

時代の要請を踏まえた労働法制の在り方

～労働契約法案・労働基準法改正案・最低賃金法改正案～

厚生労働委員会調査室 あきば だいすけ すぎやま あやこ ひらやま えみ
秋葉 大輔・杉山 綾子・平山 絵美

はじめに

少子高齢化の進行に伴う労働力人口の減少や、産業構造の変化に伴う就業形態の多様化、労働時間の二極化、ワーキングプアと呼ばれる雇用者の社会問題化など、雇用を取り巻く状況は大きく変わっている。

就業形態の多様化等により、正規雇用者の割合が減少し、代わりにパート・アルバイト、派遣社員、契約社員といった非正規雇用者が増加しつつある。こうした流れの中、労働者ごとに労働条件が個別に決定・変更される場面が増えたことで個別の労働契約の内容の重要性が高まるなど、これまでの正規雇用者をモデルとして設定された法制度では対応しきれない状況が生じている。個別労働関係紛争の増加とあいまって、判例法理以外の、労働契約に関する一般的なルール策定が必要とされてきた。

一方、我が国の労働時間について見ると、年間総実労働時間は近年減少してきているものの、実態としては、長時間労働が常態化する正規雇用者と、パート・アルバイト等非正規雇用者の増加という二極化の傾向にあり、実質的な長時間労働問題の解決には至っていない。また、年次有給休暇の取得率の推移をみても、1990年代後半から低下傾向にある。労働者の健康面への配慮、企業の生産性向上に加え、少子化対策の観点からも、ワークライフバランスの実現に向けた取組が求められている。

さらには、昨今、いわゆるワーキングプア、ネットカフェ難民といった、低賃金の労働者層の増大が問題となっている。こうした労働者の生活の安定を確保するためのセーフティネットとして機能するはずの最低賃金制度については、その水準が生活保護以下であるといった逆転現象が一部で生じるなど、その不十分性が指摘され、見直しが求められてきた。

本稿では、第166回国会に政府から提出され、現在衆議院で継続審議となっている、いわゆる労働3法（労働契約法案・労働基準法の一部を改正する法律案・最低賃金法の一部を改正する法律案）それぞれについて、提出の経緯、内容について概観した後、主な論点を指摘することとする。

1. 労働契約法案

(1) 背景と経緯

労働契約法制については、昭和40年代から旧労働省の労働基準法研究会等において検討がなされ、その必要性が指摘されてきたが、具体的な法制化は、体系的な労働契約法制の

立法化ではなく、労働基準法等の改正等により行われてきた。

平成 15 年、労働契約のうち最も重要なステージとも言える解雇に関するルールが労働基準法の改正の形で法制化された¹。この改正法審議の際、衆参厚生労働委員会において附帯決議が付され、「労働契約について包括的な法律を策定するため、専門的な調査研究を行う場を設けて積極的に検討を進め、その結果に基づき、法令上の措置を含め必要な措置を講ずること」等が決議された。

上記附帯決議を踏まえ、厚生労働省は今後の労働契約法制の在り方に関する研究会を発足させ、議論を行った。同研究会は平成 17 年 9 月に「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」を取りまとめ、「労使当事者がその実情に応じて対等な立場で自主的に労働条件を決定することができ、かつ、労働契約の内容が適正なものになるような労働契約に関する基本的なルールを示すことが必要」と指摘した。

その後、労働政策審議会の労働条件分科会において立法化に向けた議論が開始された。同分科会は、平成 18 年 12 月 27 日に「今後の労働契約法制及び労働時間法制について（報告）」を取りまとめ、「労働契約の内容が労使の合意に基づいて自主的に決定され、労働契約が円滑に継続するための基本的なルールを法制化することが必要」と指摘し、労働契約の原則、成立及び変更、就業規則との関係といったルールの項目を示した。

これを受け、政府は「労働契約法案要綱」を作成し、同審議会に諮問したところ、平成 19 年 2 月 2 日、おおむね妥当との答申を得て、3 月 13 日、労働契約の締結、労働契約の変更、労働契約の継続終了、有期労働契約に関するルールの整備を内容とする「労働契約法案」を閣議決定し、国会に提出した。

（２）法律案の概要

就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応し、体系的でわかりやすいルールを整備することにより、個別の労働者及び使用者の労働関係が良好で安定したものとなるように、以下のような、労働契約の各ステージに対応したルールを整備する。

ア 労働契約の締結

労働者と使用者では交渉力や情報力に差があることから、契約内容が不明確となることが多い。そのため、まず、労働契約は労使対等の立場における合意に基づいて締結・変更する原則を明確化し、その上で、使用者に対して、契約内容に関する労働者の理解の促進や契約内容の書面確認を求めている。さらに、使用者の安全配慮についての訓示的規定を設ける等の規定も盛り込むことにより、契約内容に関する誤解が減り、労使の相互理解の上で、労働者が安心・納得して就労することが可能となる。

イ 労働契約の変更

現在、労働基準法で定められている就業規則の変更に関するルールは、その手続に関するものにとどまっており、変更内容に関しては、司法の判断に任されている。しかし、個別の事案に対する判決は、一般的なルールとはなり得ず、労使双方にとって、紛争予防に役立っていない。そのため、本法案において、労働契約は、労使の合意により成立・変更するという原則を示し、労使の合意なしの就業規則の変更により、労働者に

不利益な変更はできないことを明確にした上で、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情を考慮して、就業規則の変更が合理的な場合は、労働条件が変更されることを定めている。

ウ 労働契約の継続及び終了

バブル経済の崩壊後、懲戒や解雇等をめぐる個別労働関係紛争が多発していることを受け、新たに、権利濫用と認められるような出向・懲戒は無効である旨の規定を設ける。また、労働基準法から、解雇に関する規定（労働基準法第 18 条の 2）を、労働契約法案に移行することとしている。

エ 有期労働契約

有期契約労働者については、契約期間中の解雇や、短期契約の更新の繰り返しなど、有期契約労働者と使用者の間の雇用関係が他と比べて不安定な状況になりやすい。このため、契約期間中はやむを得ない事由がないときは、解雇できないことを明確化し、契約期間が必要以上に細切れにならないよう、使用者に配慮を求める等の規定を設けることとしている。

(3) 主な論点

ア 対象とする労働者の範囲の妥当性

労働契約法案においては、その保護の対象となる労働者は、企業に使用され、賃金を支払われる者と定義されている。

一方で、働き方の多様化が進んだことにより、労働者の概念も多様化している。正式に使用者との雇用契約を結んでいなくとも、実質は雇用関係を結んでいるに等しい労働者（請負労働者や経済的従属度の高い自営業者など）が存在する。請負労働者や自営業者などについては、原則として法案の適用対象外となっている。政府は、労働者であるかどうかは、契約形式ではなく実態により判断するとの見解をとっているため、場合によっては労働契約法により保護される請負労働者等が現れる可能性もあるが、そうした場合の具体的要件や範囲を、国会論議の中で明らかにしていく必要がある。

イ 就業規則の不利益変更に関する合理性判断基準の妥当性

労働契約法案では、就業規則による労働条件の不利益変更についてルールを明確にしている。政府は、ルールは判例に則した形で策定していると説明しているが、実際の法文には、基本となる第四銀行事件判決において指摘された 7 項目すべては含まれず、4 項目のみとなっている²。政府は、残る 3 項目は、同じような性格・種類の項目に統合したと説明しているが、これにより、判例法理が緩和された形で法文化されたのではないかと指摘もなされている。こうした懸念について、政府の国会への説明責任が問われることになる。

この就業規則の合理性判断要件の法文化については、一部の労働法学者から反対する旨の緊急声明が出されている。複数の最高裁判例が出ており、かつ、判例の解釈・

評価についても統一した見解が出されていない中で、4項目に限り法文上明記することの妥当性を、根本から議論する必要がある。

ウ 有期労働契約の在り方をどう考えるか

「今後の労働契約法制及び労働時間法制について(報告)」では、有期労働契約に関するルールを、労働契約法制の中で明確化すべきとの方針が示されているが、法案の中では、有期労働契約に関する最低限のルール(やむを得ない事由がないときは、その契約期間が満了するまでの間、解雇することができない)が定められているに過ぎない。また、契約期間についても、必要以上に短い期間を定めまいよう、使用者に対する配慮を求めるだけの規定となっており、その実効性が疑問視される。

労働者側からは、有期契約労働者の雇用の安定の実現のためには、「入口規制」(有期労働契約を利用できる理由の制限)、「出口規制」(更新回数や期間の制限)、「均等待遇」の3点が揃うことが必要であるとの意見も同報告において示されている。こうした意見も踏まえた議論が必要であろう。

そもそも、労働者間の均等待遇については、「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」において、「雇用形態にかかわらず、その就業の実態に応じた均等待遇が図られるべきことを明らかにすることが適当である」と提言されている。こうした提言を踏まえ、法への明文化を含めた、均等待遇の実現に向けた積極的な検討が求められる。

エ 解雇に関する規制の在り方をどう考えるか(解雇の金銭的解決の是非)

日本の解雇規制は米国などに比べ相対的に厳しいものとなっており、こうした規制が労働市場の流動化を阻んでいるとの声がある。研究会においては実効的であり、かつ濫用がなされないような解雇の金銭的解決制度設計の可否が検討されたが、労働条件分科会の場においては「金さえ払えば解雇できる」との風潮を助長するなどといった懸念が示され、最終報告への記載は見送られた。

しかし一方で、解雇をめぐる労働紛争は、労使双方にとって負担が大きくなりやすいことから、金銭的解決の制度導入を求める声は一部の労働者側からも出されている。金銭的解決制度の導入の是非について、今後の見直しも視野に入れた議論をする必要がある。

2. 労働基準法改正案

(1) 背景と経緯

ア 労働時間法制の変遷

我が国の法定労働時間は、昭和22年の労働基準法施行当時は週48時間であったが、その後、同法の改正により、昭和63年度から週46時間、平成3年度からは週44時間と段階的に短縮された。そして、平成9年度からは、一部の特例事業場を除き週40時間労働制が全面的に適用されることとなった。

時間外労働・休日労働³に対する割増賃金率については、昭和22年以来、2割5分以上と規定されていたが、平成6年度から「2割5分以上5割以下の範囲内で命令で定め

る率」と改定され、時間外労働は2割5分以上、休日労働は3割5分以上と政令で規定されている。

年次有給休暇については、労働基準法制定以降、最低付与日数の引上げや取得要件の緩和等が行われ、現在は、1年間（初年度は6か月）継続して勤務し、かつ全労働日の8割以上を出勤した場合に最大で20日間付与される仕組みとなっている⁴。

こうした労働条件の改善が行われる一方で、第三次産業の拡大やサービス経済化の進展等、経済的社会的環境の変化への対応が必要とされるようになったことから、フレックスタイム制・専門業務型裁量労働制の導入（昭和63年）、1年単位の変形労働時間制の導入（平成6年）、企画業務型裁量労働制の導入（平成12年）及び企画業務型裁量労働制の実施手続の簡素化（平成15年）等、数度にわたる法改正により、労働時間に関する法的規制の弾力化・規制緩和も併せて行われている。

イ 法案提出の経緯

労働者の就業意識が変化し、働き方の多様化が進展する中、労働者が創造的・専門的能力を発揮し自律的な働き方ができる制度の検討等、労働時間制度の更なる見直し検討が必要とされていた。

こうした中、厚生労働省は今後の労働時間制度に関する研究会を開催し、議論を重ねた。同研究会は平成18年1月、報告書を取りまとめ、「生活時間を確保しつつ仕事と生活を調和させて働くことを実現するための見直しを行うとともに、自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者のための制度を創設することが必要」と指摘した。

その後、労働政策審議会の労働条件分科会において、労働契約法制の在り方と併せて労働時間制度の在り方に関する検討が行われた。同分科会は平成18年12月27日、「今後の労働契約法制及び労働時間法制について（報告）」を取りまとめ、「長時間労働を抑制しながら働き方の多様化に対応するため、労働時間制度について整備を行うことが必要」と指摘し、長時間労働者に対する割増賃金率の引上げ、年次有給休暇制度の見直し、自由度の高い働き方にふさわしい制度（いわゆるホワイトカラー・エグゼンプション。一定の要件を満たすホワイトカラー労働者について、労働時間に関する一般的な規定の適用を除外する。後に諮問された法律案要綱において「自己管理型労働制」と称される。）の創設等が示された⁵。

これを受け、政府は「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」を作成し、同審議会に諮問したところ、平成19年2月2日、「労働者側及び使用者側双方の委員から意見の出された事項を除き、おおむね妥当である」旨の答申を得た⁶。

自己管理型労働制の導入に関しては、平成18年12月27日、労働政策審議会の労働条件分科会が同制度を盛り込んだ最終報告を公表した後、与党内からも、国民の十分な理解を得られていないとして、法案提出に対して慎重意見が相次いだ。政府は、当初、同制度の導入を含めた法案の提出を目指す方針を表明していたが、与党は平成19年2月6日、この部分については第166回国会に提出しないことで合意した。

その結果、政府は3月13日、当初の法律案要綱から、自己管理型労働制等の内容を

削除した上で、月 80 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を 50%以上とすること、年次有給休暇について、5 日分は時間単位での取得を可能とすること等を内容とする「労働基準法の一部を改正する法律案」を閣議決定し、国会に提出した。

(2) 法律案の概要

長時間労働者の割合の高止まり等に対応し、労働以外の生活のための時間を確保しながら働くことができるようにするため、労働時間制度について以下のような見直しを行う。

ア 時間外労働の短縮及び割増賃金率の引上げに関する努力義務

36 協定による時間外労働に関しては、長時間の時間外労働を抑制するため、労働時間の延長の限度等に関する基準が厚生労働省の告示で定められている。なお、この限度基準は、特別な事情が生じた時に限り、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長できる旨を労使で定めた場合には、その一定の時間まで労働時間を延長することができるとしている（特別条項）。

改正案においては、限度基準で定めることができる事項として、割増賃金の率に関する事項を追加するものとしている。なお、この改正に伴い、今後、限度基準告示の改正が行われることとなっている。具体的には、限度時間（1 か月の場合 45 時間）を超える時間外労働に対する割増賃金率は、法定の割増率（25%）を超える率とするよう努めること、特別条項付き 36 協定を締結する場合には、延長時間をできる限り短くするよう努める旨の事項が追加される予定である。

イ 時間外労働に対する法定割増賃金率の引上げ

月 80 時間を超えて時間外労働を行った場合には、その超えた時間の労働について、法定割増賃金率を 25%以上から 50%以上に引き上げるものとしている。

また、月 80 時間を超えて時間外労働をさせた労働者について、労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を与えることができるものとしている。

ウ 年次有給休暇の取得促進

現行法での年次有給休暇は、1 日単位での取得が原則とされているが、改正案では、労使協定で対象者の範囲等を定めた場合、年次有給休暇の日数のうち 5 日分まで時間単位での取得を可能とするものとしている。

エ 中小事業主に対する猶予

中小事業主⁷については、法定割増賃金率の引上げを当分の間猶予し、この法律の施行後 3 年を経過した後に検討を行うものとしている。

(3) 主な論点

ア 割増賃金率の引上げに関する努力義務の実効性

改正案においては、月 80 時間を超える時間外労働については割増賃金率を 50%以上とすることが法律で明記されている。一方、月 45 時間を超える時間外労働に対しては、25%を超える率とするよう努めなければならない旨が限度基準告示に追加される予定

である。しかし、この規定はあくまで、罰則のない労使の努力義務にとどまるものであることから、実効性を疑問視する意見もある。長時間労働の是正のためには、この規定の実効性を持たせるための方策を国会論議の中で明らかにしていく必要がある。

イ 法定割増賃金率の引上げの妥当性

法定割増賃金率の引上げの対象とされる月 80 時間を超える時間外労働は、過労死等事案とされる脳・心臓疾患の労災認定基準において、業務と発症との関連性が強いとされているものである。また、労働安全衛生法においても、このような労働者については医師による面接指導の実施が努力義務とされている。こうしたことから、過労死等を防止するためにも、月 80 時間よりも前の段階から法定割増賃金率を引き上げるべきであるとの意見がある。

改正案における法定割増賃金率の引上げの内容については、与党の合意により決定されたものであるが、労働政策審議会の答申では、労働条件分科会で審議した上で定めることとされていた。今回の改正案において、なぜ「月 80 時間」及び「50%」としたのかその理由を明らかにする必要がある。また、この割増賃金率の引上げが果たして時間外労働を抑制するものとなり得るのか、政府の見解を明らかにする必要がある。

ウ 割増賃金の支払に代わる有給休暇付与の実効性

改正案では、月 80 時間を超えて時間外労働をさせた労働者について、労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えることができることとしている。この場合、法定割増賃金率の引上げ分は、50%から25%を差し引いた25%であり、この分についてのみ有給の休暇に代えることができるものである。したがって、この休暇を付与したとしても、時間外労働に対する賃金（通常の賃金100% + 引上げ分を除いた割増賃金25%）の支払は、従前と同様に必要となる。

引上げ分の割増賃金の支払に代えての有給休暇の付与は、時間外労働の抑制に資するものとして評価する意見もあるが、この休暇を実際に取得できるかどうかが問題となる。月 80 時間を超える時間外労働を行っている労働者は長時間労働が恒常化しており、年次有給休暇はもとより法定休日すら十分に取得できていないと推測されることから、実効性に乏しいとの意見もある。この休暇が適切に取得されるよう、事業場に対する監督指導の徹底が政府に求められる。

エ 年次有給休暇の時間単位取得の実効性

今回の年次有給休暇制度の改正の目的は、厳しい雇用環境を背景とした年休取得率の低下や雇用形態の多様化に対応し、取得単位を細分化して同制度を利用しやすくすることにより、年休の取得を促進するためとされている。しかし、この改正後、丸一日の休暇を希望する労働者に対し、時間単位の休暇を複数回に分けて取得するよう企業側が要請・誘導するといった事態が生じるおそれがあるのではないかと懸念する向きもある。このように、年休の時間単位での取得を認めることは、逆に1日単位での休暇を取りにくくするなどの問題が生じ、かえって年休の取得促進を阻害することにならないかとの指摘もある。今後、1日単位の年休取得を企業側が阻害しないような方策を議論する必要がある。

3. 最低賃金法改正案

(1) 背景と経緯

ア 最低賃金制度の意義と現状

最低賃金制度は、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者は、その金額以上の賃金を労働者に支払わなければならない制度である。我が国において現在設定されている最低賃金は、地域別最低賃金、産業別最低賃金、労働協約を拡張適用する最低賃金の3つである。

地域別最低賃金は、都道府県ごとに決定され、産業や職種を問わず、すべての労働者と使用者に適用される。平成18年度現在、設定件数47件、適用労働者約5,000万人、加重平均額673円である。

産業別最低賃金は、特定の産業について、関係労使の申出により、地域別最低賃金より高い最低賃金が必要であると認められたものについて設定される。平成18年度現在、設定件数250件、適用労働者数約402万人、加重平均額766円である。

労働協約を拡張適用する最低賃金は、一定の地域内の労使の大部分に適用される労働協約を労働協約当事者以外のアウトサイダーも含めて適用する最低賃金である。平成18年度現在、設定件数2件、適用労働者数約500人、加重平均額868円である。

イ 最低賃金制度の制定と改正

我が国の最低賃金制度は、昭和34年制定の最低賃金法に基づいて運用されている。法制定後、昭和43年の最低賃金の決定方法の変更等を内容とする法改正、昭和51年の全都道府県における地域別最低賃金の設定、昭和53年の目安制度⁸の導入、昭和63年からの新産業別最低賃金制度への転換などを経て、現在に至っている。

しかし、近年、サービス経済化など産業構造の変化やパートタイム労働者等の増加による就業形態の多様化の進展等、最低賃金制度を取り巻く環境は大きく変化している。労働組合の組織率は長期的に低下しており、賃金決定に係る団体交渉によってカバーされない労働者や派遣あるいは請負といった就業形態が増加していることにも留意が必要である。

加えて、フルタイムで働いても生活保護水準以下の給与しか得ていない、ワーキングプアと呼ばれる雇用者が増加傾向にあり、格差の拡大が問題となっている。それに伴い、賃金の下支えを行う最低賃金制度の果たす役割が、一層重視されてきている。

また、現行法では、派遣労働者については、派遣元の最低賃金が適用されている。そのため、派遣先の事業場で就業している労働者と適用される最低賃金が異なるケース⁹が生じるという問題も起きている。そのため、従事する職務に応じた公正な賃金決定が難しくなっている面があるとの指摘がある。

一方、産業別最低賃金については、経営者団体等から、政府規制の撤廃・緩和として廃止が要求され、その在り方についての問題点が指摘されていた。

このような状況を踏まえ、厚生労働省は、最低賃金制度のあり方に関する研究会、労働政策審議会の労働条件分科会最低賃金部会を開催し、最低賃金制度の在り方等について議論を行った。審議を経て、政府は平成19年3月13日、地域別最低賃金を決定す

る際に生活保護との整合性に配慮すること、地域別最低賃金の不払に係る罰金額の上限額の引上げ、産業別最低賃金の見直し、労働協約の拡張適用による最低賃金の廃止、派遣労働者について派遣先の最低賃金を適用すること等を内容とする「最低賃金法の一部を改正する法律案」を閣議決定し、国会に提出した。

なお、第 166 回国会において、民主党から、全国最低賃金制度の創設、労働者及びその家族の生計費を最低賃金の決定基準とすることなどを内容とする「最低賃金法の一部を改正する法律案」が衆議院に提出され、第 166 回国会及び第 167 回国会で継続審議とされている。

(2) 法律案の概要

ア 地域別最低賃金の在り方

現在、地域別最低賃金の設定については、任意的な規定とされている。しかし、改正案では、地域別最低賃金がすべての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として十全に機能するよう、国内の地域ごとに地域別最低賃金の決定を義務付ける。

最低賃金の決定に当たっては、労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払能力を考慮することとされている。しかし、生活保護の給付額が最低賃金を上回る逆転現象¹⁰が見られる地域も指摘され、改善を求める声がある。そこで、改正案では、地域別最低賃金を決定する際には、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能力に加え、生活保護に係る施策との整合性に配慮することとする。

さらに、地域別最低賃金の実効性確保の観点から、地域別最低賃金の不払に係る罰金額の上限を現行制度の 2 万円から 50 万円に引き上げることとしている。

イ 産業別最低賃金等の在り方

現行法では、産業別最低賃金の決定について、関係労使の申出があった場合のほか、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が必要と認めるときは、最低賃金審議会の調査審議を求め、最低賃金を決定することができることとなっている。

産業別最低賃金については、企業内における賃金水準を設定する際の労使の取組を補完し、公正な賃金決定にも資する面があることを評価しつつ、地域別最低賃金が果たす安全網とは別の役割を担うものとして、構成し直す必要性が指摘された。そこで、改正案では、産業別最低賃金は関係労使からの申出があったときのみ決定することができることとし、産業別最低賃金を「特定最低賃金」と呼ぶこととする。また、特定最低賃金については、最低賃金法の罰則の適用はないものとする。

さらに、改正案では、最低賃金の安全網としての役割は地域別最低賃金に特化し、関係労使の申出により特定最低賃金を設定できることとしており、特定最低賃金と同趣旨の制度である労働協約の拡張適用による最低賃金を廃止する。

ウ 派遣労働者に対する最低賃金の在り方

現在、派遣労働者については、賃金の支払責任が派遣元にあるため、派遣元の事業場に適用される最低賃金が適用されることとなっている。そのため、派遣労働者は派遣先

の労働者と同じように働いているにもかかわらず、派遣先の事業場の地域別最低賃金や産業別最低賃金が適用されない場合が発生するという問題が生じている。

そこで、改正案では、派遣労働者については、派遣先の事業場に適用される最低賃金を適用することとする。

(3) 主な論点

ア 最低賃金額の引上げに関する議論の在り方

我が国の最低賃金額は、先進各国と比較して最低水準にあると言われている。日本と同様に最低賃金額が低いと言われていた米国（2006年の最低賃金額は、時給約611円）では、2007年5月に法律が改正され、2年かけて日本円で約250円の大幅な最低賃金の引上げが行われることとなった。

我が国においては、中央最低賃金審議会が平成19年8月10日、19年度の地域別最低賃金引上げの目安を全国平均で時給14円と決めた。前年度と比較して約3倍近い目安額の引上げとなった。しかし、14円の引上げでは、最低賃金制度の違いはあるものの、まだ先進各国と比して低い水準にあるとの指摘がある。

また、格差拡大に伴い、労働者の労働条件の改善を図り、生活の安定の確保に資するという趣旨を持ち、賃金を下支えする最低賃金法の役割は重要性を増している。しかし、現在の最低賃金額では、格差を是正し、一定の生活を支える安全網として十分に機能しないことを懸念する声が聞かれる。

最低賃金の引上げについては、中小企業の経営を圧迫し、失業率の増加につながるという意見がある一方、消費の拡大やGDPを押し上げる効果があるとの試算結果¹¹もある。

以上のような点から考えると、最低賃金額の抜本的な引上げについて、多角的に議論する必要がある。

イ 最低賃金と生活保護との整合性について明確にする必要性

前述のとおり、地域によって最低賃金額が生活保護額を下回っているケースがある。これでは労働者の勤労意欲を失わせ、社会全体のモラルを低下させるおそれもあるとして、生活保護額が最低賃金額を上回る逆転現象を解消することが求められている。

そこで、今回の改正案では、地域別最低賃金決定の際に生活保護に係る施策との整合性に配慮することとされている。しかし、改正案では、最低賃金を生活保護額より高くするよう義務付けてはいないため、改正案が成立しても、生活保護額が最低賃金額を上回る逆転現象が解消されない地域が残ることが懸念される。

また、具体的に何を基準として生活保護との整合性を図るのか、改正案では明示されていないため、国会の論議の中で明らかにしていく必要がある。

ウ 中小企業への支援の必要性

最低賃金の引上げは、中小企業の経営状況を圧迫し、かえって失業者を増やすことになるとして、最低賃金の抜本的な引上げについての慎重論が聞かれる。確かに、いまだ景気の回復を実感できていない中小企業は多くあると思われる。

しかし、最低賃金の引上げは、我が国の企業の大半を占める中小企業を抜きにしては図れない。企業の雇う意欲をそぐことのないように、中小企業支援の充実を最低賃金の引上げと同時並行で進める必要がある。

エ 成長力底上げ戦略（円卓会議）の今後の動向

内閣官房長官を主査とする「成長力底上げ戦略構想チーム」は平成 19 年 2 月 15 日、成長力底上げ戦略（基本構想）を取りまとめた。この中で、最低賃金引上げに向けた取組として、政労使が参加する円卓会議を設け、生産性の向上を踏まえた最低賃金の中長期的な引上げの方針について政労使の合意形成を図ることが挙げられている。

当初、円卓会議においては、平成 20 年度以降の中長期的な最低賃金の引上げ方針の決定時期について、今夏と示していたが、最低賃金法改正案が継続審議となったこともあり、年末に先送りされている。生産性の向上がなければ、賃金の底上げを図ることは難しい。生産性の向上とともに、最低賃金制度が社会の安定と活力の向上につながるような方針が取りまとめられるよう、議論の行方を注視していく必要がある。

-
- 1 平成 15 年の労働基準法改正に向け取りまとめられた労働条件分科会報告「今後の労働条件に係る制度の在り方について（報告）」（平成 14 年 12 月 26 日）において、労働契約終了のルールをあらかじめ明確にすることで、労働契約の終了に際して発生するトラブルを防止し、その迅速な解決を図ることが必要であるとされたことを受けて、労働基準法第 18 条の 2 に「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と定められた。
 - 2 第四銀行事件判決において指摘された項目は、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況の 7 項目。このうち、
の 4 項目のみが今回の法案の中で要件として明記されている。
 - 3 法定労働時間については、週 40 時間及び 1 日 8 時間の原則が定められているが、労使が書面による協定（36 協定）を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出た場合には、協定の範囲内で、法定労働時間を超える時間外労働、法定休日における休日労働が認められている。
 - 4 年次有給休暇は、労働者の心身の疲労を回復させる趣旨で設けられた規定であるから、1 日単位の取得が原則とされている。なお、半日単位の年次有給休暇の付与については、行政解釈上、労働者がその取得を希望し、これに使用者が同意した場合は一定の範囲内で認められている。
 - 5 「長時間労働者に対する割増賃金率の引上げ」については使用者側委員から、「自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設」等については労働者側委員から、それぞれ反対意見があったことが付言されている。
 - 6 労働者側委員からの意見としては、「自己管理型労働制について、既に柔軟な働き方を可能とする他の制度が存在すること、長時間労働となるおそれがあること等から、新たな導入は認められない」というもの等であった。使用者側委員からの意見としては、「時間外労働について、割増賃金の引上げは長時間労働を抑制する効果が期待できないばかりか、企業規模や業種によっては企業経営に甚大な影響を及ぼすので引上げは認

められない」というものであった。

- 7 資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主をいう。
- 8 地域別最低賃金については、その全国的な整合性を図るため、毎年夏に中央最低賃金審議会が都道府県を4ランクに分けて改定額の目安を示し、それを受けて都道府県ごとの地方最低賃金審議会が地域の実情を考慮して引上げ額を決めている。
- 9 例えば、派遣先が、産業別最低賃金が設定されている製造業であっても、派遣元の事業場である労働者派遣業はサービス業であるため、派遣労働者には派遣先の産業別最低賃金が適用されない。また、派遣先の事業場がある地域と派遣元の事業場がある地域が異なる場合に、派遣労働者は派遣先のほかの労働者と同じ場所で働いているにもかかわらず、派遣先の事業場がある地域の最低賃金が適用されない。
- 10 平成17年度、地域別最低賃金が生活保護の水準を下回ったのは、北海道、宮城、秋田、埼玉、千葉、東京、神奈川、京都、大阪、兵庫、広島（生活扶助基準（1類費+2類費、12~19歳単身）人口加重平均+都道府県の住宅扶助実績値と最低賃金額で、月176時間働いた場合の税・社会保険料を考慮した可処分所得を比較した場合）
- 11 『最低賃金引き上げの経済波及効果について』（労働運動総合研究所 平19.2）
『2007年度~2008年度の経済見通し』（野村證券株式会社 金融経済研究所 平19.8）