

「最低賃金全国一律化の実現に向けて、最低賃金法の問題点を考える」

# 最低賃金 2.10 院内学習会

全国一律と引き上げで経済復興を

## 【次第】

司会 いなば みなこ 稲葉 美奈子 全労連常任幹事・全労連青年部書記長

1 開会ごあいさつ くろさわ こういち 黒澤 幸一 国民春闘共闘・全労連事務局長

### 2 学習講演 (45分)

「最低賃金全国一律化の実現に向けて、最低賃金法の問題点を考える」

おごし ようのすけ 小越 洋之助 國學院大學名誉教授、前労働総研代表理事

### 3 フリートーク

4 当学習会をご推薦いただいた議員、およびご参加いただいた議員のみなさまのご紹介  
ご協力誠にありがとうございました。

務台 俊介 衆議院議員 自由民主党 (環境副大臣兼内閣府副大臣・党最賃一元化議連事務局長)

末松 義規 衆議院議員 立憲民主党 (財務金融委員会筆頭理事・党財務金融部会長)

宮本 徹 衆議院議員 日本共産党 (厚生労働委員・党厚生労働部会長)

福島みずほ 参議院議員 社会民主党 (厚生労働委員・党首)

大石あきこ 衆議院議員 れいわ新選組 (決算行政監視委員・党政策審議会会長)

### 5 閉会

【主催】全労連・国民春闘共闘委員会

◆ご連絡先・問い合わせ

全労連内賃金・地域経済グループ 衛藤浩司常任幹事 事務局／名取・国吉  
〒113-8462 東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館 4 F

Tel 03-5842-5611 Fax 03-5842-5620 E-mail [wage@zenroren.gr.jp](mailto:wage@zenroren.gr.jp)

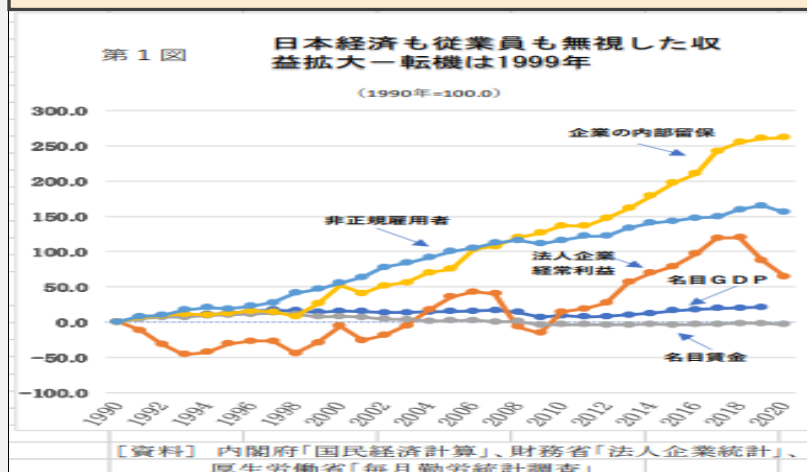
2022年2月10日（木）13時00～14時10分  
 衆議院第一議員会館多目的ホール  
 2.10院内学習会  
 主催：全国労働組合総連合（全労連）・国民春  
 闘共闘委員会

テーマ：最低賃金全国一律化の実現に向  
 けて一最低賃金法の問題点を考える

講演者：小越洋之助（國學院大學名誉教授、前労働総  
 研代表理事）

1

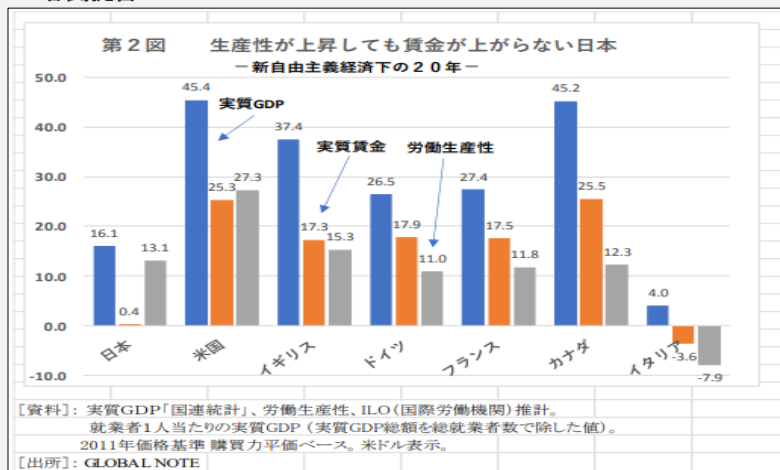
日本経済も従業員も無視した収益拡大  
 労働総研2022年春闘提言  
 「新自由主義からの転換にふさわしい賃上げを」



2

## 生産性が上昇しても上がらない賃金

- 労働総研 2022年
- 春闘提言



3

## 最低賃金制とは？

日本の定義とILO（135号勧告）、「最低賃金制に関する一般調査報告書」

### ◎最低賃金法

#### 第1章総則

（目的）

第1条 この法律は、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

◎ILO「開発途上にある国を特に考慮した最低賃金の決定に関する勧告」（第135号、1970年）

1 最低賃金の決定の目的

1 最低賃金の決定は、貧困を克服すること並びにすべての労働者及びその家族の必要を満たすことを企図する政策の一の要素をなすべきである。

2 最低賃金の決定の基本的な目的は、賃金労働者に対し、賃金の許容される最低水準に関して必要な社会的保護を与えることであるべきである。

◎ILO「最低賃金制に関する一般調査報告書」（2014年）

○貧困とたたかい、労働者の購買力を維持するという最低賃金制の目的に留意する必要がある。

○131号条約と135号勧告には明記されていないが、不公正競争とたたかうことが最低賃金制のもうひとつの目的である。

○最低賃金制は、賃金格差を是正するという機能をもっている。

4

## 日本の地域別最賃制の最高と最低の格差 (2002~2021年)

資料は厚生労働省。整理は筆者

年	最高	最低	比率	金額	加重平均額
2002	708	604	85.31	104	663
2003	708	605	85.45	103	664
2004	710	606	85.35	106	665
2005	714	608	85.15	106	668
2006	719	610	84.84	109	673
2007	739	618	83.63	121	687
2008	766	627	81.85	139	703
2009	791	629	79.52	164	713
2010	821	642	78.20	179	730
2011	837	645	77.06	192	737
2012	850	652	76.70	198	749
2013	869	664	76.40	205	764
2014	888	677	76.20	211	780
2015	907	693	76.41	214	798
2016	932	714	76.60	218	823
2017	958	737	76.90	221	848
2018	985	761	77.25	224	874
2019	1013	792	78.18	223	901
2020	1013	792	78.18	221	902
2021	1041	820	78.77	221	930

5

## 日本の最賃制の問題点

- 1 地域ごとにバラバラ（47都道府県別に最低賃金額が違う）
- 2 金額が低く労働者の生計費になっていない（最賃法第1条違反）
- 3 「労働力の質的向上」になっていない（新技術の教育訓練などできない。上と同じ）
- 4 事業の「公正競争」に資していない。上と同じ）
- 5. 地域格差是正に寄与せず。逆に地域別設定が時代遅れになっている。
- 6 金額が低すぎて貧困防止の機能がない。同時に「生活保護保との整合性の配慮」（2008年施行最賃法改正）にもならない
- 7. 決定基準に「賃金支払い能力」を定めている。
- 8. 日本の最賃額を総体として表示できない（加重平均値は後から結果でわかる）
- 9. 総じて、国民が誰でも分かり生活を安定できる最低賃金制になっていない。

6

## なぜ地域別最賃制ができたのか 1

\*敗戦後の占領下 激しいインフレーション、食料危機などで最賃制を実施できず（労働基準法第28条~31条に規定はあった）

\*1950年代、アメリカへの繊維輸出で「ドルブラウス」発生⇒日本の労働官僚が貿易摩擦回避で、地方の地場産業中、業者団体がある産業の同業者協定を最低賃金審議会を通して「最低賃金」とした。初発は中卒女子の初任給協定。それを法制化「業者間協定方式」（1959年「最低賃金法」第9条）

\*60年代の高度成長期で、重化学工業化と若年労働力不足で、産業、業種ごとに最低賃金の加入を勧めた。1968年「改正最低賃金法」（通称「審議会方式」）対象者も中卒初任給の枯渇から中高年女性パートへ

\*1970年代、産業・業種ごとの最賃よりも低額の地域別設定が登場し、増加。その後、地域別最賃と産業別最賃の並立時代。

7

## なぜ地域別最賃制ができたのか 2

\*1970年代オイルショック、激しいインフレ、物不足。労働運動、市民運動の高揚。一部組合は対政府交渉を行う。

\*労働組合・総評を中心とした「生活制度闘争」やがて「国民春闘I」（1973年年金スト、1974年インフレ阻止闘争、1975年「全国一律最賃制確立」闘争。労働4団体共闘、4野党共同法案（社会、共産、公明、民社）

\*ストは中止。その後「中央最低賃金審議会」での検討。⇒全国一律最賃制は「中賃目安」にかわる。そのときの論理は「全国一律最賃制」の考えの中にある「全国的整合性」を考慮。当時の会長は公益委員金子義雄氏。

金子氏は「経営者が全国一律制を強力に反対した」しかし後日、「審議会において全国一律制を提起しなかったことに悔いがある」と発言。

\*「中賃目安」以降、都道府県別に設定される地域別最賃をベース。

その上に産業別最賃を積み上げる方式。（産業別最賃は財界は「屋上屋を重ねるとして廃止を要求。やがて「特定最賃」へ）

8

## 現行最賃制の問題点① 支払い能力論の挿入

- 現行最賃制では最低賃金の決定基準として①「労働者の生計費」②賃金支払い能力を挙げている。（最賃法第9条2）①は生活保護との「整合性」も加わり、②は従来「類似の労働者の賃金」としたものと同義と解釈できる。問題は③である。最賃法は労働者の低賃金を引き上げ、その生計費を保障させるもので、あえて「事業の賃金支払い能力」を入れる必要があるのか。この基準は曖昧で、先進国の最賃にはそのような条文はない。行政の指南書では①②③は三原則で、「最低賃金の決定にあたっては労働者の生活の安定を第一目的」と言いながらである。（労働調査会出版会『最低賃金法の詳解』46頁）じつさいは、この要素があるから、最賃決定が低められてきたのである。（審議会での経営側の抵抗）中小企業への助成策こそ問題にすべきであろう。

## 自民党最賃一元化推進議連の提言から 最賃決定基準の「賃金支払い能力」の批判

最低賃金については、各国に多様な決定基準があり、その中で英国は、2024年までに賃金中央値の2/3の水準にするという中期目標を立て毎年引き上げ幅を決定している。

我が国の最低賃金制度については、地域別最低賃金決定の際に、①生計費、②賃金、③賃金支払い能力を考慮して定めるとされているが、③の支払い能力という概念は他の国には見られない要素であり、またその概念は極めて曖昧であり、この要素が最低賃金引き上げの抑制要因として機能してきたと推察される。

自民党最低賃金一元化議員連盟（会長衛藤征士郎氏）「最低賃金制度のあり方に関する提言」（2021年5月25日）

## 地域別最低賃金と生活保護との「整合性」について 2007年改正最賃法

- 改正最低賃金法の骨子は①表示単位を時間額に一本化
  - ②地域別最賃を「国内の地域ごとに、すべての労働者に適用される」ように義務化
  - ③最賃の決め方を「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い能力を考慮して」決定
  - ④地域における労働者の生計費については「生活保護との整合性も考慮する必要性がある」ことの明確化
  - ⑤現行制度にある適用除外制度をなくして「減額措置」を導入（例えば障害で著しく労働能力の低い者、試用期間の者など）
  - ⑥地域別最賃の違反の使用者への罰則の強化（現行2万円以下から50万円以下へ）
  - ⑦産別最賃の罰則をなくし、「特定最低賃金」に変更（産別最賃廃止ではなく、それを残す）⑧労働協約拡張方式（現行法11条）の廃止
  - ⑨派遣労働者に適用される最賃を「派遣元」の事業場への適用（現行）から「派遣先」事業場へと見直し。以上の諸点である。
- 改正最低賃金法のポイント この中でとくに重要なのは④である。改正法は「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、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする」（第9条3項）と規定し、最賃が憲法第25条のナショナル・ミニマム保障と明確な関連があることを明示した。
- ただし、⑦⑧などの論点がある。

11

## 現行最賃制の問題点② 時間額表示のみで月額表示が不明

- 一律最賃を導入している諸外国では、時間額表示をベースとして、月額表示も換算しやすい。時間額表示はパートタイム労働者などの賃金額を明示しやすいが、他面では正規労働者との賃率比較が困難となる。
- 日本では最賃額表示は2001年まで、時間額と日額で表記されていた。その後時間額への一本化。とくに問題になるのは、非正規、学生アルバイトの時給表示に残業代を含めて表示する（いわゆる「固定残業制」）などのために使われる違法行為。労働組合は最賃水準に時間額、日額、月額表示を要求してきた。また、政府が示す月額表示は月173.8時間。労働組合は150時間を表記。
- なお、最低賃金には通勤手当、精皆手当、家族手当は除外される。

12

## 野党の全国一律最賃制の支持

- \*国会の動向
- \*2019年の参議院議員選挙⇒大部分の政党が最低賃金の引上げ・全国一律制に言及
- \*2021年の総選挙⇒野党4党が最賃1500円を掲げる
- \*2022年2・10（本日）立憲民主党、日本共産党、日本社会党、れいわ新選組 各党
- \*国民民主党は時給1000円案支持。
- \*日本維新の会は『「日本維新の会」の最低賃金制廃止の「公約」を批判する』（2012.12.05）筆者のホームページ

13

## 問題点③ 最大の問題点「生計費原則がない」

- 最低賃金の決定は①中央最低賃金審議会（中賃）が、地方最低賃金審議会（地賃）引上げ額「目安」を提示②地賃はその「目安」をもとに地方最賃審議会（労・使・公）で審議③最低賃金審議会では目安額か、それに上積み④異議申し立てを経て④行政当局が決定する、という複雑な方式となっている。地方では多少の上積みがある県があるが、最近ではほぼ「目安」通りに決定している。そのさい考慮しているのは、小規模企業の賃上げ率である。ここでは生計費原則に係わる多少の資料は出されるが、生計費での決定は事実上ないといっても過言でない。

14



## 現行最賃制への対案 全国一律最賃制

- 1. 雇用形態（正規・非正規）に関係なし。（貧困と差別をなくし「ジェンダー平等」を促進する）
- 2. 「地域格差」をなくす
- 3. 国民的最低限（ナショナル・ミニマム）保障の有効手段
- 4. 新自由主義政策（市場万能主義、格差と貧困の拡大政策）を規制する有力手段となる
- 5. 内需を拡大し、地域経済活性化に貢献する
- 6 「8時間働けばふつうに暮らせる社会」づくりの前提となる

15

## 一律最賃の根拠①日本の生計費は全国で類似。

- 全労連と労働総研との地道な生計費調査。
- 地方は生計費が安いと思われるが、調査の結果は、
- ①食費、通信費は類似。②光熱費は寒冷地は首都圏対比で高い。③交通費は都市部では公共交通の発達で地方との対比で相対的に安価。地方は相対的に高い。自動車は不可欠。一家に2~3台の家庭もある。公共鉄道の民営化で、とくに不便となる地域が多い。
- ④住宅費は地方は安価。都市部では家賃が高い。③と④で相殺される。
- その他、教養娯楽費を含めて生計費では類似となる、と発見。

16

## 各地の最低生計費及び必要とする時給額

表4 各地の最低生計費および最低賃金の比較

地域	最低生計費	最低生計費を満たすために必要な時給	最低生計費を満たすために必要な時給
	(税等込み)	(173.8時間換算)	(150時間換算)
北海道札幌市	224,983	1,294	1,500
青森県青森市	216,083	1,243	1,441
秋田県秋田市	216,944	1,248	1,446
岩手県盛岡市	228,664	1,316	1,524
山形県山形市	220,284	1,267	1,469
宮城県仙台市	221,091	1,272	1,474
福島県福島市	221,972	1,277	1,480
埼玉県さいたま市	241,879	1,392	1,613
静岡県静岡市	246,659	1,419	1,644
新潟県新潟市	243,525	1,401	1,624
愛知県名古屋市	226,945	1,306	1,513
大阪府堺市	211,343	1,216	1,409
高知県高知市	232,204	1,336	1,548
長崎県大村市	225,654	1,298	1,504

(注) 静岡市、新潟市、名古屋市については2015年調査。高知市は2012年、大村市は2009年調査のため調査年から2016年にかけての消費者物価指数を考慮して補正してある。それ以外の都市については2016年調査。

なお、堺市、高知市、大村市については金澤誠一氏監修による。

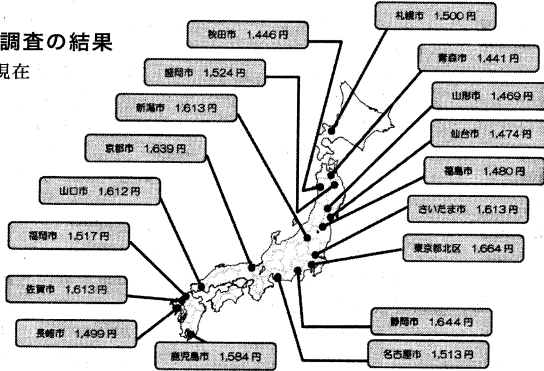
(資料) 中澤秀一「全国チェーン店時給調査」『労働総研クォーター』No.109、2018年春号、49頁。

## 生計費調査結果 2

秋山一臣「全国一律最賃実現に向けた全労連が考える支援政策」  
『労働総研ニュース』NO. 362、2020年5月号  
生計費調査は全労連各地域組織が、初発には金澤誠一仏教大学教授、  
主要には中澤秀一静岡短期大学准教授の協力で実施。

### 生計費試算調査の結果

2019年12月24日現在



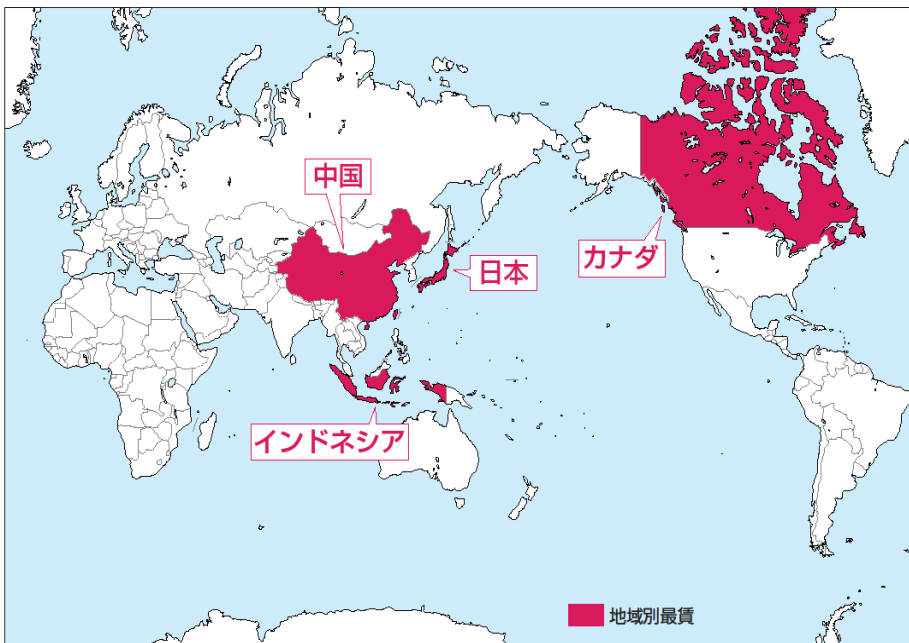
## 一律最賃の根拠② 世界で一律最賃が大勢

\*最賃制に地域格差を残す国は4ヶ国のみで、ごく少数派。国土が膨大とか連邦制を残すなど特別な事情があるとみるべきで、日本には該当しない。

4ヶ国はカナダ、中国、インドネシア、日本。(次の図を参照)

- \*アメリカは連邦制だが、連邦法の最低賃金がある。フランスは当初は農業は別立てで、パリ地区を100として80の格差があった。しかし1970年に地域格差を撤廃して文字どおり全国一律制になった。
- イギリス、ドイツも一律最賃に踏み切る。
- 韓国も一律最賃導入。インドなどその他の国も最賃は一律化を実施。

## 世界で「地域別最低賃金制」をとっているのは4カ国だけ



## 一律最賃の根拠③

最低賃金制は「賃金の最低限」を法律で決め、これ以上に引き上げる制度。

\*そもそも法定の賃金の「最低限」は地域ごとに何本もあるべきか？

\*日本のような方式では最低賃金の「一国の標準」が分からない。「加重平均」は後から出る。東京の最賃額や沖縄の最賃額を「標準」にはできない。

\*最低賃金制は日本の法律としては初めて労働基準法に規定された。(第28条~31条) 現在もこの条項はあるが、空文になっている。労働基準法から発生した最低賃金規定で、その金額が何本もある、とは普通は考えづらい。

\*他国にも適用除外や例外規定はある。(年齢や障害を持つ者の減額など)  
しかし、地域別という例外は少ない。

〔1地域別最低賃金 2021年答申額〕

ランク	地方	答申額	現行	引上額	目安差	引上率	ランク	地方	答申額	現行	引上額	目安差	引上率
A	東京	1,041	1,013	28	0	2.8%	C	新潟	859	831	28	0	3.4%
	神奈川	1,040	1,012	28	0	2.8%		和歌山	859	831	28	0	3.4%
	大阪	992	964	28	0	2.9%		福井	858	830	28	0	3.4%
	埼玉	956	928	28	0	3.0%		山口	857	829	28	0	3.4%
	愛知	955	927	28	0	3.0%		宮城	853	825	28	0	3.4%
	千葉	953	925	28	0	3.0%		香川	848	820	28	0	3.4%
	京都	937	909	28	0	3.1%		徳島	824	796	28	0	3.5%
B	兵庫	928	900	28	0	3.1%	福島	828	800	28	0	3.5%	
	静岡	913	885	28	0	3.2%	島根	824	792	32	4	4.0%	
	三重	902	874	28	0	3.2%	青森	822	793	29	1	3.7%	
	広島	899	871	28	0	3.2%	秋田	822	792	30	2	3.8%	
	滋賀	896	868	28	0	3.2%	山形	822	793	29	1	3.7%	
	栃木	882	854	28	0	3.3%	大分	822	792	30	2	3.8%	
	茨城	879	851	28	0	3.3%	岩手	821	793	28	0	3.5%	
	長野	877	849	28	0	3.3%	鳥取	821	792	29	1	3.7%	
	富山	866	849	28	0	3.3%	愛媛	821	793	28	0	3.5%	
	山梨	866	838	28	0	3.3%	佐賀	821	792	29	1	3.7%	
C	北海道	889	861	28	0	3.3%	長崎	821	793	28	0	3.5%	
	岐阜	880	852	28	0	3.3%	熊本	821	793	28	0	3.5%	
	福岡	870	842	28	0	3.3%	宮崎	821	793	28	0	3.5%	
	奈良	866	838	28	0	3.3%	鹿児島	821	793	28	0	3.5%	
	群馬	865	837	28	0	3.3%	高知	820	792	28	0	3.5%	
	岡山	862	834	28	0	3.4%	沖縄	820	792	28	0	3.5%	
	石川	861	833	28	0	3.4%	加重平均	930	902	28		3.1%	

注：「目安差」のアミカケの地方は中賃目安にプラス答申  
資料：全労連作成

## 現行最賃制の問題① 格差をつくり貧困労働を残す

地域別最賃は、都道府県別に47本の最低賃金が決まる。そのなかではABCDの4ランク別に最賃額が決まる。このようなランク別の最賃額決定では低い地域の産業、企業では労働力の確保が不利であることは必然である。

現在（2021年）の最高と最低の最賃の地域格差は221円。これは時給格差であり、月額、年額にすると、ますます大きくなる。しかも日本では月額、年額に換算する労働時間に社会的合意がまだない。全労連の主張は年間1800時間、月額150時間である。これで計算すれば、221円×150時間×12＝39万7800円となる。（政府基準では221円×173.8時間＝46万918円）

同じ労働をしてもこのような地域格差がある。地域格差をなくすことは「同等労働同等賃金」の前提条件でもある。

## 厚生労働省資料

### 諸外国の最低賃金制度①(概要)

○ 欧州の最低賃金制度では、若年者等に対して適用除外等の措置がなされているのに対し、日本の最低賃金制度は全労働者に適用している（都道府県労働局長の許可を受けることによる減額特例がある）。

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国	(参考) 日本
根拠法・導入年	全国最低賃金法（1998年）	労働法典(L3231-1以下）（1950年）	最低賃金法(MiLoG）（2015年）	公正労働基準法（FLSA）（1938年）	最低賃金法（1988年）	最低賃金法（1959年）
設定方式	全国一律	全国一律	全国一律	全国一律（連邦最賃）と地域別（州・市・郡最賃）の併用	全国一律	地域別最低賃金
適用除外	【適用除外】 ・学生の一部 ・軍人、漁師の一部等	【適用除外】 ・労働時間を把握することができない労働者（訪問販売員などの一部）	【適用除外】 ・未成年者（18歳未満） ・職業訓練実習生の一部 ・長期失業者の就職時（開始から6ヶ月）等	【適用除外】 （連邦最低賃金） ・管理職、専門職等 ・小規模従業員等（州別最低賃金） ・州により異なる	【適用除外】 ・精神又は身体の障害により労働能力が著しく低い者	【適用除外】 ・なし
減額措置	【減額措置】 ・21～22歳：8.36ポンド/時 ・18～20歳：6.56ポンド/時 ・16～17歳：4.62ポンド/時 ・見習訓練生：4.30ポンド/時	【減額措置】 ・18歳未満 ・職業訓練生、研修生等		【減額措置】 （連邦最低賃金） ・20歳未満の労働者（雇い始めから90日間） ・障害者 ・チップを得る従業員 ・学生（州別最低賃金） ・州により異なる	【減額措置】 ・修習・試用期間中の者（1年未満の契約労働者除く）	【減額特例】 都道府県労働局長の許可を受けることにより減額適用。 ・精神または身体の障害により著しく労働能力が低い者 ・試用期間中の者 ・基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受ける者のうち一定の者 ・軽易な業務に従事する者 ・断続的労働に従事する者

## 諸外国の最低賃金制度①(概要)

○ 欧州の最低賃金制度では、若年者等に対して適用除外等の措置がなされているのに対し、日本の最低賃金制度は全労働者に適用している(都道府県労働局長の許可を受けることによる減額特例がある)。

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国	(参考) 日本
根拠法・導入年	全国最低賃金法(1998年)	労働法典(L3231-1以下)(1950年)	最低賃金法(MiLoG)(2015年)	公正労働基準法(FLSA)(1938年)	最低賃金法(1988年)	最低賃金法(1959年)
設定方式	全国一律	全国一律	全国一律	全国一律(連邦最賃)と地域別(州・市・郡最賃)の併用	全国一律	地域別最低賃金
適用除外	【適用除外】 ・学生の一部 ・軍人、漁師の一部等	【適用除外】 ・労働時間を把握することができない労働者(訪問販売員などの一部)	【適用除外】 ・未成年者(18歳未満) ・職業訓練実習生の一部 ・長期失業者の就職時(開始から6ヶ月)等	【適用除外】 (連邦最低賃金) ・管理職、専門職等 ・小規模従業員等(州別最低賃金) ・州により異なる	【適用除外】 ・精神又は身体の障害により労働能力が著しく低い者	【適用除外】 ・なし
減額措置	【減額措置】 ・21~22歳: 8.36ポンド/時 ・18~20歳: 6.56ポンド/時 ・16~17歳: 4.62ポンド/時 ・見習訓練生: 4.30ポンド/時	【減額措置】 ・18歳未満 ・職業訓練生、研修生等		【減額措置】 (連邦最低賃金) ・20歳未満の労働者(雇い始めから90日間) ・障害者 ・チップを得る従業員 ・学生(州別最低賃金) ・州により異なる	【減額措置】 ・修習・試用期間中の者(1年未満の契約労働者除く)	【減額特例】 都道府県労働局長の許可を受けることにより減額適用。 ・精神または身体の障害により著しく労働能力が低い者 ・試用期間中の者 ・基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受ける者のうち一定の者 ・軽易な業務に従事する者 ・断続的労働に従事する者

25

## 現行地域別最賃制の限界②

### 経営側から見た地域別最賃制の限界

1. 労働力の確保が困難(東京に人口が集中して地方に定着しない。とくに若い労働力が定着しない)
  2. 都市部から地方に移住したい労働者が移住できない
  3. パートタイム労働者も時給の高い隣県に移動してしまう
  4. 外国人労働者も低賃金地域を嫌い、最賃の高い都市部へ
- 以上は地域起こし、地域活性化政策にとってもマイナス

26

## 全国一律最賃制を支持する一自治体首長の の発言西川一誠氏（福井県知事）

西川一誠(福井県知事)

政府が進める「働き方改革」の議論において欠けている問題がある。それは「地方と都市における賃金格差」の是正が語られていないことである。政府は地域間の賃金格差こそ直すべきであり、この格差を容認している最低賃金制度をまずは是正する必要がある。

「同一労働同一賃金」の実現は、場所を問わずオールジャパンの原則であるかのように主張されている。しかし、現実には、同じ労働に対する正規・非正規の同一企業内の不平等等を言っているのにすぎない。同一労働の「地域間」における賃金の格差の存在には気づかないか、あるいはまったく関心が向けられていないのが実情だ。同じ日本の中の地方と都市で同じ労働に価値の違いがあるのははたして常識なのだろうか（中略）

最近ではどの地域に行っても同じように営業するコンビニ、スーパー、洋服店、フード店など画一的な風景が目につく。物流も同様であり、サービスやモノの値段に違いはない。だが、こうした全国展開する企業の従業員には、各地で異なる時給が支払われている。

はたして同じ仕事に従事する人々の労働の価値に違いがあるのだろうか。最低賃金に地域差を設ける制度にどこまで合理性があるかは疑問である。（中略）「地域の平均賃金と企業の賃金支払能力も、現実には大都市と地方で高低がある。その背景には企業の立地・集積がある。地方には主に中間材を製造する中小企業が立地する一方、大都市には地方の企業から部品・材料を調達して最終製品を販売する大企業が多く立地する。サービス業、金融・保険、情報産業なども首都圏に過度に集中する。これらの企業は賃金支払い能力も一般に高く、都市部の平均賃金が高くなる傾向となる。要するに、地域ごとに最低賃金を決めれば、都市と地方との賃金格差が拡大していく循環を生むのである。人口減対策や国土対策の観点からは、国はあらゆる旧来の制度を基本に立ち返って見直す時期にきており、賃金制度についても例外でない。東京への一極集中が続き、何も手を打たなければ、都市と地方の格差は今後も拡大する。都市の成長は、地方の水・電力のインフラ、農業など、そして流入人口を支えられてきた。これ以上の人口集中や格差の拡大は、地方だけでなく、都市自体の疲弊、社会全体の分断をも招き、国の将来にとってもマイナスである。

地域別最低賃金などという制度は、一種の形容矛盾なのである。最低賃金が労働者のセーフティネットという本来の意味からしても一律の賃金水準に向かうべきだろう。（後段略）（『最低賃金は『全国一律 1000 円』にするべきだー地域別最低賃金は世界の常識ではない』『東洋経済オンライン』2018 年 5 月 30 日）

27

## 現行最賃制から全国一律制への転換は地域格差を 縮小し、若者などの流出の歯止めとなる（小越）

● 全国一律最賃水準は賃金の「底」（floor）である。その水準が生活との関係で最低限の水準が確保されていれば、若者や住民の移動志向は大きく変わる。元来地方居住者は若者でも住み慣れた郷土を去る志向性がばかりでない。高齢の親を残す不安があり、若者の都市部での生活は「単身生活の利便性」があっても、人間疎外に陥りやすい。若者の「地元志向」が根強いことは各種調査でも論証されている。

● また、新規学卒者に典型であるが、農村部から都市部に移動するのは、その地域に安定した生活を保障する雇用が不十分で、賃金・報酬が低いことである。地元の中小企業労働者に時給1500円水準を保障し、公契約の活用など需要を創出しつつ、同時に中小事業主を助成し、農業の再建、米価の生産費を保障させる。コメを日本の基幹産業として明確に位置づけること。

28

## 各国の最低賃金と平均値・中央値の関係

### 各国の最低賃金の平均賃金・中央値比較 (OECDのデータから)

#### 最低賃金と一般労働者の賃金の比較 平均賃金・中央値の賃金

表示のように、中央値と平均賃金は異なる。中央値は度数分布表の真ん中の数字で、平均値よりも高く出る傾向にある。  
(中央値 > 平均値)  
1つの到達目安として、フランスの中央値60%、平均値50%は日本が目指すべき目標と思われる。

国	平均値	2019年	中央値
オーストラリア	0.47		0.54
フランス	0.50		0.61
ドイツ	0.43		0.48
日本	0.38		0.44
韓国	0.49		0.63
イギリス	0.46		0.55
アメリカ	0.22		0.32
ニュージーランド	0.56		0.66
(資料OECD stat.			

29

## 時給1500円は平均賃金・中央値賃金でみてどのあたりになるか？

### 時給1500円と平均賃金・中央値との関係

- 日本は**平均賃金**は2018年で年額実質**433.3万円**。国税庁「民間給与実態統計調査」(1年勤続者の平均給与を2015年の消費者物価指数で調整)
- 「家計調査報告」では2020年で年額**中央値437万円**
- 同上調査では同じ2020年で年額**平均収入では552万円**
- **時給1500円 × 1800時間 = 270万円**
- 時給1500円 × 2085.6 (173.8時間 × 12) ⇒ 1500円 × 2085.6時間  
≒ 312万8400円 ≒ 313万円
- **平均実質賃金と中央値はほぼ同額とみて 270万 / 437万 = 60%**
- **平均値 270万 / 552万 = 48%**

30



## 欧州域内における最低賃の適正化を図る指令案

(引用はJIL「国別労働トピック：ドイツ」(2021年8月))

欧州委員会が昨年10月に発表した「域内における最低賃金額の適正化をはかる指令案」がある。指令案では、各国の最低賃金水準の低さや、適用対象から除外されている労働者などへの対応を目的に、ディーセント(適正)な生活を可能とする最低賃金額の設定や、その根拠となる基準、また労使の参加などが求めている。

同指令案によれば、最低賃金の適正な水準の目安は、「賃金の中央値の少なくとも60%、または、平均賃金の50%」とされる。しかし、域内の多くの労働者は適正な最低賃金による保護を受けておらず、法定最低賃金制度を有する多くの国でも、近年上昇傾向にはあるものの依然として低水準で、ディーセントな生活を提供できていない。WSI(ドイツの研究機関)によると、ドイツの場合、賃金の中央値の60%に相当する額は時給12ユーロであり、現在の時給9.50ユーロとはかなり差がある。仮に最低賃金が時給12ユーロに設定された場合、ドイツでは推計で約680万人がその恩恵を受ける。

31

## 一律最賃額をめぐる最近のデータ

### ドイツ

- ドイツ政府(社民党、緑の党、自由民主党)大連立(オラク・シュルツ中道左派内閣成立(2021. 12. 8))
- 2020年最低賃金委員会の決定
- 2020年1月9.82ユーロ
- **7月10.45ユーロ**
- 2022年法2022年10月から約15%引上げ
- 12ユーロへ1€≒128.81(約**1550円**へ)

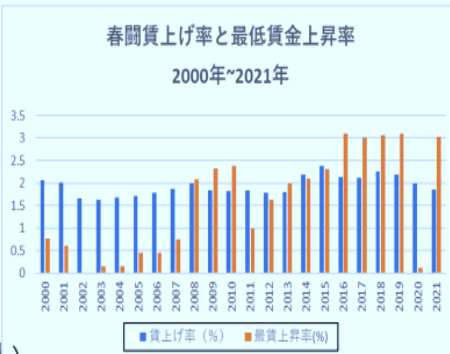
### 韓国

韓国政府当初1万ウォン実現を公約  
その後経営者側(自営業主など)反発。  
2011年8720ウォン  
2022年労使対立。(労働者側1万ウォン要求。経営側反発)  
公益委員による裁定、2022年9160ウォン(5.1%)1ウォン≒0.096円として  
**一律879円**

32

## 春闘賃上げ率と最低賃金上昇率（％）

- 団体交渉による
- 賃金の著しい
- 低調と
- 最低賃金の
- 引上げ率の上昇
- を示す。ただし
- 賃金の水準
- そのものではない。



33

## 賃上げ率と最低賃金引上げ率の元データ

年度	賃上げ率 (%)	最低賃金引上げ率 (%)
2000	2.06	0.76
2001	2.01	0.60
2002	1.66	0
2003	1.63	0.15
2004	1.67	0.15
2005	1.71	0.45
2006	1.79	0.45
2007	1.87	0.75
2008	1.99	2.08
2009	1.83	2.33
2010	1.82	2.38
2011	1.83	0.99
2012	1.78	1.63
2013	1.80	2.00
2014	2.19	2.09
2015	2.38	2.31
2016	2.14	3.10
2017	2.11	3.00
2018	2.26	3.07
2019	2.18	3.09
2020	2.00	0.11
2021	1.86	3.02

＊厚生労働省資料から作成＊賃上げ率は千人以上で組合のある企業＊最低賃金上昇率は加重平均額の対前年上昇率（2021年は930円）

グラフ  
賃上げ率と最低賃金引  
上げ率の元データ

23

34

## 最賃の引上げと団体交渉の「相補性」確保のための 効果的組み合わせを提唱 ILO「世界賃金報告」（2009年）

- ILOは、各国政府に対し、賃金稼得者の購買力を保護し、国内消費を刺激するよう提言し、整合性のある賃金政策の必要性を訴えている。
- ①最賃を団体交渉の代替物として活用せず、効果的な組み合わせを図ること。団体交渉制度が弱体化するなか、最低賃金という政府の介入を通じて脆弱な労働者を保護する動きが拡大している。だが、団体交渉は最低賃金よりも広範な労働者を対象とし、労働時間など賃金以外の労働条件も交渉対象とすることが可能だ。
- ②最低賃金設定制度を可能な限り簡素かつ運営可能なものに留めること。イギリス、フランス、アメリカを含め、大半の国に比較的単純な全国一律最低賃金がある。

35

## 日本における医療・介護・保育労働者の 賃金引上げの重要性

- 多くの公共的サービス業、なかんずく、医療、介護、保育労働者は、エッセンシャル労働者（essential worker）と呼ばれている。
- essentialとは、欠くことができない、必須の、非常に重要な、という意味である。コロナ禍で、その社会的存在が明示されてきた。だが、この分野には女性労働者が多く、その待遇、賃金は低い。日本がデジタル社会化、少子化、超高齢化に向かうなか、この人びとの役割はますます重要になるであろう。また、日本でも遅れていた「ジェンダー平等」の流れも必然であろう。
- そのような情勢において、低賃金や過重労働で職場を去るような事態は絶対避けなければならない。名前だけの「エッセンシャル」ではなく、
- 具体的な待遇の確保—団体交渉での賃上げ—がますます重要になっている。

36

## 自民党最低賃金一元化議員連盟の提言から①

2020年12月15日

賃金・社会保険料の減免、公正競争対策、「内部留保の活用」も示唆

- ・ 全国一律の最低賃金を採った場合、地方の中小企業をはじめ雇用者がその負担に耐えられるかという点は解決すべき重要な課題である。
- ・ 現在、中小企業の賃金引上げ等生産性向上に向けた国の支援策として、業務改善助成金がある。これは事業所内最低賃金を一定以上引き上げ、設備投資等を行った場合に、その費用の一部を助成するものである。しかし、この助成の利用実績はやや低調にとどまっているほか、飲食や小売店舗販売等の労働で、設備投資が直ちに生産性向上につながる事例は限られると推測される。
- ・ このため、賃金や社会保険料の支払いを直接助成する等の新しい助成の方策も、各国の事例も参考にしながら、今後の検討に値する。
- ・ 事業の公正な競争の確保という観点からは、下請け適正取引対策も重要と考えられる。特に、中小の事業者が労務コストを適正に価格に転嫁できる仕組みを整えることは不可欠である。
- ・ いずれにしても、事業者が、長期的な展望をもって賃金を上げることを可能にするためには、例えば10年程度の経過期間を設けて、安定的に継続する支援施策が必要である。
- ・ その場合の財源については、例えば大企業の内部留保（利益剰余金）に注目することもあり得る。450兆円を超える内部留保に0.5%を毎年課税することで2兆2500億円の資金が捻出できるという試算もある。これを中小企業の支援に充てるという対応策もあり得るのではないかという意見もあった。

37

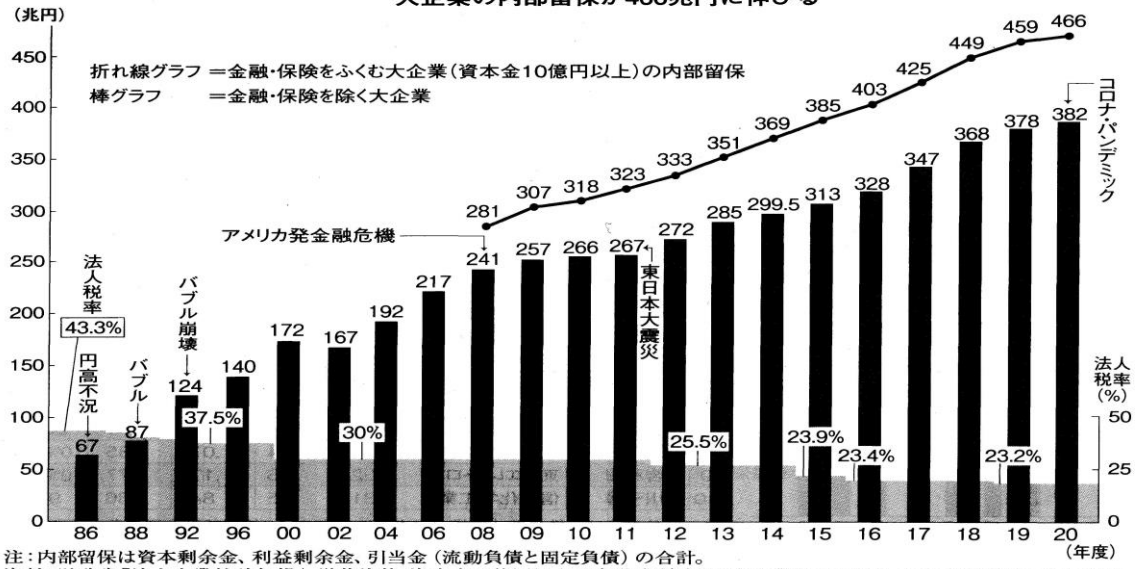
## 内部留保の活用を

岸田内閣による「新資本主義」ではタテマエとしても「経済の好循環」が主張されている。現在それを阻害しているのは、内需の低下であり、賃金の低下であり、消費の低迷である。総じて経済成長の低迷、これはどのマスコミ、経済紙でも一様に指摘されている。しかも諸外国ではアジア諸国にも日本は負けている。この大きな原因には日本の大企業の内部留保の激増がある。内部留保には狭義と広義がある。狭義には利益剰余金を意味するが、広義には次図のように、利益準備金のほか、資本準備金、各種引当金を含んでいる。内部留保は企業の投資資金などで一定額は必要であるが、

現在のように、466兆円（広義）も溜め込む必要はない。また、この間法人税率も引き下げられている。大企業優遇だけでなく、中小企業対策、全国一律最賃の財源として、このごく一部を活用すれば、労働者の働く意欲は増大し、中小企業など地域経済も活性化するであろう。必然的に経済成長は展望できる。政策転換が必要である。

38

### 大企業の内部留保が466兆円に伸びる



注：内部留保は資本剰余金、利益剰余金、引当金（流動負債と固定負債）の合計。  
資料：財務省「法人企業統計年報」、単体決算。資本金10億円以上の金融・保険を除く全企業約5000社と、金融・保険を含む約5800社。

### 労働条件改善の経済効果① 労働総研春闘提言

第4表 労働条件改善の経済効果①（需要および生産）

	必要な財源 (兆円)	内部留保に 占める割合 (%)	生産誘発効果		
			家計消費 需要の増加 (兆円)	国内生産 額の増加 (兆円)	付加価値額 の増加 (兆円)
			(兆円)	(兆円)	(兆円)
働くルール確立	15.06	2.14	9.14	24.48	12.41
（不払い労働根絶）	10.26	1.46	6.23	16.68	8.46
（年休完全取得）	4.61	0.65	2.80	7.49	3.80
（週休2日制完全実施）	0.19	0.03	0.12	0.31	0.16
非正規の正規化	9.60	1.36	7.45	19.66	10.28
最賃を時給1500円に引き上げ	21.01	2.98	16.31	43.04	22.50
賃金水準を1997年のピーク時まで回復	35.98	5.11	21.84	58.48	29.65
2022年春闘要求(2.5万円)の実現	19.74	2.80	11.98	32.09	16.27

〔資料〕財務省「法人企業統計」、総務省「労働力調査」および「全国産業連関表」等から労働総研が作成。

## 労働条件改善の経済効果②

	雇用の増加 <sup>※</sup>			税収増		
	直接雇用増	間接雇用増		国税	地方税	
	(万人)	(万人)	(万人)	(兆円)	(兆円)	
働くルールの確立	592.8	465.9	126.9	2.26	1.38	0.88
（不払い労働根絶）	397.9	311.5	86.4	1.54	0.94	0.60
（年休完全取得）	187.7	148.9	38.8	0.69	0.42	0.27
（週休2日制完全実施）	7.1	5.5	1.6	0.03	0.02	0.01
非正規の正規化	104.5		104.5	1.87	1.14	0.73
最賃を時給1500円に引き上げ	228.7		228.7	4.10	2.50	1.60
賃金水準を1997年のピーク時まで回復	303.1		303.1	5.40	3.30	2.11
2022年春闘要求(2.5万円)の実現	166.3		166.3	2.97	1.81	1.16

※ 雇用増には、各項目の実現によって直接必要となる雇用だけではなく、生産の増加に伴う間接的な雇用増（雇用誘発）がある。  
 いずれも必要な労働の増加量を人員に換算したものであり、労働強化（残業や休日出勤等）でカバーされてしまえば人は増えない。  
 【資料】厚生労働省「毎月勤労統計調査」、同「就業構造基本調査」、総務省「労働力調査」および「全国産業連関表」等から

41

## 最低賃金実施における小規模企業への助成

### 韓国の事例

労働政策研究・研修機構（JIL）「国別労働トピック韓国の記事」2021年12月

#### 零細経営者への支援-雇用安定資金事業

- 零細事業主の最低賃金引き上げの負担を減らし、労働者の雇用維持を図る事業として、「雇用安定資金事業」がある。
- 雇用安定資金事業とは、原則として従業員30人未満の事業主に対して、一定の支援要件を満たした場合に労働者の人件費の一部を継続的に支援する制度である。2021年度時点では、支援要件として、支援を受ける労働者は雇用が1カ月以上維持されており、月平均報酬額（基本給、すべての手当の総額）が219万ウォン以下である必要がある。また、事業主は、①最低賃金の遵守、②雇用保険への加入、③既存労働者の賃金水準引き下げ禁止および雇用維持の努力義務、という条件を満たさなければならない。
- 2021年度の支援金額は、5人以上の事業所では一人あたり月5万ウォン、5人未満の事業所では月7万ウォンで、短時間労働者および日雇い労働者の場合、支援金額は労働時間に比例する。
- 雇用労働部は2022年度も雇用安定資金による支援を追加で実施することを示したが、2021年度の1.3兆ウォンから規模を縮小し、2022年度予算では0.5兆ウォンとした。また、コロナからの景気回復を考慮して支援期間を6カ月に短縮する予定である。

42

## 全国一律制に向けた 全労連の 中小企業助成策（2022年1月25日全労連評議会）

- \*直接的支援 時給1500円に向けた賃上げ助成金の導入
- \*当面時間単価300円×月150時間（所定時間）×12ヶ月=54万円
- \*社会保険料 厚生年金、健康保険の事業主負担の3割を国が負担
- \*賃金引上げに伴う単価引上げなど「公正取引」に向けて①下請代金支払遅延防止法の罰則強化や監視体制の強化
- \*労組と結んだ賃金協定を独占禁止法のカルテルとして違法にならないように適用除外に
- \*地域における有効需要創出に向けて社会保障分野の公的価格を引上げ
- \*官公需の中小企業優先発注の拡充
- \*賃金を重視する公契約法・条例の制定
- \*小規模振興法などの改正
- \*地域金融機関による中小企業融資、経営支援の強化

43

## お礼と参考文献

### 長時間の清聴に謝意

- \*参考文献
- 筒井晴彦『8時間働けばふつうに暮らせる社会を』2017年、学習の友社
- 後藤道夫ほか編『最低賃金1500円がつくる仕事と暮らしー「雇用崩壊」を乗り越える』2018年、大月書店
- 中村和雄「最低賃金制度の現状と改革について」『労働法律旬報』2022年1月22日
- JIL（労働政策研究・研修機構）「労働トピック」各国、各年版
- 労研「12・18最賃シンポジウム資料」2021年12月18日
- 小越洋之助「水準規制から考える賃金管理と最賃制『賃金のあり方を考えるー同一価値労働同一賃金と賃金水準』労務理論学会誌第27号2018年
- 「労働総研クオーターリー」2017年春号（全国一律最低賃金をめぐる諸問題）「労働総研クオーターリー」2019年冬号（最低賃金の現状分析とその在り方について）

44