

II 現行地域別最賃制について ——何が問題か？

1 生計費原則について

日本の現行最賃制の目的は「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、もって、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」（最賃法第1条）となっている。

ところが、地域別最賃制の第1の問題点は、「労働者の生活の安定」には程遠く、生計費にてらして「貧困最賃」＝单身でも生活できない最賃であることである。現行最賃制は地域のパート労働者の時給に影響し、正社員ではその高卒初任給に影響してきている。だが、高校生のアルバイトにも適用しており、単身者が独立・自立を予定しない最賃である。

2018年度地域別最賃の加重平均値874円でみれば、月間労働時間が政府基準173.8時間では月約15万1900円、150時間換算では13万1100円である。（年収ではそれぞれ182万2800円、157万3200円）月収でも年収でも独立した生計を得られない最賃であり、「ワーキングプア」の水準であり、「家計補助的最賃」の性格をぬぐえない。時給表示だけであるから、企業は労働時間の減少や、シフト制などで人件費を調整することも容易である。この最賃には、生計費という概念はない。現行最賃制は時給額のみで表示されているが、これを日本での生活

の単位である月額に換算すれば、驚くほど低い額となるのである。

コンビニやファストフード店など飲食小売、大手スーパー、介護など福祉関係、各種小売り、新聞販売、スタンド、ゴルフ、ホテル、清掃、ビル管理などのサービス業などが最賃の直接の対象職種である。製造業、運輸業、公務関係もあるが、これらの職種は従来比較的時給が高い職種と言われたが、新聞の折り込み広告などを見れば、現在では最賃の相場に横並びしている、と評価されている。マクドナルドなど大手ファストフード店、コンビニ各社、大手スーパーなどの有名大手企業はしばしば地域別最賃と同額ないしは1000円未満の低い時間額で広告募集しており、このことが先導役となり、低賃金労働の社会的広がりをつくっていることにも留意が必要である。

中澤秀一氏は全国時給調査において、全国展開するチェーン店など（その資本は大手企業）のアルバイト・パートは地域最賃に密接に結びつき、「多くのコンビニ、ファストフード店、ファミレスは最賃に対して120%未満、とくにコンビニについては110%未満が多く、最賃より1～2円程度上回るだけで“露骨”に最賃に張り付いていた」と指摘している。

もう一つ、全国チェーンと非全国チェーンの比較（卸売・小売業、宿泊・飲食サービス、生活関連・娯楽）では、「すべての業種で全国チェーンの時給が低かった」としている。全国

チェーンでは、類似の価格の商品、サービスを消費者に提供している。だが大手は、最賃の低い地域ではその額そのもので雇い、人件費を減らして営利を拡大している。ところが、地元の中小企業や零細企業は大手進出による影響を受け、需要不足、人手不足、後継者難という困難な中でも最賃引き上げに努力しており、この両者間の不公正も指摘している¹⁰⁾。

つまり、市場支配力とブランドのある大企業は最賃の地域格差を利用して儲けている。その一方で、「最賃が上がると中小企業経営者は大変だ、大変だ」といって、あたかも中小企業者の味方のように振る舞いながら、その実、最賃格差を利用する、また、下請単価を切り下げ、あるいは生産性向上を口実に健全な中小零細企業をも淘汰させようとするならば、これは不公正競争そのものである。

今日の最賃制問題はこうした大企業の行動に対して、働く労働者とともに中小企業の経営を保護するためにも、生計費原則に基づく最賃制を大胆に提起し、併せて実効性ある中小企業対策も重視すべきであろう（中小企業対策は後述）。

表4は、全労連・労働総研が開発した全国の最低生計費のデータである。25歳をベースに、マーケットバスケット方式により、生活に必要な商品、サービスを積み上げて算定したものである。これを見れば、日本のどの地域でも生計費は類似で、月額22～24万円、時間給換算では政府基準（173.8時間）で1240円台～1400円台、月150時間労働（年1800時間換算）では1400円台～1600円台が必要という結果になった。時給1000円では足りず、時給1500円が必要というデータである。

25歳単身男性の最低生計費

- ・東北（北上市）月23万1421円、時給1332円
- ・首都圏（埼玉）月23万3810円、時給1340円
- ・首都圏（住居費高）⇔（相殺）⇔地方（光熱水道費、交通費高）食費、被服・履物費、教養娯楽費⇒首都圏と地方で格差なし
- ・結論：若年単身者の最低生計費には首都圏と東北では格差なし。

これは、初発には金澤誠一佛教大学教授と全労連傘下地域労連の調査結果により、首都圏（埼玉県）と東北（北上市）比較では生計費に格差がないことを証明したことによる¹¹⁾。その後、各地で同様の調査が行われたが、結果は表4のように類似性が顕著であった。

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 (税等込み)	最低生計費 を満たすた めに必要な 時給 (173.8 時間換算)	最低生計費 を満たすた めに必要な 時給 (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

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』№109、2018年春季号、49頁。

（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。それ以外の年については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。

この調査は、全労連・労働総研の行った困難で地道な調査において、生計費に地域間の共通性がある、という「発見」であり、生計費の類

似性、その重要性を世に知らしめ、政府が誘導している現行地域別最賃制への批判、および生計費に基づく全国一律最賃制を根拠づけたのである¹²⁾。

表5 地域別最低賃金の改定額（円）

地域（ランク）	2018年度	2017年度	引き上げ額
北海道（C）	835	810	25
青森（D）＊	762	738	24(+1)
岩手（D）＊	762	738	24(+1)
宮城（C）＊	798	772	24(+1)
秋田（D）＊	762	738	24(+1)
山形（D）＊	763	739	24(+1)
福島（D）＊	772	748	24(+1)
茨城（B）	822	796	26
栃木（B）	826	800	26
群馬（C）＊	809	783	26(+1)
埼玉（A）	898	871	27
千葉（A）	895	868	27
東京（A）	985	958	27
神奈川（A）	983	956	27
新潟（C）	803	778	25
富山（B）	821	795	26
石川（C）	806	781	25
福井（C）	803	778	25
山梨（B）	810	784	26
長野（B）	821	795	26
岐阜（C）	825	800	25
静岡（B）	858	832	26
愛知（A）	898	871	27
三重（B）	846	820	26
滋賀（B）	839	813	26
京都（B）	882	856	26
大阪（A）	936	909	27
兵庫（B）＊	871	844	27(+1)
奈良（C）	811	786	25
和歌山（C）＊	803	777	26(+1)
鳥取（D）＊	762	738	24(+1)
島根（D）＊	764	740	24(+1)
岡山（C）＊	807	781	26(+1)
広島（B）	844	818	26
山口（C）	802	777	25
徳島（C）＊	765	740	25(+1)
香川（C）＊	792	766	26(+1)
愛媛（D）＊	764	739	25(+2)
高知（D）＊	762	737	25(+2)
福岡（C）	814	789	25
佐賀（D）＊	762	737	25(+2)
長崎（D）＊	762	737	25(+2)
熊本（D）＊	762	737	23(+2)
大分（D）＊	762	737	25(+2)
宮崎（D）＊	762	737	25(+2)
鹿児島（D）＊	761	737	24
沖縄（D）＊	762	737	25(+2)
加重平均	874	848	26

資料：厚生労働省発表「地域別最低賃金改定状況」による

（注）＊を付けた地域は「目安」に上積みした県

2 地域格差の広がり―「格差最賃」

第2の問題点は最賃における膨大な地域格差を温存し、さらに拡大する「格差最賃」であることである。

（1）都道府県間格差

表5は2018年度に改定された地域別最賃の改定額を表示している。

これまでの改定では「目安」どおりの改定となっている地域が多いが、2018年度は「目安上振れ」現象が起きている。表5の※印はいずれも、目安に上積みした地域である。その上積み額自体はわずかであるが、多くの地方で目安の上積みに取り組んだ。今回の中賃答申への「目安上振れ」現象は、低最賃地域からの危機感による強い「反逆」が起きている証明であろう。この事態について、この背後には地方での深刻な労働力流出があると指摘されている（「日経新聞」2018年8月9日）。

地方最賃審議会での「上積み」実施は、実に47都道府県中23県に上った。表示のように、宮城、群馬、兵庫、和歌山、岡山、徳島、香川を除けば16県すべてがDランク地域である。そもそも中賃「目安」は大都市には高く、地方では低く設定されている。

「目安」の拘束力は強く、地方の審議会がそれにプラス1～2円の上積みをする程度であっても、高い方が働く労働者にはよいにきまっている。

（2）「目安」決定の仕組みが地域格差を生む

「目安」はA～Dランク別に提示されるが、

ランク別に引上げ金額の格差をつけている。

単純に言えば、 $A > B > C > D$ である。2018年度は、A 27 円、B 26 円、C 25 円、D 23 円であった。これでは、最賃の地域格差など縮小するわけではない。

この4ランク間格差をつけたのは、1977年中央最低賃金審議会（「中賃」）の答申からである（実施は1978年から）。当時は、ランク間の格差を縮小させることが意図にあったとされ、労働組合（総評）はA～Dの格差を縮小して全国一律制へ向かうことを目指した。ところが、その後の運動の停滞の中で最賃の格差問題に関心が薄れ、この40年間の間に4ランクは固定化され、最賃のランク、格差は当然であるかのように思われてきた。審議会の委員も、労働組合も、過去の経緯を忘却し、あるいは無知のまま、理念を忘れ、現状追認の対応になった。

（3）地域別最賃のランク分けの指標について

全労連賃金・公契約対策局長の斎藤寛生氏は、中賃における「目安制度のあり方に関する委員会」（「目安協」）において、「目安」のA～Dランクを維持し、ランクづけの旧指標（20）から新指標（19）に変えたとして、「地域別最低賃金」と「付加価値」が挿入されてきたことを問題視している。主な指標は大きく分けて「所得・消費関係」、「給与に関する指標」、「企業経営に関する指標」で、そこには県民所得、1世帯1月当たりの消費支出・家計最終消費支出、消費者物価の地域差指数、パートの時間当たり所定内賃金の第1・10分位数、新規高卒初任給、付加価値額などがある。これらを序列づけ、「総合指標」化し（例えば、東京100で沖縄63.1のごとく）、ランクづけの際に運用する、というわけである。「地域別最賃額」の指標は給与と企業経営の指標の中間にど

ちらにも属さない形に位置づけられている。

斎藤氏は、「数値で『均一化』することになるのではないか」「付加価値」については『付加価値－外部購入費用』となっているが、そこには人件費を含み、『雇用の流動化』に誘引された非正規労働者の増加などによる人件費の引き下げ策が、日本の労働生産性を毀損させている。こうした『廉価販売』を煽るような数値を、最低賃金のランク分けの判断要素に加えることはふさわしくない」と批判している¹³⁾。全く正当である。

加えれば、なぜ「地域別最賃」を加えるのか。地域別最賃のランクづけにランク間格差のある地域別最賃を加えるなど矛盾である。ランク分けは既存の地域別最賃のランクに判断が縛られるおそれ大きい。しかもその位置は、給与関係だけでなく、付加価値という企業経営指標とあたかもリンクさせるように位置づけがされている。「付加価値」は企業の賃金支払能力の代理指標であるとして、現行地域別最賃が最賃法9条2項の3要素中、支払能力と密接に連動しているのを見せつけるかのようなのである（実際は支払能力と付加価値は別概念である。これについての批判は後述）。

なお、これまでの「地域別製品出荷額」「販売額」「事業収入額」などから、産業を超えて「付加価値」という指標に代わっている。これはいくら「製品出荷額」「売上高」があっても、付加価値としての利益が少なければダメ、と言外に匂わすものではなからうか。格差の固定化になるし、企業の支払能力の代理指標として「仮定」したものが目安決定の基準として自動化される。これでは低ランク地域はいつまでも浮かばれない。最賃の地域格差撤廃の視野が欠落した運用であろう。

(4) 地域格差の拡大

最賃の格差は年々広がり、その額はとても無視できない状況になっている。

表6は1987年から2018年までの32年間ににおける最賃Aランク（東京）とDランク（最低地域）間の格差の推移を時給表示で示している。表のように、当初は最賃の引き上げは現在ほどではなかった。この時期は「目安」の発足後であり、当初は春闘賃上げ率を上回る最賃上昇が一定期間あった。しかし、最賃の誘導指標は「30人未満の零細企業賃上げ率」となり、

零細企業の賃上げが困難になる中で、この数値が最賃の大幅な上昇を抑えた（この誘導指標は通称「第4表」として現在でもある）。

賃金さが下がり始めた1997年から格差は100円になり、その後2007～2008年頃から140円台に突入、2009年に162円、2010年に179円、2011年に192円と拡大し、2013年は200円台に広がった。これは春闘賃上げ率の低迷と最賃の引き上げによるその影響率の上昇の相乗結果である。2018年には東京985円に対して鹿児島761円が最低額で、その差は224円になった。

すでに示した表5のとおり、全国各地で最賃額がさまざまに違っている。地域別最賃はこのような地域間格差を「常識化」させ、労働者を「近視眼」にさせる機能をもっている。このような表を見ても、複雑すぎてどこの都道府県がいくらの最賃額と言える労働者などいない。一番高い東京都や最低県には目を向けるであろうが、後は自分の所属する府県、その隣県程度であろう。世界の大勢は一律最賃であり、法定労働時間が明記され、社会的コンセンサスがあれば月額も簡単に換算できる。日本での生活の単位は時間額ではなく、月額である。労働者の賃金も、公共料金支出も新聞の集金も月単位で支払う。このように労働者・国民には一目瞭然に金額が分からない最賃は国際的には失格である。

時給額のみで表示されている地域格差を月額に換算すれば大きい額となる。2018年度224円の格差は、月労働時間150時間では3万3600円、政府基準（173.8時間）では3万8931円、年額ではそれぞれ40万3200円、46万7174円にも達する。月約4万円の差と言われれば驚く人々も多いであろう。最賃水準で働く

表6 地域別最低賃金の地域格差の推移

年	最高額 (円) Aランク=東京	最低額 (円) Dランク	格差 (円)
1987	497	416	81
1988	508	428	80
1989	525	446	79
1990	548	468	80
1991	575	491	84
1992	601	512	89
1993	620	528	92
1994	634	541	93
1995	650	554	96
1996	664	566	98
1997	679	579	100
1998	692	589	103
1999	698	595	103
2000	703	600	103
2001	708	604	104
2002	708	604	104
2003	708	605	103
2004	710	606	104
2005	714	608	106
2006	719	610	109
2007	739	618	121
2008	766	627	139
2009	791	629	162
2010	821	642	179
2011	837	645	192
2012	850	652	198
2013	869	664	205
2014	888	677	211
2015	907	693	214
2016	932	714	218
2017	958	737	221
2018	985	761	224

資料：厚生労働省『最低賃金決定要覧』各年版、等から作成

人々の時給の高低への関心は、自分の仕事の自身の相場の評価もあろうが、最終的には生活の糧として、その額で月の生活がやりくりできるか、に最大の関心を払うであろう。パートやアルバイトも月額を意識して働いている。そのために、有給休暇が少なく、祝祭日の多い日本では収入減になることも杞憂にある。

ともあれ、地域間にこのような大きな最賃格差があれば、当然ながら、最賃の低い地域を敬遠し、最賃の高い地域、とくに都市部、大都市部に自らの労働力を移動させるであろう。

静岡県湖西市の市長であった三上元氏は「静岡県は県民所得が東京、愛知に次ぐ第3位。しかし最賃は807円。愛知県の845円、神奈川県930円と隣県と大きな格差。県東部は、熱海（静岡）と湯河原（神奈川）がわずか1駅だけで時給が123円異なる。最賃水準に張り付いているコンビニ、スーパーは湖西市から豊橋（愛知）に流れ、10歳代、20歳代の人口流失が深刻である」と発言した。これは2016年度の数字である。2018年度の静岡県の改定最賃額は858円、愛知県は898円、神奈川は983円である。県東部の熱海と湯河原の格差は125円となった。わずか1駅で、月額（政府基準での換算）では2万1725円も違うのである。

図3は表6を作図したものである。これを見れば、2008年辺りからの最高—最低の金額差が大きく広がっていることが一目瞭然である。

表7は、福岡県労連が総務省「2017年人口移動調査報告」における県内の

人口移動、および県内の求人情報誌をベースにして、県内各地域の時給水準と人口移動の関連を調査したものである。

「飲食／フード」「販売」「事務」「医療／介護／福祉」などの職種からアルバイト、パートを抽出した。いうまでもなく、これらは、現行地

図3 地域別最低賃金の地域格差の推移(1987年～2018年)

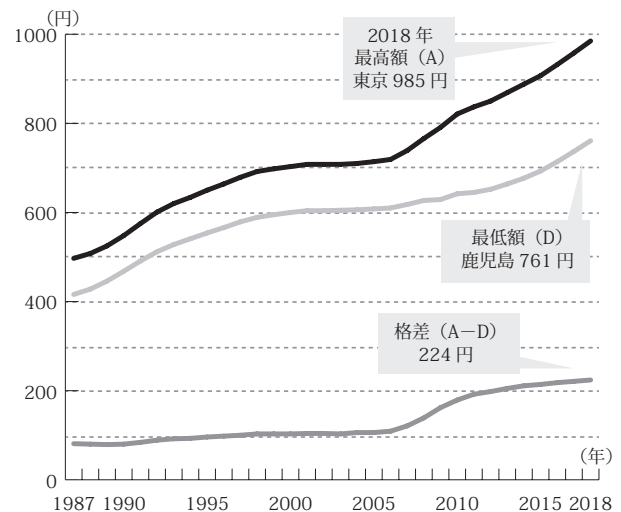


表7 福岡県内での人口移動と平均時給

地 域	人口増減 (人)	平均時給 (円)
天神地区		966
福岡市・糸島市	9293	892
糟屋郡	478	860
筑紫野・春日・大宰府那珂川	26	844
宗像・古賀・福津	26	844
朝倉市・朝倉郡	▲259	831
八女市・筑後市・広川町	▲65	825
久留米・大川・うきは・小郡	▲515	826
大牟田・柳川・みやま	▲803	816
北九州市・遠賀郡	▲2545	843
行橋市・京都郡	▲182	830
直方市・鞍手郡	▲228	850
飯塚・嘉麻	▲271	815
田川市・田川郡	▲757	811

資料：福岡県労連調べ。「しんぶん赤旗」2018年7月11日

域別最賃制に強く影響を受けている職種、雇用形態の仕事である。福岡県の最低賃金はCランクで、2018年は789円。県中心部の天神地区は著名な繁華街で、隣接して福岡市、糸島市がある。東に宇美など糟屋郡がある。

福岡県労連は、時給1000円以上の求人に着目して調査した。資料によれば、天神地区は時給1000円以上の求人が44.11%。最賃での求人はわずか3.43%。自治体ごとでは、北九州市6.45%、久留米市で4.41%、田川市3.85%、大牟田市1.01%であった。最低賃金と同額の求人割合は、北九州市で23.3%、久留米市33.33%、田川市57.69%、大牟田市で31.31%であった。

表示の人口減少は、最賃の低額地域であり、マイナスの総計は5625人である。転入先の労働者はすべてが福岡県内在住でないとしても、労働者の転入、転出という人口変動は当該地域に相対的高賃金の職種があるかどうか、最賃水準が高いか低いかの影響していることはほぼ間違いない。時給がどの地域でも1000円であれば、このような大量の転出は起こりえなかったであろう。

なお、NHKNewsWebでは、「同じ仕事に年収差40万円以上？」というタイトルで、「月収3万9000円、年収47万円の差」とネットで報道した。そこでは、全国での地域での人口減少、大都市部への流入が一目瞭然に図解されている¹⁴⁾。地方の人口減少はすべてが最賃問題に集約されることではないが、地域別最賃の大きな格差が人口の社会移動の重要要因であることが誰にも明瞭になってきている。

新規学卒者などの若者、中高年パート女性でも、大学生でも、進学後アルバイトを予定としている大学受験生すらも、最賃の低い地域を敬

遠して最賃のより高い地域で働くことや進学することは必然である。しかもこの間の人手不足が労働力の流動化を高め、地元に残らない層が増えているのである。安倍内閣は「地方創生」や地域活性化を掲げるが、利権がらみでなく、即効性のある改革は最賃をどこでもただちに1000円にすること、そして1500円を実現することではないか。

丸谷浩介氏（佐賀大学）は以下のように指摘する。

「地域別最低賃金を導入しているのは、連邦国家か国土の広大な国家であり、日本のように先進国で国土が狭い国で地域別最低賃金を設定する例は存在しない」¹⁵⁾

3 「社会的標準」の欠如

第3の問題点は、労働者・国民の生活保障の社会的目安にならない「社会的標準の欠如」という致命的欠陥があることである。これは別言すれば、地域別最賃水準の「加重平均」表示方式の「非標準化・多様化」ということであり、政府の雇用・労働時間政策と共通している。

日本では、中賃が全国をA B C Dに分けた引き上げ額の「目安」を出し、これにガイドされ47都道府県別に地方最低賃金審議会の審議を経て、行政当局が決定する決め方になっている。地域ごとにバラバラな最賃の決定であるため、当局は事後的に別途「加重平均値」を計算し、労働者数を考慮した「平均値」に代位させている。だが、この「加重平均値」は計算上のことであり、この水準が日本の最賃制の平均ないし標準水準である、ということはできない。

それは、現段階では最高額の東京都や最低額の鹿児島県が日本の最賃の代表とはいえないのと同じように、「加重平均値」は日本の最賃を

代表できない。その水準は日本の「貧困最賃」「格差最賃」の本質を隠蔽している。さらに、最賃で最も重視すべき労働者の生計費と無関係であり、正規労働者の標準賃金水準との関係がなく、それとの連動関係も断ち切られている。しかし、国際比較では他の指標がないから、日本の最賃水準の「標準」に代位しているが、とくに大きな地域格差を内包する「加重平均値」では日本の最賃の「標準」とはなり難い、といえよう。

韓国の最賃との比較

そのことを確認するために、今話題になっている韓国の最賃と比較しよう。

韓国では日本と異なり、最賃制は全国一律最賃制で、1988年から導入された。2002年、労組ナショナル・センター（「民主労総」と「韓国労総」）、政党、市民団体など31団体で「最低賃金連帯」を結成し、2017年の大統領選挙で争点化に取り組んだ。

文在寅〔ムン・ジェイン〕政権は所得を重視した成長を掲げ、2020年までに時給1万ウォン（約1000円）にする公約であり、2018年1月から時給7530ウォン（約750円）になった。前年が6470ウォンであったから、実に16.4%の引き上げ幅である。2019年の最賃は、10.9%増の8350ウォン（約835円）にする。ただし、使用者側の反発も激しく、引き上げをめぐる労使対抗関係が際立っている。文大統領は2018年8月16日、2020年に最低賃金を時給1万ウォンにするとした公約を撤回するなど混乱が広がっていると報道された。今後の動向に注目したいが、韓国では「最低賃金の大幅な引き上げをはじめとする低所得層の底上げ政策によって経済活動の活発化をもたらすとの理解が一般的に定着」し、「労働団体はもちろ

ん、経営者団体も近い将来最賃を1万ウォンに引き上げることは理解を示している」とされている¹⁶⁾（1円≒10ウォン）。

ここで重要なのは、韓国は一律最賃であるから、日本のようなランク制や「目安」などはないことである。8350ウォン（約835円）とすると、760円台に低迷している日本Dランクの全部（17県）を超える。Cランクでも、同額の北海道以外のすべての県（13県）を上回る。Bランクでさえも、茨城、栃木、山梨、長野の4県をも上回る。このような最賃が隣国の韓国にあることを銘記し、同時にそれを実現するための政府の様々な中小企業助成措置（後述）についても、検討する必要がある。

4 決定基準に「事業の支払能力」があること

第4の問題点は日本の最賃法には「事業の賃金支払能力」が明確に書き込まれ、しかも1959年法以降、継続していることである。2007年の改正最賃法では第9条2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定められなければならない」となっている。

厚生労働省の意見を集約していると思われるものは、労働調査会『最低賃金法の詳解』（平成21年4月、労働調査会刊）である。そこでは以下のような解釈がなされている。

『労働者の生計費』とは、労働者の生活のために必要な費用をいうが、最低賃金決定の際の基準として労働者の生計費が考慮されるべきことは、最低賃金制が労働者の生活安定を第一目的としていることから当然である」と言いつつ、「本条二項に定める三原則は直接的には、

本法の規定による最低賃金、すなわち使用者がその使用する労働者に支払うべき賃金の最低額を定める行政官庁の命令を決定する際に、決定権者および最低賃金審議会が考慮すべきものである。この三原則は、最低賃金の決定にあたっていずれも考慮されるべき重要な要素であって、そのうちの何に重点があり、何は次という順位はつけ難い。三つの観点から総合勘案して最低賃金を決定すべきである」¹⁷⁾と書いている。

これは、前段の文章と後段の文章が矛盾する奇妙な解釈である。最賃が「労働者の生活安定を第一目的」と言いながら、後段では三要素は「いずれも考慮されるべき重要な要素」「順位がつけ難い」などするのは詭弁である。

普通に解釈すれば、労働者の生計費を第一義的に考慮すべきである。他の2要素中「賃金」とは、以前は「類似の労働者の賃金」と言っていた項目である。さらに「通常の事業の賃金支払能力」が強固に譲らぬ決定基準として存在している。この「支払能力」は、1959年最低賃

金法の出発点から定められていた。この「支払能力」について、改正最賃法について解説した同書は「当該業種において正常な経営をしていく場合に通常の事業に期待できることのできる賃金経費の負担能力のことであって、個々の企業の支払能力のことではない。一般的に言えば、業種等の賃金支払能力を概括的に把握するためには、経済産業省「工業統計表」等によって出荷額、付加価値等を検討することによって可能である」¹⁸⁾と述べている。

支払能力と付加価値は次元の違う概念

しかし、支払能力と付加価値は次元の違う概念である。同じ概念であれば、表3のように、付加価値が増えたのに賃金が下がっているのをどう説明するのか。付加価値が増えるのは、支払能力を可能にする条件であっても最賃引き上げの十分条件ではない。これには付加価値の分配における労使対抗関係が作用していると見るべきではないか。

北海道労連は、支払能力論を事実で論破した。参考図1のように、北海道と宮城県との最賃の対比で、常用雇用、パートとともに北海道の方が低い。支払能力論では、宮城県の方が高い、ということになろう。両者はともにCランクである。ところが、最賃では北海道の方が高いのである。北海道は2016年段階では宮城県より38円高く、2018年度改定では37円高い。

厚労省発表の「雇用者1人当たり付加価値(2014年)」では、宮城は全国第4位、北海道は第32位である。ところが、最賃では北海道の方が高い。この差は付加価値でも支払能力論でも説明できないではないか。

ILO(国際労働機関)は、「いかなる場合にも、関係のある労働者が適当な(ディーセントな)生活水準を維持しうるようにすることの

参考図1 北海道・宮城との賃金・最低賃金比較
(2016年10月改定)

- 企業側の主張＝通常の事業の支払能力で比較検討
- 宮城県 常用フルタイム 207,208円(1,192円)／パート 938円
- 北海道 常用フルタイム 171,409円(986円)／パート 882円
- 差額：常用雇用206円、パート56円 どちらも北海道の方が低い。
- 宮城県の方が「支払能力」が高いといえる。
- 類似の労働者の賃金という点でも、通常の事業の支払能力という点でも、北海道の方が低い。
- なのに、最低賃金は38円、北海道の方が高い。北海道も宮城県もCランクなのに、支払能力論などでは説明がつかない。
- 地方別・ランク制度は破たんしている。

資料：「道労連の最低賃金引上げ闘争について」(2017年2月26日)

必要」(第30号勧告)と、「労働者及びその家族の必要」(第131号条約)を決定した。

日本も批准した第131号条約が「経済的要素」を追加しているのは、発展途上国で最低賃金制がなかなか創設されなかったために、これら諸国で最低賃金制の創設を促進するために、発展途上国を対象にして、「経済的要素」を追加したということである。

しかも、「経済的要素」で例示されているのは、「経済開発上の要請」、「生産性の水準」、「高水準の雇用を達成し及び維持することの望ましさ」である。そこには「支払能力」はない。したがって、日本のような「先進国」に「経済的要素」を適用することは想定されていない。

なお、ILOは「支払能力」は「生産性」とは異なる概念だとしている。さらにいえば、ILOは「支払能力」はあいまいな概念だととらえている。参考図2は、前出丸谷浩介氏(佐賀大学)作成の最低賃金の決定要素である。

ここで氏は、「もっとも煩雑に使用されている考慮要素は賃金動向と経済動向である。これ

は労働者の生計費と物価動向と言い換えることもでき、これらの2つはILO131条3項(1971年)で規定されている代表例である。労働者のニーズ、労働生産性、事業の支払能力などはこれよりもずっと低い考慮要素である」¹⁹⁾と指摘している。当局がいう「三つの観点から総合勘案」などは、国際的に通用しない決定基準である。この事業の賃金支払能力という決定基準は最低賃金法からの削除が必要である。

5 労働者側委員の公正任命を

日本の最低賃金審議会は労使公益三者同数構成になっている。諸外国では、公益委員が労使委員と同数になっていることは少ない。また、公益委員といっても最賃を理解するか、それを専門に研究する委員は意外と少ない。この任命権は行政当局が握っていて、一般的には当局の姿勢に順応する委員が選ばれる。むろん、鳥取県最賃審議会で長らく運営した藤田安一名誉教授のようなケースもあるが、これは例外であろう。公益委員中、会長、とくに中賃会長は、通常は政府当局と反対の態度をとる委員など選ば

参考図2 最低賃金決定の法定要素

	賃金水準	社会保障 給付	労働者家族 のニーズ	インフレ・ 生計費	雇用率	経済動向	労働生産性	事業の支払 能力	基準なし
日本	○	○※		○				○	
中国	○	○		○	○	○	○		
韓国			○	○			○		
カナダ	○					○			
米国									○
フランス	○		○	○		○			
ドイツ									○
英国						○			
オランダ	○	○			○				

資料：Eyraud(2005)pp31-39を一部改変。丸谷浩介「最低賃金の国際比較」『月刊全労連』No.195、2013年5月号

(注) ※…生活保護に係る施策との整合性を配慮

れない。

労働者側委員は、総評時代は総評系委員も選出され、全国一律最賃制が組上に載らないことに対して席を蹴ったこともあった。ナショナル・センターが「連合」「全労連」に大きく分かれたのちは、なぜか「連合」系の委員だけが選出されている。全労連は2007年3月の「最低賃金制度の抜本的改善を求めて」において、「労働者委員は、労働組合全国中央組織及び全国的労働組合組織から推薦された者の中から労働団体の潮流・系統別に配慮して選出する。公益委員の任命は労使双方の合意を必要とする」としている（下線部は部会員が表記）。

この下線部分が重要であり、政府や財界が斜線部分を意図的に運営しているとすれば、これは明らかに憲法第14条違反である。すなわち「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」というのが第14条である。労働委員会などでは全労連系委員も選出されている。最賃法でも法の下に平等に選出すべきである。

さらに、筒井晴彦氏によれば、ILO 26号条約における「関係のある労働者団体および使用者団体」の「関係のある労働団体」は、「最

低賃金の影響を直接受ける労働者を組織する労働組合」²⁰⁾としている。そうであれば、日本の現状はILO条約違反であり、当局は最賃審議会でなぜ全労連系委員が任命されないのかの明確な理由を公に説明すべきである。

なお、日本弁護士会は「審議委員の多様化」を提言している。不安定な非正規労働者が雇用の40%近くを占めるなかで、非正規労働者を数多く組織する労働組合の代表や、労働法以外の貧困者の支援者や社会保障の学者を公益委員にするなどの提案をしている。全労連に加盟している民間労働組合の多数が中小企業や合同労組の組合員である。

要するに、最賃審議会の労働者側委員の選出には、どのような潮流であっても差別せず、労働組合出身委員であれば組織状況に応じて選出する、また、利害関係のある当事者に積極的に参加させること、その席は相対的に高賃金の組合幹部の名誉職ではない、ということであろう。隣国韓国では、審議会の構成は公・労・使各9名、合計27名の委員で構成され、労働側の推薦母体は2つのナショナルセンター（「民主労総」と「韓国労総」）であるが、青年ユニオンや非正規センターなどの団体所属の者も推薦されている、という²¹⁾。