

公益委員試案再修正（案）

この報告は以下のような基本的な考え方に立ってとりまとめたものである。

最低賃金制度については、今後とも賃金の低廉な労働者の労働条件の下支えとして十全に機能するようにすることが必要である。現在の最低賃金法においては、地域別、産業別など多元的な最低賃金の設定が可能な体系の下で、運用上すべての都道府県において、地域別最低賃金が整備されているが、就業形態の多様化、低賃金の労働者層の増大等の中で、地域別最低賃金が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考える。

また、産業別最低賃金の果たす公正な賃金決定といった役割は評価すべきものではあるが、産業構造の変化、就業形態の多様化により労働移動が増大し、従事する仕事に応じた処遇の重要性が増加している状況の下で、今後は、産業ごとの賃金の決定というよりは、基幹的な職種に応じた企業横断的な処遇の確保、労働生産性の向上という機能を重視するという観点から、最低賃金制度とは別の社会的なルールとして、労使が一致して取り組む枠組みとする必要がある。

I 産業別最低賃金等の在り方について

1 基本的考え方

「産業別最低賃金」については、以下の視点に立って、現行の「産業別最低賃金」が労使の協力の下に一定期間かけてなだらかに経済社会の変化に応じたものに組み替えられるよう、所要の法的措置等を講ずる必要がある。

- (1) 最低賃金の第一義的な役割は、すべての労働者について賃金の最低限を保障する安全網であり、その役割は地域別最低賃金が果たすべきものであることから、「最低賃金法」は「地域別最低賃金」に特化する。（最低賃金法改正事項）
- (2) 「産業別最低賃金」は、企業内における賃金水準を設定する際の労使の取組みを補完し、公正な賃金決定にも資する面があることを評価し、産業構造の変化等の中で、基幹的な職種に応じた企業横断的な処遇の確保を通じて、労働生産性の向上に資するものとなるよう見直す。このため、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がある。

2 具体的方向

(1) 基本的な枠組み

基本的な枠組みは、次のとおりとする。

①「職種別設定賃金」(別の法律で措置する事項)

- ・ 労働者又は使用者の全部又は一部を代表する者は、労働協約の適用状況等が一定の要件を満たす場合に、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に対し、職種別設定賃金の決定を申し出ることができる。
- ・ 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、上述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。
- ・ 職種別設定賃金に達しない賃金を定める契約は、その部分については無効とする。無効となった部分は、「職種別設定賃金」と同様の定めをしたものとみなす。(民事効)

②労働協約拡張方式(最低賃金法改正事項)

- ・ 労働協約拡張方式は廃止するものとする。

③その他(最低賃金法改正事項)

- ・ 「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。

(2) 当面の運用方針

職種別設定賃金については、当面以下のとおりの運用方針によることとする。

①適用対象労働者

- ・ 適用対象労働者は、一定の地域の特定の産業内の職種の基幹的労働者とする。
- ・ 産業については、現行の産業別最低賃金と同様のくくり方とする。
- ・ 職種については、当該産業に特有の又は主要な大きくりの職種(例えば、製造業であれば技能職、小売業であれば販売職)とする。なお、一つの産業における職種別設定賃金の数に制限を設けることとする。
- ・ 「基幹的労働者」については、現行の産業別最低賃金の適用除外対象者を適用除外とした上で、一定の経験年数以上の者とする。なお、同一産業同一職種において複数の(技能の程度の)ランクを設けないこととする。
- ・ 適用対象労働者は、申出を行う者が特定して申出を行った上で、最低賃金審議会において審議して決定する。

②申出要件

- ・ 申出要件は、現行の産業別最低賃金(労働協約ケース及び公正競争ケース)と同じものとする。

- ・ なお、労働協約については、現行の産業別最低賃金の申出に用いている労働協約と同様のものを用いることができることとする。

③決定手続

- ・ 最低賃金審議会における審議については、必要性審議と金額審議を分けて行うこととする。
- ・ 必要性審議については、「全会一致の議決に至るよう努力するものとする。」
- ・ 金額審議については、「全会一致の議決に至るよう努力することが望ましい」ものとする。

④移行期間中の適用の在り方

- ・ 移行期間中に特定の産業において職種別設定賃金が設定された場合には、当該産業の産業別最低賃金は廃止されるものとする。

II 地域別最低賃金の在り方について

1 基本的考え方

地域別最低賃金については、産業別最低賃金の見直しと併せて、以下の視点に立って、所要の法的措置等を講ずる必要がある。

- (1) すべての地域において地域別最低賃金を決定しなければならない旨を明確にし、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。
- (2) 社会保障政策との整合性を考慮した政策を展開する必要がある。
- (3) 地域の賃金実態との整合性の確保、派遣労働者の増加等就業形態の多様化への対応等といった観点からの見直しを行う必要がある。
- (4) その他の法改正に伴う運用事項については、安全網として十全に機能するようという観点から改正法施行までの間に、引き続き関係審議会において検討するものとする。
- (5) 法改正とは直接関係しない運用に係る事項についても、同様の観点からさらに引き続き関係審議会において検討するものとする。

2 具体的方向

(1) 基本的な枠組み

基本的な枠組みは、次のとおりとする。

①必要的設定（最低賃金法改正事項）

- ・ 国内の各地域ごとに、すべての労働者に適用される地域別最低賃金を決定しなけれ

ばならないものとする。

②決定基準の見直し（最低賃金法改正事項）

- ・ 決定基準については、「地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力」に改めるものとする。
- ・ 「地域における労働者の生計費」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。

③減額措置の導入（最低賃金法改正事項）

- ・ 現在適用除外対象者について運用により講じられている減額措置を、法律に基づくものに改めるものとする。

④罰則の強化等（最低賃金法改正事項）

- ・ 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。
- ・ 監督機関に対する申告及び申告に伴う不利益取扱いの禁止に係る規定を創設するものとする。
- ・ その他最低賃金法の罰則の整備を行うものとする。

⑤その他（最低賃金法改正事項）

- ・ 派遣労働者に係る最低賃金は、派遣先の地域別最低賃金を適用するものとする。
- ・ 最低賃金の表示単位を時間額に一本化し、併せて所定労働時間の特に短い者についての適用除外規定を削除するものとする。
- ・ 最低賃金の設定単位をより労働市場の実情等を反映した運用が可能となるようにするものとする。

(2) 運用の詳細

下記①及び②に掲げる運用の詳細に関しては改正法施行までの間に引き続き関係審議会において検討し、下記③に掲げる運用の詳細に関しては地方で円滑な審議が行われるよう引き続き関係審議会において検討し、具体的内容を決定するものとする。

①「地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力」を考慮するための具体的な方法

②設定単位を見直す場合の具体的な基準

③目安制度の今後の取扱い