

最低賃金制の社会経済的意義と決定状況

橋 口 幸 夫

はじめに

筆者は1995年3月末日をもって定年退職する。本稿は、筆者が27年間にわたり教育・研究の拠り所としてきた鹿児島県立短期大学商経学会の教員側評議員諸氏の企画による『商経論叢』の、筆者の氏名・役職を冠した記念号（第44号）に寄せるためのものである。

ところで筆者は教育・研究活動の基調に「現代経済社会における公正と平等の諸問題」と表現すべきテーマを据えて来た。そして、このテーマの理念は、機会にも恵まれて、地域における社会的活動にまで広げることが出来た。その中で代表的で、最も継続的なものが鹿児島地方最低賃金審議会における公益代表委員としての20年に及ぶ活動である。

そこで、『商経論叢』に掲載の機会はおそらく最後のものとなるこの論文の主題は「最低賃金制の社会経済的意義と決定状況」と設定したい。あたかも、1994年10月1日から発効した平成6度の鹿児島県（地域包括）最低賃金は、中央最低賃金審議会が提示していた引き上げ額の「目安」102円に、実に13年ぶりの一挙3円を積み増して105円の引き上げとなり、日額4,325円と、前年度に全国最低額で並んでいた沖縄を3円上回り、佐賀、大分、宮崎をいずれも1円抜いて最下位からの脱出を明確に果たした。しかも、それが10年ぶりに公益・労働者側・使用者側三者構成の全会一致で決定出来た意義は大きく、表題に即して最低賃金制の意義と決定状況について覚書きしておくのも時宜を得ていよう。

1. 最低賃金制の意義と機能

最低賃金制については、一般的なものとして、「国が法的強制力をもって賃金額の最低限を規制し、使用者にそれを下回る賃金を支払ってはならないことを定めるもの」¹⁾をいう——とする規定がある。その場合、国による規制の理由としては、賃金は、本来、労使が自主的に対等な立場で話し合いによって決定すべきものであるが、中小零細企業などに多く存在する賃金の低い労働者は、その多くが未組織である等のため、使用者との対等な交渉によって労働条件、とりわけ賃金を決定することがほとんど期待できない実情にある——ことが挙げられる。そこで、「このような労働者の不公正な低賃金については、国が積極的に介入して、賃金の最低額を保障し、その改善を図る必要²⁾」がある——というわけである。このようにして、最低賃金制は、「第一義的には一定水準を下回る低賃金を解消して、労働条件の改善を図ることが目的」であるが、「あわせて、労働力の質的向上や企業間の公正競争を確保する機能なども期待され、国民経済の健全な発展に寄与することをねらい³⁾」としている——とされる。

もともと、19世紀後半から各国において発達をみた労働保護法制の一環をなすものとして発展させられた最低賃金制の意義と機能については歴史的な分析を必要としよう。それについて詳察する紙幅を今は持たないが、概観する⁴⁾と、1894年にニュージーランドで制定された「産業調停仲裁法」によるものが最初とされる。次に、1896年にオーストラリアのビクトリア州で「工場商店法」が制定され、この中に最低賃金制についての規定が置かれ、次第に他の州にも広がっていった。そして、1909年にはイギリスにおいて、ニュージーランド、オーストラリアの制度の周到的検討の上に「賃金委員会法」の制定に基づく最低賃金制が設けられるに至っ

1) 労働省労働基準局賃金時間部賃金課編『平成6年度版 最低賃金決定要覧』 労働基準調査会1964 6ページ。

2) 同上。

3) 同上。

4) ILO事務局・G.スタール著・労働省労働時間部訳『世界の最低賃金制度』 (産業労働調査所1989) 及び小粥義郎著『最低賃金制の新たな展開』(日本労働協会 1989)による。

た。この法律は、賃金が他の産業に比べて格別に低い産業について、産業ごとに最低賃金を決定する権限を持つ独立な機関として、労・使・中立からなる三者構成の「賃金委員会」を設置し、最低賃金を決定していこうというものであった。

イギリスで採り入れられて以後、最低賃金制度は、次第に欧米諸国に広がっていった。すなわち、フランスでは、1915年に家内労働者に最低工賃を決定し得るものとして「家内労働法」が制定され、北アメリカ大陸では、1912年にアメリカ合衆国のマサチューセッツ州に、次いで1917年にはカナダのアルバータ州において、それぞれ最低賃金制が設けられている。さらに、このような各国の動きを背景にして、ILO（国際労働機関）の場においても最低賃金に関する問題が検討されるようになり、1928年の第11回総会において「最低賃金決定制度の創設に関する条約（第26号）」が採択されるに至った。その際の報告書に、その時点でなんらかの最低賃金制を設けている国は18カ国に達していたとされている。

その後、1930年代の世界大不況と第二次世界大戦を契機に、最低賃金制は、さらに、先進国はもちろん、開発途上国も含めて、広く各国で設けられるようになっていった。そして、1970年の第54回総会においては、「開発途上にある国を特に考慮した最低賃金の決定に関する条約（第131号）」が採択された。先の第26号の後に、戦後の1951年に「農業における最低賃金決定制度に関する条約（第99号）」が採択されており、また、それぞれの条約について、「適用に関する勧告」が、第30号、第89号、第135号と付けられている。なお、我が国が、この中の主要な第26号条約、第131号条約の批准を行ったのは、ともに昭和46年（1971年）のことである。

最低賃金制の歴史的発展のプロセスをこのようになぞると、設けられたそもそもの狙いも、またその形態も、国により、あるいは設定の時期により種々様々であり、意義は時代の変遷とともに変化して来ているのが解る。第一義的な低賃金の解消による労働者の保護という点では共通するとしても、他の併せ持たせた目的や効果、それらの間のウエイトの置き方となると、かなりのバリエーションが認められる。「特に1930年代の大不況期以降になると、一般的に、賃金政策について、いわゆる社会的側面からの接近ばかりでなく、経済的側面からの接近の試

みが種々なされるようになってきたことに応じ、最低賃金制についても、これを全般的な経済政策の一分野をなすものとして景気対策等と関連をもたせて採り上げる動きがみられるようになってきた」⁵⁾ わけだが、その典型としては、1933年、おりから「ニュー・ディール政策」の一環としての「全国産業復興法（NIRA）」によって設けられたアメリカ合衆国の連邦最低賃金制が挙げられる。それは、不況脱出の手段として支払い賃金の増加による有効需要増大効果を狙ったものであったといえる。

フランスで、一般の雇用労働者を対象とする最低賃金制が設けられたのは第二次世界大戦後である。フランス政府は、戦後、賃金統制を撤廃するに当たって、激しく進行するインフレーションの中で、実質賃金の水準を維持するために全ての労働者に対して賃金の最低額を保障することを余儀なくされ、法定最低賃金を設けたものとされる。そのような経緯から、この法定最低賃金制は賃金統制時代の名残を多分に留めており、性格的にも不熟練労働者のための標準賃金的な色合いが濃いといわれるが、ともあれ、フランスの最低賃金制も初期の家内労働の分野だけを対象にするものから、現在では雇用労働者一般に範囲を広げ、つれて、積極的な政策手段として目的も多面化しているようである。

我が国においては、戦前からの長い運動の前史はありながら、最低賃金制が、現実の制度として社会経済的に機能するようになったのは1959（昭和34）年に最低賃金法が単独立法として制定実施されてからのことである。一連の労働保護法制が、第二次世界大戦の敗戦直後に占領政策として一挙に制定実施されながら、最低賃金制の現実化は大きく立ち遅れたとしなければならない。その理由としては、賃金が労働の提供に対する価格という性格を持ち、価格に対する規制は市場経済体制の根幹に触れるデリケートな問題を含むということ等もあって、歴史的にみて最低賃金制は他の一連の労働保護法制に比べて遅れて登場せざるを得なかった——という「各国共通の事情に加え、経済の二重構造、年功賃金体系の存在等により各種の賃金格差が極めて大きいという事情が加わり、最低賃金制の登場

5) 前掲「最低賃金制の新たな展開」3ページ。

をとりわけ困難にしていた」⁶⁾ということが指摘されている。しかし、法制実施後は、変遷を経ながら社会の要請に応じて着実な発展を遂げているとしてよい。

最低賃金制の歴史的発展をなぞるのに紙幅を費やしてしまったが、歴史を踏まえても、現実に即しても、最低賃金制についての冒頭の一般的規定には、そしてまた、国による規制を要する理由にも、重大な過不足は見出せない。そのようなものとしての最低賃金制の機能を整理すれば以下のようにまとめることが出来よう。① 低賃金の解消。最低賃金制は一定の水準を下回る賃金の存在を法的に許さないものであるから、直接に低賃金の解消に寄与することはいうまでもない。低賃金の解消による労働条件の改善は、生活水準の向上に結びつくことにより労働者のモラルを高め、結局は生産能率の増進につながることになる。② 労働力の質的向上。労働条件の改善・生活水準の向上は、労働者が十分にその能力を発揮するとともに、教育・訓練を通じて自らの知識・技能を高める意欲を促すことによって労働力の質的向上をもたらすことになる。また、最低賃金制の下支え効果は、地域全体の賃金水準を高めることで、地域経済が質の高い労働力を確保し活用し得る可能性にも資すると考えられる。

③ 公正競争の確保。市場経済体制のもとにおける企業間競争は、例えば、差別的な取扱いや不当な対価、あるいは取引の相手方との取引の不当な妨害など、公正さを失う時、経済全体の効率化、経済的厚生を増大を損なうことになる。特に、製品価格引き下げのための低賃金を武器とする競争が展開される場合、経済的厚生の維持・増進に及ぼす弊害は大きくなる。賃金は企業経営の上で、コストのかなり大きな部分を占めるものであるために、もし、一部の企業がなんらかの事情で相対的に低い賃金を支払う場合には、他の多数の企業も競争上賃金を切下げざるを得なくなり、本来のあるべき競争のメリットがデメリットに転じてしまいかねないからである。そこで、最低賃金制の実施は、賃金の最低限を規制することによって、企業間の競争条件に一定の限界を設け、公正競争を確保することが出来ると期待されているわけである。

6) 同上9ページ。

また、①に関連して、1930年代のアメリカに見られたような景気対策的機能も指摘されている。すなわち、不況期に一部の企業が、企業収益の低下をカバーすべく賃金の切下げを行えば、その効果は全産業に波及し、賃金所得の全般的減少が生じ、その結果、社会的有効需要の低下がもたらされる。これが生産の低下につながるという悪循環を発生させ、経済全体が、例えば1990年代の日本で見られたように、底なしの不振に陥ることになる。ここで「最低賃金制を実施することによって、消費需要の下支えに寄与することにより、賃金の面でのこのような悪循環を断ち切ることにもつながろう」⁷⁾ というわけである。さらに、労使関係の安定促進機能も挙げられている。これは、ニュージーランドで世界最初に設けられた最低賃金が、大規模な港湾ストライキを契機に、労働争議の解決策の一つとして、強制仲裁方式によって決定しようとするものであったことに由来させているものである。そして、最低賃金制は、「このように労働争議の解決に役立ちうるばかりではなく、低賃金の改善がすすめられることによって、労使間の紛争の発生を未然に防ぎうること、社会的緊張や対立を回避し、健全な労使関係の実現に資しうるもの」⁸⁾ とも考えられている。

2. 最低賃金の決定方式と決定基準

わが国における現行の最低賃金の決定方式は、① 最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金（最低賃金法第16条）と② 労働協約に基づく地域的最低賃金（最低賃金法第11条）の二つに分けられる。⁹⁾ 前者は、労働大臣または都道府県労働基準局長が、一定の事業、職業または地域について、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るために必要があると認めるときに、公益、労働者および使用者の各側を代表する同数の委員で構成する最低賃金審議会に調査審議を求め、（すなわち諮問し、）それに対する「審議会」の意見（すなわち答申）を尊重して

7) 同上5ページ。

8) 同上6ページ。

9) 前掲『最低賃金決定要覧』6ページ。

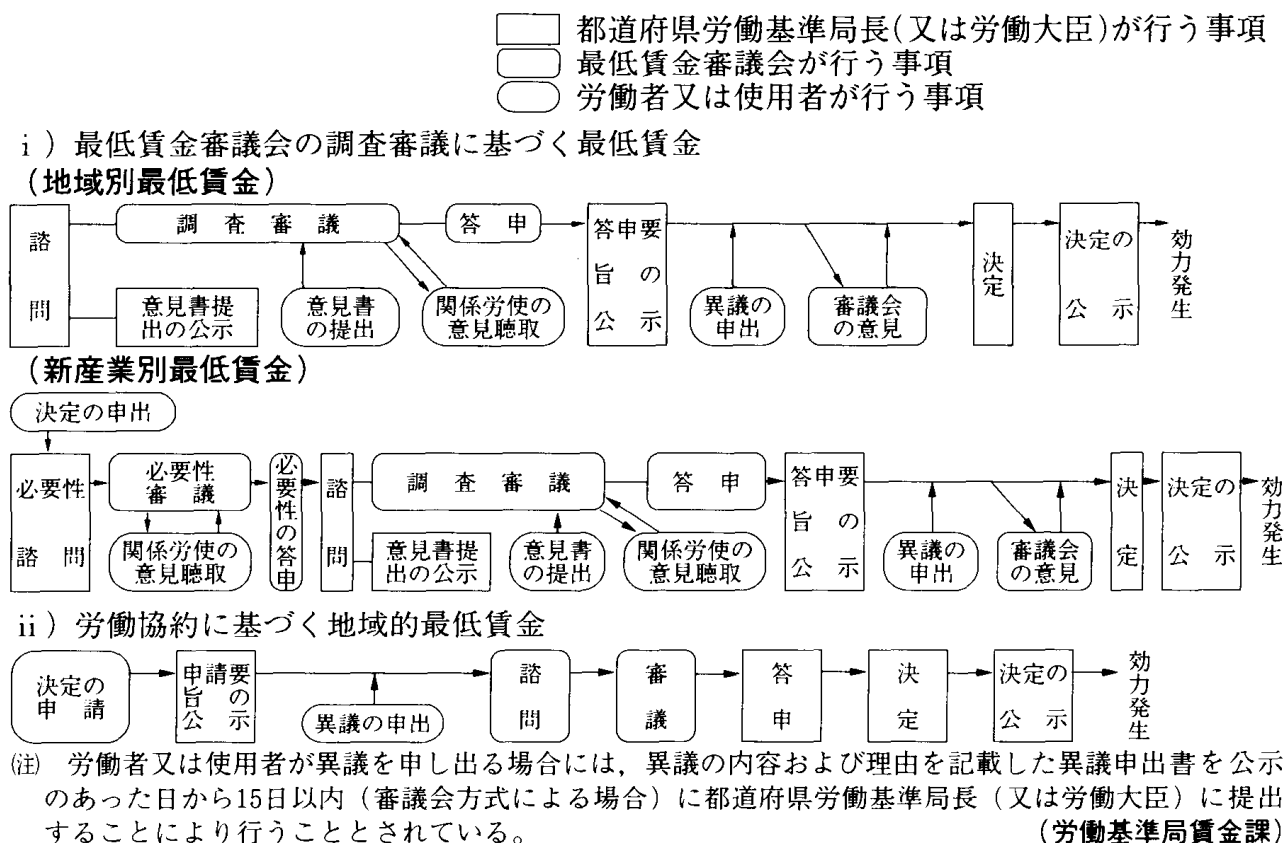
決定するもので、一般に「審議会方式」または「16条方式」と呼ばれている。

後者は、一定の地域内の同種の労働者およびその使用者の大部分に賃金の最低額に関する労働協約が適用されている場合で、労働協約の締結当事者である労働組合または使用者の全部の合意による申請があったときに、労働大臣または都道府県労働基準局長が、最低賃金審議会に諮問し、その意見を尊重して、当該協約に基づき、当事者以外のアウトサイダーをも含めた同種の労働者およびその使用者の全部に適用する最低賃金として決定するもので、「労働協約拡張方式」または「11条方式」と呼ばれている。二つの最低賃金決定方式の仕組みは〔図1〕に示したとおりである。なお、現在の最低賃金のほとんど（304件）は審議会方式によって決定されており、労働協約拡張方式は2件だけに過ぎない。また、審議会方式による最低賃金のうち、労働大臣が決定し、全国を適用地域とするものは鉱業関係の3件だけで、他はすべて、都道府県労働基準局長が決定した各都道府県の区域ごとに適用される最低賃金である。決定方式別の最低賃金決定件数および適用労働者数は〔表1〕に示したとおりである。

公・労・使の各側三者構成による「審議会方式」の淵源は、もちろん、今世紀初頭のイギリスにおける「賃金委員会」に求めることが出来る。イギリスにおいて、そのような、「最低賃金を決定することが出来る権限をもつ機関が、産業別の三者構成の独立機関として設けられることとなった理由は、イギリスにおいては、賃金その他の労働条件は労使の自主的な団体交渉によって決定されるべきであるという伝統的な考え方（『産業自治』の原則）が背景にあり、最低賃金制は、『産業自治』が十分に行われていない分野に国が介入し、この原則を補充するものとして設けられるべきであると考えられたから」¹⁰⁾ といわれている。ここでいう「産業自治」、すなわち、賃金その他の労働条件は労使の自主的な団体交渉によって決定されるべきである——という考え方は、すでに述べた、わが国の現行の最低賃金制の一般的規定における前提的認識に符合する。それが十分に行われていない分野とは、未組織・低賃金労働者の多い中小零細企業分野である。

10) 前掲『最低賃金制の新たな展開』2ページ。

〔図1〕 最低賃金決定の仕組み



〔表1〕 決定方式別の最低賃金決定件数及び適用労働者数

(6.3.31現在)

決 定 方 式	決 定 件 数	適 用 労 働 者 数
1 最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金 (法第16条)	304 件	478,631 百人
(1) 地域別最低賃金	47	428,250
(2) 産業別最低賃金	257	50,381
イ 新産業別最低賃金	252	50,142
① 労働大臣決定分	2	60
② 都道府県労働基準局長決定分	250	50,082
ロ 従来の産業別最低賃金	5	239
① 労働大臣決定分	1	4
② 都道府県労働基準局長決定分	4	235
2 労働協約に基づく地域的最低賃金(法第11条)	2	6
合 計	306	478,637

- (注) 1 適用労働者数は、同一労働者に2以上の最低賃金が適用される場合は、そのうちの金額の最も高い最低賃金の適用労働者(実質的適用労働者)として計上している。
- 2 地域別最低賃金の適用労働者数は、平成3年事業所統計調査により算定した適用労働者数から、年度ごとに集計する産業別最低賃金及び労働協約に基づく地域的最低賃金の実質的適用労働者数を減じた数である。(労働基準局賃金課)

もっとも、戦後・占領下に労働基準法の下で構想された日本の最低賃金決定プロセスに位置した「賃金委員会における三者同数構成こそは、日本的最低賃金決定機構の原型的性格をもっとも端的に表明する指標であった。」¹¹⁾ わけだが、そのような最低賃金決定機構の制度的骨格が、主に「アメリカ公正労働基準法(1938年)」(Fair Labore Standards Act, 1938)をモデルにしたものであったことは、当時、大方の識者によって指摘されていたことであった。しかし、「三者構成方式は、当初の政策立案の代表者であった末広(厳太郎)氏がイギリス賃金委員会をモデルとし、日本の戦前の内務省が行った経験などを参考としてこれを構想したもの」¹²⁾とも考えられている。

審議会方式によって最低賃金を決定する場合、その基準としては、最低賃金法第3条によって、① 労働者の生計費、② 類似の労働者の賃金、③ 通常の事業の賃金支払い能力の三要素を総合的に勘案して定めること¹³⁾——とされている。因みに、世界各国に普遍的な基準としては、(1) 労働者の必要、(2) 使用者の支払能力、(3) 類似の労働に対して支払われる賃金またはより一般的には賃金労働者その他の社会的グループの相対的生活水準——の3つが共通して採用されている。¹⁴⁾ また、ILO第131号条約第3条においては、「最低賃金の水準の決定にあたって考慮すべき要素には、国内慣行及び国内事情との関連において可能かつ適当である限り、次のものを含む。(a) 労働者及びその家族の必要であって国内の賃金の一般的水準、生計費、社会保障給付及び他の社会的集団の相対的な生活水準を考慮にいれたもの。(b) 経済的要素(経済開発上の要請、生産性水準並びに高水準の雇用を達成し及び維持することの望ましさを含む。)」¹⁵⁾と規定されている。わが国の決定基準もそれらと同じ趣旨のものといえる。

わが国の決定基準3要素の中の、①は労働者の生活に要する費用のことである

11) 小越洋之助著『日本最低賃金制史研究』 梓出版社1987 49ページ。

12) 同上59ページ。

13) 前掲『最低賃金決定要覧』 7ページ。

14), 15) 前掲『最低賃金制の新たな展開』 166ページ。(1968年ILO第5回総会議題報告書)

が、それが憲法第25条の「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」という規定、労働基準法第1条の「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ない」とする規定に沿うべきものであることはいうまでもない。なお、現行の最低賃金では、若年・単身の生計費とされている。②は具体的には、同一地方の同種若しくは類似の産業または職業の労働者の賃金のことで、その実情を低賃金労働者の賃金の改善を図る上での重要な判断材料とするものであろう。③は個々の企業のそれではなくて、当該産業あるいは当該地域において正常な経営をしていく場合に通常の事業に期待することが出来る賃金支払い能力のことであると理解される。

実際の審議の場では、さらに、当該最低賃金の対象となる労働者の賃金実態について、事務局である各都道府県労働基準局が予め実施した「最低賃金に関する基礎調査」資料等をもとに、その状況をつぶさに検討し、また、必要に応じては、最低賃金審議会の委員自らが事業場等に赴いて、実地に作業実態、賃金実態等を見、さらに、関係労働者や使用者から最低賃金の内容がどうあるべきか？について意見を聴くなどして金額の検討が進められる。そして、当該地域の生計費、学卒初任給、労使間で協定した企業内の最低賃金、賃金階級別の労働者分布、あるいは決定しようとする最低賃金額未満の賃金を支給されている労働者数から見た影響の度合い等を考慮し、審議が尽くされたところで結論が出されることになる。¹⁶⁾

なお、地域別最低賃金については、1978年度から全国的な整合性を図るためとして、毎年、中央最低賃金審議会（「中賃」）から地方最低賃金審議会（「地賃」）に対して金額改定のための引上額の目安が示されている。「地賃」では、この「中賃」が示した目安を参考にしながら地域の実情に応じた適正な地域別最低賃金額の改正のための審議を行っている。¹⁷⁾ 目安についての、審議会方式以前、すなわち、業者間協定方式時代の「前史」については、ここではさて措くが、審議会方式における目安制度の導入についても前提的な段階があった。それは、労働組合が一貫して要求してきた「全国一律最低賃金制確立」の動きであった。これ

16), 17) 前掲『最低賃金決定要覧』7～8ページ。

については「中賃」では早く1970年の答申で「全国全産業一律制については、なお地域間、産業間の賃金格差がかなり大きく存在しているという事実を確認せざるを得ず、現状では実効性を期待し得ない。」¹⁸⁾との判断を下していた。しかし、労働組合側の運動は、その後も継続され、国会の場での大きな高まりを含む経緯を経て、「中賃」としての一応の決着がつけられたのは77年秋である。これを機に78年度からの目安制度の導入が実現したわけである。

因みに、1977年12月15日付けで行われた「中賃」会長（所沢道夫氏）の労働大臣（藤井勝志氏）に対する「今後の最低賃金制のあり方について」の答申文は、「得られた結論」の末尾で目安については次のように表現していた。「(2)最低賃金額の改定については、できるだけ全国的に整合性ある決定がおこなわれるよう、中央最低賃金審議会は、次により、目安を作成し、これを地方最低賃金審議会に提示するものとする。(i)地域別最低賃金について、中央最低賃金審議会は、毎年、四七都道府県を数等のランクに分け、最低賃金額の改定についての目安を提示するものとする。(ii)目安は、一定時期までに示すものとする。(iii)目安提示については、昭和五三年度より行うものとする。」なお、都道府県のランク分けはA、B、C、Dの4ランクとし、各ランクごとに日額の引き上げ額で示す方式が採られているが、その制度導入以来の状況は〔表2〕に示したとおりである。

そのような「目安制度が実施されるに伴い、地域別最低賃金の改定のひとつのパターンが定着するに至った。」¹⁹⁾とされる。それは、毎年、春闘の賃上げ相場が固まってくる5月中旬に、「中賃」はその年度の地域別最低賃金額改定の目安について労働大臣からの諮問を受け、直ちに、春季賃上げ状況結果や、その間に実施される小零細規模の企業における賃金改定状況調査結果等の関連諸指標の動向について検討を重ねた上、目安額の詰めを行い、その結果を踏まえて7月下旬に答申を行う。この答申は、各都道府県労働基準局長を通じて、直ちに各「地賃」

18) これは、「中賃」の「昭和40年答申」の「1. 基本的な考え方」の末尾(3)での断定である。（『最低賃金法三〇年の歩み』 日本労働協会 1989 171ページ。）

19) 前掲書201ページ。

〔表 2〕 地域別最低賃金（日額）改定が目安額の推移

年度 \ ランク	A ランク	B	C	D	平均 引上げ率
昭和53年度	155 (6.3)	150 (6.3)	145 (6.5)	140 (6.6)	(6.4)
54	160 (6.1)	155 (6.1)	150 (6.3)	145 (6.4)	(6.2)
55	195 (7.0)	189 (7.0)	179 (7.0)	169 (7.0)	(7.0)
56	191 (6.4)	185 (6.4)	175 (6.4)	165 (6.4)	(6.4)
57	170 (5.4)	165 (5.4)	157 (5.4)	148 (5.4)	(5.4)
58	106 (3.2)	103 (3.2)	98 (3.2)	93 (3.2)	(3.2)
59	106 (3.1)	103 (3.1)	98 (3.1)	93 (3.1)	(3.1)
60	127 (3.6)	124 (3.6)	118 (3.6)	111 (3.6)	(3.6)
61	110 (3.0)	107 (3.0)	102 (3.0)	96 (3.0)	(3.0)
62	83 (2.2)	81 (2.2)	77 (2.2)	72 (2.2)	(2.2)
63	116 (3.0)	112 (3.0)	107 (3.0)	101 (3.0)	(3.0)
平成元年度	160 (4.05)	156 (4.03)	150 (4.05)	140 (4.05)	(4.05)
2	197 (4.8)	193 (4.8)	185 (4.8)	173 (4.8)	(4.8)
3	213 (4.9)	206 (4.9)	196 (4.9)	185 (4.9)	(4.9)
4	192 (4.2)	185 (4.2)	176 (4.2)	167 (4.2)	(4.2)
5	148 (3.1)	143 (3.1)	135 (3.1)	128 (3.1)	(3.1)

(注) 1 () 内は、引上げ率(%)である。

2 昭和56年度～平成5年度は、公益委員見解である。

(労働基準局賃金課)

に伝達され、予てその地域の最低賃金額の改定について諮問を受けていた「地賃」では、この目安を参考としながら、併せて、賃金実態調査、参考人の意見、実地視察の結果等も採り入れて具体的な審議を行うわけだが、例年、8月上旬から遅くも9月上・中旬には各「地賃」における改定審議が終了して答申が出され、9月末から11月初めにかけてそれぞれ発効するということである。

もっとも、目安が目安として「中賃」で作成されたのは1978年度から80年度までの3年間に過ぎない。それも、制度導入早々の78年度には公・労・使各側の賛成が得られ、文字どおり「中賃目安」として作成され答申されたが、79年度は早くも使用者側の賛成が得られず「公・労賛成」という形で答申されている。「三者同数構成」の審議会における公・労二者だけの賛成による目安決定という事態が、それを受ける「地賃」での審議に多くの混乱を持ち込んだことはいうまでもなかった。そこで、80年度の「中賃」では前年度の反省もあって、再び公・労・使各側の賛成による本来のあるべき目安が答申された。しかし81年度は、目安額について労・使各側の主張に大きな隔たりが見られ、もちろん、全会一致へ向けての最大限の努力は払われたものの、結局、公・労・使三者合意による目安額を決定することは出来なかった。

しかし、目安制度そのものを維持することは必要であるとの認識は三者でなお共通しており、そこで、本来の目安に代わるものとして「中賃」の公益代表委員の考え方が「公益委員見解」という形で示され、それが「目安」として「地賃」に提示されることには各側とも賛成であるとして答申された。以来、13年にわたってこの形が継続されて来ている。ただ、1990年代、つまり「平成」に入って目安制度のあり方そのものについての議論が高まり、ここへ来て詰めの段階を迎えようとしている。すなわち、92年12月の「中賃」総会において、現行目安制度の見直しについて付託を受けた「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」では、その後10回にわたって、主として① 最低賃金と一般賃金との関係、② ランク区分および表示方法、③ 表示単位の3つの課題について、統計的データに基づく実証的な分析を中心に検討を進めており、94年5月の時点で中間的に一応の整理を行う段階に到達している。²⁰⁾

3. 地域別最低賃金と産業別最低賃金

わが国における現行の最低賃金には、地域別最低賃金と産業別最低賃金がある。先ず、地域別最低賃金は、産業や職種に関わりなく、当該都道府県内のすべての労働者とその使用者に適用されるもので、例えば、「鹿児島県最低賃金」の名称で、各都道府県に1件ずつ決定されている。²¹⁾ 地域別最低賃金は、すでに産業別最低賃金が設定されている産業を含む、文字どおり全部の産業を対象とした最低賃金という意味で、「地域包括最賃」と呼ばれる。この地域別（包括）最賃が重要な役割を担うようになったのは1970年代以降のことで、その意味では、産業別、職業別最低賃金に対して後発的といわざるを得ない。その登場の背景には、前述の労働組合を中心とする「全国一律最低賃金制確立」の運動の精力的な展開もあったわけだが、それらを吸収しながら現実的な政策路線に乗せたのは労働省が71年5月に策定した「最低賃金の年次推進計画」であったとせざるを得ない。

「中賃」の1970年答申に基づき、同審議会の意見を聴いて策定されたこの「計画」は、71年度を初年度とする5年間に、わが国の最低賃金制の対象となっているすべての労働者に具体的な最低賃金の適用を及ぼすことを目標とするとともに、その実現のために、産業別、職業別の最低賃金と並んで、これまでほとんど取り上げられていなかった地域別最低賃金を設定する方式を活用すること、また、決定した最低賃金については、常にその実効性が確保されるよう一般の賃金水準の動向に即し、的確かつ効果的に最低賃金額の改定を図ること²²⁾——といった内容のものであった。そして71年度以降、この計画に基づき最低賃金の普及が進められ、「都道府県内のすべての労働者に包括的に適用される地域別最低賃金」の設定が、72年3月決定の「岐阜県最低賃金」を第1号として急速に進捗、76年1月の「宮城県最低賃金」の決定・公示によって全国的な地域別最低賃金網が完成し

20) 「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の検討状況の中間的なとりまとめについて（全員協議会報告）平成6年5月16日」

21) 前掲『最低賃金決定状況』8ページ。

22) 前掲『最低賃金制の新たな展開』86ページ。

て、「年次推進計画」の目標は計画どおりに達成された。

産業別最低賃金には、例えば、「鹿児島県電気機械器具製造業最低賃金」の名称で、当該都道府県内の特定の産業について決定されているものと、「全国石炭・金属鉱業最低賃金」の名称で全国を適用対象として特定の産業につき労働大臣によって決定されているものの二種類があり、それぞれ該当する産業に属する労働者および使用者に限定して適用されている。²³⁾ 因みに後者は、1994年3月現在2件だけに過ぎない。前者については、若干の経緯に触れる必要がある。68年9月の改正最賃法の施行から70年度末の「年次推進計画」の開始の時期にかけて審議会方式による設定が進められる過程で、それまでの「業者間協定方式」²⁴⁾ において、特定の業種ごとに設定されていた最低賃金は、幾つかの業種がまとまったものへと拡大していった。それが、現行の新産業別最低賃金へ転換前の「産業別最低賃金」である。その旧産業別最低賃金は、もともと、地域別最低賃金の設定に先がけて最低賃金の適用の効率的な拡大を図るために、低賃金労働者の多い産業を中心に設定されたものであった。

その後、地域別最低賃金が設定され、年々の改定によってその水準も上昇して来た。しかも、適用労働者を拡大してきた旧産業別最低賃金と全産業に包括的な地域別最低賃金とがなお併置されつづけた。そのため、二つの最低賃金の間の重複・矛盾は対象や機能の面で避けられなくなった。そこで、旧産業別最低賃金の、主としては次のような問題点に目が向けられるようになった。① 労働者構成や賃金実態の異なる多様な業種・業務を包括することとなったこと、② 賃金実態から見て、地域別最低賃金の対象とすることが適当と認められる労働者を包含していることから、一部の労働者については最低賃金額が高水準過ぎるという実態

23) 前掲『最低賃金決定状況』8ページ。

24) これについては「業者間協定による最低賃金決定方式とは、賃金の最低額に関する使用者又は使用者の団体の間における協定が締結されている場合、その協定当事者の全部の合意による申請があったときに、労働大臣又は都道府県労働基準局長が諮問し、その意見を尊重して、当該業者間協定における賃金の最低額に関する定めに基づき、これを最低賃金として決定する方式である。」という説明が引用される。(前掲『最低賃金制の新たな展開』119ページ。)

がある反面、他の労働者については労働条件の改善に十分機能しないというように、最低賃金の実効性に問題が生じることとなっていること、③ 産業別最低賃金の調査審議において、包括される業種が多岐にわたることから、関係労使の意見が必ずしも十分に反映されているとはいえない状況にあること——など²⁵⁾である。

このような段階に至って、わが国の最低賃金制の今後の在り方について、当時まだ尾を引いていた「全国一律最低賃金制」の問題にも留意しながら検討が開始されるようになった。その間、1977年12月に提出された「中賃」答申では、「得られた結論」のひとつとして、「最低賃金額の決定の前提となる基本的事項(①地域別最低賃金と産業別最低賃金のそれぞれの性格と機能分担、②高齢者の扱いその他適用労働者の範囲、③最低賃金額の表示単位期間のとり方など)について、できるだけ全国的に統一的な処理が行われるよう、中央最低賃金審議会がその考え方を整理し、これを地方最低賃金審議会に提示する。」²⁶⁾ことが示された。その後、78年の目安制度の導入を経て審議はつづけられ、81年7月、「最低賃金額の決定の前提となる基本的事項に関する考え方について」の答申が出され、それに基づいて設定されることになった「新しい産業別最低賃金」についての具体的な運用方針については、82年1月に答申がまとめられた。

産業別最低賃金については、以上のような経緯を受けて、1986年2月の、「現行産業別最低賃金の廃止及び新産業別最低賃金への転換等について」と題した「中賃」答申に基づき、「関係労使が労働条件の向上又は事業の公正競争確保の観点から、地域別最低賃金より高い最低賃金の設定が必要と認めたもの」について設定されることとされた新産業別最低賃金と、同答申に基づき改正が行われていない従来の産業別最低賃金が併存することになった。この他に、労働協約に基づく地域的最低賃金(最低賃金法11条に基づく)が存在することは既述のとおりである。なお、従来の産業別最低賃金については、以来、改正は行われておらず金

25) 同前123～124ページ。

26) 前掲『最低賃金法三〇年の歩み』196ページ。

額は据え置かれたままになっており、その金額水準が当該都道府県の地域別最低賃金の金額水準を下回った場合には、当該産業別最低賃金の廃止手続が執られている。²⁷⁾ 因みに、94年3月末現在で残存する従来の産業別最低賃金は全国で4件、適用労働者数は総計23,500人に止まり、本年度の地域別最低賃金の改定でその全てが埋没して消滅したものと推定される。

現行の新産業別最低賃金と従来の旧産業別最低賃金を、主たる要件について対比すれば次のように整理することが出来よう。(1)基本的な性格としては、旧が行政のイニシアティブによって設定されていたに対して、新は労使のイニシアティブによって設定されることによって団体交渉の補完的な役割を担うものである。(2)産業の範囲は、旧が大きくくり（日本標準産業分類の大分類、複雑の中分類）であったに対して、新は小さくくり（原則として小分類、必要に応じて細分類）である。(3)対象労働者は、旧が全労働者に適用されたに対して、新は基幹的労働者を対象として適用される。(4)諮問は、旧は労働大臣、都道府県労働基準局長によって行われたが、新は最低賃金法16条の4の規定により労使から申し出のあったものについて、最低賃金審議会で設定の必要性の有無を審議し、設定の必要性ありとされたものについて、労働大臣、都道府県労働基準局長が諮問する。この他、新では、申し出等の要件として、(1)同種の基幹的労働者の相当数（適用率2分の1以上）について最低賃金に関する労働協約が適用されているか、(2)事業の公正競争を確保する観点からの必要性を理由とするか——の二つの場合が挙げられている。²⁸⁾

4. 最低賃金の決定・改正状況

(1) 地域別最低賃金の改正状況：地域別最低賃金の改正に当たっては、先に、「最低賃金の決定方式と決定基準」で述べたように、「中賃」から示される目安を

27) 前掲『最低賃金決定状況』8ページ。

28) 同上236ページに掲げられた「現行産業別最低賃金と新産業別最低賃金の対比」と題した一覧表による。

参考にしながら、当該都道府県内の賃金実勢に即して審議が行われるわけだが、1994年度も、前年度に引き続き目安の金額については公・労・使の意見の一致を見るに至らず、7月25日の答申で公益委員見解として示された。その内容は、各都道府県をその最低賃金額に応じてA、B、C、Dの4つのランクに分け、引き上げ額でAランクの東京、大阪、神奈川は日額118円、Bランクの愛知をはじめ京都を含む8つの府県については114円、Cランクの山梨以下北海道、福岡を含む17道県については108円、Dランクの宮城等鹿児島を含む19県については102円、引き上げ率では各ランクとも同率の2.40%（微調整を含む）というものであった。これを受けて、各「地賃」で改正審議が本格的に進められ、8月29日までに全ての都道府県で改正審議を終了、官報公示手続きを経て、鹿児島を含む37都道府県の10月1日を中心に9月30日から10月22日までの間に発効の段取りとなった。

本年度改正された地域別最低賃金ランク別決定状況は〔表3〕に示したとおりである。日額の最高は東京、神奈川、大阪の5,028円、最低は沖縄の4,322円で、その間の差額は706円と前年度の690円より16円方拡大している。しかし、これを格差（最低額／最高額×100）として見れば前年度の85.9が86.0へ向けてさらに縮小気味である。

因みに、賃金の大部分が時間によって定められている者について適用される1時間当たりの最低賃金額で見た最高は、日額と同じく、東京、神奈川、大阪の634円だが、最低には熊本、長崎、鹿児島、佐賀、大分、宮崎、沖縄と、Cランクの福岡を除く九州7県が、東北の岩手とともに541円で並んでおり、その差は93円、前年度より1円の拡大に止まっている。これも格差は85.2から85.3へ縮小している。

目安との比較では、兵庫が一挙4円を上乗せした他、鹿児島、熊本、青森、岩手、香川の5県が3円、佐賀、大分、宮崎を含む8県が2円、長崎を含む12県が1円、計26県が目安にそれぞれ積み増した引き上げを決定している。目安通りの決定は21都道府県だけでむしろ少ない。そのことに関連して、日額の引き上げ率も、滋賀、石川、長野、和歌山、高知などの2.38%から兵庫、青森、岩手、熊本、鹿児島などの2.49%まで、0.11ポイントの幅ながら、その間にかなりなバラツキ

〔表 3〕 1994年度地域別最低賃金 ランク別決定状況

目安が適用 されるランク		前 年 度 決 定 金 額		平 成 6 年 度 改 定 最 低 賃 金							
				最低賃金額		引 上 額		引 上 率		目安 比較	
		日 額	時間額	日 額	時間額	日 額	時間額	日 額	時間額		
A	東 京	4,910	620	5,028	634	118	14	2.40	2.26	0	
	神奈川	4,910	619	5,028	634	118	15	2.40	2.42	0	
	大 阪	4,910	620	5,028	634	118	14	2.40	2.26	0	
B ラ ン ク	愛 知	4,782	598	4,897	613	115	15	2.40	2.51	+1	
	埼 玉	4,754	595	4,868	611	114	16	2.40	2.69	0	
	京 都	4,754	595	4,868	609	114	14	2.40	2.35	0	
	千 葉	4,751	594	4,867	609	116	15	2.44	2.53	+2	
	兵 庫	4,732	594	4,850	608	118	14	2.49	2.36	+4	
	静 岡	4,709	589	4,824	603	115	14	2.44	2.38	+1	
	岐 阜	4,703	588	4,817	603	114	15	2.42	2.55	0	
	三 重	4,701	589	4,815	602	114	13	2.43	2.21	0	
	C ラ ン ク	山 梨	4,537	568	4,646	582	109	14	2.40	2.46	+1
滋 賀		4,535	567	4,643	581	108	14	2.38	2.47	0	
奈 良		4,531	568	4,640	581	109	13	2.41	2.29	+1	
石 川		4,530	568	4,638	580	108	12	2.38	2.11	0	
長 野		4,530	568	4,638	580	108	12	2.38	2.11	0	
和歌山		4,529	569	4,637	582	108	13	2.38	2.28	0	
富 山		4,523	566	4,631	579	108	13	2.39	2.30	0	
茨 城		4,521	567	4,629	581	108	14	2.39	2.47	0	
栃 木		4,518	566	4,626	581	108	15	2.39	2.65	0	
群 馬		4,516	565	4,625	579	109	14	2.41	2.48	+1	
福 岡		4,508	564	4,617	578	109	14	2.42	2.48	+1	
福 井		4,500	565	4,609	577	109	12	2.42	2.12	+1	
広 島		4,496	564	4,605	577	109	13	2.42	2.30	+1	
新 潟		4,496	563	4,604	576	108	13	2.40	2.31	0	
岡 山		4,473	560	4,583	573	110	13	2.46	2.32	+2	
北海道		4,467	559	4,575	572	108	13	2.42	2.33	0	
山 口		4,460	559	4,568	573	108	14	2.42	2.50	0	
D ラ ン ク		宮 城	4,305	540	4,408	554	103	14	2.39	2.59	+1
		香 川	4,283	537	4,388	550	105	13	2.45	2.42	+3
		愛 媛	4,283	536	4,386	550	103	14	2.40	2.61	+1
	徳 島	4,282	536	4,385	550	103	14	2.41	2.61	+1	
	高 知	4,281	536	4,383	550	102	14	2.38	2.61	0	
	鳥 取	4,269	534	4,371	547	102	13	2.39	2.43	0	
	福 島	4,258	534	4,362	546	104	12	2.44	2.25	+2	
	島 根	4,256	533	4,358	546	102	13	2.40	2.44	0	
	山 形	4,227	529	4,331	542	104	13	2.46	2.46	+2	
	青 森	4,224	528	4,329	542	105	14	2.49	2.65	+3	
	秋 田	4,224	528	4,328	542	104	14	2.46	2.65	+2	
	岩 手	4,223	529	4,328	541	105	12	2.49	2.27	+3	
	熊 本	4,221	528	4,326	541	105	13	2.49	2.46	+3	
	長 崎	4,222	528	4,325	541	103	13	2.44	2.46	+1	
	鹿児島	4,220	528	4,325	541	105	13	2.49	2.46	+3	
	佐 賀	4,220	528	4,324	541	104	13	2.46	2.46	+2	
	大 分	4,220	528	4,324	541	104	13	2.46	2.46	+2	
	宮 崎	4,220	528	4,324	541	104	13	2.46	2.46	+2	
	沖 縄	4,220	528	4,322	541	102	13	2.42	2.46	0	

(労働基準局賃金課)

が見られる。

なお、表からは割愛したが、専結・本審状況²⁹⁾を見ると、労働者側反対（一部反対を含む）が6府道県、使用者側反対（一部反対を含む）が7府県、他は鹿児島、熊本、佐賀、大分、青森、岩手を含む34県が公・労・使三者全会一致での決定となっている。前年度に比べて使用者側の反対が半分以下に減り、件数は少ないものの労働者側の反対が3倍に増えているのが注目される。決定後の異議申立ては33都道府県で出され総数では前年度より2県（局）増えている。内訳としては、前年度出なかった千葉、岐阜、愛媛、徳島、秋田の5県で出され、前年度出された岩手、鹿児島、沖縄の3県で出なかった。

以上が1994年度における地域別最低賃金の決定・改正状況である。なお、適用労働者数による全国加重平均額は日額4,757円、前年度に比べ113円、率にして2.4%の上昇である。因みに、時間額の加重平均は597円、前年比14円の上昇であるが引き上げ率はこれも2.4%となる。ここで、「目安制度」が導入されて以後、93（平成5）年度までの全国及びランク別の加重平均額と引き上げ率の推移を見ると〔表4〕に示したとおりである。15年間に加重平均額の上昇率は、全国平均で87.9%、ランク別にはCランクの88.6%が最も高く、Dランクが88.5%でこれに次ぎ、Aランクの86.5%が最も低い。各年度の引き上げ率では、必ずしも趨勢的なものは認め難いが、目安制度導入早々の78～79年度はDランクが最も大きかったが、その後、84、86、90、92、93年度を除いてCランクが大きい。Aランクの引き上げ率は多くの年度で小さかったが、90年度だけは例外的に最も大きく、それに対して86年度はCランクが最も小さい。因みに、84、86、92、93年度で引き上げ率の最も大きかったのはDランクで、94年度を含めてこの傾向が再び定着しそうにも見える。

次ぎに、同じく15年間の最高額と最低額の格差の推移は〔表5〕に見られるとおりである。目安制度導入時点で、最高額の大阪と最低額の宮崎、鹿児島の間

29)「専結」とは専門部会における結審のことであり最低賃金法第5条3項の適用によって「専結」を審議会総会（本審）の結審に代えることが出来る。

〔表 4〕 加重平均額と引上げ率の推移 (全国・ランク別)

年 度 ラ ン ク	昭和 53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	平成 元	2	3	4	5
全 国	円 2,472 (6.37)	2,627 (6.27)	2,812 (7.04)	2,994 (6.47)	3,156 (5.41)	3,256 (3.20)	3,357 (3.10)	3,478 (3.60)	3,587 (3.02)	3,666 (2.20)	3,776 (3.00)	3,928 (4.03)	4,117 (4.81)	4,321 (4.96)	4,504 (4.24)	4,644 (3.11)
A ラ ン ク	2,633 (6.26)	2,794 (6.11)	2,990 (7.02)	3,178 (6.40)	3,348 (5.35)	3,454 (3.17)	3,560 (3.07)	3,687 (3.57)	3,798 (3.01)	3,880 (2.16)	3,995 (2.96)	4,154 (3.98)	4,357 (4.89)	4,570 (4.89)	4,762 (4.20)	4,910 (3.11)
B ラ ン ク	2,530 (6.44)	2,689 (6.28)	2,881 (7.10)	3,062 (6.46)	3,227 (5.42)	3,331 (3.19)	3,434 (3.09)	3,558 (3.61)	3,665 (3.01)	3,746 (2.21)	3,858 (2.99)	4,014 (4.04)	4,208 (4.83)	4,415 (4.92)	4,601 (4.21)	4,746 (3.15)
C ラ ン ク	2,387 (6.37)	2,537 (6.28)	2,719 (7.09)	2,897 (6.54)	3,055 (5.46)	3,154 (3.24)	3,252 (3.11)	3,370 (3.63)	3,472 (3.00)	3,550 (2.22)	3,658 (3.04)	3,808 (4.10)	3,992 (4.83)	4,190 (4.96)	4,367 (4.22)	4,503 (3.11)
D ラ ン ク	2,253 (6.63)	2,398 (6.44)	2,567 (7.05)	2,734 (6.50)	2,883 (5.44)	2,975 (3.23)	3,068 (3.13)	3,179 (3.62)	3,276 (3.02)	3,348 (2.20)	3,449 (3.02)	3,589 (4.06)	3,762 (4.82)	3,948 (4.94)	4,117 (4.28)	4,247 (3.16)

(注)1 金額は適用労働者数による加重平均である。平成3年度以降の加重平均額及び引上げ率は、平成3年事業所統計調査に基づく適用労働者数によって算定した。

2 () 内は引上げ率(%)を示す。

(労働基準局賃金課)

〔表5〕 最高額と最低額との格差の推移

年 度 区 分	昭和 53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	平成 元	2	3	4	5
①最高額	円 2,636 大 阪	2,796 大 阪	2,991 東 京 大 阪	3,182 東 京 大 阪	3,352 東 京 大 阪	3,458 東 京 大 阪	3,564 東 京 大 阪	3,691 東 京 大 阪	3,801 東 京 大 阪	3,884 東 京 大 阪	4,000 東 京 大 阪 神奈川	4,160 東 京 大 阪 神奈川	4,357 東 京 大 阪 神奈川	4,570 東 京 大 阪 神奈川	4,762 東 京 大 阪 神奈川	4,910 東 京 大 阪 神奈川
②最低額	円 2,226 宮 崎 鹿 児 島	2,372 長 崎 宮 崎 鹿 児 島	2,541 長 崎 宮 崎	2,707 青 森	2,858 (※1)	2,951 (※1)	3,044 (※2)	3,155 (※2)	3,251 (※3)	3,323 (※3)	3,424 (※3)	3,564 長 崎 宮 崎	3,737 宮 崎 鹿 児 島	3,923 (※4)	4,090 佐 賀 沖 縄	4,220 (※5)
格 差 ②/①×100	% 84.5	84.8	85.0	85.1	85.3	85.3	85.4	85.5	85.5	85.6	85.6	85.7	85.8	85.8	85.9	85.9

(注) ※1は、青森、岩手、秋田、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島を示す。

※2は、青森、岩手、秋田、長崎、宮崎、鹿児島を示す。

※3は、青森、秋田、長崎、宮崎、鹿児島を示す。

※4は、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄を示す。

※5は、佐賀、大分、宮崎、鹿児島、沖縄を示す。

(労働基準局賃金課)

見られた84.5の格差は、その後、年度を追って、あるいは隔年度ごとに縮まり、1993年度における最高額の東京、神奈川、大阪に対して最低額で並んだ佐賀、大分、宮崎、鹿児島、沖縄の九州5県の格差は85.9にまで1.4ポイントの接近となっている。なお、各年度を追って見ると、最高額は、78、79両年度には大阪が単独で占めていたものが、80年度から東京がこれに肩を並べ、89年度からはさらに神奈川が加わって94年度に至っている。最低額は、東北3県に九州・沖縄6県の出入りがかかなり激しい。単独は81年度の青森と94年度の沖縄だけで他の年度には2県以上9県までが並んでいる。最下位の回数が最も多いのは宮崎の14回で鹿児島の12回、長崎の11回がこれに次ぎ、他は青森8回、秋田7回、岩手4回、熊本3回となっている。そのような経過の中で、89年度から、すなわち平成に入って青森、秋田の東北2県が最下位グループから脱し、入れ替わるように91年度から最下位となった沖縄が94年度で連続4回目の最低額となったのが注目される。

このような地域別最低賃金の改定状況を、「最賃基礎調査」結果によって影響率と未満率について見ると1990（平成2）年度から93（平成5）年度の推移は〔表6〕に示したとおりである。各県ごとにかかなりな偏差が見られる。すなわち、93年度について見ると、影響率では、最低の大阪、香川の0.8%、次いで東京の0.9%に対して、最高は沖縄の7.7%と差は大きく、長崎の6.1%、5.1%がこれに次いで高い。影響率は全体として見れば賃金水準の低い県で高いといえるが、賃金水準が中位と見られる県でも高い所があり、最低賃金が賃金実態に比較して高く設定されていることを示唆している。因みに93年度の全国加重平均は2.1%（単純平均2.7%）となっている。4年度間を趨勢的に見て加重平均は90年度の4.5%（単純平均5.9%）から確実に半減以下への低下を辿っている。これは程度の差はあれ、各県別にも認められる。最低賃金の改定が、全体としては、賃金実態に即応しつつあるということであろう。なお、未満率についても、影響率にほぼ照応した偏差と趨勢を読み取ることが出来る。

(2) 産業別最低賃金の決定・改正状況：新産業別最低賃金については金額改正の申し出のあったものを中心に審議が進められるが、1994年度は、地域別最低賃金の改正審議が終了した後、各地賃では、改正の必要性の有無について、都道府

〔表 6〕 最賃基礎調査結果からみた影響率と未満率の推移

(単位：%)

	平成 2 年度		3 年度		4 年度		5 年度	
	影響率	未満率	影響率	未満率	影響率	未満率	影響率	未満率
北海道	10.6	3.9	8.4	2.4	5.9	1.8	2.9	1.1
青森	9.6	3.7	5.3	1.9	5.4	1.6	5.1	3.3
岩手	8.7	3.8	6.7	3.5	4.3	0.8	3.0	0.5
宮城	6.1	3.2	3.0	1.3	2.2	1.2	1.5	1.0
秋田	7.4	2.9	4.0	1.7	3.5	1.1	2.9	1.7
山形	5.4	2.5	2.4	1.3	3.8	1.1	2.3	1.6
福島	3.7	2.2	2.8	1.5	2.5	1.4	1.9	1.2
茨城	4.6	2.4	5.9	3.4	2.1	1.2	2.7	2.0
栃木	3.7	2.4	3.0	1.5	1.7	1.0	2.2	1.7
群馬	4.5	2.8	1.6	0.7	2.1	1.4	1.5	1.0
埼玉	1.9	1.1	2.7	2.0	1.9	1.5	1.5	1.2
千葉	2.9	1.9	2.5	1.2	2.5	1.9	1.7	1.4
東京都	1.9	1.3	1.7	1.2	2.1	1.7	0.9	0.8
神奈川県	2.6	1.6	1.3	0.7	1.0	0.6	2.3	1.6
新潟	6.8	2.8	4.3	1.5	3.2	1.3	1.5	0.6
富山	8.4	2.0	4.3	1.6	3.2	1.9	2.7	1.9
石川	6.3	2.6	3.8	1.7	2.7	1.5	3.0	1.6
福井	4.1	2.8	2.9	1.1	2.0	1.3	1.4	0.8
山梨	3.1	1.8	6.2	4.7	2.1	1.6	2.5	1.9
長野	3.1	1.5	2.7	1.4	3.1	1.6	1.6	0.9
岐阜	8.4	3.9	4.7	2.7	3.6	2.3	2.6	1.7
静岡県	2.9	1.4	3.2	2.1	2.5	1.5	1.8	1.2
愛知県	3.9	1.9	3.0	1.1	2.4	1.4	1.5	0.9
三重	9.1	4.4	4.6	2.2	5.0	2.4	3.2	1.9
滋賀	4.0	2.3	3.4	2.3	2.1	1.5	1.6	1.3
京都	2.9	1.9	3.5	2.0	1.7	0.7	1.5	1.0
大阪	2.1	1.0	1.4	0.4	1.3	0.5	0.8	0.5
兵庫県	2.8	0.7	2.3	1.4	2.1	1.0	2.3	1.8
奈良	3.2	1.7	2.0	0.7	2.5	1.7	1.4	0.8
和歌山	4.6	2.0	6.6	2.8	2.5	1.3	2.3	0.6
鳥取	3.3	1.1	4.6	2.5	3.9	1.5	3.0	2.2
島根	3.2	1.2	5.0	1.3	2.2	0.7	2.7	1.4
岡山	6.5	3.6	6.9	3.3	6.0	3.4	4.2	2.2
広島	3.2	1.8	3.1	1.3	2.6	1.7	1.4	0.7
山口	7.8	3.9	6.7	1.5	6.1	2.9	3.2	1.4
徳島	5.0	2.3	3.5	1.6	2.8	0.3	2.2	1.1
香川	4.4	2.2	3.2	1.5	2.2	0.8	0.8	0.3
愛媛	7.4	3.5	6.5	4.5	5.4	1.7	4.6	2.2
高知	8.0	2.3	6.3	2.8	4.8	2.1	4.1	2.0
福岡	5.6	2.0	4.8	1.9	2.7	1.8	3.2	2.3
佐賀	7.7	3.5	5.0	2.3	3.4	1.2	1.8	1.0
長崎	8.1	3.5	7.6	3.9	9.1	3.6	6.1	4.2
熊本	9.7	3.8	4.4	1.8	5.7	2.5	3.4	2.3
大分	9.0	4.0	6.2	3.5	5.8	2.6	4.7	3.8
宮崎	10.4	4.7	6.0	3.0	5.9	2.1	4.9	2.9
鹿児島	11.8	4.8	5.0	1.6	7.4	2.5	4.2	2.8
沖縄	17.3	9.9	12.1	6.9	11.9	3.8	7.7	4.7
全国加重平均 (単純平均)	4.5 (5.9)	2.1 (2.7)	3.5 (4.4)	1.7 (2.1)	2.9 (3.6)	1.5 (1.7)	2.1 (2.7)	1.4 (1.6)

(労働基準局賃金課)

県労働基準局長からの予ての諮問に答申した上で、改めて改正についての諮問を受け、これに係わる専門部会を設置して審議に取りかかった。本稿執筆の時点では大方が審議の過程にあり、今後、年度内発効を目指し各地賃で前後しての答申がなされることになる。

なお、鹿児島地方最低賃金審議会は、本稿締切直前の11月18日、鹿児島県内の1994年度産業別最低賃金を次のように135円～117円の幅で引き上げることを鹿児島労働基準局長に報告した。すなわち電気機械器具製造業が日額4,549円から4,666円（時間額584円）、各種商品小売業が同4,441円から4,565円（同571円）、自動車小売業が4,545円から4,680円（同585円）である。この改定額は12月末までに発効する。

全国については、1993年度における決定・改正状況を概括すると、新産業別最低賃金については245件の改正と新たに3件の決定（都道府県労働基準局長決定分）が行われた。また、「滋賀県塗料製造業地域的最低賃金」と「広島県広島市・東広島塗料製造業地域的最低賃金」の2件の労働協約に基づく地域的最低賃金及び労働大臣決定分の2件の新産業別最低賃金についても金額改正がされた。なお、93年度中に、地域別最低賃金の金額水準を下回った16件の従来の産業別最低賃金は廃止された。因みに、93年度末での都道府県労働基準局長決定分の産業別最低賃金（日額）は、全国平均（加重平均）で5,253円、このうち新産業別最低賃金については5,255円となっている。³⁰⁾

おわりに

以上で、主題に即した覚書の稿を閉じることにする。書き足りなさの感を覆えぬのは紙幅の制約もさることながら、決定的には筆者自身、今なお鹿児島地方最低賃金審議会の公益代表委員（会長）として、“現役”であることだ。従って審議過程や決定状況について必ずしも客観的立場には身を置けない。とりわけ地域別最低賃金の場合、「中賃」の「目安」を参考にしながら、詰めの段階では、結

30) 前掲『最低賃金決定状況』22ページ。

局は鹿児島県なりの多様な意味での実態を勘案しながら審議を進めねばならないわけだが、その際、地域経済の在りうべき方向についての三者三様な価値判断を含んだ Policy の混入は免れ得ない。分析から批判的要素を取って除去せざるを得なかったのはそのためである。

それに、地域別最低賃金の審議は、目安制度の導入から16年を経過して、今や過渡期というべきひとつのエポックを迎えている。すなわち、「中賃」では1992年末以来、「目安制度のあり方に関する全員協議会」を設け、① 最低賃金と一般賃金との関係、② ランク区分及び表示方法、③ 表示単位、④ 今後の取扱い——などについて検討を進めて来たが、64年5月にその経過について中間的なとりまとめを行った上、今後は各「地賃」の公益委員等の意見も聴取しながら、より具体的な検討を行い、95年度の目安審議を目途にとりまとめを行なっていく方針である。そこで、その結果を待つ意味もあって本格的分析は他日に別の手段に譲ることにする。〔完〕