

参考資料 No. 1

「（１）目安審議の在り方」関連資料

中央最低賃金審議会運営規程

第一条 中央最低賃金審議会（以下「審議会」という。）の議事運営は、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）及び最低賃金審議会令（昭和三十四年政令第百六十三号）に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

第二条 審議会の会議（以下「会議」という。）は、会長が必要と認めたとときのほか、厚生労働大臣、六人以上の委員又は労働者代表委員、使用者代表委員及び公益代表委員各一人以上を含む三人以上の委員から開催の請求があつたとき、会長が招集する。

2 前項の規定により厚生労働大臣又は委員が会議の開催を請求しようとする場合には、付議事項及び希望期日を、少なくとも当該期日の一週間前までに、会長に通知しなければならない。

3 会長は、会議を招集しようとするときには、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも三日前までに、付議事項、日時及び場所を委員に通知するとともに、厚生労働大臣に通知するものとする。

第三条 会長は、審議会の議決により、特定の事案について事実の調査をし、又は細目にわたる審議を行うため、委員を指名して小委員会等設けることができる。

第四条 委員は、会長が必要があると認めるときは、テレビ会議システム（映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができるシステムをいう。）の次項において同じ。）を利用する方法によつて会議に出席することができる。

2 テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、最低賃金審議会令第五条第二項及び第三項に規定する会議への出席に含めるものとする。

3 委員は、病気その他の事由によつて会議に出席できないときは、その旨を会長に適当な方法で通知しなければならない。

4 委員は、旅行その他の事由によつて長期間不在となるときは、あらかじめ会長に適当な方法で通知しなければならない。

第五条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

2 委員は、会議において発言しようとするときは、会長の許可を受けるものとする。

3 審議会は、会長が必要があると認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聴くことができる。

第六条 会議は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。

2 会長は、会議における秩序の維持のため、傍聴人の退場を命ずるなど必要な措置をとることができる。

第七条 会議の議事については、議事録を作成する。

2 議事録及び会議の資料は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、議事録の一部又は全部を非公開とすることができる。

3 前二項の規定は、小委員会等について準用する。

第八条 会長は、審議会が議決を行ったときは、答申書又は議決書をそれぞれ議事録の写しを付してその都度厚生労働大臣に送付するものとする。

第九条 この規程に定めるもののほか、小委員会等の議事運営に関し必要な事項は、小委員会等の長が当該小委員会等に諮つて定める。

第十条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

この規程は、平成十二年一月三十一日から施行する。

この規程は、令和二年五月二十一日から施行する。

中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会
論点の中間整理（抄）

平成 27 年 5 月 25 日

2. 議論の経過

（1）最低賃金の在り方について

（略）

- 最低賃金の決定に当たっては、現在の最低賃金額の水準を所与のものとして賃金改定状況調査等に基づく引上げ幅の議論のみを行うのではなく、上記のような最低賃金の在り方、目的を踏まえた、ワークペイとしての一定の水準を念頭に置きながら、目安審議を行うべきであるとの意見があった。
- 他方、最低賃金の決定は、本来、労使が自主的に対等の立場で話し合いにより決定すべき賃金について、国家が強制力をもって介入するものであり、個別企業の労働条件の交渉と自ずと性質が異なることから、その最低基準としての性格を踏まえて議論するべきとの意見があった。

（略）

（2）法第 9 条第 2 項の三原則の在り方

（略）

- 三原則の在り方に関しては、目安審議においてこの三原則を総合的に勘案するに当たり、労使間で解釈に相違がある部分について、共通認識を整理すべきであるとの意見があった。特に、労働者の賃金は賃金水準そのものを指すのであって、当該労働者の賃金上昇率を指すものではないのではないか、という意見があった。
- 他方、企業の支払能力の観点から見た場合、あるべき賃金水準は同業種、同業態の類似の労働者をその時々雇用することのできる賃金であって、最低賃金としてあるべき水準を示すことは適切ではないという意見があった。

（略）

3. 当面の論点

上記2のとおり、これまで目安制度に関する5項目に関して様々な点から検討を行ってきたところである。その中で、地方最低賃金審議会会長からのヒアリングにおいて述べられた意見も踏まえ、平成28年度以降の目安審議に向けて早期に検討を行うべき論点として、当面、以下について優先的に議論を行っていくこととする。これらの検討を行うに当たっては、最低賃金近傍の賃金水準の労働者の属性を明らかにし、最低賃金法の「賃金の低廉な労働者」の実態も考慮して議論する必要がある。

(略)

- 最低賃金の在り方、目的を踏まえた一定の水準等については引き続き議論していく必要があるものの、当面は、最低賃金の機能が適切に発揮できるような具体策を検討する必要がある。また、ここ数年の目安について「時々の事情」の比重が大きく、数値的な根拠が明確ではなくなっているのではないかという意見や、地方最低賃金審議会会長から表明された意見に対応するため、目安への信頼感を十分に確保する方策について早期に議論していく必要がある。これらの観点を踏まえ、目安審議における参考資料の在り方について、優先的に議論を進めることとする。

中央最低賃金審議会への諮問の変遷について

年度	諮問文	政府方針等
H19	現下の最低賃金を取り巻く状況を踏まえ、成長力底上げ戦略推進円卓会議における賃金の底上げに関する議論にも配慮した、貴会の調査審議を求める。	経済財政改革の基本方針 2007（平成 19 年 6 月 19 日閣議決定） 第 2 章 成長力の強化 1. 成長力加速プログラム I 成長力底上げ戦略 成長の基盤となる人材、中小企業への投資により、成長力の底上げを図る。 働く人全体の所得・生活水準を引き上げることで、格差の固定化を防止し、人材の労働市場への参加や生産性向上を目指す。 【改革のポイント】 3. 中小企業底上げ戦略：働く人の賃金の底上げを図る観点から、中小企業等の生産性の向上とともに、<u>最低賃金を引き上げるための施策を推進する。</u>
H20	現下の最低賃金を取り巻く状況や、本年 7 月 1 日に施行されることとなる最低賃金法の一部を改正する法律（平成 19 年法律第 129 号）の趣旨を踏まえ、加えて、成長力底上げ戦略推進円卓会議における賃金の底上げに関する議論にも配慮した、貴会の調査審議を求める。	経済財政改革の基本方針 2008（平成 20 年 6 月 27 日閣議決定） 成長戦略実行プログラム（別紙） 1. 全員参加経済戦略 （1）「新雇用戦略」の推進 （キ）生産性向上と<u>最低賃金引上げに向けた官民一体の取組を推進する。</u> <u>中小企業の生産性向上と最低賃金の中長期的な引上げの基本方針について（「円卓合意」）平成 20 年 6 月 20 日（抄）</u> 2. 最低賃金の中長期的な引上げ ○最低賃金については、<u>賃金の底上げを図る趣旨から、社会経済情勢を考慮しつつ、生活保護基準との整合性、小規模事業所の高卒初任給の最も低位の水準との均衡を勘案して、これを当面 5 年間程度で引き上げることを目指し、政労使が一体となって取り組む。</u> ○上記の引上げに当たっては、経済・企業・雇用動向、中小企業の生産性向上の進展状況、経営環境の変化等も踏まえる。
H21	貴会の調査審議を求める。	なし
H22	雇用戦略対話における最低賃金の引上げに関する合意（平成 22 年 6 月 3 日 雇用戦略対話第 4 回会合）を踏まえた、貴会の調査審議を求める。	<u>雇用戦略対話における最低賃金の引上げに関する合意（平成 22 年 6 月 3 日雇用戦略対話第 4 回会合）</u> 2020 年までの目標 できる限り早期に全国最低 800 円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均 1000 円を目指すこと （注）「2020 年度までの平均で、名目 3%、実質 2%を上回る成長」が前提。
H23 ・ H24	貴会の調査審議を求める。	なし
H25	現下の最低賃金を取り巻く状況を踏まえ、経済財政運営と改革の基本方針（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）及び日本再興戦略（同日閣議決定）に配慮した、貴会の調査審議を求める。	経済財政運営と改革の基本方針（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定） 第 2 章 強い日本、強い経済、豊かで安全・安心な生活の実現 3. 教育等を通じた能力・個性を発揮するための基盤強化 （4）若者・高齢者等の活躍推進、セーフティネットの整備

		また、中小企業・小規模事業者への支援を図りつつ<u>最低賃金引上げに努める</u>ほか、柔軟で多様な働き方が可能となる制度見直し、産業構造の変化に伴う学び直しの拡大や教育内容の見直し、民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化等を進める。 <u>日本再興戦略（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）</u> 第Ⅱ．３つのアクションプラン 一．日本産業再興プラン ２．雇用制度改革・人材力の強化 ③多様な働き方の実現 ○持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備・全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環を実現できるよう、今後の経済運営を見据え、<u>最低賃金の引上げに努める</u>。その際、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を拡充する。
H26	貴会の調査審議を求める。	<u>経済財政運営と改革の基本方針 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）</u> 第 2 章 経済再生の進展と中長期の発展に向けた重点課題 １．女性の活躍、教育再生を始めとする人材力の充実・発揮 （３）複線的なキャリア形成の実現など若者等の活躍促進 さらに、労働市場のインフラ整備を進めるとともに、医療・福祉、建設業、運輸業、造船業等の人材不足が懸念される分野における人材確保・育成対策を総合的に推進する。あわせて、雇用保険制度、求職者支援制度による重層的なセーフティネットの構築を進めるとともに、中小企業・小規模事業者への支援を図りつつ<u>最低賃金の引上げに努める</u>。
H27	貴会の調査審議を求める。	<u>経済財政運営と改革の基本方針 2015（平成 27 年 6 月 30 日閣議決定）</u> 第 2 章 経済の好循環の拡大と中長期の発展に向けた重点課題 １．我が国の潜在力の強化と未来社会を見据えた改革 （１）「稼ぐ力」の強化に向けた事業環境の整備と成長市場の創造 好循環拡大のためには、中小企業・小規模事業者が、賃金を引き上げられることが必要不可欠である。経済界は、取引先企業の仕入れ価格の上昇等を踏まえた価格転嫁や支援・協力に総合的に取り組む。また、中小企業・小規模事業者への支援を図りつつ<u>最低賃金の引上げに努める</u>。
H28	ニッポン一億総活躍プラン（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）、経済財政運営と改革の基本方針 2016（同日閣議決定）及び日本再興戦略 2016（同日閣議決定）に配意した、貴会の調査審議を求める。	<u>ニッポン一億総活躍プラン（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）</u> ２．一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向 （同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善） <u>最低賃金については、年率 3 %程度を目途として、名目 GDP 成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が 1000 円となることを目指す。</u>このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。 <u>経済財政運営と改革の基本方針 2016（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）</u> 第 2 章 成長と分配の好循環の実現 ３．個人消費の喚起

		(1) 賃金・可処分所得の引上げ等 <u>最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円となることを目指す。これらを実現するため、所得拡大促進税制の活用や、中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援などの環境整備を進める。</u> 日本再興戦略 2016（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定） 2. 多面的アプローチによる人材の育成・確保等・ 2-2. 働き方改革、雇用制度改革 i) 働き方改革の実行・実現 ⑤ 持続的な経済成長に向けた賃金・最低賃金の引上げのための環境整備 全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環が持続・拡大されるよう、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や、取引条件の改善等を図りつつ、引き続き、賃金引上げを推進するとともに、<u>最低賃金について、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しながら引上げに努める。</u>
H29	働き方改革実行計画（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）に配慮した、貴会の調査審議を求める。	働き方改革実行計画（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定） 3. 賃金引上げと労働生産性向上 (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善 アベノミクスの三本の矢の政策によって、デフレではないという状況を作り出す中で、企業収益は過去最高となっている。過去最高の企業収益を継続的に賃上げに確実につなげ、近年低下傾向にある労働分配率を上昇させ、経済の好循環をさらに確実にすることにより総雇用者所得を増加させていく。このため、<u>最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円になることを目指す。</u>このような最低賃金の引き上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。 経済財政運営と改革の基本方針 2017（平成 29 年 6 月 9 日閣議決定） 第2章成長と分配の好循環の拡大と中長期の発展に向けた重点課題 3. 消費の活性化 (1) 可処分所得の拡大 <u>最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円になることを目指す。</u>このため、最低賃金引上げに対応する個別相談等の支援の枠組みを設け、生活衛生業から他業種に拡大するなど、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備を行う。
H30	働き方改革実行計画（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）に配慮した、貴会の調査審議を求める。	経済財政運営と改革の基本方針 2018（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定） 第2章力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組 3. 働き方改革の推進 (4) 最低賃金の引上げ等 <u>最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均</u>

		が 1000 円になることを目指す。 また、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境を整備するため、生活衛生業など最低賃金の引上げによる影響が大きい業種を対象に、生産性や収益向上のための相談事業を実施するとともに、下請中小企業振興法に基づく振興基準の徹底により、親事業者が下請事業者からの労務費上昇に係る取引対価見直しの協議要請に応じることを促すなどの取組を行う。
R1	経済財政運営と改革の基本方針 2019（令和元年 6 月 21 日閣議決定）及び成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和元年度革新的事業活動に関する実行計画（同日閣議決定）に配意した、貴会の調査審議を求める。	経済財政運営と改革の基本方針 2019（令和元年 6 月 21 日閣議決定） 第 2 章 Society 5.0 時代にふさわしい仕組みづくり 2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進 （3）所得向上策の推進 ② 最低賃金の引上げ <u>最低賃金については、この 3 年、年率 3 %程度を目途として引き上げられてきたことを踏まえ、景気や物価動向を見つつ、地域間格差にも配慮しながら、これらの取組とあいまって、より早期に全国加重平均が 1000 円になることを目指す。あわせて、我が国の賃金水準が他の先進国との比較で低い水準に留まる理由の分析をはじめ、最低賃金のあり方について引き続き検討する。</u> 成長戦略フォローアップ（令和元年 6 月 21 日閣議決定） 3. 多様で柔軟な働き方の拡大 ii）生産性を最大限に発揮できる働き方に向けた支援 ③最低賃金の引上げ ・最低賃金については、この 3 年、年率 3 %程度を目途として引き上げられてきたことを踏まえ、景気や物価動向を見つつ、地域間格差にも 配慮しながら、これらの取組とあいまって、より早期に全国加重平均が 1000 円になることを目指す。あわせて、我が国の賃金水準が他の先進国との比較で低い水準に留まる理由の分析をはじめ、最低賃金の在り方について引き続き検討する。
R2	貴会の調査審議を求める。	経済財政運営と改革の基本方針 2020（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定） 第 3 章 「新たな日常」の実現 4. 「新たな日常」を支える包摂的な社会の実現 （2）所得向上策の推進、格差拡大の防止 ② 最低賃金の引上げ <u>経済の好循環継続の鍵となる賃上げに向け、日本経済全体の生産性の底上げや、取引関係の適正化など、賃上げしやすい環境整備に不断に取り組みつつ、最低賃金については、より早期に全国加重平均 1000 円になることを目指すとの方針を堅持する。他方、感染症による雇用・経済への影響は厳しい状況にあり、今は官民を挙げて雇用を守ることが最優先課題であることを踏まえ、今年度の最低賃金については、中小企業・小規模事業者が置かれている厳しい状況を考慮し、検討を進める。</u>
R3	経済財政運営と改革の基本方針 2021（令和 3 年 6 月 18 日閣議決定）及び成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ（同日閣議決定）に配意した、貴会の調査審議を求める。	経済財政運営と改革の基本方針 2021（令和 3 年 6 月 18 日閣議決定） 第 2 章 次なる時代をリードする新たな成長の源泉～4 つの原動力と基盤づくり～ 3. 日本全体を元気にする活力ある地方創り～新たな地方創生の展開と分散型国づくり～

(3) 賃上げを通じた経済の底上げ

民需主導で早期の経済回復を図るため、賃上げの原資となる企業の付加価値創出力の強化、雇用増や賃上げなど所得拡大を促す税制措置等により、賃上げの流れの継続に取り組む。我が国の労働分配率は長年にわたり低下傾向にあり、更に感染症の影響で賃金格差が広がる中で、格差是正には最低賃金の引上げが不可欠である。感染症の影響を受けて厳しい業況の企業に配慮しつつ、雇用維持との両立を図りながら賃上げしやすい環境を整備するため、生産性向上等に取り組む中小企業への支援強化、下請取引の適正化、金融支援等に一層取り組みつつ、最低賃金について、感染症下でも最低賃金を引き上げてきた諸外国の取組も参考にして、感染症拡大前に我が国で引き上げてきた実績を踏まえて、地域間格差にも配慮しながら、より早期に全国加重平均 1000 円とすることを目指し、本年の引上げに取り組む。

成長戦略フォローアップ（令和 3 年 6 月 18 日閣議決定）

4. 「人」への投資の強化

(3) 兼業・副業の解禁や短時間正社員の導入促進などの新しい働き方の実現

iv) 生産性を最大限に発揮できる働き方に向けた支援

③賃金

・民需主導で早期の経済回復を図るため、賃上げの原資となる企業の付加価値創出力の強化、雇用増や賃上げなど所得拡大を促す税制措置等により、賃上げの流れの継続に取り組む。我が国の労働分配率は長年にわたり低下傾向にあり、さらに感染症の影響で賃金格差が広がる中で、格差是正には最低賃金の引き上げが不可欠である。感染症の影響を受けて厳しい業況の企業に配慮しつつ、雇用維持との両立を図りながら賃上げしやすい環境を整備するため、生産性向上等に取り組む中小企業への支援強化、下請取引の適正化、金融支援等に一層取り組みつつ、最低賃金について、感染症下でも最低賃金を引き上げてきた諸外国の取組も参考にして、感染症拡大前に我が国で引き上げてきた実績を踏まえて、地域間格差にも配慮しながら、より早期に全国加重平均 1,000 円とすることを目指し、本年の引上げに取り組む。

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（抄）

（平成 23 年 2 月 10 日 中央最低賃金審議会了承）

4 目安審議のあり方について

（1）近年の目安審議のあり方について

近年の目安の審議は、①法の原則（最低賃金法第 9 条に定める地域別最低賃金の原則をいう。以下同じ。）、②目安制度（平成 16 年の全員協議会報告等、全員協議会において合意を得た目安制度のあり方及び賃金改定状況調査等参考資料や、平成 20 年度以降の目安に関する公益委員見解において示されている生活保護と最低賃金との乖離解消方法等の考え方を総称する。以下同じ。）を基にするとともに、それらの趣旨や経緯を踏まえ、③時々の事情（例えば、毎年度の労使の意見に表れた事情、平成 19 年度及び平成 20 年度の成長力底上げ戦略推進円卓会議における賃金の底上げに関する議論、平成 22 年度の雇用戦略対話における最低賃金の引上げに関する合意（平成 22 年 6 月 3 日 雇用戦略対話第 4 回会合。以下「雇用戦略対話合意」という。）など、時々の目安の審議で中央最低賃金審議会目安に関する小委員会が踏まえた事情を総称する。以下同じ。）を総合的に勘案して行われており、公労使三者の真摯な話し合いを基に、そのあり方が形成されてきたものである。

これに対する意見として、平成 22 年度の目安の審議においては、雇用戦略対話合意の中には、「2020 年度までの平均で、名目 3%、実質 2%を上回る成長」が最低賃金引上げに関する数値目標の前提となっているほか、「中小企業の生産性向上」や「中小企業に対する支援等」等がパッケージとして掲げられているにもかかわらず、これらを十分に踏まえることなく、数値目標の部分である「できる限り早期に全国最低 800 円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均 1000 円を目指すこと」、とりわけ全国最低 800 円の目標達成が重視された結果、法の原則及び目安制度を必ずしも十分に基にすることなく、例えば賃金改定状況調査結果がマイナスとなる中で、各ランクごとの目安が一律 10 円となるなど、従来の審議のあり方が揺るがされたのではないかとの意見があった。

一方、雇用戦略対話合意の扱いの検討については、全員協議会における目安制度の見直しの検討とは切り分けて行うべきであること、また、平成 22 年度の目安の審議においては、従来の審議と同様、法の原則及び目安制度と雇用戦略対話合意を含む時々の事情をそれぞれ十分に踏まえた審議がなされたと認識しているとの意見があった。さらに、そもそも目安の審議においては、賃金改定状況調査結果に偏重することなく、一般的な労働者の賃金水準に照らして、あ

るべき水準を議論することが望まれるとの意見があった。

(2) 今後の目安審議のあり方についての合意

上記(1)のとおり、平成 22 年度の目安の審議の評価については、意見の一致に至らなかったが、引き続き目安制度を維持しつつ、今後の目安の審議について、公労使三者が、その真摯な話し合いを通じて、法の原則及び目安制度を基にするとともに、それらの趣旨や経緯を踏まえ、時々把事情を総合的に勘案して行うというあり方の重要性については、改めて確認するとの合意を得るに至った。

中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会報告（抄）

（平成 29 年 3 月 28 日）

記

3 目安審議の在り方について

（1）近年の目安審議の評価

近年の目安審議は、①法の原則（最低賃金法第 9 条に定める地域別最低賃金の原則をいう。）、②目安制度（これまでの全員協議会において合意を得た目安制度の在り方及び賃金改定状況調査等参考資料等を総称する。）を基にするとともに、それらの趣旨や経緯を踏まえ、③時々の事情（時々の目安審議で中央最低賃金審議会目安に関する小委員会が踏まえた事情を総称する。）を総合的に勘案して行われている。

また、「生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする」規定が新たに加えられた最低賃金法改正法の施行を受けて、計画的に最低賃金の引上げが行われてきた結果、現行の比較方法において、平成 26 年度までに全ての都道府県で生活保護と最低賃金の乖離解消が図られたところである。

平成 28 年度の目安審議では、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）等に配意した審議が行われるとともに、地方最低賃金審議会に対して、中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告の趣旨等について、同小委員長の補足説明が行われた。

これらに対する意見として、目安審議に当たっては、最低賃金の水準が最低賃金法第 1 条に規定する法の目的を満たしているかどうかという観点から議論することが必要であり、賃金改定状況調査結果の賃金上昇率に基づく最低賃金の引上げ幅の議論のみではなく、最低賃金のあるべき水準を重視した議論が必要であるとの意見や、地域間格差の縮小に向けて目安を示すことを考えるべきではないかとの意見があった。

他方、近年、目安に占める時々の事情の比重が大きく、数値的な根拠が明確ではなくなっているという点から、目安に対する地方最低賃金審議会の信頼感が失われつつあるのではないかと、との意見があった。また、最低賃金の引上げに伴い影響率が上昇している中、中小企業の経営状況に与える影響を懸念する意見や、最低賃金引上げの影響について配慮すべきとの意見があった。

また、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率が低下してきたことにつ

いて配慮すべきとの意見があった。

(2) 今後の目安審議の在り方について

今後の目安審議については、公労使三者が、その真摯な話し合いを通じて、法の原則及び目安制度に基づき、時々々の事情を勘案しつつ総合的に行うことが重要である。その際、地方最低賃金審議会に対して目安の合理的な根拠を示すための努力など目安への信頼感を確保するための取組を一層進めていくことが必要である。

また、近年の最低賃金の引上げ状況を踏まえ、最低賃金引上げの影響について、参考資料の見直し等によりこれまで以上に確認していくことが求められる。

さらに、引き続き、利用可能な直近のデータに基づいて生活保護水準と最低賃金との比較を行い、乖離が生じていないか確認するなど、生活保護に係る施策との整合性に配慮することが適当である。

なお、目安審議に当たっては、真摯な議論により十分審議を尽くすとともに、効率的な審議にも留意すべきである。

中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会
論点の中間整理（抄）

平成 27 年 5 月 25 日

2. 議論の経過

（3）目安審議の在り方について

（略）

- 目安審議の時期について、10 月中の発効を目指して行われているが、企業の経営計画を考え、4 月 1 日に発効できうる目安審議時期を検討すべきとの意見があった。これに対し、現行の参考資料に基づく事実をベースとした審議の方法では、改定時期が後ろ倒しになることから反対であるとの意見があった。ただし、最低賃金の引上げが一定の水準を達成することを念頭に行われる場合は異なった考え方を取ることも可能であることから、目安審議の在り方と合わせて検討すべき課題であるという意見があった。

中央最低賃金審議会小委員会報告（抄）

昭和 52 年 9 月 28 日 中央最低賃金審議会了承

（了解事項）

前述の小委員会報告をまとめるにあたり、次の事項を了解した。

- ① 目安は、都道府県内の地域格差、産業格差等を一切考慮しない各都道府県の低賃金層の平均状態を前提とし、全国的な整合性を配慮して描かれた最低賃金の水準を念頭におき、示されるものである。
- ② 地方最低賃金審議会においては、従来同様各都道府県内の賃金状態に応じた独自の判断を下すために、賃金実態調査、参考人の意見聴取、実地視察等を行い審議をすすめ、改定についての結論を得るまでの過程において、全国的なバランスを配慮するという観点から、中央最低賃金審議会が提示した目安を参考にするものであって、目安は地方最低賃金審議会の審議決定を拘束するものではない。

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の
検討状況の中間的な取りまとめについて（全員協議会報告）（抄）

（平成 12 年 3 月 24 日中央最低賃金審議会了承）

2 経済情勢等を踏まえた目安の決定のあり方等について

（略）

(4) 目安と地方最低賃金審議会における審議の関係

以上の考え方により、中央最低賃金審議会としては目安を決定し、地方最低賃金審議会に示すものであるが、目安は、地方最低賃金審議会が審議を進めるに当たって、全国的なバランスを配慮するという観点から参考にされるべきものであって、地方最低賃金審議会の審議決定を拘束するものではないという従来からの取扱いを堅持すべきである。

したがって、地方最低賃金審議会での最低賃金の改定に当たっては、目安を参考としつつ、賃上げの実施状況等の地域の事情を踏まえ、実態に即した自主的な判断を下し得るものであり、今後とも、地方最低賃金審議会での自主性の発揮を一層期待するものである。

目安のランク区分及び表示方法について (中央最低賃金審議会における検討経過)

1 発足の経緯

- (1) 昭和 47 年以降各地方最低賃金審議会において各地域の実情に応じ地域別最低賃金額が決定・改正されていたが、「全国的な整合性の確保に資する見地から」目安が昭和 53 年度から提示されている。
- (2) 昭和 52 年の各都道府県の地域別最低賃金額を基礎に 4 ランクに区分し、また、ランク付けもこれに基づいてなされたものである。
- (3) 目安の表示は、各ランク毎の最低賃金額の中間値を基礎に引上げ額の絶対値で示す形で開始された。
- (4) これは、中央最低賃金審議会としては各都道府県の地域別最低賃金額の水準については判断を加えず、その調整は各地方最低賃金審議会の自主的な判断に委ねるとの考え方によるものである。

2 昭和 55 年及び 56 年の中央最低賃金審議会目安に関する小委員会における議論

- (1) 昭和 55 年及び 56 年の中央最低賃金審議会目安に関する小委員会において、目安の表示方法やランク区分について議論がなされた。
- (2) 労働者側は、目安を最低賃金額の絶対額で示すべきであり、それが受け入れられないならば、各ランク同額の引上げ額にすべきであると主張し、使用者側は、ランク区分を見直し 5 ランクに、具体的には現行の D ランクに属する県では最低賃金額が当該県の賃金実勢より高すぎる実態があるので D ランクを 2 分するべきであり、また、下位ランクのアップ率を低くすべきであることを主張した。
- (3) 昭和 55 年、56 年とも目安の表示方法、ランク区分について労使の合意は得られず、最終的に目安は従来と同様の形態で示されることとなった。

3 昭和 57 年から 58 年にかけての全員協議会における議論

- (1) 昭和 57 年から 58 年にかけての全員協議会において、目安のランク区分、表示方法等について検討を行った。なお、検討の過程において、一部の地方最低賃金審議会から各都道府県の地域別最低賃金の水準問題（各都道府県ごとの低賃金労働者の賃金実態と地域別最低賃金額との整合性の確保等）及び地方最低賃金審議会の改正審議の長期化防止の問題についても検討する必要がある旨の意見が寄せられたことから、これについても検討を行った。
- (2) 労使の主張
 - ① ランク数については、労働者側は当面は現行 4 ランクを維持しつつ将

来的には減らしていくべきであると主張し、使用者側は少なくとも5ランク、できればそれ以上に増やすべきであると主張した。

- ② 表示方法については、労働者側は、各ランクごとの標準値として絶対額で表示すべきであると主張し、使用者側は、各ランクごとに引上げ額で表示する現行方式を維持すべきであると主張した。
- ③ 各都道府県の地域別最低賃金の水準については、公益案（賃金構造基本統計調査等による各都道府県の低賃金労働者の賃金実態と地域別最低賃金との相関関係は、全体としてそれ程大きな不整合はみられず、ある程度は乖離していると認められるのは数県であり、当該地方最低賃金審議会が乖離の程度を判断するための指針としての別表（ある程度の乖離の認められる都道府県に○△の印を付したものを）を参考資料として添付するもの）に対して、労働者側は、最終的に本文には賛成するが、別表に○△の印を付することには反対であると主張し、使用者側は、別表は削るとともに本文に三重県及び奈良県にある程度の乖離は認められることを記載することを主張した。
- (3) 対応策として考えられたものは次のとおり。
 - ① ランク数の増減
 - ② 絶対額による表示
 - ③ 引上げ率による表示
 - ④ 各都道府県の賃金実態に基づくランク区分
- (4) いずれの案についても合意が得られず、引き続き検討することとなった。

4 平成元年全員協議会報告における議論

- (1) 平成元年2月に設置された全員協議会においても、目安のランク区分及び表示方法について、引き続き検討された。
- (2) 労使の主張としては、目安の表示方法について、労働者側は、地方最低賃金審議会の自主性を拡大し、地域別最低賃金の各県別順位を是正し、全国的整合性を確保するためには、目安の形態にランク別の引上げ額からゾーンの表示（ランク間オーバーラップ方式）に変えることを主張し、使用者側は、各ランクごとの引上げ率による表示を行うことを主張した。

また、ランク区分については、労働者側は特段の主張がなく、使用者側は、各県および各県内の地域格差の実態に即して合理的な設定をめざすべきであると主張した。
- (3) 目安の表示方法については合意をみるに至らず、全国的整合性及び地方最低賃金審議会の自主性を確保する観点から、今後検討を行い、平成2年度からその具体化が図れるように努めることとされた。

また、ランク区分についても、合意をみるに至らず、今後協議することとなった。

5 平成2年全員協議会報告における議論

- (1) 平成元年より引き続き開催された全員協議会において、目安の表示方法については、労働者側はゾーン方式を主張し、使用者側はゾーン方式は考慮には値するが、地方最低賃金審議会における具体的な金額審議の際にその適正な運営につき不安があると主張し、この点については、今後検討を続けることとされた。
- (2) なお、地域別最低賃金の順序については、平成2年全員協議会報告においては、現時点では整合性（各都道府県の賃金の実態の順序と地域別最低賃金の水準の順序）については幾つかの地域において問題があるものの、多くの地域について問題がないとされた。

6 平成7年全員協議会における議論

- (1) 平成5年3月に設置された全員協議会において、目安のランク区分及び表示方法について議論がなされた。
- (2) ランク区分について、労働者側は、東京の最低賃金が賃金実態との関係で低くなっていると問題にし、使用者側はランク数を含めて議論する必要があるとしたが、6年中には合意をみるに至らず、継続して審議がなされた結果、各都道府県の経済実態に基づき各都道府県の各ランクへの振分けを見直し、今後見直し後のランクで目安を示すことで合意された。このうち、各都道府県の経済実態をどのように把握するかという問題に関しては、賃金動向を始めとする諸指標を総合化した指数を各都道府県の経済実態とみなすこととし、諸指標としては、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）を用いることが、また、各指標については、原則として直近5年間の数値の平均値に基づいて検討することが合意された。さらに、以上の20の指標を総合化した総合指数は、20の指標についてそれぞれ東京を100とした指数を求め、そうやって出された指数を単純平均することによって算出することで了承された。次に、ランク数については、従来と同様4つとすることで合意された。さらに、各都道府県の各ランクへの振分けに当たっては、各都道府県の経済実態を示す総合指数を基本に、原則として総合指数に比較的大きな格差のある府県間に着目するとともに、各ランクにおける総合指数の分散度合を全体的に小さくする方向でランクの境界を設定することで合意された。さらに、ランク区分については、今後5年ごとに、今回用いた20の指標を総合的に指数化した総合指数に基づいて見直しを行うことが合意された。
- (3) 表示方法については、労働者側は現行の各ランクごとに単一の額で表示する方式について、ランク間格差の拡大とランク内格差の縮小という現象を生じさせ、各ランクの上位県の最低賃金額が低く抑えられていると主張

し、使用者側は、今度とも額表示を行うこと、ゾーン方式には問題があり反対であることを主張したが、6年中に合意をみるには至らず、継続して審議がなされた結果、現行の各ランク区分ごとの引上げ額による表示を引き続き用いることが、目安額の算定については「新たに各ランクに振り分けられた都道府県の地域別最低賃金額の単純平均値方式」とすることが合意された。

7 平成12年全員協議会における議論

- (1) 平成11年4月に設置された全員協議会でランク振分け等ランク区分の見直しと表示方法について議論がなされた。
- (2) ランク区分について、ランク数は従来どおり4ランクとすることが合意された。ランク区分見直しの基礎とした20の指標の取扱いについては検討の余地のあるデータもあるが基本的に変更せず、各ランクへの振分けはランク間の移動・ランクごとの変動をおさえ、各ランクにおける総合指数の分散度合いを小さくすることも考慮して決定することが合意された。
- (3) 表示方法について、労働者側は賃金や経済諸指標に対比した地域別最低賃金の全国順位における整合性の確保という観点から、「ランク間オーバーラップゾーン方式」というようなことも含め、何らかの工夫、改善を加えるべきであると主張した。一方、使用者側は制度としては現行制度の中で地方最低賃金審議会の自主性を持たせるべきであるとし、「ランク間オーバーラップゾーン方式」対しては慎重な態度を示した。さらに審議を重ねた結果、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が合意された。

目安の位置付け

令和4年3月22日第3回目安制度の在り方に関する全員協議会資料No.5 (抜粋)

目安制度の在り方に関する検討の経緯 (2)

年度	検討事項	労働者側の主張	使用者側の主張	結 論
昭63 ～平2	全員協議会 (昭63設置) ○ 表示方法	○ ゾーン方式の導入	○ 各ランクごとの引上率	＜平成元年全員協議会報告＞ ○ 表示方法については、今後検討を行い平成2年か ら具体化が図れるよう努める ＜平成2年全員協議会報告＞ ○ 引続き検討
	○ 表示方法	○ ゾーン方式の導入	○ ゾーン方式は考慮に値するが地 賃での運用に不安	

目安制度の在り方に関する検討の経緯 (3)

年度	検討事項	労働者側の主張	使用者側の主張	結 論
平3 ～7	全員協議会 (平5.3設置) ○ 表示方法	○ ゾーン方式とすべき	○ ゾーン方式には反対 ○ 表示は今後とも率でなく額で表示 すべき	＜平成6年全員協議会報告 (中間)＞ ○ 表示方法は現行どおり、各ランクごとの引上額表示 (新たなランクの単純平均方式)

目安制度のあり方に関する検討の経緯 (4)

年度	検討事項	労働者側の主張	使用者側の主張	結 論
平8 ～12	全員協議会 (平11.4設置) ○ 表示方法	○ ゾーン方式とすべき	○ ゾーン方式は慎重な検討が必要	＜平成12年全員協議会報告 (中間)＞ ○ 表示方法は現行どおり、各ランクごとの引上額表示

平成19年度地域別最低賃金額改定について

(単位:円)

1. 地域別最低賃金額改定の目安

ランク	都道府県	金額
A	千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	19
B	栃木、埼玉、富山、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島	14
C	北海道、宮城、福島、茨城、群馬、新潟、石川、福井、山梨、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、香川、福岡	9～10
D	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、島根、徳島、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	6～7
	加重平均	14

2. 各地域別最低賃金の改定状況

ランク	都道府県	19年度決定金額	引上げ額
A	東京	739	20
	神奈川	736	19
	愛知	714	20
	大阪	731	19
	千葉	706	19
B	滋賀	677	15
	兵庫	697	14
	静岡	697	15
	埼玉	702	15
	京都	700	14
	長野	669	14
	富山	666	14
	三重	689	14
	広島	669	15
	栃木	671	14
C	茨城	665	10
	山梨	665	10
	群馬	664	10
	香川	640	11
	石川	662	10
	奈良	667	11
	山口	657	11
	岡山	658	10
	福井	659	10
	宮城	639	11
	福岡	663	11
	北海道	654	10
	新潟	657	9
	岐阜	685	10
	福島	629	11
	和歌山	662	10
D	徳島	625	8
	大分	620	7
	島根	621	7
	山形	620	7
	愛媛	623	7
	鳥取	621	7
	岩手	619	9
	佐賀	619	8
	高知	622	7
	鹿児島	619	8
	熊本	620	8
	秋田	618	8
	宮崎	619	8
	長崎	619	8
	青森	619	9
	沖縄	618	8
	加重平均	687	14