

公契約条例と最低賃金制度改革の論点

講師 永山利和 (元日本大学教授)

／世田谷区公契約適正化委員会委員

はじめに

第一回の学習交流会(二〇二〇年九月一九日開催、本誌二〇二〇年十一月号に記録掲載)に続き、本日は第二回として「公契約条例と最低賃金制度改革の論点」のタイトルでお話をさせていただきます。

前回の講演「公契約条例制定と運用手法の特性」の中で、公契約条例のもとでは行政から業務委託を受けた元請け事業者の事業のあり方について、民間企業の業務の一端であるだけでなく、公共事業の適正な運用に関わることを通じて一種の行政目的を明確に果たすという性格をもつようになり、発注者と受注者の双方の責任を併せ持つ事業になることを指摘しました。

本日は、公契約条例が備える多様な目的の中でも、特に賃金問題に関連して、最低賃金制度との関わりをどう考えるべきか、という部分に焦点を当てたいと思います。

1. 世田谷区で見られる公契約条例の効果・影響

最初に、私自身も公契約適正化委員会の委員の一人として関わっている「世田谷区公契約条例」(平成二六年九月三〇日条例第二七号)の労働下限報酬額の現状についてご紹介します。前回講演でも、二〇二〇年四月以降、公契約条例が定める労働下限報酬額が一一三〇円に到達したと紹介し

ましたが、その後の動きを補足します。

世田谷区では、来年度(二〇二一年度)の労働下限報酬額を決めるための検討が公契約適正化委員会・労働報酬専門部会で行われ、すでに一通りの結論を出し終え、区の判断を待っている段階です。部会では、現下の新型コロナの問題もあり、区の財政が悪化する可能性が非常に高く、全体として一割程度の予算削減という前提で議論し、その上で労働報酬下限額については現状維持と結論づけました。労働報酬下限額は、自治体の財政事情や都の人事委員会の勧告などに機械的に連動するものではなく、中長期的な観点に立つて決めるべきであり、また、地域経済だけではなく日本経済全体の重要な柱の一つを構成する行政機能として位置づけるべきで、不況等の影響をそのまま反映すべきではないという意思を示しました。

「世田谷区公契約条例」は二〇一四年に制定され、二〇一五年度から施行されています。労働報酬下限額は九五〇円からスタートし、二〇二〇年度に一一三〇円に達し、一八〇円上昇しました。この一一三〇円という水準額は、東京都の地域別最低賃金の目安額一〇一三円に比して約一七円上回ります。この間、世田谷区の労働報酬下限額が東京都の最低賃金を上回る水準を維持してきている基礎条件は、労働報酬下限額決定の根拠を、「特別区行政職(一)の高卒初任給から一時金を除いた年収額を時間給に換算した額」としているからです。

専門部会では現在、来年度(二〇二一年度)か

ら職種別に労働報酬下限額を設定する方向で、必要な調査も始めていました。この調査を通じ、公契約条例適用対象事業以外の、例えば区が直接雇用している非正規労働者の賃金、あるいは、民間の保育・調理・ビルメン等の職種における賃金の水準が、公契約条例が設定する労働報酬下限額の影響を受け、動いています。それは求人募集要項などに、都の最低賃金を上回る水準の労働条件提示を行うケースが増えていることにも示されています。その結果、例えば、従前は他区に流出する傾向があった学童保育の労働者、指導員は、ひとまず流出が止まるだけでなく、他区からの流入も見られるようになっていきます。行政サービスに必要な労働力の確保に何らかのプラスの影響が出ていると見ています。

公契約条例実施を通じて行政が設定する労働報酬下限額が、条例が適用されない分野に影響を与えるということは、民間企業を含む広い分野で労働者の賃金を、国や都の示す最低賃金を上回る水準へ引き上げる効果を持ち、官製ワークینگプリア問題の改善効果だけでなく、民間の労働市場に対し好ましい影響をもたらすと考えられます。

前回もドイツの例を紹介したように、現在、世界的に最低賃金制度の役割をより強く発揮させる動きが出ています。最近の動きとして、スイスのジュネーブ州で、二〇二〇年一〇月、最低賃金をいくらに設定するかは仕組みとしては珍しく、州民投票によって決定されました。その金額は日本円に換算して二六五〇円に相当し、現状では世

界最高水準になっています。世田谷区が設定する労働報酬下限額は二〇二〇年度から一一三〇円となり、国内でトップになっていますが、その二倍以上というのが世界最高水準の最低賃金だということですが。日本は全国的には一〇〇〇円にも届かない水準ですので、大きく立ち後れています。

労働者の賃金水準が低いことは事業環境にとって好ましいものと考えられ、社会的に受け入れられがちですが、決して好環境とはいえません。アメリカとの貿易戦争の中にある中国では近年、内需中心の経済を展開していく政策に、大きく方向転換をしています。中国に限らず、貿易戦争が国内経済にもたらすマイナスの影響を抑え、内需中心の経済運営およびその堅調な発展・拡大をめざすことが今後の世界各国の政策課題ですから、各国で労働者の賃金水準をより高めに誘導することが内需拡大にとって重要な意味を持ちます。

2. 日本経済の危機的状況と優先すべき内需拡大への課題

最低賃金の引き上げ、あるいは、公契約条例等による地域最低賃金を上回る水準で労働報酬下限額を設定する取り組みは、日本にとつては特に、従前より対応を求められている、ある大きな課題への回答を示していると思います。

例えば、今般の新型コロナウイルス感染症対策の中で、二〇二〇年五月以降、国民一人当たり一律一〇万円の定額給付金が給付されました。注目

すべきことは、この定額給付金支給は法的根拠なしに行われました。この点で、歴史上前例のない対応でした。今後も感染拡大の状況が続けば、国民への定額給付金や事業者対象の継続給付金などの再給付の実施についても検討が必要になるかもしれません。同時に、財政負担の増大という新たな財政問題が発生します。

あらためて言うまでもなく、日本は先進諸国の中でも財政状況が最も悪化している国です。それは単に赤字が拡大しているというだけでなく、赤字を縮小させていく施策を実行できないという政策決定力不足の問題も抱え、財政規律が制御不能に陥っているという危険が指摘されています。今後、金利が上がれば、膨大な国債利払いに充てる出費を毎年度の国家予算の中からつぎ込まなければならなくなります。将来的に財政破綻、デフォルトをきたす恐れもあります。そう考えると、定額給付金などが現在必要だからといって、法的な根拠がないなかで多額の国債を発行し、将来調達するであろう政府資金の先食いには大きな危険を伴います。財政規律の確立や、世代間の負担の公平性の維持の観点から、財政依存の政策対応だけでは済まされないので。その一方で、金融ではゼロ金利が続いています。一方、金融ではゼロ金利が続いていますが、財政危機への備えとして今後も継続せざるを得ない状況です。つまり、日本では現在、財政支援のために日銀の経営基盤が掘り崩され、金融行政とともに財政機能の経済的安定装置（ビルトイン・スタビライザー）と呼ばれる仕組みが金縛りにあつていきます。財政分野

でも金融分野でも限界に直面しつつある現状があるということだ。

こうした状況下で内需拡大路線を誰が進めるのか、と問えば、民間の企業活動の中で選択肢を探らなければなりません。そこが今後の日本経済の中核を担うのは民間の経済だということになります。その際、労働者の賃金水準を引き上げることが、国を挙げての、あるいは、政府と民間企業の間、あるいは、労使関係においての基本合意として進めていかなければならない、そういう中核的な意味をもつ課題になっているという状況です。

ただ、最低賃金水準を引き上げるといって、個々の事業者から、「現状をさらに悪化させるのか」と、支払い能力論を基礎に反発が出てくるものです。だが、様々な企業活動における費用の構成の中で、最も「柔軟な役割」を果たしてきたのは賃金水準と支払総額に他なりません。法人企業統計のデータなどを見ると、日本国内ではこの間、賃金総額は減る一方で、これが同時に労働者一人当たりの平均賃金額も引き下げられています。このことは内需縮小促進という政策路線をとってきたことを示しています。この路線を抜本的に転換するということこそが日本経済の課題なのです。

最低賃金を引き上げるに当たって、成長戦略会議で委員のデービッド・アトキンソン氏が主張しているような、小規模事業者を市場から淘汰することによって賃金水準の引き上げを可能にするという考え方は、一つの筋道のようにも見えます。

だが、この政策は誤りです。というのも、この考え方は、中小企業と大企業との取り引きに見られる日本の企業社会の特殊性を踏まえていない根本的な認識問題があるほか、大企業・グローバル企業の成長を支える非正規労働者、一人事業者、フリーランスの労働者などが果たしている役割の排除を意味するからです。これらの小規模企業とその労働者、非正規労働者、一人親方、フリーランス問題を排除するのではなく改善するという決断をしないと、日本はこれからの経済政策で大きな誤りを犯すことになります。

私見を言うと、中小企業に働く労働者の賃金水準の引き上げや社会保険への加入の推進といった取り組みは、労使問題や経済政策の中核をなすテーマでもあります。長期的な視点に立てば、資本主義経済のあり方をより民主的で公平性の高い仕組みに変える中核政策として捉え直す必要があるとかねてより考えています。

3. 「経済的自由」の意味

現在の日本経済のあり方を理解する上で「新自由主義」という思想を外すことはできません。だが、新自由主義で考えられている「自由」は、そもそも「法規制の下に置かれた経済的自由」とは相容れないものです。

この「法規制の下に置かれた経済的自由」とは、原則的には「営業の自由」や「市場への参入の自由」、「職業選択の自由」等を内実とします。これらの経

済的自由は、思想・信条や信仰、学問などの「内心の自由」とは全く異なる側面を持っています。それは、内心の自由とは違って経済的自由には常に、財・サービス、それらの供給者と需要者をめぐる社会及び経済関係の中で、その自由に基づく活動が人間や社会に対して何らかのプラスの貢献をしなければならぬという前提条件があることです。

例えば医師や教員といった職種は、資格取得や試験などを経て一定以上の能力を有していることを証明できないことには就けないものです。その証明が、資格試験で得た免許証、許可証です。能力や資格の証明書は営業の自由や職業選択の自由を妨げるものではありません。適切な治療技術による医療、次世代の人間を育成し科学研究の方法を継承する能力の判定が欠かせません。

ものづくりでも製品を構成する素材、生産の工程や作業方法、費用内訳等の情報や知識、製造能力を持たない人たち、すなわち消費者に害を及ぼさないことを目的に職務や職務遂行能力に一定の視角、教育・訓練で体得する職務要件などの就労条件を付すのも、社会的に有用で、消費者の安全を支えるものです。その制約を踏まえた上で初めて営業の自由や職業選択の自由という経営活動が許されるのです。つまり、本来的な経済的自由とは、必要な制限を設けた自由でなければならず、そうでない限り経済活動は維持できません。逆に言えば、経済活動を維持するには、「法の束」、すなわち、多くの規制、その法的、技術的枠組みのもとで一定の制限をかけることが前提だというこ

とです。

「自由とは必然性の認識を基礎にしている」という哲学者ヘーゲル、エンゲルス等の有名な命題があります。自然法則からの離脱ではなく、自然という制約とそれを認識し、活用して初めて物理学や化学が成り立つのと同様に、経済的自由も社会の規制の枠を守った上で初めて適正に獲得できるものです。それこそが正に公正競争の基礎です。規制を一般的に緩和すれば経済が進化するかのよう誘導する新自由主義はむしろ本当の進化を歪めてしまいます。

4. 日本で最低賃金制度の見直し求められる背景

(1) 日本の中小企業政策の後進性

アメリカで一八九〇年に反トラスト法の出発点となる「シャーマン法」（後の「公正取引法」）が制定され、市場における独占・寡占への規制が始まり、すでに一三〇年ほどが経過しています。日本にはこれと同様の法律として、「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律」（昭和二十二年四月一四日法律第五四号）、いわゆる「独占禁止法」があります。これらの法律は、市場の独占・寡占の状況が何らかの弊害を引き起こして初めて機能するものです。市場の独占・寡占の及ぼす弊害が現れてからでないこの法は機能しません。この点が、これら独禁法、公正取引法という法律

の厄介な特性です。

その上で、「公正取引法」や「独占禁止法」が機能して、独占・寡占の弊害の是正を始めるような状況に至る前に、正常な市場活動や公正取引を維持できるようにすることが市場競争の基本です。そのためには、中小企業の参入と存続が不可欠な要素であるという認識が醸成されて、アメリカで「中小企業法」が制定されたのは一九四〇年で、日本では「中小企業基本法」（昭和三八年七月二〇日法律第一五四号）が制定されるのは一九六三年です。

日本の場合、「独占禁止法」制定から「中小企業基本法」制定まで一六年もの期間が空き、後者の制定は高度経済成長期に入ってからのことでした。その点で、公正取引を維持するための日本政府の市場政策は非常に後れていたと私は評価します。その影響は、中小企業と大企業との取り引きのあり方、とくに下請取引などに現在も大きな影を落とし続けています。

例えば、日本の産業全体において、中小企業が付加価値の面での程度の比重を占めているかを総務省の二〇一五年の経済統計で確認してみると、事業所ベースで、大企業の付加価値比率が四七・一％、中小企業は五二・九％になります。この中小企業の数値は、企業数や従業員数に比して非常に低い数値です。すなわち、中小企業の活動による生産物は、物量ベースでは非常に大きいかかわらず、取引関係、価格形成過程を媒介した貨幣ベースでの価値は大幅に下がってしまっ

ているのです。このことは、中小企業が生産した経済的価値、価格形成全体が公正かつ適正にそのまま中小企業の帰属せずに、取引関係を通じて大企業に多くの価値転移がされるという取引構造の存在を示しています。

こうした不個性な価値移転構造を転換し、中小企業に帰属する付加価値を引き上げるような取引関係に変えていくためには、労働者の最低賃金の引き上げなどの法的拘束性を強めることによって初めて実現可能になると考えられます。一九六三年の「中小企業基本法」の制定以来、この問題については様々に論じられてきましたが、先述の構造がほとんど変わっていないといえます。この事実を踏まえ、中小企業政策だけではこの問題の解決・改善は不可能であると言わざるを得ません。

(2) 「最低賃金法」の問題性

中小企業の多くを支えている低賃金労働者の存在が行政あるいは大企業によって容認されている状態は、不公正取引に当たると考えます。とくに同一技能・技術、同一職務の労働が、企業規模によつて大きな格差がありますが、それは不公正競争の存在証明です。この不正を行政的に維持しているのが、現行「最低賃金法」（昭和三四年四月一五日法律第一三七号）の賃金規制方式です。最低賃金額は、雇用主（企業）の支払能力を勘案すべき事項の一つとして決める必要があると、「最低賃金法」第九条第二項に定められています。

そもそも労働者の賃金の額だけは雇用主（企業）の支払能力によって定めてよいとしていること自体、公正取引の観点からすれば筋の通らない話と考えます。こうした状況が「最低賃金法」や「中小企業基本法」の制定から現在までも続いていることに、中小企業取引の最大の問題点であると、私はかねてから主張してきました。これは市場における契約のあり方の不正あるいは不合理性が通常の市場取引として実現されず、そのことが中小企業に低賃金労働をもたらしています。この問題は法律に原因がある以上、個々の企業の努力によつて完全に是正されるものではありません。エネルギー、鉄鋼、ソフトウェアなどが企業の支払い能力を受け入れるなどというのは市場取引ではあり得ないことです。

それは同時に、現行「最低賃金法」に基づく賃金水準の設定方法が、労使関係の取引によって決まるのではなく、最終的には、各都道府県の労働局長の裁量のもとでの行政指導による決定、すなわち、行政主導決定という極めて異常な方法を採用していることの問題性を指摘することができます。ここでは、賃金決定には企業の支払能力を勘案することが中小企業を維持していくために必要だという、証明抜きの下グマ（偏見）が支配しており、全ての悲劇の原因がここにあると考えられます。

全ての労働者に支払われるべき賃金は、その労働によって形成される生産物の質に対応するコストの反映でなければならず、日本の労働者の賃金水準の低さは、正常な生活を営むためのコストを

反映していないことを表しています。こうした状況に対しては、最低賃金制度を通じて政策的に是正していかねばなりません。経済的自由の前提である「法の束」の中にこうした新たな観点に立った最低賃金制度を実現させていく方向が現在の日本では一定の合理性を持つていることを強調しておかなければなりません。

5. 最低賃金引き上げのコストは誰が負担するべきなのか

最低賃金を引き上げるにあたっては、そもそも人間の処遇に関わる費用の増大を誰が負担するべきなのかという点をクリアしておく必要があります。

この問題について、当面は税金で中小企業を支援してどうかという提案も見られますが、私自身は最低賃金の引き上げにかかるコストを税金で賄うという方法には疑問を持っています。財政支援で中小企業を支援すれば、労働者の賃金が必ず上がるとは言えないからです。例えば世田谷区における保育労働者の場合、賃金の水準を維持するために、国、都、区が一定の財政支援をしています。しかし、この支援は保育所への経営支援のかわりに経由して行われているため、個々の労働者にどれだけの賃金額が支払われるかは全くわからない状態です。これと全く同じことが最低賃金の引き上げを税金で賄う場合にも当てはまるでしょう。最低賃金の水準引き上げに伴って中小企業で

発生する費用不足を税で賄っても、それが個々の労働者の賃金水準の向上に直接結びつかどうかは不明確な部分が残ってしまいます。政策効果の検証も難しくなると考えます。

では、どうするべきか。実は資本主義という経済体制には、経済的自由を支える諸規制がある一方で、それらの諸規制を受けずに逃れることが自由に行けるといふ側面もあります。すなわち、失業、倒産、廃業などを通して、職業選択の自由や営業の自由に基づく自由な経済活動の結果として事業そのものをやめたり、縮小したりしなければならなくなつたときに、それらに対応して発生する責任を問われることはありません。自己責任を免責する仕組みが資本主義の中には組み込まれているためです。しかし、こうした免責体制のせいで、多くの不利益や不自由を被る人が、労働者の側にも、資本（企業）の側にも、国民の側に発生してきます。そうであれば、その部分のコストは誰が負担するべきなのかという問題が生じます。

この問題は、私自身、かつて北海道の建設労働者の抱える問題を考えたとき、非常に悩まされたことでもあります。それは、北海道ではかつて冬になると建設・土木事業は作業が進められず、その間は労働者が生活できなくなるので、寒さで作業ができない期間における労働者の生活を誰が支えるのかという問題でした。この問題で悩んだ先にもどのような解答に辿り着いたかと言えば、寒さで作業ができないということの責任は、資本の側にも、労働者の側にも、行政にもないので、三者

が共同で負担しなければならぬということが自明の理として出てくると考えるに至りました。考えてみれば、日本社会では古来、「無尽」や「講」といった仕組みを通じ、諸々の不自由や負担を共同で賄ってきました。どういふかたちであれ、不可抗力の災害に該当するようなものが資本主義の競争の中に起きてくることを前提とするならば、それを賄うためには、共同負担体制をつくって対応するほかないということです。

以上のように考え方を整理した上で最低賃金の問題を考えると、最低賃金の引き上げのために必要な費用の確保は、資本取引をしている関係者による共同の負担行為で行うことがまずは必要です。とりわけ多くの付加価値を吸収している企業がその一部を振り分けることが求められます。その振り分けは公正取引を徹底することを通じて行われるべきであり、その方法とは例えば、日本では依然として「下請代金支払遅延等防止法」（昭和三十一年六月一日法律第一二〇号）で許容されている六〇日手形制度を廃止し、下請事業者への材料費・人件費の現金での日・週・月払いを徹底することなどです。その上で最低賃金が引き上げられれば、当然に労務費単価が上がり、製作価格が上がっていきます。

ところが、資本主義では、コスト上昇が起きると、必ずそれを引き下げような、技術向上、組織改革、工程改善等々の圧力がかかります。それは技術革新や生産能率の向上への努力などによるものです。これらによって所与の条件を必ず乗り

越えていくバネを持っていること、これが資本主義の特性の一つなのです。資本主義的な活動のベースには、常に様々な改良・改善・工夫を通じて事業活動を進めている企業努力があります。歴史を振り返ると、逆説的ですが、これまでも賃金が高くなる時期にこそ資本主義は成長してきたのです。一九世紀後半のイギリス、二〇世紀前半のアメリカ、二〇世紀後半の日本でのそういう経験がこの典型事例です。これが内需拡大型の経済原理に他なりません。個々の事業の担い方において、高コスト生産のネックを引き下げるために、

技術の進化などを通じて必ず改善を図ってきたというのが資本主義の歴史です。例えば排気ガス規制や二酸化炭素の排出規制があるからこそ、それらを乗り越える努力が行われ、それと同じことが最低賃金制度についても十分に言えるのです。そして、このことに大変に臆病になっていることが現在の日本の政府と財界に潜む弱点だと思っています。日本では今後、アトキンソン氏が言うように小規模事業者を淘汰するのではなく、むしろ小規模事業者の成長を促し、低賃金労働の改善が優先されるべきです。これにより、日本経済全体が膨らみ、労働活動の質、労働生産性が高まり、高コストの時間外労働の縮小が進められるはずで、ユダヤ人にサバティカル・リブという慣習がありました。休日・休暇が多い方が労働能率が上がるという事実が経験的に知られています。内需拡大型経済の推進に向けては、いわゆる「働き方改革」のように、長時間労働を前提にしたような残業ルー

ルをつくったり、成果主義を強調したりするのはなく、賃金の引き上げと同時に、法定労働時間の順守、法定労働時間の短縮を徹底させるべきです。

6. 最低賃金の額はどつ決めるべきか

現行制度下における最低賃金の額の決め方は、先ほども説明したとおり、企業の支払能力を勘案可能にしたり、最終的には行政の裁量で決められるなど、客観的な基準がない非常に不透明なものになっています。

これに対し、世田谷区を含むいくつかの公契約条例制定自治体では、条例適用事業にかかる労働報酬下限額を算定するに当たり、地方公務員の高卒初任給から一時金を除いた年取額を時間給に換算した額を基準に据えており、時給では一五〇〇〜二〇〇〇円の水準です。それは不熟連労働者の最低基準を定めている国家公務員ないし地方公務員の高卒初任給ベースの賃金を当面の最低基準にしており、その意味で同一労働・同一賃金原則的な基準を採用しているということです。最低賃金の基準を選ぶに当たっての一つの考え方だろうと思います。今後は一時金を含めた水準に接近することになるでしょう。それは三〇％前後の増額となります。その金額は約一五〇〇円です。

近年よく言われているのは、実際の生計費をもとにその水準を決める方法です。その考え方は正しい主張だと思います。問題は、最低賃金で一定以上の水準を具体的に要求するためにはどうする

べきか、という方法です。その方法は以下の二つ

があると思います。内閣府の家計調査で採用されている低所得層の一定水準を最低基準とするか、マーケットバスケット方式（積み上げ方式）を採用するかです。前者はかつて人事院勧告で使われました。後者は、かつて生活保護制度で最低生活費を算出するのに用いられていた方法です。健康で文化的な最低限度の生活を一月送るのに必要な食物、衣服、サービス、家具、什器などの消費量をそれぞれ設定し、それを市場価格に換算して積み上げたものです。これは、標準生計費を基礎にして最低生活費を理論的に算定するという理念型のアプローチと言えますが、こうした方法もあながち誤っているとは言えないと思っています。いずれにせよ、最低賃金の額の算定にあたっては、最低賃金を国のナショナルミニマムにするのか、生活保護の最低生活費とどのように整合させるのか、現行の税制における基礎控除、配偶者控除や扶養控除等の各種控除制度、生活やサービスの物量とそれら物資の市場価格評価額で、どの水準が整合させるか、という議論もあります。このなかで、税制、社会保障・社会保険などの制度間における最低生活費に対し、整合性を持つ基準値を国家的ないし地域的レベルで検討し、制度化する必要があると思います。

これらの作業によって何が明らかになるかと言え、現行の地域別最低賃金に見られる都道府県間の格差が非常に不合理だという実態です。逆に言えば、最低賃金の全国一律化は今後において不

可欠な政策命題であると私は思っています。

全国一律最低賃金制を実現するには、可能であれば、国民生活の中の消費費目を明確に統一し、その上で、そこに織り込むべき課題、子どもやその他生活困難者などの社会的費用を別枠で計算して加算するなどし、それによって初めて適正な最低賃金額の算出が可能になります。また、そのようにして算出された最低賃金は、社会保険や生活保護などの水準を客観的、制度的に根拠付けられるので、国民が納得できる制度運用ができる体制構築に貢献すると思います。先ほども述べたとおり、現下の日本の制度は、悪しき支払能力論に毒され、賃金は企業ごとにバラバラです。その実態が公正取引の上で多くのマイナス関係が維持されます。だが、あるべき最低賃金の算定方法が定まれば、それらの課題を解決・是正できる論議に導き、日本全体の市場取引のあり方の改善にも一定の目処が立つのではないかと期待できます。

また、あえて言えば、地域別最低賃金の格差をはじめとする地域間格差は、不合理な労働移動を促進する要因であり、また地域経済衰退の一因だと言えます。あるべき方法で算定された最低賃金が全国一律になり、地域間の格差が無くなれば、有能な労働者が地域経済を支えて地域経済を活性化していくという大きな効果をも期待できます。

現状においても、公契約条例を制定して労働報酬下限額を設定するなど、自治体が現行の地域別最低賃金の水準を引き上げるような政策の実践は、国全体において地域経済活動を改善する効果

を持ち得ます。地域経済の活性化は各自治体における財政自立を進める重要な基礎となるものです。

日本国内の公契約条例の取り組みは現状ではまだ小さなものかもしれませんが、公契約条例の労働報酬下限額設定が契機となって最低賃金制の制度的改善が進めば、中小企業の活性化を通じて、広く地域経済の活性化や産業振興、自治体財政の自立化推進などにもつながることを重ねて強調したいと思います。それが翻って、福祉等の改善を促す基礎にもなるでしょう。賃金さえ上げられれば全てが良くなるとは言いませんが、賃金の取り分を多くすることは、GDPに占める国内の最終消費需要の比率を高める一方で、異常に偏った公共投資や海外への輸出依存といった、日本経済の歪んだ特徴を改める可能性を広げます。その意味で、日本では今後、社会的共同事業との認識のもとで、企業間の競争条件を一定とした賃金水準の漸進的な引き上げ、その基礎である最低賃金制を国家が全国規模で、系統的な社会・産業政策を経済政策全体との整合を図る政策と並進させるべきだと考えています。

本稿は、二〇二〇年十一月一日に開催された「第二回2020公契約条例オンライン学習交流会」の講演の内容をまとめたものです。

なお、本誌への掲載は、主催団体の「札幌市公契約条例の制定を求める会」のご厚意によりです。

文責・編集部