

第2～6回目安制度の在り方に関する全員協議会における委員の発言要旨

項目 \ 委員	労働者	使用者	公益
1. 最低賃金の在り方	<ul style="list-style-type: none"> ○最低賃金法第9条の3要素もさることながら、第1条の「目的」の意味を議論したい。 ○労働基準法第1条の「人たるに値する」賃金は本人に限らず世帯をカバーする賃金と解されており、これを前提とすれば最低賃金はどうかあるべきか。 ○諸外国と比べて水準が低いという問題意識。公正競争の観点からも、個別の企業との交渉ではできないことが最低賃金で決まるので社会的な意味は大きい。 ○格差の拡大により貧困の問題もクローズアップされており、最低賃金の重要性が大きくなっている。 ○産業構造や女性の就業拡大等の変化を踏まえた議論が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ○春季労使交渉とは異なり、労使双方とも処分権限のある賃金交渉の当事者ではなく、しかも最低賃金は罰則付で支払が強制される最低基準という性格のものであることを踏まえるべき。 ○最低賃金近傍の労働者の実態（業種や世帯主か否か）や最低賃金の引上げが雇用に与える影響について、調査や有識者からの意見聴取などに基づいて議論をしたい。 ○働く目的が多様化し、高齢者に限らず若年者でも軽易な仕事を希望し、所得にこだわらない労働者が多くなった。こうした現状も最低賃金を決める際に加味してはどうか。 	<ul style="list-style-type: none"> ○「時々の事情」にはいろいろなものが入ってくるが、より広い制度の趣旨、それを適用する社会経済状況において、最低賃金はどうかあるべきかということを見る必要がある。「時々の事情」の中にある法の原則に収まりきれない部分を精査し、コンセンサスを得られないか。 ○在宅労働者の増加等、働き方も変わってきている。最低賃金の在り方の検討においては、そういった変化も考慮すべき。

<p>2. 3要素の在り方</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○最低賃金法第9条第2項の3要素をどのように考えるのかについて共通認識を整理すべき(「地域の労働者」、「労働者の生計費及び賃金」の範囲をどう考えるかなど。) ○「賃金」は水準を指すのか、引上げ幅を指すのか明確ではない。 ○諸外国で支払能力を考慮して決定するものはあまりないと聞いた。諸外国の最低賃金の決定要素はどうなっているか。 ○今の比較方法で生活保護水準をクリアすればそれでいいのか、生活保護基準との整合性をどう考えるか。4表等と違う数字が出ていることについて、地方へきちんとメッセージを発してきたのかどうか、という反省点にもつなげるのかもしれない。平成19年法改正によって、上げ幅でメンテナンスするという決め方から、最低賃金水準はどうあるべきかが問われるようになったのだと、地方がもう1回考える必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○あるべき賃金水準と企業の賃金支払能力には違いがある。実際に支払えるかどうかを加味しなければならない。日本の経済成長も含めた大きな視点での議論が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ○労使双方には解釈の違いがある。根本の議論が必要との労使意見に同意。 ○地方では3要素がどのように勘案されて金額が決まっているのか確認する必要がある。
-------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>3. 目安審議の在り方</p>	<p>○公労使合意した目安を示すことは望ましい。</p> <p>○その時々々の情勢というものを引き受けて議論していかなくてはいけない立場。その時に何が求められているのか。社会的な水準はどのように決めればいいのか。</p> <p>○過去のデータだけでなく先行きも考慮すべきときもある。そういうときは合理的な根拠を示すのは困難。</p>	<p>○本来であれば、労使が合意した目安を地方に示すべきである。</p> <p>○ここ数年の審議は、「法の原則」や「目安制度」を基に行われるより、「時々々の事情」に極めて高いウェイトが置かれており、かなりいびつになっている。</p> <p>○「時々々の事情」と「法の原則」との関係性がわかりにくいことから、「時々々の事情」に代わる考慮要素を示してはどうか。</p> <p>○春季労使交渉のようなスタイル(賃金交渉)で議論が行われていることに違和感がある。最低賃金が罰則付で強制される最低基準という性格のものであることを踏まえるべき。(再掲)</p>	<p>○目安は、3者一致にはならないが公益委員見解を出すことについては労使の了解を得られるよう、それなりに納得するものにしないとイケないという名人芸の世界。このことを踏まえた上で、どのようにやるべきか議論するのだろう。</p> <p>○「時々々の事情」にはいろいろなものが入ってくるが、より広い制度の趣旨、それを適用する社会経済状況において、最低賃金はどうかあるべきかということを見る必要がある。「時々々の事情」の中にある法の原則に収まりきれない部分を精査し、コンセンサスを得られないか。(再掲)</p>
--------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>3. 目安審議の在り方 (続き)</p>	<p>○目安審議は水準よりも上げ幅重視になっている。ワークペイという観点で、賃金はどのような水準がふさわしいのかという議論が本来あってしかるべき。上げ幅による決定では額の多寡でお互い不満が残ることになる。</p> <p>○「賃金」は水準を指すのか、引上げ幅を指すのか明確ではない。(再掲)</p> <p>○モラルハザード対応の観点から、県庁所在地の生活保護基準や親子の保護基準とどの程度差があるのかを基礎データとして把握しておくべき。</p> <p>○産業構造や女性の就業拡大等の変化を踏まえた議論が必要。(再掲)</p>	<p>○最低賃金近傍の労働者の実態(業種や世帯主か否か)や最低賃金の引上げが雇用に与える影響について、調査や有識者からの意見聴取などに基づいて議論をしたい。(再掲)</p>	
-----------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>3. 目安審議の在り方 (続き)</p>	<p>○地域から都市に集中してくることに危機感。最低賃金の高い県に若い人が移動している。人口・労働力移動の影響も考えると、過去の京都のように県内で最低賃金を分けるのではなく、地域ブロックで設定するというのがあるのもよい。</p> <p>○地方で安定した生活ができる水準をベースにしなければ都市部への集中が起きる。政治的配慮も必要ではないか。</p> <p>○ランクについて、20 指標をどう考えるのか、そもそもランクとは何のためにあるのか、あるいは、最低賃金は何をもって決めていくのかという根拠の問題になるかもしれないが、ランク区分の在り方についてどう考えるのかは一つの論点。</p> <p>○過去のデータだけでなく先行きも考慮すべきときもある。そういうときは合理的な根拠を示すのは困難。(再掲)</p>	<p>○北海道における札幌市とその他の地域、愛知県の豊田市周辺とその他の地域など、都市部と周辺地域との差が広がってきているのではないか。経済状況が厳しい業種や地域についての現状把握、分析をした上で、そこに目線を合わせた審議を行うべき。</p> <p>○企業間の規模の格差、業態間の格差、エリア間の格差を反映していないのではないか。</p> <p>○客観的なデータを利用して目安を決めれば、地方最低賃金審議会に対してデータを明確にすることができ、プロセスと根拠を示すことにつながるのではないか。</p>	<p>○最低額と最高額の差が、平成 17 年度は 85.2、平成 26 年度になると 76.2 となっている。この間、A ランクを多く引き上げ、全体の平均を引き上げてきて、その結果こうなっているが、ちょっと開き過ぎてきた。このまま放置していいのか、あるいはこれをどうするのかは、正に目安の出し方あるいはランクをどう区分するかどうか、そこと関係してくる。</p> <p>○参考となる統計上のデータはとれるが、どの部分をみるかは操作可能な部分もあるため、それだけでは決められない。労使の話し合いは不可欠。</p>
-----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>3. 目安審議の在り方 (続き)</p>	<p>○最低賃金近傍の労働者の処遇改善は、4月1日で正社員が変わっていることからすると、なるべく早く決定することが重要。現状より遅れさせることについては、異論がある。ただ、4月1日が前倒しなのか後ろ倒しなのか、どういう運びにしていくのがいいのか、それを実現するために、どういう審議の仕方、目安の示し方がいいのかについては大いに議論すべき。</p>	<p>○目安の審議は10月1日の発効を目指して行っているが、年や年度の初めに発効する方が経営計画も立てやすい。目安を示す時期も重要な論点となり得るのではないか。</p>	<p>○諸外国の最低賃金制度を振り返り、日本の最低賃金の決め方である目安制度の位置づけがどうあるべきか、国民の前に提示することも重要。</p>
-----------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------

<p>4. 地方最低賃金審議会との関係の在り方</p>	<p>○ 昭和 52 年の報告の「地域特殊性を持つ低賃金」というのはどういう意味か。その地域に限定した特殊な産業・雇用形態があるのか。</p> <p>地方の自主性をこれまで尊重してきているが、中賃審はもっと指導性を発揮しろという意見も地賃側にあるようにも思う。</p> <p>目安ができてからの状況変化も踏まえて、目安の意義、役割を整理してはどうか。</p> <p>○ 労使の意見が一致しなくとも、同じ土俵に立った議論をし、そのプロセスを地方や社会に対して示すことが重要。</p> <p>○ 相当の時間と労力を要して決定した目安に対する地方経営者方の受け止めは非常に残念。目安の在り方そのものから議論をスタートし、その理解を得るべき。</p> <p>○ 4表等と違う数字が出ていることについて、地方へきちんとメッセージを発してきたのかどうか。平成 19 年法改正によって、上げ幅でメンテナンスするという決め方から、最低賃金水準はどうあるべきかが問われるようになったのだと、地方がもう1回考える必要がある。(再掲)</p>	<p>○ 中央では目安を示さず、参考資料のみを確認して地方に示すという考え方もあるのではないか。</p> <p>○ 「時々の事情」の比重が大きすぎて目安の根拠を地方に示せず、中央は信頼を失いつつある。中央から地方へ目安を示す仕組みを今後も維持するか、再議論すべき。</p> <p>○ 次年度以降の目安決定の際には、目安額についての根拠を明確に示すべき。</p>	<p>○ 各地方で最低賃金を決定し、中央で検証する形もありうるのではないか。</p> <p>○ 中央に対する地方の信頼感が低下しているとの意見は公益に向けられたものと認識。地方に信頼される、根拠のある目安を示すことが重要との意見に同意。</p>
-----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>5. 目安審議の資料について</p>	<p>○賃金改定状況調査は、経済成長下で引き上げられる賃金の状況を把握してきたが、今日の経済や賃金の状況において適切に実態を把握できているか議論すべき。この対応が困難であれば、調査の適切性を補強するために調査対象の拡大も考えてはどうか。</p> <p>○4表の、どの改定率を使うかについても議論すべき。</p> <p>○賃金改定状況調査調査票の賃金を「引き下げた」としている事業所は通常支払能力がないところと判断して、調査票からその先の質問を外してはどうか。また、賃金改定の実施時期の質問について「その他」というのはないのではないか。また、賃金改定を実施していない事業所への質問の仕方を変えたらどうか。</p> <p>○賃金改定状況調査は地域の賃金の実態を見る一つの例であるが、それとあわせて、それなりのサンプル数のある賃金構造基本統計調査の特性値を時系列で見るなど、賃金の実態をみてはどうか。</p>	<p>○賃金改定状況調査の対象事業所は製造業が約半分を占めるが、最低賃金近傍で働く労働者の実態を正確に捉えるために、対象事業所の見直しを行ってはどうか。</p> <p>○賃金改定状況調査の調査事業所数割合は産業別の割合がずっと固定化されているが、5年に1度程度、経済センサス等に基づいて日本の経済の実態にあった形に見直してはどうか。</p>	
-----------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--