

第1回～第7回全員協議会で頂いた御意見の整理
(議論すべきものとして御意見を頂いた事項)

1. 中央最低賃金審議会における目安審議の在り方

○ あるべき水準

- ・ ランク間の配分の在り方を検討する上でも絶対額を重視した議論が重要であることや、経営に当たっての予見性の確保が重要であることから、最低賃金法の目的や諸外国の状況などを参考に、ナショナルミニマムとしてふさわしい水準はいかにあるべきかの議論を行うべき。
- ・ 労使で目標水準を議論した上で、最低賃金決定の3要素を踏まえて、到達の年数、引上げ額を議論することが重要。
- ・ 政府が、中央と地方の最低賃金審議会における審議を重視し、毎年の最低賃金額は審議会での審議・答申を踏まえて決定されることを明確にした上で、経済の好循環を促すために、政府方針として中長期的に最低賃金が目指すべき水準を示すことはあり得るものとする。政府と審議会との関係を引き続きしっかりと維持していただくことが非常に重要。
- ・ 全国加重平均 1,000 円という政府が掲げてきた目標へ近づきつつある状況を踏まえ、あるべき水準についても労使で議論を深めていく必要がある。
- ・ 全国加重平均の金額を目標として掲げることは、適用労働者の多いAランクの引上げに依存せざるを得ず、結果として地域間格差が生じることになることに留意が必要。
- ・ 諸外国の最低賃金と比べて、日本の全国加重平均額が低いという指摘があるが、各国と適用労働者の範囲や減額措置の手続きが異なることも踏まえた上で、あるべき水準を検討することが必要。
- ・ 最低賃金の額だけを諸外国と比べて論ずることはできないが、中央値に対する最低賃金の比率等を見れば、国際的に低い事実は明らか。この事実を受け止めた上で、どういった水準を目指すかは労使で議論しておくべき。
- ・ 金額で示すのか日本語で示すのかということは議論の余地があるが、持続的かつ安定的に最低賃金を引き上げるために、あるべき水準を労使で合意した上で設定することが必要。毎年の審議では、その目標を意識しながら3要素を踏まえてどの程度引き上げるかという議論が建設的ではないか。経営の予見可能性という観点からも有益ではないか。
- ・ あるべき水準の設定に当たっては、公労使がそろった審議会の場で定めていくことが必要ではないか。少なくとも、当事者である労使がいない場で、賃金の目標が定められることは適当ではない。
- ・ 全国加重平均 1,000 円を達成した後も、更に高い額が提示され続けると、経営者にとっては、先が見えず難しい。使用者側としては水準を決めることについて慎重にならざるを得ないが、引き続き審議は続けていきたい。
- ・ あるべき水準を定めると、法に定める3要素のほかにもう1つ要素が増えることになる。また、この先の経済や雇用の情勢の予見可能性が必ずしも高い状況ではない中で、毎年の審議会での自由闊達な審議を縛るという判断は困難ではないか。

○ 政府方針への配意の在り方

- ・ 政府方針の議論の場には、中小企業の代表を含め労使の代表がきちんと参画をして、その意見を踏まえた上で政府方針を決定すべき。
- ・ 政府が、賃金水準あるいは最低賃金の在り方について、広く意見を聞いて一定の方向性を示すこと自体は否定しないが、その内容が中央及び地方の最低賃金審議会における審議を実質的に縛るようなことがあってはならない。
- ・ 政府方針の提示に当たっては、ある程度幅を持たせた額を提示していただきたい。
- ・ 目安審議の意義を明確にするためにも、政府方針への配意というものを、目安の審議の中でどう考えるのかを議論しておく必要がある。
- ・ 政府方針に沿った形で議論することも一つの方法かもしれないが、中央最低賃金審議会では検討するのであれば、時々々の事情は外して、データを根拠に算出した、今まで以上に納得できるような数字に基づいて、労使で議論する必要がある。
- ・ 公労使三者構成は重要であり、今後もこの体制は維持していただきたい。
- ・ 令和4年度の目安審議のように、3要素のデータに基づき労使で丁寧に議論を積み重ね、納得を得ることは重要であり、今後の目安審議に向けたとりまとめの中でも方向性を示したい。
- ・ 政府方針を決定する際には、公労使がそろった会議体で、現状のデータや先行きの見通しを示すデータ等を踏まえて、時間をかけて議論いただくことが望ましい。その場合にも、過去に示されてきた政府方針同様、毎年の中央最低賃金審議会における審議を過度に縛るものであってはならない。
- ・ 政府方針は生産性向上策と連携した目標値であり、目安を単純に政府方針で定める目標値に近付けようとするすると実態を伴わないものになる。

○ 議事の公開

- ・ 審議の公開について検討することはやぶさかではないが、公開の範囲や時期については、地方最低賃金審議会の現状などを整理し、地方最低賃金審議会の意見も聞いた上で、丁寧に進める必要がある。
- ・ 公労使三者が揃った場に限って公開することについては差し支えない。
- ・ 現状を整理した上で、公開の範囲や地方最低賃金審議会との関係をどう考えるかという点も含めて検討していきたい。
- ・ 公開の範囲やタイミングについては、地方最低賃金審議会への影響を加味した議論が必要であり、タイミングは、令和5年度の審議からとするのが適当ではないか。
- ・ 議事録の早期公開について異論はない。
- ・ 議事の公開に当たっては、原則公開であることを踏まえつつ、どのような場面でも公開とするものではなく、透明性の確保と率直な意見交換を阻害しないという両方を考える必要がある。その視点から、公労使三者が集まった部分については公開することが適切であり、全員協議会の報告書にも書き込んで前向きなメッセージとして発信していく必要がある。
- ・ 議事の公開が議論になるのは、外から見て、目安審議における議論のプロセスに不透明感があるということかと思う。この問題への対応としては、目安審議の報告書にデータに基づく議論の結果を丁寧に記載し、記者や地方最低賃金審議会にも議論のプロセスをわかりやすく示すことで、審議の透明性や納得性を高めることも重要。

2. 地方最低賃金審議会における審議に関する事項

○ 目安の位置付け

- ・ 目安は、地方最低賃金審議会の審議において参考にするものであり、審議決定を拘束するものではないということを改めて確認したい。
- ・ 地方最低賃金審議会が目安を踏まえた上で自主性を発揮して審議を行うことは重要であるが、同時に全国的な整合性を図るために導入された目安制度の趣旨も重視されるべき。これらの観点からも、目安をゾーンで示すことについて検討するべき。
- ・ 地方最低賃金審議会の事務局のみならず、公益委員に対して、目安額は地方審議会の審議において参考にするものであるという目安の位置付けや、中央最低賃金審議会における審議の内容を本省賃金課より直接説明する機会を持つべき。また、地方最低賃金審議会においても、データに基づく納得感のある審議決定、地域の実情に応じた審議決定がなされるよう、しっかり働きかけるべき。
- ・ 目安額をゾーンで示すことについて排除はしないが、実態として、地方最低賃金審議会における議論では、高い額に引っ張られることを懸念している。

○ ランク制度の在り方（ランク区分の見直しを含む）

- ・ ランク制度の在り方を議論すべきという点については、異論はない。
- ・ ランク区分について、各都道府県の各指標の数値を並べるという現行の方法及び4区分については適切である。
- ・ 今の制度を前提としたランクの入替えのみならず、ランク制度の在り方も検討すべき。
- ・ ランク制度を維持すると、どうしてもランク間で格差が生じる一方で、政府方針等で地域間格差の是正が求められていることも踏まえ、ランク制度の在り方と、ランク制度を維持する場合の区分の在り方とに分けて議論すべき。
- ・ 令和4年度の地方最低賃金審議会で、Dランクの県を中心に目安を大幅に上回る結論が出たことを踏まえ、目安制度の在り方も考え直す必要がある。
- ・ 地域間格差を縮める観点からは、ランクの在り方も考えていく必要があるのではないか。
- ・ ランク制度については、制度の安定性及び継続性の観点から、維持することは妥当。
- ・ 構造的に金額に4つのグラデーションがつく仕組みである4ランク制度を見直し、ランク数を減らすことが、拡大してきた地域間格差の是正の第一歩につながる。地方最低賃金審議会の労側委員からも同様の意見が多い。
- ・ 現行の4ランクを前提にすると、適用労働者数の比率の勘案は難しいのではないかと。加重平均額への影響を考えて、適用労働者数を勘案して下位のランクに振り分けられる県を増やしても、本質的に4ランクであることによる差は生じるため、地域間格差の是正にはつながらないのではないかと。また、下位ランクを増やすことは地域間格差の是正の観点からは逆行することになり、対外的に理解が得られない。
- ・ ランクの区分数を3つにした上で、適用労働者数の比率を勘案するなど振り分け方を検討してはどうか。
- ・ ランク区分の数を3つにする可能性も含めて議論すべき。
- ・ ランク区分の数は、基本的に現行の4ランクをある程度念頭に置きながら、見直しについて議論をすべき。
- ・ ランクの区切りの設定に当たって、総合指数の差が比較的大きいところや、総合指数

の分散を勘案する方法については、これまでも、説明に窮する場面があった。このため、適用労働者数の比率の勘案やランク間の最低賃金の逆転が生じないように配慮する等の方法も組み合わせることも検討すべき。

- ・全国加重平均額が政府目標に掲げられている結果、A ランクに依存して目安額が高くなり、地域間格差が不適切な形で広がっているという認識であり、この構造的な問題は是正していくべきではないか。
- ・現在の4 ランク制度・振り分け方が、実態以上に地域間格差を広げる方向に働いてきたのであれば、是正する必要があるが、ランク数や振り分け方について、過剰に政策的な方向性を持ち込むべきではないのではないか。
- ・ランクの振り分けに際し、実際の最低賃金額の高い順に都道府県を並べた上で適用労働者数を踏まえて区分するという考え方もある。
- ・総合指数を導く19 指標のうち、「1 世帯1 月当たりの消費支出」の算出方法の見直しに当たっては、2 人以上世帯の結果も加えて、擬似的な1 人世帯数値を出すという手法を用いることが妥当。

○ 発効日

- ・発効日については、各地方最低賃金審議会において労使で合意できれば柔軟な対応が可能であるが、従来より引上げ額が大きくなる中で準備期間が短いといった声が増えているため、今回、議論させていただきたい。
- ・労働局から、(地方最低賃金審議会の委員に対し) 文書や説明により、発効日は公労使で話し合っただけで地方で決めるものであることについて伝えてほしい。
- ・春闘における賃上げ結果を未組織労働者に速やかに波及させるという趣旨で10 月1 日発効が一定の目安になっていることを踏まえると、発効日については、10 月1 日にこだわらず前倒しを含めて議論したい。
- ・最近の最低賃金の引上げは、影響率が高まっているため、最低賃金の引上げにより給与を見直すべき労働者数や賃金改定をしなければならない中小企業の数が増えている。このため、もう少し発効日に余裕を持たせていただけると、中小企業としては実務的にありがたい。
- ・地方で十分に審議を尽くした上で準備期間を持たせるという意味では、中賃で早めに目安審議をはじめることのほうが大事なのではないか。
- ・審議の結果としての発効日であって、10 月1 日の発効日ありきの審議ではないということを、正確にご理解いただいたうえで議論したい。
- ・発効日について、最低賃金法第14 条第2 項に定められているとおり、地方最低賃金審議会でも話し合っただけで柔軟に決められることを、労働局及び地方最低賃金審議会の委員にしっかり周知していただきたい。
- ・最低賃金法第1 条の趣旨も踏まえ、春闘における賃上げ結果をいち早く未組織労働者に波及させるという趣旨も重要である。

3. 中央最低賃金審議会における目安審議に用いる参考資料

- 現在の主要統計資料の過不足やデータ取得時点の確認
 - ・ コロナ禍で特定業種の雇用に大きな影響が出ている点について、どう考えるのか検討すべき。
 - ・ 今後の最低賃金審議に当たって、よりの確に、かつ速やかに実態を把握するために、どういうデータを参照し重視すべきか、しっかり検討すべき。
 - ・ デジタル化の進展、あるいはビッグデータの活用といったものが進んでいく中で、これまでの統計資料データに留まらず、よりの確かつタイムリー、更には簡便かつ正確に雇用や賃金の実態を捉えるデータの収集・活用について検討すべき。
 - ・ 未満率・影響率の深掘りした資料として、例えば最低賃金の一致比率を出してもよいのではないか。また、影響率について、予測値を提示いただいてもよいのではないか。
 - ・ 目安審議で直接活用されていない資料もあるが、委員として事前に確認しておくものがあること、地方審議の段階で活用されるデータもあることから、棚卸に当たっては、地方最低賃金審議会の意見も聞いて検討すべき。
 - ・ 「決定初任給(高校卒)の推移」、「パートタイム労働者の1求人票あたりの募集賃金平均額」、「パートタイム労働者の1求人票あたりの募集賃金下限額」、「地域別最低賃金額の最高額と最低額及びその格差の推移」の各資料、「春季賃上げ妥結状況」の資料の更新版については、議論の効率化の観点から、小委員会の資料として定番化してもよいのではないか。
 - ・ 地方最低賃金審議会においてもそれぞれの地域の指標を見ながら議論しているところだが、目安審議のように3要素のデータに基づく納得感ある審議ができるよう、目安審議で用いるデータのうち特に重視されるものの都道府県版についても中央最低賃金審議会において示せたらよいのではないか。
 - ・ 令和4年度の目安審議で充実させたデータも定番化して、継続的に充実したものを時系列で見られるようにするようすべきではないか。
- 賃金改定状況調査について
 - ・ 法で定める3要素を総合的に示している賃金改定状況調査を重視した協議を基本とするべき。
 - ・ 賃金改定状況調査は重要な参考資料の1つではあるが、これだけをもって目安を決めるものではない。労使間で位置付けに大きな隔たりがあり、位置付け及び数字の解釈について意識合わせをする必要がある。
 - ・ 賃金改定状況調査の第4表は平均賃金の比較であるため、昨年と今年の労働者構成の変化に大きな影響を受けるという課題認識がある。
 - ・ その時々で、賃金改定状況調査の第4表の重視の仕方、ウエイトの掛け具合も異なるため、公労使で認識をすり合わせながら審議を進めていきたい。
 - ・ 賃金改定状況調査の加工の仕方なども含めて、アウトプットの出し方なども工夫できるのであればいろいろと検討してみてもよいのではないか。
 - ・ 賃金改定状況調査の第4表は、現状がどうなっているかを見る指標では有力なものがある。