

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案

1 表示方法及びランク区分のあり方について

(1) ランク設定の必要性について

地域別最低賃金の表示単位期間がすべて時間額単独方式に移行した現在、各ランクの平均最低賃金額の差が小さくなっており、ランクごとの目安額に差が生じにくくなっている。こうした傾向は、近年の厳しい経済情勢の中で最低賃金の改定率が低くなっていることによって一層顕著となっており、ランクを設定する意義は相対的に低下している。

しかしながら、これまでランク制度が果たしてきた役割等を踏まえるとともに、時間額単独方式に移行してから短期間しか経過していないこと、経済状況が今後大きく変化することもあり得ること等も考慮すると、当面、ランク制度は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、目安制度をとりまく状況等を踏まえ、ランク設定の必要性を改めて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)のランク設定の必要性和密接な関係を有するが、ランク制度の維持を前提とするならば、これまでの慣行(目安は額で示すが、その算定においては各ランク同率の引上げ率となるようにしてきたこと)が定着していることを踏まえ、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年及び平成12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り、当該平均値を総合化した総合指数を用いている。

今回の見直しに当たっても、別紙1のとおり基本的に20の各指標について平成11年から15年までの数値の平均値をとり、当該平均値に基づ

く指数を算出した上で、単純平均により新しい総合指数を算出することとした。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12年目安全協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みられる。

(イ) 今回から卸・小売業の1就業者当たり年間販売額について、卸売業、小売業それぞれの1就業者当たりの年間販売額の各都道府県の指数を算出した上で、その平均値を求めることにした。これによって各道府県の当該指数と東京都のそれとの格差が縮小した。

(ロ) 他の指標も給与に関する指標を中心にほとんどの指標について、東京都と他の道府県との格差が縮小し、逆に格差が拡大したのは、1人当たりの県民所得、新規高校学卒者の初任給及びサービス業の1就業者当たり年間事業収入額である。

(ハ) 以上の結果、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5.3ポイント上昇し、すべての道府県において、東京都との格差が縮小した。

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、次のとおりとする。

(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12年目安全協報告を踏まえ、以下の考え方に基づき、別紙3のとおり4県について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。

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賃金上昇率の計算方法について

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表の賃金上昇率については、平成7年から「パート労働者の賃金水準とその

ウェイトの変化、男女構成比の変化及び就労日数の増減を反映した方式」とされ、10年経過した。

この計算方法は、パートタイム労働者の構成比が対前年で変化すると、それによって賃金上昇率が影響を受けるという特徴があるが、平成7年以降をみると、パートタイム労働者構成比の変化が大きな年が多くみられるようになっている。

このようなパートタイム労働者構成比の変化によって賃金上昇率が影響を受けることは望ましくなく、毎年の賃金の変化を的確に把握するため、パートタイム労働者構成比の変化を除去した計算方法とすることが必要である。

なお、今後、パートタイム労働者構成比に限らず、何らかの労働者構成の大きな変化により賃金の上昇率が影響を受ける場合には、上記と同様の考え方から、その影響を除去することが適当である。

(2) 調査対象事業所の選定について

賃金改定状況調査の対象事業所については、従来より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がある一方、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。

しかしながら、調査対象事業所の変更について意見の一致をみず、また、賃金改定状況調査が短期間に調査結果の集計が求められるという性格も考慮すると、当面、調査対象事業所は変更しないことが適当である。

3 改定審議のあり方について

現行の目安は、「今後の最低賃金制のあり方について（昭和52年12月15日中央最低賃金審議会答申）」（以下「昭和52年答申」という。）に基づいて、毎年中央最低賃金審議会が地方最低賃金審議会に対し提示しているものであるが、我が国の社会経済環境、とりわけ賃金決定機構の変化を踏まえるとともに、行政コストの観点からも、中央最低賃金審議会が毎年目安を提示することはせずに、例えば2年に1回の提示に変更し、地方最低賃金審議会もそれに応じて最低賃金額の改定審議を行えば足りるのではないかとの意見があった。

しかしながら、最低賃金は、社会経済情勢を踏まえ時宜にかなった改定が行われるべきであるとともに、労使が最低賃金について毎年真摯に議論することは労使の意思疎通の観点からも意義があり、また、賃金改定状況調査の実施上の問題点があることも考慮すると、昭和52年答申を踏襲し、毎年中央最低賃金審議会が目安を示すことが適当である。