

&lt;特集&gt;

# 最低賃金制度 — 国内外の動向と課題

最低賃金に注目が集まっている。地域別最低賃金を当面5年程度で「高卒初任給」を目安に引き上げることをめざすとした中長期方針が6月20日に「成長力底上げ戦略推進円卓会議」で合意された後、7月には生活保護基準との整合性などを盛り込んだ改正最低賃金法が施行された。さらにこれを受けた今年度の地域別最低賃金は全国加重平均で16円引き上げられ、初めて700円台（703円）に乗った。非正規雇用の増大とともに、労働者の生活を下支えするセーフティネットとしての重要性が増すなか、海外の動向を含め、最低賃金制度が果たすべき役割や今後の課題について考える。



(C) PRESS AND ARTS/orion/amanaimages

## 有識者アンケート 「最低賃金問題をめぐる現状と課題」

最低賃金をめぐる問題について様々な角度から、有識者に論じていただいた。

**浅見 宗明** 経営労務コンサルタント

**岩田 正美** 日本女子大学教授

**神代 和欣** 横浜国立大学名誉教授

**小薫 典明** 大阪大学大学院教授

**橘木 俊詔** 同志社大学教授

**森村 進** 一橋大学大学院教授

**山本 恭逸** 青森公立大学教授

**安部 由起子** 北海道大学大学院准教授

**川口 大司** 一橋大学大学院准教授

**北浦 正行** 社会経済生産性本部事務局次長

**駒村 康平** 慶應義塾大学教授

**中野 治理** JAM東海書記長

**山田 久** 日本総合研究所主席研究員

&lt;アイウエオ順&gt;

# 「他の政策協議との整合性」がポイント

経営労務コンサルタント 浅見宗明



最低賃金法（昭和三四年・法律第一三七号）は、「集団就職、共同生活、一緒の待遇で、みんなが助け合って成長した時代」に制定された法律である。

この法律の制定から、半世紀を迎え、時代は、「人手不足、資金投資、バブルの発生と崩壊」という時代を経て、今日では「大競争、高齢化、少子化、リストラ、国際化」へと変貌し、誰もが競争の中で、自律的に豊かさを求める時代になった。こうした社会的経済環境の変化とともに就業形態も多様化したことから、昨年度（平成一九年）設置された「政労使成長力底上げ円卓会議」等の建議を踏まえ、最賃法の一部が改正、本年七月より施行されている。

しかしながら、この法律には、条件（客観的労働の質及び価値、申し入れ内容の実現、公序良俗に反しない等）及び配慮（労働者の都合を認める全体の均衡性と事業主の負担、能力到達レベルへの育成期間、仕事内容の付加価値等）に関わる付加は明確でない。

## 最低賃金問題をめぐる現状

最低賃金制度に係わる政策議論が本格化している。

主な理由の一つには、最低賃金でのフルタイム収入は一一万円前後で、本人所得だけでは食べられないと悲惨

な声が高まったことである。また、生活保護受給者の額より最低賃金額の方が低いという事実を政府が認めたことであり、さらには、ワーキングプアやネットカフェ難民という言葉がマスコミ報道され、日本の最低賃金が他の先進国に比べ、最も低い水準にあることが指摘されたことでもある。

これらの指摘を受けて、政府与野党ともに最賃額を大幅に引き上げる必要性を主張、担当の厚生労働省大臣も同意を促す発言をしていることから、最低賃金法への関心が高まっている。

補足的になるが、これまで関心度の低かった要因には、最低賃金額に相当する賃金で働く人が、既婚の女性パートタイマーや若者に集中しており、多くは家計的に何らかの収入があるか、親の経済支援がある人々で、家計の補助や小遣い目的で働くという捉え方もあって、最低賃金引き上げに係る政策に、企業経営の事情（倒産、雇用減少など）が労使間で配慮され、上昇幅を抑える傾向にあった。

## 引き上げをどこまで目指すか

民主党は全国最低賃金を設定した上で、中期的に地域平均一〇〇〇円を目指すべきだと主張している。しかし、現時点では大幅アップには

経営側の反発だけでなく、専門家の反対も結構強い意見がある。

主な反対論として、急激なアップは企業経営を苦しくするので望ましくないことである。特に中小企業の経営を一層苦しくするので、倒産のリスクも高まり、日本全体の経済に影響を及ぼすことである。

ではどのような政策が望ましいか。一つには、経営の安定している大企業は力関係を背景に厳しいコストパフォーマンスを要求している現状がある。政府はこれを解消させる対策に力を入れる必要がある。また、中小企業の生産性を上げる努力も現状では限界にあると考えられる。したがって、税制優遇措置などの施策も重要である。

二つ目には、労働者が納得するだけの賃金を支払えない現状にある。こうした事情を抱える多く企業は、何らかの理由で生産効率が悪いと考えられる。このような事情にある企業の実効率を高めるためには、効率性の高い企業との経営統合を促進する政策も不可欠である。

最低賃金も労働者の生計費（世間相場と企業の支払能力）とを考慮して決めると定められているので、生計費を考慮して決められている生活保護の水準を参考とするのは否定できないが、

あくまで両制度の趣旨を踏まえての議論であり、現行の最低賃金、生活保護の水準が適切か否かというのは別の議論である。

そして多くの問題を吸収し、解決するために、他の政策協議との整合性を考慮し、これらとセットで考える必要がある。

## 適正運営に関する今後の課題

これからの課題は最低賃金額の引き上げとの絡みから、労働の対価の配分を公正に進めることが不可欠になる。これを解決するためには、過去の議論をもって解決することは難しい。つまり、賃金を引き上げることによって雇用が減少し、失業が増大する恐れを懸念する考え方は、引き上げ額に限界があることを認識しなければならぬ。産別最賃の廃止も全国一律の賃金も、経営者に多少の犠牲を求めることも、労働市場の需給バランスが崩れたとき労働の交渉力格差で賃金が抑えられることを避けるという最低賃金の役割を踏まえて議論すべきである。

結局、決め手になるのは、他の政策との整合性ということになる。（元東京都地方最低賃金審議会使用者側委員）

# 最低賃金と就業意欲

北海道大学大学院経済学研究科准教授 安部由起子



## 最低賃金改定と就業意欲の関係

最低賃金と生活保護額との整合性という観点から、最低賃金を生活保護の額に合わせるように上昇させる、というものが、二〇〇八年における最低賃金改定の重要な方針である。最低賃金と生活保護額の整合性をとることの意味のひとつは、「最低賃金でフルタイム働いても、生活保護に満たない収入しか得られないのであれば、働くよりも生活保護を受給したほうが経済的に有利であり、就業意欲を阻害する」というものだろう。この議論の暗黙の前提は、個人の労働供給が賃金の高いことに反応して変化し、かつその反応はある程度大きい、というものである。

経済学の実証研究では、この点は、「労働供給がどれだけ賃金に対して弾力的か？」というかたちで分析される。「弾力性」とは、賃金が一定割合（たとえば一〇％）変化したときに就業確率や労働時間が何パーセント変化するかを測り、その比率をとるものである。

## 低賃金市場での労働供給の弾力性

賃金と労働供給は実際にはどのような関連しているのだろうか？ とりわけ、生活保護受給が就業かの選択肢が、就業したときの賃金とどれほど関

連するのであるだろうか？ またそれは、最低賃金とどの程度かわわっているのだろうか？ こういった問題を考えるには、低賃金労働市場での労働供給の弾力性の大きさを知る必要がある。

海外には、賃金が低い労働者について労働供給の弾力性を推計した研究がいくつかが存在している。筆者の知る範囲では、おおむね、賃金が高いことは就業を促すという結果が得られており、とりわけ低賃金労働者について、賃金が高いことの影響が大きいと推計されている。

日本ではこの点はどうなのか？ 筆者の知る範囲では、低賃金労働市場において労働供給の賃金弾力性を集計した研究というのは、それほど多くないように思う。女性のパート就業が最近二〇年ほどで大幅に増加したことは事実である。しかしこのパート労働の増加を、パートの賃金の上昇によってそれまで無業だった女性がパート労働に入職した結果であるとは、解釈しがた。パート労働が増加した時期、パートの賃金は正社員の賃金と比較すれば低い範囲で推移したし、パートの賃金も他の労働者の賃金と比較して大きく上昇したわけでもない。そのことから考えれば、低賃金労働市場への労働供給が賃金に反応しているかどうかは、

日本の場合、明らかではない。一九九〇年代の日本では、賃金上昇率が地域間で異なっていた。では、賃金の上がり方が大きかった地域では、それに反応して就業率が上がった（あるいは下がらなかった）のだろうか？

集計データを用いた分析では、少なくとも若年層に限る限り、賃金上昇が高い地域で就業率が高くなる傾向がある、ということの確認されなかった（この点は、玉田桂子氏と筆者との共同研究で検討している）。総じて、日本においては、低賃金労働者の就業が賃金に強く反応しているという実証的結果は得られていない。おそらくは、賃金の高低に反応する以前に、そもそも仕事がないために就業率が低くなっている、という実態が、少なからずあるのではないかと思われる。

つまり、最低賃金が低いために就業意欲が減退している、という影響の存在は、実証的に確認されていないのである。ということとは、最低賃金を生活保護費にあわせて上昇させても「就業意欲阻害要因の除去」の「効果」があらわれるとは限らない。もちろん、冒頭で述べたように、生活保護費と最低賃金との整合性を持たせることの意味は、就業意欲以外にもあるのだから、それは何ら問題ではない、という考え

もありえよう。その一方で、目に見えた効果は見られないという結果になることも大いにありうるのである。

## 話題性と実質的影響

上記は、最低賃金の少々の上昇が必ずしも大きな結果をもたらさない可能性の一例である。より一般的に、最低賃金は雇用されて働く者が受け取る最低の賃金であるから、賃金格差がある程度大きい経済において、それによる経済全体への影響はそれほど大きくはない。最低賃金の水準を変えることは、賃金の下限を変化させるわけであり、最低賃金と同額か、それよりわずかに高い賃金を受け取る労働者には影響はあっても、その直接の影響はそう広範囲には及ばない。

最低賃金は予算措置を伴わずに格差縮小や貧困の問題に対処できる手段と考えられているために、話題になりやすい。しかしながら、それが所得分配や貧困の削減に与える実質的な影響はそれほど大きくはないというのが、いくつかの海外の研究によって示されている。貧困の削減といった課題に取り組み手段としては、最低賃金にそれほど多くを期待できないというのが、それらの研究から得られた知見であろう。

# 生活最低限と賃金

日本女子大学人間社会学部教授 岩田正美



私は長年貧困調査に従事してきたので、限られた資源を工夫して、人はなんとか生きようとするものだ、ということに驚嘆する場面にはしばしば出会った。乏しい年金をやりくりしながら夫の介護をしている女性に見せてもらった家計簿や、河川敷で廃品を利用して暮らしている男性が語る「生活の知恵」、ネットカフェやファミリーストラン

をその日の収入に応じて選び分けながら転々としている非正規労働の若者などからは、人間のたくましさや生活力を教えられる。

だがむろん、それは物事の一面である。年金介護の女性の家計簿からは、本人の衣料や娯楽のための費用や社会関係を維持する費用はほとんど見つからず、いわば夫の介護だけに収斂してしまったような生活である。また路上生活や「ネットカフェ生活」も、家族を形成したり、市民としての権利義務の行使ができるような拠点にはなりえず、したがって社会の一員としての関係形成が妨げられていることは言うまでもない。確かに、人間は様々な工夫をして、とりあえずその日を生きていくことは出来るかもしれないが、社会の構成員として、次代をはぐくみ、また社会構成員としての役割を長期に果たしていくことのできるかどうかは、

資源に大きく制約されていく。

「生活最低限」を社会の中に設定するという発想は、ともかく生きていく、ということではなく社会構成員として、その持てる力を発揮できるように生きていく、ということを基礎に生まれてきたものだと言えよう。したがって、人々の「生活最低限」を社会が保障していくということは、社会それ自体を維持していく上でも重要なのである。

ところで、この「生活最低限」と賃金の関係には、二つの両極端の考えがありうる。一つは、賃金は少なくとも「生活最低限」を実現すべきだという考えであり、もう一つは賃金は「生活最低限」から切り離して設定した方がよく、「生活最低限」は所得保障、税制控除などの社会給付によって実現すればよい、というものである。市場経済社会を素朴に前提すれば、市場でまとも働いて「生活最低限」が実現できないのはおかしいということになるから、一般的には前者の考え方が支持されよう。たとえば最近、生活保護基準との比較で最低賃金のほうが低いのはけしからんという意見が多いのは、このようなわかりやすい考えに立っている。社会給付は、引退した後や失業時、あるいは障害などの場合に限定される。

もしこうした考えに立てば、稼働時(市場)の最低賃金と、非稼働時(市場外)の社会給付との分業となり、両者は同じか、あるいは前者が若干上というような合理的なラインの設定が必要となる。

ところが、以上のような素朴な考えは、一人の人間だけを想定すれば納得がいくが、家族という要素を入れるとややこしいことになる。家族の扶養はどちらに入るか? どういう家族をモデルに最低賃金を構想できるか? この部分を賃金から切り離し、児童(家族)手当や保育サービスがこれを保障する、あるいは税制控除によって援助する場合は、労働者(市場)―家族(非市場)という整理が出来る。さらに住宅(購入費ないしは家賃)のような高額であり、かつ生活の基礎となる特殊な支出を住宅手当のような所得保障や税制控除に委ねてしまえば、賃金の役割は縮小していく。また、最近英国で試みられているように、住宅だけでなく金融資産形成に政府が積極的に介入しそれを補填する支出を行うとすると、フローの生活費(市場)―最低ストック形成(非市場)という整理となるかもしれない。

二〇世紀の福祉国家の発展は、すでに素朴な意味での最低賃金Ⅱ「生活最低限」の構図を崩しており、市場の賃金と社会給付はかなり「込み入った関係」で、相互補完的に「生活最低限」を維持しようとしてきた。すると問題は、一方で現代の「生活最低限」それ自体の水準と構造を明確にすること、他方でこれに対応する賃金と社会給付の「込み入った関係」をなるべく整理して、それぞれの役割を明らかにすることではないか。

こうしたことの延長で、賃金を「生活最低限」から完全に分離してしまうというもう一つの考えが現実味を帯びてくる。ベーシック・インカムといわれるような、フローの「生活最低限」と住宅手当、児童手当の給付を社会が行えば、賃金の役割はこの「生活最低限」以上の部分に向かうことになる。むろん賃金のこのような変質を許し、したがって雇用もより柔軟になる可能性を追求していくためには、社会給付の財源への企業からの大幅な移転が合意されねばならない。

いずれにしても、「生活最低限」の観点からいえば、近年の日本のような、賃金と社会給付の同時削減はありえない。最賃論は、賃金と社会的給付の「込み入った関係」を整理する方向で、賃金が「生活最低限」の何に対応すべきかを踏まえて議論すべきであろう。

# 審議会制度に基づく最低賃金決定

一橋大学大学院経済学研究科准教授 川口大司



日本における最低賃金は公労使の三者構成による最低賃金審議会においてその引き上げ幅が決められている。選挙の洗礼を受けていない構成員よりなる審議会の答申が政治的な正当性を持ち続けるためには、労働者代表ならびに使用者代表の主張が単なるエゴの表出ではなく公共的な利益を拡大することとを客観的に示して、さらに二者の意見を仲裁する公益委員の見解が専門性に裏付けられた説得力を持つことが必要である。

現行の審議会制度の問題点のひとつとして、労働者代表である労働組合が真に労働者の利益を代表しているのかという点が指摘されている。法定最低賃金額はごく一部の例外を除きすべての使用者ならびに労働者に影響を与えるが、労働者代表として中央ならびに地方の最低賃金審議会に出席しているのは組織率が二割を下回っている労働組合の代表者であり、さらに労働組合は必ずしも最低賃金近傍で働く労働者の利害を代表しているとはいえない。原ひろみ氏と筆者のインダストリアル・リレーションズ誌に発表予定の共同論文によれば、労働組合員は非労働組合員に比べて平均して七%前後高い時間当たり賃金率を受け取っている。また、橋木氏と浦川氏による日本版総

合社会調査を用いた研究によれば、労働組合員は最低賃金近傍で働いている確率が有意に低い。これらの実証分析の結果は、労働組合が必ずしも最低賃金で働く労働者を代表しているわけではないことを示している。

それどころか労働組合員と最低賃金で働く労働者間の利害は対立するという見解もある。労働組合は低賃金労働者が労働市場に流入し、自分たちの雇用が代替されてしまわないように最低賃金を引き上げようとするという見解だ。一九八二年にコックス氏とオアハカ氏がエコノミック・インクアイリ誌に発表した論文で指摘した可能性で、いくつかの米国における実証分析がコックス・オアハカ仮説を支持している。日本の労働組合は違うと言いつても労働組合は最低賃金引き上げを主張するに当たって、最低賃金の引き上げが非労働組合員の雇用を減少させることにはつながっていないことを日本のデータを用いて実証的に示し、労働者の代表としてその主張に正当性をもたせる必要がある。

同様のことが使用者代表にも求められる。しばしば使用者側は最低賃金の引き上げが中小企業の経営を圧迫し雇用を減少させる可能性を指摘して、最

低賃金の引き上げに反対する。そのような主張を展開する以上、最低賃金一%の引き上げが、雇用をどれだけ減少させるのか、実証的な根拠を示す必要がある。そうでなければ最低賃金引き上げへの反対論は労働者の賃金を低水準に抑えることで高い利潤を実現しようとする使用者のエゴが表出したものだと思われても仕方がない。

労働者代表も使用者代表も実証的根拠のある主張を展開することが求められることになる、それぞれがシンクタンクに分析能力を持った人材をより多く抱えること、あるいはそのような人材を抱える研究機関に研究を外部委託することが必要になるであろう。またそれぞれが独自の分析を低費用で実現するためには、関連する政府統計の個票データが回答者のプライバシーを毀損しない形で広く政策関係者ならびに研究者に公開されていることが必要である。米・英・仏といった諸先進国では必要な個票データが公開されており、これらに基づく研究が最低賃金政策論議を活発化させている。この点は二〇〇九年四月より施行が予定されている新統計法の運用を決めていく上で十分に考慮されるべき点である。

最低賃金審議会が公益委員に期待される役割は、専門家として労働者側代

表と使用者側代表の主張の経済学的・法学的・その他社会科学の正当性を批判的に検討して意見を述べることではないだろうか。最低賃金審議会は労働者側と使用者側の利益対立の場であり、客観的な統計が示す落としどころに議論を誘導するのが公益委員の役割だという見方もあるかもしれない。しかしながら、最低賃金により積極的な役割を期待する声が高まりつつある状況でも既存のモデルはうまく機能し続けるだろうか。それよりも労働者側・使用者側の提案に対して公益委員が専門家として科学的な批判を加えるという形式に審議形式を変更し、いわゆる声の大きいだけの意見よりもより強い根拠を持ち説得力をもつ意見が重視されるようにすることが重要なのではないだろうか。

深刻な利害対立を乗り越えて合意を形成していくためには理論と実証的根拠に基づいた議論をするというルールが必要であり、結果として百家争鳴の状態となったとしてもそれを疎ましく思う必要はない。議論の過程で共有できる知識が生産されるし、議論があること自体が政策のぶれを少なくし、決定的な過ちを犯してしまうことを防ぐ安全弁として機能することが期待されるからである。

# 誰が最低賃金で働いているのか？

## —開発途上国からの輸入増加が低賃金業種に及ぼす影響

横浜国立大学名誉教授 神代和欣



わが国では、いったいどのような人々が最低賃金で働いているのでしょうか。一般的には、パート、アルバイト、フリーターなどの非正規労働者が多いものと思われる。実際、実証的な研究の中にも、女子パートタイム労働者の過半数は最低賃金プラス一〇〇円以内の範囲で働いている地域が多いという研究もある。欧米では職種別の賃金相場がかなりはっきりして、とくに掃除人や雑役労働者（レバーラー）、ファーストフードの店員などは、最低賃金そのもので働いていることが多い。しかし、日本では、これらのあまり技能や熟練を要さない職種でも、働いている企業や事業所の規模、系列によって最低賃金よりはかなり高い賃金を支払っている場合が多いように見受けられる。

いったい、わが国では、どのような労働者が最低賃金あるいはその近傍で働いているのだろうか。この点に関する、これまでで最も詳細な分析は、労働政策研究・研修機構『日本における最低賃金の経済分析』（労働政策研究報告書 No.44, 2005）であろう（ただし、残念ながらこのデータには五人未満零細企業は含まれていない）。この研究は二〇〇三年の厚生労働省『賃金センサス』の個票を分析して、全国平均で

は一般労働者の〇・七％、パートの三・三％が地域別最低賃金未満で働いており、また地域最賃プラス一〇％未満の者はそれぞれ一・七％、一七・一％だったと述べている。地域別には、北海道、青森、沖縄、宮崎、大分、長崎などでその割合が高く、とくにパートの場合には、地域最賃未満の者が沖縄では九・二％、大分では六・五％、北海道では六・三％にも達する。性別、年齢階級別には、二〇歳未満の若年層の三％前後、高齢女性では五・三％が地域最賃以下である。これらの低賃金層のうち、母子世帯の母親や低年金・無年金者など生活保護と重なる人々がどのくらいいるのかは分からない。

さらに、産業中分類で見ると、繊維衣服等、家具・装備品、紙・紙加工品、金属製品、武器製造業などで、女子だけではなく男子パートの地域最賃未満労働者の割合が高い。他にも、鉱業、鉄道・道路旅客輸送、保険業、洗濯・理容・浴場、自動車整備、宗教など、非製造業分野にもかなり低賃金労働者がいるが、気になるのは、前者のグループに中国や開発途上国からの輸入品との競争に晒されている業種が多いことである。

機器（自動車用を含む）、金属製品（鋳物など）の輸入が急増しているが、これらの輸入品と競合する業種の地場産業が、大きな影響を受けていることは、周知の事実である。今年の中小企業庁『中小企業白書』は、これらの業種において対アジア中小企業性製品の輸入超過額が増加し、これら輸入品との競争によって、わが国の衣服・その他の繊維製品、木材・木製品、家具・装備品、繊維工業の出荷額は、一九九七年から二〇〇五年までに四〇％以上減少したと、指摘している（同書、一五頁）。

経済産業省経済産業研究所のデータベース RIETI-TID 2007で分析してみると、一九八〇年から二〇〇六年までの間に、中国製品の対日輸入総額は、四三億ドルから一一七億ドルにまで二七倍に増加し、日本の輸入総額に占める中国からの輸入割合も三％から二六・九％にまで増加している。おもな品目では、繊維製品が三・二億ドルから二〇八億ドルへ、電機製品（家電を含む）が〇・三億ドルから二四六億ドルに急増し、これに玩具・雑貨、金属加工品、紙・パルプ・木材製品、食品を加えた六品目の輸入額は、二〇〇六年でも対中輸入総額の六割を超す（六品目の構成比のピークは一九九五

年の七四・四％）。最低賃金のデータと同じ二〇〇三年で見ると、中国からの繊維品輸入額は、日本の輸入総額の五・三％、日本の繊維品出荷額の八七・一％に達する。電機製品（家電を含む）では、それぞれ三・一％、九・二％である（表参照）。

もちろん、こうした低賃金国からの輸入品の競争に晒された分野でも、革新的な企業は新製品の開発や新技術の開発、業種転換などによって生き残りを図っているが、少なからざる産地小零細企業が低賃金非正規労働（苦汁労働）への依存を強めざるを得なかったことがうかがわれる。最低賃金の引き上げや中小企業の競争力強化・底上げ戦略を考える際には、こうした貿易構造の変化、国際競争の深刻化の実態を踏まえた議論が必要であろう。

業種	中国産輸入額/日本の輸入総額		中国産輸入額/日本の各製品出荷額
	男	女	
繊維工業	7.5	8.8	5.3
衣服その他の繊維製品製造業	13.5	13.4	
家具・装備品製造業	6.8	6.3	1
非鉄金属製造業	8.2	8.6	0.8
金属製品製造業	5	6	
電機機器製造業	4.2	4.2	3.1
輸送用機器製造業	9.3	10.5	
武器製造業	6.6	6.5	9.2

注) 最賃未満労働者の割合は本文中の労働政策研究・研修機構報告書(2005), p.108  
日本の輸入総額に占める各中国産品の割合は経済産業研究所RIETI-TID 2007より計算。  
産業分類が賃金統計と貿易統計では異なるので、おおまかな比較である。  
日本の出荷額は「工業統計表」産業編(2003)による。ドル表示への換算は、直物中心相場平均、1ドル=113.01円による。

# 最近の最低賃金論議をめぐって

社会経済生産性本部事務局次長 北浦正行



戦後の最低賃金制の歴史を振り返ると、この制度が大きな社会問題となつた時期はいくつかある。最低賃金法の制定やILO条約批准、全国一律最低賃金制問題などが思い浮かぶが、最近の政府内における最低賃金制に関する論議の熱の入れようは、それらに匹敵するようでもある。久方ぶりの法改正や「成長力底上げ戦略推進円卓会議」の議論などによって、国民の多くに対して、最低賃金制の存在を再認識させることができたのではないだろうか。

本年の最低賃金改定も、八月一日の中央最低賃金審議会における公益委員見解による目安提示を受けて、各地方最低賃金審議会における審議へと進んだ。生活保護基準との整合性を図ることは改正法の要請だが、本年の円卓会議では、高卒初任給水準を目指した大幅な引き上げが方向として出されたところだ。目安額としても、二年連続で二桁の金額増となり全国平均で初めて七〇〇円（時間給）を上回るに至っている。相場の下支えとしての機能を保持し「最低」賃金とはいえ、学卒初任給やパート賃金などの実勢にも少なからず影響していくであろう。

このように大きく変ってきた最低賃金制であるが、今後の展開にあたっては、まだ多くの課題が残されていると

言えよう。

まず考えておくべきことは、地域別最低賃金の大幅な引き上げという問題である。高卒初任給水準という目標までは、更に二桁台の改善を数年間続けたい必要があるが、その支払い能力という観点から、景気動向はもとより、中小・零細企業の負担増への対応を図らなければならない。そのためには、生産性向上をはじめとした経営改善を支援する政府の施策の充実強化が重要な意味を持つ。最低賃金制の草創期には、関係省庁が連携して産業政策や財政金融政策との連動のもとに、賃金水準の底上げを図ったことを思い起こすべきだろう。賃金の改善は「構造改革」であることを忘れてはならない。

地域別最低賃金が高くなると、産業別最低賃金（法改正によって「特定最低賃金」となった）の意義と役割を再確認していくことが必要になる。かつて「新産業別最低賃金」への移行が大きな問題となったときにも、二重基準だということ（この問題は、今回の法改正で一応解決した）と地域別最低賃金額とあまり格差が開いていないことが主要な論点になった。

ここで、原点に戻って思い起こすべきことは、最低賃金の原則である。最低賃金法では、最低賃金は、労働者の

生計費、労働者の賃金及び通常の事業の支払い能力を考慮して定めなければならないことが規定されている。地域別最低賃金は、生活保護との均衡を図ることが要請されるのだから、「生計費」が重視されていると見ることができよう。また、「高卒初任給」を目指すことによって、地域市場における未熟練労働者の一般相場を意識することになる。このように考えれば、産業別に設定される最低賃金は、限りなく労使の交渉によって決まる賃金相場（したがって、産業事情を反映する）に準拠したものとなっていくはずである。それが、一九八〇年代に新産業別最低賃金を導入した理由であり、そのため申し出によって労使が自主的に設定していくという形をとったのである。しかも、「基幹的労働者」に絞ったことで、その実質は一種の「職業別最低賃金」に近づいたともいえる。労使の賃金交渉においても、一部の産別では、横断的な職種別賃金の相場形成が課題となっているが、こうした動きの中で、新しい産業別の最低賃金の役割を整理していく必要がある。

具体的には、「公正」な賃金決定という視点である。まさに、公正競争の必要性という設定根拠は、その点に関わっているとさえいえる。その意味で、

企業内の最低賃金協定の取り組みが重要になるが、その社会的な相場形成として法定最低賃金の重要性を再認識すべきであろう。

このほか、目安制度についても、ランクの組み替えの難しさやランク間の格差が縮小しないことなど改良すべき点は少なくない。また、地域の経済圏が広域化していく中で、最低賃金が有効に機能するためには、都道府県単位の設定が妥当かどうかもひとつの論点だ。履行確保も依然として大きな課題である。とくに、産業別の最低賃金については、最低賃金法の罰則が科せられなくなつたことから、労使による自主的な遵守と監視のシステムも考えていくことも大事ではないだろうか。

労使関係という立場からみれば、わが国の最低賃金制には、地域レベルの審議によって、経済や労働の状況に対する労使の共通認識を形成してきたという機能もあつたといえよう。春闘が大きく変わり、労使間の賃金決定メカニズム自体が再構築を必要としている今日、その作業と併せて新しい最低賃金像の確立に向けて労使共通の取り組みがはじまることを期待したい。

# 最低賃金を決める——産業別最低賃金決定の現場

大阪大学大学院高等司法研究科教授 小島典明



研究室のある豊中キャンパスから車を一〇分も走らせると、大阪国際空港に着く。国際空港とはいっても、ふだんは国内便しか飛ばないローカル空港にすぎない。管制塔こそ豊中市（大阪府）に位置しているものの、滑走路を含め、空港施設の大半は伊丹市（兵庫県）にあり、地元ではこれを伊丹空港と呼ぶ。

大阪府と兵庫県では、最低賃金にも三四円の開きがある（大阪府七三二円・兵庫県六九七円、二〇〇七年度。以下同じ）。大阪（伊丹）空港で働いている職員がそのいずれの適用を受けるのか。兵庫県に入ったかと思えば、また大阪府に入る。車内で聞くカーナビの

声からも、そうした疑問がふと頭をよぎる。

最低賃金には、このような地域別最低賃金のほか、産業別最低賃金があり、大阪府では八業種、兵庫県では九業種について、その定めが置かれている。しかし、両府県で、その対象がズバリ重なるのは、①塗料製造業、②鉄鋼業、③電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、電子部品・デバイス製造業、④各種商品小売業、および⑤自動車小売業の五業種しかない（このうち、①と②については、当該業種の大手企業が兵庫県内にある等の事情から、兵

庫県の最低賃金額が大阪府を上回っている）。

産業別最低賃金という点、あらゆる産業を網羅していると思われがちであるが、大きな誤解といえる。

大阪府の場合、地域別最低賃金の適用を受ける者は四〇四万八〇〇〇人。うち産業別最低賃金の適用を受ける者は、全業種を合わせても、二六万一四〇〇〇人（六・五％）に過ぎない。兵庫

県の場合でも、これが一九三万五二〇〇人中、一八万四九〇〇人（九・六％）と、一割弱にとどまっている（なお、四七都道府県を合わせると、五〇二四万人中、三七二万八〇〇〇人「七・四％」となる）。

産業別最低賃金の九九・九％を占める新産業別最低賃金は、大別して、労働協約ケース（同種の基幹労働者の二分の一以上に最低賃金に関する労働協約が適用されており、協約締結当事者である労または使の全部の合意による申し出によるもの）と、公正競争ケ

ース（事業の公正競争を確保する観点から必要性が認められる場合であって、当該産業別最低賃金が適用される労または使の一部を代表する者による申し出によるもの）に分かれる。しかし、労働協約ケースといっても、個別企業における最低賃金協約は正社員にのみ

適用されるものが少なくない（時間額が表示されていても、日額を単に一日の所定労働時間で割ったものが多い）。それが現実なのである。

最低賃金法の改正に伴い、産業別最低賃金は、特定最低賃金（一定の事業または職業に係る最低賃金）という名の最低賃金に含まれることになった（最低賃金法に定める罰則の適用はなくなったとはいえ、労働基準法に定める罰則の適用「全額払い原則違反」はある）が、このことによつて最賃決定の現場が変わったという事実もない。

産業別最低賃金を改正決定する必要性の審議に始まり、各専門部会における三〜四回の調査審議を経て、淡々と最賃額を決めていく。大阪府の場合、全国のトップを切つて、その額が決まる。イラチの大阪人にはふさわしいといえるが、他の都道府県の決定額を横

目でみる必要はないとはいえないものの、先陣を切る怖さもある。裏取引も根回しもなく、勘と度胸に頼るしかない。そうした産業別最賃決定の現場に関わつて、数年になる。

大阪府における二〇〇八年度の地域別最低賃金は、前年度比一七円アップの七四八円と決まった（兵庫県では、一五円アップの七二二円となる）が、産業別最低賃金については、生活保護

との関係も直接には問題とならない。かつては、対地賃率（地域別最低賃金に対する産業別最低賃金の比率）を重視する傾向もみられたが、産別は産別と現在では割り切っている。

他の産別最賃と比較して高いの低いのと、ある専門部会で労働側が行った主張を、別の専門部会では正反対の立場から使用者側が繰り返す。こうした珍現象にも、現場ではしばしば遭遇する。しかし、そのような都合主義には、さすがに公益側も与しない。和気藹々とは当然いかないものの、期限がある以上、必ずどこかで折り合いはつく。公益委員としては、そう信じる以外にない。

大阪府の場合、九月上旬には四業種の最低賃金が決まり、遅くとも一〇月の初めまでには残り四業種の最低賃金も決定する。

こうしたスケジュール自体は既に年中行事と化しているとはいえず、政府目標にあるように高卒初任給の最低水準にまで地域別最低賃金が引き上げられることになれば、産業別最低賃金もその使命を終える。そうした予感はある。未来よりは現在。これをどう乗り切るかに、もっぱら現場の関心はあるのである。

# 生活保護と最低賃金の整合性の確保の重要性

慶応義塾大学経済学部教授 駒村康平



最低賃金法改正（二〇〇七年成立、〇八年七月施行）により、地域別最低賃金の決定は、生活保護との「整合性」を考慮されることになった。また、〇八年六月の政労使成長力底上げ円卓会議でも長期的な最低賃金の引き上げの方向性が合意されており、〇八年八月の中央最低賃金審議会において、〇八年度の最低賃金引き上げの目安を全国の平均で一五円程度と示している。特に最低賃金が生活保護水準を下回っている都道府県（23府参照）については、原則二年以内に、最長五年以内の解消が求められた。

## 生活保護水準の特定化

まず、この答申に先立ち、〇七年一月には、生活保護の水準についても、厚生労働省「生活扶助基準に関する検討会」で検証された。その結果、二〇〇四年全国消費実態調査に基づき、支出が生活保護水準と均衡している所得分位の低位一〇分の一位の世帯の生活保護対象支出額を所得中位水準の世帯の支出額と比較した結果、三人標準世帯では七〇〇程度の水準となっており、現行の生活保護水準は、ほぼ適当であるとしている。

最低賃金と生活保護水準の整合性について、いくつか留意すべき点がある。

それは、最低賃金と比較するために、対象となる生活保護水準と特定化と労働時間の取り扱いである。

生活保護水準は、(1)世帯員の構成・世帯人数、(2)都市部で考えるのか地方で考えるのかによって、(3)水準に組み入れる扶助の範囲、によって金額に大きな幅がある。

(1)については、生活保護水準の中心を占める生活扶助居宅1類費と2類費によって構成される。居宅1類費は、飲食費・被服費などに相当する部分で、年令によって異なる。〇五年度から世帯人数に応じて通減する措置が行われたが、基本的には個人単位で世帯構成に応じて加算・上乘せされる。居宅2類費は光熱費、家具什器費に相当する部分であり、世帯共通経費であり、世帯人数が増えるにしたがって、緩やかに増加する。(2)の地域であるが、生活保護制度には、都市部の一級地のほか三級地の2まで、地域によって六通りの水準があり、大きな差がありどの地域を使うかによって金額に開きがある。(3)は主に家賃等に相当する住宅扶助であるが、国の一般基準は月一万三〇〇〇円であるが、これを超える場合は、別途、都市・地域別に特別水準が設定されている。

生活保護水準と最低賃金の比較作業

について、中央最低賃金審議会で、労働側と企業側で意見が分かれた。労働側は、①都市部であり水準の高い県庁所在地で計算すること、②期末一時扶養も加えること、③生活保護水準を最低賃金に変換する際の労働時間は、所定内実労働時間を採用すべきと、主張した。経営側は、①単身者の生活扶助の1類費と2類費を人口加重平均したもの、住宅扶助の実績値を加えるべき、②労働時間は、法定労働時間を主張した。これらに対し、公益委員の見解および比較作業は、①衣食住の範囲での扶助、②冬季加算を加えた一八一九歳の若年単身世帯、③労使の主張の①については、都道府県内人口加重平均に住宅扶助の実績を加えたものと比較すべきであると、結論付けている。

## 期待される効果と課題

いわゆるワーキング・プアと呼ばれる労働者の増加が問題になっているが、「プア」、つまり貧困の定義や「ワーキング」すなわち労働時間の定義が明瞭ではない。プアの定義については、通常、生活保護水準との比較で論じられるが、最低生活保障の目安になる標準三人世帯（三三歳男、二九歳女、四歳子、一級地1で平成一九年度月額一六万二七〇円）向けの生活保護扶助基

準額が使われることがある。同様に、最低賃金と生活保護の逆転現象についても、標準三人世帯向けの生活扶助基準額と最低賃金の比較などが行われるケースもある。労働の対価である最低賃金と最低生活保障である生活保護水準の比較は難しい。しかし、賃金は個人の労働に対して発生するものである以上、最低賃金の評価という点からは、審議会の提示した比較方法のように、単身世帯に対する生活保護水準を比較すべきである。現在のような最低賃金と生活保護の逆転現象の放置は、生活保護制度に負荷をかけることになる。逆転現象は、ボーダーラインにいる労働者の就業意欲を減退させ、被保護世帯に対しては、自立を阻害することになる。一定の労働時間を働いているものには、生活保護水準以上の所得を保障すべきである。また、地域別の最低賃金の引き上げは、それぞれの地域経済の状況、経営者側の環境によって、タイミングやペースが異なる部分もあるが、逆転現象の放置は、生活保護被保護世帯のさらなる増加と財政負担の増加を招く。福祉ではなく労働によって自立する社会の維持は、長期的には、経営者、労働者を含めた経済全体にとってメリットのあるものになるであろう。

# 最低賃金のアップには発想の転換が必要

同志社大学経済学部教授 橋木俊詔



日本の最低賃金が低いことは国民の多くの人を知る時代となった。最低賃金で働いて、すなわち時間あたり七〇〇円前後のフルタイムで働いたとしても、月額一二〜一三万円の月収になるにすぎず、これだけの所得であれば食べていけない、ということも皆の知るところとなった。国が働くことのできない人に、最低限の生活を保障する生活保護制度の支給額より、最低賃金で働く人の月収額が低いことも皆の知るところとなった。

なぜこのように低い最低賃金が日本で認められてきたのであろうか。二つの重要な理由がある。第一は、最低賃金あたりで働く人は主として既婚女性のパートタイマーか若者なので、夫や親がいるから生活に困らない、とみなされてきた。低い賃金でも生活に困らないので、文句もないだろうと思われてきた。しよせんは小遣い稼ぎのパートタイマーなので、高い賃金は不必要と発言する経営者のいることから、これがわかる。

第二は、最低賃金を上げると雇用が減少しかねないし、企業倒産に至りかねないので、それを避けるために経営側への配慮が強かったのである。実は雇用や倒産への効果に関して日本ではまだ実証研究が少なく、よくわかって

いないと言った方が正しい。

第一の点は、日本が離婚率と未婚率の上昇を経験していることにより、一人の勤労所得だけで食べていかねばならない人が増加しており、その人々の生活苦はワーキングプアとして多く存在する時代となった。最低賃金を上げることは、人々の生活を保証するため必要となっている。

第二の経営側への配慮を考えると、もう。最低賃金を時間あたり二〇〇〇円以上出しているデンマークの企業の人から、「そもそも労働者が生きていくだけの賃金を出せない企業は、社会において存在意義のない企業とみなしてよい。あるいは非効率性の目立つ企業なので、市場から退場すべきだ」という「目から鱗の落ちる」話を聞いた。イギリスやフランスの最低賃金も一三〇〇円から一三〇〇円の額であり、英仏でもこのような理解があるのかもしれない。

労働者はある一つの企業で働くことによって生活費のほぼ全額を稼ぐのであるから、その企業がそれを保証できないのであれば、企業として労働者を雇用する資格がない、との理解とも言えるのである。日本でこのようなことを言えば、経営者は当然のこと、経済学者や一般の方々から猛反発を受ける

こと必至である。「何という夢物語を言っているのだ。企業が存在しなくなれば経済は成り立たないし、たとえ最低賃金であっても働きたい人がいれば、企業はそういう人を雇用して事業経営を行ってよい」という声の合唱が聞こえてくる。

私もこのような合唱の意見はよくわかるし、強硬に反対しない。しかし、デンマークの人の話を聞いたとき、世の中にはこのような考え方もあるのだな、と感銘を受けたのである。労働者が働くことによって生活できない賃金しか出せない企業は、市場から退出してもらって、代わりに生活できる賃金を出せる企業の新規参入に期待する、という考え方に交換してもよいと気がついたのである。

前者の企業は生産性が低く、非効率性も高いとみなせるし、そういう企業は退出してもらって、生産性の高い、しかも効率性の高い企業の参入があった方が、一国経済の総生産性と総効率性を高めることにつながる。むしろ国のためには好ましいとの評価も可能である。すなわち、多くの企業が最低賃金を支払っても経営を続けることができれば、その国の経済は最強になれるメリットは大きい。

問題はそのような非効率な企業の退

出と、効率性の高い企業の参入がスムーズに進むのか、という点にある。このようなスムーズな退出・参入は、本来ならば効率性のみを追求する市場原理主義思想の期待するところと言えよう。市場原理主義に全幅の信頼を寄せない私にとっても、企業の退出・参入に期待すること自体が自己の信条に反するかもしれないし、企業が退出すれば解雇など様々な摩擦が生じるので、この問題をどうすればよいかを考えねばならない。

しかし、政府が適切に介入して、どの企業も労働者も不利益を受けないようなスムーズな企業の退出・参入策を支援できるような政策はありうるかもしれない。簡単に言えば、最低賃金以下の賃金しか出せない企業は退出してもらい、労働者が生活できる賃金を出せる企業に新しく参入してもらう環境をつくるにはどうすればよいか、ということになる。このときに重要なことは、様々な摩擦を最小にする手立ても用意する必要がある。

最近はこのような発想の転換を伴う政策がありえるのか、ということを考えている。

# 最低賃金制度改正と今日的課題

JAM東海書記長 中野治理



四〇年ぶりに最低賃金法が改正される初めての金額改定審議が進んでいる。また、「成長力底上げ戦略推進円卓会議」の第六回会合では、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と合意された。

これまで労働側としては、最低賃金を水準で見るべきであるとか、産別最賃の適用対象に派遣労働者が入っていないのはおかしいと長年主張してきたわけであり、当然との思いを強くしているが、そもそも、なぜ日本の最低賃金が現在のように低くなったのかについて検証するとともに、今後の課題を探ってみた。

最低賃金には二つの役割が存在している。第一義としては、最低賃金も労働条件のひとつであり、労働基準法第一条で示す「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならぬ」ことを満たすことである。第二には、「有効な賃金規制の欠如（＝未組織労働者で労働協約を締結し得ない）と弱者がほとんど同一視されている場合には、最低賃金の役割は、団体交渉をある程度模倣した賃金規制についての代替的な集団的手続きを設定することに

よって果たされている」と国際的に考えられていることである。つまり、労働組合の組織率が低い中小企業労働者は、弱者として考えられることを考慮し、改正前の最低賃金法では、労働協約の拡張適用に基づく最低賃金（最低賃金法二一条）、最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金（最低賃金法一六条）として構成していた。今回の法改正では、最低賃金の第一の意義に関わる点についてその役割を強め、第二の意義については特定最低賃金を設定し、罰則規定をはずすなど緩和していると考えられる。

では、なぜ日本の最低賃金はこれほど低くなったのか。日本の最低賃金決定の歴史は、業者間協定方式から出発しているが、その水準を決定する目安はすでに昭和三九（一九六四）年に定められている。その水準は、地域や業種によって異なるが、日額三六〇円から四八〇円の間で定められている。この水準は当時の中卒男子の初任給平均が日額四六〇円（月間労働日を二五日として換算）であったことを考えれば、中卒男子初任給の低位水準を参考にしていたと考えられる。ただ、当時の中卒の就職率が三〇％弱であったことを考えれば、不当に安かったとはいえないかもしれない。しかし、その後はこ

の水準に春闘の賃上げ率分を上乘せざるなどして決定されてきた。この間、高校への進学率が急速に高まることによつて、最低賃金の水準と高卒を基本とした社会全体の実勢水準が乖離していったと考えられ、今回の成長力底上げ推進戦略会議の合意は、全く当然のものである。これまで、好況の時期には、実勢水準が高くなるため問題視されず、不況期には最低賃金に実勢水準が近くなったとしても雇用問題の陰に隠れて問題とされなかった。しかし、労働関係法規の規制緩和の中で、好況下においてもワーキングプアなどの問題が噴出したことによつて今回、最低賃金問題がクローズアップされたと考えられるだけに、常に社会全体の实態水準との関係をイギリスの賃金委員会のように検証していくことが重要ではないかと考えている。さらには、賃金の年功性を考慮に入れれば、ヨーロッパ諸国で実施されている年齢減額などの措置も今後の検討課題となる。

第二の意義については、日本でも労働基準法第二条において労働条件決定においては労使対等を原則としている。この労使対等決定原則による公正な賃金決定を日本の実態に合わせながら、保証する具体的措置の一形態としての特定最低賃金（産業別最低賃金）につ

いては、いまだに経営側から「屋上屋」の廃止論が強い。しかし、近代的労使関係のなかにおいては、労働条件の対等決定原則は当然のことである。また、産業構造の変化に伴う労働力の移動はこれまでも大きな課題ではあったが、少子高齢化がますます進行していく状況の中では、労働力を円滑に社会全体で活用していくかは、今後はさらに重要になってくると考えられる。労働力の円滑な移動を行い、ワーキングプアのような人たちを生み出さないようにするためには、移動しやすいシステムと同時に労働に応じた労働条件の確保が重要になる。そのためのシステムとして特定最低賃金は有効に機能すると考えられる。しかし、特定最低賃金を有効に機能させるためには、職務ごとに最低賃金を設定しなければならぬが、日本には、職務給の概念が育っていない。また、これまでは、社会的な技能育成も活発ではなかったために、職務や技能に関する社会的評価システムが定着していないが、今後の大きな課題として引き続き検討されることが望まれる。

# 失業者を増やしたければ最低賃金を引き上げなさい

一橋大学大学院法学研究科教授 森村進



新聞報道によると、政府は最低賃金額を高卒初任給の時給換算水準に引き上げるといふ提案をしたとのことである。このニュースを知った私の反応は「もしそんなことになったら、高校を卒業していない人や、形の上では卒業していても普通の高卒程度の能力がない人は一体どうなるのか？」というものであった。そのような人たちは最初低賃金で働かざるを得ないが経験をつむにつれて高い賃金を得るようになる、というのが自由社会では自然な経過だろうが、最低賃金が引き上げられると、彼らを高卒初任給の賃金で雇おうとする使用者は少ないだろうから、彼らは初めから労働市場から締め出されてしまう。たとえばアメリカでは、最低賃金制度が典型的に失業を生み出しているのは黒人の若者の間である。

三「最低賃金率」。最低賃金の設定とその上昇は、被用者のうち、相対的に低賃金だが法的にあるいは事実上雇用を保護されている人々の利益のためになされるのであって、使用者はむろんのこと、それ以外の被用者や失業者の利益にもならない。最低賃金制度は主として貧しい人々の間で財の再分配を行うのである。

「節操あるマルクス主義者は、最低賃金率を設けようとする試みに対して、労働者階級全体の利益にならないと常に反対した」とミーゼスは上記の個所で指摘したが、マルクス主義者に限らず、市民社会の成員すべての利益を配慮する人ならば、最低賃金制度の廃止を主張すべきである。

最低賃金制度を当然視し、それどころかその引き上げまで主張する人の中には、賃金の決定は要するに企業の収益を金持ちの使用人と貧しい労働者との間でどう分け合うかという分配の問題だから、賃金が上がれば上がるほど使用者による労働搾取が小さくなるって社会正義が実現すると考えている人がいるだろう。またこれほど露骨に社会主義的でなくても、最低賃金制度が「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達に寄

与する」(最低賃金法第一条)と本気で信じている人もいるだろう。もし人々がみな同じような平均的能力を持ち同一の賃金を受け取っているならば、あるいはそういうことがあるかもしれない。しかし現実の労働者も使用者も多種多様である。さらに言えば使用者が労働者より金持ちとは限らない。最低賃金程度の収入も得られないような使用者や事業者も、特に中小零細企業では多く存在する。

現実の社会に存在するのは抽象的な労働力の総需要と総供給ではなくて、特定額の賃金労働への意欲と具体的な労働能力を持った人々と、具体的な労働を求める人々である。自由社会ではごく低い賃金でしか雇用されない人や、誰にも雇用されない人が生ずるのは当然の結果である。どんな社会でも、自分の労働(だけ)では食べていけない人々が存在する。その結果として歴史上無数の人々が死に、集団が滅亡していったが、幸い現代の文明社会は、そのような人々が暮らしていけるように援助することができるといえる。

ただし貧困救済のためには、その目的に特化し、かつ国民全体が公正に負担する制度によるべきである。雇用されていようがいまいが、貧しい人は貧しいから助けるべきなのであって、低賃金で雇われている人々だけを、しかもその使用者と失業者の負担において助ける制度は決して公正でない。では貧困救済にふさわしい制度が何かという問題については、ここで論ずる余裕はないが、有力な候補はミルトン・フリードマンが提唱した負の所得税である。

最低賃金制度の有害な影響は、これまで説明してきたような失業の増加につきるものではない。それは労働集約的な産業を萎縮させる。市場競争を妨げる。政府の権限を強化する。商品の価格を高めて消費者に不利益を与える。――要するに最低賃金制度には経済的な根拠がない。経済的繁栄はその結果として一般的に賃金を上昇させるだろうが、だからといって、逆に最低賃金を強制すれば経済が発展するということにはならない。もしそんなことが可能ならば、業績のよい会社は従業員の給料が高いのだから、会社の業績をよくするために給料を上げればよいということも言える。

(なお本稿ではもっぱら経済の観点から最低賃金制度を見てきたが、倫理的観点から見ればそれが契約の自由という労働者と使用者の重要な権利を侵害していることは言うまでもない。)

最低賃金の上昇は、その後も現在の職にとどまる人々の収入を向上させるために、貧困を減らすかに見えるかもしれないが、上昇した最低賃金以下での雇用を禁止するために、実際には解雇を促進し新規採用を妨げることによって、逆の効果をもたらす。このようにして生ずる失業を、経済学者のミーゼスは「交換経済的失業」と區別して「制度的失業」と呼んだ(村田稔雄訳『ヒューマン・アクション』第三〇章

ととも、国民経済の健全な発達に寄

ととも、国民経済の健全な発達に寄

ととも、国民経済の健全な発達に寄

# 英国の経験からのインプリケーション

日本総合研究所主席研究員 山田久



ワーキングプアに象徴される貧困問題への対応策として、ここ数年、最低賃金の引き上げが焦点になっている。そうしたなか、二〇〇八年七月から改正最低賃金法が施行され、政府の「成長力底上げ戦略推進円卓会議」では、「小規模事業所の高卒初任給の最も低い水準との均衡」を勘案して、当面五年程度の引き上げを目指すことが合意された。だが、最低賃金の引き上げに対しては、企業業績を圧迫してかえって失業を増やすとの批判が根強く存在する。オーソドックスな経済学の考え方でも最賃引き上げ慎重論をサポートしている。そうした観点から注目されるのは、二〇〇〇年代前半期における英国の経験である。

同国ではブレア政権下の一九九九年に全国最低賃金が導入され、その後毎年引き上げが実施され、今日までに最賃は五割以上上昇している。しかし、この間、九九年に六%であった失業率は二〇〇七年には五・三%に低下し、二〇〇〇～〇七年の平均成長率は二%を上回っている。可処分所得水準の低位一〇%家計の上位一〇%家計に対する比率も、七〇年以降低下傾向にあったが、二〇〇〇年代に入って緩やかな上昇傾向が窺われる。

では、英国において、最低賃金引き

上げの過程で経済・雇用の好パフォーマンスが維持された理由は何か。まずは、生産性の持続的向上がみられたことを指摘できる。それは直接的には景気回復が持続していたことによるが、成長促進政策として、①積極的な外資導入政策により、資金のみならず優れたノウハウを取り込むことで生産性向上が実現されてきたこと、②中央政府、地方自治体、住民協議会、民間企業などが対等な立場で連携する「パートナーシップ」の手法により、地域活性化が推進されてきたことを見逃せない。

もう一つは、就業形態の多様化・柔軟化と職業訓練強化の組み合わせである。近年の英国では、パートタイム比率の上昇や個人請負の増加がみられている。わが国とは異なり、こうした就業形態の多様化・柔軟化が所得格差の拡大に結びつかなかった理由として、政府が社会的な能力開発支援インフラの整備を進めたことを指摘できる。労働力の柔軟性向上が経済活性化に貢献する一方、その「副作用」である不安定雇用者の増加に対し、職業訓練システム強化で、彼らの能力開発をバックアップしたことが奏功したと考えられる。

加えて、指摘しておくべきは、この時期の英国では貧困層対策として、最

低賃金引き上げ以外にも様々な対応策が講じられていたことである。なかでも、「負の所得税」の考え方に基づいて、給付つき税額控除制度を導入・改善し、就労インセンティブを確保しつつ最低生活水準を保障する制度を整備したことが特筆される。つまり、英国で最低賃金の引き上げが経済・雇用の改善、貧困層の削減につながった理由として、①産業活性化策、②職業訓練強化、③セーフティネット整備等、ブレア政権が統括的に総合的な対応策を講じたことが重要である。

以上の英国の経験からすれば、わが国において最低賃金の引き上げを貧困削減・所得底上げにつなげるには、トータルな政策パッケージが不可欠となる。ただし、その際に重要となるのは個別施策の優先順位と有機的関連付けである。英国の場合、幸運にも好況期に最賃引き上げが行われたため、混乱は回避された。これに対し、わが国の経済はこのところ成長力の低下がみられており、その意味でまず着手すべきは産業活性化策といえる。

この面で有効な施策を講じるには、国が画一的な産業政策を提示するのはなく、あくまで各地域の自主性・主体性に任せることが肝要である。地域を最もよく知る地域の人々が戦略的に

成長産業を育てる覚悟を持つことが、産業活性化策成功の必要条件である。さらに、地域ごとに成長産業が決まってはじめて、「どういふ人材が必要か」が明らかになり、職業訓練施策の有効性が高まる。

もつとも、産業育成には一定の時間がかかる。このため、セーフティネットを整備することも優先して行う必要がある。とりわけ、給付つき税額控除制度を導入し、生活保護制度を「入りやすく出やすい」制度に再構築することが重要である。そうしたうえで、各地域の事情に合わせて、中期的なパースペクティブのもとで最低賃金の引き上げを段階的に実施すべきである。

それは低生産性部門の再編を促し、余剰労働力を吐き出すことになるが、各地域で育ってきた成長産業がこれを吸収する。その際、働き手に必要な能力は職業訓練によって習得するというシナリオである。仮に短期的に失業した場合にセーフティネットが生活を保障してくれる。貧困問題解決の本道は、停滞部門から成長部門への労働力移動を通じた所得の底上げであり、最賃の引き上げには、その実現のための「触媒」としての役割が期待されるのである。

# 市場メカニズムに抗うなら最賃より 正社員市場整備を——青森から見た最低賃金制度の課題

青森公立大学教授 山本恭逸

青森県は二〇〇八年八月、中央最低賃金審議会小委員会から引き上げ額目安を七円とされDランクに位置づけられている。二〇〇七年度の改定により

九円引き上げられた青森県の最低賃金は六一九円である。本稿が印刷された時点では二〇〇八年度の青森県の最低賃金改定が決定されているであろうし、引き上げ水準の妥当性を論ずるのは筆者の能力を超えている。本稿では、青森県という地域労働市場の観点から現行最賃制度の課題を提起したい。

## 非正社員労働市場の急拡大

青森県ばかりでなく日本の最低賃金が、国際的に低水準にあることは事実だが、安易な引き上げは、労働の限界生産性が最低賃金以下の人は、雇われなくなり、失業者を増やすことになる。これが市場メカニズムである。

元来、日本の労働市場は単一ではなかったし、今でも単一ではない。神代和欣氏が指摘されたように、大企業を中心に硬直的とされる内部労働市場があり、専門的・技術的職業からなる労働市場があり、単純労働・非熟練労働の労働市場の三つが併存していた。三つの労働市場は完全に独立していた訳ではない。重なり合う部分もある。最低賃金制度は、三つ目の労働市場であ

る非正社員を中心とした単純労働・非熟練労働の労働市場に関する公的規制である。

内部労働市場は市場メカニズムが作用せず硬直的と批判され急激に縮小したのに対し、非正社員労働市場は雇用労働者の三分の一以上を占めるまでに急成長した。

## 青森では正社員労働市場が崩壊

翻って、青森労働市場を見ると、ハローワークの求人票に掲げられている初任給の多くは最低賃金水準である。非正社員の話ではない。正社員の初任給までが最低賃金なのである。しかし、そういう青森労働市場にも新卒者労働市場はかろうじて存在する。経済環境の悪化により正社員労働市場が一旦先に崩壊に瀕しているものと考えられる。

また、賃金が労働需給によって決定されるのが基本である以上、地域の最低賃金もまた、地域の単純労働市場の需給関係を反映したものであるべきだろう。それを無視し政策的に引き上げることは多くの弊害を伴う。具体的には雇用拡大の障害となる。最低賃金の引き上げは非正規雇用にくる人にとって一時的には朗報となっても、新規の雇用拡大にはつながらないし、企業の倒産は職を失うことになる。最低賃

金すら払えない企業は市場から退出することもやむを得ないとする主張は、限界企業の多い青森においては厳しい主張である。

さらに単純労働市場への供給源の一つが高齢者である。例えば、運輸の規制緩和以降、タクシードライバーの売上げが減少し、年金受給者等高齢者がタクシードライバーとして新規参入者の中心を占めるようになった。青森県の男子タクシードライバーの平均年収は一九八万二二〇〇円（平成一九年）、最賃水準の運転者も少なくないとされ、彼らの多くは、タクシードライバーによる賃金だけで生活しているわけではないといわれる。

## 雇用政策・人事政策の転換に問題

今日の最低賃金問題の本質は、採用・解雇が自由な労働市場こそを理想とした雇用政策・人事政策への転換にあつたのではないだろうか。「労働力は商品ではない」というILOのフィラデルフィア宣言の理念はどこに消えたのか。雇用の継続こそが、個人にとっても組織にとつても双方にメリットのある仕組みであった。これをアナクロニズムとして放棄し、安易に政策転換したことに問題の本質がある。産業構造が変化する中で、地域移動

を伴う労働移動が円滑に進まなかったのは石炭産業を例にするまでもなく明らかである。夕張はまさにその象徴である。だからこそ、成長部門は、常に新卒の正社員が担ってきた。IT関連ともてはやされる業種においても中核は新卒者で、まれに中高年がいても周辺業務である場合が多い。日本で完全雇用政策の基本は新卒労働市場の整備であつた。これを高梨昌氏は医療の「治療から予防」になぞらえ、雇用も「失業対策から、失業を予防する完全雇用政策」と評しておられる。

## 正社員労働市場整備こそが本筋

雇用労働者の三分の一以上を占めるに急増した非正社員の問題に対処するのに、最低賃金の引き上げは、問題を糊塗するだけである。急ぐべきは正社員への切り替えを基本に据えるべきだと考える。

低賃金でも働きたいとする外国人に労働市場を事実上開放し、単純労働市場への供給を増やす一方、政策的に賃金を引き上げるのは労働政策としての一貫性を欠いているといわざるを得ない。急がれるのは最低賃金の引き上げよりも長期安定雇用システムに裏づけられた正社員労働市場の整備だろう。