

第6号議案 最低保障賃金の考え方

サービス連合では、魅力ある産業の実現と産業内への波及効果を高める目的の達成のための産業別最低保障賃金と、産業内における賃金水準の底支えと格差是正のためのポイント年齢別最低保障賃金を設定し、各加盟組合がこれまで締結にむけ取り組んできました。この間、春季生活闘争や日常交渉などにおいて、最低保障賃金の取り組みへの課題が生じたことから、実情と課題を整理したうえで、あり方と考え方の見直しについて労働条件委員会を中心に議論を行いました。今後の考え方については以下のとおりとします。

I. 最低保障賃金の設定に関するこれまでの基本的な考え方について

1. 産業別最低保障賃金

2009春季生活闘争より、この産業で働くすべての従業員に適用させることは、産業全体の労働条件の底上げに寄与するという目的で、法定の地域別最低賃金に概ね100円を上乗せした額として統一した産別最低保障賃金基準を設定してきました。その後、第12回定期大会（2012年）において、これまでの取り組みの継続性を考慮し、また、魅力ある産業の実現と産業内への波及効果を高める目的の達成のために考え方を整理したうえで、2013春季生活闘争より、プレミア額を法定の地域別最低賃金に10%を上乗せとすることとし、賃金水準の底上げと他産業との格差是正に取り組んできました。

2. ポイント年齢別最低保障賃金

2011春季生活闘争より、一時的・臨時的に雇用する者ではなく有期または期間の定めのない雇用を前提とする基幹従業員を対象とし、18歳・20歳・22歳・26歳・30歳・35歳の各ポイント年齢別に最低保障賃金を設定し、産業内における年齢に応じた賃金水準の底支えと産業内の格差是正に取り組んできました。

II. これまでの議論経過について

1. 産業別最低保障賃金

最低賃金法では、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、労働条件の改善をはかり、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しています。

地域別最低賃金は産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用される最低賃金として各都道府県に1つずつ、全部で47の最低賃金が定められています。また、労働者の生計費、労働者の賃金、通常の事業の賃金支払い能力を総合的に勘案して定めるものとされており、労働者の生計費を考慮するにあたり、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、生活保護に関わる施策との整合性に配慮することとされています。

産業別最低保障賃金については、2012年の設定以降、ベースとなる基準である法定の地域別最低賃金が大きく上昇したことにより、さらに10%のプレミア額を加えると要求水準

が1,000円を超える地域が発生し協定が難しくなってきたことと、地域ごとに異なる上昇幅であるのに対し、10%を加えることで更に地域の差が拡大してしまうなどの課題が出てきました。そこで、改めて産業別最低保障賃金の考え方について労働条件委員会を中心に議論し、一律の額を上乗せする案や法定の地域別最低賃金以外の基準を用いて設定する案など検討を行いました。その結果、この産業を魅力ある産業とするためには、人財確保の観点からもベースとなる何らかの基準に対して、一定のプレミア額を加えた最低保障賃金を設定することが今後も必要な取り組みになるという認識に至りました。また、産業内で一定のプレミア額をもった基準で締結する加盟組合が増加することは、締結していない、もしくは労働組合が無い企業に対しても波及効果があるため、この産業における人財への投資や労働条件の底上げのためにも、引き続き産業別最低保障賃金の設定が必要になると考えます。

2. ポイント年齢別最低保障賃金

ポイント年齢別最低保障賃金については、18歳・20歳・22歳は各加盟組合の初任給の数値を基に算出し、26歳・30歳・35歳では休業補償6割の就労に関わる経費（年収の1割）を給付することと、傷病手当金で標準報酬日額の3分の2が支給されている実態を踏まえ、正社員実在者データの基本給加重平均値の67%で設定してきました。そのうえで、各ポイント年齢における現行の算出方法について検証しました。その結果、現行の算出方法はこの産業において労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことが可能となり、また、労働条件の底支えに寄与するという考え方から、従来の考え方に基づいた取り組みが必要であるとの認識に至りました。また、2018年4月以降に無期転換申込権の発生が目前となることから、無期転換後の従業員に対する年齢適用についても検討を行いましたが、企業ごとに多様な形態での無期転換ルールが検討されているため、これまでどおり有期契約従業員と同じ26歳迄の適用を可能とすることで取り組むべきであるとの認識に至りました。

III. 今後の考え方について

1. 産業別最低保障賃金

対象者については、産業全体の処遇改善の取り組み目的に鑑み、基本的にはこの産業で働くすべての労働者とする必要があることから、これまでの考え方を継承します。

ベースとなる基準については社会的な指標を参照しながら健康で文化的な最低限の生活を営むことが可能となるという考え方のもと、検討することとします。そのうえで、プレミア額の設定の考え方についてはこれまでの議論経過および課題認識を踏まえながら、安心して働き続けることができる環境の整備や人財確保の観点を含め、この産業で働くものの最低限の要求とするための水準の設定にむけた検討を重ねることとします。

あわせて、産業全体の労働条件の底上げに寄与するという考え方に基づき、この産業で働くすべての従業員に適用させ、産業全体に及ぶ波及効果を創出していくことが重要と考えます。そのためにも、基準の策定ならびに具体的な取り組みに際し、すべての加盟組合で実効性の高い取り組みができるよう留意し、検討を進めることとします。

具体的な設定方法については、今後も労働条件委員会を中心に議論を重ねたうえで、2018

春季生活闘争方針にて改めて設定方法を定めることとし、第17回中央委員会で提案を行うこととします。

2. ポイント年齢別最低保障賃金

ポイント年齢別最低保障賃金については、年齢ごとの基準の設定方法と無期転換後の従業員に対する年齢適用について議論を行った結果、これまでと同様の考え方で取り組むこととします。

3. 最低保障賃金の取り組みについて

各最低保障賃金について、2017春季生活闘争では約6割の加盟組合による要求にとどまっています。その理由は、協定を結ばなくとも基準を上回る賃金で雇用が確保されていること、企業の業績や雇用実態からは要求できる段階ではないことなど、加盟組合ごとの実態は様々ではあるものの、改めてすべての加盟組合が最低保障賃金の必要性を認識し、協定化を実現することが重要になります。引き続き、春季生活闘争を中心にすべての加盟組合が最低保障賃金を要求するための取り組みを進めることとします。