

2020年7月3日  
No.2020-013

# コロナ危機下、2020年労働政策の焦点

## ～フリーランス安全網・労働時間規制・最低賃金制度～

副理事長 山田 久

### 《要 点》

- ◆ 長期化の様相を呈している新型コロナウイルスの流行は、様々な面で雇用・労働の在り方に大きな影響を及ぼしている。フリーランスという働き方の安全網の不十分さが改めて浮き彫りになったほか、在宅勤務が一気に普及したことで、子育てを含めた生活と仕事との円滑な両立を図るために労働時間のルールをどう見直すのかという問題点が改めて浮上している。最低賃金との関わりでは、「エッセンシャル・ワーカー」と呼ばれる現場労働者の処遇引き上げの必要性が認識されたといえよう。
- ◆ 2008年にリーマンショックが起こった当時、派遣労働者の不安定さが象徴的に取り上げられたが、今回のコロナショックでは、主に自営業主の立場で業務委託を受けて働く「フリーランス」の困窮が問題視されている。そもそもフリーランスに対する安全網（セーフティネット）が十分ではないという構造問題が露呈した形である。もっとも、一口にフリーランスと言っても極めて多様であり、十把一絡げにルールを決めることは困難といってよい。実態把握が十分に進んでいないなか、客観データの収集が急がれる一方、現実は待ってられない。走りながら考えていくしかなく、できることから着手すべきである。具体的には、①プラットフォーム型フリーランス社会保険制度の創設、②「第2の失業保険」の拡充・整備、に着手することを提案したい。
- ◆ 今回、コロナ禍対応で図らずも、テレワークが一気に普及し、男性の家事・育児参画の可能性が広がった。その一方で、実際にテレワークのもとで仕事と子育て・生活の両立を実現していくための様々な課題も明らかになった。なかでも重要なのは、「労働者本人が仕事時間と生活時間を主体的に管理できる能力の習得とそのための環境整備」である。この意味で、労働時間規制の在り方の再検討がテーマに浮上しているといえる。これは、一義的には企業の人材マネジメントに関わる部分であるが、政策的にも、①「高度プロフェッショナル制度」の普及・見直し、②裁量労働制の適正運用、③人材育成インフラの整備・強化、の3点に取り組むべきである。
- ◆ 7月中の地域別最低賃金の「目安」の決定が目指されているが、今年は労使の考え方が真っ向から対立している。百年に一度のパンデミックという非常事態であり、足許、最低賃金近辺の賃金で働く労働者の割合が急速に高まっていることも考慮すれば、従来のペースで引き上げる場合、相当程度の悪影響が雇用に及ぼざるを得ない。一方、最前線で働く「エッセンシャル・ワーカー」の存在が注目されるなか、彼らの処遇改善の観点からも最低賃金引き上げの重要性は変わらない。加えて考慮すべきは、コロナ禍の経済・雇用への影響は、経済の再開状況や産業構造によって地域ごとに異なる点である。
- ◆ 結局、可能な限り高めの引き上げの期待を表明しつつ、今回は具体的な目安は示さず、地方最低賃金審議会で労使の話し合いに委ねる、というのが一つの解ではないか。ただし、引き上げモメンタムが消滅しないように、第2次補正予算で計上された「地方創生

臨時交付金」等を活用し、地域の中小企業の生産性向上支援策や賃金助成を通じて、最低賃金の引き上げを支援することを、政府として表明すべきある。さらに当局に求められるのは、労使の力関係や政治的な思惑に左右されず、合理的な賃金決定がなされる仕組みづくりのため、有識者による検討委員会を立ち上げ、新しい最低賃金決定システムの構築に着手することであろう。

日本総研『Viewpoint』は、各種時論について研究員独自の見解を示したものです。  
本件に関するご照会は、調査部・山田 久宛にお願いいたします。

Tel: 03-6833-0930

Mail: [yamada.hisashi@jri.co.jp](mailto:yamada.hisashi@jri.co.jp)

日本総研・調査部の「経済・政策情報メールマガジン」はこちらから登録できます。

<https://www.jri.co.jp/company/business/research/mailmagazine/form/>

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがありますので、ご了承ください。



6月25日、政府は「全世代型社会保障検討会議」の第2次中間報告を公表した<sup>1</sup>。当初、本年夏に最終報告が取りまとめられる予定であったものが、新型コロナウイルスの感染拡大に伴って議論の中断を余儀なくされた。結果として、最終報告を年末に延期することとなり、それに伴って第2回の中間報告が行われたという経緯である。

昨年秋に発足した「全世代型社会保障検討会議」では、社会保障と雇用制度との連携が意識されていることが特徴で、昨年12月の中間報告では「被用者年金の適用拡大」「予防医療促進」とともに、「70歳までの就業機会の確保」が主要課題として取り上げられた。第2次報告でも、「フリーランス」の在り方のほか「最低賃金」、「仕事と子育ての両立支援」といった雇用関連のテーマに焦点が当てられている。

長期化の様相を呈している新型コロナウイルスの流行は、様々な面で雇用・労働の在り方に大きな影響を及ぼしている。フリーランスという働き方の安全網の不十分さが改めて浮き彫りになったほか、在宅勤務が一気に普及したことで、子育てを含めた生活と仕事との円滑な両立をどう図っていくのか、という問題点が改めて浮上している。最低賃金との関わりでは、「エッセンシャルワーカー」と呼ばれる現場労働者の処遇引き上げの必要が改めて認識されたといえよう。

以上の問題意識のもとで、本稿では、「フリーランスのセーフティーネット（安全網）」、「仕事と子育て・生活の両立（労働時間規制の見直し）」、「最低賃金」という3つのテーマについて、今後のあるべき方向性を考えたい。

## 1 フリーランスの安全網

2008年にリーマンショックが起こった当時、派遣労働者の不安定さが象徴的に取り上げられたが、今回のコロナショックでは、主に自営業主の立場で業務委託を受けて働く「フリーランス」の困窮が問題視されている。クラウドソーシングサービスを提供する「クラウドワークス」が、登録するフリーランス1400人を対象に行った調査によれば、新型コロナウイルスの影響で、65.1%が「収入が減っている」と答え、なかでも30%が「月5万円以上の減収になった」と答えている<sup>2</sup>。

こうした状況に対し、政府は早々に対策を講じ、緊急小口資金・総合支援資金の特例措置を設け、100万円を上限とする持続化給付金を創設した。それ自体は前向きに評価できるものの、**そもそもフリーランスに対する安全網（セーフティーネット）が十分ではないという構造問題が露呈した形**である。もっとも、政府は問題の存在自体は認識している。公正取引委員会は「人材と競争政策に関する検討会」を立ち上げ、すでに2018年2月に報告書を公表して、フリーランスが発注業者と対等な関係を維持するための指針を示している<sup>3</sup>。厚生労働省も「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」を立ち上げ、検討を進めてきている。安全網ということでは、厚生労働省の検討が急がれるが、問題の複雑さゆえに進捗が遅いのが実情である。

実は、フリーランスの問題は世界共通の課題になっている。農業や商業・製造業での伝統的な自営業は減少傾向にあるが、第3次産業での自営業が増えているのが先進国共通のトレンドである。とりわけ近年デジタル化の進展で、オンラインを介した受発注で労働力の提供が行われる「ギグ・

<sup>1</sup> [https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata\\_shakaihoshou/dai9/siryoul.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/dai9/siryoul.pdf)

<sup>2</sup> <https://crowdworks.co.jp/news/0009794/>

<sup>3</sup> [https://www.jftc.go.jp/cprc/conference/index\\_files/180215jinzai01.pdf](https://www.jftc.go.jp/cprc/conference/index_files/180215jinzai01.pdf)  
[https://www.jftc.go.jp/cprc/conference/jinzaitsumeikai\\_files/jinzai\\_pamph.pdf](https://www.jftc.go.jp/cprc/conference/jinzaitsumeikai_files/jinzai_pamph.pdf)

エコノミー」が拡大しており、フリーランスの増加が予想されている。これら近年増加がみられる自営業は、古典的なタイプと異なり、生産設備や営業用不動産を有せず、しかも一代限りの、個人の能力・スキルにのみ頼って仕事を請け負う働き方を基本とするケースが多い。文字通り事業者というべき、高度なノウハウ・スキルで委託先と対等以上の関係でビジネスができているケースもあれば、自営業主というのは名ばかりで、特定企業の仕事を従属的に請け負い、実態は雇用者と違わないと言わざるを得ないケースもある。つまり、一口にフリーランスと言っても極めて多様であり、十把一絡げにルールを決めることは不可能といつてよい。

実態把握も十分に進んでいないなか、客観データの収集が急がれるが、現実は待ってくれない。走りながら考えていくしかなく、できるところから着手すべきであろう。具体的には2点を提案したい。

第1は、プラットフォーム型フリーランス向けの社会保険制度の創設である。コロナ禍が対面活動の回避を要請する影響もあり、今後増加が予想されるのは、インターネット・プラットフォームを介した様々なサービスの仲介であるが、その手軽さゆえに、雇用からフリーランスへのシフトにより「雇用の空洞化」が生じる可能性が想定される。現状は雇用形態での労働力提供によって行われている様々な業務を、業務委託契約によってフリーランスによる労働力提供に切り替えれば、企業は今後ますます増加が見込まれる社会保険負担を節約できるからである。

ここで注目したいのは、ドイツにおける「芸術家社会金庫」である<sup>4</sup>。ドイツでは、自営業者は原則として年金保険の強制加入の対象から除外されているが、強制被保険者となる一部自営業者が存在する。具体的には、独立自営の教育者、看護師、助産師、水先人、芸術家・ジャーナリスト、家内工業者、沿岸業業者、手工業者である。より具体的に見れば、専ら特定の委託者のためだけに業務を行っている場合には「労働者類似の自営業者」とされ、法律に基づき強制被保険者になっている。強制被保険者である自営業者は、労働者類似の自営業者を含め、原則として保険料の全額を自ら負担する。注目されるのは、芸術家・ジャーナリストの「芸術家社会金庫」で、これは、芸術家・ジャーナリストから保険料の半分を調達し、残りの半分を芸術家・ジャーナリストの仕事を利用する企業の負担と連邦からの補助金で賄うという仕組みである。

この仕組みは、プラットフォームを介したマッチング・ビジネスについての被用者年金適用に活用できるだろう。例えば、ネットでの仕事の発注者やプラットフォームが保険料の一部を負担するものとし、プラットフォームが徴収事務を行うという形が考えられる<sup>5</sup>。「雇用の空洞化」を回避するという点からは、被用者年金のみならず雇用保険（失業保険）や健康保険、労災保険も含めた、広義の社会保険全体に拡充したプラットフォーム型フリーランス向けの社会保険制度として整備することを検討すべきではないか。

第2は、「第2の失業保険」の拡充・整備である。「フリーランス社会保険制度」が創設されたとしても、被用者の雇用保険に相当する分の所得保障手当（失業手当）は、雇用保険の失業手当に準じて設定するとした場合、低収入のフリーランスには十分な額とはいえないであろう。それは、非正規労働者や勤続期間の短い正社員が失業し、新たな職が見つからずに失業手当支給が終了した人々にとっても当てはまる話であり、ここに「第2の失業保険（失業扶助）」の拡充・整備の必要性が浮上

<sup>4</sup> 以下は、福島豪（2015）「ドイツの年金保険の適用拡大」西村淳編『雇用の変容と公的年金』東洋経済新報社 に依拠している。

<sup>5</sup> 拙稿「急増するフリーランスが「無年金老人」になる日」プレジデント・オンライン記事 <https://president.jp/articles/-/31259>



する。

この点でも参考になるのはドイツである。ドイツの「第2の失業保険」としては、失業保険の給付期間を超えて失業している人や稼働能力があるが生活に困窮している人を対象にした「失業給付Ⅱ」があるが、その給付者数は「失業給付Ⅰ」の5倍以上に上る<sup>6</sup>。わが国でも、リーマンショックを経て「求職者支援制度<sup>7</sup>」が創設されたのだが、2011～2018年度の累計受講者数は40万人強にとどまっている<sup>8</sup>。わが国の「求職者支援制度」の適用者が少ないのは、職業訓練とセットになっていることと関係しているとみられる。ドイツの「失業給付Ⅱ」は、「働くことはできるが生活に困窮している者<sup>9</sup>」を広く対象にしており、職業訓練を受けることが条件にはなっていない。

もちろん、失職者を労働市場に戻すことが雇用のセーフティーネットにとって重要な側面であり、職業訓練のみならず就業支援とセットになった求職者支援制度は仕組みとしては優れている。しかし、わが国では現状、欧州に比べて、企業実習を組み込んで実践的な職業能力育成ができる分野が少ないため、有効な職業訓練が行われる対象職種は限られてしまう。とりわけ、現下のように求人が大幅に減少する局面では選択肢が少なく、直ちに有効な職業訓練を提供することは難しい。

そこで、さしあたり一定期間、職業訓練受講を猶予する形での給付（求職者支援制度の特例措置あるいは新規制度）を導入することで救済できる失職者を増やすべきではないか。加えて、中長期的には、産業界と連携して企業実習を組み込んだ職業能力開発プログラムの対象分野を広げるとともに、キャリアコンサルタントの増員・育成により、実効性の高い再就職支援システムを構築していくことが求められよう。

## 2 仕事と子育て・生活の両立（労働時間規制）

「全世代型社会保障検討会議」の第2次中間報告では、少子化対策の一環で「男女ともに仕事と子育てを両立できる環境の整備」が謳われている。今回、コロナ禍対応で図らずも、テレワークが一気に普及し、男性の家事・育児参画の可能性が広がった。その一方で、実際にテレワークのもとで仕事と子育て・生活の両立を実現していくための重要な課題も明らかになった。なかでも重要なのは、「労働者本人が仕事時間と生活時間を主体的に管理できる能力の習得とそのための環境整備である。この意味で、労働時間規制の在り方の再検討が改めてのテーマに浮上しているといえる。

そもそも「労働者本人が仕事時間と生活時間を主体的に管理できる」状況になるには、本人の業務遂行能力が一定レベル以上であることが必要であり、一方で、管理職が適切なジョブ・アサインメントを行うことが不可欠である。それらができないのならば、テレワークはなじまない。これらは一義的には企業の人材マネジメントに関わる課題であるが、政策的にも以下の3点を検討すべきである。

第1は「高度プロフェッショナル制度」の見直し・普及である。高度プロフェッショナル制度は、

<sup>6</sup> ドイツでは、2002年に始まったシュローダー政権下の労働市場改革（ハルツ改革）において、旧来の「失業手当」と「失業扶助」「社会扶助」が「失業給付Ⅰ」「失業給付Ⅱ」に再編された。「失業給付Ⅰ」は労使折半の保険料を基本に旧来の「失業手当」に相当する制度で、「失業給付Ⅱ」は旧来の「失業扶助（失業手当受給期間終了後の給付）」と「社会扶助」の一部（稼働能力を有する者）を統合してできた制度（労働政策研究・研修機構（2014）「失業保険制度の国際比較」第3章 ドイツ、調査シリーズNo143）。

<sup>7</sup> <https://www.mhlw.go.jp/content/000645028.pdf>

<sup>8</sup> <https://www.mhlw.go.jp/content/000593066.pdf>

<sup>9</sup> 厚生労働省「世界の厚生労働 2017」<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/08/dl/11a.pdf>



様々な面で一定の要件を満たす自律的な働き方が可能な非管理職に、残業規制を適用しないものである<sup>10</sup>。特定分野にのみ限定的に導入した制度であるが、今回のテレワークの普及で、そのニーズを実感した労働者も多いのではないと思われる。具体的には、小さい子供を持つ親が、日中は子供の世話をする一方、早朝や夜 10 時以降の子供が寝ている時間に集中して仕事を行う、というスタイルが望ましいと考えるケースがあるだろう。あるいは日中は大学や専門学校に通い、夜に仕事を行うことで、働きながら能力開発を行うこともできる。ただし、問題は「バーンアウト（燃え尽き症候群）」を防ぐための有効な健康管理の在り方である。そもそも仕事の進め方に高度な裁量性がなければならぬし、健康状態をチェックできる仕組みが必要である。PC のログによって労働時間を客観的に把握するとともに、ウェアラブル端末によるバイタルデータを活用して健康管理を行うこと<sup>11</sup>が考えられてもよいだろう。敷衍すれば、この点は、兼業・副業の普及が政策方針として掲げられるなか、そのハードルとなる健康管理を適正に行う観点からも重要である。

第 2 は「**裁量労働制の適正運用**」である。高度プロフェッショナルは時間外労働の管理を外すため、その導入のハードルは高い。その意味では、一定の時間管理の枠組みが残っている裁量労働制を、本来の形で普及させることも重要である<sup>12</sup>。この観点で重要なのは「裁量性の高い労働者のみにきちんと適用されるか」であり、この点で問題になるのは「手順の裁量性があっても仕事量の裁量性が乏しい場合」である。仕事量の裁量性が乏しいタイプとしては、上司に業務量を決められているケースと、顧客の都合で業務量が決められるケースが考えられる。裁量労働制が適正に運用されるためには、前者のケースでは業務量の決定に関して労働者の声が十分に反映される仕組みが必須であり、後者のケースでは、上司が適切に介入して労働者の業務量を調整することが必要になる<sup>13</sup>。行政には、そうした適正運用のためのガイドラインやチェックリストを作成することが求められよう。こうして適切な運営が行われることが確認できれば、裁量労働制の適用範囲拡大を検討してもよいだろう。

第 3 は、「**人材育成インフラの整備・強化**」である。有効な人材育成の在り方に「実務 7 割・薫陶 2 割・研修 1 割」という法則が知られている<sup>14</sup>が、このうち「薫陶 2 割・研修 1 割」の部分をどう組み込むかがテレワークで大きな課題になる。この点では「新入社員」にはとりわけ現場での OJT が不可欠といえ、「発展途上」の若手・中堅にとっても「薫陶」が重要である点で、本来は OJT が望ましい。当面、対面活動が難しいもとでも、出社曜日を分ける形で職場の「密」を避けたり、ビデオ会議システムをつなぎ放しにしてバーチャルに職場の環境をつくることで、「薫陶」の機会を増やすことが重要であろう。一方、ビデオ視聴やオンライン講義による自己学習など、デジタル技術を活用した人材育成の仕組みを積極的に導入していくことも求められる。こうしたベストプラクティスに対する表彰制度を設けて横展開を図るほか、企業の取り組みに対して助成金制度を設けるなどの政策支援が検討されるべきであろう。

<sup>10</sup> <https://www.mhlw.go.jp/content/000497408.pdf>

<sup>11</sup> 仕事への集中度など労働強化（生産性向上）の監視ツールとして使うべきではない。そもそも高度プロフェッショナルは高い職業規律をもち自律的かつ効率的に成果をあげる働き方であり、仮に監視ツールとして使うことがあるとすれば甚だしい勘違いといえる。

<sup>12</sup> 拙稿「裁量労働を見送っても過労死は解決しない」プレジデント・オンライン記事、  
<https://president.jp/articles/-/24799>

<sup>13</sup> 高見具広（2016）「働く時間の自律性を巡る職場の課題」『日本労働研究雑誌』No.677

<sup>14</sup> 金井壽宏（2010）「日本企業のコア人材のキャリア形成」『日本労働研究雑誌』No. 597/April 2020



### 3 最低賃金制度

6月26日「中央最低賃金審議会・目安に関する小委員会」が開催され、2020年の最低賃金決定に向けた労使の議論がスタートした。7月中の地域別改定の「目安」の決定を目指す、今年度は新型コロナウイルス危機が進行するという非常事態のもとでの議論であり、労使の考え方は真っ向から対立している<sup>15</sup>。

政府も状況の複雑さを認識し、全世代型社会保障検討会議・第2次中間報告では、「この3年、年率3%程度を目途として引き上げられてきたことを踏まえ、景気や物価動向を見つつ、地域間格差にも配慮しながら、これらの取組とあいまって、より早期に全国加重平均が1000円になることを目指す」との方針を閣議決定した。経済の好循環を回していく上で賃上げは重要であり、中小企業の取引関係を適正化しつつ、この方針を堅持することとする。他方で、新型コロナウイルス感染症による雇用・経済への影響は厳しい状況にあり、今は、官民を挙げて雇用を守ることが最優先課題である。このため、今年度の最低賃金については、最低賃金審議会において、中小企業・小規模事業者が置かれている厳しい状況を考慮し、検討を進める。」としている。

現状は百年に一度のパンデミックという非常事態であり、すでに多くの非正規労働者が職を失ったことが明らかになるなか、強引な最低賃金の引き上げは難しいのが実情であろう。加えて認識すべきは、比較的大きい引き上げ率が続いたことで、足許で「影響率（改定によって賃金率が最低賃金以下になる労働者の割合）が急速に高まっており、2011年度には3.4%にとどまっていたものが、2016年度に10%を超え、2019年度には16.3%に達した。雇用情勢が厳しいなかで、従来のペースで引き上げる場合、相当程度の悪影響が雇用に及ぼざるを得ないと言えよう。

その一方で、認識すべきは、パンデミックはいずれ必ず終わるものであり、むしろそれが終息した後は賃上げの必要性が一層高まるということである<sup>16</sup>。その意味では、継続して取り組んできた最低賃金引き上げの流れを止めないことが極めて重要である。わが国は依然として国際的に見ても最低賃金水準が低い状況下、基本的に最低賃金引き上げのモメンタムを持続することは堅持すべきである。さらに、パンデミックのもとで、医療・介護、小売、エネルギーの現場労働者など、感染リスクがあるもとでも社会経済活動の基盤を維持するために、最前線で働く「エッセンシャル・ワーカー」の存在が注目された。こうした労働者のなかには、低賃金労働者も多く、彼らの処遇改善の観点からも最低賃金引き上げの重要性が指摘される。この点に関連して重要なのは、わが国より最低賃金水準の高い欧州諸国では、熟練度の低い若年層に低いレートを適用したり、長期失業者を適用除外とするなどの措置が取られていることである。つまり、雇用が悪影響を及ぼさないで低所得層の賃金底上げを行うという最低賃金制度の趣旨からすれば、わが国も欧州のような年齢別の複数レートの設定（英国）や適用除外（ドイツ）を導入すべき段階に入っている。この点からすれば、仮にパンデミックが生じていなかったとしても、近年の高めの引き上げ率をそのまま全労働者に適用す

<sup>15</sup> 5月16日、日本商工会議所は、全国商工会連合会、全国中小企業団体中央会との連名で、「引き上げの凍結も視野に、明確な根拠に基づく納得感のある水準」を求めると、厚生労働省に申し入れた（日本経済新聞電子版2020/4/16日商、最低賃金引き上げ凍結を要望）。一方、連合会長は、朝日新聞のインタビューで『新型コロナで厳しいから引き上げを凍結する』というのは、『こういう状況だから格差が開いても仕方がない』と言っているに等しい。むしろ、こういう時だからこそ筋を曲げずにきちんと上げていく必要がある」と述べている（朝日新聞デジタル2020年6月23日「最低賃金「凍結は格差是認だ」 連合会長 知事に注文も」）。

<sup>16</sup> 日本総研 Viewpoint (2020)「コロナショックをどう乗り切るか（4） 医療・経済・財政のトリレンマと出口戦略の進め方」No. 2020-007



るという制度運用は再考すべき段階に入っていたのである。

加えていえば、わが国の最低賃金はその時期ごとの政治状況で左右される面があり、英国のような客観的なデータにもとづく透明性の高い決定方式が求められているという事情もある。そうした意味で、本来であれば、有識者により最低賃金制度の在り方についての包括的な見直しを進め、新たな中期的な目標を再設定すべき状況にあった。

また、今回考慮すべき要素は、コロナ禍の経済・雇用への影響は、経済の再開状況や産業構造によって地域ごとに異なるということである。また現在進行中のことであるため、客観データを入手するのは難しく、現場ヒアリングを踏まえて地域ごとに判断せざるを得ない、という状況にもあると思われる。

以上を踏まえれば、中央最低賃金審議会としては、「より早期に全国加重平均が 1000 円になることを目指す」という基本方針に沿って、これまでのモメンタムが持続するよう、可能な限り高めの引き上げの期待を表明しつつ、今回は具体的な目安は示さず、地方最低賃金審議会での労使の話し合いに委ねる、というのが一つの解ではないか。さらに、政府は可能な限り高めの引き上げを目指すという基本方針が形骸化しないように、第2次補正予算で計上された「地方創生臨時交付金」等を活用し、地域の中小企業の生産性向上支援策や賃金助成を通じて、最低賃金の引き上げを支援することを表明すべきであろう。

同時に重要なのは、当局は可及的速やかに有識者による検討委員会を立ち上げ、新しい最低賃金決定の仕組みの構築に着手すべきことである。具体的には、英国の「低賃金委員会」の仕組みを参考に、労使の力関係や政治的な思惑に左右されず、合理的な賃金決定がなされる仕掛けを導入することが期待される<sup>17</sup>。

以上

---

<sup>17</sup> 日本総研リサーチ・レポート「最低賃金引き上げをどう進めるか—諸外国の経験を踏まえた提案」No. 2019-008  
(<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchreport/pdf/11278.pdf>)

