

産業別最低賃金について

1 概要（設定件数 250 件、適用労働者数約 410 万人、加重平均額 758 円）

産業別最低賃金は、「〇〇県〇〇業最低賃金」の名称で、その都道府県内の特定の産業について決定されているものがほとんどで（249 件）、その他「全国〇〇業最低賃金」の名称で全国を適用地域として特定の産業について決定されているものが 1 件ある。

また、産業別最低賃金は、昭和 56 年 7 月 29 日及び昭和 61 年 2 月 14 日の中央最低賃金審議会の答申において、最低賃金法第 11 条の労働協約拡張方式によるもののほか、法第 16 条の 4 の規定の手続きによる関係労使の申出を経て、最低賃金審議会が、労働条件の向上又は事業の公正競争の確保の観点から地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金が必要と認めたものについて設定することとされた。（「新産業別最低賃金」（247 件））

新産業別最低賃金は、申出要件の違いにより、下記の 2 つのケースがある。

①労働協約ケース

イ 決定に関する申出の要件

一定の地域内の事業所で使用される同種の基幹的労働者の 2 分の 1 以上のものが賃金の最低額に関する定めを含む 1 の労働協約の適用を受ける場合又は賃金の最低額について実質的に内容を同じくする定めを含む 2 以上の労働協約のいずれかの適用を受ける場合において、当該労働協約の当事者である労働組合又は使用者（使用者の団体を含む。）の全部の合意により行われる申出であること。

ロ 改正又は廃止に関する申出の要件

一定の地域内の事業所で使用される同種の基幹的労働者の概ね 3 分の 1 以上のものが賃金の最低額に関する定めを含む 1 の労働協約の適用を受ける場合又は賃金の最低額について実質的に内容を同じくする定めを含む 2 以上の労働協約のいずれかの適用を受ける場合において、当該労働協約の当事者である労働組合又は使用者（使用者の団体を含む。）の全部の合意により行われる申出であること。

②公正競争ケース

イ 決定に関する申出の要件

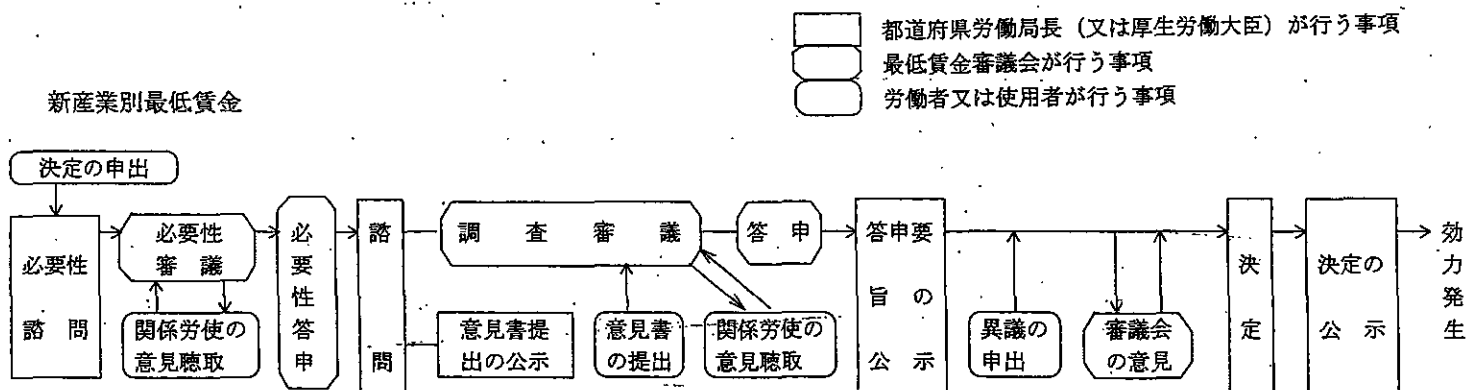
事業の公正競争を確保する観点から同種の基幹的労働者について最低賃金を設定することが必要であることを理由とする申出であって、当該最低賃金の適用を受けるべき労働者又は使用者の全部又は一部を代表する者により行われるものであること。

ロ 改正又は廃止に関する申出の要件

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改正することが必要であること又は当該最低賃金を設定することが必要でなくなったことを理由とする申出(同種の基幹的労働者について最低賃金を改正又は廃止することが必要であることを理由とする申出であって、当該最低賃金の適用を受ける労働者又は使用者の概ね3分の1以上のものの合意により行われるものを含む。)であって、当該最低賃金の適用を受ける労働者又は使用者の全部又は一部を代表する者により行われるものであること。

なお、それ以前の「旧産業別最低賃金」については、新産業別最低賃金に転換したものの以外は、平成元年度以降改正を行わないこととされ、地域別最低賃金の金額水準を下回った段階で、随時廃止され、現在は3件が残っているのみである。

2 決定手続の概要



3 産業別最低賃金の経緯

昭和 56 年 7 月 29 日

中央最低賃金審議会「最低賃金額の決定の前提となる基本的事項に関する考え方について」答申

(1) 基本的考え方

- ①「大きくくり産業別最低賃金」が果たしてきた、「最低賃金の効率的適用拡大」を図るという「経過措置的役割・機能」は見直す必要がある。
- ②今後、産業別最低賃金は、最低賃金法第 11 条の規定に基づくもののほか、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地域別最低賃金より高い最低賃金を必要と認めるものに限定して設定すべき。

(2) 具体的手法

以下の条件に適合するもの。

イ 「くくり方」は、「小さくくり」。

ロ 対象は、「基幹的労働者」。

ハ 契機は、「関係労使の申出」。

ニ 設定産業は、次のいずれか。

a. 同種の基幹的労働者の相当数に、最低賃金協約が適用されている産業（労働協約ケース）

b. 事業の公正競争の確保の観点から、同種の基幹的労働者に最低賃金を設定する必要があると認められる産業（公正競争ケース）

(3) 「大きくくり産業別最低賃金」の改善

①大きくくり産業別最低賃金は、

イ 低賃金業種・業務は適用除外

ロ 18 歳未満 65 歳以上は最低賃金額との関連において、必要に応じ適用除外する等の改善をすることができる。

②大きくくり産業別最低賃金の廃止の時期と方法は、新産業別最低賃金の設定状況・①の改善実績を勘案し、昭和 60 年度に決定する。

昭和 57 年 1 月 14 日

中央最低賃金審議会「新しい産業別最低賃金の運用指針について」

(1) くくり方

原則として、日本標準産業分類の小分類、必要に応じ細分類。2 以上の産業を併せて設定することも可。

(2) 基幹的労働者

①当該産業に特有の又は主要な業務に従事する者。当該産業の生産工程・労働態様に即して決める。

②基幹的労働者の規定方法には、2 方法ある。

イ ポジティブリスト方式（該当する職種・業務を規定する）

ロ ネガティブリスト方式（該当しない職種・業務を規定する）

（３）申出要件

①申出のケースは、労働協約・公正競争ケースの２タイプ。

イ 労働協約ケース：同種の基幹的労働者の概ね 1/2 以上に協約が適用されており、協約締結当事者である労又は使の全部の合意による申出。

ロ 公正競争ケース：公正競争確保を理由とする申出であって、当該産業別最低賃金が適用される労又は使の全部又は一部を代表する者による申出。

②申出書には、必要事項（代表する範囲、適用範囲、件名、申出内容、公正競争確保上最低賃金が必要な理由など申出理由）を記載。

（４）必要性の決定等

①必要性の有無の決定は以下による。

イ 形式的要件〔(イ)適用範囲が明確、(ロ)協約が 1/2 以上に適用（労働協約ケース）、(ハ)労又は使の全部の合意による申出（労働協約ケース）等々〕を満たした申出は、決定等の必要性を原則諮問。

ロ 公正競争ケースは、関連する諸条件を勘案の上、企業間、地域間、組織・未組織間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に設定。

②必要性ありの場合に金額諮問。専門部会労使委員各 3 名のうち 2 名は、当該産業に直接関係する労使を代表する者。

（５）了解事項

①必要性の有無は、新産業別最低賃金の設定の趣旨にかんがみ、全会一致の議決に至るよう努力。

②本運用方針は、新産業別最低賃金の設定状況等をみて昭和 60 年度に再検討。

昭和 61 年 2 月 14 日

中央最低賃金審議会「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」答申

（１）基本的考え方

①新産業別最低賃金の考え方については、昭和 56 年答申を踏襲する。

②旧産業別最低賃金は速やかに整理する。しかし、賃金秩序に対する急激な変化を回避し、業種によっては新産業別最低賃金への転換の準備期間を考慮する必要がある。このため、整理にあたっては、次の方針の下に行う。

（２）整理にあたっての方針と具体的手法

①旧産業別最低賃金は、年齢（18 歳未満、65 歳以上）・業務（a 清掃・片付け、b 雇入れ後一定期間以内の者で技能修得中のもの、c 産業特有の経緯業務）・業種（当該業種の第 1・10 分位数が調査産業計のそれより低く、他の特性値も同様の傾向にあるなど平均的な賃金分布より低位な業種）の適用除外を計画的・段階的（年齢=60 年度、業務=61 年度、業種=62・63 年度）に行う。

②①の計画的・段階的な適用除外（適用除外の方針決定でも可。業種は検討中でも可）が行われないものは、改正諮問を行わない。

③新産業別最低賃金へ転換することが適当なものは、転換のために必要な準

備・調整作業等（他の業種が適用除外され例外的に残る業種の適用除外の適否や、適用除外対象業種であるが主要産業であるものの取扱いなどを含む「くくり方」等の工夫）を行っておく。

④計画的・段階的適用除外や転換のための準備・調整を円滑に行うため、地方最低賃金審議会に意見調整の場(小委員会等)を設ける。

⑤計画的・段階的適用除外、準備・調整を終えた旧産業別最低賃金のうち、申出があり新運用方針に適合する場合には新産業別最低賃金としての合理的理由があるものとして、関係者は昭和 64 年度中に転換できるよう努力する。

⑥転換できなかった旧産業別最低賃金は、昭和 64 年度以降凍結する。

(3) 運用方針の改正等

①運用方針の一部改正

イ 労働協約ケースについて、新産業別最低賃金の適用対象とする基幹的労働者は、当該労働協約の適用対象とされている労働者がこれに当たるものとして取り扱うことができる。

ロ 改正又は廃止に関する申出の要件

(イ) 労働協約ケースは労働協約の適用率を概ね 3 分の 1 以上に

(ロ) 公正競争ケースは概ね 3 分の 1 以上の合意がある場合を含む

②転換の場合の経過措置

イ 新産業別最低賃金の決定に関する申出等の要件についての経過措置

(イ) 労働協約の適用率の要件を 3 分の 1 以上とする。

(ロ) 労使のいずれか一方の 3 分の 1 以上の合意に基づく申出があったものは、公正競争上必要性がある場合に該当するものとして取り扱う。

ロ 「くくり産業」の範囲に関する経過措置

適用除外の実施状況、労使団体の組織状況、基幹的な業務の共通性等を勘案して決定。

ハ 「基幹的労働者」の意義に関する経過措置

(イ) 年齢、業務等を適用除外とする措置が適切に行われているものは、基幹的労働者を対象とした産業別最低賃金として取り扱う。

(ロ) 1,000 人程度に適用が見込まれるもの。

平成 4 年 3 月 30 日

中央最低賃金審議会「公正競争ケース」検討小委員会報告

基本的前提

① 現在は、61 年答申を尊重し、その適切な運用により新産業別最低賃金の定着に向け関係者は努力が必要

② 新産業別最低賃金は 61 年答申の趣旨に鑑みれば、労働協約ケースを中心に想定していたものと理解することが適當。特に、61 年答申前文にあるとおり「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地域別最低賃金

より金額水準の高い最低賃金を必要と認めるものに限定して設定すべき」とされていること

1 「公正競争」の概念と「公正競争ケース」に対する考え方

事業法等他の法律における公正競争概念と最低賃金法上のものは必ずしも同一概念ではない。

公正競争の確保は「労働条件の改善を図る」という第一義的な目的とは異なり、最低賃金の設定により達成される副次的な目的。

法における公正競争の確保とは賃金の不当な切下げの防止によって達成されるものであり、地域別最低賃金が全都道府県において設定されている現在、賃金の不当な切下げの防止は一定の水準ですでに措置されており、“一定の公正競争”は確保。

新産業別最低賃金は、目的を限定し、かつ、関係労使の合意を前提に、主として「労働協約ケース」は 61 年答申前文の「労働条件の向上」を、また「公正競争ケース」は「事業の公正競争の確保」を受けて設定されていると理解することが適当。とりわけ、「公正競争ケース」で申出される新産業別最低賃金は“より高いレベルでの公正競争”の確保を主たる目的とすると理解することが適当。

2 公正競争ケースの取扱い

(1) 申出の要件

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ない。

申出者は申出に当たって、賃金格差の存在等個別具体的な疎明が不可欠。

また、申出者は関係労使の合意が得られるよう労働協約の締結・機関決定等に努めることが重要。

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。

(2) 原則諮問

少なくとも必要性の諮問は「原則的」に行うことが適当。

しかし、競争関係が認められない事業等明らかに新産業別最低賃金の設定に無理があると判断でき得るものは原則諮問の対象外とすることが妥当。

(3) 決定の必要性に関する要件（「賃金格差が存在する場合」の考え方）

一般の産業では企業間等に賃金格差は通常存在し、またその生ずる要因は多様。どの程度の賃金格差があれば、賃金の不当な切下げの防止のため新たに産別最賃の設定が必要であるかを明らかにすることは事実上不可能であり、賃金格差の程度について一定基準を定めることは適当でない。

最低賃金の決定の審議に当たっては 61 年答申の趣旨を踏まえ当該事案について「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」に

該当するかどうか、すなわち競争関係の存在を前提にして“より高いレベルでの公正競争”確保の必要性について、疎明の内容、関係労使間の合意形成の状況等を踏まえ審議会において適切な判断がなされることを期待。

平成 10 年 12 月 10 日

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

(1) 基本的な考え方

①産業別最低賃金のあり方については今後時機を見てさらなる議論を深め、審議していくことが適当。

②産業別最低賃金の運用面について一定の改善が図られることが適当。

(2) 個々の産業別最低賃金についての審議促進等

①「産業別最低賃金(公正競争ケース)の審議に当たっての視点」「産業別最低賃金(公正競争ケース)の審議に当たっての審議参考資料」を参考として個々の産業別最低賃金について十分な審議を行うこと。

②必要に応じ、適用除外業務及び業種のくくり方について見直しを行うこと。

③公正競争ケースから労働協約ケースによる申出に向けての関係労使の努力を期待。

(3) 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

イ 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。

ロ 合意の当事者に中小企業関係労使がより含まれるように努めることが望ましいこと。

②賃金格差疎明資料添付の徹底及び審議会の効率的運営

イ 申出者は公正競争ケースによる産業別最低賃金の決定等の申出の際の個別具体的な疎明に当たっては、賃金格差の存在の疎明のための資料の添付を徹底すること。

ロ 改正の必要性の審議に当たって、制度の趣旨を逸脱することがないと認められる場合には、一括して審議を行うこととする等、審議会の効率的運営に配慮すること。

平成 14 年 12 月 6 日

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

(1) 基本的な考え方

①産業別最低賃金設定の趣旨である関係労使のイニシアティブ発揮を中心とした改善の在り方について検討。

②法改正を伴う事項も含めた産業別最低賃金の在り方については、時機を見て新たに検討の場を設け、中長期的な視点から更なる議論を深めることが適

当。

(2) 関係労使のイニシアティブ発揮による改善

- ①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。
- ②「必要性審議」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、地域、産業の実情を踏まえつつ検討すること。
- ③「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こと。
- ④行政の役割とあいまって、当該産業別最低賃金が適用される関係労使がその自主的な努力により、産業別最低賃金の周知及び履行確保に努めることが望ましいこと。

(3) その他の改善

- ①公正競争ケースから労働協約ケースによる申出に向けて一層努めること。賃金格差の存在を疎明するための資料の一層の充実を図ること。
- ②産業別最低賃金における「相当数の労働者」の範囲についても、原則として1,000人程度とし、地域、産業の実情を踏まえ、1,000人程度を下回ったものについては、申出を受けて廃止等について調査審議を行うこと。
- ③申出の意向表明後速やかに、事務局から当該産業別最低賃金の基幹的労働者である適用労働者数等を明示し、関係労使に通知すること。
- ④産業別最低賃金の表示単位期間の時間額単独方式への移行についても、地域、産業の実情を踏まえつつ検討すること。