

最低賃金制の今日的な役割と今後の課題

加藤 昇

特集

最低賃金のさらなる改善に向けて、現場での取り組みと最新の研究成果から、その意義・課題・効果を考え直す
最低賃金の論点

最低賃金のさらなる改善に向けて、現場での取り組みと最新の研究成果から、その意義・課題・効果を考え直す

今年度の地域別最低賃金額の改定を踏まえて

2010年度の地域別最低賃金の改定は、8月6日に示された中央最低賃金審議会答申（「平成22年度地域別最低賃金額改定の目安について」）を踏まえて、都道府県毎の地方最低賃金審議会で審議されていたが、9月9日までに全地方審議会で結審し、その改定額は厚生労働省の集計によると、全国加重平均で時間額730円（最高額は東京都の821円、最低額は鳥取・島根・高知・佐賀・長崎・宮崎・鹿児島・沖縄各県の642円）となった。この水準は昨年度に比べて17円、2.38%の引き上げとなり、地域別最低賃金が時間額単独表示になった2002年度以降で最も高い引き上げとなった。しかしながら、地域別最低賃金の水準については、最低賃金の意義と役割に照らしてさらに実効性を高めることが求められており、現在はその推進過程にあるものと考えられる。図表1に示されるように、地域別最低賃金の顕著な改善傾向がみられるようになったのは2007年度からであり、2007年度以降4年間で57円（8.5%）上昇したことになる。こうした背景には、なによりも最低賃金審議会委員など最低賃金に関わる公労使それぞれの

努力をあげることができる。併せて、最低賃金を取り巻く環境変化を受けて、「地域別最低賃金が全ての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として十全に機能するようにする必要がある」との観点から最低賃金の決定基準の見直しなどを含め、最低賃金法が約40年ぶりに改正され、2008年7月より施行されることとなったこと、そして、この改正最低賃金法の趣旨を踏まえつつ、政府の最低賃金に関する二つの政労使合意（「成長力底上げ戦略推進円卓会議」（2007～2008年度）、「雇用戦略対話」（2010年度））が図られたことなどにも注目する必要がある。

なお、法定最低賃金にはナショナルミニマムとしての「地域別最低賃金」と当該産業労使が主体的に取り組む「産業別最低賃金」（特定最低賃金）の2種類がある。1986年の中央最低賃金審議会答申（「現行産業別最低賃金の廃止及び新産業別最低賃金への転換等について」）を受けて当該産業労使の主体的取り組みによって創設され、その後、継続的に金額改正が行われている「産業別最低賃金」（特定最低賃金）についても、制度の継承・発展のための革新的な取り組みが求められているといえよう。

（図表1）地域別最低賃金全国加重平均額の推移〔時間額単独表示（2002年度）以降〕

年度	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
全国加重平均	663円	664円	665円	668円	673円	687円	703円	713円	730円
対前年上昇額	—	1円	1円	3円	5円	14円	16円	10円	17円

（注）地域別最低賃金額は2001年度までは日額と時間額の併用による表示方式であった。

以下、最低賃金の今日的な意義と役割について私見をふれながら「なぜ、今、最低賃金なのか」を探ってみよう。

最低賃金制の今日的な役割と取り組み課題

第一は、「勤労者生活の安定と向上に寄与する役割」についてである。2008年7月より施行された改正最低賃金法では、地域別最低賃金の決定基準の一つである「地域における労働者の生計費」に関して、「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」よう決定基準を明確にしている。このことによって、最低賃金決定における「生計費」の位置づけが改めて重視されることとなった。この「最低賃金と生計費」に関しては、最低賃金を単に生活保護水準との整合性の確保に矮小化することなく、実態生計費やあるべき最低生計費モデル（連合リビングウェイズなど）などに照らして検証のうえ、勤労者生活の安定と向上に真に寄与する実効ある水準へと改善していく必要がある。

〔改正最低賃金法（2008年7月施行）の主な改正内容〕

【地域別最低賃金】

「地域別最低賃金が全ての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として十全に機能するようにする必要がある」との観点から、地域別最低賃金の決定基準の一つである「地域における労働者の生計費」に関して、「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」よう決定基準を明確にした。なお、地域別最低賃金の不払いに係る罰金額の上限は50万円（改正前は2万円）に引き上げられた。

【産業別最低賃金（特定最低賃金）】

制度の枠組みとその運用方針については現行制度のまま継承されることになった。そして、派遣労働者の増加など雇用・就業形態の多様化への対応といった観点から、地域別最低賃金・産業別最低賃金双方に共通して、派遣労働者には派遣先の最低賃金を適用（これ

までは派遣元企業の地域や派遣元産業の最低賃金が適用）されることとなった。

第二は、「社会的賃金決定システムと最低賃金制の役割（賃金の底支えと賃金のセーフティネットの確立）」についてである。最低賃金決定を社会的な賃金決定システムの中にしつかりと位置づけておくことがなによりも重要だと考える。改正最低賃金法第9条「地域別最低賃金の原則」では、「最低賃金は地域における労働者の生計費および賃金ならびに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」とあるが、こうした原則は、最低賃金だけでなく春闘などについても当然当てはまることであって、いわば賃金の決定要素を定義したものとも考えることができる。前述した“生活保護との整合性の確保”にみられるように最低賃金を持つ社会政策的な役割の重要性を認識しつつも、一方で、「最低賃金は賃金の最低規制、セーフティネットを定めたものであり、社会的な賃金決定メカニズムの中で考える」ことが重要な視点だといえる。一般賃金の決定が最賃に影響を与え、最賃が一般賃金に影響を及ぼすといった仕組みを形成することによって、より実効性の高い（影響力のある）最低賃金の形成に結びつけることができると考える。そのため、地域別最低賃金の審議・決定にあたっては、より実態賃金（水準）を尺度とした水準論議が基軸となるような展開が求められる。産業別最低賃金（特定最低賃金）の場合は、賃金交渉による企業内最低賃金や年齢別最低賃金、初任給水準の改定結果を産業別最低賃金（特定最低賃金）の金額決定に結びつけることによって、より具体的な賃金決定システムの枠組みを構築することができよう。ヨーロッパでは産業別の労働協約とその拡張適用によって賃金水準が社会的な広がりを持って形成されているのに対して、日本の場合は、賃金決定が企業内を枠組みとしているため賃金決定の社会的な広がりという点では希薄だといわれている。日本の最低賃金決定も組織労働者の賃金決定と法定最低賃金との連動を一層強めることが重要である。産業毎の賃金闘争と最低賃金決定の取り組みを連動させ、

「均等・均衡処遇の実現」をめざすことで、賃金の公正性を確保するための新たな展開を図ることが必要である。そのためには、労働協約（企業内最低賃金や初任給、仕事ベースでの個別賃金など）をより重視した取り組みが大切だといえる。

第三の役割は、「今日の雇用環境の変化（雇用・就労形態の多様化と所得格差の拡大）に対応し、賃金の公正性を確保する役割」についてである。近年、雇用形態の多様化がますます進展し、こうした中で、パートタイマー・有期契約社員・派遣労働者などいわゆる非正規労働者が増加の一途を辿っており、今日では3人に1人がいわゆる非正規労働者となっている。こうした中で、雇用形態の違いによる賃金・所得格差の拡大も顕著になってきており、雇用に関するセーフティネットの確立と併せ、賃金の格差改善をめざす取り組みが強く求められているところである。そうした観点からも最低賃金制が果たす役割が改めて注目されているところである。

事例：電機連合における法定「産業別最低賃金」の取り組み（春闘との連動に向けて）

前述したように、これからの最低賃金決定においては組織労働者の賃金決定と最低賃金制との連動を一層強めることが求められている。そこで、電機連合の法定産業別最低賃金の取り組みに関して、春闘との連動に着目しながら事例紹介しておこう。

電機連合は、毎年の賃金交渉において個別賃金決定の一貫として「最低賃金」を重視した取り組みを行っている。最低賃金の要求ポイントは、「産業別最低賃金（18歳見合い）」・「25歳最低賃金」・「40歳最低賃金」の3ポイントで、それぞれ産別統一闘争の中で統一要求項目として設定している。なお、各組合はこの3ポイントを直線で結んで1年齢ごとの年齢別最低賃金として協定している。なお、電機連合の賃金交渉は、1995年闘争からそれまでの「平均賃金要求」（組合員一人平均の賃上げ額要求）から、「標準労働者賃金」「最低賃金」「初任給」による個別賃金要求方式に移行したが、この「標準労働者賃金」については2007年闘争より

「開発・設計職」（30歳相当）および「製品組立職」（35歳相当）による、いわゆる「職種基準による個別賃金要求方式」に要求銘柄の変更を行っている。

なお「産業別最低賃金（18歳見合い）」については、この要求を掲げた1969年当初（当時は15歳最低賃金）から『電機産業に働く労働者のミニマム基準として、全ての労働者に適用させることを原則に、企業内においてその位置づけを明確にしながらかつて協定する』との考え方が掲げられている。つまり、組合員（正規従業員）の最低保障としての役割にとどまらず、企業内における全従業員対象のミニマム基準、そして電機産業全体へのその波及を運動理念としている。雇用形態が多様化する中で、ともに職場で働くパートナーとしてパートタイマーなど非正規従業員の賃金の底上げと均等・均衡処遇の確立が求められている今日、その役割と機能発揮がますます重視されているところである。

電機連合は、2010年闘争においても「産業別最低賃金（18歳見合い）」の改善に取り組み、大半の組合で前年に引き続き500円の引き上げを図った。なお、「産業別最低賃金（18歳見合い）」の協定締結組合は、図表2に示すように加盟組合全体の7割強となっている。この水準は18歳以上の全ての組合員に適用される賃金のミニマム（最低保障賃金）であるが、各組合はパートタイマー等直接雇用の非正規従業員についてもこの水準に準拠しながら、非正規従業員の賃金改善に向けた取り組みを推進している。

電機連合は、春闘における最低賃金の取り組みに加えて、毎年、他の関係産別と連携・協力しながら電機産業全体の「最低賃金」である法定産業別最低賃金（「電気機械器具製造業最低賃金」）の金額改正に向けた取り組みを推進している。ちなみに、法定「電気機械器具製造業最低賃金」は、現在、沖縄県と和歌山県を除く45都道府県に創設されている（図表3参照）。なお、金額改正は最低賃金法やその運用方針に基づき「企業内最低賃金協定」や「必要性の機関決議」などにより、当該産業別最低賃金の適用を受ける労働者全体の「概ね3分の1以上」の合意を形成して申請する必要がある。電機連合は、春闘における「産業別最低賃金（18

(図表2) 電機連合における企業内最低賃金協定の概要
〔電機連合直加盟組合：164 組合（2009 年度）〕

(1) 協定組合数と適用労働者数

年度	最賃協定締結組合(提出組合)	
2009年	116組合	70.7%
2008年	138組合	70.1%
2007年	147組合	70.7%

(2) 平均協定額（18歳ポイント・月額）

年度	金額
2009年	151,828円
2008年	151,408円
2007年	150,230円

(注) 電機連合加盟組合数・組合員は2009年現在の数値。

(図表3) 法定電気機械器具製造業最低賃金の水準分布（時間額）
〔都道府県数〕

時間額	2007年度	2008年度	2009年度
～ 699円	11 (24.4)	9 (20.0)	8 (17.8)
700円 ～ 749円	14 (31.1)	16 (35.6)	16 (35.6)
750円 ～ 799円	15 (33.3)	14 (31.1)	15 (33.3)
800円 以上	5 (11.1)	6 (13.3)	6 (13.3)
合 計	45 (100.0)	45 (100.0)	45 (100.0)

(注) カッコ内の数値は、最低賃金額の各階級に属する都道府県数の、合計に対する割合。

歳見合い)や「年齢別最低賃金」の交渉成果を企業内最低賃金として協定・締結することを、毎年の法定産業別最低賃金金額改正に向けた取り組みの基礎としている。さらに企業内最低賃金未締結組合での「金額改正必要性の機関決議」の取り組みなどを加えながら、都道府県単位の電機連合地方協議会を中心にそれぞれ金額改正の申請を行い、以降、地方最低賃金審議会における金額審議に臨んでいる。今後とも、組織労働者の企業内最低賃金と法定

産業別最低賃金の取り組みとの連動を強めながら、産業全体の賃金底上げをめざしていくことにしている。

(著者プロフィール：2000年7月～2008年7月電機連合中央執行委員/賃金政策部長、2009年7月～(株)マックス〔電機連合福祉共済センター総合代理店〕勤務。中央最低賃金審議会委員(1999～2009年)、労働政策審議会・家内労働部会委員(2004～2009年)を歴任)