

地域別最低賃金の在り方に関する意見の整理

※最低賃金部会及び中央最低賃金審議会における意見、最低賃金制度のあり方に関する研究会の報告書を整理したもの

I 地域別最低賃金の今後の在り方について

論点	考え方
1 安全網としての機能について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域別最低賃金については、安全網としての一般的最低賃金として適切に機能するよう、その決定に当たっては、様々な要素を今まで以上に総合的に勘案すべき。 ・ 地域別最低賃金の水準については、一般的最低賃金という性格にかんがみ、安全網として適切な機能を果たすにふさわしい水準とすることが必要。 ・ 地域別最低賃金は賃金のナショナルミニマムを担うべきものであるとしても、マーケット・バスケットで計算した最低生活費やパート・アルバイト賃金、初任賃金よりはるかに低く、賃金実態を十分に反映できていないばかりか、影響率も諸外国と比較して低位にあり、実質的な社会のセーフティネットとして有効に機能しているとはいえない。 ・ 地域別最低賃金は、実質的な賃金のセーフティネットとして有効に機能させるべきであり、実態賃金に見合っただけで十分水準を引き上げることが極めて重要。 ・ 地域別最低賃金は、生活保護費などのように一定の基準に基づいて決められるものとは異なり、決定基準の3要素を中心に様々なデータを総合的に勘案し、社会経済情勢を踏まえて、公労使による話し合いで時宜にかなった決定を行ってきたもの。地域の特性や現実に即して決定し、それを積み上げてきたことにより、未満率も低い結果となっている。その意味で安全網としての役割は果たしてきた。 ・ 現在の地域別最低賃金は、各地域それぞれの特性や実情を踏まえて、これまで積み上げられてきたものであり、この事実を重く受け止めるべき。水準も妥当だ。 ・ 地域別最低賃金の改定については、下方硬直性の是正や経済実態を反映した諮問実施の観点から、そのあり方を抜本的に検討すべき。 ・ 産業別最低賃金の見直しの際に、地域別最低賃金についてこれまでの経緯を無視して水準の調整を図ることは反対。

2 決定基準について

(1)「労働者の生計費」(生活保護との関係を含む。)

- ・ 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妥当とはいえないが、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。
- ・ 必要最低生計費の踏み込んだ検討が不十分。

(2)「類似の労働者の賃金」

- ・ 最低賃金の安全網としての機能を重視するとともに、賃金格差の是正という機能も考慮するならば、低賃金労働者の賃金水準のみでなく一般労働者の賃金水準も重視することが考えられる。
- ・ 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。
- ・ 貧困の度合いについて、国際的には一般労働者賃金の中位数の 1/2 あるいは 60%以下の賃金の労働者比率で比較することも考慮すべき。
- ・ 一般労働者の平均賃金との比較については、そもそも平均賃金は高低様々な賃金のバラツキの平均値をとったものにすぎず、賃金の最低保障ラインである最低賃金と比べることの意義は薄い。とりわけ、年功賃金制度を採っている企業が多いわが国において、平均賃金水準と比較することには意味があるとは思えない。

(3)「通常の事業の賃金支払能力」

- ・ ILO 第 131 号条約第 3 条には、考慮すべき要素として、「経済的要素（経済開発上の要請、生産性の水準並びに高水準の雇用を達成し及び維持することの望ましさを含む。）」と規定されており、また、「支払能力」という表現が個々の企業の支払能力との誤解を招きやすい面があることから、決定基準の経済的要素としては、生産性の水準や雇用の確保等といった趣旨が含まれることを明確化することが必要。
- ・ 最低賃金決定の重要な要素として、最低賃金の影響を最も受けやすい中小零細企業の実情や支払能力を重視すべき。

3 任意の設定（「できる」規定）について

- ・ 最低賃金制度の第一義的な役割は、すべての労働者を不当に低い賃金から保護する安全網を設定すること（いわゆる「一般的最低賃金」）であり、現在すべての都道府県において地域別最低賃金が設定されているという実態を踏まえるならば、「国内の各地域ごとに、すべての労働者に適用される最低賃金（地域別最低賃金）を決定しなければならない」ことを法律上明確にすることが適当。
- ・ これとの関係で、一般的最低賃金としては、地域別最低賃金のほかに多元的に産業別や職業別に最低賃金を設定する必要はなくなる。

Ⅱ その他の論点について

論点	考え方
1 減額措置及び適用除外について	<ul style="list-style-type: none"> ・ セーフティネットとしてすら機能していない地域別最低賃金の水準を有意なものとするこなしに、若年者や訓練中の者に対して減額措置を導入することは認められない。 ・ 諸外国と日本では賃金の生いたちが異なっている。また、どういう基準がいいのか難しいし、公平性の問題もある。仮に、年齢によって差をつけるとしても意味付けが難しい。 ・ 除外を作れば作るほど複雑になるし、分かりやすい方がいいので現行でよい。 ・ 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。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してよいのではないか。 ・ 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。
2 罰則について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 最低賃金法第5条第1項違反の罰則については、昭和34年の最低賃金法制定時以来1万円（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。
3 設定単位について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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必要がある。 ・ 県単位の地域で細かく分けると境界線が問題。大きくくりで単純なものがよい。

<p>4 派遣労働者に対する最低賃金の適用について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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、最低賃金については、派遣先での最低賃金が適用されるようにすることが適当。 ・ 雇用形態の多様化が進展する中で、派遣・請負労働者の場合、派遣先や注文主の事業所における産業別最低賃金が適用されない場合が一般的。当該産業における公正な処遇の確保、事業の公正競争確保の観点から、派遣・請負労働者に対する「働く現場」での産業別最低賃金適用についての検討が必要。
<p>5 表示単位期間について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。