

最賃 「生活できる賃金を」

「骨太の方針」は1.000円以上

6月16日、岸田政権は「経済財政運営と改革の基本方針 成長と分配の好循環とコロナ後の新しい社会の開拓」をコンセプトとした「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」、通称「骨太の方針」を閣議決定し発表しました。

労働市場改革による構造的賃上げや、スタートアップ（新興企業）育成など産業構造の転換に引き続き重点を置き、新たに半導体などを中心とした国内投資の促進も明記しました。いずれも官民挙げての取り組みが必要で、成長軌道への実効性が問われます。

労働市場改革では、構造的賃上げに向けた3本柱として、労働者の能力を高めるリスクリング（学び直し）支援、仕事の内容や役割に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化を掲げています。スタートアップ育成では規制緩和でストックオプション（自社株購入権）を発行しやすくし、人材獲得を後押しします。そのために、転職促進へ退職所得課税を是正し、自己都合退職でも失業給付を迅速に支給するようにします。

「分配戦略」です。

「人への分配は、『コスト』ではなく、未来への『投資』です。

官と民が、共に役割を果たすことで、成長の果実をしっかりと分配し、消費を喚起することで、次の成長につなげます。

これこそが、持続可能な経済、そして、成長と分配の好循環による新しい資本主義を実現するための要です。」

そのうえで「所得の向上につながる『賃上げ』を掲げています。

「最低賃金の引上げ

最低賃金について、できる限り早期に全国加重平均が1.000円以上となることを目指し、引上げに取り組みます。」

経営者が「人手不足」

最低賃金は、原則として労使で決定することが原則ですが、政府が責任をもって指導します。すでに“根回し”はおこなわれています。

3月15日、首相官邸で政府と経済界、労働団体の代表者による「政労使」の会議が8年ぶりに開催されました。関係閣僚のほか経団連の十倉雅和会長や日本商工会議所の小林健会頭、連合の芳野友子会長らが参加しました。

そこで首相は「今年は1.000円を達成することを含め最低賃金審議会で明確な根拠の

もと、しっかり議論いただきたい」と述べ、地域間格差の是正も必要だと強調しました。

政府は16年から「全国平均1.000円」を掲げてきましたがこれまでは「より早期に」などの表現にとどまり明確な達成時期は示してきませんでした。

賃金についても議論がおこなわれました。

小林氏は「大企業における賃上げの動きが中小企業や小規模事業者に広がっていくために取引適正化などが不可欠だ」と主張し、首相は「業界ごとに実態調査したうえで指針をまとめていく。業界団体にも自主行動計画の改定・徹底を求める」と語りました。

十倉氏は協議後、首相官邸で記者団に「今年は持続的な賃上げに向けた起点の年となる。これから本格的な交渉を迎える中小企業にも波及していったほしい」と語りました。

ここ以外でも経済同友会の新浪剛史代表幹事は、「現状のような人手不足では、まず（最低賃金を）1.000円にしてから生産性を上げようというのが正しい」と説いています。

経済同友会は6月、会員企業の経営者らにアンケート調査を行いました。その結果、現在企業で雇用する人の数について「不足している」が53%と過半数をこえました。同じような質問は継続的に行っていますが、27年間で初めてです。特に技術者やスペシャリストについて製造業で60%、非製造業で51.7%が「不足感がある」としています。

非正規労働者にとっては企業をこえた賃金交渉

最低賃金法は、第一条で「この法律は、賃金の低廉な労働者について、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、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする」と謳っています。

これをふまえ最低賃金の「地域別最低賃金」は、産業や職種にかかわらず、都道府県ごとに定められた最低賃金です。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を総合的に勘案して定められます。全国の最低賃金を都道府県ごとの労働者数を勘案して平均した金額を「全国加重平均額」と呼びます。22年度の全国加重平均額は961円です。

特に非正規労働者にとって最賃審議会への期待は大きいものがあります。春闘の賃金交渉で非正規労働者の処遇が取り上げられることが少なく格差が拡大しています。なかには正規労働者の処遇改善が非正規労働者や下請け企業の労働者をいけにえにしておこなわれることもあります。いわば、非正規労働者にとっては企業をこえた賃金交渉、そして社会全体の賃金を底上げしていく意味も持っています。

経団連の中間集計では、23年の春季労使交渉で大手企業の賃上げ率は3.91%と30年ぶりの水準になりました。それと比べ、そして生活実態からしたら全国加重平均額は961円の3.91アップでもまだまだ充分とはいえません。

最低賃金やその少し上の所得で生活している人が増えつづけています。その階層の人が昨今の物価高が襲っています。「自助」「共助」は慰めにもなりません。

「生活できる賃金を」の声は切実です。

自助努力が厳しい現場に国は支援を

中央最低賃金審議会には、消費者物価や企業収益の動向、雇用情勢、春の賃上げ率など、各種の経済データが厚生労働省から用意されます。

しかし実際は、学識者の公益委員が労働側委員と経営側委員の調整をし、落としどころを探るといふ会議運営が続いてきました。21年度は、全会一致でなく異例の採決に持ち込まれました。22年度改定の議論は、物価上昇を引き上げ額にどう反映させるかなどで例年よりもデータが重視され、最終的には労使の合意には至らず、公益委員が金額を含めた見解を示すことで決着しました。

6月30日、厚労省で各都道府県の上げ幅の目安を示す中央最低賃金審議会が開催され、23年度の最低賃金引き上げに向けた議論が始まりました。

政府が掲げる「全国平均1,000円」を実現するには初の4%台の引き上げ幅が必要となります。審議会は7月下旬にも地域別の引き上げ額の目安を示します。それを基に各都道府県で最低賃金の額を決定し、10月から新たな賃金基準に切り替わるのが一般的な段取りとなります。

今後の議論で、労働者側は、物価高が最低賃金付近で働く人たちに与える影響は大きいとして引き上げを強く求める見通しです。企業側は、原材料価格の高騰で中小企業の支払い能力が厳しいことなどについてデータに基づいて議論すべきだという姿勢です。

日本商工会議所と東京商工会議所が22年4月5日に公表した「最低賃金引上げの影響および中小企業の賃上げに関する調査」によると、22年には40.3%の会社が賃金を上げています。また、45.8%の企業が「賃上げを実施予定」と回答しています。この流れに乗り遅れると、従業員の生活を守れないばかりか、優秀な人材が待遇の良い企業へ流出してしまい、深刻な人手不足によるリスクもあるからです。

東京商工リサーチによると、23年1～6月期の倒産件数は4,042件でした。

22年は6,428件、21年は6,030件、20年は7,773でした。23年は中小企業などの倒産が増えそうだといいます。サービス業界では、最賃をはるかに上回る時給でも人員が集まらない業種も出ています。

さらに大企業などのなかには、下請け企業などとの間で原燃料費や人件費などのコスト上昇分を取引価格に反映する取引適正化の協議をおこなっていないところもあり、そのしわ寄せをもろに受けています。

最低賃金の問題に詳しい法政大学大学院の山田久教授は「10年ほど前から最低賃金をかなり高いペースで上げ始めたことから、生活者にはプラスだが、中小企業には人件費がかなりの負担になっている。企業が雇用を減らさざるを得なかったり、廃業してしまうといった最低賃金の引き上げの副作用が出やすい局面に入っている」「企業が利益を上げる環

境が整備されないと賃金は上がらない。最低賃金の議論にあわせて、国は、自助努力では厳しいという現場の声を聞いてニーズに沿った支援を行い、中小企業の人たちが適正に利益を上げていく環境を整備していくことが求められる」と国に対応を求めています。

EUの最低賃金は賃金全体の中央値の60%を目安

最賃を海外はどのように決定しているのでしょうか。

フランスは物価上昇と最低賃金引き上げが連動する形をとっています。ドイツでは産業別に労使が決める最低賃金が法定最低賃金に代わって実質的に機能している場合が多く、各業種の景況によってメリハリのある金額設定になっています。

英国は、政府の諮問機関で公労使から成る低賃金委員会が各種の統計をもとに、最低賃金の引き上げが物価や企業の投資、雇用、労働時間といった指標にどのような影響を及ぼしたかを精査。ほぼ年間を通じて議論し、経済・社会への悪影響を抑えた最低賃金の引き上げ額を提案します。委員会はエコノミスト、研究者、統計の専門家らと連携し、エビデンスにもとづいて適切な改定額を詰めていきます。

実際の最低賃金を23歳以上、21～22歳、18～20歳などと年齢層別に分け、年齢が下がるにしたがって最低賃金を減額します。若年労働者は技能がまだ十分でないとの考え方です。企業のコスト負担の軽減につながり、最低賃金を全体として無理なく引き上げていく一助にもなっています。

低賃金委員会が経済の専門家とのネットワークをつくり、最低賃金改定にあたりデータ重視を追求しています。最低賃金を24年までに、賃金中央値の3分の2の水準まで引き上げることを目指している。

欧州連合（EU）は加盟国に、最低賃金について「賃金全体の中央値の60%」などを目安に制度設計するよう求めます。

財政支出を伴わない都合のいい賃上げ策

企業は人材不足の不安にたいして、すでに労働力の引き留めをはかっています。「骨太の方針」の「仕事の内容や役割に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化」の労働移動はすでに“抵抗”にあっています。また、職務給の導入は一部のものは賃上げになるが多くの労働者にとっては昇給がなくなる制度だと受け止められ始めています。

日本政府にとって最低賃金の引き上げは、財政支出を伴わない都合のいい賃上げ策です。賃上げの裾野を広げるため、エビデンスを重視した最低賃金の引き上げに向けて決め方の改革を急ぐ必要があります。

そのうえで、欧州連合にならって、最低賃金は期限を設定して「賃金全体の中央値の60%」を目安に制度設計する必要があります。

日本全体の中央値は3,967,314円です。その60%は2,380,388です。

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター