

岩手県地方最低賃金の現状と 今日的課題



岩手大学 人文社会科学部
教授

杭田 俊之

はじめに

本稿では本県における最低賃金の動向について地域別最低賃金を考察の中心に据え、審議検討に携わる公益委員の観点から現状と今後に向けての課題を考察する。この2021年秋、ノーベル経済学賞を受賞した三人の米国経済学者のうちの一人、労働経済学者デービッド・カード氏の主要な貢献に、1994年アラン・クルーガー氏と共著で発表した最低賃金の雇用に対する影響を推定した研究が挙げられている。これは経済データから因果関係を引き出す際に「自然実験」と呼ばれる手法を導入した研究である。1992年にニュージャージー州で最低賃金が引き上げられた際、低賃金労働者の雇用が大方の経済学者の予想に反して隣接地域より若干増加したことを示し、その後論争を呼んできた¹⁾。この研究の意義は、賃金引き上げが雇用への需要減を引き起こすという経済学上の通念に対して、因果関係の多様性を前提にした計量分析の必要性を示したことである。

翻って今日の日本を見れば、第二次安倍政権以降の2010年代にデフレ脱却と日本経済の再生を目指す政策意図を反映して最低賃金の引き上げ基調が形成されている。最低賃金審議の制度的枠組みに沿って審議が進めら

れているとはいえず、いまだ成長局面を取り戻すに至っていないアベノミクス路線の途上に提起される国政レベルの方針が時々の事情として審議に影響を及ぼしている。審議ではもちろん「地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払い能力を考慮して定められなければならない（最低賃金法第9条第2項）」ことを踏まえているが、種々の経済指標や景況判断、経済情勢の検討に加えて政労使の合意事項や格差問題など社会状況の変化を織り込んでいることも事実である。加えてアベノミクス路線の政策への配意が求められてきた。そこで本稿では1959年の最低賃金法制定以降の変遷を振り返って最低賃金法運用の基幹的使命を確認するとともに、今日的対応が求められる諸課題の論点整理を行なって複雑化する最低賃金審議の意義と限界について検討することとしよう。

1 今日の最低賃金制度への基本的理解と審議プロセス

本来最低賃金法には、賃金の下限を設定して低賃金の改善を図ることで労働者の生活を安定させる安全網（セーフティネット）の役割を果たし、この賃金の下限をもって企業間競争による賃金の切り下げを抑制して公正競争を確保するという働きが期待されてきた。

最低賃金法の目的は、「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」（最低賃金法第1条）とされる。この目的を達成するため全国全産業の労働者へ最低賃金制度の適用拡大が戦後の出発点に課題としてあった。その後の制度運用の検討及び社会情勢に適應した法改正を経て今日あるような姿、すなわち地域別最低賃金と産業別最低賃金（特定最低賃金）を都道府県ごとに設置する審議会で審議検討するという現行の方式に落ち着いたものと思われる。慣行的な側面ももつ審議プロセスはもちろん法令に則るものであるが、都道府県によって運用の差異が存在するようである。毎年全国一斉に審議が開始されるなかで岩手県の最低賃金は、中央最低賃金審議会が審議・決定した「目安額」を受け、例年7月下旬に岩手労働局長から岩手県地方最低賃金審議会（公益委員、労働者委員、使用者委員各5名により構成）に対して地域別最低賃金審議の諮問が行われ、審議開始となる。目安制度というのは都道府県を経済指標に基づいてA、B、C、Dと四つのランクに分け、地域事情に沿った最低賃金引き上げの目安

額を示すというものである。強制力はないとされるが地方ごとの審議においてこの目安額は事実上大きな影響力を持つている。またこのような目安制度は地域別最低賃金の分布について全国の整合性を図るため導入されたことにも留意が必要である。岩手県は目安制度導入以降Dランクに位置づけられてきた。金額審議は地域別最低賃金審議会のもとに設置される専門部会（公労使各3名）で行なわれ、結果を本審で採決したうえで労働局長に答申する。労働局により告示される地域別最低賃金の金額は法的拘束力を持つものであり、慣例で最低賃金の法定発効日を10月1日付けとするよう努力が払われている。さらに地域別最低賃金の審議が終了すると、必要性の審議を経て専門部会ごとに産業別最低賃金の審議が行われている。

2 最低賃金制度の成立と展開²

それでは今日の審議会方式に一本化されるまでの最低賃金決定方式の変遷について以下の2節、3節で歴史的経過を振り返っておこう。戦後まもなく1947年に労働基準法が定められ、第28条に行政官庁は最低賃金を定めることができる規定されたが、「制度実施が戦後の混乱期であったため実際にはほと

んど機能しなかった³。その後最低賃金法の制定までかなりの検討が重ねられた。戦後インフレが収束して経済的安定が見通せることを待って1950年中央賃金審議会が設置され、審議検討の経過を経た後、1957年「最低賃金制に関する答申」に基づいて1959年4月に最低賃金法が公布された。

成立当初の最低賃金法では、最低賃金の決定方式として①業者間協定に基づく最低賃金（法第9条）、②業者間協定に基づく地域的最低賃金（法第10条）、③労働協約に基づく地域的最低賃金（法第11条）、および④最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金（法第16条）の4方式が規定されていた。1957年の中央賃金審議会答申ではそれ以前に開始していた「業者間協定方式⁴」の効果を認め、政府がこの方式へ指導援助を行うことを求めている。また最低賃金制の基本的なあり方として、将来的には「全産業一律方式」が望ましいとしながらも、実施の方策として産業別、規模別等に経済力や賃金に著しい格差がある経済の実情を鑑み業種、職種、地域別にそれぞれの実態に応じて実施し、漸次拡大していくことが適当な方策であるとしていた。こうした指針に従って実際に適用労働者の範囲拡大に寄与したのは、この業者間協定に基づく最低賃金の決定であった。これは業者団体に

よる自主的取り決めを受け、それが公労使の審議会を経ることにより法的拘束力をもつ最低賃金を決定する方式であり、後にこの方式そのものが廃止されるまで中心的な役割を果たした。実態として受け皿になった業者間協定は、「中小企業が若年層を低賃金で採用する求人対策であった業者間の初任給協定⁵⁾」というものであった。業者間協定方式には労働者の参加がないため本来的な最低賃金制度と異なっていると労働者側の不満も多く、また「労使平等参与の原則」に抵触する可能性という点で、ILO第26号条約（最低賃金の実施に関する条約）への批准問題が背景にあったことから国会審議に付され法改正されることとなった。

1968年に最低賃金法は一部改正となり、業者間協定方式を廃止したうえで、最低賃金審議会の調査審議を中心に据え、労働協約の拡張的適用方式と併せて最低賃金の決定が行われることとなった。従前では法第9条、第10条、第11条に定める方法によりがたい場合に限り、労働大臣または都道府県労働基準局長が調査審議を求めることができるという限定的なものであったことについて、制限解除が行なわれたのである。すなわち労働大臣（現行法では厚生労働大臣）または都道府県労働基準局長が必要と認めるときは、最低賃金審

議会に対し調査審議を求めることができると変更され、最低賃金審議の主たる方式となったのである。法第9条、第10条は廃止され、法第16条の規定変更により行政主導型への審議会決定方式へと移行した。またこの法律改正によって同方式がILO第26号条約に規定されている「労使平等参与の原則」と整合することとなった⁶⁾。以降、審議会方式を中心とした時代が始まるが、無用の混乱を避けるため2年間の経過措置を設けて業者間協定方式からの移行が図られた。当時最低賃金の全国・全産業の労働者への適用はまだ途上であり、適用拡張の取り組みが優先され、行政サイドが準備に入った地域別最低賃金の適用拡大を待つあいだの取り組みは「産業別最低賃金からスタートした⁷⁾」。

1968年改正最賃法に沿って1970年に中央最低賃金審議会の答申がまとまった。審議の経過において、1969年に示された「公益試案」には労使双方からの反対があり、再調整を余儀なくされた。この試案について、一方では地域間、産業間等の賃金格差がかなり大きく存在する現状から全国・全産業一律最低賃金制の設定は適切でない⁸⁾と判断が示されたこと、および生計費を主たる決定基準におく最低賃金としないことに労働者側委員から不満が示されていた。他方使用者側委員は、

「法第11条の労働協約の地域的拡張については、使用者要件を除くものとする」といった点に強く反発したという経緯があった。こうした状況を受け1970年答申では「労働市場に応じ産業別、職業別、地域別に最低賃金を設定することを基本とするべき」であり、「低賃金労働者が多数存在する産業、職業または地域から逐次最低賃金を適用し、すべての労働者に包括的に及ぼすという姿勢が肝要である」とした。この答申の後、労働省によって「最低賃金の年次推進計画」が策定され、低賃金労働者が多数存在する主要な産業または職業分野について産業別・職業別最低賃金の設定を進め、これと並行的に地域別最低賃金の設定を進めることとされた。その結果全国で、「1970年の段階では産業別最低賃金は377件、地域別最低賃金はゼロだったが、1975年度末には産業別最低賃金はくくりを整理して349件、地域別最低賃金は47都道府県全てに設定されることになった⁸⁾」。以上概観したことは表1⁹⁾を見れば、業者間協定方式から審議会決定方式への移行、全国への最低賃金適用拡大のために先行して産業別賃金が役割を果たし、そしてその後地域別最低賃金（表中では地域包括賃金）が整備されるに至った経過がはっきりと示されている。

表－1 法条項別最低賃金決定件数・適用労働者数の推移

	審議会決定方式（法第16条）						労働協約に基づく 地域的最低賃金（法第11条）		業者間協定方式 （法第9・10条）	
	地域包括賃金			産業別賃金			件数	適用労働者数	件数	適用労働者数
	件数	適用労働者数	一件平均	件数	適用労働者数	一件平均				
1959年							千人	84	千人	143
1961年					千人	千人	3	82	754	1,326
1963年				1	75	75	5	162	1,588	2,692
1964年				1	75	75	6	164	1,816	3,191
1965年				2	124	62	6	164	2,140	4,110
1966年				10	665	67	6	161	2,414	4,697
1967年				30	1,467	49	4	9	2,286	4,634
1968年				137	3,590	26	4	9	1,738	3,545
1969年				285	6,908	24	4	9	6	3
1970年				377	10,349	27	3	6		
1971年		千人	千人	403	13,140	33	4	8		
1972年	2	90	45	423	15,788	37	4	8		
1973年	34	11,793	347	423	11,209	26	6	8		
1974年	45	15,750	350	415	13,897	33	7	4		
1975年	46	16,876	367	372	15,723	42	7	6		

出所：横山（1983）45頁第1表をもとに著者編集

中央最低賃金審議会では産業別、職業別、地域別において大きな賃金格差の存在を見ながら地域別最低賃金の整備推進によって全国全産業への適用を推進する一方で、全国全産業一律最低賃金制の設定はこの格差の存在を理由として先送りし議論の遡上から外している。岩手県で地域別最低賃金が決定、開始されたのは1973年である（時間額換算で131.25円）。

1975年度に至って全国全産業に地域別最低賃金制が適用された結果、制度普及の牽引車となってきた産業別最低賃金と地域別最低賃金が併存することとなったが、前者の経過措置的な役割・機能を見直す必要があるとされ、中央賃金審議会において地域最賃と産別最賃の性格と機能分担が検討されることとなった¹⁰。

3 地域別最低賃金と目安制度

1986年には中央賃金審議会答申に基づいて新産業別最低賃金が創設される。それまで1970年代後半の議論において以下のような経緯があった。1975年には当時の労働四団体（総評、同盟、中立労連、新産別）が統一要求し、国会で当時の社会、共産、公明、民社の四野党が「全国一律最低賃金制」を共同法案として上程するものの可決に至らず、検討は中央最低賃金審議会での審議に委ねられた。1977年答申において、最低賃金制度の実績は地方最低賃金審議会の調査審議に基づく決定を原則として発展してきたものであり、中央決定方式へ一挙に移行するには時期尚早であるとした。そのため当面の最低賃金制度のあり方として、地方最低賃金審議会による審議決定方式を基本としつつ、一層の適切な機能発揮のため全国的整合性を確保する必要性があり、中央最低賃金審議会がランク分けした目安を作成し、これを地方最低賃金審議会に提示することとした。このようにして「中賃目安方式」は1978年にスタートした。中賃目安方式とは、今日と同じように地域別最低賃金の改定審議にあたって中央最低賃金審議会がその引き上げ額の目安を示すというものである。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47都道府県をA、B、C、Dの四つのランクに分け、地域別最低賃金改定の「目安」を作成し、地方最低賃金審議会へ提示している。なお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、目安の金額表示も含めて2002年度以降は時間額単独方式に移行している。

他方地方別最低賃金と産業別最低賃金の機

能分担の検討は、1986年中央最低賃金審議会答申において検討結果がまとめられ、それまでの産業別最低賃金を廃止して新産業別最低賃金へ転換することとなった。新しい産業別最低賃金は「関係労使の一定の要件を満たした申し出と小くくりの産業を基本として基幹的労働者に適用される制度¹¹」に変更された。その意味は、過去において最低賃金の効率的適用拡大に寄与した小くくりの産業別最低賃金がその経過措置的役割・機能は歴史的使命を終えたと終止符を打つことにあった。そして新産業別最低賃金には、労働協約に基づく地域的最低賃金（法第11条）¹²の他に関係労使が労働条件の向上または事業の公正競争の確保の観点から地域別最低賃金より高い最低賃金を必要と認めるものに限定して設定することとなった。具体的には「小くくり」に変更され、対象は基幹的労働者とされた。こうして新産業別最低賃金は「労働協約ケース」または「公正競争ケース」のいずれかにより、関係労使の申し出をもとに金額改定の必要性審議を経て、その後地方最低賃金審議会で審議されるというもの変わった¹³。こうして未組織・非正規労働者への最低賃金制の全国的適用は、地域別最低賃金が担い、新産業別最低賃金は補完的役割を果たすものとされたのである。

4 今日最低賃金制度運用のフレームワークと地域別最低賃金の審議

地域別に分けたいうえで全国包括的に適用されるのが地域別最低賃金であり、目安制度のもと審議会決定方式によるというのが今日の姿である。賃金表示が単独時間額方式となった2002年以降のランク別の目安額を示したのが次の「表1-2 目安金額の推移」である。金額が空欄になっているところは引き上げ額の目安を示さなかった年である¹⁴。1999年労働者派遣法によって派遣労働の業務を原則自由化したためその後派遣労働が増加して、2000年代後半にはワーキング・プ

表-2 目安金額の推移

	ランク				岩手県最低賃金 引き上げ額
	A	B	C	D	
2002年	—	—	—	—	1
2003年	0	0	0	0	0
2004年	—	—	—	—	1
2005年	3	3	3	2	2
2006年	4	4	3	2	2
2007年	19	14	9~10	6~7	9
2008年	15	11	10	7	9
2009年	—	—	—	—	3
2010年	10	10	10	10	13
2011年	4	1	1	1	1
2012年	5	4	4	4	8
2013年	19	12	10	10	12
2014年	19	15	14	13	13
2015年	19	18	16	16	17
2016年	25	24	22	21	21
2017年	26	25	24	22	22
2018年	27	26	25	23	24
2019年	28	27	26	26	28
2020年	—	—	—	—	3
2021年	28	28	28	28	28

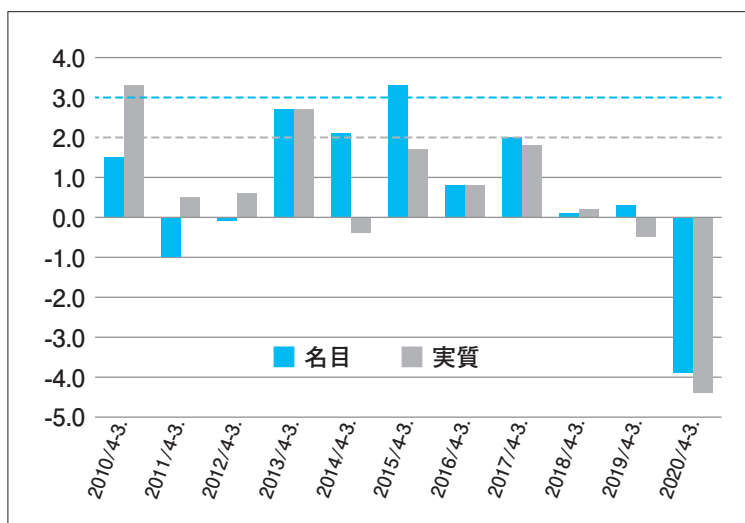
出所：厚生労働省HPに基づき著者作成

アや格差・貧困が社会問題化した。2008年に最低賃金法の改正が行われるが、この改正によって地域別最低賃金がすべての労働者の賃金の最低額を保障する安全網として第一義的な機能を担うとされる一方、派遣労働者の産業別最低賃金についての規定を設け（法第18条）、また生活保護施策との整合性を盛り込むことで（法第9条3項）、生活保護との乖離解消を義務付けた。

このような経過において2007年以降、最低賃金の引き上げ幅はリーマンショックや東日本大震災による中断を経ながらも徐々に大きくなっていく。2006年から2007年にかけて「格差問題」や「貧困（化）」が社会的、政治的問題となるなか、第一次安倍政権のもと円卓会議（成長力底上げ戦略円卓会議）が2007～2008年度にかけて開催され、「円卓合意」において最低賃金の引き上げと生産性向上に向けた中小企業支援策がセットで提起された¹⁵。さらに2009年民主党政権下で最低賃金引き上げの取り組みは加速され、2010年の政労使による「雇用戦略対話」において、「できる限り早期に全国最低800円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均1000円を目指すこと」が合意された。この金額を明示した目標について、2020年度までの平均で、名目3%、

表-3 2010年代のGDP名目成長率と実質成長率

年度	GDP成長率 (%)	
	名目	実質
2010/4-3.	1.5	3.3
2011/4-3.	-1.0	0.5
2012/4-3.	-0.1	0.6
2013/4-3.	2.7	2.7
2014/4-3.	2.1	-0.4
2015/4-3.	3.3	1.7
2016/4-3.	0.8	0.8
2017/4-3.	2.0	1.8
2018/4-3.	0.1	0.2
2019/4-3.	0.3	-0.5
2020/4-3.	-3.9	-4.4



出所：内閣府データにより著者作成

実質2%を上回る成長が前提とされた。この合意は第二次安倍政権へと移っても守られるが、表-3にあるとおりに経済成長率の前提条件を満たした年はほとんどなかった。そのよ

うななかでアベノミクスが開始され、また成長戦略として最低賃金引き上げの要請が財界へ向けられ、またその意向が最低賃金審議の行政機構の現場にも諮問における「配意」というかたちで及んだのである。

2010年代に総じて日本経済が停滞するなか最低賃金制度に経済再生や成長戦略、あるいはデフレ脱却といったマクロ政策枠組みに由来するミッシヨンの一部がいわば上から課せられた。また賃金の低廉な労働者への保護、安全網という最低賃金制の役割は、貧困・格差解消という社会問題への積極的な対応施策の意味付けを受けつつある。最低賃金法制定以来、労働者側委員は最低賃金の水準決定について本来的には基本三要素のうちでも生計費を主たる基準とするべきと主張してきた。そこには理念として全国全産業一律最賃制への要求、国民生活の普遍的・明示的な最低限度を保障する最低賃金制をナショナル・ミニマム保障の中核とする主張があった¹⁶。最低賃金審議会での審議交渉の場面ではこうした理念への接近手段として、人並みに暮らすための生計費を計測した「リビングウェイジ」、地元高校生の初任給水準、雇用戦略対話で示された目標金額を主張の参照基準とし、また格差解消の観点から東京都の最低賃金や全国平均との格差解消、春闘賃上げ実績が交渉上

の金額提示の根拠として主張されてきた。ところが2020年を除いて近年では春闘賃上げ率を上回る引上げ率3%超の目安額が示されたために議論を進めても使用者側委員の主張との隔たりは顕著なものになっている¹⁷。

他方使用者側委員は通常の事業上の支払い能力を最も重視すべきと主張しデータ根拠に基づく議論を審議会でも主張している。そのため引上げ額の根拠資料は直近過去に実現された賃上げ実績を参照することになる。賃金の動向については厚生労働省『賃金改定状況調査結果』の「第4表」、また春闘引上げ率が議論の進捗に応じて提示される。いずれも通常の事業の支払い能力を裏付けるものとして示している。また景気・景況を示す経済指標を参照するとともに、中小企業事業者の生産性引上げ施策の実効性が論じられる。しかし2016年度以降、Dランクの目安においても20円（引上げ率3%）以上の金額が示され、経済成長率、物価上昇率、賃上げ率などいずれの経済指標によっても説明しきれない引上げ幅が示されてきた（表-2参照）。このことは経済学で言えば事実上分配率ないし分配構造の変更を意味する。成果の後払いを制度装置としてきた賃金決定に関する使用者の立場から受け入れられないのは当然のことである。中小企業の生産性向上策によってそ

の差を緩和する努力は必要であろうが、本来なら市場経済への介入ないし補正、社会政策として政府組織が役割責任をもつ領域の問題であり、その対応判断を民間事業者に迫っていることになる。地方別最低賃金審議会の審議に歪みをもたらしていることは否めないであり、国政レベルでの最低賃金制の再定義が待たれるところである。

労使委員に加えて公益委員を合わせた最低賃金審議の場では、生計費、賃金の動向、事業者の支払い能力という基本三要素を検討するのであるがその他の要因に明確なウェイト付けがあるわけではない。そのため審議すべき論点は順次検討されるのであるが、議論を尽くしても金額審議というなか統一的判断を下すための基準がなく共通理解が得られない場合も多い。その結果総合的判断として示される公益委員案に委ねられることが多くなっている。

2010年代半ばには生活保護水準との逆転現象が全国的に解消していくのであるが、その後も3%超の最低賃金引上げが継続したことによる影響はどうかであるか。各都道府県の労働局は毎年「最低賃金に関する基礎調査結果」を取りまとめている。この調査結果はサンプル抽出したデータから統計的還元作業を行なったものであり、全数調査ではないことに注意が必要である。だが

表-4 岩手県最低賃金と未満率・影響率の推移

		2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
最低賃金	(1)改正前の金額 円	619	628	631	644	645	653	665	678	695	716	738	762	790
	(2)改正後の金額 円	628	631	644	645	653	665	678	695	716	738	762	790	793
	改正額 円	9	3	13	1	8	12	13	17	21	22	24	28	3
未満率	(3)適用労働者数 人	173,813	196,163	177,344	183,661	171,256	169,291	161,556	154,175	165,474	141,658	133,253	173,215	182,075
	(4)改正前の最低賃金を下回る労働者数 人	3,256	5,770	2,025	3,478	2,791	3,557	3,399	902	4,935	1,977	4,777	3,154	3,338
	(5)未満率(4)/(3)×100 %	1.9	2.9	1.1	1.9	1.6	2.1	2.1	0.6	3.0	1.4	3.6	1.8	1.8
影響率	(6)改正後の最低賃金を下回る労働者数 人	5,705	6,769	6,764	6,380	10,093	12,183	14,740	12,957	19,230	16,518	22,016	26,726	10,954
	(7)影響率(6)/(3)×100 %	3.3	3.5	3.8	3.5	5.9	7.2	9.1	8.4	11.6	11.7	16.5	15.4	6.0

出所：岩手労働局提供資料より著者作成

それでも累積的に時系列でみると、最低賃金改定前に最低賃金を下回っている労働者数の割合である「未満率」、金額改定後に下回ることになる「影響率」の系列の変動は参考になる。表-4によると、例えば13円引き上げが行われた2010年度、最低賃金改定前に未満率1.1%が引上げの結果最低賃金以下の労働者数が3.8%に増加している。翌年度の未満率が1.9%となっていることから事業場での賃金引上げ対応が行なわれて

いることが分かる。仮に未満率が年を追って上昇を続けたり、企業倒産が有意に増加したりしていれば、また失業者が構造的に増大していれば最低賃金の引き上げが地域経済に悪影響を及ぼしていることになる。逆に2010年代後半のように影響率が一時的に10%台にまで上昇しても翌年度の未満率が一定の水準に戻っているのであれば、相当の経営努力が強いられたと推定しても最低賃金引上げの影響は吸収されていることになる。直近でコロナ禍のさなか事業経営の環境条件が変化しただけで、確定的なことは言えないが、これまでの経緯については中小企業間の水平的な取引や大手企業との垂直的取引構造においてコスト削減の圧力がこれ以上低賃金層に向かえなくなつた結果、コストプッシュの方向で作用していることも考えられる。そうであればデフレと賃金停滞を押しとどめる兆候が経済構造にビルトインされ始めていると考えることもできよう。

5 格差解消と地域別最低賃金の限界

地域別最低賃金審議会における金額審議で大きく取り上げられる論点として格差解消の必要性が挙げられる。賃金格差の意味するところは、①正規雇用と非正規雇用の賃金格差、②組

表-5 岩手県雇用者に占める正規雇用・非正規雇用比率

		人口 人	雇用者に占める比率 (正規の職員・従業員) %	雇用者に占める比率 (非正規の職員・従業員) %	非正規の職員・従業員のうち パート・アルバイト以外 %
総数	0 総数	559,200	61.1	33.9	13.0
	1 15~24歳	37,700	69.1	30.9	7.8
	2 25~34歳	93,700	71.2	27.7	12.9
	3 35~44歳	128,100	71.3	26.0	9.4
	4 45~54歳	127,300	67.2	29.2	10.3
	5 55~64歳	117,000	51.1	41.2	17.1
	6 65歳以上	55,300	22.5	60.4	23.1
男	0 総数	305,500	73.3	20.0	12.1
	1 15~24歳	20,400	73.1	26.9	7.0
	2 25~34歳	51,000	82.2	16.3	10.6
	3 35~44歳	68,900	86.1	9.9	6.5
	4 45~54歳	68,600	83.8	11.3	8.4
	5 55~64歳	63,700	64.8	24.7	17.0
	6 65歳以上	32,900	27.3	51.8	27.9
女	0 総数	253,700	46.5	50.7	14.1
	1 15~24歳	17,400	64.5	35.5	8.7
	2 25~34歳	42,700	58.1	41.3	15.6
	3 35~44歳	59,200	53.9	44.7	12.7
	4 45~54歳	58,700	47.8	50.2	12.6
	5 55~64歳	53,300	34.7	61.0	17.3
	6 65歳以上	22,400	15.5	73.0	16.1

出所：平成29年就業構造基本調査より著者作成

織労働者と未組織労働者の賃金格差、③大都市部との地域間格差である。正規雇用者は組織労働者と事業場に労組がないか加入していない未組織労働者に分かれる。非正規雇用者の大部分は未組織労働者とみなされて議論されている。非正規・未組織労働者が賃金体系の底辺にあり賃金引き上げの必要性が労働者側委

員から強く主張される。実際表15にあるように岩手県も非正規比率は高く2017年で33.9%、なかでも特に55歳以上の高齢者、そして男性に比べて女性の非正規比率が高い。さらに非正規雇用のうち主たる稼ぎ手ではない労働者が多く混在するパート・アルバイトを除いてみると、女性では25歳以上の年代すべてで12%以上の数字となっている。

次に大都市部との地域間格差であるが、若年人口の減少局面にあり地方ではそれに追い打ちをかけて若年層の都市部への流出が認められる。少しでも賃金待遇を上げ、企業の人材確保に結び付けて産業の競争力を維持し、地元雇用を若年層の受け皿にしなければならぬとの主張は地域社会の持続可能性にも関連している。もちろん都市の魅力は他にもあり、また若年層は休日や余暇、仕事のやりがいなど多様な要因によって地域からの流出が起こっているとの解釈も頷ける。しかしながら賃金と労働時間は労働条件の中心を占める問題であり、地域間の大きな賃金格差について議論を深めていく必要がある。

格差の解消を議論する際に地域別最低賃金審議会が抱える問題は次のような状況である。最低賃金審議会の開催のため労働局では入手できる限りの経済データを用意してくれるが、そのなかに非正規・未組織労働者の置かれて

いる実態について十分なデータや判断材料が整っていない、そもそも既存の統計分野ではカバーされていないのである。非正規・未組織労働者として数えられているもののなにも主たる生計者と家計補助的な者とが混在している。例えばスーパー小売りの職場では典型的な問題で、同じように時間給で働く労働者を見てもその内訳をつかむことはできていない¹⁸。特に雇用流動化が始まる以前の1970年代においても家計補助的なパート・アルバイト労働者は数百万人のオーダーで存在した。こうした階層の労働者については最低賃金の水準でたとえ月に20日働いたとしても、それで生計を立てられるかどうかは問題とされてこなかった。それが今日の状況では未組織労働者で最低賃金の近傍で働き、生計を立てている者が相当数存在するであろうことは推定されるもののその規模感や変動を示すデータは存在しない。また審議会の労働組合組織から選出された労働者委員が未組織労働者の当事者の声を代弁するにも、そもそも誰にとっても全体像としては把握されていない状況を限られた材料・情報で判断しなければならなくなっている。このことは中小企業と言ってもいわゆる中小零細といわれる分野になると経営者組織に加入しているわけでもなく経営状況の把握が困難なことと相似的な課

表－6 地域別最低賃金、全国加重平均と岩手県最低賃金

	地域別最低賃金 (全国加重平均額) A	岩手県最低賃金 B	全国平均との差	B/A %
2002年	663	605	58	91.3
2003年	664	605	59	91.1
2004年	665	606	59	91.1
2005年	668	608	60	91.0
2006年	673	610	63	90.6
2007年	687	619	68	90.1
2008年	703	628	75	89.3
2009年	713	631	82	88.5
2010年	730	644	86	88.2
2011年	737	645	92	87.5
2012年	749	653	96	87.2
2013年	764	665	99	87.0
2014年	780	678	102	86.9
2015年	798	695	103	87.1
2016年	823	716	107	87.0
2017年	848	738	110	87.0
2018年	874	762	112	87.2
2019年	901	790	111	87.7
2020年	902	793	109	87.9
2021年	930	821	109	88.3

出所：著者作成

題となっている。

さらに地域別最低賃金については、審議会決定方式そのものに内在する問題が指摘されている。それは目安制度におけるランク別の金額設定である。次の表16に見られるように、全国加重平均額との差額は大きく異なる一方であり、比率（B/A）でも低下傾向である。表12でみたように、Dランクの岩手県からするとA～Cランクより低い目安額が設定され続けてきた結果ともいえる。目安は強制的なものではないといえ、実際に審議で導かれる金額は目安の近傍となる。その結

果金額でみた地域間格差が年々開いていくことになった。そして東京都の最低賃金との格差は200円を超えてしまっていることがたびたび審議会で指摘されてきたのである。目安制度導入の経緯がそもそも全国全産業一律の最低賃金導入というドラスティックな制度形成を志向するものではなく今日に至っている。制度普及を優先するなか地域別最低賃金の全国的整合性を論点化することによって、地域、産業、職種における大きな賃金格差と向かい合わず衝突を避けてきたと言える。最低限の賃金水準の保障に留まらず格差解消や底上げに向かうのであれば、下位ランクを時的限的に上位ランクへ吸収してランク分けの区分を減らすなどの政策対応を設ける必要がある。東京一極集中経済構造と地方の最低賃金との格差拡大は同じ事態の異なる局面である。この関係性は地域経済論の知見によると¹⁹、まるで頭脳と手足の関係のように、東京には大手企業の本社と対企業サービスの事業が集中し、地方には分工場が展開するという本社1分工場経済の固定化が起きていることを意味する。また地方への工場進出の誘因は良質で低廉な労働力が確保できることであり、進出企業を受け入れる側にはそのこと自体を問う視角が欠けてきた。長きにわたって構造化した問題を、現在の最低賃金制のフレ-

ムワークのなかで最低賃金引上げによる地域間格差の是正を期待するには無理がある。

以上、地域別最低賃金が格差問題の解消を念頭に実効性を追求しようとするときには、第一に非正規・未組織労働者の実態がブラック・ボックスとなっていること、第二に地域間格差には資本の集積度だけではなく大手企業が展開している地域間の機能分担という質的差異が仕事の種類と質の差異、賃金水準の格差を形成していること、第三に目安制度そのものが格差拡大の促進要素となっていることが立ちはだかっているのである。

おわりに

人口減少時代の地方における最低賃金制には政治・政策次元での再定義が必要な段階にきていると思われる。以上の議論を顧みれば今日の日本経済においても、低廉な賃金の近傍で働く労働者の生活の安定を守る安全網の役割として最低賃金制の意義は高まりこそすれ、その逆ではない。他方では全国全産業一律の最低賃金制という枠組みが欠如したままでの賃金水準底上げへの社会的・政治的要請、雇用流動化策推進のもとでの非正規・未組織労働者の拡大、人口減少社会での若年労働者の減少と大都市部への人口移動、これらに戦

後日本経済が形成してきた地理的経済構造を
追認しているかのような目安制度が加わり、
多重化したフレームワーク問題を温存したま
まで地域別最低賃金制度は課題対応を求めら
れていると言えるのではないだろうか。

参考文献

大川大司(2021)：『経済教室 ノーベル経済
学賞にカード氏ら「自然実験」で因果関係推定』
2021年10月20日付日本経済新聞。
小粥義朗(1987)：『最低賃金制の新たな展開』
日本労働協会。
小越洋之助(2018)：『水準規制から考える賃
金管理と最低賃金』『労務理論学会誌』第27巻、
47-62頁。
加藤 昇(2012)：『日本における最低賃金制
の沿革と今日的な役割』『生活経済政策』、No.
189、6-10頁、2012年。
黒川俊雄・小越洋之助(2002)：『ナショナル・
ミニマムの軸となる最賃制』大月書店。
S. サッセン(2008)：『グローバル・シティ』
伊豫谷登士翁監訳、筑摩書房。
田口典男(2010)：『最低賃金制の役割と限界』
『アルテスリベラレス(岩手大学人文社会科学
部紀要)』第87号、105-118頁。
横山政敏(1983)：『新しい産業別最低賃金と
最低賃金制の危機 —昭和56年7月及び昭和57
年1月の中賃答申について—』『商経論叢(鹿

児島県立短期大学紀要』第31号、33-52頁。
年1月の中賃答申について—』『商経論叢(鹿
児島県立短期大学紀要』第31号、33-52頁。

- 1 大川大司(2021)を参照。
- 2 本節は主として小粥(1987)、加藤(2012)、田口(2010)を参考に整理した。
- 3 田口典男(2010)、107頁。
- 4 小粥(1987)によれば、1956年4月、静岡
労務協同組合が会員事業所に雇用される労務調
理士の初給賃金を協定し、業者間の賃金協定によ
り最低賃金を定める方式の始まりとなっている。
- 5 田口(2012)、107-108頁。
- 6 小粥(1987)、74頁。
- 7 加藤(2012)、6頁。
- 8 加藤(2012)、6-7頁。
- 9 横山(1983)の第1表を簡略化して引用
した。
- 10 産業別最低賃金の適用範囲を拡大し、産業の
くくりをより大きなものにしていけば産業別で
はあるが全国一律の制度適用に向かう道もあつた
と思われる。この道を探らずに地域別最低賃金
の全国拡張を推進して最低賃金制の中心に位置
づけたことは、事実上全国全産業一律最低賃金
の実現から遠ざかる制度運用であつたといえよう。
- 11 加藤(2012)、7頁。
- 12 2008年改正された最低賃金法からはこの
規定も削除されることになる。
- 13 産別最低賃金の立ち入った問題は今回検討で
きない。近年の地域別最低賃金の大幅上昇によつ
て産業別最低賃金の優位性の意味が変容してい
ることのみ指摘しておくことにする。
- 14 2000年代初頭のIT不況の経過、2009
年のリーマンショックの翌年、そして2020年の
コロナ禍の拡大がその理由である。
- 15 合意文書において、生活保護との整合性とと
もに高卒初任給の最も低位の水準との均衡とし
て最低賃金引き上げの目標が示されている。
- 16 黒川・小越(2002)参照。
- 17 中央最低賃金審議会から示される目安額は過
去と比べて相対的に大きいものであるが、労働
者側の主張に理解をあげたからではない。それ
は政策的ツールとして扱われているところが大
きく、人権のなかでも根源的な生存権への理解
に基づくものではない点には留意が必要である。
- 18 例えば職場内に労働組合が組織されているよ
うな大手スーパーチェーンのような場合であれ
ば、地道なヒアリング作業を重ねてある程度の
内実把握が可能かもしれない。しかしそれにし
ても労働組合単組が未組織労働者も含めて職場
従業員すべての事情を集計し、公表可能なデー
タにするのは困難と思われる。プライバシーの
問題、福祉領域の問題、家族問題などと関連し
ていると想定されることがその理由である。
- 19 例えば、サスキア・サッセン(2008)『グ
ローバル・シティ』において、ニューヨークや
ロンドンと並んで東京が世界都市の性格を帯び
たという議論を想起する。