

## 公益委員試案の考え方と公益委員試案に対する労使の意見

### 1 職種別設定賃金

#### (1) 適用対象労働者

##### ○ 適用対象労働者をどのように定義するのか。

公益委員試案修正（案）	公益委員試案の考え方	労働者側の意見	使用者側の意見
<ul style="list-style-type: none"> <li>適用対象労働者は、必ずしも全国全産業横断的に一定の職種の労働者を対象とする必要はなく、一定の地域の特定の産業（中分類等）内の職種の労働者に限定してもよいこととする。</li> <li>また、職種については、例えば、対象産業を製造業に限定し、技能職で一定程度以上の技能を有する者と定義する。個別の技能の程度については、労使が実情を勘案して決定する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職種別設定賃金では対象労働者をポジティブリスト方式で定義することとし、「基幹的な職種」は、一般的には当該産業に特有の職種で一定程度以上の技能を有する者というイメージである。</li> <li>例えば、一定程度以上の技能を有する技能職の定義を職務経験〇年以上とすると、職能的である。職種の範囲をどのように定義するかは、仕事を重視する場合や能力を重視する場合、その中間といった様々な選択肢があり、具体的にどのように決めるかについては今後の議論。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>どの職種でどの労働者を対象とするかについては、当事者である企業労使において一定程度以上締結されている職種別の企業内最低賃金に関する労働協約を踏まえて決めるべき。</li> <li>「一定程度以上の技能」を測る尺度として経験年数、勤続期間、国家資格若しくは検定を採用するのは適当ではない。</li> </ul>

#### (2) 申出要件

##### ○ 「一定数以上の労働者又は使用者」の「一定数」

公益委員試案修正（案）	公益委員試案の考え方	労働者側の意見	使用者側の意見
<ul style="list-style-type: none"> <li>申出に係る要件等については、現行の産業別最低賃金の運用上の要件等を配慮した上で実効が上がるようなものとする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一定数の母数については、当該職種の労働者を分母とすることともう少しそれ以外を含めて分母にすることが考えられ、今後の</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>申出に係る数量的要件は緩和すべき。</li> <li>新しい職種別設定賃金の実効性を高めること、現行の労働組合組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>申出要件については、労使の自主的取組みを補完するということから考えると現行の産業別最低賃金より高い基準とすべき</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>「職種別設定賃金」決定の申出は、賃金に関する労働協約が一定程度以上締結されている場合に、一定数以上の労働者又は使用者の申出により行うことができるものとする。</li> </ul>	<p>議論。</p>	<p>織率の実態を考えて、現行の産業別最低賃金の申出要件に比べて相当程度緩和すべき。</p>	<p>である。具体的な割合については、分子は申出があった職種別の基幹職の最低賃金に関する労働協約に示されている対象労働者数、分母はその職種における基幹職の対象労働者数で、新設の場合は 2/3 以上、改定の場合は 1/2 以上とすべき。</p>
--	------------	--	---

○ 「賃金に関する労働協約が一定程度以上締結されている場合」の「一定程度」

公益委員試案修正（案）	公益委員試案の考え方	労働者側の意見	使用者側の意見
<ul style="list-style-type: none"> <li>申出に係る要件等については、現行の産業別最低賃金の運用上の要件等を配慮した上で実効が上がるようなものとする。</li> <li>「職種別設定賃金」決定の申出は、賃金に関する労働協約が一定程度以上締結されている場合に、一定数以上の労働者又は使用者の申出により行うことができるものとする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金に関する労働協約が一定程度締結されていないといけないことを明示しており、労働協約がない場合は申出ができないと考える。 職種別設定賃金なので協約の中でどのような職種かが分かる必要があると考えるが、具体的にどういう表現にすべきかは今後の議論。職種別設定賃金は特定の職種の下限となる賃金なので、協約の中に賃金の下限を決める内容が入っていることが必要。</li> <li>「一定数」について労働協約が適用されている者だけにするのか、それ以外の者も含むかが論点となる。現段階では機関決議や個人合意を排除して考えていく必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働協約以外の機関決議や個人合意も申出の数量的要件の中にカウントすべき。</li> <li>諮問発議の契機でしかない申出要件について、労使合意の労働協約を求めることは、労使関係の現状を無視しており、問題がある。元来、労働協約の拡張適用ではなく、決定金額が労働協約と切り離されて審議決定されるのであれば、労働協約以外の合意も何ら重みに違いがない。</li> <li>労働協約以外の合意、例えば機関決議や個人合意も申出の数量的要件の中にカウントすべき。申出は基本的には諮問発議の契機であり、決定金額と労働協約が完全にリンクしていないケースも考えら</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>申出については、公正競争ケースから労働協約ケースへ移行するという理念が示されている産別全協の報告の趣旨に照らして考えるべきであり、機関決定や個人合意を含めた申出は認めるべきではない。また、当該労働者が基幹的な職種に就いているかが明確に分かるのは労働協約であるということからも労働協約による申出とすべき。</li> </ul>

	はないだろう。	れることから、労働協約ではない合意も何ら重みに違いはない。「一定程度」についてはゼロも含めて考えるべき。	
--	---------	--	--

(3) 決定手続

○ 決定手続の中で適用対象労働者をどのように決定していくのか。

公益委員試案修正（案）	公益委員試案の考え方	労働者側の意見	使用者側の意見
<ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、職種別設定賃金の決定の申出があった場合において必要があると認めるときは、最低賃金審議会の意見を聴いて、一定の職種の労働者（適用対象労働者）についての下限となる賃金（職種別設定賃金）の決定をすることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働協約をベースにしているのので、個別労使が労働協約で適用対象労働者を決めてきてそのまま最低賃金審議会で決まる場合もある。一方、労働協約を踏まえて最低賃金審議会で労使が何か加えらるかすることもあ。いずれにしても労使が実情を勘案して決めていただきたい。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>「賃金に関する労働協約が一定程度以上締結されている場合」としている試案の趣旨から考えると、申請された労働協約に記されている職種別の最低賃金に関する労働協約で定められている基幹的な職種に就いている者を適用対象労働者とすべき。</li> </ul>

○ 最低賃金審議会における審議の在り方（審議会における公益委員の役割等）

○ 最低賃金審議会における審議に係る「労使の合意」の在り方

公益委員試案修正（案）	公益委員試案の考え方	労働者側の意見	使用者側の意見
<ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、職種別設定賃金の決定の申出があった場合において必要があると認めるときは、最低賃金審議会の意見を聴いて、一定の職種の労働者（適用対象労働者）についての下限となる賃金（職種別設定賃金）の決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公益委員も入れた合意とするか労使のみの合意とするのかどうか、その合意を例えば全会一致にするか多数決にするかあるいはそれ以外でいいかといった点については、今後の議論。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>最低賃金なり職種別設定賃金は、労働基本権を行使し得ない労働者を対象として制度を作っていくかなければならず、労使の対等性を確保するための公益委員の役割は大きい。</li> <li>現在の産業別最低賃金の必要性の審議は「全会一致」との運用で</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労使の取組みを補完するとの試案の趣旨から、公益委員の審議会における役割は、これまでの地方最低賃金審議会における役割とは異なり、あくまで労使の意見を調整するコーディネータ役と位置付けるべき。</li> <li>労使一致して見直しに取り組</li> </ul>

<p>をすることができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、最低賃金審議会の労使が合意した場合に、「職種別設定賃金」の決定を行うものとする。</li> </ul>		<p>行われているが、最低賃金審議会令によると、出席委員の過半数による決定となっている。審議会の民主的運営という観点からは、当然、審議会令による決定とすべき。特に、職種別設定賃金は公正な賃金決定の観点から設置されるものであり、その公正さを担保するためにも過半数決定とすべき。</p>	<p>めるようとしている試案の趣旨にかんがみ、最低賃金審議会における労使全員の合意とすべき。</p>
--	--	---	--

○ 必要性審議と金額審議を分けて行わない考え方について

公益委員試案修正（案）	公益委員試案の考え方	労働者側の意見	使用者側の意見
<ul style="list-style-type: none"> <li>「職種別設定賃金」の設定に係る最低賃金審議会の審議については、現行の産業別最低賃金のように必要性審議と金額審議を分けて行わないこととする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職種別設定賃金の基本的な考え方は労使の自主的な取組みをベースとしている。手続上は労働協約拡張方式に近い。しかも労使の自主的な取組みを基本とすることなので行政の関与を減らすということから必要性審議と金額審議を分ける必要はない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現在の産業別最低賃金のように必要性審議と金額審議を分けて行うのではなく、審議会で一括審議すべき。</li> <li>現行の産業別最低賃金は、団体交渉の補完機能を持たせるという趣旨で、本審議会とは別に当該産業の労使による専門部会において審議していた。職種別設定賃金の審議も当該産業の労使が入った構成とすべき。</li> <li>要件を満たした上で申出をするということであれば、あえて必要性審議をする必要はない。ただ、資料2の決定の流れのイメージについて、もう少し申出から金額決定までの具体的なイメージを描き</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>必要性審議と金額審議については、これまでどおり分けて行うべき。申出のあった労働協約の内容や要件が職種別設定賃金の趣旨にかなっているかを単に数量的要件だけでなく、中身を確認した上で必要性を審議し、その次に金額審議をすべき。</li> <li>金額改正について、必要性ありとされたものが金額審議において「ゼロ」とされることがおかしいとの指摘については、金額をいくりにするかということと、金額審議が必要であるということは別ものと考えており、「必要性あり」で「ゼロ回答」というのがおかしいとは考えていない。</li> </ul>

		<p>ながら、あるいは実態を踏まえながらプロセス全体の議論として再提起してもよいのではないか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「労使」については、労使のイニシアティブ発揮の観点から、地方最低賃金審議会の本委員だけでなく、当該職種別設定賃金に直接関わる職業や産業の労使を基本とすべき。</li> </ul>	
--	--	--	--

○ 職種別設定賃金の水準の設定・改正に係る手続

公益委員試案修正（案）	公益委員試案の考え方	労働者側の意見	使用者側の意見
<ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、職種別設定賃金の決定の申出があった場合において必要があると認めるときは、最低賃金審議会の意見を聴いて、一定の職種の労働者（適用対象労働者）についての下限となる賃金（職種別設定賃金）の決定をすることができる。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>労働協約拡張方式のような考え方をとるべきではなく、現行の産業別最低賃金と同様に審議を行った上で金額を決定すべき。</li> </ul>

(4) 移行期間中の適用の在り方

○ 移行期間中における産業別最低賃金と職種別設定賃金の適用の在り方

公益委員試案修正（案）	公益委員試案の考え方	労働者側の意見	使用者側の意見
<ul style="list-style-type: none"> <li>「産業別最低賃金等」の基本的枠組みの変更は、十分な移行期間の中で円滑にかつ実務面で大きな混乱が生じることのない</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>移行期間については、混乱が生じないように十分に長い期間を確保すべき。移行期間中であっても、現行の産業別最低賃金の新設や水</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>移行期間について実務上混乱を避けるという意味は理解できるが、3年間は長いのではないか。仮に3年間という長期間で</li> </ul>

<p>ようにするために、改正法施行後3年程度の間で行うこととし、この間は現行の産業別最低賃金の改正は行うことができるようにするなど所要の措置を講ずるものとする。</p>		<p>準改正が行えるように措置すべき。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 移行期間は職種別設定賃金の根拠法施行後とするのが妥当。</li> <li>・ 3年なら3年でいいが、別法が施行されるまでの間は、職種別設定賃金を創設する土台ができていないため、現行の産業別最低賃金については改正のみならず新設も容認してよいのではないか。</li> </ul>	<p>設定するなら、廃止されることが明らかな産業別最低賃金について新設を認めないのはもちろん、改正についても認めるべきではない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ある産業において1つでも職種別設定賃金が設定されたら、既存の産業別最低賃金は直ちに廃止すべき。</li> </ul>
--	--	--	--

※職種別設定賃金の根拠法

公益委員試案修正（案）	公益委員試案の考え方	労働者側の意見	使用者側の意見
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労使一致して見直しに取り組めるよう、最低賃金法から「産業別最低賃金」に関する規定を削除し、別に法的根拠を設け、円滑な対応ができるようにする必要はある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 最低賃金法に書くのはふさわしくない。別の法律をどの法律とするかについては、現段階では具体的にはなく、職種別設定賃金ができるときに円滑な対応ができることが重要であるのでそういうことを踏まえて今後の議論。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職種別設定賃金を措置するための別の法的根拠については、労使の自主的な決定を重視するのであれば、例えば、現行法の中では労働時間等設定改善法の改正などが考えられる。いずれにしても、企業横断的な労働条件については、労使の自主的な処遇改善の取組みをオーソライズするために、民事効を含む法体系の中で措置すべき。</li> <li>・ 別法については、労働契約法を想定しているなら反対。労働契約法ではない別の法律に根拠を置くべき。</li> <li>・ 労使が共通認識に立って、職種</li> </ul>	

		別設定賃金の創設を進めることの合意がなされることが望ましく、職種別設定賃金の根拠法については、最低賃金法改正と一括して審議して決定すべき。	
--	--	---	--

## 2 地域別最低賃金

### (1) 生活保護との関係の考慮

#### ○ 生活保護との関係の考慮

公益委員試案修正（案）	公益委員試案の考え方	労働者側の意見	使用者側の意見
<ul style="list-style-type: none"> <li>「労働者の生計費」については、生活保護との整合性も考慮する必要があることを明確にする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本的な考え方と示した社会保障政策との整合性の具体例として「生活保護」を取り上げたもの。最低賃金は生活保護水準を下回るべきではないと考えているが、現在、生活保護水準自体の見直しが重要な課題となっている中で、最低賃金の決定に当たって様々な要素を総合的に勘案する際に、生活保護も1つの要素であることを明らかにしたものの。具体的にどのように整合性をとるかについては今後の検討課題。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生活保護費との関係については、生活扶助、住宅扶助、医療扶助、生業扶助、勤労控除の合計というものを念頭に置くべき。</li> <li>生活保護との整合性は、「地域別最賃はすべての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として十全に機能するようにする必要がある」という精神を受けるとして、欠かせない考慮要素である。</li> <li>部会長の説明と同様の認識。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>最低賃金制度と社会福祉政策との整合性を図ることについては疑問を禁じ得ない。さらに、労働の対価である賃金の最低賃金と社会福祉としての生活保護は根本から全く異なり、両者の整合性を考慮することも疑問を禁じ得ない。</li> <li>仮に最低賃金と生活保護との関係をいうとするなら、最低賃金を生活保護の水準に引き上げるということではなく、生活保護の水準がそもそも適正なのかという点も議論すべき。</li> <li>最低賃金法に「労働者の生計費」と書いてあり、最低賃金も生活保護も両方とも生計費をベースにしており、必要な生計費がいくらかで要素としてどう入れ</li> </ul>

			<p>るべきかはすでに議論されてきた。今まで以上に生活保護との関係を考慮する必要はない。一方的に最低賃金を生活保護に合わせるということ以外に生活保護も最低賃金に合わせるというのが整合性というものではないか。</p>
--	--	--	---

(2) 「地域における労働者の賃金」

○ 「類似の労働者の賃金」を「地域における労働者の賃金」に改めることについての考え方

公益委員試案修正(案)	公益委員試案の考え方	労働者側の意見	使用者側の意見
<ul style="list-style-type: none"> <li>「類似の労働者の賃金」については、「地域における労働者の賃金」に改めるものとする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「類似の労働者の賃金」については、現行法は地域別最低賃金だけではなく産業別最低賃金や職業別最低賃金も前提としているので、「類似の労働者」として理解している。今後は地域別最低賃金だけにするので、「地域における労働者の賃金」に改めるということである。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>「地域における労働者」とすると、地域における一般労働者ととらえられる可能性がある。多くの企業が年功的な制度運用をとっている日本においては、一般労働者の平均賃金と最低賃金を比較して考慮することは妥当ではない。あくまでも地域別最低賃金を適用される可能性の高い人、例えばパート労働者、アルバイトなど、いわゆる労働市場の需給関係によって、主として時間給で支払われている労働者の賃金を参考にすべき。もし、書き変えるのならば、「地域における類似の労働者」とすべき。</li> </ul>



			<ul style="list-style-type: none"> <li>地域で最低賃金が適用される可能性が高いのは中小企業であるから、小規模零細企業の実情をよく考慮していく必要がある。</li> </ul>
--	--	--	--

(3) 罰則の強化

○ 罰則の強化の考え方（労働基準法第24条との関係の説明）

公益委員試案修正（案）	公益委員試案の考え方	労働者側の意見	使用者側の意見
<ul style="list-style-type: none"> <li>地域別最低賃金の実効性確保の観点から、地域別最低賃金違反に係る罰金額を労働基準法第24条違反よりも高いものとする。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>現行の罰則が低いことは理解する。ただし、労働基準法の第24条違反は当初の5千円から引き上げられ、30万円とされているが、その一方で最低賃金法は昭和34年の制定時の罰金1万円で現在までずっと据え置かれてきた歴史的な意味は決して軽くないと考える。仮に罰則を強化することであれば、こうした歴史的経緯も踏まえて議論すべき。</li> <li>地域別最低賃金の目的は、すべての労働者の賃金の最低限を保障する安全網という機能であって、そのために必要なことは罰金額を上げて抑止力を期待することよりも、広報活動や行政指導などを通じて、地域別最低賃金を周知徹底し、法令遵守を促すことである。</li> </ul>