

提出先 愛知労働局  
提出日 2007年4月20日

## 最低賃金の引き上げ等に関する要請書の解説および資料

愛知県労働組合総連合

# 1. 最低賃金に係わる事項について

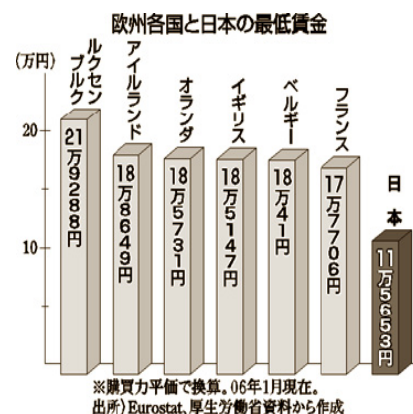
## <解説>

(1) 現在国会に上程されている「最低賃金法改定案」は、最低賃金の決定にあたって「生活保護制度の施策を配慮」するという条項を盛りこむとしている。最低賃金の水準が生活保護を下回るという「逆転現象」を是正するという趣旨で改定にむけて最低賃金部会で議論をしてきたという経過がある。ところが法案では、最低賃金部会の議論では消えた「事業所の支払能力論」が復活している。この「支払い能力論」こそ、使用者側委員がこれを理由に、最低賃金を抑制してきた最大の問題点である。

このため、日本の最低賃金の水準は欧州各国と比較しても相当低いままに放置されている(図参照)。日本の場合、全労働者平均賃金の32%の水準しかない。また、01年～06年引き上げでも、日本は2.2%の引き上げにとどまっている。イギリスは同年比36.6%と大きく水をあげられている。アメリカにおいても長く据え置かれた連邦最低賃金が800円台に引き上げられることになっている。

各国最低賃金引き上げの推移

国名	01年	02年	03年	04年	05年	06年
ベルギー	2.0	4.0	0.0	2.0	2.0	2.0
スペイン	1.9	19.2	1.9	2.1	11.5	5.3
フランス	3.2	4.0	2.5	1.6	2.0	1.8
アイルランド	0.0	6.8	6.3	0.0	10.3	9.3
ルクセンブルク	5.7	2.5	6.1	2.5	4.6	2.5
オランダ	5.7	4.6	3.5	1.3	0.0	0.6
イギリス	14.0	0.0	2.5	7.2	9.3	3.6
アメリカ合衆国	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
韓国	12.6	8.3	10.3	13.1	9.2	-
タイ	1.9	1.8	1.2	2.9	3.4	-
インドネシア	49.0	38.7	6.8	6.3	6.0	-
日本	0.6	0.0	0.2	0.2	0.5	0.7



全労連機関紙から

(2) 今回「法改定案」において、「生活保護水準を配慮」することが盛りこまれたが、名古屋市をはじめ、県内都市の生活保護基準は以下のとおりである。

単身：18歳 生活扶助及び住宅扶助のみとした場合

		名古屋市(1級地)	豊橋市(2級地)	岡崎市(2級地)	豊田市(2級地)
第1類 (18歳)	1-1	42,080	38,290	38,290	38,290
	1-2	40,190	36,400	36,400	36,400
第2類 (1人)	1-1	43,430	39,520	39,520	39,520
	1-2	41,480	37,570	37,570	37,570
住宅扶助	基準額	35,800	38,000	37,000	37,000
	特別基準額	46,600	49,000	48,000	48,600
1-1 基準額合計額		121,310	115,810	114,810	114,810
1-1 特別基準額計		132,110	126,810	125,810	126,410

(3) 現在、愛知の地域最低賃金は時給694円。これを1日8時間、月22日間労働で計算すると、

① 日額 5552円 × 就業日数 22日 = 122,144円

② 税金・保険料等の算出

厚生年金保険料(A)	9224 円
健康保険料 (B)	5166 円
雇用保険料 (C)	977 円
所得税(D)	1875 円
住民税(E)	2508 円

③ 1か月に使える金額（介護保険料はのぞく）は 102,394 円

上記生活保護水準と比較して、同等か低い水準になっている。

(4) 実際、生計費はどのくらい必要なのか。京都総評および佛教大学・金澤教授が試算した生計費は、以下のとおりである。これは京都という地域での試算であるが、この調査結果は現行最低賃金がいかに実態にあわないものであるかを証明している。

京都総評と佛教大・金澤教授による最低生計費試算

モデル 主な項目	20代男性賃貸 アパート1K	40代夫婦賃貸 マンション 3DK	75歳男性年金 生活者 賃貸 アパート1K	75歳70歳年金 生活者賃貸 アパート1K
食費	4万1011円	11万20円	2万9405円	5万6175円
住居費	4万1250円	6万2500円	4万1250円	4万7850円
被服及び履物	7090円	2万7935円	5373円	1万6462円
交通・通信	1万2703円	2万1920円	9470円	1万2635円
教育娯楽	1万4995円	2万1418円	1万778円	1万6379円
最低生活費 (税込み)				
月額	19万779円	48万2227円	18万5061円	31万2135円
年額	237万3348円	578万6724円	222万732円	374万5620円

(5) 以上のような状況を考慮した場合、「時給1000円」要求は、きわめて控えめな要求である。時給「1000円」でも、年収で200万円を得るには2000時間の労働が必要になる。労働局賃金課や審議会は、「時給1000円への引き上げは、現行694円とかけ離れがあり現実的ではない」と主張しているが、現実的でないのは、実際の生計費からかけ離れた最低賃金である。

(6) 法案に「支払い能力論」を復活させたのは財界である。財界はことあるごとに「最低賃金の引き上げは中小企業の経営を圧迫する」と主張してきた。中小企業の経営を圧迫している最大の原因は「大企業・親企業による下請への単価切り下げ」である。

トヨタ自動車は毎年コストダウン計画を打ち出し、下請企業へのしわ寄せを強行してきた。00年～02年の3年間で調達部品金額の90%(173項目)について、30%のコストダウンCCC21(=コンストラクション オブ コスト コンペティブネス21 1兆円目標)を推進し、7500億円のコストダウン。03年～05年の3年間は、BT2(=ブレイクスルートヨタ2)5200億円のコストダウン、現在VI(バリューイノベーション)を08年までの3年間に「さらに15%のコスト低減」をはかるとしている。この結果が、今日の中小零細企業の経営を危機に陥れている。これが原因で豊田市内の中小零細企業(9号)の7割が赤字になっている。ある派遣会社(トヨタ関連に派遣)は、ブラジル人労働者を個人請負に、またベトナム人研修生を違法雇用していたことがこの間発覚した。

使用者委員は「中小企業の経営」についてあれこれ主張しているが、口実に過ぎない。中小企業の経営の安定を口にするなら、まず無謀なコストダウンをやめるべきである。そして「下請二法」の厳正な適用による公正な取引の確立こそ喫緊の課題である。最低賃金の引き上げは、むしろ消費を拡大し、景気回復への一歩となる。

(7) 実態にあわない最低賃金は、いわゆる「ワーキングプア」をつくりだしている。「1日派遣」「モバイル派遣」とよばれる「ネットカフェ難民」が急増しているが、彼らの日当額は時に時給694円に達しないことがある。違法行為がまかり通っている。違法行為の一扫は行政の最低限の責任であるが現実には人員不足、上層部の熱意の欠如などによって手が届いていない。こうした状況を克服するうえで最低賃金の引き上げが違法行為の一扫にもインパクトを与えることになる。全国一律最低賃金制の確立と、地域最低賃金の時給1000円以上の引き上げはそのための重要な選択肢となる。

## 2. 実効あるパート労働法の改正と公務職場への適用を

### <解説>

パート労働法は、国会で改定案が成立した。おもな改定部分は以下のとおりである。しかし、これは「改定」というには、お粗末な内容にとどまっている。

① 「均等待遇」「差別禁止」の対象となるパート労働者とは

- i 通常の労働者と同視すべきパート
- ii 仕事や責任は同じだが、一定期間転勤がある
- iii 仕事や責任が同じ
- iv 仕事や責任がちがう
- i 差別がいっさい禁止
- ii 賃金を通常の労働者と同じ方法で決定するよう努力
- iii iv 賃金は「意欲」などを参考に使用者が決める

パート労働者を4区分

結果「差別禁止」対象はわずか1%。パート労働者間に格差が拡大

② 4月10日衆院厚生労働委員会 パート労働者の訴え

「20年以上勤めた正規労働者からパートになったとき、あまりのちがいに愕然とした。子どもの学資などのために複合就労したときは、年間3000時間働いてやっと300万円。夜のファミレスは、そんな複合就労の女性ばかりだった。そして翌年収入オーバーで、母子加算を削減されたときは、泣いても泣ききれない思いをした。非正規が蔓延しているのは政治の責任。実効あるパート労働法の改正を」

## 3. ILO94号条約(公契約における労働条項に関する条約)に係わる事項

(1) ILO94号条約は、1949年に採択された条約で、世界で59カ国が批准している。この条約の趣旨は、①公的機関と民間機関との公契約が低廉な条件提示で契約されがちであり、コスト削減政策の結果、低賃金が実現する可能性が高い、②公的機関はモデル使用者、民間機関の模範となる必要がある、③だから、公契約に適正労働条項を入れ、公正労働条件の確保、低賃金の除去を目的とすることが趣旨である。

(2) 日本はこれを批准しておらず、公契約法もない、したがって自治体や他の公的機関も条例やこの

趣旨をとりいれた公契約をおこなうにいたっていない。今日国の事業であれ、自治体の事業であれ「談合」などがはびこり、政治家・行政と企業の癒着と不正の温床になっていることが、明るみにでている。また4月18日におきた長崎市長殺害事件は、公共事業を「資金源」にする暴力団関係の事業者が巣くっていることを明るみにだした。公共事業に携わる民間事業者が、法令遵守はもとより適正な労働条件の確保や福祉の向上に努力しているかどうかを厳正に判断する必要がある。

(3) 公共事業は、国民・住民への行政サービスの一環であり、一定の質の維持・向上は当然であり、また公的資金・税金を使う事業によって、ワーキングプアをつくりだすことがあってはならない。「条約」はすでに56年前にこのことを指摘しているのもであり、一刻も早く日本において批准すべきである。

#### <解説>

公共工事と同様、国や自治体がおこなう委託事業についても公契約の原則は適用されなければならない。今日「指定管理者制度」「市場化テスト」によって、必要以上に公務公共事業が「営利企業」に移管しているが、公契約条例の制定以前でも、以下のように改善はできる。

① 公契約時に労働条項を含ませること。入札条件ではないが、入札後の契約時に落札業者との契約において、労働条項に関する指導文書を手渡すことはできる。函館市では土木部長名による「適正な工事の施工を――工事、委託の施行上の留意事項――」という文書のなかに「二省協定単価に基づく労務単価により積算しているため、この点に十分留意し、適正な賃金を支払われるよう配慮して下さい」との文言とともに、「主要職種別設計労務単価表」が掲載されている。

② 公共機関が特記仕様書において「労働条項」を記載し、受注者に義務づけることである。入札後の業者との契約において、特記仕様書にしめることによって、「契約事項」とする効力をもたせることである。これは当該工事のみに効力をもつものだが、長野県では「トンネル粉塵飛散防止施策」を設け、労働安全衛生条項として位置づけられた。

③ 入札方式を価格だけでなく、労働条項を含む総合評価方式に転換することである。価格のみの入札方式は談合や低価格競争をまねくとして、近年「総合評価方式」を取り入れる自治体が増え、技術力や価格以外の要素を総合的に評価し落札者を決定している。また05年4月施行の「公共工事の品質確保の促進に関する法律」による「品質確保」も重要な要素である。また99年2月には地方自治法施行令が「価格その他の条件」というように改正され、自治体が有利となる条件を首長が定めることができるようになった。こうした点をふまえて、公契約条例制定以前の段階でも自治体が改善にむけて努力すべきである。

## 「最低賃金法の一部を改正する法律案」と全労連の改正要求

**基本的立場** 現行の最低賃金は生計費に満たない低さであり、法の趣旨にもとる事態が続いている。この事実とそうなった責任を政府は認めなければならない（現行法第16条と第36条より）。改正法は最低賃金の水準の大幅引き上げによって、労働者が暮らし、働くことができる賃金を保障するものでなければならない。時間額をできるだけすみやかに1,000円以上とするとともに、地域格差をなくし、事業の公正な競争の確保のために全国一律の制度とすることを求める。

2007年3月19日

法 案	全労連の意見と改正要求
<p><b>（目的）</b> 第一条この法律は、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を目的とする。</p>	<p>最低賃金法は、労働者が健康で文化的な生活を営み、働くために必要な賃金の最低限の額を保証することにより、労働条件の改善を図り、もって労働者の生活の安定に寄与すると同時に、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ことを目的とする。</p>
<p><b>（最低賃金額）</b> 第三条最低賃金額（最低賃金において定める賃金の額をいう。以下同じ。）は、時間によって定めるものとする。</p>	<p>時間、日、月によって定めるものとする。</p>
<p><b>（最低賃金の減額の特例）</b> 第七条使用者が厚生労働省令で定めるところにより都道府県労働局長の許可を受けたときは、次に掲げる労働者については、当該最低賃金において定める最低賃金額から当該最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額により第四条の規定を適用する。</p> <p>一精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者 二試の使用期間中の者 三職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一項の認定を受けて行われる職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者であつて厚生労働省令で定めるもの 四軽易な業務に従事する者その他の厚生労働省令で定める者の他の厚生労働省令で定める者</p>	<p>現行8条の「適用除外」をなくし「減額の特例」にすることは賛成。</p> <p>「所定労働時間の特に短い者」について、減額の特例の対象からはずしたことも賛成。</p>
<p><b>第二節地域別最低賃金</b> <b>（地域別最低賃金の原則）</b> 第九条賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障するため、地域別最低賃金（一定の地域ごとの最低賃金をいう。以下同じ。）は、あまねく全国各地域について決定されなければならない。</p> <p>2 地域別最低賃金は、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を考慮して定められなければならない。</p>	<p><b>全国一律最低賃金</b> 最低賃金は、あまねく全国各地域を対象として一律に決定されなければならない、とすること。</p> <p>2 最低賃金は、労働者が健康で文化的な最低限の生活を営むために必要な生計費を基本に、勤労にともなう経費と税・社会保険料負担分を加えたものとして定めるものとする。</p> <p>また、その水準は労働者一般の平均賃金の年収ベースで50%を下回ってはならないものとする。</p>

<p>3 前項の労働者の生計費を考慮するに当たっては、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする。</p>	
<p><b>以下を削除</b>  <b>（労働協約に基づく地域的最低賃金）</b>      第十一条厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域内の事業場で使用される同種の労働者及びこれを使用する使用者の大部分が賃金の最低額に関する定めを含む一の労働協約の適用を受ける場合又は賃金の最低額について実質的に内容を同じくする定めを含む二以上の労働協約のいずれかの適用を受ける場合において、当該労働協約の当事者である労働組合又は使用者（使用者の団体を含む。）の全部の合意による申請があつたときは、これらの賃金の最低額に関する定めに基づき、その一定の地域内の事業場で使用される同種の労働者及びこれを使用する使用者の全部に適用する最低賃金の決定をすることができる。</p>	<p>削除せず、労働協約に基づく地域的最低賃金は存続させること。その上で、申請要件と成立要件を緩和すること。</p>
<p><b>第三節特定最低賃金（特定最低賃金の決定等）</b>      第十五条労働者又は使用者の全部又は一部を代表する者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に対し、当該労働者若しくは使用者に適用される一定の事業若しくは職業に係る最低賃金（以下「特定最低賃金」という。）の決定又は当該労働者若しくは使用者に現に適用されている特定最低賃金の改正若しくは廃止の決定をするよう申し出ることができる。</p>	<p>罰則付きの産業別最低賃金を存続させること。</p>
<p><b>（派遣中の労働者の特定最低賃金）</b>      第十八条派遣中の労働者については、その派遣先の事業と同種の事業又はその派遣先の事業の事業場で使用される同種の労働者の職業について特定最低賃金が適用されている場合にあつては、当該特定最低賃金において定める最低賃金額により第四条の規定を適用する。</p>	<p>特定最低賃金を産業別最低賃金とすること。</p>
<p><b>第三章最低賃金審議会</b>  <b>（委員）</b>      第二十三条（略）      2 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・委員の任期は現行どおり一年とすること。</li> <li>・労働者委員は、労働組合全国中央組織及び全国的労働組合組織から推薦された者の中から、労働団体の潮流・系統別に配慮して選出すること。公益委員の任命は、労使双方の合意を必要とすること。</li> <li>・最低賃金委員会ならびに専門部会の議事は公開を原則とすること。</li> </ul>
<p><b>（監督機関に対する申告）</b>      第三十四条労働者は、事業場にこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適当な措置をとるよう求めることができる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賛成</li> <li>・監督指導については元請（親）企業も対象にできるようにすること。</li> </ul>

<p>2 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。</p>	
<p><b>第五章罰則</b>  第三十九条第三十四条第二項の規定に違反した者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。  第四十条第四条第一項の規定に違反した者（地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係るものに限る。）は、五十万円以下の罰金に処する。  第四十一条次の各号の一に該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。  一 第八条の規定に違反した者（地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係るものに限る。）  二 第二十九条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者  三 第三十二条第一項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をした者  第四十二条法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前三条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても各本条の罰金刑を科する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 罰則強化は賛成。「第三十四条第二項の規定に違反した者」については、六月以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処するものとする。</li> <li>• 罰則の適用についても、元請（親）企業も対象にできるものとする。</li> </ul>