

○委員長(岩本司君) 労働契約法案及び最低賃金法の一部を改正する法律案の両案を一括して議題といたします。

本日は、両案の審査のため、五名の参考人から御意見を伺います。

本日御出席いただいております参考人の方を御紹介申し上げます。

日本労働組合総連合会総合労働局長の長谷川裕子参考人でございます。

社団法人日本経済団体連合会専務理事の紀陸孝参考人でございます。

東京大学大学院法学政治学研究科教授の荒木尚志参考人でございます。

全国労働組合総連合副議長・全日本金属情報機器労働組合(JMIU)中央執行委員長の生熊茂実参考人でございます。

働く女性の全国センター(ACW2)代表の伊藤みどり参考人でございます。

この際、参考人の方々に一言ごあいさつ申し上げます。

本日は、御多忙のところ、当委員会に御出席をいただき、誠にありがとうございます。

参考人の皆様から忌憚のない御意見を述べさせていただきます。両案の審査にさせていただきますと存じますので、何とぞよろしくお願いたします。

次に、議事の進め方でございますが、まず、参考人の皆様からお一人十五分以内で順次御意見を述べいただき、その後、委員からの質疑にお答えいただきたいと存じます。

なお、参考人、質疑者ともに発言は着席のままです。長谷川参考人。

○参考人(長谷川裕子君) 連合の総合労働局長の長谷川です。

本日は、最低賃金法及び労働契約法について私どもの意見を述べる場を与えていただきまして、ありがとうございます。

まず最初に、今回の最低賃金法の改正について述べさせていただきます。

現在の雇用労働者をめぐる状況を見ますと、正規と非正規労働者、地域間、企業規模間、世代間、男女間などにおける格差の拡大、二極化が大きな問題となっております。とりわけ、働いても働いても貧困から抜け出せないワーキングプアの問題を私たちは真摯に受け止めなければなりません。

労働基準法は、その第一条で、労働条件の原則で、労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすものでなければならず、最低賃金制度でも、すべての労働者の労働条件の下支えとして機能させることが必要であります。しかし、現在の地域別最低賃金の水準は、一般的な労働者の生活水準と比較しても、また労働の対価としても、余りにも低いと考えます。これは労働の尊厳を否定するものであり、社会的セーフティーネットとしての機能を果たしているとは言えないのではないのでしょうか。

最低賃金の決定に当たっては、通常の事業に期待することのできる賃金経費の負担能力や必要最低生計費の実態を十分に考慮して、賃金の底支え機能を強化すべきと考えております。今回の改正により、賃金の最低限を保障するセーフティーネットとしての機能強化を図ることができると受け止めております。

一方、地域における団体交渉を補完し、事業の公正な競争の確保と公正な賃金決定ルールの確立のために、産業別最低賃金が果たす機能と役割は極めて重要であります。今日まで制度をはぐくんできた労使や関係者の努力を高く評価すべきであります。また、今回の改正により、産業別最低賃金の枠組みを継承することができたことを評価しております。さらに、水準の改善はもとより、機能の拡充を図り、使いやすい制度とすべきであると考えております。今回の改正を踏まえて、連合は、生活できる最低賃金水準への引上げを目指す、水準を重視した取組を行うてまいりたいと考えております。

す。

以上で最低賃金法及び労働契約法に関する私の意見陳述を終了いたします。御清聴ありがとうございました。

○委員長(岩本司君) ありがとうございます。次に、紀陸参考人をお願いいたします。紀陸参考人。

○参考人(紀陸孝君) ありがとうございます。座ったままで恐縮であります。日本経団連、紀陸と申します。本日は労働契約法案と最低賃金法の改正案に関する見解を述べさせていただきます。冒頭に御礼申し上げます。

次に、最低賃金法の問題に移らせていただきたいと存じます。

この最賃法の改正法案、二〇〇五年四月に厚生労働大臣から労政審に諮問がなされまして、以来二〇〇六年十二月まで公労使の三者構成の委員によつて真摯な論議を重ね、全会一致でまとめられたという経緯がございます。さきの衆議院での御審議において一部修正がございましたけれども、大卒の趣旨が変わったものではないと認識しております。改正法案を支持する次第でございます。

日本経団連、かねてからでございますけれども、すべての労働者に対する賃金のセーフティーネットとして最低賃金の役割の重要性を主張してまいりました。そういう意味で、法案が地域別最低賃金をセーフティーネットと位置付けて、すべての地域における地域別最低賃金の決定を義務付けたことにつきましては何ら異論を持つものではありません。

一方、地域別最低賃金が機能している中で、屋上屋を架す形で産業別最低賃金が設定されております。法案では特定最低賃金と称することになっておりますけれども、この産業別最賃の廃止を訴えてまいりました。改正法案で

は、それが廃止になつてはいませんが、産業別最低賃金を労使のイニシアチブによって設定すると、そういうことを明確にされており、かつ民事効によつて履行を担保する形になっております。今回の法改正でもって産業別最低賃金の役割が大いに減退するというふうな受け止め方がありますけれども、罰則が科されなくなつたということではありますけれども、従来どおり労働基準法上の賃金不払の対象になつておりまして、法の担保はある、使用者側に対して決してその運用が緩くなるというふうなものではないというふうな受け止めております。

日本経団連といたしましては、産業別最低賃金が民事効になるということによりまして、審議会において労使の主体的な話し合いで決められる、そういう言わばあるべき姿に向けて一歩前進するものだということに理解しております。

さらに、地域別最低賃金につきまして、私も日本経団連といたしましては、各地域の現状を踏まえて決めていく、現行の方式が維持されることになっておりますので、この点も評価させていただきますというふうな存じます。

当然ですが、最低賃金を決定する際に、各地域における労働者の生計費あるいは類似の労働者の賃金、通常の事業の支払能力、これを勘案して総合的に決めることになっております。

これに関連いたしまして、特に労働者の生計費を考慮するに当たりまして生活保護に係る規定との整合性に配慮する、そういうことが付け加えられたわけでございます。この生活保護というものは社会保障あるいは福祉政策でありま

すから、労働の対価と言われる賃金とはそもそも領域が異なるわけでありまして、本来これは単純に比べられるものではないというふうなことであります。

しかしながら、労働政策と社会保障政策との連携がより求められているという現状にありまして、最低賃金制度につきましても、社会保障政策との整合性を考慮することが必要になってきているというふうな理解しております。このよ

うな観点から、生計費を考慮するに当たりまして、生活保護に係る施策との整合性に配慮する、これが改正法に盛り込まれていることはやむを得ないというふうに考えております。

最後にございますが、これは改正法案の内容に直接関係することではございませんけれども、この最賃の引上げの及ぼす企業経営への影響という点でございます。

一つだけ統計データの紹介で申し訳ございませんが、法人企業の収益実態、これを平成十七年度の税務統計から見ますと、今現在、十七年度現在でございますけれども、全法人の実に六七%が欠損企業であります。七割弱の企業が全法人レベルで欠損法人であります。とりわけ資本金五百万円未満の法人企業で七四%、五社のうち四社が欠損法人となっております。このようなのが実態でございます。

仮に、企業の生産性を無視して最低賃金が引き上げられてまいりますと、特に中小企業の経営を圧迫し、企業の雇用維持、多くの方々が雇用維持を望んでおられますので、その雇用維持に極めて困難な状況を招きかねないということを大変危惧いたしております。この点を改めて御認識賜れば幸いかというふうに存じます。

以上で陳述を終わらせていただきます。ありがとうございます。

○委員長(岩本司君) ありがとうございます。次に、荒木参考人をお願いいたします。荒木参考人。

○参考人(荒木尚志君) 東京大学大学院法学政治学研究所の荒木と申します。

私は、労働法の研究者といたしまして、二〇〇四年四月以降、一年半にわたって開催されました今後の労働契約法制の在り方に関する研究会、いわゆる労働契約法制研究会のメンバーとして、あるべき労働契約法についての議論に参加いたしました。また、二〇〇五年十月からは、労働条件分科会の公益委員といたしまして、

今般提出されております労働契約法の立案にも関与いたしました。したがって、以下では労働契約法を中心に意見を述べさせていただきます。と存じます。

最後に、最低賃金法について一言述べさせていただきます。

今回の最低賃金法改正は、従来存在した三つの最低賃金制度のうち、ほとんど利用されてこなかった協約拡張方式による最低賃金を廃止し、地域別最低賃金と産業別最低賃金に再編するものであります。そして、これまでふくそうしておりました地域別最低賃金と産業別最低賃金の関係を整理し、また地域別最低賃金については罰則を強化し、そして近時議論となつておりました生活保護との逆転現象について両施策の整合性に配慮することを規定したものであります。

雇用形態が多様化する中で、最低賃金のセーフティネットとしての役割はますます重要となつていくというふうに考えられます。今般の改正提案は、そうした要請にこたえるべくなされたものというふうに理解しております。

以上で、私の意見陳述といたします。

○委員長(岩本司君) ありがとうございます。次に、生熊参考人をお願いいたします。生熊参考人。

○参考人(生熊茂実君) 御紹介いただきました、全労連副議長、JMIU中央執行委員長の生熊と申します。

本日の参議院厚生労働委員会で参考人として意見を述べる機会をいただきましたことに、まずお礼を申し上げます。

次に、最低賃金法案について意見を述べます。修正された最低賃金法案は、第九条二項で、地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮してとされ、三項で、労働者の生計費

を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するとされています。

しかし、働いているのに生活保護より低い最低賃金、こういう批判を受けたものと考えられますけれども、まだこれでは不十分だと思います。職業に就いて労働するためには職業や通勤にふさわしい費用が掛かります。そのような職業関係費用は生活保護の中にありません。労働者の生計費という場合にはそれらを考慮しなければならぬ、このように思います。そのような修正と支払能力についての削除を求めたいと考えます。

また、今年地域別最低賃金は、二〇〇三年衆議院なかつた平均で十四円という引上げがありました。地域別の格差は広がりました。これでは地域の経済格差が一層広がります。今多くの労働者と労働組合が求めているせめて時給千円をという全国一律の最低賃金を定めた上で、産業別、地域別の上乗せを図る方式が求められており、この点での抜本的な修正を求めたいと思います。

最後になりますが、私は二〇〇三年衆議院厚生労働委員会で労働基準法改正についてやはり参考人として意見を述べました。その中で、労働法制に関する規制緩和が次々に行われていけば、それは今問題になつている少子化やあるいは年金の崩壊、こういうものが一層ひどくなるのではないかと、そういう心配を申し述べました。今正に私たちが心配したような方向で事態は進んだのではないのでしょうか。

今社会的にワーキングプアや貧困と格差、地方と都市の格差が大きな問題になり、これらに対する国民の意思が七月の参議院選挙の結果に反映したと思います。現段階での労働二法案では、残念ながらワーキングプアや貧困と格差はなくせません。民意は国民や労働者状態の改善を強く望んでいます。民意に沿った方向での大幅な修正が行われるように求めたいとい

うふうに思います。

なお、最低賃金の引上げについて、中小企業の経営としてはとても負担できない、このような議論がありますが、私はそうは思いません。今、日本の大企業は、先日、日本経済新聞六月十四日付けで報道されたように、四年連続最高益で三十一兆八千八百億円もの利益を上げております。しかし、中小企業は厳しいという実態があります。私は、大企業は利益を上げていくけれども、なぜ中小企業の経営が厳しいのか、このことについて指摘をしておきたいというふうに思います。

私たちの実態でも賃金が上がつて倒産をした企業というのはありません。それは大企業から大幅な単価の切下げがあったり、あるいは無理な仕事を押し付けられたり、こういう中で経営が困難になる、この実態が進んでいるんです。私は、下請振興法の振興基準、こどもも明確にされておりますように、親事業者が下請中小企業に対して適正な利益と下請中小企業で働く労働者の労働条件の改善ができるようなこのような価格を決める、このことこそが今求められているというふうに思います。

中小零細業者の中には、旋盤を回す下請機械屋さんがおりますけれども、時間単価が今千六百円と、このように言われています。労働者の賃金と余り変わらない、あるいはそれよりもひどいと、こんなことまで生まれています。なぜこのようなことが起こるのか。これでは借り工場の家賃を払ったり、あるいは機械の減価償却を図ることもできません。これは、今申し上げたような親事業者による下請中小企業に対して、この単価の決め方、一方的な引下げや、あるいは納入について無理な納入をさせる、このようなことに原因があるのではないかと、このように考えております。

是非民意に沿った方向での本二法案に対して大幅な修正が行われるように求めることを申し上げまして、参考人としての意見表明とさせていただきます。ありがとうございます。

ありがとうございました。

○委員長(岩本司君) ありがとうございます。以上で参考人からの意見の聴取は終わりました。

次に、伊藤参考人をお願いいたします。伊藤参考人。

○参考人(伊藤みどり君) 御紹介いただきました、働く女性の全国センターの伊藤みどりです。本日の国会質疑に参考人として陳述できることを大変光栄に思います。

プロフィールで皆さんにお配りしているように、私のライフワークは女性の労働問題であり、三十年近くの間、現場の働いている人たちの悲鳴のような生の労働相談を聞き、問題の改善、解決に力を尽くしてきました。その数はおおよそ、現在でも私一人で毎日数件の労働相談を受けていますので、延べにして五千件以上になると思います。

私は、今年一月、北は北海道から南は九州まで、女性のためのユニオンとNGOの仲間たちとともに、全国をつなぐ働く女性の全国センターを立ち上げました。働いている人たちの現場に最も近い立場で活動してきたところから、国会で審議されています労働契約法について、ポイントを絞って意見を述べていきたいと思っております。

○委員長(岩本司君) ありがとうございます。

以上で参考人からの意見の聴取は終わりました。

これより参考人に対する質疑を行います。質疑のある方は順次御発言願います。

○轟木利治君

では、最低賃金法改正についてお聞きしたいと思えます。

第一点目は、お二方の参考人から御意見を伺いたいと思えます。荒木参考人と長谷川参考人にお聞きしたいと思えます。

最低賃金法は、第九条第一項の地域別最低賃金はあまねく全国各地域について決定されなければならないと、三項の労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする、これにつきましてどのようなお考えをお持ちか、お伺いしたいと思えます。お願いします。

○参考人（荒木尚志君） 最低賃金法では、今回、労働者は健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるようにという文言が入っております。これは最低賃金法の理念を、議論しないと難しい問題だというふうに思っています。

最低賃金法は、労働条件、人たるに値するような生活を営むための最低賃金という問題と、実はその産業に公正な最低賃金という二つの理念が実は混在しているんだというふうに思います。現在問題となっておりますのは、言わば憲法二十五条の基準にも達しないような最低賃金が設定されている、最低賃金の設定になっていると、その問題が最近クローズアップされまして、その点でのまず整合性を取ろうというところだと思えます。その点ではこれは意義があると思えますが、さらには、余り議論がされていないのかもしれないけれども、当該産業に公正な賃金というのをどう考えるかと、これについても今後議論を詰めていって、最低賃金の性格について考えていくことも必要ではないかというふうに考えております。

○参考人（長谷川裕子君） 今回の改正の九条で、あまねく全国各地域について決定されなければならないというところについてでありますけれども、これまでの最低賃金法では、地域別最低

賃金も産別最低賃金も、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が必要があると認めるときに決定をすることができるとなっていたわけですが、今回の改正で、要するに全国どこでも決めなければならないこととは非常に評価だというふうに思っております。

それから、九条の二項で、地域における労働者の生計費及び賃金並びにというのと、通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならないとあるわけですけど、この点について言えば、やはり地域における労働者ということとは地域における労働者全体を指すことは当然でありますので、比較する対象もやはり適用対象者全体とするということが必要なのは、当然ではないかというふうに考えております。

それと、通常の事業の賃金支払能力ということとありますけれども、正常な経営をしていれば、事業経営をしていけば通常に払えるはずでありますので、そういう意味では賃金経費の負担能力があるというふうに思いますので、通常の労働者に、事業に対する労働者への賃金支払能力は十分にあるというふうに考えることができるのではないかとこのように思っています。

それから、九条の三項で、労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるように、生活保護に関する施策との整合性に配慮するというところは、そういう意味では、生活保護との調整というのはあくまでも相互考慮の一つであります、その考慮する中で、生計費の一つの要素として生活保護があるという趣旨で書かれているというふうに思いますので、今回の、そういう意味では、改正は非常に良かったのではないかとこのように思っております。

○轟木利治君 最後に御質問させていただきます。

長谷川参考人にお聞きいたします。

この最低賃金法に最もどういったものを要望等されるかについてお聞きしたいと思えます。

というのは本当に、ワーキングプアのことですね、格差のことを考えればとても重要な法案だと思っております。

今年度の最低賃金がどのぐらい寄与したかということをご自分で計算してみました。例えば東京では、七百十九円から七百三十九円に今年上がったんですね。そうすると、一日八時間、二十日働くと、以前は十一万五千四百円だったのが今年は一十一万八千二百四十円ですけど、ちよっと上がったわけですよ、やっぱり。これまでの最低賃金というのは一円とか二円で労使の攻防戦が行われておりましたけど、今年は一十四円でした、平均で。で、この法律が本当に施行されると、これよりもっと上がるんではないかというふうに思っています。そういう意味では、最低賃金に対する期待は大きいんですね。

いろんな賃金を決めるときに、最賃プラス幾らというのがほぼ賃金の相場です。最賃プラス十円なのか最賃プラス百円なのかということと働く人々の賃金が非常に決定されていきますので、この最低賃金法がこういうふうなことで改正されるとすれば、今年の十四円よりは来年は上がるのではないかとこのように思っています。

そういう意味では、是非この法律案を成立させていただきまして、法施行を速やかにやっていたら、来年の最賃にはこの法案が反映されるような、そういう支援を、是非国会はメールを送っていただきたいというふうに思っています。そのことによって、本当に格差が拡大している、確かに微々たるものではあれども、格差解消の一つにはなるのではないかと。ただ、この金額ではまだまだ不満ですので、もっとやっぱり大幅に上がる必要があると思えます。アメリカの最賃法、それからフランスの最賃法を見たって最近上がっているわけですから、是非この法の改正の趣旨が最賃の委員の人たちのところに、中賃の皆さんのところに反映されるように、立法府としても御支援をお願いしたいと思います。

○轟木利治君 終わります。ありがとうございます。

○坂本由紀子君

それでは、重ねて紀陸参考人にお伺いいたします。最低賃金法についてでございます。

最低賃金は、法で定められた賃金額以上を事業主は支払わなくてはならないというものでございますが、現在、異常な原油高であるとか、あるいは中小零細企業にとってはなかなか原材料費を価格に転嫁できない等々の困難があるやに伺っております。そういう中で必要な賃金の引上げを行わなければいけないというケースが出てくるかと思えます。そのような場合に、企業として必要な対応を行うためにはどのような対策が考えられるでしょうか。また、それについて、行政等に対しての要望するような支援等の施策がありましたらお述べいただきたいと存じます。

○参考人（紀陸孝君） お答えいたします。

現実には、最低賃金の場合に、適用の対象者になられる方というのは、中小企業さんあるいは零細企業さんにおいて雇用されている高齢者の方あるいは女性の方が多いんだというふうに思っております。その場合に、大企業さんと比べて、いわゆる企業における付加価値と利益の幅が非常に少ないのが現実かというふうに思います。就業の幅も企業の経営の幅も非常に限られておりますし、簡単に、いわゆる大企業みたいに、様々な設備投資をしたりあるいは税制上の恩恵を受けているという場合がございます。なので、経営改善の手だてというのが限られてしまっている中小零細さんが多いと思うんですね。そういう中で、わずかでも賃金が上がるということは、企業経営にとって非常に大きい打撃がある。

先ほどちょっと欠損法人の例申し上げましたけれども、五百万円以下で、さっき私、五社に四社と申し上げましたけど、もう少し厳密に言うと、四社に三社が赤字にならざるを得ないという。先ほど、十七年度の数字でしたけれども、恐らく十八年度、十九年度においても同ような収益の実態だというふうに思います。

そういう意味で、いろいろなコスト等の転嫁を売値の方にできるかという、それが容易でないわけでありまして、その状況は今現在も、あるいはこれからもそんなに大きく変わるわけがない。そういう意味で、そのコスト負担の影響が大きいこと。

それをどうやって改善していくかという、幾つか手だてがあるんでしょうけれども、一つは、私ども、中小零細さんにおいても企業経営は自助自立でいくべきだというふうに思っておりますけれども、それがどうしてもできない場合にどういう手があるか。様々な、例えば税財政の面で御支援をいただく、あるいは、特に人の確保がままならないという企業さんが多いものから、その人材確保とか、あるいは官民連携して人材の育成という点で、特に中小零細さんに目を向けた人的支援の措置を、今でもいろいろございますけれども、もう少し細かい点まで手の行き届くような効率的な施策をお願いできれば有り難いと思っております。

○坂本由紀子君 ありがとうございます。

続きまして、長谷川参考人にお伺いをいたします。

最低賃金法につきまして、先ほど産別最低賃金が維持されたということは大変意味のあることだという御指摘でした。今度の改正で地域別最低賃金がくまなく、今でもありますが、法律的にも制定されることになりましたが、産別最低賃金については、賃金の実態は恐らく職種別によりその賃金水準が違うのではないかと。そうすると、産別で一本で賃金を決めることよりも職種別に、その人の職に合った賃金水準がきちんと、今回のような民事効力のあるような最低賃金であれば、示されるような仕組みの方がむしろ、つくるのであれば実態に合うんじゃないかと思うんですが、その点はいかがでいらつしやいますか。

○参考人（長谷川裕子君） 先生、やっぱり、雇用就業形態の多様化が進んできたときに、一方で今日私も契約法で述べましたけれども、要

するに均等待遇などを考えていくときに、やはりこれから能力の評価とかそれから職務評価だとかその賃金というものが本当は連動させていかなければならないんだと思うんですね。そういう意味では、先生が今おっしゃったように、職種別賃金というのは重要な一つの課題だというふうには思っています。

それはそれといたしまして、産別最賃が果たしてきた役割はやっぱりこの間大きかったと思うんですね。最低賃金があつて、それから産別にやはりそれぞれ異なったものがあつたわけですから、産別最賃の方がやっぱり最賃、産別最賃という形で残っていたわけで、そういう意味では、これは労使の努力の反映だったわけですから、今これを、産別最賃を廃止したときに、地域最賃だけでいいかとなると、それはちょっと、今のとき、労働組合は、それはちょっと待ったということでありました。

したがって、今回、冒頭に申し上げましたように、産別最賃が残ったというのは非常に良かったと思つていますが、将来の課題として、先生言つたことについては今後どういうふうにしていくのかというのは検討課題だというふうには思います。ただ、すぐ直ちにできるかどうかというのはなかなか、物すごく難しい課題だということには思っています。

○坂本由紀子君 私は、地域別最賃が生活保護への配慮というような形でかなり上がつてくるとすれば、今の産別最賃と地域別最賃との違いがそんなに大きなものじゃありませんので、今の産別最賃の意義ほど意義を有しなくなるのではないかと。そういう意味で、必ずしもこの制度が今までと同じような役割を果たすのかなどというやや疑問かなと思つて、伺つた次第です。

次に、長谷川参考人にまた重ねて伺いたいのですが、最低賃金については生活でできる水準であることが必要だということで、誠にものな意見だと思つています。と同時に、企業がそれが支払えるという、企業の支払能力というのもまた

大変大事なことだと思つたのでございますが、その点について、例えば全国一律千円というような最低賃金のような水準を企業が果たして払えるものとお考えかどうかということ、それから連合は大きな組合組織でございますので、そういう意味で、労使と様々な局面で賃金交渉に当たつておられますので未組織労働者への賃金波及の影響を大変大きくお持ちだと思つています。そういう意味で、連合のような労働組合の問題についての果たす存在意義というものをどのようにお考えになつていらつしやるか、お伺いしたいと思います。

○参考人（長谷川裕子君） 連合は、昨年の〇七春季生活闘争のときも、千円で頑張ろうということでも千円千円といつて、すべて構成組織でも賃上げ交渉を非正規のところは千円頑張ろうということでも努力してまいりました。

そういう意味では、連合はやはり我が国の労働組合の中である一定影響力を持つ組合ですので、どういう賃上げ交渉をしていくのかというのは重要だと思つて、率先して賃上げ交渉をしながら、それをいろんな、最賃だとかそういうものに反映させていくという大きな役割を担つていると思つています。

私どもは、千円というのは、やはり千円掛ける八で八千円で、二十日で、二、八、十六、十六万です。そういうふうなことを考えたわけでありまして、何としても今非常に低賃金の労働者をどうやって引き上げていくのかということ、千円と〇七も申しましたし、恐らく〇八もそれで頑張ると思つて、すけれども、そういう意味では労働組合として労使交渉を強化しながら日本の労働者の賃金を引き上げていくという、そういう先頭に立たなければならぬと思つています。

ただ、もう一つ考えなければいけないのは、最近労働分配率が非常に落ちていまして、労働分配率が落ちていくということは、そういう意味では企業の中の労働者に対する賃金が手厚くなくなつてきているんだと思つて、すね。

ういう意味では、もつとやはり労働分配率を上げていく、そういう努力は連合は率先してやらなければならぬのではないかと、ううふうに思っています。

○坂本由紀子君 参考人御承知だと思いますが、労働分配率、確かにおっしゃったとおり下がっています。中小零細の企業では労働分配率は決して下がっていない。収益が下がっているのに人件費はむしろ増えたりしている。最低賃金の対象になるところはむしろそういう非常に経営的にも大変なところがありますので、この辺は十二分に考慮をする必要があるのかなと思います。

先ほど来御議論いただいているワーキングプアは、これは、まあ最低賃金というところもあるかもしれませんが、非正規労働者の問題という側面もあるかと思えます。そういう非正規労働者について、仕事に見合った処遇がどうなされるかというようなことをまた改めて労使でお話しをなさり、また国会の場でも議論をしていくことが大事なのかなと思いました。

紀陸参考人に最後お伺いいたしますが、そういう意味で賃金水準というのは、労使で自主的に、それぞれ仕事の成果として適正にお決めになるものかと思いますが、そういう賃金水準の在り方について御見解がありましたら、最後にお伺いしたいと思います。

○参考人（紀陸孝君） 坂本先生おっしゃられるとおりでありまして、賃金というのは労働の対価でございますから、労働の価値とかいうものをどういふふうに評価するか、労働の密度ですとか、あるいは会社に対する貢献度、そういうものを労使の間できちんと測る物差しをつくつて、適正に処遇、報酬に結び付けていかないと、労使の納得度が高まりませんので、先生の御指摘のところはもつともでございます。そのように多くの労使が努力しているというふうには私ども理解しております。

○坂本由紀子君 終わります。ありがとうございました。

○渡辺孝男君 公明党の渡辺孝男でございます。参考人の皆様には、貴重な御意見をお聞かせいただきまして、心から感謝を申し上げます。

私からは、今までもいろいろ質問の中でも出てまいりましたことを少し省いて、違う形の質問をさせていただきたいと思っております。

まず、派遣労働者の方々が多くなってきたというわけですが、今回の最低賃金の改正では派遣先の地域の最低賃金を適用するというような内容になっておるわけでございまして、けれども、この点にしまして、長谷川参考人、紀陸参考人、荒木参考人に御意見を伺いたいと思っております。

○参考人（長谷川裕子君） 済みません、もう一度。

○渡辺孝男君 最低賃金の場合には派遣先の地域の最低賃金が適用されるような形になっておるわけでございまして、この点にしまして、御意見をいただければと思います。

○参考人（長谷川裕子君） 失礼いたしました。当然だと思います。例えば北海道の労働者が東京に来て働いたのに東京の最賃が適用されないで北海道の最低賃金が適用されるなどというのは、そういうことは本当におかしい話でありまして、今回の、そういう意味では派遣先に、働いている場所のところに適用されるというのは非常に当然で、よかったですと思っております。

○参考人（紀陸孝君） 雇用契約の場所と実際に労働する場所と離れている場合がある、そうした場合にはどちらを基準に物を考えるかということだと思っておりますが、非常に当然で当たり前ということでもないでしょうかけれども、まあ極端な話で今東京と北海道とかというような話がありましたけれども、例えば逆になつたような場合ですね、いろんな場面面で実は答えが違ってくる場合もあり得るかというふうに存じますが、就労の現場にいる期間の方が派遣の方も多いというような観点から、さ

つき申し上げた、働くその対価が賃金ですから、そこで得られるものだというふうな理解でそういう法の組立てになつたというふうな思っております。私も、私どもやむを得ない措置かなというふうな結果的には理解をいたしております。

○参考人（荒木尚志君） 今、紀陸参考人がおっしゃったのと同様な感じでありまして、これはいずれに整理するかということだろうと思っております。

原則からいたしますと、派遣労働者というのは派遣業者に雇用されているものですので、そちらを重視するのか、それとも就労の実態、労働関係をどこで展開しているかを重視するのかというので、今回は実際に労働関係を展開しているその現場における最低賃金を適用しようという整理をしたということでありまして、これは一つの整理の在り方として考えられるところだということに考えております。

○渡辺孝男君 同じ質問で、生熊参考人、伊藤参考人の方にはどのようにお考えでいらつしやいますか。

○参考人（生熊茂実君） 今現実起こっている事態というのは、例えば北海道や青森や秋田などの地場賃金は六百五十円ぐらいという非常に最低賃金に近いものなんです。それが、そういうものでは生活ができないからということに逆にならざるを得ないというふうなものが圧倒的に多くなつておるわけですね。

そういう面をいいますと、今のそういう現実的なものを見ましても、やはり実際上就労先での最低賃金が適用されるというのが望ましいのではないかというふうな思っております。

○参考人（伊藤みどり君） 派遣労働者の場合、当然その就労先に適用されるべきだと思いますけれども、そもそも派遣業というのが高度の専門性に基づく職種に限られていたものが、製造業が解禁されて、そのことによつてどんどん賃金が引き下げられてきたという現状があります。そして、今朝のテレビでも、沖縄の失業率が高

いので愛知に派遣労働者として誇大広告にだまされて夫婦二組が来たところ、広告とは全く違う実際の賃金で、生活ができなくなつて、沖縄にも戻ることができない、戻つたとしても失業率が高くて生活できないという実態が今朝テレビで放映されているのを見たんですけれども、そういった派遣労働という働き方そのものが私は最賃以前のどうか、雇用主と働いている現場が違うというこの矛盾が広がっている現実にごくメスを入れなければいけないのではないかと、ちよつと最賃の問題からそれま

すけれども、認識しております。

○渡辺孝男君 次に、最低賃金の減額の特例にしまして、質問をさせていただきたいと思つておるんですが、現在の法の八条を改正法案では七条として減額の特例を設けたわけでありまして、けれども、この点にしまして、どのようにお考えなのか、障害者の雇用という観点でどのようにお考えなのか、長谷川参考人、紀陸参考人、荒木参考人にお伺いしたいと思います。

○参考人（長谷川裕子君） 障害者の方々が、最近、福祉から就労へということで町の中で働いている風景が非常によく見られてきたと思つてます。

障害者の方々は、やはり自分たちも一人の人間として働いて生活していきたいという意欲も非常に高まっております。そういう意味では、障害者の方々にも最賃をちゃんと適用させていくということが重要なのではないかと思つてますし、それから障害者の方たちもそのようにしてほしいという要望もありますので、私は、早く障害者の方々についてもきちつと適用させていくことが重要ではないかというふうな考えております。

○参考人（紀陸孝君） 基本的には長谷川さんと同じ意見でございますが、特に減額の措置、内容でございますが、これにつきましてはこれから論議をされる。特にその場合に障害者の方々のいろいろ御意見を聴く、あるいは実態をきちんと把握する、そうした上でどういよう

な減額率にしたらいのか、今後審議が行われるかと存じますので、そちらの審議の内容に期待をいたしたいというふうな考えております。

○参考人（荒木尚志君） 最低賃金の決定に当たつては、その該当者がきちんとした就労機会を得られるかどうかと、そういうマーケットの中の就労機会というものの整合性を取りながら考えなければいけない問題があるというふうな考えております。

障害者につきましては、これまでは就労支援という形で雇用政策としてやってきておりましたけれども、世界の趨勢は障害者を差別を禁止するという方向で議論が展開してきています。そこでも、それがいまして、最低賃金についてもそのような観点からの見直しという方向を考えると、これが今後は一つの課題になつてくるのではないかと、この点に考えております。

○渡辺孝男君 ここで減額率というようにお話を考えていかなければいけないと、もし法案が通ればですね。こういう、どのように障害者の皆さんの働く能力を評価して、万一の場合、特殊な場合は特例として減額率を考へるということになります。この点はどういうふうに障害者の方々にお働きをいただくという、賃金も適切な賃金をいただけるようにする場合の配慮を考へていただくか、どういようふうな減額率というものを考へていただくか、もし御意見があれば、長谷川参考人あるいは荒木参考人にお伺いしたいと思つておる。

○参考人（長谷川裕子君） 具体的に持ち合わせておられませんけれども、ただ、今厚生労働省の審議会が障害者分科会で障害者の雇用促進についての意見交換が行われています。

やはり障害者の方々には働きたいということ、非常に意思が強いんです。働きたいということ、その働いたことに対する正当な評価としての賃金ということに対しても恐らくきつちりと支払つてほしいという、そういう要望は強いんだと思つておる。どういようところで減額するの、どういよう減額の仕方がいいの、これは、もう少

しやつぱり障害者の方々の意見だとか、それから研究者の意見だとかを聞きながらきつちりとつくつていくことが必要なのではないかというふうに思います。

今、具体的にこういうふうなものがないのじゃないかというのは私は持ち合わせていませんけれども、ただやはり働いた人に対しては、一時間当たり最賃が七十円だとすれば七十円をちゃんと適用させると。障害者の雇用の支援はまた別の形で、それぞれの事業所で障害者の障害に応じた支援の仕方であるのではないかと、それと支援というものをもう少しきつちりと整備していくことは必要なのではないかというふうに思います。

○参考人（荒木尚志君） 私も具体的な考えを持つていくわけではございませんけれども、日本はこれまで障害者という方というふうにかテゴリーライズして、その方の実際の労働能力というものには余り着目してこなかったというふうに思います。しかし、障害者差別を禁止するようなアメリカとかEUでは、その方は例えば障害があったとしても労働能力では全然普通の方と変わらないということがあります。

その障害者の方が適切な便宜を提供してあげればちゃんと就労できるということがあるわけでありまして、そういう障害者の方をカテゴリーライズしたアプローチから、その人の本当の能力、個人の能力を見るという方向での施策が今後は望まれるのではないかとというふうに考えております。

○渡辺孝男君 障害者の雇用というのは大変重要な課題でありまして、雇用もきちんと確保していく、そしてまた働いていた場合には適切な賃金というものをやはりお決めいただくということが大事でありまして、今のところ、研究をされている参考人の皆様からも、これからの課題ということでありましたので、これはまた後日御意見をお聴かせいただく機会もあるのではないかと、そのように思っております。

今、少子高齢化でやはり若い方々が給与の面で特に結婚できないというようなこともあるわけでありまして、最低賃金というのはいくら少子化の問題を考えるにしても大事な観点ではないのかなというふうに思っておるわけでありませぬけれども。若い方々が結婚するに適切な賃金といますか、そういうものを確保するため、地域によつてまだまだ最低賃金の格差があるわけでありませぬけれども、そういう地域で、特に秋田の方は私も行くことがあるわけでありませぬけれども、なかなか最低賃金の額も低いとありまして、何らかの関係があるのではないかと、そういうふうにも考えておるわけでありませぬ。

そういう特に少子化が進んでいる、しかも最低賃金の額がやつぱり低いというようなところに対して、特に何かこういうことをして対策を講じていったらいいのではないかとというも御意見がございましたら、長谷川参考人、紀陸参考人、荒木参考人にお伺いをできればというふうに考えております。

○参考人（長谷川裕子君） 最低賃金も格差がやつぱりあるわけですね、秋田とか九州の方で一番低いランクになっているわけですね。私は、日本国民がどこで暮らしてもやつぱり人間として幸せに家庭生活も営めて暮らせるような、そういう社会をつくることだというふうに思っています。したがって、秋田で暮らしているから秋田でちゃんと生活をできるように、人間として幸せな生活ができるように、最低賃金とはセーフティーネットですから、これよりは下回ってはいけないというものですから、それをきつちりとやつぱり確保することが必要なのではないかと思っております。

先ほど最賃千円になったら大変じゃないかというふうなことも御指摘ありましたけど、今やつぱり企業は非常に景気がいいわけですね、でも、それが中小企業にまでなかなかその景気の良さが下りてこない原因は何なのかということなどもいろいろ検討していただきまして、中小企

業にもっとお金が流れるような、そういうのをやつぱり政治の政策の中で補強することが必要なのではないかと思っております。

北海道で暮らそうが、宮城県で暮らそうが、秋田で暮らそうが、沖縄で暮らそうが、やはり日本国民であったらば、働けば、健康で働けない人もいますけれども、働いたらばちゃんと暮らせるというふうなものをきつちりと保障する、そのセーフティーネットが最賃だということでありませぬので、是非この辺は立法府である先生たちの中でも議論していただいて、最賃がもう少し上がりながら、私たちが本当に健康で文化的な生活を営めるような、そういうもののセーフティーネットとしてちゃんときつちりとつくつていくことが必要なのではないか。是非、この法案が成立いたしましたして速やかに実行されるような、そういうエールを送っていただければというふうに思います。

○参考人（紀陸孝君） 渡辺先生、私どもの組織にも一応の経営者協会なるものがありまして、その下に地域の中堅企業さんがいっぱい会員さんとしておられます。そういう意味で、地域の経済の活性化というのは私どもにとつても非常に関心の強いテーマでありまして、現実具体的に、例えば秋田ならどうするか、逆に沖縄とか北海道ならどうするか、非常に難しい問題でございますけれども、それぞれの地域の特性に応じて活性化の施策をどういうふうに打っていくかということになっていくんだと思うんですね。現実には雇用の場がないと働くこともできませんし賃金を得ることもできませんので、どういう形で雇用機会を拡充していくかというのが非常に大事なテーマだというふうに思っております。産業集積の形も様々に違いますし、秋田でもかつてのような商業中心の地域からだんだんと地域によつては製造の拠点になり得るところも出てきておりまして、そういうものを、ちよつと極端ですけれども、日本海を越えて、ロシアですとかほかのアジア地域とどういうような連携を取つたらいいか、そんな議論も実は地元では

されておられるようでありまして、旗振り役をちゃんとつくつてそれを支援する形、さらにそれを産官学がいろんな形でサポートする仕組みをどうやってつくつていくかという、そういうことはすぐできないかもしれませんが、できるところからやってみて、みんなで努力しようという機運が、様々に地方分権の議論とも絡んでいるのでしようけれども、行われておりますので、私もそういうもののできる範囲で関与もしていきたいというふうに思っております。

余りきちんとしたお答えになっておりませぬけれども。

○参考人（荒木尚志君） 最低賃金というのは非常に国によつて制度が違っております。例えばスウェーデンとかドイツはそもそも最低賃金法というのは存在しません。その代わりに協約、産業別の協約が最低賃金の代わりはしております。それからイギリスは、かつては団体交渉が機能しない分野のみ賃金審議会が最低賃金を設定しておりました。しかし、現在は全国の統一的な最低賃金を設定する最低賃金法ができております。

日本はこのように産業別での最低賃金という制度は根付かなかつたわけですね。今回、協約拡張方式というのは廃止されました。これは、日本の労働組合というのは企業別組合でありませぬのでその限界もありまして、最低賃金法は拡張適用ができないという中で非常に企業間格差が広がってきている。そこで最低賃金に依存するといえますか、部分が非常に強くなつてきている。ところが、企業間の格差がありますので、最低賃金を設定するのは非常に一番下の部分に張り付いてしまつていくと、そういう問題があるというふうに思います。

しかし、この問題はそもそも企業の賃金設定をどうするかということも関係しておりますので、すべてを最低賃金法だけで解決するといふのもなかなか難しい。そういう複合的な要因を考慮して対処しないといけないのかなというふうな気がしております。



○福島みずほ君 生熊参考人にお聞きをいたします。

今回、最低賃金法案の修正案に関して、産業別最低賃金に係る違反については罰則の対象から除外をしているわけですが、失礼、もっと正確に言い直します。今回の最低賃金法案は、産業別最低賃金に係る違反について罰則の対象であることを除外しているわけですが、これについて問題があると考えますが、いかがでしょうか。

○参考人（生熊茂実君） 最低賃金が法律で決まるというのは、言ってみれば賃金を強制力を持つている法律でこれしかないわけですね。それが、産業別最賃だろうが地域別最賃だろうが、それを違反した者に対して罰則を行わないということは、それは強制力のある最低賃金法とは言えなくなる。そういう面で私は、除外するというのは間違いではないかというふうに思っています。

○福島みずほ君 私はあと一分しか、三十五分までなので、では伊藤参考人に一分間だけ、現状のワーキングプアや女性の現状について一言お願いします。

○参考人（伊藤みどり君） 最近、貧困の問題が言われていますけど、貧困の質がもうかつてとは全然変わってきた。例えば、パートタイムの人たちは、以前だったら賃金が安くても労働時間が短いということがあったと思うんですけども、今賃金が安い上に責任が重い、残業もある、有休も取れない、配転もある、責任を持たされる、そして、貧しくて生活できない、労働時間も長い、本当に働いても生活できないという。だから、貧困の質が全く変わってきたということをもっと強く皆さんに認識してもらいたいというふうに思います。

○福島みずほ君 終わります。ありがとうございました。

○小池晃君 日本共産党の小池晃です。

最初に長谷川参考人に最低賃金法についてお伺いをしたいんですけども、先ほど千円以上という話もありましたが、連合の当初の要求ということに比べると、やや不十分さが残る法案になっているのではないかと思うんです。更なる改善を求めるとすればどのような点なのか、お話しください。

○参考人（長谷川裕子君） 最賃のこの法律ができますと、その後恐らく規則を作る審議会が開催されて規則制定されて、その後、中賃で、中賃の後、部会で、目安というのが大体そういうふうなことになると思うんですけども、やはりそのときにこの法律の趣旨ですよね。今回の法改正がされたわけでありまして、この九条の改正の趣旨がきちろちろとそういう審議会の中に生かされて、公労使でこれに沿ったようなものがつくられていくことと、地方の中で、地方の三者構成の中で地域最賃が決められていくと思いますけれども、その中できちろちろと、私は何回も言いますけれども、この法の趣旨が生かされることが重要だというふうに思っています。そして、元々最賃というのは非常に小さい金額から徐々に積み上がってきたわけですから、本場に比べても、本場にこの最低賃金法がセーフティネットになっているわけですから、本場に地域、先ほど秋田の話も出ましたけれども、地域の中でこの最低賃金が労働者の賃金を考えるときのセーフティネットになっているかどうかという視点で、きちろちろと労働者の生活という、健康で文化的な生活をするときのセーフティネットになっているのかどうかということを視野に入れながら、審議会をきちろちろやって金額を決めていくことが重要なのではないか。

私は、この、やっと十万台になったわけですね。一日八時間働いて、二十日働いてやっと十万。十万で十二か月というものは百二十万ですよ。そうしたら二百万以下の話なわけですよ。だから、もったという意味では最賃がもう少しや

国の労働者が健康で文化的な生活を進めていくときのセーフティネットの機能として果たすためには、もっと上がることが重要なのではないかと、もったというふうに思っています。

○小池晃君 ありがとうございます。

生熊参考人にお伺いしたいんですが、全労連も最低賃金せめて時給千円にというスローガンを掲げて、労働団体を越えた共通の要求になっているというふうには思いますが、先ほどから中小企業の経営を圧迫するという議論があるので、この点についての見解をお願いします。

〔委員長退席、理事家西悟君着席〕

○参考人（生熊茂実君） 共通認識として言えるのは、大企業はかなり今大きな利益を上げている。しかし、中小企業の経営状況は厳しいということだろうと思うんですが、なぜそういうふうな状況にあるのかということがやっぱり一番問題だろうというふうに思っています。

私、先ほどの意見の陳述のときにも申し上げましたように、残念ながら日本の場合、大企業と中小企業の力関係というのは物すごく違うものです。ある社長さんに私聞きました。材料費込みで一〇％下げると言われた。私はその仕事を断つたけれども、一晩寝られなかったと言っていました。二日、三日たつて、もう一回、あれ、じゃやってくれないかと言われて本場にほつとしたと、こういう実態が私あると思うんです。とするならば、先ほども申し上げたんですが、下請代金法では、いわゆる一方的な値決めは違法とされています。しかし、もう一つは下請振興基準、これには強制力はないわけですが、下請中小企業の適正な利益やあるいは労働者の労働時間短縮と労働条件の向上ができるように決める努力を求めています。この下請振興法の振興基準を具体的に強制力のある法律にしていけば、非常に日本の中小企業の経営実態は改善されていき、多くのところでこういう支払能力が問題にならないようなことが起こるのではないだろうかというふうに思っています。

○小池晃君 労働契約法についてはいろんな問題点があると思うんですが、やっぱり格差と貧困、格差社会急激に広がっているというときに労働条件を一方的に変更できるような仕組みを立法化するということが、何でこんなことをやらなきゃいけないのかという、根本的に私疑問に思います。そのことを申し上げたいと思います。

それから、最賃の問題、ちょっと一点追加して生熊参考人にお伺いしたいんですが、全労連の方では最賃の決定の手続の問題について、労働者委員の問題で、労働団体から広く公募して民主的手続によつて毎年改選されるようにという要請も出していらつしやいますけれども、この問題での実態と改善すべき点、あつたら教えてください。

○参考人（生熊茂実君） 私たち全労連には、商業サービス関係とか中小零細企業の労働組合がかなり多いところがあります。そういう面という、本場にやっぱり最低賃金を必要としている、あるいは最低賃金の改善を本場に望んでいる、そういう仲間たちの声を何とか代表したいということで、私たちは最低賃金の審議会に私たち全労連の組合員の任命を求めているわけですが、いまだに一人として任命されておられません。

私は、そういう面で見ると、やはり本場に多くの労働者の実態を反映する、そしてその声を聞きながらこれを改善させていく、そういう行政の流れの中ではそういう公正な任命ということが必要なのではないか、このように考えています。

○小池晃君 ありがとうございます。