

## 新産業別最低賃金への転換

北浦 正行

### はじめに一賃金決定機構としての最低賃金

- 賃金統制下における最低賃金
  - ・ 勤労者生活の安定（低賃金の救済）
  - ・ 社会的基準化による混乱した賃金水準の「ひとつのよりどころ」
- 産業別最低賃金の三つの源流
  - ・ 苦汗労働・苦汗産業など低賃金産業に設定（ILOの本旨）
  - ・ 賃金審議会方式による団体交渉の補完としての賃金設定（イギリス）
  - ・ 賃金紛争に関する仲裁裁定の同種産業への拡張適用（オーストラリア）
- 賃金決定機構としての最低賃金（金子美雄）
  - ・ イギリスの賃金決定—最低賃金・団体交渉・調停機関
  - ・ 団体交渉制度が未発達の産業について強制力をもって決定
  - ・ 日本における春闘方式の意義

### 1 新産業別最低賃金制度の前史—法制化から「全国一律最低賃金問題」まで

- ✚ 最低賃金制のスタートラインである 51 年答申には、単に低賃金の業種だけを救済するのでなく一般労働者も含めた全体の賃金ルールをつくるという考え方があった。当時労働省で最賃制づくりに携わっていた金子美雄氏も、日本の賃金決定の合理的メカニズムを作るのだという思いをこめて GHQ との折衝に当たってきたが、その思いがこの答申に込められている。
- ✚ 産業別最低賃金は、業者間協定方式の最低賃金をベースにして形成されてきた経緯を持っている。この業者間協定方式の最低賃金は、都道府県内の特定の地域や事業を単位としたもので適用範囲も狭いものであった。そこで、「一般的最低賃金」としての機能を持たせるためには、仕事や賃金水準が似通ったものを束ねる「大きくくり」への過程が必要となったのである。
- ✚ しかし、産業別最低賃金の整備だけによっては、同じ都道府県内のすべての労働者を適用するものとはならず、全業種をカバーする地域別最低賃金の必要性が高まり、昭和 46 年から計画的に設定が進められた。昭和 51 年にはすべての都道府県で地域別最低賃金が完成し、すべての労働者に最低賃金が適用されることとなった。この段階で、地域別最低賃金は「一般的最低賃金」の役割を担うものとなったのであり、そのときから産業別最低賃金との性格と機能分担が問題となりはじめる。
- ✚ ただし、当時の地域別最低賃金は、産業別最低賃金の設定されない業種を念頭に置いて

た「その他業種」最低賃金から出発しているため、すべての業種に影響を与えるだけの一般性を十分に持っていたとはいえなかった。そこで、いかに実効性を持つような金額水準にしていくかという課題のもと、昭和 53 年度から目安制度が導入され、全国的な整合性を図りつつ毎年の見直しが行われてきた。

- 1951年 中央賃金審議会答申
  - 一般産業の労働者を対象とするものと、これを適用することが困難な低賃金業種の二本建制を原則
  - 前者については設定に相当の期間を要すると認められるので、差し当たり後者を設定
  - 家内労働者に対する最低賃金制についても検討
- 1954年 中央賃金審議会答申
  - 「低賃金の下で働く労働者の保護と企業の公正競争の促進を目的として制定されるべきものであるが、同時に産業の発展を図って、善意の経営者が自主的にこの制度を遵守し得るごとく考慮される必要」
  - 低賃金業種として4業種を選定し、同時に金融・税制の一般的対策を講ずる
- 1956年 業者間協定による最低賃金第1号
- 1957年 中央賃金審議会答申
  - 「業種、職種、地域別にそれぞれの実態に応じて最低賃金制を実施し、これを漸次拡大」
  - 業者間協定を最低賃金として決定、その拡張適用、労働協約の拡張適用、これらが困難な場合に審議会決定の4方式
- 1959年 最低賃金法制定
  - 「賃金の低廉な労働者について、事業若しくは職業の種類又は地域に応じ、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競争の確保に資する」
  - 業者間協定に基づく最低賃金、業者間協定に基づく地域的最低賃金、労働協約に基づく最低賃金、最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金（前三者によって最低賃金の決定が困難又は不適當なとき）
- 1961年 最低賃金普及計画 3ヶ年計画 250万人
- 1963、64年 中央最低賃金審議会答申
  - 業者間協定による最低賃金の設定とその地域的拡張の普及
  - 重点的対象業種の選定と業種(A、B)・地域(甲乙丙)別目安額の提示
- 1968年 最低賃金法改正
  - 業者間協定方式の廃止
  - 審議会方式による最低賃金の決定方式の緩和
  - 異議申出手続き(16条の2)、決定・改廃に関する関係労使の申出手続き(16条の4)新設

- 1970年家内労働法制定
- 1970年中央最低賃金審議会答申
- 「なんらかの原因で、なんらかの形で存在する不公正な低賃金に対処し、有効に作用するもの」「労働市場の相場賃金と密接に関連した実効性ある最低賃金」「全国全産業の労働者があまねくその適用を受ける状態が実現されるよう配慮されるべき」「労働市場の実態に即しかつ類似労働者の賃金が主たる基準となって決定」
- 産業別、職業別又は地域別に年次計画により設定を推進（70年 産業別377地域別0→70年 産業別349地域別47）
- 1971年 ILO条約第26号及び131号条約承認
- 1972年 地域別最低賃金第1号
- 1975年 労働4団体 全国一律最低賃金制確立のための統一要求書
- 1976年 地域別最低賃金の全都道府県制定
- 1977年 中央最低賃金審議会答申 目安制度の導入
- 「全国一律最低賃金」問題と目安制度の発足
  - ・中央最低賃金審議会による地域別最低賃金の引き上げ額の目安提示（1976年）
  - ・全国一律の考え方（金額水準ではなく引き上げ率の平準化）
  - ・地賃の自主性を尊重した決定方式（「目安」の拘束力、上積み調整による格差是正）

## 2 最賃の「60年問題」と産業別最低賃金の見直し

- 「大きくくり」で設定された産業別最低賃金は、労働者構成の違いや賃金実態が異なる業種、職種・職務の労働者を束ねていることに無理を生じていた。しかも、産業構造の変化によって、こうした矛盾が次第に大きくなるとともに、業種が多岐にわたりすぎるとともに「関係労使」を特定することが難しいという問題点もあった。
- こうした背景の下で、産業別最低賃金の存続をめぐる激しい労使間の論争を経て、中央最低賃金審議会から改革の基本的な方向が示される。昭和56年と57年の答申では「大きくくり産別最賃は廃止」し、今後は「基幹的労働者の相当数に最賃協約が適用されている産業あるいは公正競争確保の観点から最賃が必要な産業に、関係労使の申出を契機として作る」小さくくりの産業別最低賃金という方向が示された。
- その後、昭和61年答申によって、昭和63年度までの3年間に、現行の産業別最低賃金の改善を行い、新しい条件を満たす産業別最低賃金に転換させることとなった。
- 新産業別最低賃金は「一般的最低賃金」である地域別最低賃金に対し、どういう位置付けをもって整理されたのか。その基本は、公正競争の確保や労使交渉の補完という点にある。一つの産業内において労使交渉によって決められた組織労働者の労働条件を波及させることによって、社会的な公正性を確保しようという考えである。
- このため、同種の労働者性を重視して、適用範囲を産業小分類（場合によっては細分類）単位とすること、適用対象労働者をその業種の基幹的労働者に限ることで再編成

していく方針が採られた。更に重要なことは、行政主導で設定するものではないことであり、このために、最低賃金法第 16 条の 4 の規定を活用し、関係労使からの申し出を受け、しかも原則として全会一致で行う「必要性の審議」を経てから設定していくという手続を導入した。

- **地域別最低賃金と産業別最低賃金**
  - ・ 地域別最低賃金の全国設定による一般的最低賃金の完成
  - ・ 既存産業別最低賃金の「一般的」性格との二重性
    - ・ 産業別最低賃金として特別の意義を持つ必要性（団体交渉補完と協約拡張）
- **産業別最低賃金の問題点**
  - ・ 労働者構成や賃金実態の異なる多様な業種・業務を包括
  - ・ 一部の労働者には高水準である反面、他の労働者には労働条件の改善に十分機能しない
  - ・ 包括される業種が多岐にわたるため、関係労使の意見が十分に反映されない
- **1981、82年中央最低賃金審議会答申**
  - ・ 大きくり産業別最低賃金の廃止
  - ・ 現行産業別最低賃金の改善
  - ・ 新産業別最低賃金（小さくり産業別最低賃金）の設定（労働協約の適用が基幹労働者の2分の1以上又は公正競争上の必要性、法第16条の4による関係労使の申出）
- **大きくり最低賃金の廃止と小さくりの新設**
  - ・ 大きくりの廃止が小さくりの新設に結びつくかという問題
  - ・ 大きくりの改善を進めても小さくりになる保証があるかという問題
  - ・ 小さくり新設の要件である公正競争の内容が不明瞭
  - ・ 小さくり新設の取り組み（看護婦、教習所、港湾等）
  - ・ 廃止の時期と方法は新設や改善状況を見て60年度に決める
- **「転換」という考え方の導入**
  - ・ 大きくりの改善作業のルールづくりと63年度末までの期間設定
  - ・ 新産業別最低賃金への転換の方向付け
  - ・ 労働協約に代わる労使合意確認のための労働側による署名集め
  - ・ 電機を中心にした「前倒し」転換の動き
- **1986年中央最低賃金審議会答申**
  - ・ 「現行の賃金秩序に急激な変化を与えることを避ける」ことと、現行産業別最低賃金についても新産業別最低賃金への移行可能性を考慮すること
  - ・ 現行産業別最低賃金の凍結と漸次廃止
    - ・ 現行産業別最低賃金の転換の前提条件形成（適用除外）
    - ・ 新産業別最低賃金への転換
    - ・ 労使合意による「前倒し」転換
  - ・ 運用方針の経過措置

- **特定（産業別）最低賃金への改正（最低賃金法の一部を改正する法律）**
  - 産業別最低賃金については、関係労使の申出により決定（任意的設定、地域別最低賃金は必要的設定）
  - 産業別最低賃金については、最低賃金法の罰則（行政罰）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
  - 最低賃金額は、時間によって定めるものとする

### 3 賃金決定機構と新産業別最低賃金

- 地域別最低賃金に「ソーシャルミニマム」の役割を持たせるとすれば、産業別最低賃金は限りなく現実に労使交渉で決まる賃金との密接な関係性が必要だという考え方があった。事実、金子美雄氏は、「僕の理想は、つまり産業別最賃というのは、ソーシャルミニマムの最賃じゃなくて、産業別の標準賃金だ」と述べ、産業ごとに「賃金の標準化」の一環を進める作業の中に位置付けられることを主張している。労働者側委員であった岡村省三氏との対談の中で述べられたものであるが、これまでの産業別最低賃金の意義には「標準賃金を決める最賃」という性格が欠如していたとも言っている。
- このように、新しい産業別最低賃金は、その業界での「公正競争」という1つのルールのためにつくるものだとも考えられる。業種の範囲が絞られることによって、関係する労使の当事者感覚も強まり、自らのこととして真摯に議論ができる環境が生まれやすくなる。一部の労働者だけでなく一般の労働者にも影響を与える、あるいはその下支えになることが感じ取ることができるようになる。こうした期待感を持って小さくくりの産業別最低賃金への転換が図られてきたものといえよう。
- 小さくくりになった新しい産業別最低賃金は、基幹労働者に絞って設定することにしたため、これは「職業別最低賃金」を志向したものではないかという理解がある。金子美雄氏も新しい産業別最低賃金への取り組みの中で「職業別最低賃金」が生まれることを期待していたという発言「基幹労働者なんて怪しげな用語を使ったけど、本当は職業別最低賃金だよ、あれは」がある。公正競争という考え方を強調したのもそうした背景があるとも述べている。

- **産業別設定の意義**
  - 賃金ミニマムが重視される理由—賃金水準の全般的上昇、労働市場の二分化（外部市場賃金と内部市場賃金）、最低賃金は低賃金層を規制するという基本的性格
  - 地域最低賃金は社会的な基準設定—地域における労働者の生計費・生活保護施策との整合性への配慮
  - 特定最低賃金の設定の「必要性」—賃金秩序の必要性（初任給、産業間の労働条件設定の公平性「公正競争」、企業内の賃金変動・格差のセイフティネット的機能の補完）
  - サービス労働の賃金決定の合理性担保—競争激化による賃金切り下げスパイラルの防止、新設職種の可能性

- ・ 職種別賃金への志向—職種による賃金格付けの反映、一般賃金決定との関係性
- ・ 特定最低賃金は行政罰の除外という地域別最低賃金とは異なる性格→労使交渉によって決定される自由な賃金水準（一般的な賃金水準のミニマム相場の形成）
- **今後の課題**
  - ・ 地域別最低賃金の上昇と金額水準の接近—埋没の可能性
  - ・ 各最低賃金はどの労働者層の賃金決定に影響を与えているか（地域別は地場産業か非正規労働者か）
  - ・ 申し出とその審議による決定—使用者側のカウンターパートとの関係性
  - ・ 企業別最低賃金との関係

## 結び 新しい最低賃金制へー

### ● 賃金決定メカニズムの再考

#### 賃金決定メカニズムへの影響



### ● 職業別最低賃金への接近

- ↓ 事業の多角化や新規事業への転換によって業種の異動や変更が頻繁になるとともに、同じ業種であっても技術革新や国際分業の進展などで職務内容が従来と大きく異なってきた。同じ「産業」といっても、多くの異質な業務を抱えることも多くなり、職種や職務の構成にも大きな影響を与えていることに注意しなければならないだろう。
- ↓ 派遣や請負の増加によって、同じ産業の同種の業務に従事する者でも適用される最低賃金が異なるという現象も起きている。その派遣事業者や請負事業者が別の都道府県に所在する場合には、地域別の最低賃金の違いまでが加わって事情を複雑にしている。
- ↓ このように「産業」という枠組みが揺らいでいる中で、これを基軸とした最低賃金の設定に無理が出てきたことをどう考えるべきか。その意味では、理想とされてきた「職業」別の枠組みを基軸にした最低賃金の方向を考えていくことも一つの検討課題となるであろう。その場合、その産業内において「職業」概念に対する注目とそれを基軸とした賃金など労働条件決定への取り組みも不可欠となることに注意する必要がある。我が国の労働組合は産業別に編成されているのが現状であるが「職種別賃金」の横断的な相場を形成する動きも見られ、現在、一部で議論がはじまっている。それが本格化すれば「職業」別最低賃金への取り組みに連動してくることも予想されよう。