

## 地域別最低賃金について

### 1. 安全網としての機能について

#### 【現状】

- ・ 昭和51年にすべての都道府県において地域別最低賃金が設定。
- ・ 昭和53年度から毎年、中央最低賃金審議会が47都道府県を4つのランクに分け、ランクごとに引上げ額の目安を提示（各ランクごとの引上げ率は昭和55年度以降同一）。
- ・ 地方最低賃金審議会において、目安を参考にして地域別最低賃金額について審議し、都道府県労働局長が決定。
- ・ 平成17年度で時間額608～714円（全国加重平均668円）。
- ・ 使用者が最低賃金額以上の賃金を支払わない場合は、1万円（罰金等臨時措置法により、実際には2万円）以下の罰金。

#### 【意見】

- 地域別最低賃金については、安全網としての一般的最低賃金として適切に機能するよう、その決定に当たっては、様々な要素を今まで以上に総合的に勘案すべき。
- 地域別最低賃金は、マーケット・バスケットで計算した最低生活費やパート・アルバイト賃金、初任賃金よりはるかに低く、賃金実態を十分に反映できていないばかりか、影響率も諸外国と比較して低位にあり、実質的な社会のセーフティネットとして有効に機能しているとはいえない。
- 地域別最低賃金は、生活保護費などのように一定の基準に基づいて決められるものとは異なり、決定基準の3要素を中心に様々なデータを総合的に勘案し、社会経済情勢を踏まえて、公労使による話し合いで時宜にかなった決定を行ってきた。地域の特性や現実に即して決定し、それを積み上げてきたことにより、未満率も低い結果となっている。その意味で安全網としての役割は果たしてきた。
- 最低賃金の水準は、地域の自主性、地方自治という流れで決めることが非常に重要であり、中央においてその水準について議論すべきではない。
- 企業でも水準の議論はあるが、結局引上げが賃金交渉であり、最低賃金も同様で、絶対額といってみても実態がそぐわず、議論が宙に浮く。
- 地域別最低賃金の改定については、下方硬直性の是正や経済実態を反映した諮問実施の観点から、そのあり方を抜本的に検討すべき。
- 産業別最低賃金の見直しの際に、地域別最低賃金についてこれまでの経緯を無視して水準の調整を図ることは反対。
- 地方の審議は目安をベースにどれだけ引き上げるのかの議論で、どうしても目安

に引っ張られる。3原則を見て妥当な水準を本来議論すべきだができていない。地方の自主性というが、目安制度と連動してしまい、地方の自主性発揮が難しい状況にある。

- 部会において制度の議論をするのだから、水準を含めて議論すべき。

## 2 決定基準について

### 【現状】

- ・ 最低賃金は、労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない（最低賃金法第3条）。
- ・ 目安審議及び金額審議に当たっては各種資料を総合的に勘案。
- ・ 目安審議の重要な参考資料である賃金改定状況調査は、企業規模30人未満の小規模企業が対象。

### 【意見】

#### (1) 「労働者の生計費」（生活保護との関係を含む。）について

- 最低賃金の水準については、政策的に定められる生活保護の水準に直接にリンクして決定することは必ずしも適当とはいえないが、最低生計費という観点やモラル・ハザードの観点、さらには生活保護制度において自立支援がより重視される方向にあることを踏まえると、単身者について、少なくとも実質的にみて生活保護の水準を下回らないようにすることが必要。
- 憲法で規定された健康で文化的な最低限度の生活水準である生活保護が最低賃金を上回ってしまうということはモラル・ハザードの問題ということは共有する必要がある。住宅扶助が含まれている生活保護と比較したときに、最低賃金が下回っていることは問題があるし、最低賃金をネットの可処分所得でみた場合に、さらに生活保護を下回っているとすると大きな問題がある。
- 生活保護においても自立支援を重視する方向で政策が展開されており、最低賃金制度においてもそうした政策と整合性を図る方向が必要ではないか。
- 生活保護は国が一定の基準に基づいて決定し、予算に基づき支払うもので、最低賃金は労働の対価として企業が支払うものであり、同一に論じられない。財政審でも高いと指摘されている生活保護に合わせて最低賃金を引き上げるのはおかしい。
- 最低賃金は労働の対価であり、生活保護と直接リンクさせた議論はすべきでないが、決定基準に「生計費」とあり、最低賃金が最低生計費をみたすのは大前提。生活保護水準を下回るのは問題。

#### (2) 「類似の労働者の賃金」について

- 最低賃金の安全網としての機能を重視するとともに、賃金格差の是正という機能も考慮するならば、低賃金労働者の賃金水準のみでなく一般労働者の賃金水準も重視することが考えられる。

- 労働者の生活水準の維持も考慮すれば、企業規模 30 人未満の小規模企業といった低賃金労働者の賃金水準だけでなく、一般的水準、平均賃金も参考にして勘案すべき。
- 一般労働者の平均賃金との比較については、そもそも平均賃金は高低様々な賃金のバラツキの平均値をとったものにすぎず、賃金の最低保障ラインである最低賃金と比べることの意義は薄い。とりわけ、年功賃金制度を採っている企業が多いわが国において、平均賃金水準と比較することには意味があるとは思えない。
- 地域別最低賃金の水準と地域の一般的賃金水準や低賃金労働者の賃金水準との関係が、地域的整合性を保ちつつ経年的にある程度安定的に推移するようにするために、一定の見直しが必要。
- 地域別最低賃金の水準と地域の一般的水準との関係が不均衡との見方については、地域別最低賃金と実態賃金との乖離のある県については賃金を最低賃金以上に上げていて、乖離のない県は最低賃金が効いていると評価すればよいので、ばらつきに問題があるというのは歪んだ見方。
- 地域的不均衡に関しても、相対的な比較だけではなく、それぞれの地域における水準が適切かどうか重要。

### (3) 「通常の事業の賃金支払能力」について

- ILO 第 131 号条約第 3 条には、考慮すべき要素として、「経済的要素（経済開発上の要請、生産性の水準並びに高水準の雇用を達成し及び維持することの望ましさを含む。）」と規定されており、また、「支払能力」という表現が個々の企業の支払能力との誤解を招きやすい面があることから、決定基準の経済的要素としては、生産性の水準や雇用の確保等といった趣旨が含まれることを明確化することが必要。
- 諸外国の決定基準も参考とすべき。
- 最低賃金決定の重要な要素として、最低賃金の影響を最も受けやすい中小零細企業の実情や支払能力を重視すべき。
- 支払能力については、目安審議でも様々な指標を出している。むしろ、支払能力と書いていながら、本当の中小企業の支払能力を考えていない。生産性とすれば他のは入れなくてもよいのかということにもなり、ILO 条約によって抽象的表現にするのは問題。

## 3 任意の設定（「できる」規定）について

### 【現状】

- ・ 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の事業、職業又は地域について、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るため必要があると認めるときは、最低賃金審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、最低賃金の決定をすることができる（最低賃金法第 16 条）。

### 【意見】

- 最低賃金制度の第一義的な役割は、すべての労働者を不当に低い賃金から保護する安全網を設定することであり、現在すべての都道府県において地域別最低賃金が設定されているという実態を踏まえるならば、「国内の各地域ごとに、すべての労働者に適用される最低賃金（地域別最低賃金）を決定しなければならない」ことを法律上明確にすることが適当。
- これとの関係で、一般的最低賃金としては、地域別最低賃金のほかに多元的に産業別や職業別に最低賃金を設定する必要はなくなる。
- 地域別最低賃金によって、地域での生活が確保できるという水準にあることが検証できない限りは、地域別最低賃金以外に多元的設定はいらないというのは暴論。

## 4 その他の論点について

### (1) 減額措置及び適用除外について

#### 【現状】

- ・ 以下の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けたときは、最低賃金法第5条（最低賃金の効力）の規定が適用されない（最低賃金法第8条）。
  - (イ) 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
  - (ロ) 試の使用期間中の者
  - (ハ) 職業能力開発促進法第24条第1項の認定職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者のうち以下の者
    - ① 普通職業訓練の普通課程を受ける者
    - ② 高度職業訓練の専門課程を受ける者
    - ③ 普通職業訓練の短期課程を受ける者のうち、職業を転換するために当該職業訓練を受けるもの以外のもの
  - (ニ) 所定労働時間の特に短い者、軽易な業務に従事する者、断続的労働に従事する者
- ・ 現実の運用においては、適用除外を申請する使用者が支払おうとする賃金額を示し、その額が最低賃金審議会に諮って策定した許可基準等に照らして妥当であると認められるときに適用除外が許可され、その賃金額を支払うこととしている。

#### 【意見】

- セーフティネットとしてすら機能していない地域別最低賃金の水準を有意なものとするとなしに、若年者や訓練中の者に対して減額措置を導入することは認められない。
- 訓練中の者については、運用上さらにこれを拡大して欲しい。

- 諸外国では、生産性や雇用への影響等を踏まえ、若年者や訓練中の者を対象に最低賃金について一定の減額措置を採っている国が少なくない。地域別最低賃金について、その水準の見直しを行いつつ、一定の年齢区分の者等を対象に減額措置を採用してよいのではないか。
- 最低賃金も労働の対価であり、年齢という概念を持ちこむことは反対。
- 現行の適用除外の許可について、実態としては減額という運用が定着しているとすれば、それを制度化してもよいのではないか。

## (2) 罰則について

### 【現状】

- ・ 使用者が最低賃金額以上の賃金を支払わない場合は、1万円（罰金等臨時措置法により、実際には2万円）以下の罰金に処せられる。
- ・ （使用者が、最低賃金額以上の賃金を支払ったとしても、約定した賃金を支払わない場合は労働基準法第24条違反（30万円以下の罰金）になる。）

### 【意見】

- 地域別最低賃金に係る最低賃金法第5条第1項違反の罰則については、2万円ではあまりにも低い。最低賃金制度の実効性確保の観点に立つならば、労働基準法第24条違反の場合よりも厳罰化する必要があることを考慮した上で、引き上げるべき。

## (3) 設定単位について

### 【現状】

- ・ 地域別最低賃金の設定単位について法律上の規定はないが、現在はすべて都道府県単位で設定されている。
- ・ 2以上の都道府県にわたる事案及び全国的に関連ある事案は厚生労働大臣が決定し、1の都道府県の区域内のみに係る事案は、都道府県労働局長が決定することとされている（最低賃金法第36条第1項）。

### 【意見】

- 労働市場の領域は都道府県の境界を越えているものもある中で、近隣の都道府県で最低賃金額に大きな差がない地域もあるという状況を踏まえるならば、地域別最低賃金の設定単位については、審議会の運営の弾力化も含め、より労働市場の実情等を反映した単位で設定する必要がある。
- 県単位の地域で細かく分けると境界線が問題。大きくくりで単純なものがよい。
- 同じ地域の中でも東と西、南北で実態が違うところがあるが、線引きが難しいから都道府県で決めている。地域の自主性で決める今の47都道府県の枠組みが一番いい。大きくくりについては中長期的にみても反対。

#### (4) 派遣労働者に対する最低賃金の適用について

##### 【現状】

派遣元の事業場に適用される最低賃金を適用。

##### 【意見】

- 派遣労働者については、現に業務に従事しているのが派遣先であり、賃金の決定に際しては、どこでどういう仕事をしているかを重視すべきであり、最低賃金については、派遣先での最低賃金が適用されるようにすることが適当。
- 雇用形態の多様化が進展する中で、派遣・請負労働者の場合、派遣先や注文主の事業所における産業別最低賃金が適用されない場合が一般的。公正な処遇の確保、事業の公正競争確保の観点から、派遣・請負労働者に対する「働く現場」での産業別最低賃金適用についての検討が必要。
- これから派遣労働者が増えてくる中で、派遣先の最低賃金を適用するとしても、履行確保は可能なのか。

#### (5) 表示単位期間について

##### 【現状】

- ・ 地域別最低賃金については、平成 14 年度からすべて時間額表示になっているが、法律上は時間、日、週又は月によって定めることとされている（最低賃金法第 4 条第 1 項）。

##### 【意見】

- 賃金支払形態、所定労働時間などの異なる労働者についての最低賃金適用上の公平の観点や就業形態の多様化への対応の観点、さらにはわかりやすさの観点から、最低賃金の表示単位期間を法律上も時間額表示に一本化し、併せて所定労働時間の特に短い者についての適用除外規定を削除することが適当。
- 表示単位については、現在、雇用形態が多様化し、また、最低賃金はパートに効いているということを踏まえると、時間額表示に一本化が妥当。