

低賃金も賃金の引上げ状況等を踏まえながら、団体交渉を補完するものとして、労使を含む審議会の審議を経て決定されるものであるから、引上げという手法の枠内でも一定の改善は可能ではないかとの意見もあった。

- いずれにしても、地域別最低賃金のあるべき絶対的水準を具体的にどのように定めるかを明確にすることは困難な面がある。

しかしながら、現在の地域別最低賃金については、Ⅱの3の(3)でみたように地域的にみた不均衡がある中で適切に機能しているといえるのかという問題があり、地域別最低賃金の水準と地域の一般的賃金水準や低賃金労働者の賃金水準との関係が、地域的整合性を保ちつつ経年的にある程度安定的に推移するようにするために、一定の見直しが必要であると考えられる。

- 最低賃金と生活保護との関係については、賃金は、労働市場において労使で決定されるものであり、労働市場における賃金水準からみて不当な切下げを防止するという最低賃金の性格も考えると、最低賃金の水準については、政策的に定められる生活保護の水準に直接にリンクして決定することは必ずしも適当とはいえない。しかしながら、Ⅱの3の(3)でみたように、最低生計費という観点やモラル・ハザードの観点、さらには生活保護制度において自立支援がより重視される方向にあることを踏まえると、単身者について、少なくとも実質的にみて生活保護の水準を下回らないようにすることが必要であると考えられる。

また、生活保護の水準との比較に当たっては、最低賃金の設定単位、比較の対象とすべき住宅扶助のとり方、課税等の関係などを含め技術的検討が必要であるとの意見があった。

なお、生活保護受給から就労への移行がスムーズに行われることも重要であるので、最低賃金制度と生活保護制度については、安全網としての観点からお互いに目配りを行いつつ、生活保護については、より「自立しやすい制度へ」という方向での検討が必要であるとの意見があった。

### (3) 減額措置及び適用除外のあり方

- 諸外国では、生産性や雇用への影響等を踏まえ、若年者や訓練中の者を対象に最低賃金について一定の減額措置を採っている国が少なくないことも踏まえ、地域別最低賃金について、その水準の見直しを行いつつ、一定の年齢区分の者等を対象に減額措置を採用することが考えられるとの意見があった。

なお、現行の地域別最低賃金の水準のまま減額措置を採用することは適当ではないとの意見もあった。

- また、減額措置を採用する場合には、対象者等についてさらに検討することが必要であるとの意見があった。

#### (4) 履行確保のあり方

- 最低賃金法第5条第1項違反の罰則（2万円）については、昭和34年の最低賃金法制定時以来1万円とされている（平成3年4月の罰金等臨時措置法の改正により2万円とされている）が、最低賃金の安全網としての実効性確保等の観点から、地域別最低賃金に係る最低賃金法第5条第1項違反の罰則については、引き上げるべきであると考えられる。

### 3 その他

#### (1) 最低賃金の設定単位のあり方

- 現在、最低賃金は、基本的に都道府県単位で設定されているが、労働市場の領域は都道府県の境界を越えているものもある中で、近隣の都道府県で最低賃金額に大きな差がない地域もあるという状況を踏まえるならば、地域別最低賃金の設定単位については、審議会の運営の弾力化を含め、より労働市場の実情等を反映した単位で設定する方向で検討する必要があるとの意見があった。

#### (2) 就業形態の多様化に対応した最低賃金の適用のあり方

- 派遣労働者に対する最低賃金の適用については、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の施行時から、派遣元の事業場に適用される最低賃金を適用している。

しかしながら、その後、適用対象業務が原則自由化され、物の製造の業務への派遣も解禁されたところであり、例えば、派遣先が産業別最低賃金が設定されている製造業であったとしても、派遣元の事業場である労働者派遣業はサービス業に分類されることから、派遣労働者には派遣先の産業別最低賃金は適用されないといった問題が生じている。

また、派遣先の事業場がある地域と派遣元の事業場がある地域が異なる場合に、派遣労働者は派遣先の他の労働者と同じ場所で働いているにもかかわらず、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った問題が

ある。

派遣労働者については、現に業務に従事しているのが派遣先であり、賃金の決定に際しては、どこでどういう仕事をしているかを重視すべきであり、最低賃金の適用については、派遣先の地域別（産業別（職業別）最低賃金を存続するならば、産業別（職業別）最低賃金を適用することが適当であると考えられる。

- 最低賃金の表示単位期間については、運用上時間額表示が進んでいるが、法律上は時間、日、週又は月によって定めることとされている。

この点について、賃金支払形態、所定労働時間などの異なる労働者についての最低賃金適用上の公平の観点や就業形態の多様化への対応の観点、さらにはわかりやすさの観点から、最低賃金の表示単位期間を法律上も時間額表示に一本化し、併せて所定労働時間の特に短い者についての適用除外規定を削除することが適当であると考えられる。

「最低賃金制度のあり方に関する研究会」参集者

石田 光男 同志社大学文学部教授

今野浩一郎 学習院大学経済学部教授

大竹 文雄 大阪大学社会経済研究所教授

奥田 香子 京都府立大学福祉社会学部助教授

橋本 陽子 学習院大学法学部助教授

○ 樋口 美雄 慶應義塾大学商学部教授

古郡 鞆子 中央大学経済学部教授

渡辺 章 専修大学法科大学院教授

(○印は座長 敬称略・50音順)