

中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告

(平成 12 年 12 月 15 日 中央最低賃金審議会了承)

中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会（以下「目安全協」という。）は、平成 11 年 4 月の中央最低賃金審議会総会において現行目安制度の見直しについて付託を受け、その後、16 回にわたり主として①ランク振分け等ランク区分の見直し、②表示単位期間のあり方、③表示方法のあり方、④参考資料のあり方、⑤経済情勢等を踏まえた目安の決定のあり方の 5 つの課題について、近年における経済社会情勢等の変化を踏まえつつ、鋭意検討を行ってきた。

このうち、①のランク振分け等ランク区分の見直し及び⑤の経済情勢等を踏まえた目安決定のあり方の 2 つの課題については、平成 12 年度の目安審議が開始される前に一応の整理を行うべきとの考えの下、先行して検討を進めた結果、平成 12 年 3 月 24 日に中間報告（目安制度のあり方に関する全員協議会の検討状況の中間的な取りまとめについて）として取りまとめ、同日、中央最低賃金審議会総会において了承されたところである。

今般、残された 3 つの検討課題についても目安全協報告として、下記のとおり取りまとめたので報告する。

記

1 基本的考え方

目安制度については、「今後の最低賃金制のあり方について（昭和 52 年 12 月 15 日中央最低賃金審議会答申）」に基づき昭和 53 年度に発足して以来、おおむね 20 年にわたり継続して適切に運用されてきたところであり、その間、同制度は経済社会情勢等の変化に対応しつつ必要な見直しを行うことにより、地方最低賃金審議会が地域別最低賃金額を改定する際の重要な参考資料である目安を提示する制度として定着してきたものである。

こうしたことから、目安制度については、今後とも経済社会情勢等の変化に対応した適切な見直しを図りつつ、基本的には同制度を維持していくことが適当である。

2 表示単位期間について

(1) 地域別最低賃金額の表示単位期間については、「最低賃金額の決定の前提となる基本的事項に関する考え方について(昭和56年7月29日中央最低賃金審議会答申)」において、「表示単位としては、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点から、将来の方向としては時間額のみが表示が望ましいが、当面は、現行の日額、時間額併用方式を継続する。」とされたが、「中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告(平成7年4月28日中央最低賃金審議会了承)」においては、「当面、現行どおり日額・時間額併用方式を維持することとする。」とされたところである。

(2) しかしながら、昭和56年から約20年を経過した今日、就業形態の多様化は更に進展しており、パートタイム労働者の比率は、昭和56年の10.2%から平成11年には21.8%と倍加するなど、賃金支払形態が時間給である者は増加し、また、一日の所定労働時間の異なる労働者が増え、そのばらつきは増加傾向にある。さらに、実際に最低賃金の影響を受ける労働者の就業実態をみると、主に賃金支払形態が時間給のパートタイム労働者が多くなっている状況にある。

したがって、このような経済社会情勢の変化の方向性を見据え、最低賃金適用上の公平の観点及び実情を踏まえれば、表示単位期間については、現行の日額・時間額併用方式から時間額単独方式へ一本化することが適当である。

(3) 他方、表示単位期間を時間額単独方式とする場合、各都道府県において定められている最低賃金額の日額と時間額との関係をどのように考えるかという課題があり、この他現在のランク別に金額で示す表示方法が適当かどうか等の論点も考えられるところである。

このため、表示単位期間については時間額単独方式への移行を基本としつつ、その実施に際しては、整理すべき具体的な課題について十分な検討を行い、結論を得ておく必要がある。特に、日額と時間額との関係については、都道府県によっては時間額表示の金額で日額に換算した場合、従来定められていた日額単位の最低賃金額を上回る場合もあり得ることから、移行に際して十分な議論が必要である。

今後は移行に当たっての条件整備を図っていくために、具体的な検討事項につき可能な限り早急に検討を開始し、早期に結論を得るべく努力すべきである。

表示単位期間については、当該検討における結論が得られ、条件整備が図られた段階で、日額・時間額併用方式から時間額単独方式に移行するものとする。

(4) なお、表示単位期間を時間額単独方式に切り替えるまでの間については、現行の日額・時間額併用方式を維持することとする。

3 表示方法について

目安の表示方法については、これまでの慣行(目安は額で示すが、その算定にお

いては各ランク同率の引上げ率となるようにしてきたこと)が定着してきていることを踏まえ、ランク制度の意義を損なわないようにするため、当面は現行の各ランクごとの引上げ額による表示を引き続き用いることとする。

4 参考資料のあり方について

これまでも中央及び地方最低賃金審議会の審議に当たっては、最低賃金法第3条に規定されている最低賃金の決定に当たって考慮すべきこととされている、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に係る各種統計資料を収集・整備してきたところである。今後とも審議における公労使三者の合意を重視する観点から、例えば賃金構造基本統計調査により影響率を集計するなど、最低賃金の水準や影響について様々な観点からの検討及び評価を行うための参考資料の一層の整備・充実を図ることが適当である。

中央最低賃金審議会時間額表示問題全員協議会報告

(平成 14 年 4 月 2 日 中央最低賃金審議会了承)

地域別最低賃金額の表示単位期間については、中央最低賃金審議会が最低賃金額の決定の前提となる基本的事項の一つとして、できるだけ全国的に統一的な処理が行われるよう、その考え方を整理しこれを地方最低賃金審議会に提示することとされ、目安制度創設以来、数度にわたり検討が行われた結果、平成 12 年 12 月 15 日に中央最低賃金審議会です承された「中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告」において、表示単位期間については、現行の日額・時間額併用方式から時間額単独方式へ一本化することが適当である旨の報告が全会一致でまとめられたところである。

しかし、同報告においては「各都道府県において定められている最低賃金額の日額と時間額との関係をどのように考えるかという課題があり、この他現在のランク別に金額で示す表示方式が適当かどうか等の論点も考えられる」とされ、時間額単独方式への移行に当たっての条件整備を図っていくため、具体的な検討を行う必要があるとされたところである。

本時間額表示問題全員協議会は、地域別最低賃金額の時間額単独方式への移行に当たって、そのための課題を整理、検討したところであるが、今般、下記のとおり「時間額表示問題全員協議会報告」として取りまとめたので報告する。

記

1 時間額単独方式への移行について

- (1) 現在、地域別最低賃金額の表示単位期間は日額・時間額の併用方式となっているが、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時間額のみが表示が望ましいので、地域別最低賃金額については時間額単独方式への移行を急ぐべきである。
- (2) この移行に当たっては、具体的にどのような金額で地域別最低賃金額の時間額を単独表示とするかという問題があるが、これまで各地域で自主的に定め適用している、現行の時間額からの移行を基本とするのが適当と考える。

この場合、多くの地域においては移行に当たっての支障はないと考えられるが、これまで日額と時間額がそれぞれ地域の実情を踏まえて定められてきた経緯もあり、直ちに移行するのが困難な地域もあり得るので移行に向けての検討及び準備のための期間を設けることとし、それら地域においてはその期間を利用して、遅くとも平成 16 年度の地域別最低賃金額改正時からは時間額単独方式に移行できるよう地域における所定労働時間や賃金支払形態の状況等を勘案して必要な準備を進めることが適当である。

2 目安の表示方法について

大方の地域においては平成14年度から時間額単独方式に移行が進められることを念頭におくと、地域別最低賃金額の金額改定に係る目安は平成14年度から時間額で表示することが適当と考える。

中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告

平成 16 年 12 月 15 日

目安制度のあり方については、平成 7 年 4 月 28 日の中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告において、おおむね 5 年ごとに見直しを行うことが適当とされ、これを受けて平成 12 年 3 月 24 日及び同年 12 月 15 日に全員協議会報告（以下「平成 12 年目安全協報告」と総称する。）が取りまとめられたところである。

また、平成 14 年度地域別最低賃金額改定の目安に関する公益委員見解（平成 14 年 7 月 26 日）において、「地域別最低賃金の金額水準や改定のあり方を含めた検討に着手すべき」とされたところである。

このような中で、本全員協議会は、平成 15 年 10 月 21 日の中央最低賃金審議会において、現行目安制度の見直しについて付託を受け、その後 13 回にわたり、主として①表示方法及びランク区分のあり方、②賃金改定状況調査等参考資料のあり方、③改定審議のあり方、④金額水準の 4 つの課題について、中長期的視点も考慮に入れつつ、鋭意検討を重ね、下記のとおり全員協議会報告として取りまとめたので報告する。

記

1 表示方法及びランク区分のあり方について

(1) ランク設定の必要性について

地域別最低賃金の表示単位期間がすべて時間額単独方式に移行した現在、各ランクの平均最低賃金額の差が小さくなっており、ランクごとの目安額に差が生じにくくなっている。こうした傾向は、近年の厳しい経済情勢の中で最低賃金の改定率が低くなっていることによって一層顕著となっており、ランクを設定する意義は相対的に低下している。

しかしながら、これまでランク制度が果たしてきた役割等を踏まえるとともに、時間額単独方式に移行してから短期間しか経過していないこと、経済状況が今後大きく変化することもあり得ること等も考慮すると、当面、ランク制度は維持することが適当である。

なお、次回の目安制度のあり方に関する見直しの際には、目安制度を取り巻く状況等を踏まえ、ランク設定の必要性を改めて検討することが必要である。

(2) 表示方法について

目安の表示方法については、上記(1)のランク設定の必要性和密接な関係を有するが、ランク制度の維持を前提とするならば、これまでの慣行（目安は額で示すが、その算定においては各ランク同率の引上げ率となるようにしてきたこと）が定着していることを踏まえ、当面は現行の各ランクごとの引上げ額による表示を引き続き用いることが適当である。

(3) 新しい総合指数に基づく各都道府県の各ランクへの振り分け

イ 総合指数の全体的な動向

ランク区分については、これまで平成7年及び平成12年に見直しを行ったが、見直しに当たっては、いずれも所得・消費に関する指標（5指標）、給与に関する指標（10指標）及び企業経営に関する指標（5指標）の20の指標の直近5年間の数値の平均値をとり、当該平均値を総合化した総合指数を用いている。

今回の見直しに当たっても、別紙1のとおり基本的に20の各指標について平成11年から15年までの数値の平均値をとり、当該平均値に基づく指数を算出した上で、単純平均により新しい総合指数を算出することとした。その結果、新しい総合指数は別紙2のとおりとなった。

新しい総合指数は、平成12年目安協報告において示された総合指数と比較すると次のような特徴がみられる。

(イ) 今回から卸・小売業の1就業者当たり年間販売額について、卸売業、小売業それぞれの1就業者当たりの年間販売額の各都道府県の指数を算出した上で、その平均値を求めることにした。これによって各道府県の当該指数と東京都のそれとの格差が縮小した。

(ロ) 他の指標も給与に関する指標を中心にほとんどの指標について、東京都と他の道府県との格差が縮小し、逆に格差が拡大したのは、1人当たりの県民所得、新規高校学卒者の初任給及びサービス業の1就業者当たり年間事業収入額である。

(ハ) 以上の結果、東京都を100とした場合の各道府県の総合指数は0.5ポイントから5.3ポイント上昇し、すべての道府県において、東京都との格差が縮小した。

ロ 新しい総合指数に基づく各都道府県の各ランクへの振り分け

ランク数及び各ランクへの振り分けについては、現行のランクとの継続性に留意する必要があるとともに、目安が法定労働条件としての最低

賃金に関わるものであることにかんがみ、その法的な安定性も考慮しつつ検討した結果、次の結論を得た。

- (イ) ランク数については、従来と同様4つとすることが適当である。
- (ロ) 各都道府県の各ランクへの振り分けに当たっては、平成12年目安協報告を踏まえ、以下の考え方に基づき、別紙3のとおり4県について適用される目安のランクを変更することが適当である。
 - i 総合指数を順番に並べ、指数の差が比較的大きいところに着目する。
 - ii 上記の考え方を十分踏まえ、個々の都道府県のランク間の移動や各ランクごとの都道府県の数の変動を極力抑える。
 - iii 加えて、特にB、Cランクについては、各ランクにおける総合指数の分散度合をできる限り小さくすることにも留意する。

2 賃金改定状況調査等参考資料のあり方について

(1) 賃金改定状況調査における賃金上昇率の計算方法について

目安を審議する際の重要な参考資料である賃金改定状況調査結果第4表の賃金上昇率の計算方法については、平成7年から「パート労働者の賃金水準とそのウェイトの変化、男女構成比の変化及び就労日数の増減を反映した方式」とされ、10年経過した。

この計算方法は、パートタイム労働者の構成比が対前年で変化すると、それによって賃金上昇率が影響を受けるという特徴があるが、平成7年以降をみると、パートタイム労働者構成比の変化が大きくなる年が多くみられるようになっている。

このようなパートタイム労働者構成比の変化によって賃金上昇率が影響を受けることは望ましくなく、毎年の賃金の変化を的確に把握するため、パートタイム労働者構成比の変化を除去した計算方法とすることが必要である。

なお、今後、パートタイム労働者構成比に限らず、何らかの労働者構成の大きな変化により賃金の上昇率が影響を受ける場合には、上記と同様の考え方から、その影響を除去することが適当である。

(2) 調査対象事業所の選定について

賃金改定状況調査の対象事業所については、従来より少なくとも企業規模100人未満まで対象を拡大すべきであるとの意見がある一方、地域の実態を反映するよう地方小都市の事業所の比率を増やすべきであるとの意見がある。

しかしながら、調査対象事業所の変更について意見の一致をみず、また、

賃金改定状況調査が短期間に調査結果の集計が求められるという性格も考慮すると、当面、調査対象事業所は変更しないことが適当である。

3 改定審議のあり方について

現行の目安は、「今後の最低賃金制のあり方について（昭和 52 年 12 月 15 日中央最低賃金審議会答申）」（以下「昭和 52 年答申」という。）に基づいて、毎年中央最低賃金審議会が地方最低賃金審議会に対し提示しているものであるが、我が国の社会経済環境、とりわけ賃金決定機構の変化を踏まえるとともに、行政コストの観点からも、中央最低賃金審議会が毎年目安を提示することはせずに、例えば 2 年に 1 回の提示に変更し、地方最低賃金審議会もそれに応じて最低賃金額の改定審議を行えば足りるのではないかとの意見があった。

しかしながら、最低賃金は、社会経済情勢を踏まえ時宜にかなった改定が行われるべきであるとともに、労使が最低賃金について毎年真摯に議論することは労使の意思疎通の観点からも意義があり、また、賃金改定状況調査の実施上の問題点があることも考慮すると、昭和 52 年答申を踏襲し、毎年中央最低賃金審議会が目安を示すことが適当である。

4 金額水準について

最低賃金の金額審議に当たっては、賃金上昇率だけではなく最低賃金の影響率、一般労働者及びパートタイム労働者の賃金水準、最低生計費等を十分勘案する必要があるとの意見があった。

一方、最低賃金の金額水準は、生計費、類似の労働者の賃金、企業の支払能力を中心に様々な資料を基に真摯に議論して決定されてきたものであり、これを尊重すべきであるとの意見もあった。

この点に関しては、明確な結論を得るには至らなかったが、最低賃金の金額審議に当たっては、引き続き各種資料を総合的に勘案し、最低賃金の機能が適切に発揮されるよう審議することが必要である。