

- 産業別最低賃金は、労働協約ケースが中心であり、公正競争ケースから労働協約ケースによる申出に向けて一層努めることとされている。

したがって、公正競争ケースについては、最終的には廃止せざるを得ないものである。一方、労働協約ケースについては、より有効に機能させるための見直しを行うべき。
- 産業構造の変化や就業形態の多様化が進み、外部労働市場が形成される中で、企業横断的に職務に応じた処遇がより重要となっていること等を踏まえるならば、それぞれの相場の底支えという意味で、産業別最低賃金の役割は重要であり、労働協約ケースをより有効に機能させる必要がある。

したがって、現行の小さくりの産業ではなく大きくりの産業について設定するものに改めるべきであり、また、基幹的労働者については、いわば産業を代表するような職務に就く労働者に限定するように改めるべき。
- 産業のくくり方については、昭和56年、61年答申で、原則として日本標準産業分類の小又は細分類とされているが、現実としては、中分類以上のものが圧倒的に多くなっている。産業ごとの実情を踏まえた柔軟な対応が必要。
- ものづくり産業の技能の継承の観点からも、産業別最低賃金を廃止するのではなく、基幹的労働者の定義を労働者の技能、職務を中心としたポジティブにしていくことが重要である。
- 雇用構造の変化を踏まえ、派遣労働者や請負労働者もきちんと産業別最低賃金の適用対象とすべき。
- 短期的な見方だけでなく、ある程度のスパンを考慮して最低賃金制度が労働市場の中でどう機能するかを念頭に検討していくことが重要。労働市場において社会的な能力開発とリンクした処遇システムが必要である。その中で、公正な賃金決定、団体交渉の補完機能を果たす産業別最低賃金は、労働市場の中で積極的な役割を発揮させるようにしていかなければならない。
- 能力開発は社会としてやっていく必要があるが、能力が高まったことで賃金が高く決まるわけではない。賃金は、何の仕事についたか、それがどういう役割か、需給関係で決まる。あくまで、賃金は仕事に対する対価であり、能力が高まることは高い賃金の職に就けるという選択肢にすぎない。
- 昭和56年、61年答申のときからポジティブリストの理念はあったが、社会横断的な職種、職務給の広がりがなく我が国においては定義しにくく、現在までネガティブリスト方式でやらざるを得なかった現状にあるという点に留意する必要がある。今後検討するにあたっては、雇用管理の現状や履行確保を担保する観点から、十分考慮した判断をすべき。

- ・ しかしながら、パートタイム労働者や派遣労働者は市場賃金であり、また正規社員も成果主義型賃金が取り入れられたりと、日本の賃金制度は変わりつつあるのではないか。需要側のオファーの仕方も「この仕事」、「こういう労働者」など様々である。
- ・ (労働協約ケースの) 労働協約も、(公正競争ケースの) その他の機関決議や個人合意も、申出に当たっての合意形成、合意の役割という意味では同じ役割。なお、公正競争ケースの場合には、申出について労働者個人からの合意を取り付けており、労働協約ケースよりも的確に労働者の意思を反映する運用を行っているので、その役割を軽視すべきではない。
- ・ 枠組み変更については賛成できない。そうであれば各企業での労使自治に任せるべき。
- ・ 産業別最低賃金が適用されているところは集团的労使関係が成立しておらず需給関係に任せられないというところからある制度。日本は労働組合組織率も低下の一途をたどっている状況で公正な賃金決定が重要。今の企業内労使自治は極めて狭い範囲であり、社会全体に効果のあるものではないので産業別最低賃金が必要。
- ・ 安全網としての罰則付きの地域別最低賃金がすべての地域に設定されていることを踏まえるならば、労働協約ケースについては、国が罰則をもってその履行を担保しなくとも、労使のイニシアティブに基づき有効に機能するのではないか。
- ・ 団体交渉の補完機能としての産業別最低賃金は、安全網としての役割を果たす地域別最低賃金と同じ規制(罰則)をかける必要はないのではないか。
- ・ 罰則そのものには、決定した最低賃金をどのように周知徹底し履行確保を図るかという観点があり、こうした観点からもしっかりと評価と誤りなき判断をすべき。
- ・ セーフティネットは地域別最低賃金に任せるべき。今の最低賃金法はセーフティネットとして不備があるのできちんと整備すべき。産業別最低賃金は公正競争、労使交渉の補完など重要な役割があると思うが、セーフティネットではない。産業別最低賃金をポジティブリスト方式に変えるとしてもセーフティネットとしての地域別最低賃金とは違う。

2 産業別最低賃金を有効に機能させるための見直しについて

(1) 1の(1)(廃止)の立場からは見直しそのものが不要。

(2) 1の(2)及び(3)の場合、産業別最低賃金が果たす趣旨・目的に照らしてより有効に機能させるための見直しの余地がある。

検討すべき問題点は以下のとおり。

- ・ 産業別最低賃金の審議開始のための申出要件は、手続の発動を促すための要件で、労働協約拡張方式とは金額決定の仕組みが異なっており、また、産業別最低賃金を利用できるようにするために既に要件緩和を行っているところであるので、賃金決定の社会的波及力を高める観点に立って、さらに申出要件を緩和してもよいのではないか。
- ・ 産業別最低賃金の改正については、関係労使の申出を受けて必要性審議と金額審議を分けて行っているが、必要性ありとされても金額審議において金額据置きと答申される場合があることにかんがみれば、必要性審議と金額審議を分ける意味はなく、一括審議とした方が妥当ではないか。
- ・ 労使のイニシアティブ発揮の観点からも、当該産業に直接関わる労使が参加する専門部会で必要性と金額を一括審議すべき。
- ・ 産業別最低賃金の必要性審議の議決方法については、団体交渉を補完し、実効ある賃金の下支えをする必要性が高いことにかんがみれば、「全会一致に努める」としている運用は、厳しすぎるのではないか。
- ・ 民主的運営の面からも問題があり、1人でも反対をすれば必要性なしということになる。むしろ多数決制を採用したらどうか。
- ・ 基幹的労働者を産業を代表するような職務に就く労働者に限定するよう見直す場合には、現行の産業別最低賃金について、なだらかな移行が行えるような措置を講じる必要がある。

Ⅱ 仮に産業別最低賃金(枠組みを変更する場合を含む)を残す場合の労働協約拡張方式の取扱いについて

論点	考え方
労働協約拡張方式の存否について	<p><b>(1) 廃止</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働協約拡張方式は、最低賃金の設定を任意とする現行の最低賃金法の下で、その適用拡大を図る観点から採用された多元的な設定方式の1つであり、労働協約の拡張方式を適用できない場合に、同趣旨の制度でありながら申出要件が緩和されている産業別最低賃金を適用できるよう運用がなされてきた。地域別最低賃金がすべての地域で設定されている現状を踏まえるならば、他の多元的な設定方式のすべてを残す必要性はなくなる。そこで、同趣旨の制度である産業別最低賃金と労働協約拡張適用方式については、より現状に馴染んでいる産業別最低賃金に特化する方がよいのではないか。</li> <li>労働協約拡張方式は、労働市場に対する実効性や影響力が軽微であるため廃止すべき。</li> <li>なお、実際には、労働協約拡張方式は現在全国で2件(適用労働者数約500人)あり、廃止するとすれば、それに伴う影響を最小限にするための何らかの手当が必要。</li> </ul>
	<p><b>(2) 存続</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働協約拡張方式は労働協約の水準がそのままアウトサイダーに適用されるという仕組みとなっており、一定の申出要件を満たし、必要性審議を経た上で金額審議が行われる産業別最低賃金の労働協約ケースとは仕組みにおいて異質のものである。したがって、現在の利用状況にとられるべきでなく、労使の選択肢を広げるという観点から両方とも残す必要がある。</li> <li>労働協約拡張方式の実効性が上がらないのは、むしろ要件が厳しいためであり、諸外国の要件なども勘案して要件緩和を図り、労働協約拡張方式が我が国の現状に馴染むよう見直しを行う必要がある。</li> <li>団体交渉の補完機能としての労働協約拡張方式は、安全網としての役割を果たす地域別最低賃金と同じ規制(罰則)をかける必要はないのではないか。</li> </ul>