

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 23 年 2 月 10 日

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「全員協議会」という。）は、平成 21 年 2 月 25 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 9 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生活保護と最低賃金との乖離解消方法及び④目安審議のあり方の 4 つの課題について、最低賃金を取り巻く状況の変化も考慮に入れつつ、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）ランク設定のあり方について

ランク設定のあり方については、ランク制度が採用された昭和 53 年から今日まで 30 年以上の間に、全国的な整合性の確保にどのように寄与してきたのかという観点等からの検証と評価がなされるべきとの意見や、長年労使が真摯な話し合いを基に積み上げてきた経緯を十分に踏まえた上で、ランク制度のメリット・デメリットを十分に洗い出しながら慎重に検討していくべきとの意見がある。

今般の検討では、この点について議論を尽くすまでには至らなかったが、これまでランク制度が果たしてきた役割等を踏まえ、当面は現行のランク制度を維持することが適当である。

なお、次回を目安制度のあり方に関する見直しの際には、今般の検討で議論が尽くされなかった点や「生活保護に係る施策との整合性にも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はじめとする目安制度を取り巻く近年の状況の変化等も踏まえ、ランク設定のあり方について引き続き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)のランク設定のあり方及び下記3の生活保護と最低賃金との乖離解消方法と密接な関係を有するが、ランク制度及び当該乖離解消方法を維持する場合には、当面は現行の各ランクごとの引上げ額（利用可能な直近のデータに基づく生活保護水準との乖離額から、当該年度の地域別最低賃金引上げ額を控除してもなお、地域別最低賃金額が生活保護水準を下回っている都道府県については、残された乖離額を計画的に解消するための金額と、各ランクごとの引上げ額とを比較して大きい方の額）による表示を維持す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、平成12年及び平成16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った上で、当該平均値について東京を100とした指数を算出して単純平均した総合指数を用いている。

今回の見直しに当たっても、従来の算出方法を基本的に踏襲している。

具体的には、企業経営に関する指標の一つである、一般飲食店の指標について、従来は「商工業実態基本調査」（平成10年を最後に休止）による1就業者当たり年間売上高を利用していたが、都道府県の経済実態をより適切に示すため、「サービス業基本調査」による1就業者当たり年間事業収入額を利用することとし、別紙1のとおり、20の各指標について原則平成17年から21年までの数値の平均値をとった上で、個々の指標の変動が総合指数に与える影響を一定の範囲内に抑えるため、当該平均値について最大値となる都道府県を100とした指数を算出して単純平均し、東京を100とした総合指数を算出する方法に改めることとした。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16年の全員協議会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ある。

(イ) 上記イの算出方法の見直しに伴い、東京都以外の各道府県が最大値となる指標（具体的には、別紙1中の指標③、⑤、⑪及び⑬の4指標）における指数の分散度合が縮小した。これによって、個々の指標の変動が総合指数に与える影響が一定の範囲内に抑えられた。

(ロ) 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 5.0 ポイント下降し、すべての道府県において、東京都との格差が拡大した。

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 16 年の全員協議会報告を踏まえ、以下の考え方にに基づき、別紙 3 のとおり、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。

なお、この総合指数は、全員協議会においてランク区分の見直しのための基礎データとして用いたものであることは平成 12 年の全員協議会報告において示されたとおりである。

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調査対象事業所の選定について

賃金改定状況調査の調査対象事業所については、賃金の低廉な労働者のほか、一般的な労働者の賃金改定状況を反映するよう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や、労働者の就業実態を反映するよう業種の見直しを検討すべきであるとの意見、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。

今般の検討では、この点について議論を尽くすまでには至らなかったが、短期間に調査結果の集計が求められるという賃金改定状況調査の性格も考慮すると、調査対象事業所の選定については、当面は現行の方法を維持することが適当である。

なお、次回を目安制度のあり方に関する見直しの際には、今般の検討で

議論が尽くされなかった点も踏まえ、調査対象事業所の選定について引き続き検討することが必要である。

(2) 賃金改定状況調査結果の表示方法の見直しについて

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表については、昭和53年以降、ランク別、産業別及び男女別に表示してきたが、就業形態の多様化の進展等を踏まえ、これらの別によるほか、一般労働者・短時間労働者の別についても新たに表示することが適当である。

(3) その他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9条第1項に規定されている地域別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、地域における労働者の生計費及び賃金並びに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り、今般の検討を踏まえ、中小企業の生産性に係る資料を加えることが適当である。

なお、今回の目安制度のあり方に関する見直しの際には、今般の検討で議論が尽くされなかった点も踏まえ、地域における労働者の生計費及び賃金の水準並びに中小企業の生産性について様々な観点からの検討及び評価を行うための資料など参考資料のあり方について引き続き検討することが必要である。

3 生活保護と最低賃金との乖離解消方法について

生活保護と最低賃金との乖離解消方法については、最低賃金法改正法が施行された平成20年度以降、毎年度の地域別最低賃金額改定の目安に関する公益委員見解（以下「目安に関する公益委員見解」という。）において示される考え方を参考に、地方最低賃金審議会において定めるものであるが、解消すべき生活保護との乖離額が年々大きく変動するという問題については、平成21年度及び平成22年度の目安に関する公益委員見解において、「別途対応を検討することが適当である。」とされたところである。

この変動の原因の一つである生活保護の住宅扶助の実績値の変動については、被保護単身世帯における住宅事情の変化、即ち、被保護単身世帯総数において、住宅扶助額が相対的に低い持ち家等及び公営住宅等に居住する世帯の割合が低下を続けている一方、住宅扶助額が相対的に高い民営住宅に居住する世帯の割合が増加を続けていることが寄与していると考えられる。

しかしながら、今般の検討では、具体的な乖離解消方法の見直しについて

議論を尽くすまでには至らなかったことから、当面は現行の乖離解消方法を維持するとともに、解消すべき生活保護との乖離額が年々変動するという問題については、引き続き対応を検討することが適当である。

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、時々の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。

5. 次期のランク区分の見直しについて

ランク区分については、平成 7 年の全員協議会報告において今後 5 年ごとに見直しを行うこととされて以後、これまで平成 12 年 3 月及び平成 16 年 12 月に見直しを行い、それぞれ、平成 12 年度及び平成 17 年度の目安の審議において新しいランク区分を用いたところである。

今般の検討では、最低賃金を取り巻く状況の変化により、5 年ごとの見直しを行うに至らず、別紙 3 のランク区分は平成 23 年度以後の目安の審議において用いることとなったが、今回の目安制度のあり方に関する見直しの際には、ランク区分については、平成 7 年の全員協議会報告に復して 5 年ごとに見直しを行い、平成 28 年度以後の目安の審議において新しいランク区分を用いることが適当である。