

○坂本由紀子君

それでは、重ねて紀陸参考人にお伺いいたします。最低賃金法についてでございます。

最低賃金は、法で定められた賃金額以上を事業主は支払わなくてはならないというものでございますが、現在、異常な原油高であるとかあるいは中小零細企業にとってはなかなか原材料費を価格に転嫁できない等々の困難があるやに伺っております。そういう中で必要な賃金の引上げを行わなければならないというケースが出てくるかと思えます。そのような場合に、企業として必要な対応を行うためにはどのような対策が考えられるでしょうか。また、それについて、行政等に対しての要望するような支援等の施策がありましたらお述べいただきたいと存じます。

○参考人(紀陸参考人) お答えいたします。現実には、最低賃金の場合に、適用の対象者になられる方というのは、中小企業さんあるいは零細企業さんにおいて雇用されている高齢者の方あるいは女性の方が多いんだというふうに思っております。その場合に、大企業さんと比べて、いわゆる企業における付加価値とか利益の幅が非常に少ないのが現実かというふうに思います。就業の幅も企業の経営の幅も非常に限られておりますし、簡単に、いわゆる大企業みたいに、様々な設備投資をしたりあるいは税制上の恩恵を受けているという場合がございますね。経営改善の手だてというものが限られてしまっている中小零細さんが多いと思うんですね。そういう中で、わずかでも賃金が上がるということが、企業経営にとって非常に大きい打撃がある。

先ほどちょっと欠損法人の例申し上げましたけれども、五百万円以下で、さっき私、五社に四社と申し上げましたけど、もう少し厳密に言うとう、四社に三社が赤字にならざるを得ないという。先ほど、十七年度の数字でしたけれども、恐らく十八年度、十九年度においても同じような収益の実態だというふうに思います。

そういう意味で、いろいろなコスト等の転嫁を売値の方にできるかというところ、それが容易でないわけでありまして、その状況は今現在も、あるいはこれからそんな大きく変わるわけがない。そういう意味で、そのコスト負担の影響が大きいこと。

それをどうやって改善していくかというところ、幾つか手だてがあるんじゃないでしょうか。一つは、私も、中小零細さんにおいても企業経営は自助自立でいくべきだというふうに思っておりますけれども、それがどうしてもできない場合にどういう手があるか。様々な、例えば税財政の面で御支援をいただく、あるいは、特に人の確保がままならないという企業さんが多いものですから、その人材確保とか、あるいは官民連携して人材の育成という点で、特に中小零細さんに目を向けた人的支援の措置を、今でもいろいろございますけれども、もう少し細かい点まで手の行き届くような効果的な施策をお願いできれば有り難いと思っております。

○坂本由紀子君 ありがとうございます。続きまして、長谷川参考人にお伺いをいたします。

最低賃金法につきまして、先ほど産業別最低賃金が維持されたということは大変意味のあることだという御指摘でした。今度の改正で地域別最低賃金がなくなり、今でもありますが、法律的にも制定されることになりましたが、産業別最低賃金については、賃金の実態は恐らく職種別にかなりその賃金水準が違うのではないかと。そうすると、産業別で一本で賃金を決めることよりも職種別で、その人の職に合った賃金水準がきっちりと、今回のような民事効力のあるような最低賃金であれば、示されるような仕組みの方がむしろ、つくるのであれば実態に合うんじゃないかと思っております。その点はいかがでいらつしやいますか。

○参考人(長谷川裕子君) 先生、やっぱり、雇用就業形態の多様化が進んできたときに、一方で今日私も契約法で述べましたけれども、要するに均等待遇などを考えていくときに、やはりこれから能力の評価とかそれから職務評価だとかその賃金というものが本当は連動させていかなければならないんだと思うんですね。そういう意味では、先生が今おっしゃったように、職種別賃金というのは重要な一つの課題だというふうには思っています。

それはそれといたしまして、産業別最賃が果たしてきた役割はやっぱりこの間大きかったと思うんですね。最低賃金があつて、それから産業別にやはりそれぞれ異なったものがあつたわけですから、産業別最賃の方がやっぱり最賃、産業別最賃という形で残っていたわけで、そういう意味では、これは労使の努力の反映だったわけですが、今これを、産業別最賃を廃止したときに、じゃ地域最賃だけいいかとなると、それはちょっと、今のとき、労働組合は、それはちょっと待ったというところでありました。

したがって、今回、冒頭に申し上げましたように、産業別最賃が残ったというのは非常に良かったと思っております。将来の課題として、先生言ったことについては今後どういうふうにしていくのかというのは検討課題だというふうには思っています。ただ、すぐ直ちにできるかどうかというのはなかなか、物すごく難しい課題だということには思っています。

○坂本由紀子君 私は、地域別最賃が生活保護への配慮というような形でかなり上がつてくると思えば、今の産業別最賃と地域別最賃との違いがそんなに大きなものじゃありませんので、今の産業別最賃の意義ほど意義を有しなくなるのではないかと。そういう意味で、必ずしもこの制度が今までと同じような役割を果たすのかなというところや疑問かなと思つて、伺つた次第です。

次に、長谷川参考人にまた重ねて伺いたいのですが、最低賃金については生活できる水準であることが必要だということ、誠にものともな意見だと思つて、同時に、企業がそれが支払えるという、企業の支払能力というのをもまた

大変大事なことだと思つてございしますが、その点について、例えば全国一律千円というような最低賃金のような水準を企業が果たして払えるものとお考えかどうかということ、それから連合は大きな組合組織でございますので、そういう意味で、労使と様々な局面で賃金交渉に当たつておられますので未組織労働者への賃金波及の影響力を大変大きくお持ちだと思つて、そういう意味で、連合のような労働組合の問題についての果たす存在意義というものをどのようにお考えになつていらつしやるか、お伺いしたいと思います。

○参考人(長谷川裕子君) 連合は、昨年の〇七春季生活闘争のときも、千円で頑張ろうということ、千円千円といつて、すべて構成組織でも賃上げ交渉を非正規のところは千円頑張ろうということ、努力してまいりました。

そういう意味では、連合はやはり我が国の労働組合の中である一定影響力を持つ組合です。で、どういふ賃上げ交渉をしていくのかというのは重要だと思つて、率先して賃上げ交渉をしながら、それをいろんな、最賃だとかそういうものに反映させていくという大きな役割を担つていきたいと思います。

私どもは、千円というのは、やはり千円掛ける八で八千円で、二十日、二、八、十六、十六万です。そういうふうなことを考えたわけでありまして、何となく今非常に低賃金の労働者をどうやって引き上げていくのかということ、千円と〇七も申しましたし、恐らく〇八もそれで頑張ると思つて、恐らく、そういう意味では労働組合として労使交渉を強化しながら日本の労働者の賃金を引き上げていくという、そういう先頭に立たなければならぬと思つて、

ういう意味では、もともとやはり労働分配率を上げていく、そういう努力は連合は率先してやらなければならぬのではないかと、いうふうに思っています。

○坂本由紀子君 参考人御承知だと思えますが、労働分配率、確かにおっしゃったとおり下がっていますが、中小零細の企業では労働分配率は決して下がっていないくて、収益が下がっているのに人件費はむしろ増えたりしているの、最低賃金の対象になるところはむしろそういう非常に経営的にも大変なところでありますので、この辺は十二分に考慮をする必要があるのかなと思います。

先ほど来御議論いただいているワーキングプアは、これは、まあ最低賃金というところもあるかもしれませんが、非正規労働者の問題という側面もあるかと思えますので、そういう非正規労働者について、仕事に見合った処遇がどうなされるかというようなことをまた改めて労使でお話しをなさり、また国会の場でも議論をしていくことが大事なのかなと思えました。

紀陸参考人に最後お伺いいたしますが、そういう意味で賃金水準というのは、労使で自主的に、それぞれ仕事の成果として適正にお決めになるものかと思えますが、そういう賃金水準の在り方について御見解がありましたら、最後に伺いしたいと思います。

○参考人（紀陸孝君） 坂本先生おっしゃられるとおりでありまして、賃金というのは労働の対価でございますから、労働の価値とかいうものをどういふふうに評価するか、労働の密度ですとか、あるいは会社に対する貢献度、そういうものを労使の間できちんと測る物差しをつくって、適正に処遇、報酬に結び付けていかないと、労使の納得度が高まりませんので、先生の御指摘のところはもともとでございます。そのように多くの労使が努力しているというふうに私ども理解しております。

○坂本由紀子君 終わります。ありがとうございます。

○渡辺孝男君 公明党の渡辺孝男でございます。参考人の皆様には、貴重な御意見をお聞かせいただきまして、心から感謝を申し上げたいと思います。

私からは、今までもいろいろ質問の中でも出てまいりましたことを少し省いて、違う形の質問をさせていただきますと思います。

まず、派遣労働者の方々が多くなってきたというわけですが、今回の最低賃金の改正では派遣先の地域の最低賃金を適用するというような内容になっておるわけでございませうけれども、この点に關しまして、長谷川参考人、紀陸参考人、荒木参考人に御意見を伺いたいと思ひます。

○参考人（長谷川裕子君） 済みません、もう一度。

○渡辺孝男君 最低賃金の場合には派遣先の地域の最低賃金が適用されるような形になっておるわけでございませうけれども、この点に關しましての御意見をいただければと思ひます。

○参考人（長谷川裕子君） 失礼いたしました。当然だと思ひます。例えば北海道の労働者が東京に来て働いたのに東京の最賃が適用されないで北海道の最低賃金が適用されるなどというものは、そういうことは本当におかしい話でありまして、今回の、そういう意味では派遣先に働いている場所のところに適用されるというのは非常に当然で、よかったですと思ひます。

○参考人（紀陸孝君） 雇用契約の場所と実際に労働する場所と離れている場合がある、そうした場合にはどちらを基準に物を考えるかというところだと思ひますが、非常に当然で当たり前のことではないかと思ひます。もう、まあ極端な話で今東京と北海道とかというような話がありましたけれども、例えば逆に買ったような場合ですね、いろんな場面場面で実は答えが違ってくる場合もあり得るかというふうに存じますが、就労の現場にいる期間の方が派遣の方も多いというふうな観点から、さ

つき申し上げた、働くその対価が賃金ですから、そこで得られるものだというふうな理解でそういう法の組立てになったというふうな思ひ方をして、私もやむを得ない措置かなというふうな結果的には理解をいたしております。

○参考人（荒木尚志君） 今、紀陸参考人がおっしゃったと同様な感じでありまして、これはいずれに整理するかということだろうと思ひます。

原則からいたしますと、派遣労働者というのは派遣事業者が雇用されているものですので、そこを重視するの、それと就労の実態、労働関係をどこで展開しているかを重視するの、かというので、今回は実際に労働関係を展開しているその現場における最低賃金を適用しようという整理をしたということでありまして、これは一つの整理の在り方として考えられるところだということに考えております。

○渡辺孝男君 同じ質問で、生熊参考人、伊藤参考人の方はどういうようにお考えでいらつしやいますか。

○参考人（生熊茂実君） 今現実起こっている事態というのは、例えば北海道や青森や秋田などの地場賃金は六百五十円ぐらいという非常に最低賃金に近いものなんです。それが、そういうものでは生活ができませんからということに逆に都市部へ来るというふうなものが圧倒的に多くなっているわけですね。

そういう面をいいますと、今のそういう現実的なものを見ましても、やはり実際上就労先での最低賃金が適用されるというのが望ましいのではないかとこのように思ひます。

○参考人（伊藤みどり君） 派遣労働者の場合、当然その就労先に適用されるべきだと思ひますけれども、そもそも派遣業というのが高度の専門性に基づく職種に限られていたものが、製造業が解禁されて、そのことによつてどんどん賃金が引き下げられてきたという現状があります。そして、今朝のテレビでも、沖縄の失業率が高

いので愛知に派遣労働者として誇大広告にだまされて夫婦二組が来たところ、広告とは全く違う実際の賃金で、生活ができなくなって、沖縄にも戻ることができない、戻つたとしても失業率が高くて生活できないという実態が今朝テレビで放映されているのを見たんですけれども、そういう派遣労働という働き方そのものが私は最賃以前というか、雇用主と働いている現場が違うというこの矛盾が広がっている現実です。ごくメスを入れなければいけないではないかというふうな、ちよつと最賃の問題からそれま

○渡辺孝男君 次に、最低賃金の減額の特例に關してちよつと質問をさせていただきます。七条として減額の特例を設けたわけでありませうけれども、現在の法の八条を改正法案では七条として減額の特例を設けたわけでありませうけれども、この点に關してどのようにお考えなのか、障害者の雇用という観点でどのようにお考えなのか、長谷川参考人、紀陸参考人、荒木参考人にお伺いをしたいと思います。

○参考人（長谷川裕子君） 障害者の方々が、最近、福祉から就労へということの中で働いている風景が非常によく見られてきたと思ひます。

障害者の方々は、やはり自分たちも一人の人間として働いて生活していきたいという意欲も非常に高まっております。そういう意味では、障害者の方々にも最賃をちゃんと適用させていくということが重要なのではないかと思ひます。それから障害者の人たちもそのようにしてほしいという要望もありますので、私は、早く障害者の方々についてもきちつと適用させていくことが重要ではないかというふうに考えております。

○参考人（紀陸孝君） 基本的には長谷川さんと同じ意見でございますが、特に減額の措置、内容でございませう、これにつきましてはこれから論議をされる。特にその場合に障害者の方々のいろいろ御意見を聴く、あるいは実態をきちつと把握する、そうした上でどういよう

な減額率にしたらいいか、今後審議が行われるかと存じますので、そちらの審議の内容に期待をいたしたいというふうに考えております。

○参考人（荒木尚志君） 最低賃金の決定に当たっては、その該当者がきちつとした就労機会を得られるかどうかと、そういうマーケットの中の就労機会というものと整合性を取りながら考えなければいけない問題があるというふうに考えております。

障害者につきましては、これまで就労支援という形で雇用政策としてやってきておりましたけれども、世界の趨勢は障害者を差別を禁止するという方向で議論が展開してきています。したがって、最低賃金についてもそのような観点からの見直しという方向を考えると、これが今後は一つの課題になってくるのではないかとこのように考えております。

○渡辺孝男君 ここで減額率というようにお考えを伺いしたいと思ひますが、もし法案が通ればですね、こういう、どのように障害者の皆さんの働く能力を評価して、万一の場合、特殊な場合は特例として減額率を考えると、このことになりませう、この点はどういうふうに障害者の方々に働かされたかという、賃金も適切な賃金をいただけるようにする場合の配慮をいいますか、どういようふうに減額率というものを考えていったらいいの、もし御意見があれば、長谷川参考人あるいは荒木参考人にお伺いをしたいと思ひます。

○参考人（長谷川裕子君） 具体的に持ち合わせておりませうけれども、ただ、今厚生労働省の審議会が障害者分科会で障害者の雇用促進についての意見交換が行われております。

やはり障害者の方々は働きたいというふうに、非常に意思が強い。働きたいというところ、その働いたことに対する正当な評価としての賃金ということに対しては恐らくきちつちりと支払ってほしいという、そういう要望は強いんだと思ひます。そういうところで減額するの、どういよう減額の仕方がいいかというの、もう少

しやっぱ障害者の方々の意見だとか、それから研究者の意見だとかを聞きながらきつちりとつくっていくことが必要なのではないかというふうに思います。

今、具体的にどういうふうなものかいいのじゃないかというのには私は持ち合わせていませんけれども、ただやはり働いた人に対しては、一時間当たり最賃が七百十円だとすれば七百十円をちゃんと適用させると、障害者の雇用の支援はまた別の形で、それぞれの事業所で障害者の障害に応じた支援の仕方であるのではないかと、それと支援というものをもう少しきつちりと整備していくことは必要なのではないかというふうに思います。

○参考人（荒木尚志君） 私も具体的な考えを持っていてはございませんけれども、日本はこれまで障害者という方というふうにかたづけられて、その方の実際の労働能力というものは余り着目してこなかったというふうに思います。しかし、障害者差別を禁止するようなアメリカとかEUでは、その方は例えば障害があつたとしても労働能力では全然普通の方と変わらないということがあります。

その障害者の方が適切な便宜を提供してあげればちゃんと就労できるということがあるわけでありまして、そういう障害者の方をカテゴリー化したアプローチから、その人の本来の能力、個人の能力を見るという方向での施策が今後有望なものであるのではないかと、このように考えております。

○渡辺孝男君 障害者の雇用というのは大変重要な課題でありまして、雇用もきちんと確保していく、そしてまた働いていた場合には適切な賃金というものをやはりお決めいただくということが大事でありまして、今のところ、研究をされている参考人の皆様からも、これからの課題ということでありましたので、これはまた後日御意見を伺えたい機会もあるのではないかと、このように思っております。

今、少子高齢化でやはり若い方々が給与の面で特に結婚できないというふうなこともあるわけでありまして、最低賃金というのはいくら少子化の問題を考えるにしても大事な観点ではないのかなというふうに思っております。若い方々が結婚するに適切な賃金といいますが、そういうものを確保するため、地域によつてまだまだ最低賃金の格差があるわけでありまして、そういう地域で、特に秋田の方は私も行くことがあるわけでありまして、なかなか最低賃金の額も低いと、秋田の方は一番少子化も進んでいるということでありまして、何らかの関係があるのではないかと、そういうふうにも考えざるを得ないと思います。

そういう特に少子化が進んでいる、しかも最低賃金の額がやっぱ低いというふうなところに対して、特に何かこういふことをして対策を講じていったらいいのではないかと、もし御意見がございましたら、長谷川参考人、紀陸参考人、荒木参考人にお伺いをできればというふうに考えております。

○参考人（長谷川裕子君） 最低賃金も格差がやっぱあるわけですね、秋田とか九州の方で一番低いランクになっているわけですね。私は、日本国民がどこで暮らしてもやっぱ人間として幸せに家庭生活も営めて暮らせるような、そういう社会をつくることだというふうに思っています。したがって、秋田で暮らしていたら秋田でちゃんと生活をできるように、人間として幸せな生活をできるように、最低賃金とはセーフティーネットですから、これよりは下回ってはいけないというものですから、それをきつちりとやっぱ確保することが必要なのではないかと思っております。

先ほど最賃千円になったら大変じゃないかというふうなことも御指摘ありましたけど、今やっぱ企業は非常に景気がいいわけですね、でも、それが中小企業にまでなかなかその景気の良さが下りてこない原因は何なのかということなどもいろいろ検討していただきまして、中小企

業にもっとお金が流れるような、そういうのをやっぱ政治の政策の中で補強することが必要なのではないかと思っております。

北海道で暮らそうが、宮城県で暮らそうが、秋田で暮らそうが、沖縄で暮らそうが、やはり日本国民であつたらば、働けば、健康で働けない人もいますけれども、働いたらばちゃんと暮らせるというふうなものをきつちりと保障する、そのセーフティーネットが最賃だということでありまして、是非この辺は立法府である先生たちの中でも議論していただいて、最賃がもう少し上がらなれば、私たちが本当に健康で文化的な生活を営めるような、そういうものをつくる必要なのではないか。是非、この法案が成立いたしました速やかに実行されるような、そういうエールを送つていただければというふうに思います。

○参考人（紀陸孝君） 渡辺先生、私どもの組織にも一応の経営者協会なるものがありまして、その下に地域の中堅企業さんがいっぱい会員さんとしておられます。そういう意味で、地域の経済の活性化というのは私どもにとつても非常に関心の強いテーマでありまして、現実具体的に、例えば秋田ならどうするか、逆に沖縄とか北海道ならどうするか、非常に難しい問題でございますけれども、それぞれの地域の特性に応じて活性化の施策をどういうふうに打っていくかということになっていくんだと思うんですね。現実には雇用の場がないと働くこともできませんし賃金を得ることもできませんので、どういふ形で雇用機会を拡充していくかというのが非常に大事なテーマだということに思っております。

産業集積の形も様々に違いますし、秋田でもかつてのような商業中心の地域からだんだんと地域によつては製造の拠点になり得るところも出てきておりました、そういうものを、ちよつと極端ですけれども、日本海を越えて、ロシアですとかほかのアジア地域とどういふような連携を取つたらいいか、そんな議論も実は地元では

されておられるようでありまして、旗振り役をちゃんとつづけてそれを支援する形、さらにそれを産官学がいろんな形でサポートする仕組みをどうやってつづけていくかという、そういうことはすぐできないかもしれませんが、できることからやらせていって、みんなが努力しようという機運が、徐々に地方分権の議論とも絡んでいっているようにけれども、行われておりますので、私もそういうものにはできる範囲で関与もしていきたいというふうに思っております。

○参考人（荒木尚志君） 最低賃金というのは非常に国によつて制度が違つております。例えばスウェーデンとかドイツはそもそも最低賃金法というのは存在しません。その代わりに協約、産業別の協約が最低賃金の代わりはしております。それからイギリスは、かつては団体交渉が機能しない分野のみ賃金審議会が最低賃金を設定しておりました。しかし、現在は全国の統一的な最低賃金を設定する最低賃金法ができております。

日本はこのように産業別での最低賃金という制度は根付かなかつたわけですね。今回、協約拡張方式というのは廃止されました。これは、日本の労働組合というのは企業別組合でありますのでその限界もありません、最低賃金法は拡張適用ができないという中で非常に企業間格差が広がってきています。そこで最低賃金に依存するといいますが、部分が非常に強くなつてきている。ところが、企業間の格差が非常に大きい部分に張り付いてしまつていると、そういう問題があるというふうに思っています。

しかし、この問題はそもそも企業の賃金設定をどうするかということも関係しておりますので、すべてを最低賃金法だけで解決するといふのもなかなか難しい。そういう複合的な要因を考えて対処しないといけないのかなというふうな気がしております。

○福島みずほ君 生熊参考人にお聞きをいたします。

今回、最低賃金法案の修正案に関して、産業別最低賃金に係る違反については罰則の対象から除外をしているわけですが、失礼、もっと正確に言い直します。今回の最低賃金法案は、産業別最低賃金に係る違反について罰則の対象であることを除外しているわけですが、これについて問題があると考えますが、いかがでしょうか。

○参考人（生熊茂実君） 最低賃金が法律で決まるとするのは、言ってみれば賃金を強制力を持つて法律でこれしかないわけですね。それが、産業別最賃だろが地域別最賃だろが、それを違反した者に対して罰則を行わないということは、それは強制力のある最低賃金法とは言えなくなる。そういう面で私は、除外するというのは間違いではないかというふうに思っています。

○福島みずほ君 私はあと一分しか、三十五分までなので、では伊藤参考人に一分間だけ、現状のワーキングプアや女性の現状について一言お願いします。

○参考人（伊藤みどり君） 最近、貧困の問題が言われていますけど、貧困の質がもうかつてとは全然変わってきた。例えば、パートタイムの人たちは、以前だったら賃金が安くても労働時間が短いということがあったと思うんですけども、今賃金が安い上に責任が重い、残業もある、有休も取れない、配転もある、責任を持たされる、そして、貧しくて生活できない、労働時間も長い、本当に働いても働いても生活できないという。だから、貧困の質が全く変わってきたと、そういうことをもっと強く皆さんに認識してもらいたいというふうに思います。

○福島みずほ君 終わります。ありがとうございました。

○小池晃君 日本共産党の小池晃です。

最初に長谷川参考人に最低賃金法についてお伺いをしたいんですけども、先ほど千円以上という話もありましたが、連合の当初の要求ということに比べると、やや不十分さが残る法案になっているのではないかと思っています。更なる改善を求めるとすればどのような点なのか、お話しください。

○参考人（長谷川裕子君） 最賃のこの法律ができますと、その後恐らく規則を作る審議会が開催されて規則制定されて、その後、中賃で中賃の後、部会で、目安というのが大体そういうふうなことになるかと思うんですけども、やはりそのときにこの法律の趣旨です。

今回の法改正がされたわけでありまして、この九条の改正の趣旨がきちんとして、審議会の中に生かされて、公労使でこれに沿ったようなものがつくられていくこと、地方の中で、地方の三者構成の中で地域最賃が決められていくと思えますけれども、その中できちんとして、私は何回も言いますが、この法の趣旨が生かされるのが重要だということに思っています。そして、元々最賃というのは非常に小さい金額から徐々に積み上げてきたわけですから、本当にこの最低賃金法がセーフティネットになっていくわけですから、本当に地域、先ほど秋田の話も出ましたけれども、地域の中でこの最低賃金が労働者の賃金を考えるときのセーフティネットになっているかどうかという視点で、きちんとして労働者の生活という、健康で文化的な生活をするときのセーフティネットになっているのかどうかということを見野に入れないで、審議会をきちんとして金額を決めていくことが重要なのではないか。

私は、この、やとと十万台になったわけですね。一日八時間働いて、二十日働いてやとと十万台で十二か月というものは百二十万ですよ。そうしたら二百万以下の話なわけですよ。だから、もつとそういう意味では最賃がもう少しやとと張り上げていくことは、私は我が

国の労働者が健康で文化的な生活を進めていくときのセーフティネットの機能として果たすためには、もつと上がるということが重要なのではないかと今思っています。

○小池晃君 ありがとうございます。生熊参考人にお伺いしたいんですが、全労連も最低賃金せめて時給千円というスローガンを掲げて、労働団体を越えた共通の要求になっているというふうなふうに思っていますが、先ほどから中小企業の経営を圧迫するという議論があるので、この点についての見解をお願いします。

〔委員長退席、理事家西悟君着席〕

○参考人（生熊茂実君） 共通認識として言えるのは、大企業はかなり今大きな利益を上げている。しかし、中小企業の経営状況は厳しいというところがあるかと思うんですが、なぜそういうふうな状況にあるのかということがやとと一審問題だろというふうなふうに思っています。

私、先ほどの意見の陳述のときにも申し上げましたように、残念ながら日本の場合、大企業と中小企業の力関係というのは物すごく違っています。ある社長さんに私聞きました。材料費込みで一〇%下げると言われた。私はその仕事を断つたけれども、一晩寝られなかったと言っていました。二日、三日たつて、もう一回、あれ、じゃやととくれないかと言われて本当にほっとしたと、こういう実態があるかと思うんです。

とするならば、先ほども申し上げたんですが、下請代金法では、いわゆる一方的な値決めは違法とされています。しかし、もう一つは下請振興基準、これには強制力はないわけですが、下請中小企業の適正な利益やあるいは労働者の労働時間短縮と労働条件の向上ができるように決める努力を求めています。この下請振興法の振興基準を具体的に強制力のある法律にしていけば、非常に日本の中小企業の経営実態は改善されていき、多くのところでこういう支払能力が問題にならないようなことが起こるのではないだろうかというふうに思っています。

○小池晃君 労働契約法についてはいろいろな問題点があるかと思うんですが、やとと格差と貧困、格差社会急激に広がっているというときに労働条件を一方的に変更できるような仕組みを立法化するということが、何でこんなことをやらなきゃいけないのかという、根本的に疑問に思っています。そのことを申し上げたいと思います。

それから、最賃の問題、ちよとと一点追加して生熊参考人にお伺いしたいんですが、全労連の方では最賃の決定の手続の問題について、労働者委員の問題で、労働団体から広く公募して民主的手続によって毎年改選されるようにという要請も出していらつしやいますけれども、この問題での実態と改善すべき点、あつたら教えてください。

○参考人（生熊茂実君） 私たち全労連には、商業サービス関係とか中小零細企業の労働組合がかなり多いところがあります。そういう面で見ると、本当にやとと最低賃金を必要としている、あるいは最低賃金の改善を本当に望んでいる、そういう仲間たちの声を何とか代表したいということ、私たちは最低賃金の審議会に私たち全労連の組合員の任命を求めているわけですから、いまだに一人として任命されておられません。

私は、そういう面で見ると、やはり本当に多くの労働者の実態を反映する、そしてその声を聞きながらこれを改善させていく、そういう行政の流れの中ではそういう公正な任命ということが必要なんではないか、このように考えています。

○小池晃君 ありがとうございます。

○石井みどり君

まず最初に、最低賃金法の改正案についての御質問をさせていただきます。

最低賃金は、労働者の方々のセーフティネット、本当に安い価格で働く、そこに對するセーフティネットであって、労働条件の極めて重要な要素であるというふうに認識をしております。そして、賃金の最低水準についても、国が法的な強制力を持って支払者のその支払を罰則をもって義務付けるものであるというふうに思います。

その最低賃金制度について、約四十年ぶりの抜本的な見直しとして、生活保護との整合性について配慮する旨の規定が加えられました。そしてまた、罰則も強化するなどの改正を今般の法案については行うことができて、より働く方々を守るという観点からは一定の評価ができるのではないかとこのように思っております。

そこで、最低賃金法改正案の重要なポイントに絞って伺いたいと存じます。

最低賃金は、さつき申し上げたように、働く人を守るためのものですから、その水準は高い、これにこしたことはないというふうにも思いますが、しかしながら、最低賃金はそれを下回る賃金を払った場合には罰則も科せられるわけですから、やはりその水準決定というのは経済情勢に応じて適切に、そして慎重に行われる必要もあるうかと思っております。

我が国では、最低賃金の水準については、労使が対等の立場で審議会に参画して、労働者の生計費、労働者の賃金、通常の事業の資金支払能力という三つの決定基準を基に十分な議論が行われて決定されているというふうに認識をしております。今般の改正法案においても、このうちの労働者の生計費については生活保護との整合性について配慮する旨の規定が追加されておりますが、このことに関して、労働者の生計費を

考慮することは大変重要だと思っております。ただ、やはり適切な最低賃金の水準を決定するためには、労働者の賃金や地域の経済情勢に見合った資金支払能力についても考慮が払われる必要があるのではないかと思っております。

このことに関して、最低賃金の三つの決定基準についてはひとしく勘案すべきだと思っておりますが、政府の御見解を伺いたいと存じます。

○政府参考人(青木豊君) 最低賃金の妥当な水準というものを決定するためには、お話ししましたように、労働者の生計費に加えまして、最低限度の賃金を保障するという制度の趣旨から、労働者の賃金水準や企業の資金支払能力を総合的に考慮する必要があります。というふうに思っております。

今般の最低賃金法改正案におきましては、地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費、それから賃金、それから通常の事業の資金支払能力を考慮して定められるものとしていただいております。この具体的な水準については、地方最低賃金審議会における地域の実情を踏まえた調査審議を経て決定されるものでございますが、これらの三つの要素につきましては軽重があるものでなく、いずれも地域別最低賃金の決定に当たって考慮されるべき要素であるというふうに考えております。

○石井みどり君 今の御答弁にありましたように、都道府県別に地域別最低賃金というものが決定されているわけですが、場合によっては生活保護の水準を下回るケースもあるというふうに聞いております。これは全く働く方々の生活も成り立たない、そして就労意欲もそがれるという結果につながるのではないかとこのように思っております。今般の法案で、第九条第三項において、労働者の生計費を考慮するに当たっては、生活保護との整合性について配慮する旨の

規定が設けられているわけですが、この地域別最低賃金の水準の決定については今御答弁あった三つの決定基準に基づいて行われるわけですが、この第九条第三項の規定については、地域別最低賃金の水準は生活保護の水準を下回らないという趣旨であるというふうに理解しますが、そういう認識でよろしいわけですね。

○政府参考人(青木豊君) 最低賃金は最低限度の生活を保障するものであります。モラルハザードの観点からも、労働者の生計費については生活保護との整合性が問題となるというところでありますので、今般の改正におきましては、地域別最低賃金を決定する際に考慮すべき要素の一つであります。この生計費について、生活保護に係る施策との整合性に配慮するということを明確にいたしているわけでありまして。

お話ししました生活保護との関係でありますけれども、地方最低賃金審議会における調査審議に当たりまして、考慮すべき三つの要素のうち一つでありますこの生計費については、最低賃金法については、生活保護に係る施策との整合性に配慮するという書きぶりとしたしておるわけでありまして、これは御指摘ありましたように、最低賃金は生活保護を下回らない水準となるように配慮するという趣旨でございます。

○石井みどり君 最低賃金制度の見直しの中でよく諸外国との比較が行われますが、先般の委員会でも、アメリカの連邦最低賃金のことに言及をされたと思っておりますが、このアメリカの連邦最低賃金も引上げが行われたところでありまして、これをすべて日本の最低賃金と比較をするというよりは少し無理があるのかというふうにも思っております。

例えば、アメリカの連邦最低賃金というのは、日本と違って売上げが年商五十万ドル未満の事業所には適用されない。しかし

ながら、日本では一人の労働者でも雇用していれば最低賃金以上の賃金の支払が義務付けられているわけでありまして、やはり単純な比較はできないかというふうに思いますが、しかしながら、働く人を守るという観点においてはやはり我が国の最低賃金の引上げを行っていくべきだということに思っています。

その引上げの手法については、例えば千円というような金額も出ていたかというふうに思いますが、いきなり大幅に上げるといようなことではなく、やはり地域の実情、また日本の中小企業の事業主の事業経営、ここで働く方が大変多いわけですので、その働く方々の雇用を守るというそういう観点から、中小企業の企業経営の環境といたしまして、これもやはり大事にしながら、これに併せて最低賃金引上げを行っていくということが現実的ではないかというふうに思っておりますが、いかがお考えでしょうか。

○政府参考人(青木豊君) 最低賃金はすべての労働者について賃金の最低限を保障する安全網としての役割を果たすということでありまして、今般この役割を地域別の最低賃金が担うというふうに整理をいたしまして、各地域ごとに決定することを義務付けるなど必要な機能強化を図っております。

この具体的な水準については、地方の最低賃金審議会における地域の実情を踏まえた審議を経て決定されるものでございまして、今回法案も成立した際には、審議会においてこの法改正の趣旨に沿った審議が行われまして、その結果に沿って現下の雇用経済情勢を踏まえた適切な引上げ等の措置が講ぜられるということになるというふうに思っております。

今年の二月に取りまとめられました成長力底上げ戦略では、成長力底上げ戦略推進