

令和5年度 第1回山口地方最低賃金審議会山口県最低賃金専門部会議事録

1 日 時 令和5年7月31日(月) 16時10分 ~ 17時00分

2 場 所 山口地方合同庁舎2号館5階 共用第一会議室

3 出席者

公益代表委員	小林友則委員
	神保和之委員
	難波利光委員

労働者代表委員	大原敬典委員
	宮本晴充委員
	横山 崇委員

使用者代表委員	阿野徹生委員
	藏藤共存委員
	坂本竜生委員

事務局

労働基準部長	上条訓之
賃金室長	藤村哲也
賃金指導官	吉富雄治
監察監督官	栗山修一

4 議 題

(1) 今後の運営について

(2) その他

監察監督官

本審に引き続きよろしく申し上げます。本審と同じ 11 名の傍聴人の方を今お呼びしております。

【 傍聴人入室 】

お忙しい中、山口県最低賃金専門部会委員をお引き受けいただきまして、ありがとうございます。任命通知書につきましては、すでに机上に配付させていただいております。

それでは、令和 5 年度第 1 回山口県最低賃金専門部会を開催いたします。本日は、第 1 回目の専門部会でございます。まずは、部会長並びに部会長代理を選出していただくまでの間、事務局で議事の進行をさせていただきます。

委員のご紹介ですが、お手元にお配りさせていただいております委員名簿をもって、代えさせていただきます。

本日は、全員出席で、最低賃金審議会令第 5 条第 2 項に規定されている要件を満たしており、会議を開催し、議決することができますことをご報告申し上げます。

次に、部会長並びに部会長代理の選出についてでございます。最低賃金法第 24 条第 2 項の規定によりまして、公益委員の中から選出されることになっております。いかがいたしましょうか。

小林委員

私から、難波委員を部会長に、神保委員を部会長代理に推薦いたします。

監察監督官

ただいまご推薦いただきました難波部会長、神保部会長代理につきまして、いかがでしょうか。

(複数人より「異議なし」の声)

監察監督官

ありがとうございます。それでは、これからの議事進行については、部会長の難波委員をお願いいたします。よろしく申し上げます、

部会長

ご指名いただきました難波です。よろしく願いいたします。

私は、周南公立大学で学部長、学長補佐、地域福祉学習センター長等を務めさせていただいております。何分今年度より、専門部会に出席しておりますのでご迷惑をおかけする点もあるかと思いますが、よろしく願いたします。

それでは、議題 1「今後の運営について」に入ります。本来ならば労使双方から具

体的な金額を含めた主張をこの場で述べていただいた後に、個別審議に移るところですが、目安額の提示が先日なされたばかりであるため、次回の審議でお願いしたいと存じます。

さて、労使の主張に先だって、公益委員を代表して小林委員から、専門部会の審議を始めるにあたりご意見を頂戴したいと存じます。

小林委員よろしく申し上げます。

小林委員

今期より本審会長を務めさせていただいております小林です。この場をお借りしましてお時間を頂戴できればと思います。

私が山口県最低賃金審議会委員、審議会長に就きまして、どのような考えを持っているかをまとめさせていただきました。また、ほかの公益委員と協議する時間ありませんでしたので、会長の私見として聞いていただければ幸いです。

お話しする点は大きく分けて二つあります。「審議対象について」と「今後の審議の進め方」に関することです。

審議対象について、「最低賃金の意義について」、「最低賃金法の3要素について」、最後に「目安について」この三点についてお話しします。

まず、「最低賃金の意義」については中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会でも言及されました。そこでは、具体的な水準を定めることの問題点も指摘され、一致には至りませんでした。引き続き労使で議論することが適当であるとの結論に至っています。

山口県最低賃金審議会でも、この「最低賃金のあるべき水準」について議論することが非常に重要であり、その議論を土台としてはじめて、最低賃金に関するかみ合った議論をすることができる、と考えております。なぜなら、「最低賃金のあるべき水準」とは、自分たちが一体何を議論しているのかということと密接につながっているからであり、このため、水準についての考え方が労使で異なることはやむを得ないかと思いますが、議論の土台を共有し、自らの主張の位置づけを理解したうえで展開するためにも、「最低賃金のあるべき水準」について双方が議論をすることを望みます。

なお「最低賃金のあるべき水準」をめぐる議論とは、具体的な金額を確定させることを目指すものだけに留まりません。最低賃金法の下、最低賃金制度で保障されるべきものは「何か」を議論することも重要であると考えております。

最低賃金制度で保障されるべきものは何かについては様々な考えのあるところであり、言及できることは多くないのですが、憲法25条の「健康で文化的な最低限度の生活」という点について特に触れたいと考えております。

最低賃金制度では、憲法25条の「健康で文化的な最低限度の生活」が保障されていれば足りる、あるいはそれが保障されていれば少なくとも最低賃金を決定するに当たっての三つの考慮要素のうち「労働者の生計費」という点はクリアされ、残りの2点が優先されるとする考え方は成り立つか、というのがここで取り上げる問題です。

少なくとも、最低賃金法成立前の労働基準法における最低賃金に関する議論におきましては、最低賃金で保障されるものは、憲法25条の「健康で文化的な最低限度の生活」と同一内容の生活であると説明されておりました。また、2007年の最低賃金法改正の折、最賃法9条3項で「前項の労働者の生計費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する。」と定められるに至っております。

最低賃金制度で保障されるべきものは何かを考えるに当たっては、最賃法の目的を無視することはできません。この点、最賃法の制定に当たりましては、それ以前の最低賃金に関する議論における「人たるに値する生活」の保障という生存権の理念からくる考え方は変化し、第1条に掲げられていますように、労働者保護に加えて公正競争や国民経済への影響という観点が付加されるに至っております。すなわち、労働者の生活の安定だけでなく、労働力の質的向上、さらには事業の公正な競争の確保という目的が列記されるとともに、究極的には国民経済の健全な発展に寄与することが目的として掲げられたわけです。

このような経緯に鑑みれば、少なくとも、憲法25条の「健康で文化的な最低限度の生活」が確保されればよいという考え方は、説得力をもたないのではないかと考えられます。他方、最賃法9条3項は確かに「健康で文化的な最低限度の生活」に言及しているが、これはそれで足りるという趣旨ではなく、最低限度の生活を保障した生活保護費を最低賃金が上回らなければならないとする趣旨と解すべきです。

そもそも、最賃法9条3項の規定が組み込まれたのは、最低賃金が生活保護費を下回るという逆転現象が問題となっていたからです。そのような導入の経緯にかんがみれば、9条3項をもって「健康で文化的な最低限度の生活」が保障されれば足りるとする考え方を基礎づけるものと解するのは妥当ではありません。

最低賃金付近で労働する者には自己の収入だけで生活をしていない者が少なくないことは、本審議会でもかねてより指摘されてきたことであります。そうであれば、労働者自身の賃金をもって、保証されるべき労働者の生活を語ることは問題ではないかとも考えられます。しかし、それらの者を考慮して賃金の最低額を考えるべきではありません。最低賃金付近で労働する自己の収入だけで生活をしている者が一部であるからといって、その者の生活を考えなくてもよいとはならず、これらの者を排除して考えることは最低賃金法の趣旨に反するからです。確かに、一定の対象を最低賃金額の適用範囲から除外することは政策的にありえます。たとえば、日本でも最賃法7条が減額の特例を認めているところであり、諸外国に目を向ければ、適用対象をどの範囲とするかは国ごとに異なっています。しかし、それは法の適用範囲の点で議論すべきであり、最低額の観点で議論すべきでないと考えます。

次に、最低賃金法の3要素につきまして、そもそもこの3要素として考慮されるものは何か、ということですが、例えば、『文言では「通常の事業の賃金支払能力」とのみあり、「景況感」を考慮するとは一言も述べていないから、「企業景況感」は考慮対象とならない』といったたぐいの言説が説得力をもたないように、条文の文言で明示されていないことのみをもって考慮対象とすべきでないとする主張は、説得力をもたないと考えておりま

す。

このため、文言の趣旨および考慮することがその趣旨に沿う具体的事項は何かを考えるべきであり、例えば「賃金」を考慮するとはどういうことか、なぜ考慮するのか。では、年収1億の人の「賃金」は考慮すべき事項か、ということを考えていかなければならないと考えております。

次に、3要素の中でも特に、最賃法9条1項は最低賃金決定にあたり考慮すべき3要素の1つとして「通常の事業の賃金支払能力」を挙げています。しかし、これは「事業者のすべてが支払可能である額」を最低賃金の上限とすべきということを意味するものではありません。極端に言えば、賃金を0円とすることで成り立つ事業もあるでしょうが、低廉な賃金で労働者を搾取することで成り立たせている事業を認めることは、最低賃金法の目的・趣旨に反します。

そして、この点の延長上において、あるべき水準に達していない賃金で労働者を使用することにより成り立たせている事業に対する最低賃金法の否定的な評価があるというべきです。

では、あるべき水準まで即座に最低賃金を上げないのはなぜか。あるべき水準に達していない段階では、その点にこそ、「通常の事業の賃金支払能力」が最低賃金額の決定にあたっての考慮要素とされている意義があると考えます。すなわち、事業者の賃金支払能力として、長い期間をかければ対応できる額でも、短期間では対応できない場合があることは想像に難くありません。このため、一度に過剰な額を上げることは、この「通常の事業の支払能力」という観点から制限されると考えております。

他方で、最低賃金が「通常の事業の賃金支払能力」を超えることが許されないという意味で最賃法9条1項を解釈するべきではないとも考えております。最低賃金法が、事業者の自主性に任せ「いつかの発展」まで労働者の賃金が低廉であってもよいとする趣旨でないことはその目的に、とりわけ国民経済の健全な発展への寄与が明記されていることから明らかだと思います。

次に、目安とはそもそも何か、私が考えるところでは、目安とは、中央最低賃金審議会が、最低賃金額の決定にあたり考慮すべき事項を総合的に考慮し、毎年の最低賃金額について全体として日本の進むべき方向性を示したものであると考えます。その意義は、最低賃金額について全国的に整合性のある決定がなされるようにし、地域間の不均衡・不公平を是正することにあると考えます。

そもそも、この目安制度は、全国一律方式の最低賃金の導入が要望される中、全国的な整合性確保のために、中央最低賃金審議会の答申に基づいて、昭和53年に導入された制度です。もっとも、最低賃金に関しては、この目安制度が初めての導入ではありませんでした。最低賃金が業者間協定方式により設定されていた昭和30年代に、業種・地域の不均衡が問題視され、その解決のために昭和39年の中央最低賃金審議会の答申により導入されております。

現在の目安制度の導入に際しては、全国的な整合性の確保という形でその意義が示されておりますが、このような経緯を踏まえると、目安制度は地域間の不均衡・不公平の是正

に、その本質があると考えられます。

したがって、目安を無視するということは、地域間の不均衡・不公平を容認することに繋がります。このため、目安を考慮せず、山口県で独自の最低賃金を一から構築するということは、全国的なバランスといった目安制度の意義の観点はもちろん、最低賃金額の正当性や県民の納得という観点からも説得力を著しく減じるものと言わざるを得ないと考えております。

とはいえ、目安と地域別最低賃金の乖離が許されないというわけではありません。今年の全員協議会の報告をはじめ、折々に、地域別最低賃金は目安額に拘束されないことが示されております。もっとも、その意味は改めて考え直す必要があり、個人的には使用データの問題であると考えています。

すなわち、目安を定めるにあたっては、基本的には全国的なデータや資料が用いられ、全体的な傾向が総合的に考慮されることとなります。したがって、各県の個別の事情は考慮されず、目安額に反映されておられません。このため、地域別最低賃金には、全国的な傾向から乖離する各県の個別の事情を反映させることが望まれるのであり、その反映の結果として、地域別最低賃金は目安額と異なる額となりえます。それは、地域別最低賃金が目安額を上回る場合だけでなく、下回る場合もそうであります。

このような考え方をするのであれば、地域別最低賃金と目安額の乖離をもたらす主張の典型的なものといたしまして、山口県のデータが中央の最低賃金審議会が基礎としたデータを上回る、あるいは下回るとした上で、その乖離が目安額からの乖離をもたらすと基礎付ける主張が挙げられます。

審議会・専門部会の進行についてですけれども、労使はそれぞれの立場と考え方があります。ただ、自分たちの立場を、考え方を主張するだけでは溝が埋まらないのはもちろん、妥協点の探求さえ困難であると考えます。そうなれば、最終的には、ただ何らかの中間点を決めざるを得なくなり、自分たちの主張が受け入れられなかったという不満感しか残りません。それは、「真摯に議論を尽くした」ということとも程遠いものです。

議論とは、相手の主張を真摯に受け止めた上で、それに対して誠実に対応することで初めて成り立ちます。「誠実に対応する」とは、もちろん、「受け入れる」ということを意味するのではなく、認める点を明らかにする、問題点を指摘する、それに対する自分たちの考えを示すなどの対応をすることです。相手方の主張を自分達とは立場が違うからと最初から一顧だにしないという態度、自分達の立場しか考えない、という態度では、到底議論にはなりません。

労使で直接には議論を行わず、公益代表に自分たちの代理として、すなわち労働者や使用者の代表として相手方と議論させようとするのは、非常にいびつな形態だと言わざるを得ません。公益代表は労働者や使用者の代表など勤まるはずもなく、中立的な立場では言えることも少なく、結局のところ、中間点を探る調整が行なわれるにとどまるのが、関の山です。

労働者代表の主張に対して、最もよく対応できるのは使用者代表であり、使用者代表の主張に最もよく対応できるのは労働者代表です。その労使が真摯に議論することが、それ

それが代表する者たち、ひいては県民からも期待されていることを忘れてはならないと思います。もちろん、突然双方で議論するようになると言われても困難であり、立場の違う者だけではできない議論にも一定の限界はあると考えます。このため、せめて、相手方が最初に行った意見表明に対しては、その1つ1つに、問題点を指摘するなど自分たちの考えを示し、丁寧に対応してもらいたいと考えております。また、その投げ返されたそのボールに対しても、丁寧に対応することを望んでおります。

もっとも、口頭で表明されただけでは十分な検討や対応が困難であることも少なくはありません。このため、それぞれの意見表明とそれに対する対応は、書面にして相手方へ渡すことを提案いたします。

最後に、最終的な額の決定についての考えを述べさせていただきたいと思います。最終的な最低賃金額を決定するにあたっては、全会一致でなされることが望ましいことは言うまでもありません。最低賃金法における最低賃金額の強制力は、労使の関与という手続的正当性によっても支えられているところです。しかし、全会一致のみを「十分な審議を尽くした」と言える場合とはみなしません。労使が相容れない立場であり、その間に1つの最低賃金額を決めなければならない以上、自分達の要望がすべて通るといえることはありえないのであり、どうしても歩み寄りができないという場合も当然に想定されます。不満が残ることと、議論が尽くされていないことは同義ではありません。これ以上議論が進展しないと煮詰まった段階においては、全会一致とならなくとも、十分な議論が尽くされたと評価せざるを得ません。

以上、私が審議の対象及び審議の進行について考えているところであります。

改めて述べさせていただきたいと思いますが、こちらは、あくまで私、会長の見解というところであり、公益委員全員で意見の集約を図ったというものではないことを改めて述べておきたいと思います。

部会長

詳細なご意見ありがとうございました。今のご発言は、小林委員としての会長の意見ですので、それを念頭に置いて皆様のこれからの進行にご協力をいただきますよう、よろしく申し上げます。

議論2の「その他」に移ります。何かございますか。

阿野委員

今、会長のご意見をお聞かせいただきましたので、そうした点を十分踏まえて真摯な議論をしていきたいと思っております。今後の運営についてですが、昨年まででしたら、金額審議において、いくらいくらで決定するかというところで終わっていました。

前回の本審時に、今日の中央の資料説明の最後にありましたように、発効日について「どうあるべきか」という議論が必要ではないかと申し上げたと思っております。その時に会長から発効日については、改めて議題として取り上げることを検討したいというご発言がされていたと記憶しております。発効日についての審議は、この専門部会でされるのか、本審の

場でされるのか、お示しいただければありがたいと思います。

部会長

ご質問ありがとうございます。今の質問につきましては、専門部会にて進めていきたいと考えております。前回の本審でのご質問も踏まえまして、次回からの様々なご意見等を伺い、お話を聞かせていただく中で、進めていきたいと思っております。

阿野委員

はい、わかりました。

部会長代理

今の発効日の件について、労働側としては何かご意見ありませんか。

横山委員

阿野委員がおっしゃられる発効日について、現時点において先ほどの本審で示されたスケジュールで審議を行えば、発効日は10月1日になると考えます。

しかしながら、真摯な議論をやっていく中では、発効日が延びることもあると思います。現に本審も、中賃の目安も遅れたという現状がありますので、そうなった場合は、来週月曜日に予備日があつてとか、委員の調整はその時にまたする必要がありますが、その場合の発効日の先延ばしは、致しかたないと思います。

以上です。

部会長

はい、ありがとうございます。

阿野委員

本日示されたスケジュールでは、結審して、それから所定の手続きを踏んで、公示期間を30日だとか、そうした手順を踏んで行くと10月1日が発効日になるということですが、私がこの前申し上げたのは、いわゆる指定日発効という考え方もあるかと思っておりますので、その点についても議論をさせていただきたいということで、発効日に関しては、二点、10月1日をどうするかということと、本来10月なのかという点も含めて今後議論ができたらと思っております。

以上です。

部会長

はい、ありがとうございます。他にございますか。

坂本委員

先ほど、会長としてのお考えということで、ご意見をいただきました。この専門部会でお話をいただいたわけですが、本審で全員の前ではなく、専門部会で部会長ではなく、会長が意見を発表されるというのは、どういうお考えからでしょうか。

小林委員

はい、私のほうから回答させていただきたいと思います。私が今回問題といたしました内容は、以降の専門部会の審議対象、そして審議の進行にかかわることでございます。なので、審議会場で皆様に聞いていただくということも当然あり得たところですが、今回は専門部会で表明をさせていただく運びとなりました。

部会長

よろしいでしょうか。

坂本委員

私自身は本審でしかるべきだったかなと考えます。全委員の前で、「専門部会でこういう方針で審議いただきたいと考えている。」と言われた方が良かったのではないかと思います。

部会長

ありがとうございます、他にございますか。

無いようですので、事務局から何かありますか。

賃金室長

次回の第435回本審は、先程、日程をお配りしておりますとおり、8月3日（木）の9時30分から、また、同日10時から第2回目の専門部会をこの場所で開催をさせていただきます。予定にしておりますので、よろしく申し上げます。

以上でございます。

部会長

はい、ありがとうございます。スケジュールでは、次回の審議会、専門部会は結構早い時間の開催となりますので、よろしく申し上げます。

それでは、第1回山口県最低賃金専門部会を閉会といたします。

皆様、お疲れ様でした。