

参考資料

・ 最低賃金制度の概要	1
・ 最低賃金制度に関する経済理論	9
・ 最低賃金制度の現状	13
・ 最低賃金制度を取り巻く環境変化	47
・ 諸外国の最低賃金制度等について	66
・ 最低賃金に関するアンケート調査結果（労働政策研究・研修機構）	87
・ 都道府県別賃金分布と低賃金労働者の割合（労働政策研究・研修機構）	91
・ 最低賃金のあり方に関する指摘	96

最低賃金制度の概要

1 制度の趣旨・目的

最低賃金制度とは、一般に国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者は、その金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度をいう。

最低賃金法（以下「法」という。）は、目的を「賃金の低廉な労働者について、事業若しくは職業の種類又は地域に応じ、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。」と規定している（第1条）。

2 最低賃金の決定方式と設定方式

我が国の最低賃金制度を決定方式で分類すると、（1）最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金（法第16条。「審議会方式」）と、（2）一定の地域内の同種の労働者を対象とする労働協約を拡張適用する最低賃金（法第11条。「労働協約拡張方式」）の2つがある。

（1）最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金（審議会方式、設定件数 297件）

厚生労働大臣又は都道府県労働局長が、必要があると認めるときに、中央最低賃金審議会又は地方最低賃金審議会に調査審議を求め、その意見を聴いて決定する最低賃金。

さらに、設定方式で分類すると、地域別、事業別（産業別）、職種別の3つがあるが、現在設定されているものは、①地域別最低賃金と②産業別最低賃金の2つである。

①地域別最低賃金

（設定件数 47件、適用労働者数約 5,000万人、加重平均額 665円）

地域別最低賃金は、各都道府県ごとに1件「〇〇県最低賃金」の名称で決定され、産業や職種を問わず、原則として、その都道府県内の事業場で働くすべての労働者と労働者を1人でも使用しているすべての使用者に適用される。

②産業別最低賃金

（設定件数 250件、適用労働者数約 410万人、加重平均額 758円）

産業別最低賃金は、「〇〇県〇〇業最低賃金」の名称で、その都道府県内の特定の産業について決定されているものがほとんどで（249件）、その他「全国〇〇業最低賃金」の名称で全国を適用地域として特定の産業について決定されているものが1件ある。

また、産業別最低賃金は、昭和 56 年 7 月 29 日及び昭和 61 年 2 月 14 日の中央最低賃金審議会の答申において、関係労使が労働条件の向上又は事業の公正競争の確保の観点から地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金が必要と認めたものについて、設定することとされた。（「新産業別最低賃金」(247 件)）

なお、それ以前の「旧産業別最低賃金」については、新産業別最低賃金に転換したもの以外は、平成元年度以降改正を行わないこととされ、地域別最低賃金の金額水準を下回った段階で、随時廃止され、現在は 3 件が残っているのみである。

(2) 「労働協約拡張方式」に基づく最低賃金（法第 11 条）

（設定件数 2 件、適用労働者数約 500 人、加重平均額 868 円）

- ・一定の地域内の同種の労働者及びその使用者の大部分（2/3 程度）に賃金の最低額に関する労働協約が適用されている場合で、
- ・労働協約の締結当事者である労働組合又は使用者の全部の合意による申請があったときに、

厚生労働大臣又は都道府県労働局長が、最低賃金審議会の意見を聴いて、当該労働協約に基づき、労働協約当事者以外のアウトサイダーも含めた同種の労働者及びその使用者の全部に適用する最低賃金として決定するもの。

3 最低賃金の決定基準

最低賃金は、①労働者の生計費、②類似の労働者の賃金、③通常の事業の支払能力の 3 要素を総合的に勘案して定めるものとされている（法第 3 条）。

4 最低賃金額の改定

地域別最低賃金については、昭和 53 年度から、全国的な整合性を図るため、毎年、中央最低賃金審議会から地方最低賃金審議会に対し金額改定のための引上げ額の目安が提示され、地方最低賃金審議会では、その目安を参考にしながら地域の実情に応じた地域別最低賃金額の改正のための審議を行っている。

産業別最低賃金は、労働者又は使用者の全部又は一部を代表する者の申出（法第 16 条の 4）に基づき最低賃金審議会が必要と認めた場合に、最低賃金審議会の調査審議を経て改正される。

5 最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、最低賃金の実質的な効果を確保するために、毎月支払われる基本的な賃金に限定されており、具体的には、以下の賃金は最低賃金の対象外とされている（法第 5 条第 3 項、最低賃金法施行規則（以下「則」という。）第 2 条）。

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）

- ② 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金
- ④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金
- ⑤ 深夜（午後10時から午前5時までの間の）労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分
- ⑥ 当該最低賃金において算入しないことを定める賃金（現行最低賃金はいずれも精皆勤手当、通勤手当及び家族手当を算入しないことと定めている。）

6 最低賃金の表示単位

現行の最低賃金は、すべての地域別最低賃金及びほとんどの産業別最低賃金については時間額のみで決定されており、これらの最低賃金が適用される労働者については、すべての労働者に最低賃金の時間額が適用されることとされている（ただし、一部の産業別最低賃金については従前どおり日額と時間額の両方で決定されており、これらの産業別最低賃金が適用される労働者については、最低賃金の時間額は賃金の大部分が時間給制の労働者に、最低賃金の日額は時間給制以外の日給制、月額制等の労働者にそれぞれ適用される。）。

したがって、実際に支払われる賃金額が最低賃金額以上となっているかどうかを調べるには、5に記載した家族手当等の除外賃金を差し引いた後の賃金額と適用される最低賃金額とを賃金支払形態に応じて、次に掲げる方法で比較することとしている（則第3条）。

- ① 時間給制の場合・・・時間給 \geq 最低賃金（時間額）
- ② 日給制の場合・・・日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金（時間額）
（産業別最低賃金の日額が適用される場合には、日給 \geq 最低賃金の日額）
- ③ 月額制等の場合・・・賃金額を「時間当たりの金額」に換算して最低賃金（時間額）と比較する。
（産業別最低賃金の日額が適用される場合には、賃金額と最低賃金の日額のそれぞれを「時間当たりの金額」に換算して比較する。）

7 最低賃金の適用対象となる労働者及び使用者

現行の最低賃金は、原則として、事業場で働く常用・臨時・パートタイマーなどすべての労働者と、労働者を1人でも使用しているすべての使用者に適用される。

一方、一般の労働者と労働能力などが異なるため最低賃金を一律に適用することが必ずしも適当でない者については、都道府県労働局長の許可を条件として個別に適用除外が認められている（法第8条、則第4条）。

適用除外の対象となる労働者は、次のとおりである。

- ① 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- ② 試の使用期間中の者
- ③ 職業能力開発促進法に基づく認定職業訓練を受ける者のうち一定の者

- ④ 所定労働時間の特に短い者
- ⑤ 軽易な業務に従事する者
- ⑥ 断続的労働に従事する者

8 最低賃金の効力

(1) 刑事的効力

使用者は、労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない（法第5条第1項）。

実際に最低賃金額以上の賃金を支払わなかった場合には、法第5条第1項違反として、2万円以下の罰金に処せられる（法第44条。罰金等臨時措置法第2条）。

(2) 民事的効力

最低賃金額に達しない賃金を定める労働契約の規定は無効とされ、無効とされた部分は、最低賃金と同様の定めをしたものとみなされる（法第5条第2項）。

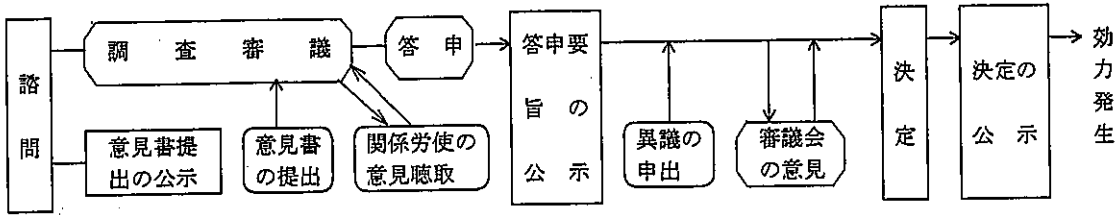
(3) 最低賃金の競合

労働者が、2つ以上の最低賃金の適用を受ける場合は、これらにおいて定める最低賃金額のうち最高のものによる（法第7条）。

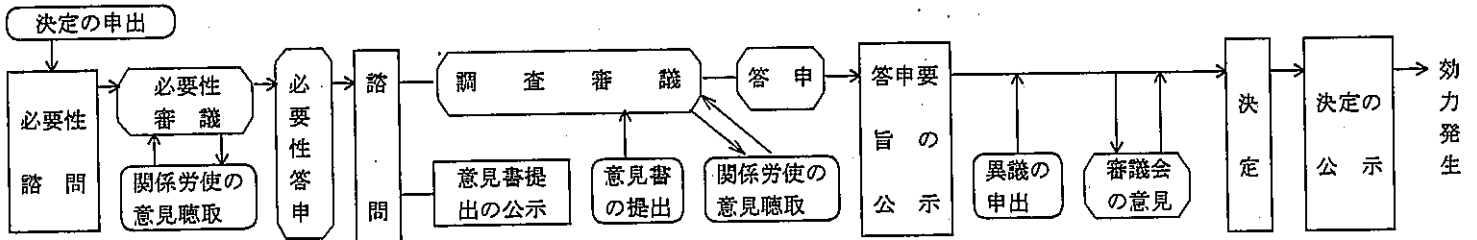
参考 1 : 最低賃金の決定・設定方式別決定手続の概要

- (1) 最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金
- イ 地域別最低賃金

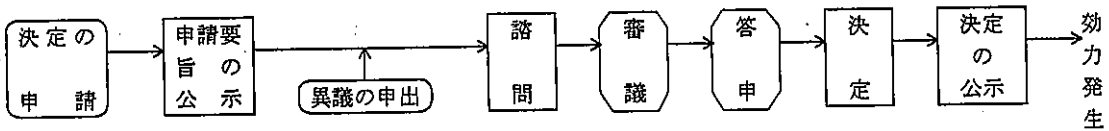
都道府県労働局長（又は厚生労働大臣）が行う事項
 最低賃金審議会が行う事項
 労働者又は使用者が行う事項



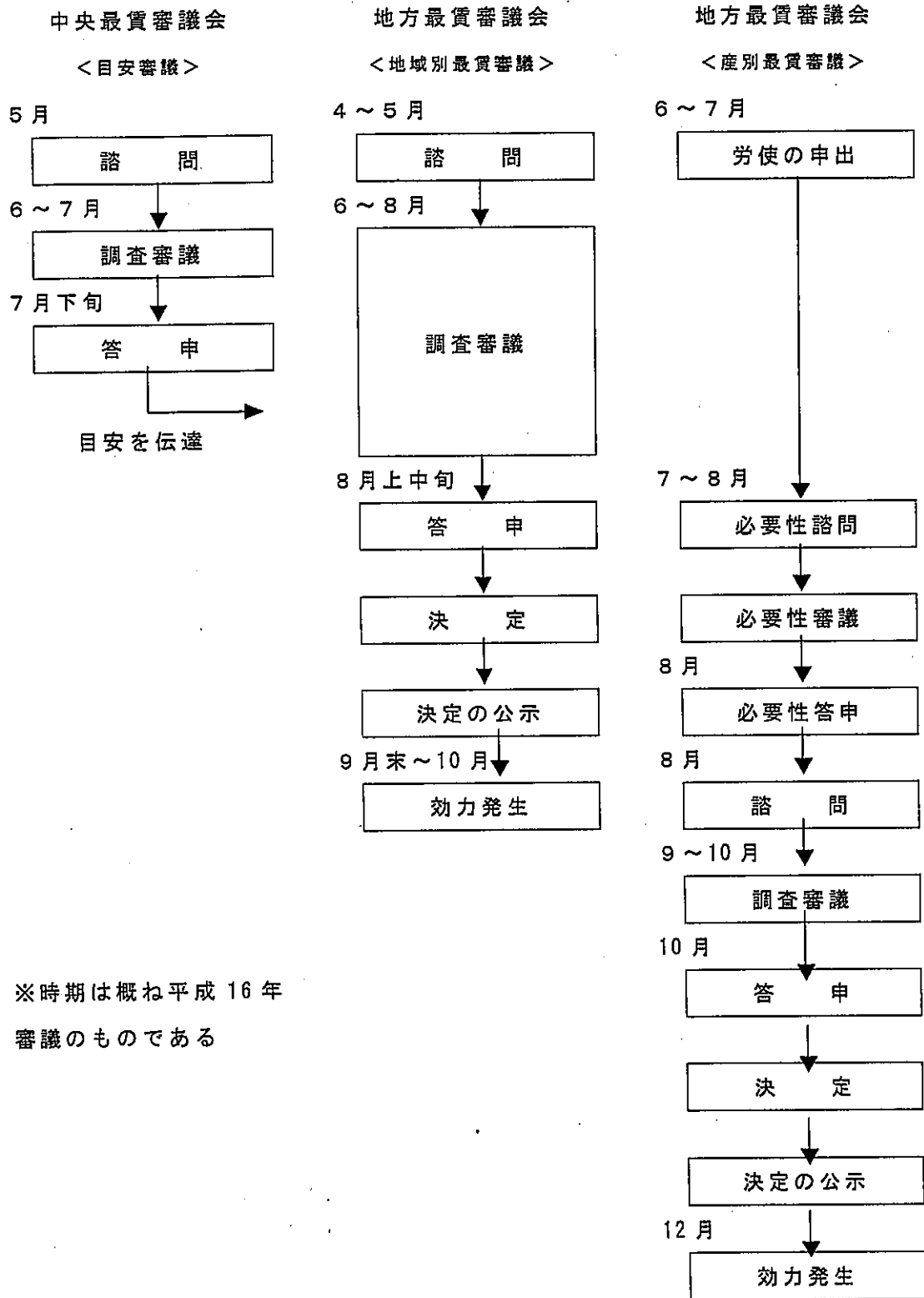
- ロ 新産業別最低賃金



- (2) 「労働協約拡張方式」に基づく最低賃金



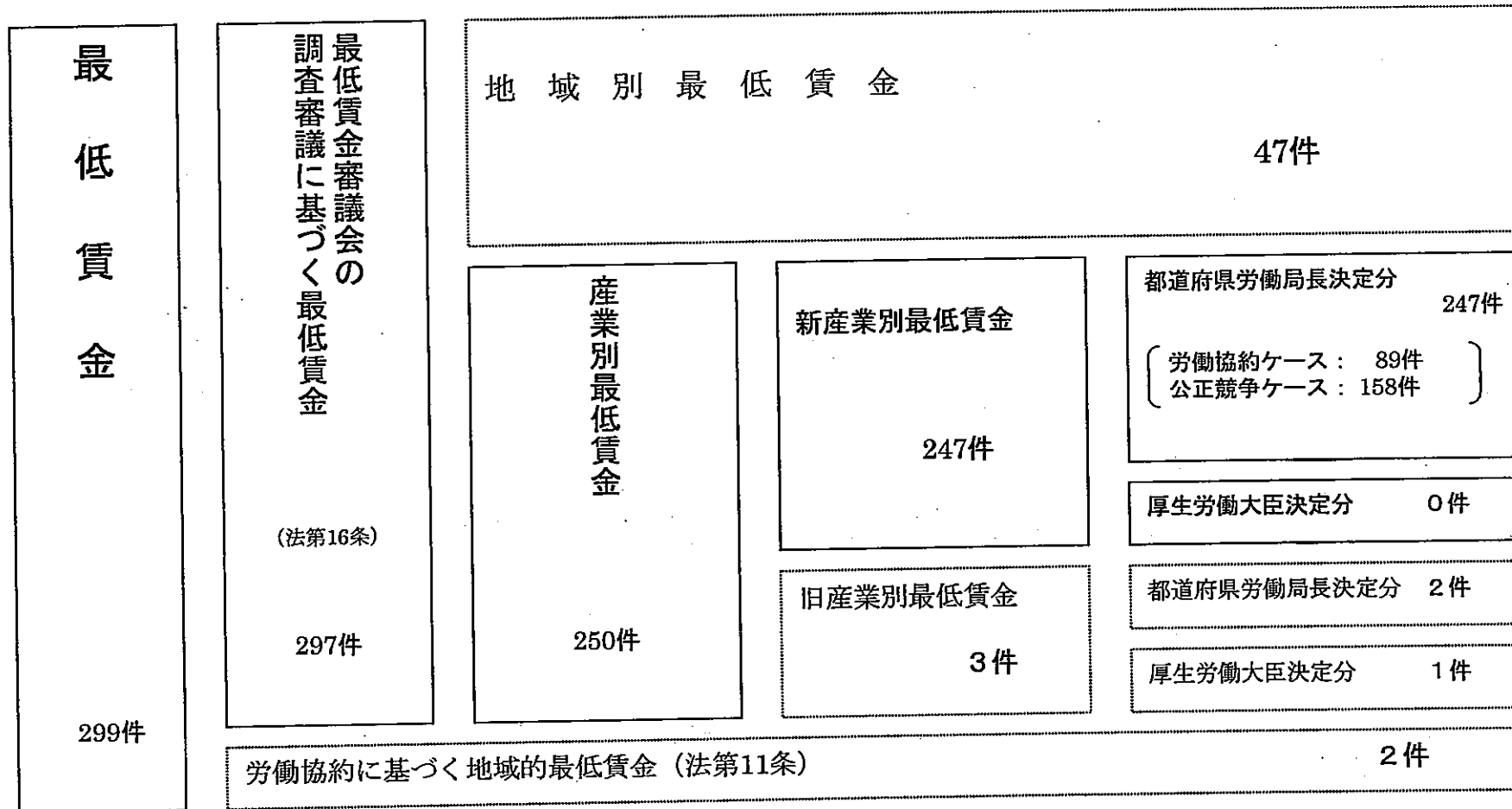
参考2：最低賃金額の改定の流れ



※時期は概ね平成16年
審議のものである

決定・設定方式別の最低賃金決定件数

(平成17年3月現在)



(注) 労働協約ケース : 同種の基幹的労働者の1/2以上に最低賃金に関する労働協約が適用されており、協約締結当事者である労又は使の全部の合意による申出によるもの。

公正競争ケース : 事業の公正競争を確保する観点からの必要性を理由とする場合であって、当該産業別最低賃金が適用される労又は使の全部又は一部を代表するものによる申出によるもの。

決定・設定方式別の決定件数及び適用労働者数の推移

事項別 年度	合 計		最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金(法第16条)					労働協約拡張方式 に基づく最低賃金 (法第11条)		
			地域別最低賃金		産業別最低賃金					
	件数 (件)	適用労働者数 (千人)	件数 (件)	適用労働者数 (千人)	件数 (件)	うち従来の産業 別最低賃金(件)	適用労働者数 (千人)	件数 (件)	適用労働者数 (千人)	
平成										
4	320		47		271	21	(67)	5,074	2	0.5
5	306		47		257	5	(16)	5,038	2	0.5
6	306		47		257	5	(0)	5,043	2	0.5
7	303		47		254	3	(2)	4,769	2	0.5
8	303	50,831	47	50,831	254	3	(0)	4,775	2	0.5
9	302		47		253	3	(0)	4,626	2	0.5
10	300		47		251	3	(0)	4,615	2	0.5
11	299		47		250	3	(0)	4,593	2	0.5
12	300		47		251	3	(0)	4,501	2	0.5
13	300	50,240	47	50,240	251	3	(0)	4,130	2	0.5
14	298		47		249	3	(0)	4,034	2	0.5
15	298		47		249	3	(0)	4,090	2	0.5
16	299		47		250	3	(0)	4,097	2	0.5

(注)

- 1 当該年度末現在において効力を有する最低賃金の決定件数及びその適用労働者数である。
- 2 産業別最低賃金については、厚生労働大臣決定分を含む。
- 3 適用労働者数は、事業所・企業統計調査等の結果に基づき推計した適用労働者数である。
 なお、地域別最低賃金の適用労働者数については、事業所・企業統計調査の本調査が5年ごとに行われているため、同調査の結果報告があった平成8年及び平成13年のみ掲載している。
- 4 従来の産業別最低賃金欄の()内は、当該年度中に廃止された件数である。

最低賃金制度に関する経済理論

1 最低賃金の下支え効果に関する理論

(1) 仮定

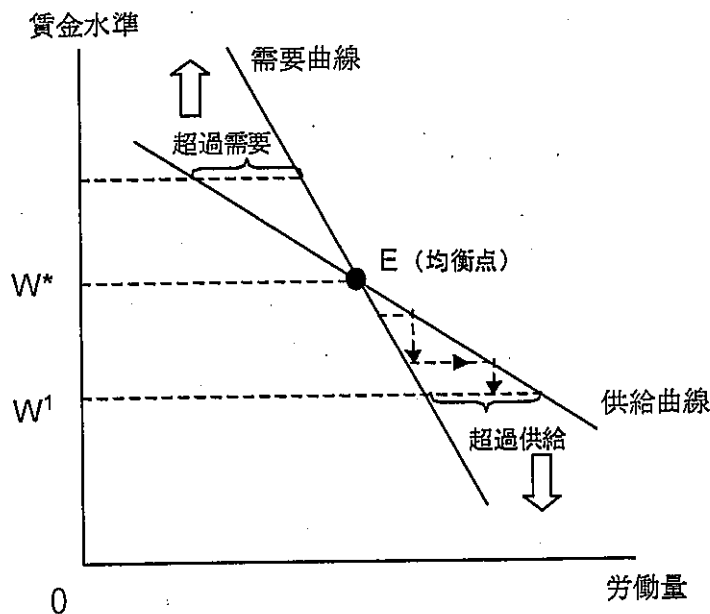
- ・労働需要曲線が右下がりである。(賃金の増加に応じて労働需要が減少)
- ・労働供給曲線が右下がりである。(賃金の減少に応じて労働供給が増加)
(世帯収入が低いほど世帯員の就業率が高くなるという傾向(ダグラス=有沢の法則))
- ・労働供給曲線の傾きが労働需要曲線の傾きより緩やかである。

(2) 労働市場の特徴

このケースでは、何らかの事情で賃金が均衡点 E より低下すると労働供給が増加し、労働供給超過が生じて賃金が低下し、そうすると更に労働供給が増加し、賃金が低下するという悪循環が生じる。

(3) 最低賃金制度の効果

このような際限のない賃金下落を止めるためには、一定の水準以下の賃金で労働者を雇用してはならないというルール(最低賃金制度)を設けることが必要となる。(下方発散を防ぐ下支えの役割)



2 雇用への影響に関する理論

①完全競争モデル

(1) 仮定

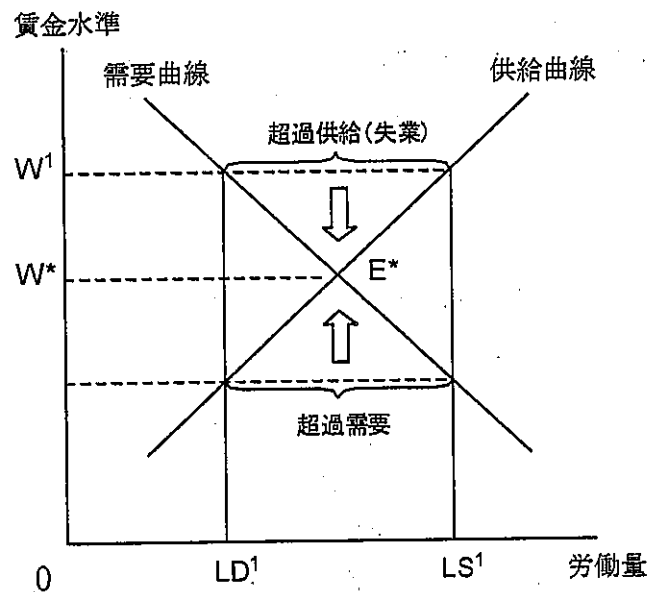
- ・労働需要曲線が右下がりである。(賃金の増加に応じて労働需要が減少)
- ・労働供給曲線が右上がりである。(賃金の増加に応じて労働供給が増加)
- ・完全競争

(2) 労働市場の特徴

このケースでは、超過供給(失業)や超過需要の状態にあっても、賃金と雇用量は自動的に調整され、 E^* 点で均衡する。

(3) 最低賃金制度の効果

最低賃金が W^1 のように均衡賃金 (W^*) より高く設定されている場合には、企業が雇いたいと考える労働量が LD^1 である一方、その賃金で働きたいと思う労働量が LS^1 であるから、超過供給(失業) ($LS^1 - LD^1$) が発生する。



② 伝統的需要独占モデル

(1) 仮定

- ・労働市場には一つの企業しか存在しておらず、労働者の賃金を企業がコントロールできる。
- ・労働供給曲線が右上がりである。(賃金の増加に応じて労働供給が増加)

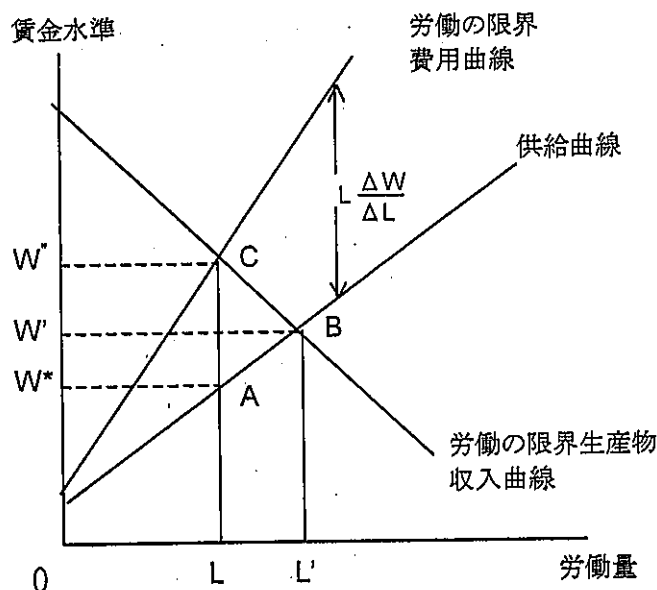
(2) 労働市場の特徴

- ・このケースでは、企業が労働量を増やすと賃金も増加する。企業の利潤の最大化は、労働量を1単位増やしたときの追加的な費用を示す限界費用曲線と、労働量を1単位増やしたときの追加的な企業収入を示す限界生産物収入曲線の交点Cで達成され、雇用量はL、賃金は W^* となる。

(3) 最低賃金制度の効果

- ・最低賃金が W^* と W' の間に設定された場合、均衡点は供給直線AB上で決まり、雇用量はLから増加する。(厚生損失が減少する。)企業の利潤はCよりは減少するが、正の利潤を享受する。
- ・最低賃金が W' を超えた水準に設定されると、均衡点は労働の限界生産物収入曲線上で決まり、雇用量はLから減少に転ずる。(厚生損失が再び増加する。)この場合企業の利潤はゼロとなる。

企業に労働の需要独占力があると仮定すると、最低賃金の上昇によって必ずしも雇用は減少しないことが示される。



現実の労働市場を考えると、上記の伝統的需要独占モデルのみでは、最低賃金が労働市場に与える影響を論じることは難しい面がある。

この問題に対して、労働者の離職と採用、つまり職の探索行動をモデルに含めることで、市場に対して影響力を持たない企業でも、独占力を有した状況を作り出すことができることを示したのが、次のモデルである。

③ 需要独占動学モデル

(1) 仮定

- ・情報が不完全であること。

現実には、労働者が勤める前に仕事の内容を十分に把握しているわけではなく、就いてみて合わない職であった場合には、離職も起こり得る。また、労働者はどの企業がどれだけの賃金を払っているか分からないために、より高い賃金を求めて職を探すことになる。他方、企業の側も労働の限界生産力以上の高い賃金を提示すれば、より多くの労働者を引きつけることができる。しかし、賃金の高低にかかわらず、ある程度の離職は避けられない。

- ・企業の提示賃金を上げれば雇用できる数は増え、離職率は減るものとする。
- ・企業の新規採用量を決定づける関数を $H(w)$ 、労働者の離職率の関数を $q(w)$ 、企業の人員数を L とすると、均衡では、当期に雇い入れた数と離職者数が一致する、つまり、

$$H(w) = q(w)L$$

を満たす必要がある。これを変形した

$$L = H(w) / q(w)$$

が企業の直面する労働の供給関数となり、賃金の調節で雇用量を増減できることとなる。

- ・雇用者の離職が起こるため、均衡雇用量 L^* を実現するためには、企業は高い賃金を提示してより多くの労働者を引きつけておく必要がある。労働供給曲線は右上がり（賃金 W の増加に応じて労働供給 L が増加）となる。

(2) 労働市場の特徴、最低賃金制度の効果

- ・3の伝統的需要独占モデルと同じ。
- ・適度な最低賃金の上昇であれば雇用量は増える。
- ・しかし、最低賃金が急激に上昇した場合には、その賃金が労働の限界生産物収入の値を超えるため、労働の限界生産物収入の値を最低賃金額と一致させるため、雇用量が減少する。

最低賃金制度の現状