

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"> 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。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 適用対象労働者については、公益委員試案の考え方と同様、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、一定の地域の中分類等を対象とした特定の産業内の職種の労働者に限定してもよいこととすべき。 適用対象労働者については、上記の考え方の範囲で申請時点で申請者が確定することにより。 個々の産業や職業の特徴や実態を踏まえた定義とすべき。 社会的通念として、一般的に通用する基準、枠組みにしかできないのではないかと。 経験年数は、習熟の代理指標の一つであり、十分尺度になり得る。 「一定程度以上の技能を有する者」とあり、スキルの問題だと考えている。 	<ul style="list-style-type: none"> 職種別設定賃金とは、基幹的な職種を絞り、その中の職務レベルも絞って設定するのが公益委員試案の趣旨と理解している。 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。 「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、年齢、国家資格若しくは検定を採用するのは、業務の内容と関係がなく、適当ではない。 「一定程度以上の技能」とは、どれだけの技能を持っているかということではなく、何の仕事をしているのか具体的な仕事の中身で本来定義すべき。 経験年数を基準とする場合には、中小企業では中途採用が多く、対応が難しい。

			<ul style="list-style-type: none"> 中小企業の場合には、複数の仕事を行っている従業員が多く、実務的にどう処理するのかという問題がある。
--	--	--	---

(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"> 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。 「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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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、今後の議論。 	<ul style="list-style-type: none"> 申出に係る数量的要件は緩和すべき。 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。 労働組合の組織率が極端に低い場合には、地方最低賃金審議会の建議によって設定できるという考え方もとりうる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。

○ 「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「労働協約」

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"> 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。 「職種別設定賃金」決定の申出は、賃金に関する労働協約が 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金に関する労働協約については、最低賃金協定を含む、賃金の範囲と水準を定めた賃金協定等を含めるべき。また、職種についても、労働協約に具体的な記述は必要なく、実質的に基幹的な職種が 	<ul style="list-style-type: none"> ①基幹的な職種、②具体的な業務内容・レベル、③最低賃金額について定められた労働協約であることが必要。 職種別設定賃金の申出に使用されることについて個別企業の

<p>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。</p>	<p>中に賃金の下限を決める内容が入っていることが必要。</p>	<p>含まれていると解釈できればよいとすべき。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働協約の対象労働者と職種別設定賃金の対象労働者は必ずしも一致する必要はなく、分離することも考えて然るべき。 企業内協約は賃金設定、処遇のあり方に関する企業労使の考え方に規定されるものであり、職種や技能レベルを限定したものはあまりない。現行の労働協約を排除するならば、基本的には職種別設定賃金はできないということを意味するのではないか。 現行の労働協約をベースに、その他のものも使えると幅広に考えればいいのではないか。 現行の産業別最低賃金の在り方も踏まえ、最低賃金に関する労働協約を職種別設定賃金の申出に使用することについての使用者の合意は、不要ではないか。 	<p>使用者も合意したものであることが必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> 現行の産業別最低賃金に使用されている労働協約をベースにするのでは、基幹的な職種やその具体的な業務内容・レベル、その最低賃金額が不明で、審議会において委員が話し合うことができず、責任を持って決めることもできない。
--	----------------------------------	---	--

○ 「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"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金に関する労働協約が一定程度締結されていなければならないという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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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

<ul style="list-style-type: none"> 「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。 	<p>と考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「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はないだろう。 	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>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。</p>
--	---	--	--

(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"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働協約をベースにしているの、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とかすることも。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。 	<ul style="list-style-type: none"> 申出内容に規定する職種の基幹的労働者を適用対象労働者とすべき。その際、一定の要件を設けることを否定しないし、併せて異議申立ての要件も整える必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 「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。

○ 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"> 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。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 労使一致して見直しに取り組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。

○ 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"> 「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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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と 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 現行の産業別最低賃金は、団体 	<ul style="list-style-type: none"> 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

	<p>という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。</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、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。 「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。 	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 実態としてはどうしても大企業を中心に申出が行われることから、中小企業の意思を反映させるために、必要性審議を十分尽くした上で金額審議を別に行うべき。
--	---	--	--

○ 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"> 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、 		<ul style="list-style-type: none"> 労働協約が締結されていることを、申出の前提要件として求めるのであれば、労働協約の内容を重視していく必要があり、労働協約において締結されている水準を基 	<ul style="list-style-type: none"> 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。

<p>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。</p>		<p>本として、金額審議を行うことが当然。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働協約拡張方式の流れは、大企業を中心とした申出で金額が自動的に決まってしまうので避けるべきであり、中小企業の意見を反映するためにも、審議会で審議して決めるべき。
---	--	---------------------------	---

(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"> 「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。 		<ul style="list-style-type: none"> 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準改正が行えるように措置すべき。 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。 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。 長年にわたって運用されてきた産業別最低賃金を廃止して新たな仕組みとするのであるから、現行産業別最低賃金からの円滑な移行や転換が図られるよう、水準の改 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。

		正はもとより新設も含めて何らかの措置を講ずるべき。	
--	--	---------------------------	--

※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"> ・ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 労使が共通認識に立って、職種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"> 「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。 	<ul style="list-style-type: none"> 基本的な考え方のところで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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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」という精神を受けのものとして、欠かせない考慮要素である。 部会長の説明と同様の認識。 昭和37年の社会保障制度審議会の「社会保障制度の総合調整に関する基本方策についての答申および社会保障制度の推進に関する勧告」にも、最低賃金と生活保護との関係が記載されており、平成16年12月15日の「生活保護制度の在り方に関する専門委員会報告書」にも、雇用政策との関係が明確に記載されている。 <p>最低賃金は、雇用政策の重要な一部であり、地域別最低賃金が社会のセーフティネットとしての役割を果たすためには、生活保護との関係</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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

		について整合性を図ることは当然である。	のが整合性というものではないか。
--	--	---------------------	------------------

(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"> 「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。 	<ul style="list-style-type: none"> 「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」としていると理解している。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。 	<ul style="list-style-type: none"> 「地域における労働者」とは、地域別最低賃金が適用される労働者全体をさすことは当然。したがって、比較の対象者についても、適用対象者全体と考えるべき。 	<ul style="list-style-type: none"> 「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。 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。

(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"> 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。 		<ul style="list-style-type: none"> セーフティネットとしての機能をより高め、さらにそれに特化することによって実効あるものにしていく以上、最低賃金法の制定時の考え方にとり、罰則については十分に強化を図るべき。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。