

## 【EU】適正な最低賃金に関する指令の制定

海外立法情報課 田村 祐子

\* 2022年10月、EUの労働者の生活と労働条件の向上を図るため、最低賃金を労働協約で定めていない加盟国に対し、明確な基準に基づく法定最低賃金の設定を義務付ける指令が制定された。

### 1 背景・経緯

欧州委員会のウルズラ・フォン・デア・ライエン (Ursula von der Leyen) 委員長は、就任前の2019年7月、2019年から2024年までに取り組むべき6つの優先課題をまとめた「私の欧州アジェンダ」の中で、就任後100日以内に、労働者の生活を保障するために最低賃金を確保する立法提案を行うことを表明した<sup>1</sup>。これに基づき、2020年10月28日、「EUにおける適正な (adequate) 最低賃金に関する欧州議会及び理事会の指令案」(COM(2020)682)が提出された<sup>2</sup>。指令案は、複数の修正<sup>3</sup>を経て2022年6月7日に欧州議会、EU理事会及び欧州委員会の間で非公式の合意に至り、同年10月19日、「EUにおける適正な最低賃金に関する欧州議会及び理事会指令」<sup>4</sup> (以下「最低賃金指令」)として制定され、同年11月14日に施行された。加盟国は、2024年11月15日までに最低賃金指令の規定を国内実施することが求められる(第17条)。

### 2 最低賃金指令の概要

全4章19か条から成り、第1章：一般規定(第1条～第4条)、第2章：法定最低賃金(第5条～第8条)、第3章：横断的規定(第9条～第13条)、第4章：末尾規定(第14条～第19条)で構成される。

#### (1) 目的・定義

最低賃金指令は、EUにおける生活及び労働条件、特に労働者の最低賃金の適正性を改善することを目的として、法定最低賃金を適正化するための枠組みを設けるものである。そのほか、団体交渉 (collective bargaining)<sup>5</sup>を促進する規定及び労働者が最低賃金保護の権利を行使できるよう促す規定についても定める。この指令は、労働協約 (collective agreement)<sup>6</sup>を交渉・締結する権利に影響を及ぼさず、労働協約により最低賃金を決定している加盟国<sup>7</sup>に対し、法定最低賃金の導

\* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2023年3月10日である。

<sup>1</sup> Ursula von der Leyen, "A Union that strives for more My agenda for Europe," 2019.7.16, p.9. <[https://commission.europa.eu/system/files/2020-04/political-guidelines-next-commission\\_en\\_0.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2020-04/political-guidelines-next-commission_en_0.pdf)>

<sup>2</sup> 指令案の概要は、濱野恵「【EU】最低賃金に関する指令案の公表」『外国の立法』No.286-1, 2021.1, p.38. <<https://doi.org/10.11501/11613495>> を参照。

<sup>3</sup> 主な修正点としては、第4条の団体交渉の対象となる労働者数の割合について、指令案は「70%を下回る」としていたが、「80%を下回る」に修正された(第4条)。また、第6条について、指令案では、異なる法定最低賃金額の設定を「最小限の範囲」に限定していたところ、当該文言を削除することで加盟国の権限を強めた。

<sup>4</sup> Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union, OJ L 275, 25.10.2022, p.33. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>>

<sup>5</sup> 国内法及び慣行に従って、労働条件及び雇用条件を決定するために使用者と労働組合の間で行われる交渉をいう(第3条)。

<sup>6</sup> 国内法及び慣行に従って、使用者と労働者をそれぞれ代表して交渉する能力を有する社会的パートナーによって締結された、労働条件及び雇用条件に関する協定書をいう(第3条)。

<sup>7</sup> フィンランド、スウェーデン、デンマーク、オーストリア、イタリア、キプロスの6か国。European Parliament, "Parliament

入を義務付けるものではない（第1条）。この指令は、各加盟国の法律、労働協約又は慣行によって定義された雇用契約を有するか雇用関係にある EU 内の労働者に適用される（第2条）。「最低賃金（minimum wage）」とは、法律又は労働協約によって定められた、使用者（公共部門を含む。）が、一定期間に行われた労働に対して労働者に支払う必要のある最低限の報酬をいう。「法定最低賃金（statutory minimum wage）」とは、法律又はその他の拘束力のある法的規定によって定められた最低賃金をいう（第3条）。

## （2）法定最低賃金等に関する規定

法定最低賃金制度を有する加盟国は、明確に定義された基準に基づく法定最低賃金の設定及び改定のために必要な手続を定める義務を負う。当該基準は、人間らしく生きられる（decent）生活水準への到達、ワーキングプアの削減、男女の賃金格差の縮小等を目的とし、少なくとも①生活費を考慮した法定最低賃金の購買力、②賃金の一般的な水準とその配分、③賃金上昇率、④長期的な国の生産性の水準と発展という要素を含むものとする。加盟国は、法定最低賃金の適正性を評価するための指針として、指標となる参照値を使用する義務を負う。これには、国際・国内レベルで一般的に使用されている参照値（賃金総額の中央値の60%、平均値の50%など）を使用してもよい（第5条）。加盟国は、法定最低賃金の設定及び改定に社会的パートナーを関与させるために必要な措置を講じる義務を負う（第7条）。法定最低賃金の改定は、少なくとも2年に1度行うものとする（第5条）。加盟国は、特定の労働者グループに対して異なる法定最低賃金額を適用する場合又は支払われる報酬を、法定最低賃金を下回る水準まで減額する場合、これらの措置が無差別原則及び比例性原則<sup>8</sup>を確実に尊重しているようにする義務を負う（第6条）。加盟国は、賃金設定に関する団体交渉の権利行使を容易にするために、社会的パートナーの能力、特に産業横断的な団体交渉に参加する能力を開発・強化する等の義務を負う（第4条）。加盟国は、労働者が法定最低賃金による保護を効果的に利用することを促すために、労働監督局又は法定最低賃金の執行担当機関に現地調査を行わせる等の措置を講じる義務を負う（第8条）。

## （3）報告義務・罰則等

加盟国は、2025年10月1日までに、以降2年ごとに、法定最低賃金に関する情報（金額、対象となる労働者数、異なる金額の適用・減額とその導入理由など）等について欧州委員会に報告する義務を負う（第10条）。欧州委員会は、2029年11月15日までに、加盟国及びEUレベルの社会的パートナーと協議の上、最低賃金指令の評価を行い、欧州議会及びEU理事会に対して報告書を提出し、適切な場合には法改正を提案する義務を負う（第15条）。加盟国は、この指令の範囲に含まれる権利及び義務の侵害に適用される罰則に関する規定を定めなければならない。ただし、法定最低賃金制度を有しない加盟国は、当該規定に、労働協約内で規定される補償金や契約上の罰則への言及を含むことができる（第13条）。加盟国は、法定最低賃金に関する権利又は最低賃金保護に関する権利が侵害された場合、労働者が紛争解決手段を利用し、及び救済を受ける権利を確実に有するようにならなければならない（第12条）。この指令は、最低賃金の引下げや廃止に関して、加盟国で既に労働者に提供されている一般的な保護水準を引き下げるための有効な根拠にはならず、法定最低賃金の引上げを妨げるものと解釈してはならない（第16条）。

---

adopts new rules on adequate minimum wages for all workers in the EU,” 2022.9.14. <<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20220909IPR40138/parliament-adopts-new-rules-on-adequate-minimum-wages-for-all-workers-in-the-eu>>

<sup>8</sup> EU法の一般原則の一つで、意図された目的を達成するための措置が適切かつ必要な限度を超えてはならないとする原則。庄司克宏『新EU法 基礎編』岩波書店、2013、p.38.