

最低賃金制度の概要と動向

1. 最低賃金の基礎知識

① 最低賃金制度

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとされている制度。仮に最低賃金より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとされる。したがって、最低賃金未満の賃金しか支払わなかった場合には、最低賃金額との差額を支払わなくてはならない。

(参照) 最低賃金法(昭和三四年四月一五日 法律第二七号)(抜粋)

第四条第一項 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

第四条第二項 最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。

② 最低賃金の種類

最低賃金には、地域別最低賃金及び特定(産業別)最低賃金の二種類がある。

(1) 地域別最低賃金

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、都道府県内のすべての労働者とその使用者に対して適用される最低賃金として、各都道府県に一つずつ、全部で四七の最低賃金が定められている。

(2) 特定(産業別)最低賃金

特定(産業別)最低賃金は、特定の産業について、関係労使が基幹的労働者を対象として、地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めるものについて設定されており、各都道府県に全部で二五〇の最低賃金が定められている。

※今年七月一日の改正最低賃金法の施行により、従前あった労働協約の拡張適用による地域別最低賃金は廃止された。ただし、改正最低賃金法施行後二年間は、その効力を有することとされている。

③ 最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金に限られる。具体的には、基本給と諸手当が対象となる。逆に、以下の賃金は最低賃金の対象から除外される。《最低賃金の対象から除外される賃金》

・ 臨時に支払われる賃金

・ 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金

・ 所定労働時間を超える期間の労働に対して支払われる賃金

・ 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金

・ 午後一〇時から午前五時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分

・ 深夜割増賃金など
・ 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

④ 最低賃金額以上となつて いるか確認する方法

実際の賃金が最低賃金以上となっているかどうかを調べるには、最低賃金の対象となる賃金額と適用される最低賃金額を次の方法で比較する。

(1) 時間給の場合 時間給Ⅳ最低賃金額(時間額)

(2) 日給の場合 日給Ⅰ一日の所定労働時間Ⅳ最低賃金(時間額)

ただし、日額が定められている特定(産業別)最低賃金が適用される場合には、日給Ⅳ最低賃金額(日額)

(3) (1)、(2)以外(週給、月給等)の場合 賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金(時間額)と比較する。

ただし、日額が定められている特定(産業別)最低賃金が適用される場合には、賃金額と最低賃金額の日額のそれぞれを時間当たりの金額に換算して比較する。

⑤ 最低賃金が適用される労働者の範囲

特定(産業別)最低賃金は、都道府県内の一部の産業の一部の使用者及び労働者に適用される(一八歳未満又は六五歳以上の方、雇入れ後一定期間未満で技能習得中の方、その他当該産業に特有の軽易な業務に従事する方などには適用されない。地域別最低賃金が適用される)。それに対して地域別最低賃金は、都道府県内のすべての使用者及び労働者に適用される(パートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託などの雇用形態の別なく適用される)。しかし、一般の労働者と労働能力などが異なるため、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭める可能性がある以下(1)の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められている。

- ・ 精神または身体の障害により著しく労働能力の低い方
- ・ 試用期間中の方
- ・ 認定職業訓練(事業主等の行う職業訓練の申請を受けて、都道府県

知事が認定を行った訓練）を受けている方
 ・ 軽易な業務に従事する方
 ・ 断続的労働に従事する方

2. 改正最低賃金法の概要 (平成20年7月1日施行)

最低賃金の決定基準や罰金の上限額、派遣労働者への適用関係などについて大きな改正が行われました。

改正の概要

- 1 地域別最低賃金はこうなります**
 - ① 地域別最低賃金を決定する場合には、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、**生活保護に係る施策との整合性**にも配慮することとなります。(最低賃金法第9条第3項) 具体的な金額は、都道府県ごとに決定されます。(詳しくは、厚生労働省HP、都道府県労働局HPIに掲載されていますので、御確認ください。)
 - ② 地域別最低賃金額を下回る賃金を支払った場合の罰金の上限額が**2万円から50万円**に引き上げられました。(最低賃金法第4条第1項、第40条)
- 2 産業別最低賃金はこうなります**
 産業別最低賃金額を下回る賃金を支払った場合については、最低賃金法の罰則は適用されなくなり、**労働基準法第24条の賃金の全額払違反の罰則(労働基準法第120条。罰金の上限額30万円。)**が適用されます。ただし、産業別最低賃金が適用される労働者に地域別最低賃金額を下回る賃金を支払った場合は、最低賃金法違反(罰金の上限額50万円)となります。(最低賃金法第6条第2項、第4条第1項、第40条)
- 3 適用除外規定が見直されました**
 すべての労働者に最低賃金を適用するため、障害により著しく労働能力の低い者、試の使用期間中の者、認定職業訓練を受けている者等に関する適用除外許可規定が廃止され、**最低賃金の減額特例許可規定**が新設されました。(最低賃金法第7条)
- 4 派遣労働者の適用最低賃金が変わりました**
 派遣労働者には、**派遣先の地域(産業)**に適用される**最低賃金**が適用されることとなりました。(最低賃金法第13条、第18条)
- 5 最低賃金額の表示が時間額のみになります**
 時間額、日額、週額又は月額で定めることとされていた最低賃金額の表示単位が、**時間額のみ**となります。(最低賃金法第3条)
- 6 施行期日**
 施行期日は**平成20年7月1日**です。

資料出所：厚生労働省 HP:<http://www.mhlw.go.jp/>

今年七月の最低賃金法改正により、地域別最低賃金の不払の場合の罰金の上限額が二万円から五〇万円に引き上げられた。また、産業別最低賃金の不

6 最低賃金の不払いについて

払については、最低賃金法の罰則は適用されなくなったが、労働基準法の賃金の全額払違反の罰則(罰金の上限額

三〇万円)は適用される。

3. 平成二〇年度の地域別最低賃金額改定の目安について(答申)

厚生労働省の中央最低賃金審議会は八月六日、厚労相に対し、二〇〇八年度地域別最低賃金額改定の目安について答申した。答申は、今年度の目安について、労使の意見の隔たりが大きく、意見の一致をみるに至らなかったため、昨年同様公益委員見解を地方最低賃金審議会に提示することになった。公益委員見解の目安額は、六月三〇日の諮問に際し、最低賃金法の改正や、成長力底上げ戦略推進円卓会議における議論にも配慮した調査審議が求められたことに特段の配慮をした内容となっている。以下がその答申(一部割愛)。

中央最低賃金審議会の答申「平成二〇年度地域別最低賃金額改定の目安について」

中央最低賃金審議会(会長・今野浩一郎学習院大学教授)は、本年六月三〇日、厚生労働大臣から、「平成二〇年度地域別最低賃金額改定の目安について」の諮問を受け、目安に関する小委員会を設けて審議を重ねてきたが、八月六日、厚生労働大臣に対して答申を行った。

答申は、平成二〇年度地域別最低賃金額改定の目安については、意見の一致をみるに至らず、昨年度同様目安に関する公益委員見解を地方最低賃金審

議会に提示するというものである。

公益委員見解として示された平成二〇年度地域別最低賃金額改定の目安は、全国の都道府県をA、B、C、Dの四つのランクに分け、引上げ額をAランク一五円、Bランク一〇円、Cランク一〇円、Dランク七円(ランク毎の引上げ額)とするとともに、本年七月一日に施行された最低賃金法改正法の趣旨を踏まえ、一定の前提の下に最低賃金額と生活保護とを比較した結果、最低賃金額が生活保護を下回る一、二都道府県については、これを解消するため期間(年数)で生活保護との乖離額を除いて得た額とランク毎の引上げ額とを比較して大きい方の額とした。

生活保護との乖離額を解消するための期間については、公益委員見解で示された考え方に基いて地方最低賃金審議会が定め、今年度の具体的な引上げ額が決定されることとなるが、一定の前提を置いて計算した場合、今年度の引上げ額の目安の全国加重平均は一五円となる。

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)

平成二〇年六月三〇日に諮問のあった平成二〇年度地域別最低賃金額改定の目安について、下記のとおり答申する。

記

1 平成二〇年度地域別最低賃金額改定の目安については、その金額に同意見の一致をみるに至らなかった。

2 地方最低賃金審議会における審議に資するため、上記目安に関する公益委員見解（別紙1）及び中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告（別紙2）を地方最低賃金審議会に提示するものとする。

3 地方最低賃金審議会の審議の結果を重大な関心をもって見守ることとし、同審議会において、別紙1の2に示されている公益委員の見解を十分参酌され、自主性を発揮されることを強く期待するものである。

4 政府において、「中小企業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、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ことが要望する。

また、行政機関が民間企業に業務委託を行っている場合に、年度途中の最低賃金改定によって当該業務委託先における最低賃金の履行確保に支障が生じることがないよう、発注時における特段の配慮を要望する。

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

1 平成二〇年度地域別最低賃金額改定の引上げ額の目安は、表1中で下線が付されていない県については、同表

に掲げる金額とし、下線が付された都道府県（利用可能な直近の平成一八年データに基づく生活保護水準との乖離額から、平成一九年度の地域別最低賃金引上げ額を控除してもなお生活保護水準を下回っている都道府県）については、それぞれ表2のC欄に掲げる乖離額を当該乖離額を解消するための期間として地方最低賃金審議会が定める年数で除して得た金額と、表1に掲げる金額とを比較して大きい方の額とする。

2 (1) 目安小委員会は本年の目安審議に当たっては、平成一六年一二月一五日に中央最低賃金審議会において了承された「中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告」を踏まえ、特に地方最低賃金審議会における合理的な自主性発揮が確保できよう整備充実に向けてきた資料を基

にするとともに、「現下の最低賃金を取り巻く状況や、本年七月一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留意した」調査審議が求められたことに特段の配慮をした上で、諸般の事情を総合的に勘案して審議してきたところである。

目安小委員会の公益委員としては、地方最低賃金審議会においては最低賃金の審議に際し、上記資料を活用されることを希望する。

(2) 上記表2のC欄に掲げる乖離額については、最低賃金法改正法の趣旨に鑑みれば、速やかに解消することが望ましいが、一方で、最低賃金額は労働者の生計費なかならず生活保護のみによって定められるものではなく、

労働者の賃金や通常の事業の賃金支払能力も含めて総合的に勘案して決定されるべきものであることから、各地域の経済情勢、雇用状況等の実態を踏まえてこれを解消するべきである。

このため、目安小委員会の公益委員としては、残された乖離額について、原則として二年以内に解消することとし、そうした場合には、今年度の引上げ額が、こ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、三年程度でこれを解消することが適当と考える。ただし、こうした考え方に基づいてもなお、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、五年程度でこれを解消することが適当と考える。

なお、具体的な解消期間及び解消額については、地域の経済・企業・雇用動向等も踏まえ、地方最低賃金審議会がその自主性を発揮することを期待する。

(3) また、今後の最低賃金と生活保護の具体的な比較については、その時点における最新のデータに基づいて行うことが適当と考える。

(4) 目安小委員会の公益委員としては、中央最低賃金審議会が本年度の地方最低賃金審議会の審議の結果を重大な関心をもって見守ることを要望する。

表1

ランク	都道府県	金額
A	千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	15円
B	栃木、埼玉、富山、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島	11円
C	北海道、宮城、福島、茨城、群馬、新潟、石川、福井、山梨、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、香川、福岡	10円
D	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、島根、徳島、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	7円

表2

都道府県	平成18年度データに基づく乖離額(A)	平成19年度地域別最低賃金引上げ額(B)	残された乖離額(C) (=A-B)
北海道	63円	10円	53円
青森	20円	9円	11円
宮城	31円	11円	20円
秋田	17円	8円	9円
埼玉	56円	15円	41円
千葉	35円	19円	16円
東京	100円	20円	80円
神奈川	108円	19円	89円
京都	47円	14円	33円
大阪	53円	19円	34円
兵庫	36円	14円	22円
広島	37円	15円	22円

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）

1 はじめに

平成二〇年度の地域別最低賃金額改

定の目安については、中央最低賃金審議会に対して「現下の最低賃金を取り巻く状況や、本年七月一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」調査審議を求める諮問がなされた中で、累次にわたり会議を開催し、目安額についてそれぞれ真摯な議論が展開されるなど、十分審議を尽くしたところである。

2 労働者側見解

労働者側委員は、経済は下降局面にあるといわれているが、ようやくデフレを脱却しつつあり、緩やかながらも底堅い成長軌道にあると認識しているとしたものの、勤労者への所得増加には結びついておらず、さらに食料品など生活必需品の値上がりが目撃にみられることを指摘し、生活防衛の観点からも最低賃金の大幅な引上げが必要であると主張した。さらに、雇用形態の多様化が進展する中で、勤労者の所得格差が拡大し続けており、ナショナルミニマムとして「生活できる賃金」を保障することが必要不可欠であると主張した。

今年を目安決定に当たっては、改正最低賃金法の趣旨を踏まえ、すべての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、生活保護水準を上回することは当然として、働く人の賃金の底上げにつながる最低賃金とすべきであるとし、具体的には、高卒初任給や、一般労働者の平均賃金の五〇％程度、連合が試算した最低生計

費からは時間給九〇〇円を超える水準が必要であり、この水準に向け中長期的に引き上げるために、本年は五〇円程度の引上げを図る必要があると最後まで強く主張した。

また、生活保護との整合性に対する考え方については、「健康で文化的な最低限度の生活を営むこと」を保障する憲法第二五条の生存権及び最低賃金法第九条第三項の規定に基づき、誰もが生活保護を上回る最低賃金水準とすべきであり、県庁所在地の生活保護基準とすることが適切であると主張するとともに、生活保護基準を時間換算するための労働時間については、必要生計費と実態賃金を比較することが適切であり、一般労働者の所定内実労働時間とすべきと主張した。さらに、基準の取り方については、一八歳単身の生活扶助の第一類費、第二類費及び住宅扶助に、すべての世帯構成員に対して支給される必要最低生計費である期末一時扶助を加えるべきであると主張した。なお、乖離額の解消については、最低賃金法改正法の趣旨に鑑みれば、単年度で解消すべきと主張した。

3 使用者側見解

使用者側委員は、景気の現状は一年前とは全く異なる様相を呈しており、日本経済全体としては踊り場局面にあるが、原燃料の高騰等により、企業業績は減益、景況感も悪化していること、また、輸出の減速及び原燃料価格の高騰を背景に、経常利益の年度計画が大幅に修正されていることや、倒産件数も増加傾向にあることを指摘するとともに、地域経済の現状についても、日

銀の「地域経済報告」等によれば、足下の景気は全体として減速しているとしつつも、依然、地域差がみられ、有効求人倍率や失業率についても、地域間で相違がみられると指摘した。

また、中小企業の景況は、原油・原材料価格の高騰が止まらない一方で価格転嫁ができないという厳しい状況の下で悪化の一途をたどっており、無理な人件費の増加は中小零細企業の存続に関わる問題になりかねないと主張するとともに、設備投資計画などをみても大企業と比較して大きく落ち込んでおり、中小企業の先行きに対する不透明感・不安感が非常に強いと主張した。

以上の点を踏まえれば、今年度の目安審議については、最低賃金を決定する際の決定基準の一つである「労働者の生計費」を考慮するに当たって、生活保護に係る施策との整合性に配慮することが法律に明記されたこと、加えて、諮問の際に求められた「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」への配慮について真摯に受け止めて議論することが必要であるが、経済の状況は全体として厳しい状況にあり、特に、我が国企業数の九九・七％を占め、労働者の七割を雇用している中小・零細企業はより厳しい状況にあること、さらには、地域間の「ばらつき」もあることなどから、企業の存続や雇用に及ぼす影響を考慮する必要があるとして、大幅な引上げを行える状況にはないことを最後まで強く主張した。

また、生活保護との整合性に対する考え方については、最低賃金と比較する際の生活保護として、考慮すべき年

齢については様々な考えがあるものの、基本的には、単身者の生活扶助の第一類費と第二類費を人口加重平均したものに住宅扶助の実績値を加えたものと認識しているとし、最低賃金を月換算する上で用いる労働時間については、実労働時間をとることは適切ではなく、法定労働時間をとるべきであると主張した。

4 意見の不一致

本小委員会としては、これらの意見を踏まえ目安を取りまとめるべく努めたところであるが、労使の意見の隔たりが大きく、遺憾ながら目安を定めるに至らなかった。

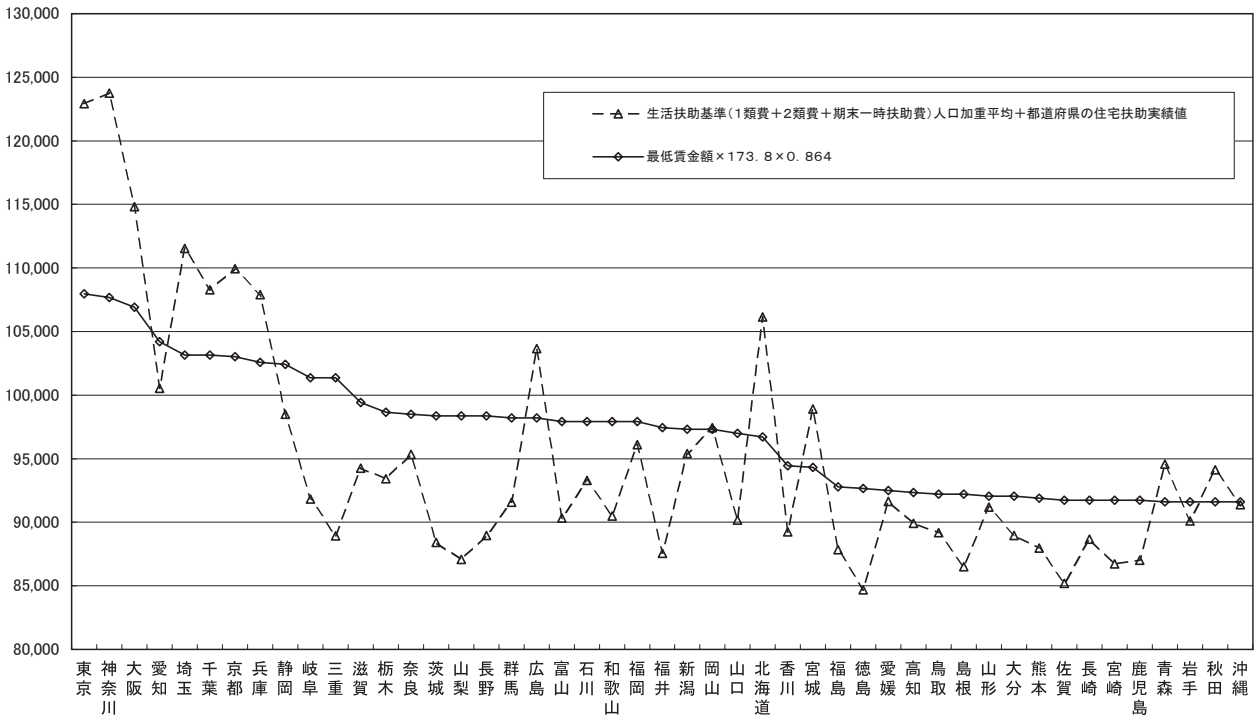
5 公益委員見解及びこれに対する労使の意見

今年度の目安審議については、公益委員としては、これまでの中央最低賃金審議会における審議を尊重しつつ、「現下の最低賃金を取り巻く状況や、本年七月一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」調査審議が求められたことに特段の配慮をした上で、上記の労使の小規模企業の経営実態等への配慮及びそこに働く労働者の労働条件の改善の必要性に関する意見等にも表れた諸般の事情を総合的に勘案し、公益委員による見解を下記のとおり取りまとめた。

今年度の目安額の算定については、賃金改定状況調査結果を重要な参考資料とするとともに、地域別最低賃金と

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

単位:円



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。
 注4)0.864は時間額610円で月173.8時間働いた場合の税・社会保険料を考慮した可処分所得の総所得に対する比率。

実際の賃金分布との関係にも配慮しつつ、加えて、生活保護に係る施策との整合性にも配慮することとする規定が新たに加えられた最低賃金法改正法の趣旨を踏まえ、一定の前提の下での生活保護と最低賃金との比較を行うなど、様々な要素を総合的に勘案したものである。

地域別最低賃金の具体的な水準は、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という三つの要素を考慮して決定されるものである。このうち、労働者の生計費については、生活保護に係る施策との整合性について配慮する旨の規定が、先般の最低賃金法改正により新たに追加され、生計費の一つの要素として生活保護があることが、法律上明確にされたところである。

生活保護との関係は、最低賃金審議会における審議に当たって考慮すべき三つの考慮要素のうち生計費に係るものであることから、最低賃金法の規定ぶりとしては、生活保護との整合性に配慮すると規定されているところであるが、法律上、特に生活保護との整合性だけが明確にされた点からすれば、これは、最低賃金は生活保護を下回らない水準となるよう配慮するという趣旨と解することが適当である。

最低賃金と生活保護の比較については、両者の基本的性質が異なることもあって、例えば、地域別最低賃金は都道府県単位で決定されているのに対し、生活保護は市町村を六段階の級地に区分していること、生活保護は年齢や世帯構成によって基準額が異なること、生活保護では必要に応じた各種加算や

住宅扶助等があること等をどのように考慮するのかといった問題があるが、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。(直近データによる比較は、上記グラフ参照。)

本小委員会としては、地方最低賃金審議会における円滑な審議に資するため、下記1を公益委員見解として同審議会に示すよう総会に報告することとした。
 また、同審議会の自主性発揮及び審議の際の留意点に関し、下記2のとおり示し、併せて総会に報告することとした。

なお、下記の公益委員見解については、労使双方ともそれぞれ主張と離れた内容となっているとし、不満の意を表明した。

さらに、本小委員会としては、成長力底上げ戦略推進円卓会議において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が取りまとめられたことを重く受け止め、政府において、「中小企業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、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ことが要望する。また、行政機関が民間企業に業務委託を

平成20年度地域別最低賃金時間額答申状況

都道府県名	答申最低賃金時間額【円】	引上げ額【円】	(発効予定年月日)
北海道	667 (654)	13	(平成20年10月19日)
青森	630 (619)	11	(平成20年10月29日)
岩手	628 (619)	9	(平成20年10月30日)
宮城	653 (639)	14	(平成20年10月24日)
秋田	629 (618)	11	(平成20年11月2日)
山形	629 (620)	9	(平成20年10月30日)
福島	641 (629)	12	(平成20年10月22日)
茨城	676 (665)	11	(平成20年10月19日)
栃木	683 (671)	12	(平成20年10月20日)
群馬	675 (664)	11	(平成20年10月16日)
埼玉	722 (702)	20	(平成20年10月17日)
千葉	723 (706)	17	(平成20年10月31日)
東京	766 (739)	27	(平成20年10月19日)
神奈川	766 (736)	30	(平成20年10月25日)
新潟	669 (657)	12	(平成20年10月26日)
富山	677 (666)	11	(平成20年10月25日)
石川	673 (662)	11	(平成20年10月19日)
福井	670 (659)	11	(平成20年10月22日)
山梨	676 (665)	11	(平成20年10月25日)
長野	680 (669)	11	(平成20年10月16日)
岐阜	696 (685)	11	(平成20年10月19日)
静岡	711 (697)	14	(平成20年10月26日)
愛知	731 (714)	17	(平成20年10月24日)
三重	701 (689)	12	(平成20年10月26日)
滋賀	691 (677)	14	(平成20年10月18日)
京都	717 (700)	17	(平成20年10月25日)
大阪	748 (731)	17	(平成20年10月18日)
兵庫	712 (697)	15	(平成20年10月22日)
奈良	678 (667)	11	(平成20年10月25日)
和歌山	673 (662)	11	(平成20年10月30日※)
鳥取	629 (621)	8	(平成20年10月26日)
島根	629 (621)	8	(平成20年10月19日)
岡山	669 (658)	11	(平成20年10月18日)
広島	683 (669)	14	(平成20年10月26日)
山口	668 (657)	11	(平成20年10月26日※)
徳島	632 (625)	7	(平成20年11月6日※)
香川	651 (640)	11	(平成20年10月19日)
愛媛	631 (623)	8	(平成20年10月24日)
高知	630 (622)	8	(平成20年10月26日)
福岡	675 (663)	12	(平成20年10月5日)
佐賀	628 (619)	9	(平成20年10月25日)
長崎	628 (619)	9	(平成20年10月30日)
熊本	628 (620)	8	(平成20年10月17日)
大分	630 (620)	10	(平成20年10月29日)
宮崎	627 (619)	8	(平成20年10月25日※)
鹿児島	627 (619)	8	(平成20年10月18日)
沖縄	627 (618)	9	(平成20年10月31日)
全国加重平均額	703 (687)	16	

注1：括弧書きは、平成19年度地域別最低賃金額である。
 注2：「発効予定年月日」欄の※印を付したものは、異議申出がない場合の発効予定年月日である。

行っている場合に、年度途中の最低賃金改定によって当該業務委託先における最低賃金の履行確保に支障が生じることがないよう、発注時における特段の配慮を要望する。

※下記1は(平成20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)と同じ

4. 平成20年度の都道府県別改定の答申状況

—全国加重平均で一六円の引き上げ

平成20年度の地域別最低賃金の改正については、地方最低賃金審議会において、八月六日に中央最低賃金審議会から提示された「平成20年度地域別最低賃金改定の目安について(答申)」を参考にしつつ、関係労使の意見、地域における賃金実態調査の結果、現下の最低賃金を取り巻く状況、さらに改正最低賃金法の趣旨等も踏まえ調査審議が進められてきたが、九月一日

までにはすべての都道府県で地域別最低賃金の改正の答申があった。答申があった地域別最低賃金時間額は、表のとおりである。各地方最低賃金審議会の答申によれば、改定された最低賃金の時間額は七円から三〇円、全国加重平均では一六円の引き上げとなっている。リンク別の引き上げ額をみるとアラは、三〇円(神奈川県)から一七

円(大阪など)に分散したほか、Bリンクは二〇円から一一円、Cリンクは一四円から一一円、Dリンクは一一円から七円の引き上げとなった。ちなみに、中央最低賃金審議会が答申した改定目安はAリンクで一五円、Bリンクで一〇円、Cリンクで一〇円、Dリンクで七円だった。

5. 企業内最低賃金協定とは?

—金属労協傘下では四割が締結

企業内における賃金の底上げをめざして、労働組合は「企業内最低賃金協定」の締結に力を入れている。連合は〇八年の春季生活闘争ではじめて、すべての組合が取り組むべき課題(ミニマム運動課題)として、企業内最低賃金協定の締結を盛り込んだ。その内容は、「連合リビングウェイジ(誰にでも

この結果、〇八年度の最低賃金の時間額で最も高いのは東京・神奈川の七六六円、最も低いのが宮崎、鹿児島、沖縄の六二七円となった。今後、各都道府県労働局では、答申の内容についての関係労働者及び関係使用者からの異議申出に関する手続を経て、改正決定を行う予定である。

最低限の生活を保障できる賃金としての『生活保障水準』。到達目標は時間額八五〇円、月額一四万八〇〇円)の水準を踏まえた企業内最低賃金協定を締結する」というものだった。最低賃金協定は、企業内における賃金の最低規制(最低賃率)の意味合いだけでなく、未組織労働者を含む当該産業全体に適用される法定産業別最低賃金の基礎になる。こうした観点から、自動車、電機、鉄鋼などの金属産業の産別労組で構成する金属労協(IMF・JC、二〇〇万人)は、賃金水準の低下による生活不安の払拭や雇用形態の多様化に対応した公正処遇の確立に向け、JCミニマム運動を推進している。①「JCミニマム(二五歳で二二万円以下をなくする)、②企業内最低賃金協定の締結、③法定産業別最低賃金を相互に連動させた取り組みを進めるよう傘下の組織に要請している。企業内最低賃金協定はこのミニマム運動の基礎と位置づけている。〇七年に設定された法定産業別最賃の三分の二が金属労協加盟傘下の取り組みであ

《最低賃金協定の締結パターン》

	正社員		パート・アルバイト・嘱託など、直接雇用の非正社員(週所定労働時間や勤続年数などで組合員を特定している場合)
	組合員	組合員	
A	月額・時間額協定		正社員のみを組合員としている場合など
B	月額・時間額協定	時間額協定	パート・アルバイト等の非正社員は事業所ごとに別途協定している場合など
C	時間額協定		パート・アルバイト等を含めた組合員全員を対象としている場合など
D	時間額協定		組合員以外も含め、企業に雇用される全従業員を対象としている場合など

り、協定水準が産別最賃の申請や金額審議に当たって、重要な参考指標として使われるためだ。JCは全組合の協定締結を目標にしている。

○八年の締結拡大に向けた方針は、①全企業・単組が一八歳以上の労働者の企業内最低賃金の締結をめざす②高卒初任給に準拠する水準を基本とし、月額一五万二〇〇〇円以上とする③時間額で協定する場合は、上記月額水準を所定労働時間で除した水準とし九六〇円以上とする——の三点。本部の積極的な働きかけや最賃に対する関

地域別最低賃金額の改定に係る目安制度の概要

1. 最低賃金額の改定審議

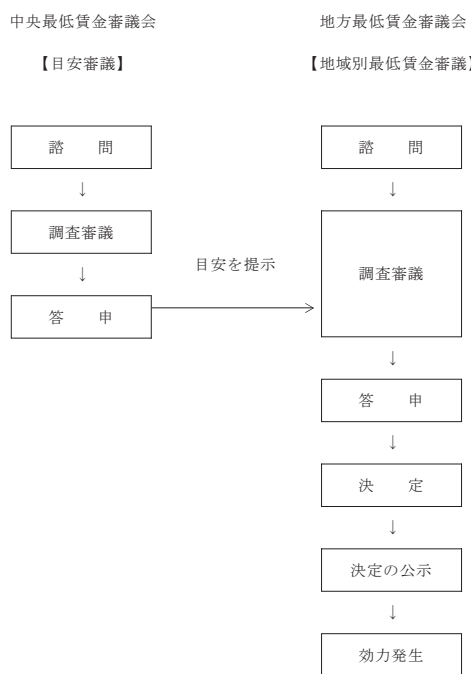
最低賃金は、最低賃金審議会において、賃金の実態調査結果など各種統計資料を十分参考にしながら審議が行われ、①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払能力の3要素を考慮して決定又は改定されることとなっており、①を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとされている。

最低賃金審議会は、厚生労働省に中央最低賃金審議会が、都道府県労働局に地方最低賃金審議会が置かれており、地域別最低賃金は、各地方最低賃金審議会の審議を経て、都道府県労働局長が決定又は改定することとなっている。

2. 地域別最低賃金額改定に係る目安制度の概要

昭和53(1978)年から、地域別最低賃金の全国的整合性を図るため、中央最低賃金審議会が、毎年、地域別最低賃金額改定の「目安」を作成し、地方最低賃金審議会へ提示している。また、目安は、地方最低賃金審議会の審議の参考として示すものであって、これを拘束するものでないこととされている。なお、地域別最低賃金額の表示については、従来、日額・時間額併用方式となっていたが、平成14(2002)年度以降時間額単独方式に移行されており、目安についても、平成14年度以降時間額で示すこととなっている。

目安審議及び地域別最低賃金審議の流れ



今年度の中央最低賃金審議会の目安諮問の様相(6月30日)

心の高まりもあり、昨年、全体JC全体で三割程度だった締結率が、○八春闘を経て、四割まで高まった。

具体的な協約締結のパターン(図)

や目標水準については、各産別で設定することになっている。たとえば、電機連合では春闘時に大手メーカー組合が一八歳(高卒初任給)見合いの水準を産別最低賃金として統一要求し、この

水準をすべての労働者に適用することを原則とした企業内最低賃金協定を締結。パートなどの非正規社員についても、一日・時間当たりで、この水準を保障する取り組みを行っている。○八春闘では前年より一五〇〇円増の一五万二〇〇円を要求し、大手メーカーで構成する一五の中堅組合すべてが満額回答を引き出した。

金属労協傘下で、○八春闘で一八歳の最低賃金協定を締結したのは、約二〇〇組合。月額の平均(単純平均)は一五万二五〇〇円、日額を設定している四六六組合の平均は七三〇円、時間額を決めている五五九組合の平均は九〇四円となっている。