

目安制度 16 年の成果と問題点

1993 年 10 月 4 日

目安制度のあり方に関する第 3 回中賃全員協議会
中央最低賃金審議会労働者側代表委員

目安制度の導入を謳った 1977 年の「今後の最低賃金制のあり方について」と題する答申は、当時の労働四団体（総評、同盟、中立労連、新産別）の統一要求にもとづく四野党（社会党、共産党、公明党、民社党）共同法案を契機として、中央最低賃金審議会が 1975 年 5 月から 2 年半にわたって検討した結果うまれたものである。

四野党共同法案の考え方は「最低賃金制度は、労働基準法による最低年齢の規制や最長労働時間の規制（8 時間労働制）と同様に、一国の労働条件のミニマムとして決定されるべきであり、ある程度の地域差は認めるとしても、中央において全国的な最低賃金として決定されるべきものである（具体的には、『行政委員会としての中央最低賃金委員会が一律最低賃金を決定し、地方最低賃金委員会はこれ（一律）を超える地域的最低賃金を決定することができる』というもの）」というものであった。論議の結果は「目安を中央で示し、決定は地方で行う」との結論となった。これには「現状のように、47 都道府県が全く自主的、独立的に決めると、改定の時期が著しく遅れるばかりでなく、決定金額がバラバラになり、格差の拡大を招く」という考え方が背景となっていた。従って、中賃目安方式が導入された実態上の理由は「改定審議の促進」、「最低賃金額の全国的整合性の確保」及び「上下格差の縮小」であった。

ランクの決定にあたっては、ある基準を設定して 47 都道府県を区分したのではなく、その当時の地域別最低賃金の決定状況、とくに 76 年および 77 年の実態が四つにグルーピングできたところから、それをそのまま追認したものであった。また、目安額は各グループの最高と最低の中間値で示されることとなった。さらに、参考資料については、「賃金改定状況調査結果、春闘の賃上げ結果等の各種指標を総合的に勘案する」こととなった。

以後 16 年にわたって続けられてきた目安制度の成果と問題点を次の通り指摘する。なおこれらの問題点に対する対応策については、こんご全員協議会での論議を踏まえながら明らかにしていく。

記

1 成果

- (1) 地賃の審議がスムーズになり、地域別最低賃金の決定、発効日が繰り上がったこと。
- (2) 第 2 次オイルショック以前（78 および 79 年）はランク別引上げ率が A、B に比べて C、D の方が高かったこともあって、格差縮小と対象労働者の賃金改善に一定の成果を上げたこと。
- (3) 第 2 次オイルショック以後、賃金格差が拡大するなかで、1980 年度以降、中賃目安（公益委員見解）が各ランク一律で出されたこともあって、上下格差縮小機能、とくに C、D ランク

における格差拡大に対して、歯止めの機能を果たしたこと。

2 問題点

- (1) 第2次オイルショック以後、中賃目安（公益委員見解）の引き上げ水準は低く、適用労働者に対する低賃金改善機能は停滞したこと（とくに、円高不況後は、改善機能が低下し、ここ数年間はその傾向が一段と顕著になっていること）。これは、賃金の一般的水準に対する地域別最低賃金の比率や最低賃金の影響率の低下となってあらわれていること。
- (2) ここ数年来、労働時間短縮が進展してきたが、地域別最低賃金の改定に際して、そのことが勘案されず、適用労働者に対し、その成果が波及していないこと。
- (3) 中賃目安制度が導入されて16年が経過したが、中賃目安（公益委員見解）の拘束性が強まるなかで、制度導入の主要目標であった「最低賃金額の全国的整合性の確保」は、一部の府県のランク内移動はあったものの、必ずしも十分に実現しなかったこと。
- (4) 中賃目安（公益委員見解）が各ランクの「中間値」を前提に作成されたことと関連し、「ランク内収斂とランク間乖離」の現象を生み、年々その傾向が強まっていること。このため、各ランクの最上位県の最低賃金は賃金水準、生計費、経済的要素など、最低賃金決定原則に係る諸指標の実勢との関係で大きな不整合がもたらされていること。
- (5) 賃金格差が拡大するなかで、シングルレートにもとづく目安提示によって上下格差の縮小がはかられたため、上を抑えるかたちとなり、Aランク、とりわけ東京の最低賃金が賃金実勢との関係で大きく陥没したこと。

以上、成果と問題点を列記したが、これらは「断定」したものではなく、こんご、当全員協議会で実証的に検討が加えられるべき性質のものとして理解願いたい。

目安制度のあり方についての意見

1993年10月4日

中央最低賃金審議会使用者側委員

1 目安制度に対する基本的スタンス

目安制度について、基本的には評価する。今後、地域別、産業別最賃の役割問題も含めて、目安制度の果たすべき役割をどこに求めるかを検討する必要がある。また、地方最賃審議会で「中賃最賃改定目安」にプラスする公益見解を提示する場合は、その理由を明確にすべきである。なお、最低賃金法第3条を基本に取り組んでいきたい。

2 目安の決め方と参考資料について

最賃を決めるにあたって影響率をどう考えるかは難しい問題である。そもそも影響率は景気・賃金動向等とも関連があり、高低のよしあしを一概にいえぬ。目安決定の参考資料は従来どおりでよい。

3 最賃の全国的な整合性の確保と目安の表示形態について

ゾーン方式には問題があるので、今後も反対という姿勢を堅持していきたい。なお、表示は率ではなく、額で今後もいくべきである。また、現在4ランクに区分されているが、これが経済実態に合致しているのか。ランク数の再検討を含めて論議する必要がある。

4 表示単位の検討について

現在、目安額（日額）を中賃で示し、各地賃で地域の自主性に任せて最賃を決定しているが、これは現行どおり日額表示でよい。表示形態は日額・時間額の現行どおりでよいのではないか。

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の 検討状況の中間的なとりまとめについて（全員協議会報告）

平成6年5月16日

本全員協議会は、平成4年12月の中央最低賃金審議会総会において現行目安制度の見直しについて付託を受け、その後10回にわたって、主として①最低賃金と一般賃金との関係、②ランク区分及び表示方法、③表示単位の3つの課題について、統計的データに基づく実証的な分析を中心に検討を行ってきた。

目安制度のあり方に関するこれらの問題は、いずれも最低賃金制度の運用の基本に関わる問題であり、未だ十分議論を尽くしていないが、平成6年度の目安審議が開始される前にこれまでの検討結果と今後の対応について、中間的に一応の整理を行っておくことが必要と考え、下記のとおりとりまとめたので報告する。

記

1 最低賃金と一般賃金との関係

最低賃金と一般賃金との関係について、労働時間短縮、パート労働者の増加等との関連について統計データに基づき実証的な検討を行い、別紙のとおり問題点の整理を行った。

これを要約すれば、一般賃金（日額、時間額）と最低賃金の格差の変化の問題は、主として、賃金改定状況調査の第4表の賃金上昇率を中心とした現行の目安決定方式による最低賃金と、労働時間短縮やパート労働者の増加等の変化が織り込まれた一般賃金とを比較することから生じる問題であると考えられる。

目安は、一般的にあって、最低賃金法第3条及び昭和52年9月の中央最低賃金審議会了解事項の趣旨を踏まえれば、地域別最低賃金の適用対象となる労働者が多いと思われる層の平均的な賃金水準、すなわち、その構成労働者のそれぞれの表示単位当たりの賃金水準やその構成割合を反映した平均的な賃金額を重要な判断材料として検討し決められるべきと考えられる。

現行の目安は、性、学歴、年齢等にかかわらずパート労働者を含め最低賃金が適用となる労働者のすべてを対象に1日当たりの引上げ額として示してきた。また、その場合の重要な判断材料として、賃金改定状況調査の第4表に示された、最低賃金の適用対象が多いと思われる層のその構成状況を概ね反映した1日当たりの平均賃金額を用いてきた。

しかしながら、現行の方式では、パート労働者の賃金水準とそのウェイトが明確には反映されず、また、男女の構成割合の変化が反映されない結果となっている。更に就労日数の増減が目安額に反映されない仕組みとなっている。このような方式であっても、パート労働者等その対象労働者の構成に大きな変化がなく、また、就労日数の動向に変化がないような場合は問題は少ないが、最近のようにパート労働者、また女子労働者が大幅に増加し、あるいは就労日数

の減少が急速に進むようになると、目安が賃金水準の変動の実態を適切に反映しないという問題が生ずる。

このため、今後の目安決定方式としては、パート労働者の賃金水準とそのウェイトの変化、男女構成の変化、及び就労日数の増減を反映した方式とすることが望ましいと考えられる。

その際、就労日数の増減を反映させるに当たって、各年の6月の平均所定労働日数が日曜日の数等によって変動するイレギュラー要因をどのように扱うべきか、それとの関連において賃金改定状況調査をどのようにするのが適当か、等について引き続き検討を行う必要がある。

なお、平成6年度の目安審議に当たっては、現行の方式を基本としつつも上記の考え方も踏まえてさしあたりどのように対処するのが適当か検討する必要があると考えられる。

2 ランク区分及び表示の方法

ランク区分及び表示方法について、地域別最低賃金のランク間、ランク内格差の状況、地域別最低賃金と各都道府県の賃金等との相関関係、率表示方式に拠った場合と現行方式との比較などについて統計データに基づき検討を行った。

現行の方式は、目安を全国を4つに分けた各ランクの中間値の引上げ額で示し、各地方最低賃金審議会（以下「地賃」という。）では、この目安を重要な参考資料としつつ自主的に地域別最低賃金を決定するというものである。その結果、地域別最低賃金の最高値を100とした最低値は、現在の目安方式発足当初（昭和53年）84.4%であったものが平成5年では85.9%となっており、全体としてみれば地域別最低賃金の格差は徐々に縮小する結果となっている。

一方、地域別最低賃金の各都道府県の賃金水準、生活水準等の動向を可能な限り反映したものとなることが公平性の観点からも望ましいと考えられるが、現行のような引上げ額方式を前提とした場合、最低賃金の引上げ率で見ると、各ランクの上位県は相対的に低く、下位県は高くなることから、各都道府県別の賃金の動向にかかわらず、ランク間格差の拡大、ランク内格差の縮小という現象が生ずる傾向がある。そのほか、各都道府県の地域別最低賃金と賃金動向をはじめとする諸指標との関係を見ると、全国的整合性に欠ける状況がみられる。今後これらの問題への具体的な対応方法を中心に検討を続ける必要がある。

なお、当面は、各地賃における地域別最低賃金の審議に際し、中賃が示す目安を参考としつつ、各地賃が自主性を発揮して、賃金動向等の実態に応じた最低賃金の合理的決定を通じて上記のような問題点に対応していくことが期待される。

3 表示単位

表示単位については、賃金支払形態の実態、パート労働者の動向、一般及びパート労働者の労働日数、1日当たり労働時間、時間額表示と現行表示との比較等について統計データに基づき、検討を行った。

目安の表示単位の検討にあたっては、まず、最低賃金の表示単位をどう考えるかが問題となるが、地域別最低賃金の表示単位としては、大きく分けて、月額、日額、時間額で方式、時間

額で表示する方式、日額、時間額で表示する現行の方式のような中間的方式の3つの方式がある。

表示単位については、最低賃金法第4条の趣旨を踏まえれば、わが国における現実の賃金支払形態等の実態に即したものとすることが望ましいと考えられる。賃金の支払形態をみると、一般労働者においては月給者が多く、パート労働者においては時間給者が多い。また、具体的に最低賃金の適用対象となる労働者層（いわゆる未満労働者）についてみると、就業形態ではパート労働者よりも一般労働者の方が多く、賃金の支払形態別の割合では月給者が6割弱、時間給者が2割強、日給者が2割弱となっている。

このような現在の賃金支払形態の実態からすれば、月額、日額、時間額で表示する方式も考えられるが、3本の最低賃金額の整合性をどのように考えるか、あるいは決定に当たっての審議が複雑になることなど、問題点も多い。

また、時間額だけで表示する方式は、就業形態の多様化あるいは労働時間の短縮に対応したより妥当なものであり、大きな問題はないと考えられるが、わが国においてはなおなじみが薄いという問題がある。また、目安はどのような形で出すのかなど表示方法との関連で慎重に検討する必要がある。

一方、現行の日額、時間額併用方式については、目安を現行のようにパート労働者を含めた日額1本でよいのかという問題は残るものの、生活実感からみてもわかりやすいこと、現在までの労働時間短縮は労働日数の減少が主であり、1日当たりの労働時間にほとんど変化がないこと等からみて、現時点でそれほど問題はないと考えられる。

以上のことから、表示単位のあり方については、時間額表示方式を導入する場合のメリット、デメリットあるいは目安の表示方法との関連等を中心に引き続き慎重な検討を行うことが適当である。

4 今後の取扱い

本協議会のこれまでの検討から得られた考え方を整理すれば以上のとおりであるが、今後は地賃の公労使委員等の意見も聴取しながら、より具体的な検討を行い、平成7年度の目安審議を目途にとりまとめを行っていくことが適当と考える。

(別紙)

現行の目安決定方式の課題

最低賃金と一般賃金との関係について、第4回及び第5回の全員協議会において統計データに基づき実証的な検討を行ってきたが、この問題について一応の整理をすると次のとおりとなると考えられる。

1 現行の目安決定方式は、賃金改定状況調査の第4表の賃金上昇率を重要な参考資料として

いる。その賃金上昇率の算出方法としては、パート労働者を除いた一般労働者について、

まず、前年の1日当たり平均賃金を男女別に求める。具体的には、月給者、日給者、時間給者毎に次の方法によりそれぞれ日額を求めて、それらを平均する。

月給者 : (前年の基本給 ÷ 調査年の月間労働日数) + 諸手当

日給者 : (前年の基本給) + 諸手当

時間給者 : (前年の基本給 × 調査年の1日の労働時間) + 諸手当

次に、1日当たり平均賃金を男女別に求める。具体的には、月給者、日給者、時間給者毎に次の方法によりそれぞれ日額を求めて、それらを平均する。

月給者 : (調査年の基本給 ÷ 調査年の月間労働日数) + 諸手当

日給者 : (調査年の基本給) + 諸手当

時間給者 : (調査年の基本給 × 調査年の1日の労働時間) + 諸手当

さらに、調査年について男女構成の変化を除去するため前年の男女構成比で加重平均した男女計の賃金を求め、これを前年の男女計の賃金（前年の男女構成比で加重平均したもの）で除して賃金上昇率を算出している。

2 上記の第4表を中心とした現行方式については、以下の点が検討課題として考えられる。

- ① 労働時間短縮に伴う1日当たり又は時間当たり賃金の上昇が反映されない仕組みとなっていること
- ② パート労働者も賃金改定状況調査の対象となっているが、第5表にわけて集計されており、パート労働者の増加やパート労働者の賃金の変動が、明確には反映されない仕組みとなっていること
- ③ パートを除く一般労働者について男女構成の変化が反映されない仕組みとなっていること

即ち、現行の目安決定方式は、労働時間の短縮に伴う賃金上昇が反映されない、また、パート労働者の増加等労働者構成の変化も明確には反映されない賃金上昇率を基準としたものとなっているといえよう。

このため、次のような現象が生じている。

(1) まず、労働時間の短縮についてみると、最低賃金については1日当たりの賃金上昇率を用いているが、この場合、時短に伴う1日当たり又は時間当たり賃金の上昇が反映されないのに対し、一般賃金についてはその分単価が上昇することから、1日当たり又は時間当たり単価で見れば、格差は当然のことながら拡大すると考えられる。実際に賃構でパート労働者を除く一般労働者の賃金との格差をみると、月額ベースではほぼ横ばいで推移しているが、労働時間の短縮に伴って時間額ベースでは拡大している。

毎勤でもパート労働者を除いた一般労働者（推計値）についてみると、日額ベースでは格差は拡大している。

(2) 次に、パート労働者に関しては、最低賃金については賃金改定状況調査第5表を含めた総

合判断の中で考慮されているものの、同調査の第4表ではパート労働者が除かれており、その賃金上昇率とウェイトが明確には反映されない仕組みになっているのに対し、一般賃金についてはパート労働者が増加すれば、パート労働者の賃金が一般労働者の賃金に比べて低いため、その分水準が低下することとなるので、格差は縮小すると考えられる。実際に毎勤でパート労働者を含む全労働者の賃金との格差をみると、パート労働者の増加が縮小要因となっている。

また、パート労働者の賃金の変動についても最低賃金には明確に反映されない仕組みになっているので、パート労働者の上昇率が一般労働者の賃金上昇率より高い場合には、パート労働者の賃金との格差は拡大する。

- (3) 実際には、上記(1)と(2)が複合して問題が起こってきている。要は、日額ベースでみた場合、労働時間の短縮は格差拡大、パート労働者の増加は格差縮小の要因となって、それらが複合して一般賃金との格差の問題となつてあらわれているといえよう。

- 3 一般賃金（日額、時間額）と最低賃金の格差の変化の問題は、第4表の賃金上昇率を中心とした現行の目安決定方式による最低賃金と、労働時間短縮やパート労働者の増加等の変化が織り込まれた一般賃金とを比較することから生じる問題であると考えられる。今後の目安決定方式のあり方を考えるに当たっては、第4表の賃金上昇率を中心とした現行の決定方式とするのか、労働時間短縮や労働者の構成変化をも考慮した方式とするのかということが重要な論点になると考えられる。

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

(平成7年4月28日)

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は、平成4年12月の中央最低賃金審議会総会において現行目安制度の見直しについて付託を受け、その後18回にわたって、主として

- ① 最低賃金と一般賃金との関係、
- ② ランク区分及び表示方法並びに
- ③ 表示単位

の3つの課題について、鋭意審議を重ねてきた。

なお、この間、目安制度のあり方に関し、地方最低賃金審議会（以下「地賃」という。）の公労使各側委員からの意見照会を行った（別紙1）ほか、実地視察及びブロック公益委員会議において地賃委員との意見交換を実施する（別紙2）など、地賃委員の意見を参考としながら検討を進めてきた。

1 最低賃金と一般賃金との関係

(1) 最低賃金と一般賃金との格差の拡大

地域別最低賃金額と一般賃金額（日額、時間額）とを比較した場合、別紙3のとおり、最近格差が拡大している。これは、今日のように就労日数の減少を中心とする労働時間の短縮や就業構造の変化等経済社会の構造変化が進展しているなかで、一般賃金（日額、時間額）にはこれらの変化が織り込まれているのに対し、地域別最低賃金額改定の目安（以下「目安」という。）を審議する際の重要な参考資料である一般労働者の賃金上昇率には労働時間短縮等の変化が適切に反映されないことから生じているものである。すなわち、この一般労働者の賃金上昇率については、目安制度が発足した昭和53年度以来小零細規模の事業所を対象とする賃金改定状況調査により把握されてきたところであるが、当該賃金上昇率の算出に当たって、

- ① 就労日数の減少に伴う賃金の上昇が反映されない仕組みとされてきたこと、
- ② パート労働者も賃金改定状況調査の対象となっているが、一般労働者とは別途集計され、パート労働者の増加やパート労働者の賃金の変動が明確に反映されない仕組みとされてきたこと及び
- ③ 男女構成の変化を除去した数値を主として活用してきたことがその要因である。

(2) 賃金改定状況調査における賃金上昇率の算出方法の変更

今日の経済社会の構造変化に対応し、(1)の問題を解決するため、平成6年5月16日の本協議会の検討状況の中間的なとりまとめにおいては、「今後の目安決定方式としては、パート労働者の賃金水準とそのウエイトの変化、男女構成の変化、及び就労日数の増減を反映した方式とすることが望ましいと考えられる」とされたところであり、今後、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の賃金上昇率については、これらが明確に反映されるように算出することが適当である。

すなわち、

- ① 「パート労働者の賃金水準とそのウェイトの変化」が反映されるようにするため、一般労働者及びパート労働者の全労働者について賃金上昇率を求めることが適当である。
- ② 「男女構成の変化」については、従来この影響が反映された賃金上昇率と当該影響を除去した賃金上昇率とを算出していたが、前者のみを算出することが適当である。
- ③ 「就労日数の増減」が反映されるように賃金上昇率を算出することが適当である。

その際、各年の調査月の所定労働日数が日曜日の数等によって変動するイレギュラー要因を除去するため、賃金改定状況調査において年間の所定労働日数を調査することとし、これにより月間所定労働日数を調整することが適当である。

2 ランク区分及び表示方法

(1) 地域別最低賃金と各都道府県の経済実態との乖離

各都道府県の地域別最低賃金額と賃金動向を始めとする諸指標との関連をみると、都道府県間の比較を行った場合、一般賃金額が相対的に高いにもかかわらず地域別最低賃金額が相対的に低い県があり、またこの逆の場合もあるなど、一部に整合性に欠ける状況がみられる。

昭和53年度以来現在まで、全都道府県を4つのランクに分けて目安を示しているが、このような問題が生じるのは、この間各都道府県の経済実態には都道府県により相当の変化があったのに対し、各都道府県の地域別最低賃金額の相対的な水準に大きな影響を及ぼす目安制度のランクについては、各都道府県の各ランクへの振分けを固定してきたことによるものと考えられる。

(2) 各都道府県の各ランクへの振分けの見直し

地域別最低賃金は、各都道府県の賃金水準、生活水準等の動向を可能な限り反映したものとなることが公平性の観点からも望ましいと考えられる。そこで、上記の問題点を改善するため、各都道府県の経済実態に基づき各都道府県の各ランクへの振分けを見直し、今後見直し後のランクで目安を示すこととする。

- ① まず、各都道府県の経済実態をどのように把握するかという問題が生じるが、その点についての考え方は次のとおりである。

賃金動向を始めとする諸指標を総合化した指数（以下「総合指数」という。）を各都道府県の経済実態とみなすこととした。諸指標としては、別紙4のとおり、都道府県の経済実態を示す指標のうち特に最低賃金に関係が深いと考えられるものとして、

- ・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）

を用いた。

具体的には、

イ 所得・消費に関する指標としては、

- ・所得を示す代表的なものとして県民所得及び雇用者所得を、
- ・消費を示す代表的なものとして世帯支出、消費者物価及び標準生計費の合計 5 指標を選んだ。

ロ 給与に関する指標としては、主として時間当たり給与（原則として所定内給与）をみることとし、

- ・規模計の給与（資料出所の異なる 2 指標）、
- ・小規模事業所の給与（資料出所の異なる 2 指標）、
- ・女子パートタイム労働者の給与（1 指標）、
- ・小規模事業所の低賃金層の給与（第 1・二十分位数）（資料出所の異なる 3 指標）、
- ・新規高等学校卒業者の初任給（1 指標）及び
- ・中小・中堅企業の春季賃上げ妥結額（1 指標）

の合計 10 指標を選んだ。

ハ 企業経営に関する指標としては、

- ・主要産業の生産性を示すものとして、製造業、建設業、卸・小売業、一般飲食店及びサービス業のそれぞれの 1 就業者当たりの出荷額、販売額等の合計 5 指標を選んだ。

さらに、都道府県の経済実態の中期的な変化の的確な把握の必要性、数値の安定性等にかんがみ、別紙 5 のとおり、各指標については原則として直近 5 年間の数値の平均値をとり、検討した。

また、以上の 20 の指標を総合化した総合指数は、別紙 6 のとおりとなった。

② 次に、各都道府県の経済実態に基づいて各都道府県をどのように各ランクへ振り分けるかという問題が生じるが、その点についての考え方は次のとおりである。ランク数及び各都道府県の各ランクへの振分けについては、今後の目安制度の円滑な運用を図るためには、昭和 53 年度以来実施され定着している面もある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額に関わるものであることにかんがみ、その法的な安定性という面も考慮しなければならないことを踏まえつつ検討した。

この結果、ランク数については、

イ 総合指数の上位数県と下位数県の格差には大きな変化はないこと（総合指数の上位 5 県の平均を 100 としたときの下位 5 県の平均は、昭和 53 年等が 75.7 であるが、平成 5 年等は 73.5 である。）

ロ 都道府県の総合指数の分布の状況からみてランク数の変更を特に必要とする顕著な事情はみられないこと

等から、従来と同様 4 つとすることが適当である。

また、各都道府県の各ランクへの振分けに当たっては、各都道府県の経済実態を示す総合指数を基本に、原則として総合指数に比較的大きな格差のある府県間に注目すると

ともに各ランクにおける総合指数の分散度合を全体的に小さくする方向でランクの境界を設定するという考え方にに基づき、別紙7のとおり、7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。

(3) 表示方法

目安の表示方法については、これまでの慣行（目安額は額で示すが、その算定上各ランク同率の引上げ率となるようにしてきたこと）を踏まえ、ランク制度の意義を損なわないようにするため、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とする。なお、今回の審議の過程で各都道府県の地域別最低賃金額のランク間格差の拡大という現象が指摘されたが、前記のように各都道府県の各ランクへの振分けを見直すことにより、当面、この点は緩和されることが期待できる。

(4) 目安額の算定

各ランクごとの目安額の算定の基準となる額については、現行の「各ランクの地域別最低賃金額の最高値と最低値の中間値方式」を改め、今後「新たに各ランクに振り分けられた都道府県の地域別最低賃金額の単純平均値方式」とすることが適当である。

(5) ランク区分の今後の見直し

各都道府県の各ランクへの振分け等ランク区分については、上記(2)に示した考え方を参考として、今後5年ごとに、今回用いた別紙3の20の指標を総合的に指数化した総合指数に基づいて見直しを行い、その間の各都道府県の経済実態の変化が反映されるようにすることが重要である。

3 表示単位

地域別最低賃金額の表示単位については、具体的に最低賃金の適用対象となる労働者層（いわゆる未満労働者）についてみると、就業形態ではパート労働者よりも一般労働者の方が多く、賃金支払形態別の割合では月給者が約6割弱、日給者及び時間給者が約2割であること、現在までの労働時間短縮は労働日数の減少が主であり、1日当たりの労働時間にはほとんど変化がないこと等からみて、現行の日額・時間額併用方式には現時点でそれほど大きな問題はないと考えられる。したがって、当面、現行通り日額・時間額併用方式を維持することとする。目安額の表示単位についても、当面、現行の日額表示を維持することが適当である。

4 今後の見直し

ランク区分以外の事項も含め、目安制度のあり方については、今後概ね5年ごとに見直しを行うことが適当である。

<別紙1、別紙2、別紙3、別紙4、別紙5、別紙6、別紙7略>