

○労働政策審議会建議

一職業紹介事業制度、労働者派遣事業制度等の改正について一（抄）

（平成 14 年 12 月 26 日）

Ⅲ 労働者派遣法関係

6 派遣元事業主・派遣先の講ずべき措置関係

(8) (略)

また、本部会において問題提起のあった、派遣労働者に対する最低賃金の取扱いについては、今後、別の場で中長期的な視点から検討することが適当であると考えます。

労働者代表委員から、派遣先の法定最低賃金をはじめ基本的雇用労働条件について、派遣先の通常の労働者の条件を下回ってはならないとする措置を検討すべきとの意見があった。

○規制改革・民間開放推進3か年計画（抄）

（平成16年3月19日閣議決定）

Ⅱ 重点計画事項

（分野別各論）

7 雇用・労働

5 その他

（3）産業別最低賃金制度の見直し【平成16年度中に検討】

労働市場は産業別に形成されているわけではなく、都道府県単位とはいえ、産業別に異なる最低賃金を設定する意義は乏しいとの考え方もある。また、最低賃金の設定が必要な場合には、労使間の協約・協定で自主的にこれを定めればよいとの考え方もある。こうした考え方にも留意し、産業別最低賃金制度については、その在り方を速やかに検討する。（Ⅲ雇用カ②）

○規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)(抄)

(平成17年3月25日閣議決定)

II 重点計画事項

(分野別各論)

8 雇用・労働

4 その他

(2) 産業別最低賃金制度の見直し【平成17年度中に検討】

労働市場は、産業別に形成されているわけではなく、都道府県単位とはいえ、産業別に異なる最低賃金を設定する意義は乏しいとの考え方もある。また、最低賃金の設定が必要な場合には、労使間の協約等で自主的にこれを設定すればよいとの指摘もある。

また、産業別最低賃金と地域別最低賃金の適用労働者数比は、最も低い北海道で0.8%、最も高い静岡県でも15.9%と、全国平均でみても8.1%にとどまっており(平成16年3月31日現在)、代表的な産業について産業別最低賃金が設定されているというわけでは必ずしもない。

さらに、当該産業における基幹的労働者を対象とする産業別最低賃金の建前は、実際にも大きく崩れている(適用除外の範囲が狭いこともあって、地域別最低賃金と対象があまり異なるものとなっている)という指摘もある。

こうしたなか、地域別最低賃金とともに都道府県単位で設定される産業別最低賃金については、その維持強化を求める声がある一方で、屋上屋を重ねるものとして、その廃止を求める声も他方にはあり、産業別最低賃金を含む最低賃金制度の在り方については、平成16年9月以降検討が行われているところであるが、こうした考え方にも留意しつつ、引き続き意見集約に向けて検討を進める。(Ⅲ雇用カ②)

○ 日本経済団体連合会

「2003年度日本経団連規制改革要望」（平成15年10月21日）

（規制の現状）

産業別最低賃金は、特定の産業について、関係労使が基幹的労働者を対象として、地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めるものについて設定されており、各都道府県ごとに全部で249の最低賃金が定められている。

（要望内容）

産業別最低賃金は廃止すべきである。

（要望理由）

地域別最低賃金において賃金の低廉な労働者の最低額は保障されており、産業別最低賃金は屋上屋を重ねるものである。また、経済のグローバル化による産業空洞化が進むなかで、産業別最低賃金が数多く設定されている「ものづくり産業」は極めて厳しい状況にあり、もはや産業別最低賃金制度を維持する時代ではない。

「経営労働政策委員会報告2005年版」（平成16年12月14日）

第2部 経営と労働の課題

6. 労働法・労働行政への対応

（1）労働法分野における規制改革の推進

（略）

また、最低賃金制度については、すべての労働者を対象とする地域別最低賃金制度が設定されている状況を鑑み、これに屋上屋を架す形で設定されている産業別最低賃金制度は廃止すべきである。

○ 日本商工会議所

「平成17年度中小企業関係施策に関する要望」（平成16年6月17日）

VII 中小企業の人材育成支援等

6. 産業別最低賃金の廃止および地域別最低賃金の引き下げ

産業別最低賃金については、地域別最低賃金が定着をみた中で、屋上屋を重ねることになっているので、廃止されたい。また、地域別最低賃金については、中小企業を取り巻く依然として厳しい経済情勢やデフレ状況に鑑み、引き下げられたい。

○ 東京商工会議所

「労働政策に関する要望」（平成16年7月8日）

3. 今後の労働関連法規について

(3) 今後の最低賃金の在り方の見なおし

ベースアップの据え置きや定期昇給の廃止をする企業が増えているにも関わらず、最低賃金だけが右上がり推移してきた（但し過去2～3年を除く。）アンケートによれば中小企業の景気は未だ回復に及んでおらず厳しい状況であることから、地域別最低賃金の額については引き続き据え置くべきである。また、産業別最低賃金制度の在り方については「規制改革・民間開放推進3ヶ年計画」の中で平成16年度中に見なおしが示されており、地域別最低賃金制度があるなかその存在意義は乏しく速やかに廃止すべきである。

○ 中小企業団体中央会

「第56回中小企業団体全国大会決議」（平成16年11月11日）

9. 中小企業に配慮した労働政策、教育政策の展開

3. 最低賃金制度の抜本的見直し

- (1) 産業別最低賃金は、地域別最低賃金が全国的に整備・適用されセーフティネットとしての役割を果たしている今日、これに屋上屋を架するものであり、早急に廃止すべきである。
- (2) 地域別最低賃金は、経済の動きとは無関係に毎年改定諮問がなされているが、現在の改定方式は下方硬直的であり、かつ非効率であるので、経済実態に合った改定システムに改めるなど、抜本的な見直しが必要である。

○ 日本労働組合総連合会

「2004～2005年度 要求と提言」(平成15年5月9日)

2. 雇用と公正労働条件の確保

8. 最低賃金の機能強化を行う

- (1) 法定最低賃金の実効性確保に向けた審議会の運営支援や監督体制の強化をはかる。また制度の機能充実・強化に向けた見直しを検討する。加えて、産業別最低賃金について、第3次産業分野における創設に向けた活動を推進・支援する。

「2005年度最低賃金行政に関する要請書」(平成17年2月17日)

1. 産業別最低賃金について

(1) 現行制度を維持・発展し、産業別最低賃金としての機能強化

産業別最低賃金制度については、当該産業の未組織労働者を含む団体交渉による賃金決定を補完し、賃金の社会的規制の機能を持つ。当該産業の労使による企業内最低賃金協定の締結などによる合意形成を取り組みの基礎としながら、当該産業労使の話し合い、地域における審議会での労使合意を前提とした決定を行っており、この取り組みが労使関係の安定や事業の公正競争確保の役割を果たし賃金の底支え機能を担っている。こうした実態を十分に踏まえ、産業別最低賃金については現行制度を維持し、機能の拡充・強化をはかる。

特に第三次産業分野における産業別最低賃金新設に向けた取り組みを行政の立場で支援する。

(2) 派遣労働者や業務請負企業で働く労働者への適用拡大

派遣労働者や業務請負企業で働く労働者に対して、働く現場での産業別最低賃金が適用されるよう、そのあり方を検討する。

(3) 産業別最低賃金審議の円滑な審議に向けて

規制改革・民間開放推進会議が産業別最低賃金のあり方について検討を求める内容が盛り込まれたことが、地方における2005年度の産業別最低賃金審議に影響を及ぼさないよう、円滑な審議への万全な対応をはかる。

2. 中央最低賃金審議会が示す目安と地域別最低賃金について

今年の目安については、2004年12月の中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告を踏まえて対応する。

(1) 存在感のある目安の決定

企業規模間における賃金の格差拡大を防止するとともに、賃金の二極化に歯止めをかけるためにも、パート労働者等の低賃金労働者の生活実態や必要最低生計費等の動向を十分に踏まえ、賃金の底上げをはかる観点から、中央最低賃金審議会において存在感のある目安を決定する。

(2) 地方における自主的な水準決定

地方最低賃金審議会における審議にあたっては、各地方におけるこれまでの審議経過や必要最低生計費の実態、一般労働者の賃金水準等を十分考慮し、適正な審議によって「地域の自主性」が十分発揮されるよう、地方労働局とともに十分な調整・援助を実行する。また、影響率が低い都道府県は積極的な金額の改定を行う。

3. 監督行政の強化について

労働者の誰もが労働の対価として地域別最低賃金額を上回る賃金を受け取る権利が保障されている。しかし、外国人技能実習生や特定業種における最賃違反の事例が数多くみられる。

要員の増強等、監督行政の抜本強化をはかるとともに、違反事業所の積極的な摘発等により、最低賃金制度の実効性を高める。

「2005年 最低賃金取り組み方針」(平成17年1月20日)

V 最低賃金制度見直しへの対応

最低賃金精度の見直しについては、「規制改革・民間開放推進会議」や「あり方に関する研究会」の動向を十分見極めて対応する。また、最低賃金制度はこれまで運用面も含め中央最低賃金審議会にて行われてきたが、現在は労使の代表がいない学識経験者による「あり方に関する研究会」にて議論されている。これを本来審議すべき中央最低賃金審議会においても行うよう求める。特に、産業別最低賃金については、継承・発展をはじめとする基本的考え方をもとに意見書の提出や関係者の要請等を行うとともに、具体的な行動を別途提起する。その検討にあたっては、必要に応じて全国会議やブロック会議など、臨機応変な会議開催を行う。

総合規制改革会議第3次答申における 「産業別最低賃金制度の見直し」に対する金属労協の見解

2004年1月13日
全日本金属産業労働組合協
議会
(金属労協/IMF-JC)

総合規制改革会議は、2003年12月、第3次答申を取りまとめ、このなかで産業別最低賃金制度について、「意義が乏しい」として「その在り方を速やかに検討すべきである」と公表している。このことは、産業別最低賃金が果たしている賃金の下支えとしての役割と機能を軽視したものであり、廃止を前提とした検討であれば認めることはできない。

産業別最低賃金は、組織労働者の締結した企業内最低賃金協定などによって必要な合意を形成し、その上で当該産業労使が参加する審議会によって適用対象者や金額を決定し、申請した労働組合員のみならず広く産業全体に適用される制度である。未組織労働者にも適用される、わが国唯一ともいえる当該産業労使参加による賃金決定システムとなっており、規制改革の対象とすべきものではない。

さらに、産業別最低賃金は、下記の役割を担っており、今後とも継承・発展を図っていくことが必要である。

① 産業別の賃金相場に適合した実効性のある賃金の下支えと公正競争の確保

「答申」では、「労働市場は産業別に形成されているわけではない」ことを見直しの理由としてあげているが、仕事の質や働き方の違いを反映して、産業ごとに賃金水準の相場が形成されている。また、地域別最低賃金の全労働者に対する影響率（最低賃金の引き上げによって直接賃金が引き上げられる労働者の割合）はわずか1%程度、所定内賃金に対する水準は4割程度に過ぎず、地域別最低賃金のみでは、多くの産業にとって賃金の下支えとしての機能が乏しい状況にある。産業別最低賃金は、日本の賃金秩序に適合した実効性のある賃金の下支えとして重要な役割を果たしており、さらに、産業内における公正競争の確保にも欠かせないシステムとなっている。

② 法的な規制によって産業全体に適用される賃金の下支えの役割

「答申」では、「最低賃金の設定が必要な場合には、労使間の協約・協定で自主的にこれを定めればよい」としている。しかしながら、こうした労使間の協約・協定で自主的に決定できるのは、日本の組織率の実態からみて2割程度に過ぎず、他の8割の未組織労働者への対応が考慮されていない。

ドイツ、フランスなどのヨーロッパ諸国においても、わが国と同程度あるいはそれ以下の組織率であるが、それぞれの法で定められたシステムである「労働協約の拡張適用」によって、少数の組織労働者が団体交渉で決定した賃金などの労働条件が広く未組織労働者に拡張適用されている。しかし日本においては、労働条件が企業内決定であることに加え、労働組合法や最低賃金法に定める拡張適用の申出要件が「同種の労働者の大部分に労働協約が適用される」こととなっていることなどから、現行の組織率の実態からほとんど拡張適用はされていない。

産業別最低賃金は、こうした日本の賃金決定システムを補完しながら、産業全体の賃金の下支えとしての役割を果たしている。

③金属産業における産業別最低賃金の影響力

金属産業においては、産業別最低賃金が全国で 179 件設定されており、金属産業の約 600 万雇用労働者全体に対して、340 万人以上に適用され、そのカバー率（産業別最低賃金が適用される労働者の割合）は 6 割程度と極めて影響力の高いものとなっている。そして、金額水準は地域別最低賃金に対して 16% 程度高い水準となっており、金属産業における賃金水準の下支えとしての役割だけでなく、産業ごとの賃金の形成に寄与している。

こうした産業別最低賃金の役割を踏まえ、金属労協は、春季総合生活改善闘争において、JC ミニマム運動のひとつとして法定産業別最低賃金を掲げている。未組織労働者を含めた賃金のセーフティネットの構築を図るべく、「産業別最低賃金の継承・発展」の姿勢を堅持していくこととする。

別添資料：

1. 最低賃金制度の概要
2. 産業別最低賃金の適用状況
3. 最低賃金と一般賃金の割合

以上

(別添資料 略)