



浮上した 欧州最低賃金指令案について

金属労協(JCM)顧問 小島正剛

立している。

今回は、こうした動静についての報告である。

注目のEU最賃指令案

入手しえた現地の調査資料(後掲)がいずれも指摘するのは、EUレベルの最低賃金政策、とくに最賃指令案(法案)をめぐる大きな動きである。中にはそれを歴史的展開とする論評もある。

その後、欧州にあっては新型コロナウイルス感染症のパンデミックや、とくに今年はロシアのウクライナ侵攻に起因するインフレ高騰など、社会生活への影響は大きく、最低生活保障のありようが、市民のもう一つの大きな関心事となったことは否めない。

この法案は、さる6月7日、欧州理事会(いわば上院)と欧州議会(いわば下院)が、暫定合意した最賃指令案(法案)のこと。正式には「EUにおける十分な最低賃金に関する指令案」という(「十分な」とはAdequateの訳語)。

正式決定は今後の欧州議会の場でなされるが、6月16日には、雇用

社会相理事会が圧倒的多数でこれに合意しているのが、今秋採択へのハードルはクリアされたとみる向きが多い。

以下、その主眼点に触れてみよう。

■二本柱の指令案

指令案の主眼点は、ディーセントな生活水準を可能とするに十分な最賃を確立すること、職場のワーキング・プアと戦い、賃金不平等を解消すること、一方で賃金決定における団体交渉の役割強化が必須ともしており、加盟諸国における①「団体交渉の強化」と②「十分な最低賃金の確立」との2本柱の条項になっている。

そこで、本稿の趣旨から、先に②「十分な最低賃金の確立」から見てもみよう。注目されるのは、法定最賃を持つ加盟国(27カ国中21カ国)は、最賃策定にあたって少なくとも次の基準要素を考慮に入れるとしたことである。すなわち、「生計費、租税、社会保障料を考慮に入れた最賃の購買力」、「賃金総額の一般水準およびその分布」、「賃金総額の成長率」、「生産性向上率と傾向」、である。

これらの基準要素は本質的に加盟国における現行の最賃決定上の





慣行を反映するものであり、加盟国は自らの社会経済状況のもとで各要素の重要度を決定する(指令案第5条2項)。

そして、さらに重要な条項は、加盟国が法定最賃の適格な決定にあたり、次の指標基準を活用すべきともしていることであろう。すなわち「中位賃金水準の60%」、および「平均賃金水準の50%」(のいずれか)を適用する、である(指令案第5条第3項)。

すなわち、指令案は最賃設定上のダブル・スタンダードを規定しており、各国はいずれかを法定最賃決定の有力なベンチマークとすることになる。そして事実上、こうした基準はすでに多くの加盟国で一応の指標となつてはいるのである。ただ、それらを完全には実現してこなかったのが実情であり、指令案はその打開策を法的に提示したものと判断されよう。

欧州委員会は、指令案採択により約2500万人の労働者が恩恵を受けることになると発言している。そしてこれはとくにインフレ高騰の折から重要であり、因習的・相対的に低賃金層に多くを占める女性労働者の所得ジェンダー格差是正につながるうともしており、重視される

由縁でもある。

もう一つの柱、①「団体交渉の強化」については、既述の、②「十分な最低賃金の確立」条項の前におかれているのが注目される。賃金決定の本来あるべき姿を強調したのもとも受け止められよう。

条文には、労組の役割強化が適正最賃確立の基盤としても必須の要件とあり(第3条第3項)、団体交渉権を保障し、交渉に携わる労働者を差別から擁護することとしている(第4条第1項)。

言わずもがなそこには、団体交渉による賃金決定が、最賃決定の重要な基盤となるとの認識も読み取れよう。同じ条項では、加盟国にあっては、産業別または産業横断レベルで団体交渉に従事する労使団体の能力の構築・強化のため、労使団体と協議する、などともしている。

そして、団体交渉の適用率が70%未満の加盟国は、それを拡大する措置を講ずるべきとし(第4条第2項)、さらに状況改善の国家プランをたて、明確なタイムラインや具体的・漸進的な措置を設定すべきことも規定。こうしたプランはソーシヤル・パートナーとの協力のうちに策定、少なくとも5年ごとに再評価・更新する旨も記述している。

■長かった道のり

思えば、EUレベルの最賃指令案項確立の構想は、ほぼ30年前から浮上していたといえよう。もとより、欧州各国の経済構造・賃金レベルは多様であり、EU全域を対象とするような単一の最賃設定は非現実的であった。したがって、むしろ加盟国レベルで最賃政策を策定する際の共通の枠組み基準を形成する方向に焦点が絞られたのであった。そうした枠組み基準には、ディーセントな労働条件や公正な賃金など、諸々の

EU宣言や憲章に織り込まれた権利を推進する条項が効力を発揮したのである。「社会権憲章(1989年)」や、「EU基本権憲章(2000年)」そして直近では「欧州社会権の柱(2017年)」がある。

現在法定最賃を持つ国は既述のように21カ国、その他6カ国は労使協議、三者協議、専門家会議の提言などで協定している。指令案はすべての国に法定最賃導入を義務付けるものではないが、指標の一つとなるわけだ。

今回「十分な最賃」の問題が浮上したのは2019年であった。欧州委員会のウルスラ・フォン・デア・ライエン委員長は、その年の就任当初から、最賃の域内共通枠組み導入の

構想を公表していた。「公正な最賃への挑戦」を表明する討議資料が2020年1月に公表されると、たちちにEUレベルで労働団体、使用者団体が協議に入り、2020年10月、欧州委員会は「EUにおける十分な最賃に関する指令案」を公表したのであった。こうして、既述の2022年の指令案公式発表につながったのである。

注目されたのは、指令案を解説する「覚書き」のなかで、欧州委員会が指摘した以下の点である。

①ほとんどのEU加盟国においては、ディーセントな生活を保障するには最賃はあまりにも低水準である。したがって、②指令案が目指すのは、働く場がどこであれ、ディーセントな生活を得るに十分な最賃を保障すること、最賃の状況を改善するフレームワークを創造すること、労働者が最賃による生活防衛にアクセスする可能性を拡大することにある、としたことだ。公正な最賃とは、生活に必要な物資を得るに十分であるのみならず、労働者がより妥当な社会参加を享受しうるものでなければならぬとは、近年の常識的解釈としてよいだろう。



加盟国の最賃事情は

ここで加盟国レベルの法定最賃状況をみてみよう。ここでは、入手可能な資料から、2022年1月現在の加盟国の法定最賃の状況をグラフ

で一覧してみたい(付表)のグラフ(参照)。加盟国の最賃水準が多様であることはこのグラフからも容易に読み取れよう。最賃は、上はルクセンブルグの13・05ユーロ(1761円)

から下はブルガリアの2・00ユーロ(270円)と大きな幅がある。上位グループにあるのは西欧の加盟諸国であることがわかる。2021年の最賃引き上げはコロナ禍という不安定要因もあって、加盟国の

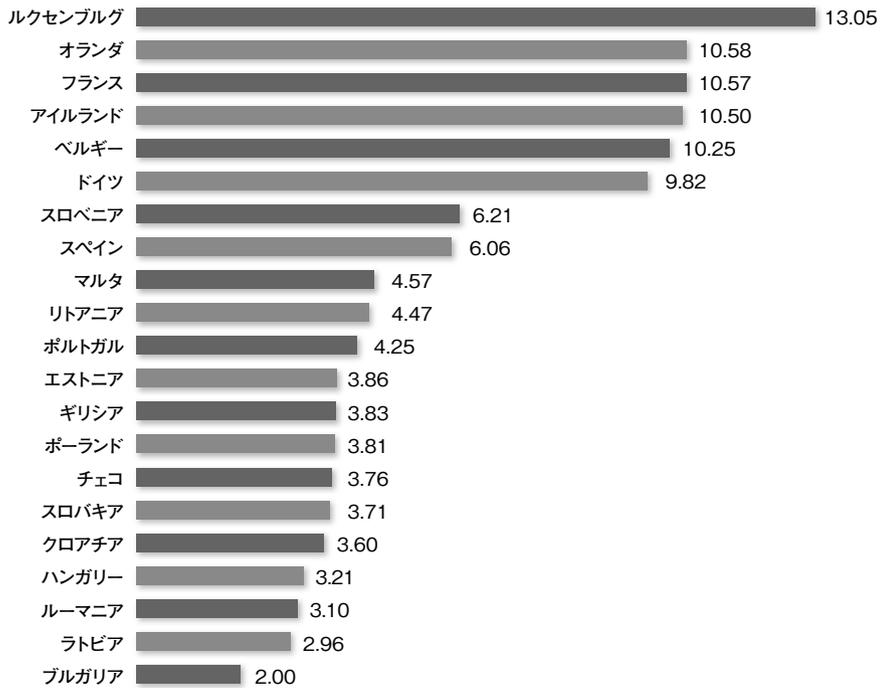
より12・00ユーロ(1620円)へ引き上げが決定しており、グラフに見るEU第6位から一気に第2位に浮上する。12ユーロは、中位賃

から下はブルガリアの2・00ユーロ(270円)と大きな幅がある。上位グループにあるのは西欧の加盟諸国であることがわかる。2021年の最賃引き上げはコロナ禍という不安定要因もあって、加盟国の

より12・00ユーロ(1620円)へ引き上げが決定しており、グラフに見るEU第6位から一気に第2位に浮上する。12ユーロは、中位賃

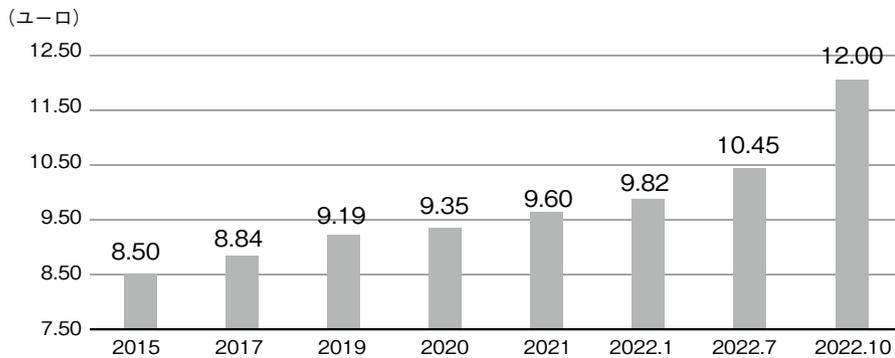
〈付表〉EU加盟国の法定最低賃金(21カ国)(2022年1月現在)

単位:時間当りユーロ(1ユーロ≒135円)



資料出所: WSI 最低賃金データベース 2022 より筆者加工

ドイツの法定最低賃金(時間当りユーロ)の推移



資料出所: 連邦労働社会省(ドイツ) 資料より金属労協組織総務局作成

多くで伸び悩んだ(平均4%)。(換算率は1ユーロ=135円、執筆時点。以下同じ)。
これに対し、2022年前半に入るとより大幅な最賃引き上げがあり、または交渉中である。とくに中東欧諸国では上げ幅が大きく、ハンガリーはグラフに見る数値の22%増となっている。
EUによれば、本年半ばまでのところ、最賃引き上げ率は平均約6%であり、一部諸国で進行中の協議・交渉が妥結していくと、引き上げ率平均はさらに上回るという。
とりわけ注目されるのは、ドイツの最賃引き上げである。グラフに見る9・82ユーロ(1325円)は、2022年7月1日、最賃委員会の勧告で10・45ユーロ(1410円)に引き上げられた。10月1日には法律により12・00ユーロ(1620円)への引き上げが決定しており、グラフに見るEU第6位から一気に第2位に浮上する。12ユーロは、中位賃



浮上した欧州最低賃金指令案について



アジア太平洋地域各国でも最低賃金が上昇。写真は、インドネシア労働組合総連合会がジャカルタの州別最低賃金 5.1%を勝ち取った 2021 年 12 月のデモの様子。(インダストリアル・ウェブサイトニュースより)

金水準の 60%という。

EU 域外諸国の状況は

この機会に、参考まで、EU 域外諸国の法定最賃状況にも目を向けると、以下のようなものである(順不同、出所ユーロファウンド)。

2022年1月現在、ユーロ換算

で、イギリスが10・37ユーロ(1399円、23歳以上)で、本年4月1日からは11・05ユーロ(1491円)となっている。バルカン諸国はずっと低く、セルビア2・31ユーロ(311円)、北マケドニア2・08ユーロ(280円)など。ロシアの侵攻で戦闘中のウクライナでは、かつて議会が労働者基本権を損なう法案を策定し、同国労組2団体や国際労組総連合(ITUC)、インダストリアルオールなどの批判を浴びた経緯があるが、最賃は1・21ユーロ(163円)である。ロシア0・92ユーロ(124円)、さる7月にその10%引き上げを公表)、モルドバ0・83ユーロ(112円)、トルコは2・44ユーロ(329円)。

アジア太平洋地域では、オーストラリア12・91ユーロ(1742円)、ニュージーランド11・98ユーロ(1617円)、カナダ9・67ユーロ(1305円)が突出し、日本7・16ユーロ(平均960円)などが見える。制度上の相違はあるものの、日本の場合先進国では下位のままである。韓国は6・76ユーロ(912円)に上昇している。

エピソード

この度の最賃指令案が、EU の目指した方向で具体性を示したことが高く評価されている。

ある研究機関の論評は、こう発信している。「指令案はかつて、2008-2009年の経済危機の折に見舞われたような各国レベル、EU レベルでの団体交渉の無力化の試みを、防止するものとなる。もはや、十分な最賃と強力な団体交渉が問題の一部とみなされることはないだろう」「EU 社会政策上の重要な一里塚である」「ソーシャル・ヨーロッパ」。

言うまでもなく、指令案がワーキング・プアを排除し、賃金不平等を是正する万能薬と捉えるのは、時期尚早であるかもしれないが、その方向に向かう貴重な一歩であるだろう。今後注目されるのは、加盟国の注力のありようということになる。

最後に一言。指令案が圧倒的多数で暫定合意を見たことは指摘したところだが、その背後には反対票を投じたデンマークとスウェーデンの存在があったことは述べておきたい。

両国の労働組合は、伝統的に培ってきた団体交渉方式を重要視しており、それをバイパスするようなやり方には異を唱えたという。今回その見解を重視しての、団交強化の条文挿入であったとは、信頼すべきデンマーク筋からの情報である。

(参照資料)

独経済社会研究所(WSI)レポート、欧州労研(ETUI)政策ブリーフ、ユーロファウンド…2022年最低賃金1年次評論、ソーシャル・ヨーロッパ(SE)資料、日本労働研究研修機構(JILPT)資料、など。

(2022年8月10日記)

●金属協顧問

小島正剛 こじま・せいごう

60年IMF(国際金属労連)日本事務所に入職以来、金属労協事務局長代理、同国際局長、同副議長(国際委員長)(以上IMFとの兼務)、IMF地域代表を務めるなど国際労働運動一筋。98年金属協顧問に。日本労働ベンクラブ前代表代理他。主要著書「グローバル連帯 落穂拾い」他。