

# 国内の最新動向

## これからの最低賃金をどう考えるか

### 連合主催シンポジウムから

改正最低賃金法の施行や、成長力底上げ円卓会議の合意などを受け、今年の最賃審議に注目が集まるなか、連合（高木剛会長）は七月二日、都内で「最賃シンポジウム——これからの最賃をどう考えるか」を開催した。シンポジウムでは、大田弘子・内閣府特命担当大臣（当時）があいさつの中で、円卓合意に至るまでのこの間の経緯とその意義を説明。その後、橋本俊昭・同志社大学経済学部教授、石田光男・同志社大学社会学部教授、稲葉康生・毎日新聞論説委員（コーディネーター）——らが加わったパネルディスカッションでは、最賃の具体的な引き上げに向け、今後どのように取り組むべきかなどについて話し合った。

### 円卓合意の意義と この間の議論の経緯

大田大臣（当時） 昨年から「成長力底上げ戦略」基本構想）に取り組んできた。その枠組みの中で、このほど（六月二〇日）、最賃の中長期的な引き上げの基本方針について、政労使合意がなされた。これまで、最賃と言うと前年比の引上幅だけが問題とされ、そもそもどのような水準が望ましいのかという議論はなされずにきた（厚労省の研究会で方向性を見出そうとした経緯はあるのだが、実現には至らなかった）。そうしたなかで今回、円卓会議では最賃がめざすべき水準として、生活保護との整合性も含め、高卒初任給まで引き上げるといふ、政労使合意がなされたことは画期的だ。今年、最賃法の制定から五〇年のふし目に当たる。こうした機会に最賃のあるべき水準をし



っかり議論し、一定の合意が図られたことは大変喜ばしい。

とはいえ、最賃は労使の利害対立が激しいテーマ。それだけに、円卓会議での調整は難航を極めた。労使は、本来に良く歩み寄ってくれたと思う。その担当大臣として、今日は「成長力底

上げ戦略」から円卓会議の設置、そして政労使合意に至るまでの経緯を簡単に振り返って紹介したい（図一）。

「成長力底上げ戦略」は昨年二月、安倍内閣の時にスタートした。これは「人材能力戦略」（ジョブ・カード制度の導入等職業能力形成の支援）、「就労支援戦略」（公的扶助受給者等を対象に「福祉から雇用へ」五カ年計画の推進）、「中小企業底上げ戦略」——を「三本の矢」に据え、成長力の基盤である人材と中小企業の底上げを図ろうとするものだ。この三本目に関連して、「働く人の賃金の底上げを図る観点から、中小企業等の生産性の向上とともに、最低賃金を引き上げるための施策を推進する」方針が掲げられた。

なぜ、最賃の引き上げが必要とされたのか。その理由をいくつかあげれば、まず、非正規雇用が急増するなか、もはやかつてのように家計補助中心ではなくなっている。にもかかわらず日本

の最賃は、先進諸国の中でも低水準で、地域によっては生活保護をも下回っている。また、〇二年一月から息の長い景気回復が続いているものの、グローバル競争が進むなか、企業から家計への波及はなかなか見られていない。この点について、今年の春闘時に福田首相から、労働分配率を引き上げ、可処分所得を伸ばすことが、消費の増加と持続的な経済成長につながるという、異例の要請があったことは記憶に新しい。だが、政府は本来、賃金そのものには介入できないし、すべきでもない。政府としては、最賃を引き上げ職業訓練の充実を図るなど、先述の成長力底上げ戦略を着実に進めていくことが肝要だ。

しかし一方、労働生産性（一人当たり実質GDP）の推移をみると、グローバル化の波に乗り、製造業のとくに大企業は近年、これを急速に伸ばしてきたものの、就業者数も増え、日本のGDPの約七割を占めるようになった非製造業では、シヨックなことに一九七〇年当時からあまり変わっていない。こうした状況では、賃金を上げることもなかなか難しいわけだが、実際に一人当たりの賃金上昇率を産業別にみると、電気機械、輸送用機械、精密機械などの伸びは大きいものの、サービス業や卸売・小売業といった国内型サービス産業の伸びはやはり小さい。したがって、最賃の引き上げを行う際

図1 最低賃金の見直しをめぐる議論の経過

2007年	2月15日	「成長力底上げ戦略」(基本構想) 趣旨:経済成長を下支えする基盤(人材と中小企業)の向上を図り、働く人全体の所得・生活水準を引き上げつつ、格差の固定化を防ぐ 3つの戦略(3本柱):中小企業底上げ戦略(抜粋)働く人の賃金の底上げを図る観点から、中小企業等の生産性の向上とともに、最低賃金を引き上げるための施策を推進する
	3月22日	第1回円卓会議(議長=樋口美雄・慶應義塾大学教授) 「成長力底上げ戦略」の趣旨及び今後の進め方について
	6月6日	第2回円卓会議 各戦略の07年度実施計画と08年度以降の取組み方針
	7月9日	第3回円卓会議における政労使合意 ①中小企業等の生産性向上と最賃の中長期的な引き上げの基本方針について年内を目途にとりまとめ②最低賃金改正案の速やかな成立を期待③労働生産性の向上に向け、「中小企業生産性向上プロジェクト」に全力をあげて取り組む④中央最低賃金審議会においては、07年度の最低賃金について、円卓会議における議論を踏まえた審議を要望
		<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>&lt;中小企業等の生産性向上&gt; ○「中小企業生産性向上プロジェクト」の策定(11月) ・付加価値の創造 ・経営力の向上 ・事業環境の整備 ・サービス産業の生産性向上 (各施策について、08年度予算要求)</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>&lt;最低賃金の引き上げ&gt; ○07年度地域別最低賃金額の改定(7~10月) ・中央最低賃金審議会が、今年度の引き上げの目安額として、前年を大幅に上回る14円(全国加重平均)を答申(7/13諮問「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底上げに関する議論にも配慮した調査審議を求め」-7/20、25、31、8/7目安委員会-8/10答申) ・その後、地方最低賃金審議会における審議を経て、上記水準の引き上げが決定</p> </div> </div>
2007年	7~12月	地方版円卓会議の開催 改正最低賃金法の成立
	11月28日	<p>&lt;最低賃金法の一部を改正する法律の概要&gt; 趣旨:地域別最低賃金がすべての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として十全に機能するよう、地域別最低賃金を国内の各地域ごとに決定することを義務づけるほか、決定基準の見直しおよび罰金の上限額の見直しを行うとともに、産別最低賃金のあり方を見直す等、所要の改正を行う 改正の概要:①地域別最低賃金のあり方 ・各地域ごとに地域別最低賃金を決定しなければならないものとする(任意的設定一必要的設定) ・労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護との整合性も考慮するよう決定基準を明確化 ・地域別最低賃金の不払いに係る罰金額の上限(2万円)を、50万円に引き上げる ②産別最低賃金等のあり方 ・産別最低賃金については、関係労使の申し出により決定する(任意的設定) ・産別最低賃金については、最低賃金法の罰則は適用しない ・労働協約の拡張適用による最低賃金の廃止 ③その他 ・派遣労働者については、派遣先の地域(産業)の最低賃金が適用されるよう整理 施行期日:公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日(2008年7月1日)</p>
	12月26日	第4回円卓会議 ○中小企業等の生産性向上と最低賃金の中長期的な引き上げの基本方針について検討
	5月15日	第5回円卓会議 ○引き続き政労使の合意に向け、円卓会議において議論を深めていくことを確認
2008年	第6回円卓会議における政労使合意(「円卓合意」成立)	
	6月20日	<p>&lt;中小企業等の生産性向上と最低賃金の中長期的な引き上げの基本方針について&gt; 「成長力底上げ戦略推進円卓会議」の第6回会合に参加した有識者、労働界・産業界の代表者および政府関係者は、以下の点について合意した。 1. 中小企業等の生産性向上 ○日本全体の成長力の底上げに当たっては、中小企業等の生産性向上を図ることが重要であることから、政労使が一体となって生産性向上プロジェクトを強力に推進し、IT化の推進や人材の確保・育成の強化等による中小企業の体質強化、収益力向上に努めることと、中小企業において大きな問題となっている下請取引については、下請代金支払遅延等防止法による取締の一層の強化を図るとともに、下請ガイドラインの普及啓発にかかわる取組みを強化し、下請適正取引等の推進に全力をあげる 2. 最低賃金の中長期的な引き上げ ○最低賃金については、賃金の底上げを図る観点から、社会経済情勢を考慮しつつ、生活保護基準との整合性、小規模事業者の高卒初任給の最も低い水準との均衡を勘案して、これを当面5年程度で引き上げることをめざし、政労使が一体となって取り組むことと併せて、経済・企業・雇用動向、中小企業等の生産性向上の進展状況、経営環境の変化等も踏まえることと成長力底上げ戦略の最終時点(09年度末)において、経済状況等の変化、中小企業等の生産性向上の状況や、小規模事業者の高卒初任給の最も低い水準の実態等を踏まえ、上記の中長期的な方針の進捗状況を確認し、必要な再検討を行うことと上記の中長期的な方針は、最低賃金の国全体の水準に係るものであり、地域別最低賃金は、地域の実情を踏まえ地方最低賃金審議会の審議において、自律的に審議、決定されるものである (参考) 円卓会議においては、最低賃金引き上げに関する「小規模事業者」について、以下のような意見が出された ○「小規模事業者」としては、中小企業等の大多数を占めるものもあり、中小企業基本法に即した「従業員数20人以下」企業として考えるべきである○中長期的には、高卒初任給の「平均水準」への引き上げをめざすべきである。また、小規模事業者は、例えば統計上のデータのある「10人~99人」の企業として考えるべきである○小規模事業者については弾力的に考えるべきである</p>
	6月30日	厚労相から中央最低賃金審議会に対し、08年度地域別最低賃金額改定の目安について諮問 「現下の最低賃金を取り巻く状況や、本年7月1日に施行されることとなる最低賃金法の一部を改正する法律(07年法律第129号)の趣旨を踏まえ、加えて、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慮した調査審議を求め」
	8月6日	中央最低賃金審議会(会長・今野浩一郎学習院大学教授)が厚労相に対し、08年度地域別最低賃金額改定の目安について答申 公益委員見解として示された目安は、全国都道府県をA、B、C、D4つのランクに分け、引上額をAランク15円、Bランク11円、Cランク10円、Dランク7円とするるとともに、本年7月施行された改正最低賃金法の趣旨を踏まえ、一定の前提の下に最賃額と生活保護を比較した結果、最賃額が生活保護を下回る12都道府県については、これを解消するための期間(年数)で、生活保護との乖離額を除いた得た額とランク毎の引上額を比較して大きい方などとした。

には、使側が言うように生産性の向上とセットで、時間をかけて行っていく必要があると考えた。

最賃の引き上げと生産性向上の具体化に当たっては、昨年三月(二二日)、中央レベルに一つと全国四七都道府県

それぞれに円卓会議を置いた。中央の円卓会議では、樋口美雄・慶應義塾大

資料出所: シンポジウム配布資料ほかを基に編集部で作成。

ような水準をめざすかについて、当初段階から次の三案が提示された。一つは生活保護水準、二つめは労働者が主張した高卒初任給、三つめは平均賃金の一定割合(現在の三〇%台から四〇%台へなど)へ引き上げるといふもの。これに対し、使側はまず、生産性の引き上げが優先だと主張し、かたや労働側はそれだから最賃が上がるなど反論し、議論は一貫して平行線をたどった。それでも当初は、こうした考えを調整し、夏までに何とか、いわゆる基本方針の合意に漕ぎ着けたいと考えていた。しかしその後、改正最賃法が継続審議になったことで、議論そのものを中断せざるを得ず、昨年七月九日の中間まとめ段階では、①年内を目途に基本方針をまとめる②最賃法改正案の速やかな成立をめざす③「中小企業生産性向上プロジェクト」に全力を上げる④中央最賃審では〇七年度の最賃について、従来の考え方の単なる延長ではなく、賃金の底上げを図る趣旨に沿った審議を行うよう要望することなどを柱に合意。その結果、④を受けた〇七年度の最賃改定では、全国加重平均で一四円増という、近年にない引き上げが実現した。

その後一月には、政府の「中小企業生産性向上プロジェクト」が策定され、また一月二十八日には、改正最賃法が成立した。これを受け、円卓会議は昨年二月(二六日)に再開されたが、労使の隔たりは依然として埋まらなかった。今年五月(一五日)に第五回会合をもったが、原油高・原材料高で中小企業の収益が圧迫され、ますます厳しくなる環境下、労使の歩み寄り

地域別最低賃金額の推移 (全国加重平均)

改定年度	最低賃金額 (円)	対前年度 引上げ額 (円)
1978	315	-
1979	334	19
1980	357	23
1981	379	22
1982	399	20
1983	411	12
1984	423	12
1985	438	15
1986	451	13
1987	461	10
1988	474	13
1989	492	18
1990	516	24
1991	542	26
1992	565	23
1993	583	18
1994	597	14
1995	611	14
1996	623	12
1997	637	14
1998	649	12
1999	654	5
2000	659	5
2001	663	4
2002	663	0
2003	664	1
2004	665	1
2005	668	3
2006	673	5
2007	687	14

資料出所：厚生労働省資料

はやはりまったく見られなかった。だが私としては、何としても六月中に基本方針を取りまとめたいと考え、まさに当日(六月二〇日)の会合直前まで、合意に至れるかどうか分らない状況のなか、樋口先生と共に一生懸命、調整に奔走した。

その結果、政労使で次のような内容の合意に至ることができた。まず、中小企業の生産性向上については、政労使が一体となり、「生産性向上プロジェクト」を強力に推進する。また、中小企業にとって大きな問題となっている、下請取引の適正化(下請代金支払遅延等防止法による取り締りのいっそうの強化など)に向け全力を上げる。そのうえで、最賃の中長期的な引き上げについては、①生活保護基準との整合性、小規模事業所における高卒初任給のことも低位の水準との均衡を勘案し、当面五年程度で引き上げる②引き上げに当たっては、経済・企業・雇用動向、中小企業の生産性向上の進展、経営環境の変化なども踏まえる③成長力底上

げ戦略の最終時点(〇九年度末)でそうした中長期的方針の進捗状況を確認し、必要な再検討を行う④地域別最賃は、地方最賃審で自律的に審議、決定する——とした。

今回、「小規模事業所の高卒初任給のことも低位の水準」を具体的にどうみるかまでは合意に至らず、参考として小規模事業所の考え方として、①従業員数二〇人以下企業とすべき②一〇九九人の企業で、高卒初任給の平均水準をめざすべき③規模は弾力的に考えるべき——といった労使の意見が添付された。その意味では、あくまで「幅を持った合意」ということになろうが、円卓会議に参加する委員が、さまざまな立場を乗り越え、最賃のあるべき水準の考え方を示した意義は大きい。六月三〇日に今年の中央最賃審が開かれたが、その諮問の際には、改正最賃法の趣旨と円卓会議におけるこうした合意への配慮が要請された。いよいよ実現段階に入るわけだが、担当大臣として引き続き、全力で頑張りたいと思う。



パネルディスカッション  
地域別最賃の現行水準をどうみるか？

高木 地域別最賃の現行水準は六八七円。これでも全国加重平均に過ぎず、もつとも低い秋田・沖縄は六一八円となつている。これで生業を立てなければならぬとしたら、あまりにも低すぎる水準だ。地域別最賃はバブル崩壊以降、据え置き(〇二年度)もあり、対前年改定幅は数円という局面(九〇六年度)が続いた。このような状態に留まってきたことについて、組合にも責任はある。大手企業の組合員がなく、全体として関心レベルが低かったことは、率直に反省しなければならぬ。

結果、日本の最賃は先進諸国の中で

も相対的なポジションをどんどん下げ、現在ではアメリカに次ぎ二番目に低くなつた。そのアメリカも昨年、一〇年ぶりに連邦最賃の引き上げを決め、(当時水準の五・一五ドルから)〇七年七月には五・八五ドル、同〇八年には六・五五ドル、同〇九年には七・二五ドル——まで大きく引き上げる。日本の最賃は先進諸国で最低ランクに陥るばかりか、商工会議所の調査によれば七〇万人くらいが最賃以下で働いているといい、ILO第二六号条約(最低賃金決定制度の創設に関する条約)や、第一三一号条約(最低賃金の決定に関する条約)が求めるありようからもほど遠い。年金や医療の空洞化が言われているが、最賃で働かなければならない人が増えるほど、問題も悪化するの明白。最賃が低い県は県民所得が低く、離婚率も高い。さまざまな問題に波及する課題として、最賃の引き上げに何としても取り組まなければならない。

橘木 格差を捉える際の視点には二つある。一つは、上・下差が相対的にどれくらいあるかに注目する視点で、経済学ではこれを計る指標としてジニ係数を使う。もう一つは、下位層が絶対的にどれだけ厚みを増しているかに注目する視点で、貧困率で評価する。私はこれまで、主に前者の視点で格差を語ってきたが、最近ではむしろ後者の視点で見ることが、はるかに重要になってきたと感じている。

二年前、OECD(経済協力開発機

主要先進国の最低賃金

		決定方式	最低賃金額
アメリカ	連邦最低賃金	法定方式	5.85 \$ / 時間 [590円] (2007.7) ※最低賃金引上げが盛り込まれたイラク戦費法案を2007年5月に上院・下院それぞれで可決し、同月25日に大統領が署名し、法案は成立した。成立より60日後(7月24日)に5.85 \$、それより1年後に6.55 \$ [660円]、さらに1年後に7.25 \$ [731円]へ引上げ。
	州別最低賃金	法定方式、審議会方式、審判方式の併用等	2.00 \$ / 時間 [202円] ~ 7.93 \$ / 時間 [799円] (2007.7)
イギリス		審議会方式	5.52 ポンド / 時間 [1,115円] (2007.10)
フランス(SMIC) ※労働協約に基づくものもある		審議会方式	8.44 ユーロ / 時間 [1,321円] (2007.7)
オーストラリア		審議会方式	13.74 オーストラリア・ドル / 時 [1,281円] (2007.10)
オランダ		審議会方式	1,317.00 ユーロ / 月 [206,058円] (2007.7)
カナダ		審議会方式等(州別最低賃金のため州により異なる)	7.25 ~ 8.50 カナダドル [729円] ~ [855円] (2007.10)
ニュージーランド		審議会方式	11.25 ニュージーランドドル / 時 [911円] (2007.4)
ベルギー		法的拘束力のある中央協定	1259.00 ユーロ / 月 [196,983円] (2007.1)
ルクセンブルク		政府が決定	1570.28 ユーロ / 月 [245,686円] (2007.1)

※法定最低賃金がなく労働協約等による国……ドイツ、イタリア、オーストラリア、スイス等  
 注1) 各国の最低賃金額の [ ] 内は、2008年3月の為替レート(内閣府経済財政分析統括官付海外担当「海外経済データ」)による日本円換算額。ただし、ニュージーランド・ドルについては、1ニュージーランド・ドル=81円で換算。  
 注2) 上記の国においては、若年労働者について一定の減額措置が講じられている。ただし、カナダは州による。  
 注3) アメリカの連邦最低賃金が適用されるのは、州際通商及び州際通商のための物品生産に従事する労働者、年商50万\$以上の企業に雇用される労働者等に限定される。

構) が各国の貧困率比較を公表した。その結果、日本の貧困率は先進諸国中、米国に次いで二番目に高いことが明らかになった。非常にショックを覚えたが、こうした状況を少しでも克服するために、例えば最賃を引き上げるということが緊急の課題になっている。数年前、小泉純一郎・元首相が国会で「格差社会、何が悪い」と答弁したことは記憶に新しいが、この時に彼が想定した格差は、恐らく前者の視点で捉えたものだった。しかしもし、後者の視点に立って考えるなら、できるだけ貧困者数は少ない方が良く国だという主張に、きつと彼も同意してくれるだろう。

**改正最賃法、円卓合意の評価と今後の引き上げ見通し**

高木 改正最賃法は、これまで最賃でフルタイム働いても生活保護水準を下回る地域もあった中でこれを解消し、また、労働の対価にふさわしい最賃のあり方として、憲法に基づき健康で文化的な生活が営めるようにと謳った。昨年の目安審議は、この改正最賃法が継続審議にとどまっていたので、従来の延長線上を若干乗り越えたぐらいの発想で議論する他なく、いわば中間的な対応として、全国加重平均の引上幅は一四四〇銭増となった。これに対し、今年改正最賃法の七月施行と円卓合意などを受け、恐らく昨年の何倍かに当たる、時間給にして五〇円増く

らは何としても取らなければならぬだろう。現在、都道府県別にA、Dの四ランクが定められているが、底上げという観点からは、今後C・DをA・Bより高率で引き上げていく必要があるのではないかと考えている。先月、沖繩を訪問したが、あまりにも賃

金が高いから就職する意欲さえ起こらない、だから失業率はむしろ改善しているのだという話があった。こうした状況はもう、変えていかなければならない。石田 京都府の最賃審議委員を一〇年近く務めたが、中賃から毎年、目安が示され、これをもとに地賃が自主的に決めなさいというのだが、自主的という言葉も結局は日本的な和の精神とか、そこから大きく外れるような議論がなされることは事実上なかった。〇四〇五年にかけ行われた厚労省「最賃制度のあり方に関する研究会」(座長 樋口美雄・慶應義塾大学教授)では、産業界最賃は屋上屋下として廃止を検討したが、その時私は、全労働者に適用される地域別最賃を圧倒的に引き上げること、絶対額で決められるようにすべきだということを強調した。これまで最賃の決定は、対前年でいくらか上げるか――すなわち、いわゆる第四表で三〇人未満企業の過年度の賃金上昇率を捉え、前年の最賃額と見比べていくからあげるかの議論を繰り返してきた。だから、格差はいつこうに縮まるべくもなかった。そうしたなか、今般の法改正あるいは円卓合意で、絶対額そのものを論じなければならなくなったことは、非常に良かったと考えている。日本は諸外国に比べ、賃金そのものが帯びている身分性というか、学歴格差(採用)機会格差が非常に大きい。だからこそ、最賃を正社員身分の底辺に位置する高卒初任給に合わせることが大賛成だ。正社員と非正社員という厳然たる区分を、乗り越えていくことにもつながっていく。

**今後、最賃があるべき姿とその具体策は?**

石田 シドニー&ベアトリス・ウエツプの著書『インダストリアル・デモクラシー』(産業民主制論)は、労働者の労働条件に係るコモン・ルール(共通の最低限)を制定すべきだと説いた。当時の経済学者からは批判も多かったが、彼の主張は明快である。競争を否定するわけではない、しかしそれは品質や経営効率のあり方などをめぐる競争にすべきであって、低賃金に向けての競争にはならないと。コモン・ルールがないと、徹底的に低賃金化が進み、それによって経営を成り立たせようとする一種の寄生産業が生まれ、

健全な経済成長にはつながらないという主張だ。

日本の場合、九〇年以降の経営改革にはすさまじいものがあった。大企業から中小零細かを問わず、最終的には各社こぞって賃金を圧縮し、とにかく利益を生み出そうとした。その結果、従来の相場賃金に比べて圧倒的に低い最賃周辺で使われる人が増え、格差が拡大しているのではないかという印象も増し、かつての安全・安心の日本の秩序が徐々に崩れてきた。こうした惨状を目にすると、もうそうした方向へ引き返す可能性は、断ち切っておかなければならないと強く思う。最賃を引き上げると雇用が失われるのではないかという議論がしばしばなされるが、現在の最賃近傍でない、やっついでいけなような企業がもしあるとしたら、それはやはり淘汰されてしかるべきなのではないだろうか。このような主張は無責任だと叱られるかもしれないが、恐らく使側も今の最賃では低すぎる、そう感じているはずだ。

IMF-JC(金屬産業労組協議会)が京都で会合をした折に来訪した、デスマークの組合役員の言葉に衝撃を受けたことを思い出す。最賃が時給二八ドル(二八〇〇円)なのだが、東欧から流入した外国人労働者をこれ以下で働かせているケースもあり、労組組織率も残念ながら、九割に落ち込んでしまったというのだ。それで成り立つ経済が世界にはあるのかと非常に驚き、またどう対抗するのかと聞いたら、スライキしかないと即答した新鮮さにも感じ入った。

一方で、日本ほど労務管理のやりや

すい国はない、と改めて思う。欧州では企業に支払能力があるうがなかるうが、その国に存在する企業である以上、最賃のみならずグレート別賃率に至るまで、決められたルールに従わなければならない。しかし日本は、最賃の決定でさえ、企業の支払能力が考慮される。そもそも頑張って働き詰めに働いても生きていけない人がいるというのは、企業の支払能力以前に、人を雇って事業を営むに値しないところもあるのではないかと、そう発想を根本から切り換えなければならぬのではないか。

戦前の工員と職員の間には、大きな格差が存在した。だが、第二次大戦の敗北というとんでもない社会変革を通じ、日本は平等な社会として再スタートした。だが、今ここへきて非典型―典型的の格差は、戦前と似たような構図になっている。この格差解消が、戦後改革のような圧力なしに、現在のわれわれに平和裏に、果たして実現できるのかという、重たい宿題を背負っていることを忘れてはならない。その意味で、最賃のあるべき姿は当面、高卒初任給をめざすにしても、ゆくゆくは先進諸国の最賃の平均像である二二〇〇円―一三〇〇円を目標に据えていく必要があるだろう(その場合、高齢者や若年試用者などは適用除外とすることも考えなければならぬ)。その際、政治的な判断がキーになるだろうが、例えば消費税の引き上げを受け入れる際には、当然にして最賃も大きく引き上げなければならないといった具合に、要請するやり方も効果的だろう。

(調査・解析部)

# 日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)

年刊購読料10,740円  
(円サービス)

9 No.578 September, 2008

## 特集=障害者雇用の現状と就業支援

【提言】	「ふつう」の就労	松井彰彦
【論文】	障害者雇用の現状と課題	工藤正
	知的障害者が働くための職場環境と条件づくり	猪瀬桂二
	―特例子会社と授産施設における成功事例の分析から	
	障害者の職業選択に伴う問題と支援の在り方	望月葉子
	―「発達障害」のある若者に対する就業支援の課題	土橋俊寛
	障害者雇用納付金・調整金制度の経済分析	尾山大輔
【研究ノート】	障害を持つアメリカ人の差別禁止法としての特徴	畑井清隆
【紹介】	障害者雇用積極的に取り組んでいる企業の事例紹介	
	―障害者雇用事例リファレンスサービスのモデル事例より	中上英二
【論文(投稿)】	両立支援制度と女性の就業二極化傾向	武内真美子
		大谷純子
【書評】	阿部彰・園枝繁樹・鈴木巨・林正義著『生活保護の経済分析』	駒村康平
	吉川徹編著『階層化する社会意識―職業とパーソナリティーの計量社会学』	平田周一
	大沢真知子著『ワークライフナジナー ―生活と仕事の(相互作用)が変える企業社会』	小倉一哉
【論文 Today】	Gordon, Rachel, Kaestner, Robert and Korenman, Sanders	
	「子どものケガや病気に対して母親の就労が与える影響」	四方理人
【フィールド・アイ】	貨物運搬のストライキ/医療保険の効率化 vs 普遍化	李昇烈

10 No.579 October, 2008

## 特集=労働政策を考える

【提言】	労働政治の復活	飯尾潤
【論文】	労働政策を策定・評価する際に経済学が果たすべき役割	安藤至大
	労働政策評価の計量経済学	川口大司
【投稿(論文)】	育児休業制度の制度変更が女性の継続就業に及ぼす影響	佐藤一磨
【論文】	アメリカの職業訓練政策の現状と政策評価の取組み	
	―労働力投資法を取り上げて	原ひろみ
	労働基準法の1987年改正をめぐる政策過程	
	―オーラルヒストリー・メソッドによる検証の試み	嶋崎修
【研究ノート】	労働政策の決定過程はどうあるべきか	
	―審議会方式の正統性についての一試論	神林隆
		大内伸哉
【書評】	櫻庭涼子著『年齢差別禁止の法理』	山川和義
	木村政俊・藤澤建二・永田真尋・上原慎一著	
	『鉄鋼業の労働編成と能力開発』	青木宏之
【読書ノート】	若林直樹・松山一紀編『企業変革の人材マネジメント』	嶋木利哉
【発表】	第31回(平成20年度)労働関係図書優秀賞	
	第9回(平成20年度)労働関係論文優秀賞	
【論文 Today】	「職務設計論の再検討」	森永雄太
【フィールド・アイ】	中産層の没落/営利法人病院を巡る論争(その後)	李昇烈

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課  
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp