

最賃アクションプランの 法制化に向けた課題

全労連賃金・公契約対策局長 さいとう ひろお
齋藤 寛生

低下を続ける 相対的貧困ライン

「格差と貧困」が大きな社会問題として注目を集めている。日本の貧困率は、OECD（経済協力開発機構）加盟34カ国で中ワースト6位という高水準で、特に子どもの貧困率は16.3%で、OECD加盟国平均を大きく上回り、さらに一人親家庭の貧困率は54.6%と、加盟國中ダントツのワースト1位となるなど、世界でも有数の“貧困大国”である。

見落としてはならないのは、貧困線（等価可処分所得の中央値の半分）が1997年の149万円が2012年には122万円まで降下し続けていることだ（図表1）。物価等が上昇している中で、貧困線が下落していることは、低賃金労働者が増加していることに他ならず、貧困家庭の生活レベルが低下していることを示している。

昨年の最低賃金改定では、加重平均で25円、地域により21円～25円の引き上げとなった。10月から施行され、賃金の低廉な労働者を中心に賃金が改善されつつあり、現場では歓迎の声が上がっている。その引き上げが、最低賃金だけにとどまらず、労使関係のある職場での非正規雇用労働者

全体の賃金の底上げとなった事例も生まれている。

しかし、昨年の引き上げを経ても、低賃金には変わりはなく、その引き上げ幅は物価上昇分にすら届かず、実質賃金の改善にもつながっていない。47都道府県のいずれの地方の最低賃金も、実際の生計費より低く抑えられており、単身者が自立できない水準であり、労働基準法第1条の「人たるに値する最低基準」とは言えない低額で、貧困改善のレベルにも届いていない。

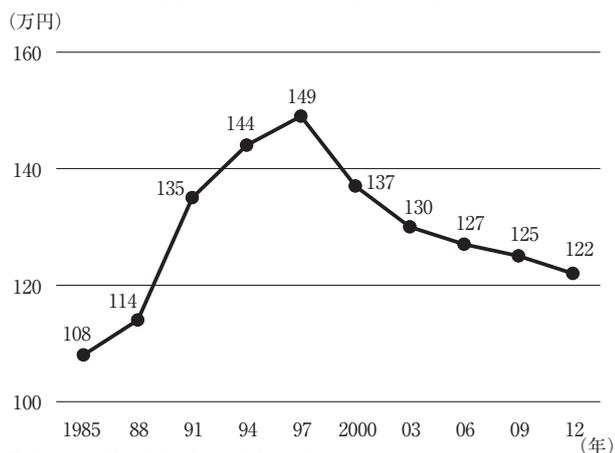
格差温存・貧困対策のない まとめ案

そういう状況の下で開かれた、3月17日の「第18回目安制度のあり方に関する全員協議会」（目安全協）では、1年9ヵ月にわたる議論のまとめの報告案が提示された。

埼玉をB→A、山梨をC→B、徳島をD→Cにランク換えするだけで、A～Dの4ランクは温存する方向が提示された。

都道府県ごとにランク分けすることは、地域を“経済指標”によって「差別」することであり、地域の経済指標によって同じ労働であっても、その価値が変えられることになる。それが実際に

図表 1 相対的貧困線の推移



は、地方から都市部への労働者の移動となって表れ、隣接する地方の間でも発生し、諸事情で通勤に時間がかげられない人たちなどを除く若年労働者の都市部への「移動」の要因にもなっている。その反動で地方・地域の高齢化、過疎化に拍車をかけ、地域経済を疲弊させている。

最低賃金の「地域間格差」は、最高額の東京都が932円、最低額は、宮崎県、沖縄県の714円であり、その差は、一昨年の214円から218円と前年より4円拡大した。こうした格差に対して、多くの自治体・議会から「格差の縮小・解消」を求める意見書や要望書が厚生労働省などの関係機関に提出されている。しかし、厚労省より中央最低賃金審議会には、その意見書・要望書が提出されていないという報告があったが、実際の審議の場に地方の叫びと願いが示されない極めて異常な運営が行われている。

最低賃金法第1条の「目的」には、「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、もつて、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」と定めている。地域経済には、その地方独特の産業構造や人口動態など、様々な特性があり、それらを数値化して比較することによりどのような意味があるのだろうか。指標を用いて数値で「均一化」することは、地域の特性を否定することになりかねない。実際、中央最低賃金審議会が求める「地域像」や政策が見え

てこない。



格差を固定する ランク分けの中止を

第16回安全協の資料では、従前の「20指標」を「19指標」に改定する案が示された。理解できないのは、⑭の「地域別最低賃金」が指標案に加わったことである。これは、中央最低賃金審議会として、現行の賃金水準を決める要素として「地域別最低賃金」が一定の位置を占めることを容認することと考える。それは、現行の地域別最低賃金が、地域間格差の温床であることを知りながら、その地域間格差を固定化する要素に位置づけることになる。「地域別最低賃金」を指標に加えることを認めることはできない。

指標（図表2参照）について検証すると、総務省による「消費者物価指数」では、最も高い東京都を100とした場合、最も低い宮崎県は91.7で、その差は8.3ポイントで、「地方は物価が安い」という“風評”は正しくない。

一方で、企業経営関係の数値の⑮～⑲で、各種業種別の「1事業従事者あたりの付加価値額」が示されている。これらの比較では、東京と他の道府県で大きな格差がついている。「指標案による総合指数及び諸指標の状況」では、人口が集中する東京の「一人勝ち」で、他の道府県との格差は拡大しているのは一目瞭然だ。

ここでの付加価値とは「付加価値＝売上高－外部購入費用」と定義される。さらに仔細に見ると、この付加価値は人件費、賃貸料、租税公課、減価償却費、営業利益等（及び知的財産権の使用料等）からなるとされる。つまり、「人件費」を上げれば付加価値も上げざるを得ず、労働生産性も自ずと引き上げられることになる。労働生産性の高い国々では人件費は軒並み高くなっている

図表2 ランク区分の見直しの基礎とする指標案（平成28年度）

	現行20指標	新指標案・19指標
所得・消費関係	① 1人当たりの県民所得	① 左同
	② 雇用人一人当たりの雇用人報酬	② 左同
	③ 都道府県庁所在都市別2人以上世帯の1ヵ月当たりの支出	③ 世帯1人当たり消費支出（単身世帯）
	④ 都道府県庁所在都市別消費者物価地域差指数	④ 消費者物価地域差指数
	⑤ 都道府県庁所在都市別標準生計費（1人世帯と4人世帯を平均）	⑤ 1人あたり家計最終消費支出
給与に関する指標	⑥ 所定内給与額（5人以上）	⑥ 左同
	⑦ 常用労働者所定内給与額（5人以上）	⑦ 左同
	⑧ 常用労働者所定内給与額・中位数（30人未満等）	⑧ 左同
	⑨ 常用労働者定期給与（1～4人）	
	⑩ パートタイム女性労働者所定内給与額（5人以上）	⑨ パートタイム労働者所定内給与額（5人以上）
	⑪ 常用労働者定期給与第1・二十分位数（1～4人）	
	⑫ 所定内給与第1・二十分位数（5～29人）	
		⑩ 所定内給与第1・十分位数（5人以上）
		⑪ パートタイム労働者所定内給与第1・十分位（5人以上）
	⑬ 常用労働者定期給与第1・二十分位数（1～4人）	⑫ 常用労働者定期給与第1・十分位数（5人以上）
⑭ 新規高卒者の初任給（10人以上）	⑬ 左同	
⑮ 中小・中堅春季賃上げ妥結額※		
	⑭ 地域別最低賃金	
企業経営に関する指標	⑯ 1 就業者当たり年間製造品出荷額（4人以上）	⑮ 1 事業従業者あたり付加価値額（製造業）
	⑰ 1 有業者当たり年間出来高（建設業）	⑯ 1 事業従業者あたり付加価値額（建設業）
	⑱ 1 就業者当たり年間販売額（卸売業、小売業）	⑰ 1 事業従業者あたり付加価値額（卸売業、小売業）
	⑲ 1 就業者当たり年間事業収入額（一般飲食業）※	⑱ 1 事業従業者あたり付加価値額（飲食サービス業）
	⑳ 1 就業者当たり年間事業収入額（サービス業）※	⑲ 1 事業従業者あたり付加価値額（サービス業）

※資料出所となる統計調査が廃止

が、日本で見れば、「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抑制策が、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。

このように各種経済指標を合算して「総合指数化」することは、都道府県を“同一の地域特性”として捉えて差別化することであり、本来必要なのは「〇〇県は指数が低いから賃金は安くていい」と、“評価”し、その差別に“お墨付き”を与え、“身分相応”の暮らしを押し付けることではなく、地方・地域に安定した職住環境・労働条件等を導く方向の提供にあると考える。

そうなると、毎年拡大を続ける地域間格差は、現行の最低賃金制度によって醸成されたもので、その結果、格差が拡大・固定化し、差別を当然視する風潮が定着し、それが住民の所得格差へも影響を及ぼしている。それが消費を冷え込ませ、地域経済の発展を阻害する。中央最低賃金審議会会長の説明で「地域間格差の比率は圧縮した」とあったが、格差は実額で拡大している。消費者の買い物は“比率”ではなく、金額で行うのだ。

本来、最低賃金制度は市場メカニズムには馴染まない。一般に経済学では、雇用量と賃金は労働の需要量（求人量）と供給量の一致する点で決定され、この均衡賃金の下では失業は存在しない。最低賃金法は社会保障の観点からこの均衡賃金を低いと判断し、それより高水準に最低賃金を設定

する。しかし、現行の指標からの目安方式では、所得格差を是正すべき最低賃金が、逆に格差を拡大している。ランク分けはすぐに止めるべきだ。

格差拡大の元凶は支払能力にある

日本も批准しているILO（国際労働機関）第131号条約第3条（a）は、最低賃金の水準の決定にあたって考慮すべき要素として、「労働者及びその家族の必要であつて国内の賃金の一般的水準、生計費、社会保障給付及び他の社会的集団の相対的な生活水準を考慮に入れたもの」を第一義的に取り入れることを謳っている。生計費原則を最重点指標として、「支払能力」を過大評価しな

いように改善し、最低賃金法第9条第2項の「三要素」（生計費、賃金、通常の事業の賃金支払能力）についての再検討が絶対に必要だ。

世界に目を向ければ、最低賃金制度は全国一律制度が主流である。いくつかの国が地域別最低賃金制度を採っているが、そうした国の大半は中国のように面積が広大な多民族国家で、経済の地域間格差の著しい国である。日本のように経済の統一性が取れており、少数民族で構成されている国家でありながら都道府県別に地域別最低賃金を定めている国は極めて異例だし、地域別最低賃金の合理的根拠が見出せない。

全労連では、「最低賃金対策委員会」を発足させ、アクションプランの具体化をすすめている。そのなかでいくつかの課題が出てきた。それは、以下のような課題である。

- 1) 全国一律最低賃金制とは、どのような制度なのか。そのイメージの統一を進める。
- 2) 審議会のあり方について、中央最低賃金審議会の役割と地方最低賃金審議会の存在。
- 3) 全国一律最低賃金の水準、生計費にあわせるとき、現存する地域間格差との整合性。
- 4) 2007年3月に発表した「全労連最低賃金要求大綱」の見直し。

①全国一律最低賃金制度のイメージと審議会の役割について

「全国一律最低賃金」となれば、北海道から沖縄まで、大都市も地方も同じ金額で設定されるものと思われる。しかし「最低賃金アクションプラン」が当面の参考にしているのは、1974～75年に国会に提出された4野党が共同提案した「最低賃金法案」である。

その法案では、中央最低賃金審議会が「全国一律最低賃金」を決め、地方最低賃金審議会は、そ

の最低賃金が適当かを審議し、地方で改正することができる仕組みになっている。つまり、中央最低賃金審議会が決めるのは、全国の最低額であって、都道府県ごとの事情を勘案して、独自の水準を決めることができるようになっている。

確かに、金額を「中央最低賃金審議会を決めれば終わり」や「法文要件」にしてしまうと、最低賃金は硬直化し、引き上げも抑制されやすい。実際、アメリカの連邦最低賃金はその典型だ。運動的にも、中央最低賃金審議会へ攻め上がるだけで、地域での最低賃金引き上げの取り組みは弱くなる。しかし、地方最低賃金審議会での決定を残すことは、最低賃金の地域間格差の存在を認めることになる。全国一律最低賃金制度の矛盾はないのか、など政策的な詰めが必要だ。

地方最低賃金審議会の役割を「特定最低賃金」の決定だけに封じ込めてしまうことが適切かという課題もある。これらのイメージを一致させることは、アクションプランをすすめる上で、大きなポイントである。

現在、全労連では、国会図書館へ資料請求をし、世界各国の制度を調べつつ、日本の最低賃金制度の歴史を振り返りながら、最低賃金のあり方について、詰めた議論を開始したところである。

②最低生計費試算調査が示したこと

全労連が全国で取り組んでいる、「最低生計費試算調査」は、マーケットバスケット方式を採用し、全国各地で同様の基準に基づいて最低生計費を試算する。算出された最低生計費は、北海道、東北の寒冷地でも、静岡や広島、四国などでも大きな差はなく、ほぼ同額である。金額は、様々な意見があるが、最も重要な視点は、「最低生計費は全国どこでも大きな差はない」ことである。

最低賃金を「生計費原則」で算出することになれば、現行のような異常な地域間格差は生まれな

いことが立証できたことになる。

全労連は、地域間格差の解消をすすめ、全国一律最低賃金制度の創設を求め続けている。「地域間格差」は、日本国憲法第14条の「法の下での平等」に反する「差別」であり、最低賃金法1条の「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」という目的を反故にし、憲法13条の「個人として尊重される」ことにも反する処遇だと考えている。

そして「ランク分け」の是非について検証し、地域経済の発展を阻害する、現在の「ランク分け」を廃止し、全国一律最低賃金制度の実現を求めている。

もうひとつの大きな問題は、中央最低賃金審議会が、貧困問題についてまともに議論していないことである。審議会は最低賃金法第9条2項にある「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」とする“3要素”に基づいて、引き上げ幅のみを審議している。そこには、憲法25条の「生存権」を保障するナショナルミニマムや、最低生計費、地方再生、人口問題などの考えはない。数字の掛け合わせで、都道府県を“評価”し、それに基づく「身の丈にあった」暮らしを強要する根拠を示すだけの機関となってしまった。

そして現行の中央最低賃金審議会が果たしている役割は、経済の縮小に手を貸すような方向を押し進める結果となっている。中央・地方最低賃金審議会として、その役割と価値が再検証される必要性が求められるところまで来た。

労働者の4割を超え、貧困と格差が広がり、長時間労働とブラック企業が蔓延する国、日本。それを解決するために、最低賃金法を変えて、「8時間働けばどこでもだれでも人間らしいくらいができる賃金」を実現する運動が「最低賃金アクションプラン」だ。

全労連は、すべての働く人々の賃金引き上げ・底上げで、日本経済を回復させ、職場と地域一体の「社会的な賃金闘争」に取り組み、市民との対話、団体との懇談・共同・運動をひろげて、法改正に向けた大きな世論と波をつくっていく。その力を集めて、2020年には、全国一律最低賃金制度の創設を掲げた最低賃金法への改正をめざす「アクションプラン」に取り組み始めた。

それは同時に、安倍政権が最賃平均1000円を掲げ、同一労働同一賃金の検討を言わせた状況を活かして、「いますぐ最賃1000円」の政治的決断を迫り、最低賃金引き上げによる底上げを、組織拡大・強化に結びつける運動として、すべての職場・地域で力を集中する大運動でもある。

全労連は、「このまちを元気にすることが、日本経済の立て直し」という「地域活性化大運動」に取り組んでいる。地域の非正規労働者の賃金が改善されれば、それは消費に直結し、地域経済に活気を与えていく。

全労連は、最低賃金運動を「地域活性化大運動」の柱として、各種団体との合意づくり、非正規労働者の労働組合加入の取り組みを全国で起こし、「これまでにない一大闘争」として、すべての組織が「アクションプラン」を具体化・学習して、力を集めて取り組むことを呼びかけている。

どのような運動をすすめるか

大企業だけが^{もう}大儲けを続け、非正規労働者が全