

第1回～第3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. 目安審議の在り方

○ 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。

○ 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。

○ 政府方針への配慮の在り方

- ・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、政府方針への配慮というものを、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。

○ 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、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。

○ 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。

2. 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

- ・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。

3. 参考資料の在り方

○ 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るべき。
- ・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るべき。

○ 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。