

最低賃金の地域競争を制度改革の一步に

都道府県ごとに定める最低賃金の2024年度の引き上げ額が出そろった。国の中央審議会が示していた1時間あたり50円という目安額を上回る県は27に上った。

働き手が首都圏や近隣県へ流出するのを懸念し、積極的に引き上げる県が目立つ。徳島県が84円引き上げ、980円とするのも危機感の表れだ。人手不足が深刻化するなか、最低賃金の水準を地域間で競うのは必然といえる。

最低賃金は国が示す目安を参考に地方審議会が改定額を決める。昨年あたりから知事が大幅引き上げを審議会に要請するケースが相

次ぐ。経済団体からは引き上げ競争の過熱を懸念する声もあがるが、住民生活の安定と地域経済の活性化を目指す首長の主張には一定の理がある。

地方で最低賃金の積極的な引き上げが進めば、東京都など大都市圏との格差は正につながる。地域間競争を踏まえ、政府は最低賃金を広く底上げできるよう制度の見直しを進めるべきだ。

最低賃金の最高額と最低額の地域差は、02年度に104円だったのが23年度には220円に広がった。格差拡大の要因の一つは目安額の決め方にある。

中央審議会では都道府県をA、Cの3グループに分け、引き上げの目安額を定める。24年度は3グループとも50円にそろえたが、東京都などAの上げ幅が大きくなるのが慣例となってきた。地域間格差を是正するにはCの上げ幅拡大を優先するか、グループ数の削減を検討する必要がある。

労使代表の委員が激しく主張で対立し、学識者ら公益委員が落としどころを探る協議方法にも課題がある。高度経済成長期にできた仕組みであり、経営体力が劣る中小企業に配慮して引き上げ幅は抑制されやすい。上げ幅の根拠も曖昧になりがちだ。

望ましい最低賃金の水準を導き出すには、中長期の視点と精緻なデータ分析が必要だ。英国ではエコノミストら専門家も情勢分析に加わって最適な引き上げ額を探っており、日本も参考にすべきだ。1カ月程度という審議の期間

が果たして十分なのかも議論の余地がある。

人手不足や物価上昇など最低賃金を取り巻く環境は大きく変わった。政府は30年代半ばまでに全国平均1500円を目指すという。早く制度改革に着手し、前倒しで目標を達成すべきだ。