

2020年2月17日 国際シンポジウム「イギリス・スウェーデンの最低賃金とその動向-日本との比較-」 第2部 パネルディスカッション記録

(敬称略)

司会：第2部パネルディスカッションに入りたいと思います。パネリストは基調講演、解説をしていただいた4人の先生方、そしてモデレーターとして藤村先生にお願いしております。それでは早速ですが、藤村先生、どうぞよろしくお願いいたします。

藤村：皆さん、こんにちは。法政大学の藤村と申します。私は今、中央最低賃金審議会の会長を仰せつかっておりまして、毎年労使の話し合いの行事役というのをやっております。先ほど、お二人の先生から、それに対するコメントというのが出ました。これからの1時間半の時間を使いまして、イギリスならびにスウェーデンの最低賃金の決め方、あるいはその水準、そういったものが日本との関係においてどのように理解をすることができるか。そういったことを話し合っていきたいと思います。

大きくは4つの点があると思います。まずは第1番目に決め方です。日本の場合には、審議会というのがありまして、使用者代表、労働者代表、それから公益委員の三者構成で審議会が開かれて、そこで議論がなされます。中央最低賃金審議会では、目安です。最終的には、各都道府県の最低賃金審議会が決定し、それを各都道府県の労働局長が最終的にはその金額を決めるというふうになっております。

イギリスは委員会で決める。労使、それぞれの代表、それから、いわゆる公益委員のような方が、委員会を構成して、最終的に金額を決定する。スウェーデンの場合にはそういった機関はなくて、労使の交渉。産業別レベルの労使の交渉によって決まっていくという、その決め方というところについて、それぞれプラスあるいはマイナスというのがあるかと思いますが、その辺りのことを少し深めていきたいと思います。

2番目の点は水準ですね。先ほど資料が示されまして、日本の最低賃金の金額と、それから平均賃金の金額を比べた場合に、日本は低いという指摘がございました。この水準をどういうふうに決めていけばいいのかというところが、2番目の課題というふうに思います。

日本では今、労使の合意事項として、もちろん政府もそこに関わっていますが、最低800円、平均1,000円をとりあえずは目指そうと。その先はまだ決まっているような、いないような、こういう状況ですが、800円とかあるいは平均1,000円という金額。これでは非常に低い金額なのです。その水準というのを、どういうふうにか考えるかというのが2番目です。

3番目が全国一律というのがいいのか、あるいは地域ごと、あるいは産業ごとに異なるというのがいいのかということ。これは、常に日本国内で問題になるところになります。例えば、東京とか大阪、名古屋という大都市に労働力は集中をしていく。それは、地方の最低賃金と都会の最低賃金に差があって、労働力が移動していく。だから、そういう地方にその若者が残らない。これはやはり全国一律で最低賃金を決めるべきではないかと、こういう主張があります。他方、日本の例えば製造業が工場をどこに作るかというときに、賃金の安いところにやはり作りたい。地域ごとに差があるからこそ、そういう大企業が地方に工場を作って、そこに雇用が生まれる。だからその地域間の差というのは、それはそれで必要なんだと、こういうふうにおっしゃる方もあります。

実は今、政権政党である自由民主党の勉強会に私呼ばれまして報告をしたことがあるのですが、自由民主党の議員の皆さんの間でも、全国一律を主張する方と、いや地域格差が必要だという方とありまして、必ずしも一つの政党の中で全部の議員が同じ意見を持っているわけではないということがあります。これが3番目です。

4番目に、賃金を上げると通常は雇用が悪い影響が出てくるという労働の需要供給の関係、賃金の関係でそういったことが言われます。しかし、同時に生産性というのを考えたときに、ある程度の賃金上昇というのは必要なのではないかと。実は、これは2番目の点の水準とも関わるようになってくるかと思えます。最低賃金を上げる。それによって労働者の生活の最低限のところは維持できる。しかし、その最低賃金を上げることによって、却ってその経営側はこれを減らして、ある種の調整をしようというふうになるのではないかと。

先ほど、お二人の先生のご報告の中にもありました、イギリスでは雇用への影響はそんなに大きくないというお話がありました。あるいは、スウェーデンの先生のご報告の中には、9つの研究をお示しいただいて、マイナスの影響があるという研究結果もあれば、いや関係ないという研究会結果もある。その辺の最低賃金、雇用、それから生産性、そういったところについての議論というのがあるかなと思います。

そこで1番目の決め方という点ですが、実は解説をしてくださった神吉先生が、その決め方についてイギリスのブラウン先生に質問があるということで伺っていますので、神吉先生、その質問から始めていただけでしょうか。

神吉：ありがとうございます。私の方から、すごく基本的なことなのですが、日本人の観点からすると、特徴的だなと思われるイギリスの決め方について伺いたいと思います。

最低賃金の引き上げに関して、低賃金委員会・Low Pay Commission では、常に労使

の委員も合意をしていると思いますが、「なぜ労使の意見を一致させることが可能なのか」ということについて伺いたいと思います。

というのは、日本では労使の意見というのは、ほとんど一致せず、対立をしているという状況にあります。労働者代表は可能な限り高い引き上げを求め、消費者代表というのはそれに対して消極的な態度を取る。それは労使の代表なので、当たり前だと日本ではとらえがちなのですが、イギリスで労使の委員も含めて引き上げに合意ができるというのは、例えば使用者代表であっても最低賃金の引き上げに何らかの積極的な意味を見出しているのか。それとも仕方なく合意に至っているのでしょうか。その辺をお聞かせください。

ブラウン：まず、お招きいただきありがとうございます。この場にいられることを嬉しく思います。最初の素晴らしい質問をありがとうございました。

英国のシステムでは、交渉がエビデンスに基づいて行われていることが、常に合意に達するための鍵となっていると思います。低賃金委員会はエビデンスに基づいているという点で高い評価を得ていますので、10月に交渉を開始する際、3つのグループはそれぞれ、証拠を参照して勧告を裏付けなければならないことを知っています。委員としては、単に「私はXとすべきだと思います」と言うだけではなく、「この証拠やこの証拠があるからXとすべきだと思います」と言わなければなりません。エビデンスに基づくアプローチは、交渉がむやみに拡散するのを防ぐと思います。

さらに、英国での私たちの任務は非常に具体的で、低賃金労働者の雇用見通しに悪影響を与えないことに重点が置かれています。また、3つのグループのうち1つが同意しない場合、その意見を書かなければならないという取り決めがあります。しかし、低賃金委員会の歴史を振り返ると、常にコンセンサスを得ることができています。

しかし、雇用者側の代表が常に高い賃金の支払いに消極的であると考えられるという点については、個人的には英国では必ずしもそうではないと考えています。例えば、多くの企業が最低賃金以上の賃金を支払っており、25歳以上の労働者に支払われる賃金である国民生活賃金が、企業に法的義務がないにもかかわらず、実際には若い労働者にも支払われているケースが多々あります。その理由は、公平性や公正性への懸念に加えて、生産性にプラスの効果があると考えているからです。この話はまた別の機会にしたいと思います。

証拠に基づいたアプローチによるものであるかぎり、労働者代表が非常に高い上昇率を提案することはありえないということです。また、雇用者側から見ても、先ほど申し

上げたように、最低賃金以上の賃金を支払うことのメリットを実際に認識している企業が多くあります。以上、最初の質問にお答えしました。

神吉：ありがとうございます。低賃金委員会の初代の会長が、エビデンスというのが労使の妥協をするための梯子なんだという、それをどこかで読んだことがあるのですが、今でもエビデンスを重視するのが続いているのがよくわかりました。

藤村：ありがとうございます。ブラウン先生がおっしゃるエビデンスというのはいろいろなエビデンスがあると思いますが、特に注目されている大事なエビデンスというところはあるのでしょうか？というのは日本の場合は最低賃金あたりで働いている人たちというのは小さな企業、30人未満の賃上げがどうなっているかを調べてそれを一つの大事な指標として労使が話し合いをします。そういうなか、この指標は必ず見るんだというのはどういうものがあるのでしょうか？

ブラウン：ありがとうございます。また、素晴らしい質問ですね。私たちが見る証拠については、あなたがおっしゃるとおり、非常に幅広い証拠を見えています。特に最近の賃上げの影響に焦点を当てていますが、これには従業員への影響も含まれます。これには、特定のセクター、職業、人口統計グループ、英国内の地域における従業員への影響も含まれますし、企業規模別の影響も見えています。また、経済状況や将来の可能性についても検討しています。企業側の利害関係者については、大企業や中小企業の代表者と10ヶ月近く話し合っています。特に私たちのソーシャル・パートナーシップ・モデルでは、雇用者代表の1人が中小企業を代表します。彼らの役割は、私たちが中小企業への圧力や影響を十分に理解しているかどうかを確認することです。エビデンスに基づくアプローチの重要な部分は、9人のコミッショナー全員が1年を通して、さまざまな情報源からエビデンスを収集し、それを分析し、精査し、議論し、疑問を投げかけることだと思います。特に中小企業に関しては、懸念事項やより多くの情報が必要だと判断した場合、中小企業の関係者との会合を増やしたり、調査プロジェクトを依頼したりすることができます。また、特定の圧力に焦点を当てることもできます。ですから、中小企業を代表する低賃金委員が何か特別なことを検討してほしいと言え、彼らの役割は会議などで他の委員の注意を喚起することです。

昨年パンデミックやBrexitのことを考えると、状況は大きく変化していました。ですから、このような流動的で対応力のある柔軟なアプローチでステークホルダーと状況を議論することが、英国のシステムの成功の重要な要素であり、議長の冒頭のコメントにあるように、英国のシステムのポジティブな特徴だと思います。これで、私たちが1

年間でどのようにエビデンスベースを適応させていくかについて、理解していただけただけでしょうか。

藤村：次にスケディンガー先生にお聞きしたいと思います。今回のシンポジウムに当たり皆さんからの質問を事前にいただいておりますが、そのなかに政党等との関係はどうなんだろうかという質問がありました。先ほどのスケディンガー先生の報告で、基本的には政治は関連しないんだ、労使が決めるんだと、こういうことだったのだらうと思いますが、労働組合というのはある種の政治勢力とのかかわりがあるんじゃないかというのがあると思うんですね。ですから政治とのかかわりが表には出てこないけれども存在しているのではないかとこう思います。これについてスケディンガー先生、いかがでしょうか？

スケディンガー：日本、スウェーデン、イギリスの最低賃金に関する非常に興味深いシンポジウムにお招きいただき、ありがとうございます。私にとっては、他の制度についていろいろと学ぶことができる良い機会です。もちろん、スウェーデンの制度は、日本やイギリスの制度とはかなり異なります。また、社会民主党とブルーカラー労働組合の間に強い政治的つながりがあることも事実です。最低賃金の主な支持者は、ブルーカラーの労働組合、生産労働者、特に低賃金部門の労働組合で、小売業、ホテルやレストラン、清掃や接客業などが挙げられます。

主な政治的支持者は、社会民主党やその他の左派の小政党です。ブルーカラー労働組合と社会民主党との密接な関係は、かなり昔から続いています。財政的にも政治的にも結びついていると言えるでしょう。実際、社会民主党は1800年代後半にブルーカラー労働組合によって設立されました。現首相のステファン・ロフベンは、かつてスウェーデン金属労組の委員長を務めていたこともあり、確かに密接な関係があります。しかし、同時に、最低賃金の決定プロセスは、おそらく日本や英国のように透明性が高いとは言えません。このプロセスはブラックボックスのようなものです。結果は見えていても、閉ざされたドアの向こうで何が起きているのかはよくわかりません。

しかし、労働組合が最低賃金の引き上げを求めるのは、彼らが強い平等主義を志向しているからだと思えます。また、雇用主、特にホテルやレストラン、小売業などの低賃金部門では、実際に最低賃金で働いている労働者が多いため、最低賃金の引き上げにはコスト増が伴うこともわかっています。そのため、抵抗もあります。

しかし、定期的に行われる交渉では、最低賃金だけではなく、一般的な賃上げやその他の労働条件についても交渉されますので、賃金や労働条件をパッケージ化して交渉す

ることになります。最低賃金の引き上げは一般賃金の引き上げほどのコストアップにはならないので、多くの雇用者は一般賃金の引き上げよりも最低賃金の引き上げには消極的にならない傾向があります。しかし、正確なことはわかりません。例えば、組合が最低賃金の引き上げに成功したとしても、労働条件の他の面、例えば派遣労働の条件などについては、おそらく譲歩しなければならないでしょう。ここで使用者が考えるのは、交渉の結果として生じるトータルコストの増加であり、最低賃金の上昇はその一部に過ぎません。

藤村：ありがとうございます。山田先生、どうでしょう。その辺少し補足していただいで。

山田：最低賃金は、スケディンガー先生がおっしゃったように、スウェーデンの場合はそれが法律で決めているわけではなく、全体の労働条件の中、特に賃金体系の一部として決定されます。それが基本的には、個別企業ではなくて、その一つの労働組合のグループとカウンターパートの消費者団体の間で決まっていく仕組みになっているのですが、政府の介入というのは、原則は先ほど、Saltsjöbaden 協定の話が出てきましたが、すごく政府の介入を嫌うということを労使は共に言います。ただ、いろんな形で実は政府がサポートしているというのが実態ではないかと思えます。

例えば、私のプレゼンの中でも少し言及しましたが、元々スウェーデンの組合はものすごく強いです。ストライキもかつてはやっていました。去年はなかったということはあるんですが、特に1980年代というのは、ものすごくストライキをやって法外な要求をして、どんどんインフレして行って、失業率も上がり、経済も不安定になっていくという経験があったわけですね。

そういう状態の中で90年代の前半というのは、バブルの崩壊もあって大変な状況になっていくのですが、労使の関係がその時期は悪くなった時期で、政府がやはり介入しようします。そして、先ほど申し上げました1997年の産業合意と訳すのか Industry agreement というのがありますが、この時に改めて Saltsjöbaden 協定の精神に戻って、労使で決めていこうと。そのような状況で仕組みを作っていた。ただ、その後いろんな改善がされる中で、Industry agreement は1997年に出すのですが、2000年に入ってからだと思えますが、Swedish National Mediation Office というのが作られて、ここが様々なサポートをします。その前に、輸出産業のところでルールを作ります。例えば、傘下の組合が議論をして行って決裂するということになると、かつてのヨーロッパの労働組合の指導者とか、その経営者の見識のある人が、インパーシャル・チ

エアマンとして、間に入って調停をするのですね。そうやって紛争を避けていくという仕組みを、そのエクスポーティングセクターのところで作り上げるのですが、そこを参考にしながら、Mediation Office が作られて、同じような形で産業全体に波及していくような、そういうサポートをやっているというのが、様々な、例えばシンポジウムを開いて、意識を共有したりとか、そういうサポートをしているというのがスウェーデンの状況じゃないか。ですから原則やはり労使でやるけれども、政府が裏側でサポートしているというのが、私がこれまで見てきた印象です。

藤村：ありがとうございます。では、次の水準という話にいきたいと思うのですが、先ほど申し上げましたように、日本では最低 800 円、平均 1,000 円というのが当面の目標です。先ほどのブラウン先生のお話の中で、イギリスは確か 60% でしたっけ、3分の2かな、そういうのが一つの目標としてある。これに関連して、神吉先生が質問をお出しになっていますので、それをブラウン先生にぶつけていただけますでしょうか。

神吉：はい、またまたすみません。イギリスでは平均賃金の 60%、これからは 3分の2を目指していくという政府の方針が明らかになりましたが、その数字は何を根拠に提唱されているのでしょうか。60%という数字は、相対的貧困の考え方が参照されているようにも見えるのですが、もし政府による根拠の説明があれば、それを教えていただければと思います。

また、そうした高い平均値は世界的に見ても相対的にかなり高くなっていくと思うのですが、人件費が拡大する企業へ、もしその配慮がなされているのであれば、法人税の減税などですね、それも教えていただければと思います。

藤村：ブラウン先生、お願いします。

ブラウン：どうもありがとうございます。今回も素晴らしい質問ですね。これは本当に興味深い分野です。少し話を戻しますと、2015年にジョージ・オズボーン財務大臣が、2020年までに時給の中央値の60%を目標とする国民生活賃金の導入を発表しました。これは衝撃的な発表でした。低賃金委員会は発表の2日前に知らされたと思います。これは、先ほどのスケディンガー教授が先ほど答えた質問の1つ、あるいはスウェーデンとの関連で議論したことに戻ります。当時、政府が設定する目標の導入は、これまでなかった最低賃金の設定に政治的な要素が加わると多くの人が感じていたからです。低賃金委員会は、証拠を見て適切な引き上げを提案しました。ですから、神吉先生がおっしゃる通り、この2つの目標は政府が設定した目標であり、低賃金委員会が設定した目標ではありません。ですから、簡単に言えば、その事情や理由は財務省に聞く必要がある

ということです。

しかし、私はこの点について少し説明することができます。ジョージ・オズボーンは、2020年までに時間給の中央値の60%を達成することについて、低賃金に取り組み、低賃金労働者が成長から得られる利益をより多く享受できるようにすることを野心としていると述べています。なぜ60%に設定したのかははっきりしていません。当時、最低賃金のバイト（平均収入に対する水準）は約53~54%で、2016年の国民生活賃金の導入時にはバイトが55%、2020年までに60%に達すると導入されました。導入時には名目で10.8%の上昇、当時の中央値の給与上昇の約4倍となり、労働市場に大きな変化をもたらしたのだと思います。ですから、60%という数字の具体的な根拠はありませんが、当時としては挑戦的な目標であることを前提に導入されたと思います。

現在、2024年までに到達するよう設定されている中央値2/3の目標は、おっしゃるとおり、OECDの標準的な低賃金の定義に直接関連しています。この新しい目標を導入したフィリップ・ハモンド首相が最初にコメントしたときには、英国の低賃金を終わらせるという究極の目的に照らし合わせてコメントしました。ですから、2/3が低賃金の一般的な定義とより直接的に関連していることには同意します。

しかし、ここが重要なのですが、低賃金は一般的に時間給ではなく週給や月給の文脈で語られます。英国の最低賃金は時給制です。そのため、イギリスではパートタイム労働者が比較的多く存在します。そして、低賃金委員会の分析によると、低賃金の時給労働者は必ずしも低賃金の週給労働者ではないことが示唆されています。時給が低くても、仕事の時間数が多い場合もありますし、その逆もあります。ですから、標準的な低賃金の定義よりも関連性が高いという神吉教授の意見には完全に同意しますが、これらの政策目標との関連では、低賃金をどのように定義するかという点で念頭に置く必要がある重要な違いだと思います。ありがとうございました。

藤村：ありがとうございます。神吉先生、よろしいですか。

神吉：はい、ありがとうございます。ちょっと関連して質問してもいいでしょうか。

藤村：はい、どうぞ。

神吉：最低賃金というのは、必ずしも低所得ではないということにもなっていくと思うのですが、そうすると「社会保障との相互関係をどう思うのか」ということについて伺



いたいと思います。最低賃金を導入した当時、労働党は最低賃金制度とインワークベネフィットであるところのワーキングタックスクレジットを、両輪として位置付けていたものが、現在の保守党政権では最低賃金を大幅に上げるけれども、一方でタックスクレジットはだいぶペナルティも強くしていっています。なので、最低賃金の大幅な引き上げが保守党政権で導入されたということの意味をどう理解すべきなのか。最低賃金というのは、企業に払わせるものなので、その政府の支出というのはまったくないわけですので、政府としては財政健全化には資するわけですよ。そういった意味では、社会保障と賃金として最低賃金、労働者の所得を補償するということの相互関係はどのようにイギリスでは受け止められているのでしょうか。

藤村：ブラウン先生、お願いします。

ブラウン：再びありがとうございます。またしても挑戦的で良い質問ですね。仰るとおり、最低賃金は1999年に導入されましたが、それと同時に、税額控除や仕事探しのためのプログラムなど、仕事に見合う報酬を得るための施策も導入されました。英国で最低賃金が導入されたとき、それは最悪の低賃金に対処するために導入されたもので、時給3.60ポンドという比較的低いレートに設定されていたことを覚えておくといいと思います。現在、ユニバーサル・クレジットが導入されていますが、ユニバーサル・クレジットは低所得者や失業者を支援するためのもので、基本的には生活費を毎月支給するというものです。

さて、最低賃金労働者の生活水準にとって最も重要なのは、その世帯が受け取る総収入であることは明らかです。これは低賃金委員会の公式任務ではありませんが、低賃金委員会の任務は雇用への影響とリスクに関するもので、年次報告書ではユニバーサル・クレジットや税制などの要因が世帯収入に与える影響を常に調査しています。ですから、それが交渉の基礎になるわけではありませんが、慎重に検討しているところです。英国の純所得は世帯の状況によって異なるため、ユニバーサル・クレジットは低所得世帯の収入を増加させますが、テーパーレートと呼ばれる制度により、収入の増加に伴って給付額も減少します。3月3日には予算案が発表され、政府はユニバーサル・クレジットに関連する発表を行うと予想されています。今後、何が起こるか、注目してください。

財政再建についてのご質問は、実に興味深い点だと思います。最低賃金の上昇が政府の支出に影響を与えないというだけでは、状況はもっと複雑だと思います。この複雑さの背景には、国民生活賃金の上昇が、英国のソーシャルケア、つまり高齢者介護や保育などの分野に非常に大きな影響を与えるということがあると思います。これらの分野は、

政府が主な財源となっています。特に社会的養護の資金不足は、近年、英国で最も懸念されている分野であり、パンデミックの際にはさらにその傾向が強まりました。ですから、ご質問の趣旨はよく理解できますし、素晴らしい質問だと思います。低賃金労働者が税金や国民保険料を多く支払うことで、民間企業は明らかに国民生活賃金の引き上げの影響を受けますが、英国経済には政府が国民生活賃金の引き上げの影響を受ける大きな分野があります。この分野に少しでも光を当てていただければ幸いです。

神吉：ありがとうございます。

藤村：どうもありがとうございます。スケディンガー先生にもぜひ、水準をどういうふうに考えるかというところをお伺いしたいのですが、その前にちょっと日本の状況をお話しておきたいと思います。先ほど来、最低 800 円、平均 1,000 という数字を申し上げていますが、労使の議論の中で、労働側は「あるべき水準をちゃんと決めるべきだ」という主張をします。使用者側は、あまりそこに乗ってこないですね。使用者側の考え方は、対前年で何パーセント伸ばすかという、そこの議論をして、その積み上げで結果として決まるんだという、こういうふうになります。

水準については、これまで、この 15 年ぐらいの間に出てきた議論としては、高卒の初任給約 1,350 円ですが、これは一つの基準になるのではないかと。あるいは、やっぱり 1,500 円だよねと、こういう意見もあります。日本国内でも様々な意見があるんですね。スケディンガー先生の先ほどのご報告だと、スウェーデンは既に実質的な最低賃金というのは相当高い水準にある。これを今後どういうふうにしているのかという、その辺りのことをお話しいたきたいと思います。

スケディンガー：はい、とても興味深い質問をありがとうございます。最低賃金をさらに高くすることを検討している国にとっては、長い間、非常に高い最低賃金水準を維持してきた国の経験を聞くことは、おそらく有益なことだと思います。日本の最低賃金は国際的に見てもかなり低いので、それを上げることを検討するのは理解できると思います。

もし、証拠を評価して、最低賃金を上げることが有益であると考えた場合、慎重に、ある時点で大幅に上げるのではなく、時間をかけて少しずつ上げていくことが重要だと思います。雇用者や労働者の適応を助けるためです。適応には時間がかかります。経済の中央値と比較して最低賃金を上げていくと、最終的には雇用の減少が受け入れられないほど大きくなるポイントに到達することになります。

厄介なのは、そのポイントがどこなのかということです。ビデオで説明したように、スウェーデンの相対的な最低賃金は、産業によって異なりますが、経済の中央値の60%から70%の間になっています。実際に、弱者の雇用を増やすために最低賃金を引き下げることが有効かどうか議論されています。というのも、スウェーデンには難民の移民が大量に流入し、その中には高学歴の人もいますが、低学歴の人も多くいます。議論では、最低賃金を引き下げると決めた場合、どのようにそれを行うべきかという問題が取り上げられました。私が思うに、グローバルな最低賃金の引き下げを労働市場全体に適用した場合、脆弱なグループの雇用が増加すると同時に、多くの現職労働者（最低賃金の労働者だけでなく、波及効果によって間接的に影響を受ける労働者も含む）の賃金が低下するため、賃金格差が拡大すると考えられます。そこで、高い雇用率と賃金の平等という相反する2つの目標のバランスをとるために、ある種のターゲットを絞った最低賃金の引き下げができないかという議論がなされています。

ある提案では、最低賃金の引き下げは、消えてしまった、あるいは存在しない、低技能者向けの恒久的な新しいタイプの仕事にのみ適用されるべきだと考えています。このような仕事には、清掃員、受付嬢、便利屋、世話人、建設業のような手作業の補助、倉庫でのピッキング&パックなどがあります。これには、より熟練した労働者に対するさまざまな種類の補助が含まれます。それがアイデアでした。賃金水準が高いため、今日ではこれらの仕事の多くはまったく行われていないか、あるいは熟練労働者自身が行っています。もし、これらの新しい仕事や新しい労働者が既存の労働力を補完するものであれば、既存の労働者の生産性が向上し、その場合の賃金スピルオーバーは実際にはマイナスではなくプラスになるという考えでした。負の波及効果については、ブルーカラーの労働組合が非常に懸念しており、特定の弱者層にのみ適用される場合であっても、最低賃金の引き下げにはかなり批判的な理由です。

もう一つの興味深い点は、低スキルの労働者の賃金上昇移動性は、よりスキルの高い労働者のいる企業で高くなる傾向があるということです。このことは、より有能な労働者を補完するような低スキルの仕事は、他の低スキルの仕事よりも上方への賃金移動性が高いことを示唆していると思います。

以上が、ここで行われてきた議論の一部です。政党の中にも、この方向性で独自の取り組みを始めたところがあります。これらのグループの仕事を増やすことと、賃金の平等との間には、間違いなくトレードオフの関係があると思いますし、これらの懸念を真剣に受け止めなければならないと思います。というのも、現在、アメリカ人と外国人の雇用率や失業率には大きな差があり、今回のパンデミックでもその差は拡大しているか

からです。ですから、この議論は今後も続いていくと思います。

藤村：どうもありがとうございます。水準の話をする、やはり雇用への影響という、そこが出てまいりますよね。山田先生、その辺り、先ほど4番目に雇用への影響、あるいは生産性への関係というふうに設定したのですが、水準の話となるとそこはもう関係が非常に深いので、そちらに移っていきたいと思います。山田先生はその辺り、水準、それから雇用との関係、生産性、どのように考えておられるでしょうか。

山田：スケディンガー先生もおっしゃったように、当然最低賃金の水準と生産性という、雇用とで当然トレードオフにあります。ただ、スウェーデンを見ていると、極力両立をさせていこうという工夫をしてくれているという印象を持っています。それは、元々説明しましたように、労働組合が強くて、彼らはすごく公平意識を持っていますね。やはり平等というのが労働組合の公正の基本的な考え方ですので、例えば日本でも最近では同一労働という話が出てきて、ペイエクイティの、特に男女の格差をなくすというのを、スウェーデンはもうある意味戦後から、そこは徹底してやってきた国であります。スウェーデン社会民主党が政権基盤をずっと強く維持できたというのは、女性の取り込みということも、政治的にはあったわけですね。そこで賃金格差を是正していくと同時に、全体を底上げするという意識をすごく彼らは持っていたわけです。

それは、先ほど説明したレーン・メイドナー・モデルという形で作られているわけですが、ただこれを通常賃金を上げるだけ、公平にどんどん上げていくと失業の問題が発生するので、労働移動させる。労働移動させるためには、まさにスキルを上げていかないとだめ。ということで、Active labour market policies というのは早くから発達するということなので、だからその生産性の向上と最低賃金の引き上げと雇用のトレードオフを緩和するために、最低賃金に耐えるだけの生産性を個々の労働者が持つ。そのために職業訓練は位置付ける。そういうベーシックな考え方が、たぶんスウェーデンの特にLOと言われる伝統的な組合にあって、それを追求してきて、結果的には使用者の方もある程度それに関しては理解を示してきているということです。

ただ、うまくいっているかということ、比較的今はうまくいっているということですが、先ほど申し上げたように途中でかなり苦しい時代を、特に1990年代にはスウェーデンもものすごい失業率上がりましたし、その前はインフレが進んでいました。今はチャレンジングなのは移民がかなり急激に増えてしまった結果、やっぱりスキルのない人たちが増えてきている。だから先ほどスケディンガー先生がおっしゃっているような、最低賃金の引き下げすら一部の人が考えるという状況です。

あるいは若い人の失業率が高いという問題に、ここは議論があるみたいですし、スケディング先生はそこは指摘されているかもしれませんが、一部の研究者の中では最低賃金の影響もあるという見解もかつて読んだこともあります。そのトレードオフを、ブレイクスルーするということ、能力育成というところは、人に対する投資というところを非常に政労使で、公労使で考えてきたというのは、スウェーデンの特徴なのではないか。ただ、それは100%うまくいっていないとは思いますが、それを継続して続けてきているというのが、それは日本も見習うべきところは結構あるのではないかなという印象を持っております。

藤村：ありがとうございます。ブラウン先生にも同じ質問をしたいのですが、最低賃金を上げることと、雇用の問題というのを、イギリスではどういうふうに解決していこうとしていらっしゃるでしょうか。

ブラウン：どうもありがとうございました。まず、企業が生活賃金の引き上げにどのように対応したかを説明し、その後、生産性の影響という複雑な問題に触れたいと思います。

プレゼンテーションでも話をしましたように、英国では国民生活賃金の大幅な引き上げが行われ、非常に短期間のうちに平均賃金が約53~54%から60%に上昇しましたが、雇用への大きな影響は見られませんでした。労働時間へのマイナスの影響はわずかに見られましたが、非常に小さいものでした。このように、英国では国民生活賃金の導入という段階的な変化に企業が対応しているようです。

企業はさまざまな方法で対応していると思います。既に述べたように、労働時間を変更したところがあれば、給与体系を変更したところもあり、これには給与レベルの削減も含まれます。また、有給の昼休みをなくしたり、ジムの無料会員権など、賃金以外の福利厚生を減らすこともありました。また、可能であればお客様への価格を上げた部門もあります。また、多くの企業が利益率を圧迫しています。少ない利益率を受け入れたのです。

さて、これはスケディング教授がこの質問への回答の中で述べた非常に重要なポイントに戻したいと思います。国民生活賃金には目標値があり、企業は衝撃的な発表に頭を抱えた後、目標値を見ることで進むべき方向を見極め、計画を立てることができました。これは、スケディング教授が言ったように、企業が調整するための時間が必要であるという事実に関連しています。時間があることで物事の方角性を見極めることができる

ため、企業が値上げに対処する上で重要な役割を果たしていると思います。

企業が懸念している分野として引き続き挙げられているのは、給与格差の維持に関するもので、これは生産性への波及効果に関連しています。例えば、従業員とその上司との間の賃金格差が小さい場合、英国の一部の企業では、従業員にさらなる責任を負わせ、キャリアの階段を上げさせることが難しいと感じています。

また、給与格差を維持することは困難です。先に述べたように、最低賃金の上昇や、賃金分布の上位層の賃金上昇による波及効果があります。英国では、国民生活賃金と賃金分布の30パーセンタイルの間の収入を得ている労働者の賃金が比較的早く上昇したことがわかっています。つまり、賃金に影響を与えるのは国民生活賃金の上昇だけではなく、こうした間接的な効果もあるということです。また、従業員にさらなる責任を負わせ、懸命に働き、努力をさせるという意味でも、賃金格差は重要です。

さて、生産性への影響という点では、これは非常に複雑な分野です。ビデオの中で述べたように、英国では生産性と最低賃金の間に正の関係があるという証拠がいくつか見つかっています。しかし、必ずしも統計的に有意ではありません。私たちはこの分野で多くの研究を外部に発注しています。しかし、最低賃金の上昇が生産性の向上につながるという因果関係を証明することは非常に困難です。また、最低賃金が生産性に影響を与える経路を特定することも非常に困難でした。

この分野の最新の委託研究によると、この生産性効果や正の関係を説明する単一のチャネルは存在しないことがわかりました。物理的資本への投資や、既にご紹介したトレーニング、欠勤の減少、アウトソーシング、採用基準の改善、つまり、より良い労働者を雇うことなど、可能性のある経路を特定しました。しかし、我々の証拠は、生産性と最低賃金の間には正の関連性は、企業内の様々な要因、あるいは、企業ごとに異なる理由によって生じている可能性が高いことを示唆しています。また、一部の企業が組織変更を行ったことを示唆する証拠も見つかりました。例えば、工場をより長く稼働させるために、シフトワークの頻度を増やしたりしています。このように賃金と生産性の関係について、もっと詳しく知る必要があることは明らかです。実質賃金の持続的な上昇は、生産性の向上にかかっていると私は考えています。

これまでパネリストが議論してきた生産性向上のためのルート、特に人材育成への投資には全面的に賛成です。英国ではここ6年ほど、大学教育だけでなく、実習などの職業教育にも力を入れるようになっており、私も強く支持しています。しかし、重要なこ

とは、最低賃金が訓練に与える影響との関係を調べてみると、やはり様々な証拠が出てくるということです。つまり、この分野は複雑なのです。より多くの研究が必要なのは確かです。また、部門間の労働力再配置についての指摘は非常に重要だと思います。英国では、パンデミック前、つまり、今年になってすべてが変わってしまったことは承知していますが、パンデミック前には、ビデオの中で述べたように、低賃金のセクターや職業で雇用が減少し始めていました。これは、労働市場が逼迫しているためだと考えられます。これは労働市場が逼迫しているためで、低賃金の職業から高賃金の部門や職業へと人々が移動しているためです。これは良いことですが、これらのセクター間の労働力の流動性を高めるためには、トレーニングやスキルアップによってサポートされる必要があることは明らかです。ありがとうございました。

藤村：ありがとうございます。神吉先生、労働法学者の立場から見て、最低賃金を引き上げること、雇用の関係、あるいは生産性とか、通常は経済学で扱う分野なのですが、労働法学者としては、その辺どういうふうに見ていらっしゃいますか。

神吉：生産性との関係というのは、まさに専門でなくなってしまうのですが、雇用への影響で伺いたいことが2点あるのですが、いいでしょうか。

藤村：はい、どうぞ。

神吉：1点目は、最低賃金があまりにも高くなっていくと、それを守らない不順守ということが増えてくるのではないかと思います。これに対して、どのように履行を図っていくのか。使用者が一方的に払わないというだけではなくて、労働者の側も、もう少し安くてもいいからとにかく雇用してほしいというような、協働のそういう不履行ということも起こってくるかと思うのですが、そういったことに対するなんらかの制度的な対処があれば、それを教えてください。

2点目は、ゼロ時間契約、イギリスの Zero-hour Contract について伺いたいですが、最低賃金がどんどん上がっていくのと、偶然かもしれないですけど、ちょうどイギリスでゼロ時間契約が増えていった時期というのが重なっていると思います。ゼロ時間契約は、労働時間が決まっていなくて、オンコールで使用者側からオファーがあったときに、それに対して労働を提供するという契約ですが、これが非常に増えていることが社会問題化している背景に、最低賃金で単価が高いので、それを避けるためにそういう手段を取っているという側面があるのか、ないのか。ゼロ時間契約というのは、失業にはカウントされないですね。かつフレキシブルで、もし同じだけの賃金額を稼ぐことができ

れば、それをより短時間で稼げるということでもいいことなのか、またはやはり不安定さが増していつにいつに悪くなる面があるのか。そういった副作用についても教えていただければと思います。

藤村：ブラウン先生、お願いいたします。

ブラウン：最初にコンプライアンス違反についてお話しし、次にゼロ時間契約についてお話しします。

コンプライアンス違反に関しては、神吉先生の予測は完全に正しいです。国民生活賃金が導入されて以来、過少支払いが大幅に増加しています。国民生活賃金が導入される前の2015年には、国民最低賃金労働者の約15%が過少賃金であると推定されていました。しかし、国民生活賃金が導入されたことで、大幅に増加しました。名目ベースで10.8%、当時の賃金上昇率の中央値の約4倍ですから、非常に大きな上昇でした。そして、コンプライアンス違反のレベルが約22~23%に上昇したことがわかりました。2019年には約22%でした。コンプライアンス違反の信頼できる測定値を得るのは非常に難しいのですが、私たちは国民生活賃金労働者の約22%が過少賃金であると推定しています。彼らは権利のある賃金を得ていないのです。つまり、神吉先生の予測はまったく正しいです。このように大幅に増加し、コンプライアンス違反も大幅に増加しています。

データには多くの問題があるので、2020年に何が起こるかはわかりません。現在、2020年のコンプライアンス報告書を作成しているところですので、1ヵ月後には数字を更新できると思います。英国では、私たちや低賃金委員会の観点から、これは本当に懸念される分野です。

現在、最低賃金制度の施行を担当しているのは、低賃金委員会ではなくHMRC（Her Majesty's Revenue and Customs：英国歳入関税庁）です。しかし、低賃金委員会が執行に関心を持つのは当然のことで、そうでなければ、労働者が私たちの勧告した賃上げを受けられないのであれば、私たちの仕事の意味がありません。国民生活賃金の導入以来、HMRCの予算は大幅に増加しました。強制執行業務に割り当てられた予算は、2015年の1,320万円から2018年には2,630万円に増加しており、予算が大幅に増加していますが、トレーニングの話に戻ります。強制執行担当者を訓練して、非常に複雑なケースに対応できるようにするには時間がかかります。罰則に関しては、3種類の罰則があります。我々は名前の公表制度（naming and shaming）と呼んでいますが、その制度により数週間前、政府は労働者への賃金不足が発覚した企業のリストを公開しました。



これは、その企業の評判に大きな影響を与えます。小規模な企業であれば、地域的な評判に大きな影響があるでしょう。また、罰金や起訴も行われています。2016年に国民生活賃金が導入されると、雇用主に課される罰則が大幅に増えました。HMRCの予算が増え、雇用主に課される罰則も増えましたが、依然として高いレベルの未払いが発生しています。

ゼロ時間契約の話をする前に、私たちが測定した過少支払いは、公式統計で見られるものを捉えており、インフォーマル経済で起きていることは把握されていないことを認識することが非常に重要だと思います。

ゼロ・時間契約、これも非常に興味深い分野です。私の講演でも説明しましたし、今朝方（日本にいる方は午後ですね）にも少し触れましたが、最低賃金や国民生活賃金の引き上げに関連して、労働時間がわずかに減少するという証拠がいくつか見つかりました。

しかし、これは小さな効果であり、特に労働時間に対する効果は非常に小さく、週給の低下は見られませんでした。より広範な働き方については、2017年と2018年にテイラー・レビューが行われましたが、テイラー・レビューでは、英国における仕事の質を見直すことに焦点が当てられました。このレビューでは、労働時間の保証などの分野に関連する労働市場政策をより広い視点から検討しました。当時、低賃金委員会は政府からテイラー・レビューに関連した提言を求められており、現在も検討中です。これはとても興味深いことでした。低賃金委員会は最低賃金を中心に扱っていますが、私たちは、より広範な労働市場の慣行で何が起きているのかに関心と専門知識を向けるよう求められました。私たちは、通常の労働時間を反映した契約に変更する権利、合理的な通知を受けて勤務時間を知る権利、合理的な通知なしにシフトをキャンセルしたり短縮したりした場合の補償などの分野で、多くの提言を行いました。これまでのところ、国民生活賃金が労働時間に与える大きな悪影響は見られませんでした。引き続き監視する必要がある分野であることは確かです。

また、具体的な質問ですが、公式の労働力調査では、ゼロアワー契約で雇用されている従業員は雇用者としてカウントされます。失業率の統計には含まれていません。以上、ご質問にお答えしましたが、いかがでしたでしょうか。

藤村：どうもありがとうございます。あと15分くらい残された時間がございます。もう一つ、全国一律なのか、あるいは地域ごとに違っていいのかという、この辺のお考え

をぜひお二人の先生方にお伺いしたいと思います。では、スケディンガー先生、先ほどの最低賃金を引き上げること、それから雇用との関係、そこもひょっとしたらまた何かおっしゃりたいことがあるかもしれませんが、全国一律であるべきかどうかという、そこについてのスケディンガー先生のお考えをお聞かせいただければと思います。お願いします。

スケディンガー：それは興味深い質問ですね、藤村先生。ありがとうございます。1980年代初頭までは、いくつかの労働協約において、スウェーデンの最低賃金に地域差がありました。今では非常にまれです。しかし、もし労働市場の状況に大きな恒常的な地域差があるのであれば、最低賃金にも地域差があってもよいと思います。労働市場が非常に強く、失業率が低い地域は、一般的に生活費が高いため、その最低賃金を高くすれば、購買力から見た実質的な最低賃金が地域間でより平等になります。

一方で、労働市場が弱い地域では、地域差がない場合、より多くの雇用が失われる可能性があります。つまり、労働市場が大きく異なる場合は、一律に同じ最低賃金を課さない経済的な理由があると思います。

また、スウェーデンでは非常に多く採用されているが、他の国ではあまり採用されていない差別化の1つに、経験に応じた最低賃金の差別化があることを挙げておきます。この経験は、各労働協約でさまざまな方法で定義されています。会社での経験、あるいは業界全体での経験と定義されています。低スキルの仕事でも、経験を積みば積むほど生産性が上がるのが一般的なので、これには経済的な論拠もあると思います。

労働者は、年齢による差別化よりも公平であると考えているようですが、もちろん、この種の経験を検証することや、何が適切な種類の経験であるかを定義することには問題があるかもしれません。いくつかの労働協約では、高校での職業訓練も特定の職種の経験として数えられています。この種の差別化のもう一つの利点は、経験を積みば積むほど自動的に賃金分布の上位に引き上げられるため、成人労働者の最低賃金に縛られることがないことです。労働組合も雇用者も、この経験による差別化には満足していますし、なぜこれが有用なのかという議論も理解していますが、最適な差別化のレベルとは何かについては議論があります。おそらく、法定最低賃金を定めている他の国でも、もっと大きな範囲で利用できるものだと思いますし、真剣に考えるべきことだと思います。ありがとうございました。

藤村：ブラウン先生に同じ質問をしたいのですが、全国一律であるべきか、あるいは地域ごと産業ごとに違っていいのか、そのあたりはイギリスではどのように議論されて

おり、ブラウン先生はどのようにお考えでしょうか。

ブラウン：どうもありがとうございました。この20年ほどの間に、最低賃金の地域差について多くの議論がなされてきましたが、その多くは、日本やスウェーデンでも問題になっている地域間の生活費の差に関連しています。私は、英国の最低賃金の目的に立ち返らなければならないと思います。英国の最低賃金や国民生活賃金は、その名前に反して生活賃金ではありません。これらは法的な時間当たりの賃金の下限を定めたもので、雇用効果に焦点を当てて設定されています。ですから、先ほど申し上げたように、交渉の際に生活水準は考慮されません。先ほども申し上げたように、アニュアルレポートでは、賃金上昇が家計に与える影響を見ていますが、それは交渉や提言の基礎にはなりません。

それにもかかわらず、地域別最低賃金については、英国ではどこに地域の境界線を引くのが明確ではありません。例えば、ロンドンの最低賃金をどうするかという議論がなされていますが、ロンドンの中にも非常に貧しい地域と豊かな地域があり、ロンドンの中でも不平等があります。

今回のパンデミックでは、働く場所と住む場所の違いに関連する重要な影響が明らかになりました。関連して、コンプライアンスの問題があります。最低賃金率のばらつきが大きくなると、制度が複雑になり、コンプライアンス違反が増える可能性があると思います。ですから、地域別最低賃金制度を導入する際には、その施行方法について慎重に検討する必要があると思います。

英国では、3つの若者料金、見習い料金、国民生活賃金があります。つまり、既に5つのレートがあり、地域的な違いを抜きにしても、かなり複雑なシステムになっています。若年層の賃金は、労働市場での経験を積ませることで労働市場から淘汰されないようにするために、最低賃金を低く設定するという意味で、経験に関するコメントと関連しています。公平性の問題などについては、さまざまな議論があります。しかし、神吉教授の質問に答えた点に戻ると、国民生活賃金の導入によって、コンプライアンス違反が既に増加しています。これは、高いレベルの最低賃金率を追加導入したものです。しかし、複雑な制度に伴うコンプライアンス違反への影響を考えることは非常に重要であり、地域の境界線を引くことがどれだけ簡単か、あるいはどれだけ難しいかを慎重に考える必要があると言えるでしょう。ありがとうございました。

藤村：どうもありがとうございました。残された時間があと5分くらいですので、山田

先生と神吉先生から一言ずつ今日の議論の中で言い足りなかったこととか、お願いをしたいと思います。まず、山田先生どうぞ。

山田：2つかなと。一つは、繰り返しになるかもしれないですが、私はエコノミストというか経済学のバックグラウンドですので、賃金水準と生産性と雇用のトレードオフについて、ここをどうバランスを取っていくのか。繰り返しになってしまうのですが、そういう意味ではスウェーデンの技能をアップグレードしていくところにブレイクスルーを見つけていく。最低賃金だけではなく、これはブラウン先生も結構コメントされていたと思うのですが、この部分の視点を入れるということがスウェーデンもイギリスも非常に意識しているということなんじゃないかなと今日聞いていて感じました。

それともう1点は法定で決める部分と、労使で決めていくところのミックスみたいなところは考えていかないとダメなんじゃないかと。最低のところは法定で、実際日本はそれはありますし、そういうふうに使っていくということでしょうし、スウェーデンがなぜ法定の必要がないかという、あれだけ高い労働組合組織率があるからだと思います。それが日本だと、ある程度やはり法律というのは必要だろうと。ただ、それだけでやっている、なかなかやっぱりトレードオフが強くなっていくので、そこに例えば昔あった産業別の最低賃金とか、何かもう少し同時に労使のバランスを取れるような、集団的労使交渉がうまくワークするような仕組みを入れながら決めていくことも同時に考えていかないとダメなんじゃないか、そんな印象を持ちました。以上です。

藤村：ありがとうございます。まだ特定最賃ってありますので。はい。じゃあ神吉先生、どうぞ。

神吉：今日は本当に大変勉強になりました。最後の全国一律にするかどうかということに関しては、日本では割とその全国一律というのが全員一律みたいな感じで語られることが多いですが、イギリスは年齢別に差を設けていたりとか、スウェーデンでは産業別職業別に区別をつけているということからすると、必ずしも全部同じというわけではなくて、何で差をつけていくのかが違うということかなと思いました。

スケディンガー先生がおっしゃっていた「きちんとした差別化が必要だ」という指摘が非常に重要だと思っていて、だから日本の問題というのは、差をつけるとして、その差を地域で都道府県でつけるべきなのかということが問われているのだと思います。そうしたときに、何をもちて公正な差と言うか、そこが問題になるので、そこがスウェーデンだとエガリタリアン的な考え方から、それはスキルや経験でつけていくとい

うのが公正だというふうに考えられているということがよくわかりました。

じゃあ日本では何が公正なのかですが、これが意外に難しいと思っていて、というのは日本は賃金にスキルとか、経験だけではなく、いろいろな生活給的な要素というものが乗っているわけです。基本給だけではなくて、例えば日本には扶養手当というものもあって、特に正社員であれば扶養家族がいる、端的に言うと、自分のパートナーが稼がない場合には、扶養手当として賃金が上がるということ。それが公正だと思われてきたわけです。特にそれは、労働組合の側も、そうした男性稼ぎ主モデルというのを標準に、それが公正な賃金のあり方だと考えてきたわけですね。これが問われているのではないかなと、今後どのように、最低賃金として賃金体系の加減を考えていくかというときに、その賃金体系の公正さというのを考えなくてはいけない、その差を何でつけていくのか、そこが問題になっていくのかなと私は思いました。

藤村：どうもありがとうございました。最低賃金を審議会の中で議論をしているときに、最低賃金だけの話ではなくて、実はその生活のあり方とか、あるいは家族のあり方とか、今、神吉先生がおっしゃったような扶養家族という考え方をこれからも維持していくのか、あるいはそれはもう取っ払って、個人個人で税金を払うとか、あるいは公的な年金の掛け金を払っていくというふうにするのかとか、実はそういういろいろな社会を構成している要素と切り離しては考えられないところがあります。ぜひ、今日はブラウン先生、スケディンガー先生のお話、それから山田先生と神吉先生のお話も聞きながら、やっぱりいろんな要素を同時に考えていかなければいけない。だからこそ難しい。ただ、なかなかチャレンジングなテーマだなと思いました。

長時間にわたりましてお聞きくださいました聴衆の方々に感謝申し上げるとともに、今日は同時通訳をしてくださいました和田さんと白鳥さんに、最後拍手をしたいと思います。

では、これをもちまして今日のこのセミナーを終わりたいと思います。どうもありがとうございました。

< E N D >