

タイトル	イギリスの全国最低賃金法(一九九八年)関連資料
著者	小宮, 文人
引用	北海学園大学法学研究, 42(4): 847-877
発行日	2007-03-31

## イギリスの全国最低賃金法（一九九八年）関連資料

小宮 文人

\*本資料は、本号別稿「イギリスの全国最低賃金に関する一考察」で考察した一九九八年法に関して重要と思われる二つの資料、すなわち『全国最低賃金—低賃金委員会第一次報告書』（一九九八年）の第六章及び一九九九年全国最低賃金法（一九九八年）規則を抄訳したものである。前掲別稿の参考としていただきたい。

## ① 『全国最低賃金—低賃金委員会第一次報告書』（一九九八年）第六章（抄訳）

## 第六章 最低賃金額の選択

六・一 賃金における顕著な不平等を有する社会において、全国最低賃金は、職場における今まで以上の平等を確保し、より包摂的社會を提供する。より高い全国最低賃金を設定

することは、不平等賃金に対するより大きな介入となり得るが、低賃金労働者の職を危うくするほど、または低賃金労働者が日々の商品やサービスにずっと多くの支払いをしなければならなくなるほど、高い賃金額を勧告することは低賃金労働者の助けにならないと認識している。

料 六・二 どの辺で、最初の全国最低賃金額の設定を経済的損

失なく行えるかが判定されるべき事項である。こうした新  
資 たな政策は、労働市場を未知の状態に置くことであるから、

誰もその効果を正確に予測できない。多くの職の賃金はわ  
れわれが考えた額付近にあり、われわれは、経済がその設  
定レベルに敏感に反応することを認識している。われわれ  
は、また、特定の変化が経済に生じた時点、特に、賃金分  
配が変容し税と社会保障給付制度が改革されつつある時点  
で勧告を行うように諮問されたことを認識している。あれ  
これの要因はわれわれの勧告の効果に影響を与えるであ  
う。

六・三 われわれは労働市場を研究し、われわれの勧告内容  
が広範な経営関係者にとって制御可能なものとなるように  
幅広い協議を行った。われわれは、経営は非常に多様であ  
り、その全国最低賃金に対する対応も多岐にわたることを  
認識している。このことは、「何の影響もないようにするこ  
とが肝要である。現実には、その効果が諸々の措置により経  
営によって吸収されるであろう。」と述べたイギリス商工会  
議所の証言で確認された。それゆえ、われわれは、労働市  
場内のあり得べき反応を調べ、特に六つの事項に対する最

低賃金額の影響を考察した。それは、賃金格差、経営コス  
ト、競争力、価格、雇用および公的部門の財政である。し  
かし、これらの事項の検討に関し、われわれは、最初に、  
低賃金の発生範囲および他国の最低賃金制度に適用されて  
いる金額を考察した。

六・四―六・二八 (省略)

経営コスト

六・二九 われわれは、全国最低賃金の原則が、すべての部  
門及びすべての規模の経営から支持されていることを知っ  
た。しかし、われわれは、有意な価格上昇を引き起こす金  
額を設定することは使用者又は消費者の役に立たないこと  
を認識している。これは、競争力を傷つけ、商品及びサー  
ビスの全体的な需要を減少させるだろう。それゆえ、われ  
われは、労働者に今まで以上の平等を促進する目的をもつ  
て健全な経営者が支払うことのできる金額を勧告しようと  
したのである。

六・三〇―六・四二 (省略)

競争力、生産性および成果

六・四三 経済的成果を傷つけることなく収入の不平等を継続的に減少させる一つの手段は、低賃金産業で働く者の生産性を向上させることである。全国最低賃金への調整過程は複雑であり、経済的成果は明白ではない。しかし、われわれの研究によると、ほとんどの部門で、生産性を向上させるか、もしくは、高度の付加価値のある製品やサービスに移行していく可能性がある。

六・四四 現在、高度生産性戦略を追及している多くの使用者は低賃金雇用依存する使用者に侵食されつつあると考えている。イギリス保安警備産業協会がその協会構成員に関する警備保障契約につき、ロンドン周辺二五マイル内で三・七五ポンド、それ以外の地域で二・七五ポンドという最低賃金を設定している。しかし、協会は、警備保障契約の約四〇パーセントを占める非協会構成員の会社は必ずしもこれらの金額にしたがっていないと言った。われわれは、いくつかの地域では、その金額は一・八〇ポンド程度だと聞いたことがある。

六・四五 公式データは、イギリスが生産性において海外の競争相手に遅れをとっていることを示している。図六・七

は、イギリスの時間当たりのアウトプットがアメリカ合衆国、ドイツ及びフランスよりもずっと低いことを示している。全国最低賃金の効果が最も大きいと見込まれるサービス部門においては、比較はこれより難しい。しかし、研究は生産性ギャップがあることを示唆している。すなわち、たとえば、アメリカ合衆国及びフランスと比較して、ホテル及び配膳業においては、そのギャップは大きい。また、経営サービス業においては、ドイツと比べたギャップが大きい(O'Mahony et al., 1996)。

六・四六 節度ある全国最低賃金は生産性と経済的成果の向上を促す可能性をもっている。しかし、それは、多くの重要な要素に依存している。たとえば、Keep and Mayhew (1998)は、質に基づく競争力を促進する製品市場戦略の経済的成果、高度の付加価値にプレミアムを支払う市場、労働者が有効に配置されることを確保するための労働組織と職のデザイン、並びに関与を育む雇用関係システムの役割を重視する。労働コストの上昇がこれらの重要要素とどのように互いに影響しあうかが成果に対する全国最低賃金の効果を決定するのである。

六・四七 われわれの見解を形成するに当たって、われわれ

は、直接的な影響を受ける可能性の高い経営者 (business) との議論によって大きな影響を受けた。われわれが話した使用者の大半は、彼らの被用者を訓練し、装備させ、動機付けることで適切な全国最低賃金を支払うための生産性レベルを確保できるとの自信を有していた。問題となり得る少数の経営者も全国最低賃金への対応は、理論的には、労働の仕方と訓練の改善により労働者の生産性を上げることだということに気づいていた。しかし、彼らは、迅速にそのようなことをするための労務管理上及び金融上の資源を欠いているかもしれない。彼らは、その競争戦略を調整する時間的余裕を与える比較的低い初期的金額を主張した。

#### 六・四八―六・五一 (省略)

六・五二 結論として、全国最低賃金は生産性向上を刺激する可能性があり、企業がその労働力を効率的に使用することを促進する。しかし、企業がどのように全国最低賃金に適應するかは明らかではない。われわれの目的は、職や価格を長期的な危険に曝すことなく低賃金の人々に違いをもたらす勧告をなすことであり、われわれは、効率を刺激することによって、成果を上昇させると同時に最低の賃金を支払われている人々のために持続的改善を確保することが

できると確信している。我々は、また、企業がそれに適用する時間をもてるようにするため、全国最低賃金の最初の金額に配慮することが重要であると確信する。

#### インフレーション

六・五三 最低賃金がインフレーションに与える影響に関する実態研究はほとんどなかった。実際、そうした影響は賃金勘定の増加、商品及び労働市場の諸条件、企業と労働者が新たな方策を採用する仕方といった広範な要素に依存する。加えて、インフレーションの判定は、巨視的経済政策の反応と切離しては適切に行えない。イギリス銀行の金融政策委員会 (MPC) は、しばしばインフレを基礎付けるものとして引用される小売物価指数 (RPI) マイナス抵当金利金 (RPIX) と定義される二・五パーセントのインフレーションを達成する権限を有している。イギリス銀行の一九九八年五月のインフレーション報告書は、金融政策の全国最低賃金からのインフレ圧力の効果についてコメントしている。

六・五四 全国最低賃金のインフレ危険性は、金融政策が導入されるときに経済状況にも依存している。その証拠とし

て、政府は、アウトプットのレベルが一九九九年に趨勢を上回っているなら、全国最低賃金からの付加的な賃金圧力によって悪化するインフレーションへの上昇圧力となるだろうと指摘した。しかし、経済がその能力を下回り、労働市場が不活発なときは、企業は高い賃金コストを他に転嫁するのはより困難となり、賃金格差を回復する圧力に抵抗しやすくなるのである。一九九八年三月の予算は、一九九九年のGDP成長が一・七五から二・二五パーセントになると予測している。それは、成長がやや趨勢以下になり得ること示唆している。

六・五五 インフレの圧力が高まる可能性の予測には幅がある。MPCの最新の推定は、一九九八年後半と一九九九年には、引き続き最小限の金利を予測しつつ、二・五パーセントをやや下回る可能性が強いことを示している。この推定は、全国最低賃金の効果を考慮に入れていない。それは、政府によって金利の詳細が公表された後に組み入れられることになる。

六・五六 いくらかの研究がマクロ経済モデルを用いて全国最低賃金のインフレ効果をシミュレートしてきた。最近の例として、GarrardとMartinの研究(一九九六年)及び

Kleinwort Bensonの研究(一九九五年)がある。この研究方法は前提とモデル設定に幅があり、結果は決定的ではない。しかし、賃金支出の増加の有意性と金融政策による対応を例証している。

六・五七 我々は、各種のマクロ経済学的研究を考慮し、独立の経済予測機関、ITEM Clubに、財務府モデルを用いて、金融政策が二年後の基本予測にインフレをもたらすという前提で経済のいくつかのシミュレーションを行うことを委託した。ITEM Clubの分析は、賃金支出の増加の割合に依拠した効果を伴い、賃金支出の増加が〇・五パーセントであれば二年間で〇・二一〇・二五パーセントのインフレをもたらすとする(表六・四参照)。

六・五八 どのようなレベルの全国最低賃金が表・四の賃金支出を作り出すかは判断の問題である。それは企業と労働者がどのように反応するかに決定的に依存している。しかし、我々は、それがなければそれ以下しか稼げない被用者が全国最低賃金に基づいてより高い賃金を得る権利を計算に入れることにより賃金支出への直接的効果を示すことができる。

六・五九 表六・四は、NESとLFSが異なる推定をして

いることを示しており、ONSが助言したように、我々は両者の中間を実用指針として採用する。これは、二〇歳以上の者の時間当たり最低賃金額を三・〇〇ポンド、三・五〇ポンド及び四・〇〇ポンドとした場合、一九九七年春の賃金支出が直接的に〇・二五パーセント、〇・五パーセント及び一・〇パーセント増加するということを示している。実際には、インフレの圧力は、経済の機能調整力に依存する。特に、より賃金の高い労働者がその格差の回復を求め、かつ、生産者がその利ぎやを維持しようとするならば、第二次インフレ効果が生じる。すでに議論したように、有意な数のもつとも低賃金の人々に大きな違いをもたらし、かつ賃金格差の効果が制限的かつ限定的な金額を勧告することができるかと確信している。

六・六〇 表六・四に示されたようなマクロ経済的シミュレーションは、実務がどのように全国最低賃金に適応するかを完全に読み込むことはできないし、労働生産性の向上可能性を考慮に入れることもできない。また、それは、低賃金労働市場の特定の市場条件を考慮に入れてもいない。競争的製品市場においては、例えば、企業は顧客に今まで以上の経費を付加する余地は少なく、少なくとも初期には

より多くの利潤減少を被るかもしれない。しかし、企業との協議と通じて、われわれは、賃金コストの増加がどの程度価格上昇に跳ね返るかを判断することを可能にする貴重な見識を得ることができた。

六・六一 全国最低賃金により影響を受ける可能性の高い企業の多くは、衣類や園芸品のような国際貿易製品を生産している。こうした企業は、より安価な輸入製品からの強い競争圧力に直面している。このことは、企業が価格上昇に抵抗する可能性が高いことを意味している。

六・六二 他の低賃金部門の企業は、国際貿易製品を生産していないとしても、やはり、価格上昇を抑制する強い国内競争に直面している。小売業において、小企業は、複合ストアの購買力をもたず、すでに、より高い価格を設定する傾向が出ている。複合小売業者やスーパーマーケットがその価格を維持することができる場合、これら小企業は、全国最低賃金に対応して価格を上げることは困難と考えるだろう。

六・六三 特にコスト意識の強い顧客に食事を供する企業は、また、そのコストを転嫁する能力が限られている。例えば、われわれに対し、ウェイモスの小さなホテルは、そ

の顧客予備軍がしばしは最低価格を探したり、価格割引を交渉したりするといった。対照的に、奢侈な商品やサービスにおけるコストの増加は、価格上昇により埋め合わせられる可能性が高い。生産性の向上や経費削減の余地が限られている場合には、ヘアドレッシングの価格上昇圧力が生じる。もともと、その価格上昇は、闇経済で営業する企業からの挑戦による抵抗を受けるかも知れない。児童ケア部門では、労働費用が全コストの大多数を占めているので上昇コストを吸収する余地は殆んどない。このため、価格は上昇する可能性が高い。しかし、一九九八年春の予算で公表された児童ケア税還付金制度は、質の高い児童ケアの付加的な需要を作り出すとともにいくらかの労働者に児童ケアコストの特別援助を与えるであろう。

#### 六・六四 (省略)

六・六五 結論として、全国最低賃金は、部門間で異なる価格レベルに対する初期的上昇圧力を発生させる。多くの低賃金部門における競争圧力が価格上昇を抑制しながら、賃金が元通り (wage restoration) になり難いレベルを勧告することに自信がある。加えて、全国最低賃金は、一年毎の見直しに服することを予定されないし、ましてや物価ス

ライドではない。したがって、われわれが勧告する全国最低賃金のインフレ効果は小さくなる可能性が高く、事後的圧力が継続的インフレ予想値上昇を引き起こす可能性はと殆んどない。

#### 雇用

六・六六 われわれは、最低賃金の雇用に対する効果に関する広範かつ論争的文献を検討した。標準的経済理論は、最低賃金が市場賃金額を超えて設定されると職が失われると予測する。そして、多くの実態研究は高い最低賃金は雇用に悪影響を与えることを示している。しかし、研究者達は、より穏当なレベルの金額の効果については一致を見ない。最低賃金の「新経済学」は、労働市場における購買者独占 (monopsony) (労働者への賃金支払いを限界生産以下にする使用者の力) の存在は、職の破壊を伴わずに穏当な最低賃金の導入が可能であることを意味すると主張する (更なる情報に関しては、Appendix IIを参照)。

六・六七 購買者独占の要因は、たぶん、いくつかの労働市場に存している。多くの研究者は、社会的に不利な集団はその仕事により付加した価値より少ない報酬を得るとい



証拠を挙げる。たとえば、多くの女性パートタイム労働者が、しばしば、その職に見合った技術や内容よりも賃金の低い職に就いていることによって示唆される。低賃金者の多くは、企業がその市場価格以下で雇用することを可能にする事情を有している。たとえば、低賃金者の約三分の一は、労働時間又は通勤が家事のため制限されているためにその市場価格を確保する能力を妨害されている既婚女性や片親の母親なのである。

六・六八 労働市場がどのような性格のものであろうと、全国最低賃金は、そのレベルよりも雇用の構造により大きな影響を与える。不効率な経営または付加価値の低い商品を製造する企業は労働の仕方を再編成する必要がある。全国最低賃金が適切に実施されるならば、経営と雇用は、より効率的な企業またはより高い付加価値商品とサービスをもたらす企業に移動する可能性が高い。いくらかの文献は、また、最低賃金は熟練度の低い労働者をより熟練度の高い労働者に置き換えるというような集団間の職の移動を生ぜしめるであろう。

六・六九 研究は、全国最低賃金の導入により起こる可能性の高い職への影響を正確に示すことは出来ないが、四つの

分野の研究はわれわれの評価を導いた。その分野とは、低賃金審議会によって設定された最低賃金額のようなイギリスの賃金立法、巨視的経済モデルを使った最低賃金の効果のシミュレーション、最低賃金の国際的経験および低賃金部門の分析である。

#### 六・七〇—六・八六 (省略)

六・八七 結論として、全国最低賃金の導入が産業部門及び企業内の再編をもたらすことは避けられないと確信している。上昇したコストに対処できない企業からより利潤が大きく効率のよい企業への継続的な雇用の移動が生じるだろう。そして、企業が高度に競争的市場で営まれている場合には、全国最低賃金は既存の傾向を加速する可能性がある。全国最低賃金から得られる広範な利益が存するが、労働市場の研究と幅広い協議過程に導かれた我々の慎重な対処の仕方は、雇用に対し有意な影響をもたらすことはない。

#### 公的部門の財政

六・八八 全国最低賃金は、中央政府と地方政府の両方の公的財政に関する複雑な含意を有している。中央政府にとっては、就労給付の支払いの減少と国民保険 (NI) および

所得税収入の増加からの財政節減(savings)がある。他方で、職が失われた場合の失業給付の増加、政府自身の賃金勘定の増加、政府が購入する商品やサービスの価格上昇可能性もある。地方レベルでは、全国最低賃金は地方政府の賃金勘定および地方政府が購入する商品やサービスの価格上昇可能性によって、コストを上昇させる。これらコスト増加がコスト削減、効率の向上、地方税の引き上げ、および中央政府からの入金増加によって賄われるか否かは、個別的な事情に依存する。

六・八九 われわれは、大蔵省(Treasury)、内国歳入庁および社会保険省に対して、財務府(Exchequer)への見込みコストと歳入を計量するよう求めた、そして、貿易産業省は政府証言にある省間の見積を提供した。われわれは、さらに全国健康局(NHS)その他の分野への効果についても調査した。しかし、追加の歳入及びコストは、全国最低賃金への経営者及び労働者の対応、労働市場の変化及び税と社会保障給付の改革の効果などの数多くの知られざる要因に依存する。そして、政府がその証言で述べたように、「これらの変化のPSBR(公的借入必要額)への最終的效果は正確に見積もることは出来ない」。本節の数字は、可能な

ら、財務府への最初の効果を示す。すなわち、これらの数字は、賃金分配の変化の予測、賃金抑制の程度、職への効果、または税と社会保障給付制度の更なる改革を組み入れていない。

六・九〇 多くの実質的な税と社会保障給付の変更が一九九八年春の予算で公表された。われわれの以下の数字は、その予算に公表された、就労家族税還付金(Working Families Tax Credit)(その説明については、Appendix 4を参照)を含む、租税と社会給付制度における全国最低賃金の効果に基づいている。

#### 税還付金と就労給付

六・九一 低賃金労働者の所得が上がるにしたがって、還付金や住居手当、地方議会税給付及び障害者就労手当などの就労給付の歳出が減少する。これは積極的效果である。われわれは、いくらかの使用者が現在の就労給付制度を食いついていてという逸話的証言を聞いたことがある。こうした状況では、就労給付は個人に対する就労促進剤というよりはむしろ使用者への助成として機能してきた。使用者は、国が自分達の収入を補償することを知りながら労働者

料に低い賃金を支払うことが出来るのである。

六・九二 一九九七年十一月、六六万五千の雇用される家族が家族税還付金を受けていた。そのうちの二三万一千人の所得は時間当たり三・五〇ポンド以下であった。年間歳出は一九九七／九八年で約二三億ポンドと推定される。社会保

障省(DSS)は、賃金格差の復元がなくかつ職の喪失もないことを前提として、低賃金者をいろいろな最低賃金レベルに引き上げることによりイギリスにもたらされる税還付金と就労給付の節減をわれわれのために推定してくれた。その数字は、税還付金の節減は就労給付のそれと同じであることを示唆している。そして、両者の節減の合計は、全国最低賃金が時間当たり三・二五ポンドの場合で二億四千万ポンドと推計され、四・〇〇ポンドの場合なら四億九千万ポンドに上昇する。

### 租税と国民保険

六・九三 全国最低賃金によって生み出される所得の増加は、より多くの所得税と国民保険の収入をもたらす。第六・六表は、失業率が一定であり、かつ、賃金格差の復元はないとの前提に基づき最低賃金以下のものをその最低賃金レベ

ルまで引き上げるとした場合に増加する所得税と国民保険の収入である。税収の推定増加額は国民保険のそれと同じであり、一時間あたりの最低賃金額が三・二五ポンドの場合における両者の節減の合計は年間五億ポンドであり、三・七五ポンドの場合には九億五千ポンドに上昇する。さらに、賃金の増加した人々の多くが低所得であるため、彼らは増加した収入のほとんどを消費に回す可能性が高い。これは付加的な消費税収入を作り出す。

六・九四 これらの数字は経営者や労働者の反応を考慮に入れていない。たとえば、自営業(self-employment)への再分類及び闇就労の増加は税収を減少させる。加えて、全国最低賃金が経済の生産的潜在能力を傷つけ、職を犠牲にするレベルに設定されると、たぶん、税収の最終的な損失となるであろう。しかし、これらの効果を正確に計量することとはできないし、われわれは、われわれの勧告がそのような有害な効果を有することはないと確信している。

六・九五 全国最低賃金が企業の利潤を減少させるなら、法人税からの歳入は落ちることになり、それは部分的に所得税、国民保険拠出金および消費税による歳入を相殺することになる。これらの効果を正確に推定することは出来ない。

内国歳入庁は、賃金の増加と使用者の国民保険拠出金が価格の上昇に繋がらず、会社の課税対象利潤の同等の低下に帰着する場合にどうなり得るかを示す計算を提示した。この前提では、法人税収入は時間当たり三・五〇ポンドの最低賃金額で約四億五千ポンド減少する。

失業給付 (out-of-work benefits)

六・九六 全国最低賃金が職の喪失を発生させるレベルに設定される場合、失業給付に関する歳出が増加する。これは、求職者手当、所得扶助、住居手当および地方議会税給付を含む。DSSは、失業者の平均給付コストを一九九八/九九年の一年当たり、一人当たり二・八五ポンドと予測している。しかし、全国最低賃金導入後の職の純喪失の給付コストは、この平均給付コストより実質的に少なくなる見込みである。全国最低賃金を下回る所得の者の多くの割合を占めるのは、所得比例給付を得られない既婚女性とその受給額が比較的低い若年者である。加えて、その職を失いやすい者は、低賃金のパートタイム労働者が不釣り合いに多いことから、税と国民保険の歳入は比較的小さいのである。

公的部門の賃金勘定

六・九七 低賃金は、公的部門の方が少ない。これは、部分的には、殆どの公的部門の被用者に関する団体交渉が存続していることを反映している。団体交渉によって賃金分配の最低点よりも高い金額を確保することができる、この場合、公的部門への賃金勘定効果は、民間部門よりも小さい。政府の証言は、一九九七年四月の国民経済調査 (NES) の数字によると、直備被用者 (中央及び地方並びに国民健康局) の賃金勘定は、時間当たり三・五〇ポンドの全国最低賃金で、年間約一億二千五〇〇万ドル増加する。それは、また、公的部門に掛かるコストは、一九九七年四月の数字で時間当たり約三・七五ポンドを超えるとより急速に増加することも示した。

六・九八―六・一〇〇 (省略)

公的物資調達と物品・サービスの外注

六・一〇一 全国最低賃金は、また、民間部門から購入される物品・サービスのコストによる政府の歳出を増加させる。政府の証言は、われわれに、一定のきわめて包括的な評価を提供してくれたが、中央政府、地方政府及び国民健康局

のいずれの使用者も、過去二〇年間に於ける外部委託者の影響力の実質的増加にもかかわらず、外注に掛かる支出額を自信をもって数量化できない。外注物品・サービス(例えば、ソーシャルケア、清掃、廃部回収および警備)の多くの供給業者は、低賃金労働者の使用者である。全国最低賃金はその供給業者のコストを上昇させ、彼らがそれを政府に転嫁した場合、政府の歳出は、結果的に、増加する。

六・一〇二 政府の証言は、民間賃金の公的部門物資調達コストに対する総寄与額が一九九五年に二〇〇から三〇〇億ポンドの範囲であったと述べた。この総額中の低賃金者の影響度は知られていない。政府の証言は、「低賃金の影響度が経済全体のそれと同様であるなら、危険の程度は公的部門の賃金コストに対する直接的影響の程度に達する」ことを示唆した。その付加的賃金コストは料金の上昇に繋がるか否か及び、それがどれだけの期間続くのかということとは、既存の契約の性格とその部門の対応によって異なる。若干の業者は、その競争力を維持するため確実に利ぎやの切詰を受け入れるものと期待できる。

六・一〇三 公的部門の財政への正味の影響は、政府自体が性格に評価できないのも無理がない数多くの要因に依存し

ている。特に、労働者と企業がどのように全国最低賃金に順応するかを正確に予測することはできない。われわれは、最低の賃金が支払われている者の所得を有意に上昇させるが、職をわずかししか喪失させない金額を勧告することは可能であると確信している。この場合、公共部門の財政への純粋な効果は比較的小さく、かつ、有益でさえあり得るのである。

## 結論

六・一〇四 われわれは、われわれが収集した資料の量、われわれの分析の正確さ、あるいはわれわれが協議してきた人々の数にかかわらず、全国最低賃金が導入されるべきレベルについてのわれわれの決定が、最終的には、われわれの判断に大幅に依存するであろうことを、最初から、認識していた。若干の処方箋が賢明なたちで適用されるなら、われわれの任務はずっと容易になり、かつ、不要になると主張することもできるであろう。われわれの結論は、国内および国際的な経験の分析に基づくと同等に、われわれがイギリス全土にわたる広範な協議から学んだことにも基づいている。不明確さや矛盾点が示されてはいるが、ど

こちらのアプローチも価値がある。われわれの二つのアプローチの統合は、われわれが全員一致で勧告に到達することを可能にしたのである。

六・一〇五以下 (省略)

## ② 一九九九年全国最低賃金法（一九九八年）規則（抄訳）

### 第一部 総論と解釈

#### 第一条 引用と施行

本規則は一九九九年全国最低賃金法規則として引用され、一九九九年四月から施行される。

#### 解釈

#### 二条 一般的解釈規定

（省略）

#### 三条 時間労働の意味

本規則において、「時間労働 (time work)」とは、次のものを意味する。

- (a) 労働者が労働する時間によって当該労働者の契約に基づいて支払われるが、給与時間労働ではない労働、
- (b) 労働者がその期間を通じ労働する義務を有する時間またはその他の期間当たりの出来高によって当該労働者の契約に基づいて支払われる労働で、かつ、給与時間労働

ではない労働、および、

- (c) 当該労働者がその出来高が特定のレベルを超えない場合に期間の長さのみによって支払われるという事実がなければ、(b)号に該当する労働。

#### 四条 給与時間労働の意味

一項 本規則において、「給与時間労働 (salaried hours work)」とは、次の労働を意味する。

- (a) 給与時間労働を行うという契約に基づいてなされ、かつ、
  - (b) 第六項に該当するもの。
- 二項 給与時間労働を行うという契約とは、労働者が、
- (a) 一年に確定できる基本的日数につき支払われる権利を有し（これを本条では「基本時間」と呼ぶ）、かつ、
  - (b) 当該労働者が、もしあるとして、特定の週または月に実際に働いた（年間給与を受ける権利のある）時間数に關係なく、当該基本時間を構成しまたはそれを含む時間
- に關し、

- (i) 週または月ごとの均等な賃金の支払い、または、
- (ii) それぞれの額は変化するが当該労働者が半年ごとに均等な額の支払いを受ける結果となる賃金の月ごとの支払いにより、年間給与を支払われる権利を有し、かつ、
- (c) それらの時間に関し、年間給与以外のいかなる支払いをも受ける権利がないか、成果ボーナスに対する権利以外の権利がないものをいう。
- 三項 第二項の条件を満足する契約は、次の事項の如何にかかわらない。
- (a) 基本時間のすべてが労働時間であるか否か。
- (b) 労働者がその契約に基づき労働することを要求され得るか、当該労働者がその年間給与を受ける権利を有する時間総数に加え何らかの時間実際に労働したか、およびそれらの付加的時間についてなされたいかなる支払いも問わない。
- 四項 労働者が契約上年間給与しか得る権利がない時間につき、実際に、労働者が賃金の均等な分割、または、四半期ごとの均等額によって支払われ得ないかまたは支払われないという効果をもつという事情は、その契約が給与時間労働の契約であることを妨げるものではない。たとえ、
- (a) ある労働者はパフォーマンス・ボーナスを与えられ得る。
- (b) ある労働者の年間給与の額は変化し得る。
- (c) 労働者の契約に基づき、その年間賃金に加え、付加的な労働についてなんらの支払い(または、パフォーマンス・ボーナス以外の付加的な支払い)も受ける権利を有しない場合、第二二条または二三条により、その基本時間に付加された時間につき全国最低賃金の権利を有する。
- (d) 労働者が当該週または月に関しその年間給与の割合的な金額を支払われる結果を伴って週または月の途中でその雇用が開始または終了することもある。
- 五項 その年間給与が通常支払われる時間に関する欠勤のゆえに労働者がその時間に関し、その契約上、欠勤がなければ支払われた額より少ない額しか支払われないうちまたは全く支払われないという事実は、当該労働者の契約が給与時間労働の契約であることを妨げない。
- 六項 本項に該当し、それゆえに給与時間労働であるところ



料  
の労働を行う契約に基づき行われた労働は、労働者がその年間給与の他にいかなる支払い、または、パフォーマンス・ボーナス以外以外の年間給与のほかにも如何なる支払いも受ける権利がない労働である。

七項 労働者がその年間給与以外のなんらの支払いを受ける権利を有しない労働または労働時間に関する第二二条の言及は、年間給与以外に権利がある唯一の支払いがパフォーマンス・ボーナスであるところの労働または労働時間にも当て嵌まる。

### 五条 出来高労働 (output work) の意味

本規則において、「出来高労働」とは、時間労働ではない当該労働者の契約に基づいて支払われる労働であり、かつ、全国最低賃金法、この規則またはこの規則に沿うものの効果がなかったとしたら、もっぱら当該労働者によって作られたものは処理された物品の数により、またはもっぱら労働者によってなされた販売または労働者によって完成された取引の数や価値またはその仕事の結果のような他の出来高によって、その契約に基づいて対価が支払われる仕事を意味する。

### 六条 不測定労働 (unmeasured work) の意味

本規則において「不測定労働」とは、時間労働、給与時間

労働または出来高労働以外の労働を意味し、特に、特定された時間がなく、かつ当該労働者が必要なときまたは労働があるときには労働しなければならぬ労働を含む。

### 七条 移動 (travelling)

(省略)

### 八条 支払い (payments) の意味

本規則の定める使用者が労働者に行う支払いとは、次のものを除いて、何らかの控除がなされる前に、使用者が労働者としての地位を有する労働者に行う支払いをいう。

- (a) 貸付金の合意に基づく貸付金または賃金の前払いとしてのすべての支払い
- (b) 年金、労働者の退職に関する手当または賜金、または職の喪失の補償としての、すべての支払い
- (c) 労働者の契約に基づいて発生する金額の支払い以外の、裁判所または審判所による裁定額の支払いまたは裁判所または審判所に係属する訴訟を解決するためのすべての支払い
- (d) 労働者の剩員に関してなされるすべて支払い
- (e) 提案制度に基づいて報償として支払われるすべての支払い

## 九条 支払いとして算入されないある種の便宜

本規則に関して、次のものは使用者が労働者に行つた支払いとみなされない。

(a) 生活施設以外の労働者に与えられるある種の便宜(その便宜に金銭的価値があるか否かを問わない)。

(b) 使用者が労働者に与える金銭、商品またはサービス(またはこれらの組み合わせ)と交換できる引換券、スタンプ又は類似の文書

### 一〇条 支払い対象期間 (the pay reference period)

一 項 支払い対象期間は、一カ月、または一カ月より短い期間で賃金(wage)が支払われる場合は、その期間である。

二 項 労働者の契約が終了する場合、労働者がその契約に基づいて労働した最後の日の次の日に始まる月の期間になされた支払いに関しては、あたかもその支払がその最後の支払い対象期間になされたものとして、第一四条および三〇条ないし三七条が適用される。

## 第二部 全国最低賃金の額

額と適用除外

### 一 一条 全国最低賃金の額

全国最低賃金の単一時間額は五・三五ポンドである。

### 二 二条 全国最低賃金の得る資格を有しない労働者

(省略)

### 一 三条 異なる額の全国最低賃金を得る資格を有する労働者

一 項 一八歳以上二二歳未満の労働者に関する全国最低賃金の時間額は四・四五ポンドである。

一 A 項 一八歳未満の労働者に関する全国最低賃金の時間額は三・二〇ポンドである。

三 項 次の労働者に関する全国最低賃金の時間額は四・二五ポンドである。

(a) 二二歳以上になり、

(b) 使用者との雇用開始後最初の六カ月以内にあり、

(c) 当該使用者またはその関連使用者に雇われた経験がなく、

(d) 雇用の開始または合意の日がそれより遅い場合はその日と(b)号に定める六カ月の最終日の間に労働者が最低二

料 六日の公認訓練 (accredited training) に参加すること

を使用者と合意した労働者。

資 三項 本条において「公認訓練」とは、

(a) 以下の課程による訓練。

(i) 二〇〇一年四月一日の直前に、一九九二年高等教育

法の付則二の(a)項に関して認可されたクラスの職業

資格を労働者が取得するために用意された課程によ

る訓練、

(ii) 二〇〇〇年学習および技術法の九八条または九九条

に基づき同法九七条に関して認可された外部的資格

に導く課程による訓練。

(b) (以下省略)

### 時間当たり額の計算

一三条 全国最低賃金が支払われたか否かの決定する方法

一項 支払い対象期間に支払われた時間あたりの額は、第二

項にしたがつて算出された総額を第三項に特定された時

間数で除することにより決定される。

二項 第一項の総額は、第三〇条に基づいて決定される当該

支払い対象期間の報酬総額から、第三一条乃至三七条に

基づいて決定される控除総額を差引くことにより算出  
される。

三項 第一項の総額は、第二〇条乃至二九A条に従って確定

された当該支払い対象期間に労働者が行った時間労働、

給与時間労働、出来高労働および不測定労働の総時間数

のである。

一四A条 適用されるべき全国最低賃金額

労働者が支払い対象期間の労働に関して報酬を支払われる

べき時間当たり額は、その支払い対象期間の最初の日に有効

な規則によつて定められた額である。

### 第三部 全国最低賃金に関する労働時間

#### 時間労働に関する規定

一五条 時間労働 (time work) に関する規定

一項 一A項に服しつつ、次の場合を除き、時間労働とは労

働者が労働のため労働の場所またはその付近で捕まえる

ことができ、かつ、その労働のために待機するよう義務

付けられる時間を含む。

(a) 当該労働者の自宅がその労働の場所または付近にあ

り、かつ

(b) その時間が当該労働者がくつろぐことができる時間である。

一 A項 取り決めにより労働の場所またはその付近で睡眠し、かつ、睡眠に適した設備を与えられる労働者に関しては、当該労働者が睡眠のためにその設備を利用することが認められている時間は、当該労働者が働くために起きているときのみが時間労働とみなされる。

二項 労働者が時間労働中に遂行する任務のために移動する時間は、次の場合を除き時間労働とみなされる。

(a) その移動がその時間労働中に遂行する任務に付随し、その時間労働が指定労働 (assignment work) ではなく、かつ、当該時間は当該労働者が通常なら労働しない時間である場合、または、

(b) その移動が当該労働者の自宅または当該労働者が一時的に労働を行うこと以外の目的で一時的に居住する住所と当該労働者の仕事場所またはある任務が遂行される場所の間の場合。

三項 第二項(a)号に関して、

(a) バスを運転し、電車の軽食カウンターで給仕し、またはその主な任務がものをある場所から他の場所に輸送す

る労働者のように、当該労働者の労働に伴う任務が、必然的に、その移動中に遂行されるものでない限り、移動は労働者の遂行する任務に付随する。

(b) 当該労働がその使用者の占有する場所ではないところの労働者が移動を義務付けられいくつかの異なった場所で遂行されるべき労働の指示を構成する場合、時間労働は指定労働である。

四項 労働者の労働時間がその長さまたは遂行される時間帯に関して変動し、その結果、当労働者が移動する特定の時間につき、該労働者が通常なら労働するか否かが不確定である場合、その時間は、第二項(a)号に関しては、通常なら労働する時間とみなされる。

五項 第二項および第一九条に規定される場合を除き、時間労働は労働者が欠勤する時間を含まない。

六項 時間労働中に争議行為に参加する労働者はその間の時間は欠勤しているものとみなされる。

七項 労働者が時間労働中休憩を取る権利を有する場合、その休憩時間は当該労働者が欠勤している時間とみなされる。しかし、労働者は、第二項によって時間労働とみなされるものとされる時間中にはいかなる休憩をも取る権

料 利があるとはみなされない。

## 一六条 給与時間労働 (salaried hours work) に関する規定

資 一項 一 A 項に服しつつ、次の場合を除き、労働者が給与時

間労働のため労働の場所またはその付近で捕まえることができ、かつ、その労働のために待機するよう義務付けられる時間は、次の場合を除き、第二三条三項(d)および四項(b)号に関し、かつ、それらに定められた範囲で労働時間とみなされる。

(c) 当該労働者の自宅がその労働の場所または付近にあり、かつ

(d) その時間が当該労働者がくつろぐことができる時間である。

一 A 項 取り決めにより労働の場所またはその付近で睡眠し、かつ、睡眠に適した設備を与えられる労働者に関して、当該労働者が睡眠のためにその設備を利用することが認められている時間は、当該労働者が働くために起きているときのみが給与時間労働とみなされる。

二項 労働者が給与時間労働中に遂行する任務のために移動する時間は、次の場合を除き、第二三条三項(d)および四

項(b)号に関し、かつ、それらに定められた範囲で労働時間とみなされる。

(a) その移動がその給与時間労働中に遂行する任務に付随し、その給与時間労働が指定労働 (assignment work) ではなく、かつ、当該時間は当該労働者が通常なら労働しない時間である場合、または、

(b) その移動が当該労働者の自宅または当該労働者が一時的に労働を行うこと以外の目的で一時的に居住する住所と当該労働者の仕事の場所またはある任務が遂行される場所の間の場合。

三項 第二項(a)号に関して、

(a) バスを運転し、電車の軽食カウンターで給仕し、またはその主な任務がものをある場所から他の場所に輸送する労働者のように、当該労働者の労働に伴う任務が、必然的に、その移動中に遂行されるものでない限り、移動は労働者の遂行する任務に付随する。

(b) 当該労働がその使用者の占有する場所ではないところの労働者が移動を義務付けられいくつかの異なった場所で遂行されるべき労働の指示を構成する場合、給与時間労働は指定労働である。

四項 労働者の労働時間がその長さまたは遂行される時間帯  
に関して変動し、その結果、当労働者が移動する特定の  
時間につき、該労働者が通常なら労働するか否かが不確  
実である場合、その時間は、第二項(a)号に関しては、通  
常なら労働する時間とみなされる。

五項 労働者は、次の場合には、第二二条三項(d)および四項  
(b)号に関し、かつ、それらに定められた範囲で労働時間  
とみなされる。すなわち、労働者が

(a) 通常なら労働している時間に、主にまたはもっぱら給  
与時間労働に関する、使用者によって承認された、訓練  
を受けるため、その通常の労働の場所以外の場所に出席  
している場合、または、

(b) 通常なら労働している時間に、労働の場所と当該労働  
者がそうした訓練を受ける場所の間を移動している場  
合、または、

(c) 通常の労働の場所においてそうした訓練を受けている  
場合。

一七条 出来高労働 (output work) に関する規定

一項 出来高労働を行うため移動する労働者が費やす時間  
は、当該労働者の自宅または一時的に居住する場所と、

次の場所の移動に費やされる時間を除き、出来高労働を  
行うために費やされた時間とみなされる。

(a) 当該労働者が労働の起点とする不動産、または、  
(b) その労働がその自宅で有形物を生産することにある場  
合を除き、当該労働者が出頭する不動産。

二項 労働者は、第二四条に関しては、当該労働者が争議行  
為に参加する時間は出来高労働を行っているものとみな  
されず、また、第二六条に関してもそのような時間は労  
働したものとみなされない。

一八条 不測定労働 (unmeasured work) に関する規定

一項 労働者が不測定労働のために移動する時間は不測定労  
働を行っているものとみなされる。

二項 労働者は、第二七条に関しては、争議行為に参加する  
時間には、不測定労働をする契約上の任務を遂行してい  
るものとみなされず、また、第二九条に関してもそのよ  
うな時間はその任務を遂行するために待機しているもの  
とはみなされない。

一九条 時間労働となる訓練に費やされた時間

一項 労働者が次のことをした時間は、時間労働とみなされ  
る。

料 (a) 当該労働者がその使用者によって承認された訓練を受

資 けるため通常なら労働するときに、その通常の労働の場  
所以外の場所に出席すること、または、

(b) 通常なら労働するときのような訓練を受けている  
場所との間を移動すること、または、

(c) その通常の労働の場所においてそのような訓練をうけ  
ること。

二項 労働者の労働時間がその長さまたは遂行される時間帯  
に関して変動し、その結果、当該労働者が移動する特定  
の時間につき、当該労働者が通常なら労働するか否かが  
不確定である場合、その時間は、第一項(a)号に関して、  
また、場合によっては第一項(b)に関して、通常なら労働  
する時間とみなされる。

二項 第一項は、主にまたはもっぱら給与時間労働に関する  
訓練に関しては適用されない。

支払い対象期間 (pay reference period) に労働した時間

## 二〇条 時間労働

一 支払い対象期間に労働者が労働した時間労働は、当該支  
払い対象期間に当該労働者によって行われた時間労働の総時

間数 (the total number of hours) である。

## 二二条 給与時間労働

一 項 本条において、「基本時間 (basic hours)」とは、労働  
者が当該支払い対象期間の最初の日にその契約に従って  
確認された当該契約に基づくその年間給与 (annual sal-  
ary) を得る権利がある年の基本的な労働時間数を意味  
する。

二 項 第二二条および第二三条に定める場合を除き、一 支 払  
い対象期間において労働者が行った給与時間労働は当該  
基本時間を次の数で除したものである。

- (a) 当該支払い対象期間が週の場合は、五二、
- (b) 当該支払い対象期間が月の場合は、一一、
- (c) 当該支払い対象期間がその他の期間の場合は、当該支  
払い対象期間の日数 (非労働日を含む) で三六五を除す  
ることにより得られる数字。

三 項 ある支払い対象期間において、

(a) その年間給与が支払われる労働時間数につき労働者が  
欠勤し、かつ、

(b) そのために、当該支払い対象期間に関しその年間給与  
の通常の割合より小さい額を支払われる権利を有し、ま

たは、その額を支払われる場合。

当該支払い対象期間において当該労働者が行った給与時間労働は、当該支払い対象期間に関し、第二項に基づいて決定される時間数から本項の(a)号に定める時間数を差し引いたものである。

四項 労働者が争議行為に参加し、それに関して当該労働者の年間給与が支払われ、または、その争議に参加しなければ支払われたであろう支払い対象期間内の時間は、当該労働者の年間給与の通常の割合に対する労働者の権利がその争議行為参加により影響を受けるか否か、および、その時間数に関しどのような額が支払われるかにかかわらず、第三項(a)号および(b)号の条件を満足するものとみなされる。

二二条 基本時間が超過する場合における給与時間労働の期間の決定

(省略)

二三条 雇用が終了する一定の場合における給与時間労働の時間の決定

(省略)

二四条 出来高労働

一 項 生産物品型 (the type of piece produced) または課業達成型 (the type of task performed) に関する一支払い対象期間における労働者の出来高労働は、その生産物品型または課業達成型に関する出来高労働が割合的出来高労働である場合を除き、その物品を生産しまたはその課業を達成するために支払い対象期間中に当該労働者によつて費やされた時間数である。

二 項 出来高労働は、次の場合、割合的出来高労働である。

- (a) それが第二五条一項の条件を満足し、かつ
- (b) 使用者が第二五条二項の要件を満足する通知を労働者に与える労働である場合。

二五条 割合的出来高労働 (rated output work) — 条件および通知

一 項 第二四条二項(a)号に定める条件は、次のものである。

- (a) 当該生産物品 (「対象物品 (the subject piece)」) または達成課業数 (「対象課業 (the subject task)」) に関する出来高労働が、当該労働者の契約がなんの通常、最低または最高労働時間をも定めていない労働であり、
- (b) 当該使用者がその対象物品または対象課業に関し労働



者が労働する時間を実際に決定または管理しておらず、かつ、

(c) 当該使用者がその対象物品または対象課業に關し第二六条三項に定められた時間当たりの通常出来高率(mean hourly output rate)を決定していないこと。

二項 次の場合には、通知は本条の要件を満足する。

(a) その通知がその支払い対象期間の開始前に当該労働者に書面でなされ(それ以前の支払い対象期間の開始前に与えられ、かつ、その期間に關して効果をもったか否かを問わない)、かつ、

(b) 次の情報をカバーする記述を含むこと。

(i) その通知が当該労働者に対し、全国最低賃金法制的履行を確保するために、適切な形で、当該支払い対象期間中の対象物品の生産または対象課業の達成に關し、一定の時間労働したものとみなされることを知らせるために与えられること。

(ii) 当該労働者が労働しているものとみなされる期間の決定のため、当該使用者が一定の検査を実施したか、また、場合によっては、当該使用者によって雇われる労働者が適切な形で対象物品を生産しまたは対象課業

を達成する平均的な速度を見積もったこと。

(iii) その対象物品または対象課業の時間当たり通常出来高率はいくらか。

(iv) 一個の対象物品の生産または一個の対象課業の達成に当該労働者に支払われる賃率(rate)。

(v) 全国最低賃金ヘルプラインの電話番号、その番号は全国最低賃金ヘルプライン番号と一致する。

## 二六条 割合的出来高労働—労働時間の決定

一項 出来高労働が対象物品の生産からなる割合的出来高労働である場合、当該支払い対象期間中に対象物品を生産するのに当該労働者が費やした出来高労働時間数は、時間当たりの通常出来高率で当該対象物品を生産する労働者が当該支払い対象期間に当該労働者によって生産された対象物品を生産するために費やすであろう時間の一二〇パーセントであるとみなされる。

二項 出来高労働が対象課業の達成からなる割合的出来高労働である場合、当該支払い対象期間中に対象課業を達成するのに当該労働者が費やした出来高労働時間数は、時間当たりの通常出来高率で当該対象課業を達成する労働者が当該支払い対象期間に当該労働者によって達成さ

れた対象課業を達成するために費やすであろう時間の二〇パーセントであるときみなされる。

三項 本条および第二五条および第二六A条において、「時間当たりの通常出来高率」とは、第二六A条に従って決定される、次の平均数(端数を含む。)をいう。

(a) 当該対象物品を生産する当該使用者の労働者たちにより一時間に生産される対象物品または対象物品の端数、または、

(b) 当該対象課業を達成する当該使用者の労働者たちにより一時間に達成される対象課業または対象課業の端数、

## 二六A条 割合的出来高労働一時間当たりの通常出来高率の

### 決定

一項 対象物品または対象課業の時間当たりの通常出来高率を決定するため、使用者は次のことを実施しなければならない。

(a) 第二項にしたがって、同項に特定されたグループのひとつに属するすべての労働者が対象物品を生産しまたは対象課業を達成する速度の十分な調査を行い、次に調査したグループの全労働者がその調査期間中に時間当たり生産しまたは達成した対象物品または対象課業(または

対象物品または対象課業の端数)の総数を当該調査労働者数で除す、または、

(b) 第三項にしたがって、それらの労働者が当該物品を生産しまたは当該課業を達成すると見込まれる、時間当たりの物品または課業の視点からの平均速度の十分な見積りを行う。

二項 第一項(a)号に定められた調査のため認められるグループは、

(a) 対象物品を生産しまたは対象課業を達成する当該使用者のすべての労働者、または、

(b) サンプルの労働者が労働する速度に関し、それらのすべての労働者の代表たる当該使用者の労働者のサンプルであり、かつ、

調査は、そのグループのすべての労働者が、当該労働者が対象物品を生産しまたは対象課業を達成するかまたは生産し達成するであろう労働環境と同様の労働環境で調査される場合にのみ十分であるとされる。

三項 第四項に服し、第一項(b)号に関し、次の場合には、調査は十分であるとされる。  
すなわち、当該使用者が、

(a) 当該労働者と同様な労働環境において労働する当該使用者の労働者達のサンプルが対象物品または対象課業と合理的にみて同様な物品を生産しまたは課業を達成する時間当たりの物品または課業の平均速度を調査し、かつ、その見積りを行う際に、当該対象物品の生産または当該対象課業の達成に伴う時間の増減を考慮してその平均速度を公正に調整した場合、または、

(b) 当該労働者と異なつた労働環境において労働する当該使用者の労働者達のサンプルが対象物品を生産しまたは対象課業を達成する時間当たりの物品または課業の平均速度を調査し、かつ、その見積りを行う際に、当該労働者と同一の労働環境における当該対象物品の生産または当該対象課業の達成に伴う時間の増減を考慮してその平均速度を公正に調整した場合で、かつ、

調査した労働者のサンプルが、その労働の速度に関して、合理的にみて実行可能な限り、当該対象物品の生産または当該対象課業を達成する労働者達の労働の速度を代表している場合である。

四項 十分な調査が行われまあは十分な割合的がなされた場合、当該対象物品の生産または当該対象課業を達成する

当該使用者の労働者達の人数や同一性の事後的変更は、当該使用者がそれらの変化が中間時間当たり出来高率に本質的に影響すると信じる理由がない限り、当該使用者はさらなる十分な調査を行いまたはさらなる十分な見積りを行う必要はない。

## 二七条 不測定労働

第二八条一項の条件が満足されない限り、ある支払い対象期間内に労働者によつて行われた不測定労働は、そうした労働を行うべき当該労働者の契約上の義務を遂行するために当該支払い対象期間内に当該労働者が費やした時間の総数である。

## 二八条 不測定労働に関する「一日平均 (daily average)」合

### 意

一項 第二七条にいう条件とは、当該支払い対象期間開始前に当該労働者と使用者との間で締結された書面の合意があることである。それは、当該労働者が、契約により意図された全時間その義務を遂行するために待機する日において、契約上、不測定労働を行う契約上の義務を遂行するために費やす見込みのある一日当たりの平均時間を決定するものである。

二項 使用者がその決定された一日当たりの平均時間が現実的な平均であることを証明できない場合は、第一項の条件は満足されない。

三項 異なった合意がなされない限り、第一項にいう契約は、本規則に関して当該労働者が労働したものとみなされる不測定労働の量を決定するために排他的効果を有し、当該労働者の契約を変更しない。

二九条 「一日平均」合意が存する場合の不測定労働時間の決定

一項 第二項の「確定時間(ascertained hours)」とは、もし労働者が次の労働日に労働したなら、ある支払い対象期間中に労働者が行ったことになる不測定労働の時間数を意味する。すなわち、

(a) 当該労働者が、第二八条一項にいう合意に特定された一日平均時間数に関し、契約で意図された全労働時間その任務の遂行のために待機する支払い対象期間の労働日、および、

(b) 当該労働者が、契約で意図された全時間の一部をなす平均時間数の割合に関し、その時間のほんの一部の間、その任務の遂行のために待機する支払い対象期間の労働

日。

二項 第二八条一項の条件が満足された場合、当該支払い対象期間中に労働者によって行われた不測定労働の時間は確定時間とみなされる。

二九A条 労働に対する支払いが記録提出の際に始めて生じる場合の特別規定

第一四条に基づく決定がなされたときに、当該支払い対象期間に労働者によって行われた労働が次のような労働である場合、当該労働に起因する時間数は、その決定を行う際に第一四条三項にいう総労働時間数から除外されなければならない。

(a) 労働の記録が使用者に提出されてはじめて労働者が支払いを受ける権利を有し、かつ、  
(b) そのような記録が以前当該使用者に提出されたことがない場合。

第四部 全国最低賃金に算入される報酬(remuneration)

三〇条 算入されるべき労働者への支払い

支払い対象期間の報酬総額は、次のものを加えて計算され

料  
る。

資

- (a) 当該支払い対象期間に使用者が当該労働者に支払ったすべての金銭支払い。
- (b) 当該支払い対象期間に関し、次の支払い対象期間に使用者が当該労働者に支払ったすべての金銭支払い（それが労働に関するか否かを問わない）。
- (c) 記録が使用者に提出された支払い対象期間またはその次の支払い対象期間のいずれかにその支払いがなされる場合は、当該支払い対象期間になされた労働、すなわち、次のような労働に関して、次の支払い対象期間後に使用者が当該労働者に支払ったすべての金銭支払い。
  - (i) 当該労働者が行った労働量の記録を記入する義務を有し、
  - (ii) 当該労働者が記入した記録を使用者に提出するまで支払いを受ける権利を有せず、かつ、
  - (iii) 当該労働者が次の支払い対象期間の終了の四日前までに記録を提出しなかった労働。
- (d) 使用者が当該支払い対象期間内に労働者に生活施設を提供したが、その提供に関し当該労働者の賃金を控除する権限も、当該労働者から何らかの支払いを受ける権利

も有しない場合に第三六条に従って決定される金額。

### 三一条 算入されるべき支払いからの控除額

一項 報酬総額から差し引かれなければならない控除総額は、次のものを一緒にして算出される。

- (a) 第三〇条(b)号および(c)号により、以前の支払い対象期間に関する報酬総額に含められるべき当該支払い対象期間中に使用者から労働者に支払われたすべての金銭支払い。
- (b) (i) 給与時間労働以外の労働の場合には、当該労働者が欠勤しまたは争議行為に参加した期間に関し使用者から労働者に支払われたすべての金銭支払い。
  - (ii) 給与時間労働の場合には、第二一条二項に基づき決定される時間数が第二一条三項（欠勤のため年間給与の通常以下の年間給与しかもらえない労働者）に基づき減額される時間起因して使用者から労働者に支払われたすべての金銭支払い。これらの規則の直接的適用かそれともその適用が第二二条五項(a)号によって要求されるものかを問わない。
- (c) 次のことに関して使用者から労働者に支払われたすべての金銭の支払い。

- (i) 特定の任務を伴う支払い対象期間において当該労働者が行った時間労働
- (ii)
  - (d) その仕事の遂行のため当該労働者のパフォーマンスに起因する手当以外の手当として使用者から労働者に支払われたすべての金銭の支払い。
  - (e) 給与支払い簿から支払われるものではないところのサービスチャージ、チップ、心付けまたはカバーチャージという形で、顧客によって支払われる金額として使用者から労働者に支払われたすべての金銭の支払い。
  - (f) 第三四一条(b)号に該当する労働者による支払いに対応するため使用者から当該労働者に支払われたすべての金銭の支払い。
  - (g) 第三二条に該当するすべての控除額。
  - (h) 第三四一条に該当する支払い対象期間において当該労働者によりなされ、または、当該労働者から生じたすべての支払い。
  - (i) 支払い対象期間に当該労働者に対し当該使用者によりなされた生活施設の提供につき、当該使用者がなすことができる何らかの控除の額または当該使用者が労働者が

ら得ることができる支払いの額。その額は、それが適用される場合は、第三七条に従って、その額が第三六条により決定される額を超える程度まで調整される。

二項 第一項のひとつ以上の号により報酬総額から差し引かれるべき如何なる支払いまたは控除の程度も、一度に限って差し引かれる。

三二条 三一条一項(g)号に基づいて差し引かれるべき控除額  
一項 第三一条一項(g)号によりその報酬総額から差し引かれるべき控除額は、

(a) その雇用に関連する当該労働者の支出に関するすべての控除額、

(b) 第三三条に特定される場合を除き、使用者が自己の使用と利益のためになし(かつ、当該労働者のために他の者に対し当該使用者が支払いまたは支払うべき金額に起因しない)すべての控除額。

二項 第一項の各号により差し引かれるべき控除は、一回を限度とする。

三三条 三一条一項(g)号に基づいて差し引かれるべきでない  
控除額

三二条一項(b)号の効果から除外される控除額は、

- (a) 労働者の行為または当該労働者（他の労働者と一緒か否かを問わない）が契約上の責任のあるその他の出来事に関するすべての控除額、
- (b) 借金または前払い賃金に関する前払いの合意に基づくすべての控除額、

- (c) 労働者に対してなされた偶然的過払いの回復のためになされた控除額

- (d) 労働者の株式その他の有価証券、ストックオプション、またはパートナーのシェアの購買に関する控除額。

三四条 第三一条一項(h)号に基づいて差し引かれるべき労働者による支払い

一項 第三一条一項(h)号により報酬総額から差し引かれる必要のある労働者によって支払われまたは労働者が負う金銭は、

- (a) その雇用に関する当該労働者の出費のために支払対象期間に当該労働者が使用者に負う金銭、

- (b) 出費が使用者以外への支払いであり、かつそれが使用者による当該労働者に支払われた金銭に対応するものでも、または対応することを意図したものでない限りにおいて、当該労働者の雇用に関しその出費のために支払い

対象期間に支払われた金銭、

- (c) 規則三五条により考慮されないことが求められる金銭を除き、使用者がそれにつき自己の私用と利益のために保持しまたは保持する権限を有するところの、支払対象期間内に当該労働者が使用者に負うその他の金銭。

二項 いかなる金銭も第一項の各号により差し引かれるのは、一回限りである。

三五条 第三一条一項(h)号に基づいて差し引かれるべきでない支払い

第三四条(c)により除外される支払いは、

- (a) 当該労働者（他の労働者と共にか否かを問わず）が契約上責任のある行為その他の出来事に関する金銭、

- (b) 借入れまたは前払い賃金に関する前払いの合意に基づき先払いされた金銭、

- (c) 使用者から当該労働者に支払われた不慮の過払いを払い戻すために使用者に支払われた金銭、

- (d) 当該労働者の株券その他の有価証券または株式買受選択権もしくは合名会社持分の購入に関する金銭

- (e) 当該労働者の使用者からの商品またはサービスの購入に関する金銭

三六条 生活施設が提供される場合に算入が認められる額

一項 第三六条(d)号および三一条一項(i)号にいう額は、その提供された施設につき当該支払い対象期間の日数に三・

九〇ポンドを乗じて生じる額である。

二項 第一項に関し、生活施設が深夜から深夜までの全日提供された場合に限って、一日一日間提供されたものとする。

三七条及び三八条 (省略)