

# 最低賃金、賃金の 国際的動向とILO

全労連国際局長 布施 恵輔

近年、国際的な動向として最低賃金の引き上げ、制度創設や拡充が進んだ国が増えている。米国など、労働運動や社会運動によって最低賃金引き上げを勝ち取ってきた国や、中国のように貧困をなくし労働者の生活改善のための手段として、政策的に最低賃金を引き上げている国などその要因や運動の有無、形態は一様ではない。

ILO（国際労働機関）が数年前に設けた「Work in Progress」というILOの高官やスタッフがILOの活動やプロジェクトを紹介するブログがある。そのタイトルからもILOの仕事や取り組みを公表してILOの活動内容を知ってもらおうというプロジェクトの一環である。2016年6月に掲載された、「適切な最低賃金を求める声がどこでも広がっている」というタイトルのブログ<sup>1)</sup>がある。ILOの経済や労働市場の分析と支援を行っている4人の担当官の共著であるが、この4人は2010年以降30ヵ国以上のILO加盟国に対し最低賃金に関する技術支援を行っている。中国、メキシコ、南アフリカなどの比較的規模の大きな国から、ブルガリア、カーボベルデ、カンボジアなどの規模の小さい国もあるという。最低賃金制度を新たに作る国や、改善を行うにあたってILOの専門的知見を得ようという国々に技術支援を行うことも重要なILOの仕事であるが、その中でこ

のような最低賃金への強い関心が「衰える気配がない」としているのは注目される。

全労連は2016年の第28回定期大会で最低賃金アクションプランを打ち出し、最低賃金闘争を賃金闘争の柱として位置づけ、最低賃金の大幅引き上げと全国一律最低賃金制度の確立を目指した集中的取り組みを展開している。この論文では、上記のように世界的にも注目が集まっているとされる最低賃金が国際労働基準（ILO基準）の中でどのように位置付けられているか、そして運動が進んでいる米国の最低賃金引き上げ、低賃金労働者の賃金引き上げの運動を紹介し、運動の糧としたい。

## ILOの賃金に関する基準と 最低賃金

最低賃金を含め賃金の動向は、労働条件の基本的な要素であるということに疑いはない。これは1919年のILO創設時から基本的に変わらないが、それぞれの国の社会発展の程度、産業構成、就業構造などによって金額や制度が大きく異なっており、国境を越えた統一した基準を設けることには困難がある。ILO基準の中では、賃金は「適切な賃金の確保」という形でILO創立時からの目標

とされているが、他の基準の分野に比べ関係する条約や勧告など基準が多いとは言えない。唯一の例外は海事関係の条約があり、国際航路の船員の賃金は海事条約によって保護されている。一般に賃金に関する国際労働基準は、最低賃金、賃金保護、同一賃金・均等待遇に関する3分野とされている。

ILOの最低賃金に関する国際労働基準には、主要なものとして1928年の26号条約（最低賃金決定制度）と30号勧告（最低賃金決定制度）、1951年の99号条約（最低賃金決定制度・農業）及び89号勧告（最低賃金決定制度・農業）、1970年の131号条約（最低賃金決定）および135号勧告（最低賃金決定）がある。これら3条約のうち日本が批准しているのは26号条約と131号条約である。26号条約は最低賃金を団体交渉制度の補足と位置づけしており、特に団体交渉が制度化されていない低賃金の産業分野に最低賃金決定機構を創設することを定めている。また、最低賃金が法的拘束力を持ち、労使の代表が対等の立場で最低賃金決定機構に参加することが定められている。1951年の99号条約はそれを農業分野に広げるもので、基本的性格は26号条約と変わっていない。

しかし1970年に採択された131号条約と135号勧告はより現代的な性格を持った最低賃金制度に関する条約といえる。特に最低賃金の適用範囲について、批准国は雇用条件に照らして対象とすることが適当とされる全ての賃金労働者に適用される最低賃金の創設を義務付けている。そして最低賃金違反に対する制裁、最低賃金を必要に応じて随時改定する措置が取られることを規定している。そして最低賃金について、①労働者及びその家族の必要に応じ国内の賃金の一般的水準、生計費、社会保障給付などの要素、②経済的要素を最低賃金の決定基準として示している。つまり、131号

条約は包括的な適用範囲を想定し、適切な最低賃金の決定を批准国に求めていると言える。

決定基準に経済的要素があることで、131号条約は途上国向けの条約であるという指摘もあるが、一般的な国際労働基準でありもちろん日本にも適用される。



## 131号条約の概要

131号条約の条文はILO駐日事務所のWebサイトに日本語訳があるので、詳細な条文はそちらを参照されたいが、概要は以下ようになる。

批准国は、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全ての集団について適用される最低賃金制度を確立する義務を負う（1条1項）。これらの集団の決定は、各国の権限ある機関が、使用者及び労働者の代表組織と十分協議し、合意を得た上で行う（1条2項）。

最低賃金は、法的拘束力を有するものとし、引き下げることができず、最低賃金の適用を怠った者は、相当な刑罰その他の制裁を受ける（2条1項）。

最低賃金の水準を決定する際には、(a)労働者及びその家族の必要に応じ国内の賃金の一般的水準、生計費、社会保障給付及びその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と、(b)経済的要素（経済発展上の要請、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必要性を含む）が勘案される（3条）。

この条約で保護される人々の最低賃金を決定し、時に応じてこれを調整する制度が設けられなければならない、それについて使用者及び労働者の代表的組織の意見が完全に反映され、その運営に関してそれらの組織の代表または権限が定められ

た者が直接的に参加することが定められている（4条）。

そして最後に、最低賃金に関する全ての規定が実行的に実施されることを担保するための監督その他の必要な措置について規定している（5条）。

経済的要素という規定が入っていることは、政労使三者の合意の産物ともいうことができ、バランスを取っていると見ることもできる。最低賃金の絶対的な基準を示しているとは言えないが、状況に応じて適切に水準を変更することの重要性や、労働者以外にその家族も含んだ水準となっていることが注目される。労働者本人以外の家族を支える最低賃金を目指すことが求められる水準と言えるだろう。

### 世界の賃金の動向から見た 最低賃金の重要性

2016年12月、2年に1回発行される「世界賃金報告」2016-17年版が発表された。世界の賃金動向を調査してきたこの報告書の最新刊では、2012年から減速傾向を示している世界の賃金上昇率が2015年に1.7%（2012年2.5%）と、この4年間で最低の水準になったことを明らかにした。賃金の伸びが主要な国で最も大きかった中国を除くと、世界の賃金上昇率は0.9%に低下するという衝撃的な数字となった。

2008～09年の金融危機（リーマンショック）後のしばらくの間、世界の賃金は途上国の比較的強い伸びに牽引されて上昇してきたが、最近では賃金上昇が鈍く、反転する傾向も見られるとしている。主要20カ国（G20）中の新興経済諸国及び途上国の実質賃金上昇率は2012年に6.6%を示したものの、2015年には2.5%に低下。対照的に、2012年に0.2%であったG20先進諸国の賃金上昇

率は2015年にこの10年で最も高い1.7%を記録している。とりわけ、米国は2.2%、欧州連合（EU）諸国は1.9%、北・南・西欧諸国は1.5%の伸びを示している。

この報告書の記者発表資料によれば、作成にあたったデボラ・グリーンフィールドILO政策担当副事務局長は、「この<sup>すうせい</sup>趨勢の重要な部分を説明するのは米国及びドイツの高い賃金上昇」であることを挙げている。一方で経済、社会、政治の不確実性が高まる先進国で、このような元気づけられる展開が今後も維持されるかどうかは「まだ不明」とも指摘している。加えて、需要の減退が価格の低下、つまりデフレ状態を引き起こすような経済環境では、賃金の低下はさらなるデフレ圧力をかけることになるため、「大きな懸念の種になり得る」と指摘している。

### 国内、同一企業内で広がる 賃金格差

国内の賃金分布に関しては、同報告書は、ほとんどの国において賃金分布の大半で賃金は次第に上昇しているが、上位10%、そして1%では上昇がさらに急激になることを明らかにしている。欧州では賃金分布の上位10%が得る賃金が賃金総額に占める割合は下位50%とほぼ等しくなる。南アフリカやインド、ブラジルなど、一部新興経済諸国では上位10%の占める割合はさらに高く、国内の賃金格差が大きい。男女間の賃金不平等は賃金分布上位でさらに激しい。例えば、欧州における時間当たり賃金に見る男女間格差は全体で約20%であるのに対し、賃金分布の上位1%では約45%に達しており、上位1%に含まれる最高経営責任者（CEO）間の男女間賃金格差は50%を上回っている。

「職場内における賃金不平等」を副題に掲げる本書は、企業内における賃金分布を初めて取り上げ、「企業間の賃金不平等」と「企業内の賃金不平等」が全体的な賃金の不平等にどの程度寄与しているかを分析している。企業間不平等は途上国の方が先進国より大きくなる傾向があり、先進国では賃金分布上位10%の企業の平均賃金は下位10%の2～5倍程度であることが多いのに対し、新興経済諸国や発展途上国にあたるベトナムでは8倍、南アフリカでは12倍に達している。

報告書はさらに企業内平均賃金に対する個人の賃金比率を検討。欧州では、被用者の約8割が自社の平均賃金を下回る賃金を受け取っており、平均賃金分布上位1%の企業では、企業内賃金分布上位1%の労働者の時間当たり平均賃金が844ユーロ（約10万4000円）であるのに対し、下位1%の平均賃金は7.1ユーロ（約875円）であるとしている。前述のグリーンフィールドILO副事務局長は、企業内賃金不平等の程度が全体的な賃金不平等に大きく影響することが、「全体的な不平等の縮小における企業レベルの賃金方針の重要性を指し示す」と企業内の賃金格差の解消の重要性を訴えている。

報告書は、過度の賃金不平等を縮小するために各国が取りうる政策として、最低賃金や団体交渉の重要な役割に加え、役員報酬の外的規制または自己規制、持続可能な企業の生産性促進、男女間など労働者群間の賃金不平等対策などを挙げている。この報告書からも、格差の縮小という観点から、最低賃金の充実、賃金底上げが求められていることは明らかである。

ILOの報告書の中でも米国の賃金引き上げが先進国の中でも特徴的であるとされている。これはオバマ政権下での一定のケインズ主義的な経済、社会政策の結果と見ることもできる。トランプ政権に移行することで多くの政策が葬り去られることになる予測されるが、残業代支払いの規則見直しにより多くの労働者に残業代を受け取る権利を拡大したことなどは連邦政府の政策であり、州のレベルでも病気の際の有給休暇の拡大などの政策が進んだ。しかし中でも2012年11月に開始された「15ドルのためのたたかい＝Fight for \$15」が、最低賃金引き上げ、低賃金労働者の賃金引き上げに与えた役割は大きい。

2016年末に米国の全国雇用法プロジェクト(NELP)が4年間のこの運動の成果を数値化して報道発表資料<sup>2)</sup>を出している。『月刊全労連』でも既に何回も紹介されているが、このFight for \$15は2012年11月29日にニューヨーク市のファストフード労働者が「スト」に入ったことから始まっている。要求は時給15ドルと組合結成権であり、全国規模のスト、抗議行動などを積み重ねることで、ファストフード産業の劣悪な労働実態を可視化し、社会的な運動として格差と低賃金労働者の問題を全米の課題に押し上げた。この運動が2016年の大統領選挙にも大きく影響し、バーニー・サンダース候補が時給15ドルを大統領公約に掲げ民主党の予備選で大善戦したことは記憶に新しい。

この運動によって、州や市のレベルの最低賃金を引き上げることに成功し、一部の企業では企業内最低賃金の引き上げに結びついている。主な成果として以下のようなものがある。

- ・2012年にFight for \$15が開始されて以降、低賃金労働者の中では年間615億ドルの賃金引き上げがされている。これは州、市の最低賃金の



## 米国のFight for \$15の 4年間

表1 2012年以降のFight for \$15の到達の概観

	影響を受ける労働者数	最低賃金引き上げの州法、条例、企業の措置などがすべて実施された時の賃金上昇額
州	14,921,145人	51,590,869,051ドル
地方(郡、市など)	1,944,300人	8,252,645,442ドル
企業内	1,902,012人	1,612,500,000ドル
大統領令	200,000人	不明
合計	18,991,515人	61,456,014,493ドル

引き上げと企業内最低賃金の設定、引き上げが含まれる。この数字は、現在段階的引き上げ措置となっているものが最終的に引き上がったとしての計算となっている。

- ・これらの賃上げの影響を振り返って検討すると、このFight for \$15の運動による615億ドルの賃上げは最低賃金の引き上がった一部の州の労働者にしか恩恵をもたらしていないとも言えるが、一方で前回の連邦最低賃金の引き上げ(2007年ブッシュ政権)が全50州の労働者にもたらした賃上げの規模の10倍の規模となっている。
- ・この615億ドルの賃上げのうち、66%はFight for \$15の運動による歴史的な最低賃金15ドル条例・州法がカリフォルニア州、ニューヨーク州、ロサンゼルス市、サンフランシスコ市、シアトル市、シアタック市、ワシントン特別区で成立したことによる。
- ・Fight for \$15の運動によって、全米の1900万人の労働者が賃金引き上げの恩恵を受けている。
- ・そのうち210万人の労働者の賃上げは、2016年11月の大統領選と同時に行われた州民・市民投票によるもので、2020年までに12ドルに引き上げるアリゾナ州、コロラド州、メイン州、2020年までに13.5ドルに引き上げるワシントン州、2021年までに時給16ドルに引き上げるアリゾナ州フラッグスタッフ市がある。

上記の内容は表1のようになる。さらに、企業レベルでこの運動の影響を受けて企業内最低賃金の事実上の引き上げに踏み切る例が出ていることが、この運動が社会的なインパクトを持っていることの証明と言える。NELPの調査によれば、

表2 2012年以降のFight for \$15の運動によって最低時給を引き上げた使用者(抜粋)

使用者名	新しい時給	影響を受ける労働者数	賃金引き上げ額の合計(将来分含む)
ウォルマート	10ドル	1,200,000人	1,800,000,000ドル
スターバックス	5-15%の時給引き上げ	150,000人	不明
マクドナルド	10ドル	90,000人	135,000,000ドル
コストコ	13-13.5ドル	67,600人	不明
ギャップ	10ドル	65,000人	不明
カリフォルニア州立大学	10.5%以上の時給引き上げ	26,000人	不明
イケア	10.76ドル	5,500人	不明
ベン&ジェリー	16.92ドル	未定	不明
Facebook(契約社員)	15ドル	未定	不明

労働組合が協約で勝ち取ったもの、労働組合がなくても運動による圧力で引き上げた事例など61企業・事業体が紹介されている。その一部を表2に示した。

これらの成果は、トランプ政権の誕生によってマイナスの影響が出るという予測もある。実際、相次ぐ州、自治体レベルでの最低賃金引き上げに危機感を燃やした共和党などの保守派の議員からは、州レベルでの最低賃金引き上げを違法とする法案が一部の州で出されているという。トランプ政権下での最低賃金の動向を見通すのは難しいが、悲観的材料が多いこともあり今後さらに厳しく、しかし大きな運動が進んでいくことは疑いない。

## 最後に

冒頭紹介したブログを書いたチームが作成した「ILO 最低賃金政策ガイド<sup>3)</sup>」が2016年6月に発行されている。最低賃金に関連した26、99、131号条約の内容から、最低賃金の制度の確立とその充実のために必要な指針となっている。

ILO 最低賃金政策ガイドの構成（目次）  
Minimum Wage Policy Guide

導入

- 第1章：最低賃金をいかに定義するか？
- 第2章：いくつの最低賃金が望ましいのか？
- 第3章：誰が最低賃金を決めるのか？
- 第4章：誰が最低賃金を受けるとすべきなのか？
- 第5章：最低賃金のレベルの設定と調整
- 第6章：最低賃金の実施はどのようにするか？
- 第7章：最低賃金の効果の監視
- 第8章：家内労働者の最低賃金

このガイドでは国連が定めた持続的開発目標（SDG）の達成やディーセント・ワークの実現にとって、最低賃金は欠かせない要素であることが強調されている。詳細を紹介することはできないが、特に1) 最低賃金は対等な立場で参加する社会パートナー（労使の代表）との完全な協議を元に政府が決定すべき、2) 確かな証拠に基づく最低賃金額決定のアプローチ、3) 適用範囲を広く、そして確実に履行すること、の3点が強調されている。

全労連は最低賃金審議委員の公正任命を求めると同時に、生計費調査の取り組みによって最低賃金の水準についての科学的データを示して運動を進めている。この方向性はILOの方向性とも一致していることは確信としたい。そしてより広い範囲の労働者、国民の支持を得られる運動と政策提起が必要であり、それはこの間の地域活性化大運動の実践の中で着実に前進を作りつつある。

執筆中に、1999年の英国の最低賃金引き上げによって、低賃金労働者の「うつ傾向」に顕著な減少傾向があることが証明され、最低賃金引き上げと労働者の健康にはプラスの相関関係があるという英国の論文を読んだ。貧困と格差の問題を解消し、労働者全体の賃金・労働条件を引き上げるために欠かせない最低賃金引き上げの運動を、ILOの国際労働基準や各国の運動を参考に今後も進めていきたい。

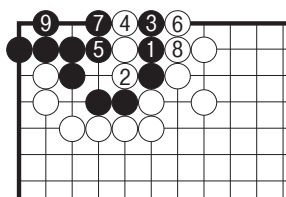
- 1) <https://iloblog.org/2016/06/30/the-call-for-adequate-minimum-wages-is-growing-louder-everywhere/>
- 2) <http://www.nelp.org/news-releases/fight-for-15s-four-year-impact-62-billion-in-raises-for-americas-workers/>
- 3) [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms\\_508566.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_508566.pdf)

詰碁・詰将棋の解答と解説

詰碁の解答と解説

正解図 黒先。黒生。

解説 黒1から3と三子にして捨てるのが好手で、二眼になります。黒3で単に5は白3で黒死。



詰将棋の解答と解説

解答 ♠5三角△2一玉♠1三桂△同馬♠3一角成△同玉 ♠3二金まで七手詰。

解説 初手♠4三桂は△2一玉♠3一金△1一玉で馬の守備力が強すぎて届きません。正解は♠5三角です。そして△2一玉に♠1三桂と打ち△同馬と呼んでからの♠3一角成が好手で△同玉は♠3二金で、△同馬も♠1二金まで詰み上がります。