

地域別最低賃金の在り方に関する意見の整理

※最低賃金部会及び中央最低賃金審議会における意見、最低賃金制度のあり方に関する研究会の報告書を整理したもの

I 地域別最低賃金の今後の在り方について

論点	考え方
1 安全網としての機能について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。(研) ・ 地域別最低賃金の水準については、一般的最低賃金という性格にかんがみ、安全網として適切な機能を果たすにふさわしい水準とすることが必要。(研) ・ 90年代以降、労働市場の規制緩和が進んだ一方で、年功序列賃金、長期雇用などの慣行は残り、ひずみが生じている状態。そういう中で非正規雇用が増大しているので、最低賃金の機能であるセーフティネット、ナショナルミニマムの強化が求められる。最低賃金法第1条の国民経済の健全な発展を目指すという目的に立ち返り、機能しているかどうかみていく必要がある。(公) ・ 地域別最低賃金は賃金のナショナルミニマムを担うべきものであるとしても、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。(労) ・ 影響率が徐々に低下していることに問題意識を持っている。これはセーフティネットとして効果のない最低賃金になっているのではないか。(労) ・ 影響率が低いという話だったが、目安ゼロの時期もあり、最近は大体1~3円しか上がっていないのだから影響率が低いのは当たり前。昔は、消費者物価も賃金も上がっていたので引上げ額が大きく影響率も高い。(使) ・ 消費者物価指数がマイナスになっているのだから、最低賃金は実質的には上がっていることになる。影響率だけを見て制度が歪んでいるというのはおかしい。(使) ・ 地域別最低賃金は、実質的な賃金のセーフティネットとして有効に機能させるべきであり、実態賃金に見

合って大胆かつ十分に水準を引き上げることが極めて重要。(労)

- ・ 地域別最低賃金をつくったときに、業者間協定方式の中卒初任給の賃金をベースに決まった。しかし、今は進学率が高いので、中卒初任給をベースにしたままではおかしい。(労)
- ・ 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もの。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。(使)
- ・ 現在の地域別最低賃金は、各地域それぞれの特性や実情を踏まえて、これまで積み上げられてきたものであり、この事実を重く受け止めるべき。水準も妥当だ。(使)
- ・ 地域別最低賃金は、公労使それぞれが、中央及び地方において十分議論した末に行政の責任において決定してきたものであり、責任ある立場で決められたものが機能していないという批判は疑問。(使)
- ・ 現在は、同一率の目安を示すこととなっており、毎年毎年は正しい判断であったとしても、それが積み重なってくると時間と共に結果的に地域の実態から離れてくる可能性は否定できない。そもそもの水準が実勢や最低賃金の機能に照らして妥当であるかどうか常に検討する必要がある。(労)
- ・ 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。(使)
- ・ 「改正」には引上げのほか、引下げの意味もある。解釈なり法律なりで明らかにすることが必要。(使)
- ・ 最低賃金が効いていない今の水準で最低賃金の機能を考えることなしに引下げの議論をすることはあり得ない。(労)
- ・ 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。(使)
- ・ 最低賃金の水準は、地域が自主性を発揮して決めている。地方最低賃金審議会の積み重ねてきたものを尊重しなくてはならない。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。中央においてその水準について議論すべきではない。(使)
- ・ 3原則は目安のためではなく地方の審議のためにある。3原則はまさに地方での審議に使われており、安

	<p>全網としての役割を果たしている。(使)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、絶対額と言ってみても実態にそぐわず議論が宙に浮く。(使) ・ 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。(労) ・ 部会において制度の議論をするのだから、水準も含めて議論すべき。(労) ・ 部会においては制度の枠組みの議論が中心であり、目安はその枠組みに基づく運用であるが、制度の枠組みとの関連があり、目安についての議論を排除するものではない。(労) ・ 決定基準に関しては、労働の対価としての賃金をもらう能力を4つ目の要素として考慮に入れるべき。(使) ・ ナショナルミニマム以下で働く労働者をなくして労働者の生活の改善を図り、国民経済の健全な発展につなげるという最低賃金法の目的を踏まえると、能力をもとに議論するのは問題。(労)
2 決定基準について	<p>(1)「労働者の生計費」(生活保護との関係を含む。)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。(研) ・ 必要最低生計費の踏み込んだ検討が不十分。(労) ・ 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しま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見た場合に、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。(公) ・ 地域別最低賃金は安全網として機能させるべき。したがって、それにふさわしい生計費とすべき。最低ラインがどこかといえば、生活保護が1つで、そういうもので決めるべき。(公)

- ・ 厚生労働省は生活保護に関する部門も所管しているので、行政間の関係というものも考慮する必要がある。(公)
- ・ 最低賃金は労働の対価であり、これを一定の基準に基づいて決定される社会保障と比較するのは問題。(使)
- ・ 生活保護は国が予算に基づき支払い、最低賃金は企業が支払うものであり、同一に論じられない。財政審議会などでも生活保護は高いとされており、それに合わせて最低賃金を引き上げるのはおかしい。(使)
- ・ 生計費が高いところは最低賃金も高いし、低いところは低いので、目安制度に基づく現在の運用は実態を表しており、適正に機能している。(使)
- ・ 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はないが、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。そういった認識に立って是正の措置を考えるべき。(労)
- ・ ネットで比較して生活保護を超えるべき。条文に書き込むことが必要。(労)
- ・ 生活保護との比較に際しては、勤労必要経費も含めた資料による議論が必要。(労)

(2)「類似の労働者の賃金」

- ・ 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。(研)
- ・ 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。(使)
- ・ 一般労働者の水準がどういうものをいうのかよく分からない。最低賃金なのだから、平均賃金ではないのではないか。(使)
- ・ 一般労働者の賃金を平均値だけで捉えるということではないし、平均値と最低賃金の格差で最低賃金を決定するということでもない。水準の妥当性、適正をみるために、平均賃金との関係を判断の材料として重視して評価することは大事。もちろん、平均賃金との関係に限らず、様々な指標を参考にすべき。(労)

- ・ 労働者の生活水準の維持も考慮すれば、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していくべき。(公)
- ・ 「類似の労働者」については、地域別最低賃金との関係で何を指しているのか非常に分かりにくい。低賃金労働者と考えられているが、「地域の労働者の賃金」と改めるべき。(公)
- ・ 「類似の労働者」について、30人未満規模の企業以外の企業の労働者も考慮すべき。(公、労)
- ・ 「類似の労働者」は、高いところに合わせるのではなく、むしろ低いところをより考慮するのは当然。賃金の低い全労働者の7割も占める中小企業の労働者を重視すべき。(使)
- ・ 参考とするデータについては、目安は様々な資料で検討しており、しかもそれは年々充実してきている。今の制度でよい。(使)
- ・ 地域別最低賃金の水準と地域の一般的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。(研)
- ・ 都道府県ごとの賃金分布を見ると、最低賃金のところで分布がゆがむような地方では最低賃金が効いている。東京、大阪のような都市部では、分布がゆがんでいないという見方はできると思う。(公)
- ・ セーフティネットなので都道府県ごとに一般的水準と最低賃金の比率に差があるのは問題。物価も違うことも加味して賃金は決めていく。地域に着眼して最低賃金額を決めることが大事。(公)
- ・ 地域別最低賃金の水準と地域の一般的水準との関係が地域的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、実態との乖離、ばらつきに問題があるというのは歪んだ見方。(使)
- ・ 昭和55年以降、引上げ率が同一である目安を出し、各地域の整合性をとってきた。それが今になって地域ごとの差をよりつけるべきと主張するのはおかしい。(使)
- ・ 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その水準で適切かどうか重要。(労)
- ・ 貧困の度合いについて、国際的には一般労働者賃金の中位数の1/2あるいは60%以下の賃金の労働者比率で比較することも考慮すべき。(労)

	<p>(3) 「通常の事業の賃金支払能力」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。(研) ・ 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。(使) ・ 支払能力については、目安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も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。(使) ・ 支払能力として、「私の会社がつぶれそうだから」というのはおかしい。(公) ・ 「事業の支払能力」というのは普通の企業の支払能力のはずで限界企業の支払能力ではないはずなのに、使用者側からはいつも経営が厳しいところの話になる。このような誤解があるくらいならきちんと明記すべき。(労) ・ 支払能力については、研究会報告の指摘に一定の理解。諸外国の決定基準も参考にすべき。(労)
<p>3 任意的設定（「できる」規定）について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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（いわゆる「一般的最低賃金」）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。(研) ・ 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。(研) ・ 安全網としての地域別最低賃金については、「できる」規定はやめて、「決定しなければならない」ということを明確にしてもいいのではないか。産業別最低賃金と地域別最低賃金では役割はかなり違う。(公)

- | | |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none">・ 地域別最低賃金が正当に支払われれば生活ができるというところまで検証しないと、地域別最低賃金以外に多元的設定はいらぬというのは暴論。(労) |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

II その他の論点について

論点	考え方
<p>1 減額措置及び適用除外について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。(労) ・ 諸外国と日本では賃金の生いたちが異なっている。また、どういう基準がいいのか難しいし、公平性の問題もある。仮に、年齢によって差をつけるとしても意味付けが難しい。(使) ・ 除外を作れば作るほど複雑になるし、分かりやすい方がいいので現行でよい。(使) ・ 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。(研) ・ 減額措置を採用する場合には、対象者等についてさらに検討することが必要。(研) ・ 若年者を低くして一人前の労働者を上げるという考え方と、訓練中の者をどうするかという運用上の問題をくくって議論するのは誤解を招く。若年者を切り離すのには反対。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。(使) ・ 訓練中の者の適用除外について手続を簡素化して欲しい。(使) ・ 最低賃金も労働の対価であり、年齢という概念を持ち込むことは反対。(使) ・ 適用除外については、労働生産性の低い労働者については、最低賃金を適用すると雇用を失うといった点から差をつける必要がある。適用除外だと限りなくゼロに近いことも可能となる。法律を減額措置に変えた方がいい。(公) ・ 法的に適用除外の概念があって、その後で申請したときに実態として減額されているという考え方の流れがある。減額措置にすると、今の考えと全然違う概念になってくる。法律で適用除外、実態で減額措置という現状でいい。(使)

<p>2 罰則について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 最低賃金法第5条第1項違反の罰則については、昭和34年の最低賃金法制定時以来1万円（平成3年4月の罰金等臨時措置法の改正により2万円）とされているが、最低賃金の安全網としての実効性確保等の観点から、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、引き上げるべき。（研） ・ 2万円はあまりにも低く、見直しが必要。（公）
<p>3 設定単位について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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を含め、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。（研） ・ 県単位の地域で細かく分けると境界線が問題。大きくりで単純なものがよい。（使） ・ 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。したがって、今の47都道府県の枠組みが一番いい。地域の自主性で決めるのが一番いい。大きくりについては中長期的にみても反対。（使） ・ 広域化すれば中央最低賃金審議会で検討することになるのか。技術的に可能なのか。中央と地方との関係をどう担保するのか。また、何を基準にしてくるのか。（労）
<p>4 派遣労働者に対する最低賃金の適用について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。（研） ・ 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。当該産業における公正な処遇の確保、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。（労） ・ 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。（使）
<p>5 表示単位期間について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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

	<p>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。(研)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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。(公)
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------