

事業の公正競争を確保する観点から同種の基幹的労働者について最低賃金を設定することが必要であることを理由とする場合（公正競争ケース）の2つとされた。したがって、この新産業別最低賃金は、1（2）イの役割（公正な賃金の決定、公正競争の確保）を果たすことを目指したものであったと考えられる。

さらに、昭和61年の中央最低賃金審議会の答申において、旧産業別最低賃金の整理については一定の経過期間を設け、その間は暫定的に存置させる一方、新産業別最低賃金として設定し得るものの選別等、新産業別最低賃金への転換のための必要な措置を、その期間内に計画的、段階的に実施するという基本的考え方がとりまとめられ、これに基づいて新産業別最低賃金への転換が進められた。

### 3 意義・役割に照らした現行の最低賃金制度の問題点

現在、我が国の最低賃金制度としては、

ア 全労働者を対象とした審議会方式による地域別最低賃金（最低賃金法第16条）

イ 関係労使の申出を契機とする審議会方式による産業別最低賃金（最低賃金法第16条、第16条の4）

ウ 一定の地域内の同種の労働者を対象とする労働協約の拡張適用による最低賃金（最低賃金法第11条）

があるが、それぞれについて、意義・役割に照らした問題点をみると、次のとおりである。

#### （1）産業別最低賃金

産業別最低賃金は、昭和51年に地域別最低賃金が全都道府県に設定されて以後は、公正な賃金の決定（公正競争の確保）の役割を果たすものを目指すこととし、小さくくりの産業において基幹的労働者を対象とするものとして設定することとされた。その現状をみると、

ア ほとんどが都道府県内の特定の産業について決定されており（249件）、平成17年3月現在における適用労働者数は約410万人で地域別最低賃金の適用労働者数の約12分の1であり、全国加重平均額は758円で地域別最低賃金より約14%高い水準となっている。

イ その申出の要件から労働協約ケースと公正競争ケースの2つがあり、徐々に労働協約ケースへの移行が進められているが、平成17年3月現在で労働協約ケースが89件、公正競争ケースが158件となっている。

ウ 基幹的労働者の定義の仕方については、おおむね、①18歳未満又は65歳以上の者、②雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの、③清掃、片付け等の軽易な業務に主として従事する者を除くネガティブリスト方式によっている。

以上のように、産業別最低賃金の現状をみると、基幹的労働者は大部分が一定の年齢の者や軽易な業務に従事する者などを除外するネガティブリスト方式によって定義されており、実態としては、当該産業の基幹的な業務に従事しているとはいえないような低賃金層の者までをも対象とするものになっているとともに、その水準は地域別最低賃金を14%程度上回っているにとどまり、比較的賃金水準の高い労働者の賃金の不当な切下げによる競争を防止するという本来の機能は果たしておらず、その役割も地域別最低賃金と重複している面が多くなっている。

また、産業別最低賃金は、そもそも労使のイニシアティブによって設定するものとされているが、現行方式による国の関与は、これにかなうものとなっているのかという問題もある。

## (2) 労働協約の拡張適用による最低賃金

労働協約の拡張適用による最低賃金は、一定の地域内の同種の労働者及びその使用者の大部分（おおむね3分の2以上）に賃金の最低額に関する労働協約が適用されている場合で、労働協約の締結当事者である労働組合又は使用者（使用者の団体を含む。）の全部の合意による申請があったときに、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が、最低賃金審議会の意見を聴いて、当該労働協約の定めに基づき、アウトサイダーも含めた同種の労働者及びその使用者の全部に適用する最低賃金を決定するものである。

労働協約の拡張適用による最低賃金も、その役割は公正な賃金の決定と考えられるが、現在全国で2件が存在するのみでその適用労働者数も約500人にすぎないなど我が国の労使関係の実情からみて実効が上がっていない状況にあり、また、産業別最低賃金の労働協約ケースと役割的には重複している。

## (3) 地域別最低賃金

地域別最低賃金は、都道府県ごとに決定されており、産業や職種を問わず、原則としてその都道府県内のすべての使用者及び労働者に適用される。平成17年3月時点における設定件数は47件、適用労働者数は約5,000万人、全国加重平均額は665円となっている。

地域別最低賃金は、最低賃金法第3条の決定基準（労働者の生計費、類似の労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力）に基づき、昭和53年からは目安を参考として改定が行われてきたが、目安の提示は、小規模企業における賃金改定率を重要な指標としつつ行われてきたため、一般的賃金水準と比較した最低賃金の比率や低賃金労働者の賃金水準と比較した最低賃金の比率については、地域的にみて不均衡がみられ、一般的最低賃金として適切に機能しているかという観点から問題があると考えられる。

また、影響率（最低賃金改正後に、最低賃金額を下回ることとなる労働者割合）は、最低賃金の引上げ幅や賃金分布の形状の影響も受けるものではあるが、近年低下傾向にあり、影響率や未満率（最低賃金改正前に、最低賃金額を下回っている労働者割合）についても、地域的にみて不均衡がみられる。

〔地域的不均衡の例〕

- ・一般労働者の平均所定内給与に対する最低賃金の比率（東京 31.4% 青森 45.3% 全国平均 36.5% 「平成15年賃金構造基本統計調査」）
- ・所定内給与の第1・20分位に対する最低賃金の比率（東京 87.2% 沖縄 100.3% 全国平均 94.6% 「平成16年最低賃金に関する基礎調査」）
- ・影響率（香川 0.1% 沖縄 6.2% 全国平均 1.7% 「平成16年最低賃金に関する基礎調査」）
- ・未満率（香川 0.1% 沖縄 5.5% 全国平均 1.6% 「平成16年最低賃金に関する基礎調査」）

さらに、最低賃金と生活保護との関係についてみると、生活保護が健康で文化的な最低限度の生活を保障するものであるという趣旨から考えると、最低賃金の水準が生活保護の水準より低い場合には、最低生計費の保障という観点から問題であるとともに、就労に対するインセンティブが働かずモラル・ハザードの観点からも問題であると考えられる。

#### 4 最低賃金制度を取り巻く環境変化に伴う問題点

現在の最低賃金制度については、最低賃金制度の意義・役割に照らして前記のような問題があるとともに、最低賃金制度を取り巻く経済社会の環境変化の中で、さらに以下のような問題が生じていると考えられる。

##### （1）産業構造の変化

産業構造が変化する中で、サービス経済化が進展しており、また、企業活動

においても、研究開発、マーケティングなどの非生産部門のウエイトが高まり、直接生産部門のウエイトが低下している。さらに、国の内外を問わず企業間での競争が激化する中で、業種転換あるいは業種転換にまでは至らないものの新規事業への重点の移動などが頻繁に行われ、産業のボーダレス化が進展している。

このような状況の中で、小さくくりの産業についてしかも地域別に設定することになっている現在の産業別最低賃金では、本来対象とすべき労働者層のウエイトが減少の一途をたどったり、あるいは本来対象とすべき労働者が対象外となったりすることとなるなど、公正競争の確保という面においても、また、公正な賃金の決定という面においても、その存在意義が低下せざるを得ないのではないかと考えられる。

## (2) 就業構造の変化、賃金格差の拡大、賃金制度の変化

派遣あるいは請負といった就業形態が増加する中で、小さくくりの産業における基幹的労働者を対象としている現在の産業別最低賃金の下では、同一産業内で同種の業務に従事しているにもかかわらず、就業形態が異なるというだけで適用される最低賃金が区々となるという事態が生ずるなど、従事する職務に応じた公正な賃金の決定すら困難になっている面がある。また、派遣労働者の増加により、地域別最低賃金についても、派遣先の事業場がある地域の最低賃金が適用されないという問題が一層顕在化している。こうした観点からも、最低賃金制度についての見直しは不可避となっている。

また、時間当たり賃金ごとの雇用者の分布をみると、パートタイム労働者等の割合が高まるとともに、パートタイム労働者層と一般労働者層の賃金格差が拡大する傾向にあることなどにより、賃金の低い層の割合が高まり、分散の拡大がみられる。また、年収階級別の雇用者の分布をみても、パートタイム労働者の増加等により、年収階級の高い層と低い層との両極に分散する傾向が拡大している。このような状況からも、最低賃金制度は、低賃金の労働者層の安全網として、その真価を発揮すべき重要な時期にある。

さらに、賃金制度についてみると、仕事給（職務給、職能給、業績給）の導入が進み、賃金の構成要素のうちでも、職務、職種などの仕事の内容や業績・成果に対応する部分が拡大し、労働者の処遇を決める重要な要素となってきている。このような中で、最低賃金の決定に際して、こうした要素をどのように考慮し反映させるかということも課題になると考えられる。