

最低賃金の新時代

帝京大学法学部教授 松田 保彦



はじめに

平成14年度の最低賃金に2つの異変が起こった。

1つは、地域別最低賃金（県最賃）がこれまで日額（但し時給労働者については時間額）で示されていたのが、時間額表示だけになったことであり、もう1つは、神奈川県を含む都道府県のほとんどで地域別最低賃金額が昨年度のままだに据え置かれたことである。

いずれも昭和43年にわが国の最低賃金制度が現行の審議会方式になって以来初めてのことであり、これによって最低賃金のあり方が大きく変わるものと思われる。

1. 平成14年度の地域別最低賃金改定は最低賃金制度に一大転機を画する

本年4月、中央最低賃金審議会の時間額表示問題全員協議会は、「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観点や就業形態の多様化への対応の観点、さらには分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」と報告し、その旨を各地方最低賃金審議会に伝えた。その結果、全ての都道府県で本年度から地域別最低賃金は日額による表示が廃止され、時間額1本で示されることとなった。

また、本年7月中央最低賃金審議会は厚生労働大臣に対して答申を行い、平成14年度地域別最低賃金改定については、（公労使）三者委員の意見の一致をみるに至らなかったため、「現行水準の維持を基本として引上げ額の目安は示さないことが適当である」との公益委員見解を示した。この答申が地方最低賃金審議会に伝達された結果、九州の各県および他の一部の県を除く地域で最低賃金額が据え置かれることとなった。本神奈川県でも平成14年度の地域別最低賃金は時間額のみを表示とし、その額を昨年度と同額の706円とするとの決定をした。

ところで、最低賃金の表示単位がこれまでの日額・時間額併用から時間額に変わることは、わが国における最低賃金の考え方や役割に大きな影響を及ぼすことになるであろうし、また本年度の最低賃金の引上げ額の目安が示されなかったことを受けて大方の地域で最低賃金額が据え置かれたことは、最低賃金の決定方法の抜本的な見直しを迫ることとなった。

2. 時間額表示になったことは賃金の決定基準や支払方法の変化を促進する

これまでの地域別最低賃金は、給与の支払方法が月給または日給の労働者について1日いくらというようにまず日額を定める。ただし賃金の大部分が時間で払われている労働者に対しては、日額を法定労働時間の8で割った額を適用するというものであった。（但し、心身障害者の認定を受けた人々は適用除外され、産業別最低賃金が適用される労働者には地域別最低賃金は適用されない。）

最低賃金を日額で定めることになっていたのは、元々わが国の最低賃金制が1日いくらあれば憲法が保障する健康かつ文化的な最低限度の生活を営めるかという考え方に基づいたものであり、同時にまた従業員の生活を保障することに主眼を置いた年功型賃金制度の下で月給あるいは日給で働く人々がわが国の労働者の大半を占めていたからであった。

しかしながら、労働時間の短縮が進み日給あるいは月給労働者の1日の所定労働時間が8時間以下となる一方、パートタイム労働者など時間給労働者が急増するにつれて、日額最低賃金が適用される日給または月給労働者と日額を8で割った時間額が適用される時間給労働者との間の最低賃金適用上の不公平が生じ、日額・時間額併用方式の妥当性が疑問視されるに至った。他方、わが国の年功制を中心とする賃金決定制度が大きく変容するに伴い、最低賃金額を日額で表示することの意味が失われていったのである。

このような理由から神奈川県最低賃金審議会では、すでに平成5年度から雇用形態の変化ならびに労働時間制度の多様化等諸事情に鑑み、最低賃金の日額適用労働者と時間額適用労働者の賃金体系の相違等を考慮して、最低賃金の日額を単純に法定労働時間の8で割って時間額を算出する従来の方式に代えて、最低賃金の日額と時間額を切り離して別個に決定する方法を採用している。たとえば平成13年度の県最賃の日額は5,596円であるのに対して、時間額は706円であるというように、必ずしも時間額は日額の8分の1とはなっていない。

ともあれ、最低賃金の表示単位期間が日額・時間額併用から時間額に移行したことは、わが国における賃金形態が従業員の生活保障を考慮した年功型賃金から時間当たりの労働の質と量に対する評価に基づいて賃金額を決定する対価型ないし職能型賃金に向けて変容しつつある状況を反映したものに外ならない。これによって賃金決定の基準および方法の変化に一層拍車がかかるであろうこともまた確かである。なぜならば、今後は日給や月給で働く労働者もその使用者も1時間当たりの賃金はいくらという形で最低賃金との関係を考えるを得なくなるからである。

3. 最低賃金額が据え置かれたことがこれからの最低賃金制度に及ぼす影響は大きい

昭和53年以来、地域別最低賃金は、労働大臣の諮問に答えて毎年中央最低賃金審議会が都道府県の4つのランクごとの引上率とそれを前年度の最低賃金額の平均に乗じた引上額という形で示す「最低賃金額改定の目安」を基に、各地方最低賃金審議会の審議を経て決定されて来た。中央最低賃金審議会は目安を決定するに当たって、小規模事業場における労働者の過去1年間の1時間当たりの賃金の上昇率を参考にする。これは、最低賃金決定に際して考慮すべき「労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払能力」（最低賃金法3条）が小規模事業場における賃金の上昇率に集約されていると見られるからである。

ところが長引く不況の中、中小事業場における賃金上昇率は年々低下し、昨年から今年にかけてはわずか0.1パーセント内外に落ち込んでしまっ

ている。加えて、賃金を凍結あるいは引下げをした事業場も全体の過半数に上るとなると、中央最低賃金審議会が本年は「現行水準を維持して引上げ額の目安は示さないことが適当」としたのもやむを得まい。目安の決定方法をこのままにしておくと、今後も最低賃金の引上げ額の目安は示せないという事態が続くことは必定である。

翻って考えると、最低賃金改定の目安を引上率で示すという考えは、一般労働者の高い賃金上昇の恩恵を低賃金労働者にも浴させようとする高度成長期の産物であり、一般賃金水準と最低賃金水準との格差をそのままにして、全体的な底上げを図るものであった。

こうした考え方は、今日のような経済状態においては通用しない。今こそ労働力の需給関係の不均衡状態がもたらす賃金の引下げに歯止めをかけ、同時に労働者間の賃金格差の是正を図ろうとする最低賃金の本来の役割を復活させるべきである。

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において、「わが国における賃金決定機構が変容を遂げつつある今、（目安制度が）今後もこのままでよいのかにつき改めて考えるべき時期が来ており、地域別最低賃金の意義・目的を踏まえつつ将来を見据えて、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である」と述べているのは、正にこのことを指摘したものと思われる。

おわりに

今日ほどの最低賃金制度の重要性が高まった時期はない。1つには、深刻な雇用不安を反映したパートタイム労働者など低賃金労働者の更なる賃金の引下げに対するセーフティ・ネットとして、もう1つには、これからの賃金形態のあるべき姿である職能型賃金の最低基準を定めるものとして、最低賃金は今新しい時代を迎えようとしている。

松田 保彦（まつだ やすひこ）

帝京大学法学部教授（専門：労働法）。神奈川県労働委員会会長。神奈川県最低賃金審議会会長。