

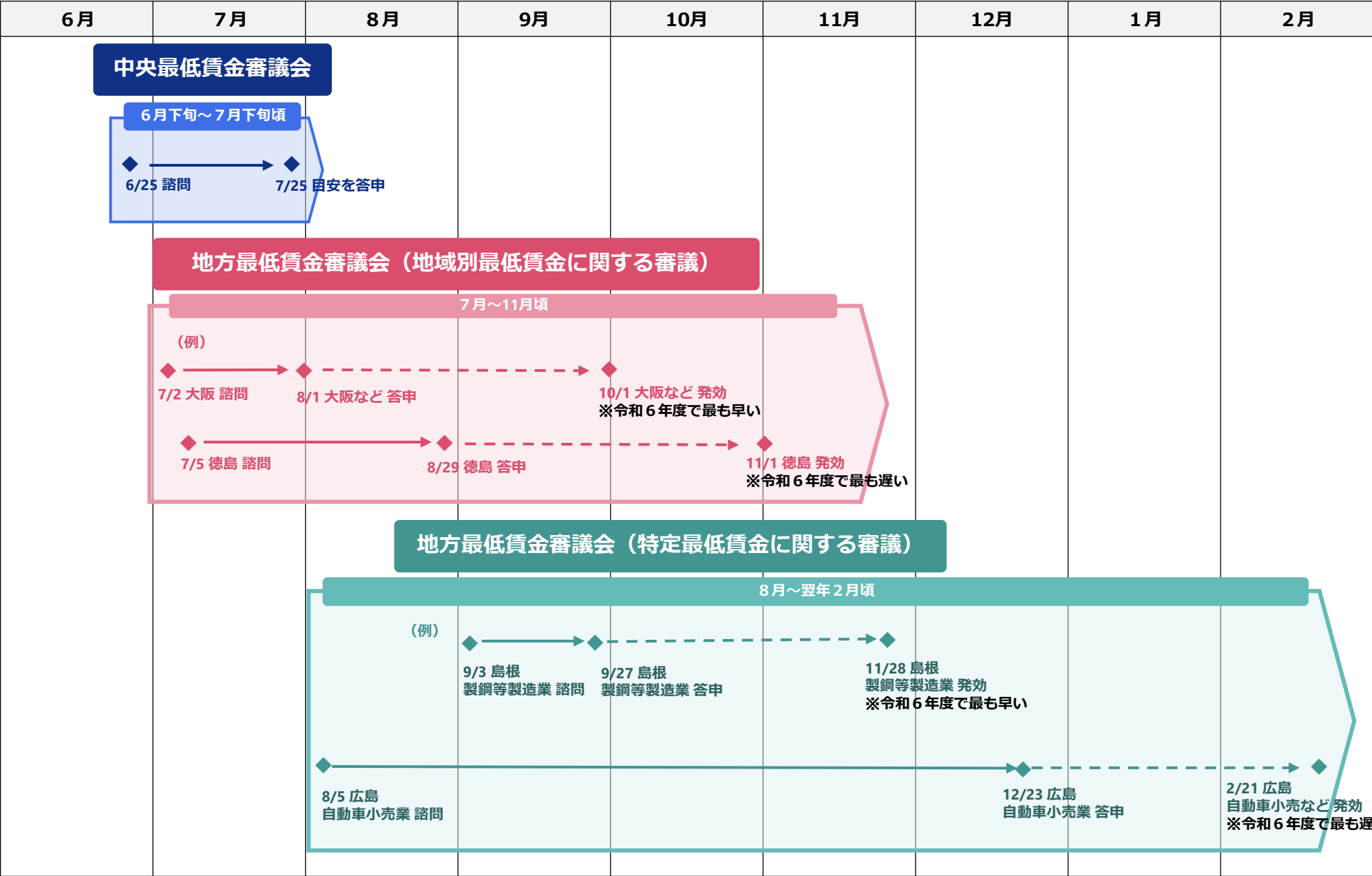


目安答申後の地方最低賃金審議会における審議の流れ

厚生労働省労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目安答申後の地方最低賃金審議会における審議の流れ（令和6年度の例）



令和 6 年度 地域別最低賃金額一覽

ランク	都道府県名	最低賃金額 (円) ※時間額		引上額	答申日	発効日
		R6	R5			
A	埼玉	1078	(1028)	50	R6.8.5	R6.10.1
	千葉	1076	(1026)	50	R6.8.5	R6.10.1
	東京	1163	(1113)	50	R6.8.5	R6.10.1
	神奈川	1162	(1112)	50	R6.8.5	R6.10.1
	愛知	1077	(1027)	50	R6.8.5	R6.10.1
	大阪	1114	(1064)	50	R6.8.1	R6.10.1
B	北海道	1010	(960)	50	R6.8.5	R6.10.1
	宮城	973	(923)	50	R6.8.5	R6.10.1
	福島	955	(900)	55	R6.8.9	R6.10.5
	茨城	1005	(953)	52	R6.8.5	R6.10.1
	栃木	1004	(954)	50	R6.8.5	R6.10.1
	群馬	985	(935)	50	R6.8.8	R6.10.4
	新潟	985	(931)	54	R6.8.5	R6.10.1
	富山	998	(948)	50	R6.8.5	R6.10.1
	石川	984	(933)	51	R6.8.9	R6.10.5
	福井	984	(931)	53	R6.8.9	R6.10.5
	山梨	988	(938)	50	R6.8.5	R6.10.1
	長野	998	(948)	50	R6.8.5	R6.10.1
	岐阜	1001	(950)	51	R6.8.5	R6.10.1
	静岡	1034	(984)	50	R6.8.5	R6.10.1
	三重	1023	(973)	50	R6.8.5	R6.10.1
	滋賀	1017	(967)	50	R6.8.5	R6.10.1
	京都	1058	(1008)	50	R6.8.5	R6.10.1
	兵庫	1052	(1001)	51	R6.8.5	R6.10.1
	奈良	986	(936)	50	R6.8.5	R6.10.1

ランク	都道府県名	最低賃金額 (円) ※時間額		引上額	答申日	発効日
		R6	R5			
B	和歌山	980	(929)	51	R6.8.5	R6.10.1
	島根	962	(904)	58	R6.8.16	R6.10.12
	岡山	982	(932)	50	R6.8.6	R6.10.2
	広島	1020	(970)	50	R6.8.5	R6.10.1
	山口	979	(928)	51	R6.8.5	R6.10.1
	徳島	980	(896)	84	R6.8.29	R6.11.1
	香川	970	(918)	52	R6.8.6	R6.10.2
	愛媛	956	(897)	59	R6.8.19	R6.10.13
C	福岡	992	(941)	51	R6.8.9	R6.10.5
	青森	953	(898)	55	R6.8.9	R6.10.5
	岩手	952	(893)	59	R6.8.28	R6.10.27
	秋田	951	(897)	54	R6.8.5	R6.10.1
	山形	955	(900)	55	R6.8.21	R6.10.1
	鳥取	957	(900)	57	R6.8.9	R6.10.5
	高知	952	(897)	55	R6.8.13	R6.10.9
	佐賀	956	(900)	56	R6.8.20	R6.10.17
	長崎	953	(898)	55	R6.8.16	R6.10.12
	熊本	952	(898)	54	R6.8.9	R6.10.5
	大分	954	(899)	55	R6.8.9	R6.10.5
	宮崎	952	(897)	55	R6.8.9	R6.10.5
	鹿児島	953	(897)	56	R6.8.9	R6.10.5
	沖縄	952	(896)	56	R6.8.13	R6.10.9
全国加重平均		1055	(1004)	51		

特定最低賃金とは

特定最低賃金（最低賃金法第15条から第19条）

- 企業内の賃金水準を設定する際の労使の取組を補完するもの
- 産業又は職業ごとに適用
適用対象使用者や、適用対象労働者が細かく規定されている
- その決定は、労使のイニシアティブにより決まる
 - ※ 全国で、224件設定されている
 - ※ 法令上、全ての都道府県に特定最低賃金を定めなくてはならないような義務はなく、あくまで、各地域（都道府県）の労使の意向により定められる
- 特定最低賃金は、地域別最低賃金より高い額で決定するものでなければならぬ（法第16条）

＜特定最低賃金の規定例＞

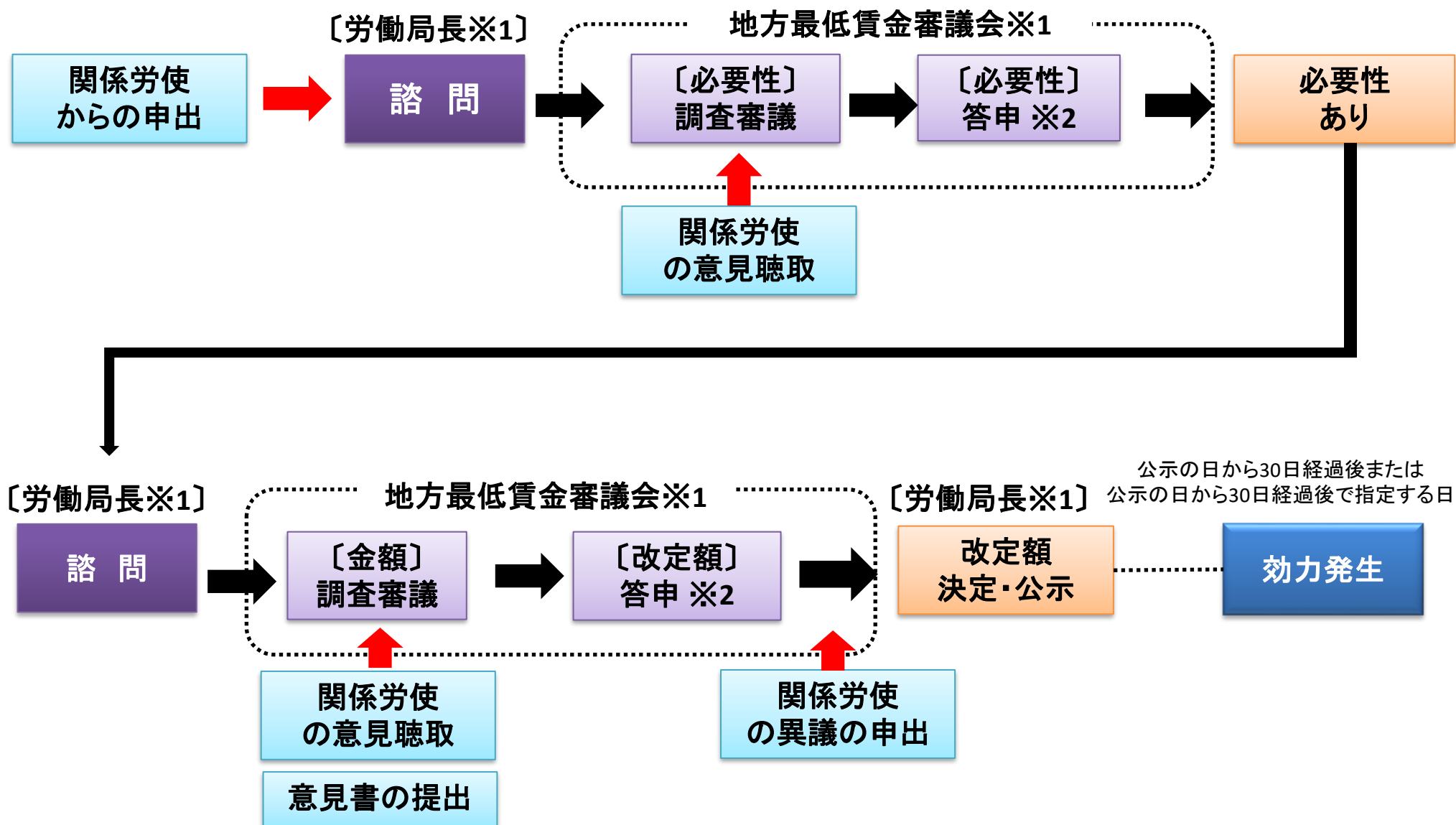
名称：宮城県自動車小売業最低賃金（抄）

適用する使用者：宮城県の区域内で自動車小売業（二輪自動車小売業（原動機付自転車を含む）を除く、当該産業において管理、補助的経済活動を行う事業所又は純粋持株会社（中略）を営む使用者

適用する労働者：上記の使用者に使用される労働者。ただし、①18歳未満又は65歳以上の者、②雇入れ後3カ月未満の者であって、技能取得中のもの、③清掃等軽易な業務に主として従事する者を除く

労働者に係る最低賃金額：1時間1,036円（※宮城県地域別最低賃金額973円 令和6年10月1日改定）

特定最低賃金の決定・改正・廃止までの流れ



※1 特定最低賃金の適用区域が2以上の都道府県労働局の管轄区域にわたるものである場合は、労働局長は厚生労働大臣、地方最低賃金審議会は中央最低賃金審議会に読替える。

※2 特定最低賃金の決定、改正又は廃止の必要性や、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ものとされている。

特定最低賃金と地域別最低賃金の比較

	特定最低賃金	地域別最低賃金
役割・機能	○ <u>企業内の賃金水準を設定する際の<u>労使の取組を補完するもの</u></u>	○ すべての労働者の賃金の最低限を保障する <u>セーフティネット</u>
適用対象	○ <u>産業又は職業ごとに適用</u> ※日本標準産業分類の小／細分類ごと ○ <u>その産業の「基幹的労働者」に適用</u> ※ 基幹的労働者：当該産業に特有／主要な業務に従事する労働者（基幹的労働者でない労働者の職種、業務を記載するなどにより、それぞれの特定最低賃金ごとに規定されている。）	○ 産業・職業を問わずすべての労働者に適用 ○ 都道府県ごとに適用
決定方式	○ <u>関係労使の申出により新設、改正又は廃止</u> ○ <u>新設、改廃は労使のイニシアティブによる</u>	○ 行政機関に決定を義務付け （全国各地域について、必ず決定されなければならない。）
効力	○ <u>刑事的な効力は、最低賃金法にはなし。</u> ※労働基準法第24条違反（30万円以下の罰金） ○ <u>民事的な効力</u> （ <u>最低賃金に満たない賃金を定めた労働契約は無効</u> ）	○ 刑事的な効力（50万円以下の罰金） ※労働基準法第24条違反との関係は法条競合 ○ 民事的な効力（同左）

特定最低賃金の決定・改正・廃止の申出

○関係労使の申出により、地方最低賃金審議会において、決定、改正及び廃止の調査審議を行う。

○申出の要件は、中央最低賃金審議会において労使で合意されたもの(※)

※「現行産業別最低賃金の廃止及び新産業別最低賃金への転換等について」(昭和61年2月14日中央最低賃金審議会答申)

労働協約ケース： 関係労使の間で、同種の「基幹的労働者」の相当数(原則として1000人以上)に適用される賃金の最低額に関する合意(労働協約)がある場合

新しく決定する場合の申出の要件	改正・廃止する場合の申出の要件
① <u>基幹的労働者の2分の1以上</u> が労働協約の適用を受けること ② <u>労働協約の当事者の労働組合又は使用者の全部の合意</u> により行われる申出であること	① <u>基幹的労働者の概ね3分の1以上</u> が労働協約の適用を受けること ② <u>労働協約の当事者の労働組合又は使用者の全部の合意</u> により行われる申出であること

公正競争ケース： 事業の公正競争を確保する観点から、同種の基幹的労働者について、最低賃金を設定することが必要である場合

新しく決定する場合の申出の要件	改正・廃止する場合の申出の要件
○ 企業間、地域間又は組織労働者と未組織労働者の間等に産業別最低賃金の設定を必要とする程度の賃金格差が存在する場合(注)	○ 適用される労働者又は使用者の概ね <u>3分の1以上</u> の合意による申出等

(注)
「公正競争ケース」は、設定方式として一定の定量的要件を付した「労働協約」ケースとは異なり、申出の内容は個別の事案により種々異なることが想定され、また賃金格差の程度についてもその生ずる要因は多様であり、申出の要件として定量的要件を一律に付すことは適当ではない。

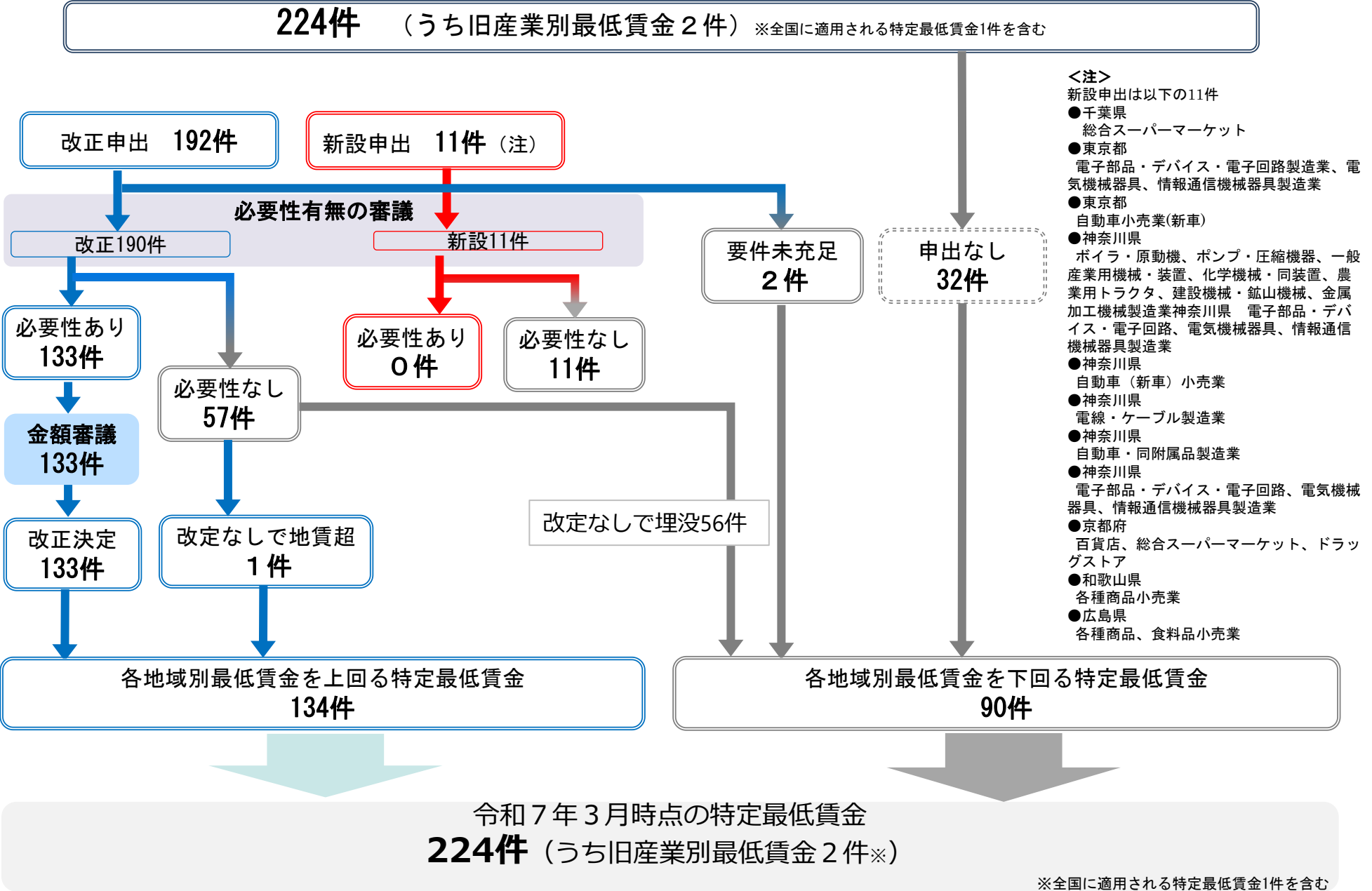
(中略)

なお、当該最低賃金の適用を受けるべき労働者又は使用者の概ね1／3以上のものの合意による申出があったものについては受理・審議会への諮問が円滑に行われることが望ましい。

「中央最低賃金審議会「公正競争ケース」検討小委員会報告」(平成4年5月15日中央最低賃金審議会了承)

令和6年度の全国の特定最低賃金の審議・改正結果

令和6年4月時点の特定最低賃金



特定最低賃金の決定、改正又は廃止の必要性の有無に関する調査審議の運営について①

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、特定最低賃金の決定等（決定、改正又は廃止のことをいう。以下同じ。）に関する申出を受けた場合には、原則として当該決定等の必要性の有無について最低賃金審議会に意見を求めるものとされている。

実際の必要性の有無に関する調査審議に当たっては、以下を参考に、関係労使（当該産業を含めた関係労使）が参加することにより、より実質的な審議が行われることが期待されている。

新産業別最低賃金と旧産業別最低賃金

特定最低賃金は、昭和61年2月14日の中央最低賃金審議会の答申「現行産業別最低賃金の廃止及び新産業別最低賃金等の転換等について」に基づき、特定の産業の関係労使が労働条件の向上又は事業の公正競争の確保の観点から、その産業の基幹的労働者について地域別最低賃金より金額水準より高い最低賃金を必要と認めた場合に、その労使の申出により設定することとされた「新産業別最低賃金」と、同答申に基づき平成元年以降改正を行わないこととされた「旧産業別最低賃金」がある。

昭和61年3月31日付け基発第188号「今後の産業別最低賃金制度の運営について」

2 申出に係る新産業別最低賃金の決定等の必要性に関する決定

(1) 新産業別最低賃金の決定等の必要性についての諮問等

(略)

□ 上記イにより新産業別最低賃金の決定等の必要性の有無について諮問を行った場合、その後の審議会の運営に当たっては特に次の点に留意するものとする。

(イ) 関係労使の意向や当該産業の実態等が十分反映されるよう関係労使の意見を必ず聴取すること。

また、必要に応じ審議会に各側委員から構成される小委員会等を設けるなど効率的な審議に努めること。

(□) 及び (ハ) (略)

「中央最低賃金審議会産業別最低賃金に関する全員協議会報告」（平成10年12月10日中央最低賃金審議会了承）

2 運用面の改善について具体的な対応

(2) 産業別最低賃金の審議手続上の取扱いの改善

① 中小企業関係労使の意見の反映

産業別最低賃金の設定による影響を受けやすい中小企業関係労使の意見が十分に反映されるようにするため、審議会委員の選任や参考人の意見聴取に当たって、中小企業関係労使からの選任や当該産業の中小企業関係労使からの意見聴取に配慮すること。

「中央最低賃金審議会産業別最低賃金制度全員協議会報告」（平成14年12月6日中央最低賃金審議会了承）

2 関係労使のイニシアティブの一層の発揮を中心とした改善

(1) 関係労使のイニシアティブ発揮による改善

① 関係労使当事者間の意思疎通

業別最低賃金の決定、改正又は廃止(以下「決定等」という。)に関する申出について、関係労使が双方の意向を了知しておくことは、その後の円滑な審議にとって重要であるため、当該申出の意向表明後速やかに、関係労使当事者間の意思疎通を図ることとする。

この場合の意思疎通としては、関係労使当事者間において話し合いを持つことが望ましい。

なお、関係労使当事者とは、主として、労働協約締結当事者の使用者(使用者団体を含む。)又は労働組合、都道府県内における当該産業の関係労使団体などを指すものである。

② 関係労使の参加による必要性審議

産業別最低賃金の決定等の必要性の有無に関する調査審議(以下「必要性審議」という。)について、従来どおりの方法で行うか、当該産業の労使が入った場で行うかを、地方最低賃金審議会において、地域、産業の実情を踏まえつつ、検討することとする。

なお、必要性審議において、当該産業別最低賃金が適用される中小企業を含めた関係労使が参加することにより、より実質的な審議が行われることを期待するものである。

③ 金額審議における全会一致の議決に向けた努力

関係労使のイニシアティブ発揮により設定されるという産業別最低賃金の性格から、産業別最低賃金の決定又は改正の金額に関する調査審議については、全会一致の議決に至るよう努力することが望ましい。

特定最低賃金の審議における労使イニシアティブの促進に向けた参考事例について

「改正の必要性なし」となったが、次年度の審議に向けて、該当産業の関係労使が参加した審議の調整をすることとなった事例

- 使用者側委員は、改正決定の必要性の有無の審議において、データに基づく根拠（厳しい経営環境におかれる中小企業の負担感や、地域別最低賃金の大幅な上昇等によって地域別最低賃金に対する該当産業の賃金の優位性が認められないこと等）を示し、「改正の必要性なし」と主張。
- 審議の結果、「改正の必要性なし」となったものの、労働者側委員の提案を踏まえ、次年度における改正の必要性審議に向けて、該当産業の労使が新たに参加する方向で調整を行っている。

労働者側委員が、使用者側の意見を踏まえた審議を行う旨を表明した結果、使用者側委員が意向を変更し「改正の必要性あり」となった事例

- 使用者側委員は、改正決定の必要性の有無の審議において、業界を取り巻く環境の厳しさを理由に当初「必要性なし」と主張。
使用者側参考人の意見陳述を聞いた労働者側委員から「使用者側の状況、産業界の状況を踏まえた金額審議を行う」との回答があったため、使用者側委員は意向を変更し「改正の必要性あり」とした。
- 次年度の審議運営について検討を行った結果、審議日数を十分確保するとともに、産業界の意見が反映されるよう産業界代表からの意見提出に加え、意見聴取も実施することとなった。

関係労使当事者間の意思疎通を図るために、審議前の勉強会の実施や運営に関する議論を行っている事例

- 労働者側委員は、産業の魅力向上や人材確保の観点から「改正の必要性あり」と主張。使用者側委員は、地域別最低賃金が過去最高の上昇であることを踏まえ「改正の必要性なし」と主張。
審議の結果、「改正の必要性なし」となったものの、審議の場において、公益委員から「特定最低賃金が労使のイニシアティブによって決定等する」という制度趣旨を改めて説明した上で、労働者側委員・使用者側委員に対し、根拠を示して主張を行うよう働きかけを行っている。
- 第1回専門部会開催前に勉強会を実施し、特定最低賃金について理解を深めている。また、運営委員会において、特定最低賃金の運営の在り方に関する議論を行っている。

双方の主張の歩み寄りや次年度につながる調整が十分に行われていない事例

- 使用者側委員は、改正決定の必要性の有無の審議において、労働者側委員の「必要性あり」との主張に対し、地域別最低賃金がかここ数年急激に上昇していることを理由に「改正の必要性なし」と主張。
- 使用者側委員から、経営環境やこういった状況であれば「改正の必要性あり」となり得るのかといった具体的な説明がなく、審議が終了している。