



特集 **1**

最低賃金の水準と位置づけの変化

はじめに

二〇〇七年に改正公布された最低賃金法のもとで、当初問題になっていた生活保護水準と地域最低賃金額の逆転現象は、二〇一四年秋発効の平成二六年度分ですすは解消した。だがその結果、賃金率、すなわち、単位時間あたりの賃金額の下限としての最低賃金のあるべき水準に関する論議が、改めて重要になってきている。なぜなら、そもそも最低賃金は、労働条件として、賃金率の格差をどう設計し、どこまで容認するかに関する社会的合意を反映するものといえるからである。

そこでこの特集は、日本国内の最低賃金について、主にその水準をめぐって概ね二〇〇〇年以降に起きた変化を顧みようとするものである。第一章では、生活保護との比較について、第1節では法改正と政労使の合意をふり返り、第2節では地域別最低賃金の水準の上昇に関する比較や参照のあり方に関する若干の議論を紹介する。

第二章では、地域別最低賃金を賃金水準の分布と関連づける。第1節でいくつかの賃金指標との比較を行ったあと、第2節では四地域を選んで、他の指標との位置関係がここ一五年でどれほど変化したかをみる。第3節では、一般労働者の賃金分布の推移にもついで、最低賃金の引き上げが、近年、若年層と高齢者の関係にどんな影響を及ぼしはじめているかを考察する。

第三章では、特定最低賃金など、賃金率の下限設定について労使関係が色濃く反映しているものや、地方自治体による独自の取り組みを取り上げる。第1節では法定の特定最低賃金の現状と賛否を概

観する。第2節では単産の取り組み事例を紹介し、第3節では船員の最低賃金の特徴をみる。第4節では二つの市の公契約条例を取り上げる。

なお、本文で触れていない論点の一つに、家内労働に関する規制がある。労働力という商品の価格への下限の設定という点で最低賃金制に似通っており、最低賃金法の歴史からみても隣接の領域である。ちなみに、家内労働法にもとづく最低工資の設定件数は、八月一日現在、全国で一三件だが、一九八六―八八年度の第二次最低工資新設・改正計画で二〇二件となったのをピークに、減少が続いてきている。そのほか、諸外国の最低賃金制や水準に関する近年の変化も関心を呼んでいるが、この特集ではわずかな比較対象を除いて、視野を国内に絞った。

第一章 生活保護との比較

1 最低賃金法改正と円卓会議

単身者が地域別最低賃金で法定労働時間いっぱい働いても、収入が生活保護の水準に達しないという乖離あるいは逆転現象は、二〇一四年の地域別最低賃金額改定によって、北海道、宮城、東京、兵庫、広島などの都道県を最後に解消した。その端緒となった改正最低賃金法の公布は、二〇〇七年十二月、施行は翌〇八年七月一日

である。本特集ではこの改正最低賃金法を、便宜上「二〇〇七年改正法」と呼ぶが、「生活保護に係る施策との整合性」をはじめとするこの改正法の特徴の一つは、「地域別最低賃金の原則」を規定する第九条にある。その条文は、次のとおりである。

（地域別最低賃金の原則）

第九条 賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障するため、地域別最低賃金（一定の地域ごとの最低賃金をいう。以下同じ。）は、あまねく全国各地域について決定されなければならない。

2 地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない。

3 前項の労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする。

なお、このような法改正が行われても、最低賃金が一義的に生活保護の水準に連動するようになったわけではない。公労使三者構成による中央最低賃金審議会が、やはり公労使三者構成による目安小委員会の原案をもとに地域別最低賃金額の目安を提示し、それを受けてやはり公労使三者構成による地方最低賃金審議会が各々の地域別最低賃金を決定するという方法は、二〇〇七年改正法以後もまったく同じである。

さて、本節では法改正前後からの地域別最低賃金引き上げの流れを簡単に省みる。法改正に少し先行して、第一次安倍内閣のもとで二〇〇七年三月に「成長力底上げ戦略推進円卓会議」が発足した。

この円卓会議には、閣僚のほか一二人の構成員が選ばれたが、うち労組関係者は高木剛連合会長のほか、小出幸男 JAM 顧問、桜田高明 サービス・流通連合（現 U A センセン）会長の三人だった。と

ところで、規制改革会議¹が同年五月二一日に発表した意見書には、最低賃金を引き上げると、それに見合う生産性を発揮できない労働者の失業をもたらすという指摘があった。けれども、柳澤伯夫厚労相からの批判や、それでは円卓会議につき合えないという連合からの反発を受けて、その指摘は規制改革会議の第一次答申に盛り込まれなくなったという（朝日新聞「二〇〇七年五月二八日付」）。いずれにせよ、円卓会議による同年七月九日の第三回会合の四点の合意には、最低賃金法改正案の成立を促すもののほかに、次の文言があった。

中央最低賃金審議会においては、平成一九年度の最低賃金について、これまでの審議を尊重しつつ本円卓会議における議論を踏まえ、従来の考え方の単なる延長線上ではなく、雇用に及ぼす影響や中小零細企業の状況にも留意しながら、パートタイム労働者や派遣労働者を含めた働く人の「賃金の底上げ」を図る趣旨に沿った引上げが図られるよう十分審議されるように要望する。

こうして、〇七年八月一〇日の中央最低賃金審議会答申には、公益委員見解として「現下の最低賃金を取り巻く状況を踏まえ、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にも配意した」調査審議が求められたことに特段の配慮をしたうえで、諸般の事情を総合的に勘案して審議してきた²という文言がみられ、それまでにない大幅な目安額の上昇が、二〇〇七年改正法施行前の地方最低賃金の決定として結実した。

翌〇八年になると、六月二〇日の円卓会議第六回会合における「中小企業の生産性向上と最低賃金の中長期的な引上げの基本方針について（円卓合意）」は、「中小企業の生産性向上」とともに「最低賃金の中長期的な引上げ」を見出しに掲げた。後者に関して

も、第三回会合の合意にあった「従来の考え方の単なる延長線上ではな」い視点が具体的に盛り込まれている。その最初の項目は、次のとおりである。

生活保護基準との整合性、小規模事業所の高卒初任給の最も低位の水準との均衡を勘案して、これを当面五年間程度で引き上げることを目指し、政務使が一体となって取り組む。

この「当面五年間程度」は、二〇〇七年改正法の施行後初めての〇八年八月の中央最低賃金審議会答申にも、矛盾のないかたちで現れている。すなわち、最低賃金額と生活保護水準との「乖離額」を解消するのに適当な期間としては、原則として二年以内、同年度の引き上げ額がそれまでに例を見ないほどに大幅になるケースについては三年程度、そうした考え方にもとづいてもなお地域の経済や雇用に著しい影響を及ぼすおそれがあるケースについては五年程度という見解が示されていた。³³ なお、ここに出てくる「生活保護水準」という用語については第2節で触れる。いずれにせよ、この時期の法改正とそれをめぐる議論を端緒として、最低賃金は上昇してきたといえる。

その後、〇九年一月に鳩山内閣のもとに、労使および有識者三人ずつの構成による「雇用戦略対話」が設置される。一〇年六月三日のその第四回会合は、最低賃金引き上げについての「二〇二〇年までの目標」の設定について」として、次のような合意に至っていた。

○目標案としては、「できる限り早期に全国最低八〇〇円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均一〇〇〇円を目指すこと」が考えられる。

○なお、上記目標案は、新成長戦略で掲げている「二〇二〇年度までの平均

で、名目三%、実質二%を上回る成長」が前提となっている。

また、東日本大震災を経たのちの第二次安倍内閣のもとでは、内閣府により「経済財政運営と改革の基本方針」が二〇一三年から毎年六月に示されているが、同年と翌年のものにあつた「中小企業・小規模事業者への支援を図りつつ最低賃金の引上げに努める」という表現は、一五年六月のものからは消えた。その一方で、「日本再興戦略」には、一四年および一五年六月に「持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備」という見出しで「すべての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環が持続・拡大されるよう、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図りつつ、最低賃金の引上げに努める」とするほぼ同じ文言がみられる。

これらの引き上げの条件について、労働側はともかく使用者側は、生産性の向上と一体のものという主張を近年繰り返している。³⁴とはいえ以上のような経過で、地域別最低賃金額の水準は大きく上昇した。〇六年秋発効の平成一八年度地域別最低賃金の全国加重平均額は一時間あたり六七三円だったが、一五年秋発効のもので七九八円となっている。

2 水準の上昇と比較方法

(1) 生活保護との整合性

前節では「生活保護に係る施策との整合性」が地域別最低賃金を上昇させる根拠になってきたことをみたが、ここではその具体的な算定方法をみておく。二〇〇七年改正法が翌年七月に施行されてか

第1表 2008年目安審議における生活保護と最低賃金の比較

- ・生活扶助基準（1類費＋2類費＋期末一時扶助費）人口加重平均＋都道府県の住宅扶助実績値
- ・最低賃金額×173.8×0.864

注1）生活扶助基準（1類費＋2類費＋期末一時扶助費）は12～19歳単身である。

注2）生活扶助基準は冬季加算を含めて算出。

注3）データは平成18年度のもの。

〔備考〕 中央最低賃金審議会『平成20年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）平成20年8月6日』の別紙2『中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告 平成20年8月4日』の別添『生活保護（生活扶助基準（1類費＋2類費＋期末一時扶助費）＋住宅扶助）と最低賃金』における説明と注を抜き出した。この別添資料には都道府県別の数値が折れ線グラフで示されている。

ら初めての中央最低賃金審議会による答申には、公益委員の次のような文言がある。

公益委員としては、直近のデータに基づき、手取額でみた最低賃金額と、衣食住という意味で生活保護のうち若年単身世帯の生活扶助基準の都道府県内人口加重平均に住宅扶助の実績値を加えたものとを比較することが適当と考えたところである。

こうして、「生活保護に係る施策との整合性」は、中央最低賃金審議会の目安小委員会の審議において、第1表のように計算されるかたちでスタートした。最低賃金額の比較対象として右記の答申にある文言が第1表一行目にあたり、それが第1節で触れた「生活保護水準」である。この表現は、その後の毎年の目安小委員会の資料『生活保護と最低賃金』に、「都道府県ごとの最低賃金と生活保護水準との乖離額」というかたちでみられるようになる。また、最低賃金額に掛けられている数値は、法定労働時間いっぱい働いた場合の一カ月の労働時間と、それを手取り額でみるために税と保険料などの非消費支出を除いた可処分所得の率である。

この比較について指摘されてきた点としては、働くことを想定した最低賃金との比較にあつては、給与所得にかかわる「基礎控除」にあたる「勤労控除」を考慮した額も生活扶助基準に加えるべきことや、都道府県の地域について一律になる最低賃金との比較においては、県都などの最も高い級地の基準を用いるべきことなどがある。また、地域間格差の大きい生活保護水準に引きずられるかたちで地域別最低賃金額の格差も拡大するという懸念も示されていた（金井二〇一〇）。そのほか、比較に用いる住宅扶助の額には特別基準額を用いるべきであるという指摘も当初からあつたが、その後の

経過を踏まえた次のような分析がある。

最低賃金と生活保護の比較計算方法に、使用者側・公益代表委員の意見により「住宅扶助実績値」を採用したために、生活保護基準に変化がなくなるとも生活保護水準が上昇を続けるという奇妙な状況が起こった。仮に労働者側委員が主張した（そして他の審議会では当然のように使用されている）「住宅扶助特別基準額」を採用すれば、生活保護水準の住居費相当部分が翌年度に自然増することはない（ただし、その時には最低賃金と生活保護の乖離額は跳ね上がるだろう）。「住宅扶助実績値」増加の理由は「保護世帯の住居事情の変化」として説明できるが、毎年増加する「住宅扶助実績値」を計算式に採用したこと自体が「逆転現象」の毎年の発生を招いているといえる。（桜井二〇一四）

このほか、可処分所得や労働時間など最低賃金制度側の算定が過大であるといった指摘もあり、実際の目安審議のためには論点が多々ある。もっとも、逆にいえば、最低賃金を最大限に見積もり、「生活保護水準」を最小限に見積もつてもなお最低賃金の方が低いという事態への対処にはあまり反論の余地がなかったため、この算定方法が現在までの地域別最低賃金額の上昇の原動力になってきたといえる。

(2) 生活保護に対する水準の推移

二〇〇七年改正法による「生活保護に係る施策との整合性」が前項でみたように考えられるようになってから、最低賃金額と生活保護の相対的水準は、以前と比較してどうなっているだろうか。それを、審議会方式で地域別最低賃金が決定されていた時期から対照しているものが、第1図である。東京都の地域別最低賃金額（第1図では一〇〇〇としている）と、東京都の区部などに該当する「一級地

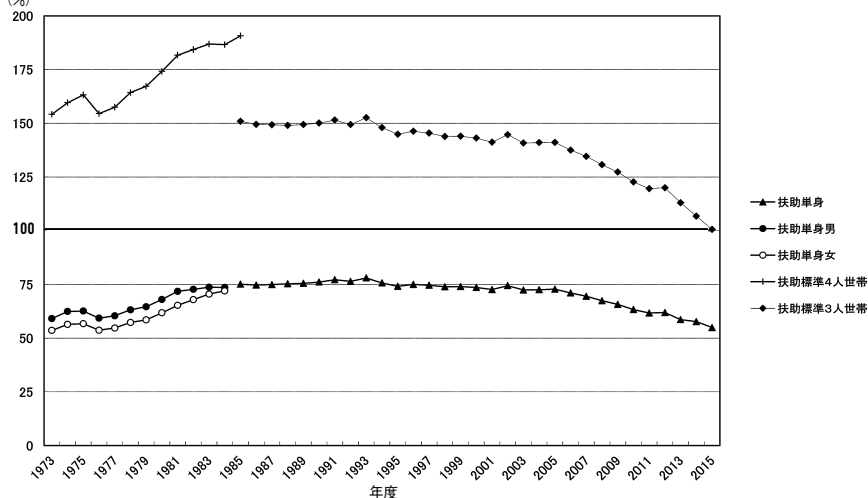
（一）

の生活扶助基準額を月額ベースで比較した。まず最低賃金額については、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』による東京都の一般労働者（男）の毎月の所定内実労働時間数を東京都の地域別最低賃金の時間額に掛けた数値である。可処分所得の率も掛けない額面の数値であり、前節でみた目安審議のための数値とは異なる。生活扶助基準額には、単身者では「二〇歳以上四〇歳以下」の年齢層を選んだ。年齢階級ごとの「第1類」額と世帯人員ごとの「第2類」額を単純に合算した数値のみを用い、冬季加算を考慮していない。その一方で「標準世帯」については冬季加算額の二分の五が加えられて公表されている数字を用いたが、「児童養育加算」分は引いた数値である。また、いずれも住宅扶助は加えていない。このように、あくまで相対的な水準の推移をみるための粗削りの比較であり、同じ年の相互の水準比較には適さない。

これを見ると、まず一九八五年頃までは地域別最低賃金額が生活扶助基準額ほどには上昇していなかったことがわかる。なお、一九七六年にいったん生活扶助の方が下がるのは、当時の最賃共闘などの社会・労働運動を背景として一九七五年暮れに地域別最低賃金額の大幅な上昇があった（吉村二〇一〇）ことの反映である。それを除くと、最初の一〇年間ほどの地域別最低賃金額の上昇は、生活扶助基準の伸びよりも遅いものだったといえる。

その後、一九八〇年台後半以降は、二〇〇七年の少し手前まで、最低賃金と生活扶助基準の間の差はほとんど変わらないか、標準世帯についてはむしろ最低賃金との差が徐々に縮まりつつあった。最低賃金法の改正された二〇〇七年前後からは、最低賃金に対する生活扶助基準の相対的水準は明らかに下がってきている。また、近年

第1図 最低賃金額を100としたときの生活扶助基準額の推移（東京都、1級地－1）



- 〔備考〕 1) 生活扶助の単身者の数値には冬季加算分を加えていない。1974年の生活扶助基準額（単身男および単身女）については大幅な補正の行われた10月以降の数値。最低賃金の月額算定に利用した所定内労働時間は2009年以降は「男女計」、2008年以前は「男」のもの。
- 2) 『最低賃金決定要覧』各年、厚生省告示・厚生労働省告示「生活保護法による保護の基準」。

は生活扶助基準の方が引き下げられたため、最低賃金額が相対的にはさらに急激に伸びてきている。

(3) 参照対象としての生活保護

本節のこれまでのところでは、二〇〇七年改正法の規定する「生活保護に係る施策との整合性」が、ここ一〇年ほどにわたる最低賃金の上昇の大きな原動力になってきたということに、ほぼ疑いはないであろう。それに対し、生活保護のような最低生活の保障水準を参照して最低賃金額を決める方法論は、諸外国との比較という逆転した参照の仕方になっているという指摘がある。すなわち、山田（二〇一〇）によると、フランスとオランダでは最低賃金を最低所得基準とみなし、これをもとにして公的扶助などの社会保障給付の水準が決められている。そのほか、週あたり賃金が同様の基準になっているオーストラリアや、年金が基準になって他の社会保障給付が決めているノルウェーやフィンランドの例が紹介されている。また、「生活保護制度は働いている労働者の最低生活を保障する最低賃金制度の確立を前提として成り立つ制度であり、生活扶助基準にリンクして地域別最低賃金を決定するという考え方は逆立ちして」という指摘（安井二〇一四）もみられる。たしかに、労働力は販売されてこそ再生産されるという関係が一般化した近代以降において、失業や加齢などによって思うように労働力が売れないときの所得保障は、働いていれば最低限どれほどの報酬が得られたかというところから類推されるのが自然ともいえる。その意味でいえば、参照の向きの違いは、労働力をその販売価格の相場からみるか、その再生産費からみるかという違いでもある。

だがいずれにせよ、日本においては、最低賃金が一般的な最低生活の保障の指標になるように決められないということが、前項の第1図でみたとおり、地域別最低賃金の四〇年あまりの歴史で、これまでのところ実証されてしまっている。この点については、たとえば最低賃金を引き上げる会編（二〇〇九）のように最低賃金で生活してみろという実験が行われたり、実際の目安小委員会の審議が「賃金改定状況調査結果」の「第四表」に立脚して小規模企業の賃金上昇率を主に参照してきたことが格差の縮まらない原因であるという批判が提起されたりしていた。そのほか、中央最低賃金審議会によって示される目安自体が地域別最低賃金の上昇を妨げるという懸念も、目安の導入当初から労働組合側によって表明されていた。ちょうど第1図において、生活扶助基準から最低賃金水準が大きく引き離されはじめたのが、目安提示の始まった一九七八年であることは、偶然の一致かもしれないが、その後の経過をみればこの懸念が単なる取り越し苦労だったともいえない。

もつとも、生活保護制度を参照することが明文化されてからはその点を脱却できたかといえ、そうでもないようである。たとえば、神吉（二〇一一）は、二〇〇七年改正法のもと、こんどは生活保護とどのように比較するかについて労使が独自の意見を主張して隔たりが埋まらず、「結局は生活保護との比較についても、地域別最低賃金の目安額についても、公益委員見解のみが提示されることとなった」という。それを現時点で改めて省みると、ここ数年の地域別最低賃金の上昇の原動力は、生活保護水準との乖離の解消を機に弱まるということを意味する。

第二章 賃金分布の反映としての 地域別最低賃金

第一章でみたように、最低賃金額の設定にあたって生活保護のよきな公的扶助の仕組みを参照するという関係のあり方は、ある意味で逆転している。そこに浮かび上がるのは、法定最低賃金の水準が不十分であるという以前に、従来日本で形成されてきた賃金相場に、単身者の生計費を下回るものが組み込まれ、あるいは併存してきたという事情である。そこで本章では、生活保護との比較を離れて、賃金水準に関わるいくつかの指標を比較し、その分布に近年生じた変化をみる。

1 いくつかの賃金指標との比較

(1) 最若年層の賃金水準との比較

巻頭色刷り第1図では、一般的な相場として最も低いと思われる最若年層の時間あたり賃金と最低賃金の全国加重平均額の推移を一九八〇年以降についてみるとともに、近年の「影響率」を確認する。賃金は、「賃金構造基本統計調査」の「短時間労働者」のうち、最も低年齢の階級の一時あたり所定内給与額である。ちなみに、「賃金構造基本統計調査」における「短時間労働者」は、「常用労働者」の一区分である。その用語法を第2表に示す。また、影響率とは、例年の中央最低賃金審議会目安小委員会資料によるもの

第2表 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』の用語

「常用労働者」 次の各号のいずれかに該当する労働者をいう。 1 期間を定めずに雇われている労働者 2 1か月を超える期間を定めて雇われている労働者 3 日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇われた労働者	「一般労働者」とは、「短時間労働者」以外の者をいう。 「短時間労働者」とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。
--	---

- 〔備考〕 1) この区分とは別に、2004年調査までは、常用労働者について「雇用期間に定め無し（常用名義）の人」と「雇用期間に定め有り（臨時名義）の人」の別が調べられていた。（労働政策研究・研修機構「労働統計用語解説」）<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/yougo/d14.html>（2015年12月アクセス）。
- 2) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』のウェブサイト。
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html>（2015年12月）

で、「最低賃金額を改正した後に、改正後の最低賃金額を下回る」ととなる労働者割合」である。その算定根拠とされているのは厚生労働省『最低賃金に関する基礎調査』である。

いずれにせよ、ここでは、近年、最低賃金と他の指標がともに上昇していることが再確認できる。ちなみに、公表されているデータ

では、女性のデータしかない時期があったり、年齢階級の区切り方が近年になって「一九歳以下」にまとめられたりしている。

(2) パートの賃金との比較

巻頭色刷り第2図、巻頭色刷り第3図は、やはり『賃金構造基本統計調査』により、二〇〇〇年以降の男女の短時間労働者の一時間あたり所定内給与額の平均値および中位数等の推移をみるとともに、全国加重平均の地域別最低賃金額の推移と比較したものである。これら二つの図に現れているように、全国的にみれば、短時間労働者の下位およそ一〇分の一の労働者の賃金は、すでに全国加重平均の地域別最低賃金額を下回るようになってきている。このことは、(1)でみた影響率の上昇が賃金分布として現れたものといえる。

そのほか給与額の推移をみれば、男女とも、中位数よりも平均値の上昇が大きい。その原因は、下位の労働者の賃金の上昇よりも、むしろ上位の賃金分布がより高い方へ広がったことによるようである。すなわち、中位数と第1十分位の間、つまり下位の側の四割の労働者は男性で二〇〇円前後、女性で一六〇円前後の幅に分布しており、男性で近年いくぶんその幅が縮まっているものの、女性ではあまりはつきりした傾向がみられない。それに対して、中位数と第9十分位の間、つまり上位の側の四割では分布幅が明らかに上方に広がっている。

なお、その幅は二〇〇五年で男女とも急拡大しているが、この一因は〇四年に改正され、〇六年に高年齢者雇用確保措置の実施を義務化した高年齢者雇用安定法にあると推測される。参考までに、巻頭色刷り第4図に就業形態が「パート・アルバイト」である労働者

数の動きを示しておいた。そこに示すように、〇五年をはさんで五五〜六四歳が歴然と増加し、〇二年の一五七万人から一〇年には二四四万人になっている。なお、この調査の「パート・アルバイト」は勤め先での呼称であり、第2表に挙げた「短時間労働者」の定義とは必ずしも一致しない。

その一方で、二〇〇八年の厚生労働省『平成二〇年高年齢者雇用実態調査』によると、「六〇歳以上の高年齢労働者を雇用している事業所の割合は五九・四％（〇四年の前回調査五〇・五％）、全常用労働者に占める六〇歳以上の高年齢労働者の割合は一〇・〇％（同七・六％）¹³⁾と、四年間で明らかに増えている。こうして、継続雇用された労働者のなかに、非正規の雇用形態のもとで比較的高額の時間あたり賃金で雇用される高年齢者が相当数いたと考えられる。なお、同法施行規則で「高年齢者」とは五五歳以上をさすが、本特集でも概ね同様の年齢を想定している。

そのほか、二〇〇五年には「賃金構造基本統計調査」の用語の区分の変更もあり、それがとりわけ有期雇用に関わる区分で回答の数値に影響したという指摘もある（川口二〇一一）¹⁴⁾が、ここの数値の変化に対する影響は不明である。

(3) 通常の賃金に対する比率の国際比較

巻頭色刷り第5図は、国ごとの賃金の中位数に対する最低賃金額の水準を比較したものである。OECDのデータベースから、最低賃金額が大きく引き上げられる前の二〇〇五年を含めた三つの時期のデータをダウンロードした。この比較からは、二〇一四年の日本の最低賃金の水準が四〇％に及ばず、OECD諸国のなかでかなり

下位に位置するということが読みとれる。

ところで、中央最低賃金審議会の目安審議の資料にも、これと類似の指標は掲載されてきた。それは、所定内給与の「平均値」に対する地域別最低賃金額の割合である。その数値は一九七八年から二〇〇七年までは三五％から三八％の範囲に収まっていたが、以後上昇し、一四年（平成二六年度）では四二・四％になっている¹⁵⁾。

それに対して、OECD諸国間の比較の指標は、賃金総額の「中位数」である。この総額には、時間外勤務手当などの「超過労働給与額」だけでなく、特別給与額もすべて含まれる¹⁶⁾。ところで、『賃金構造基本統計調査』に示されているのは「所定内給与額」、「きまつて支給する現金給与額」、および「年間賞与その他特別給与額」のおおの平均値と、「所定内給与額」の中位数であり、賃金総額の中位数は示されていない。そのためOECDのデータは、

賃金総額の中位数

＝「所定内給与額」の中位数×（賃金総額の平均値÷「所定内給与額」の平均値）

として算出されている。

(4) 米国連邦最低賃金との比較

巻頭色刷り第6図は、日本の地域別最低賃金を米国の連邦最低賃金と比較したものである。米国の場合、一九八〇年代に最低賃金水準が貧困線を下回るようになるが、これがその後のリビング・ウェイズ・キャンペーンの一つの背景となる。その一方、八五年のプラザ合意以後しばらくすると、日本の地域別最低賃金は連邦最低賃金とドル建てでよく似た水準を推移するようになる。二〇一二年以後

第3表 手取りの月額を想定した最低賃金その他の賃金額と標準生計費の変化

	2000年（千円）		2015年（千円）	
北海道（札幌市）	2人世帯標準生計費	201	2人世帯標準生計費	169
	中位数（全国）の50%	158	中位数（全国）の50%	147
	中位数（全国）の40%	126	短時間所定内（女）	134
	1人世帯標準生計費	124	鉄鋼業最低賃金	127
	高卒初任給（女）	122	1人世帯標準生計費	122
	短時間所定内（女）	120	高卒初任給（女）	121
	鉄鋼業最低賃金	112	中位数（全国）の40%	118
	地域別最低賃金	95	地域別最低賃金	111
東京都	2人世帯（人事院）	220	2人世帯標準生計費	200
	2人世帯標準生計費	214	短時間所定内（女）	177
	中位数（全国）の50%	158	高卒初任給（女）	171
	短時間所定内（女）	156	中位数（全国）の50%	147
	高卒初任給（女）	142	1人世帯標準生計費	143
	1人世帯標準生計費	133	地域別最低賃金	132
	1人世帯（人事院）	129	（鉄鋼業最低賃金）	126
	中位数（全国）の40%	126	中位数（全国）の40%	118
	鉄鋼業最低賃金	118		
大阪府（大阪市）	2人世帯標準生計費	183	短時間所定内（女）	163
	中位数（全国）の50%	158	2人世帯標準生計費	157
	短時間所定内（女）	143	中位数（全国）の50%	147
	高卒初任給（女）	133	高卒初任給（女）	137
	中位数（全国）の40%	126	鉄鋼業最低賃金	129
	鉄鋼業最低賃金	120	地域別最低賃金	125
	1人世帯標準生計費	113	中位数（全国）の40%	118
	地域別最低賃金	105	1人世帯標準生計費	113
福岡県（福岡市）	2人世帯標準生計費	185	2人世帯標準生計費	163
	中位数（全国）の50%	158	中位数（全国）の50%	147
	中位数（全国）の40%	126	短時間所定内（女）	142
	短時間所定内（女）	120	高卒初任給（女）	129
	高卒初任給（女）	118	鉄鋼業最低賃金	128
	1人世帯標準生計費	112	1人世帯標準生計費	118
	鉄鋼業最低賃金	112	中位数（全国）の40%	118
	地域別最低賃金	96	地域別最低賃金	108

〔備考〕 1) 東京都の人事院の2つの数値以外は、どれも公表されている数値そのままではなく、本文に示すように算出した数値である。金額は百の位を四捨五入した。

2) 福岡県の鉄鋼業最低賃金は正確には「福岡県製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業最低賃金」。

の日本の最低賃金の水準低下はもちろん円安によるものであり、国内的な額面の上昇を打ち消して余りあることがわかる。

2 四地域における最低賃金の水準

最低賃金額の位置づけが現時点でどのようになっているか、四つの地域について、おのおの金額の高い指標から順にならべ、二〇一

五年と二〇〇〇年を比較したものが第3表である。

その指標は、鉄鋼業最低賃金、一人世帯および二人世帯標準生計費、全国的な賃金の位数数の五〇%および四〇%の値、高卒初任給(女)、短時間所定内給与(女)である。各指標とも月額で、千円単位で示した。なお、生活扶助基準額については、ここでみようとすると大まかな高低の順序づけからは省いている。というのも、そもそも中央最低賃金審議会で議論されているものであるうえ、生計費としてぜひ生活扶助基準額に加えて考えたい住宅扶助基準額が、いちおうの基準はあるものの特別基準を上限として世帯ごとに変動するためである。

また、この第3表では、単純に暦年で比較した。すなわち、地域別最低賃金は概ね秋に、また特定最低賃金はさらに遅れて年末に発効する一方で、『賃金構造基本統計調査』のデータは六月のものであり、標準生計費は四月を基準にしているなど、同じ年でも指標どうしが実際に併存する期間は年末から翌年三月までとなる。指標の算出方法は、以下の囲みのとおりである。

指標の算出方法

各指標について説明しておく。まず、賃金に関わる指標は、全国と表記しているものを除いて都道府県に関する数値である。それらについては、すべて額面に二〇一五年で〇・八三五を、二〇〇〇年で〇・八六四を掛けた。これは、賃金を標準生計費と比較する場合、所得税や保険料などの「非消費支出」分を控除して、可処分所得とみなせる金額にしておく必要があるからである。その掛け率は、中央最低賃金審議会目安小委員会の資料『生活保護と最低賃金』のものを利用した。第1表でみたように、地域別最低賃金額で働いた場合の一カ月の収入水準に対応した可処分所得の掛け率として示されて

いるものである。もともと、これらの掛け率は、所得水準と各地の住民税等の事情を反映しておらず、実態より若干高いのではないかと思われる。とはいえ、本節では基本的に地域内の賃金額どうしの比較が主眼であり、地域間の精密な比較を意図していないことから、便宜上活用するものである。

そこで「地域別最低賃金」は、法定の地域別最低賃金で一カ月間法定労働時間いっぱい働いた場合に、どれだけの手取り収入が得られるかを示した。具体的には、二〇一五年の場合、

・時間額で示された地域別最低賃金額×一七三・八時間×〇・八三五である。

なお、便宜上、四地域に対して同じ掛け率を用いた。また、二〇〇〇年については、これも便宜上、〇八年の同審議会ですべて示された同様の資料による〇・八六四を掛け率として用いた。

『鉄鋼業最低賃金』は、法定の特定最低賃金として設定されている鉄鋼業関係の産業別最低賃金である。四地域のいずれにもあり、また、各地域の特定最低賃金のなかでも比較的高水準であることから、比較の指標に入れた。同年の「地域別最低賃金」と同じ数値を掛けて、一カ月あたりの手取り額としている。

「高卒初任給(女)」は、『賃金構造基本統計調査』による新規卒卒者の初任給額のうち「高校卒」の「女」を都道府県ごとにみたものである。同年の「地域別最低賃金」と同じ数値を掛けて一カ月あたりの手取り額としている。

「短時間所定内(女)」は、『賃金構造基本統計調査』による短時間労働者(パートタイム労働者)の一時間あたり所定内給与額の平均値を「女」についてみたものである。これについても同年の「地域別最低賃金」と同じ数値を掛けて一カ月あたりの手取り額を導いた。ただし、「短時間労働者」が一カ月の法定労働時間いっぱい働く想定することには、定義上、無理がある。しかしながら、この給与額を最低賃金額等と比較し、さらにそれらを一カ月の標準生計費と比較するために、同じ賃金率によるフルタイムを仮定した指標とした。

「中位数（全国）の四〇％」および「五〇％」は、やはり「賃金構造基本統計調査」により、通常の賃金額をもとにした指標であり、巻頭色刷り第5図に示したOECD諸国の比較を応用したものである。具体的には、
・中位数 $\div$ 「所定内給与額」の中位数 $\times$ （きまつて支給する現金給与額）の平均値 $\div$ 「年間賞与その他特別給与額」の平均値 $\div$ （二） $\div$ 「所定内給与額」の平均値
として計算した。この指標は、全国的な賃金の中位数の四〇％または五〇％

の水準が、各々の地域においてその他の指標との比較でどのような位置にあるかを示すもので、四地域に共通の数値である。ただし、これについても、ほかの賃金関係の指標と同じ可処分所得の率を掛けた。

標準生計費は、四都道府県の各人事委員会による二〇〇〇年および二〇一五年の「職員の給与に関する報告と勧告」で用いられている生計費資料による。各々、札幌市、東京都、大阪市、福岡市に関する数値である。なお、東京都の二〇〇〇年については、人事院によるものも示しておいた。たとえば『平成二三年度版最低賃金決定要覧』等に掲載されていた二〇〇〇年の一人世帯についてのものは、こちらの数値である。

ところで、これら標準生計費の数値は変動が大きく、単年度で比較の対象にするのは困難である。そこで表に用いたのは、二〇〇〇年については一九九九年、一九九八年の数値との三年間の平均であり、二〇一五年については同じく一四年、一三年の数値との三年間の平均である。ただし、大阪市については、一九九八年まで調査が中断していたため、二〇〇〇年の数値は一九九九年との二年間の平均値とした。

二〇〇〇年と二〇一五年を比較すると、地域別最低賃金は二〇〇〇年には四地域すべてで最低の指標だったのに対して、一五年には東京都と大阪府で中位数の四〇％水準を超えるようになった。本章第1節(3)のOECD諸国の比較にみたたとおり、地域別最低賃金は全国加重平均でみると中位数の四〇％に達していない。それに対し

て、地域別最低賃金の水準の高い地域でのこうした序列の変化は、まさに二〇〇七年改正法以降の引き上げの結果といえる。とはいえ、中位数それ自体の水準が一五年前よりも下がっていることには注意しなければならない。ちなみに東京都では、高卒初任給（女）が中位数（全国）の五〇％を超え、全国最高額の地域別最低賃金をはじめ、東京の賃金水準の高さを物語っている。

次に、東京都のように、地域別最低賃金より鉄鋼業最低賃金のほうが低い地域がみられるようになった。第三章で触れるが、東京都では地域別最低賃金がすべての特定（産業別）最低賃金を上回り、その結果、特定最低賃金は設定されながらも適用されない状態になっている。そのため、第3表の表中ではカッコ書きにした。

なお、これらの地域を地域別最低賃金の目安ランクで見ると、東京都と大阪府はAランク、北海道と福岡県はCランクである。また、四地域のなかで、二〇〇七年改正法のもと、生活保護水準と最低賃金額の逆転が一度も生じなかったのは福岡県のみである。

ところで、高卒初任給（女）と地域別最低賃金の差は、北海道と大阪府では一万円程度まで縮まった。もともと、その変化は四地域で様々である。すなわち、東京都では四万円近くまで開き、福岡県では二万円強であり変化がない。いずれにせよ、北海道や大阪府では、賃金カーブのほぼ始点にあたるこの高卒初任給（女）の平均値が、月一万円、すなわち時間あたりでは額面七〇円程度の差で、地域別最低賃金額の上位にひかえていることになる。

その一方で、短時間労働者の所定内給与（女）は、（仮にフルタイムで一ヵ月働いた場合）高卒初任給（女）を四地域すべてで上回るようになった。とりわけ、大阪府では最も上位の指標となり、高

卒初任給（女）より二万六〇〇〇円高い。東京都では差が縮まっているものの、北海道、大阪府および福岡県では、一五年前にはよく似た水準だったものが、高卒初任給（女）のほうのはっきり下回るようになっていく。これらの指標の順位の変化から、本章第1節(2)でみたように、短時間労働者の労働市場の変容を窺うことができる。

標準生計費は、二人世帯のものは基本的に第3表のなかで最高位の指標であるが、一五年の大阪市においてのみ短時間所定内（女）を下回った。一人世帯の標準生計費に対しては、地域別最低賃金が二〇〇〇年に四地域ですべて下回っていたが、一五年には一万円余りの差まで近接し、大阪市では地域別最低賃金の方が一万二〇〇〇円ほど上回るようになっていく。ちなみに、一五年間の賃金中位数（全国）の下落ののちも、なおその四〇％を一人世帯標準生計費が下回っているのは、四地域のなかで大阪市のみである。

3 一般労働者の賃金分布

賃金分布あるいは賃金格差は、所得格差にもつながることから、大きな関心をもたれているテーマのひとつである。たとえば、『連合・賃金レポート二〇一五——不平等は経済成長を阻害する』（二〇一五年一月五日掲載）には、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』にもとづく多くの分析結果のなかで、「7. 賃金分散の推移と現状」を示している。それは『賃金格差拡大』が注目される今日、『同年代の間での賃金格差』に目を向けるべきと考え」てのことという。それによると、一九九七年に比べた二〇一四年の賃金の

下落の度合いは、どの年齢層でも賃金水準の高位者の方が小さく低位者のほうが大きいことなどが指摘されている。つまり、格差が拡大しているというわけである。

それに対して、本節の目的は、総じてどんな年齢層に低賃金を受け取っている労働者が多いのかを再確認することである。年功賃金カーブからいえば、若年層が低賃金であることはなるほど自明であろう。けれども、高年齢者については中期的にある程度変化がみられる。このことは、最低賃金の引き上げの影響がどこにどう及ぶかが検討されるにあたって、重要な手がかりになるはずである。

(1) 分布特性値からわかること

厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』では、例年、「一般労働者」について「年齢階級、所定内給与額階級別労働者数及び所定内給与額の分布特性値」（以下、階級別分布表という）が公表されている。ちなみに、「一般労働者」の定義は第2表に示したとおりである。まず、階級別分布表により、一般労働者の所定内給与額のばらつきの推移をみたのが第4表である。同表から、所定内給与額の分散係数には若干の拡大傾向がみられる。その要因には、たとえばリーマンショックや高年齢者雇用安定法による六〇歳以後の雇用の拡大などが考えられ、全体として長期的な賃金格差の拡大傾向が表されているといえる。にもかかわらず、数値は省略するが、一般労働者の二〇〇〇年以降の所定内給与額は、平均値と中位数の差がやや拡大し、一三年以降、全体の水準にいくぶん上昇傾向がみられるにとどまる。このような現象は、本章第1節(2)について巻頭色刷り第2図、第3図に示した短時間労働者の賃金分布と類似している。

第4表 一般労働者の所定内給与額の分散係数の推移（年齢計）

年	1990	2000	2010	2015
十分位分散係数(男)	0.56	0.55	0.57	0.60
四分位分散係数(男)	0.28	0.28	0.29	0.30
十分位分散係数(女)	0.46	0.45	0.47	0.48
四分位分散係数(女)	0.21	0.21	0.23	0.23

〔備考〕 1) 十分位分散係数=(第9・十分位数-第1・十分位数)÷(2×中位数)、四分位分散係数=(第3・四分位数-第1・四分位数)÷(2×中位数)。

2) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』各年。

第5表 10代と60代以上の労働時間数、給与額、および労働者数
(一般労働者)

	年齢	所定内 実労働 時間数 時間	所定内 給与額 千円	労働者数 十人	うち 10万円台 十人
男	2015年 年齢計	165	335.1	1,492,720	225,006
	～19歳	169	175.7	13,154	11,289
	60～64歳	165	291.9	98,446	29,060
	65～69歳	167	264.6	33,707	13,947
	70歳～	169	268.2	9,544	4,688
	2000年 年齢計	168	336.8	1,600,895	200,992
	～19歳	171	169.4	15,281	13,401
	60～64歳	169	290.7	48,057	13,752
	65歳～	168	263.9	21,646	8,453
女	2015年 年齢計	162	242.0	747,930	290,382
	～19歳	169	165.0	7,536	6,972
	60～64歳	163	221.8	36,240	21,313
	65～69歳	163	223.9	12,023	7,177
	70歳～	163	230.7	3,534	1,845
	2000年 年齢計	166	220.6	680,350	328,418
	～19歳	171	157.3	12,036	11,471
	60～64歳	167	198.2	18,064	11,713
	65歳～	166	197.3	7,263	4,762

〔備考〕 1) 2000年の「～19歳」は「～17歳」と「18～19歳」の合算。労働者数の「うち10万円台」は、所定内給与額が100.0～199.9千円の労働者数。

2) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』2000年および2015年。

その一方で、階級別分布表で示されている分散係数には、年齢階級別のものである。おおむね高年齢になるほどその数値は上昇するから、年齢を追って給与のばらつきが増すという経験則は裏づけられよう。そこでさらに、全年齢階級を通じて、低賃金の労働者がどの

年齢層にどの程度分布して

いるか確認できれば、最低賃金上昇の影響がどの年齢層に出やすいかが予測できるはずである。この文脈では、すでに若年層、それも一〇代の若者に注目して、低賃金の労働者層の雇用の減少がみられたという指摘がある。そのように一〇代の労働力に焦点が当てられているのは、「就業機会を得ることは職業訓練の機会を得ること

もあ」(川口・森二〇二三)る年代だからである。

ここでさしあたり、低賃金の労働者が相当数を占めると予想されるもう一方の年齢層である六〇歳以上も含めて、階級別分布表から端的な年齢階級別のデータをみたものが第5表である。それによれば、所定内給与額が一〇万円台という比較的低賃金の労働者が、ここ一五年の間に六〇歳以上に相当増加したことがわかる。一般労働者の労働者数自体が一〇代で減り、六〇歳以上で増えているから当然のことではあるが、いずれにせよ一〇万円台の労働者のなかでは六〇歳以上の存在感のほうはるかに大きくなっている。これについて、定年後の再雇用に際して労働条件が格段に下がることは指摘されてきたし、シルバー人材センターを通じた就労などの自営的就業のように、しばしば「雇用」との境界線の曖昧な働き方が賃金の相場に作用していることも予想できる。だが、それはここで知ろうとしている賃金分布の背景であって、分布それ自体の特徴ではない。

(2) 賃金階級別の度数分布

そのようなわけで、分布それ自体の近年の変容を視覚的につかむため、第2図(1-6)を示す。これも、『賃金構造基本統計調査』の階級別分布表にもとづいて作成した、ある年齢である給与を受けとっている一般労働者の相対的な度数分布の推移である。縦と横の目盛り線の交点は、階級別分布表に示されている年齢および賃金の階級を表し、等高線は、それらの交点ごとの相対度数の値を地図上の高さのようにみなして、1%刻みの高さで結んだものである。最も外縁の等高線が1%であり、目盛り線の全交点の高さの値を合計すると一〇〇%になる。なお、もとの階級別分布表では、

所定内給与額階級は、たとえば「一〇〇・〇〇〜一九・九千円」、「二二〇・〇〇〜一三九・九千円」等と、また、年齢階級は、「一九歳」、「二〇〜二四歳」等と表示されているが、ここでは適宜合算のうえ、一〇万円台、二〇代前半等と表現している。

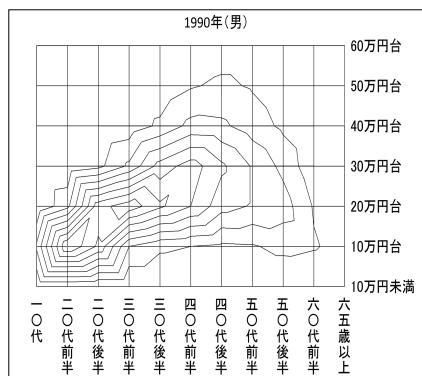
第2図(1、3、5)から、男性労働者に関して読み取れる大きな変化は、次のようなものである。まず一九九〇年には、二〇代前半から四〇代前半にかけて、右上方に向く比較的是つきりとした稜線が七%から五%の高さでみられ、年齢階級ごとに、ある賃金階級に分厚い中堅層が存在したことが窺える。二〇〇〇年には、その尾根筋が四〇代後半から右下に向かって低く延びるようになり、一定数の中高年齢者が低位の賃金階級に位置づけられるようになったことがわかる。

二〇一五年になると、尾根が総じて低くなり、また形もくずれてくる。さらに、六五歳以上で一〇万円台の労働者が全体の1%以上になるなど、図の右下へ、つまり高年齢者の低賃金を示す領域へ、台地状の分布の広がりが見られるようになってきている。こうして、年齢階級に応じた中堅層の賃金額はしだいに不明瞭になる一方で、低賃金が高年齢者にも若年層と同様にみられるようになった。

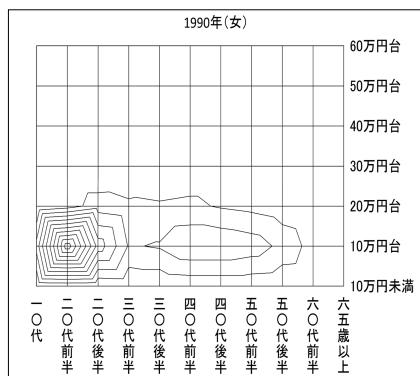
同じく第2図(2、4、6)で女性労働者についてみれば、一九九〇年には二つのピークをもった稜線が左右に延びているところが目立ち、しかも二〇代前半のピークが一〇%と高い。この稜線は、女性の一般労働者の大多数の所定内給与が一〇万円台だったことを示している。ちなみに、階級別分布表の原数値で一〇万円台に分布するのは七三万人中五三〇万人だった。もっとも、労働者数は賃金の加重平均額を求めるために統計処理の過程で導かれたものであ

第2図 一般労働者の年齢階級別、賃金階級別の度数分布の推移(%)

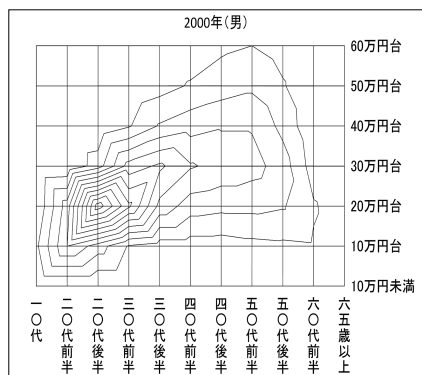
1 1990年(男)



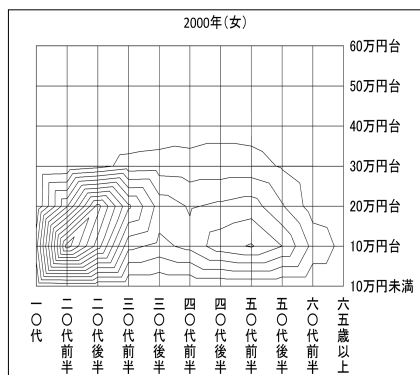
2 1990年(女)



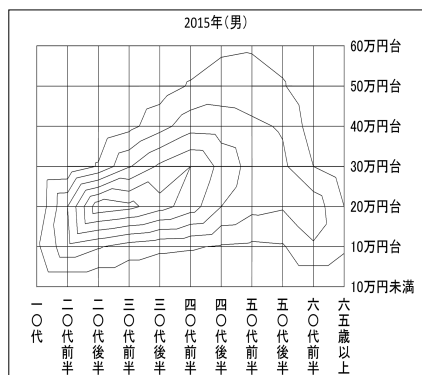
3 2000年(男)



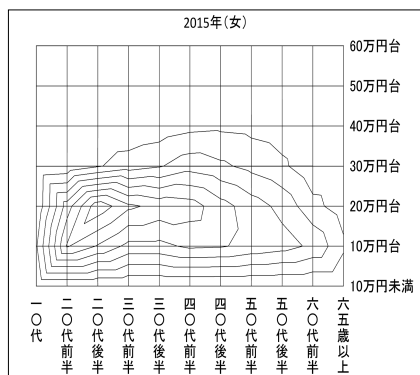
4 2000年(女)



5 2015年(男)



6 2015年(女)



〔備考〕 1) 等高線1本が1%を示す。縦軸の金額は1か月の所定内給与額。

2) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』各年。

り、実際の労働者数についての直接的な調査結果ではない。

二〇〇〇年になると、二〇代前半のピークはさらに高く一二％以上になる。その一方で、二〇代前半から後半まで右上方へむかう短い尾根筋ができており、わずかも年功的な賃金カーブ上での多数派の形成が窺われるが、その尾根筋は男性より早く三〇代後半から右下方に向かい、年上のほうが低賃金になりがちであることを示す。また、分布が拡散する傾向もみられ、格差が生じてきたことも感じられる。

さらに、二〇一五年には山が低くなってピークは二〇代後半に移り、以後二〇万円台で右向きにつづく尾根筋が、四〇代前半から右下方へなだらかに長く延びるようになる。ある程度の賃金階級の範囲に労働者がまんべんなく分布するようになっていことから、賃金格差も拡大してきているといえるが、高年齢の低賃金層の出現は男性労働者よりも早く、二〇〇〇年にもすでに窺われる。

男女いずれにせよ、以上のような変化は、さきほどの第4表の分散係数からは読みとれないものである。なお、確認のためにつけ加えれば、高年齢の男女ともにみられるこの所定内給与額の低さは、おそらく労働時間の短さによるものではない。第5表に示したように、この年齢階級の男女の一般労働者の平均的な所定内実労働時間は、一九歳以下ほどではないにせよ、むしろ長めである。したがって、二〇〇〇年前後から、労働時間は通常でも所定内給与額の低い集団が、高年齢側においても形成されてきたといえる。つまり、若年層と同水準の低賃金で働く高年齢者が、一般労働者としてもウェイトを増しており、それは本章の1(2)で触れた高年齢の「パート・アルバイト」の増加とも並行しているということである。

こうして、第5表および第2図(1・6)により、とりわけ二〇一五年の男性に高年齢側の低賃金層の分布の拡大がみられるようになっていことから、今後さらに最低賃金額の上昇が続くと、一〇代や二〇代前半などの若年層の雇用は、高年齢者へ置き換えられやすくなると考えられる。それは、以前のように高年齢者が比較的高賃金であるという障壁が低くなり、若年層と同条件で働くこととする高年齢者が増えていると推測されるからである。今後の最低賃金の上昇に際して、若年層のみならず、障がい者なども含む既存の低賃金層の雇用を縮小しない制度上の工夫の必要性が主張されるようになっているが、本節で確認したように、一般労働者の賃金の分布の変化からもそうした必要性は読み取れるといえる。

第三章 特定最低賃金などの下限設定

1 特定最低賃金をめぐる議論

二〇〇七年改正法に謳われる特定最低賃金は、「新」産業別最低賃金として現在の決め方になってから、概ね三〇年を経た制度である。一九八〇年代なかばの検討を経て、八六年に『現行産業別最低賃金の廃止及び新産業別最低賃金への転換等について(昭和六一年二月一四日中央最低賃金審議会答申)』が出され、そこに別添された『新産業別最低賃金の運用方針』に沿って設定されてきた。同方

第6表 地域別最低賃金額が特定最低賃金額を上回っている例（2016年2月10日現在）

都道府県名	地域別最低賃金 (発効年月日)	特定最低賃金	日額 (円)	時間額 (円)	発効年月日
茨城	747 (2015.10.4)	一般機械器具製造業	5,805	726	1999.12.31
		電気機械器具製造業	5,786	723	1999.12.31
東京	907 (2015.10.1)	鉄鋼業	—	871	2014.3.23
		はん用機械器具、生産用機械器具製造業	—	832	2010.12.31
		業務用機械器具、電気機械器具、情報通信機械器具、時計・同部分品、眼鏡製造業	—	829	2010.12.31
		自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業、航空機・同附属品製造業	—	838	2012.2.18
		出版業	—	857	2012.12.31
		各種商品小売業	—	792	2009.12.31
神奈川	905 (2015.10.18)	塗料製造業	—	894	2015.3.1
		鉄鋼業	—	874	2014.3.15
		非鉄金属・同合金圧延業、電線・ケーブル製造業	—	821	2010.12.20
		ボイラ・原動機、ポンプ・圧縮機器、一般産業用機械・装置、建設機械・鉱山機械、金属加工機械製造業	—	857	2013.3.1
		電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	—	890	2015.3.1
		輸送用機械器具製造業	—	855	2013.3.1
		自動車小売業	—	842	2011.12.21
愛知	820 (2015.10.1)	染色整理業	—	732	2008.12.16
三重	771 (2015.10.1)	鋳鉄鋳物、可鍛鋳鉄、鋳鉄管製造業	5,907	739	1998.12.15
		一般機械器具製造業	—	762	2003.12.15
京都	807 (2015.10.7)	印刷業	—	765	2010.12.18
		自動車小売業	5,926	741	1997.12.21
鹿児島	694 (2015.10.8)	百貨店、総合スーパー	—	693	2014.12.26
沖縄	693 (2015.10.9)	畜産食料品製造業	—	683	2013.12.11
		清涼飲料、酒類製造業	—	686	2013.11.23

〔備考〕 厚生労働省ウェブサイト「特定最低賃金の全国一覧」より作成。

針に示されている申し出の要件別に、「労働協約ケース」と「公正競争ケース」があり、しだいに前者への転換が進んできた。ところが、このような特定最低賃金が地域別最低賃金を下回るという事態が起きている。東京都と神奈川県では、すべて地域別最低賃金のほうが特定最低賃金よりも高くなった。第6表の発効

年月日をもみても、特定最低賃金は廃止には至らないものの金額の改定の滞っている例が二〇一〇年前後から目立つ。また、特定最低賃金全体の件数は、平成二〇（二〇〇八）年度に二五一件に達して以降、減少に転じた。そのほか、旧法にあった「労働協約に基づく地域的最低賃金」も二〇〇七年改正法では規定されなくなったが、残

つていた⁽¹⁸⁾二件も、改めて特定最低賃金として決定されることなく姿を消している。

従来は産業別最低賃金と呼ばれてきた特定最低賃金に対しては、一九九〇年代以降、日経連（現経団連）から、地域別最低賃金の普及に屋上屋を架すものであり廃止すべきとの主張が繰り返されてきた。そして二〇〇三年になると、同年暮れの内閣府総合規制改革会議『第三次答申——活力ある日本の創造に向けて——』（平成一五年一二月二三日）の分野別各論「7. 雇用・労働」に、「産業別最低賃金制度の見直し」が盛り込まれた。そこでは、「産業別に異なる最低賃金を設定する意義は乏しく」、「最低賃金の設定が必要な場合には、労使間の協約・協定で自主的にこれを定めればよいとも考えられる」とされていた。これを受けた二〇〇四年三月の閣議決定「規制改革・民間開放推進三カ年計画」にも、ほぼ同じ文言が盛り込まれた。

それを踏まえて、同じく二〇〇四年に厚生労働省によって「最低賃金制度のあり方に関する研究会」（以下、「あり方研」と略）が設置された。こうして、翌〇五年三月の報告書は、その額が地域別最低賃金を一四〇程度上回るにすぎないとし、「その存在意義が薄い上、公正な賃金の決定という本来の役割を果たしえなくなっていることから、その廃止を含め抜本的な見直しを行う必要があると考えられる」としている。それに対し連合は事務局長談話で「『公正な賃金決定の役割を最低賃金制度に担わせることは副次的なもの』として、産業別最低賃金の当該産業における『労使関係の安定』、『団体交渉の補完』、『事業の公正競争確保』といった機能を否定している」と強く抗議している。

もつとも、「産業別最低賃金が金属産業に偏重した設定になっており、われわれの取り組み成果を物語っている結果ともいえるが、一方で、今日の産業構造を踏まえれば、例えば、医療、福祉、交通運輸など新たな分野での新設の取り組みが求められていることはいうまでもないところである」（加藤二〇〇九）という認識も労働側から示されるようになっていた。たとえば看護職の最低賃金の新設を求める動きも〇六年から〇七年頃に秋田県医師労連などであったが、実現に至っていない。こうした偏りは、製造業の組織率が二六・九％と比較的高く、かつ、労働組合員数の構成比でも二六・六％と最も大きな比重を占めている（平成二七年労使関係総合調査（労働組合基礎調査））ことの反映でもあろう。それに対して経団連の主張も、廃止論へとトーンを強め、地方最低賃金審議会でも使用者側が不要論を主張するようになっていた。

この状況に対し、たとえば金属労協は、東京地方最低賃金審議会における二〇一一年度の特定（産業別）最低賃金の金額改正に関する審議が終了したのを受けて、見解を発表していた。金額改正の申し出があった五業種のうち、はん用機械、電機・精密の二業種の特定最低賃金の引き上げが、その「必要性あり」という結論に同審議会ですらなかつたためである。見解では、特定最低賃金の存在意義に次のように触れている。

特定（産業別）最低賃金は、当該産業労使がインシアティブを発揮しながら、労働条件の向上と公正競争の確保を図ることを目的とした制度である。雇用形態の多様化が進展する中で、雇用形態による賃金格差を改善し、同一価値労働同一賃金の観点から均等・均衡待遇の実現を図る上で、重要な意義を持っている。金属労協では、労働組合の社会的な責務として、同じ産業で

働く非正規労働者や未組織労働者の賃金の底上げを図るため、企業内最低賃金協定の締結等を通じて、特定（産業別）最低賃金の引き上げに積極的に取り組んできたが、来年度についても、すべての特定（産業別）最低賃金の金額改正を実現するため、全力で取り組んでいく。

一方で、連合も翌年一月、すなわち約一ヵ月後に発表した『経団連「二〇一二年版経営労働政策特別委員会報告」に対する連合見解』のなかで、特定最低賃金に対する経団連および使用者側の姿勢を批判して、次のように主張している。

第一に「地域別最低賃金」と「特定（産業別）最低賃金」のそれぞれの果たすべき役割が異なることである。その上で、労働協約ケースで申請している特定（産業別）最低賃金の到達水準目標値は地域別最低賃金の水準ではなく、協約締結水準であり、その基本的な考え方は「当該協定の地域拡張適用」にあることである。第二に、当該労使が合意しているにも関わらず、当該使用者でない者が反対の意向を示すことは許されないということである。昭和五十七年以降、審議会を通じて様々な課題を時々の状況を踏まえつつ改善を重ねてきた審議会の運営方法や、改正最低賃金法の趣旨を踏みにじる事は許されるものではない。

このような経団連の報告に対する連合の見解は、これ以前からも毎年のように特定最低賃金の意義に触れている。もともと、「当該協定の地域拡張適用」という端的な表現は、二二年のものにしかみられない。ちなみに、一六年の見解には、「人材確保・維持をはかる観点で、むしろその意義を積極的に評価するとともに、水準の引き上げを行うべき」という主張もみられる。とはいえ、そのような引き上げに至らない理由として、「地方審議での使用者代表として必ずしも決定権のある経営者が出てこないことも英断できない原因」であるという指摘（田村二〇一五）もある。

2 単産の取り組み事例

(1) 特定最低賃金の改定

地方最低賃金審議会では、申し出が行われたあと、どのように審議が進むかによつて、金額の改定の必要の有無が決まる。二〇〇七年改正法の影響がまだ大きく出ない時期の報告には、その頃の特定最低賃金改定にかかわる金属労協の取り組みの一端が描写されている。すなわち、「関東ブロック各県で現実の専門部会議論における最低賃金水準決定要因を分析した」ところ、「近県の議論動向が最終的に公益答申の心証に大きな影響を与えていると感じた」。つまり、「同一県内の他の産業別最低賃金の改定状況や、近県の同一業種の産業別最低賃金の改定状況を意識した審議がなされている傾向を読み取ることができた」という。こうして、「産業別最低賃金専門部会においては、近県との連携や産業別最低賃金専門部会のより一層の連携により公益委員に対する心証アップを図ることが重要ではないかとの結論に達した」とされている。それに加えて、審議日程を調整し、鉄鋼や輸送用機械など、当時比較的業績のよい分野の結審を早い段階に置くことで、その他の分野の引き上げを容易にするような「打順調整」の工夫も行われたという（須田二〇〇九）。

ところで、金属労協の関係する特定（産業別）最低賃金には、第二章で触れた鉄鋼業以外のものもある。二〇一五年三月末現在の適用労働者数順に、一〇三万四〇〇〇人の電気機械器具製造業関係、八三万六七〇〇人の輸送用機械器具製造業関係、五二万七三〇〇人の一般機械器具製造業関係、一四万七二〇〇人の鉄鋼業関係、三万二

〇〇〇人の非鉄金属製造業関係、二万二二〇〇人の精密機械器具製造業関係などがある。そのなかで、審議会に対する申し出までの過程が垣間見えるのは次のような報告である。

この改正申し出までの準備は例年困難を極めています。特に「電気機械器具」と「精密機械器具」は申し出要件（適用労働者数の1/3の合意）をクリヤするために、労働組合のない企業を訪問し、個別合意をお願いしています。このような状況下での改正の申し出ですから、自ずと力が入ります。

（大竹二〇〇九）

その成果か、二〇一五年も福島県の「電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業特定最低賃金」は六二円、また、「計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具、時計・同部品、眼鏡製造業特定最低賃金」は九六円、各々地域別最低賃金を上回る決定に至っている。

また、電機連合が関わっている法定の特定最低賃金は、電気機械器具製造業最低賃金である。この最低賃金は、これまで和歌山県と沖縄県を除く全国四五都道府県で設定されてきた。電機連合は、企業内最低賃金協定や必要性の機関決議などを通じて、適用を受ける労働者全体の「概ね三分の一以上」の合意を形成し、金額改定の申し出を中心に行ってきた。ところが、電機各企業の事業構造改革が進んだため、毎年の「金額改正」の申請要件を満たしにくい地域も出てきているという。だがそれでも、二〇〇七年改正法で派遣労働者にも派遣先地域の特定最低賃金が適用されるようになったことから、そのための取り組みがより重要になっているという認識が示されている。（富樫二〇一五）

（2）法定でない産業別の最低賃金協定

前項でみた法定の特定最低賃金の成立する一つ的前提が、企業内最低賃金協定の産業全体への普及などの取り組みである。この項では、法定されていない産業別の協定をみる。

〔電機連合〕

電機連合では、富樫（二〇一五）によると、それは次のように行われている。電機連合による位置づけとして、この協定は、年齢別最低賃金であるとともに、中途入社者の未格付け段階の初任賃金でもある。その具体的な要求として、「四〇歳最低賃金」、「二五歳最低賃金」とともに、一九六九年から産別統一闘争として取り組んでいる「産業別最低賃金」がある。今日では「産業別最低賃金（一八歳見合い）」として企業内賃金の最低基準とされ、加盟組合の六割以上においてこの点を含む企業内最賃協定が締結されている。二〇一四年度において「組合員数でみると約五〇万人、対電機連合加盟組合員比率では八七・九％に適用」されており、「企業の枠を越えて産業内横断化をめざして」という。それは、非正規労働者を含む「電機労働者全体の賃金底上げと公正な処遇確立の具体的取り組み」でもある。ちなみに、その金額に関する近年の実際要求と回答は第7表のとおりである。

〔情報労連〕

元来、電通共闘（現情報労連）は、一九六八年から「組織労働者の果たすべき社会的役割」として、「企業の雇用するものすべて」、

第7表 電機連合の協定による「産業別最低賃金（18歳見合い）」（円）

闘争年	2010	2011	2012	2013	2014	2015
要求水準額	153,500	154,000	155,000	155,500	158,000	160,500
回答水準額	153,000	154,000	154,500	155,000	156,500	158,500

〔備考〕 1) 富樫（2015）による。

すなわち、組合員をはじめ、社員、パート、アルバイト、臨時労働者などを適用対象者とした全国一律の一般最低賃金を使用者と協定していた。その後、一九八八年に法定の産業別最低賃金の考え方を取り入れて、「基幹的労働者」を適用対象者としたが、多くの企業でパート、臨時労働者などが適用除外となり、形骸化が進んだ。そこで、適用対象者を限定した「労連産別最賃」とともに、会社が雇用する全労働者を適用対象とする「労連地域最賃」を一九九八年に新設したが、二〇〇九年度に「労連産別最賃」を廃止し「労連地域最賃」に一本化した。これが現在の情報労連最低賃金協定である。この「労連地域最賃」の額は、「二〇一一年からは『法定地域別最低賃金額＋全国一律の一定額』に、さらに二〇一五年からは『法定地域別最低賃金額＋地域毎に算出した額』となり、締結企業は、年々、拡大している」という（石井二〇一五）。

たとえば二〇一五年の場合、情報労連最低賃金協定を三月にN T T持株会社と締結し、その後「三五一社に要求書を提出し、昨年の締結率を若干上まわる三二〇社と協定を締結した」（『情報労連』五月二〇日付）。そして一二月にはまた、二〇一六年春季生活闘争方針案のポイ

ントとして、「最低賃金協定は、すべての加盟組合に対置する企業に要求する」（『情報労連』一二月二〇日付）としている。

〔私鉄総連〕

私鉄総連は、民営鉄道協会、および民間バス事業者でつくるバス事業最賃問題研究会との間で、月額一三万円台で徐々に水準を上げながら産業別最低賃金協定を結んできている。もともと、一九八〇年代にはすでに、「全国一律金額のため、都市部などで実効性が失われ」るようになったようである（井田二〇〇八）。また、松村（二〇一三）によると、私鉄では、大手はまだしも、中小、バスには定期昇給が近年になってもないところが多く、そういう事情も背景に、賃上げにかかわる産業レベルの交渉が行われてきた。このことが産業別最低賃金協定にも結びついているものの、その「影響を過大に評価することはできないであろう」としている。

〔全国港湾〕

全港湾などで構成される全国港湾労働組合協議会と全日本港湾運輸労働組合同盟は、日本港湾協会との間で「港湾産別協定」を結んでいる。同協定は、港湾労働者の一日の所定内労働時間を「八時間拘束（休憩一時間以上）、実働七時間」とし、「六大港船内・船側沿岸労働者の、時間外算定基礎分母は一五一時間とする」とするとともに、「あるべき賃金」、「標準者賃金」、および「産別最低賃金」を規定している。そのなかで、産別最低賃金を適用する地域としては全国適用を原則とし、「当面次の地域」として六大港に加えて五〇港近くを挙げている。また、適用する労働者および使用者は第8表

第8表 「産別最低賃金」を規定する港湾産別協定

第12章 付属協定及び参考資料

第57条 賃金関係の協定

第3項 産別最低賃金（2007年（平成19年）6月26日付／2010年（平成22年）4月6日付で統一）

1. 最低賃金について

- (1) 適用する地域（略）
- (2) 適用する労働者

前号の地域内の港湾で全国港湾労働組合連合会及び全日本港湾運輸労働組合同盟に加盟し、船内荷役作業員、沿岸荷役作業員、はしけ乗組員、いかだ運送作業員、港湾運送関連事業作業員及び検数人、検量人として、引き続き当該作業に従事する満18歳の労働者。

- (3) 適用する使用者

前号の労働者を使用する一般社団法人日本港運協会に加盟する使用者。

- (4) 第(2)号の労働者に係る最低賃金額（略）

〔備考〕 一般社団法人日本港運協会、全国港湾労働組合連合会、全日本港湾運輸労働組合同盟『協定書・確認書集』（2012年11月21日付）。

3 船員の最低賃金

のとおりである。二〇一五年には四月五日（日）のストを経て、港湾の「最低産別賃金」を四〇〇〇円引き上げ、月額一六万四〇〇円（月額七・一三〇円）で妥結した（『港湾労働』七月二四日付）。ちなみに、二〇一三年の引き上げはなく、二〇一四年の引き上げ額は二七〇〇円だった。

最低賃金法第三五条には、船員に関する特例が規定されている。その第一項によると、同法第二章第二節に定められている地域別最低賃金は、船員法の適用を受ける船員には適用されない。そのほか、この第三五条によれば、船員の最低賃金額は時間のみによってではなく、「時間、日、週又は月」によって定められ、船員に適用される特定最低賃金の決定は「交通政策審議会又は地方運輸局に置かれる政令で定める審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて」決定される。

「交通政策審議会海事分科会船員部会委員等名簿 平成二十七年三月二七日現在」によると、同部会の構成は、委員として公益委員四人のほか、臨時委員として公益委員四人、労働者委員五人、使用者委員五人である。さらに、最低賃金小委員会の構成は、公益を代表する委員、関係船員を代表する委員、および、関係使用者を代表する委員が各三人となっている。これらのうち、労働者委員も関係船員を代表する委員も、すべて海員関係者である。

船員に関する特定最低賃金には大臣の決定する全国一律のものと、地方運輸局長が決定し、各地方運輸局管轄地域に適用されるもの

第9表 船員最低賃金（国土交通大臣決定）（内航鋼船運航業、木船運航業）の例

職員	月額	245,150円（H28.1.1）
	月額・船舶職員養成施設のうち特定の養成施設の課程を修了した後の勤務期間が、当該課程ごとに定める期間に満たない者	228,700円（H28.1.1）
月額・はしけ長		
部員	月額・海上経験3年以上	186,550円（H28.1.1）
	月額・海上経験3年未満	177,250円（H28.1.1）

〔備考〕『船員の特定最低賃金の改正決定に関する公示（国土交通省最低賃金公示二）平成27年12月2日』、および国土交通省近畿運輸局海事振興部船員労政課ホームページ（2016年1月31日アクセス）により作成。

がある。そこで、第9表に示すのは、二〇一六年一月一日発効のものうち、全国の「内航鋼船運航業 木船運航業」の例である。「職員」にせよ「部員」にせよ、勤務や経験の期間によって差をつけてある点が特徴的である。

なお、船員に関わる最低賃金では長年の懸案もある。『交通政策審議会 第六六回船員部会配布資料』（二〇一五年六月二六日）のうち、「資料一」― 漁業に関する特定最低賃金の拡大について（参考資料）― によると、一九八〇（昭和五五）年二月の「漁船船員の最低賃金に関する建議（船中労第四六号）」においてすでに、「漁船船員の労働条件の改善をはかり、ひいては企業の近代化に資するためにも漁船船員に対し広く最低賃金制を適用させることが必要」であり、それは「船員法の適用のない漁業従事者は陸上の最低賃金が適用されていることから望まれるところ」とされていた。

これに関連して、交通政策審議会答申『漁業に関する特定最低賃金の拡大について 平成二七年一〇月二〇日』は、「現在の最低賃金の設定業種である『漁業（遠洋まぐろ）最低賃金』を、遠洋かつお漁業及び近海かつお・まぐろ漁業を含む業種へ拡大し、以下のとおり『漁業（かつお・まぐろ）最低賃金』とする方向で、今後、最低賃金について決定することが適当である」としている。それについて、同答申に先立つ九月二五日の第六九回船員部会における『漁船員の最低賃金に関する最低賃金小委員会公益委員の見解』によると、「今回、かつお・まぐろ漁業について包括的に最低賃金が設定されたとしても、なおおよそ五〇％の漁船員には最低賃金が存在しないという由々しい事態が継続することとなる」とし、その背景として「漁船の業種ごとに最低賃金を決めていくという方式が慣行と

なり、その結果、多くの漁船員が最低賃金を定められないまま放置されるといふ事態を生じることとなった」としている。この見解では、最低賃金額が定められていない漁船員や技能実習生のために、海の一般最低賃金のような位置づけの特定最低賃金の設定が求められているといえる。

4 公契約条例

(1) 制度的枠組み

賃金の最低限を決める方策として、最低賃金制とは異なる制度的枠組みにおいて近年注目されているのが、公契約条例である。すなわち、自治体が公共調達にかかわる条例を制定し、そのなかに賃金などの報酬の下限額の設定を謳う条項をおくものである。こうした条項は、二〇〇九年九月公布の野田市公契約条例にはじめて盛り込まれた。その後、改正川崎市契約条例、多摩市公契約条例、および相模原市公契約条例が続き、二〇一六年度の施行をまつものも含めて、全国で一五以上の自治体で同様の条例が制定されている。なお、いずれも適用される契約は、ある水準以上の金額のもの、あるいは市長が別に定めるものなどに限定されている。その法的性格を連合（二〇一二）に沿ってみておくと、次のとおりである。

すなわち、「契約自由の原則」にしたがい、「公契約の他方当事者である民間企業等は、国や地方自治体等が掲げる政策や理念の実現に協力するために契約を締結するか否かを選択する自由を有し、この選択に基づき合意した契約内容については、これを遵守する契約上の義務を負う」。これは「合意を媒介にした民事的規整」であ

る。それに対して、「労働基準法・最低賃金法・労働安全衛生法等の法令は、国や地方自治体が統治権の主体として振る舞い、適用対象者の同意や了解を得ることなしに、適用対象者の意思に反しても、適用対象者に強制的に義務を課し、営業の自由に制限を加える」「公権力的規制」である。

以上のようなことから公契約条例では、「対等当事者間での合意を媒介することによって、権力的な規制よりもはるかに高い水準の規律を設定することが可能」になるという（古川二〇一三）。また、ここでもう合意を媒介にした民事的規整の特徴の一つは、民法第五三七条の「第三者のためにする契約」の原理にもとづいて、事業の従事者に一定の労働条件を確保するという点にある。すなわち、従事者が最低限の報酬を受けとれるように発注者である自治体と受注事業者が約束し、第三者である従事者には当該報酬を請求する権利が発生するという原理である。このことは、「度重なる入札改革でも根絶されない重層下請けにおける賃金等のさや抜き構造を改革」（上林二〇一五）することにつながる。というのは、下請負契約が何層にわたろうとも、従事者の請求できる報酬金額は変わらず、それに応じる責任は、当該の契約を結んだ発注者である自治体と直接の受注者にあるからである。また同時に、従事者が雇用契約のもとで働いているかどうかも請求権に影響しない。すなわち、建設事業に多くみられる一人親方についても報酬の支払いを確かなものにする。この後段は、言うまでもなく最低賃金法による規制の届きにくい領域である。

(2) 規定される報酬の水準

条例にもとづいて定められる水準についてみておこう。たとえば、野田市や多摩市をはじめ労働条件を規定する公契約条例の多くは、「工事又は製造の請負契約」に、国土交通省と農林水産省の定める「公共工事設計労務単価」を利用している。すなわち実際の規定では、二〇一五年四月の時点で、野田市公契約条例による「賃金等の下限額」は、千葉県の地域の八時間あたりの「公共工事設計労務単価」÷八の八割五分である。多摩市公契約条例による「労務報酬下限額」は、東京都の地域の「公共工事設計労務単価」÷八の九割である。ちなみに、従来の用いられ方としては「公共工事設計労務単価は、公共工事の工事費の積算に用いるためのものであり、下請契約等における労務単価や雇用契約における労働者への支払い賃金を拘束するものではない。」

ところで、両市とも、公契約に関する特設のホームページによって、それらの数値の変遷や根拠がわかりやすく周知されている。それらによって両市を対照すると、なるべく多くの対象業務で賃金相場を底上げしようとする指向性と、労働力の流入や育成を勘案しながら適正な水準をさぐろうとする考え方がみられ、力点の違いが感じられる。ちなみに、多摩市公契約条例は公契約審議会を規定しており、その構成は現在、学識経験者一、労働者の団体を代表する者二、事業者の団体を代表する者二である。

両市を比較すると、多摩市では「工事又は製造の請負契約」に「熟練労働者以外の者」という区分が設けられており、建設工事の生産労働者のうち、見習いのような水準が想定されている。「軽作

業員」の六五％という算定方法であり、それは「一般的に常用職人の賃金の七五％くらいが常用の見習いの賃金であるのが市場相場」であり、「入職間もない定着するかどうかも未知数の見習いの人にも適用する」額として決定されたものである。一方で、野田市にはそういう区分は設けられていない。

また、業務の委託にかかわる下限額について、野田市は、技能職員または労務職員の初任給の水準や、国土交通省による「建築保全業務労務単価」を参照している。たとえば「施設の警備及び駐車場の整理に関する契約」では、「建築保全業務労務単価（東京地区）警備員C÷八（時間）×〇・八（定率）」となり、時間あたり一二三〇円である⁽²⁾。その一方で、多摩市は生活保護水準を参照している。

(3) 他の賃金指標との比較

そこで、以上の点も含めて、「工事又は製造の請負契約」のいくつかの項目と、あわせて業務委託契約に関する数値について、野田・多摩両市と、両市のある千葉県および東京都におけるその他の賃金額を比較したものが第10表である。両都県に関する『賃金構造基本統計調査』からは、高卒初任給と短時間労働者の一時間あたり所定内給与額を比較した。それらのうち、高卒初任給（男）建設業については、企業規模では一〇〇〇九九九人という、中規模からやや大規模の地場ゼネコンや専門工事業者に就職した高卒の男性を想定し、その「新規学卒者」、「高校卒」、「男」の数値を、同規模、同産業、「男」の一九歳以下の所定内実労働時間で割った値である。また、高卒初任給（女）については、産業計で同規模のものの数値を同様に加工した。そのほか、短時間労働者については、参考まで

第10表 二市の公契約条例による職種別の下限額と両都県の他の賃金額
(2015年6月)(時間額:円)

	野田市	多摩市
軽作業員	1,392	1,520
とび工	2,635	2,678
鉄筋工	2,678	2,700
型わく工	2,402	2,565
熟練労働者以外	設定なし	988
業務委託	849～1,550	903
	千葉県	東京都
高卒初任給(男)建設業・中規模短時間労働者(男)建設業・規模計	977 (58.6歳)1,608	1,179 (62.6歳)1,250
高卒初任給(女)産業計・中規模短時間労働者(女)産業計・規模計	967 (44.1歳)1,079	1,027 (44.0歳)1,221
地域別最低賃金(平成26年度)	798	888

- 〔備考〕 1) 『野田市公契約条例の手引(工事又は製造の請負の契約)平成27年2月』、『野田市公契約条例に規定する市長が定める賃金等の最低額』(2015年4月1日更新)および『平成二七年度労務報酬下限額等 多摩市告示第410号 平成26年10月2日』。
2) 高卒初任給と短時間労働者は『賃金構造基本統計調査』。「中規模」は企業規模「100～999人」、カッコ内は平均年齢。

に、サンプルの平均年齢も示しておいた。なお、両市による下限額の数値は、いずれも家族手当や通勤手当のほか賃与も加味した額であるが、『賃金構造基本統計調査』からとった第10表の数値は所定内給与額のみなので、あまり厳密な比較には向いていない。
第10表によると、建設の分野では、伝統的に躯体三職あるいは三

役などと称される、とび工、鉄筋工、型わく工は当然のこととして、『軽作業員』の賃金水準も、建設業の高卒初任給(男)の実勢の平均値を両市で大きく上回る水準である。こうして、賃金の下限設定をする場合に、職種をはじめとする労働市場の構成に応じた設定にする必要性が、建設産業には典型的に現れている。それは、仮に単純に「建設業」の高卒初任給を下限としても、政策上望ましい水準どころか、実勢の賃金を大きく下回ってしまうためである。これに関連して、本節②でみたように、多摩市が建設の職人について「熟練労働者以外」という区分を作っていることは注目値する。熟練者については水準の高い実勢賃金を下支えしつつ、屋上屋ならぬ、二重底を設けることによって、初任者レベルの育成コスト込みの賃金を追認しているといえる。

業務委託に関しては、野田市では本節②で触れたとおり複数の水準設定が行われているため、高卒初任給(女)や短時間労働者(女)をはさんで上下に広がりがある。その一方、多摩市では両者を下回る水準の九〇三円のものだけであり、地域別最低賃金に近接した水準となってきた。ところで、第10表に示したものは、一五年六月調査の『賃金構造基本統計調査』と同時期の比較を行うため、同月までの水準である。それに対し、多摩市では、業務委託に関する調査結果も反映した水準設定がその後議論され、「委託・指定管理協定等の業務に従事する者」のうちで、特に指定された業務以外については九四六円となっている⁽²⁵⁾。もっとも、「学童クラブ運営業務委託のうち、一週間当たりの実労働時間が二五時間を超えない者」については九三〇円と一段低い金額が設定されている。一〇月八日の公契約審議会の議論をみると、この設定は、建設の「熟練労働者」(26)

働者以外」の場合とは異なり、委託料や、扶養の範囲内での就業希望という事情を反映した苦心の結果であることがわかる。そこには、地域の賃金相場を反映した公共サービスの望ましい質をめぐる論点がいくつも凝縮されており、非常に興味深い。

おわりに

最低賃金と生活保護水準の乖離あるいは逆転現象は、解消したといっても、それは単身者を基準にした話である。これについては、あまり指摘されないが、「適正な最低賃金」を考へるうえで、ILO一三二号条約の「労働者とその家族の必要」が考慮されるべきとの文言が紹介されている（小畑二〇一四）。それは、ILO二六号条約（最低賃金決定制度の創設に関する条約）と同じ一九七一年四月二九日に日本が批准した「開発途上にある国を特に考慮した最低賃金の決定に関する条約」であり、第三条に、「最低賃金の水準の決定にあたって考慮すべき要素」として挙げられているものである。

ちなみに、「連合リビングウェイジ」の水準設定は、単身者を想定しながらも、第3表に示したような一人世帯標準生計費よりは高いものになっている⁽²⁷⁾。そのほか、国内賃金の中央数に対して日本の最低賃金の水準が国際的にみてもなお低いことは第二章第一節でみた。したがって、今後も最低賃金の水準の向上は、期待される状況にあるといつてよい。

その一方、第二章第二節でみたように、東京以外のいくつかの地域では、高卒初任給に地域別最低賃金がかなり接近してきている。

しかも、第二章第三節でみたように、若年層と同様の低賃金の一般労働者が他の年齢層、なかでも高年齢者に以前より多く分布するようになってきていることから、このまま最低賃金を引き上げると若年層の雇用が他の年齢層の労働者で代替される可能性も高まっている。したがって、最低賃金を上げるのであれば、若年層の賃金水準をどう位置づけるかという検討が必要になる。

ところで、長期雇用のもとでの若年の新卒者の賃金水準は、育成のためのコストが差し引かれたものとみなすことができる。その一方で、流動的な労働市場においては、技能向上のためのコストは労働者が自ら受けとった賃金から支出していかなければならない。その意味では、後者の賃金水準の額は高くなって当然である。

以上のように考えると、二段構えの最低賃金は検討に値するかもしれない。これについては、労働組合運動の側からも、「高卒初任給を上回る設定と未成年層に対する減額措置の導入が検討される必要がある」（木住野二〇一五）といった提起がある。また、イギリスなどの諸外国をみるまでもなく、第三章第三節でふれたように、日本にはすでに船員の特定最低賃金のような二段構えの法定最賃が存在しているし、第4節で取り上げた多摩市公契約条例の「熟練労働者以外」の報酬下限額の設定も、同様のものといえる。そこで、たとえば、期間の定めのない雇用契約であることと、過半数代表者との労使協定によることなどを条件にして、三年程度を上限とする「初任者向けの最賃」を許容するような制度づくりは不可能ではないだろう。そして「普通の最賃」としては、「連合リビングウェイジ」、国内賃金の中央数の五〇％前後、あるいは、二人世帯の生計費といった水準が考えられる。これは、年功賃金カーブの恩恵に浴

しなくても最低限の一人前の収入は保障されるという水準である。もつとも、障がい者をはじめとする就職困難者向けの水準設定についてはなお配慮が必要であらう。

よく似たことは、特定最低賃金についてもいえる。すなわち、産業別最低賃金協定を法定の特定最低賃金に連動させるかたちで労使関係を構築できている分野の現状は、第三章第1節と第2節でみたとおり、産業別最低賃金協定が高く、つぎに法定の特定最低賃金（さらに地域別最低賃金）という高低の順序になっている。この順序は、労働者の組織・未組織の違い、身分の安定性、あるいは取り組みの難易などの反映だろうが、望まれる賃金率の水準は逆のようにみえる。というのも、同一産業内において、長期雇用でユニオンショップ下にいる初任者向けの水準のほうが、研修費用も研修時間も自分で捻出しなければならないような未組織の非正規労働者向けの水準よりも、高く設定されていることになるからである。したがって、適正な賃金相場を波及させるという目的からは、むしろ、流動型の非正規労働者向けの特定最低賃金が高く、つぎに初任者向け特定最低賃金（さらに地域別最低賃金）という順序に組み替えた二段構えが考えられる。その場合、初任者向け特定最低賃金には、地域別最低賃金に埋没する事例も出るだろうが、現状のまま特定最低賃金全体の埋没を待つよりは意味が明確になると思われる。

この観点からもう一つみておきたいのは、高年齢者に関する適用除外の問題である。すなわち、育成コストのかかる若年層の入職機会と最低賃金の折り合いが課題にならうとしているなか、現状の特定最低賃金は一八歳未満とともに六五歳以上が適用除外になっている。つまり、経験や判断力に富んだ高年齢者のほうがむしろ安価な

労働力になることを、制度が肯定しているのである。もつとも、これまでは特定最低賃金の水準が問題になるような賃金率の高年齢者は、実際のところ少なかったのかもしれない。けれども、第二章第3節でみた一般労働者の近年の賃金分布から推測されるのは、その水準で働く高年齢者が増えつつあるということである。

以上のように、本特集では、主に水準の比較に着目して最低賃金を検討した。また、二〇一五年時点での実状を、いくらかでも新しい角度から描写することに努めた。ここで触れていない重要な観点については、機会を改めたい。

（吉村 臨兵）

- (1) 橋本内閣のもとで一九九八年一月に発足した「規制緩和委員会」以来、オリックスの宮内義彦会長が委員長あるいは議長を二〇〇六年一〇月まで務めてきた「規制改革・民間開放推進会議」のあとを受けて、〇七年一月末にスタートした。議長は日本郵船の草刈隆郎会長。
- (2) 中央最低賃金審議会「平成一九年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）」平成一九年八月二〇日」の別紙¹。
- (3) 「平成二〇年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）」平成二〇年八月六日」の別紙¹「平成二〇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」。
- (4) 藤村（二〇一五）および、たとえば中央最低賃金審議会の『二〇一四年七月一五日 平成二六年第二回目安に関する小委員会 議事録』による。
- (5) 前掲注（3）の答申の別紙2「中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告 平成二〇年八月四日」。
- (6) 全労連「平成二〇年度地域別最低賃金額改定の目安についての意見書」（二〇〇八年八月五日付）など。

- (7) 同上。
- (8) 一九八六(昭和六二)年度までは「一級地」。
- (9) 中央最低賃金審議会の日安小委員会において、概ね毎年第二回目に配布される資料。
- (10) 連合主催で二〇〇八年七月一日に行われた「最賃シンポジウム——これからの最賃をどう考えるか」における、石田光男氏の発言。『ビジネス・レーバー・トレンド』二〇〇八年一月号。
- (11) 総評の最賃共闘委員会では「過去の業者間協定方式の時代に出された最賃の目安と相通ずる点があり、地方の闘いを統制することをねらったと理解するべきである」という意見も出ていたという(労働省編「二九八—四五九頁」)。
- (12) 特集で直接参照している厚生労働省『賃金構造基本統計調査』の数値は、すべて一〇人以上の事業所に関するものである。
- (13) 厚生労働省『平成二〇年高齢者雇用実態調査結果の概況 平成二一年八月二〇日』(二〇一六年二月一日アクセス)。
- (14) 近年の中央最低賃金審議会日安小委員会における『主要統計資料』から、古くは二〇〇四年二月二四日の中央最低賃金審議会「第五回目安制度のあり方に関する全員協議会」議事録の「資料6 地域別最低賃金と所定内給与との関係」による。
- (15) Dataset Minimum relative to average wages of full-time workers of Japan に関する注(二〇一六年一月二二日アクセス)。
- (16) 二〇〇〇年についてこのような掛け率を用いざるをえないのは、二〇〇七年以前にはそうした掛け率の記録がみられないことによる。つまり、二〇〇七年の法改正の前の同審議会では、実際の金額を論議するうえで生活保護との整合性について具体的な数値は用いられていなかったと考えられる。なお、総務省の『家計調査報告』においても、可処分所得の率は二〇〇〇年から二〇一五年にかけて概ね減少傾向であるから、二〇〇〇年について用いるべき掛け率は少なくとも〇・八六四以上と思われる。
- (17) たとえば、トヨタ自動車労組等の役員とイオンリテール等の人事担当

者による「座談会 高齢者雇用を考える——改正高齢者雇用安定法施行後の働く現場から——」、『日本労働研究雑誌』五八九(二〇〇九年八月)。

(18) 滋賀県塗料製造業地域の最低賃金および広島県広島市・東広島市塗料製造業地域の最低賃金。

(19) 『東京都・神奈川県等の二〇一一年度特定(産業別)最低賃金額改正に対する金属労協の見解 二〇一二年二月二日』。

(20) 一般社団法人日本港運協会、全国港湾労働組合連合会、全日本港湾運輸労働組合同盟『協定書・確認書集』(二〇一二年一月二日付)。

(21) 東京港、横浜港(川崎港を含む)、名古屋港、大阪港、神戸港、関門港。

(22) 国土交通省『平成二七年二月から適用する公共工事設計労務単価について 平成二七年一月三〇日』。

(23) 『平成二六年度第四回多摩市公契約審議会会議録』(二〇一四年一〇月一日)。

(24) 野田市『野田市公契約条例の手引(業務委託契約) 平成二七年六月』、および、国土交通省『平成二八年度建築保全業務労務単価 平成二七年一月七日国営保第二八号』。

(25) 『多摩市告示第四九六号 平成二八年度労務報酬下限額等』(二〇一五年一月一四日)。

(26) 『平成二七年度第四回多摩市公契約審議会』。

(27) 連合『二〇一三連合リベリングウェイジ 詳細版』。

【参考文献】(執筆者の肩書はいずれも執筆当時)

*石井繁雄「情報労連・労働条件担当部長 (二〇一五)「雑感……欧州の最賃、日本の最賃、非正規、情報労連最賃」『労働調査』五四四(二〇一五年八月)。

*井田和子(私鉄総連・企画調査局) (二〇〇八)「産業別最低賃金の歴史、課題と今後の取り組み」『労働調査』四六七(二〇〇八年八月)。

*稲葉 潔(二〇〇九)「産業別最低賃金への取り組み事例1 基幹労連にお

ける産業別最低賃金への取り組み」『IMF J C』二九三(二〇〇九年二月)。

*大竹初夫(「JAM南東北書記長」(二〇〇九)「産業別最低賃金への取り組み事例3」二〇〇八年最低賃金の取り組み—福島県の事例)『IMF J C』二九三(二〇〇九年二月)。

*小畑精武(二〇一四「公契約条例のひろがりといくつかの課題—賃金・労働条項をめぐる」『労働法律旬報』一八二〇(二〇一四年七月二五日号)。

*加藤 昇(「IMF J C最賃センター副センター長」(二〇〇九)「産業別最低賃金制度の発展をめざす労働組合の取り組みと今後の課題」『IMF J C』二九三(二〇〇九年二月)。

*金井 郁(二〇一〇「最低賃金と生活保護の整合性を再検討する」『DI O』二五四(二〇一〇年一月)。

*川口 章(二〇一三「賃金構造基本統計調査」一九八九—二〇〇九年の概観」『同志社政策研究』(五)(二〇一一年三月)。

*川口大司・森悠子(二〇一三)「最低賃金と若年雇用」大竹文雄・川口大司・鶴光太郎編著『最低賃金改革—日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社。

*神吉知都子(二〇一三)「最低賃金と最低生活保障の法規制—日英仏の比較的研究」信山社。

*上林陽治(二〇一五)「公契約条例ならびに公契約基本条例をめぐる論点」『自治総研』四三五号、二〇一五年一月。

*木住野徹(「JAM労働・調査グループ」グループ長(二〇一五)「JAMの最低賃金に対する考え方—特定最低賃金の再興を考える—」『労働調査』五四四号(二〇一五年八月)。

*最低賃金を引き上げる会編(二〇〇九)『最低賃金で一か月暮らしてみました』重紀書房。

*桜井啓太(二〇一四)「最低賃金と生活保護の逆転現象発生のメカニズムとその効果」『大原社会問題研究所雑誌』六六三(二〇一四年一月)。

*須田 孝(金属労協関東ブロック代表(二〇〇九)「産業別最低賃金への取り組み事例2」関東ブロックにおける産業別最低賃金への取り組み)『IMF J C』(二〇〇九年九月)。

*田村雅宣(前U A センセン副書記長(二〇一五)「中央最低賃金審議委員を退任して」『労働調査』五四四(二〇一五年八月)。

*富樫幸子(「電機連合・賃金政策部」(二〇一五)「法定電機最低賃金制と企業内最低賃金に対する電機連合の取り組み」『労働調査』五四四(二〇一五年八月)。

*一般社団法人日本港運協会、全国港湾労働組合連合会、全日本港湾運輸労働組合同盟「協定書・確認書集」(二〇一二年一月二日付)。

*藤村博之(二〇一五)「最低賃金制度の現状と課題」『労働調査』五四四号(二〇一五年八月)。

*古川景一(二〇一三)「公契約規整の意義と課題」『季刊 労働者の権利』二九八(二〇一三年一月)。

*松村文人(二〇一三)「私鉄の産業レベル労使関係—中央統一交渉と単一労働組合論—」松村文人編『企業の枠を超えた賃金交渉—日本の産業レベル労使関係—』旬報社。

*安井喜行(二〇一四)「低福祉・低賃金」政策の基軸としての生活扶助基準」『大谷大学研究年報』六六。

*山田篤裕(二〇一〇)「国際的バースペクティヴから見た最低賃金・社会扶助の目標性」『社会政策』二二(二〇一〇年二月)。

*吉村臨兵(二〇一〇)「最低賃金の目的における変化と現実の地域別最低賃金の妥当性」『社会政策』二二(二〇一〇年二月)。

*連合(二〇一三)「公契約条例制定に関するQ & A」二〇一一年・一一・二九作成 二〇一二・一・一七改訂。

*労働省編(一九八二)『資料労働運動史 昭和五二年』労務行政研究所。

*労働調査会出版局編(各年)『最低賃金決定要覧』労働調査会。