

答申・報告等について

- 資料 1 「中央最低賃金審議会小委員会報告」（昭和 52 年 3 月 29 日）
- 資料 2 「中央最低賃金審議会小委員会報告」（昭和 52 年 9 月 28 日）
- 資料 3 「今後の最低賃金制のあり方について（答申）」（昭和 52 年 12 月 15 日）
- 資料 4－1 「中央最低賃金審議会第 1 小委員会報告」（昭和 53 年 7 月 27 日）
- 資料 4－2 「中央最低賃金審議会第 2 小委員会報告」（昭和 53 年 7 月 27 日）
- 資料 4－3 「昭和 53 年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）」
（昭和 53 年 7 月 27 日）
- 資料 5 「昭和 56 年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）」
（昭和 56 年 7 月 29 日）
- 資料 6 「中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告」
（平成元年 11 月 1 日）
- 資料 7 「中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告」
（平成 2 年 4 月 27 日）
- 資料 8－1 「目安制度 16 年の成果と問題点（中央最低賃金審議会労働者側代表委員）」
（平成 5 年 10 月 4 日）
- 資料 8－2 「目安制度のあり方についての意見（中央最低賃金審議会使用者側委員）」
（平成 5 年 10 月 4 日）
- 資料 9 「中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会の検討状況の
中間的なとりまとめについて（全員協議会報告）」
（平成 6 年 5 月 16 日）
- 資料 10 「中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告」
（平成 7 年 4 月 28 日）
- 資料 11 「中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会の趣旨、内容
等についての説明（全国最低賃金審議会会長会議説明）」
（平成 7 年 5 月 30 日）
- 資料 12 「中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会の検討状況の
中間的な取りまとめについて（全員協議会報告）」
（平成 12 年 3 月 24 日）
- 資料 13 「中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告」
（平成 12 年 12 月 15 日）
- 資料 14 「中央最低賃金審議会時間額表示問題全員協議会報告」
（平成 14 年 4 月 2 日）
- 資料 15 「中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告」
（平成 16 年 12 月 15 日中央最低賃金審議会答申）
- 資料 16 「中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告」
（平成 23 年 2 月 10 日中央最低賃金審議会答申）
- 資料 17 「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」

(平成 29 年 3 月 28 日中央最低賃金審議会答申)

中央最低賃金審議会小委員会報告

昭和 52 年 3 月 29 日 中央最低賃金審議会了承

1 審議経過

- (1) 当小委員会は、昨年 3 月 22 日に総会に報告し、その了承を得たとおり、その後「最賃の決定において、中央最低賃金審議会の積極的機能を発揮する方向」について検討をすすめてきた。
- (2) この検討過程においては、上記の方向に沿った具体的提案として、次の 2 つの基本的考え方が主張され、これらを中心に論議がなされた。
 - (i) 全国的な最低賃金を中央最低賃金審議会で決定し、これをもとに上積みが必要な地域については、中央最低賃金審議会が上積みの基準を提案するか、あるいは各ランクごとの上積みの最低額を決定するものとする。
 - (ii) 最低賃金の調査、審議は、地方最低賃金審議会を主体とし、その自主性を尊重する方式が最善であり、中央最低賃金審議会の積極的機能の発揮は、地方最低賃金審議会のより一層の機能発揮に資する方向を基本とすること。
- (3) 上記の具体的提案をめぐる論議においては、(ii)の考え方をとる立場においても、最低賃金の決定にあたって全国的に統一的な処理を行う必要がある事項については、中央最低賃金審議会が地方最低賃金審議会に対して援助、助言を行うことの必要性を否定するものではないとの見解が明らかにされ、また、(i)の考え方をとる立場からも、地域的特殊性をもって存在する低賃金の改善にあたっては、地域の実態を把握しうる地方最低賃金審議会の機能を評価する見解が示された。
- (4) 地域別最低賃金の決定実績については、昭和 51 年度の状況が従来に比し円滑であったことは評価されたが、今後とも同様な状況が期待できるかについては、問題があるという見解も表明された。
- (5) さらに、当小委員会の公益委員は、昨年 11 月 17 日に開催された全国最低賃金審議会会長会議の席上において、その意見をきく機会を得たところであるが、その主要なものは次のとおりであった。
 - (i) 地域別最低賃金と産業別最低賃金のそれぞれの性格と機能分担の問題、高齢者の扱いその他適用労働者の範囲の問題など全国的に統一的な処理が必要な事項については、中央最低賃金審議会が考え方を整理し、提示することが望ましいこと。
 - (ii) 全国的な最低賃金を中央最低賃金審議会において審議決定する方式は、現状においては条件が熟しておらず、時期尚早と考えられること。
- (6) 当小委員会においては、以上のような経過を背景に、昨年 12 月から、公益委員と労働者側委員および使用者側委員との個別的会合を行うなど小委員会意見のとりまとめの努力を続けてきた結果、今日までの段階においては、次の点について結論が得られた。

2 得られた結論

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った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。

- (1) 最低賃金額の決定の前提となる基本的事項（①地域別最低賃金と産業別最低賃金のそれぞれの性格と機能分担、②高齢者の扱いその他適用労働者の範囲、③最低賃金の表示単位期間のとり方など）について、できるだけ全国的に統一的な処理が行われるよう、中央最低賃金審議会がその考え方を整理し、これを地方最低賃金審議会に提示する。
- (2) 最低賃金額の改定については、できるだけ全国的に整合性のある決定が行われるよう、毎年中央最低賃金審議会がそのときの情勢に応じ、何らかの方針を作成し、これを地方最低賃金審議会に提示するものとする。なお、この方針の具体的なあり方については、さらに若干の時間をかけて検討を行うこととする。

中央最低賃金審議会小委員会報告

昭和 52 年 9 月 28 日 中央最低賃金審議会了承

昭和 52 年 3 月 29 日の総会において了承された当小委員会の中間報告の「2 得られた結論」の(2)項(「最低賃金額の改定については、できるだけ全国的に整合性ある決定が行われるよう、毎年中央最低賃金審議会がそのときの情勢に応じ、何らかの方針を作成し、これを地方最低賃金審議会に提示するものとする。」)の「何らかの方針」の具体的なあり方については、その後の検討の結果、以下のような「目安」が妥当であるとの結論に達した。

- (1) 地域別最低賃金について、中央最低賃金審議会は、毎年、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提示するものとする。
- (2) 目安は、一定時期までに示すものとする。
- (3) 目安提示については、昭和 53 年度より行うものとする。

(了解事項)

前述の小委員会報告をまとめるにあたり、次の事項を了解した。

- ① 目安は、都道府県内の地域格差、産業格差等を一切考慮しない各都道府県の低賃金層の平均状態を前提とし、全国的な整合性を配慮して描かれた最低賃金の水準を念頭におき、示されるものである。
- ② 地方最低賃金審議会においては、従来同様各都道府県内の賃金状態に応じた独自の判断を下すために、賃金実態調査、参考人の意見聴取、実地視察等を行い審議をすすめる、改定についての結論を得るまでの過程において、全国的なバランスを配慮するという観点から、中央最低賃金審議会が提示した目安を参考にするものであって、目安は地方最低賃金審議会の審議決定を拘束するものではない。

今後の最低賃金制のあり方について

昭和52年12月15日中央最低賃金審議会答申

本審議会は、昭和50年5月30日労働大臣から今後の最低賃金制のあり方について諮問を受け、じ来、総会を12回、小委員会を15回開催して慎重に審議を重ねてきたが、別紙のとおり結論に達したので答申する。

(別紙)

わが国の最低賃金制は、これまでわが国の社会経済情勢に即しつつ推進が図られてきた。とくに昭和46年度以降は、昭和45年9月8日の本審議会の答申に基づいて「最低賃金の年次推進計画」が策定され、全ての労働者に最低賃金の適用を及ぼすことを目標とし、都道府県ごとに地域内の全労働者に包括的に適用される地域別最低賃金の決定がすすめられた結果、最低賃金の適用は飛躍的に拡大した。昭和50年度には、この地域別最低賃金が全都道府県において決定をみることとなったことにより、同計画の所期の目標は達成され、全国全産業の労働者に対しあまねく最低賃金の適用が及ぶこととなった。また、それとともに、賃金、物価等の動向を考慮し、最低賃金の迅速な改定が行われるようになり、いまや、最低賃金制はわが国経済社会に定着し、労使をはじめ社会一般の最低賃金制に対する関心と理解も従来に比し著しく高まった。

近年、わが国経済は安定成長へと大きく基調転換を遂げつつあり、最低賃金制をとりまく労働諸事情も変化してきている。過去の高度成長下においては、労働力需給の緊張を反映し、賃金水準も大幅に上昇し、なかでも若年労働者や中小企業労働者等従来賃金の低かった層における賃金上昇には著しいものがあった。しかしながら、今後は、労働力需給が緩和気味に推移することが予想され、立ち遅れた分野の労働条件の維持、向上が需給関係を通じ自律的に行われることを期待することは従来に比し困難となりつつあり、このような情勢のもとで、最低賃金制が低賃金労働者の労働条件の改善に果す役割はさらに重要性を増してくるものと考えられる。

このような段階において、わが国の今後の最低賃金制のあり方についての検討が本審議会に付託されたところである。

1 審議の経過

(1) 本審議会における最低賃金制のあり方についての今回の審議においては、労働大臣から諮問のあった際重要参考資料として提出された労働4団体（日本労働組合総評議会、全

日本労働総同盟、中立労働組合連絡会議、全国産業別労働組合連合)の全国一律最低賃金制についての統一要求および4政党(日本社会党、日本共産党、公明党、民社党)共同提案の最低賃金法案に留意しつつ、最低賃金の中央決定方式を中心として審議をすすめた。

(2) 今後の最低賃金制のあり方について、中央決定方式を根幹とする制度を確立すべきであるとする考え方は、次のような基本的な見解と展望とに立つものである。

(i) 本来、最低賃金は、労働条件に関するナショナル・ミニマムの重要な一環をなすものとして、中央で決定すべきものである。

(ii) 今後のわが国においては、労働力の需給緩和にともない労働条件の自律的な平準化の動きにはあまり多くを期待しえない事情にあるので、最低賃金の全国的基準の必要性はますます高まる。

(3) このような見解をめぐっては、次のような論議が行われた。

(i) わが国の最低賃金制の実績は、地方最低賃金審議会の調査審議に基づく決定を原則としつつ発展をとげてきたものであるので、一挙に中央決定へ転換をはかっても円滑な運用が可能かどうか疑問である。

(ii) ナショナル・ミニマムの設定は、中央決定に限定されるものではなく、全国的な整合性を確保することが重要である。

(iii) わが国の現実の状況の下では、すくなくとも賃金実態に即した地域別決定を考慮する必要がある。

(4) 他方、地方最低賃金審議会を中心とするこれまでの制度運用の実績については、次のような論議が行われた。

(i) 都道府県ごとに、最低賃金を独自に決定するものであるため、

① 最低賃金の決定における全国的な整合性を常に確保する保障に欠ける。

② 各都道府県においては、それぞれ相互間の比較を重視するなどの事情により、改定作業が遅延するおそれがある。

(ii) 地域別最低賃金と産業別最低賃金のそれぞれの性格と機能分担、高齢者の扱い、その他適用労働者の範囲などの点について、都道府県ごとにその理解と取扱いが区々になるおそれがあり、このことは地域別最低賃金が全国的に定着した現段階においては、とくに問題である。

(iii) これらの現状から、地域別最低賃金の決定方式について何らかの改善の必要がある。

(5) 以上の論議の結果、本審議会は、当面、最低賃金の決定において中央最低賃金審議会

の積極的機能を発揮する方向について検討することを適当と認めた。

(6) 本審議会は、前述のような検討の方向に沿って論議をすすめ、次のような案について検討を行った。

(i) 全国的な最低賃金を中央最低賃金審議会で決定し、これをもとに上積みが必要な地域については、中央最低賃金審議会が上積みの基準を提案するか、あるいは各ランクごとの上積みの最低額を決定するものとする。

(ii) 最低賃金の調査、審議は、地方最低賃金審議会を主体とし、その自主性を尊重する方式が最善であり、中央最低賃金審議会の積極的機能の発揮は、地方最低賃金審議会のより一層の機能発揮に資する方向を基本とすること。

上記の案をめぐる論議においては、(ii)の案をとる立場においても、最低賃金の決定にあたって全国的に統一的な処理を行う必要がある事項については、中央最低賃金審議会が地方最低賃金審議会に対して援助、助言を行うことの必要性を否定するものではないとの見解が明らかにされ、また、(i)の案をとる立場からも、地域的特殊性をもって存在する低賃金の改善にあたっては、地域の実態を配慮しうる地方最低賃金審議会の機能を評価する見解が示された。

また、地域別最低賃金の決定実績については、最近の状況が従来に比し円滑であったことは評価されたが、今後とも同様な状況が期待できるかについては、問題があるという見解も表明された。

なお、全国最低賃金審議会会長会議で表明された種々の意見も参考とした。

以上の審議の結果、労働者側委員の一部の反対はあったが、次の結論が得られた。

2 得られた結論

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。

(1) 最低賃金額の決定の前提となる基本的事項(①地域別最低賃金と産業別最低賃金のそれぞれの性格と機能分担、②高齢者の扱いその他適用労働者の範囲、③最低賃金額の表

示単位期間のとり方など)について、できるだけ全国的に統一的な処理が行われるよう、中央最低賃金審議会がその考え方を整理し、これを地方最低賃金審議会に提示する。

(2) 最低賃金額の改定については、できるだけ全国的に整合性ある決定が行われるよう、中央最低賃金審議会は、次により目安を作成し、これを地方最低賃金審議会に提示するものとする。

(i) 地域別最低賃金について、中央最低賃金審議会は、毎年、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提示するものとする。

(ii) 目安は、一定時期までに示すものとする。

(iii) 目安提示については、昭和53年度より行うものとする。

中央最低賃金審議会第 1 小委員会報告

昭和 53 年 7 月 27 日

地域別最低賃金額改定の目安は、昭和 53 年度に限り、次のとおりとする。

1 基本的考え方

従来の地域別最低賃金額の改定が中小企業の春季の賃上げ状況と密接に関係していることに注目し、本年度の目安についてもこの関係を考慮した。

また最低賃金額の引上げ率は、消費者物価上昇率を下回らないようにする必要があると判断した。

2 目安

以上の基本的考え方にたって、本年春季賃上げ状況及び労働省が本年 6 月実施した特別賃金調査（従業員 30 人未満企業）の結果を検討し、別紙目安を作成した。

なお、その際最低賃金額の地域間格差は従来縮小傾向にあることを考慮した。

(別紙)

昭和 53 年度地域別最低賃金額改定の引上げ額の目安は、第 1 表に掲げる金額とする。ただし、第 1 表のランクは、昭和 52 年度地域別最低賃金額の日額が第 2 表に掲げる金額のうち最も近い金額に対応するランクを基準とする。

<第 1 表、第 2 表略>

中央最低賃金審議会第 2 小委員会報告

昭和 53 年 7 月 27 日

1 最低賃金額の表示単位については、賃金の支払い形態に応じて月額、日額、時間額とする案及び時間額のみにする案等も考えられるが、その検討は、今後の問題とし、差し当たり昭和 53 年度の地域別最低賃金額の表示単位は従来通り日額を基本とし、賃金の大部分が時間によって定められている者について適用する時間額をあわせて表示するものとする。

なお、従来の地域別最低賃金においては「1 日の所定労働時間が当該事業場の一般労働者の所定労働時間より短い者」について時間額を適用してきたが、このような定め方は事業場によって所定労働時間が区々である現状からみて適当でないと考えられる。

2 賃金の大部分が時間によって定められている者について適用する時間額の算定方式については、問題点が多いので、今後引き続き検討することとする。

3 高齢者の扱いの問題については、最低賃金適用の現状からみて今直ちに特別の措置を講ずる必要はなく、今後最低賃金の適用労働者の範囲の問題として検討すべきものである。

昭和 53 年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）

昭和 53 年 7 月 27 日 中央最低賃金審議会答申

昭和 53 年 5 月 15 日諮問のあった昭和 53 年度地域別最低賃金額改定の目安について、下記のとおり答申する。

記

- 1 昭和 53 年度地域別最低賃金額改定の引上げ額は第 1 表に掲げる金額とする。
ただし、第 1 表のランクは、昭和 52 年度地域別最低賃金の日額が第 2 表に掲げる金額のうち最も近い金額に対応するランクを基準とする。
- 2 昭和 53 年度の地域別最低賃金額の表示単位は、従来通り日額を基本とし、賃金の大部分が時間によって定められている者について適用する時間額をあわせて表示するものとする。
なお、従来の地域別最低賃金においては、「1 日の所定労働時間が当該事業場の一般労働者の所定労働時間より短い者」についても時間額を適用してきたが、このような定め方は適当でないと考えられる。
- 3 高齢者の扱いの問題については、今直ちに特別の措置を講ずる必要はない。

<第 1 表、第 2 表略>

昭和56年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）

昭和56年7月29日中央最低賃金審議会答申

昭和56年5月15日に諮問のあった昭和56年度地域別最低賃金額改定の目安について、下記のとおり答申する。

記

- 1 昭和56年度地域別最低賃金額改定の目安については、その金額に関し意見の一致をみるにいたらなかった。
- 2 地方最低賃金審議会における審議の円滑な運営に資するため、別紙の上記目安に関する公益委員見解を地方最低賃金審議会に提示するものとする。

（別紙）

昭和56年度地域別最低賃金額改定の目安に関する公益委員見解

- 1 昭和56年度地域別最低賃金額改定の引上げ額の目安は第1表に掲げる金額とする。
この場合において、第1表のランクは、昭和55年度地域別最低賃金の日額が第2表に掲げる金額のうち最も近い金額に対応するランクを基準とする。
- 2 最低賃金額の表示単位及び賃金の大部分が時間によって定められている者について適用する時間額の算定方式については従来どおりとする。

<第1表、第2表略>

中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告

平成元年11月1日

本全員協議会は、中央最低賃金審議会から目安制度の見直しについて付託を受け、平成元年2月以降8回の会合を持ち、鋭意審議を重ねてきた。

なお、審議の過程において、労働者側委員から別添1、使用者側委員から別添2の見解が提出され、それに基づき意見が表明された。

その間、本全員協議会では、目安制度に関連する従前の審議経過、答申を踏まえ、目安制度の果たしてきた役割と評価、運用の実態、目安制度開始以降の地域別最低賃金額と賃金実態その他関係指標との比較等種々の角度から検討を行った。その際、目安制度の改正は公労使一致したものでなければ制度改正の実効を期し得ないとの観点から、可能な限り制度改善の方向を見出すべく努力を重ねた結果、下記の結論を得たので報告する。

記

- 1 目安制度改善の方向については以下のとおりである。
 - (1) 地域別最低賃金の性格と対象については、歴史的に形成されてきた認識を共有できること。
 - (2) 目安制度が地域別最低賃金改定にあたって概ね有効に機能をし、その役割を果たしてきたとの共通認識に立ったうえで、現行制度の一部見直しが必要であること。
 - (3) 目安制度の見直しにあたっては、地方最低賃金審議会の自主性拡大の方向を基本に改善を図ること。
 - (4) 制度のあり方については概ね5年毎の見直しを行うこと。なお、制度の運用については、必要に応じその都度改善に努めること。
- 2 中央最低賃金審議会の目安審議及び地方最低賃金審議会の地域別最低賃金改定審議における参考資料については、適正な水準と全国的整合性の確保を重視する観点に立って改善に努める。
- 3 目安の表示方法については、全国的整合性及び地方最低賃金審議会の自主性を確保する観点から、今後検討を行い、平成2年度からその具体化が図れるよう努める。
- 4 最低賃金額の表示単位期間、ランク区分については合意をみるにいたらず、今後協議する。

目安制度を中心とする地域別最低賃金のあり方を改善するための中賃労働側委員の見解

1989年7月4日

中賃労働側代表委員

この課題を検討する場合には、大別して、①基本的な事項についての共通認識を確立するとともに、②問題点を改善するための具体策について全員協議会としての合意形成をはかることが必要であると考えます。

中賃労働側代表委員は以上のような立場から、下記の通り、その見解を明らかにする。

1 基本的な事項について

(1) 地域別最低賃金の性格

1981（昭和 56）年の中賃答申にも明らかにされているように、地域別最低賃金はすべての労働者を適用対象とする賃金についてのナショナル・ミニマムであり、年齢、性、就業形態、業務・業種や企業規模などによって適用除外は行うべきでないと考えます。

(2) 決定方式改善の方向

地域別最低賃金決定方式の今後の改善方向としては、

- ① 目安制度導入以前の地賃のみでの決定方式
- ② 地賃での審議決定方式を廃止してすべてを中賃で決定する方式
- ③ 現行の中賃目安作成と地賃での決定方式
- ④ その他

などが考えられるが、われわれとしては当面③の方式を選択する。

(3) 目安制度の改善をすすめる基本的な視点

過去 11 年間にわたる中賃目安方式の経験から問題点を整理するとともに、その改善に当たっては、IL0131 号条約、135 号勧告をふまえて対処する。

2 具件的な改善に関連して

(1) 中賃目安の作成と参考資料

中賃目安（公益見解）作成上の最大の問題点は、11 年間の後半期において、賃金実態調査の「一般労働者の賃金上昇率」を唯一の根拠にその水準が決定されてきたことである。

このような実態を改善するためには、

- ① 賃金の一般的水準の変化（賃上げ状況や毎勤の労働時間の変化を考慮した所定内賃金の上昇率など）
- ② 賃金実態調査結果（調査対象企業規模のあり方を検討することを前提に）
- ③ 消費者物価や社会保障水準の動向

④ 賃金の一般的水準（賃構など）と地域別最低賃金額との比較

などを総合的に検討し、決定するシステムとすることが必要である。

なお、地域別最低賃金の影響率を参考資料として採用する場合には、①適用対象労働者のすべてと比較すると同時に、②最低賃金違反者を影響率から除くことを前提とする。

(2) 全国的整合性の確保と目安の形態

地賃の自主性を拡大し、地域別最低賃金の各県別順位を是正し、全国的整合性を確保するためには、目安の形態をランク別の引上げ額からゾーン表示（ランク間オーバーラップ方式）に帰るべきである。

(3) 最低賃金の表示単位

① 地域別最低賃金の主な適用対象労働者は、パートを中心とする時間給労働者となっている。また、40年ぶりの労働基準法の改正によって、法定労働時間の短縮や変形労働時間制が採用されてきている。このような情勢変化をふまえ、地域別最低賃金については、その水準を引き上げると同時に、時間給労働者の賃金支払実態と最低賃金の周知徹底などの容易さなどを考慮して、0～10ラウンド方式を採用することを前提に時間額表示とする。

② 新産業別最低賃金の適用対象である基幹的労働者の賃金支払形態は、月給または日給・月給が大部分で、時間給は殆ど定着していない。加えて、新産業別最低賃金は最低賃金協定を軸とする申請方式である点を考慮すれば、新産業別最低賃金については、それぞれの産業別の条件を考慮した上で決定し、画一的な表示単位を採用すべきではないと考える。

3 その他の課題

(1) 現行最低賃金法やその運用についての見直し

わが国の最低賃金法は1959年に制定され、30年が経過しようとしている。その間、1968年に一度だけ法改正が行われたが、変化する最低賃金問題に対して、法の柔軟な運用で対処してきているのが実態である。

中賃目安制度についても1983（昭和58）年度に一度だけ検討した経験があるが、結論を得るに至らなかった。

最低賃金制をめぐる諸情勢が大きく変化する中で、法の適切な運用を確保するためには、中期的（5年毎）に法やその運用について見直すことが必要であると考えられる。

(2) 最低賃金行政体制の拡充

最低賃金行政を円滑に推進するためには、

① 賃金課のスタッフの増員と予算増額

② 監督官の増員と最低賃金の周知徹底、違反の解消

などにつとめなければならない。

地域別最低賃金の目安制度見直しに関する見解

平成元年 9 月 4 日
中賃使用者側代表委員

地域別最低賃金の目安制度の見直しについて、中賃使用者代表委員の見解は下記のとおりである。

下記見解は、第 1 に、最低賃金制度の目的は、最低賃金法第 1 条に明記のとおり、「賃金の低廉な労働者について、事業若しくは職業の種類又は地域に応じ、賃金の最低額を保障する」ことにあること、第 2 に、地域別最低賃金は、各地域の賃金実態、経済実態を勘案したものでなければならないこと、を基本的な考えとするものである。

記

1 中賃目安制度の意義について

中賃目安制度は、目安の提示が合理化になされ、かつ、地賃審審議の自主性を確保し、地賃審審議の円滑化に資することを最大の目的とするものである。中賃目安制度は、この目的を満たす限り、その存続の意義があると考ええる。

2 中賃目安の表示等について

- ① 中賃目安の表示は、各ランクごとの引き上げ率による表示を行うこと。
- ② 中賃目安審議および各地賃審の金額改定審議は、賃金実態・経済実態に関する各種データによって合理的に目安の設定、金額の改定を行うべきこと。
- ③ 各地域の賃金・経済実態と最低賃金水準の整合性を少なくとも 5 年に 1 度チェックし、調整を行うこと。

3 目安のランク区分の設定について

現行のランク区分の設定および各県のランク付け、さらに各県における都市部と郡部の地域格差を無視した一律の最低賃金適用等については種々の問題点がある。

したがって、目安のランク区分については、各県および各県内の地域格差の実態に則して合理的な設定をめざすべきである。

4 日額・時間額表示について

当面は、現行の表示方式を維持することを妥当と考える。

5 賃金改定状況調査について

- ① 調査対象事業所規模は30人未満でよい。
- ② 調査対象地域については、都市部偏重を改め、できるだけ地方小都市、郡部を対象とし、各県において賃金水準の異なる地域の実態を十分反映されるよう調査を行うこと。

6 今後の中賃目安審議等について

- (1) 中賃目安は、地賃審審議に及ぼす影響が大きい。地賃の自主性が確保されるよう、地方の賃金・経済実態を十分反映させると共に、労使の意見を尊重すべきである。中賃目安の提示時期についての再検討も考慮すべきである。
- (2) 超高齢化時代を迎え、高齢者の雇用機会に確保・拡大が今後とも一層の重要課題となる。中賃目安の提示および地域別最低賃金の決定に当たっては、高齢者の雇用を阻害しないよう慎重な配慮を行うべきである。

以上

中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告

平成 2 年 4 月 27 日

本全員協議会は、中央最低賃金審議会から目安制度の見直しについて付託を受け、平成元年 2 月 16 日から同年 11 月 1 日まで計 8 回にわたり鋭意審議を重ね平成元年 11 月 1 日付けで「中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告」を提出してきたところである。

本全員協議会は、その後もさらに審議を重ねたが、データの処理等議論が専門的となったため、本年 3 月 16 日に専門委員会を設置することとし、以後 3 回にわたり目安の表示方法と金額審議の参考資料を中心に審議を重ねてきたが、本日専門委員会において別添報告書を作成し本日、全員協議会に提出した。

本全員協議会は、この専門委員会の報告を受け審議した結果、専門委員会報告を全員協議会の報告とすることとした。

中央最低賃金審議会専門委員会報告

平成 2 年 4 月 27 日

1 地域別最低賃金の改正の基本的な考え方

(1) 地域別最低賃金の水準と改正の幅と頻度

わが国においては、労使の交歩により賃金が毎年引き上げられるという慣行があり、最低賃金についてもこのような一般的な賃金水準の上昇を念頭に置きつつ、改正を行っていくべきである。

最低賃金制の目的の一つは、低賃金労働者の賃金の着実な改善を図ることにあるが、そのためにも最低賃金の改正は、労働市場の実態や賃金動向、低賃金労働者の賃金実態などを踏まえて決定されるべきものであり、最低賃金は、ある程度の影響率を持つ水準に設定する必要がある。また、適度な改正が行われることが、最低賃金制に対する信頼につながることに留意する必要がある。

複雑で多様な経済社会の状況において、最低賃金の改正について、自動的に改正幅を示すルールがあるとは考えられない。毎回の改正は、その時々状況に応じ、最低賃金審議会において、識見を有する委員の意見交換を通じて、検討を加え、決定されるべきものであると考える。この点、昭和 52 年の答申に基づく目安制度発足以来、毎年目安を提示し、これを参考として毎年の地域別最低賃金の改正決定が行われてきたことは、適切であったと考える。

(2) 地域別最低賃金の地域間格差

最低賃金の決定に際しては、①労働者の生計費、②類似の労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払い能力を考慮して定めるという原則が最低賃金法第 3 条にうたわれているところであるが、それぞれについては地域によって差がみられることに鑑みれば、最低賃金にはある程度の地域間格差が存在することは、許容されよう。

わが国の賃金の地域間格差をみると、一般的な賃金についても、低賃金層の賃金についても格差が存在するが、相対的にみれば、一般的な賃金に比べて低賃金層の賃金の地域間格差の方が小さくなっている。

現実に定められている最低賃金の地域間格差は、更にそれより小さくなっている。

このことからして、地域別最低賃金は、低賃金層の賃金の地域間格差の拡大を抑えるという役割を果たしてきたと考えられる。

(3) 地域別最低賃金の順序

各都道府県の賃金の実態の順序と地域別最低賃金の水準の順序は、概ね整合的であるべきであり、現時点ではこの整合性について幾つかの地域において問題があるものの、多くの地域については問題がないとみられる。

2 今後取るべき具体的措置

(1) 中央最低賃金審議会による目安の提示

中央最低賃金審議会は、今後も、昭和 52 年（9 月 28 日）の小委員会報告に当たり了解されたとおりの考え方（別添）に立つものとする。

(2) 地方最低賃金審議会における審議

地方最低賃金審議会が、上記の基本的考え方を踏まえ、中央最低賃金審議会の示す目安を参考として、客観的データに基づき、また、参考人の意見聴取、実地視察を行うなどし、次のような事項を十分検討し、地域別最低賃金の水準について公労使三者の合意を形成していくことが望ましい。

- ① 各種の経済指標、有効求人倍率等から判断される各都道府県の労働市場の実態
- ② 春季賃上げの状況、初任給の引き上げ状況、毎月勤労統計、賃金構造基本統計調査等に示される賃金の動向
- ③ 賃金構造基本統計調査、最低賃金に関する基礎調査等に示される賃金の構造
- ④ 最低賃金に関する基礎調査等により把握できる低賃金労働者の実態
- ⑤ 最低賃金に関する基礎調査等により把握できる最低賃金の影響
- ⑥ 最低賃金に関する基礎調査等から判断される履行確保の可能性

なお、その点で従来にもまして今後は、地方最低賃金審議会の公労使委員が合理的態度をもって、審議に臨まれることを期待する。また、労使団体にも実態に応じた合理的な最低賃金の決定の重要性の理解を求めたい。地方最低賃金審議会においては、以上のような努力が払われていくことを強く期待する。

(3) 目安の形態

「地賃の自主性を拡大し、地域別最低賃金の各県別順位を是正し、全国的な整合性を確保するために」労働者側から提案のあったゾーン方式については、使用者側から地方最低賃金審議会の自主性を確保しつつ全国的整合性を漸進的に実現するという観点から十分考慮に値するとの評価もあったが、その適正な運営につき不安があることも表明された。この点につ

いては、今後、検討を続けることとする。

(4) 資料の整備、充実

現在、各都道府県の賃金実態、特に産業別、企業規模別、地域別の賃金分布を把握し、地方最低賃金審議会における審議に資するため「最低賃金に関する基礎調査」が実施されているほか、賃金構造基本統計調査、毎月勤労統計など各種の統計も利用できるが、上記の点を十分検討し、公労使三者の合意形成の重要性に鑑み、これらの資料の整備、充実を図ることが必要である。

このため、平成2年度から資料の整備、充実を図ることとする。

<別添略>

目安制度 16 年の成果と問題点

1993 年 10 月 4 日

目安制度のあり方に関する第 3 回中賃全員協議会

中央最低賃金審議会労働者側代表委員

目安制度の導入を謳った 1977 年の「今後の最低賃金制のあり方について」と題する答申は、当時の労働四団体（総評、同盟、中立労連、新産別）の統一要求にもとづく四野党（社会党、共産党、公明党、民社党）共同法案を契機として、中央最低賃金審議会が 1975 年 5 月から 2 年半にわたって検討した結果うまれたものである。

四野党共同法案の考え方は「最低賃金制度は、労働基準法による最低年齢の規制や最長労働時間の規制（8 時間労働制）と同様に、一国の労働条件のミニマムとして決定されるべきであり、ある程度の地域差は認めるとしても、中央において全国的な最低賃金として決定されるべきものである（具体的には、『行政委員会としての中央最低賃金委員会が一律最低賃金を決定し、地方最低賃金委員会はこれ（一律）を超える地域的最低賃金を決定することができる』というものの）」というものであった。論議の結果は「目安を中央で示し、決定は地方で行う」との結論となった。これには「現状のように、47 都道府県が全く自主的、独立的に決めると、改定の時期が著しく遅れるばかりでなく、決定金額がバラバラになり、格差の拡大を招く」という考え方が背景となっていた。従って、中賃目安方式が導入された実態上の理由は「改定審議の促進」、「最低賃金額の全国的整合性の確保」及び「上下格差の縮小」であった。

ランクの決定にあたっては、ある基準を設定して 47 都道府県を区分したのではなく、その当時の地域別最低賃金の決定状況、とくに 76 年および 77 年の実態が四つにグルーピングできたところから、それをそのまま追認したものであった。また、目安額は各グループの最高と最低の中間値で示されることとなった。さらに、参考資料については、「賃金改定状況調査結果、春闘の賃上げ結果等の各種指標を総合的に勘案する」こととなった。

以後 16 年にわたって続けられてきた目安制度の成果と問題点を次の通り指摘する。なおこれらの問題点に対する対応策については、こんご全員協議会での論議を踏まえながら明らかにしていく。

記

1 成果

- (1) 地賃の審議がスムーズになり、地域別最低賃金の決定、発効日が繰り上がったこと。
- (2) 第 2 次オイルショック以前（78 および 79 年）はランク別引上げ率が A、B に比べて C、D の方が高かったこともあって、格差縮小と対象労働者の賃金改善に一定の成果を上げたこと。
- (3) 第 2 次オイルショック以後、賃金格差が拡大するなかで、1980 年度以降、中賃目安（公益委員見解）が各ランク一律で出されたこともあって、上下格差縮小機能、とくに C、D ランク

における格差拡大に対して、歯止めの機能を果たしたこと。

2 問題点

- (1) 第2次オイルショック以後、中賃目安（公益委員見解）の引き上げ水準は低く、適用労働者に対する低賃金改善機能は停滞したこと（とくに、円高不況後は、改善機能が低下し、ここ数年間はその傾向が一段と顕著になっていること）。これは、賃金の一般的水準に対する地域別最低賃金の比率や最低賃金の影響率の低下となってあらわれていること。
- (2) ここ数年来、労働時間短縮が進展してきたが、地域別最低賃金の改定に際して、そのことが勘案されず、適用労働者に対し、その成果が波及していないこと。
- (3) 中賃目安制度が導入されて16年が経過したが、中賃目安（公益委員見解）の拘束性が強まるなかで、制度導入の主要目標であった「最低賃金額の全国的整合性の確保」は、一部の府県のランク内移動はあったものの、必ずしも十分に実現しなかったこと。
- (4) 中賃目安（公益委員見解）が各ランクの「中間値」を前提に作成されたことと関連し、「ランク内収斂とランク間乖離」の現象を生み、年々その傾向が強まっていること。このため、各ランクの最上位県の最低賃金は賃金水準、生計費、経済的要素など、最低賃金決定原則に係る諸指標の実勢との関係で大きな不整合がもたらされていること。
- (5) 賃金格差が拡大するなかで、シングルレートにもとづく目安提示によって上下格差の縮小がはかられたため、上を抑えるかたちとなり、Aランク、とりわけ東京の最低賃金が賃金実勢との関係で大きく陥没したこと。

以上、成果と問題点を列記したが、これらは「断定」したものではなく、こんご、当全員協議会で実証的に検討が加えられるべき性質のものとして理解願いたい。

目安制度のあり方についての意見

1993 年 10 月 4 日

中央最低賃金審議会使用者側委員

1 目安制度に対する基本的スタンス

目安制度について、基本的には評価する。今後、地域別、産業別最賃の役割問題も含めて、目安制度の果たすべき役割をどこに求めるかを検討する必要がある。また、地方最賃審議会で「中賃最賃改定目安」にプラスする公益見解を提示する場合は、その理由を明確にすべきである。なお、最低賃金法第 3 条を基本に取り組んでいきたい。

2 目安の決め方と参考資料について

最賃を決めるにあたって影響率をどう考えるかは難しい問題である。そもそも影響率は景気・賃金動向等とも関連があり、高低のよしあしを一概にいえぬ。目安決定の参考資料は従来どおりでよい。

3 最賃の全国的な整合性の確保と目安の表示形態について

ゾーン方式には問題があるので、今後も反対という姿勢を堅持していきたい。なお、表示は率ではなく、額で今後もいくべきである。また、現在 4 ランクに区分されているが、これが経済実態に合致しているのか。ランク数の再検討を含めて論議する必要がある。

4 表示単位の検討について

現在、目安額（日額）を中賃で示し、各地賃で地域の自主性に任せて最賃を決定しているが、これは現行どおり日額表示でよい。表示形態は日額・時間額の現行どおりでよいのではないか。

中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会の 検討状況の中間的なとりまとめについて（全員協議会報告）

平成 6 年 5 月 16 日

本全員協議会は、平成 4 年 12 月の中央最低賃金審議会総会において現行目安制度の見直しについて付託を受け、その後 10 回にわたって、主として①最低賃金と一般賃金との関係、②ランク区分及び表示方法、③表示単位の 3 つの課題について、統計的データに基づく実証的な分析を中心に検討を行ってきた。

目安制度のあり方に関するこれらの問題は、いずれも最低賃金制度の運用の基本に関わる問題であり、未だ十分議論を尽くしていないが、平成 6 年度の目安審議が開始される前にこれまでの検討結果と今後の対応について、中間的に一応の整理を行っておくことが必要と考え、下記のとおりとりまとめたので報告する。

記

1 最低賃金と一般賃金との関係

最低賃金と一般賃金との関係について、労働時間短縮、パート労働者の増加等との関連について統計データに基づき実証的な検討を行い、別紙のとおり問題点の整理を行った。

これを要約すれば、一般賃金（日額、時間額）と最低賃金の格差の変化の問題は、主として、賃金改定状況調査の第 4 表の賃金上昇率を中心とした現行の目安決定方式による最低賃金と、労働時間短縮やパート労働者の増加等の変化が織り込まれた一般賃金とを比較することから生じる問題であると考えられる。

目安は、一般的にあって、最低賃金法第 3 条及び昭和 52 年 9 月の中央最低賃金審議会了解事項の趣旨を踏まえれば、地域別最低賃金の適用対象となる労働者が多いと思われる層の平均的な賃金水準、すなわち、その構成労働者のそれぞれの表示単位当たりの賃金水準やその構成割合を反映した平均的な賃金額を重要な判断材料として検討し決められるべきと考えられる。

現行の目安は、性、学歴、年齢等にかかわらずパート労働者を含め最低賃金が適用となる労働者のすべてを対象に 1 日当たりの引上げ額として示してきた。また、その場合の重要な判断材料として、賃金改定状況調査の第 4 表に示された、最低賃金の適用対象が多いと思われる層のその構成状況を概ね反映した 1 日当たりの平均賃金額を用いてきた。

しかしながら、現行の方式では、パート労働者の賃金水準とそのウェイトが明確には反映されず、また、男女の構成割合の変化が反映されない結果となっている。更に就労日数の増減が目安額に反映されない仕組みとなっている。このような方式であっても、パート労働者等その対象労働者の構成に大きな変化がなく、また、就労日数の動向に変化がないような場合は問題は少ないが、最近のようにパート労働者、また女子労働者が大幅に増加し、あるいは就労日数

の減少が急速に進むようになると、目安が賃金水準の変動の実態を適切に反映しないという問題が生ずる。

このため、今後の目安決定方式としては、パート労働者の賃金水準とそのウェイトの変化、男女構成の変化、及び就労日数の増減を反映した方式とすることが望ましいと考えられる。

その際、就労日数の増減を反映させるに当たって、各年の6月の平均所定労働日数が日曜日の数等によって変動するイレギュラー要因をどのように扱うべきか、それとの関連において賃金改定状況調査をどのようにするのが適当か、等について引き続き検討を行う必要がある。

なお、平成6年度の目安審議に当たっては、現行の方式を基本としつつも上記の考え方も踏まえてさしあたりどのように対処するのが適当か検討する必要があると考えられる。

2 ランク区分及び表示の方法

ランク区分及び表示方法について、地域別最低賃金のランク間、ランク内格差の状況、地域別最低賃金と各都道府県の賃金等との相関関係、率表示方式に拠った場合と現行方式との比較などについて統計データに基づき検討を行った。

現行の方式は、目安を全国を4つに分けた各ランクの中間値の引上げ額で示し、各地方最低賃金審議会（以下「地賃」という。）では、この目安を重要な参考資料としつつ自主的に地域別最低賃金を決定するというものである。その結果、地域別最低賃金の最高値を100とした最低値は、現在の目安方式発足当初（昭和53年）84.4%であったものが平成5年では85.9%となっており、全体としてみれば地域別最低賃金の格差は徐々に縮小する結果となっている。

一方、地域別最低賃金の各都道府県の賃金水準、生活水準等の動向を可能な限り反映したものとなることが公平性の観点からも望ましいと考えられるが、現行のような引上げ額方式を前提とした場合、最低賃金の引上げ率でみると、各ランクの上位県は相対的に低く、下位県は高くなることから、各都道府県別の賃金の動向にかかわらず、ランク間格差の拡大、ランク内格差の縮小という現象が生ずる傾向がある。そのほか、各都道府県の地域別最低賃金と賃金動向をはじめとする諸指標との関係をみると、全国的整合性に欠ける状況がみられる。今後これらの問題への具体的な対応方法を中心に検討を続ける必要がある。

なお、当面は、各地賃における地域別最低賃金の審議に際し、中賃が示す目安を参考としつつ、各地賃が自主性を発揮して、賃金動向等の実態に応じた最低賃金の合理的決定を通じて上記のような問題点に対応していくことが期待される。

3 表示単位

表示単位については、賃金支払形態の実態、パート労働者の動向、一般及びパート労働者の労働日数、1日当たり労働時間、時間額表示と現行表示との比較等について統計データに基づき、検討を行った。

目安の表示単位の検討にあたっては、まず、最低賃金の表示単位をどう考えるかが問題となるが、地域別最低賃金の表示単位としては、大きく分けて、月額、日額、時間額で方式、時間

額で表示する方式、日額、時間額で表示する現行の方式のような中間的方式の3つの方式がある。

表示単位については、最低賃金法第4条の趣旨を踏まえれば、わが国における現実の賃金支払形態等の実態に即したものとすることが望ましいと考えられる。賃金の支払形態をみると、一般労働者においては月給者が多く、パート労働者においては時間給者が多い。また、具体的に最低賃金の適用対象となる労働者層（いわゆる未満労働者）についてみると、就業形態ではパート労働者よりも一般労働者の方が多く、賃金の支払形態別の割合では月給者が6割弱、時間給者が2割強、日給者が2割弱となっている。

このような現在の賃金支払形態の実態からすれば、月額、日額、時間額で表示する方式も考えられるが、3本の最低賃金額の整合性をどのように考えるか、あるいは決定に当たっての審議が複雑になることなど、問題点も多い。

また、時間額だけで表示する方式は、就業形態の多様化あるいは労働時間の短縮に対応したより妥当なものであり、大きな問題はないと考えられるが、わが国においてはなおなじみが薄いという問題がある。また、目安はどのような形で出すのかなど表示方法との関連で慎重に検討する必要がある。

一方、現行の日額、時間額併用方式については、目安を現行のようにパート労働者を含めた日額1本でよいのかという問題は残るものの、生活実感からみてもわかりやすいこと、現在までの労働時間短縮は労働日数の減少が主であり、1日当たりの労働時間にほとんど変化がないこと等からみて、現時点でそれほど問題はないと考えられる。

以上のことから、表示単位のあり方については、時間額表示方式を導入する場合のメリット、デメリットあるいは目安の表示方法との関連等を中心に引き続き慎重な検討を行うことが適当である。

4 今後の取扱い

本協議会のこれまでの検討から得られた考え方を整理すれば以上のとおりであるが、今後は地賃の公労使委員等の意見も聴取しながら、より具体的な検討を行い、平成7年度の目安審議を目途にとりまとめを行っていくことが適当と考える。

(別紙)

現行の目安決定方式の課題

最低賃金と一般賃金との関係について、第4回及び第5回の全員協議会において統計データに基づき実証的な検討を行ってきたが、この問題について一応の整理をすると次のとおりになると考えられる。

1 現行の目安決定方式は、賃金改定状況調査の第4表の賃金上昇率を重要な参考資料として

いる。その賃金上昇率の算出方法としては、パート労働者を除いた一般労働者について、まず、前年の1日当たり平均賃金を男女別に求める。具体的には、月給者、日給者、時間給者毎に次の方法によりそれぞれ日額を求めて、それらを平均する。

月給者 : (前年の基本給 ÷ 調査年の月間労働日数) + 諸手当

日給者 : (前年の基本給) + 諸手当

時間給者 : (前年の基本給 × 調査年の1日の労働時間) + 諸手当

次に、1日当たり平均賃金を男女別に求める。具体的には、月給者、日給者、時間給者毎に次の方法によりそれぞれ日額を求めて、それらを平均する。

月給者 : (調査年の基本給 ÷ 調査年の月間労働日数) + 諸手当

日給者 : (調査年の基本給) + 諸手当

時間給者 : (調査年の基本給 × 調査年の1日の労働時間) + 諸手当

さらに、調査年について男女構成の変化を除去するため前年の男女構成比で加重平均した男女計の賃金を求め、これを前年の男女計の賃金（前年の男女構成比で加重平均したもの）で除して賃金上昇率を算出している。

2 上記の第4表を中心とした現行方式については、以下の点が検討課題として考えられる。

- ① 労働時間短縮に伴う1日当たり又は時間当たり賃金の上昇が反映されない仕組みとなっていること
- ② パート労働者も賃金改定状況調査の対象となっているが、第5表にわけて集計されており、パート労働者の増加やパート労働者の賃金の変動が、明確には反映されない仕組みとなっていること
- ③ パートを除く一般労働者について男女構成の変化が反映されない仕組みとなっていること

即ち、現行の目安決定方式は、労働時間の短縮に伴う賃金上昇が反映されない、また、パート労働者の増加等労働者構成の変化も明確には反映されない賃金上昇率を基準としたものとなっているといえよう。

このため、次のような現象が生じている。

- (1) まず、労働時間の短縮についてみると、最低賃金については1日当たりの賃金上昇率を用いているが、この場合、時短に伴う1日当たり又は時間当たり賃金の上昇が反映されないのに対し、一般賃金についてはその分単価が上昇することから、1日当たり又は時間当たり単価で見れば、格差は当然のことながら拡大すると考えられる。実際に賃構でパート労働者を除く一般労働者の賃金との格差をみると、月額ベースではほぼ横ばいで推移しているが、労働時間の短縮に伴って時間額ベースでは拡大している。

毎勤でもパート労働者を除いた一般労働者（推計値）についてみると、日額ベースでは格差は拡大している。

- (2) 次に、パート労働者に関しては、最低賃金については賃金改定状況調査第5表を含めた総

合判断の中で考慮されているものの、同調査の第4表ではパート労働者が除かれており、その賃金上昇率とウェイトが明確には反映されない仕組みになっているのに対し、一般賃金についてはパート労働者が増加すれば、パート労働者の賃金が一般労働者の賃金に比べて低いため、その分水準が低下することとなるので、格差は縮小 すると考えられる。実際に毎勤でパート労働者を含む全労働者の賃金との格差をみると、パート労働者の増加が縮小要因となっている。

また、パート労働者の賃金の変動についても最低賃金には明確に反映されない仕組みになっているので、パート労働者の上昇率が一般労働者の賃金上昇率より高い場合には、パート労働者の賃金との格差は拡大する。

- (3) 実際には、上記(1)と(2)が複合して問題が起こってきている。要は、日額ベースでみた場合、労働時間の短縮は格差拡大、パート労働者の増加は格差縮小の要因となって、それらが複合して一般賃金との格差の問題となってあらわれているといえよう。

- 3 一般賃金（日額、時間額）と最低賃金の格差の変化の問題は、第4表の賃金上昇率を中心とした現行の目安決定方式による最低賃金と、労働時間短縮やパート労働者の増加等の変化が織り込まれた一般賃金とを比較することから生じる問題であると考えられる。今後の目安決定方式のあり方を考えるに当たっては、第4表の賃金上昇率を中心とした現行の決定方式とするのか、労働時間短縮や労働者の構成変化をも考慮した方式とするのかということが重要な論点になると考えられる。

中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告

(平成 7 年 4 月 28 日)

中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会は、平成 4 年 12 月の中央最低賃金審議会総会において現行目安制度の見直しについて付託を受け、その後 18 回にわたって、主として

- ① 最低賃金と一般賃金との関係、
- ② ランク区分及び表示方法並びに
- ③ 表示単位

の 3 つの課題について、鋭意審議を重ねてきた。

なお、この間、目安制度のあり方に関し、地方最低賃金審議会（以下「地賃」という。）の公労使各側委員からの意見照会を行った（別紙 1）ほか、実地視察及びブロック公益委員会議において地賃委員との意見交換を実施する（別紙 2）など、地賃委員の意見を参考としながら検討を進めてきた。

1 最低賃金と一般賃金との関係

(1) 最低賃金と一般賃金との格差の拡大

地域別最低賃金額と一般賃金額（日額、時間額）とを比較した場合、別紙 3 のとおり、最近格差が拡大している。これは、今日のように就労日数の減少を中心とする労働時間の短縮や就業構造の変化等経済社会の構造変化が進展しているなかで、一般賃金（日額、時間額）にはこれらの変化が織り込まれているのに対し、地域別最低賃金額改定の目安（以下「目安」という。）を審議する際の重要な参考資料である一般労働者の賃金上昇率には労働時間短縮等の変化が適切に反映されないことから生じているものである。すなわち、この一般労働者の賃金上昇率については、目安制度が発足した昭和 53 年度以来小零細規模の事業所を対象とする賃金改定状況調査により把握されてきたところであるが、当該賃金上昇率の算出に当たって、

- ① 就労日数の減少に伴う賃金の上昇が反映されない仕組みとされてきたこと、
- ② パート労働者も賃金改定状況調査の対象となっているが、一般労働者とは別途集計され、パート労働者の増加やパート労働者の賃金の変動が明確に反映されない仕組みとされてきたこと及び
- ③ 男女構成の変化を除去した数値を主として活用してきたことがその要因である。

(2) 賃金改定状況調査における賃金上昇率の算出方法の変更

今日の経済社会の構造変化に対応し、(1)の問題を解決するため、平成 6 年 5 月 16 日の本協議会の検討状況の中間的なとりまとめにおいては、「今後の目安決定方式としては、パート労働者の賃金水準とそのウエイトの変化、男女構成の変化、及び就労日数の増減を反映した方式とすることが望ましいと考えられる」とされたところであり、今後、目安を審議する際

の重要な参考資料である賃金改定状況調査の賃金上昇率については、これらが明確に反映されるように算出することが適当である。

すなわち、

- ① 「パート労働者の賃金水準とそのウエイトの変化」が反映されるようにするため、一般労働者及びパート労働者の全労働者について賃金上昇率を求めることが適当である。
- ② 「男女構成の変化」については、従来この影響が反映された賃金上昇率と当該影響を除去した賃金上昇率とを算出していたが、前者のみを算出することが適当である。
- ③ 「就労日数の増減」が反映されるように賃金上昇率を算出することが適当である。

その際、各年の調査月の所定労働日数が日曜日の数等によって変動するイレギュラー要因を除去するため、賃金改定状況調査において年間の所定労働日数を調査することとし、これにより月間所定労働日数を調整することが適当である。

2 ランク区分及び表示方法

(1) 地域別最低賃金と各都道府県の経済実態との乖離

各都道府県の地域別最低賃金額と賃金動向を始めとする諸指標との関連をみると、都道府県間の比較を行った場合、一般賃金額が相対的に高いにもかかわらず地域別最低賃金額が相対的に低い県があり、またこの逆の場合もあるなど、一部に整合性に欠ける状況がみられる。

昭和 53 年度以来現在まで、全都道府県を 4 つのランクに分けて目安を示しているが、このような問題が生じるのは、この間各都道府県の経済実態には都道府県により相当の変化があったのに対し、各都道府県の地域別最低賃金額の相対的な水準に大きな影響を及ぼす目安制度のランクについては、各都道府県の各ランクへの振分けを固定してきたことによるものと考えられる。

(2) 各都道府県の各ランクへの振分けの見直し

地域別最低賃金は、各都道府県の賃金水準、生活水準等の動向を可能な限り反映したものとなることが公平性の観点からも望ましいと考えられる。そこで、上記の問題点を改善するため、各都道府県の経済実態に基づき各都道府県の各ランクへの振分けを見直し、今後見直し後のランクで目安を示すこととする。

- ① まず、各都道府県の経済実態をどのように把握するかという問題が生じるが、その点についての考え方は次のとおりである。

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すこととした。諸指標としては、別紙 4 のとおり、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（10 指標）及び
- ・企業経営に関する指標（5 指標）

を用いた。

具体的には、

イ 所得・消費に関する指標としては、

- ・所得を示す代表的なものとして県民所得及び雇用者所得を、
- ・消費を示す代表的なものとして世帯支出、消費者物価及び標準生計費の合計 5 指標を選んだ。

ロ 給与に関する指標としては、主として時間当たり給与（原則として所定内給与）をみることとし、

- ・規模計の給与（資料出所の異なる 2 指標）、
- ・小規模事業所の給与（資料出所の異なる 2 指標）、
- ・女子パートタイム労働者の給与（1 指標）、
- ・小規模事業所の低賃金層の給与（第 1・二十分位数）（資料出所の異なる 3 指標）、
- ・新規高等学校卒業者の初任給（1 指標）及び
- ・中小・中堅企業の春季賃上げ妥結額（1 指標）

の合計 10 指標を選んだ。

ハ 企業経営に関する指標としては、

- ・主要産業の生産性を示すものとして、製造業、建設業、卸・小売業、一般飲食店及びサービス業のそれぞれの 1 就業者当たりの出荷額、販売額等

の合計 5 指標を選んだ。

さらに、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、数値の安定性等にかんがみ、別紙 5 のとおり、各指標については原則として直近 5 年間の数値の平均値をとり、検討した。

また、以上の 20 の指標を総合化した総合指数は、別紙 6 のとおりとなった。

② 次に、各都道府県の経済実態に基づいて各都道府県をどのように各ランクへ振り分けるかという問題が生じるが、その点についての考え方は次のとおりである。ランク数及び各都道府県の各ランクへの振分けについては、今後の目安制度の円滑な運用を図るためには、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た。

この結果、ランク数については、

イ 総合指数の上位数県と下位数県の格差には大きな変化はないこと（総合指数の上位 5 県の平均を 100 としたときの下位 5 県の平均は、昭和 53 年等が 75.7 であるが、平成 5 年等は 73.5 である。）

ロ 都道府県の総合指数の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みられないこと

等から、従来と同様 4 つとすることが適当である。

また、各都道府県の各ランクへの振分けに当たっては、各都道府県の経済実態を示す総合指数を基本に、原則として総合指数に比較的大きな格差のある府県間に注目すると

ともに各ランクにおける総合指数の分散度合を全体的に小さくする方向でランクの境界を設定するという考え方に基づき、別紙7のとおり、7県について適用される目安のランクを変更することが適当である。

(3) 表示方法

目安の表示方法については、これまでの慣行（目安額は額で示すが、その算定上各ランク同率の引上げ率となるようにしてきたこと）を踏まえ、ランク制度の意義を損なわないようにするため、現行の各ランクごとの引上げ額による表示を引き続き用いることとする。なお、今回の審議の過程で各都道府県の地域別最低賃金額のランク間格差の拡大という現象が指摘されたが、前記のように各都道府県の各ランクへの振分けを見直すことにより、当面、この点は緩和されることが期待できる。

(4) 目安額の算定

各ランクごとの目安額の算定の基準となる額については、現行の「各ランクの地域別最低賃金額の最高値と最低値の中間値方式」を改め、今後「新たに各ランクに振り分けられた都道府県の地域別最低賃金額の単純平均値方式」とすることが適当である。

(5) ランク区分の今後の見直し

各都道府県の各ランクへの振分け等ランク区分については、上記(2)に示した考え方を参考として、今後5年ごとに、今回用いた別紙3の20の指標を総合的に指数化した総合指数に基づいて見直しを行い、その間の各都道府県の経済実態の変化が反映されるようにすることが重要である。

3 表示単位

地域別最低賃金額の表示単位については、具体的に最低賃金の適用対象となる労働者層（いわゆる未満労働者）についてみると、就業形態ではパート労働者よりも一般労働者の方が多く、賃金支払形態別の割合では月給者が約6割弱、日給者及び時間給者が約2割であること、現在までの労働時間短縮は労働日数の減少が主であり、1日当たりの労働時間にはほとんど変化がないこと等からみて、現行の日額・時間額併用方式には現時点でそれほど大きな問題はないと考えられる。したがって、当面、現行通り日額・時間額併用方式を維持することとする。目安額の表示単位についても、当面、現行の日額表示を維持することが適当である。

4 今後の見直し

ランク区分以外の事項も含め、目安制度のあり方については、今後概ね5年ごとに見直しを行うことが適当である。

<別紙1、別紙2、別紙3、別紙4、別紙5、別紙6、別紙7略>

中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する
全員協議会報告の趣旨、内容等についての説明

中央最低賃金審議会会長 西川俊作
於：全国最低賃金審議会会長会議
平成 7 年 5 月 30 日

私は、中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告の趣旨、内容及び取りまとめまでの経緯について御説明申し上げます。

I まず、検討を開始した経緯について御説明します。

- 1 現行目安制度は、昭和 53 年以来 17 年間にわたって、地方最低賃金審議会の円滑な金額改定審議に資するべく機能してきたものでありますが、平成 4 年の目安審議の過程で、労働側より、最近一般賃金と最低賃金との格差が拡大してきていること、ランク間格差の拡大は地賃の自主性のみで克服することは困難であること等の問題意識が表明されました。
- 2 このため、平成 4 年 7 月 27 日、第 124 回中賃総会において、地賃での地域別最低賃金の審議終了後、事務局が早急に公労使の意向を踏まえ目安制度のあり方に関する全員協議会の検討事項等を詰め、直近の中賃総会で議論することが了承されました。
- 3 その後、同年 12 月 8 日、第 125 回中賃総会において、現行目安制度の仕組みのなかで、その改善を図るとの観点から、全員協議会に対し、主として
 - ① 最低賃金と一般賃金との関係
 - ② ランク区分及び表示方法
 - ③ 表示単位の 3 つの課題を検討事項として、現行の目安制度の見直しについて付託がなされました。
- 4 その後、全員協議会は、鋭意審議を重ね、平成 7 年 4 月までに 18 回の会合を持ち、報告が取りまとめられ、本年 4 月 28 日の総会において当該報告が了承されたものです。

II 報告の趣旨、内容等について

次に、全員協議会の 3 つの課題ごとに、報告の趣旨、内容等について御説明します。

- 1 最低賃金と一般賃金との関係
 - (1) 第 1 点の最低賃金と一般賃金との関係は、先ほど申し上げましたように、最近一般賃金に対する最低賃金の比率は低下してきており、これを回復させるべきであるとの労働者側委員からの意見に基づいて検討を開始したものであります。報告書の（別紙 3）の資料からも、近年、とくに労働時間の短縮が大きく促進された平成元年あたりから、最低賃金と一般賃金との格差が拡大していることが分かります。
 - (2) この点につきましては、データに基づき実証的に検討していくことで早くから合意されましたので、全員協議会におきましては 3 回ほど統計データに基づき実証的な検討を行

いました。この過程で、最低賃金と一般賃金との格差については、就労日数の減少が格差拡大の要因となっているほか、使用者側委員の指摘に基づく分析により、パートタイム労働者の増加が格差縮小の要因となっていることも明らかとなりました。

- (3) その後の平成 5 年 12 月の会合においては、地域別最低賃金額と一般賃金額（日額、時間額）との格差の変化は、今日のように就労日数の減少を中心とする労働時間の短縮や就業構造の変化等経済社会の構造変化が進展しているなかで、一般賃金にはこれらの変化が織り込まれているのに対し、目安を審議する際の重要な参考資料である賃金改定状況調査結果第 4 表の一般労働者の賃金上昇率の算出に当たって、
- ① 就労日数の減少に伴う賃金の上昇が反映されない仕組みとされてきたこと、
 - ② パート労働者も賃金改定状況調査の対象となっているが、一般労働者とは別途集計され、パート労働者の増加や賃金の変動が明確に反映されない仕組みとされてきたこと及び
 - ③ 男女構成の変化を除去した数値を主として活用してきたことが原因であるという整理がなされました。
- (4) これを受け、平成 6 年 5 月 16 日の目安制度のあり方に関する全員協議会の検討状況に関する中間的取りまとめにおいては、「今後の目安の決定方式としては、パート労働者の賃金水準とそのウェイトの変化、男女構成の変化、及び就労日数の増減を反映した方式とすることが望ましい」とされました。
- (5) その後に行われた昨年度の目安審議においては、第 1 回の目安小委員会において、「従来の目安決定方式を基本としつつ、中間的取りまとめの考え方に基づく試算資料を事務局において作成の上提出し、当該試算資料も含めて総合勘案の上、目安額を決定する」ことが了承されたため、事務局より同小委員会に対し当該試算資料が提出されました。しかしながら、この「試算」においては、賃金改定状況調査の各年の調査月の所定労働日数が日曜日の数等によって変動するイレギュラー要因を除去するため、毎勤による労働日数の調整が行われていたわけですが、使用者側委員から、
- ① 毎勤は、実労働日数を調査しており、欠勤・有給休暇等が除かれていることから、賃金改定状況調査の所定労働日数を調整するという点で問題があるのではないかとの指摘がありました。
 - ② また、毎勤の調査対象は事業所規模 5 人以上であり、1～4 人の事業所を調査していないことから、1～29 人の事業所を調査している賃金改定状況調査の結果を調整するという点で問題があるのではないかとの指摘がありました。
- (6) このため、昨年 10 月の会合において、事務局より、使用者側意見を踏まえ、賃金改定状況調査において年間の所定労働日数を調査し、これにより先ほど申し上げたイレギュラー要因を除去することが提案されたところ、了承されました。なお、その場合の期間のとり方も含め、調査の具体的な点については事務局で詰めることとされました。
- (7) その後、今年 1 月の会合において、事務局より、賃金改定状況調査結果第 4 表の賃金上

昇率の7年度以降の算出方法について、

- ① 一般労働者及びパート労働者の全労働者について賃金上昇率を求めること、
- ② 従来男女構成の変化が反映された賃金上昇率と当該影響を除去した賃金上昇率を算出していたが、今後前者のみを算出すること、
- ③ 就労日数の増減が反映されるように賃金上昇率を算出すること、その際、イレギュラー要因を除去するため、年間所定労働日数を調査することとし、これにより月間所定労働日数を調整すること

が提案されたところ、2月の会合において了承されました。

- (8) このような検討経緯を踏まえ、今回の報告にあるような表現で合意されたところであり
ます。

2 ランク区分及び表示方法

- (1) 第2点のランク区分及び表示方法の問題については、全員協議会の始めの段階での労働側委員の主張は、

- ① 最低賃金額と各都道府県の経済実態の整合性の確保が不十分であること、特に、ランク間格差の拡大等という傾向が強まるなかで、各ランク上位県において当該不整合が大きくなっていること、
- ② Aランク、特に東京の最低賃金額が経済実態との関係で非常に低くなっていること
などでした。

一方、使用者側委員の主張は、

- ① ランク数の再検討を含めて議論する必要があること、
- ② 目安の「額」の表示を維持すべきであること
などでした。

- (2) その後の会合において、統計データに基づく検討を行ったところ、全体として、都道府県の最低賃金額と経済実態との間に一部整合性に欠ける状況にあること及びランク間格差の拡大等の問題があることが認識され、中賃として現状を放置せず何らかの方向性を示すことで合意されました。

- (3) このため、昨年5月の中間的とりまとめにおいては、「各都道府県の地域別最低賃金と賃金動向をはじめとする諸指標との関係を見ると、全国的整合性に欠ける状況がみられる」こと及び「ランク間格差の拡大という現象が生ずる傾向がある」ことを指摘した上で、「今後これらの問題への具体的な対処方法を中心に検討を続ける必要がある」とされました。

- (4) 昨年11月以降の会合の中心課題はランク区分の問題でしたが、結局は報告の内容で合意が得られました。以下、報告に沿って説明いたします。

まず、報告においては、地域別最低賃金は、各都道府県の賃金水準、生活水準等の動向を可能な限り反映したものとなること公平性の観点からも望ましいと考えられることから、各都道府県の経済実態に基づき各都道府県の各ランクへの振分けを見直し、今

後見直し後のランクで目安を示すこととしました。

① このうち、各都道府県の経済実態をどのように把握するかという問題に関しては、賃金動向を始めとする主指標を総合化した指数を各都道府県の経済実態と見なすこととし、諸指標としては、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、報告の3ページから4ページにあるように、

- ・所得・消費に関する指標（5指標）、
- ・給与に関する指標（10指標）及び
- ・企業経営に関する指標（5指標）

を用いることとしました。

具体的には、何回か指標を入れ替えましたが、最終的には、

イ 所得・消費に関する指標としては、

- ・所得を示す代表的なものとして県民所得及び雇用者所得を、
- ・消費を示す代表的なものとして世帯支出、消費者物価及び標準生計費の合計5指標を選びました。

ロ 次に、給与に関する指標としては、主として時間当たり給与（しかも原則として所定内給与）をみることとし、

- ・規模計の給与として資料出所の異なる2指標、
- ・小規模事業所の給与として資料出所の異なる2指標、
- ・女子パートタイム労働者の給与、
- ・小規模事業所の低賃金層の給与として第1・二十分位数の資料出所の異なる3指標、
- ・新規高等学校卒業者の初任給及び
- ・中小・中堅企業の春季賃上げ妥結額

の合計10指標を選びました。

ハ また、企業経営に関する指標としては、

- ・主要定業の生産性を示すものとして、製造業、建設業、卸・小売業、一般飲食店及びサービス業のそれぞれの1就業者当たりの出荷額、販売額等の合計5指標を選びました。

さらに、全員協議会の検討の過程で、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、数値の安定性等にかんがみ、各指標については原則として直近5年間の数値の平均値に基づいて検討することとなりました。

また、以上の20の指標を総合化した総合指数は、20の指標についてそれぞれ東京を100とした指数を求め、そうやって出された指数を単純平均することによって算出しました。その結果は、報告の別紙6のとおりとなりました。

② 次に、各都道府県の経済実態に基づいてランク数をどうするか、また、各都道府県をどのように各ランクに振り分けるかという問題に関しては、報告にありますように、今後の目安制度の円滑な運用を図るためには、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ました。

まず、ランク数については、労働者側委員は東京を別ランクにするためにランク数を増やしたいという考えは根底にあったでしょうが、4ランクでやむを得ないという意見でした。また、使用者側の一部委員は、下位ランクを中心にランクを増やすべきであるとする意見でしたが、

- ・ ランク制度が発足した53年当時と最近とで総合指数の上位数県と下位数県の格差に大きな変化はないこと
- ・ 都道府県の総合指数の分布の状況がほぼ同一であり、ランク数の変更を特に必要とする顕著な事情はみられないこと

等から、従来と同様4つとすることで合意いたしました。

また、各都道府県の各ランクへの振分けに当たっては、各都道府県の経済実態を示す総合指数を基本に、原則として総合指数に比較的大きな格差のある府県間に注目するとともに各ランクにおける総合指数の分散度合を全体的に小さくする方向でランクの境界を設定するという考え方にに基づき、報告の別紙7のとおり、茨城、栃木、滋賀、宮城、岐阜、三重、香川の7県について適用される目安のランクを変更することといたしました。

- (5) ところで、この総合指数は、中賃においてランク区分の見直しのための基礎データとして用いたものであり、それ以上のものではなく、したがって、地賃において総合指数の順位を踏まえて最低賃金額の順位を是正すべく措置されることを予定するものではないので、誤解のないようにお願いします。
- (6) なお、地賃の会長の皆様には、今回のランク区分の見直しに伴い、今後の地賃の自主性についてどのようなこととなるのか関心をお持ちのことと存じますが、今回のランク区分の見直しは、各都道府県の地域別最低賃金額と賃金動向を始めとする経済実態との間に一部に整合性に欠ける状況がみられるため、これを改善しようとするものであって、いわば現行目安制度の枠内において改善を図ろうとするものであり、過去中賃において合意されてきた目安の性格、地賃の自主性発揮のあり方等について一切の変更を加えるものではないという整理をしておりますので、今後の地賃の審議に当たってよろしくお願いいたします。
- (7) 次に、表示方法についてであります。目安を示す場合の中賃のこれまでの慣行、すなわち、目安額は額で示すが、その算定上各ランク同率の引上率となるようにしてきた慣行を踏まえた場合、「率」表示なら全国で1つだけ〇%という目安を示せばよく、ランク別に目安を示す意味がなくなり、また、地賃で大幅に自主性を発揮しない限り現在の各都道府県の地域別最低賃金額の格差が固定され、今回のランク区分の見直しの趣旨にそぐわないことから、現行の各ランクごとの引上額による表示を引き続き用いることとし

ました。なお、今回の審議の過程で各都道府県の地域別最低賃金額のランク間格差の拡大という現象が指摘されましたが、各都道府県の各ランクへの振分けを見直すことにより、適用される目安のランクが変更される県が出てくることから、当面、この点は緩和されることが期待できます。

- (8) 次に、報告に、「(4) 目安額の算定」として、「各ランクごとの目安額の算定の基準となる額については、現行の「各ランクの地域別最低賃金額の最高値と最低値の中間値方式」を改め、今後「新たに各ランクに振り分けられた都道府県の地域別最低賃金額の単純平均値方式」とすることが適当である。」とされています。
- (9) さらに、報告の(5)にあるように、各都道府県の各ランクへの振分け等ランク区分については、今まで一度も見直さなかったことから問題が生じたという認識に立ち、今まで御説明した考え方を参考として、今後5年ごとに、今回用いた20の指標を総合的に指数化した総合指数に基づいて見直しを行い、その間の各都道府県の経済実態の変化が反映されるようにすることとしています。

3 表示単位

- (1) 次に、第3点の表示単位につきましては、報告書にありますように、具体的に最低賃金の適用対象となる労働者層、いわゆる未満労働者の賃金支払い形態について特別に調査した結果をみると、月給者が約6割弱、日給者及び時間給者が約2割であること、また、労働者の賃金支払形態をみると、一般労働者の8割弱が月給者であるものの、日給月給制も含めた日給的な制度は6割程度と考えられること、さらに、現在までの労働時間短縮は労働日数の現象が主であり、1日当たりの労働時間にはほとんど変化がないこと等から、昨年の中間的とりまとめにおいても、現行の日額・時間額併用方式は、生活実感からみて判り易く、それほど問題はないのではないかと考えられ、表示単位のあり方については、引き続き慎重な検討を行うことが適当であるとされたところであります。
- (2) 表示単位については、今回の報告では、地域別最低賃金額の表示単位については、現行の日額・時間額併用方式には現時点でそれほど大きな問題はないと考えられることから、当面、現行通り日額・時間額併用方式を維持することとし、目安額の表示単位についても、当面、現行の日額表示を維持することといたしました。

4 今後の見直し

最後に、今後の見直しについてですが、先ほど申し上げたように、各都道府県の各ランクへの振分け等ランク区分については、今後必ず5年ごとに見直しを行うこととしています。一方、ランク区分以外の点については5年ごとに必ず見直しを行うというほどではなくても、5年ごとに見直しを行うのが望ましいという趣旨で、報告書の6ページから7ページにあるように、ランク区分以外の事項も含め、目安制度のあり方については、今後概ね5年ごとに見直しを行うことが適当であるといいたしました。

Ⅲ さいごに

以上で、目安制度のあり方に関する全員協議会報告の趣旨、内容等についての説明を終わります。中賃においては、今年度からこの報告の内容に沿って目安をお示しすることとしていますが、皆様方におかれましても、今回の目安制度の見直しの趣旨を十分に理解され、今後の地域別最低賃金の適切、円滑な改定が行われますようよろしく願いいたしまして、私の説明とさせていただきます。

中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会の 検討状況の中間的な取りまとめについて（全員協議会報告）

（平成 12 年 3 月 24 日中央最低賃金審議会了承）

本全員協議会は、平成 11 年 4 月の中央最低賃金審議会総会において現行目安制度の見直しについて付託を受け、その後 11 回にわたって、近年における経済社会の変化を踏まえ、できる限り中長期的な視点も考慮に入れつつ、主として①ランク振分け等ランク区分の見直し、②表示単位期間のあり方、③表示方法のあり方、④参考資料のあり方、⑤経済情勢等を踏まえた目安の決定のあり方を中心に検討を行ってきた。

これらについては、地域別最低賃金制度の運用の基本に関わる問題でもあり、未だ十分審議を尽くしていないところであるが、ランク区分については、平成 7 年 4 月の中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告（以下「平成 7 年全協報告」という。）において今後 5 年ごとに見直しを行うこととされていること、また、経済情勢等を踏まえた目安の決定のあり方についても、平成 12 年度の目安審議が開始される前に一応の整理を行っておくことが必要と考えられること等から、これらの点を中心に下記のとおり中間的な取りまとめを行ったので報告する。

記

1 ランク振分け等ランク区分の見直しについて

(1) 総合指数の全体的な動向

平成 7 年全協報告においては、各都道府県の経済実態に基づきランク区分を見直すこととし、具体的には、所得・消費に関する指標（5 指標）、給与に関する指標（10 指標）及び企業経営に関する指標（5 指標）の 20 の指標の直近 5 年間の数値の平均値をとり、当該平均値を総合化した総合指数に基づいて見直しを行った。そして、今後 5 年ごとに、この総合指数に基づいて見直しを行い、その間の各都道府県の経済実態の変化が反映されるようにすることが重要であるとされている。

そこで、今回の見直しに当たっては、別紙 1 のとおり基本的に 20 の各指標について平成 6 年から 10 年までの数値の平均値をとり、当該平均値に基づく指数を算出の上、単純平均により新しい総合指数を算出することとした。その結果、新しい総合指数は別紙 2 のとおりとなった。

新しい総合指数について、平成7年全協報告において示された総合指数と比較すると、以下のような特徴がみられる。

- イ バブル崩壊後の経済成長についてみると、大都市圏、特に東京都と比較してその他の道府県の伸びが相対的に高かったことなどが影響して、東京都を100とした場合の各道府県の指数は平均値で2.4ポイント上昇し、全体として東京都と他の道府県との格差は縮小している。
- ロ 指数が上昇し、東京都との格差が縮小した道府県の数43に及ぶ一方、指数が下降した府県は3に止まっている。総じて、地方圏の方が大都市圏よりも指数の伸びが高くなっている。

(2) 新しい総合指数に基づく各都道府県の各ランクへの振分け

ランク区分の具体的な見直しの検討に当たっては、今後の目安制度の円滑な運用を図るためには、昭和53年度以降制度として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を行い、次の結論を得た。

- イ ランク数については、上記の考え方を十分踏まえ、従来と同様4つとすることが適当である。
- ロ 各都道府県の各ランクへの振分けに当たっては、平成7年全協報告を踏まえるとともに、昨今の経済情勢等にかんがみ、今回は特に以下の考え方に基づき、別紙3のとおり、4県について適用される目安のランクを変更することが適当である。

- ① 総合指数を順番に並べ、指数の差が比較的大きいところに着目する
- ② 上記の考え方を十分踏まえ、個々の都道府県のランク間の移動や各ランク毎の都道府県の数の変動を極力抑える
- ③ 加えて、特にB、Cランクについては、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も留意する

なお、この総合指数は、中央最低賃金審議会においてランク区分の見直しのための基礎データとして用いたものにすぎず、地方最低賃金審議会において総合指数の順位を踏まえて最低賃金額の順位を是正すべく措置されることを予定するものではないことに留意する必要がある。

2 経済情勢等を踏まえた目安の決定のあり方等について

(1) 検討の経緯

近年における厳しい経済情勢を反映し、毎年6月に行われている賃金改定状況調査

における賃金引上げを実施しない事業所（以下「凍結事業所」という。）の割合がこのところ急激に増加しており、平成 11 年においては 43.2%と過去最高の値を示している。こうした状況を反映し、同調査における凍結事業所を含めた全調査対象労働者の平均賃金上昇率も 0.9%と過去最低の水準となったところである。そこで、こうした事態を含め、経済社会の変化を十分踏まえた目安の決定のあり方等について検討を行ったものである。

(2) 目安の審議に当たっての賃金改定状況調査の位置づけと基本的な考え方

これまで、目安の審議に当たっては、賃金改定状況調査、なかんずく同調査による賃金上昇率を重要な参考資料としてきており、そうしたことを前提に平成 7 年全協報告においても同調査の必要な見直しが行われたこと等を踏まえると、今後とも、同調査を重要な参考資料とする取扱いを基本とすべきである。

他方、経済社会の全体的な状況をみると、これまでの経済社会とは大きく異なり、経済のグローバル化による競争の激化、右肩上がりの経済から低成長経済への移行など構造的な変化が進んでおり、ますます複雑で多様な様相を呈している。上記の凍結事業所割合の増加や賃金上昇率の低下といった事態も、まさにその現れといえよう。

こうしたことから、当該調査結果を重要な参考資料としつつも、これまで以上に、その時々状況を的確に把握の上、総合的に勘案して目安を審議し、決定していくことが求められる。

(3) 凍結事業所割合の状況の取扱い

このように、目安については、中央最低賃金審議会においてその時々状況を総合的に勘案しつつ審議されるべきであり、審議が形骸化しないようにすることが望ましいものと考えられる。また、凍結事業所割合の増加という状況と低賃金層の賃金動向との関係が必ずしも明確でないこと等をも考慮すると、その割合に応じて目安額を調整し、又は凍結するというような形で目安の決定ルールを作るとの考え方を直ちに採用することは困難である。しかしながら、特に昨今の厳しい経済情勢を踏まえると、こうした状況についても、最低賃金をめぐる諸情勢に係る諸指標の一つとして、目安の審議に当たって勘案していくことが必要である。

したがって、各年毎に、公労使の各委員による真摯な意見交換を通じて、凍結事業所割合の状況を含む各種の経済社会情勢に係る指標について、十分検討を加え、その時々状況に応じた適切な目安を示していくことが重要である。

今後の目安審議においては、こうしたことを念頭におきつつ、十分審議を尽くしていくことが適当である。

(4) 目安と地方最低賃金審議会における審議の関係

以上の考え方により、中央最低賃金審議会としては目安を決定し、地方最低賃金審

議会に示すものであるが、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されるべきものであって、地方最低賃金審議会の審議決定を拘束するものではないという従来からの取扱いを堅持すべきである。

したがって、地方最低賃金審議会での最低賃金の改定に当たっては、目安を参考としつつ、賃上げの実施状況等の地域の事情を踏まえ、実態に即した自主的な判断を下し得るものであり、今後とも、地方最低賃金審議会での自主性の発揮を一層期待するものである。

3 今後の取扱いについて

本全員協議会のこれまでの検討から得られた考え方を整理すれば以上のとおりであるが、この他の審議事項である表示単位期間及び表示方法のあり方等については、未だ十分に審議を尽くしていないことから、今後はこれらの問題についてより具体的な検討を行い、本年中を目途に取りまとめを行っていくことが適当と考える。

中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告

(平成 12 年 12 月 15 日 中央最低賃金審議会了承)

中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会(以下「目安全協」という。)は、平成 11 年 4 月の中央最低賃金審議会総会において現行目安制度の見直しについて付託を受け、その後、16 回にわたり主として①ランク振分け等ランク区分の見直し、②表示単位期間のあり方、③表示方法のあり方、④参考資料のあり方、⑤経済情勢等を踏まえた目安の決定のあり方の 5 つの課題について、近年における経済社会情勢等の変化を踏まえつつ、鋭意検討を行ってきた。

このうち、①のランク振分け等ランク区分の見直し及び⑤の経済情勢等を踏まえた目安決定のあり方の 2 つの課題については、平成 12 年度の目安審議が開始される前に一応の整理を行うべきとの考えの下、先行して検討を進めた結果、平成 12 年 3 月 24 日に中間報告(目安制度のあり方に関する全員協議会の検討状況の中間的な取りまとめについて)として取りまとめ、同日、中央最低賃金審議会総会において了承されたところである。

今般、残された 3 つの検討課題についても目安全協報告として、下記のとおり取りまとめたので報告する。

記

1 基本的考え方

目安制度については、「今後の最低賃金制のあり方について(昭和 52 年 12 月 15 日中央最低賃金審議会答申)」に基づき昭和 53 年度に発足して以来、おおむね 20 年にわたり継続して適切に運用されてきたところであり、その間、同制度は経済社会情勢等の変化に対応しつつ必要な見直しを行うことにより、地方最低賃金審議会が地域別最低賃金額を改定する際の重要な参考資料である目安を提示する制度として定着してきたものである。

こうしたことから、目安制度については、今後とも経済社会情勢等の変化に対応した適切な見直しを図りつつ、基本的には同制度を維持していくことが適当である。

2 表示単位期間について

- (1) 地域別最低賃金額の表示単位期間については、「最低賃金額の決定の前提となる基本的事項に関する考え方について(昭和 56 年 7 月 29 日中央最低賃金審議会答申)」

において、「表示単位としては、賃金支払形態、所定労働時間などの異なる労働者についての最低賃金適用上の公平の点から、将来の方向としては時間額のみが表示が望ましいが、当面は、現行の日額、時間額併用方式を継続する。」とされたが、「中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告（平成7年4月28日中央最低賃金審議会了承）」においては、「当面、現行どおり日額・時間額併用方式を維持することとする。」とされたところである。

- (2) しかしながら、昭和56年から約20年を経過した今日、就業形態の多様化は更に進展しており、パートタイム労働者の比率は、昭和56年の10.2%から平成11年には21.8%と倍加するなど、賃金支払形態が時間給である者は増加し、また、一日の所定労働時間の異なる労働者が増え、そのばらつきは増加傾向にある。さらに、実際に最低賃金の影響を受ける労働者の就業実態をみると、主に賃金支払形態が時間給のパートタイム労働者が多くなっている状況にある。

したがって、このような経済社会情勢の変化の方向性を見据え、最低賃金適用上の公平の観点及び実情を踏まえれば、表示単位期間については、現行の日額・時間額併用方式から時間額単独方式へ一本化することが適当である。

- (3) 他方、表示単位期間を時間額単独方式とする場合、各都道府県において定められている最低賃金額の日額と時間額との関係をどのように考えるかという課題があり、この他現在のランク別に金額で示す表示方法が適当かどうか等の論点も考えられるところである。

このため、表示単位期間については時間額単独方式への移行を基本としつつ、その実施に際しては、整理すべき具体的な課題について十分な検討を行い、結論を得ておく必要がある。特に、日額と時間額との関係については、都道府県によっては時間額表示の金額で日額に換算した場合、従来定められていた日額単位の最低賃金額を上回る場合もあり得ることから、移行に際して十分な議論が必要である。

今後は移行に当たっての条件整備を図っていくために、具体的な検討事項につき可能な限り早急に検討を開始し、早期に結論を得るべく努力すべきである。

表示単位期間については、当該検討における結論が得られ、条件整備が図られた段階で、日額・時間額併用方式から時間額単独方式に移行するものとする。

- (4) なお、表示単位期間を時間額単独方式に切り替えるまでの間については、現行の日額・時間額併用方式を維持することとする。

3 表示方法について

目安の表示方法については、これまでの慣行（目安は額で示すが、その算定においては各ランク同率の引上げ率となるようにしてきたこと）が定着してきていることを踏まえ、ランク制度の意義を損なわないようにするため、当面は現行の各ランクごとの引上げ額による表示を引き続き用いることとする。

4 参考資料のあり方について

これまでも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3条に

規定されている最低賃金の決定に当たって考慮すべきこととされている、労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び通常の仕事の賃金支払能力に係る各種統計資料を収集・整備してきたところである。今後とも審議における公労使三者の合意を重視する観点から、例えば賃金構造基本統計調査により影響率を集計するなど、最低賃金の水準や影響について様々な観点からの検討及び評価を行うための参考資料の一層の整備・充実を図ることが適当である。

中央最低賃金審議会時間額表示問題全員協議会報告

(平成 14 年 4 月 2 日 中央最低賃金審議会了承)

地域別最低賃金額の表示単位期間については、中央最低賃金審議会が最低賃金額の決定の前提となる基本的事項の一つとして、できるだけ全国的に統一的な処理が行われるよう、その考え方を整理しこれを地方最低賃金審議会に提示することとされ、目安制度創設以来、数度にわたり検討が行われた結果、平成 12 年 12 月 15 日に中央最低賃金審議会了承された「中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告」において、表示単位期間については、現行の日額・時間額併用方式から時間額単独方式へ一本化することが適当である旨の報告が全会一致でまとめられたところである。

しかし、同報告においては「各都道府県において定められている最低賃金額の日額と時間額との関係をどのように考えるかという課題があり、この他現在のランク別に金額で示す表示方式が適当かどうか等の論点も考えられる」とされ、時間額単独方式への移行に当たっての条件整備を図っていくため、具体的な検討を行う必要があるとされたところである。

本時間額表示問題全員協議会は、地域別最低賃金額の時間額単独方式への移行に当たって、そのための課題を整理、検討したところであるが、今般、下記のとおり「時間額表示問題全員協議会報告」として取りまとめたので報告する。

記

1 時間額単独方式への移行について

- (1) 現在、地域別最低賃金額の表示単位期間は日額・時間額の併用方式となっているが、賃金支払形態、所定労働時間などの異なる労働者についての最低賃金適用上の公平の観点や就業形態の多様化への対応の観点、さらにはわかりやすさの観点から時間額のみが表示が望ましいので、地域別最低賃金額については時間額単独方式への移行を急ぐべきである。
- (2) この移行に当たっては、具体的にどのような金額で地域別最低賃金額の時間額を単独表示とするかという問題があるが、これまで各地域で自主的に定め適用している、現行の時間額からの移行を基本とするのが適当と考える。

この場合、多くの地域においては移行に当たっての支障はないと考えられるが、これまで日額と時間額がそれぞれ地域の実情を踏まえて定められてきた経緯もあり、直ちに移行するのが困難な地域もあり得るので移行に向けての検討及び準備のための期間を設けることとし、それら地域においてはその期間を利用して、遅くとも平成 16 年度の地域別最低賃金額改正時からは時間額単独方式に移行できるよう地域における所定労働時間や賃金支払形態の状況等を勘案して必要な準備を進めることが適当である。

2 目安の表示方法について

大方の地域においては平成14年度から時間額単独方式に移行が進められることを念頭におくと、地域別最低賃金額の金額改定に係る目安は平成14年度から時間額で表示することが適当と考える。

中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告

(平成 16 年 12 月 15 日 中央最低賃金審議会了承)

目安制度のあり方については、平成 7 年 4 月 28 日の中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告において、おおむね 5 年ごとに見直しを行うことが適当とされ、これを受けて平成 12 年 3 月 24 日及び同年 12 月 15 日に全員協議会報告（以下「平成 12 年目安全協報告」と総称する。）が取りまとめられたところである。

また、平成 14 年度地域別最低賃金額改定の目安に関する公益委員見解（平成 14 年 7 月 26 日）において、「地域別最低賃金の金額水準や改定のあり方を含めた検討に着手すべき」とされたところである。

このような中で、本全員協議会は、平成 15 年 10 月 21 日の中央最低賃金審議会において、現行目安制度の見直しについて付託を受け、その後 13 回にわたり、主として①表示方法及びランク区分のあり方、②賃金改定状況調査等参考資料のあり方、③改定審議のあり方、④金額水準の 4 つの課題について、中長期的視点も考慮に入れつつ、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 表示方法及びランク区分のあり方について

(1) ランク設定の必要性について

地域別最低賃金の表示単位期間がすべて時間額単独方式に移行した現在、各ランクの平均最低賃金額の差が小さくなっており、ランクごとの目安額に差が生じにくくなっている。こうした傾向は、近年の厳しい経済情勢の中で最低賃金の改定率が低くなっていることによって一層顕著となっており、ランクを設定する意義は相対的に低下している。

しかしながら、これまでランク制度が果たしてきた役割等を踏まえるとともに、時間額単独方式に移行してから短期間しか経過していないこと、経済状況が今後大きく変化することもあり得ること等も考慮すると、当面、ランク制度は維持することが適当である。

なお、次回の目安制度のあり方に関する見直しの際には、目安制度を取り巻く状況等を踏まえ、ランク設定の必要性を改めて検討することが必要である。

(2) 表示方法について

目安の表示方法については、上記(1)のランク設定の必要性和密接な関係を有するが、ランク制度の維持を前提とするならば、これまでの慣行（目安は額で示すが、その算定においては各ランク同率の引上げ率となるようにしてきたこと）が定着していることを踏まえ、当面は現行の各ランクごとの引上げ額による表示を引き続き用いることが適当である。

(3) 新しい総合指数に基づく各都道府県の各ランクへの振り分け

イ 総合指数の全体的な動向

ランク区分については、これまで平成7年及び平成12年に見直しを行ったが、見直しに当たっては、いずれも所得・消費に関する指標（5指標）、給与に関する指標（10指標）及び企業経営に関する指標（5指標）の20の指標の直近5年間の数値の平均値をとり、当該平均値を総合化した総合指数を用いている。

今回の見直しに当たっても、別紙1のとおり基本的に20の各指標について平成11年から15年までの数値の平均値をとり、当該平均値に基づく指数を算出した上で、単純平均により新しい総合指数を算出することとした。その結果、新しい総合指数は別紙2のとおりとなった。

新しい総合指数は、平成12年目安全協報告において示された総合指数と比較すると次のような特徴がみられる。

(イ) 今回から卸・小売業の1就業者当たり年間販売額について、卸売業、小売業それぞれの1就業者当たりの年間販売額の各都道府県の指数を算出した上で、その平均値を求めることにした。これによって各道府県の当該指数と東京都のそれとの格差が縮小した。

(ロ) 他の指標も給与に関する指標を中心にほとんどの指標について、東京都と他の道府県との格差が縮小し、逆に格差が拡大したのは、1人当たりの県民所得、新規高校学卒者の初任給及びサービス業の1就業者当たり年間事業収入額である。

(ハ) 以上の結果、東京都を100とした場合の各道府県の総合指数は0.5ポイントから5.3ポイント上昇し、すべての道府県において、東京都との格差が縮小した。

ロ 新しい総合指数に基づく各都道府県の各ランクへの振り分け

ランク数及び各ランクへの振り分けについては、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に関わるものであることにかんがみ、その法的な安定性も考慮しつつ検討した結果、次の結論を得た。

(イ) ランク数については、従来と同様4つとすることが適当である。

(ロ) 各都道府県の各ランクへの振り分けに当たっては、平成12年目安全協報告を踏まえ、以下の考え方に基づき、別紙3のとおり4県について適用される目安のランクを変更することが適当である。

i 総合指数を順番に並べ、指数の差が比較的大きいところに着目する。

ii 上記の考え方を十分踏まえ、個々の都道府県のランク間の移動や各ランクご

との都道府県の数の変動を極力抑える。

- iii 加えて、特にB、Cランクについては、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も留意する。

2 賃金改定状況調査等参考資料のあり方について

(1) 賃金改定状況調査における賃金上昇率の計算方法について

目安を審議する際の重要な参考資料である賃金改定状況調査結果第4表の賃金上昇率の計算方法については、平成7年から「パート労働者の賃金水準とそのウェイトの変化、男女構成比の変化及び就労日数の増減を反映した方式」とされ、10年経過した。

この計算方法は、パートタイム労働者の構成比が対前年で変化すると、それによって賃金上昇率が影響を受けるという特徴があるが、平成7年以降をみると、パートタイム労働者構成比の変化が大きな年が多くみられるようになっている。

このようなパートタイム労働者構成比の変化によって賃金上昇率が影響を受けることは望ましくなく、毎年の賃金の変化を的確に把握するため、パートタイム労働者構成比の変化を除去した計算方法とすることが必要である。

なお、今後、パートタイム労働者構成比に限らず、何らかの労働者構成の大きな変化により賃金の上昇率が影響を受ける場合には、上記と同様の考え方から、その影響を除去することが適当である。

(2) 調査対象事業所の選定について

賃金改定状況調査の対象事業所については、従来より少なくとも企業規模100人未満まで対象を拡大すべきであるとの意見がある一方、地域の実態を反映するよう地方小都市の事業所の比率を増やすべきであるとの意見がある。

しかしながら、調査対象事業所の変更について意見の一致をみず、また、賃金改定状況調査が短期間に調査結果の集計が求められるという性格も考慮すると、当面、調査対象事業所は変更しないことが適当である。

3 改定審議のあり方について

現行の目安は、「今後の最低賃金制のあり方について（昭和52年12月15日中央最低賃金審議会答申）」（以下「昭和52年答申」という。）に基づいて、毎年中央最低賃金審議会が地方最低賃金審議会に対し提示しているものであるが、我が国の社会経済環境、とりわけ賃金決定機構の変化を踏まえるとともに、行政コストの観点からも、中央最低賃金審議会が毎年目安を提示することはせずに、例えば2年に1回の提示に変更し、地方最低賃金審議会もそれに応じて最低賃金額の改定審議を行えば足りるのではないかとの意見があった。

しかしながら、最低賃金は、社会経済情勢を踏まえ時宜にかなった改定が行われるべきであるとともに、労使が最低賃金について毎年真摯に議論することは労使の意思疎通の観点からも意義があり、また、賃金改定状況調査の実施上の問題点があることも考慮すると、昭和52年答申を踏襲し、毎年中央最低賃金審議会が目安を示すことが適当である。

4 金額水準について

最低賃金の金額審議に当たっては、賃金上昇率だけではなく最低賃金の影響率、一般労働者及びパートタイム労働者の賃金水準、最低生計費等を十分勘案する必要があるとの意見があった。

一方、最低賃金の金額水準は、生計費、類似の労働者の賃金、企業の支払能力を中心に様々な資料を基に真摯に議論して決定されてきたものであり、これを尊重すべきであるとの意見もあった。

この点に関しては、明確な結論を得るには至らなかったが、最低賃金の金額審議に当たっては、引き続き各種資料を総合的に勘案し、最低賃金の機能が適切に発揮されるよう審議することが必要である。

中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告

(平成 23 年 2 月 10 日 中央最低賃金審議会了承)

中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会（以下「全員協議会」という。）は、平成 21 年 2 月 25 日の中央最低賃金審議会において、現行目安制度の見直しについて付託を受け、その後 9 回にわたり、主として①表示方法及びランク区分のあり方、②賃金改定状況調査等参考資料のあり方、③生活保護と最低賃金との乖離解消方法及び④目安審議のあり方の 4 つの課題について、最低賃金を取り巻く状況の変化も考慮に入れつつ、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 表示方法及びランク区分のあり方について

(1) ランク設定のあり方について

ランク設定のあり方については、ランク制度が採用された昭和 53 年から今日まで 30 年以上の間に、全国的な整合性の確保にどのように寄与してきたのかという観点等からの検証と評価がなされるべきとの意見や、長年労使が真摯な話し合いを基に積み上げてきた経緯を十分に踏まえた上で、ランク制度のメリット・デメリットを十分に洗い出しながら慎重に検討していくべきとの意見がある。

今般の検討では、この点について議論を尽くすまでには至らなかったが、これまでランク制度が果たしてきた役割等を踏まえ、当面は現行のランク制度を維持することが適当である。

なお、次回の目安制度のあり方に関する見直しの際には、今般の検討で議論が尽くされなかった点や「生活保護に係る施策との整合性にも配慮するものとする」規定が新たに加えられた最低賃金法改正法の施行をはじめとする目安制度を取り巻く近年の状況の変化等も踏まえ、ランク設定のあり方について引き続き検討することが必要である。

(2) 表示方法について

目安の表示方法については、上記(1)のランク設定のあり方及び下記 3 の生活

保護と最低賃金との乖離解消方法と密接な関係を有するが、ランク制度及び当該乖離解消方法を維持する場合には、当面は現行の各ランクごとの引上げ額(利用可能な直近のデータに基づく生活保護水準との乖離額から、当該年度の地域別最低賃金引上げ額を控除してもなお、地域別最低賃金額が生活保護水準を下回っている都道府県については、残された乖離額を計画的に解消するための金額と、各ランクごとの引上げ額とを比較して大きい方の額)による表示を維持することが適当である。

(3) 新しい総合指数に基づく各都道府県の各ランクへの振り分け

イ 総合指数の全体的な動向

ランク区分については、これまで平成7年、平成12年及び平成16年に見直しを行ったが、見直しに当たっては、いずれも所得・消費に関する指標(5指標)、給与に関する指標(10指標)及び企業経営に関する指標(5指標)の20の指標の直近5年間の数値の平均値をとった上で、当該平均値について東京を100とした指数を算出して単純平均した総合指数を用いている。

今回の見直しに当たっても、従来 of 算出方法を基本的に踏襲している。

具体的には、企業経営に関する指標の一つである、一般飲食店の指標について、従来は「商工業実態基本調査」(平成10年を最後に休止)による1就業者当たり年間売上高を利用していたが、都道府県の経済実態をより適切に示すため、「サービス業基本調査」による1就業者当たり年間事業収入額を利用することとし、別紙1のとおり、20の各指標について原則平成17年から21年までの数値の平均値をとった上で、個々の指標の変動が総合指数に与える影響を一定の範囲内に抑えるため、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する方法に改めることとした。その結果、新しい総合指数は別紙2のとおりとなった。

新しい総合指数は、平成16年の全員協議会報告において示された総合指数と比較すると次のような特徴がある。

(イ) 上記イの算出方法の見直しに伴い、東京都以外の各道府県が最大値となる指標(具体的には、別紙1中の指標③、⑤、⑪及び⑯の4指標)における指数の分散度合が縮小した。これによって、個々の指標の変動が総合指数に与える影響が一定の範囲内に抑えられた。

(ロ) 東京都を100とした場合の各道府県の総合指数は0.5ポイントから5.0ポイント下降し、すべての道府県において、東京都との格差が拡大した。

ロ 新しい総合指数に基づく各都道府県の各ランクへの振り分け

ランク数及び各ランクへの振り分けについては、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に関

わるものであることにかんがみ、その法的な安定性も考慮しつつ検討した結果、次の結論を得た。

(イ) ランク数については、従来と同様4つとすることが適当である。

(ロ) 各都道府県の各ランクへの振り分けに当たっては、平成16年の全員協議会報告を踏まえ、以下の考え方に基づき、別紙3のとおり、適用される目安のランクを変更することが適当である。

i 総合指数を順番に並べ、指数の差が比較的大きいところに着目する。

ii 上記の考え方を十分踏まえ、個々の都道府県のランク間の移動や各ランクごとの都道府県の数の変動を極力抑える。

iii 加えて、特にB、Cランクについては、各ランクにおける総合指数の分散度合をできる限り小さくすることにも留意する。

なお、この総合指数は、全員協議会においてランク区分の見直しのための基礎データとして用いたものであることは平成12年の全員協議会報告において示されたとおりである。

2 賃金改定状況調査等参考資料のあり方について

(1) 賃金改定状況調査における調査対象事業所の選定について

賃金改定状況調査の調査対象事業所については、賃金の低廉な労働者のほか、一般的な労働者の賃金改定状況を反映するよう少なくとも企業規模100人未満まで対象を拡大すべきであるとの意見や、労働者の就業実態を反映するよう業種の見直しを検討すべきであるとの意見、地域の実態を反映するよう地方小都市の事業所の比率を増やすべきであるとの意見がある。

今般の検討では、この点について議論を尽くすまでには至らなかったが、短期間に調査結果の集計が求められるという賃金改定状況調査の性格も考慮すると、調査対象事業所の選定については、当面は現行の方法を維持することが適当である。

なお、次回を目安制度のあり方に関する見直しの際には、今般の検討で議論が尽くされなかった点も踏まえ、調査対象事業所の選定について引き続き検討することが必要である。

(2) 賃金改定状況調査結果の表示方法の見直しについて

目安を審議する際の重要な参考資料である賃金改定状況調査結果第4表については、昭和53年以降、ランク別、産業別及び男女別に表示してきたが、就業形態の多様化の進展等を踏まえ、これらの別によるほか、一般労働者・短時間労働者の別についても新たに表示することが適当である。

(3) その他参考資料のあり方について

これまでも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1項に規定されている地域別最低賃金の決定に当たって考慮すべきこととされている、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に係る各種統計資料を収集・整備してきたところであり、今般の検討を踏まえ、中小企業の生産性に係る資料を加えることが適当である。

なお、次回を目安制度のあり方に関する見直しの際には、今般の検討で議論が尽くされなかった点も踏まえ、地域における労働者の生計費及び賃金の水準並びに中小企業の生産性について様々な観点からの検討及び評価を行うための資料など参考資料のあり方について引き続き検討することが必要である。

3 生活保護と最低賃金との乖離解消方法について

生活保護と最低賃金との乖離解消方法については、最低賃金法改正法が施行された平成20年度以降、毎年度の地域別最低賃金額改定の目安に関する公益委員見解（以下「目安に関する公益委員見解」という。）において示される考え方を参考に、地方最低賃金審議会において定めるものであるが、解消すべき生活保護との乖離額が年々大きく変動しうるという問題については、平成21年度及び平成22年度の目安に関する公益委員見解において、「別途対応を検討することが適当である。」とされたところである。

この変動の原因の一つである生活保護の住宅扶助の実績値の変動については、被保護単身世帯における住宅事情の変化、即ち、被保護単身世帯総数において、住宅扶助額が相対的に低い持ち家等及び公営住宅等に居住する世帯の割合が低下を続けている一方、住宅扶助額が相対的に高い民営住宅に居住する世帯の割合が増加を続けていることが寄与していると考えられる。

しかしながら、今般の検討では、具体的な乖離解消方法の見直しについて議論を尽くすまでには至らなかったことから、当面は現行の乖離解消方法を維持するとともに、解消すべき生活保護との乖離額が年々変動しうるという問題については、引き続き対応を検討することが適当である。

4 目安審議のあり方について

(1) 近年の目安審議のあり方について

近年の目安の審議は、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。以下同じ。）、②目安制度（平成16年の全員協議会報告等、全員協議会において合意を得た目安制度のあり方及び賃金改定状況調査等参考資料や、平成20年度以降の目安に関する公益委員見解において示されている生活保護と最低賃金との乖離解消方法等の考え方を総称する。以下同じ。）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（例えば、毎年度の労使の意見に表れた事情、平成19年度及び平成20年度の成長力底上げ戦略推

進円卓会議における賃金の底上げに関する議論、平成 22 年度の雇用戦略対話における最低賃金の引上げに関する合意（平成 22 年 6 月 3 日 雇用戦略対話第 4 回会合。以下「雇用戦略対話合意」という。）など、時々々の目安の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。以下同じ。）を総合的に勘案して行われており、公労使三者の真摯な話し合いを基に、そのあり方が形成されてきたものである。

これに対する意見として、平成 22 年度の目安の審議においては、雇用戦略対話合意の中には、「2020 年度までの平均で、名目 3%、実質 2%を上回る成長」が最低賃金引上げに関する数値目標の前提となっているほか、「中小企業の生産性向上」や「中小企業に対する支援等」等がパッケージとして掲げられているにもかかわらず、これらを十分に踏まえることなく、数値目標の部分である「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」、とりわけ全国最低 800 円の目標達成が重視された結果、法の原則及び目安制度を必ずしも十分に基にすることなく、例えば賃金改定状況調査結果がマイナスとなる中で、各ランクごとの目安が一律 10 円となるなど、従来の審議のあり方が揺るがされたのではないかとの意見があった。

一方、雇用戦略対話合意の扱いの検討については、全員協議会における目安制度の見直しの検討とは切り分けて行うべきであること、また、平成 22 年度の目安の審議においては、従来の審議と同様、法の原則及び目安制度と雇用戦略対話合意を含む時々々の事情をそれぞれ十分に踏まえた審議がなされたと認識しているとの意見があった。さらに、そもそも目安の審議においては、賃金改定状況調査結果に偏重することなく、一般的な労働者の賃金水準に照らして、あるべき水準を議論することが望まれるとの意見があった。

(2) 今後の目安審議のあり方についての合意

上記(1)のとおり、平成 22 年度の目安の審議の評価については、意見の一致に至らなかったが、引き続き目安制度を維持しつつ、今後の目安の審議について、公労使三者が、その真摯な話し合いを通じて、法の原則及び目安制度を基にするとともに、それらの趣旨や経緯を踏まえ、時々々の事情を総合的に勘案して行うというあり方の重要性については、改めて確認するとの合意を得るに至った。

5 次期のランク区分の見直しについて

ランク区分については、平成 7 年の全員協議会報告において今後 5 年ごとに見直しを行うこととされて以後、これまで平成 12 年 3 月及び平成 16 年 12 月に見直しを行い、それぞれ、平成 12 年度及び平成 17 年度の目安の審議において新しいランク区分を用いたところである。

今般の検討では、最低賃金を取り巻く状況の変化により、5年ごとの見直しを行うに至らず、別紙3のランク区分は平成23年度以後の目安の審議において用いることとなったが、次回の目安制度のあり方に関する見直しの際には、ランク区分については、平成7年の全員協議会報告に復して5年ごとに見直しを行い、平成28年度以後の目安の審議において新しいランク区分を用いることが適当である。

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

(平成 29 年 3 月 28 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、平成 26 年 6 月 18 日の中央最低賃金審議会において、現行目安制度の見直しについて付託を受けた後、主として①目安制度の意義、②ランク区分の在り方、③目安審議の在り方、④参考資料の在り方の 4 つの課題について、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 目安制度の意義について

(1) 目安制度の原点に立ち返った検討

目安制度の見直しの検討に当たっては、平成 23 年の全員協議会報告において引き続き検討することとされた事項及び全員協議会で新たに提起された問題・指摘を踏まえ、地方最低賃金審議会会長や有識者からの意見も聴取しながら検討を行い、平成 27 年 5 月に論点の中間整理を行った（別紙 1）。

さらに、その後のランク区分の在り方の検討の過程において、ランク区分が目安制度の運用の基本に関わる部分であり、もう一度原点に立ち返って議論すべきである、また、関係者の理解と信頼を得るべく慎重に検討すべきであるとの意見があったことを踏まえ、目安制度の必要性について、改めて地方最低賃金審議会委員の意見を聴取しつつ、目安制度の原点に立ち返って慎重に検討を積み重ねた。

(2) 目安制度の必要性について

目安制度については、地方最低賃金審議会委員の意見も踏まえて検討した結果、その運用に当たっての課題が指摘されるものの、最低賃金額の改定について、できるだけ全国的に整合性ある決定が行われるようにすべきであること、また、制度として定着し、地方最低賃金審議会の円滑な審議に重要な役割を果たしていることから、47 都道府県をいくつかのランクに区分した上で目安を提示することの必要性について改めて確認した。

2 ランク区分の在り方について

(1) 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、各都道府県の経済実態に基づき各ランクへの振り分けを行うこととし、当該諸指標については、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20指標を選定した。

その後の全員協議会（平成12年、平成16年及び平成23年）においては、上記の基本的な考え方を踏襲し、見直しを行ってきた。

今回のランク区分の見直しに当たっては、ランク区分の基礎となる諸指標について、近年の統計調査の新設・改廃の状況も踏まえ、所得・消費に関する指標について都道府県全体の状況を捉えるものとなるようにするとともに、地域の労働者の賃金や企業の賃金支払能力をよりの確に反映するよう、指標の安定性にも配慮しつつ、別紙2のとおり見直しを行った。具体的には、

イ 所得・消費に関する指標としては、

- ・所得を示す代表的なものとして県民所得及び雇用者報酬
- ・消費を示す代表的なものとして世帯支出、消費者物価及び家計最終消費支出の合計5指標とした。

ロ 給与に関する指標としては、主として時間当たり給与（原則として所定内給与）をみることとし、

- ・規模計の給与（資料出所の異なる2指標）
- ・小規模事業所の給与（1指標）
- ・短時間労働者の給与（1指標）
- ・規模計の低賃金層の給与（第1・十分位数）（一般及び短時間労働者の各1指標）
- ・小規模事業所の低賃金層の給与（第1・十分位数）（1指標）
- ・新規高等学校卒業者の初任給（1指標）
- ・地域別最低賃金額

の合計9指標とした。

ハ 企業経営に関する指標としては、

- ・主要産業の生産性を示すものとして、製造業、建設業、卸売業・小売業、飲食サービス業及びサービス業のそれぞれの1事業従事者当たりの付加価値額の合計5指標とした。

上記の指標について、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3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4のとおりとなった。

(2) 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ると、いくつかのランクに区分することが必要である。

ランク数については、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であり、各都道府県の各ランクへの振り分けについては、以下の考え方にに基づき、別紙5のとおりとすることが適当である。

イ 総合指数を順番に並べ、指数の差が比較的大きいところに着目する。

ロ 各ランクにおける総合指数の分散度合いをできる限り小さくすることにも留意する。

なお、この総合指数は、全員協議会においてランク区分の見直しのための基礎データとして用いたものであることは、平成12年の全員協議会報告において示されたとおりである。

3 目安審議の在り方について

(1) 近年の目安審議の評価

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。

また、「生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする」規定が新たに加えられた最低賃金法改正法の施行を受けて、計画的に最低賃金の引上げが行われてきた結果、現行の比較方法において、平成26年度までに全ての都道府県で生活保護と最低賃金の乖離解消が図られたところである。

平成28年度の目安審議では、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）等に配慮した審議が行われるとともに、地方最低賃金審議会に対して、中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告の趣旨等について、同小委員長の補足説明が行われた。

これらに対する意見として、目安審議に当たっては、最低賃金の水準が最低賃金法第1条に規定する法の目的を満たしているかどうかという観点から議論する

ことが必要であり、賃金改定状況調査結果の賃金上昇率に基づく最低賃金の引上げ幅の議論のみではなく、最低賃金のあるべき水準を重視した議論が必要であるとの意見や、地域間格差の縮小に向けて目安を示すことを考えるべきではないかとの意見があった。

他方、近年、目安に占める時々の事情の比重が大きく、数値的な根拠が明確ではなくなっているという点から、目安に対する地方最低賃金審議会の信頼感が失われつつあるのではないかと、との意見があった。また、最低賃金の引上げに伴い影響率が上昇している中、中小企業の経営状況に与える影響を懸念する意見や、最低賃金引上げの影響について配慮すべきとの意見があった。

また、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率が低下してきたことについて配慮すべきとの意見があった。

(2) 今後の目安審議の在り方について

今後の目安審議については、公労使三者が、その真摯な話し合いを通じて、法の原則及び目安制度に基づき、時々の事情を勘案しつつ総合的に行うことが重要である。その際、地方最低賃金審議会に対して目安の合理的な根拠を示すための努力など目安への信頼感を確保するための取組を一層進めていくことが必要である。

また、近年の最低賃金の引上げ状況を踏まえ、最低賃金引上げの影響について、参考資料の見直し等によりこれまで以上に確認していくことが求められる。

さらに、引き続き、利用可能な直近のデータに基づいて生活保護水準と最低賃金との比較を行い、乖離が生じていないか確認するなど、生活保護に係る施策との整合性に配慮することが適当である。

なお、目安審議に当たっては、真摯な議論により十分審議を尽くすとともに、効率的な審議にも留意すべきである。

4 参考資料の在り方について

(1) 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、適切に今日の経済や賃金の状況における実態を把握できているか検討すべきとの意見や、最低賃金近傍の労働者の実態を正確に反映するよう定期的に見直しを行うべきとの意見、業種の追加や配分、調査対象事業所の規模について改めて検討を行うべきであるとの意見があった。

今般の検討の結果、短期間に調査結果の集計が求められるという賃金改定状況調査の性格も考慮すると、調査対象事業所の選定について、当面は現行の方法を維持することが適当である。

(2) その他参考資料の在り方について

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条に規定されている地域別最低賃金の決定に当たって考慮すべきこととされている、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。

これに対して、地方最低賃金審議会委員の意見聴取の結果も踏まえ、各種統計資料の棚卸しを行い、真に必要な資料を取捨選択すべきとの意見があった。また、地方最低賃金審議会の自主性を発揮できるよう参考資料の見直しを行うべきとの意見もあった。

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、下記(3)の最低賃金引上げの影響に係る資料を充実するなど、引き続き見直しについて検討することが必要である。

(3) 最低賃金引上げが及ぼす影響の検討について

最低賃金引上げが及ぼす影響については、新たに参考資料を追加することも含め、その影響をどのように評価するかに関して様々な意見があったが、中央最低賃金審議会として、例えば都道府県別の影響率や雇用者数の動向に関する資料など広く様々な統計資料等を注視しながら、当該影響について継続的に検討していくことが必要である。

5 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、ランク区分については、平成7年の全員協議会報告に復して5年ごとに見直しを行い、平成34年度(2022年度)以後は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。