

最賃審議会の全面公開を実現した 鳥取県の経験から 最賃制度のあり方を考える



鳥取大学名誉教授
元鳥取地方最低賃金審議会会長

ふじた やすかず
藤田 安一

はじめに

わが国における最低賃金の審議は、全国で一つの中央最低賃金審議会と47都道府県ごとに設置された地方最低賃金審議会でおこなわれている。そして、中央の場合には厚生労働大臣が、地方の場合には各都道府県労働局長が、毎年、審議会に最低賃金に関わる調査・審議を諮問し、審議会がその結果を答申するというプロセスを経て最低賃金が決定される。

しかし、これら中央最賃審議会や地方最賃審議会は、いずれも「伏魔殿」、あるいは「ブラック・ボックス」と呼ばれ、この審議会の不透明性と閉鎖性が絶えず問題視されてきた。

その理由は、原則公開と言いながら、審議会のもとで設置されている専門部会は非公開でありつづけてきたからである。この専門部会こそが最賃の審議が集中しておこなわれる場であり、ここで決定された最賃額が審議会に提案されることになっている。だから、専門部会が非公開のまま

は、その最賃額がどのようにして、またどのような理由で決まったのかは全くわからない。

幸い、私はその専門部会での委員や部会長を幾度も経験し、会長を含めて鳥取地方最低賃金審議会委員を15年間努めてきた。だから、嫌がおうにも内部の事情もわかる。最賃制度については、研究論文や研究書も少なくないが、本文で述べるように、自らの経験をもとにこの制度の現状、問題点や改革課題を論じたものはめずらしいのではなからうか。

そこで、本題に入る前に、まず私が鳥取最賃審議会の委員になる経緯を簡単に述べておこう。

私が鳥取大学に赴任して本年で25年、ちょうど今年3月で定年を迎えた。専門は公共政策学である。最低賃金制度はこの公共政策のなかでも労働者の生活保障に関して重要な政策分野をなしている。したがって、最賃審議会での経験は自己の専門を生かすことができる絶好の機会といえる。

しかし、最初に鳥取最賃審議会の委員を引き受けた時には、まだ私も若かった。今でこそ上記のように考えるが、当時は私の研究室の前任教授のたつての頼みとあって断れなかった。それで、何のイメージもないまま最賃審議会の委員を引き受

けた。一委員という気楽さもあった。

しかし、いざなってみると、この審議会は思いのほか大変なことがわかった。委員どうしの激しい言葉の応酬に驚かされた。使用者と労働者とは利害が対立しているから当然だが、私のような公益委員も言葉を選ばないと批判される。ずいぶん疲れる審議会であった。

とくに、こうした審議会をまとめなければならぬ会長は大変だ。15年間の審議会委員を経験して、会の運営に関して会長には2とおりのパターンがあることに気づいた。

ひとつは、調整型とも呼ぶべき会長だ。前例を踏襲して変化を好まない。事務局の指示どおり事を運ぶ。最賃審議会に限らず、他の審議会や委員会の会長・委員長には、この手の人が圧倒的に多い。

もう一つは、変革型の会長だ。意味もなく前例は踏襲しない。問題があれば改善せずにはおれない。だから、変化を望まない人には嫌われる。行政にとって、会長や委員長にはしたくないのは、このような人間だ。

明らかに、私は後者のタイプに属する。その私が、たまたま先に述べた理由で、最賃審議会の委員になり会長になってしまった。そこで、何を感じ、何を考え、どのような行動をしたかについて順次述べることにしよう。

1 鳥取地方最低賃金審議会の会長に就任

私が鳥取県の最低賃金審議会の会長に就任したのは、2008年4月のことである。2008年といえれば、あのリーマン・ショックが起き、派遣切りが社会問題化した年であった。

もっとも、この労働・雇用分野の厳しい環境は、それ以前にすでに始まっていた。2001年に成立した小泉政権は、「小さな政府」「官から民へ」のスローガンを掲げて、雇用、福祉、教育、農業など各分野で市場至上主義、競争原理主義の理念

による規制緩和・民営化政策を大胆に推進した。いわゆる小泉「構造改革」である。

その結果、労働・雇用分野においては、全労働者に占めるパート・派遣など非正規労働者が増大し、低賃金と不安定雇用が急激に拡大していった。とくに、若年労働者のなかにワーキングプアと呼ばれる低賃金労働者が多数生み出されていく状況は、社会に大きなショックを与えた。

これを、国民がはっきり知ることになったのが、2006年7月に放映されたNHKスペシャル「ワーキングプア 働いても働いても豊かになれない」である。それによって、若者が置かれている厳しい日本の現実が浮き彫りになった。

このことをきっかけに、まじめに働いているにもかかわらず、なぜこうした労働者が生まれてきたのか厳しく問われるようになる。その原因は労働基準法の規制緩和による派遣労働者の現出に求められるが、同時に、あまりにも低すぎるわが国の最低賃金に注目が集まった。

本来、賃金はまじめに働けばそれで生活するに足る額でなければならない。それにも関わらず、これまで日本の最低賃金は家計補充的賃金と見なされ、低いのが当然だと考えられてきた。

しかし、それは家族が複数の現金収入を持ち寄って生活している場合や、夫が正規労働者としてそれなりの所得がある場合に限られている。現在のように、従来の家族形態が解体し、シングルで家計を維持したり、夫婦共にパートであったりするケースが増えてきているもとは、この家計補充的な低賃金では生活できない。

こうした社会的背景のもと、2000年代に入ると今まで以上に労働運動はわが国の最低賃金に注目するようになったし、開明的な企業経営者のなかには日本の低い最低賃金を問題視する状況も生まれてきた。

さらに国会においても、低賃金で不安定な非正規労働者の増大が社会に与える深刻な影響について、頻繁に議論されるようになった。その結果、2007年には最低賃金額を決定する際、労働者の生計費を考慮するにあたっては、「生活保護に係る

施策との整合性に配慮する」とし、生活保護支給額を上回る最低賃金の引き上げが合意された。

また2010年には、閣議で2020年までの「できる限り早期に全国最低800円を確保し、全国平均1000円を目指すこと」を決定した。こうして最低賃金をめぐって、従来には見られない新たな動きが生まれてきたのである。

2 最賃審議会における重要な公益委員の役割

以上のような最賃をめぐる大きな変化のなかで、私は2008年から2013年まで鳥取地方最低賃金審議会の会長を務めることになる。

もともと、私が鳥取最低賃金審議会の委員として関わりをもつてから、この時まで、すでに10年が経過していた。すなわち、1998年から2013年の15年間、鳥取県の最賃審議会委員をしてきたが、そのうち10年間は公益委員の一人として、そして最後の5年間はこの審議会の会長を務めたというわけである。

これだけ長きにわたって審議会にとどまることは、ほかの審議会では通常考えられないことだ。しかし、最賃審議会では、決して珍しいことではない。その理由は、次のようにいえる。

最賃審議会は他の多くの審議会や委員会のように、ただ意見を出し合っていればいいという具合にはいかない。最終的に、これらの意見を集約して、最低賃金額を決定し労働局長に答申しなければならない。それには、かなりの「熟練」を必要とする。

とくに、公益委員の役割と負担は大きい。なぜなら、審議の過程で労使双方の意見がまとまらなければ、公益側が最賃額を提示して審議にかけなければならないからだ。

審議会の委員は公労使5名ずつ計15名によって構成されており、できるだけ満場一致をめざす。そのために、公益側は再び修正した最賃額を提示。再三、こうしたことが繰り返される。それで

も、まとまらなければ、最終的に公益委員が提示した最賃額で賛否を問い、過半数の賛成で可決となる。

その過程では、時として非常に激しい意見が飛び交い、労使間だけではなく、公益側が労使双方側から攻撃され険悪な関係となることもある。そして場合によれば、労使いずれかが審議会の席上で途中退席をする、あるいは突然、委員を辞退するというハプニングも覚悟しなければならない。

いつもこうした状況になるわけではないが、審議会長および専門部会長をはじめとする公益委員にはかなりのメンタルの強さが求められる。しかし、それ以上に、これまでの経験の蓄積にもとづいた審議会運営の技術が要求されるのだ。このような事情から、とりわけ公益委員の任期は長くなりがちなのである。

私の場合は、会長になるまで公益委員を10年、その間に専門部会長を何度か経験し、まがりなりとも現実の厳しい最賃決定の現場で舵^{かじ}をとるコツを覚えた。そして、その後の5年間で会長として審議会の運営責任にあたったのである。

以上の経験をもとに、以下では、この15年間審議会委員として、最賃決定の現場で最賃制度の何が問題であると感じてきたのか。そして、それをどのように改善したのかについて述べよう。

3 わが国における最低賃金の問題点

まず、審議会をとおして感じたわが国における最賃の問題点についてである。

第1は、日本の最賃額の低さと、その上がり方の遅さだ。

最賃は今でこそ、前年に対して10数円とか20数円とか引き上げられているが、当時私が審議会の委員になった頃には、「たかが1円、されど1円」の世界であった。1円上がるか、2円上がるか、それとも据え置きかという時代が長く続いてきた。

たとえば、鳥取県の2001年における最賃額は、たったの608円。それが2002年には、1円プラスの609円となった。しかし、2003年には609円のまま据え置かれた。その後2004年には、1円プラスの610円、2005年は、2円プラスの612円、2006年も同じく2円の引き上げで614円と推移していた。

そもそも最賃額が低いにもかかわらず、こうした引き上げの状況だったので、おのずと最賃額の低さを痛感せざるをえなかった。

第2は、最賃が地域間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金額となっている。引き上げ幅も大都市県は大きく地方県は小さい。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。

ちなみに、最賃額が最高の東京と最低の地域の格差を比較すると、私が最賃審議会の委員になった1998年には東京の692円に対して最低地域は589円と、東京に対して85.11%であったが、2006年には84.84%と84%台に落ち、さらに2009年には79.52%と80%を割って、格差がますます拡大していった。

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。

第3は、わが国の最賃額を決定する際に、事実上、経営者の賃金の支払い能力が優先されるということだ。

最賃額の決定に際しては三要素、すなわち①労働者の生計費、②労働者の賃金、③賃金支払い能力、を考慮することとなっている。しかし、このうちで審議に強い影響力を持つのは事業者の賃金支払い能力である。

本来、最低賃金法第1条では、最賃制度の目的が賃金の低い労働者に対して賃金の最低額を保障することによって労働者の生活の安定に寄与することにあるとしている。しかし、最賃審議の場においては、事業者の支払い能力が他の要素より優

位に立ち、結局、経営者側が主張する支払い能力に押し切られてしまう。その結果、引き上げ額が小さくなって、低い最賃額に固定されるという状況が続いてきた。

第4は、審議の過程、とくに最賃額の決定過程がはなはだ不透明であって、なぜその賃金額が決定されたのかが見えにくいという点だ。

もちろん、決定された最賃額は毎年公表されるが、その金額が審議される審議会のなかの専門部会は非公開とされるのが普通である。したがって、最賃審議会は原則公開とはいいながら、肝心なところは非公開で賃金額は密室で決定されてきたのだ。

以上4点にわたって、私の経験から最低賃金に関わる問題点について述べた。このうち最賃額については、近年2007年を境にして従来にない引き上げがおこなわれていった。鳥取県では、2007年は前年の614円から621円と7円引き上げられた。また、2008年にはプラス8円の629円となった。

この2007年は、前述したように、わが国における格差の拡大や貧困の広がりを背景に、ワーキングプア問題をうけて、政府が生活保護支給額との整合性を考慮して、最賃額の引き上げを求める画期となった年である。

その後一時、2008年のリーマン・ショックの影響で、2009年の最賃額の伸びは鳥取県で1円プラス（630円）と低く抑えられたが、2010以降には、これまでにないペースで引き上げられていく。ちなみに、2010年には対前年度12円プラスの642円、2011年には646円、2012年652円、そして私が会長をやめる2013年には664円と引き上げられていった。

しかし、こうした最賃額の伸びに比べて、最賃を決定する審議会の運営は従来どおり。相変わらず原則公開といいながら専門部会は非公開で、密室のなかで決められる状況が続いていた。

そこで、私が2008年に会長に就任したことを契機に、これまでの運営方法を変えて、審議過程の全面公開を中心に最賃審議会の運営に民主的ルールを導入しようと考えた。それが後に実施され、

「鳥取方式」と呼ばれるようになる。

4 「鳥取方式」とは—最賃審議会運営の民主的ルール

(1) 審議会の全面公開

「鳥取方式」とは、以下の4点をその特徴としている。

まず第1は、審議会を全面公開、フルオープン化したということだ。

これまでは原則公開であったが、事実上、最賃額を決定する専門部会はずっと非公開でやっていた。その規則上の根拠は、鳥取地方最低賃金審議会最低賃金専門部会運営規定にある。第6条には次のように書かれている。

「会議は原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立が不当に侵害されるおそれがある場合には、部会長は会議を非公開とすることができる」

以上の規定を論拠にして、これまで専門部会は初めから終わりまで非公開としてきたのである。

しかし、鳥取県の場合は、すでに専門部会で議論された内容をかなり詳細に議事録に記録し、これを公開していた。そこで、私が会長に就任した2008年に、それなら専門部会そのものも公開してもよいのではないかと審議会に提案した。

すると、何の抵抗もなく、すんなりと意見が通り、専門部会を含めた全ての審議会が公開されることになった。内心、反対意見が出るかと心配していたが、正直、予想外の反応に驚いた。

(2) 意見聴取の実質化

第2は、意見聴取の実質化だ。

中央最低賃金審議会から示された最賃額の目安を参考に、地方最低賃金審議会が審議を開始するのが7月下旬。その頃、審議会を開催して、すぐに最賃額を審議する専門部会を設置する。

この専門部会のもとで、8月に入ると審議の参考のために労使双方から意見聴取をすることになっている。しかし、意見聴取と言ってもこれまでは紙に書かれた意見書が専門部会に提出され、いつも決まって特定の労働組合から意見が出てくる程度であった。だから、これではインパクトが小さくなりがちである。

そこで、この意見聴取を紙ではなく実際に専門部会に出席してもらって、直接その席で意見を述べてもらうことにした。こうした方式の「参考人意見陳述」が2008年からスタートする。労働者側も使用者側も平等に15分から20分程度で意見を述べ、その後で質疑応答ができるようにした。

また、審議会の最後の段階では、審議の結果として最賃額を労働局長に答申するが、その答申内容に対して不服があれば関係団体は異議申し立てができることになっている。毎年だいたい9月中旬から下旬頃だ。その異議申し立ても、今までは紙によってその意見が出されてきたのを、これも審議会の席で直接当事者から述べてもらうことにした。

(3) 傍聴の自由化

第3は、傍聴の自由化だ。

鳥取県の場合には、これまで審議会の傍聴は1グループにつき6名までという制限があった。どうしてそのような制限が設けられてきたのかは定かでない。

おそらく、傍聴を自由にすると、多くの人に来て審議に支障をきたす恐れがあると心配したのかもしれない。だが、もし審議妨害となれば、規定により会長がその人に退室を命じることができる。したがって、その心配はない。

あるいは、他の理由として、「多くの人々が詰めかけて部屋に入りきれなくなる」、「傍聴者に渡

す資料を準備するのに、人数がわからなければ困ってしまう」などの理由が考えられる。事務局も審議会でそうした発言をしたこともある。

しかし、人が多ければ、大きな部屋に替えればいい、あるいは椅子を増やせばいいと説得して、傍聴人数の制限を撤廃し、何名でも自由に傍聴できることにした。

習慣や固定観念とは恐ろしいものだ。それを乗り越えたら、なんでもなかったことが、それをする前では妙に結果を恐れてしまう。案の定、傍聴を自由にしても、さほど傍聴人は増えず、当初心配したことは何も起こらなかった。

(4) 水面下での交渉の禁止

第4は、審議会以外での水面下の交渉を禁止した。

これまでは最賃額の決定段階になってくると、審議会以外の場で、使用者側と労働者側が密かに最賃額を協議したり、事務局が使用者側と労働側との間に立って最賃額を調整しようと動くことがおこなわれていた。これでは、ますます最賃額がどうしてその額に決まったのかがわからなくなる。それは審議会に対する不信につながる。

そこで、「意見の食い違いがあったら、それは審議会の場を出してくれたらいい。そのために審議会があるんだ。水面下での調整はやめてください」と言い、審議会以外でのやり取りはNGとした。そして、堂々と審議会の場で審議してくれるように使用者側、労働者側、ならびに事務局をお願いした。

以上が「鳥取方式」といわれる審議会運営における改革の内容だ。その後、徐々に鳥取県では他の県と違うことをしていると話題となっていた。

鳥取県でこのようなやり方が、なぜ実現したのかについては、いくつかの要因が重なっている。

審議会では使用者側も労働者側も年々少しずつ委員の交代がある。当時、気がついたら、いつの間にか私が一番長く委員を務めていた。別に私の提案はおかしいことを言っているわけではなく、当たり前のことだから、「長年やっている人がいうのなら、それでいいんじゃないの」と思ってくれたようだ。

また、全面公開の実施に関しては、当時すでに審議会および専門部会における審議内容が、発言者の名前も明記されて、かなり詳しく記録された議事録が作られ公開されていた。では、審議の現場も公開してもいいのではないかと認識してくれたのだと思う。

さらに、私が会長になった時に事務局を担当した人たちは、私のこの提案に反対しなかった。むしろ、「それをやりましょう」という態度で運営に協力してくれた。15年間も審議会委員をしていると、いろいろな事務局員と出会う。前述したように、審議会以外の場で工作する人もいて大変困った経験もあった。しかし、一連の改革を進めた時期の事務局は協力的であった。

また、5名の公益委員がいるが一人も反対することなく、「それで、やっていきましょう」と賛成してくれた。公益委員全員がまとまった意義も大きかった。

では、次に改革の効果についてみてみよう。

確かに、参考人の意見聴取や異議の申し立てを、審議会の場で直接おこなってもらったことは、審議会の活性化に貢献したことはまちがいない。しかし、参考人意見聴取も、それを実施した最初の1年こそ労使それぞれが意見を述べたが、2年目からは労働者側からのみの意見表明となった。また、異議申し立ても毎年労働者側からのみの表明が続いた。

他方、審議会の傍聴を自由にしたからといって、多くの人が傍聴につめかけたわけではなく、人数的には従来とあまり変わっていない。

一方、これまでに比べて審議会における委員の

5 審議会の改革が実現した要因とその効果

発言が多くなったのは確かだ。その意味で、審議会が活性化したといえる。その原因は、審議会を全面公開したからというよりも、従来のように、水面下において最賃額の調整が図るようなやり方を廃止したからだと思う。審議会の外での意見調整を禁止したので、審議会の場で話し合うしかなかったわけだ。

本来、私が審議会の完全公開によってめざしたことは、これまではあまりにも最賃決定の過程が不透明で、国民の知る権利が侵害されている、そうした状況を是正することにあった。透明性や公平性が求められる行政は、もっと積極的に情報公開につとめる必要がある。原則公開とうたいながら、肝心なところは非公開となっている最賃審議会のあり方を正したかったからである。そうすることによって、国民の監視が強まり憲法25条が提唱している健康で文化的な最低限度の生活が保障される最賃額に決まることを期待してきた。

審議会を完全公開すれば、もっと市民の傍聴があるのではと期待もした。しかし、前に述べたように、完全公開してもそれ以前と比較してさほど傍聴者は増えなかった。事務局の心配は取り越し苦労となった。

6 最賃制度における今後の改革課題

(1) 最賃制度の存在意義の確認を

最後に、15年間にわたる鳥取最賃審議会の経験から、今後の課題と思われ点をまとめておきたい。

まず第1に、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はなっていないと感じる。

ある時、審議会において使用者側の委員が次のように発言した。「賃金は労使間で決定されるものなのに、国が賃金額を決めて押し付けるのはお

かしい」と。

この意見に対して、反論できなければ、その後の審議が無意味になりかねないしモチベーションも下がってしまう。そこで、私は以下のように説明した。

「賃金の決定を労使の話し合いだけに任せておくと、労使の力関係によって、賃金が時には労働者の生存が保障されない程度にまで切り下げられてしまう。これでは人間の基本的な人権である生存権が侵害される。その場合には、国は社会政策の一環として労働者の生存を保障する最低額の賃金を決定し、それを使用者に義務づけることができる。わが国では、日本国憲法第25条がその法的根拠になっている」

一応、これで審議会の席上では納得してもらったが、以降も使用者側から同様な意見が出され、同じ主旨の意見で返答したことがあった。審議会委員は年々少しずつ交代する。したがって、ある程度まとまって委員が交代した際には、意識的に会長なり事務局なりが、最低賃金制度の存在意義について審議会の席上で述べるなど、その意義を審議会全体の共通認識にする必要がある。

また、上記と同じような意味で、審議会において最低賃金法の理解が不十分であると思う。

最初に述べたように、最低賃金法第1条の最賃の目的として、賃金の低い労働者に対して賃金の最低額を保障することによって労働者の生活の安定に寄与することにあるとしている。

これまで最賃額がなかなか引き上げられなかった理由は、企業の支払い能力を重視するあまり、労働者の生活を支えるに十分な賃金の最低額を保障するというこの最賃法の趣旨が、しっかりと理解されてこなかったからである。審議会において、その理解を進めていく必要がある。

この課題は、とくに日本の場合、企業社会といわれるように、企業の力が強く、それが当然のことだと認められてきたわが国社会の風潮と大いに関係している。最低賃金はこうした日本社会のあり方と密接に関連していることなので、社会の改革と結び付けて考える必要がある。



(2) 全国一律最低賃金の確立を

第2に、全国一律の最低賃金を確立していかなければならない。

なぜなら、現在の地域別最賃制度のもとにおいては、地域間の賃金格差をいっそう拡大していくことになってしまうからだ。大都市における最低賃金と地方における最低賃金の上がり方に大きな違いがある。大都市群のAランクは高く、B、C、Dランクになるにつれて低くするという格差づけを前提とする制度になっている。

たとえば、現在2017年の東京都の最賃は958円だが、鳥取県は738円であり、その差は220円ある。ここまで、最賃に格差が出てきたのは、両地域におけるこれまで年々の引き上げ幅の違いによる。たとえば、今から7年前の2010年では東京都が821円、鳥取県が642円で、その差は179円であったものが、どんどん拡大していった。11年には191円、12年には197円、13年には205円、14年には211円、15年には214円、16年には217円となっていた。

その格差を促したのは中央最賃審議会が地方最賃審議会に提示する「目安」額にある。地方最賃審議会はこの目安を参考に、地域の経済的社会的状況を考慮して地域最賃を決定する。だから、そもそもこの目安が東京都などのような大都市と鳥取のような地方とでは格差を設けており、目安の引き上げ幅も大都市地域では高く設定されている。その積み重ねが、年々地域によって最賃格差を拡大する原因となるのだ。

こうなると、それを見た若い人たちは、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。

ところが、審議会の席上、労働者側から出される正確な統計にもとづいて検出された資料によると、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、それほど差はないという結果が出ている。

確かに、私は鳥取県という地方に住んでいるので、そのことを実感する。たとえば、地方では日々の買い物をするにも、民間商店の閉鎖やJAの統合によって、不便さが増している。都市のように歩いて行ける距離にはないので、交通機関を用いなければならない。病院に行く場合にも同じように、町や市の中心地まで出なければならない。そのための交通費負担は大きい。

なぜなら、公共交通機関一つをとってみても、東京は一区間が100数十円と安く乗れるが、鳥取県ではそうはいかない。東京と同じ区間乗ろうとすると300円以上はする。しかも1時間に1本とか2本しか走っていないという地域を多くかかえている。すると、乗る人が少なくなって、運賃を上げざるをえない。その負担が、やはり地方の人には重くのしかかる。

バスや列車の本数が少ないことを不便と感ずるのであれば、マイカーを持つという話になる。実際、地方では自動車がないことには生活するのに大変不便だ。すると、車を買う負担に加えて、日々のガソリン代、また自動車の場合には税金が何重にもかかってくる。その面でも家計は非常に圧迫される。さらに、大都市ではディスカウントショップは身近に至るところにあるが、鳥取県の場合にはそうはいかない。

これらのことを総合すると、東京に住んでいようが、あるいは地方に住んでいようが、最低限の生活保障という点において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。



(3) 審議会委員構成の改善を

第3に、審議会委員の構成である。

審議会は経営者委員、労働者委員、公益委員がそれぞれ5名ずつ、計15名で構成され、経営者委員も労働者委員も一応は経営側と労働側を代表していることになっている。しかし、各側の委員が

経営者全体、あるいは労働者全体の代表としてふさわしいかどうかということだ。

たとえば、労働者も、正規労働者やパート、派遣など非正規労働者もあり、業種も製造業からサービス業に至るまで多様化しており、そのサービス業でも最近では医療や介護の分野も拡大してきている。しかし、現在の労働者側の委員が、全体としてそうした人たちの立場を代表しているわけではない。

だから、審議会の構成員については、もっと多様な業種の代表者や違う労働組合の委員も入れないといけないのではないかと感じてきた。しかし、実際には労働者側は全員連合系の委員によって占められている。実は連合の委員も、この点は認識しており、審議会においても自ら委員構成の問題点を指摘する委員もいる。これも、今後改革すべき重要な課題である。

おわりに

以上が、私の会長在任中におこなった鳥取最賃審議会改革の内容紹介と今後の課題と感じてきた点である。

ところで、審議会の改革をおこなったのは、私が2008年に会長に就任して以降のことだ。今では、もう10年近くが経過している。2013年に審議会会長を退任したので、この改革が現在でも継続されているかどうか気になる。そこで、鳥取労働局賃金室に問い合わせ、この「鳥取方式」のその後について聞いてみた。返答は次のとおりであった。

現在も続いているのは、専門部会を含めた審議会の全面公開、傍聴の自由、参考人の直接意見陳述、審議会以外での調整の禁止で、途中でやめたのは、異議申し立てでの直接意見表明とのこと。

なぜ、直接の異議申し立てをしなくなったのかについては、事務局の方もわからないとの答えで

あった。私の会長の時には、参考人意見陳述と異議申し立てはセットで、いずれも直接審議会の場で意見が述べられるようにした。そのうち後者が、いつの間になくなり、異議申し立ては紙だけの提出という改革前の状態にもどってしまったのだ。

事務局員は普通、3年程で交代する。その事務継続の際に改革した内容の引継ぎがうまくおこなわれないと、上記のようなことが起きてしまう。また、今まで他府県にいた職員が、鳥取県に来て以前の職場でのやり方で仕事をすると、せっかくの改革が、いつの間にか全国の基準にもどってしまうことは十分に考えられる。

わが国のように中央集権的な官僚制度の下では、いつも起こりがちな弊害といえよう。それだけに、審議会で自分たちが決めた改革は守り発展させていこうとする意思が必要だ。それには国民・市民によって構成されている審議会委員の自覚と責任感の強さが要求される。

そうとはいえ、当時おこなった改革の大半は現在でも継続されている事実に注目しよう。審議会の全面公開、傍聴の自由、参考人の直接意見陳述、審議会以外での調整の禁止など、何よりも、その改革が現在に求められているからこそ、今でもおこなわれているにちがいない。

だから、他府県においても従来のやり方に安住することなく、あくまでも住民の目線に立って、最賃審議会のあり方改革をすすめてもらいたい。そして、なによりも中央最賃審議会の全面公開を中心とした閉鎖性・不透明性の打破が求められよう。中央審議会が率先して改革をおこない、それが各地方最賃審議会のモデルとなるぐらいの意気込みで取り組まれることを期待したい。

ふじた やすかず 1952年生まれ。鳥取大学名誉教授。経済学博士。専門：公共政策学。著書：『現代公共政策おける地域的課題』（単著、米子プリント社、2005年）、『地方行政改革の課題と展望』（単著、米子プリント社、2006年）、『現代金融システムの効率性と公共性』（単著、米子プリント社、2007年）、『地域政策入門』（共著、ミネルバ書房、2008年）など。