

## ■最低賃金の目安議論は 63 円の引き上げ、1118 円で決着

これでは苦汗労働は改善されず、労働力の再生産さえ不可能だ

2025 年 8 月 7 日

阿部治正

### ●政府目標にさえほど遠い

8 月 4 日、2025 年度の最低賃金の目安を巡る議論は「6.0%」が引き上げ率の上限ときまつた。全国加重平均は 24 年度実績から 63 円引き上げ 1118 円となった。目安どおりの引き上げが行われた場合、すべての都道府県で 1000 円を超えることにはなる。しかしこの目安は、石破政権が掲げる 2029 年まで最賃 1500 円の実現という目標が必要とする年率 7.3%にまったく届いていない。政権はより高い引き上げ率を求めたが、中小企業の支払い能力などを盾にする労使委員に押し切られたと言われる。しかし事実上、政権も本気で 1500 円を目指してなどいないことが露呈したのだと見るべきだろう。

### ●中小零細の経営を心配するふりして大企業の利益確保が最大の関心事

経営側だけでなく労働側委員の中にも、資本側をおもんばかりの者がいる。「経営体力と乖離(かいり)した賃金を強いられば、思うように人材の採用や雇用の維持ができず、地域経済がしばむリスクがある。政府が過剰な引き上げ支援に傾けば、中小企業による自主的な生産性向上の意欲をそぐ側面もある」(『日経』紙)等々が彼らの理屈のようだ。一見すると、中小企業の支払い能力を気にかけているかにみえるが、その本音は中小零細企業などに多い非正規労働者の低賃金構造をそのままにしておくことで、大企業の法外な利益を確保し続けることが主眼だ。もちろん、非正規の後ろに続く技能実習、出来高制、請負等々の労働者の超低報酬を維持することも合わせて狙っている。

### ●欧米諸国の最賃 2000 円前後との大きな開きはなぜ

日本の最新の最低賃金 1118 円に対して欧州諸国ではイギリスが時給£11.44(約 2,200 円)、フランスは€11.65(約 1,700 円)など、明確な差がある。この開きが生じた原因として、以下のような歴史的・制度的・経済構造的な要因の複合があると思われる。

まず第一に、最低賃金政策の目的に違いがある。欧州諸国の視点は、労働者の闘いにも規定されて、最低賃金は「労働者が最低限の生活を営むための基準」として設定され、生活保護

制度や住宅手当などと連動していることが多い(例:フランスの SMIC)。第二に、労働組合の交渉力と社会的対抗勢力の強さがある。欧州諸国では団体交渉のカバレッジ(対象労働者率)はフランスでは 90%前後、ドイツ・北欧も高水準で知られている。第三に、物価と生活費と連関が意識され、インフレ連動が組み込まれている。フランスの最低賃金は、物価上昇率と連動して年 1 回自動的に調整される。第四に、雇用のあり方の違いだ。欧州では非正規雇用率は低く、労働市場の二極化に抑制的だ。ドイツではミニジョブの制限を導入、正規雇用への移行政策を行っている。

しかし日本では以上の四つの指標のいずれも、欧州と正反対だ。第一の最賃制度の目的では、企業負担への過剰な配慮が優先される。最低賃金は「中小企業が耐えられる水準」を基準にし、「生活賃金(リビングウェッジ)」の視点は弱い。第二の労働組合の交渉力は、日本では大企業中心の春闘はあるが、非正規や中小企業への波及力は限定的で、社会全体としての賃上げ圧力が弱い。団体交渉のカバレッジも日本は 15%未満だ。第三の物価との連動では、日本では毎年の目視審議だ。最低賃金審議会での人手による決定であり、インフレとの連動性は間接的で、かつ後追いに過ぎない。そして第四に、非正規雇用と低賃金労働者の構造問題がある。日本では非正規雇用が多く、賃金水準も低い。非正規が全労働者の約 4 割を占め、最低賃金近傍で働く人が多い。

### ●低賃金構造を打破するには一個二重の闘いが求められている

話しを日本に戻そう。日本の労働者は、最賃大幅引き上げを拒む次のような理屈を決して鵜呑みにしたり大目に見たりしてはいけない。中小経営には体力がない、無理強いをすると倒産が増え雇用が失われる、生産性向上の原資までなくなる云々…。

そもそも、生計費を賄えない賃金、労働力の再生産を保証できない賃金を押し付けるような企業は、企業として存続するべきではないと主張するべきだ。時給が 1700 円から 2000 円超を実現している欧州諸国では、そもそも生計費を賄えない「苦汗労働」押し付ける企業は社会的、法的に成立し得ない仕組みをめざしてきた。

もちろん、現実に日本の多くの労働者の労働と生活が中小零細企業の経営とともにあることを考えれば、私たちには雇用と賃金の保証を求める闘いと並行しつつ、産業構造の変革を求めるという二重の闘いが求められる。したがって労働者は、次のような戦略をとる必要がある。

### ●中小零細の支払い能力論と大資本の横暴を打ち破る戦略が必要

日本の最低賃金は OECD 諸国の中でもきわめて低く、欧州主要国の約半分の水準にとどまっている。とりわけ非正規・下請け・請負・技能実習といった周縁的労働市場では、最低賃金以下の「苦汗労働(sweat labor)」が黙認されている状態にある。

この構造は以下の要素によって支えられている。①法的・制度的に最低賃金の抜け道が存在、②中小企業が安価な労働力に依存している、③大企業が下請け企業に対し不利な取引条件を一方向的に強要している、④労働監督制度が機能不全に陥っている。これらの状況は、労働者の生活権を侵害するのみならず、中小企業にとっても事業の存続を脅かしている。

つまり日本における大企業と中層零細企業の二重構造(三重構造、四重構造…)は、大量の低賃金労働力を必要とし、かつそれを温存することを要求する仕組みだ。この構造の上に中小零細企業の経営も成立しているが、それは中小零細企業主にとっての恩恵というだけではない。それよりもむしろ、中小零細企業に安い下請け単価や無理な中間製品の納入などを押し付けてきた大企業にとっての絶大な恩恵になっている。

多くの労働者の「苦汗労働」の上に成立する中小零細企業の存在は、労働者にとっては大きな災厄だが、しかし大企業にとっては天国のような世界だ。だから、日本の低賃金構造を打破するには、ひとつは欧州諸国のように労働者をひどい低賃金で雇用する企業が成立し得ない法的社会的環境をつくることだ。そしてもうひとつは、大企業が経営基盤の弱い中小零細企業の弱みに付け込んで様々な抑圧(下請け単価の据え置きや引下げ、納入期日の無理強い等々)を恣にしている状況を厳しく規制しなければならない。以上2つの選択枝、あるいはそのミックスした課題が設定されなければならない。

### ●苦汗労働根絶、大企業支配の規制、そのための三つの法整備を

以上のことを踏まえれば、私たちの目標は以下のものでなければならない。それは、①すべての労働者に対して、「労働力の再生産に見合う賃金水準」を保障する制度設計の確立。②大企業による中小企業への一方的な価格決定・納期圧力を是正し、公正な取引関係を構築、③中小企業と労働者の双方にとって「人間らしく働ける経済環境」を制度的に保障することだ。そのために、私たちは以下の取り組みを強化する。

第一には、苦汗労働を制度的に不可能とする仕組みを構築する必要がある。具体的には、包括的最低賃金の確立(あらゆる雇用・請負に適用)。また、最低賃金のインフレ・消費税連動(実質賃金の維持)。そして、労働基準監督機能の抜本的強化と違反への罰則強化が必要だ。

第二には、大企業による中小企業支配の構造是正が必要だ。具体的には、下請法の強化（単価交渉権、支払遅延の罰則化）。また、公正取引委員会の権限強化（立入調査・企業名公表）、そしてサプライチェーン上の賃金支払に対する連帯責任の導入が求められる。

第三には、上の二つをミックスした課題だ。具体的には、再生産賃金保障法（仮）の制定による最低生計費水準を下回る賃金支払いの禁止。また、サプライチェーン人権法（仮）の制定を通して大企業に対し下請先の労働条件責任を課すこと。そして下請け構造是正基本法（仮）の実現によって、下請けの中小企業と元受けの大企業の取引条件の交渉・是正を制度化することが目指されなければならない。

### ●賃金労働制度の克服が避けられなくなる時に向けた準備を

重視すべきは、個々の職場や職種における賃上げの取り組みをしっかりと闘い、その経験を交流し、積みあげ、労働者の闘争能力を高めること。もちろん個々の闘いは勝つこともあれば負けることもある。そんなことは分かり切ったことで、賃金労働者という存在がこの世に登場してからずっと続いてきたことだ。だからこそ、最重視すべきは、それら個々の闘いを通して、労働者どうしの団結と連帯、友愛と信頼を強め深め、その橋頭保となる組織を強化し広げていくことにあることを確認したい。そのようにして、どんな形になるかはすでに明確な輪郭を描けている人もまだ描けていない人もいるだろうが、しかしやがて必ず避けられなくなる、賃労働からの脱却、賃金労働制度を必要としない経済社会に向けての扉をこじ開ける時を準備していかなければならない。