

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2019
冬
季号

特集

最低賃金制の現状分析と その在り方について ——労働組合運動への提言

労働総研賃金・最低賃金問題研究部会

はじめに

- I 団体交渉と最低賃金
 - II 現行地域別最賃制について——何が問題か？
 - III 全国一律最賃制の確立を目指して
 - IV 国民的最低限（ナショナル・ミニマム保障）と全国一律最賃制
 - V 最賃制引き上げと係わる中小企業への政策課題
 - VI 公契約条例と最低賃金制・「賃金底上げ」の関係
- むすび

資料 試算・中小企業の事業主社会保険料負担額

RODO SOKEN

編集・発行 労働運動総合研究所

発売 本の泉社

労働総研ブックレット No.11

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet / 編集：労働運動総合研究所

財界戦略とアベノミクス ——内部留保はどう使われる

藤田 宏 著



序 章 アベノミクスと財界戦略

第1章 バブル崩壊後の財界戦略——『新時代の「日本的経営」』と「新型経営」

第2章 財界・大企業の搾取強化の新段階——付加価値の企業配分の増大

第3章 「新型経営」下で急膨張する内部留保

第4章 財テク重視の「新・新型経営」による新たな資本蓄積方式

第5章 「新・新型経営」とアベノミクス

終 章 内部留保は国民経済の障害——内部留保を経済の好循環の糧に

ISBN：978-4-7807-1215-5 C0036 A5判・64 ページ・定価 600 円(+税)

『労働総研ブックレット』No.1～10も好評発売中

全てA5判／No.1～8：定価 571円(+税)／No.9：定価 800円(+税)／No.10：定価 550円(+税)

No.1
フランス、イギリス働くルールと
生活保障の最新事情
日本が学ぶことを探す旅 72頁
労働総研仏英調査団 編

No.2
大震災と日本の社会保障
被災地から労働・生活・地域の
再建を考える 64頁
日野秀逸 著

No.3
公契約適正化運動のすすめ
発展方向と可能性を探る 64頁
伊藤圭一・斎藤寛生・原富 悟 著

No.4
TPPと労働者、労働組合
萩原伸次郎 著 64頁

No.5
地域循環型経済への挑戦
松丸和夫・吉田敬一・中島康浩 著 64頁

No.6
最低生計費調査とナショナル
ミニマム——健康で文化的な生活保障 64頁
金澤誠一 著

No.7
ブラック企業と就活・働く権利
青年に希望を悪質企業を見分ける確かな眼 72頁
生熊茂実・鹿田勝一 著

No.8
労働時間の短縮で
日本社会を変えよう 64頁
斉藤隆夫 監修・労働総合運動研究所 編

No.9
アベノ改憲の真実
平和と人権、暮らしを襲う濁流 104頁
坂本 修 著

No.10
人間らしい働き方とジェンダー
平等の実現へ 64頁
労働組合の役割ととりくみ
労働総研女性労働研究部会 編

本の泉社

21世紀を生きる人と社会に役立ち、
感動を共有できる本づくり

お求めはお近くの書店または本の泉社へ
〒113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6
HP：http://www.honnoizumi.co.jp/ 郵便振替：00130-6-137225

TEL：03-5800-8494
FAX：03-5800-5353



☞ 単行本の出版のご相談をお受けいたします。お気軽にご連絡ください。☞

目 次

特集

最低賃金制の現状分析とその在り方について
——労働組合運動への提言

労働総研賃金・最低賃金問題研究部会

● はじめに	2
● I 団体交渉と最低賃金	3
● II 現行地域別最賃制について——何が問題か？	12
● III 全国一律最賃制の確立を目指して	23
● IV 国民的最低限（ナショナル・ミニマム保障）と全国一律最賃制	31
● V 最賃制引き上げと係わる中小企業への政策課題	36
● VI 公契約条例と最低賃金制・「賃金底上げ」の関係	43
● むすび	46
● 資料 試算・中小企業の事業主社会保険料負担額	51

〈労働戦線NOW〉

2019連合春闘のきしみ、組織問題に「反省」も

全労連など賃上げ・消費税増税反対など4課題でスト含む50万総行動 青山 悠 58

はじめに

安倍内閣の労働法制改悪＝「働き方改革」は労働組合や弁護士、市民、関係団体、研究者などのたたかいで大きな反対運動が盛り上がったが、不幸にして国会を通過した。そこでは多くの論点が提起され、反対運動は継続している。その中で法案には出ていなかったが、重要な問題として日本の最低賃金制の問題がある。今回の悪法の前に提出された「働き方実行計画」では、3.賃金引上げと労働生産性向上、として「最低賃金3%引上げ」も掲げられていた。

最低賃金制の問題はこれまでは大きなトピックスになっていなかった。しかし、日本的雇用慣行＝終身雇用・年功賃金が崩れ、その適用範囲が減少するとともに、非正規雇用が雇用全体の4割近くになり、未組織労働者も増えている。正規労働者でも、賃上げ闘争、なかんずくベア（ベースアップ）の停滞・低下のなかで、「最低賃金＋ α 」の層が増え続けている。最賃はパート・アルバイトなど非正規労働者だけの対象ではなく、正規労働者にも無関係ではない、という現実が到来している。さらに正規・非正規を問わず、その低い賃金が「家計補助型」から「主たる生計維持型」の賃金に変貌してきている。このような背景のなかで、「全国一律時給1000円以上を直ちに」「最賃時給1500円」という訴えと運動が生起し、発展しつつある。

この「提言」は、賃金闘争においてこれまでどちらかというと傍流にあった最低賃金制の問題が大きくクローズアップされる中で、現状を

直視し最賃問題はどの位置づけられるべきか、最賃制政策にどのような課題が惹起されているか、また、労働組合がいま賃金闘争で困難な立ち位置にされているなかで、団体交渉との関連、「特定最賃」の位置づけ、現行最賃制の問題点とともに、全国一律最賃制への展望、「ナショナル・ミニマム」との関係はどう把握するか、最賃を支払うことが困難な中小企業を放置してよいのか、最賃引き上げに際して中小企業への助成策を考慮すべきではないのか、また、最賃制と関連して「公契約の適正化」、「地域活性化」の関わりなどを論議する必要性を感じた。

労働総研の賃金・最低賃金問題研究部会は、労働組合や市民も関心を持ち、広がりつつある「最低賃金制の現状分析とその在り方について」部会としても関心をもち、2018年度前期間中に集中した議論を行った。とくに現下の最賃制の現状分析を行い、その在り方、展望について検討し、課題を指摘してみた。むろん、ここで提起された「提言」は完成版ではなく、一つの問題提起として受け止めていただきたい。しかしながら、問題提起にはそれなりの意義はあると思う。議論の一石となれば幸いである。なお、巻末の資料にある「試算・中小企業の社会保険料事業主負担額」の緻密な計算は、労働総研前事務局次長・藤田宏氏の貢献によるものである。

2018年11月2日
賃金・最低賃金問題研究部会
執筆者代表 小越 洋之助

最低賃金制の現状分析とその在り方について——労働組合運動への提言

I 団体交渉と最低賃金

1 団体交渉の意義と実績

法定最低賃金の水準は、賃金の大幅引き上げの前提条件であるが、労働組合の行う賃上げ闘争は組織労働者の経済闘争の中核である。だが、日本では団体交渉での賃上げはとくに2000年代以降、多くの困難を抱えている。

それは大手企業でも中小企業でも同様で、階級的民主的な組織原則を掲げる全労連傘下組織でも、組合員の要求の提出割合の低下、獲得額の低下という厳しい現実がある。

また、最低賃金引き上げ問題は、それが「最低賃金」であっても、賃金引き上げであるから、職場からの賃金闘争の活性化との関連で取り上げるべきという視点が必要であろう。

表1-1はこれまでの大企業（1,000人以上で労働組合のある企業）の賃金闘争の実績を示している。

この表は厚生労働省調査による1,000人以上の企業で、労働組合のある企業のデータであるから、当然ながら、中小零細企業の現実とは別である。しかし、その調査でも、賃上げ率の低下は明白である。日本の賃金水準は1997年をピークに低下し、この低賃上げ率が格差と賃

困、「中間層の疲弊」という現象を招来させる有力な理由の一つと考えられる。

表1-2は2011年～2018年の中小企業の賃上げ実態を示している。中小企業には厳密な定義が必要であろうが、この資料は従業員500人未満を中小企業とし、さらに表示のように3

表1-1 春闘賃上げ額・賃上げ率の推移

年	妥結額(円)	賃上げ率(%)
2000	6,499	2.06
2001	6,328	2.01
2002	5,265	1.66
2003	5,233	1.63
2004	5,348	1.67
2005	5,422	1.71
2006	5,661	1.79
2007	5,890	1.87
2008	6,149	1.99
2009	5,630	1.83
2010	5,516	1.82
2011	5,555	1.83
2012	5,400	1.78
2013	5,478	1.80
2014	6,711	2.19
2015	7,367	2.38
2016	6,639	2.14
2017	6,570	2.11
2018	7,033	2.26

資料：厚生労働省

区分している。大手企業の賃上げ率との対比を、規模で近接しているとみられる300～500人未満規模との比較で見ると、賃上げ率は0.12～0.46%低くなっている。大手と中小の差を賃上げ額でみると、2013年までは賃上げの差は1,000円台であったが、2014年頃から2,000円台に広がり、2016年（1,740円）を除きいずれの年も2,000円台の賃上げ格差が発生していた。

中小企業間の賃上げ率の格差はどうか。

図1をみると、小規模企業になればなるほど低賃上げ率になるのは否めない。しかし、表1-2の比較から絶対額でみると、100人未

満規模と300～500人規模の差は、最高で900円台、最低では（2014年177円、2017年215円を例外として）500円～600円の範囲にとどまっている。

中小企業の賃上げ額は総じて5,000円札1枚から500～600円程度マイナスした賃上げであり、これは中小企業の置かれた社会的地位の厳しい現実とともに、大手の低賃上げ率にも影響されているものと推定される。中小企業での賃上げは大企業よりかなり低く、しかもここで分析していない「一時金」や「企業内福利厚生」分野を加えれば、その差はかなり大きくなるであろう。

なお、2018年の労働組合の賃上げ実績をみると、「連合」は2.07%、5,934円。前年比222円、0.09%増。「全労連」は2.07%、6,139円。前年比324円、0.03%増である。

主体である労働組合の側では、高度成長期や1990年代前半までの状況と対比して、組織率の低下、新規未・無加入者の増加、団塊世代の大量退職による運動の担い手の減少などで運動の力量自体が弱まり、貧困と格差の増大を背景にして、産業別統一闘争の後退、春闘相場の不明確さにおいて波及力が減少していることは否めないだろう。

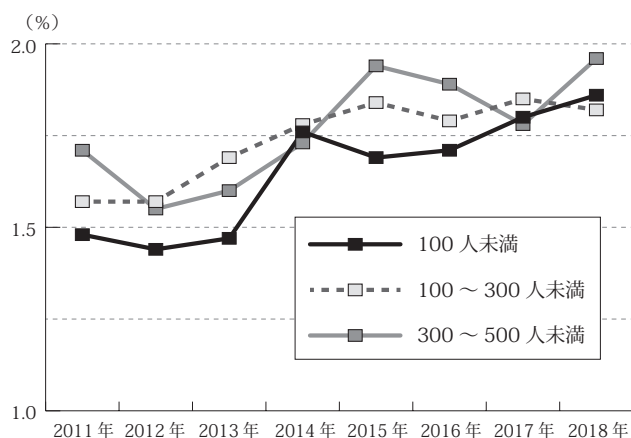
そういう状況においても、団体交渉による賃上げの後退、低迷を打破し、春闘再生が不可欠である。むしろ困難な課題ではあるが、きわめて重要な課題であることは改めて言うまでもない。

表1-2 中小企業の賃上げ額・率

年	100人未満 (円)	賃上げ 率(%)	100～ 300人未 満(円)	賃上げ 率(%)	300～ 500人未 満(円)	賃上げ 率(%)
2011	3,632	1.48	3,918	1.57	4,572	1.71
2012	3,437	1.44	3,888	1.57	3,968	1.55
2013	3,555	1.47	4,189	1.69	4,100	1.60
2014	4,232	1.76	4,455	1.78	4,409	1.73
2015	4,067	1.69	4,591	1.84	4,989	1.94
2016	4,260	1.71	4,502	1.79	4,899	1.89
2017	4,348	1.80	4,654	1.85	4,563	1.78
2018	4,528	1.86	4,587	1.82	5,095	1.96

資料：日本経団連「春季労使交渉中小企業妥結結果」各年版（最終集計、加重平均）

図1 中小企業の賃上げ率



グローバル経済化における資本主義の変質

1990年代後半から2000年代にかけて、政府はアメリカの圧力の下、「構造改革」としてさまざまな規制緩和政策を実施した。その結果、グローバル資本主義、「株主資本主義」化と呼ばれる資本主義の体質に急激に転換した。そして財界は株主への配当、金融への寄生を強化し、付加価値の配分について、日本国内の設備投資や賃金への配分ではなく、「国際競争力強化」を大義名分として賃金抑制政策、特に固定費の削減による低賃上げ率を優先させ、これまでの春闘相場すら無視する動きに走っている。

賃金抑制、下請単価の引き下げ、自社株の購入、海外子会社からの利益、法人税の減税などで潤った大企業の内部留保は激増し、しかも富裕層の富はますます少数者に蓄積されている。しかも大企業内部では、今日では人事評価が当然のように実施され、公務部門においてさえ、査定による労働者の差別と分断が行われている。日立やNECのように、査定でマイナス昇給になる給与表を労働組合が認めている、という状況にさえある。

賃金体系は「仕事・役割・貢献度型賃金」と称する成果主義賃金が横行し、リストラと並行し、総額人件費の抑制、削減が行われつつある。賃上げと言っても、総人件費を増やさない定期昇給（定昇）が主体で、本来の賃上げであるベア自体、ごくごくわずかという状況もある。その一方で、増大する大企業の「内部留保」・余剰資金は国内への賃金や設備投資に回さず、「現金」として据え置くか、有価証券での運用や海外のM&A資金に流用されている、という状況もある。日本資本主義の「寄生性」「腐朽性」の高まりでもあろう。

2 法定最賃重視とその背景

表2は2000年～2018年における大手の春闘賃上げ率と地域別最低賃金上昇率を示している（金額は各年度の加重平均額）。春闘賃上げ率とともに、近年法定最賃制の意義が強調されている。

貧困と格差の拡大と最低賃金制の役割の変化

2017年の総務省「就業構造基本調査」によれば、役員を除く雇用者総数5,584万人中、パート・有期契約、派遣など非正規労働者は2,133万人、非正規比率38.2%となっている。賃金の低い非正規労働者が増加し、それが雇用構造において大きな割合を占めてきたこと、さらに、国税庁「民間給与実態調査」（2016年）によれば、年収200万円に満たない労働者は総

表2 春闘賃上げ率と地域別最低賃金上昇率の推移

年	春闘賃上げ率 (%)	最賃上昇率 (%)	地域別最賃額 (円)
2000	2.06	0.76	659
2001	2.01	0.60	663
2002	1.66	0.00	663
2003	1.63	0.15	664
2004	1.67	0.15	665
2005	1.71	0.45	668
2006	1.79	0.45	673
2007	1.87	0.75	687
2008	1.99	2.08	703
2009	1.83	2.33	713
2010	1.82	2.38	730
2011	1.83	0.99	737
2012	1.78	1.63	749
2013	1.80	2.00	764
2014	2.19	2.09	780
2015	2.38	2.31	798
2016	2.14	3.10	823
2017	2.11	3.00	848
2018	2.26	3.07	874

資料：厚生労働省作成資料

（注1）春闘賃上げ率は1000人以上企業

（注2）最低賃金上昇率は加重平均値の対前年比

（注3）地域別最低賃金額は加重平均値

計 1,132 万人、うち女性が 834 万人で、全体の 73.7% を占めている。上のデータは、働く労働者の貧困問題（いわゆる「ワーキングプア」問題）が顕在化かつ深化してきたことを反映している。さらに、公務の臨時職員、公共部門の外部委託による請負労働者の低賃金も問題になっている。

働く貧困層が 1,000 万人を超えたのが 2005 年であるから、2017 年には 12 年連続で「高止まり」している。その貧困層のかなりが非正規であり、女性が多く、賃金が低い。近年では高齢者のワーキングプアも問題になっている。その低賃金の性格が、当初いわれていた「家計補助型」ではなく、生活を支えるそのものに变化してきている状況がある。そのなかで、「金融資産ゼロ」世帯は 2017 年で単身世帯 46.4%、2 人以上世帯で 31.2%（金融広報中央委員会調査）であり、現状の困難とともに将来不安が顕在化している。

他面では、団体交渉による賃上げの低迷やそれと無関係な職種が増え、正規でも低賃金層が増え、最賃引き上げがトータルの賃上げにとって有効だと意識される状況が出現している。さらに、アメリカや韓国において、労働組合と市

民運動が連携して最賃の大幅引き上げを実施する中で、日本は諸外国の趨勢に大きく後れをとってきたことが可視化されている。

そのような中で、団体交渉と法定最賃の関連性、相互作用も運動課題になりつつある。春闘の賃上げと最賃の引き上げの関係は、長らく春闘賃上げ率 > 最賃引き上げ率の関係であったが、近年は異なった様相を呈している。

図 2 のように、2007 年頃から最賃が急上昇しはじめ、2007 年頃から逆転しはじめ、2015 年から 2016 年以降、春闘賃上げ率と完全に逆転し、最賃上昇率 > 春闘賃上げ率となっている。この理由は、この間の最賃引き上げ率が大きく、その影響率が高まったことである¹⁾ が、それと同時に正規労働者の賃金引き上げ率が抑制されたこともある。

後藤道夫氏は、非正規雇用はもちろん、正規雇用でも「最賃 + α 」層が増大していることをデータで論証している。氏の分析によれば、〈最賃 3 割増し未満〉を見ると、2017 年では非正規が 42%（男性 32%、女性 52%）であり、東京の最賃との比較では正規労働者でも 18%（男性 12%、女性 30%）にもなる、としている²⁾。

また、地域の企業に影響する機能は企業内賃

図 2 春闘賃上げ率と最賃上昇率との関係



資料：表 2 より作成

上げ以上に増し、春闘以上に「相場形成」「波及力」が進んだという評価も見られる³⁾。

そうではあるが、最賃は上昇したといっても年3%程度であり、日本における最賃のこれまでの長期の引き上げ率の低さと現在での最賃の絶対額の低さを肯定できるものではない。

3 最賃3%引き上げについて

この3%引き上げの契機は、安倍内閣がその「成長戦略」において「戦後最大の名目GDP 600兆円」を掲げ⁴⁾、毎年賃金の3%引き上げ、最賃3%引き上げという政策的目標を提示したことである。

安倍首相が最賃3%引き上げを明言し、全国平均1,000円をめざすとしたのは2015年11月24日の「経済財政諮問会議」においてである。これは、一面では非正規労働者、未組織労働者の低賃金、貧困賃金で生活せざるを得ない層が増え、貧困や格差拡大を全く無視できなくなってきたことの反映である。他面では、賃上げについては「政労使会議」などの場でいわゆる「官製春闘」として財界に要求する姿勢をみせるが、財界側は政権側には表面上は協力するが、要請された賃上げ率を実行していないことの影響もある。表2のように、大企業でさえも3%賃上げなど達成していないことは事実として明白である。

安倍内閣は発足後、「経済財政諮問会議」、「日本経済再生本部」、「産業競争力会議」、「規制改革会議」などで、一連の労働分野の規制緩和政策を実行してきた。安倍首相は「世界で一番企業が活躍しやすい国づくりを目指す」(2013年2月28日施政方針演説)を標榜し、露骨な大企業の利益重視政策を行ってきた。いわゆる「アベノミクス」の最大の難点の一つは、大企

業や富裕層が儲ければ、その利益のおこぼれが労働者・国民に波及する、といういわゆる「トリクルダウン」論である。

「トリクルダウン効果」(trickle-down effect)とは「富裕層や大企業を豊かにすると、富が国民全体にしたり落ち、経済成長する」という富者の側に立つ者が作り上げた仮説に過ぎない。事実、「アベノミクス」の展開において、財界・大企業は賃金抑制に動き、現実には賃金が増加して消費が活発化する「経済の好循環」などは起こらず、それどころか富裕層・大企業はますます肥え太り、大企業の「内部留保」(資本金10億円以上、金融・保険業を含む)は402.6兆円(2016年度)から22.4兆円増加し、2017年度は425兆円を超え、労働者・国民には逆に貧困と格差とが広がっているのである。

これらの「ゴマカシ」「欺瞞」が労働者の生活のベースとなる賃金で起こっているから、トリクルダウン論の破綻、その矛盾を、最賃の多少の引き上げで繕っている、と見ることもできる。

時給1000円にいつ到達するか？

2010年、民主党政権期に中小企業への支援と連携して「2020年までの目標」の設定として、「できる限り早期に全国最低800円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均1000円を目指すこと」という方針を掲げた。これは「円卓会議」⁵⁾を踏まえ、「最低賃金の引き上げと中小企業の生産性向上に向けて政労使一体になって取り組む」との姿勢であった。さらに、民主党政権から自民政権になっても、この方針は放棄せず「堅持」する、と声明していた(2014年8月1日当時の田村憲久・厚生労働相発言)。2016年6月の閣議決定では「年率3%程度を目途として名目GDPの成長率にも配慮しつつ引上げていく。これにより全国加重

平均が1000円になることを目指す」とした。だが、年率3%程度の引き上げでは2020年までに全国平均1000円に到達できない。そもそも民主党鳩山内閣時代の2010年に「全国平均で時給1000円実現」を安倍内閣が引き続いたはずであったが、それは先送りされてしまった。

今回の「働き方改革実行計画」においては「過去最高の企業収益を継続的に賃上げに確実ににつなげ、近年低下傾向にある労働分配率を上昇させ、経済の好循環をさらに確実にすることにより総雇用者所得を増加させていく。このため、最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円になることを目指す。このような最低賃金の引き上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る」⁶⁾と記されている。中小企業の生産性向上、そのための施策が強調されている。全労連・国民春闘共闘作成による「最低賃金を3%ずつ引き上げた場合のシミュレーション」によれば、加重平均1000円に到達するのは2023年であり、しかも、政府が名目GDPの低下と判断すればそれも実現しないことになる可能性もある。

4 時給3%引き上げと「生産性向上」の関連をどうみるか？

不祥事が続発する安倍内閣の下で、近年、「働き方改革」の国会通過に前後して、政府や財界から「生産性革命」など、やたらと「生産性向上」が強調されている。

しかも見過ごせない記事がある。「日経新聞」2018年7月26日付けは「生産性を問う最低賃金」という大見出しを掲げ、政権の2つの

狙いとして、第1に「労組取り込み」、第2に「企業の新陳代謝」を挙げた。前者は最賃3%引き上げに関与することで、「連合」を取り込む。これは労組内に自民党支持層を広げ、労組を利用した生産性向上運動や、憲法改悪を目指すということも想定できよう。もう一つは最賃制の引き上げを生産性向上の手段とし、これに応えない中小企業、零細企業に退場を促す、という趣旨である。実に巧妙な手口である。3%程度の最賃引き上げで浮かれることはますますできない。

「労働生産性」と最賃引き上げとの関連について

ところで、生産性向上は最賃引き上げと本質的にはどう関連するのか。

「労働生産性」は労働者1人当たりがどのくらいの生産物、または付加価値を作りだしたかの指標である。労働生産性は、①就業時間当たりの労働生産性（具体的には、労働生産性＝付加価値〈GDP〉÷労働投入量（就業者数×労働時間）②就業者1人当たり労働生産性（付加価値〈GDP〉÷就業者数）として表示される⁷⁾。したがって労働生産性を高めるには分子の付加価値を高めるか、分母の就業者数または労働時間を減らすか、あるいはその両方を行うことが必要となる。

働く労働者の立場から見れば、賃金は労働者が生きていくための生計費であり、その水準は労働力の価値（必要生活手段の価値）をベースに労働市場における需給関係・労使対抗関係で決まるのである。ところが「生産性賃金論」は、労働者が生み出したはずの「パイ」の大きさによって賃金が決まる、という資本の立場に立つ身勝手な論理にすぎない。つまり、生産力の側面だけが強調され、労働者と経営者（資本家）との交渉、対抗運動における分配という生

産物（＝富）の取得のあり方の側面が捨象されている。最賃制が問題になっているのは、非正規など低賃金労働者が増え、それが正規雇用にも影響するなかで、日本社会に「富の不公平な分配」が広がり、その結果、貧困と格差が広がっていること、政策のあり方として生活できる最低限賃金の確保という社会政策的制度として、すべての低賃金労働者にキチンと配分、保障することを意味している。全労連はすべての労働者に生計費に基づく最低生計費を保障し、賃金の「底上げ」をはかり、生活の安定と将来不安をなくすことを目指しているのである。仮に百歩譲って、いわれる所の「生産性」を肯定しても、それを上げた人々への分配の仕組みを正さなければ、つまり、付加価値の増加部分を賃金に正当に分配しなければ不公正は解消しない。

現実には日本では表3のように、従業員1人当たりの営業純益や付加価値額が増加しても、

賃金は低下しているのである。付加価値額が増えても賃金には回らない、あるいは回さないのである。近年労働分配率（人件費／付加価値）が低下しているのは、その反映である。働いた部分は利潤ばかりでなく、賃金に大きく還元すべきなのだ。

そもそもこの式をみれば、正規雇用労働者が減れば減るほど（それは失業増大や不安定雇用を引き起こし、労働者の取り分は減少する）生産性は上昇する。また、労働時間が減少すればするほど生産性は上昇する。「働き方改革」で強引に通した「高プロ」（高度プロフェッショナル制）なるものは、賃金は定額にして残業代に支払うべき時間を不払いにし働かせる方式である。分母の労働時間は表面上では減少するであろう。ところが、現実には当該労働者が残業手当なしで無制限に働かされれば、歯止めのきかない超長時間労働、労働強度の増大でその

表3 生産性は向上しても賃金は低下

	従業員1人当たり給与・賞与		従業員1人当たり付加価値		従業員1人当たり営業利益	
	額（万円）	伸び率（％）	額（万円）	伸び率（％）	額（万円）	伸び率（％）
1997	604.0	100.0	1,208.1	100.0	162.1	100.0
1998	591.1	97.9	1,138.5	94.2	127.6	78.7
1999	585.0	96.8	1,167.8	96.7	172.8	106.6
2000	606.6	100.4	1,254.7	103.9	233.9	144.3
2001	611.8	101.3	1,213.9	100.5	179.8	110.9
2002	578.3	95.8	1,225.9	101.5	228.7	141.1
2003	585.0	96.9	1,275.0	105.5	267.4	165.0
2004	582.1	96.4	1,314.2	108.8	324.8	200.4
2005	588.0	97.3	1,344.9	111.3	338.9	209.1
2006	590.5	97.8	1,360.1	112.6	390.1	240.7
2007	593.2	98.2	1,363.1	112.8	373.2	230.3
2008	565.4	93.6	1,104.4	91.4	166.1	102.5
2009	538.8	89.2	1,047.2	86.7	150.2	92.7
2010	557.1	92.2	1,180.3	97.7	262.3	161.9
2011	553.9	91.7	1,120.3	92.7	218.2	134.6
2012	556.1	92.1	1,151.7	95.3	240.7	148.5
2013	558.0	92.4	1,230.6	101.9	312.5	192.8
2014	563.5	93.3	1,258.2	104.1	359.3	221.7
2015	561.7	93.0	1,300.2	107.6	391.7	241.7
2016	576.6	95.5	1,324.1	109.6	393.4	242.8

資料：財務省「法人企業統計」
出所：藤田宏『『働き方改革』と『生産性向上』論の危険』『労働総研クォーターリー』2017年秋季号

分労働投入量は増加し、「付加価値」は増大する。いわば過労死と引きかえの生産性増大であり、財界・大企業にとっては願ってもない手法だが、労働者にとっては隷属・奴隷状態、労働力の磨減、破壊さえ起こりうるであろう。このような方式で生産性を上げるという大企業経営者の発想の「やましさ」「なさけなさ」に、心ある労働者は思い至るであろう。

資本・企業の側に立つ人々は労働生産性上昇が賃金や最賃決定に不可欠であるかのようなイデオロギーを流布し、労働者や協調的労働組合を思想的、意識上取り込もうとする。

この状況に惑わされず、働く者の賃金論＝生計費に基づく賃金を正面から掲げることが、現在の賃金闘争にとって決定的に重要なのである。

5 労働組合と最賃——団体交渉に全労働者型の企業最賃の導入を

法定最賃を論じる前に、労働組合と最賃との関係にふれたい。

全労連は第29回定期大会（2018年7月26日～28日）において、「生計費原則を基礎に職場・地域から実質賃金を改善する大幅賃上げ要求を掲げ、『国民春闘』の再構築をめざす」として、「職場から時給1000円未満の労働者をなくし、底上げを実現するため、すべての組合、パートや派遣など非正規労働者の実態把握を通じて、賃金の底上げ、均等待遇実現の課題を重視し、その事業所・職場で働くすべての人を対象にした最賃協定の改善・獲得を組合加入も視野にめざす」（『議案書』14頁）という方針を掲げている。

この方針は現段階ではきわめて重要なものである。ILO（国際労働機関）は、最賃制を団体交渉の代替物とせず、両者（団体交渉と法定

最賃）の効果的な組み合わせを図ることを奨励している。その趣旨は、最賃制度だけでは効果的な賃金引き上げには不十分であり、労働組合の賃金交渉の役割がそこに据わる。また、最賃制度については「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⁸⁾。

法定最賃制をより実効性あるものにさせるのは、企業を超えた産業別職種別最賃協定とその拡張適用制度があるが、ヨーロッパ諸国で常識的なシステムが日本では容易ではない。

しかも、旧最賃法にあった労働協約の地域的拡張方式（旧法11条）さえも2007年法では廃止となった。現状で有効なのは、企業内最賃協定であり、これを正規労働者だけでなく、同じ企業内で働く非正規、未組織労働者にも適用させ、文字どおり「企業内全労働者型」に展開できれば、さらに関連する別の労働組合もそれを具体化できれば、地域への波及効果も生まれよう。

協約適用労働者の労働組合への帰属や信頼、組合結集による参加のメリットはもちろん、参加した労働者には「実額」という利益も齎（もたら）す。その意味でも、非正規、未組織労働者を含めた企業内最賃協定の実現は組合組織化にとっても有効であろう。

日本の場合、企業別組合が中心のなかで、ドイツのような産業別・職種別最賃協定などは当面困難である。そこで、企業内最低賃金協定を大きく広げる取り組みが必要である。その企業内最賃協定とは、正規労働者だけでなく、未組織、非正規労働者を含めた全従業員型に据える必要があろう。

6 「特定最賃」について——どう位置づけるか

「特定最賃」とは、旧産業別最低賃金の廃止

問題が起こった時、中賃が「基幹労働者」を対象として、18歳未満、65歳以上や軽易な労働を除く小括り（産業小分類または細分類）の最賃に変更して「労使の申し出による新しい産業別最賃」に変更したことをいう。「特定の産業または職業の関係労使の申し出に基づき、最低賃金審議会の調査審議を経て、地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めた場合に決定される」となっている。ただし、これまでの旧産業別最賃は一定の要件で特定最賃に転換、移行している。

「特定最賃」は地域別最賃のように「行政主導」ではなく、関係労使のイニシアティブに基づき、新設、改正または廃止を行う。①「労働協約のケース」は企業内の賃金水準を設定する際の労使の取り組みを補完するもので、新設の場合、適用労働者の2分の1（改正は3分の1）、②「公正競争のケース」はその3分の1が申請条件である。この場合、「公正競争確保の必要性」を明らかにする「疎明（ソメイ）」資料が必要となる。この新設と改定の「必要性」の審議が必要であるが、実現のハードルは高い。

日本経団連は、地域別最賃が上昇し、特定最賃に近づいたとして、「屋上屋を重ねる」として執拗にこの制度の廃止を要求してきた⁹⁾。その影響があって、東京や神奈川では地域最賃と金額が接近し、逆転した特定最賃は改正されず廃止となっている。頑迷な経営者たちは1円でも高い特定最賃を拒否してきたのである。

日本医労連は「全国一律産業別最低賃金」の政策を掲げ、看護師、介護士を対象に地域を超えた特定最賃として、中央最賃審議会に「公正競争」の要件で新設を申し出た。医労連によれ

ば、同一の国家資格、同一の診療報酬にある正看護師の初任給は、東京と宮崎県で月額8万円もの賃金格差がある。この不条理に対して、全国的な「特定最賃」を要求した。しかし、中賃審議では適用労働者の3分の1に達していない、という理由で却下された。

「特定最賃」は、日本における労働組合の企業横断的最賃規制の一形態である。そうみれば、地域別最賃が高まったという理由から廃止すべきものではない。とくに、人手不足の産業・業種における人材確保の必要性からの意義は大きい。高齢化や少子化の克服、健康が重視される今後の日本社会では、医療・介護部門（保育も同様）はますます重要である。しかし、これら福祉部門には自立志向の女性労働者が増える半面、その低賃金、過密労働という構造的な欠陥、矛盾がある。その職種は小括りという「特定最賃」の趣旨に合致しているが、同種職業の労働者の共同・組織化が遅れている。ともあれ、「特定最賃」の水準は「地域別最賃よりも10%以上高い」仕組みとし、労働協約のケースでは、前述の企業内最低賃金の延長線上のものとして未組織労働者の組織化、同種の労働組合の連帯を検討すべきであろう。

なお、「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」（2015年9月成立：「同一労働同一賃金推進法」）において「欧州において普及している協約賃金が雇用形態間で基本給格差を生じにくくさせている機能を果たしていることに鑑み、我が国においても特定最低賃金の活用について検討を行うこと」が付帯決議三において記されていることも付記したい。

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
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)

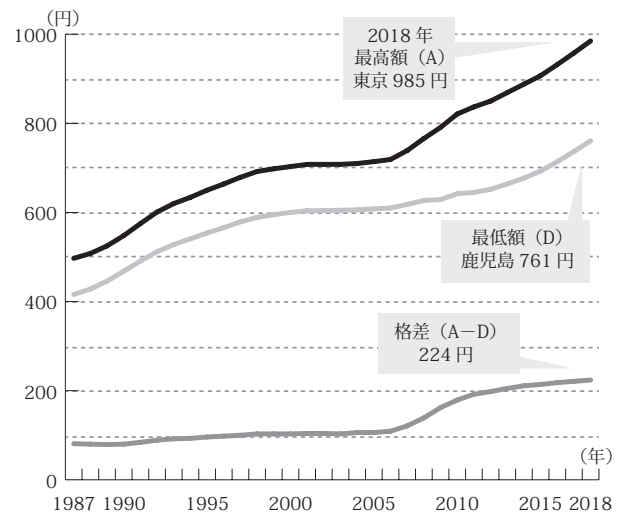


表7 福岡県内での人口移動と平均時給

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⁾。

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。

IV 国民的最低限（ナショナル・ミニマム保障）と全国一律最賃制

1 四野党共同法案における「ナショナル・ミニマム」の内容

日本で最賃制に「ナショナル・ミニマム」という表現が明確に出てきたのは、1975年の四野党共同法案からである。当時は総評が健在で、同盟、中立労連、新産別という労働四団体共闘があり、それを背景に社会、共産、公明、民社四党が共同で法案を作成した。同法案は全国一律最賃制を基本として、法案の目的を「この法律は、労働者が健康で文化的な生活を営むために必要な賃金の改善を図り、もって労働者の生活の安定に寄与することを目的とする」（第1条）とし、3条の最低賃金決定基準として「最低賃金は労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むために必要な生計費を基本として定めることとする」と明記した。また、公務労働者も適用範囲に加え、家内労働者の工賃についても最賃額が保障されるように、付則において家内労働法の一部改正を加えた。1975年大規模に組織された3・27統一ストはこの法案を含めて中賃で審議することで中止された。

労働組合側が「ナショナル・ミニマム」と表現したのは

①法案第3条における最低賃金決定に憲法第25条の生存権保障を挿入したこと

②生計費基準を明記したこと（ただし、金額は未決定）

③最賃決定機構において中央決定を要求した

こと

④最賃の「全国的基準の必要性」を強調したこと

⑤最賃法の適用除外であった公務員、家内労働者を入れたことである。

2 中賃答申—「ナショナル・ミニマム案」の解体

だが、これを審議した中賃は、①日本の最賃制は地方最賃審議会で行われてきたから中央決定への転換は円滑にいかない、②ナショナル・ミニマムの設定には「全国的整合性」を確保することが重要、③日本の現状では賃金実態に即し、地域別決定を考慮する必要がある、などの反論があり、得られた結論を引用すれば、

「都道府県ごとの地方最低賃金審議会において、最低賃金を審議決定することを原則とする現行の最低賃金の決定方式は、今日なお地域間、産業間等の賃金格差がかなり大きく存在し、したがって依然として地域特殊性を濃厚に持つ低賃金の改善に有効である。しかしながら、現行方式は、最低賃金の決定について全国的な整合性を常に確保する保障に欠けるうらみがあることも否定しえない。したがって、当面の最低賃金制のあり方としては、地方最低賃金審議会が審議決定する方式によることを基本としつつ、その一層適切な機能発揮を図るため、全国的な整合性の確保に資する見地から、中央

最低賃金審議会の指導性を強化する次のような措置を講ずる必要がある」²⁴⁾として、現行の「目安方式」の導入になったのである。

四野党共同法案は否定され、ナショナル・ミニマムの内容も否定され、全国一律制は「全国的整合性」にすり替わり、中央決定は、中賃「目安」の提示となった。今日、労働組合の一潮流は、地域別最賃を「ナショナル・ミニマム」と表現している。例えば、地域別最賃が「あまた現実に存在する個々の賃金決定が取り得る最低限界」とか、「地域別最賃は『ナショナル・ミニマム』を政策的に設定していく一般的最賃」²⁵⁾とかの表現においてである。

しかし、現行地域別最賃を「ナショナル・ミニマム」と表現するにはどう見てもムリがある。その金額はバラバラ最賃で「全国的基準」ではなく、しかも生計費に基づかない貧困最賃であり、「目安」も厳密には中央決定ではない。なによりも生存権保障の理念が欠落している。「ナショナル・ミニマム（保障）」は全国民的最低生活保障を意味しなければならず、理解不能な「一般最賃」でもない。

3 「ナショナル・ミニマム」の目標・あり方について

「ナショナル・ミニマム保障」とは、全国一律最賃制を導入し、最低賃金の全国的基準を設定し、これを全労働者階級に適用することにある。同時に、失業者、中小零細企業、自営業主にもその水準に影響を与えること（諸階層の所得保障の目安とすること）、さらに社会保障との関連づけにおいて、各種給付の最低限や抛出の基本に最賃を目安とする、また、家族給付、住宅給付など生活諸課題との連関を図る、ということである。現在では、最賃は単身者として

位置づけられているが、その場合、ILO 131号条約「労働者及び家族の必要性」に対応するには、最賃と連動した無償の児童手当、さらに医療費の無料化、家賃補助、教育費無償化、最低保障年金などが必要である。

公務員、家内労働者などへの適用も重要である。とくに地方公務員には労働基準法は適用されていても、最低賃金法は適用されていない。最賃制は元来労働基準法の規定（法第28条～31条）にあった。非正規公務員が民間と同じ労働法、最賃制の適用を受ければ、十分でないかもしれないが、その賃金の大きな改善になる。日本の会計年度が単年度主義だから適用できないということであれば、欧州の経験を調査する（欧州ではベルギーとギリシャを除き、公務員にも最賃適用とされているとある）²⁶⁾。EUの事例の調査も重要であろう。

なお、正規公務員の地域手当の「底辺」は最賃Dランクに連動している。地域手当が出ないが低いD地域では、募集をかけても正規公務員が集まらないなど矛盾が発生している。C・Dという低ランクをなくすことは、一律最賃への近道と同時に低賃金地域をなくし、公務部門などへの健全な採用を促すであろう。

4 最低賃金と生活保護の「整合性」について

働く労働者の最低賃金が生活保護より低いという「逆転現象」は、労働組合や研究者の側から主張されていた。これは生活保護が不当に高いということでは全くなく、現行最賃制があまりにも低く、働く貧困層を生み出している、との批判であった。

小泉純一郎政権（01～06年）は新自由主義者竹中平蔵を閣僚にし、財界から宮内義彦を議

長に「総合規制改革会議」を発足させた。この市場万能主義の政策の中で、非正規雇用は激増し、格差の拡大、低賃金と生活不安など貧困が可視化し、大きな社会問題になった。そのことが有力な契機になって、2007年の改正最賃法改正となった。そして、その最大の目玉は第9条3項において「生活保護に係わる施策との整合性に配慮する」という条文が入ったことである。

改正最低賃金法 第9条

賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障するため、地域別最低賃金はあまねく全国各地域について決定されなければならない。

2 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。

3 前項の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。

「ナショナル・ミニマム」は通常、憲法第25条「すべて国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」の条文から理解されている。行政当局は、それに該当する制度を「生活保護基準」に限定した。これは条文をそのまま読めば、「最賃と生活保護」が憲法第25条の生存権保障において連動したこと、また、日本社会では「ナショナル・ミニマムの軸となる最賃制」という考えはなかなか浸透しなかったが、憲法第27条（勤労権および労働基準）と

生存権保障が関連し、正しく比較すれば、働く者のミニマムは公的扶助のミニマムより高く、最低賃金＞生活保護の関係ができた、と考えられた。

現実にはそうはならなかった。行政当局が提示した案中、審議会では公益委員と財界は下記の算定式を肯定した。これは事実上、行政当局（厚労省）が望んだ算定式である。

・最低賃金＝最低賃金額×173.8時間（1ヵ月の労働時間：週40時間×52.14週÷12ヵ月）×可処分所得控除率（＊0.864：沖縄県の当初数字。2014年で0.835、2016年は0.833）

・生活保護＝若年（12～19歳）生活扶助基準（1類費＋2類費＋期末一時扶助費：人口加重平均）＋住宅扶助実績値

この算定式は、当局が最低賃金を高く表示し、生活保護も実態と合わない数値を選択したことである。全労連は、この指標を「5つのゴマカシ」と批判した。

それは、①最低賃金を月額に換算する1ヵ月の労働時間が異常に高く算定されている、②賃金から控除される税・社会保険料の比率（可処分所得比率）を最も低い地域（前々年の数字）を選択している、③生活扶助額に「人口加重平均」を選択している、④住宅扶助に「実績値」を充てている、⑤稼働世帯にある「勤労控除」がない、以上の5点である（参考図4を参照）。

（1）政府の算定式——逆転現象は解消しない

当局はこの数値で「最低賃金と生活保護の逆転」を時間額で表し、「逆転現象」のある地域の解消を目指し、最賃の引き上げを行った。そして、2015年夏、「逆転現象の完全解消」と

なった、と公言した。しかし、両者の比較は共通の質に合わせて比較したものではない。両者は異なった基準（いわゆる「ダブルスタンダード」）である。最賃は、①労働基準法で可能とされた上限値（最高値）で労働時間を算定し、②かつ可処分所得比率は最賃の最も低い地域（沖縄県）を選定し全国に一般化した。表示のように、当初は0.859であった。

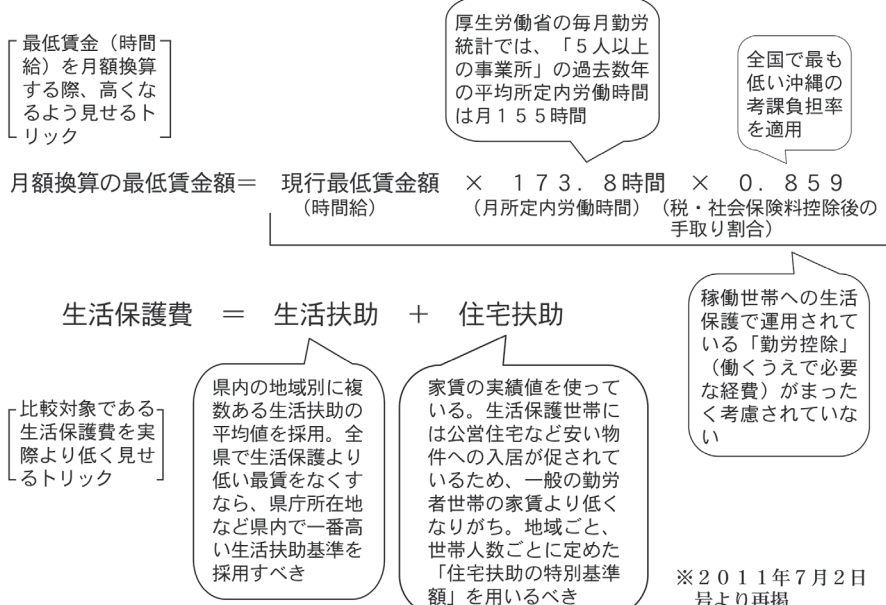
しかし、②は2014年改定では0.835、2016年には0.833に変わっている。最賃の継続する引き上げにおいて、この比率の変化は負担額＝天引き部分が増え、可処分所得の低下に導く。他方、生活保護は生活扶助額については③人口加重平均とした。この指標は生活保護が最も対象とすべき1級地などの高い級地の生活扶助額を低く見積もることに帰結する。④住宅扶助を

「実績値」としたこと。これは家賃のかからない人々（持ち家世帯、長期入居、入院世帯）を含んだ値であり、住宅扶助額を低く押し下げる⑤勤労控除を除いている。これを加えれば当然生活保護基準は引き上がる。

これは最賃と生活保護に係る算定式であり、現実の生活保護認定や運用ではない。「可処分所得比率」と「住宅扶助の実績値」の採用は、「逆転現象」が繰り返して起こる原因になった。最賃が上がる中で、「可処分所得比率」は年々低下し、その負担額が増えるが、これは最賃を低めるように作用する。他方で、「住宅扶助の実績値」は大都市部における生活保護世帯の増加・住宅状況の変化で増える。生活保護世帯は民間借家、アパートに依存し、地方の「実績値」程度の費用では住宅を確保できず、現行

参考図4 最賃裁判における政府算定式の問題

原告らが指摘する国の「5つのごまかし」



の住宅扶助の「特別基準」相当が最低でも必要となる。これは生活保護を高めるように作用し、最賃＜生活保護となる。

(2)「ナショナル・ミニマム論」と「インセンティブ論」の違い

財界などがこれらの指標を選んだことが、思わざる結果として「逆転現象」の毎年の発生を招来した。ところが、これは最低賃金水準が本質的に低い問題であるのに、それを意図的、政治的に生活保護受給者の「怠惰」「不公正」として最低賃金水準で働く貧困者と「働かない」生活保護受給者との対立図式を描き、生活保護受給者へのバッシング、基準引き下げの問題に転嫁された²⁷⁾。

「神奈川の最賃裁判」は、日本で初めての最賃裁判であり、ここでは詳細はふれない²⁸⁾が、この区分けからいえば、この裁判は明らかに「ナショナル・ミニマム論」を展開した。それは最賃時給 1000 円以上への引き上げと政府作成の算定方式の問題を問い、対案を示した。

当時のマスコミの多くは、最賃と生活保護の関連について「インセンティブ」論を展開した。この論は最賃の低さよりも生活保護に注目し、「最低賃金で働く収入よりも生活保護の方が高ければ人々の働く意欲がそがれる」として、「働く貧困層」と「働かない層」に分断し、「働かない層」＝生活保護受給者たちをバッシングする論であり、客観的にみれば、政府の生活保護引き下げを奨励した。それに対して最低賃金裁判は、『「インセンティブ論」が支配的な最低賃金と生活保護の逆転現象を巡る状況のなかで、『最低賃金の低水準』（ナショナル・ミニマム論）に正面から取り組む試みである」²⁹⁾と高く評価されている。

われわれがここで主張しているのは、生活保

護基準の引き下げではない。日本の公的扶助＝生活保護は「漏給」（ロウキュウ。生活保護を受給すべき層を排除すること）が多く、受給者でも生きるギリギリの水準であって、その水準を「健康で文化的な」最低限度に引き上げ、必要な人々に保障すべきである。「ナショナル・ミニマム論」が主張しているのは、最賃水準の大幅引き上げである。「神奈川の最賃裁判」はそのことを問題にし、時給 1000 円以上への引き上げと政府作成の算定方式の問題を法廷に問題提起した。

日本では、「ナショナル・ミニマムの軸となる最賃制」という考えが十分浸透しないなかで、その代理指標として公的扶助水準が充てられたのである。この指標を適正に運用すれば、繰り返される逆転現象など起こりえなかったであろう。それは日本の最賃が地域別であり、全国一律制でなく、かつ生活の基本単位である月当たりの労働時間に社会的合意がなく、時間額表示のみになっている現状から生起している問題でもある。

フランスの全国一律最賃（SMIC）では、時間額表示であっても月額換算が容易である。時間当たり最賃額×月 151.67 時間（週 35 時間×52 週÷12）で月当たりの最賃額が表示できる。最賃に対応する時間額が適正であれば、この月額をナショナル・ミニマム最賃とすればよい。式だけでいうならば簡単な問題ではあるが、その実現には各国とも労働組合はじめ、市民など他の諸階層の共同行動、精力的なキャンペーン活動など、この目標に向かう困難で地道な努力と、これを支持する政党、議会による積極的な「合意」と精力的な立法活動に負っている、といえよう。

V 最賃制引き上げと係わる中小企業への政策課題

法定最賃制の直接的対象は中小企業である。日本の大企業と下請中小企業の関係は、あたかも支配と従属の関係である。企業規模別賃金格差の発生の基本はこの問題である。現行最賃制においてさえ、大企業経営者は中小零細企業の最賃引き上げの「苦悩」を横目でみながら、その本質的な改革を図らず、むしろ、その経営状況を利用して労働者全体を低賃金水準に向かわせてきた、ともいえよう。

われわれは、生産性上昇が達成できない中小零細企業は退出すべきだという立場はとらない。日本は大企業だけで支えられているのではない。大企業が多国籍企業化し、ますます日本の労働者・国民の利害と離れ、それと対立してきているとき、また、現在の政権が大企業のみの特権政策を強行しているとき、地域の産業や雇用を支えているのは中小企業であり、自営業であり、そこには事実上の多くの賃金労働者がいることが銘記されるべきであろう。日本の企業の386万社中、99.7%は中小企業であり、従業員数は3361万人もいる（なお小規模企業数は325.2万社、全体の85.1%を占める。経済産業省『2017年版中小企業白書』）。

グローバル化する中で、国内生産、消費を支えるのがこの企業と労働者である。

安倍内閣による大企業偏重の政策で、中小企業に人が集まらず、後継者難で「大廃業時代」を迎え「2025年までにGDP 22兆円が消失」との情報もある（「日経新聞」2018年8月

20日）。「一億総活躍社会」の名の下での2021年度名目GDP 600兆円（100兆円増加）など、足元から掘り崩されるであろう。

大企業偏重政策をやめ、中小企業の産業、雇用、労働と生活を健全に発展させることにこそ、日本の現在、および将来がある。そうであるからこそ、最賃制度も地域活性化を促進させる手段となりえるのである。したがって、全国一律時給1000円、そして時給1500円に向かうには、大企業の横暴を規制し、効果的な中小企業対策が併用される必要があろう。

ここでは、1）公正競争対策、2）現行「業務改善助成金」の改革、3）社会保険料負担の軽減の3点について検討してみたい。

1 公正競争対策

中小企業・零細企業は現在厳しい立場に置かれている。最低賃金引き上げは、そのコストを価格転嫁できれば問題がない。しかしながら、市場は安値競争にあふれ、価格転嫁が困難であり、しかも大手企業による下請単価切り下げ、消費税すらも中小企業負担とさせる大手企業の姿勢、商品納入取引に際して買ったたきを行うなど、公正な取引が行われていない。

また、製品販売における小売り流通では、大手企業の市場支配（とくに大店舗法廃止以降）が荒れ狂っている。アマゾンなどが既存の流通経路をとおさず、ネットで格安の書籍などさまざまな商品を売りまくっている。「通販」とい

う、テレビやインターネットを利用した販売も増加している。また、「格安」「激安」を標榜するドン・キホーテやダイソーなど安売り店も横行している。これらの企業には当該企業では直接生産せず、サプライヤー（供給者）に製造委託し、その企業が海外の低賃金労働者から搾りとる所も少なくない。国内で雇用がある企業では、労働者を過重労働で搾取し、安価な製品やサービスを市場にばらまきながら巨大な利益を得ている。

大企業優先の政府の政策にあって、独自の製品開拓、市場の要請に対応した対応を行う中小企業はある。しかし、昨今の価格競争の激化、しかも「人手不足」において、中小企業にとってとくに大きな困難は有能な人材の確保であり、そのために、ムリをしてでも上昇した最賃額を支払うケースもあろう。そのような現実の中で、大手による中小への単価引き下げや買い叩き等の不公正競争がある。

「下請中小企業振興法」第3条1項の規定に基づく「振興基準」の改正には、「原価低減活動における親企業と下請事業者の双方が継続的な競争力を確保」し、「双方は協力し現場の生産性改善などに取り組み、その結果生じるコスト削減効果を元に、寄与度を踏まえて取引単価に反映するなど合理性の確保に努めるものとする」とし、取引対価への望ましくない事例を挙げている。また、「下請代金支払遅延等防止法」における「運用基準」において、「買ったとき」の各種のケースにおいて「客観的な経済合理性や十分な協議手続を欠く要請を受け止められることのないように努めるものとする」として、明確な根拠のない原価低減要請、数値目標のみの低減要請、原価低減を発注継続の前提とすること、原価削減幅を口頭で示唆し、下請

け事業者から見積もりを提示させることを「望ましくない事例」としている。

さらに、「人手不足」による価格上昇、最低賃金の引き上げ、家内労働法の最低工賃など「外的要因」による下請業者の労務費の上昇には「その影響を加味して事業者及び下請事業者が十分に協議した上で取引対価を決定するものとする」とある。これらはむろん罰則はなく、「協議」のレベルにとどまっている。一定の前進であろうし、活用できるものは大いに活用すべきである。ただし、一般的に見て、「協議」のレベルでは下請事業者のその弱い立場からみれば、実態はさして変わらない可能性が高いのではない。

とくに、地域別最賃制では狭い地域においても最賃の地域格差から業者間で、労働力の移動による過当競争が起こりかねない。また、発注先企業（親企業）は低い最賃の地域に仕事を移し、この取引単価の改定基準を空洞化させかねない。現行のバラバラな金額の地域別最賃ならばそれは起こりうる。しかし、一律最賃であれば、人件費において競争条件は均等化され、資本・企業の低賃金地域への移動や地域内の過当競争は阻止され、公正競争が行われるという大きなメリットがある。

ここで指摘した「外的要因」は、下請企業に否応なくかかってくるものであり、しかも最賃制は違反すれば下請事業主には50万円という罰金がかかる。したがって、最賃の引き上げによってコストが上がれば、その負担は業者の肩に覆いかぶせられる。親企業がそれを無視して下請単価を切り下げるとすれば、その行為は下請事業主の経営困難やその悪化はもちろん、法違反を奨励しているようなものであり、親企業は下請単価には法定最賃引き上げ部分を必ず加

算するシステムをつくる必要がある。つまり、取引単価の積算の基礎に全国最賃を据え、その改定に合わせ引き上げることが必至である。大企業は原価管理の一環として最賃引き上げ額を厳守する責任がある。

このことは、換言すれば、生産性向上としての「原価低減」は賃金コスト切り下げ以外の方法ですべきことを示唆する。例えば、最賃に影響が強いコンビニ業界でのフランチャイズ店では最賃上昇には大企業である本部が利益を還元すべきであり、60%にのぼる高いロイヤリティ（上納金）を引き下げるべきであろう。さらに、この間の大企業の連続する不祥事は目を覆いたくなるが、この不祥事が露見して経営幹部がアタマを下げることも、安全性を重視してこれを未然に防ぐことの方が企業の信用を維持し、コスト的にもはるかに安価である³⁰⁾。

最賃引き上げを原価管理の絶対的原則にする、という「合意」を社会的なコンセンサスにするには、地域格差がなく、競争条件を均等化できる全国一律最賃制の方がはるかに有利である。また、下請単価決定には必ず最低賃金の上昇を設定する、いわば「最低単価制」ともいうべきものを確立する必要性と必然性がある。関連して家内労働法も抜本的に改正し、「最低賃金」を最賃と明確に連動させる。

なお、最近増大しているインターネットを利用した契約労働における個人事業主化、フリーランスなどは安定した報酬保障がなく、最も生活不安となるため、対象が疑似的とはいえ賃労働者であるならば、労働法規制をかけるとともに、「請負型労働」では、契約において「最低報酬制」を取り決め、これを全国一律最賃制と連動させる仕組みも検討されるべきであろう³¹⁾。

2 政府の助成金—業務改善助成金—について

日本で最低賃金引き上げの政府助成金として「業務改善助成金」がある。これは最賃を引き上げた中小企業が作業効率向上のためにさまざまな機械や設備を新規導入した事業所に対して助成する制度である。過去においては、2011年度予算額 38.9 億円、交付決定額 3.1 億円、以下 2012 年（予算）26.7 億円、（交付）14.2 億円、2013 年（予算）20.0 億円、（交付）14.2 億円、2014 年（予算）21.7 億円、（交付）25.7 億円、2015 年（予算）20.5 億円、（交付）3.0 億円、2016 年（予算）3.4 億円、（交付）4.1 億円、2017 年（予算）4.1 億円、（交付）6.0 億円のように、2014 年の予算額、交付決定額がピークで、以下大幅に低下してきた。決定件数は 2014 年 2767 件をピークに、2017 年は、わずか 534 件にとどまっている。

この助成金は要するに、「使い勝手が悪い」ことにつきる。2014 年までは「生産性向上のために設備・器具の購入」として認められていたパソコン、営業用車両等の購入等がその後除外されたことが大幅な低下に結びついた。また、設備、器具購入は零細サービス業や卸小売業では設備投資の必要性のない企業が多く、使えないとの経営者側の不満が多い³²⁾。

表 12 は 2018 年度の仕組みの概要を示している。表のように、事業場内の労働者の最低賃金 1000 円を目指し、時給を 30 円以上または 40 円以上引き上げる場合の助成率、人数、助成額である。下記の（注）は助成の条件を整理している。

この表では「生産性要件」がキーワードとなっている。1 人当たり付加価値を指標とし、

3年前と対比してそれが1～6%以上伸びること、生産性の向上の基準が前面に出、同時に機械設備やPOSシステムなど設備投資関連項目に指標が偏在している。また、金融機関からの成長性、競争優位性などの回答を必要とし、借入金もチェックされる。このような条件に合致する企業は中小企業では多くないであろうし、しかも金融機関からの手続きが入れば、入り口から申請を躊躇するか、申請しない経営者も出る可能性が高い。

労働生産性の向上、付加価値の増加には、機械化だけでなく、先に指摘した市場要因、中小企業の生産・販売の余地とともに、当該企業における従業員のやる気、モラルの向上（内的

自発性の促進）が大きくかかわっている。したがって、このような指標だけでなく、率先した賃上げに踏み切る経営者の「開明性」、当該期間の従業員の離職率、定着率、正規従業員の採用増加か否か、就業時間の短縮度、独自の技術者の存在と増加数、経営者と従業員の人間関係、従業員の企業への帰属度、満足度、円滑な労使関係など、総じて人的要因を導入しなければ意味をなさない。差別支配を含む成果主義賃金は導入しないことも指標となる。むろん、これには数量的尺度になじまないものもあるが、生産性向上の分母は労働投入量という人的要因であることを忘れてはならないであろう。

表 12 業務改善助成金の仕組み（2018 年度）

事業場内最低賃金の 引き上げ額	助成率	引き上げる 労働者数	助成の上限額	助成対象事業場
30 円以上	10 分の 7	1～3 人	50 万円	事業場内最低賃金が 1000 円未満の事業場
	常時使用する労働者数 が企業全体で 30 人以下 の事業場は 4 分の 3	4～6 人	70 万円	
		7 人以上	100 万円	
40 円以上	生産性要件を満たした場合 には 4 分の 3	1 人以上	70 万円	事業場内最低賃金が 800 円以上 1000 円 未満の事業場
	常時使用する労働者数 が企業全体で 30 人以下 の事業場は 5 分の 4			

資料：厚生労働省「業務改善助成金の概要」による

(注)

- 1) 「生産性」は企業の決算書類から算出した労働者一人当たりの付加価値。助成金支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性とその3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合に加算して支給。「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も助成の対象。
- 2) 「生産性要件」は助成金の支給を行う直近の会計年度における「生産性」がその3年度前に比べて6%以上伸びていること、またはその3年度前に比べて1%以上(6%未満)伸びていること(※)。
- (※) この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること。
- 3) 「事業性評価」とは、都道府県労働局が助成金を申請する事業所の承認を得た上で、事業の見立て(市場での成長性、競争優位性、事業特性及び経営資源・強み等)を与信取引等のある金融機関に照会し、その回答を参考にして割増支給の判断を行う。「与信取引」とは、金融機関からの借入れを受けている場合のほかに、借入残高がなくても借入限度額(借入れの際の設定上限額)が設定されている場合等も該当する。
- 4) 生産性の算定式=付加価値/雇用保険被保険者数(付加価値=営業利益+人件費+減価償却費+不動産賃借料+租税公課)

*人件費には役員報酬等は含まない。

3 社会保険料負担の軽減措置

(1) 最賃引き上げによる中小企業の要望の各種調査結果

厚生労働省当局は2020年までの目標として「時給800円未満」の地方の中小企業について、みずほ総合研究所に委託調査を依頼した。

その結果では(16道府県、13業種)、具体的支援策では当面の支援策として、①価格転嫁の支援(価格転嫁の支援・最低賃金引き上げと中小企業の価格転嫁に理解を求める啓発活動の実施や取組支援)、②最低賃金の引き上げによる影響の多い業種を中心とした公正な取引の監視強化、③所管官庁を通じた公正な取引の指導、下請法の遵守の徹底・価格転嫁に関する窓口の設置・発注元となる企業に対し、CSR(企業の社会的責任)の観点から適正な価格転嫁を遵守するよう促進させる、④官公需契約における労務単価の適切な設定、最低制限価格制度の活用拡大、下請企業を含めて実際の時給換算単価が最低賃金を下回っていないかどうかの監視・指導等を挙げた。

同時に、最低賃金引き上げや業務改善に対する経済的インセンティブの付与・最低賃金引き上げや生産性向上のための業務改善に対する取組意欲の向上を目的とした奨励金、助成金の交付を行うことも挙げていた。提言において有効でありながら実施していない政策は、社会保険負担の軽減措置である。すなわち、「最低賃金の引き上げに伴う労働コストの負担増加に対して、社会保険料の引き下げに対する要望が強いことから、保険原理(拠出に応じた給付)との関連や、社会保険料の引き下げに要する財源の問題にも配慮しつつ、検討を行うこと」である³³⁾。

最賃調査にかかわった猪股正弁護士は、中小企業支援が十分に機能していない状況について、経営者団体からは次のような改善の要望があった、としている。「1. 業務改善助成金の要件緩和、2. 社会保険料の負担軽減。赤字企業が多いので、法人税軽減より社会保険料の軽減、3. 賃金の一部助成、4. 地域の特性を踏まえた助成策、5. 助成制度の周知・利用支援、6. 成功事例とノウハウの共有。」³⁴⁾

日本商工会議所「最低賃金引き上げに対応するために必要と考える支援策」(複数回答)には、第1位に「社会保険料負担の軽減」(55.5%)が挙げられ、次いで「法人税等の税負担の軽減」(48.8%)、以下、上位順に「エネルギーや原材料価格の抑制」(32.2%)「雇用維持への支援」(30.7%)「人材育成・教育への支援」(30.6%)「設備投資への支援」(30.4%)となっている³⁵⁾。

経済産業省調査では「中堅・中小企業」において社会保険料(法定福利費)の負担率は年々増加し、2016年(平成28年)では推計16.2%、従業員1人当たり年間76万円となり、「企業の社会保険料負担の売り上げ総利益に占める割合」は大企業で9.9%であるのに対して中小企業で14.0%、「中堅企業」で14.4%である、としている。大企業が割安なことを是正すべきであろう³⁶⁾。

全商連は社会保険料の軽減措置とその他の具体的政策を渴望している³⁷⁾。

以上の事例のように、最賃引き上げの支援策には、中小企業経営者は一様に、「社会保険料」の減免を要望している、と見てよい。

(2) 諸外国の最賃に関連する財政面からの助成金について

アメリカは、連邦最低賃金5.15ドルを7.25

ドルに引き上げるのに、2007 年～2011 年で約 88 億ドル（日本円で約 8800 億円）の中小企業向けの減税を行った。

フランスでは、2003 年～2005 年にかけて 7.19 ユーロの全国一律最賃を 8.03 ユーロに引き上げるのに、約 170 億ユーロ（日本円で約 2 兆 2800 億円）の社会保険料の使用者負担分を軽減した。

韓国では、2018 年の最賃 16.4% の大幅引き上げに際して以下の中小、零細企業対策を実施した。

①最近 5 年間の最低賃金引き上げ率 (7.4%) を上回る分の人件費 (16.4% マイナス 7.4% = 9% 分) を従業員 30 人未満の企業に政府が直接税負担を直接支援（必要額 3 兆ウォン ≒ 3000 億円）

②クレジットカード加盟店に対して、店側の手数料負担軽減を実施

③事業主側の医療費支出の控除拡大

④飲食店など付加価値税の軽減を盛り込む

⑤監督官 2017 年 7 月の補正予算で 200 人増員。2018 年までにさらに 300 人増員予定

⑥社会保険料の使用者負担の減免も検討³⁸⁾

すでに述べた中村弁護士による韓国の実態調査では

①については「雇用安定資金」として、雇用者 30 人未満の事業主に対して、1 人につき 1500 ウォン分を支給する。ただし、週 40 時間勤務の場合、月額 13 万ウォンを支給。（韓国では「週休手当」として、週 40 時間勤務した賃金は「週 48 時間分」支払われる）この対象者は 237 万人中、220 万人分 (93%) が支給。なお、この制度は「時限立法」であるが、2019 年度も継続される予定。受給には社会保険制度への加入が条件で、月額 190 万ウォンを超える

と支援は不可となる。

②社会保険料の減免。この制度は従来から行っていた（60% の減額）が、10 人未満の雇用者の事業主に対して、健康保険料、労災保険料、国民年金の事業主負担部分を減額する制度で、5 人未満の事業主には 90%、5 人～10 人未満には 80% の減免。

③クレジットカード手数料の一部負担。韓国ではクレジットカード決済が一般的ということであるが、会社がこの多額の手数料を取ることで中小零細企業の経営を圧迫している。クレジットカード手数料の一部を国が負担し、同時に手数料の上限規制を予算化している。

④商店街の賃借料規制・フランチャイズ手数料規制。商店街の多くの事業主が当該事業場を賃借しているが、これによる経営圧迫により賃料の引き上げ率の上限規制を検討している。さらにフランチャイズ加盟店舗は多額の手数料を徴収されており、「公正取引法により、加盟店の従属性を緩和し、手数料額の上限規制などを検討している」³⁹⁾

(3) 労働総研の中小企業の社会保険料試算結果と最賃引き上げによる効果の試算

日本政府は最賃制の大幅引き上げに対して、韓国のような「雇用安定資金」として支援することや、社会保険料の使用者負担の減免措置など全く考慮していない。

労働総研では、時給 1000 円はもとより、時給 1500 円を展望し、中小零細企業支援にとって有効な社会保険料の減免措置について、どの程度の費用がかかるかの試算を行った。この試算は全国で初めてのものである。巻末資料では 30 人未満のデータを表示しているが、5～9 人、10～99 人未満のデータも作成してある。

詳細は資料に譲るが、中小企業の社会保険

料事業主負担額は、総計 4 兆 6712 億円となった。一見多額に見えるが、減免の基準を明確化させること、どのくらいの企業に何%の支援をするか、どのくらいの期間実施するかは政策判断であり、それによって支援の金額は減らされる。なお、企業を絞る方法もありうる。具体的には「公共の福祉」に反する企業は一切適用対象としない（「ブラック企業」や「暴力団関連企業」など）、非正規雇用だけを雇っている企業は正規化を一定数にさせる、大企業の資本が深く関係し、その影響がある企業は除く、などである。

なお、事業主負担の軽減措置で、社会保険料の財源が減るのではないか、ということは杞憂であり、そもそもこの負担軽減により最賃が上昇すれば、内需拡大、消費需要の拡大の効果は計り知れない。当然税収も増える。

労働総研の試算では、「時給 1000 円への引き上げによって、国内最終需要が 2.48 兆円増加し、その需要を満たすために国内生産が 4.59

兆円拡大する。それによって国内総生産（GDP ≡ 付加価値額）が 2.06 兆円増加し、雇用が 24.97 万人増加する。それに伴って税収も、国・地方合わせて 3763 億円増加する。時給 1500 円への引き上げであれば、国内最終需要が 16.22 兆円増加し、国内生産が 30.06 兆円増加する。それに伴って、付加価値（≡ GDP）が 13.52 兆円、雇用が 163.61 万人増加し、税収も 2.47 兆円増加する」⁴⁰⁾ となっている。

さらに、社会保険料の財源不足は別途さまざまな方法がある。年金だけでも「厚生年金、共済年金の標準報酬月額の上限を現行の 62 万円から健康保険と同じ 139 万円に引き上げれば、2 兆 2000 億円の財源が生まれる⁴¹⁾。

社会保険料の大手を除く事業主負担の軽減は中小企業経営者が期待する有効な政策である。これを直ちに全国一律最賃制時給 1000 円の導入、および時給 1500 円の実現と結合して対応することが現下の課題の具体的で有力な手段であろう。

VI 公契約条例と最低賃金制・「賃金底上げ」の関係

公契約とは、国や自治体の事業を民間企業に発注する際の「契約」のことであり、この問題はすでに述べた中小下請企業の単価の適正化、ひいては地域活性化と密接に結びついている。

ILO第94号条約「公契約に関する労働条項に関する条約」及び84号勧告では、とくに重要な「労働条項」について、①同じ地域（行政区）で「関係のある産業・職業で、同じ労働をしている者の賃金に劣らない有利な賃金（手当を含む）」を保障すること、②健康と安全、福利の条件を確保する十分な措置を講じること、③通常の労働時間、割増賃金、休日、疾病休暇の規定について、契約者に対して雇用するすべての労働者に労働条項の保障義務を課している。

ところが、新自由主義政策を体現した自治体の仕事の外部化＝委託化が急増し、「安ければ安いほどよい」という、受注における安値競争が常態化し、受注企業も採算がとれず、そのシワ寄せを働く労働者の賃金の引き下げに向ける、挙句の果てに受注企業がごみ清掃を行わない、プールの管理をズサンにして児童を死亡させる、手抜き工事が発生するなど、仕事の責任放棄、事故の多発などが起こり、自治体の責任も問われる問題も発生してきた。

こうした中で、全労連は「公契約適正化」を目指して運動を行ってきた。それは、公共事業や委託契約において賃金の下限額を決め、労働者に「適正」な労働条件の確保と安価な発注に

よるダンピング防止により、入札の適正化、公共事業の品質の向上、地域経済の振興をはかり、地域住民の福祉の向上をめざす、という展望である。

公契約の範囲は広いが、現在積極的な取り組みを行っているのは建設関係の労働組合である。建設労働者の場合、「設計労務単価」（通称「二省協定」）をベースにその賃金の引き上げを図っている。もう一つは、民間業務委託労働者である。

表13は公契約条例を決定した地域における公共工事の設計労務単価と対比、および業務委託報酬の最低額、地域別最低賃金額を示している。ただし、この設計労務単価は市場原理に影響され、労働者の生計費とは無関係に決定されている。そうではあるが、さまざまな公共的発注事業には単価の基準がない業務が多く、その意味では設計労務単価は公共工事の際の価格決定の重要資料となる。また、「人手不足」を背景にこれが上がる状況にある。本来はこの単価の100%となるべきであり、国分寺市の労働組合ではそれを追求したが、現実には最高が90%となっている。この比率に各職種別、地域別に各報酬金額が決定される。

他方で、業務委託労働者の報酬は地域別最賃よりも高い水準で決定され、近年では表のように、千代田区、足立区、世田谷区、目黒区、港区（ただし「要綱」による指針）、相模原市では時給1000円を超えている。公契約での労働

報酬の下限規制は広まっている。

首都圏や大都市部以外の地域では、現行地域別最賃が依然として影響し、委託の最低額もこれに引きずられている。さらに、総じて公契約条例の件数も増えてはいるが、理念条例にとどまり労働報酬にはふれない、議会の勢力配置で実現しない、など、これからの自治体も多い。公契約は自治体が責任主体で、それが発注の基準を左右する。また、自治体が責任を持つという点では、委託だけでなく、本来は公務の内部にいる臨時職員等にも影響すべきものであろう。また、表では地域別最賃額より高いが、最賃が上がれば、委託単価も上がるべき関連性、必然性をもっている。

賃金「底上げ」との関連

賃金「底上げ」との関連で言えば、現在、公務の地域手当のベースとする地域は最賃のDランクと重なっている。全国一律最賃制の確立により、ランク制、Dランクをなくし、同時に公契約の「適正化」により、民間業務委託労働者の賃金を引き上げれば、文字どおり地域の「底上げ」となり、地域活性化になるであろう。

各地域において、官民共同の運動で「全国一律最低賃金の確立」⇔「公契約条例の委託・請

負労働者賃金の引き上げ」+「公務の非正規賃金の改善」⇔「公務正規労働者の地域手当不支給の撤廃（地域手当の大幅引き上げ）」が連動することになるとすれば、間違いなく賃金の「底上げ」が進むであろう。これらと公契約を含む職種別の労働者の賃金が「一人前労働者」の賃金の下限として相互関連すれば、新しい賃金決定機構として春闘の活性化が別の視点から展望できよう。「Vの1」（36～38頁）で述べた下請単価決定には必ず最低賃金の上昇を設定することは、官公需発注単価も同様に言えるのである。官公需であれば、建設職種の「設定労務単価」の引き上げは当然であるが、他の公共事業・入札でも、その指標を確認させ（例えば「賃金構造基本統計調査」における職種別賃金の活用）、全国一律最賃制の水準を必ず織り込む必要がある。これらの「底上げ」と労働組合による「一人前労働者の職種別標準賃金の下限規制」の展望が可能になれば、地域における独自の新たな産業政策、雇用政策との結合によって、賃金の引き上げによる内需拡大―労働者・国民のための経済の好循環が期待されることになるであろう。

表 13 公契約条例下での労働報酬下限額と地域別最低賃金

自治体名	地域	設計労務単価比 (%)	委託等の最低額 (円)			地域最賃 (円)	最賃格差	最賃比
			2017 年	2018 年	前年比	2018 年	円	%
草加市	埼玉県	90	890	913	23	898	15	101.7
越谷市	埼玉県	90	930	960	30	898	62	106.9
野田市	千葉県	85	891	919	28	895	24	102.7
我孫子市	千葉県	79	851	※ 898	47	895	3	100.3
多摩市	東京都	80	962	990	28	985	5	100.5
国分寺市	東京都	90	946	※ 1,005	59	985	20	102.0
渋谷区	東京都	90	958	993	35	985	8	100.8
千代田区	東京都	86	967	1,042	75	985	57	105.8
世田谷区	東京都	85	1,020	1,020	0	985	35	103.6
足立区	東京都	80	970	1,000	30	985	15	101.5
相模原市	神奈川県	90	962	※ 1,029	67	983	46	104.7
川崎市	神奈川県	91	995	995	0	983	12	101.2
厚木市	神奈川県	90	954	※ 1,016	62	983	33	103.4
豊橋市	愛知県	75	886	913	27	898	15	101.7
三木市	兵庫県	80	870	890	20	871	19	102.2
加西市	兵庫県	90	870	875	5	871	4	100.5
加東市	兵庫県	90	860	880	20	871	9	101.0
高知市	高知県	80	761	784	23	762	22	102.9
直方市	福岡県	80	852	865	13	814	51	106.3
目黒区	東京都	90	-	1,010	-	985	25	102.5
日野市	東京都	90	-	未定	-	985	-	
平均		86	916	950	31	929	21	102.3
新宿区	東京都	90	960	990	30	985	5	100.5
富士見市	埼玉県	80	875	901	26	898	3	100.3
佐賀市	佐賀県	80	760	762	2	762	0	100.0
港区	東京都	85	1,000	1,000	0	985	15	101.5
流山市	千葉県	80	842	895	53	895	0	100.0

資料：全労連作成資料

(注) 1) 金額は 2018 年 4 月現在のもの。新宿区以下 5 自治体は「要綱」による適正化。

2) 佐賀市、流山市は 2018 年 10 月から地域別最賃額と同額。

3) ※の自治体は 2019 年 4 月からの賃金下限額。

むすび

以上、この「提言」では最低賃金制にかかわる諸問題を取り上げ、今後の運動が進展すべき方向性について指摘してきた。分析した領域は多岐にわたるが、それらは現在の政権、財界が行っている政策とは明らかに「真逆」の展望である。そもそも大企業本位の政策ばかり続けているのは、日本は浮かばれない。

働く労働者の労働こそ富の源泉であり、正規・非正規の区別なく、労働者を大切にする社会にすべきこと、中小企業・零細企業の地域経済における存在価値、創造力、活力、雇用維持機能、地域環境維持機能に視点を向けること、地域活性化の大前提としては当該地域に健全な雇用と安定した賃金が保障されなければならないこと、個別地域でそれが困難ななかでは、賃金面での制度として現状のような狭隘な県単位を超えた全国一律最賃制を導入し、最賃の地域格差をなくし、日本国内のどこでも最低限の生活ができる最低限賃金を保障させること、関連して生存に必要な社会保障給付をどこでも誰にも保障すること、それを前提として「ディーセントワーク」（人間らしい働きがいのある仕事と生活）の実現のために、「同一労働同一賃金」、非正規の正規化、男女差別撤廃、労働時間の短縮、サービス残業の撤廃、有給休暇の拡大、育児休業、介護休業の保障などにより「仕事と生活の調和」を図ること、などの政策が併用されるべきである。

これらは、現在流行している新自由主義政策による市場原理主義、「弱肉強食主義」との対

抗関係となる。大企業や富裕層への富の偏在化をもたらしたのは、株式など金融資産の取得やそこでの高額配当の利得、役員報酬の膨れ上がり、膨大な内部留保の積み上げ、法人税の引き下げ、人件費切り下げ、単価の引き下げなどをみれば一目瞭然であろう。それが「世界で一番企業が活躍しやすい国」を標榜する安倍内閣の政策であり、その中で、貧困や格差が広がっているのである。

市場原理主義者たちが巧みに使う「市場万能」「自己責任」「勝ち組・負け組」などを乗り越え、非差別、労働と生活の健全性が生産性を向上させること、経済の好循環をもたらすカギは国内需要、なかんずく消費需要であることの再確認、大企業偏重政策をやめ、労働者と中小企業の産業、雇用、労働と生活を健全に発展させること、そのことがGDPの増加にもつながるという確信が重要になる時代である。

ここでの提言は、当面全国一律時給1000円以上を直ちに、を前提としたが、むろん時給1500円を展望している。

そのためには、第1に、アメリカの15ドル運動で行われている労働運動と市民の共闘に学び、最賃問題も地域の運動課題とすることや、労働組合相互間の共同、一般住民への理解を広める課題がある。日本では平和問題や、社会保障問題などと違って労働問題は地域の運動には簡単にはなりがたいものの、地域の労働者・住民、とくに息子・娘には必ず低賃金不安定労働者がいる。また、高齢者の貧困も増えその非正

規就業も増えている。生活不安とともに将来不安は多くの住民の中にあり、地域の労働組合などのアピール次第で変革の可能性がある。同時に、公契約適正化、公務の地域手当問題の解決とともに、最賃の引き上げが当該地域の中小企業製品の需要を促進し、地域間の好循環や地域活性化になることを、地域独自の課題と結合して展望することも必要であろう。

第2は、中小零細企業とそこでの労働者が大企業・多国籍企業の収奪に直面しているなかで、安倍内閣が提起している消費税10%増税は低額所得者の生活苦を広げ、物価上昇による労働者の実質賃金低下や中小業者を苦しめ、法人税のさらなる減税、輸出大企業に多額の「輸出還付金」⁴²⁾ ^{もたら}を齎し、また、「全世代型社会保障」も社会保障費の削減、労働者・業者への負担強化により可処分所得を低下させ、貧困や格差を加速化させる。これらとの反対運動と結合し、最賃運動は中小企業との共同の課題となる。公正競争対策、政府助成金の改革、社会保

険料の減免措置など中小企業対策を併行して実施することは「全国一律直ちに1000円」、「時給1500円」の運動を中小企業に周知させる課題となろう。そのさい、韓国の運動はさまざまな示唆を与えてくれるであろう。

第3は、最賃制の課題における野党共闘、政権構想である。「アベノミクス」の破綻、大企業・富裕層には至れり尽くせりの政策、このツケを労働者・中小業者、市民にかぶせる「ゴマカシ」の政策は衆目に露呈されてきている。「森友・加計問題」など真相をほおかむりする政権の行動など、露骨な民主主義否定行動が現政権で起きている。その一方で、野党の側での選挙での躍進が続いている。地域の疲弊、貧困と格差の広がりにおいて、最賃制の問題も野党の共通の課題であり、それをキャンペーンすることによって、全国一律最賃制の法制化、時給1500円の展望を具体的に実現させる機運を醸成させる展望が求められるであろう。

【脚注】

- 1) 地域別最賃の引き上げは、特に大都市部に影響を与えた。最賃 2015 年度対比 2016 年度では影響率（最低賃金未満の労働者を最賃水準に引き上げる割合は、全国平均では表 11 であるが、主要地域別に上位を挙げれば、①大阪 48.0%、②神奈川 44.3%、③京都 36.2%、④福岡 30.9%、⑤和歌山 26.9%、⑥兵庫 25.9%、⑦埼玉 26.5%である（アイデム：人と仕事研究所、平成 29 年 11 月 14 日。調査は 2017 年 1 月～7 月の募集時給中、2017 年度改定地域別最賃を下回るものを検証）。
- 2) 後藤道夫「日本の最低賃金は、なぜこれほど低いのか？」後藤道夫・中澤秀一・木下武男・今野晴貴・福祉国家構想研究会『最低賃金 1500 円がつくる仕事と暮らし』2018 年、大月書店、10～23 頁。
- 3) 出口憲次「最低賃金引き上げは地域共通の課題」前出、176～177 頁。
- 4) 2015 年 9 月 24 日、安倍首相は総裁選に再選、その時の記者会見で「アベノミクスの第 2 ステージ」として「一億総活躍社会」のスローガンを掲げ、新 3 本の矢として「希望出生率 1.8」「介護職ゼロ」とともに「希望を生み出す強い経済」として「戦後最大の名目 GDP 600 兆円」を掲げた。当初は 2016 年度から 2021 年度とした。これを実現するための「岩盤規制」とした最大のテーマは、財界が期待する「働き方改革」である。この全体の内容は、友寄英隆『一億総活躍社会とは何か』2016 年 7 月、かもがわ出版。
- 5) 「成長力底上げ円卓会議」。2007 年 3 月 22 日、内閣府の下で、最低賃金の在り方も議論された。委員には丹羽宇一郎（伊藤忠会長）、高木剛（連合会長）などが参加し、最賃引き上げについて積極的な発言があった。中小企業の生産性向上と併せた最低賃金の中長期的な在り方について論点は、①労働者の生計費を基準とする、②生活保護との「逆転」を解消させる、③高卒初任給に準拠する、④平均賃金の一定水準とする、⑤中小企業の生産性向上を先行すべき、⑥中小企業の生産性向上と最賃引き上げを併行すべき、との案が出、結論は「最低賃金については、賃金の底上げを図る趣旨から、社会経済情勢を考慮しつつ、生活保護基準との整合性、小規模事業所の高卒初任給の最も低位の水準との均衡を勘案して、これを当面 5 年間程度で引き上げることを目指し、政労使が一体となって取り組む」とした。この会議の結論は、2007 年最賃法の改正に影響を与えた。
- 6) 働き方改革実現会議『働き方改革実行計画』2017 年 3 月 28 日、10 頁
- 7) 藤田宏「『働き方改革』と『生産性向上』論の危険」『労働総研クォーター』2017 年秋季号、による。
- 8) I L O「世界賃金報告」2009 年 1 月、労働政策研究・研修機構データベースによる。
- 9) 近年も、財界は「特定最賃廃止」を強調している。日本経団連『2018 年度版経営労働政策特別委員会報告』74～75 頁。
- 10) 中澤秀一「全国チェーン店時給調査——地域から時給格差をなくす取り組みを」『労働総研クォーター』No.109 号、2018 年春季号。
- 11) 金澤誠一氏が監修し、全労連・労働総研の調査。首都圏最低生計費調査作業チーム『首都圏最低生計費試算報告書』（2008 年 7 月）、同氏「東北で働き暮らす世帯に必要な最低生

- 計費はいくらか」(2010年3月30日)。
- 12) この点については、中澤秀一『『ふつうの暮らし』がわかる——生計費調査と最低賃金』前出『最低賃金1500円がつくる仕事と暮らし』28～41頁。
 - 13) 斎藤寛生「最賃闘争と社会的な賃金闘争の課題」『労働総研クォーターリー』No.105号、2017年春季号、20～21頁。
 - 14) NHK News Web 2018年10月20日。
 - 15) 丸谷浩介「最低賃金の国際比較」『月刊全労連』No.1952、2013年5月号、6頁。
 - 16) 全労連・国民春闘共闘委員会「最賃学習会 海外における最賃事情」2018年10月16日、3頁(中村和雄弁護士報告)による。
 - 17) 労働調査会『最低賃金法の詳解』平成21年4月、労働調査会、46頁。
 - 18) 同書、46～47頁。
 - 19) 丸谷浩介、前掲論文。
 - 20) 筒井晴彦『8時間働けばふつうに暮らせる社会を——働くルールの国際比較2』2017年、学習の友社、82頁。
 - 21) 前出、「最賃学習会 海外における最賃事情」中村弁護士報告50頁。なお、韓国の最賃決定基準は勤労者の生計費、勤労者の賃金、労働生産性、所得分配率である。
 - 22) 『連合通信』2017年2月25日、同年2月28日号。
 - 23) 中央値(Median)とは賃金額の階級を度数分布表に並べた真ん中の値であり、この比較は最低賃金の絶対額ではなく、その位置を示す。パーセントが大きければ大きいほど、最低賃金全体が賃金構造において重要な役割を示す。最近、最賃問題で頻繁に発言している神吉知郁子氏(立教大学准教授)は、中央値を平均賃金と理解している。両者は厳密には違う。ただし、国際比較では中央値の比較がよく使われている。神吉氏のような使用方法では、中央値60%への目標は平均賃金60%と同義となる(神吉「最低賃金制度の役割」『季刊労働法254号、2016年秋季号』)。
 - 24) 1977年12月15日中賃答申「今後の最低賃金制のあり方について」。
 - 25) 連合大阪『仕事基準の最低賃金規制への接近、その政策的試み』、10頁。
 - 26) 筒井晴彦、前掲書、74頁。
 - 27) 桜井啓太『〈自立支援〉の社会保障を問う——生活保護・最低賃金・ワーキングプア』2017年、法律文化社、とくに第2章。
 - 28) さしあたり、研究所プロジェクト報告「現代日本の労働と貧困——その現状・原因・対抗策」『労働総研クォーターリー』No.104、2016／2017秋冬合併号、第4章、および神奈川労連『最賃裁判報告集：最賃裁判は何を明らかにし何を生み出したのか——当事者が訴え続けた6年半』2018年4月15日。
 - 29) 桜井啓太、前掲書、79頁。
 - 30) 大企業の不祥事は、東京電力(原発事故への企業責任)、東芝(不正会計)、シャープ(大量の労働者解雇)、日産自動車(燃費、排ガスのデータ改ざん)、三菱自動車(燃費不正)、神戸製鋼所(データ改ざん)、スバル(データ改ざん)、三菱マテリアル子会社(品質偽造)、東レ子会社(検査偽造)、クボタ(部品の品質データ改ざん)、KYB(旧萱場工業:油圧・制振装置データ改ざん)などなど、名だたる大企業とその系列企業が不祥事を起こした。使用者の製品の安全性軽視、法令違反は、大量のリコール、利益の減損、信

用の喪失、株価下落を招来する。日産の例では対米販売での「値引き（販売代理店に渡す販売奨励金）が高止まり」し、国内では完成車検査の不正により、純利益が2018年4～6月期は対前年同月比で14%減の1158億円（『日経新聞』2018年7月27日）。スバルはブレーキやスピードメーターなどの不正で2018年10月11日、9車種6424台の3度目のリコールを発表。費用は4億円。なお、累計では42万3212台、254億円（『東京新聞』2018年10月12日、年11月2日）。

31) 今野晴貴氏は「雇用によらない働き方」における「無規制な請負労働」に対して、（請負労働の）「標準的な労働者が一定の業務をこなす時間を基礎として、最低賃金に換算した価格を請負労働に市場に適用すること」（「最低賃金の規制を請負労働にまで拡張・外延化する必要」）を強調する。今野晴貴「新産業構造ビジョンと最低賃金の意義」前出、『最低賃金1500円がつくる仕事と暮らし——「雇用崩壊」を乗り越える』、87頁。

32) 猪股正「反貧困と最賃——調査からみえた最低賃金引き上げに向けた法制度と運用面の課題」『月刊全労連』No.250、2017年12月号。

33) 『「中小企業における最低賃金の引上げの円滑な実施のための調査等事業」報告書概要』平成22年12月、みずほ総合研究所株式会社、19～20頁。

34) 前出、猪股正論文。『月刊全労連』No.250、2017年12月号、14頁。

35) 日本商工会議所「平成27年度最低賃金引き上げの影響に関する調査」による。

36) 経済産業省調査による。なお、大企業は資本金10億円以上、中小企業は1億円未満、

「中堅企業」は資本金1億円～10億円未満。

37) 中山眞「賃金引き上げに取り組む中小業者支援策の提案」では、社会保険料負担の軽減はもちろん、社会保険制度の改善（応能負担の強化）、『「緊急対策」としての雇用保険積立金を活用した支援策』『適正単価の確保と公正な取引ルールの確立』『消費税の廃止、それと関連した輸出大企業の『輸出還付金』の見直し、免税点の引き上げ』『業務改善助成金の簡素化』が挙げられている。全商連付属・中小商工業研究所『研究所所報』（2016年12月～2017年8月「最賃対策を考える特別部会」報告）。

38) 以上は『連合通信』2017年2月25日、同年2月28日号の記述による。

39) 全労連・国民春闘共闘委員会「最賃学習会 海外における最賃事情」2018年10月16日、4～5頁。なお関連して、安周永^{アンジュヨン}「進む韓国の最低賃金引き上げ運動」『経済』No.271、2018年4月号。金美珍^{キムミジン}「韓国最賃事情と労組の運動」（上）（下）「ひろばユニオン」2018年5月、6月号。

40) 労働総研「最低賃金引き上げと地域経済——都道府県別経済効果」2016年7月20日。

41) これらの点については垣内亮「社会保障・教育の財源は消費税に頼らず確保できる」（上）（下）『経済』No.269、270。2018年2月号、3月号に詳しい。

42) 税率8%時点で、大手12社で1兆円強、2016年度（平成28年度）だけで5兆円超、トヨタは2015年4月～2016年3月で還付金3633億円である（湖東京至「消費税（輸出還付金）を貰い続ける巨大企業」『税制研究』No.71、2017年2月号、による）。

資料

試算・中小企業の事業主社会保険料負担額

全国一律最低賃金制度の確立と最低賃金の大幅賃上げ（時給 1500 円を目指し、当面時給 1000 円の実現）をめざすうえで、中小企業支援が求められている。その一つの方策として、中小企業の社会保険料の減免が検討されている。ここでは、そのための資料として、中小企業が支払う社会保険料の負担額がどれくらいになるか、試算することにした。

【試算の前提】

1 中小企業の定義

試算にあたっては、中小企業の定義を明確にし、企業規模別の労働者の賃金、企業規模別・年齢別労働者数などを確定する作業が必要になる。それらの作業を、産業別に行うことは、作業が非常に煩雑になるばかりか、統計上の制約もあり、困難なので、ここでは、中小企業については、社会保険料の計算にあたって不可欠な労働者に支払う賃金を就業者規模別・雇用形態別に計算できる厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の区分を考慮して、同調査で小企業に分類される 5～30 人未満の企業とした。

5～30 人未満企業には、社会保険適用民間労働者のおおよそ 4 人に 1 人、23.7%が働いている（総務省「労働力調査・詳細集計」）。しかも、その賃金水準は低く、大企業と比べて 62～68%の賃金水準でしかない（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。しかも、その経営は、大企業の中小企業いじめもあり、困難な状況にある。全国一律最賃制を導入し、最低賃金の

幅引き上げを実現すれば、最も大きな影響を受ける企業といえる。

したがって、本稿では、全国一律最賃制度の導入によって、とくに経営が困難になると想定される 30 人未満の中小企業に限定して、社会保険料の負担額を推計し、社会保険料の減免措置をどう考えるかの素材を提供していくことにした。

2 社会保険適用労働者について

社会保険が適用される労働者の範囲は、法律によって、以下のように規定されている。①常時 5 人以上の従業員が働く事業所は、健康保険の強制適用事業所とされ、事業主や従業員の意思に関係なく、健康保険への加入が定められている、②また、これら適用事業所に常時使用される 70 歳未満の労働者は、国籍や性別、年金の受給の有無にかかわらず、厚生年金保険の被保険者となる。「常時使用される」とは、雇用契約書の有無などとは関係なく、適用事業所で働き、労務の対償として給与や賃金を受けるという使用関係が常用的であることをいう。また、パートタイマー・アルバイト等でも事業所と常用的使用関係にある場合は、被保険者となる。さらに、1 週間の所定労働時間および 1 か月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している一般社員の 4 分の 3 以上である労働者、一般社員の所定労働時間および所定労働日数の 4 分の 3 未満であっても、下記の 5 要件を全て満たす労働者は、被保険者になる。

①週の所定労働時間が 20 時間以上あるこ

と、②雇用期間が1年以上見込まれること、③賃金の月額が8.8万円以上であること、④学生でないこと、⑤常時501人以上の企業（特定適用事業所）に勤めていること。

試算にあたっては、これらの定義を受けて、適用労働者については、常時5人以上の働く事業所に勤める「期間の定めのない労働者」とした。そのことを前提にして、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査・詳細集計」の2つの統計にもとづき試算をすることにした。

その主な理由は、①中小企業の企業主負担額の試算に不可欠な企業規模別の労働者の賃金を確定する際、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の「期間の定めのない労働者」を対象にすれば、企業規模ごとに正社員以外の労働者も含め、社会保険適用者を正社員以外により広げて考えることができる、②総務省「労働力調査・詳細集計」は、試算に必要な企業規模別社会保険適用労働者数を推定するうえでも、また、「賃金構造基本統計調査」における「期間の定めのない労働者」と、同調査の常雇の「無期契約の労働者」との整合性があると考えたからである。

【事業主負担社会保険料の試算方法】

1 「標準報酬月額」「標準賞与額」について

社会保険には、健康保険、介護保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険がある。社会保険料の事業主負担額は、被保険者が事業主から受ける毎月の給料などの報酬の月額を区切りのよい幅で区分した「標準報酬月額」と3月を超える期間の賞与から1000円未満を切り捨てた「標準賞与額」に、それぞれの社会保険ごとに

定められている保険料率を乗じて求めることができる。

したがって、試算にあたっては最初に、社会保険適用労働者の「標準報酬月額」「標準報酬賞与」を確定する必要がある。「標準報酬月額」「標準賞与額」は、労働者に支給される報酬（基本給、諸手当、超過勤務手当など）にもとづいて算出される。

試算にあたっては、①厚生労働省「賃金構造基本統計調査」には「30～99人」企業のデータはないことから、さしあたり「100人未満」の企業に働く労働者に支払われる「報酬」を算出することにし、また、②社会保険適用労働者については、同調査の「雇用形態別」調査における「期間の定め無し」の労働者として、社会保険料の事業主負担額を計算することにした（表1、54頁参照）。

「期間の定め無し」労働者の賃金を企業規模別にみると、「5～9人」企業の「決まって支給する現金給与総額」は27.72万円、「年間賞与その他特別給与額」は42.86万円となっている。「きまって支給する現金給与総額」には、「所定内賃金、諸手当、超過勤務手当など」が含まれるので、「標準報酬月額」の算定の基準となり、また、「年間賞与その他特別給与額」は「標準賞与額」算定の基準となる。

「標準報酬月額」は法律（健康保険法）によって定められた「標準報酬等級表」にもとづいて決められており、27.72万円の場合は28万円となる。「標準賞与額」は、賞与額の1000円未満を切り捨てた額となるので42万円となる。

前述したように、「10～29人企業」の賃金データについては、「賃金構造基本統計調査」の企業規模別集計では、該当するデータはない。試算にあたっては、そうした統計上の制

約から、若干、賃金は高めになるが、「10～99 人事業所」の現金給与総額、賞与のデータを「10～29 人企業」の賃金データとして使用することにした。そうすると、「10～29 人企業」(＝「10～99 人事業所」)の「きまって支給する現金給与総額」は 29.62 万円、「年間賞与その他特別給与額」は 55.13 万円となる。同様に、「標準報酬月額」は 30 万円、「標準報酬賞与」は 55 万円となる。

2 労働者一人当たりの社会保険事業主負担額

社会保険料の事業主負担額は、労働者に支払う「標準報酬月額」と「標準賞与額」に、健康保険、介護保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険それぞれの保険の保険料率を乗じて算出される。

社会保険料の事業主負担額を求めるために、まず、労働者一人当たりの社会保険料事業主負担額を計算することから始めた。それに中小企業に働く社会保険適用労働者数を乗じれば、社会保険料事業主負担総額を算出することができるからである。

労働者一人当たりの社会保険料事業主負担額を算出するためには、前項で確定した社会保険適用労働者の「標準報酬月額」と「標準賞与額」に加えて、各社会保険料の保険料率を明らかにする必要がある。

(1) 労災保険を除く社会保険料の保険料率

労災保険は全額事業主負担の社会保険で、その算出方法は他の社会保険と異なるので、最初に、労災保険を除く社会保険の社会保険料率をみていくことにする。

まず、健康保険料である。健康保険料率は、都道府県ごとに異なるので、ここでは、東京都の料率 9.9%にもとづいて計算することにし

た。健康保険料は労使折半なので、事業主負担料率は 4.95%となる。健康保険料のなかに、子ども・子育て拠出金も含まれる。その料率は 0.23%であり、これは全額事業主負担であるから、合計 5.18%になる。

厚生年金保険料の料率は、18.3%である。労使折半だから事業主負担率は 9.15%となる。

雇用保険料の料率は 0.9%で、そのうち事業主負担料率は 0.6%となっている。

介護保険料の料率は、都道府県ごとに異なるので、健康保険料と同様に東京都の料率 1.57%にもとづいて計算することにした。介護保険料も労使折半なので、事業主負担率は 0.785%となる。ただし、介護保険料は 65 歳以上は原則年金からの天引きで、事業主負担との関わりでは、40 歳～65 歳未満の労働者が適用対象となり、40 歳未満の労働者は適用外となっている。そこで、介護保険料については、40 歳～65 歳未満の労働者に限定して算出する必要がある。(具体的な算出方法は後述)

(2) 労働者一人当たり社会保険事業主負担額の計算

労災保険を除く社会保険料の事業主負担額は、「標準報酬月額」と「標準賞与額」に、それぞれの社会保険の保険料率を乗じて求めることができる。その計算結果を示したのが表 1 である。「5～9 人事業所」と「10～99 人事業所」では、「標準報酬月額」と「標準賞与額」が異なるので、それぞれの「標準報酬月額」と「標準賞与額」に、各社会保険料の事業主負担料率を乗じて、事業所規模別に算出している。

事業主の年間労働者一人当たり社会保険料負担額は、「5～9 人事業所」では、健康保険料 19 万 6200 円、厚生年金保険料 34 万 6600 円、雇用保険料 3 万 2500 円、合計 57 万 5300 円と

なった。さらに、「40歳～65歳未満」の介護保険対象労働者の一人当たり介護保険料の事業主負担は2万9700円となる。

「10～29人事業所」では、それぞれ健康保険料21万3800円、厚生年金保険料37万9500円、雇用保険料3万5300円、合計62.87万円になる。これに介護保険対象労働者については、一人当たり事業主負担分3万2600円が加わることとなる。

(3) 労災保険料について

労災保険料の事業主負担額は、後述するように、労働者一人当たり事業主負担額として計算するようになっていないので、独自の項目を設けて算出することにする。

3 中小企業の事業主社会保険料負担額

中小企業の事業主社会保険料負担額は、健康保険、介護保険、厚生年金保険、雇用保険の事業主負担額に、労災保険の負担額を加えて計算することになる。

表1 中小企業の労働者一人当たり事業主負担社会保険料（労災保険を除く）

5～9人企業	健康保険料	厚生年金保険料	雇用保険料	介護保険料	事業主負担額
きまって支給する現金給与額（標準報酬月額28万円）	万円	万円	万円	万円	万円
277.2千円（40歳未満） 事業主負担額【月額】	1.45	2.56	0.25	—	4.60
事業主負担額【年間】	17.40	30.74	2.99	—	51.14
277.2千円（40～65歳未満・介護保険料含む）	1.45	2.56	0.25	0.22	4.70
事業主負担額【月額】					
事業主負担額【年間】	17.40	30.74	2.99	2.64	56.42
年間賞与その他特別給与額（標準賞与・年間42万円）	万円	万円	万円	万円	万円
428.6千円（40歳未満）	2.22	3.92	0.26	—	6.39
428.6千円（40～65歳未満・介護保険料含む）	2.22	3.92	0.26	0.34	6.73
社会保険料事業主負担額（40歳未満）	19.62	34.66	3.25	—	57.53
社会保険料事業主負担額（40～65歳未満・介護保険料含む）	19.62	34.66	3.25	2.97	60.51

10～29人企業	健康保険料	厚生年金保険料	雇用保険料	介護保険料	事業主負担額
きまって支給する現金給与額（標準報酬月額30万円）	万円	万円	万円	万円	万円
296.2千円（40歳未満） 事業主負担額【月額】	1.54	2.75	0.27	—	4.56
事業主負担額【年間】	18.53	32.94	3.20	—	54.67
296.2千円（40～65歳未満・介護保険料含む）	1.54	2.75	0.27	0.24	4.79
事業主負担額【月額】					
事業主負担額【年間】	18.53	32.94	3.20	2.83	57.49
年間賞与その他特別給与額（標準賞与・年間55万円）	万円	万円	万円	万円	万円
551.3千円（40歳未満）	2.85	5.01	0.33	—	8.20
551.3千円（40～65歳未満・介護保険料含む）	2.85	5.01	0.33	0.43	8.63
社会保険料事業主負担額（40歳未満）	21.38	37.95	3.53	—	62.87
社会保険料事業主負担額（40～65歳未満・介護保険料含む）	21.38	37.95	3.53	3.26	66.13

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2017年、厚生労働省、日本年金機構資料より作成。

(注1) 中小企業は5～9人、10～29人以下企業。きまって支給する現金給与総額は、期間の定めのない労働者への支給額。

(注2) 社会保険料率は2018年3月現在。

(注3) 健康保険料には、子ども・子育て拠出金を含む。

(注4) 労災保険料は別途計算（後述）。

(1) 健康保険、介護保険、厚生年金保険、雇用保険の事業主負担額の計算

労災保険を除く社会保険の事業主負担額は、労働者一人当たりの社会保険事業主負担額に、中小企業に働く労働者数を乗じることによって計算できる。

「労働力調査・詳細集計」(2017年)では、中小企業に働く労働者数について、①「5～9人」「10～29人」の就業者規模別企業ごとに、また、②雇用形態別には、賃金構造基本統計調査の「期間の定め無し」労働者とほぼ同様の概念ととらえることができる常雇の「無期の契約」労働者数、さらに、③年齢階級別労働者数もみることができる。

しかし、このなかの事業規模別労働者には「官公」労働者が含まれ、年齢階級別労働者の項には、「民間」と「官公」の区別はない。そこで、事業規模別労働者のなかに占める「官公」労働者の割合を算出し、年齢階級別労働者のなかに占める「官公」労働者の割合が同じと考えて、企業規模別民間労働者数を推計した。

また、年齢別社会保険適用労働者数を推計するにあたっては、「65歳以上」民間労働者と、後述するように「60歳代前半」労働者の一定割合を除くことにした。これらの年齢層のなかには社会保険適用労働者が少ないと考えたからである。

これらのことを前提にして、同調査にもとづいて、事業主負担額を算出するのに必要な中小企業に働く労働者数を見ていくことにしよう。「5～9人」企業に働く「無期の契約」労働者は271万人、「10～29人」企業は511万人となっている(表2)。

しかし、このなかには、在学中の労働者や社会保険が適用されていない「高齢労働者」も含

まれている。在学中の労働者の割合は、民間企業に働く労働者の1.3%となっている。中小企業に働く労働者のなかで、在学中の労働者の割合も全体と同じとして計算すると、社会保険適用外労働者は、「5～9人」企業で3万人、「10～29人」企業で24万人となる。

また、ほとんどの企業が60歳定年制をとっており、「60～64歳」層のなかで、社会保険適用労働者となる比率はそう高くない。日本労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用に関する調査(企業)」(2016年6月)によると、100人未満企業の、この年齢層の正社員の比率は39.1%である。「労働力調査・詳細集計」の年齢区分は10歳区分となっており、民間企業に働く「55～64歳」の就業者は480.9万人と推計できる。試算では、「60～64歳」の社会保険適用労働者を算出するために、「55～64歳」の就業者を等分して「60～64歳」に加え、その39.1%を社会保険適用者とすることにした。また、「65歳以上」の労働者は社会保険の適用外とした。そうして計算した結果を示したのが表2である。

健康保険、厚生年金保険、雇用保険については、表1の労働者一人当たり社会保険料事業主負担額に、社会保険適用労働者数を乗ずると、また介護保険料については、同様に、「40～65歳未満」の社会保険適用労働者に乗ずると、事業主負担額を計算することができる。

介護保険料の事業主負担については、介護保険の被保険者が「40～65歳未満」となることから、「5～9人」「10～99人」の就業者規模別に、「40～65歳未満」の労働者数を明らかにして計算しなければならない。

そこで、①同調査の年齢区分は、「15～25歳」「25～35歳」「35～45歳」「45歳～55

歳」「55～64歳」と10歳区分になっているので、「40歳未満」「40～65歳未満」層に区分する際には、「35～45歳」を等分に分け、それぞれを「40歳未満」「40～65歳未満」層に配分することにした。また、「60～65歳未満層」については、「55～64歳」を等分に分け、それぞれを「55～60歳未満層」「60～65歳未満層」とした。「60～65歳未満層」については、前述した計算方法で算出した。そして、「無期の契約」労働者の年齢別割合をみると、「40歳未満」が47%、「40～65歳未満」が53%になっていることから、その比率で就業者規模別「40～65歳未満」別の労働者数を計算するこ

とにした。その結果を示したのが表2である。

表1にある介護保険適用外の「40歳未満」層と介護保険適用の「40～65歳未満」の労働者一人当たり社会保険料事業主負担額を就業者規模別に、それぞれ該当する労働者数を乗じることによって、健康保険、介護保険、厚生年金保険、雇用保険の事業主負担額を計算することができる。その結果を示したのが表3である。労災保険料を除く中小企業の社会保険料事業主負担額は、総計4兆6712億円となった。

（2）労災保険の事業主負担額

労災保険料は全額事業主負担で、〔従業員数×賃金総額×事業別保険料率〕という計算式で

表2 小企業で働く年齢別・社会保険適用労働者数

企業規模	労働者数	社会保険適用外労働者	社会保険適用労働者	40歳未満	40～65歳未満
	万人	万人	万人	万人	万人
5～9人	271	13	258	121	137
10～29人	511	24	487	228	259
5～29人計	781	36	745	349	396

資料：総務省「労働力調査・詳細集計」2017年、日本労働政策研究・研修機構「高齢者雇用に関する調査（企業）」（2016年）

（注1）社会保険適用外労働者は在学中の労働者＋65歳以上労働者。

（注2）年齢別区分は10歳区分なので、35～44歳層を等分し、それぞれを「40歳未満」と「40～65歳未満」に配分した。「55～65歳」についても、この層を等分して「60～65歳」とし、社会保険適用労働者については、日本労働政策研究・研修機構「高齢者雇用に関する調査（企業）」（2016年）では、その39.1%が正社員だったことから、この層の39.1%を社会保険適用者として算出した。

表3 中小企業事業主社会保険料負担額（労災保険料除く）

		労働者一人当たり 社会保険料負担額	労働者数	負担額計
就業者5～9人事業主社会保険料負担額	40歳未満	57.53	121	6,961.1
	40～65歳	60.51	137	8,289.9
就業者10～29人事業主社会保険料負担額	40歳未満	62.87	228	14,334.6
	40～65歳	66.13	259	17,126.5
				46,712.1

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査・詳細集計」、日本年金機構、厚生労働省資料より作成。

算出される。

事業別保険料率は、各事業によって大きく異なるので、試算にあたっては、その料率を $3.5 / 1000$ とした。ちなみに、事業別保険料率は、「卸売業・小売業、飲食店または宿泊業」は $3.5 / 1000$ 、「輸送用機械器具製造業」は $4 / 1000$ 、「電気機械器具製造業」は $3 / 1000$ となっている。

従業員数は、表2で計算されており、年間賃金総額は、「決まって支給する現金給与総額」(月間)にもとづいて年間分(12か月分)を計

算し、それに「年間賞与その他特別給与額」を加えて計算することができる(表4)。年間賃金総額は、就業者規模「5～9人」企業で333.6億円、「10～99人」企業で1545.5億円、労災保険料事業主負担額は、合計1879.0億円となる。

以上の社会保険料負担額の総計を示したのが、「総括表 中小企業事業主社会保険料負担額」である。

(労働総研 2018年8月作成)

表4 労災保険料事業主負担額

従業者規模	総数	きまって支給する現金給与額	年間賞与その他特別給与額	年間賃金総額	労災保険料
	万人	万円	万円	万円	億円
5～9人	258	27.72	42.86	375.50	339.1
10～29人	487	29.62	55.13	410.57	699.8
労災保険料事業主負担額					1,038.9

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2017年、総務省「労働力調査・詳細集計」、厚生労働省「労災保険料率2017年度」より作成。

(注) 労災保険料は次の計算式で算出される。労災保険料＝従業員数×年間賃金総額×事業別労災保険料率。各事業によって保険料率は異なるので、ここでは料率を $3.5 / 1000$ として計算した。ちなみに、事業別保険料率を見ると、「卸売業・小売業、飲食店または宿泊業」は $3.5 / 1000$ 、「輸送用機械器具製造業」は $4 / 1000$ 、「電気機械器具製造業」は $3 / 1000$ となっている。

総括表 中小企業事業主社会保険料負担額

健康保険、厚生年金保険、雇用保険、介護保険保険料	(億円)	46,712.1
労災保険保険料	(億円)	1,038.9
合 計		47,751.0

労働戦線NOW

2019 連合春闘のきしみ、組織問題に「反省」も

全労連など賃上げ・消費税増税反対など4課題でスト含む50万総行動

青山 悠

労戦再編30年を迎える2019春闘で、連合と全労連のナショナルセンターで要求や闘争方針で違いが見られる。連合はベア重視から絶対額重視へ闘争を転換し、産別、地方できしみも聞かれる。一方、全労連などは5年ぶりに賃上げ要求を引き上げ、消費税増税反対など4課題でストを含む50万総行動を展開する方針だ。

その他、連合内での組織問題や外国人労働者の受け入れ拡大問題、9条改憲阻止と参院選に向けた市民と野党の共闘前進などに焦点を当てた。

■ 16種類の複数要求で春闘分散化

連合は2019春闘でベア2%基準とあわせ、賃金水準を重視し、「上げ幅」から「水準重視」へ闘争を転換する。理由は16春闘からの中小の「大手追従・準拠の構造転換」春闘は一定の成果をあげたと評価しつつ、企業規模・雇用形態の格差は縮まっていないとして、格差是正と賃金の底上げへ春闘の形を再構築するとした。

しかし、闘争転換でこれまでのベア引き上げによる社会的な春闘相場はどうなるのか。さらに産別、単組、地方は16種類もの賃金要求による春闘の分散化など課題は多く、産別、地方のきしみも聞かれる。

連合の平均賃上げ要求は連合総研の試算した定昇約2%を別に、18年度の実質経済成長率1.2%、消費者物価0.8%などを参考に、4年連

続で4%程度を基準としている。中小労組は定昇別に、ベア5000円、格差是正1000円で定昇込み合計1万500円などを設定し、非正規労働者の時給は1050円などを掲げている。

各産別は、賃上げとめざすべき賃金水準とあわせ、中小の社会横断的水準へ35歳の生産・事務技術職で31万1813円の確保など14種類の目標を設定。この結果、産別、単組、地方は平均賃金2種類と個別賃金14種類の計16種類の要求で闘うことになり、春闘の個別分散化も懸念されている。

連合の神津里季生会長は記者会見で「ベアを含め賃上げにはこだわるが、大手は定昇が高く、中小との格差は拡大している。枠組変化が重要だ」と述べ、「上げ幅ばかり注目されるのはいかなものか、いかに賃金水準を目立たせるか」と強調している。

連合は当初、ベア引き上げ目標を示さない方向だったが、会議で「なぜ数字を出さないのか」との意見が多くだされ、要求数字を提起。19春闘を足がかりとして20春闘から水準重視の方向だ。またベアから絶対額重視の変化では、連合新方針とトヨタとの同じ方向を推測する産別幹部の声も聞かれる。

■ 産別、地方から要請や懸念の声

春闘構想や方針をめぐり、連合の中央討論集

会では、闘争転換に対して産別や地方から要望や懸念が表明された。

U Aゼンセンは、賃上げと賃金水準を示したことを評価しつつ、「連合が賃上げ要求の数字を示し、実質賃金確保は連合の社会的役割」と主張した。J A Mは「連合700万組織にふさわしい数の賃金データを集めることが大事だ」と強調し、「春闘の先行回答で大手組合の役割発揮を」と要請した。全国ユニオンは「水準に到達している組合は賃上げ抑制とらないか。大手が賃上げしないと中小の賃上げは難しい」と述べた。

地方連合からは「賃金水準のどれを中心に社会に伝えればいいか。要求を細かくすると賃上げが分からなくなる」（石川）、「賃金水準では賃金の開示が重要だ」（青森）、「賃金データをいかに増やすかが大事だが、構成組合でデータを提出しない組織もある。どう進めるのか」（長野）、「『働きの価値』の定義は何か」（東京）などが表明された。中小の自治労全国一般は「ベアでなく、水準だけでは中小の闘いは困難になる」など多くの要望と懸念が表明された。

その後の闘争方針では、「すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす」などが明記され、当初の構想案を是正させた。

■ ベア春闘の好機、全ての組合が要求を

19春闘情勢は経済の先行き不透明さがあるものの、ベア春闘の好機とされている。内部留保は17年度で446兆円と過去最高に増大し、企業の経常利益は11.4%の二桁増だ。一方、労働分配率は43年ぶりに56%と低下している。さらに実質賃金は0.2%マイナスなど「賃金デフレ」が継続し、春闘の存在が問われている。

多くの産別は14春闘からのベア継続の方針で

ある。U Aゼンセンはベア2%（定昇込み4%）の要求と賃金水準を設定し、大手先行の高額相場を中小、非正規へ拡大させる方針だ。私鉄総連は物価上昇を踏まえ、前年より1600円高いベア7600円（定昇別）を設定している。

問題のトヨタなど金属労協はベア3000円（1%相当）と、35歳の目標水準3万8000円を設定したものの、要求は産別まかせて分散した。電機は統一闘争を重視し前年と同じベア3000円を掲げた。J A Mはベア6000円（2%相当）と定昇4500円の1万5000円を要求し、個別賃金は高卒30歳で27万円～29万円を掲げている。

一方、自動車総連は産別の統一ベアを見送った。トヨタを含め、平均賃上げ、個別賃金（10種類）とも各単組にゆだねるという他産別にはみられない異例のパターン。背景には、ベアが分からなくなるトヨタの非公開回答との関連もとりざたされている。

トヨタ式回答が広がると、「ベア放棄」「隠しベア」「手当込み低額ベア」「回答分散」と共闘軽視による春闘の弱体化となろう。個別労使や産別を超えた問題として、大手労組の社会的責任と春闘擁護へ労働界の対応が問われている。

また、連合が重視する個別賃金にも明暗がある。個別賃金は同一銘柄で賃金水準を比較するため、賃金の低い産業や中小は高めの賃上げ獲得成果も見られる。一方、賃金水準の高い組合はベアでなく手当確保なども見られ、大手への配慮となり、産別統一闘争にカゲを落としている。

■ 賃金は「上げ幅」不足、「組合はもっと怒りを」

賃金の格差是正は古くて新しい課題だ。運動課題では、中小・未組織労働者への賃上げ波及

の拡大を重視しているが、連合自体のベア獲得組合は38%にすぎない。個別賃金の実施組合も連合調査で電機連合など67%にとどまっている。連合春闘の賃上げ闘争は全組合の運動になっていなく、組織対策を含めその改善は急務の課題となっている。

さらに問題は賃金の「上げ幅」から「水準重視」とはいえ、連合春闘は「上げ幅」そのものが不十分で「賃金デフレ」の危機に陥っていることだ。大手を含む連合の妥結水準は大企業の好収益と高蓄積とは裏腹に、ベアは約0.5%と物価分を下回り、分配のゆがみも拡大している。

ところが連合は春闘の形の再構築としているが、「生産性三原則」「働く価値に見合う賃金」など成果を重視し、生計費の文字はみられない。

来年は連合結成など労働戦線再編30年を迎えるが、物価分以下の「賃金デフレ」は16回にもわたる。世界の賃上げ闘争で日本の賃金低下は異例であり、吉川洋・東大名誉教授は10月の連合フォーラムで「組合は怒るべき」と檄を飛ばしている。

さらに、格差是正は賃金の要求方式の問題にとどまらない。「経済の二重構造」問題や中小の公的支援政策、産別の中小春闘強化、組織拡大、最賃引き上げにも関わる重要課題であり、格差構造に迫る闘いが求められている。

働き方改革では、連合は高度プロフェッショナル制度（残業代ゼロ制度）を不要な制度として職場に導入させないことを確認し、長時間労働の規制へ36協定の強化などを掲げている。一方、社会保障と税制改革として消費税増税を求めている。国民の多くは家計負担増と個人消費縮小、実質賃金低下、社会保障改悪となる弱者いじめの消費税増税には反対であり、連合が国民からも問われる春闘となっている。

■ 全労連は大幅賃上げと消費税増税反対スト

全労連など国民春闘共闘の19春闘方針は、全労連結成30年にふさわしい春闘を展望。職場と地域のたたかいを車の両輪に、「社会的な世論を背景にした賃金闘争」「経済好循環のための賃上げ」を拡大し、初めて賃上げと最低賃金闘争を一体的に取り組むことを提起した。また大幅賃上げと消費税増税反対や9条改憲阻止など4課題で全国ストを掲げているのも特徴である。

賃上げ要求は実質賃金の目減り補填や生活苦の改善などを踏まえ、5年ぶりに5000円高い2万5000円を設定した。最低賃金要求は時間額1000円以上、日額8000円以上、月額17万6000円、底上げ要求はすべての働く人々で時給1000円未満をなくすなどである。

全国統一闘争の4大課題は①大幅賃上げと最賃1000円以上の実現、②裁量労働制の拡大や解雇の金銭解決、高度プロフェッショナル制度の導入阻止、③9条改憲阻止と安保法制の廃止、④消費税増税反対と社会保障の充実——である。闘争体制では「一組合員一行動」を追求し、すべての組合が要求提出とスト権確立、スト行使を提起。回答集中日を3月13日に設定し、翌日の全国統一行動では官民を含めストや職場集会を含め50万総行動を展開する構えだ。

小田川義和全労連議長は11月の春闘討論集会で、安倍政権下で実質賃金は低下する一方、企業の内部留保は過去最高となり、富の配分を取り戻そうと強調。9条改憲や入管法改定に暴走する政権に対し、危機感を共有し労働運動の強化と19年の参院選につなげる春闘を訴えた。野村幸裕事務局長は方針提起で、実質賃金補填などを踏まえ、これまでを上回る賃上げ要求や賃上げと最賃闘争との一体的な運動を重視し、「成

果をあげる春闘」を強調した。

討論では、J M I T U が大幅賃上げと改憲阻止、消費税増税反対で統一ストを行うと表明し、運動の補強修正として「職場を基礎とする闘いで弱さがある」と指摘。地域の社会的な賃金闘争で最賃や公契約は重要だが、職場を基礎とする賃金闘争で全員参加の春闘と統一ストなど職場の賃金闘争と企業、産別を超えた相互交流の強化を提起した。福祉保育労は「政府や雇用主に対してもストでたたかう」と発言。道労連は「賃金要求が実現していなく、職場討論を強め、リセット春闘」を提起した。医労連は4万円以上の賃上げと全国一律最賃制の運動強化を提起し、東京は公契約など社会的な賃金闘争の重視を発言した。野村事務局長はまとめて職場と地域の一体的な運動の重視に触れて、「職場の運動強化でさらに検討も」と運動前進を呼びかけた。

■ 財界の回答変質に抗し、生活擁護の春闘を

安倍政権は消費税増税を視野に経団連に賃上げを要請している。経団連は19経労委報告に、政府要請は盛り込まないものの、中西宏明会長は賃上げについて支払能力と成果主義型の賃金水準への変質を推奨。18春闘でベア非公開や手当込昇給・ベア分散など自社企業優先のトヨタについても「影響力のある会社としての対応」と容認している。連合のベアだけではない賃金要求の検討についても「好意的に受け止めている」と表明している。

19春闘は財界の春闘回答の変質に抗し、生活擁護へ個人消費と内需拡大の運動をさらに強めることが労働界の大きな課題だ。国内外の経済情勢が不透明なだけに、何よりも賃金デフレ打開への大幅賃上げと分配のゆがみ是正へ、社会的なベア相場の形成・波及と、底上げへ最賃を含め賃金水

準改善の両立春闘が重要となっている。

■ 日産ゴーン所得隠し疑惑と非正規切り抗議

日産のカルロス・ゴーン前会長の所得隠し疑惑逮捕に関連して、全労連やJ M I T U、神奈川労連などが抗議と非正規切り解決の行動を展開している。

ゴーン容疑者は09年、グループ全体で2万5000人の人員削減を発表し、期間工・派遣労働者8000人を解雇・雇い止めにしたほか、日産村山工場の閉鎖、関連下請け切り捨てなどを強行した。J M I T Uに5人が加盟し10年にわたる「非正規切り」争議を闘っている。

全労連の小田川議長は「日本の大企業と大企業本位の政治の劣化とゆがみの現れだ」と厳しく批判した。J M I T Uも「社会的責任を問う闘い」を呼びかけ、「非正規切り争議をただちに解決し、労働者犠牲の経営を改めよ」と訴える声明を発表。12月6日に東京銀座の日産ギャラリー前で全労連などと争議支援総行動を展開し、約100人が参加。「日産は違法行為を止めろ!」「労働委員会の救済命令を守れ!」などシュプレヒコールをあげた。神奈川労連も日産本社前で争議の全面解決を求めて大企業攻めの抗議行動を展開。全労連の組合は無言の連合系組合との違いを見せている。

■ 連合・産別からの組合脱退問題で「反省」

結成30年を迎える連合で産別の連合脱退や産別内での分裂、組合員脱退などの問題が発生し、神津会長が「反省と点検を」と警鐘を鳴らしている。運動路線の問題ではなく、産別や共闘より企業別組合優先の傾向が目立っている。

連合脱退では、金融関係の信用組合や信用金庫の労組でつくる全信労連（約4800人）の連合

脱退が7月20日の連合中央執行委員会で報告された。解散以外の連合脱退は07年の日高教（その後再加盟）以来である。理由は財政事情と「雇用確保への対応」とされ、加盟当初の連合加盟の意義が薄れているというものだ。

産別内の動向では、J R総連内で最大組織のJ R東労組の組合員が大量脱退し組織内外に波紋を広げている。J R総連は6月3、4の両日、都内で大会を開き、榎本一夫委員長（J R北海道労組）がこの問題に言及。大量脱退は、「格差べア根絶」などの18春闘要求やストを含む戦術・組合運営のありようが発端になり組合員の7割に相当する3万人が離脱と報告。役員体制を一新した新生東労組に問題を総括し、組合への再結集をはかる運動と労使協力関係の再構築を強調した。連合には会費減免で約48万人から約2.3万人へ半減して申請し承認された。

他方、J R連合（約8万2000人）は6月11、12の両日、都内で定期大会を開いた。対立するJ R総連傘下のJ R東労組で生じた組合員大量脱退問題について、松岡裕次会長は「最大の好機」と指摘。組織化へ産別の取り組みを展開し、「民主化闘争の完遂」「J R労働界の一元化」の実現をめざすとする大会宣言を確認した。

大量脱退に至った原因には「経営陣の判断や労組方針の運動内容に嫌気がさしたのではないか」との指摘もされているが、9月初旬で脱退者は約3万4000人まで膨れあがっているとされている。脱退者の一定数は社員会や社友会にはいつているが、労働組合化する動きも見られず、「労働組合不要論」がJ R東日本にとどまらずJ R全体にも波及する懸念も指摘されている。

化学・医薬品関係では10月10日、医薬品製造の12労組が医薬化粧品産業労働組合連合会（薬粧連合・約2万7000人）を結成した。理由

はリストラ対応や賃金闘争で産別闘争より企業別組合のやりやすさもほのめかしている。

一方、医薬9労組が脱退申請したU Aゼンセンは10月11日に会見を開き、「大変残念であり、遺憾」との見解を表明。U Aゼンセンには医薬関係48組合、約5万人の関連労組が残り、「分断を助長させる動きで、医薬品を代表する機能は果たせない」と表明した。薬粧連合は連合などへの加入の意向だが、既存産別の合意が必要であり、実現は見通せていない。

化学産別では2年前にもJ E C連合との連携を解消して、連合を脱退した化学総連（4万6000人）の問題がある。大手化学で産別の縛りを嫌い、企業別組合と産業政策優先の離脱とされている。

神津会長は10月の中央委員会で組織問題に言及。15年ぶりに700万連合と言えるまでに組織を拡大しながら、一方で危険予知・コミュニケーション不足で不測の事態を招くことが繰り返されてはならないと指摘。「その反省を忘れることなく点検を重ねていかなければならない」と警鐘を鳴らした。

■ 外国人労働者受け入れ拡大へ安倍暴政

外国人労働者受け入れ拡大で安倍政権が暴走した。法案の中身はなく、業種、在留資格、人数などは政府への白紙委任であり、審議の進め方も数の力に任せた強権政治そのものだ。

日本労働弁護団や連合などは10月31日に最賃違反や7割が労基法違反など「現代版奴隷労働」の是正と共生を掲げたシンポを開き、自民党や5野党など28人の議員も参加。違法除去には事業所だけでなく、発注元企業の規制や組合の組織化などが訴えられた。

全労連は「外国人労働者の受け入れ拡大政策

に対する要求と方針」として11月16日、「受け入れ企業に生活環境の保障と労働条件確保の義務付け」などを発表した。運動では全労連と東京地評、東京土建、移住者労働ネットなどで「移住労働者との共生・連帯の会議」を発足させ、11月20日の行動をかわきりに、衆議院で法案が強行採択された11月27日には全労協など雇用共同アクションとの共催で国会前で緊急抗議行動を実施し180人が駆けつけた。参院へも12月7日まで波動的な抗議行動を展開し、強行採決反対と法改悪廃止を求めている。

連合の全国ユニオンとユニオンみえはシャープ亀山工場で1年前からの外国人労働者3000人の違法派遣切りを三重労働局に告発し、記者会見で入管法改悪反対を訴えたほか、12月20日には三重県にも面談要請を行った。外国人労働者の違法派遣と労基法違反が重なり、今後も深刻な事態が危ぐされている。

■ 安倍9条改憲阻止へ市民と野党の共闘効果

安倍暴政阻止へ労働組合や市民、野党は共闘を強めている。改憲阻止では憲法記念日の11月3日、国会正門などで全労連、全労協、平和フォーラム、市民など1万8000人が集会を開催。総がかり行動や立憲民主、国民民主、共産党、社民党、自由党など5野党が9条改憲阻止、安倍政権打倒をアピールした。

地方では、「9条こわすな、戦争させないオール埼玉総行動」が11月26日、大宮駅前で開催され8000人が参加。5野党と埼玉弁護士会長、連合埼玉、埼玉労連などが挨拶し、「5野党が結束すれば安倍政権は倒せる」と訴えられた。

市民連合は「安倍政権にかわる新しい選択枝」をテーマに11月29日、初めてとなる6党派の幹事長、書記局長との公開シンポジウムを都内

で開き、来年の参議選への野党共闘の強化について合意した。シンポには800人が参加。参院選で野党統一候補の本気の共闘で論議。立憲民主、国民民主、共産党、社民党、自由党、無所属の会の6党派とも32の1人区での統一候補の擁立で合意。共通政策として改憲阻止、戦争法廃止、立憲民主主義擁護、脱原発、消費税反対、生活擁護など大まかな政策内容を確認した。市民連合の山口二郎法政大学教授は「参院選へ野党統一候補と共通政策で安倍政権退陣へ市民と野党の共闘は前進している」とまとめた。

連合は来年の参院選へ向け、初めて立憲民主、国民民主両党との政策協定を11月30日に締結した。協定では「健全な民主主義を取り戻す」ことなどを前提に、「ディーセントワークの実現」「公平、公正に分かち合う財政確立」など3項目を明記。両党で隔たりのある原発や消費税などの違いも考慮し、個別課題は盛り込まず、各党と協議を行うとしている。「与党を利さないため、各選挙区で野党間の事前調整の必要性を共有する」ことなど、共闘の方向でも合意した。

安倍暴走政治は入管法の強硬採決にとどまらず、戦争法、共謀罪、働き方改革法、沖縄辺野古土砂違法投入など暴政は止まらない。今後も違法解雇の金銭解決合法化やAIによる大量解雇、労働移動、非雇用就労者の労働法適用除外など働くルールの根本的破壊を狙っている。

一方、自民党は、国民世論と野党の結束した安倍改憲反対運動を無視できず、臨時国会で9条など4項目の改憲案の提出を断念し、参院選前の発議も困難とされている。共闘の重要な成果だ。戦後最悪内閣の安倍暴政阻止と安倍退陣へ労組、市民、野党の共闘拡大と統一戦線的な闘いが求められている。

(あおやま ゆう・ジャーナリスト)

Editor's note
編集後記

■ 本号の特集では、最低賃金制度についての丁寧な現状分析を行うとともに、賃金の底上げに向けた労働運動への提言を行っている。

■ 指摘されているように、10 数年までの最賃はほとんど労働者に影響を及ぼさない“マイナー”な存在であった。ところが、いまや毎年3%ずつ引き上げが実現するなかで、きわめて影響力の大きい賃金に様変わりしていることを労働組合は改めて認識する必要があると思われる。個別交渉での賃上げが困難な状況にあるなかで、社会的な運動の展開によって、社会全体の賃金を上げていくことにも、これまで以上に自覚的に取り組まねばならない。地方レベルでは新たな展開の兆しがみられており、全国に波及することが期待される場所である。

■ 特集以外でも、19 春闘における連合内でのきしみ、初めて賃上げと最低賃金闘争を一体的に取り組むことを提起し、消費増税反対や9条改憲阻止などで全国ストを掲げている全労連など国民春闘共闘の春闘方針の解説等を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S.N.)

次号予告 (No.113 2019 年 春季号)

【特集】外国人労働者問題

日本経済の今日的構造と外国人労働者導入のねらい	藤田実
韓国における外国人労働者政策	
改定出入国管理法の問題点	大坂恭子
ILO「移住労働者に関する国際的労働基準」およびILO 報告	
(韓国、台湾の外国人労働者政策) の紹介と解説	岡田則男
外国人技能実習生をめぐる問題	本多ミヨ子
外国人労働者受け入れ拡大と「労働力不足」論	伍賀一道
意見・新たな労働力需給システムをねらう改定入管法	木下秀人

(内容は一部変更することがあります。)

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

E-mail: rodo-soken@nifty.com

季刊 労働総研クォーターリー No.112 (2019年 冬季号)

2019年2月1日発行 定価: 本体1200円+税 年間: 4800円+税

編集 ● 労働運動総合研究所

発行 〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501
TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442
http://www.yuiyuidori.net/soken/ E-mail: rodo-soken@nifty.com

発売 ● 株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6
TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353
http://www.honnoizumi.co.jp/ E-mail: mail@honnoizumi.co.jp

印刷 ● 亜細亜印刷 株式会社 / 製本 ● 株式会社 村上製本所 / DTP ● 木棕 隆夫

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。

本書の内容を無断で複写複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

©The Japan Reseach Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / HONNOIZUMISHA INC.

Printed in Japan ISBN978-4-7807-1880-5 C9336

かちとろう 大幅賃金引上げ、8時間働いて人間らしく暮せる社会
とめよう 安倍9条改憲、消費税増税

全労連・労働総研編

2019年

データブック

国民春闘白書

労働者・国民の
たたかいの力となる
豊富なデータが満載

最新刊



「アベノミクス」のもとで、空前の利益を上げる大企業と、苦しめられる労働者家計。データをもとに日本経済と国民生活を実証する。
毎年「職場討議や要求書の作成に不可欠の一冊」という労働組合関係者、さらに「日本経済の生々しい実情が把握できる」と、研究・教育および報道関係者からも好評の一冊。

〔総論〕2019年国民春闘の課題

I 日本経済の未来閉ざすアベノミクス

II 賃上げは切実——消費切りつめる労働者家計

III 社会的な賃金闘争の前進を

IV 公務・公共サービスと地域経済

V 安倍「働き方改革」ストップ

VI 働くルール確立とディーセント・ワークの実現

VII 憲法改悪ストップ、市民と野党の共同で

一日も早く安倍政権打倒へ

VIII 主要企業の内部留保分析

1000円＋税

〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4
郵便振替 00100-6-179157

学習の友社

TEL 03-5842-5641
FAX 03-5842-5645

国民生活と経済をダメにしたアベノミクスを総括！

アベノミクス崩壊

——その原因を問う

牧野富夫 編著

「一億総活躍」どころか格差が拡大——日本経済と国民生活を
ダメにした経済政策を第一線研究者8人が全面的に検証する！

◎定価：本体1600円＋税／四六判／ISBN978-4-406-06032-5

《主な目次》

序章 安倍政権の野望とアベノミクス——富国強兵のゆくえ（牧野富夫）

第1章 アベノミクスの国民的総括（友寄英隆）

第2章 「アベノミクス」とTPP——TPPからの撤退で、国民生活の安定を（萩原伸次郎）

第3章 TPP、インフラ輸出、安保法制と経団連（山中敏裕）

第4章 命運尽きる異次元金融緩和政策（建部正義）

第5章 重大化する「働く貧困」とアベノミクス——「働くルール」の確立で打開へ（藤田宏）

第6章 「アベノミクス」の現在と労働者のたたかい（生熊茂実）

終章 アベ政治とアベノミクスの現段階——「一億総活躍社会」と同一労働同一賃金（下山房雄）



新日本出版社

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 ☎03-3423-8402 FAX 03-3423-8419 [営業]
www.shinnihon-net.co.jp info@shinnihon-net.co.jp ☆送料 200 円

Rodo-Soken Quarterly

No. 112 2019
Winter Issue

Featured Theme

Analysis of Present Status of the Minimum Wage System and How It Should Be – Proposal to the Labor Union Movement

Rodo-Soken Study Group on Wages and Minimum Wages

Introduction

- I Collective Bargaining and Minimum Wages
- II Problems of the Current Regional Minimum Wage System
- III For Creating a Blanket Minimum Wage System
- IV Guaranteeing the National Minimum and a National Uniform Minimum Wage System
- V Minimum Wages Raise and Required Policies to Deal with Problems Facing Small and Medium-Sized Enterprises
- VI Relationship between Service Contract Ordinance and Minimum Wage System and "Wage Hike"

Conclusion

Reference: Estimated Share of Social Insurance Premium for the Small and Medium-Sized Employers

Labor Front Now

Dissension in Rengo's 2019 Spring Struggle, Some "Repentance"
Expressed Regarding Organizational Issues

Zenroren and Other Unions Organizing Mass Actions including Strikes on 4 Issues
with Wage Hike and Opposition to the Consumption Tax Rate Raise Included

..... Yu AOYAMA



9784780718812



1929336012008

ISBN978-4-7807-1881-2

C9336 ¥1200E

定価： 本体1200円 + 税

発売： 本の泉社