

# オランダの最低賃金制度

本庄 淳志

静岡大学人文社会科学部准教授

## 国家法による最低賃金規制

本稿で筆者に与えられたテーマは、オランダの最低賃金制度の概要について、社会扶助との関係を意識しつつ紹介するというものである。

オランダには国家法による最低賃金制度があり、具体的には、「最低賃金と最低休暇手当に関する法律 (WMM<sup>1</sup>、以下、最低賃金法)」によって、23歳以上65歳未満の全労働者について、全国一律で、月額・週額・日額の最低賃金額が定められている(8条)。また、15歳～22歳の若年者については、年齢に応じて最低賃金が低くなるよう特別な定めがある。たとえば、あとでみるように、現時点での一般労働者の月額最低賃金は1456.20ユーロであるが、15歳の若年労働者のそれは436.85ユーロと、一般労働者

の約3割にとどまるという点で、同種の制度をもつ国と比較しても大幅な減額がなされる仕組みとなっている<sup>2</sup>。こうした減額の理由として、①そもそも若年者は生産性が相対的に低いこと、②生活保障の必要性が高くないこと、③就学へのインセンティブを付与すること、④さらには就職難に対応するといった多様な雇用政策的な目的があるものと解されている。

このような最低賃金法は、オランダ国内の全産業に従事する労働者を対象に、オランダ人はもちろん、不法就労の外国人等も含めて適用される。同法の適用対象として、1993年改正以前には、パートタイム労働者の一部、すなわちフルタイムの1/3未満の労働時間の者について適用が除外されていた。しかし現在では、こうした労働時間の特に短いパートタイム労働者についても、時間に比例して最低賃金が適用される。他方で、在宅労働者と呼出し労働者(事前に登録したうえで、使用者による呼出しの都度、労働契約を締結するという就労形態)については、最低賃金の適用について特別な要件があるほか、若年者障害給付の受給者については、行政機関による許可を要件として、最低賃金の適用を除外する余地がある。さらに、法制度上は、特定の業種や企業の存続を脅かす事情がある場合にも、最低賃金の適用を除外される余地があるが、近年これが認められた例はないようである。

### ほんじょう あつし

神戸大学大学院法学研究科博士課程修了。博士(法学)。専門分野は労働法。大阪経済法科大学法学部講師を経て、2011年より現職。

著書は、『労働法演習ノート』(弘文堂、2011年、共著)、『債権法改正と労働法』(商事法務、2012年、共著)、「改正労働者派遣法をめぐる諸問題—施行後の抜本的再検討に向けて—」『季刊労働法』273号22頁、2012年)など。

図1 2012年10月現在の最賃額（ユーロ）

年齢	月額	週額	日額
23歳以上	1456.20	336.05	67.21
22歳	1273.75	285.65	57.13
21歳	1055.75	243.65	48.73
20歳	895.55	206.65	41.33
19歳	764.50	176.40	35.28
18歳	662.55	152.90	30.58
17歳	575.20	132.75	26.55
16歳	502.40	115.95	23.19
15歳	436.85	100.80	20.16

（出所）オランダ政府 Web サイトから筆者作成。

## 最賃額の決定方法および水準

最低賃金の水準は、経済動向に応じて、毎年1月1日と7月1日の2回にわたり改定される。最賃額の決定方法について、法律上の明確な定めはない。実務上は、労使交渉による一般の賃金水準や社会保障給付の水準を考慮して最賃額が決定されている。この点、オランダの最低賃金制度の特徴は、最賃額の水準と各種の社会保障給付の水準とが様々なかたちでリンクされている点にある。そして法制度上は、①最低賃金の引上げによって雇用に重大な影響を及ぼしうる場合、②または、経済不況等によって失業者や障害者などの社会保障給付の受給者数が著しく増大し、租税や社会保険料の大幅な引上げが不可欠と評価される場合には、政府が最低賃金の引上げを凍結する余地がある。この場合、凍結の決定に先立って、政府は国会に対して理由を説明しなければならない。

このような法制度のもとで、2012年10月現在の具体的な最賃額は以下のようなものである（図1、2）。基準となる月額最低賃金は、法律上、原則として0.60ユーロの整数倍と定められており（14条）、こ

れをもとに週額（月額最低賃金×3÷13）および日額（月額最低賃金×3÷65）の最賃額が算定される。この点、日本とは異なり、オランダでは時間あたりの最賃額について明確な定めはない。これは、1週または1日の標準的な労働時間について、週36～40時間の間で一様でない点に起因するようであるが、おおよその額については算定可能であり、所轄省庁である社会労働省のWebサイト等でも時間あたりの最賃額が併記されている。

他のEU諸国と比較した場合、オランダの最低賃金額（月額）の水準は、ルクセンブルク（1801ユーロ）、ベルギー（1472ユーロ）、アイルランド（1462ユーロ）に次いで高い部類にある<sup>3</sup>。この点、オランダでは、労働組合の組織率そのものは2割程度と低いものの、社会労働大臣による労働協約（Collectieve arbeidsovereenkomst）の拡張適用によって、全労働者の8割以上が団体交渉を通じた賃金決定に服する状況にある。こうしたなか、現実に最低賃金の水準で就労する労働者は4%程度にとどまる。産業別でみると、ホテル・飲食業（約10%）、農業・漁業（約7%）、貿易産業（約7%）など、労働組合の組織率が低く、労働協約の拡張適用も稀な産業において、最低賃金の水準で就労する者が多くなっている<sup>4</sup>。

図2 時間当たりの最賃額（ユーロ）

年齢	週36時間	週38時間	週40時間
23歳以上	9.33	8.84	8.40
22歳	7.93	7.52	7.14
21歳	6.77	6.41	6.09
20歳	5.74	5.44	5.17
19歳	4.90	4.64	4.41
18歳	4.25	4.02	3.82
17歳	3.69	3.49	3.32
16歳	3.22	3.05	2.90
15歳	2.80	2.65	2.52

（出所）オランダ政府 Web サイトから筆者作成。

## 法違反の確認方法、および履行確保措置

前掲の最賃額は、税や社会保険料の控除前の総額であって、これらを差し引いた労働者の手取額について法律上の特別な規定はない。ある労働者の賃金が最賃額を上回っているかどうかについては、通常の固定給部分だけでなく、毎度の賃金支払期に支給される諸手当や成果報酬分をも合算した額と最賃額とが比較される。また、労務に起因して第三者から労働者に支払われた金銭（チップ等）についても、労働契約によって賃金として組み込まれている場合には算定対象となる。

これに対して、時間外労働に対する割増賃金（ただし、オランダでは時間外労働に対する割増賃金支払いの要否や額は、労働協約または個別契約に委ねられている）、および最低賃金法で定められる法定休日手当は、労働者の賃金が最賃額を上回るか否かの算定時に考慮することはできない。同様に、年末手当や赴任手当などの月額賃金に含まれない特別な手当、および、使用者が年金・社会保険料・貯蓄等について補助している場合についての当該額、労働者が立て替えた業務上必要な経費に対する返還分についても、算定対

象とすることはできない。

このような最低賃金法の履行確保措置としては、次のような制度がある。まず、使用者は一般に、毎月の賃金明細表を労働者に支給する義務があり、ここでは、賃金総額だけでなく、賃金の算定方法や労働時間数、その時点における最賃額を記載しなければならない。労働者はこの明細をもとに、支払われた賃金額が最低賃金を下回らないかどうかを容易に確認することができる仕組みとなっている。その上で、最賃法への違反が疑われる場合には、労働者は労働監督官（所轄行政機関）に対して匿名で通報して対応を求めることができるほか、民事訴訟を通じて未払額の請求をすることができる点は日本と同様である。なお、時効は5年である。また、使用者が最賃法に違反している場合には罰金刑の対象となり、具体的には未払額によって異なるものの、労働者1人あたりの違反について、最高で6700ユーロの罰金が科せられる。さらに、違反を繰り返す悪質な使用者に対しては、この罰金額は50%までの範囲で増額される。

## 社会保障制度との関連性

前述のように、オランダの最低賃金制度の大きな特

徴は、それによる賃金水準と社会保障の給付水準とが、法律上、様々なかたちでリンクしている点にある。

まず、労働保険の領域で失業保険との関係をおこう。オランダの失業保険制度(WW)では、使用者の経済的事情にもとづき労働時間の喪失がある65歳未満の労働者について、①週5時間以上の労働時間を喪失するケース、②または、パートタイム労働者で週労働時間が10時間未満の場合については、少なくともその半分を喪失したケースが対象となる。いわば、部分的な失業であっても給付が保障されている。この失業保険制度は、現在では使用者の保険料負担によって、いわゆる非典型的な労働者についても労働時間に比例して適用対象とされている。

労働者(または完全な失業者)が失業給付を受けるためには、失業前の36週間のうち原則として26週以上にわたって賃金を得ていたことが必要である。この週要件を充足しているかどうかは、1週内での労働時間数や日数とは無関係に行われ、1週内で1時間の労務に従事しただけでもカウントの対象となる。この週要件を満たしていれば、喪失した労働時間分について、最初の2ヵ月間は従前賃金の75%相当額が、続く3ヵ月目には70%相当額が支給される(17条)<sup>5</sup>。

さらに、以上の週要件の充足に加えて、過去5年間で賃金を得ていた日数が52日以上、年が4年以上あれば、年要件を充足するものとして、従前賃金の70%相当額について、雇用期間に応じて最大38ヵ月までの受給が認められる。このように、失業保険制度については、原則として従前の月額賃金が給付額に影響を及ぼすため、最低賃金の水準と直接に連動したものとはなっていない。ただし、たとえば、時限立法によって、60歳以上の高年齢の失業者について、失業保険の給付期間を超えた場合に、さらに最賃額の70%での特別な失業給付を保障する制度などが設けられており、最賃額は間接的には失業保険の下支えとして機能している。

次に、年金制度をみると、オランダでは公的年金制度として被用者に固有のものではなく、就労履歴や労

働時間数とは無関係に、一般老齢年金法(AOW)による制度がひとしく適用される<sup>6</sup>。同制度は、15～65歳の全国民が加入を義務づけられるもので、65歳の到達月から受給が認められている。具体的な給付水準は最低賃金額(ネット)とリンクしており、①夫婦世帯では100%(各50%)、②18歳未満の子がいる1人親世帯の場合では90%、③単身者で最賃額の70%が支給される。

さらに、オランダでは、最低賃金制度が生活扶助の水準とも直接にリンクしている。生活扶助法(WWB)は、オランダに在住する18歳以上で最低生活の維持が困難な者を対象に、一定額の金銭を支給するものである。オランダの生活扶助法には、受給者の自助努力を強く求めており、たとえば5歳以下の子どもを養育する場合や自身または家族が病気である場合などを別にして、合理的にみて受入可能な就労を受給者に義務づけるなど、雇用労働までの橋渡しの側面が強くみられる。また、一定額までは財産の保有を認め(配偶者がいる場合には1万1110.00ユーロ、単身者では5555.00ユーロ)、賃金についても月額183ユーロまでの貯蓄を認めることで、就労へのインセンティブが課されている。

具体的に生活扶助の給付水準をみると、最終的な金額については、細かな基準の下で個別事情に応じて行政機関に確定権限が留保されているものの、原則となる基準は次のようなものである。まず、生活扶助の対象は、①配偶者または登録されたパートナーと同棲している場合、②18歳未満の子がいる1人親世帯の場合、③単身者として区別され、次でみるように単身者については給付水準が低くなっている。これは、単身者等は共同生活を通じてコスト分散が可能との考え方を基礎としているが、実際にこうした共同生活が困難な場合には、地方自治体レベルで最低賃金額の20%を上限に不足分を補う仕組みがある。本稿のテーマである最低賃金制度と生活扶助との関係に着目すると、このうち21～65歳の年齢層について、支給額は最低賃金額(ネット)を基準に、①で合計100%(各50%)、②の1人親世帯の場合で70%、

③の単身者の場合で50%といったかたちで、最低賃金額と生活扶助の水準とが直接にリンクしている。

## オランダ法の特徴

以上、オランダの最低賃金制度、および、それと密接に関係する社会保障制度について簡単に概観した。オランダ法の特徴は、①全国一律で比較的に高い水準の最低賃金を設定しつつ、若年者については大幅な減額を認めていること、②最低賃金の水準は生活扶助や老齢年金をはじめとする社会保障給付の水準と連動しており、改定も年2回と頻繁に行われていること、③こうした制度の履行確保措置として、罰金等の公法的な規制と並んで、民事上も賃金明細での記載の義務づけ等によって労働者自身が容易にチェックできる仕組みを設けていることなどがある。

最低賃金制度をめぐる近年の動きとして、特に東欧諸国からの移民についての法違反が問題視されるなか、規制強化の動きがみられる。罰則の強化はその典型であるが、他にも、たとえば派遣労働関係において、派遣元が最賃法に違反している場合に、派遣先にも一定の責任を課すための法改正が続けられてきた。これに対して日本では、近年、最低賃金と生活保護の給付水準とが逆転する都道府県について、就労インセンティブを削ぐものとして問題視されている。この点、前述のように社会保障給付が最賃額をベースに決定されるオランダでは、こうした問題は生じない。また、オランダでは、労働組合の組織率そのもの

は高くないものの、労働協約の拡張適用を通じて未組織労働者についても協約基準が適用される状況にあり、賃金についても最賃額を上回る基準が広く一般に適用されている。

こうしたなか、日本とは異なり、労使当事者は必ずしも最賃額の帰趨に大きな関心を寄せておらず、むしろ、社会保障制度を運営する政府こそが、最賃額の改定について高い関心を有する点も、オランダの特徴であるといえよう。■

### 《注》

- 1 Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (Stb.1968,657).
- 2 このような異別取扱いは、一般に禁止される雇用上の年齢差別として問題となりうるが、立法により特別に許容されたものと解されている。ただし、実務上、たとえばスーパーなどの小売業を典型として、使用者が若年労働者を優先的に有期雇用によって雇用し、最低賃金の引上げにあわせて労働契約の更新を行わず、より年少の者を採用するというかたちで、濫用的に利用されているという問題も指摘されている。
- 3 Eurostat 集計の2012年8月現在の情報による。(http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\_explained/index.php/Minimum\_wage\_statistics).
- 4 中央統計局2007年9月30日発表。
- 5 ただし、日額に上限があり、90.32ユーロを超える部分は支給されない。
- 6 これとは別に、産業別の労働協約などで年金基金が設けられていることが一般的であるが本稿では省略する。