

月刊 労運研レポート 号外

2023年4月20日号

<特集>

中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会報告を受けて

4/6 目安全員協議会 貧困と格差を容認した理念なき報告・・・事務局	2P
目安全員協議会報告の問題点・・・・・・・・・・・・・・・・	2P
全労連、全労協が厚生労働省前で宣伝行動・・・・・・・・	3P

<資料>

目安全員協議会報告 6P、連合談話 12P、全労連談話 13P

2023最低賃金はどうなる？・・・・・・・・・・・・・・・・	橋本 策也 15P
--------------------------------	-----------

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

〒105-0014 東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム芝 301 全国一般全国協気付

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 018(店名) 普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■mail roukenj2014@yahoo.co.jp (事務局への連絡はメールでお願いします)

4/6 目安全員協議会 区分を3ランクに見直し

貧困と格差を容認した理念なき報告

4月6日、第11回目安全員協議会及び第65回中央最低賃金審議会が開かれ、目安全員協議会が取りまとめた報告書が確認された。注目されたのは、最低賃金の目安額を示す都道府県のランク制度を現行の4ランクから3ランクに見直したことである。1978年に目安制度が創設されてからランクの削減は初めてのことである。

加藤厚生労働大臣は4月11日の記者会見で「今回の4ランクが3ランクになったことが今後の地域間格差の縮小に繋がっていくことを期待していきたい」と述べた。

最低賃金のランク見直し案

ランク	自治体数	
A	6	埼玉 千葉 東京 神奈川 愛知 大阪
B	28	北海道 宮城 福島 茨城 栃木 群馬 新潟 富山 石川 福井 山梨 長野 岐阜 静岡 三重 滋賀 京都 兵庫 奈良 和歌山 島根 岡山 広島 山口 徳島 香川 愛媛 福岡
C	13	青森 岩手 秋田 山形 鳥取 高知 佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎 鹿児島 沖縄

目安全員協議会報告の問題点

目安全員協議会は、概ね5年に1回開かれ、中央最低賃金審議会の委員全員で最低賃金の審議にあたっての考え方を確認し合うもので、前回2017年の目安全員協議会報告では一部の県のランク変更が行われた。今回は、最低賃金のあるべき水準、政府方針への配慮の在り方、議事の公開、ランク制度の在り方などについて議論が行われた。

今回の目安全員協議会報告は、昨年3月に結論が出されるはずであったが、使用者側が政府方針どおりに最低賃金が決まるこの間の審議方法に反発したため協議会が開かれず、昨年1月の「一方的な採決をせず、議論を尽くす」という合意を受けて再開された。そのご1年近くかけて協議してきた。その経過から見れば、使用者側の抵抗が功を奏した報告書になったという印象が強い。

最低賃金のあるべき水準については結論が出ず、引き続き労使で議論することになり、引き上げ目標についても決まらなかった。審議に当たっては、「3要素のデータにもとづき労使で丁寧に議論を積み重ねる」ことで合意した。そのことは昨年の審議方法がよかったということである。3要素のデータにもとづきということは、生計費のみを重視することはせず、物価高騰があってもそれだけで対応はしないということである。使用者側は支払能力論を維持した形になった。そして、最低賃金は春闘が終わったあとで議論するというものである。

政府方針への配慮については、「政府方針を決定する際には、公労使がそろった会議体で時間をかけて議論する」ことになり、事実上、新しい資本主義実現会議に委ねられることになった。

全国一律制については触れられず、ランク制度を維持することが確認された。ランクを4ランクから3ランクに変更したが、地域間格差をなくすことにつながるかは疑問である。た

だ、「下位ランクの目安額が上位ランクを上回ることは理論上ありうることを確認した」が、19もの指標を勘案して3ランクの目安を決めるには政治的妥協が存在することになる。ということは、「Aランクを上回るCランクの目安の引き上げ」をスローガンに、下位ランクの地方から最低賃金の大幅引き上げを実現し、格差の縮小を運動として図っていくしかないということである。

議事の公開についても、「公労使三者が集まって議論を行う部分については公開することが適当」ということだが、専門委員会や小委員会は三者が集まって議論するより、二者間の個別折衝の要素が強いので、目安や最低賃金を決定づける論拠がどのようなものなのかを知ることができるのか不安が残る。

総じて報告は、使用者側の支払能力論維持と労働者側のトリクルダウン論維持の産物である。表向きは政府の介入を排した形になっているが、政労使共通の経済政策である「新しい資本主義」の下に最低賃金を位置づけることになる。貧困と格差をなくすために最低賃金をどのようにするのかという理念がない報告と言わざるをえない。

4月12日に開かれた第16回新しい資本主義実現会議では「三位一体労働市場改革の論点案」が示された。最低賃金については、①今年是全国加重平均1000円を達成することを含めて最低賃金審議会で議論する、②地域間格差の是正を図るため、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げることも必要、③今夏以降は、1000円達成後の最低賃金引き上げ方針についても新しい資本主義実現会議で議論するという内容である。

全国一律制の実現、最低賃金の再改定の実施や物価スライド制については、目安全員協議会報告には盛り込まれなかった。向こう5年間の最低賃金審議会は、今後、新しい資本主義実現会議で決められる最賃引き上げ目標にもとづき、政府の「骨太の方針」で最低賃金の方針が示されてくることになる。

全労連、全労協が厚生労働省前で宣伝行動

4月6日、厚生労働省前では、全労連、全労協、最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会などが集まり、目安全員協議会に対する宣伝行動を行った。

全労連の黒沢事務局長は「ランクを減らすことには反対ではない。それは、全国一律制を確認したうえで行うべきである。岸田首相は1000円以上と言っているが、今の低賃金を解消することに繋がらない。ランクをつけること自体が賃金差別を認めることである。」と述べた。

全労協の渡辺議長は「最低賃金の三つの問題点。水準の低さ、地域間格差、公開性のなさ。目安全員協議会の報告は、この三つの問題に答えていない。格差をなくす気があるのか、オープンにして議論を公開にするのか、物価上昇を上回る引き上げをするのか。何も答えてい



ない。」と報告を批判した。

そのあと、生協労連、郵政ユニオン、医労連、下町ユニオン、全労連公務部会、全国一般全国協の発言が続いた。以下、生協労連と郵政ユニオンの発言を紹介する。

渡辺利賀（生協労連）

厚労省前行動参加のみなさま こんにちは。私は、全国の生協のなかまで作る労働組合、生協労連の渡辺と申します。本日は、第 11 回目の中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会が開催されるということですので、発言させていただいてきます。

昨日、今日と新聞でも報道されていましたが、最賃のランク制度を現在の 4 段階から 3 段階に見直し、B ランクを大幅に拡大するとのこと。地域間格差をなくすための見直しは、これまで私たちが声を上げてきたことを受け止めていただいているものだと思います。

しかし、この 10 月の改定を待って、全国加重平均 1,000 円をめざすという最低賃金では、現在でも低い最低賃金の中で、まったく足りない状況です。この間も地方は最低賃金が低くても生活できるのでは。などの思い込みの声がありました。決してそんなことはありません。地方にいけば行くほど通勤のための車など生活に必要なになります。維持費もかかります。そして、この物価高です。地方の物価が安い訳ではありません。帝国データバンクの価格改定動向調査によると、今年 8 月までには 2 万品目の値上げになると発表されています。

これまでも全国各地でおこなってきた「最低生計費試算調査」では、若者一人が普通に自立して暮らすためには 1,600 円から 1,700 円必要がということがわかっています。

4 月になり、現在地方から大学に進学して多くの若者が出てきています。東京で現在の最賃額でアルバイトすれば現在は 1,072 円、飲食店などでは 1,200 円以上で募集をかけているところもあります。これでは大学卒業後に自分の生まれ育ったところに帰ろうとは思わないのではないのでしょうか。

それでも現在の物価高で生活を切り詰めなくてはいけないという声もあります。全国大学生協連の調べでは、親元を離れて暮らしている学生の 1 回の食事代が平均で 270 円、300 円以内におさえて節約しているという結果がでています。このような状況をそのままにしておいて良い訳はありません。

学生だけではなく、そもそも地域別で最低賃金額の違いがあり、最賃の低い地域では、さらに厳しい状況ということです。

協議会の中では、あらゆる指標をみながら議論をされていると思いますが、全国どこの地域でも普通に暮らす金額、ぜひ根拠のある資料も見ていただきたいと思います。全国の働く人たちの生活実態を踏まえて、誠意ある協議をおこなっていただきたいと思います。

中村知明（郵政ユニオン）

郵政ユニオンとしてこの間取りくんできた 23 春闘は 3 月 15 日の会社回答、17 日の全国一斉のストライキ、そして 23 日に行われた第 7 回賃金交渉で「対立」で整理し、春闘交渉としては一旦、終了しました。現下の経済情勢を受けて、正社員には 8 年ぶりの有額回答はありましたが、非正規社員の賃上げに対しては「ゼロ回答」でした。この間のコロナ禍、そして物価高騰に対して、組合要求に応じて、全社員に対して一律 7 万円の「特別一時金」の

支給はありましたが、時給制で働く非正規社員のベアゼロに職場では大きな失望と怒りが広がっています。

郵政の時給制契約社員の賃金は毎年 10 月の最賃改定、地域別最賃に連動して決まっています。特別一時金はあったとしても、時給の大幅引き上げはまさに喫緊の課題です。最低賃金に関しては、自らの賃金に直結する問題として大きな関心を寄せています。目安全員協議会、最低賃金中央審議会が郵政だけではなく、最賃近傍で働く非正規労働者に寄り添った議論を行い、前向きな結論を出していただくことを強く訴えます。

目安全員協議会で審議されている概ね 5 年に 1 回の「中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会報告」、いわゆる「取りまとめ」は年度を超えて、今日の第 11 回の目安全員協議会、それを受けての最低賃金中央審議会で決められようとしています。

今年に入り、目安全員協議会は 2 月 8 日第 8 回が、2 月 27 日に第 9 回が、そして 3 月 30 日に第 10 回協議会が行われてきました。私たちは協議会が行われるたびに毎回、ここに集まり、全員協議会に対し、私たちの声を、労働者の思いをぶつけてきました。全員協議会からは厚労省 HP に「議論すべきものとしてご意見を頂いた事項」、「ランク見直しに関する論点」などの全員協議会に関するいくつかの資料が掲載されてきました。しかし、5 年に 1 回の協議会の中で、どのような議論が行われているのか、残念ながら、生の声を聞くことはできませんでした。

今日の全員協議会も「本会議は、公開することにより、率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがあるため非公開とする」となっています。全員協議会報告の議題の一つに「議事の公開」があります。そもそも「議事の公開」を議論する場が「非公開」であっては本末転倒と言うしかありません。

大変重要な課題である「議事の公開」においては、中央審議会運営規定では会議は「原則公開」とされていますが、色々な理由で非公開となっているのが実態です。報告案の中では「公労使三者が集まって議論を行う部分については、公開することが適当との結論に至った」とあり、情報では「目安に関する小委員会が公開になる」とも言われていますが、今後の運用を注視していかなければなりません。昨年、全国 47 の労働局を対象にした読売新聞が行ったアンケート調査では毎年秋に改定される最賃の金額を決める地方審議会の専門部会の議論を公開しているのは、鳥取県と和歌山県の 2 労働局のみで、のこる 45 労働局では金額の議論は非公開で、議事録も約 8 割が要旨のみの公開であることがわかりました。中央での小委員会、地方での専門部会の公開、そして議事録の公開は絶対に必要なことです。合わせて、最賃審議会委員の労働側委員をひとつのナショナルセンターが独占している問題、最賃近傍で働く労働者の声が反映されない委員の選出、お隣の韓国では最低賃金額を決定する機関である決定委員会には、労使委員の選定に関して中小企業の代表者とともに若者、女性、非正規労働者を必ず含むよう明文化されています。中央と地方の最低賃金審議会の民主的運



営も本来なら、しっかりと議論しなければならない課題です。。

最低賃金のあるべき水準については、2009年の民主党政権下での「全国平均1000円をめざす」との政労使合意からすでに14年が経過し、2015年の安倍第二次内閣の「年3%、全国加重平均1000円をめざす」からも8年が経ちました。岸田首相は今年10月の改定で1000円をめざしているようですが、今日の経済状況を考えるなら、これはあくまで最低限の目標でしかありません。最賃決定の三要素の中で実態的にはあまり重要視されていない「地域における労働者の標準生計費」を軸に、23春闘の回答が反映された最賃の最重要参考資料とされる「賃金改定状況調査」の第4表、さらに十分な中小企業対策を講じたうえで、今年は昨年の3.3%を上回る5%以上の最賃改定を勝ちとっていかねばならないと考えます。これまでの最賃再改定のとりくみの意義も踏まえて、今年最賃闘争を全力でとりくみ、具体的な成果を勝ちとっていきましょう。

ランク制度の在り方については、審議会の報告を見る限りでは、最も多くの議論がされていることがわかります。新聞報道によれば、格差是正を狙い、現行の4ランクから3ランクに再編するとのこと。一昨年の全ランク28円引き上げ、昨年はA、Bランク31円、C、Dランク30円で実質2ランクとなっており、現行の4ランク制は機能不全となっています。Cランク13県は余計だと思いますが、今回の見直しは一步前進であり、地域間格差を解消し、全国一律制に向けてさらに奮闘していくことを訴え、私からの発言とします。

<資料1>

中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会報告

(令和5年4月6日)

中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会(以下「全員協議会」という。)は、令和3年5月26日の中央最低賃金審議会において、現行の目安制度の見直しについて付託を受けた後、①中央最低賃金審議会における目安審議の在り方、②地方最低賃金審議会における審議に関する事項、③中央最低賃金審議会における目安審議に用いる参考資料について、最低賃金を取り巻く状況の変化も踏まえ、目安制度の原点に立ち返って鋭意検討を重ね、下記のとおり全員協議会報告として取りまとめたので報告する。

記

1 中央最低賃金審議会における目安審議の在り方について

(1) 最低賃金のあるべき水準

ナショナルミニマムとしての水準を議論すべきとの意見や、全国加重平均1,000円という政府が掲げてきた目標へ近づきつつある状況を踏まえ、最低賃金のあるべき水準についても労使で議論を深めていく必要がある等の意見を踏まえ、検討を行った。

議論の中では、持続的かつ安定的に最低賃金を引き上げるために、少なくとも賃金決定の当事者で

ある労使がいる場において、労使で合意した上であるべき水準を設定し、毎年を目安審議ではその目標を意識しながら、最低賃金法（昭和34年法律第137号）第9条第2項の3要素を踏まえた引上げ額を議論することが建設的ではないかとの意見があった。一方、政府から全国加重平均1,000円より更に高い目標額が提示され続けると、経営者としては先が見えずに非常に厳しいという意見があった。また、あるべき水準を定めた場合には、経済や雇用の情勢の予見可能性が必ずしも高い状況ではない中で、毎年の審議会での3要素のデータに基づく自由闊達な審議を縛ることになるのではないかという意見もあった。

このように、あるべき水準を定めること及び定める場合の水準については、意見の一致に至らなかったが、引き続き労使で議論することが適当であるとの結論に至った。なお、あるべき水準の検討に当たり、諸外国における最低賃金の金額及び目標水準やその決め方との比較をすることも考えられるが、その際には、各国と適用労働者の範囲や減額措置の内容が大きく異なることも踏まえることが必要であるという意見があった。

（2）政府方針への配意の在り方

近年の目安審議は、①法の原則（最低賃金法第9条に定める地域別最低賃金の原則をいう。）、②目安制度（これまでの全員協議会において合意を得た目安制度の在り方及び賃金改定状況調査等参考資料等を総称する。）を基にするとともに、それらの趣旨や経緯を踏まえ、③時々の事情（時々の目安審議で中央最低賃金審議会目安に関する小委員会が踏まえた事情を総称する。）を総合的に勘案して行われている。この時々の事情に含まれる政府方針への配意に関して、地方最低賃金審議会の一部の委員において、政府方針ありきの議論ではないかとの認識があることへの対応については、これまでの全員協議会でも指摘があったところである。

これに関しては、令和4年度の目安審議のように、目安額に対する納得感をできるだけ高めるために、最低賃金法第9条第2項の3要素のデータに基づき労使で丁寧に議論を積み重ねて目安を導くことが非常に重要であり、今後の目安審議においても徹底すべきであることについて合意が得られた。

また、中央最低賃金審議会における目安審議や地方最低賃金審議会の審議においては、公労使三者構成で議論した上で決定することが重要であり、政府方針が中央最低賃金審議会や地方最低賃金審議会の毎年の審議を過度に縛るようなことがあってはならないことについて確認がなされた。

その上で、政府が、賃金水準あるいは最低賃金の在り方について、広く意見を聞いて一定の方向性を示すこと自体は否定しないが、政府方針を決定する際には、公労使がそろった会議体で、現状のデータや先行きの見通しを示すデータ等を踏まえて、時間をかけて議論されることが望ましいとの認識で一致した。

（3）議事の公開

中央最低賃金審議会運営規程において、会議は原則公開とされ、率直な意見の交換又は意思決定の中立性が損なわれるおそれがある等の場合には非公開とすることができる中、目安審議の透明性を高める観点から、議事の公開について検討を行った。

これに関しては、議論の透明性の確保と率直な意見交換を阻害しないという2つの観点を踏まえ、公労使三者が集まって議論を行う部分については、公開することが適当との結論に至った。その際、事務局においては、円滑な進行及び傍聴者に配慮した、公開に係る企画運営の在り方を検討すべきである。

加えて、議事の公開が議論になるのは、目安審議における議論のプロセスが見えづらいものであると

外部から受け止められていることが原因であると考えられる。この問題への対応としては、目安審議の報告において最低賃金法第9条第2項の3要素のデータに基づく議論の結果をより丁寧に記載し、地方最低賃金審議会を含む目安審議の議論を注視する者に対して議論のプロセスをできるだけ分かりやすく示すことで、審議の透明性や納得感を一層高めることも重要である。

また、議事録の早期公開については、引き続き事務局において努めることが適当である。

2 地方最低賃金審議会における審議に関する事項について

(1) 目安の位置付け

目安は、地方最低賃金審議会が審議を進めるに当たって、全国的なバランスを配慮するという観点から参考にするものとして、その必要性について異論は無かった。その上で、目安が地方最低賃金審議会の審議を拘束するものではないことを改めて確認した。また、この趣旨が、地方最低賃金審議会の各委員にも確実に伝わるよう、都道府県労働局への周知方法について検討することを事務局に対し要望する。

(2) ランク制度の在り方（ランク区分の見直しを含む）

① ランク制度の必要性について

目安をランクごとに示すことによって地域の実情に沿った最低賃金額の改定を望む地方最低賃金審議会の意向を反映できていることや、制度としての継続性・安定性の観点を踏まえ、ランク制度を維持することは妥当であることを改めて確認した。

② 指標の見直し

ランク区分については、平成7年の見直しにおいて、賃金動向を始めとする諸指標を総合化した指数（以下「総合指数」という。）を各都道府県の経済実態とみなし、それに基づき各ランクへの振り分けを行うこととした。当該諸指標については、平成29年の全員協議会の見直しにおいて、各都道府県の経済実態を示す指標のうち特に最低賃金に関係が深いと考えられるものとして、所得・消費に関する指標（5指標）、給与に関する指標（9指標）、企業経営に関する指標（5指標）の計19指標を選定した。今回の全員協議会においても、これらの19指標に基づき各ランクへの振り分けを行うことについて合意された。

ただし、これらのうち、所得・消費に関する指標中の、消費を示す代表的なものとして世帯支出を示す指標については、平成29年の全員協議会報告において、1世帯1月当たりの消費支出（単身世帯）を用いたが、当該指標は調査対象月の一部の世帯の支出の動向の影響を受けやすいことを踏まえ、数値の安定を図るために、単身世帯のみならず2人以上世帯の結果も加えるとともに、都道府県ごとの世帯人員の偏りの影響を除外するために、他の政府統計で用いられている手法と同様に、平均世帯人員の平方根で除した数値を用いることとする。

19指標については、都道府県の経済実態の中期的な変化の的確な把握の必要性、数値の安定性等に鑑み、別紙1のとおり、これまでの算出方法を踏まえながら、原則として直近の5年間で得られた数値の平均値をとった上で、当該平均値について最大値となる都道府県を100とした指数を算出して単純平均し、東京を100とした総合指数を算出した結果、新しい総合指数は別紙2のとおりとなった。

③ 新しい総合指数に基づくランク区分及び各都道府県の各ランクへの振り分け

上記の新しい総合指数の状況を踏まえ、ランク区分について検討を行った。

目安制度についてまとめた昭和52年の中央最低賃金審議会答申においては、地域別最低賃金について、47都道府県を数等のランクに分け、最低賃金額の改定についての目安を示すこととされた。これを受け、昭和53年度の目安額を示す際には、地域別最低賃金額の実態が4つにグループ分けできたことを踏まえて、ランク区分は4ランクで示された。また、総合指数によるランクの振り分けが導入された平成7年の全員協議会報告では、「昭和53年度以来実施され定着している面もある現行のランクとの継続性に留意する必要があるとともに、目安が法定労働条件としての最低賃金額に関わるものであることにかんがみ、その法的な安定性という面も考慮しなければならないことを踏まえつつ検討」し、その結果、総合指数の格差や、分布の状況からみてランク数の変更を特に必要とする顕著な事情は見られないことから、「従来と同様4つとすることが適当」とし、平成16年及び平成23年の全員協議会報告においても4ランクを維持した。平成29年全員協議会報告では「47都道府県の総合指数の差、分布状況に鑑みると、4ランク程度に区分することが妥当」とした。

今般の検討においては、47都道府県の総合指数の差が縮小する一方、地域別最低賃金額の差が拡大していること、また、近年はランク間の目安額の差が縮小し、複数ランクで同額が示されるケースもあること等を踏まえ、昭和53年度に目安制度が始まって以降4ランクとされてきたランク数について、維持すること及び見直すことの双方を視野に丁寧かつ慎重に議論を行った。その上で、ランク数については、以下の考え方に基づき、3ランクとすることが適当であるとの結論に至った。

- ・ 47都道府県の総合指数の差、分布状況に鑑みると、格差が縮小傾向であることから、ランク区分の数を減少させることに相当の理由があると考えられる。
- ・ ランク区分の数が多ければ、その分、ランクごとに目安額の差が生じ、地域別最低賃金額の差が開く可能性が高くなることを踏まえ、ランク区分の数を減らす。なお、これまで4つの目安額を示した年度に比べ3つ以下の年度では、ランクごとの目安額の差が小さい。
- ・ 平成26年度以降、4ランクとしつつも、目安審議における検討の結果目安額を3つ又は2つとした年度があることから、目安額を4つ示すほどの差がつきづらくなっていると言える。このため、最大3つの目安を示す構造となることで大きな混乱は生じにくく、かつ、ランクを減らすことの合理性もあると考えられる。
- ・ ランク数の変化による影響をできるだけ軽減するため、現行の4ランクから1つランク数を減らした3ランクとする。

また、各都道府県の各ランクへの振り分けについては、平成29年の全員協議会報告において、総合指数の差が比較的大きいところに着目すること及び各ランクにおける総合指数の分散度をできる限り小さくすることに留意するという考え方が示された。今般の検討においては、その考え方をそのまま踏襲するのではなく、より納得感を高めるため、振り分けの際に考慮する事項について、総合指数に加えて、例えば適用労働者数の比率や直近の地域別最低賃金額、地域における経済圏など複数の要素を組み合わせ議論していくことについて、意見の一致が見られた。

さらに、今般の見直しにおけるランクの振り分けについては、様々な観点から議論し、特に、地域間格差の拡大抑制、ランク間の適用労働者数の偏りの是正が図られるものとするのが重要であるとの認識で一致した。その上で、特に、Aランクを中心に地域別最低賃金額が引き上げられてきた経緯も踏まえ、地域間格差の拡大抑制の観点から、Aランクの適用労働者数を少なくすべきという意見もあったが、

- ・ 3ランクに変化することによる影響をできるだけ軽減する必要性、Aランクの地域数が増えてきたというこれまでの経緯及び直近の地域別最低賃金額の状況も踏まえ、現行のランクとの継続性を重視

し、Aランクの地域は現行のAランクと同じとする。

- ・ ランク間の適用労働者数の偏りをできるだけ是正するため、Aランクの適用労働者数とBランクの適用労働者数は同程度とする。
- ・ BランクとCランクの間は、各都道府県の経済実態を示す総合指数に比較的大きな格差のある県間に注目する。

等の考え方を総合的に勘案し、別紙3のとおり各都道府県を各ランクに振り分けることが適当であるとの結論に至った。

また、これまで中央最低賃金審議会が決定した目安額においては、下位ランクが上位ランクを上回ったことはなかった。この点について、今後の目安審議においては、最低賃金法第9条第2項の3要素のデータの状況次第では、下位ランクの目安額が上位ランクを上回ることは理論上あり得ることを確認した。

(3) 発効日

改定後の地域別最低賃金額の発効日については、法令上特定の日付が定められているわけではないが、地方最低賃金審議会において、10月1日など10月のできるだけ早い時期でなければならないと認識している場合も見受けられることに鑑み、改めて、発効日とは審議の結果で決まるものであることや、発効の時点を規定する最低賃金法第14条第2項においても発効日は公労使で議論して決定できるとされていることについて、地方最低賃金審議会の委員に周知することが適当である。

その上で、未組織労働者にも春闘における賃上げ結果を速やかに波及させるといふ地域別最低賃金の改定の趣旨も踏まえ、発効日については10月1日にこだわらず前倒しを含めて議論すべきであるという意見があった。一方、最近の最低賃金の引上げは影響率が高まっていることを踏まえ、最低賃金の引上げによる賃金改定に向けた準備のための時間を設けるために発効日に余裕を持たせ、後ろ倒しすべきという意見があった。

さらに、税・社会保障制度自体については中央最低賃金審議会において議論するものではないが、税・社会保障制度の正確な理解の普及が重要であるという意見があるとともに、最低賃金額が上昇したにもかかわらず、税・社会保障制度上のいわゆる「年収の壁」を踏まえて就業調整が行われること、中には労働者の実質的な所得が向上しない事例も一部生じていることについて、公労使それぞれが重要な問題であるとの認識を示した。

発効日との関係では、特に使用者側委員からは、10月から最低賃金額が改定され、年末の繁忙期に就業調整が行われて人手不足が生じている現状に鑑み、これを避けるためにも、例えば発効日を年明け以降に後ろ倒しすべきという意見があった。一方、労働者側委員からは、いわゆる「年収の壁」を踏まえて就業調整が行われていることを理由に最低賃金の引上げが阻害されることはあってはならないこと、また、発効日については、労使ともに年末の繁忙期の働き方の計画を立てやすくするためにも、10月1日より早く改定後の最低賃金額を発効させるべきとの意見があった。

また、地方最低賃金審議会ですでに十分に議論を尽くした上で準備期間を設けることができるよう、中央最低賃金審議会としても配慮することが必要である。

3 中央最低賃金審議会における目安審議に用いる参考資料について

(1) 現在の主要統計資料の過不足やデータ取得時点の確認、新規のデータ取得が不可となった参考資料の見直し等

中央及び地方最低賃金審議会の審議に当たっては、最低賃金法第9条第2項の3要素に係る各種統計資料を収集・整備してきたところである。

このうち、特に「労働者の生計費」や「通常の事業の賃金支払能力」に関する資料を充実させるために、「家計調査」による1月あたりの消費支出額の推移及び日本生産性本部による就業1時間当たり名目労働生産性の推移についても、新たに主要統計資料に追加することとする。

また、新規のデータ取得が不可となった、「職業安定業務統計」の年齢別常用求人倍率の推移に代えて、「労働力調査」の性・年齢別完全失業率の推移を参考資料に加えることとする。

さらに、以下のとおり、技術的な見直しを行うこととする。

- ・ 「職業安定業務統計」による有効求人倍率の推移(ランク別・都道府県別)について、現行は受理地別の数値を掲載しているが、より一般的に使用されるようになった就業地別の数値を掲載する。また、ランク別有効求人倍率の算出に当たって、現行は各都道府県の有効求人倍率の単純平均としており、有効求職者数による加重平均とする。
- ・ 「小売物価統計調査(構造編)」による消費者物価地域指数について、現行は各都道府県の都道府県庁所在都市の数値を掲載しているが、ランク分けの指標にも用いられている都道府県下全域を対象とした数値も追加で掲載する。
- ・ 「法人企業統計」による企業利益について、現行は「規模計」の欄に年度データと四半期データを並べて掲載しているが、年度データは資本金規模1,000万円未満の企業を含むのに対し、四半期データはこれらの企業を含まないことから、誤解を招かないよう四半期データの「規模計」については、「資本金規模1,000万円以上」として掲載し、年度データについてもこれに対応する数値を追加する。併せて、年度データについては、資本金規模1,000万円未満の企業の数値も掲載する。また、年度データと四半期データは別頁とし、趨勢的な動向が観察できるよう、それぞれ掲載する期間を拡大する。
- ・ 「毎月勤労統計調査」による、賃金(現金給与総額)指数、パート比率、所定内給与、月間出勤日数、所定内労働時間、定期給与の推移、常用労働者1人平均月間総労働時間及び所定外労働時間の推移について、現行は事業所規模30人以上の数値を用いているが、より一般的に利用されている事業所規模5人以上の数値を用いる。
- ・ 主要指標の推移(GDP、鉱工業生産指数、製造工業稼働率指数、倒産件数、完全失業者数、完全失業率、求人倍率、消費者物価指数、国内企業物価指数、賃金(現金給与総額)指数及びパート比率)について、現行は季節調整値と原数値が混在しており分かりづらいことから、季節調整値及び季節調整値の前期比(差)については、斜字で記載する。

これらに加え、引き続き、最低賃金の水準や影響、最低賃金法第9条第2項の3要素の状況などについて様々な検討及び評価を行うための参考資料の一層の整備・充実に向けて検討することが必要である。

(2) 賃金改定状況調査について

賃金改定状況調査については、加工の仕方なども含めて、アウトプットの出し方なども工夫できるのであれば様々な観点により検討すべきとの意見があったが、短期間に調査結果の集計を行う必要があることから、賃金改定状況調査の集計方法等について、当面は現行の方法を維持することとする。

また、審議における賃金改定状況調査の活用の在り方に関し、最低賃金法第9条第2項の3要素を

総合的に示している賃金改定状況調査の第4表を重視した協議を基本とするべきとの意見がある一方、第4表の位置付け、重視の仕方、数字の解釈については労使間で隔たりがあることから、公益委員も含め三者で認識をすり合わせながら審議を進めていきたいとの意見もあった。また、一般労働者及びパートタイム労働者の賃金上昇率（調査年の前年の6月と調査年の6月の両方に在籍していた労働者のみを対象とした集計）については、令和4年度目安審議においては公益委員からの要望を踏まえ、第4表③として提出したが、令和5年度以降の目安審議においては毎年提出することとする。

(3) その他参考資料の在り方について

参考資料については、経済社会状況の変化等も踏まえ、各種統計資料の取捨選択を行うとともに、地方最低賃金審議会の自主性を発揮できるよう、都道府県別の参考資料の充実についても検討すべきという意見があったことも踏まえつつ、引き続き見直しについて検討することが必要である。

4 今後の見直しについて

目安制度の在り方については、平成7年の全員協議会報告において、今後概ね5年ごとに見直しを行うことが適当であるとされているところである。次回の目安制度の在り方に関する見直しの際には、平成7年の全員協議会報告に復して概ね5年ごとに見直しを行い、令和10年度(2028年度)を目前に、当該見直しの結果に基づいて目安審議を行うことが適当である。

* 別表1, 2, 3の掲載は省略

<資料2>

2023年04月06日

中央最低賃金審議会「目安制度の在り方に関する全員協議会報告」に関する談話

日本労働組合総連合会
事務局長 清水 秀行

1. 目安制度の信頼性の向上に資する前向きな結論を得ることができた点は評価

4月6日、中央最低賃金審議会(会長:藤村博之 独立行政法人労働政策研究・研修機構 理事長)は、「目安制度の在り方に関する全員協議会報告(以下「報告」)」をまとめた。

約2年にわたる公労使三者による熟議の結果、ランク制度の見直しを中心に、目安制度の信頼性の向上に資する前向きな結論を得ることができた点は評価したい。

2. 3ランク制への移行は、地域間格差是正の第一歩となりうる大きな見直し

毎夏、中央最低賃金審議会が示す地域別最低賃金引き上げの目安は、制度発足以来、所得・消費、給与、企業経営に関する各種指標を踏まえて算出した総合指数をもとに、47都道府県を4ランクに区分して示されてきた。

この4ランク制について、①47都道府県の総合指数の差が縮小する一方で地域間の額差が拡大していること、②近年はランク間の目安額の差が縮小し、複数ランクで同額が示されるケースもあること等を踏まえ、ランク数を3へ減少させることとした。これは地域間格差是正の第一歩となる大きな見直しである。

3. 「最低賃金のあるべき水準」は引き続き労使で検討を続けるべき

ランク制度の見直しのほかにも、報告では、目安審議の一部公開や目安審議に用いる参考資料の充実等について一定の結論を得た。

他方、検討項目の1つである「最低賃金のあるべき水準」の設定については意見の一致に至らなかったが、報告にあるよう、引き続き労使で議論を続けることが必要である。

4. 「誰もが時給1,000円」に向けて取り組む

2023年度の目安審議は、報告に基づき所要の見直しをはかった上で行われることとなるが、急激な物価上昇が働く者の生活を直撃する中、最低賃金の引き上げは待ったなしの課題である。連合は、生存権を確保した上で労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準への引き上げと地域間格差の是正に向け、「誰もが時給1,000円」到達を目標に取り組む。

以上

<資料3>

「中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会報告」に対する見解

2023年4月7日

全国労働組合総連合（全労連）

事務局長 黒澤 幸一

4月6日、第11回目安制度の在り方に関する全員協議会（以下「目安全協」という）と中央最低賃金審議会が開催され「中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会報告（以下「報告」という）」を発表した。異常な物価高騰のなかで、全国各地の最低賃金近傍で働く労働者から「これでは暮らしていけない」という悲鳴があがり、先進国が最低賃金の大幅引き上げをおこなうなか、目安全協の審議がおこなわれ、日本の最低賃金制度がどう変わるか注目されていた。

「報告」は、1978年以来続いてきた現在の4ランクを3ランクにすることを打ち出した。3ランクへの移行は、特にCDランクの地域での引き上げを積み重ねてきた成果であり、運動の反映である。しかし、「地域の実情に沿った最低賃金額の改定を望む地方最低賃金審議会の意向を反映できること」と「制度としての継続性・安定性の観点を踏まえ」、「ランク制度を維

持することは妥当」として、暮らしていけない低い額をどう引き上げるのか、世界でも多数の全国一律最低賃金制へは踏みこまなかった。

6年前の「目安全協報告(2017年3月)」では、「意見があった」と片付けられた「最低賃金のあるべき水準」や「地域間格差の拡大抑制」が、今回議論されたことはこの間の運動の反映として評価できる。しかし、その結論は、「3要素のデータに基づく議論が重要」とするにとどまり、最低賃金額がまともに生活できる水準にあるのか、地域間格差をどう解消していくかなどの政策抜きで、データを機械的に目安に反映させることが「目安額の納得感を高める」と結論付けられたことは看過できない。最低賃金法の「賃金の低廉な労働者の生活の安定を図る」という目的が脇におかれ、企業の支払い能力を前提とする議論が終始なされたことが透ける。労働者の声を政策として最低賃金制度に反映させることを避ける議論は、国民生活を守る政府の責任、公労使三者による審議会の役割を果たしていないと言わざるを得ない。加えて、最低賃金法が、そうしたことを放置することを許すものだとなれば、もう変えなければいけないと考える。

全労連がこれまで主張してきたように、現行法のランク制による地域別最低賃金である限り、最低賃金の低い地域は、その現状の支払い能力や経済状況が勘案されて決められるため、低いままに決定される構造的な問題をもっている。また、高い地域が低い地域を考慮することで、引き上げを抑制する要因ともなっている。「報告」は、「下位ランクの目安額が上位ランクを上回ることは理論上あり得る」としているが、中央最低賃金審議会が決定した目安額において下位ランクが上位ランクを上回ったことはなかった。そのために、いまだ加重平均で時給1000円すら実現されていない。最低賃金の地域間格差は、労働者の賃金格差となり生活保護、年金、公務員賃金、保険料に至るまで様々な制度の格差となり悪影響を与えているのが実態である。「報告」は、こうした問題に切り込まず、最低賃金近傍で働く労働者の声にこたえるものになっていない、つけ焼刃的な対応と言わざるを得ない。

「報告」は、「議論の透明性の確保と率直な意見交換を阻害しないという2つの観点を踏まえ、公労使三者が集まって議論を行う部分については、公開する」と、これまで全面非公開であったものを一部公開するとした。これは、全労連をはじめとする公開を求める多くの労働者、国民の声にこたえたものであり、一歩前進である。引き続き、地方の審議も含め、全面公開を求めていく。

次回の目安全協は2028年の5年後とされたが、到底待てない。政府には「異次元の少子化対策」を言うのであれば、手当政策の羅列ではなく、最低賃金を全国一律に改めて、生活できる水準に抜本的に引き上げることを最優先で実施することを求める。全労連は、最低賃金法の改正による全国一律制度の実施、時間給1500円への抜本的な引き上げを求めて運動を強める決意である。

以上

2023 最低賃金はどうなる？

橋本 策也（目黒労協オルグ）

2023年4月6日 中央最低賃金審議会、3ランク制への移行求める目安全員協議会の報告を了承

3月30日午後 中央最低賃金審議会目安全員協議会が開催された。その1週間後、再度目安全協が開催され、終了15分後、中央最低賃金審議会の本審が開催された。目安全協は全くの非公開だが、全労連・全労連・最賃キャンペーンなどは、毎回厚生労働省前で情宣活動を行い、最低賃金審議会本審には、橋本も傍聴応募当選し傍聴した。中央最低賃金審議会ではなにが行われていたのか。



最賃はどうやって決まるのか？ 最賃再改定運動があきらかにしたこと

中央最低賃金審議会は、全国各県ごとの最低賃金審議・決定に先立ち、毎年最低賃金引き上げの「目安」を示す。最低賃金自体は、各県の審議会審議を経て各県ごと労働局長が定める。

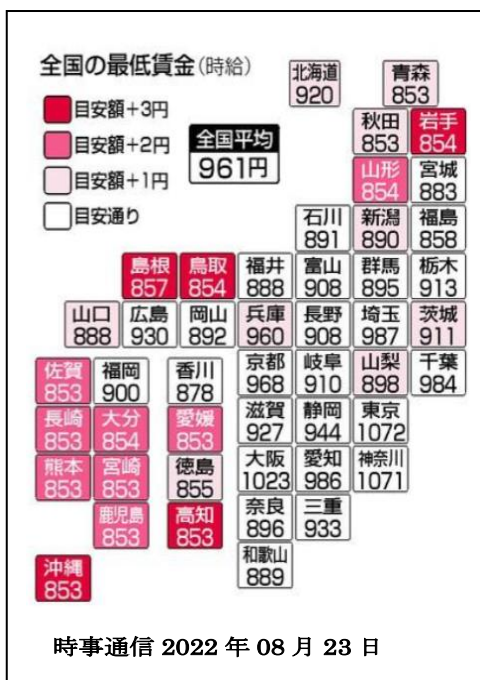
2022年の最低賃金引き上げは、中央の目安はA・Bランク 31円 C・Dランク 30円 とされた。各県特にC/Dランクの多くの県で1~3円の上乗せがおこなわれ、853円~1072円（全国加重平均で961円）となった。しかし昨年夏以降の急激な物価上昇を受け、2023年「10月まで待てない！」と、直ちに年度内にも最低賃金を引き上げろ！と最低賃金再改定を求める運動が始まった。

「最低賃金引き上げキャンペーン」は厚生労働省に要請。国会でも、立憲民主・共産など各党が取り上げ、「最低賃金改定は年1回と決まっているものではない」と、制度上の再改定の可能性を明らかにした。しかしながら厚生労働省は、物価上昇だけで最賃が決まるものではないとして、再改定にむけて諮問をし、中央最低賃金審議会を開催、検討することを行わなかった。

各県でも、各県労働局長に、再改定に着手するよう要請が全国で取り組まれた。

目黒労協でも12月16日午後、目黒労協として東京労働局長へ「地域別最低賃金再改正の要請」を、また東京地方最低賃金審議会へも審議会を開催し検討することを要請した。

しかし最低賃金の再改定は実現していない。この間の取り組みが明らかにしたことは次の



4点であろう。

- ① 各県の労働局・審議会は、「中央の目安待ち」、各県ごとに物価高騰に苦しむ最賃近傍労働者のためにできることをさぐる姿勢も能力も持ち合わせていない。
- ② 中央の厚生労働省は、「物価高では決められない」のみで動かない。最賃改定は年 1 回と決まったわけではないことは認めながらも、従来のスケジュールどおりの作業しか考えず、労働者の苦境を見ない。
- ③ 日本経済のためには賃金の引上げが必須と首相・政府も財界も声をそろえて賃上げをもとめるも、その方策がない。最大の有効策である最低賃金引上げには言及しない。
- ④ 「労働界」では、従来からの「春闘の結果を最賃に反映する」という考え方が支配的で、政府・厚労省へ最賃再改定を求めるのに否定的。政・労ともに、従来のスケジュールどおりでよしとする。

これに対して「非正規春闘」として最賃引き上げに大きく取り組む動きが始まった。この 10 か月間、最賃再改定には無視し、中央最賃審議会は「目安の見直し」検討を、11 回も会議を繰り返し行ってきた結果が、4 月 6 日、明らかになったわけである。

最賃格差を拡大させてきた A~D ランクの目安制度

目安制度による引き上げによって、最低賃金の地域格差が拡大した。最低賃金全体は、生活保護額との整合性「働いても生保以下＝ワーキングプア」是正で 2008～2012 年の 5 年間で全国加重平均 62 円（687 円→749 円）の増額がなされた。その後はアベノミクス「官製春闘」により、2 ケタの引き上げが続いてきた。それでもなぜ労働者の平均賃金がこれほど低下したのか？ その疑問は後で考える。

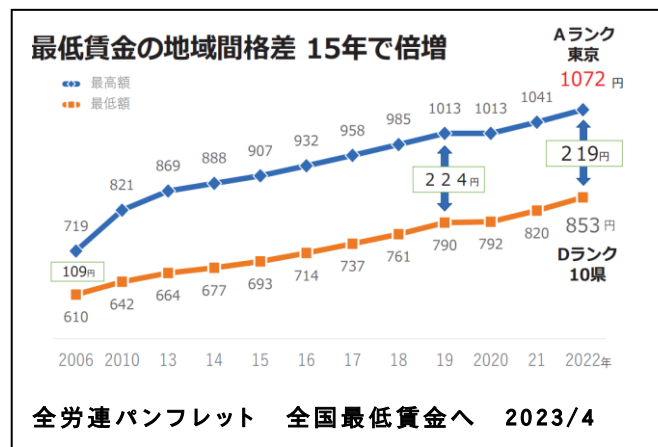
目安制度化の最低賃金引き上げは、必然的に地域格差拡大を生む。

☆本来の姿ならば各県ごとの経済指標に基づき最低賃金引き上げがきまる。しかし「奇跡的な地域経済の成長」でもない限り、地方が都会以上の経済成長を実現するのは至難の業。

飲食店もコンビニも衣料品店も全国チェーンに置き換わり、労働者も都会を目指す。

☆そもそも各県ごとに経済指標・賃上げ状況・経営状況を調査・反映できる能力が各県労働局にあるのだろうか？ 東京でもめぐろ労協としての東京都労働局への要請で指摘したのだが、春闘の賃上げ額など様々な数値で東京都の労働行政が把握している数値のほうが、東京地区最低賃金審議会に提出される数値より高い。しかし東京労働局は東京都まとめの数値は「調査・参照していない」という。

☆最低賃金の引上げ目標が、日本経済のために政府目標として設定されると、それを達成するためには、加重平均（労働者数を換算した平均）引き上げには、最賃影響の労働人口の約半数を占める A ランク 7 都府県の最賃引き上げ額をまず考えるのは必須。そこからランクにより下げた額が B~D ランクに目安として示される。格差がつくのが目安制度：ラン



ク制度である。

☆最低賃金格差拡大が問題とされていらい、2020年コロナ禍を理由に全国引上げゼロ、2021年全国一律21円引き上げ、2022年ABランク31円CDランク30円引き上げ。2022年はこれに対し12県で1～3円が各県で中央目安に上乘せして改定され、「地域格差の拡大」はこの3年止まり縮められている。旧BCランク各県の実際の最賃額の「逆転現象」も多く、ランク別引き上げ額の提示という目安制度はすでに破綻している。

東京では、中央最賃審議会の目安以上に地方最賃が引き上げることはなかった。東京・神奈川で加重平均最賃労働者の4分の1を占める。もし東京で1円でも2円でも目安額を上回れば、全国的最賃額を引き上げることができた。目安制度の下、東京の最賃は抑え込まれていたといえる。物価上昇率でも賃金上昇率でも東京は全国平均より高いのに、東京での引き上げ根拠などに目がいかなかった。目安制度は本来の都道府県ごとの最賃決定とはかけ離れたものであった。東京・神奈川にしてもなぜそこに1円の格差があるのか、定かではない。

格差はなくなるのか

必然的に地域格差を拡大してきた目安制度に対して、今回の目安制度見直しの結論は、「目安制度そのものは維持し、目安額の根拠はわかりやすくする」とした。そして「今後の目安審議においては最低賃金法第9条第2項の3要素のデータの状況次第では下位ランクの目安額が上位ランクを上回することは理論上あり得ることを確認した」（4月11日加藤厚労大臣、閣議後記者会見）。引き上げ目安額が、AランクよりもCランクのほうが高いこともありうる、ということ。これ以外に格差解消につながる要素はない。3ランク制は旧BCランク間の「逆転現象」を覆い隠し、労働人口の約1割の新Cランク県＝853/854円的最賃低額県を囲い込むに過ぎない。地域格差は解消されない。

① 各ランク内の格差は解消しない。

Aランク 1072円（東京）～984円（千葉）間の88円の格差

Bランク 968円（京都）～855円（徳島）間の113円の格差

は、どうやって圧縮・解消、あるいは根拠づけするのか？ ランク別目安額の提示はこのランク内格差の固定化・拡大につながるのではないか

② ランク別目安額を、格差の現状のままランクごとに示すのであれば、その根拠が一層問われる。引上げ根拠数値の精査・中央審議会の審議過程の公開が求められるが、今回の決定ではほとんど前進が見られない。

③ 最賃労働人口の約1割をCランクに囲い込んだのなら、全国格差の解消・圧縮にはこのCランクこそAランクを上回る目安を全国最低賃金下限額として示すべきである。853円県854円県ともに全国加重平均961円まで引き上げるといった目安額提示が必要である

目安・ランク制の下で格差縮小を図るなら

このままでは格差は解消せず、縮小もむずかしい。

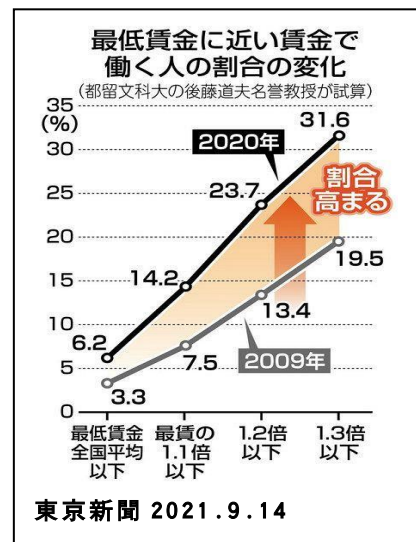
今回もう一つの課題だった、「加重平均1000円達成後の目標」自体は、「1,000円達成後の最低賃金引上げの方針については夏以降議論を行っていきたいと言われている」（4月

11 日加藤厚労大臣、閣議後記者会見) とされ先送りされた。2023 年最賃が 4%以上引き上げられれば 1000 円の目標は達成される。もう目前の加重平均 1000 円以降を考えると切り離しての目安制度検討は、本来おかしい。

- ①各ランク内の格差を拡大・固定化せず、3 ランク制ならせめて 3 ランクの最低賃金=A ランク 1200 円、B ランク 1100 円、C ランク 1000 円を目指すというような展望を示し、ランク内格差・ランクごとの格差をなくす目安を 2023 年に出すべきである。
- ②東京など都市圏：A ランクに本社のある企業は、全国で A ランクの最低賃金による時給とすべきである。「メガネの JEENZ」などいくつかの企業でとりくまれているが、同一マニュアルによる同一価格の商品に提供=同一労働に対する同一賃金。支払い能力も同一ではないか。アメリカでもニューヨーク州により、ファースフードなど最も高いニューヨーク市最低賃金の州内適用が定められている。全国でも、現行制度下の東京最低賃金審議会でも規制を行うべきである。先行して経済成長をする都市の責任ではないか。

目安制度、最低賃金決定方式そのものを見直すべき

現行の日本の最賃制度は、以下の最賃法第 3 条により「最低賃金は、労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び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。」とされており、それをもとに前述の中央目安から各県最賃決定となる。しかし目安制度の行き詰まりがあらわすように、これらを根本から見直すべき時に来ていると考える。



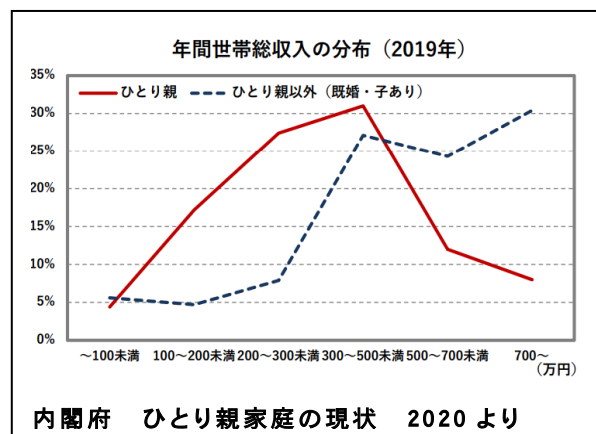
全労働者の 3 分の一の賃上げが最賃引き上げ

最賃労働者は、少数の家計補助労働者ではなくなっている。まず非正規労働者がこの 30 年間で、全労働者の 2 割から 4 割を超え 5 割近くにまで増加した。

また全労働者中 15% 近くを最賃近傍労働者が占める。最賃の 1.3 倍の賃金（東京なら 1394 円：月給 24 万円以下）で考えると全労働者の 3 割を超す。この多くが非正規労働者であり、この 20 年急速に増加し、さらに増え続けている。日本の労働者の 3 分の一の賃上げを決めるのが最低賃金引上げである。

世帯の主たる生計維持者が最低賃金

この中にはひとり親家庭（その 9 割は母子家庭）のほとんどが含まれる。子育てのみならず、老人介護世帯でも同様。最低賃金は、単身世帯のみならず、2 人以上の世帯も支えている。すでに一部の賃上げでなく、日本経済の貧困と格差の問題である。

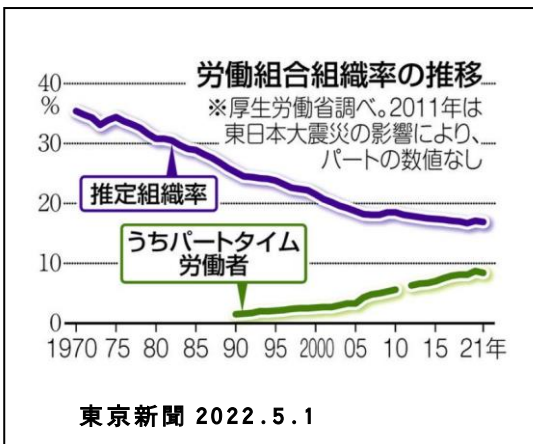


格差と貧困を改善するために

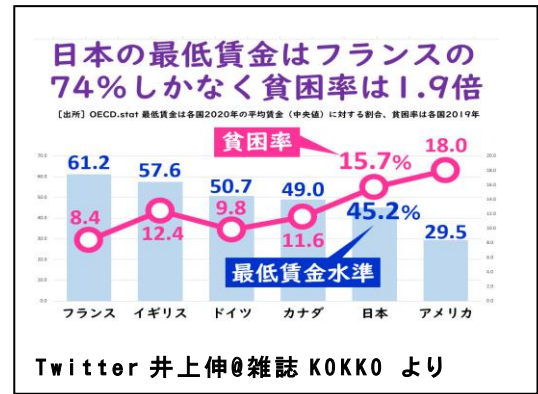
日本で貧困化が進み、格差社会が深刻化している。これに対して、最低賃金を引き上げることで改善を図る。欧州では、賃金中央値の60%に最低賃金をというEU指令が発効している。今後の最賃議論に向け後でまた考える。

春闘結果の反映ではすまない

日本の労働組合に加入する組織労働者は、20年前の20%から16.5%まで低下。パートタイム労働者の組織率は8.5%に過ぎない。(厚生労働省2022年12月16日「労働組合基礎調査」)(東京では25.3%:2022年12月19日東京都産業労働局)



全労働者の3分の1近い最賃近傍・影響される労働者のうち、組織された労働者は1割以下である。1978年最賃目安制度発足時、組織率も高く、「春闘」による相場形成、各地域でも共同行動により中小・地場産業にまで賃上げを及ぼせた時とは全く状況をとにすることにする。いまだに最賃法の「類似の労働者の賃金」を、春闘による賃上げ率として、「春闘結果が出るまで最賃改定はできない」かのような最賃再改定に対する労働側の受け止めは、春闘に対する意気込みとしてはわかるが、まったく外れている。職場に1割以下の非正規がいなかったころは、正規を中心とした労働組合の賃上げ闘争を、すべての労働者に反映させるといえた。しかし今日は非正規労働者の賃上げなくして、賃上げはない。

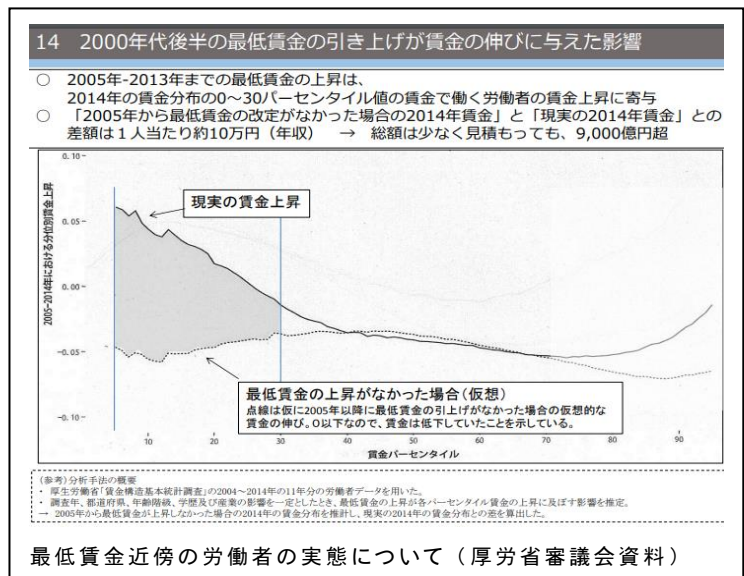


最賃が上がってきたのになぜ労働者平均賃金が低下?

最低賃金が上がれば、全労働者の平均賃金も上がるはず。(右図は厚生労働省賃金課作成審議会資料より)

しかし日本の平均賃金は下がり続けてきた。

- ①中高年層を中心に、最賃UPを上回る賃下げが行われた?可能性は高い。
- ②労働人口自体が給与の低い飲食・サービス業などに移った? 転職・再雇用などが「雇用維持」。



③デフレと日本経済全体の沈下＝すくなくとも国際比較では影響あり。

しかし 最大の問題は、労働組合の「弱体化」にあるのではないか。

「賃金は労使で決める」労側が「生計費」など生活困難を主張—VS—使側が「払えない支払い能力主張」。この基本プロセス自体が機能しなかった。最賃の場のみでなくすべての賃金交渉でのベースになるこの攻守が機能しなかったのではないか。もちろん雇用維持とか、企業の重層構造：下請けが価格転嫁できない、など様々な要素はあるが、企業内の労組が、産業別・業種別、地域別の波及効果を追求せず、孤立した取り組みしかなかったのではないか。

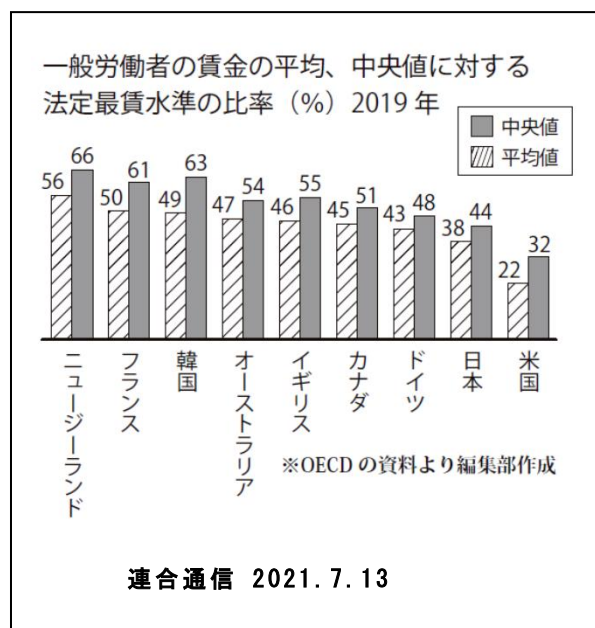
最低賃金をどう上げるか

まずは非正規労働者の組織化、といっても最低賃金大幅引き上げの実現に向けた運動をともにすることが第1歩ではないか。賃上げができることが必要である。2023 春闘での非正規春闘の取り組み、「物価高の中、まず賃上げ要求しよう」を生かして、最賃大幅引き上げを求めよう！

最新の各国の最低賃金 時給			2023・4 目黒労協作成
フランス	1620 円	11.27 ユーロ	2023.1～
イギリス	1708 円	10.42 ポンド	2023.4～
ドイツ	1726 円	12 ユーロ	2022.10～
オーストラリア	1881 円	21.38 オーストラリア\$	2022.7～
韓国(週休手当込)	1152 円	1 万 1,544 ウォン	2023.1～
日本	961 円(全国)	1072 円(東京)	2022.10～

賃金中央値の 60%以上＝EU 指令を生かして

最新の各国の最賃：このうち英＝「賃金中央値の 3分の2」、独は「賃金中央値の 60%」を根拠にした額である。本来、産業別労使交渉の長い実績をへて、「賃金は労使で決める」原則にあった国々が、非正規雇用増大、組織率低下、サービス業など産業別協約賃金の枠組みから外れる労働者の増加、そして移民労働者を含め格差・貧困の拡大に対して、国や政府が介入して最低賃金を決めることが英 1998 年以降、独 2014 年から始まる。英は労使参加の低賃金委員会のもと政府が最低賃金を決める。独最賃 12 ユーロ化は、労使参加の最低賃金委員会を飛び越えて大幅引き上げの特例として政府が決めた。今後は従来の委員会方式に戻ることになる。様々な論議の末に労使交渉・協約賃金の及ばない労働者も含め全労働者の賃金底上げをはか



る必要があるとしたのだ。そして EU 全体にも、労働者の団結権・交渉権の向上に配慮しながらも、社会的政策としてこの「賃金中央値の 60%、平均賃金の 50%以上のいずれか」を求める EU 指令が 2022 年 10 月発足した。

中央最低賃金審議会が目安制度の見直しをしてもなお、格差解消と最低賃金額のあるべき姿を見いだせない今、政策として大幅な全国一律の最低賃金引き上げ目標として、この EU 指令準拠を求めたい。

日本の賃金中央値は 398 万円(厚労省) 60%の時給換算は 1170 円

国税庁の「令和 2 年分民間給与実態統計調査」での中央値は 399 万円。この 20 年の賃金低下で平均値も中央値も下がり、とても英・独などには及ばないが、全国統一のベースとしてまず政治的にこれに移行することを求めたい。(東京の中央値は 432 万 4800 円 (2020 年賃金構造基本統計調査) 時給 1272 円)

地域格差はどこかで思い切って埋めない限りなくなる。東京の最賃を引き上げずに全国が追いつくのを待つわけにはいかない。全国一律のために、東京に本社を持つ企業は全国で東京最賃を支払うことを義務付けるか、全国各県の統一水準を 1 回別の物差しで定めるしかないと考える。

2023 最低賃金 どうする？

このままでは、また中央最低審議会のランク別目安提示 (年間物価上昇率 4%程度一三十数円の引き上げ・それでも過去最高?) →各県最低賃金審査会審議→各県別最賃 10 月 1 日から、という例年のスケジュールの踏襲しか、厚労省・中賃・各県労働局・各県審議会は考えていない。今回の目安全協まとめにも、改定時期の前倒しについて触れられているが、「早めよう」と「年末がいい」との両論併記に終わっている。物価高騰にあえぐ労働者の声は伝わっていない。どうする？

中央最低賃金審議会に、審議の公開、引き上げ根拠の明示化をもとめよう！

- ①最賃目安を従来どうりできめさせない、目安全協報告も、すくなくとも「公・労・使三者の会議は公開」が必要と期されており、すべての審議の資料・議事録公開、目安全協の会議公開を行わせる。
- ②最低賃金を、ある意味では政治の介入を許さず「労・使」で決めたいといわんばかりの報告である以上、「労」側に、当事者：最低賃金近傍労働者の声を生かさせるために、公聴会開催や意見陳述・パブリックコメントの実施をせまろう。
- ③目安の根拠数値の早期提示と精査を。中賃では各県の数値を一覧表にしたものが出るが、全体数値しか話題にはならない。しかし今回の目安全協検討でも露呈したように、各県数値は調査母数が少なく統計処理できないなど多くの問題があるはず。特に「生計費」や「賃上げ集計」などは精査が必要なはずである。

地方最低賃金審議会に、中央以上の審議公開、目安以上の大幅引き上げを！

- ①特に東京では、議事録・審議会公開など中央最賃審議会よりはるかに進んでいない。地方審議会での審議開始以前に、審議過程や資料・議事録の公開や、意見陳述の場の設定などを早期に求めよう。
- ②厚労省・中央最賃審議会の引き上げ目安の全国集計の各県版の精査を行い、是正させる。特に東京では東京都産業局集計が全く生かされていないなど問題が多い。物価高の先頭を走る東京こそ大幅引き上げをもとめよう。
- ③日本と同様全国一律でなく、連符最賃が低いアメリカでは住民投票で連符より高い州・市の最低賃金を決めているところも多い。全国最賃制度がないスイスでも同様である。地方格差解消へ政治の声を反映させる。東京では、各区市議会への陳情活動、都議会への働きかけを行なおう。

社会的運動として最低賃金引き上げを呼びかけよう

- ①「格差と貧困の拡大」にたいする最低賃金の大幅引き上げを求める社会的運動を。労働組合に組織されていない最賃労働者も含めた運動化を考えよう。
- ②岸田内閣の「公的価格部門の賃上げ」を、介護・保育・医療などの分野の全国最低賃金設定につなげていこう。
- ③最賃近傍労働者である非正規公務員や公務委託労働者など、支払い能力論の影響のない官製ワーキングプアの賃上げを、労働運動・社会運動両面で地域から追求しよう。



2年かけて検討された最低賃金目安制度の見直しが、A～D4ランクを3ランク制に改めることに終わった。地方格差拡大という問題認識は目安全協の中で共有されたようだが、結論はその解決策になっていない。同時に、2023年並行して行われた、最低賃金の早期再改定をもとめる運動にたいして、そして物価高騰にあえぐ労働者の最賃引き上げの期待にも、中央最低賃金審議会は答えなかった。従来型の最低賃金決定方式は抜本的に改めるしかない。格差と貧困の拡大をただす最低賃金制度が求められている。