

Ⅲ 全国一律最賃制の確立を目指して

1 当面全国一律 1000 円以上を直ちに

全国一律制は世界の潮流であり、地域別最賃はごくごく少数派である。いわゆる先進国で、日本のような地域分断の最賃を導入している国はない。さきのILO報告でも、最賃は「可能な限り簡素かつ運営可能なものに留めること」を奨励している。日本のように47都道府県別に金額が設定されるという複雑怪奇な最賃は、日本の後進性を示している。日本の最賃法は1959年の業者間協定を主体とした法がその後時々手直しされ、運用においての変更はあるが、支払能力を最賃決定の要素にしているという法律の基本骨格は変わっていない。

生計費原則はタマエだけとなり、とくにますます巨大化する最賃の地域格差問題に対処できない。全国一律最賃制の確立は、企業の立場からみても地域間の「公正競争」の有力な手段として必要不可欠になっている。その意味でも現行地域別最賃は限界が露呈しているのである。

日本政府は「貧困最賃」「格差最賃」を克服し、その水準を真の「社

会標準」に近づけるには全国一律時給1000円をただちに実施する必要がある。そして支払能力基準を廃し、生計費原則を前面に立て、時給1500円に向かう必要がある。その際、一律の最賃水準は地域を超えた実効性のある「同一労働同一賃金」の実現にも貢献することにも留意する必要がある。それは、安倍「同一労働同一賃金」の企業内的対処策をも克服することでもあろう。

政府は一律最賃が困難な理由として、日本の企業規模間、地域間の賃金格差が大きいことを主張する。そうであれば、一律最賃の設定は地域間賃金格差を縮小させる有力な方法なのである。企業規模間賃金格差の根源には大企業の中小企業支配がある。この規制が必要である。参考までに一つの事例を挙げたい（参考図3）。

参考図3 パート・アルバイトの最賃改定に伴う労使交渉事例

地域	2016年改定最賃	2016年時給※	Uコープ労働組合の方針	Uコープ経営陣の対応
神奈川	930円 ランクA	935円	基本時給は地域間同一に。 ①全く同じ仕事をしている。 ②生計費はどこでも同じ。	神奈川エリア：神奈川の最賃が2017年10月に935円を超えることが見込まれるため、35円引き上げて965円にする。
静岡	807円 ランクB	855円	③基本時給を3県同一で1000円に統一。	しずおかエリア 現行どおり855円
山梨	759円 ランクC	835円	④Uコープ内部での格差拡大に反対。	やまなしエリア 現行どおり835円

資料：生活協同組合ユーコープ「2017年春季交渉回答書」（2017年2月18日）より作成。

引用：小越洋之助「水準規制から考える賃金管理と最低賃金制」『労務理論学会誌』第27号『賃金のあり方を考えるー同一価値労働と賃金水準』2018年、晃洋書房、56頁。

(注) 1) ※Uコープ時給適用対象「パート職員、エスパート職員、シニアアルバイト職員・一般アルバイト職員」
2) ※※時給を引き上げない理由。3) 2017年10月から、山梨県はCランクからBランクに移行した。4) 静岡、山梨は第1次回答を記載。

Uコープは表示のように、最賃のランクが異なる3県にまたがる生活協同組合である。2017年度最賃について、労働組合は全国一律時給1000円を要求した。同時に、生協の仕事は地域間に差異がないから、「同一労働同一賃金」の視点から同じ基本時給を要求した。

経営側の回答は、神奈川には最賃上昇が見込まれるとして35円の引き上げを認めたが、静岡、山梨では必要がない、とした。

その理由は表に記載されているように、1) 県別、職種別最賃改定状況、2) 時給相場、3) 生協内採用状況となっていた。この中で、1)、2)の理由が最も大きく、これに「人が来ること」が影響している、と推測される。

法定時給が地域に影響している限り、採用企業も人が来ればこれを変える必要がない、ということであろう（なお、Uコープはとくに2018年に、一般パートの時給の大幅賃上げ、地域格差縮小のかなりの改定を行った）。

これは、労働組合が全国一律最賃制1000円の要求と地域を超えた「同一労働同一賃金」の要求を企業側に提出した事例である。その実現を阻む最大の障害は、分立して設定されている現行地域別最賃である。このような分断性を克服し、一律最賃の展望を切り開くことが期待される。

同一労働同一賃金にとどまらず、全国一律最賃制が、企業間の公正競争の促進や、地域起こし、地域活性化にも役立つという指摘は広がっている。

そもそも、Dランクなどに押し込まれている地域は、国が当該地域を差別し、若者を離職させていることにもっと憤りを向けるべきであろう。自治体の首長を先頭にして、労働者、自治体職員、住民・市民、とくに地元の経営者、

業界団体も、なぜ国が最賃を一律の額で公正に決定しないかについて強く抗議すべきであろう。

付加価値が低いなどというのは、国の産業政策、国土政策、地域政策などの結果であろう。大都市偏重、東京一極集中の中で、人口減少も少子化にもなっている。明らかな政策の失敗ではないか。また、少子化問題はかねてから問題になっていた。1990年の「1.57ショック」から現在の2018年まで28年にもなる。しかもこの間、出生率は下がっている。長年少子化対策の大臣を据え置いていた政府は、その効果の失敗を総括すべきであろう。「幼児教育も無償化」実施を言っても遅すぎ、付け焼刃に「高等教育の無償化」をいっても目くらましに過ぎない。また、もしその地域について、当局は生産性が低いなどと評価していたとすれば、そのことは住民、市民を冒涇するものではないか。

中小企業や農業、新しい産業の健全な育成、その助成策を具体化し、最賃を引き上げ、地元で若者も残り、健全な労働と生活ができ、活躍できる後継者を育成することを可能にさせるためにも、全国一律最賃に踏み切るべきであろう。このような意見は一部の者の発言ではない。以下、気がついただけであるが、一律最賃賛成論の意見を抜粋する。

「どのような成長戦略が求められているのか？ 最賃引き上げは最大の成長戦略」
(富士通総研 根津利三郎氏 09年12月2日)

本当に雇用は減少するか？「このような議論が当てはまるのは、日本の雇用の2割を占める製造業の一部だけであろう。8割を占める第三次産業の場合、サービスや流

通業など消費者に直結する産業が大半だから、海外への移転ということはあるえない。」

コストアップは価格に転嫁「コストアップになった部分は製品やサービスの価格に転嫁すべきことはいうまでもない。デフレが収まることが何よりも必要なのだ。個別企業の視点からすれば、『この厳しい経営環境のときにさらに賃金を上げたら、とってもやっていけない』という議論になる。しかし、インフレになることにより実質賃金はそれほど上がらないし、最低賃金の引き上げを全国一律に実施すればお互い競争条件は変わらないから、一部の事業者が不利になることはないし、値上げもやりやすくなるであろう。それを契機にもう少し賃金の高い労働者の賃金も上がるのであれば、なお結構なことだ」（下線部は引用者）

西川一誠氏（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、そして流入人口に支えられてきた。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ー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—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)(下線部は引用者)

藤田安一氏(鳥取大学名誉教授、元鳥取県最賃審議会会長)

「審議会をとおして感じたわが国の最賃の問題点について、第1は、日本最賃額の低さと、その上がり方の遅さだ。(中略)第2は、最賃が地域格差を広げる要因になっていることだ。わが国の最賃制度は、全国一律ではなく、地域別に最賃額が決定され、大都市を抱える県は高く、地方県は低い額となっている。引き上げ幅も大都市県は高く、地方県は小さい。年々これが繰り返されると、地域間の最賃格差はますます拡大してしまう。(中略) 格差是正が問題視されているなかで、最賃が格差を拡大する役割を果たしているのか、という疑問が常に私の頭にあった。

最低賃金制度が存在する意義が依然として審議会委員の共通理解になっていない。(中略)

第2は全国一律の最低賃金を確立していかなければならない。(中略)若い人たちはやはり賃金額が低い地域から高い地域へ、地方から大都市に向けて移動してしまう。今その問題を社会的に是正しようとす

る政策が国策として出されているにもかかわらず、最低賃金はその逆の方向を促してしまうことになる。(中略) 最低賃金の基準となる労働者の生計費は、大都市であろうが地方であろうがそれほどの差がないという結果が出ている。……最低限の生活保障という点ではそれほど変わらない。全国一律の最低賃金制度の導入が必要とされる理由だ」『月刊全労連』No.250、2017年12月号)(下線部は引用者)

これらの発言から読みとれることは、たんなる最賃政策にとどまらず、日本の地域社会全体の問題であり、地域格差を縮小、撤廃しない限り、言われているところの「地域活性化」もうまくいかない、という点である。「目安」制度の運用自体が地域格差を広げているのであり、全国一律最賃制はこれを是正する有力な武器である、ということである。また、それは地域間の「同一労働同一賃金」の実現を後押しする、ということでもある。一律時給1000円の確立は待ったなしであり、それは直ちに実現すべき課題だ、ということである。

2 全国一律最賃制をめぐる若干の論点

ここで、全国一律制を巡り、2つの論点を提示したい。第1は一律最賃だけでなく、地域上積み最賃を設定する否か、という論点である。第2は、国際比較と関連し、その水準は平均賃金または中央値賃金の何%を目指すべきか、という論点である。

(1)地域上積み論・「格差縮小論」について

全国一律最賃に加えて地域での独自の上積みが必要だという議論がある。これは1975年に

提出された四野党共同法案を引き継ぐ考えである。当時の法案は最低賃金のベースになる生計費自体が明確に確立しない段階で、全国一律制が確立し、そこでの賃金水準が低く設定された場合、地域で独自の決定ができるという発想であろう。当時の労働団体間での地域別最賃重視論と全国一律制の主張の「調整」、妥協の結果と思われる。全労連でも「地域上積み論」の主張が一部にあるようであるが、これはおそらく大都市部から出ている意見であろう。

全国一律制にはもう一つの考えがある。それは東京という最低賃金が最高の地域を基準にして、一定の経過措置をつけて低位ランク間の格差を縮小させ、一律最賃にもっていく方法である。これをさしあたり「格差縮小論」と呼ぶことにする。この典型はフランスである。フランスは1950年法ではパリ地区を100として他地域では80の最賃格差があった。また、農業部門は別立てであった。それを徐々に縮小させ、最終的には1970年法では文字どおり全国一律にした。首都パリへの人口集中を抑制する意図もあった、といわれるが、このように最高地域をベースに地域格差を撤廃した事例である。例えば東京を100として一律最賃とし、極端な低賃金地域は一定の経過措置を置き、政府もこの地域の経済発展や中小企業対策（後述）を強化し、一律最賃に収斂させるという方式である。大都市ないし首都を基準とした引き上げであるから、この方式では上積み論が出る余地はない。また、最賃引き上げの主体は大都市に集中する傾向があるから、最賃引き上げ運動がやりやすいであろう。難点は政策対応が不十分でC・Dランクではその水準への引き上げがうまくいかず、経過措置が長引く可能性もなきにしもあらず、である。

「地域上積み論」は、一律最賃による生計費基準の標準より高い地域が要求するものであろうが、全労連調査で生計費が各地で共通と明確になった時点では、何のために上積みを図るかの明確な理由が必要である。おそらく、一律最賃が決まった場合、その水準次第、ということになろう。大都市部での物価上昇が顕著だという理由が予想される。前出の生計費調査に近い最賃では問題にはならないであろう。

問題は、一律最賃水準が生計費からみて低い場合であろう。ただし、その場合でも上積み地域は限定されるのではなかろうか。そうでなければ、各地で上積み要求がおければ、現行の地域別最賃と同じことになりかねないからである。

地域上積み以外に大都市部で別途「生活賃金条例」を設定する方式もありうる。諸外国ではこのケースが一般的であろう。イギリスの一律最賃（21歳～）ではロンドンなど物価の高い地域で別途生活賃金がある。ただし、イギリス方式の生活賃金には企業への罰則はない。（イギリスでは25歳法定最低賃金が別途成立した）。アメリカの15ドル運動による「生活賃金条例」は、共和党政権による連邦最賃（現行7.25ドル）の長期凍結の中で、地域からの労働運動・市民運動によって、著名な市や郡レベルで時給15ドルを実現している。これも、あまりにも低すぎる連邦最賃に対して、市レベルでの上積み最賃とみなせなくもない。

韓国では、ソウル市では2012年以降、約8800人の非正規労働者を正規化し、また、2015年2月に「生活賃金条例」を制定した。その決定は市の「生活賃金委員会」で法定最賃に上乘せすることになった。2017年の水準は8197ウォン（約820円）である²²⁾。

韓国の事例は「全国一律最賃＋首都の生活賃金での上積み」の方式である。

どの方式を選択するにせよ、全国一律最賃制の水準が「貧困最賃」であってはならず、国民的最低限（ナショナル・ミニマム）を具体化することが問われるであろう。「ナショナル・ミニマム」は、労働者の最賃水準が中小業者、自営業、農漁業従事者など他の諸階層の所得補償の目安となり、社会保障給付と関連することを含んでいる。その意味で、全国一律最賃制の確立と「最賃と生活保護」の関連は重要である（この点は後述）。

(2) 国際比較とそこでの到達目標について

日本の最低賃金水準が世界でどういう位置にあるかについては、国際比較が必要である。それは、逆にいえば、最賃制の到達目標を先進国などの到達点に据えるということでもあろう。表8は全国一律最賃制をとる主要国の金額を示している。

表8 諸外国の全国一律最低賃金の水準（時給額）

国	区分	金額	円換算	実施時期
アメリカ	連邦最賃	7.25 ドル	737 円	2009 年 7 月～
	市最賃	*15 ドル	1,525 円	
フランス		9.76 ユーロ	1,240 円	2017 年 1 月～
イギリス	21 ～ 24 歳	7.05 ポンド	1,039 円	2017 年 4 月～
	25 歳以上	7.50 ポンド	1,105 円	2017 年 4 月～
ドイツ		8.84 ユーロ	1,167 円	2017 年 1 月～
韓国		7,530 ウォン	750 円	2018 年度
		8,350 ウォン	835 円	2019 年度

資料：小針恭介「我が国と欧米主要国の最低賃金制度－近年の動向と課題」、国立国会図書館調査及び立法考査局『レファレンス』797 号、2017 年 6 月号。

(注) 日本円換算は小針論文による。* アメリカの市最賃については 15 ドルの市のみ表示。韓国については、「日経新聞」「しんぶん赤旗」2018 年 7 月 15 日付。

アジアでの隣国である韓国は特別に関心を持つ事例として掲出した。2020 年時給 1000 円を目指していたが、最賃の急上昇に対して業者などとの対抗関係が起きている。円換算すれば、韓国を除きいずれも時給 1000 円を超えている。日本で全国一律時給 1000 円以上は、この国際比較からも必要不可欠である（なお、フランスではマクロン政権の大企業寄りの政策に対する抗議運動から全国最賃の大幅引き上げを行った）。

金額とともに、最賃が「平均賃金」または「中央値賃金」との対比でどのくらいになるのか、また、どの比率を目標にすべきか、ということも重要である。

表9は各国の最低賃金水準をユーロ基準で示し、併せてその中央値について示している。基準値が 2014 年なので、やや古いが、中央値の占める意味は判明していると思う。中央値の高いのは、所得の極端な上層部分が少なく、比較

表9 各国の最低賃金水準と中央値比較（2014 年）

国	最賃額 (€)	中央値
フランス	9.53	62
ニュージーランド	6.99	60
スロベニア	5.30	60
ポルトガル	3.34	58
ハンガリー	3.24	54
オーストラリア	11.88	53
ベルギー	9.10	51
ラトビア	2.69	51
ドイツ*	8.50	51
アイルランド	7.48	48
イギリス	7.43	47
オランダ	9.11	47
カナダ	7.44	45
スペイン	4.08	44
韓国	3.58	42
日本	5.89	38
アメリカ	5.46	38

資料：Schulten 論文（WSI-mitteilungen2014/3）より

出所：大重光太郎「最賃制度をめぐる国際的動向」『月刊全労連』№208、2014 年 6 月号。

(注) 基準はユーロ。ドイツは全国一律最賃発動前の数値。

の所得分配がなめらかになっている国と思われる。ただし、最賃額との関連では最賃額が低くても中央値の高い国もある。

つまり、この指標は所得の絶対値を示すものではない。この段階では日本はアメリカと同様、中央値が低く、最低レベル付近になっていた。

表 10 は、OECD の資料により、2016 年における各国のフルタイム労働者の賃金と対比した最賃水準を平均賃金および中央値対比でみたものである。表示のように、「中央値」は「平均賃金」よりも総じて高い。同表によれば、日本の平均賃金対比の最低賃金は 35%、「中央値」対比では 40%である。フルタイム労働者を日本的な表現で一応正社員とみなすと、この指標は最賃と正社員賃金との関連、目安を示しているともみなせよう。そうであれば、どの位を運動の目標にすべきであろうか。もちろんこれは使用する統計データによって影響をうけ

る。

表 11 は、地域別最賃の影響率とともに、最賃と平均賃金比較を試みたものである。使用データが「全国毎月勤労統計調査」なので、「賃金センサス」と違うが、このデータでは直近の 2017 年度で 39.9%、約 40%である。2007 年頃から最賃が上昇し、その影響率は 17 年度で 11.8%に広がっている。影響率という指標は最賃の引き上げ機能を示している、といってよい（都道府県影響率は注 1 を参照）。最賃の影響が高まり、平均対比で 40%近くになっている。なお、比較する対象はあくまで「所定内賃金」であり、一時金を含めるのは疑問である（厳密には「所定内賃金」における家族手当、精皆勤手当、通勤手当は除く）。

そして、その目標値は当面は平均賃金対比では 50%、「中央値」では 60%という所が妥当な水準ではないか、と思われる²³⁾。

その理由は、フランスの平均賃金対比で約

表 10 フルタイム労働者の平均賃金と比較した最低賃金（2016 年の数値）

国 名	平均賃金	中央値
オーストラリア	0.45	0.54
ニュージーランド	0.51	0.61
フランス	0.49	0.61
ドイツ	0.48	0.47
イギリス	0.41	0.49
ベルギー	0.42	0.50
韓国	0.40	0.40
アメリカ	0.25	0.25
日本	0.35	0.40

資料：OECDstat.Minimum relative wages of full time workers.

表 11 地域別最賃の影響率と平均賃金比較

年度	最賃額（全国加重平均）円	引き上げ額円	影響率 %	月間所定内賃金円	時間給比 %
2006	673	+ 5	1.5	325,736	31.1
2007	687	+14	2.2	323,054	32.6
2010	730	+17	4.1	319,862	34.7
2015	798	+18	9.0	319,319	37.8
2016	823	+11	11.0	320,628	39.0
2017	848	+25	11.8	321,536	39.9

資料：厚生労働省資料。

(注) 1) 月間所定内賃金は厚生労働省「毎月勤労統計調査」(30 人以上)の一般労働者。
2) 「影響率」は最低賃金改定後に最低賃金を下回る労働者の割合。

50%、中央値が約 60%であり、フランスでは全国一律最賃制は「消費者物価上昇率とブルーカラー実質賃金の上昇率の半分を加味」して全国団体交渉委員会の意見を参考に、政府が決定する。そのほか政策改定もある。最賃の仕組みとしては世界の先進国であり、日本とはさまざまな点で雲泥の差があると思えるからである。

イギリスの 25 歳「全国生活賃金」は 2020 年に中央値の 60%を目指しているが、日本では

平均賃金の 50%にも達していない。まず 50%を実現した段階で中央値の 60%を掲げることではないか。むろん労働組合の要求は要求であるから、節制する必要はないであろうし、今後の時給 1500 円の時代、このケースにも留意すべきであろうが、国際的な視点でまずその当面の具体的実現可能性のイメージをつくることも必要であろう。