

EU の最低賃金指令

国立国会図書館 調査及び立法考査局
海外立法情報課 田村 祐子

目 次

はじめに

I 背景及び経緯

- 1 EU 加盟国における最低賃金に関する従前の制度及び課題
- 2 指令案提出までの経緯
- 3 指令案の修正及び指令の制定

II 最低賃金指令の概要

- 1 構成
- 2 目的、適用範囲及び定義（第 1 条～第 3 条）
- 3 法定最低賃金（第 5 条、第 6 条）
- 4 団体交渉の促進（第 4 条）
- 5 労働者の法定最低賃金に関する権利の保護（第 8 条）
- 6 報告義務・罰則等（第 10 条、第 12 条、第 13 条、第 15 条～第 17 条）

おわりに

翻訳：欧州連合における十分な最低賃金に関する 2022 年 10 月 19 日の欧州議会及び理事会指令（EU）2022/2041

キーワード：労働政策、ワーキングプア、団体交渉、労働協約、労使パートナー

要 旨

2022年10月19日、「EUにおける十分な最低賃金に関する欧州議会及び理事会指令」が制定され、同年11月14日に施行された。同指令は、EUの労働者の生活及び労働の条件向上を図ることを目的とし、法律等により最低賃金を定めている加盟国に対し、明確な基準（人間らしく生きられる（decent）生活水準に到達することやワーキングプアの減少等を目的とした基準）に基づく法定最低賃金の設定を義務付けるものである。他方、最低賃金を労働協約により定めている加盟国等に配慮して、団体交渉を促進する規定及び最低賃金による労働者保護を促進する規定も含めている。加盟国は、この指令の範囲に含まれる権利及び義務が国内法又は労働協約に規定されている場合、その侵害に適用できる罰則を定めなければならない。加盟国は、2024年11月15日までに最低賃金指令を国内法化することが求められる。

はじめに

貧困問題は、国際連合の「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals: SDGs）」⁽¹⁾の筆頭に貧困への対処が掲げられているとおり、世界的に重要な課題である。EUにおいても域内の労働者⁽²⁾が十分な賃金を得られるようにすることは、当該目標に沿って貧困を減少させ、公正で強靱（じん）な経済・社会を構築するために不可欠とされる⁽³⁾。EUには、EU共通の最低賃金制度は存在せず、各加盟国が最低賃金の設定権限を持つが、加盟国の中には、設定された最低賃金では労働者が十分な賃金を得ることができずに、ワーキングプア（in-work poverty）⁽⁴⁾等の問題が起きている国もあり、EUレベルでこれらの問題に対処する必要性が生じていた。そのため、EUは、2022年10月19日、EUにおける生活及び労働の条件、特に労

* 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5月18日である。

- (1) “Take Action for the Sustainable Development Goals.” United Nations website <<https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>>
- (2) 「EUにおける十分な最低賃金に関する欧州議会及び理事会指令」では、EU司法裁判所の判例における労働者の定義（雇用関係の法的性質に関わらず、他者のために、他者の指示の下で経済的価値のあるサービスを提供し、その見返りに報酬を受け取る者）を準用し、家事労働者、プラットフォーム労働者（オンラインプラットフォームを介して、宅配、タクシーの運転、翻訳、データ入力等のサービスを提供し報酬を得る者）、その他の標準的でない雇用形態の労働者（workers in non-standard forms of employment）も含むとしている（前文(21)）。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.36. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>>; Court of Justice, “Judgment of the Court of 3 July 1986. Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg. Reference for a preliminary ruling: Bundesverwaltungsgericht - Germany. Worder - Trainee teacher. Case 66/85,” ECLI:EU:C:1986:284, 3.7.1986. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61985CJ0066>>
- (3) European Commission, “Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union,” COM/2020/682 final, 28.10.2020. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0682>>
- (4) EUにおいて、ワーキングプアとは、等価可処分所得の国内中央値（national median equivalised disposable income）の60%を下回る労働者と定義されている。“In-work poverty in the EU,” 16 March 2018. European Commission website <<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180316-1>>

働者の最低賃金の十分性 (adequacy) を改善することを目的として「EUにおける十分な最低賃金に関する欧州議会及び理事会指令」⁽⁵⁾ (以下「最低賃金指令」) を制定した。本稿は、最低賃金指令の制定に至るまでの経緯及び同指令の概要を解説し、併せて同指令の本文を翻訳するものである。

I 背景及び経緯

1 EU加盟国における最低賃金に関する従前の制度及び課題

(1) 最低賃金に関する従前の制度及びEUの権限

EUでは、最低賃金の設定は各加盟国が権限を持ち、団体交渉を経て労働協約で最低賃金を決定する加盟国 (6か国)⁽⁶⁾ と、法定の最低賃金制度を有する加盟国 (21か国) に大別される。前者には、伝統的に労働組合の組織率が高い北欧諸国が含まれる。一方、後者には、フランスを始めとする、最低賃金に関して団体交渉の勧告に従って法令を制定する国や、ドイツを始めとする、最低賃金委員会 (構成員に労使代表者を含む。) によって法令を制定する国などが含まれる⁽⁷⁾。

このようにEU共通の最低賃金制度は存在しないものの、EUには労働条件や賃金に関して一定の権限が与えられている。例えば、EUの基本条約の1つであるEU運営条約の第153条第1項において、EUは、労働条件を含む11項目に関して加盟国の活動を支援・補完する義務を負うと規定されており、同条第2項(b)号では、欧州議会とEU理事会 (Council of the European Union. 以下「理事会」) は、この目的のために、第1項で掲げられた11項目のうち、労働条件を含む9項目に関し、加盟国の活動を段階的に実施するための最低要件を指令により採択することができることと定められている⁽⁸⁾。さらに、EUは、2017年11月に、EU市民が人間らしく生きる権利を守るために、社会政策 (医療を受ける権利、生涯学習、男女平等、ワークライフバランス等) に関わる20の原則から成る「欧州社会権の柱」を欧州議会、理事会、欧州委員会の共同宣言として採択した⁽⁹⁾。このうち、第6原則は賃金に関するもので、次の3点が言及されている。(a) 労働者は、人間らしく生きられる生活水準を提供する公正な賃金を得

(5) Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union, *op.cit.*(2) なお「指令 (directive)」とは、EUの法令行為 (legal acts) の1つである。加盟国に直接適用可能な「規則 (regulation)」とは異なり、指令は各加盟国で国内実施される必要がある。指令の目的を達成するための形式及び手段は各国に任される。庄司克宏『新EU法 基礎編』岩波書店, 2013, p.211; 庄司克宏『はじめてのEU法』有斐閣, 2015, p.5.

(6) 労働協約で最低賃金を決定する国は、フィンランド、スウェーデン、デンマーク、オーストリア、イタリア及びキプロスである。“Parliament adopts new rules on adequate minimum wages for all workers in the EU,” 2022.9.14. European Parliament website <<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20220909IPR40138/parliament-adopts-new-rules-on-adequate-minimum-wages-for-all-workers-in-the-eu>>

(7) 小針泰介「我が国と欧米主要国の最低賃金制度—近年の動向と課題—」『レファレンス』797号, 2017.6, pp.35-50. <<https://doi.org/10.11501/10367103>>; 「諸外国の最低賃金—コロナ禍における引き上げ状況 (イギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、韓国)」2022.4. 労働政策研究・研修機構ウェブサイト <https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2022/special/no.239.html>

(8) Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union Part Three - Union Policies and Internal Actions Title X - Social Policy Article 153 (ex Article 137 TEC), OJ C 202, 7.6.2016, pp. 114-116. <http://data.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2016/art_153/oj>

(9) “The European Pillar of Social Rights in 20 principles.” European Commission website <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>>; 田中俊郎「急激に変化しつつある世界に対応する「欧州社会権の柱」」『EU MAG』Vol.65, 2018.2.22. <<https://eumag.jp/issues/c0218/>>

る権利を有する。(b) 雇用へのアクセスと求職意欲を保持しつつ、その国の経済的・社会的条件に照らして、労働者とその家族のニーズを満たすような、十分な最低賃金が確保されなければならない。また、ワーキングプアは、防止されなければならない。(c) 全ての賃金は、[各]国の慣行に従い、労使パートナー⁽¹⁰⁾の自主性を尊重し、透明かつ予測可能な方法で設定されなければならない。

(2) ワーキングプア等の増加と最低賃金制度の問題点

EUにおいて、ワーキングプアの割合は、2005年から2018年にかけて、平均で8.1%から9.6%へと増加し、低賃金⁽¹¹⁾所得者の割合は、2006年から2014年の間に平均で16.7%から17.2%に上昇した⁽¹²⁾。欧州委員会は、①最低賃金が十分な水準に設定されている場合、最低賃金はこうしたワーキングプアや低賃金所得者の増加を防ぎ、労働者を守る手段となり得ること、②法定最低賃金制度を定めている多くの加盟国においては、現行の最低賃金の水準では労働者が十分な賃金を得られず、人間らしい生活を送るには不十分な状況にあることを指摘している⁽¹³⁾。このような背景から、前述のEU運営条約第153条及び「欧州社会権の柱」第6原則に照らして、EUレベルでの課題解決の必要性が認識された。

2 指令案提出までの経緯

(1) フォン・デア・ライエン欧州委員会委員長「私の欧州アジェンダ」

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、2019年7月、就任に係る欧州議会での承認に際し、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」を公表した。その中で、「欧州社会権の柱」を全面的に実行するための行動計画の策定に加えて、欧州委員会委員長への就任後100日以内に、労働者の生活を保障するために公正な最低賃金を確保する立法提案を行うことを表明した⁽¹⁴⁾。2019年12月、フォン・デア・ライエン氏が欧州委員会委員長に就任し、2020年1月14日には、「欧州社会権の柱」行動計画の策定に向けた工程表が公表され、その1番目に最低賃金に関する労使パートナーとの第1協議⁽¹⁵⁾を開始することが記された⁽¹⁶⁾。これを受けて、同日、第1

(10) 労使パートナーとは、労使の利益を代表する団体をいう。社会的パートナーと訳されることもあるが、フランス語の'social'には労使、労働問題をめぐるなどの意味があることを考慮して、本稿では'social'を労使と訳した。「Social partners。」EUR-lex website <<https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/social-partners.html>>; [social, ale]『小学館ロベール仏和大辞典』(JapanKnowledge版)

(11) 低賃金とは、国内賃金の中央値 (national median wage) の3分の2以下の賃金額をいう。European Commission, "Consultation Document: First phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages," C(2020) 83 final, 14.1.2020, p.2. <<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22222&langId=en>>

(12) *ibid.*, p.2.

(13) European Commission, *op.cit.*(3), p.2. 法定最低賃金制度を定めている加盟国の中には、労使パートナーの関与が不十分な国や、立法過程に労使パートナーを関与させない国があること、法定最低賃金は必ずしも明確な基準に基づくものではないことも指摘された。European Commission, *op.cit.*(11), p.6.

(14) 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>

(15) 社会政策分野での立法提案を行う場合の手続について、EU運営条約第154条は、欧州委員会が立法提案を行う前に、EUが取り得る行動の方向性について労使パートナーと協議し(第1協議)、EUレベルでの行動が必要であると判断した場合、立法提案の内容について労使パートナーと協議(第2協議)するものと定めている。European Commission, *op.cit.*(11), p.11; Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union Part Three - Union Policies and Internal Actions Title X - Social Policy Article 154 (ex Article 138 TEC), OJ C 202, 7.6.2016, p.116. <http://data.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2016/art_154/oj>

協議が開始されることになった。

(2) 労使パートナーとの協議

2020年1月14日から同年2月25日にかけて、第1協議が行われた⁽¹⁷⁾。そこでは、欧州委員会は、最低賃金の分野においてEUが行動することに関して、EUレベルの労使団体を代表する労使パートナーから23件（5の労働組合、18の使用者団体）の回答を受け取った。この回答によると、労働組合の主張は、「欧州委員会は公正な最低賃金に関連する中核的な問題を部分的に特定したにすぎない。…（中略）…公正な賃金という目的を達成するための最良の手段は、団体交渉を適切に促進、保護、支援することである。」というものであった⁽¹⁸⁾。また、ほぼ全ての使用者団体は、最低賃金の分野においてEUが主導して課題解決に取り組むことに反対の姿勢を示した⁽¹⁹⁾。

第1協議の結果を受け、欧州委員会は、EU運営条約第153条第5項を根拠規定として、賃金設定に関してはあくまで加盟国が権限を持ち、労使パートナーに自主権があることを強調した上で、EUレベルでも行動を起こす必要があるとして⁽²⁰⁾、同年6月3日に第2協議を開始した。第2協議では、団体交渉の促進と保護の問題について、労働者団体は、団体交渉の適用率が70%を下回っている場合、加盟国に対して適用率を高めるための措置を採るよう要求することを提案した⁽²¹⁾。また、多くの労働者が十分な最低賃金で保護されていないことが課題として指摘され⁽²²⁾、課題の原因として考えられる事項（団体交渉が減少傾向にあることや法定最低賃金設定への労使パートナーの関与が限定的であること等）について政策的対応が必要と指摘された⁽²³⁾。

こうした手続を経て、2020年10月28日、「EUにおける十分な最低賃金に関する欧州議会及び理事会の指令案」⁽²⁴⁾（全4章19か条で構成。以下「指令案」）が欧州議会及び理事会に提出された。

3 指令案の修正及び指令の制定

指令案は、EUにおける生活及び労働の条件の向上のため、十分な水準の最低賃金を設定し、労働協約又は法定最低賃金による最低賃金保護の枠組みを構築することを目的とするものであった⁽²⁵⁾。当該指令案には、複数の修正が加えられた。主な修正点としては、指令案では、団体交渉の適用率が労働者の70%を下回る加盟国に対して、団体交渉の枠組みを提供し、団

(16) European Commission, “Annex to the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions a Strong Social Europe for Just Transitions,” COM(2020)14 final, 2020.1.14. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0014&qid=1580400520904>>

(17) European Commission, “Consultation Document: Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages,” C(2020) 3570 final, 3.6.2020, p.2. <[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=PI_COM:C\(2020\)3570](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=PI_COM:C(2020)3570)>

(18) *ibid.*, pp.2-3.

(19) *ibid.*, p.4.

(20) *ibid.*, p.2.

(21) *ibid.*, p.4.

(22) 労働者に適用される最低賃金の水準が十分なものでないことと、最低賃金の適用対象外となる労働者がいることの2点が指摘された。*ibid.*, pp.7-8.

(23) *ibid.*, pp.8-11.

(24) European Commission, *op.cit.*(3)

(25) European Commission, *op.cit.*(3) 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。

体交渉を促進するための行動計画を策定するよう求めていたが、団体交渉の適用率が「80%を下回る」に修正された（第4条）⁽²⁶⁾。また、加盟国が法定最低賃金の十分性を評価する際の指標となる参照値について、指令案では前文に国際・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（gross median wage）の60%又は賃金総額の平均値（gross average wage）の50%）を例示するにとどまっていたが（指令案前文(21)）⁽²⁷⁾、その重要性⁽²⁸⁾に鑑みて、最終的には指標となる参照値の例として、条文にも盛り込むこととなった（第5条）⁽²⁹⁾。

指令案は、2022年6月7日に欧州議会、理事会及び欧州委員会の間で非公式の合意に至り⁽³⁰⁾、その後、同年9月14日、欧州議会で指令案の修正について投票が行われ、賛成505票、反対92票、棄権44票で可決された⁽³¹⁾。理事会では同年10月4日に投票が行われ、賛成24か国、反対2か国（デンマーク、スウェーデン）⁽³²⁾、棄権1か国（ハンガリー）で可決された⁽³³⁾。指令案は、同年10月19日、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。

(26) Conseil de l'Union européenne, "Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne - Analyse du texte de compromis final en vue d'un accord," 9881/22, 9 juin 2022, p.6. <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9881-2022-INIT/fr/pdf>>

(27) European Commission, *op.cit.*(3), p.20.

(28) 欧州委員会の試算によると、最低賃金を賃金総額の中央値の60%に引き上げた場合、加盟国の約半数で最低賃金の十分性が向上し、1000万人から2000万人の労働者がこの恩恵を受けるとしている。European Commission, *op.cit.*(3), p.10; 詳細については、European Commission, "Commission Staff Working Document Impact Assessment: Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union," SWD(2020) 245 final, 28.10.2020, pp.190-194. <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2020:0245:FIN:EN:PDF>> を参照。

(29) Conseil de l'Union européenne, "Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne- Préparation du trilogue," 9061/22, 25 mai 2022, p.7. <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9061-2022-INIT/fr/pdf>>

(30) 通常立法手続において、立法提案に暫定合意することを目的として欧州議会、理事会、欧州委員会の代表者が行う非公式の交渉を三者対話（trilogue）という。欧州議会及び理事会が議長を務め、欧州委員会は両者を調整する役割を担う。暫定合意された立法提案はその後、欧州議会及び理事会によって正式に採択される必要がある。"Trilogue." EUR-lex website <<https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/trilogue.html>> "Minimum wages: Council and European Parliament reach provisional agreement on new EU law," 7 June 2022. Council of the European Union website <<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/06/07/minimum-wages-council-and-european-parliament-reach-provisional-agreement-on-new-eu-law/>>; "Commission welcomes political agreement on adequate minimum wages for workers in the EU," 2022.6.7. European Commission website <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1539&furtherNews=yes&newsId=10290>>

(31) "Results of Votes," 14 September 2022, p.4. European Parliament website <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/PV-9-2022-09-14-VOT_EN.pdf>

(32) デンマークとスウェーデンは、賃金に関して立法権限を持つのは加盟国であり、EUにはその権限はないため、指令案は補完性原則（提案されている行動の目的が、加盟国によって十分に達成できないかEUレベルでよりよく達成される場合にのみ、EUが行動するという原則）に反すること、この指令案が団体交渉を経て労働協約を結ぶという北欧の労働市場モデルを脅かす深刻な脅威であること等を理由に反対の立場を表明していた。Council of the European Union, "Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union [12477/20 + ADD 1 + ADD 2 + ADD 3 - COM(2020) 682 final] - Reasoned opinion on the application of the Principles of Subsidiarity and Proportionality," 14106/20, 16 December 2020, p.5. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_14106_2020_INIT>; Council of the European Union, "Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union [12477/20 + ADD 1 + ADD 2 + ADD 3 - COM(2020) 682 final] - Reasoned opinion on the application of the Principles of Subsidiarity and Proportionality," 14108/20, 16 December 2020, pp.5, 9. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_14108_2020_INIT>

(33) Council of the European Union, "Voting result Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union (first reading)," 13171/22, 4 October 2022, p.2. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_13171_2022_INIT>

II 最低賃金指令の概要

1 構成

最低賃金指令は、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。

2 目的、適用範囲及び定義（第1条～第3条）

(1) 目的（第1条）

最低賃金指令の目的は、高い水準に向けた社会的収れん（social convergence）⁽³⁴⁾に寄与し、及び賃金格差を縮小するために、EUにおける生活及び労働の条件、特に労働者の最低賃金の十分性を改善することである。そのために、同指令は、①法定最低賃金を十分なものにする事、②賃金設定に係る団体交渉の促進、③最低賃金保障に関する労働者の権利をより行使できるようにすることに向けた枠組みを確立する（第1条第1項）。この指令は、労働協約について交渉・締結する権利（同条第2項）及び最低賃金の水準を設定する加盟国の権限等（同条第3項）に影響を及ぼさない。また、労働協約により最低賃金を決定している加盟国に対し、法定最低賃金の導入を義務付けるものでもない（同条第4項）。

(2) 適用範囲（第2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結んでいる労働者⁽³⁵⁾又は当該法律等により定義された雇用関係にあるEU内の労働者に適用される。

(3) 定義（第3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よう求められる最低限度の報酬をいう（第3条第1項）。「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（同条第2項）。「団体交渉（collective bargaining）」とは、国内法及び国内慣行に従って、労働条件及び雇用条件を定めるために使用者と労働組合の間で行われる交渉をいい（同条第3項）。「労働協約（collective agreement）」とは、労使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合意文書をいう（同条第4項）。

3 法定最低賃金（第5条、第6条）

(1) 十分な法定最低賃金を設定するための手続（第5条）

法定最低賃金を定めている加盟国は、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。当該基準の目的は、人間らしく生きられる（decent）生活水準に到達すること、ワーキングプアを減少させること、社会的結束及び高い

(34) 社会的収れんとは、EUでは通常、経済用語として用いられ、経済的な後進国が先進国に追いつくことをいう。Ilotay Nora, "Social convergence and EU accession," *Brief*, 2017.9, p.2. European Parliament website <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/608719/EPRS_BRI\(2017\)608719_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/608719/EPRS_BRI(2017)608719_EN.pdf)>

(35) 労働者の詳細については、前掲注(2)を参照。

水準に向けた社会的取れんを促進すること、男女間の賃金格差を縮小することにある（第5条第1項）。この基準には、少なくとも①法定最低賃金の購買力、②賃金の一般水準と分布、③賃金上昇率、④国の長期的な生産性の水準と動向の要素を含まなければならない（同条第2項）。

加盟国は、法定最低賃金の十分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、国際的に又は国内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）を使用することができる⁽³⁶⁾（同条第4項）。また、法定最低賃金の引下げにつながらない限り、自動物価スライド調整メカニズム⁽³⁷⁾を追加的に使用することもできる（同条第3項）。

(2) 法定最低賃金の差異及び減額（第6条）

加盟国は、特定の労働者集団への異なる法定最低賃金額の適用、及び法定最低賃金を下回る水準への報酬の減額を認めることができる。これらの措置を行う際には、加盟国は当該措置が非差別原則⁽³⁸⁾及び比例性原則⁽³⁹⁾を確実に尊重しているようにする義務を負う。ただし、この指令は、加盟国に対して異なる法定最低賃金の適用又は減額を導入する義務を課すものではない。

4 団体交渉の促進（第4条）

加盟国は、団体交渉の適用範囲を拡大し、労働者による賃金設定に係る団体交渉の権利行使を円滑にする目的で、①労使パートナーの能力、特に部門レベル又は産業横断的なレベルの団体交渉に参加する能力の構築・強化、②賃金設定に係る団体交渉の権利を行使する労働者を保護する措置、③労働組合及び使用者団体を他方の構成員による妨害行為から保護する措置等を行わなければならない（第4条第1項）。団体交渉の適用率が80%未満である加盟国は、団体交渉を容易にする条件の枠組みを定め、団体交渉を促進するための行動計画⁽⁴⁰⁾を策定する義務を負う（同条第2項）。

(36) 法定最低賃金の改定は、少なくとも2年ごとに行うものとし、自動物価調整メカニズム（後掲注(37)）を使用する場合には、少なくとも4年ごとに法定最低賃金の改定を行わなければならない（第5条第5項）。

(37) 当該メカニズムは、物価の変動に応じて最低賃金額を調整する仕組みである。例えばフランスが採用しており（「労働法典」に規定され、全産業一律スライド最低賃金（SMIC）と呼ばれる。）、消費者物価指数が前回の改定水準より2%以上上昇した場合、指数の発表の翌月初日に、その上昇分だけ最低賃金額が増額改定される。小針 前掲注(7), p.43; 労働法典（Code du travail. <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050>）L. 第3231-4条及びL. 第3231-5条

(38) EUでは、パートタイム労働者や有期労働者等が比較可能な労働者よりも不利な取扱いを受けないことを複数の指令で定めている。例えば、パートタイム労働指令第4条は、雇用条件に関して、パートタイム労働者は、パートタイムで労働するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取扱いを受けないと規定している。Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex : Framework agreement on part-time work, OJ L 14, 20.1.1998, pp.9-14. <<http://data.europa.eu/eli/dir/1997/81/oj>>; 小針泰介「欧州にみる同一労働同一賃金」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』909号, 2016.4.26, pp.8-9. <<https://doi.org/10.11501/9962904>>

(39) 時間比例原則（pro rata temporis）ともいい、パートタイム労働者が受けるべき報酬又はその他の手当は、同等のフルタイム労働者が受けるべき報酬又はその他の手当と比較した際、労働時間数に正比例して支払われるという原則をいう。例えば、EU司法裁判所において、パートタイム労働者が時間比例による退職年金の支給を求めて訴えた事案では、パートタイム労働指令の解釈に関して、フルタイム労働者とパートタイム労働者の間に格差を設けることは、客観的な理由によって正当化されない限り違反とする判例が報告されている。「諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会報告書」2016.7, p.57. 労働政策研究・研修機構ウェブサイト <https://www.jil.go.jp/foreign/report/2016/pdf/0715_03-03-eu.pdf>

(40) 当該行動計画は、労使パートナーの自主性を十分に尊重し、団体交渉の適用率を徐々に上昇させるために、明確な予定表及び具体的な措置を定めるものとする。加盟国は、少なくとも5年ごとに当該行動計画を再検討し、必要な場合は改定するものとする（第4条第2項）。

5 労働者の法定最低賃金に関する権利の保護（第8条）

加盟国は、労働者が法定最低賃金による保護を受けられるように、労使パートナーの関与の下、①労働監督機関等が行う管理について規定し、②法定最低賃金を遵守しない使用者を追及する執行当局の能力を、研修やガイダンスを通じて開発するための措置を講ずる義務を負う。

6 報告義務・罰則等（第10条、第12条、第13条、第15条～第17条）

(1) 報告義務等（第10条、第15条）

加盟国は、最低賃金保障を監視するためのデータ収集ツールを用意するために適切な措置を講じ（第10条第1項）、2年ごとに、最低賃金に関するデータ・情報⁽⁴¹⁾を欧州委員会に報告する義務を負う（同条第2項）。最初の報告は、2021年から2023年までを対象として、2025年10月1日までにを行うものとする（同）。

欧州委員会は、第10条第2項に規定する報告及び第4条第2項に規定する行動計画において、加盟国から提出されたデータ・情報を分析し、その内容について2年ごとに欧州議会及び理事会に報告しなければならない（第10条第3項）。さらに、欧州委員会は、2029年11月15日までに、最低賃金指令の評価を行い、当該指令の実施に係る報告を欧州議会及び理事会に提出し、適切な場合には法改正を提案する義務を負う（第15条）。

(2) 不利な取扱いからの労働者保護及び制度後退禁止（第12条、第16条）

加盟国は、次の事項を行う義務を負う。法定最低賃金に関する権利等が国内法等に規定されている場合であって当該権利等が侵害されたときは、①労働者が紛争解決手段を利用し、救済を受ける権利を確実に有するようにすること（第12条第1項）、②使用者による不利な取扱いから労働者等を保護するために必要な措置を講ずること（第12条第2項）。

最低賃金指令は、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正当な根拠になってはならない（第16条第1項）。また、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（同条第2項）。

(3) 罰則（第13条）

加盟国は、最低賃金指令の範囲に含まれる権利及び義務が国内法又は労働協約に規定されている場合、その侵害に適用できる罰則に関する規定を定めなければならない。ただし、法定最低賃金を有しない加盟国は、罰則規定について、労働協約内で規定される補償金や罰則への言及にとどめることができる。

(4) 国内実施期限（第17条）

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。

おわりに

これまで見てきたとおり、EUは、EUにおける生活及び労働の条件、特に労働者の最低賃金の十分性を改善することを目的として最低賃金指令を制定した。その際、加盟国によって制

(41) 報告するデータ・情報は、次のとおりである。①団体交渉の適用率と適用の動向、②法定最低賃金の水準及びその対象となる労働者の割合等、③労働協約のみに最低賃金保障が規定されている場合、低賃金所得者を対象とする労働協約に規定される最低賃金額及び当該労働協約の対象となる労働者の割合等（第10条第2項）。

度が異なるため、労働組合の組織率が高く労働協約で最低賃金を決定している国の一部からは、第1協議の段階から指令案の採択に至るまで、同指令に対して賛同を得られなかった。こうした状況を考慮してEUは、団体交渉の促進など同指令の規定の中でもこれらの国への配慮を行う一方で、最低賃金に係る一定の措置を加盟国に義務付け、また加盟国の国内法との関係を踏まえながら罰則規定を設ける義務も負わせることで、EU全域において労働者が適切な賃金を得られるように定めた。今後、最低賃金指令によって労働者のワーキングプア等の問題がどこまで改善されるのか、動向が注目される。

(たむら ゆうこ)

欧州連合における十分な最低賃金に関する 2022 年 10 月 19 日の欧州議会 及び理事会指令 (EU) 2022/2041

Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on
adequate minimum wages in the European Union

国立国会図書館 調査及び立法考査局
海外立法情報課 田村 祐子訳

【目次】

第 1 章 一般規定

第 1 条 主題

第 2 条 範囲

第 3 条 定義

第 4 条 賃金設定に係る団体交渉の促進

第 2 章 法定最低賃金

第 5 条 十分な法定最低賃金を設定するための手続

第 6 条 [法定最低賃金の] 差異及び減額

第 7 条 法定最低賃金の設定及び改定における労使パートナーの関与

第 8 条 労働者による法定最低賃金の実質的な利用

第 3 章 横断的規定

第 9 条 公共調達

第 10 条 監視及びデータ収集

第 11 条 最低賃金保障に関する情報

第 12 条 不利な取扱い又は結果に対して救済及び保護を受ける権利

第 13 条 罰則

第 4 章 末尾規定

第 14 条 情報の普及

第 15 条 評価及び再検討

第 16 条 後退禁止及びより有利な規定

第 17 条 [国内法への] 置換及び実施

第 18 条 施行

第 19 条 名宛人

* この翻訳は、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, pp.33-47. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>> の本文を訳出したものである。訳出に当たっては適宜、フランス語版も参照した。訳文中の [] 内の語句は、原語又は訳者による補記である。本稿において、「理事会」は原語を記している場合を除き欧州連合 (EU) 理事会 (Council of the European Union) を、「委員会」は全て欧州委員会 (European Commission) を指す。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 5 月 18 日である。

欧州議会及び理事会は、EU 運営条約、特に第 153 条第 1 項 b 号⁽¹⁾と併せて第 153 条第 2 項 b 号⁽²⁾に鑑み、

(中略)

この指令を採択した。

第 1 章 一般規定

第 1 条 主題

- この指令は、高い水準に向けた社会的収れん [social convergence]⁽³⁾に寄与し、及び賃金格差を縮小するために、EU における生活及び労働の条件、特に労働者の最低賃金の十分性 [adequacy] を改善することを目的として、次に掲げる事項のための枠組みを確立する。
 - 人間らしく生きられるような [decent] 生活及び労働の条件の実現を目的とした、法定最低賃金の十分性
 - 賃金設定に係る団体交渉 [collective bargaining] を促進すること。
 - 国内法及び、又は労働協約 [collective agreements] に規定されている場合、労働者が実質的に最低賃金保障の権利をより行使できるようにすること。
- この指令は、労使 [social] パートナー⁽⁴⁾の自主性を完全に尊重すること並びに労働協約について交渉し、及び締結する権利に影響を与えない。
- EU 運営条約第 153 条第 5 項⁽⁵⁾に従い、この指令は、最低賃金の水準を設定する加盟国の権限及び法定最低賃金の設定、労働協約に規定される [労働者による] 最低賃金保障 [の権利] 行使の促進又はその両方に関する加盟国の選択に影響を与えない。
- この指令の適用は、団体交渉の権利を完全に遵守するものとする。この指令のいかなる規定も、加盟国に次に掲げる義務を課すものと解釈してはならない。
 - 賃金形成が専ら労働協約によって確実に保障されている場合、法定最低賃金を導入すること。

(1) EU 運営条約 (Treaty on the Functioning of the European Union) は、EU 条約 (Treaty on European Union) 及び EU 基本権憲章 (The Charter of Fundamental Rights of the European Union) と並ぶ EU の基本条約である。EU 運営条約第 153 条第 1 項は、雇用の促進や労働条件の改善等第 151 条に規定する目的を達成するために、a 号から k 号までの 11 項目 (このうち b 号は労働条件) に係る加盟国の活動を支援・補完する義務を EU に課す。Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union Part Three - Union Policies and Internal Actions Title X - Social Policy Article 153 (ex Article 137 TEC), OJ C 202, 7.6.2016, p. 114. <http://data.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2016/art_153/oj>

(2) EU 運営条約第 153 条第 2 項は、第 1 項の目的のため、欧州議会と理事会が労働条件を含む 9 項目において、段階的な実施のための最低要件を指令により採択することができると規定する。 *ibid.*

(3) 社会的収れんとは、EU では通常、経済用語として用いられ、経済的な後進国が先進国に追いつくことをいう。Ilotay Nora, "Social convergence and EU accession," *Brief*, 2017.9, p.2. European Parliament website <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/608719/EPRS_BRI\(2017\)608719_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/608719/EPRS_BRI(2017)608719_EN.pdf)>

(4) 労使パートナーとは、労使の利益を代表する団体をいう。社会的パートナーと訳されることもあるが、フランス語の 'social' には労使、労働問題をめぐるなどの意味があることを考慮して、本稿では 'social' を労使と訳した。"Social partners." EUR-lex website <<https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/social-partners.html>>; 『小学館ロベール仏和大辞典』(JapanKnowledge 版)

(5) EU 運営条約第 153 条第 5 項は、同条が、賃金、団結権、ストライキ権、ロックアウト権には適用されないことを規定する。Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union Part Three - Union Policies and Internal Actions Title X - Social Policy Article 153 (ex Article 137 TEC), *op.cit.*(1)

(b) 労働協約が普遍的に適用できると言明すること。

5. 合同海事委員会 [Joint Maritime Commission]⁽⁶⁾ 又は他の機関であって国際労働事務局 [International Labour Office]⁽⁷⁾ の理事会 [Governing Body] によって権限を与えられたものが定期的に設定する、船員の最低賃金に関する措置を加盟国が実施する行為は、この指令の第 2 章の対象としてはならない。当該行為は、団体交渉の権利及びより高い最低賃金水準を採用する可能性に影響を与えない。

第 2 条 範囲

この指令は、[EU] 司法裁判所の判例法を考慮し、各加盟国で有効な法律、労働協約又は慣行によって定義された雇用契約を結んでいるか、又は雇用関係にある EU 内の労働者に適用される。

第 3 条 定義

この指令の目的のため、次に掲げる定義が適用される。

1. 「最低賃金」とは、法律又は労働協約によって設定された、公共部門を含む使用者が、一定期間に「労働者が」行った労働に対して労働者に支払うよう求められる最低限度の報酬をいう。
2. 「法定最低賃金」とは、法律又はその他の拘束力のある法的規定によって設定された最低賃金をいい、普遍的に適用できると言明された労働協約⁽⁸⁾によって設定された最低賃金であって、適用できる規定の内容に関して言明を行う当局に裁量権がないものを除く。
3. 「団体交渉」とは、各加盟国の国内法及び国内慣行に従って、使用者、使用者集団又は一以上の使用者団体側と、一以上の労働組合側との間で行われる、労働条件及び雇用条件を確定するための全ての交渉をいう。
4. 「労働協約」とは、国内法及び国内慣行に従って、労働者及び使用者をそれぞれ代表して交渉する能力を有する労使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係る規定に関する合意文書をいい、普遍的に適用できると言明された労働協約を含む。
5. 「団体交渉の適用範囲」とは、国内法及び国内慣行に従って、労働協約によって労働条件が規制され得る労働者の数に対する、労働協約の対象となる労働者の数の比率として算出される、労働協約が適用できる国レベルの労働者の割合をいう。

第 4 条 賃金設定に係る団体交渉の促進

1. 加盟国は、団体交渉の適用範囲を拡大し、及び賃金設定に係る団体交渉の権利行使を円滑にする目的で、労使パートナーの関与の下、国内法及び国内慣行に従って次の事項を行わな

(6) 海運業界の基準設定を含む海事に関する問題について、国際労働機関 (International Labour Organization) の理事会 (Governing Body) に助言を与える常設機関。合同海事委員会の任務として、1996 年の船員の賃金、労働時間及び船舶の定員勧告 (第 187 号) に基づき、船員の最低基本賃金を改定することが挙げられる。これは、唯一の法定国際賃金決定メカニズムである。"Joint Maritime Commission." International Labour Organization website <https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_162320/lang--en/index.htm>

(7) 国際労働機関の常設事務局で、同機関の活動全般の中心的な役割を担う。ジュネーブの本部と世界約 40 カ所に現地事務所がある。"International Labour Office." International Labour Organization website <<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/international-labour-office/lang--en/index.htm>>

(8) 普遍的に適用できると言明された労働協約とは、地理的な領域及び職業又は産業における全ての企業が遵守しなければならない労働協約をいう (海外労働者派遣指令 (Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, OJ L 18, 21.1.1997, pp. 1-6. <<http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>>) 第 3 条第 8 項)。

ければならない。

- (a) 特に部門レベル又は産業横断的なレベルで、賃金設定に係る団体交渉に関わる労使パートナーの能力の構築及び強化を促進すること。
 - (b) 賃金設定に係る団体交渉に関して労使パートナーが活動を遂行するために、労使パートナーの両者が適切な情報を利用できる対等な立場で行う、建設的で有意義かつ情報に基づいた、賃金に係る両者の交渉を奨励すること。
 - (c) 賃金設定に係る団体交渉の権利行使を保障するための措置、及び賃金設定に係る団体交渉に参加すること又は参加を希望することを理由に、労働者及び労働組合代表者を雇用に関して差別する行為から保護するための措置を必要に応じて講ずること。
 - (d) 賃金設定に係る団体交渉を促進する目的で、団体交渉に参加する、又は参加を希望する労働組合及び使用者団体を、その設立、活動又は運営における相手方又は相手方の代理人若しくは構成員による妨害行為から保護するための措置を必要に応じて講ずること。
2. そのほか、団体交渉の適用率が80%未満である各加盟国は、労使パートナーとの協議の上で制定された法律により、又は労使パートナーとの合意により、団体交渉を容易にする条件の枠組みを定めなければならない。該当する加盟国は、団体交渉を促進するための行動計画も策定しなければならない。加盟国は、労使パートナーと協議の上で若しくは労使パートナーとの合意により、又は労使パートナーにより合意された共同要請を受けて、当該行動計画を策定しなければならない。当該行動計画は、労使パートナーの自主性を十分に尊重し、団体交渉の適用率を徐々に上昇させるために、明確な予定表及び具体的な措置を定めるものとする。加盟国は、自らの行動計画を定期的に再検討し、及び必要に応じて改定しなければならない。加盟国が自らの行動計画を改定する場合、労使パートナーと協議の上で若しくは労使パートナーとの合意により、又は労使パートナーにより合意された共同要請を受けて、当該改定を行わなければならない。いずれの場合においても、当該行動計画は、少なくとも5年ごとに再検討されるものとする。当該行動計画及びその改定は、公表され、及び委員会に通知されるものとする。

第2章 法定最低賃金

第5条 十分な法定最低賃金を設定するための手続

1. 法定最低賃金を定めている加盟国は、法定最低賃金を設定し、及び改定するために必要な手続を確立しなければならない。当該設定及び改定は、人間らしく生きられる生活水準に到達すること、ワーキングプアを減少させること並びに社会的結束と高い水準に向けた社会的収れんを促進すること及び男女間の賃金格差を縮小することを目的として、その十分に寄与するように設定された基準に従うものとする。加盟国は、関連する国内法、所轄機関の決定又は三者 [tripartite] 合意⁽⁹⁾における自国の慣行に従って、それらの基準を定義しなければならない。当該基準は、明確に定義されるものとする。加盟国は、自国の社会経済的条件を

(9) 三者合意とは、各加盟国の政労使三者間での合意をいう。例えばフランスでは、労働立法及び改正の際には、労使との事前協議を行うことが「社会的対話の近代化に関する2007年1月31日の法律第2007-130号」により定められている。「政労使三者構成の政策検討に係る制度・慣行に関する調査—ILO・仏・独・蘭・英・EU調査—」2010.3, p.13. 労働政策研究・研修機構ウェブサイト <<https://www.jil.go.jp/institute/siryō/2010/documents/067.pdf>>

考慮して、第 2 項に規定する要素を含む当該基準の相対的な重要性を決定することができる。

2. 第 1 項に規定する国内基準は、少なくとも次に掲げる要素を含むものとする。
 - (a) 生活費を考慮した法定最低賃金の購買力
 - (b) 賃金の一般的な水準及びその分布
 - (c) 賃金の上昇率
 - (d) 長期的な国の生産性の水準及び動向
3. この条に定める義務に影響を及ぼすことなく、加盟国は、適切な基準に基づき、及び国内法及び国内慣行に従って、法定最低賃金の自動物価スライド [調整] メカニズム⁽¹⁰⁾を、当該メカニズムの適用が法定最低賃金の引下げにつながらないことを条件として、追加的に使用することができる。
4. 加盟国は、法定最低賃金の十分性を査定する指針とするために、指標となる参照値を使用しなければならない。この目的のために、加盟国は、賃金総額の中央値の 60% 及び賃金総額の平均値の 50% 等、国際レベルで通常使用される指標となる参照値及び、又は国レベルで使用される指標となる参照値を使用することができる。
5. 加盟国は、法定最低賃金の定期的かつ時宜を得た改定が、少なくとも 2 年ごとに、又は第 3 項に規定する自動物価スライド [調整] メカニズムを用いる加盟国については、少なくとも 4 年ごとに確実に行われるようにしなければならない。
6. 各加盟国は、法定最低賃金に関連する問題について所轄当局に助言を行うための一以上の諮問機関を指定又は設置しなければならない、及びそれらの機関が有効に活動できるようにしなければならない。

第 6 条 [法定最低賃金の] 差異及び減額

1. 加盟国は、特定の労働者集団に対して異なる法定最低賃金額を認める場合、又は関連する法定最低賃金を下回る水準まで支払われる報酬を引き下げる減額を認める場合、当該差異 [variations] 及び減額が、非差別原則⁽¹¹⁾及び比例性原則⁽¹²⁾を確実に尊重するようにしなければならない、後者は合法的な目的の追求を含むものとする。

(10) 当該メカニズムは、物価の変動に応じて最低賃金額を調整する仕組みである。例えばフランスが採用しており（「労働法典」に規定され、全産業一律スライド最低賃金 (SMIC) と呼ばれる。）、消費者物価指数が前回の改定水準より 2% 以上上昇した場合、指数の発表の翌月初日に、その上昇分だけ最低賃金額が増額改定される。小針泰介「我が国と欧米主要国の最低賃金制度—近年の動向と課題—」『レファレンス』797号, 2017.6, p.43. <<https://doi.org/10.11501/10367103>>; 労働法典 (Code du travail. <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050>) L. 第 3231-4 条及び L. 第 231-5 条

(11) EU では、パートタイム労働者や有期労働者等が比較可能な労働者よりも不利な取扱いを受けないことを複数の指令で定めている。例えば、パートタイム労働指令第 4 条は、雇用条件に関して、パートタイム労働者は、パートタイムで労働するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取扱いを受けないと規定している。Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex : Framework agreement on part-time work, OJ L 14, 20.1.1998, pp.9-14. <<http://data.europa.eu/eli/dir/1997/81/oj>>; 小針泰介「欧州にみる同一労働同一賃金」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』909号, 2016.4.26, pp.8-9. <<https://doi.org/10.11501/9962904>>

(12) 時間比例原則 (pro rata temporis) ともいい、パートタイム労働者が受けるべき報酬又はその他の手当は、同等のフルタイム労働者が受けるべき報酬又はその他の手当と比較した際、労働時間数に正比例して支払われるという原則をいう。例えば、EU 司法裁判所において、パートタイム労働者が時間比例による退職年金の支給を求めて訴えた事案では、パートタイム労働指令の解釈に関して、フルタイム労働者とパートタイム労働者の間に格差を設けることは、客観的な理由によって正当化されない限り違反とする判例が報告されている。「諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会報告書」2016.7, p.57. 労働政策研究・研修機構ウェブサイト <https://www.jil.go.jp/foreign/report/2016/pdf/0715_03-03-eu.pdf>

2. この指令のいかなる内容も、加盟国に対して法定最低賃金の差異又は減額を導入する義務を課すものと解釈してはならない。

第7条 法定最低賃金の設定及び改定における労使パートナーの関与

加盟国は、特に次に掲げる事項に関して、第5条第6項に規定する諮問機関への参加を含め、決定過程全体にわたって労使パートナーの議論への自発的な参加を定めるもので、時宜を得ておりかつ実質的な方法により、法定最低賃金の設定及び改定に労使パートナーを関与させるために必要な措置を講じなければならない。

- (a) 第5条第1項、第2項及び第3項に規定する、法定最低賃金の水準を確定するための基準の選択及び適用並びに自動物価スライド〔調整〕計算式の確定及び〔既に〕計算式が存在する場合にはその修正
- (b) 法定最低賃金の十分性を査定するための第5条第4項に規定する指標となる参照値の選択及び適用
- (c) 第5条第5項に規定する法定最低賃金の改定
- (d) 第6条に規定する法定最低賃金の差異及び減額の確立
- (e) 法定最低賃金の設定に関与する当局及びその他の関係者に情報を提供するためのデータの収集並びに調査及び分析の実施に関する決定

第8条 労働者による法定最低賃金の実質的な利用

加盟国は、労使パートナーの関与の下、労働者が必要に応じて法定最低賃金保障を実質的により利用できるようにするために、適切な場合にはその執行を強化することを含め、次に掲げる措置を講じなければならない。

- (a) 労働監督機関又は法定最低賃金の執行責任を有する機関が行う、実質的で、比例性を有し、かつ非差別的な管理及び現地調査を規定すること。
- (b) 特に研修やガイダンスを通じて、法定最低賃金を遵守しない使用者を積極的に特定し、追及する執行当局の能力を開発すること。

第3章 横断的規定

第9条 公共調達

指令 2014/23/EU⁽¹³⁾、指令 2014/24/EU⁽¹⁴⁾ 及び指令 2014/25/EU⁽¹⁵⁾ に従い、加盟国は、公共調達又はコンセッション⁽¹⁶⁾ 契約の受注及び履行において、経済事業者及びその下請業者が、

(13) コンセッション契約の締結に関する指令 (Directive 2014/23/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the award of concession contracts Text with EEA relevance, OJ L 94, 28.3.2014, pp. 1-64. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj>>)

(14) 公共調達に関する指令 (Directive 2014/24/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on public procurement and repealing Directive 2004/18/EC Text with EEA relevance, OJ L 94, 28.3.2014, pp. 65-242. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj>>)

(15) 水道、電気、運輸、郵便サービス事業に係る調達に関する指令 (Directive 2014/25/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on procurement by entities operating in the water, energy, transport and postal services sectors and repealing Directive 2004/17/EC Text with EEA relevance, OJ L 94, 28.3.2014, pp. 243-374. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2014/25/oj>>)

(16) コンセッションとは、国、地方公共団体等の公的機関が、企業に対して業務 (works) の実施 (主に建設工事) 又はサービスの提供及び管理を委託する契約をいう。Directive 2014/23/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the award of concession contracts Text with EEA relevance, *op.cit.*(13), pp.19-21.

EU 法、国内法、労働協約又は ILO [国際労働機関] の 1948 年の結社の自由及び団結権保護条約 (第 87 号)⁽¹⁷⁾ 及び ILO の 1949 年の団結権及び団体交渉権条約 (第 98 号)⁽¹⁸⁾ を含む国際的な社会法及び労働法の規定によって定められた社会法及び労働法の分野において、賃金、団結権、賃金設定に関する団体交渉に関して適用できる義務を確実に遵守するよう適切な措置を講じなければならない。

第 10 条 監視及びデータ収集

1. 加盟国は、最低賃金保障を監視するための実質的なデータ収集ツールが確実に用意されるよう、適切な措置を講じなければならない。
2. 加盟国は、2 年ごとに、報告する年の 10 月 1 日より前に、次に掲げるデータ及び情報を委員会に報告しなければならない。
 - (a) 団体交渉の適用率及び適用の動向
 - (b) 法定最低賃金に関する次の事項
 - (i) 法定最低賃金の水準及び対象となる労働者の割合
 - (ii) 既存の差異及び減額に関する説明、その導入理由並びにデータが入手できる限り、差異の対象となる労働者の割合
 - (c) 労働協約のみに規定されている最低賃金保障に関する次の事項
 - (i) 低賃金所得者を対象とする労働協約に規定される最低賃金額又は責任を有する国家当局が正確なデータを入手できない場合にはその推定値、及び当該労働協約の対象となる労働者の割合又は責任を有する国家当局が正確なデータを入手できない場合にはその推定値
 - (ii) 労働協約の対象でない労働者に支払われる賃金水準及び当該水準と労働協約の対象となる労働者に支払われる賃金水準との関係

[この条第 2 項] 第 1 段落 (c) 号に規定する報告義務の対象となる加盟国は、普遍的に適用できると言明された労働協約を含む、少なくとも部門別、地域別及びその他複数使用者の労働協約に関して、同号 (i) に規定するデータを報告するよう求められる。

加盟国は、入手できる限り、性別、年齢、障害、企業規模及び部門別に細分化した、この項に規定する統計及び情報を [委員会に] 提供しなければならない。

最初の報告は、2021 年、2022 年及び 2023 年を対象とし、2025 年 10 月 1 日までに送付されるものとする。加盟国は、2024 年 11 月 15 日までに入手できない統計及び情報を省略することができる。
3. 委員会は、この条第 2 項の報告及び第 4 条第 2 項に規定する行動計画において、加盟国が

(17) 国際労働機関憲章の前文において、結社の自由の原則の承認が労働条件を改善し、平和を確立する手段であると宣言されていること等を考慮して採択されたもので、後述する 1949 年の団結権及び団体交渉権条約 (第 98 号) とともに ILO の基本条約の 1 つ。労働者及び使用者は、事前許可なしに、自ら選択する団体を設立し、加入することができること、労使団体は、規約を作り、完全な自由の下にその代表者を選び、管理・活動を定めることができること等を定める。ILO 駐日事務所「1948 年の結社の自由及び団結権保護条約 (第 87 号)」国際労働機関ウェブサイト <https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239092/lang--ja/index.htm>

(18) 前述した 1948 年の結社の自由及び団結権保護条約 (第 87 号) とともに ILO の基本条約の 1 つ。労働者は、労働組合に加入しないこと、又は労働組合から脱退することを雇用条件としたり、組合員であるという理由等で解雇されたり、その他の不利益な取扱いをされたりするような差別待遇から十分な保護を受けること等を規定する。ILO 駐日事務所「1949 年の団結権及び団体交渉権条約 (第 98 号)」国際労働機関ウェブサイト <https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239081/lang--ja/index.htm>

ら提出されたデータ及び情報を分析しなければならない。委員会は、この点について、2年ごとに欧州議会及び理事会に報告し、同時に、加盟国から提出されたデータ及び情報を公表するものとする。

第11条 最低賃金保障に関する情報

加盟国は、救済メカニズム⁽¹⁹⁾に関する情報を含む、法定最低賃金及び普遍的に適用できる労働協約に規定される最低賃金保障に関する情報を、必要に応じて、加盟国が定める最も適切な言語で、包括的かつ容易に利用できる方法により、障害を持つ人を含め、確実に公に利用できるようにしなければならない。

第12条 不利な取扱い又は結果に対して救済及び保護を受ける権利

加盟国は、該当する場合には、労働協約に規定されている特定の方式の救済及び紛争解決に影響を与えることなく、雇用関係が終了した者を含む労働者が、法定最低賃金に関する権利又は最低賃金保障に関する権利が国内法又は労働協約に規定されている場合において、当該権利の侵害が生じたときは、実質的で、時宜を得ており、かつ、公平な紛争解決 [手段] を確実に利用できるようにし、及び救済を受ける権利を確実に有するようしなければならない。

2. 加盟国は、労働組合員又は労働組合代表者を含む労働者及び労働者の代表者を、使用者による不利な取扱いから保護し、及び使用者に申し立てた苦情、又は最低賃金保障に関する権利が国内法又は労働協約に規定されている場合において、当該権利の侵害が生じたときは、[当該規定を] 遵守させる目的で開始された手続によって生じる不利な結果から保護するために必要な措置を講じなければならない。

第13条 罰則

加盟国は、この指令の適用範囲である権利及び義務が国内法又は労働協約に規定されている場合、当該権利及び義務の侵害に対して適用できる罰則に関する規定を定めなければならない。法定最低賃金のない加盟国においては、当該規定は、該当する場合には、労働協約の施行に関する規定に定められている補償金及び、又は契約上の罰則への言及を含むか当該言及に限定することができる。規定される罰則は、実質的かつ比例性及び抑止力を有するものでなければならない。

第4章 末尾規定

第14条 情報の普及

加盟国は、中小企業を含む、労働者及び使用者が、第1条に定める主題に関連して既に施行されている関連規定とともに、この指令を置換⁽²⁰⁾する国内措置に、確実に関心を向けるようにしなければならない。

(19) 救済メカニズムは、労働者及び労働者の代表者が救済を受ける権利を行使することを目的とするものである（最低賃金指令前文(35)）。

(20) 置換とは、EU指令を加盟国の国内法に組み入れることをいう。“Transposition.” EUR-lex website <<https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/transposition.html#:~:text=Transposition%20is%20the%20process%20of,their%20rules%20into%20national%20legislation.>>

第 15 条 評価及び再検討

委員会は、2029 年 11 月 15 日までに、加盟国及び EU レベルの労使パートナーと協議の上で、この指令の評価を実施しなければならない。その後、委員会は、欧州議会及び理事会に対し、この指令の実施を再検討する報告を提出し、適切な場合には、法改正を提案しなければならない。

第 16 条 後退禁止及びより有利な規定

1. この指令は、特に最低賃金の引下げ又は廃止に関して、加盟国内で既に労働者に提供されている一般的な保護の水準を低下させるための正当な根拠となってはならない。
2. この指令は、労働者にとってより有利な法律、[加盟国の] 規則若しくは行政規定を適用し、若しくは導入する、又は労働者にとってより有利な労働協約の適用を奨励し、若しくは許可する加盟国の特権に影響を及ぼしてはならない。この指令は、加盟国による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。
3. この指令は、EU の他の法令行為 [legal acts]⁽²¹⁾ によって労働者に与えられる権利に影響を与えない。

第 17 条 [国内法への] 置換及び実施

1. 加盟国は、2024 年 11 月 15 日までにこの指令を遵守するために必要な措置を採択しなければならない。加盟国は、当該措置を委員会に直ちに通知しなければならない。
加盟国がそれらの措置を採択する際に、当該措置はこの指令への言及を含まねばならず、又は当該措置の公布時にそのような言及を付さなければならない。当該言及の方法は、加盟国が定めるものとする。
2. 加盟国は、この指令が対象とする分野において採択する国内法の主要な措置の法文を委員会に伝達しなければならない。
3. 加盟国は、国内法及び国内慣行に従って、この指令の実施を目的として労使パートナーが確実に実質的に関与できるよう十分な措置を講じなければならない。この目的のために、加盟国は、第 4 条第 2 項に基づく行動計画の策定を含む、当該実施の全部又は一部の実施につき、労使パートナーに委託する旨労使パートナーが共同で要請する場合、労使パートナーに当該行為を委託することができる。その際、加盟国は、この指令に定められた義務が確実に常に遵守されるよう、全ての必要な処置を講じなければならない。
4. 第 2 項に規定する伝達には、この指令の実施における労使パートナーの関与に関する説明を含むものとする。

第 18 条 施行

この指令は、『EU 官報』における公布日の翌日から起算して 20 日目に発効するものとする。

第 19 条 名宛人

この指令は、加盟国を名宛人とする。

2022 年 10 月 19 日 ストラスブールにて

(21) 法令行為は、EU 法のうち、規則 (regulations) 指令 (directives)、決定 (decisions)、勧告 (recommendations) 及び意見 (opinions) の総称である。庄司克宏『新 EU 法 基礎編』岩波書店, 2013, p.209.

欧州議会議長

R. メツォラ

理事会議長

M. ベク

(たむら ゆうこ)