 26 年 ILO 第 103 回総会議題報告書 General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135)

「伝統的に採用されてきた 3 つの条件は以下のようなものである ; (a) 労働者の必要(労働者の家族の必要に特に言及したものの、或いは言及しないものを含む)、(b) 使用者の支払能力、(c) 当該経済のいずれかにおける類似の労働 (comparable work elsewhere in the economy) に対する賃金、又は、より一般的には、関連する給与所得者や他の社会的集団の相対的な生活水準。」

「企業の経済的能力」を考慮している国は南アフリカ、ケニヤ、ナミビア、タンザニア、コロンビア、インドネシア、日本、ネパール、フィリピン、ハンガリー、バルバドス、モーリシャス、モロッコ、ベトナム、アルバニア、アゼルバイジャン、ブルガリア、モルドバ

- その他の経済的要素

「国の経済的状況」カナダ、フランス、韓国、ロシア等 20 カ国

「経済発展の要求」イギリスなど 9 カ国

「生産性」カナダ（オンタリオ・ケベック）、タイ、フィリピンなど 14 カ国

「雇用」イギリス、カナダ（アルバータ、オンタリオ、ケベック）、フィリピン、インドネシア、ベトナム等 23 カ国

「経済競争力」カナダ（ケベック）、タイ等 5 カ国