

最低賃金制度の現状と課題

ふじむら
藤村ひるゆき
博之

●法政大学大学院・イノベーションマネジメント研究科・教授

はじめに

この小論の目的は、日本社会における最低賃金制度の現状と課題を整理することである。最低賃金制度は1959年の最低賃金法の制定に始まり、2008年の大幅改正を経て今日に至っている¹。最低賃金法の目的は、第1条に「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、もって、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」と定められている。賃金は、他に資金を持たない労働者にとって、生計費をまかなう唯一の手段である。主たる家計支持者が生活を維持できないほどの低賃金で働いていると、自分自身はもとより家族の生活が維持できなくなり、社会的な保護の対象となる。普通に働くことのできる労働者が、不当に低い賃金で働かされることを防いでいるのが最低賃金制度である。

最低賃金は、いわゆる非正社員の割合が低い時代には、さほど問題にならなかった。1980年代半ばまで、日本の雇用労働者に占める非正社員の割

合は約15パーセントであり、非正社員というと家計補助的に働いているという認識が一般的であった。しかし、1990年代初めのバブル崩壊とその後長期不況の中で、企業経営者たちは、正社員の数をできるだけ増やさずに、業務の繁閑には非正社員の増減で対応するという雇用政策をとった。その結果、2014年には雇用労働者の4割弱が有期雇用労働者になった。

また、貧困層の増加も最低賃金への関心を高めている。20年前には、日本社会は貧困と無縁だと思われていた。しかし、グローバル化の進展にともなう企業の人件費抑制策と経済の低迷によって、貧困層が徐々に、しかし確実に増加している。このような状況の中で最低賃金制度はどのように運営され、どのような課題を抱えているのだろうか。

1. 注目を集める最低賃金

最低賃金への注目がいつになく高まっている。毎年、7月終わり頃に中央最低賃金審議会が「目安」を地方最低賃金審議会に示し、8月に各都道府県で最低賃金の額が話し合われて、決定される。実施時期は10月である。最低賃金審議会は、使用

1. 最低賃金制度の変遷については加藤 [2012] を参照されたい。

者代表、労働者代表、公益代表によって構成され、労使の合意形成のために、公益委員が両者の間を取り持つ。

最低賃金への注目度が上がっている背景には、先に指摘したように有期雇用労働者の増加や貧困問題がある。2014年の労働力調査（総務省）によると、日本には約5,600万人の雇用労働者がいるが、役員を除く雇用労働者5,249万人のうち有期雇用労働者の割合は37.4%であった。1980年代半ばから今日までの30年間に、その割合は20ポイント以上上昇した。

有期雇用の人たちは、正社員に比べると賃金が低く、雇用は不安定だ。また、以前は家計補助的に働いていたが、最近では、有期労働者の約半数が主たる家計支持者になっている²。最低賃金の額は、有期雇用の人たちの賃金に影響を与えるので、注目が集まっていると考えられる。

同時に、貧困が進んでいるという現状がある。厚生労働省が行っている「国民生活基礎調査」によると、2012年の相対的貧困率は16.1%であり、1985年の12.0%から徐々に上昇してきた。また、子どもの貧困率は1985年の10.9%から2012年の16.3%に5.4ポイント高くなった。次の時代を担う子ども達の6人に1人が貧困状態にあるという事実は、看過できない重要な問題である。しかも、子供がいる現役世帯（世帯主が18歳以上65歳未満で子どもがいる世帯）で大人が一人の場合は、貧困率が54.6%という高い割合になっている。母親しか稼ぎ手がないとき、子どもの貧困率は高くなる。母親の賃金が最低賃金に近いとき、最低賃金を引き上げることは子どもを貧困状態から救う手段の一つとなる。

2014年に決定された最低賃金額は、東京都が最も高く888円、鳥取県、高知県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、沖縄県が最も低く677円、全国加重平均が780円だった。仮に年間2,000時間働いたとすると、東京の場合の年収は177万6千円、鳥取県などの年収は135万4千円になる。「国民生活基礎調査」で示されている貧困線（世帯員一人当たりの年収がそれ以下だと貧困状態になる）は122万円なので、母一人子一人の世帯だと明らかに貧困線を下回る。最低賃金を少し上げた程度ではとても追いつかない水準だが、最低賃金への期待は高まっている。

最低賃金が注目されるもう一つの理由がある。安倍内閣の経済政策、いわゆるアベノミックスとの関連である。2015年6月に経済財政諮問会議に示された試算によると、最低賃金が10円引き上げられると雇用労働者全体の収入が300~400億円、20円引き上げられると700~900億円増える。これは、個人消費を拡大し、経済の好循環を確実にする効果が期待できる。ただ、こういった官邸からの介入には、使用者側が反発している。中小企業にとって、人件費の上昇をそのまま価格に転嫁することは難しく、利益を圧迫することになりかねないからである。

2. 最低800円

平均1,000円を目指す!?

最低賃金の決め方が大きく変化したのは2007年である。閣僚と労使の代表で構成された「成長力底上げ円卓会議」が2007年3月に設置され、2007年度の最低賃金引き上げに当たっては、「従来の

2. 2010年に実施された「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（厚生労働省）によると、正社員以外の働き方をしている人のうち、生活費をまかなう主な収入源が自分の収入であると回答した割合は、男性82.3パーセント、女性29.3パーセント、男女計で49.1パーセントだった。この割合（男女計）は、2003年42.8パーセント、2007年45.4パーセントと、上昇傾向にある。有期雇用という働き方をしている人たちの約半数は、一家の主たる稼ぎ手なのである。

延長線上ではない引き上げを促す」ことで合意が成立した。中央最低賃金審議会の議論にこの合意内容が反映された結果、同年の全国加重平均の最賃改定額は14円になり、それまでにない高い引き上げ幅となった。

その後、2008年に改正された最低賃金法に生活保護との乖離解消が盛り込まれ、最低賃金の大幅引き上げへの気運が高まった。円卓会議で2008年6月に合意された文書は、中長期的な最低賃金の引き上げに向けた基本方向を示した上で、今後の方向として「賃金の底上げを図る趣旨から、社会経済情勢を考慮しつつ、生活保護水準との整合性、小規模事業所の高卒初任給のもっとも低位の水準との均衡を勘案し、当面5年程度で引き上げることを目指し、政労使一体となって取り組む」としている。高卒初任給をどの水準で取るかについては、労使の合意ができなかったものの、目指すべき水準が示されたことは画期的であった。そして、2008年の引き上げは、前年を上回る全国加重平均16円となった。

2009年の目安審議は、前年秋のリーマン・ショックとその後の不況の中で行われた。目安審議は難航し、「現行水準の維持を基本として引き上げ額の目安は示さないことが適当」とされた。ただ、生活保護との乖離解消分として7～9円という金額が示された。各地方最低賃金審議会で話し合われた結果、全国加重平均で10円の引き上げが実現した。

2010年は、政権交代後の審議として注目された。2009年8月30日の総選挙で民主党が政権を取り、同年11月に労働界、産業界、有識者各2名ずつ、合計6名からなる「雇用戦略対話」が設置された。2010年6月に雇用戦略対話として合意された文書の中に、「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1,000円を目指すこと」という文言が盛り込まれた。ただし、

この目標案は、新成長戦略で掲げている「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長」が前提となっていた。中央最低賃金審議会の議論では、この「前提」をどう解釈するかが論点となった。結果として、全国加重平均15円という目安が出され、実際には同17円という高い引き上げ額で決着した。

2011年の目安審議は、同年3月の東日本大震災を受けての審議となった。電力不足や復興への負担に配慮することが重視され、生活保護との乖離解消分を含めて、目安で全国加重平均6円、実際の引き上げ額で同7円となった。2012年も東日本大震災の影響が色濃く残り、目安で全国加重平均7円、実際の引き上げ額は同12円であった。

2013年の目安審議は、前年12月の総選挙の結果、再び自公政権となった中で行われた。安倍政権が打ち出した「経済財政運営と改革の基本方針」及び「日本再興戦略」に配慮して、目安で全国加重平均14円、実際の引き上げ額は同15円となった。いわゆるアベノミックスを実効性あるものとするため、個人消費に影響を与える最低賃金額の大幅引き上げを官邸が求め、使用者側委員が反発する中、再び高い引き上げ額となった。

2014年は、生活保護との乖離解消が実現した年である。2013年度は北海道、宮城、東京、兵庫、広島の5都道県で生活保護水準が最低賃金を上回っていたが、全国加重平均16円の引き上げによって、全都道府県で最低賃金が生活保護水準を上回るようになった。2008年に改正された最低賃金法が求めていたことが6年がかりで実現したことになる。

2014年の中央最低賃金審議会の審議において、2010年の雇用戦略対話で合意された最低800円平均1,000円は有効かどうかが議題になった。労働者代表、使用者代表ともに「雇用戦略対話の合意を破棄するという決定がなされていない以上、現

時点でも有効である」とした。ただし、使用者代表は、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長が前提」という立場を強調し、この前提が実現されない以上、最低800円平均1,000円はあり得ないと主張した。どちらにせよ、最低800円平均1,000円は、現時点でも有効な目標水準であることに変わりはない。

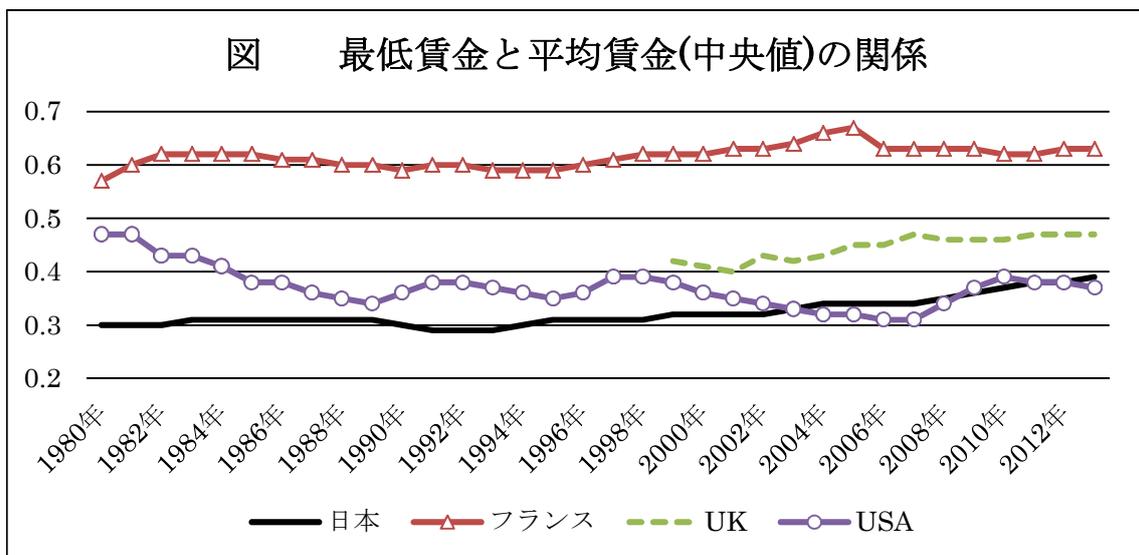
3. 日本の最低賃金の水準は他国に比べて低いのか？

最低賃金をめぐる議論において良く出てくるのが、日本の最低賃金の水準の低さである。他国と水準を比べる場合、為替レートの影響を大きく受ける。円安になれば水準は低くなるし、円高になると逆に高くなる。アメリカドルの為替レートを120円として計算するか、80円として計算するかで結果は大きく異なる。現在、アメリカ合衆国の最低賃金（時給）は、全国レベルで7.25ドル（1ドル120円換算で870円）だが、実際には州の最低賃金が適用されるので、メイン州やアーカンソー州の7.5ドル（同900円）からワシントン州の9.47

ドル（同1,136円）の間に分布している。

EUに目を向けると、フランスが時給9.61ユーロ（1ユーロ135円換算で1,297円）、2015年に初めて最低賃金制度が適用されるようになったドイツが8.5ユーロ（同1,148円）である。イギリスは、21歳以上、18-20歳、17歳以下で3区分されており、それぞれ6.50ポンド（1ポンド190円換算で1,235円）、5.13ポンド（同975円）、3.87ポンド（735円）である。21歳以上の最低賃金額は17歳以下の約7割増しになっている。これは、21歳を超えると家計を支える立場になる可能性が高まることに配慮した結果だと考えられる。

他国と比較する他の方法として、最低賃金の水準が平均賃金の何割くらいになっているかを比べることが考えられる。図は、OECDの統計を用いて、1980年から2013年までの割合を日本、アメリカ、イギリス、フランスの4カ国について示したものである。アメリカについては連邦レベルの最低賃金額を、平均賃金のデータについては中央値をとった。イギリスのグラフが1999年からになっているのは、保守党政権下で最低賃金を廃止した時期があったためである。



この図から次の4点を読み取ることができる。
(ア) フランスの値が一貫して高いこと、(イ) アメリカの最低賃金の比率は2007年まで低下傾向にあったが、その後やや持ち直していること、
(ウ) 日本の最低賃金の比率は長らく約3割だったが、2000年代初め頃から徐々に上昇して4割近くになっていること、(エ) 他国と比べたとき、日本の比率はアメリカとほぼ同じであること。

日本の最低賃金の水準は確かに低い。しかし、他国と比べたとき、極端に低いとも言えない。このところ上昇傾向にあるのは、前述した2007年以降の取り組みが効果を表しているためだと考えられる。

もう1点、イギリスの経験について言及しておきたい。イギリスは、1993年、保守党政権下で最低賃金制度を廃止した。労働者の賃金上昇につながらないばかりか経済に悪影響を及ぼすというのが理由だった。最低賃金制度という規制をかけることは、自由な市場競争を妨げることになるという考え方である。しかし、最低賃金制度がなくなった結果、(ア) 実質賃金の低下と失業率の上昇、(イ) 優良使用者の疲弊、(ウ) 社会保障費用の増大という問題が発生した。1997年に政権を取った労働党は、選挙公約として掲げた最低賃金制を復活させ、現在に至っている。

最低賃金制度をなくしたことによって貧困者が増え、その人たちを救済するために社会保障費が使われた。労働によって十分な報酬が得られる人を増やしていけば、社会保障費の負担が減り、納税者にとって望ましい状態が実現されることを労働党政権は目指したのである³。日本においても、一部の経済学者が最低賃金制度は市場競争をゆがめると主張している。一見、正当な意見のように見えるが、イギリスの経験から言うと、最低賃金制度の廃止は決して得策ではない。社会の公正を

実現するためにも、最低賃金制度の意義を再確認しなければならない。

4. 日本の最低賃金制度の課題

この小論を終わるにあたって、日本の最低賃金制度の課題として、①水準の引き上げと②地域間格差の縮小の2点を指摘したい。前述のように、日本の最低賃金の水準は、絶対額で見ても、他国と比べても低いと言わざるを得ない。貧困層をこれ以上増やさないためにも、働いている人たちが生活を維持できるだけの収入を得られるようにすることが大切である。その際に問題となるのが、企業の支払能力である。

支払能力を高める

最低賃金法は、第9条2項に「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」と定めている。ここで言う「通常の事業の賃金支払能力」は、赤字ギリギリで経営している企業の支払能力ではなく、普通に経営している企業を前提としている。

中央最低賃金審議会の場で、使用者側委員から「経営が苦しい小零細企業がたくさんあり、最低賃金の引き上げはそういった企業の倒産につながりかねない」という発言がなされる。すると、労働側委員から「そういう競争力のない企業は倒産してもらってかまわない」という意見が出される。一見極端なように見えるが、生産性の低い企業が低賃金労働者を使って生きながらえていることは、経済全体にとって決してプラスにはならない。そういった低生産性企業が退出すれば、健全な経営をしている企業の注文が増えることになり、結果

3. イギリスの最低賃金制度については、神吉 [2012] を参照されたい。

として、より望ましい状態が実現されるはずである。

中小企業の生産性を上げていくために、政府は業務改善助成金などの補助金を出して、中小企業を支援している。生産性は、結局のところ、金額で表現される。売上の量が同じでも、単価が上がれば生産性は上がる。つまり、いかにいいものを高く買ってもらうかを経営者は考えなければならない。

この助成金を使った例として、筆者自身が審査に関わった事例がいくつかある。その中の一つとして、豆腐製造業の業界団体の取り組みを紹介したい。豆腐製造業は小さな企業が多く、汎用品だと高い価格で売るのは難しい。そこで、この業界団体は、国産大豆と天然のにがりを使った高級豆腐の作り方を会員企業に普及させる活動に取り組んだ。天然のにがりを使う場合、どのタイミングでにがり投入するかが難しく、失敗の確率が高い。そこで、ベテランの製造者に依頼し、DVDを制作して会員企業に配付した。国産大豆と天然のにがりを使った豆腐は、確かに原材料費はかさむが、売値も高く設定できる。大手スーパーに納入するよりもはるかに高い利益をあげることができる。

他社にまねされないような製品やサービスを持っていけば、それが競争力になる。そのような財・サービスは、優秀な従業員によって生み出さ

れる。優秀な従業員を雇うには、それなりの給料を払わなければならない。コスト競争力ではなく、財・サービス自体の競争力を高める努力が肝要である。

地域間格差の縮小

2014年時点で、最も低い最低賃金額677円は最も高い東京都の76.2%になっている。1980年から2005年までの最高と最低の格差は、平均で85.2%だった。それが、2007年以降、拡大の一途をたどっている。これは、東京や大阪といったAランクの都府県には賃金引き上げの余力があったため、全国加重平均を高めるためにAランクの目安額を高く設定してきたことによっている。

確かに、地方は大都市に比べると住居費やその他の生活費を低く抑えることができる。しかし、率で約25ポイント、金額で211円という格差をそのままにしているのかという疑問は残る。先に挙げたイギリスやフランス、ドイツは全国一律の最低賃金額を設定している。日本は、全国一律を直ちに実現できないとしても、これ以上格差を広げない方向で考える必要があるのではないだろうか。

有期雇用労働者がこれだけ増え、貧困が問題になっているいま、最低賃金の重要性はこれまで以上に大きくなっている。多くの日本国民が最低賃金の動向にもっと関心を持つことを願ってやまない。

【参考文献】

- 加藤昇 [2012] 「日本における最低賃金制の沿革と今日的な役割」『生活経済政策』No.189、pp. 6-10。
 神吉知郁子 [2012] 「イギリスの全国最低賃金制度」『D I O』6月、pp. 8-11。